

新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究

— 新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較 —

加藤 由美 ・ 安藤美華代*

新任保育者の抱える職務上の困難感の内容を具体的に明らかにすることを目的として、新任保育者146名、中堅・ベテラン保育者325名、園長22名を対象に自記式質問紙調査を行った。職務上の困難感について因子分析を行った結果、「保育の困難感」、「仕事の大変さ」、「人間関係の困難感」、「職員間の理解不足」、「仕事のやり甲斐のなさ」、「業務負担」の6因子が抽出された。中堅・ベテラン保育者と比較検討して新任保育者は、クラス経営が難しい、子どもの怪我への対応の不安等の困難感をより強く感じていた。また、園長から見た新任保育者の困難感は、新任保育者が感じているより低く、有意なギャップが見られた。以上より、新任保育者は、周囲の認識以上に多面的な困難感を抱えていると考えられた。

Keywords：新任保育者，困難，中堅・ベテラン保育者，園長

1. 問題の背景と研究の目的

近年、保育ニーズが多様化する中、幼稚園教諭や保育士（以下、保育者と略記）の勤務環境は厳しくなっており、その心身の負担は増大している（安達，2001）。特に、新任保育者は他の年代よりもストレスが高いという報告がある（高橋・首藤，2007；上村・七木田，2006）。

新任保育者は、保育技術の未熟さに関する悩みを抱えたり（芳賀・西脇，2007；小松・杉山・東・荒川，2009；齊木・上田・中川，2004）、専門的な知識の不足を感じたりする傾向が強く（小野寺，2005）、様々な困難を抱えやすいため、早期に離職する場合もある（社団法人全国保育士養成協議会，2009）。

新任保育者を含む保育者の困難さやストレス、メンタルヘルスに関する先行研究を概観したところ、職員間の理解不足も含めた職場の人間関係、業務負担の多い勤務環境、保育技能の未熟さに関するところが、職務上の困難を感じる要因になっていると推察された（加藤・安藤，2012）。また、新任保育者へ職務上の困難感に関するインタビュー調査を行った

ところ、新任保育者は主として、「保育者としての未熟さ」、「仕事の大変さ」、「人間関係の困難さ」を抱えており、それらは相互に影響し合っていること、また、新任保育者のメンタルヘルスを考える上で職場の人間関係が重要であることが示された（加藤・安藤，2013）。保育者の不満や負担感の発生理由のうち、「保育者間の人間関係の困難」は最も多く（菊池，2007）、新任保育者ほど人間関係の問題を抱えやすい（中田，2003）と推測された。

以上のように、新任保育者の抱える困難感に関する先行研究は散見されるが、新任保育者の職務上の困難感に焦点を当てて、中堅やベテラン保育者といった他の年代の保育者の抱える困難感との比較において、その特徴を具体的に明らかにした研究は少ない。また、幼稚園および保育園の管理監督者である園長の役割の重要性やその影響力の大きさは明らかになっているが（上田，2004）、園長が保育者の困難感をどのように捉えているのか、といった点については十分明らかにされていない。

そこで本研究では、新任保育者に対して中堅以上の

兵庫教育大学連合大学院連合学校教育研究科（岡山大学配属）673-1493 兵庫県加東市下久米942-1
(700-8530 岡山市北区津島中3-1-1)

*岡山大学大学院教育学研究科 700-8530 岡山市北区津島中3-1-1

A study on factors of feeling of difficulties at work among new preschool teachers: Comparison among new preschool teachers, experienced preschool teachers, and preschool principals

Yumi KATO, and Mikayo ANDO*

The Joint Graduate School Education (Doctor's course), Hyogo University of Teacher Education 942-1 Shimokume, Kato city, Hyogo, 673-1498 (placed at Okayama Univ.)

保育者を対照群として質問紙調査を実施することで、新任保育者の職務上の困難感の内容を具体的に明らかにするとともに、園長からみた新任保育者の職務上の困難感について明らかにすることを目的とした。

なお、保育者が就職後5年頃までに様々なストレスを抱えたり退職したりするケースが多い（上村，2012；社団法人全国保育士養成協議会，2009；齊木・中川，2008；上村・七木田，2006）という結果を踏まえ、本研究では、保育経験年数5年未満を新任保育者と位置付けることにした。

2. 方法

1) 調査対象および調査の手続き

対象は、九州地方の人口約14万人のA市にある保育所（園）23園、幼稚園14園と隣接するB市にある幼稚園8園、計45園の幼稚園や保育所（園）に勤務する保育者である。回収した532名の調査票のうち、回答内容に欠落（「年齢」、「性別」、「保育者としての勤務年数」）や不備（他職種が回答）があった39名を除外し、493名（男性15名、女性478名）を有効回答とした（有効回答率75.8%）。

有効回答者の年齢層は20歳～69歳、平均年齢は、36.7歳（標準偏差12.1）で、20歳台が最も多く全体の37.3%を占めた。その内、経験年数が5年未満の保育者（以下、「新任保育者」と略記）146名、5年以上の保育者（以下、「中堅・ベテラン保育者」と略記）325名、園長22名を分析対象とした。調査は、2012年7月下旬～9月に、無記名の自己記入式調査票を用いて実施された。

本調査の実施にあたっては、まずA市の子ども家庭課、教育委員会の承諾・協力を得た後、調査者が直接A市内の37園を訪問し、調査の趣旨、内容、方法に関する説明を行った後、調査紙を配布し、留め置き法（約2週間）にて調査を実施した。回収にあたっては、プライバシー保護のため、各保育者が調査用紙に記入後、個人用回収封筒に入れて厳封し、各園用封筒にまとめていただいた。その後、調査者が直接回収する、もしくは子ども家庭課へ持参していただいた。B市内の8園に対しては調査者が直接訪問し、A市で行ったのと同様の説明を行った。そして、各対象者が調査用紙記入後は、個別に返信用封筒に入れて調査者宛に投函するよう依頼し、調査依頼書にもその旨を記載した。

倫理的配慮として、調査票の記載事項および集計結果については本研究の目的以外には使用しないこと、また調査結果は統計的に処理されるため個人名は特定されないことについて説明し、同意を得た。

2) 調査内容

仕事内容や職場における満足感を測定する「職場環境、勤務内容、給与に関する満足感測定尺度」（安達，1998）および、インタビュー調査による新任保育者の抱える困難さの内容（加藤・安藤，2013）を参考に、保育者の職務上の困難感に関する質問項目を作成した。

「あなたの仕事全般に関する意識をお尋ねします」とし、「子ども集団をまとめたり、一斉に指導したりすることが難しい」、「職場の人間関係を負担に感じる」等の25項目について尋ねた。回答は「そう思う」=4、「ややそう思う」=3、「どちらともいえない」=2、「ややそう思わない」=1、「そう思わない」=0の5段階評定で行った。

そして、先行研究においてストレスが高いと指摘されている人間関係の困難感について具体的な内容を把握するため、質問項目の内、以下の4項目（「職員により子どもへの対応や保育観が異なることに困難さを感じる」、「職員同士の意思疎通がうまくいっていない」、「職場の人間関係を負担に感じる」、「保護者とコミュニケーションをとるのに苦労している」）の何れかに、「そう思う」、「ややそう思う」と回答した保育者に対し、困難さを感じる状況について自由記述で回答を求めた。

次に、園長に対して、保育者の職務上の困難感に関する項目の内16項目について「あなたの職場で現在勤務している（あるいはここ数年内に勤務していた）新任保育者にあてはまると思うもの」について尋ね、5段階評定で回答を求めた。そして、上記の16項目の中で「新任保育者が、特に困難さを感じるのはどんなことだと思いますか」と尋ね、3項目の選択を求めた。

最後に、園長が考える保育者の勤務環境の現状について「あなたの職場やあなた自身にどれだけあてはまるかお答えください」として15項目について尋ね、5段階評定で回答を求めた。

3) 分析方法

まず、保育者の職務上の困難感に関する25項目に対して、因子構造を検討するために、探索的因子分析を行った。

次に、新任保育者群と中堅・ベテラン保育者群の職務上の困難感の相違を検討するために、2群における各項目の平均得点の差を、 t 検定により検討した。

職務上の困難感に関する自由記述の回答については、KJ法（川喜田，1967，1970）を用いて質的分析を行った。

さらに、新任保育者の職務上の困難感と園長から

表1 保育者の職務上の困難感に関する因子分析結果

因子名（ α 係数）	I	II	III	IV	V	VI	
質問項目							
第Ⅰ因子「保育の困難感」（ $\alpha=.798$ ）							
I-1 子ども集団をまとめたり、一斉に指導したりすることが難しい	0.80	-0.09	-0.04	0.07	0.05	-0.05	
I-2 子どもの怪我や病気への対応に不安がある	0.67	0.00	0.17	-0.17	0.08	0.00	
I-3 食事の援助やトイレトレーニング等、乳児保育は難しい	0.59	0.08	-0.03	0.00	0.07	0.03	
I-4 保育に対する専門的な知識が不足していると感じることがある	0.57	0.00	0.04	-0.03	-0.10	0.04	
I-5 クラス経営は難しい	0.55	0.26	-0.09	0.15	-0.03	-0.18	
I-6 間違いやミスを注意されるなど、自分の力不足を感じる人が多い	0.42	-0.02	0.12	-0.12	-0.21	0.05	
第Ⅱ因子「仕事の大変さ」（ $\alpha=.860$ ）							
Ⅱ-1 特別に支援を要する子ども等、様々なタイプの子どものみに対応することは大変である	0.05	0.84	-0.09	-0.02	0.05	-0.09	
Ⅱ-2 日々の保育や保育の準備が大変である	-0.03	0.70	0.10	0.00	0.02	0.17	
Ⅱ-3 週・月案、個人記録等、書類を書くことは大変である	-0.01	0.72	0.07	-0.04	0.00	0.13	
Ⅱ-4 運動会や発表会等、行事への取り組みは大変である	0.20	0.69	-0.07	0.09	-0.03	0.03	
第Ⅲ因子「人間関係の困難感」（ $\alpha=.776$ ）							
Ⅲ-1 職場の人間関係を負担に感じる	0.04	-0.01	0.08	0.04	0.00	0.01	
Ⅲ-2 職員同士の意思疎通がうまくいっていない	0.01	-0.02	0.73	0.13	-0.08	-0.08	
Ⅲ-3 職員により子どもへの対応や保育観が異なることに困難さを感じる	-0.04	0.28	0.52	-0.01	-0.06	-0.04	
Ⅲ-4 保護者とコミュニケーションをとるのに苦労している	0.16	-0.03	0.52	-0.08	0.18	0.16	
第Ⅳ因子「職員間の理解不足」（ $\alpha=.713$ ）							
Ⅳ-1 私の職場では、みんなの意見や要望がとりあげられている*	-0.04	0.01	0.15	0.69	0.01	-0.13	
Ⅳ-2 私の職場の福利厚生（休暇がとりやすい等）に満足している*	0.05	-0.02	-0.10	0.67	-0.04	0.28	
Ⅳ-3 私の園では、園の保育方針について職員間で共通理解できている*	-0.14	0.05	0.28	0.52	0.03	-0.02	
第Ⅴ因子「仕事のやり甲斐のなさ」（ $\alpha=.669$ ）							
Ⅴ-1 私の仕事は、やり甲斐がある*	-0.08	0.04	0.06	0.01	0.78	-0.06	
Ⅴ-2 私は、仕事を通じて成長していると感じる*	0.04	0.00	-0.08	-0.02	0.67	0.04	
第Ⅵ因子「業務負担」（ $\alpha=.525$ ）							
Ⅵ-1 残業もふくめて、今の労働時間は適切だと思う*	0.11	-0.07	-0.07	0.37	0.03	0.63	
Ⅵ-2 持ち帰りの仕事が多い	-0.16	0.31	0.05	-0.10	-0.04	0.59	
*は逆転項目	因子相関	I	II	III	IV	V	VI
	I	—					
	II	0.57	—				
	III	0.18	0.20	—			
	IV	-0.02	-0.04	0.35	—		
	V	0.03	-0.06	0.23	0.38	—	
	VI	0.07	0.23	0.10	0.15	0.11	—

みた新任保育者の職務上の困難感の相違を検討するために、2群における各項目の平均得点の差を、 t 検定により検討した。園長からみた新任保育者が特に困難さを感じていることについては、KJ法（川喜田，1967，1970）を用いて質的分析を行った。また、園長が考える保育者の勤務環境の現状については、実態を把握するために、各項目について「そう思う・ややそう思う」と回答した人数を算出した。

統計的分析は、IBM SPSS16.0 Jを用いて行った。KJ法（川喜田，1967，1970）による分析に当たっては、独断的な判断になるのを避けるために、また、内容分析やカテゴリー生成の妥当性を高めるために、筆者と保育者養成大学の学生3名とで検討を行った。

3. 結果

1) 保育者の職務上の困難感に関する因子構造

保育者の職務上の困難感に関する25項目を対象に、プロマックス回転、最尤法を用いて因子分析を行った。初期の固有値1以上、スクリープロットの落差が大きいこと、解釈の可能性があることを基準として、因子パターン行列で因子のすべてにおいて、因子負荷が0.4に満たなかった項目や因子が1項目の場合は除外した結果、21項目6因子を抽出した。各項目には、便宜上I-1～VI-2と番号を付した。その結果を表1に示した。

第1因子には、「子ども集団をまとめたり、一斉に指導したりすることが難しい」、「子どもの怪我や病気への対応に不安がある」等の6項目が高い負荷

量を示したことから、「保育の困難感」と命名した。

第2因子には、「特別に支援を要する子ども等、様々なタイプの子どもに対応することは大変である」、「日々の保育や保育の準備が大変である」等の4項目が高い負荷量を示したことから、「仕事の大変さ」と命名した。

第3因子には、「職場の人間関係を負担に感じる」、「職員同士の意思疎通がうまくいっていない」等の4項目が高い負荷量を示したことから、「人間関係の困難感」と命名した。

第4因子には、「私の職場では、みんなの意見や要望がとりあげられていない」、「私の職場の福利厚生に満足していない」等の3項目が高い負荷量を示したことから、「職員間の理解不足」と命名した。

第5因子には、「私の仕事は、やり甲斐がない」、「私は、仕事を通じて成長していると感じない」の2項目が高い負荷量を示したことから、「仕事のやり甲斐のなさ」と命名した。

第6因子には、「残業もふくめて、今の労働時間は適切だと思わない」、「持ち帰りの仕事が多い」の2項目が高い負荷量を示したことから、「業務負担」と命名した。

2) 新任保育者と中堅・ベテラン保育者における職務上の困難感の相違

新任保育者と中堅・ベテラン保育者の2つの群における職務上の困難感に関する各項目の平均得点(M)と標準偏差(SD), t 検定の結果を表2に示した。以下、各項目名は簡略化して表記した。

職務上の困難感の各項目を比較したところ、新任保育者群は、中堅・ベテラン保育者群に比べて、「子どもへの一斉指導が難しい」 [$t(462) = 6.06$, $p < 0.001$], 「子どもの怪我等への対応が不安」 [$t(465) = 5.65$, $p < 0.001$], 「乳児保育は難しい」 [$t(333) = 4.76$, $p < 0.001$], 「クラス経営は難しい」 [$t(462) = 4.76$, $p < 0.001$], 「専門的な知識が不足」 [$t(291) = 2.88$, $p < 0.01$], 「自分の力不足を感じる」 [$t(307) = 3.25$, $p < 0.01$], 「行事が大変」 [$t(463) = 3.05$, $p < 0.01$], 「仕事で成長を感じない」 [$t(462) = 3.20$, $p < 0.01$] が高かった。その他の項目には、2群間で有意な差は見られなかった。

3) 新任保育者、中堅・ベテラン保育者が職務上で困難さを感じる状況

自由記述による回答が得られたのは、新任保育者31名、中堅・ベテラン保育者81名、計112名であった。結果は表3の通りである。

内容分析の結果、「保護者への伝え方の困難」,

表2 職務上の困難感に関する新任保育者、中堅・ベテラン保育者の平均得点、標準偏差

職務上の困難感	新任保育者 (N=146)		中堅・ベテラン 保育者(N=325)	
	M	SD	M	SD
保育の困難感				
I-1 子どもへの一斉指導が難しい	2.42	1.03	1.80	1.02***
I-2 子どもの怪我等への対応が不安	2.61	0.95	2.03	1.06***
I-3 乳児保育は難しい	2.37	1.00	1.86	1.21***
I-4 専門的な知識が不足	2.84	0.90	2.58	0.94*
I-5 クラス経営は難しい	2.69	1.00	2.20	1.05***
I-6 自分の力不足を感じる	3.10	0.86	2.81	0.96*
仕事の大変さ				
II-1 様々な子どもへの対応が大変	2.88	0.96	2.86	1.01
II-2 保育や保育準備が大変	2.40	1.03	2.28	1.04
II-3 書類を書くことが大変	2.89	1.09	2.78	1.05
II-4 行事が大変	3.10	0.93	2.79	1.02*
人間関係の困難感				
III-1 職場の人間関係が負担	1.52	1.10	1.38	1.09
III-2 職員同士の意思疎通が困難	1.57	1.04	1.65	1.01
III-3 職員の保育観が異なることが大変	2.03	0.93	2.24	0.97
III-4 保護者とのコミュニケーションが困難	1.53	0.98	1.51	1.00
職員間の理解不足				
IV-1 職員の意見が反映されない	2.42	0.90	2.45	0.87
IV-2 福利厚生に満足していない	2.56	0.95	2.44	1.06
IV-3 職員間の共通理解が不足	2.31	0.84	2.27	0.87
仕事のやり甲斐のなさ				
V-1 仕事にやり甲斐を感じない	1.66	0.76	1.51	0.68
V-2 仕事で成長を感じない	2.18	0.72	1.95	0.72*
業務負担				
VI-1 労働時間は適切でない	2.44	1.01	2.42	1.02
VI-2 持ち帰りの仕事が多い	2.20	1.33	2.23	1.47

注1 独立したサンプルのt検定による各変数の新任保育者と中堅・ベテラン保育者の有意差 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

注2 各変数における分析者数は欠損値のため対象者数と同じではない。

「様々な保護者に対応することの困難」、「保育観や保育方法の相違による困難」、「職員への話し方の困難」等9つのカテゴリーが生成された。そこから、「保護者対応の困難」(31), 「職員間の連携の困難」(81)という2つが、コアとして位置づけられた。

4) 園長からみた新任保育者の職務上の困難感

新任保育者の職務上の困難感と園長からみた新任保育者の職務上の困難感に関する各項目の平均得点(M)と標準偏差(SD), t 検定の結果を表4に示した。

職務上の困難感の各項目を比較したところ、新任保育者は、園長に比べて、「子どもへの一斉指導が

表3 新任保育者、中堅・ベテラン保育者が職務上で困難さを感じる状況 (N=112)

コアカテゴリー (回答数)	カテゴリー	回答数		記述例 (◎: 新任保育者, ○中堅・ベテラン保育者)
		新任保育者 (N=31)	中堅・ベテラン保育者 (N=81)	
保護者対応の困難 (31)	保護者への伝え方の困難	2	8	◎子どもの病気やけがについて相談されてきたり質問を受けると自信がないので不安になる。 ○苦情などにならないよう言葉を考えながら言わないといけない。
	様々な保護者に対応することの困難	3	4	◎保護者は心配性な親が多く、ささいなことで苦情につながる。自分が若いので親に信用されていないところがある。 ○親としての育ちの未熟さからか、家でしていないことを細々とふてぶてしく担任に押しつけてくる。手のかかる子に精一杯保育しても、要求のみが続く。
	保護者との連携の困難		14	○保育者の子どもに対する、こうあって欲しいという願い、思いと保護者の子どもへの思いの差があり、家庭と園との一貫性がとりにくい。 ○子どもについて話をしても聞いてもらえず、反対に正当化されたりする。 ○保育士と保護者との「保育観」や「価値観」が著しく違っているところ。
職員間の連携の困難 (81)	保育観や保育方法の相違による困難	11	23	◎保育観が異なると子どもへの接し方も異なり、子どもが戸惑う。食事で苦手なものを最後まで食べさせるか、一口でも食べたら良いとするか、考え方が違うと周りもどうしたらよいのか分からなくなる。 ◎そのクラスの担任の先生によって指導や声かけの仕方が違ったりする。 ◎園長、主任とスタッフの考え方が違う。 ○しつけをする所と甘えを受け入れる所など、保育士によって対応の仕方や受け入れ方が違う先生とは、同じクラスを受け持つとやりにくいし、どちらに合わせるかもよく話し合わないといけない。 ○上の職員から指示されたことをすると、違う上の職員から、それと違った指示をされた時、どちらをすれば良いのか戸惑う。 ○ここまではできるかな、育てたいなと思って様子を見ている時、他の保育者が手伝ったり援助してしまうことがある。月齢別も含め、援助の程度が異なることがある。
	職員への話し方の困難	3	9	◎上手く伝えられない。質問をしにくい。 ○自分の思いや考えを伝えることは、受け手の取り方にもちがいがあるので、一人ひとりに合ったコミュニケーションをとらなければならない、難しさ、慎重さを要するところが難しいと感じる。
	職員同士の人間関係の困難	5	7	◎同世代の女性ばかりの職場なので気を遣う。 ○一部の職員が周囲に与える悪影響（陰口等）を不安に思う。
	職員間の連携不足による困難	4	5	◎忙しすぎて伝達が上手くいき渡らない。 ○職員会で決まった事などその日に知らせてもらえず、ずいぶん後になって文章がまわってきた時に知ることが多い。
	考え方の押し付けによる困難	3	4	◎年配の先生の力が強く、若手の先生が何も言えず、違うと思っても何も言えずにいることがある。 ○経歴が長い先生方が大勢いるので、園の流れが分かり、どんどん進めていってしまう。若い先生の活躍の場が押しつぶされているように感じるが多い。
	世代の相違による困難		7	○職員、保護者との年の差があり、保育する上での考え方、子育てしていく上での考え方の違いを感じる。

難しい」[$t(164) = 4.55. p < 0.001$], 「子どもの怪我等への対応が不安」[$t(163) = 4.50. p < 0.001$], 「乳児保育は難しい」[$t(163) = 4.92. p < 0.001$], 「専門的な知識が不足」[$t(164) = 5.27. p < 0.001$], 「クラス経営は難しい」[$t(162) = 5.76. p < 0.001$], 「自分の力不足を感じる」[$t(163) = 9.00. p < 0.001$], 「保育や保育準備が大変」[$t(164) = 4.82. p < 0.001$], 「書類を書くことが大変」[$t(164) = 4.60. p < 0.001$], 「行

事が大変」[$t(163) = 6.96. p < 0.001$], 「様々な子どもへの対応が大変」[$t(23.78) = 4.03. p < 0.01$] が高かった。その他の項目には、2群間で有意な差は見られなかった。

また、園長からみた新任保育者の職務上の困難感のうち、特に困難さを感じていると考えられることとして選択された3項目を分類し、表5に示した。その結果、子どもへの一斉指導が難しい、子どもの

表4 新任保育者の職務上の困難感と園長からみた
新任保育者の職務上の困難感の平均得点、
標準偏差

職務上の困難感	新任保育者 (N=146)		園長 (N=21)	
	M	SD	M	SD
保育の困難感				
I-1 子どもへの一斉指導が難しい	2.42	1.03	1.33	1.07***
I-2 子どもの怪我等への対応が不安	2.61	0.95	1.50	0.89***
I-3 乳児保育が難しい	2.37	1.00	1.15	0.99***
I-4 専門的な知識が不足	2.84	0.90	1.52	1.03***
I-5 クラス経営が難しい	2.69	1.00	1.24	1.04***
I-6 自分の力不足を感じる	3.10	0.86	1.14	0.85***
仕事の大変さ				
II-1 様々な子どもへの対応が大変	2.88	0.96	1.62	1.12*
II-2 保育や保育準備が大変	2.40	1.03	1.10	0.83***
II-3 書類を書くことが大変	2.89	1.09	1.57	1.08***
II-4 行事が大変	3.10	0.93	1.38	0.87***
人間関係の困難感				
III-1 職場の人間関係が負担	1.52	1.10	0.81	0.87
III-2 職員同士の意思疎通が困難	1.57	1.04	1.00	0.95
III-3 職員の保育観が異なることが大変	2.03	0.93	1.29	0.85
III-4 保護者とのコミュニケーションが困難	1.53	0.98	1.48	2.40
仕事のやり甲斐のなさ				
V-1 仕事にやり甲斐を感じない	1.66	0.76	2.10	0.70
V-2 仕事で成長を感じない	2.18	0.72	2.38	0.67

注1 独立したサンプルのt検定による各変数の新任保育者と園長の有意差 * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

注2 各変数における分析者数は欠損値のため対象者数と同じではない。

表5 園長からみた新任保育者が特に困難さを感じていること (N=22)

カテゴリー (回答数)	質問項目
保育の 困難感 (21)	I-1 子どもへの一斉指導が難しい
	I-2 子どもの怪我等への対応が不安
	I-3 乳児保育が難しい
	I-4 専門的な知識が不足
	I-5 クラス経営が難しい
	I-6 自分の力不足を感じる
仕事の 大変さ (15)	II-1 様々な子どもへの対応が大変
	II-3 書類を書くことが大変
	II-4 行事が大変
人間関係 の困難感 (15)	III-1 職場の人間関係が負担
	III-2 職員同士の意思疎通が困難
	III-3 職員の保育観が異なることが大変
	III-4 保護者とのコミュニケーションが困難

注 一人につき3項目選択

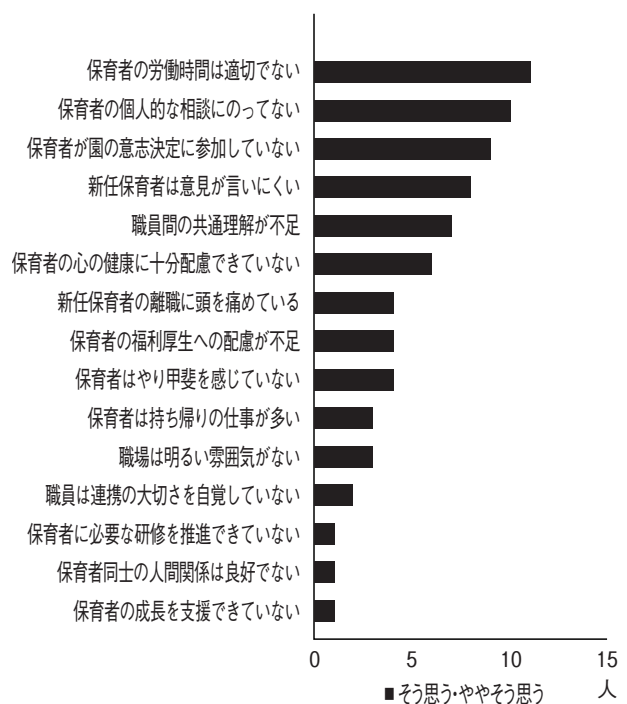


図1 園長自身の職場や自分の役割に対する認識 (N=22)

怪我等への対応が不安といった「保育の困難感」、様々な子どもへの対応が大変、書類を書くことが大変といった「仕事の大変さ」、職員同士の意思疎通が困難、保護者とのコミュニケーションが困難といった「人間関係の困難感」が挙げられた。

5) 園長自身の職場や自分の役割に対する認識

園長が考える職場や自分の役割に関する回答結果を、図1に示した。「そう思う・ややそう思う」との回答が最も多かったのは、「保育者の労働時間は適切でない」であった。次いで、「保育者の個人的な相談にのっていない」、「保育者が園の意思決定に参加していない」、「新任保育者は意見が言いにくい」との回答が多く挙げられた。

4. 考察

1) 保育者の職務上の困難感に関する因子構造

因子分析の結果、保育者の職務上の困難感として、「保育の困難感」、「仕事の大変さ」、「人間関係の困難感」、「職員間の理解不足」、「仕事のやり甲斐のなさ」、「業務負担」の6つの因子が抽出された。これらの困難感は、先行研究において指摘されている内容と同様であった（金城・安見・中田，2011；望月・石上・徳田・横山，2001；足立・柴崎，2009；石川・井上，2010；社団法人全国保育士養成協議会，2009；長町，2009；赤田・滋野井・小正・友久，2009）。

因子間相関から、「仕事の大変さ」と「保育の困

「難感」は、比較的高い相関を示しており、密接な関連が示唆された。

加藤・安藤（2013）は、新任保育者の困難さを「保育者としての未熟さ」、「仕事の大変さ」、「人間関係の困難さ」の3つのカテゴリーにまとめ、それぞれは独立したものではなく、互いに重なり合う部分があると指摘した。本研究の結果において得られた6つの因子は、この3つのカテゴリーに包含される、あるいは関連しているものであり、個々の因子が互いに関連し合っていると考えられた。

2) 新任保育者と中堅・ベテラン保育者における職務上の困難感の相違

職務上の困難感に関しては、新任保育者群は、中堅・ベテラン保育者群に比べて、「クラス経営が難しい」、「子どもの怪我等への対応が不安」、「子どもへの一斉指導が難しい」、「乳児保育は難しい」、「自分の力不足を感じる」、「行事が大変」、「専門的な知識が不足」と強く感じていた。先行研究で指摘されている通り、保育技術の未熟さや専門的な知識の不足からくる困難感を新任保育者が抱えていることが窺われた。

新任保育者は、今回取り上げた職務上の困難感21項目のうち「自分の力不足を感じる」、「行事が大変」の平均得点が最も高かったが、中堅・ベテラン保育者では、「様々な子どもへの対応が大変」が最も高かった。

新任保育者は、仕事の経験が少ないため様々な場面で困難を抱えやすく、自分の力不足を感じたり、園行事等の仕事内容が分からず負担を抱えたりしやすいのではないかと考えられた。そのため、中堅・ベテラン保育者に比べて、仕事で成長を感じにくいのではないかと推察された。

ところで、園には様々な発達段階の子どもがおり、中には特別な支援や配慮を要する子どももいる。軽度発達障害児の出現頻度は8.2～9.3%との報告（厚生労働省、2007）を踏まえると、保育者がそうした子どもに対応する場合も少なくないと考えられる。そのような状況の中、中堅・ベテラン保育者であっても子どもへの対応に困難さを感じているのではないかと推察された。

保護者とのコミュニケーション、職員同士の意思疎通、職場の人間関係に関しては、新任保育者と中堅・ベテラン保育者で有意な差は見られなかった。このような人間関係をめぐる困難感については、保育の経験年数を問わず、どの保育者も抱え得るためではないかと推察された。

なお、新任保育者、中堅・ベテラン保育者ともに、

「職員の意見が反映されない」、「福利厚生に満足していない」、「労働時間は適切でない」、「持ち帰りの仕事が多い」との回答が見られたことから、職場の勤務環境、労働条件に関して不満を抱えている保育者がいることが窺われた。

3) 新任保育者、中堅・ベテラン保育者が職務上で困難さを感じる状況

自由記述の結果によると、「保護者対応の困難」として生成されたコアカテゴリーには、中堅・ベテラン保育者による回答が26あったのに対して、新任保育者の回答は5であった。また、「保護者との連携の困難」として生成されたカテゴリーに含まれる内容は見られなかった。これは、インタビュー調査（加藤・安藤、2013）で得られた結果と同様であり、新任保育者が保護者対応にそれほど困難を感じていない状況にあると推察された。このような結果の背景には、中堅・ベテラン保育者や管理職が保護者対応において中心的な役割を担う場合が多いという状況があるのではないかと考えられた。

新任保育者、中堅・ベテラン保育者ともに、保護者対応よりも職員間の連携に関して困難さを感じていることが窺われた。特に、保育観や保育方法の相違による困難に関する記述が、新任保育者、中堅・ベテラン保育者ともに最も多かった。

日々の保育において職員間の連携は不可欠である。しかし、保育者一人ひとりの保育に対する考え方や保育の方法は異なるため、保育者間でのくい違いが起こり易く、互いに共通理解を図ることは容易ではない。そうした状況が困難感に結び付いているのではないかと推察された。

4) 園長からみた新任保育者の職務上の困難感

園長は、新任保育者が特に困難さを感じていることとして、保育の困難感や仕事の大変さ、人間関係の困難感を挙げていた。しかし、新任保育者は、園長が考えているよりも、保育の困難感や仕事の大変さを強く感じていた。つまり、新任保育者の困難感に対する園長の受け止め方は、新任保育者ほど深刻ではなく、その認識が十分とはいえない状況にあると推察された。

5) 園長自身の職場や自分の役割に対する認識

園長の半数は、「保育者の労働時間は適切でない」と考えていた。労働安全衛生法第三条には、事業者の責務として「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と定められてい

る。重田（2007）が指摘する通り、園長には、保育者の労働負担軽減に向けての具体的な取り組みが求められている。

5. まとめと今後の課題

本研究では、新任保育者の職務上の困難感に焦点を当てて、中堅やベテラン保育者といった他の年代の保育者の抱える困難感との比較において、その特徴を具体的に明らかにするとともに、園長が新任保育者の困難感をどのように捉えているのかを、新任保育者の困難感との比較において検討するため、新任保育者146名、中堅・ベテラン保育者325名、園長22名を対象に自記式質問紙調査を実施した。

職務上の困難感に関して因子分析を行った結果、「保育の困難感」、「仕事の大変さ」、「人間関係の困難感」、「職員間の理解不足」、「仕事のやり甲斐のなさ」、「業務負担」の6因子が抽出された。これらは、先行研究で指摘されている内容と同様であった。そして、新任保育者と中堅・ベテラン保育者の職務上の困難感を比較したところ、新任保育者は、クラス経営が難しい、子どもの怪我等への対応が不安といった「保育の困難感」を、より強く感じていることが明らかとなった。

また、園長から見た新任保育者の困難感は、新任保育者が感じているより低く、有意なギャップが見られた。以上のことから、新任保育者は、周囲の認識以上に多面的な困難感を抱えていることが示唆された。

なお本研究は、限られた地域におけるごく一部の保育者を対象としていること、特に園長の対象者数は少数であったことから、研究結果を一般化するには限界がある。しかし、新任保育者の職務上の困難感の具体的な内容や、園長が新任保育者の困難感をどのように捉えているかを把握できたことにより、新任保育者の職務上の困難感を軽減するために必要な対策を講じるための手がかりは得ることができたと考えられる。

労働安全衛生法により、職場の管理監督者である園長は、労働者である保育者の職場のメンタルヘルスケアを含む安全配慮義務を負っている。

今後は、保育者が働きやすい勤務環境についての園内の共通理解と具体的な環境整備、そして、新任保育者の困難感や心理的負担を軽減できるような具体的な支援が求められる。特に、保育に関する困難感や職員間の連携に関する困難感について、具体的な場面を想定して対処方法を考えたり、自分自身の物事の捉え方を見つめ直し、ストレスに対する適切な対処法を身に付けたりできるような研修等を実施

することが必要であると考えられる。

謝辞

大変ご多忙の中、本研究にご協力いただきました、多くの保育者の先生方に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 足立里美・柴崎正行（2009）. 保育者アイデンティティの形成と危機体験の関連性の検討. 乳幼児教育学研究, 18, 89-100.
- 安達隆（2001）. 保育労働者の労働と健康をまもる対策（特集 保育労働者の安全衛生活動）. 労働と医学, 70, 20-25.
- 安達智子（1998）. セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討—. 心理学研究, 69(3), 223-228.
- 赤田太郎・滋野井一博・小正浩徳・友久久雄（2009）. 保育士のストレス要因と保育の労働環境に関する研究—身体的苦痛のストレス, 保育上のストレス, 家族関係のストレス, 精神的健康状態, 満足度を通して—. 龍谷大学教育学会紀要, 8, 35-51.
- 芳賀明子・西脇二葉（2007）. 保育者のキャリア発達に関する基礎的研究. 武蔵野短期大学研紀要, 21, 121-126.
- 石川洋子・井上清子（2010）. 保育士のストレスに関する研究(1)—職場のストレスとその解消—. 文教大学教育学部紀要, 44, 113-120.
- 加藤由美・安藤美華代（2012）. 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望. 岡山大学大学院教育学研究科研究収録, 151, 23-32.
- 加藤由美・安藤美華代（2013）. 新任保育者の抱える困難—語りの質的検討—. 兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科 教育実践学論集, 14, 27-38.
- 川喜田二郎（1967）. 発想法—創造性開発のために—. 中公新書.
- 川喜田二郎（1970）. 続・発想法—KJ法の展開と応用—. 中公新書.
- 菊池政隆（2007）. 現任保育者の職業継続理由に関する調査. 佐野短期大学研究紀要, 18, 221-227.
- 金城悟・安見克夫・中田英雄（2011）. 保育職の大変さとやりがいに関する保育者の意識構造について—M-GTAによる分析の試み—. 東京成徳短期大学紀要, 44, 25-44.
- 小松秀茂・杉山弘子・東義也・荒川由美子（2009）. 保育者が養成校に求めている学び—卒業後2年目の保育者への質問紙調査から—. 尚絅学院大学紀要, 57, 79-90.

- 厚生労働省 (2007). 軽度発達障害児に対する気づきと支援のマニュアル. 資料2-1
[検索日:2012年8月5日 http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/boshi-hoken07/h7_02b.html]
- 中田奈月 (2003). 女性保育者のライフコース. 奈良女子大学社会学論集, 10, 103-125.
- 小野寺敦子 (2005). 保育士がとらえた苦勞—経験年数と性格特性に焦点をあてて—. 目白大学短期大学部研究紀要, 42, 91-105.
- 齊木久代・中川香子 (2008). 保育職問題評価尺度作成の試み—保育職満足度, ストレス関連反応との関係—. 保育士養成研究, 26, 全国保育士養成協議会, 77-86.
- 齊木久代・上田哲世・中川香子 (2004). 保育者が「問題と感じていること」について—保育経験, 保育所と幼稚園による差異, 1980年代調査との比較—. 保育士養成研究, 22, 1-10.
- 重田博正 (2007). 保育士のメンタルヘルス—生きいきとした保育をしたい!—. かもがわ出版.
- 社団法人全国保育士養成協議会 (2009). 指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ. 保育士養成資料集, 50, 246-327.
- 高橋順子・首藤敏元 (2007). 保育者の経験とストレス. 日本保育学会大会発表論文抄録, 60, 1376-1377.
- 望月珠美・石上智美・徳田克己・横山範子 (2001). 保育者養成校の卒業生における職場適応Ⅱ—保育従事者の職場における楽しみと困難を中心に・2000年の調査結果より—. 日本保育学会大会研究論文集54, 808-809.
- 長町理恵子 (2009). 保育園と幼稚園における保育者の労働環境および保育者と親の満足度・ストレスの関係. 生活社会科学研究, 16, 19-33.
- 上村眞生・七木田敦 (2006). 保育士が抱える保育上のストレスに関する研究—経験年数およびソーシャルサポートとの関連からの検討—. 広島大学大学院教育学研究科紀要, 3 (35), 391-395.
- 上村眞生 (2012). 保育士のメンタルヘルスに関する研究—保育士の経験年数に着目して—. 保育学研究, 50(1), 53-60.
- 上田淑子 (2004). 幼稚園保育者の力量に対する園長らの評価と力量向上をうながすリーダーシップ—転勤経験をもつ保育者の前・現任園の園長らの比較分析—. 乳幼児教育学研究, (13), 27-36.

