

# 公立保育所における同僚性の形成に関する質的研究

—離職保育者の語りから—

高 口 知 浩\*・伊 勢 慎\*\*・古 橋 啓 介\*\*\*

**要旨** 本研究は、公立保育所を離職した保育者を対象にインタビュー調査を行い、離職に至る過程の語りを、質的分析法を用いて明らかにするとともに、同僚性形成の視点から保育者の不本意な離職を防止する支援策の示唆を得ることを目的とする。研究協力者は2名の元公立保育者とした。分析の結果、過重な業務のためストレスを抱えながら働く中での人間関係の不調が離職に至る大きな要因であったこと、人間関係の維持には職場の同僚性が重要であることを明らかにした。同僚性形成のための手立てとして、保育観の共有においては立場を超えた職員全体で行うこと、そのための対話の時間を確保すること、時間の確保には職員間で業務を分担し特に正規職員の負担を減らすことが示唆された。また、良好な同僚性は保育者間の保育観のズレから生じるストレスや負担の軽減に寄与することも示唆された。

**キーワード** 公立保育所、離職、同僚性、ストレス、離職防止要因

## 1. 研究の背景

### (1) 保育士を取り巻く社会情勢の変化

1990年代以降、乳児保育、延長保育、障害児保育などの多様な保育ニーズへの対応や保護者に対する保育に関する指導・助言も担う等の役割が保育士には期待されるようになり、保育士の専門性や保育の質が問われるようになった。2008年に行われた保育所保育指針の改訂が、局

長通知から厚生労働大臣による告示となった<sup>1)</sup>ことも、保育所の役割の重要性が社会的に認知されたことを示すものと考えられた。野辺は、共働き世帯の増加、就労形態の多様化や一人親世帯の増加などによる保育ニーズの増大と多様化、過疎地域における少子化の影響による保育機能の低下などに直面して、保育サービスは大きな変革を迫られていると指摘している<sup>2)</sup>。また、2017年には保育所保育指針、幼稚園教育要

\* 純真短期大学・講師

\*\* 福岡県立大学人間社会学部・講師

\*\*\* 福岡県立大学・名誉教授

領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の3法令が同時改訂され、3施設が等しく幼児教育施設として位置づけられた<sup>3)</sup>。

保育士の社会的認知度が上昇し需要は増す中で、保育士の人手不足は深刻である。2013年に始まった「待機児童解消加速化プラン」によって、厚生労働省は2013年度から2016年度までの4年間で約42.8万人分の保育の受け入れ枠の拡大を達成したと発表している<sup>4)</sup>。一方で保育士の有効求人倍率は2013年1月の1.74倍から2016年1月の2.76倍と増加し、保育士不足は進行したと言える<sup>5) 6)</sup>。そこで、保育士確保に向けて、2015年に厚生労働省は人材育成や再就職支援等を強力に進めるための「保育士確保プラン」を策定し、保育士試験の年2回実施、保育士に対する処遇改善、保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進の支援、保育士試験を受験する者に対する受験のための学習費用の支援、保育士・保育所支援センターにおける離職保育士に対する再就職支援の強化、福祉系国家資格を有する者に対する保育士試験科目等の一部免除の検討等の対策がなされた<sup>7)</sup>。しかし、厚生労働省によると、2016年11月の保育士の有効求人倍率は2.34倍、最も高い東京都では5.68倍という状況である。同時期の全産業の有効求人倍率が1.43倍であることと比較すると、保育士の有効求人倍率は依然高い水準にある<sup>8)</sup>。1990年代以降、時代の変遷とともに法整備がなされ、保育士の専門性や重要性が認められ、保育士の責任や業務は拡大してくる中で、保育士不足は改善されていない現状がある。そこで、保育士不足を考えるにあたっては、保育士の離職について触れる必要があると考える。

## (2) 保育士の離職問題の特徴

保育士等確保対策検討会によると、保育士の離職率は10.3%とされている<sup>9)</sup>。2017年の雇用動向調査では、全産業の離職率が14.9%であるのに対し、保育士を含む医療・福祉分野は14.5%であり決して高いわけではない<sup>10)</sup>。しかし、保育士の離職を経験年数との関連で見ると、経験年数が少ない7年以下の離職が約半数を占めている<sup>11)</sup>。また、全国保育士養成協議会の調査によると、保育士の離職者全体の44.4%が就職後2年以内の保育士である。この離職率は2009年の大学卒業就職者の就職後2年以内の離職率20.4%と比べると2倍以上の割合である。つまり、保育士の離職は他の職種と比べて早期離職の割合が高いという特徴がある<sup>12)</sup>。

また、木曾は保育士及び幼稚園教諭の早期離職に関する研究を概観し、待遇等の問題もあるが、多くの研究で共通している離職要因として人間関係があることを指摘している<sup>13)</sup>。保育士不足の背景に関する研究を整理した濱名は、保育現場では早期離職の最大の原因として職場の人間関係の問題を指摘している<sup>14)</sup>。保育現場のアンケート調査と早期離職者へのインタビュー調査を実施した森本らは、早期離職者の退職理由には進路変更や体調不良が多いが、その潜在的原因として人間関係の問題が多いと指摘している。これらの研究は保育士の早期離職の特徴として職場の人間関係に関する問題を原因とする早期離職が多いことを指摘している<sup>15)</sup>。

## (3) 同僚性による支援

職場の人間関係に関する問題とは、職場の同僚との関係に関する問題と言い換えることができる。赤川らは、複数保育士で行う保育をチーム保育と呼び、チーム保育には、保育

を高め合う専門的な人間関係、職場の役割上の上司と部下、経験年数や年齢の違いによる先輩と後輩・同期という関係が存在するとし、まとめて職場の同僚と表現している<sup>16)</sup>。中坪は保育現場において、保育士及び幼稚園教諭が支え合い、高め合っていく協働的な関係を同僚性と呼んでいる<sup>17)</sup>。教育現場の同僚性について、藤原は、教師の同僚性を、職場でお互いに語る・聴く・相談される、教える・教えられる、励まし・励まされるという関係のもとで、ビジョンを共有し、専門性を向上させていくような関係性と定義している<sup>18)</sup>。紅林は、教師の同僚性の機能の一つとして癒しの機能を指摘している。教師の多忙化やストレス、バーンアウトが大きな問題となっているが、同僚性はそれらの負担の軽減に寄与する可能性があるとの考えを示している<sup>19)</sup>。藤原、紅林の指摘は保育士間の人間関係においても言えることではないだろうか。保育実践の現場は、多様な保育ニーズに応えるために多忙な状況を呈しており、保育士の勤務体制の多様化を派生させている。そのような中で、子どもの傍らにいたる大人達の信頼し合い、支え合うきずなの強さは、子どもの生活と育ちを支える保育実践においてきわめて重要であり、欠かすことのできない前提条件である<sup>20)</sup>。子どもの育ちを支える保育の質の保証や多忙化による職員のストレスを軽減するためにも、同僚との関係、つまり同僚性の高まりは必要である。また、本研究内での同僚性とは、園長、主任、担任、調理員、嘱託医、正規、非正規などの立場を超えた保育所職員全体で支え合い、高め合っていく協働的な関係、とする。

保育現場において同僚性がどの程度重視されているかに注目した研究がある。垣内は、埼玉県内の保育士に対する質問紙調査を通して、実

務上の悩みや気になる子への処遇についてどのくらい語り合っているか尋ねたところ、「よく語り合えている」とする公立保育所の正規職員は44%であり、私立保育所正規職員では53%であった<sup>21)</sup>。つまり、約半数の園では同僚性形成に必要なと考えられる語り合いができていないことが分かる。池田らは保育士の職場環境に着目し、保育をチーム活動ではなく個人の活動として捉えている保育士は、同僚・上司との不調和があると、職場への共通意識を低め、保育士の個人意識を高めるのではないかと考察している<sup>22)</sup>。チームを信頼できず個人の責任と感じて孤立感を高めてしまう実態を示している。一方で、厚生労働省アフターサービス推進室が行った調査では、「良い雰囲気（コミュニケーションが円滑な職場環境）の保育所は働きやすく、長く勤務する保育士が多い」「園内の保育士からのサポートを受けている保育士は受けていない保育士に比べストレスをあまり感じていない」と報告している<sup>23)</sup>。

以上のように、離職要因として人間関係が指摘される中で、保育所保育指針では「保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学びあう姿勢と環境が重要」と記され<sup>24)</sup>、保育士間の互助的な関係の必要性を指摘していると考える。長瀬は「チームとしての保育力」が必要な理由として、養護と教育の一体的実施のためには、保育に関わるすべての職員が、必要な情報を共有し、子どもにとって何が大切か、そのためには6年間を通してどのような保育が必要かなどを話し合い、子ども観・保育観を一致させなければならないと述べている<sup>25)</sup>。保育士集団がチームとして機能し、コミュニケーションを円滑に

しなければいけないことは理解され同僚性の必要性は理解されながらも、実際の保育現場ではうまく機能していない現状が分かる。

#### (4) 公立保育所の離職問題

保育士等確保対策検討会の調査では、公立保育所の離職率が7.1%に対し、私立保育所の離職率は12.0%であった。この数値は公立保育所の方が私立保育所より離職に繋がる問題が少ないことを示しているようであるが、人間関係の問題を理由とする早期離職に焦点化してみれば、公立保育所の方に問題が顕著に表れていることが示されている<sup>26)</sup>。

石川らは、保育所に勤める保育士のストレスについて調査し、公立保育所の保育士の方が私立保育所の保育士よりも職場ストレスが高いことを明らかにし、多様な価値観や生活水準の家庭の子育て支援を担う現在の公立保育所の特性が反映されていると考察している<sup>27)</sup>。實川らによると、公立保育所は「園内の環境整備」「園外の環境整備」などの周辺業務への負担感を私立保育所や小規模保育園よりも大きくなっていることを明らかにしている<sup>28)</sup>。公立保育所の保育士は私立保育所の保育士より離職率は低いものの、公立保育所が担う役割等から公立保育所で働く保育士のストレスが高くなっていると考えられる。また、全国保育士養成協議会の調査によると、公立保育所を退職した保育士における退職理由として、人間関係の問題を挙げる割合は26.9%であり、仕事を辞めたいと思った理由として、「職場内の人間関係」を理由とした人の割合が60.5%となっている。いずれも私立保育所を上回る割合となっている<sup>29)</sup>。

## 2. 研究の目的

近年の社会情勢の変化に伴い、乳幼児教育の重要性が認識されてくる中で、保育士不足が大きな社会的問題となっている。保育士不足の背景を明らかにし、その対応を考える必要がある。先行研究の成果として、保育士の不足は他産業の就業者と比較して早期離職の割合が高いことと、早期離職の原因には職場の人間関係の問題が大きいことが明らかにされてきた。これらの問題の解決策として同僚性に基づくチーム保育の実践が提案されていることを述べてきた。

先行研究により保育士不足の全体像や問題点は明らかにされてきたが、離職を考える保育士を支援し離職をいかに少なくするかという対応策を考えるためには、離職していく個別の保育士の離職に至る過程に焦点を当てた事例的研究が必要である。アンケート調査や統計的調査を用いて行われた研究は集団の平均的意見やカテゴリー化された意見を根拠としたものである。本事例的研究は離職した保育士を対象にインタビューを行い、離職に至る経緯や、人間関係に歪みが生じたり同僚との関係性が損なわれたりする過程を質的に分析するものである。

質的分析の必要性についてはこれまでも指摘されている。上村らは量的な側面だけでなく、個別の保育士を対象とした質的な調査が必要と指摘し<sup>30)</sup>、原口は先行研究の多くは質問紙調査による量的研究であり、日々の保育実践や業務の中にある保育者のリアリティ、主観的体験を鮮明に反映しているとは言い切れないとしている<sup>31)</sup>。加藤らは、離職要因は統計的研究によって明らかにされているが、具体的な対処や支援に結びつかないと指摘し、離職した保育士



がどのような課題に直面し、どのような支援を求めたのか明らかにし、具体的な支援に繋げるには質的分析による知見が不可欠であるとしている<sup>32)</sup>。

本研究は保育士の離職問題を解決するため、公立保育所を離職した保育者を対象にインタビュー調査を行い、離職に至る過程を主観的体験の語りから明らかにするとともに、同僚性の形成という視点から保育者の不本意な離職を防止する支援策を検討することを目的とする。なお、研究協力者であるA保育者は幼稚園で勤務をしたのちに保育所に異動していることから、幼稚園教諭、保育士の意味を兼ねる「保育者」と表記することとする。併せてBに関しても保育者と表記する。

### 3. 研究の方法

#### (1) 調査方法

元保育者による自由な語りの中に生じる、表面上の言葉だけでなくその背景に隠れている思いを探るために、必要に応じて質問を投げかけながら詳細を聞き取る必要があると考え、半構造化インタビューを選択した。

#### (2) 調査手続き

調査内容は、「離職理由」、「保育者時代を振り返り、離職をいつ考えたか」、「そこで、踏みとどまることはできたか」、「最後は何故踏みとどまることができず離職に至ったか」、「離職する際にどのような園内サポートがあれば離職せずに済んだか」、の質問項目を中心にインタビューを行った。インタビューの実施にあたっては、研究協力者の率直な思いを引き出すために自由な語りを重視し、価値判断を行わないよ

う留意した。また、必要に応じて、「なぜですか?」「その時、どのように感じましたか?」など、詳細を尋ねる質問を行った。これらのインタビューは、許可を得て録音しながら実施した。

#### (3) 研究協力者

Y市の公立保育所に勤務し、離職に至った元公立保育者2名にインタビュー調査への協力を依頼した。Y市の選定理由としては、Y市が所在するX県における公立保育士の離職率は全国平均の5.4%を上回る10%以上であり、公立保育所が内包する問題を明らかにするのに適していると考えたからである。幼稚園・保育所等の経営実態調査結果の公立保育所常勤保育士の平均勤続年数11.8年に依拠し<sup>33)</sup>、経験年数が10年未満と10～20年の以下の2名の保育者に協力を依頼した。具体的には経験年数7年のA保育者、15年のB保育者である。2名の選定理由としては、公立保育所を本意でなく退職に至ったこと、経験年数等を踏まえて研究目的と合致すると考え、筆者の知人を介して個別に協力依頼を行った。

#### (4) 研究協力者の概要

##### 1) A保育者の概要

A保育者はY市立の幼稚園に5年間勤務後、保育所へ異動し、7年目に退職をした男性保育者である。4年目を迎える際に、3年間同じ幼稚園にいて苦楽を共にしてきた男性保育者が異動をすることになり、孤独感を強めた。様々な苦悩を抱えながらも幼稚園で経験を積んだA保育者は、6年目に保育所に異動することとなった。退職までの7年の間に、結婚や第一子の誕生などのライフイベントを経験し、家族のため

に勤務を続けることができていたが、年々積み重なるストレスが消えることはなく、退職することとなった。

## 2) B 保育者の概要

B 保育者はY市立の保育所で15年勤務を続けた後、退職することとなった。退職までの15年の間に出産を経験し、産前産後休暇や育児休暇を挟み、育児と仕事を両立しながら勤務を続けていた。その間、何度かの異動もありながら、周囲の支えがあって経験を重ねることができていたが、15年目に異動となった新しい配属先の園で勤務を始めたことがきっかけで退職を考えるようになった。

表1 研究協力者の属性

	性別	勤務年数	最終職歴
A 保育者	男性	7年	クラス担任
B 保育者	女性	15年	クラス担任

## (5) 分析方法

2名の元保育者によるインタビューデータを、大谷によるSteps for Coding And Theorization（以下、SCAT）を用いて分析した<sup>34)</sup>。SCATとは、比較的小規模なデータの分析に適しており、4ステップにより構成概念を抽出するコーディングと、構成概念を紡いでストーリーラインを作成する手続きからなる分析手法である。コーディングの4つのステップとは、〈1〉テキスト中の注目すべき語句の記入、〈2〉抽出したテキスト中の語句の言い換え、〈3〉〈2〉を説明するようなテキスト外の概念の記入、〈4〉全体の文脈を考慮したテーマ・構成概念の記入、〈5〉必要に応じて疑問・課題を記入、である。4つのステップの具体例

は、本章4．結果と考察にて後述する。SCATを採用した理由は、①2名という比較的小規模なデータを扱うこと、②研究協力者の離職に至った背景を主観的体験から詳細に捉えることができることの2点である。

分析にあたって、各保育者のすべてのインタビューデータをもとに、逐語録を作成した。その後、分析対象となる語りを4つのステップでコーディングをしていき、構成概念を紡いでストーリーラインを作成した。あわせて、各保育者の語りから抽出した構成概念の上位概念として、サブカテゴリーならびにカテゴリー名を付し、これらの関係を図1、図2の通り図式化した。

## (6) 倫理的配慮

インタビュー調査の実施にあたっては、日本保育学会倫理綱領に基づき作成した、「インタビュー調査協力依頼書及び調査協力承諾書」を用いて研究の説明を行い、回答を拒否することや途中で中止することもできることを文書と口頭で伝えた。また、録音・文字起こしを行うこと、学会発表・論文執筆等に使用すること、個人が特定されないよう具体的な地名や園名は略記号として表記すること、文字化された一部を第三者に公表するが、音声データ自体は第三者には公表しないことを説明し、調査協力承諾書に研究協力者が署名の上、承認を得た。

## 4. 結果と考察

### (1) A 保育者における分析結果

A 保育者は勤務年数が7年の保育者である。7年間クラス担任を続け離職に至った。2017年12月にインタビューを実施し、実施時間は43分

であった。なお、本文、図中における、〈 〉は構成概念、【 】はサブカテゴリー、《 》はカテゴリーを示している。

### 1) SCATコーディング 4 ステップ

はじめに、A保育者へのインタビューの冒頭部分を用いて、SCATの手続きの例を説明する。語りのローデータは以下の通りである。

調査者：最初の質問として、退職した一番の理由は何ですか？

A保育者：んー、難しいですね。まあ、いくつかあるんですが、もう保育をしたくなかった。職場に行きたくなかった。女性だけの職場が嫌だった。保育がどうしてもいいか分からなかった。具体的に色々教えてくれる人がいなかった。あまりにも正解がないっていうか。どうしたら、正解なのか。まあ正解がある仕事ではないと思うんですけど…

ステップ〈1〉テキスト中の注目すべき語句：あまりにも正解がないっていうか。どうしたら、正解なのか。まあ正解がある仕事ではないと思うんですけど…

ステップ〈2〉テキスト中の語句の言い換え：保育には答えがないから日々悩んで、精神的に疲れていった

ステップ〈3〉のステップ〈2〉を説明するようなテキスト外の概念：保育回答模索

ステップ〈4〉テーマ・構成概念：保育不透明感

同様に分析を行った結果、A保育者の語りから39個の構成概念を抽出することができた。構成概念は以下の通りである。

保育不透明感・保育理想模索疲労・副担任スタート希望・新卒担任無理感・マンツーマン指導希望・見て学べない保育環境・子ども主体型保育展開・保育者主導保育への揺らぎ・活動計画迷子・保育観破壊質問・先輩保育者からの圧力・保育学ハラスメント・保育観押し付け保育者への拒絶・おっかなびっくり保育・保育観構築不全・上司からの承認欲求・質担保プレッシャー・音楽さえできていれば後悔・音楽ストレス・休日搾取疲労感・保育努力疲労・365日保育脳・リフレッシュ困難・土日ありき業務量・性差型孤独感・質問しにくい男性の立場・同性ゼロの辛さ・立場変化への戸惑い・弱同僚性チーム・非正規職員との微妙な関係・経験値振り出し異動・離職願望の年々増加・心身の限界・結婚きっかけモチベーション・育児きっかけモチベーション・男性保育者ペア願望・人的配置の重要性・職場全体での育成システム・受容型上司の必要性

上記の構成概念を得るために行った主な質問は、「離職理由」、「保育者時代を振り返り、離職をいつ考えたか」、「そこで、踏みとどまることはできたか」、「最後は何故踏みとどまることができず離職に至ったか」、「離職した際にどのような園内サポートがあれば離職せずに済んだか」である。その他、A保育者の回答に応じて、「保育をしたくなくなったのですか？」「7年目に限界が来たのですか？」「7年目の職場が悪いのではなく、積み重ねたものが7年目の時に出したのですか？」「土日に遊びに行く暇もなかったのですか？」「誰か（同性）がいたら違いましたか？」「辞めた時の職場の雰囲気はきつかったですか？」「いろんな人とつながりがあったら良

かったですか?」「(質問しやすい先輩には)どんな要素がありましたか?」等、保育から離れようとするようになった理由や、当時の様子を捉えるため、自由に回答できる質問を行った。

以下に抽出された構成概念からストーリーラインを作成し、考察を述べる。

## 2) ストーリーライン

### ① 1年目の躓きとしての【現場に出て感じた葛藤】と【上司との関係で生じた自己抑圧】

幼稚園教諭として保育者のキャリアをスタートさせたA保育者は、子どもの興味関心にあった活動を展開していこうと〈子ども主体型保育展開〉を実践していこうとするが、経験不足から何をすべきか分からず〈活動計画迷子〉になっていた。そして、努力をするものの上手くいかないことから〈保育理想模索疲労〉を抱えると同時に、保育には正解がないという〈保育不透明感〉を感じるようになる。その影響から、小学校の教科書のようにすることが決まっている方が楽なのではないかという〈保育者主導保育への揺らぎ〉を経験することとなった。このような経験から新任のA保育者は〈副担任スタート希望〉や〈新卒担任無理感〉を抱くようになった。また、保育中は他クラスにいる先輩保育者の保育を見ることもできず、〈見て学べない保育環境〉にも苦しむこととなった。

保育の正解を探すA保育者は〈マンツーマン指導希望〉を持っていたが実現には至らなかった。それどころか、先輩保育者から「何でそういうことしたの?とか、(子どもに対して)何でそういう発言したの?」と一方的な指導を受け、〈保育観破壊質問〉によって〈保育学ハラスメント〉を受けるようになった。その後も〈先

輩保育者からの圧力〉を感じながら、子ども中心の保育ではなく、上司の目を気にした〈おっかなびっくり保育〉をするようになり、〈保育観押し付け保育者への拒絶〉が強まった。上司からの詰問を受け〈保育観構築不全〉に陥ったA保育者は、日々保育の〈質担保プレッシャー〉を感じながら保育に取り組み続けたが、〈上司からの承認欲求〉が満たされることは少なかった。

### ② 積み重なった【業務量過多による疲労感】と【男性保育者固有の悩み】

A保育者は歌唱力やピアノの技術に自信がなく、歌ってあげたいけれどもうまくできない〈音楽ストレス〉を抱え、〈音楽さえできていれば後悔〉を日々感じていた。そのような中で、少しでも上達しようと勤務時間外や休日を使って練習をするが、苦手意識を払しょくすることができなかったどころか、〈休日搾取疲労感〉を味わうこととなった。また、読み聞かせを行うための絵本探しを土日に行うが、かえって〈保育努力疲労〉を蓄積することになった。さらに、日誌や週案などの業務に追われることもあり、〈365日保育脳〉を働かせ、〈リフレッシュ困難〉に直面していた。このように〈休日ありき業務量〉にも苦しみ続けることとなった。

さらに、4年目からは園に男性保育者が一人だけだったことから〈同性ゼロの辛さ〉を感じるようになり、せめてもう一人男性保育者がいれば心持ちも違ったのではないかと〈性差型孤独感〉を抱いていた。そして、女性のみの職場では保育のことを自分から聞きに行けなかったことを振り返り、男性であることで保育にも支障が出る〈質問しにくい男性の立場〉を訴えた。

### ③ 【異動で生じたストレス】も上積みされ離職を決意する【迎えた限界】

幼稚園から保育所へ異動となったA保育者は、幼稚園では経験することのなかった年齢を担当することになり〈経験値振り出し異動〉を経験した。年数を重ね、職場内での立場が上にはなったが、初めて経験する年齢のクラスを担当することになり、後輩を引っ張って行く自信もなく〈立場変化への戸惑い〉が生じていた。A保育者の異動先であり最後の園となった勤務先では、職場の人間関係は悪くなかったが、A保育者にとって他の保育者との繋がりが強くもなかったため相談はしにくく、接点も少ない〈弱同僚性チーム〉であった。また、A保育者は経験年数が長い非正規職員との関係に苦悩していた。異動してきたばかりのA保育者だが、正規職員という立場上、その園で長く勤めていて自分よりも園の事情に詳しいはずの非正規職員に指示を出さなければならず、特にベテランの非正規職員に対し〈非正規職員との微妙な関係〉に悩みを抱えていた。

年数を重ねるごとに新たな悩みが生じ、様々なストレス要因を抱える中、A保育者の〈離職願望の年々増加〉は止まることが無かった。離職に至った7年目に決定的な出来事が起こったわけではないが、積み重なったストレスから〈心身の限界〉が訪れ、離職を決断した。

### ④ A保育者が考える【継続きっかけ要因】と【離職した立場からの要望】

1年目から離職願望を抱いていたA保育者だったが、〈結婚きっかけモチベーション〉や〈育児きっかけモチベーション〉など、家族が増えていくことでモチベーションを得て仕事に取り組むことができていた。また、新任時代に丁寧な指導を受けられなかった自身の経験を踏

まえて、〈人的配置の重要性〉を訴えている。特定のだけかではなく園全体で親身になって若手を育ててあげられるような〈職場全体での育成システム〉の醸成を目指し、そのための〈受容型上司の必要性〉も同時に訴えた。さらに、男性保育者が孤立しないように〈男性保育者ペア願望〉が叶うことで男性保育者が保育者として仕事を続けられる要因になり得ると語っている。

## 3) 考察

### ① 自分らしさを失うきっかけとなる《新任時代のストレス要因》

A保育者は離職に至るまで様々なストレスを抱えてきた。まず新任時代に経験したものが【現場に出て感じた葛藤】と【上司との関係で生じた自己抑圧】である。日々変化する子どもの興味や発達に応じた保育を展開したい思いがあり、そうあるべきだと考えているが、一方で行き詰まりを感じ、小学校教育のようにすることが決まっている方が楽なのではないかと葛藤を抱き、苦悩していたと考えられる。1年目から正担任を任され、懸命に計画を立て保育に臨もうとするが計画の立て方すらわからず、指導してくれる先輩保育者の存在を求めるようになった。また、先輩保育者の保育を見て学ぼうとするも、保育室が独立している保育現場ではそれもままならず、A保育者にとってはこのような体制自体にストレスを感じるようになったと考えられる。また、先輩保育者の指導方法から自分の保育を否定されているような感覚に陥っていることがうかがえる。保育の質を求める先輩からの質問を恐れるようになり、のびのびと自分らしい保育をすることができず、A保育者の保育の幅を狭め、ストレスになったと考



えられる。新任時代にA保育者の思いに寄り添い、一方的ではなく共に保育の質向上に取り組むことができる関係性が同僚との間に存在すれば、A保育者の保育者としての自己肯定感を育むことができた可能性が考えられる。

## ② 解消されることなく《離職まで抱き続けたストレス要因》

次に【業務量過多による疲労感】と【男性保育者固有の悩み】である。これらは新任時代から離職に至った7年目まで解消できることが無かったストレス要因である。A保育者は音楽関係にコンプレックスを抱いており、克服のために時間外を使って努力を重ねていた。また、絵本探しにしても同様であった。どちらも、より良い保育のためにという思いのもと行っていたことだと予想されるが、皮肉にもそのことがリフレッシュする余裕を失わせ、A保育者を追い込んでいったと考えられる。さらに、【男性保育者固有の悩み】が追い打ちとなる。男性保育者の存在が社会的にも認知されてきたとはいえ、保育現場は依然女性中心である。そのような中、男性保育者のA保育者は肩身が狭い思いをしているだけでなく、保育に関する質問を行うことにも気を遣い、保育に支障が出ていたことをうかがわせる。A保育者の語りから職場での男性保育者としての孤独感が示唆され、同僚に同性の職員がいることの重要性が明らかとなった。

## ③ 離職を決定づけた《異動後のストレス要因》

最後に【異動で生じたストレス】である。職場の人間関係が離職に影響を与えることは先行研究から明らかになっている。職場の人間関係が悪いことで離職につながるかと考えてしまいがちだが、A保育者の離職当時の園は挨拶や多

少の会話があり、悪い関係ではなかったようだ。しかし、立ち入った話ができるまでの関係でもなく、悩みを共有できなかったことが悩みとなったことが考えられる。また、経験年数に見合った自信が形成されなかったことが、自身の振る舞い方に迷いを生じさせていたように考えられる。さらに、非正規職員との関係性は、立場や年齢、その園での経験年数の違いなど様々な問題を内包していることがわかった。そして、様々なストレスが積み重なって【迎えた限界】として、心身に支障をきたし離職に至った。

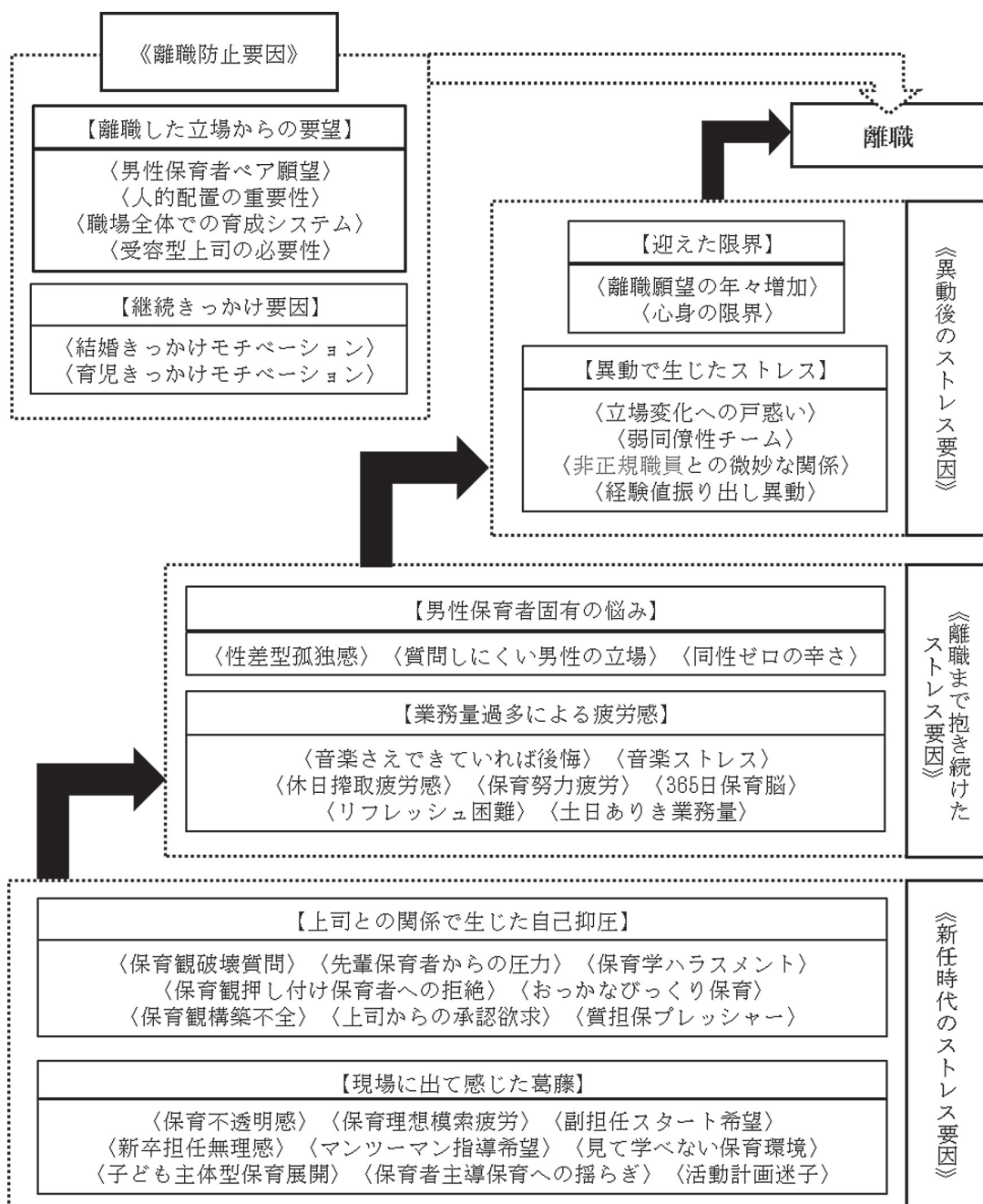
## ④ A保育者の体験から考えられる《離職防止要因》

就職1年目から離職願望を抱いていた中、7年間仕事を続けることができたのは結婚や父親になるというライフイベントがモチベーションとなり、離職願望は右肩上がりに伸びず、時に停滞することができたと考える。これらが【継続きっかけ要因】となって仕事への意欲を得ることはできたが、A保育者にとってはあくまでも一時的なもので、その間積み重なってきた心身への疲労を解消することはできず離職に至ってしまった。【離職した立場からの要望】が満たされることで、A保育者の離職が防げていた可能性が考えられる。

## (2) B保育者の分析結果

B保育者は勤務年数が15年の保育者である。数年育児休暇があったもののクラス担任を続け離職に至った。2018年2月にインタビューを実施し、実施時間は60分であった。

分析の結果、B保育者の語りから46個の構成概念を抽出することができた。



《 》 カテゴリー 【 】 サブカテゴリー 〈 〉 構成概念

図1 A保育者の離職経緯と概念関連図

## 1) SCATコーディング4ステップ

A保育者と同様に分析を行った結果、B保育者の語りから46個の構成概念を抽出することができた。構成概念は以下の通りである。

努力推進型・仕事至上型・保育方針不適合・人間関係要因・保育熱冷却職場・針のむしろ園・クラス担任連携不可状態・人間関係離職きっかけ・コミュニティ不全・保育室バリア・後輩との意識のズレ・現職場への諦め・研究積極型・保育者負担研究・通常保育負担・減茶苦茶業務量・残業当たり前化・アフターファイブ不能・管理職同僚性乖離・抱り所ロス・コミュニケーションジレンマ・愚痴のやる気回復機能・先輩保育者のやせ我慢・同世代との意気投合・家族時間最優先・家庭時間確保・家族癒し機能・自分時間ゼロ・ストレス爆発・仕事重視の生活苦悩・離職のための子育て言い訳・家族のための保身決意・母親としての自分保持努力・立場理解欲求の充足・子育て応援延長・上司による帰宅時間配慮・最低限の労基順守・休暇譲り合い職場・保育充実感略奪・保育充実感堪能・子どもの笑顔最優先・ズレ発生異動・正規への負担大・正規非正規混在問題・孤軍奮闘パターン・正規一本化希望

上記の構成概念を得るために行った主な質問は、上記A保育者の際と同様である。その他、B保育者の回答に応じて、「その張り詰めた雰囲気は何が原因だと思いますか?」「仕事量自体が増えているのか、正規が減って一人にかかる負担が増えているのか、どう思いますか?」「先生が就職したときはそんな雰囲気はなかったのですか?」「この先生の下では働きづらくなって

いうのがあった中で、でももし勤務を継続できるとしたら、理由はあると思いますか?」「いったん公立辞めて辞めたからこそ見えるところとか、違うところも踏まえて、ここを変えるにはどうしたらよいか何かヒントみたいなものはありますか?」等の質問を行った。

以下に抽出された構成概念からストーリーラインを作成し、考察を述べることにする。

## 2) ストーリーライン

### ① 異動先で感じた【独特な職場の雰囲気】と【離職促進者】

離職前最後となる異動先の園は、日常生活が緊張感で溢れており、終日張り詰めた空気の中で過ごさなければならない〈針のむしろ園〉だった。そのような職場の雰囲気では、各クラスが〈クラス担任連携不可状態〉となっており、職場全体が〈コミュニティ不全〉となっていた。このような状態の中、B保育者は〈保育室バリア〉を張り、自身が担任する保育室にこもりがちになる。そして、次第に後輩保育者の熱心さに温度差を感じ〈後輩との意識のズレ〉が生じるようになり、最終的に「子どもに囲まれている職場なのにこの張り詰めた空気は何だろうっていうのがいつもあって、それに耐えられなかった」と、〈保育熱冷却職場〉での勤務に耐えられなくなり、離職願望を抱くようになった。

B保育者はこのような職場の雰囲気を作る園長に対し、〈保育方針不適合〉を感じるようになる。当時の園長は、園の保育の質を高める為には職員の残業や休日出勤を厭わない、〈努力推進型〉〈仕事至上型〉であった。さらに有給休暇取得に対しては消極的であったため、園長への不信感が強まり、B保育者の離職願望に〈人

間関係要因〉を与えることとなった。このような姿に、〈人間関係離職きっかけ〉を実感し、B保育者は〈現職場への諦め〉を抱くこととなった。

## ② 【負担大の園内研究】が生じさせる【希薄な同僚との関係】

保育の質向上に努める〈研究積極型〉園長は、園内研究のための保育を強いるようになる。保育をより良くしようという園長の姿勢を認めつつも、担任への負担が増加する〈保育者負担研究〉となっており、研究自体が〈通常保育負担〉となっていたことを憂いている。通常業務でも手一杯のところ、研究の負担も増えたことで、〈減茶苦茶業務量〉となり〈残業当たり前化〉となってしまった。そのため、職場全体が定時に帰れないことや持ち帰りの仕事が多く〈アフターファイブ不能〉に陥っていた。

職場でのストレスが募る中、B保育者は保育や自身の子育てについて話ができる〈同世代との意気投合〉を経験する。〈愚痴のやる気回復機能〉に気づき、同僚とのコミュニケーションを図ろうとするが、各担任が業務に追われている中、ゆっくりと会話をする時間が取れず、かえって〈コミュニケーションジレンマ〉に苦しんだ。また、同僚とのコミュニケーション不足の要因として、〈管理職同僚性乖離〉に担任も巻き込まれ、上司に頼れない〈抛り所ロス〉となっていたことや後輩保育者に弱みを見せられない〈先輩保育者のやせ我慢〉で後輩に相談できなかったことを述懐した。

## ③ 職場でのストレスが原因で【強まる家庭への思い】

このように様々なストレスを抱えていたB保育者の支えとなっていたのが、家庭で過ごす時間である。〈家族癒し機能〉のもと、仕事を続

けることができていたが、残業が増え家族との時間が減ったことで〈仕事重視の生活苦悩〉に悩まされることとなる。そこで、〈家族時間最優先〉と考えるB保育者は〈家庭時間確保〉のため、仕事よりも〈母親としての自分保持努力〉に努めるようになる。しかし、業務が減ることはなく〈自分時間ゼロ〉のB保育者は〈ストレス爆発〉を起こし、体調に異変をきたすようになる。そのため家族には迷惑をかけたくない思いから〈家族のための保身決意〉をし、子どもの進学というタイミングもあって〈離職のための子育て言い訳〉を使い、離職することを決意する。

## ④ B保育者が考える【これまでの継続要因】と【離職した立場からの要望】

B保育者が異動をするまでの14年間、結婚や出産を経験しながら保育の仕事を続けることができていたのは、上司から〈立場理解欲求の充足〉がされていたからである。〈子育て応援園長〉のもと〈上司による帰宅時間配慮〉がなされ、仕事と家庭とのバランスが保てていた。そのバランスが崩れることを体験したB保育者は、勤務時間が守られていたり休みたいときに休暇を申請できたりする〈最低限の労基順守〉を希望し、職員同士が互いを思いやれる〈休暇譲り合い職場〉となることを望んでいる。また、研究中心の保育では〈保育充実感略奪〉に合い、保育への意欲が失われたことから、〈子どもの笑顔最優先〉の保育ができる環境を望み、〈保育充実感堪能〉できることが仕事を続けられる要因になると感じている。同時にこのような研究中心の保育になった要因の一つに、異動による公立の幼稚園との人事交流が始まったことを指摘している。幼稚園教諭と保育所保育士の研究に対する考えの違いが〈ズレ発生異動〉を生



んでいるのではないかと憂慮する。さらに、現在の公立保育所では非正規職員の方が多く、〈正規への負担大〉となっている現状を〈正規非正規混在問題〉として訴えている。このような現状では正規職員の〈孤軍奮闘パターン〉に陥ってしまうため、〈正規一本化希望〉を達成することが離職防止につながると考えるようになる。

### 3) 考察

#### ① 離職を考えるきっかけを与えた《異動先の特徴》

B保育者は異動をきっかけとして離職を考えるようになった。異動先の保育所の特徴が【独特な職場の雰囲気】【離職促進者】【負担大の園内研究】【希薄な同僚との関係】である。

【独特な職場の雰囲気】では、異動先の保育所の雰囲気とその影響について語られた。B保育者が疑問に感じるほど保育所内の雰囲気が悪く、保育者間の連携も取れていなかったことが分かる。そのような雰囲気の中での保育に疲れ、B保育者の離職に影響を与えたことが考えられる。異動先の園の雰囲気が異動前とはかけ離れており、B保育者は衝撃を受けている。つまり異動の前後での格差が大きければ大きいほど保育者に与える影響は大きく、離職要因となり得るのではないだろうか。B保育者は「園の雰囲気は上司の影響が大きい」と述べている。異動による園間での格差は、言い換えれば園長の格差とも言える。

それではB保育者は園長のどのような点に落差を感じたのだろうか。【離職促進者】の特徴として時間外勤務を惜しまず努力する職員を奨励する点や、有休取得を歓迎しない風潮を作り出す点があげられるだろう。保育を高めようと

いう熱意は感じるものの、クラス担任の生活を侵食してまで努力義務を課すことに不信感を覚えたと考えられる。園長が作り出す園の雰囲気や考えそのものに適合することができず、管理者としての在り方に疑問を持ち、離職要因となったと推察される。本研究が定義する、園長や主任といった管理者を含めた同僚性形成の必要性が明らかとなったと考える。

そのような園長が推し進める保育の質を高める為の一つの手段が【負担大の園内研究】である。「保育についてみんなで議論し合って高め合ってというのはすごくいいことだと思うけど。それで実際保育士が苦しくなって辞めているのでは、何のために頑張っているのだろうって思いますよね」という語りからは、保育の質を高めることには理解を示しつつも、内容や取り組み方に不満を抱いていることが分かる。園長は、体系的・計画的な研修機会の確保とともに、職員の勤務体制の工夫等により専門性の向上に努める必要があるが<sup>35)</sup>、離職当時の園長は質向上への取り組みは熱心に行うものの、職員の勤務体制の工夫に配慮が欠けていた可能性がある。その結果、保育以外の業務に研究負担が加算され、B保育者を含む各担任にとって園内研究自体そのものが負担感となり、時間外勤務の増加を誘発してしまったと考える。

また、園の雰囲気の悪さや業務量の多さなどが、【希薄な同僚との関係】につながった。B保育者は同僚と気軽に愚痴を言い合える関係を築きたいと考えていた。しかし、年齢的な要因やそもそもそのような時間を作ることができない状況から、上司に頼ることもできず、同僚にも愚痴を吐くことができず、ストレスを一人で抱え込むこととなったと考えられる。【離職促進者】の持つ特徴が【独特な職場の雰囲気】や



【負担大の園内研究】をもたらし、その影響で【希薄な同僚との関係】が生じることとなった。これらの4つの特徴は相互に関連し合って離職を考えるきっかけを与え、B保育者が最も大事にしていた家族との時間にも影響を与えるようになった。

## ② 離職を決定づけた《譲れない家庭への思い》

家庭を大切にしたいという、母親としての思いが強まったことが離職への決定打となったと考えられる。B保育者からは「一番安らぐのは家庭」という言葉が語られていた。B保育者にとって家庭が最大のモチベーションになっていたが、家庭で過ごす時間が十分に確保されないことで、逆に離職要因になったと考えられる。片山は、仕事と私的な子育ての両立を精神的な健康を保ちつつ実現するために必要な条件の1つとして、私的な子育てと仕事の両立を可能にする休暇制度等の物理的な環境と、実際の取得を可能にする職場の両立支援的組織文化が必要だと述べている<sup>36)</sup>。B保育者の場合、離職当時の園には休暇制度が利用できづらかった点、園長の意向で支援的組織文化が存在しなかった点が、【強まる家庭への思い】に拍車をかけ、離職を決定づける要因となったと考えられる。同僚性とは保育所職員全体で支え合い、高め合う協働的な関係であるが、それは職場内での保育に関することだけでなく、保育者としてそれぞれが抱える背景、B保育者の場合は母親としての立場を支えることも重要であったと考えられる。

## ③ B保育者の体験から考えられる《離職防止要因》

B保育者が14年目まで順調に仕事を継続できていたのは【これまでの継続要因】が守られて

いたからである。保育者としてだけでなく、母親という家庭の中の役割を全うできる環境や配慮が職場にあることが、【離職した立場からの離職要因】と【離職した立場からの要望】にも反映されている。また、現在の公立保育所の職員構成にも改善すべき点がある。長野県の自治体を調査した小尾によると、公立保育所のクラス運営は正規保育士のみで運営されているのは2007年の50.3%をピークに年々低下し2013年には20.7%まで落ち込んでいる。一方、正規保育士と非正規保育士の組み合わせで運営されるクラスの割合は2006年の11.1%から2013年の32.4%と上昇している<sup>37)</sup>。Y市でも同様の流れがあることが予想され、非正規保育士と一緒にクラスを持つことで、業務量が正規職員に偏っていると考えられる。B保育者は正規職員数の増加なしには改善ができないと考えており、立場の違いが働きづらさに繋がっていると考えられる。そして、保育者が子どもの笑顔のために自分らしく働くことができることが、継続要因になり得るのではないだろうか。

## 5. 総合考察

本研究の目的は、公立保育所を離職した保育者を対象にインタビュー調査を行い、離職に至る過程の語りを、質的分析法を用いて明らかにするとともに、同僚性の形成という視点から保育現場で実践可能な支援法を考えることであった。

A保育者の事例において、離職に至る主たる経験として、【上司との関係で生じた自己抑圧】【男性保育者固有の悩み】【異動で生じたストレス】が語られた。いずれも人間関係に関する要因である。また、【現場に出て感じた葛藤】【業

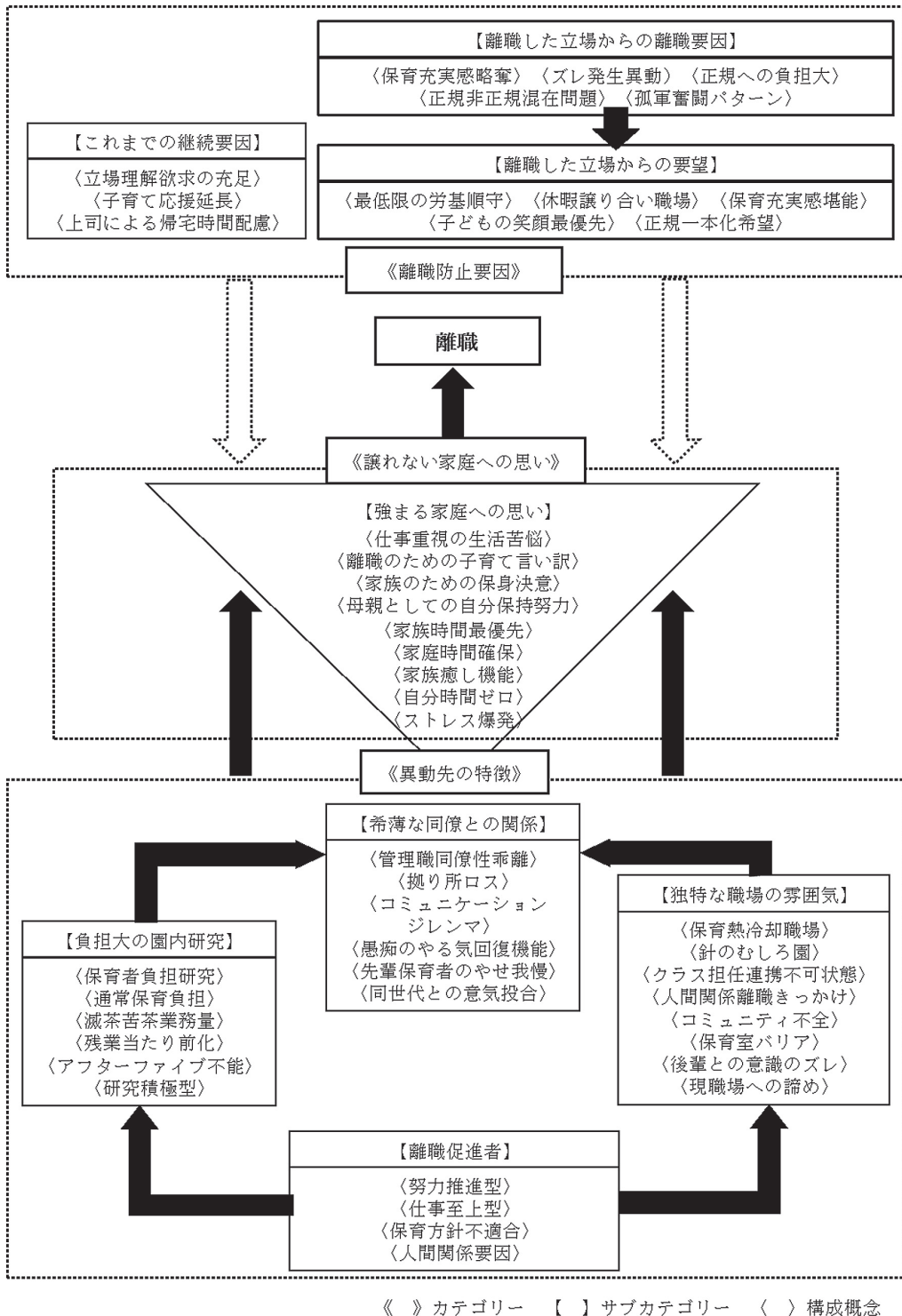


図2 B 保育者の離職経緯と概念関連図

務量過多による疲労感】も周囲に適切にサポートしてくれる人の不在が大きな原因と考えられる。それは、【離職した立場からの要望】における全ての構成概念が、支えてくれる人間関係を切望することから分かる。

またB保育者の事例では、【離職促進者】が作り出す【独特な職場の雰囲気】や【負担大の園内研究】による【希薄な同僚との関係】が生まれ、【強まる家庭への思い】から離職を決断したと考えられる。最終的に家庭への思いが強まって離職を決断しているが、「一番の決定打は、人間関係」と本人も語っている。異動先の園長との出会いが離職を考えるきっかけとなった。園長の受容的リーダーシップを求めると共に、同僚との支えあう関係を必要としていたことが語られている。

研究協力者の2名とも同僚との関係の不調から離職を考えたことが語られており、同僚性の欠如が主たる原因と考えられる。このことは離職を防ぐ方法として、職場の同僚性を高めることの必要性を示していると考ええる。先輩保育者は保育の質を高めるためにA保育者を指導したのであっても、A保育者は自らの保育観を破壊されたように感じた。B保育者は園長の保育の質を高めようとする指導型の方法や価値観に適合できなかった。同僚の中でも特に先輩保育者や園長など、上司との良好な関係が築けなかった場合に離職を考えやすくなるのではないかと考えられる結果となった。さらに、A保育者は異動後の非正規職員との関係に悩み、B保育者は非正規職員が多く正規職員の負担増につながっていることを指摘し、立場の違う職員との関係性にも言及している。また、男性保育者は特に孤立しやすい可能性があること、母親になった保育者の場合、人間関係や業務量に問題

が生じると家庭を守るため離職につながる可能性があることが示唆された。

両者に共通することは、様々な課題に直面する現在の保育現場で、過重な業務をこなすため、多くのストレスを抱えて働いている中で、同僚から支援を得られず孤立していき、離職に至った構造である。保育現場の様々な課題に対応するために、保育者にはスキルの指導や能力の育成が求められているが、ストレスを抱えている保育者を支え合える組織作りは遅れていると考える。本研究では、経験年数が7年と15年の元公立保育者を対象に分析を行ったものであるが、職員間で支え合う組織作りは、新任保育者にとってこそ重要性を増すことも考えられる。いずれにしても同僚性の高い組織が求められていると言えるだろう。

組織の同僚性を高めることは保育の質を高めること<sup>38)</sup>につながるのである。同僚性を高めることで保育の質が高まり、保育観の違いから生じるストレスの解消につながると考える。大嶽は、リーダーの役割として「保育観に共感してもらう」ことの重要性をあげている<sup>39)</sup>。保育観のすり合わせや職員が共感できる方法での研究の在り方を提示する上司の役割は大きい。担任間においても継続した保育の振り返りを行うことで、互いの保育観への理解につながるだろう。園長や先輩保育者である上司には保育観の押し付けではなく共有するための努力が求められ、共有するための対話の中で同僚性が育まれ、離職防止につながると考える。その際、最初に本研究内での同僚性を定義したように、立場を超えた職員全体が関わることが重要となるだろう。また、職員間での対話を可能にするには話すための物理的な時間の確保が必要である。離職要因として2名とも業務量の多さを

語っていたが、先の大嶽は、保育士の業務をアクティブ業務（子どもと関わる時間）とそれ以外の時間であるノンアクティブ業務に分類し、ノンアクティブ業務の効率化が重要であると指摘している<sup>40)</sup>。B保育者は、転職先の私立園での働き方について「何でも分担して負担なく仕事ができている」と述べていた。このように、それぞれが業務を分担したり得意分野を活かしたりすることでクラス担任の負担が軽減し、時間の確保につながる可能性が考えられる。

本研究において、離職要因とともに離職を防ぐ同僚性形成のための手立てとして、保育観の共有においては立場を超えた職員全体で行うこと、そのための対話の時間を確保すること、時間の確保には職員間で業務を分担し特に正規職員の負担を減らすことが示唆された。良好な同僚性を形成できることで、保育観のズレから生じるストレスの減少や仕事の負担減に繋げることが期待できる。

## 6. まとめと今後の課題

本研究では、2名の保育者の離職に至るまでの経緯の語りを質的に分析し、過重な業務のためストレスを抱えながら働く中での、人間関係の不調が離職に至る大きな要因であったことを明らかにした。人間関係の維持には職場の同僚性が重要であることを指摘した。

また、研究協力者と同じ園で勤務しながらも、離職することなく働いている保育者も存在している。同僚性の「高さ」という観点から考えた際に、同じ職場であっても同僚性の感じ方の差があることも考えられる。他の事例についても分析を行い、同僚性の形成という視点から保育現場で実践可能な支援の検討が必要であ

る。

## 付記

本項は、2018年度福岡県立大学大学院人間社会学研究科提出の修士論文（高口）をもとに作成したものを共著者と協議のうえ、加筆修正を行った。

## 引用・参考文献

- (1) 厚生労働省（2008）. 保育所保育指針 フレーベル館
- (2) 野辺英俊（2010）. 保育制度の現状と課題 調査と情報第667号 1-11
- (3) 厚生労働省（2017）. 保育所保育指針 フレーベル館
- (4) 厚生労働省（2017）. 待機児童解消加速化プラン 集計結果  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000176130.pdf>
- (5) 厚生労働省（2015）. 保育士等確保対策検討会. 保育士等における現状 2
- (6) 厚生労働省（2020）. 保育士の有効求人倍率の推移  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000677824.pdf>
- (7) 厚生労働省（2015）. 保育士確保プラン  
 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>
- (8) 厚生労働省（2017）. 保育士確保集中取り組みキャンペーン  
 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000->

- Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000148854.pdf
- (9) 前掲(5)8
- (10) 厚生労働省 (2017). 平成29年雇用動向調査結果の概要  
厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/18-2/index.html>
- (11) 前掲(5)8
- (12) 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業後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ 保育養成資料第50号
- (13) 木曾陽子 (2018). 保育者の早期離職に関する研究の動向：早期離職の実態、要因、防止策に着目して 社会問題研究第67巻 11-22
- (14) 濱名陽子 (2017). 保育士確保のための施策に関する一考察 教育総合研究叢書 217-230
- (15) 森本美佐・林悠子・東村知子 (2013). 新人保育者の早期離職に関する実態調査 奈良文化女子短期大学紀要 101-109
- (16) 赤川陽子・木村直子 (2018). 保育所におけるチーム保育の質の向上に関する研究—同僚性やエンパワメントに着目して— 鳴門教育大学授業実践研究 - 学部・大学院の授業改善を目指して - 第17号 109-117
- (17) 中坪史典 (2014). 先生同士の「同僚性」を高める ベネッセ教育総合研究所 これからの幼児教育 2014年夏号 21-24
- (18) 藤原文雄 (2007). 教職員理解が学校経営力を高める～学校で働く人たちのチームワークをどう活かすか～ 学事出版 163
- (19) 紅林伸幸 (2007). 協働の同僚性としてのチーム—学校臨床社会学から— 教育学研究第74巻 2号 174-188
- (20) 大場幸夫 (2008). 保育者相互の支え合い (総説) 保育学研究第46巻第2号 144-147
- (21) 垣内国光 (2011). 保育に生きる人々—調査に見る保育者の実態と専門性 ひとなる書房
- (22) 池田幸代・大川一郎 (2012). 保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響：保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として 発達心理学研究第23巻第1号 23-35
- (23) 厚生労働省 (2015). アフターサービス推進活動報告書vol.17  
厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol17/dl/after-service-vol17-00.pdf>
- (24) 前掲(3)
- (25) 長瀬美子 (2017). キャリアアップ制度をどう考えるか 同僚性と相互性に関する危惧 保育白書 151
- (26) 前掲(5)8
- (27) 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第44集 113-120
- (28) 實川慎子・北田沙也加・栗原ひとみ・高木夏奈子・山田千愛・高野良子 (2020). 保育の周辺業務における保育現場の負担軽減と地域ボランティアの連携の可能性 植草学園大学研究紀要第12巻 49-60
- (29) 前掲(12)
- (30) 上村真生・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 広島大学大学院教育学研究科紀要第3部第55号 391-395
- (31) 原口喜充 (2016). 日々の保育における担任保育者の保育体験—保育者の主観的体験に着目して— 保育学研究第54巻第1号 42-53
- (32) 加藤由美・安藤美華代 (2012). 新任保育士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集録第151号 15-23
- (33) 厚生労働省 (2015). 幼稚園・保育所等の経営実態調査結果 (収支状況等) 文部科学省初等中等教育局幼児教育課 厚生労働省雇用均等・児童家庭保育



課

厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/163-1a.pdf>

- (34) 大谷尚 (2007). 4ステップコーディングによる  
質的データ分析手法SCATの提案—着手しやすく小  
規模データにも適用可能な理論化の手続き— 名古  
屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学)  
第54巻第2号 27-44
- (35) 厚生労働省 (2018). 保育所保育指針解説 フレー  
ベル館
- (36) 片山美香 (2018). わが国の保育士の私的な子育  
てをめぐる動向 岡山大学教師教育開発センター紀  
要第8号別冊 69-81
- (37) 小尾晴美 (2016). フォーマルなケア供給体制の  
変化とケア労働への影響—非正規雇用かに揺れる公  
立保育所の職員集団 大原社会問題研究所雑誌  
No.695・696 35-52
- (38) 前掲(17)
- (39) 大嶽広展 (2017). 働き続けたい保育園づくり  
保育士の定着率を高める職場マネジメント 株式会  
社船井総合研究所
- (40) 同上