

同僚性の形成に向けた取り組みの変化について

—コロナ禍前後の比較—

高 口 知 浩*・伊 勢 慎**

要旨 本研究は、コロナ禍前後の保育所の様子を知る保育士にインタビュー調査を行い、COVID-19がもたらした保育士間のコミュニケーション方法の変化とそれに対する苦悩や葛藤を明らかにし、コロナ禍で求められる同僚性形成の方法に関する知見を得ることを目的とする。

分析の結果、COVID-19の影響により、保育所内外における保育士間のコミュニケーション方法に変化が見られた。また、強い変化した喪失感を覚えながらも、現在では保育を軸としたコミュニケーション方法によって同僚性の形成に向けて取り組んでおり、①クラス担任の思いを否定しない、②特定の場面だけを見て指導をしない、③指導をする際には必ず良かった点も一緒に伝える、といった工夫をしていることが明らかとなった。以上のように園文化として根付きコロナ禍においても変わらない価値観の下、保育を中心とした関わりによって同僚性を構築するための知見を得ることができた。

キーワード 同僚性 COVID-19 保育士 コミュニケーション

1. 研究の背景と目的

(1) COVID-19が与えた保育所への影響

2020年1月に国内で初の新型コロナウイルス感染症（以下COVID-19と標記）の感染者が確認されて以来、COVID-19の感染拡大は収束することなく、2022年3月25日現在、緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置の発令区域はないも

の、依然として感染防止対策を行いながらの新しい生活様式が求められている。保育所においても、原則として引き続き開所するとして、感染の予防に最大限の配慮が必要であるとされている¹⁾。しかし、感染予防対策を行ったとしても乳幼児の発達特性から密を避けることができず、感染リスクをゼロにすることができないことに対して保育者は不安や困難感を覚え

* 純真短期大学・講師

** 福岡県立大学人間社会学部・講師

ており²⁾、実際にオミクロン株の出現によって子どもの感染者数は増加した。2022年2月2日～9日までの1週間では、10歳未満の感染者数が75,000人を超える人数となっている³⁾。そして、子どもへの感染者数が増えることに伴って保育所の休園数も増加し、2022年2月3日には過去最多の777園が臨時休園する事態となっている⁴⁾。厚生労働省はオミクロン株の特性を踏まえた感染症対策として、①職員や保護者のマスク着用、遊具等のこまめな消毒などの基本的対策の徹底、②感染リスクの高い活動を避ける、少人数に分割した保育、大人数での行事の自粛、保護者参加の行事の見合わせなどの対応、③保育士をはじめ保育所の職員に対するワクチンの追加接種の速やかな実施、④濃厚接触者である保育士等への早期復帰のための検査の積極的実施、⑤発育状況等からマスクの着用が無理なく可能と判断される児童については可能な範囲で、一時的に、マスクを着用するといった取組等を実施することを公表した⁵⁾。

一方、全国社会福祉協議会は「新たな生活様式を踏まえた新たな取り組みや消毒作業等の業務負担が増加し、職員の疲労やストレスの蓄積が懸念される」状況であるとしている⁶⁾。芦澤らの調査では、「玩具や室内の消毒に人手をとられてしまう」「日中の消毒作業の時間と回数が増えたことで、職員の残業時間が増えた」「使用した玩具は消毒液でふいているが、色鉛筆やブロックなどの細かいものをやり切るのは難しい」といった回答が見られ、仕事量の増加により保育士の負担感が増大していることが報告されている⁷⁾。子どもの居場所を確保するために保育所は開所しなければならないが、乳幼児の発達特性から密を避けることが難しい中でも徹底した感染対策が求められており、保

育士の身体的・精神的疲労が懸念される状況となっている。

(2) 保育所における同僚性の意義

保育士の疲労やストレスが懸念される中、本研究では同僚性の機能の1つである「癒しの機能」に着目する。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おり、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⁸⁾。高口らは、保育者における同僚性を、「園長、主任、担任、調理師、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」と定義し、同僚性形成のための手立てとして①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、②そのための対話の時間を確保することの重要性を指摘した⁹⁾。また、厚生労働省アフターサービス推進室が行った調査では、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¹⁰⁾。つまり、職員全体で支え合い高め合っていく同僚性の形成が、コロナ禍での保育による疲労やストレスの軽減に寄与するのではないかと考える。

(3) 研究の目的

COVID-19の感染拡大により、他者とのコミュニケーションの在り方は一変した。「在宅勤務」や「オンライン会議」といった言葉に代表されるように、感染予防のため人との接触を減らすことが求められている。日頃から対話を通して子どもや保護者の様子を共有できる同僚性を培っておくことが求められる¹¹⁾ 保育現場

において、コロナ禍の現在、保育士はどのように同僚性を形成しているのだろうか。本研究では、COVID-19がもたらした保育士間のコミュニケーション方法の変化とそれに対する苦悩や葛藤を明らかにし、コロナ禍で求められる同僚性形成の方法に関する知見を得ることを目的とする。

2. 研究の方法

(1) 調査方法

COVID-19の感染状況によって状況が二転三転とするなか、日々対応に追われる保育士の思いを詳細に捉える必要があると考える。語りに生じる、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ことが可能な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、「コロナ禍前後において保育士間のコミュニケーションの在り方に変化はあったか」、「保育士間の会話量に変化はあったか」、「職場外での保育士同士の交流はあるか」、「主任としてどのようなことに配慮して同僚と関わっているか」、「同僚との良好な関係を築くために必要なことは何か」等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、対象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?」「いつから考えに変化が生じましたか?」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、許可を得てレコーダーに録音しながら実施した。

(3) 調査協力者

本研究の調査協力者であるA保育士は、経験年数が13年の主任保育士である。クラス担任として保育に従事し、2020年9月から産休・育休期間があり、2021年9月からは主任保育士として復帰した。A保育士の選定理由としては、①勤務先であるB保育園が所属するC市は、COVID-19感染拡大後、現在まで4度の緊急事態宣言対象区域となっており、その他蔓延防止等重点措置や県独自のコロナ警報等、COVID-19の影響で様々な制限がされてきたこと、②A保育士が園の運営とクラス担任をサポートする主任保育士であり、職員全体の同僚性形成に影響を与えると考えたこと、③調査協力者がCOVID-19感染拡大前後の保育園の様子を把握していること、の3点である。また、COVID-19の感染状況が落ち着いている時期には、筆者はB保育園の行事に参加したり保育内容について一緒に考えたりする等、普段から交流ができていたことでA保育士との間に十分なラポールが形成されていると考えたからである。

(4) 分析方法

A保育士の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¹²⁾。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・構成概念の記入であり、必要に応じて〈5〉に疑問課題を記入する。具体的な分析手順は表1の通りである。

分析にあたって、A保育士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。

(5) 倫理的配慮

インタビュー調査にあたり、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った。回答を拒否することや途中で

中止することができること等を口頭での説明を行った後、調査協力承諾書に調査協力者が証明の上、承認を得た。

3. 結果と考察

(1) 結果の概要

A保育士は勤務年数が13年の主任保育士である。養成校を卒業後、クラス担任として保育に取り組み、産休・育休取得後に主任保育士として保育現場に復帰した。2021年12月にインタビューを実施し、実施時間は52分であった。分析の結果、A保育士の語りから26個の構成概念を抽出することができた。インタビューデー

表1 SCAT 分析ワークシートの例

番号	発言者	テキスト	〈1〉テキスト中の注目すべき語句	〈2〉テキスト中の語句の言いかえ	〈3〉左を説明するようなテキスト外の概念	〈4〉テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)
32	質問者	コロナ禍になって、職場の中で他の先生とのコミュニケーションの在り方は変わりましたか。				
33	A先生	新クラスになってのスタートが、2か月間子どもが半分以上来なかったです。いつも進級式と入園式と一緒にするんですけど、密になるので進級式はせず入園式だけで、緊急事態宣言が出て、クラスの子も3分の1とか、今から大事な4～6月でクラスづくりをしていかないといけないのに、園自体が3分の1くらいしか園児がいなくて	緊急事態宣言が出て、クラスの子も3分の1とか、今から大事な4～6月でクラスづくりをしていかないといけないのに、園自体が3分の1くらいしか園児がいなくて	保育の縮小を余儀なくされた	突発的の少人数保育	思ってもみなかった現象
34	A先生	職員もお休みで、私もつわりがひどいので、妊娠しての市内、ここは病院関係も多いので、そのあたりも配慮してください、結構お休みをもらっていたので、クラス(担任)でも2人とか、4人いて二人出勤とかが二か月くらい続いていたので、話し合う間もないとか…集まらないし、	4人いて二人出勤とかが二か月くらい続いていたので、話し合う間もないとか…集まらないし、	登園児が減ったことにより、出勤する職員の数も減り、話し合いがなくなった	接触機会の消失	コミュニケーション機会消失
35	A先生	どうしても時は今までは職員会議とかもみんなでしたけど、以上児さんと未満児さんとかに分けて、ちょっとやりにくくはなりました。	どうしても時は今までは職員会議とかもみんなでしたけど、以上児さんと未満児さんとかに分けて、ちょっとやりにくくはなりました。	小グループでの会議実施に困難感を覚える	打ち合わせ一苦労	会議力低下
36	A先生	お昼寝の時間とかもよく保育の振り返りをしたり話をしたりとかしていただけど…まあそこらへんはそんなに変わりはないけれども、いつも二人とかクラスの全職員がそろわないので、初めての経験というもあり、その辺は色々と園長先生やちか先生が…私は当時2歳児の担任をしていたんですけど、やっぱり全く話をしないのも保育をするうえであれなので、色々考えながら換気の良い場所が集まってとか廊下でとかしていました。	やっぱり全く話をしないのも保育をするうえでないので、色々考えながら換気の良い場所が集まってとか廊下でとかしていました。	打ち合わせの必要性を感じ、工夫して行っている	相談必要性実感	会議力低下防止策
37	A先生	今はみんなで職員会議をしているんですけど、ホールで距離を保ちながら。	今はみんなで職員会議をしているんですけど、ホールで距離を保ちながら。	距離を取りながらであれば全員で会議ができるようになった	ディスタンス確保ミーティング	条件付き会議

タをCOVID-19による同僚とのコミュニケーション方法とA保育士の意識の変化という視点から、COVID-19による初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に生じた「COVID-19による保育士間の強制分断と苦悩」、COVID-19発生以前の保育士間の交流と現状を比較しての「コロナ禍前後での変化と葛藤」、COVID-19感染拡大後の保育を軸とした「コロナ禍を経て築かれていく同僚性の模索」の3つの区分に分類した。各区分においてA保育士の同僚とのコミュニケーション方法の変化や意識の変容について述べていく。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。なお、文中の【 】は構成概念、□はA保育士の語りを示しており、語りの中の下線部番号と構成概念の番号は一致するものであり、その語りから構成概念が導き出されたことを意味している。

(2) COVID-19による保育士間の強制分断と苦悩

初の緊急事態宣言がもたらした保育現場の混乱と不安の中、エッセンシャルワーカーとして保育を止めないための保育士間の努力が見られた。なお、以下の語りは、「コロナ禍になって職場の先生とのコミュニケーションのあり方は変わりましたか」「実際に会議が無くなるなど、身体的距離が離れている中で日々過ごしていると、精神的な距離に変化はありましたか」等の質問から得られた語りの一部である。

新クラスになってのスタートが、2か月間子どもが半分以上来なかったです。いつも進級式と入園式を一緒にするんですけど、①密になるので進級式はせず入園式だけで。緊急事態宣言が出て、クラスの子どもの3分の1とか。今から大事な4～6月でクラスづくりをしていかないといけないのに、園自体が3分の1くらいしか園児がいなくて。／クラス(担任)でも2人とか。②4人いて2人出勤とかが2か月くらい続いていたので、話し合う間もないというか…集まらないし。／③どうしても時は今までは職員会議とかもみんなですしていたけど、以上児さんとか未満児さんとかに分けて、ちょっとやりにくくはなりました。／私は当時2歳児の担任をしていたんですけど、④やっぱり全く話をしないのも保育をするうえであれなので、色々と考えながら換気の良い場所で集まるとか廊下でとかしていました。／⑤子どもを園に預けながら働かないといけなかったりして、そういう不安は大きかったですね。自分の子どもが感染したらどうしようとか、やっぱり感染する可能性としては私の方が大きいじゃないですか。／⑥未満児さんの担任だと子どもはマスクもできない、くしゃみもよだれも出ると、防げないことがいっぱいあるので、3～5歳だとマスクもできるし「黙食です」といえば静かに食べることもできるけど、未満児さんは難しいので、そういう不安はありました。／去年は外食も全くしなかったですし、⑦(自分の)子ども達も行けたとしても公園とかを時間帯見て人のいない時間を狙って行ったりはしていたが、ショッピングモールのようなところには行かないようにしていたけど。

初の緊急事態宣言が発令され①【思ってもいなかった現象】の中での保育は、クラス担任全

員が揃うこともなくなり、②【コミュニケーション機会消失】状態となった。コロナ禍以前は気軽にできていた打ち合わせも回数が減り、③【会議力低下】となった。しかし、職員間では④【会議力低下防止策】として、保育に必要な打ち合わせを小グループに分かれて実施していた。また、子どもと関わるうえでは⑤【コロナ対応限界】があり、⑥【リスク大のエッセンシャルワーカー】として勤務上の不安が大きく、プライベートにおいても家族以外との交流を避け、⑦【非接触生活の徹底】をして過ごしていた。

初の緊急事態宣言が発出された当時は、勤務する職員の数も制限されていたため、物理的に保育士間のコミュニケーションの場は失われた。保育を進めていくために話し合いの場を設けなければいけないものの、密になることは避けなければならず、打ち合わせをすること自体が足かせとなっていたと考えられる。その結果、コロナ禍以前よりも打ち合わせの頻度は減ることになるが、保育の質を保つために職員間で連携を取り最低限の打ち合わせはできていた。しかし、COVID-19について未知の部分が多い2020年4月時点では、感染のリスクがある中で保育を行うことは、同僚性に関する意識よりも、感染への不安が大きいことが示唆された。また、エッセンシャルワーカーとしての保育士は、勤務中だけでなく、プライベートにおいても徹底したリスク管理を余儀なくされていた。

COVID-19感染拡大初期の保育現場では、同僚性よりも、勤務する人数を減らす、打ち合わせ場所を工夫する等、保育実践を止めないリスクを取りながら、リスクマネジメントを行っていたことが分かった。

(3) コロナ禍前後での変化と葛藤

以下はコロナ禍での生活が日常となった2021年秋頃を指した語りである。COVID-19の影響により同僚との交流の場が失われ、その結果離職に至ったケースや同僚性の低下が懸念される状況が明らかとなった。なお、以下の語りは「外食等の気分転換はできていますか」「保育職は職場外での交流は今も難しいですか」「以前は歓送迎会等もあったんですか」「コロナ前に食事に行っていた同僚との関係と、今の職場だけの関係に違いはありますか」等の質問から得られた語りの一部である。

昨年は外食も全くしなかったですし、子ども達も行けたとしても公園とか。時間帯見て人のいない時間を狙って行ったりはしていたが、ショッピングモールのようなところには行かないようにしていたけど、⑧今はだいぶ緩和されたりしているので（家族とは買い物に）行ったりもしているし外食もしています。／先生たちと以前はご飯にちょっと行こうとか飲みに行こうとか、コロナ前は行って、私も結婚していても⑨保育外での時間の楽しいことややりたいなどは思ってたからご飯に行ったりとか飲みに行ったりとかしていたんですけど、それは声はかけづらくなったし今もしていません。／プライベート（家族と）ではできているから行ってもいいんだろうけど、⑩もしっていうことを今は考えるので、それを私が誘ってしまったばかりになってしまおうといけないので、今はしていませんね。だから今は家族だけです。／難しいです。（人によっては）ちょっとご飯とかすぐに終わるものであればあるかもしれないけど、前みたいにながつり飲みに行こうっていうのはない。⑪なかなか私も上の立場になってきたら、責任を感じます。（誘う

ようなことは) 言えないですね。／⑫歓送迎や忘年会や新年会を、建物を使ったりとかお店に行ったりとか、毎年違いはあったんですけど、コロナになってからはないですね。／⑬行事の後とかもお弁当を食べながら反省会をして帰るとかだったんですけど、それもありません。寂しいですよ。／やっぱり、2年前や3年前に⑭一緒に飲みに行ってかわいがっていた後輩とかは私が育休に入っちゃって辞めちゃったりしたんですけど。／⑮ご飯行ったりとかしたときに「実はもっとこういうところ悩んでいたんです」とか。プライベートのことも、こっちから根掘り葉掘り聞くわけじゃないけども、自分たちの方から言ってくれたりとかすると、信頼関係も強くなって。／(後輩保育士が)「A先生がいなくても頑張ります。待ってます」と言ってくれたんですけど、⑯一緒にいてみてあげられていなかった分、心も頑張れなくなっちゃったのかなと、辞めちゃったんですけど。／⑰心と心の部分が今はなかなかみんなと、みんな一人ひとりにできる訳じゃないので、なかなかそこは難しいところがあるかもしれない。

緊急事態宣言が解除された当時も、⑧【家族限定外出】を行っているが、徐々に外食や買い物ができるようになってきた。コロナ禍以前は⑮【自己開示スペース】として食事場面を利用し、同僚との信頼関係を築いていたが、現在は⑨【職場外交流消滅】が続いている。その要因として、エッセンシャルワーカーとしての意識からくる⑩【職種ブレーキ】、自身が主任になったことで行うようになった⑪【ポストブレーキ】、園全体の歓送迎会や忘年会等の自粛が続く⑫【職場交流ブレーキ】である。A保育士は同僚との職場外での交流が皆無になったことに

⑬【一抹の寂しさ】を感じている。さらに、昨年度取得した産休期間中に、以前よく食事に行っていた後輩保育士が離職し、⑭【つなぎ止め一助の失敗】を経験、⑯【プライベート交流ゼロの代償】の大きさを味わった。その結果⑰【弱同僚性の可能性】を感じるることとなる。

コロナ禍以前は、職員間でのプライベートな場での交流も大事にしていたA保育士だったが、コロナ禍においては感染予防の観点から、勤務外の私的な交流は皆無となった。園主催のイベントが無いことに対しても理解がある一方で、寂しさを抱いていた。また、A保育士を慕っていた後輩保育士が、自身の産休中に退職したこともあり、勤務時間外での交流の大切さを再確認することになった。感染防止のために私的な交流を控える一方で、以前のような交流ができていれば産休・育休期間中も実際に会ってサポートができたのではないかという葛藤も生じた。

他者との交流を避けるコロナ対策と育休等の一定期間職場を離れることが重なることにより、信頼関係を持続する難しさが明らかとなった。そして、以前に比べ心のつながりが弱くなっていることに危機感を覚え、同僚性低下を実感することになったと考える。

(4) コロナ禍を経て築かれていく同僚性の模索

プライベートでの交流がなくなったコロナ禍において、A保育士は保育を軸とした関わりで同僚との関係を深めるよう努めている。担任と共に保育をするうえで、園長の考えを実践するA保育士の姿が見られた。なお、以下の語りは「コロナ前に食事に行っていた同僚との関係と、今の職場だけの関係に違いはありますか」「いつくらいからそのように思われるようになった

んですか」等の質問から得られた語りの一部である。

指導する、伝えていく立場として、聞く耳が先生たちにないと伝えたいことが伝えられなくなっちゃったり反発が来たりするじゃないですか。だから、まずは先生たちの思いを受け入れて話を聞いてあげないと、⑱私の話を聞いてもらいたかったら先生の話を書かなくちゃってというスタンスでいようと思っていたので。保育のことから話したい事、最初は保育のことから始まってでも見てくれてるって先生たちの方が思ってくれたら、先生たちの方からいっぱい「先生どうしたら良いですか」とか「うまくいきません」っていうのから始まって。／それで伝える側も伝えやすくなったりとか、でもその時⑲伝えっぱなしじゃなくて、「良かったね、あれ」とか「ちゃんと子ども達聞けていたね」とか、そういうのをしていくと。／⑳でも一番は先生たちが困ったり悩んだりしているのは保育の現場のことなので。／主任だから園長だからと言って指示したりその場の先生たちの姿だけを見て、例えば「先生、なんでこの人数連れてきているの？」とか言っても、その前後に何かしらあったのかもしれない。たまたま子どもたちがこういうことになってこうなったのに、「そんなことも知らないのに言わないで」って思うだろうし、㉑（自分が）現場の時も言われたら、「なんでその時のことだけで言うの」って思うじゃないですか。それは絶対やめようって思ってたから。／やっぱり㉒一番先生たちの心を満たせるのは一緒に保育をすること。一緒に保育をして一緒にクラス運営をして、一緒に「保育でこういうやり方があるよ」とか「私が今日は絵本読みしていい」とか、「今日は朝の会私がちょっとだけしてもいい」とか。／そこも「私がします！」

とかだと、「え、なんでいつもは私が担任なのに」ってなるから、㉓ちゃんと伺いを立てて、私は子どもたちをこういう風に引き付けているよっていうのを言葉じゃなくて、「ちょっと今朝の会、先生いつも頑張ってくれているから、私が担当してもいいかな」とか、そんな言い方をして、先生たちが「なるほど、こんなやり方もあるのか」って保育の引き出しの一つとして聞き入れてくれたら、聞く耳が増えていくのかなって。／最初はフリーとして入っていた時に、フリーとしての立場、出しゃばり過ぎないとか。㉔やっぱり担任はいつも子どもたちを守ってくれているから、そこは否定しちゃいけない。一生懸命クラスを守ってくれているのは担任の先生だから。／そこを忘れて上から「どうして?」「何でこんなことしてるの?」って言い方はしないでおこうって。㉕園長先生も常にそれを言っているので、私もそう思うのでできているかわからないけど、気をつけてはいます。／㉖だから今はそれで先生たちと信頼関係を作っています。

育休から復帰し立場が変わったA保育士は、主任として㉗【現場苦悩への寄り添い】を最優先に考え、クラス担任の悩みに寄り添う㉘【傾聴スタイル】で現場の保育士と関わっている。指導をする際には、必ず相手の良いところを伝える㉙【長所ひと添え指導】と一部分だけ見て判断をする㉚【切り抜き指導】をしないよう意識し、保育を通して担任の心を満たす㉛【ホスピタリティ保育】を心がけている。また、㉜【どうぞのいす精神】のもと担任の保育技術向上を促しつつも、㉝【担任への敬意】を常に意識して関わる㉞【園長の教え実践者】として主任の役割を果たしている。そして、クラス担任と保育を軸にかかわることで㉟【弱同僚性からの脱

却]を図っている。

主任として復帰したA保育士は、現場で悩んでいる後輩保育士との関係性を築くために、なるべく一緒に保育を行うことを心掛けていることが分かった。そして自身の保育観を押し付けるのではなく、あくまで担任の考えを尊重しながら、実践を見せていくことが信頼関係の構築につながっていると考えられる。このようなA保育士の姿勢は、自身が尊敬する園長の考えが基盤となっている。管理職の立場である園長や主任が、担任の悩みに寄り添いともに保育をすることが、同僚性の形成に寄与している可能性が明らかとなった。

4. 総合考察

本研究は、COVID-19がもたらした保育士間のコミュニケーション方法の変化とそれに対する苦悩や葛藤を明らかにし、コロナ禍で求められる同僚性形成の方法に関する知見を得ることを目的とし、A保育士の語りに対しSCATを用いて分析を行った。

分析の結果、COVID-19がもたらした保育士間のコミュニケーション方法の変化は2点あると考えられる。1点目は2020年4月に発出された緊急事態宣言による影響である。緊急事態宣言により、開園はしているものの登園する園児の数が全体の3分の1程度にまで減り、同時に出勤する保育士の人数も減っていた。出勤する人数を減らさざるを得ない中で、強制的に保育士間のコミュニケーションは減少することになり、自然とコミュニケーションの方法も変化することとなった。「少人数」や「換気の良い場所」等、クラス担任としての情報交換や打ち合わせをすることでさえ条件が付くようになり、コ

ミュニケーションをとることの障害となっていたことが分かった。しかし、当時はCOVID-19に対する不安の方が大きく、感染者を出さない、感染しないことが最優先事項であったと考えられ、この時点での同僚性に対する語りは見られなかった。2点目は、現在も続く保育所内外での保育士間のプライベートな交流の消失である。A保育士は食事場を共有するといった、プライベートな交流をコミュニケーションの方法として利用しており、信頼関係を築くうえで有効な手段だと実感していた。しかし、COVID-19の影響により、勤務以外の不要不急の外出は避けるようになり、特にクラス担任から主任に立場が変化してからはA保育士から誘うことは一切なくなったが、保育士間の保育外における交流がなくなったことに喪失感を抱いている。A保育士が産休・育休に入っている間に、自身を慕っていた後輩保育士が離職したことがきっかけで、同僚性が低下しているのではないかと不安を覚えるようになったと考えられる。COVID-19の影響がなければ、仮にA保育士が産休・育休に入ったとしても、離職することとなった後輩保育士と園外で会う事もでき、サポートできていた可能性も考えられる。これはコロナ禍では一度園を離れることになった場合、勤務以外で会う機会がなくなり対面でのコミュニケーションをとる方法が限られることを示唆しており、頼り手を失った同僚の保育士にとって影響は小さくないと考えられる。

COVID-19の影響により、プライベートな交流が消失した中、A保育士は保育を軸としたコミュニケーション方法で同僚性の構築を図っている。クラス担任と共に保育を行っていくことで信頼関係を築いていた。その際にA保育士が配慮していることは、①クラス担任の思いを否

定しない、②特定の場面だけを見て指導をしない、③指導をする際には必ず良かった点も一緒に伝える、の3点と考える。A保育士の姿からは、主任と保育士といった「縦の関係」ではなく、立場の違いはあるものの共に保育をする同僚という「横の関係」を重視しているのではないかと推察される。このようなA保育士の姿は自らも薫陶を受けた園長の教えの影響であると考えられる。COVID-19の影響により、出勤体制やプライベートの交流の消失など、変化したものがある中で、園長の考えがA保育士へと伝わりA保育士がクラス担任へと伝えているように、園文化として変わらないものがあることが分かった。この変わらないものを大事にすることが同僚性を形成するための重要な要素になりうるのではないだろうか。

5. まとめと今後の課題

COVID-19が国内で初めて確認されてから2年が経過した。その間、保育所は社会機能を維持するため原則開所を求められ、コロナ禍においても感染対策を講じつつ保育が行われてきた。様々な制限がされる中、業務は増しており保育士の身体的・精神的疲労は懸念される状況が続いている。本研究では、A保育士の語りからコロナ禍における保育士間のコミュニケーション方法に変化が生じたことが明らかになる一方で、園文化として根付きコロナ禍においても変わらない価値観の下、保育を中心とした関わりによって同僚性を構築するための知見を得ることができた。本研究は1名のインタビューデータに基づくものであり、一般化することはできない。また、感染状況においては地域差があることも配慮しなければならない。しかし、

同僚性を構築することの必要性は先に述べた通りであり、一定の示唆を得ることができたのではないかと考える。

一方、この調査期間中においてもCOVID-19の変異株、オミクロン株の流行によって保育現場は様々な対応に迫られている。今後も状況は刻々と変化することが考えられる。保育士の負担に配慮しつつ継続した調査が必要であると考えられる。

引用文献

- (1) 厚生労働省 (2022). 保育所等における新型コロナウイルスへの対応にかかるQ&Aについて (第十四報) 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000916883.pdf>
- (2) 野澤祥子・淀川裕美・菊岡里美・浅井幸子・遠藤利彦・秋田喜代美 (2021). 保育・幼児教育施設における新型コロナウイルス感染症に関わる対応や影響についての検討 東京大学大学院教育学研究科紀要 (60) pp.545-568
- (3) 厚生労働省 (2022). データからわかる—新型コロナウイルス感染症情報— 厚生労働省HP <https://covid19.mhlw.go.jp/>
- (4) 厚生労働省 (2022). 保育所等における新型コロナウイルスによる休園等の状況 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000916331.pdf>
- (5) 厚生労働省 (2022). オミクロン株の特性を踏まえた保育所等における感染症対策等について 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000894801.pdf>
- (6) 全国社会福祉協議会 (2020). 「Action Report」第171号
- (7) 芦澤清音・山本理絵・浜谷直人・三山岳・五十嵐元子・林恵・飯野雄大 (2021). コロナ禍で保育者は

どのように保育をしているのか—障がい児および外国人幼児を含む保育の実態調査(速報)— 帝京大学教育学部紀要第9巻 pp.115-123

- (8) 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 pp.174-188
- (9) 高口知浩・伊勢慎・古橋啓介 (2021). 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— 福岡県立大学人間社会学部紀要第30巻第1号 pp.1-20
- (10) 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>
- (11) 厚生労働省 (2018). 保育所保育指針解説 pp.351
- (12) 大谷尚 (2019). 質的研究の考え方 研究方法論からSCATまで 名古屋大学出版会

