

初任者保育士の保育上のつまずく要因  
～精神的回復力と自尊感情との関連について～

**The Factors of the Reason of Stumbling on Child Care for the Inexperienced Caregivers.**

**～How the Stumbling Related with the Spiritual Resilience and Self-esteem.～**

児童学研究科 児童学専攻 1000-080611 小原貴恵子

問題と目的

近年、日本では少子化が進み子どもの数は減少しているが、一方では保育需要は増加し保育所の総数や在在率は増え続けている。平成21年4月の厚生労働省による保育所の状況調査では、都市部の待機児童数（首都圏・近畿圏・政令指定都市・中核都市）の合計は20,454人（全体25,384人）とあり、この実態調査からも保育施設不足と保育士確保がいかに深刻な課題となっているかがわかる。また、民営化の推進などさまざまな規制緩和の進行とともに、保育所に対して保育需要ならず地域の子育て支援や虐待防止など従来になかった多様な役割までもが期待されるようになってきている。そして、平成21年4月に施行された新・保育所保育指針では、保護者支援に関する内容がより充実したものとなっている。それは、保育現場で親の支援を積極的に行う必要に迫られ、保育士の中には支援方法に自信をもてないものたちが増えていることを反映している。このようなストレスの多い保育士に関する研究のひとつに、岡田・斉藤・中嶋（2001）の保育士職場環境ストレス認知尺度がある。この尺度が開発された結果、保育士の職場環境ストレス源として4要因を明らかにし、4因子中の3因子は職場での人間関係がストレス源になっているとしている。保育者の先行研究によると、保育士の悩みや苦勞、ストレスが保育経験の長さ、自己効力感、対人関係に関係していること明らかにされている。しかし、保育経験の積み重ねが十分でない初任者保育士が何につまずき、苦悩してどのようにストレスに立ち向かい克服していくのかという研究は認められない。初任者保育士を育成する一助として、初任者保育士のつまずく要因を検討することは意義あることだと考えられる。初任者保育士は経験者に比べて、保育の知識量が少なく、また保育技術も十分とはいえない。また、社会人としての経験が乏しいため、様々な場面で臨機応変に、かつ適切に行動することが難しいことがある。こうした状況から、初任者保育士は特有のつまずきや苦悩、ストレスを抱えていることが示唆される。また、このような初任者保育士のつまずきや苦悩、ストレスを克服するには自尊感情が関連すると推測される。

田爪・小泉（2005）は、保育者志望学生が“保育者である自分”を自覚しながら成長するプロセスを「保育者アイデンティティの確立」とした。保育者アイデンティティは、保育者養成

課程における学習を通して徐々に培われていくものであると述べている。アイデンティティ(自我同一性)とは自己概念の下位概念とされている(エリクソン, 1959)。この自己概念は青年前期に形成しはじめ, 青年期後期において明確になり, 自尊感情とも密接な関連をもつこと, すなわち自尊感情は自己概念を構成する重要な下位概念と指摘されている(遠藤, 1998)。また, 佐藤(2009)は, 自尊感情は対人関係に深く関わっていると述べている。対人専門職である保育士は, 子どもの発達を捉えながら保育を日々遂行することが大事とされており, これらのことから初任者保育士のつまずきと自尊感情の関連について研究することは意義があることと考えることができる。そして, 小塩・中谷・長嶺(2002)によれば, 自尊感情と精神的回復力とは相関関係があると述べている。そこで, 本研究では初任者保育士が抱える保育上のつまずきは何であるのかを明らかにし, 維持ならびに向上しながら仕事ができるには何が必要なのかを検討し, 自尊感情と精神的回復力との関連を踏まえたうえで, 初任者保育士の育成には, どのような方略が有効となるのかを提言したいと考えた。

#### **研究Ⅰ：「仕事でのつまずき、つらかったこと」についての調査・尺度作成**

認可保育園(公立・私立)に勤務する保育士に対して調査を実施した。勤務年数2年未満の保育士には, 仕事でのつまずいたことやつらかったことをどのように乗り越えてきたのかを自由記述で求めた。2年以上の保育士には, 後輩の働きぶりをみて特に良い面と気になる面について「子どもに対して」「保護者に対して」「同僚に対して」の項目別に記入してもらった。調査対象として, 千葉県主催の研修会に参加した公立・私立園の保育士および東京都内, 大阪府内にある私立園の保育士合計96名に実施し, 49名(2年未満:17名, 2年以上:32名)から有効な回答を得た。

岡田ら(2001)の先行研究によると, 保育士の職場環境ストレス認知尺度は「上司」「同僚」「養育者」「仕事」に関連したコンフリクト認知の4要因とされていた。しかし, 今回の調査からは, 新たに「子どもとの関わり」と「保育士としての自信のなさ」がつまずきの要因となっていることがわかった。また, 初任者保育士が仕事でのつまずきやつらかった時には, 周囲の人のサポートや自分自身で気をつけながら乗り越えていけることがわかった。つまずきを乗り越えるときには自分自身も持っている忍耐力や自己への価値的な感情が関係していると考えられることから, 精神的回復力や自尊感情が関係しているのではないかと思った。

この研究の回答をもとに岡田ら(2001)の先行研究に自作の項目を加え, 27項目からなる保育士つまずき尺度を作成した。

#### **研究Ⅱ：初任者保育士の保育士のつまずく要因～精神的回復力と自尊感情との関連について～**

目的の第一は、初任者・中堅者・熟練者保育士のつまずく要因は何であるのかを明らかにすることとした。第二は、役職別につまずく要因は何であるのかを明らかにすることとし、第三は、園種別（公立・私立）につまずく要因は何であるのかを明らかにすることとした。また、第四は、自尊感情と保育士のつまずく要因との関連があるのかを明らかにすることとし、さらに、第五は、目的の第四で明らかになった保育士のつまずく要因と精神的回復力との関連があるのかを明らかにすることとした。さらに目的の第六は、初任者と中堅者と熟練者保育士のつまずく要因が自尊感情と精神的回復力とがどのように関連するのかについて明らかにすることとした。

第一の結果、初任者保育士は「指導における葛藤」や「自信のなさ」、中堅者保育士は「保護者とのトラブル」や「指導における葛藤」「コミュニケーション不足」、熟練者保育士は「コミュニケーション不足」や「保護者とのトラブル」につまずくことが明らかになった。

このように、初任者・中堅者・熟練者保育士が異なったつまずきを抱えていることがわかった。経験年数とともに保育者の関心や仕事に対する思いも変わることから、直面する問題、悩みも変化すると考えられ、経験年数を経ても熟練度に応じた保育上のつまずきを抱えていると考えられた。

第二の結果では、保育士つまずき尺度の下位尺度の中で「コミュニケーション不足」は、主任の得点が高く補助保育士との間で有意な差があった。「仕事量の多さ」「保護者とのトラブル」は、主任の得点が高くフリー保育士との間で有意な差があった。また、クラス担任の得点が高くフリー保育士との間で有意な差があり、フリー保育士の得点が高く補助保育士との間で有意な差があった。園内における主任は、日常業務のすべてを掌握する立場である。つまり、仕事量や保護者との関係、園内の人間関係の調整をするなど、主任は他の役職と比較して心理的ストレスが高いといえる。このことは結果からも窺えた。補助保育士は、「仕事量の多さ」も制限されており、「保護者とのトラブル」も保護者と直接関わる機会が少ないため、得点が低かったのではないかと考えられた。

第三の結果では、公立園に勤務する保育士は「コミュニケーション不足」がつまずく要因となり、私立園に勤務する保育士は「指導における葛藤」や「保護者とのトラブル」がつまずく要因であることが示された。公立園では、初任者保育士の採用が殆どないのが現状で、初任者の気持ちを理解できなくて、初任者・中堅者・熟練者保育士との摩擦からコミュニケーション不足が生じているのではないかと推測した。一方、私立園においては、初任者保育士が過半数を占める園も存在する。指導における葛藤や保護者との対応に苦慮することが考えられた。

第四の結果では、自尊感情が高いと、保育士は「保護者とのトラブル」も少なく、「指導における葛藤」や「指導のなかでの自信のなさ」につまずかないことが明らかになった。

第五の結果では、保育士が「指導における葛藤」を抱えていても冷静に自分の感情をコントロールしながら立ち向かうことができることが明らかとなった。また、周囲の人とのコミュニケーション不足を感じ、自信がもてずにいる保育士は、新しいことに興味や関心をもってチャレンジしないことが明らかになった。

第六の結果では、初任者で自尊感情が高い保育士は保護者とのトラブルも少なく、「指導における葛藤」や「自信のなさ」でのつまづきがないことが明らかになった。また、自信のなさでつまづかない保育士は、色々なことを知りたいという気持ちをもって、新しいことにチャレンジしていくことがわかった。自尊感情が低いと自信のなさからつまづいてしまうため、動揺せずに自分を落ち着かせて冷静でいられるように心がけていることがわかった。

以上の結果より、中堅者で自尊感情が高い保育士は、「指導における葛藤」や「コミュニケーション不足」、「自信のなさ」、「保護者とのトラブルの要因」ではつまづかないことが明らかになった。自尊感情が低い保育士は、指導における葛藤でつまづいてしまうと、自分の感情をコントロールしていることがわかった。そして、熟練者で自尊感情の高い保育士は、「指導における葛藤」や、「自信のなさ」の要因でつまづかないことが明らかになった。さらに、自尊感情低い保育士は、自信のなさでつまづいてしまうと仕事への見通しを失うが気分転換を図りながら、ねばり強く課題解決に立ち向かうことがわかった。

3群ともに自尊感情が仕事の多さに関連していないことが共通していた。このことは、保育士という職種を選択した段階で、大変さが当たり前であるという考えが備わっているからかもしれない。田爪・小泉（2005）が述べているように“保育者である自分”を自覚しながら養成校の過程で「保育者アイデンティティの確立」によって、保育という仕事内容を理解できているのではないかと考えられる。

3群ともに、自尊感情が高ければ、保育上でのつまづきが精神的回復に繋がっていくことが明らかになった。また、初任者保育士のつまづく要因が「指導における葛藤」と「自信のなさ」に関係していることから、自分自身の考えがつまづく要因になっていると考えられた。仕事には、それぞれ目標課題があり、課題は誰にでも生じる必然的なものである。その課題を乗り越えられるかどうかは、その人自信の意思の強さや自分自身を肯定的にみるか否定的にみるか、という自己評価意識と関係するといえる。また、自己評価意識を「これでよい」と自分自身が思い、物事に立ち向かうには自尊感情の高さが必要となる。ゆえに、初任者保育士が「指導における葛藤」

や「自信のなさ」を抱えていても自尊感情が高い保育士は、自己の感情をコントロールしながらねばり強く課題に立ち向かい、与えられた課題を乗り越えることができるのではないかと考えた。

中堅者・熟練者保育士にも同様なことがいえる。経験を積み重ねながら、保育実践の中での成功と失敗を繰り返すなかで、自分自身で「これでよい」というものを掴むことで、精神的回復に繋がるのではないかと考えられた。

### 総合考察

研究ⅠとⅡを行い、初任者保育士が抱える保育上のつまずきが何であるのかを明らかにし、維持ならび向上しながら仕事ができるには何が必要なのかを検討した。さらに、自尊感情と精神的回復力との関連を踏まえたうえで、初任者保育士の育成において、どのような方略が有効なのかを提言できるのではないかと考えた。

研究Ⅰの調査結果から、「子どもとの関わり」や「保育士としての自信のなさ」が新たなつまずき要因であることがわかった。岡田ら（2001）の保育士の職場環境ストレス認知尺度を参考に「保育士つまずき尺度（自作）」27項目を作成した。

研究Ⅱの結果から、初任者・中堅者・熟練者保育士が異なったつまずきを抱えていることが明らかになった。3群ともに自尊感情が高ければ、保育上でつまずきを抱えても精神的に回復することがわかった。一方、3群ともに自尊感情が低くても自分自身の感情を調整しながら回復することができるという結果となったが、様々な新しいことにチャレンジしたり、将来に向けて、前向きな気持ちで取り組む姿勢までには至らなかった。その理由は、自尊感情の高低において、精神的回復力の差に違いがあるのではないかと考えられた。初任者保育士つまずく要因は「指導における葛藤」や「自信のなさ」であった。自尊感情が高ければ、「指導における葛藤」や「自信のなさ」でつまずかないことがわかった。

このことから初任者保育士育成において、つまずきにねばり強く努力していることを激励したり、若い人が取り組む姿勢を褒めたり、困惑場面で直接的に介入した援助支援を行うことで自信を取り戻し、指導における葛藤も軽減するのではないかと考えられた。また、初任者の人数が少ない園では、初任者は人数の少なさから意見を主張することが難しく、初任者の気持ちを理解できなくて、初任者・中堅者・熟練者保育士間で摩擦も生じるのではないかと考えられた。職場内の人間関係のあり方は重要であるといえる。つまり、初任者は上手な自己主張の仕方を身につけること、経験者はキャリアの短い者への自己主張しやすい環境づくりへの配慮が必要でないかと考えられた。これらのことから保育士の経験年齢幅が、園内において充実するこ

とも保育士が成長するうえでは重要な鍵であると示唆することができた。

この調査の結果、初任者保育士を支援するうえで初任者保育士のつまづく要因を検討し、現場の保育士が取り組める具体的支援を提言することができた。今後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も必要であり、それらを踏まえ保育士の支援のあり方を検討していきたい。保育への熟達化を保障するために職業に就いてから職業人としてどのようなステップを踏み、どのように成長していくか、専門職としてどのようなキャリア発達およびキャリア形成を遂げるのかについてプログラム化することを今後の課題にしたいと考えている。