

原著論文

保育者のキャリアを支える「拠りどころ」に関する一考察

—「3歳未満児」と「3歳以上児」のクラス間における異動の危機に着目して—

矢野 光恵^a, 橋本 信子^a

A Study on "Reliance" that Supports the Career of Childcare Workers:
Focusing on the Crisis of Transfer between "children under 3 years old class" and
"children over 3 years old class"

Mitsue YANO^a, Nobuko HASHIMOTO^a

要 旨

本研究は、異動をきっかけに生じた離職の危機を経験したことがある就職3年目以上の保育者を対象に、何を拠りどころに事態を好転させ、その後は自身にどのような変化があったのか、その実態を明らかにし、離職を回避する具体的な方策の示唆を得ることを目的としている。

協力が得られた保育教諭4名を対象に、半構造化インタビュー調査を行った。就職時から現在に至る期間の「心の安定度」を曲線で作図してもらい、心の安定曲線の下降を「危機」と捉え、それを脱した「節目」の時期に「拠りどころ」となったエピソードを対象として、分析を行った。

研究の結果から、「3歳未満児」と「3歳以上児」のクラス間における異動は、保育者としての「危機」をもたらしていることが分かり、そこから2点の示唆が得られた。また、危機の回避となりうる、あるいは危機を乗り越え、その後の保育者人生を支える「拠りどころ」については、3点の示唆が得られた。

キーワード：保育者、キャリア、離職の危機、「3歳未満児」と「3歳以上児」のクラス間の異動

1. 目 的

保育者不足を背景に離職の問題が取り沙汰されて久しい。保育施設にとって保育者の離職は保育の質の維

持・向上の面からも園経営の面からも不安要素となる。そのため、各保育施設では特に初任者に対して手厚い支援策が講じられている。一方、すでに初任時代を終えて一人前の成員と認められた後は、研修内容の工夫や保育者の特性に適応した人員配置、仕事と家庭の両立支援等、その人に必要と思われる支援策が講じられている。しかし、初任時代の支援策に比べて手薄いことは否めない。初任時代を乗り越えることさえできれば、その後は順調ということなのだろうか。

エドガー・シャイン (Edger H. Schein) は、キャリアの主要な段階を10の階層に分類している (図1)。保育者のキャリアパスをシャインの10段階に当てはめると、第1・2段階は保育者養成時代、第3・4段階は職場での初任時代、第5・6段階は保育現場の一員として地位を獲得する時代 (ただし、第6段階のシャインの考える雇用形態と、日本の保育者の雇用形態とは異なる)、第7段階はキャリア途中の危機に自分を再評価する時代、第8・9段階はこれまでの経験を十分に活かす時代、そして第10段階の退職に到達する時代で、退職後再就職する場合は新しい職場で第1段階のスタートからキャリアパスを積み上げることになる。

本研究で対象とするのは第7段階にある保育者 (本研究では就職3年目以上の保育者) である。橋本・矢野 (2019) は、保育士・保育教諭の経験年数に関わらず、3歳未満児 (以下「未満児」とする) 保育と3歳以上児 (以下「以上児」とする) 保育にはそれぞれの保育内容や方法があり、「未満児」と「以上児」のクラス間における異動が、離職の危機を招く可能性を指摘している。

本研究では、「未満児」と「以上児」のクラス間における異動と離職の危機を経験したことがある就職3年目以上の保育者を対象に調査を行った。その異動をきっかけに生じた“キャリアの半ばの危機”に対して、

^a安田女子短期大学保育科

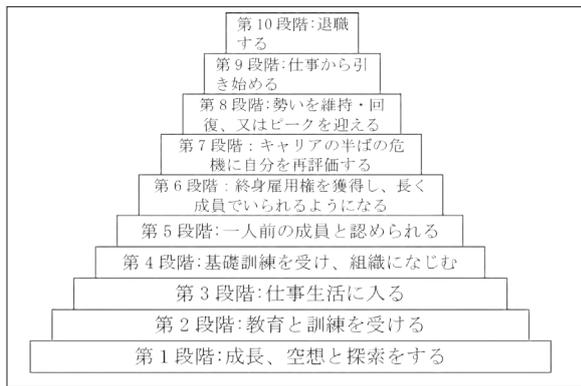


図1 キャリアの主要な10の段階¹⁾

何を抛りどころに事態を好転させ、その後は自身にどのような変化があったのか、シャインの言う“自己を再評価”できる体験の内実を明らかにすることを目的とし、キャリア半ばにある保育者が、危機を乗り越える具体的な方策に示唆を得たいと考える。

2. 方法

1) 調査方法と調査対象

半構造化インタビュー調査を行った。協力者には質問内容を公開し、調査協力の承諾を得た上で実施した。

協力が得られた広島県の認定こども園1園のなかで、未満児から以上児クラス担任、またはその逆の異動を経験した保育教諭4名(全員正規職員・女性)である。

2) 調査期間

質問内容を事前配付し、2020年3月11日(水)、7月11日(土)にインタビュー調査を実施した。

3) インタビューの実施内容

協力者に、就職時から現在に至る期間の「心の安定度」を曲線で作図・視覚化してもらい²⁾、増減に振れた時期を話題に、その時の状況や気持ちを対話形式でインタビューを行った。協力者は、事前に記入したメモを参考にして自由に話し、さらに思い出した事柄を付け加えてインタビューに応じた。また、「自分の保育者としての職業人生の中で支えとなるような『節目』の時期はどこですか」と尋ね、その時点でのエピソードを尋ねた。本研究では、ここでのエピソードを「抛りどころ」として分析を行った。図2は、本調査での「心の安定度」曲線の作図と調査方法のイメージ図である。

3. 結果

1) 調査票の配布と回収の結果

調査対象者の属性は表1のとおりである。

表1 調査対象者の属性

保育者	経験年数	現在の担当	経験したことがあるクラス
A	3年目	縦割り幼児	0歳児、1歳児、縦割り幼児
B	4年目	縦割り幼児	1歳児、2歳児、縦割り幼児
C	5年目	縦割り幼児	1歳児、2歳児、縦割り幼児
D	10年目	2歳児	0歳児、1歳児、2歳児、縦割り幼児、フリー*

*フリー：定められた担当クラスはなく、その日時における必要に応じてサポートに入る保育者

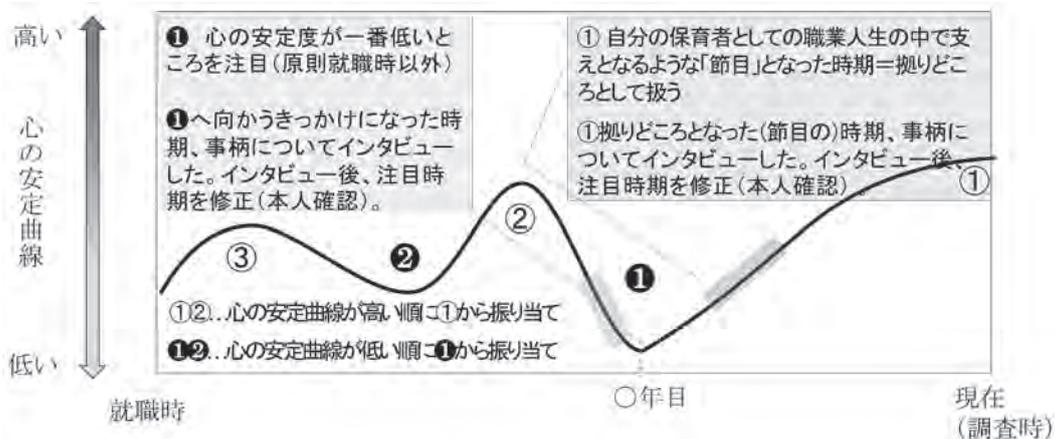


図2 本調査で用いた「心の安定度」曲線の作図と調査方法のイメージ図

2) 調査対象者の心の安定曲線と保育者としてのキャリアを支える「拠りどころ」

図3は調査の結果得られた保育者Aの「心の安定度曲線」である³⁾。また図4はインタビューで得られた保育者Aの心のゆらぎ（心の安定度が一番低い所へ向かうプロセス）と拠りどころの契機（心の安定度が一番低いところから脱出するプロセス）の過程である（以下、保育者B～Dも同様）。

保育者Aにとって、図3の①へ向けて安定に揺らぎをもたらしたきっかけは、未満児から以上児クラスへの異動の通達であった。「毎日泣いていた。どうしたら良いのか不安で、…(略)…子どものことよりも大人(保育者)のことが不安でした」と述べている。

Aにとって、この時期を抜け出した経験（図3①へ）が「拠りどころ」となっていた。一つは、「先に幼児組に異動した先輩（同年3月末退職）が厳しく仕事について教えてくれた」ことであった。もう一つは、同じ幼児組を担当する先生に「不安をありのまま伝える機会」があり、その時「否定されることなく全

て肯定してもらえたこと」であった（図4）。

保育者Bが①（図5）へ向かったきっかけは、未満児クラスから以上児クラスへの異動であった。「一時的な人手不足が背景にあった異動だったので、…(略)…いつまで頑張ればいいのかと…(略)…そんな中で大人と大人の合わなさはしんどかった」「…(略)…幼児だと子ども同士の関係が大切なのに、手伝いがちだった。人数が多いから、視野を広げなければいけないところもしんどかった」と述べている。

Bの「拠りどころ」となったことは、心が折れかけた時（①）に、他の幼児クラスを担当している先輩が声をかけてくれたことであった。「…(略)…(自分に声をかけ)選択肢を与えてくれたり、一緒に考えてたりしてくれたり」、「次は～するのよ」と長期的視点で教えてもらったことが、支えとなり「一人じゃない」という感覚をもち、保育へのこころもちも変わったということであった。そのプロセスは図6のとおりである。

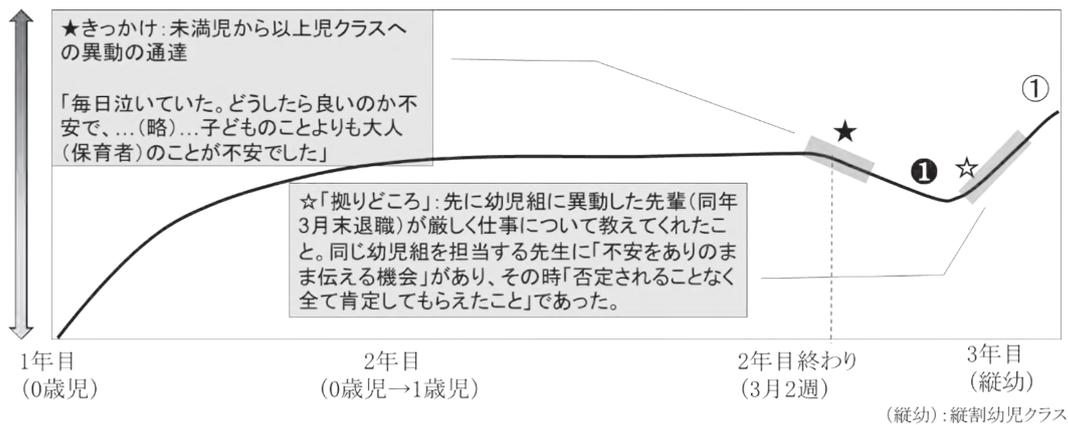


図3 保育者Aの心の安定曲線

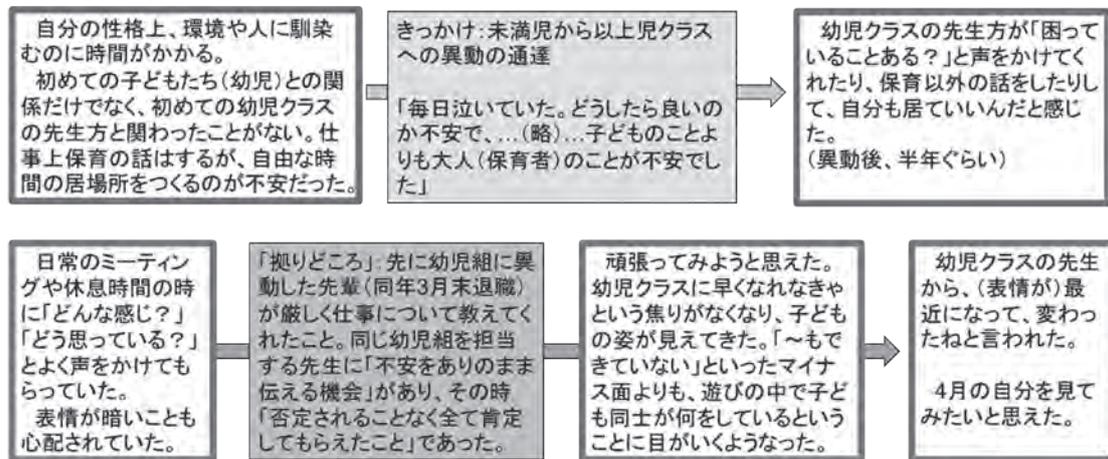


図4 保育者Aの心のゆらぎ（上段）と拠りどころの契機の過程（下段）

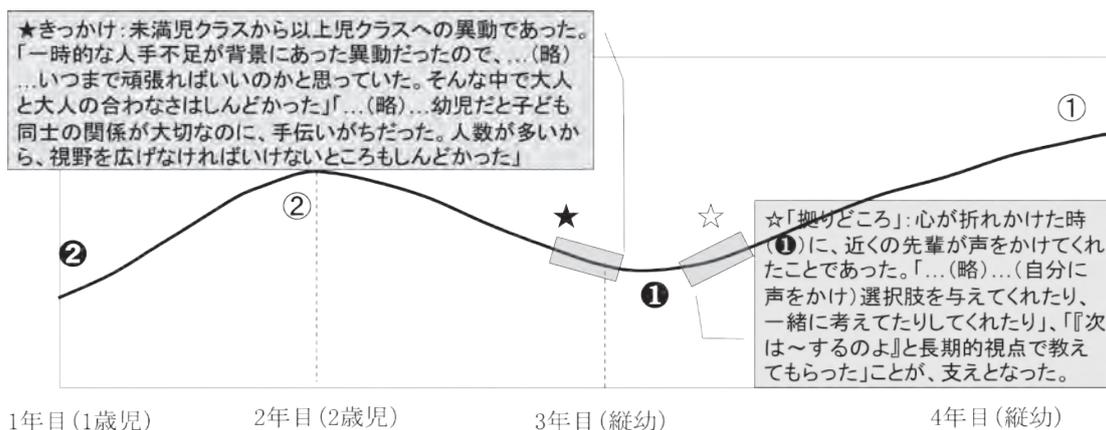


図5 保育者Bの心の安定曲線

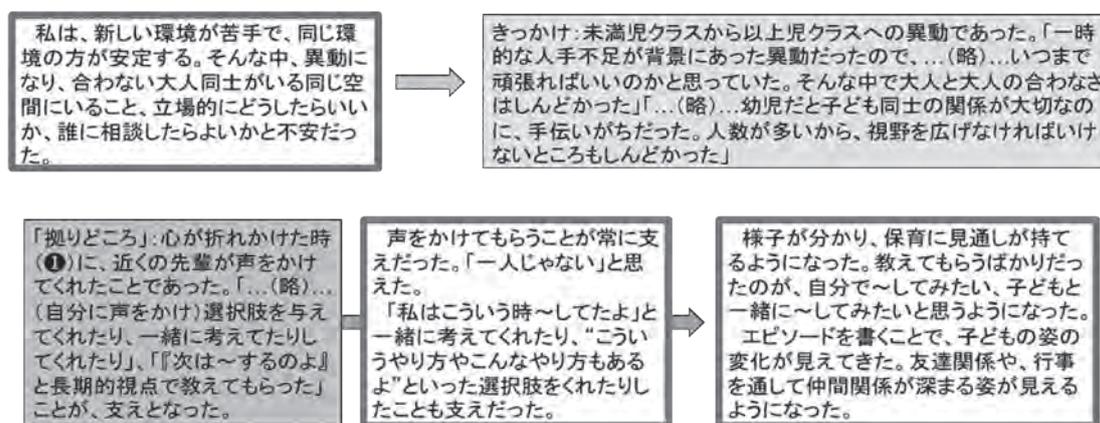


図6 保育者Bの心のゆらぎ(上段)と振りどころの契機の過程(下段)

保育者Cにとっての「振りどころ」の経験は②(図7)の時期であった。人間関係の悩みが、保育にも影響すると感じていた中(図7の①)、未満児から以上児への異動により物理的な関係性の変化がもたらされ、気持ちが「停滞」から「安定への試行」へ向かう時期の同僚や上司からの言葉が振りどころとなってい

た。「好きにしていんだよ。あとは私がやるから」という励ましや、「『私はC先生の保育好きだから、先生は先生のままでいいよ』といった言葉が現在でも支えになっている」と述べた。その過程は図8のとおりである。

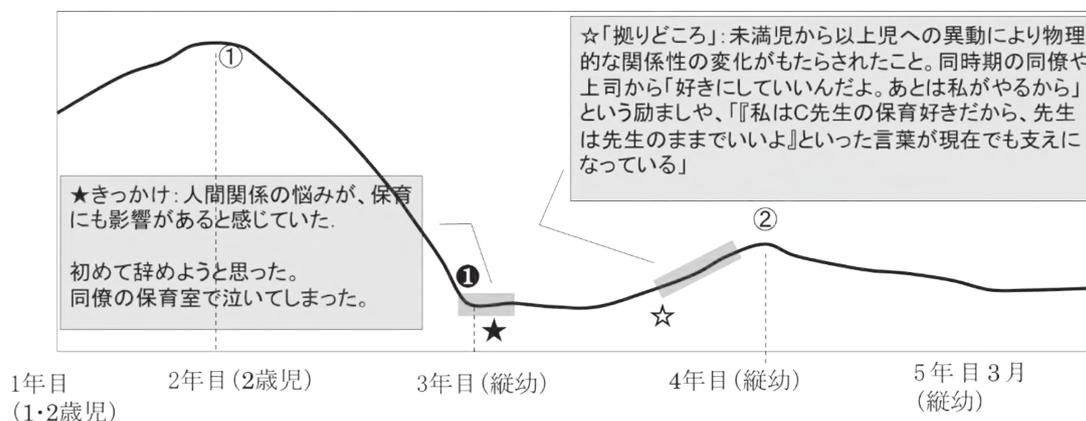


図7 保育者Cの心の安定曲線

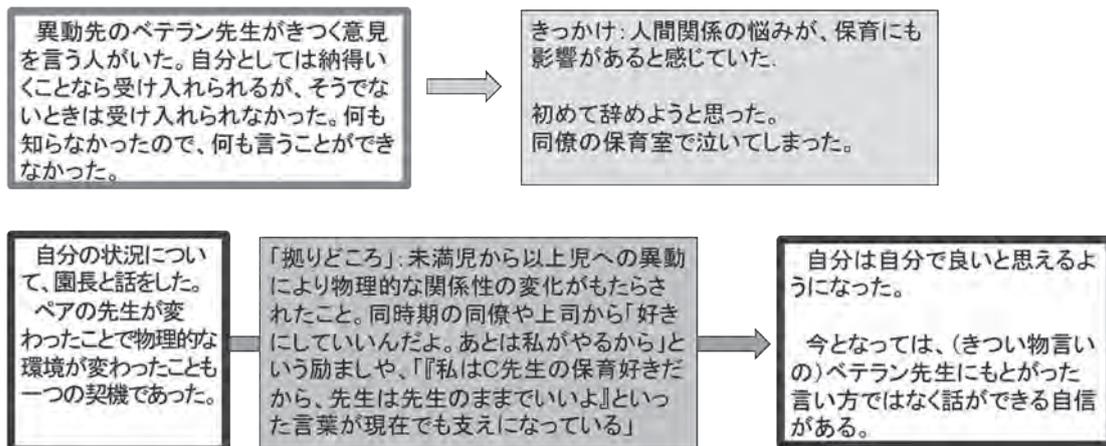


図8 保育者Cの心のゆらぎ（上段）と拠りどころの契機の過程（下段）

保育者Dにとっての「拠りどころ」の経験は、①（図9）の時期にかけてもらった言葉であった。自分の保育に対する「想い」が理解されていないと感じたり、誤解されたままの情報が上司に報告されたりする中、「自分も話し合ったり、発信したりすればよかったが、しないままだった」という状況に陥り苦しかったと言う。

年度の途中で以上児クラスのフリーから、未満児へ異動した頃、「あなたの気持ちはわかるよ」と自分を肯定してくれる先生がいてくれたことが支えとなった。これを契機に「自分の思いを相手に伝えること、伝わっていないと思ったとき、相手の話を聞くように」行動が変わり、その結果「自分らしく保育ができた」。この一連の経験が「拠りどころ」になっているということであった（図10）。

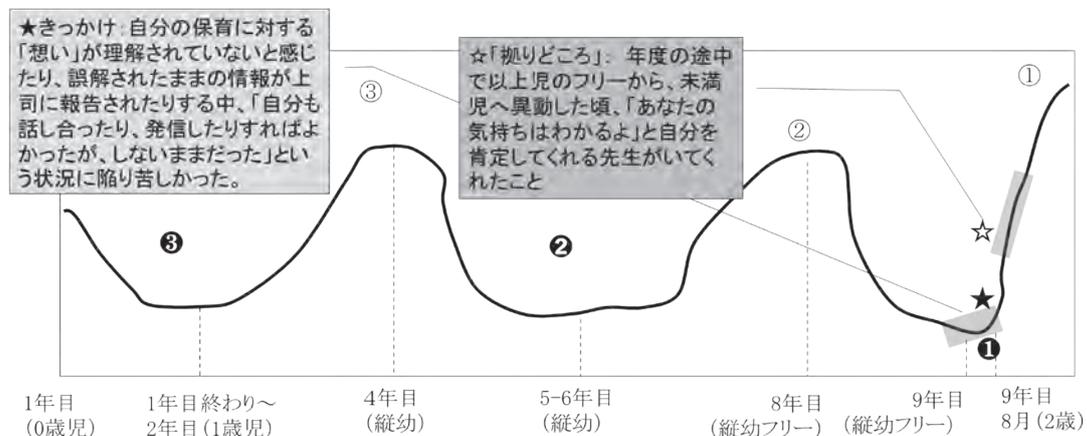


図9 保育者Dの心の安定曲線

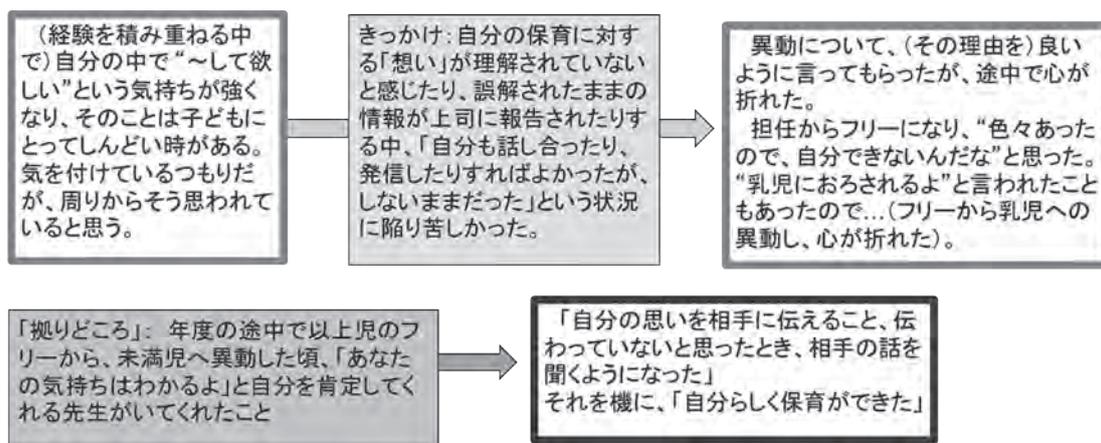


図10 保育者 D の心のゆらぎ（上段）と振り返りどころの契機の過程（下段）

4. 考 察

1) 「3歳未満児」と「3歳以上児」のクラス間における異動は危機か

少なくとも、今回の調査の「心の安定度」という観点からすると、異動が心の安定曲線の下降（ゆらぎ）をもたらする大きな要因になっていると言える。

本調査からすると、就職時以外では大きな危機になっている。また、就職時の安定度の低さは「初めての」「職場に慣れる」、「仕事に慣れる」ということが主な理由であった。そういった意味で、職場や仕事に慣れた時期にも関わらず、安定度が脅かされる要因として、「未満児」と「以上児」のクラス間の異動があげられる。この点では筆者らの研究による「未満児」と「以上児」のクラス間における異動が、離職の危機を招く可能性の指摘を再認したことになる。

今回の調査協力者の異動経験は、4人中3人が未満児から以上児への異動1回のみ、1人が双方への異動経験者であった。どちらからどちらへの異動がより危機であるかといった結果は特に得られていない。

その“危機”の内実については、「未満児」と「以上児」の違いによる保育や子ども理解の違いも含まれているが、そういった新しい環境にどうやって慣れるか、誰に相談するかといったことに関する不安要素が大きかった。この不安要素については、経験年数が比較的浅い4年以下の保育者A、Bであった。

一方、5年以上の経験年数の保育者C、Dからは、保育に対する考え方や初任者ではない立場での人間関係が主たる悩みであった。

2) 危機を乗り越え、その後の保育者人生を支える「振り返りどころ」とは

「振り返りどころ」は、保育者人生の危機の直後に、身

近な保育者もたらしてくれていた。この「振り返りどころ」は必ずしも心の安定度の高いピークとは限らなかった。保育者A、Dは、不安や悩みを打ち明けた相手との対話から「振り返りどころ」を得ていた。“これまでの自分を否定されることなく肯定してもらった”ことが、心の安定曲線の上昇に繋がっていた。保育者B、Cは、危機に見舞われていることを察知した保育者の行為を「振り返りどころ」としていた。“こんな時、私は～にしていたけれど、どうする？”、“先生の保育が好きだから思うようにすればいいよ、フォローするよ”と教え導いたり、協力したり、保育を通して立ち直りへの実質的なサポートをしていた。

どのケースからも、「振り返りどころ」が確保されたことで、気持ちの立て直しが図られ、事態が好転したことが分かった。「保育に見通しが持てるようになった。教えてもらえばよかったのが、自分で～してみたい、子どもと一緒に～してみたいと思うようになった」と保育への意欲を取り戻していた。また、「～もできていないといったマイナス面よりも、遊びの中で子ども同士が何をしているということに目がいくようになった」「友達関係や、行事を通して仲間関係が深まる姿が見えるようになった」と子どもの姿の理解にも好影響が表れている。さらに、「自分の思いを相手に伝えること、伝わっていないと思ったとき、相手の話を聞くようになった」と職場での関わり方に変化が生じたり、「自分らしく保育ができた」、「自分は自分で良いと思えるようになった」といった自己肯定感が得られたりしている。

5. ま と め

本研究を通して、経験年数や異動経験の回数、専門的知識の積み重ねに関わらず、職場における理解者の

存在が離職の危機を回避させている実態を把握できた。

“異動の危機”については、次の2点の示唆が得られた。

- ①異動後だけではなく、異動の通達時から異動までの過程も危機となること。

異動年度4月の問題ではなく前年度の時期から本人にしても組織としても準備やサポート体制が必要であると言える。

- ②異動がもたらす危機は経験年数・異動経験数、専門的知識の積み重ねとは違う要因が絡んでいること。

このことは、経験があるからといって危機が回避できる、上手く乗り越えられるわけではないということを意味している。シャインの第5段階に入り、保育現場の一員として地位を獲得して次の段階を迎えているからといっても、その後のキャリア形成が安泰なわけではない。「ベテランだから」という理由で一任せずに細やかなサポート体制が必要である。また、この危機は1度で終わるとは限らず、キャリア形成の中で複数回おとずれの可能性が大きいという認識も必要である。

危機の回避となりうる「拠りどころ」については、次の3点の示唆が得られた。

- ①保育者としての自分がありのまま肯定される、受け入れられることが一番の拠りどころとなること。

「あなたの保育が好き」「あなたの気持ちはわかるよ」「そのままのあなたでいいよ」といった、否定や大きな変革を求められることなく、まずは今現在の自分を肯定されることが拠りどころとなることが明らかになった。

- ②協力・サポートの在り方としては、選択肢を暗示させながら自ら選ぶ方向、自由に選択する方向で背中を押し、力になることを伝えるのが有効であること。

「こんな時、私は～にしていたけれど、どうする?」「どう思っている?」「思うようにしたらいいよ、フォローするよ」といったサポートの在り方が、危機により一時的に止まっていた保育への意欲や思考「教えてもらうばかりではなく、自分で考えて保育をしてみたい」「子ども達と共に考えながら一緒になって保育をつくっていきたい」という思いが再開するきっかけになっているように思われる。

- ③職場における身近な理解者の存在が「拠りどころ」となること。

る」となること。

保育者としての拠りどころは、職場外の家族や友人ではなく、職場にある。職場内で“理解してもらえない”と思っていたり、“立ち止まっている”と思われていると感じたりしている一方で、同じ職場内で①や②のようにサポートができる同僚がいることが何よりも重要な点である。

特に①と②については、シャインの第7段階“キャリア途中の危機に自分を再評価”し、次の第8段階“勢いを維持・回復、又はピークを迎える”ことに大きな影響をもたらしている。「拠りどころ」により、危機を脱したときの好転プロセスとしては、①により気持ちが立ち直ってくる、それによって②の問いかけや後押しにより、自分で考えて保育をしてみたい・子どもと一緒に保育をつくりたいという思いが芽生え、行動に移り、事態が好転していている。

その①②の「拠りどころ」をもたらしてくれる存在が職場内にいること、つまり③が重要である。危機をもたらす背景や文脈を理解できるのは、同じ文化を共有している者でないと①も②も難しいからである。ましてや“危機”や悩みの内容が守秘義務と関わることも多い職種であることもその理由となると推察される。

以上のことから、異動の通達時から異動への過程が危機になることを踏まえて、園全体として心の安定を取り戻すまでの期間、メンター制度、異動準備のための実地研修等、保育者同士によるサポート体制を講ずる必要がある。メンター制度や保育者同士によるサポート体制を検討する際には、先述の「危機を脱したときの好転プロセス」を折り込みながら実施することが重要であると言える。

謝 辞

本調査研究に際し、多大なご協力をいただいた認定子ども園・先生方に対しまして、心より感謝申し上げます。

注および参考文献

1. エドガー・H. シャイン著 金井 寿宏 (翻訳) 『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう (Career Anchors and Career Survival)』2003 白桃書房 p.13
2. 調査者2名は、被験者が作成した「心の安定度」の曲線に、インタビューで得られたキーワードを協力者の確認を得ながら番号や補助線を加筆して図を完成した。最終的な図は被験者にも間違いがないか確認している。
3. ① (黒字の番号) は、心の安定期のピークについて安定している順を被験者につけてもらった。② (白字の番号) は、安定が停滞している時期のピークの順を同じく

つけてもらった。

4. 橋本信子・矢野光恵 (2019) 「3歳未満児」と「3歳以上児」の保育における専門性の違いに関する一考察～保育者自身が感じる保育の異動時の困難さに着目して～日本乳幼児教育学会 第29回大会 研究発表論文集 pp.168-169
5. 安田裕子 (編集) 滑田明暢 (編集), 福田茉莉 (編集), サトウタツヤ (編集) 『TEA理論編』2015 新曜社
6. 安田裕子 (編集), 滑田明暢 (編集), 福田茉莉 (編集), サトウタツヤ (編集) 『TEA実践編』2015 新曜社

[2022. 10. 6 受理]

コントリビューター：藤原 逸樹 教授
(保育科)