

新任保育者が精神的不調により早期離職に至ったプロセス —複線径路等至性アプローチとライフラインメソッドを用いた一事例研究—

The Process of Early Resignation Due to Mental Distress in a Newly Appointed Childcare Worker
—A Single-Case Study Using Trajectory Equifinality Approach and Lifeline Method—

島村 光* 金子 泰徳**

要旨 本研究は、精神的な不調から早期離職を経験した保育者 1 名を対象にインタビュー調査を行い、入職時から離職に至るまでのプロセスを詳細に検討することを目的とした。4 回の半構造化面接を実施し、入職から離職に至るまでに関する聞き取りを行ない、複線径路等至性モデリング (TEM) と、ライフラインメソッドによる分析を行った。TEM とライフラインの結果から、労働時間の過多ならびに休息の減少が保育者を脆弱な状態にし、そこに年間行事等が重なることで段階的に不調が増強していくプロセスが示された。また、本事例の早期離職においても、先行研究と同様に、人間関係、仕事量の過多、体調不良の要因が影響していることが見出された。

【キーワード：幼稚園教諭，保育士，早期離職，複線径路等至性アプローチ，ライフラインメソッド】

1. 問題と目的

1. 保育者の離職率の高さについて

保育者の離職率の高さが近年問題になっている。厚生労働省 (2020)¹⁾によれば、保育所で勤務する保育士の離職率は 9.3% である。さらに、保育所で勤務する常勤の保育士のうち、経験年数 8 年未満の者が 5 割弱を占めている。一方、文部科学省 (2018)²⁾によると、2016 年における幼稚園教諭の平均勤続年数は 10.3 年であった。これに対して、小学校教諭の平均勤続年数は 18.1 年となっており (文部科学省, 2018)²⁾、以上のことから幼稚園教諭の勤続年数や保育士の経験年数が顕著に低いことが推察される。また、離職者の平均年齢に注目すると、保育者が若手を中心に構成されていることが窺える。具体的には、小学校、中学校、高等学校の離職者の平均年齢はすべて 50 歳以上であるのに対し、幼稚園および幼保連携型認定こども園の離職者の平均年齢はそれぞれ 32.9 歳、33.6 歳であった (文部科学省, 2017)³⁾。保育士不足が叫ばれる本邦において、労働力の中心となっている若年層の保育者の離職は重大な問題であるといえる。

2. 新任保育者の離職率について

厚生労働省 (2015)⁴⁾によると、保育士の離職については、入職から 7 年以下の者が約半数を占めるとされている。また、全国保育士養成協議会 (2009)⁵⁾の統計では、養成校を卒業後、保育現場に就職した者のうち、2 年目の時点で就労を継続している割合は 76% であるとしている。つまり、新任保育士のうち、およそ 4 人に 1 人が 2 年以内に離職していることがわかる。

3. 新任保育者の離職の要因について

新任保育者の離職の要因は、様々な先行研究があり、検討が進められている。

遠藤ら (2012)⁶⁾は新任保育者の離職について、特に大きな要因となるのが「職場の方針への疑問」「心身の不調」「職場の人間関係」「将来に希望が持てない」「休暇の少なさ」等であることを明らかにしている。森本・林・東村 (2013)⁷⁾が行ったインタビュー調査では、調査対象者の 3 名全員が、「人間関係」がストレスサーとして経験され、離職に至ったということが明らかにされている。

全国保育士養成協議会 (2009)⁵⁾が実施した調査では、卒業後 2 年目の離職理由として「職場の人間関係」、「心身不調」、「職場の方針に疑問」、「自信喪失」などが示されている。木曾 (2018)⁸⁾が指

* 埼玉純真短期大学 こども学科，相模原市立青少年相談センター (Youth Counseling Center, Sagami City)
** 相模原市立青少年相談センター (Youth Counseling Center, Sagami City)

摘しているように、多くの研究で「人間関係」と「心身の不調」が共通の要因として見出されている。

新任保育者が抱える人間関係に関する困難については、蒲池（2019）⁹⁾が詳細な検討を行っている。蒲池（2019）⁹⁾では、「新任に対する姿勢：厳しい指導や否定的態度、認めてくれない」、「感情表出」、「相談しづらい環境：分からないことや不安なことを聞けない」、「コミュニケーションが負担：先輩や保護者」、「職員間で共有していない：保育観や子ども観、指示内容や意見など」、「様々な関係により、主体的に行動できない：上下関係や女性の多さ」の6個の要因を見出し、そこから成る論理的な構造を論じている。

心身の不調については、上村（2012）¹⁰⁾の指摘がある。上村（2012）¹⁰⁾は、保育士の精神的健康度と疲労度を調査しており、新任保育士のうち約40%が、心の疲労度が高い状態にあり、約17%が心の健康度が低い状態にあるとしている。いずれの割合も一般成人女性の割合と比較して高いものとしている。したがって新任保育士の精神的な状態は悪い状態にあると考察されており、保育現場特有の問題があることが推測される。

ここまでに言及した他にも、新任保育者に関する研究では、ストレス耐性が低いこと（上村、2011）¹¹⁾、他の年代と比べてストレスの事態が多いこと（高橋・首藤、2007；上村・七木田、2006）¹²⁾¹³⁾、バーンアウトに陥りやすいこと（齋藤ら、2009）¹⁴⁾などが指摘されている。

木曾（2018）⁸⁾は、人間関係と心身の不調という2つの要因が挙げられやすいが、この要因は別々の独立したものとしてではなく、因果関係として捉える必要があるのではないかと指摘している。つまり、人間関係というストレスが常在し、ストレス反応という結果として心身の不調に陥っているということである。調査研究の構造上、どちらかを離職の要因として回答する必要があり、別々の要因として語られているだけで、実態は両方が同一の事象として包含されているケースが多いと推察される。

4. これまでの研究の課題

これまでの研究には2点課題があると考えられる。1点目は、離職について包括的な理解に繋がっていないということである。多くの調査研究で、離

職につながる要因の検討がなされているものの、それらが、いつ、どのように、影響を与えているのかについては検討が不足している。複雑に要因が絡む人生経験の中で、全体を通してプロセスを検討することが必要だといえる。傳馬・中西（2014）¹⁵⁾はインタビューにより離職に至るまでの全体的なプロセスを検討している。しかし、傳馬・中西（2014）¹⁵⁾では、心身の不調という要因は絡んでいないため、この要因を含めたプロセスの検討を重ねていく必要があると考える。

2点目は、保育者の離職に関連する調査研究では、生存バイアスを含んでいる可能性がある点である。多くの研究は園に対して調査依頼を行い、データを取得している。そのため、実際に離職を経験した者のみのデータではないことが多い。離職の要因、きっかけを探る上では、対象者の適切な抽出が必要である。また、心身の不調により離職した場合、数量的なデータの取得が一層困難であり、実態が反映されていない可能性が考えられる。したがって、適切な対象者からデータを取得し、蓄積することが必要だと考える。

5. 本研究の目的と意義

本研究は、精神的な不調から早期離職を経験した保育者を対象にインタビュー調査を行い、入職時から離職に至るまでのプロセスを詳細に検討することを目的とする。本研究により、保育者が精神的な不調により離職に至る原因を早期に発見し、それに基づく支援策の提案に寄与することが期待される。

II. 方法

1. 対象

本研究の目的は、精神的な不調に陥り、離職へと至るプロセスを具体的に記述することである。したがって、複線径路等至性アプローチ（Trajectory Equifinality Approach：TEA）における歴史的構造化招待（Historically Structured Inviting：HSI）に則り、精神的な不調により早期離職を経験した人物を縁故法によって選出し、協力を要請した。対象選定の理論であるHSIは、研究目的の基、そのプロセスを捉えるべく、該当の経験をした人々を対象にインタビューや観察を行い、研究に招待することを含意する理論である（安田・サトウ、2022）¹⁶⁾。また、荒川・安田・

サトウ (2012)¹⁷⁾は、1名の対象で複線径路等至性モデリング (Trajectory Equifinality Modeling: TEM) を検討することで「個人の径路の深みをさぐる」ことができるとしている。これに従い、本研究ではプロセスを詳細に検討することを目的としているため、対象を保育者1名とした。

対象者基本情報

- 1) 仮称: A
- 2) 経歴: 4年制大学卒業後、実習先の1つであった認定こども園に新卒で就職した。
- 3) 保有資格: 幼稚園教諭一種免許、保育士資格
- 4) 勤務していた園: 都内にある認定こども園 (幼稚園型)。1学年は2クラスで構成されており、全6クラスの規模の園であった。
- 5) 職種: 保育教諭 (正規職員)
年中クラス (4歳児クラス) を担当していた。
クラスは24人で構成されていた。
- 6) 心理尺度 (State-Trait Anxiety Inventory-Form JYZ: STAI18) (特性不安): 38点
比較的安定した個人の不安になりやすさである特性不安を測定する尺度である。なお STAI (特性不安) のカットオフ得点は45点である。
- 7) 離職時点での診断: 適応障害
- 8) 入職時までの精神疾患等の罹患歴: なし

2. データ取得方法

合計で4回の面接を実施した。

- 1回目: 対象者に関する基本情報および1日の仕事の流れ、入職から離職までの年間予定などの聞き取りを主とした半構造化インタビュー
- 2回目: ライフラインの記述および離職に至るまでのプロセスに焦点をあてた半構造化インタビュー
- 3回目: ライフラインをトレースして作成した図と、インタビューから作成した TEM 図の確認および修正。図を基にした追加インタビュー
- 4回目: 追記した内容や、作成した図に齟齬がないかの最終確認

半構造化面接では、年間予定とライフラインを基に面接を行った。面接のガイドラインとして、入職時点から離職に至るまでの経緯について、その時々状況や行動、感情などについて言及した。

3. 分析方法

分析には複線径路等至性アプローチ (以下 TEA とする) における複線径路等至性モデリング (以

下 TEM とする) とライフラインメソッドを用いた。

TEA とは時間を捨象せずに人生の理解を可能にしようとする文化心理学の新しいアプローチである (サトウ, 2015)¹⁹⁾。構造の理解ではなく、プロセスを理解しようとする点に大きな特徴がある。TEA は、人間の文化化の過程を記述する手法である TEM を中心に、対象者抽出の理論である歴史的構造化ご招待 (Historically Structured Inviting: HSI)、人間の内的な変容過程を明らかにする発生の三層モデル (Three Layers Model of Genesis: TLMG) を統合・統括する考え方である (安田・サトウ, 2022)¹⁶⁾。TEM は、発達心理学や文化心理学的な観点に等至性 (Equifinality) 概念と複線径路 (Trajectory) 概念を取り込もうと Valsiner が創案したものが基盤となっている。等至性 (Equifinality) とはある一つのゴールに対して複数の到達径路があることを意味する概念であり、この等至点 (Equifinality Point: EFP) に至る複数径路を描く方法が TEM である。TEM では、以上の概念を用いて人間の成長について、社会的・文化的な文脈と時間的変化との関係の中で捉え、その多様な径路を分析および記述する (サトウら, 2006)²⁰⁾。TEM による分析および TEM 図の作成にあたっては、荒川・安田・サトウ (2012)¹⁷⁾を参考にした。

本研究では以下の手順で分析を行った。

- ① インタビューの録音音声から逐語録を起こす。
- ② 内容を切片化し時系列ごとに並べて整理する
- ③ TEM の概念による分類を行い、TEM 図を作成する。

なお、作成した TEM 図は3回目、4回目のインタビューにおいて、内容に齟齬がないか協力者に確認をし、必要があれば修正を行った。以下表1に TEM における概念とその意味を示す。また、表2に本研究における各概念の位置付けを示す。

表 1. TEM における諸概念

概念	意味
等至点 (Equifinality Point : EFP)	多様な経路がいったん収束した状態で経験や認識を表す。 研究者の研究目的として設定される他、分析によって検出された事象としても設定される。
両極化した等至点 (Polarized EFP : P-EFP)	研究者が設定した等至点の補集合的な事象を表す。 基本的には等至点と対極の意味を持つ。
分岐点 (Bifurcation Point : BFP)	経路が複数に分かれるような経験や判断を表す。 選択を促したものの (SG)、あるいは妨害したものの (SD) を捉えながら、選択が等至点とどのように関連しているのかを分析する。
必須通過点 (Obligatory Passage Point : OPP)	制度や通例に従い、通常、ほとんどの人が経験すること。
社会的方向づけ (Social Direction : SD)	等至点に近づくことを妨害する力。
社会的助勢 (Social Guidance : SG)	等至点に近づくことを支持する力。
非可逆的時間	決して後戻りしない持続的かつ生きた時間を表象するもの。

表 2. 本研究における位置づけ

概念	本研究での位置づけ
等至点 : EFP	離職する
両極化した等至点 : P-EFP	離職しない
分岐点 : BFP	ストレスとなるイベントの有無、職場環境におけるめぐり合わせ 等
必須通過点 : OPP	離職に関する認知や行動 (意識する、決意、行動 等) 体調不良に関連する事柄 等
社会的方向づけ : SD	離職から遠ざけるように働く力
社会的助勢 : SG	離職に近づけるように働く力

ライフラインメソッドとは、人生を 1 本の線で描き、その浮き沈みに着目した語りを聴く方法を指す (サトウ・春日・神崎, 2019)²¹⁾。人は時間経過を線で示すことが比較的容易であると考えられている。線で変化を示しておくことによって、当時の出来事や感情などについて言語化しやすくなると考えられる。また、長期的な気分の変化について描写することで、TEM と組み合わせ、当時の状況の読み取りや考察がより詳細になることを狙い採用した。

本研究では、横軸は TEM 図と同様に、入職から離職までの時間の経過とした。縦軸には精神状態を設定した。縦軸の中心を 0 とし、0 より上をポジティブ感情、0 より下をネガティブ感情とした。それぞれの強度を上下方向に展開し、この範囲内でラインを描画することで感情の変動を視覚化することとした。分析にあたっては、ラインの絶対的な位置を定めて記述するのではなく、相対

的な位置や変化に着目し記述した。

ライフラインの作図にあたっては、研究協力者が描画したものをトレースし、年間スケジュールと統合した。なお、作図したライフラインについては、意図していた変化が表現されているかを研究協力者に確認を依頼し、完成させた。

4. 倫理的配慮

研究の目的、方法を説明し同意を得た。内容は匿名化し、プライバシーに配慮し論文化することを説明した。また、務めていた園を特定されることがないように、研究内容として差し支えない部分は一部表現を改変した。

Ⅲ. 結果と考察

インタビューから得られた A の 1 日のスケジュールを図 1 に示す。また、TEM 図における概念の凡例を図 2、インタビューから構築された本研究の TEM 図を図 3、ライフラインと年間スケジュールを図 4 に示す。

7:30	【出勤】 着替え等の準備、室内の整頓および準備
8:00	【朝礼】情報共有、申し送り事項確認
8:10	【園内清掃】各自所定の場所を清掃
8:30	【登園開始一午前の自由時間】 園児を迎え入れ、園児は各々自由な時間を過ごす。
10:30	【クラス活動】 担任が内容を決め、クラスごとに活動する。内容は毎日異なるものを実施。
11:45	【昼食】 昼食準備、監督。保育者もここで昼食。
12:30	【午後の自由時間】 教室および園内での見回り
13:30	【降園準備】 子どもたちの補助。 準備ができれば読み聞かせ等の時間。
14:00	【降園開始】園児の引き渡し。お見送り
14:15	【事務作業および清掃】 出席データの入力、保育室内の清掃
15:00	【職員会議】 行事の打ち合わせ、楽器の練習、劇の準備、必要な道具や装飾の製作、保護者対応など
16:00	【事務作業、雑務】 おたよりの作成、月案の作成、ブログの更新、園児ごとの成長記録の作成、各行事の準備など
18:30	【退勤】(退勤時間の範囲 (18時-19時))

図 1. A の 1 日の標準的なスケジュール

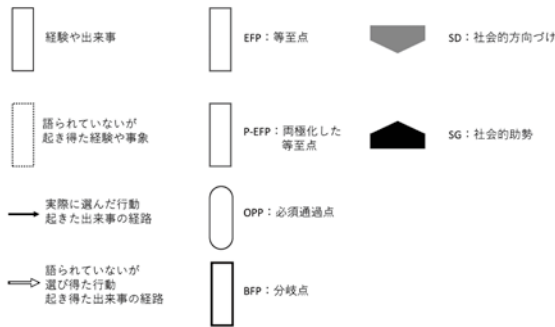


図 2. TEM 図における概念の凡例

インタビューで語られた内容を要約し各月のストーリーラインとして記述する。また、TEM およびライフラインの結果を統合し、考察を行う。なお、「」で括った言葉はインタビューからそのまま抽出し引用している発言である。

4 月 混乱と適応

1) ストーリーライン

担任として仕事の内容を覚えることと、1 日 1 日をやり遂げることに必死だった 1 ケ月であった。仕事量の多さや、保護者対応など慣れない業務に圧倒され、目まぐるしい時間を過ごす。「無我夢中で何も感じなかった」ほど、日々経験する情報量に混乱した状態だった。自分の肉体的、精神的な状態を振り返る余裕はなかった。仕事内容としてはこの 1 ケ月間で基本的なものは覚え、1 日の流れにも適応することができていた。希望者のみの保護者面談では、面談の方法を先輩保育者から学ぶことや、該当園児の様子を観察しメモしておくなど、準備で負担がかかった。感覚としては、単純に業務の疲れを感じるのみで、4 月に職場の人間関係や、自身の情緒面で気になることはなかった。その一方で、「今思えば、やっぱり 1 人担任じゃなかったら、結果は違ってたかもしれない」という考えもあり、初年次から 1 人担任であることに疑問や負担を感じたのも事実であった。

2) 考察

ライフラインの結果からは、ほとんど平坦で安定している様子がみてとれた。変化としては、希望者のみの保護者面談において、気分が下落したことがわかる。この出来事を機に、全体を通しての右肩下がりの傾向がはじまっている。

以上のことから、新たな仕事をこなすことに精一杯で、自身の状態について意識が向かない程度に混乱しつつも、1 ケ月を通して園での生活に慣

れていったことが考察される。また情緒的には比較的安定している状態がみられた。このことから混乱と適応と命名した。入職から 1 ケ月ということもあり、情緒的には安定した状態が保たれていた。しかし、内省する余裕がなかったため、肉体的にも精神的にも体力が消耗していたことに気がつくことができていなかったことが推察される。また、1 人担任であることが、大きな要因であったかもしれないということが回顧的に語られた。なぜ 1 人担任であったのかという実際の理由はわからないため言及はできないが、少なくとも初年次にいきなり 1 人で担任をもつということが大きな負担となり得ることが考えられる。

5 月 精神的消耗

1) ストーリーライン

毎週何らかの行事があり、準備・実施に努める。そのようなイベントをこなしていく中で、先輩保育者からの事前説明が不足していることや、フォローのなさを感じ始める。職務上の事後のフォローも、情緒的なフォローもなかった。そのような扱われ方をされ、先輩保育者や管理職から見放された感覚になる。また、持ち帰りの仕事が毎週末発生するようになり、「休みたいけど休めない」状態に陥る。プライベートの時間が削られ、仕事から離れる時間が減少した。精神的に消耗していった 1 ケ月だった。肉体的精神的な疲れは、仕事に関係しない事柄に対してのやる気も低下させた。

先生としての業務は「自分の仕事は自分でやらなければいけない」という風潮が強く、誰かに助けてもらう、教えてもらおうということはほとんどなかった。担任としての仕事は「とりあえず、やってみろっていう雰囲気」があった。「泳げない人が、練習とかはなしに、いきなり海に突き落とされるイメージ」。しかし、それでうまくできていないと、どうしてできないのかと強い語気で注意をされるという状況であった。このような状況に疑問を感じるようになっていった。「そういう風になら、初めから全部教えておいてよってことが何度もあった」。

2) 考察

ライフラインの結果からは、1 ケ月を通して右肩下がりの様子がみられ、5 月末には 0 のラインに到達していることがわかる。これらの結果は 4 月と比較して、4 月頃には慣れない業務に圧倒さ

園児との関わり、園児の成長から保育士としての充実感がある

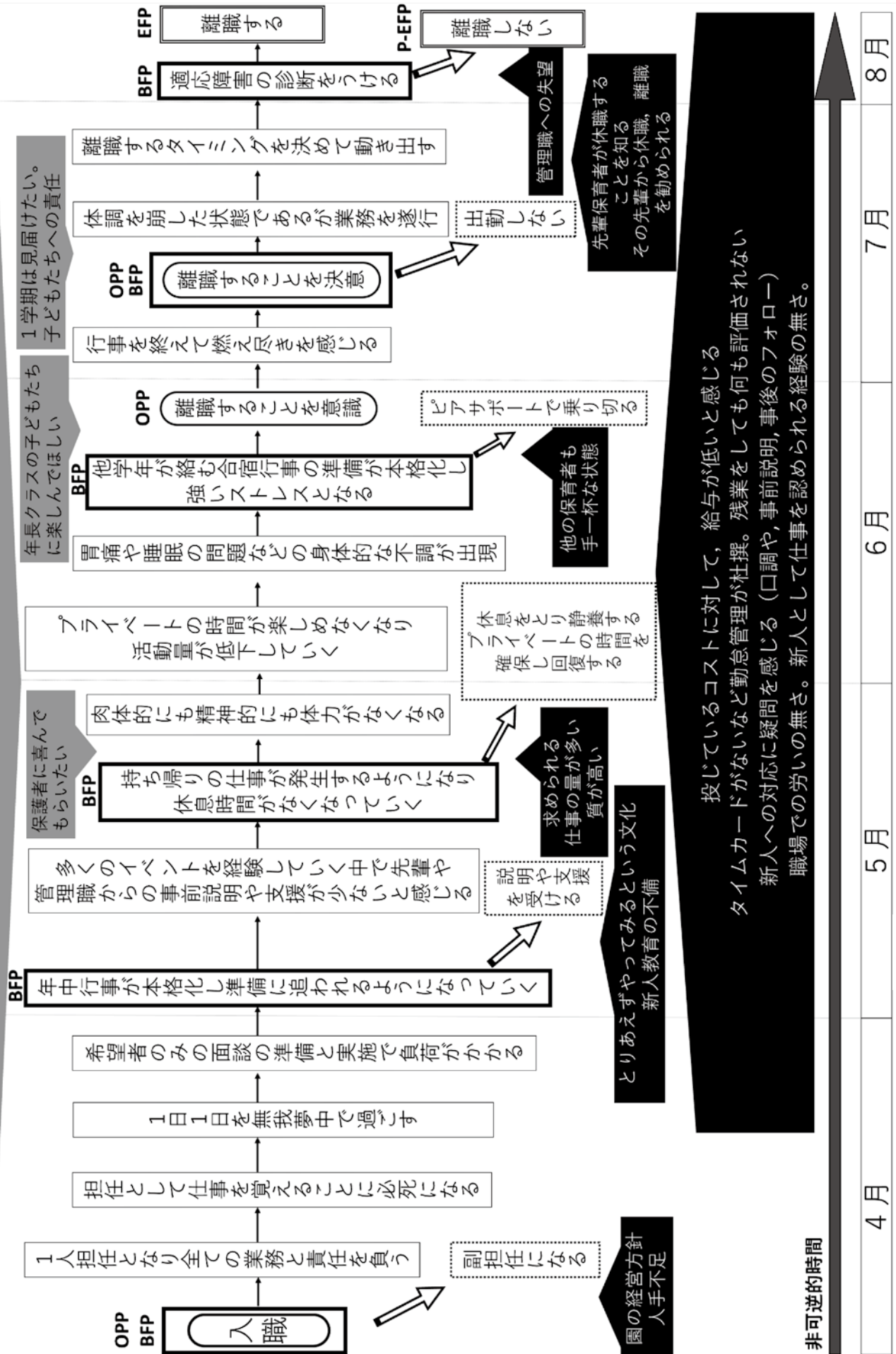


図 3. 新任保育者Aが早期離職に至ったプロセス

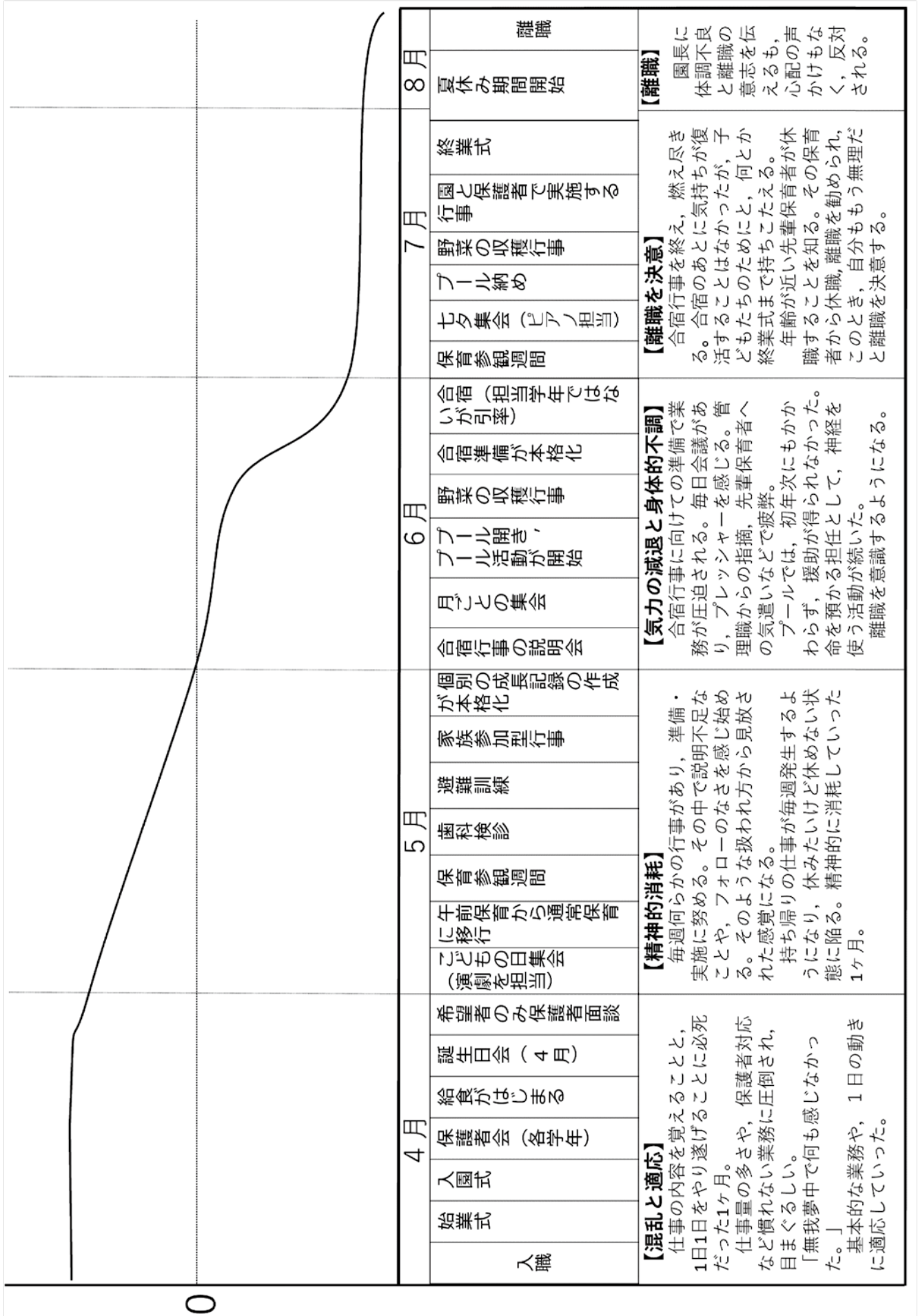


図4. 気分の変り変わりと年間スケジュール

れ、客観的にサポートなどが意識されなかったものの、5月から情緒的サポートや仕事の援助の少なさに疑問を感じることや、仕事の事前説明の少なさに負担感や孤独感を感じるなど、職場の人間関係における困難感が強まっていることがわかる。また、仕事量に関しても、日々の残業が当たり前であることに加えて、週末の持ち帰りの仕事の多さが大きな負担になっていたことが語られていた。これらのことから精神的消耗と命名した。

4月の1ヶ月を経て、生活リズムが安定してきたことで、休めないという状態も恒常化していたことがわかる。日々残業がある中で、さらに週末には持ち帰りの仕事が発生するという生活では、慣れがあったとしても疲弊するばかりであったことが推察される。そのような状態に加えて、職場でのサポートがないことに意識が向き始め、精神的に消耗していったと考えられる。また、「とりあえず、やってみろ」という園の雰囲気のもと努力するものの、うまくいかなかったり失敗をしたりすると、強い語気で注意されるという矛盾に苦しんでいた。園側が意図的にそうしているかは不明であるが、園は経験による成長モデルを採用しているにも関わらず、事後フォローの仕組みが存在していなかった。さらに、事前説明がない状況で、失敗すると注意されるというダブルスタンダードが存在していた。この指導方法の矛盾が情緒面に大きな影響を与えていたと考えられる。

6月 気力の減退と身体的不調

1) ストーリーライン

年長クラスが参加する合宿行事に向けての準備で業務が圧迫される。毎日合宿に向けての会議があり、管理職からのプレッシャーを感じる。子どもたち（年長クラス）の期待に応えたいという気持ちもあり、割り振られた業務を努力して遂行した。会議では管理職から、自分が立案した計画に対して細かく指摘されるため、緊張や羞恥を感じる場面が多かった。また、先輩保育者が管理職から強い語気で指摘されているところを目の当たりにすることも、Aにとってはストレスであった。合宿行事の準備では、年長クラスの担任である先輩保育者と協働する必要があり、その中での気遣いも疲弊の原因となっていた。

プールの活動では、初年次であるにもかかわらず、先輩保育者からの援助が得られなかった。命

を預かる担任として子どもたちから目が離せない一方で、それと同時に先輩保育者の指導方法を観察し、その内容を自分が次のコマで再現しなければならぬ状況におかれた。プールという命の危険が伴う活動で、普段以上に神経を使うにもかかわらず、一人で対応することが求められた。このような状況で、担任として独力で活動を成立させるのは精神的に大きく消耗した。

6月には体調不良が明確に感じられるようになった。胃痛や睡眠の不調があり、一時的に体調を崩すのではなく、不調が慢性化していた。合宿行事の準備やプール活動の出来事を期に、離職を意識するようになる。

2) 考察

ライフラインの結果では、6月では気分の落ち込みの傾きが一度緩やかになったものの、合宿準備の時期に大幅な下落がみられた。これ以降、離職までの期間において、気分は最低水準に落ち込んだ状態が維持された。プールの指導において、命を預かる責任など、職務上の責任についての負担感も語られる一方で、それ以上に、職場での先輩保育者や管理職からの対応に関しての不満や負担感、納得のいかなさ等が情緒面に強く影響しているようであった。また、このころから仕事外のプライベートの時間が楽しめなくなっていることや、胃痛や睡眠の不調など、身体的にも生活面にも支障が生じていた。5月から始まった、休息の無さは継続しており、回復するタイミングがないままストレスイベントが積み重なっていたことで、下降トレンドが維持されていたと考えられる。これらのことから気力の減退と身体的不調と命名した。

この頃には、休めない状態が続いている中で、合宿行事やプールなど新たなイベントの対応に追われるようになっていた。これらをAの体力が回復する間もなく経験しており、いわば追い討ちをかけられたともいえる状況にあったと考えられる。特に、合宿行事が自身の学年やクラスに直接関係しないことを踏まえると、単純に仕事量が増大したことになる。そのような追加業務をこなす中で、管理職と先輩保育者が関連する人間関係のストレスがさらに加わっていたことがわかる。したがって、Aにとって合宿行事は、単純な仕事量の増加や負担感につながっただけでなく、人間

関係の要因が影響し、より一層のストレスになっていったことが推察される。体調不良が慢性化しており、体力的にも精神的にも疲弊した状態であるなかで、子どもたちへの責任感の他に心の支えとなるものがなかった。このような状況が、離職を意識する方向に推し進めたと考えられる。

7月 離職を決意

1) ストーリーライン

合宿行事を終え、燃え尽きを感じた。仕事量にも人間関係にも苦しんだ合宿を終えたことで、気力がなくなってしまった。7月においても日々の仕事量や持ち帰りの仕事も変化はなく、回復するタイミングはなかった。合宿のあとに仕事に対しての気持ちが復活することはなかったが、子どもたちを中途半端な時期に放り出すことはできないと、イベントをこなしつつ何とか終業式まで持ちこたえた。もちろん精神的にも肉体的にも辛い状況に変わりなかったが、仕事をしていて特段辛いことはなかった。「この1学期をひとまずやり終えることを考えていたから、なんとなくセーブできてた気がする」。終業式を終えたその日に、Aと年齢が近い先輩保育者から、体調不良により休職することが語られた。その会話の中で、Aも自身の状態を話し、離職を考えていることを相談した。そこで先輩保育者から休職か離職を勧められる。「『本当に駄目になる前にやめたほうがいいよ。責任がまだ軽い1年目が辞め時だよ』って言ってもらって」この話をしているときに、自分ももう無理だと考え、離職を決意した。

2) 考察

ライフラインの結果から、この頃には最低水準をなぞる結果となった。この頃は、合宿行事を経てAは離職を意識していた。一方で、子どもたちをせめて1学期は見届けたいという、保育者としての責任感から仕事を継続する社会的方向づけもみられた。7月末頃に、先輩保育者の休職を知り、それと同時に、その先輩保育者からの休職、離職の助言を受けたことで、離職することを決めるという経過をたどった。上記のことから、離職を決意と命名した。

7月には、仕事上で特段ストレスイベントはなかったということから、先輩保育者からの助言が離職を決定づける事柄であったことがわかる。本事例では、先輩保育者からの助言であったが、こ

れまでに蓄積していた精神的、身体的な疲弊からは回復できておらず、職場環境にも変化がない状況を踏まえると、他の何らかのネガティブなイベントが生じていた場合にも離職へと推し進める結果となっていたと予想される。

8月 離職

1) ストーリーライン

精神科クリニックにて、適応障害の診断を受ける。医師からは、回復のために仕事は休む必要がある旨の指導をされる。離職することを既に決意していたAにとって、医師から指導および診断を受けたことは、離職に向かう行動を強く後押しする経験となった。園長に診断書を渡し、体調不良であることと、離職の意向を伝える。しかし、心配の声かけもなく、「『辞められるのは困る。誰があのクラスを見るの?』」と反対される。Aは、体調不良であるにもかかわらず、取り合ってもらおうことすらしてもらえない対応に落胆した。2週間程度の期間をかけ事務的な手続きを終え、離職することとなった。

2) 考察

ライフラインの結果から、7月からの気分はそのまま継続しており、気分は低い水準であったことがわかる。ラインの最後の下落は、園長に離職の意向を伝えるも、Aを気遣うこともなかったことや、離職にかかった行動コストの結果であることが考えられる。以上のことから離職と命名した。

Aの情緒的な側面は、約5ヶ月間の中で一度も回復することはなく、下がる一方だったことが見てとれる。ここから、Aの気分を回復させるだけのポジティブな要素が職場において得られなかったことが推察される。園長の発言から、Aの状態や、これまでの仕事量などについて、管理職が実態を把握していなかったことが考えられる。

特定の時期ではなく常に社会的方向づけ（SD）となっていた事柄

1) ストーリーライン

Aは幼い頃から保育者を志してきた。子どもと接することが昔から好きであったこともあり、入職から離職までの間に、子どもたちと接する業務に嫌悪感は覚えなかった。むしろ、Aが仕事を頑張り続けることができたのは、子どもたちと関わることに楽しさや充実感を感じられることや、子どもたちの成長に喜びを感じられていたからだっ

た。

2) 考察

Aにとって、保育者として働くことの主な動機づけは、園児との関わりによってなされていたことが明らかとなった。園児との関わりは、単に職務の一環としてだけでなく、Aの職業的なアイデンティティや価値と深く結びついていたことが考えられる。Aが園児との相互作用から、楽しさや充実感を得ていたことは、給与や、その他の待遇以上に精神面を支える重要な要素であったことが推察される。

以上のことから、園児との関わりが社会的方向づけとして機能していたと考えられる。

特定の時期ではなく常に社会的助勢（SG）となっていた事柄

1) ストーリーライン

タイムカードがなく、勤怠管理が全くなされていなかった。そのため、どんなに作業が長引いても残業をしたとしても、それが評価されることはなかった。当然、Aの頑張りを理解してもらえないという意味でも評価はしてもらえず、残業代という形で給与面に反映されることもなかった。Aにとっては、精神的・身体的に疲弊するばかりで、頑張るほど損をする環境であった。しかし、残業をしないという選択肢は、仕事量的にも心情的にもとりづらい状況にあった。仕事量は前述の通り、作業がとても終わる量ではなかったため、日々の保育を遂行するためにやらざるを得なかった。心情としては、園の保育者全員が毎日残業をしているため、自分だけ定時（17時）に帰るということができなかった。

給与に関しても不満があった。前提として、Aは保育者の給与水準については納得して職業選択をし、入職している。したがって、思っていたのとは違ったという、給与面でのリアリティショックは生じていなかった。Aが感じていたのは、前述の残業や持ち帰りの仕事に対しての報酬が発生しないことにあった。残業や仕事を持ち帰ることで、園から課されていた業務をなんとか達成していたが、その労働を報いるものは何もなくあった。「こんだけやってるって思ったら、さすがに少ないなって思う」と、業界内では比較的いいとされる給与であったが、報酬については不満に感じていた。

新人教育の仕組みが整っていないということも、Aは常に感じていた。各行事の前に丁寧に教えてもらえるということもなく、行事の後に振り返りをするということもなかった。Aとしては、放置されている感覚が強かった。また、先輩保育者からダメ出しをされるということについても、「それなら事前に教えておいてくれたらいいのに」と疑問と嫌悪感を覚えていた。

2) 考察

Aは保育者としての職に就く際、給与水準については事前に理解しており、リアリティショックは生じていなかった。しかし、勤怠管理の欠如と新人教育の不備によって、リアリティショックが引き起こされていたと考えられる。どれだけ残業をしても、その努力が評価されることがない状況は、Aにとって精神的・身体的な疲労を増大させ、社会的または金銭的報酬の不足を感じさせるものであったといえるだろう。

また、職場全体の文化として残業が常態化していることは、Aにとって定時に帰宅する行動をとりづらくし、セルフケアの機会を奪っていたと考えられる。このような環境は、コントロール感を下げ、ストレスターとなっていたことが推察される。さらに、新人教育の不備や先輩保育者からの適切なフィードバックの欠如は、Aが新任保育者として成長するプロセスや、自己効力感の醸成を妨害していたと考えられる。

以上のことから、新任保育者として認められる経験や労いなど社会的報酬のなさ、投じているコストに対する給与の低さ、新人教育の不備や、新任者への対応についての疑問を社会的助勢とした。

IV. 総合考察

本研究は、精神的な不調から早期離職を経験した保育者を対象にインタビュー調査を行い、入職時から離職に至るまでのプロセスをTEMおよびライフラインにより検討した。TEMとライフラインの結果から、数多くのイベントでの多忙さと、それに対するサポートの不足や、報われる経験のなさが、Aの気分やモチベーションを下げる大きな要因となっていたと考えられる。業務がさらに多忙化する中で、プライベートの時間の確保も困難になり、精神的および体力的な消耗に、回復が追いつかなくなっていくことが明らかとなった。

終盤では、合宿行事という大きなイベントをきっかけに、気分の低下と燃え尽きがみられた。離職のタイミングについては、休職することとなった先輩保育者からの助言が大きなきっかけとなり、約5ヶ月という、文部科学省（2017）³⁾が示した平均より早期の離職となった。

以下、離職の主な要因として考えられる3点に対して考察を行う。

早期離職の要因および期待される予防策

本研究の対象者においては、人間関係（新人教育の不備、情緒的サポートのなさ、先輩保育者からの扱い）が離職の要因として大きく寄与していると考えられる。特にライフラインの分析から、1ヶ月ほど経過した時期におけるフォローの重要性が推察される。具体的には、仕事に少しずつ適応し、4月のスタートダッシュが落ち着いて疲れを感じるようになってきたタイミングで、人間関係の要因が大きく寄与することが考えられる。離職における人間関係という要因は、遠藤ら（2012）⁶⁾や蒲池（2019）⁹⁾などの先行研究が示すものと同一の結果となったといえる。しかし、本研究における「人間関係」では、対人場面で感じられる嫌悪感やストレスという意味合いよりも、事前説明の少なさや、フォローのなさなどが中核となっている意味合いで語られていた。そのため、先行研究と全く同じ要因であると断定することには慎重になる必要がある。これらのことから、「人間関係」という離職要因を捉える上で、人間関係のネガティブな側面が増大することによる要因と、人間関係のポジティブな側面が不足することによる要因の2側面から検討することが重要だといえる。本研究において、Aが語っていた「人間関係」は、人間関係におけるポジティブとネガティブの両側面について言及されていたと考えられる。

人間関係の要因については、種々の先行研究でも指摘されているように、人間関係が良好に保たれる構造が必要だといえる。仕事のことに限らないコミュニケーションがとれる機会を設けることや、新任保育者が先輩保育者に聞きやすい環境づくりが有効であると考えられる。また、新任保育者の支援にあたっては、新任者用のマニュアルの作成や、研修の充実など、業務の遂行を手助けすることが必要である。鈴木（2023）²²⁾は、新任保

育者が各園の保育の内容を理解し真似る段階で困難感が生じるとしている。この困難感を放置せずに、園がサポートすることで、他者から援助されているという情緒的サポートの効果と、業務の遂行が容易になる効果が期待される。

次の要因として仕事量が挙げられる。こちらも先行研究が示すものと同じ要因が見出された。仕事量については4月当初からAは仕事量に圧倒されていたという訴えがあったものの、4月には気分には大きな低下はみられなかった。しかし、人間関係に対する不満が語られ始めた5月頃から、大きな気分の低下がみられた。それ以降も業務の負担が大きく語られ、気分の低下をたどっている。これらのことから、仕事量が多すぎるという要因と、仕事に対してのサポートや社会的報酬が少ないという要因が絡んでいることが推測される。この2つの要因が相互作用を起こすことで精神的消耗につながった可能性がある。Aの仕事量が調整され、さらに果たした仕事について、適切な評価がなされ称賛されるという経験があれば、気分の落ち込みを食い止めることが出来たのではないだろうか。仕事量の要因については、初任者には主担任ではなく副担任に就かせることや、複数担任制にし、仕事量を緩和することなど、仕事量を調整することが必要だろう。構造上の問題を解決するには、保育者の配置基準の見直しなど抜本的な改革を求めていく必要もある。仕事量の過多と社会的報酬、サポートの無さの両方については、構造的な問題が根底にあることが考えられる。吾田（2015）²³⁾によれば、保育現場において勤務時間内にすべての業務を終了することのできる者はわずか6.5%であり、残りの93.5%は時間内に業務を終了できず、残業をするか、自宅へ仕事を持ち帰っていると報告している。Aの語りでも同様のことが指摘されており、他の先生も仕事量については余裕がない状況にあると考えられる。このことから他の先生が新任保育者のことを称賛することや、認めることが物理的に実行できないという背景が推察される。これにより、新任保育者に対しての情緒的、社会的サポートが阻害されているのではないだろうか。前述のように保育者の仕事量の過多は、個人の能力の問題ではなく、構造的な問題であることが予想され、解決するのは容易ではない。仕事量を調整するのと同時に、果たし

た仕事に対して社会的報酬を示し、保育者として認めることで、新任保育者を守ることにつながるのではないだろうか。

次の要因として、心身の不調への対処不足が挙げられる。本研究は精神的不調により離職に至った者を対象としているため、心身の不調が離職に絡むのは自明である。しかし、TEM による分析から示されているように、6 月頃に心身の不調が現れてから、離職に直結しているという訳ではない。更に遡れば、休息時間が減少し、肉体的精神的に体力がなくなる段階を経て、プライベートでの活動量が低下していた。これは、疲労も含めて心身の不調によって、さらに次の不調を引き起こす悪循環を招いたことが推察される。また、A のライフラインからは、勾配の変化はありつつも、下降トレンドを維持して少しずつ気分が低下していくことが示されていた。一方で、身体面に現れた不調は直線的に悪化するのではなく、段階的に悪化していた。つまり、一定の閾値を超えたところで、状態が悪化、あるいは新たな症状が出るようになるという具合であった。これは我々が、身長や体重の変化が日々過す中で知覚されないのと同様に、体調不良についても、日々の生活ではその変化を知覚できずコントロールが難しいことが背景にあると考えられる。A も 4 月頃から疲れは感じていたものの、それが体調不良として感じられるまでは、自身のストレスについて知覚できていなかった。したがって、このような心身の不調を予防するために、一定の期間ごとに、心身の調子をチェックする機会や制度を設けることが必要であると考えられる。また、園内でのピアサポートとして、どのようなタイミングで体調を崩しやすいかなどの経験を共有することも有効だろう。これは保育者のスキルとして体調管理能力を育成するだけでなく、情緒的なサポートとしても機能することが期待される。

本研究の限界

本研究は後ろ向きの単一事例研究であるため、多くの限界が存在する。以下に本研究の主要な限界について述べる。

まず、他の園との比較や同一園内の他の新任保育者との比較が不可能な点である。このために、本研究で得られたプロセスの一般化には慎重になる必要がある。

次に、前述の事項と関連して、A の認知や行動傾向に関連する問題の存在を否定することができない点である。STAI の値ではカットオフに満たなかったため、特性不安が顕著であったとは考えにくい。しかし、その他の特性や傾向については検討ができていない。他のパーソナリティに関する尺度や、認知的特性を測定することによって、より詳細な検討ができる可能性がある。

さいごに、本研究の性質上、各要因（SD, SG 等）が精神的、身体的側面にどの程度影響を及ぼしていたかを明確にすることは困難であることが挙げられる。同様に、どの要因をどの程度変容することができれば、改善が見込めたのかも検討することが難しい。これらのことから、本研究で得られた知見をもとに離職の因果関係を推論することや、具体的な予防策を立案することには制限がある。

V. 結論

本研究では、早期離職を経験した保育者 1 名を対象に入職から離職までのプロセスを検討した。その結果、先行研究から指摘されているように、本事例においても人間関係と仕事量の過多が主たる要因として見出された。離職に至るプロセスについては、労働時間の過多ならびに休息の減少がベースにあり、段階的に不調が増強していくことが示された。本事例から得られた内容を抽象化すると、以下のようなプロセスが見出される。1) 労働の多さと休息の少なさは悪循環を招き、新任保育者を脆弱な状態にする。2) また、新任保育者にとって、ほとんどの年間行事が初めての経験となり、これらは一定程度のストレスとなる。さらに、これらの行事は一年を通じて定期的に発生する。3) 年間行事の準備が日常の業務に加わり、業務量が増大し圧迫される。4) 年間行事の準備、実行にあたり、特に規模の大きい行事においては、他の保育者や管理職との連携が必須となり、コミュニケーションや気遣いが疲労となる。これらを経験することで、新任保育者は大きな負荷を受け、精神的な不調につながるのではないだろうか。また、本事例では、給与などの雇用条件や職場環境、社会的報酬などは、新任保育者の認知面に関与し、行動面に影響を与えることが示唆された。

本研究は、離職に至るまでのプロセスを詳細に

検討するため、調査対象者を1名とした。複数回のインタビューを通して、詳細なデータが取得できたが、一般化には限界がある。精神的不調による早期離職の実態解明や、新任保育者への効果的な支援の提案のためにも、今後の研究の蓄積が待たれる。

謝辞

Aさんには本研究に賛同していただき、複数回にわたるインタビューにご協力を賜りました。貴重な経験を提供していただいたAさんに心より感謝の意を表します。この場をお借りして、深く御礼申し上げます。

注釈

注1) 類似した表現として、新人、新卒、若手などが存在するが、本研究では新任という表現で統一した。なお、新任の操作的定義として、多くの研究で保育者として働きだしてから5年としているため、本研究においても5年とし、研究対象者を選抜する際にはこの基準に則った。

注2) 先行研究では退職と離職という表現の両方が確認できる。本研究は、精神的不調により保育職として勤務が継続できなくなった者の離職までのプロセスを検討することを目的としている。精神的不調が原因で職を辞する場合、第一線の労働現場からは一度距離をとることが一般的であると考えられる。そのため、現在の職を辞めるという語意の退職よりも、職から離れるという語意の離職が適切であると考え、この表現で統一した。

注3) 本研究では「保育者」を、保育者養成校を卒業し、保育士資格と幼稚園教諭免許の片方または両方を取得して、保育現場に就労している、あるいはしていた者とした。「保育現場」とは、保育園、幼稚園、認定子ども園のいずれかを指している。子ども園の設置が増加しているため、その労働環境や労働者の性質は多様化していると考えられる。そのため、免許・資格による分類よりも保育現場の労働者として保育者という表現で統一することが望ましいと考える。

注4) 本研究では「早期離職」を、先行研究に倣い、就労後3年以内に離職することとしている。

引用文献

- 1) 厚生労働省. 保育の現場・職業の魅力向上検討会(第1回)資料: 資料3 保育士の現状と主な取組. 2020. URL, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09321.html (2023.9.16閲覧).
- 2) 文部科学省. 幼児教育の実践の質向上に関する検討会(第1回)配布資料—参考資料 幼児教育の現状. 2018. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/140/shiryo/1405946.html, (2023.9.16 閲覧).
- 3) 文部科学省. 平成28年度学校教員統計調査. 2017. https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309.htm, (2023.9.16 閲覧).
- 4) 厚生労働省. 「保育士確保プラン」の公表. 2015. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>, (2023.9.16 閲覧).
- 5) 社団法人全国保育士養成協議会. 「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—調査結果の概要. 保育士養成資料集. 2009, 50, p.276-277.
- 6) 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良. 新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ: 新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して. 常葉学園短期大学紀要. 2012, 43, p.155-166.
- 7) 森本美佐・林悠子・東村知子. 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. 2013, 44, p.101-109.
- 8) 木曾陽子. 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. 2018, 67, p.11-22.
- 9) 蒲池光雲. 保育所における新任保育士が抱える人間関係に内包される困難感及び論理的構造に関する一考察. 子ども家庭福祉学. 2019, 19, p.35-44.
- 10) 上村眞男. 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. 2012, 50 (1), p.53-60.
- 11) 上村眞生・七木田敦. 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, 2006, 3 (35), p.391-395.
- 12) 高橋順子・首藤敏元. 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, 2007, 60, p.1376-1377.
- 13) 上村眞生・七木田敦. 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, 2006, 3 (35), p.391-395.
- 14) 齋藤恵美・田中紀衣・村松公美子・橘 玲子・宮岡 等. 保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて. 新潟教育大学大学院 臨床心理学研究, 2009, 3, p.23-29.
- 15) 傳馬淳一郎・中西さやか. 保育者の早期離職に至るプロセス—TEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試み. 地域と住民：道北地域研究所年報, 2014, 32, p.61-67.
- 16) 安田裕子・サトウタツヤ. “TEA による対人援助プロセスと分岐の記述：保育，看護，臨床・障害分野の実践的研究”. 2022.
- 17) 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ. 複線径路・等至性モデルの TEM 図の描き方の一例. 立命館人間科学研究, 2012, 25, p.95-107.
- 18) 肥田野直・福田眞知子・岩脇三良・曾我洋子 & Spielberger, C. D. “新版 STAI マニュアル”. 実務教育出版, 2000.
- 19) サトウタツヤ. TEA（複線径路等至性アプローチ）. コミュニティ心理学研究, 2015, 19, p.1-52.
- 20) サトウタツヤ・安田裕子・木戸彩恵・高田沙織・ヤーン＝ヴァルシナー. 複線径路・等至性モデル 人生径路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して. 質的心理学研究, 2006, 5, p.255-275.
- 21) サトウタツヤ・春日秀朗・神崎真実. “質的研究法マッピング 特徴をつかみ，活用するために”. 新曜社, 2019.
- 22) 鈴木彬子. 新任保育者の抱える困難感と支援の一考察. 東京家政大学研究紀要, 2023, 63 (1), p.25-33.
- 23) 吾田富士子. 保育士の事務時間確保の必要性と保育の質—保育士の業務に関する実態調査から—. 藤女子大学人間生活学部紀要, 2015, 52, p.47-55.