

## 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題

濱名 潔<sup>1</sup>・中坪 史典<sup>2</sup>

### Trends and Issues of Research on Resigning and Human Resource Development of Novice Early Childhood Education and Care Teachers in Japan

Kiyoshi HAMANA<sup>1</sup>, Fuminori NAKATSUBO<sup>2</sup>

**Abstract:** Building on previous studies, this study clarifies research trends and elucidates issues for future inquiries into novice early childhood education and care (ECEC) teachers in Japan. Two concerns regarding this topic have emerged in recent years: the number of resignations of novice ECEC teachers and their human resource development (HRD). Previous studies published in Japan since 2012 examining resignations by novice ECEC teachers, the difficulties they face, and their HRD were reviewed, resulting in the following findings. First, 25% of novice ECEC teachers resign from their jobs within the first year. While other factors are also involved, often in complex ways, interpersonal relationships in the workplace are the major factor. Second, novice ECEC teachers are uncomfortable with clerical work, education- and childcare-related challenges, workplace human relations, and communication with parents. Meanwhile, senior ECEC teachers do not fully recognize the discomfort experienced by novice ECEC teachers. Further, whether the novice ECEC teachers are likely to receive support in addressing their concerns depends on the number of children in the nursery school. Third, novice ECEC teachers are offered four types of HRD: transmission, programs, discussion, and mentoring. However, these types of HRD face three problems: finding the necessary time, consideration of the individual growth process of the novice ECEC teacher, and interactions between novice and senior ECEC teachers. Thus, three future research directions are indicated: consideration of the features of the environment faced by novice ECEC teachers (age of the children in their charge, the class system, and the number of children in the group); awareness of differences in recognition between novice and senior ECEC teachers; and the nature of interactions between novice and senior teachers.

**Key Words:** novice early childhood education and care teachers literature review, resigning, distress, human resource development (HRD)

#### 1. はじめに

##### 1-1. 近年の新任保育者をめぐる問題

近年、少子化が進む一方で、共働き世代の増加により都市部での保育ニーズは高く、保育所の待機児童が問題となっている。待機児童解消加速化プランにより保育所の整備が図られてい

るが、保育士のなり手が少なく保育士不足が深刻になっている（日本保育協会 2018）。そのため、家賃補助制度や就職の準備にかかる費用の一部を補助する就職準備金の貸付制度を実施することで新任保育者を確保しようとする地方自治体も存在する。

しかし、保育現場が新任保育者を確保できたとしても、短期間で離職してしまう者もいる。森本・林・東村（2013）が関西地方の公立・私

1 広島大学大学院教育学研究科博士課程後期

2 広島大学大学院教育学研究科

立の保育所・幼稚園に行ったアンケート調査によると、就職後1年未満の退職者がみられた施設は146施設中32施設(21.9%)で46人、1年以上3年未満は58施設(39.7%)で119人、3年以上は120施設(82.2%)で380人おり、在職期間3年未満の退職者をまとめると、63施設と半数近くを占め、165人にのぼる。このような実態もあり、政府は「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」における就業継続の一つとして、就職前の期待と現実とのギャップへの対応方法、保護者対応等の業務に関する研修を実施することで、新任保育者の離職防止を図ろうとしている(厚生労働省 2013)。このように待機児童問題の解決という点から、新任保育者の離職防止は重要な問題である。

また、保育士経験の長さが1歳児のよりよい発育状況に関連する(藤澤・中室 2017)ことから、保育者が長く仕事を続けることは保育の質の維持・向上につながると考えられている(砂上 2017)。つまり、保育の質の維持・向上という点からも、新任保育者の離職防止は重要な問題であると言える。

一方で、保育現場では新任保育者の離職以外にも、新任保育者をいかに育成するかという問題が存在する。近年の保育現場では保育者確保に苦勞しており、自園の保育に適した保育者を採用することができず、まずは人員として確保せざるを得ない(日本保育協会 2018)。そのため、各園における新任保育者の育成が以前にも増して重要になってきていると考えられる。だが、保育現場では慢性的な人手不足や非常勤職員の増加、ベテラン保育者の減少により、若手保育者を十分に指導し、育成する余裕がなく(黒澤・服部 2016)、多くの園で新任保育者の育成は大きな問題となっており、支援体制づくりや先輩保育者の配慮等、その具体的なあり方で悩んでいる(安達・安達・岡・平林 2016)。このように新任保育者の育成も、近年の保育現場が抱える問題の一つである。

## 1-2. 先行研究の検討

以上の新任保育者の離職や育成に関する問題については数多くの研究で議論されてきており、レビュー論文も発表されている。例えば、木曾(2018)は新任保育者の早期離職を、加藤・安藤(2012)は離職との関連性がある困難を、柴崎・金(2011)は新任保育者の育成をテーマに研究の動向と課題をそれぞれ整理している。このように新任保育者に関する問題について

は、これまでに発表されたレビュー論文から、その動向と課題を知ることが可能である。

しかしながら、上記の先行研究には次の2点の課題が考えられる。第一に、加藤・安藤(2012)の論文と柴崎・金(2011)の論文の発表以降、新任保育者に関する先行研究が数多く蓄積されている。2019年4月27日に国立情報学研究所学術情報ナビゲータ Cinii を用いて、「(新任 OR 新卒 OR 初任 OR 新人) AND (保育者 OR 保育士 OR 幼稚園教諭)」というキーワードで検索して先行研究数を調べたところ、柴崎・金(2011)の発表時の2011年で68件、加藤・安藤(2012)の発表時の2012年で81件であった。これに対して、2019年4月27日時点では205件であり、2012年以降の約6年間で新任保育者に関する先行研究が124件も増加している。したがって、木曾(2018)は別として、柴崎・金(2011)や加藤・安藤(2012)から、現在の新任保育者をめぐる研究の動向と課題を理解するだけでは不十分だと考えられるため、2012年以降の先行研究を中心に新任保育者をめぐる問題に関する研究の動向と課題を検討する必要がある。

第二に、これまでのレビュー論文では、新任保育者の離職(木曾 2018)や、困難(加藤・安藤 2012)、新任保育者の育成(柴崎・金 2011)に関するどれか一つのテーマに限定して論じている。すなわち、新任保育者の離職と新任保育者の育成は独立した問題として論じられてきたように思われる。しかし、これらの問題は独立しているように見えるが、関連していると考える。例えば、庭野(2016)によると、新任保育者は複数の困難を抱えていても「周囲の先生に助けてもらえる」という実感があれば、離職を踏みとどまることができるという。この知見からは、新任保育者の離職防止には、周囲のサポートや育成が重要であることが示唆される。また、新任保育者はリアリティ・ショック<sup>1)</sup>からくるストレスから自信を失ったり、仕事にやりがいを感じられなくなり早期離職につながる場合がある(砂上 2017)が、そのようなリアリティ・ショックを軽減するには、先輩保育者や管理職が新任保育者を支える組織作りが必要不可欠である(砂上 2017)。このように近年の先行研究(庭野 2016, 砂上 2017)では、新任保育者の離職を防止するには、先輩保育者等のサポートが重要であることを示している。つまり、今日の新任保育者をめぐる問題に関する研究の動向と課題を整理するには、新任保育者の離職と育

成の両方の知見をレビューする必要がある。

### 1-3. 本研究の目的

以上より、本研究は新任保育者の特徴を踏まえた上で、近年の新任保育者の離職と育成をめぐる問題について、先行研究ではどのように論じられているかを整理し、今後の研究課題を検討することを目的とする。その際、離職の背景には新任保育者が抱える様々な困難が影響していることが示唆されるため (e.g., 加藤・安藤 2012, 庭野 2018), 本研究では新任保育者が抱える困難に関する先行研究もレビューする。

具体的には次のように研究を進める。第2章では、新任保育者の特徴を理解するために、保育者の成長段階における新任保育者の位置づけ、および、新任保育者の1年間の変容についてレビューする。そして、その後の議論で、新任保育者の離職防止という問題については、第3章で新任保育者の離職に関する先行研究を、第4章で離職の原因になると考えられる、新任保育者が抱える困難に関する先行研究をレビューする。第5章では新任保育者の育成という問題について、先行研究から育成方法や育成に関する困難に関する知見をレビューする。最後に第6章で、新任保育者を対象にした研究において、今後どのような視点からの検討が必要であるのかを考察する。

なお、保育者の成長過程は養成制度等が影響するため (竹下 1992), 採用や研修の制度が異なる外国の知見を、日本の新任保育者の成長や育成に関する文脈に当てはめることが難しいと考えられる。したがって、本研究では日本の新任保育者を対象にした研究、とりわけ、先述したように新任保育者に関する先行研究が数多く蓄積されるようになった2012年以降の研究を中心に以下レビューする。

### 1-4. 本研究における新任保育者の取り扱い

新任保育者とは「保育経験年数が一年未満であり生涯において幼稚園、保育所に勤務し始めた保育者」(飯野 2008) や「新卒の幼稚園教諭および保育所保育士」(谷川 2013) を指す場合もあれば、経験年数が3年以内の保育者を指す場合 (加藤・安藤 2013a) もあり、その定義は研究に応じて使い分けられている。また、呼び名に関しても新人保育者、初任保育者等のように呼ばれ一貫性が無いが、概ね「我が国の幼稚園及び保育所においては、保育経験が一年未満の保育者」のことを新任保育者と呼んでいる (飯野 2008) ようである。

先述のように本研究の目的は、新任保育者について先行研究ではどのように論じられているかを整理し、今後の研究課題を検討することであり、そのためには新任保育者に関する知見を幅広くレビューする必要がある。したがって、本研究は新任保育者についての厳密な定義を行わないが、幼稚園や保育所、認定こども園で働いている初任者、若手、新人等と呼ばれている初心者の保育者を総じて新任保育者として扱うことにする。

## 2. 新任保育者の特徴

新任保育者の離職と育成に関する先行研究をレビューする前に、本章では新任保育者の特徴を整理する。具体的には新任保育者の特徴を2-1で保育者の成長段階という長期的視野から整理し、2-2では短期的視野から整理する。

### 2-1. 保育者の成長段階からみた新任保育者の特徴

本節では、新任保育者の特徴について、長期的視野で見た時に保育者がどのように成長していくかを示した先行研究から説明する。まず、保育者のものの見方 (認知) と感じ方 (感情) に基づき保育者の成長段階をまとめた保育者のライフステージモデル (Vander Ven 1988, 秋田 2000) からみた、新任保育者の特徴を述べる。新任保育者は実践をその場限りの具体的なこととしてしかとらえられず、自分自身の過去の経験や価値判断のみで対処することが多く、子どもの発達からその行為の意味やつながりをみることができない (秋田 2000)。また、ある状況で起きた行動の原因や生起の過程をいろいろな視点から説明したりはせず、そこから対処の方法を構成的に考えていくような探究をしようとしめない (秋田 2000)。保育者のライフステージモデルは具体的な経験年数を示しておらず、また、日本の新任保育者を対象に言及したものでもない。しかし、自分自身の過去の経験や価値判断のみで対処することが多いという特徴は、上村 (2016) が報告する新任保育者が保育者自身の過去の経験に由来する価値観に誘発されて指導しようとする姿と一致しており、日本の新任保育者にも共通すると考えられる。

また、足立・柴崎 (2010) は保育者の成長段階を、どのような時期にどのような問題を体験し、どのような模索の中で、どのような再構築が行われたかという保育者としてのアイデンティティ形成の観点から検討している。この観

点からみた新任保育者の特徴は、①新しい職場環境に順応できるかどうかの不安、②何もわからない中での保育実践、③これまで培ってきた理想の保育・保育者とのギャップ修正、④先輩保育者からの期待・知っていて当然という暗黙の了解への対処等の揺らぎを経験しながら、アイデンティティを形成していく(足立・柴崎 2010)。つまり、新任保育者は仕事全般や保育実践においても、初めて経験することが多く困惑したり、また理想の保育・保育者と現実のギャップに葛藤しながら保育者としてのアイデンティティを形成していく。

他にも、研修のニーズと内容を、保育者の成長段階別に検討したKatz(1972)は新任保育者の特徴を次のように述べている。それによると、新任保育者の1年間は生き残れるかどうかが問われる時期である。子どもたちの成長、発達、学習に対する責任だけでなく、保育実践が予想した通りにいかないことも、新任保育者を不安にさせる。この特徴は日本の新任保育者の姿とも一致する(e.g., 百瀬 2011, 福丸 2017)。このような特徴を踏まえて、Katz(1972)は新任保育者には経験豊かな園長や主任、先輩保育者からの支援、理解、励まし、安心、慰め、指導が必要だと指摘する。

以上より、新任保育者の特徴は(1)就職に伴い、新しい職場環境に順応できるかどうかや、(2)子どもに対する責任が大きいこと、(3)先輩からの期待に上手く応えられるかということに不安を感じている。また、(4)保育実践を思ったようにいかず不安を感じており、子ども理解の視点や援助のバリエーションが少なく、日々の保育実践では自身の経験をもとに対処している。このように様々な不安を感じているため、(5)新任保育者は経験豊かな園長や主任、先輩保育者からの支援、理解、励まし、安心、慰め、指導を必要としている。

## 2-2. 新任保育者の意識変容の特徴

1年目の新任保育者は1年間という短期的視野で捉えても、様々に意識が変容することが明らかにされている(e.g., 谷川 2013, 上田 2014, 内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)。それらをまとめると、1年目の新任保育者は1年間で次のように変容すると考えられる。

【4月～6月】は新任保育者が様々なことに見通しのもてない、とまどいの時期である。新任保育者は職場の人間関係がわからない、また保育の見通しが持てず、クラスがまとまらず

(内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)、何をするにもいっばいっばいである(谷川 2013)。そのため、新任保育者は周囲の保育者に頼りながら受動的に保育を行っている(上田 2014)。この時期の新任保育者は自分ができないことが見えて苦しくなり(谷川 2013)、自分自身を責めることもある(内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)。

【7月～9月】の新任保育者は、職場の人間関係はわかるようになるが、クラスをまとめる、行事をこなすことで常に緊張しており(内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)、仕事に慣れてくる一面もあるが、まだまだ保育が上手く展開できない。だが、この時期は自身が苦しんでいる原因が少しずつ見えてくるようである(谷川 2013)。

【10月～12月】になると、行事が多くなる(内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)が、周囲の保育者から自立することも求められ、手探りの状態で行事に追われる(上田 2014)。新任保育者は自分なりに課題が見えはじめ(谷川 2013)、かつ自分で考えることが求められながら試行錯誤する(上田 2014)。

【1月～3月】になると、新任保育者なりに手ごたえをつかんだり(谷川 2013, 上田 2014)、少しずつ見通しを持ち事前準備をすることができるが多くなり、保育の楽しさを感じるようになったり(内藤・井戸・小泉・大野・田爪 2017)、ねらいを持って工夫をして成功感を感じたり(上田 2014)するようになり、保育者としてやっていくことにポジティブに捉えられるようになる(谷川 2013)。

以上より先行研究から、新任保育者の意識はいくつかの期に分かれて変容するという特徴が示唆される。

## 3. 新任保育者の離職に関する研究

本章では、近年の問題の一つとしてあげられる新任保育者の離職について、先行研究で何が明らかにされているのか、また、研究上の課題とは何であるのかをレビューを通して検討する。

### 3-1. 新任保育者の離職率

新任保育者の離職率をアンケート調査から明らかにした研究(e.g., 加藤・鈴木 2011, 遠藤・竹石・鈴木・加藤 2012, 森本・林・東村 2013)の一つである全国保育士養成協議会(2009)によると、4人1人以上の保育士が卒業後に勤務した保育所を1年未満で離職してい

る。同様の結果は静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、施設（私立乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、知的障害児通園施設）を対象に調査を行った加藤・鈴木（2011）の研究からも示され、過去3年以内に「在職期間1年未満の退職者」が出た園は、被調査園132園のうち18.2%存在した。また、先述した関西地方の公立・私立の保育所・幼稚園に行ったアンケート調査でも、就職後1年未満の退職者がみられた施設は146施設中32施設（21.9%）で46人であった（森本・林・東村 2013）。これらの結果から新任保育士の4人に1人以上が退職していること、そして、約20%の保育施設で新任保育者が離職していることが示される。しかし、離職した者の約80%は保育者として再就職している（上田・松本 2015）。

ところで、新任保育者の中には離職に至らなくても、辞めたいと感じたことがある者は一定数存在する。新卒後5年目までの保育者を対象に調査を行った遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）によると、仕事を継続している者（125名）でも「辞めたいと思うことがよくある」（55名：44.8%）、「辞めたいと思うことがたまにある」（23名：18.4%）という者がおり、約60%の者は離職には至らずとも、離職を考えたことがあるという。

他にも、勤務園の特性、就業特性、実習回数等の属性によって、離職の意向が異なることにも注意する必要がある。例えば、保育所での実習が0～1回群は、2回以上群よりも離職意向が有意に高い（ $p<.05$ ）。また公立に比べて私立保育所の新任保育士の方が離職意向が有意に高く（ $p<.05$ ）、保育所での実習回数、勤務月数、設置主体、職員一人当たりの園児数、勤務日数、労働時間と離職意向との関連が認められる（庭野 2018）。

このように離職の意向には新任保育者の勤務園の特性、就業特性、実習回数等の属性も影響しているようである。したがって、今後の研究課題としては、勤務園の特性、就業特性、実習回数等の属性によって新任保育者の離職意向が異なるため（庭野 2018）、それらの属性を重視した検討が望まれる。

### 3-2. 新任保育者の離職原因

それでは、新任保育者はどのような理由で離職するのだろうか。いくつかの先行研究からは「職場の人間関係」が大きな原因であることが共通に示されている（加藤・鈴木 2011、遠藤・

竹石・鈴木・加藤 2012、森本・林・東村 2013、西坂 2014、砂上 2017、庭野 2018）。遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）によると、「辞めたいと思うことがない人」と「辞めたいと思うことがよくある人」の満足度を比較すると、①職場に所属することの安心感、②労働時間、③若手を育てる雰囲気の項目において差が開くという。①と③は「職場の人間関係」を示す内容であることから、そのことが離職に影響すると考えられる

一方で、離職の原因は職場の人間関係以外にも存在するものの、その原因は研究によって様々である。例えば、遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）が卒業後5年以内の保育者を対象に行った質問紙調査によると、退職者（56名）は離職に大きく影響を与えた要因として「職場の方針に疑問を感じたため」（39名：73.6%）、「心身の不調のため」（38名：71.7%）、「職場の人間関係が悪かったため」（36名：67.9%）、「将来に希望が持てなかったため」（34名：62.2%）、「休暇が少なかったため」（32名：60.4%）、「残業が多かったため」（29名：54.7%）、「仕事に自身がなくなったため」（29名：54.7%）を挙げていた。また、庭野（2018）は「保育以外の行事や指導案作成・事務作業困難感」を、上田・松本（2015）は「残業の多さ」を挙げていた。このように離職には様々な原因があるが、離職に至る理由は多くの場合は一つではなく、複数の要因が重なり合っている（遠藤・竹石・鈴木・加藤 2012、庭野 2016）。例えば、離職した新任保育者は職場でのストレスサーとして、人間関係の他に1年目であっても障害児を複数担当させられたことを挙げていたこと（森本・林・東村 2013）は離職には複数の要因が重なっていることの証左である。

ところで、離職した当事者である保育者と園とでは、離職の原因に対する認識に相違があることに注意する必要がある。例えば、加藤・鈴木（2011）や遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）の一連の研究では、当事者である新任保育者は「人間関係」を離職の原因と挙げていたのに対して（遠藤・竹石・鈴木・加藤 2012）、園側はそのことを直接的には挙げず、「仕事への適性がないこと」と「健康上の理由」を挙げており（加藤・鈴木 2011）、指導する側の保育者（園長・先輩保育者等）と指導を受ける側の新任保育者とでは離職の原因に対する認識に違いがあると考えられる。そのため今後の研究課題として、

新任保育者の離職原因を追究するのであれば、保育者の立場の違い（園長・先輩保育者等か新任保育者か）と、そこから生じる認識の違いを考慮して研究を行う必要があるだろう。

#### 4. 新任保育者が抱える困難に関する研究

本章では離職に影響すると考えられる、新任保育者が抱える困難について、先行研究で何が明らかにされているのか、また、研究上の課題とは何であるのかをレビューを通して検討する。

##### 4-1. 新任保育者が抱える4つの困難

職場の人間関係は新任保育者の離職に繋がる主な原因であることが森本・林・東村（2013）や西坂（2014）から示されるが、これは新任保育者が抱える困難（加藤・安藤 2012, 2013a）の一つでもある。先行研究（百瀬 2011, 加藤・安藤 2012, 2013a, 2013b, 入江 2013, 西坂 2014, 伊藤 2015, 新井 2017, 桑畑 2018）を概観し分類すると、新任保育者が直面する困難は「職場の人間関係」の他に「保育実践」「仕事の大変さ」「保護者対応」が存在する。以下、各困難について概説する。

##### (1) 職場の人間関係

新任保育者が職場の人間関係に関する困難を感じているが、その一つに保育者同士の人間関係があげられる。先輩保育者から理不尽に叱られたり（百瀬 2011）、自分の保育を全否定されたりするような環境にいる新任保育者は、職場の人間関係に困難を感じているようである（加藤・安藤 2013a）。つまり、新任保育者が職場の人間関係を困難と感じるかどうかは、本音を話し合えたり、愚痴を言い合えるような同僚がいるかどうかの影響している（加藤・安藤 2013a, 伊藤 2015）。

また、新任保育者は職員間の共通理解にも困難を感じている。具体的には、他の先生と意見が合わない、保育方針に疑問を感じることである。特に、3歳未満児クラスでは複数担任制であるため、ペアとなる先輩保育者の主張が強く、それが新任保育者自身の保育方針と異なる時があるという（入江 2013）。そのことに疑問を感じていても、新任保育者は一緒に組む先生や苦手な先生には萎縮してしまい（入江 2013）、意見を言いにくかったり（加藤・安藤 2013a）、相談することができずに保育者間の関係性が悪循環に陥ってしまう危険性がある（入江 2013）。

##### (2) 保育実践

一つは学級経営の困難さである（加藤・安藤 2013a）。例えば、新任保育者はクラス集団と関わることと個への援助を同時に行わなければならない葛藤を感じたり（渡辺 2006）、保育が進まないこと、子どもたちをまとめられないこと、子どもたちに話を聞いてもらえないこと（百瀬 2011）、保育を構想すること（伊藤 2015）に難しさを感じている。学級経営の困難さが顕著になると、保育者としての自信ややる気の喪失につながる恐れがある（加藤・安藤 2013a）。

二つは子どもへの指導や対処法がわからないという困難である（加藤・安藤 2013a）。これはトイレ・トレーニング、食事支援、子どもの怪我への対応、話を聞かせる、叱る等の場面で上手く対応できないことである（加藤・安藤 2013a）。3歳未満児クラスの場合、子どもが低年齢であるほど言葉を介した言語的コミュニケーションが難しく、原因が特定できない場合の子どもの泣きをどう理解するかということに新任保育者は困難を感じている（入江 2013）。これらの困難は、新任保育者は知識や経験がない上に保育技術が未熟であるために、どう動いてよいかわからないことが原因で生じている（百瀬 2011, 加藤・安藤 2012, 2013a）。

##### (3) 仕事の大変さ

これは保育実践や保護者対応以外の仕事に関する困難である。一つは、新社会人としての困難さ（加藤・安藤 2013a）である。新任保育者の多くは社会人として初めて働くことを経験する。この時期は、職業人としての自分を手探りしながら模索する確立期であり、新任保育者はアルバイトの経験があったにせよ、職業人として子どもとかかわる専門家としての責任が重くのしかかり、仕事の大変さを感じる（福丸 2017）。また、4・5月は新生活に慣れておらず（谷川 2013）、日々の保育や先輩保育者に言われたことを行うのに必死な「目の前のことで精一杯」な状況にあるが、経験者と同様の働きが期待されており（加藤・安藤 2013a）、このことも新任保育者の負担になっていると考えられる。

もう一つは保育以外の仕事の大変さ（加藤・安藤 2013a）である。具体的には、週案や月案等の保育に関する書類を書くことの大変さや、持ち帰り仕事の多さ、勤務時間や給料等の不満である（加藤・安藤 2013a）。新任保育者は入職後3カ月で職場には慣れるが、事務業務に関

係する仕事に慣れるにはそれ以上の時間がかかるという（新井 2017）。

#### (4) 保護者対応

新任保育者は、預かりやお迎えの短い時間に、保護者にどのようなタイミングで（入江 2013, 衛藤 2018）、どのように話しかけてよいのかわからず（加藤・安藤 2013a, 衛藤 2018）に困難を感じている。衛藤（2018）によれば、保護者対応には働きかけの難しさと返答の難しさがある。働きかけの難しさとは、例えば、新任保育者が保護者に子どもの様子が上手く伝えられないこと（衛藤 2018）や、保護者と適切な距離感を保ちながら、自らが保護者に聞きたい内容をどう聞くか（入江 2013）ということである。一方で、返答の難しさとは、保護者の相談に答えられないこと（衛藤 2018）等である。新任保育者は知識がなく、保護者の意図を上手く読み取れないことが原因で保護者に上手く対応できず、自信を喪失することもある（衛藤 2018）。

他にも、保護者対応には連絡帳でのやり取りも含まれる。新任保育者は、子どもを十分に見とれていないことや文章による表現力が不足しているために記入が難しいと感じている（入江 2013）。

新任保育者は以上の保護者対応に関する困難を、就職後3ヵ月時点ではまだまだ感じている（新井 2017, 衛藤 2018）。だが半年ほど経過すると保護者と双方向の会話が成り立つようになり（衛藤 2018）、少しずつ困難が軽減されていくと考えられる。

#### 4-2. 新任保育者の抱える困難に関する比較研究

新任保育者の困難について比較した研究を概観したところ、新任保育者の属性別に困難を比較した研究（桑畑 2018）と新任保育者とベテラン保育者の抱える困難を比較した研究（加藤・安藤 2013b, 高平・若月・佐久間・宮崎・工藤 2015）に大別される。

##### (1) 属性別にみた新任保育者が抱える困難

新任保育者への質問紙調査の自由記述を計量テキスト分析した桑畑（2018）によると、3歳未満児クラスの新任保育者の抱える困難では「保護者対応」「職場内連携」「子ども理解」が多く、3歳以上クラスの困難では「子どもに対する指導」「子どものトラブル対応」が多いという結果が出ており、担当するクラスによって新任保育者の抱える困難が異なることが示される。つまり、新任保育者の抱える困難には前節

で示したような共通のものがある一方で、置かれる環境によって異なるものがある。したがって、今後の研究課題として新任保育者の抱える困難を詳細に検討する際には、新任保育者の属性（担当する子どもの年齢、1人担任 or 複数担任等）を加味する必要がある。

##### (2) 新任保育者とベテラン保育者の比較

新任保育者は経験年数の長い先輩保育者よりも困難を感じている（加藤・安藤 2013b, 高平・若月・佐久間・宮崎・工藤 2015）。例えば、加藤・安藤（2013b）は質問紙調査を行い、中堅保育者やベテラン保育者と比べて、新任保育者は「クラス経営が難しい」「子どもの怪我等への対応が不安」等の保育に関する困難をより強く感じていることも明らかにしている。同様の結果は高平・若月・佐久間・宮崎・工藤（2015）からも示されており、私立幼稚園の新任保育者は2年目以降の保育者と比べて①「保育について」( $p<0.001$ )、②「子どもとの関係」( $p<0.001$ )、③「学級経営」( $p<0.05$ )、④「管理職との連携」( $p<0.05$ )、⑤園内での連携や協力 ( $p<0.05$ )等の困難が有意に高い（高平・若月・佐久間・宮崎・工藤 2015）。このように新任保育者は先輩保育者よりも困難を感じているわけだが、そのことは園長に十分に認識されているわけではない（加藤・安藤 2013b）。すなわち、新任保育者の困難に対する認識の仕方は立場（新任保育者 or 先輩保育者・園長）によって異なる。上述したように、新任保育者の困難には職場の人間関係のように個人だけの問題と言えないものもある。したがって、新任保育者が抱く困難の解決を念頭において、今後研究をしていくのであれば、各立場からの困難に対する認識を明らかにするだけでなく、なぜ立場の違いにより認識のズレが生じるのかも検討する必要があると思われる。

##### 4-3. 新任保育者の困難への対処

新任保育者は困難が生じた時にどのように対応しているのだろうか。質問紙調査を行った戸川（2017）によると、「自分で考え対処する」(52%)が多く、次いで「先輩に聞く」(36%)、「友だちに相談する」(6%)の順で対処しているが、なかには「対処できていない」者(6%)がいるという。他にも、新任保育者は先輩保育者のやり方をまねることで対処しているという結果もある（上田 2003）。このように新任保育者の半数が困難の生じた時には、自身で考え対処しようとしている。次いで、先輩保育者に聞

いたり、先輩のやり方を模倣してみることで対応しようとする者が多い。また、その次に友だちに相談する者も多い。この結果から、新任保育者は何かしらのサポートを受けながら困難に対処していることが推測される。

だが、新任保育者がサポートを受けやすい環境かどうかは園の規模によって異なる。140名の保育士に質問紙調査を実施した研究からは規模が大きい園の方が新任保育者へのサポートが行えているという結果がでている(須永 2018)。例えば、「保育経験のある保育者と組んで保育をする」については、園児数100~150人未満の園では96.7%であるのに対して10~50人未満の園では54.5%にとどまっている。また「指導を担当する先輩保育者がいる」についても、100~150人未満の園では66.7%であるのに対して、10~50人未満の園では40.9%である(須永 2018)。以上より、園の規模によってサポートの受けやすさは異なるため(須永 2018)、新任保育者の困難への対処といっても、一概に括ることは難しく、園の規模を考慮にいれた検討が求められる。

## 5. 新任保育者の育成に関する研究

先述の通り、近年の保育現場において新任保育者の育成は大きな問題の一つとなっている。本章では新任保育者の育成について研究で何が明らかにされているのか、また、研究上の課題とは何であるのかをレビューを通して検討する。

### 5-1. 新任保育者の育成方法

新任保育者の育成は、話し合い(金 2009)、園内研修(仲野・金武・田中 2010, 仲野・金武 2011)、保育カンファレンス(溝口 2009, 原 2014, 黒澤・服部 2016, 長谷 2016, 2018)、メンター制度(野口 2002, 野口・安見・兵頭・秋田・無藤 2004, 安達・安達・岡・平林 2016, 當銀 2017, 師岡 2018)、保育者支援プログラム(西山・片山 2013)、サクセスフル・セルフを採用したプログラム(加藤・安藤 2015)等によって行われている。これらを育成方法という視点で分類すると、①伝達型育成(仲野・金武・田中 2010, 仲野・金武 2011)、②プログラム型育成(西山・片山 2013, 加藤・安藤 2015)、③話し合い型育成(溝口 2009, 原 2014, 黒澤・服部 2016, 長谷 2016, 2018)、④メンター型育成(野口 2002, 野口・安見・兵頭・秋田・無藤 2004, 金 2009, 安達・安達・岡・平林 2016, 當銀 2017, 師岡 2018)の4つに分けられる。

以下、各育成方法について概説する。

#### (1) 伝達型育成

園内研修等で園長や主任が職務内容(保護者対応、当番の仕事、行事)や社会人としてのマナー(仲野・金武・田中 2010)、保育方法、子どもへの対応等(仲野・金武 2011)の知識・技術・情報を伝達する方法である。経験や知識が少ない新任保育者が「社会人として必要なマナー等のスキルを身につける」「当該保育所での保育理念等を理解する」「子どもや保護者を理解し、保育の実践力をつける」ことを目的とした初任者研修において、この方法が行われている(仲野・金武 2011)。

この方法の長所は、研修の実施時期や研修内容が新任保育者の実態に即していれば、学んだこと知識・技術をすぐに実践に活かせる点(仲野・金武 2011)や、経験や知識が少ない新任保育者が形式知としての知識・技術・情報を吸収できる点だと考えられる。

一方で短所は、個人の考えや意見が出しにくい(岡 2013)、悩みを吐露することは難しく、また伝えられた知識・技術・情報をどのように解釈し、実践に活かすかも個々の新任保育者の能力にかかってくると考えられる。

#### (2) プログラム型育成

特別な手法やプログラムを実施して新任保育者の特定の能力を育成する方法である。例えば、西山・片山(2013)は新任保育者の領域「人間関係」に関わる効力感の向上を目指し、1年間かけて保育者支援プログラムを実施した。具体的には、まず新任保育者が課題と目標行動を設定する、次に週に1つの行動目標を立て、それに基づいて実践し自己観察を行う(その際、研究者がメールで見通しを持たせたり、心理的支援を行う)、最後に研究者との対話により自身の行動を肯定的に振り返るという流れである(西山・片山 2013)。このプログラムは、新任保育者自身で具体的で取り組みやすい小さな目標を設定できるため、成功体験につながりやすく、否定的に周囲や自己を捉えがちな新任保育者にとって有効であるという(西山・片山 2013)。

また試行的ではあるが、サクセス・セルフの新任保育者版プログラム(加藤・安藤 2015)もある。これは新任保育者のメンタルヘルスを維持・増進させるために以下の4レッスンを行う。①サクセスフル・セルフ(社会の中で自分らしく生きていく)のイメージを膨らませ、そ



れを達成するための目標（どのような保育者になりたいか）を立てる。②保育現場で遭遇しやすい場面（職員間の保育方法の相違による困難）を想定し、適切なコミュニケーション法（適切な自己主張、共感、ゆずりあい）を学ぶ。③保育現場で遭遇しやすい場面（子どもへの対応の困難）を想定し、問題解決法を習得し、困難な状況に対処し解決できるようになる。④ストレスのメカニズムとストレスに対処することの大切さを学ぶ。保育現場で感じやすいストレスやその原因に気づき、自己をコントロールする能力を高める。このプログラムによって、新任保育者は他人の意見を参考にすることができたり、今後の保育への意欲が高まることが報告されている（加藤・安藤 2015）。

これらの方法は、実施者が新任保育者の課題を想定して具体的な手順を踏んで行うことで、一定の成果をあげている。だがプログラムという性質上、研究者等の協力者なしに日常的に園独自で行うには多少の困難が伴うことが予測される。

### (3) 話し合い型育成

伝達型育成では個人の悩みを吐露することが難しく、プログラム型育成では日常的に園独自で行うことが難しいと考えられたが、それらの短所を補う育成方法が話し合い型育成（溝口 2009, 原 2014, 黒澤・服部 2016, 長谷 2016, 2018）である。これは、保育カンファレンス等の場で新任保育者の具体的な悩み等を聞き、意見を出し合いながら解決方法を共に探る方法であり、新任保育者にとっては自身の悩みを相談する機会となる。

新任保育者は上手く言っていることよりも、自身の課題について話すことが多い傾向にあるが（溝口 2009, 長谷 2018）、保育現場は多忙であるため先輩保育者に話したり、相談するような機会は少ない（原 2014, 長谷 2016）。だが保育カンファレンスは、ある事例について各保育者が意見や考えを出す場であるため、新任保育者にとっては自身の悩みや葛藤を伝えられる機会となり、先輩保育者にとっては新任保育者の悩みや葛藤を知る機会となる（溝口 2009, 原 2014, 長谷 2018）。また、このような場で先輩保育者から受容されることが、新任保育者の安心感を高め（柴崎・金 2011, 原 2014, 長谷 2018）自信へとつながる（溝口 2009, 柴崎・金 2011）。また、カウンセリングの理論に基づくと、新任保育者の悩みを話すという行為は自

身の現状を客観的に捉えなおし、問題を自分自身で整理することができ、悩みを解決するきっかけになる（原 2014）。他にも、新任保育者は悩みを相談できるかどうかが離職に影響することから（庭野 2018）、離職防止にもつながる可能性があるだろう。

他にも、話し合い型育成は新任保育者に次のような気づきや学びをもたらす。一つは、新任保育者は自身の課題を明確に理解できていない場合があるが（長谷 2018）、先輩保育者から助言（ヒントとなる状況、実際に行った援助の気づいていない側面）を受けることで（溝口 2009）、自身で気づけなかった対応の問題点と改善点に気づく（溝口 2009, 原 2014, 長谷 2018）。

二つは、保育実践における具体的な手立てや考える方向性が示される。例えば溝口（2009）は、保育室の環境構成について悩んでいる新任保育者が、先輩保育者から「その環境構成が子ども一人一人にどのような意味に受け止められるのかを常に予想し、子どもの状況によって環境構成を変えることも大事」という助言を受けたことで、遊びの場所を子どもの動線を意識して変更した事例を報告している。保育カンファレンスにおいて受容や共感的な態度で臨むことは重要であるが、それだけでは解決に至らない場合がある（原 2014）。特に、新任保育者は保育経験や保育の知識が少ないことを加味すると、自身の考えだけで課題を解決することは難しいと思われるため、話し合いを通して具体的な手立てや考える方向性が示されることは、新任保育者が抱える課題を解決する上で有用だと考えられる。

三つは、話し合いによって新任保育者の保育観の形成や子ども理解の深化を促す。初任期の保育者は自身の保育観や子ども観を伝えながら、また聞き取られながら意識し、他の保育者の保育観や子ども観から学び、子ども理解を深めていく（長谷 2018）。また、保育カンファレンスにおける話し合いにおいて、他の保育者の意見を聞くことで、新任保育者は自分にはない子ども理解の視点を獲得することが示唆されている（原 2014）。したがって、話し合いが新任保育者の保育観の形成や子ども理解の深化を促すと考えられる。

他方で、話し合い型育成には次のような課題も存在する。一つは、新任保育者に限らず保育者の中には、多数の保育者が参加する保育カンファレンス等の場で発言すると、周囲から評価

されるのではないかと不安に思い、発言しにくい者がいる（濱名・保木井・境・中坪 2015）ため、必ずしも上手く機能しない場合が考えられる。二つは、多忙化している保育現場において、保育カンファレンス等の場や時間を確保することは現実的には難しい（長谷 2018）ため、頻繁に機会を持つことができず、日々の新任保育者の悩みには対応できにくいと考える。

#### （4）メンター型育成

話し合い型育成とは異なり、日常の保育実践において一対一の関係で展開されるメンター型育成（野口 2002, 野口・安見・兵頭・秋田・無藤 2004, 安達・安達・岡・平林 2016, 當銀 2017, 師岡 2018）がある。これは支援者となる先輩保育者（Mentor：以下、メンター）と、被支援者となる新任保育者（Mentee：メンティー）の一対一の関係で展開され、メンターである先輩保育者が、メンティである新任保育者を継続的にサポートし、心理面・キャリア面の双方から支援していくメンタリング（Mentoring）に依拠した方法である（師岡 2018）。この方法では先輩保育者が一方的に指導するのではなく、新任保育者との対話が重要になる。すなわち、対話を通して、新任保育者がわからないことや身に付いていないことに気づいていき、その上で先輩保育者に自ら相談し、助言をもとに、保育の進め方の基本を習得していく姿勢を引き出す（師岡 2018）。

金（2009）は日々の保育後に行われる先輩保育者との対話を伴う振り返りが、新任保育者の省察にどのように影響するのかを検討した。それによると、先輩保育者との対話による振り返りは、新任保育者に次の2つの変容をもたらした。第一に、先輩保育者が子どもの気持ちを代弁することにより、新任保育者は表面的な理由で子どもを捉える姿勢から、その子の思いを受けとめ応えようとする姿勢へと変容した。

第二に、先輩保育者からの保育実践を認め励ます言葉かけによって、新任保育は自らの保育を肯定的に捉えられるようになり、自信と安定感を持って保育に取り組むようになった。こうした変容は、先輩保育者が新任保育者を一方的に指導したのではなく、共に悩み、考え、気づき、励ました対話によるものであった。金（2009）の研究で描かれている先輩保育者はメンターとは明言されていないが、野口・安見・兵頭・秋田・無藤（2004）が指摘する①問題点や保育実践に関する新任保育者自身の意識化・言語化に寄与

し、②メンター自身の経験や視点、実践に基づく情報の提供、③バックアップというメンターの役割を果たしており、メンター型育成の効果を研究で示していると言えよう。メンター型育成は日常的に実施しやすい育成方法であると考えられ、今後、研究としての蓄積が望まれる育成方法である。

#### 5-2. 新任保育者の育成に関する課題

新任保育者の育成に関する課題は次の3つである。

第一に、先述したように、カンファレンス等の話し合い型育成の場や時間を確保することが難しいこと（長谷 2018）である。全国私立保育園連盟（2019）が行った調査によると、直接子どもとかわらないノンコンタクトタイムの平均時間が20分未満である保育者は全体の約60%にもものぼるといふ。このような状況下で新任保育者を育成していくにはどのようにすれば良いのか。今後、現実的な時間を加味した方策が一層求められる。

第二に、新任保育者の成長のプロセスを踏まえる必要がある。すなわち、2-2で述べたように、新任保育者は1年間を通して様々に変容すること、また研修の実施時期や研修内容が新任保育者の実態に即していれば、学んだこと知識・技術をすぐに実践に活かせる（仲野・金武 2011）ことから、各時期の実態を踏まえた育成方法を考える必要がある。実際に、安達・安達・岡・平林（2016）は「新任の教育課程」を作成しており、各時期の新任保育者の実態とそれに適した育成方法をまとめ、活用しており、その有用性を報告している。このことから、様々な育成方法で取り入れていく必要があると考える。

第三に、新任保育者と先輩保育者間における相互作用のあり方が課題となる。保育者と先輩保育者の協働過程を検討した三谷（2006, 2007）によれば、新任保育者は先輩保育者からの評価的な眼差しを気にするあまり、先輩保育者からの指導のとおり「どうやればいいのか」に囚われてしまい、「なぜ、〇〇しなければならないか」を問う自発的な問いや、別の可能性を自分なりに模索する探究心等も欠けていた。つまり、先輩保育者からの評価的な眼差しを感じてしまうことで、新任保育者の学びが阻害されていたという。しかし、話し合いの内容が子どもに「どのようにかわるか」から「何が起きているか」に変わっていった時、新任保育者

は評価的な眼差しから解放され、子どもの姿や状況に則した援助を考えられるようになった。この事例では両者が「どうすればよいか」に囚われてしまい、新任保育者は先輩保育者の期待に応えようと、目の前の子どもへ文脈にそぐわない援助をすることになり、先輩保育者も新任保育者がなかなか変わらず、無力感を感じていた(三谷 2007)。このように、新任保育者と先輩保育者の両者が意図しなかったことが原因で育成が上手くいかないこともある。したがって、今後の研究課題としては、育成が行かない原因を個人内要因で考えるのではなく、新任保育者と先輩保育者の相互作用に着目し、両者が意図せずして、どのような時に誤解が生じるか等を検討していく必要があるだろう。

## 6. おわりに

### 6-1. 今後の研究課題

本研究では、まず新任保育者の特徴を整理した後で、新任保育者の離職、困難、育成に関するそれぞれの研究をレビューした。以上を踏まえると、新任保育者に関する今後の研究課題は次の3点に整理される。

第一に、新任保育者の属性(勤務園の特性、就業特性、実習回数、担当する子どもの年齢、クラス体制、園の規模)によって、離職意向、困難の内容、サポートを受けやすさ等が異なることがレビューより明らかにされた。つまり、研究目的によっては新任保育者と一括りに論じるのではなく、属性等の個別具体的な背景にも着目した検討を行い、各属性の新任保育者に適した離職防止や育成等に関する方策を考えていく必要がある。

第二に、どのような立場の認識から、新任保育者に関する問題を捉えるかが重要である。例えば、園長と新任保育者とは、新任保育者の離職原因に対する認識(加藤・鈴木 2011, 遠藤・竹石・鈴木・加藤 2012)や、困難に対する認識(加藤・安藤 2013b)が異なっていた。したがって、今後の研究課題としては、保育者の立場とそこから生じる認識の違いについて意識的に検討することが求められる。例えば、2章で示されたように時期によって、新任保育者の抱える悩みが異なることを考慮すると、その時期における新任保育者の困難に対する認識を把握したうえで、育成方法を考えることも必要だと思われる。また、新任保育者の育成に関しても、新任保育者の一方に聞き取りを行うのではな

く、三谷(2006, 2007)のように、育成する側の当事者である先輩保育者と育成される側の当事者である新任保育者のそれぞれの認識を理解し、育成のあり方について相互の視点から検討する必要がある。

関連して第三に、各立場の保育者の認識の違いを明らかにするだけでなく、先輩保育者と新任保育者間の相互作用あり方にも着目する必要がある。すなわち、具体的な成功事例の育成方法とその効果を紹介するだけで、他園も同じように実施できるとは限らない。なぜなら、三谷(2006, 2007)が示した事例のように、新任保育者と先輩保育者の両者が意図しなかったことが原因で、育成が上手くいかないこともあるからである。したがって、育成方法を紹介する研究以外にも、より微視的な視点でそこでの先輩保育者と新任保育者の相互作用を質的に検討し、両者が意図せずして、どのような時に誤解が生じるか等も検討する研究が求められるだろう。

### 6-2. 本研究の限界

本研究の限界は2点ある。第一に、本研究は保育者の成長過程は養成制度等が影響するため(竹下 1992)、日本の先行研究を中心にレビューを行った。だが上述したように、例えば、秋田(2000)が紹介したVander Ven(1988)の保育者のライフステージモデルは、上村(2016)が示したように、日本の新任保育者にも当てはまる部分がある。したがって、海外の養成制度等の文脈には十分に注意する必要はあるものの、今後は海外の新任保育者に関する先行研究を加えたレビューが求められる。

第二に、養成制度等は時代背景によって異なる部分もある。だが、本研究はその点を十分に検討できていない。したがって、今後は時代背景や制度・政策等を加味しながら、新任保育者に関する知見を整理する必要がある。

## 注

- 1) リアリティ・ショックとは「個人が初めて主な仕事につく場合の最も顕著な特徴」である(シャイン 1991)。砂上(2017)によると、新任保育者は、夢と希望を抱いて保育の世界に足を踏み出した新任保育者の多くが、実際に働き始めると、就職前に抱いていた期待や願望と就職後に実際の現場で直面するギャップによって戸惑いや不安を感じ、葛藤する。これらの葛藤が新任保育

者のリアリティ・ショックである(砂上2017)。リアリティ・ショックは新任保育者の早期離職に繋がる一方で、それを契機に省察を行うことが専門的な成長に繋がる(谷川2013)。

## 引用文献

- 足立里美・柴崎正行(2010) 保育者アイデンティティの形成過程における「揺らぎ」と再構築の構造についての検討—担任保育者に焦点をあてて—。保育学研究**48**(2), 107-118
- 安達讓・安達かえで・岡健・平林祥(2016) 子どもに至る 保育者主導保育からのピフォー&アフターと同僚性。ひとなる書房, 117-149
- 秋田喜代美(2000) 保育者のライフステージと危機—ステージモデルから読み解く専門性—。発達**21**(83), 48-52
- 新井美保子(2017) 公立幼稚園・保育所の新任保育者における就業上の課題—勤務状況と保育職への思いに着目して—。愛知教育大学幼児教育研究**19**, 1-7
- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良(2012) 新卒保育者の早期離職問題に関する研究(2)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(43), 155-166
- 衛藤真規(2018) 初任保育士の経験する保護者との関わり—難しさに関する語りの変容プロセスに着目して—。保育学研究**56**(3), 149-160
- 藤澤啓子・中室牧子(2017) 保育の「質」は子どもの発達に影響するのか—小規模保育園と中規模保育園の比較から—。RIETI Discussion Paper Series 17-J-001, (<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/17j001.pdf>) 2019年4月30日閲覧
- 福丸由佳(2017) 第5章 保育者のストレス対処とキャリアデザイン。砂上史子編著。保育現場の人間関係対処法 事例でわかる! 職員・保護者とのつきあい方。中央法規, 142-147
- 濱名潔・保木井啓史・境愛一郎・中坪史典(2015) KJ法の活用は園内研修に何をもちこたすのか—保育者が感じる語り合いの困難さとの関係から—。教育学研究ジャーナル**17**, 21-30
- 原孝成(2014) インシデント・プロセス法による保育カンファレンスが新任保育士の専門的発達に及ぼす効果。鎌倉女子大学紀要**21**, 43-54
- 長谷範子(2016) 保育実践現場と保育者養成の共働の試み—新任保育者の育ちを支えるために—。四天王寺大学紀要**63**, 277-287
- 長谷範子(2018) 新任期の保育者の育ちを支える保育カンファレンスの検討—保育場面の捉え直しと子ども理解・他者理解と自己理解—。臨床人間関係論研究**4**, 164-172
- 飯野祐樹(2008) 新任保育者におけるポートフォリオの活用の効果に関する研究—理論背景とその特性に注目して—。広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 教育人間科学関連領域**57**, 327-333
- 入江慶太(2013) 新人保育士が感じる保育の難しさとは何か—3歳未満児クラスにおける検討—。川崎医療短期大学紀要**33**, 61-67
- 伊藤恵理子(2015) 新任保育者の抱える困難と職場適応に関する調査。千葉明德短期大学紀要**36**, 81-89
- 加藤光良・鈴木久美子(2011) 新卒保育者の早期離職問題に関する研究(1) 幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から。常葉学園短期大学紀要**42**, 79-94
- 加藤由美・安藤美華代(2012) 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と課題。岡山大学教育学研究科研究収録**151**, 23-32
- 加藤由美・安藤美華代(2013a) 新任保育者の抱える困難—語りの質的検討—。兵庫教育大学教育実践論集**14**, 27-38
- 加藤由美・安藤美華代(2013b) 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較—。岡山大学大学院教育学研究科研究収録**154**, 15-23
- 加藤由美・安藤美華代(2015) 新任保育者の心理社会的ストレスを予防するための心理教育“サクセスフル・セルフ”のプロセス評価研究。研究収録**160**, 19-28
- Katz, L. G. (1972) Developmental Stages of Preschool Teachers. *The Elementary School Journal* **73**(1), 50-54.
- 金玖志(2009) 新人保育者による省察の意味とその変容を支える支援のあり方—保育実践後の「保育者間の話し合い(対話)」の中から—。保育学研究**47**(1), 66-78
- 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, 防止策に着眼して—。大阪府立大学社会問題研究 **67**(146). 11-22
- 厚生労働省 (2013) 保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組. 3
- 黒澤祐介・服部敬子 (2016) 若手保育者が育つ保育カンファレンス 悩みとねがいに寄り添う園内研修. 23-75. かもがわ出版
- 桑畑洋一郎 (2018) 新任保育士にとっての困難に関する一考察—新任保育所保育士調査への計量テキスト分析に基づいて—. 梅光学院大学論集 **51**. 35-46
- 三谷大紀 (2006) 保育者が「協働」していく時—新人保育者と先輩保育者の関係の変容をてがかりとして—. 青山学院大学教育学会紀要教育研究 **50**. 117-136
- 三谷大紀 (2007) 保育の場における保育者の育ち. 佐伯胖編. 共感—育ち合う保育のなかで—. ミネルヴァ書房. 109-154
- 溝口綾子 (2009) 新任保育者の保育実践における課題意識と省察に関する研究—保育カンファレンスの分析を通して—. 教材学研究 **20**. 235-244
- 百瀬ユカリ (2011) 新任保育者の悩み・トラブルに関する研究. 総合人間科学研究 **4**. 11-23
- 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 **44**. 101-109
- 師岡章 (2018) 保育ナビブック 若手保育者の育成法—組織の活性化は若手の成長がカギ!. フレーベル館. 13-15
- 内藤知美・井戸ゆかり・小泉裕子・大野和男・田爪宏二 (2017) 新任保育者1年目が抱えるクライシスとその構造—「保育者になる」から「保育者である」への移行に着目して—. 東京都市大学人間科学部紀要 **8**. 37-45
- 仲野悦子・金武宏泰・田中まさ子 (2010) 新任保育者に対する初期の園内研修の取り組み. 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 **42**. 29-41
- 仲野悦子・金武宏泰 (2011) 新任保育者における1年間の園内研修を終えて. 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 **43**. 103-116
- 日本保育協会 (2018) 厚生労働省委託事業 保育所等におけるマネジメント研修の実施等に係る業務一式に係る実績報告書
- 西山修・片山美香 (2013) 初任初期における保育者支援プログラムの個別実施とその効果. 岡山大学大学院教育学研究科研究集録 **152**. 1-9
- 西坂小百合 (2014) 新任保育者が直面する困難とこれからの保育者養成. 保育学研究 **52**(3). 461-463
- 庭野晃子 (2016) 新任保育者が職場を「辞めたい」と思うプロセス—職場側の要因に注目して—. 白梅学園大学・短期大学教育・福祉研究センター研究年報 **21**. 17-28
- 庭野晃子 (2018) 新任保育士の離職意向に影響を与える要因の検討—公立・私立保育園の組織要因の比較—. 地域福祉サイエンス **5**. 81-91
- 野口隆子 (2002) 保育者の専門性と成長—メンタリングに関する研究動向—. 人間文化論叢 **5**. 331-339
- 野口隆子・安見克夫・兵頭恵子・秋田喜代美・無藤隆 (2004) 幼稚園の職員会議におけるメンタリング: メンタリングの機能及び文脈に関する検討. 日本教育心理学会総会発表論文集 **46**(0). 20
- 岡健 (2013) 園内研修が活性化する3つのポイント. これからの幼児教育2013年度春号. 2-5
- 柴崎正行・金玟志 (2011) 日本における新人保育者の育成に関する最近の動向. 大妻女子大学家政系研究紀要 **47**. 39-46
- 砂上史子 (2017) 第1章 保育者を取り巻く現状とストレス. 砂上史子編著. 保育現場の人間関係対処法 事例でわかる! 職員・保護者とのつきあい方. 中央法規. 12-13
- 須永美紀 (2018) 新任保育者へのサポート体制に関する一考察—保育士へのアンケート調査を通して—. こども教育宝仙大学紀要 **9**. 39-46
- シャイン, E. H (1991) キャリア・ダイナミクス—キャリアとは, 生涯を通しての人間の生き方・表現である. 二村敏子・三好勝代訳. 白桃書房. (Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company)
- 高平小百合・若月芳浩・佐久間裕之・宮崎豊・工藤亘 (2015) 私立幼稚園教諭における職務上の困難—新任時と現在の分析—. 論叢玉川大学教育学部紀要. 97-113
- 竹下由紀子 (1992) 教師の心理—最近の研究の

- 動向一. 教育心理学年報**31**. 132-145
- 谷川夏実 (2013) 新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して—. 保育学研究**51**(1). 105-116
- 戸川俊 (2017) 新人保育士が感じる不安や不安の解消についての一考察. 保育文化研究**5**. 43-54
- 當銀玲子 (2017) 第3章 職員との関係におけるストレスとその対処法. 砂上史子編著. 保育現場の人間関係対処法 事例でわかる! 職員・保護者とのつきあい方. 中央法規. 34-35
- 上田敏丈 (2014) 初任保育士のサトミ先生はどのようにして「保育できた」観を獲得したのか?—保育行為スタイルと価値観に着目して—. 保育学研究 **52**(2). 232-242
- 上田厚作・松本昌治 (2015) 新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動—離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて—. 越谷保育専門学校研究紀要**4**. 29-34
- 上田淑子 (2003) 幼稚園保育者の力量形成に関する実証的研究—初任時から8年目までの保育者を中心として—. 博士論文. 92-120. 安田女子大学
- 上村晶 (2016) 初任保育者が子どもとわかり合おうとする関係構築プロセス. 保育学研究**54**(2). 71-82
- Vander Ven, K. (1988) Pathways to professional effectiveness for early childhood educators. In B. Speak, O. N. Saracho, & D. Peters (Eds), *Professionalism and the early childhood practitioner*. Teacher College Press
- 渡辺桜 (2006) 保育における新任保育者の「葛藤」の内的変化と保育行為に関する研究—全体把握と個の援助の連関に着目した具体的方策の検討—. 乳幼児教育学研究**15**. 35-44
- 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後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書. 保育士養成資料集**50**
- 全国私立保育園連盟 (2019) ノンコンタクトタイム調査報告書. ([http://www.zenshihoren.or.jp/pdf/torikumi\\_7.pdf](http://www.zenshihoren.or.jp/pdf/torikumi_7.pdf) 2019年2月28日閲覧)