

## 学生から保育者への移行期支援

—若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために—

林 牧子 新井美保子

### 1. 問題と目的

#### (1) 問題の所在

この4、5年、本学を卒業し念願の保育者となったにもかかわらず、1年目あるいは2年目という新任段階で休職や離職に追い込まれたり、かろうじて休職・離職までには至らなかったものの精神的にかなりダメージを受けたりする卒業生が数人続いた。この状況は、どのような原因により生じているのであろうか。養成校段階までで何か対応できることはなかったのだろうか。あるいは、保育現場と連携して、休職や離職を予防できることはないのだろうか。

学生にとって社会人になるということは、これまでの人生の中で最大の節目であり段差なのかもしれない。保育の知識・技能に関しては4年間の授業を通してその基礎的な内容はいくらか身に付けている。保育実践についても保育所や幼稚園、児童福祉施設にのべ10週間以上通い、さらに本学の場合は4年生で自発的に週1日保育現場に参加し、年間を通して保育の実情を学んでいる。その点においては、保育者として入口に立つレベルは身に付けていると言えるのではないか。就職後は、これらを基礎として保育現場の状況に応じて実践力を深めていくことになるはずであるが、現代はどうもそう簡単にはいかない状況であると考えられる。

もちろん、個人的な条件もあるだろうし、配属された園や担任する子ども達の事情もあるかもしれない。しかし、これらの休職・離職は本学卒業生だけの話ではなく、多くの保育現場で悩みとして耳にする。なぜ、このような状況が生じてしまうのか。

そこで、本研究では、若年保育者の休職・離職の原因について主として保育者養成の制度面と心理学的な見地から探り、それらの課題を解決する手立てを具体的に考えていきたい。

#### (2) 全国保育士養成協議会専門委員会による調査結果<sup>注1)</sup> から

代表的な先行研究としては、全国保育士養成協議会の専門委員会が平成21年2～3月に実施した「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」がある。この調査は、保育士養成校を卒業後2年目、6年目、11年目の卒業生を対象としているので、その中から卒業後2年目の結果を中心にして、若年保育者や保育現場が抱える課題を検討したい。

卒業時に保育職に就職した者の中で、調査時点でも保育職に勤務している2年目回答者は93.5%だが、卒業後同じ職場で継続して働いている者は2年目回答者でも76.0%である。つまり、2年足らずで4分の1の卒業生は一度退職していることになる。その中での退職時期をみると、1年未満の者が20.3%、1～2年未満が58.7%である。2年目回答者に限らず保育職退職者全体の結果としては、最初の就職先の勤続年数は平均2年8か月、退職率が最も高い時期は7～12か月で26.1%、続いて37～60か月の15.9%、13～24か月の12.3%である。つまり、退職する時期は就職後2年以内が4割近

くに上ることがわかる。

このことから、就職後1～2年目の定着にかなり課題があると考えられる。現在保育職に就業している者に「今の仕事をやめたいと思ったことがあるか」を尋ねた結果では、「ある」との回答が全体では82.1%だが、2年目回答者においても既に77.4%あり、辞めたいとなる感情はかなり一般的なものであると考えられる。辞めたいと思った理由は、2年目回答者では、①「職場内の人間関係がイヤだと思ったとき」55.9%、②「仕事量が多すぎて疲れを感じたとき」55.2%、③「仕事に見合う報酬が保証されないとき」44.1%、④「園・施設の方針に疑問を感じたとき」43.0%、⑤「勤務時間が長く、休みがとりにくいとき」38.7%の順で多くなっている。これらの理由は保育職全体の回答でも高いが、2年目回答者の公立保育所勤務者では特に①「職場内の人間関係」が60.5%、公立幼稚園勤務者では②「仕事量が多すぎる」が66.3%と高率になっている。これらの状況を裏付けるものとして、卒業後2年目で保育職退職者の実際の退職理由でも①「職場内の人間関係」が40.4%であり、保育者全体での退職理由の18.5%と比較して、格段に重要な理由であることが読み取れる。2年目回答者の退職理由は続いて「心身の不調」33.9%、「職場の方針に疑問を感じた」29.8%が続いており、子どもや保育実践に直接かかわる新人の力量などが問題ではなく、園内のマネジメントに関わる要因に課題があることが示唆される。このことに関して報告書では「特に卒業後2年目の保育者にとって、職場内での人間関係が『離職と継続』『やりがい感』に強く影響していることがわかった」<sup>1)</sup>、「初任者たちは、養成校で学んだ基礎的な力を発揮する以前に、まずその職場の文化を学ぶことが最初の課題になっている」<sup>2)</sup>と述べている。

報告書では退職理由を「保育職起因群」「職場状況起因群」「労働条件群」「自己都合群」「その他群」に分類しているが、保育職退職経験者で再度保育職に就職した者は、最初の職場の退職理由として「職場状況起因群」に属する理由（「園・施設の方針に疑問」「職場の人間関係」等）が高率になっており、職場状況が異なれば退職を避けることもできたと考えられる。職務上の難しさや大変さについての自由記述の中で「人間関係」カテゴリーの内容を具体的に見ると、「職場の指導者（経営者・園長・主任等）との関係」「同僚との関係（先輩、後輩、保育観の違い）」「複数担任制と人間関係」「採用形態（正規職員・臨時職員）と人間関係」の4群に大別されており、非常勤職員の増加や職員配置の少なさ等の現代の保育制度状況も日常業務の負担増や職員間の連携の困難さ、職務への意欲の低下を招き、保育者のストレスを高めたり職場の雰囲気悪くしたりすることの背景的理由となっていることが指摘されている<sup>3)</sup>。

一方で、仕事を継続するかどうかの条件としては、卒業後2年目の保育者の場合は特に「職員から自分の保育を認められたとき」「職場内で自分に対する期待を感じる時」「保護者から感謝されたとき」などの肯定的他者評価の高さが継続につながっている。つまり、「他者から自分の保育を肯定的に認められることや注目され期待を感じる時」が、他の経験年数者に比べて突出して職場継続に影響がある<sup>4)</sup>ということであり、初任者の育成については、特にストレス低減のためのメンタル面でのサポートが重要であることがわかる。

### (3) 新卒者の職場不適應の要因

福祉・看護・保育および教育・心理関係などに従事する職業は総じて「対人援助職」と呼ばれる。対人援助職は形態こそ違おうが自己よりも他者を優先せざるを得ない事態が多く発生する。しかし、対人援助や支援自体が職務であるため、仕事として当然のことという認識がなされ、感謝されないばかりか非難の対象になったり苦情を言われたりすることも多い。そのため、相手に対する献身的な努力

も報われることなく、心身ともに疲弊した結果、無気力や抑うつ、自尊心の低下などさまざまな危機的状态に陥る危険性をはらんでいる。このような経緯で発生する、本職に対するモチベーションが低下した状態は「バーンアウト（燃え尽き症候群）」と呼ばれて広く知られているが、特に「共感的、人間的、繊細的、献身的、理想的な志向が強く、つまり、機械的志向でなく“人間志向”であり、同時に、不安定的、内向的、強迫的、熱狂的であり、他の人々と容易に同一化しやすいなどのパーソナリティを有している」者にその傾向がみられる<sup>5)</sup>。

また、主に新卒者にみられる現象であるが、就職前に想像していた職務内容などに対する理想と、就職後に直面した現実とのギャップに対処しきれず、精神的なショックを受ける「リアリティショック」に起因する問題も看過してはならない。リアリティショックはE.C.Hughes (1958) によって提唱された概念であるが、ヒューズが「組織の上司や同僚との関係性から生じる」と述べているように、“即戦力になってほしいという期待に応えられないことに対する自己肯定感の低下”、また“想定以上の専門性を要求されることへのストレス”などのような経験不足による不安に起因しているものだけではなく、上司や同僚という人的環境のあり方が多大な影響を及ぼしていることが分かる。つまり、経験不足による不安やストレスを職場の上司や同僚が親身にフォローし、指導をする体制が整っていることが、新卒者のリアリティショックの軽減に繋がると考えられる。

しかし、実際にはリアリティショックを受けて離職にまで追い詰められる者と、適宜コーピングを行ってうまく乗り越える者がいる。これは、M.Kramer (1974) も指摘している通り、ストレス耐性とも関係しているであろう。つまり、耐性が強い者にとっては、リアリティショック自体が個人にとって難局を克服し、自身が成長するステップになり得るということだ。このことから、リアリティショックは心を不安定にさせ、動揺をもたらすといったネガティブな働きだけではなく、成長を促し、仕事へのモチベーションを高める働きをもつもの（ストレス）でもあるということが分かる<sup>6)</sup>。

しかし、「ストレス」とは客観的に評価できるものではなく、直面している個人が対処不可能であると感じた（もしくは意識的には対処可能と思っていたにも関わらず、心身の症状として表面化して初めて対処不可能であると気づいた）ならば、それはその人にとって“ストレス”であるので、他者と比較したり一般的動向に基づいて評価をしたりするべきではない。そのため、「気にしすぎ、考えすぎ」と正論を掲げてアドバイスをしたところで解決に導かれるものではない。当の本人は「気にしてしまうし、考えてしまう」状態にあるということを周囲の者は理解しなければならないし、また、一般的には「しょうがない」「社会とはこのようなものだ」と認識され得る現象に対して、そのように認識できないこと自体がストレスの根源ともなっていることを考慮する必要性も考えられる。

以上のことから、リアリティショックは“ストレッサーとしての職場環境”の捉え方によってネガティブにもポジティブにも働く可能性をはらんでおり、また、環境に対する捉え方は、個人が有するストレス耐性やストレスコーピングのあり方に関係があるということが想像される。このあり方はトランスアクションモデル (Lazarus & Folkman, 1984) として理論的に提唱されており<sup>7)</sup>、またストレッサーに対するコーピングの方略はストレスを感じた個人のパーソナルコントロールが重要となることも明らかにされている<sup>8)</sup>。つまり、“ものごとの捉え方”を否定的なものから肯定的なものへと個人内で変容させることが大切ということになる。しかし、パーソナルコントロールがうまく機能するためには、ストレッサーとなり得るリアリティショックを少しでも低減させることが必要ではないだろうか。

実際、ある程度の年数を生きてきた人間の価値観や評価基準、性格傾向などを短期間に変えることは難しいため、パーソナルコントロール力をつけることは容易ではない上に時間も要する。となると、

職場環境を変えないまま個人の変容のみを促すよりも、個人がその職場を肯定的に捉えられるように環境自体を整備することが先決であると考えられる。しかし、職場環境そのものを変えることは当然時間的にも金銭的にも多大な浪費を要する。従って、このような状況の中での解決の方法の一つとしては、新しい職場の情報を提供することが現実的であろう。つまり、なるべく早期に新たな環境に慣れることができるように、職場内に受け継がれている不文律や規則などの情報を知らせることが先決ではないだろうか。では現在就職して間もない新任保育者は、自身の所属する園に対する情報をいつ、どのように得たのであろうか。また、そのような情報をどれ程必要と感じているのだろうか。本研究では、保育者養成校において幼児教育を専門として学び、保育職に就いた卒業生にアンケートを実施することで実態把握を行うとともに、今後の若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために養成校として可能な対策のあり方を探ることを目的とする。

## 2. 方法

### (1) 調査対象者

平成24年度にA大学の幼児教育専攻を卒業し、保育職に就いた者14名（男子0名、女子14名）。就職先内訳は公立幼稚園4名、公立保育所9名、発達支援センター1名。担当クラスの年齢は0歳児1名、0～1歳児1名、1歳児1名、2歳児3名、2～3歳児（発達支援センター）1名、3歳児3名、4歳児3名、5歳児1名。なお、全員新卒で保育経験年数は1ヶ月未満である。

### (2) 調査時期および方法

A大学の幼児教育課程では、卒業後、同学年同士が就職先の状況を報告し合い、保育に関する相談や悩みなどを相互に分ち合う「近況報告会」という自主的な会が年に3回程開催されている。管理運営は幼児教育課程の教員が行い、基本的には卒業後2年までの開催となっているが、状況に応じて3年目、4年目の卒業生も依然として参加を希望しており、状況に応じて開催している。本調査は平成25年4月に開催された平成24年度卒業生（新卒者）対象の近況報告会にて実施されたものである。

### (3) 調査内容

一般的に、私立の園は就職が決定すると就職に先駆けてある程度の日数、研修として園に出向き、場合によっては保育に携わることも多い。しかし公立の園は年度初めに初めて配属園が発表され、そのまま自分が担任をするクラスに配置されて環境設定を短期間で行うこともある。A大学の卒業生はほぼ公立園に就職するため、就職先に関する情報を得るのが遅いという実態が考えられた。そこで、アンケートの内容としては配属園や担当クラスの決定時期や環境設定に与えられた日数、就職園への事前訪問や配属後オリエンテーションの有無など、主として配属園に関する情報を得た時期についての内容となっている。

## 3. 調査結果と考察

### (1) 配属園と配属クラス決定の時期

図1からも分かる通り、64%が3月末に配属園が決定しているが、その日程で最も早かったものが3月20日であり、多くは3月26日前後であった。その中の56%が決定時期を「遅い」と回答している。クラスの決定に至っては93%が4月に入ってから（基本的には4月1日）であり、この点に関しては77%が「決定時期が遅い」と感じている。実際に配属園およびクラスの決定が年度末であることは

園の運営上不可避であろうが、クラス決定からクラスでの保育開始まで1日程度しか猶予がなかった者も数名いた。その場合、環境設定に充当できる日数も限定されており、十分な環境を保証できないまま保育を開始しなければならないであろう。また、それと同時に社会人一年目でありながらクラスを任されるという重責が急激に襲いかかり、気持ちの準備ができないままに緊張を強いられることは容易に想像される。

(2) 入園式とクラスでの保育開始の時期

入園式より早く保育を開始した者が71% (14名中10名) おり、該当者は90%が保育園勤務であった。4月7日以降に入園式や保育開始を迎えた者は全員がその時期について「ちょうどいい」と回答していたが、4月1日～3日に入園式および保育が開始した者は92%が「早い」と感じていた。また、4日～6日は「早い」が43%、「ちょうどいい」が57%となっており、環境設定を行い、自らの気持ちの準備をするのに十分な日数として、7日程度を必要とするようであった。保育園においてそれだけの日数を新任者のために用意することは実質不可能であろう。しかし、新任者が新しい環境に移行する際に緊張し、ストレスを感じるのは至極当然のことであるし、また、同程度のストレスであっても個人内のストレス耐性によって受け取り方は違う。新任期に離職や休職を余儀なくされる者の中には、ストレス耐性が強くない者も多く含まれているであろう。新任者にとって、新しい環境は少なからずストレスとなる可能性が大きいことを考えると、配属園とクラスの決定時期は少なくとも現状より早めることが望まれる。また、場合によっては私立園のように「研修」として事前に環境に慣れることも必要なのかもしれない。ただ、そのような措置を講じたからといって離職・休職率が低下するかどうかは定かではなく、この点に関しては今後の検討課題だといえよう。

表1 配属園およびクラス決定時期

	園決定		クラス決定	
3月末	早	0(0)	早	0(0)
	適	4(44)	適	0(0)
	遅	5(56)	遅	1(100)
	計	9(64)	計	1(7)
4月初	早	0(0)	早	0(0)
	適	0(0)	適	3(23)
	遅	5(100)	遅	10(77)
	計	5(36)	計	13(93)

早は「早い」 適は「適当」 遅は「遅い」と回答した者を表している。また、( )内は全体の人数に対する割合である。なお、合計欄は対象者14名を100%とした割合、他の欄はそれぞれの合計欄の人数を100%とした割合を示している。表2も同様。

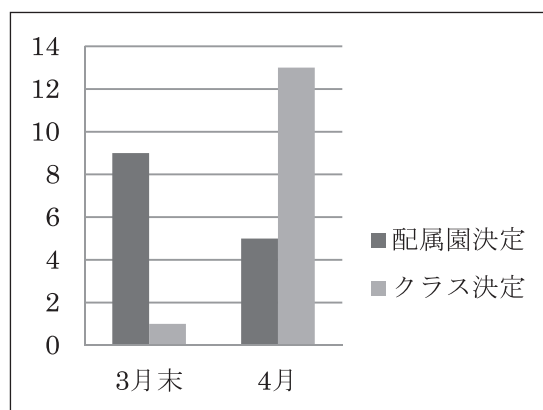


図1 配属園とクラス決定の時期

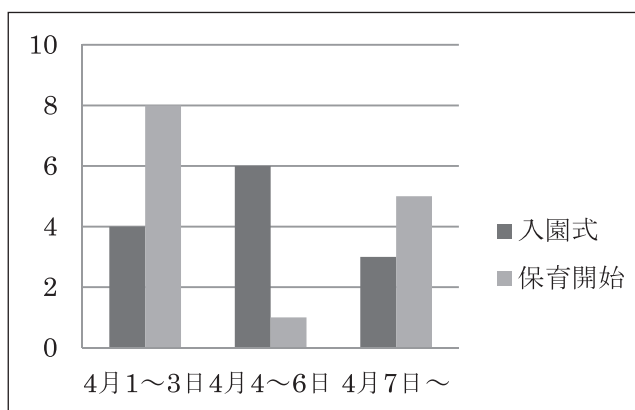


図2 入園式と保育開始の時期

(図の縦軸は人数を表す)

(3) 環境設定に与えられた日数

環境設定に要せる日数が0日しかない者が1名いたが(図3参照)、それは環境設定を満足にできないまま保育が開始したということであり、つまり日常の保育を行いつつ環境設定もしなくてはならないということになる。ただ、1～2日しかなかった者も合わせると29%となり、保育の質の保証という点においても改善の余地がある問題だと考えられる。また、5日以上あった者は5名おり、全体の36%であったが、その中の2名は5日以上あったとしても「足りない」と回答していた。また、「ちょうどいい」と回答した者は全体の29%で、3～4日が1名、5日以上が3名であった。

環境設定の主な事項としては壁面装飾や、棚およびコーナーの設置、ロッカーや物品への記名などが考えられるが、満足な日数がないために「とりあえずあるものを使わざるを得ない」という事態が発生している。

それはもちろん必要なことであり、今あるもので何とかするという臨機応変な対応も保育技術の一つである。しかし、新任者ならではの新しい環境設定を期待すること、また責任感を持たせるということ、さらにクラスを丸ごと任せることでモチベーションを上げるということにおいては所期の目的が果たせないであろう。環境設定は何日与えられても満足のいくものではないであろうが、新任者がクラスの子どもを思い浮かべ、どうすれば楽しい気持ちで園に来ることができるか、そのためにはどのような環境で迎えればいいのかということのを思考錯誤しつつ構成していくためには数日を要するのではと考えられる。

(4) 事前訪問および就職後ガイダンスの有無

事前訪問の有無に関してはほぼ同数であったが(図4参照)、就職後ガイダンスは93%の者が無のままに保育開始を迎えており、その中の69%がガイダンスの必要性を感じている。また、「わからない」という回答の中で「その都度教えてもらいながらやっているのになんとかなっている」と記述している者もいた。つまり、保育をしつつ分からないことは他の保育者に聞くということで対処しているようである。しかし、「分からないことが分からない」「何が分からないのか分からない」という声もあり、2年目以降の職員にとっては当然のこと、もしくは不文律として定着しているものが新任者にとっては分からず、それを知らないままに行動することで思わぬストレスを感じることもあるようだ。

園はたとえ公立であっても、園独自の文化を有しており、その園のみに伝わる決まりごとなども存在する。それは改まってガイダンスの内容として取り上げられることはないのだが、それを知っているか知らないかによって新任者の居心地に影響を与える要因になり得るほど大きな問題であったりする。新任者にとっては一年のおおまかな流れ、やり方などを知る機会としてガイダンスを受ける必要があると思われるし、同時に「情報」として園独自の文化を伝えることが新任者が受ける余分なストレスを軽減する一助になると考えられる。

(5) 配属園での事前ボランティア希望および先輩からの経験談希望の有無

図5に示す通り、先輩からの経験談を聞く機会があればよかったと回答しているものはほぼ全員であった。「いいえ」と回答している1名は事前に聞く機会があったためと記述していた。ボランティア

表2 入園式と保育開始の時期

	入園式		保育開始	
	早	4(100)	早	7(88)
4月1日	適	0(0)	適	1(13)
～3日	遅	0(0)	遅	0(0)
	計	4(29)	計	8(57)
	早	2(33)	早	1(100)
4月4日	適	4(67)	適	0(0)
～6日	遅	0(0)	遅	0(0)
	計	6(43)	計	1(7)
	早	0(0)	早	0(0)
4月7日	適	4(100)	適	5(100)
～	遅	0(0)	遅	0(0)
	計	4(29)	計	5(36)

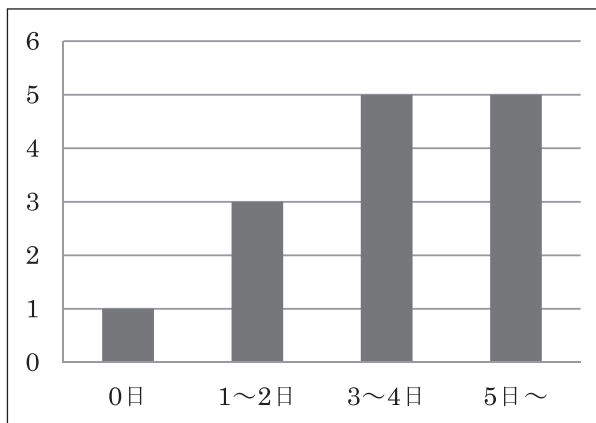


図3 環境設定に与えられた日数

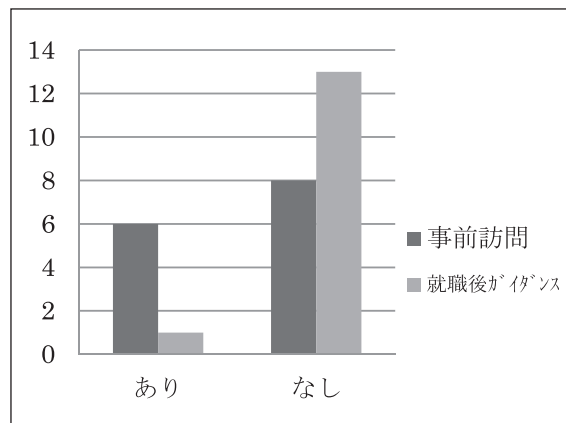


図4 事前訪問および就職後ガイダンスの有無  
(図の縦軸は人数を表す)

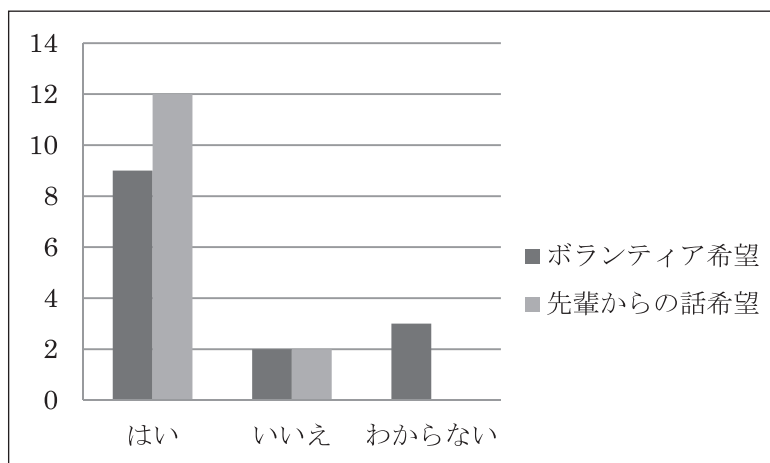


図5 ボランティア経験および先輩からの話希望の有無  
(図の縦軸は人数を表す)

アに関しては「学生最後だから遊びたい」との素直な声もあり、多くの者がボランティアを希望しているものの、「いいえ」「わからない」を含めて36%の者がボランティアに対しては消極的だと考えられる。しかし、研修期間として少額であっても給料を支払うという体制が整っていたならば、また捉え方も違うであろう。もちろんこの問題に関しては実現の可能性は極めて低いであろうが、今後のあり方として一考の余地はあるのではないだろうか。卒業生の経験談については事前に聞いた者を除いて全員が希望しているということから、今後は具体的なプロジェクトとして計画していく必要があるだろう。

(6) 記述内容の概観と考察

① 事前訪問

就職前訪問があった6名(43%)は全員がその訪問を有意義と認識しており、実際には園の雰囲気や入園式などに必要な持ち物、園のルールなどに関する説明を受けていた。また、既に働いている先生と話す機会が与えられたこともストレスの軽減となったようである。逆に事前訪問がなかった8名(57%)は、園の雰囲気や持ち物を知りたいという意見が多く、また心の準備もできたから実施してほしいという声もあった。A大学の学生はほとんどの者が就職直後からクラス担任となるため、

保育開始前までにやらなければならないこと（クラスの子どもの名前を知り覚える、おもちゃの用意や壁面制作などの環境設定を行う、家庭訪問や保護者懇談会に向けての保護者対応の基本を知るなど）が山積している。「生まればなんとかなる」「毎年そうやって過ごしてきた」というのが忙しい保育現場では実際のところかもしれないが、新任者は何が分からないかということに思いを寄せ、必要な情報は事前に渡すなど、できる範囲で情報提供するように努力する余地もあるのではないだろうか。

## ② 就職後ガイダンス

ガイダンスが実施された1名は、公務員全体の研修を受けており、配属園でのガイダンスではなかった。しかし、そのガイダンス自体は親睦を深めるという意味合いが強いと感じており、本人は楽しさを感じていたので、市の公務員であるという自覚と心構えをするには適当であったのかもしれないが、結局のところ就職後に配属園のガイダンスを受けた者は誰もいない。しかし、その都度教えてもらいながら進められているので、特に必要性を感じていない者もいる一方で、一日の流れや園内のルール、年間行事の概要や仕事内容について知りたかったと記述している。中には「全て（知りたい）」「園のことや子どものことを何もわからないまま始まった」という者もあり、社会人1年目で初めての職場という状況に置かれている者にとっては多大なストレスを受けていると想像できる。

## ③ ボランティアを希望したか・先輩の経験談を聞いたかったか

就職前に配属園にボランティアとして保育を行いたかったかという問いについて、園の様子を知れる機会になる、保育の方針や仕事の流れを知ることができるなどの理由から12名（86%）の者がボランティアをしたかったと述べているが、「4年の4月から同市内の別の園にボランティアとして入っていた（から必要ない）」「学生は学生のときの楽しさを味わいたいから」という理由で2名（14%）は必要を感じていなかった。多くの公立園では就職前研修（ボランティア）として保育に携わることが難しいため、ほぼ公立園に就職しているA大学の卒業生は基本的にそのような経験が無い。従って、就職前の保育研修が多く行われている私立園に就職した者が、そのような研修スタイルをどのように感じているのかという実態と比較せずに結論づけるのは早急にすぎよう。学生最後の時間を有意義に過ごしたいという意見ももっともなことで、学生にとって負担になりすぎない範囲での就職前研修（ボランティア）のあり方を考える必要があるのかもしれない。

## 4. 今後の課題

保育職を志す者は、多くが共感的であり、受容的である。それは換言すれば、優しく繊細である上に“良い子”としての自己像から逃れ難いことも意味する。また、自身が受容的な態度で過ごしてきたので、他者に対しても同じような態度を無意識に求めているかもしれない。そのため、他者からの意見や指導を非難や批判と捉えることもあるだろう。さらに、以前よりも怒られ慣れていない若年者が増えているということも考えられるだろう。しかし、現代の若者を批判したところで現状が回復するものではない。保育者養成校として、そして新任保育者を預かる保育等施設としてできることを探ることが、新任者の職場適応を促し、同時に在職者と新任者の関係性を良好に導き、結果的に保育職に対する満足感が得られることにつながるのではないだろうか。

本研究は、保育者養成校を卒業した者の離職率が高いとの事実を受けて<sup>注1)</sup>、そのような事態を軽減する方法を探ることを目的としていた。そのためには、就職前からの配属園に対する情報提供やそこの保育経験が必要とされていることが分かった。つまり、新任者は、保育を担当するにあたって



の一日の流れや基本的な日課の進め方、クラスだよりや日々の記録の書き方、また、道具の置き場所や使い方などのような、具体的なことからについての情報を必要としているが、実際にこれらの情報を伝えるためには、保育施設における詳細なガイダンスが必要であろう。新任者が、配属された園の職員として慣れ、一員として動けるようになるためにはある程度の移行期間を設ける必要がある。学生から保育者への移行期間を設け、その期間のガイダンスまたは研修などを充実させていくことも新任者のスムーズな職場適応を支援する方法の一つではないだろうか。

今回、アンケート回答対象となった者が在学していたA大学では「近況報告会」を実施して就職後のサポートは行っていたが、就職前のサポートは特に実施していなかった。本研究の結果を受け、今年度より新卒もしくは保育経験2年程度の保育者を呼び、次年度に就職を控える者に対して具体的な話をしてもらい機会を設けることとする。そして、今後はその成果と効果について検討、分析し、新卒者が抱えるストレスやリアリティショックを少しでも軽減するための具体的な方策についてさらに考えていく。

## 注

- 1 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会（研究代表・石川昭義）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Ⅰ（保育士養成資料集第50号）及び2010「同」報告書Ⅱ（同 第52号）社団法人全国保育士養成協議会。調査対象は全国の保育士養成校の内120校の卒業生。回答者数6581（卒業後2年目2290、6年目2135、11年目2105、不明51）。

## 引用・参考文献

- 1) 社団法人全国保育士養成協議会専門委員会2010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Ⅱ。保育士養成資料集第52号。284
- 2) 前掲 (1)。285
- 3) 前掲 (1)。113
- 4) 前掲 (1)。286
- 5) 稲岡文昭 1988「米国におけるBurnoutに関する概要、研究の動向、今後の課題」『看護研究』第21号 140-146
- 6) 谷川夏実 2010「幼稚園実習におけるリアリティ・ショックと保育に関する認識の変容」『保育学研究』第48巻第2号 96-106
- 7) Lazarus,R.S.&Folkman,S.1984 Stress,appraisal and coping. Springer. (本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) 1990 『ストレスの心理学：認知的評価と対処の研究』 実務教育出版
- 8) 津田彰・津田茂子・池田京子 1997「ストレスのメカニズムとコーピング」山田富美雄 (編)『医療の行動科学Ⅰ』北大路書房