

「保育を語る会」からみた新規採用者の課題

～ 就職1年内でやめたくなる保育者の気持ち ～

三羽 佐和子 (保育内容論)

1. はじめに

近年、幼稚園や保育園の園長たちが会合などで顔を合わせたときに話題に登るのは、就職して1年未満でやめていく職員がおり、その対応をどうしたらよいかということである。

就職したとき「3年は我慢しなさい。そうすれば、いろいろなことがわかってくるし、仕事の楽しさも見つけられる」とよく言われるが、今では3年どころか、1年もってくれればよいという状況だという。

子どもたちのことを考えると、最低1年間は勤めてほしいと思うのが、保育に携わる者たち(保護者を含めて)の気持ちである。

数年前の調査ではあるが、岐阜県内の私立幼稚園の職員の就業年限は平均で4～5年という結果がでた。園長や園の経営者の縁者(副園長・主任)等は、比較的年限が長いので、その人たちを入れてのこの年限ということ、クラス担任だけになると、せいぜい3～4年である。

中には、園の経営状態を考えると、就業年限が少ない方が給料が安くすむという考えのもと、3～4年たつと結婚等を理由にやめるようなところもあるという。

そのような状況であっても、やはり1年未満でやめていくという姿に戸惑いを感じているようだ。

その理由として、経営者や園長たちの中には、今の若い世代は、辛抱をしようとしなやか、わがままだとか、厳しいことをいうと引くとか、打たれ弱いとか、子どものことが考えられないとか、大学で就業し続ける指導が足りないのではないかと等いろいろ言う人がある。

本当にそのような理由だけなのだろうか。もちろん上記のような理由でやめていく保育者もあると思うが、そのあたりを探り、本学の教育

に方向性が見い出されればよいと思う。

2. 「保育を語る会」を立ち上げた背景

大学を出て初めて就職した者にとって、経験者の中に入って、その人たちとまったく同じ保育という仕事をするということは、大変なことである。事務系統の仕事に就く場合は、新採者ということで、比較的責任が少ない業務内容であったり、難しい内容のことをする場合は、研修期間があったりと、それなりに仕事に慣れるまで見守ってもらえる体制がある。

しかし、クラス担任を任される保育の仕事は、ベテランも新採者も同じ土俵に立って行わなくてはならない。あのクラスは新採者なので、子どもが育たなくても仕方がないとか、保護者とうまく付き合えなくてもしょうがないね、などという目では見てもらえない。また保育者自身も新採者といえども、よそのクラスと同じように子どもを育てたいという願いを持つ。そのため、他のクラスの保育や他の保育者の行動が気になり、絶えず自分と見比べては、自分の力のなさを感じなくてはならない。保護者も私の新採時に比べると、格段に難しいことを要求する人が増えてきている。そのストレスはかなりきつい。しかも、職場に慣れることや他の職員とのつき合いは、他の職場同様で、新採者としてのストレスが生ずる。

このような状況のなかで、新採者が仕事をし続けるためには、悩みを聞いてくれたり、相談にのってもらえる場が必要である。

自分を知っていて、温かく自分を受け止めてくれ、悩みを聞いてくれる場は、辛くても仕事に向かおうとする意欲を育んだり、自分自身を振り返って考えたりする場ともなる。そんな、場作りが今、保育者には必要であると思う。

職場では相談できないことでも、できる場として、大学の存在があるのではないかと、平成18年4月に「保育を語る会」を立ち上げた。

3. 会を運営するにあたって

① 目的

- ・ 子ども・保護者のことも含め、保育についての悩みを話し合うことで、自分なりの解決方法を見つける。
- ・ 大学時代の仲間や教員と保育について語り合うことによって、各園の情報や保育方法、技術面のヒントやアドバイスを得る。
- ・ 勤務のあり方や、仕事内容について情報交換をすることによって、幅広い視野がもてる。

② 参加者

- ・ 原則としては、保育関係の就職者、または子育てしている者で卒業生を中心とする。保育者であれば本学卒業生以外でもよい。

③ 場所

- ・ 保育実習室（「あそびの森」の部屋）
- ・ 教員研究室や電話でもよい

④ 日時

- ・ 月1回、第4土曜日の午後3～5時（この日時にした理由・・・幼稚園によってはまだ第1、第3土曜日は保育がある。保育園は土曜日に保育は行っているが、午後保育は少ない。）

- ・ こられないときには、教員と連絡をとって都合の良い時に。

⑤ アドバイザー

- ・ 児童教育学科幼児教育専攻教員(当番制)

⑥ アドバイザーの基本姿勢

- ・ 問題解決をするのは、当事者である。従ってアドバイザーは、参加者の話を聞いたり、話の内容を整理したり、参加者同士の意思疎通を図ったりすることに心をくだく。
- ・ アドバイスをするときにはいろいろな方法を提示し、参加者が自分で決定したり、問題解決への道を見つけられたりするように配慮する。

4. 参加状況 (H 18年 4月～19年10月)

月	件数		参加者数		アドバイザー者数	
	18	19	18	19	18	19
4	1	1	1	1	3	1
5	1	7	3	7	3	7
6	2	6	2	8	2	7
7	1	4	1	5	1	5
8	1	3	1	4	1	3
9	1	2	1	2	2	2
10	1	2	1	5	1	3
11	1		5		1	
2	1		1		3	
合計	10	26	16	32	15	29

18年度は10件で月平均1件程度であった。主に17年度卒業生が中心で、1件のみ卒業5年目の保育者がいた。19年度は半年間に26件で大幅に増えた。もちろん何度も相談に来ている人もいたので、延べの件数である。しかし、18・19年度卒業生が相談にきており、参加者は多くなっている。「保育を語る会」が浸透してきたのだろう。友だちを連れてくる人もある。

幼教専攻の教員が機会を捉えてPRをしてくれたおかげと思う。

5. 悩みの内容 (抜粋)

① 職場での人間関係

<上司との関係>

ア することなすこと全て、下手とかそれではだめなどと否定されている。・・・事例①

イ 2年目に入ったFさん。ある失敗が元で、園長に疎まれ、することなすこと叱られてばかりいた。園長が怖くて怖くて、つい嘘をつき、それがばれて状況が更に悪化。同僚たちも自分に廻ってくると怖いのかばってこない。時には告げ口をされて叱られることも。孤立感が深まり、園に足が向かない。

何度も話を聞き励ましたが、精神的に追い込まれた状況で、結局やめた。(H19.7)

<同僚のいじめ>

ウ Sさんは大きな園に勤めている。Sさんの

学年は5クラスである。主任以外は2～3年目の経験者。その中の最年長の保育者に気に入られず、他の2人とともにいじめられるようになった。例えば、保育は主任のクラスが活動していることを他のクラスが真似る。何をしているかは互いに代わりあって知らせることになっているが、Sさんには知らせてくれない。その他、配布物や園の連絡事項も知らされない。夏炎天下で、帽子もかぶらず、1時間以上説教されたこともある。主任は見て見ぬふりをし、他の2人は自分に廻って来ると困るので一緒になっていじめる。やめたいが、子どもが可愛いし、1年未満でやめるのはいやなので3月までは勤めたい。

大学時代に比べ随分痩せてしまったSさんに、どうしたら心が癒されるかということばがけに苦労した。上司に相談するように勧めたり、子どもの様子について話し、保育についての努力を褒めたりした。(H19.2)

上司に相談したが、あまり真剣に取り組んでくれなかったので、結局3月いっぱいはやめた。4月からの仕事は就職課と相談して決定、その後楽しく勤めていると報告に来た。

② 子どものこと

エ 3歳児担任のMさん。発達が緩やかな子どもがいる。通常の子どもたちとの差があり、叱ることは良くないと思いつつも、その子を叱ることになってしまう。その子に合わせた保育をすることが大切だとわかってはいるがなかなかできないでいる。

その子を困った子ととらえないで、今の状況をそのまま受け止める方向に気を向けると楽になる。少しでも進歩がみられたら喜ぶことが保育の楽しさに通ずる。クラスの大切な一員として保育者が接すれば、他の子どもたちが保育者に代わって、気にかけてくれるので良いクラスになる、等話し合った。話し合いながら本人が考える機会ももった。(H18.7)

オ 3歳児担任のDさん。主任から2学期になったから、給食や帰りの会を落ち着いて出来るようにクラス経営をしなさいと指導を受けた。落ち着けない原因は、元気な子どもが数人い

て、その子たちに振り回されているから。

その子たちにかかわっていると、全体の子の把握が出来ず、クラスが落ち着かない。

帰りの会については、同じ3歳児クラスのベテランと比べないこと。自分や子どものペースに合わせる事が大切。焦らず、ゆったりした気持ちで丁寧に付き合っていくと良い。元気のよい子どもたちの興味を引くことを考え楽しい帰りの会にするとよい等話し合ったり、励ましたりした。(H18.9)

カ 障害児についての知識がないのにもたされて、どうしたら良いか。・・事例②

③ 保護者とのこと

キ 家庭訪問がある。主任から家庭訪問で話す内容を考えてくるように言われたが、何をどう話して良いかわからない。

家庭訪問についての目的を知らせた。訪問した際には、保護者に幼稚園の様子を具体的に話すことが大切。また、一人一人の良い面を必ず見つけて、それについて話したり、1年間でどう育てて欲しいかも伝えたりするとよい。家庭の様子もできるだけ詳しく聞くと今後の保育の参考になる等確認し合った。(H19.5)

ク 子どもがはさみを使って製作をしていたとき、友だちの服を切った。・・事例③

④ 保育の方法（行事なども含む）

ケ 研究保育で、劇遊びがしたいと、自分なりに進め方を考えたがそれでよい不安。

このとき同じクラスだった4人が集まっていたので、3歳児の発達を考えると、どの程度の劇遊びができるのかを話し合った。結果として、劇ごっこを楽しむ程度だろう。そのためにはせりふを教えるのでなく、保育者が登場人物になって楽しむことが一番で、より遊びが楽しくなるように盛り上げると良い、導入としてペープサートは良い考えであること等確認した。今回協力し合い作るペープサートは、互いに貸し合って利用するとよいことも話し合った。(H18.12)

コ 行事が多く子どもたちが可愛そうとMさん。

次週に音楽会があり、そのために子どもたちのスケジュールが組まれ、給食も中断して練習をしなければならない。上司から、他のクラスと比較され、やいのやいの言われるのも辛い。終わると次は劇の会が待っている。

行事は子どもが主役であるはず。上司からいろいろ言われたときに、それを直接子どもに返すか、担任がそれを受けて、子どもの状況をみながら、ひと工夫して返すかで、子どもの負担が変わってくる。担任がどう子どもの生活を守っていくかが大切。いろいろ考えようと話し合った。(H19.10)

サ 託児所に勤めているSさん。正式な職員はSさんだけなので、保育計画を任された。しかし毎日の保育をどのように構成していったらよいかわからない。保育としては一人一人を大切にしたいという。

保育環境について話題にした。子どもの年齢・発達を考慮しながら遊ぶことの大切さについても話し合った。子どもたちは幼いなりに生活の流れはわかるので、1日の流れを決めた方がよいことを提案し、2人で話し合いながら日課表をつくった。(H18.10)

シ 保育園に勤めるMさん。3人体制で3歳児クラスをもっている。2人はベテラン。子どもたちの前に出ると、他の職員がどのように自分を見ているのかが気になって、緊張してしまい、うまくできない。また、それを注意されるのが辛い。

ピアノがうまく引けないし、手遊びもあまり知らない。多動児がいるが、大学の講義でどう付き合えばいいのか勉強をしていないので、困っている。こんな調子で勤務するのは辛いので、もうやめたい。

同席した1年先輩の2人が、自分たちの例を話し、ピアノの簡単な伴奏の本を見せたり、手遊びをいくつか教えてくれたりした。

話を聞いたり、教えてもらったりするうち、「がんばってみる」と言って帰っていった。現在も勤めて続けている。(H19.6)

⑤ 勤務条件

ス 同系列の園が2つある園に1年勤めたOさん。自園は毎日午後7・8時までかかるのに、もう一方は5時に帰れるという。8時に帰っても園の仕事があり、自分の時間がない。土・日曜も園の仕事があったりする。時間的なゆとりがほしいのでやめたい。

なぜ遅くなるのか、それを不満に思っている職員もいるはずなので、だまってやめてしまうのではなく、自分たちでおかしい部分を直していくことが大切。園長に相談するのも一方法。良い方法を考え出すことが大切。

どの園に行っても必ず、何か不満はあるもの。不満があるからとやめてはどんな仕事をしていても続かない。まずは、気持ちよく勤められる方法を見つけ出す努力をしようという話になった。(H19.7)

セ 毎日帰りが遅くなるというIさん。8時頃まで先輩たちと園全体や学年の仕事がある。ときにはおしゃべりタイムで、自分の仕事が出来ないという。先輩たちが帰ってから自分の仕事に取りかかるので、10・11時になるという。作品展や音楽会など行事のある頃はとくにそれが顕著である。

他の4人の参加者から、みんなで仕事をしているときは仕方がないが、おしゃべりタイムの時に、手作業を行うようにすると少しは時間が浮くのではという話も出た。1年たつと立場がまた変わるので、後少しの辛抱だねということになった。(H18.12)

ソ 妊娠したことを報告したら、やめてほしいと言われた。・・事例④

⑥ 相談者自身の問題 (力不足も含む)

タ ピアノがうまく弾けなくて、子どもたちが歌ってくれないとTさん。ピアノは努力すれば必ず上達するので、時間を見つけては練習することがなにより。(H19.6)

チ 怪我をしていて、それを直したいと思っている。しかし、近くにはその治療ができる病院がない。夏になって肌を出すのが怖いし、医者に診てもらうためには、勤めては無理なので、1学期でやめようと思っているとNさん。

勤務していても通えるよい病院を2人でインターネットで探し、見つけ出した。また、肌を出さない方法を伝えた。(H19.6)

6. 事例より

① 上司との人間関係のつまずき

＜H19年5月＞

Tさんは新採者ということで、クラスに主任が補助に入っている。朝の会や帰りの会を初め、保育の中で全員に話しかけるときに、子どもをまとめられないということで主任から注意を受ける。子どもたちは自分の気ままに動いてしまうし、主任は知らん顔をしていて、何をしているのとTさんを叱るだけ。

ピアノが苦手であまりうまく弾くことができない。簡単な伴奏なら弾けるのでそれで弾くと、正伴奏で練習をしてくるようにと言われる。一生懸命練習しているが、ちっとも弾けない。そうすると、他の先生たちの前で弾かされて、「こんなでは歌えないよね。」と主任は笑ったりする。時には、子どもの前でピアノが下手だと叱られる。子どもも歌ってくれない。ピアノが下手なのは自分が悪いのだが、みんなの前で叱られるのが辛い。

主任が、Tさんのことですごいストレスを感じ、今、体の調子が悪いと言われた。自分のために主任にストレスを感じさせて申し訳なく思っている。自分を注意するのは指導のつもりだとは思いますが、辛い。

主任は立場上Tさんを辞めさせることができない。そこで自分からやめると園長に言ってくれれば楽だとも言われた。やめたいと思っていたので、一度園長に話そうと思う。

○ 助言したこと

辛いことがいっぱいあったが、これまでよく頑張って勤めてきたことや、苦手なピアノについて、自分から特別に習いに行き、一生懸命練習をしている姿がすばらしいと、褒め認めた。また、主任の体の不調について気遣う優しさも褒めた。

やめたいということについては主任にいろいろ言われ辛い思いをしながら勤め続けるのは大変である。でも、子どもたちが一日一日育っていく姿を見ることは喜びとなるはず。楽しいこともいっぱい見つけ、やりがいを見つけていることが大切である。しかし、いじめによって、体を壊したり、精神的に追いつめられたりする前に、やめることも一つの方法である。園長に相談することも必要。

ピアノについては、練習をするしかない。先生について習っていることはとても素晴らしい。正伴奏で弾くことを要求されているのなら、1曲ずつでも仕上げるように努力して、あとの曲については、簡単な伴奏で弾かせてもらうようお願いするとよいのでは。

3歳児の子どもをまとめることはなかなか難しい。全体に働きかけながらも、一人一人の子どもに働きかけることが必要。焦らないこと、叱りつけてまとめようとしないこと、楽しいことをすれば子どもはよってくるので、人形を使ったり、話し方に工夫したりしながら雰囲気作りをしていくとよい。

○ 所感

主任からのいじめに近い感じがしたが、そのことはTさんには言わないようにしながら、励ました。保育の楽しさや喜びがわかってくると、本人もやる気が起き、少々のいじめにも我慢ができると思うので、そちらの方へ気持ちが行くように話し合っている。また、保育の内容や技術については、いろいろ、ヒントを与えながら、なんとか乗り越えられるように援助していくことが必要かと思っている。

○ その後の状況

その後も何度も会いに来たり、電話をしてきたりしたが状況は全く変わらない。相変わらず主任からは嫌みを言われ、ピアノは努力して前より弾けるようになっても正伴奏でなくてはだめと認めてもらえない。保育もいけないことばかり言われ続け、自信はなくすし、萎縮してやれることもできなくなってしまふという。同僚たちはだまってみているだけだという。

幾度となく、主任にやめるように勧められ、

やめる決心をして、夏季保育の時に園長にやめたいと申し出た。しかし、園長はやめることを認めないという。

それでもやめたいと申し出たところ、主任から電話とメールで、一緒にがんばろうというメッセージが入った。主任が言ってくれるのだからと、担任をはずしてもらって勤めることにした。現在も主任からのいじめに近い仕打ちは続いているので、やめたい気持ちを持ちながら勤めている。

② 要支援の子どもに付き合っ

＜H 18年 6月＞

Yさんは小学校のこぼの教室に就職。幼児教育の場でないこと、個人指導であること、特別なニーズを持った子どもが相手であること、保護者が同伴であること等、大学で学んだことと大きく異なることで不安であり、さらに、上司に教育の仕方について努力をするようにとの指導があつて、本人はどうしてよいかわからず思いあまって相談に来た。

2人の子どもについて状況を語ってくれた。

1人は3年生のA男児。手先が不器用なので、その点をなんとかしたいという親の願いから教室に通っている。さまざまな課題を考えて子どもに提供したところ、最近子どもが教室へ来たくないという。そこで、上司が指導の仕方が子どもに合っていないのだから、よく考えて指導法を変えるようにと言われたが、何が問題なのかがYさんには見えないという。

・A児については、3年生であっても幼児と同様、楽しく課題に取り組めることがまず大切であること、好きなことから始めることが基本であること、ステップを踏みながらやっていくとよいこと等を、いろいろ子どもの状況を話しながら、Yさんの気付きを待った。子ども自らやってみたくと思うことの必要性には気付いたようで、帰る頃には何とかやってみると笑顔で答えた。

・たし算引き算のできないB児については、算数の数式からもっていくより、実際のものを使ってやってみるのも方法であるし、隣接

する小学校の先生に聞くことも必要であることを伝えた。お菓子をを使ってやってみたくと帰っていった。

＜H 18年 7月＞

Yさんがその後の報告に来た。

手先が不器用という課題をもっているA児について、ホットケーキ作りをしたところ、とても喜んで参加した。前回までの態度と大きく違い、自分からいろいろなことに取り組んだ。Yさん本人も楽しかったという。上司にもとてもよい指導だったと褒めてもらった。今後はどうつなげるかが課題とのこと。

保護者もその時の様子を見て、姉には料理の手伝いをさせたが、A児は男なのでさせなかったことに気づき、今後家でもさせると前向きな姿を見せてくれたという。

明るい表情で来られたことや、うれしい結果について2人で喜び合い、何がよかった要因なのかを話し合った。

また、A児の様子について、何が課題なのか事細かに記録をとるとともに、親がどんなことを問題と思っているかを知り、そのことについて分析をする。例えば①意欲がないのか、②やり方が理解できていないのか、③どの機能(肘・手首・手全体・指先等)が十分に動いていないのか等、課題・問題点の一つ一つの項目について、チェックをして分析することが必要であることを確認し合った。

これから先の見通しをもち、どのような活動が何を育てるのか計画的に取り組むことの大切さも話し合った。

○ 所感

前回の表情とは一転して明るい表情であったので、とても嬉しく思えた。前回話し合ったことが、Yさんの保育に活かされたようだ。

「保育を語る会」の目的は、参加者の話し合いを通して、本人が自分で課題分析やその解決に向けての方法などを見つけさせることにある。しかし、今回の課題については、かなり専門的な知識が必要であったので、私の方から順序立ててどうしていくとよいのかを伝えてしまった。1時間30分(3時30分頃来たので)では、どこまでわかってくれたか

は分からないが、本人が根気にこの会に通ってくれれば、少しずつでも力になっていくのではと思う。

○ その後の状況

残念ながら10月頃にYさんはやめたとのこと。8月9月と姿を見せなかったのも、その間に自分で解決できないことが出てきたのだろうと思われる。

要支援の子どもへの指導は難しい。まして小学校の子どもでは指導方法を学んでいないし、専門的な知識もないという状況で持たされたところに問題があるように思う。

③ 保護者への働きかけ

< H 19年 7月 >

3歳児担任のTさん。初めてはさみを使い、七夕の飾りを作った。ところが、A女児がはさみで隣の子に服を切られてしまった。園から謝りに行くように指示され、別の教師についてももらって行くのだが、どのように謝ったらよいかとのことだった。自分としては、「今日、はさみを使って七夕の飾りを作っていたところ、友だちに服を切られてしまいました。監督不行届で申し訳ございません。今後このようなことの無いように気をつけます。」というように謝りたいと電話をかけてきた。

2度目の電話で、自分の服を自分で切ったことが判明。それでも謝りには行く予定だ。

○ 助言したこと

今日その子がどのように楽しく活動していたか、具体的に話し、特に良い面、楽しそうな場面を強調して話す。そのことによって、母親が自分の子どもをよく見てもらえているという印象を受ける。その後、今日のはさみを初めて使ったこと。そこで、はさみの使い方を指導したことを伝える。そして、Tさんが考えた謝りのことばを伝えるとよいと助言した。

○ 所感

このようなちょっとした事件は日常茶飯事である。しかし、それをいい加減にするとあとで保護者ともめる。一つ一つを丁寧に付き合うことが大切。保護者に自分の子どもをよ

く見てもらえる、自分の子どもの良い面をしっかり捉えてくれていると信頼されるよう、特に新採用者は心しなければならない。

④ 妊娠の報告で解雇通知を受けて

<平成19年7月> (夫も話し合いに参加)

勤めて7年目になるというOさん。就職したとき、園長に結婚・出産しても定年まで勤めたいと希望を伝えると、「ぜひそうしてほしい」という返事がもらえ、自分ではずっと勤めるつもりでいた。結婚したときも何も言われず、勤め続けてきた。

昨年度の終わりに、園が経営難となり、理事長、園長ともに変わった。そのため、今までと経営方針が異なり、園長たちと職員の間には亀裂が入って、みんなも勤めにくくなってきたと話している。

5月に妊娠がわかった。出産は1月で、産休の後1年間休みがほしいと園長に伝えると、3月で自主退職するように勧められた。7月13日に来年度の異動希望を聞かれたので、1年間の育児休業は無理でも、1月出産して、4月から復帰したいと伝えたくし、よい返事がもらえなかった。

そこで、元園長(園の創始者)がまだ元気なので、相談をしたところ、勤めるように勧めてくれた。その後、現園長に元園長から話があったようだが、「今ではあの人の言うことを聞く人はいない」と自分に伝えてきた。更に2学期から勤めるにあたってクラス担任をはずし、事務をするようにと通達された。クラス担任は辞めたくない。どうしたらよいか悩む。

また7月17日に全員が宣誓書に署名させられた。その中に園長の指示に従えないものは、退職させられるという内容があったが、「やめたくない」と言うと、指示に従わないになるのか心配だ。また、できれば1年間休んで、その上でぜひ勤めたいが、何かよい方策はないのだろうか。

○ 助言したこと

宣誓書に署名をさせられたことは、保育内容、仕事内容、勤務状態についてであり、勤

務条件については関係ないので、やめさせられることはない。だからこそ自主退職を勧めてきたのだと思う。

1年間の育休は公務員、大手企業では取れるが、中小企業である私学の幼稚園では無理なことである。余分な人員が必要になるが、金銭的に余裕がないからである。確かに権利はあり、戦う方法もあるが、勝ってもあと勤めにくくなるので、強硬手段はやめた方がよい。

勤め続けることを前提にするなら、どこかで妥協しなければならない。4月復帰を条件に、今は、体のことを考えてクラス担任をはずされたのだと、よい方に考え、その条件を飲むことも方策の一つである。

今は無事出産することが何よりも大切。休まないように体に気を付け、仕事に真摯に向かうことが必要である。この人がいないと園が回っていかないとされるような必要人間になることが、勤めやすくする第一歩である。

園長たちと対峙しようとするのでなく、もう一度、園のために頑張りたいのだという気持ちを伝えながら、互いの条件をうまく融合できるように話し合うことが大事。

○ 所感

経営難の今、Oさんをやめさせれば、少ない給料で新しい人が雇える。そのことは園長たちの頭の中にあると思う。それに打ち勝つには、園として力のあるOさんが必要な人であるという気持ちを持たせることが必要。結局は日頃の本人の努力と、それに対して保護者や職員たちがどう評価しているかにかかってくる。Oさんは仕事もできるようだし、人柄もとても良さそうなので、条件をうまく融合できれば勤められるのではないかと思う。

今後もこのような問題は出てくると思う。その道を開く人として、Oさんに頑張ってもらいたいものである。

若い人ばかりではよい保育はできない。ベテランが若い人をうまくリードして、子ども理解の方法を教えたり、お母さん保育者が、保護者の思いを知らせたりすることが、子どもたちの幸せにつながると思う。確かに給料

のことを考えると、若い人ばかりの方がよいが、それでは保育者も、子どもも育ちに影響を受ける。私立の多くが取り入れている、結婚したらやめるという働き方をなくしてほしいものである。Oさんの後に続く人を期待したい。

7. 「保育を語る会」から見えてきたこと

就職した者の大半は元気に勤めている。しかし、中には挫折した人もある。昨年度の卒業生で1年未満でやめた人は2名、今年度は1名である。昨年度やめたくても何とか1年間がんばり続けた人は2名。2人ともが別の園に勤め、現在元気に過ごしている。ただ、昨年度の卒業生で今年度の途中でやめた人が1人いる。(中には私たちが知らなくて、1年でやめた人もあるかもしれない。)

誰もが1年目でやめようと思って勤めたわけではない。夢と希望を持って、この園なら自分を活かすことができると信じて就職したのである。しかし、途中でやめたり、やめたいと思ったりするには、それなりの理由がある。そこまで思わなくても、悩みをもっている人は多くいると思う。「保育を語る会」の参加者もそれぞれに課題を持って参加してきている。

この1年半の「保育を語る会」参加者の話や様子を見て、新採者の課題がなんとなく見えてきた。

「保育を語る会」参加者の悩みの内容を分析すると次のように分類される。

相談件数は36件で、その内容は次のようである。(2~3の悩みを持ってくる人もいるが、中心的な内容だけを挙げる)

a	職場での人間関係	
	上司との関係	6件
	同僚のいじめ	1件
b	子どもの個人的なこと	3件
	(障害児についてなど)	
c	保護者とのこと	5件
d	保育の方法(行事なども含む)	10件
e	勤務について(やめたいも含む)	7件
f	相談者自身の問題(力不足も含む)	3件

g その他（自分の育児について） 1件

この中で、やめたいと言ってきたり、実際にやめてしまったりしたケースが、a 職場の人間関係に多い。

事例①がその例である。上司との歯車がうまくいかなくて（もちろん本人もいけない面はある）、悲しい思いをしているTさん。叱られてばかりで、自信をなくし、おどおどした態度になっている。その自信のなさ、不安感が失敗を生み、それがまた、上司の目にとまって叱られるという、悪循環を生んでいる。何度も会ったり電話で話したりして、励まし続けている。現在も勤めている努力に拍手を送っている。いつまで続くか心配である。

悩みの内容一イの事例も、園長との歯車が狂ったことによって、1年目は元気に勤めていたのに、今年度辛い思いをしたFさんの例である。園長に気に入られず、事例①と同じような悪循環を生み、結局やめる結果になってしまった。話に来たFさんの様子は、頑張っている園を続けなさいとは、とても言えない状態にまで追い込まれていた。大学時代に比べ、痩せ、憔悴しきって、このままでは壊れてしまいそうな気がした。今、別の園に勤め、少しずつ元の明るさを取り戻しつつある。

同じ人間関係の同僚のいじめもかなりきついものがある。悩みの内容一ウの事例Sさん。保育の楽しさや子どもが可愛いという理由で頑張りを続けた。それでも、1年を切りに園長たちの引き留めにも応じずやめていった。彼女が上司に相談したときに、親身に伝えてもらえたら、やめなくてすんだのにとと思われる。

e 勤務についてのうち、やめたいと話に来たのは①が原因の人が多かったが、Oさんは悩みの事例一スの勤務時間の問題であった。その後の報告は聞いていないが、勤務は続けている。

f でもやめたいと言う人は1人いたが（悩みの内容一チ）、いろいろ話し合った結果、自分を丸ごと受け入れてもらえ、何となく先がみえて来たら、元気に帰り、現在も勤務を続けている。

b, c, dについては、保育をするにあたって、保育者としての資質向上を図りたいと前向きに考えるので話にくるのであろう、やめたいとい

う話は出なかった。勤務時間が長いという話はこの人たちからも出ているが、仕事そのものが楽しいことと、子どもが可愛いという理由で、そのことを我慢している様子である。

8. まとめと今後の課題

「保育を語る会」はまだ初めて1年半しか立っていないので、そこから見えてくるものは少なく、それで結論を出すのは乱暴なことであるとは思う。しかし、参加者の悩みを聞きながら、こんなことが解決できれば、新採者でも楽しく勤め続けることができるのではないかと、ということが見えてきた。

第一に、園の中で存在感があり、自分がそれなりに認められていて、さらに保育の楽しさがわかり、子どもの成長を喜ぶことができれば、何かつまずきや悩みがあっても、それを乗り越えることができるということである。

これは子どもでも同じことが言える。親や保育者から愛されて、存在感を持ち、自分に自信のある子どもは、他からいろいろなことを吸収する力があり、つまずいても問題解決への意欲ができ、伸びていく。

保育者といえども、新採者はまだまだ、不安感を持ちながら、子どもの前では、経験のある保育者と同じことをしていかなければならない。当然ながら、プレッシャーは大きい。それを、乗り越える力は、自分を支えてくれる誰かがいることと、自分自身の育とうという気持ちである。

園で認められなくても、「保育を語る会」でアドバイザーから「あなたのよさはこんなところ、私が認めている。」「あなたなら大丈夫。力があるから。伸びる芽ももっているよ。見ているからね。」「他にも同じ仲間がいる、あなただけでは無い。」「こんな方法で乗り越えた人もいる。」「いつでも困ったら話において。」等の言葉をかけてもらえ、話をそのまま受け止めてもらえれば、明日への力となるように思う。

職場の人間関係は、大きな影響を与える。よい人間関係の園では、少々きつい勤め方で何とか勤め続けている。

今回の相談で人間関係が大変な園のいくつかは、園長や上司の態度に多少問題があると思える。例えば、経営のことや、保護者のことが気になり、子どものことや職員のことを心が回っていない、または、園のことは副園長や主任等に任せっきりで、自分は他のことに心が向いているというような姿が見られる。そのため、園内の人間関係や、職員が何を悩んでいるかに気づかないように思える。

逆に、楽しく勤めている園では、上司が子どものことに心を砕いているところや、職員のことには配慮している園である。

今回、給料の話は出なかった。もちろん新採者なので比較的差が少ないことと、自宅から通う者が多かったので切実感がないのは事実である。しかし、やめていった人の理由で給料が低いという内容はなかった。就職するときには給料についてかなりシビアな学生もいるが、「保育を語る会」の少ない事例からすると、勤務をし始めるとそれほど問題ではないようだ。

「保育を語る会」の定例日時に来る人は少ない。殆どが別の日であったり、電話をかけてきたりしている。定例日時にこだわらず、いつでもOKであるという姿勢は、今後も続けていきたいと思う。定例日時をなしにすることも考えたが、「保育を語る会」を行っているのだというPRにもなるし、その日にいけば何とかかなるという場にもしたいので、開店休業の日があっても、我々はその場にいることが大切とがんばっている。

課題としては次のことがあげられると思う。

- ・ 相談者その人自身の問題があるケースも見られた。保育に対する力不足だったり、人間的に育っていなかったりする者もいる。大学として、一人一人に今以上に心を配り、学力とともに存在感をもって生活できる学生を育てていくことが大切と思う。
- ・ かなりの問題をかかえながらも、現在、頑張り続けている1名(Tさん)は、「保育を語る会」に何かあると話に来る人である。

この場で悩んでいることを目一杯話し、アドバイザーから受け止めてもらえ、励まされてる人は、現在もなんとかもちこたえている。

「保育を語る会」が少しでも力になれるように、アドバイザーとしてのわれわれの資質向上を図らなければならないと思う。

- ・ 最近のことばの教室や障害児担当の加配として就職する場が多くなった。現場に出て戸惑ったり、勉強の必要性を感じたりする者もいる。大学の講座の中に、障害児の指導についての項目が必要な時代になったと思う。
- ・ 「保育を語る会」についての目的の一つに、仲間と話し合うことで、自分で解決する方法を見つけ出すことがあげられているが、実際にはほとんどがアドバイザーとの1体1であった。数回、悩みを持つ者が複数いたことがある。そのときの話では、自分たちでいろいろなヒントを与え合っていたし、悩みをもっている者も自分ならと、その話の中から解決方法を見い出していた。複数人数集まれるような働きかけや、運営方法を考えていかなければならない。
- ・ 昨年度、1学期の間に幼稚園をやめた者が2名いる。そのうちの1名に聞くと、卒業前にプリントを渡し伝えたが「保育を語る会」の存在を忘れていたという。ひょっとしたら、その2名についても、みんなに話すことで、多少とも気持ちが変わっていたかもしれないと思う。一人で悩むより、誰かに話した方がいろいろな解決に向けての方策が出てくることは間違いないので、これからのPRの方法を考えなければならないと思う。

—児童教育学科 幼児教育専攻—