

論文

潜在保育士問題解消に向けた
リアリティショック研究の可能性の考察
Prospect of Studying Reality Shock to Eliminate
the Problem of Increasing Potential Nursery Teachers.

松浦 美晴¹⁾, 上地 玲子²⁾, 皆川 順³⁾

Miharu Matsuura, Reiko Kamiji, Jun Minagawa

キーワード：潜在保育士，リアリティショック，早期離職
Keywords :Nursery teachers, reality shock, early turnover

I 保育士不足と潜在保育士問題

現在，政府は国の成長戦略の 1 つとして，女性の社会進出を後押ししようとしている。しかし，子どもを持つ女性が働くために必要な保育施設等受け入れ側の体制が追いつかず，子どもの預け先がみつからないという待機児童の問題が生じている。この状況を受け，政府は平成 25 年（2013）に「待機児童解消加速化プラン」を発表した。全国的な保育ニーズのピークを迎える平成 29 年度末までに，40 万人分の保育の受け皿を確保するとした。

背景に，保育士の不足がある。厚生労働省がポピンズ（2011）に委託した調査では，全国 183 自治体のうち 76.2%で保育士が不足していた。NHK による 2013 年の報道では，保育士の有資格者のうち保育士として働いているのは 35%の 38 万人のみであり，68 万人は資格を持ちながら働いていない「潜在保育士」であった。

本論は，こうした潜在保育士問題の解消の方策について，日本における現在の研究動向を考察する。

ポピンズ（2011）の調査では，潜在保育士を「保育士資格を持ちながらも就業していない人。なお，保育士としての勤務経験がある人，ない人どちらも該当。」と定義し，その実態を把握するため，「家族構成」「年代」「保育園で就労しない理由」「保育園で就労するための不安要素」など，さまざまな項目について回答を集めた。同様の実態調査は，現在，

1) 山陽学園大学総合人間学部生活心理学科

2) 山陽学園大学総合人間学部生活心理学科

3) 山陽学園短期大学幼児教育学科

全国の自治体で次々に行われている。

II 保育士の早期離職問題

厚生労働省では、中学、高校、大学からの卒業後3年未満での離職を「早期離職」としている。潜在保育士には、一旦保育士として働きながら早期離職したものが多く含まれる。加藤・鈴木（2011）による静岡県内の保育施設に対する調査では、回答のあった66施設中31施設で合計50人の3年未満退職者があり、うち16人は1年未満で退職していた。こうした保育士の早期離職への対策が望まれており、厚生労働省のプランでも、保育士確保の「具体的内容（補助メニュー）」の1つとして「保育士の資格取得と継続雇用の支援」があげられている。

保育士の早期離職問題を扱った研究は、既にいくつか行われている。国立情報学研究所の文献データベース CiNii（NII 学術情報ナビゲータ）で、「保育」AND「早期離職」のキーワードで検索したところ、13件がヒットした。それら（表1）のうち、主なものを次に紹介する。

表1 国立情報学研究所の文献データベース CiNii（NII 学術情報ナビゲータ）の検索結果

検索キーワード	文献
保育 + リアリティショック	1 濱田祥子・松田侑子・設楽紗英子(2015). 保育系大学生の大学に対するリアリティショックの検討：保育職への就職意志との関連 東京純心女子大学紀要 (19), 23-30
	2 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
	3 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 48(2), 202-212
	4 谷川夏実(2010). 保育者養成校における学生の専門職意識の変化に関する要因分析：幼稚園教育実習にともなうリアリティショックに着目して 大妻女子大学家政系研究紀要 46, 179-182
	5 浦井伸子(2008). 新任保育士研修報告 横浜女子短期大学研究紀要 23, 39-59
保育 + 早期離職	1 小川千晴(2015). 新任保育者の早期離職の要因：卒業生を対象とした意識調査から 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要 13, 103-114
	2 濱名陽子(2015). 保育者の早期離職に関する考察：養成教育との接続の課題 教育総合研究叢書 (8), 91-105
	3 傳馬淳一郎・中西さやか(2014). 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(32), 61-67
	4 伊藤恵里子(2014). 新任保育者の早期離職に関わる要因：早期離職者へのインタビュー調査から 千葉明德短期大学研究紀要 (35), 61-69
	5 宮崎静香(2014). 新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方：社会福祉法人 A 会 A 保育園のインタビュー調査を通して 東洋大学大学院 51(社会学・福祉社会), 219-243
	6 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 奈良文化女子大学紀要 44, 101-109
	7 竹石聖子(2013). 若手保育者の職場への定着の要因—早期離職の背景から— 常葉大学短期大学部紀要 (44), 105-113
	8 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
	9 岡本和恵・ト田真一郎・輿石由美子 [他](2012). 保育の質を高める保育者養成校の役割：早期離職を防ぐために 常磐会短期大学紀要 40, 35-50
	10 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
	11 岡本和恵・ト田 真一郎・松井玲子 [他](2010). 本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題：平成 19・20 年度卒業生を対象として 常磐会短期大学紀要 39, 19-39
	12 水野智美・西村実徳・徳田克己(2008). 保育者養成校における職場適応のための教育の実際とニーズ：新任保育者の職場適応を進め、早期離職を防ぐために 日本教育心理学会総会発表論文集 (50), 266
	13 川俣美砂子(2008). 幼稚園教諭のライフコースとその問題—幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について 福岡女子短大紀要 (71), 17-26
保育+早期離職 保育+リアリティショック	なし

既述の加藤・鈴木 (2011) では、施設が回答した退職理由として「仕事への適性がない」があげられる傾向がみられ、退職時のトラブルとして「年度途中の退職」とそれに続く「後任を探すことの困難さ」があげられ、さらに職場への定着率が「低下している」ととらえられていることが示された。また、施設側が新卒者について困っていることとして、新卒者ができないこと、新卒者に欠けていることについての意見が多数あがった。一方で、新卒者からよく聞かれる「人間関係」は施設側が把握する退職理由としてあがらなかった。

遠藤・竹石・鈴木・加藤 (2012) は、雇用する施設の側と保育士の側とで、早期離職の問題の捉え方が異なることに着目し、離職の原因に組織と保育士間の「わかりあえなさ」があると考えた。組織と保育士本人の相互理解に役立つ知見を見出すことを目的とし、採用後1年めから5年めまでの養成校卒業生の、退職や職場変更の動向および職業や職場環境等に対する考え方の特徴を探索した。結果として、退職経験者の退職理由と継続勤務者が経験したことのある「辞めたい気分」の要因に、共通した要素が多いことが示された。具体的には、退職経験者の退職に影響した要因として、「職場の方針への疑問」「心身の不調」「職場の人間関係」「将来への希望が持てないこと」「休暇が少ないこと」「残業が多いこと」「仕事への自信がなくなったこと」が多くあがった。継続勤務者の「辞めたい気分」の要因として、「休暇が取りにくいこと」「仕事の量が多く疲れること」「体力的につらいこと」「責任が重すぎること」「充実感や喜びが感じられないこと」「職場の人間関係」「施設の方針への疑問や問題」があげられた。

森本・林・東村 (2013) は、保育者養成のあり方を検討するために、実態調査とインタビュー調査を通して新入職者の就職後の動向を分析した。近畿地方の幼稚園、保育施設の管理者、新人教育担当者への郵送アンケートからは、就職後1年未満の退職者がみられた施設は146施設中32施設で46人の退職者、1年以上3年未満は58施設(39.7%)119人、3年以上は120施設(82.2%)380人があったことが示された。施設の回答した退職の理由は、多い順に、「結婚」(247件中76件)、「進路変更」(53件)、「出産・育児」(36件)であり、また「身体的な体調不良」と「精神的な体調不良」を合わせると45件あった。職場定着を困難にしていると思われる理由としては、「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」が最も多く、次いで「現代の若者の精神的な未熟さ」であり、その他、「体力がない」「結婚までの通過点」「もともとの適性問題」という意見もあった。一方、早期退職者3名へのインタビューの結果、3名とも、職場での人間関係をストレスサーとして挙げており、2名は、「頑張っ続けよう」という意思はあったが、「体調不良」を起こし乗り越えられず、退職に至っていたことが示された。ここから森本らは、早期離職は個人の「精神力」や「忍耐力」の弱さや欠けだけの問題ではないと述べた。

宮崎 (2014) は、新人保育士にとって困難な業務である保護者対応に焦点を当てた。新人保育士の育成のために独自の取り組みを行っている、ある施設を研究対象とした。保育士5名へのインタビューを行い、保育経験5年以内の保育士が、保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方を検討した。結果、有効な職場体制として、新人保育士が先輩保育士に感じる「相談可能な雰囲気」、自らの悩みを先輩保育士に受け止めてもらうこと、先輩保育士の個人の能力に頼るだけの「保育の伝承」ではない組織的な新人保育士育成体制、対象となった施設で独自に使用している「職務基準書」、が示された。これらのうち「組織的な新人保育士育成体制」として、宮崎は、一般企業のOJT (On the Job Training)

や、新人看護師育成のプリセプター制度のような体制が必要であると述べた。

傳馬・中西（2014）は、保育士が「やりがい」と「辞めたい」という思いの間で揺れ動いていることに着目した。離職の要因ではなく、離職のプロセスを捉えることを目的とし、複線経路・等至性モデル（安田・サトウ，2012）を用いて、1名の保育士を対象にインタビューと分析を行った。結果として対象者のケースでは、対象者が辞めることを思いとどめさせソーシャルサポートの役割を果たそうとする、「副園長」の存在が、逆に離職を促進していたということや、対象者が周囲の承認を求めながらも、一方では、承認されることで使命感を募らせ業務に忙殺されること、といった、単に「人間関係」との理由だけでは捉え切れない複雑な状況が明らかにされた。

これらの研究では、保育士の早期離職について次のことが示されている。

まず、加藤・鈴木（2011）、遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）では、施設側は、早期離職の原因を本人の能力の問題とみている一方で、当事者である保育士は、人間関係の問題で早期離職しているという、相互の認識の違いが示された。

宮崎（2014）では、新任の保育士が、先輩保育士に相談でき、悩みを受け止めてもらえることを求めていることと、組織的な新人育成体制の必要性が示された。

傳馬・中西（2014）では、周囲のサポートと当事者との食い違いが早期離職を促進するケースの存在が示された。

つまり、当事者である保育士が人間関係の問題によって早期離職していながら、施設側はそれを把握できておらず、把握したとしても職員個人での効果的なサポートは難しく、施設としての組織的な対策が求められるといえる。

Ⅲ 看護師の早期離職問題

表1に示されたように、CiNiiにおいて「保育」AND「早期離職」のキーワードでのヒット数は13件にすぎない。保育士の早期離職への組織的な対策を検討するための研究は、まだ少ない現状がある。

保育士と同じく専門職であり、早期離職者が問題になっているのが看護師である。そこで、CiNiiで「看護」AND「早期離職」のキーワードで検索を行ったところ、ヒット数は79件であった。最も古いものは2001年、最近のものは2014年であった。

79の文献の標題に含まれる単語を、KH Corder（樋口，2014）を用いて抽出し、出現数をカウントしたものが、表2である。単語のカウントと複合語のカウントを別々に行っているため、単語の出現数にはそれを含む複合語の出現数が含まれていることに注意されたい。

複合語の中には、「新人教育担当者」「研修会」「教育的支援」「技術力向上」「卒後臨床研修」「取り組み：新人教育」といった、早期離職対策としての、新人看護師への教育的側面を表すもの、「病棟づくり」「環境づくり」「受け入れ環境づくり」といった、対策としての環境的側面を表すもの、「リアリティショック」「自尊感情」「行き詰まり感」といった、新人看護師の状態を表すものがみられる。

このうち2013年の2件、2006年の1件に出現している語が「リアリティショック」である。このリアリティショックへの対応は、政府による「待機児童解消加速化プラン」でも、保育士確保の具体的メニューである「保育士の就業継続支援」の1つとされている。

本論では、次に、このリアリティショックを取り上げる。

表 2-1 CiNii における「看護」AND「早期離職」のヒット文献の単語出現数

抽出語	出現数	抽出語	出現数	抽出語	出現数
看護	96	専門	4	支える	2
離職	63	体験	4	自己	2
新人	59	対策	4	受け入れ	2
早期	57	調査	4	初期	2
教育	29	年	4	上げる	2
特集	25	背景	4	信望	2
防止	25	要因	4	前	2
研修	22	システム	3	卒業	2
新卒	20	ショック	3	対処	2
職員	18	リアリティ	3	中央	2
支援	16	育成	3	中心	2
向ける	14	影響	3	定着	2
キャリア	11	感情	3	文献	2
担当	11	関連	3	聞く	2
アップ	10	継続	3	報告	2
試み	10	札幌	3	方法	2
研究	9	産業	3	与える	2
問題	9	自尊	3	理想	2
臨床	9	焦点	3	アサーション	1
検討	8	精神	3	アセスメント	1
取り組み	8	卒	3	アンケート	1
ストレス	7	対	3	エージェント	1
職業	7	適応	3	エゴ	1
体制	7	分析	3	カルチャー	1
実践	6	予防	3	ケア	1
就職	6	イメージ	2	コーディネーター	1
職場	6	インタビュー	2	コミュニケーション	1
神奈川	6	センター	2	シンポジウム	1
成果	6	ナース	2	スキル	1
導入	6	フォロー	2	スタッフ	1
病院	6	リーダー	2	チーム	1
変化	6	リーダーシップ	2	チェンジ	1
獲得	5	意識	2	ネットワーク	1
環境	5	育てる	2	フィジカル	1
取り組む	5	改善	2	プログラム	1
着実	5	確保	2	ヘルス	1
能力	5	学校	2	メッセージ	1
病棟	5	関わり	2	メンタル	1
魅力	5	願望	2	ユース	1
サポート	4	企画	2	ライフスタイル	1
リポート	4	基礎	2	レビュー	1
課題	4	結果	2	安全	1
学生	4	健康	2	意欲	1
技術	4	現場	2	医学	1
経験	4	厚い	2	医療	1
向上	4	行き詰まり	2	一貫	1
考察	4	行動	2	一般	1
実態	4	採用	2	衛生	1
新た	4	仕事	2	横須賀共済病院	1
先輩	4	指導	2	屋根	1

表 2-2 CiNii における「看護」AND「早期離職」のヒット文献の複合語出現数

複合語	出現数	複合語	出現数	複合語	出現数	複合語	出現数
新人看護師	19	専門職的自律性	1	集合研修	1	退職者アンケート調査 結果報告	1
早期離職	19	基本的属性	1	フィジカルアセスメント	1	回日本産業衛生学会産業 医・産業看護全国協議会	1
早期離職防止	17	ストレスケア	1	別研修	1	地方会・研究会記録	1
看護師	16	手術室新人看護師	1	釧路市	1	新卒看護者	1
新人看護職員	12	対処法	1	新人教育チーム	1	職場サポート	1
新人教育担当者	11	新規採用看護師	1	スタッフみんな	1	就職後	1
新卒看護師	10	メンタルヘルス	1	屋根瓦方式	1	ヶ月経過	1
キャリアアップ	10	経時的変化	1	札幌医科大学附属病 院	1	離職・就業継続意識	1
早期離職問題	8	島嶼看護職	1	多重課題体験研修	1	卒後	1
研修会	6	ネットワーク構築	1	看護診断研修	1	年目	1
神奈川県	6	サポート体制	1	新人看護師同士	1	不安尺度	1
教育的支援	5	離職原因	1	臨床研修制度	1	就職前看護技術研修	1
実践能力	5	対処行動	1	指導者	1	仲間作り	1
魅力的	5	文献研究	1	睡眠実態	1	新人ナース	1
病棟づくり	5	自我状態	1	精神健康・離職願望	1	看護師早期離職	1
先輩看護師	4	ストレス要因	1	早期離職防止対策	1	博士課程	1
看護学生	3	勤務継続意欲	1	企画趣旨	1	探究心	1
一考察	3	職場環境要因	1	新人看護職者	1	小児看護専門看護師	1
リアリティショック	3	職業生活	1	自己表現態度	1	資格取得	1
新卒看護職員	3	研究レビュー	1	アサーションの観点	1	職務継続	1
自尊感情	3	看護専門職者	1	主観的ストレス	1	医療・看護	1
技術力向上	3	キャリア支援	1	早期離職行動	1	チェンジエージェント	1
早期離職予防	3	初年次	1	職業性ストレス	1	通底	1
卒後臨床研修	3	卒業後	1	効果的	1	職業経験	1
基礎研究	2	支援システム	1	新採用看護職員 教育企画研修	1	年以内	1
新卒看護職者	2	総合医学会報告	1	派遣指導者	1	早期離職願望	1
取り組み:新人教 育	2	看護職員	1	参考資料	1	潜在構造	1
新体制・方法	2	確保定着	1	新卒者	1	新卒ナース	1
早期離職対策	2	就職前	1	定着化	1	年新卒看護職員	1
札幌市中央区	2	同行研修	1	サポートシステム	1	早期離職等実態調査	1
新人教育	2	兵庫県立がんセンター	1	講演会	1	病院現場	1
行き詰まり感	2	研修事例	1	看護職	1	看護学校	1
初期職場適応	2	精神的・身体的健康	1	人材育成	1	横須賀共済病院看護 専門学校	1
環境づくり	2	職業性ストレス反応	1	急性期看護場面	1	温度差	1
理想的	2	自己決定型学習	1	続・ユース カルチャー	1	親子作戦	1
受け入れ環境 づくり	2	準備性	1	早期離職防止策	1	職業性ストレス簡易調査票	1
社会人経験	1	助産学	1	精神的 サポートシステム	1	正看護婦	1
教育工学	1	職業意識	1	体制下	1	准看護婦	1
職場ストレス	1	新卒看護職	1	安全管理	1	職業要因	1
質的研究	1	研修プログラム	1	教育・支援体制	1	多変量解析	1
コミュニケーション スキル	1	研修会立案	1	調査結果	1		
問題点	1	心臓血管センター 北海道大野病院	1	看護大学	1		
エゴグラム	1	札幌市西区	1	入職後早期離職 体験	1		
再就職	1	市立大	1	看護師早期離職 対策	1		

IV リアリティショックとは

リアリティショックとは、Kramer (1974) により、「新卒の専門職者が就職後数か月以内に予期しなかった苦痛や不快さを伴う現実に出くわし、身体的、心理的、社会的なショック症状を表わす状態」と定義される事象である。

表 3 組織行動論におけるリアリティショックの概念 (尾形 2012)

-
- どのような現象と捉えられるか (定義)
 - 発生メカニズム
 - 分類 (多様性)
 - 期待と現実の組み合わせ (前提条件) による分類
 - 内容による分類
 - 性質による分類
 - 構造による分類
 - 発生時点による分類
 - 対処法
 - 個人による対処と組織による対処
 - 当事者の組織参入前の対処と組織参入後の対処
 - 影響
 - ネガティブな影響とポジティブな影響
 - 短期的な影響と長期的な影響
 - 今後の研究展望
 - さらなる研究成果の蓄積
 - ポジティブ効果のさらなる検討
 - 組織的抑制・対応策の研究
 - 他者低減サポートに関する研究
-

日本では、1986年に、雑誌『看護展望』で、「看護師のリアリティショック」という特集が生まれ、宗像・及川 (1986)、井部・上泉 (1986)、千田 (1986)、内藤・木村・川端 (1986)、後藤 (1986) が、リアリティショックを看護者 (看護師) などの専門職者の精神健康の問題としてとりあげ、認識が広がった。この特集では、看護師の燃えつき、看護教育のあり方について、リアリティショックとの関連で論じられた。

なお、組織行動論の立場からは、尾形 (2012) が、組織の新メンバーの初期適応課題としてのリアリティショックの概念を整理している (表 3)。

V 専門職としての看護師におけるリアリティショック研究

CiNii で「看護」AND「リアリティショック」の語で検索を行ったところ、121 件がヒットした。最も古いものが宗像による 1986 年の文献であり、最近のものが 2015 年であった。「保育」AND「リアリティショック」が 5 件、「教員」(または「教師」または「教職」) AND「リアリティショック」が 8 件であることと比較すると、日本においては、専門職の中でも看護師のリアリティショックの研究が盛んであることがわかる。

看護師のリアリティショック研究としてヒットした研究論文のうち、主なものを次に紹介する。

文献研究

糸嶺 (2013) は、リアリティショックを軽減する方策を考察する目的で、1992 年から 2011 年までの 20 年間に発表された、リアリティショックに関する看護研究論文を、要因と介入に注目しながら概観した。年次別変化では、介護保険導入を機に介護保険施設での

看護師の需要が高まった 2000 年、看護師の配置人数により基本料が増減する診療報酬の新基準導入やフィリピンとの EPA 締結により看護師不足の深刻さが一般に知られるようになった 2006 年の次の年である 2007 年がピークであったが、その後も横ばいが続いていた。リアリティショックの要因を抽出しようとした質的な研究が 41 件、統計的処理によって関連要因を系統的に分析したものは 3 件であった。リアリティショックを焦点にあてた介入研究は 8 件であった。個人特性とリアリティショックの関連をみた研究は少なく、3 件であった。先行研究において、リアリティショックの要因として抽出されたものには、リアリティショックの原因とそれによるショック症状が含まれていた。リアリティショックの定義に照らして考えると、「実践準備ができておらず、現実での要求に応えられないこと」は原因であると解釈でき、「身体的要因」「心理的要因」などの要因はリアリティショックに陥った結果であると考えられた。リアリティショックの要因には、避けられない事態や組織的改変による解決が必要なものもある一方、介入の余地が考えられるものとして、「看護実践能力」「業務への責任感」「職場での人間関係」があった。介入研究では教育機関による卒業予定者に対する演習や、医療機関による就職内定者に対する演習の効果が確認されていた。糸嶺は、医療機関と教育機関との協力体制の必要性を主張した。また、教育機関での実施がコスト面で有利であること、実際に遭遇するであろう看護場면을早い時期に体験することが現実的なイメージ構築につながることから、教育機関の役割が大きいと考えた。そして、医療機関における手厚い人員配置や研修体制が必要であると述べ、研修においては、コミュニケーション能力を含む社会性のトレーニングを取り入れるべきとした。

内野・島田（2015）は、新人看護師の共通の離職要因とその対策、特に看護基礎教育機関で実施可能な離職予防対策を検討する目的で、新人看護師の離職についての文献研究を行った。新人看護師を「看護師資格を取得後に、初めて医療機関に就労した看護師で、就労して 1 年未満の者」、離職を「初めて就労した医療機関を 1 年未満で退職すること」と定義し、新人看護師の離職要因と離職防止対策を論じた文献 73 件を分析対象とした。73 件のうち、調査研究が 52 件、介入研究が 21 件であった。まず、研究目的を分類したところ、多い順に「離職要因調査」「離職防止対策の提案」「就業継続要因調査」の順であった。介入研究のうち、介入による離職率の変化を検証した研究は 14 件であった。研究対象者による分類を行ったところ、多い順に「新人看護師」「就職後 3 年未満の看護師」「離職した新人看護師」の順であり、これらのうち複数を対象者としている研究もあった。73 件から抽出された離職要因は「リアリティショック」「職場内の人間関係」「勤務時間・指導体制」「心と身体の健康問題」「新人看護師自身の問題」「バーンアウト」「キャリアアップ」「医療ケアへの恐怖」「不確かな職業意識」「従業員管理の無責任な体制」であり、全研究対象者に共通の離職要因は、「リアリティショック」と「職場内の人間関係」であった。離職した新人看護師から抽出された最多の離職要因は、「心と身体の健康問題」であった。73 件から抽出された離職防止対策は、「人間関係の構築」「勤務体制の管理」「集団研修の実施」「基礎教育機関が担うべき事項」「相談窓口の確保」であり、全研究対象者に共通して提案された離職防止対策は「人間関係の構築」「勤務体制の管理」であった。離職した新人看護師が求めていた対策は「勤務体制の管理」「人間関係の構築」「基礎教育機関が担うべき事項」「相談窓口の確保」であった。73 件から看護基礎教育機関での離職予防対策と

して抽出されたのは、「ストレスマネジメント教育を含む健康教育」「職業的アイデンティティの確立への支援」「成長過程に伴い生起する問題への対処方法などの準備教育」であった。介入研究21件で実施された離職防止対策はすべて「集団研修の実施」、もっとも多く実施された研修は「メンタルヘルス研修」であった。

調査研究

久保・前田・山田・津田・串間・池田(2007)は、新卒看護師の教育プログラム作成の基礎資料を得る目的で、新卒看護師に就職後3ヶ月時と6ヶ月時の2回、「就職してみても予想外だったこと」を自由記述で収集する縦断調査を行った。結果、就職前の予想よりも良かったこととして、3ヶ月、6ヶ月調査に共通して「良好な職場の人間関係」、「教育・指導の満足」、「給料の多さ」の3つのカテゴリー、3ヶ月では、「看護実践から得られる喜び」、「満足できる休日」のカテゴリー、6ヶ月調査では、「良好な仕事と休日のバランス」、「患者から得られる喜び」のカテゴリーを得た。就職前の予想よりも悪かったこととして、3ヶ月、6ヶ月調査に共通して「看護業務の多忙さ」、「満足できない休日」、「職場の人間関係の悪さ」、「患者と接することの少なさ」、「給料の少なさ」の5つのカテゴリー、3ヶ月調査では、「看護実践に対する力量と責任のギャップ」、「夜勤への適応困難」、「教育・指導に対するギャップ」、「期待される独り立ちとのギャップ」、「患者への接し方の悪さ」、「先輩からの圧迫感」のカテゴリー、6ヶ月調査からは「生活リズムの調整困難」、「期待される責任とのギャップ」のカテゴリーを得た。久保らは、さらに職場を辞めたいと思った時の対処方法も分析し、時期別の実態を把握した上で支援内容を検討すること、良いところを認めて適切なフィードバックを与え達成感を感じられるような教育支援を行うこと、新卒看護師の対人関係能力を開発する教育プログラムや職場全体で新卒看護師を支援する体制づくり、仲間との交流の機会を設定し同僚同士の心理的サポートを得られるようにすること、が必要と述べた。

佐居・松谷・平林・松崎・村上・桃井・高屋・飯田・寺田・西野・佐藤・井部(2007)は、新人看護師の臨床現場への適応につながる臨地実習のあり方を検討するため、新人看護師のリアリティショックの探求を目的とし、22名の新卒看護師にインタビューを行った。新卒看護師が「想定外・急変時・未経験・標準的でないケアへの対応」「受け持ち患者数の多さ」「患者・家族とのコミュニケーションの困難」「職場と自分の看護観の相違」「他職種との協働におけるとまどい」「先輩看護師との人間関係」等でリアリティショックを経験している構造を明らかにした。

岡本・岩永(2015)は、新人看護師において、己に対して抱いている能力や自己評価と、就職した職場の環境や仕事内容の間のギャップにより生じる認知的不整合がストレスサーとなって、それにより喚起されたストレス状態がリアリティショックであると考えた。この視点から「新人看護師のリアリティショック尺度」を開発するため、認知的不整合の内容を因子分析を用いて検討した。その結果、ネガティブ因子として「生活の変化に関するギャップ」「看護の実践に関するギャップ」「職場の人間関係に関するギャップ」の3因子、ポジティブ因子として「新人教育に関するギャップ」「患者・家族との関係に関するギャップ」「就職後の満足感に関するギャップ」の3因子、計6因子を見出した。この6因子からなるリアリティショック尺度の妥当性をバーンアウト、ストレス反応との関連から検討したところ、リアリティショックのネガティブ因子はバーンアウトおよびストレス反応と

正の関連、ポジティブ因子は負の関連を示した。

岡本・松浦（2015）は、1名の新人看護師の体験を通してリアリティショックの生起過程を検討するため、事例を質的に分析した。その結果、対象となった新人看護師が、学校で学習したことと異なり、実際の臨床において「患者さん」に十分なケアができていないと感じられないことから生じる苦しみがあり、そこからくる自己肯定感の低下から孤立感を深め、周囲の支えや仕事での満足感が苦しみを緩衝する役目を果たせていない状態であったことが示された。岡本・松浦は新人看護師が自身の成長を実感できるようになるための支援、将来の目標や自らの成長、看護についての考えなどを確認できるような仕組みが必要であると結論づけた。

予防策についての研究

CiNiiで「看護」AND「リアリティショック」検索でヒットした121件のうち18件は、プリセプターシップを取り上げていた。

厚生労働省（2014a）は、プリセプターシップを次のように定義している。すなわち、「経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて（self-paced）、新人自らが主体に学習する（self-directed）よう、プリセプターが関わることである。」であり、その適用は「新人看護職員が臨床現場に出てすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員（プリセプティ）とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業諸規則など、広範囲にわたって手本を示す。」とされる。厚生労働省によれば、新人看護職員の離職の一因は「臨床現場で必要とされる臨床実践能力と看護基礎教育で修得する看護実践能力との間」の乖離であり、対策として作成した「新人看護職員研修ガイドライン改訂版」（厚生労働省、2014）は、新人看護師を支える組織体制の例としてプリセプターシップを取り上げている。既述の『看護展望』の特集においても、後藤（1986）がプリセプターシップを取り上げている。

プリセプターシップは、1970年代にアメリカにおいて新卒看護師のリアリティショックの防止対策として開発され、1980年代中頃に日本に紹介されたのち、新卒看護師への支援の方略として導入されてきた（伊津美・清水・湯浅・平野、2008）。伊津美らによれば、実践報告の多くにおいては、新卒看護師ではなくプリセプターに焦点を当て評価されてきたために、プリセプターに多くの難題を抱え込ませ、多様な役割を期待している報告が多くみられる一方、制度の定義が曖昧に実施されてきた場合が少なくないという。伊津美らは、新卒看護師を「看護基礎教育修了直後の4月に病院へ就職した1年以内の看護師」、プリセプターシップを「新卒看護師のリアリティショックを軽減し、組織社会化を促進する目的で、一人の新人看護師に一人の特定の先輩看護師がある一定の期間マンツーマンで関わる職業的対人関係の一形態」と定義し、プリセプターシップを導入している24施設の看護師長、プリセプター、プリセプターシップを受けるプリセプティ計751名を対象にプリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価を行った。その結果、看護師長の自己評価が、プリセプターによる他者評価より有意に高く、伊津美らは、看護師長が考えている以上に現行のプリセプターシップがプリセプターにとって負担であると推測した。一

方、看護師長の自己評価とプリセプティによる他者評価の間には有意な差はみられず、伊津美らはこれを、プリセプティが自分自身のことで精一杯で看護師長の役割行動評価を行う余裕がないためと考えた。伊津美らは、周囲がプリセプターに対して、新卒看護師の組織社会化の促進以上の役割を期待するため、プリセプターの負担が過重になる実態があり、問題の本質が看護師長のプリセプターシップ概念の解釈の曖昧さにあると考察した。

亀岡・富樫 (2014) は、プリセプターの自己評価と新人看護師が評価する他者評価を比較した。リーダーシップ行動についてのプリセプターの自己評価が高い場合、新人看護師においてはリアリティショックが高く、仕事満足度が低く、離職願望が高いことを示した。

VI 保育士のリアリティショック研究

CiNii で「保育」AND「リアリティショック」の語で検索を行ったところ、ヒット数は5件であり、うち3件は養成校の学生を対象としたものであった。

唯一、新人保育士を対象とした谷川 (2013) は、新任保育者が直面するリアリティショックが、彼らに「省察」を促し、専門的成長に転換させていく誘因になると考え、新任保育者へインタビューを行い、リアリティショックが新任保育者の専門的成長の契機へと転換されるプロセスを示した。新任保育者への支援として、新たな課題を次々に与えるのではなく、新任保育者が問題状況に十分に向きあう期間と機会を提供することが必要と述べた。

現在のところ、保育士のリアリティショック研究は看護師に比べ少なく、リアリティショックへの関心はあまり持たれていないことがうかがえる。保育士の早期離職問題の解消をめざして、保育士のリアリティショックを明らかにしていくべきであろう。そのためにまず、保育士のリアリティショックの現状を把握する必要がある。岡本・岩永 (2015) は看護師のリアリティショックの測定尺度を開発したが、保育士のための同様の尺度の開発が望まれる。

VII プリセプターシップの保育分野への導入について

看護師のリアリティショックの予防策として、組織的な早期離職防止対策としてのプリセプターシップ等が取り上げられていた。「組織的な新人保育士育成体制」の必要性を主張した宮崎 (2014) も、新人看護士育成のプリセプター制度のような体制が必要だと述べた。

しかし、こうした対策を保育士の早期離職防止のために導入するには、困難な面がある。それは、看護師の就労する病院と、保育士の就労する保育施設との、規模の違いである。

厚生労働省 (2014b) の調査では、病院数 8,493 のうち 200 床以上の病院は 2,644、うち 900 床以上の病院は 56 であった。47.9%の病院で、新人看護職員研修ガイドラインに沿った研修を実施していた。一般病院の 100 床当たり常勤換算従事者数は 142.2 人となっており、200 床以上の病院であれば、単純計算で 284.4 人の従業者がいることになる。保育施設では、一施設でこれだけの従業者数を抱えることは考えにくい。しかも、内閣府が 2015 年 4 月 1 日より施行している「子ども・子育て支援新制度」(内閣府, 2015) では、子どもの数が減少傾向にある地域を考慮して小規模保育等への給付(「地域型保育給付」)を行っていることもあり、小規模の施設がさらに増えている。

施設規模の小ささは、伊津美ら (2008) が看護分野のプリセプターシップにおいて指摘した問題をより深刻にする恐れがある。まず、プリセプターの負担が過重になる問題につ

いてであるが、小規模施設の多い保育施設では、就労する保育士の数も少なく、通常業務が多くなる。遠藤ら（2012）の離職経験者の離職理由や継続勤務者の「辞めたい」と思う理由として「残業が多いこと」「仕事の量が多く疲れること」があがっているが、通常業務に加えてプリセプターシップ導入によりプリセプターとなる中堅保育士の過重負担を招いてしまえば、中堅保育士の離職が生じ本末転倒となる。また、制度の定義が曖昧に実施されるという問題についても、小規模な施設では少数の職員が制度運用を担うことになり、多忙な状況や個人の判断に左右され、本来あるべき制度の運用は困難であろう。

新人看護職員研修ガイドライン改訂版（厚生労働省，2014a）では、新人看護職員が少ない施設や小規模病院等では、他医療機関や研修・教育機関などの外部組織を活用したり、複数医療機関が共同で研修を行うことを提案しているが、保育士への対策においても、小規模施設に適した方法を考案する必要がある。さらに、各施設に余裕を持たせた人員配置をおこなったうえで、制度を本来の形で導入するための、プリセプター養成講座を開講し、施設から派遣した中堅保育士に受講させるなどの施策を広める必要があろう。

宮崎（2014）の調査研究の対象施設のように、「保育の伝承」ではない組織的な新人保育士育成体制が機能している例もある。保育分野でも、プリセプターシップ、あるいはそれに準ずる制度の導入を検討すべきであろう。

Ⅷ 文献

- 千田サダ子(1986). リアリティショックの問題に看護教育はどうかかわるか 看護展望, 11, 575-582.
- 傳馬淳一郎・中西さやか(2014). 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, 32, 61-67.
- 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.
- 後藤桂子(1986). 新卒看護婦のリアリティショック対策としてのプリセプターシップ 看護展望, 11, 589-591.
- 樋口耕一(2014). 社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して— ナカニシヤ出版.
- 井部俊子・上泉和子(1986). 新卒看護師のリアリティショック 看護展望, 11, 568-574.
- 糸嶺一郎(2013). 新卒看護師のリアリティショックに関する研究の動向と課題 過去 20 年の文献から 茨城県立医療大学紀要, 18, 1-13.
- 伊津美孝子・清水房枝・湯浅智子・平野加代子(2008). プリセプターシップにおける看護師長の役割行動評価とプリセプターシップ概念の解釈との関連 三重看護学誌, 10, 77-81.
- 株式会社ポピンズ(2011). 平成 23 年度厚生労働省委託事業 潜在保育士ガイドブック 保育士再就職支援調査事業・保育園向け報告書
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g.pdf>(2016 年 1 月 21 日)
- 亀岡正二・富樫千秋(2014). プリセプターのリーダーシップ行動と新人看護師の組織社会化との関連 日本看護学教育学会誌, 23, 1-13.

- 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.
- 厚生労働省(2013). 待機児童解消加速化プラン 2013年5月10日
<<http://www.city.okayama.jp/contents/000157485.pdf>>(2016年1月21日)
- 厚生労働省(2014a). 新人看護職員研修ガイドライン 改訂版
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049578.html>>(2016年1月21日)
- 厚生労働省(2014b). 平成26年(2014)医療施設(静態・動態)調査・病院報告の概況
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/14/>>(2016年1月21日)
- Kramer, M.(1974). Reality Shock : Why Nurses Leave Nursing? The C.V. Mosby Co., St. Louis, MO.
- 久保江里・前田ひとみ・山田美幸・津田紀子・串間秀子・池田スエ子 (2007). 新卒看護師の仕事に対する予想とのギャップと対処の実態 : 就職3ヶ月後と6ヶ月後の縦断的調査から 南九州看護研究誌, 5, 45-52.
- 宮崎静香(2014). 新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方 : 社会福祉法人A会A保育園のインタビュー調査を通して 東洋大学大学院大学院紀要, 51(社会学・福祉社会), 219-243.
- 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.
- 宗像恒次・及川尚美 (1986). リアリティショック・精神衛生学の視点から・看護展望, 11, 562-567.
- 内閣府(2015). 子ども・子育て支援新制度
<<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/>>(2016年1月21日)
- 内藤寿喜子・木村チズ子・川端貴美子 (1986). リアリティショック・新卒看護婦をどう支えていくか・看護展望, 11, 583-588.
- NHK(2013) クローズアップ現代 深刻化する保育士不足～“待機児童ゼロ”への壁～ NHK オンライン <http://www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail02_3384_all.html> (2016年1月12日)
- 尾形真実哉(2012). リアリティ・ショック(reality shock)の概念整理 甲南経営研究, 53, 85-126.
- 岡本響子・岩永誠 (2015). 新人看護師のリアリティショック尺度の開発 インターナショナル nursing care research, 14, 1-10.
- 岡本響子・松浦美晴(2015). 就業3か月における新人看護師のリアリティショックの体験 日本保健医療行動科学会雑誌, 30, 72-80.
- 佐居由美・松谷美和子・平林優子・松崎直子・村上好恵・桃井雅子・高屋尚子・飯田正子・寺田麻子・西野理英・佐藤エキ子・井部俊子(2007). 新卒看護師のリアリティショックの構造と教育プログラムのあり方 聖路加看護学会誌, 11, 100-108.
- 谷川夏美(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, 105-116.
- 内野恵子・島田涼子(2015). 本邦における新人看護師の離職についての文献研究 心身健

康科学 11, 18-23.

安田裕子・サトウタツヤ編著(2012). TEM でわかる人生の径路質的研究の新展開 誠信書房.

Ⅸ 追記

本研究は、科学研究費助成事業 挑戦的萌芽研究（平成 27 年度～平成 29 年度 課題番号 15K13152）「保育士のリアリティショックの測定尺度開発と早期退職を防ぐプログラムの提案」の助成によるものである。

本論では、「新人」「新任」「新卒」の表記に揺れがあるが、これは引用した文献内の表記を用いたものである。