報告

保育士を対象とした「リアリティショック対応研修会」

松浦 美晴 [1)]・上地 玲子 [2)]

Miharu Matsuura, Reiko Kamiji

キーワード：リアリティショック，保育士，研修会
Keywords：reality shock, Nursery teachers, Workshop

背景：保育士の早期離職とリアリティショック

女性の社会進出に伴い，保育利用希望者が増加しているが，保育所の定員が追いつかず，年々待機児童の問題が深刻になりつつある。厚生労働省の発表によれば，保育園の待機児童数は，平成 29 年 10 月において 55,433 人であり，前年 10 月より 7,695 人増加した（厚生労働省，2018）。増加幅は年々拡大している。厚生労働省は 2013 年に「待機児童解消加速化プラン」（厚生労働省，2013）を作成した。また，待機児童問題解消には，保育士数の確保が重要であるため，2015 年に数値目標と期限を明示し，人材育成や再就職支援等を進める「保育士確保プラン」（厚生労働省，2015）を策定したが，保育士の確保は進んでいない。保育士不足の背景には，保育士の離職の多さがある。2013 年の調査では，養成施設卒業者のうち 2.2 万人，再就職を加えると 4.9 万人が保育士として就職したが，3.3 万人が離職した（厚生労働省，2017）。離職を防ぐことが保育士確保につながるといえる。

厚生労働省の「待機児童解消加速化プラン」は，「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」として，「就職前の期待と現実とのギャップ（リアリティショック）への対応方法」の研修が必要であるとする。

リアリティショック（以下，RS）とは，「高い期待と職務上経験するフラストレーションとの衝突」（Hall，1976），「組織での仕事・組織に所属することについての期待・現実感のギャップ」（Schein，1978），「組織参入前に抱く仕事上の期待と組織の一員となってからの経験との不一致」（Dean, Ferris & Konstans，1988）などと定義される。

この RS をとらえるにあたり，ストレスモデルを用いる立場が存在する。すなわち，ストレッサーにより引き起こされるストレス反応という枠組みを用いて，RS を捉えるモデルである。先行研究において，水田（2004）は，ストレス・コーピング理論（Lazarus & Folkman, 1984）を研究枠組みとして用い，Kramer の RS における定義（Kramer，1974）の「予期

1) 2) 山陽学園大学生活心理学科

せぬ苦痛や不快さを伴う現実」をストレス刺激ととらえ，刺激への認知評価と対処の結果，ストレス反応としての「ショック反応」が生じるとした。また，岡本・岩永（2015）は，主観的なギャップの認知は認知的不整合，すなわち，「自分の経験した状況・刺激が予測とは異なるために，予測や構えが崩壊することで不安が喚起される状態」（Epstain，1972）となってRSの症状を引き起こすとした。岡本・岩永は，新人看護師のRSを「自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など現実とのギャップが認知的不整合を引き起こし，それがストレッサーとなりストレスが喚起された状態」とし，ギャップの認知の測定尺度を作成した。同様に，保育士のRSを，「『就職前の予想と就職後の現実のギャップ』がストレッサーとなり，ストレスが喚起された状態」と捉えることができる。

本研究の目的

先述のように，厚生労働省は，新人保育士を対象にRSへの対応方法の研修を行うことを推進している。こうした研修の例として，浦井（2008）の報告があるが，これは，「新任保育者研修」の一部としてRSと精神健康との関係についての講義を行ったとのことであり，RSのみに焦点を絞った研修ではない。

厚生労働省のプランを受け，A県は，県内の保育者を対象とする「RS対応研修会」を開催した。著者らが講師を担当した。本論は，この研修会の報告である。

研修会では，ストレスモデルを採用した。そのことにより，当事者である新人保育士が行うRS対策を，ストレスを引き起こしているストレッサーを知り，それに対する対処法を学ぶストレスマネジメントとしてとらえることができる。そこで，第1回研修会の目的を，新人保育士がストレッサーとなるギャップとそれへの対応策について理解を深めることとした。

ストレスは，周囲からのサポートによって減少する（宗像，1993）。1998年の保育者を対象としたソーシャルサポート研究では，職場内のサポート保有状況の因子として，包括的に保育活動の方向性を示唆する「ガイダンス」的なサポート因子，職場を離れ，共通の趣味などを通して緊張を緩和解消していく，「娯楽関連」サポートの因子，保育活動時にダイレクトに与えられる「実際」的なサポート因子の3つが抽出され，すべて精神健康状態と負の相関を示した（嶋崎，1998）。

特に新人保育士は，周囲からのサポートを必要とする。松浦・上地・皆川・岡本・岩永（印刷中）においては，新人保育士は周囲からのサポートによって自分の成長を実感できるが，サポートが無いと自らの能力不足を実感してしまうことが示唆された。宮﨑（2016）においても，職場サポートは新人保育士としての自己肯定感を高めるとされている。新人保育士に対しサポートを行う立場にあるのが，職場の先輩である管理職保育士・中堅保育士である。中平・馬場・竹内・高橋（2016）は聞き取り調査から，若手保育士が保護者対応にあたって先輩保育士による援助を必要とすることを示した。彼らが効果的にサポートを行うことで，新人保育士のRSを緩和できると考えられる。

そこで第2回研修会の目的を，中堅保育士・管理職保育士が新人保育士の認知するギャップと求めているサポートを理解し，サポートの実現について考えることとした。

ところで，質的アプローチを用いた協働型の園内研修を提案した境ら（）は，保育士研修の手法として，KJ 法（川喜田，1967）の利点を述べている。KJ 法とは，バラバラな情報を組み立て統合することにより，ボトムアップに理論を見出してゆく方法で，川喜田（1967）の考案によるものである（難波，2005）。川喜田によれば，問題を共有するためには，それをわかりきったことと思わず一度全部吐き出し，それをフィードバックして確認することが必要であり，KJ 法はそのための利点を持つとされる。まず，多くの意見をまとめることができるうえ，それを前提として，収拾がつかなくなることを恐れず自由に意見を出すことができる。そして，KJ 法の図解がフィードバックとなり，問題を共通の意識で掴めるだけでなく，「価値ある生産物を生み出した」という感情的な満足が得られるという。

境・濱名・保木井・伊勢・サトウ・安田（2018）は，こうした利点を踏まえ，研修の手法として，KJ 法を使用している。境らは，保育中の出来事に対する自らのとらえ方を振り返り，それが独断的・近視眼的にならないように，同僚と対話し意見をもらうことで，自らの無自覚な側面を自覚化することができるとしている。そこで，本研究の研修でも，RS をもたらすギャップやサポートについて保育士としての経験や意見を参加者間で共有し，理解を深めるグループワークの手法として，KJ 法に準じた方法を使用することにした。

なお，本論では研修において参加者から得られた反応をデータとし，次の 3 つを検討する。１つめは，新人保育士の経験する「就職前と就職後のギャップ」とそれへの対応である。２つめは，新人保育士が先輩保育士に求めるサポートの内容と，中堅保育士・管理職保育士にとってのサポート実現可能性である。３つめは，研修会の効果である。

方法

新人保育士研修会の概要

対象　平成 30 年 4 月より A 県内の保育施設に勤務する，就職 1 年目の新人保育士を対象とした。

研修の目的　「新人保育士が RS についての知識を得，ストレッサーとしてのギャップとその対応策について考え，同じ立場の新人保育士とそれらを共有し，理解を深めること」が目的であった。

開催時期　看護師を対象とした調査では，RS に陥っている者は就職後 3 か月時に最も多かった（水田，2004）。そこで，新人保育士が就職して 3 カ月後にあたる，平成 30 年 7 月に開催した。

研修の案内　A 県から，県内保育施設に案内を送付した。

研修内容　(1) 講義：**RS について**　「RS とは何か」について，ストレスモデルに沿った内容を解説した。パワーポイントでイラストや図表を示しながらおこなった。(2) **セルフチェック：RS とソーシャルスキル**　チェックリストによる，RS とソーシャルスキルのセルフチェックを実施した。RS のチェックリストとして，保育士 RS 尺度（松浦・上地・皆川・岡本・岩永，2018）を用いた。これは，新人保育士が認知する「就職前の予想と就職後の現実の間のギャップ」を測定する尺度である。「業務負担の重さ」「職場の問題」「力量不足」「心理的孤立」の 4 つの下位尺度，計 27 項目で構成される。ソーシャルスキルとは，「対人関係を円滑にするための技能. 相手から肯定的な反応をもらい，否定的な反応を避けるための技

能」（菊池 1988）である。このチェックリストとして，Kiss-18（菊池，1988）から6項目を用いた。**(3) セルフワーク：ストレッサーとしてのギャップと対応**　参加者にワークシートを配布し，「就職前の予想」，「予想についての就職後の現実」「予想と現実のギャップにどのように対処したか」記入するよう求めた。**(4) グループワーク：ギャップと対応策について参加者間で共有し理解を深める**　参加者を 5，6 名ずつのグループに分けておこなった。参加者は，「就職前の予想」，「予想についての就職後の現実」「予想と現実のギャップにどのように対処したか」について，グループのメンバー全員で出し合い，分類し，3つを対応付ける形で，模造紙に配置した。**(5)発表：ギャップと対応策について参加者全員で共有する**　各グループから 1 名ずつが発表者となり，グループワークで得られた予想と現実のギャップと，それへの対処方法について口頭発表を行った。**(6) アンケート記入**　参加者にアンケートを配布し，記入を求めた。アンケートの項目は，今後の研修についての要望等であった。また，「研修会の感想」，「先輩保育士にしてほしいサポート」について，自由記述を求めた。

管理職保育士・中堅保育士研修会の概要

対象　A 県内の保育施設に勤務する，管理職保育士・中堅保育士を対象とした。

研修の目的　「中堅保育士・管理職保育士が新人保育士の RS を理解し，サポートについて考えること」が目的であった。

開催時期　保育施設の仕事の繁忙期ではない，平成 30 年 12 月に開催した。

研修の案内　A 県から，県内保育施設に案内を送付した。

研修内容　**(1) 講義：RS について**　「RS とは何か」について，ストレスモデルに沿った内容を解説した。パワーポイントでイラストや図表を示しながらおこなった。**(2) 新人保育士研修会の報告**　前回の研修に参加した新人保育士の反応を，個人が特定できない形で次のように紹介した。①セルフチェックの結果として，保育士 RS 尺度と Kiss-18 からの 6 項目について，参加者の得点分布を紹介した。②アンケートで得られた「先輩保育士にしてほしいサポート」についての自由記述をカテゴリーに分類したものを紹介した。**(3) セルフワーク：新人保育士が求めるサポートの具体的な実践方法**　ここで参加者を 5，6 名ずつのグループに分けた。グループごとに，課題として(2)の②「先輩保育士にしてほしいサポート」を 2 カテゴリーずつ割り振った。ワークシートを配布して，それぞれのカテゴリーに対する「具体的で可能なサポート方法」「サポートの難しい点とその理由」を記入するよう求めた。**(4) グループワーク：サポートの実践について参加者間で共有し理解を深める**　グループごとにグループワークをおこなった。参加者は，「具体的で可能なサポート方法」「サポートの難しい点とその理由」について，グループのメンバー全員で出し合い，分類し，2 つを対応付ける形で，模造紙に配置した。さらに，「困難を超えた実践策」について，話し合うよう求めた。**(5) アンケート記入**　参加者にアンケートを配布し，記入を求めた。アンケートの項目は，今後の研修についての要望等であった。また，「研修会の感想」，「新人保育士の指導で困っていること」「これまで保育の仕事を続けることができた理由」について，自由記述を行った。これまでに自身が保育士を辞めたいと思ったことがあるかどうかについても，1：「まったくない」から 5：「いつも思う」までの 5 段階評定を求めた。

分析対象

新人保育士研修会では，セルフチェックの回答，セルフワークシート，アンケートへの回答を分析対象とした。管理職保育士・中堅保育士研修会では，セルフワークシート，ア

ンケートへの回答を分析対象とした。

倫理的配慮

研修の始めに，参加者に上記をデータとして使用することについて，プライバシーの保護，匿名性の保持，不利益はないこと，結果は学会などで公表するが個人が特定されないこと，提出は任意であり提出をもって同意とみなすことを口頭で説明した。

結果

参加者の概要

新人保育士研修会参加者　新人保育士研修会の参加者は 54 名であり，うち常勤保育士 49 名，非常勤保育士 2 名，任期付き 1 名，記載なし 2 名であった。セルフチェックにおける保育士 RS 尺度（取りうる得点範囲 1 から 5）では，「業務負担の重さ」の平均 3.63，標準偏差 0.70，「職場の問題」の平均 2.96，標準偏差 0.73，「力量不足」の平均 4.08，標準偏差 0.63，「心理的孤立」の平均 2.17，標準偏差 1.22 であった。ソーシャルスキル（取りうる得点範囲 6 から 30）
の平均 17.69，標準偏差 4.21 であった。

管理職保育士・中堅保育士研修会参加者　管理職保育士・中堅保育士研修会参加者は 29 名であり，うち園長 7 名，主任保育士 9 名，副主任保育士 6 名，分野別リーダー1 名，役職なし 3 名，記載なし 3 名であった。

新人保育士が既述したギャップと対処方法

新人保育士のセルフワークシートに記述された「就職前の予想」「就職後の現実」のそれぞれの組み合わせからギャップの内容を抽出し，分類した。抽出にあたっては，予想と現実が同じであったものを除いた。また，ポジティブな方向のギャップについては，早期離職にはつながらないと考え，分類から除いた。18 カテゴリーとなった。ギャップそれぞれについて，対処方法を内容の類似により分類しカテゴリー化したものとともに，表 1 に示す。

新人保育士が先輩保育士にサポートとして望むこと　新人保育士がアンケートへの回答として記述した「先輩保育士にしてほしいサポート」を内容の類似により分類した。12 カテゴリーとなった（表 2）。

管理職保育士・中堅保育士が考えるサポートの実現可能性

管理職保育士・中堅保育士のセルフワークシートに記述された「具体的で可能なサポート方法」「サポートの難しい点とその理由」を，内容の類似によりそれぞれ分類した。「具体的で可能なサポート方法」は 11 カテゴリー，「サポートの難しい点とその理由」は，12 カテゴリーとなった。概要を表 3，表 4 に示す。新人保育士の要望するサポートごとに登場したそれらのカテゴリーを表 2 に示す。

管理職保育士・中堅保育士が考える「新人保育士の指導で困っていること」

管理職保育士・中堅保育士のアンケートに記述された「新人保育士の指導で困っていること」を，内容の類似により分類したところ，6 カテゴリーとなった（表 5）。

管理職保育士・中堅保育士が仕事を続けられる理由

管理職保育士・中堅保育士のアンケートで，自身が保育士を辞めたいと思ったことがあるかどうかの評定結果は，「まったくない」が 3 名，「ほとんどない」が 2 名，「どちらともい

えない」が 6 名，「たまに思う」が 14 名，「いつも思う」が 1 名であった。アンケートに記述された「仕事を続けられる理由」を，内容の類似により分類したところ，5 つのカテゴリーとなった（表 6）。

参加者の感想

新人保育士研修会の感想の記述を，内容の類似により分類した。分類の結果を表 7 に示す。9 カテゴリーとなった。

管理職保育士・中堅保育士によるグループワークの感想を分類した。分類の結果を表 8 に示す。上位カテゴリー3 つとそれらに含まれる合計 12 のカテゴリーとなった。

管理職保育士・中堅保育士研修会の感想の記述を，内容の類似により分類した。分類の結果を表 9 に示す。上位カテゴリー3 つとそれらに含まれる合計 7 つのカテゴリーとなった。

表 1　新人保育士が記述したギャップと行った対応のカテゴリー

ギャップカテゴリー（記述数）	対応カテゴリー
予想と違い，人間関係が難しい（13）	周囲との関係を作る努力をする 人間関係の作り方を習得する 同業の友人に相談する 上の先生に相談する 話しかけやすい先輩から仲良くなってゆくようにする ある程度はあきらめ，割り切るようにする 解決できない
予想より書類作成の負担が大きい（13）	書き方の本を読んで学ぶ 先輩から学ぶ 子どもをよく観察する 時間を見つけてコツコツと書く 何とかやっていく
予想と違い，子どもとの関わりが難しい（12）	先輩保育士からやり方を教わる 関わり方を工夫する 勉強し経験を積む 子どもの成長過程だととらえる 保護者と共通理解をする
予想より，子どもに手がかかる（5）	関わり方を工夫する 先輩から学ぶ 担任間で連携し，子どもの体調に注意する
予想と違い，時間に余裕がない（5）	時間配分を工夫する 落ち着いて行動する アイテムを工夫する
予想と違い，新人でも責任が重い（5）	先輩保育士に助けてもらう 仕事をできるよう努力をする
予想より，配慮が必要な子どもが多い（4）	関わり方を工夫する 先輩から学ぶ 職員間で連携する
予想と違い園の方針が一貫していない（3）	自分から提案すると同時に言われた方法も試してみる 複数の方針から自分がやりたいものを選ぶ
予想を超えて保護者対応が難しい（2）	先輩保育士からやり方を教わる
思ったより，悩みの相談ができない（2）	自分から先輩保育士に相談する
予想と違い，休日が少ない（2）	遊ぶ予定を立てておく 1 年目は仕方がないと思う
予想と違い，職員間の連携が必要（2）	連携を心がける
予想より，園独自の方針がある（2）	先輩保育士から聞いて勉強する

予想より仕事が多い（2）	施設に相談する 同期と協力する
予想を超えた残業がある（2）	我慢するしかない 定時で上がっていいといわれたときは従う
予想を超えた持ち帰り仕事がある（1）	頑張ってこなす
予想と違い，同期の早期退職が多い	自分も 1 年働いたら辞めようと思っている
予想と違い，最初から主担当はさせてもらえない（1）	いつか主担当になる日のために先輩保育士の技やアイテムを見て準備をする

表 2　新人保育士の要望するサポートに対し管理職保育士・中堅保育士があげた「具体的で可能なサポート方法」「サポートの難しい点とその理由」として登場したカテゴリー

新人保育士の望むサポート	先輩保育士が考える具体策	困難の理由
子どもや保護者への接し方を教えてほしい	ポイントを絞って指導	仕事の画一化の困難 仕事をしながらの細かい指導の困難 新人との関係づくりの困難
	具体的に指導	仕事の画一化の困難 新人との関係づくりの困難
	教えたことができたか後で確認する	新人との関係づくりの困難
	仕事の目的や重要性を説明する	
	フィードバックを与える	
	一対一での指導	
	新人との関係づくり	
	職員間で仕事の分担	
書類の書き方を教えてほしい	具体的に指導	時間確保の困難 職員間の協力の困難
	環境整備	新人の成長を妨げてしまう
	フィードバックを与える	
	ポイントを絞って指導	
	まず困っている点を聞く	
	仕事の目的や重要性を説明する	
	職員間で仕事の分担	
書類を減らしてほしい	ポイントを絞って指導	時間確保の困難
	一対一での指導	時間確保の困難
	具体的に指導	新人との関係づくりの困難
	環境整備	仕事量を減らすことの困難
	時間の確保	
	職員間で仕事の分担	
	新人との関係づくり	
勤務時間中に仕事ができる時間づくりをしてほしい	時間の確保	仕事の画一化の困難 仕事量を減らすことの困難 時間確保の困難 人手が足りない
	職員間で仕事の分担	子どもの個性や状況に左右される 新人との関係づくりの困難
	環境整備	仕事の画一化の困難
研修や巡回指導は適度にしてほしい	環境整備	新人との関係づくりの困難
	時間の確保	臨機応変な対応の困難
	ポイントを絞って指導	
	仕事の目的や重要性を説明する	
先輩同士だけでなく新人にも情報共有させてほしい	職員間で仕事の分担	時間確保の困難 管理職の動きづらさ 仕事をしながらの細かい指導の困難
	環境整備	時間確保の困難 新人との関係づくりの困難
	新人との関係づくり	新人との関係づくりの困難

		臨機応変な対応の困難
指示は具体的にしてほしい	指導の工夫　教えたことができたか後で確認する	仕事をしながらの細かい指導の困難 新人との関係づくりの困難
	フィードバックを与える	仕事をしながらの細かい指導の困難
	ポイントを絞って指導	子どもの個性や状況に左右される
	一対一での指導	新人との関係づくりの困難
	具体的に指導	仕事をしながらの細かい指導の困難
	仕事の目的や重要性を説明する	新人との関係づくりの困難
	時間の確保	仕事の画一化の困難
休みを取りやすくしてほしい	職員間で仕事の分担	人手が足りない 管理職の動きづらさ 仕事の画一化の困難
	新人との関係づくり	人手が足りない 臨機応変な対応の困難
	環境整備	臨機応変な対応の困難
定時で帰りやすい雰囲気づくりをしてほしい	環境整備	臨機応変な対応の困難 時間確保の困難
	時間の確保	時間確保の困難
	新人との関係づくり	仕事量を減らすことの困難
	職員間で仕事の分担	
相談しやすい雰囲気を作ってほしい	新人との関係づくり	時間確保の困難 新人との関係づくりの困難
	環境整備	人手が足りない
	ポイントを絞って指導	新人との関係づくりの困難
優しく接してほしい	新人との関係づくり	新人との関係づくりの困難 命に係わる業務であること 仕事をしながらの細かい指導の困難
	一対一での指導	新人との関係づくりの困難
	新人との関係づくり	時間確保の困難
	フィードバックを与える	
えこひいきをやめてほしい	職員間で仕事の分担	新人との関係づくりの困難
	新人との関係づくり	新人との関係づくりの困難

表３　管理職保育士・中堅保育士が記述した「具体的で可能なサポート方法」カテゴリーと概要

環境整備
　仕事量の見直し，部屋のレイアウト変更，IC 化，タイムテーブルの作成など，職場環境の整備によるサポート
職員間で仕事の分担
　職員で話し合う，当番や仕事を決める，チームを作る，など，職員で仕事を分担することによるサポート
時間の確保
　勤務中に書類作成の時間を設ける，交替で事務作業時間を取るなど，作業時間の確保によるサポート
新人との関係づくり
　新人の話をよく聞く，声掛けをする，気持ちに共感するなど，共通の話題をもつなど，新人保育士との関係をつくるサポート
フィードバックを与える
　新人の仕事に対する評価をフィードバックする指導
教えたことができたか後で確認する
　指導の後，実際にできたかどうかを尋ねる指導
まず困っている点を聞く
　指導の前に，本人が困っていること，難しいと感じていることを聞いてから指導する
仕事の目的や重要性を説明する
　仕事の目的や重要性を理解させる指導
一対一での指導
　一対一で一緒に考えながら指導する
ポイントを絞って指導
　保育のエピソードを話したり，子どもの育ちのどこを見るべきか伝えるなど，指導するポイントを絞る

具体的に指導
お手本を示す，子どもや保護者との具体的な接し方を伝えるなど，具体的に指導する

表 4　管理職保育士・中堅保育士が記述した「サポートの難しい点とその理由」カテゴリーと概要

新人との関係づくりの困難
伝えたことが上手く伝わらない，考え方が違う，距離の取り方がわからないなど，新人保育士との関係づくりの難しさ
職員間の協力の困難
職員にもそれぞれ考えがあり，管理職の思い通りに進まないこと
仕事の画一化の困難
仕事に臨機応変さが求められ，画一化した手順や基準を決めることが難しい
仕事をしながらの細かい指導の困難
保育をしながら新人への細かな指示を出すことが難しい
子どもの個性や状況に左右される
子どもの個性やそのときの状況がサポートを難しくする
仕事量を減らすことの困難
必要な仕事を減らすことができない
時間確保の困難
先輩保育士も仕事に追われ，サポートのための時間が確保できない
人手が足りない
職員が十分に配置されておらず，サポートのための余裕がない
新人の成長を妨げてしまう
過度なサポートが新人の成長を妨げる恐れがある
臨機応変な対応の困難
行事との兼ね合いで予定を変えることが難しい，園全体の計画を動かせないなど，個人の要望に沿うことの困難
管理職の動きづらさ
管理職保育士は管理職としての仕事に追われ，現場を直接サポートすることが難しい
命に係わる業務であること
子どもの命の安全は，新人保育士へのサポートより優先される

表 5　管理職保育士・中堅保育士が記述した「新人保育士の指導で困っていること」カテゴリーと概要

態度・マナーに問題がある
社会人としてのマナーができていない，遅刻が直らない，友達感覚で接してくる，など
保育士としての力量が足りない
子どもの遊びを発展させることができない，困っていることを言葉にして先輩に伝えることができない，など
意欲が足りない
自己に課す達成目標が低い
自己主張が強すぎる
自分の考えを押し通し周りと合わせられない，一方的な主張が多い，など
健康に問題を抱えている
心身の不調が多い
離職してしまう
信頼関係を築く前に辞めてしまう，本人にとって違う道に進む方がためになると考えると引き留めることができない，など

表 6　管理職保育士・中堅保育士が既述した「仕事を続けられる理由」カテゴリーと概要

職場の人間関係の良さ
職場での人間関係が良く，話をしやすい，など
周囲からのサポート
上司のサポートや言葉かけがあった，相談できる先輩保育士がいた，など
子どもが好きだから

子どもの成長が楽しい，日々の保育の中で発見がある，など
同期や仲間の存在
同じ思いの仲間がいる，仲間に支えられた，など
周囲からの信頼
園児，保護者からのありがとうの声，必要としてくれていることがわかる，など

表 7　新人保育士研修会の感想カテゴリーの概要と記述例

カテゴリー（記述数）	概要	記述例
同じ悩みを持つ人が多いとわかって少し楽になった（35）	他の施設の新人保育士同士話をすることで，同じ悩みを持つ人がおり，自分だけが辛いわけではない，自分が間違っているわけではないとわかり，気が楽になった。	「同じことを思っている人がたくさんいて少し嬉しかった」「 悩みを共有でき，自分だけではないと思えました」
いろいろな人の話や意見を聞くことができた（12）	普段他の人の意見を聞くことは難しいが，研修の場を通じて他の人の意見や工夫を聞くことができた。	
施設による悩みの違いを知ることができた（3）	施設によって悩みが違うことを知った。自分の勤務する園については自分で確認する必要があると思った	「様々な園の方のお話を聞くことができ，園ごとの内容などにもギャップを感じました」「園によってやはり違うので，そこで自分ができることをどうやってやるかを先輩に自分から聞いていかなければならないと思った」
ギャップをなくす対策の必要性を感じた（3）	大学教育や，学生時代のボランティアなどによって，ギャップを減らす対策が必要と思った	「大学ではより現実に近い勉強が必要」「ボランティアに行っていた園に就職をするのは，かなりメリットが多い」
リアリティショックのチェックができた（2）	自分がリアリティショックにあてはまることがわかった。自分が困っていることを整理することができた。	「チェックリストに当てはまるものが多く，驚きました」「チェックリストを通して自分が何が大変だと思っているのか整理できてよかった」
リアリティショックについて知ることができた（1）	リアリティショックについて知らなかったが，理解することができた	「聞き慣れない言葉でしたが，よくわかりました」
これから先，ギャップを感じた時に参考になると思った（1）	今はギャップを感じていないが，これから感じたり辛くなったとき参考にしたい	「今の所現実とのギャップを感じていないので，これから先辛くなったり，ギャップを感じたら今日のことを思い出したい」
やる気が出た（1）	頑張りたい	「保育教諭になれたことに誇りを持ち，日々頑強の気持ちを持ち頑張りたい」
待遇を上げてほしいと思った（2）	残業をなくし給与を上げてほしい	「もう少し給料を上げてください」「残業 0 になったらな…」

表 8　管理職保育士・中堅保育士研修会のグループワーク感想の上位・下位カテゴリーと記述例

上位カテゴリー	下位カテゴリー（記述数）	記述例
グループワークの成果	他の園の保育士の意見や，工夫を知ることができた（16）	「他園の対応が聞けて参考になった」「工夫されていることなど，聞けて自分も参考にしたい」
	他施設の先生と悩みを共有できた（7）	「同じ思いで仕事されているということが分かり励みになりました」「どの園の先生方も同じ悩みを抱えているのだだなと改めて感じた」
	新人保育士の思いを知ることができた（2）	「新人保育士さんが思っていたことがたくさんあり驚いた」「新人は予想以上にストレスを感じていることも分かった」
今後の保育実践への意識	サポートの必要性（8）	「出来ることと，できない事，重要性，見通しのある内容を理解してもらいやすいように寄り添ったサポートが重要だと思った」「様々な対策をしていく中で保育士が辞めないように今いる私たちがサポートして子どもたちのために良い保育ができるようにしていきたい」「
	現場の環境作りの大切さ（7）	「ゆとりをどう確保していくか，今ある現状の中で考

		えたい」「人的環境によって新人の成長に差がでるのではないか」
	サポート実行の困難（4）	「皆日ごろから努力しているにもかかわらず，なかなか双方がうまくかみ合わないのが現状」「アイデアはあるが，様々な問題からそのことを実行できない現実がある」
グループワークの手法について	時間が足りない（2）	「話し合う時間が少なく，もう少し時間が欲しかった」
	手法への不満（2）	「ノートにも記入し，付箋にも同じことを記入しなければならなかったが，最初から付箋に記入したらよかった」
	手法への満足（2）	「いろいろな人の意見をグループ化することでわかりやすく，対処法も導きやすいと感じた」
	同じ意見しか出なかった（2）	「だいたい同じような意見が出ているので，同じ考えの方が多いと感じた」
	まとめるのが難しかった（1）	「それぞれ園の規模にもよるがまとめていくのは難しかった」
	グループの雰囲気への満足（1）	「同じグループの先生方がどんどん話をしてくださることで雰囲気よく，あっという間の時間でした」

表 9　管理職保育士・中堅保育士研修会の感想の上位・下位カテゴリーと記述例

上位カテゴリー	下位カテゴリー（記述数）	記述例
情報交換ができた	他施設の同じ立場の職員の声を聞くことができた（10）	「同じ立場上で働いている先生方の話を聞く，共有し合うことができて良かった」「新人の育成の難しさを，同じ目線で話し合え，それぞれの意見が聞けた」
	保育士同士悩みを共有することができた（7）	「それぞれの園での悩みを聞くことができて良かった」「話を聞けて共感できたり，話を聞いてもらって悩み事も少し解決できたと思う」
新人保育士対応を学ぶことができた	新人保育士の気持ちを知ることができた（6）	「“昔はこうだったのよ”はダメなんですね」「新人保育士の SOS を見ながら自分が新人の頃と比較し，気持ちがわかる部分もあるなと感じた」
	新人保育士を育ててゆきたい(3)	「新人保育士を大切に育てていかないとと改めて感じた」
研修についての要望	もっと時間をとってほしい（2）	「時間が少なく残念でした。また，こういう機会を多く設けていただきたい」「テーマを 2 つすることは時間が短くできなかった」
	研修の手法がよかった（2）	「グループワークや話しをすることで学ぶことや方法，サポートをわかりよかった」
	もっと具体的な情報を提供してほしい（1）	「参考になった部分もありましたが，具体的にもっとわかるとよかった」

考察

新人保育士の経験する「就職前と就職後のギャップ」とそれへの対応

新人保育士の記述から抽出された，「人間関係が難しい」「子どもに手がかかる」「仕事が多い」「書類作成の負担」「残業が多い」「持ち帰り仕事が多い」といったギャップは，従来の研究（松浦・上地・皆川・岩永・岡本，2019，印刷中）でも見られたものである。新人保育士に一般的に認知されるギャップが，研修の参加者にも認知されていたことがうかがえる。

今回の結果では，1名の参加者の記述から「最初から主担当がさせてもらえない」というギャップが抽出された。これは，尾形（2007）のいう，自己成長に繋がる仕事への期待という前提に対し，たやすい仕事という現実に遭遇するという，「肩透かし」と呼ばれる RS 構造の1つに相当すると考えられる。しかし，管理職保育士・中堅保育士があげた「新人保育士の指導で困っていること」には，「保育士としての力量が足りない」「自己主張が強すぎる」というカテゴリーが見られたことから，新人保育士の意欲や覚悟が空回りし周囲との摩擦を引き起こし，新人保育士と管理職保育士・中堅保育士の双方にとって望ましくない状況をもたらす可能性がある。しかし，この対象者のギャップへの対応の記述は「いつか（主担当を）する日のために」「先輩保育士の技やアイテムを」見習うというものであり，「肩透かし」を仕事の目標につなげることができている。管理職保育士・中堅保育士が「仕事を続けられる理由」として，「周囲からの信頼」をあげているように，仕事ぶりを認められ，保育士としてのアイデンティティを確立してゆくことが，離職を防ぐと期待できる。一方，「新人でも責任が重い」というギャップが5名の参加者の記述から抽出された。こちらは，仕事に対する楽観的な期待という前提に対し過酷な仕事という現実に遭遇するという，「既存型RS」（尾形，2007）である。新人に責任ある仕事を任せなければならない保育現場の状況を反映したものであり，問題といえる。

ギャップへの対応，すなわちストレスマネジメントにおける対処として，「周囲との関係を作る努力をする」「書き方の本を読んで学ぶ」「時間配分を工夫する」などの，行動面における問題焦点型（Folkman & Lazarus, 1980）の対処が多く見られた。ギャップに対して新人保育士が具体的な対処行動を起こしていることがうかがえる。谷川（2013）は，新任保育者へのインタビューを通して，リアリティショックが専門的成長の契機へと転換されるプロセスを示している。本研究の結果においても，ギャップを経験することが，新人保育士の成長を促す側面が現れているといえる。また，「上の先生に相談する」「先輩保育士からやり方を教わる」「先輩保育士に助けてもらう」等，先輩保育士からのサポートを受けていることがわかる。

新人保育士が先輩保育士に求めるサポートの内容と，中堅保育士・管理職保育士にとってのサポート実現可能性

管理職保育士・中堅保育士が「仕事を続けられた理由」として，「周囲からのサポート」をあげているように，新人保育士の離職予防には先輩保育士のサポートが欠かせない。新人保育士が先輩保育士に求めるサポートの内容として，「子どもや保護者への接し方」「書類の書き方」などの指導への要望，「書類を減らす」「仕事の時間を確保する」「巡回指導を適切な回数に」といった業務改善の要望，「情報共有」や「具体的な指示」など新人が動きやすい工夫への要望，「休みを取りやすく」「定時で帰りやすい雰囲気づくり」など勤務時間短縮への要望，「相談しやすい雰囲気づくり」「優しく接してほしい」など先輩保育士の接し方への要望があった。中堅保育士・管理職保育士の考案した具体的は，これらに答えるものであった。しかし，サポートを困難にする要因も多くあがった。そのうち，「仕事の画一化の困難」「子どもの個性や状況に左右される」「命に係わる業務であること」は，子どもを相手とする対人専門職である保育士に特有の問題と考えられる。また，「仕事量を減らすことの困難」「時間確保の困難」「人手が足りない」は，新人保育士がギャップとして経験することと重なっており，中堅以上の保育士も新人と同様の問題に曝されていることがわかる。

保護者対応については，中平ら（2016）が，中堅保育士でさえ保護者対応に苦慮すること，保育者間の情報共有や連携をとりやすい保育所運営が求められることを指摘している。保育者間の情報共有については，本研究での新人保育士からの要望としてもあがっているが，時間確保や新人との関係づくりの困難がそれを難しくしていることがわかる（表 2）。

「新人との関係づくりの困難」は，世代間のコミュニケーションギャップから来ると考えられる。研修等により，先輩保育士がコーチングやメンターの技術を習得する機会を増やすことが対策になると考えられる。そのための研修時間の確保が必要となる。

総じて，管理職保育士・中堅保育士が新人保育士のサポートにあたるために必要とされる時間と人員の確保が難しく，そのために新人保育士への充分なサポートができず，早期離職を防ぐことが難しく，さらなる人員不足ひいては時間の不足へとつながるという，悪循環の構造が生じているといえる。

研修会の効果

研修の感想のカテゴリーのうち，新人保育士において最も記述数が多かったのは，「同じ悩みを持つ人が多いとわかった」「いろいろな人の話や意見を聞くことができた」といった，異なる施設で同じ立場に立つ者同士の分かち合いの意義についてであった。また，「ギャップをなくす対策の必要性」を感じ，「リアリティショックのチェック」ができ，「リアリティショックについて知ることがきた」といった知識の獲得の意義があげられていた。

管理職保育士・中堅保育士においては，まずグループワークの感想で，他施設の職員との悩みの共有や意見交換や，新人保育士の思いを知ったことを成果として評価していた。またサポートの必要性や環境作りの大切さなど，今後の保育実践への意識の高まりがあげられた。ただしここでも，サポート実践の困難についての記述があった。グループワークの手法について肯定的，否定的両方の評価・感想があり，否定的評価の中には，時間の確保や手続きの簡略化など，今後の研修手法の改善を求めるものが見られ，これらの評価を活かしてゆくべきであろう。研修会全体の感想では，情報交換の意義，新人保育士の要望について知見を得ることの意義があげられた。研修についての要望においても，時間の確保を求めるものがあった。

保育士の研修は，厚生労働省（2017）の保育所保育指針第 5 章「職員の資質向上」において，「質の高い保育を展開するため，絶えず，一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図る」ためのものと位置づけられており，「関係機関等による研修の活用が有効であることから，必要に応じて，こうした外部研修への参加機会が確保されるよう努めなければならない。」とされる。本研究で報告したリアリティショック防止研修会は，こうした指針に基づき，厚生労働省のプランを受けて，A 県の主催により開催されたものである。新人保育士によってあげられたギャップに対する対処，管理職保育士・中堅保育士のサポート案は具体的であり積極的なものであった。これらを振り返り，検討し，参加者間で共有することは，今後の現場におけるリアリティショック対策に，一定の効果をもたらすことが期待できる。

文献

Dean, R.A., Ferris, K. R. & Konstans, C. (1988). Occupatinal reality shock and

organizational commitment: evidence from the accounting profession, *Accounting Organizations and Society*, *13*, 235-250.

Epstein,S. (1972). The nature of anxiety with emphasis upon its relationship to expectancy. In C.D.Spielberger(Ed.), *Anxiety:current trends in theory and reserch, (II)*, New York: Academic Press, pp.291-337.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. Journal of Health and Social Behavior, 21, 219-239.

Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*, Goodyear Publishing.

川喜田二郎 (1967). 発想法　中央公論社

菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する　川島書店.

厚生労働省(2013)　待機児童解消加速化プラン　厚生労働省　2014 年 4 月 3 日 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/taikijidokaisho_01.pdf>(2019 年 1 月 23 日)

厚生労働省 (2015).「保育士確保プラン」の公表 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html　2015 年 1 月 14 日（最終アクセス日：2019 年 1 月 25 日）.

厚生労働省 (2015). 保育士等に関する関係資料　https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf　2015 年 12 月 4 日（最終アクセス日：2019 年 1 月 25 日）.

厚生労働省 (2017). 保育所保育指針　https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000160000.pdf　2017 年 3 月 31 日 （最終アクセス日：2019 年 1 月 25 日）.

厚生労働省 (2018). 平成 29 年 10 月時点の保育園等の待機児童数の状況について https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678.html　2018 年 4 月 11 日（最終アクセス日：2019 年 1 月 25 日）.

Kramer, M. (1974). *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing?* The C.V. Mosby Co.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer.

松浦美晴・上地玲子・皆川順・岡本響子・岩永誠 (2018). 新人保育士のリアリティショック尺度の開発　―予備尺度再因子分析と基準関連妥当性の検討―　日本健康心理学会大会発表論文集 30, 56.

松浦・上地・皆川・岡本・岩永（印刷中）新人保育士のリアリティショックを引き起こす予想と現実のギャップの抽出　－カテゴリーと分類軸－　保育学研究.

宮﨑静香 (2016). 新人保育士の保護者対応を支える先輩保育士による職場体制 ～保育所における主任保育士･園長へのインタビュー調査から～ 浦和論叢, 54, 107-122.

水田真由美 (2004). 新卒看護師の職場適応に関する研究:－リアリティショックと回復に影響する要因－ 日本看護研究学会雑誌, *27*, 91-99.

宗像恒次 (1993). 心理社会的ストレスの懸念と測定-ストレス関数モデル　ストレス科学 8, 29-35.

中平絢子・馬場訓子・竹内敬子・髙橋敏之 (2016). 事例から見る望ましい保護者支援の在り方と保育士間の連携　岡山大学教師教育開発センター紀要 6, 21-30.

難波淳子 (2005). KJ 法　伊藤哲司・能智正博・田中共子（編）動きながら識る，関わりながら考える　心理学における質的研究の実践　ナカニシヤ出版　pp.125-131.

尾形真実哉 (2007). 新人の組織適応課題：リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析 人材育成研究，2，13-30.

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.

境 愛一郎・濱名 潔・保木井啓史・伊勢 慎・サトウタツヤ・安田裕子 (2018). 質的アプローチが拓く 「協働型」園内研修をデザインする:保育者が育ち合うツールとしての KJ 法と TEM ミネルヴァ書房.

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs,* Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 (2003). キャリア・ダイナミクス 白桃書房.)

嶋崎博嗣 (1998). 保育者のソーシャルサポートと精神健康 ～ソーシャルサポートの構成要素と精神健康の関連～ 日本保育学会大会研究論文集 51，662.

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.

浦井伸子 (2008). 新任保育士研修報告 横浜女子短期大学紀要，23，39-59.

付記

本研究は，公益財団法人ウエスコ学術振興財団による研究活動助成事業の助成により行われた。