

保育者の抱える仕事の「たいへんさ」の質的分析

Qualitative analysis of the work-related load for nursery teachers.

保育科 金城 悟

I はじめに

保育者の業務は一般の事務職と比較して職務範囲が広く複雑で身体的・精神的負担が大きいことが先行研究で指摘されている。これまで労働者の身体的・精神的健康を測定する公的な尺度は法律で規定されていなかったが、2015年12月から国が定めたストレスチェックを毎年1回、すべての労働者に対して実施することが義務付けられた。公的なストレスチェック尺度（職業性ストレス簡易調査票）が規定されたことにより、保育の領域においても保育者のストレス研究は飛躍的に発展するものと思われる。しかし、職業性ストレス簡易調査票は我が国の職業全般を対象にしたものであり、保育者のワークストレスを適切に測定する“検査力”があるかは今後検証を重ねる必要がある。一方で、保育者のストレスがどのような仕事内容から生じるかに関する知見を集積することも必要である。そこで本研究は保育者の「仕事のたいへんさ」を分析し、保育者のストレスがどのような業務から生じる保育者の労働負担の構造化を試みた。

II 方法

(1) 調査対象者及び調査方法

東日本で開催された保育士を対象とした保育研修会に参加した保育者を被調査者とし調査を実施した。調査票は会場で配布し、調査は任意であること、個人情報保護、回収した調査票の取り扱い、分析結果の公表等に関する説明を行った。調査対象者81人から回答が得られた。調査対象者の年齢は30歳未満が15人、30～39歳が19人、40～49歳が15人、50～59歳が20人、年齢未記入者が12人であった。性別は女性が79人、男性が1人。勤務年数は1年から38年までの範囲で平均17.7年であった。

(2) 調査票

調査票はフェースシート（勤務年数、職名職位、年齢、性別）と自由記述（仕事の中のたいへんさ）で構成された。自由記述における質問内容は、「仕事の中でストレスに感じた、困難を感じた、つらかった、怒りを感じた、ことのエピソードのうち、最も強きたいへんさを感じたことを1つ選び、できるだけ詳しく記述してください」である。

III 結果と考察

(1) カテゴリー・サブカテゴリーの抽出

81件の調査票の自由記述について質的分析と構造化を行った。その結果、7つのカテゴリーと33のサブカテゴリーが抽出された（表1）。さらに7つのカテゴリーを空間配置し、保育者の「仕事のたいへんさ」のモデル図を作成した（図1）。この結果から、保育職の＜業務負担＞として従来から指摘されていた仕事量の多さや残業、持ち帰りの仕事、会議の負担や行事の負担が本研究でも示されていることがわかる。＜保育者としての能力＞は、子どもの発達に応じた適切な指導ができないことへのつらさ、ピアノや製作（制作）などの保育技術力の不足、保育中に子どもの体調が急変した際の対応、ITスキルの不足などが見られた。＜子どもへの対応＞ではけがや子ども同士のけんか、集団行動がとれない子どもや障がいのある子ども（特に発達障がいのある子ども）への対応に関するストレスがあることがわかった。一方、

複数担任制や担任補助制が子どもへの対応の一貫性を棄損するケースもあることが判明した。＜保護者対応＞＜人間関係の難しさ＞では、コミュニケーションの難しさがストレスにつながるものが共通していた。＜ワークライフバランス＞は、保育者が仕事と乳幼児期の子育ての両立に困難を感じていることが示された。ワークライフバランスを支援する保育者自身がワークライフバランスが実現していない現実は現在の保育者不足の大きな原因の一つと考えられる。今回、給与・待遇に関するストレスは記述されなかった。保育者が意識する「仕事のたいへんさ」を低減するためには給与・待遇の向上だけでは不十分であることが示唆された。

表1 保育者の仕事のたいへんさ

カテゴリー	サブカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
業務の負担	仕事量の多さ	保護者対応	保護者との価値観・子育て観の違い
	サービス残業 持ち帰りの仕事 会議の負担 行事の負担 書類作成		コミュニケーションの難しさ 保護者の誤解 保護者からの要求の多さ 園の支援体制の不備
保育者としての能力	保育指導 保育技術 緊急時の対応 ITスキル	人間関係の難しさ	上司 同僚 後輩 パート職員 複数担任制の難しさ
	子どもへの対応	子どものけが 子どものケンカ 手のかかる子ども 障がいのある子ども 複数担任制・担任補助の難しさ	ワークライフバランス
		その他	人事異動に伴う難しさ 管理職のつらさ 新学期のたいへんさ 加齢による体力低下 男性保育士と女性保育士の違い

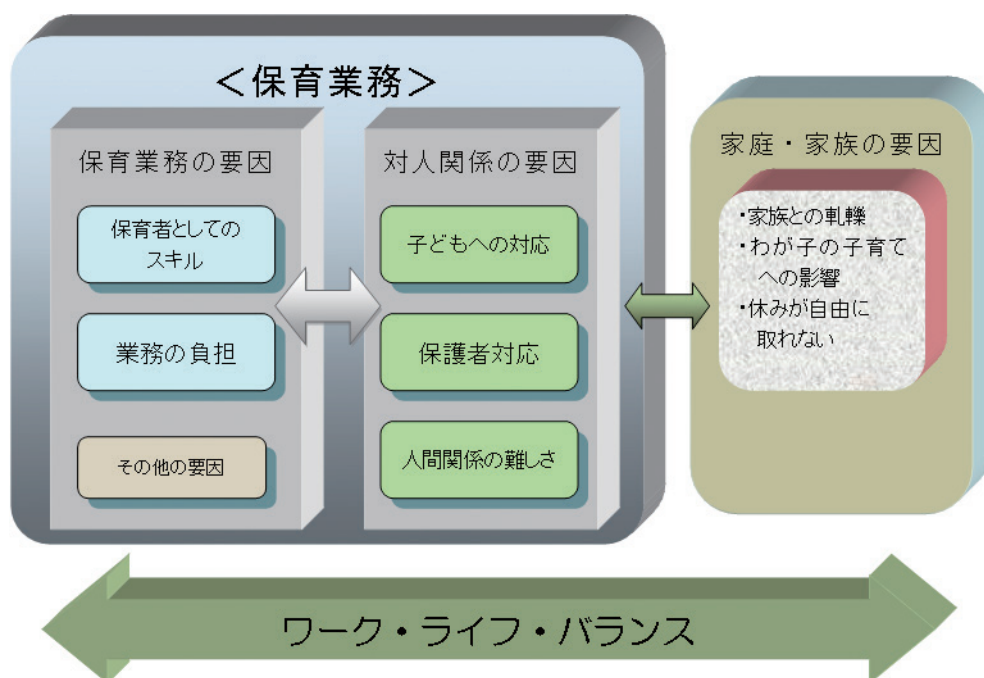


図1 保育者の「仕事のたいへんさ」のモデル図

(2) 事例分析

7つのカテゴリーごとに代表的な事例を抽出し分析を行った。

【カテゴリー1：業務の負担】～取り組むべき業務の種類が多くひとつひとつの仕事の労働負荷が高い

カテゴリー1は①仕事量の多さ、②サービス残業、③持ち帰りの仕事、④会議の負担、⑤行事の負担、⑥書類作成の負担の6つのサブカテゴリーから構成されている。本論では勤務園（事業主）により規定または要請された労働を“業務”、業務を遂行するために保育者が取組む労働を“仕事”と定義する。

カテゴリー1を見ると保育業務（ケアワーク）の中で行事が大きな負担になっていることがわかる。季節の伝統行事や発表会、園則。誕生会、保育参観など保育現場は1年間毎月行事（イベントを含む）が組み込まれている。行事は子どもたちや保護者を対象にした保育活動であるが、保育者が負担を感じる状況が生じていることが伺える。保育以外の業務の種類も多い。保育者は、子どもたちに関わる保育業務の他に会議や各種書類作成、など多様な業務を抱えている。業務が多岐に渡っているだけではなく、業務の中のひとつひとつの仕事の負担量も多い。特に書類作成は勤務時間中に作成する時間を確保することは困難であり、自宅へ持ち帰る仕事となっている。勤務時間を越えた会議の時間の長さも負担となっている。書類作成や会議など勤務時間外の業務は保育者のライフワークバランスを崩す要因となっている。

1) サブカテゴリー：仕事量の多さ

事例07：日中書類を書く時間をなかなか作られず持ち帰り仕事になってしまう。休日でも仕事をしていると休んだ気がせずストレスになっているような気がする。長時間子どもとかかわっており時間的に無理があり、努力で改善できないように思う。書類が多すぎる事と職員が少なすぎる。

事例11：事務仕事を就業時間内に終わられない。家へ帰ってもなかなか仕事をする時間が作れず（家事、育児）睡眠時間を削らなければならないのが嫌です。書類提出などの期日が迫ってくると、ものすごいストレスを感じ、職場でも家庭でも影響がでていると思います。

事例16：仕事時間の大半を子どもと接しているのに、書類や雑用が多く、それをする時間が確保出来ず、家庭への持ち帰りがあり大変だ。年々子どもや保護者など、多様化し、中々難しくなっている対応が非常に難しく、それに加え、保育参加や園行事も、工夫や手を沢山かけなくてはならず、本当に大変だ。

事例25：保育以外の仕事が多くなった（公私混同的な仕事も含む）行事が多い時、体力的につらい。同じ職員での仕事が多い。（若い人が育たない為、使えない為＝育てていけないのかもしれないが）

事例14：非常にたくさんの仕事があり、次から次へとやらなければならないことがあり、日々、仕事に追われている。園児が降園した後の1時間～1時間半程度しか仕事を（自分の事、明日の準備）をする時間がないのに、会議や延長保育などで、まともに仕事できる日が少ない。そのため仕事を家に持ち帰らねばいけなくなり、家事、育児が終わってからの11時頃から仕事をする為、就寝時間が毎日3～4時間でとても辛いです。

2) サブカテゴリー：サービス残業

事例06：年長児30人の要録記は時間がかかり言葉を選び、困難と感じた。やってもやっても終わらず、家にも持ち帰れず時間が足りず毎日サービス残業。小学校の先生は、見てないとの事で…。イラっとしました。

事例08：事務仕事が多く、時間内に処理できず、家に持ち帰るか、サービス残業をしないと終わらない。（経過記録、月間指導計画、出席簿など）

3) サブカテゴリー：持ち帰りの仕事

事例17：家に仕事をもち帰り、土、日もなく仕事をする時期があることにストレスを感じる。

事例18：持ち帰りの仕事が多く、休日が休日でない。書類などの仕事はあまり勤務中に出来ず月末は苦しくなる。

4) サブカテゴリー：会議の負担

事例26：仕事の他に年齢別会議をもち、テーマをもって研究をしている。仕事時間中にその会議に出ていくこともストレス。リーダーや記録になると勤務時間をこえて会議がつづき、一字一句主査に直される。自分の子どもも迎えに行けないまま7時を過ぎ、とてもつらかった。それがおわっても緊張がつづき、とても嫌。意見を出しても、他の保育園の先輩に悪口を言われ、意見も出せない会議。こんなにがんばっているのにまだがんばれというのだろうか。

5) サブカテゴリー：行事の負担

事例29：行事が多くて日々追われている感がある。

事例30：行事がたて続けにあり、準備に追われる。

事例31：発表会の衣装作り、振りつけ、園長の要求にそくした物作り、他の人の作った物を見た時のプレッシャー、数の多さ（クラスの人数の多さ、身につける品物の多さ）、持ち帰って作る、振りつけを考える、毎年必ずやってくる。

6) サブカテゴリー：書類作成の負担

事例35：経過記録を書かなければならない子どもの人数が多い。そのため、そちらに時間がかかり、他の仕事が進まない。自分なりに予定をたてて進めても、書いても書いても終わる気がせず、徐々にやる気がなくなっていく。

事例36：保育士は子どもと遊んでいるだけ、いつも笑顔でつらいことがなさそうと思われがち。→書類、事務仕事が多く、ピアノ練習や教材作りの時間がとれない。

事例37：子どもと離れて仕事できる時間が短いのに書類が多くて大変。ほとんどを家へ持ち帰りやっけていて、睡眠時間を削ったり、休日に取り組んでいる。記録の提出時期になると大きなストレスを感じる。先輩を見ても、同じように家で仕事をしているので、この先も続くことに不安を感じる。

【カテゴリー2：保育者としての能力】～保育指導・保育技術・緊急時の対応・ITスキル

事例41、43、45、46は子どもに対する保育そのものにたいへんさを感じるケースである。保育力の向上は個人の努力だけに委ねることには限界がある。保育者としての資質の向上を目的とした園内外の研修やケース会議の定期開催などシステムとして取り組む必要がある。近年、保育者の事務負担の軽減を目指したICT化が推進されている。ICT化はパソコンの操作が必須となるが、パソコン業務に苦手意識がある保育者もいる。ICT化を図るだけでなく、保育者のICT運用能力向上の研修制度も必要であろう。

事例41：自分の経験・勉強不足で、クラスの個性が強い子への対応がうまくいかず、辛かった。

事例43：子どもの年齢が上がるにつれ、求められるものも高度になり、大変さを感じる場合があります。

事例45：園長が不在の時に、園児が体調を崩し保護者に連絡をするが迎えに来る迄時間がかかった。その間に症状が急変し、救急車を呼ぶか、母親を待つかと判断ができず、その時の対応がうまくできずに、おろおろするだけの自分に後で反省しきり。大事な子どもの命を守らなければならない職であるのに決断ができなかったことが、いつになっても悔やまれる。

事例46：1才児の大勢をまとめる大変さ。手あそびをしても一緒にできる子はまだいいが、月齢が低い子はじっとしてられないので、わさわさしてまとまりができません。理解はしているつもりでも、困難を感じました。失敗も多いです。経験だと思ってがんばります!!!

事例47：パソコン業務が多くなり、自分自身苦手だったもので最初は「パソコン」と聞くだけでストレス、を感じていたが、思い切ってパソコン教室に通う。少しずつだが出来るとなるとストレスも軽減されてきている。

【カテゴリー3：子どもへの対応】～子どもの日常のトラブルや多様な子どもたちへの対応

子どものケンカは保育現場では日常的に生じることである。子ども同士のケンカはおもちゃや絵本など物の取り合い、遊びの中で生じる。ケンカは子どもの社会性を育む成長の機会となっており、ケンカの様子を見守ることもある。しかし、ケンカがけがに発展することの内容保育者は十分に観察しなければならない。保育者の数が少ない中で全員の子どもすべてに注意を向けることは難しい状況があるかもしれない。そのことに保育者自身がたいへんさを感じていることが示されている。保育者は行動に何らかの課題を抱えている子どもや障がいのある子どもへの保育にたいへんさを感じている。複数担任制でも対応が難しいケースがあり、保育者のサポート体制の整備が望まれる。

1) サブカテゴリー：子どものけが

事例48：子ども同士のけんかや争いから、手が出てしまい傷つける形になってしまった。(けんかの相手に対してけがを負わせた) その場に自分もいたが違うところを見ていた。けんかをした2人はどちらも補助の保育士がついている子だったので、任せてしまっていたことに反省したが、自分1人が注意を受けに行くことがつらかった。もっと周りに目を配れるようにならなくてはいけないことを痛感したが、大人数を1人で見なくてはという気持ちでないと、いつどこで何が起こるか分からないという状況が起こりうると思うと困難を感じ悩んだ。(補助の保育士も違うところを見ていたのでとめに入るのが遅くなり、ケガにつながってしまった。)

事例50：子どもが怪我(大きな)をしてしまった時。保育園は安全、安心して過ごせる場であるべきなのに、自分の注意力、配慮が足りなかったと反省すると共に保育士という仕事の責任、子どもという命を預かっているんだということを強く感じた。トラブルが起こったばかりの時は子ども、保護者に対し、本当に申し訳ないと言う思いや恐怖心も感じたが、しばらく時間が経ち、自分に対してのいましめ、自分の保育、欠点を見直す機会であったのだと思えるようになった。

2) サブカテゴリー：子どものケンカ

事例51：クラス内の子ども達の個性がとても強く、すぐにトラブルになってしまったり素直にこちらの言う事を聞いてくれなかったり、毎日毎日同じ事を教えても積み重なっていかない時に、自分でもどのように保育をしたら良いのか戸惑い、大変さを感じた。

3) サブカテゴリー：手のかかる子ども

事例53：生活の流れから外れるKさん。場面転換の度につまずき集団行動がとれない。“見て見てアピール”もあるので関われば逆の方に行き、年長児として就学も意識する中、なんとか集団行動がとれるように工夫して様々な方法を試すが、その子のために思っていることが、その子のためになっていないのかなと感じる日々。

事例54：4歳児クラス男児Kくんを中心にSくん、Yくん、Hくん…と共に遊びをする毎日である。Kくんは一人っ子、両親から何でも買い与えられ、自分中心的なところが多い。遊びをリードしていく面

においてはよいのだが、「(僕は) こっちにいるよ。何で(自分の方に) 来ないの?」一緒に遊ばないと「もう遊んであげない」的なことを言う。SくんはKくんを好きなのだが、顔色をうかがって遊ぶことがよくあり、自分がしたい遊びをしないこともあるなど見ていてとても気になっている。Kくんの母親は、目立ちたがりで気持ちに抑揚があり、Kくんの園での様子を伝えようと思うが、どう伝えていいか、Kくんの母親が素直に受け入れてくれるか考えると、日々迷い、伝えられずにいる今の状況、Sくんが4歳児にして友達を気にして遊んでいる姿などに悲しくなり、つらい気持ち、いきどおりを感じるころである。

事例55：かみつき、ひっかきを毎日する子の担当になった時、四六時中目を離せず、かみつきがあった時は自分に責任があるように感じ、精神的に辛く、毎日疲れていた。

事例56：やんちゃな子どもなど個性の強い子どもが多いクラスを担当した時、集会の時や昼寝の時に騒いで静かにできず、自分の指導力が足りない、保育士にむいていないのかもしれないとつらく感じた。同じ年令のクラスが2クラスあり、隣のクラスと比べて落ち着かないクラスだったので、余計にせつなく感じた。

4) サブカテゴリー：障がいのある子ども

事例58：障がい児を担当すると、言葉でのコミュニケーションが取れない場合子どもが何を要求し、どうして欲しいか分からず、色々と工夫して子どもの気持ちを組み取ろうとするがそれが上手くいかずにストレスを感じたり、イラツイたりする。そんな自分に対しても“いけない”“ダメな私”とってしまう。

事例59：障害を持っている子に対し、職員が少ない。

事例60：発達障害のある子が、給食をあまり食べず、食べさせようとしても口を開けようとしなかったり、勝手に食器を片付けようとする日が続いた。どうしたら食べてくれるようになるか悩んだ。自分の対応が悪く、力不足だと思い落ち込んだ。給食の時間になると嫌になった。自信がなくなった。

事例61：発達障害の子どもへの対応が毎日ある。同じようなことで注意されるが、注意しても全く改善しない。成長がほとんど感じられない。自分自身も注意すると「また!？」とってしまい冷静に対応できない。注意しなくても良いかな?と思うささいな事でも注意してしまい、そんな自分にもイライラする。

5) サブカテゴリー：複数担任制・担任補助による難しさ

事例52：異動した保育園で3才児担任が決められていた。3才児は何回も持っているので大丈夫と思う。自閉症の子がいるが一人は付いていると言われる。はじまると、付いている人は経験もなく資格のない人、又、他にパニックになる女子一名、病気の男の子一名、オムツ取れていない子がクラスの2/3位であった。未満児クラス並にカゴを用意し紙オムツを入れてもらう。4、5月は、何回トイレに行ったか保護者に伝えてほしいと園長に言われるが、紙オムツなので無理があった。夏オムツが取れ、3名にするが、排泄の失敗が多く、部屋をよごしたりすることも多い。忙しいことは別にいやではないが、職員同士で話すだけで改善されない保育がつかった。

事例57：担任していた5歳児男児が、乱暴で、友達に突発的に暴力をふるうことがある。言葉での注意が入らず、クラス内での活動中に奇声を発し、活動を中断させる。机の上を走りまわったり、椅子等の物を投げたりするので、クラスの活動を度々中断するようになる。注目をされようとして起こす行動なので、保育士の方を見ながら、禁止されていることをする。指示が言葉では入らない。「やだねー」「バカ」等暴言を吐く。彼が暴れ始めると動悸がするようになった。クラスの人数は少なく、複数担任であったがクールダウンをする為に保育室外に出されることを嫌がり、暴れるので、大人でも手をつけら

れないことが多かった。クラス内が落ちつかず、学校に上がる前の一年間だったにもかかわらず、クラス全体がまとまりきらないうちに卒園になってしまったのが、他の子ども達に申し訳なかった。

【カテゴリー4：保護者対応】～多様な保護者への対応の難しさ

保育現場では適切な保育を実現するため保育活動に対する保護者の理解や協力を得ることが必須となっているが、保護者から十分な理解や協力を得られず、時には誤解や攻撃的な姿勢を保護者が持つことがある。対応の難しいケースを担当する保護者は心身が疲弊しまう。しかし、保護者をモンスターペアレントと捉えてしまうと保護者が不満を抱く問題の背景が見えてこず、保護者の不満や怒りを保育者が受け止めることが困難になりトラブルが長期化する。保護者がわが子中心に保育を捉えることは当然の心理であると理解し、担当の保育者が孤立することなく園全体でサポートを行い、保護者とコミュニケーションを図り共通理解を進めていくことが必要である。

1) サブカテゴリー：保護者との価値観・子育て観の違い

事例66：保護者との行き違いがあり、話し合う前に、市役所の方に苦情の電話を入れられてしまいました。すぐに対処し、誤解はとけましたが、その後もしばらくはギクシャクしたように感じます。

2) サブカテゴリー：コミュニケーションの難しさ

事例64：外国人の母親が子どものトラブルを理解してもらえず、怒ったこと、状況を詳しく説明しても納得できず、毎度も、父親と話したり、行事の様子を見てもらいながら、自分の子どもの様子に気づくことができた。母親との親近関係を築くことに時間がかかった。

事例71：困難を感じた」→あまり感情表現がなく気難しい保護者に園で必要な物を頼んだり、子どものケガや日中の体調等を話す場合、言葉選びやいざ話をすると表情が無いためすごく気を使う。

事例73：とある年長クラスを担当した時に、2年続けて受け持ったせいも、行事ごとに「期待しています」「楽しみにしています」と熱心に保護者から声を掛けられ、とてもプレッシャーに感じた。発表会や卒園式等は感動よりも無事に終ることのできた解放感の方を強く感じた。行事が終るまではとてもストレスがたまり、どうきが激しくなったり、不安感を強く感じた。終わった後は放心状態で手が震えた。

3) サブカテゴリー：保護者の誤解

事例68：保護者Aとの思いの行き違いで、ミゾ、がいきそのことを保護者Aが他の保護者Bに相談したら、Bさんが保育者のこと（子どもが言ったことだけを一方的に信じて、保育者に確認せず）こんなことがあったということクラス全員の親に手紙を配布した。そのことについて話し合いが開かれ、園や園長にも迷惑をかけてしまった。（しかし手紙に書かれていることは事実でない事もあった。）心的ストレスを感じ仕事を辞めたいと思った。

4) サブカテゴリー：保護者からの要求の多さ

事例65：保護者から保育に対する要求が多く、集団生活を送る保育園では応えることができなかった時。（発汗時の精生水での清拭、虫に刺されないように等）

5) サブカテゴリー：園の支援体制の不備

事例70：保護者にアドバイスしたいことがあっても、苦情を恐れて言うことができない。園長は役所から言われるのが嫌な様子で、「余計なことを言わない」という空気がある。家庭と保育園とで話し合いながら一緒に子どもを育てていきたいと思っているのに、保護者と話し合うことが自由にできないこ

とが歯がゆい。保護者との間に誤解があってトラブルになった時に、園長は職員を信じてかばってくれない。話す内容については園長・正職とも話をしたりするので、保護者と自由に話をすることを許してほしい。心身ともに限界を感じ、休みを1日ももらった。結果的には休ませてもらったが、本当に休みがとりにくい。園長の不機嫌な顔やろくに返事をしてくれないなど、せつなかつた。

【カテゴリー5：人間関係の難しさ】～ストレスサーとしての人間関係

保育者のストレスに関する研究では人間関係の難しさがストレスサーになることが報告されている。人間関係の難しさは保育活動を妨げる要因となる。保育者同士が上下の職位や年齢に関係なく保育活動について自分の考えや感じていることをありのままに話せる“雰囲気”が必要である。管理職にある者は人間関係がスムーズにいくための雰囲気づくりを積極的に自ら率先して図る必要がある。カテゴリー5の各事例から保育現場の人間関係の改善は上司等の管理職の関わりがカギになっていることが示唆される。

1) サブカテゴリー：上司との人間関係

事例81：人間関係が難しい。上司や同僚との関係で悩むことが多かった為、特に異動の時は大変だった。(9年間で7回異動した為…)→新潟市での臨時をしていた為、若いからとか経験がないんだからとか言われやすく個性をつぶされて上司の言いなりにならざるをえない時が多かった。何をするにも認めてくれない。一度全てを認めてくれた園長先生に出会ったのでその経験があり、他の園長T、主任Tと比べてしまう自分も悪いのですが… 職場の雰囲気、職員のヤル気…全て上司が握っている。上司が良い→良い職場→良い保育(子ども)に全てがつながる。私達の様な下が動こうと思っても動けない環境である。

事例84：1歳児を担当していた時に担当職員は自分と上司の2名であった。私は新人だったため、上司は新人育成をしなければいけないという風感じていたのかもしれないが、私のやる事なす事全てにおいて否定されたり、口出しされ自分自身の存在を否定されたような気持ちになり毎日苦しかった。自分の保育感を押しつけるような言い方だったのだが、新人の私は自分の意見を言うこともできず辛かった。

2) サブカテゴリー：同僚との人間関係

事例87：人間関係においてうまくいかない保育もうまくいかない。子どもたちに対しても保育観が違うと何をするにもスムーズに行かない時があった。やはりチームワークと何でも話しができる職場が仕事に大きく影響すると思う。特に行事において(運動会、発表会など)気持ちを1つにしていけないと進んでいかない。意見が合わず話をしたが、ただ自分の気持ちや考えを曲げず受け入れてもらえず嫌な思いをしたことがあった。その人の性格もあるが保育士という職業についたのなら相手の気持ちを考え子どもたちの気持ちになって

・同僚との人間関係 意見が合わず話し合いが成り立たない

3) サブカテゴリー：後輩との人間関係

事例92：クラス内の職員間で、若い保育士への指導の仕方に差が出てしまう。見守りながら、育てようとするやり方(本人が感じて気付けるようにする)と、その場面ですぐに言葉にして、教えるやり方。その差が出ないように職員間でどう若い保育士を育てるか話し合うのだが、うまくまとまらない。

事例93：複数担任で上の立場になり、若い保育者への助言や指導が上手くできない。仕事は速いが丁寧さに欠ける。丁寧だが仕事が遅く、期限間近になってもほとんどできていない。

4) サブカテゴリー：パート職員との人間関係

事例91：保育士31人中パート職員は19人、うち資格のない人も3人います。一応パートですが、未満児クラスは、正職1人とあとの担任は全員パートか無資格の人です。子どもへの関わり方、保護者への対応などなかなか身につかずその都度、アドバイスや要望などしていますが、改善されず困っています。また、パートということで、あまり責任感もないようです。

5) サブカテゴリー：複数担任制の難しさ

事例86：年度途中で複数担任であった一人が体調をくずして抜けた。かわりに違う人が入ってくれたが、「手伝い」といったような様子がある人から感じられ、小さな失敗がいっぱいあった。私は経験年数は長いのですが、さすがに一人ではまかないきれずその人にもお願いしたが、どうしてもまた失敗があり、それを園長から強く叱られた。自分が情けなく恥しくもあり保育士をやめたいと思った。できるはずのことができないで、自分でもどうしてこんなばかな失敗や保ゴ者への対応をしてしまったんだろうと、本当に情けなかった。

事例89：複数担任の場合（4人）経験年数も違い、保育のやり方も違うなかで新人職員は自分の保育に自信が持たれなくなり悩む。（ベテラン保育士のようにできないと）それぞれ自分の持っている良さを出しながら保育をするように助言をしたり保育技術の指導をしたりしたがなかなかネガティブシンキングが先に立ち受け入れてもらえなかった。また自分の保育観と違う保育士に対しては意見のくいちがひも多く見られチームワークが保たれない。自分の指導能力のなさを痛感する。（新人職員は昨年五月病を発症していた）

事例95：複数担任の時は、パートナーの保育士に気を使い、疲れてしまうことがある。

事例96：複数担任のクラスを受け持った時、自分より年上の保育士と組んだ時は、従って保育することも多かったが、自分が一番年上として、そのクラス、子ども、そして保育士もまとめていかなければならなくなった時、保育観の違う保育士と一緒に保育することの大変さ辛さを感じた。一番辛いのは、子どもに接する態度。そして、それを注意することで、保育士同士の関係がギクシャクするのではないかという不安、自信のなさがあり、自分自身が嫌になってしまう。

【カテゴリー6：ワークライフバランス】～仕事と家庭生活のバランスの難しさ

保育者は看護職とともに仕事とプライベートの両立が難しい職種の一つと指摘されている。勤務時間中に仕事が終わるわけではなく、自宅に持ち帰りの仕事を抱え、実質的に長時間労働となっているケースが多く見られる。ワークライフバランスを確立できず、自分自身の子育てに支障を来して止む無く離職する保育者もいる。国は「働き方改革」を推進しているが、保育職においても継続して勤務できるようワークライフバランスを実現していくことが望まれる。そのためには保育者の数を増やす必要がある。しかし、保育ニーズが多様化・高度化している保育現場の状況を鑑みると、非正規職員やパート職員で人材確保を行うだけでなく、保育者として待遇面やメンタルヘルスの面でも安定的に保育に携わることのできる正規職員を増やすことが必要である。正規職員の雇用推進に関する国の制度的な支援が強く望まれる。

1) サブカテゴリー：家族との軋轢

事例101：発表会の衣装作り、遊戯振り付け、台本作りなど、仕事時間内では全然間に合わず、毎日家で遅くまでしていた。カゼをひいたり睡眠不足になり、体調も悪くつらかった。又、主人にも家のことができていない、と機嫌を悪くされた。

事例104：家庭で介護を要する者がいて職場との両立に重ねて子育て中でもあり、自分の子どもに十分な経験をさせてあげられなかったこと

2) サブカテゴリー：わが子の子育てへの影響

事例99：家に早く帰って、自分の子どもの世話をしたいのに仕事が終わらず、子どもを待たせている時はつらかった。

事例103：自分の子どもも迎えに行けないまま7時を過ぎ、とてもつらかった。

3) サブカテゴリー：休みが自由に取れない

事例90：保育士の子どもさんが病気になり、病院に連れて行く為に年休を取ろうとしたが、園長は休みを取らせなかった。かなり前の事なのではっきりとは覚えていないが主任はフリーで組を持っていなかったし、年休が重なってもいなかったと思う。私はまだ若い方の平の保育士だったので園長に対して何も言えず、困っている保育士を助けてあげられなかったのが心残りである。今の保育園では年休の希望はほぼ100%認められるので働きやすい職場だと思う。

【カテゴリー7：その他の要因】～保育者が抱えるたいへんさの多様性

カテゴリー7は保育業務と事務業務以外の事例としてカテゴリー化したものである。保育者が多様な“たいへんさ”を抱えていることが示されている。一般企業では労働者のメンタルヘルスは国の指導もあり組織的に取り組むケースが増えている。保育現場においてもメンタルヘルスマネジメントの導入と実施が早急に望まれる。

1) サブカテゴリー：人事異動に伴う難しさ

事例105：市町村が合併して、職場の異動も広がり、他の市町村の園にも行くことになった。今までの仕事の進め方や行事のやり方などが違うので、とても戸惑い、今までの自分の保育に自信がなくなったこともあってつらかった。

2) サブカテゴリー：管理職のつらさ

事例110：園長は何でも知っていてあたり前、というふうには接してくる。(職員、保護者などなど)聞かれてもきちんと答えられなかったらするとこんなこともわからないのか？と思われているようで辛い。色々なことを覚え、考え、知識を身につけなければならないが心身の余裕がなく、相談できる人も多くない。

3) サブカテゴリー：新学期のたいへんさ

事例107：4月は毎年やってきて、新しいクラス、新しい環境、新しい人との関係に、どんな考え方で、どんな流れでどんな風にしていくのか、慣れたら当たり前になる、出来ることすら一から模索し、適応していくことが、知らず知らずプチストレスとなり溜まり、4月は疲れていることが多いです。

4) サブカテゴリー：加齢による体力低下

事例109：49才になって更年期を迎えた頃、体のバランスが崩れ、下半身が痛み、動けなくなった。腰痛、股関節、膝痛に悩んだ。病院で診てもらっても、「どこも悪くない」と言われるが実際、走ったり、しゃがんだり、日常の保育に支障が出た。自分自身も思うように体が動かせず、ストレスがたまっていた。職場の人たちも、何やってんの！と思ったことだろう、と思うと、どうにもならない自分にストレスを感じていた。現在は8年たって、元通りとはいかないが(加齢もあるし)徐々に快復してきている。しかし、今だに身体についてのストレスは続いている。

5) サブカテゴリー：男性保育士と女性保育士の違い

事例106：男性保育士と女性保育士では、考え方が違う事もあり同じ物事に対して意見が違ったり共通理解するのに時間がかかる。

参考文献

金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文（2007）：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について（1）基本属性の分析. 東京成徳短期大学紀要,40,7-14.

金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文（2008）：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について（2）ストレスナーの分析. 東京成徳短期大学紀要,42,53-64.

金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文（2009）：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について（3）職業性ストレス簡易調査票の分析. 東京成徳短期大学紀要,42,53-54.

金城 悟・安見克夫・中田英雄（2011）：保育職の大変さとやりがいに関する保育者の意識構造について - M-GTAによる分析の試み. 東京成徳短期大学紀要,44,25-44.

金城 悟（2015）：労働安全衛生法に基づく厚生労働省ストレスチェックによる保育者のストレス構造. 東京家政大学博物館紀要,22,91-105.