

<長崎県>

幼稚園の人材確保支援事業 事業結果報告書

●調査研究テーマ

ウ 離職防止・定着促進

●調査研究課題

専門家による幼稚園教諭への支援を通じた離職防止・定着促進に関する調査研究

●目的

専門家による幼稚園・幼保連携型認定こども園に在園している気になる子どもやその保護者対応への支援を行い、幼稚園教諭・保育教諭の負担軽減を図り、離職防止・定着促進につなげる。

●内容

- ① 幼稚園教諭等のストレスに関する実態調査のためのアンケートを実施し、分析する。
- ② 臨床心理士などの専門家を幼稚園・幼保連携型認定こども園（モデル園）に派遣し、幼稚園教諭等が、気になる子どもの行動の捉え方や対応の仕方を、保護者とのかわり方も含め、具体的に学ぶ（ティーチャー・プログラム）機会を提供する支援を行う。

●計画・実施

	① 実態調査アンケートの実施・分析	② モデル園への支援
9月	○ 実態把握のためのアンケートの作成	○ 気になる子どもへのアドバイザー派遣希望調査の実施（県内 162 園へ実施） ○ 調査結果をもとに、モデル園の選定 ○ モデル園に対し、本研究の目的・実施方法等について確認・共有するための意見交換の実施 ○ モデル園の決定（第 1 回調査実行委員会）
10月	○ 幼稚園教諭等へ実態把握のためのアンケートの実施	○ モデル園（介入園）への支援開始 ○ モデル園（介入園・非介入園）へ効果測定のための 1 回目のアンケートの実施
11月 12月 1月	○ アンケートの回収・集約・分析	○ 支援内容・方法、進捗状況の確認（第 2 回調査実行委員会） ○ 1 回目のアンケート結果の集約・分析 ○ モデル園（非介入園）への支援開始

2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ アンケート結果の分析・報告・修正（第3回調査実行委員会）</li> <li>○ 研究報告書の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ モデル園（介入園・非介入園）への効果測定のための2回目のアンケートの実施</li> <li>○ 2回目のアンケート結果の集約・分析</li> <li>○ 1回目と2回目のアンケート結果の比較・分析</li> <li>○ 分析結果をもとに支援の効果と課題の確認及び継続的な支援による離職防止に向けた分析・考察（第3回調査実行委員会）</li> <li>○ 研究報告書の作成</li> </ul>
3月	○ 県内の幼稚園等へ研究報告書の送付	

### 【研究① 実態調査のアンケートの実施・分析】

#### ●対象

- ・ 171 の幼稚園・認定こども園の2,325名の幼稚園教諭等

#### ●方法

- ・ 質問紙を園に送付、各園で園長等から幼稚園教諭等に配付
- ・ 無記名式
- ・ 記入済みの質問紙は、各自が封をし、長崎大学子どもの心の医療・教育センターに提出

#### ●アンケートの内容

- ・ 回答者の属性に関する調査票
- ・ 精神的健康度（Kessler K6）
- ・ ワークエンゲージメント（UWES - Utrecht Work Engagement Scale）
- ・ ソーシャルサポート（SSQ-6- Social Support Questionnaire-6）
- ・ 発達障害のある児童に関する質問
- ・ 発達障害に関する知識

#### ●分析方法

- ・ 各質問に対する回答の集計
- ・ 「発達障害のある児童に関する質問」で「発達障害の可能性のある子どもの在籍者数」を問う質問については、0-2歳児の担当の教諭等は発達障害が顕在化していない年齢の子どもを担当している可能性があるため、3-5歳児の担当の教諭等のみデータを集計

## ●結果

### ○回答者の属性に関する調査から

- ・ 障害のある子どもの数について、653名の障害児のうち、発達障害児が69%と最も多いことが分かった。
- ・ 仕事の継続の意志について「辞めたい」（きっかけがあれば、3-4年以内、1-2年以内、すぐ）と回答したのは、全体の31%であり、管理職は15%、管理職以外の教諭等は32%と大きな開きが見られた。
- ・ 仕事を「辞めたい」（きっかけがあれば、3-4年以内、1-2年以内、すぐ）と回答したのは、20代は52.9%、30代は27.2%、40代は12.6%、50代は18.8%と年代によって大きな開きが見られた。
- ・ 仕事を辞めたい理由として「給与面」「残業・労働時間」が最も高かったが、「人間関係」が約38%、「仕事への適性がない」が約13%、「子ども（保護者）への対応の難しさ」「教育・保育の行き詰まり」約3~5%程度見られた。

### ○精神的健康度（Kessler K6）から

- ・ 約10%の幼稚園教諭等は精神的健康度のリスクを抱えているが、このリスクは管理職と管理職以外の職員の間で大きな差は見られなかった。

### ○ソーシャルサポート（SSQ-6 - Social Support Questionnaire-6）から

- ・ 一般病院職員を対象とした先行研究で報告されていたデータと比較すると、幼稚園教諭等は、相談できる人の数が少ないと言える。
- ・ また、周囲の人からのサポートに関する満足度についても、一般病院職員に比べ低い人が多いと言える。

### ○発達障害のある児童に関する質問から

- ・ 発達障害の可能性のある子どもが多く在園しているものの、診断を受けていなかったり、医療機関につながったりしていない子どもが多いと考えられる。
- ・ 3-5歳児担当の幼稚園教諭等の中で74%が、発達障害児への対応において多少なりとも困っていることが示され、それらの教諭等の中で45%が発達障害の可能性のある子どものことを保護者に言えないことで、多少なりとも困っていることが分かった。
- ・ 発達障害に関する知識では、啓発資料などで紹介される基本的な（一般的な）内容については70%以上の正答率だが、専門的な研修などで紹介される発達障害児の特徴については、正答率が50%以下となった。

## ●課題

- ・ 幼稚園教諭等のストレスを軽減するような取組が必要である。
- ・ 幼稚園教諭等の特別支援教育・発達障害に関する専門性の向上を図る必要がある。

## 【研究② モデル園への支援：「ティーチャー・プログラム」の実践、効果の検証】

### ●対象

- ・ 気になる子どもへのアドバイザー派遣希望調査を実施し（県内 162 園）、調査結果をもとに、モデル園として選定した 10 園に勤務する幼稚園教諭等
- ・ 選定した 10 園のうち、5 園を介入園（すぐに支援を始める園）、5 園を非介入園（一定期間おいて支援を始める園）と設定

### ●方法

- ・ 「ペアレント・プログラム」を教諭用にアレンジした「ティーチャー・プログラム」を各園で実施
- ・ プログラム実施者は、「ペアレント・プログラム」実施の資格を有する者 3 名
- ・ 介入園、非介入園共に、プログラム実施前後にアンケートの実施（同じ内容のもの）

### ●アンケートの内容

- ・ 回答者の属性に関する調査票
- ・ 精神的健康度（Kessler K6）
- ・ ワークエンゲージメント（UWES - Utrecht Work Engagement Scale）
- ・ ソーシャルサポート（SSQ-6- Social Support Questionnaire-6）
- ・ 発達障害のある児童に関する質問
- ・ 発達障害に関する知識
- ・ 「ティーチャー・プログラム」後の感想に関する項目

### ●分析方法

- ・ 各質問に対する回答の集計
- ・ 「発達障害のある児童に関する質問」で発達障害の可能性のある子どもの在籍者数を問う質問については、0-2 歳児の担当の教諭等は発達障害が顕在化していない年齢の子どもを担当している可能性があるため、3-5 歳児の担当の教諭等のみのデータを集計

### ●結果

- ・ 介入園について、精神的健康度、ソーシャルサポートの「満足度」は有意に改善したが、ワークエンゲージメントのサブスケール（活力・熱意・没頭）及びソーシャルサポートの「サポートしてくれる人の数」は有意な改善は見られなかった。
- ・ 非介入園については、いずれものスコアにも有意な差は認められなかった。
- ・ 介入後の感想は次のとおり。

質問項目	上がった	少し上がった	変わらない	少し下がった	下がった
仕事に対する自信の変化	1	11	0	0	0
仕事に対するやる気の変化	4	9	0	0	0

＜自分自身の変化について自由記述 ～一部抜粋～＞

- 子どもを褒めることが多くなった。
- 褒めることで自分自身に心の余裕ができた。
- 子どもへの声のかけ方、気になる行動を見つけてもギリギリセーフととらえることができるようになった。
- 子どものマイナスな部分も良い方向にとらえることができるようになった。
- 子どもへのプラスの関わりが増えた。
- 上を求めすぎるのではなく、その子自身を見つめるようになった。
- 自分の言動をよく見つめるようになった。又、相手への配慮を以前より細やかにしようという気持ちが増した。

●成果

- 「ティーチャー・プログラム」は、幼稚園教諭等の精神的健康度を向上させ、ソーシャル サポートを受けることを実感するようになることが示唆された。
- 「ティーチャー・プログラム」実施園では、実施後に仕事に対する自信、やる気共に全員が「少し上がった」以上の回答をしており、このプログラムが幼稚園教諭等の子どもへの対応の自信度、やる気の良い影響を与えると考えられた。
- プログラム実施後の自身の変化点として「褒めることが増えた」という回答が多く、子どもの行動にも変化が見られたという報告も多くあった。
- 「ティーチャー・プログラム」は、幼稚園教諭等のストレス軽減に使用することができるかと推察される。

●課題

- 本研究では、実践数が少なく期間も短かったため、離職防止・定着促進への効果が十分に検証されたとは言えない。したがって、今後も「ティーチャー・プログラム」を継続して実施する中で幼稚園教諭等の仕事上の負担軽減、自己有能感の高まり等を把握・分析し、離職防止・定着促進への効果を検証していくことが必要である。
- 長崎県の地理的な特徴（しま地区が複数あり、本土地区であっても交通の便が不自由な地域がある）を踏まえ、効果的な研究内容の普及・啓発の手段・方法を検討しなければならない。