

インタビュー報告（Ⅱ）を5段階で尋ねた回答としています。）

□離職した園について

1. 互いに報告・連絡・相談の出来ている園であった。【あまりあてはまらない】

職員会議等があったものの、相談はしにくい雰囲気であった。特に1年目は“何が分からないのかが分からない”という状況の中、「聞く前に自分で考えて」「自分で考えてみてわからなかったの？」と返答されるとさらに聞きにくく感じ、また“教えてもらっているのだから若手は一番に出勤して、先輩より先に帰らない”という風潮も、教えてもらうことで先輩の仕事をする時間を奪ってしまっているのだと感じさせ、相談しにくさがあった。

2. 職員室で、笑顔が見られ、笑い声が聞こえる園であった。【あまりあてはまらない】

職員室に戻ると何か叱られるため、職員室が苦手だった。おこなった保育の意図を聞かれる質問からなぜそのような保育をしたのかという、責められているように感じられる内容にだんだんと変わっていき、またその指導を複数の先輩から一人の若手に向けておこなわれたため、追い詰められたような感覚となっていた。自分がいないときはベテラン教諭同士の笑い声はあったが、自分がいるときは指導の時間となり、仕事とは関係のない息抜きの話をする時間がなく笑顔であった記憶はない。

3. 園児に関するかわいいエピソードが共有される園であった。【ややあてはまる】

全園児で遊ぶことの多い園だったということもあり他のクラスの子とも関わることが多かったため、隣のクラスの園児の様子を伝えたり、どんな話をしていたのか聞かれたりすることもあった。また、保育の振り返りは毎日しており、毎週末に担当クラスの園児の様子をまとめて記録を提出するため、お互いに園児の様子を聞き合うこともあった。

4. 職員が、互いの強みを知っていて助け合える園であった。【あまりあてはまらない】

他の教諭がどのような保育をしているのか見る機会が少なく、どのような強みを持っているのかが分からなかった。また、「ピアノ得意だから今度の行事で弾こうか？」のような助け合いはあまりなかった。できないことに対して「手伝おうか？」ではなく、「なんでこんなこともできないの」「どうしたらできるか考えなさい」のように、一通りの保育は自分でできるようになるべきであるという方針のもと、助け合うというよりは自分のことは自分でするというような雰囲気であった。

5. 職員の悪口や陰口はない園であった。【まったくあてはまらない】

陰口や悪口は毎日あった。保育室の廊下で園長や主任、日中フリーの先生が自分の保育を見ながら何か言っている様子を見たり、職員室から悪口が聞こえてきたりすることもあった。また、先生がいないときに書類を探すために勝手にデスクを開けて「整理していない」と話していた様子もあり、安心して働くことのできる環境ではなかった。園内の先生だけではなく、他園の先生や保護者に対しての悪口もあり、あらゆる方向への悪口が日常的に話されていた。本人のいないところで話される陰口以外にも、問い詰められるような場面もあった。例えば大変そうな様子の

職員を気遣った保護者や近隣小学校の教員から連絡を受けた園長が主任とともに教諭を呼び出し、「保護者に大変だと言ったのか」「園長としての管理能力が問われてしまう」のように直接尋ねられた場面もあった。また、影響力のある他園の園長のもとで働く同期に相談したことで教諭の大変そうな様子が伝わり、園に連絡が入った際は、同期に相談しないよう告げられることもあった。

6. 保護者対応で助け合える園であった。【どちらともいえない】

あたたかい保護者が多く困ったことが少なかった一方で、保護者対応について助け合うという風潮でもなかったため、【どちらともいえない】。園長が気に掛けるような PTA や同業の保護者と会話するとその内容を報告しなければいけなかったり、他クラスの園児の保護者と話すとそのクラスの担当教諭から否定的な反応が返ってきたりするため、保護者との信頼関係の築きにくさや居心地の悪さがあった。

□離園した園と現在の園との違い

現在の園は、年齢や保育歴に関わらず対等に意見を出し合えることが過去の園と大きく違い、良いところである。会議などの話し合いの場だけでなく日常生活からそれらは表れており、ベテランの先生が積極的に休みを取ったり早めに退勤したりしていること、「若くても今しかできないこともあるから」と早く帰るよう促す声掛けがあること、昼休憩のお茶の準備は各自でやるよう声がかかることなど、日々の生活において一人一人が平等に働くことのできるような雰囲気がつくられていた。会議においても、ベテランの先生はその引き出しの多さを、若手の先生は今の時代に合った保育という観点で意見を出しやすいよう促しがあり、園長も園長自身の評価ではなく一人一人の評価を大切にすることであったこともあり、働きやすい声掛けがなされていた。

□幼児教育（組織、施設等）に求めること

まずは人員確保が大切である。一人一人の仕事が多いと余裕がなくなり人にあたってしまうため、保育教諭はもちろん、バスの先生や各クラスの保育補助の先生、事務の先生などの人員を充実させることが余裕を生み、仕事の分担や程よい距離間での連携ができ、働きやすさにつながる。また、園長の影響力も大きいので、担任だけではなく園長の仕事の負担が軽くなるような対策も重要である。人員確保に関連することとして、働き方の改善が求められる。平日の休みにくさや残業の多さが課題としてあり、教諭自身や子どもが熱を出した時に休むことが難しいため、特に子育てをしながら仕事を続けることの難しさを感じることから、ワークライフバランスの改善が求められる。また、幼児教育の教育要領の内容が漠然としており様々な解釈ができるため、園ごとに保育内容に偏りがあり、働くうえではギャップを感じることも困難さの一つである。そのため、幼児教育の均一化が求められる。

インタビュー報告（【】を5段階で尋ねた回答としています。）

□離職した園について

1. 互いに報告・連絡・相談のできている園であった。【どちらともいえない】

同僚間であると【ややあてはまる】、上の役職に対してであると【あまりあてはまらない】。困りごとはどうしても必要なとき上の役職に相談する。問題は現場と職員室のズレであり、めざしている方向性が違う。例えば、会議で上の役職は意見を出してほしいというが、すでに答えが決まっているため、同僚や先輩と話し合った意見を出すと却下される。何のための時間だったの？と思う。その結果、保育準備に手が回らなかつたりすることもある。また、園長は保育経験がなく、伝わらないため諦めている部分強い。

2. 職員室で、笑顔が見られ、笑い声が聞こえる園であった。【どちらともいえない】

「笑いが絶えない」はない。同僚間は笑いがあるときもあり、現場の先生と準備するのは楽しかった。職員室が入りづらい場所であり、やっていることを主任や園長の母（家族経営のため）に横目に見られ、声をかけられることもあるため、必要な以外職員室には行かない。

3. 園児に関するかわいいエピソードが共有される園であった。【ややあてはまる】

副園長や理事長、現場の先生の一部など特定の人とはエピソードを共有したり、副園長などは個別に話をしてくれることもある（しかし、質問1の場面では却下する側）。一方で、園長とはエピソードを共有できない。理由は子どもと関わっていないから。

4. 職員が、互いの強みを知っていて助け合える園であった。【あてはまる】

同僚など現場の先生において【あてはまる】。1クラスを先生2人で見てるため、互いを補い合う。環境と関係性があるから、互いの強みを活かすことができる。また、他の先生の保育の様子を見て、意識していることを聞きにいくなど、意見交換をすることもできていた。

5. 職員の悪口や陰口はない園であった。【あまりあてはまらない】

理不尽なことに嘆くことが多かった。基本的に主任や上の先生が心配に思った先生（主に若い先生）をターゲットにする。はじめは優しいが思うようになかなくなると、ずっと保育を見てきて監視されたり、詰められたりする。また、それは先輩の真似をして保育を学んでいるときにされるが、先輩はお気に入りのため、同じことをやっても何も言われない。

6. 保護者対応で助けあえる園であった。【ややあてはまる】

手ごわい保護者は上の先生なども把握しているため、はじめは進級前にもっていた先生に相談する。事が大きくなりそうなときは、副園長に相談し、園長と副園長で対応について話合ったり、対応の際に居てもらったりする。保育者側がSOSを出したときは親身になってくれる一方、保護者が職員室に相談すると、主に園長の母が事実確認をせずに保育者を頭ごなしに否定する。

□現在勤務している園と離職した園との違いについて

1. 現在、他の園に勤務しているかどうか。→ していないが、来年4月から他の園に復帰。

(2. 離職した園と新たに勤務する園との違いについて、どのような点を重視して新たな園を選んだかどうか。)

→ 家族経営ではない。1人1人の意見が尊重される。自分のやりたい保育ができる。

前の園は理念に共感して入ったが、働いてみると違うと感じた。前の園の環境や現場の先生は

好きだったが、もっといいところがあるはず。我慢せずにできるところが良いと思った。

(□幼児教育に求めることについて(主に組織や施設側に求めること))

保護者や子育てしている人がもう少し保育に理解をもてるよう、メディアなどで正しい情報を得ることが望ましい。今の保育は保護者のためにやっていると感じ、大学での学びも理想で、実現できている園は少ないと感じる。大学、保育者、学生、運営、文部科学省、厚生労働省などが長い目を見て、子どものためになる保育の求める姿を考えていくべき。

インタビュー報告

○離職した園について

1. 互いに報告・連絡・相談のできている園であった。【あまりあてはまらない】

報告と連絡はできていたが、相談面はできていなかった。また、同僚間では出来ていたが、園長と他の職員間のやり取りが難しかった。園長が威圧的で相談したとしても否定的であり、一方で相談をしなければ責められるという板挟みの状況であった。対応の難しい園児や保護者対応、行事に関することは相談することが必要である。そのため、上司には頭ごなしに否定するのではなく、最後まで一旦話を聞いてから双方の意見を擦り合わせることができる対応が望まれる。

2. 職員室で、笑顔が見られ、笑い声が聞こえる園であった。【どちらともいえない】

園長の機嫌が良い日は和やかな雰囲気であったり、園長が休みの日や出張の日は賑やかな雰囲気があったりした。しかし、行事前は余裕がなくなることが多く、ピリピリした雰囲気があった。残業代がつかない上に持ち帰りの仕事も多く、プライベートや睡眠の時間を十分に確保できておらず、辛い状況であった。園で解決できる点については、業務量の調整が挙げられた。紙媒体によるものが未だに多く、事務的なことのマニュアル化もされてないことが多い。幼児教育現場でのデジタル化が望まれる。また、主任の教師が夏期から産休に入ると人員の補充がされないまま、残りの職員で穴を埋めることとなる。組織としての人員配置を配慮すべきである。また、園長の対応も教職員の世界でどこか受け継がれてきたものであるようにも思えるため、どこかでその世代間連鎖を断ち切る必要性がある。

3. 園児に関するかわいいエピソードが共有される園であった。【ややあてはまる】

園長含め子どもへの愛情が強い教職員が多く、その日の職員室の雰囲気にもよるが、保育終わりに園児に関する可愛いエピソードを共有することは多かった。また、グレーゾーンの園児や外国籍の園児も多く、担任1人で見るのは大変であった。そのため、パート等の補助の先生に助けられることが多かった。補助の先生の目もあることで、1人では対応しきれない箇所もカバーでき、園児に関する情報の共有も積極的に行われていた。ただ、園長との共有は稀であった。

4. 職員が、互いの強みを知っていて助け合える園であった。【あまりあてはまらない】

「自分のクラスのこととは自分でなんとかして、他のクラスは助けられない」風潮があった。自身の学生時代の研究等の経験を保育に活かそうとしても否定的な態度をとられた。古いやり方を続けることは楽ではあるが、新しいやり方を取り入れる柔軟な姿勢が求められる。また、芸術系の強みをもっていても仕事が増えてしまうことを恐れて、強みを売り出せない状況もあった。圧倒的に人手が足りないことも助け合えない状況に繋がっている。また、強みに目を向ける関係性を築くことができなかつたとも思う。保育観や強みの共有は必要であるし、お互いの意見を擦り合わせることも大切である。そのためにお互いの保育を見る機会を設けることが挙げられた。現在は他職種で働いているが、心の余裕と時間があり、職場の人間関係が好まし

いため、自分の強みも生かせるし、心地よく働くことができる。園ではそのようにいかなかった理由として、小さな相談事ができないような人間関係であった点が大きい。大変そうな出来事について共感の言葉をかけあえたりし、誰かが困っていたら助けてあげたいと思える関係性が大切だと思う。

5. 職員の悪口や陰口はない園であった。【まったくあてはまらない】

園長の悪口がずっと飛び交うような環境であった。他の職員についてもあったと思う。子どもたちに向けられる笑顔が職員に向けられることはなかった。本人に対して不満があれば言えない点が大きいため、言いたいことは言い合える関係性が築けたらよい。それが強みを活かして助け合うことにも繋がると思う。言いにくい環境でその雰囲気を開く精神力やコミュニケーション能力が新人などにあればよいが、それがなければ難しい。その点について上司の接し方やまとめ方にかかっているとされる。周囲の保育士仲間間でも、園長との関係であったり、他の先生との関係性といった人間関係で悩む者が多い。

6. 保護者対応で助けあえる園であった。【どちらともいえない】

保護者対応で悩んだことは、コロナが運動会や発表会に及ぼす影響による保護者からの不満といった全体に関するものが多かった。そういうことについては園長への相談がしやすかった。その他にも他児を突き飛ばすなどの問題行動を起こす子どもがいる場合、発達障害の疑いを徐々に保護者に伝えることが難しかった。そういうことについては担任だけでなく、補助の先生などからも子どもの姿を保護者に伝えるなどして連携していた。改善点としては、担任任せになりすぎないようにすることが挙げられた。帰りに保護者等に全体連絡ができることはあっても、外国籍の園児の保護者にはそれでは伝わらないこともあり、個別の対応が大変だった。個々に対する対応を担任以外でもカバーできたらいいと思う。

○幼児教育に求めることについて（主に組織や施設側に求めること）

幼児教育に携わる人は子どもを可愛いと思う人が多いと思う。しかし、忙しさのあまり子どものことを可愛いと思えない状況に陥ることがある。園長や保護者の目を気にして、子どもたちの主体性よりも教職員としてなんとか成立させなければならぬと思ってしまう。子どもを可愛いと思うことができる余裕を生むことが必要であり、そのための環境作りが組織には求められる。それが子どもたちの主体性にも繋がるし、子どもたちの意思を尊重できる姿勢に繋がるとされる。