

## 離職者インタビューについての報告

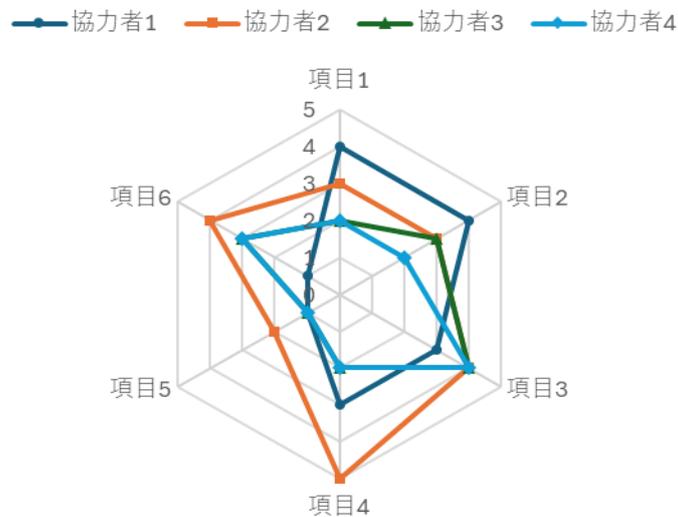
### 1. 量的な結果に関する報告

本インタビュー調査では、離職した園に関する情報を得るために6つの質問項目を用いた。それらの質問項目は、「互いに報告・連絡・相談のできている園であった」、「職員室で、笑顔が見られ、笑い声が聞こえる園であった」、「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」、「職員が、互いの強みを知っていて助け合える園であった」、「職員の悪口や陰口はない園であった」、「保護者対応で助け合える園であった」の6つの項目から構成された。また、5件法（1. まったく当てはまらない、2. あまり当てはまらない、3. どちらともいえない、4. やや当てはまる、5. 当てはまる）を用いて尋ねた。各項目についてインタビュー協力者のローデータと平均値をTable 1に示す。また、全体の傾向を把握するため、レーダーチャートを用いてTable 1に記載する各協力者における6項目の得点を示す（Figure 1）。

Table 1. インタビュー協力者のローデータと平均値

	協力者1	協力者2	協力者3	協力者4	平均値
1. 互いに報告・連絡・相談のできている園であった	4.00	3.00	2.00	2.00	2.75
2. 職員室で、笑顔が見られ、笑い声が聞こえる園であった	4.00	3.00	3.00	2.00	3.00
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	3.00	4.00	4.00	4.00	3.75
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	3.00	5.00	2.00	2.00	3.00
5. 職員の悪口や陰口はない園であった	1.00	2.00	1.00	1.00	1.25
6. 保護者対応で助け合える園であった	1.00	4.00	3.00	3.00	2.75
合計	16.00	21.00	15.00	14.00	16.50

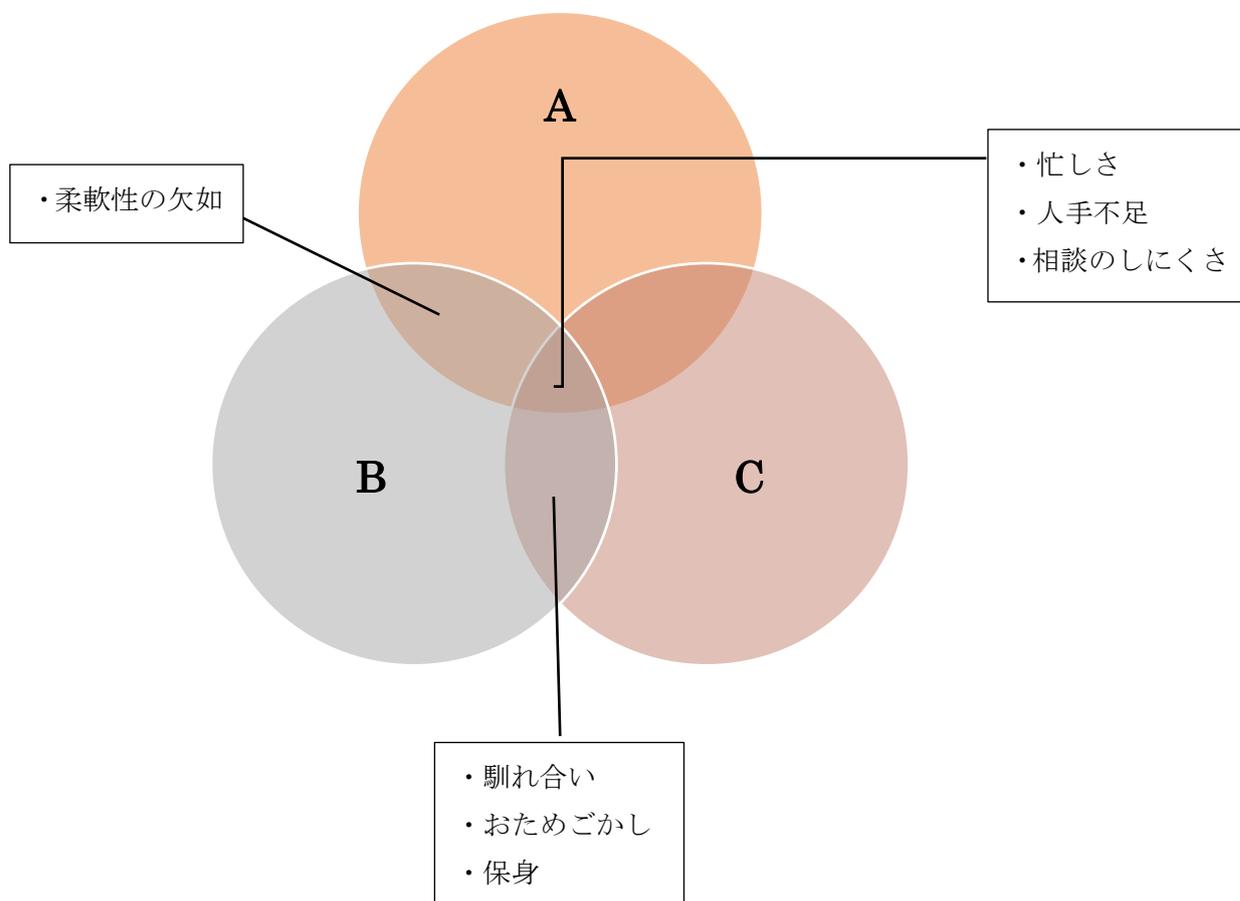
Figure 1. 各協力者の6項目における得点



結果より、「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」は比較的高い得点を示した一方で、「5. 職員の悪口や陰口はない園であった」は低い得点を示した。このことから今回の離職者がいた園では、園児に関するかわいいエピソードの多くの共有がなされている一方で、教職員間での悪口や陰口が多く存在している環境であることが示唆された。また、他の項目においては、各インタビュー協力者によって回答にばらつきがみられた。Figure 1 においても、多くの協力者は平均値のレーダーチャートと比較的同じような項目 3 と項目 6 が高いような形を示すのに対し、協力者 2 のレーダーチャートの形は項目 1、2 が高くなっており、異なる形を示す。このことより、職場環境によって違いがあることが考えられるが、項目 3、項目 5 のように多くの園に共通する良さや問題があるという可能性も推測される。以下では、インタビューの内容をもとに離職者が語った園について理解を深めていく。

## 2. 質的な結果による考察

離職者にインタビューを行い、聞き手 3 名がインタビューの内容や会話をする中で感じた感覚における共通点を探すために話し合い、ベン図にまとめた。インタビュアー 3 名がインタビューを振り返った結果、離職には主に管理職や上司にまつわる要因が共通してあげられるのではないかと考えたため、管理職のどのような要素が働きにくさや離職につながったのかを話しあった。



### 【インタビュー3名にとって共通した点】

教諭という職業全体においていえることでもあるが、人手不足やそれによる忙しさは管理職の余裕のなさにつながるようであり、その余裕のなさから、上司や管理職への相談のしにくさへと結びついているようであった。

### 【インタビュー2名（AとB）にとって共通した点】

柔軟性の無さが共通点としてあげられた。これは、「昔からこのようにやってきたのだからこうすべき」のような、若手教諭の意見を取り入れようとしない姿勢や、若手教諭にとって意見が尊重されないと感じられる様子として、意見の取り入れや方針に柔軟性がないという観点が共通していた。

### 【インタビュー2名（BとC）にとって共通した点】

ここでは共通する点として3つあげられた。

#### ①馴れ合い

…管理職やベテラン教諭が若手教諭を排斥するような様子があったことが共通点としてあげられた。園内での悪口や叱責など、若手教諭が先輩教諭の輪に入れない状況が働きにくさや居心地の悪さに繋がっているようであった。

#### ②おためごかし

…「あなたのためを思って言っている」ということが実際は管理職や上司など言っている側にとっての保身に繋がっている場合や、「将来的に一人で仕事をできるようにならなくてはいけないから自分で考えるように」という指導姿勢が上司への相談のしにくさに繋がっているなど、“相手のため”の行動が実際は自分のためであったり、裏目に出てしまい連携の取りにくさになったりすることによって働くことを困難にさせていることが共通点として見受けられた。

#### ③保身

…保護者対応や他の園の力のある園長の存在など、管理職や他の教諭の保身のために保護者対応で守られず過剰な叱責を受けたり、働きにくさや苦しみを打ち明けることを制限されるといったことが見受けられた。