

保育者養成校（短期大学）卒業生のキャリア形成に関する調査

田頭 伸子・金丸キミエ・堀田 稔・奥原 球喜
福岡 早苗・國富みずほ・三川 明美

Career Development on the Graduates of the Junior College of Early Childhood Education

Nobuko TAGASHIRA, Kimie KANAMARU, Minoru HOTTA, Tamaki OKUHARA,
Sanae FUKUMA, Mizuho KUNITOMI and Akemi MIKAWA

Key words : 保育者養成校 junior college of early childhood education, キャリア形成 career development,
卒後支援 post-graduation support

はじめに

保育士・幼稚園教諭という職業は小学生（女子）のなりたい職業ランキングで「食べ物屋さん」に続いて、3年連続2位の人気を占める（第一生命保険, 2011）¹⁾。また、入試の面接において、「この職業に就こうと思ったきっかけ」を尋ねると、「自分の幼児期にやさしい保育士さん（幼稚園の先生）に出会って、自分もそうなりたかったから」という答えが多い。このように、一般的には「憧れの仕事」「良い仕事」というイメージを持たれている「保育職」であるが実情はどうであろうか。

最近の統計によると、わが国では約1万2千5百の幼稚園において約11万人の幼稚園教諭（学校基本調査, 2011）が幼児教育に、約2万3千の認可保育所（福祉行政報告例, 2010）において約36万人の保育士（社会福祉施設等調査, 2008）が保育に従事している。2006年からは、認定こども園制度も始まった。国は2012年までに、2千園まで増やすという構想を持ち、2011年4月現在762園となっている。このような保育現場に、主として保育者養成校から毎年多数の卒業生が巣立ち、保育職への夢を実現させている。本学科でも、毎年、卒業生の約9割が保育者として保育現場への就職を果たしている。その卒業生の中には、「楽しいです」といきいきと保育を語る者もいれば、何らかの悩みを抱えて、仕事を辞める者や、出身校の教員のもとに相談に訪れる者もいる。

一方、保育現場においては、現在、都市部の保育所には慢性的な保育士不足がある。保育所協議会などのホームページの求人欄には常時求人が表示され、ハローワークにも保育職の求人票が多数掲示されている。なぜ少子化の中で保育者が足りなくなるのだろうか。その理由の1つには待機児童を減少させる政策や、女性の就労支援

のために3歳未満児の保育所入所希望に対応する政策が関係しているであろう。職員の配置基準上、3歳未満児の保育には多数の保育士が必要となる。子ども・子育て新システム検討会議作業グループの提案に「2014年を目指して、保育サービスを受ける子どもの割合を、3歳未満児の4人に1人（24%）から3人に1人（35%）にする」というものがある。今後ますます保育士が必要になるといえる。保育現場から養成校へ、「中途退職保育者の有無」の問い合わせが、日常的にあるという昨今である。

保育者不足の現状を緩和するために、保育の場を去った保育者の再就職を支援することはできないだろうか。そのためには、辞めた理由、続けられなかった理由を精査しなくてはならない。退職にはさまざまなケースがあると思われる。金城ら（2011）²⁾は「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関する研究のなかで、「保育職の大変さ」を次の3つの要素に分類している。「子どもとの関係性・保育内容」「職場環境・労働環境」「保護者とのコミュニケーション」である。1番目の「子どもとの関係性・保育内容」は保育活動の中心である保育内容の実施に関する負担や、子どもへの対応、身体的負担や時間外勤務に関わることである。2番目の「職場環境・労働環境」は、上司、同僚、後輩との人間関係の困難さであり、保育内容以外の負担や、人事の問題なども含まれる。3番目は育児相談や保護者への対応の難しさである。これらの「大変さ」は、「苦勞して準備した保育が首尾良く実行でき、子どもたちの成長がみられた」ときなどには「やりがい」と意識されるけれども、これらが自分ではどうにもできない状況にある場合は「大変さ」として意識されることになるという。確かに卒業生が、「辞めたい」という相談の折には「自分では、もうどうにもできない」と訴えてくることが多い。西坂

(2002)³⁾は、「幼稚園教諭の精神的健康に影響を及ぼしているのは、「園内の人間関係の問題」と「仕事の多さと時間の欠如」をストレスとして知覚することであった」と述べている。また、保育士におけるバーンアウトを研究している宮下(2010)⁴⁾も保育士276名の調査の結果、3割の保育士に心身ともに疲れ果てたと思う「情緒的消耗感」がみられ、うまく仕事ができたといい気持ちなどの低下、すなわち「個人的達成感の後退」が8割を越え、同僚や子どもの顔も見たくないと思う「脱人格化」が2割を越えていたと報告している。保育者という仕事はストレスの多い仕事であり、さまざまな支援方法の検討が必要であるといえる。

一方、このような保育者自身の職能や職場の人間関係、その状況の認知に帰属させるまでもなく、保育施設や保育者の置かれている状況が変化したことも仕事の続けにくさに関係している要因である。社団法人全国保育士養成協議会の保育士養成資料集50号(2009)⁵⁾には、次のような記述がある。少し長くなるが引用しよう。“平成20年3月28日、保育所保育指針が告示として出され、平成21年4月1日より施行となった。この新しい指針では、保育所の役割や社会的責任が改めて明記され、各保育所が、自らの機能および保育の質の向上に努めなければならないとされた。そのために、「保育所は、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資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない」(第7章)として、保育実践、研修、自己研鑽などを通じて、職員自ら保育の専門性を高めることが求められ、その過程での職員相互の協働性と施設長のリーダーシップが求められているのである。ここには、保育の質の向上を担う保育士が必要であり、それは養成段階で完成される専門性ではなく、仕事をし続ける中で、自らも成長しつつ保育の質、専門性を高めていく人生の歩みを前提としている。”と記されている。すなわち「成長し続ける保育士」という概念が提起され、常に向上心を持つことが求められているのである。この年には幼稚園教育要領の改訂も行われた。幼稚園は14の「学校」の1番目に記述され、改訂のポイントには近年の子どもたちの育ちの変化や社会状況の変化に対応した幼児教育や、子育て支援、預かり保育の充実などがあり、保育者は従来にも増して高度な専門性や広範な仕事内容を要求されることとなった。

「成長し続ける保育者」であるためには、大きく分けて、3つの方向からの支援が必要となろう。1つ目は職場における支援(OJT)であり、2つ目はそれぞれの領域の専門家による研修、3つ目は養成校の卒後支援である。OJTや専門的な研修はこれまでもさまざまな取り組みがなされてきたが、卒後支援についてはまだ十分に浸透しているとはいえない。先進事例では、短大2年間の教育に卒後教育2年を加えて、卒業生の社会参加を支援す

るプログラム(「短大2年、卒後2年、追跡型キャリアパスシステム」：札幌国際大学短期大学部)や、入学前1年、卒後5年間を加え、合計8年間の教育プランを立てている短期大学(「卒業後5年までの就業力育成プログラム」：千葉明德短期大学)もある。養成校の社会的責任として、卒後支援の検討は重要な課題となっている。

以上のような必要性から、幼児教育開始から29年目、保育士養成開始から14年目を迎えた本学保育学科では、卒業生動向調査を計画した。この調査のきっかけとなったのは、平成19年に実施された全国保育士養成協議会(以下、保養協と略す)の課題研究「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」である。保養協では、継続的に専門委員による課題研究が実施されており、2006年、2007年、2008年の研究では「保育士養成システムのパラダイム転換」と題して養成システムの内側の視点から養成の理念や専門職のあり方を検討している。2009年には、前年の問題の1つであった「卒後の学び」を引き継ぎ、卒業生の立場、すなわち外の視点から養成教育のあり方を考えて課題の所在を探ろうという主旨で全国調査が計画された。この調査の目的は次の5つであった。①保育士養成の教育を受けた学生の卒業後のキャリア形成の実態を把握する。②保育・福祉の仕事をする上での感じ方や考え方を把握する。③職場が抱えている諸課題に対する対応の実態を把握する。④養成校が卒業生の仕事の継続に支援できる可能性を検討する。⑤資格や免許を保有しながら保育の仕事に就いていない「潜在的な保育者」の現状を把握する。この調査は全国の養成校の卒業生を対象としており、中でも、当時、卒業2年目(平成19年3月卒)、6年目(平成15年3月卒)11年目(平成10年3月卒)の卒業生が対象であった。本学では、対象学生のいる2年目と6年目の調査に参加した。卒業生の住所変更などにより、回収されたアンケート数は多くはなかったが、全国調査に参加し、本学卒業生の調査結果を得ることができた。

今回の調査の目的は、卒業生のキャリア形成に貢献できる卒後支援教育の方向性を検討するための資料を得ることである。

方 法

1. 調査対象

対象者は本学科の卒業生(2006年3月卒から2010年3月卒)555名。

2. 調査用紙の構成

保養協の調査(2009)をもとに、質問紙を作成した。フェイスシートが10問、A「現在、保育・福祉関係の職場で働いている方への質問」が9問、B「現在、保育・福祉関係の職場で働いていない方への質問」が10問から構成された。各調査対象者はフェイスシートに加えて、

就業状況により、AかBのどちらかに答えるように指示された。

3. 調査の実施

2011年8月下旬に質問紙を発送した。その際、2011年8月時点での状況を回答し、返送するように依頼した。調査用紙の回収は198（回収率36%）であったが、その内、有効回答数194であった。各学年の回収数を表1に示す。ただし、部分的に項目の回答未記入者がいたため、集計の際にはフェイスシートと質問項目の回答者数が一部異なっている。

4. 結果の処理

4段階評価（全くそうでない、ややそうでない、ややそうである、とてもそうである）で回答を求め、得点化した。

結果と考察

1. 幼保関連職の継続と転職・離職について

回答者194名のうち、卒業直後の就職者は182名であり、今回の調査時点で就業中の者は167名である。卒業直後と現在の就職状況の変化を表2に示す。それぞれ卒業後の年数は異なるが、全体として76%が幼保関連職に就いている。一般職も含めると、就業率は86%である。職に就いていない者（以下、無職と略す）27名の内、16名は既婚者である。国勢調査（2005）によると、日本の20代前半の女性の就業率は6割台⁶⁾であり、それと比較すると、本学科卒業生の就業率は高いといえる。

卒業直後に幼稚園・保育所に勤めた者の転職について検討する。公立園は臨時採用者が含まれ、正規就職の私立園とは転職の理由が異なると思われること、また、本

学科学生の私立園への就職率が高いことから、ここでは私立の幼稚園・保育所の就職者を分析の対象とする。卒業時に私立保育所に就職した109名と、私立幼稚園に就職した30名の中で、転職経験者の人数、最初の職場の勤務月数、勤務した幼保系の職場数の平均を表3に示す。私立保育所では6割弱、私立幼稚園では約6割が、最初に勤めた職場を継続していた。さらに、一旦辞めてもまた、保育系の職場を選ぶ者が多いことがわかった。

辞めた理由を検討する。現在幼保関連の仕事に従事していない者に対して、「どのような理由で幼保関係の職場を辞めたか」という設問への回答を図1に示す。選択肢からその理由を5つ以内で選ばせたところ、「結婚・出産」（結婚7件、出産8件）に続いて多いのは「心身の不調」と「給料が低かった」（各4件）であった。次に3件ずつ選ばれているのは「職場の人間関係」「他にやりたいことがみつかった」「職場の方針に疑問」「通勤が不便になった」であった。この結果からは、職場での悩みの中で頻度が多いと思われる「人間関係について」は、退職の最も大きな理由とは考えられない。宮下（2010）は、「ストレスとなることは何か」という自由記述から、上司との関係、後輩との関係、また板挟みになっていることや、正規職員と臨時職員との関係など、職場の人間関係に関することが数多くみられると述べている。さらに、複数担任の保育観の違いや、管理職、先輩、後輩の保育観の違いなどがストレスになると記されている。宮下の研究では面接法が用いられていることから、今後、さまざまな研究法を用いて、詳細に検討する必要があると思われる。

幼保関連職に継続従事している者も含め、「辞めたいと思うこと」について検討した。「これまでに、今の仕事をやめたいと思ったことがありますか」という質問に対し、

表1 学年別回収数と卒業直後の就職状況

卒業年	性 別	保育所	認定こども園	幼稚園	保育所・幼稚園以外の保育職	そ の 他			合 計	回収率 (回収数/送付数)
						一般企業	進 学	無 職		
2006年 3月（卒業）	男	1	—	1	0	0	0	0	2	48.1 % (51/106)
	女	32	—	7	1	4	1	4	49	
2007年 3月（卒業）	男	2	—	1	1	0	0	0	4	38.4 % (44/113)
	女	29	—	6	1	2	0	2	40	
2008年 3月（卒業）	男	2	—	1	0	0	0	0	3	38.8 % (45/116)
	女	26	—	10	4	1	1	0	42	
2009年 3月（卒業）	男	2	0	0	0	0	0	0	2	26.5 % (30/113)
	女	22	1	3	0	1	1	0	28	
2010年 3月（卒業）	男	0	0	0	0	2	1	0	3	27.7 % (28/101)
	女	15	1	2	3	2	2	0	25	
合 計		131	2	31	10	12	6	6	198	35.70% (198/555)

表2 職種の継続と転職の状況

	保 育 所			幼 稚 園			幼・保以外の保育職			その他（一般企業・進学・無職）			計
卒業直後の職場	131			31			10			22			194
現在の職場	幼・保 関連	一般 企業	無職	幼・保 関連	一般 企業	無職	幼・保 関連	一般 企業	無職	幼・保 関連	一般 企業	無職	194
	100	11	20 (結婚15)	26	3	2 (結婚1)	8	1	1	7	10	5 (進学を含む)	

(注) 回答総数198から未記入項目のあった4回答数を除いたもの

表3 幼保関連職の継続・退職とその後の動向

	卒業以来 同じ職場	辞めたこ とがある	最初の職場 の勤務期間	勤務した保育系 の職場数	一旦やめた後の動向 (人)
保育所 (私立)	63人 (57.8%)	46人 (42.2%)	25.1か月	2.1か所	保育所18 認可外保育所1 一般8 アルバイトなど2 全くやめた17
幼稚園 (私立)	19人 (63.3%)	11人 (36.7%)	18.3か月	2.0か所	保育所4 幼稚園2 一般1 アルバイトなど2 全くやめた2

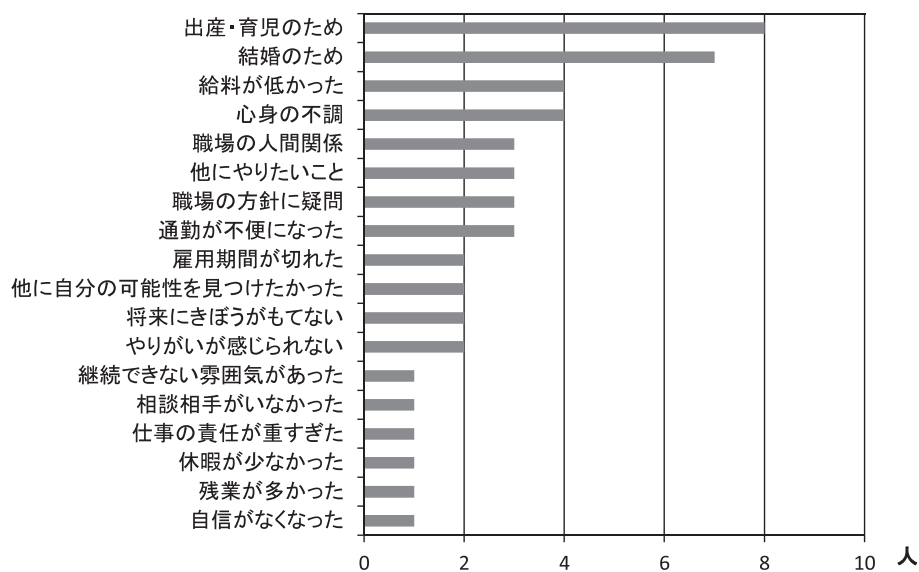


図1 幼保関連職を辞めた理由

「ある」と答えた者は121名中101名（83％）であった。さらに、「ある」と答えた者に対し、「それはどんな時に、どの程度思いましたか」という尺度項目に、4件法で求めた回答について、主因子法（Promax 回転）による因子分析を行った。なお、今回の調査対象者に未婚者が多いことから、「家族の協力」や「仕事と家庭の両立」など、適切でないと思われる3項目を除外し、16項目について因子分析を行ったところ、5因子が抽出された（表4）。第1因子は「職場内の人間関係がいやだと思ったとき」「職場に相談できる人がいないとき」「継続できない職場

の雰囲気を感じたとき」などで、「職場の人間関係・雰囲気」の因子と命名した。第2因子は「他の仕事に魅力を感じたとき」などで、「仕事への迷い」因子と命名した。第3因子は「保護者との関係が作れなかったとき」「仕事に充実感が感じられない」「思ったような保育ができない」など、「仕事の成果・充実感の喪失」因子と命名した。第4因子は「仕事に見合う報酬がない」「勤務時間が長い」「園の方針に疑問」など、「職場・待遇への不満」因子と命名した。第5因子は「仕事量が多すぎて疲れを感じる」「責任が重すぎる」「体力に自信がない」などの項

表4 「辞めたいと思うとき」の因子分析結果

	F1	F2	F3	F4	F5
F1. 職場の人間関係・雰囲気					
4 職場内の人間関係がイヤだと思ったとき	.781	-.271	.015	.160	-.040
12 職場に相談できる人がいないとき	.758	.197	-.087	-.113	.097
14 職員に対する指導ができないとき	.645	.059	.006	-.184	.292
17 継続できない職場の雰囲気を感じたとき	.612	.196	.080	.277	-.110
F2. 仕事への迷い					
19 自分の可能性を試したいと思ったとき	-.002	.910	-.015	.074	-.013
16 他の仕事に魅力を感じたとき	.041	.898	.133	.129	-.131
F3. 仕事の成果・充実感の喪失					
2 保護者との関係が作れなかったとき	-.120	.249	.675	-.037	.086
18 今の仕事が自分に合わないと感じたとき	.007	.271	.674	-.088	.005
1 仕事に充実感や喜びを感じられないとき	.047	-.179	.670	.406	.038
5 思ったような保育ができなかったとき	.051	-.139	.602	-.047	-.011
F4. 職場・待遇への不満					
7 仕事に見合う報酬が保証されないとき	.126	.326	-.302	.670	.123
8 勤務時間が長く、休みがとりにくいとき	-.208	.105	.120	.652	.152
3 園・施設の方針に疑問を感じたとき	.289	-.097	.052	.643	-.143
F5. 心身の疲労感					
6 仕事量が多すぎて、疲れを感じたとき	-.204	-.050	-.079	.383	.826
13 仕事の責任が重過ぎると思うとき	.207	-.136	.066	.026	.801
15 体力に自信がなくなったとき	.188	.039	.136	-.284	.510
因子間相関					
F1		.231	.407	.182	.220
F2			.136	-.008	.321
F3				.197	.196
F4					.009

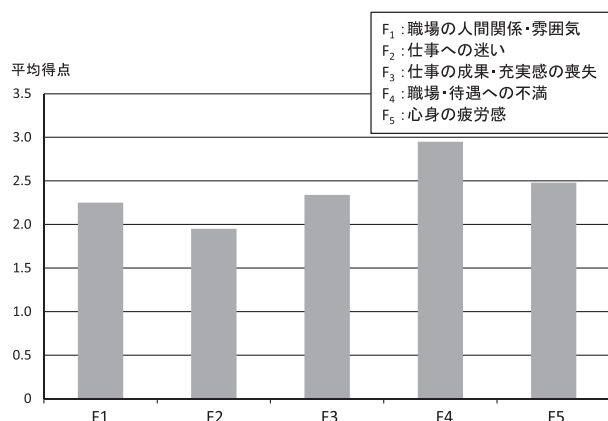


図2 「辞めたいと思うとき」の因子別平均得点

目であり、「心身の疲労感」の因子と命名した。

これらの5因子について各項目の平均得点を示したものが図2である。因子間の得点を比較するために、一要因の分散分析を行ったところ有意差がみられた ($F=28.70$, $df=4/380$, $p<.001$)。そこで、ボンフェローニの多重比較を行ったところ、因子の得点間に有意差 ($p<.01$) がみられた。各因子の平均得点の大小関係は大きい順に $F4>F5>F3>F1>F2$ となった。すなわち、「辞めたいと思うとき」は、「職場・待遇への不満」の平均得点が他の4つの因子の平均得点よりも有意に高いことが

わかった。

2. やりがいについて

幼保関連職における「やりがい」について検討する。「どんな時にどの程度やりがいを感じますか」（幼保関連職に従事していて辞めた人には「感じていましたか」という尺度項目について4件法で回答を求めた。15項目の中には、「外部の専門機関と仕事を進めているとき」「職員に効果的な指導ができたとき」「研修や研究大会で発表が評価されたとき」など、仕事に就いて数年の者には経験の機会が少ないと思われる項目が含まれていたため、これらの3項目を除外して「やりがい」の因子分析を行った。「現在幼保職に就いている者」を対象に、12項目について主因子法（Promax 回転）による因子分析を行ったところ、2因子が抽出された（表5）。第1因子は、「職場内で期待を感じるとき」「職員から自分の保育を認められたとき」などの項目であり、「他者からの期待・評価と達成感」の因子と命名した。第2因子は、「子どもとの信頼関係が深まったとき」「子どもが喜んだり満足したとき」などの項目であり、「子ども理解・保育者としての誇り」因子と命名した。

幼稚園と保育所では「やりがい」が違うことも考えられるが、幼稚園はサンプル数が少なかったため、保育所

表5 「やりがいを感じる」ときの因子分析結果

	F1	F2
F1. 他者からの期待・評価と達成感		
11 職場内で自分に対する期待を感じるとき	.871	-.379
14 職場でチームワークが発揮できたとき	.748	.037
8 卒園後も子どもと交流があるとき	.693	-.052
6 職員から自分の保育を認められたとき	.660	-.006
7 自分のやりたいと思う保育ができたとき	.617	.182
13 保護者と子どもの成長を喜び合えたとき	.486	.344
3 子どもに適切な援助や指導ができたとき	.480	.335
12 保護者から感謝されたとき	.428	.322
F2. 子ども理解・保育者としての誇り		
5 子どもとの信頼関係が深まったとき	-.093	.842
1 子どもの成長が感じられたとき	-.137	.778
2 子どもへの理解が深まったとき	-.012	.727
4 子どもが喜んだり満足したとき	.062	.722
因子間相関 F1		.499

表6 「専門性を意識するとき」の因子分析結果

	F1	F2	F3
F1. 専門的研究活動			
16 専門書や保育実践記録などで研究する	.839	-.074	-.007
14 行政や他の専門機関と問題を解決する	.829	-.017	-.204
12 児童虐待に対応する	.745	0.74	.089
18 子どもに関わる社会問題について考える	.743	.160	-.119
15 研修会や学会に参加し、発表する	.731	-.180	.075
13 地域の子育て家庭への支援に携わる	.719	-.193	.263
17 何かにつけて、子供と関連付けて考える	.702	.098	-.078
9 事例の検討を行う	.552	.164	.085
F2. 適切な保育力			
2 子どもの内面を理解しようとする	-.039	.900	-.189
1 その子どもの今の発達の課題がわかる	-.090	.735	.207
3 保護者への支援や助言を行う	-.002	.664	.136
10 子どもの体調の変化や異変に気づく	-.055	.647	.061
4 障害に応じた保育及び支援を行う	.296	.531	-.086
F3. 保育の計画とクラス運営			
7 指導計画・支援計画を立案する	.008	-.090	.904
6 クラス担任や責任者として保育を行う	-.129	.070	.851
8 保育のねらいにそった環境を構成する	.170	.187	.642
因子間相関 F1		.380	.389
F2			.377

従事者に主因子法（Promax 回転）による因子分析を行ったところ、3 因子解が得られた。第1 因子は「子どもへの理解」因子、第2 因子は「保育が認められた達成感（自己実現）」因子、第3 因子は「保育者としての誇り」因子と命名した。今回、保育所勤務者と幼稚園勤務者とは、因子構造が違う結果となった。保育所、幼稚園の職種による「やりがい」の違いについては、今後検討する余地が残った。「やめたいと思ったこと」がある者がない者の「やりがい感」の違いも今後の検討課題の1 つである。

3. 専門性を意識するときについて

「保育者という仕事をしていて、自らの専門性を意識するのはどんなときですか」という尺度項目に対し、16 の下位項目を設定して4 件法（文言は前述）で回答を求めた。「現在の幼保従事者」を分析対象とした。主因子法（Promax 回転）による因子分析を行った結果、3 因子解が得られた（表6）。第1 因子は研修会や学会に参加し、専門的に研究する活動に関するもので「専門的研究活動」因子と命名した。第2 因子は、子どもの発達が分かり、子どもを理解できたと感じ、保護者への支援、障害に応

じた保育ができたときであり、「適切な保育力」因子と命名した。第3因子は、保育計画を立案すること、クラス担任や責任者として保育がうまくいったとき、に関わるもので、「保育の計画とクラス運営」因子と命名した。

4. 研修について

現在、幼保関連職に就いている者（有効回答数：保育所78名、幼稚園16名）が「自らの力量を高めるために受けた研修」として選んだ結果と、現在無職の者（28名）が、「今後保育関係の仕事をする場合に必要研修」とし

て選んだ結果を図3に示す。選択肢は31項目あり、各自5つ以内の選択を求めた。

保育所勤務者の回答をみると、最も多いのが「対応が難しい子どもへの保育」について（15.7%）であり、「障害のある子どもの保育や支援」について（13.7%）と続き、次に、「音楽、身体活動などの実技」（8.9%）があり、その次には、「乳児の保育」「保護者との関係づくり」（8.0%）が選択されている。

幼稚園勤務者の回答は、「障害のある子どもへの保育や支援」「対応が難しい子どもへの保育」が同数（14.1%）

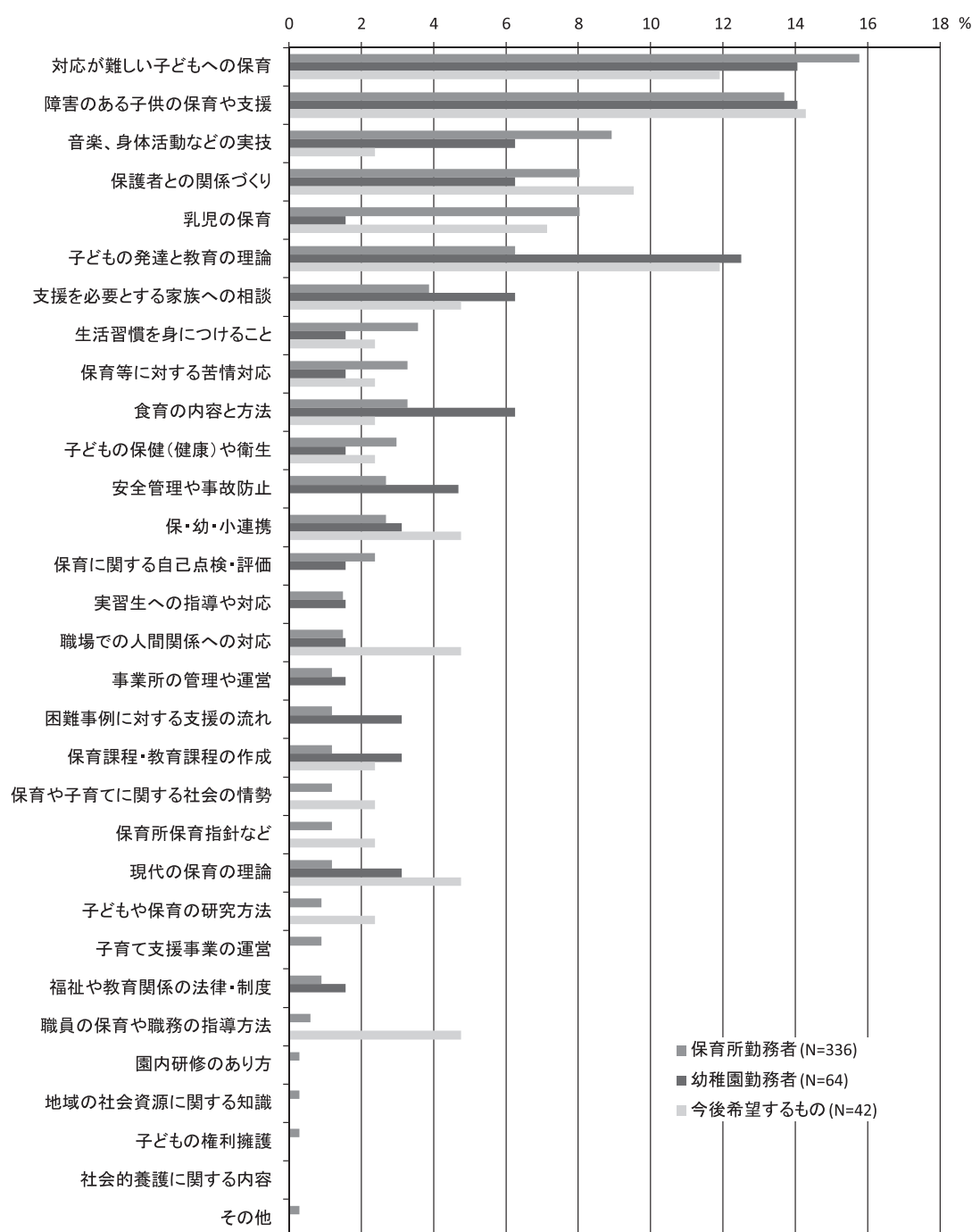


図3 保育所、幼稚園勤務者、並びに保育関連職への就職希望者が望む研修内容

選ばれ、次は「子どもの発達と教育の理論」(12.5%)、「音楽、身体活動などの実技」(12.5%)「食育の内容と方法」「保護者との関係づくり」「支援を必要とする家族への相談」となる(それぞれ6.4%)。

また、今後幼保職に就きたい者における研修の回答は「障害のある子どもの保育や支援」(14.3%)であり、「発達と教育の理論」「対応が難しい子どもへの保育」(11.9%)であった。幼保職の従事者と同様に、「障害児への対応」や「対応が難しい子どもへの保育」について研修を受けたいと思っていることが分かった。この結果は保養教の調査結果や、森ら(2009)⁷⁾の報告とも一致していた。

まとめと今後の課題

今回の調査では、卒業後1年から5年を経た本学科の卒業生就業状況を調べた。全体の86%が就業しており、全体の76%は幼保関連の職場であった。中には、退職・転職をしている者もあり、その理由の筆頭に「職場・待遇への不満」があることが分かった。それに対応する支援策を検討する必要があると思われる。

今回の調査からは、「やりがい」と「辞めたいと思う時、思わない時」の関連性を示す明確な結果は得られなかった。しかし、保育所、幼稚園では、「やりがい」に違いがあることが示唆された。今後、保育士と幼稚園教諭におけるキャリア形成について詳しく検討する必要がある。

「保育職を辞めた者」の73%は結婚・子育てによる辞職であったが、この中には、「やめなくてはならない雰囲気」を感じて退職した者もいる。子育て家庭のワークライフバランスを支援する役割を担う「保育の職場勤務者」は、まず自らのワーク・ライフ・バランスを実現できな

ければならないであろう。関川(2009)⁸⁾は「保育士の仕事への願い」として、次の5つを挙げている。①生涯働き続けられる職場であること②サービス残業がないこと③職場内外の研修へ参加できること④キャリアアップ、キャリアパスがみえること⑤仕事の専門性に相応しい給与が払われることである。それは、性別や、公立、私立といった経営母体の違いを問わず、あらゆる「幼保関連の職場」で保障されなければならないことであろう。

研修に関しては、保育所・幼稚園を問わず「対応が難しい子どもの保育」への要望が高い割合を占めた。現場のニーズに応え、卒業生の充実感やモチベーションを高める支援策を検討したい。

終わりに、養成校としての支援の方向性を、将来展望も含め試論を提示してみたい。今回の調査で分かったことは、卒業生の抱えている問題が個人レベルの問題だけでなく、職場としての保育所、幼稚園という“組織的課題”や、その個々の保育園や幼稚園を包括する業界の抱える“政策・制度的課題”につながっていることである。

このことは、卒業生の抱える“個別的課題”をマクロ的視点で捉え直すことを意味する。図4に示すように、保育士・幼稚園教諭としての卒業生は、母校である養成校(実際には教員)に相談を持ちかけ、養成校ではそれに対して主として情緒的な個別支援に重点を置き、必要により新たな理論や知識面での情報提供を行う。この関係が養成校の主たる卒後支援となる。就職して間もない時期のホームカミングデイ(母校を訪れ教師や友人と語り合う行事)や、カフェ形式の保育実践研究講座の実施などが成果を挙げているとの報告がある⁹⁾。

しかし、保育者としての卒業生の抱える問題は、前述したように、所属園の方針や、身分・処遇に関すること

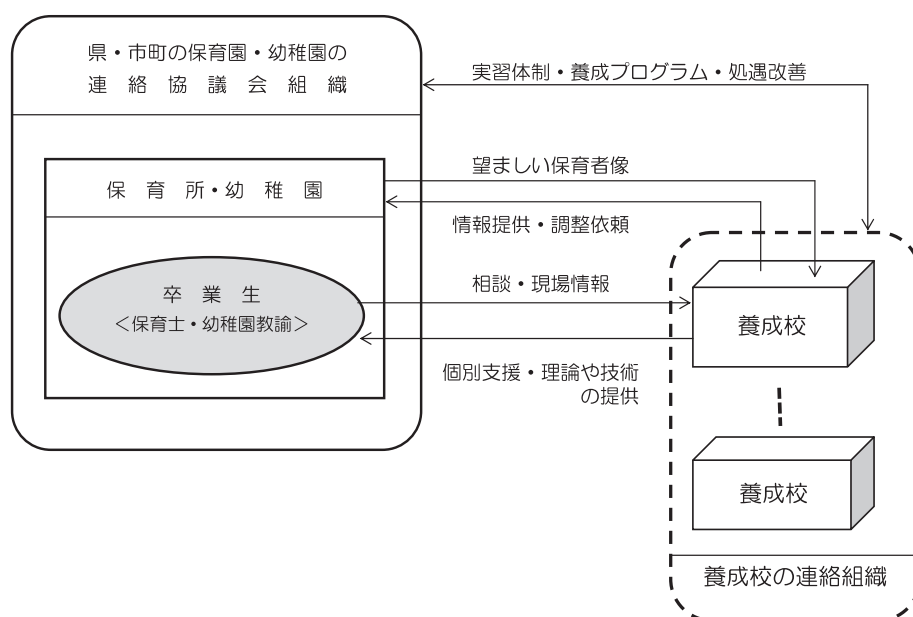


図4 キャリア形成・卒後支援の概念図

に及ぶ。一方、保育所・幼稚園の立場からは、保育者としての人間性や専門性を求めることも多い。特に、保育所・幼稚園という現場としてどのような人材を求めているのかを、養成校として把握、認識しておかなければならない。そのためには、日常的に保育所・幼稚園との相互連携が必要である。このことは、実習を通してある程度行われているが、今後さらに深めていく必要がある。

保育制度改革が進む中、個々の保育所・幼稚園だけでは改善・解決できない問題も山積している。保育者の専門性向上のための養成プログラムや実習の在り方、保育者の処遇改善などは地域別の業界団体としての保育所・幼稚園の連絡協議会などとの協議も必要となるであろう。そのためには、養成校の側も個別に関わるのではなく、養成校の連絡組織の体制整備も将来的には求められる。

卒業生の支援は当面、養成校の主として個別的な情緒的支援から取り組みつつ、段階的、重層的に展開していくことが必要であり、そのことが結果的に、保育者、保育所・幼稚園、養成校の3者連携を構築していくことに繋がると思われる。

謝 辞

アンケート調査にご協力いただいた本学保育学科卒業

生諸氏に深く感謝いたします。

引用文献

- 1) 第一生命保険：第一生命2010年夏休み子どもミニ作文コンクールアンケート「大人になったらなりたいもの」, News Release (2011)
- 2) 金城 悟, 安見克夫, 田中英雄：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—, 東京成徳大学紀要, **44**, 25-44 (2010)
- 3) 西坂小百合：幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響, 教育心理学研究, **50**, 283-290 (2002)
- 4) 宮下敏江：保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討, 上越教育大学研究紀要, **29**, 177-186 (2010)
- 5) 全国保育士養成協議会：保育士養成資料集, **50** (2009)
- 6) 総務省：国勢調査 (2005)
- 7) 森 知子, 橋実千代, 高田正久：保育者養成校における卒後教育に関する考察, 聖和論集, **37**, 45-54 (2009)
- 8) 関川芳孝：保育士養成校の卒業生・保育現場への支援の可能性を探る, 平成21年度現代保育研究所第2回研修会講演資料 (2009)
- 9) 日本保育学会第63回大会発表要旨集：自主シンポジウム・保護者支援の専門的力量的形成と機関連携システムの構築を考える (2010)

Summary

Employment conditions of junior college graduates training as nursery teachers were investigated. A questionnaire survey was conducted with college graduates ($n = 555$, graduated 2-6 years ago) and 198 responses were obtained (a recovery rate of 36%). Employment rate, including general office work was 86%. Factor analysis was conducted with participants that were engaged in child-care or child-education (76% of the total) on responses to "the time when they feel like quitting job" (16 items). The results indicated a five-factor solution. Moreover, mean score of the "Complaints against offices or work" factor was significantly higher than that for the other four factors. Furthermore, participants currently desired training in "Caring for children with disabilities, and difficult children." Also, the "Time when they feel a sense of satisfaction" was examined, which resulted in clues for supporting graduates in career development. Future directions in supporting graduates are discussed.