

保育者となる学生のキャリア移行に関する一考察

—学生時代のふり返りと保育職へのコミットメント—

田中 まさ子 ・ 仲野 悦子

A Study of Transition from Student to Childcare Person

Masako Tanaka Etsuko Nakano

Summary

The Purpose of this study was to identify the casual relations between college life and occupational commitment. Two Hundred Four college students in an early childhood care and education course who immediately before graduation were questioned. The results of this study suggested that in spite of their college life, students have anxiety about their career transition. Further, this study draws a conclusion : Junior college of early childhood education and care course needs a support program for career transition.

Key Words : Career transition, Student in the Early Childhood Care and Education Course, Support for Transition

1. 研究の目的

キャリアという概念は大きく変化した。過去の経歴に重点を置いたキャリア観から、未来にかけて形成・開発していくことを重視したキャリア観への変化であり、職業（Work）のみならず生活・生き方（Life）へも視点が拡大された。

スーパー（Super, D. E.）によれば、キャリアは個人が生涯を通して果たしていく役割の過程であり、自己概念の発達過程でもあるという。この考え方は、2004年に提出され学校教育機関におけるキャリア教育の指針となった「キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議報告書」にも散見される。しかし、生涯にわたって継続し連続する過程であるとしても、そこには多くの転機が訪れる。急激な変動が常態化し就労形態が多様化している現在社会の中で、人々は常に新しい局面に直面しつつ次への移行を果たしていかなければならない。

その転機に注目したシュロスバーグ（Sclossberg, N. K.）は、移行に直面する人々への支援の必要性を取り上げ、転機を中心としたキャリア発達理論を提唱した。彼女の理論によれば、移行期において、それまでの自己のライフ・キャリアをどう省察したのか、どのように対処したのかによって、新たなキャリア形成の成否が左右されるとする。あるいは、次の段階へのコミットメントに影響を及ぼすとしている。換言すれば、シュロスバーグの提言は接続の質に注目したキャリア発達論であると言えよう。

一般的に言って、青年期は職業人としてスタートする時期として大きな転機を迎える。学生か

ら職業人への移行は青年期にある人々の共通した課題であって、保育者養成校に通い将来保育者となること目指している学生にとっても同様である。それでは、保育者へとキャリア移行するにあたって円滑な接続が確保されているのだろうかということ、問題なしとは言いがたい。周知のように、幼稚園・保育所等に勤務する保育者のおよそ8割が短期大学や専門学校など2カ年の養成課程出身者であり、2カ年の間に幼稚園教諭と保育士資格の両免を取得するために過密なカリキュラムをこなさなければならない。その学生たちが、自らの学生時代の省察と保育職への展望の機会を十分保障されているのかについては、改めて問い直す必要がある。

また、保育者を志望する学生のキャリア移行に関する問題は、彼女たち・彼たちが比較的早期の職業選択を行っているという、保育分野固有の特質からも検討されねばならない。

田中（2007, 2008）は、保育者養成校卒業年度生を対象とした質問紙調査を行い、「いつ、保育者になることを決めたのか」を問うた（表1参照）。その結果、最も多かったのが中学生、次いで高校生、小学生であり、幼児期からとした学生も8.7%いた。他の職業選択を行った人々との比較資料がないので暫定的な仮説ではあるが、保育者となる学生の多くが青少年期の早い時期に保育職を自己の職業として選択する傾向があると言える。そして、専門教育に進む段階で将来の職業はほぼ決定され、卒業とともに予定されていたキャリア移行を実現することになる。これを、周囲も学生自身も自明のコースを歩んだと受けとめ、入職というキャリア移行に付随するさまざまな問題点を見逃してしまう場合がある。例えば、保育者となることへの不安や、躊躇、また入職後のリアリティ・ショック等への対応である。この問題に関して、学生から職業人へのキャリア移行プログラム作成に早くから取り組み、総力を上げて早期離職防止を課題としてきたのが看護師教育の分野であるが、保育分野ではこうした調査研究がまだ少なく対応の遅れが目立つ。

本研究は、こうした課題意識から、学生から保育者へのキャリア移行に注目し、研究（一）において学生時代のふり返りと保育職への展望の関係を明らかにすることを目的としている。また、研究（二）において、新任保育者への要望を当事者である学生自身と採用者側（園長等）に問い、両方からつき合わせてマッチングの実状を探ることを目的としている。さらに、本研究が、学生から保育者への円滑な移行・定着に資することを目指すものである。

表1 保育者になろうと思った時期はいつか

幼 児 期	23人 (8.7)
小 学 校 時 代	48人 (18.3)
中 学 校 時 代	101人 (38.3)
高 校 時 代	69人 (26.3)
大 学 入 学 後	11人 (4.2)
不 明	11人 (4.2)
	計263人 (100.0%)

田中：2007・2008年の調査より

表2 回答者の就職予定先

私立幼稚園	私立保育園	公立保育園	公立幼稚園	未 定	合 計
81人 39.8	61人 29.9	17人 8.3	6人 2.9	39人 19.1	204人 100.0%

2. 研究の方法

研究（一）は、2006年、2007年、2008年のそれぞれ1月末に行った質問紙法による調査研究である。対象は、2カ年の保育者養成課程をほぼ修了して卒業を控えた学生であった。質問紙は学内の講義室で配布され、その場で回収された。その結果、合計204名の回答を得た。回収率は100パーセントで、回答者の約8割はこの時点で就職先が内定していた。就職予定先は表2に示すとおりである。

質問内容は、Ⅰ 学生生活のふり返り（下位カテゴリーとして①友人とのかかわり、②授業（講義系）への関心、③部活・サークル活動への参加、④学外実習の充実感、⑤授業（実技系）への取り組み、⑥ゼミへの取り組み、を含む）Ⅱ 就職活動への取り組み（下位カテゴリーとして①就職決定のスムーズさ、②教職員からのアドバイスの有無、③就職活動開始の時期、④就職予定先に対する満足度、を含む）Ⅲ 保育職へのコミットメント（下位カテゴリーとして①自己成長としての保育職、②保育職への意欲、③保育職の継続性、④保育職への誇り、を含む）Ⅳ 入職への不安（下位カテゴリーとして①保護者対応への不安、②クラス運営への不安、③子どもへの適切な対応への不安、④障害をもつ子どもへの対応に関する不安、⑤同僚との人間関係に関する不安、⑥記録類の作成への不安、⑦保育実技への不安、を含む）、以上、4つのカテゴリーから成っている。各質問は「まったく思わない」「どちらかと言えば思わない」「どちらとも言えない」「どちらかと言えば思う」「強く思う」の5段階評価となっており、対象者に該当するところに○をつけてもらった。各段階は、1～5点で点数化された。

研究（二）は、新任保育者（新規採用者）に対する期待を、当事者である保育学生側の見解と採用者側（園長等）の要望の両方からつき合わせて、そのマッチングの実状を探ったものである。研究（一）と同時期に、同様の方法で同じ対象者に調査を実施した。また、同時期に幼稚園・保育園の園長を対象として郵送による質問紙調査を実施し、86件の回答を得た。質問内容は、「Ⅰ新規採用者への実習開始時期」「Ⅱ新規採用者の指導にあたって最も重視していること」「Ⅲ新規採用者の主たる指導者」および「Ⅳ新規採用者指導の進め方」となっている。

3. 結果

（1）研究（一）の結果

アンケートの結果は表3から表38に示したとおりである。

まず、「Ⅰ学生生活のふり返り」（表3～表9参照）を見ると、学生生活全般の活動は、「どちらかといえば思う」「強く思う」を合わせると57.4%であり、過半数の学生が積極的な学生生活を送ったと自己評価した。その下位項目を詳しく見ていくと、最も得点が高かったのが「友人とのかかわり」（87.2%）であり、次いで「ゼミへの取り組み」（80.4%）、「授業（実技系）への取り組み」（81.3%）、「学外実習の充実感」（78.4%）、授業への関心（講義系）（75.5%）へと続き、「部活・サークル活動への参加」（54.4%）は最下位であった。これらの結果から、友人との交流を楽しみ実技系の授業に意欲的であるが、講義系への関心や部活等への参加がやや少ないという2年課程の学生生活の傾向が読み取れる。「学外実習の充実感」では、78.4%が「強く思う」「どちらかと言えば思う」と肯定的に捉えているものの、「どちらとも言えない」「どちらかと言えば思わない」「全く思わない」が合計21.6%あり、職業イメージに直結する項目だけに留意する必要

がある。

次に「Ⅱ就職活動への取り組み」(表10～表14参照)を見ると、「強く思う」「どちらかと言えば思う」が過半数を占める結果が続き、学生の多くが就職活動に熱心であり比較的スムーズに決まっていた様子や、教職員の熱心な指導の様子が推察される。これらの点から、専門的な資格をもった保育系学生の強みと比較的好調な就職状況が窺える。しかし、就職活動の開始時期については「どちらとも言えない」「どちらかと言えば思わない」「まったく思わない」が合計で55.4%と過半数あり、必ずしも早期からではない就職活動パターンを示している。言わば短期決戦型である。これに関しては、募集する側の事情も大きく影響するのであろうし、比較的好調な就職率からくる危機意識の低下、目前の学外実習や授業を次々とこなさなければならないというタイトな学生生活等の特性に起因する事柄とも考えられる。

「Ⅲ 保育職へのコミットメント」(表16～表18)の結果からは、保育職を通しての成長を願う学生が「強く思う」「どちらかと言えば思う」の合計で94.6%に達している。また、保育職に対する意欲が「強く思う」「どちらかと言えば思う」が合計88.2%、誇りに思う者も「強く思う」「どちらかと言えば思う」の合計が88.2%と高い割合で示された。こうした結果からは、自己の成長と重ね合わせることでできる職業を見出せた若者の自信と喜びが伝わってくるようである。

しかし、それにもかかわらず「Ⅳ入職への不安」(表19～表26参照)からは職務への不安を抱えている様子が浮かび上がった。まず、「仕事への不安がある」と答えた学生が「強く思う」「どちらかと言えば思う」で合計95.5%に達している。その内実を得点から見ると、「保護者対応への不安」が最も高得点であった。昨今の保護者からの要望の多さや対応の困難さを学生なりに感じていると推測できる。次に「クラス運営」「子どもへの対応」「障害をもった子どもへの対応」「同僚との人間関係」「記録のとり方」と続き、ピアノや製作関係など「保育実技への不安」は最も得点が低かった。

次に、カテゴリー間の関係を示したのが表27から表32である。これらは、各カテゴリーの得点の平均値以上・以下によって高得点群と低得点群に分け、相互関係の検定を行ったものである。

表によれば、「学生生活のふり返り」と「就職活動への取り組み」、「保育職へのコミットメント」との関係にそれぞれ有意差がみられた。つまり、「学生生活のふり返り」で高得点を示したグループすなわち学生生活を充実させ授業やゼミ活動などに積極的に参加した学生は、「就職活動への取り組み」においても積極性を持ち、順調な就職活動を経験したと思われる。また「保育職へのコミットメント」においても高得点を示し、保育者としてのアイデンティティやキャリア形成への意欲が強いとみることができよう。また、「就職活動への取り組み」と「保育職へのコミットメント」との関係においても有意差が示された。就職活動に積極的な学生は、保育職への意欲やキャリア発達への願望が強い傾向があることが分かった。

他方、「学生生活のふり返り」と「入職への不安」、「就職活動への取り組み」と「入職への不安」および「保育職へのコミットメント」と「入職への不安」では、それぞれの高得点群と低得点群との間に有意差がなかった。すなわち、学生生活や就職活動・保育職への参加において、強い意欲を示した学生もそうでなかった学生も、入職に関しては一様に不安を抱えていることが明らかになった。

(2) 研究(二)の結果

研究(一)が学生自身のふり返りを求めた内容であったのに対して、研究(二)は学生に園長

(採用者)の立場から見て新規採用者に要望するものは何かを学生に推測してもらったものである。言わば、新任保育者(新規採用者)というものを客観的に捉えることを求めた内容となっている(表33～表38参照)。その上で、園長側(採用者)から出された要望(表39～表43参照)とつき合わせた。

まず、学生側が想定した新規採用者への要望であるが、研究(一)のような自己自身もっている不安を表明したものは多少順位の異なった結果が示された。表によれば、新任保育者への要望として最も高い得点を示したのは「子どもの目線に立った保育」である。学生たちの視線が、まず子どもに注がれているのが理解できる。換言すれば、これを保育者として最優先すべき職務内容として捉えていることが理解できる。次に「職員間の強調性」「保護者対応」「クラスの管理運営」と続き、ピアノなどの「保育技能への期待」は研究(一)と同様に下位であった。さらに最も得点の低かった項目は「園の方針への対応」であった。これは、後述するように園長(採用者)側からの要望と大きな隔たりを示した点である。

次に、採用責任者である園長の意見をみてみよう。園長の所属は表39に示した。また、新規採用者の実務訓練開始の時期や担当者、進め方等は表に示したとおりである。ここで特に注目したのは新規採用者の指導に当たって配慮していることである。

表41によれば、新規採用者の指導に当たって、園長(採用者)側が最も重視しているのは「園の方針を理解させること」であり、次いで「園の雰囲気になじんでもらうこと」「(園長側が)新規採用者の性格を把握すること」そして「言葉遣いやマナーの習得」であった。保育職固有の課題というよりも、保育実務に就く以前の事柄といえる。学生側の回答が保育に直結するものであったの対し、園長側の要望の中に保育実務以前の内容が多くあることが分かった。この相違を養成校、学生、園側がどのように受けとめ対応していくのが課題である。

4. 考察

研究(一)の考察

本研究の結果から、保育者となる学生がその学生生活や就職活動への取り組み・保育職へのコミットメントにおいて、積極的であったか否かにかかわらず保育職への入職に不安を抱えていることが明らかになった。保育者となる学生たちは、入学と同時に専門職に就くべく専門教育を受け始める。職業選択を先延ばしにするなど働く意欲が低い学生の存在が社会問題となっていることに比べると、職業人としてのキャリア移行を円滑に進めているかに見える。しかしこの調査から、入職というキャリア移行の過程において保育学生も悩みや不安を抱えていることが明らかになった。その理由の一つに、職業と職務の相違から生じる不安があると考えられる。下村(2002)は、職業と職務の違いについて、前者は企業・組織を超えたものであり実態が不明確で抽象的な概念であるが、後者は企業・組織内のものであり実態を伴う具体的な概念であると整理した。この意見を参考にして保育者となる学生の就労行動をふり返ってみると、彼らの多くが「不明確で抽象的な」部分を持ちながらもひとまず職業を決定し、それから具体的な職務内容を授業や実習等を通して学んでいくのである。通常、学生が職業を選択する場合、インターシップ等の啓発的体験を行ってのち職業を決定することが多いようであるが、保育者となる学生の場合はそのサイクルが逆であるといっても過言ではない。職業を比較的早期に選択した後、徐々に職務の内実に触れていくというのが保育学生のプロセスとも言える。そこで生じる不安や疑問特に関して、と

りわけ学外実習後には、具体的で丁寧なケアが求められる。

不安の内容およびその強弱を表から見ると、保護者への対応やクラス運営に関する不安が相対的に強かった。これらについては、学生は実習等では直接経験がないものの保育者の重要な職務内容として避けられないことを実感している様子が伝わってくる。それに比べると、学生時代に比較的努力したピアノ等の実技についての不安度は高くなかった。こうした不安の強さの高低は、保育者となる学生が今日の保育に何が求められているのかをその認識を示す指標ともなっている。

研究（二）の考察

研究（二）の結果からは、新任保育者への要望に関して、学生側と園長（採用者）側との間にズレがあることが理解できた。学生側が保育の実質的な側面を見ているのに対し、園長側は保育実践が行われる前提条件の部分や管理・維持の側面を重視していることが明らかになった。

園長側の要望によれば、「園の方針を理解させること」や「園の雰囲気になじんでもらうこと」を重要視している。他方、いよいよキャリア移行に移る学生にしてみれば、保育そのものが心の中にのしかかってくるであろうことは想像に難くない。しかしながら、保育はあくまでそれぞれの職場において具体的に実現されるものである。そのことを、移行期にある学生たちがどのようにして理解し「園の方針」や「園の雰囲気」なるものの習得を進めていくのかが一つの課題となる。

しかも、厳密に言うところ「園の方針」と「園の雰囲気」は似て非なる場合がある。

「園の方針」が明文化された公式的なものであるとすれば「園の雰囲気」は潜在的な園の文化、あるいは職場の文化を示している。両者は一致する点が多いこともあるが、異なることもあるが、いずれにしても、それらを習得することにより、職場の一員として認められ新任者は職場に定着していくのである。明文化された内容を言葉の上で理解するのは比較的簡単であっても、それを実践していくのは初心者には相当の努力が求められる。加えて、潜在的な職場文化になじみ習得していくには個人的な資質や職場の対応が関係してくる。いわゆる「組織内（職場内）社会化」の問題である。一般に、組織内社会化が進むことにより仕事に対する意欲や力量も増えるとされる。換言すれば、保育の力量形成と職場内社会化は並行するものと考えられる。そうであるならば、この移行期・入職期は新規採用者にとっても園にとっても重要な時期であり、殊に園側が新任保育者の社会化を促進するメンタリング等の仕組みをもっているか否かが問われることになる。保育学生の多くが、保育者を、なりたい職業として選択してきただけにこの問題は大きいと考えられる。

5. 総合的な結論と今後の課題

一連の結果と考察を踏まえ、本研究では次のような結論を出すに至った。

今日、保育の現場においては地域社会や家庭の変化を受けて、これまでにない困難を抱え込んでいる。その実情や情報は保育を学ぶ学生にもさまざまなかたちでもたらされ、学生時代を充実して過ごしてきたか否かに関わらず、将来の自己の職業である保育職への不安を募らせることとなっている。従って、この学生から保育者への移行期は、保育者として定着していく上で最初の鍵となる時期とも言える。

こうした状況のもと、これからの保育者養成校が単に資格取得と就職先を提供することに留まらず、保育現場との密接な連携の下に、キャリア移行期の緩和プログラム等を作成してその支援

を積極的な責任を担っていく時代に入ったと考える。そこで、学生個人の特性を踏まえたキャリア・カウンセリングを行うことが結局就職先の確保のみならずよりよいキャリア移行を果たすことに繋がるのではないだろうか。それは、何らかの理由で早期離職・休職した卒業生の支援をも含むものへと拡大していくことも視野に入れる必要があるだろう。

今後は質問内容を洗練させ、学生時代の充実度と保育職へのコミットとの関連をさらに追及したい。また、職務に就いた新任保育者の実状を調査し、新任保育者から学生時代を振り返る等の方法で保育者養成校としてのキャリア移行の課題を明らかにしたい。

結 果 一 覧

一、4つのカテゴリーと下位カテゴリーの結果

I 学生生活のふり返り

表3 学生生活は自分から積極的に活動した

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.686
2 1.0	18 8.8	67 32.8	72 35.3	45 22.1	0 0.0	204 100.0	SD 0.944

表4 学生生活を通して友達との関わりを多く持った

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.343
2 1.0	4 2.0	20 9.8	74 36.3	104 50.9	0 0.0	204 100.0	SD 0.81

表5 講義の授業に関心をもった

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.873
1 0.5	6 2.9	43 21.1	122 59.8	32 15.7	0 0.0	204 100.0	SD 0.716

表6 部活・サークル活動に積極的だった

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.368
40 19.6	19 9.3	34 16.7	48 23.5	63 30.9	0 0.0	204 100.0	SD 1.488

表7 実習は楽しく充実していた

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.118
2 1.0	10 4.9	32 15.7	78 38.2	82 40.2	0 0.0	204 100.0	SD 0.911

表8 授業に熱心に取り組んだ

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.157
3 1.5	2 1.0	33 16.2	88 43.1	78 38.2	0 0.0	204 100.0	SD 0.831

表9 ゼミは熱心に取り組んだ

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.206
2 1.0	7 3.4	31 15.2	71 34.8	93 45.6	0 0.0	204 100.0	SD 0.889

II 就職活動

表10 就職活動は熱心だった

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.803
9 4.4	16 7.8	42 20.6	75 36.8	61 29.9	1 0.5	204 100.0	SD 1.088

表11 就職先はスムーズに決まった

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.725
31 15.2	14 6.9	23 11.3	43 21.1	89 43.5	4 2.0	204 100.0	SD 1.469

表12 就職活動で教職員からアドバイスもらった

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.005
14 6.9	9 4.4	31 15.2	57 27.9	92 45.1	1 0.5	204 100.0	SD 1.185

表13 就職活動を早くから行った

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.31
17 8.3	43 21.1	50 24.6	46 22.5	47 23.0	1 0.5	204 100.0	SD 1.266

表14 就職先は希望どおりだった

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 3.683
23 11.3	13 6.4	38 18.6	55 27.0	70 34.2	5 2.5	204 100.0	SD 1.321

Ⅲ 保育職へのコミットメント

表15 仕事をとおして成長したい

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.708
0 0.0	3 1.5	6 2.9	38 18.6	155 76.0	2 1.0	204 100.0	SD 0.596

表16 仕事への意欲がある

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.371
1 0.5	3 1.5	18 8.8	78 38.2	102 50.0	2 1.0	204 100.0	SD 0.748

表17 仕事は長く続けたい

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.129
6 2.9	10 4.9	22 10.8	78 38.2	86 42.2	2 1.0	204 100.0	SD 0.992

表18 保育者の仕事に誇りを感じる

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.426
1 0.5	3 1.5	18 8.8	67 32.8	113 55.4	2 1.0	204 100.0	SD 0.756

Ⅳ 入職への不安

表19 仕事への不安がある

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.792
0 0.0	2 1.0	5 2.5	26 12.7	169 82.8	2 1.0	204 100.0	SD 0.523

表20 保護者への対応がスムーズにできるか不安である

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.821
0 0.0	0 0.0	7 3.4	21 10.3	167 81.9	9 4.4	204 100.0	SD 0.468

表21 クラスを任せられ、保育が進められるか不安である

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.794
0 0.0	0 0.0	6 2.9	28 13.7	160 78.5	10 4.9	204 100.0	SD 0.475

表22 その時々にあった子どもへの対応が出来るか不安である

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合計	\bar{X} 4.638
0 0.0	1 0.5	9 4.4	50 24.5	136 66.7	8 3.9	204 100.0	SD 0.595

表23 気がかりな子どもや障害をもつ子どもへの対応ができるか不安である

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合計	\bar{X} 4.592
0 0.0	2 1.0	13 6.4	48 23.5	133 65.2	8 3.9	204 100.0	SD 0.660

表24 先輩の保育者などと協調できるか不安である

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合計	\bar{X} 4.541
2 1.0	2 1.0	11 5.4	54 26.5	127 62.2	8 3.9	204 100.0	SD 0.738

表25 記録の取り方（日誌、指導案など）に対して不安がある

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合計	\bar{X} 4.513
0 0.0	2 1.0	17 8.3	55 27.0	121 59.3	9 4.4	204 100.0	SD 0.697

表26 ピアノや製作など保育実技に対して不安である

まったく思わない	どちらかと言えば思わない	どちらとも言えない	どちらかと言えば思う	強く思う	回答なし	合計	\bar{X} 4.306
1 0.5	3 1.5	29 14.2	65 31.9	98 48.0	8 3.9	204 100.0	SD 0.813

二、カテゴリー間の相関

表27 学生生活のふり返り×就職活動への取り組み

	n	MEAN	SD
High 群	102	3.966	0.708
Low 群	82	3.576	0.920

※ df=182 t=3.138 0.5%水準で有意

表30 就職活動への取り組み×保育職へのコミットメント

	n	MEAN	SD
High 群	93	4.505	0.507
Low 群	91	4.299	0.713

※ df=182 t=2.241 0.5%水準で有意

表28 学生生活のふり返り×保育職へのコミットメント

	n	MEAN	SD
High 群	102	4.664	0.340
Low 群	82	4.079	0.739

※ df=182 t=6.589 0.5%水準で有意

表31 就職活動への取り組み×入職への不安

	n	MEAN	SD
High 群	93	4.660	0.369
Low 群	91	4.598	0.500

※ df=182 t=0.957 有意差なし

表29 学生生活のふり返り×入職
への不安

	n	MEAN	SD
High 群	102	4.659	0.389
Low 群	82	4.591	0.493

※ df=182 t=1.011 有意差なし

表32 保育職へのコミットメント×入職
への不安

	n	MEAN	SD
High 群	115	4.658	0.408
Low 群	69	4.582	0.485

※ df=182 t=1.085 有意差なし

三、新任保育者に望まれることは何だと思うか

表33 子どもの目線にたった保育が望まれていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.594
0 0.0	0 0.0	16 7.8	46 22.5	130 63.8	12 5.9	204 100.0	SD 0.639

表34 職員間の協調性や連携が望まれていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.506
0 0.0	1 0.5	17 8.3	58 28.4	116 56.9	12 5.9	204 100.0	SD 0.677

表35 保護者対応能力が望まれていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.414
0 0.0	0 0.0	17 8.3	78 38.2	96 47.1	13 6.4	204 100.0	SD 0.648

表36 クラスの管理能力が望まれていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.236
0 0.0	0 0.0	30 14.7	86 42.1	75 36.8	13 6.4	204 100.0	SD 0.703

表37 ピアノや製作など保育実技の充実を期待されていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.225
1 0.5	1 0.5	29 14.2	83 40.7	77 37.7	13 6.4	204 100.0	SD 0.757

表38 園の方針や保育の基本理念にあった対応が望まれていると思う

まったく思 わない	どちらかと言 えば思わない	どちらとも 言えない	どちらかと言 えば思う	強く思う	回答なし	合 計	\bar{X} 4.094
0 0.0	1 0.5	42 20.6	86 42.1	62 30.4	13 6.4	204 100.0	SD 0.746

四、新規採用者への指導に関する調査結果

表39 所属

公立保育所	私立保育園	公立幼稚園	私立幼稚園	その他	回答なし	合 計
33 38.4	21 24.4	13 15.1	18 20.9	0 0.0	1 1.2	86 100.0

表40 新規採用者への実習（採用が決まった者を対象とした実務訓練）の開始時期

採用が決まり しだい随時	2月ごろから	3月ごろから	行わない	その他	回答なし	合 計
9 10.5	14 16.3	27 31.4	26 30.2	7 8.1	3 3.5	86 100.0

表41 この時に、最も配慮していること

新規採用者の 性格や特性を 知ること	園の方針を 理解させる こと	言葉遣いやマ ナーを習得さ せること	園の雰囲気 になじんで もらうこと	その他	回答なし	合 計
13 15.1	27 31.4	11 12.8	16 18.6	3 3.5	16 18.6	86 100.0

表42 新規採用者の主たる指導者（複数回答）

園長	主任	新人教育担当	学年主任	クラス担任 (複数担任 の場合)	特に決まっ ていない	その他	回答なし	回答者数
44 51.2	59 68.6	8 9.3	9 10.5	23 26.7	3 3.5	2 2.3	3 3.5	86 100.0

表43 新規採用者指導の進め方

マニュアル がある	個別の研修 プランを立 てる	園長・主任 等の指示で そのつど決 める	その時々 に応じて必要 なことを指 導する	その他	回答なし	合 計
8 9.3	10 11.6	25 29.1	34 39.5	4 4.7	5 5.8	86 100.0

参考文献

- Kramer, M. 1974. Reality Shock : Why nurses leave nursing. St.Louis : C. V. Mosby.
- 岡田昌毅 2008 ドナルド・スーパー 自己概念を中心としたキャリア発達 渡辺三枝子編著
新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.23-46
- 黒川雅之 2008 ナンシイ・シュロスバーグ 人生上の転機（トランジション）とその対処 前
掲書 pp.125-144
- 田中まさ子 中部・東海地域にある保育系短期大学で2007年5月、10月および2008年4月に試行
的に行った未公開調査である。
- 文部科学省 2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議報告書

<http://www.mext.go.jp/b-menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm>

田中まさ子・仲野悦子 2007 幼稚園・保育園の園長を対象とした郵送による質問紙調査である。

他の研究目的も兼ねていたために、締め切り期日は特に設けていなかった。本研究の執筆時期を一応の区切りとしたために正確な回収率は算出できない。

下村英雄 2002 職業分析・職業分類 杉溪一言編集代表・日本産業カウンセリング学会監修
産業カウンセリングハンドブック 金子書房 521-523

謝辞

この研究にあたって、質問紙調査にご協力下さいました幼稚園・保育園の先生方、学生の皆様に心より感謝申し上げます。