

機関番号：32517

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2008～2010

課題番号：20530757

研究課題名(和文) 保育職資格の更新制・上進制導入に伴う養成課題  
—米国保育職と職場マネジメントに学ぶ研究課題名(英文) The New Roles of Japanese Preschool Professional Training under  
the Anticipated Renewal and Graded Qualification System - A Comparative  
Consideration on the Californian Licensing System and Workplace- management -

研究代表者

楠 瑞希子 (TABU MIKIKO)

聖徳大学・教職研究科・教授

研究者番号：30269360

研究成果の概要(和文)：カリフォルニア州の保育資格は、上進構造を持つ6層からなり、5年ごとの更新制をとる。本研究はその実態調査を通じて、日本における類似制度導入の影響を予想した。聞き取りにより米一都市の保育行政と公立保育職の仕事を具体的に描き、質問紙調査で日米の保育意識の異同を数量で示した。日本の保育職は、職位による差が小さく、親の要求とも調和的であるが、自らの保育に対する自己評価はあまり高くない。養成校はそうした特質を踏まえて、将来の職場構造の変化に対応可能な養成と研修を行う必要がある。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this study is to collect information on a multi-layered licencing system for preschool professionals, and learn how to manage a site whose staff is under such system. Through close observation of classrooms and a survey of the staff's and the parents' views, expectations and satisfactions in California and Japan, it becomes clear that US teachers show wider differences in their views on preschooling, have stronger confidence in teaching subjects and their professional roles. Japanese staff work cooperatively with colleagues, show little differences in views and opinions, and put less stress on school preparation. Training colleges in Japan need to explore the best ways to prepare preschool professionals for the future workplaces restructuring with a good understanding of such mental climate.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	800,000	240,000	1,040,000
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	1,100,000	330,000	1,430,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：保育資格、上進制・更新制、日米比較、職場マネジメント、専門性発達

## 1. 研究開始当初の背景

日本の保育職は、教員（幼稚園教諭）と保育士の2者で構成され、両者は、教育的役割と福祉的役割をそれぞれの前面に押し出すことによって、長い間、公的保育を分ち担ってきた。職業資格は、終身制（研究開始後のH21年度より「教員免許更新制」実施）と非階層性を特色とし、大多数の職場は、同じ基礎資格の職員で構成されていた。教員免許に専修・一種・二種の別があっても、それが職場参入後の処遇に直結することは稀で、保育士には資格の等級がない。

しかし、ここ十余年に生じた保育需要の変質と保育に関する規制緩和の中で、実態上も改革構想上も、多様な事業者の参入と幼保一体化が進んだ。職場と雇用形態が多様化し、それに伴って新設民間資格の社会的承認が広がるなど、保育資格にも多層化の兆しが見えている。

保育者養成機関は、保育職の変貌に対応した基礎訓練と研修機会の提供という、新たな課題に直面している。

本研究は、保育資格をめぐる以上のような状況を背景に、今後を探る手がかりを米国カリフォルニア州の先例（6等級、5年更新制）に得ようとするものである。同州では、保育が多様な事業者によって提供され、保育資格が多層化している。以下、本文中の「米」は主に後述の1学区を指し、「米国保育職」は小学校付設幼稚園（1年制）に上がる前の就学準備機関（3、4歳児対象）の職員に限る。

## 2. 研究の目的

米国保育職の職場、働き方、意識の探求を通じて以下の3点を探ることを目的とした。

- (ア) 「更新制・上進制」導入が、日本の保育現場と保育者養成機関にもたらす変容
- (イ) 日米保育職の特質と保育者養成のあり方
- (ウ) 日米保育職の職場マネジメント

## 3. 研究の方法

カリフォルニア州オークランド統合学区(以

下 OUSD)、および同学区内に位置する私立ミルズ・カレッジ附属学校の協力を得て、日米の保育者養成と職場マネジメントの量的・質的調査を行った。並行して保育資格制度に関わる聞き取りと文献収集を行った。

量的調査では、保育職の職位の違いによる保育意識の異同を探る質問紙調査を実施した。対象は、OUSDの設置・運営する全ての就学前施設の保育職（施設長、担任、助手）と、通園児の全家庭の親である。調査用紙は、英語・中国語・スペイン語版を作成し、施設長を通じて全ての担任、助手、親に配布し、後日、施設長・学区職員を通じて回収した。

日本については、ソニー教育財団の実施した「公立・私立、幼稚園・保育所の園長先生・担任の先生・保護者を対象とした『保育に関する意識調査』（2002年版）」（以下、ソニー調査）の質問用紙ならびにクロス集計データの提供を受けて、これを比較対象とした。

OUSD調査の質問内容は、A. 親が子どもを園に通わせる理由（6項目）、B. 保育についての意識（19項目）、C. 園の保育内容（26項目）に対する親の「期待」と「満足」である。質問Cに関しては、親には期待と満足の程度を尋ね、保育職には「親の期待」を予測し「実践できていると思う」度合いを答えてもらった。全ての質問項目について、「あてはまり度」「同意度」を5段階で評価するよう求めた。質問項目は、ソニー調査の質問紙から取った。OUSD全30施設中、24施設から保育職68票（配布数222）、親584票（配布数2,300）の回答を得た。

質的調査は、日米両国で実施した。カリフォルニア州では、海外協力者の案内でオークランド市及びその周辺の保育施設を延べ十数か所見学し、運営について説明と園経営関連の文書の提供を受けた。うちミルズ校を含む3か所で、半日クラスの詳細な保育観察と全職位（施設長、

教員、助手、実習生）各1名の半構造化インタビューを実施した。質問項目は、経歴・資格、職務内容、他の職員ならびに親との関係である。ノート作成とビデオ・写真撮影、録音をした。

日本では、期間中にミルズ附属校教員と OUSD 職員を複数招聘し、首都圏の保育施設数か所をともに見学し、各園で保育職（園長・経験の異なる担任）に聞き取りを行った。訪問後、米国保育職・行政職の視点からコメントを得た。

#### 4. 研究成果

##### (1) OUSD 立施設の保育観察と聞き取り

公立部門に働く保育職の職場の様相がみえてきた。その特徴は、集権的な行政下の、重層的な職員組織、分限的な職員の役割認識・行動である。文献調査で得た情報を組み込みながら、以下、米国保育職の職場の素描を試みる。

①設置者 OUSD：初等・中等（K-12）教育行財政を担う大きな学区で、公選制の教育委員会と委員会選任の教育長のもと、幼児から成人に至るまでの人間形成全般に関わる事業を行う。業務は、管轄区域内の学校の建設から、保健、給食、スクールバスの運行に至るまで多岐にわたる。教職員の任免と、給与基準の決定も行う。

保育の提供も業務の一つであるが、全学区住民への無償提供が義務付けられている幼稚園以上の学校教育とは異なり、所定の要件を満たした家族にのみ提供される。要件は、低所得・親の就学などで、就労は要件とはならない。提供枠は学区の財政状況に左右されやすく、予算の縮減に伴う保育職の解雇もある。3歳未満児保育は、オークランド市当局の管轄になっている。

OUSD は質の高いカリキュラムへの「アクセスの平等」という理念のもとに、使用教材について強い権限を発揮している。高い効果の期待できそうな教材を選び、学区立施設に使用を義務付けている。読み書き指導に使っている「オープンコート」(Open Court) は、2005年に導入された段階別教材である。

保育職の研修にも力を入れている。共通教材の習熟に向けて、あるいは問題行動制御、親への対応、感情マネジメントなどをテーマに、学区の費用負担で、職位別や全職員共通の研修が組まれている。OUSD の職員は、保育事業の充実のために連邦や州の競争的資金の獲得に努め、地元の非営利財団との連携を図っていた。

②保育資格：学区立施設の保育職には、州規定により Child Development Permit（以下 CDP）と呼ばれる保育免許の保有が義務付けられる。これは上進構造を持つ6層からなる5年更新制の資格で、州の教員免許授与機構が認定する。最下位は、高卒後に幼児教育／発達心理学領域の2科目6単位履修（週6時間半期）で取得可能な「助手」、最上位は修士号相当の学歴と相応の現場経験が求められる保育の「プログラム責任者」(Program Director) である。

更新に先立って105時間の研修が義務づけられるが、指定教育機関での科目履修だけでなく、学会発表や研究活動などを研修時間に換算することができる。CDP の「教師」以上で一定要件を満たす者は、下位の資格保有者のアドバイザーを務めることで、その時間を自らの研修時間に組み込むこともできる。

クラス担任として働くことのできる CDP 教師の学歴要件は、准学士（日本の短大修了）相当である。幼稚園以上の学校教員免許状 (Teaching Credential) が学士号取得後に進学する教員養成課程の修了を要件とするのに比べ、はるかに低い。

聞き取り調査に応じた6人の学歴は、両施設長およびクラス担任の1人が修士、もう1人の担任は学士、助手は2人とも高卒であった。

③職場：OUSD 立施設は、就学準備教育を目的とする。在籍幼児数は施設ごとに異なり、大きいところで100～130名ほど、小さいところは20名の単級施設である。小学校に隣接、または近接して設置され、全日クラス、半日クラス、

学童クラスの併設が多い。州規則は「教師対子ども比」を1:24、「大人（要件なし）対子ども比」を1:8と定めており、OUSDでは親に交替で保育参加を求め、要員として数えている。

OUSD立施設では、家庭言語が英語以外の幼児が多く、施設ごとに人種構成が異なる。広報や掲示は、英語・スペイン語・中国語の3言語で行う。観察対象の1つは、スペイン語を母語とする幼児が大多数を占め、職員は必要に応じてスペイン語を使っていた。他の1つはアジア系や黒人が多く、英語のみを使用していた。どちらも20~24名の3、4歳児で編成され、担任1名、助手1名、親数名が保育室に入っていた。

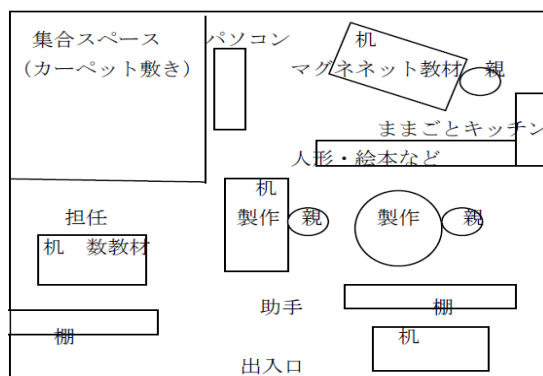


図1. 保育室の様子

#### ④職員と職務

**施設長**：複数の施設の管理運営を担っており、話を聞いた2人の施設長は、それぞれ4か所ずつ任されていた。そのため、個々の施設には週に1日ないし2日しか在園しない。職務内容を問うと、各種記録簿の点検、担任との協議、親との立ち話や相談ごとの対応、個々の職員に対する支援だと答えた。担任・助手全員を集めた月1回の定例会議、年数回の親会を実施しているとのことで、個々の職員や地域の実情をよく把握し、短時間で最も効果的に職務を遂行しようとする努力がうかがえた。

**担任**：独立して学級経営を行う学習指導者であるが、勤務体制と業務内容は学区の事情に左右される。所定勤務時間（休憩を入れて7時間）内に、時間を区切って2クラスを指導したり、

2施設をかけ持ちしたり、出勤が遅かったりする。担任の1人の1日は、次のようだった。

- 7時半~8時半 学童を含む登園児の世話
- 8時半~9時半 併設全日クラスの指導
- 9時半~12時半 担任クラスの指導
- 13時~14時半 準備と全日クラスの補助

カリキュラム編成に関わる自由度は、そう高いとはいえない。読み書きと数の指導は、全施設が共通教材を用いて、毎日必ず一定時間、クラス全体またはグループで行うことになっている。週に1度は対人行動調整の学習を、月に数回は食育も実施する。これらは体系だった教育内容と、その指導に用いる進度別の読本や活動用教具、活動がセットになっている。こうした教材やカリキュラムは、非営利教育組織や教材会社などが開発している。

担任は、共通教材指導に係わる以外の時間で、それぞれの計画にしたがってプロジェクトや製作を進める。全体指導の後、助手・親に指示を与えて持ち場を任せ、自分は部屋の一角で個別援助の必要な子の指導をする姿が見られた。

先の担任は、決められた内容と、自分の取り入れたいプロジェクトを調和的に指導するところにやりがいを感じるという。助手とは、週に1度、打合せの時間を設けて、個々の子どもの学習進度や課題、次の活動等、あらゆる面について話し合う。現職に満足しているので、上位の資格を目指す必要性を感じない、と語った。

**助手**：子どもの手遊び、絵本読み、簡単なゲームなど、短時間の全体指導を行うこともあるが、共通教材の指導など計画的・組織的な学習指導は行わない。グループ単位の活動では、幼児の活動を補助する。図1の保育室の助手は、阿吽の呼吸で担任の全体指導を補助し、必要に応じて幼児や親にスペイン語で担任の指示を伝えるなど、媒介者の役割を果たしていた。

助手はどちらも担任より年配で、複数の職を経てこの職につき、長年同じ職場に勤めるが、

上位の資格を目指そうとしたことはないという。

## (2) OUSD 質問紙調査

①結果：回収した質問紙は、質問ごとに欠損値がある票を削除したのち、ソニー調査と同様に、質問AとBについては、各項目の「あてはまり度」「同意度」が肯定的な回答（「とても」または「やや」を選んだもの）の割合の合計を、Cに関しては「とても」を選んだ割合を求めた。

■ オークランド保育者(52)   ■ オークランド保護者(466)   ▲ 日本保育者(544)   ● 日本保護者(1411)

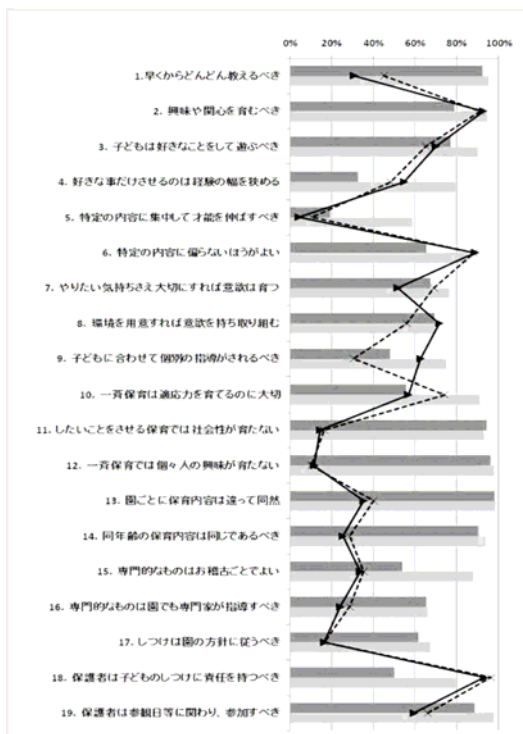


図2. 保育についての意識(日米保育職と親)

**A. 親が園に通わせる理由：**日米ともに保育職と親の意識の差は少ない。日米の違いが著しかったのは、小学校入学準備を通園理由とみるか否かである。OUSDでは担任 [n=25]、助手 [n=34]、親 [n=522] のほぼ 100% が肯定しているのに対し、日本では、園長 51%、担任 55%、親 55% と、半数を少し超える程度しか同意していない。

**B. 「保育についての意識」：**保育職と親を対比してみると、図2のように、OUSDでは保育職と親の意識の違う項目が多く、その差も大きい。日本のそれが少数の項目を除き、ほぼ重なるのと対照的である。いくつかの項目では、日米間

の違いも顕著である。

## C. 保育内容に対する 親の「期待」と「満足」：

OUSDの保育職は、ほぼ全ての項目で親の期待以上に実践できていると答えている。ただし、各項目に対する「親の期待の予測」値と「自園の実践度の評定」値を相関図にすると、担任と助手の図はかなり異なる。それに対し、日本の保育職では、園長と担任の「予測」値と「評定」値の相関図はおおよそ重なる。親の期待ほどには実践できていないとみる項目が5割程度あり、園長と担任ともに自己評価があまり高くない。

親の期待のあり方も違う。OUSDの親は、全ての項目に高い期待を寄せ、期待値をいくぶんか下回るものの、総じて満足度も高い。日本の親の期待と満足度の度合いは、項目によって違う。社会性の育成に関わる項目には大きな期待を寄せるが、文字・数指導等に対する期待は低い。全体的にOUSDの親よりも満足度が低い。

②考察：比較にあたっては、日米サンプルの性格、その他に注意する必要がある。

ソニー調査は、全国7大都市の所在都道府県の園数比に即して協力園数を決定後、572園に、園長1部、担任2部、保護者8部の記入を依頼して270園から協力を得ている。有効サンプル数は幼稚園・保育所合わせて、園長185、担任359、保護者1,411である。本研究では、そのデータを幼保に分けずに用いた。

OUSD調査のサンプルは、全員対象者のものであるが、就学準備を設置目的とする公立施設で実施したことに起因する偏りがある。使用した質問紙も、ソニー調査の質問紙全体の翻訳ではなく、先述の3つの内容に限って尋ねたものである。また、OUSDの回収票は、かなりの数が欠損値を含むために削除されている。

したがって厳密な差を論じることはできないが、日米保育職の傾向を見てとることはできる。

OUSDの担任と助手では、保育観が様々な点でいくぶんか異なる。両者の親の期待と満足の受

け止め方には、かなりの開きがある。

それに対して日本の保育職は、職位による意識の差が小さく、また親の要求とも調和的である。読み書き算数の就学準備教育に重きを置かず、多面的でバランスのとれた経験を重視している。知的発達については子どもの意欲に、社会性発達では集団の教育力に、しつけは家庭に期待している。自園の実践に関する自己評価はあまり高くない（ただし、ソニー調査 2008 年の結果は肯定に転じている）。

### (3) まとめ

カリフォルニア州の制度は、5年という更新サイクルの短さ、研修時間の積み上げ方式、研修内容の幅広さ、認定方式の柔軟さなどの特色をもつ。費用負担が軽ければ、研修機会の乏しい保育職の専門性向上に効果的だと思われる。

階層化と上進制については、正規職として働く資格要件の引き下げにつながる危険性を指摘したい。米国の先例は、最小限度の職業教育で正規職への道が開かれる事が、保育職の社会的・経済的地位を低く止める要因となっていること、上進は現職にはハードルが高く職位が固定化しやすいことを示唆している。

招聘した米国保育職・行政職の職場は限定的であった。彼女らは、訪問の先々で日本の保育職の協同性、同僚性の高さを賞賛した。また、家庭の文化的同質性や親が園に付託する役割機能に違いがあるとしながらも、日本の保育職が子どもに許容する範囲の広さに驚嘆していた。

保育者養成機関は、比較から見えてきた日本の保育職の特質を保育の質向上につなげるような、新たな教育内容・方法の探求が必要である。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計8件)

- ① 榊瑞希子／塚本美知子「保育職の資格制度と職場マネジメントの日米比較－カリフォルニア州の資格制度と保育現場－」『研究紀要』聖徳大学、第22号、2012年、査

読有

- ② ジェイン・ニコルソン／榊瑞希子「オークランド市の幼児教育と補完的学習(Complementary Learning)」『児童学研究』聖徳大学児童学研究所紀要、第14号、2012年、査読無
- ③ 榊瑞希子／塚本美知子／Lynne Rodezno「オークランド統合学区(OUSD)の保育行政－就学準備教育施策を中心に－」『教職実践研究』聖徳大学大学院教職研究科紀要、第2号、2011年、pp. 89-100、査読無
- ④ ジョゼフィーン・リー／サラ・サザーランド／榊瑞希子「ミルズ・カレッジの挑戦－質の高い3歳未満児保育の創造－」『児童学研究』第13号、2011年、pp. 95-107、査読無
- ⑤ 塚本美知子／藪中征代／徳永静江／村田カズ／大熊光徳「実習に関する学生の意識調査－実習経験が保育者効力感に及ぼす影響－」『聖徳の教え育む技法』聖徳大学・聖徳大学短期大学部FD紀要、第5巻、2010年、pp. 141-155、査読有
- ⑥ 榊瑞希子「メンターによる保育者養成(2)－教職大学院における保育実習モデルの探求－」『教職実践研究』創刊号、2010年、pp. 69-76、査読無
- ⑦ ナヌー・クラーク／ポーラ・ビュエル／榊瑞希子「ミルズ・カレッジ附属学校の幼児教育－カリキュラム作りと実践－」『児童学研究』第12号、2010年、pp. 89-97 査読無
- ⑧ 藪中征代／塚本美知子／徳永静江／村田カズ／大熊光徳「幼稚園実習に関する学生の意識調査－実習不安の変化－」『聖徳の教え育む技法』第4巻、2009年、pp. 189-205、査読有

〔学会発表〕(計4件)

- ① 榊瑞希子／塚本美知子「保育に関する意識調査－アメリカ・オークランド市の公立施設調査－」日本保育学会、2011年5月21日、玉川大学
- ② 塚本美知子／榊瑞希子／藪中征代／徳永静江／村田カズ／大熊光徳「実習体験の語り聞き手と語り手双方に及ぼす影響」日本保育学会、2011年5月22日、玉川大学

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

榊 瑞希子 (TABU MIKIKO)  
聖徳大学・教職研究科・教授  
研究者番号：30269360

### (2) 研究分担者

塚本美知子 (TSUKAMOTO MICHIKO)  
聖徳大学短期大学部・保育科・教授  
研究者番号：80352665