

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 26 日現在

機関番号：32207

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26350051

研究課題名(和文) キャリア・サバイバルの視点からみた保育者のキャリアアップについての研究

研究課題名(英文) Empirical Study on career improvement of nursery/kindergarten teacher

研究代表者

蟹江 教子 (KANIE, NORIKO)

宇都宮共和大学・子ども生活学部・教授

研究者番号：50620522

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：日本では、少子化、核家族化、ひとり親家庭の増加、女性の社会進出などを背景に、家庭や地域の保育力・教育力が低下している。そのため、子どもを養育する家庭への支援強化が求められており、保育者の仕事も、多様化、高度化、専門化している。保育者の専門性を高めるためには、大学での教育はもちろん、就職した後も、研修体制を整え、キャリアアップできるようにしなければならない。そこで、幼稚園や保育園の園長、幼稚園教諭や保育士を対象に、研修の実態について明らかにし、より良い研修体制の在り方について検討した。

研究成果の概要(英文)：In Japan, the declining birthrate, the trend toward nuclear families, the increasing number of single-parent households, and the social advancement of women have led to a degradation of childcare and education in the home and in local government-administered facilities. Amid demands for stronger support of child development at home, the field of childcare is diversifying, expanding, and becoming more specialized. Naturally a university education will lift the expertise of childcare specialists, but the potential for career enhancement also depends on their undergoing in-service training after they find work. So, for kindergarten and nursery school principals, kindergarten teachers, and childcare workers, the question is to what extent such training is necessary and how it can be practically implemented.

研究分野：家族社会学 社会調査法

キーワード：保育士 幼稚園教諭 職場内研修 職場外研修 認定こども園

1. 研究開始当初の背景

少子化、核家族化、ひとり親家庭の増加、女性の社会進出、雇用形態の多様化などにより、家庭や地域の保育力・教育力は低下している。そのため、子どもを養育する家庭に対する支援強化が求められており、保育者に対するニーズも、多様化、拡大化、専門化している。制度的にも、急速に進む少子化に対応するために、幼保の一元化を図り、保育の量的拡大を実施し、質の高い保育と幼児期の教育を提供するためのシステム作りが急がれている。

保育の質は保育者の力量に左右される部分が多く、子どもの発達を支援するために質の高い保育力を持った保育者を養成し、キャリア・アップの仕組みを構築することが求められている(香曾我部 2012)。

保育所保育指針解説では、保育者は自己研鑽(=目標の実現や達成のために自分に不足しているものや課題を主体的に見出し、解決するために努力すること)や研修をとおして専門性を高める必要があり、研修の機会を保障し、研修内容、形態、体制を精査し、体系的に構築するように明記されている(厚生労働省 2008)。幼稚園教諭に対しても、幼稚園教育要領解説(文部科学省 2008)では、教師が子どもひとり一人に対する理解や指導についての考え方を深めるために、園内研修を充実させるようにとの記述がある(文部科学省 2008)。

このような状況を反映して、施設内研修に加えて、保育の業界団体、地方自治体、大学などが主催する施設外研修も徐々に体制が整いつつある(全国保育士養成協議会 2013)。

保育者のキャリア・アップについては、経験年数(=経験を積むこと)が技量の熟達につながるなどの視点から、経験による成長プロセスの構造を明らかにすることが現職の研修で有効であること(高濱 2000)、変化が激しい現代においては職業的アイデンティティを形成することが保育者の成長に資すること(足立 2010)、社会的な状況の変化に対応して自らの保育実践において他者との関係性を拡大させることが、困難な状況を乗り越えるのに有効であること(香曾我部 2012)などが報告されており、保育を取り巻く環境変化に柔軟に対応することが求められている。

保育者は、早期に職業選択をする必要がある一方、離職率が高く勤続年数が短いという特徴がある。離職理由は“(保育者としての)適性の問題”“労働条件の不一致”“職場の人間関係のトラブル”(加藤・鈴木 2011)“園との方針の不一致”“心身の不調”“園の人間関係”(遠藤・竹石・鈴木・加藤 2012)などであるが、早期離職を防ぐために、新人保育者の研修や教育に力を入れている園は少ない。

近年は、質の高い保育サービスの提供に加

えて、虐待が疑われる子どもや障がいを持つ子どもなど、特別なニーズを持つ子どもが増加しており、その対応も期待されている。そのため、経験の長短を問わず、保育の知識や技能を深めるための教育研修は、経営者にとっても、保育者個人にとっても重要度を増している。

幼保の一元化、子ども園の設置、幼小の連携強化など、幼稚園制度や保育所制度を取り巻く環境は過渡期にあり、経営上も単一の施設ではなく、複数の性格の異なる施設を併設している場合も少なくない。制度や環境が変化する状況下では、幼稚園や保育所などの施設の側も、またそこで働く保育者も生き残ること(サバイバル)を視野に入れた教育研修制度が必要である。

シャイン(E.Schein 1995)は、組織のキャリア・サバイバルという視点から、個人のキャリアが順調に開発され発展するためには、個人のニーズと組織のニーズが互いにマッチすることが重要であると述べている。そこで、保育所や幼稚園では保育者を対象に、どのような研修を行っているのか。保育者自身は、どのような研修を求めているのか。園長と保育者との間に意見の乖離はないのか、これらの点について検討する必要がある。

2. 研究の目的

本研究では、保育園、幼稚園等の園長への聞き取り調査から、それぞれの園ではどのような研修を行っているのか。研修を行う際の目的や園長の意図(園長の視点からみた獲得して欲しいと考える技能や知識)について明らかにする。

保育者を対象とした聞き取り調査では、保育者自身はどのような知識や技能を学ぶ、あるいは獲得することを望んでいるのか。これまで参加してきた様々な研修を、どのように評価しているのか、今後、どのような研修への参加を希望しているか、などについて明らかにする。

園長と保育者の聞き取り調査の結果から、組織のニーズと個人のニーズがマッチしているのか検討する。ミスマッチがあるとすればそれはどのような点か、理由を含めて検討することにより、より有効な研修のあり方について言及する。

3. 研究の方法

本研究では、保育者の育成に実績のある保育所、幼稚園等の園長(一部の園では副園長や主任保育者も含む)(対象園は10園)と保育者(保育士、幼稚園教諭など合計37名)を対象に、聞き取り調査を2016年6月~2017年2月に実施した。

園長については、研修を行う目的や、園長の意図(園長の視点からみた獲得して欲しい技能や知識など)、研修時間の作り方などについてたずねた。

保育者を対象とした聞き取り調査では、学

校での学びが保育の現場で役立っているのか、就職してから職場内外でどのような研修を受けたか、研修を受けたことによって保育力は向上したか、今後、どのような知識や技能を学びたいか、などについてたずねた。

あわせて、幼稚園教諭、保育士等を対象とした研修を企画、運営している地方自治体や関連団体についても、聞き取り調査を実施した。

園長ならびに関連団体等への聞き取り調査は1回あたり60～90分、複数回、実施したケースもある。

保育者を対象とした聞き取り調査は、1回あたり15～40分程度、複数回、実施した。

4. 研究成果

保育所、幼稚園の園長、保育者等に対する聞き取り調査の結果、主として以下の4つの知見を得ることができた。

(1) 研修の状況

園長、保育者ともに、保育者の保育力を向上させつために園内・園外研修は必要だと考えており、研修の効果についても肯定的に捉えていた。研修の内容は、子どもの援助方法、子どもの発達、教育・保育理論、保育実技、保護者支援、保育者の役割、安全への配慮、食育やアレルギーへの対応、保育実技など多岐にわたり、園内研修と園外研修を適宜、組み合わせていた。

園長、保育者ともに、気になる子、障がいのある子どもへの対応に対するニーズが高く、背景には、これらの子どもの増加と保育の難しさがあった。受け入れ経験の浅い園や障がいのある子どもと健常児との統合保育に熱心な園で、特にニーズは高く、実際に行っていた。

保育の内容は園による違いが大きいと、他園の保育を見てみたい、知りたいという希望が度々聞かれた。他園での「普通の保育(公開保育のように準備された保育ではなく、日常的に行われている保育)」への関心とニーズは高かった。

幼稚園では子どもの発達や教育に関する理論や理論と実践を結びつける内容が多く、保育所は保育実技や食育、安全への配慮など実践的な内容が多かった。

(2) 研修への取り組み方

各園では、それぞれの園が抱える問題や課題の解決を目指したものの、園の経営方針や教育・保育方針の理解や浸透を目指したもののなど、園の特徴(教育方針や保育方針)を反映した研修を実施しており、目的意識を持って行っていた。保育者は“育てる”ものであり、“育てることによって育つ”という意識を垣間見ることができた。

中には、仕事が忙しく研修を受けても処遇の改善に結びつくわけではないので、消極的な態度を示す保育者もあり、個人差が目立っ

た。職場外研修は“研修”という目的を持って参加していたが、職場内のものについては、指示があれば研修と意識していたが、職員会議等での事例の報告、主任等の先輩保育者からのアドバイスなどOJT的なものは研修という意識に乏しく、保育業務の一環とみなしているケースも少なくなかった。

(3) 新人保育者への対応

新人保育者の研修には、どの園も力を入れており“育てる”という意識が強かった。園内・外で良好な研修機会を提供することは離職の防止にもつながる。保育者自身、新人保育者を対象とした園外研修に参加することは、同じような悩みをかかえて働いている仲間との共感の場であり、ストレス発散の場でもあった。技能や知識の獲得以上の効果を持っていた。

業界団体や地方自治体など、研修の主催者も、単なる研修以上の効果を持つことを承知しているため、工夫を凝らしたメニューを準備していた。社会人としてのマナーや常識、敬語の使い方、文章の書き方から保育の専門性に関することまで、内容も幅広かった。研修形態も宿泊を伴うもの、実技指導、演習、グループワークなど、バリエーションを持たせていた。

(4) 物理的環境の整備

研修のための時間をどう確保するかという問題は、どの園にとっても課題であり、保育時間が長く、恒常的に人手不足に陥っている保育所で深刻であった。幼稚園と異なり、保育所は長期の休暇もないため、限られた時間の中で、研修のための時間を作り出さなければならない。午睡時間を利用したり、全員で集まるのではなく、課題ごと、担当ごとに小グループに分かれて時間を確保する、園児が帰宅した後の僅かな時間を利用するなどしていた。全員が一斉に集まるのではなく、グループに分かれての研修は、園としての一体感に欠け、話題を共有するという意識が生じにくいなどの問題点が指摘されていた。

新人を指導できる保育者の層が薄い、非正規の保育者が多くなり、非正規を交えた研修体制を整えることが必要などの意見も聞かれた。

研究の示唆と今後の課題としては、以下の点が挙げられる。

研修内容の充実、つまり研修の質を高めることは言うまでもないが、研修時間の確保や経済的裏付けなど、物理的環境の整備も不可欠である。研修内容の質と物理的環境の充実が、保育者の育ちにつながり、園としての保育・教育力の向上にもつながる。

本研究で対象とした園は、研修の意義を理解して意欲的に取り組んでいた。しかしすべての園が意欲的に取り組んでいるとは限らない。本研究の結果をふまえて、アンケート

調査等を用いて量的側面から研修の実態を明らかにする必要があるだろう。

研究期間中に、複数の園が認定こども園に移行していた。移行後もかつての研修体系を踏襲していたが、その一方、認定こども園としての在り方を模索していた。組織が複雑化し、保育教諭が多くなる中、保育と教育という2つの役割を持つ組織としての研修のあり方について、検討する必要がある。

保育者は経験を積むに従い、保育の力量を向上させる。同時に、研修に対するニーズも変化する。この点については、データの分析を深めたい。

【引用文献】

足立里美・柴崎正行,2010,「保育者アイデンティティの形成過程における「揺らぎ」と再構築の構造についての検討 担当保育者に焦点をあてて」,保育学研究 48-2,107-118.

Edgar H. Schein, 1995, Career Survival: Strategic Job and Role Planning, John Wiley & Sons (金井 寿宏訳,2003,『キャリア・サバイバルー職務と役割の戦略的プランニング』,白桃書房.)

佳香曾我部琢,2012,「小規模地方自治体における保育者の成長プロセス 保育実践コミュニティの形成プロセスに注目して-」,東北大学大学院教育学研究科研究年報第60集第2号.

厚生労働省,2008,保育所保育指針解説書,フレーベル館.

文部科学省,2008,幼稚園教育要領解説,フレーベル館.

高濱裕子,2000,「保育者の熟練化プロセス 経験年数と事例に対する対応」,発達心理学研究 11-3,pp200-211.

全国保育士養成協議会専門委員会,2013,『保育者の専門性についての調査 養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み』,全国保育士養成協議会.

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 件)

〔学会発表〕(計5件)

室雅子, 蟹江教子, 「保育者における初期キャリアの形成 職場内外での研修の役割について」,日本保育学会第69回大会,2016年5月,東京学芸大学

Kanie Noriko, Muro Masako, “ Childcare Career Enhancement - In-Service Training at Kindergartens and Nursery Schools - “ , 23th International Federation for Home Economics(IFHE), August,2016,Korea (Taejon) .

Muro Masako, Kanie Noriko, “ The Necessity of Career Education about Child Care Specialists by Home Economics in Japan ” 23th International Federation for Home Economics(IFHE), Korea (Taejon)

蟹江教子, 室雅子, 「保育者のキャリア形成プロセスについての検討 初期キャリアの形成における研修の役割」,日本保育学会第70回大会,2017年5月,川崎医療福祉大学

室雅子, 蟹江教子, 「キャリア教育としての保育学習」,日本保育学会第70回大会,2017年5月,川崎医療福祉大学

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

取得状況(計 0件)

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

蟹江 教子 (KANIE Noriko)

宇都宮共和大学子ども生活学部 教授
研究者番号: 50620522

(2) 研究分担者

室 雅子 (MURO Masako)

椋山女学園大学教育学部 教授
研究者番号: 50329645

(3) 研究分担者

牧野 カツコ (MAKINO Katsuko)

宇都宮共和大学子ども生活学部 教授
研究者番号: 70008035