

保育者養成課程におけるキャリア教育の課題

—— 卒業生の動向調査から ——

高野 亜紀子・日野 さくら・利根川 智子
和田 明人

要旨： 保育者養成校の学生の中には、就職活動の段階で保育者以外の職業を選択したり、保育者として就職しても早期離職するケースもある。保育の質を確保し早期離職を防止するためには、学生がその役割や価値を明確にした上で就職活動を行い、かつ、就職後も長期間働くための具体的なキャリア教育を検討する必要がある。以上により本研究では、本学卒業生が現在どのような職についており、在学中にどのような就職活動を行ったか、基礎的データを集めることで、保育者を目指す学生に対する4年制大学におけるキャリア教育の課題について抽出することを目的とした。

その結果、現在保育者として働く卒業生の中には、何らかの要因により同じ保育職で転職をしている実態が明らかとなり、早期離職や転職の問題を回避するためには、働くことに対し何らかの葛藤、悩みが生じた場合の対応策や、それを見越した問題解決能力涵養のためのキャリア教育を、卒業後のフォローアップも含め検討する必要性が示唆された。また、継続的に保育参画しながら、保育者としてのイメージを明確にした上で就職活動を展開することが必要であり、ライフイベントを含め将来を見据えた上で、就職に対する妥当性や現実性などを点検評価する指導プログラムや、労務諸条件に関する基礎的事項の理解の上にそれらの実際を学ぶための指導プログラムなどの開発が課題といえる。

キーワード： 保育者養成、キャリア教育、就職活動

研究の背景と目的

保育者養成校には、保育者になる希望を持って入学する学生がほとんどであり、例年、保育士または幼稚園教諭養成課程に在籍する学生のうち、その多くが保育者としての職を得て巣立っていく。しかし、保育者になるための学びを深めても、就職先は保育者以外の職業を選択したり、保育者として就職しても短期間で離職するケースが後を絶たない。特に、保育者の早期離職については、待機児童問題や保育者不足の問題とあいまって社会的に大きな問題となり、幼稚園、保育所（園）の管理者らを対象とした実態調査（森本ら 2013）や、卒業生を対象に早期離職の原因を探るアンケート調査（小川 2015）や、インタビュー調査（内田ら 2016）などが数多くなされている。また、厚生労働省では、保育人材の確保に向け、保育士が早期離職をせずに就業を継続できるよう、「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」として、「就職前の期待と現実とのギャップ（リアリティショック）」への対応方法や保護者対応等の業務についての研修を行っている。しかし、保育の質を十分に担保する取り組みや保育者の待遇面の抜本的改善がみられな

いまま、諸種の規制緩和が推し進められてきたきらいがあり、そうした諸現実が保育者離れをさらに加速化させていることが推測され、その結果として、保育の質の低下につながっているとも考えられる。

金ら（2008：40）は、『資格を取得し、保育現場で働く』ために『教育の職業的意義』を考えるという単純明快な方向性をめざすのが、保育士養成校に課された『キャリア教育』の使命』と述べているが、特に先に述べたような保育者の早期離職や保育者不足が問題視されている状況の中、保育者を目指す学生が、その役割や価値を明確にした上で就職活動を行い、かつ、就職後もそれぞれの職場で自ら研鑽を積み成長をし続け、長期間働けるような職場を探すための具体的なキャリア教育を検討する必要があるだろう。

入学後のキャリア教育及び就職活動を含めた指導について、内藤（2007：40-8）は、自身が所属する短期大学における実践例を述べている。それによると、2年生を対象とした面接、履歴書の書き方の指導等、テクニカルな支援に加え、新入生に対しても、入学直後より就職オリエンテーションを実施し、働くことの意味、社会人としてのあるべき姿を伝えることで、より積極的に就職活動へ向かう姿勢の涵養を心がけている。保育者を志し入学した学生が、現実の厳しさを痛感する中で、保育現場への就業意欲を減退させていく現状を鑑みると、このように早期に就職活動支援を行う重要性が伺える。一方、坪井（2015：68）は、入学後に保育について学び、現場を経験することで自己の見直しを迫られた結果、職業選択に揺らぎが見られることに着目し、保育者養成のキャリア教育に不可欠な視点として、「(入学時あるいはそれ以前に)一度決めた職業選択を見直していく過程に寄り添い、将来像を再構築するという作業が含まれているという点」を挙げている。これらのことは、保育者養成の場合、通常のキャリア教育と異なり、入学時の目的（保育者になる）が明確であっても、学習・実習体験を通して職業選択に迷いが生じやすく、単純に早期にキャリア教育を進めることだけが、学生にとってのぞましい就職につながるわけではないことを示している。この点において、キャリア教育の進め方や内容の難しさがあるといえよう。

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）によると、「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」を指す。また、この場合の「キャリア」とは、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」であると述べている。保育者養成にあてはめた場合、ここでいう「キャリア発達を促す教育」とは、保育者として働きながら専門性を磨いていけるような視座を養うことを目指した教育と考えられるのではないだろうか。

以上により本研究では、本学卒業生が現在どのような職についており、在学中にどのような就職活動を行ったか、基礎的データを集めることで、保育者を目指す学生に対する4年制大学にお

けるキャリア教育の課題を抽出することを目的とする。

方 法

・調査時期，調査方法

平成28年8月，郵送法による質問紙調査を実施した。調査にあたり，調査用紙の他に趣旨を記載した前文を同封し郵送した。これに対し，質問紙の返送を以て調査に同意したものとみなした。

・協力者

平成22年3月～平成28年3月に本学（4年制大学）の保育士課程を卒業した945名を対象とした。24通は郵便が不達となり，回答数は308名であった（回収率32.6%）。保育現場以外へ就職，転職した卒業生（企業，施設，社会福祉協議会等）も含まれていた。回答者全体（ $n=308$ ）を対象に卒業年度ごとの回答回収数を見ると，平成22年度卒が最も少なく（7.1%），平成28年度卒（20.8%），平成26年度卒（19.2%），平成27年度卒（17.2%）の順に多かった。しかし本稿では，回答者の「属性」については，現在保育者として勤務する者（ $n=234$ ）を，また，「就職活動状況」については，最初の就職先において保育者として勤務した者（ $n=202$ ）を分析対象とした。

・質問項目

質問項目は，回答者の属性に関するもの（卒業年度，最初の勤務先，現在の勤務先と職種，職場のある地域，勤務年数，保育者としての勤務年数）の他，就職活動に関する次の内容について回答を求めた。

はじめに，就職活動状況について，開始時期，応募数，説明会参加数，書類選考通過数，最終面接参加数，初めて内定を得た時期，就職予定先からの内定時期，就職予定先への志望度，内定獲得数，就職活動終了時期について質問した。次に，内定を得るために行ったこととして，「自主的に見学に行った」，「働きたい理由を整理して考えた」等の8項目から，実際に行ったものを選択し（複数選択可），「その他」にそれ以外の内容の記入を求めた。最後に，就職先を選ぶにあたり重視したこととして，「自分のやりたい仕事ができること」，「能力・適性に見合った仕事であること」等18項目について，「非常に重視した」から「全く重視しなかった」までの5件法で回答を求め，さらにそれ以外に重視した内容がある場合には「その他」欄に記入するよう求めた。

・倫理的配慮

質問紙の表紙でキャリア教育支援プログラムの検証や新たな取り組みの開発のための調査であること，個人名や個人が特定できるようなことについては一切公表しないことなどを説明し，質問紙の返送を以て，調査への及び情報の取り扱いに同意が得られたものとした。

結 果

1. 回答者属性

回答者のうち、現在保育者として勤務する者の割合については、平成22年度卒のみ6割を下回っていたが、平成23年度卒から平成28年度卒までは69%以上の回答者が保育者の職に就いており、特に平成27年度卒は88.7%と高い割合を示した(表1)。現在の勤務先(表2)は、保育所が54.5%、幼稚園が15.6%、幼保総合施設・認定こども園が6.8%であり、回答者の約8割

表1 回答者の卒業年度内訳

	全体		現在保育者として勤務している者	
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	各年度の全体人数に対する保育者の割合(%)
平成22年度	22	7.1	13	59.0
平成23年度	34	11.0	24	70.6
平成24年度	43	14.0	34	79.1
平成25年度	33	10.7	23	69.7
平成26年度	59	19.2	42	71.2
平成27年度	53	17.2	47	88.7
平成28年度	64	20.8	51	79.7
合計	308	100.0	234	-

表2 現在の勤務先(全回答者対象)

現在の勤務先	人数(人)	%	その他内訳	人数(人)	%
保育所	168	54.5	放課後クラブ	1	2.2
幼稚園	48	15.6	施設(社会福祉)介護等企業	32	71.1
幼保総合施設、認定こども園	21	6.8	児童館、児童厚生施設、児童センター	3	6.7
企業	9	2.9	病院	2	4.4
公的機関	7	2.3	主婦	4	8.9
その他	45	14.6	その他	1	2.2
回答無	10	3.2	不明	2	4.4
合計	308	100.0	合計	45	100.0

表3 現在の職種（全回答者対象）

職 種	人数（人）	割合（%）
保育士	178	57.8
幼稚園教諭	47	15.3
保育教諭	20	6.5
会社員	7	2.3
その他	37	12.0
回答無	19	6.2
合計	308	100.0

（注） 保育士のうち、7名は勤務先が施設等であった。

近くが保育者として勤務している実態が得られた。その他（14.6%）の内訳は、「施設（社会福祉）介護等企業」が71.1%と最も多く、次いで主婦（8.9%）、児童館、児童厚生施設、児童センター（6.7%）であった。現在の職種についてみると、保育士が178名（57.8%）で、そのうち7名は施設等で勤務し、残る171名の勤務先は保育所だった。幼稚園教諭が15.3%、保育教諭（幼保総合施設、認定こども園勤務）が6.5%であり、保育者数は全体の79.6%、施設等で勤務する保育士を除いても77.3%と高い割合を示した（表3）。

次に、現在保育者として勤務している者（ $n=234$ ）を対象に、勤務エリアをみると、東北地方が74%と最も高く、次いで関東地方が21%、中部地方及び近畿地方がそれぞれ1%であった（図1）。現在の職場の勤務年数をみてみると、卒業後5年程度経過した後でも、現在の職場の勤務歴が1～2年である者が若干名在する実態が明らかとなった（表4）。それに対し、保育者としての勤務年数についてみると、どの卒業年度においても保育者として働いている年数が長い傾向が見

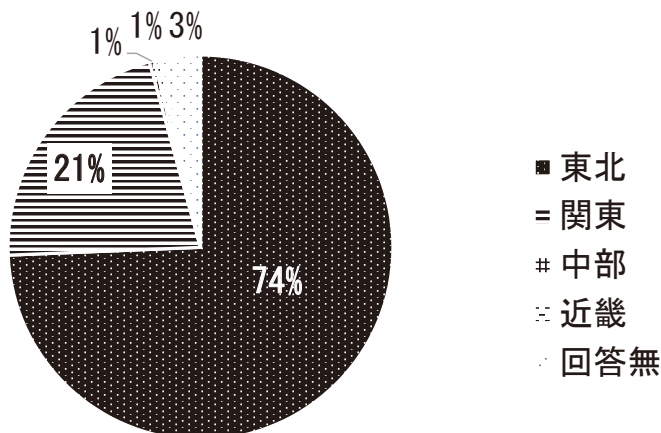


図1 現在の勤務エリア（現在保育者である者）

表4 現在の職場の勤務年数（現在保育者である者）

卒業年	勤務 1～2年 (人)	%	勤務 3～4年 (人)	%	勤務 5年以上 (人)	%	回答無 (人)	%	各年 合計 (人)
平成22年度	3	23.1	6	46.2	4	30.8	0	0.0	13
平成23年度	6	25.0	6	25.0	12	50.0	0	0.0	24
平成24年度	9	26.5	19	55.9	6	17.6	0	0.0	34
平成25年度	4	17.4	19	82.6	0	0.0	0	0.0	23
平成26年度	4	9.5	38	90.5	0	0.0	0	0.0	42
平成27年度	42	89.4	4	8.5	0	0.0	1	2.1	47
平成28年度	51	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	51
合計	119	50.9	92	39.3	22	9.4	1	0.4	234

表5 保育者としての勤務年数

卒業年	保育者として の勤務 1～2年 (人)	%	保育者として の勤務 3～4年 (人)	%	保育者として の勤務 5年以上 (人)	%	回答無 (人)	%	各年 合計 (人)
平成22年度	0	0.0	0	0.0	11	84.6	2	15.4	13
平成23年度	0	0.0	3	12.5	14	58.3	7	29.2	24
平成24年度	1	2.9	19	55.9	4	11.8	10	29.4	34
平成25年度	0	0.0	21	91.3	0	0.0	2	8.7	23
平成26年度	0	0.0	31	73.8	0	0.0	11	26.2	42
平成27年度	28	59.6	3	6.4	0	0.0	16	34.0	47
平成28年度	34	66.7	0	0.0	0	0.0	17	33.3	51
合計	63	26.9	77	32.9	29	12.4	65	27.8	234

られた（表5）。雇用形態については、正規雇用者が87.6%と最も多く、非正規雇用の割合を大きく上回っていた（表6）。

2. 就職活動状況

最初の就職先で保育者として勤務した者（ $n=202$ ）について、最初に、就職活動開始時期をみると、1年次、2年次より活動を開始している者も数名見られたが、全体として3年次の10月～12月からその人数が増え始め、4年次の7月～9月に開始した人数が最も多かった（表7）。就職説明会への参加数は、3か所以内の割合が57%を占め、4か所、5か所がともに8%、6か所以上が6%であった（図2）。初めて内定を得た時期は、3年次で得た者はおらず、4年次の10

表6 雇用形態（現在保育者である者）

雇用形態	人数（人）	割合（%）
正規	205	87.6
非常勤	7	3.0
派遣	1	0.4
パート・アルバイト	3	1.3
任期付	1	0.4
契約	2	0.9
臨時	6	2.6
嘱託	2	0.9
準正規	1	0.4
回答無	6	2.6
合計	234	100.0

表7 就職活動開始時期（最初の就職が保育者）

n=202

		4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	回答無	各学年合計
1年次	人数（人）	0	0	0	1	0	1
	%	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
2年次	人数（人）	1	3	1	0	0	5
	%	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	100.0
3年次	人数（人）	4	0	13	26	4	47
	%	8.5	0.0	27.7	55.3	8.5	100.0
4年次	人数（人）	54	59	28	2	6	149
	%	36.2	39.6	18.8	1.3	4.0	100.0
合計	人数（人）	59	62	42	29	10	202
	%	29.2	30.7	20.8	14.4	5.0	100.0

月～12月が61%と最も高く、次いで7月～9月（20%）、1月～3月（13%）で、4月～6月と回答した者も1%のみいた（図3）。就職予定先から内定を得た時期についても同様の傾向が見られ、4年次の10月～12月の割合が最も高く（65%）、次いで7月～9月と1月～3月（ともに14%）、4月～6月が1%であった（図4）。

内定を得るために行ったことは、「働きたい理由を整理して考えた」が最も多く（75.1%）。「パンフレットやホームページを読み込んだ」、「理念、仕事内容、就業環境について理解した」がい

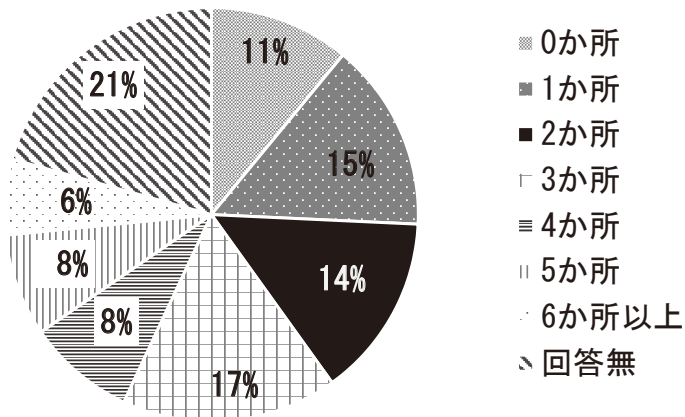


図2 就職説明会への参加数

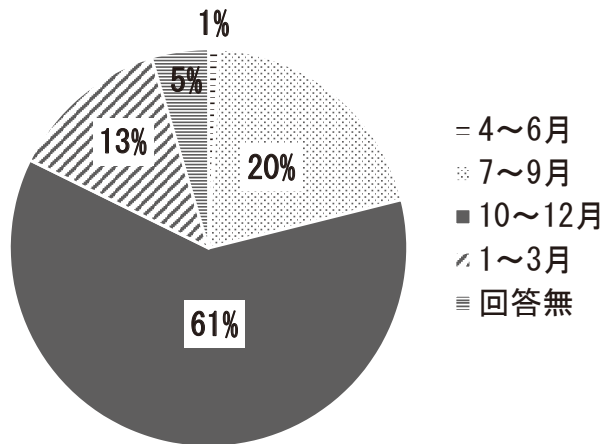


図3 初めて内定を得た時期
注) 回答は全て4年次における時期である。

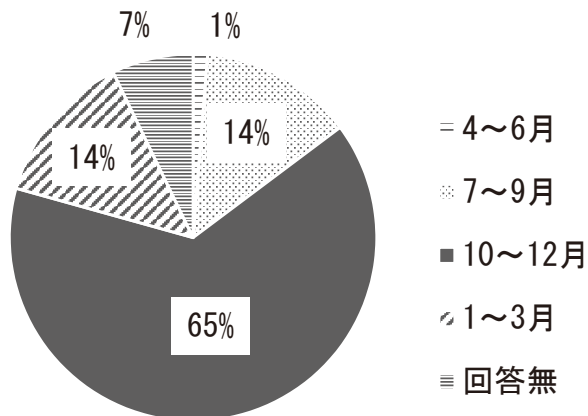


図4 就職予定先から内定を得た時期
注) 回答は全て4年次における時期である。

表8 内定を得るために行ったこと

(複数回答あり)

	項目	人数(人)	割合(%)
1	自主的に見学に行った。	162	68.4
2	自主的に職員に会いに行った。	66	27.8
3	インターンシップ・ボランティア・見学に参加した。	163	68.8
4	働きたい理由を整理して考えた。	178	75.1
5	パンフレットやホームページを読み込んだ。	167	70.5
6	理念, 仕事内容, 就業環境について理解した。	167	70.5
7	職場の課題を調べ, 改善案を提案した。	3	1.3
8	面接で本音を堂々と話した。	114	48.1
9	その他	21	8.9

ずれも70.5%であった。「インターンシップ・ボランティア・見学に参加した」(68.8%)、「自主的に見学に行った」(68.4%)など、直接現場に足を運んだ割合も高かったが、「自主的に職員に会いに行った」割合は27.8%と低い結果であった(表8)。

就職先を選ぶにあたり重視したことを尋ねた結果(図5)、「非常に重視した」項目は、「自分のやりたい仕事ができること」(56.1%)が最も高く、次いで「雇用が安定していること」(46.0%)、「福利厚生が充実していること」(42.6%)、「人間関係がよいこと」(37.6%)、「専門知識や特技を活かせること」(32.5%)、「経営理念・ビジョン・仕事内容」(28.3%)の順であった。一方、「全く重視しなかった」割合が高かったのは、「転勤がないこと」(21.1%)、「性別に関係なく処遇されること」(12.2%)、「昇進の将来性があること」(9.7%)、「規模や知名度」,「能力開発の機会が充実していること」(ともに8.4%)、「労働時間や通勤時間が短いこと」(7.2%)であった。「雇用が安定していること」,「自分のやりたい仕事ができること」,「専門知識や特技を活かせること」の3項目については、「全く重視しなかった」を選択した回答者はいなかった。

考 察

現在の職場の勤務年数の結果から、平成22年度から平成26年度の回答者の中には転職を経験している者の存在が推測されたが、全体として7割以上の卒業生が、職場が変わっても保育者という職業は変えずに勤務している実態も明らかとなった。これらのことから、保育者としての仕事そのものが転職に至る大きな原因ではないものの、就職先との間の何らかのミスマッチやリアリティショック、結婚、妊娠をはじめとするライフイベントなど、様々な理由が転職の要因となっていることが推測される。

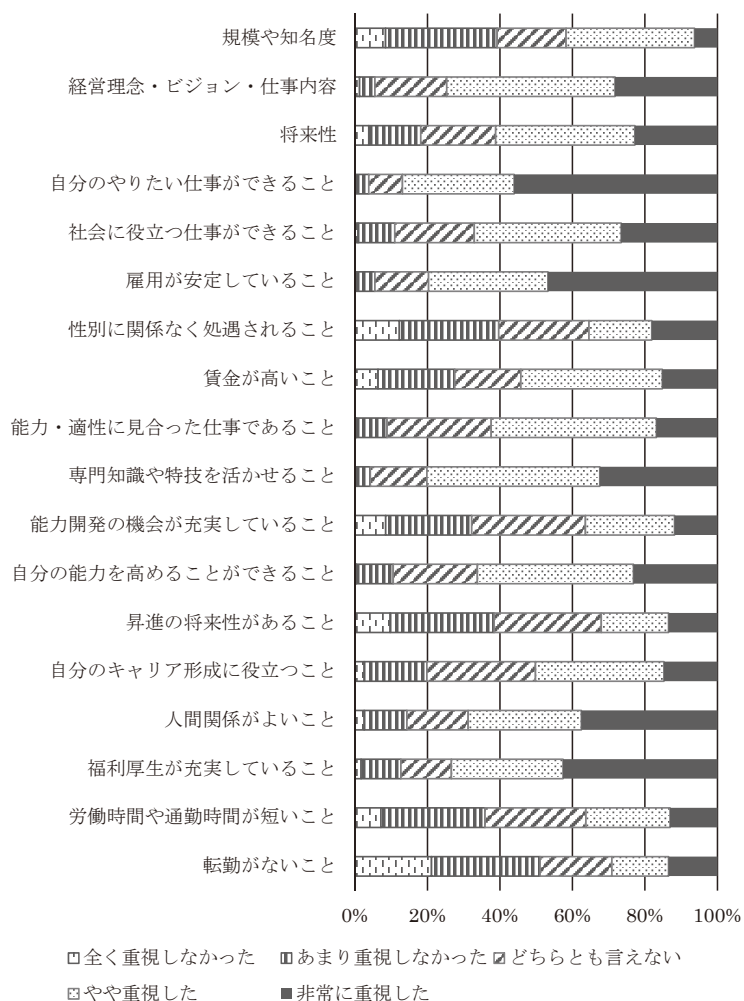


図5 就職先を選ぶにあたり重視したこと

本学卒業生に見られるこの傾向は、採用後1年目から5年目までの短期大学保育科卒業生を対象に退職や職場変更の動向を調査した遠藤ら（2012：163）の結果に近似している。また、厚生労働省統計情報部が平成25年に実施した「社会福祉施設等調査」によると、就職した保育士が4.9万人を含め保育所保育士41万人に対し、離職は3.3万人となっているが、就業を継続する者の中には保育士という職業は変えずに転職する実態がみられる。

先に述べた遠藤ら（2012：163-5）の調査によると、感じ方の濃淡はあるものの、保育者を継続している者の7割が「辞めたい」と思っても同一の職場に勤務し続けていた。また、「辞めたいと思うことがよくある」人は、「辞めたいと思うことがない」人よりも、「働きすぎだと感じる出来事」、また「仕事とプライベートの両立が困難」、「保護者との関係がうまくつけれない」など「うまくいかない自分に直面する出来事」、さらに「組織に疑問を感じる出来事」（「仕事に対

する充実感や喜びが感じられない」、「職場内の人間関係がイヤだ」、「園や施設の方針に疑問や問題を感じた」）が、「辞めたい気分」に及ぼす影響が強いという結果も出ている。本稿の調査においては、具体的な転職理由や退職理由に言及していないが、入職後まもない新人職員が同様の理由で自身のキャリアやライフプランについて悩みを抱えることは、想像に難くない。しかし、保育者の早期離職、転職は、保育者自身、雇用する側への影響はもとより、保育所や幼稚園等を利用する子どもの心身の発達、人格形成といった大切な時期に携わり影響を与える職業として、当然望ましいことではない。これらのことから、キャリア教育の課題として、問題解決能力の重要性が挙げられる。

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）によると、『分野・職種に関わらず社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力』の一つとして、「キャリアプランニング能力」をあげている。「キャリアプランニング能力」は、『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力』と定義されている。この能力は、最初の就職先を見つける際にも当然必要な能力ではあるが、どこに勤めるか、だけでなく、いかに充実して長く勤めるか、ということが、子どもや家庭との信頼関係を基本とし、継続的な関わりの中で専門性を発揮し責務を果たす保育者として、求められる視座であるといえる。学生は、現場に出た後こそ、職場内や保護者との人間関係、難しい子どもの対応、他機関との連絡・調整等、様々な困難を目の当たりにする。そうした中で、働くことに対し何らかの葛藤が生じた場合、どのようにそれに対処したらよいか、悩み立ち止まることが少なくない。そのため、キャリアに関する「のびしろ」をつくるのであれば、社会人として自分の今後のキャリアの方向性について迷いが生じた場合、働いてから何か困難にぶつかった場合に、どのように対処したらよいか、誰にあるいはどこへ相談に行けば適切な情報、助言が得られるか、見通しをもてるような発想が身についた上で送り出すことも、キャリア教育に必要な内容ではないだろうか。

本学の場合、就職先で何らかの悩みを抱えると、真っ先に保育士・幼稚園課程担当教職員の元をたずねる卒業生も少なくない。そこには、在学中から学業や実習、就職活動、時にはプライベートなことに関する不安や相談をも受け入れ、長年その卒業生の成長を見守ってきた教職員であるからこそ、安心して本音で悩みを打ち明ける卒業生の姿がある。ハローワークや保育士・保育所支援センターといった、離職者に対する再就職支援を行っている社会資源を有効に活用しながらも、リカレント教育さながらに、キャリアについても情報提供や相談に応じる体制を整備し、在校生はもとより、卒業後も引き続きキャリア形成に向けた支援を行うことが、保育者養成校に求められる役割であるといえる。

次に、就職活動状況についてみると、内定時期が4年の10月～12月に集中するものの、3年の10月から就職活動を開始していた。また、内定を得るために「働きたい理由を整理して考えた」

と回答する割合が最も多かった。その理由として、本学の場合、3年の9月に保育所実習を終えることとの関連性が考えられる。そこで、実習終了後の3年の10月頃から、やりがい、自己分析、就職候補を見極めるための仕事内容の比較、分析するための手法など学生が曖昧な部分を、具体的に可視化しながら理解を促すことが求められる。保育所実習の体験が職業選択に及ぼす影響と職業選択に至る経緯を探った坪井（2017：102）は、もともと保育所保育士を目指していない学生にとって、そこにやりがいを感じる割合は少ないかもしれず、幼児期の重要性を実習で感じたとしても、保育所保育士としての職業には結びつかない可能性を推察している。本学においても、保育所実習後に職業選択に改めて不安や自信のなさを感じ始める学生が少なくない。学生は実習を通して現実に直面し、それまで漠然としていた自分の将来に向き合い、揺らぎや不安に直面する。それゆえ、実習を経たなお自立的かつ積極的に就職活動に向かう姿勢を養うためには、実習後は無論のこと、実習前においても、自身のキャリアデザインを具体化するための支援、及び、就職活動の実際を知るための教育が必要であろう。

また、内定を得るために行ったことでは、「インターンシップ・ボランティア・見学に参加した」（68.8%）、「自主的に見学に行った」（68.4%）など、直接現場に足を運んだ割合は高かったが、「自主的に職員に会いに行った」割合が27.8%と低い結果であった。「パンフレットやホームページを読み込んだ」り、「理念、仕事内容、就業環境について理解」することが、前述の行動より高い割合を示したが、このように机上で情報を得ることと並行し、特に保育者を目指す学生については、学生自身が保育者として働くことに対するイメージを具体的に考えることができるよう、実習以外にも積極的に現場経験を積ませるよう支援することが重要である。このことは、保育職を辞した者も含め、現場の職員からよく耳にすることであるが、短期大学保育学科卒業生を対象に就職動機と職場継続の関係に関する調査を行った大村（2010：118）も、職場を継続している者は、就職時に保育職に対し、現実から離れた予想や理想を抱かなかつた分、就職した職場の状況を受け入れ、柔軟に対応し、職場を変更するに至らなかったと考えている。職場に定着し、早期離職の問題を回避するためには、見学だけでなく実際にボランティアを行い、現場の中に身を置くことが必要である。その際は、まさに実習のように実際にクラスの中に入り、保育者ならびに子どもたちと一緒に保育の日常を過ごし、一日の流れに自らも身を置きながら、その現場の風土・方針・価値・個人・組織などについて多角的に検証していくことが望ましい。そのため、1日程度の実践参加ではなく、願わくは長期または継続的に保育参画しながら、例えば各クラス別・保育者別に比較検討し、組織としての理念と実践の一致性や一体性を評価していくことなども必要であろう。

加えて、このような保育参画を通して、その現場の魅力だけでなく、就職後に想定される困難さや課題についても体感を通して事前に認識し、近未来の勤務実態への見通しを一定程度もった上で、その後の就職活動を進めて行く必要がある。なお、この場合、川上ら（2015：350-3）の試みのように、現在保育者として勤務する卒業生とのピアサポートを実施し、現実的な情報を

入手することで、業界分析、就職先分析を行うことも、有用な手段といえるであろう。

続いて、就職先を選ぶにあたり重視したことでは、「自分のやりたい仕事ができること」、「雇用が安定していること」、「福利厚生が充実していること」、「人間関係がよいこと」、「専門知識や特技を活かせること」、「経営理念・ビジョン・仕事内容」の項目について、「非常に重視した」割合が比較的高かった。この中で、自分が身につけている「専門知識や特技」は、大学の成績、評価等である程度客観的に自覚できることであり、「経営理念・ビジョン」はホームページなどで比較的容易に情報収集できる。しかし、「やりたい仕事」、「安定」、「充実」、「人間関係の良さ」、「仕事内容」については、学生がどれだけ明確に思い描くことができているか、また、それを自分の言葉で説明できるかということについては、課題が多いと考えられる。具体的には、入学時に漠然と抱いている「子どもにかかわる仕事」というイメージが、保育に係る授業や実習を通して具現化されなければならないが、現実的には、就職活動の段階においても「やりたい仕事」とは何かを具体的に突き詰めると、答えに窮する学生が少なくない。また例えば、「福利厚生が充実していること」にしても、「充実」とはどの程度のことを指すのか、具体的に望むものが見えておらず、論理性のない回答、すなわち、具体的な将来ビジョンを持たないまま、イメージや人から聞いた話しをもとに根拠に乏しいステレオタイプの思考に落ち着いてしまっていることも少なくない。これらのことから、「やりたい」、「充実」などといった曖昧な部分について、その中身を学生自身が自分のケースに照らし合わせて具体的に考えられるように指導をしていく必要があるだろう。そのためには、今後は、たとえば学生の「やりたい仕事」を言語化させ、その妥当性や現実性などを点検評価しつつ明瞭化と深化を図る指導プログラムや、福利厚生・待遇等の労務諸条件に関する基礎的事項の理解のうえにそれらの実際を学生にリサーチとシェアを図る指導プログラムなどを開発する必要があるだろう。

他方、「全く重視しなかった」項目のうち、割合が高かったものの中に、「転勤がないこと」「昇進の将来性があること」、「労働時間や通勤時間が短いこと」「能力開発の機会が充実していること」があげられていた。これらは、保育者として自ら成長し続けるモチベーションを維持することや、結婚、出産などのライフイベントを見越しながら保育者という仕事を長く続ける上で、非常に関連性の高い項目だと思われる。しかし、その関連性、重要性に対する認識が乏しいことから、就職活動においては「卒業してすぐどこに勤めるか」という「目先の行き先」に意識が集中し、就職した後の現実生活、とりわけ長く勤めていく上で生じる困難や、年齢や結婚、出産などのライフスタイルの変化までを見越したキャリア選択にはなっていないということが言える。そのため、今後は長期の人生設計や様々なシミュレーションを基にしたキャリアイメージの形成を支援する教育が望まれるであろう。自ら成長し続けながら保育を現場で探求し続ける質の高い、息の長い人材を送り出すために、自ら「選択」できること、そのための目や力を養うことが重要である。そのためには、学生自ら現場に足を運び、現任保育者から見て、聞いて学び、得られた情報の中から適切に取捨選択し、曖昧さを払拭しながら自分なりの将来的なビジョンを明確化、言語化で

きる能力の涵養が求められる。

今後の課題

本研究においては、卒業生の現況や就職活動に関する動向について、基礎的データを基にした検討であったため、離職理由や転職理由については実態を具体的に把握できていない。しかし、卒業生の現在の姿やキャリア形成の状況を把握することで、保育者の専門性や責務の点からも、在学中はもとより、卒業後をも踏まえたキャリア教育の重要性が明らかになった。先の理由をはじめ、卒業生の動向を質的にも把握した上で、就職活動状況や、本学保育士・幼稚園課程において取り組んでいるキャリア教育との関連性を比較、検討し、具体的な指導プログラムを開発することで、自身のキャリア、ライフプランを考え設計できる能力を養うためのキャリア教育を展開していくことが、今後の課題である。

役割分担等

本調査は教育プログラム作成のための一環である。そのため、教育に関わる教職員で協議の上、進めてきている。論文執筆にあたっては全体総括を高野が行った。調査に際し、アンケート項目作成は全員で協議の上行い、配布・回収等の実施及び集計・分析は主に利根川、日野が、考察は主に和田が、それぞれ分担・担当した。

謝辞

本研究は平成28年度東北福祉大学特別研究助成を受けて行った。また、本研究にご協力頂いた東北福祉大学准教授君島昌志先生に感謝の意を表する。

文献

- 遠藤知里, 竹石聖子, 鈴木久美子, 加藤光良 (2012) 「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ: 新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して」『常葉学園短期大学紀要』43, 155-166.
- 川上輝昭, 吉田 文 (2015) 「保育職を希望する学生への就職支援—ピアサポートの試みを通して—」『名古屋女子大学紀要』61, 345-354.
- 厚生労働省職業安定局 (2015) 「一般職業紹介状況」(職業安定業務統計)
- 金 俊華, 林 幸治, 緒方章嗣 (2008) 「保育士養成校におけるキャリア教育—適性検査と就職動向との関連について—」『近畿大学九州短期大学研究紀要』38, 39-47.
- 森本美佐, 林 悠子, 東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」『奈良文化女子

- 短期大学紀要』44, 101-109.
- 内藤裕子 (2007) 「聖園学園短期大学における就職支援について」『聖園学園短期大学 研究紀要』37, 39-48.
- 大村 壮 (2010) 「保育者の職場変更に関する研究：就労働機、職場満足との関連」『常葉学園短期大学紀要』41, 113-120.
- 小川千晴 (2015) 「新任保育者の早期離職の要因金—俊華卒業生を対象とした意識調査から—」『聖クリストファー大学社会福祉学部紀要』13, 103-114.
- 坪井敏純 (2015) 「幼稚園教育実習の実態とキャリア教育の検討」『鹿児島女子短期大学紀要』50, 67-76.
- 坪井敏純 (2017) 「キャリア形成に及ぼす保育実習体験と就職支援の課題」『鹿児島女子短期大学紀要』52, 97-102.
- 内田豊海, 松崎康弘 (2016) 「保育・教育現場における早期離職の原因とその後—短大卒業生の事例をもとに—」『南九州地域科学研究所報』32, 17-23.