

保育者の早期離職に関する考察 —養成教育との接続の課題—

A Study on the Early Retirement of Kindergarten and Nursery School Teachers:
The Problem of Articulation from Kindergarten and Nursery School Teacher Education

濱名 陽子*

Yoko HAMANA

抄 録

本稿は、現在社会問題となっている保育者の早期離職問題を、養成教育との接続の観点から考察することを目的とする。保育者の早期離職の理由に関する先行研究を整理すると、保育の力量や専門性の問題というよりは、職場の人間関係や管理職との関係、また職場の文化への適応におけるつまずきが多く見られる。保育者に求められる資質能力に関して国などがスタンダードを出しているが、養成教育では、保育技術や子どもに対応する力といった専門性の向上の前に、いわゆる社会人基礎力にあたる力の養成を重視する必要があるといえる。

はじめに

2013（平成 25）年度の文部科学省の「学校教員統計調査」をみると、幼稚園教員の平均勤続年数は、公立では 15 年（男性 13.2 年、女性 15.1 年）、私立では 9.2 年（男性 18.4 年、女性 8.5 年）で、平均すると 10.3 年（男性 17.7 年、女性 9.8 年）となっている。教員構成では、勤続年数 5 年未満の教員の比率が、私立幼稚園では 47.9%と約半数を占めているのが現状（国立は 18.3%、公立は 30.6%）であり、幼稚園教員とくに私立幼稚園教員の勤続年数の短さがみてとれる。また 2012（平成 24）年度中に離職した教員の平均年齢は、幼稚園教員が 32.8 歳であり、小学校教員の 54.3 歳、中学校教員の 51.8 歳、高等学校教員の 51.9 歳に比べて低い。離職者に占める 25 歳未満の比率、いわゆる早期離職者の比率では、小学校教員が 1.9%、中学校教員が 3.3%、高等学校教員が 3.6%であるのに対し、幼稚園教員は 25.3%を占めるという結果もみられ、早期離職者の多さが指摘できる。¹⁾

保育士については、全国保育士養成協議会の専門委員会が、2009（平成 21）年に実施した「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」によると、卒業時に保育職に就職した者の中で、調査時点でも保育職に勤務している 2 年目回答者は 93.5%だが、卒業後同じ職場で継続して働いている者は 2 年目回答者でも 76%であるという結果であった。2 年目回答者に限らず保育職退職者全体の結果としては、最初の就職先の勤続年数は平均 2 年 8 か月、退職する時期は

＊関西国際大学教育学部 教育総合研究所学内研究員

就職後2年以内が4割近くにのぼっていることも示されている。²⁾

また2008（平成20）年に、全国社会福祉協議会の社会福祉制度・予算対策委員会施設部会が出した報告書「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査」によると、施設部会の構成団体の会員法人が設置する保育園を、調査時より過去1年間に退職した職員の24.4%が20歳から25歳、30.7%が25歳から30歳で、退職者の平均年齢は32.7歳となっており、福祉分野の他の従事事業に比べて保育園の退職者の平均年齢が最も低くなっている。³⁾

このような状況のなかで、厚生労働省は2013（平成25）年に「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を公表し、その具体的施策として、新人保育士を対象とした離職防止のための研修の実施をあげており、早期離職がいかに喫緊の課題となっているかがうかがえる。

本稿では、保育者の早期離職や勤続年数の問題を概観し、その理由に関する先行研究を整理することにより、養成教育との接続の点でどこに問題があるのか、保育者の資質能力に関して国などが出しているスタンダードのうち、どこにとくに注力していく必要があるのかを検討する。なお本稿では、「保育者」という言葉を、幼稚園教諭と保育士の双方を含めて使用する。

1 社会が求める仕事をする能力

近年、社会で仕事をするための能力について、国がいくつかの提案を示している。そのひとつが2003（平成15）年に市川伸一東京大学教授を座長に内閣府が設置した、人間力戦略研究会の報告書『人間力戦略研究会報告書』で示された「人間力」という言葉である。ここでは人間力を「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義した上で、①知的能力的要素、②社会・対人関係力的要素、③自己制御的要素を総合的にバランス良く高めることが人間力を高めることであるとした。そして人間力は、それを発揮する活動に着目すれば、「職業生活面」、「市民生活面」、「文化生活面」に分類されると指摘している。⁴⁾

また経済産業省は2006（平成18）年に、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を「社会人基礎力」として定義づけている。それは図1で示すように、3つの能力と12の能力要素からなっている。また経済産業省では、企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」や「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していく必要があるとし、能力の全体像を、図2のように示している。

<3つの能力／12の能力要素>

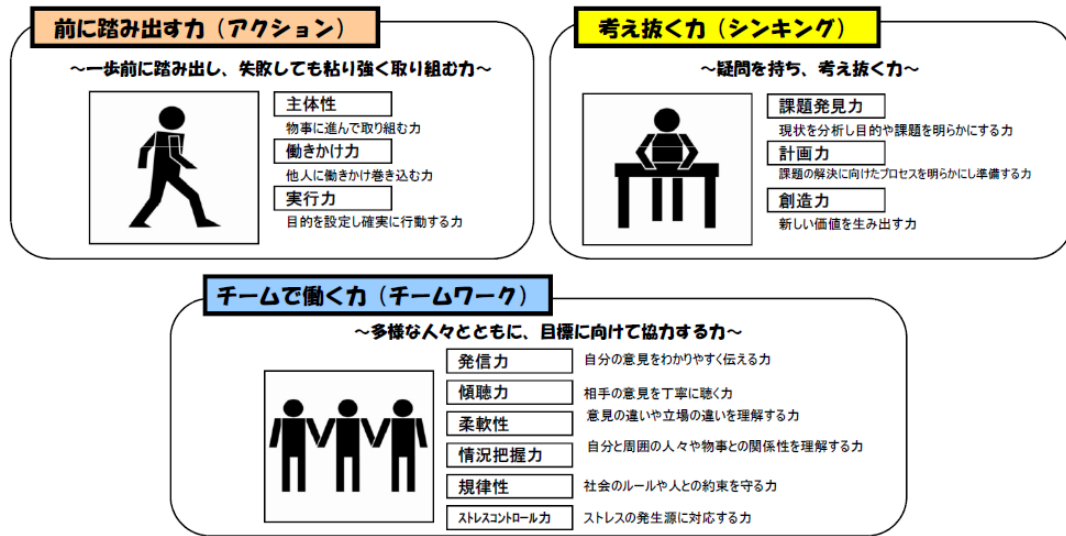


図1 社会人基礎力の内容

出所：経済産業省ホームページ中の「社会人基礎力」⁵⁾

<能力の全体像>

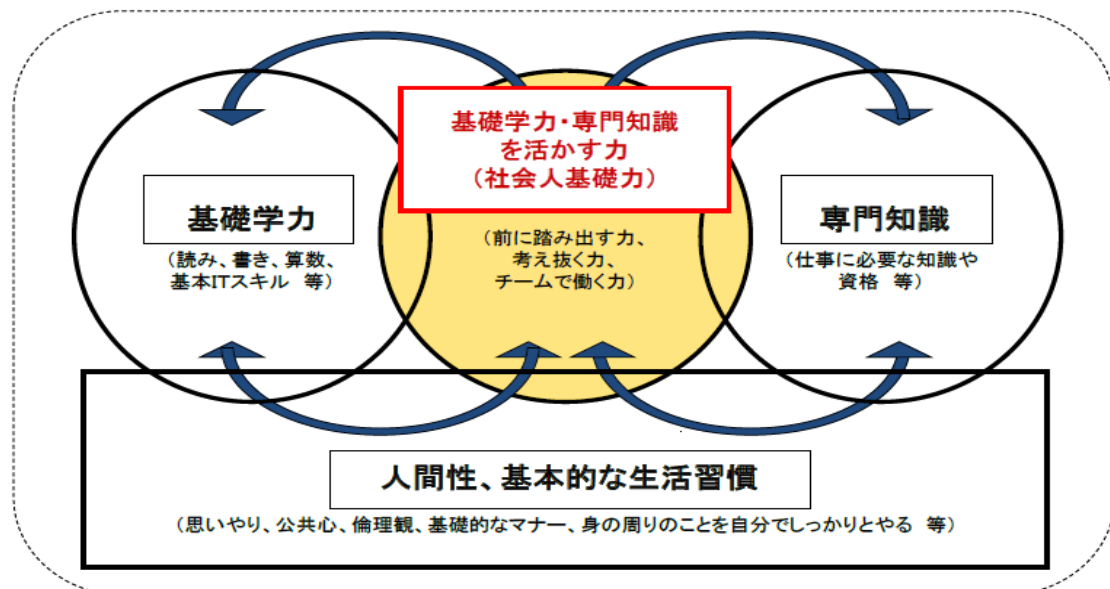


図2 仕事をするための能力の全体像

出所：経済産業省ホームページ中の「社会人基礎力」⁶⁾

さらに厚生労働省は同年、「若年者の就職能力に関する実態調査」を実施しており、その結果によると、企業が採用時に重視する能力は上位より「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」

「積極性・外向性」「資格取得」「行動力・実行力」「ビジネスマナー」となっている。企業規模別にみると、従業員数 100 人以上の企業は、100 人未満の企業に比べて「積極性・外向性」「ビジネスマナー」「職業意識・勤労観」「柔軟性・環境適応力」「クラブ・サークル活動」「問題発見力」を採用時に重視する比率が高くなっている。100 人未満の企業のほうが重視する比率が高い項目は、「責任感」だけであり、企業規模の大きい企業のほうが採用時に求める能力が高いことがわかる。⁷⁾

この調査結果をもとに、厚生労働省は、企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力を、「就職基礎能力」として下記のように提示している。

表 1 就職基礎能力の内容

能 力	要 素
コミュニケーション能力	意思疎通 協調性 自己表現力
職業人意識	責任感 向上心・探究心 職業意識・勤労観
基礎学力	読み書き 計算・数学的思考 社会人常識
ビジネスマナー	基本的なマナー
資格取得	情報技術関係 経理・財務関係 語学力関係

出所：厚生労働省 「若年者の就職能力に関する実態調査」結果⁸⁾ より作成

以上のような考え方は、現実の社会で生き、社会をつくる人間が有する資質・能力という観点や職業などで求められる能力という観点などから提案されているものであり、社会でどのような仕事をするとともに共通に必要とされる要素が多く含まれている。

2 知識基盤社会において学校教育が育てるべき能力とキャリア教育

子どもたちを社会に送り出す学校教育の側が、どのような能力を育てることが求められるかということについては、周知のように、OECD が「知識基盤社会」の時代を担う子どもたちに必要な能力を、「主要能力（キーコンピテンシー）」として定義づけ、国際的な学力調査である PISA において能力の一部について調査を行っている。PISA 調査は、義務教育修了段階の 15 歳児が持っている

知識や技能を、実生活の様々な場面でどれだけ活用できるかをみるもので、特定の学校カリキュラムをどれだけ習得しているかをみるものではなく、そこで測ろうとしている能力は、思考プロセスの習得、概念の理解、及び各分野の様々な状況でそれらを生かす力である。この主要能力（キーコンピテンシー）で想定されている個人と社会との相互関係、自己と他者との相互関係、個人の自律性や主体性といった観点は、知識基盤社会にあって学校教育が育てるべき能力を考える際に重要である。

ひるがえって実際の日本の状況をみるに、15歳から24歳までの若年者の完全失業率や非正規雇用の多さ、また離職率の高さといった問題があり、「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていない、あるいは「社会的・職業的自立」に向けて様々な課題が見られる。このような社会状況から、2011（平成23）年1月に、中央教育審議会答申「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」が出され、幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進が提言された。「キャリア教育」ということば自体は、すでに1999（平成11）年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」において登場していたが、2011年の答申では、「キャリア教育」を「職業教育」と区別して明確に定義し、またキャリア教育と職業教育の方向性を考える上での重要な視点として、①仕事をするものの意義や、幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導を行うことと、②社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力を明確化する、ことをあげている。

社会的・職業的自律、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力は、人の生得的な力ではなく、義務教育から高等教育までの学校教育において育成できる力であるという前提のものとし、この力として、次の図を示している。

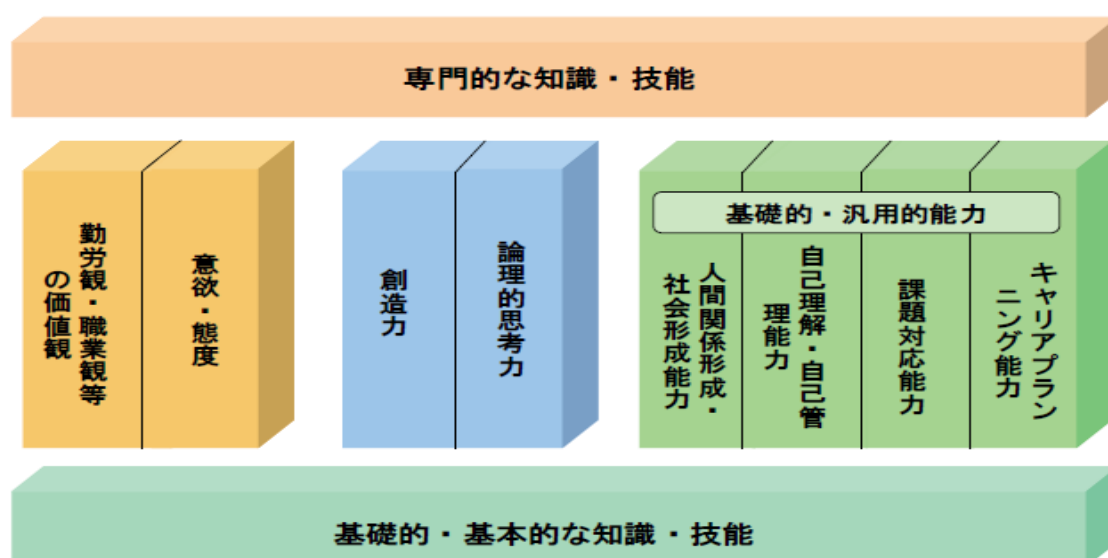


図3 「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素

出所：中央教育審議会答申「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」附属資料⁹⁾

3 保育者に必要な資質

3. 1 幼稚園教員の養成に対する国のスタンダード

仕事をするための能力のとらえ方は、幼児教育の分野ではどのように措定されているのであろうか。

教員に求められる資質能力に関して国がその重要性を指摘し、その内容に言及したのは、1987（昭和62）年に出された教育職員養成審議会答申「教員の資質能力の向上方策等について」¹⁰⁾にはじまる。そこでは、「学校教育の直接の担い手である教員の活動は、人間の心身の発達にかかわるものであり、幼児・児童・生徒の人格形成に大きな影響を及ぼすものである。このような専門職としての教員の職責にかんがみ、教員については、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、幼児・児童・生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基盤とした実践的指導力が必要である」というように、いつの時代にも教員に求められる一般的な資質能力について言及している。

この答申を踏まえて10年後の1997（平成9）年に出された教育職員養成審議会答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第1次答申）」¹¹⁾では、教員の資質能力を、一般に、「専門的職業である『教職』に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」といった意味内容を有するもので、「素質」とは区別され後天的に形成可能なものと解されるとしている。そして、その一般的資質能力を前提としつつ、今日の社会の状況や学校・教員を巡る諸問題を踏まえたとき、今後特に教員に求められる資質能力について検討する必要があるとし、例示として、下記の資質能力をあげている。

地球的視野に立って行動するための資質能力

地球、国家、人間等に関する適切な理解

例：地球観、国家観、人間観、個人と地球や国家の関係についての適切な理解、社会・集団における規範意識

豊かな人間性

例：人間尊重・人権尊重の精神、男女平等の精神、思いやりの心、ボランティア精神

国際社会で必要とされる基本的資質能力

例：考え方や立場の相違を受容し多様な価値観を尊重する態度、国際社会に貢献する態度、自国や地域の歴史・文化を理解し尊重する態度

変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力

課題解決能力等に関わるもの

例：個性、感性、創造力、応用力、論理的思考力、課題解決能力、継続的な自己教育力
人間関係に関わるもの

例：社会性、対人関係能力、コミュニケーション能力、ネットワーキング能力

社会の変化に適応するための知識及び技能

例：自己表現能力（外国語のコミュニケーション能力を含む。）、メディア・リテラシー、基礎的なコンピュータ活用能力

教員の職務から必然的に求められる資質能力

幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解

例：幼児・児童・生徒観、教育観（国家における教育の役割についての理解を含む。）

教職に対する愛着、誇り、一体感

例：教職に対する情熱・使命感、子どもに対する責任感や興味・関心

教科指導、生徒指導等のための知識、技能及び態度

例：教職の意義や教員の役割に関する正確な知識、子どもの個性や課題解決能力を生かす能力、子どもを思いやり感情移入できること、カウンセリング・マインド、困難な事態をうまく処理できる能力、地域・家庭との円滑な関係を構築できる能力

その後幼稚園教員の資質に関しては、文部科学省が2002（平成14）年に、幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書として「幼稚園教員の資質向上について―自ら学ぶ幼稚園教員のために」（報告）¹²⁾を出している。2001（平成13）年に「幼児教育振興プログラム」が策定され、すべての幼稚園教員が適切な時期に必要な研修に参加する機会を充実することが目標に掲げられたが、これまでは幼稚園教員の資質は教員全体の資質向上のなかで論じられることが多かった。そこでこの調査協力者会議では、幼稚園教員やその志願者が、養成から現職段階を通じて自ら資質向上に取り組んでいくために、どのような課題があるか、今後の展望と方策は何かをまとめている。

報告書では、幼稚園教員の資質を、幼児教育に対する情熱と使命感に立脚した、知識や技術、魅力の総体にとらえ、幼稚園教員に求められる専門性のうち重要なものとして、（1）幼児理解・総合的に指導する力、（2）具体的に保育を構想する力、実践力、（3）得意分野の育成、教員集団の一員としての協働性、（4）特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力、（5）小学校や保育所との連携を推進する力、（6）保護者及び地域社会との関係を構築する力、（7）園長など管理職が発揮するリーダーシップ、（8）人権に対する理解の8つをあげている。

さらに、2005（平成17）年に出された中央教育審議会答申「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について（答申）」¹³⁾では、幼稚園等施設における教員等には、まずは幼児一人一人の内面にひそむ芽生えを理解し、その芽を引き出し伸ばすために、幼児の主体的な活動を促す適当な環境を計画的に設定することができる専門的な能力が求められるとしている。そして、とくに今日の幼稚園等施設の教員等に求められる力量として、子どもの育ちをめぐる環境や親の子育て環境などの変化に対応する力、具体的には、幼児の家庭や地域社会における生活の連続性及び発達や学びの連続性を保ちつつ教育を展開する力、特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力、小学校等との連携を推進する力などの総合的な力量をあげ、さらには、子育てに関する保護者

の多様で複雑な悩みを受け止め、適切なアドバイスができる力など、深い専門性も求められているとしている。

いっぽう教員養成全般に関して国は、2006（平成 19）年に出された中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」¹⁴⁾において、今後、教職課程の履修を通じて、教員として最小限必要な資質能力の全体について、確実に身に付けさせるとともに、その資質能力の全体を明示的に確認するため、教職課程の中に、新たな必修科目を設定することが適当であるとし、「教職実践演習」の設置を提言している。「教職実践演習」には、教員として求められる 4 つの事項（1. 使命感や責任感、教育的愛情等に関する事項、2. 社会性や対人関係能力に関する事項、3. 幼児児童生徒理解や学級経営等に関する事項、4. 教科・保育内容等の指導力に関する事項）を含めることが適当であるとしており、この内容が教員に求められる実践的な資質能力であるととらえることができる。

そして 2012（平成 24）年には、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」¹⁵⁾が出され、これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開、学校現場の諸課題への対応を図るためには、社会からの尊敬・信頼を受ける教員、思考力・判断力・表現力等を育成する実践的指導力を有する教員、困難な課題に同僚と協働し、地域と連携して対応する教員が必要であり、また、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠であるとして、「学び続ける教員像」の確立をうたっている。

この答申ではさらに、これからの教員に求められる資質能力として、下記の整理を行っている。

(i) 教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力(使命感や責任感、教育的愛情)

(ii) 専門職としての高度な知識・技能

・教科や教職に関する高度な専門的知識(グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む)

・新たな学びを展開できる実践的指導力(基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的学びなどをデザインできる指導力)

・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力

(iii) 総合的な人間力(豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)

そしてこれらは、それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成されるという指摘もなされている。

3. 2 保育者基礎力の考え方

保育士養成の側面からの保育者として仕事を遂行していく能力については、どのようなことが言われているであろうか。

一般社団法人保育士養成協議会では、2012（平成 24）年度に「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－」という課題研究を設定している。この課題研究は、保育現場と養成施設のそれぞれが、保育者の専門性を知識・技能及び態度の側面からどのようなものとしてとらえているのか、また専門性を評価する際の観点及び専門性を向上させるための手立てをどのようなものとして受け止めているかを明らかにするため、保育所・児童養護施設・乳児院に勤務する保育士、及び養成校教員に対して質問紙調査を実施している。

この課題研究では、＜保育者基礎力＞、＜保育に向かう態度＞、＜専門的知識・技能＞を保育者の専門性を構成する要因ととらえ、保育者の専門性を狭義の専門性（高度な専門的知識・技能）のみではなく、一般的な社会人としての基礎力や態度といったより広義のものとしてとらえている。具体的には、経済産業省が提案した「社会人基礎力」の内容を、保育現場を想定して再解釈し、それらをカテゴリー分類することで、＜保育者基礎力＞に関する質問項目を作成している。¹⁶⁾

このなかの「保育者基礎力」をとらえる質問文としては、下記の 26 の質問文が用意されている。

1. 失敗や反省を次に活かそうとすることができる
2. 諦めずに常に持続して取り組もうとすることができる
3. 心身の健康を維持することができる
4. 謙虚さをもって物事に取り組むことができる
5. 自分の仕事や行為についての責任を果たすことができる
6. 好奇心や探究心をもち、物事にかかわることができる
7. 自分を客観的に見つめ、自己評価を行うことができる
8. 自分に自己課題を設けることができる
9. 常に適切な判断力をもつことができる
10. 周りの人の役にたつために、自分の力を発揮することができる
11. いろいろな角度から物事を考えることができる
12. 子どもや他者に対して寛容さをもって接することができる
13. 何事にも前向きに取り組むことができる
14. 自分自身の感性を高めようとすることができる
15. 常に身だしなみは清潔感があるように心がけることができる
16. 言葉遣いやマナーに配慮して行動することができる
17. 時間や期限を守ることができる
18. 報告・連絡・相談をすることができる

19. 周りの状況に合わせて行動することができる
20. 相手を理解し円滑に物事を進めることができる
21. 相手の持つ力を信じ、頼ることができる
22. 自分の意見を持ち、話し合いの中で発言することができる
23. ていねいにきれいな字を書くことができる
24. 難しい場面であってもユーモアを忘れずに対応することができる
25. 社会情勢に対して関心を持ち、知識を広げようとするすることができる
26. 周りの人に対して適切な感情表現をすることができる

これらの「保育者基礎力」について、「養成校が中心となって育てていく」のか、「保育現場で学びながら育てていく」のかを、保育所、児童養護施設、乳児院等の保育現場で働く保育士(保育者)、認定こども園を含む幼稚園に勤務する幼稚園教諭、さらに養成校教員に対して尋ねた結果をもとに、保育士養成協議会では、「保育者基礎力」はさらに、“社会的マナー”、“仕事に取り組む姿勢”、“社会的態度”、“仕事の遂行力”、“職場の同僚性”に分けることができると分析している。

4 保育者の離職理由

以上のように、教員や保育者に必要とされる資質能力の議論が多く行われているにもかかわらず、「はじめに」で指摘したように、今日の保育者の勤務年数の短さ、早期離職者の多さが社会問題となっている。

幼稚園教員の離職理由については、2013（平成 25）年度の「学校教員統計調査」のなかの「教員異動調査」によると、2012（平成 24）年度中に離職した幼稚園教員のうち 25 歳未満の幼稚園教諭の総数は 2,964 人であり、その理由をみると、「病気のため」が 240 人で、離職理由の 8.1%を占めている。そしてそのうちの 130 人が「精神疾患」となっており、病気による退職のうちの 54.2%を占めている。この精神疾患の病気に占める比率は、25 歳以上 30 歳未満では 46.4%、30 歳以上 35 歳未満では 34.3%、35 歳以上 40 歳未満では 29.2%であり、他の世代に比べて、早期離職者の精神疾患の比率が高くなっている。¹⁷⁾

保育士については、全国保育士養成協議会の専門委員会が、2009（平成 21）年に実施した「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」の結果では、卒業後 2 年目で保育職を退職した人の理由で最も多いのが「職場内の人間関係」で 40.4%となっており、全体の 18.5%と比べ格段に高くなっている。2 年目回答者の 2 番目は「心身の不調」で 33.9%、次が「職場の方針に疑問を感じた」で 29.8%となっている。¹⁸⁾ この結果について林、新井は、早期離職の理由は、子どもや保育実践に直接かかわる新人の力量などが問題ではなく、園内のマネジメントに関わる要因に課題があること示唆されると分析している。¹⁹⁾

静岡県内の私立短期大学に求人票を出している県内幼稚園、保育所、児童福祉施設に対して、加藤、鈴木が実施した「新卒保育者の早期離職に関する実態調査」によると、被調査園である 132 園

を3年未満に退職した者がいる園は49園で37%にのぼっており、その理由として現場の立場からは、「仕事への適性がない」、「健康上の理由（心の問題、精神的な疾病を含む）」が多くあげられていた。「人間関係」の問題は現場があげる理由としては多くなかったが、自由回答では新卒者のコミュニケーション能力や対人関係のスキル不足を問題視する声が多数寄せられた。²⁰⁾

この研究の継続研究として、遠藤、竹石、鈴木、加藤は、同短大を卒業し幼稚園、保育所、児童福祉施設に就職した938名を対象に郵送調査を実施している。回答を得られた181名の結果では、5年目までの退職経験者で退職に際して影響を受けた上位項目は、「職場の方針に疑問を感じたため」、「心身の不調のため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」、「仕事に自信がなくなったため」であった。²¹⁾

また森本、林、奥村は、近畿一円の幼稚園、保育所（園）の管理者または新人教育担当者を対象に郵送によるアンケート調査と、近畿圏内にある短期大学（保育者養成課程）を卒業し、初めて就職した幼稚園や保育所（園）を早期離職した者、および3年以上在籍したが退職に至った者に対し、半構成的個別面接調査を行っている。その結果をみると、受け入れ側の現場へのアンケート調査では、早期退職者の退職理由として、「精神的な体調不良」「進路変更」が多くあげられており、そこに至った原因としては、「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」が多かった。面接調査では、対象者の3名とも職場での人間関係に悩み、そのうちの2名が体調不良を起こしていたという結果が出ている。²²⁾

次に関東のある県で、保育者になって3ヶ月を経過した496人に対し、質問紙調査を行った水野、徳田は、新任保育者が、保育技術の未熟さ、園長や先輩保育者との関係、保護者との関係、子どもとの関係においてさまざまな悩みを抱えており、とくに園長や先輩保育者との関係における悩みが職場の適応に影響を与えていることを指摘している。²³⁾

さらに傳馬、中西は、短期大学を卒業して保育者になって3年目に入り、離職を考えている一人の卒業生に半構造化インタビューを実施し、離職へのプロセスを描き出している。離職という選択に至るプロセスをTEM（複線径路・等至性モデル）の手法を用いて分析すると、選択の分岐点に選択を後押しする社会的ガイドと呼ばれるものとして、園長や副園長といった管理職の存在が大きいことを明らかにしている。²⁴⁾

このように保育者の離職理由に関するこれまでの研究をみると、とくに5年以内という早期に離職する理由には、保育実践の力量といった問題よりも、職場の人間関係や管理職との関係、また職場の文化への適応におけるつまずきという特徴があることがわかる。早期離職の原因は、もちろん職場の問題も指摘できるが、卒業後間もないことを考えると、養成教育との接続が課題であることが示唆される。

5 養成教育から保育現場への接続の問題

近年日本では、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を特定し、その力を学校教育で育成することが意識されるようになってきており、保育者養成の分野にお

いても、保育者に求められる資質能力のスタンダードに関する議論が活発に行われるようになっていくことが確認できた。しかし現実には、保育現場では早期離職者の多さ、勤続年数の短さという状況が起きており、保育者に求められる資質能力の育成がうまくいっていない、とくに早期離職という状況から考えると、養成教育から保育現場への接続がうまくいっていない状況にあると言わざるをえないのである。

さらに接続のとくにどこに問題があるかについては、保育者としての専門的な力量の形成よりも、園内での人間関係とりわけ管理職や先輩保育者との関係の構築、また職場の文化への適応という面でのつまずきが、接続をうまくいかなくさせているということがみてとれた。

この問題を解決していくための方策として、現在養成教育側の試みとしては、カリキュラムのなかにコミュニケーション・スキルの向上をテーマとした演習を取り入れる取り組みや²⁵⁾、既存の科目の授業のスタイルを社会的スキルアップのトレーニングになるように変えていく提案もなされている。²⁶⁾

教員の資質能力に関する最も新しい国のスタンダードである、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」（平成24年）では、これからの教員に求められる資質能力として、1）教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）、2）専門職としての高度な知識・技能とならんで、3）総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）があげていた。また保育養成協議会が提唱する保育者基礎力には、「周りの人に対して適切な感情表現をすることができる」「報告・連絡・相談をすることができる」「自分の意見をもち、話し合いの中で発言をすることができる」という項目が、“社会的態度”としてくくられており、これは幼稚園教員に必要な「総合的な人間力」のなかの、とくにコミュニケーション力、同僚とチームで対応する力に対応する。

養成教育から現場への円滑な移行を促進するためには、この「総合的な人間力」を養成教育のなかでいかに高めていくかがひときわ重要となっていると考えられる。保育技術や子どもに対応する力といった専門性の向上の前に、いわゆる社会人基礎力にあたる力をどのように育てていくかが養成教育に求められているといえる。

しかし今日保育者養成に関する議論は、ますます専門性をいかに高めるか、いかにして質の高い保育者を養成するかという傾向が強まっているように思われる。新卒者が現場でつまずく要因を考慮すると、今日養成教育に求められるのは、専門職である前に一人の社会人として社会に出ている基礎的な力の養成であると考えられ、保育者の養成教育をキャリア教育という観点から再構築することが必要であると考ええる。

注

1) 文部科学省「平成25年度 学校教員統計調査」

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001016172>

2) 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会『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報告書Ⅰ』（保育士養成資料集第50号）2009年

3) 全国社会福祉協議会社会福祉制度・予算対策委員会 施設部会「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」2008年

<http://www.keieikyo.gr.jp/data/jinzai3.pdf>

4) 人間力戦略研究会「人間力戦略研究会報国書 若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」 2003年

<http://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf>

5) 経済産業省 ホームページ 「社会人基礎力」

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

6) 経済産業省 ホームページ 「社会人基礎力」

<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

7) 厚生労働省ホームページ 「若年者の就職能力に関する実態調査」結果

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3.html>

8) 厚生労働省ホームページ 「若年者の就職能力に関する実態調査」結果

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0129-3.html>

9) 中央教育審議会答申「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」附属資料

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/01/31/1301878_2_1.pdf

10) 教育職員養成審議会答申「教員の資質能力の向上方策等について」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315356.htm

11) 教育職員養成審議会答申「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について（第1次答申）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_shokuin_index/toushin/1315369.htm

12) 文部科学省「幼稚園教員の資質向上について－自ら学ぶ幼稚園教員のために」（報告）

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/019/toushin/020602.htm

13) 中央教育審議会答申「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について（答申）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013102.htm

14) 中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1212707.htm

15) 中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm

16) 一般社団法人全国保育士養成協議会『平成25年度専門委員会課題研究報告書 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と専門性向上のための取り

組み一』 2014 年

17) 文部科学省「平成 25 年度 学校教員統計調査」

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001016172>

18) 一般社団法人全国保育士養成協議会専門委員会『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報告書 I』（保育士養成資料集第 50 号）2009 年

19) 林 牧子、新井美保子「学生から保育者への移行期支援ー若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐためにー」『愛知教育大学 幼児教育研究』第 17 号、2013 年

20) 加藤光良、鈴木久美子「新卒保育者の早期離職問題に関する研究 1ー幼稚園・保育所・施設を対象とした調査からー」『常葉学園短期大学紀要』第 42 号、2011 年

21) 遠藤知里、竹石聖子、鈴木久美子、加藤光良「新卒保育者の早期離職問題に関する研究 2ー新卒後 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』第 43 号、2012 年

22) 森本美佐、林 悠子、東村知子「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』第 44 号、2013 年

23) 水野智美、徳田克己「就職後 3 ヶ月の時点における新任保育者の職場適応」『近畿大学臨床心理センター紀要』創刊号、2008 年

24) 傳馬淳一郎、中西さやか「保育者の早期離職に至るプロセスーTEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試みー」『名寄市立大学道北地域研究所年報』第 32 号、2014 年

25) 桑原千明「保育者養成校における演習を通したコミュニケーション・スキルの変化」『関東短期大学紀要』第 56 集、2014 年

26) 善本眞弓、善本 孝「保育学生の社会的スキルー保育学生の特徴と保育者養成に求められる教育ー」『横浜女子短期大学紀要』第 23 号、2008 年

Abstract

The purpose of this paper is to examine the problem of early retirement of kindergarten and nursery school teachers from the view point of articulation from kindergarten and nursery school teacher education. The preceding studies have clarified that the many reasons of early retirements were the failures in adaptation to a relation between the human relations of the workplace and the administrative, and the culture of workplace rather than the ability of the nurture and the problem of specialty.

We can find some national standards about the competencies and abilities to be purchased by kindergarten and nursery school teachers, but it can be said that it's necessary to emphasize education of fundamental competencies for working persons before improvement of nurture skills and specialty.