



Title	保育者としての成長とキャリア形成：「保育者を続けている理由」からの考察
Author(s)	野屋敷，結；川田，学
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要，134，91-116
Issue Date	2019-06-27
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.134.91
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/75114
Type	departmental bulletin paper
File Information	09-1882-1669-134.pdf



保育者としての成長とキャリア形成： 「保育者を続けている理由」からの考察

野屋敷 結*・川 田 学**

【要旨】本研究は、複数の転機を持つ若手から中堅の保育者が、なぜ保育という仕事を続けているのか、そこにどのような価値を見出していることが継続と関わっているのかに焦点を当て、社会的・時間的文脈の中でどのように成長してきたのかを、保育者自身の主観的な語りから明らかにすることを目的とした。4名の保育者にライフライン・インタビュー・メソッドを用いたインタビューを実施し、複線径路・等至性モデル（TEM）による分析を行った。結果、協力者の保育者という生き方を続ける理由には個別性があるが、同時に保育者の継続を支えている共通の契機として、「保育に対する正の感情」「保育者周囲の社会的状況」の2点が見出された。また、協力者には保育者を継続する個別的な理由から繋がったそれぞれ異なるキャリア形成が見出され、働く者としての保育者自身の主観次元に基づいた保育者の成長研究の必要性が示唆された。

【キーワード】保育者、成長プロセス、キャリア形成、ライフライン・インタビュー・メソッド、複線径路・等至性モデル

1. 問題と目的

(1) はじめに

近年、経済の低迷、男女共同参画社会が進行する中、子育ての責任について家庭と公共機関での共有が求められ、子育てが教育問題という範疇にとどまらず、経済的、政治的な問題としての認識が広まっている(香曾我部, 2012)。その変化に伴い現代では、保育者¹に求められる役割が変化してきている。「保育所保育指針解説」においても、子育て家庭に対する支援の必要性の高まりから、保育所の担う子育て支援の役割の重要性が強調され(厚生労働省, 2018)、保育者は、子どもに対する保育だけでなく、保護者に対する支援などの新たな役割を含めた包括的な資質向上が求められている。平成29年度には、保育者の資質・専門性の向上を図るための具体的な施策の一つとして、「保育士等キャリアアップ研修」が創設され、研修機会を充実させることにより職員の専門性を維持・向上させる仕組みの構築が進められてい

* 北海道大学大学院教育学院修士課程修了

** 北海道大学大学院教育学研究院・准教授

1 広義の「保育者」とは、幼稚園教諭、保育所保育士に限らず、保育行為を行う親や全ての幼稚園や保育所等の従事者を包含することであるが、本研究における「保育者」は、幼稚園や保育所等で直接的に子どもの保育に携わる者の総称とする。

る。このように、現代の保育者は常に自己を研鑽し、専門的成長を遂げ続けることが求められる状況にある。

本研究は、複数の転機を持つ若手から中堅の保育者が、なぜ保育という仕事を続けているのか、そこにどのような価値を見出していることが継続と関わっているのかに焦点を当て、社会的・時間的文脈の中でどのように成長してきたのかを、保育者自身の主観的な語りから明らかにすることを目的とする。

(2) 保育者の成長に関する先行研究

保育者が専門的に成長するとはどういうことだろうか。保育者の専門的成長に関する研究は、1990年代から増加してみられるようになった。1989年に幼稚園教育要領が改訂、1990年に保育所保育指針が改定となり、保育者の専門性で最も重視されるのは子ども理解であるとされ、保育者という人そのものの専門的成長をどのように捉えたらよいのかが課題になった。そこで、保育者の専門的な力量が注目されるようになっていった。

この流れを受け、保育者の経験年数に基づく力量のあり方を検討した研究がある程度蓄積された。例えば、高濱（2000）は、経験年数で保育者を初心者、中堅者、経験者に分け、経験年数によって子ども理解の仕方がどのように異なっているかを比較し明らかにした。また、堀（1997）は、経験年数が長くなるに従い、幼児の年齢や個人差、幼児同士の関係性などを念頭に入れ、先を見通してかかわりを行うようになることを示した。このように、主に1990年代に蓄積されてきた保育者の専門的成長に関する研究は、保育者の専門性を客観的に捉えるための指標や目安を探るように、力量形成という観点を中心に展開されており、経験年数を重ねるにつれて保育者としての力量が身に付いていく様子が明らかにされてきた点に特徴がある。しかし、単に経験年数を重ねれば、必ずしも成長できるとは限らない。保育者の成長を経験年数といった客観的かつ一般的な指標に依存するだけでは、保育者一人ひとりの成長過程が見えてこないという課題があった。

2000年代に入ると、保育者がどのように専門性やキャリアを形成してきたのかについて検討した、保育者個人のライフヒストリーやライフコースに関する研究が徐々に目立つようになった。例えば、吉岡（2007）は、いくつかの幼稚園や保育所を転々としながら保育者続けている一人の50代のベテラン女性保育士にライフヒストリー・インタビューを行い、協力者が様々な同僚や子どもと接触し保育観が変容することにより、保育に対する信念が補強、再構成される過程で専門的成長が遂げられてきたことを明らかにした。香曾我部（2012）は、保育研究会の会長や保育所の副所長、所長の経験のある経験年数39年の保育士Aに回顧インタビューを行い、その保育士Aが社会的状況の変化に応じ、様々な経験を通じて困難な状況を乗り越えてきた過程を詳細に示した。これらの事例研究を主とする保育者のライフヒストリー研究では、1990年代に主流であった経験年数のような客観的・一般的指標に基づいた研究からは見えてこない、異動や休職、結婚・出産といった経験を通した保育者それぞれの個性、多様性のある成長が明らかになってくる。

他には、保育者の専門的成長を保育実践の省察から捉える研究が、少ないものの蓄積されつつある。吉村・吉岡・岩上（1997）は、以前の研究では、経験年数が保育者の成長を測る指標とされ、単に経験年数が長くなることがすなわち成長することであると考えられてきたと指摘し、一人ひとりの現時点での経験の質を問う視点から、省察によって実現されうるミ

クロレベルの成長についての実証的な解明が必要だと述べている。そして、保育実践と省察によって実現しうる成長とは、実践と省察の螺旋連続過程を意識的に経験し、問題解決を通じて特定の実践に対し多角的な視点を持つことが可能となることだと結論づけた。

以上のように、保育者の専門的成長に関する研究は、経験年数に基づいた力量形成をテーマとした研究や、保育者のライフヒストリー、省察に着目した研究が進められてきたが、全体的には研究が蓄積されにくく量的に限られている。理由としては、第一に、保育者の早期離職率が高いことが挙げられる。平成25年の調査では、常勤の保育所保育士全体の49.2%と約半分が経験年数8年未満の保育者で占められており、14年以上のベテラン保育者は、27.9%と3割にも満たない（厚生労働省、2015）。そのため、少数を占める僅かな熟達者と、多数を占める大勢の初任者を比較し差があった場合でも、その差が経験年数の違いによるのか、保育者の資質の違いによるのか、確認する方法が無く見極めが難しい（無藤、2009）。第二に、保育職の専門性が一般的にあまり認められていない傾向があることである（岩立・樟本・福田、1998）。第三に、岩立ほか（1998）は保育者のキャリアが「優しさ」や「愛情の深さ」、「勘やコツ」などの感覚的表現を用いて語られてきたことを指摘している。しかし、根本的には、何が保育者の成長を基礎づける本質的な尺度になるのかが定まっていない点が、保育者の専門的成長に関する研究の蓄積を遅らせていると考えられる。

（3）看護研究からの示唆

では、どのような観点から保育者の専門的成長を捉えていくべきだろうか。ここでは、看護師を参照したい。看護師は、保育者と同様に、国家資格化されており、9割以上の就業者が女性である。また、保育者が子どもとその家族を支援することと同様に、看護師は患者とその家族を支援する対人援助職であり、保育者と看護師は共通点が少なくない。看護学は保育学と比較して研究がより蓄積され進展していることから、汐見・木村・篠原・佐藤・木村・岩井・松永・若盛（2012）は保育学のあり方を考える際には看護学が参考になると指摘しており、ここで、看護学研究を参考にする。

看護師の専門的成長に関する研究の中には、看護師の「キャリア・アンカー（Career Anchor）」を検討した研究がある。キャリア・アンカーとは、Schein（1985）が提唱した概念であり、個人がキャリアを選択する際に、自分にとって最も大切に感じ、どうしても犠牲にしたいくない価値観や欲求、動機、能力の組み合わせであり、仕事経験を通じて自覚された職業上の自己概念と説明される。つまり、自身が仕事においてどのような点に最も重きを置いているかを表す概念である。これまでキャリア・アンカーは8つに分類されると考えられており、それらは、特定分野で能力を発揮し、自身の専門性や技術が高まることに幸福を感じる「①専門・職能別コンピタンス」や、集団を統率し、権限を行使することにより組織内で責任ある役割を担うことに幸福を感じる「②全般管理コンピタンス」、組織のルールや規則に縛られず、自分の納得したやり方やペースで仕事を進めることを望む「③自律・独立」、将来予測が可能で、社会的・経済的な安定を得ることを求める「④保障・安定」、完全に自分の努力で創造的に新しい成果を生み出すことに幸福を感じる「⑤起業家的創造性」、社会的意義を感じることに取り組み、世の中を少しでも良くしたいと望む「⑥奉仕・社会貢献」、解決困難に見える問題の解決や手強い相手に打ち勝つことにやりがいを感じる「⑦純粋な挑戦」、自身の仕事も家庭もどちらも大切にしながらそのバランスをはかり、ライフスタイルを整えたいと

考える「⑧生活様式」である (Schein, 1985)。

このScheinのキャリア・アンカーの概念を参考にして看護師のキャリア志向を検討した坂口 (1999) は、看護職のキャリア志向について、「安定性」、「他者への奉仕」、「専門的・職能的能力」、「自律性」、「創造性と企業家精神」の5つの多様なパターンを確認し、更に、それらは経験や年齢と共に「安定性」と「他者への奉仕」のキャリア志向に収斂されていく傾向があることを明らかにした。また、2015年までの看護師のキャリア・アンカーに関する国内文献を整理・検討した研究では、Scheinの説明するキャリア・アンカー8項目のうち、多くの看護師が「生活様式」や「保障・安定」を重視していたが、最終学歴や資格の取得時期がキャリア・アンカーの関連要因となり、それらの個人差が各看護師の持つキャリア・アンカーの違いを生み出す要因となる可能性が示唆された (下川・長家・分島・村田・古島, 2016)。これらの研究から、看護師は仕事に対し、各個人で多様な大切にしたい価値観を持ちながら、全体的傾向では「生活様式」や「保障・安定」を重視する看護師が多いことがわかる。

また、看護師には現在、多様なキャリアパスが用意されている。1990年代までは、人望が厚く優秀な看護師が主任、後に看護師長へと管理職コースに乗っていくことがキャリアパスの典型であったが、現在ではスペシャリストになるコースが増加した (勝原, 2007)。看護師長などの管理職やスペシャリスト以外のキャリアパスには、特定領域の専門を持たずに広く多方面に技能や知識を発揮するジェネラリストや、看護師養成校の教員、大学院に進学し大学院生になる選択肢が考えられる。

したがって、看護師には多様なキャリアパスが存在し、そのうちのどの選択肢をとるかということは、自身の希望によって、ある程度自由にキャリアを組み合わせ、築いていくことができる。すなわち看護師は、多様なキャリアパスが存在する中で、キャリア・アンカー、つまり仕事においてどのような点を大切にしたいかということと、キャリアパスを対応させることができる。つまり、看護師自身が主観的に仕事のどこに価値を置いているかによって、専門性を外的に規定する枠組みのレベルで専門的成長の内実が変わってくる。例えば、救急看護のスペシャリストを目指して認定看護師となり救命救急センターへ異動するか、子育て中のために家庭を優先し夜勤の少ない診療所でジェネラリストとして活躍するかなどによって、身に付く専門性が公的に規定された資格の種類からして全く変わることになる。

(4) 保育者のキャリア形成の特徴と研究上の課題

保育者も看護師と同様に、仕事のどこに価値を置いているかというキャリア・アンカーや、どのように働きたいか、どのような保育者になりたいかということは、個人の志向性やライフイベント等との関係によって異なってくると考えるのが自然である。しかし、看護師に対して保育者は、保育士資格や幼稚園教諭免許などの保育資格の他に専門性を規定する外的な枠組みが無い。つまり、保育者には看護師ほどの多様なキャリアパスの選択肢は無いといえる。加えて、保育所の職位の階段は、一般的に施設長・保育主任・保育士の三段しかなく、また幼稚園のそれは学校教育法によると、設置が義務付けられているのは園長・教頭・幼稚園教諭の三段しか無い。つまり、多数の階段状の職位を持つ職場と比べるとキャリアパスが見えにくい点に保育の大きな特徴がある (石川・小原, 2015)。ここで、看護師自身のキャリア・アンカーが専門性の成長に影響を与えることを考えると、保育者も、自身のキャリア・アンカーがどのようなものかによって、看護師のように外的な枠組みのレベルには表れない

が、保育者としてのキャリアを積み重ねる内的なレベルで、専門的な成長の内実が変わってくる可能性がある。しかし、これまでの研究では、保育者自身のキャリア・アンカーに焦点を当てながら保育者の専門的成長が明らかにされてきたことはほとんどなかった²。その理由には、保育者のキャリアパスは多様ではなくむしろ不明確であることや、保育者の保育実践能力は客観的に測りにくく、何が保育者の成長を基礎づける本質的な尺度になるのかが定まっていないことが挙げられる。そのため、キャリアパスが多様で臨床実践能力を客観的に測りやすい看護師にはキャリア・アンカーを検討する研究が多数あっても、それを保育者にそのまま適用することは難しい。また、キャリア・アンカー自体が元々は一般企業に勤めるビジネスパーソンを対象として想定した概念であることや、Schein自身が米国の心理学者であるため、彼の提唱する8つのキャリア・アンカーは西洋の思想を反映している可能性があることから、社会・文化・歴史的土壌の異なる日本の保育者のキャリア・アンカーを検討した結果が、Scheinによって設定された8つのキャリア・アンカーに収斂されていくとは限らない。しかし、キャリア・アンカー概念における「その人が仕事のどこに価値を置いているか」という主観的観点からキャリア形成を分析しようとするアプローチについては、日本におけるこれまでの保育者の成長研究に見られるような客観的・公的な保育者の成長指標に関する研究とは異なる視座があると考えられる。したがって、保育者の専門的成長についての理解をより深めるためには、保育者のキャリア・アンカー、つまり保育者自身が主観的に仕事のどこに価値を置いているのかに焦点を当てて保育者の成長を検討することが必要であると考ええる。またこのとき、成長は非可逆的時間³の中で生起し、キャリア・アンカーも同一個人の中で永続的に同一とは限らず非可逆的時間の中で変化する可能性があることから、時間的変化を考慮に入れておく必要があると考えられる。

また、先述した保育者個人のライフヒストリー研究では、経験年数が20年以上、40～50代のベテラン保育者を協力者にした研究がほとんどであり（梶田・杉村・後藤・吉田・桐山，1990；香曾我部，2012，2013；吉岡，2007），それらの約半数近くの保育者が、当時の社会背景的に保育者にならざるを得ない状況であったと述べているように、彼・彼女らが保育者になる当時は、性別役割分業意識が強く残っていた時代だと思われる。しかし現代では、性別役割分業意識が比較的薄まり、保育士の国家資格化や保育者養成校といった社会システムが整備され、保育者が自身の人生を考える上で多様な選択肢があると考えられ、若年世代の保育者には、以前とは異なった考え方や変容のプロセスがみられると思われる。

また、足立・柴崎（2010）は保育者の成長に関して、家族や職員など周囲にどのような人

2 平松・横尾（2015）は保育者のキャリア・アンカーについて検討したが、この研究は協力者5名のうち、4名が現役の園長や主幹教諭に加え、元保育者である大学講師、元保育者で現在は他業種の事務職員を含む40～50代のベテラン層、残り1名が2年目の20代幼稚園教諭という構成になっており、この結果を保育者全体に一般化することはできないと考えられる。

3 非可逆的時間（Irreversible Time）という概念は、哲学者ベルクソン（Bergson, 2001）に由来する。時間を人間とは独立するように扱う計測可能な物理的時間のような時間ではなく、生体のライフ（生命・生活・人生）と本質的に関連する単位を持たない時間をベルクソンは「純粹持続」と呼んだ（安田・滑田・福田・サトウ，2015）。ここでは時間について、単位化することなくただ質的に持続しているという特徴を意識するためにこのことばを使用した。

がいるかという人的環境や、園がどのように運営されてどのような勤務システムになっているかという外的環境といった、保育者周囲の社会的状況が大きく関係していることを示した。しかし、保育者の専門的成長について、これまでのほとんどのライフヒストリー研究では、社会的状況についてはライフヒストリーの一部の出来事として扱われているのみで、一連の経験のプロセスは捨象されてきた。保育者の専門的成長を捉えるには、社会的文脈を含めて検討することが必要であると考ええる。

(5) 本研究の目的

以上より、本研究では、複数の転機を持つ若手から中堅の保育者が、なぜ保育という仕事を続けているのか、そこにどのような価値を見出していることが継続と関わっているのかに焦点を当て、社会的・時間的文脈の中でどのように成長してきたのかを、保育者自身の主観的な語りから明らかにすることを目的とする。

複数の転機を持つ保育者の保育者という生き方を続けている理由を焦点にする理由は、転機がありながらも保育者を続けているということは、他の選択肢と天秤にかけ、保育の仕事に何かしらの価値を見出していると考えられるからであり、保育者を続けようか辞めようか考えるところに、その人自身の保育の仕事に対する主観的な価値観が最もよく表れると考えられるからである。

2. 方法

(1) 研究対象の設定について

本研究では、保育者の、多様な選択肢がある中での自身の考え方や変容のプロセスを捉えるために、性別役割分業意識が比較的薄まった現代、そして特に、長年に渡り国内で330校前後であった保育者養成校数が2008年に563校に至るまで毎年のように30校近くの増加を始め(厚生労働省, 2009)、保育士の国家資格化が実現し、保育者になるための社会システムが整備されてきた2000年前後以降に保育者になった20～30代前半の若手から中堅の保育者を研究対象とすることにした。中でも、その保育者自身の保育という仕事に対する主観的な価値観を探るために、自身の仕事について深く考えるきっかけになったであろう転職や結婚などの複数の転機を持つ保育者を対象とした。そして、複数かつ多様な選択肢がある中で、なぜ保育者という生き方を続けているのかを明らかにするために、必ずしもこれまでの勤務先は正規の保育所や幼稚園と限定せず、また、調査を実施する時点で、自身は保育者であるという自覚を持つ保育者を対象とした。

(2) 研究方法

研究協力者

本研究では対象者の中から、該当する保育者A、保育者B、保育者C、保育者Dの計4名へ協力を依頼した。4名の各々の経歴や面接回数、面接時間についてはTable 1に示した。面接回数については、原則1名につき3回を予定していたが、分析を進めた結果、保育者Bの保育の仕事の捉え方が他の3名と異なっていることが明らかになったため、詳細に分析すべく1回追加し、保育者Bのみ計4回の面接回数となった。

Table 1 研究協力者・経歴・面接時間一覧

協力者	経 歴	年代	性別	経験 年数	面接 回数	面接 時間
A	実習先だった保育所に就職し、保育士として3年間勤務した後、他の保育所に転職した。そこで約1年4か月間保育士として勤務した後、退職。約1か月間のアルバイト兼休職期間を経て、他の保育所に保育士として転職し、現在に至る。	20代 後半	女性	4	3	4h 10m
B	約半年のフリーター期間を経て、保育所に就職し、約6年半保育士として勤務。その後1年間、幼稚園で「研修生」として保育に参加する。研修修了後、子育て支援団体の正規職員として約1年半勤務し、後に保育所へ保育士として転職し、現在に至る。	30代 前半	女性	10	4	5h 47m
C	保育者養成校卒業後、通信制の四年制大学教育学部に編入し4年間在籍。その間には環境教育に関するボランティアに参加。大学卒業後、幼稚園に幼稚園教諭として4年間勤務。後、勧誘を受け他の幼稚園に幼稚園教諭として転職し、同時に学童保育事業を立ち上げ、代表就任。現在は学童保育代表、幼稚園教頭、年長クラス担任を兼務。	30代 前半	男性	8	3	4h 22m
D	幼稚園に幼稚園教諭として就職し、約3か月間勤務した後、退職。約4か月間のフリーター期間を経て、保育所に保育士として転職し、約9年5か月間勤務。その間に、結婚・子どもの誕生を経験。その後、勧誘を受け他の保育所に副園長として転職し、1年後、園長に就任。園長を約3年間務めながら現在に至る。	30代 前半	男性	14	3	3h 32m

インタビューの手続き

インタビューには、時間経過が伴うインタビューの心情を捉えるのに有効な「ライフライン・インタビュー・メソッド (Life-line Interview Method：以下LIM)」(Schroots, 1989)を用いた。LIMにおいて、Figure 1のように、横軸は人生におけるある時点からある時点までの経過を表しており、縦軸については目的により、自己認知や満足感、人生の浮き沈みなどの認知や感情の変化を表している。

そこで本研究では、横軸を「保育者養成校を卒業してから現時点までの時間経過」、縦軸を「気分・自尊感情を主観的に評定した値」として設定し、初回はまず協力者の経歴を中心に図を作成しながら、第2回目以降のインタビューで主観的に評定した気分・自尊感情の値とその変化をライフラインとして曲線を記入してもらい、ライフラインの全体図を完成させ、そのライフラインを視覚的な刺激素材として共に見ながら、保育者養成校を卒業してから現在までの保育者の経験や、それに伴う態度、感情などを中心に、成長プロセスについて半構造化個人インタビューを実施した。

半構造化個人インタビューは1名につき、1回に1時間程度、計3回を目安に行い、分析後、更により詳細な分析を行うために1名を選出し、その1名については追加で第4回目のインタビューを約1時間行った。

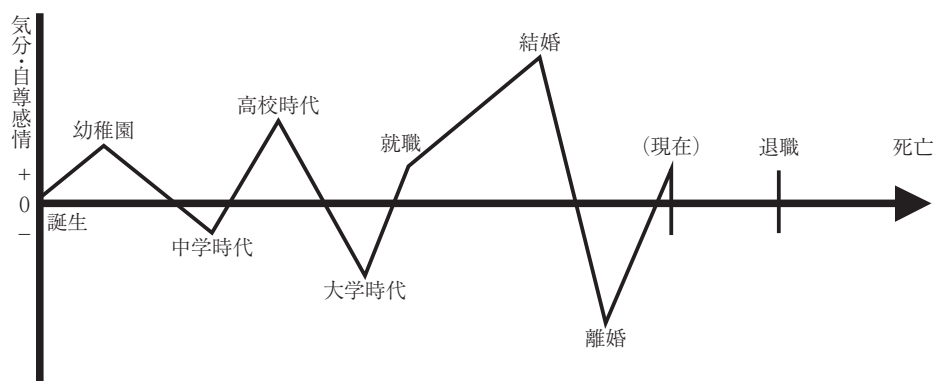


Figure1 ライフラインの例

調査期間

2018年10月17日から2018年11月22日までであった。詳細な内訳としては、4名の初回から第3回目までのインタビュー期間が、2018年10月17日から2018年11月9日まで、そして、保育者Bの第4回目のインタビューの実施日が2018年11月22日であった。

分析方法

本研究では、社会的・時間的な状況を考慮に入れながら保育者が成長する様子を具体的に検討するため、社会的・文化的な文脈と、複数の転機を持つ若手から中堅の保育者の現在までの時間的な変化を捨象することなく、保育者の成長プロセスを明らかにしたいと考えた。そこで、本研究の分析方法として、複線径路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Model: 以下TEM) を採用した。

TEMは、発達心理学や文化心理学的な観点に等至性 (Equifinality) 概念と複線径路 (Trajectory) 概念を取り込もうと Valsiner (2001) によって創案されたモデルであり、人間の成長について、社会的・文化的な文脈と時間的な変化との関係の中で捉え、その多様な径路を分析および記述するための方法論的枠組みである (サトウ・安田・木戸・高田・Valsiner, 2006)。従来心理学において、人間理解は個体主義的な理解にとどまっていたが、近年では人間同士や人間と環境の間にある関係性に着目した多様性から捉えるべきだという主張が広まっており (サトウほか, 2006), TEMが提唱された。TEMは、多くの人が自分や他者の周囲の社会的状況の中で異なった径路を選択し、多様な径路を辿るとしても、類似の結果に至るポイント (等至点: Equifinality Point) があるという考えを基本とする点や、人生径路の多様性・複雑性を重視することで、語りからは得られなかったが、論理上あり得る径路も可視化する点、そして、非可逆的時間 (Irreversible Time) という概念を重視し、人間の発達をダイナミックな視点から捉える点 (安田ほか, 2015) に大きな特徴がある。したがって、TEMの使用により、保育者の思考や感情、行動の社会的・時間的な変化および多様なプロセスを詳細に検討できると考えたため、この手法を採用した。

また、安田ほか (2015) は、経験則から1/4/9の法則を提案しており、1名の話聞いて分析

すれば深みが出る、4名の話进行分析すれば多様性が見える、そして9名の話进行分析すれば径路の類型ができると指摘している。本研究で研究協力者を4名としたのは、現段階では類型化というよりも、より少数の保育者の経験のある程度深く聞き取り、多様性を理解すべきと考えたことによる。

具体的な分析手続き

以下の6つの手順に従って分析を行った。

- ①インタビュー時に協力者に許可を得て録音した言語データを逐語録化する。
 - ②逐語録化した言語データから、保育者養成校を卒業してからこれまでの経験やそれに伴い生起した態度、感情などを、1つの意味のまとまり毎にカードにして切片化する。
 - ③カードを時系列順に並べる。
 - ④ライフラインの上がり下がりなどの変動に合わせてカードの配置を整理する。
 - ⑤Table 2に示したTEM概念、「等至点」「分岐点」「必須通過点」「社会的方向付け」「社会的促進」がそれぞれどのカードに該当するか設定を行い、TEM図を作成する。
 - ⑥研究協力者と共に図を見返しつつ精査し、TEM図を完成させる。
- また、精査では、理論的に存在すると考えられる行動や選択も合わせて検討した。

Table 2 複線径路・等至性モデルの用語

概念用語	意 味
等至点：EFP	多様な経験の径路が一度収束する地点。 等至点を1つのものとして考えるのではなく、意図せぬ研究者の価値づけを未然に防ぐために、等至点と対になるような補集合的な事象を「両極化した等至点（P-EFP）」として合わせて組み入れる。
分岐点：BFP	等至点と対になる概念であり、ある選択によって、各々の行動が多様に分かれていく地点。
必須通過点：OPP	等至点に至るまでに、ほとんどの人が論理的・制度的・慣習的に経験せざるを得ない地点。
社会的方向付け：SD	個人の選択や行動を抑制・阻害し、希望しない選択肢や行動を選択するように作用する、文化的な諸力や環境要因。
社会的促進：SG	個人の選択や行動を補助・援助し、希望する選択肢や行動を選択するように作用する、文化的な諸力や環境要因。

倫理的配慮

本研究では、事前に研究協力者に研究の趣旨を説明し、協力者の同意と許可を得てICレコーダーに録音した。研究の趣旨や目的、研究協力者の個人情報保護、参加と撤回の自由、権利の保障、データの厳重な取扱い、研究成果の公表方法などを文書と口頭で説明し、承諾を得た上で、研究に協力してもらった。また、分析結果のフィードバックを研究協力者に依頼し、修正・撤回を希望する箇所がないか確認するなど配慮した。

3. 結果と考察

ここでは、保育者A、保育者B、保育者C、保育者Dの自身の成長におけるこれまでの経験や、それに伴い生じた態度、感情に関する言語データの分析結果およびその考察を示す。具体的には協力者4名の成長プロセスについて、作成したTEM図上でTEM概念を用いてそれぞれ検討を行った。また、本研究の目的から、各保育者が、保育という仕事に価値を見出しており、それが保育者を続けている理由にあたると考えられる経験や出来事を「等至点（EFP）」として、そしてその等至点に辿り着く径路を選択する転機となったと考えられる経験や出来事を「分岐点（BFP）」として示した。

以下、TEM用語と図式についてFigure 2に示し、各保育者については、保育者AのTEM図をFigure 3に、保育者BのTEM図をFigure 4に、保育者CのTEM図をFigure 5に、そして保育者DのTEM図をFigure 6に示した。また、文中においてTEM用語として使用した言葉については、〈 〉で囲んだ。

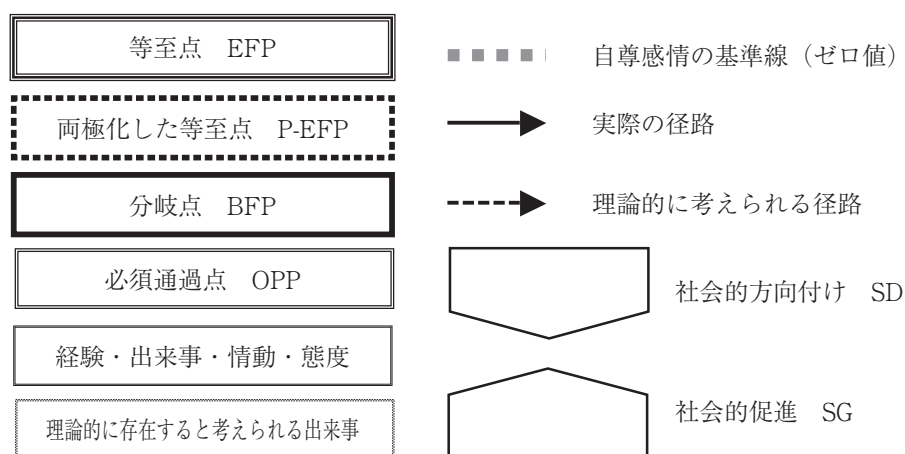
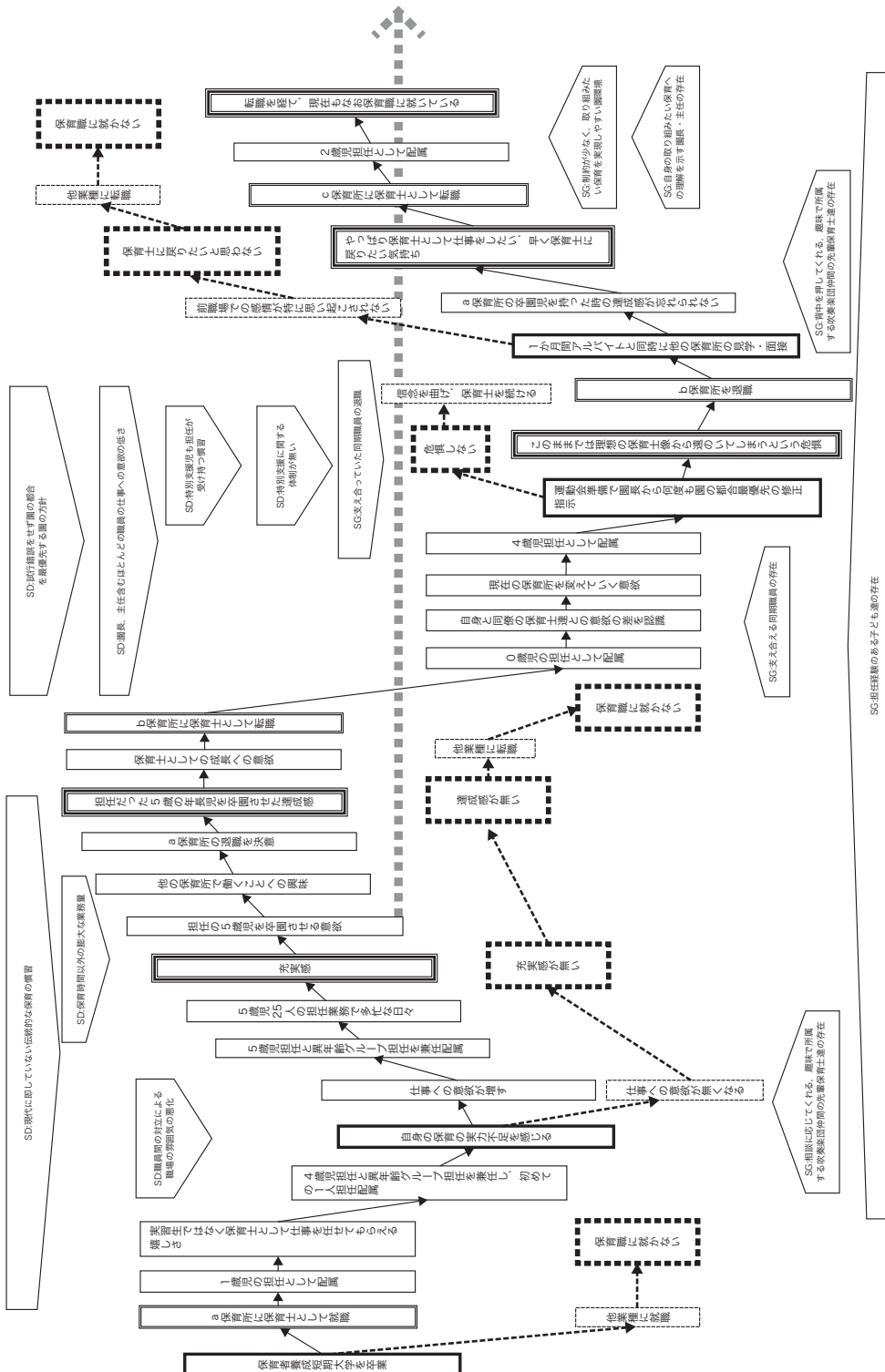
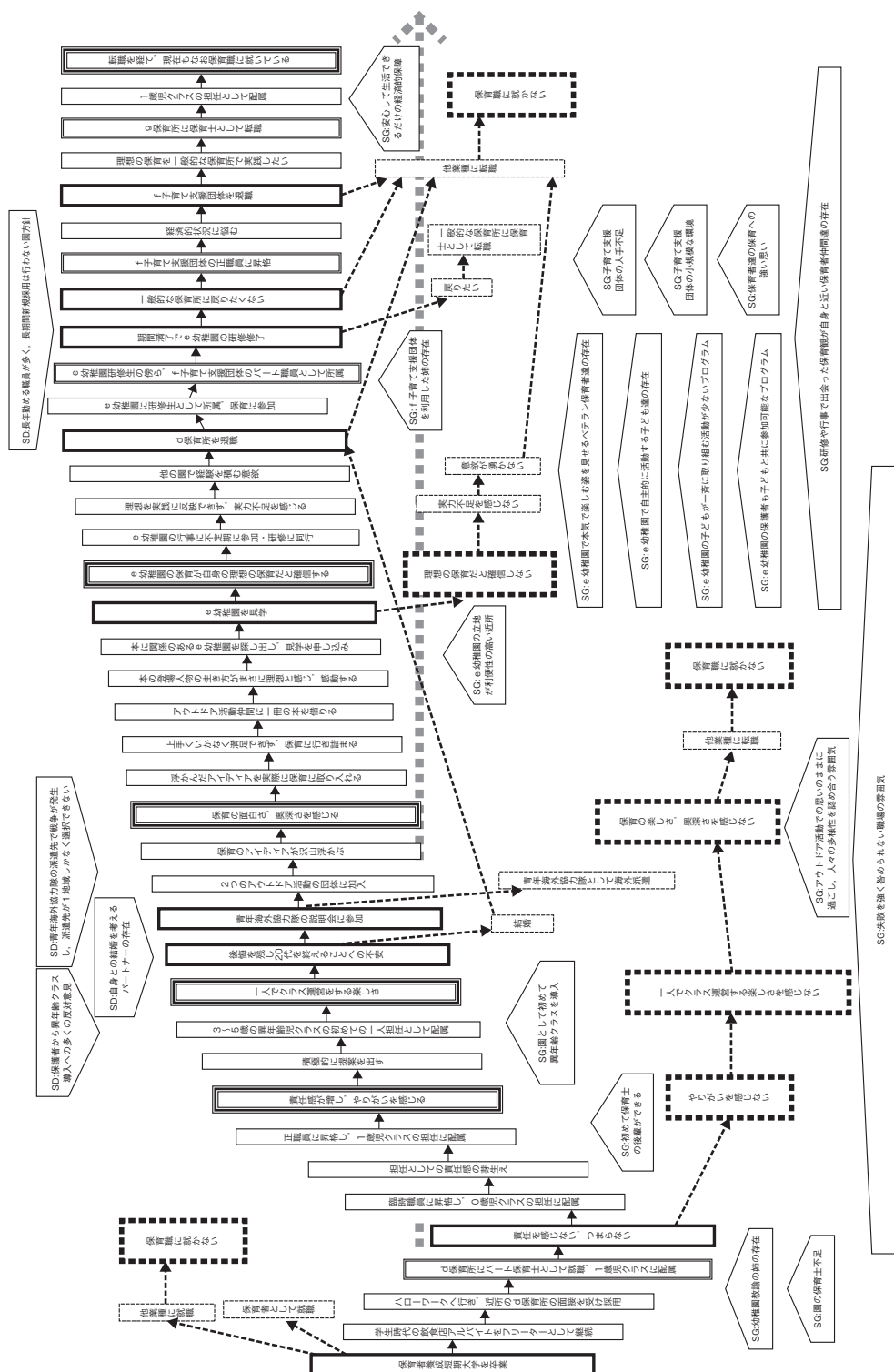


Figure 2 TEM用語と図式





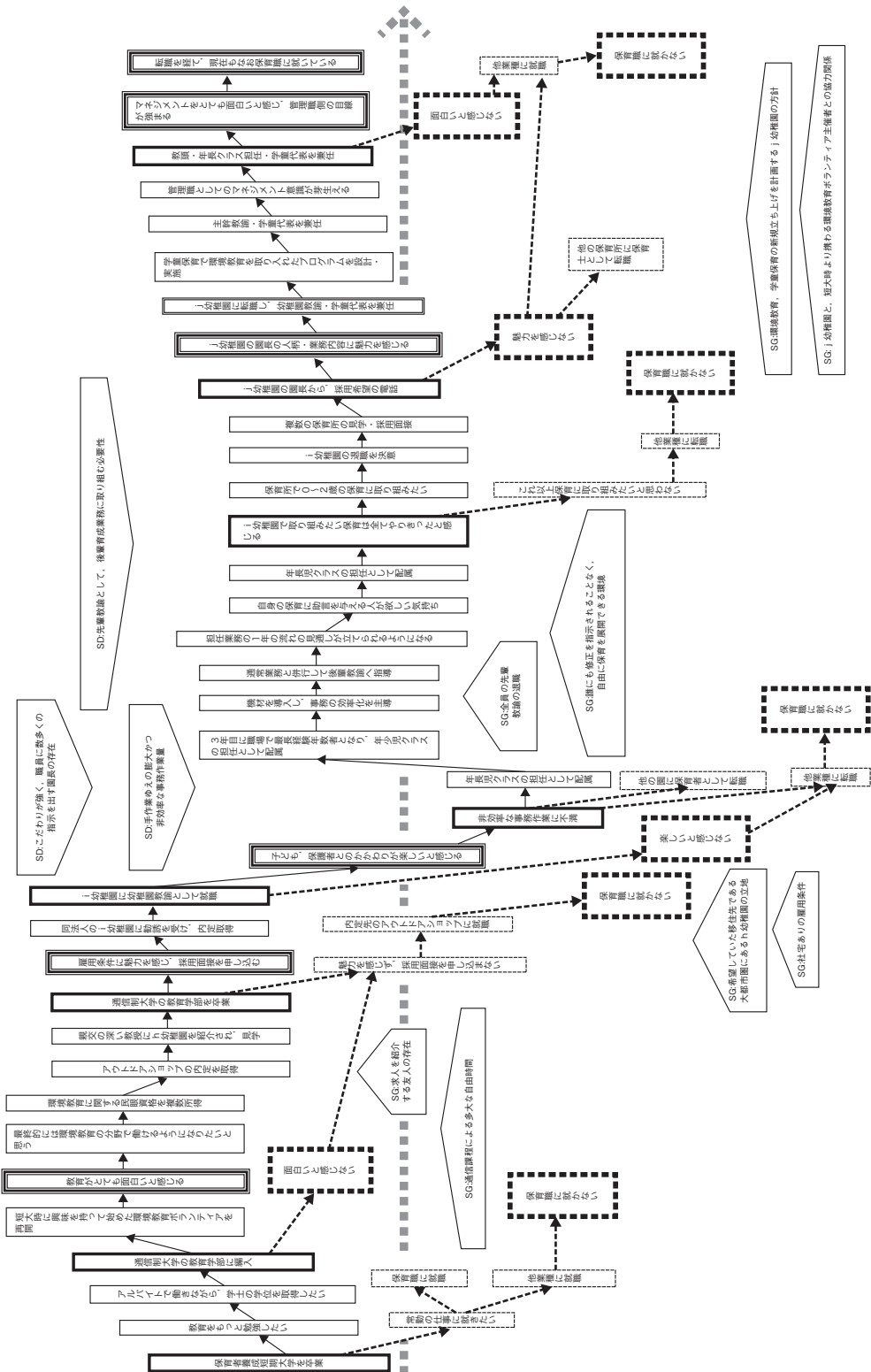


Figure5 保育者CのTEM図

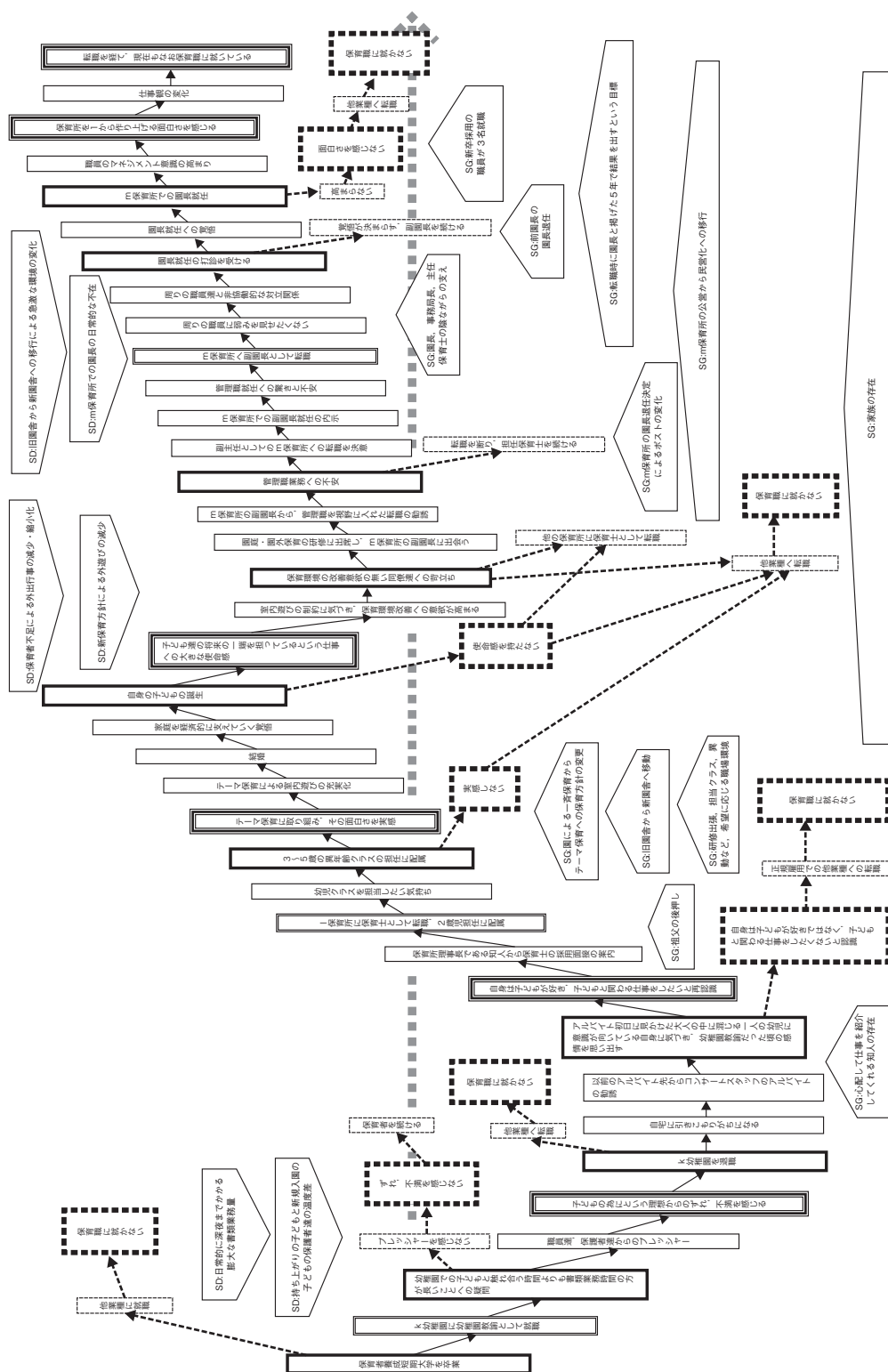


Figure6 保育者DのTEM図

(1) 保育者A (Figure 3)

①ストーリーラインの概要

保育者Aは、〈BFP：保育者養成短期大学を卒業〉後、〈OPP：a保育所に保育士として就職〉した。2年目には、担当年齢が乳児から幼児へ変化したことによる業務内容の違いや複雑さから、〈BFP：自身の保育の実力不足を感じる〉。しかし、〈SG：相談に応じてくれる、趣味で所属する吹奏楽団仲間の先輩保育士達の存在〉に支えられ、〈仕事への意欲が増す〉。3年目には〈5歳児担任と異年齢グループ担任を兼任配属〉され、〈5歳児25人の担任業務で多忙な日々〉であったものの、〈EFP：充実感〉を感じていた。そして、卒園式で〈EFP：担任だった5歳の年長児を卒業させた達成感〉を感じ、〈保育士としての成長への意欲〉を持って、〈OPP：b保育所に保育士として転職〉した。しかし、転職直後から、〈SD：園長、主任含むほとんどの職員の仕事への意欲の低さ〉を認識する。そのような中でも、〈SG：支え合える同期職員〉の存在があり、仕事を続け、2年目には〈4歳児担任として配属〉される。しかし、b保育所には〈SD：試行錯誤をせず園の都合を最優先する園の方針〉があり、保育者Aは〈EFP：このままでは理想の保育士像から遠のいてしまうという危惧〉を覚え、2年目の4か月目で〈OPP：b保育所を退職〉する。後に休職を兼ねて〈BFP：1か月間アルバイトと同時に他の保育所の見学・面接〉へ行くと、〈a保育所の卒園児を持った時の達成感が忘れられず〉、〈EFP：やっぱり保育士として仕事をしたい、早く保育士に戻りたい気持ち〉になった。そこで、〈OPP：c保育所に保育士として転職〉し、〈EFP：転職を経て、現在もなお保育職に就いている〉。

②考察

現在20代後半、経験年数4年の女性保育者Aは、a保育所で実力不足を感じた時や、b保育所で周囲の同僚達との意欲の差を認識した時、b保育所を退職しc保育所へ転職する時に、職場以外で交流できる保育者仲間や、自身と同じく仕事への意欲を持つ同期職員などの社会的環境に支えられることによって、保育職への意欲を保ち、保育士を続けたり、保育士として再就職することができたと考えられる。

保育者Aは、b保育所を退職後もa保育所で卒園児を送り出した達成感が忘れられず保育職に戻ったことから、a保育所で担任を持った25人の5歳児を卒園させた時の達成感が非常に大きく、その達成感を再度体験したいという気持ちが、保育士としての再就職を実現させ、現在も保育者を続けている最大の理由だと考えられる。

そして、保育者としてより成長したいという意欲を持ちb保育所へ転職したことと、c保育所への転職を決意した時に、それまで多忙や園方針などの様々な制約により子ども達のために実現できなかったことがこのc保育所でならば実現できるかもしれないと思ったことから、保育者Aは、保育者を継続していく上で、専門的力量を高め、子ども達のために自身ができることを最大化できている保育者になりたいという思いがある。よって、保育者Aは、理想の保育者像に近づくために、日々実践を積み重ね、キャリアを形成していると考えられる。

(2) 保育者B (Figure 4)

①ストーリーラインの概要

保育者Bは、〈BFP：保育者養成短期大学を卒業〉後、〈学生時代の飲食店のアルバイトを

フリーターとして継続》していた。そして卒業から半年ほど経過し、〈OPP：d保育所にパート保育士として就職、1歳児クラスに配属〉された。初めは非正規雇用であるパート採用だったため、〈BFP：責任を感じない、つまらない〉と感じながら仕事をしていった。しかし、3年目には〈正職員に昇格し、1歳児クラスの担任に配属〉され、また4年目には〈3～5歳の異年齢児クラスの初めての一人担任として配属〉され、〈EFP：一人でクラス運営をする楽しさ〉を感じるようになった。そして20代半ばに差し掛かり、〈2つのアウトドア活動の団体に加入〉した保育者Bは、活動に参加する度に〈保育のアイデアが沢山浮かぶ〉ようになり、次第に〈EFP：保育の面白さ、奥深さを感じる〉ようになった。その後、〈浮かんできたアイデアを実際に保育に取り入れる〉ものの、時々で〈上手くいかなく満足できず、保育に行き詰ま〉った頃、偶然にも〈アウトドア活動仲間に一冊の本を借りる〉。〈本の登場人物の生き方がまさに理想と感じ、感動〉し、即座にその本に関係のある〈BFP：e幼稚園を見学〉した保育者Bは、〈EFP：e幼稚園の保育が自身の理想の保育だと確信する〉。しかし、その〈理想を実践に反映できず、実力不足を感じ〉たため〈BFP：d保育所を退職〉し、〈e幼稚園に研修生として所属、保育に参加〉し、また〈OPP：e幼稚園研修生の傍ら、f子育て支援団体のパート職員として所属〉する。そして、次はこれまでに学んだ〈理想の保育を一般的な保育所で実践したい〉と思い、〈OPP：g保育所に保育士として転職〉し、〈EFP：転職を経て、現在もなお保育職に就いている〉。

②考察

現在30代前半、経験年数10年の女性保育者Bは、保育者養成校卒業後、フリーターを経て、希望しないままd保育所へパート保育士として就職する。当初は、転職活動が面倒だという消極的理由で続けていたが、時間が経過し責任が大きくなるにつれ、職場で自身の居場所を見つけ自信がつき、保育の面白さを徐々に見出したことにより、仕事を継続していった。更に、課外活動仲間に偶然借りた本の中に自身の理想の生き方のモデルを発見し、その本に関連するe幼稚園を実際に見学して理想の保育実践を目の当たりにしたことで、自身の理想の生き方と、面白さを見出しつつあった保育という仕事が自身の中で重なることによって、「子どもも大人も全員が楽しくあるがままに生活することができる寛容なコミュニティ」を作ることを目指して現在まで保育職を継続し、日々実践に取り組んでいる。e幼稚園に研修生として保育に参加する頃、保育者という生き方をライフワークとして一生継続する覚悟が決まり、保育者Bは今後も、このコミュニティが実現することを目指して実践を積んでいくことが推測され、理想の保育実践を追求することを軸としたキャリアが形成されていくと考えられる。

(3) 保育者C (Figure 5)

①ストーリーラインの概要

保育者Cは、〈BFP：保育者養成短期大学を卒業〉後、〈BFP：通信制大学の教育学部に編入〉し、同時に〈短大時に興味を持って始めた環境教育ボランティアを再開〉した。その後、進路に悩みながら〈BFP：通信制大学の教育学部を卒業〉した。h幼稚園の〈EFP：雇用条件に魅力を感じ、採用面接を申し込〉んだ後、同法人であり勧誘を受けた〈BFP：i幼稚園に幼稚園教諭として就職〉した。そこでは、〈EFP：子ども、保護者とのかかわりが楽しいと感じる〉反面、〈BFP：非効率な事務作業に不満〉を感じた。しかし、3年間は同じ職場で仕事を

続けるという決意から仕事を継続する。そして、〈3年目に職場で最長経験年数者となり、年少児クラスの担任として配属〉されたため、〈通常業務と並行して後輩教諭へ指導〉を行い、3年目の終盤には〈担任業務の1年の流れの見通しが立てられるようになる〉。4年目には〈年長児クラスの担任として配属〉され、〈BFP：i幼稚園で取り組みたい保育は全てやりきったと感じ〉、次は〈保育所で0～2歳の保育に取り組みたい〉と思ったため、〈i幼稚園の退職を決意〉する。そして、〈複数の保育所の見学・採用面接〉に丁度取り組んでいた頃、〈BFP：j幼稚園の園長から、採用希望の電話〉がかかってくる。〈EFP：j幼稚園の園長の人柄・業務内容に魅力を感じ〉た保育者Cは、〈OPP：j幼稚園に転職し、幼稚園教諭・学童代表を兼任〉し、〈学童保育で環境教育を取り入れたプログラムを設計・実施〉する。そして、4年目の現在は〈BFP：教頭・年長クラス担任・学童代表を兼任〉し、〈EFP：マネジメントをととても面白いと感じ、管理職側の目線が強ま〉りながら、〈EFP：転職を経て、現在もなお保育職に就いている〉。

②考察

現在30代前半、経験年数8年の男性保育者Cは、保育者養成校卒業後、通信制大学へ編入し、在学中にアウトドアショップの内定を取得しながらも、後に幼稚園を紹介され幼稚園に就職していることや、i幼稚園を退職する時、次は保育所で0～2歳の保育に取り組みたいと思っていたものの、j幼稚園から勧誘を受けj幼稚園に転職していることから、初めに自身が取り組みたいと思う選択肢があっても、後に他の選択肢に魅力を感じた場合は、柔軟に選択を変更していることが示された。また、通信制大学時代は教育を面白いと感じ環境教育ボランティアに取り組んだり、1園目のi幼稚園で子どもや保護者とのかわりが楽しいと感じたり、2園目のj幼稚園で現在はマネジメント業務に面白さを感じていることから、保育者Cが一貫して面白さを感じながら取り組んでいることは、教育に関することではあるが、その内容は、少しずつ変化している。以上のことから、保育者Cが保育の仕事を続けてきた理由は、必ずしも保育の仕事を絶対に取り組みたいという訳ではなく、何事も面白そうだと感じるかどうかの基準で判断しており、これまでに面白そうだと感じて取り組んできたことが、ちょうど継続的に保育の仕事であったからだと考えられる。

また、現在は、保育者養成校時代から関心のあった環境教育と、1園目のi幼稚園で保育者を続けている中で関心を持った学童保育の両方について、取り組みを開始して4年が経過しており、保育者Cは、実際の経験に基づく環境教育と学童保育に関する深い知見を持っていると考えられる。したがって、保育者Cは、自身が面白そうだと感じるかどうかの判断基準によって保育者を続けた結果、現在、環境教育や学童保育などの特定の保育内容について深い知見を持つ保育者へのキャリアが形成されている。

(4) 保育者D (Figure 6)

①ストーリーラインの概要

保育者Dは、〈BFP：保育者養成短期大学を卒業〉後、〈OPP：k幼稚園に幼稚園教諭として就職〉したが、すぐに〈BFP：幼稚園での子どもと触れ合う時間よりも書類業務時間の方が長いことへの疑問〉を持った。同時に、保護者対応業務にも追われ多忙となり、大きな〈職員達、保護者達からのプレッシャー〉を感じる。ついには〈EFP：子どもの為にとという理想からの

ずれ、不満を感じる〉ようになり、〈BFP：k幼稚園を退職〉する。その後、次の転職までの繋ぎとして始めた〈BFP：アルバイト初日に見かけた大人の中に混じる一人の幼児に意識が向いている自身に気づき、幼稚園教諭だった頃の感情を思い出す〉。そこで、〈EFP：自身は子どもが好き、子どもと関わる仕事をしたいと再認識〉した。その頃、〈保育所理事長である知人から保育士の採用面接の案内〉を受け、〈OPP：l保育所に保育士として転職、2歳児担任に配属〉される。3年目には〈EFP：テーマ保育に取り組み、その面白さを実感〉し、4年目には〈結婚〉、その後〈BFP：自身の子どもの誕生〉を通じて、〈EFP：子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感〉を感じるようになる。そして、自身の保育環境改善への意欲が高まる一方、〈BFP：保育環境の改善意欲の無い同僚達への苛立ち〉が募る。そのような中で、m保育所の副園長に出会い、管理職を視野に入れた転職の勧誘を受け、〈OPP：m保育所へ副園長として転職〉する。2年目には〈BFP：園長就任の打診を受け〉、園長に就任する。次第に〈EFP：保育所を1から作り上げる面白さを感じる〉ようになり、園長3年目の現在にかけて〈仕事観の変化〉を感じながら、〈EFP：転職を経て、現在もなお保育職に就いている〉。

②考察

現在30代前半、経験年数14年の男性保育者Dは、1園目のk幼稚園では、コントロールの難しい膨大な業務量に伴う職員や保護者達からのプレッシャーにより、子どものためにという理想とのずれから退職するに至ったが、やはり子どもが好きだと気づき保育職に戻ってきていることから、保育者Dにとって、自身はやはり子どもが好きだということが、保育職を続ける根本的な理由であると考えられる。また、結婚と自身の子どもの誕生は、保育者Dの仕事への姿勢にとって大きな転機であったと考えられる。結婚し家庭を築き、子育てを経験した後は、以前の退職理由と同様に自身のコントロール外にある同僚達との困難な事象や、副園長・園長就任というそれまで感じていたプレッシャー以上の責任感を感じることもあったが、退職を選択することなくそれぞれの事象に向き合い対処していることから、子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感を感じていることが、保育職を継続する非常に大きな理由であることが示された。そして最近では、家庭を支えながら、m保育所の新体制への移行によって保育所を1から作り上げる面白さも感じながら保育職を続けている。よって以上から、保育者Dは、保育職に対して価値を見出している側面は複数あり、中でも、子どもが好きだということ、子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感を持っていること、そして、保育所をマネジメントの目線から新たに1から作り上げる面白さを感じていることが、保育者を現在まで続けてきた理由だと考えられた。

また、それらの理由から14年間に渡り保育者を続けてきた保育者Dのキャリアについては、他業種で職位の昇昇がキャリア形成の1つだと捉えられるように、保育者である保育者Dの場合でも、幼稚園教諭、保育所保育士、保育所副園長、保育所園長と職位が徐々に上昇しキャリアが形成されてきたことが大きな特徴として示された。

4. 総合考察

本章では、先行研究にふれながら、本研究で明らかになったことから、何が保育者という生き方の継続を支えているのか、保育者のキャリア形成とはどのようなことか、そして今後の課題まで、検討を行う。

(1) 本研究で明らかになったこと

保育者4名の成長プロセスにおける共通性

本研究を通して、保育者4名全員が、これまで保育職を続けてきた中で少なくとも一度は、保育職における面白さ・楽しさ・充実感などの正の感情を感じていることが明らかとなった。例えば、保育者Aは1園目のa保育所で5歳児クラスの担任時に〈EFP：充実感〉、保育者Bは2つのアウトドア活動を開始して保育のアイディアが沢山浮かぶようになると〈EFP：保育の面白さ、奥深さを感じ〉ており、保育者Cは1園目のi幼稚園に就職して〈EFP：子ども、保護者とのかわりが楽しいと感じ〉、保育者Dは2園目のl保育所の園方針変更で〈EFP：テーマ保育に取り組み、その面白さを実感〉している。ただし、保育の中で正の感情を感じる対象や、時期、頻度は保育者によってそれぞれ異なっている。しかし、本研究において、4名の保育者全員が共通してこれまでに少なくとも一度は、保育職における面白さ・楽しさ・充実感などの正の感情を感じていることが明示された。

消極的理由で一時退職した保育者Aと保育者Dの転職プロセスにおける共通性

本研究において、保育者Aと保育者Dは、消極的理由で保育所または幼稚園を退職している。この2名の転職プロセスにおいて、2名は共通して、①自身のコントロール外の事象によって自身の保育に対する理想からのずれを感じ退職し、②退職後に子どもや保育者と接する機会に遭遇して、自身の保育者時代の正の感情を思い出し、③やはり子どもと関わる仕事をしたい、早く保育者に戻りたいという気持ちを持つようになり、保育者として再就職に至っていること、また、退職当時には本人を支える社会的促進（SG）が無かったことが明らかになった。この点、保育者Aは、①2園目のb保育所で園の都合が最優先の修正指示を園長より何度も受け、〈EFP：このままでは理想の保育士像から遠のいてしまうという危惧〉を持ち退職し、②休職期間中に他の保育所の見学・面接に行き、1園目のa保育所の卒園児を送り出した時の達成感が忘れられず、③〈EFP：やっぱり保育士として仕事をしたい、早く保育士に戻りたい気持ち〉になり、c保育所に転職している。保育者Dは、①1園目のk幼稚園の日常的に深夜まで事務業務の残業を行う文化により、〈EFP：子どもの為という理想からのずれ、不満を感じ〉退職し、②退職後に始めたアルバイトの初日に4歳ほどの子どもを見かけ、幼稚園教諭だった頃の気持ちを思い出し、③〈EFP：自身は子どもが好き、子どもと関わる仕事をしたいと再認識〉し、l保育所に転職した。また、2名それぞれの退職時には、本人を精神的に支える身近な親しい同僚や同居している家族がいなかった。もし2名の理想から離れる原因が自身のコントロール内の事象であれば、また、理想から離れていく時点で本人達を精神的に支える身近な存在がいれば、保育者Aと保育者Dは退職に至らなかった可能性がある。結果的に2名は退職に至ったが、共通してその後保育者として再就職しており、このプロセスは、保

育者が退職しても再度保育職に戻り保育者という生き方を続ける経路の1つであると考えられる。

保育者4名の保育者という生き方を続ける理由の個性および多様性

本研究では等至点（EFP）の1つを、「各保育者が、保育という仕事に価値を見出しており、それが保育者を続けている理由にあたると思われる経験や出来事」と定めた。全協力者の共通した等至点としては保育に対する面白さや楽しさなどの正の感情が見出されていたが、全協力者で異なる新たな等至点と考えられるものも見られ、協力者4名の保育者として生き、成長を続ける理由には、個性・多様性があることが明らかとなった。

保育者Aは、1園目のa保育所で〈EFP：担任だった5歳の年長児を卒園させた達成感〉を感じ、退職後も〈a保育所の卒園児を持った時の達成感が忘れられない〉と保育職に戻った。つまり、保育者Aは、「担任している子どもを卒園させる達成感を再度体験したい」という気持ちだが、現在保育職を続ける原動力になっている。保育者Bは、本に感銘を受け即座に見学を依頼した〈EFP：e幼稚園の保育が自身の理想の保育だと確信〉し、〈e幼稚園に研修生として所属、保育に参加〉し、〈理想の保育を一般的な保育所で実践したい〉と思い、現在も保育職を続けている。保育者Cについては、1園目のi幼稚園への就職時に〈EFP：雇用条件に魅力を感じ、採用面接を申し込んだり、2園目のj幼稚園への転職時には〈EFP：j幼稚園の園長の人柄・業務内容に魅力を感じ〉てj幼稚園へ転職を決意したり、現在j幼稚園では〈EFP：マネジメントをととても面白いと感じ、管理職側の目線が強ま〉ったりしており、保育者Cは魅力を感じる他の選択肢が後に出てきた場合は柔軟に選択を変更し、また一貫して教育に関する対象に取り組んではいるもののその内容が少しずつ変化していることがわかる。これらのことから、保育者Cが保育の仕事をしてきたのは、自身が面白さや魅力を感じるかどうかを判断基準に持ち、自身が面白そうだと感じる対象に取り組んでいきたいという考えが理由にあり、今後も保育が自身にとって面白く魅力を感じ続けていけば、保育職を継続していくと考えられる。保育者Dは、結婚と自身の子育ての経験によって、〈EFP：子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感〉を持って以降、それまで以上のプレッシャーを感じることもあっても保育職を続けていることから、保育者Dにとって、子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感が保育職を継続する大きな理由と考えられる。

4名の保育者のキャリア・アンカー

では、4名の協力者の保育者という生き方を続ける個別のかつ多様な理由を検討したが、それらはSchein（1985）のキャリア・アンカーのどれに該当するだろうか、または、該当するキャリア・アンカーはあるのだろうか。

保育者Aは、担任している子どもを卒園させる達成感を再体験したいという気持ちが保育者を続ける理由であり、子どもを卒園させて達成感を味わうには様々な困難を乗り越える必要があることが予想されることから、「⑦純粋な挑戦」がキャリア・アンカーとして最も近いと考えられる。保育者Bは、自身の理想の保育に出会っており、それを一般的な保育所で実践していきたいという思いを大きな理由として持ち、ライフワークとして保育者を継続する意欲があることから、「①専門・職能別コンピタンス」が最も近いと考える。保育者Cは、自身が面白さや魅力を感じるかどうか判断基準にあり、自身が面白そうだと感じる対象に取

り組んでいきたいという考えを持っていることから、「③自律・独立」が最も保育者Cの理由を反映していると思われる。保育者Dは、子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感が保育者の継続の大きな理由であることから、「⑥奉仕・社会貢献」が最も近いと考えられる。以上のように、Schein (1985) のキャリア・アンカーに照らし合わせたことから、保育者4名の仕事に対して価値を置いている箇所は、異なる様子が示された。

ただし、各保育者に最も近いと考えられるキャリア・アンカーを挙げたものの、そのうち、定義に完全に一致しないキャリア・アンカーも見受けられた。例えば、保育者Aについて、「⑦純粋な挑戦」の説明のうち、「手強い相手に打ち勝つことにやりがいを感じる」というような、競争相手を意識した意味は、保育者Aの保育者を続ける理由からは見出されない。したがって、本研究では、キャリア・アンカー概念における「仕事のどこに価値を見出し、重きを置いているか」という考え方は援用したものの、ビジネスパーソンを主に対象としたSchein (1985) のキャリア・アンカー自体は、保育者に完全に適用することは難しいと考えられる。

(2) 何が保育者という生き方の継続を支えているのか

保育に対する正の感情

保育者という生き方を続けるには、保育の仕事を通して正の感情を経験する必要があると考える。前節で触れたように、4名の協力者全員がこれまで保育職を続ける中で、面白さ・楽しさ・充実感などの正の感情を共通して少なくとも一度は感じていることが明らかになった。また、消極的理由で一時退職した保育者Aと保育者Dは、退職後に保育者時代の達成感や子どもが好きだという正の感情を再認識し、保育者として再就職している。このように、保育職で得た正の感情は、辞職した元保育者を再度保育者に戻すまでの非常に強い動機となりうる。

家族や同僚、職場以外の保育者仲間などの保育者周囲の社会的状況

先行研究では、保育者周囲の社会的状況が保育者の成長に大きく関わっていることが明らかになっている。本研究でも同様に、保育者周囲の社会的状況が保育者の成長に影響を与えていることが明らかになった。また、これまでの研究では、社会的状況はライフヒストリーの一部の出来事として扱われているのみで、一連の経験のプロセスは捨棄されてきたが、本研究では、TEMの使用により、社会的状況を含めた保育者の一連の成長プロセスを捉えることができた。

保育者Aは、b保育所での1年目に、周囲のほとんどの同僚との仕事への意欲の高低差を認識しており、当初は自身と同じく仕事への高い意欲を持つ同期職員と精神的に支え合っていたが、1年目の末にその同期職員が退職したことによって、2年目に入って以降、2年目の4か月目で退職に至るが、これは、保育者Aにはこの時期に社会的促進（SG）としての精神的に支え合える仲間がいなくなったことが1つの要因として考えられ、この一連の流れがTEM図から示された。また、保育者Dは、k幼稚園を職員達、保護者達からのプレッシャーを強く感じたことによって3か月で退職したが、この時期には仕事の悩みについて相談に乗ったり精神的に支えたりしてくれる同僚や家族などの社会的促進（SG）がTEM図からは見られない。反対に、家庭を築き子育てを経験した以降は、k幼稚園の退職要因以上のプレッシャーと考えられる副園長就任や園長就任での責任感を、感じつつも乗り越えており、それは社会的促進（SG）として、自身の築いた支え合える家族の存在があるからであるとTEM図から考えられる。

(3) 保育者のキャリア形成とはどのようなことか

これまで協力者4名は、共通して保育に対して正の感情を経験しつつ、各々が個別的かつ多様な理由を持ちながら、保育者を続けていることが明らかとなった。そして、各保育者はそれらのそれぞれ異なる保育者を続けている理由から繋がった、それぞれ異なるキャリアを形成していることが導かれた。保育者のキャリア形成とは、①職位が上がること、②取り組みたい保育内容に取り組みその実践の知見を深めること、③理想の保育実践を追求すること、④理想の保育者像に近づけるように実践を積み重ねることであると考えられる。

まず、①職位が上がることについて、保育者Dは、やはり子どもが好きだという気持ちから退職後に再度保育者となり、現在は子ども達の将来の一端を担っているという仕事への大きな使命感を感じながら保育者を長期間続けており、その14年間に、幼稚園教諭、保育所保育士、保育所副園長、保育所園長と、徐々に職位が上昇してきた。このように、保育以外の他業種と同様に保育者も、長期間に渡る仕事の継続によって職位が上昇していくことは、キャリア形成のうちの1つだと考えられる。香曾我部（2013）の研究でも、当時経験年数34～41年の保育者6名は全員保育所の所長または副所長であり、長期間保育者としての仕事を継続したことで、職位が上昇していったことが示されている。

また、②取り組みたい保育内容に取り組みその実践の知見を深めることについて、保育者Cは、保育者養成校時代から関心のあった環境教育と、1園目の幼稚園で保育者を続ける中で関心を持った学童保育の両方に取り組んでおり、取り組み始めて4年が経過した現在、実際の経験に根ざした環境教育と学童保育の深い知見を持っていると考えられる。このように、保育者Cは、自身が面白さや魅力を感じるかどうかを判断基準とし、面白そうだと感じる対象に取り組んでいきたいという考えを持ちながらこれまで保育者を継続し、その結果、現在の環境教育と学童保育に関する深い知見を持つ保育者となるキャリアが形成されてきた。吉岡（2007）のライフヒストリー研究でも、協力保育者は関心を持ったモンテッソーリ教育を学ぶために大学へ再入学し、卒業後は実践にも目を向け、理論を実践に結びつけていくキャリアを歩んだ。

また、③理想の保育実践を追求することについて、保育者Bは、自身の理想の保育を一般的な保育所で実践していきたいという思いから保育者を続けており、目標である「子どもも大人も全員が楽しくあるがままに生活することができる寛容なコミュニティ」を目指し、現在、日々実践に取り組んでいる。保育者Bは今後も、このコミュニティが実現することを目指して実践を積んでいくことが推測され、理想の保育実践を追求することを軸としたキャリアが形成されていくと考えられる。香曾我部（2012）の研究の協力保育者は、保育者主導の保育実践を行っていたが、平成元年以降の「子ども中心主義」的な自由保育への社会の流れから、子ども中心の保育実践を構想し、実践を積み重ね、新たな保育観に基づく保育実践を提示するに至った。

④理想の保育者像に近づけるように実践を積み重ねることについて、保育者Aは、より保育者として成長する意欲を持ちb保育所へ転職した。また、これまで様々な制約で子ども達にしてあげられなかったことが、ここでならば実現できるかもしれないという思いから、c保育所へ転職している。つまり、保育者Aは、子ども達のために自身ができることを最大化できている保育者になりたいという思いがある。したがって、保育者Aは、担任している子どもを卒園させる達成感を再体験したいという理由から保育者を続け、現在、自身の理想の保

育者像に近づくために、日々実践を積み重ね、キャリアを形成している。先行のライフヒストリー研究（香曾我部, 2012）でも、所長に就任した保育者は、実際の保育内容の吟味は他の保育者に任せるという新しい理想の所長モデルを構想し実践を積み、他の保育者との役割分担の成功に至った。

しかし、本研究では先行研究にも共通して見られたキャリア形成の側面が明らかになっただけではなく、若手から中堅の保育者を協力者としたことで、これまでのベテラン保育者を協力者としたライフヒストリー研究とは異なる、時代的・社会的変化を反映した現代の保育者の多様な考え方やプロセスも明らかになった。先行研究では、1960年代後半から1970年代にかけて保育者になった協力者がほとんどで、性別役割分業意識が強く残っていた時代であったため、女性は大学進学や就職を希望しても親の猛反対を受けたり、就職するにしても看護師か保育者のどちらかしか選択できないという背景があり、消極的理由で保育者になる道を選んだ保育者も少なくない（梶田ほか, 1990; 吉岡, 2007）。しかし、本研究では、男女ともに全員が性別の制約なく、自身の決断に基づいて保育者を選択していた。この変化は、現代においては、性別役割分業意識が比較的薄まり、女性も社会進出し働くことが一般的になったことが理由であると考えられる。更に、保育者Aと保育者Dは養成校卒業後すぐに保育所または幼稚園に就職しているが、保育者Bはフリーターになり、保育者Cは通信制大学へ編入し、学業に加え様々な課外活動に取り組んでいる。フリーターをはじめとする労働力の非正規化が一段と加速したのは1990年代後半であり（太田, 2005）、現代の平成25年には、労働力人口に占めるフリーターの割合は10.4%の182万人おり、25～34歳層は引き続き増加傾向にある（厚生労働省, 2014）。よって、フリーターになることは、先行研究の協力者にとっては当時まだ一般的ではなかったが、社会変化に応じて現代新たに普及した進路の一選択肢であり、保育者Bが養成校卒業後にフリーターを初めに選択したことは、これまでの保育者のライフヒストリー研究では見られなかった新たな保育者の成長プロセスだといえる。また、保育者Cの通信制大学への編入についても同様に、平成6年からはほぼ毎年、通信教育を実施する大学が設置されており（文部科学省, 2012）、現代では通信制大学への入学は、より一般的で選択しうる進路になっている。したがって、この保育者Cの養成校卒業後に通信制大学に編入するという進路は、これまでの研究における保育者とは異なる、新たな保育者の成長プロセスの1つだと考えられる。

（4）今後の課題

最後に、本研究の今後の課題について提示する。第一に、今後においても、40～50代以降のベテラン保育者層だけでなく、若手から中堅の保育者を協力者にした成長研究を展開することによって、また新たな知見を得られると考えられる。

また、本研究においては、TEMを用いるにあたり、保育者の成長の多様性を検討するために、1/4/9の法則（安田ほか, 2015）を援用し、協力人数を4名として、保育者の多様性を明らかにしてきた。したがって今後は、1名のみや9名と協力人数を変更して検討し、1名に話を聞くことによっての深み、9名の話进行分析することによっての類型化に取り組み、より更に様々な側面から多面的なアプローチで保育者の成長を捉えていきたい。

そして、これまでの保育者の専門的成長に関する研究では、客観的・公的な視点から保育者の専門的成長を捉えようとする研究がほとんどだったのに対し、本研究では、4名の保育者

の「保育者という生き方を続ける理由」という保育者の主観に焦点を当てており、それぞれの保育者には、共通して保育に対して正の感情を経験していることに加え、保育者という生き方を続ける個別のかつ多様な理由があることが示され、更に、それらの個別のかつ多様な理由に繋がったキャリアが形成されていることが明らかになった。このことから、今後の保育者の専門的成長に関する研究や、その中での保育者のライフヒストリーに着目した研究においても、保育者の主観次元から捉えることで、保育者の専門的成長について、また新たな視座から知見を得ることができると考えられる。

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. *保育学研究*, 48(2), 107-118.
- Bergson, H. (2001). *時間と自由* (中村文郎, 訳). 岩波書店. (Bergson, H. (1889). *Essai sur les données immédiates de la conscience*. Paris: F. Alcan.)
- 平松美由紀・横尾美沙紀. (2015). 保育者のキャリア・アンカーに関する一考察. *中国学園紀要*, 14, 195-202.
- 堀 淳世. (1997). 幼稚園教諭が語る指導方法-経験年数による違い. *保育学研究*, 35(2), 280-287.
- 石川昭義・小原敏郎. (2015). *保育者のためのキャリア形成論*. 建帛社.
- 岩立京子・樟本千里・福田真奈. (1998). 幼稚園教諭および保育所保母のキャリア形成 (1): 保育者の保育実践における経験内容およびその経験年数による差について. *東京学芸大学紀要. 第1部門, 教育科学*, 49, 215-220.
- 梶田正巳・杉村伸一郎・後藤宗理・吉田直子・桐山雅子. (1990). <原著> 保育観の形成過程に関する事例研究. *名古屋大学教育学部紀要. 教育心理学科*, 37, 141-162.
- 勝原裕美子. (2007). *看護師のキャリア論*. 東京: ライフサポート社.
- 厚生労働省. (2009). 参考資料1 保育士養成関係資料.
- 厚生労働省. (2014). 資料1 若年者雇用を取り巻く現状.
- 厚生労働省. (2015). 参考資料1 保育士等に関する関係資料.
- 厚生労働省. (2018). 保育所保育指針解説.
- 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のプロセスに着目して. *東北大学大学院教育学研究科研究年報*, 60(2), 125-152.
- 香曾我部琢. (2013). 保育者の転機の話における自己形成プロセス. *保育学研究*, 51(1), 117-130.
- 文部科学省. (2012). 参考資料1 大学通信教育基礎資料集.
- 無藤 隆. (2009). *幼児教育の原則: 保育内容を徹底的に考える*. ミネルヴァ書房.
- 太田 清. (2005). フリーターの増加と労働所得格差の拡大. ESRI Discussion Paper Series No.140. 内閣府経済社会総合研究所.
- 坂口桃子. (1999). 看護職のキャリア・ディベロップメントに関する実証的研究—キャリア志向のタイプと形成時期—. *日本看護管理学会誌*, 3(2), 52-59.
- サトウタツヤ・安田裕子・木戸彩恵・高田沙織・Valsiner, J. (2006). 複線経路・等至性モデル—人生経路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して. *質的心理学研究*, 5, 255-275.
- Schein, E. H. (1985). *Career Anchors, Workbook: Discovering Your Real Values*. Wiley.
- Schroots, J. J. (1989). Metaphors, aging and the Life-line Interview Method. *Current perspectives on aging and the life cycle*, 281-298.
- 下川愛恵・長家智子・分島るり子・村田尚恵・古島智恵. (2016). 268) 看護師のキャリア・アンカーに関する文献検討. *日本看護研究学会雑誌*, 39(3), 271.
- 汐見稔幸・木村歩美・篠原欣子・佐藤綾子・木村 仁・岩井沙弥花・松永輝義・若盛正城. (2012). *保育学を*

- 拓く：「人間」と「文化」と「育ちの原点」への問いが響き合う地平に. 萌文社.
- 高濱裕子. (2000). 保育者の熟達化プロセス: 経験年数と事例に対する対応. *発達心理学研究*, 11(3), 200-211.
- Valsiner, J. (2001). *Comparative study of human cultural development*. Madrid: Fundacion Infancia y Aprendizaje.
- 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編著). (2015). *ワードマップ TEA 理論編：複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ*. 新曜社.
- 吉村 香・吉岡晶子・岩上節子. (1997). 保育者の成長における実践と省察. *保育学研究*, 35(2), 288-295.
- 吉岡一志. (2007). 保育士の成長を支える信念の形成過程-ある保育士のライフヒストリーを中心に. *広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 教育人間科学関連領域*, 56, 101-108.

付記

本論文は、第一著者が北海道大学大学院教育学院に提出した2018年度修士論文の一部を加筆・修正したものである。本論文を作成するにあたり、インタビューにご協力いただきました4名のA先生, B先生, C先生, D先生に感謝申し上げます。また、北海道大学大学院教育学研究院・准教授の伊藤崇先生, 同駒川智子先生, 同鳥山まどか先生に、有益なご助言を賜りました。記して感謝申し上げます。

Development and Career Formation as a Nursery and Kindergarten Teacher: Consideration from the Reason for Continuing a Teaching Career

Yui NOYASHIKI, Manabu KAWATA

Key Words

nursery and kindergarten teachers, development process, career formation, Life-line Interview Method, Trajectory Equifinality Model

Abstract

The purpose of this study is to examine the development of young and mid-level teachers in nurseries and kindergartens who have experienced several turning points within the social and temporal context from their subjective narratives, focusing on the reasons why they continue to work as a nursery and kindergarten teacher and what types of values they find are related to the continuation. Four teachers were interviewed using the Life-line Interview Method, and the data were analyzed by the Trajectory Equifinality Model. As a result, the findings revealed that the reasons for them to continue working as a nursery and kindergarten teacher vary; however, two common elements which sustain their teaching career were found: positive feelings toward childcare and their surrounding social circumstances. Additionally, it was shown that each subject has their own career formation connected with individual reasons for their job continuation as a nursery and kindergarten teacher, which suggests that the development of teachers in early childhood education based on their subjective perspectives as a worker is another area which is worth investigating in future studies.