

短期大学卒業生を対象とした 保育者再就職の調査研究¹⁾

小池はるか*・宮崎つた子**

A Junior College Graduate Study on Childcare Providers to Return to Work

Haruka KOIKE* and Tsutako MIYAZAKI**

We investigated factors affecting childcare providers' return to work. Graduates with a junior college degree in preschool education answered self-reported questionnaires: (1) the Adult Career Maturity Scale (Sakayanagi, 1999), (2) a scale measuring self-esteem (Yamamoto, Matsui, & Yamanari, 1982), (3) demographics, (4) environmental factors, (5) career factors, and (6) the choice of a new career. The participants were 980 graduates and the response rate was 21.18%. The results revealed that both high and low scores on the Adult Career Maturity Scale and a scale measuring self-esteem significantly influenced childcare providers' reasons for turnover, difficulty in being reemployed, and the choice of a new career. Future research should longitudinally investigate how adult career maturity and self-esteem influence career paths in later life.

key words: childcare providers to return, Adult Career Maturity, self-esteem

毎年のように多くの学生が保育士資格・幼稚園教諭免許を持って保育者養成校を卒業しているにもかかわらず、近年は全国的に保育者不足の問題が顕在化している（全国保育士養成協議会，2009）。そこで、保育者再就職の実態を探るため、A県内B短期大学（保育者養成校）の卒業生に対して、保育職の現状および離職理由、復職条件等についての質問紙調査を実施した。本報告では、キャリア関心性・キャリア自律性・キャリア計画性・自尊心が、保育職の離職理由、現在再就職できない理由、保育職再就業希望にどう影響しているのかについて検討する。

方 法

調査対象 A県内B短期大学の保育者養成に関わる学生の昭和45年度～平成22年度卒業生4,626名。

¹⁾ 本研究は高田短期大学教育研究補助事業の助成を受けて行われた。

* 東海大学短期大学部児童教育学科

Department of Early Childhood Education, Tokai University Junior College, 101 Miyamae-cho, Aoi-ku, Shizuoka-shi, Shizuoka 420-8511, Japan
e-mail: koike@sjc.u-tokai.ac.jp

** 三重県立看護大学看護学部

Department of Nursing, Mie Prefectural College of Nursing, 1-1-1 Yumegaoka, Tsu-shi, Mie 514-0116, Japan

手続き 調査票を自宅に郵送。自宅にて回答後、郵送にて回収。980名から回答があった（回収率21.18%）。回答者の年齢は、20代251名、30代233名、40代252名、50代232名、60代11名、未回答1名。回答者の性別内訳は、男性14名、女性964名、未回答2名。

調査期間 平成23年5～7月。

調査内容 (a) デモグラフィック要因（性別、年齢、居住地域、世帯年収等）、(b) 職歴関連要因（保育所就業経験、就職年月、雇用形態、直近の退職年月、離職理由等）、(c) 環境要因（再就職できない理由、配偶者の有無、子どもの有無、子どもの人数、子どもの年齢、親との同居等）、(d) 今後の保育職への就業に対する意向の有無、(e) 成人キャリア成熟尺度（坂柳，1999）。下位尺度は、人生キャリア関心性尺度、人生キャリア自律性尺度、人生キャリア計画性尺度各9項目から成る。5件法。(f) 自尊感情尺度（山本・松井・山成，1982）。10項目から成る。5件法。

倫理的配慮 分析の際、プライバシーに配慮すること、調査への協力は本人の自由意志であることを協力依頼文の文面で説明した。

結 果

回答者の現在の就業状況は、保育職に就業している者は437名、保育職以外に就業している者は290名、就業していない者は243名、未回答10名であった。

成人キャリア成熟・自尊感情と現在の就業との χ^2 検定 人生キャリア関心性尺度項目、人生キャリア自律性尺度項目、人生キャリア計画性尺度項目、自尊感情尺度項目について、それぞれ信頼性を検討したところ、それぞれ $\alpha=.82, .74, .85, .85$ であったため、先行研究に基づき各尺度項目を合計し、各尺度得点とした。その後、各尺度得点の中央値を基準として、調査対象者を各尺度における高群・低群に分類した。人生キャリア関心性・人生キャリア自律性・人生キャリア計画性・自尊感情と現在の就業との χ^2 検定を行った。その結果、キャリア関心性高群のほうが、現在保育職以外に就職している割合が高いことが示された（ $\chi^2=8.93, df=2, p<.05$ ）。

成人キャリア成熟・自尊感情と就業歴との χ^2 検定 ここでは、保育職へ就業経験のある537名を分析対象とした。人生キャリア関心性・人生キャリア自律性・人生キャリア計画性・自尊感情と就業歴との χ^2 検定を行った。その結果、キャリア関心性・キャリア自律性・キャリア計画性ともに、高群の方が保育所への就業歴がある割合が高かった（キャリア関心性 $\chi^2=9.02, df=1, p<.01$ ；キャリア自律性 $\chi^2=7.24, df=1, p<.01$ ；キャリア計画性 $\chi^2=7.77, df=1, p<.01$ ）。

成人キャリア成熟・自尊感情と離職理由との χ^2 検定 ここでは、保育所へ就業経験のある390名を分析対象とした。人生キャリア関心性・人生キャリア自律性・人生キャリア計画性・自尊感情と離職理由との χ^2 検定を行った。キャリア関心性高群のほうが、職業の適性に対する不安で離職している割合が高かった（ $\chi^2=4.78, df=1, p<.05$ ）。自尊感情は、低群のほうが、職業の適性に対する不安・残業量の多さ・職場の人間関係で離職している割合が高かった（職業の適

Table 1 キャリア成熟・自尊感情と就業先として重視する条件

		○なし	○あり	p 値
＜キャリア関心性＞ 納得のいく保育ができる	尺度値：9～45, 中央値=34			
	低群	101	14	*
	高群	118	37	
＜キャリア計画性＞ 責任が重くない	尺度値：9～45, 中央値=26			
	低群	71	58	*
	高群	97	45	
納得のいく保育ができる	尺度値：9～45, 中央値=26			
	低群	111	17	*
	高群	109	33	

* $p < .05$ 各変数における分析者数は、欠損値のため同じでない。

性に対する不安 $\chi^2=6.44, df=1, p < .05$; 残業量の多さ $\chi^2=4.67, df=1, p < .05$; 職場の人間関係 $\chi^2=5.33, df=1, p < .05$ 。

成人キャリア成熟・自尊感情と再就職希望との χ^2 検定
ここでは、現在保育職に就業していない者のうち、今後保育職への就業希望のある 276 名を分析対象とした。キャリア関心性高群の回答を見てみると、働いてみたい職場として家庭的保育（保育ママ）を挙げている割合が高かった（ $\chi^2=4.67, df=1, p < .05$ ）。また、キャリア計画性高群に関しては、働いてみたい職場として地域子育て支援センター・つどいの広場、ファミリー・サポート・センターの援助会員、家庭的保育（保育ママ）を挙げている割合が高かった（それぞれ $\chi^2=4.57, df=1, p < .05$; $\chi^2=9.49, df=1, p < .01$; $\chi^2=8.19, df=1, p < .01$ ）。さらに、自尊感情高群のほうが、働いてみたい職場として幼稚園を挙げている（ $\chi^2=5.41, df=1, p < .05$ ）。就職先として重視する条件について、Table 1 に示す。キャリア関心性高群のほうが、納得のいく保育ができることを挙げていた（ $\chi^2=5.90, df=1$ ）。また、キャリア計画性低群のほうが、就業先として重視する条件に責任が重くないことを挙げており（ $\chi^2=5.05, df=1$ ）、キャリア計画性高群のほうが、就業先として重視する条件に納得のいく保育ができることを挙げていた（ $\chi^2=4.42, df=1$ ）。再就職希望時期については、キャリア計画性高群のほうが、時期が未定と回答する割合が高かった（ $\chi^2=7.91, df=3, p < .05$ ）。

成人キャリア成熟・自尊感情と再就職できない理由との χ^2 検定
ここでは、現在就業していない者を分析対象とした。人生キャリア関心性・人生キャリア自律性・人生キャリア計画性・自尊感情と再就職できない理由との χ^2 検定を行った。その結果を Table 2 に示す。キャリア自律性・キャリア計画性・自尊感情ともに、低群のほうが仕事に就くことに対するさまざまな不安を挙げていた（キャリア自律性 $\chi^2=11.57, df=1$; キャリア計画性 $\chi^2=20.59, df=1$; 自尊感情 $\chi^2=7.75, df=1$ ）。また、キャリア計画性低群のほうが、仕事に就く希望はあるができない理由として、自分に合った仕事が見つからないと回答していた（ $\chi^2=5.43, df=1$ ）。

Table 2 キャリア成熟・自尊感情と再就職できない理由

		○なし	○あり	p 値
＜キャリア自律性＞ 就職に対するさまざまな不安	尺度値：9～45, 中央値=35			
	低群	79	33	**
	高群	107	14	
＜キャリア計画性＞ 就職に対するさまざまな不安	尺度値：9～45, 中央値=26			
	低群	78	38	***
	高群	106	10	
自分に合った仕事が見つからない	尺度値：9～45, 中央値=26			
	低群	98	18	*
	高群	109	7	
＜自尊感情＞ 就職に対するさまざまな不安	尺度値：10～50, 中央値=29			
	低群	74	29	**
	高群	110	17	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ 各変数における分析者数は、欠損値のため同じでない。

考 察

キャリア意識のどの部分が成熟しているかにより、再就職に関わる考え方が異なることが示された。このことは、保育職再就職を支援するにあたり、有効な方法が異なることを示唆している。結果に基づくと、キャリア関心性が高い者には保育者としての適性について自信が持てるようにすること、キャリア自律性の低い者には社会人として仕事をする事への不安を和らげること、キャリア計画性の高い者には本人の保育観に合った保育ができる再就職先を紹介することが有効であるかもしれない。また、自尊感情の低い者は時間的・精神的負担のため離職しており、再就職に対する不安も強いいため、負担の少ない再就職先を紹介する等の配慮が必要であると思われる。

ただし、項目によっては人数の分布等の問題で、有意性が確認されても慎重に解釈すべきものもある。より多くの保育者養成校卒業生に調査を行い、明確な結論を出すことが課題である。継続的に調査を行い、成人キャリア成熟・自尊感情が後のキャリア選択にどう影響していくのか、縦断的に検討していく必要がある。

引用文献

- 坂柳恒夫 1999 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告教育科学, 48, 115-122.
- 山本真理子・松井 豊・山成由紀子 1982 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.
- 全国保育士養成協議会 2009 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報告書 I—調査結果の概要— 保育士養成資料集, 50.

(受稿：2014.1.31; 受理：2014.8.21)