

# 幼稚園教諭の専門性に関する研究

## — (1) 組織・職業コミットメントを視点として —

### The Professionalism of Kindergarten Teachers

#### — (1) From the viewpoints of organizational and occupational commitments —

野 呂 育 未\*

### Abstract

It is considered that Kindergarten Teachers grow with their experiences through in-service training. Private Kindergarten in Japan leave their occupation without enough in-service training. Because they have not worked for a long time and on average are of young age.

The purpose of this study is to examine Kindergarten Teacher's consciousness and their attitudes toward their organization and occupation and then I have some suggestions toward in-service training. I have surveyed their organizational and occupational commitments as well as their relationships and professional activities through questionnaires.

As a result of this survey, I have learned that Kindergarten Teachers work with attachment to their organization and occupation, and they are consciousness of occupational activities as professionals.

I can not illustrate a hypothesis their organizational and occupational commitments may be connected to leaving their occupation at an early stage. I emphasize the important to that we can connect organizational and occupational commitments through in-service training.

キーワード：幼稚園教諭、組織・職業コミットメント、専門性、現職教育

## はじめに

現在わが国の幼稚園は、私立が全体の約60%以上を占めており（学校基本調査，2010）、わが国の幼稚園教育は私立幼稚園が支えているといっても過言ではない。にもかかわらず、私立幼稚園の教員は、平均年齢・平均勤務年数ともに学校種類別にみた中で、最も若く、最も短い（学校教員統計調査報告書，2007）。職歴の長さだけが保育者の専門性を確立するとはいえないが、保育者は実践経験を継続していくことで専門家として成長する（樟本ら，2002）。わが国の私立幼稚園に勤める教諭の早期離職の状況は長年続いており（学校教員統計調査報告書，2007）、幼稚園教諭は在職中、量・質ともに十分な経験を積み、専門家として成長していける状況にあるとはいいがたい。この背景には様々な要因が考えられるが、幼稚園教諭自身の幼稚園教諭職に対する

意識を背景要因の一つとしてあげることができるだろう。私立幼稚園に勤める教諭は、幼稚園教諭職という職業に対してどのような意識をもち、日々の実践に取り組んでいるのだろうか。

保育者<sup>1)</sup>の保育職に対する意識に関しては、保育者養成校に通う学生の意識と実習の関連性を検討したもの（樟本ら，2007）、保育者としてのアイデンティティの確立との関連を検討したもの（高村，2001）など、保育者養成校に通う学生を対象とした研究は散見されるが、現職保育者の保育職に対する意識に着目した研究はほとんど見当たらない（菊地，2007）。一方、保育職と同様に、例えば「女性の”職業”」というイメージで捉えられがちな看護職の意識に関する研究において、勤務する病院（組織）よりも看護職（職業）にコミットしていけるようにすることが、看護師の成長発達を支援することにつながる（酒井ら，2004）が指摘されている。つ

\* Ikumi NORO 大学院博士課程後期課程3年

〔審査論文〕2011.7.20 受稿 2011.9.28 受理

1) 保育基本用語事典（1980）によると、「保育者」とは広義の意味においては母親なども含まれるが、一般に幼稚園や保育所及びその他の児童福祉施設などで職業として保育に従事する者の事を指すとされている。したがって本研究における「保育者」とは、幼稚園教諭と保育所保育士を総称した意味を指すこととする。

まり看護師の場合、病院という組織よりも看護職という職業そのものにコミットしていけるような現職教育の重要性が示唆されているといえる。保育職においてもこのような視点に着目することは、保育者の専門性向上のために、現職教育を充実させていく上で有効な示唆を与えてくれると思われる。私立幼稚園に勤める教諭は、自分の職業に対してどの程度自意識をもっているのだろうか。また、前述したように、わが国の幼稚園は私立が半数以上を占めている上、公立に比べ各園の教育方針や取り組みの独自性が顕著である。したがって、幼稚園教諭職という職業に対する意識だけでなく、教諭が所属する各園（組織）に対する意識の実態を併せて踏まえることができるのではないだろうか。

本研究では「組織・職業コミットメント」という概念に着目する。組織・職業コミットメントとは、個人が勤務する組織や職業・専門に対してもつ態度や帰属意識を指し、離退職行動や日常の職業行動と関連をもつ要因として検討が行われている（Meyer, Allen, & Smith, 1993；澤田, 2009）。これらの概念は、近年看護領域において、質の高い看護を提供する人材を育成するため、キャリア形成の視点を取り入れた職場内研修や各種勉強会において注目されている。同様に、幼児教育領域における現職教育においても、組織・職業コミットメントという視点から、幼稚園教諭の組織および職業に対する意識を検討し、そこから現職教育への示唆を得ることが有効であると思われる。

本研究の目的は、私立幼稚園に勤める教諭の組織および職業コミットメントの実態を明らかにするとともに、日常の職業行動や園内の人間関係の実態をも把握し、これらの関連性について検討し、現職教育への示唆を得ることである。

## 方法

### 1. 調査対象

阪神地区の私立幼稚園に勤務する正規採用の幼稚園教諭110名（園長、パート職員は除く）。

### 2. 調査時期

2010年6月

## 3. 手続き

園長に調査許可を得た後、質問紙を園長宛てに郵送した。対象者に配布し、記入後は各自で封筒に入れ厳封し、園長もしくは主任が回収した後、郵送にて返信用封筒による返送を依頼した。回収率は85.0%であった。

### 1) 質問紙の作成

先行研究を参考に、フェイスシートおよび組織コミットメント、職業コミットメント、人間関係、専門職者行動の4項目で作成した。4項目に関しては、澤田（2009）が看護師対象の調査に用いた項目を、幼稚園教諭向けに用語を変更して使用した。

### 2) 質問項目

- ・フェイスシート…性別、年齢、保育経験年数、クラス担任の有無、婚姻状況

以下の4項目に関しては、5件法（とてもそう思う、そう思う、どちらともいえない、あまり思わない、全く思わない）で回答を求めた。質問紙に記載した質問項目は以下の通りである（表1～4）。

- ・組織コミットメント（表1）
- ・職業コミットメント（表2）
- ・園内の人間関係（表3）
- ・専門職者行動（表4）

## 結果

### 1. 回答者の基本属性

93名から回答を得た（回収率85.0%）。このうち、フェイスシート内で3コ以上および他項目において5コ以上の欠損値があったものを除いた85名を分析の対象とした（有効回答率77.3%）。結果は図1～3に示す通りである。

平均年齢は28.6歳（ $SD=8.0$ ）、平均勤務年数は6.9年（ $SD=5.5$ ）であった。また、女性が圧倒的に多く（83名、98%）、男性はごくわずかな人数であった（2名、2%）（図1）。

既婚者は全体の20%（17名、平均年齢35.5歳、 $SD=9.4$ ）、未婚者は80%（68名、平均年齢26.9歳、 $SD=6.6$ ）で、既婚者の方が未婚者に比べ、平均年齢が高かった（図2）。クラス担任については、全体の85%（72名、平均年齢26.8歳、 $SD=4.9$ ）がクラスを担任しており、残りの14%（12名、平均年齢

表1 勤務している幼稚園について（組織コミットメント）

| 因子名 | 質問内容   |
|-----|--|
| 愛着  | この幼稚園にいることが楽しい<br>もう一度就職するとすれば、同じ幼稚園に入る                              |
|     | この幼稚園で働くことを決めたのは、明らかに失敗であった<br>他の幼稚園でなく、この幼稚園を選んで本当によかったと思う          |
| 規範的 | この幼稚園を辞めたら、家族や親戚に合わせる顔がない<br>今この幼稚園を去ったら、罪悪感を感じるだろう                  |
|     | この幼稚園を辞めることは、世間体が悪いと思う<br>この幼稚園の人々に恩義を感じているので、今すぐにこの幼稚園を辞めることはない     |
| 内在化 | この幼稚園のために力を尽くしていると実感したい<br>この幼稚園にとって重要なことは、私にとっても重要である               |
|     | この幼稚園の問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる<br>この幼稚園のためだけに苦勞したくない                |
| 存続的 | この幼稚園を辞めたらどうなるか不安である<br>この幼稚園にいるのは、他によい働き場がないからだ                     |
|     | この幼稚園を辞めたいと思っても、今すぐにはできない<br>この幼稚園で働き続ける理由の1つは、ここを辞めることがかなりの損失になるからだ |

表2 幼稚園教諭職について（職業コミットメント）

| 因子名 | 質問内容   |
|-----|--|
| 情緒的 | 幼稚園教諭という仕事を誇りに思っている<br>幼稚園教諭という仕事が好きではない                             |
|     | 幼稚園教諭という仕事に情熱を持って取り組んでいる<br>幼稚園教諭という仕事は重要だと思う                        |
|     | 幼稚園教諭という仕事が専門職になっていくことは残念だと思う<br>転職することは、私にとって何でもないことだ               |
|     | 今、転職することは難しいと思う<br>今、幼稚園教諭という仕事から他の仕事へ転職することは考えられない                  |
| 存続的 | もし転職すれば、私の人生に大きな混乱を招くことになるだろう<br>今、転職することは、個人的に大きな犠牲を伴うことになるだろう      |
|     | 幼稚園教諭という仕事を続けることに責任がある<br>たとえ他にもっといい仕事があったとしても、今幼稚園教諭を辞めることがいいとは思えない |
|     | もし、幼稚園教諭を辞めたなら、罪悪感を感じるだろう<br>幼稚園教諭という仕事を続けなければならないという義務を感じない         |
|     | 幼稚園教諭という仕事に忠誠心を持っているので、私は幼稚園教諭をしている                                  |

表3 園内の人間関係について（人間関係）

| 因子名 | 質問内容  |
|-----|---|
| 同僚  | 同僚は、私のことを肯定的に評価してくれている<br>同僚とのチームワークがとれている                |
|     | 同僚と仕事の後や休日に会うことで、士気が高まる<br>先輩は仕事のことについて聞くと、適切なアドバイスをしてくれる |
| 先輩  | 先輩のアドバイスは、実際の保育に役立っている<br>先輩が保育をする姿を見ると、保育について学ぶことができる    |
|     | 後輩の保育をする姿を見て、自分も頑張ろうという気持ちになる<br>後輩とは仕事やそれ以外の話が気軽にできる     |
| 後輩  | 後輩と話すことで、保育について刺激を受けることがある<br>園長先生は、私のことを肯定的に評価してくれている    |
|     | 園長先生は仕事のことについて聞くと、適切なアドバイスをしてくれる<br>保護者とは子どものことでよく話をする    |
| 園長  | 保護者と話をすることが好きである  |

表4 自分自身の職業行動について（専門職者行動）

| 因子名   | 質問内容   |
|-------|--|
| 振り返り  | 一つの考えに固執せず、多様な考え方や見方をするように心がけている               |
|       | 日々の保育について常に振り返るよう心がけている                        |
|       | 自分の仕事に何か問題が起これば、自分が責任を負う覚悟で日々仕事をしている           |
|       | いつも自分自身が「保育の専門家」として自覚しながら仕事をしている               |
| キャリア  | 同僚の意見には耳を傾けるようにしている                            |
|       | 仕事に関する専門誌を定期的に読んでいる                            |
|       | 仕事に関係のある学会や研修会には、積極的に参加するようにしている               |
| 積極的発言 | 幼稚園教諭として自分の能力の向上や、成長のために日々何らかの努力をしている          |
|       | よい仕事ができるように、たえず新しい知識や技術を学ぶように心がけている            |
|       | 子どもや保護者のためにならないと思うことに対しては、先輩や園長先生であっても異議を唱えている |
|       | 子どもに対してよい保育を行うため、同僚や園長先生に積極的に意見を述べている          |
|       | 職員会議やミーティング、勉強会では積極的に発言している                    |
|       | 同僚とお互いを積極的に批判したり、批評したりしあうようにしている               |

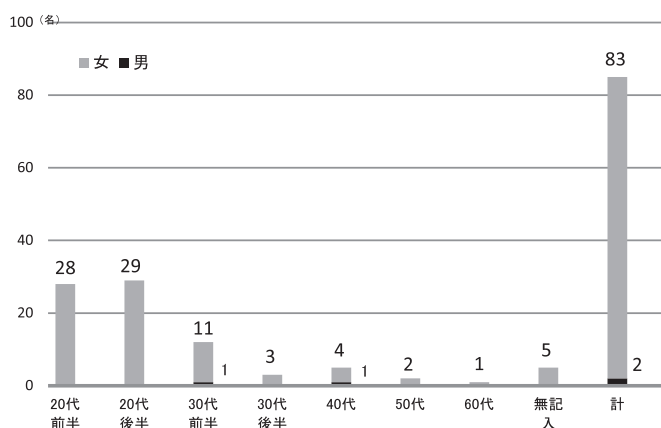


図1 性別・年代

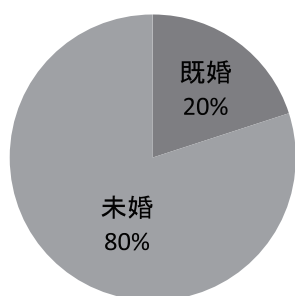


図2 婚姻状況

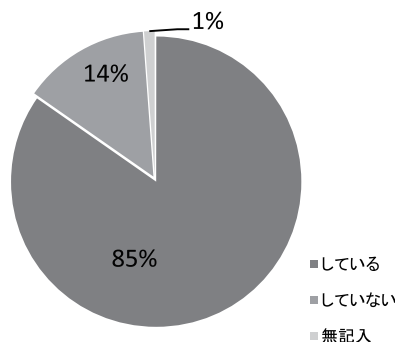


図3 クラス担任

38.7歳、 $SD=13.6$ )は担任をしておらず、1名が無記入であった(図3)。

## 2. 各項目の下位尺度の内的整合性

組織コミットメント等の項目の用語を幼稚園教諭向けに変更したことを考慮し、各下位尺度の内的整合性( $\alpha$ 係数)を検討した(表5)。

その結果、各因子ともある程度の十分な値が得られたため、各因子をそのまま用いることにした。また、各因子の名称についても、澤田(2009)が使用

した名称をそのまま用いた。

## 3. 各項目の下位尺度間相関・平均値・SD

また、各項目の平均値、 $SD$ および下位尺度間相関は以下の通りである(表6)。

組織コミットメントは規範的因子を除き、他の3因子は高い平均値を示した。したがって、幼稚園教諭は勤務する園に対し、愛着や自分との一体感を持ち、この園で働き続けたいという意志が強いといえるだろう。職業コミットメントは、全因子とも平均

表5 各質問項目のα係数

| α係数 | 組織コミットメント |       |      |      | 職業コミットメント |       |         |
|-----|-----------|-------|------|------|-----------|-------|---------|
|     | 愛着        | 内在化   | 規範的  | 存続的  | 情緒的       | 存続的   | 規範的     |
|     | 0.78      | 0.59  | 0.68 | 0.58 | 0.59      | 0.77  | 0.60    |
| α係数 | 人間関係      |       |      |      | 専門職者行動    |       |         |
|     | 園長        | 同僚・後輩 | 先輩   | 保護者  | 自己の振り返り   | 積極的発言 | キャリアアップ |
|     | 0.59      | 0.72  | 0.79 | 0.69 | 0.71      | 0.74  | 0.71    |

表6 各項目の下位尺度間相関, 平均値, SD

|           | 愛着    | 内在化 | 組織規範   | 組織存続   | 情緒的    | 存続的    | 規範的    | 園長     | 同僚・後輩  | 先輩     | 保護者   | 自己振り返   | 積極的発言  | キャリア   | 平均     | SD   |      |
|-----------|-------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|---------|--------|--------|--------|------|------|
| 組織コミットメント | 愛着    | —   | .54*** | -.03   | —      | .52*** | .13    | .17    | .56*** | .35**  | .27   | .16     | .36**  | .26    | .29*** | 4.07 | 0.66 |
|           | 内在化   | —   | -.12   | .54*** | .38*** | .01    | .09    | .43*** | .34**  | .08    | -.02  | .57***  | .38*** | .46*** | 3.43   | 0.62 |      |
|           | 組織規範  | —   | -.03   | -.03   | .56*** | .55*** | -.19   | -.02   | -.01   | -.07   | -.20  | -.42*** | -.22   | 2.43   | 0.75   |      |      |
|           | 組織存続  | —   | —      | .52*** | .13    | .17    | .56*** | .35**  | .27    | .16    | .36** | .26     | .29**  | 4.07   | 0.66   |      |      |
| 職業コミットメント | 情緒的   | —   | —      | —      | —      | .14    | .18    | .32**  | .18    | .13    | .14   | .35**   | .26    | .31**  | 4.24   | 0.43 |      |
|           | 存続的   | —   | —      | —      | —      | —      | .66*** | .01    | .11    | .11    | .16   | -.14    | -.16   | -.10   | 3.29   | 0.75 |      |
|           | 規範的   | —   | —      | —      | —      | —      | —      | .07    | .10    | .00    | .12   | -.03    | .06    | .04    | 3.07   | 0.59 |      |
| 人間関係      | 園長    | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | .39*** | .18    | -.06  | .38***  | .35**  | .20    | 3.61   | 0.77 |      |
|           | 同僚・後輩 | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | .53*** | .18   | .39***  | .19    | .22*   | 3.81   | 0.48 |      |
|           | 先輩    | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | .03   | .14     | -.06   | .03    | 4.33   | 0.59 |      |
|           | 保護者   | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —     | .14     | .17    | .21    | 3.75   | 0.67 |      |
| 専門職者行動    | 自己振り返 | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —     | —       | .43*** | .57*** | 4.00   | 0.45 |      |
|           | 積極的発言 | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —     | —       | —      | .49*** | 3.19   | 0.66 |      |
|           | キャリア  | —   | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —     | —       | —      | —      | 3.46   | 0.64 |      |

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

値が高かったが、中でも特に情緒的因子が高い数値を示した。つまり、幼稚園教諭職という職業が好きで誇りに思い、情熱的に仕事に取り組んでいるといえるだろう。総じて、本調査対象となった幼稚園教諭は、勤務する園および幼稚園教諭職に対して情緒的にコミットしている傾向にあると思われた。

職場の人間関係もほぼ全体的に高い平均値を示し、特に先輩の数値が高かった。したがって、職場でかかわりのある人間関係はおおよそ良好にあり、中でも先輩との関係をプラスに捉える傾向にあると思われた。また、専門職者としての職業行動は、自己の振り返り因子とキャリアアップ因子の平均値が高かった。つまり、幼稚園教諭として常に自分の職業行動を振り返ることを心がけ、幼稚園教諭としての知識や技術の向上を目指そうとする意識の高さがかがえた。

以上の結果を踏まえると、幼稚園教諭は勤務する園や幼稚園教諭職、園内の人間関係、専門職者としての日常の職業行動について、全般的に高く評価する傾向にあるといえる。

続いて、各項目の下位尺度間の相関結果からは以下のようなことが推察された。

### 1) 組織コミットメント

愛着因子と内在化因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園が好きで愛着のある人は、その園と自分自身を同一化したり、一体感をもつ傾向にある、もしくは逆に、勤務する園に対して自分自身を同一化したり、一体感をもっている人は、その園に対して好意や愛着をもつ傾向にあると推察された。

組織コミットメントの内在化因子と存続的因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園を自分自身と同一化したり、一体感のある人は、その園で勤務し続けたいという意志がある、もしくはその逆の傾向にあると推察された。

愛着、内在化、存続的因子と職業コミットメントの情緒的因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園に対する愛着や一体感、継続意志のある人は、幼稚園教諭職という職業に対し

でも愛着や誇りをもつ傾向にある、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

また、規範的因子と職業コミットメントの存続的および規範的因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園に対する義務感や忠誠心をもっている人は、幼稚園教諭職という職業に対して継続意志や義務感をもつ傾向にある、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

愛着、内在化、存続的因子と人間関係の園長および同僚・後輩因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園に対する愛着や一体感、継続意志のある人は、園長および同僚や後輩との関係を肯定的に捉えている、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

組織コミットメントの各因子と先輩および保護者因子との関連性は皆無であった。つまり、勤務する園に対する意識と職場の先輩および保護者との関係性は関連がないといえるだろう。

また、愛着、内在化、存続的因子と専門職者行動の自己の振り返りおよびキャリアアップ因子において有意な正の相関がみられた。したがって、勤務する園に対して愛着や一体感、継続意志のある人は、専門職者として日々の職業行動を振り返ったり、キャリアアップを目指そうとする意識が高い、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

唯一、規範的因子と専門職者行動の積極的発言因子において有意な負の相関がみられた。したがって、勤務する園に対して義務感をもっている人は、職場で積極的に意見を述べることにに対して控えめである、もしくはその逆の傾向にあると推察された。

## 2) 職業コミットメント

存続的因子と規範的因子において有意な正の相関がみられた。したがって、幼稚園教諭職という職業に対して継続意志のある人は、仕事に対して義務感や忠誠心をもつ傾向にある、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

情緒的因子と人間関係の園長因子において有意な正の相関がみられた。したがって、幼稚園教諭職という職業が好きで愛着をもっている人は、園長との関係を良好なものと捉えている、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

また、情緒的因子と専門職者行動の自己の振り返りおよびキャリアアップ因子において有意な正の相

関がみられた。したがって、幼稚園教諭職という職業が好きで愛着をもっている人は、専門職者として日々の職業行動を振り返ったり、キャリアアップを目指そうとする意識が高い、もしくはその逆の傾向にあると推察された。

## 3) 園内の人間関係

園長因子と同僚・後輩因子において有意な正の相関がみられた。したがって、園長との関係を肯定的に捉えている人は、同僚や後輩とも良好な関係にあると考える傾向にある、もしくはその逆の傾向にあると推察された。

また、同僚・後輩因子と先輩因子において有意な正の相関がみられた。したがって、同僚や後輩との関係を肯定的に捉えている人は、先輩との関係も肯定的なものと思っている、つまり職場で協働して働く人間全般と良好な関係にあると考えていると推察された。

園長因子と専門職者行動の自己の振り返りおよび積極的発言因子において有意な正の相関がみられた。したがって、園長との関係を肯定的に捉えている人は、専門職者として日々の職業行動を振り返ったり、職場で積極的に意見を述べる傾向にある、もしくはその逆の傾向にあることが推察された。

また、同僚・後輩因子と専門職者行動の自己の振り返りおよびキャリアアップ因子に有意な正の相関がみられた。したがって、同僚や後輩との関係が良好だと思っている人は、専門職者として日々の職業行動を振り返ったり、キャリアアップを目指そうとする意識が高い、もしくはその逆の傾向にあると推察された。

## 4) 専門職者行動

専門職者行動においては、各因子において有意な正の相関がみられた。したがって、幼稚園教諭は専門職者として、日々の職業行動を振り返ったり、職場で積極的に意見を述べたり、またキャリアアップを目指そうとする意識も高い傾向にあると推察された。

## 考察

### 1. 幼稚園教諭の現状

文部科学省「学校教員統計調査」(2007)によると、現在わが国の私立幼稚園に勤める教員の平均年齢は33.0歳、平均勤務年数は8.7年であり、本調査はそれよりさらに低い結果であった。したがって、平均年齢の低さや勤務年数の短さからみて、阪神地区の限定された地域内ではあるが、私立幼稚園に勤務する教諭の特徴として、早期離職および若年層に偏る傾向にあるといえるであろう。

また、上述の結果に加え、未婚者が全体の80%を占めていることから、当事者の仕事に対する継続意志の脆弱さが考えられる。日浦(2009)は、幼稚園教諭志望者の方が保育士志望者に比べ、「結婚・出産等、事情が変化するまで勤めたい」と思っている学生が比較的多く、また定年まで働きたいと思っている者も幼稚園教諭志望者よりも保育士希望者の方が多い傾向にあることを報告している。幼稚園と保育所、および私立と公立ではそれぞれ労働環境が異なるため、この点について十分考慮する必要はあるが、幼稚園教諭を志す者は、希望就業年限や退職に対するイメージをある程度持ち備えた上で、養成課程に入学してきていると思われる。そして、就職後もその意志に大きな変化はなく、結婚や出産、その他を理由に早期に退職する者が多いと推察される。あくまでも推測の域ではあるが、本調査の結果から、私立幼稚園に勤める教諭にとって結婚や出産が退職の一つの契機となっていることは否めないであろう。しかし、保育者は実践経験を継続し、省察や試行を繰り返す中で専門家として成長していくことを踏まえれば、やはり職業の継続年数と専門性の向上は関連する部分もあると推察される。したがって、各園の園長や勤務する教諭自身が、結婚や出産という女性のライフイベントをどのように捉え、対応していくのかということが、各教諭の専門性の向上やキャリア形成をサポートしていく重要な一つの視点となり得るとと思われる。専門性の維持向上と労働環境の相関性(垣内, 2007)や、組織として各教諭のキャリア形成を促すシステムの必要性(諏訪, 2011)が指摘されていることから、組織を経営する経営者や園長が積極的に労働環境を整えていくことが求められている。

### 2. 幼稚園教諭の組織および職業コミットメントの実態とその背景

本調査の対象となった幼稚園教諭は、組織および職業に対して特に情緒的にコミットする傾向が強かった。保育職を希望した理由の中で、「幼い頃からの夢・憧れ」という内容が上位を占めることが報告されていることから(菊地, 2007; 日浦, 2009)、幼い頃に出会った幼稚園の先生や保育士の優しさや温かさといった情緒的特性に惹かれた経験を契機に、保育職を志す学生が多いことが予想される。また、保育者希望者は、保育者という職業を非常に早い時期に選択する傾向にあることから(木戸ら, 2003; 田中ら, 2009)、保育者を目指すという夢を幼少期から長期間抱き続けて、養成校に入学し、就職すると考えられる。したがって、そうした長期間の憧れや夢が、結果として就職した後の組織や職業に対する情緒的なコミットメントとして強く表われたともいえるだろう。しかし、実際の職務内容や理想とする幼稚園教諭像と現在の自分とのギャップ等、いわゆるリアリティショックに悩まされ、志半ばに早期離職に至るといった可能性が示唆される。日浦(2009)は、幼稚園教諭志望の学生の抱く教師像が、幼い頃からのものと変化していないことから、幼稚園教諭志望者に求められる教師像の転換を指摘している。つまり、組織や職業に情緒的にコミットするだけでは、本当の意味で専門性の向上やキャリア形成につながる意志を持続させることは難しいのかもしれない。保育の現場で起きている現実や自分と向き合い、受け止め、それを乗り越え、専門性の向上を目指せるような人材育成に対する具体的な支援が組織レベルで必要ではないだろうか。就職した後の幼稚園教諭が、幼稚園教諭として仕事をする過程で、どのようなことに悩みつづき、落ちこんだり危機を感じたりするのか、またそれらはどのような関係性の中で体験されているのか、その内実を明らかにすることは、幼稚園教諭の専門性向上を考える上で重要であると思われる。またそれらを明らかにするためには、質問紙による定量的な調査のみならず、教諭が所属する組織や職場文化、人間関係などの文脈に即した定性的な調査の蓄積が必要であることが示唆された。

また、専門性の高い職業においては、組織よりも職業にコミットすることが多い(高木, 2003)とされている。しかし、本調査においては、組織コ

ミットメント4因子の平均値が3.50、職業コミットメント3因子の平均値3.53とほとんど差異はみられなかった。女性看護師は、専門職者として組織との関係よりも職業との関係を重視しており、そのことは看護師が意味ある人生あるいは自己実現をめざし、看護師としての専門性を追求する側面があることが指摘されている(酒井ら, 2004)。したがって、幼稚園教諭の専門性を追求する上で、現職教育において、組織よりも職業にコミットしていけるような支援が必要であることが示唆された。

### 3. 「実践の“省察”」

鯨岡(2000)は、保育者に求められる専門性の一つとして、計画・立案の専門性と保育実践の専門性を関連づけながら、それを評価し反省する「反省的あるいはふりかえりの専門性」を指摘している。秋田(1998)は、幼稚園教諭の専門性を支える大きな鍵として、「省察(リフレクション)」をあげ、省察の手立てとして五つの視点を示している。また、山川(2009)は、幼稚園教諭の専門性の向上には、気になる子との出会いなどを振り返る契機が関係していることを明らかにしている。以上のように、実践の省察もしくは振り返りという行為が、保育者の専門性を考える一つの視点として位置づいていることが伺える。本調査対象となった幼稚園教諭らも、質問項目の一つである“専門職者行動”として尋ねた三因子の中では、“自己の振り返り”因子の平均値が最も高く、組織および職業コミットメントとの関連性も確認できた。つまり、幼稚園教諭として常に日々の実践を省察する努力を続けることで、組織や職業に対する愛着や一体感、継続意志が増すという関係性が推測される。実践を省察するという行為を、幼稚園教諭が自らの専門性を向上させていく一つの方法として認識しているかどうか、本調査からのみで判断することはできないが、少なくとも幼稚園教諭として保育を実践する上で必要な行為として捉えている様子は確認できた。しかし問題は、当事者らが実践を省察するという行為の内容や手段であると思われる。例えば秋田(1998)は、省察する際の手立てとして、「一人で省察するのみでなく、他者を交えて語り合ってみる時間をもつということ、協同でカンファレンスを行うこと」をあげている。個人的に日々の実践を省察するだけでなく、同僚や園長、他園の教諭などと話し合うことで、保育に対

する多様な視点が生まれ、省察という行為の意識づけへとつながると思われる。日々の保育以外にも多大な業務を抱える幼稚園教諭ではあるが、「省察」という行為をどれほど意識し、個人的および協動的に行っているだろうか。今後、幼稚園教諭自身が「省察」という行為をどのようなものとして捉えているのか、その内実と実態を明らかにしていく必要がある。幼稚園教諭自身がそれらをどのように捉えているのかを明確化することにより、現職教育における課題や支援の具体策を提示することができると思われる。

### 4. 専門職者としての行動に関する意識と職場の人間関係

本調査対象となった幼稚園教諭は、キャリアアップを目指そうとする意識は高く、その意識は同僚や後輩との関係と関連があることが明らかとなった。質問項目の内容から考えると、同僚との関係を肯定的に捉えていたり、後輩が一生懸命保育に取り組む姿に刺激を受けたりすることで、自分の保育実践の見直しや、向上心につながっていると推察できる。しかし例えば、保育者アイデンティティについては、自分が抱えている実践的課題や問題を実際に解決してくれる人の存在が、その形成と関連していることが報告されている(足立ら, 2010)。もちろん同僚や後輩であっても、問題の解決を手助けしてくれることもあるだろうが、保育の現場においてそのような危機に実際に遭遇した際、具体的かつ的確にアドバイスや指摘してくれるのは、メンターである「先輩」の存在は大きいのではないだろうか。本調査において、先輩との関係を肯定的に捉えている教諭が多いにもかかわらず、専門職者行動の全因子と先輩との関係に関連性はみられなかった。野口(2002)は、経験を積んだ専門家としての先輩(メンター)が、実習生や新人教師の専門的自立を見守り援助すること(メンタリング)が、実践中の学びを促す過程の一つであることを指摘している。今後、先輩との関係と専門性向上との関連性については、定性的調査を含め、改めて再検討していく必要がある。

### おわりに

本研究においては、幼稚園教諭の専門性に関する研究の一環として、私立幼稚園に勤める現職教諭の



組織と職業に対する意識や態度を把握し、現職教育への示唆を得ることを目的に、組織および職業コミットメントに着目し、園内の人間関係や専門職者行動に関する意識の実態およびそれらの関連性について定量的に調査を行った。その結果、私立幼稚園に勤める教諭は、勤務する園や幼稚園教諭職という職業に愛着や誇りをもって仕事に取り組み、職場の人間関係もおおよそ良好にあり、専門職者としての日々の職業行動に対する意識も高い傾向にあることが明らかとなった。こうしたプラスの傾向にある一方で、文科省の調査同様、平均年齢や平均勤務年数は高くはなく、長年仕事を続ける中で経験を積み、専門性を向上させながら成長していく状況にあるとは言い難い結果であった。その背景としては、①職業の継続に対する個人の意志の脆弱さ、②組織・職業に情緒的にコミットする傾向、③専門性に対する意識の未熟さ、④職場の人間関係の捉え方などが要因として考えられた。したがって、各個人が幼稚園教諭として経験を積み、専門性を向上させたり、成長していくということに対する意識の強化、組織よりも職業にコミットしていけるような具体的支援の必要性、結婚・出産等の女性のライフイベントに対する組織の労働環境に対する見直し、具体的な専門性に対する意識づけ等、現職教諭の専門性向上を支援していく手立てが示唆された。また、現職教育のみならず、養成課程においても教師像および職業観の形成を意識した教育が必要であると考えられた。

しかし、本研究においては、幼稚園教諭の専門性に関する一環として、私立幼稚園に勤める現職教諭の組織や職業に関する意識の実態を定量的にみたに過ぎず、質問紙調査としての限界もあった。今後もこの命題について、公立および保育所を視野に入れ、現職および養成教育を視点とした定性的調査を加えて研究を重ねていくことを課題としたい。

#### 引用・参考文献

- 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—担任保育者に焦点をあてて— 保育学研究 第48巻第2号 pp.107-118
- 秋田喜代美 1998 教師の専門性としての省察 初等教育資料 (681) pp.86-92 東洋館出版社
- 日浦直美 2009 幼稚園教諭職の専門職化に関する研究—(1)幼稚園教諭志望学生の職業観を視点として— 教育学論究 創刊号 pp.129-138
- 垣内国光 2007 プロとして保育者を処遇する—保育の質・専門性・労働条件 垣内国光、東社協保育士会編著 保育者の現在 専門性と労働環境 ミネルヴァ書房 pp.125-158
- 木戸由子・吉富真佐子 2003 保育者養成における学生の意識調査 日本保育学会大会発表論文集 pp.96-97
- 菊地政隆 2007 現任保育者の職業継続理由に関する調査 佐野短期大学研究紀要 第18号 pp.221-227
- 鯨岡 峻 2000 保育者の専門性とはなにか 発達 83 pp.53-60 ミネルヴァ書房
- 樟本千里・山崎 晃 2002 子どもに対する言語的応答を観点とした保育者の専門性—担任保育者と教育実習生の比較を通して— 保育学研究 第40巻第2号 pp.90-96
- 樟本千里・小川晶子・岡田恵子・伊藤智里・中井 靖 2007 保育者の就業イメージの変容—幼稚園実習前後の就業自己イメージの比較 川崎医療短期大学紀要 27 pp.59-63
- Mayer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A 1993 Commitment to organizations and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization *Journal of Applied Psychology* 78 pp.538-551
- 文部科学省 2007 学校教員統計調査報告書
- 2010 学校基本調査
- 野口隆子 2002 保育者の専門性と成長—メンタリングに関する研究動向— 人間文化論叢 第5巻 pp.331-339
- 岡田正章・森上史朗編纂 1980 保育基本用語事典 第一法規出版
- 酒井淳子・矢野紀子・羽田野花美・澤田忠幸 2004 30歳代女性看護師の専門職性と心理的 well-being—組織コミットメントおよび職業コミットメントのタイプによる検討— 愛媛県立医療技術大学紀要 第1巻第1号 pp.9-15
- 澤田忠幸 2009 看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動、バーンアウトとの関連性 心理学研究 第80巻 pp.131-137
- 諏訪きぬ 2011 保育者の感情労働①：子どもの遊びを支える営みから 諏訪きぬ監修 保育における感情労働 保育者の専門性を考える視点として 北大路書房 pp.42-70
- 高木浩人 2003 多次元概念としての組織コミットメント—先行要因、結果の検討— 社会心理学研究 18(3) pp.156-171
- 高村和代 2001 教育実習が職業意識およびアイデンティティに及ぼす影響に関する探索的研究 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 33 pp.65-75
- 田中まさ子・仲野悦子 2009 保育者となる学生のキャリア移行に関する一考察—学生時代のふり返りと保育職へのコミットメント— 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 41 pp.47-59
- 山川ひとみ 2009 新人保育者の1年目から2年目への専門性向上の検討—幼稚園での半構造化面接から— 保育学研究 第47巻第1号 pp.31-41

**付記**

なお本論文の一部は、それぞれ日本教師教育学会第20回研究大会、日本乳幼児教育学会第20回大会、日本保育学会第64回大会において発表した。