

# 保育者のキャリア・アンカーに関する一考察

## One Consideration about the Carrier Anchor of the Nursery School and Kindergarten Teacher

(2015年3月31日受理)

平松美由紀\* 榎尾美沙紀\*\*  
Miyuki Hiramatsu Misaki Makio

Key words : 保育者, キャリア・アンカー, 力量形成

### 要 約

本研究では、保育職に携わってきた方を対象とし、保育専門職にはキャリア・アンカーはあるのか、また保育専門職に必要な力量とは何かを検討することを目的とした。エドガー・H. シャインが提唱したキャリア・アンカー・インタビューを用いて半構造化インタビュー調査を行った。インタビューの内容を8つのカテゴリーに分類した結果より、保育専門職にはキャリア・アンカーがあることが明らかとなった。8つのキャリア・アンカーのうち最も出現率が高いものはTF専門職能コンピタンスで49.7%となった。次に高いものはSV奉仕・社会貢献であり26.8%であった。この2つのキャリア・アンカーが保育者のキャリア・アンカーとして必須であることが推測された。今後、さらにエドガーの提唱する自己診断票をもとにアンケート調査を実施し、保育者に必要なキャリア・アンカーを明確に調査していきたい。

### I. 緒 言

#### 1. 研究の動機

世界に類を見ない少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少、グローバル化の進展による国際競争の激化等、我が国を取り巻く環境は、大きく変容している。こうした社会の急激な変化の中で、なお我が国が将来にわたって持続的に発展するためには、社会の様々な分野で国や世界の発展を担う専門職としての人材育成が不可欠である。高度専門職として教育改革を直接担う教員（以下、保育者も含む）については、主体的・協働的な学びの創造を実現するにふさわしい資質能力や多様に変化する学校制度改革に適切に対応していくことのできる先進性・創造性が強く期待されており、このため学び続ける教員像の確立が求められていることは周知のとおりである。

これらを踏まえ、学び続ける教員像の具現化に向けて、教員の養成・採用・研修の全ての段階の在り方について、

抜本的改革を行う必要が求められている<sup>(1)</sup>。

子どもたちが次世代を生き抜く人間として育成するという重要な役割を担う教員は、既に、専門職業人として一定の社会的評価を獲得している。我が国は、戦後、いち早く大学における教員養成を実現したが、一方、近年、高等教育進学率が飛躍的に向上し、また他の専門職業人の育成が大学院段階に移行する中で、専門家としての教員の地位が相対的に低下している現状がある。社会の成熟化に伴い高度化、多様化する学校教育にとって、高度な資質能力を有する教員の存在は不可欠であり、ここに改めて教員を高度専門職として位置付けることは、教育改革の前提として実現すべき重要な課題であろう<sup>(2)</sup>。

日本の幼児教育の祖である倉橋惣三は幼児期の教育に携わる者のあるべき姿として次のように述べている。

『こころもち』

「子どもは心もちに生きている。その心もちを汲んで呉れる人、その心もちに触れて呉れる人だけが、子ども

\*中国学園大学 \*\*杉の子保育園

にとって、有り難い人、うれしい人である。

子どもの心もちは、極めてかすかに、極めて短い。濃い心もち、久しい心もちは、誰でも見落とさない。かすかにして短き心もちを見落とさない人だけで、子どもと俱にいる人である。<sup>(3)</sup>」

このように倉橋は、子どもの今の心もちに共感することの大切さとその子の今の心もちにのみ、今のこの子が存在していることを示唆している。時代を超えてなお、倉橋の言葉は、現場で子どもたちと共に過ごす教師が共感する有り様となっている。ここに幼児教育の専門家として原点がある。

専門家の力量形成について、1990年にキャリア・アンカーという長期的な仕事生活の拠り所について、マサチューセッツ工科大学スローン経営大学院教授エドガー・H. シャインにより提唱された。キャリア・アンカーとは、人間が働く上で、その職業上のキャリア選択（職業・職種・勤務先など）人生の節目節目での個人キャリア・デザインを支援するツールとなっている。

学校を卒業してからの仕事生活は、30年も40年も、さらにひとによっては50年以上も続くこの仕事生活の長期的なパターンを、キャリアと呼ぶことにする。

どのような時にキャリアを展望するのかということ、人生の節目節目で暮らし方を振り返り、将来を長期的に展望することがまずなによりも自分自身にとって重要である。自分をよく知った個人からなる組織には勢いがある。これまでのキャリアにかかわる研修を行ってきた経験から、上記で述べたような節目節目の段階で、優れたツールと場の設定があればキャリアの内省と展望は深まることが分かっている。そのキャリアの展望に役立つツールは、このような節目節目でのキャリア・デザインを支援するキャリア・アンカーである<sup>(4)</sup>。

エドガーは、キャリア・アンカーの個人が仕事との接点で感じる総合した自己イメージである3点を述べている。

- ① 自分の力がうまく発揮できる。
- ② 自分の本当にやりたいことだといえる。
- ③ 自分にじっくりくることができていて、虚しくない。<sup>(5)</sup>

これらのところに人はキャリアという航海での拠り所（錨）を徐々に形成していくのである。

エドガーは、仕事生活における自分のアンカーを探る問いを3つ示している。

- ① 自分はいったいなにが得意か。
- ② 自分は本当のところなにをやりたいのか。
- ③ なにをやっている自分に意味や価値が感じられるのか。<sup>(5)</sup>

これらの問いが、キャリアの拠り所を探る出発点である。これらは、就職のときに学生が自問する問いであり、それ以降もキャリアの節目節目で浮上してくる問いである。この問いに答えることで、自己のキャリアについての理解をもっと深めることができるのだ。

さらに、エドガーは、キャリア・アンカーという考え方について5点の特徴も示した。

- (a) 能力、欲求、価値についてのセルフ・イメージ(自己像)である。
- (b) 節目節目のきっかけがないと、はっきりと自覚されない自己像である。
- (c) 一人で自己内省するより、同僚や配偶者との対話から浮かび上がる自己像である。
- (d) 組織、仕事を変遷しても「自分としては絶対に捨てたくない」核である。
- (e) キャリア・ダイナミクス(仕事生活の動態)の中の基軸(不動点)である。<sup>(6)</sup>

仕事がいくら変わっても、組織が変わっても、あわただしい仕事生活の動態の中で、決して変わることはない、核もしくは、基軸がキャリア・アンカーである。いかにもアメリカ的な概念だが、日本でこの考えをについて研究することについて可能であるということに対し、金井は、人が長期のキャリアを歩む上で、自分の拠り所であるアンカーを自覚することが、真の自分探し、自分の真価を探ることになるというエドガーの基本的アイデアは、日本でも成り立つということを明らかにした。<sup>(8)</sup>

今後、教師・保育者には、資質向上及び専門性の向上が求められていることは、周知の通りである。このように教師・保育者が専門家としてのどのような力量形成を踏まえていくかについて考えていきたいというところに、本研究の動機がある。

## 2. 問題の所在

### (1) 専門家としての保育者

現状は、従来に比べて基本的な生活習慣や態度が身に付いていなかったり、他者とのかかわりが苦手であったり、自制心や耐心、規範意識が十分に育っていなかったり、運動能力が低下したりしているなど、文部科学省は子どもたちの様々な課題を指摘している。このように子どもの育ちが何かおかしいのではないかと、子どもを取り巻く環境が悪化しているのではないかなど、子どもの成長に関する懸念が多く聞かれるようになってきている<sup>(9)</sup>。

このような子どもの成長に関する懸念に対して、幼児教育を担う家庭・地域社会・幼稚園等施設は、その責任と役割を十分に果たしてきたかどうか、それぞれが当事者意識をもって考える必要がある。

具体的には、第一に、幼児の発達や生活には、家庭・地域社会・保育所・幼稚園等施設の中での連続性があるにもかかわらず、幼児教育において連携や補完が必ずしも十分ではなかったのではないかとということ、第二に、保育所・幼稚園等施設の中には、社会の変化等に対会に対応していこうとする意識が必ずしも十分になく、家庭・地域社会あるいは小学校等との連携や支援に取り組みなかつたものもあつたのではないかとということについて考えていく必要がある。これらの問題意識を踏まえ、幼児教育の原点に立ち返って、子どもの育ちの現状と背景を検証し、子どもの健やかな成長を保障するために必要となる対応策を考えていくことが、今日の幼児教育に与えられた大きな課題であろう<sup>(9)</sup>。

### (2) 法令関係における保育者の専門性

社会環境の急速、かつ、大きな変化に伴う幼児教育の多様な展開に対応するため、幼稚園教員の養成・採用・研修等の改善や上級免許取得の促進を図るなど、その資質及び専門性の向上を図ることについて、文部科学省は次の2点が急務であるという。

第一に、幼稚園教員の養成・採用・研修等の改善についてである。教員志望者自身、多様な知識や豊かな体験を得ること、また養成段階においても一般教育科目の取得のみならず、インターンシップ等、幼稚園現場での実践を経験することが重要である。家庭・地域社会への子

育て支援などの今日的課題に対応するために、障がいのある幼児等に関する専門性の向上、カウンセリング能力の向上など、養成段階のほか幼稚園の内外における研修による教員に資質向上が求められている。また研修機会の拡大、研修内容の充実のために、都道府県教育委員会等が主催する研修への私立幼稚園教員の参加や参画を促進する必要がある<sup>(10)</sup>。

第二に、上級免許状の取得促進、所有者の配置拡大である。現在、現職の幼稚園教員は二種免許状所有者が中心であるので、本来、要請されている一種免許状所有者の増加を促進する必要がある。そのために、幼児教育に関する政策プログラムに盛り込むなど、地方公共団体が一種免許状促進の努力目標を設定することが望ましい。そのため、一種免許状所有者の配置の促進するための方策を検討する必要があるとされている<sup>(11)</sup>。

これらの状況を踏まえ、家庭が幼児の成長の最も基礎となる心身の基盤を形成する場であることを前提に、幼稚園、認定こども園における教育の条件整備に関する国の施策を中心にとりまとめているのが、幼児教育振興アクションプログラムである。幼稚園、認定こども園については、幼児教育の中核としての役割を担うものであり、幼児教育振興プログラムの推進により、幼児教育全体の質の向上を図ることをねらいとしている。

このほかにも、今日的視点を踏まえて様々な点が強調されているが、その中で例を3つあげるとする。1点目は、保育所の役割や保育士の専門性について明確にしながら、子どもの健やかな成長のためには過程や地域社会との連携、協力が欠かせないということである。2点目は、子どもの人権擁護、虐待防止の観点からも保育所の果たす役割が大きいということである。3点目は、子どもの自発性、主体的な活動を重視するとともに、子どもの生活の連続性、発達の連続性、遊びや学びの連続性と関連性を大切にすることである。上記のようなことが、保育指針には規定されており、保育所保育の特性を生かした質の高い保育実践が望まれている。

これらを踏まえ、社会的責任を果たしていくと共に、保育の内容の充実や子どもの保育、教育を担う保育者の専門性の向上が求められているのである。<sup>(15)</sup>

## II. 研究の目的

本研究では、エドガー・H. シャインのキャリア・アンカーをもとに現在、保育職に就いている方3名、過去に就いたことのある方3名、計6名の方に半構造化インタビュー調査を行い、保育の専門職にはキャリア・アンカーはあるのか、また保育の専門職に必要な力量とは何かを検討することを目的とした。

## III. 研究の方法

### 1. インタビュー調査

#### (1) 被験者

表1は、本研究を依頼した被験者のプロフィール（保育職に現在就いている方3名、過去に就いたことのある方2名、計5名）を示したものである。

#### (2) 調査期間

2014年7月～11月に調査した。

エドガー・H. シャインが示した、キャリア・アンカー・インタビューの質問項目にそって半構造化インタビュー調査を行った。1名につき各30分程度実施した。

#### (3) 質問項目

表2は、被験者に実施した質問内容である。

#### (4) インタビューの実施と分析手順

ICレコーダーを用いて、半構造化インタビュー調査を約30～40分程度対話形式で行った。その後、逐語記録を作成し、エドガーの示すキャリア・アンカーの8つのカテゴリーに当てはまる文言を抽出し、分類した。

## IV. 結果と考察

図1はインタビュー調査の逐語記録中に出現した8つのキャリア・アンカーに関する文言の出現個数を示したものである。インタビューの中から総数は366個の文言が抜き出された。このグラフから、5名の保育者共にTF（専門・職能別コンピタンス）が182個となりSV（奉仕・社会貢献）が98個となった。つまり、5名とも高い傾向があるということが分かった。このTF（専門・職能別コンピタンス）とSV（奉仕・社会貢献）は保育者には不可欠な要素であることが分かった。

では、さらにインタビュー内にてこの2つのアンカーについて、実際にどのような内容で語られていたのかについて、逐語記録の中からいくつか抜き出してみることにする。

表1. 被験者のプロフィール

被験者	年齢	性別	現在の職業	職歴
M先生	51歳	女	大学講師	児童福祉士(6年) 児童厚生員(19年) 大学講師(5年目)
E先生	42歳	女	事務職	幼稚園教諭(1年) 保育士(8年) ちびっこランド(2年) 事務職(現在)
S先生	23歳	男	幼稚園教諭	幼稚園教諭(2年目)
F先生	不明	女	園長	幼稚園教諭(20年) 主任(10年) 園長(5年目)
Y先生	51歳	女	主幹教諭	幼稚園教諭臨時(2年) 幼稚園教諭・主幹教諭(29年目)

表2. インタビューの項目

教育	まず、あなたの教育についての質問から始めます。あなたは学校でなにを専攻しましたか。
最初の仕事	卒業後、まず最初に実際についた仕事は何でしたか。
目的	〇〇〇を始めたとき、どのような大きな望み、あるいは長期的な目的をもっていましたか。
次の仕事または人生上の大きな出来事	あなたの仕事または働いていた組織での最初の大きな変化はどのようなものでしたか。
最後に	これまでのあなたの人生を振り返ってみて、なにかおおきな節目となった時点、つまり過去に慣れ親しんだことを超えるような変化をくぐった時期がありましたか。

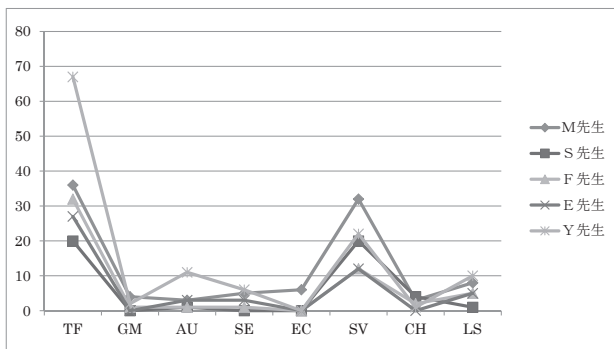


図1. 逐語記録から抽出した8つのアンカーに関する文言の出現個数

#### (ア) TF専門・職能別コンピタンス

TF専門・職能別コンピタンスに当てはまることが以下のように述べられていた。

「子どもが好きだったから、やっぱり子どもと関わる仕事ってというのは思ってた…」

「必ず…あの一分かち合えるって…教えていただいたり、自分の思いを受けとめてもらったり、その分かち合える、うん阿吽の呼吸で動ける先生が私必ずいたの、そこは凄く幸せだったと思う。」

「1つの目標に、この目標に向かってのディスカッションが、どこでもできたので、うんお…同じ子どもを中心において、うんだからそこは凄く幸せだって、自分が今ぶれずにこれたのは、そのおかげかなっていう風には、うん思うので…ありがたい。」

「なんかそういう絵を描いたり自然が好きなのをなんかその幼児教育の中で活かせるんかなー？自分の好きなことが活かせるんじゃないかなー？と選んで選びました。」

「そんなもんじゃないじゃろって！うん.. 教育っていうのはな、終わりが無いじゃろって…」

このように、TF専門・職能別コンピタンスは、「子どもが好きだった」、「絵を描くことや自然が好き」という、自分の好きなものや得意分野に関連する学部や仕事を選択し、その道に進んでいることが推測される。そして、今でもその道に進んできたことに対して、全員が良かったと答えていることが読み取れる。このことから、自分の得意な領域で自分の技能を活用し、この技能をより高いレベルまで伸ばしていくことのできる実践の場を自ら進んだということから、TF専門・職能別コンピタンスが

高い出現率となったことが推察される。

#### (イ) SV奉仕・社会貢献

SV奉仕・社会貢献に当てはまるのが以下のように述べられていた。

「大きな望みはやっぱり子どもたちがみんなが幸せに育ってほしいなっていうのは凄く思ってた。」

「うんやっぱ出て行って活躍して『もういいー子だな』っていう風に褒められるがえっとやっぱ.. うんあ~やってよかったな~厳しく(笑う)やって良かったな~っていうのがなちょっとあるから」

「やっぱり必死だったんで少しでもあの一先輩の先生に追いつけ追い抜けというところだけでも一日一日が必死だったので少しでも早くあの一…先輩の先生方に迷惑かけず一人であの一ちゃんとある程度のことをこなしていける教師になりたいと思っていました。」

「その子その子にあった道をつくって行ってあげればな少しでもって思いました。」

「保育っていう仕事は子どものためにする仕事だと思ってた。もちろんそれは当たり前のことだと思う。」

「ヨガのキッズヨガのその子どもに教えられる、あ、～資格を取りに行つてでそしたら資格だけ取つたらもう間違えなく教えられるがあ、～変に教えたならな体のことだから骨が折れたりしたらいけんしと思ってできちんとした知識を身に付けんといけんしと思ってあの一資格を取りに行つてであの一幼稚園で今教えてるんだけど」

このように、SV奉仕・社会貢献は、保育者という仕事を通して、保護者からの委託を受けて、乳児または幼児を保育することを目的とする世界で、誰かの役に立とうとしたり、子どもや他人のためになることをしたりするという価値観があると思われる回答があった。「子どもが幸せに育ってほしい」、「子どものために」、「周りの先輩の先生に迷惑をかけないように」という語りから、子どもや組織のために専門家として仕事に信念をもち臨んでいる人が多い傾向があると推測される。このことは、保育者は保育という世界において奉仕的精神をもち、仕事を遂行する意識の強い職種であることが分かる。勤務時間は設定されているものの自分が担任する子どもたちや同僚と協力して子どもたちのよりよい生活のためにと

いう志向が働いているのである。そして、21世紀を担う子どもたちが社会を背負う人間として育っていくことへの責任感のもと、子どもの育ちを保障することによって、世の中のために少しでも自分の職務内容が役立つことを願う奉仕・社会貢献の意識も高いことが考えられる。

## V. 総合的考察

本研究では、保育職に就いている方、また過去に保育職に就いていた方にインタビュー調査を行い、その結果から保育職にはキャリア・アンカーはあるのか、また保育職に必要な力量とは何かについて検討した。

その結果、保育職にはキャリア・アンカーがあることが明らかとなった。実際に高い出現率となったキャリア・アンカーはTF（専門・職能別コンピタンス）とSV（奉仕・社会貢献）であった。この結果より、保育者には専門家としての技術・技能を自覚していることや実際に毎日常生活を共にする子どもたちのことを最優先に考える志向が強いことが明らかとなった。

つまり、保育者は、「自己改革力」という自分への成長意欲が強く、常に高い目標にチャレンジし、省察し、達成感や成長感を感じることでやりがいを感じるというTF（専門・職能別コンピタンス）と、「社会貢献」という他者への奉仕心が強いことにより高い目標にチャレンジし、他者からの賞賛をもとに省察し、感謝されることで、自分の仕事の意義を実感するというSV（奉仕・社会貢献）の力量が必要である。ここに子どもと共に生きる保育者としての原点が内包されていると推測される。

このような、仕事の信念について経営学の立場から松尾睦は以下のように述べている。

「優れた人材、成長している人材の特徴は、『自分への思い』と『他者への思い』の両方をもっていることなのです。自分への思いとは、自分の目標を達成したい、周りの人から認められたい、プロとしての力を身に付けたいという信念です。他者への思いとは、仕事上の相手に喜んでもらいたい、相手と信頼関係を築きたい、社会の役に立ちたいという信念です。このように、自分への思いと他者への思いは、成長のためのドライバーとなるのです。<sup>(16)</sup>」

松尾は、仕事の信念を「思い」という言葉で表現して

いる。この自分のことを大切にすると同時に他者のことも大切にしながら仕事をしたいという思いをもつことが、仕事をする上で自分自身が成長するために必要なことであると述べているのである。

また、キャリア・アンカーは年齢や性別、経験年数によって変化するが、キャリアを歩む個々の人が、そのキャリアにまつわる計画や選択をうまくこなすために、キャリア・アンカーについて深く洞察していくこと必要であると考えられる。一人一人がそれぞれの立場で個々に自分のアンカーをもつことで、より良いライフスタイルを形成していくことができるのである。そのためにも、一人一人が自分自身のキャリア・アンカーの分析の方法を理解しておくことで自分自身の欲求と組織の要望とをマッチングさせていくことが可能となる。保育職に就く者として出会う子どもたちや職場の同僚、先輩、上司、保護者の方や地域の方などとよりよい関係を築いていくことは不可欠である。そして、専門家としての保育者という職業に就く自分のライフ・ワーク・バランスも保ちながら、自分が出会う子どもたちが安心して過ごせる環境をつくっていくことで、一人一人の子どもの確かな成長を保障することにつながるということを忘れてはならない。

一度職業を選択すると約40年の保育専門職としての道のりがある。この道程は決して平坦な道ではない。しかし、一人一人の保育者が本物の専門家になることを目指し、キャリア・アンカーをもつ反省的実践者として、1日1日の実践に取り組むことで、常に「いかに子どもたちの成長を支えていくか」という問いを解決に導くことのできる身体をもつ保育者となるであろう。

## 引用文献

- (1) 文部科学省 (2014) 「教員の養成・採用・研修の改善について～論点整理～」:1.
- (2) 文部科学省 (2014) 前掲書(1):2.
- (3) 倉橋惣三 (1936) 倉橋惣三選集 第三卷 (第二四版), フレーベル館.P. 36.
- (4) エドガー・H. シャイン (著) 金井壽宏 (訳) (2003) キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう, 白桃書房. pp. 93-98.

- (5) エドガー・H. シャイン (著) 金井壽宏 (訳) (2003) 前掲書(4). P. 94.
- (6) エドガー・H. シャイン (著) 金井壽宏 (訳) (2003) 前掲書(4). P. 95.
- (7) エドガー・H. シャイン (著) 金井壽宏 (訳) (2003) 前掲書(4). pp. 25-48.
- (8) エドガー・H. シャイン (著) 金井壽宏 (訳) (2003) 前掲書(4). P. 96.
- (9) 文部科学省 (2005) 「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～第1章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方向性～」:4.
- (10) 文部科学省 (2005) 「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～第2章幼児教育の充実のための具体的方策～」:4.
- (11) 文部科学省 (2005) 前掲書(10):5.
- (12) 文部科学省 (2006) 「幼児教育振興アクションプログラム 本文」:2-3.
- (13) 文部科学省 (2006) 前掲書(12):8-9.
- (14) 厚生労働省編 (2008) 保育所保育指針解説書, フレーベル館. P. 12.
- (15) 厚生労働省編 (2008) 前掲書(14). P. 13.
- (16) 松尾睦 (2011) 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門, ダイヤモンド社. pp. 123-127.
- 金井壽宏 (2010) 「キャリアの学説と学説のキャリア」, 日本労働研究雑誌, 2-603:4-15.
- 金子智栄子 (2009) 「保育者の力量形成に関する一考察—保育科学生から現職保育者に至るまでの養成課題をめぐって—」, 文京学院大学人間学部研究紀要, 11-1:93-110.
- 厚生労働省 (2010) 「保育所における自己評価ガイドライン」:1-19.
- 厚生労働省 (2013) 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」:1-19.
- 草信和世・諏訪きぬ (2008) 「現代における保育者の専門性に関する一考察～子どもと響き合う保育者の身体知を求めて～」, 保育学研究, 47-2:82-91.
- 草信和世 (2009) 「現代における保育者の専門性に関する一考察 (2)」, 埼玉純真短期大学研究論文集, 2:59-66.
- 草信和世 (2009) 「現代における保育者の専門性に関する一考察 (3)」, 埼玉純真短期大学研究論文集, 2:67-71.
- 中根真 (2012) 「保育者のワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance) 研究序説—保育者論の新たな展開のために—」, 龍谷大學論集, 480:46-66.
- 文部科学省 (2008) 幼稚園教育要領解説書, フレーベル館.
- 森久子 (2005) 「キャリア・アンカー—キャリア・アンカーの芽—」, 日本大学大学院総合社会情報研究紀要, 6:483-494.
- 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.
- 大宮勇雄 (2006) 保育の質を高める, ひとなる書房.
- 大谷千恵 (2009) 「子育て中の女性保育士・教員の資質と直面している問題」, 玉川大学学術研究所紀要, 15:1-15.
- 労働政策研究・研修機構 藤波美帆 (2007) 「従業員のキャリア開発に影響を与える組織施策—キャリア志向性との関係から—」, 日本労働研究雑誌, 558:75-76.
- 住田陽子・坂口桃子・森岡郁晴・鈴木幸子 (2010) 「看護師のキャリア・アンカー形成における傾向」, 日本看護研究学会雑誌, 33-2:77-83.
- 鈴木昌世編・佐藤哲也・米川泉子・中野順子・小川圭子・

## 参 考 文 献

- 安藤和彦・戸江茂博・中西利恵・松本敦監・戸江茂博編著 (2013) 保育原理 保育の本質を探し求めて, あいり出版.
- 二村英幸・益田勉 (2010) キャリア教育のためのキャリアアンカーサーベイ開発報告 (3) ～加齢に伴うキャリアアンカーの収斂傾向の探索～, 営行動科学学会年次大会: 発表論文集, 13:134-137.
- 池田心豪 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」, 日本労働研究雑誌, 6:20-29.
- 金井壽宏 (2003) キャリア・デザイン・ガイド 自分のキャリアをうまく振り返り展望するために, 白桃書房.

田岡由美子・布村志保・渡辺一弘・浅見均・佐野友恵・真田絵里・赤木公子・保田恵莉・梅野和人・小山みずえ・井藤元・武石典史・塩崎美穂著（2012）子どもの心によりそう保育原理, 福村出版株式会社.

鈴木昌世編・佐藤哲也・布村志保・井藤元・長尾和美・村井尚子・浅見均・阿部真美子・石川恵美・小山祥子・梅野和人・山原麻紀子・村上康子・小川圭子・赤木公子保田恵莉・谷口あずさ・真田絵里著（2012）子どもの心によりそう保育者論, 村出版株式会社.

吉浦昌子・佐藤史人(2008)「和歌山大学経済学部生のキャリア・アンカーと希望職業の相関に関する研究」, 和歌山大学教育学部紀要, 59:107-114