

男性保育者のキャリアコースと心理的適応

西川 晶子

要約

男性保育士のキャリアコースについて質問紙とインタビューによってたずねた。保育職継続を困難にしている問題として、結婚出産などのライフイベントと重なった場合に離職転職へとつながる経済的問題、就職当初に起こりうるリアリティショックの問題、休日の問題などが浮き彫りになった。離職転職の直接の理由としては語られていないが、多数の女性の中の少数派の男性として人間関係の難しさも複数語られた。保育職継続理由としては、やりがい、人間関係、子どもへの思い、と多くの理由があげられた。保育職離職を防ぐために喫緊の経済的問題の解消、休日取得、プリセプターシップ導入など検討が期待される。

キーワード：男性保育者 心理的適応 ライフイベント 離職 経済的問題
リアリティショック

はじめに

男性保育士が保育に準ずる資格を取得できるようになった1977年から40年あまり、全保育士における男性保育士の比率は、2000年の国勢調査によれば、1.3%。平成26年賃金構造基本統計調査によれば6.6%と依然として少数派ではあるが全国的に増加傾向にあることは確かだろう。珍しい存在であった男性保育士だが、近年各園に二人以上の男性保育士を配置し、男性保育士の孤立や離職を防ごうという試みも始まっている。筆者の勤務校においても、2008年から男性保育士の養成が始まり、100名余りの卒業生を送り出してきた。

しかしながら男性保育士としてキャリアを継続するためには複数の困難があるといわれる。第1には経済的な問題であり、平成26年賃金構造基本統計調査において、保育士の平均賃金239.4千円が全職種の男女平均賃金329.6千円を大きく下回り、勤続年数も6.3年と、男性全職種の13.5年を大きく下回っていることが指摘されている。

職場の人間関係においても常に絶対的な少数派である男性保育士は、圧倒的多数の女性保育士から“男性”保育士の典型例としてとらえられたり、期待されやすく、そのことが孤立や重圧を感じさせていると中田（2002）は報告している。

菊地（2010）による男性保育者の年齢構成の調査によれば、1991年に20代だった男性保育者で2001年時点で残っているのは6割、30代だった層では5割、40代だった層では2割に減少していることが示されており、男性保育者の保育職継続の難しさが示されている。

問題

男性保育士（卒業生）たちが実際にどのようなキャリアコースをたどり、またそこにどのような保育職継続の困難があり、その適応をしていくのかについて調査を行い、養成校における教育に資するフィードバックを得る。

方法

1. A養成校卒業生のうち、保育士免許を取得して卒業した男子学生102名に対して、質問紙調査票を郵送し、質問紙調査への協力、返送を依頼した。
2. 質問紙

本研究における個人情報の取り扱いに関するポリシー、研究協力への可否、氏名、卒業年、取得資格、年齢といったフェイスシート、現在の勤務状況、職域、転職回数、理由 仕事を辞めたいと思ったことの有無、その状況、相談相手の有無 解決方法 仕事継続の困難理由、仕事継続の理由、

保育士を目指したきっかけ、養成校での学びで役立っていること、今後の保育職継続の意思 現役養成校男子学生へメッセージ、が問われた。選択肢を付与したが、自由記述部分を多くとり、生の反応を期待した。

3. 15名から有効な回答を得た。送付した102通のうち、10通が宛名不明として返送されたため、全体の母数は93通となった。青年期であるため住居変動の激しさ、養成校である母校からということでの返答へのバイアスが予想された。保育職を離職している場合に調査への協力への動機が薄くなったことも予想された。(有効回答率約16%)
4. 調査時期は2017年8月から11月であった。
5. 全体のサンプル数が少ないため、量的な検討ではなく、質的な検討を行い、分類された9つのキャリアコース別に困難と適応について考察を行った。
6. またB市現職の男性保育士3名(40歳代、30歳代、20歳代)に上記の質問紙を基にした半構造的なインタビューを行った。

結果と考察

1. 質問紙調査およびインタビューから以下に図示されるような9つのキャリアコースが見いだされた。

A	養成校	保育所正規	
B	養成校	保育所非正規	
C	養成校	保育所非正規	設備
			林業

D	養成校	幼稚園正規	
E	養成校	幼稚園正規	飲食業

F	養成校	障がい児・者施設正規	
---	-----	------------	--

G	養成校	児童養護施設正規	
H	養成校	スポーツ指導者派遣	障がい者施設正規

2. キャリアコース別結果と考察

A	養成校	保育園正規
---	-----	-------

正規職員として公立保育園の保育士ということであれば、男性保育士にとって最大の問題となっている経済性の問題と将来性の問題がある程度解決されていると考えて良いだろう。狭き門である公立保育園の正規保育士からは、待遇面での困難や将来への不安は語られていない。(以下斜体文字は質問紙自由記述およびインタビュー書き起こしからの抜粋)

・保育士はブラックなど言われるが、給料、時間などそうとも思わない。自分が本庁勤めしているときには深夜までの勤務などもぎらにあったが、現場の園ではそういうことはない。これでいいのかと思う。

報道などで強調される待遇面での困難は少ないということだ。しかし、過去男性保育士の先輩がその他の女性保育士らとの人間関係で辞めていったことが語られた。

・男性保育士というだけでパンダのように珍しがられた時期もあった。
・上に二人いたが、一人はキャラクターで押し通したが退職。2人目は周囲に従順にやっていたが退職。自分は一匹オオカミと言われても開き直っていた。これからも男性保育士は増えるし、自分が切り開いていかないと、と腹を決めて続けてきた。

また中田ら(2002)の報告によるいわゆる男性保育士ならではの保育を期待される点については、2名の該当者ともに、当初は男性ならではの保育へのプレッシャーがあったが、年が経つにつれてそういう考えはなくなり、むしろ男性らしさとは別の自分らしさが出せるようになってきたという回答が得られた。

・自分はずっともともと上手にしゃべれるタイプでもなく、手品や工作が好きだった。何年かやっているうちに(男性保育士だからではなく)そのひとりらしさが発揮できるようになっていけるようになってくる。
・男の保育をしろと言われて重圧に悩んだ、ただ荒っぽいダイナミックな保育かとも考えたが保育は男か女かではなく、人間性だと思う。

また従来の保育園の組織運営に対して、いわゆる女性的な人間関係の悪影響を指摘し、新しい保育を受け入れていくうえでの組織上の困難さが語られた。

- ・女性独特の職場にさんざん悩んだ。男性の職場に女性、と女性の職場に男性ではちがう。
- ・女性独特の職場で保育園はやはりやりづらい。もっとお互いに保育観を話し合っ
てチームとしてやっていきたいが自分の考えをだしづらい。上がプレーヤーなので前例にこだわったり、新しい保育を受け入れづらい。若い人をのばせない。狭い世界で足をひっぱりあっている。現場の改革が難しい。(1年任期なので) 一期一会のチームでやってみよう、上が責任とるよという風にならない。本庁なら2、3年目の意見が通る。女性の集団では過去の前例がくつつがえせない。気になる先生に指導案を考えさせておいて全否定するようなことがある。

B	養成校	保育園非正規
---	-----	--------

4サンプルが得られた、このタイプのキャリアコースがボリュームゾーンとしては大きいと予測され、非正規でいる若年の間に市町村の採用試験に合格するまでの期間の支援が必要ながんばりどころとでもいえる時期だと考えられる。

正規職員でないため、経済性、将来性に不安をもちながら、経験年数が少なければ本人の能力もまだ低い時期といえる。辞めたくなくなった理由として女性特有の人間関係と、職業と本人の適性とのマッチングに悩む回答があった。

- ・女性特有の人間関係 ロウるさいおばさんが嫌い
- ・実際仕事をしてみると、人間関係や仕事のことでストレスや悩みが出てきて辛い時もありますし、女性の多い中へ飛び込んでいくので周りに男性がほとんどおらず、落ち着かない時もあるかもしれません
- ・自分が本当に保育士に向いているのか悩んだ時、仕事がうまくいかず、壁にぶつかった時

一方で保育職を継続している理由としてやりがいに関する記述が多く見られた。

- ・やりがいのある仕事なのでもっと男性保育士が増えてほしい。
- ・男性だからこそできること、男性ならではの保育を存分にでき、やりがいを感ずることがたくさんあります。男性保育士が求められているので、ぜひがんばってもらえればと思います。
- ・保育士しかやっていないので他の仕事はわからないけど保育士は日々違って毎年子どもも変わり、大変なことも多いけどやりがいのある仕事です。

また少数派の男性保育士として女性の職場に適応するための配慮も語られた。『当初は保護者も不安があるので、得意分野でひきつけて誠意を見せる』、という非常に高度な対人戦略が語られた。コミュニケーション能力がもともと高い対象者ではあるが、現場で試行錯誤した結果の言及であろう。さらに『やりすぎるとマイナスの印象になる』という抑制の効いた表現ではあるが、のびのび行動することの難しさが語られている。

- ・男性保育士は増えてはいますが初めは子どもも保護者も不安に思う人もあるので、まず精一杯自分の得意分野（私は体を動かしたり 運動したりです）で誠意を見せること！子どもをひきつければ後から保護者が分かってくれるはず。笑顔は忘れない。辛い時だからこそ笑う。職場の仲間への気遣いを忘れない。女性の多い職場です。言動、行動には十分注意しましょう。実習中はしっかり保育士（先生方）の話を聞く、学ぶことも多いはず、そして積極的に！ただ勝手にやりすぎるとマイナスの印象に。保育士になるならメリハリをつけられると良い！

C	養成校	保育園非正規	他業種（設備 林業）
---	-----	--------	------------

養成校から保育園に非正規で就職したものの、他業種への転職をした2ケースの回答を得た。転職の理由としては2ケースともに経済的問題、そのうち1ケースでは配偶者の出産というライフイベントが関わっていた。もう一つのケースで

は経済的問題と仕事量の多さ、雑務の多さの両方が転職への決断となったようだった。また仕事を辞めたい状況において、解決法が趣味や飲酒といった間接的なコーピングのみであったことが適応を難しくしている可能性があった。2ケースとも記述量が少ない事が特徴だった。

・保育士時代であれば持ち帰りの仕事が非常に多く、平日、休日ともに休める時間が少なかった。

D	養成校	幼稚園正規
---	-----	-------

養成校から幼稚園に正規で就職した現業として2ケースの回答を得た。2ケースとも今後も保育職を続けるかという問いに対して「はい」と答えており、経済的問題はあげられていない。辞めたい理由として1ケースに「超過勤務」、1ケースに「能力」という結果であった。「能力」をあげたケースでは、就職1年目の対象者であり園長から本人の養成校時代の様子への問い合わせがあり、幼稚園教諭としての本人の「能力」や「適性」不足への幼稚園側の懸念もあるように伺えた。後述する

E	養成校	幼稚園正規	飲食業
---	-----	-------	-----

 のケースでも就職早期に自信を失い、辞めたいと考えていたという記述があり、一般的に保育園よりも教育的側面の強いと予測される幼稚園での職務が養成校卒業生にとって就職以前に抱いていた理想と現実とのギャップに衝撃を受け、喪失感や無気力感、不安や幻滅・喪失感などを持ち、早期離職にもつながる可能性のある、いわゆる、「リアリティ・ショック」(※1 1974 Kramer「新卒の専門職者が就職後数か月以内に予期しなかった苦痛不快感を伴う現実に出くわし、身体的、心理的、社会的なショック症状を表す状態」といわれるような状況が起きている可能性が示唆された。

ただし、この就職初期の「能力」の足りなさに関する危機は転職の理由にはなっておらず、「相談」や「個人的努力」によって対処したという記述が見える。今後の仕事への態度においても2名ともが保育職を続けると回答している、現在の仕事の継続理由としても人間関係、子どもへの思い面的、やりがい、子ども

もの成長と多くの理由があげられており、また幼稚園教諭を目指した理由として「教育者になりたかった」という自由記述があることから幼稚園教諭職への高い意欲をうかがい知ることができる。

E	養成校	幼稚園正規	飲食業
---	-----	-------	-----

このケースでは男性保育士における困難が如実に描かれている。正規の男性の幼稚園教諭という狭き門への就職であったが、1年目に仕事の困難に直面したまさにリアリティ・ショックと言える様子がうかがえる。この対象者は当初担任ではなくフリー保育者の立場で働いており、担任をもつよりは負担が少なかったことも予測できるが、近隣地域で教育力の高い幼稚園といわれるに就職し、多岐にわたる業務や力量のある同僚のなかで苦闘していたことが伺える。むしろ2年目以降担任を持たされてからは辞めたい気持ちが消えたという。

- ・1年目慣れない仕事ばかりで自信を失いかけていた時期は辞めたいと思っていた。2年目以降担任を持ってからは大変だったが毎日必死に楽しく過ごせたのでその気持ちは消えた。

この時期の困難については同僚や友人に相談したと同時に問題に直面したという回答が見られる。

- ・個人の努力 相談 なぜその原因で悩むのか根本から考え解決策を探す。

また転職理由について長考の結果と思われるような以下の記述があり、保育職存続困難の理由として経済的問題結婚という回答があった。

- ・経済的問題 上司と20歳代後半の働きについて長期間相談した結果。

後輩へのメッセージとして

- ・短大ですごく2年間は行事に授業に実習にあっとう間に過ぎていきます。その期間で現場で実際に「先生」として働くことになったとき、大切な子どもにどんなことをしてあげて、教え、育ててお手伝いができるか先を見据えてどんなことも楽しみながら頑張ってください。成長する気持ちを忘れずに。とあり、現場での就職への準備の重要性が記されていることは、就職当初出

会うリアリティ・ショックへの備えを意味しているようにもとれるのではないだろうか。養成校においては優れた成績を収めていた対象者であり、1年目の苦闘とその後の頑張り、結婚というライフステージにおいて経済的問題での転職というキャリアコースからは就職1年目への支援、経済的問題の解決が一日も早く望まれることが明らかである。

またこれから保育職を続けていくかどうかという質問に以下のように答えており、経済的問題の喫緊な解決が望まれることは明らかなだけでなく、状況が変われば、いままで離職していった人材が戻ってくる可能性も十分考えられる。

- ・この職種は好きなので保育業界がより改善し、経済的にも働きやすくなったから、戻りたいと考えています。

F	養成校	障がい者児・者施設正規
---	-----	-------------

3ケースの回答があったうち、勤続7年目にあたる対象者であるが、就職当初いきなり責任を与えられ、リアリティ・ショックにあたる危機があったようである。辞めたい理由として経済的問題、仕事のキツさ、休日、仕事の多さが挙げられている。

- ・理想と現実のギャップがある中で1年目から部署の責任者となり、休みが取れず、体調をくずしても1日勤務をしなければならなかったことが3年続いたため

対処としては母や友人、配偶者への相談、個人の努力、趣味飲酒といったコーピングが挙げられている。結婚後も転職していないことからある程度の安定が予測されるが、あと数年は続けるとし、その理由として、やり始めたことを全うしたいという意思が見て取れる。

- ・途中で逃げてるみたいで納得がいかないから

のこり2ケースのうち勤続2年の対象者からは辞めたいなどのネガティブな回答はみられなかった。勤続4年のケースからは職員間の人間関係の困難があり、趣味飲酒といったコーピングが挙げられていた。また保育職存続の理由と

して、利用者との人間関係があがっており、女性の多い職場での人間関係の悩みはあるが、利用者との関係が仕事のやりがいになっていることが挙げられた。

- ・**保育園も施設も女性の職員が多いので人間関係が大変ですが、やりがいがあります。**

G	養成校	児童養護施設正規
---	-----	----------

このタイプでは勤続1年目の1サンプルのみだった。仕事を辞めたいと思ったことは無いという回答であったが、仕事が辛い理由として、「経済的問題」「勤務時間」「仕事のキツさ」「能力」「休日」と多数の項目があがった。1年目ということでリアリティショックの可能性が考えられる。一方で保育職継続の理由として、「経済的安定」、「子どもへの思い」「仕事への思い」「やりがい」「子どもの笑顔」と多数の理由が挙げられており、十分な動機があることが伺えた。また養成校時代の学びで現職に役立っていることとしても複数の事例があがっており、一定の自信につながっていることがわかるが、「これからも現職を続けるか」という問いには「数年は続ける」というややあいまいなものになった。

- ・**児童養護施設ということもあり、心理学で学んだ受容の姿勢などは意識しています。あとは実習で様々な施設・保育園に行けて様々な場所、様々な子を知れたことは自分を大きくしてくれたと思います。**

また後輩へのメッセージにも社会の厳しさが語られ、1年目の対象者らしい記述であった。

- ・**社会は厳しいことだらけだぞ！大学生活でしっかり遊んどけ～！！**

H	養成校	スポーツ指導者派遣	障がい者施設正規
---	-----	-----------	----------

高校時代の部活動のサッカーを生かしてサッカーの指導員として保育園、小学校、などのサッカー活動指導者として派遣されていたが、休日が少なく移動などの重労働もあって、2年あまり勤務後、養成校時代の友人が務めている障がい者施設での生活支援員としての転職となった。

転職後間もない時期の記述であったが現職継続の理由として、経済的安定、仕事への思い、利用者の笑顔と、多くの理由が挙げられていた。

・実習等辛いですがのりこえれば楽しくやりがいになります。

問題別の考察

① 心理的適応の問題

仕事の内容について自分ができるという自己効力感と職場の人間関係を中心とした居場所としての感覚があると想像できるが、就職後の短期間には仕事内容へのリアリティ・ショックが予測できる。このショックを緩和する要因として職場の人間関係による支援が考えられる。今回の調査において早期の保育職退職につながった事例の回答からは、経済的問題と仕事量の多さのみが語られたが、本調査外からの情報ではおそらく対象者の能力と職場の期待とのミスマッチがあったことが推測される。また仕事上のストレスコーピングとして個人の努力の回答はなく、趣味や飲酒といった問題回避型のコーピングのみが語られ、相談先として母、兄弟、友人と職場関係に相談先がなかったこと示唆された。

対象者が能力の問題を個人内で抱え込み、経済的不安も重なり、早期の退職につながったことが予測できる。

② 経済的問題

5事例（障害児 幼稚園転 児童養護 保育所転 保育所）で指摘された。実際の転職では結婚出産などのライフイベントと重なって転職となるようだ。乳幼児の保育について家庭で母親が（無償で）行うものという通底するステレオタイプを超えて官民一体となって保育士の待遇改善に向けて解決すべき喫緊の問題である。

③ 人間関係

宮下（2010）は、正規と非正規 複数担任間での保育観のちがいが

少人数で密着した人間関係になりやすい保育の現場では同僚の存在はサポート源であると同時にストレス源になりうると述べている。

女性特有の人間関係として複数回答が出てきている。多くの男性保育士の悩みになっている問題である。

女性の多い職場です。言動、行動には十分注意しましょう。実習中はしっかり保育士（先生方）の話を聞く、学ぶことも多いはず、そして積極的に！ただ勝手にやりすぎるとマイナスの印象に。

勤続6年目の保育士のコメントである。複雑で高度な人間関係スキルが必要とされていることが語られ、女性の多い職場での人間関係の苦労が語られている。

女性独特の職場で保育園はやはりやりづらい。

もっとお互いに保育観を話し合っチームとしてやっていきたいが自分の考えをだしづらい。上がプレーヤーなので前例にこだわったり、新しい保育を受け入れづらい。若い人をのばせない。狭い世界で足をひっぱりあっている。

女性の集団の輪や過去の前例がくつがえせない。

女性特有の人間関係 口うるさいおばさんが嫌い。

水島（2014）は『女子の人間関係』において、女性特有の人間関係の在り方を、男性中心社会の中で常に「選ばれる性」として傷ついて癒されていない被害者意識が原因となっており、そういった負の部分で「女」と呼び、女性一人ひとりが「女」度を下げていくこと、「女」を癒していくことによってより女性同士がエンパワメントできる豊かで清々しい人間関係が作られると主張している。女性同士の集団では、優しさや細やかさが当然の女性らしさとして求められながらも、男性中心社会を反映した行政によって細かく管理されてきた女性保育士集団もまた、水島（2014）のいう「傷ついた被害者意識」が原因となって妬みや嫉妬、足の引っ張り合い

のある集団といえるのではないだろうか。

少数派の男性保育士にとって女性保育士の中にある「女」の部分を見聞きしたり、巻き込まれていくことは、大きなストレスであろう。水島(2014)はそういった陰湿な人間関係への処方箋として「巻き込まれない」という方策をあげ、多様な人間としての行動の自由を認め、しかし自分の領域への介入も許さないという方法を勧めている。

人間関係でもひとりひとりに合わせるができなかった。今は人間関係はある程度割り切っている。

という回想があるが、そういった「割り切る」コーピングも重要であろう。中田(2000)は男性保育士にとっての女性保育士との最も大きな問題は、「女性の輪に入れないこと」と報告している。この対象者のコメントにある「ある程度」という言及のうちにこの男性保育士なりの人間関係維持のためのコミュニケーションが含まれており、それ以上は入り込まないし、取り合わない、巻き込まれないという方策を本人が獲得したものだと考えられる。

さらに水島(2014)は女性本人が自分のなかの「女」に気づき、(それは各人の人生のなかで高くなったり低くなったりする)感情が動かされる原因を知って「女」の程度を低くしていくことは、「選ばれる性」という受動的な生き方から脱却し、自ら選んでいくという生き方をとることだとして、「女」の人間関係のなかで「つきあいの悪い人」や「ちょっと変わった人」でいることを恐れず、仕事や人間同士のコミュニケーションの中では誠実に対処していくことを勧めている。

なんといっても少数派の男性保育士にとって人間関係における最大の難問であろうことは明らかだが、女性保育士たち自身が自らの傷を認め、そこから由来する負の人間関係から脱却しようとする機

運が真に待たれるところである。

④ 男性らしさからの脱却（自分らしさの発見）

齋藤ら（1998）は女性保育者へ意識調査から男性保育者の存在意義や役割は積極的に評価されており、男性らしさを期待する一方で保育者の資質として男女の役割分担は必要ないという意見が多数であると報告している。一方でその後の齋藤（2001, 2002, 2003,）からは園長はじめ女性保育者、保護者からも男性保育者に対して「活動的な遊び・運動」「父親的役割」「力仕事や修理」といった期待があるとする研究もある。赤澤（2004）は男性保育士は男性らしさと女性らしい細やかさが必要といったダブルスタンダードがもとめられる。と報告している。

男性保育士によっては生来の男性らしさを表現しながらも職業としての女性性を獲得していく場合もあろうし、そもそも女性性が強い男性保育士であれば、職場で少数派ならではの男性の代表ととらえられることへの戸惑いがある場合もあるだろう。一方で女性保育士は女性らしさ（細やかさや優しさ）を当たり前に求められたり、外仕事などの場面では男性性が必要される場面もあったことだろう。男女ともに（両性具有的な）自分らしさにたどり着いていくことが長期的に保育士としての心理的適応をよくすると考えられる。

⑤ リアリティ・ショック

加藤ら（2011）では雇用側が早期離職の原因として、「仕事への適性がない」と上げており、新卒者にできないこと、欠けていることを挙げており、一方遠藤ら（2012）は退職経験者の辞めたい理由として「職場の方針への疑問」「心身の不調」などがあげられており、両者の間にずれがあることが指摘されている。

今回の調査において早期退職と想定できるケースは保育園から林業への転職したケースであるが、退職の理由としては経済的問題

仕事の多さ 雑務の多さが挙げられ、困難への対処として、趣味や飲酒といったコーピングのみがあげられ、あとひとふんばり、個人の努力や能力を上げる方向には行かなかったことが推測され、残念なケースであった。

保育園側にとっても早期の退職で多大な迷惑がかかったことが予測される。男性保育士として卒業生の中には早期退職者が相当数いるであろうことは卒業生の消息などからも予測されるが、本調査への動機は非常に低いだろうということが予測される。卒業生への追跡では数としてあがってこない層だと考えられるが、養成校の責任として、今後とも重く受け止めて教育に反映させなければならない問題であろう。

看護職におけるプリセプターシップ制度の適用なども考える必要があるだろう。※「経験ある先輩職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）である一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースにあわせて新人自らが主体的に学習するよう、プリセプターが関わることである」

また、メンタルヘルス研修やストレスマネジメント教育を含む健康教育の導入が望まれる、市において、男性保育士を必ず2名以上配置するという施策も行われており、身近に同性の同僚がいる安心感や相談しやすさという成果があがっているようである。

謝辞

本研究は2017年8～11月に行った質問紙調査とインタビューを対象としている。お忙しい中調査にご協力くださった男性保育士のみなさま、園長先生はじめ園の皆様にご心よりお礼申し上げます。

文献

- 厚生労働省 平成 27 年 4 月 1 日 第 3 回保育士等対策検討会 参考資料 1
保育士等に関する関係資料
- 赤澤淳子 (2004) 男性保育士が直面するダブル・スタンダード 家庭科教育, 78 (8) 25-29
- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良 (2012) 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 2 新卒ー 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 43, 155-166
- 加藤光良 鈴木久美子 新卒者の早期離職問題に関する研究 I ～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から～ 常葉学園短期大学紀要 (42), 79-94, 2011 常葉大学短期大学部
- 菊地政隆 2010 「男性保育者を取り巻く近年の保育現場の動向と課題」『淑徳大学大学院研究紀要』17: 235-244
- 齋藤政子・木下比呂美・仲山佳秀・林純一・吉田祐子・小田ひろみ・鈴木弘充 (1998) 男性保育者に関する調査研究 (2) 女性保育者を対象とした男性保育者に関する意識調査から 湘北紀要, 19,47-68
- 齋藤政子 (2001) 保育者は男性保育者の存在意義をどのようにとらえているか: 女性保育者・男性保育者に対する男性保育者に関する意識調査の検討。日本保育学会第 54 回大会論文集 66-67
- 齋藤政子 (2002) 保育園に子どもを預ける親への男性保育者に関する意識調査の検討 日本保育学会第 55 回大会論文集 370-371
- 齋藤政子 (2003) 保育園保護者は男性保育者についてどう捉えているか 日本保育学会第 56 回大会論文集 858-859
- 富田昌平 小野文子 2011 「男性保育士をめざした学生たちは今どうしているのか? (1) - 保育専攻を卒業した男子学生への質問紙調査から - 中国学園紀要 10, 97-108, 2011-06-16
- 中田奈月 2000 「男性保育者のライフコース: キャリアの実態を通して」な

ら女性大学社会学論集, Vol.7, pp.67-78,2000

中田奈月 2002 「『男性保育者』の創出－男性保育者が職場の人間関係に及ぼす影響－」『保育学研究』40 (2) 196-204

松浦美晴 上地玲子 皆川順 山陽論叢 第22巻 2015 87-100 「潜在保育士問題解消に向けたリアリティショック研究の可能性

宮下敏恵 2010 「保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討」上越教育大学研究紀要 第29巻 177-186

森本美佐 林悠子 東村知子 紀要 = Study reports of Narabunka Women's Junior College 44, 101-109, 2013-11-01 奈良文化女子短期大学