

研究論文

保育者の品格が保育職への自律的職務態度に及ぼす影響 (3) —就職後8年未満の保育者を対象とした横断調査—

井邑 智哉*1・安氏 洋子*2・岡花 祈一郎*3・阪木 啓二*4

The influence of preschool teachers' character strengths on self-directed work attitude

Tomoya IMURA, Yoko YASUUI, Kiichiro OKAHANA and Keiji SAKAKI

【要約】本研究の目的は、保育者の品格（根気・誠実、勇気・工夫、寛大・感謝、フェア・配慮）と保育者効力感、及び自律的な職務態度の関連を検討することであった。保育職の在職期間が8年未満の保育者に対する横断調査（ $N=411$ ）を行なった。分析を行った結果、品格が保育職への自律的職務態度に正の影響を及ぼすこと、及びその影響を保育者効力感が媒介することが明らかとなった。また、勇気・工夫、寛大・感謝からは自律的職務態度に対して直接の正の影響が見られた。保育者の継続的な就業に関して、品格が果たす役割について議論した。

【キーワード】保育者、品格、保育者効力感、自律的職務態度

子育て支援や長時間保育といった多様な保育ニーズへの対応など、保育所・幼稚園は、就学前の子どもの育ちを支える機関として重要な役割を果たしている（傳馬・中西，2014）。保育者養成機関においては、質の高い保育者の育成が望まれ、保育士資格の国家試験導入の議論や、4年制大学化の動きがある（森本・林・東村，2013）。

また保育者の資質・能力は保育者養成機関においてのみ高められるものではなく、卒業後実際に保育者として子どもたちと関わる中で高まっていくと考えられる。しかし、保育者の早期離職の問題が示すように、保育者としての資質・能力を高めることなく退職する者も多い。保育士に関しては、勤務時間内外にまたがる多忙さに加え、不規則な休み、低い給与、キャリア発達を望めない階級構造等の問題が指摘されている（伊藤・林・小山，2004）。また、幼稚園教諭の早期離職は、職場の労働条件、人間関係の問題が背景にあり、そこに女性のライフサイクル、中堅のキャリア変化などの問題が重なることが指摘されている（川俣，

2008）。楠本・池田（2012）は、卒業後5年間でおよそ5割の幼稚園教諭が離職し、現職幼稚園教諭の5割が勤続年数5年未満であることを「保育者の5年問題」と指摘している。この他にも、保育職を離職する理由や、職場への定着を妨げる要因について様々な検討が行われてきている（e. g., 傳馬・中西，2014；遠藤・竹石・鈴木・加藤，2012；水野・徳田，2008；森本他，2013）。

これらの研究から、保育者の早期離職に影響を及ぼす要因について知見が蓄積されている。一方で保育者の継続的な就業に繋がる要因に関しては十分に検討されているとはいえない。廣川（2008）は、離職に繋がる要因を明らかにする研究も重要であるが、保育実践の場における人材の確保、保育者の保育力の維持・向上に寄与するという意味では、どのような要因が保育者として就業を継続する意欲に影響するのかを明らかにする研究も重要であることを指摘している。

継続的な就業に影響する要因として、上村（2011）は、深刻な状況において適応的な状態でいようと

*1 佐賀大学大学院学校教育学研究科 *2 長野県立大学健康発達学部 *3 琉球大学教育学部 *4 九州産業大学人間科学部

する力であるレジリエンス(ソーシャルサポート, 自己効力感, 社会性)が, 保育士のメンタルヘルスと正の関連を示すことを明らかにしている。また, 保育者効力感に関する研究では, 保育者効力感が高いものほど離職動機が低く(田頭, 2012), ストレス反応が低い(西坂, 2002)ことが示されている。他にも保育者特性(愛他性, 共感性, 論理的思考性, 気働き, 社交性, 行動力, 養育力)に関する研究(藤村, 2010)や, 保育者適性(子どもに対する親和性, 自律, 共感, 規範, 教育)に関する研究(伊澤・永房・星, 2007)において, 継続的な就業への影響が示唆される要因が取り上げられている。

井邑・安氏・岡花・阪木(2019)は, 近年ポジティブ心理学において注目されている品格(character strengths)に着目し, 保育の質を保証するような保育者の積極的, 自律的な就業態度を従属変数として研究を行なっている。保育者養成校の卒業時(Time 1)と就職後3ヶ月(Time 2)という2時点で縦断調査を行なった結果, 保育者養成校の卒業時点での品格(勇気・工夫, フェア・配慮)が, 就職後3ヶ月後の自律的な職務態度に影響を及ぼすことが分かった。特に, フェア・配慮という品格に関しては, 保育者効力感を媒介して自律的職務態度に影響を及ぼすという過程も明らかとなった。

本研究は, 井邑他(2019)の知見を基に, 対象を広げて保育者の品格が自律的職務態度に影響を及ぼすのかを検討する。井邑他(2019)では, 保育者養成校の卒業後3ヶ月という就職後間もない保育者を対象として研究を行なっている。ただし, 継続的な就業を考える場合, 3ヶ月ではその期間が短く, 少なくとも年単位で保育者として就業している者を対象として検討する必要があるだろう。本研究では, 就業8年未満という幅広い保育者を対象として研究を行うことで, 保育者の品格が自律的職務態度に影響を及ぼすのかを検討することを目的とする。

方 法

調査対象者

調査依頼はA県の保育士協会を通して行い, 2016年7月に郵送による調査を行なった。郵送した封筒には, 質問紙3部, 返信用封筒が入っており, 保育所内で該当する保育者に回答してもらうようお願いした。今回の調査では, 保育所の中で質問紙に回答してもらう対象を選定してもらいやすくするため, 保育職に就職して8年未満の保育者に回答を求めた。データを集計すると8年以上の保育者も63名いたが, 継続的な就業を議論する上では重要な回答であると考え, 分析対象に加えた。返信のあった432名のうち, 回答に不備のあったものを除外し, 最終的に411名が分析対象となった(男性18名, 女性393名, 平均年齢26.78歳($SD=4.64$), 平均在職年数5.83年($SD=2.95$))。

質問紙

(1) 個人の品格を測定する尺度として, 井邑・青木・高橋・野中・山田(2013)の作成した児童生徒用品格尺度を用いた。この尺度では, 「根気・誠実(例:他の人が見ていない時でもさぼらない)」、「勇気・工夫(例:少々反対されても, 自分が正しいと思う考えを主張できる)」、「寛大・感謝(例:今までの自分を振り返ると, 感謝すべき事がたくさんあることに気づく)」、「フェア・配慮(例:誰にでも平等に接することができる)」という4種類の品格を測定することができる。本尺度は児童生徒用に作成されたものであるが, 井邑他(2013)では, 児童生徒用品格尺度を大学生に実施したところ, 児童生徒と同様の4因子構造であることが確認されていることから, 成人に対しても利用可能であると考えた。4種類の品格を測定する16項目について, 「1. 全く当てはまらない」から「4. 非常に当てはまる」までの4件法で回答を求めた。

(2) 保育者としての自信を測定するために, 保育者効力感尺度(三木・桜井, 1998)を用いた。保育者効力感に関する10項目について, 「1. 全く当てはまらない」から「4. 非常に当てはまる」までの4件法で回答を求めた。(3) 保育職への自律的な職務態度を測定するために, 自発的職務改善尺

度(浅井, 2013)を用いた。卒業後の就職先で職務改善を行う意思を測定する6項目(例:私は、決められた仕事をするだけでなく、自主的に目標や課題を設定して取り組みたいと思う)について「1.全く当てはまらない」から「4.非常に当てはまる」までの4件法で回答を求めた。

結果

品格と保育職への自律的な職務態度の関連

品格尺度、保育者効力感尺度、自発的職務改善尺度の α 係数を算出した結果、いずれの尺度も $\alpha_s > .78$ と満足できる値であった。4種類の品格(根気・誠実、勇気・工夫、寛大・感謝、フェア・配慮)が保育者効力感に影響を及ぼし、品格と保育者効力感が保育職への自律的な職務態度に影響を及ぼすというモデルを仮定し、共分散構造分析を行った。ワルド検定によって有意な影響が見られなかったパスを削除しながら同様の分析を繰り返した結果、GFI=.995, AGFI=.966, RMSEA=.058と許容できる適合度が示された。

最終モデル(Figure 1)を見ると、まず保育者効力感に対しては、勇気・工夫、根気・誠実からいずれも正のパスが見られた。これは井邑他(2019)と似たような結果である。保育職で継続的に就業する保育者においても、自分の頭で考え、根気強く物事に取り組むといった品格をもった者ほど、保育者としての経験を重ねる中で、保育者として

の自信を高めていく可能性があることが示唆されたといえる。

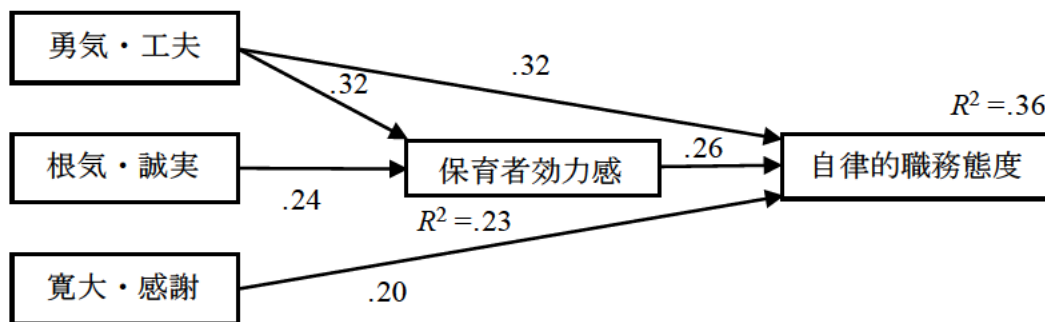
次に、保育者効力感から自律的な職務態度に対しては正のパスが見られた。これも井邑他(2019)と同様の結果である。保育士の仕事は、勤務時間内外にまたがる多忙に加え、不規則な休みなどの特徴があるが(伊藤他, 2004),そのような環境下にあっても、保育者としての自信を保つことが、保育の仕事に積極的に取り組む上で重要であると考えられる。

以上の結果から、保育職に継続的に就業している保育者においても、品格が保育職への自律的な職務態度に影響を及ぼすこと、その影響を保育者効力感が一部媒介することが示唆された。

考察

本研究の目的は、保育者のもつ人格の強みとしての品格が保育職への自律的な職務態度に及ぼす影響を明らかにすることであった。特に、保育職の在職期間が8年未満という幅広い保育者を対象としてその関連性を検討した。調査を行った結果、品格が保育職への自律的な職務態度に正の影響を及ぼすこと、またその影響を保育者効力感が媒介することが明らかとなった。

まず品格から保育者効力感への影響に関して、勇気・工夫、根気・誠実から保育者効力感に対して、いずれも正の影響が見られた。保育者効力感



注1. 数値は標準化係数 β 。標記したパスは5%水準で有意。

注2. 適合度指標: GFI = .995, AGFI = .966, RMSEA = .058

Figure 1 品格, 保育者効力感, 保育職への自律的な職務態度の関連モデル

に関する先行研究では、個人の社会的スキル（小林・浅野, 2016）、職務や職場環境に対する認識（池田・大川, 2012）が保育者効力感に影響を及ぼすことが示されている。本研究で得られた結果は、これらの先行研究と同様のものであり、保育者として多忙な日々を送る中でも、個人の持つスキルや強みによって保育者効力感を高く保つことができる可能性があることを示唆しているといえる。

次に保育者効力感から自律的職務態度に関しては正の影響が見られた。これまで保育者効力感に関する研究において、保育者効力感は離職動機を低め（田頭, 2012）、ストレス反応を低くする（西坂, 2002）ことが明らかにされているが、本研究の結果から、保育者効力感には保育職への自律的、積極的な職務態度にも繋がることを示された。保育の質を考えた場合には、単に仕事を続けているというだけでなく、子どもたちのためにどのようなことができるのか、保育計画として個と全体を深く考え、模索していくことが求められる。そのような保育者が一人でも増えていくかどうかは、保育者効力感を高め保持できるような環境が整っているかにかかっている。そのような環境を構成する際には、品格や社会的スキルといった個人の強みを考慮する必要があるだろう。

一方、品格（寛大・感謝）から保育者効力感を媒介せずに直接自律的職務態度に影響を及ぼす過程が存在することが明らかとなった。寛大・感謝という品格は、何でもない日常に彩りを与えるものであり、保育に関わることでできることに感謝し、前向きに仕事に取り組むことができるのかもしれない。そして寛大や感謝といった態度は、保育者の継続的な就業につながる要因として検討されているソーシャルサポート（上村, 2011）とも関連すると考えられる。たとえば、吉野・相川（2015）は、特性感謝とソーシャルサポートの知覚が関連することを明らかにし、“感謝の利益発見機能”について言及している。今後は、保育者効力感以外の媒介変数も取り上げ、品格と自律的な職務態度の関連モデルを検討していくことが求められる。

また、単に調査を行うだけではなく、品格を高

める取り組みを保育者養成校在學生や就職したばかりの初任者を対象として行うことによって、継続的な就業や自律的な職務態度に良い影響を及ぼすことができるのではないだろうか。強みの自覚（e.g., Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012）に関する研究や強みに基づくアプローチ（e.g., Park & Peterson, 2008）など、参考になる知見が多く蓄積されているので、その中から保育者向けのプログラムを組み立てていく必要がある。

〈付記〉

調査にご協力いただいた皆さんに深く感謝申し上げます。なお本研究は、平成28年度保育士養成協議会ブロック研究助成金の交付を受けて行われた。

引用文献

- 浅井千秋 (2013). 組織特性、リーダーシップ行動および就業態度が自発的職務改善に与える影響 実験社会心理学研究, 52, 79-90.
- 傳馬淳一郎・中西さやか (2014). 保育者の早期離職に至るプロセス—TEM(複線径路・等至性モデル)による分析の試み— 名寄市立大学道北地域研究所, 32, 61-67.
- 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Ⅱ—新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に着目して— 常葉学園短期大学紀要, 43, 155-166.
- 藤村和久 (2010). 保育士、幼稚園教諭を目指す学生のための保育者特性尺度の構成 大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要, 9, 129-143.
- 廣川大地 (2008). 保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向 中村学園大学・中村学園短期大学部研究紀要, 40, 83-90.
- 池田幸代・大川一郎 (2012). 保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響—保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として— 発達心理学研究,

23, 23-35.

井邑智哉・青木多寿子・高橋智子・野中陽一朗・山田剛史 (2013). 児童生徒の品格と Well-being の関連—よい行為の習慣からの検討— 心理学研究, 84, 247-255.

井邑智哉・安氏洋子・岡花祈一郎・阪木啓二 (2019). 保育者の品格が保育職への自律的職務態度に及ぼす影響 (2) —保育者養成校卒業から就職後3ヶ月までの縦断調査— 佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要, 3, 1-6.

伊藤亮子・林 若子・小山道雄 (2004). もっと考えて—保育者の専門性と労働条件— 新読書社

伊澤永修・永房典之・星 道子 (2007). 保育者適性尺度の試み 東京文化短期大学紀要, 24, 5-10.

川俣美砂子 (2008). 幼稚園教諭のライフコースとその問題—幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について— 福岡女子短期大学紀要, 71, 17-26.

小林 真・浅野可珠 (2016). 大学生の保育者効力感の規定要因—教育実習の効果と社会的スキルの影響— 人間発達科学部紀要, 10, 115-123.

楠本恭之・池田隆英 (2012). 保育者の職務の実感を捉える試み—全国調査における自由記述の分析— 岡山学院大学・岡山短期大学紀要, 35, 9-15.

三木知子・桜井茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203-211.

水野智美・徳田克己 (2008). 就職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応 近畿大学臨床心理センター紀要, 1, 75-84.

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.

西坂小百合 (2002). 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響 教育心理学研究, 50, 283-290.

Park, N., & Peterson, C. (2008). Positive psychology and character strengths: Its application for strength-based school counseling. *Professional School Counseling, 12*, 85-92.

Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies, 13*, 1145-1163.

田頭伸子 (2012). 保育者効力感が離職動機に及ぼす影響について—保育者養成校卒業生の保育職就労を対象にした分析— 広島文化学園短期大学紀要, 45, 11-16.

上村眞生 (2011). 保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究—保育士の経験年数による検討— 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), 60, 249-257.

吉野優香・相川充 (2015). 特性感謝がソーシャルサポートの知覚に及ぼす効果—感謝の利益発見機能からの検討— 筑波大学心理学研究, 49, 33-43.

(2021年1月29日 受理)