

保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安の時間的変容

片岡 祥

要 約

本研究は新任保育職者の前段階にある保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安の様相を検討することで、早期離職の予防へ貢献する知見を得ることを目的とした。調査対象者は保育職養成課程の A 短期大学と B 専門学校の学生あわせて 138 名（女性 135 名、男性 3 名；平均年齢 19.735、 $SD = 3.779$ ）であった。まず保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安に着目した尺度の開発を行った。そして、「職責に対する不安」、「職務能力への不安」、「体調維持への不安」因子から構成される尺度が開発された。次に、開発した尺度を用いて学年間の比較を行うことで就労に対する不安の時間的な変容を検討した。その結果、「職責に対する不安」と「体調維持への不安」は学年間の変化はみられなかった。すなわち、これらは個人が慢性的に抱えている特性的な不安であることが予想された。また、学年の上昇に伴い「職務能力への不安」が高くなることがわかった。従って、学生は就労が近づくに伴い、保育職者としての円滑な活動の実現を不安視していくことが考えられた。これらの不安を低減するために必要な在学中の教育の在り方について考察がなされた。

キーワード：就労に対する不安、保育職を目指す学生、新任保育者の離職

問 題

新任保育職者は離職しやすいことが知られており（厚生労働省、2015）、保育職者の人材不足が生じる一因となっている。そのため、近年では離職を予防するために新任保育職者の育成に関する研究がなされるようになってきた（濱名・中坪、2019）。その一方で、新任保育者の前段階にある保育職養成課程の学生を対象とした早期離職の予防への貢献を目的とした研究はあまり多くはない。本研究は、2つの分析を通してこの領域に寄与する知見を得ることを目的とする。まず保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安に着目した尺度の開発を行う。次に、開発した尺度を用いて学年間の比較を行うことで就労に対する不安の時間的な変容を明らかにする。

保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安

新任保育職者が抱える職務上の困難には「職場の人間関係」、「保育技能」、「勤務環境」が指摘されており（加藤・安藤、2012）、これらが早期離職の原因の一つとなっていることが想定されている。この内容は、大きくは保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安に関する報告（片岡、2014）と対応していると考えられる。すなわち、新任保育職者が抱える職務上の困難は、保育職養成過程に在学している段階から抱える不得意な領域に対する不安が顕在化したものであることが予想できる。したがって、保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安の対処は、就労後に保育職者としての活動を円滑に行う上で重要なことといえる。

新任保育職者の前段階にある保育職を目指す学生を対象とした研究では、保育職への適性について検討したものや（浅見、2000；江田、2007；藤村、2010、2011、2012；井澤・永房・星、2007；永房・井澤・星、2007；永房・井澤・岩切・星、2008）、保育観について検討したもの（井澤・永房、2008）があるものの、保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を取り上げたものはあまり多くはない。そこで、今後行われる様々な研究やアセスメントへの活用を念頭においた就労

に対する不安を測定する尺度の開発を行うこととする。

そして、本研究では二年制の保育職養成校（短期大学及び専門学校）に在籍する学生を対象に、一年次と二年次の学生の就労に対する不安の時間的な変化を検討することで、早期離職の予防のために必要な学校教育の在り方を考える知見を得ることを試みる。なお、二年制の保育職養成校の学生を対象とする理由は、四年制大学にくらべて保育職者としての能力の醸成に時間的な余裕があまりなく、四年生の学生よりも二年生の学生の方がより就労に対する不安を抱えやすいことが予想されるためである。

本研究の目的

はじめに、保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を測定する尺度の開発を行う。次に、開発した尺度を用いて二年制の養成校に在籍する学生を対象に、学年間で不安の比較を行う。

方 法

調査対象者と調査時期

保育士資格と幼稚園教諭二種免許を取得可能な短期大学及び専門学校に在籍する学生に回答を依頼し、欠損値のみられなかった回答を分析対象とした。調査は2013年に九州県内A短期大学保育学科2年生58名（全て女性）、2018年4月に奈良県内B専門学校保育学科1年生53名（男性1名、女性52名）、2018年10月から11月にかけてB専門学校2年生27名（男性2名、女性25名）に行い、あわせて138名（女性135名、男性3名；平均年齢19.735、 $SD = 3.779$ ）の回答を得た。

質問紙

片岡（2014）により収集された8つのカテゴリー（「人間関係」、「子どもの指導」、「保育職としての技能」、「仕事の継続」、「保育職としての資質」、「職場環境」、「子どものトラブル」、「体調管理」）における230の記述から、各カテゴリー5項目の計40項目を予備項目として作成した。そして、「保育職への就労に対して不安に思う程度」を回答してもらうように教示した。回答は7件法（全くあてはまらない=1、あまりあてはまらない=2、ややあてはまらない=3、どちらともいえない=4、ややあてはまる=5、かなりよくあてはまる=6、非常によくあてはまる=7）を用いた。

手続きと倫理的配慮

調査方法は調査用紙を講義時間に配布し、集団的に実施した。その際、保育職を目指す学生を対象とした調査であること、質問紙の回答は任意であり拒否しても構わないこと、回答途中であっても中断することができること、回答を拒否したり中断したりしても不利益が生じないこと、調査の結果は他人に口外しないこと、結果は統計的に処理され個人が特定される心配はないこと、といった倫理的な配慮について書面と口頭で説明を行った。

結 果

保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を測定する尺度

固有値の値は第一因子から順に16.482、4.112、3.015、1.965、1.503、1.246、1.077、0.974と推移した。予備項目を作成した際に用いたカテゴリーを参考にすると因子数を8に設定できるが、第8因子の固有値は1を下回っているためカイザー基準に照らし合わせるとあまり適切とは言いがたい。そこで、因子数の上限はカイザー基準を満たす7因子を想定することとした。また、新任保育職者が抱える職務上の3つの困難と保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安は対応

Table 1 保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を測定する尺度 (因子パターン)

| 項目 | 因子負荷量 | | | 共通性 | M | S.D |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 第1因子 職責に対する不安 ($\alpha = .946$) | | | | | | |
| 子どもにきちんと善悪を伝えられるかどうか | .916 | -.131 | -.085 | .670 | 4.813 | 1.459 |
| 保育士という自覚を持ち、自立していけるかどうか | .884 | .115 | -.096 | .828 | 4.850 | 1.303 |
| 保育士として責任を持った行動ができるかどうか | .866 | -.076 | .083 | .751 | 4.875 | 1.435 |
| 任された仕事をきちんとやりとげることができるかどうか | .854 | -.290 | .166 | .661 | 4.800 | 1.444 |
| 責任を持って保育士という仕事を続けられるかどうか | .813 | -.014 | -.027 | .629 | 4.913 | 1.451 |
| 子どもと気持ちを通じ合えるかどうか | .770 | .096 | -.088 | .623 | 4.900 | 1.374 |
| 子どもにとって安心して安全な環境をつくることができるかどうか | .761 | .093 | -.128 | .584 | 4.888 | 1.253 |
| 園の方針になじめるかどうか | .652 | -.211 | .298 | .534 | 4.725 | 1.147 |
| 子どもの些細なことにきちんと気づいてあげられるかどうか | .617 | .313 | -.097 | .621 | 4.975 | 1.449 |
| 保育士として自分は役に立てるかどうか | .598 | .184 | .071 | .566 | 4.925 | 1.240 |
| 失敗してもくじけずに立ち直れるかどうか | .578 | .012 | .254 | .543 | 4.675 | 1.491 |
| 子どもたちと上手く関わっていけるかどうか | .543 | .217 | -.004 | .469 | 4.925 | 1.209 |
| 失敗したときに乗り越えられるかどうか | .439 | .074 | .366 | .537 | 4.788 | 1.429 |
| 第2因子 職務能力への不安 ($\alpha = .919$) | | | | | | |
| 保護者へ育児の支援やアドバイスができるかどうか | -.138 | .906 | .063 | .745 | 4.788 | 1.393 |
| 保護者からの悩みや相談をされた時に適切なアドバイスができるかどうか | -.209 | .884 | -.067 | .591 | 4.850 | 1.303 |
| 指導案や企画案を書くことができるかどうか | -.276 | .837 | .137 | .601 | 4.675 | 1.565 |
| 連絡ノートなどの記録物がうまく書けるかどうか | .072 | .728 | .137 | .701 | 4.838 | 1.297 |
| 子どもたちをきちんとまとめられるかどうか | .214 | .728 | -.132 | .659 | 4.850 | 1.192 |
| 子ども同士の喧嘩を解決することができるかどうか | .167 | .659 | .011 | .589 | 4.888 | 1.243 |
| 子どもたちに適切な声掛けができるかどうか | .241 | .642 | .060 | .687 | 4.838 | 1.119 |
| 子どもがケガをした時に適切な対処ができるかどうか | .204 | .588 | .031 | .541 | 4.913 | 1.255 |
| 職場の先生たちと上手にコミュニケーションがとれるかどうか | .150 | .529 | -.014 | .382 | 4.863 | 1.145 |
| 職場の先生たちとうまく連携が取れるかどうか | .085 | .512 | -.023 | .307 | 5.000 | 1.136 |
| 子どもが病気をして具合が悪くなった時に適切な対処ができるかどうか | .210 | .495 | .106 | .478 | 5.013 | 1.185 |
| ピアノがしっかり弾けるかどうか | -.094 | .476 | .005 | .188 | 4.488 | 1.721 |
| 保育中に子どもたちがケガをしないかどうか | .379 | .445 | -.224 | .418 | 4.900 | 1.109 |
| 第3因子 体調維持への不安 ($\alpha = .876$) | | | | | | |
| 体調管理ができるかどうか | -.054 | .031 | .916 | .819 | 4.500 | 1.551 |
| 持ち帰りの仕事をこなせるかどうか | -.114 | .177 | .786 | .671 | 4.650 | 1.450 |
| 体調を崩さないかどうか | .103 | -.125 | .719 | .524 | 4.638 | 1.671 |
| 睡眠時間を確保できるかどうか | -.209 | .287 | .676 | .546 | 4.450 | 1.475 |
| 体力が持つかどうか | .238 | -.111 | .653 | .550 | 4.475 | 1.653 |
| 朝の早起きができるかどうか | .064 | -.053 | .598 | .369 | 4.663 | 1.614 |
| 因子間相関 | 1 | 2 | 3 | | | |
| | | .568 | .478 | | | |
| | | | .459 | | | |

関係にあると考えられることをふまえ (片岡、2014; 加藤・安藤、2012)、因子数の下限は3とした。これらの範囲の因子数を想定し、項目選択の基準を単独の因子に負荷量が.400として、最尤法プロマックス回転による探索的因子分析を基準に合致するまで繰り返すこととした。その結果、最終的に3因子による因子分析を採用することとした (Table 1)。項目内容より第1因子を「職責に対する不安」(13項目)、第2因子を「職務能力への不安」(13項目)、第3因子を「体調維持への不安」(6項目)と命名した。また、各因子の α 係数は特に問題ない値を示した。

探索的因子分析は因子数を3から7の範囲を総当たりで行ったものの、最終的に新任保育職者が抱える職務上の3つの

困難と対応関係が想定可能な尺度が開発された。

不安の学年間比較

B 専門学校の1年生と2年生を対象として、就労に対する不安に対する得点を Welch の t 検定を用いて比較した (Figure 1、Figure 2、Figure 3)。まず、「職責に対する不安」得点は1年次 ($M = 4.984, SD = 1.028$) と2年次 ($M = 4.587, SD = 1.160$) で有意差はみいだされなかった ($t(47.192) = 1.503, n.s., d = .366$)。次に、「職務能力への不安」得点では1年次 ($M = 4.643, SD = 0.856$) に比べて2年次 ($M = 5.222, SD = 0.970$) の方が有意に高かった ($t(47.017) = 2.627, p < .05, d = .641$)。最後に、「体調維持への不安」得点は1年次 ($M = 4.638, SD = 1.045$) と2年次 ($M = 4.414, SD = 1.505$) で有意差はみいだされなかった ($t(39.175) = 0.696, n.s., d = .183$)。

以上より、「職責に対する不安」得点と「体調維持への不安」得点は入学当初から変化はみられないものの、学年の上昇に伴い「職務能力への不安」得点が高くなることがわかった (ただし、この結果は参加者間比較であるため、解釈には一定の留意が必要である)。

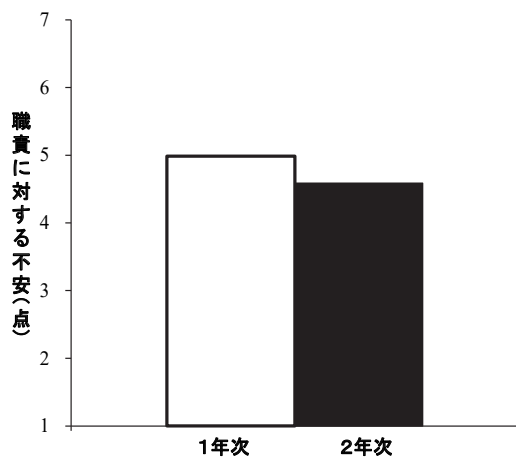
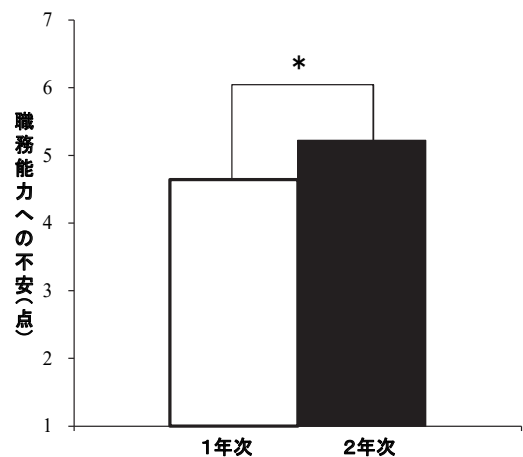


Figure 1 「職責に対する不安」得点の学年比較



* $p < .05$

Figure 2 「職務能力への不安」得点の学年比較

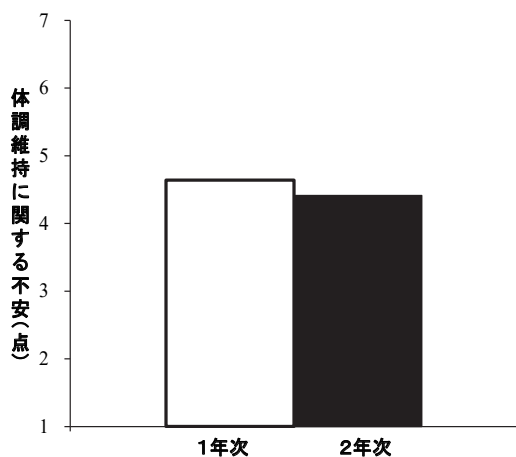


Figure 3 「体調維持への不安」得点の学年比較

考 察

本研究は新任保育職者の早期離職の予防へ貢献する知見を得ることを目的として、新任保育職者の前段階にあたる保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安に着目した検討を行った。初めに就労に対する不安を測定する尺度の開発に取り組み、「職責に対する不安」、「職務能力への不安」、「体調維持への不安」の3因子からなる信頼性を有した尺度が開発できた。この因子の内容は、早期離職の誘因となる新任保育職者が抱える職務上の3つの困難と対応関係が想定可能なものであった。従って、この尺度は学生の不安に対するアセスメントへ応用できる可能性があるといえよう。

次に、開発した尺度を用いて学年間の比較を行うことで就労に対する不安の時間的な変容を検討した。その結果、「職責に対する不安」と「体調維持への不安」では学年間の変化はみられなかった。これらは個人々が慢性的に抱えている特性的な不安であることが想定できるかもしれない。「職責に対する不安」への対処には講義などに加えて、保育職という職業について深く考える機会を創設することが効果的であると考えられる。例えば実務経験を有する教員や現役の教員を中心とした対話と交流や、子どもと関わるボランティア体験などを数多く経験することがあげられる。また、「体調維持への不安」への対処は在学中の生活指導や、就職活動の際に園の勤務体系や教育方針をよく吟味するなどの進路指導が必要であろう。「職責に対する不安」及び「体調維持への不安」には個人差にあわせた適切な関わりが望まれるといえる。

また、学年の上昇に伴い「職務能力への不安」が高くなることがわかった。学生は就労が近づくに伴い、保育職者としての円滑な活動の実現を不安視するようになることが予想される。この不安を低減するためには、ロールプレイなどを用いた実践的な講義を行うことや実習後の細やかな指導など、実体験を伴う活動を活用していくことで保育職に対する自己の効力感を高めていくことが有効であると考えられる。あわせて、個々の長所については可能な限り正のフィードバックを行うことも重要であろう。加えて、個人の不得意分野に関して個別指導を行っていくことも必要といえよう。

これらの関わりを通して、保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を在学中に低減させていくことで、新任保育職者の早期離職の予防へ貢献する一助になると考える。

今後の課題と展望

本研究の今後の課題と展望として、以下の5点があげられる。第1に、開発した保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を測定する尺度に関して、さらなる信頼性と妥当性の検証を行うことが必要である。また、認定こども園の設置により保育士資格と幼稚園教諭免許の2つを取得する学生が多数となった昨今では、項目のワーディングとして保育士よりも保育職者の方が適切であったといえる。第2に、学業意欲の減退や退学への意思決定に保育職への就労に対する不安が及ぼす影響について検討が必要である。もしも就労に対する不安が関連しているならば、不安の低減を通して希望進路を諦めないですむことができるかもしれない。第3に、開発した尺度を用いた就労に対する不安へのスクリーニング方法の構築に取り組むことが必要である。スクリーニング方法が考案できれば、在学中や就労後に不適應を起こす可能性がある学生への早期の対応が可能となる。第4に、四年制の養成機関においても同様の不安の構造がみいだされるか検討が必要である。類似の構造が見取れるならば、二年制と四年制大学で必要な学生への対応はある程度同様のものとして考えることができ、異なるならば四年制大学における必要な関わりを検討していくことが必要となる。第5に、参加者内比較を行うことで不安の縦断的な変化の様相を明らかにすることである。本分析では一時点での参加者間比較であるため、不安の時間的な変化やその個人差についてはなお議論の余地があるためである。

これらを行っていくことで、就職後早期の離職問題の解決につながる示唆的な知見を得ることができると考える。

引用文献

- 浅見 均 (2000). 保育者の資質に関する一考察 青山学院短期大学紀要、54、p121-p150.
- 江田美代子 (2007). 保育職に求められる資質能力に関する調査研究 宮崎女子短期大学、34、p 31-p 46.
- 藤村和久 (2010). 保育職、幼稚園教諭を目指す学生のための保育者適性尺度の構成 大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要、9、p 129-p 143.
- 藤村和久 (2011). 保育者特性インベントリーの妥当化1 大阪樟蔭女子大学研究紀要、1、p 86-p 96.
- 藤村和久 (2012). 保育者特性インベントリィ (NTI) の標準化 大阪樟蔭女子大学研究紀要、2、p 23-p 33.
- 濱名 潔・中坪 史典 (2019). 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題 幼年教育研究年報、41、p 61-p 74.
- 伊澤 永修・永房 典之・星 道子 (2007). 保育者適性尺度作成の試み 東京文化短期大学紀要、24、p 5-p 10.
- 片岡 祥 (2014). 保育士を目指す学生が抱える不安と悩みの構造 応用心理学研究、40、p 102-p 103
- 加藤由美・安藤美華代 (2012). 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望 岡山大学大学院教育学研究科研究集録、151、p 23-p 32.
- 厚生労働省 (2015). 第3回保育士等確保対策検討会 参考資料1 保育士等に関する関係資料 retrived from https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf (accessed 2020.10.14)
- 永房典之・伊澤永修・星 道 (2007). 保育者適性に関する研究—保育学生と青年期のアタッチメントの関係— 東京文化短期大学紀要、24、p 1-p 3.
- 永房典之・伊澤永修・岩切信一郎・星 道子 (2008). 保育者適性に関する研究 (2) Big Five 性格と個人・社会志向性からの検討 東京文化短期大学紀要、25、p 1-p 3.

片岡 祥 子ども学科講師・発達心理学・教育心理学