

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 (2) —保育者養成校卒業から就職後3ヶ月までの縦断調査—

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 YASUUJI, 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。保育者養成校卒業から保育職への就職後3ヶ月までの縦断調査（ $N = 61$ ）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

待機児童対策による新設保育所の増加，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（傅馬・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）。

その一方で保育者の早期離職など，保育の質を低下する事態が深刻な問題となっている。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., 傅馬・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

^{*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

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。

しかしこれらの研究では未検討な点が二つある。一つ目は、保育職への就業に対する態度の測定に関する点である。これまでストレス（西坂, 2002; 上村, 2011）や離職動機（田頭, 2012）、離職経験（佐々木・加藤, 2017）に関しては検討されているが、保育の質を保証するような保育者の積極的、自律的な就業態度との関連を検討した研究は見当たらない。組織心理学において、組織が活性化し、成長を続けていくためには、個人の自発的な職務改善が求められる（Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996; Morrison & Phelps, 1999）。保育の現場でも、より質の高い保育を実現するためには、子どもたちのために自分にどんな工夫ができるのか、保育者自らが考え職務改善を積み重ねていく必要があるだろう。

二点目は、人格特性としての長所や強さに関して十分に検討されていない点である。近年ポジティブ心理学を中心として、人の強み（strengths）に関する知見が注目されている（Lopez & Snyder, 2009）。強みとは「人が活躍したり、最善を尽くしたりすることを可能にさせるような特性（Wood, Linley, Maltby, Kashdan, & Hurling, 2011）」であり、特に品格（character strengths）に関して検討が進められている。Peterson & Seligman（2004）が、6領域（知恵と知識, 勇気, 人間性, 正義, 節度, 超越性）、24種類の品格を提出して以来、品格が精神的健康, 学業成績, 職務満足感など様々な面にポジティブな影響を及ぼす事が報告されている（e.g., Brdar & Kashdan, 2010）。これまで幼稚園・保育所が採用時に重視する事の最上位が「人柄」

であることを示した研究（高山・小黒・伊藤, 2010）や、保育者養成校在学生の人格の特徴に関する研究（大野・吉村, 2006; 高橋・高岡・林・岩本, 2016）が行われているが、実際に保育者の人柄や人格が保育職での就業にどのような影響を及ぼすかを検討した研究は見当たらない。以上の議論から本研究では、保育者のもつ人格の強みとしての品格が保育職への継続的な就業、特に自律的な職務態度に及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。

本研究では保育者養成校卒業時点（Time 1）と保育職に就職して3ヶ月後（Time 2）という2時点で縦断調査を行い、卒業時点での品格が就職後3ヶ月時点での職務態度に影響を及ぼすかを検討する。品格が保育職への職務態度に及ぼす影響に関しては、直接の影響だけではなく、保育者効力感を媒介変数として仮定した検討も行う。小林・浅野（2016）は、学生個人の社会的スキルが高いほど教育実習後の保育者効力感が高いことを明らかにした。このことは、個人の持つスキル・特性に応じて、保育者効力感が変化することを示唆しているといえる。根気強さなどの品格についても、そのような品格が高い個人は、保育者養成校在校時や就職後に保育者効力感を高め、そのことが保育職への自律的な職務態度に影響を及ぼす可能性がある。

方法

調査対象者

2016年1月に保育者養成校の卒業を直前に控えた学生を対象に調査を行った。その際に縦断調査への依頼を行った。縦断調査へ参加の意思を示した者に対して、送付用封筒に住所を記入してもらった。封筒回収後は、質問紙の裏面に番号を刻印し、この番号を用いて追跡管理を行った。2016年6月に縦断調査の質問紙と返信用封筒を郵送した。郵送した87名のうち、返信のあった女性61名（平均年齢20.78歳（SD = 1.08））が分析対象となった。

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、項目は学生に対しても利用可能であると考えた。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。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。上記の3種類の尺度を Time 1 (保育者養成校卒業時点, 2016年1月) と Time 2 (保育職に就職後3ヶ月が経過した時点, 2016年6月) の2時点で測定した。

結 果

就職後3ヶ月での保育者効力感、職務態度の変化

まず、Time 1, Time 2における品格尺度、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 $\alpha s > .74$ と満足できる値であった。卒業前のTime 1と就職3ヶ月後のTime 2において、保育者効力感、自律的職務態度に変化が見られるかを検討するために対応のある t 検定を行った結果、いずれの変数も就職後3ヶ月で低下することが明らかとなった ($t(60) = 2.24, p < .05; t(60) = 4.13, p < .001$)。各時期の平均と標準偏差をTable 1に示す。田頭 (2012) は保育者養成校に在学する学生に比べ、卒業後6年以内の保育者の保育者効力感が低いことを明らかにしている。保育者の早期離職の原因の一つとして、キャリア初期の段階で仕事や人間関係でつまずく者が多いことが指摘されているが (加藤・鈴木, 2011), 本研究の参加者においても実際に保育現場に立つ中で、仕事や人間関係のつまずきによって、自身の保育者としての能力に不安を感じ、保育職に対する職務態度に変化が生じたと考えられる。

保育者養成校卒業時点での品格が就職後3ヶ月後の自律的職務態度に及ぼす影響

卒業時点での品格が、就職して3ヶ月後の保育者効力感、自律的職務態度に影響を及ぼすのかを検討するために、最尤法による共分散構造分析を行った (Figure 1)。分析の結果、卒業時点での品格 (フェア・配慮) が高いものほど、就職後3ヶ月時点の保育者効力感が高く、保育者効力感が高いものほど保育職への自律的な職務態度が高いことが明らかとなった。

これらの結果をまとめると、集団全体で見た場合、卒業後3ヶ月で保育者効力感、自律的職務態度の平均は低下するが、卒業時点での品格が高い者は、就職後に保育者効力感や自律的職務態度の低下を回避できる場合があることが示唆されたといえる。谷川 (2013) は、新任保育者の経験する

Table 1 保育者養成校卒業時 (Time 1) と保育就職後3ヶ月 (Time 2) の比較

	Time 1		Time 2	t 検定
保育者効力感	2.88 (0.54)	>	2.73 (0.57)	$t(60) = 2.24, p < .05$
自律的職務態度	2.83 (0.50)	>	2.56 (0.60)	$t(60) = 4.13, p < .001$

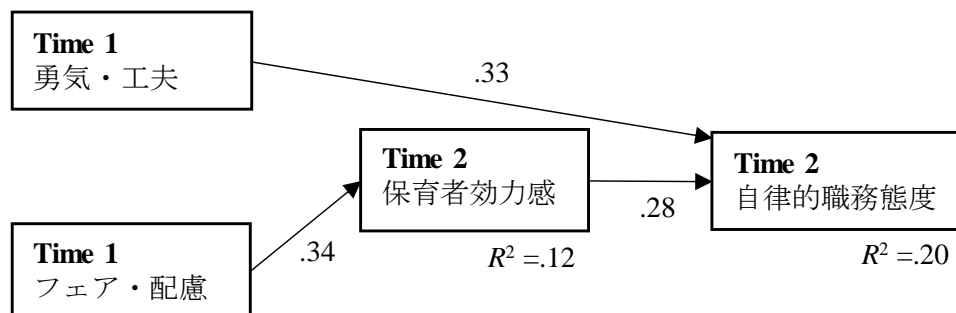


Figure 1 養成校卒業時点での品格が、就職後の自律的職務態度に及ぼす影響

注1) Time 1 (卒業間近の1月), Time 2 (就職後の6, 7月)

注2) 数値は標準化係数 β 。標記したパスは5%水準で有意。

注3) 適合度指標: GFI = .988, AGFI = .942, RMSEA = .010

リアリティ・ショックを、自身の成長の契機に転換していけるかどうかは、保育者自身の省察にかかっていることを示している。本研究の結果からも、就職後の仕事や人間関係のつまずきに対して、問題を投げ出すのではなく、しっかりと考え工夫していくことや、周りに配慮しながら日々を送るといった姿勢が、保育者としての自信を保ち、仕事への積極的な関わりに繋がると考えられる。

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継続的な就業、特に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。保育者養成校卒業から保育職への就職3ヶ月までの縦断調査を行なった結果、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、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、フェア・配慮から保育者効力感に対して正の影響が見られた。保育者効力感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、保育者効力感は保育職への自律的、積極的な職務態度にも繋がることが示された。保育の質を考えた場合には、単に働く意思があるかどうかだけではなく、子どもたちのためにどのようなことが自分にできるのかを、保育者一人一人が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、いかに保育者効力感を高く保つことのできる環境を構成できるかにかかっているといえる。その際には、品格や社会的スキルといった個人の特性を考慮する必要があるだろう。

また、品格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。これまで保育者の継続的な就業につながる要因としては、やりがい(佐々木・加藤, 2017)、ソーシャルサポート(上村, 2011)などが挙げられている。今後は、品格によって、「仕事のやりがい認知」、「周りから得られるソーシャルサポートの量(人間関係)」などの媒介を通して、自律的職務態度への影響を検討していく必要があるだろう。

ただし、本研究で得られた結果は調査により得られたものであり、品格と保育者効力感、自律的職務態度の因果関係については言及できない点に注意が必要である。今後は、保育者養成校在生をを対象として、品格に関する介入研究を行い、就職後の保育者効力感、自律的職務態度に違いが見られるのかを検討していくことが求められる。品格を高めていくトレーニングとしては、品格教育 (e.g., 青木, 2014), 強みに基づくアプローチ (e.g., Park & Peterson, 2008), 強みの自覚 (e.g., Quinlan, Swain, & Vella-Brodrick, 2012) に関する研究などを参考にしながら、その内容を構成することができるだろう。

〈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 27, 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

- 青木多寿子 (2014). 品格教育とは何か—心理学を中心とした理論と実践の紹介— 発達心理学研究, 25, 432-442.
- 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.
- Brdar, I., & Kashdan, T. B. (2010). Character Strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44, 151-154.
- 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.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- 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・野中陽一郎・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.
- 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.
- 加藤光良・鈴木久美子 (2011). 新人保育者の早期離職問題に関する研究 1—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.
- 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.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R. (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. New York : Oxford University Press.
- 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.
- Morrison, E., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work. Extrarole effects to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403-419.
- 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.
- 大野雄子・吉村真理子 (2006). 幼児教育志望者の性格タイプ傾向についての考察 (I) —® MBTI グループ体験を通して— 千葉敬愛短期大学紀要, 28, 163-174.
- Park, N., & Peterson, C. (2008). Positive psychology and character strengths: Its application for strength-based school counseling. *Professional School Counseling*, 12, 85-92.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, D. C.: APA Press and Oxford University Press.
- 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.
- 佐々木千夏・加藤 満 (2017). 保育関係職への就業における「継続と離職」—本学幼児教育学科卒業生の卒後 10 年目までを対象として— 旭川大学短期大学部紀要, 47, 17-34.
- 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.
- 高橋千香子・高岡昌子・林 悠子・岩本健一 (2016). 保育者養成校の学生の性格特性および進路状況との関連について 奈良学園大学奈良文化女子短期大学部紀要, 47, 41-48.
- 高山千代・小黒美智子・伊藤民子 (2010). 保育者養成校に対する保育現場の期待—新潟県内幼稚園および保育所へのアンケート調査をもとに— 新潟青陵大学短期大学部研究報告, 40, 53-65.
- 谷川夏実 (2013). 新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して— 保育学研究, 51, 105-116.
- 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.
- Wood, A., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.

(2019年2月8日 受理)