

# 保育学生の職業決定プロセスに関する研究

愛知教育大学大学院 教育学研究科 発達教育学専攻 幼児教育領域

彦坂 美希

## 第I章 研究の目的と方法

### 1. 研究の目的と問題の所在

近年、保育者を養成するための専門学校であっても保育職への意欲が不明なまま入学する学生や養成課程半ばで資格取得を断念して退学を選ぶ学生もいる。このような状況の中、限られた養成期間に学生が保育職への就業意欲（以下「就業意欲」）を継続・向上させることができるように、就業先の自己決定プロセスを明らかにし、学生自らが主体的に保育職への就業を決定することができるような支援方法を探る必要があると考える。

### 2. 保育学生の就業意識に関する先行研究

保育者養成課程に所属する学生の保育職への就業意識に関する先行研究を概観すると、実習や就職に関連した講義科目を経験した前後での変化として検討されていることが分かる。また、検討する際の視点としては、保育者効力感や保育者アイデンティティなどが用いられている。

#### (1) 保育者効力感と保育職就業との関連

保育者効力感とは、三木・桜井(1998)<sup>1)</sup>により、「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」と定義されている。近年、保育者養成課程に所属する学生を対象とした保育者効力感に関する研究は数多くみられる。多くは実習や養成期間の特定の時期に保育者効力感を調査し、横断的分析から実習前後や在学中における保育者効力感が質的・量的にどのように変化しているかに着目している。保育者効力感は、「自分は、一定の結果を生じる行為を遂行できるという本人の信念あるいは期待感」と定義される自己効力(Bandura, 1977)<sup>2)</sup>を基に考えられた概念であり、宗方・渡辺(2002)<sup>3)</sup>は「自己効力は職業選択や就業決定に強力な中心的な影響を与える」としている。

#### (2) 保育者アイデンティティ獲得との関連

保育者アイデンティティについては、Erikson(1959)<sup>4)</sup>の生涯発達理論における青年期の発達課題アイデンティティの確立と結びつけて考えられたものである。小泉・田爪(2005)<sup>5)</sup>は、実習生が保育者である自己と向き合い、自身の保育者に対する適性を自覚し成長するプロセスを実習生の保育者アイデンティティの形成過程とし、保育者としてのアイデンティティを「保育者アイデンティティ」と定義した。また、実習を通して望ましい「保育者モデルの獲得」と「保育者としての自信の獲得」を保育者アイデンティティの確立状況の指標となり得るとし実習先の保育者モデルの影響が極めて高いと結論付けている。

### 3. 本研究の目的

前述の先行研究の課題として、保育職志望学生と民間就職等志望学生を混在させている点や、調査時期や内容を限定している点、縦断的調査でないために、時系列的な変化

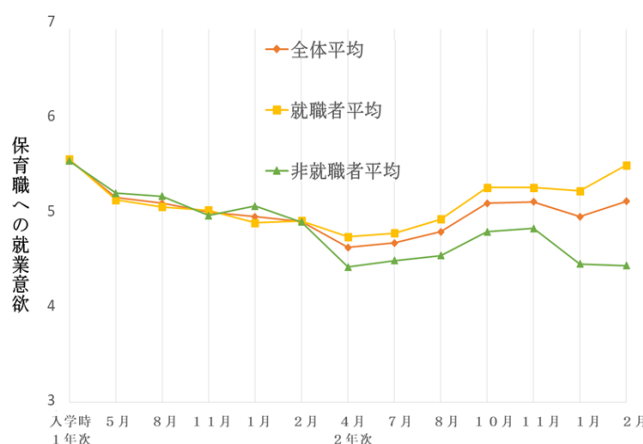


図1 保育職への就業意欲の推移

を検討できていない点などが挙げられる。

そこで本研究では、保育学生の保育職への就業意欲に焦点を当て、その変化を追うとともに、一人一人の経験や内面に寄り添いながら保育職への就業を決定する過程を明らかにする。そこから、保育学生が保育職への就業を自己決定するに至った要因を検討し、必要な就業支援策の示唆を得ることを目的とする。

## 第II章 質問紙調査(調査1)

### 1. 調査概要

a校<sup>注1)</sup>に在籍し、3月時点で卒業が決定している2年生82名(20XX年46名、20XX+1年36名)を対象とし、卒業式の前日に質問紙調査を実施した。内容は入学から卒業までの就業意欲の変化の傾向や、契機となり得る出来事について把握することを目的に調査した。

実習や行事等、保育職への自身の感情を想起しやすい13の時期の就業意欲について、「絶対に就職したい」から「絶対に就職したくない」までの7件法で回答を求め、自由記述によって回答理由を調査した。

また、倫理的配慮として、調査実施時に研究目的の説明に加え、回答は任意であること、個人が特定されないことがないことについて説明し、回答をもって同意とみなした。

### 2. 結果

養成課程の2年間で13の時期における保育職への就業意欲を数値化し、各時期で平均値を算出した。(図1)その結果を卒業後の進路について、保育職へ就職内定を得ている者(以下、「就職者」と)、保育職以外への就職(保育所以外の児童福祉施設へ就職する者も含む)及び進学をする者(以下、「非就職者」として、比較を行った。

全体として、就職、非就職に関わらず入学時に最高値を示し、直後の5月にかけて大きく低下する。その後、1年次2月頃まで緩

やかに低下しながら、2年次4月に大きく低下し、最低値を取る。その後上昇し、全ての実習を修了した1月頃に再び低下、2年次2月には盛り返す。最終的な就業意欲の数値は、入学時こ次いで2番目の高い値を示す。

また、就職者と非就職者の就業意欲の平均を比較すると、概ね推移の形は同じであるが、就職者と非就職者で差が開く時期が①2年次4月の時期、②2年次1月の時期、③2年次2月の時期、の3点あることが分かった。①②については、就職者、非就職者共に就業意欲の低下を見せるものの、非就職者の低下が就職者に比べて大きい。また、③についても、非就職者のほとんどは保育職への就業意欲が微減している中、就職者の保育職就業意欲は上昇している。

### 3. 考察

今回、就職者と非就職者の就業意欲の推移の類似性が明確となった。一方、就職者と非就職者で差が開く①2年次4月の時期に急激な就業意欲の低下が起こると、その後実際の就業に結びつくまで上昇しない状態になることが推察される。この時の差が②2年次1月の低下で決定的な差となるものと考えられる。また、③2年次2月の時期には保育職へ就業するか否かの進路選択が行われていることが読み取れる。

この調査から個々の学生が就職に至った具体的な経緯を探る上で、①入学後から緩やかに低下し続けた就業意欲が上昇へ転ずる契機と要因、②就職者の保育実習後の就業意欲の低下を抑えた要因の2点について特に検討すべきであることが明らかとなった。

## 第三章 インタビュー調査（調査2）

### 1. 調査概要

a校に入学した後、保育職へ就業を決定した6名を対象にインタビューを実施。A、B、Cは20XX年、D、E、Fは20XX+1年にa校を卒業している。倫理的配慮としてインタビューは、プライバシーが保たれる状況で行った。調査にあたり、研究の目的を示した後、インタビューの録音と、個人が特定されない形での使用、自由意思でのインタビューであることを伝え、同意書を得ている。

音声データは逐語化し、人間の時間的・社会的背景や文脈を考慮し検討することができる、複線径路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Model : TEM) の概念<sup>注2) 6)</sup>を用いて分析し、径路の多様性を描くことを試みる。

### 2. 結果と考察

#### (1) 個別のTEM図より

協力者それぞれの語りをラベル化し、分岐点 (BFP) や必須通過点 (OPP) など、TEM の概念を用いて検討し、TEM 図を作成した。その中から今回は紙面の都合上、4名のストーリーラインを抜粋し、事例として掲載する。また、文中において、ラベル及び概念として使用した言葉については【 】で囲んだ。なお、文中の下線①～⑥は事例から読み取れた保育職への就業意欲を支えた要因について示すものである。

### 事例1 協力者Dストーリーライン抜粋

保育園児時代の保育者への憧れから①【a校へ入学】し【OPP: 保育関連の授業を受講する】中で、【BFP: 保育で関わるのは子どもだけじゃないことを知り、【保護者に寄り添える保育者になりたい】と思うようになる。【b幼稚園での実習体験】で【子どもを見る目が変わり】、【SG: 記録こ付けられた“O”や「いいところに気付いた」という実習担当保育者からの言葉】を受け、【子どもの姿に気付くことができた自信】を得る。その後、【初めて単独で行う地元へ帰省してのo保育所での実習体験】で【3歳未満児と3歳以上児では保育の流れが違うことを実感】し、【BFP: 3歳未満児保育は自分のしたいこととは「何か違う」と感じ】、【幼稚園での就職希望を自覚する】。…後略…

①保育に対する強いあこがれが支えとなり、保育に対する自信を高め、就職に対する条件を明確にしていけることができています。

### 事例2 協力者Cストーリーライン抜粋

手に職を付けたいという思いから【a校へ入学】し、【OPP: 授業や体験実習を経験】する中で、【保育の何が重要かを意識せず仲間とのやりとりを楽しむ】②。体験実習が教育実習へと進むにつれ、【SD: 記録の負担が増大】し、【実習を辛い】と感じるようになり、【保育も辛い】ものと捉えるようになる。更に、【初めて単独で行うj保育所での実習体験】で【BFP: 保育は「子どもだけじゃない】ことを知り、【自分に保育者が務まるのか不安に感じる】ようになる。しかし、次の実習体験である【k幼稚園での実習体験】で、【子どもと遊ぶことを心から楽しむ】③ことを経験し、【SG: 子どもからの「先生大好き」の言葉や先生の絵冊子のプレゼント】をされることで、【反省会で泣くほどうまくいかない責任実習を経験】しながらも、【「それくらい頑張ったんだ」と自己評価を高める】ことにつながり、【k幼稚園での就職を考える】ようになり、【k幼稚園でのボランティアに積極的に参加する】。…後略…

保育の楽しさや意義を見出せない中、②仲間の存在が支えとなり、実習を乗り越えることができた。また、③子どもと関わることを心から楽しむ経験が子どもや保育への志向を高めることにつながっている。

### 事例3 協力者Aストーリーライン抜粋

【a校へ入学】し、【OPP: 授業や体験実習を経験】後、b幼稚園での【実習体験】の中で、【BFP: 「遊んでるだけじゃない」保育を知り】、【漠然と自分もなれたらいいなと思う】ようになり、これが【b幼稚園に就職したい思い】につながる。【養成校教員にb幼稚園へ就職したい思いを伝える】ことで、【b幼稚園での採用が非正規であることを知り】、【b幼稚園への就業意欲が低下】、【就職について考えることをやめる】。その後、【初めて単独で行うc保育所での実習体験】で【変則的な勤務時間を経験】したり、【子どもが保育者に怯えている印象を抱】いたりし、【c保育所に対して良くない印象】を抱く。しかし、【SG: 子どもからの認めと励まし】を得ることで【保育者として子どもと関わる魅力を実感】し、また、【SG: b幼稚園での好印象な保育】を経験していることで【「こっちは違うんだな」と切り替え】④、【保育に対する理想を持ち続ける】。その後の【d幼稚園での実習体験】で【SD: 膨大な記録量】を求められ、【保育が「結構嫌」になる】。しかし、【クラスメイトと実習体験を共有する】ことを通して【他の園は違うかもしれないという思い】を得て、【「この園には就職しない」と気持ちを切り替える】。…後略…

初期の実習体験において、その後の保育を捉える際の指標となる肯定的な保育体験を得ていたことで、④否定的な経験を客観視することができたことが就業意欲向上に結びついている。

#### 事例4 協力者Fストーリーライン抜粋

…前略…【SD:課題や実習準備に追われる】中で、【就職に現実味が持たず、後回しにする】が、【幼稚園へ就職した先輩(卒業生)からの就職説明会に参加】することや養成校教員の【SG:職面談の増加】を受け⑤、【就職に対して焦りを感じる】ことで、【幼稚園の合同就職説明会へ出かける】。そこで幼稚園の就職説明を聞き、【BFP:給与面の待遇の良さを感じ、【幼稚園を就職先として検討】する中で【自分がしたいことは未満児保育であると再認識】し、【保育所への就職希望を自覚する】。この後、【SD:一度動いたという安心感】から【就職に向けての動きが停滞する】が【BFP: b幼稚園から就職の勧誘】を受け、求められた自分に対して【今までしてきたこと(保育)に対する自信】を得て、【就職活動へスイッチが切り替わる】。【BFP: b幼稚園への就職を真剣に検討する】中で、【b幼稚園での採用が非正規雇用であることについて検討】⑥したことで、【正規雇用の保育所という条件で他の園をいくつか見学】し、【x保育所に出会】い、【園の方針や雰囲気は好感を持つ】て、【x保育所採用試験受験を決める】ことにつながった。

⑤外部からの意図的で直接的な刺激が契機となり、保育職就業へと向かっていく中で、⑥主体的な就業選択をすることができている。

#### (2) 全体のTEM図より

入学から就職内定を得るまでの心理的プロセスについて、上記4つの事例を含む6名のTEMによる分析から、6名の全体的なTEM図を作成した(図2)ところ、3つの時期に区分することができた。

(1) 保育に対するイメージを変化させる時期には、仲間と共に保育を学び、保育現場に接する中で、保育は「遊んでいるだけではない」「子どもだけではない」などと、何らかの形でそれまでの保育のイメージを変容させていく姿が見られた。また、この時の体験がその後の保育を考える指標となることが分かった。

(2) 保育の理想や就職に対する条件を自覚する時期には、保育に対する肯定的な気持ちの高まりを経験した後に、理想の保育や就職に対する条件を自覚することにつながっていく過程を読み取ることができる。また、多くの協力者は、たとえ実習時に否定的な経験をして、それまでの学びや経験、友人の経験と照らし合わせて客観的に受け止められている。

(3) 具体的に就職先を検討する時期では、外部からの意図的な働きかけが重要なきっかけとなり、自身の就職に対する条件と候補園との条件をすり合わせていく具体的な就職活動へと結びついている。この時期に就職候補園を比較検討しているか否かによって、就業が内定した後に期待を持った状態で就業を待つか、不安が大きい状態で就業を待つかの差が生じるものと思われる。つまり、この時期に十分に検討する時間をもち、複数の就職候補園に出会う必要がある。そのため、(3)の時期を迎えるまでに、理想の保育や就職に対する条件を認識でき

ているか否かが、その後の具体的な就職活動に影響するものと思われる。

## 第IV章 総合考察

### 1. 保育職就業を自己決定するに至った要因

#### (1) 入学後に低下した就業意欲が上昇へ転ずる契機と要因

保育のイメージを変容させる時期には、保育に対する現実認識によるイメージの変容が就業意欲と直結しやすい。そのため、大変さや不安といった否定的な思いと結びつくと、就業意欲は低下していく。反面、肯定的な感情と結びついた場合、保育職への就業意欲が上昇へ転ずる契機ともなり得る。また、子どもと接することや保育を学ぶことそのものを心から楽しむ経験が契機となっている場合もある。子どもと接することを心から楽しんだり、保育についての理解が深まっている実感を喜びとして捉えられたりする経験が、子どもや保育職への志向を強めることも明らかとなった。

#### (2) 保育実習後の就業意欲の低下を抑えた要因

これまでの先行研究から、就業意欲と密接に関連している、保育学生の保育者効力感や保育者アイデンティティを獲得するにあたり、実習が大きな影響を及ぼしていることが分かっている。しかし本研究から、実習でどのような体験をするかということ以上に、実習を客観的に受け止めることができるか否かが、その後の修学や就業へ向かう態度に大きく影響を及ぼすことが明らかとなった。

実習経験を客観視することができる要因は、養成校入学以前の経験や性格特性として多面的に物事を捉えられる場合もあるが、入学後の様々な現場での実習体験を積み重ねたり、実習体験を仲間と共有し対話する中で視野を広げたりすることにより、促すことができると考えられる。

#### (3) 意欲を高く維持した状態で就業を迎えることができる要因

保育職就業の内定を得た時点での心情が、就業に向けて意欲を高く維持した状態であるか、不安を感じた状態であるかという違いがあることが明らかとなった。この違いは、就業先を主体的に選択したという実感が持っているかどうかによるものであると考えられる。

しかし、有効求人倍率の高い中<sup>注3)</sup>での保育職就業において、多くの場合、保育学生が就業の意思を決定することがそのまま就業の内定を得ることにつながるという現代的な要因が、主体的な就業先選択の機会を得にくくしている現状が推察できる。

### 2. 考えられる保育職就業支援

調査1・調査2の結果を踏まえ、総合的に考察を行ったところ、入学直後の(1) 保育に対するイメージを変化させる時期に、その後の保育を捉える指標となる保育に対するあこがれや期待を持てるような実習経験を保障すること、(2) 保育の理想や就職に対する条件を自覚する時期に、様々な施設における実習経験を仲間と共有し、就業後の自己をイメージすることを支えること、(3) 具体的に就職先を検討する時期に、時期を捉えて就職活動を始動させる雰囲気を作ることの3点が主体的な就業先選択決定を促すための就業支援として重要であることが分かった。

### 3. まとめと今後の課題

本研究から、対象校としたa校独自のカリキュラム上の特徴であるプレ実習や教育実習Ⅰの持ち方や、養成校として当然のように行われていた就業に向けての動きが、学生の就業意欲を向上させ、主体的な就業決定を支えるために重要な意義をもつことが明らかとなった。独自の取組みについては、全ての養成校において同様の取組みを行うことは条件的に難しいこともあるだろう。しかし、学生一人一人の経験から①保育職への強い志望動機、②安心して臨める環境での初めての実習体験、③保育に対する肯定的な気持ちの高まり、④実習経験を客観視できる事、⑤就職説明会等の意図的・直接的な外部からの働きかけ、⑥就職先の主体的な選択、の6点について読み取り、より多くを経験することができるよう適切に支えていくことで、学生が就業意欲を維持、向上させることを支援することができると考えられる。

最後に本研究における今後の課題について述べる。

まず、調査1質問紙調査について、今回の調査では変化について有意差は認められず、データとして不十分な中、考察を行うこととなった。今後、調査項目への検討を深めたり、調査の対象を広げたりするなどして信頼性を高める必要がある。

また、調査2インタビュー調査の対象についてである。本研究ではTEMにより経験の多様性を明らかにしたが、保育者養成校を卒業しながら、保育職への就業を選択しなかった者（非就職者）の進路選択の経緯を含めて分析をし、経路の類型化に取り組むことで、分岐点がより明確化するものと思われる。

また本研究では、2年制の保育者養成校を対象としたが、4年制大学を対象として同様の調査を行い、今回得られた結果が保育者養成校に共通する特徴であるのか、2年制の

保育者養成校の特性であるのかについても検討することで、幅広く保育者に資することができると思う。

(注釈)

注1) 本調査研究で対象としたa校は、2年制の保育者養成専門学校であり、保育士資格・幼稚園教諭(2種)取得が卒業要件となっている学校である。

注2) TEM概念: 個々人がそれぞれ多様な径路を辿っていたとしても、等しく到達するポイント(等至点: EFP)があるという考え方を基本とし、ほとんどの人が、論理的・制度的・慣習的・結果的に経験せざるを得ないポイント(必須通過点: OPP)と分岐するポイント(分岐点: BFP)を、仮説的に設定していく。その際、個人の選択や行動を抑制し、希望しない選択肢や行動を選択するように作用する、環境要因や文化的な諸力を社会的方向付け(SD)、個人の選択や行動を補助し、希望する選択肢や行動を選択するように作用する、環境要因や文化的な諸力を社会的促進(SG)として示す。また、理論上考え得る径路も可視化する。

注3) 厚生労働省の発表によれば、保育士の有効求人倍率も平成25年度半ばから常に1.0倍を超えた状態にあり、平成29年10月には2.76倍となっている。これは、全職種の有効求人倍率が1.58倍に対しても非常に高い値であると言える。

(参考文献)

- 1) 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(2)、203-211
- 2) Banadura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a nifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215
- 3) 宗方比佐子・渡辺直登(2002) キャリア発達の心理学、川島書店
- 4) Erikson, E.H. (1959) Identity and the life cycle, International Universities Press. (小此木啓吾(訳編)(1973)『自我同一性—アイデンティティとライフサイクル』誠信書房)
- 5) 小泉裕子・田爪宏二(2005) 実習生の保育者アイデンティティの形成過程について—保育者モデルの影響と保育者アイデンティティ「私は保育者になる」の関連—、鎌倉女子大学紀要12、13-23
- 6) 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ(2012) 複線径路・等至性モデルのTEM図の描き方の一例、立命館人間科学研究25、95-107

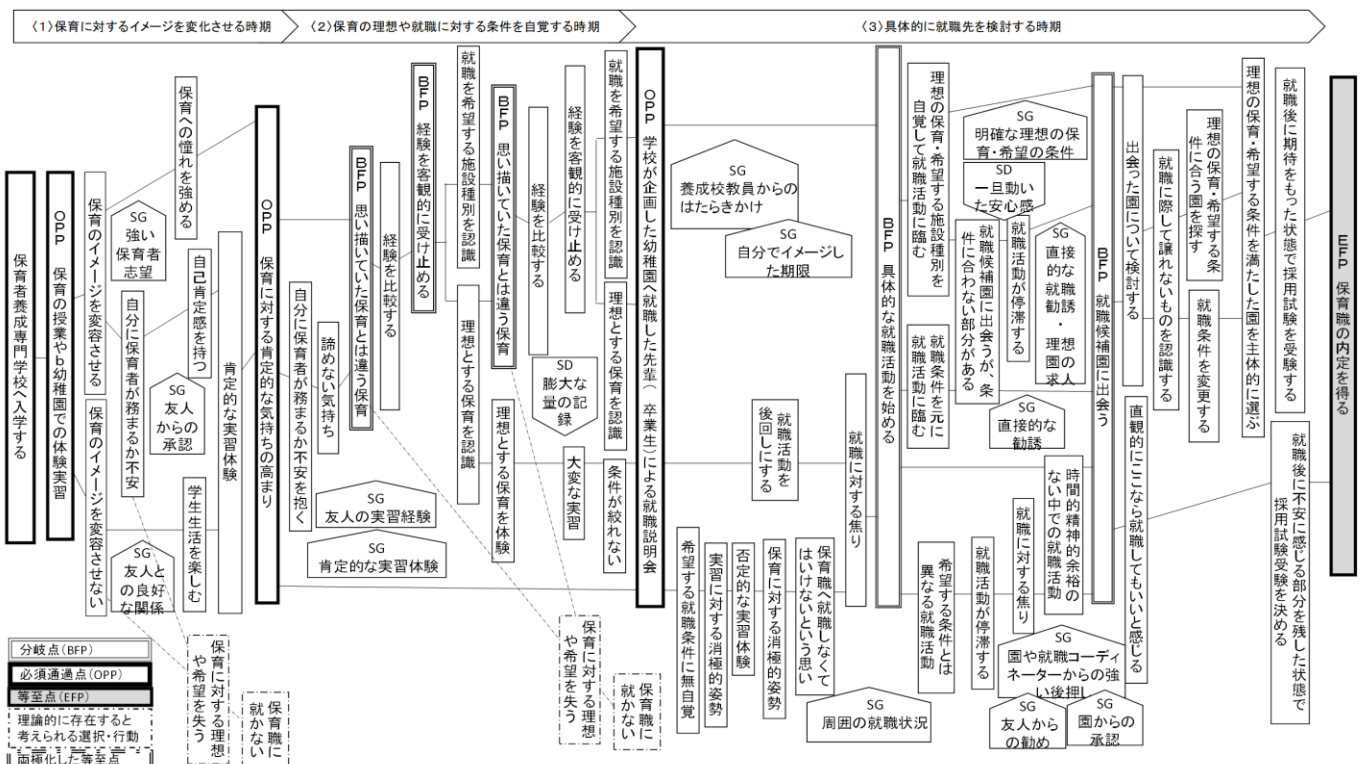


図2 全体的なTEM図