

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者を対象にした分析——

田 頭 伸 子

The Effects of Preschool Teacher Efficacy on Motives for Leaving Job

—— Survey of Preschool Teachers that Graduated from a Junior College of Early Childhood Education ——

Nobuko TAGASHIRA

Key words : 保育者効力感 preschool teacher efficacy, 離職動機 motives for leaving job,
保育士養成校卒業生 graduates of the junior college of early childhood education

問題と目的

近年、我が国の保育サービスは拡充されてきた。待機児童問題の解消が急がれるためである。平成23年4月には前年度に比べて、認可保育所入所定員が4万6千人増えた¹⁾。保育所の定員が増加すれば、それに連動して必要な保育士数も増やさなければならない。特に3歳未満児の入所希望が増加傾向にある現状では、保育士はさらに必要になる。現在、保育士の有資格者は約100万人を超える²⁾といわれるが、保育所で働く保育士は約35万人³⁾である。

保育士の平均勤続年数は8.4年であり、全職種の勤続年数11.9年に比べると短い⁴⁾。平成23年に実施された「全国の保育所実態調査報告2011」の“正規保育士の年齢別配置状況”によると、20代保育士は公営保育所では約20%であるが、私営保育所では50%を越えるという結果が報告されている⁵⁾。

また、前出の調査¹⁾によると、回収された800名の回答のうち、潜在保育士は225名(28.1%)であり、その内の約70%は子育て中か子育てを終えた人であった。潜在保育士とは、「保育士資格を持ちながらも就業していない人。なお、保育士としての勤務経験がある人、ない人どちらも該当」と定義されている。保育所を離職した理由としては、個人の状況では「家庭との両立が難しい」が25.6%でもっとも多く、「近い将来、結婚・出産などを控えている」が18.6%と続いている。職場環境では「人間関係」が26.5%でもっとも多く、「雇用条件に不満」が16.9%となっている。年代別にみると、20代は「家庭と

の両立が難しい(12.5%)」という理由よりも、「近い将来、結婚・出産などを控えている(21.9%)」、「自分の適性・能力への不安(18.8%)」、「他の職種への興味(18.8%)」などが高く、30代は「家庭との両立が難しい」「他の職種への興味」「近い将来、結婚・出産などを控えている」がいずれも22.0%であった。それぞれに年代の特徴が現れている。卒業後1年から6年までを対象とした本学の卒業生調査でも、家庭との両立などは離職の主な理由として選択されていなかった(田頭ら, 2011)⁶⁾。

また、保育に携わる職種としては幼稚園教諭もある。幼児教育の現場には平成22年10月現在で約10万6千名の幼稚園教諭が従事し⁷⁾、その勤続年数は平均7.5年⁴⁾である。勤続年数の短さは、幼稚園教諭の年齢構成にも影響を与えている。幼稚園教諭の年齢による割合は25歳未満が27.7%、35歳以下の教諭が全体の約6割である。年齢ごとの構成人数は極端な右下がりの分布を示し、小学校教諭や中学校教諭などのような山型の教員構成と著しく異なっている⁷⁾。

さらに、保育所・幼稚園の両方とも、公営施設勤務者の平均勤続年数が私営施設勤務者よりも長い。これは私営勤務者に早期離職が多いことを物語っているといえる。以上のことより、保育職を辞めようと思ったり、辞めなくなる時のきっかけや理由を調べることは、保育者養成校における卒後支援の今後の方向性を見いだすうえで、重要な課題になると考えられる。

前回の報告(田頭ら, 2011)では、全国保育士養成協議会の調査に参加した本学卒業後1年から6年までの卒業生のうち、194名から得た回答結果の一部を示した。全体

の就業率は86%であり、保育・幼児教育職に従事する者は全体の76%であった。その年代の就業率に比べると高かったが、「今の仕事を辞めたいと思ったことがありますか」の質問に「ある」と答えた者が101名いた。本研究では、「辞めたいと思ったことがある」、すなわち、何らかの離職動機を持ったことがある者に焦点を当て、その理由は何であったかという、離職動機について検討する。

また、西坂(2002)⁸⁾は、幼稚園教諭の精神的健康に及ぼす要因を検討し、保育者としての効力感を持つ人は、保育そのものに自信を持つことによってストレスを知覚しにくいのではないかと述べている。職場でストレスを感じる仕事が仕事を辞めることに影響するとすれば、保育者効力感は離職動機に影響を与える要因になると考えられる。そこで本研究では保育職就労者の保育者効力感を測定し、離職動機との関連を検討することにする。

三木・桜井(1998)⁹⁾は、保育者効力感を「保育場面において子どもの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」と定義している。すなわち、“自分にはできる”という保育力への確信である。本研究の質問項目においても「保育場面において、あなたは次のことがどれくらい“できる”と思いますか」となっている。三木・桜井(1998)は、4つの逆転項目を含む15項目の保育者効力感尺度を10項目に精選して、教育実習の効果などとの関連について検討し、保育者効力感が実習後に高まることを見いだしている。しかし、中村(2006)¹⁰⁾は、1年生の方が2年生よりも保育者効力感が高いという結果を示している。これらの研究は、在学中の保育者効力感の量的変化について述べているが、桐村ら(2010)¹¹⁾は学生の保育者効力感が2因子からなると報告している。以上の研究を概観すると、保育者効力感の構造は、保育者として就労してからのさまざまな経験により質的に変化することが十分に推測される。しかし、これまで就労者の保育者効力感についてはほとんど検討されていないことから、本研究では保育者養成校卒業後1年から6年までの保育職就労者を対象に保育者効力感について検討する。

本研究の第1の目的は、保育職就労者が仕事を辞めたいと思った離職動機について詳細に分析することである。第2の目的は、保育職就労者の保育者効力感を吟味し、さらに、保育職就労者の保育者効力感が離職動機に及ぼす影響を検討することである。

方 法

1. 対象者

広島市内 A 短期大学を卒業して保育職に従事している者のうち、卒業後同じ職場に継続勤務している者(卒業後1年から6年)は121名であった。そのうち、「辞めたいと思ったことがある」という回答者101名の中から、最終的に、保育者効力感と離職動機の両尺度項目に記入も

れのない97名を分析対象とした。

2. 調査項目

離職動機の尺度項目は、2007年の全国保育士養成協議会の課題研究「指定保育士養成施設卒業生の動向及び業務の実態に関する調査」¹²⁾における、「辞めたいと思ったことがありますか」尺度の15項目であり、田頭ら(2011)と同一であった。また、保育者効力感の尺度項目には、三木・桜井(1998)の保育者効力感尺度10項目を用いた。

3. 結果の処理

離職動機、保育者効力感は、4件法(全くそうでない、ややそうでない、ややそうである、とてもそうである)で回答を求め、得点化した。

結果及び考察

1. 離職動機について

「辞めたいと思うときの理由」15項目について因子分析(主因子法・Promax回転)を行った。因子負荷量が.35以上の項目を各因子の選出基準とし5因子を抽出した(表1)。第1因子(F1)は、「他の仕事で自分の可能性を試したいと思ったとき」「他の仕事に魅力を感じたとき」などからなる「仕事への迷い」の因子、第2因子(F2)は、「職場の人間関係がいやだと思ったとき」「職場に相談できる人がいないとき」などからなる「職場の人間関係・雰囲気」の因子、第3因子(F3)は、「保護者との関係が作れなかったとき」「今の仕事が自分に合わないと感じたとき」「仕事に充実感や喜びを感じられないとき」などからなる「仕事の成果・充実感の喪失」の因子、第4因子(F4)は、「仕事に見合う報酬が保証されないとき」「勤務時間が長く、休みがとりにくいとき」などからなる「職場・待遇への不満」の因子、第5因子(F5)は、「仕事量が多すぎて、疲れを感じたとき」「仕事の責任が重過ぎると思うとき」などからなる「心身の疲労感」の因子と、それぞれ命名された。

2. 保育者効力感について

保育者効力感10項目について、因子分析(主因子法・Promax回転)を行った。因子負荷量の小さい1項目を除外し、9項目について再度因子分析を行ったところ、2因子が抽出された(表2)。各因子は次のように解釈された。第1因子は「子どもにわかりやすく教えることができると思う」「子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う」などからなる「子どもへの適切な対応」の因子と命名された。また、第2因子は「子どもの状態が不安定なときにも、適切な対応ができると思う」「一人ひとりの子どもに適切な遊びの指導援助を行えると思う」「子どもの活動を考慮し、適切な保育環境(人的、物的)に整えることに十分努力ができると思う」などであり、

表1 離職動機の因子分析結果

項目内容	F1	F2	F3	F4	F5
F1. 仕事への迷い					
他の仕事に魅力を感じたとき	.879	.002	.160	.093	-.110
自分の可能性を試したいと思ったとき	.847	-.010	.007	.026	.035
F2. 職場の人間関係・雰囲気					
職場に相談できる人がいないとき	.131	.713	-.002	-.077	-.002
職場内の人間関係がイヤだと思ったとき	-.250	.632	.006	.188	-.048
職員に対する指導ができないとき	.037	.556	.115	-.167	.142
継続できない職場の雰囲気を感じたとき	.148	.537	.063	.296	-.102
F3. 仕事の成果・充実感の喪失					
仕事に充実感や喜びを感じられないとき	-.139	-.082	.762	.379	.002
今の仕事が自分に合わないと感じたとき	.230	.063	.573	-.149	-.016
保護者との関係が作れなかったとき	.201	.002	.471	-.111	.105
思ったような保育ができなかったとき	-.139	.130	.359	-.054	-.021
F4. 職場・待遇への不満					
園・施設の方針に疑問を感じたとき	-.065	.150	-.031	.584	-.040
仕事に見合う報酬が保証されないとき	.257	.064	-.274	.555	.163
勤務時間が長く、休みがとりにくいとき	.098	-.153	.062	.431	.137
F5. 心身の疲労感					
仕事が多すぎて、疲れを感じたとき	.004	-.144	-.045	.220	.718
仕事の責任が重過ぎると思うとき	-.105	.248	.123	-.075	.678
因子間相関	F1				
	F2	.316			
	F3		.104		
	F4		.418		
	F5			.026	.305
				.244	.314
				.411	.215
					.103

表2 保育者効力感の因子分析結果

項目内容	F1	F2
F1. 子どもへの適切な対応		
子どもにわかりやすく指導することができると思う	.924	-.182
子どもの能力に応じた課題をだすことができると思う	.673	.038
どの年齢の担任になっても、うまくやっていけると思う	.415	.072
保育プログラムが急に変更された場合でも、それにうまく対応することができると思う	.414	.035
クラスにいじめがあったとしても、うまく対処できると思う	.400	.129
F2. 保育環境や全体状況の把握		
子どもの状態が不安定なときにも、適切な対応ができると思う	-.018	.718
一人ひとりの子どもに適切な遊びの指導援助を行えると思う	.106	.656
子どもの活動を考慮し、適切な保育環境（人的、物的）に整えることに十分努力ができると思う	-.137	.597
クラス全体に目を向け、集団への配慮も十分できると思う	.223	.594
因子間相関	F1	
		.519

「保育環境や全体状況の把握」の因子と命名された。

三木・桜井（1998）は、わが国で最初に保育者効力感の定義づけを行い、教育実習が保育者効力感に影響を与えることを報告している。その後、三木・桜井（1998）の保育者効力感尺度は、保育学生における保育感（中村、2006）や対児感情（早坂ら、2009）¹³⁾との関連性を調べる測度として用いられてきたが、いずれも1因子構造とみなされて検討されている。しかしながら、保育職就労者を対象にした本研究では、保育者効力感の2因子解が

得られたことから、保育を学ぶ学生とはその構造が異なることが示されたことになる。

保育者効力感とは定義にあるように、自分の保育についての確信度であり、保育学生にとっては実習以外には十分な保育体験を積んでいない段階での確信でしかない。三木・桜井（1998）は、保育学生の保育者効力感が実習経験によって高くなるという結果を得ている。しかし、中村（2006）は、1年生と2年生の保育者効力感を比較した結果、1年生の保育者効力感が2年生より高かった

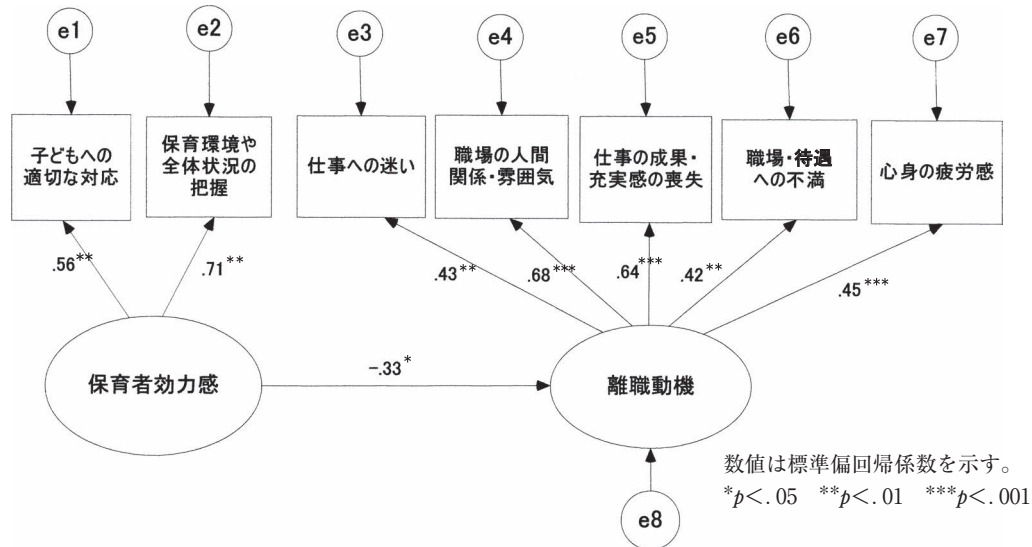


図1 保育職就労者における保育者効力感と離職動機の因果モデル

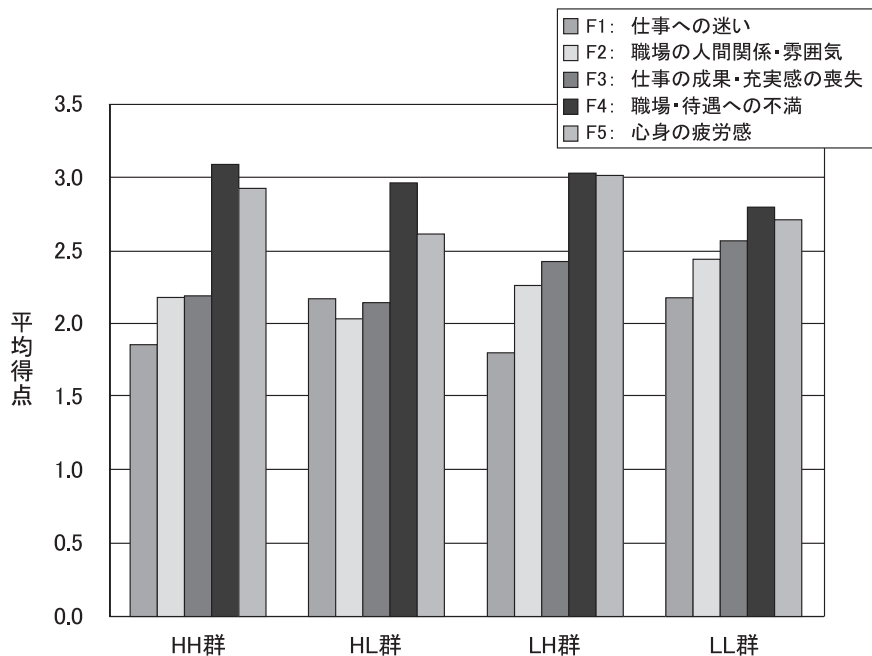


図2 保育者効力感の高低群における離職動機の平均得点

と報告している。その理由として、入学直後は保育者になるという強い期待感があり、“夢見る保育者効力感”であるが、学習が進むにつれ“保育の難しさや責任の重さ”に直面して保育者効力感が低下するのではないかと推論している。一方、桐村ら（2010）は、学生の保育者効力感が「一斉保育の因子」と「子どもを目の前にして関わる因子」の2因子構造を示したと報告している。さらに、保育者効力感尺度を保育職就労者に用いた研究（田中，1999¹⁴）；西坂，2006）がある。田中（1999）によると、保育者効力感とは保育者の精神的健康を測定する指標の1つとして、一般的疲労感や精神的疲労感を軽減する要因になると述べている。西坂（2006）は重回帰分析を行い、保育者効力感から精神的健康への直接のパスは認められ

なかったと述べている。上述した研究を概観すると、保育者効力感とは、実習経験の有無、対象者（保育学生と保育職就労者）などの要因によって影響され、因子構造（1因子解と2因子解）が異なるものと考えられる。近年、保育者の資質向上に関して「保育者効力感」という視点から検討した研究が増加傾向にある（田辺，2011）¹⁵）ことから、保育者効力感尺度については再考の必要があろう。

3. 保育者効力感と離職動機との関係について

保育者効力感とは、保育が自分にはうまくできるという信念、自己の認知である。「自分にはできるという保育者効力感」と「辞めなくなる理由」とはどのように関連するのか検討を行った。

離職動機に保育者効力感が影響を及ぼすという因果モデルを立て、Amosによるパス解析を行った(図1)。その結果、適合度指標はGFI=.959, AGFI=.913, CFI=.986, RESEA=.028, AIC=43.998であり、モデルの当てはまりは良いと考えられる。図1に示すように、保育者効力感から離職動機へのパス係数が-.33で有意($p<.001$)となったことから、保育者効力感が高い人ほど離職動機を持ちにくいといえる。

さらに、保育者効力感と離職動機との関連性を詳細に検討することにする。保育者効力感の「子どもへの適切な対応」の因子と「保育環境や全体状況の把握」の因子それぞれについて因子項目の平均値を算出し、その高低の組み合わせにより、次の4群を設定した。第1因子と第2因子の平均値に基づいて、両因子とも得点が高い群をHH群($n=31$)、第1因子が高く第2因子が低い群をHL群($n=9$)、その逆のLH群($n=26$)、どちらも低い群をLL群($n=31$)とした。群ごとに離職動機の因子別平均得点を示したものが図2である。4(群)×5(離職動機)の二要因分散分析を行ったところ、離職動機の主効果が認められた($F=25.976$, $df=4/368$, $p<.001$)。また、離職動機と保育者効力感の交互作用に傾向が認められた($F=1.648$, $df=12/368$, $p<.10$)。そこで、保育者効力感の群別に離職動機の因子間比較をするために一要因分散分析を行ったところ離職動機の主効果がみられた。さらに、ボンフェローニの多重比較を行ったところ、HH群、HL群、LH群にはおいては、それぞれ離職動機間に $F1 \neq F2 \neq F3 < F4 \neq F5$ の関係が認められたが($p<.001$)、LL群においてはF1とF4の間にしか有意差が認められなかった($p<.05$)。すなわち、保育者効力感が2因子とも高いHH群、あるいは、いずれかが高いHL群とLH群は、「職場・待遇への不満」や「心身の疲れ」が、「仕事への迷い」「職場の人間関係・雰囲気」「仕事の成果・充実感の喪失」よりも大きな離職動機になるといえる。一方、保育者効力感の低いLL群も、「職場・待遇への不満」が「仕事への迷い」よりも大きな離職動機になるが、全体的にみると、他の3群のように離職動機間の明確な差は認められなかった。

本研究では、保育職就労者において保育者効力感は離職動機に影響を及ぼす要因になることが分かった。今後それらの関連性については、職種(幼稚園教諭、保育士)、勤続年数、役職などの諸条件を設定して詳細に検討する必要がある。

要 約

本研究は、保育職就労者の保育者効力感が保育職離職動機に及ぼす影響を検討したものである。保育者養成校(短期大学)の卒業後1年から6年までの保育職就労者が調査対象であった。同じ保育所に継続勤務している121名のなかで、「辞めたいと思ったことがある」(離職動機を

持ったことがある)と答えた者97名を分析の対象とした。離職動機15項目を因子分析した結果、5因子解が得られた。第1因子は「仕事への迷い」、第2因子は「職場の人間関係・雰囲気」、第3因子は「仕事の成果・充実感の喪失」、第4因子は「職場・待遇への不満」、第5因子は「心身の疲労感」の因子と命名された。

保育職就労者における保育者効力感10項目を因子分析したところ、2因子解が得られた。第1因子は「子どもへの適切な対応」因子、第2因子は「保育環境や全体状況の把握」因子と命名された。これまで1因子構造とみなされていた保育者効力感とは異なる結果であった。保育学生の保育者効力感、保育職に就労して実践的な保育経験を積むことにより、その構造が変化することが考えられる。

さらに、保育者効力感が離職動機に及ぼす影響を調べるためにパス解析を行ったところ、パス係数が負となったことから、保育者効力感の高い人ほど保育職を辞めたいという離職動機を持ちにくいといえる。また、保育者効力感の高低によって、離職動機の内容が異なることが分かった。今後、保育職就労者の保育者効力感を測定するための保育者効力感尺度の検討が必要であろう。

引用文献

- 1) 厚生労働省：潜在保育士ガイドブック(平成23年度厚生労働省委託事業)(2012)
- 2) 読売新聞：2012年5月5日 朝刊
- 3) 厚生労働省：社会福祉施設等調査(2011)
- 4) 厚生労働省：賃金構造基本統計調査(2011)
- 5) 社会福祉法人全国保育協議会：全国の保育所実態調査報告書2011(2011)
- 6) 田頭伸子, 金丸キミエ, 堀田 稔, 奥原球喜, 福岡早苗, 國富みずほ, 三川明美：保育者養成校(短期大学)卒業生のキャリア形成に関する調査, 広島文化学園短期大学紀要, **44**, 47-55(2011)
- 7) 文部科学省：学校教員統計調査(2010)
- 8) 西坂小百合：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(2002)
- 9) 三木知子, 桜井茂男：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(1998)
- 10) 中村多見：保育学生の保育観(1), 高松大学紀要, **45**, 197-206(2006)
- 11) 桐村元子, 岡本紗由美, 森田記子：常勤保育者と学生の保育者効力感の比較, 平安女学院大学保育研究, **38**, 19-23(2010)
- 12) 全国保育士養成協議会：保育士養成資料集, **50**(2009)
- 13) 早坂正年, 有馬比呂志：保育者効力感と対児感情との関連, 広島文教女子大学紀要, **44**, 39-44(2009)
- 14) 田中昭夫：保育者の蓄積的疲労徴候に及ぼす諸要因の効果, 日本保育学会52回大会発表論文集, 124-25(1999)
- 15) 田辺昌吾：心身ともに健康な子どもを育むための保育者の資質について, 四天王寺大学紀要, **51**, 175-185(2011)

Summary

The effects of efficacy as preschool teachers on the motives for leaving the preschool teachers job were examined. Participants were preschool teachers that graduated from a junior college of early childhood education before 1–6 years. Among participants working at the same nursery school ($N = 121$), data of those that stated, “I have once wanted to quit my job” ($N = 97$), which was considered to be indicative of the motive for leaving the job were analyzed. Factor analysis was conducted on 15 items of motives for leaving the job and a 5 factor solution was obtained and named as follows: (1) Doubt about one’s job, (2) Human relations and the atmosphere of the workplace, (3) Loss of achievement and fulfillment in work, (4) Dissatisfaction about conditions and treatment at the workplace, and (5) Mental and physical fatigue. Furthermore, factor analysis was conducted on 10 items of preschool teachers’ efficacy and a 2 factor solution was obtained and named as follows: (1) Appropriate approach to children, and (2) Understanding the nursing environment and general conditions. The results of this study were different from those of previous studies, in which preschool teacher efficacy was considered to have a one-factor structure. It is suggested that the structure of preschool teacher efficacy changes through practical experiences at work. Path analysis was also conducted to examine the effects of preschool teacher efficacy. Results indicated that the path coefficient was negative. This indicates that those with a high level of efficacy as preschool teacher had fewer motives for leaving their jobs. Moreover, it was indicated that the motives for leaving a job varied depending on the level of participants’ efficacy as a preschool teacher. It is suggested that in the future, development of a scale to measure preschool teacher efficacy would be needed.