

保育者養成教育のレリバンス

— 若手保育者の職業意識と成長感からの考察 —

石川 昭義^{*}・森 俊之^{**}・伊東 世光^{***}

^{*} 仁愛大学人間生活学部・^{**} 仁愛大学人間学部・^{***} 天使保育園

Relevance of Education for Childcare Teacher Training

— A Study Based on the Occupational Awareness and Feeling of Growth of Young Childcare Teachers —

Akiyoshi ISHIKAWA^{*} Toshiyuki MORI^{**} Seiko ITO^{***}

^{*} Faculty of Human Life Studies, Jin-ai University ^{**} Faculty of Human Studies, Jin-ai University

^{***} Tenshi Day Care Center

レリバンス (relevance) とは、大学教育と職業という両者の適合度、整合性の度合いのことをいう。保育者養成教育は、保育の専門職と大学教育（養成教育）とが、専門知識・技能を媒介として一貫した関係にあるといえることから、一般的には「線型レリバンス」といえる。本論文では、そのレリバンスが、実際の保育職との関係において十全に機能しているのか、また「線型レリバンス」といえるのかどうかについて、若手保育者（経験2～4年）の職業意識に焦点を当てて考察した。調査の結果、若手保育者は、やりがいや成長感を感じ、仕事内容について「子どもの安全と健康を意識する」をはじめ「できている」と回答する項目が多かったことから、養成教育は「線型レリバンス」として機能していると考えられた。しかし、「障がいのある子どもの特性を理解する」など「できていない」と回答した項目があったこと、仕事についての在学中のイメージとのギャップ感があることを考えると、「線型」として十全に機能しているとはいえない。また、若手保育者が次のステップアップと捉えている力量は、仕事内容について「できていない」と回答した項目と一部は重なっていた。これらのことから、保育者養成教育におけるキャリアイメージの形成が大切であること、並びに養成教育から現職教育への接続に関する双方の共通認識と共通理解が必要であるとの結論に至った。

キーワード：レリバンス、保育者養成、ギャップ感、非認知能力

1 はじめに—研究の目的

レリバンス (relevance) とは、大学教育と職業という両者の適合度、整合性の度合いのことをいう。金子元久 (2013) の説明にしたがえば、保育者養成教育は、専門職の養成という観点から見て、一般的には「線型レリバンス」といえる⁽¹⁾。なぜなら、保育職は、医師や法曹職と同じではないにしても、保育の専門職と大学教育（養成教育）とが、専門知識・技能を媒介として、一貫した関係にあるといえるからである。

換言すれば、保育者を養成する大学等（以下、養成

校という。）の保育系学科においては、その人材養成の目的（ディプロマ・ポリシー等）が明確であり、法令で定められた教職課程または保育士養成課程に基づいてカリキュラムが構成され、その履修と単位取得によって免許・資格の取得が可能となっている。その先にある就職先は、それらの免許や資格が必要とされる幼稚園や児童福祉施設ということになる。その一貫した関係が「線型レリバンス」と呼ばれるものである。換言すれば、保育系の学科に入学したにもかかわらず、免許や資格を取得しないとか、保育職に就かないとい

うことは、「線型」から外れる人となるわけである。

職業の養成教育とレリバンスに係る研究は、わが国では2000年以降に見られるようになっており、特に、大学における教員養成に関する研究や介護福祉士の養成に係る研究が進んでいるように思われる⁽²⁾。また、レリバンス研究の手法として、質問紙による項目分析も紹介されている⁽³⁾。しかしながら、保育者の養成について、レリバンスの視点から論じられた研究は少ないのが現状である。

一方、卒業生を対象とした調査を通じて、保育職の現状を明らかにする研究は進められている。大規模な卒業生調査としては、全国保育士養成協議会が行った調査研究がある⁽⁴⁾。近年は、卒業生を対象とした調査から大学の教育成果を評価するという観点も指摘されている。たとえば、小方直幸は、「卒業生調査は設計次第で、卒業後のキャリアから大学の教育成果を評価するだけでなく、在学中の行動も同時に尋ねることで、どういう学生生活を送った者がどういうキャリアを経て、大学教育をどのように評価しているかを検証することもできる」と述べている⁽⁵⁾。また、金子元久は、高等教育に突きつけられた3つの要求として、①効率性と質的保証、②職業へのレリバンス、③教育の学生に対する実効性の向上を指摘している⁽⁶⁾。

大学における教育が、結果としてどのように社会貢献しているかが評価される時代にあって、レリバンスの視点は欠かせないものとなってきている。小方は、「卒業生調査の場合、大学の評価基準でもなければ、雇用者の評価基準でもない、学習者ないし労働者の視点に立った、いわば第三の評価基準である」⁽⁷⁾と指摘している。つまり、今後、学科のカリキュラムを設計したり改善したりする際に、いったい誰の評価を基準にそれを行っていくのかという課題が投げかけられているということである。

このような指摘を踏まえ、本研究は、保育者養成におけるレリバンスを研究する手法として、最初に、若手保育者（経験2～4年目）を対象とする調査から着手することとした。つまり、現状の仕事について、たとえば、できている感・できていない感の状況を把握することは、養成教育の段階で何が十分教育され、何が不十分なのかを把握することの示唆となると考えるか

らである。換言すれば、どこに困難を感じているのかを明らかにすれば、そこでの能力は養成教育段階で十分に身につけられなかったものと推測できる余地があるし、その能力はそもそも養成教育で培われるものなのかどうかの問題提起にもつながると考えられる。つまり、この問題提起は、保育職の特性と養成教育で培われる能力との関連性を問いかけるものとなるだろう。

養成教育が十全に機能していればレリバンスの適合度は高くなるといえるわけであるが、それを若手保育者の仕事の現状から確認するという手法である。同時に、その養成教育が、金子が指摘するような、「線型レリバンス」として機能しているのかどうかについて、若手保育者の職業意識を通して考察することが本研究の目的である。

2 研究の方法

平成29年6月、政令指定都市A市にある保育所と認定こども園（公営、民営合わせて399園）に勤める若手保育者（経験年数2年目～4年目）を対象に質問紙調査を行った。1園につき2通の質問紙（全798通）を郵送し、施設長から自園の対象となる保育者に回答してもらうように依頼した。回収は、回答者からの直送方式とした。230通の回収があり（回収率28.8%）、そのうち無効のものを除いて本研究では226通を分析の対象とした。

今回の質問紙調査にはさまざまな質問が設定されていたが、本研究では、若手保育者の成長感に関連すると考えられる質問への回答を中心に分析をおこなった。具体的には、回答者の基本属性のほか、非認知能力の高さ、在学中に抱いていたイメージと現実とのギャップ、着任当初と比べての成長感、現在の仕事に対する気持ち、仕事等ができていているという自覚、自分の次のステップアップとして高めたい力量に関するデータの分析をおこなった。いずれの設問も多肢選択形式の設問であり、まず単純集計として、各選択肢を選んだ回答者の割合を算出した。在学中に抱いていたイメージと現実とのギャップや、自分の次のステップアップとして高めたい力量に関するデータは、幾つかの属性をもとにクロス集計を行い、属性間で回答率に違いがあるかどうかを χ^2 検定により確かめた。現在の仕

事に対する気持ちや、仕事等ができていているという自覚に関するデータについては、幾つかの属性をもとに群分けして平均値を求め、t検定もしくは分散分析により、群間の平均値の有意差検定をおこなった。

3 調査の結果

(1) 回答者の基本属性について

今回、分析の対象としたデータ総数は、226であった。回答者の基本属性の内訳をみてみると、回答者の性別は、男性が4.0%、女性が96.0%であり、ほとんどが女性であった。また、回答者の年齢は、今回の調査が新人保育者（勤務経験2～4年）を対象としたということもあり、20歳代が89.8%、30歳代が7.5%、40歳代が1.3%、50歳以上が0.9%と、多くは20歳代であった。保育経験年数は、2年目の人が39.4%、3年目の人が29.2%、4年目の人が31.0%であった。

勤務している施設の施設種別は、保育所が91.6%、幼保連携型認定こども園が4.9%、保育所型認定こども園が3.1%であった。また、施設の設置運営形態は、公立が37.6%、私立が60.6%であり、私立がやや多かった。

保育士資格の取得方法は、専門学校が12.4%、短期大学が42.9%、四年制大学が41.2%、保育士試験が3.1%であり、短期大学で学んだものと四年制大学で学んだものがほぼ同数で多かった。

(2) 回答者の非認知能力の高さ

今回の調査では、回答者の1つの属性として、ものごとを前向きにとらえたり、困難に頑張って立ち向かったり、自分の良さをみとめたりする傾向などを尋ねる自己評価型の質問を7つ設定した。それらは、「多少つらいことがあっても頑張ろうと思う」「新しいことにチャレンジしたいと思う」「自分の保育の力量を高めていきたいと思う」「与えられた課題を粘り強くやる方だと思う」「落ち込むことがあってもすぐに立ち直る方だと思う」「自分にはリーダーシップがあると思う」「自分には自分なりの持ち味や長所があると思う」である。本研究では、これらの自己認識をいったん非認知能力と呼んで測定することとした。

各質問に対して、「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「ほとんどそう思わない」

の4択で回答してもらい、それぞれの回答を3点、2点、1点、0点と得点化し、7つの質問の平均得点を回答者の非認知能力の高さとした。階級の範囲を0.25点ずつ区切り、度数分布を描くと図1のようになった。2点を中心にはほぼ正規分布する結果となった（平均値1.92、標準偏差0.43）。

これ以降の分析では、この得点が2.0以上のもの（107人）を非認知能力が高い群、2.0未満のもの（119人）を非認知能力が低い群として分析することとした。

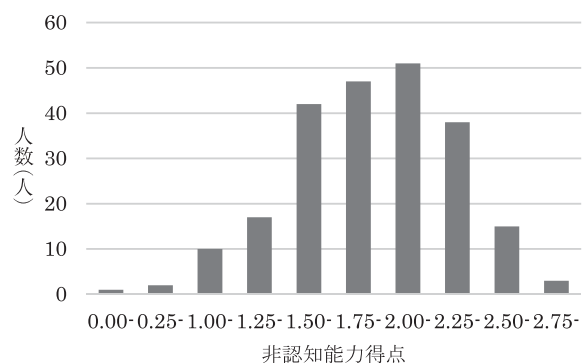


図1 非認知能力得点の度数分布

(3) 在学中に抱いていたイメージとのギャップ

保育の仕事について、在学中（保育者試験受験時を含む）に抱いていたイメージと現実との間にギャップを感じているか尋ね、「とても感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「ほとんど感じない」の4つの選択肢から回答してもらった。それぞれの回答率を図2に示した。「とても感じる」と「やや感じる」を合わせると、およそ半数の保育者が何らかのギャップを感じていることが示された。

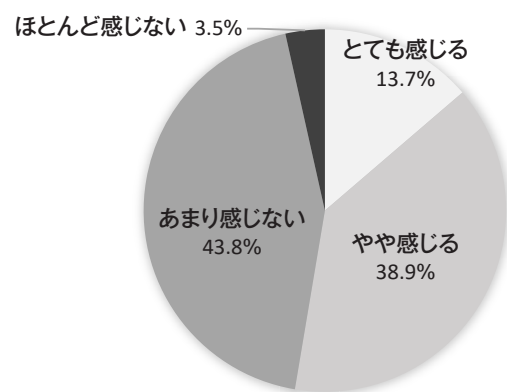


図2 在学中のイメージとのギャップ

なお、このギャップについてさまざまな回答者の属性でクロス集計をおこなったところ、現在の勤務施設の施設種別（保育所か認定こども園か）、設置運営形態（公立か私立か）、保育士資格の取得方法（四年制大学か短期大学かなど）のいずれによっても違いはみられず、回答者の属性による違いはほとんどなかった。

(4) 着任当初と比べての成長感

着任当初と比べて自分自身の成長を感じるかどうかを「とても感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「ほとんど感じない」の4つの選択肢から回答を求めた。それぞれの回答率を図3に示した。「とても感じる」と「やや感じる」を合わせると、9割近くのものが成長を感じていることが示される一方で、1割の新人保育者は成長をあまり感じていないことが示された。

なお、この着任当初と比べての成長感について、さまざまな回答者の属性でクロス集計をおこなったところ、現在の勤務施設の施設種別（保育所か認定こども園か）、設置運営形態（公立か私立か）、保育士資格の取得方法（四年制大学か短期大学かなど）のいずれによっても違いはみられず、回答者の属性による違いはほとんどなかった。

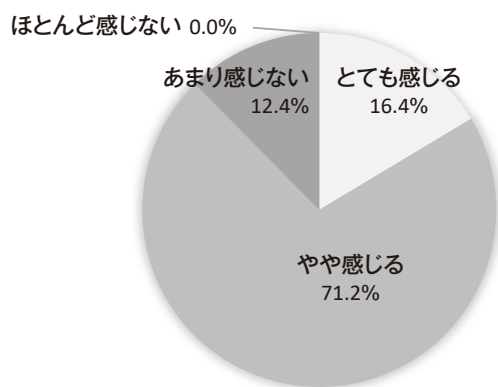


図3 着任当初からの成長感

表1 非認知能力の高低群別の成長感

	非認知能力	
	高	低
とても感じる	25.2%	8.4%
やや感じる	70.1%	72.3%
あまり感じない	4.7%	19.3%
まったく感じない	0.0%	0.0%

ただ、非認知能力の高さで2群にわけると、表1に示すとおり、非認知能力の高い群のほうが成長感をとても感じると回答するものの割合が高く、非認知能力が低い群のほうが成長感をあまり感じないと回答するものの割合が高かった（ $\chi^2=19.552$, $df=2$, $p<.001$ ）。

(5) 現在の仕事に対する気持ち

①全体の傾向

現在の仕事に対する気持ちについて、14の項目をあげ、それぞれについて、「とても感じる」、「やや感じる」、「あまり感じない」、「ほとんど感じない」の4つの選択肢から回答を求めた。それぞれの回答率の結果を図4に示した。

「今の仕事をするうえでの責任感」は、すべての保育者が感じていた。また、「今の仕事のやりがい」や「子どもが自分を慕ってくれる実感」なども、ほぼすべての保育者が感じていたことが示された。その一方で、「保護者との信頼関係を作る難しさや気づかい」や「全体の仕事量が多い」など、仕事に対する困難さを感じている保育者も多かった。

②属性間の比較

14項目の仕事に対する気持ちについて、回答者の属性間で比較をしやすいするために、「とても感じる」を3点、「やや感じる」を2点、「あまり感じない」を1点、「ほとんど感じない」を0点として、それぞれの気持ちを得点化した。幾つかの属性により群分けを行い、それぞれの群間の平均得点を比較した。統計的に有意な差が見いだせたものについて、その平均点を表2に示した。得点が高かった方を太字で示した。

勤務している施設の設置運営形態が公立か私立かで比較したところ、「全体の仕事量が多い」（ $t=2.753$, $df=220$, $p<.01$ ）、「職場のチームワークに自ら関与している実感」（ $t=2.578$, $df=220$, $p<.05$ ）、「職場の職員からの自分に対する期待」（ $t=2.351$, $df=220$, $p<.05$ ）の項目で、公立園に勤務している保育者の方が私立園に勤務している保育者よりも得点が有意に高かった。

勤務年数による違いを比較したところ、「給与が責任の重さに見合わない」（ $F=5.493$, $df=2/221$, $p<.01$ ）の項

目で差がみられ、勤務経験3年目の保育者は勤務経験2年目の保育者に比べると得点が高かった。勤務経験4年目の保育者は3年目と2年目の得点の間であった。

仕事についての在学中のイメージとギャップを感じている保育者（「とても感じる」または「やや感じる」と回答したもの）とギャップを感じていない保育者（「あまり感じない」または「ほとんど感じない」と回答したもの）の2群にわけ、両群の仕事に対する気持ちの平均点を比較した。その結果、幾つかの項目は、2群間で有意な得点差がみられた。「この職場を

選んだことの満足感」は、ギャップを感じていない保育者の方が有意に得点が高いことが示された($t=3.633$, $df=224$, $p<.001$)。他方、「全体の仕事量が多い」($t=3.613$, $df=224$, $p<.001$)、「職場内の人間関係に対する気疲れ」($t=2.884$, $df=224$, $p<.01$)、「管理職との関係に対する気疲れ」($t=3.599$, $df=224$, $p<.001$)、「職場の保育方針・方法と自分の考えのずれ」($t=3.499$, $df=224$, $p<.01$)、「給与が責任の重さに見合わない」($t=4.018$, $df=224$, $p<.001$)については、ギャップを感じている保育者の方が有意に得点が高かった。

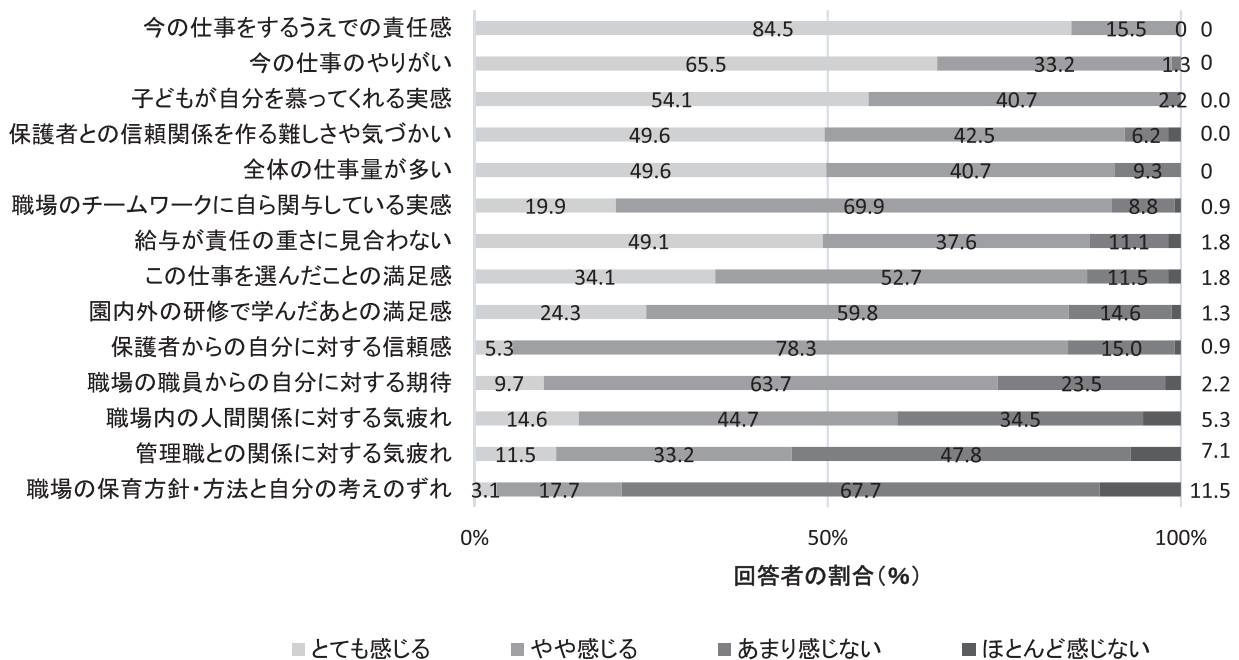


図4 現在の仕事に対する気持ち

表2 現在の仕事に対する気持ちの属性間の比較（有意差のあるもののみ表示、太字は有意に高い得点）

	設置運営形態		勤務経験年数			ギャップ		非認知能力	
	公立	私立	2	3	4	あり	なし	高	低
今の仕事のやりがい								2.82	2.48
今の仕事をするうえでの責任感								2.91	2.79
子どもが自分を慕ってくれる実感								2.64	2.46
全体の仕事量が多い	2.57	2.33				2.55	2.24		
職場のチームワークに自ら関与している実感	2.23	2.03						2.23	1.97
職場内の人間関係に対する気疲れ						1.83	1.53	1.50	1.86
管理職との関係に対する気疲れ						1.67	1.30	1.36	1.61
保護者からの自分に対する信頼感								1.98	1.80
保護者との信頼関係を作る難しさや気づかい									
職場の保育方針・保育方法と自分の考えのずれ						1.26	0.97		
職場の職員からの自分に対する期待	1.94	1.74						1.91	1.74
この仕事を選んだことの満足感						2.03	2.36	2.49	1.92
園内外の研修で学んだあとの満足感								2.27	1.89
給与が責任の重さに見合わない			2.17	2.86	2.38	2.53	2.14		

非認知能力を調べるために設定した設問の回答を
得点化し、その合計得点の高低で2群にわけて、両群
の仕事に対する気持ちの平均点を比較した。その結果、
「今の仕事のやりがい」($t=5.485$, $df=221.4$, $p<.001$),
「今の仕事をするうえでの責任感」($t=2.483$, $df=213.5$,
 $p<.05$), 「子どもが自分を慕ってくれる実感」($t=2.580$,
 $df=223.9$, $p<.05$), 「職場内のチームワークに關与して
いる実感」, ($t=3.628$, $df=209.5$, $p<.001$), 「保護者から
の自分に対する信頼感」($t=2.969$, $df=222.6$, $p<.01$), 「職
場の職員からの自分に対する期待」($t=2.032$, $df=221.9$,
 $p<.05$), 「この仕事を選んだことの満足感」($t=6.566$,
 $df=223.7$, $p<.001$), 「園内外の研修で学んだあとの満足
感」($t=4.477$, $df=223$, $p<.001$) は、非認知能力の高い
保育者の方が得点が高かった。

一方で、「職場内の人間関係に対する気疲れ」
($t=3.554$, $df=222$, $p<.001$), 「管理職との関係に対す
る気疲れ」($t=2.349$, $df=223$, $p<.05$) などは、非認知
能力が低い保育者の方が得点が高かった。また、「全
体の仕事量が多い」「保護者との信頼関係を作る難し
さや気疲れ」「職場の方針・保育方法と自分の考えの
ずれ」「給与が責任の重さに見合わない」などは、非
認知能力の高さによる差はみられなかった。

(6) 仕事等ができていてという自覚

①全体の傾向

仕事等ができていてかどうかについて、13の項目
をあげ、それぞれについて、「十分できていて」、「だ
いたいできていて」、「あまりできていない」、「ほとん
どできていない」の4つの選択肢から回答を求めた。
それぞれの回答率を図5に示した。

「子どものことを第一に考慮して子どもに接してい
る」や「子どもの安全と健康を意識する」、「担当して
いる子どもの体調不良や異常に気付く」などは、9割
を超える保育者ができていると感じていることが示さ
れた。その一方で、「保育に関連する制度や法令を理
解している」や「障がいのある子どもの特性を理解す
る」など、できていないと感じている保育者が半数を
超える項目もみられた。

②属性間の比較

13項目の仕事等ができていての自覚について、
回答者の属性間で比較をしやすいするために、「十分
できていて」を3点、「だいたいできていて」を2点、
「あまりできていない」を1点、「ほとんどできていな
い」を0点として、それぞれの自覚意識を得点化した。

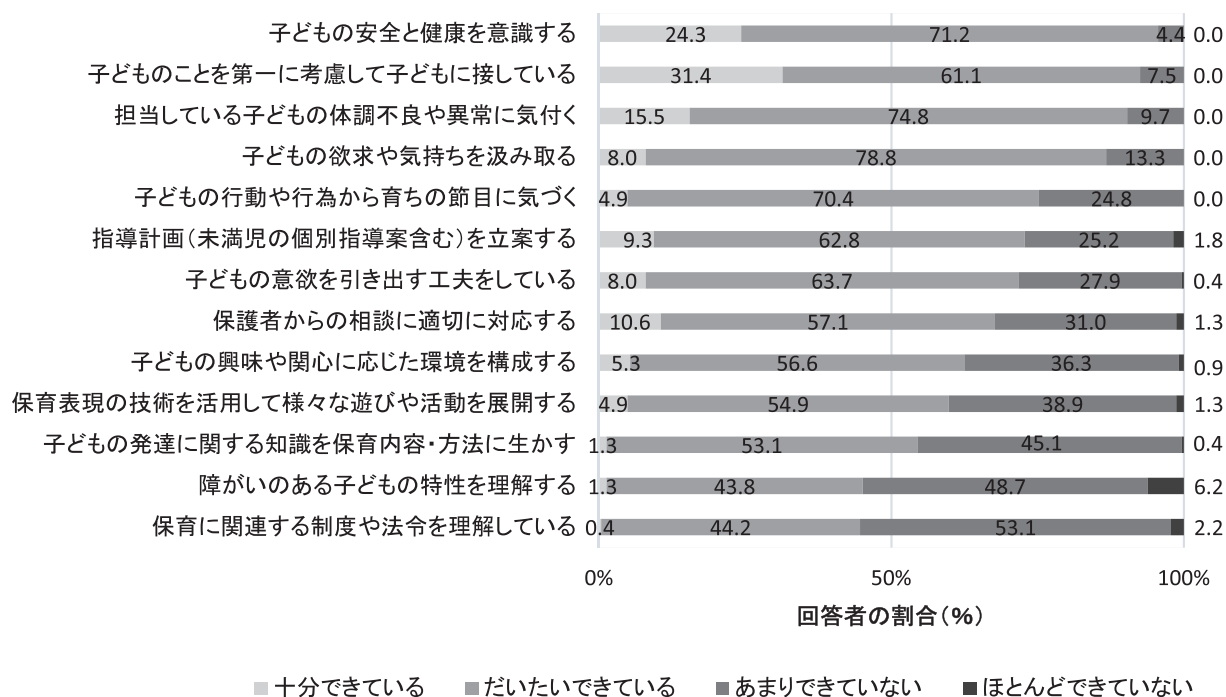


図5 仕事等ができていての自覚

表3 仕事等ができていないかの自覚の属性間の比較（有意差のあるもののみ表示、太字は有意に高い得点）

	施設種別		設置運営形態		勤務経験年数			ギャップ		非認知能力	
	保育所	こども園	公立	私立	2	3	4	あり	なし	高	低
保育に関連する制度や法令を理解している								1.50	1.35		
子どもの欲求や気持ちを汲み取る											
子どもの行動や行為から育ちの節目に気づく					1.65	1.88	1.91				
子どもの興味や関心に応じた環境を構成する			1.53	1.76							
指導計画（3歳未満児の個別指導案含む）を立案する											
子どもの発達に関する専門的知識を保育内容・方法に生かす					1.40	1.58	1.71				
子どもの意欲を引き出す工夫をしている										1.88	1.71
保育表現の技術を活用して様々な遊びや活動を展開する			1.49	1.72	1.52	1.76	1.67				
障がいのある子どもの特性を理解する										1.50	1.31
担当している子どもの体調不良や異常に気付く	2.03	2.45								2.14	1.98
子どもの安全と健康を意識する			2.08	2.27						2.28	2.13
子どものことを第一に考慮して子どもに接している	2.21	2.73	2.12	2.32						2.36	2.13
保護者からの相談に適切に対応する	1.73	2.18								1.88	1.67

幾つかの属性により群分けを行い、それぞれの群間の平均得点を比較した。統計的に有意な差が見いだされたものについて、その平均点を表3に示した。得点が高かったほうを太字で示した。

勤務している施設の種別が保育所か認定こども園かにより比較したところ、「担当している子どもの体調不良や異常に気付く」($t=2.843$, $df=216$, $p<.01$), 「子どものことを第一に考慮して子どもに接している」($t=2.987$, $df=216$, $p<.01$), 「保護者からの相談に適切に対応する」($t=2.284$, $df=216$, $p<.05$)などの項目は、認定こども園に勤務している保育者のほうが保育所に勤務している保育者よりも得点が高かった。

勤務している施設の設置運営形態が公立か私立かで比較したところ、「子どもの興味や関心に応じた環境を構成する」($t=2.903$, $df=218$, $p<.01$), 「保育表現の技術を活用して様々な遊びや活動を展開する」($t=2.840$, $df=220$, $p<.01$), 「子どもの安全と健康を意識する」($t=2.759$, $df=220$, $p<.01$), 「子どものことを第一に考慮して子どもに接している」($t=2.600$, $df=220$, $p<.05$)などの項目は、私立園に勤務している保育者のほうが、公立園に勤務している保育者よりも得点が有意に高かった。

勤務年数による違いを比較したところ、「子どもの行動や行為から育ちの節目に気づく」($F=6.657$, $df=2/222$, $p<.01$), 「子どもの発達に関する専門的知識を保育内容・方法に生かす」($F=7.080$, $df=2/222$, $p<.01$), 「保育表現の技術を活用して様々な遊びや活動を展開する」($F=3.320$, $df=2/222$, $p<.05$)の項目で有意差がみられ、勤務経験2年目の保育者は得点が低

く、勤務経験3年目や4年目に得点が高くなっていた。

仕事についての在学中のイメージとギャップを感じている保育者とギャップを感じていない保育者と比較すると、ほとんどの項目で差がみられなかったが、「保育に関連する制度や法令を理解している」については、ギャップを感じている保育者のほうが、有意に得点が高かった($t=2.191$, $df=224$, $p<.05$)。

非認知能力を調べるために設定した設問の回答を得点化し、その合計得点の高低で2群にわけて、両群の仕事に対する気持ちの平均点を比較した。その結果、「子どもの意欲を引き出す工夫をしている」($t=2.149$, $df=224$, $p<.05$), 「障がいのある子どもの特性を理解する」($t=2.344$, $df=224$, $p<.05$), 「担当している子どもの体調不良や異常に気付く」($t=2.377$, $df=219.6$, $p<.05$), 「子どもの安全と健康を意識する」($t=2.345$, $df=221.9$, $p<.05$), 「子どものことを第一に考慮して子どもに接している」($t=3.155$, $df=220.4$, $p<.01$), 「保護者からの相談に適切に対応する」($t=2.420$, $df=224$, $p<.05$)については、非認知能力が高い群のほうが、仕事等ができていないという自覚が有意に高かった。他の項目についても有意差はみられないが、非認知能力が高い群の方がどちらかといえば得点は高く、非認知能力が低い群の方が得点が高い項目はなかった。

(7) 自分の次のステップアップとして高めたい力量

①全体の傾向

自分の次のステップアップとして高めたい力量について、12の選択肢を設け、当てはまるものを5つ

以内に選択してもらった。それぞれの選択肢を回答したものの割合を図6に示した。

もっとも多くの保育者が回答したのは、「子どもの発達過程の理解」であり7割近くの保育者が選択した。ついで「保護者からの相談対応」、「身体、音楽、造形、言語等の保育表現技術」が高かった。ほとんどの選択肢において選択が一定数はみられ、もっとも回答の多かったものでも7割であったことから、次にステップアップしたい力量は保育者個人によってさまざまで多岐にわたることもうかがえた。また、5つ以内での回答として回答を求めたが、多くの保育者(68.6%)は5つを回答しており、自分の力量に対して前向きに課題を見出していることがうかがえた。

②属性間の比較

12項目の力量毎に、さまざまな回答者の属性でクロス集計をおこない、 χ^2 検定により属性間による回答率が有意に異なるという結果が得られたものについて、表4にその回答率を百分率で示した。回答率が有意に高かった方を太字で示した。

性別による比較をすると、男性保育者のほうが「職場の職員との協調性」の回答率が高かった($\chi^2=10.991$, $df=1$, $p<.01$)。

勤務年数による違いを比較したところ、2年目の保育者が「連絡帳・お便り帳の文章力」の回答率が高かった($\chi^2=7.046$, $df=2$, $p<.05$)。

勤務している施設が保育所か認定こども園かで比

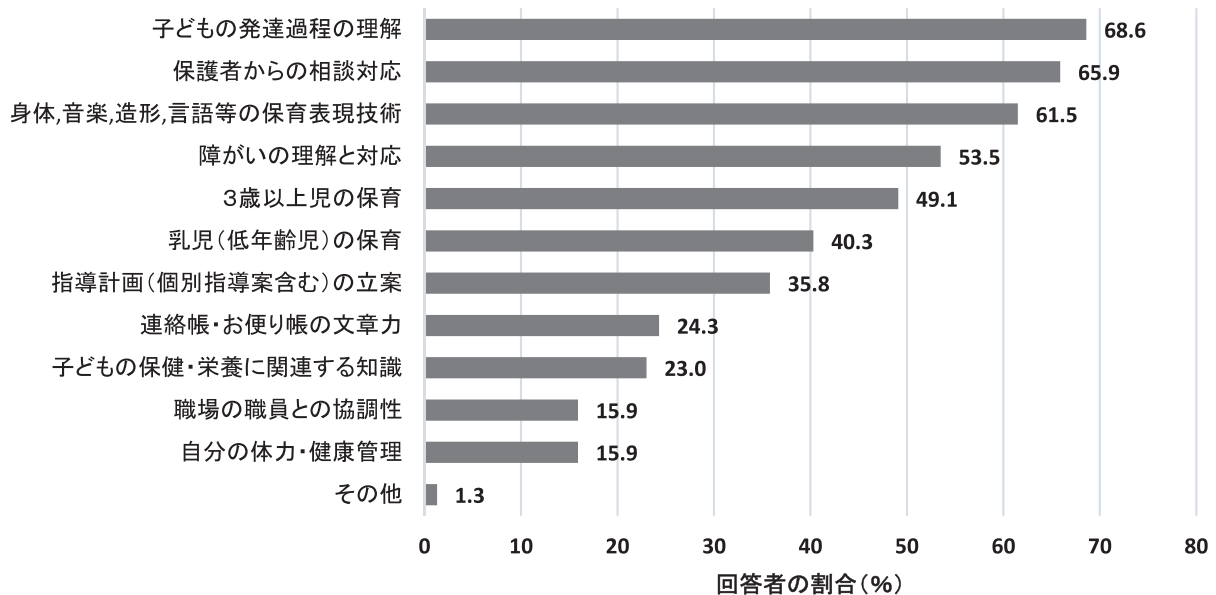


図6 次のステップアップとして高めたい力量

表4 次のステップアップとして高めたい力量の属性間の比較(有意差のあるもののみ表示, 太字は有意に高い回答率)

	性別		施設種別		設置運営形態		勤務経験年数			養成校	
	男	女	保育所	こども園	公立	私立	2	3	4	短大	四大
指導計画の立案										42.3	24.7
子どもの発達過程の理解											
乳児(低年齢児)の保育											
3歳以上児の保育					63.5	40.9					
障がいの理解と対応			54.6	18.2	74.1	41.6					
保護者からの相談対応											
身体,音楽,造形,言語等の保育表現の技術											
連絡帳・お便り帳の文章力			22.2	54.5	14.1	30.7	33.7	16.7	20.0	27.8	15.1
子どもの保健・栄養に関連する知識											
職場の職員との協調性	55.6	14.3									
自分の体力・健康管理											
その他											

較をしたところ、「障がいの理解と対応」については保育所に勤務している保育者の回答率のほうが高かった（ $\chi^2=8.534$, $df=1$, $p<.05$ ）。他方、「連絡帳・お便り帳の文章力」については、認定こども園に勤務している保育者の回答率のほうが高かった（ $\chi^2=6.066$, $df=1$, $p<.05$ ）。

勤務している施設の設置運営形態が公立か私立かで比較したところ、「3歳以上児の保育」（ $\chi^2=10.768$, $df=1$, $p<.01$ ）、「障がいの理解と対応」（ $\chi^2=22.325$, $df=1$, $p<.001$ ）は、公立園に勤務している保育者のほうが高かった。「連絡帳・お便り帳の文章力」（ $\chi^2=7.795$, $df=1$, $p<.01$ ）は、私立園に勤務している保育者のほうが高かった。

養成校の違いによる比較では、「指導計画（個別指導案含む）の立案」（ $\chi^2=9.361$, $df=1$, $p<.05$ ）、「連絡帳・お便り帳の文章力」（ $\chi^2=9.669$, $df=1$, $p<.05$ ）は、短大で資格をとった保育者のほうが四大で資格をとった保育者よりも、回答率が高かった。

(8) 自分の保育の力量を高めるために取り組みたいこと

①全体の傾向

自分の保育の力量を高めるためにどのようなことに取り組みたいと思うか、12の選択肢を設け、当てはまるものを5つ以内で選択してもらった。それぞれの選択肢を回答したものの割合を図7に示した。

最も回答が多かったのは「保育関係の本や雑誌を読む」で、8割近い保育者が取り組みたいこととして選択した。ついで「園内外の研修に参加する」が多く、ほぼ7割の保育者が取り組みたいこととして選択した。

②属性間の比較

12項目の取り組みたい内容毎に、さまざまな回答者の属性でクロス集計をおこない、 χ^2 検定により属性間による回答率が有意に異なるという結果が得られたものについて、表5にその回答率を示した。回答率が有意に高かった方を太字で示した。

性別による比較では、「職員会議等で自分の意見を発表する」（ $\chi^2=4.143$, $df=1$, $p<.05$ ）、「定期的に上司の個人面談を受ける」（ $\chi^2=4.726$, $df=1$, $p<.05$ ）は男性保育者のほうが回答率が高かった。

勤務年数による違いを比較したところ、「他園の保育を見学する」は、経験年数があがるにつれて回答率が高かった（ $\chi^2=10.281$, $df=2$, $p<.01$ ）。他方、「勤務年数を積む」は、経験年数があがると回答率が低かった（ $\chi^2=12.929$, $df=2$, $p<.01$ ）。

勤務している施設が保育所か認定こども園かで比較したところ、「園内外の研修に参加する」は保育所に勤務している保育者の回答率の方が高かった（ $\chi^2=11.662$, $df=1$, $p<.01$ ）。他方、「定期的に上司の個

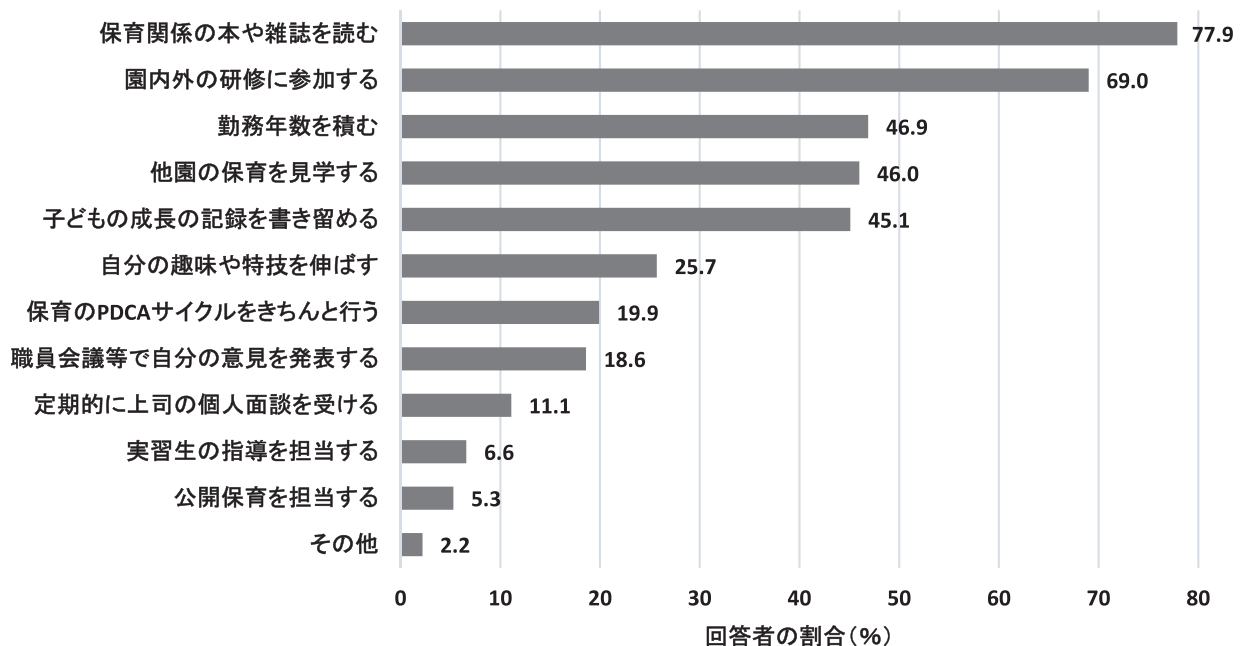


図7 自分の力量を伸ばすために取り組みたいこと

表5 自分の力量を伸ばすために取り組みたいことの属性間の比較（有意差のあるもののみ表示、太字は有意に高い回答率）

	性別		施設種別		設置運営形態		勤務経験年数		
	男	女	保育所	こども園	公立	私立	2	3	4
園内外の研修に参加する			72.0	36.4	84.7	59.9			
公開保育を担当する									
実習生の指導を担当する					1.2	8.5			
保育のPDCAサイクルをきちんと行う									
子どもの成長の記録を書き留める									
職員会議等で自分の意見を発表する	44.4	17.5							
定期的に上司の個人面談を受ける	33.3	10.1	9.7	36.4	4.7	15.3			
保育関係の本や雑誌を読む					84.7	73.0			
他園の保育を見学する							33.7	50.0	58.6
自分の趣味や特技を伸ばす									
勤務年数を積む							48.3	62.1	31.4
その他									

人面談を受ける」は、認定こども園に勤務している保育者の回答率のほうが高かった（ $\chi^2=7.614$, $df=1$, $p<.05$ ）。

勤務している施設の設置運営形態が公立か私立かで比較したところ、「園内外の研修に参加する」（ $\chi^2=15.247$, $df=1$, $p<.001$ ）や「保育関係の本や雑誌を読む」（ $\chi^2=4.124$, $df=1$, $p<.05$ ）は、公立園に勤務している保育者の回答率のほうが高かった。他方、「実習生の指導を担当する」（ $\chi^2=6.134$, $df=1$, $p<.05$ ）や「定期的に上司の個人面談を受ける」（ $\chi^2=5.923$, $df=1$, $p<.05$ ）は、私立園に勤務している保育者の回答率の方が高かった。

4 考 察

一保育者養成教育のレリバンスへの提言と課題

(1) 線型レリバンスなのか

若手保育者は、やりがいを感じ、仕事内容について「できている」と回答する項目が多いことから、養成教育は「線型レリバンス」として機能しているといえる。養成校の教育課程（保育士養成課程と幼稚園教諭養成課程）は、文字通り、保育職に向けた職業準備教育としての役割を果たしている。しかし、「障がいのある子どもの特性を理解する」や「子どもの発達に関する知識を保育内容・方法に生かす」など「できていない」と回答する項目があること、ギャップ感があることを考えると、「線型」として十全に機能しているとはいいい切れない。

たとえば、若手保育者が次のステップアップと捉えている力量は、「子どもの発達過程の理解」や「保護者からの相談対応」など、仕事内容について「できて

いない」と回答した項目と一部は重なっている。このことは、養成教育では不十分であったということなのだろうか。あるいは、若手保育者の力量・経験では対応が困難な職務という意味なのであろうか。

方向性は2つ考えられる。1つは養成教育におけるこれらの科目や時間数を増やして充実を図る、2つ目は、現職教育（研修等）を通じて養成教育の内容を補ったり力量を高めたりすることである。養成教育の内容と現職教育との接続の観点からさらに検討が必要である。

(2) ギャップ感

ギャップ感は、半数以上が感じている（「とても感じる」13.7%、「やや感じる」38.9%）。回答者の自由記述から、ギャップ感は、おおむね次の4つの項目に分類できる。「仕事量・書類に関すること（仕事量の多さ、残業の多さ、書類の多さ、家への持ち帰りなど）」、「人間関係に関すること（（女性が多い中での）職場の人間関係、保護者対応が難しいなど）」、「責任感・処遇に関すること（子どもを預かるという責任感の重さや重大性、給与が安いなど）」、「保育観に関すること（在学中に学んだ保育観の違い、やりたい保育があってもできない、保護者支援のウエイトの大きさが思っていたより大きいなど）」である。調査では、ギャップ感が小さいと、職場を選んだことの満足感が高く、逆にギャップ感が大きいと、全体の仕事量が多いと感じやすいことが判明した。

レリバンスの観点からは、確かに、ギャップの解消もしくは軽減は望ましい。たとえば、書類の記載については、現場で求められる記録の種類を具体的に示し、記載

方法を解説するのも1つの方法であろう。しかしながら、すべてを養成教育段階で解消することはできないし、処遇の改善については養成教育での対応は不可能である。

ただ、養成教育においては、さまざまな事例を引きながら、今後直面するであろう出来事もしくはギャップ感について、学生にある程度の予見を持たせることはできるだろう。その意味で、学外実習は保育の現場に身をおいて現実を直視し、実感する重要な機会である。現実を認識することの重要性と予見との兼ね合いにおいて、そのような情報の提供次第では、学生のキャリア選択に影響を及ぼす可能性は否定できない。すなわち、養成段階でキャリアイメージをきちんと作ってギャップを減らすことが仕事の満足感につながるといえる。

(3) 成長感

若手の保育者には、経験年数が短いながらも、保育者としての自らの成長を感じ取っている人が少なく

ないのも事実である。本調査では、「着任当初と比べて今の自分の保育者としての成長を感じている」は、87.6%であった（「とても感じる」16.4%、「やや感じる」71.2%）。

自らの「成長感」として書かれた自由記述をもとに、その構図をまとめると図8のように示すことができる。経験年数が浅いながらも、「余裕ができてくる」「寛容な思いになる」という実感が得られるのである。すなわち、先述の「できていない」と感じる自らの力量不足感と「成長感」とのアンビバレントな感覚こそ、若手保育者の仕事の捉え方といえるのではないかと考えられる。

しかも、若手保育者の約半数は、自分の力量を伸ばすための方法として、「経験年数を積む」と回答している。この調査において、今の仕事の継続について尋ねたところ、「ずっとこの仕事を続けたいと考えている」と回答した人は28.3%いた。また、「将来の仕事として教育保育の仕事を実践的に意識しはじめた」時期について

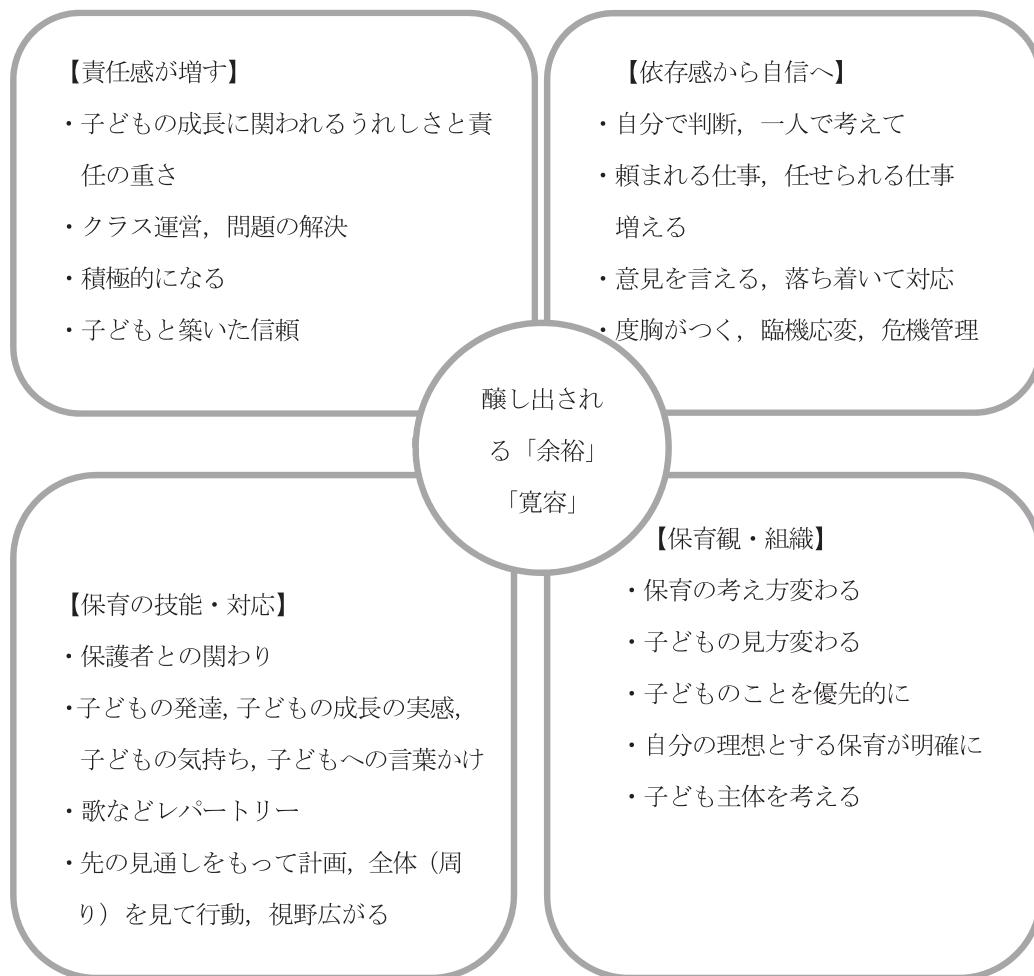


図8 若手保育者の成長感の構図

尋ねたところ、約半数が小中学生の頃と回答している。これらのことを突き合わせて考えれば、若手保育者にとってのレリバンスは、養成教育はもとより、「人生全体の線型」として働いているように思えるのである。このような若手保育者が経験を積んで自分の力量を伸ばしたいと考えていることに対して、養成教育と保育現場が共通認識を持って対応する必要がある。

(4) 非認知能力

非認知能力を調べるために設定した自己評価型の質問においては、その得点の高低によって、仕事に対する気持ちの違いが出ている。すなわち、非認知能力が高い人の方が、やりがいや責任感、人間関係など、仕事全般に対して前向きな傾向があることがわかった。あらかじめ予想された結果とはいえ、養成教育において、学生の自己肯定感や意欲をはじめとする非認知能力を培うことも大事ではないか。非認知能力は、知識・技能の修得と切り離してそれだけを抽出して養う性質のものではないから、各教科の教授方法のみならず学生生活全般を通じてどのように培うか、あるいは高めるかを考えていかなければならない。

養成校を卒業後の成長感の基礎となるであろう、卒業後の仕事への適応力・調整力を培うこともまたレリバンスにとって重要な要素となると考えられる。

(5) 今後の研究課題

今回は、「レリバンス」について若手保育者の職業意識に焦点を当てた。次号では、施設長が若手保育者の仕事ぶりについてどのような見方（評価）をしているのか、そして、そのことが養成教育とどのように関連しているかを確かめてみたい。同時に、施設長は職員を採用する立場として、今日の養成教育に対してどのような見解を持っているのかを明らかにしたい。

レリバンス研究においては、誰が（どこが）保育者養成教育の妥当性や有効性を検証するのかという大きな問題提起がそこにある。我々の研究は、まずは若手保育者ならびに施設長双方の意識や見解を通じて、この問題提起に対する一定の見解を示そうとする試みである。

引用文献

- (1) 金子元久『大学教育の再構築』玉川大学出版部、2013年、pp.139-140
- (2) 長谷川哲也「教員養成課程の職業的レリバンス：学生と教員への質的調査結果から」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』（57）、2005年 堤孝晃「大学における教員養成教育のレリバンス：教育に対する意味づけの限定性という観点から」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』（65）、2013年、鈴木由真「介護福祉士の職業教育訓練による職務認識の差異：「尊厳と自立」概念に着目して」『福祉社会学研究』（15）、2018年など
- (3) 小方直幸「職業的レリバンス研究における大学教育：質問紙調査の能力項目分析」『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』（51）、2002年
- (4) 全国保育士養成協議会「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報告書Ⅰ・Ⅱ 2009年、2010年
- (5) 小方直幸「卒業生調査を用いた大学の教育成果の評価」『大学評価研究』（9）、大学基準協会、2010年、p.29
- (6) 金子元久「大学教育の質的向上のメカニズム—『アウトカム志向』とその問題点—」『大学評価研究』（8）、大学基準協会、2009年、p.18
- (7) 前掲 小方直幸「卒業生調査を用いた大学の教育成果の評価」p.33

付 記

本研究は、日本保育者養成教育学会第2回研究大会(平成30年3月4日)において、ポスター発表(PA02)「保育者養成教育のレリバンス—若手保育者の職業意識からの考察—」の内容に新たな分析と考察を加えてまとめた直したものである。