

## 2020 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

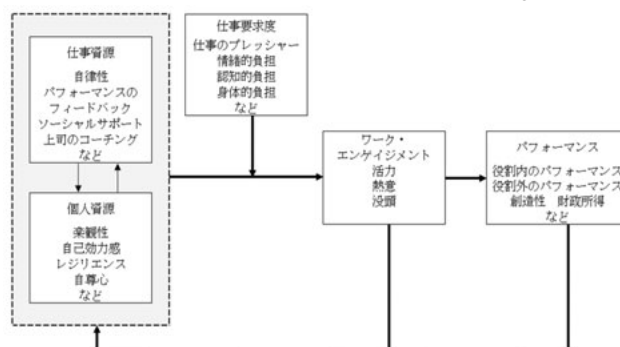
研究課題	<b>保育者のキャリア発達を支援する ワーク・エンゲイジメントの研究</b>
キーワード	①保育者、②キャリア発達、③ワーク・エンゲイジメント

### 研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏名	カネコ トモアキ 金子 智昭	所属等	鎌倉女子大学 短期大学部 講師
プロフィール	専門は教育心理学である。現在、興味・関心のある研究テーマは、「教師の教育実践や成長を支える動機づけの機能と構造」、「保育者の専門性の構造や専門性を育成するための園内研修」、「保育者養成校におけるアクティブ・ラーニング型授業の実践と評価」、「保育者養成における効果的な実習教育のあり方」についてである。各研究テーマに該当する論文は、「日本教育工学会論文誌」「応用教育心理学研究」「哲学」「大学の研究紀要」に掲載されており、得られた研究成果を学術雑誌や学会発表等の場で精力的に発信している。		

### 1. 研究の概要

保育者のキャリア発達を規定する中核的な要因として、保育者の「職務動機づけ」(work motivation) が関与していることが想定される。本研究では、「ワーク・エンゲイジメント」という職務動機づけの概念を用いて、保育者の職場へのコミットメントに影響を及ぼす心理的プロセスを検証する。ワーク・エンゲイジメントとは、肯定的で満たされた職業に関連する精神的健康状態であり、活力、熱意、没頭の3つを特徴とした持続的かつ全般的な感情・認知状態を意味する (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002)。Bakker & Demerouti (2008) は、仕事要求度-資源モデル (job demands-resources model: 以下、JD-R モデル) と称されるワーク・エンゲイジメントの統合的モデルを提唱している。JD-R モデルにおける仕事要求度とは、従業員に対して、身体的・心理的コストを課す仕事の側面である (Bakker & Leiter, 2010 島津総監訳 2014)。また仕事資源は、仕事要求度や身体的・心理的負担を軽減し、仕事上の目標達成を支援する機能を果たし、個人の成長・学習・発達を刺激する仕事上の物理的、心理的、社会的、組織的な側面を意味している (Schaufeli & Bakker, 2004)。さらに個人資源は、レジリエンスと関連した肯定的な自己評価であり、環境を上手くコントロールし、環境に変化を及ぼすことができるという能力感覚とされる (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003)。JD-R モデルに基づくと、仕事資源と個人資源の2つは、共にワーク・エンゲイジメントを促進するが、その効果は特に仕事要求度が高い場合に顕著であると考えられている。本研究では、現職保育者を対象にアンケート調査を実施し、この JD-R モデルを検証した。



ワーク・エンゲイジメントのJD-Rモデル (Bakker & Demerouti, 2008)

## 2. 研究の動機、目的

近年、幼児教育の重要性を示唆する論調が国際的に勢いを増しており（鈴木，2014）、その担い手である保育者の専門性がより一層注目されるようになってきている（上山・杉村，2015）。保育者の専門性に関する観点や指針は、国や組織レベルで示されており（文部科学省，2002；全国保育士養成協議会，2014）、保育者の専門性の向上が目指されている。このように保育者の専門性が求められる一方で、保育者のメンタルヘルスや保育職への早期退職・離職等の職務へのコミットメントに関する課題が保育現場において深刻化している。例えば、「保育者の労働環境と専門性に関する調査」（垣内国光・東社協福社会，2007）によると、保育者は子どもと関わる事以外の業務（事務、保育準備、会議など）や時間外労働に追われるゆとりのない厳しい労働環境に置かれており、子どもの問題や親との関係、職場の人間関係、労働条件などの様々なストレスを抱え、心身の健康面での不調を強く感じており、保育者の専門性に見合った労働条件が十分に確保されていない現状を強く認識していることが示唆されている。また磯野・鈴木・山崎（2008）は、保育士のワーク・モチベーションは極めて高い一方で、メンタルヘルスの状態は悪いという傾向性を見出している。さらに保育士の離職率は10.3%（公営7.1%；私営12.0%）と比較的高い割合が示されており（厚生労働省，2015）、この調査結果を踏まえると、社会問題と認識されている保育士の人材不足や待機児童の問題が、今後も更に悪化していくことが懸念される。

本研究では、以上のような保育者の専門性の育成、保育者のメンタルヘルス、保育職へのコミットメントなどのキャリア発達に関する課題を念頭に置きつつ、組織産業心理学の分野で脚光を浴びているワーク・エンゲイジメントという概念を適用し、保育者を取り巻く労働環境の改善や保育者の専門性を育成する方針となる知見を得ることを目的とする。

## 3. 研究の結果

### (1) 対象者および手続き

2020年6月から12月にかけて、関東近郊の幼稚園、保育所、認定こども園に勤める保育者を対象に、調査用紙を配布した。調査用紙は、所属長から研究協力の承諾を得られた園を対象に送付し、所属長から保育者に対して配布していただくように依頼した。またアンケートの回答と回収は、紙媒体のアンケートによる郵送形式、もしくはGoogleフォームを用いたWeb形式のいずれかを、対象者が選択できるようにした。その結果、最終的に272名からアンケートの回収が得られた。回答に大きな不備がみられなかったため、以降、全てのサンプルを分析対象とした。272名の回答者の属性は、性別（女性264名、男性8名）、年齢（33.64歳（ $SD=12.63$ ））、保育職の経験年数（10.01年（ $SD=10.00$ ））、所属（幼稚園90名、保育所113名、認定こども園69名）であった。研究上の倫理的配慮として、研究目的を文書にて説明した上で、①回答はあくまでも任意であること、②回答は統計的に処理されるため個人情報保護されることを記載し、アンケートへの回答をもって同意とみなすこととした。

### (2) 調査内容

#### 1. JD-Rモデルの「仕事資源」に該当する内容

①職場環境に対する認識：池田・大川（2012）の「職場の共通認識」の9項目（「同僚や上司と子どもへの思いを共有できている」など）と「保護者・子どもとの信頼関係」の5項目（「保護者から信頼されていると思う」など）を用いた。「非常にあてはまる」（6点）から「全くあてはまらない」（1点）までの6段階で評定を求めた。②園長のリーダーシップ：松原・吉田・藤田・栗林・石田（1988）の小学校の管理職における「変革的リーダーシップ」の3項目と「教職員への配慮」の3項目を、一部表現を修正して用いた（「独自の園の運営方針を明確に示している」「教職員を信頼している」など）。6段階評定である。③職務の裁量権：藤本（2009）の「仕事のコントロール」の2項目（「仕事の手順を自分で決めることができる」など）を用いた。6段階評定である。

#### 2. JD-Rモデルの「個人資源」に該当する内容

①保育者効力感：三木・桜井（1998）の「保育者効力感」の10項目（「私は子どもにわかりやすく指導することができると思う」など）を用いた。6段階評定である。②レジリエンス：

児玉 (2015) のキャリアレジリエンス尺度における「チャレンジ・問題解決・適応力」の13項目（「環境の変化に適応できる方である」など）を用いた。6段階評定である。③保育職の適性感：西山・富田・田爪 (2007) の「保育職の適性感」の2項目（「保育という職業は自分の適性に合っている」など）を用いた。6段階評定である。

### 3. JD-R モデルの「仕事要求度」に該当する内容

池田・大川 (2012) の保育者の「職務自体のストレス」に関する6項目（「じっとしていられなかったり、集団で遊べない子どもに対応する負担が大きい」など）を用いた。6段階評定である。

### 4. JD-R モデルの「ワーク・エンゲイジメント」に該当する内容

Shimazu, Schaufeli, Kosugi, Suzuki, Nashiwa, Kato, Sakamoto, Irimajiri, Amano, Hirohata, & Goto (2008) の「ワーク・エンゲイジメント尺度 (短縮版)」の9項目（「仕事をしていると活力がみなぎる」など）を用いた。6段階評定である。

### 5. JD-R モデルの「パフォーマンス」に該当する内容

田尾 (1997) の「組織コミットメント」の情緒的要素に関する6項目（例：“他の会社ではなく、この会社を選んで本当に良かったと思う”など）を用いた。6段階評定である。

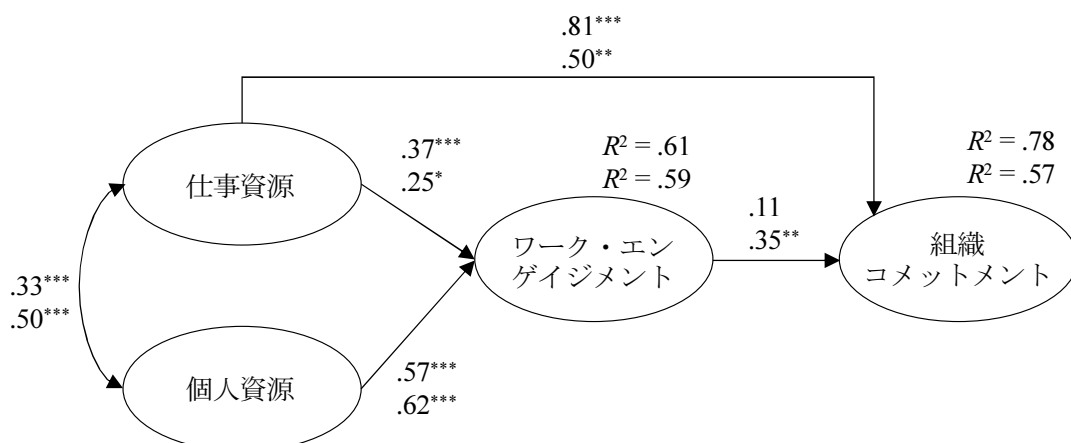
## (3) 結果と考察

### 1. 仕事資源と個人資源に関する2次因子分析の結果

JD-R モデルに基づく分析に先立ち、仕事資源と個人資源の因子構造を検討するために、2次因子分析（残差最小法・オブリミン回転）を行った。その結果、(1) 保育者効力感、チャレンジ・問題解決・適応力、保育職の適性感、保護者・子どもとの信頼関係、仕事のコントロールが個人資源因子を、(2) 教職員への配慮、変革的リーダーシップ、職場の共通認識が仕事資源因子を構成することが示された。

### 2. 多母集団同時分析の結果

JD-R モデルを検証するために、平均を閾値として仕事要求度を高群と低群に分けた上で、この2群に関する多母集団同時分析（対角重み付け2乗法）を行った。モデル選択に関する尤度比検定の結果、仕事要求度高低群によって平均、分散、共分散、パス係数に等値制約を課さないモデルが妥当であると判断した。最終的に得られたモデルを以下に記す。



\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$

注) 推定値は標準化推定値。観測変数や誤差変数は簡略化のため、省略。

注) 上段は仕事要求高群、下段は仕事要求低群のパス係数

ワーク・エンゲイジメントに対して、仕事要求度高低群によらず仕事資源と個人資源から有意な正のパスが認められた。そのため、仕事要求度の高低によらず、仕事ならびに個人の資源が豊富にあることで、保育者のワーク・エンゲイジメントが高くなる可能性が示唆された。組織コミットメントに対して、仕事要求度の高低群によらず仕事資源から有意な正のパス、仕事要求度低群のみワーク・エンゲイジメントから有意な正のパスが認められた。そのため、仕事要求度の高

低によらず、仕事の資源が豊富にあることで、保育者の組織コミットメントが高くなる可能性が示唆された。さらに、仕事要求度が低い場合、ワーク・エンゲイジメントが高くなることで、保育者の組織コミットメントが高くなる可能性が示唆された。この結果は、ワーク・エンゲイジメントから組織コミットメントに及ぼす正の影響に対して、仕事要求度が妨害要因として働きかけていることを意味している。

本研究で得られたモデルは、JD-R モデルや健康いきいき職場モデル (川上, 2012) に整合するものであり、規定要因とアウトカムの両方を射程に入れた保育者におけるワーク・エンゲイジメントの包括的モデルと位置付けられる。

### 3. 「仕事要求度」の高低による各変数の差異

多母集団同時分析の結果を踏まえ、仕事要求度高低による仕事資源、個人資源、ワーク・エンゲイジメント、組織コミットメントの差異を検討するために、Mann-Whitney の U 検定を行った。その結果、仕事要求度低群の方が仕事資源、個人資源、ワーク・エンゲイジメント、組織コミットメントが有意に高いことが示された。ただし、効果量の値が統計学の基準では小程度であった。そのため、仕事要求度が低い保育者は仕事ならびに個人資源が豊富であり、ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントが高いと認識しているものの、仕事要求度が高い保育者との差異は小さいことが示唆された。

	仕事要求度高群			仕事要求度低群			Mann-Whitney の U 検定		
	N	Mean	SD	N	Mean	SD	W	p 値	効果量
仕事資源	131	4.30	0.84	142	4.59	0.78	7366.50	0.003	0.21
個人資源	125	4.05	0.60	139	4.21	0.62	7340.50	0.030	0.16
ワーク・エンゲイジメント	132	3.91	0.91	144	4.18	0.88	7761.00	0.008	0.18
組織コミットメント	130	4.13	1.16	144	4.43	1.07	7762.50	0.015	0.17

### 4. 研究者としてのこれからの展望

今後、心理学が重視してきたエビデンス・ベースド・アプローチに比重を置きながら、保育者の成長プロセスにおける動機づけの役割や機能を明らかにしていく。近年、長期的なキャリア発達の観点から、保育者の学習や保育実践に対する態度 (attitude) が専門性の基盤を成す要素として注目されている。保育者養成においても、養成校の授業内容を、知識・技能の教え込みから探求的体験的議論を重視した内容へ転換していく必要があるという指摘も為されている (関口, 2001)。このように、保育者の専門性における態度を再評価する風潮が強まっているものの、保育者の動機づけ (motivation) を専門とする研究者は数少ない。動機づけ研究は教育心理学の一大研究領域であり、個人のパフォーマンスを規定する有力な理論と概念が数多く提起されている (鹿毛, 2018)。今後、保育・幼児教育分野での動機づけ研究を益々牽引できるように、学徒の一人として謙虚な姿勢を忘れずに精進していきたい。

### 5. 社会 (寄付者) に対するメッセージ

はじめに、本研究にご協力いただきました保育者、並びに日本私立学校振興・共済事業団の関係者の皆様方に心より感謝の意を申し上げます。JD-R モデルは、ワーク・エンゲイジメントを規定する先行要因が 2 つ想定されている (仕事資源、個人資源)。その点、主に仕事資源の構築は各園で従事する職務者の役割、そして個人資源の構築は養成校の教員が学生を現場に輩出する前の指導上の役割として位置づけることができる。したがって本研究で検証されたモデルは、保育者を志す学生から現職者までの長期的なキャリア発達を支援するうえで有用性が高いと言える。また幼児教育分野における動機づけ研究は、保育者効力感を除いて極めて少ない現状に鑑みると、高い学術的価値を有すると考えられる。一方、当初の仮説に反して、仕事要求度の調整効果はワーク・エンゲイジメントから組織コミットメントに向けたパスで確認された。今後、サンプル数を増やし、また他の変数との関連性を考慮しながら検証することで、保育者独自の JD-R モデルを開発していくことが求められる。