

平成30年6月21日現在

機関番号：35310

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2017

課題番号：15K13152

研究課題名（和文）保育士のリアリティショックの測定尺度開発と早期退職を防ぐプログラムの提案

研究課題名（英文）Development of nursery teacher's reality shock measurement scale and proposal of a program to prevent their early retirement

研究代表者

松浦 美晴（Matsuura, Miharu）

山陽学園大学・総合人間学部・准教授（移行）

研究者番号：00330647

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：保育士の早期離職の原因の1つに、予期と現実とのギャップによって生じる「リアリティショック」がある。本研究は、まず、保育士へのインタビューからギャップの内容を抽出した。次に、新人保育士のギャップとそれへの反応を測定する尺度を開発し、新人保育士のリアリティショックの推移と先行要因との関連を検討した。ギャップの認知4因子、反応2因子、さらにそれらの推移の3類型を見出した。予防プログラムとして、子どもとの関わりにおける周囲のサポート、自己効力感・保育士効力感・ソーシャルスキル・就労や子どもへの肯定的なイメージの醸成が必要であることが示された。

研究成果の概要（英文）：One of the conceivable reasons of nursery teacher's early turnover is reality shock (RS) caused by gap between expectation and reality in the workplace. We had interviews with nursery teachers and extracted contents of the gaps. We developed the scale to measure gaps and reaction of nursery teachers. Then we considered transitions of RS, and considered relationship between precede variable and RS transitions. As results, we found 4 factors of gaps, 2 factors of reaction, and 3 types of RS transitions. The necessity of RS prevention program were suggested, that consist of supporting child care profession, carrying on self-efficacy, carrying on pre-school teacher-efficacy, carrying on social skills, positive views of nursery teachers on work, and positive views of children.

研究分野：臨床心理学

キーワード：保育士 早期離職 リアリティショック 尺度開発 潜在保育士

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 女性の社会進出を妨げている要因の1つとして、保育士の不足が挙げられる。対策として、新卒保育士の早期離職を減らす必要がある。早期離職の原因の1つに、就職前に抱いていたイメージと現実とのギャップによって心理社会的・身体的ショック反応が生じる「リアリティショック」がある。

(2) 保育士は、子どもと接する仕事というイメージを持たれがちであるが、実際の業務には保護者対応や事務が多く、新卒保育士は就職前に予期しなかった現実に出くわしやすい。こうした背景がありながら、保育士のリアリティショックやその対応策は、ほとんど研究されていない。

### 2. 研究の目的

(1) リアリティショック測定尺度を開発し、就職前の先行要因、その後の心身の問題や離職行動との関係を明らかにする。

(2) 結果を踏まえて、保育士養成校や保育施設管理職者向けの「リアリティショック予防プログラム」を提案する。

### 3. 研究の方法

(1) 新人保育士と就職2年目の保育士を対象としたインタビューから抽出した内容をもとに、リアリティショック測定尺度、および、リアリティショック反応尺度を作成した。

(2) 就職1年目の保育士を対象に調査を実施した。就職前、または、就職直後の保育士を対象にリアリティショックの先行要因と考えられる変数を測定し、(1)で作成したリアリティショックとリアリティショック反応の尺度を用いて測定した就職後のリアリティショックとの関連を検討した。

(3) 結果を踏まえて、保育士養成校や、保育施設の管理職者が介入可能な予防策を検討した。

### 4. 研究成果

(1) 新人保育士のリアリティショックを引き起こす予想と現実のギャップの抽出

リアリティショックを引き起こすと考えられる、新人保育士が認知するギャップを抽出し分類した。8名の新人保育士への半構造化インタビューから84の内容を取り出した。33名の分類者の分類結果から、内容同士の距離を計算した。距離行列をもとにクラスター分析と多次元尺度法(MDS)を行った。結果として、ギャップを10のカテゴリーに分類した。「仕事への非対応-対応」と「関わる対象が大人-子ども」の2次元を見出した。

(2) 保育士リアリティショック尺度、保育士リアリティショック反応尺度の開発

保育士のリアリティショックを測定するにあたり、ストレス-ストレス反応モデルに基づき、予想と現実のギャップをストレスをもたらすストレス、それによる反応をストレス反応とみなすことにした。前者を測定する保育士リアリティショック尺度(以下、RS尺度)と、後者を測定する保育士リアリティショック反応尺度(以下、RS反応尺度)の開発を行った。

新人保育士の予想と現実のギャップを表す51項目についてギャップの程度を5段階で評定するRS予備尺度を作成した。また、リアリティショック反応として起こりうる症状を表す17項目についてあてはまりを5段階で評定するRS反応予備尺度を作成した。2つの予備尺度について、岡山県内、滋賀県内、埼玉県内の新人保育士に、出身養成校や保育施設を通じて回答を依頼した。併存的妥当性を検討するため、「保育士ストレス評定尺度」(赤田, 2010)、「職場ストレススケール改訂版」(小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原, 2004)中のストレス反応尺度の2つを同時に回答するよう依頼した。調査時期は、就職後3ヶ月、6ヶ月、9ヶ月後であった。保育士養成校卒業後初めて保育士となった回答者の回答を分析対象とした。回答者と時期を全て変動と考え、RS尺度は述べ407名分、RS反応尺度は述べ435名分の回答として因子分析を行った。度数分布から天井効果・床効果が生じていると考えられる項目をあらかじめ除外した。因子分析にはSPSS for Windowsを使用した。

RS尺度については最尤法プロマックス回転を用い、因子負荷量の低い項目やダブルローディングの見られる項目を除外しながら分析を繰り返し、解釈の容易な4因子構造を見出した。目内容から因子に「業務負担の重さ」「職場の問題」「力量不足」「心理的孤立」と命名し、下位尺度とした。RS反応尺度については主因子法プロマックス回転を用い、固有値1を超える因子数とし、因子負荷量の低い項目やダブルローディングの見られる項目を除外しながら分析を繰り返し、2因子構造を見出した。項目内容から因子に「内的反応」「表出反応」と命名し、

下位尺度とした。「保育士ストレス評価尺度」「職場ストレススケール改訂版」とは、内容に関連のある下位尺度同士に中程度以上の相関があり、妥当性が示された。

### (3) 保育士リアリティショックの推移

就職後3ヶ月、6か月、9カ月後のRS尺度得点、RS反応得点の推移を見るため、因子分析に用いた述べ407名の回答を用い、時期を要因とする対応の無い分散分析と多重比較を行った。RSの「業務負担の重さ」とRS反応の「表出反応」が3ヶ月後より6カ月後が有意に大きい値であった。

先行要因と全ての時期のRS尺度・RS反応尺度の欠損値の見られなかった回答者27名に対し、RSとRS反応の推移のクラスター分析(Ward法)を行い、C1(5名)、C2(14名)、C3(8名)の3つのクラスターに分類した。RS尺度とRS反応尺度の時期要因とクラスター要因の2要因混合分散分析を行ったところ、時期の要因の主効果はいずれの下位尺度においても有意ではなかった。クラスター要因の主効果はすべての下位尺度において有意であった。多重比較の結果、RSの「業務負担の重さ」はC2>C1、C2>C3、「職場の問題」はC2>C1、C3>C1、「力量不足」はC2>C1、「力量不足」はC2>C1、C2>C3、「心理的孤立」はC2>C1、C3>C1、RS反応の「内的反応」はC2>C3>C1、「表出反応」はC2>C1、C3>C1であった。また、時期とクラスターの2要因の交互作用は、RSの「職場の問題」が有意(p<.01)、「心理的孤立」が有意傾向(p=.075)、RS反応の「内的反応」が有意傾向(p=.065)であった。各クラスターごとに、RSとRS反応を従属変数とする時期要因の分散分析を行った。C1ではRS、RS反応とも時期による有意差はみられなかった。C2では「内的反応」で有意(p<.01)であり、多重比較の結果3ヶ月後>6カ月後、3ヶ月後>9カ月後であった。「職場の問題」で有意傾向(p=.087)であり、6カ月後>9カ月後であった。C3では「職場の問題」で有意(p<.01)であり、3ヶ月後<6カ月後、3ヶ月後<9カ月後であった。「心理的孤立」で有意(p<.01)であった。3ヶ月後<6カ月後、3ヶ月後<9カ月後であった。

各クラスターの特徴を述べる。最も人数の多いC2はRS、RS反応共に、全体的に高い回答者のクラスターといえる。C1は全体的に低い回答者のクラスターといえる。C3は「業務負担の重さ」「力量不足」のみが低く、他が高い回答者のクラスターといえる。C2の「内的反応」「職場の問題」が3カ月に最も高く時間の経過とともに減少したのに対し、C3の「職場の問題」「心理的孤立」は時間の経過とともに増大した。

### (4) 先行要因と保育士リアリティショックとの関連

先行要因として、自尊感情(桜井, 2000)、特性的自己効力感(成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田, 1995)、ソーシャルスキル(Kiss-18; 菊池, 1988)、ストレスへのコーピング(General Coping Questionnaire (GCQ) 特性; 佐々木・山崎, 2002)、周囲からのサポート(MSPSS 日本語版; 岩佐・権藤・増井・稲垣・河合・大塚・小川・高山・蘭牟田・鈴木, 2007)、保育者効力感(三木・桜井, 1998)を測定した。

(3)で述べた回答者のクラスター間で、上記先行要因の比較を行うため、クラスターを要因とする分散分析を行った。要因の効果は、特性自己効力感(p<.05)、保育者効力感(p<.05)において有意であり、ソーシャルスキル(p=.080)において有意傾向であった。多重比較の結果、特性自己効力感はC1>C2であり、またC3>C2の有意傾向がみられた。保育者効力感はC1>C2、C3>C2であった。ソーシャルスキルはC1>C2であり、またC1>C3の有意傾向がみられた。例として「職場の問題」ギャップの推移を図1に示す。

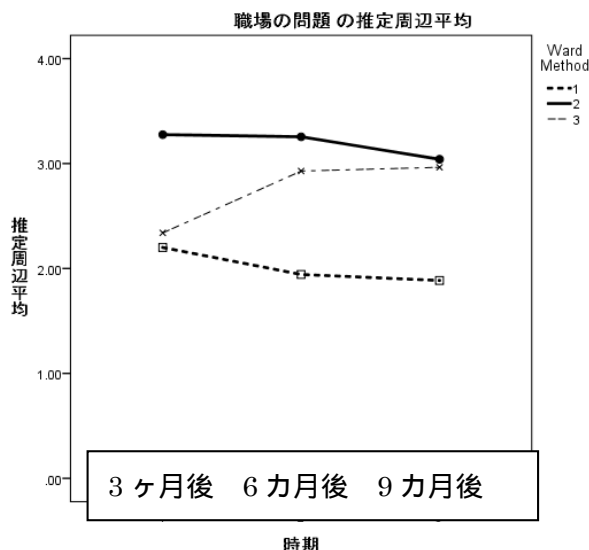


図1 「職場の問題」ギャップの推移

(3)の結果と合わせると次のようになる。C1は特性自己効力感、保育者効力感、ソーシャルスキルが高くRSとRS反応が低い。C2は特性自己効力感、保育者効力感、ソーシャルスキルが低くRSとRS反応が高い。C3は特性自己効力感と保育者効力感が高くソーシャルスキルが低くRSの「職場の問題」「心理的孤立」が就職後6カ月後、9カ月後と時間の経過とともに高くなり、RS反応も高い。

これらから、自己効力感、保育士効力感、ソーシャルスキルの低さがRSやRS反応の高さにつながる可能性が示唆される。また、自己効力感、保育士効力感が高くともソーシャルスキルが低ければ、就職後時間が経過するにしたがって職場の人間関係のRSが高くなるとも

に心理的孤立の RS も高くなることが示唆される。

(5) 就職前のイメージと保育士リアリティショックとの関連

先行要因に加えて就職前にたずねた、就労前に抱く保育士の就労イメージ（以下保育士イメージ）、子ども観（以下子どもイメージ）と回答者のクラスターとの関連を検討した。保育士イメージは 18（松永・坪井・田中・伊藤，2002 から選択肢を抽出）、子どもイメージは 12（滝口，2011）から選択肢を抽出）の選択肢から上位 3 位までを選択するよう求めた。

関連の検討には、コレスポネンズ分析を用いた。布置をもとに各クラスターの選択一位から三位にまとめたものが表 1 である。子どもイメージとクラスターの布置を重ねたことでわかる、各クラスターの子どもイメージの選択一位から三位にまとめたものが表 2 である。

(3)の結果と合わせると次のようになる。就職後の RS と RS 反応が低い C1 は、保育士の就労についてまず「楽しい」というイメージを持っていた。続いて「子どもの人格形成や発達の援助」という保育士の役割イメージ、「やりがい」や「責任の重さ」のイメージが続いた。子どもについてはまず「元気である」というイメージを持っていた。就職後の RS と RS 反応の高い C2、就職後経過とともに RS が高くなり RS 反応も高い C3 は保育士の就労について「みんなが優しいわけではない」「忙しい」など否定的なイメージも持っていた。また C2 は子どもイメージの選択二位として「自己中心的な行動をする」「さわがしい」など否定的なイメージを持っていた。

これらから、保育士の就労や子どもについてのイメージが肯定的である場合、RS や RS 反応が低く、否定的なイメージが伴うことが RS や RS 反応の高さにつながる可能性が示唆される。これらのイメージは、保育士養成校における実習時の経験からもたらされている可能性がある。また、これらのイメージが、自己効力感、保育士効力感、ソーシャルスキルからの影響を受けており、RS や RS 反応との間に疑似的な関連を示している可能性もある。今後の検討が必要といえる。

表 1 コレスポネンズ分析の布置に示された各クラスターの保育士就労イメージ

	C1	C2	C3
選択一位	「子どもと楽しく遊ぶ」「楽しい」	「子どもと一緒に楽しい時を過ごす」「忙しい」「子どもの世話をする」	「みんなが優しいわけではない」「やりがいのある」「母親的存在」
選択二位	「子どもの人格形成・発達を援助」	「みんなが優しいわけではない」「子どもの世話をする」「子どもと楽しく遊ぶ」「子どもの個性を育む」	「やりがいのある」「子どもと一緒に楽しい時を過ごす」「責任が重い」「父母などの育児相談にものる」
選択三位	「事務仕事も多い」「やりがいのある」「責任が重い」	「子どもと共に生活する」「子どもの世話をする」「子どもと楽しく遊ぶ」「忙しい」	「子どもの人格形成・発達を援助」

表 2 コレスポネンズ分析の布置に示された各クラスターの子どもイメージ

	C1	C2	C3
選択一位	「元気である」	「ひとりひとり発達が異なる」「いつも楽しそうである」「想像力がある」	「感性が豊かである」
選択二位	「ひとりひとり発達が異なる」	「自己中心的な行動をする」「さわがしい」「元気である」「弱い」	「感性が豊かである」「明るくのびのびしている」「想像力がある」
選択三位	「感性が豊かである」	「元気である」「いつも楽しそうである」「単純である」	「ひとりひとり発達が異なる」

(6) 新人保育士のリアリティショック予防プログラム作成のための示唆

(1)の結果から、養成校で子どもと関わる力を習得したという自負を持って現場に入った新人保育士が、周囲からのサポートを得て力を発揮することで「自分の成長を実感」できる状況と、力を予想通りには発揮できずサポートも得られず「自分の能力不足の実感」となる状況に分かれるといえる。職業アイデンティティを揺るがす状況を防ぐため、新人の段階で子どもとの関わりにおける周囲からのサポートを得ることが重要と考えられる。例えば、能力不足への気づきを成長につなげるためのサポートが必要であろう。

(4)の結果から、自己効力感、保育士効力感、ソーシャルスキルの低さがリアリティショック

リアリティショック反応を高める可能性があることが示唆された。就職前にこれらを高めておくことが必要であろう。

(5)の結果から、保育士の就労や子どもに対するイメージが肯定・否定を含む両面的なものであるよりも、肯定的なほうリアリティショックを低める可能性が示唆された。肯定的なイメージを高めておくことも、リアリティショックの予防に有効といえるかもしれない。

以上の点を考慮し、新人保育士のリアリティショック予防プログラムを作成すべきと考えられる。

#### <引用文献>

- 赤田太郎 (2010). 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 心理学研究, 81, 158-166.
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I): スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究, 11, 175-185.
- 成田 健一・下仲 順子・中里 克治・河合 千恵子・佐藤 眞一・長田 由紀子 (1995). 特性的自己効力感尺度の検討 ―生涯発達の利用の可能性を探る― 教育心理学研究, 43, 306-314.
- 菊池章夫 (1998). また / 思いやりを科学する 向社会的行動の心理とスキル . 川島書店 , pp.226.
- 佐々木恵・山崎勝之 (2002). コーピング尺度 (GCQ) 特性版の作成および信頼性・妥当性の検討 日本公衆衛生雑誌 49, 399-408.
- 岩佐一・権藤恭之・増井幸恵・稲垣宏樹・河合千恵子・大塚理加・小川まどか・高山緑・蘭牟田洋美・鈴木隆雄 (2007). 日本語版「ソーシャル・サポート尺度」の信頼性ならびに妥当性-中高年者を対象とした検討 厚生指標 54, 26-33.
- 三木知子・桜井茂雄 (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.
- 松永しのぶ・坪井寿子・田中奈緒子・伊藤嘉奈子 (2002). 保育実習が学生の子ども観, 保育士観におよぼす影響 鎌倉女子大学紀要, 9, 23-33.
- 滝口圭子 (2011). 教育学部学生の子ども観は所属コースにより異なるのか-大学1年生を対象とした質問紙調査 三重大学教育学部研究紀要, 62, 283-292.

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 3件)

- 松浦 美晴・上地 玲子・皆川 順 潜在保育士問題解消に向けたリアリティショック研究の可能性の考察、山陽論叢、査読無、22、2015、87-100.
- Matsuura Miharu・Kamiji Reiko・Minagawa Jun Revealing aspects of reality shock employed less than one year: experienced by nursery teachers by interviews 山陽論叢、査読無、23、2016、135-142.
- 松浦美晴 過去5年間のリアリティショック研究におけるリアリティショックの概念定義と捉える手法、山陽論叢、査読無、24、2017、67-74.

[学会発表](計 7件 うち国際学会3件)

- Matsuura Miharu・Kamiji Reiko・Minagawa Jun (2015). Revealing aspects of reality shock experienced by nursery teachers who were employed less than one year, by interviews. 31<sup>st</sup> International Congress of Psychology.
- Kamiji Reiko・Matsuura Miharu・Minagawa Jun (2015). Revealing aspects of reality shock experienced by nursery teachers who were employed 2-4 years, by interviews. 31<sup>st</sup> International Congress of Psychology.
- Minagawa Jun・Kamiji Reiko・Matsuura Miharu (2015). Comparative study of reality shock experienced by nursery teachers who were employed 1-4 years. 31<sup>st</sup> International Congress of Psychology.
- 松浦美晴・上地玲子・皆川順 (2016). 潜在保育士復職支援研修会のあり方 ―研修会参加者に対する個別インタビューから― 日本教育心理学会第58回総会
- 松浦美晴・上地玲子・皆川順・岡本響子・岩永誠 (2016). 就職1年目の保育士が経験する

リアリティショック インタビューからのクラスターと次元の抽出 日本健康心理学会  
第 29 回大会

松浦美晴・上地玲子・皆川順・岡本響子・岩永誠 (2017). 保育士のリアリティショッ  
ク尺度の開発 予備尺度の検討 日本健康心理学会第 30 回大会

松浦美晴・上地玲子・皆川順・岡本響子・岩永誠 (2017). 保育士のリアリティショッ  
ク尺度の開発 –ストレス尺度との関連–

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

○取得状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

松浦 美晴 (MATSUURA Miharu)  
山陽学園大学・総合人間学部・准教授  
研究者番号: 00330647

### (2)研究分担者

岡本 響子 (OKAMOTO Kyoko)  
天理医療大学・保健医療学部・教授  
研究者番号: 60517796

皆川 順 (MINAGAWA Jun)  
浦和大学・こども学部・教授  
研究者番号: 30305940

上地 玲子 (KAMIJI Reiko)  
山陽学園大学・総合人間学部・准教授  
研究者番号: 40353106

### (3)連携研究者

岩永 誠 (IWANAGA Makoto)  
広島大学・総合科学研究科・教授  
研究者番号: 40203393

### (4)研究協力者

なし