様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　元 年　 ６ 月 ２４ 日現在

機関番号：１１３０２
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2016～2018
課題番号：１６Ｋ０４５２７

研究課題名（和文）保育者の離職から再就職に至るまでの自己形成プロセスと再就職支援プログラムの開発

研究課題名（英文）Research on self-formation process from childcare worker's turnover to reemployment

研究代表者
香曽我部　琢（KOSOKABE, Taku）

宮城教育大学・教育学部・准教授

研究者番号：００３９８４９７

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　2,800,000円

研究成果の概要（和文）：保育者が保育職として再就職するプロセスについて、離職の要因との連続性を踏まえた上で、そのプロセスにおける経験と出来事について明らかにした。職場の人間関係が要因となって離職した保育者が、保育職に再就職をした経験プロセスを分析する。その結果、就職してから離職し、再就職するまでに４つのネガティブな感情を生起させ、それらの要因となった経験や出来事を解釈することで感情を制御していることが示唆された。さらに、その感情を制御する方略を考察したところ、保育者が離職する前に保育で子どもと一緒にいることの楽しさを感じた経験と、次の職場の人間関係への不安を払拭した経験が、再就職する要因となったことが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義
職場の人間関係が要因となって離職した保育者が再就職へ至るためには、(ア)認知的感情制御が再就職への気持ちの維持やその基盤となる保育者の精神的健康の良好さに影響を与えていることを示した。また、（イ）離職することを管理職に伝えた後に、気持ちを切り替えて、子どもたちと保育を最後まで楽しんだ経験と、そこでのポジティブな感情の受容が再就職への後押しすること。さらに、（ウ）最終的な段階では、保育者が他者とかかわり、後押しや情報提供を受けることで不安な気持ちを払拭することが再就職を選択させること、以上3つを知見として示した。以上の知見が、潜在保育士を減らし、保育士不足問題を解消する一助となると考えられる。

研究成果の概要（英文）：In this study, we examined the experiences and events that caused childcare providers to re-enter employment as a childcare provider based on continuity and their reasons for leaving their previous job. Specifically, we analyzed the process in which childcare providers left their job due to a human relationship at their workplace, using the trajectory equifinality model. The results suggested four possible types of negative feelings in the process in which they obtained, left, and regained their job, and in control of these feelings based on their understanding of the events underlying the process. An examination of the approach used to control these feelings showed that their enjoyment of being with children before leaving the job and dispelling anxiety about human relationships in the next workplace were reasons for gaining re-employment as a childcare provider.

研究分野：教育学

キーワード：保育者　離職　保育士不足　認知的感情制御　再就職　精神的健康

様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９、ＣＫ－１９（共通）

１．研究開始当初の背景

「石の上にも三年」という諺の存在があるように、日本人の職業意識の特徴の一つとして、安易な転職を禁忌し、一つの仕事に専念し、それを長く続けることを美徳とする意識が存在する。そのような文化的・歴史的な背景もあり、戦後の日本では大企業において長期雇用・終身雇用が慣行化し、それらが日本人の職業意識を代表するものとなった(吉岡 2013)。保育者の職業領域でも長期雇用・終身雇用への意識は高く、なるべく離職せずに保育者として就業することを目指した養成教育がおこなわれてきたが、他業種と比較して従来から離職率が高く問題視されてきた。そのため、多くの研究者によって保育者の離職に関する研究が進められ、保育者が離職する前の経験、とくに離職の要因が明らかにされてきた。先行研究で示された保育者の離職の要因を概観すると、低賃金や社会的地位の低さ、出産や子育てなどのライフサイクルイベントなど保育者が個人で解決できる問題は少なく、解決には社会全体での取り組みが求められる問題が多い。このことから、現代の保育者にとって離職とは、自らの意志によって避けることができるような経験ではなく、多くの保育者にとって不可避な経験であると捉え直す必要があると考えた。

２．研究の目的

近年、保育者の離職率の高さが問題となり、離職に関する調査研究がすすめられ、その知見は養成教育や現職教育における離職予防対策に活用されてきた。しかしながら、離職の要因は賃金や社会的地位の低さ、子育て、介護などと、保育者個人の努力だけでは解消することが難しい。そこで、本研究では、離職を回避、予防できる経験として捉えず、多くの保育者にとって離職は不可避な経験であると捉え直す。そして、離職者がどのようにして他業種へ再就職していくのかその意識や心理の変容プロセスを明らかにし、保育者が離職後にどのように自らのセカンドキャリアを築いていったのか、そこで求められる専門性について検討する。さらに、そこで得た知見をもとに、養成教育におけるセカンドキャリア教育プログラム、離職者に対するセカンドキャリア支援と指導力向上プログラムの開発を目指す。

３．研究の方法

本研究では、期間全体を４つの段階に、４年間で次のように実施する。基本的には研究 A・B では、初年度は、①養成校の卒業生に対して、現在の就業状態についての大規模な質問紙調査を実施し、異業種への再就職に関する経験や出来事についての基礎的な量的データの調査を実施する。次に、②その基礎資料をもとに、研究協力者を選定し、離職から再就職、その後のセカンドキャリア形成についての事例を収集して、その経験における自己形成について質的研究の視点から明らかにする。さらに、研究 C では、③２年間の研究成果をもとに、養成校におけるセカンドキャリア教育プログラムの開発と、学童保育所と共同で離職者に対して学童保育指導員などへと再就職を促すセカンドキャリア支援プログラムの開発に関するアクションリサーチを実施する。最後に、④実際に、学童保育所などに再就職した方に対して継続的な指導力向上支援プログラムを実施し、その効果についてさらにアクションリサーチを進める。

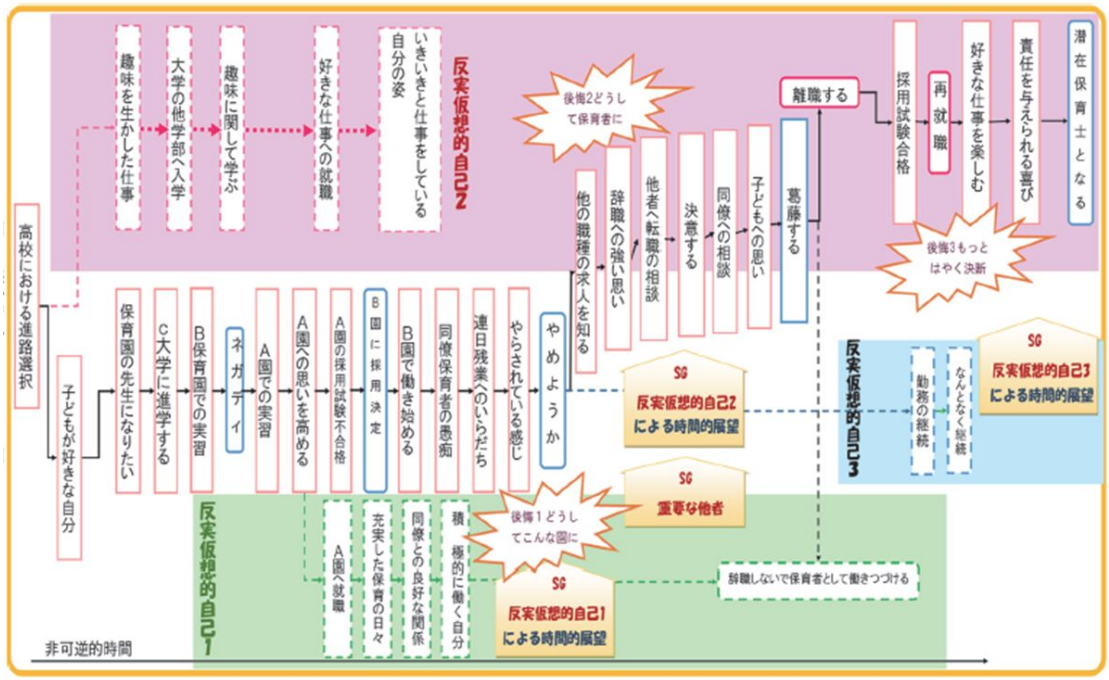
４．研究成果

本研究では、職場の人間関係が要因となって離職した保育者が再就職へ至るためには、(ア)認知的感情制御が再就職への気持ちの維持やその基盤となる保育者の精神的健康の良好さに影響を与えていることを示した。また、(イ) 離職することを管理職に伝えた後に、気持ちを切り替えて、子どもたちと保育を最後まで楽しんだ経験と、そこでのポジティブな感情の受容が再就職への後押しすること。さらに、(ウ) 最終的な段階では、保育者が他者とかかわり、後押しや情報提供を受けることで不安な気持ちを払拭することが再就職を選択させること、以上 3 つを知見として示した。

また、本研究では、保育職に再就職しない潜在保育士の継続プロセスについても明らかにしようと考えた。

保育者が就職、離職し、潜在保育士と生きる経験や出来事を明らかにすることで、保育者が潜在化するプロセスを明らかにする。そして、保育士が潜在化する要因について明らかにすることで、潜在化を予防する方策について検討を行う。具体的には、現在、潜在保育士として他の職種に就いている研究協力者にインタビューを実施し、言語データをサンプリングする。次に、言語データは定性データ分析ソフト（QDA ソフト）を用いて概念を抽出する。最後に、抽出した概念を時系列に並べ、潜在化していくプロセスについて複線径路・等至性モデリング(TEM)を用いて図式化することで分析を行う。その結果、保育者の潜在化するプロセスにおいて、進路選択と就職活動の２つの分岐点が存在することが示された。とくに、高校から大学進学時の進路選択時において、保育者養成校に進学する以外に、他の進路の選択肢が分岐点として立ち上がってくる経験が示された。そして、分岐点での進路選択に対して後悔するネガティブな感情が、離職する際に、その後の就職活動に強く影響を与えることが示された。

以下、分析の結果得られた潜在化プロセスの図である。



5．主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計４件）

① 小森谷一朗、香曽我部琢、カリキュラム・マネジメントにおける保育カンファレンスの意義、宮城教育大学教員キャリア研究紀要、53、2019、1-8、（査読無）

② 香曽我部琢、保育者の「結婚観・子育て観」がキャリア形成プロセスに与える影響 ： 結婚と子育てへの意識が生み出す保育者の離職と再就職、宮城教育大学紀要、2019、pp.223-228、（査読無）

③ 香曽我部琢、保育者が潜在化するプロセス ―潜在保育士の後悔という感情に焦点を当てて―、宮城教育大学情報処理センター研究紀要 ： COMMUE、25、2018、47-53、（査読有）

④ 香曽我部琢、教育実践研究における先行研究のレビューの方法 ： システマティック・レビューに関する研究動向、宮城教育大学家庭科教育研究、13、2017、9-12、（査読無）

〔学会発表〕（計 11 件）

① Taku KOSOKABE, Trajectory Equifinality Approach in childhood education and care, TEA International conference, 2019

② 香曽我部琢、保育者の就業継続要因とワーク・エンゲージメント-長期のキャリアパスと保育の質との関連性に着目して、日本発達心理学会第 30 回大会、2019

③ 香曽我部琢、保育者になってよかった、第 71 回日本保育学会、2018

④ 香曽我部琢、保育者のワーク・エンゲージメント形成プロセスと保育の質、第 28 回日本乳幼児教育学会、2018

⑤ 香曽我部琢、保育者の“ はたらきがい ”の形成プロセス、日本子ども社会学会第 25 回大会、2018

⑥ 香曽我部琢、潜在保育士として生きる、第 28 回日本発達心理学会、2017

⑦ 香曽我部琢、なんで保育者になんかになったんだろう、第 70 回日本保育学会、2017

⑧ 香曽我部琢、実習前後における保育者効力感のシステマティック・レビュー、日本教育心理学会第 59 回大会、2017

⑨ 香曽我部琢、多様な感情が生起する経験への語り、第 14 回日本質的心理学会、2017

⑩ 香曽我部琢、なぜ、一度離職した保育者がまた保育職へ戻ったのか、第 26 回乳幼児教育学会、2016

⑪ 香曽我部琢、「あのときこうしていれば、もっと違った人生があった・・・」と後悔し続ける人々、第 13 回日本質的心理学会、2016

〔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：
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：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

６．研究組織

(1)研究分担者
研究分担者氏名：

ローマ字氏名：

所属研究機関名：

部局名：

職名：
研究者番号（8 桁）：

(2)研究協力者
研究協力者氏名：松延　毅
ローマ字氏名：Matsunobe Tsuyoshi

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。