

保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育

—キャリアプランニング能力の育成を目的とする問題解決シミュレーションゲームの提案—

松尾 由美¹⁾

要 旨

本研究では、現在、大きな社会問題となっている保育士不足を解消するために、早期離職を防ぐためのキャリア教育には何が必要か考察した。これまで、保育者養成校等で行われてきたキャリア教育の多くは現場等での体験が中心であり、就職後の研修も職場で起こる様々な問題に取り組む力を育てるものがほとんどであるように見える。今後、技能や経験に伴う処遇改善制度が採り入れられ、キャリアアップの仕組みが構築された際には、自身のキャリアをどう形成していくのか考える力は、長く保育士として働き続けるためには不可欠な能力であると考えられる。しかし、キャリア教育で育成すべき4つの能力のうちキャリアプランニング能力を体系的に育てる、保育士を対象にした手法は見当たらない。そこで、本研究ではキャリアプランニング能力を育てるために不可欠だと考えられる筋道のある問題解決過程を身に着けることを目的とするシミュレーションゲームを提案した。

キーワード： 保育者養成, キャリア教育, キャリアプランニング能力, 問題解決の縦糸・横糸モデル

1. はじめに

現在、保育所への入所を希望しているにも関わらず入所することができない待機児童の存在が大きな社会問題となっている。その解決のため、国や自治体等が様々な対策を講じている。例えば、国は「待機児童解消プラン」の中で、平成29年度末までに新たに50万人分の保育の受け皿を確保するとして、保育所整備のための補助事業等を推進している。保育施設を増やすハード面での整備がすすむ一方で、そこで働く保育士が不足するという新たな問題が浮上してきた。平成28年11月現在の保育士の有効求人倍率は全国平均で2.34倍(厚生労働省, 2016)であり、全国的に保育士が不足している現状が見られる。平成25年の調査では、保育士登録者約118万6千人のうち、現在保育士として働いていない潜在保育士は75万9千人存在しており(厚生労働省, 2015)、保育士不足は養成される保育士数が少ないのではなく、保育士有資格者の離職率が高いことが一因だと考えられる。2009年に保育士養成施設の卒業生を対象とした調査では(全国保育士養成協議会, 2009)、卒業直後と同じ職場で勤務している者の割合は、卒後2年目では76.0%、卒後6年目では46.1%であり、卒後2年目までで約4分の1が、卒後6年目までに半数以上が離職しているという現状が示された。また、養成校の卒業生を対象にした遠藤ら(2012)の調査でも、卒後5年で3割が退職していることが示されている。さ

らに、森本ら(2013)の調査によれば、就職後3年未満の離職者が見られた施設は調査対象となった146施設中63施設と半数近くを占めることから、早期離職の問題はある特定の保育施設の職場環境の問題というよりも、どの施設にも存在しうる問題であると考えられる。

2. 早期離職を防ぐキャリア教育

2.1 早期離職の原因

離職を防ぐ主な対策として、給与面での処遇改善が講じられている。しかし、前述の保育士養成施設の卒業生を対象とした調査(全国保育士養成協議会, 2009)では、卒後2年目の保育職退職理由として「人間関係」が40.4%と最も高く、卒後6年目(19.5%)、11年目(13.5%)と比べると、圧倒的に高い。同様に、東京都保育士実態調査報告書(東京都福祉保健局, 2014)では、退職理由として「職場の人間関係」を選択した20代女性の割合は33.3%と、他の理由と比べて最も高く、20代男性では給料が安い(68.6%)に次いで、2番目に高かった(37.5%)。以上の調査結果から、とりわけ卒後間もない保育士の早期離職の原因は、給与や長時間労働等の処遇面での不満よりも、職場の人間関係に関する問題の方が大きいと示唆される。雇用条件だけでなく、職場の人間関係が早期離職の大きな原因の一つであるとするならば、賃上げ等処遇改善により早期離職問題が解決するとは考えにくい。一方で、職場側が考える早期離職の原因として、実践能力不足や精神的未熟さが挙げられており(ポピンズ, 2011)、離職者との乖離が見られる。このような調査結果から、人材不足のため即戦力が求められる中、職場の高すぎる期待に苦悩す

2017年1月31日受付 2017年2月28日受理

1) 関東短期大学こども学科

る新任保育者の姿や、職場が保育者としての資質が足りない新任保育者をどのように育てればよいか戸惑い人材育成に失敗し離職者を生み出している姿が想像される。したがって、早期離職を防ぐためには①新任保育者自身が職場に定着し保育者として働き続けられるための支援と、②職場が新任保育者を育てるための支援の2つが不可欠であると考えられる。

2.2 保育士養成校におけるキャリア教育

新任保育者の職場定着の支援として、保育者養成校在学中のキャリア教育が大きな役割を果たすことが期待される。キャリア教育とは、平成23年の中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」によれば、『一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育』であると定義されている。

各保育者養成校におけるキャリア教育について、西本(2015)が「保育者養成校におけるキャリア事例集」の作成のために12校の実践事例を報告している。そのほとんどがボランティア活動や保育現場での体験学習、就職に関する相談等、「体験を通して学ぶ」ことが中心であり、養成校の学生のキャリア発達を促すための明示的な教育を行っている学校はわずかである。

中村(2005)によれば、養成校の学生が保育者に必要な資質・能力を「笑顔」「明るい」「元気」「優しい」といった漠然とした感覚的なイメージで捉えていることを示しており、このような曖昧なイメージを理想の保育者像や、社会の中で果たすべき自分の役割であると捉えている可能性が考えられる。漠然とした感覚的イメージのみで、明確な目指すべき保育者像、果たすべき役割を意識していなければ、せっかくの実践の場での経験も、目標に近づくために必要な経験だと感じられず、十分な教育効果が得られないだろう。

2.3 キャリアプランニング能力育成の必要性

前述の中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」では、『分野・職種に関わらず社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力』として、4つの基礎的・汎用的能力を挙げている。すなわち、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」である。

いずれの能力も保育者が職場で働き続けるために必要な能力であると考えられるが、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」は、それぞれ職場で起こる様々な問題の解決と直結し

ており、具体的な問題事例を使って各能力を伸ばす研修の機会があるだろう。しかし、『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力』であるキャリアプランニング能力(中央教育審議会, 2011)とは、生涯にわたって必要となる能力であるとされているにもかかわらず、就職後の研修等で扱われることはほとんどなく、各自に能力育成が任されている状態である。また、介護職員初任者研修→実務者研修→介護福祉士と、キャリアパスのモデルが確立されつつある介護職と異なり、これまで保育士にはこのような明確なキャリアパスがなかった。平成29年度の国の予算案ではキャリアアップの仕組みを構築し、技能や経験に伴う処遇改善を行う制度が提案されている(厚生労働省, 2017)。したがって、今後、保育士も就職後に自身のキャリアを主体的に形成していく力を伸ばしていくことがさらに求められるようになるものと予測される。

3. キャリアプランニング能力育成のための教育

以上の議論から、自分が社会で果たすべき役割などを意識しながらキャリアをどのように形成していくのか考えられるキャリアプランニング能力は就職前の養成校において、また、就職後の職場において育成していくことが必要な能力であるだろう。そこで本研究では、保育士のキャリアプランニング能力育成のための教育・支援の方法の一案を提案する。

3.1 キャリア形成における意思決定

上述した通り、キャリアプランニング能力の中に記載されたと、『多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成』することは、自身のキャリアに関する意思決定過程であると言える。意思決定に関する研究成果をキャリア発達理解に取り入れたGelatt(1962)のキャリア発達の連続的意思決定モデルによると、①目標を定義し、②情報を集め、③情報の関連性を分析し、④可能な選択肢を並べ、⑤各選択肢の結果を、予測システム(結果の起こり得る可能性)と価値システム(結果の好ましさに基づいて評価し、最終的な決定を行うモデルが提案されている。

一方、松田(2015)は、問題解決の過程を、目標設定→代替案の発想→合理的判断→最適解の導出という手順を縦糸に、各過程において行われる「情報の収集→処理(評価)→表現・発信」を横糸に例え、両者が組み

合わさって問題解決を達成する縦糸・横糸モデルを提案している。上述のGellatt(1962)の意思決定モデルと比べ、縦糸・横糸モデルは各問題解決の過程(縦糸部分)において、情報収集と評価、表現・発信の過程を繰り返し行いながら問題解決がすすんでいくという点で優れている。したがって、保育士のキャリアプランニング能力を高める教育手法を提案する際、問題解決の縦糸・横糸モデルを用いることが有効であるものと考えられる。

3.2 キャリアプランニング能力と問題解決能力

以上の議論から、キャリアプランニング能力とは、自身のキャリア形成に関して意思決定が出来るようになることであり、自身にとってよりよいキャリアを選択する問題解決能力であると言い換えられる。

統計的有意差がないものの、学生サンプルと比較し現役保育士の論理的思考性は低く(藤村, 2011)、保育士の中には論理的な思考過程である問題解決を苦手としている人が少なくない可能性がある。そこでまず論理的思考に基づき問題解決をすることの長所や楽しさを理解し、苦手意識を解消することが必要であると考えられる。

3.3 多様な良さに気づくシミュレーションゲーム

松田(2015)の問題解決の縦糸・横糸モデルの第一ステップである目標設定過程では、解決すべき問題の解とその方法に関して「多様な良さ」を明確化することを目的としている。上述のキャリアプランニング能力の定義においても、多様性の理解、すなわち果たすべき立場や役割、生き方は多様であるということを理解し、情報を取捨選択することがキャリア形成には必要であるとしている。そこで、論理的思考に苦手意識を抱く人も興味・関心が持てるような「多様な良さ」に気づくことに焦点をあてた松田(2015)の縦糸・横糸モデルに基づくシミュレーションゲームを開発する。

シミュレーションゲームは、理想のデートプランを考えるという想定の下で、いきあたりばつりに考えるのではなく、松田(2015)の縦糸・横糸モデルに基づき筋道を立てて問題解決することの方が有効であるということに気づかせることを目的としている。以下の3つのステップから構成されている。

3.3.1 行きあたりばつりの問題解決による失敗経験

ゲーム参加者は、好きな相手との初めてのデートに行くことになったことを伝え、男性か女性のうちどちらかの役割が割り振られた。その際、それぞれのデートに対する思いが書かれたカードが配布され、それぞれの立場から良いデートの場所を選択するよう求めた。配布したカードの一例を図1に示す。カードには、異

なるデートの「良さ」が記載されている。参加者は配布されたカードに基づき、表1のリストから行きたいデート先を一つ選択する。その後、カップルでデート先を発表しあい、それぞれが選んだデート先が一致しないことを確認する。

3.3.2 多様な良さに気づく

2人の答えが一致しなかった理由について、互いのカードを見比べながら考えさせる。2人の間でデートに関する「良さ」が異なっていることに気づく。また、良いデートとはどんなものなのか、デートの成功例等を情報収集しながら、可能な限り多く列挙する。さらに、それぞれには両立しえないトレードオフ関係も存在することを考えさせる。

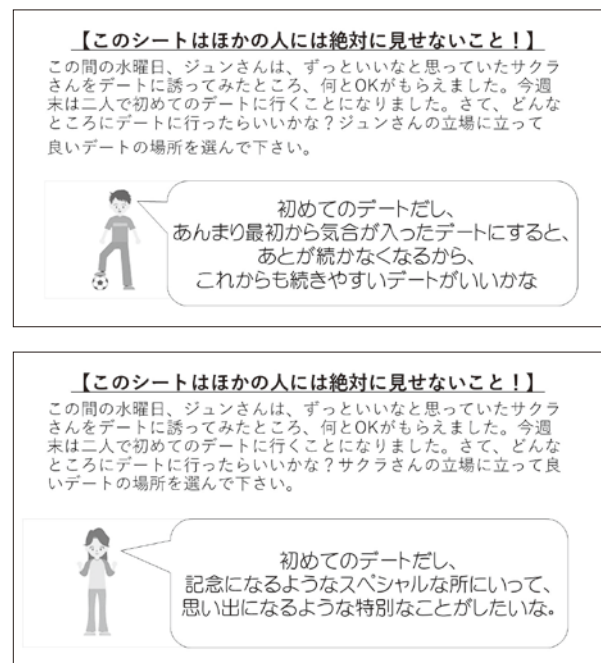


図1 役割カード例

表1 デート先一覧

東京ディズニーリゾート	東京スカイツリーの展望台で夜景
サッカー観戦	地元のイオンでショッピング
あしかがフラワーパークのイルミネーション	ちょっとおしゃれな地元のイタリアンレストラン
地元のイオンで映画	越谷レイクタウンでショッピング
カラオケ	東京スカイツリーのプラネタリウム
ファミレス	東京スカイツリーにある水族館

3.3.3 代替案の発想

改めて、2人の考える良さが実現できるデートプランを考える。

4. まとめと今後の展開

本研究では、現在、大きな社会問題となっている保育士不足を解消するために、早期離職を防ぐためのキャリア教育には何が必要か考察した。これまであまり着目されてこなかった保育者のキャリアプランニング能力を高めるためには、筋道を立てた問題解決過程を経て結論に至ることの有効性に気づくことがまず必要であると考へた。そこで、松田(2015)の問題解決の縦糸・横糸モデルを援用し、解を求める際には多様な良さに気づかせるシミュレーションゲーミングを提案した。今後は、今回提案されたゲームの有効性を実証的に確認するとともに、シミュレーションゲームで体験した問題解決過程が様々な場面で汎用的に用いることができることに気づかせる教育について考える必要があるだろう。

参考文献

- 中央教育審議会(2011)今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (accessed 2017.01.28)
- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良(2012)新卒保育者の早期離職問題に関する研究2—新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して—常葉学園短期大学紀要(43), 155-166.
- 藤村和久(2011)保育者特性インベントリーの妥当化I—大阪樟蔭女子大学研究紀要, 1, 86-96.
- Gelatt, H.B. (1962) Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- 株式会社ポピンズ(2011)平成23年度厚生労働省委託事業 潜在保育士ガイドブック—保育士再就職支援調査事業・保育園向け報告書http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g.pdf (accessed 2017.01.28)
- 厚生労働省(2016)「保育士確保集中取組キャンペーン」について(全体版)
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000148854.pdf> (accessed 2017.01.28)
- 厚生労働省(2015)第3回保育士等確保対策検討会参考資料1 保育士等に関する関係資料
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_1.pdf (accessed 2017.01.28)
- 厚生労働省(2017)平成29年度保育対策関係予算(案)の概要 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000147021.pdf> (accessed 2017.01.28)
- 松田稔樹(2015)情報科教育で扱うべき問題解決活動の明確化と授業・教材の設計指針 *Informatio: 江戸川大学の情報教育と環境*, 12, 37-43.
- 森本美佐・林悠子・東村知子(2013)新人保育者の早期離職に関する実態調査 奈良文化女子短期大学紀要, 44, 101-109.
- 中村勝美(2005)保育学生の保育者像と保育者養成教育に関する一考察 西九州大学・佐賀短期大学紀要(36), 139-146
- 西本佳代(2015)保育者養成校におけるキャリア支援に関する一考察:『保育者養成校におけるキャリア支援事例集』作成に向けて 至誠館大学研究紀要, 1, 83-87.
- 社団法人全国保育士養成協議会(2009)「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—調査結果の概要— 保育士養成資料第50号
- 東京都福祉保健局(2014)東京都保育士実態調査報告書 <http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/04/DATA/60o4s201.pdf> (accessed 2017.01.28)