

保育士の専門職コンピテンシー —習得時期に関する養成機関・保育所の認識ギャップ—

石井 美和*・小原 明恵**・橋本 鉦市***

本研究の目的は、専門性の習得時期について、保育士養成に関わるステークホルダー間の認識ギャップの所在を明らかにすることである。分析の結果、「説得力」「交渉力」を除く38項目について、施設は養成機関と比べ、養成課程よりも入職後あるいは、養成課程入学前に習得できると考えているか、その両方であると考えていることが明らかになった。また、施設が養成機関と比べ、養成課程よりも入学前に習得できると考える能力が、態度16項目中13項目あるなど、施設側が養成課程教育に対して能力習得効果を期待していない可能性が示唆された。

Keyword：専門職コンピテンシー、習得時期、ステークホルダー

はじめに

近年、わが国の専門職養成においては、その専門的業務の遂行に必要な能力、すなわち「知識」「技術」「態度」から構成される「専門職コンピテンシー」の育成が重要な課題となってきている。専門職コンピテンシーとは、専門職としての適正な資質や能力を指し、専門的業務の遂行に必要な技術、知識、態度から成ると指定される（橋本編2012, 2016, 2019）。さらに、専門職コンピテンシーは高等教育機関に限らず生涯にわたる長期のプロセスを通じて養成されるという考え方が一般的になり、専門職の生涯を通じた専門性構築システムの必要性が指摘されている。

しかし、専門職コンピテンシーの育成は、養成機関、専門職団体、現場施設など多様なステークホルダーが関与するため、各ステークホルダーの意図や利害が絡み合い、その内実や育成方法の認識をめぐっては大きな齟齬が存在すると考えられる。中でも保育士は、専門学校・短大・大学と多様な養成ルートが存在し、その養成体制の

*東北文教大学短期大学部 **東京大学大学院教育学研究科博士課程

***東京大学大学院教育学研究科

整備が喫緊の課題となっている。そこで、保育士養成にかかわるステークホルダーである養成機関、全国の保育所、ならびに全国・地方レベルの保育士の専門職団体の三者の責任者を対象とした全国的な質問紙調査を行った。本研究では、その調査結果を用い、保育士養成に関わるステークホルダー間の認識ギャップの所在を明らかにすることを目的とする。

I. 先行研究の検討と本研究の分析課題

保育士の専門職コンピテンシーに関する研究はこれまで、保育士の「専門性」研究として蓄積されてきたが、90年代以降の研究は、保育学を含む教育学全体への反省的実践家モデルの導入を背景として、専門家性に関する研究が増加傾向にあった。例えば、砂上ほか(2015)は保育者の実践に対する語りを分析し、保育行為における実践知を明らかにしようとした。また、草信・諏訪(2009)は保育実践の参与観察の結果を身体知の視点から考察し、参与観察の手法を用いた保木井・智谷・中坪(2014)は、実践と同時にされる保育者の省察を「ながら行為」としての専門性と位置付けられた。

このように保育者の専門性については、入職後の実践や省察を対象とした研究が中心であり、養成に関わるステークホルダーの認識に着目した研究はほとんど行われていなかった。数少ないステークホルダーの認識に着目した研究として全国保育士養成協議会の調査研究がある(全国保育士養成協議会2013、2014(以下、協議会調査と表記する))。この調査では、保育士の専門性を態度、知識、技能の3つの要因とその基盤となる保育者基礎力から構成されるものとして捉え、それぞれの重要性や獲得時期に対する保育士・幼稚園教諭と養成校教員との意識を分析した。その結果、養成校教員は、保育士・幼稚園教諭に比べ「保育者基礎力」「態度・知識・技能」のいずれにおいても早い段階での獲得が望ましいと考えており、保育現場と養成校における意識のズレが示唆された。

生涯にわたる長期のプロセスを通じた専門職養成のあり方を考えるうえでは、ステークホルダー間の役割分担のあり方を問うことが不可欠であり、ステークホルダーの認識の中でも、専門性の獲得時期に対する認識に着目することが重要と考える。協議会調査では、専門性の習得時期に関する養成校教員と保育士の回答に有意な差があることは示されているが、その他の要因を統制していないという課題が残されている。また、調査票の設計自体にも検討の余地がある。例えば、専門性の獲得時期として「入学前」の選択肢がなく、専門性の獲得は養成課程入学以降に生じることを前提としている。また、獲得すべき知識・技能・態度を保育士の専門性に関する先行研究や保育士養成カリキュラムの教育内容をもとに作成しており、「使命感を持って子どもと接することができる」¹⁾のように具体的な質問項目となっている。これは、保育士特有のコンピテンシーを対象としている点では評価できるが、態度や知識・技能が使用される場面や状況を想定しやすくなるため、獲得時期を入職後と回答しやすくなるなど、回答に偏りが生じる可能性が考えられる。

そこで、本研究では、発揮される状況を特定しない、一般的なコンピテンシーを質問項目とし、獲得時期に入職前を加えた質問紙調査を実施し、そのデータを用いて、

養成機関と施設（保育所）がそれぞれ、専門職コンピテンシー（以下、能力）を最もよく身につけられると考える時期（以下、習得時期）に対する認識を明らかにし、両者の認識の共通点と相違点を明らかにする。また、ステークホルダーの違いが能力の習得時期の認識に違いをもたらしているかどうかを明らかにすることを分析課題とする。

Sakata et al. (2016) は、本研究と同じデータを用い、看護師・管理栄養士・社会福祉士・臨床心理士・薬剤師・保育士の6つの専門職の、養成機関と施設の回答者による能力の習得時期に関する認識の違いを分析し、概して、養成機関の回答者は養成課程で能力を習得できると考えているのに対し、施設の回答者は入職後に能力を習得できると考えていることを明らかにした。また、社会福祉士と保育士の施設の回答者は、他の専門職の施設の回答者と比べ、入職後に能力を最もよく習得できると回答する傾向が強いことを示した。しかし、この分析は、施設の回答者と養成機関の回答者の間に有意差があるかどうか、検定していない。また、回答者の属性を統制していないため、差が施設と養成機関というステークホルダーの違いによるものであると主張できない。そこで、本研究では、保育士に分析対象を絞り、多変量解析により回答者の属性を統制した上で、ステークホルダーの違いが能力の習得時期の認識に違いをもたらしているかどうか、明らかにする。

II. データと分析方法

1. 用いるデータ

本研究で用いるのは、6つの専門職（看護師、管理栄養士、社会福祉士、臨床心理士、薬剤師、保育士）を養成する高等教育機関の教育課程・プログラム責任者に対して実施した質問紙調査（以下、第一回調査）と、前述の6職が働く現場施設ならびに専門職団体の管理者に対して実施した質問紙調査（以下、第二回調査）のうち、保育士関係者の回答データである²⁾。いずれの調査も、郵送法・自記式で、東京大学倫理審査専門委員会の承認を受けて実施された。第一回調査は、各専門職を養成する高等教育機関からランダムに抽出した2469名（うち保育士関係者は600名）を対象として2014年4月に実施し、回収率は26.7%、有効回答率は24.3%（保育士は29.5%）であった。第二回調査は、全国の現場施設ならびに専門職団体の責任者、合計3354名（うち保育士関係者は548名）を対象とし、2014年11月に実施し、回収率は34.0%、有効回答率は33.9%（保育士は34.9%）であった。第一回調査と第二回調査の質問内容は、回答者自身や所属機関の属性を質問した項目以外は共通であり、回答者は40の能力項目について重要度と習得時期を選択肢から選び回答した。40の能力項目は、米国労働省が提供する職業情報サイト（O-NET: The Occupational Information Network）が数千種類の職業を対象に情報収集のために用いている質問紙の設問項目のうち、米国の医療・保健・福祉領域の専門職において共通して「重要である」との回答が多い項目を選び、設定した³⁾。O-NETにおけるKnowledgeに対する項目を「知識」として、Skillに対する項目を「技術」として、Work Styleに対する項目を「態度」として抽出した結果、40項目の内訳は知識7項目、技術17項目、態度16項目となった⁴⁾。

2. 変数と分析方法

従属変数は、各能力の習得時期である。回答者は各能力を最もよく習得できると考える時期を、「(能力習得の) 必要なし」「当該養成課程入学以前」「当該養成課程 講義」「当該養成課程 演習」「当該養成課程 実習」「当該養成課程 その他活動」「入職後 新人研修」「入職後 1～3年」「入職後 3～10年」「入職後 10年以降」から1つ選択した。「必要なし」の回答は少ないため⁵⁾ 分析から除外し、「当該養成課程入学以前」を「入学前」、当該養成課程の4選択肢を「養成課程」、入職後の4選択肢を「入職後」として3つの時期に分け、この3つの時期を従属変数とする多項ロジスティック回帰分析を行う。ただし、「入学前」の度数が非常に少ない能力については、「入学前」を除外し、「養成課程」と「入職後」で二項ロジスティック回帰分析を行う。

独立変数は保育士に関するステークホルダーとする。本研究で設定したステークホルダーは「養成機関」(保育士を養成する短大や大学など)・「施設」(保育士が働く保育所)・「専門職団体」の3つである。分析では、「養成機関」を基準カテゴリとし、「施設ダミー」と「専門職団体ダミー」をダミー変数として投入する。ただし、専門職団体のサンプルサイズは18と小さいため、分析には投入するが、専門職団体ダミーの有意性の検定は行わない。

統制変数には、「回答者の年齢」と「所属機関の所在地」を用いる⁶⁾。「回答者の年齢」は、分析においては、「40歳未満」を基準カテゴリとし、「40歳代ダミー」「50歳代ダミー」「60歳以上ダミー」を投入する。また、「所属機関の所在地」は、「その他」⁷⁾を基準カテゴリとし、「首都圏ダミー」「京阪神ダミー」「政令指定都市ダミー」「中核市・特例市ダミー」を投入する。独立変数と統制変数の分布は、表1に示した。なお、分析にはIBM SPSS Statistics Version20を使用した。

表1： 独立変数と統制変数の分布

		人数	割合
ステークホルダー	養成機関	177	48.1%
	施設	173	47.0%
	専門職団体	18	4.9%
回答者の年齢	40歳未満	46	12.6%
	40歳代(40～49歳)	81	22.1%
	50歳代(50～59歳)	143	39.1%
	60歳以上	96	26.2%
所属機関の所在地	首都圏(東京23区を含む)	56	15.7%
	京阪神	45	12.6%
	政令指定都市	60	16.9%
	中核市・特例市(人口20万人以上)	57	16.0%
	その他	138	38.8%

Ⅲ. 分析結果

1. 知識

表2は、知識の習得時期の多項ロジスティック回帰分析、二項ロジスティック回帰分析の結果である。知識7項目のうち、「国語（日本語）」は多項ロジスティック回帰分析を行った。それ以外の6項目は、「入学前」の度数が非常に少なかったため⁸⁾、「入学前」を除外し、「養成課程」と「入職後」で二項ロジスティック回帰分析を行った。「社会学・人類学」は、二項ロジスティック回帰分析を行った際、専門職団体の回答に完全判別が起こったため、この項目のみ専門職団体を除外して分析した。

結果を見ると、知識7項目すべてについて、養成機関の回答者よりも施設の回答者のほうが、養成課程よりも入職後に能力を身につけることができると回答する頻度が高い。ステークホルダー以外の変数は、「国語（日本語）」において40歳代の回答者が入学後と回答する頻度が高く、「教育・訓練」においては60歳以上の回答者が入学後と回答する頻度が低い傾向がみられる。しかし、一貫した影響力を持つ変数はない。

表2： 知識の習得時期の多項・二項ロジスティック回帰分析（回帰係数）

	国語（日本語）（多項ロジット） 基準：養成課程 (n=86)		心理学 基準：養成課程 (n=236)	顧客・対人サービス 基準：養成課程 (n=100)
	入学前 (n=214)	入職後 (n=45)	入職後 (n=94)	入職後 (n=235)
切片（定数）	0.322	-2.237**	-1.531**	0.681
ステークホルダー（基準：養成機関）				
施設ダミー	0.119	1.053*	1.676***	1.224***
専門職団体ダミー	0.248‡	-0.181‡	1.276‡	0.660‡
年齢（基準：40歳未満）				
40歳代ダミー	0.773	1.459*	0.195	-0.222
50歳代ダミー	0.415	0.948	-0.172	-0.353
60歳以上ダミー	0.596	0.840	-0.317	-0.011
所在地（基準：その他）				
首都圏ダミー	0.075	-0.058	-0.547	-0.483
京阪神ダミー	0.714	0.690	-0.316	-0.482
政令指定都市ダミー	-0.365	0.028	-0.432	-0.264
中核市・特例市ダミー	0.227	0.152	-0.630	0.142
-2LL	603.471		340.857	381.850
χ^2	23.189		53.476	26.579
p (d.f.)	0.183(18)		0.000(9)	0.002(9)
Nagelkerke R ²	0.078		0.215	0.108

	セラピー・カウンセリング 基準：養成課程 (n=138)	教育・訓練 基準：養成課程 (n=200)	医学・歯学 基準：養成課程 (n=217)	社会学・人類学 基準：養成課程 (n=237)
	入職後 (n=200)	入職後 (n=128)	入職後 (n=110)	入職後 (n=54)
切片（定数）	0.207	-0.578	-0.844*	-2.324***
ステークホルダー（基準：養成機関）				
施設ダミー	0.915***	0.921***	1.088***	1.811***
専門職団体ダミー	0.794‡	-1.628‡	0.295‡	—
年齢（基準：40歳未満）				
40歳代ダミー	-0.136	-0.106	-0.062	0.132
50歳代ダミー	-0.015	-0.188	-0.247	-0.392
60歳以上ダミー	-0.530	-0.899*	-0.835	-0.073
所在地（基準：その他）				
首都圏ダミー	-0.358	-0.216	-0.797	-0.580
京阪神ダミー	0.217	0.206	-0.333	0.010
政令指定都市ダミー	-0.378	0.012	0.080	0.005
中核市・特例市ダミー	-0.046	0.094	-0.037	-0.710
-2LL	428.788	399.082	377.803	243.495
χ^2	28.342	39.688	39.850	35.709
p (d.f.)	0.001(9)	0.000(9)	0.000(9)	0.000(8)
Nagelkerke R ²	0.108	0.155	0.159	0.187

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 ‡ 有意検定を行わない（専門職ダミーはサンプルサイズが小さいため）

（注）「国語（日本語）」は多項ロジット。「国語（日本語）」以外の6項目は二項ロジット。

2. 技術

表3は、技術の習得時期の多項ロジスティック回帰分析、二項ロジスティック回帰分析の結果である。技術17項目のうち「観察力」と「指導力」は、「入学前」の度数が非常に少なかったため⁹⁾、「入学前」を除外し、「養成課程」と「入職後」で二項ロジスティック回帰分析を行った。

施設の回答者が養成機関の回答者と比べて、養成課程よりも入学前と回答する頻度が高く、かつ、養成課程よりも入職後に身につけられると回答する頻度が高い能力は、「読解力」「クリティカル・シンキング」「奉仕の志向性」「判断力」「問題解決力」「能動的な学習力」の6項目である。施設の回答者が養成機関の回答者と比べて、養成課程よりも入職後に身につけられると回答する頻度が高い能力は、「傾聴」「会話力」「洞察力」「文章力」「調整力」「時間管理能力」「学習方略」「観察力」「指導力」の9項目である。

施設と養成機関の回答者の間に有意な差が見られなかったのは、「説得力」「交渉力」の2項目である。ステークホルダー以外の変数を見ると、「傾聴」「文章力」「能動的な学習力」「時間管理能力」「説得力」において有意な変数が見られる。しかし、一貫した影響力を持つ変数はない。

3. 態度

表4は、態度の習得時期の多項ロジスティック回帰分析の結果である。養成機関の回答者より施設の回答者のほうが、習得時期を養成課程より入学前と回答する頻度が高く、かつ、養成課程より入職後と回答する頻度が高い能力は、16項目のうち、「信用」「自制心」「ストレス耐性」「協調性」「注意深さ」「適応力・柔軟性」「自発性」「自立心」「粘り強さ」「分析的思考」「向上心」「リーダーシップ」の12項目である。養成機関の回答者より施設の回答者のほうが、習得時期を養成課程より入学前と回答する頻度が高い能力は、「倫理観」である。

養成機関の回答者より施設の回答者のほうが、習得時期を養成課程より入職後と回答する頻度が高い能力は、「他の人々への関心」「社交性」「革新性」の3項目である。養成機関の回答者と施設の回答者との間に有意差が見られない能力はなかった。ステークホルダー以外の変数を見ると、「他の人々への関心」「自制心」「注意深さ」「粘り強さ」において有意な変数が見られる。しかし、一貫した影響力を持つ変数はない。

表3： 技術の習得時期の多項・二項ロジスティック回帰分析（回帰係数）

	傾聴		会話力		洞察力	
	基準：養成課程 (n=122)		基準：養成課程 (n=121)		基準：養成課程 (n=133)	
	入学前 (n=63)	入職後 (n=162)	入学前 (n=75)	入職後 (n=148)	入学前 (n=22)	入職後 (n=185)
切片	-1.526*	-0.251	-1.136*	-0.358	-3.129**	0.011
ステーキホルダー（基準：養成機関）						
施設ダミー	0.629	0.981***	-0.059	0.724*	0.455	0.641*
専門職団体ダミー	0.194 [‡]	0.334 [‡]	0.297 [‡]	-0.027 [‡]	0.542 [‡]	-0.332 [‡]
年齢（基準：40歳未満）						
40歳代ダミー	1.097	0.598	1.143	0.771	1.114	0.081
50歳代ダミー	0.911	0.195	0.673	0.346	1.284	0.110
60歳以上ダミー	0.669	0.180	0.712	-0.048	1.052	-0.123
所在地（基準：その他）						
首都圏ダミー	0.003	-0.401	0.141	-0.275	-0.008	-0.030
京阪神ダミー	0.168	0.110	0.466	0.018	0.082	-0.057
政令指定都市ダミー	-1.211*	-0.492	-0.444	-0.142	0.095	
中核市・特例市ダミー	-0.138	-0.178	-0.343	-0.112	0.009	0.173
-2LL	685.821		699.875		581.423	
χ^2	31.013		31.107		13.890	
p (d.f.)	0.029(18)		0.028(18)		0.736(18)	
Nagelkerke R ²	0.098		0.098		0.048	

	読解力		クリティカル・シンキング		奉仕の志向性	
	基準：養成課程 (n=146)		基準：養成課程 (n=160)		基準：養成課程 (n=162)	
	入学前 (n=122)	入職後 (n=79)	入学前 (n=29)	入職後 (n=134)	入学前 (n=73)	入職後 (n=111)
切片	-0.662	-2.057***	-2.270**	-1.043*	-1.602**	-1.099*
ステーキホルダー（基準：養成機関）						
施設ダミー	0.598*	2.183***	1.352**	1.374***	0.861*	1.601***
専門職団体ダミー	0.549 [‡]	1.156 [‡]	2.277 [‡]	-0.198 [‡]	1.115 [‡]	0.419 [‡]
年齢（基準：40歳未満）						
40歳代ダミー	0.299	0.119	-0.460	0.173	0.103	-0.099
50歳代ダミー	0.332	0.198	-0.373	0.165	0.819	-0.032
60歳以上ダミー	0.405	0.213	-0.149	0.123	0.389	-0.388
所在地（基準：その他）						
首都圏ダミー	0.382	0.001	0.440	0.080	-0.359	-0.348
京阪神ダミー	-0.004	0.292	-0.269	0.415	0.349	0.506
政令指定都市ダミー	-0.473	0.297	-0.244	-0.018	-0.027	0.243
中核市・特例市ダミー	-0.421	-0.667	0.034	0.372	-0.389	-0.142
-2LL	681.659		553.275		665.847	
χ^2	60.005		47.108		59.585	
p (d.f.)	0.000(18)		0.000(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.180		0.161		0.180	

	判断力		文章力		問題解決力	
	基準：養成課程 (n=114)		基準：養成課程 (n=147)		基準：養成課程 (n=111)	
	入学前 (n=21)	入職後 (n=212)	入学前 (n=119)	入職後 (n=78)	入学前 (n=21)	入職後 (n=218)
切片	-2.509*	0.588	0.080	-1.749**	-3.228**	0.889*
ステーキホルダー（基準：養成機関）						
施設ダミー	1.463*	0.791**	0.208	1.512***	1.374*	0.874**
専門職団体ダミー	2.270 [‡]	0.216 [‡]	1.087 [‡]	1.144 [‡]	1.986 [‡]	0.439 [‡]
年齢（基準：40歳未満）						
40歳代ダミー	-0.156	-0.268	-0.137	0.824	1.200	0.085
50歳代ダミー	0.102	-0.125	-0.348	0.206	0.997	-0.619
60歳以上ダミー	0.387	-0.579	-0.665	-0.367	0.549	-0.550
所在地（基準：その他）						
首都圏ダミー	-0.201	-0.192	0.218	0.307	0.396	-0.333
京阪神ダミー	-0.280	-0.009	0.119	-0.154	0.241	-0.060
政令指定都市ダミー	-1.016	-0.413	-0.995*	0.006	-0.997	-0.593
中核市・特例市ダミー	0.083	0.358	0.037	-0.168	-0.176	-0.365
-2LL	550.147		679.372		543.198	
χ^2	30.369		54.724		36.329	
p (d.f.)	0.034(18)		0.000(18)		0.006(18)	
Nagelkerke R ²	0.103		0.167		0.122	

表は次ページに続く

前ページからの続き

	能動的な学習力 基準：養成課程 (n=133)		調整力 基準：養成課程 (n=86)		時間管理力 基準：養成課程 (n=72)	
	入学前 (n=90)	入職後 (n=123)	入学前 (n=18)	入職後 (n=241)	入学前 (n=76)	入職後 (n=199)
切片	-1.094*	-0.614	-2.610*	0.884	-0.604	0.468
ステーキホルダー (基準：養成機関)						
施設ダミー	0.693*	1.274***	0.907	0.851**	0.773	1.172**
専門職団体ダミー	1.109‡	0.559‡	1.988‡	0.382‡	0.128‡	-0.212‡
年齢 (基準：40歳未満)						
40歳代ダミー	0.400	-0.189	1.376	0.091	1.494*	0.959
50歳代ダミー	0.548	-0.093	0.752	-0.245	0.806	0.218
60歳以上ダミー	-0.021	-0.393	0.008	-0.351	0.737	0.100
所在地 (基準：その他)						
首都圏ダミー	1.089*	0.857*	0.673	0.560	-0.414	-0.024
京阪神ダミー	-0.047	0.103	-0.091	0.155	-0.786	-0.182
政令指定都市ダミー	-0.548	-0.058	-1.792	-0.623	-0.668	-0.470
中核市・特例市ダミー	-0.031	-0.123	-0.165	-0.096	-0.957	-0.397
-2LL	709.661		489.374		645.216	
χ^2	41.478		28.798		33.368	
p (d.f.)	0.001(18)		0.051(18)		0.015(18)	
Nagelkerke R ²	0.128		0.103		0.107	

	説得力 基準：養成課程 (n=56)		学習方略 基準：養成課程 (n=133)		交渉力 基準：養成課程 (n=53)	
	入学前 (n=12)	入職後 (n=275)	入学前 (n=60)	入職後 (n=150)	入学前 (n=12)	入職後 (n=275)
切片	-2.920*	1.422**	-0.562	-0.092	-1.566	1.634**
ステーキホルダー (基準：養成機関)						
施設ダミー	1.124	0.525	0.446	1.311***	1.000	0.304
専門職団体ダミー	1.679‡	0.641‡	0.034‡	0.258‡	2.760‡	0.539‡
年齢 (基準：40歳未満)						
40歳代ダミー	0.599	0.913	-0.086	-0.367	0.244	0.698
50歳代ダミー	-0.547	-0.038	-0.334	-0.600	-1.641	-0.353
60歳以上ダミー	-0.129	-0.463	-0.503	-0.167	-1.431	-0.363
所在地 (基準：その他)						
首都圏ダミー	0.941	-0.216	-0.318	-0.580	0.324	-0.022
京阪神ダミー	1.274	-0.117	-0.219	0.201	1.134	0.509
政令指定都市ダミー	0.103	-0.213	0.017	0.216	0.090	-0.169
中核市・特例市ダミー	2.212*	0.204	-0.261	-0.139	0.179	-0.061
-2LL	380.485		674.611		376.974	
χ^2	24.497		34.727		16.996	
p (d.f.)	0.139(18)		0.010(18)		0.523(18)	
Nagelkerke R ²	0.099		0.110		0.071	

	観察力 (二項ロジット) 基準：養成課程 (n=186)	指導力 (二項ロジット) 基準：養成課程 (n=63)
	入職後 (n=145)	入職後 (n=281)
切片	-0.743	1.442**
ステーキホルダー (基準：養成機関)		
施設ダミー	1.186***	0.715*
専門職団体ダミー	0.727‡	0.415‡
年齢 (基準：40歳未満)		
40歳代ダミー	-0.503	0.253
50歳代ダミー	0.064	-0.265
60歳以上ダミー	-0.547	-0.762
所在地 (基準：その他)		
首都圏ダミー	0.332	0.158
京阪神ダミー	0.105	0.343
政令指定都市ダミー	0.203	-0.299
中核市・特例市ダミー	0.114	0.205
-2LL	418.556	310.171
χ^2	35.215	17.400
p (d.f.)	0.000(9)	0.043(9)
Nagelkerke R ²	0.135	0.080

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 ‡ 有意検定を行わない (専門職ダミーはサンプルサイズが小さいため)

表4： 態度の習得時期の多項ロジスティック回帰分析（回帰係数）

	倫理観 基準：養成課程 (n=145)		信用 基準：養成課程 (n=59)		他の人々への関心 基準：養成課程 (n=119)	
	入学前 (n=114)	入職後 (n=89)	入学前 (n=107)	入職後 (n=183)	入学前 (n=140)	入職後 (n=89)
切片	-0.600	-0.469	-0.292	0.922	0.130	-1.000
ステークホルダー（基準：養成機関） 施設ダミー	0.849**	0.229	1.354**	1.594**	0.403	1.617***
専門職団体ダミー	0.890‡	0.552‡	0.134‡	0.564‡	0.899‡	1.999‡
年齢（基準：40歳未満） 40歳代ダミー	-0.510	-0.096	0.432	-0.467	0.257	0.033
50歳代ダミー	-0.067	0.287	0.517	-0.196	0.163	0.110
60歳以上ダミー	0.037	-0.139	0.532	-0.127	-0.363	-1.223*
所在地（基準：その他） 首都圏ダミー	0.063	-0.564	-0.262	-0.667	-0.028	-0.012
京阪神ダミー	0.672	-0.167	0.556	-0.075	-0.056	-0.378
政令指定都市ダミー	-0.170	-0.154	-0.128	-0.238	-0.746	0.022
中核市・特例市ダミー	-0.193	-0.464	-0.176	-0.182	-0.147	0.065
-2LL	730.029		665.444		692.126	
χ^2	21.021		33.590		60.939	
p (d.f.)	0.278(18)		0.014(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.066		0.106		0.181	

	自利心 基準：養成課程 (n=97)		ストレス耐性 基準：養成課程 (n=80)		協調性 基準：養成課程 (n=102)	
	入学前 (n=148)	入職後 (n=104)	入学前 (n=89)	入職後 (n=181)	入学前 (n=123)	入職後 (n=122)
切片	0.188	0.002	-0.424	0.189	-0.968	-0.802
ステークホルダー（基準：養成機関） 施設ダミー	1.403***	1.928***	1.096**	1.640***	1.650***	1.767***
専門職団体ダミー	1.310‡	0.775‡	0.838‡	0.832‡	1.488‡	0.958‡
年齢（基準：40歳未満） 40歳代ダミー	-0.356	-1.080	0.413	0.285	0.692	-0.001
50歳代ダミー	-0.158	-0.513	0.138	0.212	0.577	0.380
60歳以上ダミー	-0.170	-0.305	0.507	0.301	0.443	0.458
所在地（基準：その他） 首都圏ダミー	0.018	-0.424	-0.350	-0.480	-0.298	-0.211
京阪神ダミー	0.265	-0.269	0.254	-0.260	0.502	0.009
政令指定都市ダミー	-0.830*	-0.678	-0.229	-0.488	0.071	0.439
中核市・特例市ダミー	-0.252	-0.295	-0.558	-0.537	-0.436	-0.302
-2LL	700.381		678.478		702.039	
χ^2	53.757		40.118		57.919	
p (d.f.)	0.000(18)		0.002(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.161		0.124		0.173	

	注意深さ 基準：養成課程 (n=117)		適応力・柔軟性 基準：養成課程 (n=113)		自発性 基準：養成課程 (n=134)	
	入学前 (n=72)	入職後 (n=157)	入学前 (n=72)	入職後 (n=166)	入学前 (n=98)	入職後 (n=119)
切片	-1.422*	-0.312	-0.781	0.194	-0.596	-1.105*
ステークホルダー（基準：養成機関） 施設ダミー	1.007**	1.263***	1.005**	1.314***	1.059**	2.162***
専門職団体ダミー	0.939‡	0.964‡	0.602‡	0.537‡	1.494‡	1.177‡
年齢（基準：40歳未満） 40歳代ダミー	0.011	-0.174	-0.605	-0.616	-0.091	0.062
50歳代ダミー	0.319	0.209	0.069	-0.399	0.145	0.129
60歳以上ダミー	0.129	-0.466	-0.443	-0.221	-0.262	0.126
所在地（基準：その他） 首都圏ダミー	0.156	0.095	-0.227	-0.305	-0.069	-0.338
京阪神ダミー	0.976*	-0.030	0.518	-0.082	0.356	-0.086
政令指定都市ダミー	0.662	0.150	0.154	0.051	-0.580	-0.011
中核市・特例市ダミー	0.390	0.420	0.334	0.062	-0.479	-0.808
-2LL	685.780		699.108		686.878	
χ^2	42.105		33.755		78.688	
p (d.f.)	0.001(18)		0.014(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.131		0.105		0.226	

表は次ページに続く

前ページからの続き

	社交性		自立心		粘り強さ	
	基準：養成課程 (n=122)		基準：養成課程 (n=82)		基準：養成課程 (n=101)	
	入学前 (n=125)	入職後 (n=103)	入学前 (n=138)	入職後 (n=130)	入学前 (n=117)	入職後 (n=132)
切片	-0.193	-1.036*	-0.266	-0.319	-0.167	0.078
ステークホルダー (基準：養成機関)						
施設ダミー	0.541	1.588***	1.826***	2.204***	1.131**	1.415***
専門職団体ダミー	0.813‡	-0.101‡	0.602‡	-0.702‡	1.884‡	1.239‡
年齢 (基準：40歳未満)						
40歳代ダミー	0.193	-0.141	0.466	0.189	-0.167	-0.439
50歳代ダミー	0.361	0.464	0.532	0.422	0.083	-0.029
60歳以上ダミー	-0.112	0.388	0.772	0.469	-0.511	-0.463
所在地 (基準：その他)						
首都圏ダミー	-0.275	-0.571	-0.664	-0.867	-0.459	-0.876*
京阪神ダミー	0.231	0.027	-0.158	-0.435	0.255	-0.331
政令指定都市ダミー	-0.736	-0.396	-0.747	-0.558	-0.013	0.057
中核市・特例市ダミー	-0.287	-0.043	-0.486	-0.240	0.072	-0.150
-2LL	722.158		689.927		715.237	
χ^2	44.382		62.443		49.653	
p (d.f.)	0.001(18)		0.000(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.134		0.185		0.149	

	分析的思考		向上心		リーダーシップ	
	基準：養成課程 (n=171)		基準：養成課程 (n=100)		基準：養成課程 (n=85)	
	入学前 (n=26)	入職後 (n=153)	入学前 (n=100)	入職後 (n=152)	入学前 (n=44)	入職後 (n=217)
切片	-3.025***	-0.947*	-0.440	-0.479	-1.207	0.857
ステークホルダー (基準：養成機関)						
施設ダミー	2.277***	2.132***	0.987**	1.821***	1.262**	1.588***
専門職団体ダミー	1.970‡	0.919‡	1.703‡	1.692‡	1.211‡	1.641‡
年齢 (基準：40歳未満)						
40歳代ダミー	0.181	0.010	0.136	0.052	0.766	-0.174
50歳代ダミー	-1.008	-0.426	0.167	0.196	-0.437	-0.847
60歳以上ダミー	-0.593	-0.143	-0.313	-0.340	-0.160	-0.735
所在地 (基準：その他)						
首都圏ダミー	0.469	-0.633	0.153	-0.617	-0.550	-0.713
京阪神ダミー	1.210	0.499	0.456	0.590	-0.217	0.156
政令指定都市ダミー	0.479	0.264	-0.438	-0.047	0.445	0.459
中核市・特例市ダミー	0.447	0.083	0.272	0.559	0.971	0.317
-2LL	535.508		694.424		563.719	
χ^2	97.861		64.245		58.881	
p (d.f.)	0.000(18)		0.000(18)		0.000(18)	
Nagelkerke R ²	0.292		0.189		0.187	

	革新性	
	基準：養成課程 (n=81)	
	入学前 (n=45)	入職後 (n=214)
切片	-1.040	0.492
ステークホルダー (基準：養成機関)		
施設ダミー	0.804	1.088**
専門職団体ダミー	0.957‡	0.710‡
年齢 (基準：40歳未満)		
40歳代ダミー	0.136	0.440
50歳代ダミー	-0.161	-0.115
60歳以上ダミー	-0.627	-0.025
所在地 (基準：その他)		
首都圏ダミー	0.357	-0.637
京阪神ダミー	0.256	-0.199
政令指定都市ダミー	0.731	0.634
中核市・特例市ダミー	0.702	0.118
-2LL	579.489	
χ^2	33.056	
p (d.f.)	0.016(18)	
Nagelkerke R ²	0.111	

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001 ‡ 有意検定を行わない (専門職ダミーはサンプルサイズが小さいため)

表5： 養成機関と施設の認識差のまとめ

	知識	技術	態度
施設の回答者が養成機関の回答者と比べて、養成課程よりも 入職後 に習得できると回答する頻度が高い	国語（日本語） 心理学 顧客・対人サービス セラピー・カウンセリング 教育・訓練 医学・歯学 社会学・人類学	傾聴 会話力 洞察力 文章力 調整力 時間管理力 学習方略 観察力 指導力	他の人々への関心 社交性 革新性
施設の回答者が養成機関の回答者と比べて、養成課程よりも 入学前 に習得できると回答する頻度が高く、かつ、養成課程よりも 入職後 に習得できると回答する頻度が高い		読解力 クリティカル・シンキング 奉仕の志向性 判断力 問題解決力 能動的な学習力	信用 自制心 ストレス耐性 協調性 注意深さ 適応力・柔軟性 自発性 自立心 粘り強さ 分析的思考 向上心 リーダーシップ
施設の回答者が養成機関の回答者と比べて、養成課程よりも 入学前 に習得できると回答する頻度が高い			倫理観
施設の回答者と養成機関の回答者の間に 有意差なし		説得力 交渉力	

結論

得られた知見を整理し、考察を行う。表5は、養成機関と施設の能力の習得時期に関する認識差をまとめたものである。協議会調査では、認識ギャップが見られた項目もあったと同時に、「～ができる」という文言で示された技能に関する項目においては、養成校教員も入職後に習得すると考える傾向が強く、いくつかの項目では現場との認識ギャップが見られなかった。しかし、一般的なコンピテンシー項目を用いた本調査では、ほぼ全ての項目に認識ギャップが見られる結果となった。

「説得力」「交渉力」（いずれも技術）を除く38項目について、施設は養成機関と比べて、能力を養成課程よりも入職後に身につけられると考えているか、養成課程よりも入学前に身につけられると考えているか、その両方であると考えていた。つまり、施設は養成機関が考えているほど、能力を養成課程において習得できるとは考えていない。年齢や所在地の影響は部分的であり、全体としては養成機関か施設かという違いが一貫した説明要因になっていた。このようなステークホルダー間の認識ギャップが生じる背景を明らかにすることは、本研究の課題の範囲を超えているが、仮説としては、養成機関側が養成課程教育を過度に信頼しているということと、施設側が養成

課程教育に対して能力習得効果を期待していない、あるいは、軽視しているということが考えられる。また、施設が養成機関と比べて、養成課程よりも入学前に身につけられると回答する頻度が高い能力は、技術17項目中に6項目（読解力、クリティカル・シンキング、奉仕の志向性、判断力、問題解決力、能動的な学習力）、態度16項目中に13項目（信用、自制心、ストレス耐性、協調性、注意深さ、適応力・柔軟性、自発性、自立心、粘り強さ、分析的思考、向上心、リーダーシップ、倫理観）あった。ここから、施設は、養成教育に期待していないだけでなく、研修や保育経験を通じて技術や態度を身につけられるとも考えておらず、対人専門職に適合的な特質を元より有した人物に保育職に就いてもらいたいと考えているという解釈も可能であろう。

保育士の生涯にわたる専門性構築プロセスの設計に向けては、このような認識ギャップを埋め、養成教育の役割を明確化する議論が不可欠である。そのためには、ステークホルダー間の認識ギャップの背景や要因を明らかにすることが必要であり、今後の課題としたい。

注

- 1) 態度に関する質問項目（保育士養成協議会2013, 345p）。
- 2) 「専門職養成カリキュラムをめぐるステークホルダーの合意形成に関する実証的研究」（研究代表：橋本鉦市、科学研究費補助金基盤研究（B）平成24～27年度、課題番号：24330216）において作成された。
- 3) O-NET（The Occupational Information Network）とは、米国労働省が運営する職業情報の総合的なデータベースであり、約1000種に分類された職業に関し、具体的な作業内容や必要とされる教育や能力等が公開されている。個人が自身の適職を探すツールとして利用することができるだけでなく、職業横断的なデータベースとしても利用可能であり、人材育成関連企業や研究者にも活用されている。詳しくは<http://www.onetonline.org/>を参照のこと。
- 4) O-NETにおけるKnowledge, Skill, Work Styleの位置付けは次の通りである。Knowledge：仕事上の問題や課題に対処するために必要な、事実ないし原理のまとめ。Skill：課題を上手くこなす能力。通常は訓練や経験を通じて時間をかけて育まれる。Work Style：仕事を上手くこなせるかどうかに関係する、個人的な特質。
- 5) 最も多い項目の「社会学・人類学」で23人。
- 6) 回答者の学歴による差が見られることも予想されるが、本データでは回答者の学歴を養成機関の回答者に尋ねていないため、分析に組み込まない。
- 7) 「その他」は、「首都圏」「京阪神」「政令指定都市」「中核市・特例市（人口20万人以上）」以外の所在地であり、大都市圏や都市部ではない、人口の少ない地域のカテゴリといえる。
- 8) 「入学前」の度数は次の通りである。「心理学」：n = 10、「顧客・対人サービス」：n = 7、「セラピー・カウンセリング」：n = 2、「教育・訓練」：n = 11、「医学・歯学」：n = 6、「社会学・人類学」：n = 19
- 9) 「入学前」の度数は次の通りである。「観察力」：n = 10、「指導力」：n = 6。

引用文献

- 橋本鉦市編（2012）, 『日本的な専門職コンピテンシー抽出と質保証システム構築のための横断的分析』（2009～2011年度科学研究費補助金・挑戦的萌芽研究 最終報告書）。
- 橋本鉦市編（2016）, 『専門職養成カリキュラムをめぐるステークホルダーの合意形成に関する実証的研究』（2012～2015年度科学研究費補助金・基盤B 最終報告書）。
- 橋本鉦市編（2019）, 『専門職の質保証－初期研修をめぐるポリティクス』玉川大学出版部
- 保木井啓史・智谷思音・中坪史典（2014）, 「『ながら行為』としての保育者の専門性に関する研究－登園時から設定保育に至るまで－」, 『広島大学大学院教育学研究科紀要』, 第三部, 63, 111－120頁。
- 草信和世・諏訪きぬ（2009）, 「現代における保育者の専門性に関する一考察－子どもと響き合う保育者の身体知を求めて－」『保育学研究』第47巻第2号、82－91頁。
- Sakata, Masataka, Akie Kobaru, and Koichi Hashimoto（2016）, The Recognition of Professional Competencies: focusing on managers of workplaces and faculties of training institutions, 『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 55, 101－117頁。
- 砂上史子・秋田喜代美・増田時枝・箕輪潤子・中坪史典・安見克夫（2015）, 「幼稚園4歳児クラスの片付けにおける保育者の実践知－時期の異なる映像記録に対する保育者の語りの分析－」『日本家政学会誌』, 66（1）, 8－18頁。
- 全国保育士養成協議会（2013）, 『「保育者の専門性についての調査」－養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み－』（平成24年度専門委員会課題研究報告書）
- 全国保育士養成協議会（2014）, 『「保育者の専門性についての調査」－養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み－（第2報）』（平成25年度専門委員会課題研究報告書）