

## 保育士間の支援に関する研究 —技術的側面と情緒的側面からの検討—

上村 眞生<sup>1</sup>・七木田 敦<sup>2</sup>

### Research on the child care givers' mutual support —Examination from technical side and emotional side—

Masao Uemura<sup>1</sup>, Atsushi Nanakida<sup>2</sup>

Recently, in Japan, the situation of child care center in society changed greatly. Therefore, the child care givers' tiredness has increased. In this situation, the child care giver of 80% or more have received support from the same child care center's care giver. Then, this research examines the child care givers' mutual support in same child care center. The following were clarified from interview of three child care givers'.

Technical support to the child care giver has been done by the senior care giver. And, emotional support to the child care giver has been done by the colleague. Moreover, the child care giver with a young experience recognizes support by receiving technical support from the senior care giver. It was confirmed that the mentoring relationship was constructed between the senior child care giver and the junior care giver. To enable the mutual support between the child care givers, it was suggested that these are necessary.

**Key Words** : child care givers' mutual support, technical support, emotional support, mentoring

#### 問題と目的

近年、我が国の保育所を取り巻く環境の変化は著しい。年々多様化する保育サービスや、高い「保育の質 (Quality of Child Care)」の保障を負うことで、保育士の心身の負担の増大が懸念されている。田中 (2002) によれば、保育者の疲労感に最も影響するものが多忙感であり、園内での相互支援的なソーシャルサポートと経験年数の蓄積により、保育者は、保育者効力感を高め、蓄積の疲労徴候を軽減しているという。また、嶋崎ら (1995) は保育者の仕事に対する士気の低下の背景に、職員及び保護者との不快な人間関係が関連し、逆に士気の低下を防ぐ背景に、園内の情緒的な支援者の保有や円滑な対人関係能力への自信感が影響することを報告し

ている。このことは、職場内の人的資源は、保育者に良くも悪くも捉えられる可能性を有していることを示している。

そのような中、80%以上の保育士が、働く上で職場内の保育士が助けになっていると知覚していること (上村、2006) から、職場内の保育士は、ストレスサーとして機能する以上に支援者として機能していると考えられる。同一の保育所で勤務してきた経験から、状況に即した的確な支援が可能であり、それによって大多数の保育士が同一職場内の保育士を支援者として捉えていることは想像に難くない。とはいえ、それ以上に80%以上という数字が持つ意味は、何らかの要因が存在することを想起させる。この要因を探ることは、職場内における保育士の支援者としての在り方、支援の方策を検討することを可能とし、それによって職場内における相互支援的な関係の構築に寄与することが期待される。

1 広島大学大学院 (現 西南女学院大学)

2 広島大学

## 結果と考察

### i) 保育士Hのエピソード

#### エピソードH-①

目の前の子どもとの関わりだけじゃなくて、クラス全体を見渡して、次の見通しを持ったりとか、子どもの安全に気を配ったりする先輩の姿を毎日見ていると、目の前の子どもにしか目がいていない自分に気づいたりしました。自分がクラスの活動がうまくできない時に、そういう先輩の姿を思い出して、少し（気持ち的に）引いて関わるとうまくいったりしましたね。なんか、直接「ここはこうして」とかはあんまりなくて、（先輩の保育を）見る機会を多くしてくれていた気がしますね。特に、（園に）入ってすぐの時とかは、そんな感じでした。

#### エピソードH-②

子どもがケガした時なんかは、私の担当の子でも保護者の方に、残って説明してくれたりして、その時も、こういう時はこういう風に話すんだっていうのを、ずっと見せてくれてたと思います。

H保育士の担当するクラスは、3人の保育士による複数担任制のクラスで、H保育士以外の保育士は、経験年数4年と12年の保育士である。ここでは、経験年数12年の先輩保育士のことを話しており、特にこの保育士は後輩の指導をする立場にあることが、保育所内で自他共に認識されている。経験年数12年の保育士は、直接教授するという支援を行うというよりは、H保育士が自分の課題に気づき、それを克服していく道筋を自らが提示することで、H保育士の信頼を得ており、結果としてH保育士の支援を成しているといえる。

そこで本研究では、職場内における保育士間の支援の内実を明らかにすることを通して、職場内の保育士が支援者となり得る要因について検討することを目的とする。特に、近年多様化する保育サービスと、先行研究における情緒的な支援者の有効性に着目し、職場内の保育士の技術的な側面と情緒的な側面における支援に着目して検討する。

## 方法

職場内における保育士間の支援の内実を明らかにするために、保育士に対する半構造化インタビューを実施した。また、その結果を個別の保育士の状況も踏まえて分析することで、職場内の保育士が支援者として機能するための要因について検討する。

調査対象は、H県にある私立S保育所に勤務する経験年数1年目、5年目、14年目の保育士3名である。対象の選出は高濱の論<sup>3</sup>に依拠し、経験年数による関心の変化する時期を基準として行った。また、調査者も広島大学大学院に在籍しつつS保育所に勤務する保育士であるため、普段の様子を踏まえた分析が可能となることを理由に行った。各保育士の経験年数、担当クラスはTable. 1に示す通りである。

調査は、2007年11月で、各保育士に1時間程度の半構造化インタビューを行った。調査内容は、職場内において支援を受けた経験、支援をした経験についてである。インタビュー中は許可をもらいボイスレコーダーにて録音し、調査後書き起こした。

Table. 1 各保育士の経験年数と担当クラス

保育士	経験年数	担当クラス
保育士H	1年目	2歳児クラス
保育士U	6年目	1歳児クラス
保育士B	15年目	4歳児クラス

3 高濱（2001）は、保育者の関心の変化を以下の表のように明らかにしている。

2-4年群	5-10年群	11年以上
就職園文化への適応 クラスの組織・管理 幼児の発達の様相 幼児の内面の理解	抑制的な幼児の理解 個と集団との関係 幼児の家庭環境 目標と対応の関連	多様な幼児の個人差 学級経営（個性発揮） 衰退する側面の意識

## エピソードH-③

同期の子と、たまに集まって思いっきり騒いだら、凄く楽になりますね。何か毎日きついつてのはあるけど、子どもとおったら楽しいし、同期がおってくれるのも心強いんで、あんまり具体的な相談とかがあるわけじゃないけど、そういう(集まる)機会があることが何かよくて、それでいつも元気になってますね。

## エピソードH-④

何か、1年目やけできんくて当然っていうことは、よく色んな先生から言ってもらって、なんか失敗したらもの凄へこむんですけど、それでも次の日からはまた頑張ろうって思えるというか、あんまりその失敗したことについて、まわりが引きずってないんで、私も気が楽というか、楽になっちゃいけないんですけど、なんていうか、次は、っていう風に思えますね。

情緒的な側面に関して、直接的な支援を受けたわけではないが、結果として、気兼ねなく過ごせる同期の存在により、H保育士の気持ちが安らいでいることが読み取れる。また、周りの保育士の態度により、H保育士の「失敗」という負担が、次の機会への意欲へと繋がっていることが分かる。ここでも直接的な支援が成された訳ではなく、普段から(1年目ということで)失敗する可能性も含めて受容している先輩保育士の雰囲気や、H保育士の肯定的な感情に作用していると考えられる。

## ii) 保育士Uのエピソード

## エピソードU-①

(読み聞かせ場面で)絵本の開き方や、電気の反射なんかで、子どもの角度から見て絵本が見にくいかどうかを、反対側から見ている先生に判断してもらう、っていうのを(勤務し)始めの頃に教えてもらいました。事前にそういう話をクラスでおこうねっていう感じで、一番初めの時は、読み聞かせが終わったすぐ後に、子どもから少し離れて話してくれましたね。

## エピソードU-②

保護者が子どもの絵を見て、「男の子と女の子で絵が違うんですね」という話をされて、「そうなんです。」と答えたんだけど、その後で先輩が、男の子と女の子でも違うし、兄弟の有無とか、年齢によっても違うんよって言って、違うクラスの絵とか、兄弟の絵とか、色々出してきて見せてくれて、そうなんや、って、短大とかでは知らなかったことやけ、そう思いましたね。

## エピソードU-③

初めて乳児クラスに入った時に、先輩が私の方に子どもを呼んで、そこでわらべうたをしてくれて、その後その子どもを私の方に向けて、先輩がわらべうたを歌いながら、私と子どもでさせてくれたんですよ。その後で、わらべうたの仕方というか、どういう意味があつてしよるかとか、楽譜だったり、細かい手の動きだったりとか教えてくれて、その子どもとのやりとりを振り返って、なるほどなつて思えました。

## エピソードU-④

(先輩の読み聞かせ場面で)少し読むのが早かったので、読む早さとか、子どもの雰囲気を見ながら読み進めるということをお伝えしました。読み聞かせが終わった後に、子どもとは少し離れて言いました。読み聞かせをする先生と反対側(子ども側)にもう1人先生がいて読み聞かせる、っち前に自分が教えて貰ってたことがあつたけ気づいたち言うか、そういう風(先生の位置)にするんよっていうのも一緒に伝えましたね。

先輩保育士の助言が、数年後に自身が先輩になった時に再認識できたことで、U保育士のことで明確な意味を持ったことが確認できるエピソードである。また、保育士として働きだした頃に、初めて経験することばかりの環境の中で、ともすればU保育士だけでは見逃してしまいそうな「きっかけ」を先輩保育士が拾い、U保育

士の知識や経験へと膨らませたことや、ただ助言をするだけでなく、実体験を経て伝えることで、U保育士なりの感覚を培うことに寄与していることが読み取れる。

U保育士においても、徐々に保育所内で先輩としての立場となってくるにつれ、自身が経験したように後輩へ支援していく姿勢も窺え、保育の技術的な支援については、単にスキルとして伝えるのではなく、アビリティとして伝えられていると考えられる。

#### エピソードU-④

困ったりとか、悩んだりとかっていうのは、先輩に相談するけど、そこまでないっちな言うか、その状況とかについて、「こうしたら？」とかいうアドバイスももらったら解決するみたいなことが多いんで、そんな時はそうしてますね。何か、最近疲れたとか、きつって思うような時は、同期の人と遊び行ったりとかしたら、ぱあっとなるみたいな感じですかね。

情緒的な側面について、ある感情についての支援ではなく、原因となる事柄についての助言により、情緒的な問題も解決していることが分かる。感情へのアプローチではなく、根源にある問題へ対処することで、馴れ合いの関係になることなく、信頼関係の構築が成されると考えられる。また、これといった問題状況がない中で感じる疲労感等に対しては、H保育士同様、気心の知れた同期と過ごすことで、安らぎを得ていることが窺える。

これらから、問題に対する直接的な解決策といった支援ではなく、間接的な解決策として、利用可能な人的資源があることが重要であると考えられる。

### iii) 保育士Bのエピソード

#### エピソードB-①

3年目までは、先輩がたくさんいたので、その頃までは先輩の何かを見て盗もうという意識があった。それを実際に自分でやってみて、うまくいかなかった時は、それぞれの先輩に聞きに言っていた。その時に、特定の人のを学ぶんじゃなくて、色んな人を見て、色んな方法を試してみないと、保育が硬くなる（多様性がなくなる）よっち言われよったね。

先輩から受けた援助について、H保育士、U保育士とは異なるものであることが分かる。経験年数が15年目であることから、現在とは状況が異なり、当時は自主的な学習態度が必要とされていたことが窺え、先輩保育士もそれを受容していることが分かる。B保育士個人の記憶を辿っていることや、インタビューの中で、現在の若い保育士について「意欲があるのかないのか分からない」と話していたことを考慮すれば、当時の自身の姿を若干湾曲していることも考えられるが、B保育士の普段の態度は意欲的で、休日の研修会や研究会等にも積極的に参加しており、B保育士個人の特性として、先輩からの援助を受容してきたというよりは、積極的に吸収しようとしてきた姿が窺える。そのようなB保育士に対して、その姿勢を認め、より多くの機会を経験することを促す先輩保育士の助言により、B保育士はさらに積極的な姿勢を持つに至ったことが推察される。

## エピソードB-②

後輩へのアドバイスとかは、自分の目線にならないように、その時の子どもの目線で話そうとはしている。ただ、中々うまく伝わらんけ、具体例を出したりってというのは気をつけてしている。なんか、ちょこちょこ気づいた時に言いよるけ、あんまりここはこうでっていうのは記憶にないかな。

## エピソードB-③

(保育中で目の前に) 子どもがおるけ、後で言おうっていうことと、今じゃないと伝わらんこととか、その都度伝える内容によって考えてはいる。

後輩への接し方について、保育所内でも指導的な立場にあり、方法について工夫している様子が読み取れる。U保育士のエピソードにあったような、自身の経験を後輩にという連鎖はここでは見られず、先述したように、自身の頃とは違う若い保育士の様子に戸惑いながらも取り組んでいると考えられる。もしくは、エピソードB-②から、保育に関する技術的な支援等は、B保育士自身も無意識の内に日常的に行っていると考えられる。

## エピソードB-④

読み聞かせとか集団作りとか、保育のことで悩んでいることについて伝える時に、それで困っているという気持ちを汲んで伝える？特に、落ちこんどるけ、じゃあ慰めるみたいなのはしてない気がする。

困っているから支援をするというのではなく、後輩の保育士が自分で考えて答えを出すことができるような支援をしていることが読み取れる。それにより、後輩保育士の不安や困ったことに対して、対処する能力を培うことに繋がると考えられる。つまり、B保育士の支援は、単に回答を与えるのではなく、自分で回答を導くことができるようなヒントを与えるというものであるといえる。

## 総合考察

以上のように、同一保育所内の保育士が、支援者として機能するための要因について、保育の技術的な側面と情緒的な側面から検討した。

保育の技術的な側面については、そのほとんどが先輩保育士からのものであることが分かった。その中で、経験年数が少ない間は、直接的な支援を受けることで先輩保育士に信頼を寄せ、支援者として認識していくことが考えられる。また、問題状況へ対応することができるように、「気づき」を促すような支援や環境を設定することについても、後々それを理解する機会が訪れた際に、より一層先輩保育士への信頼感が高まることが推察される。

一方で先輩保育士は、自身が先輩から受けてきた支援を後輩に行うことで、先輩保育士への信頼をより深め、自尊感情も満たされていることが窺える。さらに、経験年数と共に、直接的な支援ではなく、後輩保育士の問題解決能力を培うような支援というような、技術ではなく能力を教授するような支援方略を採る様子が見られた。

これらから、先輩保育士と後輩保育士の間で、経験を積んだ年長者による経験の浅い者への支援(福島、2005；マリー、2003)であるメンタリング(mentoring)関係が構築されていると考えることができる。メンタリングとは、年長者と若年者がフォーマル、インフォーマルな関係を通して、年長者の経験に基づく方策を若年者が学習し、若年者のキャリア発達を促すことで年長者は自己効力感を得ることができるという二者間の関係性である。その場その場の問題を解決するのではなく、問題解決能力を養うことに寄与すると考えられており(渡辺、2003)、本研究の結果からもこのような状況を確認することができる。

情緒的な側面については、B保育士が、情緒的な側面に関する直接的な支援を行うのではなく、その感情の原因となっている問題状況を解決することを促す、と話しているように、後輩保育士であるH保育士やU保育士は、先輩保育士の情緒的な支援については認識していない。むしろ、気心の知れた同期の存在が、情緒的な安らぎに寄与しており、保育所内に存在するそのような人的資源を支援者として認識していると考えられる。

以上より、職場内における保育士が支援者と

して機能する要因について、状況に即して直接的、間接的に技術的な側面に関する支援を行うことができる先輩保育士の存在と、お互いの状況を深く理解している同じような立場にある保育士の存在が、重要な役割を担っていることが示唆されたといえる。

### 今後の課題

本研究では、先行研究の結果を参考に、職場内の保育士が助けになるということを前提として、職場内において支援を受けた経験、支援をした経験について分析の対象とした。しかし、先行研究の結果を鑑みれば、約20%の保育士は、職場内の保育士を助けにしないと感じていることについても、今後分析の対象とする必要があると考える。それらも踏まえて、職場内の保育士が支援者として機能するために必要な要因を明らかにし、職場内における保育士の相互支援の関係構築について検討したい。

### 引用・参考文献

- 福島正伸 2005 メンタリング・マネジメント  
ー共感と信頼の人材育成術ー ダイヤモンド社 113-117.
- マリー, M 2003 メンタリングの奇跡 ー最速で人が変わる、組織が変わるー 宮川雅明・坂本裕司・川瀬誠 PHP研究所 31-33.
- 嶋崎博嗣 1995 保育者の精神的健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究 保育学研究 第33巻第2号 175-184.
- 高濱裕子 2001 保育者としての成長プロセスー幼児との関係を視点とした長期的・短期的発達ー 風間書房.
- 田中昭夫 2002 保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因 保育学研究 第40巻第2号 212-218.
- 上村眞生、七木田敦 2006 保育士のソーシャルサポートネットワークに関する研究 ーサポートネットワークのサイズに着目してー 日本保育学会第59回大会発表論文集 698-699.
- 渡辺三枝子 2003 キャリア・カウンセラーを組織変革に活かす 金井壽宏編著 会社と個人を元気にするキャリア・カウンセリング 日本経済新聞社 78-98.