

# 子育て支援を促す保育者支援プログラムの開発

大森弘子\*

## Developing a Child-Rearing Support Program for Child-Care Providers

This paper summarizes research on a Child-Rearing Support Program for Child-Care providers. This Program is based on utilizes recognition-behavior theory and reflection. This research was aimed at understanding the role expectations toward Child-Care Providers and improving the efficacy of Child-Care Providers in supporting a home. Therefore, the focus is on Child-Care Providers, and the training session requires 90 minutes at their child's kindergarten or nursery school. This Program is a confirmation of two previous works by this author, such as "The Role Expectations toward Child-Care Providers" (Ohmori, 2017) and "Make a Behavior Target By Reflection", requiring one month and afterwards requiring only one minute each day to manage a support program. Effective inputs to this program were provided by a questionnaire. As a result, the following three points became clear: 1) the Child-Care Providers who understood their role expectations improved after training, 2) it was possible to remember successful experiences in the past by reflection and recognize the means which had previously increased effectiveness, and 3) the Child-Care Providers who used a booklet that was easy to use and understand increased their expectations. In conclusion, a more effective means was found to increase the efficacy of Child-Care Providers.

### 1. 問題と目的

本研究では、子育て中の家庭の支援を担う保育者への支援プログラム（以下、支援プログラム）の開発を行う。具体的には、現職保育者（幼稚園教諭、保育所保育士、及び認定こども園保育教諭）を対象に、家庭を支援する上で必要となる「保育者への役割期待の理解」及び「保育者効力感の向上」を目指すものである。

2001（平成13）年の児童福祉法一部改正をもって「子育て支援」という語が初めて制度上使用され、保育者の業務として「保護者に対する保育の指導」が規定された。保育者は、集団生活の中で子どもの障害や気になるところを発見することが多く、当該子どもの保護者対応にも苦慮している

場合が多い。諏訪（2014）は、子育て支援を担う保育者がストレスを感じている現状を報告している。また、東京都（2014）は、子育て支援を担う保育者の負担は増加しており、保育者の17.9%が「保護者対応等の心労」を訴えていると報告している。広範かつ多様な力量が保育者に求められるなかで、確かに保育者は、保護者対応の困難さを感じていると言える。この困難さについては、保育者自身の保護者に対する理解不足や、支援の見通し・自信が持てないことが原因の一つであると推測される。特に、新任保育者（0～5年の保育経験者<sup>1)</sup>）は、就職前の保育職への期待と、保育者としての現実との乖離を感じ、困難さを強く感じるとの声を聞く。例えば、森本ら（2013）は、保育者の職場定着を困難にしている理由として、現場で求められている能力と新入職者が有している能力とのギャップを報告している。また、厚生

\* 兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科

労働省（2015）は、新人保育士を対象として、就職前の期待と現実のギャップ（リアリティショック）への対応方法や、保護者対応等の業務についての研修支援を含む「保育士確保プラン」を策定した。以上を考え合わせる時、これからの新たな課題として、子育て支援を担う保育者支援の必要性があると考えられる。

周知の通り、2017（平成29）年3月告示の『幼稚園教育要領』『保育所保育指針』及び『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』では、園（幼稚園・保育所・認定こども園）による地域の保護者等に対する子育て支援が明確に示された（民秋、2017）。これらの政策的な動向を受けて、保育者は保護者にとって最も身近な専門職として、保護者に寄り添いながら家庭を支援する重要な役割を担う。加えて、園にはその特色を活かした子育て支援の取組と、保育者のキャリアパスも見据えた体系的な研修計画が求められている。

それでは、研修において活用される支援プログラムとして、どのようなプログラムが開発されているのだろうか。国立国会図書館のNDL-OPACを使用し、『保育学研究』『乳幼児教育学研究』等、保育・幼児教育分野の学術雑誌に掲載された論文から「保育者」「支援プログラム」のキーワード検索を行った（2017年5月23日閲覧）。その結果、実証的かつ実践的な研究としては、西山（2009）の領域「人間関係」に特化した支援プログラムの開発が挙げられるのみであった。この研究では、認知行動論的技法<sup>2)</sup>に基づいた支援プログラムが保育者効力感の向上に有効であることを実証している。

保育者効力感に関する先行研究を概観すると、先ず桜井（1992）が、Gibson & Dembo（1984）の教師効力感尺度を邦訳している。その後、三木・桜井（1998）は、教師効力感尺度を保育専攻学生用に修正し、保育者効力感尺度を開発している。この保育者効力感尺度を援用した西坂（2002）は、幼稚園教諭の保育者効力感を低下させるストレス要因として、「子ども理解・対応の難しさ」及び

「学級経営の難しさ」を示している。三木・桜井（1998）は、保育者効力感を「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」と定義している。ここでは、後述のように、本研究の保育者効力感の定義に合致した三木・桜井（1998）を支持し援用する。

他方、保育領域に近い看護の領域では、リフレクション（振り返り深く考え直すこと）を取り入れた看護師等への支援プログラムが開発されている。リフレクションは、Dewey（1916）の探究理論から生まれ、省察の実践家として広まった実践力を育成する教授法である（Schön, 1983）。看護師は、リフレクションでの省察を通して、他の看護師を十分に見習い、新たな行動様式を身に付ける機会を得ている。例えば、リフレクションが養護教諭10年経験者研修で自己効力感や職務の価値の実感等を得ることに有効であることを示した平川（2010）の報告や、リフレクションが養護教諭の自己効力感や職務の価値観に正の影響を及ぼしていることを示した松村・秋光（2014）の報告が挙げられる。養護教諭は大別して看護系と教育系の出身者がおり、看護系に看護師が含まれる。

自己効力感について、従来からBandura（1977）は、成功経験を持つこと、他者の行動を観察することなどが、この変動に関わると論考している。換言すれば、保育者がお手本となる保育者の行動を真似て、自己マネジメント（管理）における認知行動療法を活用し、小さな成功経験を積み重ねていくことによって、保育者効力感の向上が期待できる。認知行動療法とは、自己理解に基づく問題解決と、セルフ・コントロールに向けた教授学習のプロセスである（坂野, 2011）。認知行動論的技法及びリフレクションによって、保育者効力感の向上が期待できるならば、これらを導入した支援プログラムを開発することは、極めて有効性が高いと考えられる。

そこで、本研究では先ず、現職保育者を対象とし、認知行動論的技法及びリフレクションに基づ

いた支援プログラムを開発する。支援プログラムを通して、参加保育者が、保育者への役割期待を理解し、保育者効力感を向上させることができるかどうか検討する。そのため、支援プログラムを園内研修として実施し、支援プログラム実施前、研修後、実施後における参加保育者の保育者効力感の変化を中心に検討する。保育者への役割期待を理解できていると思う参加保育者ほど、支援プログラム実施後の保育者効力感が高いと考えられる。ただし、保育者への役割期待を理解し、他の保育者の成功経験から見取った子育て支援を遂行したとしても、多様な価値観を持つ保護者に対してすぐに結果がでない可能性も考えられる。そのため次に、保育者の属性や子育て支援との諸関係を考察する。

## 2. 方法

### 支援プログラムのねらい

現在、家庭の教育力の衰退が顕著に現れている(中田, 2017)。家庭教育支援の具体的な推進方策について、それぞれの個別の事情に寄り添う家庭教育と家庭教育支援を担う人材の確保が示されている(文部科学省, 2017)。このことから、保護者にとって最も身近な専門職として、家庭の実情に応答できる保育者への役割期待は大きい。また、保育者が「できそうだ」という見通し・自信を持って子育て支援を担う力量を促進する、支援プログラムの開発が必要となる。この支援プログラムのねらいは、次の3点になる。①子育て支援に関する保護者が示す保育者への役割期待を理解する。②自他の成功経験から、保育者自身の行動目標を設定する。③日々の保育を肯定的な視点でマネジメントし、保育者効力感の向上を目指す。

### 支援プログラム開発の手順

支援プログラム開発に先立ち、保育・幼児教育領域の支援プログラムにおいて、実証的研究を概観した。支援プログラムの開発に当たっては、西山(2009)の認知行動論的技法を基盤にした領域

「人間関係」の保育者効力感に関する支援プログラムを参考にした。しかし本研究は、「子育て支援」に特化した支援プログラムの作成を試みるため、領域固有性を考慮した修正と工夫が必要である。特に、保育者への役割期待を保育者が理解しなければ、役割期待と支援が一致する質の高い支援へと繋がり難いと考えられる。そのため先ず、保育者への役割期待を理解するための支援プログラムのワーク「保育者への役割期待」を用いる。ここで取り上げた内容は、大森(2017)の子育て支援に関わる保育者への役割期待の内容13項目である。これらの項目は、「連携と個別支援」「家庭への援助・相談」「社会への発信・継承」の三つに大別される。

次に、段階を進んでいながら成功経験を振り返るリフレクションを用いる。リフレクションは、専門職として期待されている実践力を育成させる教授法である(Burns & Bulman, 2000)。看護の領域では、既にGoodman(1984)、Gibbs(1988)等によって、リフレクションを行う過程が開発されている。その中でも、本研究では、段階を進めて学ぶことができるGibbsの「リフレクティブ・サイクル」(1988)を参考にした。リフレクティブ・サイクルは、記述・感覚・推論・分析・評価・行動計画の6段階によって構成されている(東, 2016)。これを、保育・教育現場に即すよう4段階に簡便化し、支援プログラムのワーク「リフレクション」用紙(図1)を作成した。具体的な内容は、子育て支援についての成功経験の認知、その出来事からの感情の想起、成功した保育の意味の推考、自分と向き合って行動目標を設定することの4段階によって構成されている。参加保育者が成功経験を語り合い、お互いに良い影響を及ぼし易いように、グループワークを取り入れる。自他の成功経験を省察することによって、明日への行動目標を設定し、保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の向上を目指す。

さらに、研修後も子育て支援実践へ前向きに向かうことができるよう、毎日1分間マネジメン

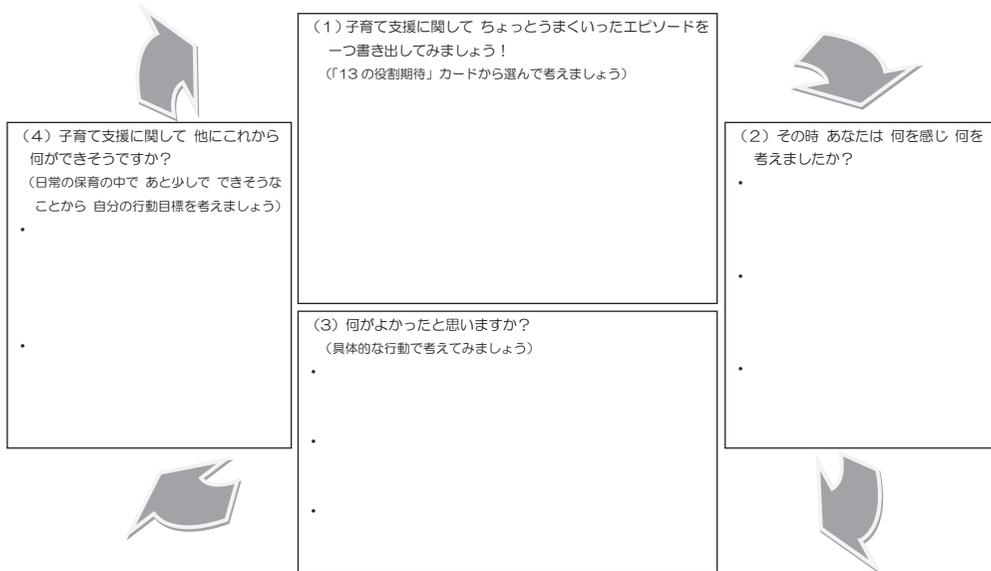


図1 支援プログラムのワーク「リフレクション」用紙

註：Gibbs, G. Gibbs' model of reflection (1988) を一部参考にして作成した。

ト・ワークシート (図2) を作成した。このワークシートに、「できた」「少しできた」「今日はできなかった」というシールを貼るよう、参加保育者に求める。ワークシートに保育者の行動目標を書き、毎日1分間(週末のみ3分間)で行動目標の達成を確認し、自分の行動目標と行動が一致しているかどうかを確認する。これにより、保育者自身が自らをマネジメントし、見通し・自信を持った保育が期待できる。支援プログラムの妥当性を確保するため、認知行動論的技法を用いて保育者支援を実践している研究者に妥当性の検証を依頼しつつ開発を進めた。

### 3. 結果と考察

#### 支援プログラムの概要と特徴

表1には、開発した支援プログラム冊子の概要を示した。本支援プログラムは、保育者効力感の向上を図り、参加保育者が心軽やかに、誇りとやりがいを持って働き続けることに繋がることを目指す。そこで研修では、親しみ易く分かり易くするために「かるやか支援プログラム」と命名した。

この支援プログラムは、主に、支援プログラムのワーク「保育者への役割期待」による子育て支援に関する保護者理解・支援プログラムのワーク「リフレクション」による行動目標の設定から成る1回90分の園内研修、及び子育て支援実践による毎日1分間のマネジメント(1か月間)から構成されている。支援プログラムの構成、冊子の内容、及びワークシートは、Blanchard & Johnson (1982)、西山 (2009) を参考にした。

支援プログラムの特徴は先ず、実際に手にとって保育者への役割期待を見ることができることである。具体的には、保育者への役割期待の内容13項目が印刷されたB4サイズの用紙を参加保育者全員に配布する。保育者自身が用紙を分割して、役割期待のカードを作成する。カードを大切な順に並び替える。この経験によって、自己の子育て支援で大切にしていることを振り返る機会になる。次に、リフレクションを取り入れることによって、子育て支援における成功経験を、他の参加保育者と共に学び合いながら、行動目標を設定できることである。さらに、支援プログラムを継続できる

## 大森：子育て支援を促す保育者支援プログラムの開発

毎日 1分間 マネジメント・ワークシート

お名前：

整理番号(  )

図2 毎日1分間マネジメント・ワークシート

表1 支援プログラム冊子の概要

### 〈研修での説明項目〉

- ・表紙：1日1分間の振り返りについての目的を明示
- ・プログラムのねらい：自他の成功経験の語り合い等、四つの具体的なねらいを明記
- ・支援プログラムの過程：全体の見通しが付くように支援プログラムの過程を図式化
- ・行動目標づくり：身近で可能な行動目標の設定について、三つの秘訣を事例と共に記載
- ・1分間マネジメント：自己管理を行う大切さと継続のための工夫例を明示
- ・行動目標達成の要点：できた点に注目する等、目標達成の四つの要点を記載
- ・環境づくり：対処とサポーターについて、記入欄を設定
- ・同意書1：「人を対象とする研究」について説明し、参加保育者から同意と署名を得て、参加保育者で保管

### 〈ワークシート〉

- ・ワーク「保育者への役割期待」：13の役割期待カード作成のためのB4サイズ1枚のワークシート
- ・毎日1分間マネジメント・ワークシート：毎日シールを貼るための「頑張るゾウ」シート
- ・毎週末 3分間マネジメント・ワークシート：週末に「できたこと」を記載する欄を設定
- ・1分間マネジメント・ワークシート シール：「頑張るゾウ」シートに貼る「実感シール」
- ・週末のご褒美（その1～その3）：継続へのご褒美の一例として、歌の歌詞を明記

### 〈資料〉

- ・支援プログラム研修内容：研修で使用するパワーポイント 36コマを全て印刷

### 〈研修日当日提出物〉

- ・ワーク「リフレクション」：成功経験を振り返り、行動目標を記載する欄を設定
- ・同意書2：同意書1と同じ内容の同意書を同意書2として作成し、参加保育者から同意と署名を得て、倫理審査委員会で保管
- ・質問紙：実施前及び研修後に記入を依頼

よう、園内研修後も、週1度のショートメールによる支援者の継続的な遠隔支援を設定した。支援プログラムで使用する全資料は、筆者がパーソナル・コンピュータで作成・印刷した後、A4版ファイルに綴り、参加保育者全員に配布した。図3には、支援プログラムの過程を示した。

### 支援プログラムを評価する質問紙調査の内容

支援プログラムは、客観性及び信頼性の高い評価がなければ、適切に現場に反映させることはできない。そこで、保育者への役割期待が理解でき、保育者効力感を向上できたかどうかを測るために、質問紙を準備した。具体的には、支援プログラム実施前、研修後、及び実施後の各時点で、効果測定を行い、質的分析と合わせて実証的検証を行った。質問紙の回答は無記名ではあるが、縦断データのための整理番号を付けた。参加保育者の保育状況を問う項目として「性別」「年齢」「保育経験年数」「担当クラス年齢」の記入を求めた。保育者への役割期待として、保育者への役割期待の内容13項目を用いた。回答は「全くそう思わない」「少しそう思わない」「どちらともいえない」「少しそう思う」「非常にそう思う」の5段階評定(1～5点)で得点化した。保育者効力感を測定する先行研究の中から、三木・桜井(1998)の保育者効力感尺度10項目を用いた。回答は「ほとんどそう思わない」「あまりそう思わない」「どちら

ともいえない」「ややそう思う」「非常にそう思う」の5段階評定(1～5点)で得点化した。子育て支援との関連を検討するため、「(保育者への役割期待の)理解度」「(現在の保育の)充実度」「(良い変化が得られると思う)結果の予期」を質問項目に加え、回答は0～100点で得点化を求めた。加えて、より良い支援プログラムに改善するため、質問紙の最後に自由記述欄を設け、支援プログラムの感想、意見、及び改善点を求めた。

参加保育者には、データは全て統計的に処理し、個人を特定することはないことを伝え、同意を得た上で調査を実施した。調査実施に関わる配慮等は、日本発達心理学会(2000)の倫理基準に準じた。なお、本研究は、佛教大学「人を対象とする研究計画等審査」倫理審査委員会の承認(H29-21)を受けた後に実施した。

### 調査対象と調査時期

政令指定都市の私立保育所で働く現職保育者5名を対象とした<sup>3)</sup>。全員女性で、1年目から35年の保育経験年数がある保育者であった。表2には、支援プログラムへの参加保育者一覧を示した。支援プログラム実施前・研修後・実施後の各時点で、質問紙調査を実施した。調査用紙及び封筒等を準備し、筆者又は主任保育者を通して参加保育者に配布した。

調査時期は、201X年8月から201X年9月であっ

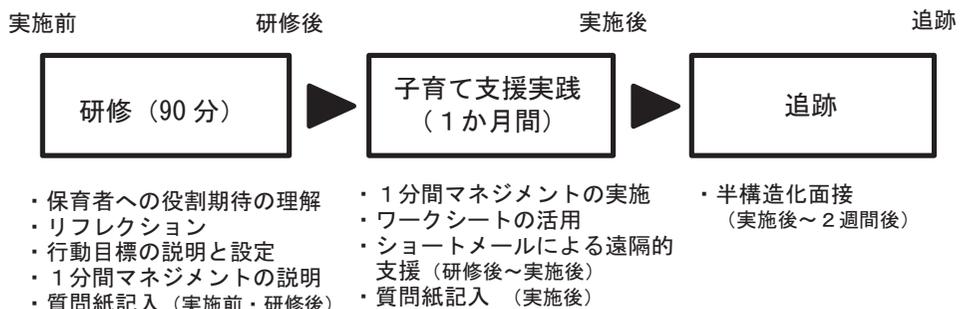


図3 支援プログラムの過程

註：ショートメールは、支援者による保育者への継続的支援を目的とする。

た。201X年9月に、支援プログラムの効果や改善点を詳細に把握するため、支援プログラム実施後から2週間以内に約30分～1時間程度の半構造化面接を行った。質問内容の方向性は、支援プログラムを通しての保育者の変化と改善点であり、参加保育者の語りに沿って情報を得る機会とした。実施場所は、保育所内の面接室であった。

### 保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の変化

表3には、参加保育者毎の保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の変化を示した。追跡における半構造化面接の結果も含めて、以下に、新任保育者（保育者A、C）と熟練保育者（16年以上の保育経験者）（保育者B、D、E）に分けて、詳細に検討する。

新任保育者の役割期待の理解（理解度）は、保育者Aが実施前40(40)→研修後42(70)→実施後45(60)、保育者Cが実施前25(5)→研修後40(20)→実施後35(30)であった。保育者A、B共に、実施前より研修後の方が、役割期待の理解（理解度）の向上が見られた。保育者への役割期待を理解するには、研修が有効であることが示されたケースと言える。

保育者A、Cの保育者効力感、実施前29と共に参加保育者の中で最も低かった。この保育者効

力感について、「人間関係」保育者効力感が初任者に最も低くなるとの報告（西山，2009）や、初任者群に比べて中堅群、熟練群で有意に高いとの報告（横川・中山，2016）等、保育者の保育経験年数と保育者効力感が関連しているとの先行研究と一致する。保育者Aの保育者効力感、実施前29→研修後33→実施後36、と確実な向上を示した。一方、保育者Cの保育者効力感、実施前29→研修後30→実施後29、とほとんど変化を示さなかった。同じ新任保育者であっても保育者の属性等によって、支援プログラムの効果に違いがあると言える。例えば、支援プログラムのワーク「保育者への役割理解」を大切な順に並び替える際、保育者Aを含む他の参加保育者は、「保護者の子育て支援に関して共感する力がある」を最初の三つ以内に挙げた。図4に支援プログラムのワーク「保育者への役割理解」の様子を示した。その様子を観察していた保育者Aは、1年目の保育者Cが子育て支援を大きく捉え過ぎていると感じたこと、福祉系大学での子育て支援の学びが虐待中心で現場との乖離を感じたこと、自分の成長に気付いたことを面接で語った。

また、保育者Aは、運動会での組み体操を保護者から褒めてもらえた成功経験、トイレトレーニングを成功させるために必要な要点を保護者

表2 支援プログラムへの参加保育者一覧

保育者名（年齢）	特徴
保育者A（25）	福祉系保育士養成大学を卒業後、自宅から近く小規模が決め手となり、私立F保育所に就職。3年間継続勤務。3歳児クラス担当。
保育者B（56）	保育士養成短期大学を卒業後、私立F保育所に就職。30年間の継続勤務を経て5年前から主任。保育士養成短期大学時から一人暮らし。
保育者C（22）	福祉系保育士養成大学を卒業後、私立F保育所に就職。着任1年目（4か月間継続勤務）。1歳児クラス担当。保育士以外に社会福祉士受験資格を持つ。
保育者D（43）	保育士養成短期大学を卒業後、自宅から近い私立F保育所に就職。1度の育児休暇を取りながら23年間継続勤務。5歳児クラス担当。
保育者E（49）	保育士養成短期大学を卒業後、自宅から近い私立F保育所に就職。2度の育児休暇を取りながら29年間継続勤務。0歳児クラス担当。

表3 保育者毎の保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の変化

保育者名 (年齢)	項目	実施前	研修後	実施後
保育者A (25)	保育者への役割期待	40	42	45
	保育者効力感	29	33	36
	理解度	40	70	60
保育者B (56)	保育者への役割期待	52	56	52
	保育者効力感	40	40	40
	理解度	90	90	70
保育者C (22)	保育者への役割期待	25	40	35
	保育者効力感	29	30	29
	理解度	5	20	30
保育者D (43)	保育者への役割期待	38	46	48
	保育者効力感	31	37	39
	理解度	20	30	50
保育者E (49)	保育者への役割期待	37	45	44
	保育者効力感	32	34	37
	理解度	40	50	80



図4 支援プログラムのワーク「保育者への役割期待」の様子

に伝えて感謝された経験等、次々と成功経験を面接で語った。保育者Aは、支援プログラムのワーク「リフレクション」で先輩や同僚の成功経験を初めて聞く機会を持ち、過去の成功経験を想起し、親子の笑顔を思い出し、保育者効力感を高める手立てに気付くことができたと言える。

熟練保育者の保育者への役割期待の理解及び保育者効力感について、表3から、保育者Bの保育者への役割期待の理解（理解度）は、実施前52（90）→研修後56（90）→実施後52（70）、と実施後に低下した。保育者Bの保育者効力感は、実施前40→研修後40→実施後40、と高いまま維持し続けた。

保育者Bの行動目標が「苦手な保護者を見かけたら必ず声をかける」と、具体的で身近な行動目標となっていた。保育者Bは「苦手な保護者への声かけが苦しかった」「ターゲットの保護者と会えない日があった」と面接で語った。また、支援プログラムのワーク「リフレクション」で語られたような成功経験（靴を履くことを嫌がって保護者を困らせた子どもに、「靴が寂しがるよ」という声かけをして保護者から喜ばれたこと）が最近できていないことを残念がった。さらに保育者Bは、褒められると保育者も成長することに気づき、参加保育者同士で励まし合ったと言う。しかし、「研修後のショートメールを通しての支援だけでは不十分」と支援プログラムの改善点を面接で訴えた。このようなケースの場合、日々の保育の中で可能な行動目標に変えるような支援者によるアドバイスと、行動目標の達成を励まし褒めてくれる支援者をさらに増やす必要があったと考えられる。

保育者Dの保育者効力感は31、保育者Eの保育者効力感は32、と新任保育者と同じように低かった。「新任保育者に子育て支援の指導をしなければならぬ年齢であるが、保護者対応の際、園代表として話をしなければと意識しすぎて上手く話せない」「保護者からの苦情を恐れてしまう」等、子育て支援への厳しい意見が出された。熟練保育者になっても、子育て支援実践に苦心している現状が、保育者D、Eを通して推察された。

支援プログラムのねらいは、家庭を支援する上で必要となる保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の向上であった。表3から、支援プログラムの有効性を示す保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の向上は、保育者B、C以外の3名の参加保育者のケースで明らかになった。向上が見られなかった保育者Bは、実施前から保育者への役割期待の理解及び保育者効力感が極めて高く、保育者Cのそれらは極めて低かった。総じて、保育者への役割期待を理解できていると思う参加保育者ほど、保育者効力感が高いと言える。

### 支援プログラムの副次的な効果

支援プログラムの別の効果を検討するため、充実度及び結果の予期を0～100点で得点化を求めた。

実施前の全項目得点が低い保育者Cの充実度は、低いままで変化がなかった。それ以外の参加保育者4名の充実度は、実施前よりも実施後の方が、確実に向上した。これは、自他の成功経験から保育の見通し・自信が持てたことに要因があると考えられる。例えば、保育者Aは、役割期待のカードを毎日持ち歩き、「子育て支援が実施前よりよく分かってきた」と面接で語った。また、保育者Dは「子育て支援ができていないと思っていたが、研修で保育者Bに自分が気付かなかった成功経験を教えてもらい、保護者の役に立っていると実感できた」、保育者Eは「成功経験を伝えるということに困ってしまったが、周りの意見やエピソードを聞き、改めて思い返す良い機会だった」と面接で語った。保育者効力感の変化は、現在の保育の充実度と関連すると考えられる。

もう一つの副次的な効果として、支援プログラムは、保育者の良い変化が得られると思う結果の予期が向上し、それによって子育て支援に取り組む意欲を育むと考えられる。具体的に、保育者A、Bの結果の予期は、共に80の高得点を維持した。また、他の参加保育者は、研修後よりも実施後の方が、結果の予期が確実に向上した。特に、支援プログラムの効果があまり見られなかった保育者Cの結果の予期が、研修後20→実施後50と急上昇した。これは、取り組み易いよう工夫された冊子を提供したことに要因があると考えられる。例えば、子育て支援において、園では親子が元気に楽しく園生活が送れるように、子どもに人気のある動物や乗り物のイラストを出席カードに貼ることが多い。それをヒントに、親子の気持ちに寄り添うことができるように冊子を参加保育者全員に提供した。実施後の保育者Aの自由記述に、「目で見ても分かるワークシートのシールがあると、実感もより湧いて次の日の目標にもなる」との感想が述べ

られた。また、保育者Cは、「子育て支援に積極的に関わっていきたいが、子育てに関わる知識や経験が不足していて、どのようにすれば良いのか分からない」「園に迷惑ばかりかけている」という否定的な気持ちと同時に、「毎日振り返ることが自信に繋がることが分かった」と肯定的な気持ちも面接で語った。

以上の結果から、本支援プログラムに参加することで、参加保育者の保育者への役割期待の理解、保育者効力感、充実度、又は結果の予期の何れかが向上することが示された。

#### 4. まとめと今後の課題

本研究では、認知行動論的技法及びリフレクションに基づき、子育て中の家庭の支援を担う保育者への支援プログラムを開発した。これにより現職保育者が、支援プログラムを通じて家庭を支援する上で必要となる保育者への役割期待の理解及び保育者効力感の向上を図ることを目指した。支援プログラムは、主に、1回90分の園内研修及び毎日1分間のマネジメント（1か月間）から構成されていた。また、実証的検証に繋げるため、質問紙を準備した。その結果、主に次のような点が明らかになった。

第1に、支援プログラムに参加した現職保育者は、実施前よりも研修後の方が、保育者への役割期待の理解が確実に高まっていた。保育者は、今日一日を「あの時どうすれば良かったのか」「ああすれば良かった」と思い巡らせ、明日の保育に向かっていく。支援プログラムによって、保護者支援に繋がる行動目標を考えることで、保育者への役割期待の理解が深まったと考えられる。

第2に、参加保育者は、日々の保育から離れ、リフレクションによって、過去の成功経験を想起し、保育者効力感を高める手立てに気付くことができた。また、その後の行動目標を考える要点を把握することができた。

第3に、役割期待のカード及び取り組み易いよう工夫された冊子を活用して、参加保育者の多く

は、充実度及び結果の予期を向上させた。これは、参加保育者が相互に支援者になって、研修及び子育て支援実践を終了させた達成感に要因があると考えられる。支援プログラムによって、保育者が共に声を掛け合い、成功経験を伝え合い、見通し・自信が持てる保育ができることに繋がると推察された。

最後に、今後の課題を挙げる。第1に、『保育所保育指針』には、保育者が体系的な研究計画による研修を受けなければならないことが明記されている。また、幼稚園教諭及び認定こども園保育教諭は、新規採用教員研修、中堅教諭等資質向上研修等を受けなければならない。本研究は、これらの研修に「子育て支援に関する保育者支援プログラム」として、保育者養成校の教員、園の保育者、子育てサポートリーダー等、誰もが支援者になることができる研修を提案したい。その際、園で研修を適用させるための留意点は、保育者の専門性と力量形成にある。そこで、すでに調査を終えたデータの量的分析からの評価項目を活用し、質的分析を含めた混合研究を行い、子育て支援に関わる保育者の専門性と力量形成を促進することを今後の課題とした。

第2に、熟練保育者になっても、子育て支援の実践に苦慮していることが分かった。また、実施前から保育者効力感の高い熟練保育者や、1年目の新任保育者の場合、支援プログラムの効果あまり現出されなかった。そこで、子育て支援を促す支援プログラムの計画的段階的な研修を提案し、子育て支援を促すことが必要であると考えられる。

#### 註

- 1) 岩立ら (1997)、西山 (2009) に準じ、保育経験年数0～5年を初任保育者、6～15年を中堅保育者、及び16年以上を熟練保育者とした。
- 2) 認知行動療法は、行動的技法と認知的技法を効果的に組み合わせた治療アプローチである(坂野, 2008)。この基盤には認知行動論が

ある。対象を保育者とした本研究では、西山(2009)に準じ、認知行動論に基づく技法を認知行動論的技法とした。

- 3) 本研究では、保育理念、運営方針などに偏りがなく、一般的な中規模認可保育所を選定し、予備的に検討を行った。初任保育者、中堅保育者、熟練保育者から広く参加を期待したが、今回、勤務の都合で中堅保育者の参加はなかった。今後、対象を拡大し検証を重ねる必要がある。

## 引用文献

- Bandura, A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 1977 191-215
- Blanchard, K. & Johnson, S. The One Minute Manager. *New York: Morrow*, 1982 19
- Burns, S. & Bulman, C. Reflective Practice in Nursing: The Growth of the Professional Practitioner. *Blackwell Science*, 2000 1-13
- Dewey, J. Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education. *Macmillan*, 1916 1-163
- Gibbs, G. Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods. Further Education Unit. *Oxford Brookes University, Oxford*, 1988
- Gibson, S. & Dembo, M. H. Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76 (4), 1984 569-582
- Goodman, J. Reflection and teacher education: A case study and theoretical analysis. *Interchanges*, 15 (3), 1984 9-26
- 東めぐみ『看護リフレクション入門』ライフサポート社 2016 23-35
- 平川俊功「養護教諭10年経験者研修の成果からのリフレクションの意義の検証」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第59集第1号 2010 381-400
- 岩立志津夫・諏訪きぬ・土方弘子・金田利子・木下孝司・齋藤政子「保育者の評価に基づく保育の質尺度」『保育学研究』第35巻第2号 1997 52-53
- 厚生労働省「保育士確保プランの公表」2015 <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf> (閲覧日: 2017年8月28日)
- 松村環・秋光恵子「養護教諭の自己効力感とリフレクションの関連—量的および質的な検討」『日本教育心理学会』第56回総会 2014 781
- 三木知子・桜井茂男「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』第46巻第2号 1998 203-211
- 文部科学省「家庭教育支援の具体的な推進方策について」2017 [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2017/04/03/1383700\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2017/04/03/1383700_01.pdf) (閲覧日: 2017年5月23日)
- 森本美佐・林悠子・東村知子「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号 2013 101-109
- 中田雅敏「家庭教育の向上」『家庭フォーラム』26号 2017 4-12
- 日本発達心理学会/監, 古澤頼雄・斉藤こずゑ・都筑学/編著『心理学・倫理ガイドブック—リサーチと臨床—』有斐閣 2000 1-154
- 西山修『保育者の効力感と自我同一性の形成—領域「人間関係」について—』風間書房 2009 186-232
- 西坂小百合「幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス、ハーディネス、保育者効力感の影響」『教育心理学研究』第50巻第3号 2002 283-290
- 大森弘子「育児不安を抱える保護者が示す保育者への役割期待」『応用教育心理学研究』第33巻第2号 2017 15-26
- 坂野雄二「認知行動療法」(中島義明・安藤清志・

子安増生・坂野雄二・繁榎算男・立花政夫・  
箱田裕司（編）『心理学事典』有斐閣 2008  
663-664

坂野雄二『認知行動療法の基礎』金剛出版 2011  
30

桜井茂男「教育学部生の教師効力感」『日本教育  
心理学会』第34回総会発表論集 1992 L1

Schön, D. A. The reflective practitioner : How  
professionals think in action. *Basic Books*,  
1983 21-69

諏訪きぬ「子育て支援（総説）」『保育学研究』第  
52巻第3号 2014 4-8

民秋言（編）『幼稚園教育要領・保育所保育指針・  
幼保連携型認定こども園教育・保育要領の成  
立と変遷』萌文書林 2017 14-18

東京都「東京都保育士実態調査（報告書）」2014  
[http : // www. metro. tokyo. jp / INET /  
CHOUSA/2014/04/60o4s200.htm](http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2014/04/60o4s200.htm) (閲覧日：  
2017年5月23日)

横川和章・中山みき子「保育者効力感に関する研  
究—組織を視野に入れた効力感に着目し  
て—」『日本教育心理学会』58回総会 2016  
187

## 付 記

査読をご担当いただきました先生方に謝意を表  
します。なお、本研究は文部科学省科学研究費補  
助金（基盤研究（C））研究課題番号：16K04636）  
による助成を受けています。