

平成 27 年度 修士論文

保育者における相談行動のプロセス  
—心理専門職による支援の模索—

弘前大学大学院 教育学研究科  
学校教育専攻 学校教育専修 臨床心理学分野

14GP105 今 莉奈

2016 年 1 月 29 日 提出

## 目次

第 1 章	問題と目的	1
第 1 節	はじめに	2
第 2 節	保育および保育者の質の向上	3
第 3 節	保育者のストレス研究	4
第 4 節	対人援助職のバーンアウト	5
第 5 節	保育者の悩みに関する課題	6
第 6 節	保育者に向けた支援	7
第 7 節	子どもへの教育に携わる専門家としての教師との類似点	7
第 8 節	心理専門職への援助要請行動	8
第 9 節	他職種領域で働く心理専門職	9
第 10 節	心理専門職による保育者支援における課題	10
第 11 節	本研究の目的	11
	本論文の構成	12
第 2 章	研究1：保育者が抱える悩みの構造	13
第 1 節	問題と目的	14
第 2 節	方法	14
第 3 節	結果と考察	17
第 4 節	まとめ	28
第 3 章	研究2：心理専門職への相談行動を抑制するプロセス	30
第 1 節	問題と目的	31
第 2 節	方法	31
第 3 節	結果と考察	32
第 4 節	まとめ	37
第 4 章	総合考察	39
第 1 節	本研究のまとめ	40
第 2 節	本研究から得られた実践的な示唆	41
第 3 節	本研究の限界と課題	44
	引用文献	i
	資料	v

## 第 1 章 問題と目的

## 第1章 問題と目的

### 第1節 はじめに

本研究では、幼稚園教諭、保育士、保育教諭を対象に研究を進めていく。以下、幼稚園教諭、保育士、保育教諭の三者を総称して保育者と呼ぶ。ただし、先行研究中の表記に関しては、本研究の指す保育者に該当しない場合にのみ、引用元と同様の表記で記す。

今日の日本では、少子社会の中で、子どもや子どもに関わる保育や教育制度が大きく変容している。特に、未就学児を対象とする施設では、認定こども園という新たな施設体系が作られた。全体としては、少子社会であるが、首都圏や一部の都市では保育所の需用が供給に追いつかず、働く親が子どもを預けられる施設を増やす政策がとられている。一方で、地方都市等を見ても、首都圏で言われる状況とはズレがあるように思う。これは、保育施設に限ったことではなく、小学校や中学校などでも言えることだろう。このような現状から、日本では今後も制度の変化が起り続けると考えられる。その中で、保育現場では、地域の子育て支援センター的役割が求められ、保育者及び保育の質の向上が急務となり、幼稚園においてもこれまでの役割以上のことが求められてきている（石川・井上，2010）。これは、子どもを預ける施設、子どもの教育をする施設などの枠には収まらない役割を担う必要が、未就学児を預かる施設全体に求められてきていると言えるのではないだろうか。このように子どもを取り巻く環境が変容し、求められることが多くなってきているにも関わらず、実際に現場で働く保育者の早期離職が問題とされ、新たな保育施設を建てたとしてもそこで働く保育者がおらず、保育者の確保が急務とされている。森本・林・東村（2013）によると、保育者は卒後5年間で約半数が離職し、現職の保育者の約半数が勤続5年未満であるという。社会が求めているにも関わらず、そこで働き続ける者がいないとはどういうことなのだろうか。先行研究では保育者を対象としたストレス研究や、保護者対応についての研究がされているが、依然として保育者の早期離職や働く者がいないという問題が指摘され続けている。様々な研究や、政策が行われてもなお保育者を取り巻く問題が解決しにくい、発生し続けるということは、これまでの視点以外で、また新たな視点を持ってこの問題を見ていく必要性があるということではないだろうか。

保育者の悩みについて尋ねるとき、これまでの研究において保育者のストレスについて等保育者の立場に立った研究は多くされてきた（西野・木村，2000；池田・大川，2014）。しかし、保育者側が持つ悩みは、保育者を取り巻く環境にいる他の者にとっては悩みとは言えないかもしれず、保育者とは異なった考えや見方になるかもしれない。そう考えた時、どちらかに偏った考えや意見では適切な支援を見出すことは難しいだろう。定森（2010）においても、子どもの年齢や働く環境は違うが、問題とされる心の事象を扱う時は、観察主体と観察対象の関係をめぐり違いを抜きにして、適切な支援のあり方を模索することは難しいとされ、問題を扱う自身の立場を明らかにする必要があると述べられている。

そこでそれに倣い、本論文を執筆する上で、筆者も立場を次のように明らかにする。立場は、心理専門職である。視点は保育現場で働く保育者の悩みにできるだけ寄り添

い、保育者が置かれている状況、周囲との関係を第三者的な立場で考察する中から、保育者の悩みとはどのようなものを把握しつつ、保育者への支援のあり方を模索するという方法をとる。これらのことから、本研究では、心理学を学ぶ一人として、保育者の抱える悩みと保育者の心理専門職への相談行動についてのプロセスを整理し、それを基に、今後心理専門職が保育者及び保育現場に支援を行う際に必要となるだろう支援のあり方について検討する。

## 第2節 保育及び保育者の質の向上

現在、保育現場では保育者の質の向上が急務とされ、2002年の児童福祉法改正により、保護者に対して保育に関する指導を行うことが保育士の業務となった。また、2007年の学校教育法の改正では、幼稚園において保護者及び地域住民からの相談に応じ、必要な情報提供や助言を行うよう明記されている（石川・井上，2010）。地域との繋がりにおいては、保育現場でも2008年に改定された保育所保育指針の中で、保育所が保育所に通う子どもの保護者への支援のみならず、地域における子育て支援センター的な役割を担うとされている（飯長，2009）。

また、保育者は多様化する子どもの問題に対して、早期に対応や支援を行うことも求められてきている。最近では、明確な診断名があるとは認定されていないが、保育者にとって保育が難しい子どもが増えてきているという指摘もある（守・山崎・駒井・栗原，2013）。本郷・澤江・鈴木・小泉・飯島（2003）では、そのような子どもを「気になる子ども」と定義づけ、81ヶ所の保育所を対象とした実態調査を行い、61ヶ所の保育所中58ヶ所で「気になる子ども」が在籍していたと報告を受けている。子どもの専門家とも言えるであろう保育者が、保育が難しいと感じるということは、それまで以上にその子どもをよく観察し、対応をしていく必要があるということではないだろうか。しかし、保育者にも限界というものがあり、それを越えて求め続けることは保育者の質の向上とだけでは言いきれないものがある。

このように近年、保育ニーズが多様化し、保育制度も大きく変化する中、保育者の勤務環境は更に厳しくなり、その心身の負担は増大しているのではないかと考えられる。保育制度が大きく変わり始めたと言える代表的なものは、幼稚園機能も保育所機能も持ち合わせることができる認定こども園の存在ではないかと思われる。保育所は厚生労働省の管轄で「児童福祉施設」であり、幼稚園は文部科学省の管轄で「教育施設」であるが、認定こども園は教育・保育を一体的に行う施設で、いわば幼稚園と保育所の両方の良さを併せ持っている施設である（内閣府，2009）。それぞれの施設の違いについては表1に示す。表1からもわかるように、認定こども園はこれまでであった保育所と幼稚園の両者の長所を兼ね備えたような施設とも捉えられるだろう。子どもを預かる施設体系は様々であり、少子化が進む今日の日本では、これからもこのような施設や制度の変化は続いていくだろう。しかし、施設機能自体が両者の長所を兼ね備えたものであっても、働く保育者にとっては、それまでと求められていることが変化し、働きながら再度学び直し、こなしていかなければならない状況となったと言え、施設的に両者の長所を兼ね備えたからといっても、保育者にとって必ずしも良いと言えるかはわからない。

表1 各施設の違い

	認定こども園	保育所	幼稚園
管轄	文部科学省・厚生労働省	厚生労働省	文部科学省
種別	幼保一体型施設(就学前の子どもに関する教育, 保育等の総合的な提供の推進に関する法律)	児童福祉施設(児童福祉法)	教育施設(学校教育法)
教育・保育内容の基準	・保育所保育指針 ・幼稚園教育要領	保育所保育指針	幼稚園教育要領
先生の資格	・幼稚園教諭免許 ・保育士資格(両方必須)	保育士資格	幼稚園教諭免許状
入れる条件	保育所型, 幼稚園型などタイプにより条件が異なる	親が働いているなどで保育に欠ける状況	希望者であれば誰でも
入園可能年齢	0歳～小学校就学前	0歳～小学校就学前	3歳～小学校就学前
預かり時間	7:00～19:00頃まで(4時間の短時間部と8時間の長時間部, 早朝・延長保育含む) ※4時間も可能	7:00～19:00頃まで(早朝・延長保育含む) ※標準保育時間は原則8時間	8:30～14:00 ※標準保育時間は4時間
時間延長	・特例保育(通常保育の前後1時間) ・延長保育(実施園のみ:通常保育の前後1時間以上～19:00が多い)	・特例保育(認定こども園と同様) ・延長保育(認定こども園と同様)	預かり保育 ※ある園とない園がある
保育料	市町村の徴収基準により, 園が徴収	市町村の徴収基準による	私立:園による 公立:市町村による
入園申し込み	・幼保連携型, 保育所型:市町村担当窓口 ・保育所幼稚園型:各園に直接	市町村の担当窓口と保育園	・公立:市町村担当窓口 ・私立:幼稚園に直接

※内閣府子ども・子育て本部 (2009) ; Benesse 子育てインフォ (2014) を参考に作成。

### 第3節 保育者のストレス研究

ストレスに関する研究は, 長い歴史を持ち, 心理学においては, 一般的に心理的な問題, 苦痛はストレスという観点から検討されてきている。しかし, ストレスという言葉の定義は混乱し統一が見られていない。その中で, ラザラス (Richard Lazarus) は, ストレスとは, 人間の資源に負担をかけたり, 限度を超える環境との出会いから生じた要請についての関係性であるとして, フォークマン (Susan Folkman) と共に, 認知評価のモデルを提唱した (石川・井上, 2010)。コーピング尺度も広く使用され, 現在では, 職業性ストレスとコーピングの研究も進んでいる (石川・井上, 2010)。

それだけ長く研究されてきたストレス研究であるが, 日本における保育所や幼稚園で働く保育者を対象とした研究は進んではいるが, まだ多くされているとは言えない。西野・白井・木村・荒井 (2001) によると, 保育者のストレスは, 第1に職場のストレス, 第2に家族・家庭のストレス, 第3に個人的なストレスと示されている。その中で, 職場のストレスでは人間関係のストレスが 33.72%を占め, 仕事のストレスが 66.27%を占めたとも示されている。また, 保育士の離職率の調査の中で離職理由として, 職場環境と個人の状況の2つが挙げられている。特に, 職場環境のうち, 全ての年代において人間関係が離職理由の1番の理由として挙げられている (厚生労働省, 2014)。



働省, 2011)。その他の保育者のストレスをテーマとする研究においても、保育者の抱えるストレスには必ず職場環境や人間関係を要因とするものが含まれていた。保育者の経験年数によってその感じ方は異なるようだが（加藤・安藤, 2013）、先に述べたように、保育者にとって人間関係を含めた職場環境での悩みは、保育者の日々の仕事そのものに大きく影響を与えるものであるようだった。しかし、保育者の人間関係についてはその細かい内容を見ていくと先行研究によって様々であり、分析の仕方や対象となる保育者の年齢や経験年数等の情報によっても左右されていることが窺える。

石川・井上（2010）によると、保育者の中でストレスの高い者ほど、今後もそのストレスは解消しないだろうと示された。しかし、その解消しないストレスが保育者の仕事に影響することは容易に予測することが可能であり、何らかの形でそれを解消しようとする者もいるのではないだろうか。しかし、そのストレスへの対処がうまくできていないために、結果としてストレスの要因として挙げられ、問題となっているのではないだろうか。そこで、そこにこそ保育者への支援が必要なのではないかと考える。

#### 第4節 保育者のバーンアウト

第3節までに述べてきたように、保育者の求められることは多様化し、その仕事量からたくさんのストレスを抱えるようになってきた。それにより、第1節でも述べたように保育者の早期離職が問題とされてきた。また、早期離職の問題と共に、バーンアウトについての研究も見られるようになってきた。そもそもバーンアウトとは何か。宮下（2010）によると、それまでは普通に、あるいは熱心にといいほどに働いていた人が、モーターがバーンアウトした（焼き切れた）ように、仕事に対する意欲を急速に低下させ、働けなくなることを指すものである。また、心身の激しい消耗である情緒的消耗感、仕事への意欲や達成感の低下という個人的達成感の後退、相手を物のように扱ってしまうなどの脱人格化によって特徴づけられるとも言われている。このような状態を保育者が抱えるとなると、保育者が毎日関わる子ども達にも何らかの影響があると考えられるだろう。現に、宮下（2010）では、保育者のストレスサの全体的傾向を見た時、「仕事の多さと時間の欠如」、「子どもの理解・対応の難しさ」、「園内の人間関係の問題」、「保護者との関係」の4因子のうち、「園内の人間関係の問題」と「保護者との関係」の方が、「子ども理解・対応の難しさ」よりも有意に高いという結果が見られていた。これは子どもを教育及び保育しなければいけない保育者が、子どもとは直接関係のないところで大きなストレスを抱え、バーンアウトを引き起こす原因があるという、本来ならば避けたい状況にあると言えるだろう。更に言えば、保育者の関わる子ども達はだいたい未就学児であり、人間形成の土台となる時期の幼児期の子ども達である。従って、他の対人援助職以上に保育者のバーンアウトがこれ以上進むことは回避しなければならないことだと言える。

齋藤・田中・村松・橘・宮岡（2009）によると、20代・30代の保育従事者は、40代・50代以上の保育従事者よりも、バーンアウト傾向が高いことと併せ、経験年数の短い若い保育従事者ほどバーンアウトに陥る危険性が高いことが示唆されている。また、バーンアウトの傾向がある保育従事者は、「八当たり」というネガティブな情動中

心コーピングを多く用いていることが齋藤ら（2009）によって明らかにされている。しかし、この「八当たり」というコーピングを用いることでサポート源となるはずの家族や友人等との関係が悪化し、バーンアウトがむしろ増幅されてしまう可能性も示唆されている。人間関係や対応といった常に人との問題に苦しむ保育者が、問題を解決しようとした自らのやり方によって更なる問題を抱えるということは、その対人援助職としての自身の存在意義にも関わってくる大きな問題ともなり得ると考えると、早急な対策が必要だと言えるだろう。しかし、このようにバーンアウトやコーピングとの関連を見た研究はされてはいるが、保育者と同じ対人援助職である教師や看護師に比べて保育者におけるバーンアウトに焦点を絞った研究は、まだ数が少ないというのが現状である（宮下，2010）。

## 第5節 保育者の悩みに関する研究上の課題

以上のように、保育者は社会的に求められていることが増大している中で、大量の仕事をこなす、自分たちの出来得る限りを尽くして問題を解決しようと努力しているが、実際には困窮状態である。

保育者の若年層のバーンアウト傾向の高さの問題と共に、保育者の抱えるストレスについても明らかにされており（西野・木村，2000；西野ら，2001；山口，2011；加藤・安藤，2013；池田・大川，2014），多くはないが、ストレスではなく悩みを研究してきたものもある。それらによって、事務的仕事の多さや子どもに関すること全般、家庭との連携や保育者自身について等の悩みが保育者には存在することが明らかとなっている（西本脩，1952；富田・松浦・桐原・高橋・三原・大谷，1996；名須川，1999；藤樫・岩崎・関口，1997）。これらの悩みは、保育者のストレス研究において示されてきた内容と類似点が多く、悩みの内容がストレスサーの中に含まれることから、ストレス研究に包括されてきているのではないかと考えられる。ストレスサーを抽出することで、保育者の感じているストレスの大まかな内容を把握することはできるが、ストレスとなる以前の悩みと呼ばれる段階の方が、保育者にとっては日常的に感じている問題として捉えやすいと考えられる。また、支援を行う側としても、支援を受ける保育者が捉えやすい形で検討をすることで、より現場に即した悩みを掴み、支援に繋がりやすくなるのではないだろうか。また、保育者の悩みやストレスを考える際に、保育経験年数ごとの悩みの増減や悩みそのものの質の変化を比較するものもある。藤樫ら（1997）によると、保育経験年数が多いほど、自分の保育観と園の保育方針のズレについて悩みを持つようになり、保育経験年数が少ない、特に1年目の保育者では未経験であるがゆえの悩みが目立つなどの特徴があることが明らかにされている。

しかし、悩みとはそれ単体だけで存在するものなのであろうか。特に保育者の抱えるストレス及び悩みは、保護者対応や子どもへの対応等の勤務中にぶつかる問題が多い。また、自身の保育観について悩む保育者もいることから、保育を行っている以上、悩みやストレスは常に保育者につきまとい、保育者の抱える複数の悩みや生活自体とも密接に繋がり、単純に一つの悩みだけが存在し、保育者の中にあるわけではないと考えられる。悩みを一過性のものでなく、継続的に存在するものと理解すれば、ストレスではなく、悩みについて保育者に尋ね、その悩みの構造を理解する必要がある



のではないだろうか。

## 第6節 保育者に向けた支援

黒石（2014）の研究では、保育者のストレス評価との関連は職場内の人間からのソーシャルサポート以外からは見られなかったとある。しかし、対象となった保育者が職場外での支援をどう認知していたのかや、保育者の働く職場の特殊性を考慮できていたのかは不明である。保育者への支援についての研究はまだ多くはないが、心理専門職の行う巡回相談等の研究はある。内容としては、療育の側面に焦点を当てたものが多く、保育者への支援というよりは、保育者と共に対象となっている子どもや保護者への支援を行うといった、コンサルテーション的な意味合いが強く、保育者が対応について相談するまでの気持ちや、対応を行った際の気持ちに焦点を当てた研究はあまりない。また、専門家の巡回相談を行っている保育所の数はまだ少なく、全国保育協議会（2008）における全国の保育実態調査では、直接的な障害児支援を行っている保育所は全体の約7割であり、専門家の巡回相談を行っているのはその約半数以下であると指摘されている（黒石，2014）。これは、保育者に対しての支援であろう巡回相談についての認知は低く、支援を求めているほとんどの場に支援が行き届いていない状況が考えられる。内閣府（2015）の調査によると、今日の日本では平成17年から比較して、知的障害（在宅）を持つ者が約20万人増加している。その中でも、18歳未満の割合は全体の24.4%である。知的障害児、者が増加している背景には、以前に比べ知的障害そのものに対する認知度が高くなり、療育手帳取得者の増加したことも関係していると考えられる。小中学校では、特別支援学級が設置され、個別対応がされるが、未就学児を扱う施設では同じようにはいかない現実があるだろう。それは、まだ子どもが小さいが故のことなのか、発達がゆっくりだからなのか、それとも発達に何か困難を抱えているのかわかっていないだけなのかといった問題や、先に述べたように保育者の人手不足によって今以上のことができないという問題があるためである。保育者の抱えるストレスは保育者自身でどうにかするしかない状況であり、他の職種からの支援というのは、一側面でしかなく、それさえも受ける側の保育者には認知されていなかったり、まだ浸透するに至ってなかったりするのではないかと考えられる。

## 第7節 子どもへの教育に携わる専門家としての教師との類似点

これまで、保育者を取り巻く環境やストレスについて述べてきたが、保育者同様、子どもを相手にする職業として教師が挙げられる。学校においては、児童・生徒の心の問題が取り上げられることが多いが、教師の心の問題も深刻化している。金谷（2013）によると、この20年で教師のストレスの問題は深刻化し、教師に限定した「教師バーンアウト」という概念（新井，2002）も発表され、教師のストレスに焦点をあてた研究が多くなされている。金谷（2013）の研究から、「学校現場のストレスサー」として教師が最も強く感じているストレスサーは、業務の量であった。保育者のストレス研究においても業務の量をストレスサーとして感じていることがわかっている（西野ら，2001；石川・井上，2010）。教師も保育者も子どもと向き合う以前に、業務の量

が彼らの心の問題の壁としてあるのだろう。また、教師の「学校現場のストレスサー」として業務の量に続いて示されたのが生徒指導、保護者への対応であった（金谷，2013）。特に保護者への対応については、保育者のストレス研究はもちろん、保育者に関わる研究ではよく扱われる問題である（手島，2010；笠原，2006）。このように教師と保育者の抱える悩みには類似点が多いことが分かる。

定森（2010）では、地域社会の変容によって、教師が社会から期待される「社会的顔」と実際に見せてきた「社会的顔」がどのように変化してきたのかを述べている。それによると、現代社会は、寺の鐘を共有していたようなムラの共同社会を喪失し、人と人の孤立・無縁化し、お互いに当たり前の共通感覚の基盤、地域社会からのサポートも失いつつあるという。しかし、そうした厳しい中でも教師と児童・生徒や児童・生徒同士の調整役を担っている。第2節の中で保育施設が子育て支援センター的役割を担うことを求められていると述べたが、この調整役というのはそれと類似する機能であると言えるだろう。地域との繋がりが薄くなっている今日の教育、保育の現場ではこの調整役が重要であるが、それを行うにはそれ相応のサポートがなければ、業務の量や保護者対応で困窮している教師、保育者には厳しい状況となると言えるだろう。

## 第8節 心理専門職への援助要請行動

保育者が仕事を行う上でたくさんの問題を抱えており、それに対して保育者自身がコーピングを行い、他者からの支援も検討されていることはわかるが、困窮しているであろう保育者は実際にはどんな支援を求めているのだろうか。守ら（2013）によると、保育士・幼稚園教諭養成系の私立短期大学部への要望として保育者が挙げた内容として、「研修会の実施（不定期）」、「巡回相談」、「電話相談」、「研修会の実施（定期）」があったという。また、人的面では「学生ボランティアの派遣」というものがあった。この調査は、前に述べた短期大学で開催された「気になる子ども」に関する公開講座の終了後に行ったものであり、結果にはこの講座内容が大きく影響していると考えられる。結果として得られた「巡回相談」は、心理専門職である、臨床心理士やキンダーカウンセラー（*kinder counselor* 以下、KC）等によって、地域によって差はあるが行われている。しかし、ここで保育者の要望として得られたということは、まだ保育者が認知できるほど行われてはいないということだと言えるだろう。また、「電話相談」や「学生ボランティア」という要望から、早急にその要望を受け入れる状況にあるとも考えられる。相談をする上では、直接その現場を見て行う方がより現場に即した相談を受けることができるかもしれないが、容易にできる電話での相談を挙げたり、まだ保育者ではない学生のボランティアが必要であったりと、現場は私達が考えている以上に困窮しているのではないだろうか。そして、外部機関へ要望が出るほどに保育者は情報を欲し、外部からの支援が必要だと感じ始めているのではないだろうか。

困窮した状況で支援を必要だとするこの動きは、保育者なりの援助要請行動と言えるのではないだろうか。援助要請行動とは、自分だけでは解決が難しい問題について他者に援助を求めることを指す（竹ヶ原，2014）。しかし、保育現場とまったく接触のない誰かに援助要請を行うことは、多忙な保育者にとって新たに負荷のかかることに繋がる可能性も考えられるため、ある程度の繋がりがあり、保育者の求めることに

ついでに、心理専門職を挙げる。すでに、心理専門職は支援の一つである巡回相談を行っており、その活動の認知度はまだ高いとは言えないが、実施されている地域ではその役割の重要性が認められている。大阪府で先駆的に始まった、キンダーカウンセラー事業の中で、保育者からの相談は、子どもの発達や保護者との関わりなどが多く、子どもへの対応は、保護者や保育者からの依頼によって、事情聴取・間接指導や直接観察・発達検査等を行うことが、KCの役割の一つとされている（竹中、2007）。特に、発達検査は心理専門職が行える特徴的な役割の一つであると考えられるが、子どもの心理や発達の専門家としての発言は、それだけ保育者にプレッシャーを与え、専門家である自身の発言の責任の重さを考えなければならないということでもあるだろう。竹中（2007）によると、カウンセラーが支援する対象は、子どもだけではなく、それを取り巻く保護者や保育者そしてその組織全体に及ぶと示し、幼稚園は小・中学校に比べて、子どもと保護者の密接度が高い故に、保護者を支え、保育者を支える意義は深いとも述べている。これらのことから、保育施設に心理専門職が入ることは、保育者と伴走して保育を行う者となると共に、保育者自身のよき相談相手ともなりうるため、保育者の援助者として援助要請行動が求められる可能性が高いと言えるだろう。

援助要請行動については、バーンアウトについての研究と同様、看護師や教師でも心理専門職に対する研究がされている（田中・山内、2000；家近・石隈、2007；大畠・久田、2008、2009）。特に、心理専門職に対する援助要請行動に関連する要因として、期待や信頼がある一方で、相談することへの羞恥や心理専門職そのものへの誤解や偏見があることもわかっている（大畠ら、2009）。大畠ら（2008）では、看護師の心理職・心理相談への認知の中で、「特別という感覚」というカテゴリが見出されている。これは、心理相談を特別なものとして捉えており、援助要請に対する消極的な姿勢を示すものだと述べられている。この「特別という感覚」は、心理相談を利用する人は特別な人であり、例え専門的な援助が必要な場合でも自分は対象ではないと思うことにも繋がり、心理専門職への援助要請行動を抑制する働きにも繋がっていくのではないだろうか。

## 第9節 他職種領域で働く心理専門職

心理専門職は、他職種から見ると期待がある半面、その名前やイメージによって誤解を生みやすいものなのかもしれない。しかし、心理専門職へのニーズはあるため、どのようにその他職種の働く領域に介入していくかということは心理専門職にとっては重要な課題なのかもしれない。未就学児が利用する施設への心理専門職による介入や支援を考えた際、近接領域で働くスクールカウンセラー（school counselor 以下、SC）が思い浮かぶ。また、知名度ではSCよりも低くなるが、大阪府の私立幼稚園で先駆的に始まった事業である、KCや文部科学省が進めている事業の一つである、保育カウンセラーがある。SCは対象とする年齢は保育施設とは異なるが、その活動場所である学校は保育施設と同等の意味を持つものと言えるだろう。そのため、心理専門職が介入する場合には参考とできる点が多くあるだろう。また、保育施設への心理専門職の介入は、これまで多くはされていないことから（小林・甲木・中村、2007；

今野・斉藤・太田・青木，2014；甲木・小林・中村・田中，2007；竹中，2007），これまでのシステムの中では異質なものとして迎え入れられるだろう点も SC の導入から学ぶところはある。

SC は 2008 年に文部科学省より小学校への配置を進める方針が出され，東京都では 2013 年度より公立学校への SC 全校配置が実施されている。教師と SC の関係性については，連携やコンサルテーション，協働といった視点から検討され，知見が蓄積されている。特に教師側の研究として，吉村（2010）は SC の人柄や活動内容が見えて教員側から判断できることが協働関係構築にあたって必要であると論じている。また，吉村（2012）では，学校の SC へのニーズが明らかではない場合や，SC を活用するシステムが機能していない場合には，その分だけ SC が動いて教員と関係を作り，情報収集，情報発信をしており，SC にとって学校全体の様子をつかめて，居心地の悪い理由がわかるまでが活動のしにくい時期であることが明らかとなった。初めからニーズとして示される内容があればそれを基に活動がある程度しやすいのかもしれないが，それが分からない状態というのは，わからない本人にとっては辛い，周囲の者にとっては，その者がどういった人物なのか，どういうことをしてもらえることができるのかを見極める時期でもあるのかもしれない。そう考えると，吉村（2012）の SC が積極的に動いて関係構築を図っている時期は，これから関係を構築していく上で一番大事な時期とも言えるのではないだろうか。以上のことから，教師と SC との間で起こっていることは，保育者が心理専門職を活用する土壌を作っていく中で留意すべき点であると言えるだろう。

## 第 10 節 心理専門職による保育者支援における課題

石川・井上（2010）で保育者は，ストレス軽減あるいは解消のためには，「仕事とそれ以外の時間の切り替え」「相談や話ができる人の存在」「仕事以外の趣味や楽しみを持つ」を主に必要と考えていると示されているが，これらは基本的に保育者自身が動くことで行われることであり，他の者が自分たちへ積極的に働きかけを行うという状況は想定されていないと考えられる。従って，保育者の働く環境へ心理専門職が介入する場合には，先に述べたように，周囲の保育者からの見極めの時期は避けられないだろう。しかし，「相談や話ができる人の存在」からもわかるように，保育者には困っていること，ストレスに感じていることを誰かに話したいという思いがあるため，他職種の介入の余地もあると言えるだろう。

また，ストレス研究の中で，ストレス対策については述べられているものの，それは保育者自身によって行われるものである言及が多い。SC 同様，保育施設に心理専門職である保育カウンセラー，KC の導入も行われ，研究もされてはいるが（甲木ら，2007；小林ら，2007；竹中，2007），その内容は子どもの発達についての巡回相談や保護者対応等の保育者と共に行う活動がほとんどである。先行研究においても，それらについての言及はされているが，保育者のバーンアウトの大きな要因の一つである人間関係に心理専門職が関わることについては考察にとどまるものが多く，実際に心理専門職が介入したという研究は見当たらない。保育者や保育現場のニーズも合わせて考えることが必要だが，心理専門職として保育者へ支援を行うことは，困窮している



保育者の現状の何かしらかの変化であったり、保育者の抱える問題の一助となるのではないだろうか。

### 第 11 節 本研究の目的

以上のことより、本研究では以下について検討していく。まず、第 5 節で挙げられた保育者の悩みに関する研究上の課題について研究 1 で検討を行う。具体的には、保育者が抱える悩みについて、実際に現場で働く保育者に聞き取りを行い、カテゴリで悩みを分けるのではなく、その悩みを一つ一つが繋がりのあるものとして整理していく。次に、第 10 節で挙げられた、心理専門職による保育者への支援における課題については研究 2 で検討を行う。具体的には、心理専門職への相談行動についての現時点での保育者の考えのプロセスを整理する。それらを基に今後心理専門職が保育者及び保育現場に支援を行う際に求められるだろう支援のあり方について模索する。本論文の構成を図 1 に示す。

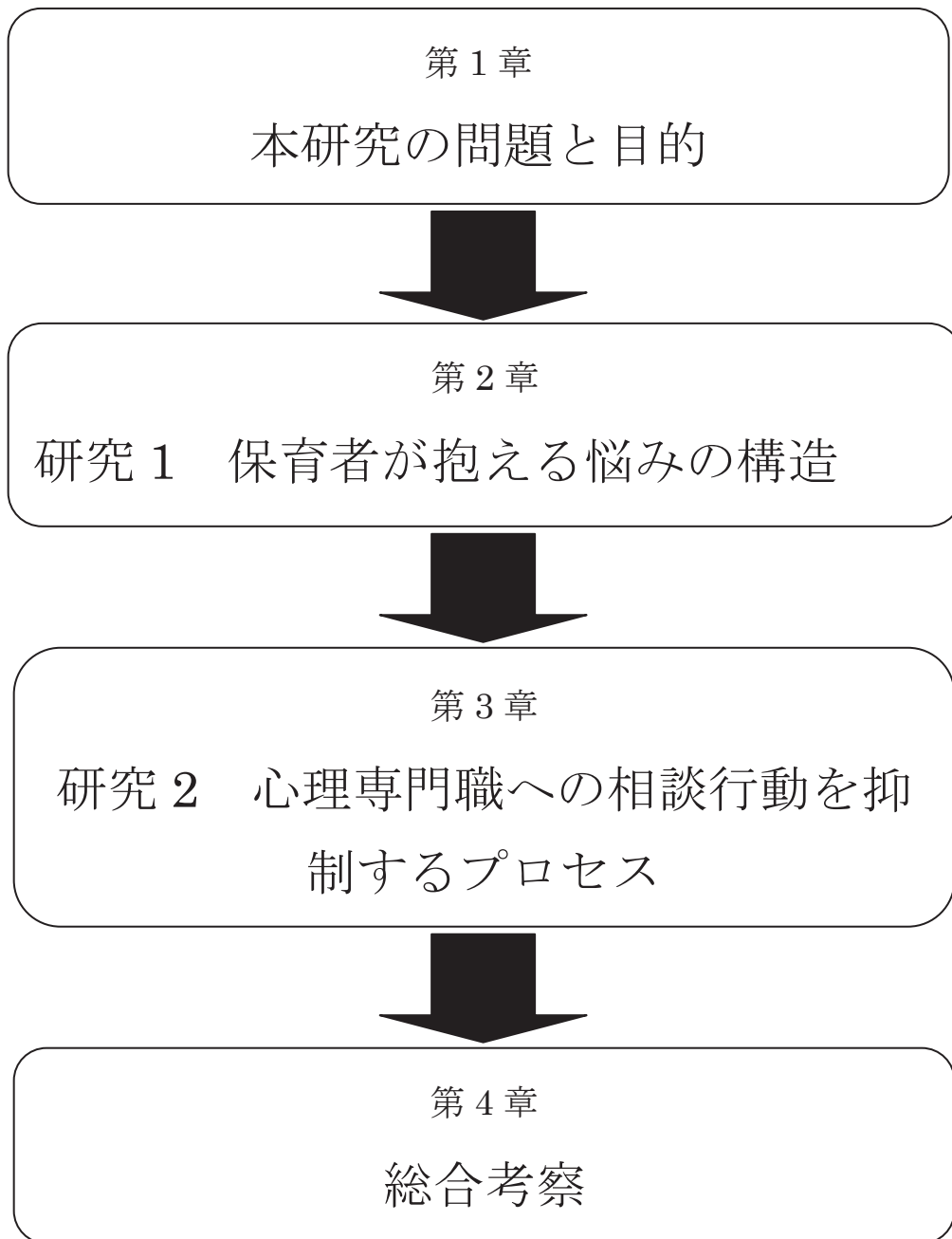


図1 本論文の構成



## 第2章 研究1：保育者が抱える悩みの構造

## 第2章

### 研究1 保育者が抱える悩みの構造

#### 第1節 問題と目的

今日の日本における保育者は、社会的に求められていることが増大している中で、大量の仕事をこなし、自分たちの出来得る限りを尽くして問題を解決しようと努力しているが、実際には困窮状態であると言えるだろう。その結果として、保育者の若年層におけるバーンアウト傾向の高さが問題とされ（齋藤ら，2009；宮下，2010）、保育者の抱えるストレスについても研究がなされてきた（西野・木村，2000；西野ら，2001；山口，2011；加藤・安藤，2013；池田・大川，2014）。しかし、保育者と同じ対人援助職である看護師や教師といった職業を対象とした研究に比べ、保育者を対象としたストレスの研究はまだ多くはない。また、保育者の抱えるストレスへの対処法について言及していたとしても、保育者自身が行動することが前提であったりと、結局のところ、保育者自身にその対処は任せられている。また、保育者を対象にした悩みの研究は、ストレスと悩みに類似点が多いためかあまり見られなかった（西本，1952；富田ら，1996；名須川，1999，藤樫ら，1997）。ストレッサーを抽出することにより、保育者が感じるストレスの大まかな内容を把握することはできるが、ストレスとなる以前の悩みと呼ばれる段階の方が、保育者にとってはよりリアリティのある問題として語るができるのではないかと考えられる。また、支援をする側も、保育者がリアリティを持って語るものについて検討を行うことで、より現場に即した悩みを掴み、支援に繋ぎやすくなるのではないだろうか。

以上のことより、研究1では、保育者の抱える悩みについて、実際に現場で働く保育者に聞き取りを行い、カテゴリで悩みを分けるのではなくその悩みを一つ一つが繋がりのあるものとして整理していく。

#### 第2節 方法

##### 1. 調査対象者

調査対象者はA県B・C市内の幼稚園・保育所・認定こども園のいずれかで働き、現在現場で保育に直接携わっている保育者計13名である。そのうち、保育経験歴が5年以下の保育者8名を主な分析対象者とし、6年以上の者は語りの内容から、新人時代の話の箇所等を主な分析箇所とした。なお、園長等の役職に就いている者は調査協力者を依頼する段階で対象外とした。

##### 2. 調査手続き

2015年10月からB・C市内の幼稚園・保育所・認定こども園の中から無作為に電話をかけ、各園を通して協力者を募った。調査協力が得られた施設のみに調査者が直接伺い、その施設で働く保育者に調査の目的及び倫理的配慮について口頭で行い、調査協力者を募った。その際、調査の説明が書かれたA4版の紙面1枚と、調査者の氏名・所属・連絡先が書かれてあるカードを全対象者へ渡し、後日Eメールで調査協力

をする場合にのみ、各自で調査者へ連絡をしてもらう形をとった。調査者が直接施設へ出向けない場合は、郵送で調査の説明が書かれた紙面及び調査者の氏名・所属・連絡先の書かれてあるカードを、保育者の人数分送り、配布してもらった。また、知人を通した雪だるま式サンプリングを行った。最終的には電話によりチラシを配った保育者は158名、知人を通して配った保育者の数は14名以上であった。その中で、協力を承諾した13名の保育者を調査対象とし、再度本研究の目的と倫理的配慮を説明し行った。調査依頼の文書に関しては、各施設を介して調査の協力依頼を行ったため、各施設へ向けたものとそれと同等のことが書かれた、保育者向けの文書の二つを用意した。調査は半構造化面接を一人ずつ、20分～1時間の間で行った。協力者一覧を表2に示す。

表2 協力者一覧

Info.	年齢, 性別	現在の役職名	保育経験歴
Info.1	20代女性	保育教諭	1年未満
Info.2	20代女性	保育士	4年
Info.3	20代女性	幼稚園教諭	1年未満
Info.4	40代女性	保育士	3年
Info.5	20代女性	保育士	4年
Info.6	20代女性	保育士	1年未満
Info.7	40代女性	保育士	13年
Info.8	40代女性	保育士	16年
Info.9	20代女性	保育士	2年
Info.10	20代女性	保育士	3年
Info.11	20代女性	保育士	2年
Info.12	30代女性	保育士	14年
Info.13	30代女性	保育士	10年

### 3. 調査内容

代表的な質問項目については表3に示す。

表3 代表的な質問項目

1. 調査協力者の属性 (フェイスシート)	性別/年齢/現在の役職名/保育経験歴
2. 心理専門職との接触 経験(フェイスシート)	これまでに心理専門職(臨床心理士, キンダーカウンセラー, 保育カウンセラー)と働いたり, 話をしたことがありますか
3. 保育者が抱える 仕事上の悩み	働いてみてどうですか/それが一番大変だなんて感じなんですか
4. 心理専門職に対する 相談行動について	臨床心理士だったり, 心理専門職って呼ばれる人達のイメージって何かありますか/もし心理専門職とかに相談する機会とかがあったら, どう思いますか
5. 相談することへの イメージ	人に相談するってどういう意味を持ちますか

#### (1) 調査協力者の属性

面接調査前にフェイスシートにて、性別・年齢・職業種別(現在の役職名)・総勤務年数(保育経験歴)について尋ねた。

#### (2) 心理専門職との接触経験

面接調査前にフェイスシートにて、これまでに心理専門職と働いたり、話をした経験があるかについて尋ねた。

### (3) 保育者が抱える仕事上での悩み

本調査では、あくまで保育者の仕事上での悩みについて尋ねることを目的としていたため、対象者のプライベートの要因が極力含まれないよう、仕事上と状況を限定して質問項目を作成した。質問項目は、保育者が抱える仕事上の悩みについて、“保育者になってから、現在あるいは過去に仕事上で悩みごとや困りごとはありましたか”、“それはどういった悩みでしたか”、“誰かに相談はしましたか”、“他に困ったことなどはありましたか”、“前項でお聞きした悩みごとや困りごとを相談する際に相談しにくいと感じたことはありましたか”、“前項でお聞きした悩みごとや困りごとを相談する際に相談しやすいと感じたことはありましたか”の6項目について尋ね、必要に応じて追質問も行った。

### (4) 心理専門職に対する相談行動について

(3)で尋ねたことに関して、心理専門職が支援を行うとしたらどういった形での支援が求められるのか、また心理専門職への保育者が抱くイメージを得るために、“もし今お話してくださった悩みについて心理専門職(臨床心理士等)に相談するとしたら、どうですか”、“もし心理専門職に相談をする機会があったら相談をしようと思えますか”の2項目について、それぞれ理由もあわせて尋ねた。また、心理専門職へ相談する機会があった場合に相談したいと回答した対象者に対しては、その相談内容についても尋ねた。

### (5) 相談することへのイメージ

最後に、調査協力者の考える「人に悩みを相談する」ことについてのイメージを得るために、“今日お話してくださったことを誰かに相談するということは、あなたにとってどんな意味を持ちますか”と尋ねた。

## 4. 倫理的配慮

倫理的配慮として、1) 無記名であること、2) 協力の可否は自由であること、3) 個人や所属は特定されないようにデータ処理すること、4) データの管理は責任を持って行うこと、5) 調査後に何らかの理由により相談を必要とした場合でのフォロー等について、紙面と口頭で説明し、同意書にサインをもらった。

## 5. 分析方法

面接記録を録音したICレコーダーを基にその内容を逐語に起こし、テキストデータ化し、その上で修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(Modified Grounded Theory Approach 以下、M-GTA)を用いて分析をした。M-GTAは、人と人の相互作用の動きを説明することに有効であり、その強みは、既知の部分を含みながらも、すでに理解されている形ではなく、別の視点から意味づけることで経験的知識の再構成につながる点である(木下, 2003)。従って、本研究の試みに有効な手段であると考えた。

保育者の抱える悩みについて、実際に現場で働く保育者に聞き取りを行うという本

研究の目的から、幼稚園・保育所・認定こども園で働く保育者に年代を問わず調査協力を依頼したが、実際の協力者は保育者歴が5年以下の保育者が半数以上を占めたため、研究1では保育経験が5年以下の者を中心に分析を行う。保育経験が6年以上の者については、新人時代を思い起こし話をした箇所等を中心に分析を行った。また本研究では、インタビューの段階では、心理専門職への相談行動について保育者から自発的に話されると想定していた。しかし、協力者の保育者全員が心理専門職との接触経験がなく、その存在自体が不明なものに近いことがわかった。そのため、あくまでも調査者側が提示したことによって語られたこととして、心理専門職への相談行動のプロセスについては研究2で分析を行うこととする。

### 第3節 結果と考察

#### 1. 対象者属性

研究1での分析対象者は、平均年齢が29.9歳 ( $SD=9.2$ )、平均保育経験歴が4.8年 ( $SD=4.4$ )であった。また、5年以下の対象者の場合、平均年齢25歳 ( $SD=5.4$ )、平均保育経験歴2.1年 ( $SD=1.1$ )であり、6年以上の対象者の場合は、平均年齢41歳 ( $SD=5.7$ )、平均保育経験歴11年 ( $SD=1.8$ )であった。全ての対象者がこれまでに心理専門職との接触経験がなく、心理専門職についての知識もほぼなかった。一部対象者に接触経験や知識が多少あったが、挨拶をしたことがあったり、接触経験を思い出せないほど記憶が曖昧であったりと、心理専門職としてその人物と接触したとは言えなかったため、接触経験があるとはしなかった。

#### 2. 保育者が抱える悩みの構造

##### (1) 全体の流れ

M-GTAによる分析の結果、40の概念と15のサブカテゴリ、5のカテゴリが抽出された(表4)。それを基に保育者の抱える悩みの構造を図2に示す。はじめに、全体のプロセスをカテゴリとサブカテゴリ、カテゴリに分類されず独立してある概念を用いて説明する。まず保育者は【時間に追われて】生活している。朝、園児を預かってから園児を送り出すまで常に気が休まる時はなく、園児を保育する以外にも保護者への対応から事務書類まで膨大な仕事を日々こなしている。そんな忙しい中で、《本意じゃない気持ち》と《自身の持てない日々》を感じている。【やりづらい気持ち】を感じながら、【何とかやり過ごす】ことを続けてはいるが、〈何か納得し切れない違和感がある〉ことも保育者は自身の中で認識している。それが自分の《本意じゃない気持ち》だとわかっているのである。また、保育、教育を行う中で【子ども対応の困難さ】を感じ、それが【自身の力のなさ】によるところが大きいと自身を責めることもある。〈どうにかしてあげたくて試行錯誤する〉ことがあり、〈保育者とは異なる立場での意見が欲しい〉と考えたりもするが上手くいかず、【足踏みばかり】だと感じる。そんな状況や気持ちが保育者の中に溜まり、【ぐちゃぐちゃ廻る考え】となる。そこから、【どうにか行動したい】、【共感して欲しい】という思いを経て、《何とか順応》することのできる場合と《積もっていく不適応感》となる場合がある。《なんとか順応》に向かう

表4 研究1概念一覧①

《カテゴリ》	【サブカテゴリ】	概念名	定義	発言例
	【時間に追われる】	〈やる事が多くてパンクしそう〉	想像以上にやる事が多くて、パンクしそうになる。	自分でもなにがわかってわかってないのか、わからないっていうのも最初あって。だけどもう、いっぱいいっぱいだったの。
		〈一日の中で相談する時間がほぼない〉	相談したくてもする時間がない。	なんか、そうですね。あんまり色々な先生がいる前で相談するって言うよりも、やっぱりその先生とちょっと二人っきりになった時に、こそっと相談してみたいのはしたいんですけど。そういう時間もあんまりなく。
《本意じゃない気持ち》	【やりづらい気持ち】	〈自分の気持ちをかき乱す人がいる〉	空気が読めなかったり、納得いかないことを言ってきたり自分の気持ちをかき乱す人がいる。	こう…その先生がなんかやっていた時に、私に子供の話振ってきたりとかするときとかあるんですけど。え、今それ私に振る？みたいな…ちょっと言えないけど。それ今私に言うところ？みたいなのかもたまにあつて。だからなんて言うか。うーん。なんて言うか。うまい言い方がないんですけど、悪い言い方すると、ちょっと空気読めなくなって思ってた。その先生。
		〈先生の考え方の違いでやりづらさがある〉	各先生の考え方の違いでやりづらさを感じる。	やっぱりなんか、あの先生にはこう見せてみたいなのもありますし。お母さん達とこう、朝、一緒にいるうちはまだ見せないけど、いなくなった途端にこういう顔見せるとかもあるし。なんか、結構色々な人に聞かないと。話合わせないとなーみたいなのところもあるし。
	【何とかやり過ごす】	〈気持ちとは裏腹に素直に顔くしかない〉	あなたはどうなのと思うが、素直に顔くしかない。	ちょっと私も私でちょっと畏縮しちゃうし、ちょっとはー？みたいな。今、そうなる？みたいになる時もあるから。でも、まあそれはクラスで一緒に組んでるからにはそこはまあ、抑えておいてって思ってた。
		〈苦手な先生だと必要最小限の話で終わる〉	どうしても苦手な先生だったら、必要最小限の話をする。	まあたぶん私とは性格合わないんだなるところがちょっとあるので。うん。だから、その先生とどうしてもクラスのことだと、しゃべるしかないので、その先生としゃべりますけど。
《自信の持てない日々》	【子ども対応の困難さ】	〈何か納得し切れない違和感がある〉	何か納得し切れないような疑問や違和感がある。	頼まれても当たり前前っちゃ当たり前立場にいるかもしれないんですけど。なんか、これ頼む？みたいなことを頼んでくれることもあって。
		〈気になる子どもへの対応が難しい〉	診断名がついている付いていないにかかわらず、保育をする中で気になる子どもに対する対応が難しい。	なんか、そういう子ってまあ、ほんとにすぐ立ってどっか行っちゃうんで。で、なんか上の先生が抱っこして、なんかお話ししながら座ると、ちょっとジッとしてるんですけど。私がそれを同じようにマネしてるつもりでも、全然なんかもうぎゃーみたいな。暴れちゃって。なんかそうなるって、私が行ってそう落ち着かない感じになるんだったら、逆にちょっと距離置いての方がいいのかなって思ったりとか。なんか、そういう気になる子との関わりもちょっとうーん。難しいなってよくわかんないなって感じで。
	【自身の力のなさ】	〈子どもの行動が理解できなかった〉	子どものやった行動が理解できなかった。	去年受け持った子の中にかじる子っていうのがいて。その子が怒ったらかじるとかではないんですけど。どう考えても。楽しく遊んでるなって思ったら、隣の子かじってたりとか。あの子は結局、園移っちゃったんですけど。その子に困ったというか。なんでかじるのかなって疑問で。
		〈どうにかしてあげたくて試行錯誤する〉	どうにかしてあげたいと思って、試行錯誤している。	なんか、同じ内容一つでも、その人によって言い方悩んだりとか。あえてお手紙にしようとか。あえて電話にしようとか。うん。
		〈根本的に自分の技量が足りない〉	根本的に自分の技量が足りない。	全ての問題の根本的に、私の技量がまず足りないなっていうところがあるので。うん。なんか、何か困ってるとしても、まあ、それは自分のまあまだあの一。技術もないし。
		〈周りではなく自分に問題があると思う〉	周りの問題というよりも、自分がかもって何かをしなければいけないのではないかと自身に問題があると考えている。	基本的に要領が悪いって言う人間性もあるので。そこがまず問題なんだなっていうのは思ってるんですけど。



表4 研究1概念一覧②

《カテゴリ》【サブカテゴリ】	概念名	定義	発言例
《自身の持てない日々》	【自身の力のなさ】		
	〈他の人ならうまくできる〉	自分よりうまくはできないけど、他の人ならうまくできる。	いや、それも器用な人だったらもしかしたらできるのかもしれないけど、私できないからなのかもしれないけど。
	〈自分が思い切っただけやれない〉	自分が思い切っただけやれない。	私も思い切っただけやればよかったけど。ちょっと様子うかがって…。あ、じゃあこ身潜めておこうみたいなところもあるし。でも、たぶんその先生は性格的には悪い先生じゃないから、逆に気遣って。
	〈手探りでやっただけで加減がよくわからない〉	手探りでやっただけはいるものの、それが良いのか悪いのか自分で判断はついておらず、わからない。	あんまり怒らない方がいいのかなと思って。まあ、最初は優しくしてたんですけど、最近、あの上の先生達にも、ちょっとあの上。怒ってる部分出してみたらとかって言われるんですけど。私、結構自分では頑張ってるつもりなんですよ。
	〈切られるのではないかと不安〉	契約を切られて、仕事がなくなるのではないかと不安がある。	今年も、もしかしたら更新終わるかもしれないなっていうのはどっかにあるし。
	〈保護者に対してためらいを感じる〉	保護者が保育者の言うことに対して、なかなか納得してもらえないために、保育者も話すことにはためらいを感じる。	うちからは言えない。言っても、なんだろう。“あ、なんですかー。”で終わりとか。だから結局、健診？あるじゃないですか。なんか健診に行くと、見つけてもらって、しゃべるまでの我慢みたいなものも結構多くて。
	【足踏みばかり】		
	〈周りからのプレッシャーは感じるがどうしていいかわからない〉	周りからのプレッシャーは感じているが、どうしていいかわからない。	違う先生からも、担任持つのもうすぐねみたいなこと言われたりとか。で、まああみたいな。ドキドキみたいな感じになっちゃいます。
	〈自分が思ったようにうまくできずにもどかしい〉	自分でこうしたいというものはあるが、それがうまくできずにもどかしい感じがする。	なんかこうサブとかもいるから、全然対応とかはできるんですけど。普通のところにいる以上、その子…そのみんなの集団に合わせなきゃいけないんじゃないですか。なんぼかこう、離れて一緒にやってあげることではできるけど、最終的には一緒になんなきゃいなくて。きつと、ね。ほんとにやりたいこと、やりたいことやらせるっていうのもおかしんだけど、うーん。その子にあったことはきつとしてあげられないから。
	【ぐちゃぐちゃ廻る考え】		
〈いろいろな気持ちでぐちゃぐちゃになっている〉		仕事そのものや職場に対して色々考え、よくわからなくなって、気持ちがぐちゃぐちゃしている。	幼稚園保育園探してて、就職してっていうところもあったので。働いてればやっぱり保育園の中出にも気になる子っていうか、ちょっとこうそういうグレーな子っているの。やっぱりこう自分でそういう子になっちゃうので。で、その子とこうマンツーマンでもないんですけど、対応してれば私やりたかったのやっぱりこつかなって思う時もある。なんていうか、だからこう。色んなことがぐちゃぐちゃまだして自分の中でこう。
〈深刻なものは自分の中に限界まで溜める〉		深刻な悩みは自分の中で限界になるまで溜めて持っておく。	こう。うーん。重さにもよるけど、ほんとにこう深刻な相談とかだったら、私むしろこう、すぐ人にはしゃべらないで、自分でこう溜めといて溜めといて。これはもう、うーわーもう…辛いなみたいなこうなったら、更に親しい人に相談するって感じで。
〈深刻な悩みがあったら退職する〉		深刻な悩みがあったとしたら、退職をする。	あーでも。たぶんほんとに、深刻な悩みになったら、保育園辞めちゃうのかなって思う。結構今までも。結構転々としてる感じなので。辞めちゃうかなって思う気もします。
〈そもそもこの職業は自分に向いてないかも〉		そもそもこの職業が自分には向いてないのかもしれないと思う。	どっちかっていうと、そっち系の仕事に向いてるんじゃないかなって気はしてたんですよ。
【どうにか行】			
	〈気持ちをスッキリさせたい〉	話して気持ちをスッキリさせたい。	なんか、もやもやするのはあまりやだなーみたいな。言えればスッキリするかなみたいな。
	〈他の人の意見を聞いた方が落ち着く〉	自分で考えてもどうにもならなそうなので、他の人の意見を聞いて落ち着きたい。	話をすることは、まあ他の人の意見を…。なんかやっぱ、自分の中で考えてもどうしようもないこともあるので、他の人はどう考えるかなとか、ちょっと意見聞いたりもしたいし。

表4 研究1概念一覧③

【サブカテゴリ】 《カテゴリ》	概念名	定義	発言例
【か「行動しにたい」】	〈背中を押して欲しい〉	ある程度相談することは決まっています、あと一押し背中を押して欲しくて相談をする。	なんか、仕事のこととかがだったらほんとにもう、わかんないから聞くけど。なんか、基本、ある程度決まってる。聞いてもらってなんかもう一回。うん。じゃあ決めてた通り、こうしようみたいな。
	〈ある程度わかっている人に相談したい〉	ある程度自分のことだったり、職場の雰囲気、子どもの様子を理解している人に相談ができれば、めんどくさくないし、相談する側としても相談しやすい。	やっぱり保育園内になるかな。なんか、あの人のことなんですけどって言った時に、その人のことやっぱある程度分かっている人と言わないとなって思うし。
	〈愚痴っぽくなくても同じ年の先生なら大丈夫〉	話が愚痴っぽくなったとしても、同じ年の先生であれば素直に話せる。	こう・同じ年だけ残ってたら。上の先生いない時にちょっとこしょこしょって。こないださ、あの先生のこういうこと言われて、腹立ってしゃべっていいことあるけど。
【共感して欲しい】	〈保育者とは異なる立場の意見が欲しい〉	保育者を客観的な目線で保育者とは違う立場の人として見て欲しい。	だから、なんかこう、ね。ちょっと切り離して、第三者的な感じでも見れるじゃないですか。そういう人とか。心理の人とかいれば。だから、そうだったらいいの一みしたいな。
	〈同じ保育者で違う職場の友人に愚痴る〉	違う職場でだが、同じ保育者の友人に愚痴る。	新人同士の悩みとか愚痴を言い合いたくなって言う時はその、お友達とかの方にしゃべります。上の先生方には話せない。なんか、こうあれもあるの。そういうのは言えなくて。
	〈職場内に潤滑油的な頼れる人がいる〉	職場内に潤滑油的役割を果たしてくれ、頼れる人がいる。	そういう意味では、組んでいい先生に当たってるんだって。あーよかったって。なんか、入って来た時も、一番最初に組んだ先生もその先生で。なんか、こう保育園で生活うち自身がするのとでも教えてくれた先生だったんで。一番、なんでも相談できるかなって言う感じですね。
【好意的な受け入れ態】	〈多少不満はあるが特に問題はない〉	多少の不満はあるが、それは特に問題と言うほどのことではないので気にしていない。	職場の人間関係は、まあ、何かしらある・ったとしても表面上は結構まあ、いい感じの雰囲気なので。なんか特に厳しい先生がいるとかそういうわけではないので。相談はしやすい職場だなとは思ってますけど。うーん。
	〈アドバイスをもらえてありがたい〉	他の先生の様子から学ぶこともあり、アドバイスなどももらえてありがたい。	すごい色々教えてはくれるので。今何々した方がいよいよとか、なにになしてとかはすごい言ってくれるので、それはありがたいなって思うので。
	〈慣れてくると聞けるようになった〉	慣れてきたら、他の先生に相談できるようになってきた。	あーちょっとは慣れてきたのか、今は結構聞けるので。
《何とか順応》	〈仕事が楽しいと思えるようになってきた〉	周囲や自身の変化によって仕事が楽しいと思えるようになってきた。	なんか、最近、吹っ切れたのかなんかも。まあ、それこそ一緒の先生だと気遣ってできなかったこととかも、もうやっちゃおうかなみたいになって思い始めて。で、こうやり始めたら、こう割と楽しいかもって最近思い始めて。うん。
	〈どこに行っても知られている〉	どこに行っても自分のことも働いている人のことも知られているし、どうい人かが筒抜け。	なんか、こう辞めてった人とかどうなったんでしょうねって言えば、ああ、あの人あーらしいねってすぐ聞こえてきて。で、なんだろうこう。保育士間とかで結局こう。行った保育園から、あの人ってどういう人なの？そっちにいたんでしょ？ってくるし。で。上の先生？園長とかも、結局なんでそっち辞めることになったの？とか、仕事ぶりどうだった？とかすぐ聞く。
	〈自分の弱みを握られるように感じる〉	頼り過ぎたり、自分の内面をさらけ出し過ぎると、何か弱みを握られるのではないかと感じる。	自分の悩みをあまりさらけ出すのも。なんか、こいつなんてできないんだって。なんか、あんまり相談して、弱みを持たれる？握られるのも嫌っていう。なんていうか、なんかすごい。うん。それもあんまり言えなくて。
《積もっていく不適応感》	〈誰に何を話されるかわからない怖さ〉	誰に何を話されるかわからないという怖さがある。	うん。なんか。なんて。誰になんか言って誰に何しゃべられるかわかんないし一みしたいに。うん。
	〈何もできない人だと思われる〉	ただ頼ると何もできない人だと思われる。	何も見てないんだ。何も見てないし何もできないじゃんって思ってるのかな一みしたいな。感じで、ちょっと思わなくはないみたい。

表4 研究1概念一覧④

《カテゴリ》	【サブカテゴリ】	概念名	定義	発言例
《積もっていく不適応感》	【塞ぎ込んでいく気持ち】	《仕事に行きたくなくなる》	一度職場から離れると、仕事に行きたくなくなる。	最初だからわかんないから、怒られる。なんか、怒られるっていうか注意されるのもなんかもう、怒られたってとって。あんま。なんか、気まずくていられないみたいな感じになって。
		《辞めたいけど辞められるわけない》	辞めたいけどやめられるわけがない。	仕事やめようって思って。辞めたい辞めたいって思っても、辞められるわけないしって。辞めたいって言っても辞められるわけないしって思って。うん。だから、常にこう辞めたいなって言う気持ちはなくはないんですけど。
		《他の職に興味がある》	他の職に興味がある。	3年働いたし、他のところも一回経験してみたいなって思って。
《職場の人間関係の状況》	【濁してそれぞれ察する】	《女の職場と思った》	覚悟はしていたけど、女の職場だなと感じた。	あー女の職場だなんてほんとに思いましたよ。
		《なんとなくわかってはいるがはっきりと話せない》	それがどういうことか、何を言わんとしているかはわかっているが、はっきりと話す、問題が起きそうだと感じるため濁している。	先輩に言ったところで、なんだよねーって。いつつもじゃーんってなって。解決にはならない・解決にならないっていうか。で、主任も話しやすいし、話してるんですけど。結局主任もだよーって。だからみんなから聞かれるんだってーって感じで。話を聞くだけでその先輩に直接言ってくれるわけではないので。
		《陰口を言われ一人になるかもしれない怖さ》	ゴソゴソと陰口を言われ、表面的にはわからないが、1人になってしまうのではないかと怖さがある。	その・ターゲットっていうか。私についてもうやってしゃべるんじゃないかってなりますし。
		《感じて（恵まれるま）とれ》	《人間関係は恵まれている方よかった》	職場の人間関係が恵まれている方だったので、自分はまだ良かったなと感じている。

場合には、【好意的な受け入れ態勢】があり、そこから【前向きな気持ちになる】ことができ、《仕事が楽しいと思えるようになってきた》と思えるなど、抱える悩みになんとか折り合いをつけることができている。しかし、【相談行動自体への不安】から【塞ぎ込んでいく気持ち】を抱え、《積もっていく不適応感》に向かってしまう。また、【前向きな気持ちになる】ことはできたものの、やはり【相談行動自体への不安】を感じ、《積もっていく不適応感》に向かう場合もある。更に、その《積もっていく不適応感》を抱える保育者はそれをどうにかしたいとは思っているが、【時間に追われる】生活をしている現状では、その現状を変える何かがない限り、循環し続ける悩みを抱えることとなる。このように、保育者は一日を時間に追われながら過ごし、その中で自分の抱える悩みに対応していかなければいけないのである。また、この循環する悩みは、《職場の人間関係の状況》にも関係があると言える。《本意じゃない気持ち》、《積もっていく不適応感》は、【濁してそれぞれ察する】という保育者の職場で置かれている状況によって、更にその影響を強く感じさせている。また、《積もっていく不適応感》を感じている保育者は【濁してそれぞれ察する】ことで【相談行動自体への不安】を更に増長させ、【塞ぎ込んでいく気持ち】になりやすくなるようだが、そもそもそのことに気がつかない場合も考えられた。《なんとか順応》、《自身の持てない日々》については、《職場の人間関係の状況》に【恵まれていると感じる】と思っている保育者ほど、自身の悩みに折り合いをつけることのできる状況に気づけたり、恵まれているからこそ、自分が頑張らなければといった、積極的な行動を取ったりすることがわかった。

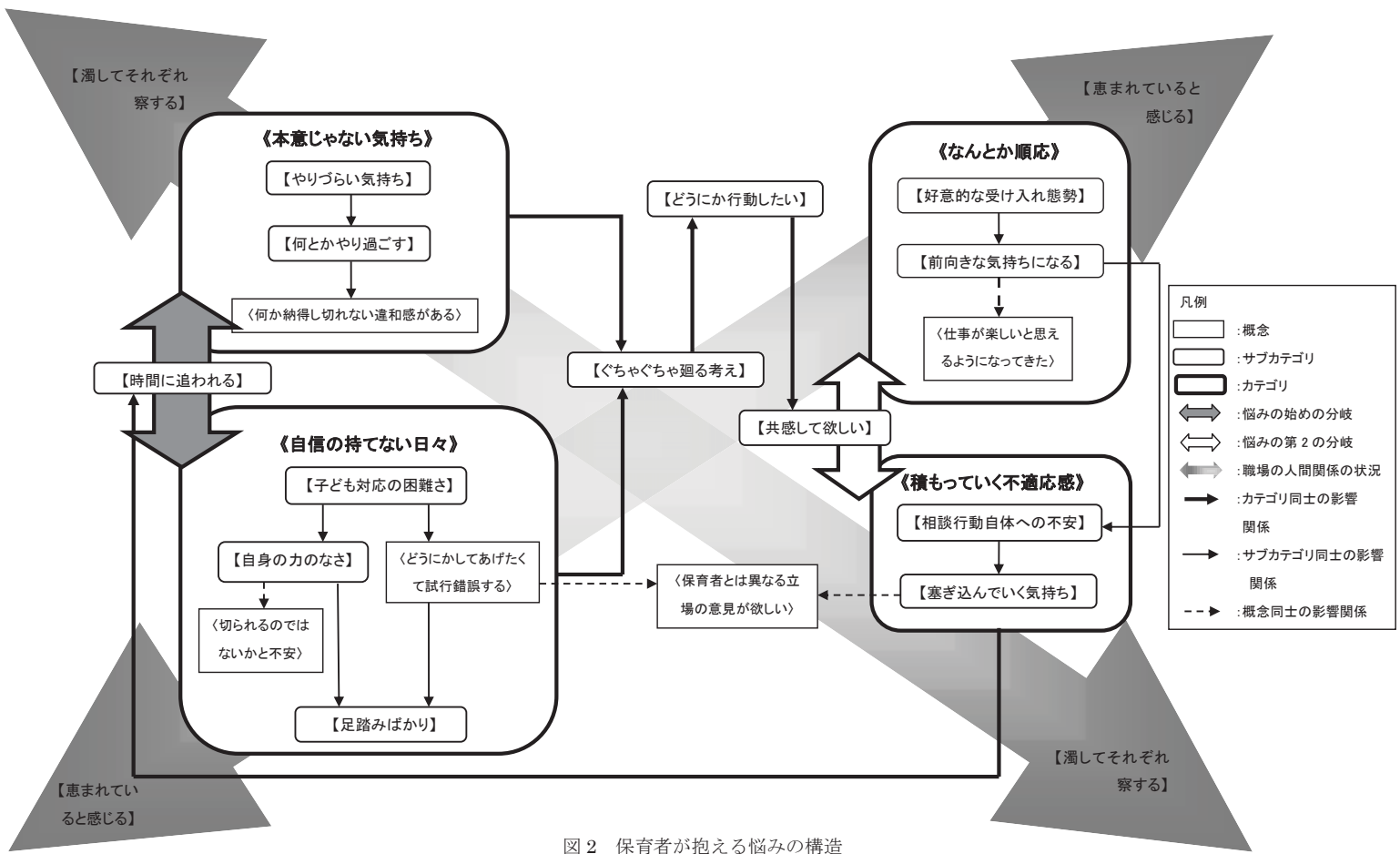


図2 保育者が抱える悩みの構造  
22

本研究の目的は、保育者の抱える悩みについて、実際に現場で働く保育者に聞き取りを行い、その悩みを一つ一つが繋がりのあるものとしてまとめ、保育者の抱える悩みを把握することである。従って、保育者の抱える悩みと関係があると考えられる箇所すべてに焦点を当てることとする。以下、保育者の語りの中で典型例だと考えられる箇所を必要に応じて引用しながら、各カテゴリと概念の説明を行う。また、各カテゴリ同士の繋がりも保育者の考えを表す重要な部分となるため、説明、考察していく。以下、カテゴリ《 》、サブカテゴリは【 】、概念は〈 〉、語りからの引用は「 」で示す。

## (2) 時間に追われる

まず保育者は、日々を【時間に追われて】生活している。なぜそのような生活をしているかという、それだけ保育者の仕事の量が多いということにある。保育者には子どもを保育するという大きく、最も重要な仕事がある。それは、朝出勤してから退社する時間まで常にやり続けなければいけない。保育者として常に子ども達に接することが求められるということは、保育者自身が何かを考えたりする時間は一日の中ではなかなか割けず、その時間は全て、何をするか予想困難な子ども達が元気に安全に一日過ごすために使われる。保育者にとって一日はそこにいる子ども達のためだけにあるようなものであり、それだけ子どもを保育するということは他の職業よりも責任の重い重要なものである。また、保育者には子どもに関わる事務書類や各行事の準備など、保育以外にも仕事がある。しかしそれらは、一時も目の離せない子どもが登園している間にはなかなか進めることのできない仕事である。従って、保育者が保育以外の仕事をする時間は子ども達が登園する前か、帰った後、あるいは保育者のプライベートの時間である退社後の自宅にいる時間しかないのである。保育者はプライベートな時間もその職務に捧げ、ただ子ども達のためにと、どれだけ勤務外業務となっても行っているのである。書類上は休憩時間が取られてはいるが、子どもが登園している間は常に誰かが子ども達の様子を見る必要があるため、休憩といっても代わる代わる短い時間の中で休むしかないのである。1時間なら1時間きっちり自由に休憩ができるわけではなく、たくさんの仕事に追われる保育者は〈やることが多くてパンクしそう〉と感じている。また、常に子どもと行動し、十分に相談できる時間を取ることのできない環境であり、相談する以前に目の前にある仕事をこなさなければと思うために、相談したいと思っても後回しとなり、〈一日の中で相談する時間がほぼない〉状況に陥っているのである。

相談することのできない保育者は一体どうやって悩みを解決するのだろうか。それ以前に保育者の体力、精神力は一日働くだけでどれだけ削られるのだろうか。これだけ密な一日を過ごす保育者であれば、それは私達が想像する以上のものとなるのは確実だろう。時間のなさというのは、昨今騒がれている保育者の雇用体制にも繋がることのようにも思う。これだけ多くの仕事をこなす、これから生きる子どもの命を預かり懸命に保育をする保育者に対して、現在の雇用体制ではいくら保育、保育者の質の向上を求めても叶わないばかりか、今必死に保育者として働く者を更に疲弊、困窮させ、問題となっているバーンアウト傾向を高めていくことに繋がるだろう。

## (3) 本意じゃない気持ち



保育者が時間に追われながら仕事をする中で、大きくは二つの悩みに繋がる要因が見えてくる。その一つが《本意じゃない気持ち》である。これは、二つのサブカテゴリと一つの独立した概念からなる。

保育者は職場において、場の空気を壊したり、筋の通らないようなことを言われたりすることで、保育者自身の気持ちの起伏を感じ、〈自分の気持ちをかき乱す人がいる〉と考える。また、同じ職場内で保育を行う保育者同士の保育の仕方や考え方にズレを感じ、混乱することで〈先生の考え方の違いでやりづらさがある〉と感じるようになりそれ以降、自由な言動をすることに【やりづらい気持ち】を持つこととなる。【やりづらい気持ち】を抱えつつ、保育者は毎日の仕事をこなしていく。納得できなくても、言動を自由なことにためらいがあるため、〈気持ちとは裏腹に素直に頷くしかない〉状況となる。「クラスで一緒に組んでからにはそこはまあ、抑えておいてって思うし。」という語りからもわかるように、保育者は自身の言動がその後の働きづらさや保育に影響が出ると考え行動をしているのだ。しかし、全てそうしているわけではなく、働く中でうまく折り合いをつけたり、回避することもある（〈苦手な先生だと必要最小限の話で終わる〉）。そうすることで、《本意じゃない気持ち》でありながら、【なんとかやり過ごす】ことができているのである。

先行研究では、保育者のバーンアウトの問題の要因の一つとして、職場内の人間関係が挙げられていた。本研究で対象とした保育者は、保育者を辞めたいとも考えているようだったが、バーンアウトをせずに働き続けている。それは、先に述べたような働くことにおいてうまく自身で対応していることが大きいのかもしれない。そんな、自身でたいのことは【なんとかやり過ごす】ことができている保育者も、【やりづらい気持ち】が消えるわけではなく、むしろ自分の中に〈何か納得し切れない違和感がある〉ことを感じ、それが募っていき、《本意じゃない気持ち》をより強く感じるようになる。《本意じゃない気持ち》は、保育者に関わらず、どんな職業の人間でも持ちうる気持ちだろう。誰もが一度は、自分の意見が必ずしも認めてもらえるわけではなく、気持ちに反して何かをしなければならなかったり、言葉を飲み込むといった経験をするとと思うが、ここで重要なのは保育者がそういう状況の中で働かなければいけないということなのである。保育者にとって、一日の中でガス抜きをする時間というのは自宅に帰って就寝するまでの時間しかない。また、保育所はもちろんだが幼稚園、認定こども園の一部の施設は、週6日あるいは7日子どもを預けることが可能である。従って保育者にとって1週間のうち、確実に休日として確保されているのは日曜日の1日だけか、場合によっては1週間のうち休みがない場合もあるのである。また、休日が1日あったとしても保育の質の向上のための研修であったり、行事の近くになると大量の制作物があるため、休日返上で保育者として働けなければいけない場合があり、自分一人のプライベートな時間を過ごすこと自体が、保育者においては、他の職種よりも限られているのだろう。更に保育者は、子どもと直接触れ合い、保育を行うため、その言動一つ一つが保護者や社会全体から注目を浴びる。保育者は自身の中にある《本意じゃない気持ち》を解消出来ていても出来ていなくても、働いてる限り保育者として望まれる言動をしていかなければいけないというプレッシャーも感じていることだろう。



#### (4) 自信の持てない日々

保育者が時間に追われながら仕事をする中で、悩みに繋がるもう一つの大きな要因は、《自信の持てない日々》である。これは、三つのサブカテゴリと二つの独立した概念からなる。

保育者は【時間に追われる】中で、《自信の持てない日々》も感じる事となる。保育をする中で保育者は【子ども対応の困難さ】に直面する。これは、本研究の全対象者が共通して語ったことになるが、診断名がつくつかないにかかわらず、保育をする中で、保育者として気になる存在の子どもへの対応が難しいと感じているようであった（【気になる子どもへの対応が難しい】）。保育者は何十人、何百人の子どもを見てきている。また、保育施設では基本的に子ども達は集団行動をとるため、他の子どもと異なった言動が目立つ子どもは、保育者にとっては気になる子となる。その気になる部分はその子どもによって様々であり、どういう理由から気になるのかということは、明確なことは保育者も言えないところがある。それは、保育者がその子どもを診断することはできないからである。この子はこういう子であるとは、保育者でなくても断定することはできないが、保育者が気になる子として挙げる子どもの特徴は、何か心の問題を抱えていたり、発達に遅れがあるような子である場合が多い。保育者は子どもを保育するいわば専門家であるが、発達に本当に遅れがあるのか、心の問題が本当にあるのかといったことは、それぞれのこれまでの蓄積された経験によって感じているのではないかと考えられる。保育者自身、気になる子のために学ぼうという意思はあり、〈どうにかしてあげたくて試行錯誤する〉が、【時間に追われる】今の状況では、学ぶ時間さえ十分には取れないのである。また、【子ども対応の困難さ】は、保育者の【自身の力のなさ】にも影響する。これは、本研究の対象者が保育経験が5年以下、特に1年前後の保育者が多く、保育者としての経験がまだ浅いために、多く語られたとも考えられるため、それも踏まえて述べていく。保育者は、保育をする中で毎日子どもから学ぶことがあると言えるだろう。保育現場そのものが保育者の学びの場であり、新たに出会うことだらけの世界なのである。そのため、経験の浅い保育者ほど、〈手探りでやっていて加減がよくわからない〉ことが多くある。よくわからず、これでいいのかという不安や疑問、迷いが生じ、自分の思い描いていたものとは異なった結果が得られたりすることで、〈根本的に自分の技量が足りない〉ためにいけないのだと悲観する。経験を積むことで子どもに対しても保育以外の仕事にもいい意味での慣れができ、保育者としての技量も余裕もでてくるが、経験の浅い保育者にとっては、その経験の積み重ねもまだなく、自身の技量の足りなさを感じる辛い時期となる。また、そう思うことで更に〈自分が思い切ってやれない〉状況となり、先輩保育者等を見て、〈他の人ならうまくできる〉という思いにかられ、気持ちが更に悲観的になると同時に、決してフォローのない状況ではないのに、思ったようにできない自分に対して、〈周りではなく自分に問題があると思う〉ようになることで【自身の力のなさ】を感じるのである。また、【自身の力のなさ】を感じることで、このままでは職場を辞めなければいけないのではないかと、〈切られるのではないかと不安〉も生まれる。正職員として採用されていれば、多少その不安は軽減されるかもしれないが、本研究の調査地域では、子どもの数も保育施設の数も首都圏のように増加している

けでなく、むしろ減少している。そのため、求人もなかなか得られず、決して安定した職業とは言い難いために、そういった不安も語られたのだろう。このように【自身の力のなさ】を感じつつも、〈どうにかしてあげたくて試行錯誤する〉が、思ったような反応が返ってこなかったり、うまくできない自分にもどかしさを感じたりと【足踏みばかり】しているような、そんな《自信の持てない日々》を送っている。

確かに、経験の浅い保育者には、自身の思うことを思ったようにこなしていく技量も、子どもに対する技量も経験の豊富な保育者に比べれば劣るだろう。しかし、保育者としてまだ駆け出したばかりだからこそ、古い概念や風習に捉われずに新しい気づきを発見する力があるのだとも言える。また、保育者に新人やベテランがあるように、保護者にも新人、ベテランがある。第一子を出産した保護者はいわば親の新人であり、まだ親として右も左もわからないため、わからないことを教えてくれる先輩や保育者がいて欲しいと感じるだろう。そしてそれは、保育者も同様のことが言えるのではないだろうか。しかしだからと言って、両者共、先輩だけがいて欲しいとは思わないだろう。なぜなら、話したい話の内容やその時の気持ちによって話をしたいと思う相手は異なってくると考えられるからである。だからこそ、保育者も新人からベテランまでオールマイティに存在し、保育者ごとにやるべきことや得意なことによって、それぞれに適した役割が必ずあると言えるのだろう。

#### (5) ぐちゃぐちゃ廻る考えを経てどうにか行動したいと思う

《本意じゃない気持ち》を抱え、《自信の持てない日々》を送る保育者は、どうすることもできずに、【ぐちゃぐちゃ廻る考え】を頭の中で廻らせている。誰かに意見を聞こうとしても、そんな時間もなく、〈そもそもこの職業は自分に向いていないかも〉と試してみたり、〈いろんな気持ちでぐちゃぐちゃになっている〉保育者は、ゴールのない迷路の中にいるような状態となる。しかし、そんな廻る思いを持ちながらも【どうにか行動したい】と動き出そうとするのである。【ぐちゃぐちゃ廻る考え】によって、収集のつかない状況となるわけではなく、保育者はその中で〈気持ちをスッキリさせたい〉、〈背中を押してほしい〉と言った解決に繋がることをしようとするのである。また、〈他の人の意見を聞いた方が落ち着く〉と言った概念からも考えられるように、保育者は何か困ったことが起こったとしても、そこで立ち止まるのではなく、自ら何かしらの行動を起こし、自身の気持ちや考えに向き合おうとする力があるのである。これまで、保育者がストレスを緩和する方法は、保育者自身に任されており、保育者が積極的に動くということが多かった。これまで述べてきただけでも、保育者は時間のない中で日々たくさんのことを考え、様々な気持ちにさらされていることは理解できるだろう。しかし、誰かが何かをしてくれるのを待つのではなく、保育者は自分自身で動き出そうとするのである。保育者のストレス研究において対処を保育者自身に任せることが多いのは、こうした保育者が元々持つバイタリティの高さも関係しているのかもしれない。

そんな【どうにか行動したい】と思い、自ら行動する保育者だが、ただ行動するというのではなく、ある程度自身の状況を理解している人に相談したり、愚痴のように自分の正直な気持ちを吐露し、自分に【共感して欲しい】という思いもある。本研究では、保育者の相談行動について特に取り上げているため、相談行動を例として述

べていくと、保育者が何かに悩んだり、困った時にする行動の一つに相談行動がある。保育者の語りの中で、職場内の先輩に仕事の事について相談をしたり、同期あるいは気の合う仲間同士で愚痴をこぼすという内容があった。しかし、そのすべてにおいてある程度職場内の雰囲気や様子、それぞれの人物がどういう人物なのかということ、言わずとも理解し合えるということが前提として話されている。ただでさえ、時間のない保育者にとってそういった話をする時間もやっと確保できた時間であり、必要だと感じた際に即座に集まれ、短い時間でも話して共感の得られることが重要なだろう。

#### (6) 共感して欲しいと思い行動した後の保育者（何とか順応の場合）

【好意的な受け入れ態勢】の中で、【共感して欲しい】と行動した保育者は、【前向きな気持ちになる】ことができ、〈仕事が楽しいと思えるようになってきた〉と感じ始め、保育者として現状に《なんとか順応》していける。【好意的な受け入れ態勢】は、〈同じ保育者で違う職場の友人に愚痴る〉ことが可能であったり、〈職場内に潤滑油的な頼れる人がいる〉ことが関係してくる。行動を起こした保育者に対して、共感を持って好意的な受け入れをしてくれる人物、環境があることで、〈多少不満はあるが特に問題はない〉と思えたり、〈アドバイスをもらえてありがたい〉と感じ、【前向きな気持ちになれる】のである。保育者が抱える悩みや困りごとは、理不尽なことから生じたり、自分の自信の無さからくるものばかりではない。仕方がない、自分にも非があるかもしれないということはわかっているが、それを頭から否定するでも、論されたいわけでもなく、ただ鬱憤した気持ちを共感し、吐き出したいという場合もある。それがうまくいくことで、保育者として、人として今自分が置かれている状況に自分なりに折り合いをつけて《なんとか順応》できるのである。《なんとか順応》できた保育者は、それからまた新たな気持ちで仕事に戻っていく。しかし、これで解決ができたとしても、また同じ問題に直面したり、悩みとして抱え、初めは《なんとか順応》できていても、異なった対応をしていかなければ、徐々に解決できない悩みもでてくるようになるだろう。

#### (7) 共感して欲しいと思い行動した後の保育者（積もっていく不適応感の場合）

【共感して欲しい】と思い行動しようとする保育者は、【好意的な受け入れ態勢】がある一方で【相談行動自体への不安】を募らせることも考えられる。【相談行動自体への不安】は、自分がどこの園の保育者なのか、どういった人物であるのかということ、〈どこに行っても知られている〉と感じたり、〈自分の弱みを握られるように感じる〉ことや〈誰に何を話されるかわからない怖さ〉を持っている。本研究の対象者の語りでは、常に自分が〇〇園の〇〇先生という風に見られていると、周囲の目を意識した発言が多くされた。この意識は園内外、勤務時間内外にかかわらず、常に保育者の中に気になる要素として存在し、それによって相談行動が抑制されていることがわかった。また、相談行動をとることで、ただ頼るだけで〈何もできない人だと思われる〉という、行動をするにしても自分も何かやらなければいけないという思いがあった。不安に思いながらも、ただ頼るということをしようとせず、自分にも何かを課そうとするが、それもまた自分一人だけの考えの中で物事が進んでいくため、相談行動への不安を更に煽る要因の一つとも考えられる。不安があるが、それを取り除くことはできず、

【相談行動自体への不安】が募っていき、身動きが取れなくなることで、【塞ぎ込んでいく気持ち】を感じるようになる。この状態まで来ると保育者は、保育者としての自分に限界を感じ始める。〈仕事に行きたくなくなる〉気持ちや仕事を辞めようと考え、しかし〈辞めたいけど辞められるわけない〉という気持ちで保育者の心は《積もっていく不適応感》に向かっているのである。一度積もり始めた不適応感はなかなか解消されることはない。というのも、保育者が抱える悩みの構造の出発点である【時間に追われる】という状況によって、解消するための十分な時間を確保することが保育者には難しいからである。保育者自身どうにかしたいとは考えているが、今の保育者の置かれている状況を変える何かがない限り、この保育者の悩みは循環し、抱え続けなければいけないものとなるのである。本研究では、その何かの一つとして心理専門職の介入を考えているが、他にも保育者の新たな雇用システムの導入等も考えられるだろう。

#### (8) 職場の人間関係の状況

これまで説明してきた保育者の悩みは、《職場の人間関係の状況》の中で全て循環している。《本意じゃない気持ち》、《積もっていく不適応感》に向かうほど、《職場の人間関係の状況》では【濁してそれぞれ察する】ことが増えていき、《何とか順応》に向かう者ほど【恵まれていると感じる】と思うことがわかった。また、《自信の持てない日々》に向かうほど、【恵まれていると感じる】保育者がいることもわかった。この保育者は、自分自身に自信がないことで、自分は環境的には恵まれているのに、自身の力量の無さに落胆をするという、一見対極に思える二つの思いを抱いていた。

本研究の対象者の語りでは、何か察してくださいと言わんばかりに、核心的な言い方を避け、濁した言い方をする様子が多々見られた。そのような言い方が使われるのは決まって職場内の人間関係に関するものであった。〈女の職場と思った〉とは語るものの、その内容までは調査者が踏み込めないようなそんな緊張感が流れる語りだった。その場には、〈なんとなくわかってはいるがはっきりと話せない〉何かがあり、それをはっきりと言ってしまったり、触れてしまうと、〈陰口を言われ一人になるかもしれない怖さ〉を保育者は言葉にしないまでも、感じているのである。保育者として働く大多数の者は女性であり、その職場は女性だけの場合が多い。最近では、男性保育者も増えてきているようだが、ほぼ女性しかいない職場に馴染めず辞めていく男性保育者も多い。それだけ、他人を入らせづらい雰囲気を持った空間であり、【濁してそれぞれ察する】ことが重要なこととなるのかもしれない。しかしその中で、自分は【恵まれていると感じる】保育者もいる。そのように思う保育者は、他の職場の保育者と自分を比べ、まだましだと感じたり、そもそも職場の人間関係を問題とは思っていなかった。先行研究において、保育者のバーンアウトの大きな理由として人間関係の問題が挙げられてはいたが、これはその施設ごとの差も大きく、保育者本人の考え方によってもふり幅のある問題であるようだった。

#### 第4節 まとめ

本研究では、保育者が抱える悩みの構造について、40の概念と15のサブカテゴリ、5のカテゴリが抽出され、それを基にした図2が得られた。これらのことから、第一



に、保育者の悩みを考える上でまずは職場の人間関係の状況が前提としてあることがわかった。第二に、保育者は時間に追われる生活をする中で、自身の中にある整理しきれない悩みをなんとかできないかと画策するが、周囲がどれだけ保育者を受容する態勢であるかによって、その悩みが解消に向かうのか、それとも不適應感として保育者の中に積もっていくのかが決まるということもわかった。また、その保育者の悩みは、時間に追われているという保育者の現状を変えなければ、循環し続ける。

### 第3章 研究2：心理専門職への相談行動を抑制するプロセス



## 第3章

### 研究2 心理専門職への相談行動を抑制するプロセス

#### 第1節 問題と目的

保育者のストレス研究の中で、ストレスに対する対策は述べられているものの、それは保育者自身によって行われるものについての言及が多い。SC同様、保育施設への心理専門職である保育カウンセラー、KCの導入も行われ、研究もされてはいるが（甲木ら，2007；小林ら，2007；竹中，2007），その内容は子どもの発達や保護者対応等を保育者と共に行う活動がほとんどである。しかし、先行研究でも言及されている、保育者のバーンアウトの大きな要因の一つである人間関係に心理専門職が関わることについての言及は見当たらない。

研究1によって保育者の抱える悩みの複雑性、多様性はわかったが、保育者自身その悩みをどうにかしたくてもどうにもできない事実があることもわかった。先行研究から、心理専門職が介入する研究もされ、実際に行われていることもわかっていたが、研究1から、その活動自体もまだ広まっておらず、何か悩みがあっても保育者自身が考え行動することに対処は頼っているということが明らかとなった。現状を変えるためにも心理専門職が現在の支援のあり方を更に改良し、介入を試みていく必要もでてきているのではないだろうか。

以上のことより研究2では、心理専門職への相談行動についての現時点での保育者の考えのプロセスを整理し、それらを基に今後心理専門職が保育者及び保育現場に支援を行う際に求められるだろう支援のあり方について模索する。

#### 第2節 方法

##### 1. 調査対象者

調査対象者は研究1と同じ、A県B・C市内の幼稚園・保育所・認定こども園のいずれかで働き、現在現場で保育に直接携わっている保育者の計13名（表2参照）である。

##### 2. 調査手続き

研究1と同内容であるため省略する。

##### 3. 調査内容

研究1において、研究2の調査内容も含んだ調査を行ったため、研究2の調査内容は省略する。

##### 4. 分析方法

研究1と同様、面接記録を録音したICレコーダーを基にその内容を逐語に起こし、テキストデータ化し、その上でM-GTAを用いて分析をした。

研究2では、心理専門職への相談行動について尋ねたため、保育経験歴は問題とせ

ず、協力者全員を分析対象とした。

### 第3節 結果と考察

#### 1. 対象者属性

研究2での分析対象者は平均年齢が29.9歳( $SD=9.2$ ),平均保育経験歴が4.8年( $SD=4.4$ )であり,全ての対象者がこれまでに心理専門職との接触経験がなく,心理専門職についての知識もほぼなかった。一部対象者に接触経験や知識が多少あったが,挨拶をしたことがあったり,接触経験を思い出せないほど記憶が曖昧であったりと,心理専門職としてその人物と接触したとは言えなかったため,研究1同様,接触経験があるとはしなかった。

#### 2. 心理専門職への相談行動を抑制するプロセス

M-GTAによる分析の結果,23の概念と7のサブカテゴリ,3のカテゴリ(表5)が抽出された。それを基に心理専門職への相談行動を抑制するプロセスを図3に示す。はじめに,全体のプロセスをカテゴリとサブカテゴリを用いて説明する。そもそも,保育者にとって,心理専門職は【正体不明な専門職】であるということが前提にある。これは直接関わったことや心理専門職の仕事について聞いたことがないことが大きく影響していると考えられる。保育者には【相談希求】があるが,同時に【現状を把握して欲しい】という思いもある。これは,保育者の《置かれている状況》を踏まえてのことである。保育者は【やり場のない気持ち】を持っており,これをどうにかしたいと考えている。しかし,【正体不明な専門職】である心理専門職へ相談行動をとるにはまだ至らない。それは保育者の中で《期待とためらい》が行き来しているからである。保育者は,心理専門職に【専門職への期待】と【相談後への不安】を感じている。【専門職への期待】は,【相談希求】から専門職ならではの対応,これまでの流れとは異なる何かを期待する点もある。また,【相談後への不安】は【正体不明な心理専門職】ということが更にそれを増長させている。しかし,希望としての思いはあるものの【基本的には受け身】である現在の保育者にとって,心理専門職との接触がない現状では,結果として《よくわからない》という考えに至り【正体不明な心理専門職】はそのまま正体不明であり,いくら考えても思いは廻ることとなる。

本研究の目的は,心理専門職への相談行動についての現時点での保育者の考えのプロセスを整理することであるため,その中で心理専門職が関係する箇所に焦点を当てることとする。以下,保育者の語りの中で典型例だと考えられる箇所を必要に応じて引用しながら,各カテゴリと概念の説明を行う。また,各カテゴリ同士の繋がりも保育者の考えを表す重要な部分となるため,説明,考察していく。以下,カテゴリは《 》,サブカテゴリは【 】,概念は〈 〉,語りからの引用は「 」で示す。

##### (1) 正体不明な心理専門職

保育者にとって心理専門職と聞いても,正体不明な人物でしかない。先行研究でも触れたように,心理専門職が保育者に関わるということはまだ多くはなく(今野ら,2014;竹中,2007),あっても一部地域でしかその知名度はないと考えられ,その活

表5 研究2概念一覧①

《カテゴリ》	【サブカテゴリ】	概念名	定義	発言例
《置かれていない状況 / よ	【正体不明な心理専門職】	〈きっかけがなければ自分からは行かない〉	きっかけや機会がなければ、自分から話しに行こうとはならない。	なんか、きっと研修会で来てくださったりとか、そういうのないと、自分から話しに行こうとはならないかなーと思います。
		〈どの程度のことを相談すればいいかわからない〉	心理専門職にどの程度のことを相談すればいいのかわからない。	どうだろうなー。え、どの程度のことを相談すればいいのかなとか。まだピンときてないのかもしれない。
		〈よっぽど思い詰めなければ行かない〉	よっぽど思い詰めて、どうにかしたいと思った時じゃないと行こうとは思わない。	そうですね。もっとほんとにもう思い詰めて。もうどうにかこの気持ちを軽くしたいっていうみたいにならない限りは、うーん。行かないんじゃないかなーと。
《置かれていない状況》	【相談希求】	〈勘違いをされ 相談しにくくなる〉	自分はしていないが、勘違いをされ相談しにくくなる。	聞く・聞く気あんの？って思われるかもしれないですよ。え、アドバイス求めておいてなんなのって思われるのも、結構多いタイプだと思っんですよね。なんなの！みたいなきっと。
		〈客観的な視点で見てほしい〉	客観的な視点でアドバイスをして欲しい。	私のことを知らない方がきつとなんか、客観的な目線でアドバイスできるのかなって思うこともあるんですけど。
		〈そういう風に見てるんだと思われる〉	保育職が言うと、そういう風に見てるんだと思われる。	なんか、そんなことって思うけど、うん。なんかもうそういう風な目で見ちゃうんだ先生。みたいな感じになっちゃう人もいるから。うん。
《置かれていない状況》	【現状を把握して欲しい】	〈気になる子が多い〉	預かっている子どもの中に、何かしら気になる要素や対応の難しさを感じる子どもがいる。	クラスに結構まあ、そういう障害？ちよつと気になる子系の子供が多いのも。まあ、あの一一部。一部要因にあると思うんですけど。
		〈ある程度わかっている人に相談したい〉	ある程度自分のことだったり、職場の雰囲気、子どもの様子を理解している人に相談ができれば、めんどくさくないし、相談する側としても相談しやすい。	やっぱり保育園内になるかな。なんか、あの人のことなんですけどって言う時に、その人のことやっばある程度分かっている人に言わないとなーって思うし。
		〈一から話すのはめんどくさい〉	自分のことや、自分の話したいことについて一から説明するのはめんどくさく感じる。	私のことをまた一から説明するのもめんどくさいなって思ったりとか。うーんっていうのもありますねー。
《置かれていない状況》	【やり場のない気持ち】	〈何かしたくてもできないもどかしさ〉	何かしたいと思うものの、なかなかそれがうまくできなかつたり、手が出せずにもどかしく感じる。	なんか、一緒に生活・・・。過ごす上で色々やってあげるけど、最終的には、お家でどう過ごすかって言ってあげられるポジションじゃありませんけど、言ってあげられない感じかな。
		〈色んな気持ちでぐちゃぐちゃになってる〉	仕事そのものや職場に対して色々考え、よくわからなくなつて、気持ちがぐちゃぐちゃしている。	幼稚園保育園探してて、就職してっていうところもあつたので。働いてればやっぱり保育園の中出にも気になる子っていうか、ちよつとこうそういうグレーな子っているの。やっばりこう自分でそういう子きになっちゃうので。で、その子とこうマンツーマンでもないんですけど、対応してれば私やりたかつたのやっばりこつちかなーって思う時もある。なんていうか、だからこう。色んなことがぐちゃぐちゃまだしてて自分の中でこう。
		〈深刻なものは自分の中に限界まで溜める〉	深刻な悩みは、自分の中で限界までため込むようにしている。	こう。うーん。重さにもよるけど、ほんとにこう深刻な相談とかだつたら、私むしろこう、すぐ人にはしゃべらないで、自分で溜め溜めとして。これはもう、うーわーもう・・・辛いなーみたいなこうなつたら、更に親しい人に相談するって感じで。
《期待とためらい》	【専門職への期待】	〈専門職として関わってもらいたい〉	保育者とは違う、専門職として自分たちに関わってもらいたい。	やっばり自分の思ってる事をそういう専門家に言われるとああ！っと思いますし。園長もそれ聞いて、おおーって興味持った感じで言ってたんで。すごい行きたいなって思いますし。来てくれればみんなて聞くかなって思います。
		〈専門職から言われると納得できる〉	保育職ではなく、専門職から言われる納得できる。	なんかね。きつとその名前があるだけで違うと思うんですよ。なんかそれをちゃんと、分析できるどうのこうのの前に、名前がある人に言われたっていうのがあれば、結構お母さん達も違うと思うんで。いてほしい。

表5 研究2概念一覽②

《カテゴリ》【サブカテゴリ】	概念名	定義	発言例
《期待とためらい》	《相談後への不安》		
	〈何か裏で言われるんじゃないかと思ひ怖い〉	自分の知らない裏で、何か言われるのではないかと思ひ怖い。	まあ・私に、ズバツと言つてこなくても、なんかない間にきつとなんか言われるなつてみたいなのが。うーん。まあ、いないところで言われても言われなくても別にそれは・。うん。うーん。勝手に言われてればなつてなるんですけど。うーん。なんか、ちよつと怖いなつて感じで。
	〈誰に何を話されるかわからない怖さ〉	誰に何を話されるかわからないという怖さがある。	うん。なんか。なんて。誰になんか言つて誰に何しゃべられるかわかんないしな一みたいに。うん。
	〈どこに行つても知られてる〉	どこに行つても自分のことも働いている人のことも知られているし、どういふ人かが筒抜け。	なんか、こつ辞めてつた人とかどうなつたんでしょね一つて言へば、ああ、あの人あらしいね一つてすぐ聞こえてきて。で、なんだろうこ。保育士間とかで結局こつ。行つた保育園から、あの人つてどういふ人なの？そつちにいたんでしょ？つてくるし。で。上の先生？園長とかも、結局なんでそつち辞めることになつたの？とか、仕事ぶりどうだつた？とかすぐ聞くし。
	〈相談してもどうにもならない〉	心理専門職に相談してもどうにもならないと思ふ。	うん。なんか、私の場合、まず最初に相談しても、まあ、うーんどうにもならないなつて。
	〈女の職場と思つた〉	覚悟はしてはいたけど、女の職場だなと思つた。	あ一女の職場だなつてほんとに思ひましたよ。
《よくわからない》	《基本的には受け身》		
	〈周りの人から勤ぐられる〉	相談しに行くこと自体が、周りから何かあるんじゃないかと勘繰られるのではないかと気になる。	来て相談することより、なんだろうな。やつぱりこつ、人の目じゃないけど。な、なんの相談してつてなんだろうなつてなつた時に、周りが気になる。
	〈これまでのやり方と異なる流れができる〉	これまで現場でやつていたやり方と、専門家からのアドバイスを受けることによつて異なるやり方となり、新たな流れができる。	その子供のこつだつたらどうにかして欲しいからとか。今の環境変えて欲しいから・専門家につ話すと思ひます。話したいぐらいですもん。
	〈話したい内容や専門職のあり方による〉	相談をしたい内容や専門職がどんな形で関わつているかによつて、相談をつするかしないかを決めると思ふ。	なんか、気になる要素が・。要素によるかな。子供のこつ一とか保護者のこつとかだつたら、全然園内で相談するけど。そうなれば、保育士同士のこつは相談できないかな。うん。できないかな。
〈機会があれば相談するかもしれない〉	これまで、相談ができるということをつ知らなつたし、機会もなかつたためこつなかつたが、もし機会があればたまつていたこつを話したりするかもしれない。	いや、いいのこなつていふのも。うん・でも、機会があつたら相談してみようかなつていふのは。思つてたりとかもするけど。うーん。どうなつたらうな一。	

動及び心理専門職自体の認知度は、ほぼ無いと言つても過言ではない。そして、心理専門職、カウンセラーと言つた名称から、〈よつぱど思ひ詰めなければ行かない〉と言つた、相談に行くところまで来ると、もう自分の精神状態は危険なのではないかと言つたイメージが先行していることがわかつた。また、普段から接触があるわけではない心理専門職には、〈どの程度のことを相談すればいいかわからない〉こつもあり、〈きっかけがなければ自分からは行かない〉という選択を保育者はすることとなる。普段生活する中で、私たちは正体のわからないものに不用意に近づいたり、接触をしようとは思ひない。それと同様、保育者にとつて心理専門職はそんな接触しようとは思ひない正体不明なものなのである。しかし、「きつと研修会に来てくださつたりとか、そういうのないと、自分から話しに行こうとは思ひないかな一と思ひます。」という語りから、保育者ではなく、心理専門職から積極的に動いてくるこつを望んでいるようにも考えられる。

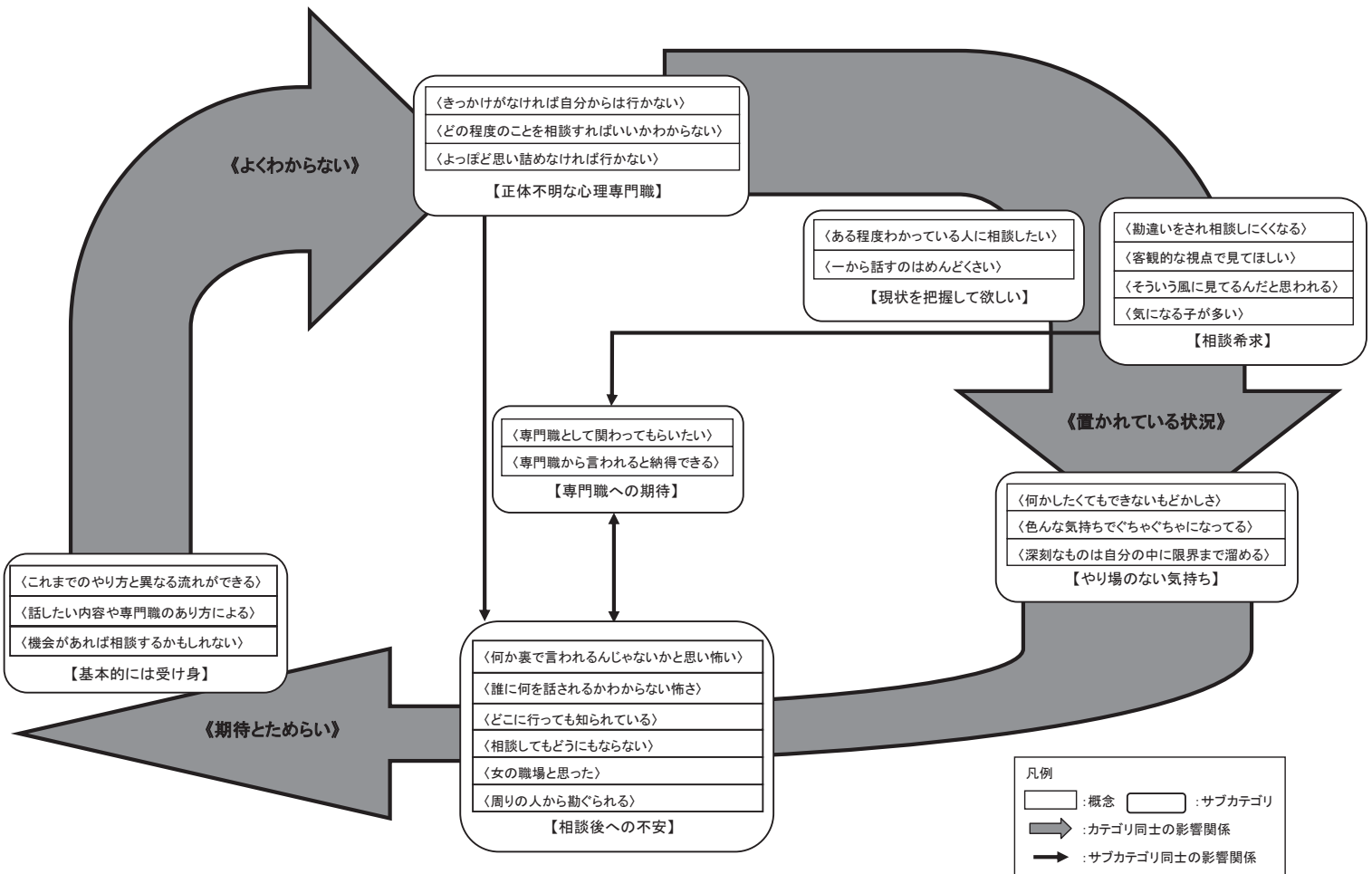


図3 心理専門職への相談行動を抑制するプロセス  
35



## (2) 置かれている状況

では、保育者は心理専門職に相談をする際、どんなことを望んでいるのだろうか。保育者には、現在《置かれている状況》についての【相談希求】と【現状を把握して欲しい】という思いがある。まず、【相談希求】では、〈客観的な視点で見てほしい〉、〈気になる子が多い〉という第三者的立場及び心理専門職としての関わりを求めており、【専門職への期待】を持っていることが窺える。いくら保育者が経験を積んでも、〈そういう風に見てるんだと思われる〉という保育者としての信用を失うのではないかということ保育者は危惧しており、〈勘違いされ相談しにくくなる〉といった弊害が起こることを避けたい気持ちが存在する。そのため、第三者であり、専門職である心理専門職に【相談希求】を行うことで、〈専門職から言われると納得できる〉という結果が得られるのではと考えているのである。また、保育者には、【現状を把握して欲しい】という思いもある。研究1からもわかるように、保育者には相談をするための時間を十分に取ることはかなり難しい。従って、〈ある程度わかっている人に相談したい〉と思うのである。ある程度状況や人となりがわかっているならば、情報を互いに共有していることとなり、ゼロから説明を受けて相談を行うよりも、よりの確で効率的な相談活動を行うことが保育者にとっても心理専門職にとっても良い相談活動、ひいてはこれからの互いの良好な関係に繋がるのだろう。

一方で、〈一から話すのはめんどくさい〉といった手間がかかる、時間がかかるという点でわざわざ見知らぬ心理専門職に相談することをやめるといった保育者もいる。これは、保育者ではなくても思うことであると考えられるが、特に時間のない保育者には手の出しづらいものなのかもしれない。本研究の調査を行うにあたって、調査の時間が長いため興味はあっても調査は受けなかったり、調査場所までの移動が手間であるといった声があった。保育者にとって保育や日々の仕事でたくさんのエネルギーを使うため、それ以外のこと、特に正体のわからないような未知のものに関しては、消極的になるのかもしれない。それらを考慮している間にも、保育者の【やり場のない気持ち】はどんどん膨らんでゆく。【やり場のない気持ち】は【相談希求】同様、心理専門職への相談行動を考えるきっかけとなる。しかし、〈深刻なものは自分の中に限界まで溜める〉といった対応を保育者が行う場合には、きっかけとはならず保育者の中で溜まっていくこととなる。保育者はこの状態では【正体不明な心理専門職】に相談行動をするにはまだ至らないのである。

## (3) 期待とためらい

なぜ相談行動に至らないのかということ、保育者の中で、《期待とためらい》が行き来しているからである。保育者は、心理専門職に【専門職への期待】と【相談後への不安】を感じている。【専門職への期待】は、【相談希求】から専門職ならではの対応、これまでの流れとは異なる何かを期待する点もある。一方で、【相談後への不安】は【正体不明な心理専門職】ということが更にそれを増長させている。ただでさえ、保育者は自分の周囲について〈女の職場と思った〉、〈周りの人から勘ぐられる〉と気にしているのに、正体がわからず、いきなり登場した心理専門職に不安を感じても仕方がない。周りについては、〈何か裏で言われるんじゃないかと思ひ怖い〉、〈誰に何を話されるか分からない怖さ〉といったことを感じており、〈どこに行っても知られている〉た

めあまり他者に自分の話等をしなくなっていく。【専門職への期待】を持ってはいるものの、【相談後への不安】を考えると、気持ちに迷いが生じ、結果として《期待とためらい》を行き来しながら迷うこととなるのである。この保育者の抱える【相談後への不安】は、心理専門職に対してだけあるわけではなく、他の保育者や友人、話す場所など様々なところで意識されるものであり、保育者にとって周囲の目というものがどれだけ考慮しなければいけないことなのかが理解できる。

#### (4) よくわからない

希望として、心理専門職がいればどの思いはあるものの【基本的には受け身】である現在の保育者にとって、心理専門職との接触がない現状では、結果として《よくわからない》という考えに至り、【正体不明な心理専門職】はそのまま正体不明であり、保育者にとって心理専門職へ相談行動を取ることは抑制され、相談をしないというプロセスを循環するし続けることとなる。保育や子どものことでは意欲的な行動が見られた保育者であったが、心理専門職に対してはかなり慎重であり、むしろ受け身な姿勢であることがわかった。〈話したい内容や専門職のあり方による〉が、〈機会があれば相談するかもしれない〉と保育者は考えているようだが、やはり心理専門職というイメージが相談してもいいのだろうかという思いに変化し、結果として、相談行動を抑制し、心理専門職との接触もないままとなってしまう。しかし、〈これまでのやり方と異なる流れができる〉ことを期待したりすることもあり、それが保育者の悩みの解決の糸口になることもあるかもしれない。そのためにも、保育者が《よくわからない》と思わずに心理専門職を一つの選択肢として考えられるよう、浸透させていく必要があるだろう。

### 第4節 まとめ

本研究では、保育者の心理専門職への相談行動を抑制するプロセスについて、23の概念と7のサブカテゴリ、3のカテゴリが抽出され、それを基にした図3が得られた。

保育者が心理専門職へ相談行動をとるということには、現状ではまず大前提として、【正体不明な心理専門職】というイメージがあることを覚えておかなければならない。保育者の現在置かれている状況では、心理専門職への【相談希求】が十分にあるようだったが、心理専門職との接触経験がないことで、保育者にとってどのような働きをしてくれ、どのような立ち位置となるのかが明確にならず、相談行動が抑制されていた。しかし、【やり場のない気持ち】を保育者は抱えており、それらを解消してもらえないかもしれないと、【専門職への期待】を示す一方で、周りの目が気になり、不用意に心理専門職へ接触することにためらいを感じてもいるようだった（【相談後への不安】）。これらは、保育者と心理専門職との接触が生まれることで多少緩和されてくるようにも見える。だが、心理専門職との関係について【基本的には受け身】である保育者には、その接触方法を複数予想し、行っていかなければ、なかなか心理専門職への相談行動を促すことには繋がらないだろう。保育者にとって時間は重要であり、あまりにも手間暇がかかるものであるとなかなか手の出しづらいものとなる。相談行動を促すためには、あくまでも、保育者と同じ立場で働くということを意識しつつ、心理専門職が積極的に行動を起こしていく必要があるのかもしれない。そういった行動がなけ

れば、保育者から動き出すことは現状では考えにくく、《よくわからない》という思いに至った保育者は、心理専門職への相談行動を考えても、堂々廻りのように相談行動を抑制するプロセスをたどることになるのである。

## 第 4 章 総合考察

## 第4章 総合考察

研究1及び2から得られたプロセスを基に、以下に心理専門職による保育者への支援について考察を行い、本研究から見た心理専門職がこれから行うであろう活動における留意点、及び本研究の限界と今後の課題について述べる。

### 第1節 本研究のまとめ

#### 1. 本研究から得られた知見

まず、現在の保育者の悩み及び心理専門職への相談行動については、どちらも何かきっかけがなければ循環し続けることがわかったが、この二つには、保育者の取る行動に違いあることが示された。保育者が抱える悩みは、時間がないことにより、その悩みから抜け出そうにも抜け出せないという思いがある。しかし、保育者なりにできる限りのところで積極的に行動しようという意欲があるため、その悩みの廻りは常に保育者の中で意識され、保育者のタイミングで行動を起こすことも可能となっている。西野ら（2001）によると、保育者はストレス状況における対処法として、問題解決に結びつく積極的対処、特に「第3者に相談する」ことをすることが多く、保育者のとる対処法は、対自己的な対処法ではなく対他者に向けた対処法を取ることが多いことを示している。保育者は、保育者として求められていることには積極的に自ら動いたり働きかけができないか考えるのである。そうして、よりよい保育にしていこうとするが、図4からもわかるように保育者の抱える悩みは、抱えるうちに様々な思いや考えを廻り、複雑に絡まりあい、ゴールが見つからないような、循環し続ける構造となってしまう、結果として保育者は困窮していく。この循環し続ける悩みの構造は、先行研究で明らかにされている保育者のストレスラーとして分けられていた、「仕事の多さと時間の欠如」、「子どもの理解・対応の難しさ」、「園内の人間関係の問題」、「保護者との関係」（宮下，2010）が混在した状態となっていた。これは、保育者のストレスラーからストレス反応が見られるという単一な関係ではなく、循環的なものとして保育者の悩みを扱う必要があることを指している。

#### 2. 本研究で得られた知見の従来の研究との違い

今回得られたこの知見は、これまでの保育者における悩み及びストレスの研究では言及されてこなかったものであると言えるだろう。また、本研究において悩みの構造の背景にあるとした《職場の人間関係の状況》と同意味と考えられるものは、従来の研究では、ストレスラーの一つとして捉えられてきた。しかし、本研究では、職場の人間関係は悩みのすべてに影響するものであると考え、そのことを前提として保育者の悩みの構造があると考えた。この知見は、保育者の職場環境を考える上でストレス及び悩みとは別に、独立したものとして職場内の人間関係について考えていかなければいけないということを示唆している。西坂（2002）では、人間関係の問題に焦点を絞ると、この問題は個人の力でどうしようもない場合が多く、ストレスと近くしないようにするような特性が効果を持ったと考えられるとある。それだけ保育者にとって人間関係は厄介で個人ではどうにもできない領域の問題であるのだろう。人間関係の



問題は保育者の悩みとして、西本（1952）の研究でも指摘されており、その研究から60年以上たった今でも問題として挙がるということは、保育者の研究において未だに解決が難しい問題であるとも言えるだろう。

### 3. 得られた知見から考えられること

そんな悩みを抱える保育者の、その循環し続けてしまう構造のどこかに、何かしらかの変化や介入を行うことで、この悩みを緩和することはできないだろうか。本研究の保育者自身は、心理専門職と接触経験がそもそもなかったために、その変化や介入に関しては、自分達保育者が行う場合しかイメージができていなかった。そのため、保育者の語りから得られた結果からは、心理専門職が職務として可能な範囲は考えずに、純粋に保育者が今必要だと感じた理由及び、行動に移すことのできない実態を表したものとなった。保育者の語りでは、正体のわからないことへの不安や、わからないからこそ、その後どういった影響がでてくるのかを不安に思っていることが強く語られていた。しかし、時間がなく、自分達の悩みを相談しようと思ったこともない心理専門職には保育者は積極的な行動を起こそうとは考えておらず、むしろ何かしてくれることを待っているような、受け身な姿勢であった。先にも述べたが、保育者はストレス状況において、対自己的な対処ではなく対他者的な対処を取ることが多い（西野ら、2001）。本研究の保育者の語りの中で、カウンセラーと聞くと敷居が高く感じるといったことが語られることがあった。これは、研究1において得られた〈よっぽど思い詰めなければ行かない〉にも関係することだと考えられるが、保育者にとって心理専門職は現段階では、保育者自身への対自己的な対処として考えられているのかもしれない。また、心理専門職が行うカウンセリングと言った活動、名前が対自己的対処という印象を強くしているとも考えられる。今後、心理専門職がどう介入、接触を行うかによってその後の保育者との関係は現在の関係とは、大きく変化していくだろう。保育現場に即した介入が心理専門職にできれば、正体不明であった心理専門職が保育者にとって輪郭のあるものとして見られるようになり、循環し続けるこの構造にも変化が得られるのではないだろうか。

## 第2節 本研究から得られた実践的な示唆

### 1. これまでの心理専門職の実践

これまで行われてきた巡回相談も、心理専門職の専門性を十分に保育者に伝えることができるかもしれないが、それだけでは足りないと言える。なぜなら、保育者にとって普段の状況を理解し、自分達の気持ちを十分にくみ取ってもらえることで初めて、自分達とは異なる名前の職業の者に理解をしてもらえたと感じる事が本研究から示されたためである。これまで行われてきた巡回相談では、心理専門職が保育施設に来園するのは、定期的だとしても月に一回であったり、不定期となると年に数回というような形が多かった。しかし、本研究で得られた保育者の語りから、月に一回ではその施設の状況は把握できず、たとえ来園したとしてもその施設に即した支援となると考えられない。保育者にとって心理専門職は正体不明な存在であり、その者からのアドバイス等には疑惑や不安を感じさせるものがあると考えられる。実際、保育者の

語りの中で、心理専門職の話す内容に疑問を感じたことがあったと語る者もいた。また、竹中（2007）の中で、カウンセラーはカウンセリングとはどのようなものか、幼稚園にどのように役立つか、何が出来るか出来ないかを伝える努力が必要であり、カウンセラーの立場を理解してもらうためにも、園長や現場の教諭らとの対話が必要であると述べている。それが無い状態で、ただ専門性を伝えたところで保育者にとっては、時間がない中よくわからない話を聞いた、無駄に話してしまったと思われる危険性もあるのである。巡回相談と一言で言っても、心理専門職の専門性が必要なことに加えて、まったく関わりがなかったであろう保育者との間でラポールを形成し、理解を促すという時間のかかることも併せて行う必要があるために、もしかすると、これまで心理専門職が保育者に支援をするということがすぐには広まっていかなかったのかもしれない。

しかし、それはSCもスクールカウンセラー事業が導入された頃には起こっていたことではないだろうか。三浦・今野（2001）では、SCの資質として教師が挙げたこととして、「教員資格を有している」、「教員経験を有している」を示した。本研究からも言えることだが、心理専門職が介入を行う上で、その職場で働く者が、普段どのような生活を送り、そのような価値観を持っているかということは支援を受ける側としては非常に重要であり、自分達の置かれている立場や状況をよく理解していて欲しいという思いがあると考えられる。また、伊藤・中村（1998）から、教師自身は「教師援助」という役割をSCにあまり期待しておらず、むしろ教師自身の力で解決すべきことと捉えるものが多い。これについては、SCが学校に介入する時には、外部性と内部性をバランスよく使い分け、ある程度、その機関の内部性を理解した上で外部性からの視点も持ってその学校、教師、生徒、保護者と関わっていくことが必要だろう。

これは、保育者にも同じことが言えるだろう。確かに保育者は、保育者以外の客観的な視点や異なった視点が欲しいと感じているが、自分達で問題を解決しようとも考えている。そして、支援を受ける際には、前提に保育者の置かれている状況を考慮して欲しいということがある。ただでさえ、現状でも困窮しているのに、そのことを考慮せずに話される話は、保育者を更に追い詰めるだけになってしまう。従って、心理専門職が保育者に支援を行う際には、SC同様、その機関の外部性、内部性を理解した上で介入及び支援をしていく必要がでてくるだろう。

## 2. 保育者の語りから得られた心理専門職の介入方法

また、実際にどのように心理専門職が介入をしていくかについては、いくつかの可能性が考えられた。一つは、保育者と同じように、その施設に常駐する形で保育者と共に一日を過ごし、活動を行っていくことである。二つ目は、現在のSC同様、非常勤で週に数回といった頻度で施設に出向くということであった。この二つは保育者が実際に相談行動をするとしたら、どのような形であればしようとするかについて語られたことであり、どちらの場合にも必ず“普段から見えていなければわからないことがある”という理由が挙げられ、その施設に定期的にいって欲しいと思っていることがわかっている。しかし、施設に定期的にいって欲しいと思う一方で、あまりにも職場内の人間関係に馴染み過ぎたりすることは保育者の不安を仰ぐようであった。保育者の

抱える悩みの構造を見た際に、その悩みの構造の土台には職場の人間関係の状況が常に関係していることがわかった。保育者にとって職場の人間関係はどんな悩みを考えるにしても避けては考えられないことであるようであった。

### 3. 「女の職場」である保育現場

保育者が働く職場は大多数が女性であり、私達がイメージをしたとしても女性の職場という特殊なイメージを強く感じる。その特殊性について、赤田（2010）では、一般的な職業性ストレス測定が保育施設のストレス差を検出できないことを示しているとし、保育施設におけるストレスについて、特殊性があることを指している。本研究においても、保育者の語りの中で「女の職場と思った」というものがあった。

何を以て女性の職場だということについては、本研究の調査の中ではある特徴があったように思われる。保育者が職場の人間関係を語る際、必ずと言っていいほど、言葉を濁したり、調査者との間で苦笑いのような、何かを察した笑いというものがあった。それらがあった際には、調査者としてもそれ以上踏み込めない何かナイーブなものを感じる一方で、強い圧力のようなものも感じられた。これが何か考えた時、思春期の女子特有のグループを作るような関係性に似ていると思われた。その関係性とは、4～5人の決まった仲間とグループを作り、そのグループの繋がりによって居場所を感じたり、一方でそのグループによって自由を制約されているようにも感じるものである。また、時には、グループごとに対立をしたりすることもある。保育者の職場では、この思春期女子特有のグループと同じ関係のあり方が存在しているのかもしれない。服部（2006）によると、約7割の女子中学生がグループを信頼でき支えてくれる居場所として認識し、グループに満足感を抱いているという。しかし、グループに満足感を持ちながらも排斥を怖れてグループに過度に同調的に依存する者もあり、グループを居場所とすることが必ずしも適応的だとは言えないことが示唆されている。保育者にとって、職場こそがこのグループそのものであり、そのグループである職場に信頼できる何かがあることで、そこが自分にとって恵まれた場所、居場所であると感じるのかもしれない。

また、服部（2006）では、残り3割の女子中学生がグループの人間関係に不信感を抱き自分を出せずに窮屈な思いをしており、これらの者は深い人間不信や孤独感を感じ、精神的健康を損ねている可能性があるということも示されている。本研究から示された保育者が抱える悩みの構造には、これとよく似た点があるように思う。人間関係に不信感を抱き、自分を出せずに窮屈な思いをするということは、保育者では誰かに何か問い詰められるのではないかという不安や、「実際に裏で陰口を言われているのを見た。」ということから、職場内における人間関係に不信感を抱いており、自分にもその影響が来るのではないかと考え、自分を出せずにいるとも考えられる。調査者が保育者の語りの中で感じた、濁した言い方やそれ以上踏み入れないような、何かを察するように感じたことは、自分を出せずに窮屈な思いを保育者がしていたことに関係していたのかもしれない。筆者自身女性であり、中学高校時代に女子グループに所属し、服部（2006）が言うようなことを感じたこともあったため、保育者の語りを聞いていると、その中学高校時代を思い出す要素が多かったのかもしれない。だからこそ、

保育者が濁していた部分にも、調査者は反応し、保育者と明確な言葉がないままに共感し合えたような空気感があつたのかもしれない。

保育者にとっての内部性というのは、女の職場という思春期女子特有のグループにも似た環境を理解した上でこそ、見えてくるものがあるのかもしれない、それを理解できなければ、保育者の職場での人間関係には触れられないようにも感じられた。女の職場というと、看護師等も考えられるが、看護師の職場である病院は他職種との連携が求められている場所であり、日常的に他職種との交流があると考えられる。保育者の働く施設は、基本的には保育者と園長等の施設を運営する管理職、事務員がいるが、職場内で日常的に関わりを持つ者は、ほぼ保育者同士だけであり、もし関わりを持つ者が他にいたとしても、その者がまったく異なった分野の者であることはまずない。また、看護師は共に働く者として、同じ看護師や医師、病院で働く他の職種に男性がいることも十分に想像できる。しかし、保育者の場合は確かに男性がいることも考えられるが、その大多数は女性であり、男性がいてもその男性と常に働くわけではない。このように考えると、保育者ほど狭い範囲の中で、女性だけで一日働き続けるという職場環境の職種は考えられず、その特殊性は他職種が介入や支援を行う際には、十分に考慮すべき事項となるだろう。

### 第3節 本研究の限界と課題

#### 1. 本研究の限界

本研究の限界として、以下に二点挙げる。まず一点目として、調査協力者を集めることが難しいという点である。本研究では、調査者が直接無作為に保育施設に電話をかけ、調査協力者を募った。しかし、元々調査者とその施設とは何の関係も無いため、門前払いを受けるかあるいは、この調査自体へ不信感を抱かれることもあつた。そのため、その点において、本研究のような保育施設における研究を個人が行うことへの限界の点として挙げられる。

二点目として、調査者の性別における限界を挙げる。本研究の総合考察でも述べたが、保育現場は女性の職場であり、濁した言い方や、言わずとも察するといったことが日常的に行われている。これは、調査者が同性であれば、共感が得られた調査を行うことができると言える。しかし、その共感や濁した言い方に理解があるために、調査データの客観性が薄れるといった限界もあるだろう。そのため、調査者が女性の場合はこの点を意識した関わりをしなければならない。したがって、本研究のような調査を行う場合には、調査を客観的に見ることのできる第三者的調査者を置くか、女性ではなく、男性が調査を行うといったことが考えられる。しかし、調査者が異性である男性であっても、女性特有のことへの共感や理解がし難いという限界も考えられ、調査者が異性であることでこれらの点をすべて解消できるとは言い切れないだろう。

#### 2. 本研究の課題

次に、本研究の今後の課題を以下に三点挙げる。一点目として、保育教諭、保育士、幼稚園教諭を保育者として区別なく調査を行ったが、その施設体制、資格の違いによっても悩みは異なってくる可能性が考えられるということである。今後はそれぞれの



現在働いている資格、施設体系も考慮していく必要があるだろう。しかし、施設体系も考慮するとなると、結果次第では、その調査を行った施設そのものへの批判と捉えられる可能性もあるため、複数の施設で行うか、あるいは許可を得て、その施設自体をフィールドとし、フィールドワークとして研究を進めることが絶対条件となるだろう。

二点目として、保育者とのラポール形成の重要性を挙げる。本研究で調査を行う上で、まったく初対面の者に対して悩みを話すということは、かなり躊躇することなのかもしれないと、調査者自身、保育者の醸し出す気まずい雰囲気や、糸をピンと張り詰めたような空気感から感じた。まったく知らないからこそ話せることもあるかもしれないが、調査者も協力者も互いにある程度のラポールが形成された方が、より濁す言い方を回避するようなこともあったのかもしれない。そう考えると、フィールドワークをすることである程度お互いがどのような人物であり、どのような影響を与えるのかということが把握でき、明確な言葉では得られなかった部分が異なった形で得られる可能性もあると思われる。それらも含め、本研究からは、実際の保育者が抱えている悩みについてすべてを把握できたとは言えないだろう。

三点目としては、本研究の対象者についてである。本研究の対象者は保育者歴が5年以下までの新人と呼ばれる者が多かったことから、保育者全般に言える研究結果ではなく、特に新人保育者における結果であると言えるだろう。調査協力自体は、年齢に関係なく募っていたが、ある程度研究に理解のある4年制の大学卒業者の協力が多かった。これは、研究という言葉や調査自体への抵抗をもっと減らす努力をする必要もあると思うが、時間のない保育者にとって、調査時間が1時間程度と示されていたこと、調査場所まで自力で移動する必要があるという手間があったことが協力者が集まりにくかった大きな要因として考えられる。今後は、保育者にもっとわかりやすく、気軽に参加できる形での調査も考えていきたい。また、本研究の研究土壌は地方都市であり、この地域の風土や保育者のあり方を強く反映しているとも考えられる。従って、今後は、他の地方都市及び首都圏それぞれに同様の調査を行い、一般化をしていく必要があるだろう。



## 引用文献

## 引用文献

- 赤田太郎 (2010). 保育士ストレス評価尺度の作成と信頼性・妥当性の検討. 心理学研究, 81 (2), 158-166.
- 新井肇 (2002). 教師バーンアウトの「なぜ」と「どうする」(特集 学校と教師の危機). 労働の科学, 57 (4), 218-221.
- Benesse (2014). 保育所と幼稚園の基礎知識. 子育てインフォ. <http://www.shimajiro.co.jp/kosodate/eninfo/kiso/> (2016年1月16日取得)
- 藤樫道也・岩崎婉子・関口準 (1997). 保育者の悩みの実態とその分析(1) —保育者への意識調査より—. 日本保育学会大会研究論文集, 50, 800-801.
- 服部香子 (2006). 女子中学生の同性友人グループに関する研究—グループにおけるつきあい方と孤独感に注目して—. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要. 心理発達科学, 53, 248-249.
- 本郷一夫・澤江幸則・鈴木智子・小泉嘉子・飯島典子 (2003). 保育所における「気になる」子どもの行動特徴と保育者の対応に関する調査. 発達障害研究, 25 (1), 50-61.
- 飯長喜一郎 (2009). 保育者の保護者支援とカウンセリング. 家庭教育研究所紀要, 31, 45-51.
- 家近早苗・石隈利紀 (2007). 中学校のコーディネーション委員会のコンサルテーション及び相互コンサルテーション機能の研究—参加教師の体験から—. 教育心理学研究, 55, 82-92.
- 池田幸代・大川一郎 (2014). 保育者のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響: 勤務年数による比較. 教育相談研究, 51, 39-50.
- 石川洋子・井上清子 (2010). 保育士のストレスに関する研究(1) —職場のストレスとその解消—. 文教大学教育学部紀要, 44, 113-120.
- 伊藤美奈子・中村健 (1998). 学校現場へのスクールカウンセラー導入についての意識調査—中学校教師とカウンセラーを対象に—. 教育心理学研究, 46, 121-130.
- 金谷直美 (2013). 教師をとりまく環境とメンタルヘルスとの関連—学校現場で自分を大切にしながら, 働き続けるために—. 島根大学大学院教育学研究科「現職短期1年コース」課題研究成果論集, 4, 21-30.
- 加藤由美・安藤美華代 (2013). 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較—. 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 154, 15-23.
- 黒石奈々 (2014). 保育士の職務ストレス —ソーシャルサポートによる影響—. 平成25年度武庫川女子大学大学院文学研究科心理学専攻修士学位抄録集, 1-6.
- 木下康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—. 弘文堂, 175.
- 小林あけみ・甲木有紀・中村健 (2007). 子育て支援におけるキンダーカウンセラーの役割②—大阪府: キンダーカウンセラー事業における保護者を中心に—. 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 108.

- 厚生労働省 (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・保育所向け報告書—. 株式会社ポピンズ.
- 甲木有紀・小林あけみ・中村健・田中文昭 (2007). 子育て支援におけるキンダーカウンセラーの役割①—大阪府: キンダーカウンセラー事業における保護者を中心として—. 日本教育心理学会総会発表論文集, 49, 107.
- 今野直子・斉藤あゆみ・太田祐貴子・青木紀久代 (2014). 心理臨床家の保育者支援を考える: 「気になる子どもの保育フォーラム」の実践から. お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要, 16, 15-23.
- 三浦誠司・今野義孝 (2001). スクールカウンセラー導入に関する一考察. 日本教育心理学会総会発表論文集, 43, 101.
- 宮下敏恵 (2010). 保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討. 上越教育大学研究紀要, 29, 177-186.
- 守巧・山崎摂史・駒井美智子・栗原久 (2013). 保育現場から大学に対する研修会開催に関する要望—公立保育所の保育士を対象としたアンケート調査の分析—. 東京福祉大学・大学院紀要, 3 (1), 49-55.
- 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.
- 内閣府 子ども・子育て本部 (2009). 認定こども園パンフレット (保護者, 一般向け), 認定こども園リーフレット (保護者, 一般向け). <http://www.youho.go.jp/gaiyo.html> (2016 年 1 月 16 日取得)
- 内閣府 (2015). 障害者白書. [http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h27hakusyo/zenbun/pdf/s3\\_3.pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h27hakusyo/zenbun/pdf/s3_3.pdf) (2016 年 1 月 16 日取得)
- 名須川知子 (1999). 保育者の悩みと気づき. 日本教育心理学会総会発表論文集, 41, 35.
- 西本脩 (1952). 保育者の精神衛生 (一): 保育者の悩みについての調査 (〈特集〉日本保育学会第五回大会研究発表). 幼児の教育, 51 (9), 96-101.
- 西野美佐子・木村進 (2000). 保育者のストレス研究. 日本保育学会大会研究論文集, 53, 638-639.
- 西野美佐子・白井秀明・木村進・荒井龍弥 (2001). 保育者のストレスに関する基礎的研究. 感性福祉研究所年報, 2, 205-212.
- 西坂小百合 (2002). 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, 50, 283-290.
- 大島みどり・久田満 (2008). 心理専門職に対する援助要請行動に関連する諸要因—看護師の職業上の及び個人的な悩みの場合—. 上智大学心理学年報, 32, 77-85.
- 大島みどり・久田満 (2009). 看護師における心理専門職への援助要請に対する態度—態度尺度の作成と関連要因の検討—. 上智大学心理学年報, 33, 79-87.
- 笠原正洋 (2006). 園の保護者による保育者への援助要請行動—満足度及び援助要請意図の関連—. 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 38, 19-26.
- 定森恭司 (2010). 学校の先生は何に困っているか—教師集団への支援 (特集 スクールカウンセラーと親と教師). 臨床心理学, 10 (4), 500-505.

- 齋藤恵美・田中紀衣・松村公美子・橘玲子・宮岡等 (2009). 保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて. 新潟青陵大学大学院臨床心理学研究, 3, 23-29.
- 手島幸子 (2010). 保育者における保護者からのストレスとソーシャルサポート. 心理相談センター年報, 6, 33-41.
- 田中あゆみ・山内弘継 (2000). 援助要請行動の研究. 日本教育心理学会総会発表論文集, 42, 142.
- 竹ヶ原靖子 (2014). 援助要請行動の研究動向と今後の展望—援助要請者と援助者の相互作用の観点から—. 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 62 (2), 167-184.
- 竹中美香 (2007). 幼稚園におけるキンダーカウンセラーの役割についての一考察. 東大阪大学・東大阪大学短期大学部教育研究紀要, 4, 87-90.
- 富田靖子・松浦節子・桐原由美・高橋貴志・三原紀子・大谷純一 (1996). 保育者がかもつ悩みとその対処について (1) —幼稚園教諭の悩み—. 日本保育学会大会研究論文集, 49, 472-473.
- 山口麻美 (2011). 保育者のストレスについて. 日本教育心理学会総会発表論文集, 53, 446.
- 吉村隆之 (2010). 教育がスクールカウンセラーへ相談するプロセス—スクールカウンセリング活動の透明性—. 心理臨床学研究, 28 (5), 573-584.
- 吉村隆之 (2012). スクールカウンセラーが学校へ入るプロセス. 心理臨床学研究, 30 (4), 536-547.

# 資料



〇〇保育所の皆様

2015年〇月〇日

### 修士論文執筆における調査協力のお願い

私は、弘前大学大学院教育学研究科臨床心理学分野修士課程 2 年の今莉奈と申します。現在私は「保育職における仕事上での悩みの緩和」をテーマとして修士論文を執筆しております。その中で、先生方が日頃仕事をする中でどのような悩みを抱え、どのように対処しているのかを、現場の先生方に直接伺いたいと考え、複数の幼稚園や保育所、子ども園さんに調査協力を依頼していました。そこで、〇〇園の皆様にも、ご協力をお願いしたく、実施内容についてご説明申し上げる次第です。以下をお読みいただき、本研究の協力者としてご参加いただけましたら幸いです。

#### 【1】研究の目的と意義

本研究は、幼稚園教諭・保育士・保育教諭の方（以下保育者）を対象として、仕事上での悩みや困りごとをお聞きし、その悩み及び困りごとが少しでも緩和できることを目指し、それに繋がる要因を明確にすることを目的としております。これはあくまで調査が目的であり、この調査内でカウンセリングを行うことはいたしません。この研究から得られた知見は、保育者の方々への援助に役立てられます。

#### 【2】研究の方法

前項でご説明したとおり、本研究では保育者の方々の仕事上での悩みや困りごとをお聞きし、それらを緩和できる要因を明らかにすることを趣旨としております。面接者の質問に対する正しい答えはありませんので、思ったままに自由にお話しいただきたいと思っております。また、面接内容は、ICレコーダーを用いて、録音させていただきます。調査時期は、2015年10月～11月としています。調査場所は、弘前大学内の臨床心理相談室を予定していますが、協力者の方との相談によって最終的には決定をいたします。全体にかかる時間としては30分～1時間程度を見込んでおります。今回ご協力いただきました謝礼として、最後に粗品（500円分のQuoカードと少しですが雑貨）をご用意させていただきます。

#### 【3】当方で留意している事項

##### <プライバシーの保護>

今回お話しいただいた内容、質問紙への回答内容は、個人が特定されないようにした上で、統計的な処理を行います。従いまして、成果の公表に際しても、個人名や施設名が明らかになることはありませんし、録音データや質問紙、同意書等は施錠可能な保管場所で、厳重に管理されます。本研究以外の目的でデータを使用されることは絶対にありません。

##### <参加辞退の機会保証>

一旦、協力者として参加を受諾された後でも、皆さんの側で不都合と感じられる、面接中・回答中に不快なことがあるなどの場合には、面接・質問紙への回答を拒否・中断することも可能です。

資料1 調査協力依頼書

<不利益防止への配慮>

前項の事情による面接・質問紙への回答の拒否・中断や、得られたデータを理由に、皆さんに不利益が生じることが一切ございません。また、調査の中で氏名や職場名をお聞きすることはありません。

<調査後の配慮>

調査を受け、もし何か不快に思うこと等の相談がある場合には、下記までご連絡いただければ真摯に対応させていただきます。

以上のことをご了承いただける方は、お手数ですが下記の連絡先まで、2015年10月中に調査への参加の有無とお名前をご連絡ください。どうぞよろしくお願いいたします。

※調査人数は20名前後を予定していますので、途中で調査者募集を打ち切らせていただく場合もございます。

弘前大学大学院 教育学研究科 学校教育専攻 学校教育専修 臨床心理学分野 修士課程2年

今莉奈

指導教員：弘前大学 教育学部 学校教育講座

講師 松田侑子

(研究実施者連絡先)

E-mail:

TEL:

## 調査協力をお願い



### 調査者

弘前大学大学院 教育学研究科  
臨床心理学分野 修士課程 2年  
今莉奈

### 調査のきっかけ

私が現在書いている、修士論文のテーマが「保育職における仕事上での悩みの緩和」であり、現場で働く皆さんの声をお聞きしたいと思ったからです。

### 調査目的

皆さんが、現在あるいは過去に仕事上で困ったなーと感じたり、悩んだことについてお聞きします。それに対して皆さんには自由に回答していただきます。



### 調査方法

場所：要相談  
方法：30分～1時間程お話をお聞きしていきます。調査中はICレコーダーを用いてお話内容を録音させていただきます。

参加者には、お土産  
(500円分のQuoカード  
と少しですがかわいい雑貨)  
をご用意しております。



### プライバシー保護

- ・参加してくださった方の個人名や園名、話された内容が明らかになることはありません。
- ・論文や学会発表に使用させていただく場合には、個人が特定されないようにした上で、統計的な処理を行います。

### 参加辞退


一旦、協力者として参加された後でも、途中で調査をやめることは可能です。

### 調査後の配慮

調査後、何か不快に感じたり等相談がある場合には、調査者までご連絡いただければ、真摯に対応させていただきます。



ご興味、ご関心、質問のある方は、2015年10月中に、参加の有無とお名前を下記の連絡先までお気軽にご連絡ください。

弘前大学大学院 教育学研究科  
臨床心理学分野 今莉奈  
E-mail : 



テーマ：保育職の抱える悩みへの支援

①自己紹介

本日は面接調査にお越しいただき、ありがとうございます。私は、臨床心理学分野修士課程2年の今莉奈です。よろしく願いいたします。

②調査の概要と、同意書の説明

実施説明書(別紙)に沿って説明。同意書(別紙)にサインを求める。

③フェイスシートの記入

それではまず、現在のあなたの状況についてお聞きしたいので、こちらのシートにご記入いただけたところだけで構いませんので、お答えください。

※別紙に記入を求める。

④フェイスシートを参照しながら悩みについて

- 1) どうして保育者になったのか。
- 2) 資格を取るのは大変ではなかったか。
- 3) 心理専門職と働いたり、話したことはあるか。  
→ 名前を聞いたことがある、学生時代にSCと接した経験はあるか

⑤保育者が抱える仕事上の悩みについて

- 1) 実際に今保育者として働いていてどうですか。  
→ 仕事そのものへの悩み、人間関係の悩み
- 2) 職場内外で悩みを相談することはあるか。  
→ 相談する人、しやすさ、しにくさ、相談する内容

⑥心理専門職に対する援助要請行動について

- 1) もし今お話して下さった悩みについて心理専門職に相談するとしたら、どうですか？
- 2) そんな形であれば相談しようと思いますか。  
→ 相談のしにくさはあるか

⑦相談することへのイメージ

- 1) 今日お話して下さったことを誰かに相談するということは、あなたにとってどんな意味を持ちますか？

⑧調査を受けた感想

- 1) 今日調査を受けてみてどうでしたか？

## 実施説明書

### 「保育職における仕事上での悩みの緩和を目指すための調査」へのご協力のお願い

私は、弘前大学大学院教育学研究科臨床心理学分野修士課程 2 年の今莉奈と申します。この度、「保育職における仕事上での悩みの緩和を目指すための調査」の実施にあたり、皆様にご協力をお願いしたく、実施内容についてご説明申し上げる次第です。以下をお読みいただき、本研究の協力者としてご参加いただけましたら幸いです。

#### 【1】研究の目的と意義

本研究は、幼稚園教諭・保育士・保育教諭の方（以下保育者）を対象として、仕事上での悩みや困りごとをお聞きし、その悩み及び困りごとが少しでも緩和できることを目指し、それに繋がる要因を明確にすることを目的としております。これはあくまで調査が目的であり、この調査内でカウンセリングを行うことはいたしません。この研究から得られた知見は、保育者の方々への援助に役立てられます。

#### 【2】研究の方法

前項でご説明したとおり、本研究では保育者の方々の仕事上での悩みや困りごとをお聞きし、それらを緩和できる要因を明らかにすることを趣旨としております。面接者の質問に対する正しい答えはありませんので、思ったままに自由にお話しいただきたいと思えます。また、面接内容は、ICレコーダーを用いて、録音させていただきます。全体にかかる時間としては1時間程度を見込んでおります。今回ご協力いただきました謝礼として、最後に粗品（500円分のQuoカードと少しですが雑貨）をご用意させていただきます。

#### 【3】当方で留意している事項

##### <プライバシーの保護>

今回お話しいただいた内容、質問紙への回答内容は、個人が特定されないようにした上で、統計的な処理を行います。従いまして、成果の公表に際しても、個人名が明らかになることはありませんし、録音データや質問紙、同意書等は施錠可能な保管場所で、厳重に管理されます。本研究以外の目的でデータを使用されることは絶対にありません。

##### <参加辞退の機会保証>

一旦、協力者として参加を受諾された後でも、皆さんの側で不都合と感じられる、面接中・回答中に不快なことがあるなどの場合には、面接・質問紙への回答を拒否・中断する



とも可能です。

<不利益防止への配慮>

前項の事情による面接・質問紙への回答の拒否・中断や、得られたデータを理由に、皆さんに不利益が生じることが一切ございません。

<調査後の配慮>

調査を受け、もし何か不快に思うこと等の相談がある場合には、研究実施者（今莉奈）までご連絡いただければ真摯に対応させていただきます。

これらの事項について、それに反する状況が生じた場合、所属長にご相談ください。

【4】協力応諾のお願い

以上の説明で、本研究の対象者としてご協力いただける場合、同意書（別紙）に署名の上、ご提出ください。

年 月 日

研究実施者：弘前大学大学院 教育学研究科 学校教育専攻 学校教育専修 臨床心理学分野  
修士課程2年 今莉奈

指導教員：弘前大学 教育学部 学校教育講座  
講師 松田侑子



## 同 意 書

弘前大学大学院教育学研究科学校教育専修学校教育専攻臨床心理学分野修士課程2年

今莉奈殿

〈保育職における仕事上での悩みの緩和〉に関する面接調査  
上記研究の実施にあたり、今莉奈から実施説明書に基づき説明を受けた結果、以下の項目につき十分理解いたしましたので、研究対象者となることに同意します。

説明を受け理解した項目（□の中にご自分で✓印をつけてください）

- 研究の目的と意義
- 研究の方法
- プライバシーの保護
- 参加辞退の機会保証
- 不利益防止への配慮

年 月 日

署名：

2015年 月 日

Q. これからあなた自身のことについてお聞きします。下記をよく読んで、お答えいただける範囲で構いませんので、ご記入ください。

①性別： 男 ・ 女

②年齢： 歳

③職業： 幼稚園教諭 ・ 保育士 ・ 保育教諭 ・ その他

④総勤務年数： 年 カ月

⑤これまでに心理専門職（臨床心理士、キンダーカウンセラー、保育カウンセラー等）と働いたり、話をしたことがありますか？

はい ・ いいえ