

令和三年度博士論文

子育て支援員の保育における現状と
保育者効力感の向上のための課題

徳島文理大学大学院人間生活学研究科博士後期課程

人間生活学専攻

岡山 千賀子

令和三年度博士論文

子育て支援員の保育における現状と
保育者効力感の向上のための課題

徳島文理大学大学院人間生活学研究科博士後期課程

人間生活学専攻

岡山 千賀子

指導教員 松本 有貴

Abstract

目次

1	子育て支援員養成事業への歩み	
1.1	背景	4
1.1.1	子育て家庭の現状	4
1.1.2	少子化と少子化対策の流れ	4
1.2	子育て支援	
1.2.1	子育て支援員の誕生	6
1.2.2	子ども・子育て支援新制度から第2期子ども・子育て支援事業へ	6
1.3	ユニセフ・レポートカード8 からみた日本の保育士不足	7
2	子育て支援員養成	
2.1	子育て支援員養成カリキュラム	
2.1.1	子育て支援員の趣旨と定義	9
2.1.2	子育て支援員養成コースの種類と概要	9
2.1.3	研修の体系	10
2.2	徳島県による子育て支援員養成	
2.2.1	子育て支援員養成に至るまでの経緯	12
2.2.2	子育て支援員養成状況	12
3	本論文の目的	
3.1	家庭支援について	13
3.2	自己効力感について	13
3.3	本論文の目的	14
3.4	本論文の研究の構成	14
3.5	本論文における倫理的配慮	
3.5.1	インタビュー調査における倫理的配慮	18
3.5.2	アンケート調査における倫理的配慮	18
4	研究1 子育て支援員と親の相互認識の実態についての一考察	
4.1	研究の背景と目的	
4.1.1	子育て力と子育て支援	19
4.1.2	子育て支援員制度と目的	20

4.2	研究方法	
4.2.1	研究の方法	21
4.2.2	子育て支援員と親の意識についての文献研究とインタビューテーマの設定	22
4.2.3	インタビューの方法	23
4.3	分析結果	
4.3.1	親へのインタビュー分析	24
4.3.2	子育て支援員へのインタビュー分析	27
4.4	結論と課題	30
5	研究2 保育管理職員の子育て支援員に対する認識の研究	
5.1	研究の背景と目的	35
5.2	研究の方法	
5.2.1	研究対象	36
5.2.2	アンケートの構成と実施方法	37
5.3	結果と考察	
5.3.1	保育管理職員が子育て支援員に対する認識	37
6	研究3 子育て支援員と保育士・保育教諭間における「保育者効力感」の質的研究	
6.1	研究の背景と目的	39
6.1.1	背景と目的	40
6.1.2	文献研究	39
6.2	研究の方法	
6.2.1	研究対象者の属性	42
6.2.2	分析方法	43
6.3	分析結果	
6.3.1	子育て支援員のインタビュー分析結果	44
6.3.2	現職保育士・保育教諭へのインタビュー分析結果	47
6.4	考察	51
7	研究4 子育て支援員と保育士・保育教諭間の保育者効力感の研究	
7.1	研究の背景と目的	

7.1.1	保育者効力感	52
7.2	研究方法	
7.2.1	研究対象	53
7.2.2	アンケートの構成と実施方法	54
7.2.3	分析方法と結果	55
7.3	考察	59
8	総括	
8.1	子育て支援員の保育者効力感	60
8.2	養成課程の効果と課題	61
8.3	子育て支援の課題	61
8.4	保育現場の課題	62
8.5	今後の研究方向	63
9	参考文献	65
10	謝辞	68
11	付録	
11-1①	親へのインタビューガイド及び内容	69
11-1②	子育て支援員へのインタビューガイド及び内容	70
11-2①	保育管理職員へのアンケート	72
11-3①	子育て支援員へのインタビューガイド及び内容	74
11-3②	保育士・幼稚園教諭へのインタビューガイド及び内容	75
11-4①	保育者効力感尺度	78
11-5	研究依頼関係①依頼書	80
	②同意書	82
	③同意撤回書	83

Abstract :

本論文は、子育て支援員の養成に関する背景と現状を明らかにし、子育て支援員が保育の現場で効力感を持って保育に従事するためにどのような方策が必要かを探求することを目的とし、以下の4研究を実施した。

まず研究1では、子育て支援員と親の相互認識と、子育て支援員に対する親の期待についての実情を明らかにすることを目的としてインタビュー調査を行った。その結果、親側は子育て支援員に期待を持っているが、子育て支援員側はスキル不足で自信がないということが明らかになった。

研究2では、保育所・幼稚園・認定こども園の管理職員が子育て支援員に対して抱いている期待や認識等を分析し、子育て支援員が保育現場で就労することについての課題を明らかにし、雇用促進への糸口を見つけたいと考えた。そこで、保育管理職員を対象にアンケート調査を行った。結果として保育管理職員は子育て支援員に期待をよせていたものの、その指導力に不安を感じていたことが分かった。

研究3では、研究2で明らかになった子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の「指導力」に注目し、子育て支援員に対する強化すべき部分を見だし知見を得ることを目的として、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭にインタビュー調査を行った。その結果子育て支援員は、保育士・幼稚園教諭と比較して指導力が必要な場面では不安が強いことが明らかになった。

研究4では、子育て支援員の養成講座を修了した子育て支援員及び実際に保育現場で活動している保育士・幼稚園教諭を対象として保育活動における保育者効力感についての質問紙調査を行った。その結果「指導力」「対応力」「計画性」「人間関係」「向上心」「環境整備」「努力」の7つの因子が抽出され、保育における計画性や向上心に子育て経験が有意に関係していることが分かった。

これらの結果から得た知見を基に、保育士・幼稚園教諭を補完する役割を担う子育て支援員の保育者効力感を高めるためには、自身の子育て経験に自信を持ち保育に従事することが大切であり、そこから指導力の向上に繋がるという結論を得た。そして今後の研究課題の方向性として、子育て支援員の指導力を強化するための養成プログラムにおける対応力の育成、実技科目の強化、子育て支援ネットワークの構築を図ること、子育て支援員の子育て経験を生かせる方策として保護者の子育て担当的な立場の設定、雇用段階での具体的業務の周知や確認などを明確にすることを提案した。

The purpose of this paper is to clarify the background and current situation regarding the training of Childcare Supporters, and to explore what kind of measures are necessary for Childcare Supporters to engage in childcare effectively in the field of childcare. The following 4 studies were conducted. First, in Study 1, an interview survey was conducted with the aim of clarifying the actual situation regarding mutual recognition between Childcare Supporters and parents and expectations for Childcare Supporters. As a result, it became clear that the parents have high expectations for the Childcare Supporters, but the Childcare Supporters are not confident.

In Study 2, we analyzed the expectations and perceptions that the management staff of nursery schools, kindergartens, and certified children's institutes have toward Childcare Supporters, and clarified the issues regarding the work of Childcare supporters in the nursery field. And I wanted to find a clue to promote the employment of Childcare Supporters. Therefore, we conducted a questionnaire survey of Childcare Supporters. As a result, it was found that the childcare management staff had expectations for the Childcare Supporters, but were worried about their leadership ability.

In Study 3, we focused on the "leading ability" of Childcare Supporters and nursery teachers / kindergarten teachers that was clarified in Study 2, and aimed to find out what should be strengthened for Childcare Supporters and gain insights. We conducted an interview survey with Childcare Supporters and nursery teachers / kindergarten teachers. As a result, it became clear that Childcare Supporters were more anxious about childcare than nursery teachers and kindergarten teachers.

In Study 4, we conducted a questionnaire survey on the effectiveness of childcare workers in childcare activities, targeting Childcare Supporters who have completed the training course for Childcare Supporters and nursery teachers and kindergarten teachers who are actually active in the field. As a result, seven factors were extracted: "leading ability," "responsiveness," "planning," "human relations," "aspiration," "environmental improvement," and "effort." It was found that the child-rearing experience was significantly related to the planning and aspirations of childcare.

Based on the findings obtained from these results, in order to increase the effectiveness of Childcare Supporters who play a role of complementing nursery teachers and kindergarten teachers, they should acquire leadership skills and gain confidence in their own childcare experience. We came to the conclusion that it is important to engage in childcare.

The direction of future research topics is to develop responsiveness in training programs to strengthen the leadership of Childcare Supporters, strengthen practical subjects, build a Childcare Supporters network, and experience Childcare Supporters. As a measure to make the best use of the child-rearing experience of Childcare Supporters, it was proposed to set a position to support the child-rearing of parents and clarify the dissemination and confirmation of specific work at the employment stage.

1 子育て支援員養成事業への歩み

1.1 背景

1.1.1 子育て家庭の現状

社会の変容に伴い、現代の家庭の様相は多様な姿を示している。家族・家庭の多様化は、2つの側面から捉えることが出来る。1つは、核家族化・少子化・ひとり親家族の増加に伴う家族を構成する人数の減少の側面であり、もう1つは、家族関係の希薄化・DVの増加・虐待や育児放棄などの家庭の教育力の低下という質的な側面である。その中でも家庭教育力の低下は、親自身の孤立やストレスを伴い、子どもの健全な発達を阻害する要因となるため早急な対応が求められた。

文部科学省は2001年に「家庭の教育力再生に関する調査」を行い、その結果から約7割の親が家庭の教育力が低下していると実感していると報告した。同調査によると、家庭の教育力が低下している理由の第1位は、「子どもに対して、過保護、甘やかせすぎや過干渉な親の増加」を挙げている。子どもに対しての接し方がわからない、或いはうまくいかない親の増加の背景には、家庭だけでの子育ての困難さや、親の子育て経験が乏しいという現状がある。

一方、厚生労働省においても2005年の合計特殊出生率が過去最低の1.26となったことに危機感を抱いた。そこで、2004年12月に策定していた「こども・子育て応援プラン」を再度提示して、地方自治体や企業・NPOや福祉・教育関係者を対象に共に子育てを推進するように2006年11月にメッセージを送った。

これらの報告を受けて各自治体においては、子育て支援センターやファミリーサポートセンター、またその他のNPO法人が少子化社会における子育て支援に取り組むようになってきた。しかし、笹川(2014)は、子育て支援の推進にもかかわらず、子育て家庭の現状及び地域社会における子育て支援の現状に鑑み、現代の子育て環境は十分に充実したものとは言い難いと苦言を呈した。

1.1.2 少子化と少子化対策の流れ

近年の社会や経済の変容と家庭や家族に対する価値観の多様化に伴い、我が国でも少子化が急速に進んだ。1990年の1.57ショックを契機に「少子化問題」は社会的に注目されるようになった。政府は、出生率と子どもの数が減少傾向にある少子化を1つの社会の脅威として取り上げ、対策を講じるべく緊急課題とした。1994年にまず5カ年計画の「エンゼルプラン」を策定し、保育の量的拡大や多様な保育の充実に焦点を当てる対策に踏み切った。

さらに5年後の1999年には少子化対策推進基本方針に基づく重点施策の具体的実施計画として、「新エンゼルプラン」を策定した。新エンゼルプランは、エンゼルプランに雇用環境の整備、母子保健医療体制の整備、教育環境の整備と実現、教育に伴う経済的負担の軽減、町づくりによる子育て支援の事業を加えた内容である。

2003年には家庭や地域の子育て力の低下に対応した「少子化対策基本法」及び「次世代育成支援対策推進法」が制定された。

「少子化対策基本法」の概要は、『21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらす急速な少子化の進展という事態に直面して、家庭や子育てに夢を持ち、かつ、次代の社会を担う子どもを安心して生み育てることができる環境を整備し、子どもがひとしく心身ともに健やかに育ち、子どもを生み育てる者が真に誇りと喜びを感じることのできる社会を実現し、少子化の進展に歯止めをかけることが求められていること等から、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにし、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進する。』もので、次の8つの基本的施策を示している。

- ・雇用環境の整備
- ・保育サービス等の充実
- ・地域社会における子育て支援体制の整備
- ・母子保健医療体制の充実等
- ・ゆとりのある教育の推進等
- ・生活環境の整備
- ・経済的負担の軽減
- ・教育及び啓発の基本的方向を規定

「次世代育成支援対策推進法」の概要は、『我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業者による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。』もので、地方公共団体と事業者の行動計画を示し、『次世代育成支援対策推進センター』の設置と『次世代育成支援対策地域協議会』の組織化を義務づけた。

さらに、翌2004年に内閣府が発表した『少子化社会白書』においては、少子化の現状についてフローチャートを用いて国民にわかりやすく示した。また、少子化の原因を以下のよう

- ・仕事と子育てを両立できるための環境整備の遅れ
- ・男女共に進む高学歴化が招く、晩婚化・未婚化
- ・結婚や子どもの存在に関する価値観の変容
- ・子育てに対する負担の増大

少子化社会白書が、少子化の原因で挙げた「仕事と子育てを両立できるための環境整備の遅れ」については、延長保育をはじめとする保育所の充実・子育て支援施設の拡充・保育士の確保という地域課題にも言及した。家庭での子育て力の低下の状況もふまえ、少子化対策の1つとして家庭から地域へ視点を広げた「地域における子育て支援」を掲げた少子化社会白書の内容は、画期的であった。

1.2 子育て支援

1.2.1 子育て支援員の誕生

少子化対策を進める一方、仕事と子育てを両立できるための環境整備の遅れは、家庭と共に子育て支援を担う保育士の数の絶対的な不足として現れた。国は、保育人材確保のために保育士の再就職支援や待遇改善などに取り組んだが、待機児童問題などの課題が取り上げられ、対策が追いつかないまま性急な保育士確保を迫られた。

そのような背景から、2014年に「子ども・子育て支援法」をはじめとする「子ども・子育て関連3法」が成立し、それに基づいた「子ども・子育て支援新制度」が2015年から実施されることとなった。この「子ども・子育て新制度」実施にあたって、保育士とは異なる子育て支援を担う新しい保育支援者として「子育て支援員」の養成が始まった。

子育て支援員は、『育児経験や職業経験など多様な経験を有し、地域において子育て支援の仕事に関心を持ち、子育て支援分野の各事業等の職務に従事することを希望する者及び現に従事する者』とされている。また法的な業務内容としては、「家庭的保育補助者」「保育士以外の保育従事者」等というように補助的保育者として位置づけられている。(厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2015)

1.2.2 子ども・子育て支援新制度から第2期子ども・子育て支援事業へ

子育て支援員制度は、大学や短大・専門学校による長期間かかる保育士養成に代わり、

子育て経験を重視し、短期間で保育士を補完する役割を担い、地域社会において新たな支え合いと連帯による子育て支援体制である。

子育て支援員養成は、5年間の養成期間を設定し、全国の養成研修で短期間でも十分な子育て支援ができるように組まれたカリキュラム内容により実施された。当初5カ年で計画されていたこの第1期の取り組みが2019年度で終了した。

参考：【子ども子育て支援法（抜粋）】2014

都道府県は基本方針に則して、5年を一期とする教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業の提供体制の確保その他この法律に基づく業務の円滑な実施に関する計画を定めるものとする。

しかし、第1期の子ども子育て支援事業支援計画取り組み中にも法の一部改正など現状に合わせた支援策を進める必要も生じた。そこで各都道府県においては、さらに2020年度から2024年度までの5年間の新たな計画推進期間として位置づけをしている。

そのことを受けて、国が示すガイドラインに基づき「子育て支援員」としての認定研修も計画的に継続実施されることになった。また、「子育て支援員」が家庭的保育事業の家庭的保育補助者、小規模保育事業B型の保育従事者、事業所内保育事業（利用定員19人以下）の保育従事者、一時預かり事業の保育従事者などの職務に従事する仕組みが創設されている。

1.3 ユニセフ・レポートカード8からみた日本の保育士不足

2008年12月ユニセフは、レポートカード8における「子どものケアの推移」において、質の高い早期の幼児教育とケアを提唱した。

レポートカード8では、就学前の早期幼児教育及び保育教育の先進工業国（OECD加盟国）の事情が明らかになった。質の高い早期幼児教育とケアは、子どもの認知技能、言語能力、情緒的・社会的な発達を促す大きな可能性を秘めているとレポートカード8には記されている。この報告によって子どもの発達にとって質の高い早期幼児教育とケアが重要であると世界に示した。OECD加盟国35カ国の中には、子どものケアの問題に力を入れた政策を積極的に進めている国もあり、先進国の中でも幼児教育の質の保障に差がみられた。

このレポートカードで提案されている10の指標の中で、日本は、4つを満たすにとどまっており、総合順位は対象の25カ国中14位であった。

10の指標は、以下の通りである（日本語訳は筆者による）。

1. 給料の50%を支給して1年間の育児休暇が取得できる
2. 恵まれない子供たちを優先する国家計画である
3. 3歳未満児の25%に対する助成及び規制された保育サービスが提供される
4. 4歳児の80%に助成及び認定された早期教育サービスが提供される
5. 全ての保育スタッフの80%が訓練を受けている
6. 認定早期保育サービススタッフの50%が高等教育を受けて関連がある資格を保有している
7. 保育スタッフ一人当たりが保育する子どもの数が1:15以下である
8. GDPの1.0%が幼児のサービスに費やされている。
9. 子どもの貧困率が10%未満である
10. 必要不可欠な子どもの医療サービスが、ほぼ整っている

日本が満たしている指標は、2. 4. 5. 10 であるのに対して、1位のスウェーデンは10項目の指標全てを満たしている。2位のアイスランドは9項目、3位のデンマーク・フィンランド・フランス・ノルウェーが8項目を満たしている。これら6カ国は、早期幼児サービスへの財政支出額が大きい政府である。

日本が満たすことが出来なかった指標のうち、特に注目すべきは、指標7の「保育スタッフ一人当たりが保育する子どもの数が1:15以下」である。上位のOECD加盟国の値を見ると、3歳以上で保育士：子どもの数は、オーストラリア1:5、スウェーデン1:6、ニュージーランド1:7である。日本は、保育士1人が見なければならない子どもの数が15人より多くなっている。1人の保育士が多くの子どもを保育すると保育業務の負担が大きくなり、保育の質の低下に繋がる。日本は、1人の保育士が多くの子どもを保育しなければならないという現実があり保育士不足が明らかである。

2 子育て支援員養成

2.1 子育て支援員養成カリキュラム

2.1.1 子育て支援員の趣旨と定義

子育て支援員研修の趣旨：

子育て支援員研修には、「子ども・子育て支援新制度において実施される小規模保育、家庭的保育、ファミリーサポートセンター、一時預かり、放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点等の事業や家庭的な養育環境が必要とされる社会的養護については、子どもが健やかに成長できる環境や体制が確保されるよう、地域の実情やニーズに応じて、これらの支援の担い手となる人材を確保することが必要」という趣旨がある。

「子育て支援員」とは、国で定めた「基本研修」及び「専門研修」を修了し、「子育て支援員研修修了証書」の交付を受けたことにより、子育て支援員として保育や子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を修得したと認められる者をいう。研修内容は、各事業等に共通する「基本研修」と特性に応じた専門的内容を学ぶ「専門研修」により構成され、質の確保を図られている。研修修了者を「子育て支援員」として研修の実施主体が認定する。一度取得した子育て支援員資格は全国で通用する。

小規模保育等の保育分野や放課後児童クラブ、社会的養護、地域子育て支援、など子ども・子育て分野に従事する。（平成27年1月22日「子ども子育て会議（第21回）資料8より」）

このため、地域において保育や子育て支援等の仕事に関心を持ち、保育や子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する者に対し、多様な保育や子育て支援分野に関しての必要な知識や技能等を修得するための全国共通の研修制度を創設し、これらの支援の担い手となる「子育て支援員」の養成を図る事が進められてきた。

子育て支援研修をうけられる対象は、公益財団法人徳島県勤労者福祉ネットワークの子育て支援員研修の募集要項によると、「県内の在住または在勤しており、地域において保育や子育て支援等の仕事に関心を持ち県内において近い将来保育や子育て支援等の分野で従事することを希望する人」とされている。

2.1.2 子育て支援員養成コースの種類と概要

子育て支援員のコースは、大区分4コースとなっている。その内訳は下記の通りである。

①放課後児童コース…放課後児童クラブ（補助員）

- ②社会的養護コース…乳児院・児童養護施設等（補助的職員）
- ③地域保育コース…地域型保育（小規模保育事業（保育従事者）・家庭的保育事業（家庭的保育補助者）・事業所内保育事業（保育従事者）
一時預かり事業（保育従事者）
ファミリー・サポート・センター事業（提供会員）
- ④地域子育て支援コース…利用者支援事業・基本型（専任職員）・利用者支援事業・特定型（専任職員）・地域子育て支援拠点事業（専任職員）

2.1.3 研修の体系

子育て支援員養成に当たっては、全国の養成研修で短期間でも十分な子育て支援ができるように組まれたカリキュラム内容により実施され、各都道府県は、その質確保に講師の選択にも力を入れている。

研修の体系は、図 1-1 の資料の通りである。それぞれ基本研修と専門研修があり、所定の時間数以上の研修を受けなければならない。

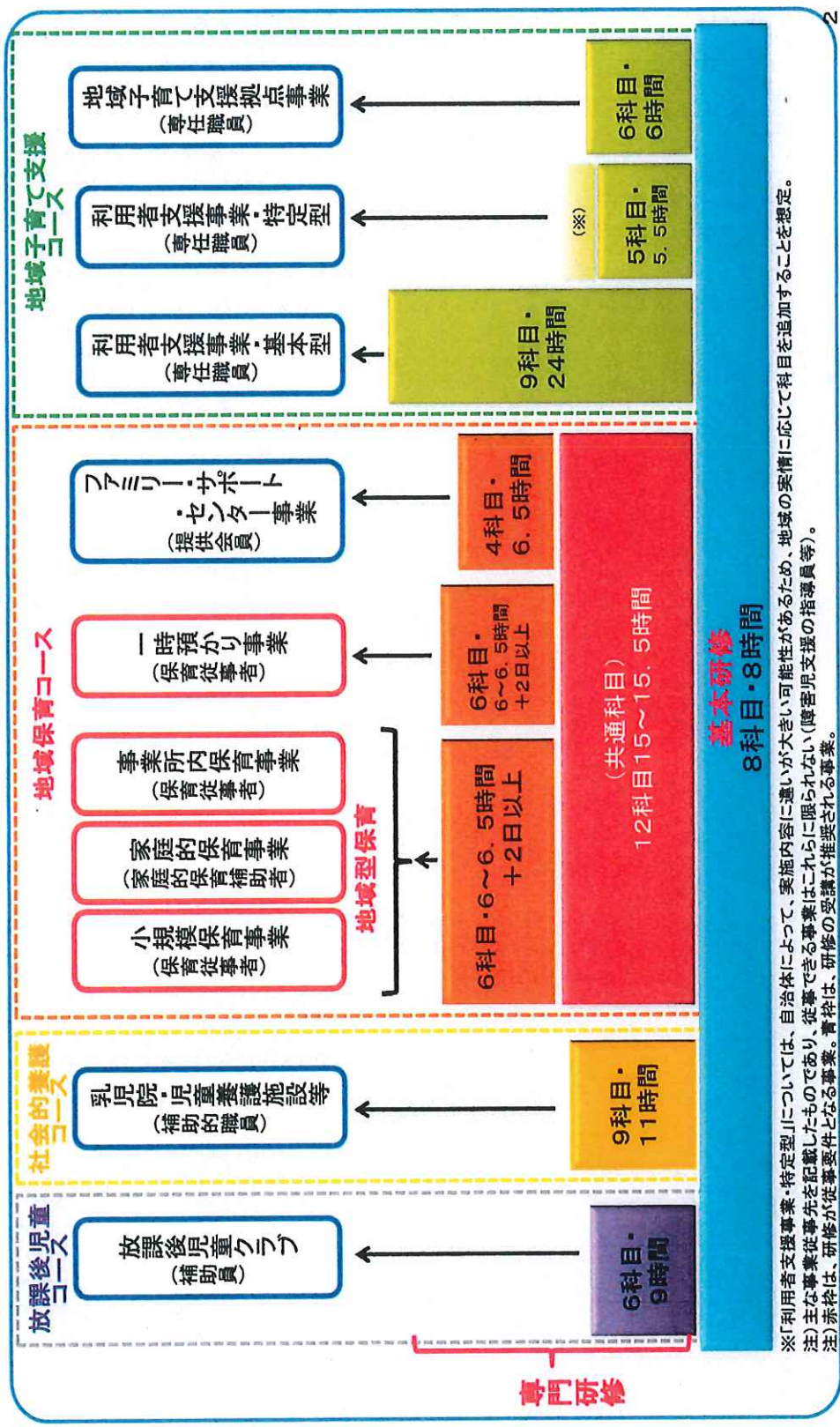


図2-1 子育て支援員養成研修体系 厚生労働省 子ども・子育て支援法2012より

2.2 徳島県による子育て支援員養成

2.2.1 子育て支援員養成に至るまでの経緯

子ども子育て支援新制度に伴い、2015年度より全国で開始された本研修を徳島県委託事業として実施されている。プロポーザル方式で公募があり、「公益財団法人徳島県勤労者福祉ネットワーク」がエントリーを行い、プレゼン(選考委員会)を経て受講が決定した。以後、単年度契約で毎年プロポーザル方式にて同法人が受託を継続中である。

研修から修了証書発行までの流れとしては、5月に公募開始、6月に選考委員会、7月に契約締結、9月～12月研修の実施を行い、1月～修了証の発行をしている。

2.2.2 子育て支援員養成状況

子育て支援員養成が始まった平成27年度からの受講者数は、以下の表の通りとなっている。1年間平均で約200名弱の子育て支援員が誕生している。

表 2-1 徳島県における子育て支援員養成状況(終了者数) (人)

	西暦	男	女	計
H27年度	2015	7	248	255
H28年度	2016	12	189	201
H29年度	2017	10	172	182
H30年度	2018	15	180	195
R1年度	2019	8	180	188
R2年度	2020	8	136	144
R3年度(受講予定)	2021	14	180	194
合計		74	987	1359

3 本論文の目的

3.1 家庭支援について

1947年に公布された「児童福祉法」第2条においては、「全て国民は、児童が心身ともに健やかに育成されるように努め、国及び地方公共団体は、児童の保護者とともに児童を心身ともに健やかに育成する責任を負う」としている。1997年には、保育制度の大幅な改正を行い、「子育て支援」の内容を明らかに示した。2001年の一部改定では、保育士養成課程に「家庭援助論」が加えられ、保育士が家庭への子育て支援を行う技術を学ぶようになった。さらに2003年にも一部改正され、子育て支援事業の法定化が明記された。2004年の改正では、児童相談に対する体制の充実が図られた。その後2020年の改正を経て現行の児童福祉法となっている。これらの児童福祉法の改正は、少子化、結婚観の変容、共働き家庭の増加、子育て力の低下による事件や事故が増えたことなどに起因して行われた。社会の変容とともに、家庭内の子育てから、社会全体で子育てを支援していくという方向に大きく進んでいる。

少子化世代が親になっている現代、児童福祉法の改正にみられるように家庭を支えて社会が保護者とともに子育てを支援する必要がある。かつて John Stuart Mill (1806-1873) は、「子の成長のために教育を授けるのは、両親の神聖な義務である」と論じている。子どもが受ける大きな教育的影響は両親からであることはもちろんだが、子どものよりよい育ちには、良い環境としての社会と社会的支援が必要であると考えられる。プライベートな要素が強く多様な価値観や形態をもつ家庭であるが、そのなかで子どもが心身ともに健やかに成長するためには、それぞれの家庭のニーズに合った、家庭を孤立させない社会的支援の在り方が重要である。

3.2 自己効力感について

自己効力感 (self-efficacy) は、カナダの心理学者 Albert Bandura (1977) が提唱し、社会的認知理論の中核となる概念である。自己効力感が強いほど実際にその行動で目標を達成できる傾向にあるという。自己効力感を生み出すには、成功経験・代理経験・言語的励まし・気分の高揚・想像的体験・承認がもとになるとされている。

個人が目標達成のために様々な行動を行おうと思うとき、自己効力感を持つことが必要である。自己効力感が高いほど、積極性が増し高揚感が持てる。自己効力感を持たせるには、まず明確な目標を見つけること。この目標は、人生を左右するような大きな目標もあれば、毎日の生活の中での小さな目標もある。目標があまりにも遠すぎると、行動しても無駄と感

じ努力をしなくなるかあきらめてしまう。逆に近すぎると頑張る必要がないため、行動に力が入らない。個人に応じたちょうどよいレベルの目標設定することが、自己効力感を高めることにつながる。また、目標を見つける指標を様々な情報から自ら得るときがあれば、周囲の特に尊敬する人や書物からの影響や支援者から得るときもある。ちょうどよい目標を見つけ、努力することによって、結果が生まれる。その結果に関して何らかの評価が必要である。例えば、賞を取ったり、周囲からの賞賛の言葉を受けたりする。この評価の度合いが大きければそれは達成感となって自己効力感はますます上がる。

この繰り返して、人は、自主性・積極性や向上性を持って物事に取り組もうとする。年齢や性別など個人の特性に関係なく、自己効力感を上げて生活することは、生きがいや、幸福探求につながると考える。

この自己効力感の理論を保育者に当てはめたものが、三木・桜井（1998）の保育者効力感である。

3.3 本論文の目的

本論文においては、新しい子育て支援制度として、不足する保育士を補完する役割の子育て支援員に着目している。子育て支援員は、保育士・幼稚園教諭と比較して養成機関・期間・養成内容が異なるため、この課題を解決するためには充実した養成研修が必要である。香崎（2016）は、「子育て支援員の力量」を4つ挙げているが、その中の「子どもに関する知識」及び「保育者としての資質向上」は、子育て支援員養成研修で習得できるようにしなければならない。知識や資質が十分に備わっていると不安が減少し自信が高まり保育者効力感も向上すると考える。子育て支援員が実際に保育者効力感を高め毎日の保育を充実して行うことが、保護者や子どもたちにとっては大変重要である。以上のことを踏まえて、子育て支援員が高い保育者効力感をもって保育に従事するための方策を探求することが本論文の目的である。その方法として、実際に採用し指導する立場にある保育管理職員が、子育て支援員に対しどのような認識を保持しているかを調査する。また子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の保育者効力感の差異を検証する。

本論文で得られた知見を基に、今後の子育て支援員養成研修や、フォローアップ研修の在り方などを提言することができ、新しい子育て支援員養成のシステム構築につながると期待できる。今後の研究目標としては、新しい子育て支援員養成システムを十分に検証したのち、県や養成団体に子育て支援員の保育者効力感が高まる方法の提言を示したい。それによって保育者効力感が高い子育て支援員が保育現場で保育士・幼稚園教諭と協働して、子ども

の心身ともに健全な育成に従事することができると思う。

3.4 本論文の研究の構成

本論文では、以下の4つの調査研究を行っている。図3-1のフローチャートは、本論文の研究の構成である。それぞれの調査の実施期間及び対象者数を示している。(保育士・幼稚園教諭を図中では保育教諭と表している)

研究1. 子育て支援員に対する親の質的認識調査

吉備国際大学大学院社会福祉学研究科（通信）修士論文

日本児童学会「児童研究」JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.99 2020 pp.13-21

研究2. 保育園・幼稚園の管理職員の子育て支援員に関する認識調査

日本児童学会「児童研究」JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021 pp.12-18

研究3. 子育て支援員と保育士・幼稚園教諭への「指導力」に関する質的調査

研究4. 子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の保育者効力感に関する調査

日本児童学会「児童研究」JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021 pp.12-18

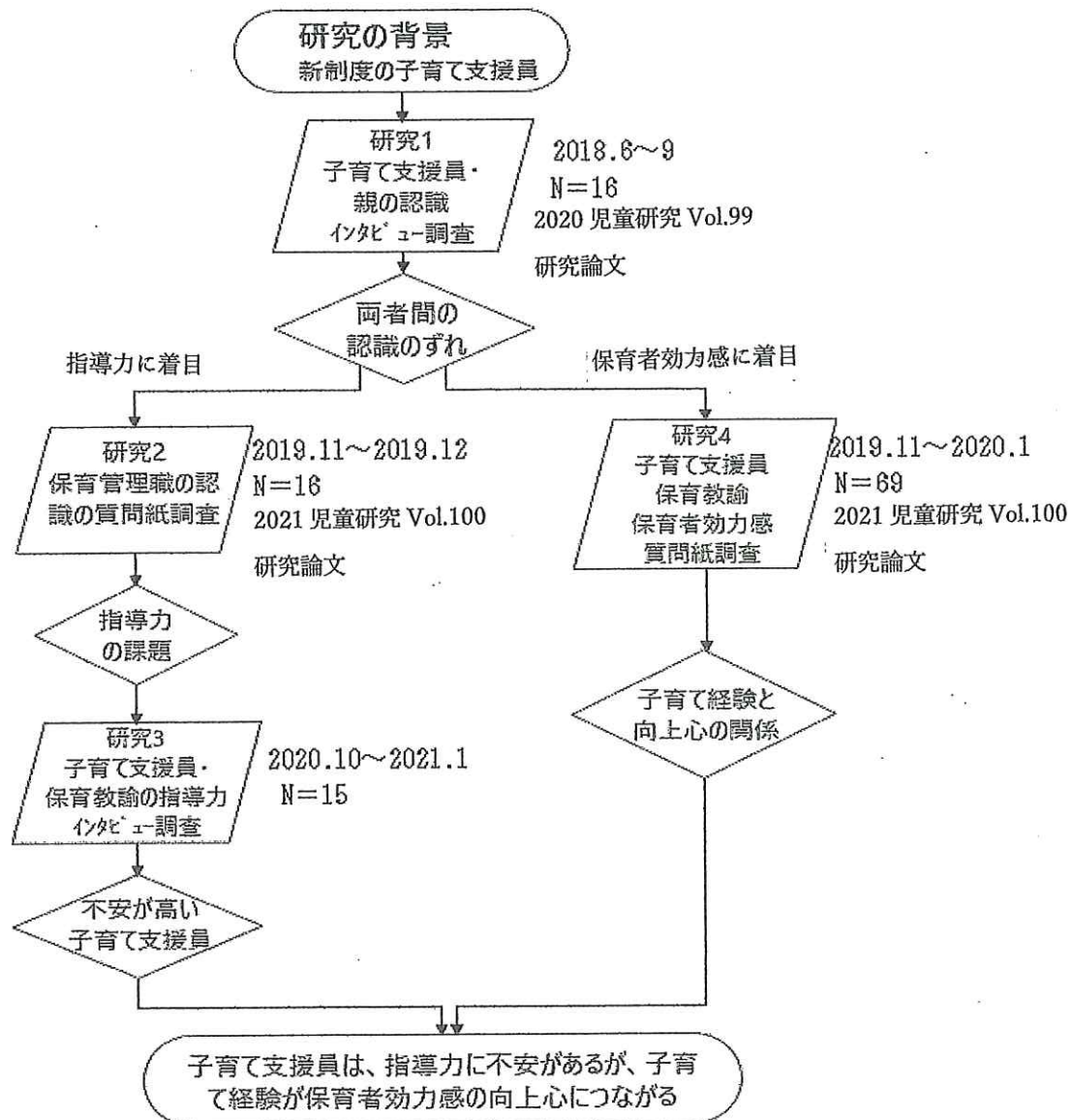


図 3-1 本論文の研究の構成

研究1では、新しい制度として活動が期待される子育て支援員に着目した。子どもを預ける立場の親が、子育て支援員に対しどのような認識を持っているかまた子育て支援員は親からどう思われていると感じているかをインタビュー調査した。まだ保育現場に子育て支援員が少ないこともあって、親の認識度は低かったが、子育て支援員に対する期待感はみられた。しかし、子育て支援員へのインタビューでは、自信に欠け親からは期待されていないと感じるという消極的な認識が結果に表れた。

この結果を受けて、実際に子育て支援員を雇用する側の保育園・幼稚園の管理職員は、子

育て支援員に対してどのような認識を持っているかを問うアンケート調査を行った。その結果は、雇用する側という立場から子育て支援員に期待は持っているが、同時に指導力に対する不安感が明らかになった。それは短期間の養成体制による指導力不足の不安だということがわかった。

この結果を受けて、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭で保育の指導力に違いがみられるのかを問う内容に注目して、具体的状況を設定してインタビュー調査を行った。その結果、保育士・幼稚園教諭の方が、指導力を必要とする場面で自信をもって保育に従事していることが分かった。

同時に実際に保育に従事するときの保育者効力感に違いがあるかどうかを探るため、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭に保育者効力感に関するアンケート調査を行い、量的な分析を行った。その結果、因子分析で「指導力」「対応力」「計画性」「人間関係」「向上心」「環境整備」「努力」の7つの因子が抽出された。分散分析では、向上心因子で子育て経験の有無の主効果で有意差が検出された。また保育士・幼稚園教諭と子育て支援員の職種と子育て経験の有無の2要因分散分析では、計画性因子で有意差がみられた。

これらの結果から、保育現場では子育て支援員導入という認識が低く保育士・幼稚園教諭と比較して、子育て支援員の雇用に対する環境が整っていないということが明らかになった。また子育て支援員の場合は、保育に自信がなく具体的な場面で指導力が発揮されていないという知見を得た。保育者効力感の分析からは、子育ての経験がある場合、保育において向上心を持つことができることや保育士・幼稚園教諭は、子育て経験があると計画性が得られることが分かった。

3.5 本論文における倫理的配慮

本研究は、2019年に所属機関の徳島文理大学内の「人を対象とする研究」に関する倫理委員会の承認を受けた上で実施した。受け付け番号（R1-23）

2018年のインタビュー調査においては、吉備国際大学大学院の倫理規定に則って実施した。

3.5.1 インタビュー調査における倫理的配慮

研究協力者に書類と口頭で研究の説明を行い、個人情報の保護を中心とする協力者の人権を擁護すること、インタビューへの参加は任意であり、協力の可否によっていかなる不利益も生じないこと、また、インタビュー途中でも辞退できることを事前に伝えた。そして研究参加に同意を得られた参加者のみにインタビューを行った。また研究参加同意撤回書も事前に配布した。

面接場所の配慮や、データのコード化及び研究終了後の破棄、個人が特定できないようにしてプライバシー保護のための配慮を行った。インタビュー内容は許可を取ってレコーダーに録音した。録音内容は、研究終了と共に完全に削除する。

3.5.2 アンケート調査における倫理的配慮

研究協力者に書類と口頭で研究の説明を行い、全ての研究協力者へ協力依頼書と同意書を配布し、同意書で返答を得られたものを対象とした。研究対象者へは、個人情報の保護を中心とする協力者の人権を擁護すること、アンケート調査への参加は任意であり、協力の可否によっていかなる不利益も生じないこと、また同意撤回書を配布し、アンケート提出後でも辞退できることを伝えた。

分析においては、データのコード化による個人が特定できないようにプライバシー保護のための配慮を行った。研究終了後は、紙媒体はシュレッダーで裁断し、USBメモリーは物理的に破壊する。

4 研究 1

日本児童学会「児童研究」

JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol. 99 2020 pp. 13-21

子育て支援員と親の相互認識の実態についての一考察

A Study on the Actual Condition of Mutual Recognition of Childcare Supporters and Parents

要約：

本研究の目的は、子育て支援員の養成講座を修了して実際に活動している人の活動における自信や意欲等、及び子育て中の親が抱えている子育て支援員への認識・需要・期待感等について把握するために、インタビュー調査を行った。分析結果より子育て支援員と子育て中の親との相互の認識を比較・検討した。得られた知見は、①親と子育て支援員の信頼関係は、子育て支援員の「子育て経験」が基盤であること、②親からの期待の大きさは対照的に、子育て支援員には自信が無いという消極的な意識があるということである。

本研究の考察から、今後は雇用者や親側が子育て支援員への理解を深めること、子育て支援員の自己効力感を高めるために保育士や幼稚園教諭との比較検討が必要であることが示唆された。

キーワード：子育て支援員、親、相互認識、インタビュー調査

4.1 研究の背景と目的

4.1.1 子育て力と子育て支援

近年、核家族化や少子化の影響もあり、子育てに不慣れな親が多くなっているといわれている。子育てに不慣れ、すなわち子育て力の低下は子どもの将来的な可能性を縮めてしまうリスクはもとより、親自身の孤立やストレスを引き起こすことに繋がりやすい。

「子育てに不慣れな」ということについては、「子育て力」という概念から解釈すると、一般に使用されている「子育て力」とは、内閣府が2004年に『少子化社会白書（全体版）』の中で「家庭や地域の子育て力」として言及した表現である。同白書によれば、「子育て力」とは、「人に対する基本的な信頼感や倫理観、自立心などを子どもの身につける力」であり、家庭や、地域社会がその力を持つとされる。また、家庭においては子どもが親や家族との愛情による絆を形成した中で培われるべきものとしている。さらに同白書では、「3世代同居

家族が多く、子ども自身もきょうだいが多く、地域社会でも子どもたちの数が多かった時代と比べれば、家族規模が縮小し、親と子の核家族世帯が中心で、しかも大都市部のように隣近所にだれがすんでいるのかよくわからないような現代社会では、家庭の子育て力や地域社会の子育て力は、以前よりも低下しているものと考えられる」という記述において、「子育て力」という表現が用いられている。ここでの「子育て力」とは、その場を家庭と地域社会において、親や家族あるいは地域住民が持つ力の中で、子どもに対して社会生活を営むために必要な力を身につけさせることができる力であると考えられる。

この子育て力が、2000年よりも以前から既に低下していると取り上げられている。その原因の一つとして、高度成長期からバブル期などの時代背景もあって、「家庭よりも職場優先・経済優先などの風潮が、子どもに対し時間的・精神的に十分向き合うことができていない親、無関心や放任といった極端な養育態度の親などの問題が生じてきた。(同白書)」と述べられ、そして「仕事と育児のバランスを得ることによって、家庭の子育て力を回復させることにも繋がる」とも述べられている。

そこでさらに、「子育てに不慣れな親の支援として子育て家庭が安心と喜びを持って子育てにあたるよう社会全体で支援することが求められている。」とも指摘されている。これらの報告を受けて、子育て支援センターやファミリー・サポート・センター、またNPO法人など様々な方向から少子化社会における子育て支援に取り組まれてきた。しかし、「子育て支援」に関して笹川(2014)は、子育て家庭の現状及び地域社会における子育て支援の現状から、様々な子育て支援策の推進にもかかわらず、現代の子育て環境は十分に充実したものとは言いがたいとしている。

4.1.2 子育て支援員制度と目的

一方、子育て支援を担う保育士は絶対的に不足しており、保育人材確保のために国は保育士の再就職支援や待遇改善などの課題にも取り組んできた。そのような中、保育所の待機児童問題が新たな問題として取り上げられたことは、さらに性急な保育士確保に拍車をかけた。そして、長期間かかる短期大学部や専門学校・大学における保育士養成では、必要数の保育士をまかなうことができないため、新たに2014年の「子ども・子育て支援法」をはじめとする「子ども・子育て関連3法」に基づき、2015年からは「子ども・子育て支援新制度」が実施されることとなった。この「子ども・子育て新制度」実施にあたって、保育士とは異なる子育て支援を担う「子育て支援員」の養成が始まった。地域社会において新たな支え合いと連帯による子育て支援体制として子育て支援員は、いま社会から注目を浴びている。

ところで、子育て支援を担う子育て支援員と子どもを預ける親との間で、子育てに関する認識や期待が大きくずれてしまうならば望ましい保育に繋がらない。子育て支援員の養成に関しては、短期間であっても十分な子育て支援ができるようにカリキュラム内容の検討や講師の選択に力を入れて各地で取り組まれている。子育て支援員の養成課程の研修内容についての研究は既に行われており、香崎（2016）は、「子育て支援員の力量」について「子どもに関する知識」「保護者との関係」「他との連携」「保育者としての資質向上」の4つの力量を導き出し、それらの力量形成ができていくようなよりよい取り組みが必要としている。また、谷川（2017）は、子育て支援員研修カリキュラム参加者へ「子育て支援者が考える職業倫理の原理に関する研究」を行い、子育て支援において「子どもの最善の利益の尊重」「子どもの発育や発達の保障」「保護者との協力」「プライバシーの保護」「自己評価の考え方」「保護者の代弁の責任」「地域の子育て支援」「専門職者としての責務」という8項目に関連する倫理的視点を抽出した。そして、カリキュラムの検討というよりも、研修の方法としてグループワークを通して複数で話し合うスタイルが有効であると述べている。

しかし、まだ比較的新しい「子育て支援員制度」に関しては、実際に活動している子育て支援員の子育てに関する認識と、子どもを預けている親の認識が調和して実際に保育が行われているかという点についての研究はまだなされていない。親の求めている保育に繋がらるためには、子どもを預ける親の認識と、預かる側の子育て支援員との認識に差があればあるほど保育の充実は求められないといえる。

これらの背景を踏まえて研究1では、子育て支援員と親の相互認識と子育て支援員に対する期待についての実情を明らかにすることを目的として行った。

4.2 研究方法

4.2.1 研究の方法

研究1では、子育て支援員に関する文献研究と、子育て支援員の養成講座を修了して実際に活動している人の活動における意欲や効力感等についてインタビュー調査から探った。また、実際に子育てをしている親へのインタビュー調査から子育て支援員への認識・需要・期待等についても把握し、子育て支援員と子育てをしている親たちとの相互の認識を比較し、さらに親からの期待について検討を行った。

文献研究から、親が持っている子育て観及び地域子育て支援に関する思いについて、また子育て支援員の意識に関する先行研究レビューを通じて共通項目を抽出し、インタビューガイドを作成した。インタビューによって実際に子育てをしている親の子育て支援員への認識や期待を知るとともに、子育て支援員自身の支援観を知ることができると考えた。

インタビュー調査によって得られた結果については、親の持つ子育て支援への期待や不安等と子育て支援員の持つ支援観とに何らかの共通点及び差が生じる項目が得られるのであろうという仮説を立てた。さらに調査の結果に基づく考察より、本研究では、子育て中の親に対して適切な子育て支援ができる子育て支援員としての認識に対する課題の解明への糸口を探索する。

研究の意義と期待される研究成果としては次のように考えた。子育て支援を実際に行っている子育て支援員と子育て中の親との間の、子育ての課題や期待が合致しているか、またずれがあるとしたらそれはどのようなことかを知ることができる。それらの考察から、親の子育て支援員に対する理解度の向上と子育て支援員の支援の質向上及びモチベーションの維持に繋げる方法に対しての示唆が得られることが期待できる。

4.2.2 子育て支援員と親の意識についての文献研究とインタビューテーマの設定

①文献研究

地域子育て支援員の文献研究を行ったが、子育て支援員制度が導入されてから本研究まで3年しか経っていないため、子育て支援員に関する先行研究は大変少ない。まず、CiNii Articles に「子育て支援員」のキーワードで検索すると10件の文献が挙げられた。谷川(2017)は「子育て支援者(サポーター)が考える職業倫理の原理に関する研究:子育て支援員研修カリキュラム参加者へのアプローチから見えるもの」において子育て支援員研修の参加者を対象に事例のヒヤリング及びKJ法実施及び質問紙調査を行い、支援者としての8つの倫理的視点を示し子育て支援の際の根拠とした。鈴木(2016)は、児童心理特集「子育て支援」のこれからの中で「子育て支援員」のめざすものとして社会的養護コースの意義を述べた。さらに「子育て支援員研修制度における社会的養護コース創設とその意義についても言及している。菅原(2016)らは「佐賀県における子育て支援員研修の成果と課題」として実施概要とアンケート調査の結果から子育て支援員研修の成果と課題を導き出した。また、香崎(2016)は、「子育て支援員に求められる力量に関する一考察」で、子育て支援員の資質について言及した。その中でも特に藤林(2015)は、子ども・子育て新制度における保育士資格を持たない保育従事者としての「子育て支援員」の研修から保育の必要性を探っている。

これらの先行研究では、子育て支援員研修の内容などの分析や検討はされているが、カリキュラムの具体的検討や資格取得後の「現任研修」や「フォローアップ研修」の内容まで踏み込んで言及されていないことがわかった。また、子育て支援員の仕事に対する意識調査や子育て支援員制度に対する親(保護者)への調査に関する研究もなされていない。

②インタビューテーマの設定

文献研究をもとに、本研究では、子育て支援員制度そのものに関する研究や特殊な事業に特化した研究を除いて子育て支援員の力量と職業倫理の研究を参照にした。子育て支援員の力量については、先出の香崎の「子育て支援員に求められる力量の研究」がある。香崎は、子育て支援員研修の「グループ討議」の内容から子育て支援員の役割や業務についてのカテゴリーを抽出している。また、子育て支援者の職業倫理に関しては、谷川の「子育て支援者（サポーター）が考える職業倫理の原理に関する研究」がある。谷川は、子育て支援員研修の中での事例研究から支援者として 8 つの倫理的視点を示し、子育て支援する際の根拠とした。

本研究では、子育て支援員へのインタビュー項目の設定に関しては、谷川の職業倫理に関する 8 項目のうちの「専門職者としての責務」及び、香崎の示した力量を参考に構成した。また親へのインタビュー項目に関しては、親自身の子育て観や子育て支援に対する需要や期待などを中心に設定した。

4.2.3 インタビューの方法

①インタビュー調査での協力者の属性

インタビュー調査対象者として、子育て支援員は、2017 年度に徳島県が主管として行った子育て支援員研修を受けた 70 余名の受講者の中から研究への参加希望者を募り、その中から年齢や就業施設毎に 10 名を選出した。また子育て中の親は、子育てサークルや子育て支援イベント参加者に呼びかけて 10 名を目標に募った。また認定子ども園・公立幼稚園の保護者をそれぞれの園から 3 名程度紹介してもらおう予定で依頼していたが、園からの働き掛けに保護者の反応が薄く、今回は協力して頂けなかった。

子育て中の親は、本研究では、全て母親である。母親の選出については、一般紹介 4 名、事業所従事者 2 名、子育て支援施設来場者 2 名で合計 8 名である。また子育て支援員については、2017 年度実施の子育て支援員研修参加者から、事業所別・年齢別で選出し、依頼して承諾を得た 8 名である。2017 年度実施の子育て支援員研修において男性の割合は、約 20%であったが、本研究における対象の子育て支援員は、男性 1 人のみとなっている。

②インタビュー調査の実施方法

インタビュー調査は、半構造化インタビュー法によって 2018 年 6 月から 9 月にかけて実施した。

子育て中の親へは、インタビュー場所の環境に配慮した。特に小さな子どもを保育中の母親には、目の届くところに子どもが居て、保育者が付き添っている状態になるように日頃利

用している子育て支援施設の保育室を利用させて頂いた。一方、子育て支援員の面接場所は、職場の個室か自宅とした。

インタビュー内容としては、子育て中の親には、「自身の子育てについてと子育て支援員に対する需要と期待」について、子育て支援員には、「子育て支援についてのやりがいと不安」について、自由に話してもらった（参考資料参照）。

④分析方法

インタビュー内容は全て逐語録に起こした。逐語録をもとに意味内容ごとにコード化し、類似した内容を検索して、カテゴリを作成した。子育て支援員のインタビューから得られたカテゴリと親から得られたカテゴリを比較し、親と子育て支援員の相互認識の共通点や相違点をまとめた。

4.3 分析結果

4.3.1. 親へのインタビュー分析

まず、親へのインタビュー分析から得られたカテゴリを精査し考察した。

「子育て支援員制度を知っているか」という設問に対しては、「知らない」という回答が8人中7人だった。「子育て支援員」が比較的新しい制度ではあるが、施行されて3年が過ぎているにもかかわらず、子育て中の親にまだ十分に情報が伝わっていない現状を示している。回答の内容から、広報不足かそもそも市民の関心が低いかということが考えられる。子育て中の親からすると、「誰が」子育てを支援するかよりも、保育所や認定子ども園のように「どこに」子どもを預けるかの方に関心が高いのではないかと推察された。

子育て支援員制度についての認知が低い状況ではあったが、この制度について親に説明した後、もし自分の子どもが子育て支援員に保育してもらおうとしたらという設定の下、「子育て支援員のどんなところに期待するか」を質問した。親たちの回答の内容から、「子育ての経験があることは、安心して心強い存在になる」というカテゴリを得られた。子育て中の親については、子育て経験は何よりも頼もしく思えるのだということが確認できた。

表 4-1 子育て支援員制度を知っているか

カテゴリー名	コード	解釈	データ No.	切り取った文章データ
子育て経験があることが安心して心強い存在	心強い	心配が減る。心強い。	1-1	ちよつとしたこと、今日こうでしたよって声かけてくださるだけでも心配がへる。うまくいってるかな、ついていけるかな？って時に声をかけてくださったら凄い心強い。
	安心	子どもへの目配りができ、安心できる	1-2	いろんな方々の目で、子どもをみってくれるのは良い。先生は限られているので子どもに行く目の数が多い方が親は安心できる。
	心強い	子育ての経験を生かしてもらえたらすごく心強い。	1-3	子育て経験者がとられてと思うので、やっぱり子育て経験しないとわからないこともある。保育士さんとかも学校で勉強されて、私も勉強してたけど、やっぱり子育てして気づくこともあったりするんで、やっぱり幼稚園、保育所の先生プラスそういう気づくところ、いろいろみていただけたら凄く安心もするし、嬉しいなどは思います。期待はある。その制度が始まってすぐぐらいは何もわからない状態で主人と話してたので、資格とられた保育士さんだったり、幼稚園教諭の免許とられた先生がいらつしゃって、その人たちのお給料が上がらないのが現状で、そこに、支援員さんって形で変えられてお給料だったりとか、その方たちも安かったりとか、保育園の保育士さんたちのお給料もあんまり上がらなかつたり行政の方もできるだけ、お給料を安くすませようという考えもあるんじゃないかとはじめにあつたけど、でもいろいろ考えられて、されてる制度だし、いろいろ経験されてるところをいかして頂けたら、一生懸命支援員の方もされてると思うし、子育ての経験をいかしてもらえたら凄く心強い。最初はえ？と思った。
	有り難い	有り難いなあと思う。	1-4	ある程度、一度子育てが終わっているということで、年齢を重ねた昔ながらの知恵とか親世代が教えてあげられないこと、躰とか、子どもに良い意味で勉強になるようなことを言ってくれるのはありがたいなあと思う。
	相談しやすい	慣れている。相談しやすい。	1-5	子どものお世話は慣れてると思うのでしていただいても良いのかなと。おや同士の相談にものってもらえるのかなと。若い保育士さんとかだと相談もしにくいし、立場が違うかつたりするので相談しにくいから、支援員なら相談しやすいのかなとおもう。
	期待	子育ての経験を重視。	1-6	子育ての経験があるから、昔ながらの知恵やしつけなどをしっかりしてくれそう。
	分からない	分からない	1-7	あまり考えない。
	十分	十分である	1-8	要望は、今正直、十分かなと思う。家に近いところでこういう広場があればよいのになあとは思っています。

しかしその反面、「この制度（子育て支援員）で気になることは何か」という設問では、「保育士のように大学等で十分な保育スキルを教育されていないことへの不安や心配」が指摘された。子育て支援員制度の研修時間の少なさや一部のコースのみにしか見学実習が無く、保育実習経験が無いことは、たとえ子育て経験があっても親からは不安として残ることが示唆された。

表 4-2 子育て支援員制度や子育て支援員に関して気になること

カテゴリー名	コード	解釈	データ No.	切り取った文章データ
保育への不安や心配は残しているが、助かる面も多い	気にならない	気にならない。	1-1	どこまでお話ししているのか、個人的なことを、相談するときでも。そこでされてることは多分子どもが好きでそういう興味があって、されてる方などはわかるんで、私は気にならない。
	お願い	気にならず	1-2	子どもが好きで入ってこられてる方なら私はあんまり気にならずお願いしますって感じです。
	不安、勇気	メリットは大きい。少し不安。相手が理解できるか。勇気が要る。	1-3	保育園とか、幼稚園で支援員さんが入る場合はメリットが大きいけど、ファミサポ、利用したことはないけど、よそのお宅で放課後とか見て頂いて感じたままなので、相手の方のこと、どれだけわかるのかとか、その人の家に預ける形になるので、保育園のように、沢山の人がいる場ではないので、ちょっと不安。信頼関係ができれば問題ないこととおもうけど、はじめ、全然知らない個人の方の家ということで、制度を利用するかといわれるとはじめ、凄く勇気がいる。その方と話す時間があって、凄く仲良くなれた状態で預けたらいいけど、どの程度利用前に話せるのか相手がわかるのか。
	心配、助かる	いざというとき心配。分かった上での保育は助かる。	1-4	いざというとき、不慮の事故とか。病気の時にきちんと適切な処置をしてくれるかというところが心配。子育てに関する情報やスタンダードが時代で変わるので昔は良かったけど、今はタブーとかあるので、それがわかった上で面倒見てくれると助かる。そのギャップが自身親子でもあるので。
	不安	保育士と比べて、知識が乏しいので不安。自身の子育て経験だけでは不安。	1-5	保育士として勉強してないから知識がとぼしいのかな？と思ったり家庭それぞれで感覚や価値観も違うので、子育てしたから、ちゃんとできるのかな？って不安はある。保育士さんの方が良いのか、支援員さんにも良いところはあろうし。
	不安	保育士でないことへの不安。新しいことに対する対応が不安	1-6	時代の変化に対する対応ができるかどうか不安。保育士ではないので、いざというとき、事故や病気の時適切な処置をしてくれるか不安。子育ての新しい情報に対応してくれるか不安。
	分からない	分からない	1-7	分からない
	気にならない	気にならない。	1-8	保育士でないことは気にしない。

2015年厚生労働省通知の「子育て支援研修事業実施要項」による実際の子育て支援員の研修期間とカリキュラム内容については、基本研修は8科目8時間（子育て支援に関する基礎的な知識等の習得や自覚の醸成）である。さらに、専門研修ではどのような分野で子育て支援をしたいかによってコースが異なり、地域保育コースは共通科目11科目14時間+6時間～6.5時間、地域子育て支援コース5.5～16時間、放課後児童コースは6科目9時間、社会的養護コースは9科目11時間でこのように研修そのものが短く、さらにコースによって学習時間も異なるため、子育て支援員それぞれの力量に差が生じていることが考えられる。そうした状況は、親からすると不安に繋がる可能性もある。

さらに地域の子育て支援に関しての自由な発言の内容からは、「安心・安全な保育のために、保育士をサポートする立場である子育て支援員の積極的な関わりが必要」「地域コミュニティの核になってほしい」という意見がみられ、子育て支援員に対する期待の大きさが分かった。実際の子育て支援員の養成にも地域子育て支援コースがあるように、子育て支援員の地域における貢献度は期待されていると考えられる。

4.3.2 子育て支援員へのインタビュー分析

子育て支援員へのインタビュー分析から得られたカテゴリーについて、親と同様に精査し考察を行った結果、子育て支援員が、「子育て支援の勤務において気を付けていること」は、「保育士との違いを認識し、サポートとして回っていること、保育の充実に留意していること」などが挙げられた。

「現状において困っていること」については、「保育士との保育スキルの違いや立場」でうまく保育を補完することに「不安」や気遣いが多いというカテゴリーが抽出された。

表 4-3 現状において子育て支援員として困っていることは何か

カテゴリー名	コード	解釈	データ No.	切り取った文章データ
子育て支援員としてのスキルの不安と立場	無い	無い	2-1	無いです。すぐ怒るけど、すぐ忘れる。
	保育士への影響 技術不足	保育士の計画を崩してしまわないか。保育技術が弱い	2-2	仕事に関して言えば保育士さんって結局、計画があると思う。指導の。多分いろんな事を考えてひとりづつ、この子は何月位までに、こちらへんまでできるようになってほしいってのがあると思う。結局私が行ってしまっちゃうと、その先生の指導の計画を崩してしまうんじゃないのかなと、もんもんとしている。その計画っていうのがあって、それが、子育て支援員が入っていくことによって、崩れるんじゃないかなっていう懸念はあります。できることが、限られている。
	保育スキル	子どもとの接し方のスキルを磨きたい	2-3	日々勉強。子育ての経験がないので、接し方とか子育て支援のほうにいて、勉強になった。子どもとの接し方のスキルを磨きたい。
	無い	無い	2-4	性格的には楽天的なので、あまりない。将来を考えて行動した方が良いとは思うけど、今はうまくいけば良いかなと生活している。そんなにないです。
	サポート的立場	サポート側に徹する	2-5	不満はない。サポートがわに徹するというので、どの園もそうだとおもいますが、早番、遅番あと、一時預かり、そういう限定されたところで、カウントしてもらえるので、そこに入るのが多い。自分がここで一人メインで良いんだろうか？と思ってしまう。
	不安	支援員研修が役に立っているかわからない	2-6	支援員受講したけど、役にたってるのかどうかかわからない。お母さんがたに、なかなか入れんかったって声も聞く。
	無い	無い	2-7	困ったことは無い。
	軽視	アルバイトとして軽視されている	2-8	アルバイトの先生ってわかってるから、子どもが言うことをきかない。親御さんとの関係、保護者からはアルバイトと見られてる。

実際に「親からどのように期待されていると思うか」については、実感として、「あまり期待されていない」という消極的なカテゴリーと「話し相手として信頼関係に関しては期待してもらえている」という肯定的なカテゴリーが抽出された。(表 4-4)

表 4-4 親からどのように期待されていると思うか

カテゴリー名	コード	解釈	データ No.	切り取った文章データ
期待されていない、あるいは信頼関係への期待	資格と学習	資格があり一通りの勉強をしている	2-1	その方が保育士と支援員の違いがわからないと思うけど、資格を持っているとなると、一通りの勉強をしている人と見られる。
	期待なし	あまり期待されていない	2-2	「誰だろ。あの人」って感じでは見てるとは思う。保育士と子育て支援員の壁はあると思う。
	特性理解	特性を理解していることへの期待とコミュニケーション力	2-3	期待はやっぱり、障害もっているのてま、特性を理解して、楽しく、学校にいけるような支援を期待されているような、こんなときどうしたらよいかの相談も受ける。学校にどうかしたら良いのかの相談を受ける。そのこが行きやすいような支援を期待されてるのかなと。コミュニケーション能力とかですね。
	信頼関係	信頼関係	2-4	信頼関係という部分では構築されてきたと思う。
	信頼	信頼できるかどうか	2-5	保護者の目から見ると、恐らく子どもを預けるという時点であまり保育教諭が資格をもっているかいないとか、保護者からしたらわからないと思う。ただ、信頼できる先生かどうかということ
	話し相手	話し相手として	2-6	お母さんの話し相手にもなる。朝とか二人きりの時にさらっと家庭のことパパの愚痴なんかもある。
	期待なし	期待されていない	2-7	お母さんの年齢が若いから、私たちは歳いったかたって感じだから、
	感謝	見てもらってありがたいくらい	2-8	見てもらってありがたい位には思ってるかも。遅くまでみるから。

さらに「地域子育て支援の課題は何か」という項目に関しては、保育士のサポートは必要不可欠で、「子育て支援員制度を充実させるべき」という意見と「地域連携が必要」という意見がみられた。さらに「自由発言」の中で、子育て支援員として「子育ての経験があることから、親からの感謝がもらえること」と、「何よりも子どもと接することができるという

「癒やし」があること、さらに今後においては、「子育て支援員をよく知ってもらいたいこと」と、不安定な職場の「環境充実に期待」しているという意見が得られた。

子育て支援員と親の相互共通認識とずれ

まず、「期待」について、「子育て経験があることへの安心感」(親)「子育ての経験から感謝される」(子育て支援員)が挙げられ、「子育ての経験があることの安心感と感謝」が共通事項である。さらに、「子育て支援員に地域コミュニティの核になって欲しい」(親)や「地域交流や地域連携をしていきたい」(子育て支援員)から、保育施設のみならず、子育て支援員制度を活用して、地域を巻き込んだ子育て支援への要求が見られた。

負の共通点としては、「保育士でないことへの不安」(親)や、「保育士のサポートとしてしか見られない」「自分のスキルに自信が無い」(子育て支援員)が確認された。これらのことは、子育て支援員が自信を持って、親も安心できるような子育て支援員制度の研修内容の検討や子育て支援員の職に就いてからの現任研修・フォローアップ研修の内容の充実で回避できる不安であると考えられる。

また、子育て支援員と親との認識のずれに関しては、まず、「もっと積極的に子育て支援員に関わって欲しい」「保育士と親との架け橋になって欲しい」(親)という子育て支援員に対する期待が大きいにもかかわらず、子育て支援員側は「子育て支援員は期待されていない」(子育て支援員)と自分の立場への認識が消極的である。保育士資格との間で、保育がやりにくいことは予想できるが、親からの期待を受けられるための自分の子育て経験に対して自信を持つことが必要である。そのためには、子育て支援員の自己効力感が高められるような現任研修やフォローアップ研修の内容の在り方を図ることが研究課題として示唆された。

4.4 結論と課題

親と子育て支援員との相互共通認識

親から子育て支援員に対しての認識と、子育て支援員が親から受けていると感じている認識を矢印で表した。子育て支援員と親の相互共通認識としては、「信頼関係」「子育て経験があることへの安心感・感謝」「地域の交流の核になる」の3つの効果的な項目が抽出された。一方、「保育士ではない・スキル不足」といった課題としての項目も共通に見られた。

(図4-1)

図4-1及び図4-2において、使用したKEY(矢印の表記)は、本研究では認識の方向性として使用している。親及び子育て支援がお互いに対してポジティブな共通認識として抽出

された項目には、水色の実線矢印で表した。また、共通の認識ではあるが、ネガティブな要素を持った認識については、赤の点線矢印で表した。

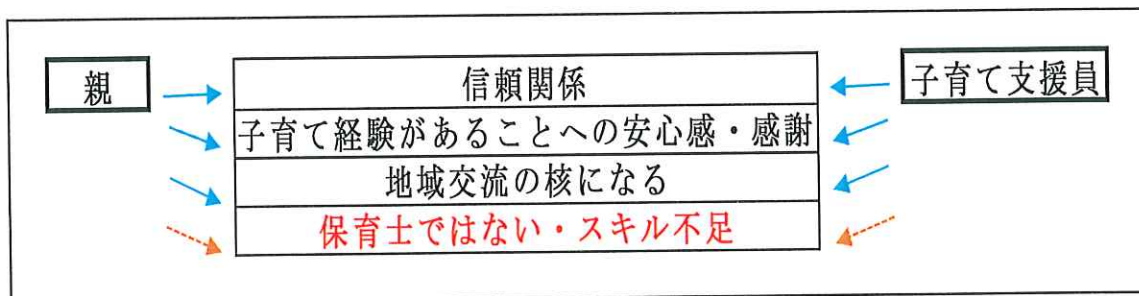


図 4-1 親と子育て支援員との相互共通認識

親側も子育て支援員に対して信頼関係が持ちやすく、子育て支援員も信頼関係が持てる
と意識している。こうした意識の基盤は「子育て経験」であるということがわかる。今回の
研究では、親からも地域交流の核になってほしいという子育て支援員への要望と、子育て支
援員側も地域と交流したいという考えが見られた。これらの認識の一致は、今後さらに進め
ていくとよりよい保育に発展していくことが期待できる。一方、ネガティブな共通認識とし
ての「保育士ではないこと」「保育スキル不足」に関しては、子育て支援員への十分な研修
と親（保護者）への説明によって回避できる課題であると考え。具体的な子育て支援員の
研修内容は、今後の研究課題である。親への説明においては、子育て支援員のスキルが十分
に付いていることを前提に、保育士とのすみわけや施設ごとの取り組みなどを周知するシ
ステムが必要である。

親からの期待と子育て支援員の認識の相違点

また、親からの期待と子育て支援員の認識の相違点としては、親からは、「積極的に関わ
って欲しい・保育士との架け橋になって欲しい」という子育て支援員に対する期待が大きい
にもかかわらず、子育て支援員側は、「期待されていない」と消極的に捉えている。（図 4-
2）

図 4-2 においては、親の期待と子育て支援員の認識が、不一致している状態を示したもので
ある。

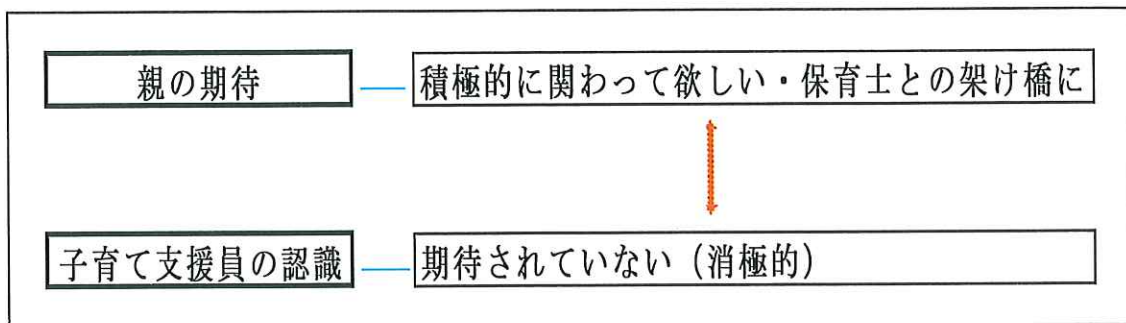


図 4-2 親からの期待と子育て支援員の認識の相違点

親の期待と子育て支援員の認識がずれていると保育自体に支障をきたすことが起こりうるため、その状態を改善する必要がある。今回の結果の場合は、親からの期待をしっかりと子育て支援員に伝える場の設定によって子育て支援員側が親の思いを受け取ることができ、親と子育て支援員との人間関係もより改善されると考える。

子育て支援員が、保育士・幼稚園教諭と保育の現場で「協働」するためには、「保育スキル」の向上並びに保育に求められる「安全管理」・「保護者対応」・「情報処理」の力量を上げることがまず必要である。これらの内容を重視した基礎研修とフォローアップ研修を図ることが課題と考えられる。

子育て支援員研修の在り方と現任研修・フォローアップ研修

子育て支援員の認識において、「保育者としての技術・スキル」に自信が無いことから自己効力感が低いと推測される。その背景として、子育て支援員研修の内容を分析した先行研究からは下記の事柄が確認できる。

「子育て支援研修事業実施要項」による子育て支援員養成研修時間は、一般に4年制大学・短期大学や専門学校などの保育士養成機関における現行カリキュラム（一般科目8単位以上、必修51単位・選択9単位以上、1単位1.5時間）と比較すると、子育て支援員研修の学修時間の短さがわかる。実施後約3年が経過していることもあり、その時間数や講義内容、保育実習の在り方等の検討がなされつつある。

香崎は、子育て支援員研修シラバスの概要から、「基本研修」及び「専門研修」の科目と内容をまとめ、それらに参加した子育て支援員の発表意見の分析から子育て支援員の役割を検討し、そこから得られたカテゴリーによって子育て支援員の力量を見いだした。4つの項目内容の分析を行い、「子どもへの対応」では、①子どもの健康・成長・発達、②環境づ

くり、③ひとり一人に応じた対応、④保護者との関係の4つのカテゴリーを抽出している。また、「他との連携」では、⑤地域・他機関との連携、「保育士との連携」の2つのカテゴリーを抽出している。さらに、「保育者としての資質向上」においては、⑦知識・実践の研修、⑧保育者としての人間性の2つのカテゴリーを抽出し、これら8つのカテゴリーで子育て支援員の力量と専門性を説明している。8つのカテゴリーを参考に本研究では、インタビュー内容を構成するに至ってはいるが、香崎の研究では、始まったばかりの子育て支援員研修ということもあり、何より講師自身が、初めて対応する新制度であるため、表面的な分析となっている。香崎も述べているように、子育て支援員が引き続き受講する現任研修やフォローアップ研修の内容までは至っておらず、課題を残している。また子育て支援員研修参加者のみを対象としているため、実際に現場で働いている子育て支援員の考え全てが反映されているわけではない。従って、今後の追跡調査の実施などの課題が残されている。

さらに、藤林も子育て支援員の研修から保育の専門性を考え、保育士資格の有無による保育の専門性とは何かという課題を見いだしている。藤林は、子育て支援員研修内容をコース毎に分析して説明を加え、それらの研修から考えられる子育ての専門性について、研修の内容自体は多岐にわたっているが、その中身は不十分としている。子育て支援員の研修からは、まず基礎を学び、現場での実践が必要で、現場で学び続けることの必要性を述べている。

これらの先行研究からは、子育て支援員研修や現任研修・フォローアップ研修の充実が期待されるが、その具体的内容などの課題克服が必要である。また、本研究で示唆された親の期待と子育て支援員の認識のずれの改善に向けてよりよいシステム作りなどが検討されるべきである。

本インタビュー調査から得られた今後の課題

施行されて3年というまだ期間が短い子育て支援制度である。そのため本研究においても、研究対象者が子育て支援員としての業務に携わっている期間が短く、現場の保育における課題を十分に把握できていない。したがって今後は雇用側の認識や意見も加え、子育て支援員の自己効力感の分析などの把握が必要である。インタビュー調査の対象としては人数や勤務範囲などが限定的であったことから今後は研究の範囲を拡げ、継続的な質的研究と量的研究をすすめる必要がある。子育て支援員の就労の実態や雇用側の意識調査などの検証から、子育て支援員の自己効力感の向上に繋がる事項が明らかにできると考えられる。子育て支援員自身の子育て経験を十分に生かしつつ、保育士との連携や協働が図れることがこれからの保育現場には必要である。

また現行の現任研修は、資質の向上を目的として基礎的分野と専門分野に分けて行われ

ている。時間数等は、各事業の特性に応じた回数・時間を自由に設定できるようになっている。またフォローアップ研修も子育て支援員のスキルアップを目的として同じく年2回2時間程度開催されている。これらの研修の具体的内容や在り方について保育の実態に即しているかどうかなども今後検討される必要がある。

子育て支援員が保育現場でのよりよい保育実践のために、子育て支援員の保育活動での保育者効力感の調査や保護者への支援のあり方及び、雇用側の理解・認識について探求することを今後の課題としたい。

付記

本研究は、平成30年度吉備国際大学大学院社会福祉学研究科博士前期課程に提出した修士論文の一部である。

5 研究2

日本児童学会「児童研究」

JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021 pp.13-21 の一部

保育管理職員の子育て支援員に対する認識の研究

A study of the awareness of childcare management staff toward childcare supporters

要約：

本研究では、現職保育管理職員が持っている子育て支援員に対する認知や期待・不安について分析した。保育現場における保育管理職員が求めている子育て支援員像を検討し、子育て支援員が保育現場で就業するときの課題を見いだすことを目的とした。現職保育管理職員側は子育て支援員に対して子育て経験を持っていることが認知できているため期待度は大きい。しかしその反面、管理職員としては、子育て支援員が保育現場で就業することに対して大きな不安を持っている。子育て支援員と保育士・幼稚園教諭と比較して「指導力」という点において子育て支援員が課題を抱えていることが不安の要因となっている。

今後、管理職側が子育て支援員雇用に積極的になるための対策を探る必要性と、現場が求める子育て支援員の「指導力」をどのようにして培うかという課題が示唆された。

キーワード：子育て支援員、保育管理職員、認識、調査

5.1 研究の背景と目的

子育て支援員は、保育を補完するための子育て支援には重要な職種であるため、保育現場への採用促進を進めるべきと考えている。第一期の子育て支援計画を振り返るためにも子育て支援員の現状を知る必要性があった。岡山(2020)は、香崎(2016)の子育て支援員の力量と谷川(2017)の倫理的視点を参考にして、子育て中の親と子育て支援員との相互認識についての研究を行った。その結果から、親は子育て支援員に対する認知度は低い期待はしていること、及び子育て支援員は自信がなく自己効力感を高める必要があることを指摘した。

これらの背景から、子育て支援員が保育現場で自信を持って保育に当たるためには、どのようにして雇用側の管理職員が子育て支援員に対して前向きな意識が持てるか、また子育て支援員自身がどのようにして指導力を高めることができるかという課題が示されている。

本研究では、保育所・幼稚園・認定こども園の管理職員が子育て支援員に対して抱えてい

る期待や認識等を分析し、子育て支援員が保育現場で就労することについての課題を明らかにし、雇用促進への方策を見つけないと考えた。

5.2 研究の方法

地域保育コースの研修を修了した子育て支援員に対する保育園・認定子ども園・幼稚園の管理職員の認識や期待等を調査し、そこから子育て支援員が保育現場に従事するときの課題を明らかにする。

子育て支援員に対する認知はどれくらいあるか、子育て支援員にどのようなことを期待するか、子育て支援員を採用した場合に不安はあるか、それはどのような不安かとうについてアンケート調査を行った。

5.2.1 研究対象

本研究の対象者は、徳島県内の保育園・認定子ども園・幼稚園園長（副園長・主任等）で、事前に文書を用いて研究の主旨を説明し協力を依頼した者のうち、本研究に参加意志を示した者であり、その年代別は表 5-1 の通りである。

表 5-1 保育所・幼稚園・認定こども園管理職員の属性 (人)

		管理職員
年代	30代	0
	40代	4
	50代	5
	60代	2
	70代	5
合計		16

調査期間

2019年12月から2020年1月まで行った。全ての研究対象者には、具体的調査内容を口頭及び文書で説明し、同意が得られた者にアンケート調査を実施した。

5.2.2 アンケートの構成と実施方法

保育管理職員に対するアンケートは、岡山（2019）のインタビュー調査の分析から得られた7項目（「子育て支援制度」「園・所からの期待」「子育て経験」「養成研修」「保育現場としての不安」「保護者の認識」「保護者からの期待」）に「これからの子育て支援に必要と思われるもの」の1項目を加えて作成した。

アンケート調査の実施方法

アンケート調査は、事前説明と留置法によって実施した。回答は、対面または郵送も含めて2週間以内の回収とした。

5.3 結果と考察

5.3.1 管理職員が子育て支援員に対する認識

①認知や期待、不安

子育て支援員が子育て経験を持ち国が定めた研修を受けて資格を取得しているなど子育て支援制度に対して、保育所・幼稚園・認定こども園管理職員は、16名中15名が理解していた。そして子育て支援員制度を理解している保育管理職員は、100%「子育て支援員」に期待を持っていた。ところが、「子育て支援員を採用して、保育現場で働くことに対して」は、16名中9名（56%）が「不安がある」と答えている。この不安の内容としては、特記事項に「子どもへの指導力」と年齢、養成期間の短さなどが挙げられていた。

さらにこの保育管理職員が抱えている不安について、「子育て支援に必要なこと」の項目データより考察した。

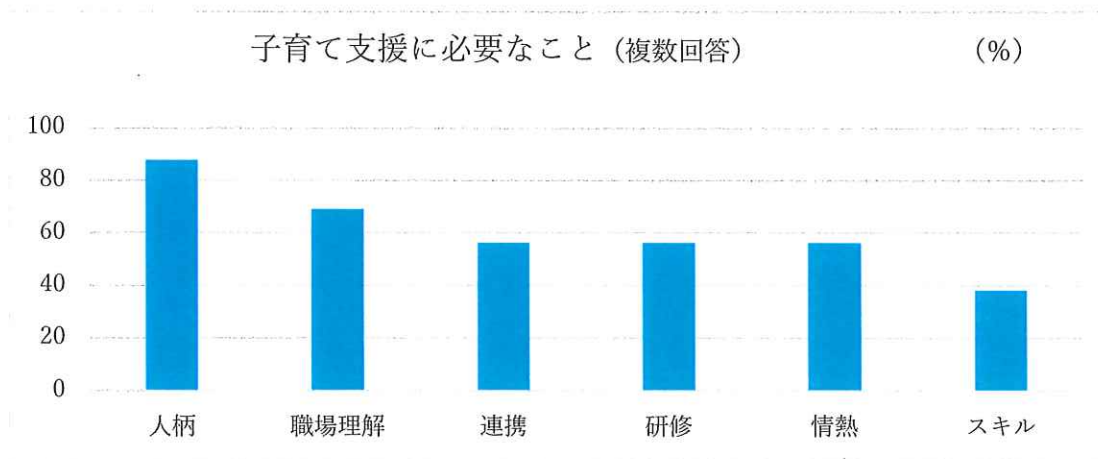


図 5-1 保育管理職員が考える子育て支援に必要なこと

図 5-1 は、回答数が多かった上位 5 項目と「スキル」項目の割合を示している。保育管理職員が、保育現場で求めているのは、「人柄や職場理解」であった。

人事を担う保育管理職員は、「人柄」を重視するものの、子育て支援員が短期間の養成研修で、資格を有することから不安を感じているのではないか。大学や専門学校で保育士資格や幼稚園教諭免許状取得のための長期保育現場実習と比較して、子育て支援員の短期保育実習では、「十分に職場を理解できていないのではないか」という不安につながると推察できる。「研修」が必要ということは、指導力不足を懸念していると推察できる。

これらのことから、子育て支援員という新制度に対して認知も有り期待はするが、採用となれば保育現場としては不安をぬぐいきれない。保育管理職員の不安を取り除き子育て支援員の採用に積極的になるためには、「研修」などの充実による指導力の養成が必要であると考えられる。

子育て支援員の採用がまだ十分に進んでいない現状も鑑みると菅原ら(2016)が明らかにした子育て支援員の養成研修に関する課題・養成研修の内容や方法の再検討やフォローアップ研修のあり方などの課題が本結果からも示唆された。

6 研究3

日本児童学会「児童研究」

JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021 pp.13-21 の一部

子育て支援員と保育士・幼稚園教諭間における「保育者効力感」の質的研究

A study of the quality of "childcare worker efficacy" between childcare supporters and nursery teachers / kindergarten teachers

要約：

本研究では、保育に従事するときの保育者効力感の中から「指導力」に関する項目を取り上げ、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭にインタビュー調査をした。

子育て支援員が持つ指導力の効力感と保育士・幼稚園教諭が持つ効力感について比較分析を行った。その結果、「わかりやすい指導のための配慮」では、共通して「言葉」のツールを使っていること、相違点で押して、子育て支援員は時間と話し方に重点を置いているが、保育士・幼稚園教諭は、丁寧さや、視覚に訴えるなどより具体的であった。「子どもの状態が不安定な時の対応」共通点は、「難しい」ということだったが、相違点では、子育て支援員は、「不安、難しい」という言葉が多く検出されたが、保育士・幼稚園教諭では、「できる」という自信の言葉が多くみられた。指導力が求められる場面では、子育て支援員は、不安や難しいといった自信の無さがみられたが、保育士・幼稚園教諭では、自信をもって、より具体的に対応できていることがわかった。

キーワード：子育て支援員・保育士・幼稚園教諭・保育者効力感・質的研究

6.1 研究の背景と目的

6.1.1 背景と目的

質の高い保育とケアの1つの指針であるユニセフレポートカード8（UNICEF、2008）では、日本は10の指標中4つを満たすにとどまり、指標7の「保育スタッフ一人当たりが保育する子どもの数」が多くなった。このことは、保育士不足の現状を表すと同時に、きめ細やかな保育のために短期間で養成ができ、子育て経験がある子育て支援員の必要性に繋がっていると考えられる。しかしながら岡山・松本（2021）の研究によると、保育管理職員が子

育て支援員の保育現場での就業不安として「指導力」の面を上げていることがわかった。

そこで本研究では、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の「指導力」に注目し、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭にインタビュー調査を行いどのような差異が見られるかを探る。そして子育て支援員に対する強化すべき部分を見だし知見を得ることを目的としている。

6.1.2文献研究

(1) 保育の質

保育の質の定義は多様である。保育の質の定義としては、高辻（2003）は、保育者と子どもの関係を中心に欧米諸国や日本の先行研究レビューから提唱されている観点や問題点を整理し、今後の課題について考察した。高辻によると、保育の質の定義は、「保育者と子どもの関係と保育者の関わり方」と、「保育の物理的・制度的環境と社会文化的背景」の二つから考えられるとした。保育者と子どもの関係と保育者の関わり方では、子どもの発達研究の歴史から分析を行っている。Bowlbyのアタッチメント理論に始まり、1980年代以降の母親の就労による保育者を二次的な養育者として捉え、母親のみならず保育者の特性が保育の質に大きく関係すると考えた。また、保育の物理的・制度的環境と社会文化的背景では、保育者の心理的側面と保育者と子どもの関係性や保育者の資質といった側面が保育の質に関係しており、その質に対する評価は社会的文化的・時代的な価値観が反映されると分析した。さらに家庭と保育者の信頼関係が保育の質に影響を及ぼすのではないかと考えた。

また、秋田ら（2007）は、保育の質研究の展望と課題において、保育の質に対する国内外のアプローチから保育の質は、保育者の専門性の在り方と密接な関係があるとし、その評価については課題が残されていると指摘した。大豆生田ら（2009）は、保育所保育指針の改定に伴い保育の質を高めるための①自分の保育を省察すること②職員間で保育を語り合うこと③新しい評価観④学び合い、育ち合う園内の体制や風土の4つの要素を探求した。

近年では、林（2014）は、海外における取り組みを基に、日本の保育の質を多様な理解から見て検討した。その結果、保育の質向上のための保育や保育者養成や研修などの課題を明らかにした。また、2018年「保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会」において、「保育の質とは、子どもの育ちを保証すること」とし、その人材の育成について言及されている。さらに松本（2019）は、1989年から2018年までの保育の質の向上に向けた保育者の保育観に関する動向研究を行い、31本の論文を精査した結果、保育観の研究を進めることが保育者の成長に繋がっていくということを突き止めた。

本研究では、保育者が自己効力感として認識できる保育の質として秋田ら（2007）まとめ

たように「保育者の専門性」と評価を伴った「保育者の在り方」が保育者効力感の質問項目と近いと考え適当であると判断した。

(2) 保育者支援

保育者支援に関する先行研究では、「気になる子」「対応困難児」や「発達障がい児」「障がい児保育」に関わる保育担当者に対する支援について多く研究されているのがわかる。これらの研究は、保育者として大変専門性が高く、特別な支援がいる子どもの保育を担当するものには役に立つことがわかる。しかしながら専門性が高くなく短期で養成される子育て支援員にとっては、役立つものではない。

その中でも橘・小原（2014）は保育者の子育て支援力の養成に着想した。保育者に自らの養成時代を振り返ってもらい、保育者養成の過程での子育て支援活動への参加などの経験による学びが職場での子育て支援に影響することを明らかにした。その結果から保育者支援として養成時期からの連続した学びが必要とした。養成段階からボランティアをはじめとする様々な子育て支援に関わることが、就業後の保育の土台になっていることから、養成時期の子育て支援の体験から連続して保育現場に出ることが、保育者支援に繋がることを示唆した。その中で橘らは、養成期間が長いほど子育て支援力が高くなりその効果が顕著に表れるとしていることから、短期で養成される子育て支援員にとって体験不足が問題視されることになる。

また橘・小原（2014）は、保育者への役割期待の理解や保育者効力感の向上を目指すことを目的として、子育て中の家庭支援を担う保育者への支援のプログラム開発を行っている。そこから、子育て支援プログラムの計画的な研修の提案と保育者の専門性と力量形成を促進する必要性について言及した。このことから子育て支援員についても保育者としての専門性と力量形成の促進が必要と考えられる。

これらの先行研究から、子育て支援員に対する保育者支援に直結する研究はまだなされていないことが確認された。そこで本研究においては、子育て支援員に対する保育支援に着目し、その支援のために保育業務に従事するときの自信が大切だと考えた。自信の元になるのが自己効力感で有りその向上のために何が必要か探ることを目的としている。

(3) 国外における研究

国外においては、「子育て支援員」に該当するものが存在しないことから比較できる研究は無い。養成方法のみに着目すれば、フランスにある「保育ママ」の制度が最も近いと思われるが、「保育ママ」は、自宅で子どもを預かるという仕組みであるため、保育現場で雇用される「子育て支援員」とは雇用の形が異なり、本研究が目指す目的とは異なっている。

子育て新制度の施行前に、子育て支援員養成のための研修に関して藤沢（2014）は「子育て支援員の研修から考えられる保育の専門性」の中で、子育て支援員の保育の専門性とは何かを検討していく必要性を述べている。また、船橋（2018）は、「「こども・子育て新制度」に見る子育ての社会化の特徴」で、ヨーロッパのフランスやスウェーデンの子育て制度を例に挙げて日本の子育て新制度の課題に触れている。船橋によると、海外においては、子育て支援センター的なフィンランドのネウボラ・スウェーデンの家族センターやフランスの家族情報センターなどの施設は存在する。しかし、フランスの「保育ママ」以外に日本の「子育て支援員」に準ずるような制度はないと考えられる。国内外において船橋（2018）など子育て支援の制度に関する研究や厚生労働省が子育て支援員研修の報告書などを挙げての振り返りとしての報告は多く見られるが、新制度である「子育て支援員」の現場での保育に直接関係する研究や支援法などの研究は、まだ行われていない。

6.2 研究の方法

研究2では、子育て支援員の「指導力」の側面を探る必要があることが示唆されている。そこで本研究では、現職保育士・幼稚園教諭と子育て支援員への「指導力」に関するインタビュー調査を行った。インタビュー実施期間は、2020年10月から2021年1月である。

6.2.1 研究対象者の属性

研究対象の属性については、表6-1の通りである。対象者は全員女性で徳島県在住である。子育て支援員は6人が実際に自分の子どもを育てた経験がある。残る一人は、自身の子育て経験は無いが長期間にわたって子どもの保育に関わった経験がある。保育士・幼稚園教諭は、3名が自身の子育て経験がある。

子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の年齢については、同年代を比較することは難しかった。子育て支援員の平均年齢が高いことと、現職の保育士・幼稚園教諭で60代以上になると、退職しているか管理職についている人が多かったからである。

表 6-1 子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の属性 (人)

年代	就業年数	子育て経験	子育て支援員	保育士・幼稚園教諭
20代	3年以内	無し		1
	3～5年	有り	1	
		無し		2
30代	3年以内	無し		1
40代	3年以内	有り	2	
		無し	1	
	3～5年	有り	1	3
		無し		1
60代以上	3年以内	有り	2	
合計			7	8

インタビュー調査は、半構造化インタビュー法によって実施した。子育て支援員へは、インタビュー場所の環境に配慮した。特に小さな子どもを保育中の母親には、目の届くところに子どもが居て、安心できるように職場である子育て支援施設の個室か本人が指定した研修場所とした。現職保育士・幼稚園教諭は、職場の空き室か本人が指定した場所とした。

インタビューの内容は、「指導力」で有意な差があった「子どもにわかりやすく指導することが出来る」ことについてと、「子どもの状態が不安定な時にも適切な対応ができる。」ことについて、話してもらった。

6.2.2 分析方法

分析方法は、Grounded theory approach:GTA (Strauss & Corbin(1990))を用いた。インタビュー内容は全て逐語録に起こした。逐語録をもとに意味内容ごとにコード化し、類似した内容を検索して、カテゴリーを作成した。子育て支援員のインタビューから得られたカテゴリーと現職保育士・幼稚園教諭から得られたカテゴリーを比較し、その共通点や相違点をまとめた。

6.3 分析結果

6.3.1 子育て支援員のインタビュー分析結果

表 6-2-1 より、子育て支援員の「わかりやすい指導のための配慮」に関するインタビュー結果から、時間をかけて成長に応じて、とくに「言葉」についての配慮があることがわかった。

表 6-2-1 GTA 子育て支援員：「わかりやすい指導のための配慮」

上位カテゴリー名	カテゴリー名	キーワード	コード名	解釈	データNo.	切り取った文章データ
		差時間	差が無い時間的ゆとり	個人差がない対応時間的ゆとり	x-1	どの子にも同じように相手をする。(子どもがわかるためには)時間がかかっても待つようになっています。
		話共感	話を聞く共感する	話を聞く共感する	x-2	配慮している点は(子どもの)話を最後まで聞く事が大事な。子どもの話には共感して聞くべきで。
時間	時間	対応話し方伝え方	子に合う対応話し方・伝え方	子に合わせた対応話し方・伝え方が大切	x-3	その子その子に合わせた対応をすることが大切。(保育者の)話し方や伝え方が大切だと思います。
話し方	話し方	年齢指導目線・考え方	年齢にあった指導目線・考え方	年齢にあった指導目線や考え方	x-4	年齢にあった指導が大切。(子どもと)同じような目線や考えで教えてあげられたら良いと思います。
成長(発達)	成長(発達)	成長に配慮	成長に配慮	子どもの成長に配慮	x-5	(子どもたちは)年齢によって成長が違うので、配慮しています。
		子どもが理解言葉をわかりやすく	子どもが理解言葉をわかりやすく簡単に	子どもが理解言葉をわかりやすく簡単に言う	x-6	子どもが理解しやすいように言葉をわかりやすく簡単に言うように心掛けています。
		理解時間成長	気持ちを理解時間をかけて成長に合わせて	気持ちを理解時間をかけて成長に合わせて	x-7	成長に合わせてその子の気持ちを理解しているように、時間をかけて説明してあげられるようにしてるかな。

表 6-2-2 GTA 子育て支援員：「子どもの状態が不安定なときの対応」

上位カテゴリー名	カテゴリー名	キーワード	コード名	解釈	データNo.	切り取った文章データ
対応している	対応している	対応している	対応している	愛情不足には抱きしめる対応をする	x-1	親からの愛情不足が見られるとき葉、ギューツと抱きしめて上げる対応をしています。
	戸惑う	対応できる子とできない子 戸惑う	対応できる子とできない子 戸惑う	対応できる子とできない子 戸惑う	x-2	対応できる子どもと出来ない子どもがいます。自分から見てグレーの子どもか？と思う子どもには戸惑うこともあります。
完全な対応困難	完全な対応は難しい	完全には対応できない	完全には対応できていない 切り替えの対応	完全な対応はできていない 切り替えができない子への対応	x-3	完全には対応ができていない。切り替えが出来ない子どもを上手く切り替えてあげています。
不安	自信が無い	対応の自信が無い	対応の自信が無い アドバイス必要	対応の自信が無いので先輩からアドバイスをもらいたい。	x-4	体調面で出てきます。精神的なこともあるだろうし、私自身どういう風に対応できるか職場の先輩などからきちんとアドバイスをもらいたい。
難しい	難しい	難しい	不安の原因がわからないことが難しい	原因がわからないことが難しい	x-5	両親・家庭・学校(園)での行動、出来事、何で不安定なのか原因がわからないことが多いので、難しい。
		難しい	難しい	場合によっては対応が難しい	x-6	だまってあまり話そうとしない子が難しいです。
		難しい	難しい 時間が必要	場合によっては対応が難しい 時間をかける	x-7	子どもによっては深い傷の場合は、時間をかけないと難しいと思います。

また、「子どもの状態が不安定なときの対応」については、一人を除き他の子育て支援員は「難しい」「困難」「不安」といったネガティブな言葉を使っている事が特徴である（表 6-2-2）。

6.2.2 現職保育士・幼稚園教諭へのインタビュー分析結果

次に保育士・幼稚園教諭のインタビュー分析である。表 6-3-1 からは、「わかりやすい指導のための配慮」の特徴として子育て支援員の表現と比較してより具体的で広い視点から配慮していることがわかる。

表 6-3-1 GTA 保育士・幼稚園教諭：「わかりやすい指導のための配慮」

上位カテゴリー名	カテゴリー名	キーワード	コード名	解釈	データNo.	切り取った文章データ
		丁寧に 思い 笑顔	丁寧に 思いを受け 止める 笑顔	丁寧にわかり やすく 子どもの思い を受け止める 笑顔	H-1	解りやすい言葉で丁寧に伝えることに気を付けているかな。子どもの思いを受け止めるように。特に笑顔を大切にしたいから。
丁寧	丁寧	個別 観察 褒める	個別 観察 褒める	ひとり一人をよく観察する。褒めるときは褒める	H-2	ひとり一人をよく観察し、褒めるときは褒めて、怒らないといけないときは怒るようにしています。
具体的指導	具体的指導	結果を急がない 丁寧な伝え方 や指導	結果を急がない。 丁寧な伝え方 や指導	結果を急がさない。 丁寧な伝え方 や指導	H-3	先を考え結果を急がさない。丁寧な伝え方や指導をしています。
個別	個別	具体的に	具体的に	具体的に、言葉 や絵で	H-4	具体的に言葉や絵などで表して伝えたいです。
レベルや様子	レベル や様子	レベルを考 えた指導 個別	どのレベル まで伸びて 欲しいか考 えた指導 個別	個別に子ども にどのレベル まで伸びて欲 しいか考える	H-5	指導する内容に対して個別に子どもにどのレベルまで伸びて欲しいかを考えて、指導するように気を付けています。
言葉・伝え方	言葉・ 伝え方	様子を見る 言葉がけ	様子を見る 言葉がけに 工夫	年齢は目安な ので様子を見 ながら 言葉がけに工 夫して見守る	H-6	年齢でもあくまでも目安だからそのクラスの特徴があるので、様子を見ながら言葉がけを1つ増やしたり待って見守ることも大切だと。
視覚	言葉が け	言葉がけ 信頼関係 雰囲気	言葉がけや 信頼関係・ 雰囲気作り が大切	難しい 言葉がけや信 頼関係・雰 囲気作りが 大切	H-7	一斉指示は難しいな。ひとり一人への言葉がけや普段からの信頼関係や雰囲気作りが大切だと取り組んでいます。
	年齢 言葉 視覚	年齢に応じ た言葉 視覚的配慮	年齢に応じ た言葉 視覚的配慮	年齢に応じた解 りやすい言葉 視覚的配慮	H-8	その年齢に応じた解りやすい言葉で。ボードに手順や見本を貼り、視覚的配慮をします。

また、「子どもの状態が不安定なときの対応」については、「状況によっては難しい」という言葉も見られるが、それでも「対応できる」と答えた保育士・幼稚園教諭が半数いて、保育経験からの自信ではないかと推察された（表 6-3-2）。

表 6-3-2 GTA 保育士・幼稚園教諭：「子どもの状態が不安定なときの対応」

上位カテゴリー名	カテゴリー名	キーワード	コード名	解釈	データNo.	切り取った文章データ
		柔軟な対応	柔軟な対応を 考える	柔軟な対応を 考えている。	H-1	どうして不安定になっているか様々なことを考えながら対応するようにしています。自分の思い込みだけで判断していないか適切だと思っても柔軟な対応を考えていかなあかん面があるし。
出来る	出来る	難しい 出来ている	難しいが 出来ている	難しいが 出来ている。	H-2	声をかけたり抱きしめても泣き止まないときは難しいけれども、(適切な対応は)できていると思います。
状況による 対応が難しい	状況による 対応が 難しい	伝え方が 難しい	伝え方が 難しい	反省したり考 えたり、伝え 方が難しい。	H-3	「こうすれば良かった」と後から反省したり考えたりすることもあります。特に折り合いを付けることが出来るような伝え方が難しいな。
難しい	難しい	状況による 対応が 難しい	状況によっ てひとり一 人の対応が 難しい。	状況によっ てひとり一 人に 合った対応が 難しい	H-4	その時の状態・状況によるけれども、どうして不安定になっているのか、またひとり一人にあった対応を理解しなければいけないことが難しいです。
		出来る 状況を理解 した対応が 難しい	出来る 状況を理解 した対応が 難しい	少し出来る が、状況を理 解し対応する のは難しい。	H-5	少しはできると思う。子どもが何故不安定なのか、状況などをしっかり理解し対応することがうーん難しい。
		出来る。 時間・保育 士	出来る 時間のゆとり 他 の保育士と の関わり	出来る 時間のゆとり 他の保育士と の関わり	H-6	対応できると思う。けど、時間のゆとりと周りの保育士との関わりも必要だし。保育士不足では、出来ないこともあるでしょ。
		難しい 職員の温度 差 信頼関係	難しい 職員の温度 差 信頼関係	難しい 職員の温度差 ・信頼関係	H-7	職員同士の感じ方に温度差があり、難しい。職員同士の信頼関係も大事で。
		ときにはう まくできな い	時にはうま く出来な い。	時にはうま く出来な い	H-8	その子の保護者と意見交換がうまくいかないことがある時はうまく対応できんし。

6.4 考察

指導力について子育て支援員と保育士・幼稚園教諭との「指導力」に関するインタビュー調査の分析結果を比較すると、いくつかの共通点と相違点がみられた。子育て支援員と保育士・幼稚園教諭との共通点と相違点をまとめると以下のとおりである。

・「わかりやすい指導のための配慮」

共通点：子どもの成長や発達に応じて保育をしている。

「言葉」のツールをうまく活用している。

相違点：子育て支援員は、時間と話し方に力点を置いている。

保育士・幼稚園教諭は、より具体的な指標がある。

例えば、丁寧さや視覚に訴えるなど。

・「子どもの状態が不安定なときの対応」

共通点：完全な対応は難しい。

相違点：子育て支援員は、一部対応している。

「不安」「難しい」という言葉が多く検出される。

保育士・幼稚園教諭は、状況によっては難しい。

「出来る」という言葉が多く検出される。

本インタビュー調査から得られた指導力が必要な場面における支援の内容は下記の通りである。

「わかりやすい指導」や「子どもの状態が不安定なとき」という場面設定において、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭との比較から、保育士・幼稚園教諭はより具体的に細かい配慮や対応を心掛けていることが解り、子育て支援員は難しい・不安というネガティブな感情面が見られた。

普段の保育では、両者の違いは見られなかったが、指導力が問われる究極の状態の保育では、子育て支援員の不安要素が現れてしまうことがわかった。以上の結果から、今後子育て支援員が保育者効力感を持って保育にあたるためには、このケースの指導力を強化すべきであることが示唆された。

今後の課題としては、保育現場で子どもに具体的に対応することが出来るスキルをどのように子育て支援員が養うべきかである。例えば子育て支援員の養成講座やスキルアップ講座のカリキュラムや講習内容に求めることができると考えられる。

7 研究 4

日本児童学会「児童研究」

JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021 pp.13-21 にさらに分析を追加して考察したものである。

子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の保育者効力感の研究

A study of the efficacy of childcare supporters and nursery teachers / kindergarten teachers

要約：

研究 4 では、「保育者効力感尺度」を行って、子育て支援員の持つ保育者効力感と保育士・幼稚園教諭が持つ保育者効力感の違いを数的に検証することにした。保育者効力感尺度は、三木・櫻井の尺度にインタビュー研究で示された新たな項目を加えて作成したものを用いている。質問項目の相関を確認し、因子分析・分散分析を行った。その結果、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭では、保育者効力感に大きな差はみられなかった。しかし「子育て経験」が保育者効力感に影響があることが本研究から明らかとなった。

キーワード：子育て支援員・保育士・幼稚園教諭・保育者効力感

7.1 研究の背景と目的

本研究の実施目的は、以下のとおりである。

子育て支援員の養成講座を修了して実際に保育現場で活動している保育士・幼稚園教諭を対象として、保育活動における保育者効力感についての質問紙調査を行う。その結果を保育士や幼稚園教諭と比較検討し、子育て支援員の保育者効力感が高まる方策を検討する。

7.1.1 保育者効力感

本研究が用いた保育者効力感尺度は、三木・櫻井（1998）が保育の独自性を考慮して、教師効力感尺度を基にして作成されたものである。同尺度は、探索的因子分析を使って検証されたものであり、信頼性が高いため本研究に適していると考えられる。

保育者効力感に関しては、2000 年頃から多くの研究がなされている。将来保育士を目指す学生が持つ保育者効力感がどのように向上していくかという研究と、保育現場で働く保

育者が職務におけるストレスを乗り越えるときに保育者効力感がどう関係しているかという研究が大半を占めている。

西坂（2002）は、三木・櫻井（1998）が開発した保育者効力感尺度を使って保育者効力感を下げるストレスの要因を明らかにした。また前田・金丸・畑田（2009）は保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響を探求し、その結果、保育者効力感、職務内容の満足感を媒介して精神的健康に間接的に影響していることを突き止めた。

井上（2014）は、保育者効力感に関する先行研究を3つに分類し、保育者効力感に関する研究動向を検討した。その結果から保育者効力感に影響を及ぼす要因や保育者効力感が変化する情報源を明確にする必要があるという研究課題を明らかにした。

川村・庄司・三木（2015）は、保育者が質の高い保育を展開していくために必要なレジリエンスと保育者効力感の関連を調べた。その結果レジリエンスの因子「楽観的な将来展望と自己肯定感」「成長志向性」「信頼できる他者の存在と充実感」の全てと「経験年数」とが、保育者効力感の「肯定的効力感」因子と正の有意な関連があることを明らかにした。またレジリエンスの「信頼できる他者の存在と充実感」因子と保育者効力感の「否定的効力感」因子に対して負の有意な関連を明らかにした。

これらの先行研究から、職業としての保育業務において生じるストレスに対応できる個人特性としてのハーディネスを形成するためにも保育者効力感を高める必要があると考えられる。子育て支援員においても、その保育者効力感を支える「自信」をどのように獲得するかが課題であると考えられる。

7.2 研究方法

7.2.1 研究対象

A. 徳島県における子育て支援員研修を受けて従事している地域保育コースの子育て支援員（子育て支援員養成研修及びフォローアップ研修に参加した者）32名。

B. 徳島県内の保育所・幼稚園・認定子ども園に勤めている現職の保育士・幼稚園教諭37名。

本研究の対象者は、事前に文書を用いて研究の主旨を説明し協力を依頼した者のうち、本研究に参加意志を示した者であり、その属性は全て女性で年代別は表7-1の通りである。

表 7-1 子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の属性 (人)

年代	子育て支援員		保育士・ 幼稚園教諭	合計
	人数	割合	人数	
20代	1	3.1%	8	9
30代	7	21.9%	10	17
40代	10	31.3%	13	23
50代	12	37.7%	6	18
60代以上	2	6.2%	0	2
合計	32	100%	37	69

7.2.2 アンケートの構成と実施方法

保育者効力感のアンケートにおいては、先行研究の精査から三木・櫻井(1998)の保育者効力感尺度(15項目)を使用し、新たに岡山(2020)の研究から明らかになった「研修」「協働」「保育スキル」「安全管理」「保護者対応」「情報処理」「人間関係」「期待」に関するもの8項目を加え、合計23項目で作成した。

本研究における23項目の保育者効力感尺度の信頼性を求めたところ、クロンバックの α 係数は、「指導力」因子が.79、「対応力」因子が.81、「計画性」因子が.72、「人間関係」因子が.61、「向上心」因子が.65、「環境整備」因子が.82、「努力」因子が.58であり、尺度の信頼性が確認された。

アンケート調査の実施方法

アンケート調査は、事前説明と留置法によって2019年11月から2020年1月にかけて実施した。回答は、対面または郵送も含めて2週間以内の回収とした。

7.2.3 分析方法と結果

質問項目 23 項目で因子分析（主因子法・Kaiser の正規化を伴うバリマックス法）を行った。因子負荷量の絶対値が、.40 以下の項目及び、共通性が、.30 以下の項目はなかったため 23 項目から 7 因子が抽出された。

子どもへの指導や対応、課題が出せるという 4 項目が含まれる第 1 因子は、「指導力」と命名した。子どもの年齢に応じる力、急なプログラム変更やいじめに対する対応、適切な遊び指導や援助の提供や集団への配慮などの項目から構成された第 2 因子を「対応力」とした。保育計画や安全管理の企画に関する項目で主に構成されている第 3 因子は、「計画性」とした。他の保育士との協働や子供への働きかけなどの項目から構成されている第 4 因子は、「人間関係」と命名した。保護者からの情報を他の保育士に伝えたり子どもにやる気を起こさせたりするような前向きな姿勢が求められる項目から構成された第 5 因子を「向上心」とした。保育環境整備や、保護者との人間関係に力を入れる項目を含む第 6 因子は、「環境整備」と命名した。子どもに基本的死活習慣を身に着けさせる自分の頑張りや自分自身の保育スキルを伸ばすための努力の項目から第 7 因子は、「努力」と命名した（表 7-2）。

表 7-2 保育者効力感を測定する項目の因子分析結果

項目	因子負荷量							共通性
	1	2	3	4 人間	5	6 環境	7 努力	
	指導力	対応力	計画性	関係	向上心	整備		
私は子どもにわかりやすく指導することができる	.85	.08	.11	.09	.13	.08	.11	.78
私は子どもの能力に応じた課題を出すことができる	.82	.15	.12	-.22	.15	.12	.13	.80
私は子どもの状態が不安定な時にも適切な対応ができる	.66	.30	.14	.28	.09	-.04	.00	.64
私はクラスの子ども一人一人の性格を理解できる	.48	-.05	.05	.44	-.15	.42	.19	.67
私は園から期待されている	-.01	.77	-.08	.17	.14	.13	.26	.73
私はどの年齢の担任になってもうまくやっけていける	.30	.64	.28	.19	.06	.04	-.06	.63
私は保護者に信頼を得ることができる	.33	.59	.08	.29	.17	.13	.16	.62
保育プログラムが急に変更された場合でも私はそれにうまく対処できる	.04	.59	.38	.22	-.11	.00	.19	.59
私は一人一人の子どもに適切な遊びに指導や援助を行える	.24	.57	.49	-.16	.16	.12	.24	.74
私のクラスにいじめがあったとしてもうまく対処できる	.53	.56	.04	.17	.13	.23	-.20	.73
私はクラス全体に目を向け集団への配慮も十分できる	.46	.53	.42	-.01	-.02	.09	-.28	.76
私は保育士が立案した保育計画を理解しサポートできる十分な研修を受けている	-.02	.13	.71	.12	.14	.14	.04	.57
私は園で安全管理を行うことができる	.36	.12	.67	.12	.14	.23	-.01	.68
私は保護者や保育士からアドバイスを求められたとき経験に基づき前向きな話ができる	.39	.27	.40	.38	.15	.03	.00	.56
私は保育士としっかりと協働していく心構えがある	.05	.06	.37	.68	.23	.00	.29	.75
私が一生懸命努力しても登園を嫌がる子どもを無くすことはできない	.02	.33	.04	.64	-.05	.00	-.02	.52
私は子どもにふさわしい働きかけをすることは無理である	.37	.36	-.09	.49	.27	.17	-.10	.63
私は保護者から得た情報を的確に保育士に伝えることは中々難しい	.08	.04	.10	.02	.84	.24	.02	.78
私がやる気のない子どもにやる気を起こさせることは難しい	.23	.16	.18	.13	.77	-.20	.03	.76
私は子どもの活動を考慮し適切な保育環境（人的・物的）を整えることに十分努力できる	.01	.18	.32	.07	-.12	.78	-.02	.77
私は保護者から相談されたときは共感して聴くことができる	.23	.12	.04	-.03	.32	.73	.18	.74
私は園で子どもに基本的な生活習慣を身に着けさせることは中々難しい	.01	.27	-.06	.14	.10	.23	.78	.76
私は保育スキルを伸ばす為の努力をしている	.28	.00	.52	-.03	-.09	-.11	.64	.79

因子の分散分析

各因子が等分散でないことを Levene の検定で確認した。

保育士・幼稚園教諭と子育て支援員という職種別と子育て経験の2要因で分散分析を行った(表7-3)。

表 7-3 職種×子育て経験の各因子平均値と2要因分散分析結果

	保育士・幼稚園教諭		子育て支援員		2要因分散分析		
	子育て経験あり	子育て経験無し	子育て経験あり	子育て経験無し	職種主効果	子育て経験主効果	交互作用
	(n=20)	(n=17)	(n=26)	(n=6)	F値	F値	F値
指導力	3.80 (.31)	3.44 (.50)	3.38 (.77)	3.50 (.45)	1.28	.52	2.24
対応力	3.46 (.47)	2.98 (.73)	3.33 (.62)	3.38 (.30)	.66	1.62	2.5
計画性	3.70 (.04)	3.10 (.71)	3.36 (.70)	3.50 (.46)	.03	1.8	4.70*
人間関係	3.85 (.52)	3.67 (.71)	3.72 (.62)	3.95 (.61)	.18	.02	1.42
向上心	3.90 (.64)	3.38 (.86)	3.77 (.75)	2.83 (.98)	2.5	11.36**	.94
環境整備	3.93 (.41)	3.56 (.88)	3.92 (.61)	3.75 (.52)	.28	2.23	.29
努力	3.50 (.63)	3.50 (1.41)	3.67 (.76)	3.58 (.58)	.37	.05	.05

() 内は、標準偏差

* $p < .05$ ** $p \leq .001$

その結果、計画性因子において、子育て経験×職種の交互作用が有意であった($F(1, 65) = 4.70, p = .034$)。下位検定の結果、計画性因子における単純主効果は表 7-4 のようになった。

表 7-4 計画性因子における単純主効果の検定結果

変動因	<i>S S</i>	<i>d f</i>	<i>M S</i>	<i>F</i>
保育士・幼稚園教諭における子育て経験の単純主効果	3.33	1	3.33	8.89*
子育て支援員における子育て経験の単純主効果	.10	1	.10	.26
子育て経験ありにおける職種の単純主効果	1.31	1	1.31	3.50
子育て経験なしにおける職種の単純主効果	.72	1	.72	1.92
誤差	24.34	65	.38	

* $p < .05$

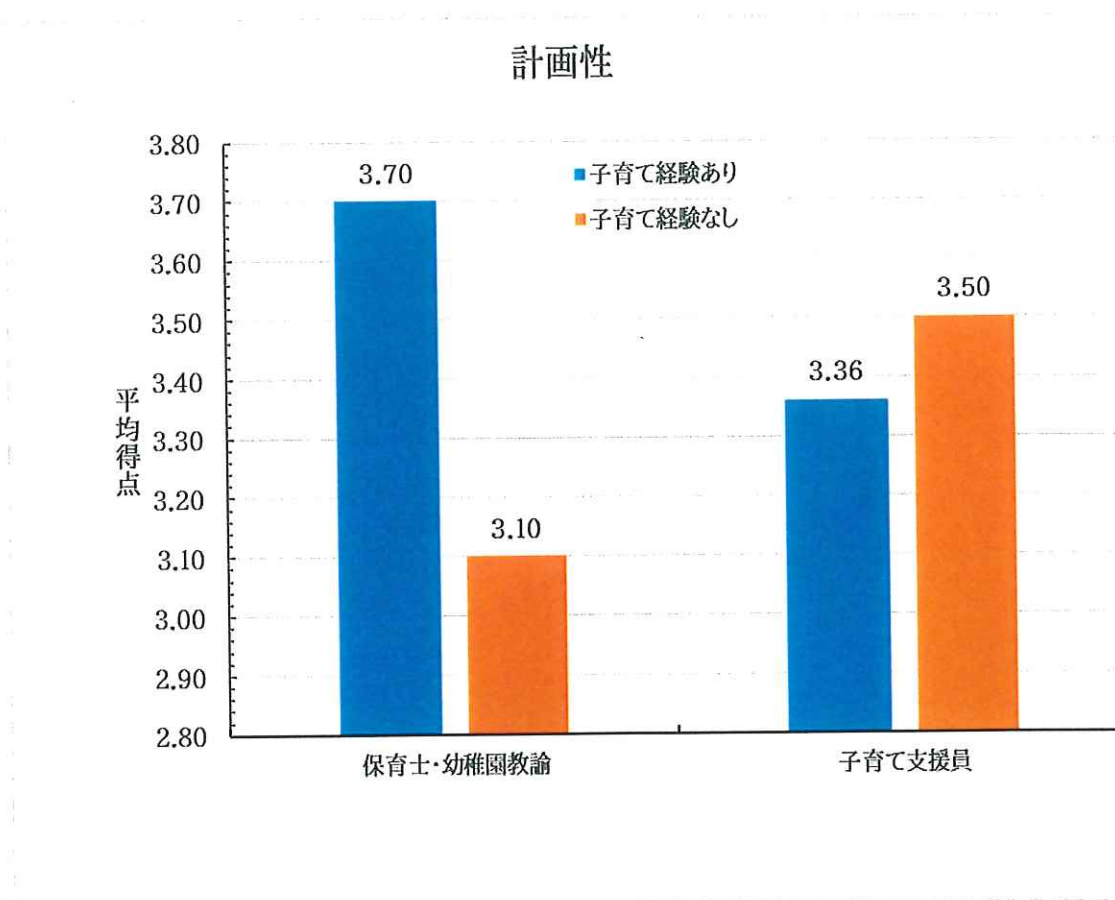


図 7-1 計画性因子における職種×子育て経験の平均得点

図 7-1 に示したように、保育士・幼稚園教諭の保育の計画性において子育て経験が無い場合、計画性が低くなることが明らかになった。

また向上性因子においては、子育て経験の主効果が有意であった。($F(1, 65) = 11.36$, $p = .001$)

この結果から子育て経験があることによって向上心が生まれることが明らかとなった。保育者が向上心を持って保育に当たれば毎日の保育が良質になると考えられることから、保育者の子育て経験が保育にとって重要な要素になることが示唆された。さらに子育て経験が、保育士・幼稚園教諭にとっても子育て支援員にとっても向上心を持つことに関係があるという結果は、子育て経験が養成条件である子育て支援員にとっては大きな自信になるのではないかと思われる。

7.3 考察

今回の分散分析では、交互作用で有意差があった保育士・幼稚園教諭の保育の計画性において、子育て経験が無い場合、計画性が低くなることが明らかになった。子育てを体験すると保育を計画的に行う力が身に付くと考えられる。また単純主効果で有意差が見られた向上心の因子では、「子育て経験」が単独で関わっていた。

前田ら(2009)によると、保育者効力感や職務満足感は保育従事者の精神的健康に与える影響があることがわかっており、保育現場では、保育者効力感を高く持つことが必要である。さらに藤林(2015)が明らかにした保育の専門性の観点からも大学・短大や専門学校での養成と異なり、子育て支援員は養成期間の短さと構成される年代が幅広いことから子育て支援員同士の交流する機会が少ないことが課題であると考えられる。

計画性や向上心は保育活動において自信につながる効力感である。本分析結果から子育て経験をいかに生かして保育できるかが課題となることがわかった。その方法を探求するためには、今後においては、内閣府が示す子育て支援員養成研修やフォローアップ研修の再検討とともに、子育て支援員同士のネットワーク構築や相談機関の創設などのケアや充実が必要となってくると考えられる。

8.1 子育て支援員の保育者効力感

本研究においては、保育現場で子育て支援員が保育士や幼稚園教諭の補完的な立場を十分に発揮できるように子育て支援員の保育者効力感を高めるための課題を明らかにした。

まず子育て支援員制度について少子化対策と子育て支援員制度が制定されるまでの背景をまとめた。制定されてからまだ数年という子育て支援員制度を保護者はどう認識しているか、また養成された子育て支援員は保護者からどう思われていると感じているかを、インタビュー調査で明らかにした。保護者は、子育て支援員制度をまだ十分に認識していなかったが、子どもの保育が充実しそうだという新制度に期待をしていた。しかし一方では子育て支援員の保育の力量に対しては不安を持っていた。子育て支援員側のインタビュー調査では、保育に自信がなく親からは期待されていないのではないかとという消極的な認識が明らかになった。保育に自信がないという背景には、自分に保育におけるスキル不足を感じていることがわかった。

そこで、実際に子育て支援員が保育に従事するときに雇用側となる保育園・幼稚園の管理職員に子育て支援員についての認知や期待を調べた。主任以上の管理職員へのアンケート調査では、子育て支援員の役割を認知し期待も持っていたが、実際に保育現場で働くことを想定するとやはり子育て支援員の指導力に不安を感じていた。

そのため指導力の発揮が求められる場面設定をして、子育て支援員と保育士・幼稚園教諭それぞれにインタビューを行い、指導力の差を調査した。その結果、子育て支援員は保育士・幼稚園教諭よりも自分自身の指導力に不安を抱えていることが検証できた。

次に、現職の保育士・幼稚園教諭と子育て支援員の間では、保育者効力感にどのような差異が見られるかを調査し分析した。この保育者効力感尺度の因子分析においては、第1因子に指導力が抽出された。他にも計画性や向上性など7つの因子が抽出された。子育て支援員と保育士・幼稚園教諭の職種別と子育て経験の有無の2要因分散分析では、計画性因子において有意な差が生じた。また子育て経験の単純主効果では、向上心因子において有意差が生じた。

子育て支援員は、子育て経験があることが養成講座を受講するときの原則である。このことから、子育て支援員が保育業務に従事するとき、子育て経験を活かして向上心や計画性などで力が発揮されやすいのではないかとという仮説が立てられた。つまり、子育て支援員が子育て経験があることを自覚し、そこに自信を持つことで子どもや保護者に対して十分に貢献できるのではないかと考えられる。子育て経験の自信は、子育て支援員の自己効力感を高

め、スキルアップ研修への参加も積極的に行われるようになるだろう。それが結果的に指導力の向上につながっていく良き連鎖になるのではないかと推測される。

保護者は、子育て支援員の豊富な子育て経験を尊重し、子育て相談で頼ったり子どもに対する適切な接し方などを期待したりできると思われる。また保育管理職員は、子育て支援員が持つ子育て経験をうまく活用し保育に生かせるように支援する必要があることが示唆された。さらに子育て支援員の保育者効力感向上に繋がるような雇用体制や保育環境整備も課題であると考えられる。

8.2 養成課程の効果と課題

子育て支援員の雇用がまだ十分に進んでいない現状も鑑みると、菅原ら(2016)が明らかにした子育て支援員の養成研修に関する課題から、子育て支援員養成研修の内容や方法の再検討が性急になされるべきではないかと思われる。また、フォローアップ研修や現任研修のあり方などが新たな課題であることが、本研究から示唆された。

保育士・幼稚園教諭と子育て支援員との間では、保育者効力感において、「指導力」という因子が抽出されたが、インタビュー調査では、子育て支援員は「指導力」には自信がないことがわかった。前田ら(2009)によると、保育者効力感は保育従事者の精神的健康(鬱や不安)を与える影響があることがわかっている。本研究で子育て支援員の方が保育士・幼稚園教諭よりも保育者効力感の低いスコアが見られたことから、子育て支援員の精神的健康に対する影響が懸念される。子育て支援員の精神的健康状態が現在どのような状況であるかを今後において探求していかなければならない。さらに藤林(2015)が明らかにした保育の専門性の観点からも、大学・短大や専門学校での養成と異なり、子育て支援員は養成期間の短さと構成される年代が幅広いことから、子育て支援員同士の交流する機会が少ないことも課題であると考えられる。子育て支援員同士が交流する機会が少ないことによって、サポート体制の構築や低い保育者効力感につながり情報の共有が行われにくく、そのことからストレスが生じ精神的健康に影響を与えるということも考えられる。このことから、子育て支援員同士のネットワークの構築に力を注ぐべきであることが示唆された。

8.3 子育て支援の課題

内閣府が示す子育て支援員養成研修やフォローアップ研修の再検討とともに、子育て支援員同士のネットワーク構築や就職相談機関の創設などのケアや充実が必要となってくる。

ユニセフレポートカード 16 (UNICEF, 2020)「子どもたちに影響する世界：先進国の幸福度を形作るものは何か」では、先進国の子どもたちの精神的・身体的な健康と、学力・社会的スキルのランキングが報告されている。その中で日本の総合順位は 38 か国中 20 位となっている。その中でも特に保育・教育においては 38 か国中 23 位であり、高い水準とはいえない。同ユニセフの提言では、「仕事と家庭のバランスを改善するため、子育て支援策を拡充する」必要があると強調された。「ワーク・ライフバランス」は、日本でも推進されるよう改善を求められている。保護者が安心して就業でき、子どもたちが健康的に幸福追求ができるためには、子育て支援によりより良い保育が行われなければならない。このような背景からも子育て支援員の効力感向上による保育の質向上が性急に求められている。きめ細やかな保育の充実を実現するために、子育て支援員対策は我が国が直面している課題であると考えられる。

8.4 保育現場の課題

子育て支援員養成は施行後 6 年を過ぎたが、雇用条件などが定まっておらず実際の採用状況はまだ厳しい。本研究からも明らかになったように保育現場での子育て支援員への理解も十分ではなく、本県の認可施設の状況では採用は進んでいない。

林 (2013) は、保育士を対象とした研究の動向を報告し、日本保育学会発表論文集を精査した。保育士を対象とした研究発表は 1968 年以降増加傾向にあり、1998 年以降は急増している。待機児童の問題や保育の多様化が社会問題として取り上げられた 2003 年以降は、保育士の雇用状態に関する研究が増加した (渡辺 2003・坂本 2005・小泉 2008)。これらはいずれも、休憩時間が取りにくい、疲労感が高い、ストレスが高いなど保育士の勤務状況が極めて厳しい状態であることを表した。2010 年以降は、保育士のストレスや環境改善などの研究が、神谷 (2011) 小笠原 (2010) 加藤 (2012) によって次々と発表された。研究が進むのと同様に保育環境の改善が進み、各園での保育士雇用人数の増加や、認定こども園の開設ラッシュなどにより保育士は、現在も不足している。大学や短大、専門学校での保育士養成は、盛んに行われてはいるが、需要には追いついていない。

また子育て支援員の養成側としても、応募者の中には子育て支援員のことを理解せず参加している人もいと苦言を発している。それは、養成講座が無料であり敷居が低いことにある。養成自体の間口が広いゆえに、しっかりとした養成内容やフォローアップ研修が必要であるが、そこまで行きつけていないのが現状である。

国が勧めている子育て支援員制度である。保育士不足の現状もある。かけがえのない子ど

もの保育ゆえ、子育て支援員が保育士と協働して十分な保育ができる環境を整えなければならない。雇用者側が、十分に子育て支援員の特性を理解して採用できるか。保育現場で子育て支援員はどのような業務を担当できるか。自身の子育て経験を生かして、保育者効力感を高めていけるか。同僚としっかりコミュニケーションをとっていけるか。保護者が子育て支援員を理解して保育を任せられるか。このように子育て支援員をめぐる課題や必要なことも見えてきた。本研究で明らかになった課題は多い。

- ・保護者が子育て支援に寄せる期待が多いが、子育て支援員は自信がない。
- ・その原因は子育て支援員の指導力にある。
- ・保育管理職員も子育て支援員の指導力に不安を持っている。
- ・保育士・幼稚園教諭と比較して子育て支援員の保育者効力感は、有意差はないが全体的に低い。
- ・保育者効力感の向上性と計画性に影響をもたらすのは、子育て経験である。
- ・子育て支援員がこの子育て経験を生かせる環境が必要である。

これらの知見から子育て支援員の指導力をどうつけなければならないか、子育て支援員が保育者効力感を持つために子育て経験を保育に生かせる支援をどのように行うかという課題が示唆された。

8-5 今後の研究方向

本研究から今後の研究課題の方向性を以下の様に考えた。

(1) 子育て支援員の指導力強化

- ・養成プログラムにおける対応力の育成
(養成シラバスの内容検討・教材研究・事例検討・保育実習課題の設定)
- ・実技科目の強化
(保育内容の実技において、スキル向上を図る)
- ・子育て支援員ネットワークの構築
(有資格者が情報共有できるシステムづくりや、居場所づくり)

(2) 子育て支援員の子育て経験を生かせる方策

- ・保護者の子育て相談担当的立場の設定
(研修で、保育ケアプランの作成スキルやカウンセリング力を高める)
- ・雇用段階での具体的業務の周知・確認

(雇用者側が、子育て支援員にどのように働いてもらいたいかを具体化し、保育士等とのすみわけを考えて採用する)

今後の研究の方向としては、研究の対象者を他の都道府県にも求め子育て支援員の機能向上を測る。具体的な方法を設定するために、子育て支援員養成研修並びに、フォローアップ研修・現任研修の内容やテキスト・シラバスの再検討がまず必要である。さらに、実技科目の内容検討と教材研究を進めていかなければならない。子育て支援員に十分な保育の力を付け、自信を持たせるとともに、子育て支援員同士が情報共有できるネットワークを構築し、スキルアップにつなげる。そして雇用においては、子育て支援員の子育て経験を生かせるような業務内容や立場を確立し、保育士等と協働しながらすみわけもすることを雇用者側に周知させる方策を考えたい。

保育の充実のために、各都道府県では6年間で多くの子育て支援員を養成してきた。しかしその活用や雇用は遅れている。子育てに停止や後戻りはないため、早急に進めていかなければならない子育て支援員制度の充実をこれからも見守りつつ、これらの課題を一つずつ克服していけるように今後の研究を進めていきたいと思う。

9 参考文献

1. Albert Bandura : Social learning Theory、1977
2. John Stuart Mill : Utilitarianism、1861
3. UNICEF、2008、“The Childcare Transition—A league table of Early childhood Education and care in Economically Advanced Countries : Report Card 8” UNICEF Innocenti Research Center, www.unicef-irc.org.
4. UNICEF、2020、“Worlds of Influence—Understanding what shapes child well-being in rich countries : Report Card 16” UNICEF Innocenti Research Center, www.unicef-irc.org.
5. 秋田喜代美・箕輪潤子・高櫻綾子 : 保育の質研究の展望と課題 (2007) 東京大学大学院教育学研究科紀要 47、2007、289-305
6. 井上裕子 : 保育者効力感に関する研究動向と課題、鹿児島純心女子大学国際人間学部紀要、20、47-62、2014
7. 岡山千賀子 : 子育て支援員と親の相互認識の実態についての一考察、日本児童学会児童研究、JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.99、2020、13-21.
8. 岡山千賀子・松本有貴 : 保育管理職員の子育て支援員に対する認識と子育て支援員の保育者効力感との関係に関する研究、日本児童学会児童研究 JOURNAL OF CHILD STUDIES Vol.100 2021、12-18
9. 大豆生田啓友・三谷大紀・高嶋景子 : 保育の質を高める体制と研修に関する一考察、人間環境学会紀要第11号、2009、17-32
10. 小笠原文孝・根上優・崎村英樹・玉村敏郎・安留隆 : 保育環境の整備とリスク・ガバナンスに関する研究、保育科学研究第1巻、2010、126-136
11. 加藤由美・安藤美華代 : 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望、岡山大学大学院教育学研究科研究集録第151号、2012、23-32
12. 神谷哲司、杉山(奥野)隆一、戸田有一、村山祐一 : 保育園における雇用環境と保育者のストレス反応—雇用形態と非正規職員の比率に着目して、日本労働研究雑誌、No.608/Feb.-Mar. 2011、103-114.
13. 川村高弘、庄司圭子、三木さち子 : 保育者のレジリエンスと保育者効力感の関連、神戸女子短期大学 論攷 60 巻、2015、9-16
14. 小泉雅子・富田富士也 : 保育現場における職員のメンタルヘルスと園長の役割、日本保育学会大会研究論文集、2008、61
15. 香崎智郁代 : 「子育て支援員」に求められる力量に関する一考察、九州ルーテル学院大

学紀要、VISIO No.46、2016、11-23.

16. 厚生労働省雇用均等・児童家庭局：子育て支援員研修事業実施要項、平成 27 年 5 月 21 日付け、雇児発 0521 第 18 号、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知（2018.11.30 2019.9.12 閲覧）
17. 坂本有芳・土谷みちこ・松田茂樹・山田恵美・汐見和恵：保育園における幼児の関係性に関する研究-3：保育士の労働条件と子どもの発達との関係、日本保育学会大会研究論文集、2005、58（165）
18. 笹川拓也：地域社会における子育て支援の現状と課題、川崎医療短期大学紀要、34 号、2014、13-18.
19. 鈴木里香：子育て支援員のめざすもの：社会的養護コースの意義、児童心理、70（19）、2016、68-74.
20. 鈴木里香：子育て支援員研修制度における社会的養護コース創設とその意義、淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要（23）、2016、99-112.
21. 菅原航平、古川隆幸、田口香津子、小川鮎子、山田久三江、松本勇治、大江登美子：佐賀県における子育て支援員研修の成果と課題：実施概要とアンケート調査の結果から、佐賀女子短期大学研究紀要 51（1）、2016、213-230.
22. 高辻千恵、安治陽子、網野武博、尾木まり：0歳からの保育が及ぼす影響に関する縦断的研究 2：国際研究に関する文献考察、日本保育学会大会発表論文集（56）、2003、624-625
23. 橘知里・小原敏郎：保育者の子育て支援力の養成に関する研究—養成段階からの学びの連続性に着目して—、日本家政学会誌 65（8）、2014、415-422
24. 内閣府：少子化社会白書『第 2 章第 2 節 3（3）家庭や地域の子育て力』、2004.
25. 内閣府：子ども子育て支援法『第 5 章 子ども・子育て支援事業計画（都道府県子ども・子育て支援事業支援計画）第 62 条 』、2014
26. 内閣府HP：「子育て支援員」研修について、 www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kodomo_kosodate/k_22/pdf/s2.pdf（2018.11.30 2019.9.12 閲覧）
27. 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、2002、50、283-290
28. 林 悠子：保育の「質」の多様な理解から見た「質」向上への課題、福祉教育開発センター紀要第 11 号、2014、1-15
29. 林 富公子：保育士自身を対象とした研究に関する動向—日本保育学会研究発表における抄録を中心に—、園田学園女子大学論文集、第 47 号、2013
30. 藤林清仁：子育て支援員の研修から考える保育の専門性：子ども・子育て支援新制度か

ら考える、子ども学研究論集、(7)、2015、53-63.

31. 船橋恵子：「子ども・子育て支援新制度」に見る子育ての社会化の特徴：ヨーロッパの先行事例と比較しつつ（特集ケアの脱家族化と子育て：親密圏の変容とリプロダクション）大原社会問題研究所雑誌 The journal of Institute for Social Research(722)、2018、17-
32. 前田直樹、金丸靖代、畑田惣一郎：保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響、J. of Kyushu Univ. of Health and Welfare. 10、2009、17-23
33. 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、Japanese Association of Educational Psychology、1998、46、203-211.
34. 松本佳代子：保育者の保育観に関する研究動向、共立女子大学家政学部紀要第 65 巻、2019、143-154
35. 松本麻希：地域における子育て支援活動の取組み-“保護者支援”としての役割・機能に関する一考察、西九州大学子ども学部紀要 (10)、2019、1-9

本研究終了にあたり、多くの方のご指導ご支援に支えられたことに感謝申し上げます。

まず大学院博士後期課程進学にあたり研究テーマについて親身に相談に乗ってくださり、ご自身の研究分野が社会福祉分野とは異なっているにもかかわらず指導教員をお引き受けくださった松本有貴先生に心から感謝申し上げます。松本先生がおいでなければ、後期課程進学は実現できなかったと思います。そして進学後は、3年間にわたり研究を懇切丁寧にご指導いただきました。その間、科研費取得へのアドバイスやSEL研究会の紹介など、新しい研究の環境を与えてくださいました。仕事との両立は確かに大変でしたが、松本先生にご指導いただく研究の時間は新しい発見が多く、大変貴重で楽しいと思える時間でした。

また本県の子育て支援員養成資料をご提供くださり、いろいろと相談にのってくださいました公益財団法人徳島県勤労者ネットワークの井口順子様ならびに、インタビューやアンケート調査にご協力いただきました県内の保育所・認定こども園・幼稚園の管理職の先生方、保育士・幼稚園教諭の先生方、子育て支援員の皆様、保護者のお母さま方、大変お忙しい中お時間を取ってくださいありがとうございました。

さらに本研究の統計分析につきましてお忙しい中ご指導いただきました岡直樹先生、金子紗枝子先生にもお礼申し上げます。並びに人間生活学研究科の先生方、3年間多くのご指導や励ましをありがとうございました。優しく見守り支えてくださいました河口児童学科長先生をはじめ児童学科教員の先生方にも感謝申し上げます。

最後になりましたが、教員という立場でも進学をお認めくださり、本研究の機会を与えて下さいました村崎正人理事長先生・田村禎通学長先生・森田孝夫研究科長先生のご厚情に心から感謝申し上げます。そして修士進学から博士後期課程進学まで多くのご助言を下さり、今日に至るまで終始温かく見守ってくださいました安藝 武 元事務局長先生、本当にありがとうございました。

本論文作成にあたり本当に多くの方に支えていただきました。すべての皆様に感謝申し上げます。またこれからも精進してより高度な研究と学生のための教育を続けてまいりますので、どうぞ今後ともよろしくご指導賜りますようお願い申し上げます。

11 付録

11-1. 研究1

①親へのインタビューガイド及び内容

インタビュー前の準備

1. 面接日時：研究協力者に併せて設定
2. 面接する個室の確保：研究協力者が希望する個室の確保
3. 面接に必要な物品と資料の準備

①研究説明書

②研究協力者から頂いている同意書

③ICレコーダー

④謝礼

4. 面接内容

①挨拶・自己紹介：

②面接の目的、内容の説明：「まず本研究の趣旨について、事前にお渡ししております依頼書はご覧頂いていますでしょうか？何か不明な点はございませんでしたでしょうか？（不明点があれば説明する）では、再度簡単に本研究について説明させていただきます。一面接は約60分程度です。〇〇さんにお話しいただきたい内容は、ご自身の子育てについてと子育て支援の需要と期待についてです。一面接の中で言いたくないことは言わなくてかまいませんし、面接途中であっても面接を中止できます。また面接後にも同意を撤回することができます。

③研究協力の同意確認：「本研究に対する説明は以上です。何かご質問はありますか？研究協力への意思に変わりはありませんか？一面接内容は正確に分析するためにICレコーダーに録音させていただきたいのですがよろしいでしょうか？（録音を希望しない場合は、主要なメッセージを記録することを伝える）

5. 面接項目：「では面接に移らせていただきます。

①まず、あなたの子育ての経験について教えてください。お子様は今何人で、何歳でしょうか？（幼保・小学校の在籍年数など）」

②「子育てを支援してくれる人はいますか？」③「保育士の補助的立場で子育てを支援する子育て支援員制度があります。知っていますか？」④「子育てにおいて、そのような保育士でない子育て支援員にどのような子育てをしてほしいですか？何か要望したいことや期待

することはありますか？」

- ⑤「ご自分の子どもを子育て支援員に預けるとしたら、どんなことが気になりますか？」⑥
「最後に、これからの地域子育て支援に思うことを自由にお話下さい。」

6. 面接の終了：「これで面接を終了致します。本日はお忙しい中、長時間ご協力下さりありがとうございました。研究結果の公表や同意の撤回など不明な点がございましたら、研究依頼文書に私の連絡先を記載しておりますので、ご連絡下さい。」

②子育て支援員へのインタビューガイドと内容

インタビュー前の準備

1. 面接日時：研究協力者に併せて設定
2. 面接する個室の確保：研究協力者が希望する個室の確保
3. 面接に必要な物品と資料の準備

①研究説明書

②研究協力者から頂いている同意書

③ICレコーダー

④謝礼

4. 面接内容

①挨拶・自己紹介：

②面接の目的、内容の説明：「まず本研究の趣旨について、事前にお渡ししております依頼書をご覧頂いていますでしょうか？何か不明な点はございませんでしたでしょうか？（不明点があれば説明する）では、再度簡単に本研究について説明させていただきます。一面接は約30分程度です。〇〇さんにお話しいただきたい内容は、ご自身の子育て支援員としてのお考えについてです。一面接の中で言いたくないことは言わなくてかまいませんし、面接途中であっても面接を中止できます。また面接後にも同意を撤回することができます。」

③研究協力の同意確認：「本研究に対する説明は以上です。何かご質問はありますか？研究協力への意思に変わりはありませんか？一面接内容は正確に分析するためにICレコーダーに録音させていただきたいのですがよろしいでしょうか？（録音を希望しない場合は、主要なメッセージを記録することを伝える）」

5. 面接項目：「では面接に移らせていただきます。

①まず、あなたの子育ての経験について教えてください。お子様は今何人で、何歳でしょうか？（幼保・小学校の在籍年数など）」

②「何故子育て支援員になろうと思いましたか？」（動機）

③「子育て支援員としてどのような支援ができていますか？どのようなことに気を付けて取り組んでいますか？」④「子育て支援員になり、こまっていることなどありますか？」⑤

「親からは、子育て支援員にどんなことを期待されていると思いますか？」⑥「子育て支援員としての子育てについて、心に思い浮かんだことを自由にお話し下さい。」⑦「地域における子育て支援の必要性があればお話し下さい。」⑧「最後に、これからの子育て支援に思うことを自由にお話し下さい。」

6. 面接の終了：「これで面接を終了致します。本日はお忙しい中、長時間ご協力下さりありがとうございました。研究結果の公表や同意の撤回など不明な点がございましたら、研究依頼文書に私の連絡先を記載しておりますので、ご連絡下さい。」

11-2. 研究 2

①保育管理職員へのアンケート

これからの子育て支援員制度の充実を目的とした学術研究アンケートへのご協力をお願い致します。

(お答え頂いた内容で施設や個人は特定されません。個人情報 は 厳重に保護されます。)

1. あなたご自身についてお答えください。(該当する項目を○で囲んでください。)

性別： 男 ・ 女

年齢： 30代 ・ 40代 ・ 50代 ・ 60代 ・ 70歳以上

お勤め先： 保育所(園) ・ 幼稚園 ・ 認定子ども園 ・ その他()

お勤めの状況： 園長 ・ 副園長 ・ 主任 ・ その他()

2. 子育て支援員(子育て支援員制度)について、

(1) 子育て支援員制度があることをご存じでしょうか？(1つに○)

- ①よく知っている ②まあ知っている ③知っている ④あまり知らない
⑤知らない

(2) 園から見て(園の運営立場から)、子育て支援員にどれくらい期待を持っていますか？(1つに○)

- ①とても期待している ②そこそこ期待している ③期待している
④あまり期待していない ⑤期待していない

(3) 子育て経験がある人が、国の定めた研修を受けて数十時間で子育て支援員資格が取れることをご存じでしょうか？(1つに○)

- ①よく知っている ②まあ知っている ③知っている ④あまり知らない ⑤知らない

3. 子育て支援員に対してのお考えをお答えください。

(1) 子育ての現場において、子育て支援員の養成研修は役に立っていると思いますか？(1つに○)

- ①大変役に立っている ②まあ役に立っている ③役に立っている
④あまり役に立っていない ⑤全く役に立っていない

(2) 子育て支援員が、保育現場で働くことに対して：(1つに○)

- ①不安が多い ②少し不安がある ③不安がある
④あまり不安はない ⑤不安はない

(3) 保育士や幼稚園教諭と比較して、子育て支援員は、親・保護者からはどのように見られていると感じますか：(該当全てに○)

- ①頼りなく見られている ②補助としてみている ③同等に評価してくれている
④子育ての経験を評価してくれている
⑤資格よりも人柄や仕事ぶりで評価してくれている
⑥子育て支援員だという理解がない ⑦わからない
⑧その他 ()

(4) 子育て支援員に対して、親・保護者からの期待は、どの程度だと思いますか：(1つに○)

- ①とても期待されている ②まあ期待されている
③期待されている ④あまり期待されていない ⑤期待されていない

(5) これからの子育て支援に必要なことは何でしょうか：(該当全てに○)

- ①支援する人の人格 ②予算 ③親・保護者との連携 ④支援する人の子育ての経験
⑤充実した研修 ⑥地域社会との連携 ⑦シルバー世代の活用 ⑧職場の理解
⑨子どもや子育てに対する情熱 ⑩高い知識や子育てのスキル ⑪保育に係る資格
⑫働き方改革 ⑬世代間交流 ⑭障害児保育 ⑮保育士や子育て支援員の数
⑯その他 ()

(6) 子育て支援員に関して、ご自由に全般的なご意見をお聞かせ下さい。

11-3. 研究3

①子育て支援員へのインタビューガイドと内容

インタビュー前の準備

1. 日時：研究協力者に併せて設定
2. 面接する個室の確保：研究協力者が希望する個室の確保
3. 面接に必要な物品と資料の準備

- ①研究説明書
- ②研究協力者から頂いている同意書
- ③ICレコーダー
- ④謝礼

4. 面接内容

①挨拶・自己紹介：「本日はお忙しい中、お時間頂きましてありがとうございます。私は、徳島文理大学院人間生活学研究科博士後期課程2年に在籍しております岡山千賀子と申します。本日は、研究課題『子育て支援員が保育業務に従事するときの自信に繋がる自己効力感の向上に関する研究』に関する面接調査を行わせていただきます。」

②面接の目的、内容の説明：「まず本研究の趣旨について、事前にお渡ししております依頼書をご覧頂いていますでしょうか？何か不明な点はございませんでしたでしょうか？（不明点があれば説明する）では、再度簡単に本研究について説明させていただきます。一面接は約30分程度です。〇〇さんにお話しいただきたい内容は、ご自身の子育て支援員としてのお考えについてです。一面接の中で言いたくないことは言わなくてかまいませんし、面接途中であっても面接を中止できます。また面接後にも同意を撤回することができます。」

③研究協力の同意確認：「本研究に対する説明は以上です。何かご質問はありますか？研究協力への意思に変わりはありませんか？一面接内容は正確に分析するためにICレコーダーに録音させていただきたいのですがよろしいでしょうか？（録音を希望しない場合は、主要なメッセージを記録することを伝える）」

5. 面接項目：「では面接に移らせていただきます。」

①まず、あなたの子育ての経験について教えて下さい。お子様は今何人で、何歳でしょうか？（幼保・小学校の在籍年数など）」

②差し支えなければあなたの年齢をお教え下さい。

③「何故子育て支援員になろうと思いましたか？」（動機）

④「子育て支援員としてどのような支援ができていますか？どのようなことに気を付けて

取り組んでいますか？」

⑤「子育て支援員になり、困っていることなどありますか？」

⑥「わかりやすい指導を行うためには、保育者として、どんなことに気を付ければ良いと思いますか。或いは、そのためにあなたはどのようなことに配慮していますか」「子どもにいろいろ関わったときに子どもの能力に合った課題を出すことは難しいと感じますか。また子どもひとり一人に向き合うことについてどう思いますか。」「子どもひとり一人の性格を理解できると思われませんか。それは何故ですか。」「子どもの状態が不安定なときにも適切な対応ができると思われませんか。またその時に難しいと思うことは何ですか。」「集団の子育ての場で、難しいことはありますか。それは何ですか。」「これからどのように保育に関わっていきたいですか。」「子育て支援員だからこそ、保育にとって良いと思うことはありますか。」「これからの研修で特にどのようなことが学びたいですか。」「保育士や保育教諭と比べて、子育て支援員の長所や短所を教えてください。」「最後に何か言いたいことがあれば何でもどうぞ。」について自由に話してもらおう。

6. 面接の終了：「これで面接を終了致します。本日はお忙しい中、長時間ご協力下さりありがとうございました。研究結果の公表や同意の撤回など不明な点がございましたら、研究依頼文書に私の連絡先を記載しておりますので、ご連絡下さい。」

②保育士・幼稚園教諭へのインタビューガイドと内容

インタビュー前の準備

1. 日時：研究協力者に併せて設定
 2. 面接する個室の確保：研究協力者が希望する個室の確保
 3. 面接に必要な物品と資料の準備
- ①研究説明書
 - ②研究協力者から頂いている同意書
 - ③ICレコーダー
 - ④謝礼

4. 面接内容

①挨拶・自己紹介：「本日はお忙しい中、お時間頂きましてありがとうございます。私は、徳島文理大学院人間生活学研究科博士後期課程 2 年に在籍しております岡山千賀子と申します。本日は、研究課題『子育て支援員が保育業務に従事するときの自信に繋がる自己効力感の向上に関する研究』に関する面接調査を行わせていただきます。」

②面接の目的、内容の説明：「まず本研究の趣旨について、事前にお渡ししております依頼書をご覧頂いていますでしょうか？何か不明な点はございませんでしたでしょうか？（不明点があれば説明する）では、再度簡単に本研究について説明させていただきます。一面接は約 30 分程度です。〇〇さんにお話しいただきたい内容は、ご自身の子育て支援員としてのお考えについてです。一面接の中で言いたくないことは言わなくてかまいませんし、面接途中であっても面接を中止できます。また面接後にも同意を撤回することができます。」

③研究協力の同意確認：「本研究に対する説明は以上です。何かご質問はありますか？研究協力への意思に変わりはありませんか？一面接内容は正確に分析するために ICレコーダーに録音させていただきたいのですがよろしいでしょうか？（録音を希望しない場合は、主要なメッセージを記録することを伝える）」

5. 面接項目：「では面接に移らせていただきます。」

①まず、あなたの子育ての経験について教えてください。お子様は今何人で、何歳でしょうか？（幼保・小学校の在籍年数など）」

②「差し支えなければ、あなたの年齢をお教え下さい。」

③「保育士（幼稚園教諭）としてどのような支援ができていますか？どのようなことに気を付けて取り組んでいますか？」

④「保育士（幼稚園教諭）になり、困っていることなどありますか？」

⑤「わかりやすい指導を行うためには、保育者として、どんなことに気を付ければ良いと思いますか。或いは、そのためにあなたはどのようなことに配慮していますか」「子どもにいろいろ関わったときに子どもの能力に合った課題を出すことは難しいと感じますか。また子どもひとり一人に向き合うことについてどう思いますか。」「子どもひとり一人の性格を理解できると思われませんか。それは何故ですか。」「子どもの状態が不安定なときにも適切な対応ができると思われませんか。またその時に難しいと思うことは何ですか。」「集団の子育ての場で、難しいことはありますか。それは何ですか。」「これからどのように保育に関わっていきたいですか。」「最後に何か言いたいことがあれば何でもどうぞ。」について自由に話してもらおう。

6. 面接の終了：「これで面接を終了致します。本日はお忙しい中、長時間ご協力下さりあ

りがとうございました。研究結果の公表や同意の撤回など不明な点がございましたら、研究
依頼文書に私の連絡先を記載しておりますので、ご連絡下さい。」

11-4. 研究 4

①保育者効力感尺度

アンケート 2019

-
- ❖お名前は、アルファベットと番号で表されるため、実名が使われることはありません。
 - ❖所属施設も記号化され、特定されることはありません。
 - ❖このアンケートでお答えいただいた内容は、研究の目的でのみ使用いたします。
それ以外の目的で使用することはありません。
 - ❖このアンケートでお答えいただいた内容は、集計の上統計解析をして使用いたします。
個々の回答の良し悪しを検討することはありません。
 - ❖正解や不適切な回答というものはありませんので、あまり悩まずに、あなたの考えに一番近いと思う答えをお選びください。
-

お名前： アルファベット () - 番号 ()

所属施設： ①保育園 ②認定子ども園 ③幼稚園 ④私立保育施設 ⑤その他 ()

就業年数： ① 3年以内 ② 3～5年 ③ 6～10年 ④ 11年以上

ご年齢： ① 20代 ② 30代 ③ 40代 ④ 50代 ⑤ 60代以上

子育て経験： ① 有り お子様の数 () 人 ② 無し

問い合わせ先 : 徳島文理大学人間生活学部児童学科岡山研究室

メー ル : okayama@tks.bunri-u.ac.jp (岡山)

電 話 : 088-602-8318 090-2829-4000 (携帯)

※お問い合わせの際は、ご氏名、お電話番号またはメールアドレスをお伝えください

ご自身が思うところでお答えください。以下のそれぞれの文について、「1：ほとんどそうとは思わない」～「5：非常にそう思う」までの5段階で○をつけて答えてください。

	ほとんどそうとは思わない	あまりそうとは思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
01. 私は、子どもにわかりやすく指導することができる。	1	2	3	4	5
02. 私は、子どもの能力に応じた課題を出すことができる。	1	2	3	4	5
03. 私が一生懸命努力しても、登園をいやがる子どもをなくすことはできない。	1	2	3	4	5
04. 保育プログラムが急に変更された場合でも、私はそれにうまく対処できる。	1	2	3	4	5
05. 私は子どもにふさわしい働きかけをすることは無理である。	1	2	3	4	5
06. 私は、クラスの子ども1人1人の性格を理解できる。	1	2	3	4	5
07. 私が、やる気のない子どもにやる気を起こさせることは、むずかしい。	1	2	3	4	5
08. 私は、どの年齢の担任になっても、うまくやっていける。	1	2	3	4	5
09. 私のクラスにいじめがあったとしても、うまく対処できる。	1	2	3	4	5
10. 私は、保護者に信頼を得ることができる。	1	2	3	4	5
11. 私は、子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができる。	1	2	3	4	5
12. 私は、クラス全体に目をむけ、集団への配慮も十分できる。	1	2	3	4	5
13. 私は、1人1人の子どもに適切な遊びに指導や援助を行える。	1	2	3	4	5
14. 私は、園（所）で子どもに基本的な生活習慣を身につけさせることはなかなかむずかしい。	1	2	3	4	5
15. 私は、子どもの活動を考慮し、適切な保育環境（人的・物的）を整えることに十分努力できる。	1	2	3	4	5
16. 私は、立案した保育計画を実行できる十分な学習を受けている。	1	2	3	4	5
17. 私は、他の保育士や職員としっかりと協働していく心構えがある。	1	2	3	4	5
18. 私は、保育スキルを伸ばすための努力をしている。	1	2	3	4	5
19. 私は、園（所）で安全管理を行うことができる。	1	2	3	4	5
20. 私は、保護者から相談されたときは、共感して聴くことができる。	1	2	3	4	5
21. 私は、保護者から得た情報を的確に同僚や上司に伝えることは、なかなかむずかしい。	1	2	3	4	5
22. 私は、保護者や他の職員からアドバイスを求められた時、経験に基づき、前向きな話ができる。	1	2	3	4	5
23. 私は、園（所）から期待されている。	1	2	3	4	5

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

回答内容や個人情報を守られます。ご自身で封筒に入れて密封してください。

11-5 研究依頼関係

①依頼書

地域における子育て支援員と親の相互認識と期待に関する研究へのご協力をお願い

近年の様々な子育ての課題を補完するために、子育て支援員が制度化されました。よりよい子育て支援が行われるために、子育て支援員が自信を持って保育に従事することが大切です。昨年度は、地域における子育て支援員と親の相互認識にずれが見られること、親が子育て支援員に期待を持っているにもかかわらず、そのことを子育て支援員が認識していないことなどが先の研究によって明らかになりました。そこで、今回はこれらのずれを解消するために、子育て支援員の自己効力感を向上させる必要があると考え、博士論文として「子育て支援員が保育業務に従事するときの自信に繋がる自己効力感の向上に関する研究」に取り組むことと致しました。

この研究の目的は、保育施設の子育て支援員に対する期待と子育て支援員の認識の合致、及び子育て支援員が自信を持って保育に従事できるように自己効力感を向上させるために何が必要かを明らかにすることです。研究の対象者は、保育施設の長（園長・副園長・主任など）及び地域保育コースを修了した子育て支援員です。研究方法は、別紙のアンケートにお答えいただき、その結果を分析考察するものです。

研究の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

研究（アンケート調査）への参加にあたり、以下の内容をご確認下さい

- 研究への参加・不参加はご自身の自由意思に基づくものであり、アンケートにご協力いただけない場合でも不利益を受けることは一切ありません。
- 研究参加に同意したあとでも撤回できます。
- アンケート調査は、留置式で行います。実施の日には、皆様のご都合に合わせて調整いたします。
- アンケート内容は、別紙の通りです。
- アンケート内容で、答えたくない質問には、無理にお答えいただかなく必要はありません。いつでもアンケートを中断することができます。
- 研究の成果は、博士論文としてまとめ学会誌等での発表を考えています。その際、個人が特定される情報を公表することはなく、個人情報を守られます。

- アンケート内容は、研究者が責任もって記録を厳重に管理し、本研究以外に転用することはありません。研究終了後には適切な方法で記録を完全に廃棄します。
- この研究は、特定の企業等から支援を受けて行うものではなく、利益相反は存在しません。
- ご協力いただける方は、同意書へのサインをお願いいたします。
- 研究に関する疑問等がございましたら、下記連絡先へお問い合わせ下さい。

<連絡先>

徳島文理大学大学院（博士後期課程） 人間生活研究科 岡山千賀子

電話 ; 090-2829-4000 mail ; okayama@tks.bunri-u.ac.jp

②同意書

同意書

徳島文理大学大学院 人間生活学研究科 博士後期課程 岡山千賀子殿

研究テーマ：「子育て支援員が保育業務に従事するときの自信に繋がる自己効力感の向上に関する研究」

上記の研究実施にあたり、研究者から文書を用いて説明を受け、以下の内容について十分に理解しましたので、この研究に参加することを同意いたします。

- *研究の目的
- *研究の方法
- *研究への参加が自由である
- *個人情報が守られる
- *同意を拒否、撤回または中止した場合でも不利益を受けることはない
- *疑問や質問には担当者から適切な回答が得られる
- *個人が特定されないかたちで研究結果が公表される

令和 年 月 日

本人署名： _____

研究者所属：徳島文理大学大学院

人間生活学研究科 博士後期課程

研究者氏名： 190601 岡山 千賀子

③同意撤回書

同意撤回書

徳島文理大学院 人間生活学研究科
岡山 千賀子殿

研究テーマ：「子育て支援員が保育業務に従事するときの自信に繋がる自己効力感の向上に関する研究」

上記研究について担当者から説明を受け同意しましたが、再度検討した結果、同意を撤回いたします。

令和 年 月 日

氏名記号： (X) - ()

*アンケート提出前にアンケート用紙に書かれている記号をお控え下さい。

*研究への同意を撤回される場合は、この同意撤回書にご記入のうえ、
2020年10月31日までにお手数ですが下記宛に郵送して下さい。

<郵送先>

〒771-0219

徳島県板野郡松茂町笹木野字八山開拓 161-3

岡山 千賀子

連絡用携帯電話：090-2829-4000