

保育者の適応を支える職場環境の構築に向けて

小澤 拓大¹ 玉城 美千子²

Construction of working environment for the adjustment of childcare person

Takuhiko OZAWA Michiko TAMAKI

要約： 本論では保育の質の確保・向上の鍵となる、保育者の適応の研究に対する展望を述べた。保育者の適応を困難にする保育現場の四つの性質（①保育者の多重役割、②保育の不確定で未完成という性質、③保育活動に対するフィードバックの不明瞭性、④キャリアに応じた指導・支援の不足）を述べるとともに、保育者の適応へのアプローチとして、保育の言語化に基づく省察と基本的心理欲求の充足について論じた。

1. 保育者の適応と保育の質の確保・向上

保育の質の確保・向上は昨今の保育現場における大きなテーマの一つとなっている（小澤・玉城, 2019）。この保育の質の確保・向上の鍵となるのは、その保育を担う保育者である。しかしながら、保育現場においてはその保育者の適応の問題が依然として残っている。保育者の不適応は本人にとっての不利益であることはもちろん、保育の質の確保・向上という課題においても避けることのできない問題である。この問題について筆者は実証的なデータを踏まえながら論じてきた（e.g., 小澤・野坂, 2016；小澤・大坪・三宅・溝口, 2017；小澤・大坪・三宅・玉城・藤田・溝口, 2018；小澤・玉城, 2019）。本論では筆者らの今までの論旨を整理した上で、今後の研究の展望について述べる¹。

2. 保育者の適応と保育現場の性質

北村（1965）は適応を内的適応と外的適応に分けて捉えている。内的適応は、内外さまざまな事態に直面して内面的に幸福感と満足感を体験し、心的状態が安定した過程にある場合とされ、外的適応は、社会的、文化的環境に対する適応とされている。そして、外的適応が良好であっても内的適応が不良である場合や、外的適応が不良であっても内的適応が良好である場合も想定されており、二つは区別してとらえるべきものと考えられている。一方で、内的適応の不良が外的適応の不良を招いたり、その逆も生じたりなど完全に独立したものではないとも考えられている。ただし、一般に適応がよいといわれているときには、外的適応も内的適応もともにいいことを意味するとしている。このように適応を捉え保育者の適応を考える場合、外的適応は当該保育者が保育者としての役割を適切に遂行しているか、内的適応はその役割を遂行する保育現場において幸福感や満足感を体験し、心的状態が安定しているかという観点で捉えることができる。簡潔に言えば、心地よく（内的適応）、保育者としての役割を適切に遂行している（外的適応）という状態が保育者の適応ということになる。そして、このように保育者の適応を捉えるのであれば、やはり保育者の適応が保育の質の確保・向上の鍵となるが、以下に述べる保育現場の四つの性質がこの保育者の適応を難しくしていると考えられる。

1 宮崎学園短期大学 2 あおぞら幼稚園

①保育者の多重役割（小澤他, 2018）

保育者には、環境構成者としての役割や人的環境としての役割、保護者支援や地域の子育て支援等、一人の保育者だけで十分に遂行するには困難となる様々な役割がある。

②保育の不確定で未完成という性質（小澤・玉城, 2019）

保育は本来的に不確定で未完成なものであると考えられる。つまり、「保育は“いつも”、“いつまでも”これでいい」ということはないということである。そうであれば、保育者としての役割は常に同じように明文化されるものではなく（完全にマニュアル化されるものではなく）、その遂行は容易なことではない。林（2016）は、保育の「質」は明確な定義が困難な概念であり、これまで多くの議論が蓄積されてきたものの、完全に統一した見解というものはないと述べている。何が保育の質を規定するのか、質の高い保育がどのようなものなのかが不明確であれば、適切な保育者としての役割も不明確なものになり、その適切な遂行は困難なものになる。

③保育活動に対するフィードバックの不明瞭性（小澤他, 2018）

保育者が自身の保育者としての役割を適切に遂行するためには、自身の保育活動に対するフィードバックやそれに基づく役割遂行の改善が重要である。しかしながら、保育現場においては、保育とその目的である子どもの発達の因果関係が不明瞭であったり、保育の効果が顕在化するまでに時間がかかったり、フィードバックの形式やタイミングが定まっていなかったりするという性質がある。

④キャリアに応じた指導・支援の不足（小澤・玉城, 2019）

保育者はキャリアを積むにつれて期待される役割が変化すると考えられる。近年、保育士等キャリアアップ研修といった保育者のキャリアに応じた対策がとられているが、全ての保育者が自身のキャリアに応じた指導・支援を十分に受けられているわけではない。例えば、養成校では主幹・主任の役割について実践を踏まえながら深く学修するわけではないし、就職後であっても主幹・主任に就任する前に必ずしも十分な指導・支援を受けるわけではないだろう。このような状況では、期待される役割の変化に対して上手く対応することが難しくなる可能性がある。

一方で、仮に適切な指導・支援によってキャリアに応じた役割遂行のための知識・技能を獲得できたとしても、必ずしもキャリアに応じて期待される役割が、本人が志向するものとは限らない可能性もある。小澤・玉城（2019）は主幹・主任へのキャリアパスとしてこの問題を論じているが、この問題は主幹・主任に限ったことではないであろう。キャリアを積むにつれて、もともと保育者として志向していた子どもとの“直接的な”関わりが少なくなり、それ以外の役割が増える可能性があるというのは一つの保育現場の性質であると考えられる。

以上の、保育現場の四つの性質は保育者の適応を困難にする要因になり得ると考えられる。すなわち、役割が多様で多量で不明瞭でありつつも（性質①、②）、その役割遂行に対するフィードバックや指導・支援が十分になされない可能性があるなかで（性質③、④）、保育者は保育者としての役割を適切に遂行したり（外的適応）、幸福感や満足感を体験し、心的状態が安定したりする（内的適応）ことが困難になる可能性があるということである。

なお、このような保育者の不適応は過剰適応という概念から捉えることもできる。過剰適応とは、「環境からの要求や期待に個人が完全に近い形で従おうとすることであり、内的な欲求を無理に抑圧してでも、外的な期待や要求に応える努力を行うこと」（石津・安保, 2008）と定義される。また、桑山（2003）は過剰適応的な状態を外的適応が過剰なため内的適応が困難に陥っている状態と捉えている。この過剰適応を保育者にあてはめて考えると、遂行が困難な保育者としての役割を無理をして遂行しようとするがあまり（過剰な外的適応の追及）、幸福感や満足感、心理的な

安定が阻害されている状態（内的適応の不良）とすることができよう。保育者のような対人援助職に就いている人は共感性や援助志向性（山崎・青木・黒川，2011）が高いと考えられるため、この過剰適応を促進してしまう可能性が考えられる。一方、保育現場の性質として、キャリアを積むにつれて、もともと保育者として志向していた子どもとの“直接的な”関わりが少なくなり、それ以外の役割が増える可能性があるということを述べたが、子どもと“直接的に”関わらない役割に不満を抱えたまま保育者を続けているという状況も過剰適応の一つの形として捉えることができるであろう。

3. 保育者の適応と職場環境

ここまで、①保育者の多重役割、②保育の不確定で未完成という性質、③保育活動に対するフィードバックの不明瞭性、④キャリアに応じた指導・支援の不足、という保育現場の四つの性質を指摘した上で、これらの性質が保育者の適応（外的適応・内的適応）を困難にする可能性について論じた。このような保育者の適応の問題を考える際に、上記のような保育現場の性質を乗り越えられる一部の限られた人だけが保育者を務めるとするのは有効な解決策ではないだろう。確かに保育者は簡単な役割ではない。しかしながら、昨今の保育の需要を考慮すると、保育は一部の限られた人だけができる、“伝統芸能”、“職人技”のようなものであってはならないであろう。ある程度の適性やそれぞれの個性はあったとしても、真摯な態度で研鑽を積み重ねていけば、保育者は多くの人がこなせる役割であるべきものであると考えられる（小澤他，2018）。

よって、筆者らはどのような人が保育者として向いているのかということだけに焦点をあてるのではなく、どのような環境であれば、保育者が保育現場に適応しながら保育をしていけるのか、言い換えれば、どのような職場環境であれば保育者が心地よく（内的適応）、保育者としての役割を適切に遂行できるのか（外的適応）ということを検討していきたいと考えている。そこで、本論では保育者の適応に対する職場環境からのアプローチを考えるにあたり重要な概念として、「保育の言語化に基づく省察」と「基本的心理欲求の充足」について述べる。

○保育の言語化に基づく省察（小澤・玉城，2019）

省察とは「自己や他者の言動・認知・感情を監視し分析・評価するとともに、それらに基づいて目標や計画・予測を立て制御すること」（杉村・朴・若林，2009）と定義され、保育の質や保育者の成長において重要な概念とされてきたものである。なお、他から相対的に独立して行われる個業的省察と協調的・相互依存的な省察である協働的省察があり（古賀・世良田・世良田・関，2011）、省察は必ずしも一人で行われるものではない。保育が不確定で未完成（性質②）であれば、保育者または保育者集団として、常に自律的に省察をしながら、能動的にフィードバックを獲得し（性質③）保育をしていくことが有効であろう。そして、その自律的な省察が多重な役割を抱える（性質①）保育者の役割遂行を支える（外的適応）ことで、内的適応にも有効に働くと考えられる。中坪（2014）も保育が即時的・即興的であるからこそ、保育者が自分の専門性を高めようとするときには、同僚の保育者と自らの保育を振り返る作業が欠かせないとしている。

そして、この省察の基盤となるのが保育の言語化（阿部，2016；上村，2016）である。例えば、できるだけ保育指導案ジャーゴン（山内，2007）の使用を避けたり、「SSTEWS (Sustained Shared Thinking and Emotional Well-being) スケール」（Siraj, Kingston, & Melhuish, 2015 秋田・淀川訳 2016）や「ECERS-3 (Early Childhood Environment Rating Scale, Third Edition)」（Harms, Clifford, & Cryer, 2015 埋橋訳 2016）、「保育者のための自己評価チェックリスト」（保育者のた

めの自己評価チェックリスト編纂委員会，2015）等を活用したりしながら、自律的に保育の言語化に基づく省察を進めていくことが保育者の適応を支えることになると考えられる。また、小澤他（2018）の宮崎県幼稚園連合会・宮崎学園短期大学式指導／支援チェックシートは、新任保育者と指導・支援者のコミュニケーションを円滑にする効果もあることから、この保育の言語化を通じた省察にも寄与するものであると考えられる。

○基本的心理欲求の充足

自己決定理論は人間の行動やパーソナリティの発達に関する理論であり、認知的評価理論、有機的統合理論、因果志向性理論、基本的心理欲求理論、関係性動機づけ理論という六つの下位理論から構成されている（西村，2019；Ryan & Deci，2017）。この理論では、自律性、有能さ、関係性という三つの基本的心理欲求が満たされることによって、人がより自律性の高い動機づけを形成することや適応的な発達や精神的健康、心理的成長を獲得できることが仮定されている（西村，2019；Ryan & Deci，2017）。自律性への欲求とは自分の経験や行動を自らの意思で決定したいという欲求であり、有能さへの欲求とは個人と環境との相互作用の中で効果的にかかわり、自らの能力を発揮したいという欲求であり、関係性への欲求とは、他者を大切にしたり他者から大切にされたりして、人とのつながりを感じ、その中で所属感を持ちたいという欲求のことである（西村，2019；西村・櫻井，2011，2015；Ryan & Deci，2017）。自律的に保育の言語化に基づく省察をしながら保育をしていくことが、保育者の適応を支えるという上記の仮定も含めて考えると、この基本的心理欲求の充足は、保育者の適応において有効な職場環境を検討していくうえでの一つの有用な指標として考えることができる。すなわち、各保育者の基本的心理欲求の充足の程度によって、現状の職場環境の妥当性を検討することができるのである。ただし、上記の保育現場の四つの性質が基本的心理欲求の充足を困難にする可能性が考えられる。役割が多様で多量で不明瞭でありつつも（性質①、②）、その役割遂行に対するフィードバックや指導・支援が十分になされない場合（性質③、④）には、自分の保育行為を自らの意思で決めること（自律性）や自らの能力を発揮し、効果的な保育をすること（有能さ）、同僚とのつながりを感じたり、園への所属感を持ったりすることは（関係性）は困難であろう。

なお、有能さへの欲求は、保育の文脈でいえば「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」（三木・櫻井，1998）を表す保育者効力感に関連すると考えられる。保育者効力感の向上が保育者の適応や自律性の向上に寄与する可能性が指摘されている（e.g., 井邑・安氏・岡花・阪木，2019；前田・金丸・畑田，2009；田中，2002）ことは、有能さへの欲求の充足が保育者の適応を支えることを示唆しているといえる。ただし、有能さへの欲求の全てが保育者効力感に対応すると考えるべきではないだろう。保育者効力感は上記の三木・櫻井（1998）の定義による捉え方以外にも、保育内容「人間関係」に関する保育者効力感（西山，2006）、「健康」保育者効力感（田辺，2011）のように、領域を限定した保育者効力感が存在するが、いずれも自身が行う子どもへの保育に対する認識を中心とした捉え方である²。保育の中心は子どもであり、保育者の効力感を考えるにあたって、「子どもに対して何ができているか」が効力感の中心となることは妥当なことである。しかしながら、有能さへの欲求は、上記のように「個人と環境との相互作用の中で効果的にかかわり、自らの能力を発揮したいという欲求」と定義されていることや保育者の職務が対子どもだけではないことを考えると、保育者効力感だけで、保育者の有能さへの欲求を捉えるのは不十分である。例えば、主幹・主任がフリーの立場で子どもと関わったときに、たとえその子どもの発達に望ましい影響を与え

られたという実感があつたとしても、主幹・主任としての役割が適切に遂行できていないという実感があれば、この主幹・主任は自身の保育者としての有能さを十分に感じることはできないであろう。また、同様にある保育者が子どもの発達に対しては望ましい影響を与えられているという自負はあつたとしても、他の保育者との連携や保護者対応、その他の保育者としての職務の遂行が不適切であると考えていたら、やはり保育者としての有能さを十分に感じることはできないであろう。このようなことを踏まえると、キャリアや保育者の多重役割という観点も含めて、より多角的に保育者の有能さへの欲求を捉えることが重要であると考えられる。

また、基本的心理欲求の充足から保育者の過剰適応による内的適応の不良を考えることができる。風間（2015）は、自己不全感が過剰適応の促進要因となることを示している。自己不全感が高いということは有能さへの欲求が満たされていない状態であると捉えることができよう。また、益子（2008）は見捨てられ不安が過剰適応の促進要因になることを示している。この見捨てられ不安は関係性の欲求充足によって抑えることができると考えられる。さらに、益子（2009, 2010）は、過剰適応の結果として本来感の低下が生じることを示している。本来感とは「自分自身に感じる自分の中核的な本当らしさの感覚の程度」と定義され、well-being を促進することが示されている（伊藤・小玉, 2005）。自律性の欲求を満たすことにより、この本来感の低下を防ぐことができるであろう。

4. 今後の研究に向けて

ここまで、保育者の適応に対する職場環境からのアプローチを考えるにあたり重要な概念として、保育の言語化に基づく省察と基本的心理欲求の充足について述べた。両概念の関係であるが、一方が原因でもう一方が結果であるといった関係ではなく、相互依存的な関係であると考えられる。保育の言語化に基づく省察の結果として、自律性への欲求が充足されたり（例：自分・自分の行いたい保育が明確化され、自らの意思で保育行為を決められる）、有能さへの欲求が満たされたり（例：自身の保育を意味づけたり、同僚から自身の保育を評価されることで自身の有能さを自覚できる）、関係性への欲求が満たされたりする（例：協働的省察により、他者とのつながりを感じたり園への所属感を持つ）こともあるだろう。一方で、基本的心理欲求の充足が自律的な保育の言語化に基づく省察を促進するということも考えられる。そして、この二つを促進する職場環境を構築することで、多重な役割を抱えつつ（性質①）不確定で未完成でフィードバックが不明瞭な保育（性質②、③）をキャリアに応じた指導・支援の不足するなか（性質④）で行っている保育者の適応を支えることができると考えられる。主幹・主任の役割遂行（小澤・玉城, 2019）もこのような職場環境の構築の一つとして位置づけられよう。また、現在、筆者らは教育実習が保育者（実習指導者）の保育の言語化を基にした省察や基本的心理欲求の充足を促進したり、保育者（実習指導者）の成長を促したりする可能性について検討しているがこのような取り組みも有効であろう。

さらに、職場環境の構築は同僚性という観点からも考えることができる。同僚性とは、「職場でお互いに語る・聴く、相談し・相談される、教える・教えられる、助ける・助けられる、励まし・励まされるという関係のもとでビジョンを共有し、専門性を向上させていくような関係性」（藤原, 2008）や「保育者同士が互いに支え合い、高め合っていく協働的な関係」（中坪, 2014）と定義される。本論のいう、保育の言語化に基づいた省察や基本的心理欲求の充足を同僚性という観点から位置づけ、その園の同僚性の状態から保育者の適応や保育の質を検討していくことも職場環境からのアプローチの一つとして考えられる。ただし筆者らは、保育の言語化に基づく省

察、基本的心理欲求の充足だけで全てが解決するとは考えていない。例えば、どんなに省察を行っても業務が多過ぎれば多重な役割を適切に遂行するのは困難であり、その場合は役割分担や人員確保、業務削減などの方策が有効であろう。

以上、本論では保育の質の確保・向上を担う保育者の適応について保育現場の性質を踏まえた上で論じるとともに、今後の研究の展望について述べた。今後の研究を通して、保育者の適応を支えるとともに保育の質の確保・向上を図っていきたい。

引用文献

- 阿部 和子 (2016). 「養護と教育が一体となって営まれる保育」を言語化することとは 上村 初美 (発行) 養護と教育が一体となった保育の言語化～保育に対する理解の促進と、さらなる保育の質向上に向けて～ (pp.6-21) 全国保育士会
- 藤原 文雄 (2008). 教職員理解が学校経営力を高める 学校で働く人たちのチームワークをどう活かすか 第2版 学事出版
- Harms, T., Clifford, R. M., & Cryer, D. (2015). *Early Childhood Environment Rating Scale, Third Edition*. Teachers College Press.
- (ハームス, T., クリフォード, R. M., & クレア, D. 埋橋 玲子 (訳) (2016). 新・保育環境評価スケール①〈3歳以上〉 法律文化社)
- 林 悠子 (2016). 保育の質を生み出すリーダーシップ 主任保育者への期待 季刊保育問題研究, 282, 8-23.
- 保育者のための自己評価チェックリスト編纂委員会 (2015). 幼稚園教諭・保育所保育士・認定こども園保育教諭 保育者のための自己評価チェックリスト——保育者の専門性の向上と園内研修の充実のために—— 萌文書林
- 井邑 智哉・安氏 洋子・岡花 祈一郎・阪木 啓二 (2019). 保育者の品格が保育職への自律的職務態度に及ぼす影響 (2) ——保育者養成校卒業から就職後3ヶ月までの縦断調査—— 佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要, 3, 1-6.
- 石津 憲一郎・安保 英勇 (2008). 中学生の過剰適応傾向が学校適応感とストレス反応に与える影響 教育心理学研究, 56, 23-31.
- 伊藤 正哉・小玉 正博 (2005). 自分らしくある感覚 (本来感) と自尊感情が well-being に及ぼす影響の検討 教育心理学研究, 53, 74-85.
- 風間 惇希 (2015). 大学生における過剰適応と抑うつとの関連——自他の認識を背景要因とした新たな過剰適応の構造を仮定して—— 青年心理学研究, 27, 23-38.
- 北村 晴朗 (1965). 適応の心理 誠信書房
- 古賀 三紀子・世良田 静江・世良田 邦彦・関 総 (2011). 同僚性にもとづく保育のふり返りと保育者の育ち——より豊かな保育の質を求めて—— 久留米信愛女学院短期大学研究紀要, 34, 131-136.
- 桑山 久仁子 (2003). 外界への過剰適応に関する一考察——欲求不満場面における感情表現の仕方を手がかりにして—— 京都大学大学院教育学研究科紀要, 49, 481-493.
- 前田 直樹・金丸 靖代・畑田 惣一郎 (2009). 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 九州保健福祉大学研究紀要, 10, 17-23.
- 益子 洋人 (2008). 青年期の対人関係における過剰適応傾向と、性格特性、見捨てられ不安、承認欲求との関連 カウンセリング研究, 41, 151-160.

- 益子 洋人 (2009). 青年期における過剰適応傾向に関する研究——外的適応行動と自己価値の随伴性、本来感との関連—— 文学研究論集, 30, 243-251.
- 益子 洋人 (2010). 大学生の過剰な外的適応行動と内省傾向が本来感におよぼす影響 学校メンタルヘルス, 13, 19-26.
- 三木 知子・桜井茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203-211.
- 中坪 史典 (2014). 同僚性は保育者の専門性向上のカギ これからの幼児教育 (2014 夏), 20.
- 西村 多久磨 (2019). 自己決定理論 上淵 寿・大芦 治(編)新・動機づけ研究の最前線 (pp.45-73) 北大路書房 芦
- 西村 多久磨・櫻井 茂男 (2011). 学業領域における基本的心理欲求充足尺度の作成 筑波大学心理学研究, 42, 69-76.
- 西村 多久磨・櫻井 茂男 (2015). 中学生における基本的心理欲求とスクール・モラルとの関連——学校場面における基本的心理欲求充足尺度の作成 パーソナリティ研究, 24, 124-136.
- 西山 修 (2006). 幼児の人とかかわる力を育むための多次元保育者効力感尺度の作成 保育学研究, 44, 150-160.
- 小澤 拓大・野坂 敬 (2016). 新任保育者の保育現場への適応に向けて——保育現場と保育者養成校の包括的協働についての提言—— 宮崎学園短期大学紀要, 8, 16-24.
- 小澤 拓大・大坪 祥子・三宅 貴之・溝口 充子 (2017). 保育現場との協働による宮崎県若手保育者の不適応の検討——平成 27 年度宮崎県幼稚園教職員研修大会における調査から—— 宮崎学園短期大学紀要, 9, 36-46.
- 小澤 拓大・大坪 祥子・三宅 貴之・玉城 美千子・藤田 博・溝口 充子 (2018). 新任保育者の適応・熟達化を促進する保育現場の研究 宮崎学園短期大学紀要, 10, 34-55.
- 小澤 拓大・玉城 美千子 (2019). 保育の質の確保・向上における主幹・主任の役割 宮崎学園短期大学紀要, 11, 14-30.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. New York: The Guilford Press.
- Siraj, I., Kingston, D., & Melhuish, E. (2015). *Assessing Quality in Early Childhood Education and Care: Sustained Shared Thinking and Emotional Well-being (SSTEW) Scale for 2-5-year-olds provision*. IOE Press
- (シラージ, I., キングストン, D., & メルウィッシュ, E. 秋田 喜代美・淀川 裕美(訳) (2016). 「保育プロセスの質」評価スケール——乳幼児期の「ともに考え、深めつづけること」と「情緒的な安定・安心」を捉えるために 明石書店)
- 杉村 伸一郎・朴 信永・若林 紀乃 (2009). 保育における省察の構造 幼年教育研究年報, 31, 5-14.
- 田辺 昌吾 (2011). 心身ともに健康な子どもを育むための保育者の資質について——「健康」保育者効力感からの検討—— 四天王寺大学紀要, 51, 175-185.
- 田中 明夫 (2002). 保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因 保育学研究, 40, 24-30.
- 上村 初美 (2016). 「保育の個別計画」～養護と教育が一体となった保育を可視化するために～ 上村 初美 (発行) 養護と教育が一体となった保育の言語化～保育に対する理解の促進と、さらなる保育の質向上に向けて～ (pp.22-31) 全国保育士会

- 山内 紀幸 (2007). 保育ジャーゴンの研究 社会文脈実践家としての保育者 磯部 裕子・山内 紀幸 (著) ナラティブとしての保育学 (pp.192-222) 萌文書林
- 山崎 玲奈・青木 紀久代・黒川 祐貴子 (2011). 困難な保護者対応と保育者の援助志向性：バーンアウト予防の可能性を探る お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要, 13, 11-18.

注

- 1 紙面の都合上、本論では、多くの先行研究を示しながら論じることはできない。関連する先行研究の一部については、筆者らの論文において論じている。また、各論文では新任保育者や主任・主幹について言及しているものもあるが、本論においては、保育現場の性質としてそれ以外の保育者にも該当し得るものとして論じる。
- 2 三木・桜井 (1998) の保育者効力感尺度には「私は、保護者に信頼を得ることができると思う」という項目、田辺 (2011) の「健康」保育者効力感尺度には「保護者に子どもが健康な生活のリズムを身に付けることの大切さを伝え、家庭での生活の仕方についての理解を促す」という項目がある。しかし、西山 (2006) の「人間関係」保育者効力感も含め、いずれも自身が行う子どもへの保育に対する認識を中心とした捉え方であると考えられる。