

# 保育現場における過剰適応とマネジメント

小澤 拓大 (宮崎学園短期大学)

## Over-adaptation and management in childcare field

Takuhiko OZAWA

要約： 本論では保育現場における過剰適応を保育現場の特徴を踏まえて論じた。具体的には、「保育者の多重役割」、「保育の不確定で未完成という性質」、「保育に対するフィードバックの不明瞭性」、「保育観の違いと協働」、「キャリアに応じた指導・支援の不足」という保育現場の特徴が過剰適応の生起要因になり得ることを論じた。そして、保育現場における過剰適応の防止をマネジメントという観点から述べた。

### 1. はじめに

本論では保育現場における過剰適応について筆者の今までの論旨を援用しつつ論じる。そして、保育現場における過剰適応の防止という観点からマネジメントを捉え、今後の研究の展望について述べる。

### 2. 保育現場における過剰適応 (小澤・玉城, 2020 より)

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。

一方で、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。その上で、小澤・玉城 (2020) は保育者の過剰適応を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) としている。

### 3. 保育現場における過剰適応の要因

以上のように保育現場における過剰適応について述べたが、過剰適応自体は保育現場に限ったことではなく様々な環境で生じる可能性が考えられる。実際に先行研究では、社会人 (e.g., 水澤, 2014a,b)、会社員 (岩永・大山, 2021)、小学校教師 (水澤・中澤, 2014)、大学生 (e.g., 浅井, 2014; 益子, 2013; 水澤, 2014a; 小澤, 2016)、高校生 (e.g., 石井・萩田・善明, 2017; 益子, 2009)、中学生 (e.g., 石井他, 2017; 石津, 2012; 石津・安保, 2013)、小学生 (鈴木・山口, 2014) 等を対象に過剰適応の研究が行われている。しかし、以下の保育現場の特徴から保育現場における過剰適応は特有の形で生じやすいものであり、別途にその対策を検討すべきものであると考えられる。

#### ①保育者の多重役割 (小澤・大坪・三宅・玉城・藤田・溝口, 2018 より)

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。小澤他 (2018) はこれを保育者の多重役割問題として論じている。このような多重な役割を果たそうとする (外的適応の追求) があまり、内的適応が犠牲になるということは十分に考えられることであろう。

#### ②保育の不確定で未完成という性質 (小澤・玉城, 2019 より)

矢藤 (2017) も保育の実践の性質として、①一回性 (二度と同じことが起こらないこと)、②不確実性 (こうすれば必ずこうなるという確実さが保証されないこと)、③複雑性 (ある場面がどのような要因から成り立っているかについて、さまざまな要因がかかわっていること)、④曖昧性 (多様な意味がありうること)、を挙げ、保育の一つ一つの具体的な場面において、「こういうときはこうすれば必ずうまくいく」といったようなマニュアルは存在しないとしている。また、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。このようなことから、保育は本来的に「こうすればよい」といった確定できるものではないと考えられる (保育の「不確定」という性質)。一方で、仮に現時点での最善の保育が定まったとしても、子どもの様相や子ども観、保育観、保育ニーズは時代によって変動することもあると考えられる。例えば、保育所保育指針や幼稚園教育要領は現在までに改定が重ねられてきているが、これは求められる保育が変わってきたことの表れであると考えることができよう。つまり、「保育はいつまでもこれでいい」という形で完成することはないと考えられる (保育の「未完成」という性質)。多重な役割が期待されているものの、その役割に対する遂行 (保育) が不確定で未完成であるのであれば、保育者は「何をどのように、どこまで頑張ればよいか」が不明瞭な役割を多重に期待されている状態になり、自分を過度に犠牲にしてしまう」といった過剰適応に陥る可能性が考えられる。

#### ③保育に対するフィードバックの不明瞭性 (小澤他, 2018; 小澤・玉城, 2019 より)

上記の「何をどのように、どこまで頑張ればよいか」が不明瞭な役割を多重に期待されている状態になり、自分を過度に犠牲にしてしまう状態」を解決するためには、自身の保育に対するフィードバックが重要であると考えられる。自分の保育に対して自信が持てれば、いい意味で止めどころというものも掴めるであろうし、頑張り過ぎてしまうということも避けることができるだろう。風間 (2015) は、自己不全感<sup>1</sup>が過剰適応の促進要因となることを、三浦・山崎 (2020) は、自分自身が誰かの役に立っている、必要とされていると感じられること (役割感) が過剰適応傾

向を軽減させる可能性を指摘しているが、フィードバックは自己不全感を低めたり、役割感を高めたりする可能性が考えられる。

しかし、保育現場はそのフィードバックが不明瞭である可能性が考えられる。そもそも上記の保育の不確定で未完成という性質を踏まえれば、フィードバックが不明瞭になるのは当然のことである。それは、目的・目標を定めることができなければ、手段の有効性が評価できないという関係性に似ているものである。

それでも自分の保育に対するフィードバックとしては、その保育の結果である子どもの発達が一つの指標として考えられよう。しかし、以下の二つ理由から、保育現場ではそのフィードバックが不明瞭になりがちである。

一つ目は、発達の規定因の多様性である。保育現場で促そうとしている発達（基本的生活習慣、社会性、主体性等）は、保育現場以外の要因（例：家庭環境）にも規定される可能性があると考えられる。よって、保育者はその発達が、自身の保育によって導かれたものなのかを判断することに困難がともなうであろう。

二つ目は保育の遅効性である。その日に行った保育の結果が子どもの発達として、いつでも即時に表れるとは限らない。例えば、基本的生活習慣の獲得においては、何度も繰り返し子どもに働きかける事によってようやく達成されることもあるだろう。その場合、保育者は最終的に達成される前の段階においては、自身の保育が適切であるかを判断するのが困難になる可能性が考えられる。

以上のことから、保育現場におけるフィードバックは不明瞭になりがちであり、保育者は自分の保育を妥当に評価することが困難となり過剰適応に陥ってしまう可能性が考えられる。

#### ④保育観の違いと協働

保育観<sup>2</sup>は保育実践に影響を与えるとされるが（浅井・浅井, 2017; 芦田他, 2006; 松本, 2019; 鈴木, 2020a; 渡邊・永利, 2018）、それまでの人生経験が反映されるため（浅井・浅井, 2017; 梶田・杉村・後藤・吉田・桐山, 1990; 田甫, 2005）、保育者間で異なることも考えられる。一方で、保育は協働で成り立つものであり、保育観が異なる保育者だからといって、全く関わらずに保育をしていくことは難しいであろう。このような場合、保育観の違う保育者の保育に合わせるといった過剰適応を生じる可能性が考えられる。どちらかの保育が明確に妥当であるということが共通理解できれば、納得して保育をすることもできるであろうが、「保育に答はない」といわれるように、また上記の保育の不確定で未完成という性質からも簡単にどちらの保育が相応しいと決めるのは難しいであろう。その結果、どちらかが納得のいかないまま保育をするということも考えられる。無理をして保育観の違う保育者の保育に合わせた保育をすることは、一種の過剰適応といえることができる。

#### ⑤キャリアに応じた指導・支援の不足（小澤・玉城, 2019, 2020）

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（厚生労働省, 2017b）といった保育者のキャリア支援の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るとは限らないであろう。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、就職後であってもそれらの役職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。さらに、主幹・主任に期待されるものは、人材育成を含め様々なものがあるが、それは

必ずしも内容が明確に示された期待ではないと考えられる (e.g., 伊藤, 2010 ; 特集 座談会 主任保育士の役割と責務, 2012)。また、園田 (2016) は、主任に求められる役割は園によって違ってきて当然であり、単に「主任が果たすべき役割」という要素のみに着目し、それを強引に当てはめようとする園の体制や現実との間で不整合が生じるとしている。つまり、主幹・主任は様々な抽象的な期待に取り囲まれる可能性がある。平松 (2016) では、主任が不明瞭な役割を遂行しようともがく様子が述べられている。このような状態では、主幹・主任は、主任としての役割や期待をうまく処理することができず、しかし不明瞭な多々ある期待に何とか応えようとし、解決困難な過剰適応に陥る危険性がある。

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。ここでは、この問題を上記と同様に主幹・主任について考えてみる。端的に言えば、主幹・主任の“やりがい”に関する問題である。主幹・主任に期待されている役割は人材育成も含め、“直接”子どもと関わること以外のことが多い。もちろん、そのような役割も保育の一部であり、重要であることはいうまでもない。しかしながら、多くの保育者は、保育者を志した時点においては、「子どもとの関わり」に魅力を感じ、それを一番に考えていたのではないだろうか。実際に、主任保育士が自身を振り返って記した文章の中には、「子どもとの“直接”の関わり」が減ったことへの困惑が伺える (西井, 2016 ; 友廣, 2016)。もし、子どもと関わりたいという思いを無理に抑え、主幹・主任として期待される役割を遂行し続けるのであれば、過剰適応の状態といえるであろう。ただし、上記の文章を読み進めていくと、いつまでもそのような困惑が続くわけではなく、主任保育士としてのやりがいを見出していく過程がみられる。なお、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り、そこから引き起こされる過剰適応というものも考えられよう。

#### 4. 保育現場における過剰適応とバーンアウト

ここまで、保育現場における過剰適応およびその関連要因について論じてきた。次に、過剰適応が引き起こすものとして、バーンアウトについて述べる。バーンアウトとは、「長期にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーを絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群」(Maslach & Jackson, 1981 ; 井川・中西, 2019) と定義されるものであり、保育業界においてもその研究が行われている (e.g., 赤川・木村, 2019 ; 池田・大川, 2012 ; 小林・箱田・小山・小山・栗田, 2006 ; 木曾, 2013, 2016 ; 佐藤, 2014)。水澤・中澤 (2014) は、小学校教師の過剰適応傾向がバーンアウトの予測変数となる可能性を、小橋 (2013) や奥村他 (2019) は、小中学校教師のバーンアウトが離職意思を高める可能性を示唆している。保育現場においても保育者の離職が問題になっている (e.g., 濱名・中坪, 2019 ; 加藤・安藤, 2021 ; 木曾・春木・岩本, 2020 ; 庭野, 2020 ; 友野・笠原, 2021) ことから、今後は保育現場における過剰適応とバーンアウトの関連についての研究が求められる。

#### 5. 保育現場における過剰適応の防止に向けて～マネジメントの観点から～

ここからは保育現場における過剰適応の防止をマネジメントの観点から論じる。保育所保育指針 (平成 29 年改定) (厚生労働省, 2017b) では、「保育所においては、当該保育所における保育

の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない」（第 5 章職員の資質向上）とされている。そして、それを踏まえて、「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」が定められているが、そこでは、研修内容として、「マネジメント研修」が設定されている（厚生労働省, 2017b）。分野（マネジメント）のねらいは、「主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。」とされ、内容は「マネジメントの理解」、「リーダーシップ」、「組織目標の設定」、「人材育成」、「働きやすい環境づくり」とされている。

また、鈴木（2019, 2020b）を参照すると保育現場におけるマネジメントは以下のように捉えることができる。マネジメントとは「組織のハードな側面とソフトな側面に働きかけ、組織を機能させていくための取り組み」である。ハードな側面とは、働きやすさを支える「仕組み」であり、形あるもの、明文化されているものである。具体的には、①目的・戦略、②構造、③業務の手順・技術、④制度（施策）である。①目的・戦略は、園としてどのような保育をし、その結果どのような子どもたちに育ててほしいと考えているのか、ということと言語化したもので、保育理念や保育目標がそれにあたる。②構造は、園が担うべき機能や役割、業務の分担、人員配置のことであり、役職ごとの役割・業務内容の決定や担任・担当者の決定・配置がそれにあたる。③業務の手順・技術は、仕事の仕方や手順化のことであり、年間計画・月案・週案・日案などの計画、保育日誌などの記録様式と活用方法、情報共有の仕方、事故やけが、クレームへの対応方法、具体的な保育方法がそれにあたる。④制度（施策）は、職員が仕事への意欲をもち、主体的に取り組むための仕組みや制度であり、専門性を高めるためのキャリアパスの仕組みやメンタルヘルスのためのメンター制度、育児休業休暇や時短勤務制度がそれにあたる。

一方、ソフトな側面とは、「人」と「関係性」である。「人」とは職員個人の能力、スキル、意識やモチベーション、仕事に対する感情や満足度などを指すものであり、「関係性」とは「人と人との関係性のあり方やコミュニケーションのあり方」である。

そして、鈴木（2019）は、保育所におけるマネジメントの 3 つの役割として「保育が必要な子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図るという目的を果たすために行われる」、「働く職員が、専門性に応じた収入が保障されるとともに、社会的な地位向上と、コミュニティとのかかわりを密にし、仕事を通じた自己実現をめざす」、「社会が子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進するための支援を行う」としている。

以上、保育現場におけるマネジメントについて述べたが、このマネジメントは保育現場における過剰適応の防止という側面から捉えることもできよう。以下、上述した保育現場の各特徴と対応させて論じる。なお、様々なマネジメントが保育現場における過剰適応の防止に寄与すると考えられるため、ここでは一部を例示する。

### ①保育者の多重役割

保育者の多重役割の緩和としては、「役割の負担軽減」、「役割の遂行力の向上」が考えられる。前者としては、ハードな側面の「構造」や「業務の手順・技術」への働きかけが考えられる。ここでは、単に役割分担や人員配置のことだけではなく、園の業務の ICT 化といったことも含まれるであろう。後者としては、園内の人材育成や指導・支援が考えられる。

## ②保育の不確定で未完成という性質

## ③保育に対するフィードバックの不明瞭性

## ④保育観の違いと協働

保育の不確定で未完成という性質自体を変えることはできなくても、組織目標の設定（ハードな側面：目的・戦略）は、この性質による過剰適応の防止に寄与すると考えられる。組織目標（目的・戦略）を園内で共有することで、「何をどのように、どこまで頑張ればよいか」が不明瞭な役割を期待されている状態」の緩和が期待されるであろう。加えて、ハードな側面：③業務の手順・技術へのアプローチも有効である。この点に関して、小澤他（2018）は、宮崎県幼稚園連合会・宮崎学園短期大学式新任保育者指導／支援チェックシートを作成している。このチェックシートには、4,5月版、9,10月版、2,3月版の全3版があり、それぞれに新任者用と指導・支援者用がある。新任者用では、各月で新任保育者が「知るべきこと」、「理解するべきこと」、「学ぶべきこと」等が記載されている。そして、指導・支援者用には同様の内容が「指導・支援」すべき内容として記載されている。このようなチェックシートにより、保育者が期待されている役割が明確になれば、過剰適応の防止にもつながるであろう。

また、組織目標の共有により協働的省察<sup>3</sup>が促されることで、他の保育者からのフィードバックがもたらされれば、「保育に対するフィードバックの不明瞭性」という側面にも効果があると考えられる。一方で、リーダーのフィードバックといったことも考えられる。鈴木（2020c）は、フィードバックを「保育の質を向上させるために、自分たちの行動が他者（子ども、保護者、職員）にどのような影響を及ぼしているのかについての情報を提供すること」とし、リーダーのフィードバックと職員の成長について論じている。

さらに、この組織目標の共有は「保育観の違い（保育観の違いと協働）」による過剰適応の防止にも寄与すると考えられる。各保育者の保育観の違いは必ずしもネガティブなものではないが、ある程度の共有がもたらされれば、過剰適応も生じにくくなるであろう。

## ⑤キャリアに応じた指導・支援の不足

ここでは、ハードな側面の制度（施策）やソフトな側面の人に関連するであろう。上記の保育士等キャリアアップ研修やリーダーからの指導・支援といったものが、ここでの過剰適応の防止に寄与すると考えられる。

## 6. おわりに

本論では保育現場における過剰適応を保育現場の特徴を踏まえて論じるとともに、その防止をマネジメントという観点から述べた。今後は園におけるどのようなマネジメントが、保育現場における過剰適応を防止するのかを解明するとともに、そのマネジメントの実行方法を提示することで保育現場に貢献できる研究となっていくであろう。

## 引用文献

- 赤川 陽子・木村 直子（2019）. 保育士の職場ストレスに関する研究—休憩時間・持ち帰り仕事からの検討— 保育学研究, 57, 56-66.
- 浅井 かおり・浅井拓久也（2017）. 保育士の保育観形成過程についての一考察—TEM 図の分析を通じて— 未来の保育と教育—東京未来大学保育・教職センター紀要—, 特別号, 1-5.
- 浅井 継悟（2014）. 青年期の過剰適応が主観的幸福感に及ぼす影響 心理学研究, 85, 196-202.

- 芦田 宏・秋田 喜代美・鈴木 正敏・門田 理世・野口 隆子・小田 豊 (2006). 多声的エスノグラフィ法を用いた日独保育者の保育観の比較検討—語頻度に注目した実践知の明示化を通して— 教育方法学研究, 32, 107-117.
- 濱名 潔・中坪 史典 (2019). 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題 幼年教育研究年報, 41, 61-74.
- 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.
- 平松 知子 (2016). 職員集団の真ん中にある笑顔にエールを 季刊保育問題研究, 282, 24-29.
- 井川 純一・中西 大輔 (2019). 日本版バーンアウト尺度と MBI-HSS の異同に関する研究 心理学研究, 90, 484-492.
- 池田 幸代・大川一郎 (2012). 保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響：保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として 発達心理学研究, 23, 23-35.
- 石井 麻美子・萩田 純久・善明 宣夫 (2017). 中学生・高校生を対象とした過剰適応に関する研究—承認欲求とストレス反応の関係から— 教職教育研究：教職教育研究センター紀要, 22, 101-110.
- 石津 憲一郎 (2012). 中学生の「自己解決」ビリーフと過剰適応の学校適応に対する作用 学校心理学研究, 12, 41-51.
- 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.
- 石津 憲一郎・安保 英勇 (2013). 中学生の学校ストレスへの脆弱性——過剰適応と感情への評価の視点から—— 心理学研究, 84, 130-137.
- 伊藤 良高 (2010). 保育所経営と主任保育士の経営能力 社会福祉研究所報, 38, 1-21.
- 岩永 誠・大山 真貴子 (2021). 会社員における過剰適応に関する研究 (1) —過剰適応とストレス関連個人特性の関連— 日本健康医学会雑誌, 30, 179-186.
- 梶田 正巳・杉村 伸一郎・後藤 宗理・吉田 直子・桐山 雅子 (1990). 保育観の形成過程に関する事例研究 名古屋大学教育学部紀要教育心理学科, 37, 141-162.
- 加藤 由美・安藤 美華代 (2021). 若手保育者の離職防止に向けて—園長を対象とした質問紙調査から— 保育学研究, 59, 117-130.
- 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.
- 木曾 陽子 (2013). 発達障害の傾向がある子どもと保育士のバーンアウトの関係—質問紙調査より— 保育学研究, 51, 51-62.
- 木曾 陽子 (2016). 未診断の発達障害の傾向がある子どもの保育や保護者支援と保育士の心理的負担との関係—バーンアウト尺度を用いた質問紙調査より— 保育学研究, 54, 67-78.
- 木曾 陽子・春木 裕美・岩本 華子 (2020). 保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態—大阪府内の私立保育施設への質問紙調査より— 社会問題研究, 69, 13-31.
- 北村 晴朗 (1965). 適応の心理 誠信書房
- 小橋 繁男 (2013). 小中学校教師のストレスとバーンアウト, 離職意思との関係 日本保健科学学会誌, 15, 240-259.
- 小林 幸平・箱田 琢磨・小山 智典・小林 明日香・栗田 広 (2006). 保育士におけるバーンアウト

- トとその関連要因の検討 臨床精神医学, *35*, 563-569.
- 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.
- 厚生労働省 (2017a) 保育所保育指針
- 厚生労働省 (2017b) 保育士等キャリアアップ研修の実施について・保育士キャリアアップ研修ガイドライン
- 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.
- 益子 洋人 (2009). 高校生の過剰適応傾向と、抑うつ、強迫、対人恐怖心性、不登校傾向との関連—高等学校2校の調査から— 学校メンタルヘルス, *12*, 69-76.
- 益子 洋人 (2013). 大学生における統合的葛藤解決スキルと過剰適応との関連——過剰適応を「関係維持・対立回避的行動」と「本来感」から捉えて—— 教育心理学研究, *61*, 133-145.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*, 99-113.
- 松本 佳代子 (2019). 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, *65*, 143-154.
- 三浦 はるか・山崎 洋史 (2020). 心理的居場所感が過剰適応傾向に及ぼす影響 昭和女子大学生活心理研究所紀要, *22*, 47-58.
- 森光 義昭 (2016). 社会の変化に対応した保育観の在り方 久留米信愛女学院短期大学研究紀要, *39*, 11-20.
- 水澤 慶緒里 (2014a). 成人用過剰適応傾向尺度 (OATSAS) と児童・生徒用の過剰適応尺度との比較検討および OATSAS を用いた社会人と大学生の過剰適応傾向の比較検討 関西学院大学心理科学研究, *40*, 25-30.
- 水澤 慶緒里 (2014b). 成人用過剰適応傾向尺度 (Over-Adaptation Tendency Scale for Adults) の開発と信頼性・妥当性の検討 応用心理学研究, *40*, 82-92.
- 水澤 慶緒里・中澤 清 (2014). 小学校教師のバーンアウトと過剰適応傾向の関連 ——問題行動児にも注目して パーソナリティ研究, *23*, 60-63.
- 西井 左知子 (2016). 職員一人ひとりが主体的に保育ができるような職員集団づくりをめざして 季刊保育問題研究, *282*, 48-56.
- 庭野 晃子 (2020). 保育従事者の離職意向を規定する要因 保育学研究, *58*, 105-114.
- 奥村 太一・北島 正人・森 慶輔・宮下 敏恵・増井 晃・西村 昭徳 (2019). 小中学校教師の長時間労働は離職意志につながるか—バーンアウトと対教師ストレス反応を媒介変数として— 学校メンタルヘルス, *22*, 150-161.
- 小澤 拓大 (2016). 実行されたサポートが過剰適応傾向者に及ぼす影響——心理的負債感からの検討—— 専修総合科学研究, *24*, 101-113.
- 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.
- 小澤 拓大・玉城 美千子 (2020). 保育者の適応を支える職場環境の構築に向けて 宮崎学園短



期大学紀要, 12, 23-30.

佐藤 琢志 (2014). 日本の保育者のバーンアウトに関する研究動向 大阪青山大学短期大学部研究紀要, 37, 11-20.

園田 巖 (2016). これから求められる主任保育士・主幹保育教諭の役割 保育の友, 64, 12-15.

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.

鈴木 和実・山口 豊一 (2014). 児童の過剰適応と学校生活についての研究—過剰適応に関する尺度の小学生版作成の試み— 藤見学園女子大学文学部臨床心理学科紀要, 2, 43-49.

鈴木 健史 (2019). マネジメントを理解しよう 鈴木 健史 (編) 保育士等キャリアアップ研修シリーズ7 マネジメント (pp.12-41) 萌文書林

鈴木 健史 (2020a). 保育方針と目標の共有 鈴木 健史 (編) MINERVA 保育士等キャリアアップ研修テキスト7 マネジメント (pp.64-73) ミネルヴァ書房

鈴木 健史 (2020b). 保育所の質を高めるためのマネジメント 鈴木 健史 (編) MINERVA 保育士等キャリアアップ研修テキスト7 マネジメント (pp.2-9) ミネルヴァ書房

鈴木 健史 (2020c). ファシリテーターとしてのあり方 鈴木 健史 (編) MINERVA 保育士等キャリアアップ研修テキスト7 マネジメント (pp.43-51) ミネルヴァ書房

田甫 綾野 (2005). 保育実践者の保育観や「構え」はどのように形成されたか—ある保育者のライフストーリーを通して— 日本女子大学大学院紀要家政学研究科・人間生活研究科, 11, 35-48.

特集 座談会 主任保育士の役割と責務 (座談会) (2012). 保育の友, 60, 10-20.

友廣 万貴子 (2016). 一人前の「主任」をめざして 季刊保育問題研究, 282, 40-47.

友野 優里・笠原 正洋 (2021). 保育職からの離職と在職継続に何が関わっているのか：展望論文 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 53, 1-7.

渡邊 望・永利 陽一 (2018). 保育観による保育行動の違い 九州女子大学紀要, 54, 177-191.

矢藤 誠慈郎 (2017). 保育の質を高めるチームづくり 園と保育者の成長を支える わかば社

## 注

- 1 自己不全感とは、自己に対するネガティブな認識であり、“自分の評判はあまり良くないと思う”や“自分に自信がない”といった内容を示すものとされる (風間, 2015 参照)。
- 2 本論では、先行研究 (浅井・浅井, 2017 ; 梶田他, 1999 ; 松本, 2019 ; 森光, 2016) を踏まえ、保育観を「保育の見方、考え方や保育で大切にしていること」と定義している。
- 3 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。