

平成 30 年 6 月 27 日現在

機関番号：34443

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2017

課題番号：26780462

研究課題名(和文) 保育カンファレンスが保育者の「同僚性」に与える効果の縦断的追跡研究

研究課題名(英文) Longitudinal follow-up study of the effect of nursing conference on childcare nature

研究代表者

黒澤 祐介 (Kurosawa, Yusuke)

大阪青山大学・健康科学部・准教授(移行)

研究者番号：40633631

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では保育士へのアンケート調査を行い、4年間の中期の縦断的追跡調査によって、保育カンファレンスを実施した保育所が、非実施の他の保育所と比較して、職場内の「同僚性」が上昇するかを実証的に解明することを目的とした。保育カンファレンスの中期的な効果がみられるのは、「管理職との保育方針」の共有のみであり、「同僚性」や「満足感」は中期的には低下してしまっていた。本研究結果からは、保育カンファレンスは、管理職と保育士との関係性の向上には寄与すること、保育園内の同僚性の向上や悩みの軽減については、短期的な効果が認められること、が明らかになった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to investigate whether colleagues in the workplace will rise compared to other nursery schools where nursery schools that carried out nurseries conferences did not conduct a questionnaire survey for daycare professionals, It is to elucidate empirically from a follow-up survey. The medium term effect of nursing conference is only sharing of "childcare policy with managerial staff", "colleague nature" and "satisfaction" declined in the medium term. From the results of this study, it is clear that the nursing conference can contribute to improving the relationship between managerial staff and nursery teacher, that short-term effects can be recognized with respect to improving colleague nature and alleviating trouble in nursery schools It was revealed.

研究分野：保育学

キーワード：保育カンファレンス 同僚性

1. 研究開始当初の背景

保育所保育指針解説書(厚生労働省:2008)および幼稚園教育要領解説(文部科学省:2008)において、保育の質を高めるために保育カンファレンスを行うことが推奨されている。また、保育者の専門性向上のためには「省察」が必要なことや(津守:1989、鯨岡:2007など)、同僚性を基礎とした「語り合い」(保育カンファレンス)が必要なことなどが述べられている(大豆田:2009)。

このように保育カンファレンスへの期待の高まりとともに、有効な保育カンファレンスモデルの構築と、保育カンファレンスの効果の検証が学術的な喫緊の課題となっている。

保育カンファレンスの効果に関する先行研究では、「保育の知の再構築」(若林・杉村:2005)や、「保育者間の暗黙の了解の再認識」(木全:2008)など、保育者の力量形成や学習の側面が着目されてきた。また、保育カンファレンスは園全体のコミュニケーションを図る談話実践であることから、「専門職のコミュニティ形成」の場、「同僚性」の形成の場としても期待されてきている(秋田:2008)。一般的に「同僚性」に期待される機能は、カンファレンスなどによる「力量形成の機能」だけでなく、複雑な教育課題に同僚と協力して取り組むなどの「教育活動の効果的な遂行の機能」、ストレスによるバーンアウトを防ぐ「癒し」の3つであるとされている(Little:1982)。

つまり、保育カンファレンスに求められる新たな機能として「専門職のコミュニティ形成」が期待されているという内実は、Littleが提唱するように、「力量形成」だけでなく「同僚性」を育み園全体の保育の遂行機能を向上させることや、保育者の精神面を支えることの希求の反映であるといえる。保育カンファレンスが職場内の「同僚性」を育むことができるのか、或いは「同僚性」を育む為にはどのような保育カンファレンスが有効かを検証する必要がある。

一方で、これまでの保育カンファレンスの効果を評価した研究は、ヒアリングや参与観察を通じた質的な調査に留まっており、量的かつ実証的な研究は行われていない。また、保育に関する社会調査の多くは横断的調査であり、実施された調査に対する縦断的調査、追跡調査の割合は小さい。これは、縦断的調査、追跡調査を行うには多大な時間や費用がかかるだけでなく、個人IDを付与する必要上、個人情報保護のハードルが高く、実施が困難である為であることが予想される。しかし、縦断的追跡調査(パネル調査)を行うことでこそ、保育士一人ひとりへの影響、有効な保育カンファレンスや「同僚性」が形成される「過程」を明らかにすることができる。

平成24年9月からA市公立保育所(26ヶ所)において、保育所保育士500名に対し同意の下に個人IDを付与したアンケート調査

を2年間で3回実施し、保育士一人ひとりの悩みや学習ニーズ・職場環境等について、縦断的追跡調査の基礎調査を行った。(平成24年~25年「研究活動スタート支援:保育者の悩み・学習ニーズの変容と同僚性を基礎とした研修に関する実証的研究」(以下、「研スタ」)の助成を得て実施)。また、26ヶ所の内6ヶ所の保育所で保育カンファレンスを1年間に延べ50回開催し、その効果も測定した。

「研スタ」での研究では、保育者の悩みや学習ニーズが「年齢とともに変化すること」や管理職や同僚保育者との関係性や職場環境によって影響を受けていることを統計分析によって明らかにしたとともに、保育カンファレンスを行った6つの保育所(介入群)では、その他の保育所(対照群)に比べて「同僚性」に関する指標が高まりつつある兆しが確認されている

2. 研究の目的

上記「研スタ」における保育カンファレンスの研究は、実施僅か1年での効果評価に過ぎず、一過性のものである可能性や他の影響も否定できず、縦断的かつ追跡的な長期間の精緻化された効果評価が必要である。

そこで、本研究では個人IDを付与した保育士へのアンケート調査を引き続き行い、2年間の長期の縦断的追跡調査(「研スタ」での研究を含め4年間)によって、保育カンファレンスを実施した保育所(介入群)において、非実施の他の保育所(対照群)と比較して、職場内の「同僚性」が有意に上昇するか、また上昇への変化の「過程」を実証的に解明することを目的とする。

研究においては介入群である6つの保育カンファレンス実施保育所が、対照群である他の保育所に比べて、「同僚性」が高まっていくことを4年間の縦断的追跡調査から明らかにする。

3. 研究の方法

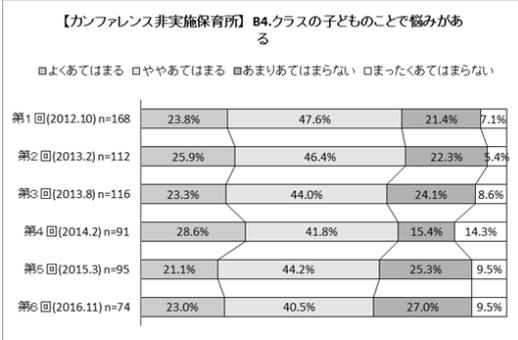
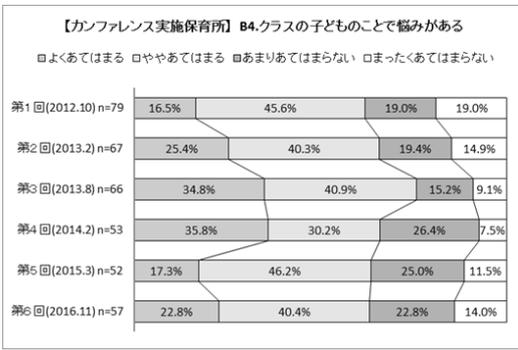
アンケート調査はA市公立保育所26ヶ所の保育士500名に対し個人IDを付与の上、2年間で2回の追跡研究を行う。調査項目は同僚性やソーシャルサポート等138項目である。分析方法は、「同僚性」に影響のある要因について検証し、4年間の縦断的な変化を、カンファレンス非実施の保育所(対照群)との経年的な比較より、カンファレンス実施保育所(介入群)の「同僚性」が有意に上昇するかを検証する。

4. 研究成果

保育カンファレンスの中期的な効果評価(主な項目)は以下の通りである。

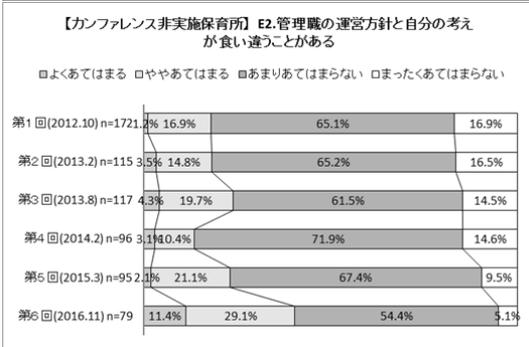
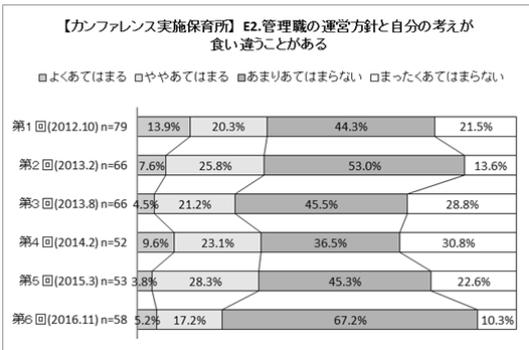
【1. クラスの子どもことでの悩み】

保育カンファレンス実施保育所では、「クラスの子どものことでの悩み」が年々高まっていた。しかし、2015年以降、悩みは減少していった。



【2. 管理職との保育方針の共有】

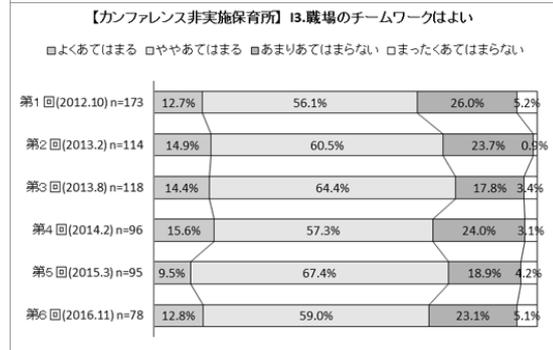
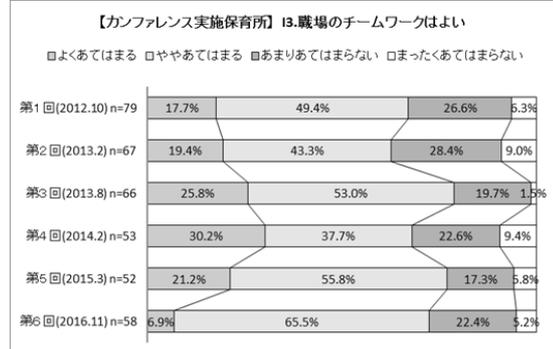
保育カンファレンス非実施保育所では、「管理職の運営方針との食い違い」が2014年から2015年で高まってきているが、保育カンファレンスを実施した保育所ではむしろ減少傾向にある。保育カンファレンスが、管理職と保育者との保育運営の協同の風土をつくったのではないかと考えられる。



【3. 職場のチームワーク】

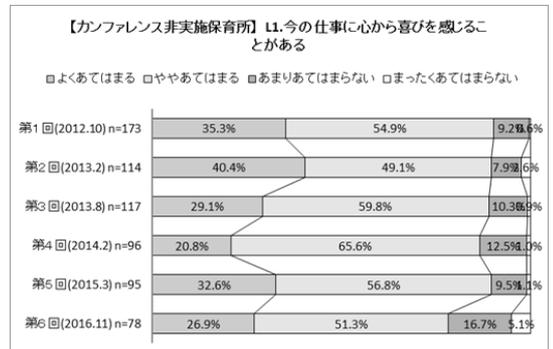
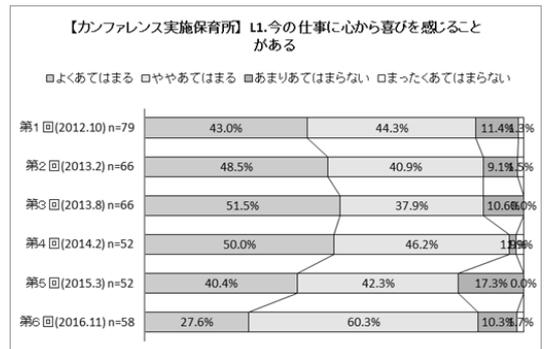
職場のチームワークのよさは、非実施保育所では4年間でほとんど変化がないなか、カンファレンス実施保育所では、カンファレンスを行うごとに高まっていき、2015年以降は

低下している。



【4. 仕事に対する満足感】

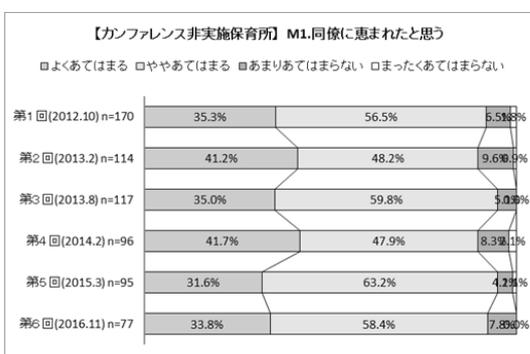
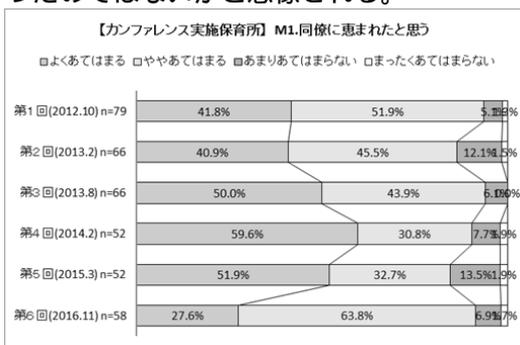
保育カンファレンス実施保育所では、非実施保育所と比べて仕事への満足感が高くなってきていたが、2015年以降は低下し、現在ではどちらも変わらない水準となっている。保育カンファレンスにおいて、同僚と話し合うことが仕事の満足感に大きな影響を与えているのではないだろうか。



【5．同僚に恵まれたと思う】

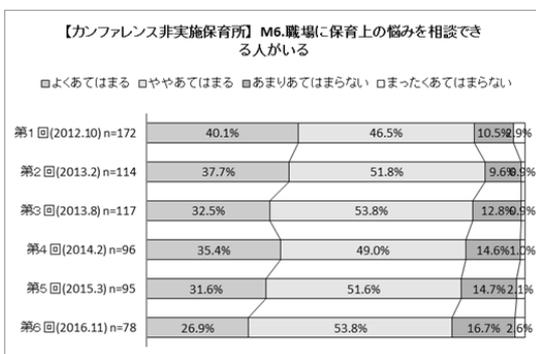
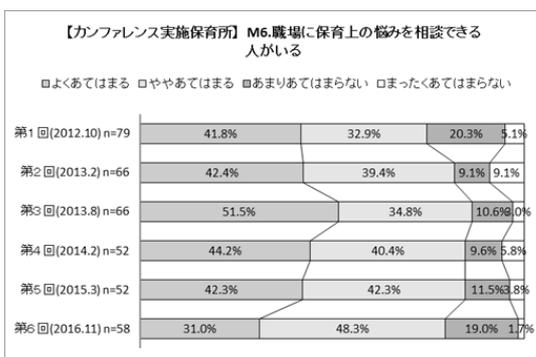
同僚に恵まれたと思う保育士は、カンファレンス実施時は増えていったが、2015年以降は低下している。

ただ、2016年には大きく低下していることから、カンファレンスの影響以外の要因があったのではないかと想像される。



【6．職場で悩みを相談できる人】

職場に悩みを相談できる人は、2015年以降低下している。また、非実施保育所においても低下傾向にあるので、原因の分析と対応が必要となる。



【考察】

保育カンファレンスの中期的な効果がみられるのは、「管理職との保育方針」の共有のみであり、「同僚性」や「満足感」は中期的には低下してしまっていた。

これは、保育カンファレンスのモデル実施の一番の効果は、園長、副園長などの管理職の意識、行動の変容、あるいは保育士の管理職に対する意識、行動の変容が、にあると考えられる。

保育者同士の関係、つまり「同僚性」については、カンファレンスでは恒常的な変化を生むにはいたらなかった。

同様に、「保育の仕事の満足感」も、恒常的な向上は生まれなかった。

今回の結果からは、保育カンファレンスは、管理職と保育士との関係性の向上には寄与すること、保育園内の同僚性の向上や悩みの軽減については、短期的な効果が限定的に認められること、が明らかになったと言える。

なぜ、同僚性や悩みの軽減については短期的であったのか、については引き続き検討が必要であるが、アンケートの自由記述や参加者からの感想では、「保育カンファレンスがマンネリ化してくる」や「新たな悩みや課題が生まれてくる」というような意見も散見され、保育カンファレンスの実施方法の随時の見直しが必要ではないかと考えられる。

また、今回の評価尺度は、主観を数値化するものであり、上限なく向上する尺度ではなかったことから、経年の効果を評価していくためには、新たな指標の作成が必要であったのではないかと考えられる。

5．主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

【雑誌論文】(計 4 件)

1. 黒澤祐介「職員同士の 学びあいでの大切にしたいこと 同僚性をはぐくむ保育カンファレンス」ちいさいななま 625 巻 p.34-41 2016
2. 黒澤祐介「保育観はどのように育つか」月間保育情報 11 号 p.1 2017
3. 黒澤祐介「保育におけるしあわせとは何か? : 保育士の満足感と遊び」福祉社会研究第 18 号 p.12-18 2018
4. 黒澤祐介「保育の『同僚性』を高めるために」保育の友第 66 巻 6 号 p.20-23 2018

【学会発表】(計 1 件)

1. 黒澤祐介・福岡孝子・箕浦ふじ代・田中美沙子・北川耕一・服部敬子「若手保育士を支える保育カンファレンス」日本保育学会第 67 回大会 2014 年 05 月 17 日～2014 年 05 月 18 日

【図書】(計 1 件)

1. 黒澤祐介・服部敬子『若手保育者が育つ保育カンファレンス』かもがわ出版

2016

6 . 研究組織

(1)研究代表者

黒澤祐介 (Kurosawa Yusuke)

大阪青山大学・健康科学部・准教授

研究者番号：40633631