

経験年数別にみた保育士のソーシャルスキル とソーシャルスキル教育ニーズの関連性

高橋, あい / TAKAHASHI, Ai

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大学院紀要 = Bulletin of graduate studies / 大学院紀要 = Bulletin of graduate studies

(巻 / Volume)

78

(開始ページ / Start Page)

21

(終了ページ / End Page)

33

(発行年 / Year)

2017-03-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013826>

経験年数別にみた保育士のソーシャルスキルと ソーシャルスキル教育ニーズの関連性

人文科学研究科 心理学専攻

修士課程 2015 年度修了 高橋 あい

Nursery School Teachers' Social Skills and their Needs for Learning Social Skills with a Focus on Years of Experiences

Ai Takahashi (*Master Major in Psychology, Graduate School of Humanities*)

近年、保育士が保護者対応や同僚との連携において困難を抱えているとする報告が多くされており、それら対人場面の困難を軽減する具体的な支援が必要とされている。そこで本研究では、保育士への支援の具体的な方策に関する示唆を得ることを目的として、保育士のソーシャルスキルの経験年数による違いと、保護者対応や職員同士の連携におけるソーシャルスキルの教育ニーズについて明らかにした。現職の保育士 83 名を対象に質問紙調査を行い、その結果、経験の浅い保育士はベテランの保育士と比較して【解決行動スキル】、【会話スキル】、【感情処理スキル】が未熟であることが明らかとなった。また、経験年数 5 年未満の保育士は、ソーシャルスキルについての研修を受けたいというニーズが特に高いが、保護者対応や同僚との連携に必要なスキルについては、経験年数の長さにかかわらず、学びたいとする一定のニーズがあることが確認された。

キーワード：保育士 (nursery school teachers), 経験年数 (years of experiences), ソーシャルスキル (social skills), 教育ニーズ (needs for learning)

問題と目的

近年、ひとり親家庭や共働き家庭の増加、核家族化など、子育てをする家庭の様相は変化しており、家庭や地域の養育力の低下が指摘されている。こうした社会の現状を背景として、保育所や保育士に対して家庭支援の役割が強く求められてきている。平成 15 年の児童福祉法改正において、保護者に対して保育の指導を行うことが保育士の業務であることが明記されると、これを受けて、平成 20 年には保育所保育指針が改定された。保育所保育指針においては、保育士の業務として「子育て支援の役割は、特に重要」とされ、「職員間の連携を図りながら積極的に取り組むこと」が求められている。

このように保育士は、専門職として保護者を支援する役割が社会から期待されている。しかし、現職の保育士を対象とした調査からは、求められている役割と現実には隔たりがあることが浮き彫りとなっている。例えば、成田 (2012) は現職の保育士 144 名に対して、保護者対応に関する調査をおこない、その結果、経験が浅い者だけでなく熟練した保育士も、その多くが保護者対応に困難を抱えていることを明らかにした。さらに、ポピンズ (2011) が現職の保育士 575 名に受講を希望する研修について尋ねた結果、「保育の実技(50.6%)」や「発達心理学(41.4%)」を上回り、「保護者対応(58.1%)」に関する研修のニーズが最も高かったことを報告している。これらの報告から、多くの保育士が保護者対応において困難を抱え、その困難に対処するための方法を模索しているような現状を窺い知ることができる。

ところで、先述したように保護者支援においては、保育者と保護者一対一の関わりだけでなく、保育者同士で連携して対応にあたるのが、保育所保育指針にも示されている。現代社会の新しい保育ニーズに応えるた

めに、保育者が相互に連携し協働する必要があるとされながらも（野本，2008），職場の人間関係がストレスとなっている保育者が多いことは指摘されており（加藤・安藤，2012），実際の現場では保育者間で相互にコミュニケーションをとり信頼関係を築くことができている可能性はある。そういった職員間の連携の難しさによって、保育の知恵は共有されず、それぞれの保育士が孤立し、保護者対応における困難が余計に解決されづらい状況になるという悪循環が生まれているかもしれない。池田・大川（2012）は、保育職を対象とした調査を行い、保護者や子どもとの信頼関係は保育者効力感を高める一方、保護者対応の難しさなどがバーンアウト傾向を高める可能性を示唆している。特に、職場の同僚や上司との連携がとれていないと、保育への無力感を増幅しやすくなるとしている。反対に、職場の人間関係が良好であると、バーンアウト傾向は緩和されるとしている。つまり、子どもだけでなく、保護者や職員と良好な関係を保つことができると、仕事のやりがいを感じて精神的負担が軽減される一方で、職員同士の連携がとれず、保護者対応にも困難を抱えている状況では、仕事に対する自信や意欲が低下してしまうのである。

さらに、先行研究においては、保護者対応や職員同士の連携における困難の内容が、経験年数によって異なることが示唆されている。例えば成田（2012）によると、経験年数が浅い保育士は、自身のコミュニケーション能力の不足によって保護者対応全般に困難を感じ、5年程度経験を積むと、問題を抱えている特定の保護者への対応に困難を感じるようになることを報告している。他にも、中平・馬場・高橋（2014）は、経験年数が浅い保育士は、保護者に対応したいという思いは持っているながらも、行動に移せないことが多く、経験を積んだ保育士は、みずから保護者と関わりあう機会が多いとしている。また、水野・徳田（2008）は、新任の保育者の約半数が園長や先輩保育士との人間関係に難しさを感じており、質問や相談をしづらいなどの悩みを抱えていることを明らかにした。これらの知見から、経験年数によってコミュニケーション能力や、園内での役割も異なり、そのことで保護者対応や職員同士の連携において抱える困難も変化することが示唆されている。

こうした研究を概観すると、保育士は保護者対応や職員同士の連携などの対人関係場面において、困難を抱えており、その内容は経験年数によっても異なるということがわかる。保育士が職務上の困難を抱えた状態が続くことで、精神状態の悪化を招き、ひいては提供される保育の質をも左右しかねないものであることを勘案すると、保育士の対人場面における困難を軽減するための具体的な支援の実施は急務である。このような保育者の対人場面の困難への具体的な支援としては、主に2つの方法が提案されている。一つはカウンセリングについての教育であり（石川・井上，2009），もう一つはソーシャルスキルに関する教育である（例えば前田・金丸・畑田，2009；加藤・安藤，2012）。

カウンセリングと保育とは、基本的に相手を受容して気持ちに寄り添った関わりをするという点で相通じるものがあり、最近では養成課程においてもカウンセリングの授業を取り入れている学校が少なくない（藤井，2009）。現場の保育士に対しても、カウンセリングの教育について、ニーズ調査を中心に検討がされており（井上・石川・会沢，2006；井上・石川・会沢，2007；石川・井上，2009），保育者間での連携や協力が難しいと答える者ほど、保護者に対して問題意識を強く持っており、カウンセリングの技術を習得する必要性を感じていることが明らかとなっている。つまり、職員の連携や保護者対応における困難に対して、カウンセリングの教育が有効である可能性が示唆されている。しかし、鑑・千葉（2005）は、保育士が受容や共感といったカウンセリングの技術を使用した場合にも、保護者対応等に苦慮していたことを報告しており、保育士への支援の方策として、カウンセリングの教育以外の方法についても検討する必要があると考えられる。

一方、ソーシャルスキルは、聴くスキルや相手の思いを受け入れるスキルなど、カウンセリングの技術と重なるスキルだけでなく、主張するスキルや、相手と思いがぶつかったときにそれを解決するスキルなどが含まれ（相川，2005），カウンセリングの技術と比較して、より多様な対人場面に適用可能である。前田ら（2009）は、保育士を対象とした調査において、ソーシャルスキルが職務内容の満足感に対して正の影響を、抑うつ感に対しては負の影響を及ぼすことを明らかにし、保育士の精神的健康を維持・増進するためには、誰でも訓練すれば身に付くソーシャルスキルに焦点をあてて働きかけることが有効であるとしている。つまり、多様なコミュニケーション能力を求められている保育士に対して、ソーシャルスキルの教育をすることが困難を軽減し、精神的健康を増進するためにも有効である可能性が示唆されている。しかし、実際に保育士自身がソーシャルスキル習得の必要性を感じているかということについて、ニーズを調査した研究は未だみられていない。そこ

で本研究では、保育士を対象にソーシャルスキルの教育に対するニーズを明らかにすることで、保育士の困難を軽減するための具体的方策について示唆を得ることを目的とした。教育の内容は、保育者自身の抱えている課題やその時々必要性と合致することが重要であるとされていることから（門田，2013）、ニーズは経験年数ごとに比較することとする。また、ニーズだけでなく実態からも、支援の必要性について検討するために、実際のソーシャルスキルの高さについても明らかにすることとした。

保育士の経験年数の分類には諸説あるが（例えば中平ら，2014；上村，2011；足立・柴崎，2010）、秋田（2000）は、公立か私立かということや、園児数や地域性など、様々な制度的条件によって、保育者の経験年数の意味するものは異なり、必ずしも正しい分類は存在しないことを示唆している。本研究では、先行研究において多く引用されている上村（2011）の分類を参考にしながら、5年未満を新人、5年以上10年未満を中堅前期、10年以上20年未満を中堅後期、20年以上をベテランとした。

方法

1. 調査手続き・対象

首都圏内の認可保育所5園（公立4園・私立1園）に勤務する保育士を対象に質問紙調査を実施した。質問紙は、2014年7月から8月にかけて、各園の園長から保育士に配布された。回答は無記名で個別自記式にて行い、各自厳封した封筒に調査用紙を入れて留め置き法にて回収を行った。116名から回答を得て、そのうち本研究では質問項目に欠損のない83名（有効回答率71.6%）を分析対象とした。なお、本研究は大学の研究倫理審査委員会の承認を受けて実施された。

今回調査を依頼したのは数年ごとに配置異動がある公立の保育所4園と、開園2年目の私立園であった。保育所の中には職員の異動がない園もあり、そのような場合、それまでに作り上げられてきた人間関係、風土や独自のルールがあることが予測される。しかし今回対象となった園は、数年毎に異動がある、または開園後間もない園であったことから、保育士は比較的新規な人間関係を築いていることが推察された。

回答を得た保育士の性別は男性2名（2.4%）、女性81名（97.6%）で、圧倒的に女性が多く、年齢の分布は23～29歳以下が24名（28.9%）、30～39歳が23名（27.7%）、40～49歳が19名（22.9%）、50～60歳が17名（20.5%）と、年代の偏りはさほどみられなかった。園長や主任など管理職に就いているのは7名（8.4%）であった。クラス担任をしているとしたのは67名（80.7%）で、担任をしていないのは16名（19.3%）であり、勤務形態は常勤が69名（83.1%）、非常勤が14名（16.9%）であった。

2. 調査期間

2014年7月上旬～8月下旬

3. 質問項目

1) ソーシャルスキル尺度

菊池（1988）によって開発された KISS-18 が使用された。この尺度は、Goldstein の若者にとって必要な社会的スキル6領域（初歩的なスキル、高度のスキル、感情処理のスキル、攻撃に代わるスキル、ストレスを処理するスキル、計画のスキル）50項目をもとに菊池（1988）が項目を作成したものである。若者の社会的スキルについて測定するものであり、項目数は全18項目で構成されている。これまで多くの研究によって信頼性および妥当性のあることが報告されている（菊池，2008）。回答方法は「いつもそうではない：1」から「いつもそうだ：5」までの5件法で、得点が高いほどソーシャルスキルが高いことを示した。

2) ソーシャルスキルに関する研修のニーズ評定

「職場の対人関係を円滑にするために必要なスキルを学べる研修があったとき、どれくらい受けたいと思うか」について7段階評定で尋ねた。「まったく学びたくない：1」から「とても学びたい：7」の7件法で尋ね、得点が高いほどソーシャルスキル教育のニーズが高くなるようにした。

3) 個別のソーシャルスキルのニーズ評定

保護者対応や職員同士の連携場面で必要と考えられるソーシャルスキルについての項目を提示し、それぞれのスキルについてどの程度学びたいと思うか回答を求めた。項目については、KISS-18全18項目（菊池，1988）の他、W-KISS-16全16項目（田中・小杉，2003）を参考にし、筆者が保育士にふさわしいものになるように

表現を改め、新たに 18 個のスキル項目を作成した。内容については、最終的に大学教員と大学院生 3 名と検討し、修正を加えた。例えば KiSS-18 の「他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか」という項目について、「同僚（保護者）にやってもらいたいことを、上手く指示するスキル」と変更した。調査対象者には、作成した 18 項目について、相手を保護者と想定した場合（以下、対保護者スキル）と、相手を職場の同僚と想定した場合（以下、対同僚スキル）とに分けて、各項目について「どれくらい学びたいと思うか」を尋ねた。「まったく学びたくない：1」から「とても学びたい：7」の 7 件法で回答を求め、得点が高いほど各スキルの教育ニーズが高くなるようにした。

結果と考察

1. 対象者の経験年数による分類

本調査の対象となった保育士の、経験年数毎の人数、その割合、累積パーセントを、表 1 に示す。最小値は 0 年、最大値は 39 年、平均値は 13.88 年、標準偏差 11.67 年であった。分布をみると、平均付近に最頻値があるわけではなく、むしろ 13~14 年前後の経験年数の者の割合は高くない。経験年数別の内訳をみると、経験年数 5 年未満の者、5 年以上 10 年未満の者、10 年~22 年の者、23 年以上の者がそれぞれおよそ 4 分の 1 ずつを占めており、経験年数のばらつきは大きいといえる。

すでに問題と目的に書いた通り、本研究では、5 年未満を新人保育士 (n=19)、5 年以上 10 年未満を中堅前期保育士 (n=21)、10 年以上 20 年未満を中堅後期保育士 (n=19)、20 年以上をベテラン保育士 (n=24) とした。先行研究からも、本調査の対象のパーセンタイルからも、分類は妥当であると考えられる。

表 1 対象者の経験年数ごとの人数と内訳

	経験年数 (年)	人数 (名)	割合 (%)	累積パーセント (%)	
新人	0	4	4.8	4.8	
	1	3	3.6	8.4	
	2	6	7.2	15.7	
	3	2	2.4	18.1	
中堅前期	4	4	4.8	22.9	
	5	8	9.6	32.5	
	6	5	6.0	38.6	
	7	1	1.2	39.8	
	8	4	4.8	44.6	
	9	3	3.6	48.2	
中堅後期	10	6	7.2	55.4	
	11	2	2.4	57.8	
	13	2	2.4	60.2	
	14	2	2.4	62.7	
	15	2	2.4	65.1	
	16	2	2.4	67.5	
	17	2	2.4	69.9	
	19	1	1.2	71.1	
	ベテラン	20	1	1.2	72.3
		22	1	1.2	73.5
25		2	2.4	75.9	
26		2	2.4	78.3	
28		2	2.4	80.7	
29		3	3.6	84.3	
30		3	3.6	88.0	
31		1	1.2	89.2	
33		1	1.2	90.4	
34		2	2.4	92.8	
35		1	1.2	94.0	
36	3	3.6	97.6		
37	1	1.2	98.8		
39	1	1.2	100.0		
合計		83	100.0		

2. ソーシャルスキル尺度の構成要素の検討

本研究における KISS-18 尺度の評定値の合計は平均 58.45 点、最小値は 30 点、最大値は 86 点、標準偏差 9.71 点であった。20 代から 60 代の一般女性を対象とした調査の結果、同一の尺度において平均値は 58.20 点、標準偏差 10.59 点とされており（菊池・長濱，2008）、本研究においてもほぼ同程度の結果がみられた。

因子構造を明らかにするために、全 18 項目について探索的因子分析をおこなった。因子の抽出方法は、重みづけのない最小二乗法を選択し、プロマックス回転を用いた。因子分析の結果、固有値 1.000 の打ち切り基準で 4 因子が抽出された。そのうち、因子負荷量が 2 つの因子に .350 以上を示した 1 項目（「仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか」）を削除した上で、再び重みづけのない最小二乗法・プロマックス回転による因子分析をおこなった。その結果、固有値 1.000 の打ち切り基準で 4 因子が抽出された。これらの因子の α 係数は .71～.89 の範囲にあり、十分な信頼性を有していると判断した。表 2 に因子分析結果を示す。

表 2 KiSS-18 尺度因子分析結果（重みづけのない最小二乗法・プロマックス回転）

項目	因子負荷量			
	I	II	III	IV
I. 感情処理スキル ($\alpha = .88$)				
こわさや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか	.938	-.061	.046	-.161
気まずいことがあった相手と、上手に和解できますか	.825	-.177	.100	.196
相手から非難されたときにも、それをうまく片付けることができますか	.719	.163	-.087	.032
あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか	.572	.160	.062	.083
II. 解決行動スキル ($\alpha = .89$)				
相手が怒っているときにも、うまくなだめることができますか	-.229	.841	.170	.003
他人を助けることを、上手にやれますか	.110	.747	-.040	-.025
他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか	-.025	.715	.193	-.098
まわりの人たちとの間でトラブルが起きて、それを上手に処理できますか	.281	.513	.100	.063
仕事の上で、どこに問題があるかすぐにみつけることができますか	.264	.512	-.078	.166
仕事をするとき、何をどうやったらよいか決められますか	.286	.490	-.176	.162
III. 会話スキル ($\alpha = .83$)				
初対面の人に、自己紹介が上手にできますか	-.272	.025	.879	.236
他人が話しているところに、気軽に参加できますか	.298	-.163	.775	.001
知らない人とでも、すぐに会話が始められますか	.005	.259	.642	-.124
他人と話していて、あまり会話が途切れないほうですか	.178	.102	.404	-.173
自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか	.296	.196	.361	-.027
IV. 協調スキル ($\alpha = .71$)				
まわりの人たちが自分とは違った考えをもっている、うまくやっていますか	.024	-.091	.062	.894
何か失敗したときに、すぐに謝ることができますか	.012	.254	-.091	.522

第 I 因子は、「こわさや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか」などの項目で構成され、ネガティブな感情を上手く処理できるか尋ねる項目であったため、【感情処理スキル】と命名した。第 II 因子は、「相手が怒っているときにも、うまくなだめることができますか」などの項目で構成され、対人場面や仕事におけるトラブルを解決するために具体的な行動がとれるかを尋ねる項目であったため、【解決行動スキル】と命名した。第 III 因子は、「知らない人とでも、すぐに会話が始められますか」など会話に関する項目で構成されており、【会話スキル】と命名した。第 IV 因子は、「まわりの人たちが自分とは違った考えをもっている、うまくやっていますか」など、他者との調和を保つために必要なスキルの項目であり、「協調スキル」と命名した。

菊池（2007）は、調査対象によって因子の分かれ方が異なると指摘していたが、本研究において特徴的であったのは、感情処理に関わるスキルが新たに抽出されたことである。近年、保育者の感情労働は、子どもや保護者相手だけでなく、同僚にまで広がっていることが指摘されてきている（太田，2009）。本研究において、保育士のソーシャルスキルの一つに感情処理のスキルが抽出されたことは、日常的に自身の感情の処理をおこなっている保育士の実情を反映しているのかもしれない。

3. 経験年数別にみたソーシャルスキルの比較

ソーシャルスキルの高さを経験年数別に比較するために、経験年数を独立変数、KiSS-18の各下位因子の平均値を従属変数とした、被験者間1要因の分散分析を行った。その結果、【解決行動スキル】において有意 ($F(3,79)=4.29, p<.01$) であり、【感情処理スキル】と【会話スキル】においては有意傾向 ($F(3,79)=2.42, p<.10, F(3,79)=2.22, p<.10$) が認められた。【協調スキル】においては有意ではなかった ($F(3,79)=1.40, n.s.$)。そこで有意であった結果については、さらに Bonferroni による多重比較をおこなったところ、図1に示される通り、【解決行動スキル】において、新人と中堅前期の保育士よりも、ベテラン保育士のソーシャルスキルが有意に高いことが明らかとなった。また、【感情処理スキル】、【会話スキル】においては、経験年数による差は有意傾向にとどまった (図2, 図3)。

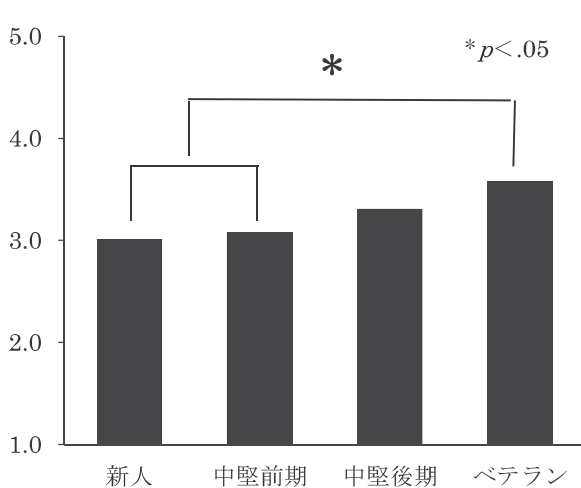


図1 経験年数による解決行動スキルの比較

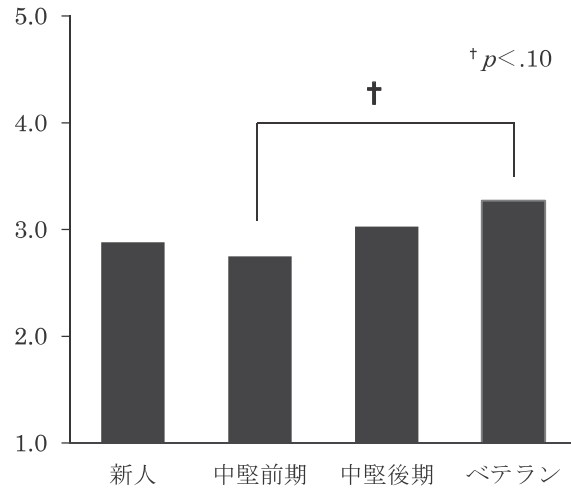


図2 経験年数による感情処理スキルの比較

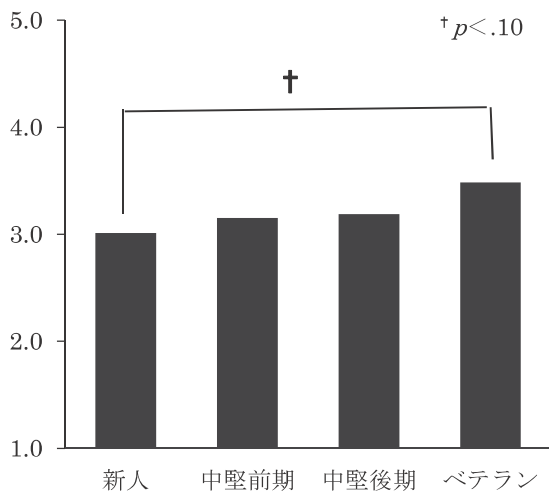


図3 経験年数による会話スキルの比較

すなわち、ベテラン保育士は、新人や中堅前期の若手の保育士と比較して、トラブル解決のための行動がとれることが明らかとなった。また、その他のスキルにおいては経験年数による差はそれほどみられなかった。この結果は、経験年数の浅い保育士は保護者に対応したいという思いは持っているながらも、行動に移せないことが多く、熟練した保育士は、みずから働きかける機会が多いことを明らかにした中平ら (2014) の研究や、保護者対応における困難について質的に分析をし、経験の浅い保育士が「伝えたいことがうまく伝えられない」という悩みをもっているとした成田 (2012) の研究を支持する結果となった。このような経験年数による行動

力の違いがうまれる背景の一つとして、今回明らかになったソーシャルスキルの習熟度の違いが考えられる。ベテランの保育士は、経験の中でトラブルを解決する方略や、それを実行可能とする自己効力感を身につけており、保護者対応にも、ある程度自信をもって臨めるのかもしれない。一方で、経験が浅いと、ソーシャルスキルの未熟さゆえに自信が持てず、苦手意識をうまく処理できずに抱えてしまうことで、自分から相手に関わることに躊躇してしまうのかもしれない。意欲はあっても、何を具体的にしたらよいかかわからないと、実際の行動には繋がらないのである。

ソーシャルスキルの習得途上にあるといえる若手の保育士は、本来であれば、日常仕事をする中で、経験豊かなベテラン保育士のコミュニケーション技法をモデルとし、その具体的な関わり方について学んだり、先輩や同僚と相談して、より良い関わり方について発見することが望ましいと考えられる。しかし、現場ではぎりぎりの人的配置の中で保育士の労働密度は濃く、一人の保育士が親と関われば、もう一人は子どもを見るなど、安全管理への配慮は欠かすことができない。また、先行研究においては若手の保育士は先輩や上司に対して相談しづらさを抱え、ベテランの保育士は若手の指導や心情理解に悩んでいるという、コミュニケーションのズレが指摘されており、普段の業務の中で若手がスキルを習得することが、難しい状況にあるといえる。意欲はあるが、何を具体的にしたらよいかかわからない若手の保育士に対して、今後は、ベテラン保育士の技の一つ一つを、若手が学べるようなスキルという形にして伝えていくことが望まれる。そのようなコミュニケーションのスキルを育成する時に、学ぶ側だけでなく教える側にとっても、ソーシャルスキルの基本的な考え方や、ソーシャルスキルトレーニングの技法を知っておくことは有用であると考えられる。

本研究の限界としては、一時点における調査であり、ベテラン保育士は経験の積み重ねによってスキルを身につけていったのか、もしくは元々スキルが高い者が仕事を辞めずに続けているのかということは明らかとなっていない。どのようにして、スキルとして身につけていくべきなのか、あるいは身につけられるのかといった視点をあきらかにしていくために、さらに保育士の成長プロセスを縦断的に検討していくことは、今後の課題である。

4. 経験年数別にみたソーシャルスキルに関する研修のニーズ

「職場の対人関係を円滑にするために必要なスキルを学べる研修」について、どれくらい受けたいと思うか 7段階評定で尋ねたところ、それぞれの経験年数における平均値は新人 $M=5.95$ ($SD=0.97$)、中堅前期 $M=5.14$ ($SD=1.56$)、中堅後期 $M=4.84$ ($SD=1.12$)、ベテラン $M=5.21$ ($SD=1.10$) であった (図 4)。

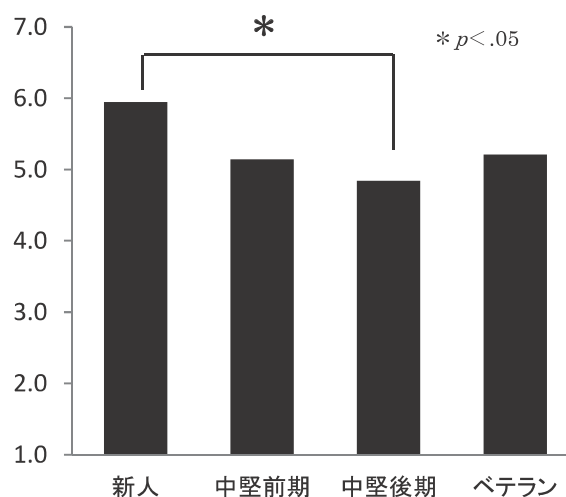


図 4 経験年数による研修ニーズの高さの比較

経験年数によって研修ニーズの高さに違いがみられるかを比較するために、経験年数を独立変数、研修ニーズの高さを従属変数とした、被験者間 1 要因の分散分析を行った。その結果、有意であったため ($F(3,79)=2.87$, $p<.05$), Bonferroni による多重比較をおこなったところ、中堅後期と比べて、新人の研修ニーズが高いことが明らかとなった。また、その他の群間に差はみられなかった。

新人保育士は保育技術の未熟さに加えて、先述したように、ソーシャルスキルの習得が十分であるとは言えない。このことから、職務上の対人場面でも、困難を感じる機会が多いことが予想される。ソーシャルスキルを学ぶ研修に対して、新人は特に強く必要性を感じており、保育士への具体的な支援を考えたときには、特に新任から経験年数 5 年未満の保育士を対象としたソーシャルスキルトレーニング等の教育的介入が有効であると考えられる。

5. 保護者対応および職員同士の連携におけるソーシャルスキルの構成要素

保護者対応や職員の連携において必要と考えられる具体的なスキルについて、どれくらい学びたいか回答を求め、それらのスキルについて、因子分析を行った。因子分析は、相手を保護者と想定したスキル 18 項目と相手を同僚と想定したスキル 18 項目それぞれについて行なった。因子抽出方法は、重み付のない最小二乗法で、プロマックス回転を行い、固有値 1 の打ち切り基準によって因子数を決定した。その結果、相手を保護者と想定するか同僚とするかに関わらず、同様の因子構造で 2 因子が抽出された。対保護者スキルの 1 項目で、因子負荷量が 2 つの因子に .35 以上を示していたが、対保護者スキルと対同僚スキルは同様の因子構造であったため、項目は削除せず分析に含めた。表 3 は、対保護者スキルの因子分析結果について示した。

表 3 対保護者スキルの教育ニーズ項目因子分析結果（重み付のない最小二乗法・プロマックス回転）

項目	因子負荷量	
	I	II
I. 能動のかかわりスキル ($\alpha = .97$)		
保護者が自分とは違った考えをもっている、うまくやっていくスキル	.983	-.094
保護者に苦手意識を感じたときに、それにうまく対処するスキル	.949	-.100
気まずいことがあった保護者と、上手に和解するスキル	.945	-.027
保護者から頼まれたことを、うまく断るスキル	.935	-.083
保護者と打ち解けるスキル	.880	-.027
保護者に対して自分の感情をおさえ、コントロールするスキル	.826	.081
保護者から非難されたときに、うまく対応するスキル	.794	.101
保護者が怒っているときに、うまくなだめるスキル	.744	.079
保護者にやってもらいたいことを、うまく指示するスキル	.709	.075
保護者に自分の感情や気持ちを、素直に表現するスキル	.674	.147
自分が保護者の人にどう思われているか分かるスキル	.587	.193
保護者との会話が途切れないようにするスキル	.587	.297
保護者たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理するスキル	.553	.298
II. 受容のかかわりスキル ($\alpha = .95$)		
保護者の立場に立ち、配慮するスキル	-.155	1.037
保護者にあたたかい言葉をかけるスキル	.002	.912
保護者の考えや気持ちを聴くスキル	.015	.859
表情や身振りから保護者の気持ちを読み取るスキル	.129	.834
状況に応じて保護者に合わせるスキル	.468	.495

第Ⅰ因子は「頼まれたことを断る」、「気持ちを表現する」、「やってもらいたいことを指示する」などの項目から構成されており、【能動的かかわりスキル】と命名した。第Ⅱ因子は「気持ちを読み取る」、「あたたかい言葉をかける」、「考えや気持ちを聴く」などの項目からなり、【受容的かかわりスキル】と命名した。

【受容的かかわりスキル】に含まれるスキルは、相手を受容して気持ちに寄り添った関わりをする（藤井，2011）という、カウンセリングの技術と重なるスキルであると考えられる。一方、【能動的かかわりスキル】は、相手の考えも自分の考えも同じように尊重する、主張的な側面がより強いものであった。したがって、カウンセリングマインドだけでなく、具体的にどのようなかかわっていったらよいかという視点からのニーズが高いことが改めて明らかになった。

（6）経験年数別にみたソーシャルスキル教育のニーズの比較

表4に、【保護者能動的かかわりスキル】【保護者受容的かかわりスキル】【同僚能動的かかわりスキル】【同僚受容的かかわりスキル】の4因子について、それぞれ1項目当たりの平均値と標準偏差を算出したものを示した。経験年数問わず、ほとんどのスキルにおいて7段階中、「5」～「6」の値をとっており、保護者対応のスキルや職員同士の連携のスキルを学びたいという一定のニーズがあることが確認された。また、すべての経験年数において【保護者受容的かかわりスキル】のニーズが高いことから、保育士は、保護者の考えを聴いたり、汲み取るなど保護者理解に難しさを感じ、日頃保護者の立場に立ったかかわりができていないと感じているのかもしれない。

表4 経験年数別にみた教育ニーズ因子の評定平均値

	新人		中堅前期		中堅後期		ベテラン		全体		多重比較
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
保護者能動的かかわりスキル	5.43	1.22	5.77	0.95	5.09	0.73	5.68	0.87	5.51	0.97	n.s.
保護者受容的かかわりスキル	6.25	0.85	5.87	1.03	5.62	0.87	5.78	0.80	5.87	0.90	n.s.
同僚能動的かかわりスキル	5.28	1.15	5.17	0.99	4.66	0.57	5.42	0.86	5.15	0.94	*
同僚受容的かかわりスキル	5.74	0.88	5.42	1.21	5.11	0.69	5.64	0.87	5.48	0.94	n.s.

* $p < .05$

経験年数によるニーズの高さの違いを明らかにするために、【保護者能動的かかわりスキル】【保護者受容的かかわりスキル】因子の平均値を従属変数、経験年数を独立変数とした被験者間1要因の分散分析を行った。その結果、有意ではなかった($F(3,79)=2.02$, $F(3,79)=1.74$, n.s.)。つまり、保護者に対して能動的に関わるスキルや、受動的に関わるスキルを学びたいとするニーズの高さは、経験年数によって差がないことが明らかとなった。

【同僚能動的かかわりスキル】【同僚受容的かかわりスキル】因子についても同様に、経験年数を独立変数とした分散分析を行った。その結果、【同僚能動的かかわりスキル】においてのみ有意傾向が認められた($F(3,79)=2.64$, $p < .10$)。そこで、Bonferroniによる多重比較をおこなったところ、中堅後期よりもベテラン保育士の値が有意に高かった(図5)。つまり、経験年数によって同僚に受容的に関わるスキルを学びたいとするニーズに差はみられなかった。一方、同僚に能動的に関わるスキルを学びたいとするニーズについては、中堅後期の保育士よりもベテランの保育士の方が高いことが明らかとなった。

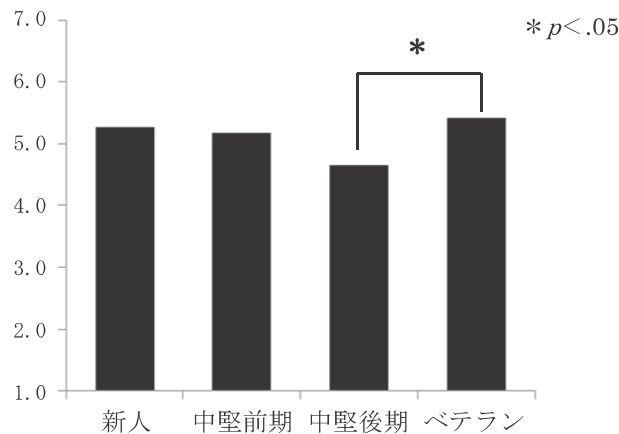


図5 同僚能動的にかかわりスキルの教育ニーズの高さの比較

本研究の前半では、経験年数が長いほどソーシャルスキルが獲得されていることが明らかとなっており、その結果から考えると、経験年数が増えるほど、ソーシャルスキルの教育へのニーズが低くなるのが自然である。たしかに、ソーシャルスキルが低いとされた新人保育士は、どのスキルにおいても全体平均よりニーズが高い傾向にあるが、他の経験年数群よりすべてのスキルのニーズが高いというわけではない。また、ソーシャルスキルを最も獲得しているとされたベテラン保育士においては、むしろほとんどのスキルにおいて全体平均よりもニーズが高いことがわかる。このように、ソーシャルスキルの高さと、教育へのニーズの高さが対応していない要因として、経験年数によって保育所内での保護者支援や職員の協働における役割が異なることが考えられる。

保育現場では、クラスの中の子どもを、何名かずつそれぞれの担任保育士に振り分け、担当制にして業務を行うことが少なくない。担当保育士は、担当児の保育や保育記録など、子どもに関わる業務だけでなく、基本的には担当児の保護者への日々の対応や定期的な保護者面談等、家庭全体に関わる業務を行う。そういった担当制においては、クラス内に関わりが難しい家庭等がある場合、経験が浅い保育士よりも、ある程度経験を積んだ保育士がその家庭の担当となることが一般的である。他の研究においても、保護者からの相談業務に関しては、経験の少ない新人保育士ではなく他の保育士が対応していることが現実として多いことや(入江, 2013)、管理職の保育士は保護者とのかかわりの最終的な対処を担っている(吾田, 2014)とされている。成田(2012)において、保護者対応における困難について、経験年数5年以上になると「心の病の保護者」や「育児不安、育児困難な保護者」、「経済的に問題のある家庭」など問題を抱えた保護者についての悩みが途端に増える。このことは、経験年数による役割の違いを如実に反映した結果であると捉えられる。

さらに、同僚に能動的にかかわるスキルのニーズにおいては、経験年数20年以上のベテラン保育士のニーズが高かった。全国保育所実態調査から、施設長や主任保育士の平均勤続年数はそれぞれ25.4年、22.5年とされており、ベテラン保育士群には、管理職が含まれたり、他の職員の指導の中心的役割を担う保育士が他の群よりも多いことが予測される。先行研究においては、ベテランの保育士が若手の保育士の心情理解や指導に苦勞していることが指摘されており(秋山, 2013; 吾田, 2014)、ベテラン保育士はどうやって若手を育てるか、という同僚能動的にかかわりスキルにまつわる問題を抱えやすいといえる。このように、保護者支援や職員同士の連携におけるスキルについては、園内での役割の変化によって、抱える困難の違いが生まれ、そうしたそれぞれの経験年数群が持つ課題意識によってニーズの内容が異なることが示唆された。

総合考察

問題と目的で述べたように、本研究では、保育士の困難への具体的な支援を考える視点として、ソーシャルスキルに着目し、検討を行ってきた。その結果、経験の浅い保育士よりも、熟練した保育士のソーシャルスキ

ルが高いこと、ソーシャルスキルに関する研修を受けたいというニーズは5年未満の保育士が最も高いこと、保護者対応や職員の連携に必要なソーシャルスキルについては、経験年数問わず保育士全般として教育ニーズが高いことが明らかとなった。

若手の保育士は、ベテラン保育士と比較して、ソーシャルスキルに未熟さを抱えており、そのことで、対人場面において関わりたいという意欲はあるが、実際の行動に移せずにいる可能性が示唆された。また、新人の保育士はソーシャルスキルの研修に対しても特に強く必要性を感じており、日ごろ対人場面で直面する困難に対して、解決するための支援を必要としていることが明らかとなった。今後は、新人の保育士が困難を乗り越え、専門職として成長していく過程を支えるために、ベテランの技術を具体的なスキルに落とし込んで伝えていくことが必要であると考えられる。経験年数が浅くとも、保育士として働く限りは、専門職の一人である。若手の保育士も、効力感をもって対人場面に臨めるような、教育や支援の実践が望まれる。

一方、中堅保育士やベテラン保育士においても、ソーシャルスキルについての研修や教育に対して、学びたいという一定のニーズが確認された。秋田(2000)は、ヴァンダー＝ヴェンの発達段階モデルを紹介する中で、保育者は、成長のプロセスにおいて、園内で同僚としての関係を築き、園経営や若手の教育に携わるようになっていくこと、また子どもと関わる保育だけでなく、子どもを取り巻く関係性に働きかける必要性を感じ、様々な問題に対して働きかけるようになることを指摘している(表5)。ベテランは、長年の経験の中でソーシャルスキルを獲得してきており、若手が困難とするような出来事に対しても対処可能である。しかし、ベテラン保育士は同僚に対する能動的なかわりのスキルを学びたいというニーズが高かったことから、自分が経験から身につけたスキルを、若手にどのように伝えたらよいのかというジレンマを抱えている状況が推測される。新人保育士が、ベテランの技を普段の仕事から勘よく修得するといったことは難しいように思われ、ベテランが若手の教育をする際には、ソーシャルスキルという視点で、長年の間に獲得してきた能力を具体的なスキルに分け、噛み砕いて伝えるという手続きが有効であると考えられる。

表5 保育者の発達段階モデル(秋田(2000)から筆者抜粋)

段階1:実習生・新任の段階	一人前としては扱われず、場に参加することから学ぶ段階。指示されたことをやるアシスタントとなったり、子どもに直接関わり援助や世話に携わる。自分の経験や価値判断のみで対処することが多く、先輩の助言に抵抗することもある。子どもの行為の原因や生起の過程を複数の視点からみて、対処の方法を構成的に考えることはしない。
段階2:初任の段階	保育者として認められ、先輩からの指導の中で学んでいく段階。自分の行った行為が子どもの発達を促すことに手応えを感じるが、自分の行った行為の理由や説明を言語化することは難しい。他者と仕事をする際に、周囲に合わせフラストレーションを感じることもある。
段階3:洗練された段階	保育実践の専門家としての意識をもつ。子どもだけでなく、子どもを取り巻く関係性に働きかける必要性を認識する。自分の能力を認識し、肯定的な姿勢で意見を主張することができる。
段階4:複雑な経験に対処できる段階	熟達した保育者として実践に携わり、また園経営や若手の教育など保育に間接的に関わることもある。
段階5:影響力のある段階	現場の将来の発展を導くような仕事や、子どもやその家族を取り巻く社会的問題に対して働きかけるようになる。

本研究では対象となっていないが、保育者養成課程の学生においても、保育者になるにあたって「保護者との関係」について最も多くの学生(82.8%)が不安であると答え、「他の職員との協力」についても過半数以上(68.8%)が不安に思っているとされている(真下・張・中村, 2012)。また、入職直後の新任保育者が、養成校で詳しく扱ってほしかったこととして、「保護者への接し方」、「トラブルがあった時の保護者への説明の仕方」など保護者対応に関する項目が上位を占めていることから(水野・西村・徳田, 2008)、養成課程の段階から、対人関係を円滑にするためのソーシャルスキルについて学ぶ必要性は高いといえる。ただ、保育士は

現場に出て初めて実体験として保護者対応や職員同士の連携の困難に直面していくことを考えると、養成課程においては、対人場面で困難を抱えた際にも一人で抱え込まないように、先輩や上司に現状を相談したり援助を求めるためのスキルを教える必要があるのかもしれない。具体的な場面における対処のみ教育をしても、多様な場面に応用していくことは難しいと考えられ、最も基礎的な報告や連絡、相談のスキルを身に付けていることで、先輩や上司も指導や助言をしやすくなる可能性がある。

保育者は専門職として成長する中で、それぞれの段階において対人場面における課題を抱えており、今後は保育士の成長プロセスに合わせた教育や支援の実践についての報告がされていくことが望まれる。

引用文献

- 相川充（2005）人づきあいの技術．サイエンス社．
- 足立里美・柴崎正行（2010）保育者のアイデンティティの形成過程における「ゆらぎ」と再構築の構造についての検討—担任保育者に焦点をあてて— 保育学研究．第48巻第2号．107-118
- 秋田喜代美（2000）保育者のライフステージと危機 発達．21（83）．48-52
- 秋山真奈美（2013）現場で求められる幼児教育職務実践能力とは？幼児教育職務実践力尺度を作成するための調査結果における保育所保育士と幼稚園教諭の比較 佐野短期大学研究紀要．22，129-141．
- 吾田富士子（2014）保育者の成長と現職教育の組織化—主任保育士の意識と多職種の専門性から— 藤女子大学人間生活学部紀要．51．49-56．
- 藤井和枝（2011）「保育カウンセリング」についての一考察 浦和論叢．45．71-80
- 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．第23巻第1号．23-35
- 井上清子・石川洋子・会沢信彦（2006）子育て支援とカウンセリング（2）—埼玉県の保育所の保育者を対象とした調査から— 文教大学教育学部紀要．40．21-29
- 井上清子・石川洋子・会沢信彦（2007）保育者が感じている問題とカウンセリングニーズ 生活科学研究．29．61-69
- 石川洋子・井上清子（2009）保育者におけるカウンセリング学習ニーズ—埼玉県内の保育所・幼稚園の保育者調査から— 文教大学教育学部紀要．第43集．25-30
- 入江慶太（2013）新人保育士が感じる保育の難しさとは何か：3歳未満児クラスにおける検討 川崎医療短期大学紀要．33，61-67．
- 門田理世（2013）保育者が置かれている職場・就労状況と専門性に関する国際的動向 発達．134（34）．65-71
- 鑑さやか・千葉千恵美（2005）社会福祉実践における保育士の役割と課題—子育て支援に関する相談援助内容の多様化から— 保健福祉学研究4．27-38
- 上村眞生（2011）保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究—保育士の経験年数による検討— 広島大学大学院教育学研究紀要．第60号．249-257
- 加藤由美・安藤美華代（2012）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．151．23-32
- 菊池章夫（1988）思いやりを科学する．川島書店．
- 菊池章夫（2007）社会的スキルを測る：KiSS-18ハンドブック．川島書店
- 菊池章夫・長濱加那子（2008）KiSS-18の妥当性についての一資料 尚絅学院大学紀要．56．261-264
- 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
- 真下知子・張貞京・中村博幸（2011）保育者-保護者間のコミュニケーションの改善をめざした研究(2)-保護者からの相談に対する保育者の答え方の特色- 京都文教短期大学研究紀要．50．136-146．
- 水野智美・西村実穂・徳田克己（2008）保育者養成校における職場適応のための教育の実際とニーズ 日本教育心理学会総会発表論文集．50，266．
- 水野智美・徳田克己（2008）就職後3か月の時点における新任保育者の職場適応 近畿大学臨床心理センター

紀要. 1. 75-84

中平絢子・馬場訓子・高橋敏之(2014)信頼関係を構築する保育所保育士の保護者支援 岡山大学教師教育開発センター紀要. 4. 63-71

成田朋子(2012)保護者対応に求められる保育者のコミュニケーション力 名古屋柳城短期大学研究紀要. 34. 65-75

野本茂夫(2008)保育者が保育のゆきづまりを乗り越えるとき 保育学研究. 第46巻第2号. 53-64

太田光洋(2009)「感情労働」から保育をとらえ直す:同僚に対する感情ワークを中心に 幼児の教育 108(4). 24-31

ポピンズ(2011)平成23年度保育士の再就職支援に関する報告書. 30

http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_s2.pdf (情報取得日 2015年11月15日)

田中健吾・小杉正太郎(2003)企業従業員のソーシャルスキルとソーシャルサポート・コーピングとの関連 産業ストレス研究. 10. 195-204

全国保育協議会(2011)全国の保育所実態調査報告書 2011.

<http://www.zenhokyo.gr.jp/cyousa/201209.pdf>. (情報取得日:2015年11月15日)

附記

本研究はその一部を2015年日本乳幼児教育学会第25回大会,乳幼児教育学研究第25号にて発表している。また、法政大学大学院へ提出した修士論文の一部を加筆修正したものである。

謝辞

本研究にご協力くださいました保育士の先生方、執筆にあたりご指導くださいました渡辺弥生教授に感謝いたします。