

保育者支援の必要性について ——求められる専門性と感情的実践に着目して——

The necessity for childcare support : Focusing on emotional practice with the required expertise

早坂 聡子
Satoko Hayasaka

はじめに

少子高齢化と核家族化の中で子どもたちを取り巻く生活環境も著しく変化している。家庭の教育力低下や地域の教育力の低下も問題視され、共働き家庭の増加に伴う待機児童問題は深刻な社会問題として認識されるようになった。保護者の育児不安や児童虐待も深刻化している。子育て家庭の支援に向け国を挙げた様々な政策が行われてきたが、有効な解決策は見出されないまま、悲しい事件の報道が後を絶たないのが現状である。

このような社会状況を背景に、子ども・子育て支援法、認定こども園法の一部改正、児童福祉法の一部改正等関係法律の整備法からなる「子ども・子育て関連3法(2012)」の平成24年8月成立を受け、幼児教育・保育・地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することを目指し、新たに「子ども・子育て支援新制度(2015)」が制定され平成27年度から本格実施となった。平成29年には幼稚園教育要領、保育所保育指針、認定こども園教育・保育要領、3法令の同時改訂が告示され、平成30年度より施行された。保育料の無償化も開始され、国家予算を当て、国を挙げて様々な子育て世帯への支援が行われるようになった。一方で保育者の早期離職、バーンアウト、人材確保についても大きな課題となっている。この点も具体的な解決策が見出されないまま保育現場はその質が問われることとなった。改訂に伴い現場保育者に求められる専門性や職務内容は増大し、その業務は更に過酷さを増したということになるのではないだろうか。

論者は長く幼児教育、保育、保育者養成の現場で実践を重ねてきた。保育者たちは

子どもたちの健やかな成長を願い、日々様々な課題に向き合い現場に立ち続けているが、現場実践を通して出会った多くの保育者たちと言葉を交わす中で、それぞれが抱える不安や負担感、苦しさにも出会ってきた。現場保育者たちは、対子ども、対保護者、対同僚と、人との関わりの中で相手の想いに気付き想像し、共感し、気持ちを寄せ実践を積み重ねている。子育て支援、特別支援、幼小連携など様々な課題に直面し、地域や他の教育機関、専門機関との連携も必要不可欠となり、職務に必要な人間関係も広がりを見せている。

本論考では、保育者にはどのような専門性やスキルが求められているのか、保育者として関わる人との関係性の中ではどのような感情管理が必要なのかを整理し、先行研究と筆者が携わった現場実践の実情を踏まえ、保育者が実践者として現場に立ち続けるためには、どのような保育者支援が必要なのかを探っていききたい。

本文中に使用している用語について

保育者の勤務する機関に応じて、幼稚園教諭、保育士、保育教諭、などと使用されているが、本論考では「保育者」で統一する。また、本論考では保育所保育指針並びに厚生労働省の政策を中心に論じるが、本文中の「保育者支援」については、乳幼児期の子どもたちの教育、保育、養護、指導に従事する全ての者を対象として論じる。

本論

保育者が抱える負担感・早期離職

平成 27 年度から「子ども・子育て支援新制度（2015）」が本格実施となり、新たな取り組みが開始された。長時間保育に対応する施設が増えたこと、様々な形態の保育施設が急増したことにより、保育者不足はさらに深刻化している。保育者の早期離職、有資格者が保育職に就かないといった点も新たな課題となっており、厚生労働省は、平成 27 年「保育士等確保対策検討会」を立ち上げ、保育者の現状把握を行い、保育士の待遇改善や研修体制の整備などの方策を打ち出している。

平成 30 年に東京都が保育士有資格者を対象に実施した東京都保育士実態調査結果報告書によると、保育士として負担に感じることについては、「行事」「保育計画書の作成」「保護者対応」「職員間の情報共有・打合せ」があげられる。保育士自身が行うべきと考える業務については、「保護者対応」が最も多く、「保育日誌の記入」「職員間の情報共有・打合せ」、「連絡帳の記入」、「保育計画書の作成」があげられている。退職意向理由については、「給料が安い」が最も多く、「仕事量が多い」「労働時間が長い」「職場の人間関係」となっており、平成 25 年度実施の同調査と比較すると「職場の人間関係」を示す割合は更に増えている。また、過去に保育士経験がある有資格者の回

答でも、保育士を辞めた理由としては、「職場の人間関係」が最も多く、更に増加している点も報告されている¹⁾。

保育者の早期離職に関する先行研究の動向を整理し分析を行った木曾(2018)は、早期離職の要因に関しては、「人間関係」に関わるものが多くの研究で共通して挙げられていた点に触れ、「人間関係」を取り巻く問題が現実には保育現場で起こっており、それが早期離職につながっていると考えられるとしている。最も古い論文は 2007 年であるが徐々に微増し、2016 年には 7 本と増加している。近年保育者の早期離職問題への関心が高まっているといえるとしている。また、厚生労働省が推進している保育士の待遇改善や研修実施は重要であるが、それだけでは早期離職の防止としては不十分であると考えられるとも言及している²⁾。保育所・幼稚園における保育者のストレスやメンタルヘルスに関する国内の過去 10 年間における先行研究の概観を行った松村(2015)は、保育者のストレスに関する要因として多くあげられたものは、①職場環境・職場での人間関係、②子どもへの対応、③知識と現場のギャップの 3 つであり、経験年数によってストレスとを感じる要因に違いがあることを示唆している³⁾。養成校の立場から早期離職が増加する状況を分析した加藤ら(2011)は、離職理由の上位にあげられたものは、「仕事への適性がない」「健康上の理由」「人間関係」などであり、合わせて行われている現場(幼稚園、保育所、施設)側への調査からは、新人保育者の適性、積極性、人間関係面で多くの問題があったとし、新卒者のコミュニケーション能力や対人関係のスキル不足などを指摘している⁴⁾。

保育者に求められる保育の質向上と専門性

社会状況が変われば、保育者として期待されることも、学ばなければならないことも変化していく。保育者にどのような専門性が求められているのかを探る上では、①三法令の同時改訂で見直され追加された項目、②現任者研修(保育士等キャリアアップ研修)の分野及び内容、③保育者養成課程の見直し項目、以上の三点を整理することが必要だと考える。

以下の図は、厚生労働省が保育の質に関して「内容」・「環境」・「人材」の三つの観点から整理し、それぞれの観点に関連して基準等を定め、質の確保を図るとともに、質の向上に資する取組を示したものである⁵⁾。保育の質向上を目指すとき、個々の保育者の専門性をいかに高めていけるのかという点が大きな鍵となる。現場保育者に求められている専門性を整理することは、保育者の業務内容の整理とも直結しており、会議や打ち合わせ、相談、連絡、記録、保管が必要なものや、保育教育活動の準備が必要なもの、保護者への発信(お便りや連絡帳)が必要なものなど、保育者の実情を整理し負担感や早期離職問題を考える上で注目すべき点である。

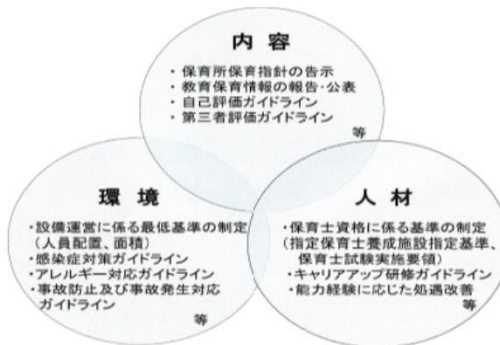


図 1 保育の質の 3 つの観点

出典 保育所等における保育の質の確保・向上に関する基礎資料（2017：p10）

法令の同時改訂で見直され追加された項目

3 法令の同時改訂に伴い新たに加えられた内容や見直された点から、保育者が新たに学ぶべきとされる専門性を読み取ることができる。今回の改訂により保育所保育指針においても、幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領と同様に、3歳以上児の保育について「ねらい」と「内容」及び「内容の取扱い」が5領域で示され、保育所も幼児教育機関の一つとして位置付けられた。また、幼児期に育みたい「資質」「能力」の三つの柱、①知識及び技能の基礎、②思考力、判断力、表現力の基礎、③学びに向かう力、人間力等と合わせ、幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿が示された。共働き家庭の増加に伴い保育園利用が増える中、どの機関に通う子どもにも同じような保育・教育が行われることが保障されたこととなる。「養護」の意味も改めて確認し徹底することが強調された。また、乳児と1歳以上3歳未満児の保育に関する記述も具体的に示された。健康及び安全に関しては、「災害への備え」という新しい項目が加えられ、緊急時対応の具体的な手順や避難訓練、職員間の役割分担などのマニュアルを作成することとしている。子育て支援に関しては、不適切な養育の問題や障害、保護者の就労の問題など各家庭のニーズに応じた個別の支援、家庭との連携強化に加え、地域に開かれた子育て支援や地域の子育てセンターとしての役割、地域の関係機関との連携に努めることなども、それぞれにより具体的な記載となっている。

現任者研修(保育士等キャリアアップ研修)の分野及び内容

保育所保育指針第5章「職員の資質向上」の項では、「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。保育所保育指針、(2017)」⁶⁾と明記され、自己評価、職場内の研修と合わせ教職員の研修強化が示された。保育士等キャリアアップ研修の実施にあたっては、「子どもや子育て

てを取り巻く環境が変化し、保育所に求められる役割も多様化・複雑化する中で、保育士には、より高度な専門性が求められるようになっており、日々の保育士としての業務に加え、各種の研修機会の充実によって、その専門性を向上させていくことが重要」としている⁷⁾。

表 1 保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

研修分野	ねらい	内容	研修分野	ねらい	内容
①乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	・乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた育児を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・乳児保育の意義 ・乳児保育の環境 ・乳児への適切な関わり ・乳児の発達に応じた保育内容 ・乳児保育の指導計画、記録及び評価	④食育・アレルギー対応	・食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養い、アレルギー対応に関する理解を深め、適切なアレルギー対応を行うことができる力を養う。 ・他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・食育に関する基礎知識 ・食育計画の作成と活用 ・アレルギー疾患の理解 ・保育所における食育の現状がわかる ・保育所におけるアレルギー対応がわかる
②幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	・幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・幼児教育の意義 ・幼児教育の環境 ・幼児の発達に応じた保育内容 ・幼児教育の指導計画、記録及び評価 ・小学校との連携	⑤保健衛生・安全対策	・保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。 ・安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。 ・他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・保健計画の作成と活用 ・事故防止及び健康安全管理 ・保育所における感染症対策がわかる ・保育の場において虫咬を介して感染する病気を防止するための対策がわかる ・食育・保健衛生に関する事故防止及び事故発生時の対応がわかる
③障害児保育	・障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育計画を立案し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・障害の理解 ・障害児保育の環境 ・障害児の発達 ・家庭及び関係機関との連携 ・障害児保育の指導計画、記録及び評価	⑥保護者支援・子育て支援	・保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。	・保護者支援・子育て支援の意義 ・保護者に対する相談援助 ・地域における子育て支援 ・虐待予防 ・関心機関の連携、地域資源の活用
研修分野	ねらい	内容	研修分野	ねらい	内容
マネジメント	・主任保育士の下では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、園内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。	・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	保育実践	・子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うための必要な能力を身に付ける。	・保育における環境構成 ・子どもとの関わり方 ・身体を使った遊び ・言葉・音楽を使った遊び ・物を使った遊び

出典 保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要(2017)

保育者養成課程の見直し項目

保育の質の確保・向上に関する基礎資料の中では、保育士養成課程を構成する教科目の見直しについても以下のように示されている⁸⁾。

①乳児保育(※)の充実(※3歳未満児を念頭)→基礎的事項の理解を深めるため、演習科目に加え、講義科目の新設 ② 幼児教育の実践力の向上→計画と評価や生活と遊びの援助に関する内容の充実 ③「養護」の視点重視→養護に関する教科目の内容の再編・充実 ④子どもの育ちや家庭支援の充実→保育の専門性を活かした子ども家庭支援に関する教科目の内容の再編・充実 ⑤ 社会的養護や障害児保育の充実→今日的な課題を踏まえた、実践的な支援に関する内容の充実 ⑥ 保育者としての資質・専門性の向上→保育の専門職としてのキャリアパスを見据えた専門性向上の重要性の明示

特に子育て支援に関する教科目は大幅な再編となった。新教科目には、複数の旧教科目の内容を再編し充実させ、より実践に近い内容の学びを目標としている。

<新教科目>

<旧教科目>

子ども家庭支援論(講義)・・・・保育相談支援、相談援助、家庭支援論

子ども家庭支援の心理学(講義)・保育の心理学Ⅰ、家庭支援論、子どもの保健Ⅰ
子育て支援(演習)・・・・・・・・保育相談支援、相談援助

なお、教科目としての家庭支援に関しては、平成 8(2001)年に必須科目として「家族援助論」が新設された。平成 20(2008)年告示の保育所保育指針において保育所の役割や機能を明確にし、保育所が地域における保育の専門機関として社会的責任を果たすことが求められたことを受け、平成 23(2011)年に「家庭支援論」へと変更された。

保育者の感情的実践

杉田(2010)は、教師のイラショナル・ビリーフ(irrational belief)、Ellis(1975)が提唱した概念「ねばならない」「べきである」という絶対的な考え⁹⁾を取り上げ、教師の感情管理は、自分の内面にある感情を管理しながら対応し、感情規制に沿って対応することが求められ、対応が終わったときの疲労感や徒労感は大いにあるものがあるとしている。対人援助職である保育者が日々コミュニケーションをとる必要がある、子どもたち・保護者・同僚・地域関係機関との人間関係の中での自身の感情コントロールの必要性和、保育者独特のストレス要因緩和につながるよう、感情労働という概念を意識して保育業務に当たることを保育者へ向け示唆している¹⁰⁾。また、保育士の専門性と人間性はどのように形作られるのかを明らかにすることを目的とし調査分析を行った保坂ら(2015)は感情コントロールについて、保育者が自覚する、カッとする、イライラする、ムッとする、悲しいなどの陰性感情や、どうしよう、ダメだなどの困惑や自責の感情を取りあげ、これらの陰性感情を自分の力不足とし否定的に受け止め、落ち込む、反省するなどへ向かうと考えられたとしている。しかし、保育者が日常生活のストレスや陰性感情を自覚することは自己理解をもたらし、他の保育者との相互関係を向上させ、子ども理解に繋がっていくと述べている¹¹⁾。

現場実践において保育者は、対応する相手に応じた表現や表情、態度を使い分け、感情をコントロールしながら保育業務にあたっている。難しい事例に対応している時や、自身に向けられた批判的な言動や失敗などマイナスの感情が揺さぶられている時でも、業務の中心となる子どもたちとの活動場面では、明るく元気に、笑顔でという「保育者はこうあらねばならない」「こんな保育者でありたい」という姿に自らを当てはめ行動している。「受容」「共感」「心に寄り添う」「丁寧に」「優しく」など自身が描く保育者像や規範意識のもと、感情の揺れをも抑え込み、感情演技を行っていると言えるのではないだろうか。この様な状況が長く続くことは、保育者の精神的負担やストレスへと繋がっていると考えられる。

中坪(2011)は、保育者の感情的実践に焦点を当てた共同研究を通して、(1)保護者支援の過程で自らの感情を制御し、意図的に表出させ対応している。(2)同僚との感情の共有が、自らの保育を捉えなおし意欲を高めているという2点を明らかにしている¹²⁾。

中坪(2011)が言及しているように、保育者の感情管理には、同僚との関係性が大きな鍵を握っているとも言える。困っていることや失敗したことなどを、日常的な雑談や相談、事例検討を通して、同僚とさまざまに感情の共有を行うことで、自らの感情を制御し捉え直しを行うことが可能となる。日々の実践場面において保育者が行っている感情的実践は、大きく三つに分類することができるのではないだろうか。

- ① 保育者自身が自らの感情をコントロールし業務に向かっている場面
- ② 支援対象者の感情の変化を感じ取り、相手の状況に応じ感情を操作する場面
- ③ 保育者同士が互いの感情の変化を感じ取り、必要に応じて支え合う場面

このような視点で感情管理を考えると、保育者に求められる感情的実践は、自身の感情をコントロールする場面でのみ行われるのではなく、他者とコミュニケーションを取り言葉を交わす場面においても自らの感情をコントロールしながら耳を傾け、関わるさまざまな人に対応しており、感情管理も保育者の専門性の一つと捉えることができるのではないだろうか。保育者に求められる専門性は、スキルや知識、経験のみで獲得できるものではない。八田(2018)は、公立認定こども園の園長へのインタビューを分析した上で、保護者支援に必要なことは、①保護者と話すときの誠実さ、丁寧さ、②日々のコミュニケーション、③保護者の気持ちを受容することであり、「傾聴・共感」「安心感・連携」「一生懸命さ・誠実さ」といった対人援助の基本に忠実であること、「保護者の背景を知ること」「信頼関係の構築」など、技術的な事より「一生懸命さ」が必要であると述べている¹³⁾。

筆者は幼稚園在職中同僚の保育者を対象に、定期的な園長面談を実施してきた。仕事に関することや個人的な悩み、気になっていることなどを自由に話しているが、この面談を通して感じたことは、家庭支援の場面で保護者と話をする際に感じることと通じる点である。一人ひとりの保育者にも家庭があり、家族がいて、日常生活を営む上では、保育者である以前に一人の人として、さまざまな悩みを抱えながら生きているということである。更に、保育者として抱える悩みや課題点も加わり、その内容は広範囲にわたっている。面談の際意識していたことは、自分自身の想いを整理するためにも、受容され、共感されながら“話す”“説明する”という行為がきっかけとなることもあるのではないだろうかという点である。具体的解決策を求めている場合もあるが、“保育者”自身が自ら答えを導き出せるような配慮と声掛けも必要であると感じる。課題点や改善点だけを提示されるのでは、結果“保育業務”に対する負担感や不安感をより増大させてしまうことにも繋がってしまう。上記の“ ”内を保育者から保護者へ、保育業務を子育てへ置き換えると、そのまま保護者相談場面で意識し対応してきた点と重なる。

保育者が行っている感情的実践は、“人”として心揺さぶられる部分を素直に受け入

れ、子どもたちや保護者、同僚保育者と想いを共有し、共に考えるという姿勢で臨む実践といえる。一生懸命さに気付く目や人として心揺さぶられる感覚や感情も、保育者に求められる専門性の大事な一面と捉えることができるのではないだろうか。

考察

保育者の早期離職問題は職場内の人間関係が大きな要因となっている。これは保育者に必要な専門性の一つである感情的実践の一部分、保育者同志が支え合うという点と重なるが、この点がうまく機能していないことが考えられる。保育者個人のコミュニケーション能力の問題も指摘されているが、保育者に求められる業務が増したことによる物理的な時間の欠如や精神的なゆとりが失われたことも関係しているのではないだろうか。保育者の早期離職問題が取り上げられるようになった時期と、保育者の職務として子育て支援が位置づけられた時期との関連も注視すべき点である。業務の優先順位として、保育業務の中心となる対子ども、次いで「保育者自身が行うべきと考える業務内容」として最も多くあげられた(東京都保育士実態調査結果報告)対保護者となり、思いやりと共感の想いをもって同僚と言葉を交わすことが難しい現状が生まれたのではないだろうか。早期離職に関する先行研究の動向を整理した木曾(2018)は、厚生労働省が推進している保育士の待遇改善や研修実施は重要であるが、それだけでは早期離職の防止としては不十分であると考えられると言及している¹⁴⁾。保育時間が長時間化し、一人の保育者が継続的に一人の子どもの保育時間を担当することが難しくなり、複数の保育者がつなぎ合わせるように全体の保育時間をカバーする形となっている。一人の人間が対処可能な物理的、精神的な業務には限界がある。感覚的に感じ取った子どもの心の変化や、保護者の気になる様子を共有することも難しいのが実情である。

牧野(2012)は、子育て相談と保護者支援内容の分類において、一つは子育てに関するコンサルテーション的な一面をもち、相談に来る保護者の話を聴き、専門性を生かして答えていくことを基本に相談を進めるものと、もう一つはカウンセリング的な一面をもった内容であり、これらの内容に対しては、日常的なコミュニケーションを通して状況や意向を聴き、相談している保護者が主体的に問題解決できるよう援助的に対応する必要があるとしている¹⁵⁾。保育者を被支援者と捉え置き換えると、コンサルテーション的な一面は、実務者研修や地域の専門機関との連携等で対応可能な部分となるが、日常的なコミュニケーションを通して状況や意向を聴き、相談している保育者が主体的に問題解決できるよう援助的に対応するカウンセリング的な一面をもった部分への支援体制が不十分であると感じる。本来であれば、同僚間でのやり取りによ

りカバー可能な部分であるが、保育者の退職理由に「職場内の人間関係」が上位を占める現状の中では、保育者が小さな悩みや弱音を吐ける新たな場の確保も必要なのではないだろうか。

おわりに

「子育て支援」という言葉が一般的になり、その必要性も喫緊の課題として認知されるようになった。課題解決に向け地域の関係団体が協力する体制も少しずつ整ってきているが、現在打ち出されている様々な対策は、子育て家庭を主体に検討されているものが多く、保育者には次々と新たな役割が求められている。子どもたちの健やかな育ちを願い、子育て支援に心を寄せている保育者は、支えが必要な“被支援者である”と捉える視点が必要なのではないだろうか。「家庭支援」「子育て支援」という言葉が長い時間をかけ理解され定着したように、見方を変え、「保育者支援」の必要性を考えるべき時が来ていると感じる。

幼児教育アドバイザーやキンダーカウンセラーの導入が進む自治体もあるが、子育て世帯が抱える課題解決に向けた保護者や保育者への指導が中心に機能しているケースも多く、今後保育者自身の心に寄り添う支援をどのような機関が担っていけるのかという点が大きな課題である。

地域の子育てを支える役割を担った保育者もまた、困り感を抱えながら子どもたちの育ちに関わっている地域に暮らす一人であるという視点が、保育者の人材不足や早期離職の問題に新たな解決策を導き出すきっかけになってくれることを願っている。そして何よりも、現場に立ち続けている保育者たちにとって、本論考が保育者として求められている専門性や実情を客観的に見つめ直し、頑張っている自分を認め、保育者としてこうありたい姿を捉え直すきっかけとなってくれることを心より願っている。

引用文献

- 1) 東京都福祉保健局. (2018). 平成 30 年度東京都保育士実態調査結果(報告書).
<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushicho_usa.html> (2020 年 9 月 25 日 14 時 25 分)
- 2) 木曾陽子. (2018). 保育者の早期離職に関する研究の動向: 早期離職の実態、要因、防止策に着目して. 関西国際大学社会問題研究, 67, pp11-22.
- 3) 松村朋子. (2015). 保育者のストレスに関する文献レビュー. 大阪総合保育大学紀要, 第 10 号, pp.203-214.

- 4) 加藤光良・鈴木久美子. (2011). 新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅰ, *常葉学園短期大学紀要*, 42, pp.79-94.
- 5) 厚生労働省. (2018). 保育所等における保育の質の確保・向上に関する基礎資料. 保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会.
<<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11921000-Kodomokateikyoku-Soumuka/0000207475.pdf>>(2020年9月30日5時50分)
- 6) 厚生労働省. (2018). *保育所書育指針解説*, フレーベル.
- 7) 厚生労働省. (2019). 保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要,
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/gaiyou_10.pdf>(2020年9月30日6時00分)
- 8) 前掲 5).
- 9) 杉田郁代. (2010). 感情労働研究概観(Ⅰ): 対人援助職と教職, *環太平洋大学研究紀要*, 3, pp.51-56.
- 10) Elis. A, 澤田慶輔・橋口英俊(共訳)(1973). 人間性主義心理療法サイエンス社.
- 11) 保坂芳子・山口一. (2015). 保育士の陰性感情に対する対処行動の過程についての質的研究. *桜美林大学心理学研究*, Vol.7, pp.17-31.
- 12) 中坪史典. (2011). 保育者の専門性としての感情的実践に関する研究動向. *広島大学大学院教育学研究科紀要*, 第三部, 第60号, pp.241-248.
- 13) 八田清果. (2018). 保育の現状と支援に関する研究Ⅰ: 保育相談支援(保護者支援)の実際から見える保育者に必要とされるスキル. *小池学園研究紀要*, No.16, pp.33-39.
- 14) 前掲 2).
- 15) 牧野佳一. (2012). 保育現場における子育て相談と保護者支援の在り方. *筑紫女学園大学短期大学部紀要*, 7, pp.179-191.

参考文献

- 一般社団法人全国保育士養成協議会. (2018). 指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について, 平成30年度保育士養成研究所第2回研修会資料(平成31年施行)
<http://www.hoyokyo.or.jp/http://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/reference/30-2s1.pdf>(2020年10月4日13時00分)
- 汐見峰幸(監). (2017). *保育所保育指針ハンドブック: 2017年告示版*, 学研プラス.
- 高橋貴志. (2017). *これからの保育者論ー日々の実践に宿る専門性ー*. 萌文書林.