

研究

保育士のサポート源構造に関する実証的研究

上村 眞生¹⁾, 七木田 敦²⁾

〔論文要旨〕

保育士への支援を検討するための基礎的研究として、保育士のソーシャル・サポートの構造を明らかにした。

結果から、保育士のサポート源は「個人サポート源」、「社会サポート源」、「職場内サポート源」、「家族サポート源」という4つの因子構造で説明された。これらの下位項目の得点を比較したところ、「社会サポート源」因子以外は、経験年数による差が認められた。また、保育士にとって最も有効と知覚されているのは「職場内サポート源」であることが明らかとなった。

本研究の結果から、今後、保育士の支援を検討するに当たり、各サポート源の利用可能性が明らかとなり、組織的な支援体制の構築の一助と成りうる知見が得られた。

Key words : 保育士, ソーシャル・サポート, 職場内支援

I. はじめに

近年、わが国の保育所を取り巻く諸環境は大きく変化し、それに伴って保育士の担う業務も拡大した。中でも、多様なサービス提供と専門職としての質の維持・向上は、これまでに比して大きな転換点であろう。これらの変化を一因として、保育士が過剰な負担を抱えることとなったのは想像に難しく、その現状についても明らかにされつつある^{1,2)}。しかし一方で、このような状況下にある保育士に対する具体的な支援に関する研究の蓄積は未だ十分ではない。保育士と同じような立場にある、養育者や教師、さらには看護師といった乳幼児に関わる者や、ヒューマンサービス領域の職種に携わる者について、そのストレス状況および支援について研究の蓄積が成されてきていること³⁻⁶⁾を踏まえれば、保育士に関しても、その支援についての詳細な検討は早急に取り組むべき課題

であるといえる。さらには、保育士への効果的な支援が実施され、負担が軽減されることで、日常の保育業務により専念することが可能となり、保育を受ける乳幼児の健全育成にも寄与することが期待される。

とはいえ、一口に保育士への支援と言っても、直接的な側面、間接的な側面、あるいは技術的な側面、心理的な側面と、さまざまな視点からの支援の在り方が想定される。これらの共通の目的は、被支援者のネガティブな状態の回避、並びにポジティブな状態への方向付けであることは当然だが、これらの目的を達成するためには、サポートニーズの把握、ニーズに沿った支援の提供、支援の効果の測定が必要であろう。そこで本研究では、これらの保育士への支援について詳細に検討するための基礎的な研究として、実際に保育士が有しているサポート源の構造について、実証的に明らかにすることを目的とする。その際、ソーシャル・サポートが、

Empirical Research on the Structure of Social Support in Child Care Givers'

[1984]

Masao UEMURA, Atsushi NANAKIDA

受付 07.11.30

1) 広島大学大学院/西南女学院大学 (大学院生/研究職)

採用 08. 9. 3

2) 広島大学 (研究職)

別刷請求先: 上村眞生 〒804-0011 福岡県北九州市戸畑区中原西2-15-3

Tel/Fax : 093-863-0876

少なくとも①自己の意識, ②勇気づけと正のフィードバック, ③ストレスに対する保護, ④知識, 技能, 資源, ⑤社会化の機会, という5つの資源を提供し得る⁷⁾ことと, 個人が社会的環境において重要な他者たちに対して持つ関係を社会的なネットワーク分析から測定する⁸⁾ことに着目し, サポート源の構造についてはソーシャル・サポートを想定して検討する。また, ソーシャル・サポートの定義に関しては Barre-ra の論⁸⁾に依拠し, サポートの受け手の意識が重要であると考え, 「対象者が知覚するサポート」として捉えることとする。よって, 具体的な支援の内容や効果の検証については, 本研究では射程としない。

II. 方 法

保育士のサポート源について, これまで明確な指標となるカテゴリーが存在していないことから, 今後の保育士への詳細な支援の検討のために, 保育士のサポート源の類型化, およびサポート源に対する認識について明らかにする必要があると考える。そこで, 保有するソーシャル・サポートを評定する指標を用い, 保育士として働くうえで支援を受けている対象について, 質問紙により調査を行った。

1. 調査対象および調査の手続き

H県O・N地区にある保育所のうち, 保育所連盟に加盟する17の認可保育所の全保育士317名を対象に質問紙調査を行った。

調査の手続きとしては, 各保育所の所長に調査を依頼し, 担当者を通じて調査用紙を配布した。回収は各保育所の担当者に依頼し, 後日各保育所へ行き, 担当者から受け取った。調査内容の機密性保持のため, 厳封可能な封筒に調査用紙を個別に入れ, 封筒両面には印字をした。またその旨を担当者へ説明し, 厳封後担当者へ提出するよう各保育士への説明を依頼した(各調査用紙にもその旨は印字)。調査期間は, 2005年7月から8月で総配布数は317, 回収数は296(回収率93.08%)であった。

2. 調査内容

i) 個人的背景要因

年齢, 性別, 経験年数の3項目からなる。

ii) 知覚されたサポート源

Dunst ら⁹⁾の項目を参考に「配偶者・恋人」, 「両親」, 「配偶者・恋人の両親」, 「親戚」, 「近所の人」, 「所(園)長・主任保育士」, 「先輩保育士」, 「同僚」, 「後輩」, 「別の保育所(園)の保育士」, 「保育士ではない友人」, 「養成校時代の教員」, 「医療機関」, 「行政機関または公的な相談機関」, 「宗教や私的な団体」, 「その他」の16のサポート源別に, 「全く助けにならない〜とても助けになる」の4段階で評定した。なお, 該当するサポート源がない場合も想定し, 選択肢中に「なし」を加えた(表1参照)。

3. データ解析

今後の保育士への詳細な支援の検討に寄与するために, 保育士のサポート源の類型化, および各サポート源に対する保育士の認識について, 特に経験年数の違いから検討するために, 以下の解析を行った。保育士のサポート源については, これまで指標となるカテゴリーが存在していないことから, 探索的因子分析により, 保育士のサポート源の類型化を試みた。因子分析は, 主因子法・Varimax 回転で行い, 因子の解釈は因子負荷量0.50以上の項目で行った。さらに, 因子分析で得られた4因子の項目の尺度値の合計を得点として算出し, 経験年数の違いにおける得点差の検定としてKruskal-Wallis 検定を行った。それにより, 統計的有意差が得られた因子については, Scheffe 法を用いて多重比較を行った。解析には, Excel 統計 Statcel.2nd ed.¹⁰⁾を使用した。

III. 結 果

保育士が支援を受けていると想定される16のサポート源に対して, 保育士がどのように認識しているかの結果を表2に示す。特に, 先輩保育士, 同僚からのサポートに対して60.0%以上の保育士が, また所(園)長・主任保育士からのサポートに対して47.3%の保育士が「とても助けになっている」と回答していることから, これらのサポート源は保育士にとって非常に有

表1 質問項目

[1] 以下の項目について適当な数字・ことばを記入していただき、また選択する欄では適当と思われるところに○をつけてください。	
1. 私の年齢は _____ 歳です。	
2. 私は（男性・女性）です。	
3. 私の保育士の経験年数は _____ 年です。	
4. 私の役職は（所長（副所長）・主任・一般職・パートタイム）です。	
5. 私の保育士免許の取得方法は（短期大学・専門学校・4年制大学・国家試験）です。	
[2] 以下の人または集団は、あなたが保育士として働くうえでどの程度助けになっていますか。もしなければ「なし」に○を、それ以外は適当と思われるものに○をつけて下さい。	
1. 配偶者・恋人	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
2. 私の両親	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
3. 配偶者・恋人の両親	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
4. 親戚（兄弟・姉妹も含む）	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
5. 近所の人	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
6. 私が勤めている保育所（園）の所（園）長・主任保育士	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
7. 私が勤めている保育所（園）の先輩保育士	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
8. 私が勤めている保育所（園）の同僚	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
9. 私が勤めている保育所（園）の後輩	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
10. 私が勤めている保育所（園）とは別の保育所（園）に勤めている保育士	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
11. 保育士ではない友人	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
12. 養成校時代の教員	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
13. 医療機関	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
14. 行政機関または公的な相談機関	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
15. 宗教や私的な団体	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）
16. その他（ _____ ）	（なし・全く助けにならない・あまり助けにならない・少し助けになる・とても助けになる）

表2 サポート源別の保育士の認識 人（％）

サポート源	なし	全く助けにならない	あまり助けにならない	少し助けになる	とても助けになる	無回答
配偶者・恋人	72(24.3)	15(5.1)	24(8.1)	87(29.4)	92(31.1)	6(2.0)
両親	38(12.8)	23(7.8)	24(8.1)	86(29.1)	120(40.5)	5(1.7)
配偶者・恋人の両親	129(43.6)	47(15.9)	31(10.5)	52(17.6)	31(10.5)	6(2.0)
親戚	64(21.6)	53(17.9)	60(20.3)	78(26.4)	37(12.5)	4(1.4)
近所の人	101(34.1)	98(33.1)	48(16.2)	38(12.8)	6(2.0)	5(1.7)
所（園）長・主任保育士	10(3.4)	7(2.4)	27(9.1)	100(33.8)	140(47.3)	12(4.1)
先輩保育士	12(4.1)	1(0.3)	11(3.7)	81(27.4)	180(60.8)	11(3.7)
同僚	25(8.4)	0(0.0)	6(2.0)	78(26.4)	179(60.5)	8(2.7)
後輩	39(13.2)	1(0.3)	17(5.7)	112(37.8)	115(38.9)	12(4.1)
別の保育所（園）の保育士	52(17.6)	20(6.8)	42(14.2)	112(37.8)	60(20.3)	10(3.4)
保育士ではない友人	34(11.5)	23(7.8)	50(16.9)	118(39.9)	62(20.9)	9(3.0)
養成校時代の教員	113(38.2)	72(24.3)	46(15.5)	37(12.5)	16(5.4)	12(4.1)
医療機関	109(36.8)	46(15.5)	39(13.2)	64(21.6)	25(8.4)	13(4.4)
行政機関または公的な相談機関	120(40.5)	54(18.2)	55(18.6)	43(14.5)	14(4.7)	10(3.4)
宗教や私的な団体	188(63.5)	49(16.6)	25(8.4)	16(5.4)	10(3.4)	8(2.7)
その他	123(41.6)	1(0.3)	1(0.3)	0(0.0)	3(1.0)	168(56.8)

効なものとして捉えられていることが確認できる。次いで、両親が40.5％、後輩が38.9％、配偶者・恋人が31.1％となっており、これらもその有効性を確認できる。「少し助けになる」群まで加算すると、保育士ではない友人が

60.8％、別の保育所（園）の保育士が58.1％と、職場や親密な個人的関係だけでなく、友人や他の職場の保育士といった関係における支援についても一定の有効性を見て取れる。しかし、その他のサポート源については有効なサポート源

とまでは言い難く, とりわけ養成校時代の教員や行政機関または公的な相談機関といった, 専門家としての位置づけをもつサポート源の有効性は確認されなかったといえる。

また, 保育士のサポート源構造を検討するに当たり, 保育士が支援を受けていると想定される16のサポート源について因子分析を行った(表3参照)。第1因子で負荷量が高かった項目には, 「保育士ではない友人」, 「別の保育所(園)の保育士」, 「養成校時代の教員」の3項目があり, 「個人サポート源因子」と命名した。第2因子では, 「行政機関または公的な相談機関」, 「医療機関」, 「宗教や私的な団体」の3項目で因子負荷量が高く, 「社会サポート源因子」と命名した。第3因子では「先輩保育士」, 「同僚」, 「所(園)長・主任保育士」の3項目で高い因子負荷量を示しており「職場内サポート源因子」と命名した。最後に第4因子では, 「配偶者・恋人の両親」, 「配偶者・恋人」の2項目で

因子負荷量が高く, 「家族サポート源因子」と命名した。なお, 16項目中「両親」, 「親戚」, 「近所の人」, 「後輩」, 「その他」は因子負荷量が低く, どの因子にも当てはまらなかったため除外した。

高濱¹¹⁾は, 保育者が成長していくプロセスの中で経験年数とともに保育で気になること等の関心に変化することを明らかにしている。このような関心の変化は, 経験を経ることで知識が蓄積され, 直面する問題に対しさまざまな角度から捉えられるようになるためであり, ストレスおよびそのストレス軽減のためのサポート源の選択も, 同様に経験年数によって変容していくことが予想される。保育士の支援を検討するに当たっては, 必要とする支援を提供することは必要不可欠であり, 経験年数によって変容が予想されるサポート源の変化についても考慮しなければならない。そこで, 経験年数によってサポート源の認識に変化があるかを調べるため

表3 サポート源の因子分析結果

サポート源	因子負荷量			
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
<個人サポート源因子>				
別の保育所(園)の保育士	0.595	0.126	0.254	-0.038
保育士ではない友人	0.669	0.114	0.155	0.150
養成校時代の教員	0.506	0.330	0.157	0.011
				($\alpha=0.659$)
<社会サポート源因子>				
医療機関	0.319	0.695	0.103	0.250
行政機関または公的な相談機関	0.277	0.695	0.043	0.084
宗教や私的な団体	0.022	0.785	0.147	0.081
				($\alpha=0.727$)
<職場内サポート源因子>				
所(園)長・主任保育士	0.194	0.184	0.520	0.115
先輩保育士	0.267	0.038	0.794	0.044
同僚	0.135	0.184	0.536	0.163
				($\alpha=0.653$)
<家族サポート源因子>				
配偶者・恋人	0.033	0.135	0.151	0.638
配偶者・恋人の両親	0.134	0.074	0.064	0.719
				($\alpha=0.661$)
負荷量平方和	1.858	1.740	1.564	1.344
寄与率	11.6%	10.9%	9.8%	8.4%
累積寄与率	11.6%	22.5%	32.3%	40.7%

因子抽出法: 主因子法 回転法: Varimax 法

* 因子負荷量 .50以上で解釈

表4 サポート源に関する群間別平均得点と標準偏差

		度数	平均値	標準偏差	Kruskal-Wallis 検定	多重比較
個人サポート源	新人	106	9.63	3.22	**	
	中堅	114	8.53	2.96		
	ベテラン	76	8.00	3.56		
社会サポート源	新人	106	5.70	2.99	n.s	n.s
	中堅	114	6.14	3.00		
	ベテラン	76	6.64	3.54		
職場内サポート源	新人	106	13.10	2.73	**	
	中堅	114	12.75	2.59		
	ベテラン	76	11.63	3.72		
家族サポート源	新人	106	5.08	2.67	*	
	中堅	114	5.73	2.70		
	ベテラン	76	6.17	2.61		

* $p < .05$ ** $p < .01$

に、因子分析によって得られた4因子について経験年数別に「新人・中堅・ベテラン」に分類^{注1)}し、各因子の下位項目の尺度値の合計を得点として算出し、経験年数の違いにおける得点差の検定を行った。各因子とも Bartlett 検定により等分散性が棄却されたため、Kruskal-Wallis 検定を用いて各経験年数におけるサポート源の有効性の差について検討したところ、「個人サポート源因子」、「職場内サポート源因子」については1%水準で、「家族サポート源因子」については5%水準で、経験年数間の有意差が得られた。そこで、有意差が得られた3つのサポート源についてはさらに、Scheffe 法を用いて多重比較を行った。

結果から、「個人サポート源因子」、「職場内サポート源因子」の得点は、経験を重ねるにつれ減少することが明らかとなった。「個人サポート源因子」の得点については、新人—中堅間での得点の減少が大きいこと、中堅—ベテラン間では有意差が得られなかったことから、結婚等のライフサイクルの変化によりサポート源との交流頻度が低下するためと推察される。「職場

内サポート源因子」については、新人—ベテラン間、中堅—ベテラン間で有意差が得られたことから、経験を積むことでさまざまな問題状況への対応が可能となることが示唆された。一方「家族サポート源因子」では、経験を重ねるにつれ得点が増加しており、新人—ベテラン間で有意差が確認された。これは、職場内での役職や責任の変化、結婚から子育ての完了といったライフサイクルの変化に起因するものであると考えられる。同様に、「社会サポート源因子」についても、平均得点からではあるが、経験を積むにつれ得点の増加が見られ、職務と離れたサポート源の必要性が増すことが確認できる。しかし、全体的に見ると「職場内サポート源因子」の得点は、得点が減少するベテランにおいても他のサポート源の得点と比して非常に高く、表3の結果とも併せて、職場内におけるサポートは、保育士にとって重要であることが確認できる。

IV. 考 察

職場内のサポートについては、現在多くの保

注1) この分類について、これまで明確にはなされていないが、高濱¹¹⁾の研究を参考として、「新人」に当たる経験年数については5年未満とした。高濱は「中堅・ベテラン」の分類については経験年数5年以上と11年以上で行っているが、本研究のサンプルを考慮すると最大で経験年数40年以上の方もおり、経験年数10年代と40年代を同列として分類することは適切でないと考えた。そこで、「ベテラン」と呼ばれる経験年数について、保育士集団をまとめ指導する立場にある主任保育士の経験年数に注目し、主任保育士の8割以上が経験年数20年以上であったことを参考として分類を行った。

育所が私立またはそれに準ずる経営主体に移行しており、保育所毎に独自の特徴ある保育方針に則って業務が行われていることから、管理職—保育士間、さらには先輩—後輩間において暗黙知的に徒弟関係が形成されやすいことが考えられ、職場内における支援体制が強固になっていることが推察される。さらに、保育室間の行き来の簡便さや時差出勤による担当の交代が頻繁に行われる保育所の特性も、職場内における職員の関係を強固にしている一因であろう。このような傾向は、教師文化論においても、教師間の専門的発達を助長する同僚間の関係である同僚性¹²⁾等に確認できるが、保育士の20代を中心とする年齢構成¹²⁾や業務の煩雑さから、職場内における保育士間の関係は、専門家としての相互発達の関係というよりは私的な援助的関係であると言えよう。また、保育士の職務が多忙を極めること¹³⁾を考慮すれば、身近な範囲にしか接点を持つことができないとも考えることができる。とはいえ、職場内における支援の有効性並びに利用可能性が実証されたことは、今後、保育士への支援を検討するに当たって、職場内においてその支援体制の構築を成し得る可能性が示唆されたと言える。

家族や恋人、友人については、具体的な効果の検証は必要であるが、保育の技術的側面というよりは、心理的側面についてサポート源として機能していることが予想される。冒頭に述べた保育士の現状から、保育士が恒常的に多くの悩みを抱えていることは想像に難くなく、常日頃から支援を受けることができる資源を保有していることは好ましい状況であるといえる。今後、具体的な支援内容や効果の検証が成されれば、私的な関係においても、より効率的に支援体制を構築することが可能であり、保育士の種々のサポートニーズに応えうることが期待される。

一方で、専門職として多様なニーズに応えなければならない保育士の現状を鑑みれば、養成校時代の教員や行政機関または公的な相談機関

といった、専門家等のサポート源からの支援について、有効と捉えられていないことは憂慮される点である。特に、子育て支援や虐待への対応、病児・病後児保育といった、近年新たに保育所に求められることとなった社会的機能については、職場内における支援以上に、関係機関や専門家等による支援が必要であることは言うまでもない。現状で、これらの資源に対して保育士の有効性の認識が低いことは、職務の多忙さ故に関わる機会が限定的なことから、これらの資源との接点を持ち得ないことに起因すると考えられる。昨今の社会的状況からもこの点は喫緊の課題であるといえ、これらのサポート源に対する保育士のニーズや、提供可能なサポート資源についての検討が必要であり、保育士の支援を考えるうえでは、今後の重要な課題として挙げられる。

経験年数によるサポート源の変化については、「個人サポート源」、「家族サポート源」においてライフサイクルの変化に起因する有効性の推移が、「職場内サポート源」においては園内での役割の変化を反映した結果が得られ、各経験年数にある保育士へのサポート提供を行う際に、一指標となり得ると考えられる。さらには、現在活用されていない資源について明らかになったことは、保育士の支援体制を構築する際に、取り組むべき課題点が明らかになったと換言できよう。

以上のように、保育士のサポート源の構造について、保育士が有効と知覚するサポート源、保育士のサポート源の因子構造、および経験年数により支援を受ける対象が変容することが明らかとなった。これにより、今後保育士への支援について検討するに当たり、園内を基盤とする支援体制構築の可能性と、その際の経験年数の違いを考慮したサポート資源の提供の必要性という、示唆的な知見を得ることができた。また、保育士が専門家等をサポート資源として活用しきれていないことから、それらを包括した支援体制の構築が必要であることが示唆された。

注2) 平成15年度埼玉県社会福祉施設職員給与実態調査結果より埼玉県の民間保育所の64.1%が20代であり(出典資料:伊藤亮子,林 若子,小山道雄. もっと教えて!! 保育者の専門性と労働条件. 東京:新読書社. 2004:40-45), 1984年に日本保育協会が実施した全国調査では, 72.8%が20代であること(出典資料:野坂勉. 保育所保育の福祉運営. 東京:八千代出版. 2002:33-40)より表記。

V. まとめと今後の課題

保育士の支援について詳細な研究の蓄積が見られなかった一つの要因として、指標となりうる基準に乏しかったことが考えられる。それ故、保育士の支援については、保育士間の相互援助的な関係などの実践が紹介されることはあっても、実証的な研究として成立しなかったのではないだろうか。その点から、本研究において保育士のサポート源構造について明らかにしたことは、保育士の具体的な支援の在り方、また支援体制の構築に必要な基礎的な知見を有していると考ええる。すなわち、個々のサポート源による個別の支援ではなく、組織的な保育士の支援体制の構築の一助と成りうると思う。そのための今後の課題としては、本研究で明らかとなった各サポート源の特徴を踏まえ、それぞれをネットワークとして捉える中で、各サポート源からの具体的な支援について、その方策、効果を検証していく必要がある。

謝 辞

ご多忙のところ、本研究にご協力いただきました、各保育所、また保育士の先生方に心より感謝申し上げます。

文 献

- 1) 嶋崎博嗣. 保育者の精神的健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究. 保育学研究 1995; 33 (2): 175-184.
- 2) 田中昭夫. 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 2002; 40(2): 212-218.
- 3) 村上京子, 飯野英親, 塚原正人, 他. 乳幼児を持つ母親の育児ストレスに関する要因の分析. 小児保健研究 2005; 64 (3): 425-431.
- 4) 迫田裕子, 田中宏二, 淵上克義. 教師が認知する校長からのソーシャル・サポートに関する研究. 教育心理学研究 2004; 52 (4): 448-457.
- 5) 高木 亮, 田中宏二. 教師の職業ストレスサーに関する研究—教師の職業ストレスサーとバーンアウトの関係を中心に—. 教育心理学研究 2003; 51 (2): 165-174.
- 6) 井田政規, 福田広美. 看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響. 立正大学心理学的研究所紀要. 2004; 2: 77-87.
- 7) マグワァイア, L., 小松源助, 稲沢公一. 対人援助のためのソーシャルサポートシステム—基礎理論と実践課題—. 東京: 川島書店. 1994: 1-25.
- 8) Barrera, M Jr. Distinctions Between Social Support Concepts, Measures, and Models. American Journal of Community Psychology 1986; 14: 413-445.
- 9) Dunst, C.J., Jenkins, V., Trivette, C.M. The Family support scale: Reliability and validity. Journal of Individual, Family, and Community Wellness 1984; 1 (4): 45-52.
- 10) 柳井久江. 4 Steps エクセル統計. 埼玉: OMS 出版. 2004.
- 11) 高濱裕子. 保育者としての成長プロセス—幼児との関係を視点とした長期的・短期的発達—. 東京: 風間書房. 2001: 241-250.
- 12) 池本しおり. 教師間のピアサポート—サポーティブな学校風土づくりの一環として—. 岡山県教育センター研究紀要 2004; 253: 1-22.
- 13) 伊藤亮子, 林 若子, 小山道雄. もっと教えて!! 保育者の専門性と労働条件. 東京: 新読書社. 2004: 39-58.