

保育所におけるチーム保育の質の向上に関する研究

— 同僚性やエンパワメントに着目して —

赤川陽子*, 木村直子**

(キーワード：チーム保育, 同僚性, エンパワメント, 保育の質)

1. 問題意識

2015年4月に「子ども・子育て新制度」が施行された。しかし新制度の背景には待機児童解消による保育の市場化, 支援の多様化など, 保育施設の需要増加傾向がある。保育施設の多機能化による勤務長時間化・低賃金の他, 保育者不足等, 課題が多数みられる。このような情勢の中で, 木村・赤川は, 保育者のストレス・バーンアウト状況が, 保育観や保育の専門性を高めていく意識の低下へつながることを明らかにしている。情緒的消耗感, 脱人格化, 個人的消耗感を感じている保育者は, 保育運営を行う中で人間関係を煩わしく感じ, 成功感や肯定感を感じられず, 子どもとの関係を結びにくくしている可能性がある。また保育者自身の専門性を活用しても, 保育がうまくいかず成果が現れにくいと感じている現状が保育者を疲れさせて, さらに保育運営を困難化させているという⁽¹⁾。

筆者は現職の保育者である。現職者として感じることは, 子どもや保護者との関わり以上に保育者同士の関わり難しさである。保育施設では子どもの人数に対して保育者が配置される基準が国や自治体等において定められているため, 多くの保育施設は複数の保育者で1つのクラス運営をしている。とりわけ, 低年齢児クラスでは各園の規模にもよるが, 1クラスの保育者数が7~8人か, それ以上の人数になることもしばしばある。特に保育施設の規模が大きく定員数が多い保育施設ほど, クラスの保育者数は多い現状がある。全国的に進められている認定こども園化や保育施設の機能強化などにより保育施設の規模の拡大化がおり, 保育者の職場関係, 人間関係の難しさは, これまで以上に複雑化していると考えられる。複数保育者での保育には子ども理解や保護者理解などさまざまな観点から, 情報共有が必須となる。クラス内の複数保育者同士の, 保育に対するベクトルが重なり始めると, チームとしての一体感が芽生えるように感じる。複数保育者の関係性は, 保育の質や意識を高め

合い構築していく仲間であり同僚である。このような複数保育者で行う保育を本研究では「チーム保育」と表現する。

チーム保育には, 保育を高め合う専門的な人間関係, 職場の役割上の上司と部下, 経験年数や年齢の違いによる先輩と後輩・同期という関係性が存在する。まとめると同じ職場の同僚と表現できる。では, 同僚間にはどのような関係性が生じるだろうか。中坪・片山らは「同僚性は保育者の専門性向上のカギ」とし, 「互いに支え合い, 高め合うのが同僚性」・「同僚性を高めることは保育の質を高めること」⁽²⁾と掲げている。また中坪は, 「同僚性」を「保育者同士が互いに支え合い, 高め合っていく協働的な関係」と説明している。さらに近年の園の現場では保育者の多忙感の増大, 多様化する保護者のニーズへの対応などの問題に直面しており, 心の健康を損なう人も少なくなく, そうした状況へ保育者が個別に対応するのは限界があり, チームとして問題に取り組むことが必要である⁽³⁾とも述べている。さらに, 授業という枠がなく, 教科書が存在しない保育では, 保育者は常に即自的, 即興的に子どもに対応していくことが求められ, 保育が即自的・即興的であるからこそ, 保育者が自分の専門性を高めようとするときには同僚の保育者と自ら保育を振り返る作業が欠かせない⁽⁴⁾ことや, 保育者がチームになって, お互いの保育者から学び合うことに特徴があると述べている。また, 中丸は, 園への期待が大きくなっているからこそ, 保育者個々の知識や経験だけに頼るのではなく, チームの力で子どもを育むことが求められており, 保育者の同僚性と保育の質は密接につながっている⁽⁵⁾と指摘している。金によると, 保育現場の空気や雰囲気により良く形成され, 同僚性に基づき互いの保育が豊かになるためには, その根底に信頼関係が必要だという⁽⁶⁾。同僚性に基づいたチーム保育を行う中で築かれる信頼関係は, チーム保育の軸であり, 保育者同士の信頼関係が子どもや保護者との良好な関係につながってくるといえる。したがって, 保育者同士の関係性は単なる仲の良さ

*徳島市立富田保育所

**鳴門教育大学 基礎・臨床系教育部

ではない。田中は、カンファレンスの場は「作戦会議」であり、保育者の不安や悩みを直接的に解消する場ではないが、カンファレンスの場だからこそ、聞き取れる声があり、それが結果的に保育者の悩みを浮き上がらせ、その後の同僚性を再構築するきっかけとなる⁽⁷⁾と述べている。お互いを認め合い、意見を出し合える、心の声や悩みを素直に言葉で表現できる関係性の背景には信頼関係の存在が不可欠であり、互いに向き合う機会が同僚性をより深めて、保育が質の高いものになるのだろう。その信頼関係が軸となった同僚性が発揮できていれば、トラブルがあっても良いチーム保育が実現できると考える。

神戸は、特別支援学校の教員を対象にした調査によって、紅林の「同僚性の力量形成の機能には、同僚との関わりの中で、力量を高めるという側面と、良好な同僚に支えられて力量形成に取り組むという、2つの側面がある」⁽⁸⁾ことを踏まえ、先輩教員や同僚教員との相互作用により、省察を行うためには、同僚性の構築を図ることが重要であり、同僚性が若手教員の実践指導力を高めることを実証している⁽⁹⁾。また細野・姫野らは、昨今では特に若手教師にとっては同僚の存在が重要であることを、小学校の現職教員を対象とした調査研究によって明らかにしている。特別支援学校の授業がティームティーチングで行われること多く、同僚との関わりの中で力量を高めることが、若手教員にとって子どもへの安定した指導を行う拠り所となると示した⁽¹⁰⁾。

同僚性を発揮し保育者同士が互いに支え合い、高め合う協力的な関係としてのチーム保育を構築するプロセスを振り返ってみると、組織においてエンパワメントを進めるプロセスと似た作用が働いているのではないかと考えた。エンパワメントとは、もともと法律用語で「権利、権限を与えること」という意味だが、今日では、社会福祉も含めてさまざまな分野でも用いられるようになり、エンパワメントをキーワードとするアプローチは多く展開されている⁽¹¹⁾。森田は、力（パワー）には否定的パワーと肯定的パワーの2種類があり、否定的パワーの例として暴力、抑圧、権力、支配、戦争、いじめ、虐待などがあり、肯定的パワーの例として、知識、経験、技術、自己決定、選択の自由、援助、共感、信頼、愛、権利意識などをあげることができる⁽¹²⁾と述べている。また、否定的パワーに対抗する力が肯定的パワーで、エンパワメントは肯定的パワーの諸要素を活性化して、生き返らせることであり、その根底には人間はみな生まれながらにして、潜在的にすばらしいパワーや個性を持っている存在であるという考えがあり、それこそがエンパワメントの思想であると指摘している⁽¹³⁾。また安梅は、エンパワメントを、一人ひとりが本来持っているすばらしい潜在力を湧きあがらせ、顕著化させて、活動を通して人々の生

活、社会の発展のために生かして行くこととしている。企業などの集団では、社員一人ひとりに潜んでいる活力や能力を上手に引き出し、この力を社員の成長や会社の発展に結び付けるエネルギーとする。これが組織、集団そして人に求められるエンパワメントである⁽¹⁴⁾と説明している。その上で、エンパワメントの定義は、個人、あるいは組織、地域のなかにあるすばらしい力に気づき、育み、さらには思いや関心を発信し、共有し、共振することで新たな共創を生む。ある意味できわめて創造的なパワーであり、イメージーションをかきたてながら伝播し、仲間や組織の本質を貫く波動のようなもの⁽¹⁵⁾としている。さらに、エンパワメントの仕組みとして、エンパワメントには、「自分エンパワメント（セルフエンパワメント）」、「仲間エンパワメント（ピア・エンパワメント）」、「組織エンパワメント（コミュニティ・エンパワメント）」の3種類があり、ここでいう組織は、英語ではコミュニティだが、コミュニティとは、目的、関心、価値、感情などを分かち合う集団である⁽¹⁶⁾。コミュニティは、目的、関心、価値、感情などの共有、帰属意識、自主的な運営、相互作用の特徴があり、このコミュニティの力を活かせるかどうか、エンパワメントのかなめである⁽¹⁷⁾と説明している。エンパワメントの根幹は、「仕組みづくり」と「チームづくり」であり、人びとや組織、地域などコミュニティの持っている力を引だし、発揮できる条件や環境を整えることが大切だという⁽¹⁸⁾。また、エンパワメントの効果は、大きく分けて2つの方向があり、ひとつは成果に注目するものと、もうひとつは過程に注目するものである⁽¹⁹⁾。成果に注目するとどれだけパワーを与えることができたか、内発的動機づけがされたかをみることで、自己効力感や、有意義感や選択（自己決定感）が増えればエンパワメントをされた状態とみなし、行動がどのように変わるかを評価する方法となる。一方、過程に注目するものには指標があり、エンパワメントを進める過程で達成度を確認しながら進めると有効だという⁽²⁰⁾。過程に注目した場合の評価には多くの研究から得られた「エンパワメントを着実に実現するための8つの指標」が設定されている⁽²¹⁾。さらにコミュニティ・エンパワメントの原則として、1. 目的を明確に：価値に焦点をあてる、2. プロセスを味わう：関係性を楽しむ、3. 共感のネットワーク化：親近感と刺激感、4. 心地よさの演出：リズムを作る、5. ゆったり無理なく：柔軟な参加様式、6. その先を見据えて：つねに発展に向かう、7. 活動の動機づけ：評価の視点⁽²²⁾の7原則を挙げている。そして、これらの7原則が「エンパワメントの相乗モデル」を活かすしかけとして大いに役に立つことが実証されている⁽²³⁾。

保育者も社会福祉の専門職である。社会福祉というチーム保育を行う組織の中で、同僚性が発揮される関係性を築くプロセスは、エンパワメントのプロセスに焦点

をあてることによって、明確化できるのではないのか。チーム保育を行う保育者の関係性をエンパワメントのプロセスとして捉えることで、その関係性における同僚性をより高めていくことができるのではないかと考えた。

2. 目的

保育所におけるチーム保育の中で、保育者同士が互いに支え合い、高め合っていく協働的な関係を構築していくプロセスを、同僚性やエンパワメントの概念に着目して明らかにすることを目的とする。

3. 方法

A 県 A 市の A 保育所にて、保育者経験 20 年目の保育者 A が、同じクラス担任である保育者経験 3 年目の保育者 B と保育者経験 2 年目の保育者 C へ指導や助言を行う中で、保育者 B と保育者 C がどのような反省や成長をしたのか。また、保育者 A は保育者 B と保育者 C への指導や助言を通じて、どのような成長をして互いに高め合えたのかを記録・考察した。研究期間は、20XX 年 5 月～20XX 年 3 月までの 1 年間とした。記録及び、考察をするにあたり、プライバシーの保護に十分配慮した。日々の保育実践においては、「コミュニティ・エンパワメントの 7 原則」(表 1) に配慮して、保育者 A は保育者 B と保育者 C へ関わり、指導や助言を行った。

表 1 「コミュニティ・エンパワメントの 7 原則」

1. 目的を正確に	(価値に焦点を当てる)
2. プロセスを味わう	(関係性を楽しむ)
3. 共感のネットワーク化	(近親感と刺激感)
4. 心地よさの演出	(リズムをつくる)
5. ゆったり無理なく	(柔軟な参加様式)
6. その先を見ずえて	(つねに発展に向かう)
7. 活動の意味付け	(評価の視点)

また、日々の保育実践や保育者との関わり等の記録については、プロセスを評価する「エンパワメントを着実に実現するための 8 つの指標」⁽²⁴⁾ の観点から振り返りや省察を行い次の保育へと活かして行った。「エンパワメントを着実に実現するための 8 つの指標」は、「1. 共感性 Empathy」, 「2. 自己実現性 Self-Actualization」, 「3. 参加性 Participation」, 「4. さまざまな状況への適用性 Contextualism」, 「5. 戦略の多様性 Multi Strategy」, 「6. 平等性 Equity」, 「7. 当事者性 Inter sectral」, 「8. 継続性 Sustainability」から成る(表 2)。

この原則は対人援助職やコミュニティ全般を対象としているため、保育者に合致するように表現を加筆修正した。新たに作成した指標は「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」と命名した。「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」は表 3 の通りである。

表 2 「エンパワメントを着実に実現するための 8 つの指標」
(Eight Values for Empowerment)

1. 共感性 Empathy メンバーは、お互いに共感していますか？ メンバーは、プログラムに共感していますか？ もし共感しているなら、それは限定的な範囲のものですか？ その共感はいくら以上に広がっていきそうなのですか？
2. 自己実現性 Self-Actualization 各メンバーが、どれくらい自分の力を発揮(自己実現)できていると感じていますか？
3. 参加性 Participation 各メンバーが、自分はどれくらいかかわっていると感じていますか？
4. さまざまな状況への適用性 Contextualism メンバーや環境が変化しても、プログラムは対応できますか？
5. 戦略の多様性 Strategy ワンパターンでなく、さまざまな戦略を組み合わせるプログラムを遂行していますか？
6. 平等性 Equity 各メンバーが、プログラムの内容や情報を得ることがだれにとっても平等であると感じていますか？
7. 当事者性 Inter sectral 各メンバーが人ごとではなく、自分のこととしてかかわっていますか？
8. 継続性 Sustainability プログラムには、安定した継続の見通しがありますか？

エンパワメント実現への 8 指標(チーム保育において)
エンパワメントを実現するための、8 つの指標(評価指標)を満たすことが求められる。

表 3 「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」

1. 共感性 保育者間、あるいは保育者が紡ぎ出す保育(チーム保育)に対する共感性をどの程度持っているか。あるのか、ないのか、あるのなら、限定的なものなのか、発展的なものなのか。
2. 自己実現性 保育者ひとりひとりが、(チーム)保育の中に、自分の保育が実現(実践)できているとどの程度感じているのか。
3. 参加性 保育者ひとりひとりが、どの程度(チーム)保育に参加していると感じているのか。
4. さまざまな状況への適用性 保育者の保育に、他の保育者が参加したり、誰かが休んだりするなど保育者が変化したり、保育環境が変化(園児の増減・特別な行事・プール遊びなど季節によって変わる行事・園外保育)しても、対応できるのか。
5. 戦略の多様性 保育がワンパターンでなく、さまざまな保育方法を複合的に組み合わせる保育を実践できているのか。
6. 平等性 保育者が、保育の内容や振り返りにおいて自分の意見が尊重され、平等であると感じているのか。
7. 当事者性 保育者ひとりひとりが、(チーム)保育に対して人ごとではなく、自分のこととしてかかわっているのか。
8. 持続性 保育には、安定した継続の見通しがあるのか。

4. 結果

日々の保育実践や保育者との関わりに関する記録は、月毎に表 4 のようにまとめた。保育者 A が「エンパワメントの 7 原則」に配慮して保育者 B や保育者 C と関わり、「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」の観点から振り返りや省察を行い、次の保育へ活かした。以下に表 4 に則しながら記述する。なお、結果の中で、コミュニティ・エンパワメントの 7 原則については、1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)、2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)、3. 共感のネットワーク化(近親感と刺激感)、4. 心地よさの演出(リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)、6. その先を見ずえて(つねに発展に向かう)、7. 活動の意味付け(評価の視点)と下線で表記する。またチーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標は、「1. 共感性」, 「2. 自己実現性」, 「3. 参加性」, 「4. さまざまな状況への適用性」, 「5. 戦略の多様性」, 「6. 平等性」, 「7. 当事者性」, 「8. 継続性」と表記する。さらに紙面の都合

によって、1年間の記録のうち5月、6月、2月、3月を記載する。

1) 5月
【チーム保育におけるエンパワメント実現へのねらい】
4月のチーム保育から見えた課題から、子どもたちの成長や発達を促え、観察したことを報告しあって共通理

解していく。また、共通理解した内容を個人懇談時に保護者へ伝えていく。

【クラスの子ども】

5月におけるクラスの子どもの姿は、保育室や保育者の変化など、さまざまな環境の変化や、部屋のルールに慣れてきているようであった。友だち同士の会話は少なく、個々に自己主張が多いが、「今日は誰が休んでいるか」

表4 保育実践や保育者との関わりに関する記録(月別)

	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A保育者 年齢(30代) 経験年数(20年) 正規保育士 当保育所での経験年数(1年) 主査	チーム保育の運営に対する細かなルールを決め、他の保育者に口頭で伝える。異動したばかりで、自分も不安や戸惑いがある。	クラス運営が一段落落ち着く。保育者Cも落ち着きが見られ、保育者Cを褒めることで、保育者Cの達成感や成長を感じる。	水遊び(どろんこ遊び、プールの)が始まり、保育者Cの不安や戸惑いが目立ち、プールの準備をする機会が増え、前立つことがある。	保育所内の保育士の夏季休暇取得にあたり、保育者Cが他クラスの手伝いに行くことで、保育者Cの経験が増えればと考える。	保育者B,Cに成長して欲しいという期待感から厳しい指導や苛立ちに繋がる。一方保育者B,Cにプレッシャーを与えずに育てようという自信を得たり振り返りをする。	大きな行事を無事に終えたことに自信となる。一方保育者Aが中心に保育内容を決めて指導してきたが、保育者B,Cの行動に対して「なぜだろう?」と否定的に捉えることがある。	自分の保育観や思いを保育者B,Cに伝えつつ、B,Cに伝わり立ちでよい期待感を込めて指導してきたが、保育者B,Cの行動に対して「なぜだろう?」と否定的に捉えることがある。	保育者B,Cに代わって仕事をしようとする機会が多い。相手を確認して任せていくが、保育者Bにも、もつと任せれば良かったと思う。自分の関係性をさらに深められるのではないかと反省する。	自分の指導を振り返り、自分が主となりすぎたのではないかと反省する。保育者Bにも、もつと任せれば良かったと思う。自分の関係性をさらに深められるのではないかと反省する。	保育者B,Cを信頼して任せるようになる。フォローは必要ではないかと、トラブルもなく保育が進み、自分の指導が活かされていると感じる。	保育者B,Cが、これまで自分としていたことを身に付けていく。来年度も一緒に仕事をしたいと思うようになり、保育者B,Cと相談して保育を共有でき、安心して楽しめるようになる。
B保育者 年齢(20代) 経験年数(3年) 正規保育士 当保育所での経験年数(3年) 主任保育士	保育者Aに保育所の方針ややり方など、細かいことを伝える。本人は保育内容や方法において、分かりづらさが見られる。	自分が主となる。保育者Aの指導や方法を聞いて自分に置き換えていく。気がついていないことがある。	クラスの他の保育者に相談せず、制作内容や方法を自分で決めてしまっている。保育が上手に進められないことがある。	経験を發揮して、水遊び期間中、保育者Aとともにも、他クラスと連携して保育を進める。保育者Cへの困り感を表現し始める。	クラス内への連絡や報告、相談ミスが目立つ。自分のミスや保育者Aに指摘されるまで気付かないことも多い。	保護者対応において、気づきが増え、現在の子どもの姿や発達を捉え、個別に指導する。保育者Aの指導を受け、対応時の内容が深まり、成長が見られる。	設定保育が、パターン化してお断り行動することが多くなり、現在の子どもたちの姿や発達を捉え、個別に指導する。保育者Aの指導を受け、対応時の内容が深まり、成長が見られる。	他の保育者に相談せず、自己判断で行動することが多くなり、失敗することが多くなる。保育者Aと話して、自分の行動を振り返り、言葉で思いや状況を説明できるようにする。	自己反省や、保育者Aからの指導をもとに、自分の失敗を振り返り、今後の課題を、保育者Aと話して、自分の行動を振り返り、言葉で思いや状況を説明できるようにする。	保育内容を提案するようになる。保育者Aの保育方法を、保育者Aの保育方法を参考にしながら、自分なりに工夫をすることができるようになる。	「所長への報告」についても、報告・相談できる。主査としての責任の芽生えがかなものとなる。
C保育者 年齢(40代) 経験年数(2年) 臨時保育士 等保育所での経験年数(2年)	日々戸惑いや不安を持ちながら子どもや保護者へ対応する。日常の保育場面で、自分がどう動いてよいのかが分からない。	日々の大きな不安や戸惑い、自分ができる仕事や役割を把握する。全体を把握するのは難しく、見えていないことが多い。	水遊びにおける生活パターンの変化に対応し、指示待ちが多い。本人自身も不安を感じ、パターンが崩れると対応できなくなる。	水遊び期間中、毎朝、午前中の保育者Aについて、保育者A,B,Cがそれぞれの役割を話し合っている。	大きな行事の中、不安や緊張が、子どもたちとの間に、配慮したらいの行動に移していく。	保護者対応時、不安や緊張が、ジェスチャーや会話の詰まりが目立つ。保育者Aの指導を受け、対応時の内容が深まり、成長が見られる。	行事の準備で、制作面は進んでいくが、子どもたちとの関わりや、子どもたちの位置が分からない。不安が行動に表れ、失敗が目立つ。	保育者A,Bが夕方不在の時は、保育者Cは帰宅後、電話で保育者Aへ丁寧な報告をするようになる。	自分が苦手な保育方法を避けようとするが、保育者Aから役割として分擔され、任せられ、何かに責任を果たすよう努力する。	保育内容や方法を、保育者Aの指導や方法を参考にしながら、自分なりに工夫をすることができるようになる。	自分ができる仕事や役割を把握する。全体を把握するのは難しく、見えていないことが多い。
保育者間の関係性	保育者Bから保育所の方針ややり方など、細かいことを伝える。本人は保育内容や方法において、分かりづらさが見られる。	3人の保育者の性格等がお互いに分かりだし、関係性も深まる。プライベートな話をする機会が増える。	水遊び期間中、毎朝、午前中の保育者Aについて、保育者A,B,Cがそれぞれの役割を話し合っている。	水遊び期間中、毎朝、午前中の保育者Aについて、保育者A,B,Cがそれぞれの役割を話し合っている。	大きな行事に向けて、各自の役割を決め、相談しあっている。練習を通して連携する機会が増える。	行事の成功により、保育者同士で喜びや達成感を感じる。保育者A,B,Cの役割を話し合っている。	行事や保護者対応、制作面は進んでいくが、子どもたちとの関わりや、子どもたちの位置が分からない。不安が行動に表れ、失敗が目立つ。	大きな行事において、保育者A,B,Cの連携や役割を話し合っている。保育者A,B,Cの役割を話し合っている。	1つの事例を取り上げて、答えを出さず、3人が自分の思いや考えを伝え合う機会をもち、話し合ったこと、それによって保育者が保育していることが分かるようになる。	子どもたちの進級に向けて話し合うことも多くなる。保育者B,Cも新年度に切り替え、保育内容や方法を、保育者Aの指導や方法を参考にしながら、自分なりに工夫をすることができるようになる。	
クラスの子ども 3歳児クラス 2階南端部屋 22名(特別なニーズのある子ども10名を含む)	新しい保育室や保育者などさまざまな環境の変化に対応し、部屋のルールに慣れる。友だち同士の会話は少なく、自己主張が多いが、「今日は誰が休んでいるか」などの存在意識している。	室内活動では体遊びやリズム、椅子取りゲーム等を通して、目的意識を持って活動している。友だちが表現する姿を応援したりするようになる。クラスの中には日中歌や水と触れ合う機会が増える。	水遊びにおいて、着替や部品の流れが理解しづらく、戸惑う子どもが多い。2-3人の小集団で遊ぶようになり、友だち関係が生じる。プール遊びに慣れ、大胆に水と触れ合う機会が増える。	水遊びにおいて、上りの階段の上り下りが練習する姿が見られる。午前中の練習は物足りなく、自由遊び時、子どもたちの希望で運動会の曲を流し、踊り歌ったりする。練習が楽しくないという気持ちで満ち溢れている。	運動会に向けて、友だちと一緒に練習する姿が見られる。午前中の練習は物足りなく、自由遊び時、子どもたちの希望で運動会の曲を流し、踊り歌ったりする。練習が楽しくないという気持ちで満ち溢れている。	運動会での成功や成長した姿が、子どもたちの自信につながる。2歳児クラスとの合同活動の機会を増やす。遊びの楽しさを伝える。また、2歳児の保育者と関わりを深める。2歳児の保育者をフルネームで呼ぶようになる。	生活発表会での表現を通して、自信が高まり、他クラスの発表を見て「かっこいい」「すごい」など、相手を楽しませたいという気持ちが見られる。他クラスが発表した歌や踊りを友だちと一緒に真似をして楽しむ。	こま回し遊びや夢中になり、何度もチャレンジする。友だちと負けたくないという気持ちで、一生懸命に取り組む姿が見られる。他クラスが発表した歌や踊りを友だちと一緒に真似をして楽しむ。	クラスの保育者5歳児の子どもたちも、5歳児の保育者、所長と一緒に、こま回し遊びや夢中になり、何度もチャレンジする。友だちと負けたくないという気持ちで、一生懸命に取り組む姿が見られる。他クラスが発表した歌や踊りを友だちと一緒に真似をして楽しむ。	身辺整理や生活活動において、ほぼ自立することができ、進級に向け得意感を持つ。何事にも頑張ってみようとする姿があり、「縦が眠らなければいいから、おやすみ」とつぶやきながら、活動に意欲を込める。言葉も増え、言葉を使うようになってきた。友だちや保育者と会話をしながら遊びを楽しむ姿がある。	
保育所全体との連携	保育者Aが他クラスや上司と連携し、クラス運営への理解を促すこと、所長や他クラスからの保育者Cへの配慮がみられる。	他クラスと一緒に活動し、他クラスの保育者や自分たちの役割を話し合っている。協力し、他クラスの保育者らと連携する機会が増える。	水遊び期間中、毎朝、午前中の保育者Aについて、保育者A,B,Cがそれぞれの役割を話し合っている。	水遊び期間中、毎朝、午前中の保育者Aについて、保育者A,B,Cがそれぞれの役割を話し合っている。	各クラスの活動や成長を、子どもたちの成長を認めたり、褒めたりすることで、保育者同士が喜びを共有し、自信を高めていくことができる。	他クラスの職員や所長からクラス運営について、保育者A,B,Cの関係を深める。また、2歳児の保育者と関わりを深める。2歳児の保育者をフルネームで呼ぶようになる。	3歳児の保育者や子どもたちが主となり、2歳児との合同活動の機会を増やす。遊びの楽しさを伝える。また、2歳児の保育者と関わりを深める。2歳児の保育者をフルネームで呼ぶようになる。	大きな行事時、2歳児の保育者や子どもたちが主となり、2歳児との合同活動の機会を増やす。遊びの楽しさを伝える。また、2歳児の保育者と関わりを深める。2歳児の保育者をフルネームで呼ぶようになる。	所長が直接、保育者B,Cが他クラスへ応援に入ると、応援を受けたクラスの保育者から感謝状をいただくことが増える。保育者B,Cはより深く考え、今後にも保育者として成長していく。保育者Aと所長の連携が保育者B,Cの指導及び、成長へつなげる。	保育者Aが休職日に入ると、保育者B,Cが子どもたちのトラブルに即応し、保育者B,Cの成長ぶりを見守ったり、認めたり、時には援助したりしてくれていることが分かる。	

など、友だちを意識し始めている。また、保育者への興味関心は深まりつつあるが、新しい保育者にまだ慣れない子どももあり、十分には落ち着いていない。

【保育者 A】

落ち着いていないのは、保育者も同じである。保育者 A は、クラスの主保育者として、チーム保育運営に対する細かなルールを決め、他の保育者に口頭で伝えた。保育者 A は本職場に今年度異動してきたばかりで、自分も不安や戸惑いがあった。保育者 A は、「1. 共感性」を高めていきたいと考えているが、保育者 A, B, C は、互いに人間性や性格も把握できておらず、保育内容についても手探りで互いに様子をうかがっている状態である。まずはクラスをまとめ運営していくために、1. 目的を明確に（価値に焦点を当てる）することを目標に、関係性を構築していく過程を大切にしながら、チーム保育の方向性見出し、計画・実行していこうと考えていた。

【保育者 B】

保育者 B は昨年度も当該保育所にいた経験から、保育者 A に保育所内の方針ややり方など、細かなことを伝えてくれている。しかし、保育者 B の保育内容や方法に、その意図が分かりづらいことが多かった。保育者 B には、「2. 自己実現性」や「3. 参加性」、「7. 当事者性」の芽が出ているが、「5. 戦略の多様性」はまだ見られなかった。そこで保育者 A は、4. 心地よさの演出（リズムをつくる）や5. ゆったり無理なく（柔軟な参加様式）、6. その先を見すえて（つねに発展に向かう）などに特に留意し関わっていくことにした。さらに保育者 A であればどのような保育方法を展開していくのかを具体的に伝えていくこととした。

【保育者 C】

保育者 C は、日々戸惑いや不安を持ちながら子どもや保護者へ対応しており、日常の保育場面で、自分がどう動いてよいか分からない様子が見受けられた。保育者 C は保育そのものにおいても明確に実感したり納得したりしていないことも多く、「1. 共感性」を見出すことも難しい。「2. 自己実現性」や「3. 参加性」、「7. 当事者性」を明確にしつつ、チーム保育の1. 目的を正確に（価値に焦点を当てる）や2. プロセスを味わう（関係性を楽しむ）を再確認していくことで、保育者 C 自身が保育者としてどうあるべきなのか、どのように対応していくべきなのかを振り返り、具体化していくことが重要と考えた。

【保育者 A, B, C の関係性】

チーム保育の1. 目的を正確に（価値に焦点を当てる）や2. プロセスを味わう（関係性を楽しむ）、3. 共感のネットワーク（近親感と刺激感）、4. 心地よさの演出（リズムをつくる）、5. ゆったり無理なく（柔軟な参加様式）、6. その先を見すえて（つねに発展に向かう）を

常に念頭に置き、保育者 B には楽しい保育をしていく中で子どもたちの成長や発達にどのような影響を与えられるのか、クラスの子どものまとまりやつながりをどのように深められるのかというような保育の本質を考察し、技術や方法を獲得していけるようにする。また、保育者 B を育てていくことが保育者 C の成長を促し、保育者 C の意識を明確にしていくことが保育者 B の振り返りに影響するのではないかと考えた。

【保育所全体との連携】

クラス内のチーム保育における模索や課題、成長を報告することで、上司や先輩、同キャリアの同僚らと連携し、クラス運営をクラスの外側から見守ってもらえるようにした。

2) 6月

【チーム保育におけるエンパワメント実現へのねらい】

5月の保育者 A, B, C の関係性より、チーム保育の1. 目的を正確に（価値に焦点を当てる）や2. プロセスを味わう（関係性を楽しむ）、3. 共感のネットワーク（近親感と刺激感）、4. 心地よさの演出（リズムをつくる）、5. ゆったり無理なく（柔軟な参加様式）、6. その先を見すえて（つねに発展に向かう）を常に念頭に置いていく。また、保育者 B を育てていくことで保育者 C の成長を促し、保育者 C の意識を明確にしていく。

【クラスの子ども】

6月の子どもたちは、室内活動での体ほぐしやリズムミック、椅子取りゲーム等を通して、目的をもって活動したり、友だちが表現する姿を応援したりするようになる。クラスの中では1日中歌声があり、季節の歌がいつのまにか大合唱になる。保育者との関係性も深まり、気持ちや感情をさまざまな表現方法で伝えようとする。

【保育者 A】

保育者 A は、子どもたちと一緒に楽しみながら細かに観察し、個々それぞれの成長発達を分析した上で、保育のねらいや方法を設定していることを保育者 B や保育者 C に伝える。保育者 A も保育所やクラスに慣れ、子どもたちの落ちつきとともに、保育者 B や保育者 C も落ち着きが見られ、クラス運営は一段落したと感じた。保育者 A 自身は、「1. 共感性」を高め、「2. 自己実現性」も見い込んでいる。保育者 C も、「3. 参加性」が芽生え、保育者 A が保育者 C を褒めることで、保育者 C の達成感や成長を感じることができ、1. 目的を正確に（価値に焦点を当てる）や2. プロセスを味わう（関係性を楽しむ）を実践できたと実感した。また、3. 共感のネットワーク化（近親感と刺激感）や4. 心地よさの演出（リズムをつくる）を保育者 B, C が実感できるように、保育者 A は「2. 自己実現性」や「3. 参加性」に留意していくようにした。

【保育者B】

保育者Bは、保育者Aの保育者Cへの指導を聞いて自分に置き換え、気付きや学びを得ていた。自分が保育の主となる週には、さまざまな保育を取り入れていくようになり、「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」が見られる。5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)や6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)が実践できていると思われる。しかし、保育運営の中で、2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)というような、関係性を楽しむ余裕をもち、さらに深めていくことが重要である。また、今後、「5. 戦略の多様性」についても今後の大きな課題である。

【保育者C】

保育者Cは、日々の大まかな生活パターンが分かり、「1. 共感性」のある前向きな姿勢が見られる。自分が出る仕事は進んで行う姿から、「2. 自己実現性」や「3. 参加性」が芽生えていることが感じ取れる。しかし、全体を把握することは難しいようで「5. 戦略の多様性」はまだ見られていない。今後も1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)を大切にに関わり「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」をさらに明確に感じられるように強化していく。その上で、保育者における見通しを持つというスキルを具体的に伝え、全体が把握できるように助言していく。

【保育者A, B, Cの関係性】

3人の保育者の性格等がお互いに分かりだしたことでプライベートな話をする機会も増え、「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」が見られるようになり、より関係性も深まった。2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)を実践していくことで3. 共感のネットワーク化(近親感と刺激感)も感じられるようになり、関係性の構築へとつながっていった。今後、保育者Aは保育者Bの保育に対して4. 心地よさの演出(リズムをつくる)を心がけていくことで、保育者Bが得た技術や自信をさらに高められ、成長を促していけると考える。また、保育者Bの成長が、保育者Cのよい見本となり、保育者Bからの刺激や影響も受け、保育に対する意識がより明確になっていくのではないかと推察する。

【保育所全体との連携】

他クラスと一緒に活動することがあり、他クラスの保育者と相談する機会も増え、保育者Bや保育者Cも他クラスの保育者と関係が深まった。クラス内の保育の中で、1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)や2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)を大切に、繰り返していることで、他のクラスの保育者と連携していく際の技術が身につけてきていると思われる。

3) 2月

【チーム保育におけるエンパワメント実現へのねらい】

このクラスで過ごすのも残り2ヶ月となり、互いの人間性や関係性も十分な理解が深まっている。その中で起こる報告・連絡・相談のミスなどにおいて、6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)や7. 活動の意味付け(評価の視点)を再確認しながら、「7. 当事者性」や「8. 継続性」を高めていけるようにする。

【クラスの子ども】

子どもたちは、クラスの保育者、5歳児の子どもたち、5歳児の保育者、所長と一緒に、こま回し大会をしたいと思うようになる。5歳児の子どもたちが3歳児との勝負に負けて悔しがる姿に、勝てたという喜びを強く感じ、子どもたちの自信がますますこま回しへのやる気へと変化している。

【保育者A】

保育者Aは、自分が行っていたクラスのリーダーとしての役割を、保育者Bや保育者Cに信頼して任せられるようになる。フォローは必要であるが、フォローするとトラブルなく保育が進みだす。このことから、クラスのリーダーとしての気持ちに余裕が生まれ、特に保育者Bの成長は来年度に向けた大きな一歩であると実感できた。4. 心地よさの演出(リズムをつくる)や5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)、7. 活動の意味付け(評価の視点)を実践したことで、保育者A自身の「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」も高まり、そのことが保育者Bの「2. 自己実現性」や「3. 参加性」や「4. さまざまな状況への適用性」を高めることにつながり、保育者Aと保育者Bの信頼を深めていった。

【保育者B】

保育者Bは、保育者Aや保育者Cへ保育内容の提案をするようになる。保育内容には、保育者Aの保育方法や内容も含まれていた。保育者Aの保育を積極的に自分のものにしようとする姿が見られるようになった。自分の保育を日々振り返っている結果が行動となり見られるようになる。保育者Bは、1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)や2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)、3. 共感のネットワーク化(近親感と刺激感)、4. 心地よさの演出(リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)を自ら実践し、そのことが、「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「6. 平等性」、「7. 当事者性」を高めていくことにつながっている。その結果、保育者B自身の保育方法や保育観をより深めている。

【保育者C】

保育者Cは、保育内容や方法に迷うこともあるが、発

言に自信が見られ、子どもたちの前で、「みんなに絵本を読むのが好き」であると、自信を持って自分の言葉で伝えることが出来るようになった。子どもたちも保育者Cの読み聞かせ時には、楽しそうに見たり、聞いたりしている姿が見られ、子どもたちと気持ちがつながっていると感じられるようになった。保育者C自身が2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)や4. 心地よさの演出(リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)を自ら実践しようとしており、保育者Cの「2. 自己実現性」や「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「7. 当事者性」を高めていくことにつながっている。保育者Cは、保育に対する気持ちの深まりや自信を表現できるようになっている。

【保育者A, B, Cの関係性】

保育者Aがクラスであったトラブルや、うまくいった事例などを話題に取り上げて、答えを出さずに、保育者Bや保育者Cが自分の思いや方法、気持ちや感想を伝え合う機会を作る。保育者A, B, Cが思いを話し合ったことで、それぞれの保育者が何を大切に保育しているかを知ることができ、より互いの理解が深まった。1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)や2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)、3. 共感のネットワーク化(近親感と刺激感)、4. 心地よさの演出(リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)を配慮したことが、保育者A, B, Cの「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「6. 平等性」、「7. 当事者性」、「8. 継続性」を高めていくことにつながり、自分の保育や行動の責任をもてるようになった。また、他者の保育に対する思いや方法、責任感などを知り、互いの信頼を深めていった。

【保育所全体との連携】

保育者Bや保育者Cが他クラスへ応援に入ると、応援を受けたクラスの保育者が感謝を伝えてくれることが増える。保育者Aは保育者Bや保育者Cの成長を保育所全体の保育者に感じてもらっていることに、保育者Bや保育者Cの成長をより大きく感じるようになった。5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)や6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)、7. 活動の意味付け(評価の視点)がチーム保育の中で実践できていることの結果であるといえる。保育者A, B, Cの「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「6. 平等性」、「7. 当事者性」、「8. 継続性」のすべてにおいて高まりが見られている。保育者A, B, Cの関係性が保育所全体によりよく伝わっているため、自分たちのチーム保育に自信や責任をもてるようになっていった。

4) 3月

【チーム保育におけるエンパワメント実現へのねらい】

年度末となり、保育者A, B, Cそれぞれの気づきや成長から、チーム保育としてのまとまりが見え始めた。再度、1. 目的を正確に(価値に焦点を当てる)や2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)、3. 共感のネットワーク化(近親感と刺激感)、4. 心地よさの演出(リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)、7. 活動の意味付け(評価の視点)に留意しながら、「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「6. 平等性」、「7. 当事者性」、「8. 継続性」を照らし合わせて、振り返りつつ、保育運営をしていく。

【クラスの子ども】

身辺整理や生活において、ほぼ自立することができ、進級に向けた楽しみや期待感を持つ。何事も頑張ってみようとする姿があり、「桜が咲いたら〇〇ぐみさん!」とつぶやきながら、活動に意気込む姿がある。語彙数も増え、言葉をうまく使って友だちや保育者と会話を交えて遊びを楽しむ姿がある。

【保育者A】

保育者Aは、保育者Bや保育者Cの成長あるふるまいから、保育者Bや保育者Cに助けられていたことに気付く。保育者Bや保育者Cと共に来年度もクラスを持ちたいと思うようになった。保育者Bや保育者Cと相談や話をするなど、保育者としても、仲間としても話題を共有でき、安心したり、楽しめたりする。これらは、2. プロセスを味わう(関係性を楽しむ)や6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)、7. 活動の意味付け(評価の視点)が実践できているといえる。このことは、保育者Aが保育者Bや保育者Cとの関わりによって「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「7. 当事者性」が高まることにつながり、さらに保育者Bや保育者Cの成長に「8. 継続性」を見いだせるようになっていった。

【保育者B】

保育者Bは、自己の責任において「所長への報告」についても滞りなく、報告・連絡・相談できるようになる。正規職員としての自覚の芽生えが確かなものとなった。自己に芽生えた自信が保育にも見られ出し、来年度に向けた心構えもできているようである。これらは、5. ゆったり無理なく(柔軟な参加様式)や6. その先を見すえて(つねに発展に向かう)が実践できているといえる。このことは、保育者Bの「1. 共感性」や「2. 自己実現性」、「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「6. 平等性」、「7. 当事者性」を高めていくことにつながり、保育者B自身の「8. 継続

性]の高まりも見られ出した。

【保育者C】

保育者Cは、自分が出来る仕事を保育者Aや保育者Bに尋ねたり、積極的に探したりする姿が見られる。行動に自信が芽生え始めた。苦手とする保護者対応もスムーズになり、やりとりの中で、丁寧に子どもたちの活動や変化を伝えることができるようになった。これらは、4. 心地よさの演出 (リズムをつくる)や5. ゆったり無理なく (柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて (つねに発展に向かう)が実践でき、「2. 自己実現性」や「3. 参加性」、「4. さまざまな状況への適用性」、「5. 戦略の多様性」、「7. 当事者性」を高めることにつながり、自分自身の保育や行動に自信をもてるようになっていった。

【保育者A, B, Cの関係性】

保育者A, B, Cの関係性は、子どもたちの進級に向けて話し合うことも多くなる。保育者Bや保育者Cも新年度に向けて気持ちを切り替えていくことで、保育内容や方法にもよりよい変化が見られる。保育者Bや保育者Cは初めての人事異動の可能性があり、不安を感じていることが見受けられた。これらは、2. プロセスを味わう (関係性を楽しむ)や3. 共感のネットワーク化 (近親感と刺激感)、4. 心地よさの演出 (リズムをつくる)、5. ゆったり無理なく (柔軟な参加様式)、6. その先を見すえて (つねに発展に向かう)が実践でき、保育者A, B, Cの「1. 共感性」や「7. 当事者性」、「8. 継続性」を高めていくことにつながり、保育者B, Cの今後の成長や保育に見通しをもてるようになっていった。

【保育所全体との連携】

保育所全体との連携においては、保育者Aが休暇の際に、保育者Bや保育者Cが子どもたちのトラブルにどのように関わり奮闘していたかといった様子を、翌日、他クラスの職員から聞くことも増え、保育所全体で、保育者Bや保育者Cの成長ぶりや奮闘ぶりを見守ったり、認めたり、時には援助したりしてくれていることが分かった。これらは、5. ゆったり無理なく (柔軟な参加様式)や6. その先を見すえて (つねに発展に向かう)が実践できているといえる。このことは、保育者A, B, Cがこれまで試行錯誤して築いてきたチーム保育に自信をもてるようになっていった。

5. 考察

日々の保育の中で「エンパワメントの7原則」に配慮して実践し、「チーム保育におけるエンパワメント実現への8指標」を活用して省察することで、チーム保育が実現していくプロセスを一定程度可視化することができたと考える。本研究の実行以前にはクラス運営の中で漠然

と感じていたことが、明確になった。

さらに、チームリーダーである保育者Aは、同僚の保育者BやCがつまづいていることや悩み、不安に対してどのような指導や配慮をすればよいかを考える指標をもつことができた。この点では保育者間の同僚性を支えていく専門性が向上したといえる。保育者Aは「エンパワメントの7原則」に照らし、保育者BやCへの関わり方や指導方法が合っているかを振り返り、反省し、確認することができた。また、日々の保育を振り返ったり、指導したりすることで、客観的に振り返る材料を得た。保育者Aは保育者BとCに対して、指導や助言を実行するだけでなく、その全てを事例として書き起こし、反省する中で、チーム保育のリーダー役として育てられていることを実感した。すなわち保育者Aは、保育者Bや保育者Cに、そしてチームとして行う保育に、エンパワーされた。つまり同僚性の発揮された関係性を構築していくプロセスは、チーム保育を行う保育者をエンパワーすることに繋がっていると考えられる。同僚性を生み出す過程にエンパワーし合える関係性が育まれているのである。保育者Bや保育者Cの成長はもとより、チーム保育のリーダーである保育者Aのこの気づきこそが、保育者Aにとって大きな成長であり、チーム保育を構築していく上で、欠かせないリーダーとして資質の向上につながった。よりよいチーム保育を構築していく過程で、保育者Bや保育者Cを指導する保育者Aは、指導している保育者Bや保育者Cとの関わりの中で自身が育てられていることを実感した。保育者Aは、保育者Bや保育者Cによって育てられたのである。

保育者が保育所という大きな組織の中で、専門性を向上しながら働ける環境を築くためには、様々なキャリアや年齢、立場の保育者同士が、関係性を深めエンパワーしていくことが重要であり、このエンパワーし合う関係性が互いの成長となり、「同僚性」を発揮したチーム保育を行っていく土台となる。リーダーによって同僚性は変わる。しかし、同僚性という関係性の構築には、保育者同士が互いをエンパワメントする、エンパワーし合って育ち合うというプロセスが存在する。これらのプロセスを確認していくためにも、「コミュニティ・エンパワメントの7原則」に配慮しながら、「チーム保育におけるエンパワメント実現への8指標」を評価指標として振り返ることが有効であることを示せた。さらに本研究の結果から、「保育者の同僚性を育む過程にはエンパワメントの作用が働いている」という探索的仮説に辿りついた。今後は保育者へのアンケート調査を実施し、同僚性とエンパワメントの関係に関する本仮説を実証していくことが課題である。

引用・参考文献

- 1) 木村直子・赤川陽子, 保育士のストレス要因に関する研究―職場でのストレス要因・個人的なストレス要因に着目して―, 鳴門教育大学研究紀要, 第31巻, pp.136 - 145, 2016.
 - 2) 中坪史典・片山喜章・中丸元良, これからの幼児教育 第2特集 先生同士の「同僚性」を高める, ベネッセ総合研究所, p.20, 2014.
 - 3) 前掲(2) p.20
 - 4) 前掲(2) p.20
 - 5) 前掲(2) p.21
 - 6) 金玟志, 同僚性が育む豊かな保育実践 その子が見える, 保育が見える, 日本保育学会会報, 第159号, p.2, 2014.
 - 7) 田中浩司, 同僚性が育む豊かな保育実践 インクルーシブ保育を実現する保育者の同僚, 日本保育学会会報, 第159号, p.1, 2014.
 - 8) 神戸聖明, 特別支援学校若手教員の実践的指導力に関する意識に影響を与える要因―批判的思考態度, 同僚性, 省察の態度, 特別支援教育の知識に焦点を当てて―, 修士論文, (鳴門教育大学院学校教育研究科), p.69, 2016.
 - 9) 前掲(8) pp.5 - 6
 - 10) 前掲(8) p.5
 - 11) 狭間香代子『よくわかる家族福祉』, 第4版, (山縣文治・岡田忠克 編), ミネルヴァ書房, p.100, 2006.
 - 12) 黒川衣代『よくわかる家族福祉』, 第2版, (畠中宗一 編), ミネルヴァ書房, p.152, 2006.
 - 13) 前掲(12) pp.152 - 153
 - 14) 安梅勅江, エンパワメント科学入門, p.2, 2014.
筑波大学エンパワメント科学研究ホームページ
<http://square.umin.ac.jp/anme/EmpowerScience.pdf>
(アクセス確認 2017. 11. 13)
 - 15) 前掲(14) p.9
 - 16) 前掲(14) p.14
 - 17) 前掲(14) pp.14 - 15
 - 18) 前掲(14) p.17
 - 19) 前掲(14) p.28
 - 20) 前掲(14) p.28
 - 21) 前掲(14) p.28
 - 22) 前掲(14) pp.31 - 36
 - 23) 前掲(14) p.31
 - 24) 前掲(14) p.28
- 久木田純・渡辺文夫 (編集)『現代のエスプリ エンパワメント 人間尊重社会の新しいパラダイム』, 204p., 1998.

