

保育士 1 名の就労継続の径路分析

—複線径路等至性モデルによる事例の検討—

松浦美晴* 上地玲子** 岡本響子*** 岩永 誠****

*山陽学園大学総合人間学部 **広島大学大学院総合科学研究科 ***安田女子大学看護学部

****広島大学大学院人間社会科学研究所

Analysis of Employment Continuation Process for One Nursery Teacher :

Examination of Cases using Trajectory Equifinality Model

Miharu Matsuura* Reiko Kamiji** Kyoko Okamoto*** Makoto Iwanaga****

*Faculty of Human Sciences Sanyo Gakuen University **Graduate School of Integrated Arts and Sciences

Hiroshima University *** Faculty of Nursing Yasuda Women's University ****Graduate School of

Humanities and Social Sciences Hiroshima University

〈要旨〉

保育士の離職問題は近年の課題である。本研究は、離職を考えた後に就労継続を選択した保育士 1 名にインタビューし、個人の主観的な展望内の経験の径路を複線径路等至性モデル (TEM) を用いて分析した。経験の径路を (a) 保育士養成校に入学し保育職に就くまで, (b) 診断を受け仕事を辞めようか迷う, (c) ふっ切れて保育が楽しくなる, (d) 管理職による面談で転職を決意, の 4 つに分け, 保育職離職への力である SD, 継続への力である SG を抽出した。(c) は, <保育士としての自信がない>から<保育士をやっていてよかった>へという, 価値観と信念の変容を伴う転機であった。そこには, <周りの支え><人間関係が順調>という促進的記号の発生があった。さらに過去の捉え直しによる, <実は周囲が支えてくれていた>という気づきがあった。経験が体系化され, <気持ちに余裕><子どもがかわいい>という促進的記号が発生し, 価値観の変容が生まれ, 等至点の<保育職を継続する>に至った。(d) で園の管理職者との面談を機に園を辞めようと思った。しかし, (c) の転機を経て仕事が楽しく, セカンド等至点である<転職しながら保育職を継続する>に至った。抽出された SG と転機の過程から, 就労継続支援には, 周囲からの感情的なサポートと過去の捉え直しが有効と考えられた。勤務形態の多様化も, 離職防止に有効と考えられた。

〈Abstract〉

Job attrition of childcare workers has emerged as a concern in recent years. In this study, we interviewed a nursery teacher who ultimately chose to continue working despite considering leaving her job. We analyzed the interviewee's internal experience within her subjective vision using the trajectory equifinality model (TEM). We identified that her experience could be broken down into four periods: (a) joining a nursery teacher training school and becoming a nursery school worker, (b) wondering whether to quit the school job after receiving a diagnosis, (c) breaking through and enjoying childcare, and (d) deciding to change jobs after an interview with the managers. For each period, we extracted SD, which is the power to leave childcare work, and SG, which is the power to continue childcare work. Period (c) was a turning point that was accompanied by changes in values and beliefs, from "I don't have confidence as a nursery teacher" to "I'm glad I'm a nursery teacher." Prior to reaching the turning point, promoter signs emerged, such as "support

from surroundings” and “smooth human relations.” Furthermore, recapturing the past brought about the realization that “actually, I was supported by the people around me.” The experiences were systematized, and promoter signs such as “feeling afford” and “children are cute” were generated. The participant’s values changed, which led her to the equifinality point (EFP) of “continuing to work as a nursery teacher.” During period (d), the participant decided to quit working at the kindergarten after a discussion with the kindergarten manager. However, after the turning point in period (c), the participant enjoyed her work and reached the 2ndEFP of “continuing childcare while changing jobs.” From the participant’s experience, “emotional support from those around oneself” and “recapturing the past” were extracted as factors that could lead to employment continuation support. Furthermore, since the participant desired to experience a variety of working styles after changing jobs, it appears that diversification of work styles could be effective in preventing job turnover.

キーワード

| | |
|------------------|------------------------------------|
| 保育士 | nursery teachers |
| 就業継続 | continue working |
| 転機 | transition |
| 複線径路等至性モデル (TEM) | trajectory equifinality model: TEM |

I. 問題と目的

保育士の離職問題は、ここ数年の課題であり続けている。多くの調査^{1) 2) 3)}が、離職の要因を調査してきた。個々の要因の影響だけでなく、多変量解析による分析から、要因が相互に関連し合い保育士の離職へ複合的に作用する可能性も示唆されている⁴⁾。

離職における経験の過程を、保育士個人の視点から捉える研究も行われている。内田・松崎⁵⁾は、インタビューによって、過酷な労働環境で疲弊し子どもへの思いも枯渇し働く気力を失ってゆく保育士の経験の過程や、新設園で保育を知らない経営者・園長の下で働き限界へと至り早期退職する保育士の経験の過程を示した。傳馬・中西⁶⁾は、保育士をケアしようとする副園長の働きかけが、保育士本人の求めるものと乖離しているため逆に離職を促進してしまう過程を示した。香曾我部⁷⁾は、保育職や職場の選択を後悔した保育士が「選択・判断しなかったもう一つの人生の径路」を想起し、他の選択によりあり得たかもしれない「反実仮想的自己」としてのアイデンティティが強化されることで保育者としてのアイデンティティが希薄化し、離職に至るとい

う過程を明らかにした。

これらの知見は、本人のニーズと他者からの関わりとのかみ合わなさや、本来の時間的展望と並行する仮想の時間的展望の存在とその拡大といった複雑な過程を通して、離職が選択されたことを示す。保育士の「離職」として単一的に捉えられてきた経験の多様性に注目し、事象や出来事の出現過程を解き明かす試みが提案されている⁸⁾。保育士の離職対策のために、個人としての保育士の視点に立ち、その経験の径路を丹念に追ひ、離職に至る過程を捉える必要があるといえる。

そこで本研究は、個人の視点からみた保育士の経験の過程を捉える。保育士が、保育職を離職することを考えながら最終的に就労継続を選択するという経験に焦点を当てる。その経験の径路から、離職要因があってもなお保育士が就業継続へ向かうための働きかけとなりうるものを、抽出できると考えられるからである。

手法として、先行研究^{6) 7)}が用いた、複線径路・等至性モデル (Trajectory Equifinality Model: TEM)⁹⁾を用いる。等至性とは、個人の経験の径路が、外界・環境との交換関係から生じる分岐点

(BFP) で分岐しながら類似の結果に至ることである。主体となる個人の主観的な展望内の径路を、「ありえたと実現しなかった径路」も含めてあぶり出すことが可能な現象学的手法といえる。TEM では、対象者が1人であれば個人の経験の深みをさぐることができ、 4 ± 1 人であれば経験の多様性を描くことができ、 9 ± 2 人であれば径路の類型を把握することができる¹⁰⁾。TEMにおける対象者のサンプリング方法として、「歴史的構造化ご招待 (Historically Structured Inviting: HSI)」がある。等至性によって至る径路の到達点であり研究の興味関心となる経験を等至点 (EFP) と呼ぶが、その経験をした人を招待して話を聞く方法が HSI である。等至点の補集合的な経験に行かなかった理由を聞き、本人の意味世界における補集合的な経験を理解することで、「両極化した等至点 (P-EFP) 的飽和」に至るとされる¹¹⁾。

以上をふまえ、本研究では、EFP を「保育職を継続する」、P-EFP を「保育職を継続しない」とし、最終的に EFP に至った1名の保育士を対象とした。P-EFP に向かわず EFP に向かった理由を分析し、就業継続へ向かわせる力を抽出する。そこから他の保育士にも通じる概念をまとめ、離職対策へつなげることが、本研究の目的である。

II. 方法

1. 研究協力者 (対象者)

著者の知人を介して募り、研究協力への同意をいただいた方の中から、HSI により、一度は保育職を辞めようと考えながら保育士としての就労継続を選択した経験を持つ保育士を、研究協力者として選択した。個人の特定を防ぐため、氏名のイニシャルではなく、N とする。専門学校の保育士養成課程で保育士資格を取得後、保育施設に就職後2年目の22歳女性であった。就職後2年目の保育士を選択したのは、早期離職が問題となっている^{12) 13) 14)}ことから、勤務年数の少ない保育士の経験を聴き取るためであった。N はインタビュー時、100数十名の園児を保育する私立保育園で乳児クラスの担任であった。

2. インタビューの方法

2021年の1月、2月に、TEMの推奨¹⁵⁾に従い3回のインタビューを実施した。COVID-19感染拡大状況下のため、インタビューはZoomによるオンラインで行った。その際、研究協力者の許可を得て音声を録音した。1回目は、保育士を目指した契機に始まりインタビュー時点で今後の見通しまでの径路、径路において行われた進路選択と選択の促進・抑制要因を聴き取った。2回目以降は、前回のインタビューから作成したTEM図(後述)を媒介に、研究協力者とインタビュー実施者が図の内容の過不足を確認・修正する作業を行った。インタビューは、筆頭著者と第2著者が一緒に実施した。インタビュー所要時間は、1回目60分間、2回目70分間、3回目60分間であった。

3. 倫理的配慮

実施前に、筆頭著者の所属機関の研究倫理審査委員会の承認を得た (A2020U022)。対象者の内諾を得たのち依頼書を郵送し、研究協力は任意であり研究開始後も同意撤回が可能であること、希望があればインタビューの中断・中止を行うこと、研究代表者と共同研究者のみがデータを取り扱い、10年後に消去すること、発表は学術目的に限り、かつ匿名性を担保することを説明した。署名済み承諾書の返送により同意を得た。初回のインタビュー時に口頭で依頼書の説明を行い、口頭で再び同意の確認を行った。

4. 分析方法

TEMの分析方法は、次の通りである。対象者の語りを逐語化し、内容をカテゴリー化する。カテゴリーを時系列に沿って配置し、EFPとP-EFP、径路が分岐するBFP、EFPへ向かわせる社会的助勢(SG)とEFPへ向かうのを阻害する社会的方向づけ(SD)、径路上で多くの人が経験する出来事である必須通過点(OPP)を抽出する¹⁶⁾。それらを配置した径路を図示したTEM図¹⁰⁾を作成する。本研究もこの手順に従った。また、「保育士養成校に入学」、「保育職に就く」、を予めOPPとして設定した。内容の切片化とカテゴリー化には質的データ分

析ソフト NVIVO を使用した。

Ⅲ. 結果

3回のインタビューを通じて完成した TEM 図を図1に示す。Nの経験の径路を4つの時期に分けた。SDは保育職から離れる方向への力、SGは保育職の継続への力である。ここでは、TEM図に沿って、各時期についてNの経験を述べ、抽出されたEFP、BFP、OPPをあげてゆく。図中に記載されたカテゴリーや概念を<>で括る。

1. 「(a) 保育士養成校に入学し保育職に就くまで」

高校卒業前にNは進路を考えた。学力面での自信はなく、人に関わる専門職をめざすことにした。幼い甥姪と関わり子どもと接する楽しさを知り、周囲からも保育士に向いていると言われ、専門学校の保育士養成課程（以下、養成校）へ入学した。入学後、学力に自信がなく、書類作成が苦手なため、授業についてゆくに苦労した。また、友人関係を上手に結ばず人間関係への苦手意識があり、同級生との関係に難しさを感じた。保育所実習では、現場の職員が互いの悪口を実習生の前で言う、職員が園児を急き立てる様子を目撃するなどのネガティブな経験をしたが、施設実習では、障がい児との関わりに手ごたえを感じ、勉強になったと思えた。しかし、体調不良もあり、保育士になる自信を持てなかった。友人関係を結ぶことへの苦手意識から、誰にも相談することなく悩んだ。学費を無駄にできない、養成校に入学したからには保育士になるしかないと思い、保育職に就いた。

<保育士養成校に入学>、<保育職に就く>を、必ず通過する経験であるためOPPとした。

2. 「(b) 診断を受け仕事を辞めようか迷う」

就職後も保育士としての自信を持てなかった。就職前も体調がすぐれなかったが、就職後にパニック障害と発達障害の診断を受ける。仕事を辞めた方がよいかもしれないと思うが、勤務施設の金銭的待遇には満足しており収入を失うのは怖かった。環境変化への苦手意識もあり、保育職の他にできることもなく、辞める勇気はなかった。辞めるなら担当して

いる園児の卒園する姿を見てからと思った。辞めたいが辞められないという葛藤が心理的なストレスとなった。Nは勤務施設に診断のことを報告した。報告内容は各クラスの主任の保育士の間のみで共有されると思っていたが、実際は全職員に共有されてしまった。診断を受けた保育士として仕事ができるか疑わしいという目で見られていると思い、プレッシャーで体調を崩すようになった。

<仕事を辞めようか迷う>を、保育職を継続するか否かの選択に至る必須の経験としてのOPPとした。

3. 「(c) ふっ切れて保育が楽しくなる」

自分のクラスの保育士が参観日の準備に取り掛からないことに焦る。普段家族に仕事の話をしていないNであったが、焦りのあまり母親に仕事の愚痴を吐き出した。職場の同期の保育士とは愚痴を言い合える関係があったため、同期の保育士にも愚痴を吐き出した。上司となる副主任の保育士が話をしようと声をかけてくれたので、他の職員からのプレッシャーを感じていると伝えた。副主任は、Nの体調の悪さからくる態度が周囲から態度の悪さと誤解されているのだと理解してくれた。そして、Nの保護者との距離の取り方を褒めてくれ、他の職員との距離も同じように取ってみたらよいとアドバイスをくれた。褒められたのはその1回だけだったが、Nはうれしく思い、気持ちが落ち着いてきた。2か月後に正月休みがあり、自分だけが体調不良で休むのではなく正規の休日であったため、安心して休むことができ、落ち着いてよく考えた。気づいたら<ふっ切れて>いた。

自分が変わろうと思えた。周りに合わせてどうにかやっていくことができるようになり、ベテランの保育士にわからないことを相談するようになった。様々な気づきがあり、仕事をしやすくなった。過去を振り返り、診断を受けて周囲からプレッシャーを感じていた時期に、実は周囲が支えてくれていたのだと気づいた。他の先生にサポートを求めるようになった。気持ちに余裕ができ、子どもがかわいく思え、保育士をやっていてよかったと思う。体調不良や不安、プレッシャーは続いているが、楽しい気持ちが大きくなってきた。こうしてNは、EFPとな

る<保育職を継続する>に至った。EFPの補集合的経験となるP-EFPは<保育職を継続しない>である。

4. 「(d) 管理職による面談で転職を決意」

その約1か月後、園長と副園長による職員面談があった。面談で、園長らから「病気」のせいで評価が低くなると告げられた。Nの問題を「病気」とみなすのだから、障がいを持つ子どものことも「病気」と見ているのだと思い、許せなかった。暗に、辞めてほしいといわれていると感じ、園を辞めようと思った。面談の内容を先輩保育士に話し共感してもらったが、辞めようと思う気持ちは変わらない。

仕事は楽しいため、この後1年間だけ現施設に勤務した後、別の施設で保育士を続けるつもりである。派遣でも気楽に働けるのでよいと考えている。もしくは保育士ではなくとも、子どもに関わる仕事に就きたいと考えている。それは、気持ちに余裕ができ、他の保育士と相談しながら子どもの成長を見ることができ、保育士の仕事に楽しさを感じているためである。

<園長・副園長の職員面談>をBFP、続く経験を経ての到達点を、2ndEFP<転職しながら保育職を継続する>とした。2ndEFPとは、「研究者が聞き取った話をもとにして切り出された、本人にとって重要な未来展望」¹⁷⁾とされる。2ndEFPの補集合的経験となる2ndP-EFPを<他の職種に転職する>とした。

IV. 考察

本研究の目的は、保育職からの離職を考えながらも最終的に就労継続を選択した保育士の経験の径路から、離職要因があってもなお保育士が就業継続へ向かうための働きかけとなりうるものを抽出し、保育士の離職対策へつなげることであった。保育士Nにインタビューを行い、TEM図を作成した。TEM図に示されたNの経験の径路の考察、および、考えられる保育士への離職防止支援について述べる。

1. Nの経験の径路

養成校在学中の(a)の終盤に、<費用を無駄に

できない><養成校入学イコール保育士になる>というSGが発生し、突然OPPに至っている。このNの保育職の選択は積極的なものではなく、他の選択肢を持たず<保育士になる自信がない>ままやむを得ず選択されたものと考えられる。

(b)の時期に、<診断を受ける>がSDとなり、OPP<仕事を辞めようか迷う>ことになり、続いて<辞めたいが辞められない>葛藤が生じている。Nの経験の経緯は、就業継続と離職との間を揺れ動く。

(c)の時期に入り、Nの経験は、EFP<保育職を継続する>へと漸進的に接近する。図ではこの時期の、<参観日の準備の進め方で他の職員と温度差>から<保育士をやっているよかったと思う>までの一連の経験を、<転機>とした。この<転機>を、「発生の三層モデル(TLMG)」¹⁸⁾で説明することができる。TLMGとは、BFPにおける新しい「促進的記号」の発生を説明する自己のモデルである^{18) 19)}。促進的記号とは、個人に作用しその判断や行為をガイドする¹⁸⁾記号であり、人の主体性が記号を「促進的」たらしめているとされる²⁰⁾。三層は第1層の「行為」、第2層の「記号」、第3層の「価値」からなる。「行為」は、個々の行為が実現するレベルである。「記号」は、内化された個々の行為が体系化され、促進的記号が発生するレベルである。促進的記号がさらに内化され「価値」のレベルに到達すると、価値観や信念が変容したり維持されたりする¹⁸⁾。

図中の転機では、Nの価値観の変容が生じている。<保育士になる自信がない><保育士としての自信がない>から<保育士をやっているよかった>への変容である。価値観の変容により、<その場の雰囲気に合わせてどうにかやっていく><他の先生に相談するようになる>という行為の変容が生じている。このとき、価値のレベルに到達するための促進的記号は、<周りの支え><人間関係が順調><気持ちに余裕><子どもがかわいい>であると考えられる。

転機として包括される経験の連続が、促進的記号の発生に至るための行為にあたる。この中で、副主任がNの体調不良を理解し、保護者との距離の取り方をほめてくれたことは、保育士として自信がな

かったNにとって大きな意味を持っていた。さらに正月休みにくよくよく考える>ことでNの内面で行為の体系化が進み、Nの表現によればくふつ切れた>と考えられる。その結果発生したく周りの支え><人間関係が順調>という促進的記号により、<その場の雰囲気に合わせてどうにかやっていく><他の先生に相談するようになる>という行為の変容が生じ、<いろいろなことに気づく>経験につながる。<過去の捉え直し>が行われ、<実は周囲が支えてくれていた>と気づいたことも、その一つである。過去の<プレッシャーで体調不良>の経験が<特性を出してはいけないと思って自分で雰囲気を悪くしていた>と捉え直される。経験が体系化され、<気持ちに余裕><子どもがかわいい>という促進的記号が発生し、<保育士をやっていてよかった>という価値観の変容となる。

Nはその後、BFP<園長・副園長の職員面談>を機に、<園を辞めようと思う>ことになったが、2ndEFP<転職しながら保育職を継続する>に至っている。もしNが転職による価値観の変容を経なければ、職員面談を機に他の職種への転職を考えたかもしれない。

2. 離職対策として考えられる支援

Nの転職の過程から、保育士への就業継続支援を次のように考えることができる。

<保育士をやっていてよかった>という価値観の変容は、保育士としての職業アイデンティティの確立といえる。これは保育職の初任者全てに求められる。経験年数満1年から2年の保育士にとって、問題解決を支えてくれる管理職者との信頼関係構築が、アイデンティティ形成の鍵とされる²¹⁾。Nを理解し、ほめてくれ、助言をくれた副主任の存在が、Nの転職の鍵であった。さらに愚痴を受け止めてくれた母親や同期の存在もあった。副主任、母親、同期がNに供給していた感情的なサポートが重要であったといえる。

また安田²²⁾は、経験の問い直しを通じた、経験に対する肯定的な意味づけを見いだした。Nにおいても、気持ちが落ち着き、時間的ゆとりを得てよく考え、「過去の経験の捉え直し」が起こることで、

過去に存在した周囲からのサポートへの気づきが生じた。Nの視点からみて、捉え直された過去の経験も感情的なサポートとして働いた。これらが、転職をもたらす良い循環を形成したといえる。

新人看護師を対象とした研究²³⁾では、感情的なサポートのためのシステムや、新人自身が将来の目標や自分の成長、職務についての考えなどを確認できる仕組みの必要性が言及されている。保育士においても、同様のシステムや仕組みが必要といえる。

3. 勤務形態の多様化について

Nを2nd EFPへ向かわせる力の1つに、多様な勤務形態の存在があったと考えられる。Nは、<派遣なら気持ち楽>と捉えていた。残業等をせず決まった勤務時間や仕事内容で働く派遣という勤務形態の存在が、転職後の保育職継続への力となった。

保育士の働き方は多様化している。2002年から条件付きで時短勤務の保育士を定数に充てることが可能となり²⁴⁾、2021年の規制緩和¹⁴⁾では、待機児童が存在する市町村で常勤保育士1名を短時間保育士2名に代えることが可能となった。東京都では、保育士就業経験者の7割以上が時間単位勤務での復職意向を示している²⁵⁾。勤務の融通が利くほど離職意向が低下するという調査結果³⁾もある。IT導入などで業務の効率化を進め保育の質低下を防ぎつつ、正規職員においても働き方を多様化することが望まれる。

V. 本研究の限界と今後の展望

本調査の対象は1名であり、結果の一般化に限界がある。TEMを通して経験の径路の多様性や類型を見いだすには、4名、9名と対象を増やす必要がある¹⁰⁾。事例を重ね径路の多様性を見いだし類型化を行い、多数の保育士を対象とする調査を行い知見を補強する必要がある。

追記

本研究は、JSPS 科研費 JP 19K02603、ウエスコ 学術振興財団研究活動費助成事業、山陽学園大学・短期大学学内研究補助金の助成による。利益相反はない。

文献

- 1) 株式会社ポピンズ：平成23年度厚生労働省委託事業 潜在保育士ガイドブック（保育所向け報告書）【分割版】<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123468.html> 2022年6月22日最終アクセス
- 2) 神戸康宏, 上地玲子, 松浦美晴, 鳥越亜矢, 森英子, 中川淳子, 荒島礼子：潜在保育士のキャリア研究～20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究～, 山陽論叢, 23: 49-64, 2017
- 3) 庭野晃子：保育従事者の離職意向を規定する要因, 保育学研究, 58(1): 105-114, 2020
- 4) 澤津まり子, 鎌田雅史, 山根薫子：潜在保育士の実態に関する調査研究：離職の要因を探る, 就実論叢, 45: 191-200, 2015
- 5) 内田豊海, 松崎康弘：保育・教育現場における早期離職の原因とその後：短大卒業生の事例をもとに, 南九州地域科学研究所所報, 32: 17-23, 2016
- 6) 傳馬淳一郎, 中西さやか：保育者の早期離職に至るプロセス：TEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試み（30周年記念号）, 地域と住民：道北地域研究所年報, 32: 61-67, 2014
- 7) 香曾我部 琢：保育者が潜在化するプロセス：潜在保育士の後悔という感情に焦点を当てて, 宮城教育大学情報処理センター研究紀要：COMMUE, 25: 47-53, 2018
- 8) 香曾我部 琢, 佐藤達哉, 戸田有一, 神谷哲司, 藤田清澄：保育者のスイッチ離職とスタンバイ離職, 日本教育心理学会総会発表論文集, 59: 100-101, 2017
- 9) サトウタツヤ, 安田裕子, 木戸彩恵, 高田沙織, ヤーン・ヴァルシナー：複線径路・等至性モデル—人生径路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して, 質的心理学研究, 5: 225-275, 2006
- 10) 荒川 歩, 安田裕子, サトウタツヤ：複線径路・等至性モデルのTEM図の描き方の一例, 立命館人間科学研究, 25: 95-107, 2012
- 11) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 理論編 複線径路アプローチの基礎を学ぶ, 24-28, 新曜社, 東京, 2015
- 12) 加藤光良, 鈴木久美子：新卒保育者の早期離職問題に関する研究(1) 幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から, 常葉学園短期大学紀要, 42: 79-94, 2011
- 13) 厚生労働省：保育士等に関する関係資料, https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf, 2015年12月4日公開, 2022年6月22日最終アクセス
- 14) 厚生労働省：「新子育て安心プラン」の公表について, https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678_00005.html 2020年12月21日公開, 2022年6月22日最終アクセス
- 15) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 理論編 複線径路アプローチの基礎を学ぶ, 24-28, 新曜社, 東京, 2015
- 16) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 理論編 複線径路アプローチの基礎を学ぶ, 35-40, 新曜社, 東京, 2015
- 17) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 実践編 複線径路アプローチを活用する, 8-12, 新曜社, 東京, 2015
- 18) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 理論編 複線径路アプローチの基礎を学ぶ, 4-8, 新曜社, 東京, 2015
- 19) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 実践編 複線径路アプローチを活用する, 33-40, 新曜社, 東京, 2015
- 20) 安田裕子, 滑田明暢, 福田茉莉, サトウタツヤ：TEA 実践編 複線径路アプローチを活用する, 27-32, 新曜社, 東京, 2015
- 21) 足立里美, 柴崎正行：保育者アイデンティティの形成過程における「揺らぎ」と再構築の構造についての検討, 保育学研究, 48(2): 213-224, 2010
- 22) 安田裕子：不妊という経験を通じた自己の問い直し過程：治療では子どもが授からなかった当事者の選択岐路から, 質的心理学研究, 4(1): 201-226, 2005

- 23) 岡本響子, 松浦美晴: 就業3か月における新人看護師のリアリティショックの体験, 日本保健医療行動科学会雑誌, 30(1): 72-80, 2015
- 24) 厚生労働省: 保育所における短時間勤務の保育士の導入について, https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00ta9219&dataType=1&pageNo=1 1998年2月18日 通知, 2022年6月22日最終アクセス
- 25) 東京都福祉保健局: 平成30年度東京都保育士実態調査(報告書), <https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoiku-shichousa.html> 2019年5月公開, 2022年6月22日最終アクセス