Ⅲ　結果の分析と構成

本報告では、共同で行った質問紙調査と面接による聞き取り調査などのデータを以下の構成で、結果をとりまとめ、それぞれの著者の責任で独立した論文としてまとめることにした。
（1）と（2）とは、本研究の結果を概括するもの、（3）から（5）は、全体を踏まえた上で、各人の関心による考察を深めたものである。

（１）質問紙および聞き取り調査の結果の概要

（２）調査結果の統計的分析から見た対象者の大人としてのありかた
高木　和子

（３）専業主婦経験者の社会的発達をさぐる
－自分（個）と家族（集団）のどちらを優先するかの意識からみえるもの－
吉本　朋子

（４）育児支援活動参加者における
ライフコースの自己決定経験と成人期のアイデンティティ
小倉　直子

（５）育くまれゆく「大人」の効力感
常光　真梨子

(1)　　質問紙および聞き取り調査結果の概要

質問紙による予備調査、および聞き取りによる本調査から明らかになった15名のスタッフの参加様態と経歴をTable Ⅲ-１-１に示した。また、今回の調査結果全体を、Table Ⅲ-１-２に示した。テーブル内の「●」印は予備調査を行った項目と本調査を行った項目を示している。結果のカテゴリーには回答を分類して示した。カッコ内の数字は各分類への回答数を示している。結果のカテゴリーがすべて空欄になっている項目は、分類を行っていない項目であることを示す。

これらの調査結果から明らかになったスタッフの背景を簡単に述べると、15名のうち大半は山形県内出身であり、年齢は30代と40代が主流、全員既婚者で子どもがある。全員が学校卒業後に何らかの仕事に就いた経験があり、職種は、保育士、教員、会社員、銀行員などさまざまである。前職を退職した理由は多くが結婚や出産であった。また、スタッフの3分の2に当たる10名が専業主婦時代に育児サークルに参加した経験がある。

育児支援活動への参加年数は、団体設立以前から関わっている4～5年以上の人と、設立後に参加した3年未満の人に分けられる。スタッフの「あーべ」内での現在の仕事は、おおまかに保育担当と事務担当に分けられる。これら担当の振り分け方は、前職での資格や経験をそのまま活かして、保育士や教員の有資格者は保育担当、事務経験者は事務担当へと分担されているようである。家族形態では保育スタッフに核家族が多く、事務スタッフには3世代同居家族が多い。山形県は農家の多い土地柄から3世代同居が多く、夫婦が共働きであることに抵抗が少ない。今回の調査でも、ほぼ全員がもともと「子育てが一段落したら働きたい」と考えており、同様にほぼ全員が現在の活動に対して「家族の理解がある」と回答した。

（文責：小倉 直子）

Table Ⅲ-１-１　調査対象者の参加様態と経歴

	年代	参加様態	参加年数	家族	子ども(歳)
aさん	40 代	理事・総務	6 年半	3 世代	12・10
bさん	40 代	理事・総務	5 年半	3 世代	13・10
cさん	40 代	理事・会計	5 年半	3 世代	12・9
d さん	40 代	総務	5 年	3 世代	14・10
e さん	50 代	総務	2 年	3 世代	22・19・19
f さん	40 代	代表理事	7 年	核家族	13・9
g さん	30 代	講座担当	1 年	核家族	6・3
H さん	30 代	保育・コ	2 年半	4 世代	12・5
I さん	40 代	託児	6 年半	核家族	15・10
J さん	30 代	保育・総務	4 年半	核家族	8・6・4
K さん	40 代	保育・コ	2 年半	核家族	12・10
L さん	40 代	保育・総務	2 年半	核家族	12・9
M さん	40 代	保育	2 年半	核家族	13・11・8・5
N さん	40 代	託児・受付	1 年	核家族	10
O さん	40 代	保育・総務	1 年	核家族	7・9

※「コ」はコーディネーターの略

Table Ⅲ-１-２　質問紙および聞き取り調査結果の概要

No.	項目	予備調査	本調査	結果のカテゴリー					
				1	2	3	4	5	6
1	年齢	●		20 代(0)	30 代(4)	40 代(10)	50 代以上(1)		
2	家族形態	●		核家族(9)	3 世代同居(6)				
3	学歴	●	●	中学(0)	高校(2)	短・専(6)	大学(7)	大学院(0)	
4	居住年数	●	●	5 年以内(1)	5～10 年(2)	10～15 年(4)	15～20 年(4)	20～30 年(3)	30 年以上(1)
5	両親の仕事		●	教員・公務員(4)	自営業・農家(3)	共働き系(6)			
6	子ども時代の様子		●						
7	出身地		●						
8	山形市居住のきっかけ		●						
9	仕事をした経験	●	●	はい(15)	いいえ(0)				
10	職種	●	●	教員系(7)	事務系(8)				
11	期間	●							
12	就職のきっかけ		●	自分の意志(5)	親、親戚の影響(4)	なりゆき(5)			
13	退職のきっかけ		●	結婚・出産(8)	家庭の事情(4)	他者の勧め(2)			
14	現在の自分を支えている言葉	●							
15	価値観の形成に影響を与えたもの	●							
16	結婚観	●		すべき(2)	したい(10)	その他(3)			
17	結婚後の仕事観	●	●	やめるべき(0)	続けたい(12)	その他(3)			
18	子育て観	●		役割だ(0)	楽しい(10)	その他(5)			

No.	項目	予備調査	本調査	結果のカテゴリー					
				1	2	3	4	5	6
19	子育て後の仕事観	●		家にいるべき (0)	働きたい (13)	その他 (1)	無回答 (1)		
20	結婚前の価値観に影響を与えたもの	●	●	両親・友人 (4)	職場 (4)	メディア (4)	無回答 (3)		
21	活動への満足度	●		そう思う (1)	まぁそう思う (4)	どちらとも いえない(9)	あまりそう 思わない(1)	そう思わない (0)	
22	満足度の理由	●							
23	土地への愛着度	●		好き (6)	まぁ好き (7)	どちらでもない (1)	あまり好き でない(0)	嫌い (0)	
24	他の土地への移住希望の有無	●		住んでいたい (7)	移りたい (2)	どちらでもよい (5)			
25	参加様態	●	●	保育(6)	事務(5)	代表(4)			
26	参加期間	●	●	2 年未満(4)	2～4 年(4)	4～6 年(7)			
27	育児サークル参加経験		●	有り(10)	無し(5)				
28	地域の活動への参加経験	●							
29	子どもの年齢	●							
30	活動開始時の子どもの年齢	●		末子が 5 歳 未満(8)	末子が 5 歳 以上(7)				
31	活動と育児の両立	●		とても難しい (0)	まぁ難しい (4)	どちらでも ない(1)	あまり難しく ない(8)	全く難しく ない(2)	
32	現在の活動と育児の両立	●	●	とても難しい (1)	まぁ難しい (6)	どちらでもない (2)	あまり難しく ない(5)	全く難しく ない(1)	
33	育児の仕方の変化	●	●	はい(9)	いいえ(5)	無回答(1)			
34	変化の内容	●	●						
No.	項目	予備調査	本調査	結果のカテゴリー					
				1	2	3	4	5	6
35	子どもへの期待	●							

36	活動時間	●	●						
37	活動の位置付け	●							
38	家族の理解	●	●	とてもある (3)	まぁある (12)	どちらでもない (0)	あまりない (0)		
39	あーべ参加のきっかけ		●						
40	達成感イベント(小・中)	●	●	はい(10)	いいえ(3)	無回答(2)			
41	達成感イベントの内容	●	●						
42	達成感イベント(高・大)	●	●	はい(13)	いいえ(1)	無回答(1)			
43	達成感イベントの内容	●	●						
44	達成感イベント(社)	●	●	はい(14)	いいえ(0)	無回答(1)			
45	達成感イベントの内容	●	●						
46	関心のある社会問題	●							
47	社会問題に対して自分が出来ること	●							
48	社会問題への貢献の実感	●		はい (3)	いいえ (4)	どちらでもない (4)	無回答 (3)		
49	大人としての育ちの実感	●	●						
50	優先順位		●	自分(5)	家族(4)	両方(6)			

⑵ 調査の統計分析からみる専業主婦経験者の大人としてのありかた

高木　和子

はじめに

本研究は、子育て支援の活動の運営に参加している人たちの社会参加経験と人生における選択のありかたを中心に聞き取り調査をおこない、大人としての「社会参加」へのスタンスのありようを明らかにし、専業主婦経験者の大人としての育ちの道筋を考える手がかりを得ることを目的としている。

本報告は、やまがた育児サークルランドの運営参加者 15 人を対象におこなった、聞き取り調査の項目のうち、大人としての育ちに関わると考えられる「社会参加経験」に関連した項目への反応がいくつかの選択肢に別れたものを分析対象にし、双対尺度法という統計的手法を用いて対象者の反応の全体的傾向を把握した結果である。統計的手法の制約から、反応の傾向に何らかの差異がみられるカテゴリーだけが対象になる。そのために、質問紙調査や聞き取り調査の反応内容をグループとして差が認められるようにカテゴリー化するという手続きが必要とされた。具体的に対象にできた項目は、サークルへの参加様態や経歴の違い、価値の形成、家族様態や支援の程度など反応傾向に個人差がみられる 22 項目のカテゴリーデータである。TableⅢ-２-１にカテゴリーの一覧を示した。このデータを統計的に分析することで、サークルへの参加様態の違いにはどのような要因が関連しているのかをとらえ、参加者の特徴から大人としての発達を考える視点を見出そうとするものである。

分析するデータと手法

用いる方法は、対象とした全ての項目（変数）への反応の分布を対象にした双対尺度法という統計的手法である。この手法では、変量×変量の多変量カテゴリカルーデータのマトリックスを分析対象とし、これらのデータに共通した傾向をもつ次元を抽出でき、各次元についての反応カテゴリーの得点化が可能になる。本報告の場合、変量１は 15 人の参加者、変量２は聞き取り調査の結果からとりだした２２項目のカテゴリー化データで、その値は１－４の間である。

TableⅢ-2-1　聞き取り調査 22 項目の項目名と項目ごとの変数名.

項目番号	項目名/カテゴリー変数	1	2	3	4
1)	居住年数	5～10 年	10～20 年	20～30 年以上	
2)	学歴	高，専，短	大		
3)	両親の仕事	教員，公務員	自営業，農家	共働き系	
4)	達成感イベント（小，中学校）	はい	いいえ，無回答		
5)	就職のきっかけ	自分の意志	親，親戚の影響	なりゆき	
6)	職種	教員系	事務系		
7)	在職年数	５年以下	６～10 年	11 年以上	
8)	退職のきっかけ	結婚，出産	家庭の事情	他者の勧め	
9)	結婚観	したい	したい以外		
10)	結婚後の仕事観	続けたい	続けたい以外		
11)	結婚前の価値観に影響を与えたもの	両親，友人	職場，友人	メディア	無回答
12)	家族形態	核家族	3 世代以上		
13)	子育て観	楽しい	その他		

TableⅢ-2-1　聞き取り調査 22 項目の項目名と項目ごとの変数名（つづき）.

項目番号	項目名/カテゴリー変数	1	2	3	4
14)	育児サークル参加経験	有	無		
15)	参加様態	保育	事務	代表	
16)	参加期間	2 年未満	2～4 年	4～6 年	
17)	活動への満足度	まぁそう思う，そう思う	どちらともいえない，あまりそう思わない		
18)	活動開始時の子どもの年齢	末子が 5 未満	末子が 5 歳以上		
19)	活動と育児の両立	まぁ難しかった	あまり，全く難しくなかった，どちらでもない		
20)	現在の活動と育児の両立	まぁ＆とても難しかった	あまり，全く難しくなかった，どちらでもない		
21)	育児の仕方の変化	はい	いいえ，無回答		
22)	優先すること	自分	家族	両方	

双対尺度法では、カテゴリー数の違いは問題にならないが、1 つのカテゴリーに 3 以上の反応数があることが条件になっている。

15×22 のデータマトリックスから、等価性の原理に従い次元の抽出が試みられた。その結果、次元１と次元 2 の固有値が相対的に高いと判断されたので、この 2 つの次元におけるカテゴリー解を取り出すことにした。この 2 次元における各項目の判別測度（カテゴリー項目の散らばりの程度）を Table Ⅲ-２-2 に示す。

固有値から抽出された 2 つの次元で判別されやすい項目は、No.５：卒業時の就職の契機（１：自分で決めた、２：親と相談して決めた、３：なりゆきで）No.6：卒業直後の仕事（１：教育職、２：事務職）No.15：現在の参加様態（１：保育、２：事務、3：代表）No.22：何を優先するか（１：自分、２：家族、３：両方）の４つである。これらの項目は、15 人の答えの中で、人による違いと類似性（下位グループの検出）を示しやすいものと考えられる。さらに、もう少し小さい値としては No.11：価値観の影響（１：親、２：職場、３：メディア、４：その他）No.12：家族形態（１：核家族、２：拡大家族）No.16：サークル
参加年数（１：2 年、２：4 年、３：6 年以上） No.17：活動評価（１：満足、２：満足に至らない）No.18：サークル活動開始時の子どもの年齢（１：5 歳未満、２：5 歳以上）がある。そこで、これらの項目のカテゴリー解を 2 つの次元上にプロットしたのが　FigureⅢ-2-1 からⅢ-2-3 である。

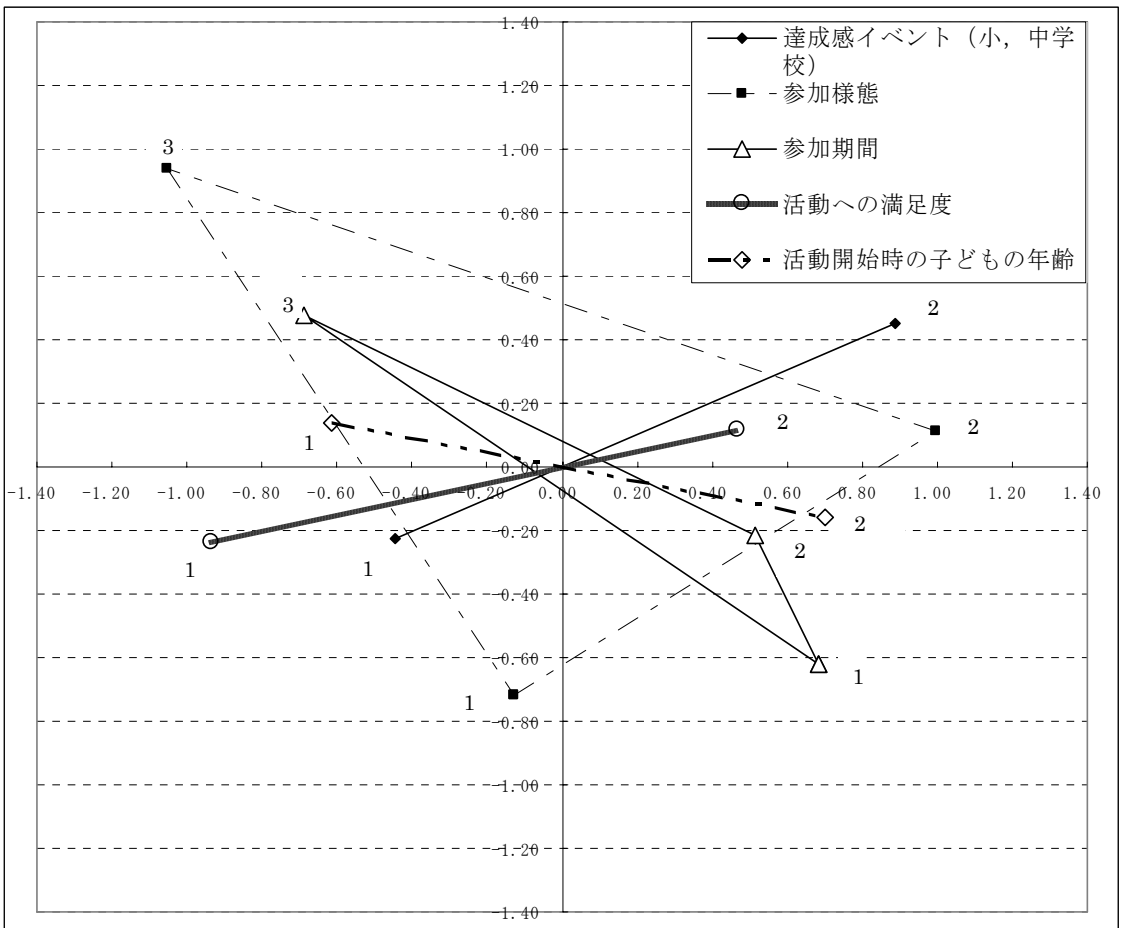
カテゴリー解からの解釈

FigureⅢ-2-1 からⅢ-2-3 では、2 つの次元での判別値が大きく意味が明確な「No. 15：現在の参加様態」のカテゴリー解を共通にして、特徴的なカテゴリー解の分布から抽出された次元の持つ意味を読み取ることを試みる。

FigureⅢ-2-1 は、反応項目の値が次元１にそって開いているものを示している。参加様態では、代表と事務とがこの次元にそって、マイナスからプラスへと広がりをみせている。参加期間（6 年以上＜―＞以下）でも長いほうがマイナスになっており、活動への満足、参加時点での子どもの年齢（5 歳未満＜－＞以上）などからみても、現在の参加への積極的関与と経験が反映された項目がマイナスに集まっている。反対に、プラスの側には経験の少なさ積極性の低さを示す項目がみられる。これらのことから、この次元１は活動への関与が従属型か経験のある積極型かであると考えられる。

TableⅢ-2-2　22 の調査項目ごとの次元 1 と次元 2 の判別測度

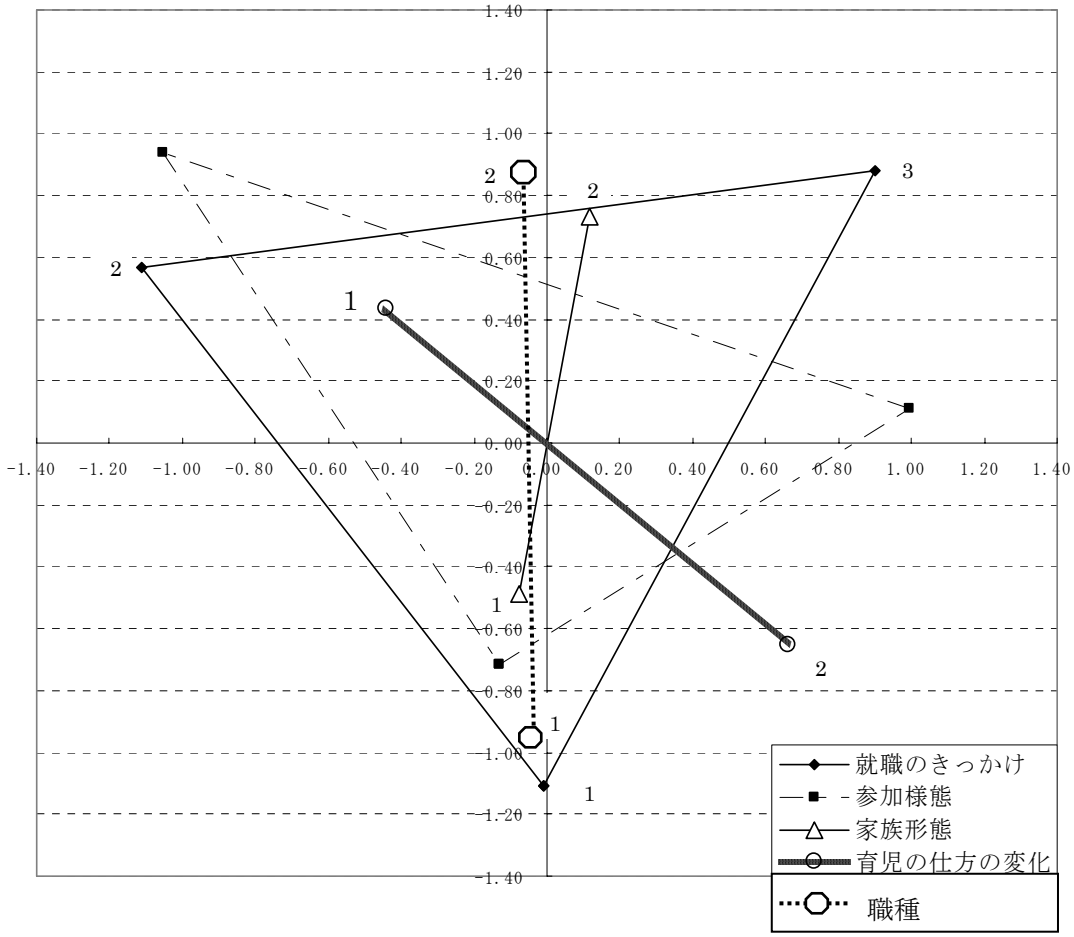
		次　元	
		1	2
1)	居住年数	0.2842	0.2197
2)	学歴	0.0048	0.1126
3)	両親の仕事	0.4171	0.0654
4)	達成感イベント（小，中学校）	0.3945	0.1013
5)	就職のきっかけ	0.6008	0.8349
6)	職種	0.0013	0.8409
7)	在職年数	0.0408	0.1117
8)	退職のきっかけ	0.2261	0.1135
9)	結婚観	0.1720	0.1282
10)	結婚後の仕事観	0.1548	0.0238
11)	結婚前の価値観に影響を与えたもの	0.3664	0.3312
12)	家族形態	0.0093	0.3569
13)	子育て観	0.0926	0.0097
14)	育児サークル参加経験	0.3265	0.0135
15)	参加様態	0.6325	0.4452
16)	参加期間	0.4161	0.2216
17)	活動への満足度	0.4361	0.0279
18)	活動開始時の子どもの年齢	0.4321	0.0220
19)	活動と育児の両立	0.0002	0.0518
20)	現在の活動と育児の両立	0.0891	0.3102
21)	育児の仕方の変化	0.2902	0.2826
22)	優先すること	0.3394	0.6529



FigureⅢ-2-1 2次元平面における各反応カテゴリーにおける反応の解（位置）

FigureⅢ-2-2には、次元２に高い絶対値を持つ項目を示した。卒業時の仕事での教育系がマイナス、事務系がプラスと特徴的な位置を占めている。家族形態では拡大家族がプラス、核家族がマイナス、活動と子育てとの両立に難しさを感じているのがプラスである。

卒業時の仕事が教育系で「自分で決め」ており、現在の参加様態が保育、のように、教育系の専門職をめざした自己実現系が一方の極になっている。この極の対極となるカテゴリーには卒業時に事務職と家族形態の拡大家族、そして活動との両立に難しさを感じる３項目がある。家族に多様な人間関係をもちながら人生を組み立てている関係バランス系ということができよう。



FigureⅢ-2-2 2次元平面における各反応カテゴリーにおける反応の解（位置）

2 次元データにおけるカテゴリー解の布置からの解釈

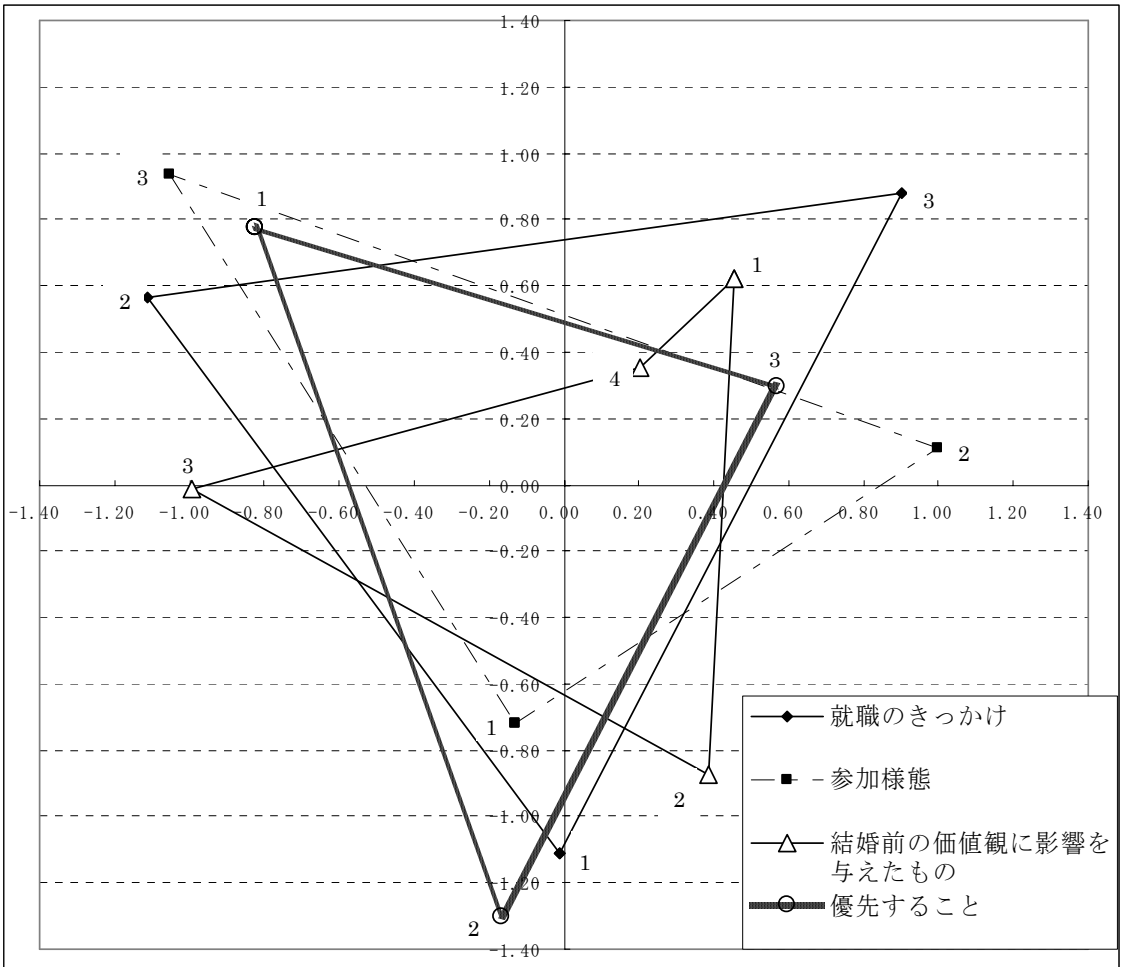
（１）特徴的な布置を示す項目についての考察

15 人のデータは、活動への関与の積極性と、人生の選択における自己か関係かの２つの次元で考えることができることが示された。この２つの次元上に３つ以上の値をとる項目のカテゴリー解の布置を FigureⅢ-2-3 に示し、そこから考えられることについて若干の考察を加えてみよう。

参加様態において、「代表」が積極的参加と関係バランス系を併せ持つものと位置づいたのは、このグループの健全さをあらわしている。それに対して、

保育系を担当する人には自己実現の気持ちが強いこと、事務系では経験年数が短いこともあり積極的参加には至っていないことが示されている。

一番特徴的なのが卒業時の就職先の決定に関するものである。「自分で決めた」は次元 2 の自己実現への強さを代表し、「成り行きで」は、次元 1 では従属型、次元 2 では関係バランス系に位置づいている。「親と相談した」のは、まわりの意見を聞くという意味での関係バランス系で 15 人のなかでは積極的姿勢との関連が示唆されている。若い頃をふくめた人生選択への態度という点では、価値観への影響の結果も興味深い。この活動に積極的なことはメディアからの影響と答えることに近かった。山形という地域でこうした新しい取り組みを積極的にする人の態度が見て取れる。職場からの影響が自己実現



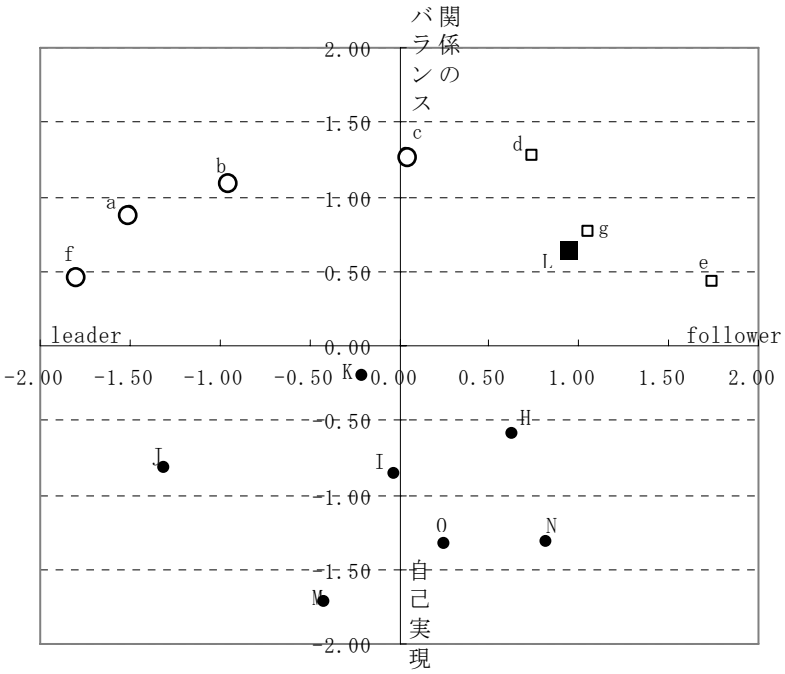
FigureⅢ-2-3 2次元平面における各反応カテゴリーにおける反応の解(位置)

系に位置づいたのは、この次元に保育者を含めた教員経験の値が大きいことと関連していよう。

興味深い結果になったのが「現在、何を優先して行動しようとするか」に対する反応である。家族優先から自分優先にかわったという答えもふくめて「自分優先」と答えたのは活動への積極参加と関係バランス系の「代表」と同じ位置になった。一方、自分から家族へもふくめた「家族優先」は、自己実現系に位置づけられた。詳しい分析は個々人のデータに戻る必要があるが、自己実現の軸には職歴が「教員」と「核家族」の値が大きいことを考え合わせると、前者のいう「家族」は、親世代もふくめたものであるのに対し、後者の家族は「自分の家族」である可能性が強い。

（２）2 次元上の個人の位置からの考察

この分析では、抽出された次元上に個人の反応の重みを計算して位置づけることができる。FigureⅢ-2-4 にその結果を参加様態がわかる形で示した。



FigureⅢ-2-4　参加様態別にみた個人データ2次元上の位置

一見した特徴は、それぞれがある程度の違いを持った位置にいるということである。参加様態による位置は、次元の解釈から納得できるが、このサークルをはじめたＮさんは、積極参加の極にいるが関係バランス系と自己実現系の中間に位置するなど全体のバランスがとれていることがよくわかる。事務系の４と５は保育にも携わっており、保育系の２は纏め役の仕事をしている。この３人は本来の位置におかれているのかもしれない。

まとめ

あーべで中心的なスタッフとして運営に参加している15人のデータからは、ここでの活動の実態とそれを支えている個人の価値の形成にいくつかのルートがあることが推察できる。15人という少ない人数では個人差の範囲にうずもれてみえなかったものが、運営への参加様態の違いという切り口をもったことで浮かび上がってきている。

運営への参加の積極性は、仕事として必要とされる経験やリーダーシップの結果でもある。それを支えているものは何かにつての分析は、これからの仕事として残されているが、「あーべ」のリーダーのありかたに、関係バランスをうまくとることの役割分担のようなものがあることが伺えるデータになっている。

もう一方の、関係バランス系―自己実現系という次元は保育スタッフの存在によって明確になったものである。生涯発達の理論では、アイデンティティーの形成ということがいわれ、自己実現に向けての発達が問題とされるが、最近では関係のなかでのアイデンティティーのとりかたに関心が持たれてきている。今回のデータでは、学校を卒業して自ら選んで専門職についた経験をもつ保育スタッフが自己実現系のであるのに対し、一般事務職に就職して退職して子育てをしたひとには関係バランス系が多かった。保育スタッフの生涯発達のモデルは西欧系の自己実現の価値観に支えられている可能性が高い。しかし、育児を契機に専業主婦を経験し、これからは自分の経験を生かしながら子育て支援の運営に関わっていきたいと考えて参加していることが伺える。彼らにとって現在優先されるのは「自分」ではなく「自分の家族」であることが、もう一つの転機を予感させる。

関係バランス系でやってきている運営スタッフの中には、これからは自分のためにこの仕事をやり遂げたいという意識をもっている人がいる。運営に積極的に参加することによって大人としての新たな育ちが生まれた可能性が示唆される。

もう一つの示唆は、運営参加年数や経験の積み重ねがによる運営への参加様態の変化が、大人としての育ちを促進することを予感させるということである。今回のデータから直接に読み解くことは難しいが、今後の研究の手がかりにしたい。

謝辞

本研究における双対尺度法を用いた統計分析については、立命館大学文学部教授　足立浩平氏の協力を得た。この分析法に出会わなかったら、本研究の視点はなかった。記して感謝の意を表したい。

（３）専業主婦経験者の社会的発達を探る

自分(個)と家族(集団)のどちらを優先するかの意識からみえるもの

吉本　朋子

個々の親は子育てサークルに対してどのように参加し、働きかけていくようになるのだろうか。そして、サークルはどのような影響を受けて変化していくのだろうか。吉本（2004）は、このような問題意識に基づいて、子育てサークルに参加する個々の親とサークルとの両者の相互作用のようすを捉え、個々の親と社会の育児力が高まっていく相互作用過程の特徴を見出した。この調査と観察のなかで、個人と集団が互いに影響を及ぼしあいながら育ちあっていく過程に注目した。

それでは、個々の親は、個人と集団が互いに影響を及ぼしあいながら育ちあっていることをどんなふうに意識しているのだろうか。著者が興味をもったのは、子育てを担う母親が自分自身と家族の関係をどう考えているかという点である。子育てを担う母親のなかでも、今回の面接調査の対象となった人たちは、専業主婦を経験して現在は子育て支援活動の運営に関わっている母親たちである。

このような母親たちは、子どもを含む家族のことが安定したと感じてから自分個人のしたいことをしようと考えるのだろうか。すなわち、自分よりも家族優先の考えである。それとも、自分自身のしたいことをしようと考える気持ちが強くて、子育てなど家族のことはそれを妨げる困難なものだと感じているのだろうか。すなわち、家族よりも自分優先の考えである。

母親にとっては、自分自身も家族もきわめて大切なものであるから、自分と家族全体のどちらがだいじかと尋ねられると、簡単に答えられないことが予想される。しかし、その質問にたいしてなんとか言わなければならないときに何と答えるかという語りの中に、個々の母親が自分（個人）と家族全体（集団）の関係についてどのように感じているかが如実に表れるのではないかと考えた。これが、この質問を行うことにした第一の理由である。

さらに、都会では核家族が多く、他者とのつながりより個人主義の考えが対人関係の基調をなしているかの感があるが、山形では三世代以上の同居家族が多く、自分と家族の対人関係についての意識も、都会の場合とは異なって関係性がより重視されている可能性があると考えられる。すなわち、山形で子育て支援活動に積極的に関わっている母親においては、自分（個人）よりも家族全体（集団）を優先する傾向が見られるのかもしれないと予想した。これが、今回山形でこの質問を行うことにした第二の理由である。

また、これらの母親に家族全体の都合と自分のやりたいこととどうやって折りあいをつけているのかと尋ねることによって、個人中心の都会型の視点と山形から見えてくる視点とをつきあわせてみることができるのではないかと考えた。つまり、個人中心と関係性中心の２つの視点の違いをとおして、母親の社会的発達を検討するための新しい手がかりが得られるのではないかと考えたのである。

方法

あ~べの運営参加者 15 名にたいして半構造化面接を個別に行った。その面接のなかで最後に以下の質問を行った。面接時の音声は録音された。

「あなたがやりたいことをやっていくこと」と「家族全体としてうまくやっていくこと」とどちらが大事ですか。家族全体の都合とあなたのやりたいことをどう折りあいをつけていますか。考え方ややり方について教えてください。

結果１　返答のプロトコル

調査対象者 15 名（ａ～ｇとＨ～Ｏ）の返答のプロトコルは以下のとおりであった。

ａ　家族優先から自分優先へ

最初は家族の都合を優先していた。祖父（夫の父）が寝たきりになり、サポートしてあげないと厳しい状況が家族にあったので、そういう癖がついた。一生懸命介護した、ほめられるくらい。

３年半後に祖父が亡くなって、１周忌が終わったとき、「今までは家族を優先したけど、これからは自分のやりたいことをする」と家族全体に相談した。リトルギャング（子育てサークル）に入会したのはその表れ。

40 歳で、サークルランド（の活動）を優先したいと宣言した。子どもは７歳と４歳だった。夫は決して望まないが、したいことならしょうがないということで、いやいやながら協力していると思う。家族のありように変化があってよかったと思う。

b　自分優先

やりたいことは、ここに来て仕事をすることだと思う。早朝から深夜までだったらできないし、私はいや。６時半くらいで終わり、それから家のことができる。ほどほどで両立できる。バランスとってやっている。

忙しいなりに、他人の手助けでできる。子どものスポ少とか。

家にいた時期は、「子どもがいて何もできない。どこにもいけない。」と思った。

c　両方

家族もやっぱり大事ですし、やりたいこともやりたい、というのは両方あるので、そのへんはやりたいことと家族の状況を両方みながら折りあいをつけるというか、どっちも大事。

あ～べが始まって、うちにいる時間が少なくなった。男女共同参画の考えを知って、家事はできる人がやればいい、「ごめんなさい」でなく「ありがとう」でいいのではないかと思うようになった。

出産後、同居で家にいて居心地悪かった。

「お母さん」はちょっと捨てました。

d　両方

両方。今、家族のほうが重い。これから子どもが大きくなってみんないなくなることを思うと、自分のやりたいことを持っていたい。

家族に犠牲をかけている。子どもとの時間を持てなくなった。

今やりたいことはない。
ナナビーンズグランドオープンの日に同居になった。勝手に押しかけてきた。いつまで耐えられるか。

e　自分優先

気持ち的には自分のやりたいことをやっていければいいかあっていう気はしますね。ただ、地域性とかどうなんだろうねえ。でも根本的には私は自分のやりたいことをやらせてもらっている気がしますね。たとえば家族の犠牲になっていない。妻だから、嫁だから、母だからはない。祖父母の介護が必要になれば嫁にならざるをえないかなあ。できたら自分のやりたいことをこのままやっていきたい。

f　自分優先

厳しい（質問)。そうですね。結果的に自分が大事なんだと思いますね。結局そういうふうにしかできなかったなあ。「全体を優先」というのは感覚として、なんかあんまりない。
ずーっときた。だから、今から問題出てくるんじゃないですかね、思春期の子どもが。

g　どちらともいえない

母も働いていたので、いつも言うのは「答えは出せない。」
実家の母に支援してもらっている。仙台から出てくる。
夫も（私も)、収入にみあうことが働くことではないと考えている。ベトナムに行って変わった。
夫が理解がある。家族が協力してくれるからできるというのは常々感じている。家族の協力で折り合いがついている。
「犬みたいね。」と言われる。すぐ飛びつく性格だと家族がよく知っている。

H　両方

本音は両方うまくやっていきたい。だけど今は、今している仕事のほうを

中心に考えて動いているのが実情。

Ｉ　両方

結婚してから子どもができるまで、自由な時間がたくさんあって好きなことがやれる。旅行。残業やっても、若さではね返せた。

専業主婦になってから、子どもが病気がちのストレスがあったり、ひとりでかかえこむ。自分が保母だったから。すごく負担だった。

今、もう子どもが大きくなって、少し余裕が出てきて、仕事をやりながらも、家庭のことも子どものことも考えてあげられる。スポ少、部活に出られる。

いいバランスでやれることが、一番自身にとって余裕があること。仕事が忙しいときは仕事に重心がかかってるときもある。仕事をしていなかった専業主婦のときよりは、仕事をしているほうがすごく生きがいを感じる。

Ｊ　家族優先

子どもたちを育てている間は、自分が「これやりたい、あれやりたい」なんて感じている余裕はなかった。

ほんとに、手を離れてきて、「あ、自分の時間が持てるんだあ」と思ったとき、その時点ではランドの仕事にすでに関わっていたから、「ああ、こっちの仕事をもう少し量を増やしてできるんだ」というふうにしか思わなかったけど、自分のことだけを考えればやりたいことがかなり見えてきている部分はある。

でも、それによって家族に負担がかかるのであれば、家族のほうを優先したいし、仕事はまたいつかできるかもしれないけど、家族の今の時期は今しかないから家族のほうを優先したい。自分のやりたいことを少し抑えるかなあ。

Ｋ　両方

それは永遠の課題かなと日々思ってます。なんとか折りあいをつけよう、両立させようとしている。今その過程。

仕事が終わって家に帰ってどっと疲れる。切り替え下手。徐々に慣れて、割り切らなきゃダメ。葛藤多々去年はあった。自分の中で切り替えを上手にしないと、どっちもなし崩しになる危機感があった。

夫はすごく協力的。夕食のあとかたづけをしてくれる。今までには考えられないことだ。ありがたい。

L　自分優先

今は自分のことを優先している。まわりに迷惑かけたり、助けてもらったり。ただ、決して家族をないがしろにするということはできないし、したらいけないな、崩壊してしまうな。自分の中でセーブしていかなければと考えながらいます。

M　自分優先から家族優先へ

独身のとき怖いものなかった。クラクション鳴らしたり、割り込まれたら注意したりした。

子どもが生まれてから、自己主張したことで子どもと夫が傷つくのではないかと考えるようになった。怖いものが増えた。ストレートに自分の主張を出さなくなった。我慢。

やりたいことは、今仕事はできる範囲で。勉強させてもらって少しお金ももらえるので満足。子どもが離れていったら、拡大させていこう。

N　自分優先から家族優先へ

そうですね。私、20 年というのが仕事が１にしかできない環境でした（保育園の保育士)。２も仕事、３も仕事くらいの比重だった。

今はそうじゃなくても全然大丈夫、というよりは、私は今は家庭を１にしたいと思っているので、折りあいをつけるとか無理をしてしているところはどこもない。

自分がやりたいことも、たぶん今見つかっていない。

O　自分優先から家族優先へ

今は家族中心で、なるべく家族には負担をかけないで仕事をしていこうと思っている。まだ子どもたちも、母親がうちにいないということがピンとこない。「ちょっと仕事に出るよ」というだけで不安がる。できる範囲で。

子どもが生まれる前は違っていた。これと思うと夢中になってしまうので。子どもの誕生がきっかけで、個人中心から家族中心へ変化した。夫のことばが大きかった。

今はバランスがとれているとは思っていない。今は仕事に慣れていない。仕事の仲間に申し訳ない。

結果２　自分と家族の優先意識とあ~べでの仕事の種類

次に、プロトコル内容を分析した結果、自分と家族全体の優先意識について Table 3-3-1 にまとめた。あ～べでの仕事の種類によって調査対象者を２つに分類して示した。事務スタッフ（ａ～ｇ）と保育スタッフ（H～O）の２種類であった。

Table 3-3-1　調査対象者の自分と家族の優先意識

	現在の仕事	優先意識		現在の仕事	優先意識
a	理事・総務	家族優先から自分優先へ	H	保育・コ	両方
b	理事・総務	自分優先	I	託児	両方
c	理事・会計	両方	J	保育・総務	家族優先
d	総務	両方	K	保育・コ	両方
e	総務	自分優先	L	保育・総務	自分優先
f	代表理事	自分優先	M	保育	自分優先から家族優先へ
g	講座担当	どちらともいえない	N	託児・受付	自分優先から家族優先へ
			O	保育・総務	自分優先から家族優先へ

事務スタッフ（７名）のうち、自分優先が３名、自分と家族の両方が２名、家族優先から自分優先に変化した人が １ 名で、家族優先と答えた人はいなかった。保育スタッフ（８名）のうち、自分優先から家族優先へ変化した人３名、家族優先１名、両方３名であった。家族優先から自分優先に変化した人

はいなかった。事務スタッフは自分優先の意識が強く、保育スタッフは家族優先の意識が強いという違いが見だされた。

考察

事務スタッフと保育スタッフのあいだに自分と家族全体の優先意識において大きな違いが見出されたことをどのように理解するとよいのだろうか。

（１）統計的分析との関連について

15 人の運営参加者にたいする質問紙および聞き取り調査について、双対尺度法による 22 項目のカテゴリー化データの全体的分析が行われたわけだが、この統計的分析がしめす結果と関連させて、事務スタッフと保育スタッフにみられる自分と家族の優先意識の違いが個人の社会的な発達とどう結びついているか検討してみたい。

自分と家族の優先意識の違いに関する本項目（No.22）は、等質性分析の結果、固有値から抽出された２つの次元で判別されやすい項目であることが示された。そこで、その等質性分析の結果をもとに 15 人のデータについて検討を加えることにする。

（２）教員・保育系の経歴をもつスタッフの社会的発達と優先意識

教員・保育士系の人たちは、自分優先から子どもの誕生などを契機に家族優先に変化したり（M，N，O）、結婚当初から両方とも大事と感じて両立させようとしていた（H，K，I）。彼女らが自分より優先させている家族とは、自分が作った家族のことである。

教員や保育士だった人たちは、最初の就職のときには自分や自分の仕事を中心にしていた。それが仕事を続けられなくなって中途退職し、専業主婦を経験している。その後、子育て支援活動に参加するなかで、教員・保育士の仕事経験を生かしている。保育スタッフのなかで自分優先と答えたＬさんは、結婚前に放送局の記者として働いており、教員や保育士ではなかった。教員保育士養成系の学校を出て、教員・保育士という対人関係を重視する仕事を経験してきたことと、子どもを持って、自分と家族との関係を調和させていこうとしていることとは密接な関連があると考えられる。

（３）事務系の経歴をもつスタッフの社会的発達と優先意識

一方、事務系の人たちは、自分優先または両方大事であると答えていた。唯一かつて家族優先だったと答えたａさんの場合は、介護と育児が重なったという条件によるものと考えられる。彼女が優先させた家族とは、夫の両親を中心としたものであって、夫や子供といった、自分で作った家族のことではないようであった。

事務系の人たちも、学校卒業後就職し、中途退職を経験してからあ～べの活動に参加しているという点では教員・保育系の人と共通している。しかし、現在の活動の中の事務の仕事は、かつて上司から言われただけの事務をしていたのとは異なり、自分で判断して仕事を動かさなくてはならないという点で、仕事の質の変化を経験している。事務系の仕事のなかにも営業など対人関係が重要な職種があるが、ここの事務系の人たちにはかつてそのような経験はしていない。

彼女らは、自分と家族の対人関係を調整していこうとするよりも、自分優先で現在あ～べの活動にとりくんでいるようである。

以上の(1)(2)(3)から、関係性形成型の発達の姿が教員・保育士系再活動型の人たちにみられ、個形成型の発達の姿が事務系再活動型の人たちにみられたと言いかえることができるであろう。ここでいう再活動とは、就職後一旦退職して専業主婦を経験し、再び社会的活動を再開したという意味である。関係性形成型とは、自分中心ではなしに自分と家族の関係を重視して、よい対人関係をつくっていくというものである。個形成型とは、家族などの集団の中に自分を埋没させてしまうのではなく、主体的な個人として自分をつくっていくというものである。

本研究からこのような２つのタイプの「大人の発達」が示唆された。

システムのエージェントとしての自分

さらに、調査対象者 15 名の語りのプロトコルから、自分が家族などの集団の関係性を動かしたと意識している自発的発言を取り出してみた。

（H）うちの都合で、おばあちゃん、おじいちゃんがこうだから私はできないと思ったこともあった。食事時間で、以前はおばあちゃんたちに出す時間

を気にしていたが、話をして、今は別に食事している。

（Ｊ）夫の親と兄夫婦は同居していたときは仲が悪くて、自分たち夫婦が夫の親の面倒をみなければならないかと思ったが、兄夫婦が夫の親の隣に引越したら良好な関係になった。福島の両親と兄夫婦の折り合いはよくない。福島の両親の面倒がみられるようにその近くに自分たち家族の家を建てることにした。
（O）住んでいたアパートで、転勤族の人に子どもを預かってあげたいと声をかけても拒否された。自分たちの子育ての苦労を今の人たちにさせたくない。対個人となれば境界線がなくなってしまうが、グループや組織があればできる。それで、子育て支援組織に参加した。

（K）子どもが生まれても夫は野球をして楽しんでいた。「今はそれでいいけど、子育てが一段落したら私も好きなことするからね。」と言いつづけてきた。私が活動をするようになって、夫は文句を言いたそうな顔をしていたけど、言いはしなかった。　活動をするようになって、夫が夕食の後かたづけをしてくれる。今までには考えられなかったこと。

（L）夫の両親が歩いて 10 分くらいのところに住んでいる。何かあれば子どもたちがそちらに頼るよう、協力を頼んだ。快く受け入れてもらった。

（M）同居して働いていない専業主婦は肩身の狭い思いをしている。回覧板も見せてもらえない。家の外へ出にくい。子どもにあたる。赤ちゃん広場にもそういう人に来て欲しい。
（Ｉ）自分はあ～べへ。今は、土曜夫が家事をしてくれる。

（ａ）３年半後に祖父が亡くなって、１周忌が終わったとき、「今までは家族を優先したけど、これからは自分のやりたいことをする」と家族全体に相談した。リトルギャング（子育てサークル）に入会したのはその表れ。40 歳で、サークルランド（の活動）を優先したいと宣言した。子どもは７歳と４

歳だった。夫は決して望まないが、したいことならしょうがないということで、いやいやながら協力していると思う。**家族のありように変化があってよかったと思う。**

以上のように、教育・保育士系の人たちのほうが自分が集団の関係性を変えたと意識した自発的発言が多かった（ＨＪＯＫＬＭＩの７名）。事務系の人たちでそのような自発的発言があったのはひとりだけ（ａ）であった。

このことから、教育・保育士系の人たちにみられた関係性形成型の発達は、システムのエージェントとしての自分を意識したものではないかと推察される。この意識が自分と集団の関係の調整や組織の運営とも結びつくものなのであろう。ここで見出された２つのタイプの「大人の発達」の成立過程を探ることが今後の課題である。自分と家族の優先意識の変化が何を契機として個人の中で生じるのかを捉えていきたい。

今回の調査を行うにあたっては、山形で子育て支援の運営に参加している母親は自分（個人）優先というよりも家族全体（集団）を優先する意識を持つ傾向が強いのではないかと考えていた。この点について、あ~べのスタッフで教育・保育士系の人たちと事務系の人たちで大きく異なるという、大変興味深い結果が得られた。自分（個人）と家族全体（集団）の優先意識は、都会の母親たちではどのようになっているのだろうか。この点について、都会の母親たちに対する同様の調査を今後行って、ひろく山形の場合とも比較したいと考えている。今後、都会の子育ての中に山形での関係性の視点を取り入れていきたい。

文献

吉本朋子（2004）育ち合う個と集団の相互作用過程－子育てサークルの母親を中心に－．立命館人間科学研究, 7, 25-34.

（4） 育児支援活動参加者におけるライフコースの自己決定経験と成人期のアイデンティティ

小倉　直子

育児支援活動参加者にとって、育児支援活動は自分自身の中にどのように位置付けられているのであろうか。「あ～べ」のようなNPO法人組織は営利目的の民間企業でも、税収を財源とした公益のための行政でもない、いわゆる市民セクターでの活動である。こういった活動への従事は、職業に就くことと同様に、個人のアイデンティティの形成に寄与するのだろうか。

実際の活動においては活動時間や参加様態が各スタッフによりそれぞれ異なっているため、全員に同じだけの責任やウエイトがかっているわけではない。そのため一日のうちで育児支援活動に費やす時間の長さや役割によっても、活動への定義づけは異なっているであろう。育児支援活動はプライベートを少々犠牲にしても優先するべき仕事の一種として捉えられているかもしれないし、プライベートには無理のない範囲で、自分を社会の中で役立たせたいというボランティア精神に基づく活動として捉えられているかもしれない。

今回調査対象となった参加者は全員、以前は民間企業や行政、教育の現場などで仕事に就いた経験がある。その後、出産を経て専業主婦をしていた時期があったが、育児サークルのネットワーク化を経て、「あ～べ」の立ち上げへと至った。一般に専業主婦が再就職する場合には、パートやアルバイト等の雇用形態で仕事に就くことが多いが、これらの仕事は特別な技能や資格、経験を必要としないものが多く、一時的な雇用で責任も少ないことから、個人の職業意識を深めることに寄与しないと言われている。しかし、「あ～べ」のスタッフは主体的に運営そのものに関わっており、また NPO 法人組織で働くスタッフは有給職員であり、いわゆるボランティアスタッフではない。そのため、従事している時間が長い人、あるいは代表などのように活動における責任が重い人にとって、ここでの活動は職業として捉えられているとも考えられる。つまりそれらの役割は参加者にとって職業的アイデンティティの形成に寄与している可能性がある。そこで、運営参加者のアイデンティティ

について検討するために、参加様態と育児支援活動が生活に占める割合、および活動をどのように位置付けているかについて調査を行った。

また、育児支援活動への参加者の参加様態の違いは、これまでの人生における選択のあり方にもその特徴がみられるのではないだろうか。個人のアイデンティティの形成について語るときに、欠かせないものとして、自分自身の進路を主体的に決定した経験というものがある。この点から考えると、リーダー的な立場の人は、これまでの人生においても同様に、自らが自分の人生を切り拓いてきた経験を持っており、逆に、事務スタッフのようにフォロワーとしての立場で参加している人は、主体的な選択の経験は少ないのではないだろうか。一般には職業選択や退職、再就職などの人生を決定する岐路において自分で進路を決定した経験をもつ人は、「なりたい私を目指す」という自己実現型のアイデンティティを形成していると考えられる。そこで、運営参加者の学校卒業直後から、就職や退職、育児支援活動への参加など、これまでのライフフコースを形づくってきた重要な出来事において、自分自身で自己決定している程度の分類を試みた。この結果から育児支援活動参加者のアイデンティティについて考察を行った。

分析するデータと手法

質問紙による予備調査、面接による本調査から得られた回答のうち、以下の項目を分析の対象とした。

参加様態：回答は質問紙調査＋面接調査による
活動時間：回答は質問紙調査＋面接調査による
活動の位置付け：回答は質問紙調査による
就職のきっかけ：回答は面接調査による
転職経験：回答は質問紙調査＋面接調査による
退職のきっかけ：回答は面接調査による
育児サークルの参加経験：回答は面接調査による
あ～べ参加のきっかけ：回答は面接調査による

「参加様態」と「活動時間」「活動の位置付け」についてはTable Ⅲ-4-1に示

した。「就職のきっかけ」「転職経験」「退職のきっかけ」「育児サークルの参加経験」「あ～べ参加のきっかけ」に際して、自分で決定しているものを「自己決定」、両親や教師など他者の意見に従って決定している、あるいはコネやその時の状況によって決定しているものを「他者の勧め等」、家庭の事情等で本人の意志に関わりなく決定している場合を「家庭の事情等」として Figure Ⅲ-４-１に図示した。

結果と考察

活動の位置付けについて：活動時間については、1 日の内の 8 割を占める人から、30 分程度の人までさまざまであった。活動時間が一日の半分を越えている人を活動時間の長い人とすると、その人達の参加様態は理事 3 名のほか、保育スタッフも 3 名含まれている。しかしながら育児支援活動を「仕事」と回答したのは代表である f さんのみであり、あとの人は「充実感が持てる」「楽しい」「勉強になる」「社会との接点が持てる」「人に会える」時間であると捉えていた。多くのスタッフにとって、活動時間の長短や役割にかかわらず，育児支援活動とは職業という捉え方ではなく、自分と社会との接点であり、そこを通して世の中を知ることが出来る場所という見方をしているようである。

自己決定経験について：Figure Ⅲ-４-1 から読み取れることは、保育系スタッフはライフコースの中での重要な出来事を自分自身で決定した経験が比較的多く見られることである。それらは特に就職や転職、再就職時など、仕事に関わる出来事に顕著である。中でも学校卒業時の最初の仕事選択において、保育士や教員となった人はほぼ全員、自分で進路を決定していた。意外にも代表の 4 名は自己決定経験がそれほど多いわけではない。最初の就職のきっかけは、4 名全員が他者の勧めやそのときの状況によって就職先を決めていた。他の事務系のスタッフにおいても同様に、最初の就職のきっかけはなりゆきや他者の勧めであった。代表を含む事務系スタッフのもう一つの特徴として、最初の仕事を退職した後に、自己決定経験が増加していることである。

　ほぼ全てのスタッフに共通しているのは、退職のきっかけが家庭の事情や他者の勧めなど、本人の意志ではなかったことである。就職のきっかけはさ

まざまではあるが、一度就職したら仕事は継続したいというキャリアの継続を望む人がほとんどであった。また、現在の育児支援活動への参加のきっかけでは、運営スタッフ 15 名のうち自分でスタッフに応募した人は 4 名のみであり、9 名は代表者である f さんに誘われたことがきっかけで参加しており、残り 1 名は他者に勧められたことがきっかけで参加していた。

これらの結果から、保育スタッフはこれまでの人生において進路を決定する際には自分のやりたいことが明確になっており、自分で進路選択し、切り開いてきたタイプであることが伺える。彼女達はいわば自己実現型のアイデンティティを形成してきたのであろう。一方、代表と事務系のスタッフにおいては、学校卒業時に進路を自己決定していない点で、自己実現型アイデンティティとはいえない。彼女達は恐らく、進路選択においては自分のやりたいことがはっきりと意識されておらず、その時の周囲の人の勧めや家庭の事情など、状況に応じて進路を決定してきたのだと思われる。しかしながら、代表や事務系スタッフに自己決定経験が次第に増加している点では、大人としての育ちに新たな局面が展開していることを伺わせる。

本調査の開始前は、運営スタッフの多くは子育てが一段落した後に、妻・母としての役割以外に「私らしさ」を見出せるものを求めて自ら育児支援活動に参加したのではないかと予測していた。その傾向はとりわけ代表を務めているスタッフに顕著なのではないかと考えていた。しかし、代表を含めた多くの参加者にとって活動に携わったきっかけは、なりゆき的なものであった。育児の現場のニーズを知る参加者達が目の前の課題を一つ、一つ、こなしていくうちに組織化されていったというのが実情のようである。実際、NPO 法人として立ち上げる前は、参加者の中にも「本当にやっていけるのか」「大変なのではないか」といったことを懸念する人もいて、立ち上げには慎重であったことが伺えた。それを団体の立ち上げへと推進したのは保育系スタッフの「やりたい」という熱意であったという。また、「あ～べ参加のきっかけ」として自分で応募したと回答した人に保育スタッフが多いことから考えて、保育スタッフにとっては、育児支援活動はこれまでの資格や仕事の経験を活かせるという取り組みやすさがあるのかも知れない。この点から考えると、保育スタッフにとって、育児支援活動は職業的アイデンティティを深めるき

っかとなっている可能性がある。それに対して代表と事務系のスタッフにとっては、あ～べでの仕事はこれまでに経験した仕事と連続性があるわけではない。会計を担当しているｃさんを除いては、皆、異なった仕事を担当している。その意味では、ここでの活動がどのように個人のアイデンティティを形成しているかについては明らかではない。しかし前述のように事務系スタッフに自己決定経験が次第に増加していることから考えて、それまでは周囲との人間関係を考慮して人生を決定してきた彼女達にも、自己実現に向けて新しい展開が見え始めたことを感じさせている。

運営参加者によって語られた育児支援活動の場における大人の発達とは

スタッフ 15 名は、育児支援活動を社会との接点や学びの場所として位置づけているようであったが、それでは日々の活動を通して、具体的にはどのような苦労や自分自身の変化、発達を実感しているのだろうか。質問紙による予備調査、および面接による本調査において、育児支援活動を通しての「大人としての育ちの実感」について回答を得た内容を以下に分類して示した（斜体は面接調査での語りを示す）。

(1) 時間の管理
- 家事は効率を考えて行うようになった。
- 時間の遣い方が意外とうまくなった

(2) 充実感
- 以前の仕事が現在の仕事に活かされている
- *「忙しいから何もできないではなくて、忙しいからついでにこれもやろうと考えるようになった」*

(3) 刺激
- 年齢もこれまでの環境も違う方々から、今まで私が知らなかったことを教えてもらい刺激され元気をもらっているように思います。
- 子育て（自分の以外の）に関して目を向けるようになった
- *「あ～べスタッフは色んなところにアンテナを張って生きている。自分*

はこれまでチンタラ生きていたな…」

・*「お互いの学びあいが楽しい」*

(4) 多様性

・*「十人十色みんな考え方が違う」*

・*「ここに来てからは、色んな人に見られるし、色んな人に会うので認識が広がった」*

(5) 自主性

・*「サークルランドの中で何が出来るのか模索している」*

・*「あ～べでは自分で何かをやっていかなくちゃ。責任の部分が大きいけどやりがいも大きい」*

・*「やっぱり色んな情報を得ていくことが必要かなぁと感じている」*

(6) 目標・チャレンジ

・目標があり、それに向っている感覚がある。今思うと前は生活そのものが目的だったかも

・自分を高めることに今まで以上に関心を持ち、少しずつですが、前向きにしています・

・一人一人の力を結集することで問題を解決できる手立てを知ることができ、どんなことでもやってみることが大切であるということを知った

・*「自分が思っていたのと違う自分を他の人が見つけてくれたとき、私ってそうなのか。じゃあ、頑張ってみようかな…と思った」*

・*「最初は空けてるだけで精一杯。2年もやってると課題が見えてきた」*

(7) 人間関係

・志を同じくする仲間ができた

・新しい人間関係を構築することができた

・仕事を持っていない時よりもイライラ感が少なくなって、(自分の) 子どもにやさしく接することができる

・本当にさまざまな人に出会うことができたのは、自分にとって大きな収穫であったと思う。

・活動を通して出逢った人は全員が大切。一生の宝かな。たくさんのことを教えてくれます。

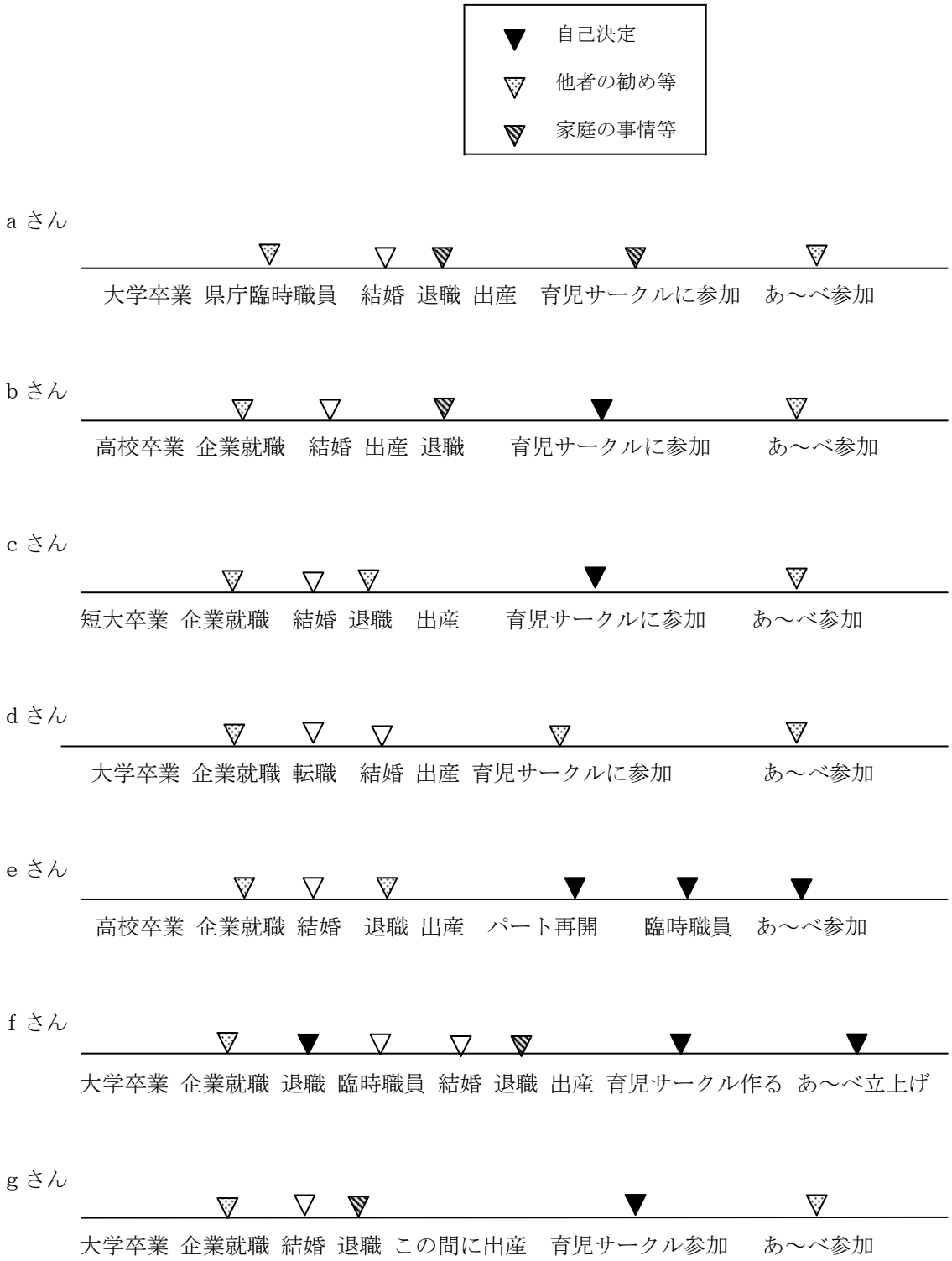
スタッフの多くは育児支援活動に参加する前は、専業主婦としての生活を送っていた。その後活動に参加してから急に忙しくなり、家事・育児と団体での活動の両立という働く母親の誰もが避けては通れない課題と向き合うこととなった。それぞれのスタッフは家事・育児を自分ひとりで抱え込まず、家族や周囲の人を巻き込んだり、完璧を目指さず、効率的に片付けるなどして両立している様子であった。このように一日の時間を自分でコントロールしている感覚は充実感として感じられているであろう。また、スタッフは前職での職種がさまざまであり、所属していた組織も学校や幼稚園、企業、行政などと異なっている。そういった背景の違いは、活動の現場においては、いろいろな物事に対する意見や考え方の違いとして現れているであろう。時にそれらはスタッフを悩ませることの一つであるかも知れない。しかし、そういった違いをすりあわせていくことの中にも大人の発達はひそんでいる。更に育児支援団体では、前職とは異なったスキルが求められる。例えば企業や行政など縦の序列のはっきりした組織の中で、上司の命令に従って仕事をしてきた経験のある事務スタッフにとっては、団体の活動はこれまでのスキルでは対応できない。NPO 法人での活動は自ら情報を収集し、企画、実行するといった自主性が欠かせない。

いずれにしても、各スタッフは、活動に参加する以前には経験することのなかった環境の中で、それぞれがさまざまな人に出会い，これまでの職業、育児経験を活かしながら活動している。育児支援活動の現場には、参加者にとってこれまでの経験を活かしつつ、更にこれまでとは異なったスキルを伸ばしていくという大人としての発達を促す機能があるようである。しかし、これらは今回の調査対象者を通して見られた推測にすぎず、こういった活動に参加することが、参加しない場合と比較して具体的にどのような発達を促しているのかに関しては、今後明らかにしなければならない課題であるといえよう。

Table Ⅲ-４-1　調査対象者の活動時間と活動の位置付け

	参加様態	活動時間	活動の位置付け
aさん	理事・総務	12 時間	子育ての情報交換・悩みを話し合える・勉強ができて楽しい
bさん	理事・総務	4 割	忙しい、楽しい、勉強になる
cさん	理事・会計	5～6 割り	人と出会うことができ勉強できる
dさん	総務	4 分の 1 くらい	社会と接点を持てている時間
eさん	総務	3 分の 1	楽しく充実感がある
fさん	代表理事	7～8 割	仕事
gさん	講座担当	0.5 時間	勉強になる
H さん	保育・コ	無回答	無回答
I さん	託児	7～8 割	はりのある時間
J さん	保育・総務	6～7 割り	忙しいけど、楽しい時間、充実した時間
K さん	保育・コ	一割	充実感を持たせてくれる時間
L さん	保育・総務	保育：月 2、3 回 応援団：週 3、4 回	母であることを全面に出さずにいろんな人に会える
M さん	保育	今がベストくらい	自分だけの時間
N さん	託児・受付	半分	充実感がもてる
O さん	保育・総務	4 分の 1 くらい	新しい経験によって緊張感を感じる反面、気持ちに張りがもてる

※「コ」はコーディネーターの略


自己決定
他者の勧め等
家庭の事情等
a さん
大学卒業 県庁臨時職員 結婚 退職 出産 育児サークルに参加 あ～べ参加
b さん
高校卒業 企業就職 結婚 出産 退職 育児サークルに参加 あ～べ参加
c さん
短大卒業 企業就職 結婚 退職 出産 育児サークルに参加 あ～べ参加
d さん
大学卒業 企業就職 転職 結婚 出産 育児サークルに参加 あ～べ参加
e さん
高校卒業 企業就職 結婚 退職 出産 パート再開 臨時職員 あ～べ参加
f さん
大学卒業 企業就職 退職 臨時職員 結婚 退職 出産 育児サークル作る あ～べ立上げ
g さん
大学卒業 企業就職 結婚 退職 この間に出産 育児サークル参加 あ～べ参加

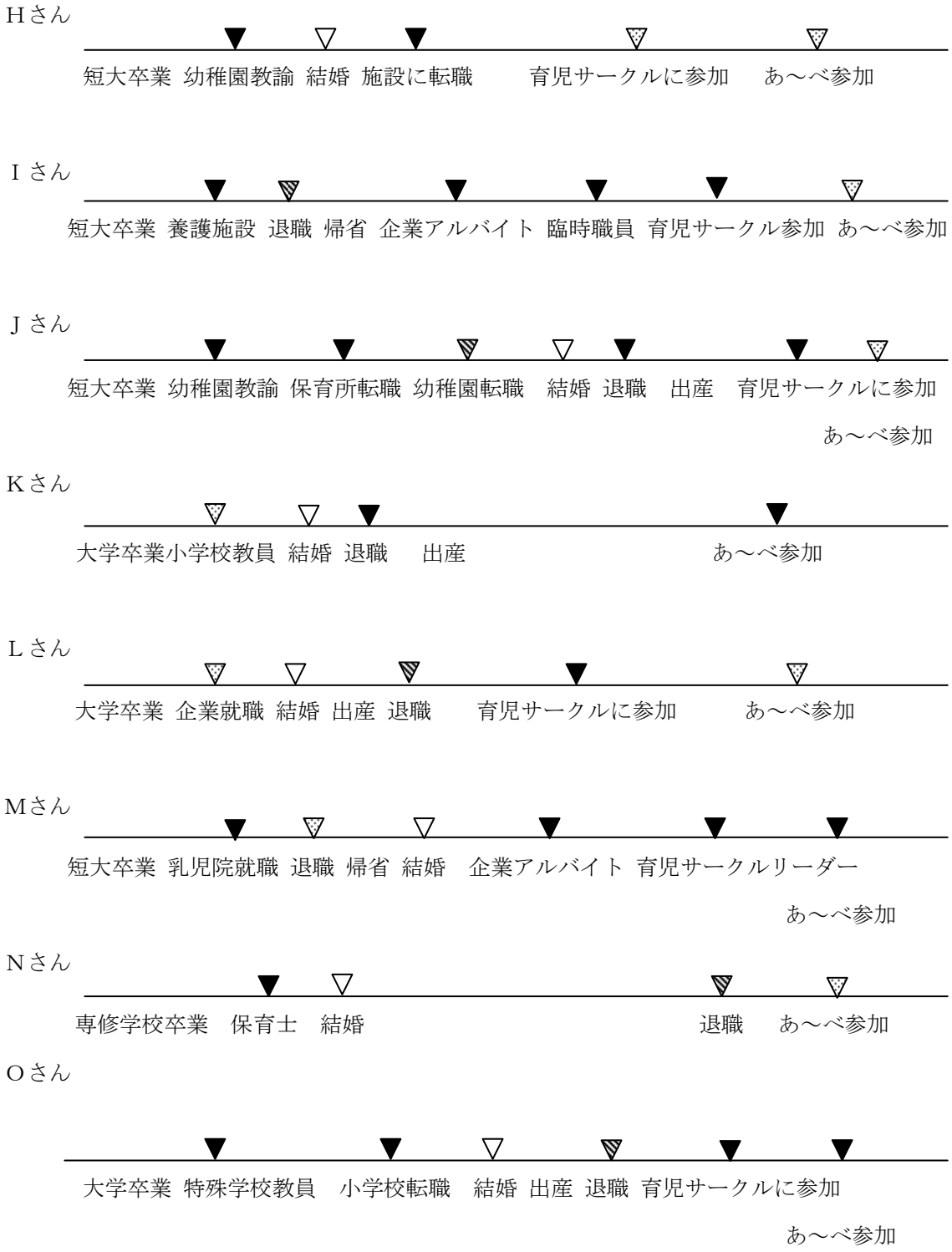


Figure Ⅲ-４-１ あ～べスタッフにおけるライフコースの自己決定の程度

（5）　育まれゆく「大人」の効力感

常光真梨子

活動運営参加者が意欲的に活動へ関わっているのはなぜだろうか。彼女達のその「やる気」はいったいどこからやってくるのだろうか。

やる気は過去の経験の蓄積によって形成される。つまり、ある出来事や行動に対する成功体験が重なることで自信が形成される。逆に失敗体験が重なると自信を喪失してしまうということである。これは「ある特定的課題における特定的行動ができるかどうか」についての判断である、バンデューラによって提唱された「自己効力感」と呼ばれるものである。バンデューラ（1977）によると、自己効力は遂行行動の達成、代理的体験、言語的説得、情動的喚起という４つの情報源によって形成されるとしている。また、この４つの中で自身による遂行行動の達成が、自己効力の形成・変容に対して最も影響力があると示唆している。梶田（2002）は小学生の高学年あたりになれば自己効力感がやる気を規定する割合は大きくなると述べている。子どもは成長するとともに、蓄積された自伝的記憶を分析をする認知的機能が発達するので、様々な経験を自ら体験し蓄積することができることによって効力感の幅は広がるのだといえよう。常光（2003）では、子ども時代に、達成感を経験することが「やればできる」という効力感の土台になっていることを、「達成感を経験した体験＝達成感イベント」を語れるかどうかを指標にして検討した。思い出の中に「達成感を感じたことがら」が鮮明に残っていて、他者にも語れる子どもは自己効力感が高いことが確かめられた。

では、活動運営参加者のやる気を規定している効力感はどのように育まれてきたのだろうか。効力感の形成として遂行行動の達成は最も影響力があるとされているが、本研究では彼女達が自伝的記憶として持っている遂行行動の達成的体験「達成感イベント」にはどのようなものがあるのかを検討したい。前章において示されていた双対尺度法による 15 名の分布図からは、過去の達成感イベントの経験が運営における leader 的役割を担うか、follower 的役割を担うかを左右する要素として考えられることが示された。これは、過去経験した達成感イベントの経験がその後の人生で繰り広げられる活動に影響していることを示唆している。それゆえに、達成感イベントについて検討

することは、「大人」としての育ちを考える上で重要な要素の１つとしても考えられる。

また、本研究では本調査時に測定した成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田（1995）による特性的効力感尺度の得点を指標にし、聞き取り調査で得られた彼女達の育ちを分析することを通して効力感が育まれてきた背景を検討していく。

１．運営参加者の達成感イベントの内容について

運営参加者15名はこれまでの人生の中でどのような達成感を感じ得た体験をしてきたのだろうか。また、その出来事の内容は年齢とともにどのような広がりをみせるのであろうか。予備調査及び聞き取り調査において得られた「達成感イベント」に関する運営参加者 15 名の内容を表１にまとめた。

１）成長とともに広がる達成感イベント

表１から、達成感イベントの内容やその領域の幅が年齢軸の変遷をたどって広がっていることがわかった。小・中学校では部活に関することが占める達成感イベントが多かったが、高校・大学ではそれらに加えて学校行事の企画や運営に関することや教育実習に関すること、社会人に至っては子育てや出産に関することや前に就いていた仕事で職務を果たせたこと、そして現在の「あ～べ」での活動に関することなど年齢を重ねるごとにその内容は多様になっていた。小・中学校時代から高校・大学時代にかけて学校行事に関する内容が増えたことは、クラブというある特定の成員の集合という枠からさらにクラスや学校全体の集団の枠へと人間関係の広がりをみせているといえる。社会人時代では、出産や子育てに関することとして達成感イベントがあげられていた。親になることを実感させる出産という体験は、達成感からくる喜びによって親としての自覚を認識させているのかもしれない。

２）現在の育児支援活動と達成感イベントとのつながり

次に達成感イベントの内容に着目し、その内容と現在運営に携わっている育児支援活動との関連について検討する。

達成感イベントの内容から運営スタッフ15名のうち学生時代に部活に所属していたことがわかったのが 11 名でそのうち８名が運動部出身であった。ま

た、保育系スタッフと事務系スタッフの運動部出身者はほぼ同数であった。「あ～べ」の活動を運営している 15 名にとって、互いに協力し合い連帯性をもつことは組織を円滑に運営する上で必要不可欠なことである。しかし、時には活動の中で他の運営者と自分を比較して自分の力量の無さを覚えたり、思うように仕事が遂行できず悩んだりと葛藤を抱えながら運営をする必要もある。このことは、聞き取り調査の中でも活動を通しての苦労に関することとしてスタッフの大半が語っていた。運営スタッフがかつてクラブ活動に励みその結果として得られた達成感イベントが物語っていることは、その中で培われた協調性や忍耐力といったものが現在の活動を運営する中でも生かされているということであろう。

次に、着目したのが「企画や運営」に関する達成感イベントである。表 1 をみると高校・大学時代での達成感イベントとして“合唱団の定期演奏会の企画と運営”“　高校の学園祭で DISCO 企画”“友人と準備して行った文化祭”“文化祭実行委員”がある。また、社会人での達成感イベントは“　記念事業の遂行”　”番組制作“があげられる。前章では「あ～べ」の活動内容が紹介されていたが、「あ～べ」では様々なイベントや講座が立ち上げられ企画・運営されている。つまり、このような豊富なイベントや講座がある背景には、学生時代から社会人時代で培われた運営者による「企画や運営」力があるからといえよう。また、「あ～べ」に携わったことで講座を自分で企画する機会が得られ、現在進行形で「企画や運営」力を育み“講座を企画して喜ばれたこと”と達成感イベントとして答えているスタッフの存在も伺えた。

また、この「企画と運営」に関して「統制力や指揮力」に関する達成感イベントがあった。小・中学校時代での“生徒会活動に関すること”である。この内容をあげたスタッフは、現在事務系の参加様態の中でも特に忙しい理事として活動に関わっている。過去に学校という集団組織の上に立ち、統率した経験があったことと、現在は理事という参加様態であることとの間にはつながりがありそうである。

以上のことから、成長する過程で経験してきた達成感イベントが現在の育児支援の活動において活かされていることが推測された。また、このことは過去に体験した達成感が効力感を育み、それが後々の行動に影響するということを示唆するものとしても考えられよう。

前職の経験や資格だけが現在の活動に活かされているのではなく、それ以

前の育ちの中で積み重なった経験もまた、育児支援の活動に役立っているといえよう。

２．運営参加者の効力感得点

Table１．達成感イベントの経験について

１．小・中学校での達成感イベントの有無
ある・・・10人 ない・・・3人 無回答・・・2人 ＜その内容＞ ・部活に関すること 運動部を3年継続 テニスの大会で優勝 部活で準優勝 体操部で県大会出場 剣道・水泳・陸上でいろいろな大会にでたこと ・生徒会活動に関すること
２．高校・大学での達成感イベントの有無
ある・・・13人 ない・・・1人 無回答・・・1人 ＜その内容＞ ・部活･サークル活動に関すること ハンドボール部で（創設２年目で）東北大会に行けたこと 合唱団の定期演奏会の企画と運営 ・学校（大学）行事に関すること・・・3人 高校の学園祭でDISCO企画 友人と準備して行った文化祭 文化祭実行委員 ・教育（保育）実習、障害児の宿泊訓練 ・免許取得 ・ミス花笠
３．社会人での達成感イベントの有無
ある・・・１４人 ない・・・0人 無回答・・・1人 ＜その内容＞ ・子育てや出産に関すること ・前職に関すること 研究大会 免許取得 担当児の卒園 記念事業の遂行 番組制作 銀行の自己啓発プログラムで頑張った ・職務の中で難易度の高い仕事をこなせたこと ・自分の給料で車を買ったこと ・スキーをやり始めて滑れるようになったこと ・「あーべ」での活動に関すること 講座を企画して喜ばれたこと

１）年齢別の平均得点と比較して

運営参加者の効力感得点と成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田（1995）による特性的自己効力感尺度を作成した際の年齢群別の平均得点と比較した。その際、調査対象者の平均年齢層は、40 代であったことから 35 歳～44 歳の年齢群と比べることとした。その結果、調査対象者の平均値は 71.0（SD9.41）であり、35 歳～44 歳の女性の年齢群の平均値は 75.33（SD13.40）であったことから、同じ年齢層の女性の平均値に同等し、特に運営スタッフの自己効力感が高いという結果にはならなかった。

２）効力感得点の度数分布

運営参加者 15 名の効力感得点から度数分布表を作成し、図に示したのが図１である。保育系と事務系を合わせた全体で一番人数が多かった得点領域は、66～70 点と 76～80 点と 86 点～90 点の 3 領域で各 3 名であった。次に活動様態別にみると、保育系では 76～80 点と 86 点～90 点の 2 領域で各 2 名であった。

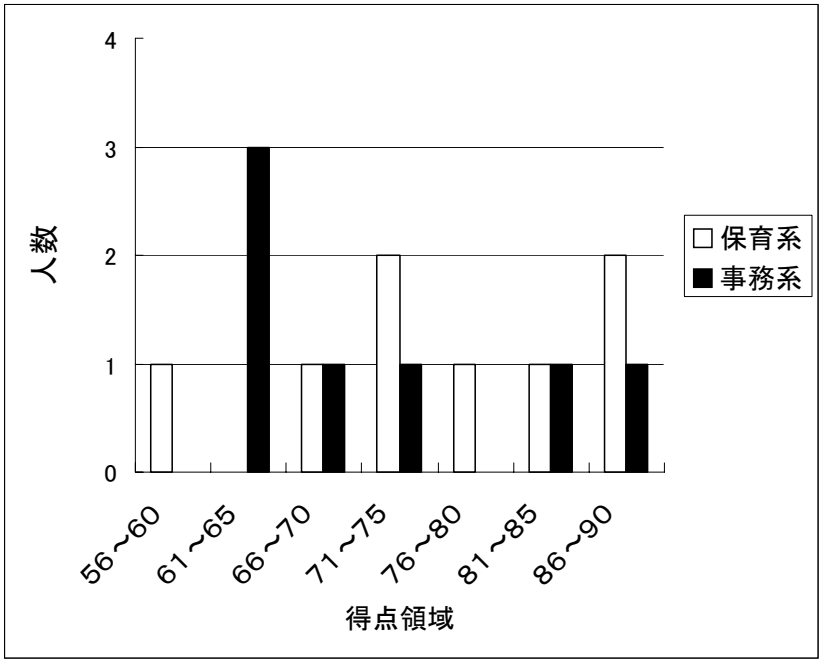


Figure１. 運営参加者15名の効力感得点の度数分布

事務系で最も多かったのは 66～70 点で 3 名であった。相対的にみると保育

系と事務系とでは、保育系の方が事務系よりも効力感得点が高い傾向にある。

その理由の一つに、保育グループがかつて就いていた専門職の経験があるのかもしれない。保育グループの彼女達は短大・大学で教員資格を得てその後専門職に就いている。短大・大学に入る前から教員や保育士という将来の目標を設定し、それに向って受験や実習という努力を重ねてきたことが考えられよう。保育グループの人達は早い段階から明確な目標を持ち目標を達成する為に努力を重ね、結果的にその職業に就くことができたという達成感があることから、保育グループの方が効力感得点が高いことも考えられる。このことは、尺度の項目内容にある“３．初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける。”“６．何かを終える前にあきらめてしまう。(逆転項目)”“11．面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる。”などの項目で平均４.25 点（SD0.43～0.66）と高い値を出していることからもいえよう。

３）効力感高得点群と低得点群による「育ち」の背景差

15 人の調査対象者のうち、効力感得点が高い上位 4 名はａ（89 点)、I（87 点)、L（85 点)、ｇ（83 点）であり、いずれも過去に専門職に就いたことのない人達であった。専門職経験のなかで育つ「効力感」とは色合いのちがうライフコースでの育ちが「効力感」の形成に影響しているのかを、①効力感得点が高いグループと効力感得点の低いグループとを比較し、②効力感得点の高いグループに共通する点をみつけることを通して考えてみたい。

分析方法

15 名の調査対象者のうち、効力感得点が高い上位 4 名と下位 4 名を抽出し前者を高得点群、後者を低得点群とした。高得点群はａ（89 点)、I（87 点)、L（85 点)、ｇ（83 点）と低得点群は K（60 点)、ｃ（61 点)、d（62 点)、e（63 点）である。

次に、予備調査と本調査で回答を得た内容 50 項目（居住年数・山形市居住のきかけ・職歴等）から効力感高得点群と低得点群の特徴に差がある項目を分析する。差があると判断する基準は、①各群全体の傾向とに差がある場合、②一方の群には共通する傾向があるが、もう一方の群には共通する傾向がない場合とする。

結果と考察

50 項目のうち４項目に差があると判断した。４項目とは「山形市居住のきっかけ」「退職のきっかけ」「家族形態」「育児サークル参加経験」である。以下に群間及び項目別に表で分類して示す。

Table. ２ 高得点群と低得点群の育ちの背景にみる差

群	被調査者	家族形態	山形市居住のきっかけ	退職のきっかけ	育児サークル参加経験
高得点群	L	核家族	夫の転勤	出産	無
	I	核家族	父の死亡	父の死亡	交通安全のクラブ
	a	3世代	結婚	出産	有
	g	核	大学入学	夫の転勤	有
低得点群	K	核家族	結婚	結婚	無
	e	3世代	結婚	祖父母にいわれ	無
	d	3世代	住宅を建てた	結婚	無
	c	3世代	結婚	祖父母にいわれ	有

表２より、まず家族形態についてみると高得点群は核家族が多く、低得点群は３世代が多い。次に山形市居住のきっかけでは、高得点群ではその理由は様々であるが、低得点群は理由として結婚が多い。続いて退職のきっかけは、高得点群では出産や父や夫に関連するものであるが、低得点群では結婚や祖父母に関連する事項といえる。最後に育児サークル参加経験においては、高得点群は育児サークルやクラブに参加していた経験者が多いが、低得点群では少ない。

これらの結果から、この２群においては異なる点として家族形態の違いが大きいことを示している。しかし、「核家族」や「３世帯」という家族形態の違いそのものが効力感に影響を及ぼしているとは考え難い。よって、それぞれの家族形態上での生活を通して巻き起こる葛藤や問題等をどのように受け止め解決してゆくかという意思決定の違いが、その過程で形成されてゆく効力感に影響を及ぼしているのかもしれない。

３．効力感高得点群において共通する育ち

１）自己効力感尺度における共通点

はじめに、自己効力感尺度における下位尺度において、4名の得点が近似している項目内容を抽出した。その際には、4 名の標準偏差が０～0.43 までとする。その結果、得点が近似した項目は①面白くないことをする時でも、それが終わるまで頑張る、②最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする、③はじめはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける、④新しい友達を作るのが苦手だ（逆転項目）⑤友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐに止める（逆転項目）⑥新しいことを始めようとしても、出だしでつまづくとすぐにあきらめてしまう（逆転項目）⑦人生でできる問題の多くは処理できるとは思わない（逆転項目）であった。

共通して得点が高い項目の特徴として、１．友達を作るという「対人」に関する項目での得点が高いこと、２．はじめはうまくいかないことや難しいことでも頑張って取り組む「行動を完了しようと努力する意志」や「逆境における忍耐」に関する項目での得点が高いことがあげられる。

以上のことから、この４名における「自己効力感」の高さは、１）対人積極性と２）逆境における忍耐に関する項目で高い得点を示すという特徴をもつことが明らかになった。そこで、こうした特徴がどのようにして形成されてきたのかを、彼らの育ちから考察してみたい。

２）対人積極性を高めてきた背景

4 人の育ちには、以前就いていた職業のなかにある共通する点がみられた。彼女らの職業は、L は放送記者、I は養護施設・結婚式場、県庁臨時職員、a は県庁臨時職員（全７課）、g は銀行業務・ベトナムでアメリカの NGO であり、一見すると共通点が浮かばないが、仕事の内容の聞き取りから、それらは、多様な人と関わる仕事であったり、あるいは多くの人と接することが考えられる仕事環境であったことが分った。L の放送記者や I の結婚式場での業務は、マニュアル通りの対人能力があれば業務を遂行できるような仕事ではなく、様々な人と接し話しを聞いたり、要望を汲み取るような、言わば臨機応変に対応することが求められる仕事であるといえる。聞取り調査からも、「いろんな人と関われた。」という L さんや I さんの声があった。よって、L と I の仕事環境は彼女たちにとって対人能力が培われるようなものであったことが考えられる。また、I と a は県庁の臨時職員の経験がある。a に対す

る聞き取り調査では、県庁臨時職員の業務は農林水産や教育委員会、観光物産や捜査一課など全７種の様々な仕事内容をこなしていたということが分った。このことから、ａがそれらの過程を通して多種多様な人ととの出会いと豊富な経験をしたことが考えられる。よって、ａさんの場合も対人能力が培われるような環境であったといえよう。ａさんは聞取り調査の中で、「*この仕事経験によって行政機関のことをよく知ることができたし、社会とのつながりを感じられて楽しかった。*」ということを答えていた。この言葉からは、仕事をこなす上で対人積極性が培われただけに限らず、前職で実感した「社会とのつながり」がきっかけとなって、地方自治体や行政機関、山形市やその周辺地域と密着した、いわば「社会とのつながり」が運営上必要不可欠である育児支援活動に現在彼女が関わっていることを予感させられる。では、ｇさんの職業はどうであろうか。彼女は銀行業務だけでなくベトナムでアメリカのNGOを経験している。ｇさんは聞き取り調査の中で、“夫の転勤でベトナムへ行った当初は、見知らぬ土地なので孤独感があってつらかったこと”や“ベトナムで出会ったアメリカ人と友人になりNGOの活動に参加するようになって積極的になったこと”を述べていた。これらのｇさんの話しからは、特殊な状況に置かれたことによって様々な人との出会いが生まれたことがいえよう。よって、ベトナムでの経験がｇさんの持つ対人能力に大きく影響しているのではないだろうか。

３）逆境における忍耐を育んできた背景
－対人積極性から生まれる「支えあい」と特別な出来事－

逆境における忍耐を彼女達はどのようにして培ってきたのであろうか。考えられることの１つは、彼女達が持つ「対人に関わる積極性」の高さが支えあう環境を生み出し、逆境における忍耐を培ったのではないかというものである。様々な人と関わることのできる彼女達の周りには、彼女達を支援してくれる友人が多くいた可能性がある。逆境にあっても支えてくれる友人がいれば、それを乗り越えることのできる忍耐が培われる。人との関わりから、支えあいが生まれ、そしてその支え合いが互いの困難にも耐えることのできる力となるのではないだろうか。逆境における忍耐を培ったきた背景には強い支えあいの環境があったと思われる。

２つ目は、ａさんとｇさんがこれまでに経験した特別な出来事が関係してい

るのではないかというものである。聞き取り調査の中でCさんは子育て中に、養父が事故で要介護となり子育てとの両立で大変だったとことを話していた。さらに、aさんは下の子の妊娠時に切迫流産の危険性があったことから10ヶ月間入院を経験したという。aさんは話しの中で「*入院中お医者さんから"子どもは期待しないように"と言われました。入院生活の中で命の尊さを人より感じられるようのなったかもしれない。*」と答えていた。このことから、このような厳しい逆境を乗り越えた経験がaさんの持つ忍耐力を育んだことが予想に難くない。次にgさんであるが、gさんはベトナムでNGO活動に参加するという経験がある。先程例としてあげたgさんの聞き取り調査の内容でもあったが、ベトナムで生活を始めた当初は孤独感があって辛かったことや、アメリカ人の友人が出来たことをきっかけにNGOに参加し積極的になったことを話していた。このことから、慣れない環境に立ち向かい乗り越えた結果、対人に関わる積極性だけでなく、逆境における忍耐も培われ、それが効力感を育む糧になったと考えられよう。

４．効力感を育む背景

以上、運営スタッフ15名の達成感イベントの内容や効力感得点を分析しながら15名の育ちの背景にある効力感を育むものとは何かを検討してきた。達成感イベントの内容を概観すると現在の「あ～べ」での活動に活かされていると考えられる経験も多く、成長とともに積みかさねた経験の中で得られた達成感がその後の人生で出会う様々な活動に関与することを促進しているように思えた。

次に、効力感得点の高低群の差から家族形態に注目し、各家族形態上の生活を通して巻き起こる葛藤や問題等を自律的にどのように受け止め解決してゆくかという意思決定の違いが、その過程で形成されてゆく効力感に影響を及ぼしている可能性を示唆した。さらに、効力感得点が高かった人達の育ちの背景に注目したところ、人との相互作用が豊富な仕事についていたことで対人積極性が育まれ、それが支えあう環境を作りだし問題に直面しても耐えることのできる忍耐力を培うことができたのではないかと考えた。また、大きな逆境を経験したことで、葛藤を乗り越える忍耐力が育まれ、それが効力感の形成にも影響したのではないかと推測した。

これらのことから、「効力感」というものは成長とともに経験や体験の中か

ら育まれてゆくということがいえよう。成長過程で効力感のおおよそが固定化され確定するのではなく、支えあう環境の中で互いの相互作用が育ちを促し、また、逆境体験がそれを乗り越える力を育み、その過程で「大人」としての効力感も豊かに育まれてゆくことが充分に考えられるのではないだろうか。

少なくとも、この「あ～べ」の運営スタッフの場合、育児支援の活動に参加したことが契機となって「大人」としての育ちを促しその過程で効力感が育まれている可能性があるといえよう。なぜなら、運営スタッフは「あ～べ」の活動を通して、自主性や人間関係の広まり、多様性の理解等多くの肯定的な自己変容を実感している人がほぼ全員であるからである。育児支援活動を始めたきっかけは、人から誘われてという人が最も多かった。しかし、活動に参加するうちに人から言われたからやっているのではなく、自分自身の欲求から活動を運営していることが聞き取り調査から伺えた。このことは、人からいわれて外発的に行なっていた行動が、自律的に行なわれるようになるという一種の「やる気」といえる内面化が促進されたといえよう。内面化が促進されるには、承認や親密な人間関係、やることに対する位置付けが必要であるという。「あ～べ」の育児支援にはこれらが内面化を促す機能として備わっていたと考えられる。実際、運営スタッフの「あ～べ」の活動に対する位置付けや活動を通しての実感の内容からこれらが機能としてあったことが伺えた。

聞き取り調査の中で、活動を通して自己の役割り不足や力量の無さを感じているという声もあった。だが、親密な互いに支えあうことのできる環境においては逆にこういった葛藤があることでそれを乗り越えようとする力が培われ、その過程で効力感が育まれることにもつながっていると考えることもできよう。

これらのことから、運営スタッフの「やる気」といえる効力感は、それ以前の育ちの中だけでなく、育児支援活動をまさにしている現在進行形の中で育まれていると思われる。今回の研究を通して、効力感は育ちとともに育まれてゆくものであり、その背景には支えあえる仲間や人間関係があるといった社会的な環境が重要であることが示唆されたのではないだろうか。

＜参考文献＞

＊ アルバート・バンデューラ（編）1997　本明寛・野口京子（監）　本明寛・

野口京子（訳）　激動社会の自己効力　金子書房
＊ 梶田正巳（編）2002　学校教育の心理学　名古屋大学出版会
＊ 宮本美沙子・奈須正裕　（編）　1995　達成動機の理論と展開　続・達成動機の心理学　金子書房
＊ 常光真梨子　2003児童の効力感を育む要因としての達成感イベントの検討　立命館大学文学部哲学科心理学専攻卒業論文