

## AI (Appreciative Inquiry) の経験は1回目と2回目で違いがあるのか？

－ゼミにおける AI 実施の効果を検討した質的研究－

### 【研究目的】

近年、組織をより機能させていくために、組織開発が必要とされている。組織開発の1つの手法にAI (Appreciative Inquiry) がある。AIは、個人や組織がもつ強みや良さを探究し、それをさらに伸ばしていくプロセスである。また、北居・多湖 (2018) によると、AIの実施から強みや潜在力を探求し続けることはAIの重要な効果であるという。AIでは強みや潜在力を探求し続けることが重要な効果だとされている中で、AIの経験数はこの効果に影響するのか否か疑問を持った。

本研究では、AIを実施した対象者の中に1年前にAIを体験した者と初めてAIを体験する者が存在していたため、1回目の体験者と2回目のAI体験者でどのような効果の違いがあるのかを検討することを目的とした。

### 【研究方法】

本研究では、研究実施者が所属しているゼミで3日間かけてAIを実施した。1日目にディスカバリーを、2回目にドリームとデザインを、3日目にデスティニーとふりかえりを、それぞれ3時間かけて行った。AI実施後に、AIを体験したゼミ生 (18名) を対象にインタビュー調査を行った。そして、M-GTAを用いてインタビュー内容を分析した。

### 【結果と考察】

AIの1回目経験者と2回目経験者を比較して共通な概念と異なる概念が見られた。共通点としては、【AI実施中】に〈AI実施中のゼミ全体の明るい雰囲気〉を体験したこと、【AI実施後】に〈前向きな思考〉や〈ポジティブな発言〉をするように変化したことある。Cooperrider & Whitneyが示した5つのAIの原理の1つに、ポジティブさの原理がある。前向きな思考とポジティブな発言は、AIの原理であるポジティブさの原理に沿っており、経験数に関係なく効果として表れることがわかる。相違点としては、AI実施中に体験した気づきとAI実施後の変化である。1回目経験者は、新たな〈自己認識〉と〈自身の強み認識〉をしており、AI実施後の〈自己肯定感の高まり〉や〈積極性当事者意識の高まり〉に変化がおこった。それに対して2回目経験者は、去年の経験と比較をして自身の〈成長への気づき〉を得たが、自身の大きな変化は起こりにくかった。このように、1回目経験者の方が新たな〈自身の強み認識〉をし、自身の強み探究に繋がったと考えられる。

最後に、2回目経験者の中で、新たな発見が起こる人と起こりにくい人がいることがわかった。AIでは真価を認識することで探究できると考えるため、2回目経験者は、探究し続けられる人と探究が起こりにくい人でAIの効果が異なる可能性が示唆された。

## オンラインによる AI (Appreciative Inquiry) の取り組みとその効果 —研修の場で実施された事例の検討—

### 【研究目的】

本研究では、WEB 会議システムを用いてオンライン上で実施された AI の取り組みとその効果について検討することを目的とする。

2020 年 4 月に新型コロナウイルス感染症の影響で緊急事態宣言が発令されてから、その対策として、外出自粛が呼びかけられた。そういった状況下で一部の企業では WEB 会議システムなどを用いた在宅勤務型のテレワークの導入の動きが盛んとなった。このような社会情勢から、組織開発（以下、OD と略す）についてもオンライン実施が増えることが予想されるが、オンラインで実施された OD の取り組みの効果を検討した先行研究はない。そこで本研究では、オンライン OD 先駆的な研究として、研修の場での WEB 会議システムを用いたリモートでの AI（オンライン AI）について、研究 1 で実際の取り組みと参加者が感じた効果を検討し、研究 2 で従来の対面での AI 経験者の視点から見たオンライン AI のプロセスを検討する。

### 【研究方法】

A 講座で実施された AI のオブザーブをしたのち、研究 1 では A 講座の受講生 13 名、研究 2 では対面での AI 経験がある研修スタッフ 6 名にインタビュー調査を行った。インタビューは録音したうえで逐語を作成し、それぞれ M-GTA で分析を行った。

### 【結果と考察】

研究 1 では、分析の結果をオンライン AI が受講生同士の関係と、AI 実施後の行動に与える影響に着目して考察したところ、以下の①～③が見出された。①初対面の同士の参加者が AI を通じて、互いの理解が深まり、短期間で一体感を感じられるような関係性へと変化した。②関係性が深まったことに加えて、高いモチベーションや共通のゴールイメージを持ったことでその後の自主的な取り組みが起こった。この結果から、対話型組織開発の主要な前提とされている、自己組織化が起こったと考えられる。①、②のような結果は、対面での AI を扱った先行研究でも見られていることから、③オンラインで実施された AI で対面で実施される AI と類似した効果がみられることが明らかになった。

研究 2 では、従来の対面での AI の経験があるサポーターがオンライン AI と従来の対面での AI を比較して感じた印象的なプロセスに着目して考察した。対面での AI とオンライン AI を比較したことで、オンラインならではのメリットと懸念点を見出が見出された。加えて、オンラインで AI を実施する際に配慮すべき点として、参加者が集中して AI に臨むことができる環境をつくるために、ファシリテーターの代わりとなることができる人を少なくともグループ数と同じ人数確保しておく必要があるということを明らかにすることができた。

今後の研究課題としては、研修ではない場（実際の職場や組織）でオンライン AI を実施した際に同様の効果がみられるかということが挙げられる。

## 1on1 ミーティングの効果とリモートワーク化による影響

### 研究目的

近年、日本では組織開発が注目され始め、多くの企業を取り入れている。その中で、組織開発の手法の1つである「1on1 ミーティング」が注目されている。多くの企業で1on1 ミーティングが取り入れられる中、新型コロナウイルスの影響により、リモートワークが急速に広まった。対面で行われていた1on1 ミーティングが、リモートワーク化の影響によりどのように変化したのかについて検討した先行研究は少ない。また、目的をもって取り入れられても、1on1 ミーティングが実際に現場でどのような効果があったのかについて検討された先行研究も少ない。そこで、本研究では、もともと1on1 ミーティングを取り入れていた企業の社員の方を対象に、インタビュー調査を実施し、1on1 ミーティングの効果とリモートワーク化により1on1 ミーティングがどのように変化したのか、リモート化による1on1 ミーティングへの影響を検討することを目的とする。

### 研究方法

本研究では、企業において対面で1on1 ミーティングを取り入れられており、その後リモートワークが取り入れられた部署に所属している方、5名にインタビュー調査を行った。インタビューの内容は録音したうえで逐語を作成し、事例研究法で行った。

### 結果と考察

まず、1つ目の研究目的となる、1on1 ミーティングの効果は、以下の7点を見出すことができた。①上司が部下の仕事に対する想いや仕事内容を知ることによって、部下に合った仕事を提供できるようになった、②1on1 ミーティングにより、部下自身が自分の発言や行動を客観視できるようになった、③1on1 ミーティングにより、部下のフラストレーションの早期解決ができるようになった、④1on1 ミーティングにより心理的安全性がつくられた、⑤1on1 ミーティングにより、部下が抱えている問題を根本的に解決することで新たな問題発生を予防した、⑥1on1 ミーティングにより、コミュニケーションをする機会が減少するという危機感をなくすことができた、⑦1on1 ミーティングにより、部下に合った目標設定が可能になったという効果である。

次に、リモートワーク化による1on1 ミーティングの影響としては、1on1 ミーティングの時間や頻度についてはほとんど対面と変化がない場合が多く、感覚的にも変化がないということが共通していた。しかし、分析者の中で、部下は対面よりオンラインの方が話しやすくなったという語りもあり、部下にとってはオンラインの方が話しやすいこともあるようだ。リモートワーク化により、1on1 ミーティングの時間を短くし、頻度を高くした人もおり、1on1 ミーティングを、コミュニケーションの減少を補うものだと捉えている点から、1on1 ミーティングはリモートワークの期間中の会話の減少を補う効果があったと考えられる。

## 対面での活動が行えない状況での

### サークル幹部へのプロセス・コンサルテーションによる支援

#### 研究目的

新型コロナウイルスが大学生に及ぼした影響はさまざまなものがあるが、その一つが部活動やサークル活動が止まったことである。活動中止によって、例年通りの活動ができない中でどのように新入生の受け入れを行うか、活動の再開をどのようにしていくかなどの、これまで経験してこなかった新しい課題に対処する必要性が生まれた。これまで経験がない状況で、既存の解決策がない問題を、Heifetz (2009) は「適応課題」と呼び、既存の解決策がある「技術的問題」と区別した。「適応課題」に対しては、当事者が自分たちの中で起こっているプロセス上の課題に気づくための対話が重要であるとされている。

本研究では、対面での話し合いや活動が行えないなどの、コロナ禍での「適応課題」に対処する必要性があった、大学生サークルZの幹部に対して、筆者がプロセス・コンサルテーションによる支援を行った。プロセス・コンサルテーションとは、当事者が自分たちの中で起こっているプロセスに気づき、理解することで、それに従った行動ができるようになることを目指した支援である (Schein, 1999)。本研究では、適応課題を抱える幹部に対するプロセス・コンサルテーションの支援の効果を考察することを目的とした。

#### 研究方法

本研究では、サークルZの幹部6名を対象に、彼らの活動に伴走する形でプロセス・コンサルテーションによる支援を行った。プロセス・コンサルテーションの実践過程としては、事前調査として、幹部6名に現状の把握をするためのヒヤリングをした。その後、対面による話し合いを行い、アクション計画を行った。アクションとしては、参与観察を3回行った。また、中間調査と事後調査として、インタビュー調査を行った。そして、インタビュー調査で得られたデータをもとに作成した逐語を事例研究方法によって分析した。アクション当日の様子については、筆者が当日に録音機器で録音したデータと参与観察をもとに観察記録を作成した。

#### 結果と考察

筆者がプロセス・コンサルテーションによる支援を行い、幹部が自ら話し合いをすることで、自分たちの中で起こっている課題に気づききっかけが生まれた。話し合いを進めていく中で、お互いが抱えている問題や課題について共有をすることで、「意思決定の仕方」、「会議の持ち方」、「コミュニケーションの取り方」についての課題があることが見出された。そして、これらのことについて幹部全員が共通認識を持った上で、話し合いに取り組むようになった。また、話し合いの場を継続的に設け、筆者がその場に伴走することで、話し合いの中で幹部自らが課題に気づき、対処していくという力が高まった。

## チーム・ビルディングにおけるファシリテーターとしての関わりが 大学サークル幹部に及ぼす影響の考察

### 【研究目的】

組織においてプロジェクトが行われる際に、そのプロジェクトに取り組むチームには、業務の効率性や成果、またそれらの基盤にある組織力が求められる。このような組織力を向上させる取り組みの一つとして、チーム・ビルディングが注目されている。しかし、チーム・ビルディングを行うにあたって、GRPIモデルを用いてアクションの計画・実施を行うことや、それを先導するファシリテーターの行動が、チームに与える影響について、具体的に考察している事例は少ない。

今回の取り組みは、大学サークルの幹部チームに対して、チーム・ビルディングによるアクションリサーチを行い、そのサークルに属している筆者が、ファシリテーターとして先導した。本研究では、チーム・ビルディングを行うにあたって、GRPIモデルを基盤としたインタビューやアクション計画を行うこと、またそれらの過程の中でのファシリテーターの取り組みが、個人やチームにどのような影響を与えるのかを明らかにすることを目的とした。

### 【研究方法】

本研究では、Z大学にあるサークルYの幹部チーム6名に対して、チーム・ビルディングによるチーム活性化の取り組みを行った。事前調査は、GRPIモデルを基盤とした、チームの現状についてのインタビュー調査を行い、質的データを収集した。その後、フィードバック・ミーティングを行い、そこで共有されたチームの意見をもとに、筆者がGRPIモデルの各段階に向けたアクションを4回計画し、実施した。事後調査も同様にGRPIモデルを基盤としたインタビュー調査を行い、チーム・ビルディングの影響や、発足当初から幹部が変化したことなどについて尋ねた。最後に、事後インタビュー調査によって得られた質的データを用いて、TEMによる分析を行った。

### 【結果と考察】

TEMによる分析の結果、GRPIモデルを用いて計画されたアクションや、その過程でのファシリテーターの取り組みが、チームにポジティブな影響を与えたことが明らかとなった。例えば、目標設定の際には、チームのそれぞれが持つプロジェクトへの漠然とした思いを共有し、明確でより具体性のある目標を立てること、またその取り組みの中で、ファシリテーターが目標の具体化、標語化、コンセンサスでの決定を促すことが、チームの活性化につながった。さらに、GRPIモデルを用いた事前調査、アクション計画・実施を行うことによって、役割分担のアクションの中で目標を意識した役割が生まれるなど、各段階のアクションが相互に影響し、より良い影響を与えることも明らかとなった。

# ピア・コーチングとアクションラーニングが個人の成長およびゼミ同期の相互支援関係に及ぼす影響

—診断型組織開発の取り組みを通して—

## 研究目的

筆者が所属するゼミでは、ゼミ生全体での活動や3・4年生混合でのグループ活動の機会は多いが、同期でまとまって活動することが少なく、同期全体のコミュニケーションの場も少ないという現状がある。メンバー間で、個々人がどのようなことを意識してゼミを取り組んでいるのか、それぞれの課題や強みが見えにくく、干渉しにくいという状況が起きていた。そこで、組織の状態を調査し、データとして提示し、それをきっかけに組織として目指したい状態を話し合うフェイズが入る診断型組織開発を行った。また、診断型組織開発の取り組みとしてピア・コーチングとアクションラーニングを行っている研究は筆者が調べたところ見当たらなかったため、診断型組織開発の一連の取り組みを通して、ピア・コーチングとアクションラーニングが個人の成長およびゼミ同期の相互支援関係にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることを研究目的とした。

## 研究方法

本研究では、ゼミ同期11名(筆者を含む)に対して診断型組織開発を実施した。「ODMap」の手順に沿って行った。まず、現状についてデータ収集、分析を行い、同期が集まって普段感じていることを共有する場を設けた。アクション計画で目指したい状態を考え、同期のニーズから、アクション実施はアクションラーニング9名とピア・コーチング2名に分かれて実施した。最後に、ゼミ同期10名を対象に事後インタビュー調査を行い、そこで得られたデータをM-GTAで分析した。

## 結果と考察

結果として、一連の取り組みを実施することで、ピア・コーチングやアクションラーニングは個人の成長およびゼミ同期の相互支援関係を促進させたという結果を得ることができた。個人の成長の促進については、「他者理解によって関係性が深まること」、「自己開示および他者から得る新たな気づきによって自己理解が深まること」が影響を与えていた。相互支援関係の促進については、「お互いに行動計画と支援方法を宣言したこと」、「同期全体で行っているというチームとしてのまとまりを実感すること」が影響を与えていた。また、診断型組織開発の流れの中で、フィードバック・ミーティングとアクション計画にて取り組みに対する前向きな気持ちや目指したい状態を共有したことによって、組織の方向性の一致や当事者意識の高まりが見られ、その後のピア・コーチングやアクションラーニングでの効果をより発揮できたということが示唆された。

## 会議で話される側面の対面とオンラインの違いおよび職場の健全性への影響

### 研究目的

テレワークは、働き方改革や新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大防止を目的として、今後さらに浸透していくことが予想されている。様々な課題が叫ばれるテレワークの環境下において、ソフトな側面における障害を取り除き、企業や職場における生産性や組織の健全性を維持・向上していくことは、日本社会の活性化や経済成長のために欠かせないことと言えるであろう。本研究は、テレワークにおいて同期コミュニケーションにあたるオンライン会議の中で、話される内容（コンテンツの議論とタスク・プロセスとメンテナンス・プロセスへの焦点づけ）やその話されやすさ（それぞれの要素について話される割合のバランス）に関して、対面の場合との違いとその原因を明らかにする。くわえて、会議において話される内容により、企業や職場における組織の健全性にどのような違いがおこるのかを明らかにすることを目的とする。

### 研究方法

研究データ収集の方法として、対面時とオンラインの双方の会議において対話された内容と、企業や職場における組織や個人の健全性を測る質問紙調査をウェブ上で行った。回答の対象者は、新型コロナウイルスによる影響が生じる前から参加していた職場の会議のうち、テレワークへの移行後もオンラインにて行われている会議がある方とした。

### 結果と考察

有効データ 130 件を分析し、会議において対話される内容に関して、雑談の量の割合が対面よりもオンラインで減少したという結果を得た（対面  $M=10.37$  ( $SD=9.73$ ), オンライン  $M=7.61$  ( $SD=8.91$ ),  $t(130)=3.41$ ,  $p<.05$ )。この結果について、対面とオンラインにおける、「共有している時間」及び、「発言のしやすさ」の違いがオンライン会議の雑談の割合を減少させていると考えられる。

会議において対話される内容と健全性の関係については、回答者を役職（一般社員と役員・管理職）によって分けた場合にのみ、有意な相関がみられた。会議におけるプロセス（タスク・プロセスとメンテナンス・プロセス）について話されている比率と健全性の相関に関して、一般社員においては正の相関を示す因子がみられる一方で、役員・管理職では有意に負の相関を示す因子が複数みられた。仮説においては、会議においてメンテナンス・プロセスが話される割合と健全性は正の関連性を示すと仮定したが、結果は逆であり、その解釈として、役員・管理職においては職場で問題が起こっている場合にプロセスに光が当たり、会議においてプロセスについて話されると認識していることが考えられる。

## 組織開発推進者が組織開発の導入を中断した要因の検討

### 研究目的

今日では、組織開発に抵抗はつきものであるという立場から、組織開発を行う際に、組織開発推進者が気を付けるべき留意点や、組織開発の抵抗の要因をまとめたものは、数多く存在する。しかし、これらは企業内の組織開発推進者の実践によって得た経験をもとにした研究ではなく、経験則をもとにした一般的な理論である。つまり、実際に組織開発を中断せざるを得ない経験をした企業内の組織開発推進者の経験や実践を基に、推進者の語りをベースとした先行研究は少ない。

そこで、本研究では、目的を2つ設定した。1つ目は、組織開発の導入段階に注目し、中断せざるを得ない経験をした企業内の組織開発推進者へのインタビューを通して、実践の場において、どのような要因によって組織開発を中断したかを明らかにすることである。そして、2つ目は中断した経験からの学びを実践者の知見として、整理することである。

### 研究方法

本研究では、組織開発の講座を修了した方の中から、導入時に中断せざるを得ない経験をした4名の企業内組織開発推進者にインタビューを行った。2020年6月上旬～9月上旬にかけて、1人あたり60分程度の半構造化インタビューを実施した。インタビューの内容は、録音をしたうえで、逐語を作成し、ナラティブ分析を用いて分析した。

### 結果と考察

本研究では、実際の組織開発の中断要因を以下の2つに大別できた。

1つ目は社外の環境、社内の仕組みや制度の影響を大いに受け、推進者1人の力では変えられない状況があることである。先行研究では、組織開発推進者の心得や、組織開発推進者が1人で変えることができる抵抗要因に光が当てられていた。しかし、実際の中断の要因には、今回の研究のように、組織開発推進者1人の力では手が届かないような社外の環境的な要因や、社内の仕組みや制度が中断の要因になっていることを明らかになった。

2つ目は、組織開発推進者は自身の協力者作りに注力しておらず、1人で実行しようとしてしまい、結果的に他の業務に忙殺されてしまうことである。企業内の推進者は、他の業務と平行して組織開発の取り組みを実践している。今回の研究から、組織開発を行う上で発生する様々な問題に対処していくほどの余裕がなかったり、一緒に解決してくれる存在がないことが、中断の要因になっていることがわかった。

そして、組織開発推進者の学びとしては、導入時の中断を経験した推進者は、導入時に、組織開発を理論として説明するだけでなく、感情にも訴えかけ、活動してもらったメンバーの行動に繋げていく必要があるとまとめることができた。

## 組織開発実践者はどのような過程を経て熟達するのか

### —Dreyfus の熟達モデルに基づいた考察—

#### 【研究目的】

現在の多くの日本企業は、仕事の個業化、成果主義人事評価、従業員の多様化などによって生じる問題に悩まされており、これらの問題にアプローチすることのできる組織開発が注目を浴びている。

組織開発の初学者はどのように実践者としての能力を身に着けるのかについては、山下(2017)によって明らかにされているが、ある程度組織開発を学び、実践している方を対象に、熟達過程を明らかにする研究はされていない。よって、組織開発実践者の熟達過程を明らかにすることは、現在組織開発に関わっている全ての人に対し、新たな知見を提示できると考える。

加えて、本研究では、得られた結果を Dreyfus の熟達モデルに基づいて考察を行う。パイロットやチェスプレイヤーなど、無数の事実や特徴で構成された非体系的な問題を扱う職業者を対象に開発された熟達モデルであるため、組織開発実践者にも適応できると考える。

ゆえに、本研究では、Dreyfus の熟達モデルに基づいて考察を行い、組織開発実践者の熟達過程を明らかにすることを目的とする。

#### 【研究方法】

本研究では、5年以上の組織開発実践者としての経験をもつ外部組織開発コンサルタント 11名に 2020年7月下旬から11月上旬にかけて約60分の半構造化インタビューを行った。インタビュー内容は録音し、逐語を作成した上で、M-GTAを用いて分析を行った。

#### 【結果と考察】

M-GTAを行った結果、次のような熟達過程が明らかになった。初めに、組織開発実践での体験やそれ以外の体験から、組織開発実践者としての気づきや経営者に寄り添う視点などを獲得する。その後、手法や考え方を応用し相手や状況に合わせることが可能になり、経験の蓄積によって介入の仕方・関わり方の幅が広がる。そして、業務上での失敗・挫折から新しい方法・考え方を学ぶという経験を更に積み重ねることで、熟達に向かっていくことが明らかになった。

Dreyfus の熟達モデルには①初心者、②中級者、③上級者、④熟達者、⑤達人、の段階が存在する。Dreyfus の熟達モデルに基づくと、初心者から中級者に移行する上で、組織開発実践者としての気づきや経営者に寄り添う視点などを獲得する必要があると示唆された。さらに、中級者からは、応用し相手や状況に合わせることが可能となることで、上級者に移行することが示唆された。熟達者、達人についての概念は本研究では生成されなかったが、インタビューの中で熟達者と思われる語りが存在した。

## **研究目的**

従来、教育現場では指導者が、日々起こる子どもの教育課題に目を向け、解決に向け邁進してきた。その際に「学級王国」と揶揄されたように、教師1人が学級や授業を担当することで個業化する傾向もあった。しかし、教育課題は、時代の流れとともに変化し、より複雑化・難化している。そこで近年、指導者が協働・公共的に課題に取り組み、組織的に対応していくことの必要性が提唱されている。

本研究では、筆者が所属している個別指導型の学習塾である K 塾を対象に、講師同士がお互いの教育活動の改善に相互に関与していくような協働型組織への変革を目指した取り組みを実施した。その取り組みの過程を評価することで、K 塾の協働化が塾や講師にもたらす効果を明らかにするとともに、協働型組織を維持していくために必要な事柄について検討することを目的とした。

## **研究方法**

個業化のおこりやすい学校の場合において、協働を目指した取り組みを行う学校組織開発の知見を用いて取り組みを行った。Research (調査)、Plan (計画)、Do (実践)、Check (点検・評価)、Action (修正) からなる R-PDCA サイクルを用いて、育てたい生徒像とそれに向けた行動指針を見つめなおすとともに、塾の現状に目を向け、課題解決の方法を講師全員で考え、実行していった。

一連の取り組みの終了後、K 塾の責任者である教室長、取り組みの計画を筆者と共に行ったコアチームメンバー4名、全取り組みに参加してくれた講師4名を対象に、事後インタビューを行った。そして、得られたデータを複線径路等至性モデル (TEM) を用いて分析した。

## **結果と考察**

分析の結果、取り組みを通してミーティングが「関係性づくりの場」、「講師同士の共有の場」、「塾の課題解決の場」であると意味づけられ、その結果、日常的に講師間で「相談しあえる」、「学びあえる」関係性が生まれたことが明らかになった。

教育課題の目まぐるしい変化に対応していかなければならない塾において、協働型組織を維持していくためには、コアチームの存在が欠かせない。本アクションでは、参加者にとってより身近なコアチームが中心となって活動していくことで、参加者がミーティングを自分事としてとらえることができるようになり、取り組みを継続したいという意欲が高まった。また、K 塾では、社員の入れ替えと同時にミーティングの質が変わってしまうという懸念もあったが、コアチームを作ったことで、現在は来年度に向けての準備が始まり、1、2年目講師を中心にミーティング企画が行われている。人員交代によって協働型組織への変革が途切れないよう、講師から講師へと引き継いでいくことができるのは、個別指導塾にとって大きな強みとなるだろう。

## 子育て支援ひろばにおけるスタッフの保護者に対する支援のありように関する考察

### 研究目的

現在社会では、核家族化や地域のつながりが希薄化し、子育て中の親が不安や孤独を感じていることが大きな問題となっている(周防・中, 2019)。そのため、子育てについての悩みを相談することができる場の需要が年々高まっている。このような働きを担う場として、「地域子育て支援拠点」がある。

日比野(2019)や周防・中(2019)の先行研究では、地域子育て支援拠点のスタッフは、地域の方や専門職の方と連携し、多様なニーズに対応した支援を行う役割があるということが明らかになっている。しかし、実際に現場で働いているスタッフの語りから、保護者に対する具体的な支援のありようについて明らかにしていく研究はごくわずかである。

そこで本研究では、地域子育て支援拠点の1つである子育て支援ひろばに焦点をおき、不安や悩みを抱えている保護者に対して支援をする際に、スタッフがどのような行動や関わり方を大切にしているのかについてインタビュー調査を用いて明らかにし、子育て支援ひろばだからこそ可能である支援と今後の支援のあり方について考察することを目的とする。

### 研究方法

上記の研究目的を明らかにするためのインタビュー調査を子育て支援ひろばのスタッフに行った。対象者は、ある団体が運営する子育て支援ひろばで働くスタッフ8名を対象とした。2020年2月上旬～5月上旬にかけて対象者に、60分程度の半構造化インタビューを行った。得られたデータをもとに、KJ法を用いて分析を行った。

### 結果と考察

インタビュー調査で得られたデータを3つの研究目的に沿って分析を行った。

1つ目の研究目的である、スタッフが保護者に対して支援をする際に大切にしている関わり方とは、KJ法の結果から、「(1)ニュートラルな立場で話を聴くこと」、「(2)傾聴すること」、「(3)個人としての意見は言わないこと」などであることが明らかになった。また、保護者に対して支援をする際に大切にしている行動とは、KJ法の結果から、「(15)情報を提供すること」、「(16)寄り添うこと」、「(18)来場者全員と必ず会話をする」などであることが明らかとなった。

2つ目の研究目的である、子育て支援ひろばだからこそ可能である支援とは、立地や環境などの独自性を活かした支援や様々な知識をもった複数のスタッフによる支援であることが明らかとなった。

3つ目の研究目的である、今後の支援のあり方とは、スタッフ個人としては、現状に満足せず、保護者に対してより良い支援をしていくために、支援者として何ができるか模索し続けていくことであると示された。一方、子育て支援ひろばとしての今後の支援のあり方とは、既存の支援を充実させながら、新規の支援を開拓し、保護者に対して子育てをしやすい環境を提供していくことであると示された。