

認定こども園における職員間の連携および協働に関する研究

研究代表者	森 俊之	(仁愛大学教授)
共同研究者	青井 夕貴	(仁愛大学准教授)
	石川 昭義	(仁愛大学教授)
	鈴木 智子	(仁愛大学准教授)
	舘 直宏	(社会福祉法人和愛福祉会わか保育園保育士)
	西村 重稀	(仁愛大学名誉教授)
	野田 美樹	(岡崎女子短期大学准教授)
	森 美利花	(岡崎女子大学助手)
	矢藤 誠慈郎	(岡崎女子大学教授)

研究の概要

本調査では、結果的に155園の幼保連携型認定こども園から回答が得られ（回収率34.4%）、園長からの回答155件と保育教諭からの回答456件のデータをもとに分析した。

一般的に連携できているという回答が多く、多くの園ではある程度の連携はできていることが示された。詳細としては、同じ属性をもつ職員間の連携についてはできているという回答が多かったが、異なる属性をもつ職員との間の連携や、地域の関係機関や保護者など職員以外との連携については、やや連携できていないという回答もみられ、今後の課題として見出された。園の規模（職員数の多少）によって連携の程度に違いはみられなかったが、保育教諭にシメる非正規雇用者の比率が高い園ほど連携ができていないという結果が示され、非正規職員との連携の取り方が大きな問題といえる。

職員同士の連携を高めるために、各園ではさまざまな取り組みを実施していることも示された。とくに、「職員全員が出席する会議や研修会の開催」や「会議資料等の回覧」、「クラス内の保育者同士の定期的な打ち合わせ」など、情報共有のための取り組みは多くの園で実施されていた。「職員全員に呼びかけている懇親会等」など、直接業務ではない形式での取り組みも多くの園が実施していた。こうした連携を高めるための取り組みは、連携の程度に一定の影響を与えており、こうしたさまざまな取り組みを実施している園は、一般的に連携ができているというところが多いことが示された。

保育教諭が職場の雰囲気をもどのように感じているかに関する調査も行い、職場風土として、「向上を目指す雰囲気」、「協力し合う雰囲気」、「自分の意見が生かされる雰囲気」が感じられるほど、連携ができていることも示された。もちろん、これらの関係は相関関係であり、因果関係が確かめられたわけではないが、よりよい職場風土を園が醸成することにより、連携が高まるといえる。今後は、よりよい職場風土を作っていくための取り組みを幅広く検討していくことが望まれる。

キーワード：幼保連携型認定こども園、保育教諭、連携および協働、職場風土、コミュニケーションスキル

1 本研究の意義と目的

多様化する保育・教育ニーズに対応するためには、さまざまな職員が一体となり、いわばチームとして保育等にあたる必要がある。職員同士で互いに情報を共有し、意見を交換し、連携・協働し合うことは、重要な専門性の一つといえる。平成29年度保育科学研究「認定こども園化に伴う保育者の専門性のあり方の変化に関する研究」（研究代表者：矢藤誠慈郎）において、幼稚

園や保育所から認定こども園に移行するに伴って、「同僚との関わり」や「職員会等の持ち方」に関する意識には「よくなった」という回答がある一方で「悪くなった」という回答も少なからず存在することが示された。職員間の連携・協働を促すための手立てを検討することは大切なことであり、そのための研究は意義のあることと考えられる。

本研究では、幼保連携型認定こども園の園長や職員に対する調査をもとに、認定こども園における職員間の連

携・協働を促進する要因や妨げる要因を検討し、職員間の連携・協働を促す手立てを考察することを目的とする。

2 保育者の連携・協働に関連する諸研究

調査研究に先立ち、保育者の連携や協働に関する諸研究についてまとめておく。

これまで看護や学校教育の分野において、職員や教員の意識の共有化や組織づくりを図るための研究は見られていたが(兼子, 2011ほか)、近年、とりわけ平成20年の保育所保育指針の改定以降、保育の分野においても、組織論あるいは協働・連携に関連する研究が多くみられるようになった。保育者の連携・協働に関連する研究としては、そのアプローチの特徴から大きく3つのタイプにまとめることができる。

(1) 組織的な観点からのアプローチ

小澤ら(2016)は、若手保育者の適応に向けた保育現場と保育者養成校の協働の一環として、若手保育者の不適応の実態の検討を行っている。その結果からは、「心を開いて話し合う機会が少ない」という職場環境が様々な若手保育者の不適応をもたらすことや、実際に不適応に陥っている若手保育者の職場環境がそのようなものになってしまっていることを示唆している。垂見ら(2017)の研究は、「特別な支援」の受容に伴う保育現場の変容過程を分析したもので、「特別な支援」の積極的受容により、園内の雰囲気の良い化や新たな仕組みの形成がみられたとしており、事例を踏まえ、「特別な支援」の受容による組織変容の条件を仮説的に示している。また、太田(2008)は、保育者の置かれている現状をふまえ、保育者の相互支援がいかに行われ、それがいかに保育を支え、発展させる可能性を持つかについて保育所を母体として展開する子育て支援活動に取り組む保育者の姿から検討し、同僚の仕事や園の仕事に対する感受性を高めて、協働的な保育の素地をつくることを示唆されている。

那須ら(2011)の研究は、幼稚園での記録様式の共有と活用の過程を通して、また坪井ら(2017)の研究は、子どもの主体的な活動を生み出す環境づくりの過程を通して、それぞれに、保育者間のコミュニケーションが盛んに行われる環境や諸課題に共感的に気づける関係性において保育者の協働性が築かれていくことを具体的な実践から明らかにしている。

そのほか、研修をとおして職員の協働性と資質向上がどのように図られ、参加者の意識変化や行動の変容がみられたかを考察した研究(高橋ら, 2014)やチーム保育に着眼した研究(馬場ら, 2016)、複数担任制度に着眼した研究(中平ら, 2015)、保護者支援における中堅・熟練保育士と若手保育士との関係性に着眼した研究(中平ら, 2016)などがある。

(2) 保育者の専門性またはアイデンティティ形成の観点からのアプローチ

小谷ら(2017)は、埼玉大学教育学部附属幼稚園における3年間のリフレクション(振り返り、実践の行為に意味を付与すること)を通して、保育者の行為の背景にある「観」と経験知・実践知である「勘」がどのように意識され、保育の質に向上に繋がるのかを考察している。保育に対する考え方「保育観」を共有し、保育を振り返ることの意義と必要性が示されている。

リーダーシップの観点から職員同士の関係性や職務満足度に言及したものとして、秋田ら(2016)の研究がある。秋田らは、国内外の保育におけるリーダーシップ研究を概観し、現在の保育におけるリーダーシップのあり方を考察している。「リーダーシップ」と「マネジメント」のバランスの重要性、「リーダーシップ」の中でも「教育のリーダーシップ(保育者の学びをリードすること。知識の伝達ではなく、構築・共構築・創造を重視する)」が近年重視され、保育者の実践からの学びを促進すること、また学びの実践のために「分散型(共有型)リーダーシップ(あらゆる人がリーダーシップを発揮し、互いに関わりを持つこと)」が重要であると指摘している。

保育者アイデンティティの観点からは、香曾我部(2016)の研究がある。香曾我部(2016)は、保育者が熟達化していく中で、所属する実践コミュニティが保育者アイデンティティを包含した自己形成にどのような影響を与えたのかという視点から、保育者の実践コミュニティの変容が、自己形成に影響を与えることを示唆している。また、北野(2017)の研究は、家庭との関係性についての保育者の専門性について、規定や養成要件、保育の質評価の指標、さらには関連する議論について文献を中心に検討したものであり、家庭支援のみならず、家庭との連携、さらにはパートナーシップの構築による協働が保育者の専門性として位置づけられることを明らかにしている。

(3) 外部(者)との連携の分析

真鍋(2013)は、特別支援教育の「個別の指導計画」の作成について、保育者・外部支援者の双方が「保育者のニーズ」と「幼児のニーズ」の丁寧なすり合わせを行うことが重要であることを示している。伊藤ら(2008)の研究は、子どもが入院する病棟に配属されている保育士への面接をとおして、看護師との協働性のあり方を分析し、保育士の専門性を、保育士自身が看護師に伝えることの重要性を示している。また、藤崎ら(2005)は、保育者と相談員(心理の専門家)との協働作業を通して、互恵的な学びが行われていることを明らかにしている。このほか、コンサルテーションでの専門家と保育者との関係性に着眼した研究(守ら, 2013)や、子どもが入院する病棟の看護師と保育士との連携に着眼した研究

がある（松尾ら，2008）。

このような研究からは、アプローチは多様ではあるが、職場内の雰囲気や環境を通して職員相互の協働性や資質を高めることへの示唆が多くみられる。外部の関係者との連携についても同じことが示唆されている。すなわち、職員間の連携・協働を促進する要因として、職員間で話し合ったり、相談したりする機会やその関係性が考えられ、逆に、妨げる要因としては、保育観や価値観をめぐっての話し合いが十分に行われていない状況や管理職に対して若手保育者が相談できない状況が示唆されている。促進する要因と妨げる要因の違いは、職員間の話し合いと信頼関係の構築の差であるとするれば、お互いの職務の理解が行われるなかで、自らの気づきや学びが生じ、そこから自らの職務の捉え方が更新されつつ協働性の内実が作られていくのではないかと考えられる。

これらの先行研究、関連研究を踏まえ、今回の調査においては、施設長が捉えた園全体の連携の印象や保育教諭自身が職場の職員との関係性をどのように捉えているかの観点を盛り込み、職員間の連携・協働を促進する要因や妨げる要因がどこにあるかをさらに検討し、連携・協働し合うことの意義を考察する。

3 調査の方法

(1) 調査対象

2015年5月1日現在で認可されている全国（一部の地域を除く）の幼保連携型認定こども園より無作為に450園を抽出し、調査対象とした。調査対象から除外した地域は、広島県、岡山県、愛媛県、および北海道胆振地方あり、これらの地域は調査の数か月前に大きな地震があり、地域全体に大きな被害が出ていることが明らかであったため、調査対象から除外した。

なお、回答（部分的な回答を含む）のあった園は155園であり、回収率は34.4%であった。

(2) 調査の内容

園長用の調査用紙と保育教諭用の調査用紙の2種類の調査用紙を作成した。

園長用の調査用紙

園長用の調査用紙は、園の基本属性（所在地、設置運営形態、在園児数、保育教諭数、認定こども園としての開設時期、認定こども園以前の形態、クラス編成等）を尋ねる設問、職場内の連携の程度を尋ねる設問、職員以外との連携の程度を尋ねる設問、職員同士の連携を高めるための工夫の実施の有無を尋ねる設問、そのほか連携に関する意見等を自由記述してもらう設問から構成された。

職場内の連携の程度を尋ねる設問は、①管理職同士、②管理職と保育教諭、③同じクラスの保育教諭同士、④

異なるクラスの保育教諭同士、⑤早朝や延長保育等の担当者、⑥正規雇用者と非正規雇用者、⑦保育教諭と保育教諭以外の職員、⑧若手職員とベテラン職員という8つの関係をあげ、また職員以外との連携の程度を尋ねる設問は、①園と地域の関係機関、②園と保護者の2つの関係をあげ、それぞれについて「よく連携できている」「やや連携できている」「あまり連携できていない」「まったく連携できていない」の4つの選択肢から回答を求めた。

職員同士の連携を高めるための工夫の実施の有無を尋ねる設問については、①職員全員が出席する会議や研修会の開催、②クラス内の保育者同士の定期的な打ち合わせ、③クラス間の保育者同士の定期的な打ち合わせ、④ICTを利用した情報共有、⑤連絡ノート等を利用した情報共有、⑥職員一人ひとりの職務や役割の明示、⑦会議資料等の回覧、⑧コミュニケーション力を高める研修、⑨職員全員に呼びかけている懇親会等、という9つの選択肢をあげ、実施しているものをチェックしてもらった。

保育教諭用の調査用紙

保育教諭用の調査用紙には、回答者の基本属性（性別、保育経験年数、雇用形態、所有資格等）を尋ねる設問、職場内の連携の程度を尋ねる設問、職員以外との連携の程度を尋ねる設問、職場内連携スキルの程度を尋ねる設問、職場風土を尋ねる設問、そのほか連携に関する意見等を自由記述してもらう設問から構成された。

職場内の連携の程度を尋ねる設問は、①管理職、②同じクラスの保育教諭、③別のクラスの保育教諭、④早朝や延長保育等の担当者、⑤保育教諭以外の職員、という5つの連携相手をあげ、また職員以外との連携の程度を尋ねる設問は、①地域の関係機関、②保護者という2つの連携相手をあげ、それぞれについて「よく連携できている」「やや連携できている」「あまり連携できていない」「まったく連携できていない」の4つの選択肢から回答を求めた。

職場内連携スキルの程度を尋ねる設問については、中谷・井田（2014）が作成したコミュニケーションスキル測定尺度を用いた。この尺度は、看護師同士のコミュニケーションを測定するために作成された尺度で、「スタッフ理解スキル」「スタッフ配慮スキル」「職務遂行スキル」「状況共有スキル」「表現力スキル」の5つの下位尺度（各3項目ずつ計15項目）から構成される。尺度の中には「看護職」という表現があるがこれを「保育職」と表現をあらためて用いた。それぞれの項目に対して「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4つの選択肢から回答を求めた。

職場風土を尋ねる設問は、日本保育協会（2015）の調査研究報告書を参考に鈴木（2017）が作成した質問項目の一部を修正したものをを用いた。全20項目から構成される。それぞれの項目に対して「あてはまる」「ややあて

はまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4つの選択肢から回答を求めた。

(3) 調査の手続き

質問紙調査に当たっては、各幼保連携型認定こども園に園長用1部、保育教諭用3部（若手・中堅・ベテランなど経験年数に配慮を依頼）の調査票を送付した。保育教諭用調査票は封筒に入れて封をしたうえで園長に渡し、園長がまとめて返送することを依頼した。その際、研究概要、記入上の注意、倫理的配慮について依頼状及び調査票に記載し、調査票の返送をもって研究への参加の同意を得ることとした。

(4) 調査の時期

質問紙調査は、平成30年10月9日に郵送し、11月10日までに返送してもらうように依頼した。実際には回収期限を過ぎて返送されてくるものもあり、最終的に11月22日までに返送のあったものを分析対象とした。

4 調査の結果と考察

4-1 数量データの分析

(1) 回答のあった施設の基本属性

回答のあった155施設について、その所在地を表1に、その設置運営形態を表2に示した。大きな地震災害のあった広島県、岡山県、愛媛県を調査対象から外したため、中国・四国地方の園の回答が少ないという結果となったが、それ以外の地域からはほぼまんべんなく回答が得られた。回答のあった園の設置運営形態は、公立が20.6%、私立が78.1%であり、私立園が多かった。

回答のあった施設の在園児数を表3に、保育教諭数を表4に示した。また、保育教諭に定める非正規雇用者の比率を表5に示した。回答者の勤務する園の在園児数としては、50人に満たない小規模園から、300人を超える大規模園までさまざまな園がみられたが、50人から200人の規模の園が多かった。保育教諭の人数をみると、数人の規模の施設から50人を超える規模の施設までさまざま

表1 回答園の所在地

北海道・東北地方	26	(16.8%)
関東地方	23	(14.8%)
中部地方	35	(22.6%)
近畿地方	37	(23.9%)
中国・四国地方	8	(5.2%)
九州地方	26	(16.8%)
	155	

表2 回答園の設置運営形態

公営	32	(20.6%)
民営	121	(78.1%)
無回答	2	(1.0%)
	155	

表3 回答園の在園児数

1～50人	17	(11.0%)
51～100人	37	(23.9%)
101～150人	37	(23.9%)
151～200人	26	(16.8%)
201～250人	12	(7.7%)
251～300人	13	(8.4%)
301人以上	5	(3.2%)
無回答	8	(5.2%)
	155	

表4 回答園の保育教諭数

1～10人	12	(7.7%)
11～20人	39	(25.2%)
21～30人	50	(32.3%)
31～40人	14	(9.0%)
41～50人	7	(4.5%)
51人以上	11	(7.1%)
無回答	8	(5.2%)
	155	

表5 回答園の職員における非正規比率

1～10%	29	(18.7%)
11～20%	19	(12.3%)
21～30%	26	(16.8%)
31～40%	24	(15.5%)
41～50%	20	(12.9%)
51～60%	23	(14.8%)
61%以上	6	(3.9%)
無回答	8	(5.2%)
	155	

まな人数の施設がみられたが、おおむね20人程度の施設が多かった。また、正規雇用者と非正規雇用者の比率をみると、園によってその比率はまちまちであったが、非正規率が60%を超える園も少なからずみられた。

認定こども園として開設した時期を表6に、認定こども園としての開設の形態を表7に、クラス編成のあり方を表8に、それぞれ示した。認定こども園に移行した時期としては、平成20年以前から開設していた園もみられたが、多くは平成26年以降に認定こども園化していた。認定こども園への移行の形態としては、保育所からの移行が49.0%と多く、幼稚園からの移行は27.7%、その他が23.2%であった。クラス編成としては、年齢別クラスが91.6%であり、異年齢混成クラスは7.7%と少なかった。

(2) 園長からみた職場内外の連携の程度

園長からみた職員の職場内の連携の程度の結果を表9に、職員以外との連携の程度の結果を表10に示した。管理職同士や同じクラスの保育教諭同士などは、「よく連

携できている」と回答した園が最も多く、ついで「やや連携できている」という回答が続いた。それ以外の項目は、「やや連携できている」と回答した園が最も多く、「よく連携できている」という回答が続いた。いずれの項目も「よく連携できている」または「やや連携できている」という回答が大部分をしめたが、「地域の関係機関」との連携や、「若手職員とベテラン職員」「保育教諭と保育教諭以外の職員」「異なるクラスの保育教諭同士」の連携などは、「あまり連携できていない」と回答する園も少なからずみられた。

(3) 職員同士の連携を高めるための工夫の実施の有無

職員同士の連携を高めるための工夫を実施していると回答した施設の数を表11に示した。最も実施しているとの回答が多かった項目は、「職員全員が出席する会議や研修会の開催」や「会議資料等の回覧」で、89.7%の園が実施していると回答した。ついで「クラス内の保育者同士の定期的な打ち合わせ」や「職員全員に呼びかけて

表6 回答園の認定こども園としての開設時期

平成20年以前	11	(7.1%)
平成21年～25年	35	(22.6%)
平成26年以降	109	(70.3%)
	155	

表7 回答園の開設の経緯

幼稚園から移行	43	(27.7%)
保育所から移行	76	(49.0%)
その他	36	(23.2%)
	155	

表8 回答園の開設の経緯

年齢別のクラス編成	142	(91.6%)
異年齢児混成クラス編成	12	(7.7%)
無回答	1	(0.6%)
	155	

表9 園長からみた職場内の連携の程度

	よく連携できている		やや連携できている		あまり連携できていない		まったく連携できていない		無回答	
管理職同士	98	(63.2%)	53	(34.2%)	2	(1.3%)	0	(0.0%)	2	(1.3%)
管理職と保育教諭	48	(31.0%)	101	(65.2%)	6	(3.9%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
同クラスの保育教諭同士	80	(51.6%)	67	(43.2%)	4	(2.6%)	0	(0.0%)	4	(2.6%)
異クラスの保育教諭同士	29	(18.7%)	107	(69.0%)	18	(11.6%)	0	(0.0%)	1	(0.6%)
早朝や延長保育等の担当	46	(29.7%)	90	(58.1%)	15	(9.7%)	0	(0.0%)	4	(2.6%)
正規職員と非正規職員	60	(38.7%)	77	(49.7%)	14	(9.0%)	1	(0.6%)	3	(1.9%)
保育教諭と保育教諭以外	36	(23.2%)	96	(61.9%)	21	(13.5%)	0	(0.0%)	2	(1.3%)
若手職員とベテラン職員	44	(28.4%)	85	(54.8%)	22	(14.2%)	0	(0.0%)	4	(2.6%)

表10 園長からみた職員以外との連携の程度

	よく連携できている		やや連携できている		あまり連携できていない		まったく連携できていない		無回答	
地域の関係機関	36	(23.2%)	90	(58.1%)	28	(18.1%)	0	(0.0%)	1	(0.6%)
保護者	53	(34.2%)	100	(64.5%)	1	(0.6%)	0	(0.0%)	1	(0.6%)

表11 職員同士の連携を高めるための工夫の実施の有無

職員全員が出席する会議や研修会の開催	139	(89.7%)
クラス内の保育者同士の定期的な打ち合わせ	134	(86.5%)
クラス間の保育者同士の定期的な打ち合わせ	120	(77.4%)
ICTを利用した情報共有	74	(47.7%)
連絡ノート等を利用した情報共有	94	(60.6%)
職員一人一人の職務や役割の明示	121	(78.1%)
会議資料等の回覧	139	(89.7%)
コミュニケーション力を高める研修	41	(26.5%)
職員全員に呼びかけている懇親会等	133	(85.8%)

いる懇親会等」も多く、8割を超える園が実施していた。他方、「コミュニケーションを高める研修」や「ICTを利用した情報共有」などを実施している園は多くなかった。

(4) 園の基本属性による連携の程度の比較

職員数により園を3群にわけ(職員数が20人以下の園、21~30人の園、31人以上の園の3群)、3群間で連携の程度に違いがあるかどうかを検討した。連携の程度については、「よく連携できている」を4点、「やや連携できている」を3点、「あまり連携できていない」を2点、「まったく連携できていない」を1点として得点化し、群毎に連携得点の平均と標準偏差を求めて、表12に示した(上段が平均、下段が標準偏差)。分散分析の結果、いずれの連携についても、群間に有意な差はみられなかった。

次に、非正規雇用者数/保育教諭数の比率を求めることで非正規率を求め、非正規率により園を3群にわけ

(非正規率が30%以下の園、非正規率が31~50%の園、非正規率が51%以上の園の3群)、3群間で連携の程度に違いがあるかを検討した。群毎の連携得点の平均と標準偏差を表13に示した(上段が平均、下段が標準偏差)。分散分析の結果、「同じクラスの保育教諭同士」、「別のクラスの保育教諭同士」、「正規雇用者と非正規雇用者」については、群間に5%水準での有意差がみられ、「早朝や延長保育の担当者」については10%水準での有意傾向が示された。これらの項目については、いずれも、非正規率が低い園の方が、連携得点が高いことが示された。

認定こども園以前の施設形態により園を3群にわけ(幼稚園だった園、保育所だった園、その他の3群)、3群間で連携の程度に違いがあるかを検討した。群毎の連携得点の平均と標準偏差を表14に示した(上段が平均、下段が標準偏差)。分散分析の結果、いずれの連携についても、群間に有意な差は見られなかった。

表12 職員数による連携の程度の比較

	20人以下	21-30人	31人以上
管理職同士	3.62	3.63	3.65
	0.490	0.528	0.526
管理職と保育教諭	3.26	3.20	3.37
	0.484	0.535	0.572
同クラス	3.53	3.44	3.54
	0.544	0.580	0.546
別クラス	3.18	3.02	2.98
	0.478	0.520	0.649
朝夕担当	3.25	3.18	3.20
	0.560	0.527	0.726
正規と非正規	3.35	3.19	3.36
	0.594	0.762	0.609
保育教諭と保育職以外	3.08	3.10	3.15
	0.534	0.615	0.698
若手とベテラン	3.19	3.08	3.20
	0.641	0.672	0.654
関係機関	3.04	3.06	3.04
	0.662	0.626	0.698
保護者	3.29	3.29	3.44
	0.460	0.500	0.501

表13 非正規率による連携の程度の比較

	30%以下	31-50%	51%以上
管理職同士	3.69	3.57	3.65
	0.468	0.577	0.483
管理職と保育教諭	3.35	3.20	3.27
	0.483	0.571	0.531
同クラス	3.63	3.54	3.34
	0.488	0.503	0.635
別クラス	3.26	3.02	2.92
	0.570	0.589	0.449
朝夕担当	3.31	3.29	3.04
	0.596	0.612	0.576
正規と非正規	3.52	3.24	3.15
	0.623	0.625	0.684
保育教諭と保育職以外	3.20	3.14	3.00
	0.654	0.535	0.646
若手とベテラン	3.19	3.11	3.16
	0.647	0.699	0.624
関係機関	3.13	2.92	3.10
	0.733	0.640	0.586
保護者	3.31	3.35	3.35
	0.512	0.481	0.481

表14 こども園以前の施設形態による連携の程度の比較

	幼稚園	保育所	その他
管理職同士	3.71	3.57	3.64
	0.457	0.550	0.487
管理職と保育教諭	3.35	3.28	3.17
	0.529	0.556	0.447
同クラス	3.60	3.52	3.36
	0.497	0.603	0.487
別クラス	3.19	3.03	3.03
	0.588	0.519	0.560
朝夕担当	3.17	3.20	3.25
	0.704	0.573	0.554
正規と非正規	3.24	3.30	3.33
	0.692	0.677	0.586
保育教諭と保育職以外	3.07	3.15	3.03
	0.648	0.605	0.560
若手とベテラン	3.31	3.10	3.06
	0.604	0.670	0.630
関係機関	3.07	3.01	3.11
	0.669	0.688	0.523
保護者	3.37	3.32	3.33
	0.536	0.470	0.478

（5）園でのさまざまな取り組みによる連携の程度の比較

職員同士の連携を高めるための工夫として設定した9項目について、それを実施している園と実施していない園の2群間で、連携の程度に違いがあるかを検討した。表15に、各群のデータ数（上段）、連携得点の平均（中段）、標準偏差（下段）を示した。各群間でt検定を行い、有意差（有意水準10%での有意傾向まで）がみられた平均はゴシック体で示した。

全員出席の会議を実施している園は、「管理職と保育教諭」、「別クラスの保育教諭同士」、「正規雇用者と非正規雇用者」において、実施していない園よりも連携ができていた。

クラス内での定期的な打ち合わせを実施している園は、「管理職と保育教諭」、「別クラスの保育教諭同士」において、実施していない園よりも連携ができていた。

クラス間での定期的な打ち合わせを実施している園は、「管理職と保育教諭」、「別クラスの保育教諭同士」、「早朝や延長保育の担当」、「正規雇用者と非正規雇用者」、「保育教諭と保育職以外の職員」、「関係機関」において、実施していない園よりも連携ができていた。

ICTを利用した情報共有を実施している園は、「管理職同士」、「別クラスの保育教諭同士」において、実施していない園よりも連携ができていなかった。

連絡帳を利用した情報共有を実施している園は、「管理職同士」において連携ができており、「同クラスの保育教諭同士」において連携ができていなかった。

職員一人ひとりの役割の明示を実施している園は、「管

理者同士」「早朝や延長保育の担当」「正規雇用者と非正規雇用者」「保育教諭と保育職以外の職員」「関係機関」「保護者」において、実施していない園よりも連携ができていた。

資料等の回覧を実施している園は、「管理職同士」「管理職と保育教諭」、「関係機関」において、実施していない園よりも連携ができていた。

コミュニケーション力を高める研修を実施している園は、「同クラスの保育教諭同士」においては連携ができておらず、「関係機関」においては連携ができていた。

懇親会を実施している園は、「管理職と保育教諭」、「関係機関」において、実施していない園よりも連携ができていた。

以上の結果をまとめると、直接顔を合わせて話し合う機会（全員で会議、クラス内打ち合わせ、クラス間打ち合わせ）を持っている園については、立場や役割が異なる職員同士（「管理職と保育教諭」「別クラス」「正規雇用者と非正規雇用者」）の連携がよりできているという結果が得られた。情報処理や情報伝達の効率化・適切化を図る取組（ICT利用、連絡帳利用、コミュニケーション研修）をしている園については、部分的にはあるが連携があまりできていないという負の関連がみられた。因果関係の方向については明らかではないが、これらの取組の導入においては、その影響の経過を観察する必要があると考えられる。クラス間打ち合わせと役割の明示という取組は多様な連携ができていたことと関連していた。

表15 園でのさまざまな取り組みの有無による連携の程度の比較

	全員で会議		クラス内打合わせ		クラス間打合わせ		ICT利用		連絡帳利用		役割の明示		資料の回覧		研修		懇親会	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
管理職同士	139	14	133	20	119	34	73	80	93	60	120	33	137	16	41	112	132	21
	3.65	3.43	3.64	3.55	3.66	3.53	3.55	3.70	3.69	3.53	3.70	3.36	3.67	3.25	3.73	3.59	3.64	3.52
	0.509	0.514	0.513	0.510	0.512	0.507	0.528	0.488	0.489	0.536	0.478	0.549	0.487	0.577	0.449	0.529	0.511	0.512
管理職と保育教諭	139	16	134	21	120	35	74	81	94	61	121	34	139	16	41	114	133	22
	3.30	3.00	3.33	2.91	3.33	3.09	3.23	3.31	3.30	3.23	3.31	3.15	3.30	3.06	3.37	3.24	3.30	3.09
	0.520	0.516	0.517	0.436	0.521	0.507	0.563	0.491	0.504	0.560	0.497	0.610	0.531	0.443	0.537	0.520	0.507	0.610
同クラス	135	16	132	19	117	34	73	78	93	58	118	33	136	15	41	110	130	21
	3.53	3.31	3.51	3.47	3.54	3.38	3.45	3.55	3.43	3.62	3.50	3.52	3.51	3.47	3.37	3.55	3.49	3.57
	0.544	0.602	0.559	0.513	0.534	0.604	0.578	0.526	0.579	0.489	0.551	0.566	0.558	0.516	0.581	0.535	0.560	0.507
別クラス	138	16	133	21	119	35	73	81	94	60	120	34	138	16	41	113	132	22
	3.10	2.81	3.11	2.86	3.12	2.91	2.96	3.17	3.05	3.10	3.10	2.97	3.08	3.00	2.95	3.12	3.06	3.14
	0.544	0.544	0.554	0.478	0.540	0.562	0.655	0.412	0.536	0.573	0.571	0.460	0.554	0.516	0.669	0.496	0.535	0.640
朝夕担当	135	16	131	20	116	35	74	77	94	57	117	34	135	16	40	111	130	21
	3.23	3.00	3.21	3.20	3.26	3.03	3.22	3.20	3.18	3.25	3.27	3.00	3.22	3.06	3.23	3.20	3.18	3.38
	0.598	0.633	0.617	0.523	0.577	0.664	0.625	0.586	0.586	0.635	0.607	0.551	0.594	0.680	0.531	0.630	0.590	0.669
正規と非正規	136	16	132	20	117	35	72	80	91	61	119	33	136	16	39	113	130	22
	3.33	2.94	3.32	3.10	3.35	3.09	3.29	3.29	3.22	3.39	3.34	3.12	3.32	3.06	3.31	3.28	3.28	3.36
	0.621	0.854	0.634	0.788	0.634	0.702	0.721	0.599	0.629	0.690	0.615	0.781	0.652	0.680	0.614	0.674	0.623	0.848
保育教諭と保育職以外	137	16	133	20	118	35	74	79	93	60	119	34	137	16	40	113	132	21
	3.12	2.94	3.12	2.95	3.17	2.86	3.07	3.13	3.10	3.10	3.14	2.94	3.12	2.88	3.05	3.12	3.09	3.14
	0.595	0.680	0.604	0.605	0.575	0.648	0.604	0.607	0.572	0.656	0.586	0.649	0.575	0.806	0.552	0.623	0.586	0.727
若手とベテラン	136	15	132	19	116	35	72	79	91	60	118	33	135	16	40	111	131	20
	3.16	3.00	3.15	3.11	3.19	3.00	3.07	3.22	3.14	3.15	3.18	3.03	3.17	2.94	3.10	3.16	3.12	3.30
	0.635	0.756	0.648	0.658	0.658	0.594	0.699	0.592	0.642	0.659	0.649	0.637	0.641	0.680	0.709	0.626	0.633	0.733
関係機関	138	16	133	21	120	34	74	80	94	60	121	33	139	15	41	113	133	21
	3.06	3.00	3.07	2.95	3.11	2.85	3.08	3.03	3.13	2.93	3.11	2.85	3.10	2.60	3.20	3.00	3.11	2.71
	0.648	0.633	0.642	0.669	0.668	0.558	0.657	0.636	0.609	0.686	0.668	0.508	0.640	0.507	0.601	0.655	0.643	0.561
保護者	138	16	133	21	120	34	74	80	94	60	121	33	139	15	41	113	133	21
	3.35	3.25	3.32	3.43	3.34	3.32	3.34	3.34	3.33	3.35	3.37	3.21	3.37	3.07	3.37	3.33	3.34	3.33
	0.493	0.447	0.485	0.507	0.494	0.475	0.504	0.476	0.495	0.481	0.502	0.415	0.484	0.458	0.537	0.471	0.491	0.483

（6）回答した保育教諭の基本属性

回答した保育教諭の基本属性について、その性別を表16に、雇用形態を表17に、保育経験年数を表18に、認定こども園化以前の保有資格を表19に、それぞれ示した。

回答した保育教諭は、そのほとんどが女性であり（95.4%）、雇用形態についてはほとんどが正規雇用であった（93.0%）。また、多くのものが、認定こども園化する以前から幼稚園教諭免許と保育士資格の両方を所有していた（91.4%）。

（7）保育教諭からみた職場内外の連携の程度

保育教諭からみた職場内の連携の程度の結果を表20に、職員以外との連携の程度の結果を表21に示した。同じクラスの保育教諭とは、「よく連携できている」と回答した園が最も多く、ついで「やや連携できている」という回答が続いた。それ以外の多くの項目は、「やや連携できている」と回答した園が最も多く、「よく連携できている」という回答が続いた。保護者との連携については「やや連携できている」について「あまり連携できていない」という回答が多かった。

（8）職場風土に関する尺度の因子分析結果

職場風土に関する20項目の質問について、「あてはまる」を4点、「ややあてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として得点化し、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。3因子が抽出されたが、いずれの因子にも負荷の少ない4項目を除外したうえで再分析した結果を表22に示した。

因子1は、「園は、積極的に保育の質を上げるための努力をしている」や「保育に関する知識や技術などの向上を図る環境が充実している」などの7項目に負荷が高く、「向上を目指す雰囲気」と命名した。因子2は、「職員同士が協力し合い一体感をもって保育している」や「職員間の仕事の分担を繁忙によって柔軟に変更したり助け合ったりしている」などの5項目に負荷が高く、「協力し合う雰囲気」と命名した。因子3は、「改善や新しいことなどの提案がしやすい」や「職場内で自分自身の意見が率直に言える」などの4項目に負荷が高く、「意見が生かされる雰囲気」と命名した。

それぞれの因子に負荷の高い項目同士の内的整合性はいずれも高く（因子1： $\alpha=0.864$ ；因子2： $\alpha=$

表16 回答した保育教諭の性別

女性	435	(95.4%)
男性	18	(4.0%)
無回答	3	(0.6%)
	456	

表17 回答した保育教諭の雇用形態

正規	424	(93.0%)
非正規	29	(6.4%)
無回答	3	(0.7%)
	456	

表18 回答した保育教諭の経験年数

1～5年	126	(27.6%)
6～10年	97	(21.3%)
11～15年	77	(16.9%)
16～20年	74	(16.2%)
21年以上	76	(16.7%)
無回答	6	(1.3%)
	456	

表19 回答した保育教諭のこども園化以前の保有資格

両資格	417	(91.4%)
保育士資格のみ	19	(4.2%)
幼稚園教諭資格のみ	15	(3.3%)
無回答	5	(1.1%)
	456	

表20 保育教諭からみた職場内の連携の程度

	よく連携 できている		やや連携 できている		あまり連携 できていない		まったく連携 できていない		無回答	
管理職	184	(40.4%)	237	(52.0%)	31	(6.8%)	1	(0.2%)	3	(0.7%)
同クラスの保育教諭	230	(50.4%)	143	(31.4%)	9	(2.0%)	1	(0.2%)	73	(16.0%)
別クラスの保育教諭	111	(24.3%)	289	(63.4%)	42	(9.2%)	0	(0.0%)	14	(3.1%)
早朝や延長保育等の担当	125	(27.4%)	261	(57.2%)	38	(8.3%)	1	(0.2%)	31	(6.8%)
保育教諭以外	90	(19.7%)	261	(57.2%)	88	(19.3%)	2	(0.4%)	15	(3.3%)

表21 保育教諭からみた職員以外との連携の程度

	よく連携 できている		やや連携 できている		あまり連携 できていない		まったく連携 できていない		無回答	
地域の関係機関	118	(25.9%)	320	(70.2%)	16	(3.5%)	0	(0.0%)	2	(0.4%)
保護者	36	(7.9%)	205	(45.0%)	181	(39.7%)	29	(6.4%)	5	(1.1%)

表22 職場風土に関する尺度の因子分析結果

	因子 1	因子 2	因子 3
《向上を目指す雰囲気》			
園は、積極的に保育の質を上げるための努力をしている	0.956	-0.058	-0.114
保育に関する知識や技術などの向上を図る環境が充実している	0.777	0.052	-0.052
園長は、保育者の考えを市の行政に伝えようとしてくれている	0.652	-0.078	0.046
保育者として学ぶことが多く、保育者としての成長につながると感じている	0.604	0.187	0.001
保護者との関係づくりに園全体として取り組んでいる	0.571	0.055	0.116
他の専門機関との連携が取れている	0.476	-0.121	0.203
園の理念や方針が園全体で共有されている	0.452	0.301	-0.026
《協力し合う雰囲気》			
職員同士が協力し合い一体感をもって保育している	-0.093	1.003	-0.092
職員間の仕事の分担を繁忙によって柔軟に変更したり助け合ったりしている	-0.043	0.786	0.022
職員同士が互いに努力を認め合おうとしている	-0.025	0.705	0.099
園全体で職員同士の人間関係や親睦を大切にしている	0.269	0.477	0.076
子どもの遊び・活動・発達や保育について気軽に話しやすい雰囲気がある	0.208	0.445	0.103
《意見が生かされる雰囲気》			
改善や新しいことなどの提案がしやすい	-0.015	0.004	0.884
職場内で自分自身の意見が率直に言える	-0.053	-0.012	0.823
若手職員の意見が業務に反映されている	0.067	0.194	0.488
管理職（園長・副園長・主任）とのコミュニケーションは密である	0.344	-0.011	0.443
因子 1 「向上を目指す雰囲気」	$\alpha = 0.864$		
因子 2 「協力し合う雰囲気」	$\alpha = 0.867$		
因子 3 「意見が生かされる雰囲気」	$\alpha = 0.833$		

0.867；因子 3： $\alpha = 0.833$ ）、以降の分析では、それぞれの因子に負荷の高い項目の平均得点をもってそれぞれの因子の得点とみなして分析をおこなった。

(9) 連携スキル、職場風土の感じ方、連携の度合いの各得点間の相関分析

連携スキル、職場風土の感じ方、連携の度合いの各点間の相関係数を求め、表23に示した。連携スキルの得点については、中谷・井田（2014）に基づき、「スタッフ理解スキル」「スタッフ配慮スキル」「職務遂行スキル」「状況共有スキル」「表現力スキル」の5つの下位尺度毎の得点を求めるとともに、全体の得点を求めた風土の感じ方の得点については、前述の因子分析の結果に基づき「向上を目指す雰囲気」「協力し合う雰囲気」「意見が生かされる雰囲気」の因子毎の得点を求めた。連携の度合いについては、「よく連携できている」を4点、「やや連携できている」を3点、「あまり連携できていない」を2点、「まったく連携できていない」を1点として得点化し、5つの職場内での連携それぞれの得点と職場内連携全体での得点、2つの職員以外との連携それぞれの得点と園外連携全体での得点を、それぞれ求めた。

連携スキル尺度同士での相関、職場風土尺度同士での相関、園内連携尺度同士での相関、園外連携尺度同士での相関が、それぞれ高いことが示された。また異なる尺

度の得点間でも多くの得点間で相関があることが示された。園内連携尺度（とくに管理職・早朝や延長保育担当・保育教諭以外の職員）と園外連携尺度の相関も高く、園内での連携ができている保育者は園外での連携ができている傾向がみられた。また、連携スキルと連携の度合いの間の相関もみられ、連携スキルのある保育教諭ほど、さまざまな連携ができている傾向が示された。園の風土と連携の度合いの間の相関もみられ、「向上を目指す雰囲気」「協力し合う雰囲気」「意見が生かされる雰囲気」を感じている保育教諭は、さまざまな連携ができている傾向が示された。

(10) 園でのさまざまな取り組みによる連携の程度（保育教諭の評価）の比較

保育教諭の評価にもとづく連携の程度について、職員同士の連携を高めるための工夫として設定した9項目を実施している園と実施していない園の2群間で、連携の程度に違いがあるかを検討した。表24に、各群のデータ数（上段）、連携得点の平均（中段）、標準偏差（下段）を示した。各群間でt検定を行い、有意差（有意水準10%での有意傾向まで）がみられた平均はゴシック体で示した。

クラス間の保育教諭同士による定期的な打ち合わせを実施している園は、「園内連携全体」「管理職」「別クラ

表24 園でのさまざまな取り組みの有無における連携の程度（保育教諭による評価）の比較

	全員で会議		クラス内打合わせ		クラス間打合わせ		ICT利用		連絡帳利用		役割の明示		資料の回覧		コミュニティ研修		懇親会	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
園内連携	407	48	392	63	349	106	218	237	276	179	350	102	47	121	334	393	62	
	3.24	3.24	3.25	3.20	3.27	3.15	3.21	3.27	3.24	3.24	3.24	3.25	3.29	3.26	3.24	3.24	3.27	
	.436	.482	.446	.408	.427	.475	.444	.437	.442	.440	.431	.477	.479	.470	.430	.440	.446	
管理職	406	48	391	63	348	106	217	237	275	179	349	102	46	121	333	392	62	
	3.34	3.27	3.35	3.27	3.37	3.22	3.29	3.38	3.32	3.36	3.33	3.37	3.41	3.40	3.32	3.33	3.37	
	.612	.644	.613	.627	.592	.676	.642	.588	.628	.595	.608	.644	.617	.626	.611	.621	.579	
同クラス	341	43	333	51	299	85	187	197	231	153	294	87	335	109	275	333	51	
	3.57	3.58	3.59	3.49	3.59	3.52	3.52	3.63	3.58	3.57	3.57	3.59	3.63	3.53	3.59	3.58	3.57	
	.567	.499	.567	.505	.550	.590	.590	.525	.576	.535	.554	.582	.558	.632	.528	.568	.500	
別クラス	396	47	381	62	338	105	210	233	268	175	342	98	46	116	327	382	61	
	3.16	3.19	3.18	3.06	3.20	3.03	3.14	3.18	3.16	3.15	3.16	3.16	3.11	3.20	3.15	3.15	3.20	
	.574	.576	.588	.475	.567	.579	.594	.556	.570	.581	.567	.604	.674	.607	.562	.579	.542	
朝夕担当	381	45	367	59	325	101	201	225	258	168	326	97	45	114	312	370	56	
	3.22	3.11	3.21	3.19	3.21	3.18	3.20	3.21	3.22	3.17	3.23	3.11	3.24	3.18	3.21	3.19	3.29	
	.595	.647	.601	.601	.594	.623	.592	.609	.575	.638	.586	.643	.588	.603	.600	.601	.594	
調理担当	394	48	380	62	339	103	213	229	267	175	340	99	390	114	328	381	61	
	3.00	3.02	2.99	3.03	3.02	2.94	2.95	3.05	3.01	2.98	2.99	3.06	3.07	2.99	3.00	3.00	2.98	
	.656	.668	.654	.677	.652	.669	.653	.657	.643	.678	.654	.667	.657	.685	.647	.639	.764	
園外連携	407	48	392	63	349	106	218	237	275	180	350	102	48	121	334	393	62	
	2.90	2.85	2.89	2.90	2.93	2.76	2.90	2.89	2.88	2.91	2.91	2.84	2.76	2.95	2.88	2.91	2.78	
	.528	.505	.528	.517	.518	.531	.553	.500	.529	.521	.526	.527	.601	.605	.493	.512	.598	
保護者	407	48	392	63	349	106	218	237	275	180	350	102	48	121	334	393	62	
	3.24	3.13	3.23	3.21	3.25	3.15	3.25	3.21	3.24	3.21	3.24	3.19	3.25	3.26	3.22	3.25	3.08	
	.502	.489	.505	.481	.491	.531	.502	.502	.484	.528	.507	.482	.501	.541	.487	.495	.522	
関連機関	404	48	390	62	347	105	217	235	273	179	348	101	47	120	332	390	62	
	2.55	2.58	2.55	2.58	2.61	2.37	2.54	2.57	2.52	2.60	2.57	2.49	2.58	2.63	2.53	2.57	2.48	
	.742	.739	.736	.780	.734	.737	.764	.721	.758	.714	.730	.782	.736	.851	.697	.720	.864	

スの保育教諭」「園外連携全体」「関係機関」との連携において、定期的な打ち合わせを実施していない園よりも連携していることが示された。

資料等の回覧を実施している園は、「保護者」との連携において、資料等の回覧を実施していない園よりも連携していることが示された。

懇親会を実施している園は、「保護者」との連携において、懇親会を実施していない園よりも連携していることが示された。

(11) 保育教諭の基本属性による連携の程度（保育教諭の評価）の比較

保育教諭の評価にもとづく連携の程度について、保育教諭の経験年数により保育教諭を5群にわけ（経験年数が1～5年の保育教諭、経験年数が6～10年の保育教諭、経験年数が11～15年の保育教諭、経験年数が16～20年の保育教諭、経験年数が21年以上の保育教諭の5群）、5群間で連携の程度に違いがあるかどうかを検討した。群毎に連携得点の平均と標準偏差を求めて、表25に示した（上段が平均、下段が標準偏差）。分散分析の結果、「管理職」との連携において、1%水準での有意差が認められ、経験年数が11年以上の保育教諭は経験年数の少ない保育教諭よりも、管理職と連携していることが示された。

(12) 園の基本属性による連携の程度（保育教諭の評価）の比較

保育教諭の評価にもとづく連携の程度について、職員数により園を3群にわけ（職員数が20人以下の園、21～30人の園、31人以上の園の3群）、3群間で連携の程度に違いがあるかどうかを検討した。群毎に連携得点の平均と標準偏差を求めて、表26に示した（上段が平均、下段が標準偏差）。分散分析の結果、園外連携全体での得点について10%水準での有意傾向が示され、職員数が多い園ほど、連携していることが示された。

次に、保育教諭の非正規率により園を3群にわけ（非正規率が30%以下の園、非正規率が31～50%の園、非正規率が51%以上の園の3群）、3群間で連携の程度に違いがあるかを検討した。群毎の連携得点の平均と標準偏差を表27に示した（上段が平均、下段が標準偏差）。分散分析の結果、「同じクラスの保育教諭」との連携において、群間に5%水準での有意差がみられ、非正規率が高い園の方が、連携得点が高いことが示された。

認定こども園以前の施設形態により園を3群にわけ（幼稚園だった園、保育所だった園、その他の3群）、3群間で連携の程度に違いがあるかを検討した。群毎の連携得点の平均と標準偏差を表28に示した（上段が平均、下段が標準偏差）。分散分析の結果、「保育教諭以外の職

表25 保育者としての経験年数による連携の程度（保育教諭による評価）

	1～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21年以上	
園内連携	3.19	3.19	3.27	3.24	3.33	
	.433	.405	.421	.457	.445	
管理職	3.21	3.24	3.45	3.42	3.43	**
	.628	.627	.526	.644	.574	
同クラス	3.58	3.60	3.53	3.50	3.61	
	.567	.518	.533	.651	.523	
別クラス	3.12	3.09	3.22	3.14	3.23	
	.579	.558	.532	.576	.590	
朝夕担当	3.16	3.16	3.23	3.17	3.30	
	.622	.535	.583	.631	.602	
調理担当	2.93	2.94	3.00	2.97	3.16	
	.652	.665	.649	.636	.624	
園外連携	2.83	2.89	2.83	2.93	2.99	
	.498	.510	.515	.481	.548	
保護者	3.20	3.26	3.13	3.27	3.24	
	.510	.483	.493	.479	.486	
関連機関	2.45	2.52	2.53	2.59	2.73	
	.736	.723	.697	.704	.759	
	.603	.640	.596	.668	.592	

員」との連携について、5%水準での有意差がみられ、保育所だった園の方が幼稚園だった園よりも、連携していることが示された。一方で、「別クラスの保育教諭」

との連携については10%水準での有意傾向がみられ、幼稚園だった園の方が保育所だった園よりも連携していることが示された。

表26 園の職員数別による連携の程度
(保育教諭による評価)

	-20	21-30	31-
園内連携	3.25	3.23	3.26
	.398	.477	.452
管理職	3.37	3.31	3.37
	.610	.617	.608
同クラス	3.52	3.60	3.64
	.601	.549	.536
別クラス	3.16	3.10	3.23
	.537	.625	.582
朝夕担当	3.26	3.12	3.22
	.561	.638	.578
調理担当	3.05	3.02	2.93
	.609	.694	.673
園外連携	2.83	2.90	2.98
	.467	.566	.544
保護者	3.19	3.22	3.30
	.489	.544	.476
関連機関	2.47	2.57	2.64
	.635	.788	.799

表27 園の非正規率による連携の程度
(保育教諭による評価)

	-30%	31-50%	51%-
園内連携	3.25	3.23	3.27
	.455	.448	.426
管理職	3.34	3.36	3.35
	.630	.597	.610
同クラス	3.49	3.59	3.68
	.649	.525	.487
別クラス	3.21	3.09	3.19
	.583	.591	.572
朝夕担当	3.19	3.15	3.26
	.599	.582	.607
調理担当	3.05	2.97	2.99
	.612	.688	.676
園外連携	2.91	2.86	2.93
	.597	.478	.507
保護者	3.26	3.22	3.23
	.566	.465	.485
関連機関	2.56	2.50	2.62
	.779	.721	.732

表28 こども園以前の施設形態による連携の程度
(保育教諭による評価)

	幼稚園	保育所	その他
園内連携	3.24	3.26	3.21
	.405	.465	.428
管理職	3.40	3.32	3.30
	.612	.609	.633
同クラス	3.65	3.58	3.49
	.501	.562	.606
別クラス	3.26	3.13	3.11
	.511	.585	.609
朝夕担当	3.16	3.23	3.19
	.629	.623	.509
調理担当	2.85	3.07	3.01
	.665	.648	.643
園外連携	2.86	2.90	2.92
	.576	.533	.448
保護者	3.24	3.21	3.25
	.546	.489	.478
関連機関	2.48	2.58	2.58
	.795	.760	.630

(13) 連携の程度に関する園長の意識と保育教諭の意識の比較

職場内外での連携の程度について、管理職と保育教諭の意識の比較を行った。「よく連携できている」を4点、「やや連携できている」を3点、「あまり連携できていない」を2点、「まったく連携できていない」を1点として、管理職・保育教諭両方に共通している項目において、同一職場内の保育教諭の点数から管理職の点数を引いた結果の点数毎の人数を算出し、表29に示した。なお、無回答・無効回答は除いているため、各項目の合計人数は異なっている。

全体的な傾向としては、「地域の関係機関」以外のすべての項目において、管理職と保育教諭の差がなかった人数が最も多かった。つまり、多くの園で、管理職と保育教諭が同じ評価だったといえる。「地域の関係機関」との連携に関しては、差が「-1」の人数が最も多く、管理職の方が保育教諭よりも評価が高い傾向がみられた。すなわち、保育教諭の方が、地域の関係機関との連携はあまりできていないと評価する傾向が示された。

管理職と保育教諭において差があった結果である「保育教諭>管理職」と「保育教諭<管理職」の人数に焦点をあてると、保育教諭の方が高い評価だった項目は、「管理職と保育教諭（119人）」「同じクラス内の保育教諭同士（106人）」「クラスの異なる保育教諭同士（110人）」の3項目であった。逆に、管理職の方が高い評価だった項目は、「保育教諭と保育職以外の職員（128人）」「保護者と職員（113人）」「地域の関係機関と職員（226人）」の3項目であった。「早朝保育や延長保育等の担当保育教諭」については、保育教諭の方が高い人数と管理職の方が高い人数が同数であった。

4-2 自由記述の分析

質問紙調査において、選択式回答の内実を補足的に把握するために、自由記述による回答を求めた。管理職に対しては、「その他、職員同士で情報を共有したり連携を高めたりするために、貴園で工夫をしたり取り組んで

いることがありましたらお書きください。」「職員間の連携に関して、困っていることやご意見等がございましたら、自由にお書きください。」という2つの設問で尋ねた。一方、保育教諭に対しては、「その他、連携に関して困っていることや取り組んでいることがございましたら自由にご記入ください。」という設問で尋ねた。

以下、その内容を分類してまとめる。なお、「」は回答の一部の例示、（ ）は開設経緯（幼…前身が幼稚園、保…前身が保育所、他…その他）を示している。明らかな誤字等以外は回答のままである。

(1) 園長の記述から

1) 工夫していること・取り組んでいること

「その他、職員同士で情報を共有したり連携を高めたりするために、貴園で工夫をしたり取り組んでいることがありましたらお書きください。」に対する回答は75園99件あり、その内容は以下の通りであった。

●会議、朝礼等（25件）

「毎週1回職員会を行い、全クラス職員で情報共有をしている。その時に、『事故報告と再発防止について』『気になる子どもについて』『共通理解すること』など、話し合う場をつくっている」（保）、「毎朝8：30に出勤してきている職員で朝礼を実施。休みの職員の補助体制、一日の予定、感染症などの連絡し合う時間を持っている。朝礼の場にはいない職員にも必ず伝えるようにしている。」（保）などの回答に見られるように、種々の会議やその組み合わせ、朝礼・昼礼・終礼、その持ち方への工夫といったことが多くみられた。勤務シフトが多様な中で対面の場を重視していることがうかがわれる。

●連絡、情報共有（21件）

「毎朝、職員ノートファイルがあり、その日の連絡事項や申し送り事項、前日のけが、保護者との共通理解をした内容等、すべて必要なことを、伝えあってから保育を始めている。」（幼）、「SNSグループを作って共有しています。」（保）など、ノートの活用が多く見られ、また掲示板、ホワイトボードなどのほか、SNSやメールな

表29 連携に対する意識の保育教諭と園長との差

項目	保育教諭>園長		保育教諭 =園長	保育教諭<園長		
	2	1	0	-1	-2	-3
管理職と保育教諭	5	114	244	84	6	0
同じクラス内の保育教諭同士	5	101	190	78	2	0
クラスの異なる保育教諭同士	7	103	251	76	2	0
早朝保育や延長保育等の担当保育教諭	7	90	220	89	8	0
保育教諭と保育職以外の職員	9	84	216	112	16	0
保護者と職員	0	66	272	108	5	0
地域の関係機関と職員	3	44	175	178	45	3

どを介したコミュニケーションが見られた。常勤・非常勤の職員間の連携にも配慮して、対面的な場だけでなく、可視化するツールを活用することが比較的多くみられた。

●園内研修 (17件)

「週一回の園内研修は必ず行うことを徹底している。そのため、子どもたちの色々な情報を全職員で共有できる。」(幼)、「職員会議や園内研修で、自分の失敗談を含めた事例を紹介し、保育の中で大切にしたいことを伝えている。」(保)など、時間が足りないという課題があげられる一方で、工夫して園内研修の機会を持つことで子どもの姿や保育理念を共有する工夫が比較的多く見られた。

●組織や連携の体制 (10件)

「職名として5人の部長がいる。安全環境部長・保健衛生部長・特別支援部長・食育部長・研修部長。この部長を中心にそれぞれの内容を深め、情報を共有し、連携を高めるため、努力している。」(他)、「園長以下で組織として動くよう周知している。職員数が多いので各リーダー(チーフ)が常に連携を取るようになっている。」(幼)などのように、組織体制を整備することでコミュニケーションや連携を促す工夫が見られた。

●対面での話や情報交換 (8件)

「保育準備や片付けが終わったら、保育業務は事務室で行うようにし、職員が集まる時間をつくるようにしている。」(幼)、「おかし、コーヒーなど食べ放題にし、職員室でみんなで仕事(雑務等)をするようにしている。そこでみんなと情報を共有している。」(他)など、職員が集まるようにして対面的なコミュニケーションを確保する工夫も見られた。

●職員の交流 (7件)

「園内研修を行なった後、ゲーム等のレクリエーションで親睦を深めている。」(幼)などのほか、食事会や旅行なども含めて、親睦を深めることを意識した回答が見られた。

●リーダーの随時の配慮 (4件)

「出来るだけ、オーナー園長として、一人ひとりの職員を大事にしており、同じ目線で子ども達の方に向けて仕事をして頂いています。職員は、働きやすい様に主幹がたえず考えており、又、一生懸命体をこなして働いてくれています。」(保)など、リーダーによる連携への随時の配慮が見られた。

●情報機器の利用 (3件)

「各クラス、調理室、園長、事務室でそれぞれスマホを持ち、情報共有と連絡に使用している。」(保)のほか、タブレット端末を活用するなども見られ、情報機器を活用する取り組みが始まっていることがうかがわれる。

●キャリアを踏まえた職員育成 (2件)

「年間3回の育成面談を行う(園長と職員一人ひとり)」(幼)など、職員のキャリア発達を見通した育成への配慮が見られた。

●組織的なPDCA (2件)

「業務の見直し等を職員間で課題抽出・検討している。」(保)など、PDCAサイクルに職員が参画する取り組みも見られた。

以上、組織体制を整備しつつ、公式・非公式の対面的なコミュニケーションの場を設け、いろいろなツールを活用しながら連携を図り、園内研修により保育の理念や内容を共有し、高め合うなどの積極的な工夫がなされていることが見て取れる。

2) 困っていること・意見

「職員間の連携に関して、困っていることやご意見等がございましたら、自由にお書きください。」に対する回答は、66園72件あり、その内容は以下の通りであった。

●時間がない (8件)

「保育時間が長くなり、全職員が集まる会議や研修の時間が取りづらい」(幼)等、連携を取る時間がないことがあげられている。

●全員への周知 (5件)

「園長は全職員が理解していると思っているが、報・連・相ができていない」(保)等、周知の徹底の難しさがあげられている。

●伝達の受け取り方の違い (6件)

「連絡ノートによる情報共有は人によって受け取り方が変わり、本来の意味と変わってしまうことがある」(幼)等、伝達のための工夫からも課題があげられている。

●温度差 (8件)

「一人ひとりの意識の違いが大きくなってきたと実感する」(保)等、相互理解の難しさがあげられている。

●若手とベテランの考え方の違い (3件)

「保育業界全体に必要以上の『縦』の意識があり、若い職員は苦痛となることが多いように感じる」(保)等、一方通行の意思伝達による問題点もあげられている。

●3歳未満児担当と以上児担当の連携 (3件)

「保育の時間の流れが違うスタッフ間の交流が希薄になってしまう」(幼)等、連携の必要性が薄いことがあげられている。

●園舎が離れている、1号・2号の担当者の連携 (2件)

「1号・2号の職員が顔を合わせる時間がなかなか取れない」(幼)等、物理的に連携が難しいケースがあげられている。

●正規、非正規の連携・関係 (5件)

「正規職員と非正規職員のコミュニケーション不足がある」(保)等、立場による課題についてあげられている。

●人間関係 (5件)

「職員同士の合う、合わない、を配慮しながらクラス決めを行う」(保)等、根本的な問題があげられている。

●人材確保 (2件)

「子どもの人数に対して職員数が足りていない」(保)

等、勤務体制に関することがあげられている。

●保育内容について学ぶ時間の確保（5件）

「情報共有ばかりに時間がかかってしまう傾向があり、それよりも保育の計画に時間を使いたい」（幼）等、保育の質の向上に関わる問題があげられている。

●若手育成（4件）

「若手職員は気がついて動けることが少ない」（幼）、「若い先生はすぐ泣く」（保）等、保育者育成についてあげられている。

●ベテランの指導（3件）

「ベテランが多く、柔軟な対応がとれない」（保）等、保育経験が長い保育者の指導の難しさがあげられている。

●その他（1件）

「中堅がいない」「指示待ちが多い」（保）等、リーダー育成に関することや「休憩時間が取れない」（幼）「仕事の引継ぎが難しい」（保）「互いの向上心を刺激することを避けている傾向がある」（幼）などがあげられている。

以上の困っていることの内容から、時間、人間関係、保育内容、勤務体制などの課題が見えてきた。保育の現場において、連携のための時間を確保することが、良好な人間関係を築くことや、充実した保育内容を実践することに繋がっていくのではないだろうか。

（2）保育教諭の記述から

保育教諭用調査用紙では「その他、連携に関して困っていることや取り組んでいることがございましたら自由にご記入ください。」と尋ねた。ここでは回答があった41園47件の記述内容を、困っていることと、取り組んでいることとに分けて分析した。

1) 困っていること

困っていることに関しての記述は以下の通りであった。

●時間がない（8件）

「保育時間が長時間となり、時差出勤等で益々会議等が持ちにくくなっている」（他）等、会議・話し合いの時間を取りにくいことに関してあげられている。

●仕事量、残業が多い（4件）

「残業していることが定着している」（保）等、かかえている仕事量の多さについてあげられている。

●人員不足（4件）

「人手不足で保育に支障がある」（保）等、保育士の人員不足についてあげられている。

●年齢差による感覚の違い（4件）

「同じ思いや同じ温度で仕事するのが難しい」（保）等、年齢や経験年数の差からくる考え方の違いによる連携の難しさについてあげられている。

●労働時間、仕事量の不平等感（3件）

「以上児と未満児で行事の数など違いがあるため、職員の間で労働時間の差が出てしまい、なかなか平等感を持って仕事をしていく事が難しい」（保）等、担当や能力による園内での負担感の差についてあげられている。

●関係機関との関係（3件）

「現場の意見や現状を無視している」（幼）等、保健所や役場への不満や、関連施設が増えたことでの連携の難しさについてあげられている。

●自分自身の課題（2件）

「自分の伝える力のなさに落ち込むことが多い」（他）等、自分の不足している力についてあげられている。

●その他（1件）

「職員数が多く細かい連絡が困難」（幼・保）、「クラスの問題や行事はクラスのもの」（保）、「園長と1対1で話をできる環境がほしい」（他）、「個々の意見や思いがなかなか読めない雰囲気がある」（保）ということがあげられている。

以上、時間のなさや仕事量そのものの問題から同僚や関連機関との関係、自分自身の課題まで、困っている内容が多岐にわたっていることがうかがえる。

2) 取り組んでいること

取り組んでいることに関しての記述は以下の通りであった。

●打ち合わせ、話し合い等の実施（9件）

「毎日話し合うように努めている」（保）、「5分でも会議をする時間を持つようにしている」（保）等、情報共有や連絡の機会を持つ工夫と努力についてあげられている。

●連絡、確認の徹底（4件）

「他のクラスの情報を共有するために、各クラスの連絡メモがあり、職員がいろいろと把握しやすいように活用している」（保）、「回覧を活用したりして職員に周知できるよう徹底している」（幼・保）等、情報共有のためのツールの活用についてあげられている。

●コミュニケーション（2件）

「保育士同士の輪をさらに大きく、強くする事を目標に取り組んでいる」（他）等、コミュニケーションについてあげられている。

●園長、幹部との関係（2件）

「思ったことを園長が受け入れ、話に耳を傾けてすぐに対応してくれる」（幼）等、役職者との関係性についてあげられている。

●その他（1件）

「一人ひとりがいつも子どもの事を考えて行動している」（保）、「地域の方々との交流を含め、沢山の方と情報を共有し合える様な行事が多い」（保）、「質の向上と業務改善」（保）、「研修を行った職員の研修報告を設けて職員全体で共通理解を図っている」（幼）、「正規職員

はインカムをつけて保育している」(保)ということがあげられている。

以上、「困っていること」を解決するよう工夫し、できることから取り組んでいることがうかがえる。

(3) 自由記述のまとめ

園長の記述からは以下のことがうかがわれた。連携・協働への取り組みとしては、組織体制を整備しつつ、公式・非公式の対面的なコミュニケーションの場を設け、いろいろなツールを活用しながら連携を図り、園内研修により保育の理念や内容を共有し、高め合うなどの積極的な工夫がなされている。一方で、困っていることの内容から、時間、人間関係、保育内容、勤務体制などの課題が見えてきた。保育の現場において、上述の工夫のような、連携のための時間を確保することが、良好な人間関係を築くことや、充実した保育内容を実践することに繋がっていくのではないだろうか。

保育教諭の記述からは次のことがうかがわれた。時間のなさや仕事量そのものの問題から同僚や関連機関との関係、自分自身の課題まで、困っている内容が多岐にわたっていた。しかし、困っていることを解決するよう工夫し、できることから取り組んでいることもうかがわれ、前向きな姿勢も確認できた。

園長、保育教諭のいずれも、認定こども園独特の課題というより、組織における一般的な課題につながる連携の課題に困り感を持っているものの、課題解決のために組織体制を整備し、ツールを活用し、また公式・非公式のコミュニケーションを確保するなど具体的な工夫を重ねており、その内容において園長と保育教諭間に大きなギャップがあるといったことは見られず、温度差はあっても、概ね取り組みとその意図がある程度共有されていることがうかがわれた。認定こども園化が契機となって、また保育の質向上への機運とも相まって、組織内での連携がより意識されてきていることが推測できる。

5 研究のまとめと今後の課題

(1) 連携の実態

本調査の結果、全般的に連携できているという回答が多く、ある程度の連携はできていることが示された。とくに、管理職同士や同じクラスの保育教諭同士など、常に一緒に働くことのできる職員同士の連携についてはできているという回答が多かった。一方で、若手職員とベテラン職員、保育教諭と保育教諭以外の職員、異なるクラスの保育教諭同士の連携など異なる属性をもつ職員同士の間の連携や、地域の関係機関や保護者など職員以外との連携については、やや連携できていないという回答もみられ、今後の課題として見出された。

施設規模の大小や職員数の多少は、連携に大きく影響

する可能性も考えられ、職員数の多い大規模園ほど連携が困難であるとの予想をしていた。しかし、本調査の結果では、職員数の多少による連携の程度には違いはみられなかった。ただし、保育教諭の中に非正規雇用の保育教諭がどの程度いるかの非正規率の大きさと連携の程度を比較すると、幾つかの項目で非正規率の高い園ほど連携ができていないという結果が示された。非正規職員は園に滞在する時間も短く、園に対する帰属意識も弱くなりがちであり、連携がなかなかとりづらいつつあるのかもしれない。近年、多くの園では非正規雇用の職員が増えており、今回の調査でも非正規率が50%を超えている園は2割近くにのぼっている。会議の持ち方や連絡の仕方など、非正規職員との連携の取り方は大きな問題といえる。

一方で、保育教諭を対象とした調査では、わずかではあるが非正規雇用の保育教諭の回答も得られており、彼らの連携に対する意識はむしろ高いという結果が示されていた。この園長を対象にした調査と保育教諭を対象とした調査の結果の違いは、2つの可能性を示唆している。一つは非正規職員のなかには個人差が大きく、今回の調査に回答を協力していただいた保育教諭は連携ができているものが多かったという可能性である。もう一つの可能性は、非正規職員が想定している連携の基準が、園長や正規職員がイメージしている連携の基準よりも低く、甘めな自己評価がなされているという可能性である。いずれにしろ、非正規職員の連携のあり方は、今後詳細に検討していく課題であるといえる。

保育教諭の個人属性に関しては、保育経験年数の長さにより、連携の程度が異なることも示された。すなわち、保育経験が長いほど、連携できているという結果であった。ただし、保育経験も長ければ長いほどよいというわけではなく、保育経験の長さや連携の関連が認められるのは、おおむね10年程度までといえる。

(2) 職員同士の連携を高めるための取り組み

職員同士の連携を高めるために、各園ではさまざまな取り組みを実施していることが示された。とくに、「職員全員が出席する会議や研修会の開催」や「会議資料等の回覧」、「クラス内の保育者同士の定期的な打ち合わせ」など、情報共有のための取り組みは多くの園で実施されていた。「職員全員に呼びかけている懇親会等」など、直接業務ではない形での取り組みも多くの園が実施していた。他方、「コミュニケーションを高める研修」や「ICTを利用した情報共有」などは、実施している園はそれほど多くはなかった。そのほか、各園がさまざまな工夫を凝らしていることが自由記述等からうかがえた。

こうした連携を高めるための取り組みは、連携の程度に影響を与えていた。全体的に、さまざまな取り組みを実施している園は、連携ができているというところが多かった。とくに、会議や打ち合わせなど直接顔を合わせ

て話し合う機会を持っている園は、立場や役割が異なる職員同士（「管理職と保育教諭」「別クラス」「正規と非正規」）の連携がよりできているという結果が得られた。一方で、情報処理や情報伝達の効率化・適切化を図る取組（ICT利用、連絡帳利用など）をしている園については、部分的にはあるが連携があまりできていないという負の関連がみられた。因果関係の方向については明らかではないが、これらの取組の導入においては、その影響の経過を観察する必要があると考えられる。

（3）職場風土と連携

本研究では、保育教諭が職場の雰囲気をもどのように感じているかに関する調査も行い、職場風土と連携の程度の関連についても分析した。「向上を目指す雰囲気」、「協力し合う雰囲気」、「意見が生かされる雰囲気」に関する得点と連携の程度に関する得点の間にはいずれも相関がみられ、職場風土として、「向上を目指す雰囲気」、「協力し合う雰囲気」、「意見が生かされる雰囲気」が感じられるほど連携ができていたことが示された。もちろん、これらの関係は相関関係であり、因果関係が確かめられたわけではないが、よりよい職場風土を園が醸成することにより、連携が高まるといえる。今後は、よりよい職場風土を作っていくための取り組みを幅広く検討していくことが望まれる。

以上、本研究を通して、園長、保育教諭のいずれもが、連携の課題に困り感を持ちつつも、課題解決のために組織体制を整備し、さまざまなツールを活用し、また公式・非公式のコミュニケーションを確保する機会を設定するなど具体的な工夫を重ねていることが示された。そして、園長と保育教諭間に大きなギャップがあるといったことは見られず、若干の温度差はあっても、概ね取り組みとその意図がある程度共有されていることがうかがわれた。認定こども園化が契機となり、保育の質向上への機運も相まって、組織内での連携がより意識されてきており、連携を高めるための取り組みに関する研究が求められる。

参考文献

秋田喜代美・淀川裕美・佐川早季子・鈴木正敏（2017）「保育におけるリーダーシップ研究の展望」東京大学大学院教育学研究科紀要 第56巻 283-306
馬場訓子・高橋慧（2016）「幼稚園教諭から見たティーム保育の現状認識と課題」学校教育研究31 102-115
藤崎春代・木原久美子（2005）「統合保育を支援する研修型コンサルテーション—保育者と心理の専門家の協働による互惠の研修—」教育心理学研究 53 133-145
伊藤孝子・深谷基裕・江本リナ・飯村直子・西田志穂・筒井真優美・松尾美智子・山内朋子（2008）「子どもが入院

する病棟における協働に向けて保育士が看護師に期待すること」日本小児看護学会誌17(2) 32-38
兼子崇（2011）「高等学校における教員間の意識の共有化を目指す組織づくり」山形大学大学院教育実践研究科年報 2巻 162-169
香曾我部琢（2016）「保育者の自己形成と実践コミュニティの変容：対話的自己モデルによる実践コミュニティの分析」宮城教育大学紀要 第50巻 171-180
北野幸子（2017）「家庭との連携に関する保育者の専門性に関する検討」保育学研究55(3) 9-20
小谷宜路・庄司康生（2017）「保育実践の省察から生まれる教職員相互・集団の質の向上に関する一報告」埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要 第16巻 143-149
真鍋健（2013）「保育者と外部支援者との協働による個別の指導計画作成に関する研究—Linked Systemにおける「アセスメント」から「目標設定」に焦点を当てて—」保育学研究51(3) 355-367
松尾美智子・江本リナ・秋山真里江・飯村直子・西田志穂・筒井真優美（2008）「子どもが入院する病棟の看護師と保育士との連携に関する文献検討：現状と課題」日本小児看護学会誌 17巻1号 58-64
守巧・中野圭子・酒井幸子（2013）「保育者の主体的な保育実践を導くコンサルテーション成立要因の抽出—コンサルテーション実施の「その後」に焦点を当てて—」保育学研究51(3) 368-378
中平絢子・馬場訓子・高橋敏之（2015）「保育所保育における複数担任制の利点と問題点」岡山大学教師教育開発センター紀要第5号 44-51
中平絢子・馬場訓子・竹内敬子・高橋敏之（2016）「事例から見る望ましい保護者支援の在り方と保育士間の連携」岡山大学教師教育開発センター紀要第6号 21-30
中谷章子・井田政則（2015）「看護コミュニケーション尺度作成の試み—看護スタッフおよび患者・家族に対する看護師のコミュニケーション—」立正大学心理学研究年報 6号 53-66
那須信樹・山本美香（2011）「子どもの育ちを物語る記録様式の開発に向けた実践的研究—保育者の協働性を紡ぎ出す仕組みづくりの一助として—」中村学園大学・中村学園大学短期大学部紀要 第43号 83-92
日本保育協会（2015）「平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書」（IV保育士が長く働き続けるために）
太田光洋（2008）「専門家としての保育者集団の発達を支えるもの」保育学研究 46(2) 179-188
小澤拓大・大坪祥子・三宅貴之・溝口充子（2016）「保育現場との協働による宮崎県若手保育者の不適応の検討—平成27年度宮崎県幼稚園教職員研修大会における調査から—」宮崎学園短期大学紀要 Vol.9 36-46
高橋美保・福島雅子・中野綾子・早坂美保（2014）「保育所

における職員の協働性と資質向上に関する研究：乳児保育における食育の推進をととして」白鷗大学教育学部論集8(2) 403-418

垂見直樹・橋本翼(2017)「「特別な支援」の受容に伴う保育現場の組織変容の萌芽—私立保育所のフィールドワーク

から—」保育学研究55(1) 43-54

坪井敏純・松元直美(2017)「子どもの主体的な活動を生み出す環境をつくる—子どものつぶやきを手がかりとして—」南九州地域科学研究所所報第33号 53-63