

〔論文〕

保育士間の連携・協働に関する研究動向

—乳児保育における保育士間のコミュニケーションに焦点をあてて—

永 井 久美子
Kumiko Nagai

大阪総合保育大学大学院
児童保育研究科 児童保育専攻

本研究では、まず文献検索を通して、「①複数担任間の連携・協働 ②保育士間に求められるコミュニケーション ③組織文化の構築 ④対等で尊重し合う関係の構築」の現状と課題について研究動向を分析したところ、13件の学術論文を抽出し、4つの観点で分析を行い、以下のような結果を得た。

①については、柔軟性のある職員関係の構築（他の保育者との相互理解等）が大切であり、ハード面よりもソフト面の改善や修正（今いるメンバーで知恵を出し合う等）、効果的な対話の必要性が明らかになった。

②については、初任保育士が感じる難しさは「保育士間の連携」であり、初任保育士と同僚のコミュニケーションのあり方が課題である。そのため、保育士間で対話しながら繰り返し子ども理解を重ねていくことが、課題の解消に繋がること示唆された。

③については、保育士が専門性を向上し続ける職場環境を構築するためには、お互いがエンパワーしていく関係によって成長し、「同僚性」を発揮したチーム保育を行うことの意義が指摘された。

④については、様々な保育の経験を通して、子どもとの触れ合いが保育の視点を広げ、悩みや不安を共有し、支え合いが生まれていることが明らかにされており、共感的な応答が、保育士自身が支えられている実感に繋がっている点が非常に重視されていた。

そこで、これを踏まえ4つの観点からさらに筆者の考える乳児保育における保育士間のコミュニケーションに焦点をあてて考察したところ、「対話や語り合い」、その中での「対等な関係や尊重し合う関係」、「同僚性やエンパワーし合う関係」、「対話的な組織文化の構築」の重要性を指摘することができた。

キーワード：連携・協働 保育士間のコミュニケーション 複数担任制 乳児保育 チーム保育

I 問題設定

1 研究課題

本研究は、保育士間¹⁾の連携・協働²⁾に関する研究動向について、乳児保育における保育士間のコミュニケーションに焦点をあてて分析、考察するものである。

保育所は基本的にローテーション勤務であり、連携・協働が強く求められる保育環境である。その中でも特に乳児保育では、通常ひとつの保育室の中に、複数の保育士が子どもと関わりながら保育を進めて行く仕組みが一般的であり、乳児保育における保育士間の連携・協働やコミュニケーションは欠かせないものとなっている。よりよい保育士間の連携・協働を図るためには、保育士間のコミュニケーションのあり方や園の組織文化のあり方が重要であると考えられる。

乳児保育は、子どもと保育士の数比が低く、複数担任制の必要性が高く、保育の質の向上や乳児保育における保育士間の連携・協働が重要になってくる。しかしながら、様々な課題を抱える乳児保育において、特に保育士

間の連携・協働に関する課題は多くみられてきた。「乳児保育をめぐる保育士間の連携・協働」や「チーム保育」、「複数担任制」では、様々な立場での保育士間の共通理解と「連携・協働」といった課題があり、その克服は乳児保育の質や有効性を高める上で不可欠なものであると筆者は考えてきた。

そこで、文献研究においては、乳児保育における保育士間のコミュニケーションに焦点をあててという副題を提示して文献研究をすすめ、この課題の克服について検討を加え、何をどのようにすすめる必要があるのかを論考する。

その中でも、「乳児保育をめぐる保育士間の連携・協働」や「チーム保育」、「複数担任制」に焦点をあてることが重要である。数多い論文についてひととおり概観し、これらの文献を深く考察していく。

そこで、「保育士間の連携・協働の現状や課題はどのようになっているのか」「保育士間のコミュニケーションの現状や課題はどのようになっているのか」「組織文化の構築における現状や課題はどのようになっているのか

か」「対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題はどのようなになっているのか」について、研究動向を整理して明らかにする。

2 研究動向

保育士間の連携・協働がより強く求められると考えられるチーム保育については、すでに恒川他（2018）がレビュー論文を著しているの、それを踏まえることとする。恒川他は、チーム保育についてのレビュー論文が、それ以前に先行研究では見あたらないことから、2000～2017年に公開された学術論文44本を抽出した上で検討し、「保育領域におけるチーム保育の研究動向」として整理している。その結果、恒川他は、チーム保育の研究動向は「個々の保育者に着目した研究」と「園内組織・マネジメント等に着目した研究」の2つに大別できると言う。「個々の保育者に着目した研究」では「力量形成」「モチベーション・保育職への満足度」「保育者一人ひとりの役割」の3つに分けて検討し、「園内組織・マネジメント等に着目した研究」では「組織風土」「多職種との連携」「研修・カンファレンスシステム」「園長等管理職の役割（リーダーシップ）」の4つに分けて検討している。

その結果として、チーム保育における個々の保育士に着目した研究は、「保育者相互での協働や、同僚性の構築によって、力量が形成されたり、質の向上につながる」といった、肯定的な内容が多いこと」「保育者一人ひとりの役割の明確化や分散型リーダーシップの重要性は述べられているものの、保育者それぞれの役割の違いによる子どもへの影響を示した研究は見当たらない」ことを指摘しており、園内組織・マネジメント等に着目した研究では、「組織風土に関する研究は、チーム保育との関連に関する言及は少なく、早期離職に繋がるといった研究に限定される傾向が大きい」ことや、「チーム保育における保育者の役割に関して、園長や主任のリーダーシップに関して多く研究されている」ことが指摘されている。このように、チーム保育については、園長や主任のリーダーシップの研究や早期離職を防ぐための組織風土づくりの研究や、個々の保育士に着目した研究が少し積み重ねられているが、そこでの保育士間の連携・協働の視点の研究は十分積み重ねられていないことが示唆される。さらに、チーム保育の土台として考えられる保育士間のコミュニケーションについては、恒川他が検討した44本の文献にも一部含まれるが、十分とは言えない。

そこで、本研究では、保育士間の連携・協働を支える乳児保育における保育士間のコミュニケーションについて、文献の検索範囲を広げて、先行研究をレビューし、

どのような知見や課題が存在するのかを整理していく。

II 研究の方法

1 文献の選択及び分類

まず、保育士間の連携・協働に関する研究動向を探るために、「連携×協働×保育」「保育×チームティーチング」「チーム保育（1語で検索）」「保育士間（1語で検索）」「複数担任制（1語で検索）」「乳児保育×連携」「乳児保育×育児担当制」「乳児保育×専門性」「乳児保育×チーム」「乳児保育×協働」「乳児保育×複数担任制」「乳児保育×チーム保育」「保育×コミュニケーション」をキーワードとして設定した。データベースとしてCinii（国立情報学研究所論文情報ナビゲータ）を使用し、2021年6月までの論文を対象として検索した。

2 文献検索の結果

上記の文献検索の結果を次に示す。

「連携×協働×保育（112件）」「保育×チームティーチング（8件）」「チーム保育（1語で検索）（12件）」「保育士間（1語で検索）（14件）」「複数担任制（1語で検索）（9件）」「乳児保育×連携（20件）」「乳児保育×育児担当制（1件）」「乳児保育×専門性（4件）」「乳児保育×チーム（1件）」「乳児保育×協働（4件）」「乳児保育×複数担任制（2件）」「乳児保育×チーム保育（0件）」「保育×コミュニケーション（944件）」

本研究においては、近年の研究動向を調査するため、論文を2000年以降に絞ることとした。これらの中には、大学等の紀要論文もあれば、学会の研究発表の発表論文集なども含まれるが、その内、学術論文の形式を取っていないもの（雑誌記事・学会の研究発表の発表論文集等）、「組織間の連携・協働の研究」、「障害児加配や特別支援教育に関する研究」、「保育士－保護者間の連携・協働やコミュニケーションに関する研究」、「保育士－子ども間のコミュニケーションに関する研究」、「保育士養成校在生に対するコミュニケーション教育に関する研究」を除外すると、合計13件の分析対象となる学術論文が抽出できた（表1）。

3 分析結果の分類

13件の先行研究の内容を分類したところ、「複数担任間の連携・協働の現状と課題」「保育士間に求められるコミュニケーションの現状と課題」「組織文化の構築における現状と課題」「対等で尊重し合う関係の構築にお

表1 保育士間の連携・協働に関する研究動向に関わる論文の分類

論文の分類	論文の本数
1. 複数担任間の連携・協働の現状と課題	2件
2. 保育士間に求められるコミュニケーションの現状と課題	4件
3. 組織文化の構築における現状と課題	4件
4. 対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題	3件

ける現状と課題」の4つの観点に分けることができた。

そこで、この4つの観点から文献考察を行った。

Ⅲ 文献調査の結果

1 複数担任間の連携・協働の現状と課題

3歳以上児保育の複数担任制の利点と問題点について、保育所保育士から聞き取り調査を行った中平他(2015)によると、「複数担任制は、安全面の確保、保育の充実、保育の幅が広がる等の理由により必要であり、利点があることが明らかになった。しかし、一方で複数担任制が大切にしている『連携』『共通理解』『話し合い』などが、実際は困難さを感じる原因となっている場合もあることが明らかとなった。子どもの遊びや生活を、より多くの保育士で見守り、充実した学級運営³⁾を行っていくためには、可能な限り日々の話し合いを保育士間で多く行い、相談したり意見を出し合ったりできるような柔軟性を持った職員関係を築くこと等が望まれる」と指摘している。

一方、複数担任間の連携・協働の現状と課題を含めて乳児保育の状況がどのようになっているのかについて、保育現場へのアンケート調査を行い、その結果から乳児保育の充実に繋がる策の検討を行った小島他(2019)によると、「乳児保育では、特定の人との愛情深い絆を作る保育を求められているものの、少人数保育や育児の担当制による応答的なかわりが行われていなかったり、職員間の協力や連携が確実に行われていなかったりする現状もうかがえる」ことを指摘している。また、そのためには『人材確保や環境整備といったハード面を今すぐに改善する』ことが求められるが、現実的にはすぐに改善することは難しい。そのため、『今何が必要なのか』、『今何ができるのか』を保育士間で考え、話しあうというソフト面の改善や修正は、今からコツコツと積み上げていけばできることがたくさんあるのではないだろうか。『保育士間で知恵を出し合って、より良い乳児保育をめざして協同することから始めてはどうだろうか』というソフト面の改善・修正や対話的に知恵を出し合うことを提案している。

2 保育士間に求められるコミュニケーションの現状と課題

保育士間のコミュニケーションについて初任保育士⁴⁾を対象としたグループ・インタビュー調査を行い検討した庭野(2017)によると、「調査前は、保育者間に必要なコミュニケーション能力として、挨拶をする、伝えたいことを簡潔に表現できる、話す・聞くというやりとりが双方向にできる、会議で自分の意見を言える等々、典型的な回答がでてくるのではないかと想定していた」ものの、インタビューによると「すべての保育者に共通して必要とされる保育者間のコミュニケーション能力はなく、保育園の体質によって求められるコミュニケーションが異なるのではないかと指摘し、「各保育園の人間関係や組織風土等に合わせたコミュニケーションが実際の保育現場では求められていること」が調査からわかったことを指摘している。さらにこの結果を踏まえて、「保育者間のコミュニケーションが、保育者自身のメンタルヘルスや離職、そして保育の質に関わる重要な示唆を含んでいるのではないかと考えられる」とも指摘している。そのため、職場内での保育士間のコミュニケーションがうまくいかなかった場合、「例えば、保育園の人間関係や組織風土に馴染めず、孤立したり、心身の不調に影響することが十分考えられるだろう」ということについても指摘している。

初任保育士が「園内でのコミュニケーションについてどのような困難さを感じているのか」、「保育者とのコミュニケーションにおいてどのような経験をしているか」についてアンケート調査を行い検討した杉山(2018)によると、コミュニケーションには『保育という仕事そのものにおけるコミュニケーション』(子どもや保護者とのコミュニケーション)と『保育を円滑に進めていくためのコミュニケーション』(保育者同士のコミュニケーション)があるが、保育者とのコミュニケーションにおいては約6割が難しさを感じた経験を持つ」という結果を示している。そして、とくに「考え方や受け取り方が異なる場合に難しさを感じていること」を指摘している。そのため、そのことを少しでも解消していけるように「園内外の研修にいかしていくことで初任保育士の困難さを軽減し、早期離職の回避につながる可能性が示

唆された」と結論付けている。

3歳未満児クラスに所属する初任保育士が感じる保育の難しさについてインタビュー調査を行い検討した入江(2013)によると、3つの概念カテゴリ「3歳未満児クラスの新人保育士が感じる保育の難しさは、子どもに対する生活支援方法の幅のなさなどに関する『子どもへの支援』の難しさ」、「保護者への声かけなどに関する『保護者への対応』の難しさ」、「保育士間における保育観の違いなどに関する『保育士間の連携』の難しさ」に分類することができたとしている。その内容を概観すると、初任保育士が感じる保育の難しさの主たる内容は、コミュニケーション能力に帰結するものが多いことを指摘している。その上で、もっとも比率の高かった概念カテゴリは「保育士間の連携」であった。保育は子どもの成長・発達の主たる目的となるため、「保育士-子ども」間の関わりが重要なことは言うまでもないが、初任保育士は、子どもとの関わり以上に同僚となる保育士との関係に難しさを抱えていることを明らかにしている。

乳児保育における個別性と職員の協働性について論考している菊池(2019)によると、「乳児保育において、一人一人の思いに丁寧に応答するためには、職員の協働は不可欠である」と言っていると考える。換言するならば、その子の存在を同じ重みで感じ取り、同じ程度に心配し、世話をし、その子について心配や喜びを共有し語り合える保育者集団＝“仲間”の存在が、子ども一人一人が安心して育ち、また、仲間の中で育ち合うための必要条件と言えるのではないだろうか。つまり、子どもの個性や個人差を複数の保育者が様々な視点で見ると、保育者同士が補い合いながら保育する協働性の両方が必要である」と示唆している。また、「わかりきってなどいない、わかりきることなどないという『わからなさ』の自覚、『理解』や『解釈』を固定化・絶対視しない『揺らぎ』の自覚と『転換』する覚悟、そして何より、子どもが自ら育とうとすることへの信頼を放棄せず、同じ職場で保育するもの同士が語り合い、語り合うように記録しながら、繰り返し確認していくことが、子ども一人ひとりが自分の思いを表す、あるいは表したいと願える、保育環境の創造につながる」と示唆している。

3 組織文化の構築における現状と課題

職場内における保育士間の支援の内実を明らかにすることを通して、職場内の保育士が支援者となりうる要因について検討した上村他(2008)によると、「情緒的な側面については、先輩保育士が、『情緒的な側面に関する直接的な支援を行うのではなく、その感情の原因と

なっている問題状況を解決することを促す』と話しているように、後輩保育士は、先輩保育士の情緒的な支援については認識していない。むしろ、気心の知れた同期の存在が、情緒的な安らぎに寄与しており、保育所内に存在するそのような人的資源を支援者として認識していると考えられる」と指摘している。そのことにより、「職場内における保育士が支援者として機能する要因について、状況に即して直接的、間接的に技術的な側面に関する支援を行うことができる先輩保育士の存在を、お互いの状況を深く理解している同じ立場にある保育士の存在が、重要な役割を担っていること」が示唆された。

幼稚園から幼保連携型認定こども園に移行した乳児保育部担当保育士へインタビュー調査を行い検討した小林他(2020)によると、3歳未満児は「以上児保育にはいない補助要員の存在により、『大人が多くて良い』や『ラクそう』などと思われてしまうという意識があった。また、未満児は生活の基礎的な習慣について取り組みが多く、以上児のように行事などが少ないため、以上児保育の方が目立つ、未満児は頑張っても評価されないなど感じていた。しかし、子ども達に手がかかるために負担感は少ないわけではない。また、職員間の関わりの中でも以上児保育に携わる人数の方が多く中で、以上児の行事などに関する話について行けないなど、話のズレにさみしさを感じている様子があった」そのことにより、「認定こども園の乳児保育部担当保育士の抱える困難さについて、小さな子どもを預かる不安感と保護者との関係作りや以上児保育部の保育士が未満児保育について知らないことで起こる意識の違いなどが明らかとなった。これらのことに対応するには、園全体で未満児保育に取り組む姿勢が必要だが、幼稚園から認定こども園に移行したタイプの園では、以上児保育が中心の考え方が続いており、すぐに変わるのは難しい。お互いの行事に参加するなど無理のない所からお互いを知る活動に取り組む必要がある」と指摘している。

乳児保育と3歳以上児の保育における専門性の違いについてアンケート調査を行った矢野他(2020)によると、「『子どもの内面理解』という認識は、今回の研究で年齢に関わらず、大切だという認識であったが、何を・どう理解し・子どものどのような育ちにつながるかの見通しは、乳児保育と3歳以上児の担当者では質的に異なっていたからである。この質的違いを認識していなければ、“大切なことはわかっているけれどうまくつたわらない”あるいは“職場でのアドバイスが上手く伝わらない”ということが起こる」と論じている。

保育所におけるチーム保育の中で、保育士同士が互いに支え合い、高め合っていく協働的な関係を構築してい

くプロセスを、同僚性やエンパワメントの概念に着目して検討した赤川他(2018)によると、「保育者が保育所という大きな組織の中で、専門性を向上しながら働ける環境を築くためには、様々なキャリアや年齢、立場の保育者同士が関係性を深めエンパワーしていくことが重要であり、このエンパワーし合う関係性が互いの成長となり、『同僚性』を発揮したチーム保育を行っていく土台となる。リーダーによって同僚性は変わる。しかし、同僚性という関係性の構築には、保育者同士が互いをエンパワメントする、エンパワーし合って育ち合うというプロセスが存在する。これらのプロセスを確認していくためにも、『コミュニティ・エンパワメントの7原則』に配慮しながら、『チーム保育におけるエンパワメント実現への8指標』を評価指標として振り返ることが有効であることを示せた」と結論付けている。

4 対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題

保育のゆきづまりに直面した保育士の場合を事例として取り上げ、そこでの保育士相互の支え合いが育つ場面を捉え、保育士の相互のあり方について考察した野本(2008)によると、『『自分の保育を開いていく』』と言っているように、保育者が自分の保育の弱さを自覚し、窮地にある保育のゆきづまりを、悩みや不安と共に仲間の保育者に語りかけていくことから、支え合いが生まれている。その時、同じ職場や地域で保育を生業にする保育者が、語られる内容を我がこととして聴き、共感をもって親身に応答しはじめるのである。保育者は、ひとりではない、支えてくれている仲間がいるということに救われるのである。職場で『弱音を吐ける人間関係』が教師のチームワークを支える土台であるといわれる⁵⁾。弱音を吐き、それを支えてもらえるから耐えられ、その支えてくれる人と手をつなぎたいと思う、『支え合い』の原型がここにあるのではないだろうか」と示唆している。

チーム保育の実践を測定する尺度を開発した恒川(2021)は以下のように論述している。

「本研究のテーマであるチーム保育は、1つのクラスを2人以上の保育者(非常勤職員を含む)で行う保育方法のことであり、多くの保育所・幼稚園・認定こども園においてこの方法が取り入れられている。このチーム保育の実践は様々な形態・方法で行われているが、保育者1人ひとりがチーム保育の実践を振り返ることができ、尚且つ客観的に測定できる指標がない。そこで、チーム保育の実践を測定する尺度の開発及び、チーム保育に影響を与える要因の分析を行った。チーム保育の実践を測定する尺度は、『第1因子：コミュニケーションの充実』・『第2因子：効果的な保育実践のための連携』・『第

3因子：改善に向けた振り返りの実施』の3つの下位因子で構成される。この尺度と保育者がチーム内で担う役割との関連を分析したところ、保育者の役割の交代があるチームの方が、役割が固定化しているチームよりも第2因子・第3因子で有意に高い値を示した」「役割を交代して他の役割を担うことで、様々な視点から捉えた保育(業務)内容全般や子ども・保護者の状況に関して保育者同士で共有をすることが可能となる。さらに、役割の交代を踏まえた保育の振り返りや役割の取り方の改善等へと繋げていることが考えられる」

以上のことから、「保育者一人ひとりが各々の担う役割を把握したり、各々が目指す子どもの姿・目標を共有することによって、保育者チーム全体だけでなく、保育者各々の保育実践の向上(原文のまま)へと繋がる」と示唆している。

イタリアの保育現場の調査を行い、日本の保育補助に該当するコラボ⁶⁾の役割について論考した金澤(2008)は、「自分たちに良い機会になるからと外国人の受け入れに好意的な園は、人間関係をはじめ様々なことがうまくいっているのかもしれないが、ある種のリスクと対等感を感じるものであった」と述べ、また、「ひとつの役目に特化せず、その時々いろいろな役目を負うことで保育が円滑に機能する一翼を担っている」とも述べられている。さらに、「保育の場でそれぞれの職種が子どもと単線の縦系列ではなく、子どもを真ん中にして横の連携を取りながら位置づけるためには、異業種間⁷⁾で意思疎通を図っていく話し合いや学びの場と、どんな職種の人も子どもの育ちにかかわって対等というスタンス、認め合い方は不可欠である。また、いつも裏方として保育を下支えするのではなく、ローテーションしながら、直接子どもと触れ合うことが、コラボ自身が自分の仕事にやりがいを感じその意義を確認する機会になっているように思う。それは、子どもの持つ力である」と示唆している。

野本(2008)は、保育士の相互のあり方について「支え合い」「弱音を吐ける人間関係」の観点から論じ、恒川(2021)は「役割を交代して他の役割を担うことが、様々な視点から捉えた保育(業務)等について保育者同士で共有しやすくなる」ことをチーム保育の観点から提案している。そして、金澤(2008)は、イタリアの保育現場の調査において、多職種連携の視点から、それぞれの職務の役割の中で「リスクと対等感」の重要性を指摘している。

これらのことを踏まえると、その根底に保育士間の対等で尊重しあう関係の構築が重要であることが示唆される。

IV 総合的な考察

1 各論のまとめ

(1) 複数担任間の連携・協働の現状と課題

乳児保育における連携・協働の現状と課題をみると、特定のひととの愛情深い絆を作る保育が求められているものの、少人数保育や育児の担当制による応答的なかかわりが行われていなかったり、職員間の協力や連携が確実に行われていなかったりする現状がうかがえることが指摘されている。また、複数担任制は、安全面の確保、保育の充実、保育の幅が広がるなどの理由により必要であり、利点がある一方で、複数担任制が大切にしている「連携」「共通理解」「話し合い」などが、実際は困難さを感じる原因となっている場合もあることが指摘されていることも重要である。

このことから、話し合いを保育士間で多く行い、相談したり、意見を出し合えるような柔軟性を持った職員関係（他の保育者との相互理解等）を築くことが大切であり、保育士間で考え、話し合うというソフト面の改善や修正（今いるメンバーで知恵を出し合う等）、対話的に知恵を出し合うことが必要であることを確認したい。その中でも、中平他（2015）が指摘した柔軟性をもった職員関係の構築の必要性は、筆者の長い乳児保育経験からも連携・協働を図る上でとくに指摘できる重要な要件であると考えられる。具体的な姿としては、「固定概念へのこだわりのなさ」、「職制や立場のこだわりのなさ」、「他の保育士との相互理解」、「他の保育士の特徴、個性の理解」等である。この必要性は、園長等の統括型リーダーシップや主任・ミドルリーダーのリーダーシップだけでなく、全ての職員の良さや持ち味が活かされて、支え合うことができる民主的な組織のあり方が必要とされる分散型・協働的リーダーシップを通じて、日常的に意識化し育むことが重要である。以下の、(2)保育士間に求められるコミュニケーションの現状と課題、そして(3)の組織文化の構築における現状と課題とも深くかわる課題である。

(2) 保育士間に求められるコミュニケーションの現状と課題

文献調査の結果を通して、課題の重要性が理解できたことの一つとして、初任保育士が、保育士とのコミュニケーションにおいて、考え方や受け取り方が異なる場合に難しさを感じていることがある。また、すべての保育士に共通して求められるコミュニケーション能力というものではなく、各保育園の人間関係や組織風土等に合わせたコミュニケーションが実際の保育現場では求められて

いることも重要である。

初任保育士が感じる保育の難しさの主たる内容として一番大きいのは、「保育士間の連携」の難しさであり、それらを総合的に考えると初任保育士のコミュニケーション能力に帰結することを指摘している。そのため、保育士間の連携を支える初任保育士と同僚とのコミュニケーションのあり方が課題となっていると言える。このような知見は、保育士間のコミュニケーションが、保育士自身のメンタルヘルスや離職、そして保育の質に深く関わっているという重要な示唆を含んでいるのではないかと考えられる。さらに、ここから得られた知見を園内外の研修に活用していくことで、初任保育者の困難さを軽減し、早期離職の回避につながる可能性もあると考えられる。

以上を踏まえると、保育士間の連携を支える初任保育士と同僚とのコミュニケーションのあり方が非常に重要な課題となっており、とくに、考え方や受け取り方が異なる場合の対応が重視される。

このことは、上述した柔軟性のある職員関係の構築の課題とも重なってくる。そのため、同じ職場で保育する者同士が子どもの姿を語り合い、対話しながら繰り返し共通する子ども理解を重ねていくことが、保育士間のコミュニケーションの課題を解消していくことに繋がることを重視したい。

(3) 組織文化の構築における現状と課題

それぞれの園がもつ組織文化のありようが、保育士間の連携・協働と深く関連していることも明らかになった。例えば、認定こども園の乳児保育部担当保育士の抱える困難さについて、3歳以上児保育部の保育士が3歳未満児保育について知らないことで起こる意識の違いなどがその典型的な例である。また、今回の研究では、「子どもの内面理解」という認識は、年齢に関わらず大切だという認識はあるものの、何を・どう理解し・子どもどのような育ちに繋がるかの見通しは、乳児保育と3歳以上児の担当者では質的に異なっていることが示唆された。この質の違いを認識していなければ、「大切なことはわかっているけれどうまく伝わらない」あるいは「職場でのアドバイスが上手く伝わらない」ということが起こることが理解できる。

このように、組織文化の構築においても、保育士間のコミュニケーションの重要性が示唆されるとともに、さらに、状況に即して直接的、間接的に保育技術に関する支援を行うことができる先輩保育士の存在や、お互いの状況を深く理解している同じ立場にある保育士の存在が、重要な役割を担っていることも確認することができ

た。

また、ハード面、ソフト面とも深くかかわることとして、保育士が保育所という大きな組織の中で、専門性を向上させながら働ける環境を築くためには、様々なキャリアや年齢、立場の保育士同士が関係性を深めエンパワーしていくことが重要であり、このエンパワーし合う関係性が互いの成長となり、「同僚性」を発揮したチーム保育を行っていく土台となることが示唆されたことも重要である。

このほか、先輩保育士と初任保育士の間でも、直接的支援や間接的支援を組織的に取り組んでいるケースでも、上手くいっていない場合もある。そのため、組織的に互いに支え合い、エンパワーしていくことで、関係性や同僚性を発揮したチーム保育を行うことの意義が高いことを確認したい。

(4) 対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題

保育士が自分の弱さを自覚し、窮地にある保育のゆきづまりを、悩みや不安と共に仲間の保育者に語りかけていくことから、支え合いが生まれている例が検討されている。語られる内容を我がこととして聴き、共感をもって親身に応答しはじめるのである。保育者は、ひとりではない、支えてくれている仲間がいるということに救われると言える(野本, 2008)。

また、「役割を交代して他の役割を担うことで、様々な視点から捉えた保育(業務)内容全般や子ども・保護者の状況に関して保育士同士で共有をすることが可能となる。さらに、役割の交代を踏まえた保育の振り返りや役割の取り方の改善等へと繋げていることが考えられる」とし、そのことが、「保育者一人ひとりが各々の担う役割を把握したり、各々が目指す子どもの姿・目標を共有することによって、保育者チーム全体だけでなく、保育者各々の保育実践の向上(原文のまま)へと繋がる」と示唆されていることも重視したい(恒川, 2021)。

さらに、多様性を受け入れ、柔軟に役目を負い、異業種間で意思疎通を図っていく話し合いや学びの場の重要性、どんな職種の人も子どもの育ちに対等にかかわっていくというスタンスの重要性、ローテーションしながら直接子どもと触れ合うことが、自分の仕事にやりがいを感じ、その意義を確認する機会になるという重要性も確認しておきたい(金澤, 2008)。

総じて、役割交代を含め、別の役割(立場)から保育にかかわる経験が影響を与えていることを明らかにし、ローテーションしながら直接子どもと触れ合うことが、自分の仕事にやりがいを感じ、その意義を確認する機会となっていることが示唆された。

このことから、語られる内容を我がこととして聴き、共感をもって親身に応答しはじめることが、保育士は、ひとりではない、支えてくれている仲間がいるということに救われ、支えられている実感を持つことに繋がっていくことがとくに重視される。

この点でとくに考慮すべきことは、協力的な組織風土の中で、信頼、支え合い、尊重にもとづく、オープンであり、インクルーシブで安全な文化を育み定着させることが必要である。

その状況は、初任保育士が自分の弱さを自覚し、窮地にある保育のゆきづまりを単に弱みとして抱えることなく、「保育者自身が保育がわからない」段階が当然にあることを受容し、その保育士の個性やストレngthsを自覚し共有できるマネジメント環境が整っていることである。とくに保育士同士が共通の保育理念と方針に基づき、適切な保育をすすめるための保育マネジメントが欠かせない。それを通じて、「他の保育者の保育がわかる」段階、「自分自身の保育がわかる」段階、「全体の保育がわかる」段階へと確実にグレードアップさせていくことができ、自らのストレngthsを向上させ、協働性や同僚性という視点を確実に身につけることができる。そこには、とくに対等な関係、尊重し合う関係が不可欠となる。

2 筆者の考える乳児保育における保育士間のコミュニケーションに焦点をあてた考察

各論のまとめを踏まえ、保育士間の連携・協働を支える土台としてのコミュニケーションを図示すると、図1のとおりである。常に保育士間のコミュニケーションの中軸にあるものが、対話や語り合いの重要性である。その中で、対等な関係や尊重し合う関係の重要性、同僚性やエンパワーし合う関係の重要性、そして対話的な組織文化の構築の重要性が浮かび上がってくる。

(1) 対話・語り合い

まず、中軸にある対話・語り合いであるが、連携・協働においては、必要な情報共有や段取り、流れ等の共通理解が必要である。特に初任保育士は日々の保育を行う中で立ち止まって考えたり、戸惑いや悩みが生まれたり、ゆきづまりを感じたりしている。そのためには、普段からの対話や語り合いが円滑になされていることが必要な条件となる。特に、乳児保育における保育士間ではそれらが密に求められるが、日常的に相談したり、意見や考えを出し合ったり、悩みや不安を語る、知恵を出し合うような対話や語り合いによって、それらがスムーズにすすむと考えられる。それによって柔軟性をもった職

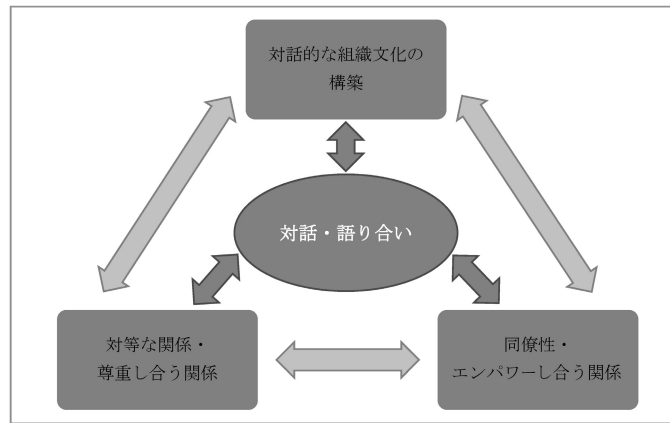


図1 保育士間の連携・協働を支える土台としてのコミュニケーション

員関係の構築がなされ、職員間同士の支え合いが生まれてくるだけでなく、初任保育士等にとって仲間意識や居場所が生まれてくることが期待される。

(2) 対等な関係・尊重し合う関係

対話・語り合いを軸にして、以下に3つの関係の重要性を指摘したい。第1に、対等な関係・尊重し合う関係の重要性である。保育士間の連携を支える初任保育士と同僚とのコミュニケーションにおいて、特に「考え方や受け取り方が異なる場合に難しさを感じていること」が課題となっている。そのため、乳児保育の複数担任間では、子どもについての心配や喜びを共有し語り合える保育士集団＝“仲間”の存在が必要である。そして、どんな職種の人も子どもの育ちにかかわって対等であるというスタンスをもって、認め合うことが必要な条件となる。この“仲間”としての対等な関係・尊重し合う関係の中で、保育士間で知恵を出し合って、より良い乳児保育をめざして協働し合うことが期待できる。とくに、主任や先輩保育士等による分散型・協働的リーダーシップを基盤とする保育マネジメントという専門性が発揮されることによって、このような関係性を築き、対話・語り合いに結びついていくことが期待される。

(3) 同僚性・エンパワーし合う関係

第2に、同僚性・エンパワーし合う関係の重要性である。乳児保育の複数担任間では、様々なキャリアや年齢、立場の保育士が共通理解のもとで関係性を深め、複数の視点で保育を見ていくことによって、そのストレングスを向上させていくことの意義が指摘されていた。そのために、互いの成長となるような協働性や同僚性という視点を確実に身に付け、エンパワーし合う関係づくりが必要な条件となる。そのような関係がチーム保育の土台となることが期待される。

(4) 対話的な組織文化の構築

第3が、対話的な組織文化の構築である。乳児保育の複数担任間では、対話的な組織文化の構築は、状況に即して直接的、間接的に技術的な側面に関する支援を行うことができる先輩保育士の存在、そしてお互いの状況を深く理解している立場にある保育士の存在が重要であろう。その構築のためには、各々の担う役割を把握し、各々が目指す子どもの姿や目標を共有することが必要である。連携・協働において、対話的な組織文化の構築は、多様性を受け入れ、柔軟に役目を負い、多職種間⁷⁾で意思疎通を図っていく対話・語り合い、話し合いや学びの場となることが期待される。

また、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討委員会(2018)の「中間的な論点の整理」の中でも、「各保育所において『子ども』を中心に捉え、組織的に保育の質を確保・向上させていくには、職員が率直に語り合い、互いに支え学び合う関係性(同僚性)の下、園長がリーダーシップを発揮し、職員間の対話を通じて、各保育所等における保育の理念を明確化することが必要である。その上で、そうした理念や現場の実情等に関する情報を園全体で共有し、個々の職員がそれらを念頭に置いて日常の保育に当たることが重要である」と記されているように、コミュニケーションとしての「対話」の必要性・重要性が指摘されている。このことから、よりよい保育士間の連携・協働を支えるためには、対話的な組織文化の構築が重要であることがわかる。

3 今後の課題

保育士間のコミュニケーションの重要性については、数多い文献で論じられており、コミュニケーションが有益と言うことが明らかになった。しかしながら、そのコミュニケーションの具体的なあり方について示唆を与えてくれる文献は決して多くはなかった。そのため、本研

究で除外した文献の中にも有益な情報が残されている可能性があるため、再度精査する必要がある。また、文献の検索範囲をより広げて、どのような知見や課題が存在するのかを整理していきたい。

注

- 1) 文中に「保育士」と「保育者」の双方の表現があるが、乳児保育においては、保育士は言うまでもなく保育教諭についても保育士としての役割を果たしているので、筆者が表現する文章ではすべて「保育士」と表現し、引用論文等に「保育者」と書かれている場合のみ、「保育者」と表記した。
- 2) この研究において、「連携・協働」とは、必要に応じ、あるいは常に連絡を取り合って、協力的な作業を進めることと定義する。
- 3) 引用文では「学級運営」表記されているが、一般的には、「クラス運営」とされるため、本論文の考察では「クラス運営」と表記した。
- 4) 引用箇所においては、「新人保育士」「初任」「新任」と表記されているので原文どおり用いるが、国の研修体制の定義を引用し、「初任」「中堅」「主任」のうちの「初任」の段階にある保育士という表現を用いる。本論文では、新人保育士、初任、新任を含めて「初任」と総称し、「初任」と表記する。なお、「3年以内」の保育士とした。
- 5) 大竹直子(2008)教師の自己成長を促すチームワークづくり—土台は弱音を吐ける人間関係— 教育と医学 56(2) 176-183
- 6) コラボラトール collaboratore (-trice 女性: コラボラトリーチェ/コラボと略記)とは、イタリアにおける日本の保育補助のような役割で、とくに衛生や保健の役割を担う者である。
- 7) 引用文では「異業種」と表記されているが、日本の場合、同一の保育施設内においては「他職種」や「多職種」といった表現とされるため、本論文の考察では「多職種」と表記する。

文献

- 1) 赤川陽子 木村直子(2018). 保育所におけるチーム保育の質の向上に関する研究—同僚性やエンパワメントに着目して— 鳴門教育大学授業実践研究: 学部・大学院の授業改善をめざして, 17, 109-117.
- 2) 入江慶太(2013). 新人保育士が感じる保育の難しさとは何か—3歳未満児クラスにおける検討— 川崎医療短期大学紀要, 33, 61-67.
- 3) 金澤妙子(2008). コラボラトールと共に紡ぐ保育—ボローニャ市にみる保育の場における支え合い— 保育学研究,

46-2, 22-32.

- 4) 菊池知子(2019). 乳児保育における個別性と職員の協働性について 「教育学部紀要」, 52(別集), 63-68.
- 5) 小林徹 今村幸子 仲西真美子(2020). 幼保連携型認定こども園における乳児保育部担当保育士の意識—困難さと支援のあり方を中心に— 郡山女子大学紀要, 56, 161-169.
- 6) 小島千恵子 市野繁子(2019). 乳児保育の充実—保育所保育の現状からの一考察— 名古屋短期大学研究紀要, 57, 37-49.
- 7) 厚生労働省 保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会 中間的な論点の整理, 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/content/000516810.pdf> (2021年9月3日)
- 8) 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, 5, 44-51.
- 9) 庭野晃子(2017). 保育者に求められるコミュニケーション能力に関する研究 研究年報, 22, 73-76.
- 10) 野本茂夫(2008). 保育者が保育のゆきづまりを乗り越えるとき—保育実践における保育者相互の支え合いの意味— 保育学研究, 46-2, 53-64.
- 11) 杉山喜美恵(2018). 保育者の専門性としてのコミュニケーション能力—初任保育者を対象とした調査結果を踏まえて— 東海学院大学短期大学部紀要, 44, 7-22.
- 12) 恒川丹 小原敏郎(2018). 保育領域におけるチーム保育の研究動向 共立女子大学家政学部紀要, 64, 123-132.
- 13) 恒川丹(2021). チーム保育の実践を測定する尺度開発及びチーム保育に影響を与える要因の分析 日本家政学会誌, 72-7, 424-422.
- 14) 上村眞生 七木田敦(2008). 保育士間の支援に関する研究—技術面と情緒面からの検討 幼年教育研究年報, 30, 99-104.
- 15) 矢野光恵 橋本信子(2020). 乳児保育と3歳以上児の保育における専門性の違いに関する一考察: 保育者自身が感じる保育の中心的重要事項の差違に着目して 児童教育研究, 29, 41-48.

付記

本研究は令和2～4年度科学研究費助成事業(基盤研究(C))「同僚性に困難を抱えやすい乳児保育担当者のキャリア形成とバーンアウト」(研究課題/領域番号:20K02695 研究代表者:永井久美子)の助成を受けて行った研究成果の一部である。

本研究に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

Trends in Research on Collaboration and Cooperation Among Infant Care Workers

: Focusing on Communication Among Infant Care Workers in Infant Care at Day Care Centers

Kumiko Nagai

Osaka University of Comprehensive Children Education Graduate School

In the present study, I analyzed research trends on the current situations and issues regarding the following four areas through literature search: 1) collaboration and cooperation among co-caring infant care workers; 2) desirable communication among infant care workers; 3) the construction of organizational culture; and 4) the construction of equal and mutually respectful relationships. I then extracted 14 scholarly articles, and analyzed them in terms of the above-mentioned four aspects. The results of my analyses were as follow:

- 1) It is important to construct flexible relationships among staff members including mutual understanding among infant care workers, and the improvements or modifications of intangible aspects rather than tangible aspects as well as effective dialogues are needed;
- 2) The difficulty that new infant care workers face concerns “collaboration among infant care workers,” and the issue is about how new infant care workers and their colleagues communicate with each other. The present study thus indicates that deepening the understanding of infants through continuous dialogues among infant care workers would address the issue;
- 3) In order to create work environment in which infant care workers continue to strengthen their expertise, it is important to conduct team care that is based on collegial and mutually empowering relationships; and
- 4) Interacting with children while drawing on diverse experiences in infant care widens perspectives on infant care, and sharing concerns and anxieties fosters mutual support. Furthermore, empathic responses lead to infant care workers’ sense of being supported.

Based on the above-mentioned results, I further considered the communication among infant care workers in day care centers. As a result, I was able to highlight the importance of “dialogues and discussions,” “equal and mutually respectful relationships,” “collegial and mutually empowering relationships,” and the “construction of organizational culture that values dialogues.”

Key words : collaboration/cooperation, communication among infant care workers, co-teaching model, infant care in day care centers, team care