

博士論文

園内組織における連携・協働体制の構築に関する研究 ー乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルに着目してー

2023（令和 5）年

大阪総合保育大学大学院 児童保育研究科 児童保育専攻
永井 久美子

目次

はじめに	1
第1章 本研究の背景と目的	3
第1節 乳児保育における「連携・協働」の重要性	3
1 乳児保育における「連携・協働」の必要性	3
2 保育所における組織内及び保育者間の「連携・協働」の定義	3
3 保育所における乳児保育担当者間の「連携・協働」	6
4 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル	7
第2節 ソーシャル・キャピタルとは	8
1 ソーシャル・キャピタルとは	8
2 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル研究の必要性	9
第3節 本研究の目的	10
第4節 本研究の全体構成	10
第2章 理論的枠組みー「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルー	14
第1節 ソーシャル・キャピタルの概念の定義	14
第2節 ソーシャル・キャピタルの諸類型	16
1 構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタル	16
2 橋渡し型ソーシャル・キャピタルと結束型ソーシャル・キャピタル	17
第3節 保育者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル	18
1 園内の組織全体における保育者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル	18
2 乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル	20
第3章 教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類にみる保育者間の「連携・協働」に関する分析的研究	22
第1節 本章の目的	22
第2節 保育士養成校における「連携・協働」の授業内容	22
第3節 教科目「乳児保育Ⅰ」テキスト類に関する分析	24
1 分析方法	24
2 分類視点の作成	26
第4節 教科目「乳児保育Ⅰ」テキスト類に関する分析の結果	28

1 複数担任間での情報共有（家庭との連携の視点を中心に）	28
2 複数担任間での情報共有（＜連携体制＞の構築）	30
3 一人一人に丁寧にかかわるための「連携」	31
4 安心・安全を意図した＜連携体制＞	32
5 保育の流れを円滑にするための＜連携体制＞から＜協働体制＞へ（役割分担、生活の流れ）	32
6 保育観を共有した協働	34
7 より豊かな保育を行うための「連携・協働」	36
第5節 総合的な考察	37
1 第1及び第2の研究目的について	37
2 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルの知見の整理	39
第6節 小括	42
第4章 乳児保育担当者間の連携・協働を支える園内組織とソーシャル・キャピタル...	43
第1節 本章の目的	43
第2節 研究の方法	44
1 文献の選択および分類	44
2 文献検索の結果	45
3 分析結果の分類	45
第3節 文献調査の結果	46
1 複数担任間の「連携・協働」の現状と課題	46
2 保育者間に求められるコミュニケーションの現状と課題	47
3 組織文化の構築における現状と課題	49
4 対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題	52
第4節 総合的な考察（結果の総括と整理）	53
1 第3節のまとめ	53
2 第3節の知見の整理	54
第5節 総合的な考察（よりよい「連携・協働」のために）	56
1 対話的な組織文化の構築	58
2 対等な関係・尊重し合う関係	58
3 同僚性・エンパワメント	59

4 対話・語り合い.....	59
第6節 小括.....	60
第5章 乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル.....	62
第1節 本章の目的.....	62
第6章 全体的な考察.....	64
第1節 各章のまとめ.....	64
第2節 本研究の「3つの問い」についての検討.....	66
第3節 提言.....	67
1 園内組織におけるソーシャル・キャピタルの醸成に着目した円滑なく連携体制> 及び<協働体制>を構築するための園内の組織文化や組織体制	68
2 乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルの醸成に着目した円滑なく連携体制 >及び<協働体制>を構築するための園内の組織文化や組織体制	69
第4節 本研究の成果と課題.....	71
1 本研究の成果	71
2 本研究の限界と課題.....	71
引用文献.....	73
参考文献.....	77
謝辞.....	79

はじめに

筆者は、自らの保育実践経験の中で、一人一人の子どもの命と健康、安全を確実に保障し、個々の子どもの成長を支援することを意識した保育活動の重要性を強く感じ、とくに、人生の最初期である0歳児や1歳児の保育においてその重要性を痛感した。それらの時期の保育は一般的に「乳児保育」(※1)と呼ばれているが、乳児保育担当者(※1)がその使命を果たすためには連携し協力する必要がある、その際、個々の担当者が子どもの体質、気質、個性、及び独自性について共通の認識と方針を持つことが重要である。

保育実践経験の後、研究者として乳児保育担当者の実践知の解明と理論形成に携わってきた筆者にとって、保育施設における組織内及び保育者間の連携・協働の重要性について探究することは非常に意義深いものであった。永井他(2019)において、過去にバーンアウトを経験した元保育者を対象に、採用から離職までのプロセスを分析した結果、バーンアウトの要因として、同僚との関係や家族のサポート、園長の保育への理解度など、他者との関係性と劣悪な労働条件が指摘され、バーンアウトには保育者(※2)の人間関係と労働環境が大きく関与していることが示唆された。

一方、「保育施設全体の連携・協働のあり方」と「乳児保育担当者間の連携・協働のあり方」とを構造的に研究したものは見出すことができない。そこで、本研究では、組織内における人々の相互関係や結びつきを支える仕組みとしての「ソーシャル・キャピタル(社会関係資本)」を鍵概念として、乳児保育担当者間に焦点を当てた保育施設における連携・協働のあり方について研究を進めていくこととした。

注)

※1 「乳児保育」「乳児保育担当者」

児童福祉法第4条における「乳児」と「幼児」の定義はそれぞれ「満1歳に満たない者」「満1歳から小学校就学の始期に達するまでの者」であり、それにもとづき保育所保育指針（厚生労働省, 2017）においては「乳児保育」「1歳以上3歳未満児の保育」と表記されている。そこで本研究では、乳児と3歳未満幼児が在籍するクラス（0歳児クラス、1歳児クラス、2歳児クラス）を担当する保育者を「乳児保育担当者」と定義した。

※2 保育者

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、保育士はい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「保育者」と表現し、引用文献などに「保育士」と書かれている場合のみ、「保育士」と表記した。

第1章 本研究の背景と目的

第1節 乳児保育における「連携・協働」の重要性

1 乳児保育における「連携・協働」の必要性

保育施設の規模や対象年齢、さらにその年度の入園状況によって様々ではあるが、「0・1・2歳児クラス」には、年度当初の4月から年度末の3月にかけて47ヶ月（3年と11カ月）の子どもが在籍する可能性がある。この時期の著しく変化する発達の特性及び発達の過程に応じて必要な環境を提供し、個々の子どもの発達の課題に即して環境を再構成していく保育の重要な意義を熟知したマインドとスキルをもつことが乳児保育担当者の専門性といえる。また、学齢別クラス編成、学齢別保育室が設定され、学齢別に担当者が割り当てられたとしても、それぞれの空間を子どもが自然と行き来し交流するように乳児保育担当者間が連携し協働することは、保育の質を担保することにつながると考えられる。さらに、一般的に0・1・2歳児クラスに在籍する子どもは長時間の利用となる傾向があるため、時間帯によって使用する空間の制限や移動が発生し、それに応じて、「1日を通して複数の保育者が担当している」ことになる。そのことから、乳児保育担当者間の連携・協働が、保育の質の担保には必要不可欠であると考えられる。

「連携・協働」という言葉は、今日あらゆる組織分野においてしばしば用いられ、「連携・協働」を図ることの意義は常に高く、むしろ常識的にその重要性、必要性は語られ続けている。一般的に、「連携・協働」という言葉が用いられるのは、組織間の「連携・協働」、多職種の「連携・協働」の場合が多い。しかし、本研究では、上述の視点から同じ職場内で「連携・協働」を図ることの意義が高いことを重視し、組織内の保育者間の「連携・協働」、とくに本研究では、乳児保育担当者間の「連携・協働」に焦点を当てる。

2 保育所における組織内及び保育者間の「連携・協働」の定義

保育所保育指針によると、保育所は、子どもの生涯にわたる人間形成にとって極めて重要な時期に、その生活時間の大半を過ごす場である。そのため、子どもの最善の利益を考慮した保育を最もふさわしく実践するために、入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場であることを基本理念としている。そして、個々の保育所がそれぞれ固有の保育理念を掲げ、日々保育所に通う子どもが現在を最もよく生き、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培うために、子どもの意見（思い、願い、ニーズ）が尊重される。その最善の利益を優先して考慮し、心身ともに健やか

に育成することを目標として、具体的な保育方針を策定し、保育のねらい、保育計画、保育方法にもとづいて日々の保育が営まれている。

以上を踏まえ、これらの基本理念、個々の保育所の保育理念、目標の達成のために保育所、保育者に求められる「連携・協働」という概念を定義することが必要である。

しかしながら、とくに保育者間の「連携・協働」に関する実践的研究や理論的研究は十分になされているわけではないため、定義についても定められていないのが現状である。

他分野で「連携・協働」の定義について述べている文献としては、吉池・栄（2009）によると「同じ目的をもつ複数の人及び機関が協力関係を構築して目的達成に取り組むことを『協働（collaboration）』とし、「協働を実現するための過程を含む手段的概念が『連携（cooperation）』であり、協働における『連携』の実態として『チーム』を位置付けて定義している。加えて「協働は目的達成のための手段的概念であり、連携は協働を実現するための更なる手段的概念である。つまり、協働には連携が必要条件であり、二つの概念は階層性のある手段的概念である」ということを指摘している。すなわち、一般的に「連携」や「協働」は「連携・協働」と並記されることが多いが、ある目的達成のために「協働」して取り組んでいくためには、人と人（組織と組織）が連携して「具体的な何か」（たとえば、情報共有や役割分担を決める、知恵を出し合うなど）の取り組みをしていく必要がある。そして、その取り組みにかかわる人同士の集団やつながりを「チーム」として位置付けている（図 1-1）。

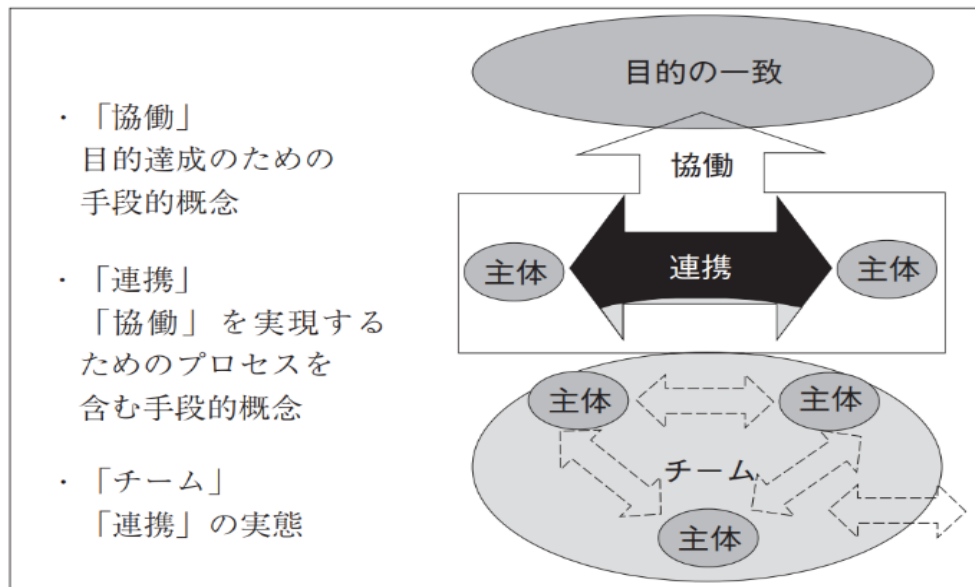


図 1-1 「連携」「協働」「チーム」の各概念の関係 吉池・栄（2009）

矢藤（2017）によると、「チームワークによって園の組織全体としてよりよいものにしていくには『協働』（collaboration）と『同僚性』（collegiality）がとても重要」であると指摘している。そして、ハーグリーブス（Hargreaves, A）（1994）の学校における『協働』の定義「学校及び教師に課せられた教育課題をより効果的・効率的に達成していくために、教師が同僚教師と協力的・相互依存的にかかわり合うこと」を踏まえて、園と保育者の協働について「保育者同士の人間関係や信頼関係が成立しており、日々の保育を向上させるために、お互いに保育に対する課題や問題に対して、何でも話し合っていくこと」と定義している。また、同僚性については「問いかけ合い、高め合う、支え合う、専門職としての同僚関係」と定義している。

高口他（2021）によると、保育者における同僚性を、「園長、主任、担任、調理師、正規、非正規などの立場を超えた保育所職員全体で支え合い、高め合っていく協働的な関係」と定義している。

以上に引用した研究を踏まえて、本研究における「連携」「協働」の定義を次の通りとする。

保育者間の「連携（cooperation）」とは、「共通の目的を達成するために協働を実現していく過程において、情報共有したり、役割分担を決めたり、知恵を出し合ったりするなどの具体的な行為・行動として取り組むこと」とする。

保育者間の「協働 (collaboration)」とは、「共通の目的を達成するために園内 (クラス) で保育者同士の人間関係や信頼関係が成立しており、その園の保育理念や方針にもとづく日々の保育を円滑に進めるだけでなく、向上させるために複数の保育者が協力関係を構築して目的達成に取り組むことであり、保育者同士が協力的・相互依存的にかかわりあうことで効果的・効率的に取り組んでいくこと」、加えて「互いに保育に対する課題や問題に対して、何でも話し合っていくこと」とする。

付随して、「同僚性」「チーム」については、次の通りとする。

保育者間の「同僚性 (collegiality)」とは、「園内 (クラス) で同じ目的に向かって保育を進めていくために、園内の全職員がそれぞれの立場を超えて職員全体で支え合い、相互に意見を出し合いながら高め合っていく専門職としての関係性」とする。

「チーム」とは、「連携や協働を図っていくための職員間の同僚性やつながりが構築されている職員集団」とする。

このように考えると、園内 (クラス) で、日常的に行われる具体的な連携のためには、それを支える＜連携体制＞や＜協働体制＞、仕組みづくりが必要であるとともに、園内組織としてチームで保育を進めていくための同僚性の醸成が必要である。三好 (2016) は継続的な園内研修 (カンファレンス) を通しての「保育者の意識変容」について研究を行い、「カンファレンスで徐々に何でも言い合える許容的雰囲気を作っていたことは日常に反映されていた。課題を解決したり目標を達成したりするためにはどうすればよいか、話し合いの時間を工夫したり知恵を出し合ったりしながら、仲間意識を高めていった。そして、よりよい保育を迫及するために共に試行錯誤する関係をつくっていった」ことによって「同僚性が高まっていった」ことをある園の事例をもとに考察している。ここでも「カンファレンス」「話し合い」の重要性が指摘されている。

3 保育所における乳児保育担当者間の「連携・協働」

一般的に、「連携・協働」はよく使われる言葉であるが、情報共有やもののやりとりのような、具体的な連携で使われる場合もあれば、「連携・協働」という言葉を概念として使う。そのため、具体的な連携という具体的な行為を支えていく上で、広い意味での＜連携体制＞＜協働体制＞や意義について、職場内で共通理解しておく必要がある。さらに、＜連携体制＞＜協働体制＞を支える園内組織の体制も構築されておく必要がある。このため本研究では、園内組織における「連携・協働」に着目して、とくに乳児保育担当者間というよう

なミクロな「連携・協働」をどのように支えていけばよいかを検討していく。そこで、上述の内容を図式化すると以下ようになる（図 1-2）。

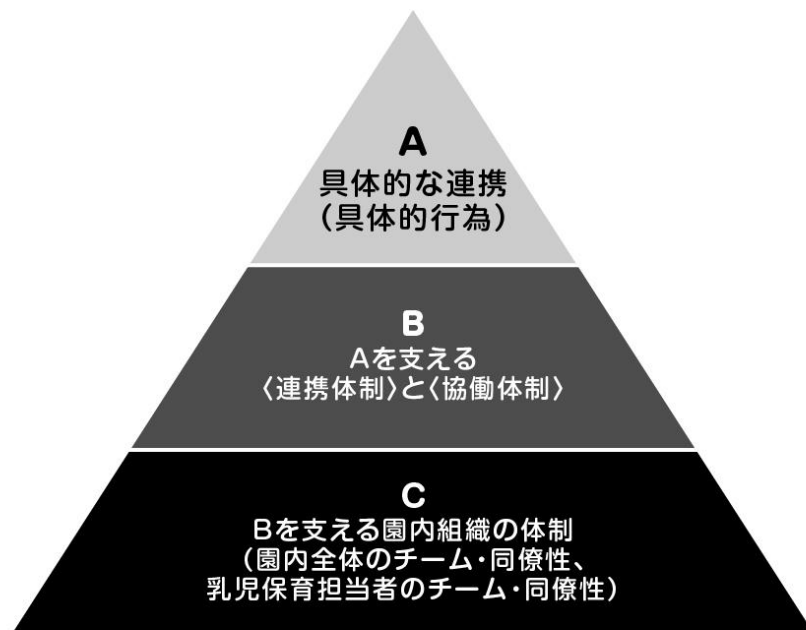


図 1-2 連携・協働とそれを支える園内組織

本研究では、とくに図 1-2 の B と C を主たる研究対象とする。

4 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル

実際の保育の現場に求められる「連携・協働」のポイントを明らかにし、よりよい「連携・協働」を円滑に進めていくための研究が求められるといえる。

初任（※1）で働く際には、勤務する園の文化に適応していくことが求められるが、園の文化やチームワークを理解しながら保育を行うという課題にまず直面する。各々が持つ個人の能力や資質が保育力の基礎となるが、それを支える園の文化が非常に重要だといえる。

では、「連携・協働」がより豊かになっていくのは、どのような園の文化なのだろうか。たとえば、コミュニケーションが豊かであることや、初任・ベテランがともに働く仲間として、教える・教えられる関係ではなく、互いに尊重し合う関係が求められることなどである。さらに、子どもとどのようにかかわっていくかなど、園内組織の方向性・子ども理解の共有なども挙げられるだろう。

保育者間の「連携・協働」に必要なコミュニケーションのあり方や園の組織文化のあり方を考えていくとき、そこには互いの信頼関係やともに働く仲間としてのつながりという人間関係が感じられることが重要である。そこで、この重要な点について、筆者は「ソーシャル・キャピタル」の概念を活用して、考察を深めていきたい。

2000年代以降、「ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）」という概念が注目されている。これは、物的資本（フィジカル・キャピタル）、人的資本（ヒューマン・キャピタル）に並ぶ社会関係資本のことであり、組織内における人々の相互関係や結びつきを支える仕組みのことである。その基本的な要素である「信頼」、「互酬性の規範」、「人やグループの間の絆（ネットワーク）」が豊かに醸成されることによって、人々の中の協調的な行動が促されるため、「ソーシャル・キャピタル」と呼ばれている。

本研究で取り上げる保育者間の「連携・協働」は、そのような協調的な行動の1つの表れであり、「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルについて、明らかにすることが必要だと考えられる。

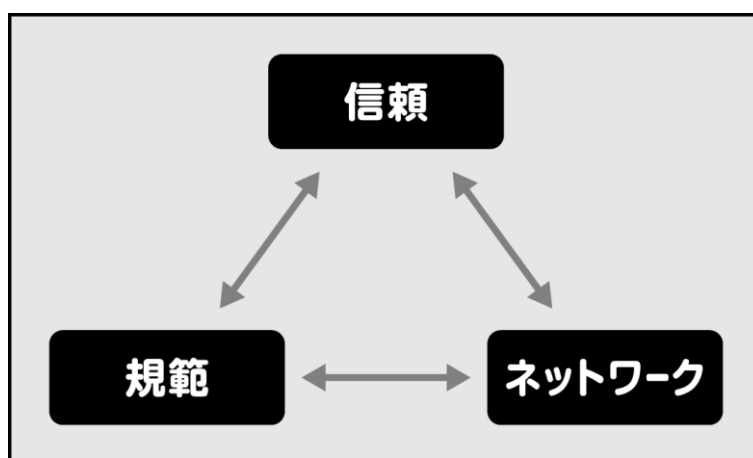
このような相互関係や仕組みは、1つの園の組織としても重要なことであるが、乳児保育を支える保育者間においては、さらに必要なことではないかと考えられる。

そこで本研究では、「ソーシャル・キャピタルがどのように園内組織における乳児保育担当者間の＜連携体制＞＜協働体制＞の構築を支えているか」をリサーチクエスションとして研究を進める。

第2節 ソーシャル・キャピタルとは

1 ソーシャル・キャピタルとは

ソーシャル・キャピタルとは地域社会・会社組織・看護・社会福祉・教育・介護などの対人援助の学問領域において、その対人援助職を支える同僚や他者との関係性における資源を指し、社会における信頼、互酬性の規範、人やグループの間の絆（ネットワーク）の要素を持つことが明らかとされている（Kawachi et al. (2007)、稲葉・藤原 (2013)）。この相互の信頼にもとづく人間関係を維持し、効率的、生産的な組織活動を実践することのできるソーシャル・キャピタルは、人々の相互作用の中でより豊かな人間関係が醸成される。ソーシャル・キャピタルの構成を図1-3としてまとめた。



人々の協調行動を活発にすることによって
社会の効率性を高めることのできる社会組織の特徴

図 1-3 ソーシャル・キャピタルの 3 つの基本的な構成要素

保育研究と関連深い教育研究の分野におけるソーシャル・キャピタルについて、梅村（2019）は、学校現場において同僚性・協働性が発揮されている場面ではソーシャル・キャピタルの要素の醸成が関与していることを明らかにしている。

したがって、梅村のいう同僚性の発揮とは、「問いかけ合い、高め合う、支え合う」ことであり、「相互に意見を出し合いながら高め合っていく」ことである。これらは、協調行動の 1 つであり、そのような協調行動がより豊かになっていくことで「お互いに保育に対する課題や問題に対して、何でも話し合っていくこと」という協働性の発揮がなされるようになる。そのことを通して、互いに、信頼や規範が生まれ、「保育者同士が協力的・相互依存的にかかわりあい」ができるようになってくる。その結果、保育者同士が、効果的・効率的に取り組んでいくことができるようになってくるので、ソーシャル・キャピタルが醸成されることになる。そのため、同僚性・協働性が発揮されるためには、協調行動が活発に行われ、ソーシャル・キャピタルの醸成が必要である。

2 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル研究の必要性

園内組織における保育者間の人間関係において、ソーシャル・キャピタルがどのように働いて「連携・協働」につながっているのかについては、まだ明らかになっていない。

また、園内組織における「連携・協働」には、コミュニケーションも重要な役割を果た

すと考えられる。よりよい「連携・協働」を可能にするコミュニケーションには、ソーシャル・キャピタルがどのように寄与しているか、明らかにする必要がある。

以上より、とくに信頼・互酬性の規範・人やグループの間の絆（ネットワーク）などの視点や枠組みから、乳児保育担当者間に求められる＜連携体制＞＜協働体制＞を支える園内組織について明らかにする必要がある。

第3節 本研究の目的

園内組織における乳児保育担当者間の＜連携体制＞及び＜協働体制＞は、そこで働く人々の中の協調的な行動として捉えることができる。そのため、乳児保育担当者間の協調行動を活発にすることによって信頼・互酬性の規範・人やグループの間の絆（ネットワーク）といったソーシャル・キャピタルの醸成が豊かになると、「連携・協働」もより豊かになると考えられる。よって、本研究では、乳児保育クラスに焦点を当てて、園内組織や乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルの醸成に着目して、円滑な＜連携体制＞及び＜協働体制＞を構築するためにどのような園内の組織文化や組織体制が必要であることを明らかにすることが目的である。

第4節 本研究の全体構成

本研究は以下の6章からなり、その構成は、図1-4の通りである。

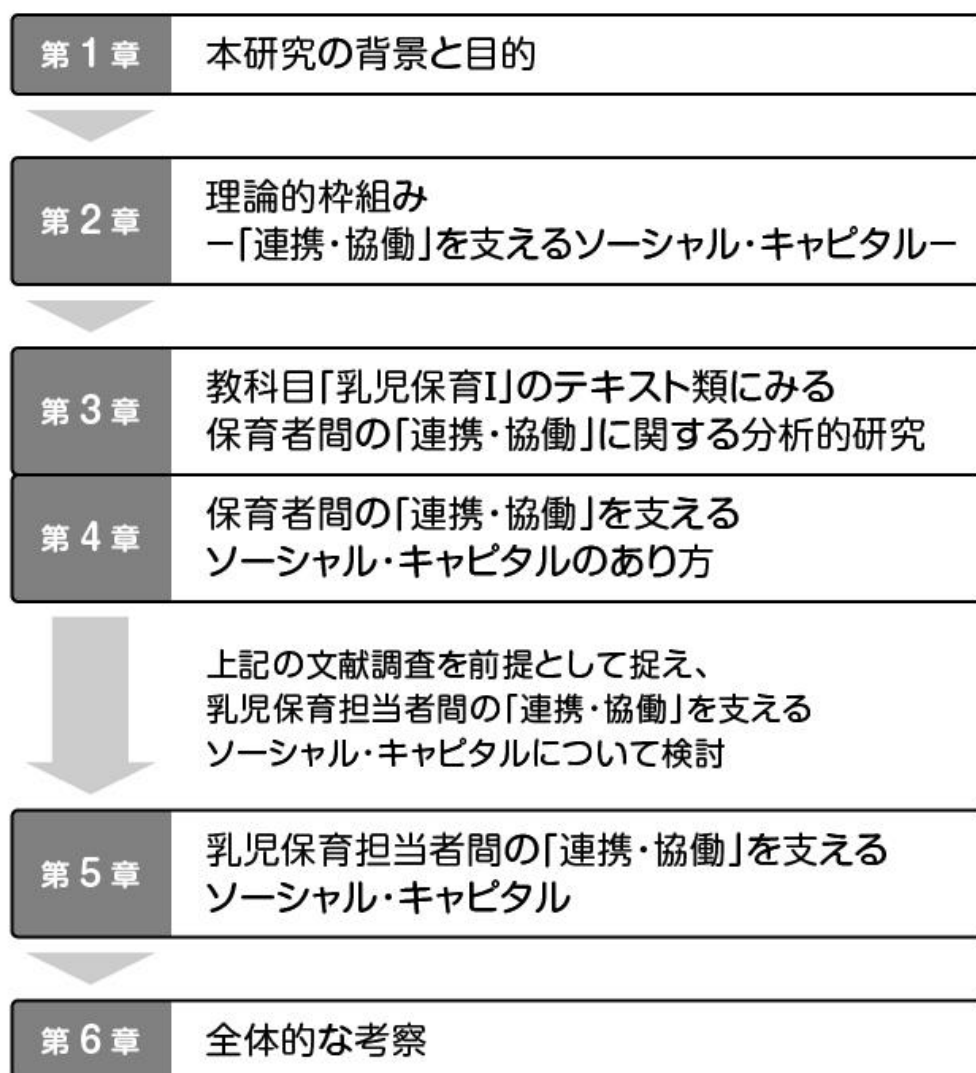


図 1-4 本研究の構成

第 1 章では、本研究の背景と目的を述べる。

第 2 章では、理論的枠組みとして、＜連携体制＞及び＜協働体制＞を支える園内組織について記述するために、「ソーシャル・キャピタル」における定義・視点や方法など、知見を整理する。

第 3 章及び第 4 章は、保育者間の「連携・協働」の捉え方についての文献調査である。第 3 章では、保育者が行うべき「連携・協働」の具体的なあり方を明確化する。この明確化の手段の 1 つとして、主に保育士養成校で用いられる教科目「乳児保育 I」のテキスト

類の分析が有効と考えられる。テキスト類に記載されている内容には、乳児保育に関する基礎的な知識や考え方が示されていると考えられる。2017 年告示の保育所保育指針改定を踏まえて 2018 年から 2020 年に出版された教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類を分析することによって、乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」に関する基本的な考え方に關して、保育士養成課程において最低限おさえておくべき点について明確化することができると考えるからである。そこで、「教科目『乳児保育Ⅰ』テキスト類によると、園内組織による＜連携体制＞及び＜協働体制＞はどのように取り扱われているか。その内容を、ソーシャル・キャピタルの観点から読み取ると、どのように解釈できるか」について明らかにする。

第 4 章では、第 3 章では明らかにできなかった乳児保育担当者間のコミュニケーションに焦点を当てていく。とくに乳児保育担当者間のコミュニケーションについての先行研究の検討により「園内組織における『連携・協働』を支えるコミュニケーションは、ソーシャル・キャピタルの観点から読み取ると、どのように解釈できるのか」について明らかにする。

第 5 章では、「乳児保育担当者は、園内組織の中で実際の『連携・協働』をどのように捉え、意識しているのかをインタビュー調査によって明らかにし、それがソーシャル・キャピタルとどのように結びついているのか」を明らかにする。乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるコミュニケーションや相互関係のあり方を保育者自身の認識の分析を通じて、第 2 章の理論的枠組みのソーシャル・キャピタルの視点から捉え直す。

第 6 章では、第 1 章から第 5 章の内容を踏まえて、結論を述べる。具体的には、第 3 章から第 5 章の 3 つの調査により、「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルについて明らかにする。

注)

※1 初任

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」の段階にある保育者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」の保育者とした。

第2章 理論的枠組みー「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルー

本章では、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）に関する先行研究の概念整理を行う。定義・視点や方法などの知見を整理した上で、本研究の理論的枠組みを明確にする。

第1節 ソーシャル・キャピタルの概念の定義

ソーシャル・キャピタルの初期の研究として、アメリカの教育学者ハニファン(Hanifan, L. J) (1916)の研究がある。人々相互の善意、仲間意識、相互の共感、社会的交流などをソーシャル・キャピタルとし、学校へのコミュニティ関与が重要である理由を説明するために、その概念を用いた。次に、フランスの社会学者ブルデュー (Bourdieu, P) (1986)は、個人が権力や資源にアクセスするためのネットワークなどをソーシャル・キャピタルとし、個人のソーシャル・キャピタルが教育機会や雇用機会を規定するとして、社会階層を分化、固定化させる仕組みという観点からその概念を用いた。さらに、アメリカの社会学者コールマン (Coleman, J. S) (1988・1990)は、ソーシャル・キャピタルという個人に協調行動を引き起こすメカニズムを、信頼・互酬性の規範・社会的ネットワークで説明した。そして、アメリカの政治学者パットナム (Putnam, R. D) (1993)は、Making Democracy Work (邦題：哲学する民主主義)の中でソーシャル・キャピタル概念を用い、南北イタリアの地方政府の制度パフォーマンスの違いを説明した。そこで、ソーシャル・キャピタルとは、「信頼」「規範」「ネットワーク」といった社会制度の特徴であり、人々の協調行動を促すことにより、社会の効率を高めるものとした。また、パットナム (Putnam, R. D) (2000)は、Bowling Alone (邦題：孤独なボウリング)の中で、社会関係資本が指し示しているのは個人間のつながり、すなわち社会的ネットワーク、互酬性の規範及びそれらが生じる信頼性であるとした。

このように、初期の研究では、ソーシャル・キャピタルの「人々相互の善意・仲間意識・相互の共感・社会的交流など」に注目している。さらに、研究が発展し、個人に協調行動を引き起こすメカニズムを、信頼・互酬性の規範・社会的ネットワークで説明されている。その後、社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）が指し示しているのは、個人間のつながり、すなわち社会的ネットワーク、互酬性の規範及びそれらが生じる信頼性であるとされている。

また、日本におけるソーシャル・キャピタルの研究の草分け的存在である稲葉 (2005・2011)によると、ソーシャル・キャピタルについて、「社会関係資本の定義はさまざまだが、

基本的には皆同じ方向を向いて、人々や組織の間に生まれる協調的な行動を分析するという課題に取り組んでいる。その基本的な構成要素としては『社会における信頼・規範・ネットワーク』を含んで」いるものとして、ソーシャル・キャピタルの3つの基本的な構成要素をパットナムと同様におさえている。それを別の表現では、「他者による信頼、『情けは人の為ならず』『持ちつ持たれつ』『お互い様』といった互酬性の規範、そしてグループ間の絆であるネットワークを意味している」とソーシャル・キャピタルの3つの基本的な構成要素について述べ、少し丁寧な説明として「信頼＝他者による信頼」「規範＝互酬性の規範」「ネットワーク＝グループ間の絆」と表現している。

山村（2012）は、地域福祉分野のソーシャル・キャピタルを「人やコミュニティに内在している信頼や絆、コミュニケーションを高める資源であり、それが機能することにより地域福祉の向上に寄与するもの」と定義している。パットナムや稲葉の定義との違いは、ソーシャル・キャピタルの3つの基本的な構成要素に加えて、「コミュニケーション」を位置づけていることである。

これまで述べてきたように、ソーシャル・キャピタルの概念は様々であり、研究者によって定義が異なっている。そのため、研究内容によって用いるソーシャル・キャピタルの概念は異なってくる。本研究においては、保育におけるソーシャル・キャピタルを考察するにあたり、乳児保育における「連携・協働」に不可欠な「コミュニケーション」を重視している山村の観点を重視し、次のように定義する。「園内の保育担当者間に内在している信頼性や規範、ネットワーク、コミュニケーションを高める資源であり、それが機能することにより保育分野の向上に寄与するもの」とし、さらに、乳児保育担当者に限定して、「乳児保育担当者間に内在している信頼性や規範、ネットワーク、コミュニケーションを高める資源であり、それが機能することにより保育分野の向上に寄与するもの」とする。

すなわち、乳児保育担当者間においては、①乳児保育クラスにおいて、乳児保育担当者間のネットワークとコミュニケーションが生まれ、②コミュニケーションを取りながら、保育をともに進めていく中で、他の保育者への思いやりが、やがて他者からの自らの保育への思いやりとして戻ってきたり、持ちつ持たれつの保育が広がったり、保育者がお互いに同じような立場や状態にあることを共通に理解し合ったりするお互い様などの互酬性の規範が生まれている。③そのように保育をともに進めていく中で、乳児保育担当者間に互いに信頼関係が育まれ、ネットワークとコミュニケーションがさらに強固なものになってくる。それらの好循環の中で、乳児保育クラスに、チームとしてともに働く仲間意識の土

壤が育まれていく。

そのため、乳児保育担当者間のネットワーク（つながり）の中に信頼・互酬性の規範が豊かにあることが、乳児保育クラスの保育を円滑に進め、コミュニケーションを高めていく資源になる。

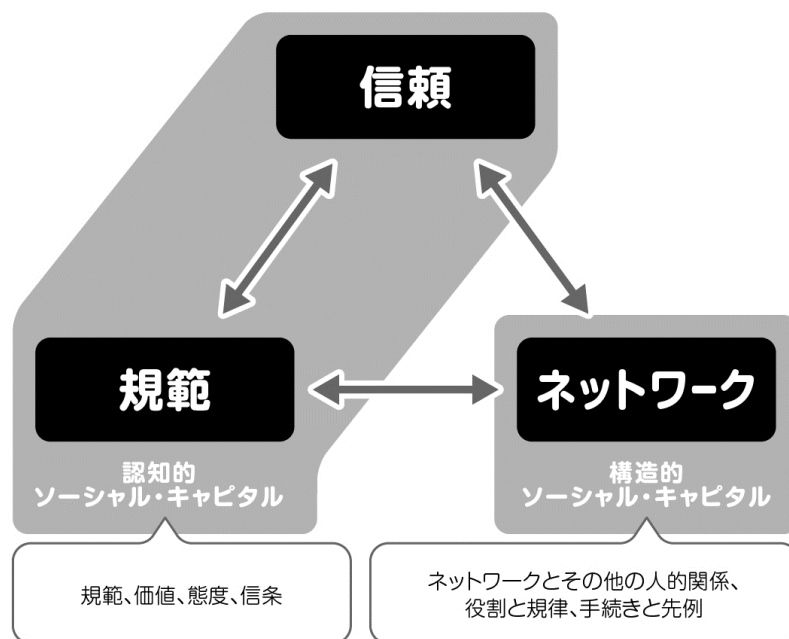
第2節 ソーシャル・キャピタルの諸類型

第1節で述べたソーシャル・キャピタルは、現在いくつかの類型として分類されている。以下では、その類型について述べる。

1 構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタル

ソーシャル・キャピタルには、ネットワークや組織に直接影響を与える「構造的ソーシャル・キャピタル (structural social capital)」と個人の心理的な変化プロセスや態度に直接影響を与える「認知的ソーシャル・キャピタル (cognitive social capital)」の2つの類型がある (Krishna and Uphoff (1999))。構造的ソーシャル・キャピタルとはネットワーク、組織での役割、ルール、手続きなどを指し、認知的ソーシャル・キャピタルとは規範、価値観、信条などを指している。この2種類のソーシャル・キャピタルは相互補完的であり、構造的な要素を維持しているのが認知的要素であり、認知的要素は構造的要素により強化、再生産されている (中嶋, 2009)。

乳児保育クラスにおいては、日々の保育を進めるために保育者間のネットワーク(グループ間の絆)やそれぞれの役割、クラスで保育を進めるためのルール(決まり事)や手続きといった仕組みにかかわる構造的ソーシャル・キャピタルの構築が必要であり、その時の状況に応じて見直していくことも必要である。さらに、クラスの個々の保育者は、それぞれの信条や価値観にもとづき日々の保育を担っており、ともに働く中でコミュニケーションを通して互いのことを知り、信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく。そして、クラスの個々の保育者の認知的ソーシャル・キャピタルがより豊かに醸成されることにより、構造的ソーシャル・キャピタルも相互補完的に豊かになり、それによって、次に述べる結束型ソーシャル・キャピタルも高まっていく。図式化すると図2-1のようになる。



人々の協調行動を活発にすることによって
社会の効率性を高めることのできる社会組織の特徴

図 2-1 認知的ソーシャル・キャピタルと構造的ソーシャル・キャピタルの関係性

乳児保育担当者間の構造的ソーシャル・キャピタルに深く関連する組織内の役割、位置付け、園長、主任、他の保育者などの組織的關係性、そして、構造的ソーシャル・キャピタル、認知的ソーシャル・キャピタルに深く関連する乳児保育の理念、方針、保育観、子ども観、保育技術などを踏まえながら、構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルの意義を考察していく。

2 橋渡し型ソーシャル・キャピタルと結束型ソーシャル・キャピタル

私的財である個人間のネットワークについても、異なるバックグラウンドを持つ人々を結びつける橋渡し型（ブリッジング）ソーシャル・キャピタルと同じバックグラウンドを持つ人々を結びつける結束型（ボンディング）ソーシャル・キャピタルの2つが言及される（稲葉，2021）。

図 2-2 に乳児保育担当者間の場合を示す。A がクラスリーダーで、B・C はクラスの保育者である。最初は A を中心とした橋渡し型ソーシャル・キャピタルだが、少しずつ B・C のつながりをつくり結束型ソーシャル・キャピタルにしていくことが必要となる。さらに、

Aは園長・主任とB・Cの橋渡し型ソーシャル・キャピタルをつくる役割がある。

また、乳児保育担当者間の場合（図2-2）は、A・B・Cのクラスの保育者の結束型ソーシャル・キャピタル（つながり）ができあがっていくと、A・B・C相互に信頼関係が生まれ、結束が高まり、ともに情報共有や協力し合ったりしていくことが円滑になる。

そのため、乳児保育担当者間においては、各クラスで日々の保育を進める中で結束型ソーシャル・キャピタルの醸成を意識して互いに信頼や互酬性の規範を高めることが必要である。さらに、ネットワーク（保育者間の絆）を構築していくとともに、とくにクラスリーダーにおいては園長・主任などとの橋渡し役として橋渡し型ソーシャル・キャピタルをつくる役割を意識することが必要である。そのためには、クラスでの日々のコミュニケーションは欠かせない。

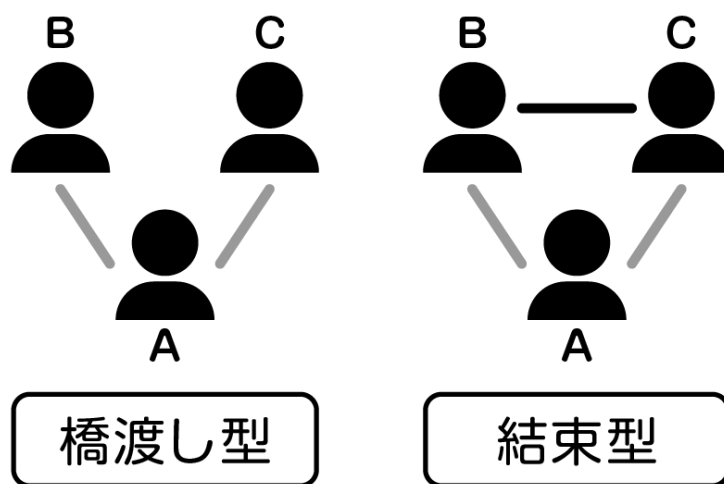


図2-2 橋渡し型ソーシャル・キャピタル 結束型ソーシャル・キャピタル

第3節 保育者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル

1 園内の組織全体における保育者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル

園内の組織全体における保育者間の「連携・協働」を支えるためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいのだろうか。

ここで「連携」とは、「共通の目的を達成するための協働を実現する過程において、情報共有したり、役割分担を決めたり、知恵を出し合ったりするなどの具体的な行為・行動として取り組むこと」である。「協働」とは、「共通の目的を達成するために園内（クラス）で保育者同士の人間関係や信頼関係が成立しており、その園の保育理念や方針にもとづく

日々の保育を円滑に進めるだけでなく、向上させるために複数の保育者が協力関係を構築して目的達成に取り組むことであり、保育者同士が協力的・相互依存的にかかわり合うことで効果的・効率的に取り組んでいくこと」である。

このように、「連携」や「協働」の定義及び上述の「協調行動」の定義とその共通の意義を踏まえると、園内組織における保育者間の「連携・協働」は、そこで働く人々の間の協調的な行動として捉えることができる。そのため、乳児保育担当者間の信頼・互酬性の規範・人やグループの間の絆（ネットワーク）といった「協調行動」によるソーシャル・キャピタルの醸成が豊かになると、「連携・協働」が促進されて、より豊かになると考えられる。

ソーシャル・キャピタルの特徴の 1 つである「信頼」を保育の現場に即して考えると、園が有している保育の目標、理念、価値観、規範などに対する認知や理解、協力、貢献のあり方が認知的ソーシャル・キャピタルの構築に深く関与し、それが園に対する信頼を醸成していく。

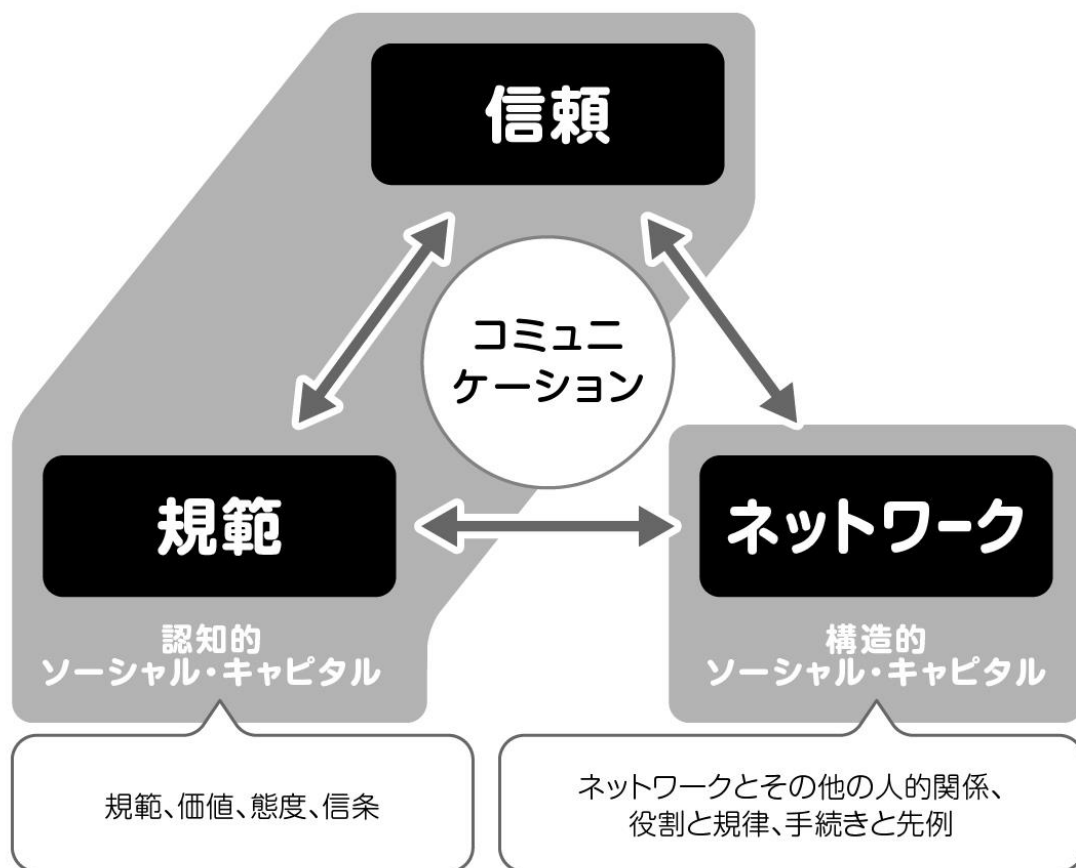
以上のような信頼の構築のプロセスは、さらに、ソーシャル・キャピタルの特徴とされる互酬性の規範とも深く関連していく。保育者間相互の互酬性、つまり保育者間が相互に「連携・協働」するその努力、労苦の経緯や結果が、子どもや保護者からの高い評価や信頼を得るだけでなく、保育者間の関係で生じた労苦や時には緊張や対立による軋みを超え、互いの信頼や絆を高める。

さらに、信頼、規範は、園の構造的ソーシャル・キャピタルと保育者間の認知的ソーシャル・キャピタルが相互補完的に機能する中で、社会的ネットワーク、つまり構造的ソーシャル・キャピタルにおける橋渡し型ソーシャル・キャピタル、結束型ソーシャル・キャピタルの形成、維持、強化をもたらす。

このように、園内の組織全体における保育者間の「連携・協働」を支えるためには、構造的ソーシャル・キャピタルを土台とした、認知的ソーシャル・キャピタルの機能を基盤とする「協調行動」が確実にすすめられていることが欠かせない。また、ソーシャル・キャピタルの基本には情報の開放性と情報の共有性があり、その基盤となるものがコミュニケーションであると理解できる。コミュニケーションは、信頼、規範、ネットワークにもとづく「協調行動」が適切に機能している証しともいえる。この「協調行動」をもたらしているコミュニケーションの最も重要な要素は、「対話・語り合い」「共通理解」である。

すなわち、園内の組織全体における保育者間の「連携・協働」を支え、それを円滑に進めるために、また保育観の共有や保育の進め方などの共通理解を図るためには、「対話・語

り合い」などのコミュニケーションを基盤とした情報共有を円滑に進めていくことによる構造的ソーシャル・キャピタルや認知的ソーシャル・キャピタルを醸成していくことが必要である。



人々の協調行動を活発にすることによって 社会の効率性を高めることのできる社会組織の特徴

図 2-3 コミュニケーションを基盤とした構造的ソーシャル・キャピタルと
認知的ソーシャル・キャピタルの関係性

2 乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル

乳児保育担当者間における「連携・協働」を支えるためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくと良いのだろうか。乳児保育クラスには、1 クラスに複数の保育者がいるため、園内全体の保育よりも継続的に随時「連携・協働」が強く求められる。

より密な対話をしながら、構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規則）だけでなく、

密室だからこそ、認知的ソーシャル・キャピタル（価値・信条）が醸成される必要がある。

たとえば、子どもの体調や機嫌など、その時の子どもの姿を共通理解しながら柔軟な保育を行うためには、共通した価値・信条が必要である。

すなわち、園内の組織全体の「連携・協働」と同様に、乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるためには、まず、コミュニケーションを基盤とした情報共有を円滑に進めていくことで、構造的ソーシャル・キャピタルを醸成していく必要がある。さらに、保育観の共有や保育の進め方のみならず、一日の中でも変化する子どもの様子やその日の保育の状況などについても共通理解しながら、柔軟な保育を行うための「対話・語り合い」などのコミュニケーションを円滑に図ることが、認知的ソーシャル・キャピタルを醸成していくことにつながる。乳児保育担当者間の「連携・協働」が円滑に行われるようになるためには、ソーシャル・キャピタルが必要であると考えられる。

これらを理論的枠組みとして本研究を進めるに当たって、ソーシャル・キャピタルをどのように活用して乳児保育を進めるかを検討する場合、主要な問いとして以下の3つの問いが生じてくる。第1に「乳児保育担当者間の具体的な連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルはどのように相互補完的に絡み合うものなのか」、第2に「園内組織や乳児保育担当者間で円滑な＜連携体制＞＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」、第3に「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」といった点である。そのために、本研究では、乳児保育クラスに焦点を当てて、園内組織や乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルの醸成に着目して、円滑な＜連携体制＞及び＜協働体制＞を構築するためにどのような園内の組織文化や組織体制が必要であることを明らかにする。

第3章 教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類にみる保育者間の「連携・協働」に関する分析的研究

第1節 本章の目的

本章の研究では、教科目「乳児保育Ⅰ」テキスト類において、園内組織による「連携・協働」がどのように取り扱われているかを分析することを通して、本研究の主要な問いの3つについて明らかにする。

具体的には、第1に「乳児保育担当者間の具体的な連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルはどのように相互補完的に絡み合うのか」、第2に「園内組織や乳児保育担当者間で円滑なく連携体制＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」、第3に「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」を明らかにする。

保育者が行うべき「連携・協働」の具体的なありようを明確化する手段の1つとして、主に保育士養成校で用いられる教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類の分析が有効と考えられる。なぜなら、テキスト類に記載されている内容には、乳児保育に関する基礎的な知識や考え方が示されていると考えられるからである。

したがって、2017年告示の保育所保育指針改定を踏まえて2018年から2020年に出版された教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類を分析することによって、保育士養成課程において最低限おさえておくべきであろう、乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」への視点について明確化することができると考えられる。

第2節 保育士養成校における「連携・協働」の授業内容

保育士養成課程の必修科目である「乳児保育Ⅰ」は、保育所、乳児院などの児童福祉施設における3歳未満児の保育について学ぶ科目である。よって、本章での教科目「乳児保育Ⅰ」は、3歳未満児の保育を示すこととする。

2017年3月の保育所保育指針改定を受けて、保育士養成課程のカリキュラムの改正がなされ、2019年度の保育士養成校への入学生から適用されている。厚生労働省が示す「教科目の教授内容」（雇児発第120900号 厚生労働省雇用均等。児童家庭局長通知「指定保育士養成施設の指定及び運営基準について」より）にもとづく教科目「乳児保育Ⅰ」の目標

と内容は表 3-1 の通りである。教科目「乳児保育Ⅱ」の教授内容には、「連携・協働」が取り上げられていないため、本章の分析対象は、教科目「乳児保育Ⅰ」の教授内容のみを取り上げることとした。

表 3-1 教科目「乳児保育Ⅰ」の目標と内容の新旧比較（2011 年改正と 2017 年改正）

2017 年改正 ＜科目名＞ 乳児保育Ⅰ（講義・2 単位）	2011 年改正 ＜科目名＞ 乳児保育（演習・2 単位）
<p>＜目標＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乳児保育の意義・目的と歴史的変遷及び役割等について理解する。 2. 保育所、乳児院等多様な保育の場における乳児保育の現状と課題について理解する。 3. 3 歳未満児の発育・発達を踏まえた保育の内容と運営体制について理解する。 4. <u>乳児保育における職員間の連携・協働</u>及び保護者や地域の関係機関との連携について理解する。 ※「乳児保育」とは、3 歳未満児を念頭においた保育を示す。 <p>＜内容＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乳児保育の意義・目的と役割 <ol style="list-style-type: none"> (1) 乳児保育の意義・目的と歴史的変遷 (2) 乳児保育の役割と機能 (3) 乳児保育における養護及び教育 2. 乳児保育の現状と課題 <ol style="list-style-type: none"> (1) 乳児保育及び子育て家庭に対する支援をめぐる社会的状況と課題 (2) 保育所における乳児保育 (3) 保育所以外の児童福祉施設（乳児院等）における乳児保育 (4) 家庭的保育等における乳児保育 (5) 3 歳未満児とその家庭を取り巻く環境と子育て支援の場 3. 3 歳未満児の発育・発達を踏まえた保育 <ol style="list-style-type: none"> (1) 3 歳未満児の生活と環境 (2) 3 歳未満児の遊びと環境 (3) 3 歳以上児の保育に移行する時期の保育 (4) 3 歳未満児の発育・発達を踏まえた 	<p>＜目標＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乳児保育の理念と歴史的変遷及び役割等について学ぶ。 2. 保育所、乳児院等における乳児保育の現状と課題について理解する。 3. 3 歳未満児の発育・発達について学び、健やかな成長を支える 3 歳未満児の生活と遊びについて理解する。 4. 乳児保育の計画を作成し、保育の内容や方法、環境構成や観察・記録等について学ぶ。 5. 乳児保育における保護者や関係機関との連携について学ぶ。 <p>＜内容＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 乳児保育の理念と役割 <ol style="list-style-type: none"> (1) 乳児保育の理念と歴史的変遷 (2) 乳児保育の役割と機能 2. 乳児保育の現状と課題 <ol style="list-style-type: none"> (1) 保育所における乳児保育 (2) 乳児院における乳児保育 (3) 家庭的保育等における乳児保育 (4) 乳児や家庭を取り巻く環境と子育て支援の場 3. 3 歳未満児の発達と保育内容 <ol style="list-style-type: none"> (1) 乳児保育における基本的な知識・技術に基づく援助や関わり (2) 6 か月未満児の発達と保育内容 (3) 6 か月から 1 歳 3 か月未満児の発達と保育内容 (4) 1 歳 3 か月から 2 歳未満児の発達と保育内容 (5) 2 歳児の発達と保育内容 4. 乳児保育の実際 <ol style="list-style-type: none"> (1) 保育課程に基づく指導計画の作成

保育士等による援助や関わり (5) 3 歳未満児の発育・発達を踏まえた保育における配慮 (6) 乳児保育における計画・記録・評価とその意義 4. <u>乳児保育における連携・協働</u> (1) <u>職員間の連携・協働</u> (2) 保護者との連携・協働 (3) 自治体や地域の関係機関等との連携・協働	と観察・記録及び自己評価 (2) 個々の発達を促す生活と遊びの環境 (3) <u>職員間の協働</u> 5. 乳児保育における連携 (1) 保護者とのパートナーシップ (2) 保健・医療機関、家庭的保育、地域子育て支援等との連携
---	---

(雇児発第 120900 号 厚生労働省雇用均等。児童家庭局長通知「指定保育士養成施設の指定及び運営基準について」より抜粋)

第 3 節 教科目「乳児保育 I」テキスト類に関する分析

1 分析方法

(1) テキスト類一覧

分析を行うために引用したテキスト類及びそれに加え確認したテキスト類は、2018 年から 2020 年に出版された 26 冊（表 3-2）である。

表 3-2 分析対象テキスト類（2019 年度新カリキュラムに沿ったもの）

A 阿部和子・大方美香 (2019). 乳児保育の理論と実践〔乳幼児 教育・保育シリーズ〕株式会社光生館
B 阿部和子 (2019). 改訂 乳児保育の基本 (株) 萌文書林
C 茶々保育園グループ社会福祉法人あすみ福祉会 (2019). 見る・考える・創り出す 養成校と保育室をつなぐ理論と実践－乳児保育 I・II 株式会社萌文書林
D 古橋紗人子・中谷奈津子 (2019). シードブック 乳児保育 I・II－科学的観察力と優しい心－ 建帛社
E 星順子・片山智子 (2018). 乳児保育 子どもたちの四季 大学図書出版
F 細井香 (2019). 保育の未来をひらく 乳児保育 北樹出版
G 井桁容子・汐見稔幸 (2018). 0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第 3 巻】ていねいな保育実践のために－保育の実践 株式会社フレーベル館
H 入江慶太 (2019). 乳児保育－子ども・家庭・保育者が紡ぐ営み－【第 2 版】教育情報出版
I 神蔵幸子・金允貞 (2020). やさしい乳児保育 青踏社
J 加藤敏子・富永由佳 (2019). 乳児保育 一人一人を大切に (株) 萌文書林
K 小山朝子 (2019). 講義で学ぶ 乳児保育 (株) わかば社
L 松本峰雄 (2019). よくわかる！保育士エクササイズ⑤ 乳児保育 演習ブック〔第 2 版〕 株式会社ミネルヴァ書房
M 松本園子 (2019). 乳児の生活と保育 (第 3 版) ななみ書房
N 名須川知子・大方美香・馬場耕一郎 (2019). 乳児保育 ミネルヴァ書房

O	尾野明美・小湊真衣・菊池篤子 (2019). アクティブラーニング対応 乳児保育Ⅱ 萌文書林
P	咲間まり子 (2018). 【新版】乳児保育 大学図書出版
Q	関根久美・山本智子 (2020). 乳児保育の基礎と実践 大学図書出版
R	志村聡子 (2018). はじめて学ぶ乳児保育 第二版 株式会社 同文書院
S	汐見稔幸 (2018). 0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第1巻】ここまで見えてきた赤ちゃんの心の世界 株式会社フレーベル館
T	汐見稔幸 (2018). 0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第2巻】毎日の保育をより豊かにー保育の基本 株式会社フレーベル館
U	須永進 (2019). 乳児保育の理解と展開 同文書院
V	高内正子・豊田和子・梶美保 (2020). 健やかな育ちを支える乳児保育Ⅰ・Ⅱ 株式会社建帛社
W	谷田貝公昭 (2020). 乳児保育Ⅰ 保育士を育てる⑤ 株式会社一藝社
X	谷田貝公昭 (2020). 乳児保育Ⅱ 保育士を育てる⑥ 株式会社一藝社
Y	寺田清美・大方美香・塩谷香 (2019). 新・基本保育シリーズ15 乳児保育Ⅰ・Ⅱ 中央法規
Z	善本眞弓 (2020). 演習で学ぶ 乳児保育 (株)わかば社

(2) 26 冊のテキスト類の概読と目次の分析

乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」に関する内容について、上述のテキスト類を概読する。その上で、保育士養成課程の必修科目である教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類の記述内容を分析する。分析に関しては、乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」についてどのように記述されているかに着目し、2018 年以降の教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類の目次から章、節、項ごとにキーワードを抽出し、分類を試みた。川喜田(1970)の KJ 法の手続きを参考にして概念化した。KJ 法は、まとめようもない複数多様なデータを個人の思考だけでなく、複数人によって類似性や共通性のあるものごとにカテゴリー化し、これを繰り返すことで新たな意味や構造を理解する方法である。

これらのテキスト類は、主に保育士養成校で用いられるものである。この保育所保育指針改定を踏まえた 2018 年以降の教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類を検討することにより、保育士養成校において重視しているであろう、教科目「乳児保育Ⅰ」にかかわる保育者間の「連携・協働」への視点について考察を行う。

1) グルーピング

記述の類似性や差異性に着目しながら意味の類似した記述をまとめ、具体的な内容を示す低次のカテゴリーを生成し、類似した低次のカテゴリーをまとめて、より抽象的な高次のカテゴリーを生成した。本章の研究では、最終的に最も抽象度が高い高次のカテゴリー

を“大項目”とし、その下位に位置する低次のカテゴリーを“小項目”とした。

2) 分析の質の保証

本章では、解釈の信頼性と妥当性を確保するために、保育方法学を専門領域とする研究者1名の協力を得て筆者と2名で分析を行った。このことにより、分析の視点を輻輳化し、研究者間で解釈が異なった場合は、解釈が収束する点を検討した。そして、概念の整合性、さらに各カテゴリーの内容について解釈が一致するまで議論した。

2 分類視点の作成

2017年告示の「保育所保育指針」及び「保育所保育指針解説」で、乳児保育にかかわる保育者間（職員間）の「連携・協働」について書かれている箇所をもとに分類の視点を検討した。

たとえば、「それぞれの保護者や家庭の状況を考慮し、職員間で連携を図りながら援助していくが、その際、常に子どもの最善の利益を考慮して取り組むことが必要である」というような「保護者・家庭の状況についての職員間の連携」や「乳児は疾病への抵抗力が弱く、心身の機能の未熟さに伴う疾病の発生が多いこと」を十分認識することが記述されている。さらに「保育所保育指針」及び「保育所保育指針解説」第3章で示されていることを踏まえ、「職員間で連携を図りながら、適切かつ迅速に対応することが必要である」というように「疾病等に対する職員間の連携」が記述されている。また、「適切な役割分担がなされ、それぞれが組織の中での協力体制について明確に認識できるよう、必要に応じて指導計画に職員相互の連携についての事項を盛り込むことが求められる」というように「職員間の役割分担」についても記述されている。さらに、子どもとのかかわりや子どもの遊びについては「子どもとの関わりにおいては、個に応じた関わりと集団の中の一員としての関わりの両面を大事にしながら、職員相互の連携の下、組織的かつ計画的に保育を展開するよう留意する」というように、「子どもとのかかわりにおける連携・協働」について記述されている。さらに「保育士等は連携をとりながら、子どもの生活のリズムに合わせてゆったりとそこにいることで、子どもも安定して遊び込むことができるようにし、子どもの欲求に応えて一緒に遊んだり、見守ったりする」というように「遊びに関わる連携・協働」についても記述されている。そして、「この養護と教育に関わる目標は、子どもたちが人間として豊かに育っていく上で必要となる力の基礎となるものを、保育という営みに即して

明確にしようとするものである。これらの目標を、一人一人の保育士等が自分自身の保育観、子ども観と照らし合わせながら深く理解するとともに、保育所全体で共有しながら、保育に取り組んでいくことが求められる」というように、「保育観の共有」について職員間の協働性の視点で重要なものであると記述されている。

このようなことを踏まえ、教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類の目次から章、節、項ごとにキーワードを抽出し、表 3-3 のように、7 項目に分類する視点を整理した。

表 3-3 乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」の分類の視点

	大項目	小項目
1	複数担任間での情報共有 (家庭との連携の視点を中心に)	家庭との連携
2	複数担任間での情報共有 (＜連携体制＞の構築)	＜連携体制＞の構築
		担任不在時
		引継ぎ
3	一人一人に丁寧にかかわるための連携	複数の目で確認
4	安心・安全を意図した＜連携体制＞	安心・安全
		愛着形成
5	保育の流れを円滑にするための＜連携体制＞から＜協働体制＞へ（役割分担、生活の流れ）	役割分担、生活の流れ
6	保育観を共有した協働	共通理解の場
7	より豊かな保育を行うための「連携・協働」	チームプレイ
		日ごろのコミュニケーション

26 冊のテキスト類を用いた分析結果から、乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」に関して 7 つの大項目に分類できると考えられたため、この 7 項目の視点からテキスト類の記述内容を分類し、分析を行った。

第4節 教科目「乳児保育Ⅰ」テキスト類に関する分析の結果

分析をした結果、26冊中22冊のテキスト類には「他職種間」「保護者」「地域」「専門機関」などとの「連携・協働」について記述されていたが、とくに保育者間の「連携・協働」については11冊のみ記述があった。そのため、この11冊のテキスト類を分析対象として分析を行う。7つの分類の視点の内容が11冊のテキスト類のどこに記述されているかを整理するために、上述の表3-3に当てはめて分析を行うと以下の表3-4のようになった。

表3-4 保育者間の「連携・協働」の分類の視点

	分類の視点	B	H	I	K	P	Q	R	U	V	Y	Z
1	複数担任間での情報共有 (家庭との連携の視点を中心に)	○			○	○		○	○			○
2	複数担任間での情報共有(<連携体制>の構築)		○	○	○	○			○	○	○	
3	一人一人に丁寧にかかわるための 連携	○						○	○		○	
4	安心・安全を意図した<連携体制>	○	○	○							○	○
5	保育の流れを円滑にするための< 連携体制>から<協働体制>へ (役割分担、生活の流れ)	○				○		○	○	○	○	○
6	保育観を共有した協働		○				○		○	○	○	
7	より豊かな保育を行うための「連 携・協働」			○				○		○	○	

1 複数担任間での情報共有（家庭との連携の視点を中心に）

乳児保育担当者は、通常複数の担任で保育を行っており、互いの情報共有は欠かせない。たとえば「乳児保育の場合は、クラスに二人以上保育士がいる。複数担任制であることが多いので、クラスで連携をとることが必須になる」（テキストP）と複数担任だからこそその連携について記述されている。連携するためには情報共有が大切であるため、「職員間で子どもの情報を共有しておくことが大切」（テキストK）、「職員同士が横のつながりを持ち、情報の共有を図ったうえで実践していくこと」（テキストP）、「情報を速やかに共有」、「担

当間で確実に共有」(テキスト Z) というように、速やかに確実に職員間での情報を共有することの大切さが記述されている。

家庭との連携の視点での情報共有では、「保護者から子どもの体調でとくに注意する点、たとえば、下痢気味のため本日はミルクでなく、麦茶を希望する、お迎えに来る人の変更など、伝達事項を必ず確認しておくこと」(テキスト B)、「一日 24 時間の生活の連続性を重視できるように家庭と園の連携を密にして、子ども一人ひとりの生活リズムを把握する。そのうえで担当保育者の援助の流れを確認し、担当する複数の子どもの生活の流れを構成する」(テキスト B) などが記述されている。すなわち、その日の子どもの体調や生活リズムなどでは、保育者間でこれらを情報共有していなければ、子どもへの適切なかわりができないため、速やかに確実に情報共有する必要がある。その際、クラスの担当保育者だけでなく、パート職員もともに働くだけでなく、シフト制の勤務形態のため、「職員間の報告、連絡、相談など共通理解が非常に重要となる。シフト制、パート勤務の職員にも配慮し、朝の打ち合わせ時の内容を表にし、後から出勤した際に必ずチェックする。また、担当以外の園児についても把握できるよう、体調、発達の様子、それに合った関わり方等も午睡中に会議を設けて話し合う」(テキスト U) というように、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの必要性について触れたテキストもある。そのような体制が園の中にあることによって、「一人の保育者では対応しきれない内容であっても、複数の保育者が関わることによって、家庭との連携を密に取ることができ、結果として保育をスムーズに行うことが可能になってきます」(テキスト R) と記述されているように、一人では対応が難しいことや保育をスムーズに行うことについて触れられているテキスト類もある。

具体的な情報共有の手立てとして「ホワイトボード、ノート、パソコンなどを使用して可視化した内容は、必ず確認することを日常化する」(テキスト B) のように情報を可視化することで共有しやすくなるが、「連絡ボードを活用する場合には、プライバシーの保護に留意する」(テキスト Z) という記述のようにプライバシーにも留意する必要がある。

以上の分析から、家庭との連携の視点を持った情報共有には、子どもの体調や生活リズムなど、保育者間でこれらを情報共有し、子どもへの適切なかわりを確実に進めていくという趣旨が基盤にあることが明らかになった。常に速やかに確実に職員間で情報共有する必要性が極めて高い。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、構造的ソーシャル・キャピタル(役割と規律・手続きと先例など)においては情報共有のルールを明確に定めておき、

また、認知的ソーシャル・キャピタルにおいては速やかに確実性をもって情報を共有する仕組みが醸成されている必要がある。

2 複数担任間での情報共有（＜連携体制＞の構築）

近年の保育の現場は業務が多様化し、一層の多忙化を招いている。そのため、情報共有をするためのルールや体制づくりを行っておく必要がある。「職員の人数が多い場合、速やかで正確な情報共有には施設長や主任を中心に情報の流れのルールを決めるといった組織化が欠かせない」（テキスト U）、「保育所では、職員同士が集まって会議を開くことは、困難なことなので、互いが意識して、日頃からきめ細かく連絡を取り合う体制が求められる」（テキスト P）というように、職員同士が集まって会議を開くことが難しい職場であるがゆえに、「施設長や主任を中心に情報の流れのルール」を決め、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの体制を園として組織的に構成しておくことが必要である。

また、「アレルギーなどの慢性疾患、発達上の課題のある子どもなど、特別な配慮を必要とする子どもの保育においては、全職員が留意事項を共有し保育にあたることができるよう、体制を整えておくことが必要です」（テキスト K）のように、配慮を必要とするケースに対して、全職員が情報を共有するための体制づくりの必要性が記述されている。

保育者は、通常ローテーションの勤務体制になっていることが多いため、担当保育者が不在になることもある。その現状について「日中の保育についても、担任保育士が研修や休暇等の場合や、ローテーション勤務等により担任以外の保育士が保育にあたる場合が少なくない」（テキスト I）、「担任間だけでなくほかのクラス担任やフリーの職員などとも連携しながら、時差勤務や休みの保育者の動きを補うことも、体制を維持していくために日常行われている保育方法である」（テキスト Y）と記述されている。

さらに、「11 時間以上の保育を実施しており、クラス担任の勤務時間外には、他の職員が保育にあたります」（テキスト K）というような現状がある。長時間保育の中では、多様な勤務形態の保育者がかかわることから、「長時間保育の中では正規職員だけではなく臨時職員やパート職員も多いことから、ていねいに引継ぎをし、子どもが安定して保育の場で過ごすことができるようにしていくことが必要である」（テキスト Y）、「勤務を引き継ぐ際に保育場面での様子などを情報として共有するなど、保育者同士が連携して保育にあたる必要があります」（テキスト H）と記述されている。

そこで、保育者が不在時の連携の重要性について「担当制をとる場合にも、担当不在時

などに支障なく保育や保護者への対応ができるよう、日常的に職員間の細やかな情報共有が重要となる」(テキスト V)、「行事の役割分担や保育のカンファレンスなど、園運営には、保育者間のさまざまな形の協働が数多くある。日ごろのコミュニケーションや人間関係は、仕事の意欲にも大きく影響してくるので、重要なところである」(テキスト Y) と記述されている。さらに、配慮を必要とするケースに対しても、全職員が情報を共有することの必要性が記述されている。

以上のことから、情報共有をするためのルールや体制づくり、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの体制づくり、担任不在時の対応についての情報共有のための体制づくりが必要である。そのためには、情報の流れのルール、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの体制づくりに取り組む必要があり、日ごろからのコミュニケーションが大切となる。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、複数担任間での情報共有のための＜連携体制＞をつくるためには、情報の流れのルール、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの体制づくりを含めて、構造的ソーシャル・キャピタル(規律・手続き・先例など)が醸成されておく必要がある。その上で、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成に深くかわる日ごろからのコミュニケーションを充実させることが大切である。

3 一人一人に丁寧にかかわるための「連携」

子どもへのかかわり方について「一人の保育者が、ていねいに一人の子どもに関わるためには、複数の保育者がそれぞれの動きとクラス全体の動きを把握しながら行う必要があり、保育者間の共通理解と連携が不可欠となる」(テキスト B)、「園児などの情報を共有することで、どの保育士が保育にあたっても一定の基準やその子に適した関わり方(応答の仕方)をすることで養護が達成できる」(テキスト U) と記述されている。さらに、「子どもは発達する(＝変化する)ので情報がすぐに古いものになってしまう点が挙げられる。特に乳児は発達が著しいので迅速かつ緊密な連携が必要となる。また、乳児は月齢差など個人差が大きいため園児数分の様々な情報を把握しなくてはならない点も挙げられる」(テキスト U) と記されている。

以上のことから、子ども一人一人のペースを大切にすることや、子どもを待たせないための工夫が重要となり、複数の保育者がそれぞれの動きとクラス全体の動きを把握しながら行う必要がある。とくに0歳児は月齢差など個人差が大きいため、様々な情報を把握しなくてはならず、個々の園児の情報を共有し、複数の目で確認することが重要である。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、一人一人に丁寧にかかわるための＜連携体制＞をつくるためには、様々な情報を把握し、それを共有していくための構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律など）の醸成が必要である。そして、複数の保育者がそれぞれの動きとクラス全体の動きを把握しながら行うためにも、状況を共通理解し、連携していくための構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律など）とともに、一人一人の子どもに丁寧にかかわるための共通の保育内容や保育技術を保育者間で共有していくための認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が必要である。

4 安心・安全を意図した＜連携体制＞

保育所保育指針の「養護」の「情緒の安定」に示されているように、子どもが保育所内で安心して生活することが基本となるが、「保育者間の共通理解と連携がないと、子ども一人ひとりが安心して安全に過ごすことが難しくなる」（テキストB）、「保育者間で子ども理解を共有することができるとともに、クラスとして、施設として、一貫したかかわりをもつことができます。つまり、子どもが安心して保育所で過ごすためには、保育者同士の連携が欠かせないのです」（テキストH）と記述されているように、子どもが安心して過ごすためには乳児保育にかかわる保育者間の共通理解や連携が欠かせない。

また、「1人で見ているだけでは気がつかない些細な事柄でも、複数の目で確認することによって事故を未然に防ぐことができたり、病気の兆候を早期に発見できたりすることがあります」（テキストR）というように、複数の目で確認することが、子どもの安全や健康を守る上で大切であることが記述されている。

以上のことから、保育者間で子ども理解を共有することや連携により、子どもが安心して過ごすことや一貫したかかわりを持つことができる。さらに、事故を未然に防ぐことや病気の兆候を早期に発見できるといった、子どもの安全や健康を守る上でも大切である。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、安心・安全を意図した＜連携体制＞をつくるためには、構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律・先例など）によって、安心・安全にかかわるルールや役割分担を含めて醸成されておく必要がある。その場合、保育内容や保育技術に関する共通理解にもとづく保育の連携が不可欠であり、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されておく必要がある。

5 保育の流れを円滑にするための＜連携体制＞から＜協働体制＞へ（役割分担、生活の

流れ)

テキスト V では、「乳児保育の充実の観点からお互いに役割分担をして、生活の流れや保育の場での生活が快適なものになるように連携して保育にあたる必要がある」とあり、テキスト B では、「クラスの複数の保育者間で、援助の流れを確認し、生活時間のリズムを構成する」と記述されている。

また、テキスト U では、「保育所では、母親など 1 人の特定の大人が保育する家庭や担任制をとる幼稚園とは異なり、複数の職員が引き継いで保育が行われている。このため、保育士が入れ替わることとなり、こま切れの保育時間になりやすく、保育士が特定の子どもを一定の時間保育できない状況になりがちである。しかし、誰が保育にあたっても一定の質を維持しなければ、十分な養護ができない。そこで重要となるのが職員間の円滑な連携であり、その基本は情報の共有である」というように、複数の人がかかわる中にも、十分な養護が必要であり、誰が保育に当たっても一定の質を維持する重要性についても言及している。そして、乳児保育の円滑な流れをつくる方法として、「よりよい環境づくりや生活の円滑な流れをつくっていくためにも複数の職員や職種が必要である。そのため、乳児保育においては複数担任制をとっているところが多い。さらに、日中の保育ばかりでなく長時間にわたる保育のため、朝夕などの早朝・延長保育を担うパートの職員もいる。つまり、子どもは多くの職員と毎日接することになる。クラスとしては複数担任であるが、小グループに分割して保育を行う方法もある」(テキスト Y) というように、「小グループに分割して保育を行う」ことも例示されている。

さらに、役割分担の方法として、「明確に役割分担をすることによって、日々の保育の流れをスムーズに行っていきます」(テキスト R)、「細やかに役割分担」(テキスト Z) のように、明確で細やかな役割分担について記述されている。一方、「お互いの動きをよく見ながら、柔軟に役割を交代したり、補い合ったりすること」(テキスト Z)、「事前に決められた役割にとらわれず、その都度、『子どもにとってどのような対応が最善か』という視点で、役割分担を確認し合います」(テキスト Z)、「指導計画や事前の打ち合わせで、主な役割を決めておくことは基本であろう。それに応じて保育が営まれるのだが、打ち合わせ通りに子どもたちが活動するわけではない」(テキスト P)、「目の前の子どもの様子や、その日の生活の流れで、臨機応変に対応することも大切である。そのとき、互いに声を掛けたり、メモや記録をこまめに取ったりすることで、連携体制を整えたい。そして、随時保育士たちが保育を振り返り、良かった点や改善点などを確認し、次の保育の実践につなげていき

たい」(テキストP)のように、柔軟で臨機応変な役割分担を記述しているものもある。

以上のことから、複数の保育者がかかわる中で、誰が保育に当たっても一定の質を維持するためには「連携・協働」が必要である。たとえば、複数担任のもとで乳児保育の円滑な流れをつくる方法として小グループに分割して保育することが記述されている。また、明確で細やかな役割分担を示す内容が示されている一方、柔軟で臨機応変な役割分担の必要性を記述しているものもある。

以上のことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、クラスでの複数の保育者間で、生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有を円滑に行うための＜連携体制＞の構築のためには、構造的ソーシャル・キャピタル（役割・ネットワークその他の人的関係など）及び認知的ソーシャル・キャピタルが醸成される必要がある。さらに、構造的ソーシャル・キャピタルとして明確な役割分担は必要であるが、柔軟で臨機応変な役割分担ができるような連携をしていく認知的ソーシャル・キャピタルを醸成していくことによって、本来の＜協働体制＞が本格的に構築されていく。

6 保育観を共有した協働

これまで引用してきた内容は、本研究で定義した「連携」に該当するものであり、「協働」の視点から記述した内容は極めて少ない。保育においては複数の保育者がクラスの子どもにかかわるが、上述の4で引用したように「誰が保育にあたっても一定の質を維持しなければ、十分な養護ができない」(テキストU)というように、一定の質を維持するためには、保育や子ども、発達についての考え方や捉え方を共通理解していく必要がある。たとえば、テキストYには、「食事中にぐずって泣き出してしまった子どもに『食事を中断して寝かせよう』と考える保育者もいれば、『一定量は食べさせなければ』と考える保育者もいる」というように、食事場面1つとっても、考え方の違いで子どもへの対応方法が変わってくるので、一定の質を維持するためにも保育観の共有は大切なことである。そのため、テキストYの続きには「若い保育者であれば、ベテランの保育者に従うしかないと考えるかもしれない。保育観の違いを乗り越えるには十分な相互理解と良好なコミュニケーションが必要である。お互いの保育観を理解したうえで、『その子どもにとって最善は何か』について考えることが重要である」と互いの保育観を理解する上で、「十分な相互理解と良好なコミュニケーションが必要である」ことが記述されている。ここに記述されている内容は、まさに本研究で定義した「協働」に深くかかわるものである。「連携」の基盤に「協働」が

なくては、このような問題や課題を克服することは難しい。

しかし、本来、「いっしょに働かなければならぬ仲間であるはずが、気が合わない、仕事量に差があるなどさまざまな理由から人間関係にストレスを抱える保育者は少なくないのも現実である」(テキスト V) と記述されているように、現実的には難しいことも指摘されている。

そして、「保育者も一人ひとりが、その立場や役割を有している(リーダーや中堅等)経験年数や小さな子どもがいるという私的な背景も含む。そして、それまでに培われてきた保育・教育観や育ってきた価値観など、それぞれが個性をもった一人の“わたし”という存在をつくっていることを意識した関わり合いとなるだろう」(テキスト Q)、「誰一人同じ人間はいない。相手と自分との違いの中で“子どものため”のコミュニケーションの努力が必要になるということである」(テキスト Q) と記述されている。そのため、「担任保育者がそれぞれの考え方だけで保育をしていては、子どもに混乱が生じる問題がある。そのため、保育の計画を共有し、配慮や留意すべき点についても十分話し合っておく必要がある。そこでそれぞれの保育者の保育に対する考え方(保育観)の違いが出すぎてしまうと、日々の保育に影響することになる」(テキスト Y) と記述されている。このように、「社会人として、保育専門職として、子どもの健やかな育ちのための保育の観点からよく話し合い、担任同士で意思疎通を図っていくことが大切である」(テキスト V) と考えられる。さらに、乳児期に重要なことを丁寧に積み重ねる上で、乳児保育にかかわる保育者間で保育観について話し合うことは大切であると示唆されている。その方法として、テキスト H では、「複数の保育者が一貫性をもってかかわるためには、生活背景を含めた子どもの発達する姿を理解する『カンファレンス』のような場面を通した共通理解の場を設ける」といった工夫が記述されている。

以上のことから、保育者は、それまでに培われてきた保育・教育観や育ってきた価値観など、それぞれが個性を持った一人の“わたし”という存在であるので、まず一人一人の保育観は共通のものではないということを理解する必要がある。その上で、保育観を共有するために、「十分な相互理解と良好なコミュニケーション」や「カンファレンス」のような場面を通した共通理解の場が必要である。そのことによって、保育者は子どもに対して一定の質を維持したかかわりや、一貫性を持ったかかわりができるといえる。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、保育者の保育に対する考え方や、保育観の違いを乗り越えて保育観を共有していくためには、園の保育理念や目的の共

通理解を深める構造的ソーシャル・キャピタルとともに、とりわけ認知的ソーシャル・キャピタル（価値・態度・信条など）を醸成しておく必要がある。そして、「十分な相互理解と良好なコミュニケーション」や「カンファレンス」のような共通理解の場を設ける必要がある。そのことを通して、認知的ソーシャル・キャピタル（価値・態度・信条など）が醸成され、乳児保育担当者間で、チームとして保育を進めるための協働が成り立つ組織文化が形成されていく。

7 より豊かな保育を行うための「連携・協働」

より豊かな保育は、乳児保育にかかわる保育者間の「連携・協働」があつてこそ実現される。「保育者間では、どのような仕事をいつだれがどのようにして行うかを話し合い、工夫している。また、子どもへの対応や援助についても担任間で話し合い、それぞれの視点や保育観などを出し合いながら、子どもにとって最善を決めていく。そうした意味で保育は『チームプレイ』である。あらかじめ決めておいたことでなくても、日々の保育では臨機応変が求められる。日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合つてチームプレイは成り立つ」（テキスト Y）と記述されている。このことを踏まえると、乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」が成り立つためには、日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合うことが大切である。そのようなチームプレイが成り立っている乳児保育においては、複数担任だからこそ「それぞれの保育者が持っている能力を最大限に発揮することによって、相乗効果が出て、よりよい保育の展開が可能となります」（テキスト R）、「ひとりで対応できないことも複数の保育士で補い合うことができる。それぞれの保育者が、もっている能力を最大限に発揮することにより、よりよい保育の展開が可能となる。（中略）新人保育士の場合には、中堅保育士と組んだ場合など、知識や経験から多くを学ぶことができるであろう」（テキスト V）というように、それぞれの保育者が持っている能力を最大限に発揮できるようなチームプレイがなされると、よりよい保育の展開が可能となる。こうしたチームプレイが、乳児保育担当者間の「連携・協働」を支える土台となるのではないだろうか。

以上のことから、より豊かな保育の展開が可能となるには、それぞれの保育者が持っている能力を最大限に発揮できるようなチームプレイがなされる必要がある。乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」が成り立つためには、日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合うことが大切である。

このことをソーシャル・キャピタルの視点から考えると、より豊かな保育を行うための組織体制として保育者が持っている能力を最大限発揮できるようなチームプレイがなされるには、認知的ソーシャル・キャピタル（互酬性の規範・価値・態度・信条・信頼など）を醸成しておく必要がある。

第5節 総合的な考察

1 第1及び第2の研究目的について

(1) 乳児保育担当者間の連携と構造的ソーシャル・キャピタル

1) 複数担任間での情報共有

第4節の「1」「2」にて論じたように、情報共有を中心とした連携のためには、そのための体制づくりがまず必要である。情報を受け取った人が、乳児保育担当者でない場合もあれば、乳児保育担当者の中の一人が、その情報を最初に受け取ることもある。そして、その情報を乳児保育担当者間で共有していくためには、情報共有のルール（これまでの先例や手続き、また、必要に応じた役割分担など）が定められている必要がある。このような情報共有のルールや、報告、連絡、相談などの＜連携体制＞の構築のためには、日ごろのコミュニケーションだけでなく、構造的ソーシャル・キャピタルとしてのネットワークづくりと、それに付随するルールなどの規律や役割を明確にしておく必要がある。すなわち、情報共有を中心とした連携のためには、構造的ソーシャル・キャピタルの醸成が必要不可欠である。

2) 一人一人に丁寧にかかわるための連携

第4節の「3」にて論じたように、一人一人に丁寧にかかわるための連携のためには、保育者間の共通理解と個々の園児の情報を共有し、複数の目で確認することが重要である。また、一人一人のペースを大切にすることや子どもを待たせないための工夫が必要であり、複数の保育者が、それぞれの動きとクラス全体の動きを把握しながら行う必要がある。0歳児は月齢差など個人差が大きいため、様々な情報を把握しなくてはならない。それを共有していくための構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律など）の醸成が必要である。そして、複数の保育者が各々の動きとクラス全体の動きを把握しながら行うためにも、状況を共通理解し、連携していくための構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律など）の醸成が必要である。

3) 安心・安全を意図した＜連携体制＞

第4節の「4」にて論じたように、保育者間で子ども理解を共有することや連携により、安心して過ごすことや一貫したかかわりを持つことができる。さらに、事故を未然に防ぐことや病気の兆候を早期に発見できるといった、子どもの安全や健康を守る上でも大切なことである。子どもにとっての安心・安全を意図した＜連携体制＞をつくるためには、構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律・先例など）として、安心・安全にかかわるルールや役割分担が必要である。たとえば、園庭や室内で、子どもの体調不良やケガが生じた際に、どのように対応をするのかなどのルールや先例などを整理しておく必要がある。このようなことを、乳児保育担当者間で共通理解したり、検討したり、実際に対応するためには、構造的ソーシャル・キャピタルの醸成が求められる。

4) 保育の流れを円滑にするための＜連携体制＞から＜協働体制＞へ（役割分担・生活の流れ）

第4節の「5」にて論じたように、保育の流れを円滑にするための＜連携体制＞から＜協働体制＞（役割分担・生活の流れ）のためには、日ごろから目の前の子どもの様子やその日の生活の流れで、臨機応変に対応することも大切である。このように、クラスでの複数の保育者間で、生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有を円滑に行うための＜連携体制＞の構築のためには、構造的ソーシャル・キャピタル（役割・ネットワークその他の人的関係など）が醸成される必要がある。さらに、柔軟で臨機応変な役割分担ができるような連携をしていく中で、＜協働体制＞が構築されていく。

(2) 認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が保育観を共有し、より豊かな保育を展開していくための「連携・協働」には欠かせない

1) 保育観を共有した協働

第4節の「6」にて論じたように、保育観を共有した協働のためには、良好なコミュニケーションによる子どもに関する対話や語り合いだけでなく、保育や子ども、発達についての考え方や捉え方を相互理解していく必要がある。保育観の違いを乗り越えるには、十分な相互理解と良好なコミュニケーションが必要である。

そのためには、互いに思いや考えを率直に伝え合う対等な関係や互いに尊重し合う関係

が土台となる。その関係を作るために、「十分な相互理解と良好なコミュニケーション」や「カンファレンス」のような共通理解の場を設ける必要がある。この場面を通して、保育観が共有されると考えられる。さらに、この機会を通して、保育者は子どもに対して一定の質を維持したかかわりや、一貫性を持ったかかわりに努める必要がある。

そのことを通して、認知的ソーシャル・キャピタル（価値・態度・信条など）が醸成され、乳児保育担当者間で、チームとして保育を進めるための協働が成り立つ組織文化が形成されていく。

このような保育観を共有した協働のためには、対話をしながら、互いの価値や信条などの認知的ソーシャル・キャピタルを「カンファレンス」のような場面を通して出し合い、価値などの認知的ソーシャル・キャピタル（価値・態度・信条など）を醸成しておく必要がある。

2) より豊かな保育を行うための＜協働体制＞

第4節の「7」にて論じたように、より豊かな保育を行うための組織体制としての協働のためには、子どもへの対応や援助についても担任間で話し合い、それぞれの視点や保育観などを出し合いながら、子どもにとって最善を決めていくことが大切である。さらに、乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」を成り立たせるような日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合うことが大切である。

そして、より豊かな保育の展開が可能となるには、それぞれの保育者が持っている能力を最大限に発揮できるようなチームプレイがなされる必要がある。あらかじめ決めておいたことでなくても、日々の保育では臨機応変が求められる。日ごろのコミュニケーションを土台に声を掛け合い、信頼し合ってチームプレイは成り立つといえる。

このような、より豊かな保育を行うための協働のためには、互いの価値や信条などを出し合い、認知的ソーシャル・キャピタル（互酬性の規範・価値・態度・信条・信頼など）を醸成しておく必要がある。

2 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルの知見の整理

第3節及び第4節1を踏まえて、A：具体的な連携（具体的行為）、B：Aを支える＜連携体制＞と＜協働体制＞、C：Bを支える園内組織の体制（園内全体のチーム・同僚性、乳児保育担当者のチーム・同僚性）の3つに分類した上で、知見を整理すると次の表3-5のよ

うになる。

表 3-5 「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルの知見の整理
(テキスト類の分析による)

A	<p><連携></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 構造的ソーシャル・キャピタルとして、「ネットワークづくり」「それに付随するルールなどの規律や役割を明確にする」 → 情報共有のルールや、報告・連絡・相談などの<連携体制>の構築 ○ 具体的な連携のための構造的ソーシャル・キャピタル(役割と規律・手続きと先例など)の醸成のために → 情報の流れや情報共有のルールの構築、報告、連絡、相談や打ち合わせなどの仕組みなどの構築 ○ 一人一人に丁寧にかかわるための連携のための構造的ソーシャル・キャピタル(役割・規律など)の醸成のために → 「保育者間の共通理解と個々の園児の情報を共有し、複数の目で確認すること」「様々な情報を把握し、それを共有していく機会を増やす」「複数の保育者がそれぞれの動きとクラス全体の動きを把握し、状況を共通理解していく」
B	<p><連携体制></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 安心・安全を意図した<連携体制>のために → 安心・安全にかかわるルールや役割分担を決める → 構造的ソーシャル・キャピタル(役割・規律・先例など)の醸成 ○ 保育の流れを円滑にするための<連携体制>から<協働体制>のために → 日ごろからの目の前の子どもの様子や、その日の生活の流れで臨機応変に対応すること → 互いに声を掛け合い、対話しながら、情報共有が基本となるコミュニケーションが大切になる → 構造的ソーシャル・キャピタル(役割・ネットワークその他の人的関係など)の醸成 <p><協働体制></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 明確で細やかな役割分担、クラスでの複数の保育者間で生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有 → 保育の流れを円滑にする<連携体制>のための構造的ソーシャル・キャピタル(役割・ネットワークその他の人的関係など)の醸成につながる ○ 上記を基盤として柔軟で臨機応変な役割分担をする → <協働体制>のための構造的ソーシャル・キャピタル(役割・ネットワークその他の人的関係など)の醸成につながる
C	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育観を共有したより豊かな協働のためには → 日ごろからの良好なコミュニケーションによる、子どもに関する対話や語り合いだけでなく、保育や子ども、発達についての考え方や捉え方を相互理解していく機会や場が必要である → 互いに思いや考えを率直に伝え合う対等な関係や互いに尊重し合う関係が土台となる → 対話やカンファレンスを通して互いの価値や信条などを出し合う → 認知的ソーシャル・キャピタル(価値・態度・信条)の醸成 → 乳児保育担当者間で、チームとして保育を進めるための協働が成り立つ組織文化の構築につながる ○ より豊かな保育を行うための<協働体制>のためには → 子どもへの対応や援助についても担任間で話し合い、それぞれの視点や保育観などを出し合いながら、子どもの最善の利益を考慮する保育を進めていくことが大切 → 乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」を成り立たせるような日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合う機会や場が必要 → 互酬性の規範・価値・態度・信条・信頼などの認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながる

第1に、「乳児保育担当者間の具体的な連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルは、どのように相互補完的に絡み合うのか」について考察す

る。A の具体的な連携に示されているように、構造的ソーシャル・キャピタルとして、情報共有や情報の流れなどにかかわる役割、規律などを共通の保育のルーティンとして組織内や保育者間で明確にしておく必要がある。そのために、B の＜連携体制＞及び＜協働体制＞の構築が必要であるが、構造的ソーシャル・キャピタルを土台に、他の保育者の役割の相互確認やその都度の分担を丁寧な対話・語り合いを通して柔軟で臨機応変にしていすることで、＜協働体制＞が構築される。このように、構造的ソーシャル・キャピタルが、まずは醸成される必要があることが明らかとなった。

第 2 に、「園内組織や乳児保育担当者間で円滑なく連携体制＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」についてであるが、そのために、B の＜連携体制＞及び＜協働体制＞の構築が必要である。複数担当者間に強く求められること、つまり日ごろからの目の前の子どもの様子や、その日の生活の流れで臨機応変に対応すること、互いに声を掛け合い、対話しながら、情報共有と共通理解を深めるという保育のルーティンを確立することに努めながら、とくに丁寧な対話を基本とするコミュニケーションが大切になる。乳児保育においてとりわけ重要な使命、つまり常に子どもの命と健康、安全を考慮した保育を営むという連携体制と個々にその都度適切な保育を担っていくという協働体制を伴う協調行動は重要である。そのことにより、構造的ソーシャル・キャピタルがより一層醸成される。また、明確で細やかな役割分担、クラスでの複数の保育者間で、生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有をすることによって、保育の流れを円滑にする＜連携体制＞のための構造的ソーシャル・キャピタルの醸成につながるということが明らかとなった。

第 3 に、「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」については、保育観を共有しより豊かな協働のためには、日ごろからの良好なコミュニケーションによる、子どもに関する対話や語り合いだけでなく、保育や子ども、発達についての考え方や捉え方を相互理解していく機会や場が必要である。また、互いに思いや考えを率直に伝え合う対等な関係や互いに尊重し合う関係が土台となり、対話やカンファレンスを通して互いの価値や信条などを出し合うことが必要である。さらに、乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」を成り立たせるような日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合う機会や場が必要である。そうすることにより、互酬性の規範・価値・態度・信条・信頼などの認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されるこ

とが明らかとなった。

第6節 小括

本章では、「教科目『乳児保育Ⅰ』テキスト類によると、園内組織による「連携・協働」はどのように取り扱われているか。その内容を、ソーシャル・キャピタルの観点から読み取ると、どのように解釈できるか」という問いについて明らかにすることを目的としている。

テキスト類における乳児保育担当者間の「連携・協働」に関する記述を、ソーシャル・キャピタルの視点から考察すると、まずは、構造的ソーシャル・キャピタルの醸成が必要である。そのためには、明確で細やかな役割分担、クラスでの複数の保育者間で、生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有をすることが必要である。そのことによって、保育の流れを円滑にする＜連携体制＞のための構造的ソーシャル・キャピタルが醸成される。構造的ソーシャル・キャピタルを土台に、他の保育者の役割の相互確認やその都度の分担を丁寧な対話・語り合いを通して柔軟で臨機応変にしていくことで、具体的な連携を支えるBの＜協働体制＞が構築される。さらに、乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」を成り立たせるような日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合う機会や場が必要である。そうすることにより、互酬性の規範・価値・態度・信条・信頼などの認知的ソーシャル・キャピタルが醸成される。このように、構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、日ごろのコミュニケーションや対話を通して、信頼し合う関係性が育まれていくことが、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながる。それが、園内組織における連携や協働を支えるソーシャル・キャピタルと考えられる。

本章で得られた知見の限界としては、まず第1の目的においては、認知的ソーシャル・キャピタルと構造的ソーシャル・キャピタルの相互補完性が十分に明らかにされていない。また、第3の目的にかかわる乳児保育担当者間のコミュニケーションについては、少し明らかになっているが、Cの＜連携体制＞＜協働体制＞を支える園内組織や文化の体制が基盤となることを考えると、十分に明らかにはなっていない。

第4章 乳児保育担当者間の連携・協働を支える園内組織とソーシャル・キャピタル

第1節 本章の目的

第3章の教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類の分析により、保育者間の「連携・協働」を促進するためには、とくに「保育観の共有」「良好なコミュニケーション」「共通理解の機会や場」「チームプレイ」が重要であることが示された。これをソーシャル・キャピタルの視点から見ていくと、構造的ソーシャル・キャピタルとともに、とりわけ共有の意識、コミュニケーションにもとづく認知的ソーシャル・キャピタルが重要視されていることが把握できた。

保育について語るなどの「対話・語り合い」が行いやすい園内組織が構築されるためには、その基盤となる構造的ソーシャル・キャピタルについて検討する必要があると考えられる。しかしながら、教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類においては、学生が主たる読者であるためか、保育者間のコミュニケーションについて十分に記載されていない。

そこで、本章では、第3章では明らかにできなかった乳児保育担当者間のコミュニケーションに焦点を当てる。とくに乳児保育担当者間のコミュニケーションについての先行研究の検討により「園内組織における『連携・協働』を支えるコミュニケーションは、ソーシャル・キャピタルとどのように絡み合うのか」について明らかにする。

具体的には、第1に「乳児保育担当者間の具体的な連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルは、どのように相互補完的に絡み合うものなのか」、第2に「園内組織や乳児保育担当者間で円滑な連携体制＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」、第3に「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」について、検討することを通して、上記を明らかにする。

保育者間の「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・小原（2018）がレビュー論文を著しているので、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、それ以前の先行研究では見当たらないことから、2000～2017年に公刊された学術論文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つに大別できるという。「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・マネー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者に着目した研究は、「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」ことを指摘している。また、園内の組織・マネージメントなど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、個々の保育者に着目した研究が少し積み重ねられているが、そこでの保育者間の「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者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、十分とはいえない。

第2節 研究の方法

1 文献の選択および分類

まず、保育者間の「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」をキーワード設定して検索した。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月以前の文献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本）」「保育×チームティーチング（8本）」「チーム保育（1語で検索）（12本）」「保育士間（1語で検索）（14本）」「複数担任制（1語で検索）（9本）」「乳児保育×連携（20本）」「乳児保育×育児担当制（1本）」「乳児保育×専門性（4本）」「乳児保育×チーム（1本）」「乳児保育×協働（4本）」「乳児保育×複数担任制（2本）」「乳児保育×チーム保育（0本）」「保育×コミュニケーション（944本）」

本章においては、近年の研究動向を調査するため、文献を2000年以降に絞ることとした。これらの中には、大学などの紀要論文もあれば、学会の研究発表の発表概要集なども含まれるが、その内、雑誌記事・学会の研究発表の発表概要集など、「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」、「保育士養成校在学学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、保育者間の「連携・協働」に関する研究動向にかかわる文献として合計14本の分析対象となる文献が抽出できた（表4-1）。

表4-1 保育者間の「連携・協働」に関する研究動向にかかわる文献（計14本）

	文献の分類	文献の本数
1	複数担任間の「連携・協働」の現状と課題	2本
2	保育者間に求められるコミュニケーションの現状と課題	4本
3	組織文化の構築における現状と課題	4本
4	対等で尊重し合う関係の構築における現状と課題	4本

3 分析結果の分類

14本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」「保育者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つの観点から文献調査の考察を行った。

第3節 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困難さについて、保育所保育士から聞き取り調査を行った中平他（2015）は、「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（※1）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、保育の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つながる策の検討を行った小島（2019）は、「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。』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。

以上のことから、複数担任間の「連携・協働」の課題として、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おり、職員間の協力や連携が確実に行われていない現状が挙げられる。そこで、「今何が必要なのか」、「今何ができるのか」を保育者間で考え、相談したり、意見を出し合ったり、話し合ったりする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によって、互いの信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られる必要がある。その過程において、保育者間の職員関係が柔軟になるとともに、チームとしての意識が生まれ、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されることにつながっていくと同時に、

構造的ソーシャル・キャピタルも相互補完的に醸成されていく。そのためには、保育者間で知恵を出し合って、よりよい保育を目指して協働するためには、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が土台となることが明らかになった。

2 保育者間に求められるコミュニケーションの現状と課題

保育者間のコミュニケーションについて初任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）は、「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」と述べられている。しかし、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ている。また「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」が調査から明らかとな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、職場内での保育者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。

初任保育者が「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）は、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ことが示されている。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。

乳児保育クラスに所属する初任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（2019）は、3つの概念カテゴリー「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ーは「保育士間の連携」であった。保育は子どもの成長・発達が主たる目的となるため、「保育士―子ども」間のかかわりが重要なことはいうまでもないが、初任は、子どもとのかかわり以上に同僚となる保育者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地（2019）は、「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、協働性と、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。

以上のことから、保育者間に求められるコミュニケーションの現状と課題として、とくに初任は、保育者間のコミュニケーションの難しさや、同僚と考え方や受け止め方が異なる場合に難しさを感じていることが挙げられる。このようにコミュニケーションが難しいからこそ、保育者間の信頼や互酬性の規範が醸成されない現状がある。とくに乳児保育担当者間においては、各クラスで日々の保育を進める中で結束型ソーシャル・キャピタルの醸成を意識して互いに信頼や互酬性の規範を高め、ネットワーク（グループ間の絆）を構築していく必要がある。この結束型ソーシャル・キャピタルと信頼・互酬性の規範・ネッ

トワーク（グループ間の絆）の醸成がままならず、職場内での保育者間のコミュニケーションがうまくいかなかった場合、初任は組織風土に馴染めず、孤立していくと考えられる。そして、結果的に、心身の不調に影響する可能性がある。

しかし、この課題を解決するには、周囲の保育者の初任に対する働きかけが必要となる。また、初任を含めた結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されていくように、日々の円滑なコミュニケーションを、周囲の保育者がコミュニケーションを通して、信頼や互酬性が高まっていくように、お互いのことを知っていけるような機会をつくっていかなければならない。

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者間の支援の内実を明らかにすることを通して、職場内の保育者が支援者となりうる要因について検討した上村・七木田（2008）は、「同一保育所内の保育士が、支援者として機能するための要因について、保育の技術的な側面と情緒的な側面から検討した。保育の技術面に関しては、そのほとんどが先輩保育士からのものであることが明らかとなった。その中で、経験年数の少ない間は、直接的な支援を受けることで先輩保育士に信頼を寄せ、支援者として認識していくことが考えられる。また、問題状況へ対応することができるように、『気づき』を促すような支援や環境を設定することについても、後々それを理解する機会が訪れた際に、より一層先輩保育士への信頼感が高まることが推察される。」と指摘している。さらに、「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と、お互いの状況を深く理解している同じような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」を指摘している。

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者へインタビュー調査を行い検討した小林他（2020）は、3歳未満児保育は「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と感じていた。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い中で、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事が必要だと考える。」と指摘している。

乳児保育と3歳以上児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・橋本(2020)は、『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もうまくいかない”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、保育者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・木村(2018)は、「保育者B(※3年目)や保育者C(※2年目)の成長はもとより、チーム保育のリーダーである保育者A(※20年目)のこの気づきこそが、保育者Aにとって大きな成長であり、チーム保育を構築していく上で、欠かせないリーダーとして資質の向上につながった。よりよいチーム保育を構築していく過程で、保育者Bや保育者Cを指導する保育者Aは、指導しているBや保育者Cとの関わりの中で自身が育てられていることを実感した。保育者Aは、保育者Bや保育者Cによって育てられたのである。」とあるように、チーム保育の中で互いに育ち合う関係を指摘している。

また、「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。ここでいう8指標とは「1 共感性」「2 自己実現性」「3 参加性」「4 さまざまな状況への適用性」「5 戦略の多様性」「6 平等性」「7 当事者性」「8 持続性」である。

以上のことから、職場内における保育者間の支援の内実として、先輩保育士の技術的な支援が、認知的ソーシャル・キャピタルの「信頼」を高めることに寄与するといえる。逆に、先輩・後輩の間の認知的ソーシャル・キャピタルの「信頼」を高めるために、メンタリング的な役割を持たせて、技術的な支援を直接的に行うことが必要だといえる。

また、気心の知れた同期の存在は、情緒的な安らぎに寄与しており、ともに働く中でコミュニケーションを通して互いのことを知り、信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルを醸成している。同期との認知的ソーシャル・キャピタルの醸成を大切にしていくことが必要であり、ソーシャル・キャピタルを醸成することで、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している。そのためには、クラスでの日々のコミュニケーションは欠かせない。

そして、3歳以上児保育担当者が乳児保育について知らないことで起こる意識の違いから生まれる課題を解決するには、園内全体として組織的に構造的ソーシャル・キャピタルの醸成を目指し、乳児保育を土台とした3歳以上児保育になるように、互いの行事に無理のないところから互いを知る活動に取り組む必要がある。その活動の機会には、コミュニケーションを通して互いのことを知り、信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルを醸成することが大切である。

また、乳児保育担当者と3歳以上児保育担当者は、「子どもの内面理解」という認識は共通して大切だという認識は持っていたものの、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、質的に異なっていた。この課題を解決するには、互いの価値観(保育観・子ども観)を知るためにも、コミュニケーションを通して、対話を行う必要性がある。

さらに、保育所におけるチーム保育の中で、保育者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では、様々なキャリアや年齢、立場の保育者同士が紡ぎだす保育(チーム保育)に対する共感性を持って関係性を深め、エンパワーしてい

くことが重要である。このように認知的ソーシャル・キャピタルの「信頼」が醸成されていくと考えられる。また、保育者が、保育の内容や振り返りにおいて自分の意見が尊重され、平等であると感じられるような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っていく。このように認知的ソーシャル・キャピタルの「互酬性」が醸成されていくと考えられる。

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者の場合を事例として取り上げ、そこでの保育者相互の支え合いが育つ場面を捉え、保育者の相互のあり方について考察した野本（2008）は、『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（※2）。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。」というように3つの因子によって、チーム保育の実践を捉えている。

以上のことから、保育者相互の支え合いが育つ場面を捉え、保育者の相互のあり方について考察すると、弱音を吐ける人間関係から支え合いが生まれていることが明らかとなった。同じ職場や地域で保育を生業にする保育者との橋渡し型ソーシャル・キャピタルが醸成されることにより、認知的ソーシャル・キャピタルの「信頼」が高まり、さらには、構造的ソーシャル・キャピタルの「ネットワーク（グループ間の絆）」が高まっていく。

また、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「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）等について保育士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。役割交代をする中で、それぞれの立場の理解が進み、その中で認知的ソーシャル・キャピタル（信頼・互酬性など）が醸成されていく。そのような相互理解が進む中で、保育者間の対等で尊重し合う関係の構築につながっていく。

第4節 総合的な考察（結果の総括と整理）

1 第3節のまとめ

以下、保育者間の「連携・協働」を紐解くために、ソーシャル・キャピタルで意味付けることとする。

(1) 認知的ソーシャル・キャピタルの醸成のためには、保育者間で相談したり、意見を出し合ったり、話し合ったりする必要がある、そのことによって、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成され、チームとしての意識が生まれ、協働の土台となる。

(2) 結束型ソーシャル・キャピタルの醸成のためには、日々の円滑なコミュニケーションを通して、互いのことを知り、信頼や互酬性の規範を高め、ネットワーク（グループ間の絆）を構築していく必要がある。

(3) 初任や若手保育者にとって、気心の知れた同期の存在が信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成に寄与し、先輩から後輩へのメンタリングを意図した技術的な支援も、先輩・後輩間の認知的ソーシャル・キャピタルの醸成に寄与する。

また、乳児保育担当者と3歳以上児保育担当者の保育観・子ども観の違いがあるので、園内全体の構造的ソーシャル・キャピタルの醸成のためには、コミュニケーションしなが

ら互いを知る活動や対話を通して、互いの価値観の相互理解が必要である。

さらに、認知的ソーシャル・キャピタルの「互酬性」が醸成されるためには、自分の意見が尊重され、平等であると感じられるような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っていくことが求められる。

(4) 乳児保育クラスでは複数の保育者でチームとして保育を進めていく必要があるが、その際役割を固定化するよりも、役割を交代する機会を持つことが、それぞれの立場の理解が進み、保育の業務について共通理解しやすくなる。そのことを通して互いの認知的ソーシャル・キャピタル（信頼・互酬性など）が醸成されていくだけでなく、相互理解が進む中で、保育者間の対等で尊重し合う関係が構築される。他方、クラスだけでなく、職場内の多様な保育者と互いに支え合い弱音を吐けるなどの関係性も必要であるため、個々の保育者が園内組織の他の保育者とつながる橋渡し型ソーシャル・キャピタルの醸成も必要である。

2 第3節の知見の整理

第3節及び、第4節1を踏まえて、A：具体的な連携（具体的行為）、B：Aを支える＜連携体制＞と＜協働体制＞、C：Bを支える園内組織の体制（園内全体のチーム・同僚性、乳児保育担当者のチーム・同僚性）の3つに分類した上で、知見を整理すると次の表4-2のようになる。

ただし、Aの連携、Bの＜連携体制＞にかかわる項目は見出せなかったもので、空白としている。

表4-2 保育者間の「連携・協働」に関する研究動向の分析による
「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルの知見の整理

A	連携（項目なし）
B	＜連携体制＞（項目なし） ＜協働体制＞ ○ 保育者間で知恵を出し合って、よりよい乳児保育をめざして協同する → 認知的ソーシャル・キャピタルの醸成 → ＜協働体制＞の土台となる
C	園内全体 ○ 相談したり、意見を出し合ったり、話し合ったりする → 互いの信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られる → 保育者間の職員関係が柔軟になるとともに、チームとしての意識が生まれる → 結束型ソーシャル・キャピタルが醸成される → 構造的ソーシャル・キャピタルも相互補完的に醸成されていく ○ 日々の円滑なコミュニケーションを、周囲の保育者がコミュニケーションを通して、信頼や互酬性が高まっていくように、お互いのことを知っていけるような機会をつくっていく

<p>→ 結束型ソーシャル・キャピタルが醸成</p> <p>○ 初任や若手保育者にとって</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 気心の知れた同期の存在 <p>→ 信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 先輩から後輩へのメンタリングを意図した技術的な支援 <p>→ 先輩・後輩間の認知的ソーシャル・キャピタルの醸成</p> <p>○ 乳児保育担当者と3歳以上児保育担当者間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育観・子ども観の違いがあるからこそコミュニケーションしながら互いを知る活動や対話を通して互いの価値観の相互理解 <p>→ 園内全体の構造的ソーシャル・キャピタルの醸成</p> <p>○ クラスだけでなく、職場内の多様な保育者と互いに支え合い弱音を吐けるなどの関係性</p> <p>→ 個々の保育者が園内組織の他の保育者をつなげる橋渡し型ソーシャル・キャピタルの醸成</p> <p>乳児保育担当者間</p> <p>○ 乳児保育クラスでは複数の保育者でチームとして保育を進めていく必要がある</p> <p>○ 役割を固定化するよりも、役割を交代する機会を持つ</p> <ul style="list-style-type: none"> → それぞれの立場の理解が進み、保育の業務について共通理解しやすくなる → そのことを通して互いの認知的ソーシャル・キャピタル（信頼・互酬性など）が醸成 → 相互理解が進む中で、保育者間の対等で尊重し合う関係性の構築 <p>○ 自分の意見が尊重され、平等であると感じられるようなエンパワーし合う関係性の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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 → 認知的ソーシャル・キャピタルの「互酬性」の醸成
--

第1「乳児保育担当者間の具体的な連携や協働を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルは、どのように相互補完的に絡み合うものなのか」については、今回調査した文献では、記述が見られなかった。

第2「園内組織や乳児保育担当者間で円滑な＜連携体制＞＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」について、保育者間で知恵を出し合って、よりよい乳児保育を目指して協働するためには、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が土台となることが明らかとなった。

第3「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」について、園内において、日ごろから、相談したり、意見を出し合ったり、話し合ったりすることにより、互いの信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られ、保育者間の職員関係が柔軟になるとともに、チームとしての意識が生まれる。そのことにより、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成され、構造的ソーシャル・キャピタルも相互補完的に醸成されていく。また、日々の円滑なコミュニケーションを、周囲の保育者がコミュニケーションを通して、信頼や互酬性が高まっていくように、お互いのことを知っていけるような機会をつくっていくことにより、結束型ソーシャル・キャピタル

が醸成される。初任や若手保育者にとって、気心の知れた同期の存在は、信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかとなった。先輩から後輩へのメンタリングを意図した技術的な支援は、先輩・後輩間の認知的ソーシャル・キャピタルが醸成される。

次に、「乳児保育担当者間」では、複数の保育者でチームとして保育を進めていく必要があり、乳児保育担当者間で信頼や互酬性の規範を高め、ネットワーク（グループ間の絆）を構築することにより、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかとなった。

さらに、役割を固定化するよりも、役割を交代する機会を持つこと（構造的ソーシャル・キャピタル）によって、それぞれの立場の理解が進み、保育の業務について共通理解しやすくなり、相互理解が進む中で、保育者間の対等で尊重し合う関係が構築され、そのことを通して互いの認知的ソーシャル・キャピタル（信頼・互酬性など）が醸成されることが明らかとなった。

ただし、乳児保育担当者間における「連携・協働」やコミュニケーションの論文を中心に検討したが、表 4-2 に見るように、乳児保育担当者間だけでソーシャル・キャピタルを醸成するのが大事なわけではなく、園内組織として、乳児保育担当者間の「連携・協働」を支える園内組織の体制づくりが必要であることが明らかとなった。

第 5 節 総合的な考察（よりよい「連携・協働」のために）

第 4 節を踏まえると、常に保育者間のコミュニケーションの中心軸にあるものが、随時、そして継続的になされる丁寧な対話・語り合いの重要性であると考えられる。その中で、対話的な組織文化の構築、対等な関係や尊重し合う関係の重要性、同僚性やエンパワメントの重要性が浮かび上がってくる。そこで、「保育者間の『連携・協働』を支える『対話・語り合い』を中心とした園内組織のあり方」を図示すると、図 4 の通りである。

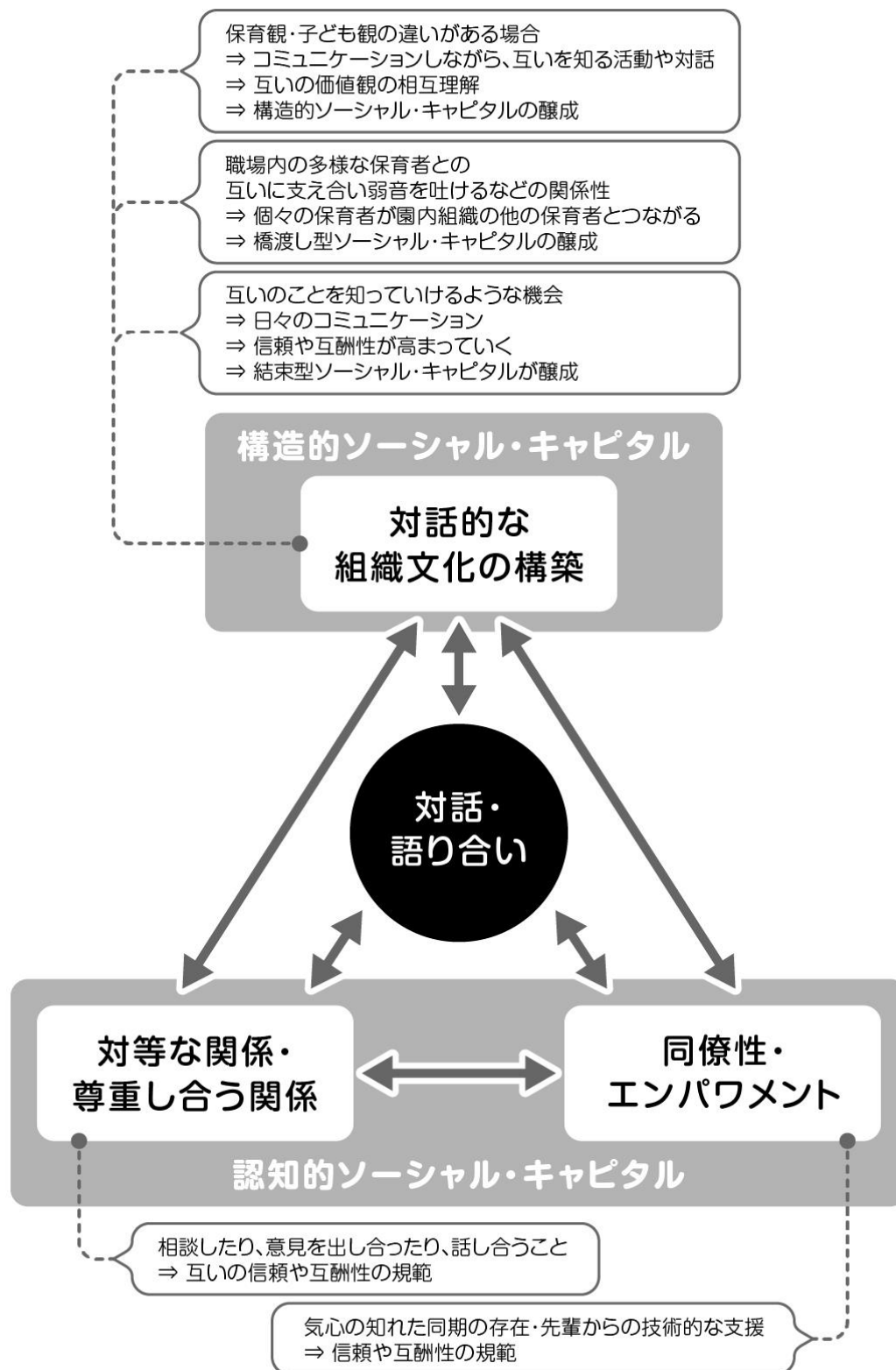


図4 保育者間の「連携・協働」を支える「対話・語り合い」を中心とした園内組織のあり方

図4が意味することを、(1)対話的な組織文化の構築(2)対等な関係・尊重し合う関係、(3)同僚性・エンパワメント(4)対話・語り合い、の視点から考察を深めていく。

1 対話的な組織文化の構築

初任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(第3節4)。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、よりよい保育者間の「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。

上記をソーシャル・キャピタルの視点で意味付けると、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されていくように、周囲の保育者がコミュニケーションを通して信頼や互酬性が高まっていくように、互いのことを知っていけるような機会をつくっていかなければならない。職場内の多様な保育者と互いに支え合い弱音を吐けるなどの関係性も必要であるため、園内組織の他の保育者とつながる橋渡し型ソーシャル・キャピタルの醸成も必要である。

また、豊かな対話・語り合いは、構造的ソーシャル・キャピタル(役割・規律など)による対話の時間の確保が基盤となる。

2 対等な関係・尊重し合う関係

保育者間の連携を支える初任と同僚とのコミュニケーションにおいて、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」が課題となっている。そのため、乳児保育の複数担任では、子どもについての心配や喜びを共有し語り合える保育者集団＝“仲間”の存在が必要であり(第3節2)、認め合うことがその条件となる。

上記をソーシャル・キャピタルの視点で意味付けると、園内全体の構造的ソーシャル・キャピタルの醸成のためには、コミュニケーションしながら、互いを知る活動や対話を通して互いの価値観の相互理解が必要である。また、相談したり、意見を出し合ったり、話し合うことによって互いの信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られる。さらに、豊かな対話・語り合いは、構造的ソーシャル・キャピタルが醸成されることにより、保育者間の対等で尊重し合う関係の構築につながり、互酬性の規範・信頼・信条・態度といった認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく。

3 同僚性・エンパワメント

乳児保育の複数担任では、対話的な組織文化の構築において、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者の存在、そして互いの状況を深く理解している立場にある保育者の存在が重要であろう（第3節3）。

乳児保育の複数担任間では、様々なキャリアや年齢、立場の保育者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。このように、多様な人との対話・コミュニケーションも重要である。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。

上記をソーシャル・キャピタルの視点で意味付けると、初任や若手保育者にとって、気心の知れた同期の存在が信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成に、また技術的な支援も先輩・後輩間の認知的ソーシャル・キャピタルの醸成に寄与する。

同僚性・エンパワーし合う関係には、互酬性の規範が欠かせない。チームとして保育を進め、エンパワーし合う関係の中で、保育者間の信頼が高まり、互いに困った時に助け合ったり、サポートし合う互酬性が育まれていく。そのような、信頼や互酬性のある保育者間の関係が、チーム保育の土台となる。また、豊かな対話・語り合いは、自分の意見が尊重され、平等であると感じられるようなエンパワーし合う関係性が互いの成長となるような、『同僚性』を発揮したチーム保育の土台となる。

4 対話・語り合い

乳児保育における保育者間では、「連携・協働」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、「連携・協働」がスムーズに進むと考えられる（第3節1）。

このような対話や語り合いを、スムーズに進めるためにも、日常的な保育者間のコミュニケーションが欠かせない。その日常的なコミュニケーションによって柔軟性を持った職員関係の構築がなされ（第3節1）、職員間同士の支え合い（第3節4）が生まれてくる。

上記をソーシャル・キャピタルの視点で意味付けると、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、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られる。そして、このことが、認知的ソーシャ

ル・キャピタルと結束型ソーシャル・キャピタルの醸成につながり、協働の土台となる。

このように整理してみると、保育者間の連携・協働を支えるソーシャル・キャピタルのありようと、その醸成につながる協調行動やコミュニケーションについて一定明らかにすることができたと考えられる。しかしながら、本研究の重要な視点である乳児保育における連携・協働については、先行研究や調査を進めてきたが、限界があると考えられる。乳児保育担当者間における「連携・協働」とそれを支える協調行動やコミュニケーションについて、さらなる探究が必要である。

第6節 小括

園内組織の体制において、常に保育者間のコミュニケーションの中心軸にあるものが、対話や語り合いの重要性である。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、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られる。そして、このことが、構造的ソーシャル・キャピタルと結束型ソーシャル・キャピタルの醸成につながり、協働の土台となる。その中で、「対等な関係や尊重し合う関係」「同僚性・エンパワメント」「対話的な組織文化の構築」の重要性が浮かび上がってきた。

注)

※1 引用文では「学級運営」と表記されているが、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。

※2 大竹直子 (2008) 教師の自己成長を促すチームワークづくりー土台は弱音を吐ける人間関係ー. 教育と医学 第 56 巻 2 号. 慶應義塾大学出版会. 79 の文献による。

第5章 乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタル

第1節 本章の目的

第3章の小括にみるように、構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、日ごろのコミュニケーションや対話を通して、信頼し合う関係性が育まれていくことが、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながっている。それがまさに、園内組織における連携や協働を支えるソーシャル・キャピタルとして機能していることが明らかとなっている。また、第4章の小括にみるように、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、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られている。そのことが、構造的ソーシャル・キャピタルと結束型ソーシャル・キャピタルの醸成につながり、協働の土台となっていることが明らかとなっている。

すなわち、構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、コミュニケーションや対話・語り合い・知恵を出し合う・悩みや不安を語り合うなどの協調行動が積極的に行われることによって、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が豊かになり、結果として、園内組織や乳児保育担当者間の「連携・協働」を支える組織体制になっていくことが明らかとなった。

また、構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルの相互補完性がある程度明らかになったが、「連携・協働」に関する具体的行為レベルでは検証ができていない。そして、そのような具体的な行為は第1章で述べたように、協調行動の中に含まれるものであるが、乳児保育担当者間の協調行動と認知的・構造的ソーシャル・キャピタルとの関係性が明らかになっていない。第4章で示したように図4の視点を持って、コミュニケーションや対話・語り合いを行うことは協調行動の1つであり、連携や協働にとって必要である。しかしながら、乳児保育担当者間の具体的な協調行動は、前章まででは明らかになっていない。それゆえ、乳児保育クラスに焦点を当てた具体的な協調行動の内容も明らかにする課題が残っている。

そこで本研究では、乳児保育クラスに焦点を当てて、「連携・協働」にかかわる協調行動と構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルとの関係性を明らかにする。

方法としては、乳児保育の経験がある保育者が、自らの「連携・協働」をどのように意味付けているのかに着目して、構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルに関するインタビュー調査を行い、協調行動の視点から考察を行う。具体的には、

主に1～2歳児を担当する保育者間の「連携・協働」に伴う、保育の現場における情報共有の方法や援助のあり方などを見出していく。インタビュー調査を通して、乳児保育担当者が日々の業務において「連携・協働」のあり方をどのように意識しているのかについて、構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルの視点から分析を行う。そのことによって、乳児保育担当者間の「連携・協働」の実際がどのようなソーシャル・キャピタルによって、支えられているのかを明らかにする。

【本章の以下の節については、学会誌への投稿中のため、不記載】

第6章 全体的な考察

最後に、前章までの知見の総括を踏まえ、本章では全体的な考察を行う。とくに、円滑なく連携体制＜＜協働体制＞＞を構築するために園内組織文化や組織体制として求められることについて新たな示唆を提言する。加えて、本研究から得られた成果及び本研究の限界や課題について述べる。

園内組織における乳児保育担当者間の＜＜連携体制＞＞＜＜協働体制＞＞は、そこで働く人々の間の協調的な行動として捉えることができる。そのため、乳児保育担当者間の信頼・互酬性の規範・人やグループの間の絆（ネットワーク）といったソーシャル・キャピタルの醸成が豊かになると、「連携・協働」もより豊かになると考えられる。よって、本研究では、乳児保育クラスに焦点を当てて、園内組織や乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルの醸成に着目して、円滑なく連携体制＜＜及＞＞＜＜協働体制＞＞を構築するためにどのような園内の組織文化や組織体制が必要であることを明らかにすることを目的とした。

本研究の主要な問いとして以下の3つにまとめることができる。まず第1に「乳児保育担当者間の具体的な連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルと認知的ソーシャル・キャピタルはどのように相互補完的に絡み合うものなのか」、第2に「園内組織や乳児保育担当者間で円滑なく連携体制＜＜協働体制＞＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」、第3に「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいか」といった点である。

第1節 各章のまとめ

第1章は、「本研究の背景と目的」として、乳児保育クラスにおける「連携・協働」の重要性とともに、吉池・栄（2009）を参照して、本研究の「連携」「協働」の定義を述べた。それを踏まえて、園内（クラス）で、日常的に行われる具体的な連携のためには、それを支える＜＜連携体制＞＞や＜＜協働体制＞＞、仕組みづくりの必要性を示した。

第2章は、「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルについての理論的枠組みを整理した。園内組織における保育者間の「連携・協働」のためには、コミュニケーションを基盤とした情報共有を円滑に進めていくことが、構造的ソーシャル・キャピタルを醸成するとともに、保育観の共有や保育の進め方などの共通理解を図るためのコミュニケーショ

ンを円滑に図ることによって、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく。さらに、乳児保育担当者間の場合は、まず、コミュニケーションを基盤とした情報共有を円滑に進めていくことで、構造的ソーシャル・キャピタルを醸成していく必要がある。そして、保育観の共有や保育の進め方のみならず、一日の中でも変化する子どもの様子やその日の保育の状況などについても共通理解しながら、柔軟な保育を行うためのコミュニケーションを円滑に図ることによって、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく。これらを理論的枠組みとして、第3章以降の分析に用いた。

第3章は、教科目「乳児保育Ⅰ」のテキスト類において、園内組織における「連携・協働」がどのように取り扱われているかについて、本研究の主要な3つの問いの視点から分析を行った。まず、構造的ソーシャル・キャピタルとして、情報共有や情報の流れなどにかかわる役割、規律などを明確にしておく必要がある。次に、日ごろからの目の前の子どもの様子や、その日の生活の流れで臨機応変に対応すること、互いに声を掛け合い、対話しながら、情報共有が基本となるコミュニケーションが大切になる。そのことにより、構造的ソーシャル・キャピタルが醸成される。また、明確で細やかな役割分担、クラスでの複数の保育者間で生活の流れ・援助の流れを含めたルールや情報の共有をすることによって、保育の流れを円滑にする〈連携体制〉のための構造的ソーシャル・キャピタルの醸成につながることを明らかにした。そして、保育観を共有し、より豊かな協働のためには、日ごろからの良好なコミュニケーションによる子どもに関する対話や語り合いだけでなく、保育や子ども、発達についての考え方や捉え方を相互理解していく機会や場が必要である。また、互いに思いや考えを率直に伝え合う対等な関係や互いに尊重し合う関係が土台となり、対話やカンファレンスを通して互いの価値や信条などを出し合うことが必要である。さらに、乳児保育にかかわる保育者間の「チームプレイ」を成り立たせるような日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合い、信頼し合う機会や場が必要である。そうすることにより、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかになった。

第4章は、乳児保育担当者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルを明らかにするために、乳児保育担当者間のコミュニケーションに焦点を当てた先行研究の分析を行った。まず、保育者間で知恵を出し合って、よりよい乳児保育を目指して協働するためには、認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が土台となることが明らかになった。次に、日ごろから、園内で相談したり、意見を出し合い、話し合うことにより、互いの信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルの醸成が図られ、保育者間の職員関係

が柔軟になるとともに、チームとしての意識が生まれる。そのことにより、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成され、構造的ソーシャル・キャピタルも相互補完的に醸成されていく。そして、「乳児保育担当者間」では、複数の保育者でチームとして保育を進めていく必要があり、乳児保育担当者間で信頼や互酬性の規範を高め、ネットワーク（グループ間の絆）を構築することにより、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかになった。これらを踏まえると、「対等な関係や尊重し合う関係」「同僚性やエンパワメント」「対話的な組織文化の構築」とソーシャル・キャピタルの醸成の関係性が浮かび上がってきた。

第5章は、保育者間の「連携・協働」を支えるソーシャル・キャピタルについてインタビュー調査を実施し、分析を行った。その結果、協調行動の重要性が浮き彫りになった。連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルの醸成のために、情報共有や情報交換を頻繁に行う協調行動を出発点とし、さらに保育中や合間の時間に、子ども理解の新しい発見を肯定的に伝え合うなどの瞬間的な情報共有をするといった協調行動を行うことによって、連携を支える認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながることを示された。そして、このような連携を支えるソーシャル・キャピタルを基盤として、協働を支える構造的ソーシャル・キャピタルの醸成のためには、同僚保育者の行動を把握した上で援助するといった協調行動を取ったり、頻繁なコミュニケーションを取りながら、相互に相談し合うなどの協調行動を取ったりすることで、協働を支える認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていくことを明らかにした。

第2節 本研究の「3つの問い」についての検討

第3章より、「一人一人に丁寧にかかわるための連携については、保育者間の共通理解、個々の子どもの情報の把握と共有し、クラス全体の動きの状況を共通理解していくために構造的ソーシャル・キャピタル（役割・規律など）の醸成が必要である」ことが明らかになった。次に、第5章より、「連携を支える構造的ソーシャル・キャピタルの醸成のために、情報共有や情報交換を頻繁に行う協調行動を出発点とし、さらに、保育中や合間の時間に子どもの成長を喜び、子ども理解の新しい発見を肯定的に伝え合うなどの瞬間的な情報共有をするといった協調行動を行うことによって、連携を支える認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながる」ことが明らかになった。

第1に「乳児保育担当者間の具体的な連携や協働を支える構造的ソーシャル・キャピタ

ルと認知的ソーシャル・キャピタルはどのように相互補完的に絡み合うものなのか」

各章の結果を踏まえると、乳児保育担当者間でクラス全体の動きの状況を共通理解し、個々の子どもの情報の把握と共有していくための構造的ソーシャル・キャピタルの醸成として、保育中や合間の時間を活用するなどの仕組みが必要であり、そのような構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、子どものことを肯定的に語るといった協調行動を行うことによって、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかになった。さらに、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されることによって、対話や語り合いなどの協調行動が豊かになり、クラス全体の動きの共通理解や情報の把握を共有していくための構造的ソーシャル・キャピタルが相互補完的に醸成されていく。

第2に「園内組織や乳児保育担当者間で円滑なく連携体制＜協働体制＞づくりのための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルはどのようなことによって醸成されるのか」

各章の結果を踏まえると、相談したり、意見を出し合ったり、話し合うような連携を図っていくことだけでなく、構造的ソーシャル・キャピタルとしてのネットワークづくりと、それに付随するルールなどの規律や役割を明確にしておく必要があり、そのような構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、子どもに対する共通した対応を意図して、頻繁なコミュニケーションといった協調行動を行うようにしていくと、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されることが明らかになった。

第3に「コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくためには、どのようにソーシャル・キャピタルを醸成していくとよいのか」

各章の結果を踏まえると、日ごろのコミュニケーションを土台に、声を掛け合うといった協調行動を行い、信頼し合う機会や場を設けることによって、認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていき、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成される。それによって、コミュニケーション（対話・語り合い）が豊かに生まれる園内組織や乳児保育クラスになっていくことが明らかになった。

第3節 提言

円滑なく連携体制＜協働体制＞を構築するために園内組織文化や組織体制として求められることは次の通りである。

本研究では、具体的な連携という具体的行為については第1章の図1-2に示したように「A」として位置づけ、それを支えていくために、広い意味での＜連携体制＞＜協働体制＞や意義は「B」と位置付けてきた。さらに、＜連携体制＞＜協働体制＞を支える園内組織の体制については「C」として位置付けている。

そこで、図6では、＜連携体制＞＜協働体制＞を支える園内組織の体制として、構造的ソーシャル・キャピタルのネットワークが基盤となった図として整理をした。本論文で導き出した結果により、構造的ソーシャル・キャピタルであるネットワークが基盤になっていることが明らかになったため、図6のように示している。そのため、一般的なソーシャル・キャピタルの図とは違った表し方をしているのが特徴である。

1 園内組織におけるソーシャル・キャピタルの醸成に着目した円滑な＜連携体制＞及び＜協働体制＞を構築するための園内の組織文化や組織体制

ソーシャル・キャピタル理論においては、協調行動を活発にすることによって、よりその組織の効率性を高めることができるとされているが、協調行動の中には、「対話や語り合い」「協力し合う」「支え合う」などの様々な具体的な行為が含まれている。日々の保育の中における具体的な連携は、協調行動の中の1つである。

そのため、図1-2の「A」に該当する具体的な連携が重要であるが、このためには具体的な連携だけでなく、様々な協調行動を促すようにしていく必要がある。このような連携を含む協調行動を行うためには、具体的な連携を支える＜連携体制＞と＜協働体制＞の構築が必要である。

そのような「B」の＜連携体制＞＜構築体制＞を構築するためには、構造的ソーシャル・キャピタルとしてのネットワークを基盤として、認知的ソーシャル・キャピタルを醸成していく必要がある。具体的な協調行動を行う中で、互いに信頼や互酬性の規範が生まれ、ソーシャル・キャピタルの醸成がより豊かなものとなっていく。すなわち、具体的な連携を含む様々な協調行動が活発になることでソーシャル・キャピタルが醸成され、＜連携体制＞＜協働体制＞がより豊かなものとなっていく。このような豊かなソーシャル・キャピタルの醸成が、「C」の園内組織の体制にとって必要なことであり、それによって協働性がより高まっていく。

以上を踏まえると、連携・協働を支える園内の組織体制や組織文化となっていくためには、信頼・互酬性の規範といったソーシャル・キャピタルの醸成が重要である。そのため

にも、連携を含めた様々な協調行動が、園内組織において活性化するようにしていかなければならない。

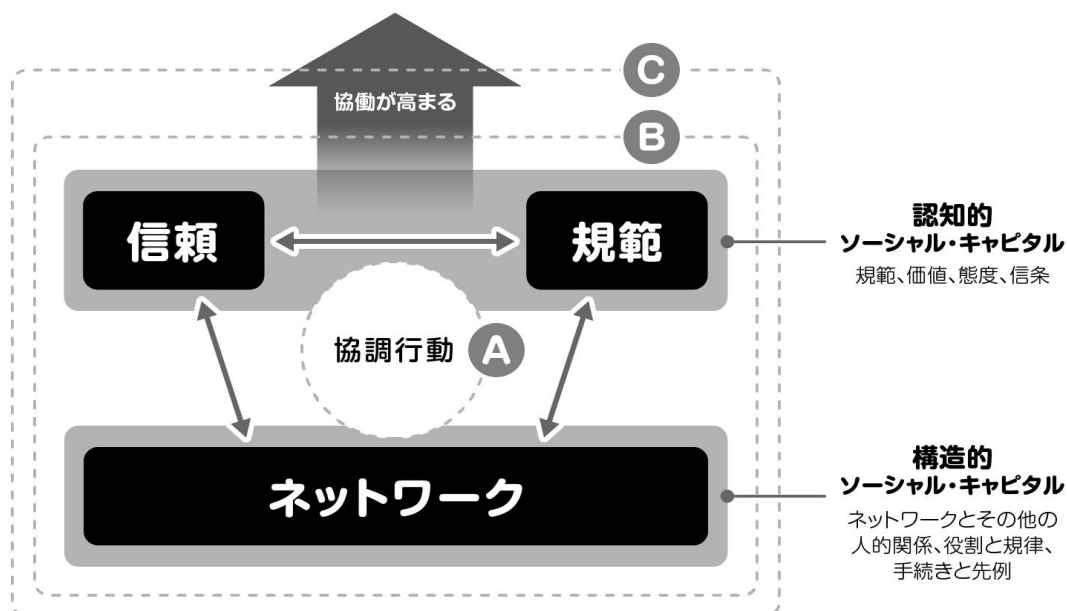


図6 円滑な＜連携体制＞及び＜協働体制＞の構築のための園内組織

2 乳児保育担当者間のソーシャル・キャピタルの醸成に着目した円滑な＜連携体制＞及び＜協働体制＞を構築するための園内の組織文化や組織体制

第5章から、「情報共有や情報交換を頻繁に行う協調行動を出発点とし、さらに保育中や合間の時間に子どもの成長を喜び、子ども理解の新しい発見を肯定的に伝え合うなどの瞬間的な情報共有ををするといった協調行動を行うことによって連携を支える認知的ソーシャル・キャピタルの醸成につながる」ことが明らかになった。また、「同僚保育者の行動を把握した上で援助するといった協調行動を取る。そして、休憩時に頻繁なコミュニケーションを取りながら、相互に相談し合ったり、励ましたり、褒めたりすることやアイデア提供への感謝をするなどの協調行動によって、協働を支える認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく」ことが明らかになった。

また、乳児保育担当者は、経験年数の異なる保育者でクラスを担当することが多く見られる。そのため、3歳以上児クラスより、さらに「連携・協働」の重要性が求められる。保育経験の豊富な保育者の「連携・協働」の意義の自覚とその実践の努力が、結束型ソーシャル・キャピタル、橋渡し型ソーシャル・キャピタル、さらには構造的ソーシャル・キャピタル

タル、認知的ソーシャル・キャピタルの展開と発展に結びつく可能性を示唆している。先輩保育者が保育の理念、その保育所の目標、方針を意識的に自覚しそれを踏まえて他の保育者とかかわる能力は、とくに初任の戸惑いや孤立感を防止し、「ともに」同じ目標と視点をもって互いの保育を共感し共有する保育を育み、後輩保育者を見守り相互の信頼感を高め、そして後輩保育者や新任の「連携・協働」の意義への「気づき」に結びついていくと考える。

乳児保育において、複数担任制でかつ主担当と副担当が週替わり・月替わりで保育を行う場合が多い現状を踏まえると、乳児保育担当者間においては、円滑な情報伝達や情報共有などが求められる。そのため、役割・ルール・規範のような仕組みにかかわる構造的ソーシャル・キャピタルが醸成される必要がある。その上で、日ごろからコミュニケーションを良好に保ち、相手がどのような意図をもって保育をしているのか、どのように子ども理解をしているのかなど、共通理解を図る必要がある。その共通理解を図る手立てとして、短い時間でもよいので、子どもについて様々な角度から語れるような時間を意識的に確保する。それによって、乳児保育担当者間で、信頼や互酬性の規範といった認知的ソーシャル・キャピタルが醸成されていく。その過程において、協働体制が深く浸透していき、その園の理念、目的、目標に沿った乳児保育が達成されていくと考える。そして、対話やコミュニケーションを取りながら様々な協調行動を取っていく中で、認知的ソーシャル・キャピタルが園内組織として醸成されていく。このように考えると、日常的に連携・協働体制を支える協調行動がより重要であることを意味している。それゆえ、園内組織における連携・協働を支えるソーシャル・キャピタルの醸成は、＜連携・協働体制を支える協調行動＞如何によって左右される可能性が高いと考えられる。

以上を踏まえると、そのため、乳児保育担当者間のネットワーク（つながり）の中に信頼・互酬性の規範が豊かにあることが、乳児保育クラスの保育を円滑にすすめる、コミュニケーションを高めていく資源になる。とくに、このようなことを密に行っていかなければならないのが乳児保育クラスである。そこで、乳児保育クラスについては、チームで保育を行っていくには、価値観の共有を含めて、結束型ソーシャル・キャピタルが醸成されていかななくてはならない。チームとして、価値観を共有すること、信頼し合う関係、助け合うことが必要になる。そのためには、構造的ソーシャル・キャピタルが醸成されるだけでなく、認知的ソーシャル・キャピタルとして協調行動を密にしていかなければならない。

また、乳児保育担当者間では解決できない問題が起きた場合、リーダーの役割を担う保

育者が園長や主任とつながり、助言を得るなどの役割を担えるように、キーパーソンとして、常日頃から橋渡し型ソーシャル・キャピタルの醸成を意識しておく必要がある。

第4節 本研究の成果と課題

1 本研究の成果

「連携・協働」のためには、保育者間の豊かな協調行動が不可欠であり、構造的ソーシャル・キャピタルを基盤として、認知的ソーシャル・キャピタルを醸成することが具体的な連携体制づくりに必要であることが明らかになった。これらの連携を強めることによって、規範、価値観、態度、信条などが共有されていく認知的ソーシャル・キャピタルの醸成及びネットワーク、役割と規律、手続きと先例が確立されていく構造的ソーシャル・キャピタルの醸成が促され、保育の目的、保育観を共有し、より豊かな保育を展開していく協働を高めていくことが明らかになった。

以上を踏まえると、園内組織における連携・協働を支えるソーシャル・キャピタルの醸成は、＜連携・協働体制を支える協調行動＞如何によって左右される。そのため、子どものことや保育のことについての対話や語り合いなどのコミュニケーションを含めた協調行動を積極的に行うための構造的ソーシャル・キャピタル及び認知的ソーシャル・キャピタルを豊かに醸成していける園内の組織文化や組織体制が必要である。それによって、乳児保育クラスにおける＜連携体制＞や＜協働体制＞が円滑に構築できると考えられる。

2 本研究の限界と課題

本研究は、第2～4章で、連携・協働にかかわる理論的な枠組みとしてソーシャル・キャピタル理論を援用して文献を中心に検討を行った上で、第5章で4名のインタビューから実証を図った。しかし、保育の現場で長年勤めている方を対象としたものであったため、別の研究として、新任保育者、中堅保育者、園長インタビューなどを重ねて、より実証性を高めていく必要がある。ソーシャル・キャピタル理論には、本研究で述べたようなよい点がある一方、その負の側面として、結束型ソーシャル・キャピタルの醸成の仕方によっては、いわゆるムラ社会を生み出す可能性などの課題も指摘されている。本研究ではその点については明らかにできなかったため、今後、別の研究として進めていく必要がある。

また、本研究のテーマに関連するものとして、園内における「同僚性」「チーム保育」「エンパワメント」などの研究があるが、それらの知見を十分に活かすことができていない

め、ソーシャル・キャピタル理論に当てはめて解釈していくことを通して、本研究で得られた知見をより精緻化する必要がある。

本研究の課題については、研究対象を熟達した乳児保育担当者に限定しているため、本研究で実施していない新任や3歳以上児クラスの保育者においてもインタビュー調査を行い、検証することが挙げられる。また、園長を研究対象としたインタビュー調査を実施することにより園内組織の体制について検証することが必要とされる。

引用文献

- 阿部和子 (2019). 改訂 乳児保育の基本 (株) 萌文書林
- 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ー同僚性やエンパワメントに着目してー 鳴門教育大学授業実践研究ー学部・大学院の授業改善をめざしてー, 17, 109-117.
- Bourdieu. P (1986). “The Forms of Capital” . Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Westport, CT : Greenwood Press.
- Coleman. J. S (1988). “Social Capital in the Creation of Human Capital” . The American Journal of Sociology, 94, S95-S120.
- Coleman. J. S (1990). “Foundations of Social Theory” . Belknap press of Harvard University Press.
- Hanifan L. J (1916). The Rural School Community Centre. Annals of the American Academy of Political and Social Sciences, 67, 130-138.
- Hargreaves. A (1994). Changing Teachers, Changing Times : Teachers, Work and Culture in The Postmodern Age. OISE Press.
- 稲葉陽二 (2005). ソーシャル・キャピタルの経済的含意ー心の外部性はどう向かい合うか 日本計画行政学会
- 稲葉陽二 (2011). ソーシャル・キャピタル入門 中央公論新社
- 稲葉陽二・藤原佳典 (2013). ソーシャル・キャピタルで解く社会的孤立 重層的予防策とソーシャル・ビジネスへの展望 ミネルヴァ書房
- 稲葉陽二 (2021). ソーシャル・キャピタルからみた人間関係ー社会関係資本の光と影ー 株式会社日本評論社
- 一般社団法人日本保育学会 (2010). 保育学研究倫理ガイドブック 一般社団法人日本保育学会
- 一般社団法人日本保育学会 (2023). 保育学研究倫理ガイドブック 一般社団法人日本保育学会
- 入江慶太 (2018). 乳児保育ー子ども・家庭・保育者が紡ぐ営みー〔第2版〕 教育情報出版
- 神蔵幸子・金允貞 (2020). やさしい乳児保育 青踏社
- Kawachi. I, Subramanian. S. V & Kim. D (2007). “Social capital and health: a

- decade of progress and beyond” . Springer.
- 川喜田二郎 (1970). 続・発想法 K J 法の展開と応用 中公新書
- 河原田まり子・本田光・田仲里江・進藤ゆかり (2017). 地域保健活動の推進に活用できる
ソーシャル・キャピタル測定尺度の開発 日本公衆衛生看護学会誌, 6 (2), 132-140.
- 菊地知子 (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,
63-68.
- 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.
- 小島好美 (2022). 「保育者論」における「保育者の連携・協働」の 教授内容についての整
理－「保育者論」のテキストにみる「保育における職員間の連携・協働」に着目して－
東京家政大学教職センター年報, 13, 110-116.
- 厚生労働省 (2016). 改正児童福祉法
- 厚生労働省 (2017). 保育所保育指針 株式会社フレーベル館
- 厚生労働省 (2018). 保育所保育指針解説 株式会社フレーベル館
- 小山朝子 (2019). 講義で学ぶ 乳児保育 (株) わかば社
- Krishna. A & Uphoff. N (1999). “Mapping and Measuring Social Capital: A Conceptual
and Empirical Study of Collective Action for Conserving and Developing
Watersheds in Rajasthan” . Social Capital Initiative Working Paper, No.13,
World Bank.
- 三好年江 (2016). 保育者の意識変容と保育内容の改善を目指した園内研修－気づき・意欲・
同僚性に注目して－ 新見公立大学紀要, 37, 107-114.
- 永井久美子・香曾我部琢・渡辺俊太郎・川村高弘・竹田明弘 (2019). TEM による早期離職
した保育者の事例の分析 (2) ーストレス要因の分類ー 日本カウンセリング学会 第
52 回大会
- 永井久美子 (2021). 乳児保育のテキストにみる保育士間の「連携・協働」に関する分析的
研究 大阪総合保育大学紀要, 15, 25-38.
- 永井久美子 (2022). 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－ 大阪総合保育大学紀要, 16, 69-78.
- 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.
- 中嶋真美 (2009). 観光開発プロセスにおけるソーシャル・キャピタルの重要性ータンザニアにおけるコミュニティー・ツーリズムを事例としてー 日本国際観光学会 日本国際観光論文集, 16, 43-50.
- 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 白梅学園大学研究年報, 22, 73-76.
- 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ー保育実践における保育者相互の支え合いの意味ー 保育学研究, 46 (2), 189-200.
- Nowell et al. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. International journal of Qualitative Methods, 16, 1-13.
- 大竹直子 (2008). 教師の自己成長を促すチームワークづくりー土台は弱音を吐ける人間関係ー教育と医学, 56 (2), 慶應義塾大学出版会
- Putnam. R. D (1993). “Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy” . Princeton University Press.
- Putnam. R. D (2000). “Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community” . Simon and Schuster.
- Riessman. C. K (2008). “Narrative Methods for the Human Sciences” . SAGE.
- 咲間まり子 (2018). 【新版】乳児保育 大学図書出版
- 関根久美・山本智子 (2020). 乳児保育の基礎と実践 大学図書出版
- 志村聡子 (2018). はじめて学ぶ乳児保育 第二版 株式会社 同文書院
- 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ー初任保育者を対象とした調査結果を踏まえてー 東海学院大学短期大学部紀要, 44, 7-22.
- 須永進 (2019). 乳児保育の理解と展開 同文書院
- 高口知浩・伊勢慎・古橋啓介 (2021). 公立保育所における同僚性の形成に関する質的研究ー
- 離職保育者の語りからー 福岡県立大学人間社会学部紀要, 30 (1), 1-20.
- 高濱裕子 (2000). 保育者の熟達化プロセス: 経験年数と事例に対する対応 発達心理学研究, 11 (3), 200-211.
- 高内正子・豊田和子・梶美保 (2020). 健やかな育ちを支える乳児保育 I・II 株式会社建帛社

- 寺田清美・大方美香・塩谷香（2019）．新・基本保育シリーズ 15 乳児保育Ⅰ・Ⅱ 中央法規
- 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.
- 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），415-424.
- 上村眞生・七木田敦（2008）．保育士間の支援に関する研究：技術的側面と情緒的側面からの検討 幼年教育研究年報，30，99-104.
- 梅村武仁（2019）．教職員にソーシャル・キャピタルを醸成する校内研修の試み～学校組織マネジメントの基盤としての同僚性・協働性を高める観点から～ 北海道教育大学大学院高度教職実践専攻研究紀要，9，101-108.
- 山村靖彦（2012）．社会資源としてのソーシャル・キャピタルー地域福祉の視座からー 別府大学短期大学部紀要，31，23-33.
- 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 児童学研究，29，41-48.
- 矢藤誠慈郎（2017）．保育の質を高めるチームづくりー園と保育者の成長を支えるー わかば社
- 吉池毅志・栄セツコ（2009）．保健医療福祉領域における「連携」の基本的概念整理ー精神保健福祉実践における「連携」に着目して 桃山学院大学総合研究所紀要，34（3），109-122.
- 善本眞弓（2020）．演習で学ぶ 乳児保育 （株）わかば社

参考文献

- 阿部和子・大方美香（2019）．乳児保育の理論と実践〔乳幼児 教育・保育シリーズ〕 株式会社光生館
- 青山昌子（2021）．同僚性の構築を目指した園内研修の試みーラウンドテーブル形式の研修における振り返りシートの分析を通してー静岡大学教育実践総合センター紀要，31，274-282.
- 茶々保育園グループ社会福祉法人あすみ福祉会（2019）．見る・考える・創りだす 養成校と保育室をつなぐ理論と実践ー乳児保育Ⅰ・Ⅱ 株式会社萌文書林
- 古橋紗人子・中谷奈津子（2019）．シードブック 乳児保育Ⅰ・Ⅱー科学的観察力と優しい心ー 建帛社
- 星順子・片山智子（2018）．乳児保育 子どもたちの四季 大学図書出版
- 細田菜津子・小田進一（2022）．チーム保育に関わるミドルリーダーの現状と課題 北海道文教大学研究紀要，46，77-83.
- 細井香（2019）．保育の未来をひらく 乳児保育 北樹出版
- 井桁容子・汐見稔幸（2018）．0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第3巻】ていねいな保育実践のためにー保育の実践 株式会社フレーベル館
- 上川瑠津子（2022）．保育実践力に対するチームワーク、組織コミットメントおよび保育者効力感の関連 日本教育心理学会第64回総会発表論文集
- 加藤敏子・富永由佳（2019）．乳児保育 一人一人を大切に （株）萌文書林
- 小山朝子（2021）．保育所における1・2歳児の排泄場面にかかわる保育者の迷いや困りとその解決の過程ー1歳後半児のオムツ交換を嫌がる場面に着目してー 日本社会福祉マネジメント学会誌，1（2），4-16
- 栗木美代子・馬場幸子・古屋龍太（2020）．スクールソーシャルワーカーによる「チーム体制の構築・支援」～教育相談委員会の役割と協働に焦点を当てて～ 学校ソーシャルワーク研究，15，78-89.
- 黒澤祐介（2012）．保育における拡大された同僚性の検討 大谷学報，92（1），72-82.
- 松本峰雄（2019）．よくわかる！保育士エクササイズ⑤ 乳児保育 演習ブック〔第2版〕株式会社ミネルヴァ書房
- 松本園子（2019）．乳児の生活と保育（第3版） ななみ書房
- 永井久美子・香曾我部琢・渡辺俊太郎（2022）．園長が乳児保育担当者を選定する基準とプ

- ロセスー乳児保育担当経験のある園長の語りからー 保育学研究, 60 (1), 81-90.
- 名須川知子・大方美香・馬場耕一郎 (2019). 乳児保育 ミネルヴァ書房
- 西山萌 (2021). 保育者の専門性が発揮される保育の場の検討ー私立 F 幼稚園における
チーム保育の事例からー 子ども学研究紀要, 9, 23-34.
- 尾野明美・小湊真衣・菊池篤子 (2019). アクティブラーニング対応 乳児保育Ⅱ 一日の
流れで考える発達と個性に応じた保育実践 株式会社萌文書林
- 汐見稔幸 (2018). 0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第 1 巻】ここまで見えてきた赤
ちゃんの心の世界 株式会社フレーベル館
- 汐見稔幸 (2018). 0・1・2 歳児からのていねいなほいく【第 2 巻】毎日の保育をより豊か
にー保育の基本 株式会社フレーベル館
- 高口知浩・伊勢慎 (2022). 同僚性の形成に向けた取り組みの変化についてーコロナ禍前後
の比較ー 福岡県立大学人間社会学部紀要, 31 (1), 31-41.
- 谷田貝公昭 (2020). 乳児保育Ⅰ 保育士を育てる⑤ 株式会社一藝社
- 谷田貝公昭 (2020). 乳児保育Ⅱ 保育士を育てる⑥ 株式会社一藝社
- 恒川丹・望月隆之 (2022). 児童養護施設におけるチームワークに関する研究ーテキストマ
イニングによる肯定的・否定的認識の分析ー 田園調布学園大学紀要, 17, 41-55.

謝辞

本研究を博士論文としてまとめるにあたり、なかなか執筆の進まない私をいつも励まし支え、根気強くご指導を賜りました主査の瀧川光治先生に心より御礼申し上げます。社会人学生として博士課程に入学して以来、常に研究と教育の両立の厳しさに直面していました。しかし、「研究の時間は工夫して捻出するものであること」を瀧川光治先生の研究に向き合う姿から多くを学ばせていただきました。

また、副査の渡辺俊太郎先生には、とてもきめ細かく丁寧にご指導を賜り、数々のご助言をいただきました。いつもあたたかく支えていただき、心より感謝申し上げます。そして、外部副査の香曾我部琢先生には、研究の視野が広がる数々のご助言をいただきました。両先生の研究テーマに対するご理解は大変心強く、研究を推し進める原動力となりました。

さらに、大方美香先生をはじめ大学院の教職員のみなさまには、いつもあたたかく見守り、学びを支えていただきました。また、修了生・院生のみなさんには、研究が思うように進まず悩んでいる時期にあたたかい言葉をかけていただきました。いつもその言葉に励まされ、また頑張ろうという気持ちになることができました。

そして、本研究のために調査に協力いただきました認定こども園・保育所（園）の園長先生ならびに保育者のみなさまに、謹んで感謝申し上げます。ご丁寧に回答してくださったご意見は、研究の貴重な資料となりました。

数多くの保育関係者のみなさま、諸先輩方に支えられて、これまでの研究を博士論文としてまとめることができました。お力添えをいただいた全てのみなさまへ、深く御礼申し上げます。これらのご恩を保育の現場に還元していけるように、さらに研究を推し進めて参りたいと思います。

最後になりましたが、帝塚山大学の同僚のみなさま、大学院での研究生生活を支えてくれた家族・友人に心より感謝申し上げます。

2024 年 3 月 1 日