

保育領域におけるチーム保育の研究動向

Review of Research on Team Child Care
in Early Childhood Education and Care

恒川 丹 小原敏郎
Akira Tsunekawa Toshio Ohara

I 問題の所在と目的

本研究は、保育者の専門性や保育の質の向上には、「チーム保育」が大きな役割を果たすと考えている。チーム保育は学校教育におけるチーム・ティーチングが原点となっており、春原（1994）¹は、チーム・ティーチングの効用として、「子どもたち一人ひとりを、保育者チームでとらえることができる。保育者ひとりの見方をこえた多面的な子ども観が育つ機会となり、保育への研究活動を高める」と言及している。

本研究では、チーム保育を取り入れることが保育者の専門性や保育の質の向上に関連すると考えている。しかし、先行研究においてどのような知見が得られているのか、レビューした研究は見当たらない。そこで、これまでの研究を概観し、どのような知見や課題が存在するのかを考察することを目的とする。

II 方法

電子ジャーナルデータベース CiNii を使用して、文献検索を行った。検索する際のキーワードは、「チーム」・「保育」・「幼児教育」・「保育者」・「同僚性」・「気になる子」・「連携」・「リーダーシップ」の8項目である。

「同僚性」に関しては、田中ら（2013）²が、保育士の同僚性について、「同僚性は、個人の内部に所在している資質や能力といった類のものでは無く、保育士同士の関係性の中に存在する

もの」と言及している。これは、保育を行う上で同僚性を形成することは、チーム保育を行う際に必要な要素の1つとして捉えられると考え、キーワードに加えた。

「気になる子」に関しては、尾崎ら（2009）³が、気になる子どもの保育について、「補助教員の配置や、ベテラン保育者が若い保育者に助言するといった、園全体での支援体制作りは急務であろう。」と言及している。気になる子への保育は、園全体をチームと捉え、チーム一丸となって保育内容を検討することを求められるため、キーワードに加えた。

「リーダーシップ」に関しては、イラム・シーラジら（2017）⁴が「保育におけるリーダーシップは、1人のリーダーによるものというよりは、関係性の上に成り立つもの」と言及している。保育において協働性が重要視されている今、欠かせない要素であると捉えられるため、キーワードに加えた。

III 結果・考察

2000年～2017年に発表された学術論文を検索の結果、「チーム×保育（9件）」「チーム×幼児教育（1件）」「保育者×連携（11件）」「同僚性×保育（6件）」「保育×気になる子×連携（8件）」「保育×リーダーシップ（9件）」、合計44本の学術論文を抽出できた（表1）。

本研究では、これらの先行研究を「研究方法（質的研究／量的研究／ミックス法）」・「研究の

表1 保育領域におけるチーム保育関連の文献一覧

通 番	検索ワード	著者名	引用元	年号	頁	分析の基準				
						I	II	III	IV	V
同僚性+保育										
1	遊びから見えてくる学びの芽生え-同僚性で創る保育実践-	照屋建太・天願順優	沖縄キリスト教短期大学紀要第44号	2016	141-148	質	○	○	無	○
2	公開保育へのとりくみと保育者の成長	成田朋子	名古屋学芸大学紀要	2014	9-18	質		○	無	○
3	保育カンファレンスが保育者の「同僚性」に与える効果の縦断的追跡研究	黒澤祐介	真宗総合研究所研究紀要	2013	277-283	量		○	有り	×
4	同僚性に基づく保育士の力量形成に関する質的研究	田中浩司・吉長真子ら	福山市立大学教育学研究紀要	2013	49-54	質	○		無	×
5	保育における拡大された同僚性の検討	黒澤祐介	大谷学報	2012	72-82	質		○	有り	×
6	同僚性にもとづく保育のふり返りと保育者の育ち—より豊かな保育の質を求めて—	古賀三紀子・世良田静江ら	久留米信愛女学院短期大学研究紀要	2011	131-136	ミックス	○	○	有り	○
チーム+保育										
7	チームワーク研究会で探究していること	長瀬美子	学童保育研究	2015	92-98	質	○	○	無	×
8	保護者が期待する保育士の専門性	大森弘子・太田仁ら	佛教大学社会福祉学部論集第14号	2014	1-10	量	○		無	×
9	ベアレントレーニングを保育・教育現場へ応用するためのホムアップによる個別型・チーム型支援プログラム	中村恵美子・福田恭介	福岡県立大学人間社会学部紀要第22号	2013	41-53	ミックス		○	有り	×
10	保育者の仕事の満足度に関連する要因	蘇珍伊	現代教育学部紀要	2009	173-178	量		○	無	×
11	オーストラリアの多文化保育に関する意識とチーム援助の実態	平野知見	追手門学院大学オーストラリア研究紀要	2008	161-180	質		○	無	×
12	保育者の資質向上を目指して	安達勉・奥村幸子ら	文京学院大学人間学部研究紀要	2006	265-296	ミックス	○	○	無	○
13	保育者の早期離職に関する考察-養成教育との接続の課題-	沼名陽子	教育総合研究叢書	2015	91-105	質	○		無	×
14	保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因	磯野登美子・鈴木みゆきら	小児保健研究 67巻2号	2008	367-374	量		○	無	×
15	幼児の心理劇の参加観察による現職研修の効果	矢吹美英子	大妻女子大学家政系研究紀要第40号	2004	141-155	質		○	無	×
保育+気になる子+連携										
16	保育における気になる子をめぐる保育者と保護者の連携に向けて	芦澤清音	帝京大学教育学部紀要4	2016	1-8	質		○	有り	×
17	「気になる子ども」の概念分析	大河内彩子・田高悦子	横浜登壇学雑誌	2014	1-8	質		○	有り	×
18	発達障害児に対する「気になる段階」からの支援—就学前施設における対応困難な実態と対応策の検討—	渡辺頭一郎・田中尚樹	日本福祉大学子ども発達学論集第6号	2014	31-40	量		○	有り	×
19	保育の質に関する保育士の意識の実態	本間英治	保育学研究	2012	192-201	量	○	○	有り	×
20	保育者の「子育て支援」に関わる専門性とリカレント教育(その2):「障がいをもつ子」・発達障がいになる子」の子育て支援の課題を通して	川池智子	山梨県立大学人間福祉学部紀要 Vol4	2009	31-46	量	○	○	有り	×
21	幼稚園・保育園における「気になる子」に対する保育上の困難さについての調査研究	細間英世・岡尾奈津美ら	京都教育大学紀要 No113	2008	81-89	量		○	有り	×
22	社会福祉実践における保育士の役割と課題	鑑さやか・千葉千恵英	保健福祉学研究 No4	2005	27-38	質	○	○	有り	×
23	保育所における特別な配慮を要する子どもに対する支援の実態と課題-障害の診断の有無による支援の比較-	原口英之・野呂文行ら	障害科学研究	2013	103-114	量		○	有り	×

保育領域におけるチーム保育の研究動向

保育者＋連携											
24	幼保連携型認定こども園の教育・保育を支える保育者同士の対話のあり方に関する一考察	松山洋平	和泉短期大学研究紀要第36号	2015	1—8	質	○	○	無	×	
25	保育現場におけるコンサルテーションの実情と課題の解明	守巧・中野圭子ら	保育学研究第2号	2015	185—193	質		○	無	×	
26	保育者の課題と連携を考える	鎮朋子・西木貴美子ら	漢川短期大学紀要第50集	2014	63—66	質	○	○	有り	×	
27	保育者の専門性を高めるロール・プレイング活用	植草一世・大木みわら	植草学園大学研究紀要第4巻	2012	27—36	ミックス		○	無	×	
28	保育者におけるカウンセリング学習ニーズ	石川洋子・井上清子	文教大学教育学部紀要	2009	25—30	量		○	無	×	
29	コラボレートと共に紡ぐ保育：ポローニャ市	金澤妙子	保育学研究第46巻第2号	2008	158—168	質		○	無	○	
30	保育者が保育のゆきづまりを乗り越えるとき	野本茂夫	保育学研究第46巻第2号	2008	189—200	質	○		有り	×	
31	保育行為の連携をめぐる問題の構造	戸田雅英	保育学研究第46巻第2号	2008	201—211	質	○	○	有り	×	
32	保育者の「ちょっと気になる子」の認識と保育に関する研究(Ⅰ)子ども親との関連で	嘉数朝子・財部盛久ら	琉球大学教育学部紀要70	2007	25—35	量		○	有り	×	
33	園内研修と指導計画立案の関係性に関する一考察	入江礼子・内藤知美ら	鎌倉女子大学紀要第11号	2004	83—91	質		○	無	×	
34	異年齢交流を支えるチーム保育の検討	入江礼子・内藤知美ら	鎌倉女子大学紀要第10号	2003	1—9	量		○	無	×	
チーム＋幼児教育											
35	保育援助に対する幼稚園教諭のふりかえりプロセス—異なるティーチング・スタイルに注目して—	上田敏文	乳幼児教育学研究第20号	2011	47—58	質		○	無	×	
保育＋リーダーシップ											
36	リーダーシップを発揮した保育組織活性化に関する研究(平成28年度中間報告)	越智幸一・佐藤康富ら	鎌倉女子大学学術研究所報第17巻	2017	95—100	質		○	無	○	
37	保育におけるリーダーシップ研究の展望	秋田喜代典・淀川裕美ら	東京大学大学院教育学研究科紀要第56巻	2016	283—306	質			無	×	
38	保育所・幼稚園の園長が保育の質の向上のために重要視しているリーダーシップ役割-予備的アンケート調査から-	上田淑子	甲南女子大学研究紀要人間科学編第51号	2014	29—37	量			無	×	
39	園内研修と園長のリーダーシップ-園内研修を行った保育士のインタビュー調査から-	上田淑子	甲南女子大学研究紀要人間科学編第50号	2013	7—13	質		○	無	×	
40	時代のニーズに対応した新しい幼稚園づくりと園長のリーダーシップ	高橋哲郎	精華女子短大研究紀要	2006	65—72	質			無	×	
41	主任(中間管理職)保育士に対する研修の取り組みについて	亀谷英代子・信田和子	横浜女子短期大学研究紀要第21号	2006	65—84	ミックス			無	×	
42	幼稚園保育者の力量に対する園長らの評価と力量向上をうながすリーダーシップ-転勤経験をもつ保育者の前・現任園の園長らの比較分析-	上田淑子	乳幼児教育学研究第13巻	2004	27—36	質			無	×	
43	園内での保育実践力向上のための基礎的研究-保育者としての園長のリーダーシップの視点から-	渡辺桜	愛知教育大学幼児教育研究第10号	2001	33—40	ミックス			無	×	
44	保育所経営と園長のリーダーシップ-園長インタビュー調査を通じて-	伊藤良高	社会福祉研究所報第28巻	2000	1—30	質			無	×	
分析基準 Ⅰ：研究方法 Ⅱ：個々の保育者に注目した研究 Ⅲ：園内組織・マネージメントに注目した研究 Ⅳ：支援児支援の記述の有無 Ⅴ：チーム保育の実践方法に関する研究						計	質:26 量:12 ミックス:6	14	33	有:16	7

目的・内容(個々の保育者に関して／園内組織・マネジメントに関して)・「子ども(保護者)への効果―気になる子どもへの保育」・「チーム保育の役割分担等、実践内容への言及」の4つの観点に分けて分析を行った。

i 研究方法

質的研究は26本、量的研究は12本、質的研究と量的研究を合わせたミックス法(mixed methods research)は6本あった。

質的研究は、保育の資質向上のために、保育者が考える同僚性や保育の質を検討した研究や、公開保育を実際に行ったり、事例検討会を含む研修のプログラムを実行したりすることで自身の保育等を見つめ直すというような内容の研究であった。

量的研究は、保育者の仕事の満足度やメンタルヘルスに関連する要素や、保護者が期待する保育者の専門性を検討する研究、研修の事前・事後でKBPA(子どもに適用する行動原理の知識の測定)等の評価尺度を用いて保育者の変化を検討するといった内容の研究であった。

研究方法を概観すると、事例検討や観察、インタビュー等の逐語記録を分析した質的研究が多くなされていることが明らかになった。量的研究として、職場の雰囲気や同僚性が保育者の仕事の満足度などに影響を与える要因として捉えられていたり、同僚性を高める研修の事前・事後の効果測定する研究はある。しかしながら、チーム保育が子どもの成長にどのような影響を与えるかを測定した量的な研究は見当たらなかった。

ii 研究の目的、内容

先行研究を概観した結果、チーム保育における「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つの視点に焦点を当てた研究に分類された。

1. 個々の保育者に着目した研究

チーム保育における個々の保育者の「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」に言及した研究は14本あった。

1) 力量形成

チームで保育を行うことに関連して、田中ら(2013)⁵は「経験豊かな保育士から『盗む』ことによって身につけていくといったインフォーマルな側面」があると指摘している。保育に必要な技術は、「保育士の相互性の中で継承されていく(同上)」ものであり、「新任保育士は、経験豊かな保育士の『保育を盗む』中で、自らの技術(同上)」を獲得していくと言及されている。また、古賀ら(2011)⁶は、保育者同士の関係性内部に構築される「同僚性を意図的に活用することにより、子ども観を豊かにし、保育観を鍛える」と言及している。

さらに、照屋ら(2016)⁷は、保育場面の事例を写真と併せて他の保育者に見てもらい、意見をもらうことで、自分自身の子どもの見方に加えて「多角的に話し合う中で、保育の視点が広がって」いくと言及し、「保育のプロセスのレパートリーを広げる事に繋がり保育の質を高める上で欠かせない(同上)」としている。他にも、野本(2008)⁸は、「保育者相互の話し合いは、自らの保育実践の中にはなかった保育の姿や保育の視点を、それぞれの保育者に思い起こさせ気付かせてくれる」と指摘している。

上記のように複数担任間や園全体での話し合いが、保育者一人ひとりが新たな視点を持つことを可能にし、それは、保育内容の質向上・一人ひとりの保育士としての力量形成にも繋がっていくと捉えられる。

2) モチベーション・保育職への満足度

チームで保育を行うがことが、保育者のモチベーションや満足度を向上させることに言及した研究があった。野本(2008)⁹は、保育への悩

みが募ることで、「日々の繰り返しに保育的な価値を見いだせないまま、保育者は『辞めさせてくれ』と思うほどの保育のゆきづまりを感じていった」といった事例を挙げている。さらに、野本（2008）¹⁰は、その後の他の保育者との関わりによって「一緒に考え探る保育者たちの姿は、同じ困難を受け止める仲間として保育者の心を支え」ることになったと指摘している。先行研究を概観すると、「保育者の力量形成のプロセス」と「保育者一人ひとりの保育職へのモチベーションの維持・向上」は切り離すことが不可能であると考えられる。

松山（2015）¹¹は、「保育において子どもを理解し自ら手立てを考え実際に保育を進めていくことは、保育者自身に手ごたえがあり自己有能感があることである」と言及し、さらに、「対話によって支えられた自己有能感と新しい子ども観の発見が保育の質を支えている」と指摘している。また、蘇（2009）¹²は、「職場の人間関係の良さや保育者同士の情報共有」があることによって職への満足感を得ることができると指摘している。

他方で、否定的な意見として、本間（2012）¹³は、「園児数が多いほど、保育の「質」は低下したと感じている」と述べている。園児数が多くなるほど、保育者数も多くなり、職員間での連携が難しくなることが課題となるであろう。今後、長時間保育、多文化共生社会など、時代とともに起こる保育ニーズの変化に応じていくためには、職員間でどのようにして連携を取るかといった点で質の維持が可能となると考えられる。

3) 保育者一人ひとりの役割

秋田ら（2016）¹⁴は、保育におけるリーダーシップ研究をレビューし、分散型リーダーシップに注目し、「子どもの発達や学びを支える保育実践、そして日々の保育実践を支える園の方針や理念について、ひとりのリーダーがすべてを担うのではなく、園の一人ひとりがリーダーとし

て主体性を持ち、かかわり合いながら、協働して取り組むことの重要性が確認された」と述べている。また、同研究において、「『分散型リーダーシップ』は、非階層的で、柔軟で、応答的なものであり、組織のあらゆるレベルで、適切な知識や専門的技術をもち、主導し、変化や新しい機会を捉え、挑戦する力のあるリーダーが出てくる」として McDowall Clark & Murray(2012)を引用している。

さらに、レビュー一覧に含まれないが、松村（2001）¹⁵は、チーム保育の形態に関して、「①クラス担任を二人にする（副担任をつける）②クラス担任の他に、学年に一人または複数のフリーと呼ばれる教師をつける③園全体にクラス担任以外の一人または複数にフリーと呼ばれる教師をつける④体育や英語など外部講師が入る場合、担任との複数の教師による保育となる⑤障害を持つ子どもに加配の教師がいる⑥4月当初、新入園児のために応援の教師を頼む⑦遠足や運動会などの時に、臨時で学年ごとに、または園全体でチームを組む」と記している。このように、保育者の配置等についての言及はあるが、保育者一人ひとりの役割に言及した研究は少なかった。

2. 園内組織・マネジメント等に着眼した研究

園内組織やマネジメントに関する研究は33本あり、「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つの視点に分類をしてレビューを行う。

1) 組織風土

濱名（2015）¹⁶は組織風土と職員間の人間関係について言及し、「園内での人間関係とりわけ管理職や先輩保育者との関係の構築、また職場の文化への適応という面でのつまずき」が保育者の早期離職につながっていると指摘している。一方で、田中（2013）¹⁷は、複数の保育者間で形成される同僚性は「『保育士の安心感の醸成』に

寄与」するとし、成田 (2014)¹⁸ も、「互いの実践を支え合うには、信頼関係の中で、対等に話ができ、子どもにとって何が一番大事かを皆で考えられる組織になっていることが必要」と指している。また、磯野ら (2008)¹⁹ は、「職場環境では、組織・人間関係の良好度はワークモチベーションとメンタルヘルス関連三指標（バーンアウト・抑うつ・休息の希求度）すべてと強く関連し」と記している。このように組織風土は、保育者のチームにとって肯定的な意味合いでも否定的な意味合いでも論じられている。

また、保育者同士で連携を取るためには、「すでに行った保育行為の『否定』ではなく、保育行為の『可能性をともに探る』という話し合いの前提を守る工夫が必要（戸田、2008）²⁰」であり、「価値観、見方・とらえ方もそれぞれの『ちがう人間同士』であることを前提（長瀬、2015）²¹」とすることが重要であると言及されている。

さらに、野本 (2008)²² は、子どもも組織風土を形成する一員であるという意味で、「保育者に課題を投げかけ（中略）保育者相互の支え合いを育み機能させ、保育者ひとりの能力の限界を超えて、保育者集団の保育の質を向上させるように働きかけている」のであり、「同僚性を育てることに最も貢献しているメンバーである」と述べている。

2) 多職種との連携

チーム保育は保育者だけを対象とするのではなく、事務室の職員や調理師など様々な職員に範囲を広げて保育への影響を論じている。野本 (2008)²³ は、「事務室での仕事に追われがちな職員は、Ｔ児（気になる子）とのかかわりを通して保育や保育者との連携を深める」、「調理室の職員も（中略）調理室での配慮が保育に生かされる」といった、保育者以外の職員による配慮によって多様な見方をすることが可能になることを指摘している。また、金澤 (2008)²⁴ は、「異職種間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」と言及し、各々の役割を果たしながら、それぞれの視点から見える子ども観を共有して共に育て合うことが必要であると考えられる。

さらに、他機関との連携について養護が必要と考えられる子どもや気になる子どもとの関わりにおいて言及がなされている。黒澤 (2013)²⁵ はアンケート調査の結果、大多数の保育士が「養護が必要と考えられる子どもの保育に強い悩みを抱えており、特に若い保育士に顕著である」と指摘している。気になる子どもへの保育において本間 (2012)²⁶ は、「保育士はこの対応が良いのかと自問自答しながら仕事をしなければいけない状況」と論じている。また、郷間ら (2008)²⁷ は、診断名の有無による保育上の困難さの違いを指摘し、「『気になる子』に対しても、専門機関との連携や就学時の連携が進み、子どもに関わる人々が子どもをよく理解し、子どもの成長・発達のためによりよい対応や環境を提供できるようになることが望まれる。」と記している。このように多職種や他機関との連携をチーム保育として捉えている先行研究があることが示された。

3) 研修・カンファレンスシステム

園におけるチームでの取り組みとして、研修やカンファレンスに言及する研究があった。研修を通して保育者の資質向上、人間関係の形成、問題意識の共有などが図られるといった言及がなされていた。蘇 (2009)²⁸ は、「研修体制がうまく機能することにより保育者の資質向上を図ることになり、仕事の満足度につながる」と言及している。また、鎮ら (2014)²⁹ は、「自分自身の保育実践に悩み、迷いながらも、なかなかそれらを打ち明けたり相談する機会に恵まれていない」と現状を指摘した上で、研修の場を通して他の保育者とコミュニケーションを取ることによって、「困難な事態が個人の力量ではなく、保育という専門職における共通の悩みなのだと

自身の思考を変化させることにつながる」と言及している。同様に、松山（2015）³⁰は「園内研修では問題意識を共有する同僚とともに学年を超えたかかわりを通して、その意味や重要性を意識した共感性の高い対話が起こっていた」と言及し、他の保育者とコミュニケーションを取る場を意図的に設ける重要性が見受けられる。また、主任や副園長などの「リーダーを中心にチームワークを醸成し、学びあう組織作りへとつなげていく（越智ら、2017）³¹」ことを目的とした研修も園内で行われている。

さらに、研修が実際の保育に及ぼす効果として、安達ら（2006）³²は、保育者養成校の学生や他の幼稚園の教員を招いた公開保育について、「自分たちが普段の生活の中で見えていない側面に気づく機会」とし、「（公開保育を）計画し実行したことそれ自体が職員の資質向上」に繋がっていることを指摘している。他にも、矢吹（2004）³³は子どもと研究者が行う心理劇を通して行う保育者への研修を分析し、子どもたちが「心理劇を通して人と共感し、繋がりあう喜びを体験」すると同時に、保育者においては「ちょっとしたヒントや環境づくりなどで子ども達がごっこ遊びの中に入り込んでいける」というような今後の保育方法・内容への気づきの生まれに繋がることを指摘している。

4) 園長等管理職の役割（リーダーシップ）

保育施設における園長・副園長・主任等といった管理職のリーダーシップに関しても多く研究されている。「保育士の人間関係の構築は、中立的な立場で園全体で見通しながら指導する園長らのリーダーシップにかかっている（上田、2004）³⁴」と言われるように、園長の職務は、「独自の経営理念・経営ビジョンを確立する（伊藤、2000）³⁵」ことや「リーダーシップを発揮して、互いに本音で話ができるコミュニケーションの流れを作る（上田、2004）³⁶」といった、保育のありとあらゆることに携わることが求められている。

渡辺（2001）³⁷は、保育士が園長のリーダーシップとして、「『日々の保育から子どもの姿や保育を把握しようとする』『保護者との関係作りをする』『M機能（集団維持の機能）を基盤として、『園長の方針を浸透させる』『保育士のモデルとなる』『P機能（課題遂行の機能）を発揮する』ことが求められるとしている。また、上田（2014）³⁸は、「話し合いの機会を持つことも職員の協働的な人間関係にとって必要であり、職員にそれを促す園長のリーダーシップが園内研修の効果を高める」としており、園内研修という場を設けるだけでなく、学びを共有する場までを設けることが園長の役割であると考えられる。

他方、園長と保育者との思いや考えのズレを指摘する研究もあった。渡辺（2001）³⁹は、「保育士は園長にも保護者とのかかわりを持って、（中略）実習生の指導を担当だけに任せない園長を求めているのに対し、園長はどちらも保育者の負担とは思っておらず、担任に任せている」とし、保育者と園長それぞれが互いに求める役割にズレが生じていることを指摘している。

3. 子ども（保護者）への効果—気になる子どもへの保育

チーム保育の効果について言及している研究は、「気になる子」を対象としたものが多かった。嘉数ら（2007）⁴⁰は、「『気になる子ども』の個体の特性のみに還元されるような支援のみならず、保育環境や保育体制といった、子どもと保育者を取り巻く環境を包括的に支援していくことが必要である」と指摘している。さらに、渡辺ら（2014）⁴¹も、「子どもの発達支援だけでなく保護者支援が重要であり、また保育者のみにそのような支援を任せきりにせず、地域における専門職の連携や支援体制が必要である」と言及している。すなわち、チームでの関わりが不可欠であることを論じている。

まず、気になる子どもへの保育の効果として、鑑ら（2005）⁴²は、「①保育所内で事例検討を実施するなど職員全体での共通理解を図る、②子

どもの行動の背景を理解した保育、③育児情報の提供や家族の悩みを聴く」といった社会福祉援助技術を活用することで、「27 ケース中 26 ケースにおいて子どもの状態が改善した」と報告している。同時に、「家族関係の理解」・「関連領域への関心」・「ケースへの熱意向上」の3点において、保育士の意識に変化も見られている(同上)。同様に、川池 (2009)⁴³ は保育者へのアンケート調査により、「子どもの成長や保育での配慮が親に転機をもたらす」ことや、「(保護者との) 情報交換を保育にいかすことで、子どもが落ち着いてすごすことができた」といった効果も示している。

そして、「保育者・教師を保健師・医師ら保健・医療の専門家が支える仕組みをより充実させていくことが重要 (大河内ら、2014)⁴⁴」であると考えられている。他機関との連携を図ることで保護者に生まれる変化として、芦澤 (2016)⁴⁵ は、保護者は「巡回相談を受けることへの抵抗」を持ちながらも「巡回相談を受ける決心」をし、その後「保護者、保育者、相談員の3者で話し合う場」を設けることにより、「視点の転換」と「意識の変化」が起こることを指摘している。また、「相談員はその日に見た子どもの様子を解釈し (中略) 保育者は普段の幼稚園での子どもの姿や子どもに対する自分なりの解釈を伝え、保護者も家庭での子どもの姿や子どもに対する自分の思いを伝える。多様な場面の情報を加えることで、保育場面で示す子どもの行動の解釈は変化し、子どもについての理解が豊かになっていく (同上)」と言及している。

また、大河内ら (2014)⁴⁶ は、「《専門職として目指すべき方向性》は職種によって異なるため (中略) 多様な子ども観を多職種で共有することで子どもを理解する視点が広がり、支援の必要な子どもを適性に発見できる可能性がより高まる」と指摘している。

気になる子どもへの保育において、保育者・専門家にはそれぞれの役割と視点があるため、各々が持つ子どもの見方を共有していくことで、

気になる子どもへの保育方法が生み出されていくと考えられる。

レビューにより、支援児の在籍状況などの実態調査をはじめとして、「気になる子ども」の認識を他職種と共有することや、保育者の抱える困難事例と対応策の検討を行うなど、保育者のみではなく、他職種との連携によって行われることの重要性和効果を表す研究が多くあることが把握できた。しかしながら、保育者同士がチームとして継続的に行う支援児への保育に関する研究は見当たらない。

Ⅳ 本研究のまとめ

本研究では、保育領域におけるチーム保育に関連する 2000 年以降に日本国内で発表された研究をレビューした。

第一に、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、肯定的な内容が多く見られた。一方、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。

第二に、組織風土に関する研究は、早期離職に繋がっていくといった研究に限定されており、チーム保育と組織風土との関連に関する言及は少なかった。

第三に、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というように、階層的な保育者関係のモデルが多くみられる。また、気になる子に対する支援は、殆どが多職種との連携に関する研究であり、保育者チームで行う支援のプロセスを追った研究は見当たらない。

引用文献

- 1) 春原由紀「チーム・ティーチング」(1994) 関係学ハンドブック、94
- 2) 田中浩司・吉長真子・小野方資・高澤健司「同僚性に基づく保育士の力量形成に関する質的研究」(2013) 福山市立大学教育学研究紀要、49-54
- 3) 尾崎啓子ら「私立幼稚園における『気になる子ども』の保育の困難さに関する調査研究」(2009) 埼玉大学紀要 教育学部 58 (2)、201
- 4) イラム・シーラジ、エレヌ・ハレット「育み支え合う 保育リーダーシップ 協働的な学びを生み出すために」(2017) 明石書店、29
- 5) 2) と同様
- 6) 古賀三紀子・世良田静江・世良田邦彦・関聡「同僚性にもとづく保育のふり返りと保育者の育ち」(2011) 久留米信愛女学院短期大学研究紀要、131-136
- 7) 照屋建太・天願順優「遊びから見えてくる学びの芽生えー同僚性で創る保育実践ー」(2016) 沖縄キリスト教短期大学紀要第 44 号、141-148
- 8) 野本茂夫「保育者が保育のゆきづまりを乗り越えるとき」(2008) 保育学研究第 46 巻第 2 号、189-200
- 9) 8) と同様
- 10) 8) と同様
- 11) 松山洋平「幼保連携型認定こども園の教育・保育を支える保育者同士の対話のあり方に関する一考察」(2015) 和泉短期大学研究紀要 36 号、1-8
- 12) 蘇珍伊「保育者の仕事の満足度に関連する要因」(2009) 現代教育学部紀要、173-178
- 13) 本間英治「保育の質に関する保育士の意識の実態」(2012) 保育学研究、192-201
- 14) 秋田喜代美・淀川裕美・佐川早季子・鈴木正敏「保育におけるリーダーシップ研究の展望」(2016) 東京大学大学院教育学研究科紀要第 56 巻、283-306
- 15) 松村和子「チーム保育を考えるー保育の
- パラダイム変換を促す保育法」(2001) 文京学院大学研究紀要、17
- 16) 瀧名陽子「保育者の早期離職に関する考察ー養成教育との接続の課題ー」(2015) 教育総合研究叢書、91-105
- 17) 2) と同様
- 18) 成田朋子「公開保育へのとりくみと保育者の成長」(2014) 名古屋柳城短期大学紀要、9-18
- 19) 磯野登美子・鈴木みゆき・山崎喜比古「保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因」(2008) 小児保健研究 67 巻 2 号、367-374
- 20) 戸田雅美「保育行為の連携をめぐる問題の構造」(2008) 保育学研究第 46 巻第 2 号、201-211
- 21) 長瀬美子「チームワーク研究会で探究していること」(2015) 学童保育研究、92-98
- 22) 8) と同様
- 23) 8) と同様
- 24) 金澤妙子「コラボトローレと共に紡ぐ保育：ボローニャ市」(2008) 保育学研究第 46 巻第 2 号、158-168
- 25) 黒澤祐介「保育カンファレンスが保育者の「同僚性」に与える効果の縦断的追跡研究」(2013) 真宗総合研究所研究紀要、277-283
- 26) 13) と同様
- 27) 郷間英世・圓尾奈津美・宮地知美・池田友美・郷間安美子「幼稚園・保育園における「気になる子」に対する保育上の困難さについての調査研究」(2008) 京都教育大学紀要 No113、81-89
- 28) 12) と同様
- 29) 鎮朋子・西木貴美子・藤井保男・辻良子「保育者の課題と連携を考える」(2014) 湊川短期大学紀要第 50 集、63-66
- 30) 11) と同様
- 31) 越智幸一・佐藤康富・臺有桂・関川満美「リーダーシップを発揮した保育組織活性化に関する研究(平成 28 年度中間報告)」(2017) 鎌倉女子大学学術研究所報第 17 巻、95-100
- 32) 安達勉・奥村幸子・益田薫子・油谷理恵・

- 吉井紀子・大勝愛・高橋幸子・吉藤絵梨子・吉永裕子・坂本絵梨子・入江沙耶佳・横溝文「保育者の資質向上を目指して」(2006) 文京学院大学人間学部研究紀要、265-296
- 33) 矢吹美美子「幼児の心理劇の参加観察による現職研修の効果」(2004) 大妻女子大学家政系研究紀要第40号、141-155
- 34) 上田淑子「幼稚園保育者の力量に対する園長らの評価と力量向上をうながすリーダーシップ-転勤経験をもつ保育者の前・現任園の園長らの比較分析-」(2004) 乳幼児教育学研究第13巻、27-36
- 35) 伊藤良高「保育所経営と園長のリーダーシップ-園長インタビュー調査を通じて-」(2000) 社会福祉研究所報第28巻、1-30
- 36) 34) と同様
- 37) 渡辺桜「園内での保育実践力向上のための基礎的研究-保育者としての園長のリーダーシップの視点から-」(2001) 愛知教育大学幼児教育研究第10号、33-40
- 38) 上田淑子「保育所・幼稚園の園長が保育の質の向上のために重要視しているリーダーシップ役割-予備的アンケート調査から-」(2014) 甲南女子大学研究紀要人間科学編第51号、29-37
- 39) 37) と同様
- 40) 嘉数朝子・財部盛久・上地亜矢子・石橋由美「保育者の「ちょっと気になる子」の認識と保育に関する研究(1) 子ども観との関連で」(2007) 琉球大学教育学部紀要70、25-35
- 41) 渡辺顕一郎・田中尚樹「発達障害児に対する「気になる段階」からの支援—就学前施設における対応困難な実態と対応策の検討—」(2014) 日本福祉大学子ども発達学論集第6号、31-40
- 42) 鑑さやか・千葉千恵美「社会福祉実践における保育士の役割と課題」(2005) 保健福祉学研究 No4、27-38
- 43) 川池智子「保育者の「子育て支援」に関わる専門性とリカレント教育(その2): "障がいをもつ子"・"発達の気になる子"の子育て支援の課題を通して」(2009) 山梨県立大学人間福祉学部紀要 Vol4、31-46
- 44) 大河内彩子・田高悦「「気になる子ども」の概念分析」(2014) 横浜看護学雑誌、1-8
- 45) 芦澤清音「保育における気になる子をめぐる保育者と保護者の連携に向けて」(2016) 帝京大学教育学部紀要4、1-8
- 46) 44) と同様