

研究区分	教員特別研究推進（地域振興）
------	----------------

研 究 テーマ	日本と韓国の保育現場における「同僚性」が育まれる「組織文化づくり」への取り組み				
研究組織	代 表 者	所属・職名	短期大学部・助教	氏名	崔 美美
	研究協力者	所属・職名		氏名	
		所属・職名		氏名	
		所属・職名		氏名	
	発 表 者	所属・職名	短期大学部・助教	氏名	崔 美美

講演題目
日本の保育現場における「同僚性」が育まれる「組織文化づくり」への取り組み
研究の目的、成果及び今後の展望
1. 研究の目的 保育分野において、異なる背景を持つそれぞれの専門家は、異なる文化が会う場所で他の人の経験にさらされ、共同省察していくことで、新しい働き方や専門知識を獲得し、新しい組織文化の創造が可能である（Messenger、2013）。こどもたちが安心して自分を表現し、学び、成長し、日々の生活を生きていくことを保障するためにも、園が組織全体で学び合い、保育者同士の同僚性を高めていくことは重要なことである（矢藤、2018）。 本研究の目的は、日本の保育現場（幼稚園、保育園、認定こども園等）における保育者の経験がもつ意味や価値（経験の質）、すなわち、園の組織文化づくりにおいて保育者はどのようにそれを経験しているかを保育者の語りから検討することとする。さらに、保育現場の組織文化づくりを「同僚性」に着目して分析することで、保育現場の組織文化づくりに向けた保育者相互の成長と改善の取組を明らかにしていく。 2. 研究の成果 本研究では、2025年10月～2026年3月の間に東京所在の認定こども園での参与観察および、保育者6名と管理職2名を対象にインタビュー調査を実施した（2026年度引き続き）。本報告書においては、保育者5名のインタビュー内容をもとに分析を行った。その結果は、次のとおりである。 【共通性】同僚性は、保育の質そのものを規定する基盤であることが明らかになった。そして、同僚性を単なる協働ではなく、心理的安全性を伴う関係として捉えていた。また、同僚性形成の基盤として、日常的・非公式なコミュニケーションを挙げていた。一方で、チーム保育を行うためには個人努力だけでは限界があり、組織的に話し合い場を保障することが指摘された。 【相違点】同僚性の定義について、安心感や仲間意識、支え合いなど「関係性」を重視することと、連携や役割、対話の質など「実践連携」を重視することに分かれていた。同僚性の阻害要因として、個人（経験、キャリアギャップ）、関係（誤解、価値観）、組織（時間、制度不足）など多層的に示された。 3. 今後の展望 調査研究で得られたデータ（参与観察やインタビュー内容など）を保育者養成課程の授業や保育者研修などで活用・発信することで、学生や現職保育者とのつながりを一層深め、保育への興味関心を高めるために取り組んでいきたい。