

## 保育現場における心理的安全性とチーム保育及び ワーク・エンゲイジメントの関連

小澤 拓大 (宮崎学園短期大学)・小川 美由紀 (宮崎学園短期大学)・  
山下 愛実 (宮崎国際大学)

### The relationships between psychological safety, team childcare and work engagement in childcare field

Takuhiko OZAWA・Miyuki OGAWA・Megumi YAMASHITA

要約：本研究は、保育現場における心理的安全性とチーム保育及びワーク・エンゲイジメントの関連を検討した。インターネット調査により得られた保育者 500 名分のデータを基に、仮説 1. 保育現場における心理的安全性とチーム保育の実践には正の関連がみられる、仮説 2. 保育現場における心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントには正の関連がみられる、という 2 つの仮説を検証した。分析の結果、2 つの仮説は支持された。本研究により、チーム保育の実践の促進や保育者のワーク・エンゲイジメントの向上といった観点から、保育現場において心理的安全性を高めることの有効性が示された。今後の課題として、保育現場における心理的安全性の促進要因を検討していくことが挙げられた。

#### 1. 問題と目的

チーム保育は、「複数担任または加配保育者等の担任ではない保育者を含め、2 人以上の保育者が協働で子ども集団を保育し、計画・実践・振り返り・改善を相互連携して行っている状況」とされる (恒川, 2021)。チーム保育の研究動向を概観した永井 (2022) や恒川・小原 (2018) をみると、先行研究においてチーム保育の有効性 (例：保育者の力量形成や職務満足感、保育の質の向上) は示唆されているものの、チーム保育の規定因については十分に明らかにされていないと考えられる。

では、チーム保育の規定因としてどのようなものが考えられるであろうか。本研究では、その一因として、心理的安全性を取り上げる。心理的安全性とは、「職場が対人的リスク (恥をかく、拒絶・批判される) を伴う行動を、そのリスクを懸念せずに行える安全な場であるとメンバーに共有された状態」(Edmondson, 1999; 三沢他, 2020) のことである。そして、三沢他 (2020) は、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校に常勤で勤務する一般教諭を対象に調査を行い、心理的安全風土 (「心理的安全」に関する風土) が教師のチームワーク (相互調整・職務の分析と明確化・知識と情報の共有) と正の関連にあることを示している。ここでいう、教師のチームワークは、チーム保育に類するものとしてとらえることができるであろう。また、赤川・木村 (2018) は、日々の保育の中で「エンパワメントの 7 原則」に配慮して実践し、「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」を活用して省察することで、チーム保育が実現していくプロセスを示している。「チーム保育におけるエンパワメント実現への 8 指標」の一つに、平等性 (保育者が、保育の振り返りにおいて自分の意見が尊重され、平等であると感じているのか。)があるが、これは、上記の心理的安全性の一つの表れとして捉えることができよう。さらに、保育領域にお

ける心理的安全性について論じた青木（2022）は、チームの成員間の関係性やそのパフォーマンスに影響する要因を検討する際、心理的安全性の概念を関連づけられる可能性や、チームとして保育が行われている保育領域において、心理的安全性の概念を検討していく価値があることを指摘している。以上のことから、本研究では、チーム保育の規定因の一つとして保育現場における心理的安全性を取り上げ、その関連について検討する。

一方で、本研究では、保育現場における心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントの関連についても検討する。ワーク・エンゲイジメントは、以下のように定義される。「ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である。

（Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; 島津, 2022）」ここでいう「活力」は、エネルギーギッシュで、傷ついてもへこたれずに立ち直るところの回復力、仕事に対する惜しみない努力、粘り強い取り組みなどで特徴づけられ、「熱意」は、仕事への深い関与、仕事に対する意義や熱意、ひらめき、誇り、挑戦の気持ちなどで特徴づけられ、「没頭」は、仕事に集中し、幸せな気持ちで夢中になることから、時間経過の速さ、仕事から離れることの難しさなどで特徴づけられる（島津, 2022）。そして、ワーク・エンゲイジメントは、コミットメント（Commitment）、パフォーマンス（Performance）、健康（Health）と正の関連が、離職意向（Turnover intention）と負の関連が示されている（Halbesleben, 2010）ことから、労働者の適応や組織の生産性にとって重要なものと考えられる。保育の文脈でいえば、治部・小山（2018）は、保育士のワーク・エンゲイジメントについて検討することは、バーンアウト予防や離職予防へも寄与する可能性があるとしている。さらに、荒木（2021）は、子どもたちの心と体を健やかに育む役割を担う保育者のワーク・エンゲイジメントの向上は、これからの社会を担う子どもたちの生きる力を育成することに直結するとしている。以上のことから、本研究では、保育現場における心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントの関連について検討する。先行研究において、心理的安全性とワーク・エンゲイジメントに正の関連がみられ（Frazier et al, 2017）、本邦においても、Inaba et al. (2021) や石山・高尾（2021）、田原・小川（2022）において、両者の正の関連がみられている。これらのことから、本研究においても同様の関連がみられると予想される。

以上を踏まえ、本研究では、保育現場における心理的安全性とチーム保育の実践及び保育者のワーク・エンゲイジメントの関連を検討することを目的とする。そして、先行研究に基づき、仮説 1. 保育現場における心理的安全性とチーム保育の実践には正の関連がみられる、仮説 2. 保育現場における心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントには正の関連がみられる、という仮説を立て検証を行う。本研究により、保育の質（チーム保育の実践）や保育者の適応（ワーク・エンゲイジメント）に寄与する基礎的資料が得られることが期待される。

## 2. 方法

### （1）研究協力者

調査会社にインターネット調査を委託し、日本に在住する日本人の研究協力者 500 名分のデータを得た。研究協力者の条件として、1. 現在、保育士または幼稚園教諭または保育教諭として勤務していること（保育補助を除く）、2. 公立または私立の認可保育所、公立または私立の幼稚園、公立または私立の認定こども園で勤務していること、3. 年齢が 20 歳～60 歳であること、4. 園長、副園長、主幹・主任ではないこと、5. 勤務形態が常勤（フルタイム）であること、

を設定した。500名分のデータの内訳は以下の通りであった。性別は男性21名、女性475名、無回答4名であり、平均年齢は34.18歳 ( $SD = 8.96$ )、保育経験年数は10.13年 ( $SD = 6.93$ )であった。現在の勤務先の種別は、公立認可保育所126名、私立認可保育所231名、公立幼稚園8名、私立幼稚園35名、公立認定こども園21名、私立認定こども園79名であり、職員数の平均は31.35人 ( $SD = 13.55$ )であった。現在の勤務先での平均勤務年数は5.89年 ( $SD = 5.36$ )であり、職種は保育士380名、幼稚園教諭51名、保育教諭69名、役割はクラス担任374名、クラス副担任48名、フリー65名、その他13名であった。

## (2) 調査時期

調査時期は2022年8月であった。

## (3) 調査内容の構成

調査内容には、回答者の基本属性を尋ねる項目の他に、以下の内容が含まれていた。

### ①心理的安全性

心理的安全性の測定のために、Psychological Safety Scale 日本語版 (丸山・藤, 2019, 2022) を用いた。「(1) 全くあてはまらない～ (7) ととてもあてはまる」の7件法で回答を求めた<sup>1</sup>。

### ②チーム保育の実践

チーム保育の実践の測定のために、恒川 (2021) の「チーム保育の実践を測定する尺度 (23項目)」を改変して使用した<sup>2</sup>。「(1) 全く当てはまらない～ (5) 非常に当てはまる」の5件法で回答を求めた。

### ③ワーク・エンゲイジメント

保育者のワーク・エンゲイジメントの測定のために、Shimazu et al. (2008) のユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (日本語版) を使用した。全くない (0)、ほとんど感じない (1)、めったに感じない (2)、時々感じる (3)、よく感じる (4)、とてもよく感じる (5)、いつも感じる (6) の6件法で回答を求めた。

## (4) 倫理的配慮

本調査は無記名式で行われた。また、調査の結果は、論文や学会発表で公表される予定であるが、その際、個人が特定されることはないこと、調査への回答をもって調査への協力に同意したものとすること、が調査画面に記載されていた。本研究は、宮崎学園短期大学研究倫理審査会の承認を受け行われた (承認番号: 2022001)。

## 3. 結果

心理的安全性とチーム保育の実践及びワーク・エンゲイジメントの関連を検討するために以下の分析を行った。

### (1) Psychological Safety Scale 日本語版の尺度得点の算出

逆転項目を処理した上で、Psychological Safety Scale 日本語版の構成項目 (7項目) の回答の合計値を項目数で除した値を尺度得点として算出した (表1)。本研究において、得点が高いほど、「心理的安全性」の程度が高いことを表している。7項目を用いて算出した  $\alpha$  係数は、.78 であった (表1)。

### (2) チーム保育の実践を測定する尺度の確認的因子分析

上記のように、使用したチーム保育の実践を測定する尺度は本調査に合わせて項目を変更している (付録1)。そこで、チーム保育の実践を測定する尺度の結果に対して、恒川 (2021) と同様の3因子構造を仮定して確認的因子分析を行った。その結果、適合度指標は、 $\chi^2 = 971.05$ ,  $df$

=227,  $p < .05$ , CFI=.943, TLI=.937, RMSEA=.081, SRMR=.030 となり、許容範囲内とみなした。そして、各因子の構成項目の回答の合計値を項目数で除した値を各尺度得点として算出した（表 1）。本研究において、各尺度得点が高いほど、「コミュニケーションの充実」の程度、「効果的な保育実践のための連携」の程度、「改善に向けた振り返り」の程度が高いことを表している。 $\alpha$  係数はそれぞれ、.96（コミュニケーションの充実）、.96（効果的な保育実践のための連携）、.93（改善に向けた振り返り）であった（表 1）。

（3）ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（日本語版）の尺度得点の算出

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（日本語版）の「活力」、「熱意」、「没頭」に対応する項目の回答の合計値を項目数で除した値を各尺度得点として算出した（表 1）。本研究において、各尺度得点が高いほど、「活力」、「熱意」、「没頭」の程度が高いことを表している。 $\alpha$  係数は、それぞれ、.88（活力）、.88（熱意）、.92（没頭）であった（表 1）。

表1 各尺度の平均値、標準偏差、 $\alpha$  係数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ 係数
心理的安全性	4.43	1.00	.78
チーム保育の実践			
コミュニケーションの充実	4.16	1.05	.96
効果的な保育実践のための連携	4.02	1.04	.96
改善に向けた振り返り	3.93	1.08	.93
ワーク・エンゲイジメント			
活力	2.79	1.21	.88
熱意	3.31	1.26	.88
没頭	2.80	1.38	.92

（4）心理的安全性を説明変数、チーム保育の実践及びワーク・エンゲイジメントを目的変数とした単回帰分析

心理的安全性を説明変数、チーム保育の実践（コミュニケーションの充実・効果的な保育実践のための連携・改善に向けた振り返り）及びワーク・エンゲイジメント（活力・熱意・没頭）を目的変数とし単回帰分析を行った（表 2）。表 2 より、全ての正の標準偏回帰係数が有意であった。

表2 単回帰分析の結果

説明変数: 心理的安全性	$\beta$
目的変数	
チーム保育の実践	
コミュニケーションの充実	.60
効果的な保育実践のための連携	.57
改善に向けた振り返り	.52
ワーク・エンゲイジメント	
活力	.40
熱意	.41
没頭	.32

※全ての標準偏回帰係数が有意( $p < .05$ )

#### 4. 考察

（1）心理的安全性とチーム保育の関連

表 2 に示されるように、チーム保育の実践の各下位尺度（「コミュニケーションの充実」、「効

果的な保育実践のための連携」、「改善に向けた振り返り」) に対して、心理的安全性の正の標準偏回帰係数が全て有意であったことから、仮説 1. 保育現場における心理的安全性とチーム保育の実践には正の関連がみられる、は支持された。上記のように三沢他 (2020) では、心理的安全性と教師のチームワークの関連が示されているが、本研究では、心理的安全性とチーム保育の関連が示された。濱名他 (2015) は、保育者が園内研修で感じるプレッシャーとして、「同調プレッシャー」、「評価プレッシャー」、「経験年数プレッシャー」、「完成度プレッシャー」を挙げている<sup>3</sup>。対人的リスクを懸念することのない保育現場(心理的安全性が高い保育現場)であるからこそ、これらのプレッシャーを感じることなく、「コミュニケーションの充実」や「効果的な保育実践のための連携」、「改善に向けた振り返り」がもたらされる、すなわちチーム保育が促進されるのではないだろうか。保育現場(園内)の心理的安全性を高めることによって、その園のチーム保育が促進され、その結果、保育者の力量形成や職務満足感、保育の質の向上がもたらされる可能性が考えられる。

### (2) 心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントの関連

表 2 に示されるように、ワーク・エンゲイジメントの要素である活力、熱意、没頭それぞれに対して、心理的安全性の正の標準偏回帰係数が有意であったことから、仮説 2. 保育現場における心理的安全性と保育者のワーク・エンゲイジメントには正の関連がみられる、は支持された<sup>4</sup>。上記のように、先行研究において心理的安全性とワーク・エンゲイジメントの関連が示されているが、保育現場においても同様の関連がみられることが示された。このことから、保育現場(園内)の心理的安全性を高めるという職場環境づくりが、そこで働く保育者のワーク・エンゲイジメントを高めることが期待される。ワーク・エンゲイジメントは、「仕事に誇りを持ち、仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」(島津, 2022) といわれるが、対人的リスクを懸念することのない保育現場(心理的安全性が高い保育現場)だからこそ、保育者が、自身の保育に誇りを持ち、保育にエネルギーを注ぎ、保育から活力を得ていきいきとしていられるのであろう。本研究により、保育者のワーク・エンゲイジメントの向上という側面からも保育現場における心理的安全性の重要性が示されたと考えられる。また、保育者のワーク・エンゲイジメントについては、ストレスやストレスに対するコーピング、保育の職務や職場環境に対する認識、レジリエンスとの関連が検討されている(荒木, 2021, 2023; 治部・小山, 2018; 金子他, 2023; 川端, 2020) が、本研究で心理的安全性との関連を示せたことは、保育者のワーク・エンゲイジメントの研究の進展に寄与することといえよう。

### (3) まとめと今後の課題

本研究では、保育現場における心理的安全性とチーム保育の実践及び保育者のワーク・エンゲイジメントの関連を検討した。本研究の結果より、チーム保育の実践の促進や保育者のワーク・エンゲイジメントの向上といった観点から、保育現場において心理的安全性を高めることの有効性が示されたといえよう。昨今の保育現場において、保育の質の向上の問題や離職を含む保育者の適応の問題が指摘される中、その問題に対する一つの鍵概念として保育現場の心理的安全性が考えられる。

青木(2022)は、保育領域では心理的安全性が取り上げられ検討されていないこと、荒木(2021)は、保育者のワーク・エンゲイジメントを検討した実証研究はこれまでほとんど行われていないことを指摘している。また、恒川(2021)は、チーム保育をどの程度行うことが出来ているのか、量的な測定が可能な尺度が見当たらないとし、チーム保育の実践を測定する尺度を開発している。このような先行研究の状況で得られた本研究の知見は意義のあるものと考えられる。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究は、横断的研究であり、変数間の因果関係を実証することはできない。今後は縦断的研究を行う等、変数間の関係をより明確にしていくことが課題といえる。また、本研究では、保育現場における心理的安全性の重要性を示唆することはできたものの、その促進要因については検討できていない。心理的安全性を高める方法については様々なものが指摘されている（青島, 2021）。そういった方法が保育現場にも適用できるかといった点も含め、保育現場における心理的安全性の促進要因を検討していくことが課題といえる。

以上、限界と課題はあるものの、本研究によって、保育現場に寄与する基礎的資料が得られたと考えられる。

## 5. 引用文献

- 赤川 陽子・木村 直子 (2018). 保育所におけるチーム保育の質の向上に関する研究——同僚性やエンパワメントに着目して—— 鳴門教育大学授業実践研究, 17, 109-117.
- 青木 弥生 (2022). 保育領域における心理的安全性 こども教育宝仙大学紀要, 13, 39-44.
- 青島 末佳 (2021). リーダーのための心理的安全性ガイドブック 労務行政
- 荒木 友希子 (2021). 保育者のワーク・エンゲイジメント 地域ケアリング, 23, 36-39.
- 荒木 友希子 (2023). 保育者のワーク・エンゲイジメントと職務ストレスおよび特性的コーピング・スタイルとの関連 発達心理学研究, 34, 380-394.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personal Psychology*, 70, 113-165.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationship with burnout, demands, resources and consequences. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter. (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- 濱名 潔・保木井 啓史・境 愛一郎・中坪 史典 (2015). KJ法の活用は園内研修に何をもたらすのか——保育者が感じる語り合いの困難さとの関係から—— 教育学研究ジャーナル, 17, 21-30.
- Inaba, K., Hochi, Y., Iwaasa, T., & Mizuno, M. (2021). Relationship between the psychological safety, job resources, and work engagement of fitness club employees. *Juntendo Medical Journal*, 67, 360-366.
- 石山 垣貴・高尾 真紀子 (2021). 役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲイジメントの実態と規定要因 日本労務学会誌, 21, 43-62.
- 治部 哲也・小山 秀之 (2018). 保育士のストレスおよび職務や職場環境に対する認識がワーク・エンゲイジメント及びストレス反応に及ぼす影響 関西福祉科学大学 EAP 研究紀要, 12, 25-35.
- 金子 智昭・金子 智栄子・清水 優菜 (2023). 現職保育者の動機づけプロセスに関する包括的検討——JD-Rモデルにおける仕事要求度に着目して—— 教育心理学研究, 71, 205-222.
- 川端 奈津子 (2020). 保育所に勤務する保育士のワーク・エンゲイジメントと職場環境に対する

- 認識の検討—「仕事の要求」と「仕事の資源」を中心に— 群馬医療福祉大学紀要, 20, 13-20.
- 丸山 淳市・藤 桂 (2019). 塞ぐ職場にユーモアを 日本心理学会大会発表論文集, 83, 1005.
- 丸山 淳市・藤 桂 (2022). 職場ユーモアが創造性の発揮に及ぼす影響——心理的安全性の役割に着目して—— 産業・組織心理学研究, 35, 381-392.
- 三沢 良・森安 史彦・樋口 宏治 (2020). 教師のチームワークと学校組織風土の関連性——「チームとしての学校」を実現するための前提の吟味—— 岡山大学教師教育開発センター紀要, 10, 63-77.
- 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.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 島津 明人 (2022). 新版 ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を 労働調査会
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, Nashiwa, A., H., Kato, A., ...Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- 田原 直美・小川 邦治 (2022). 職務チームにおけるパフォーマンスとメンタルヘルス——心理的安全性とワーク・エンゲイジメントの影響—— 西南学院大学人間科学論集, 17, 111-127.
- 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, 415-424.
- 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.

#### 注

- 1 本調査の「(1) 全くあてはまらない～ (7) ととてもあてはまる」に対し、丸山・藤 (2022) では、「(1) 全くあてはまらない～ (7) 非常にあてはまる」の7件法が用いられているが、本研究では両者に本質的な違いはないと判断している。
- 2 恒川 (2021) では、「クラスの保育者～」という形で質問項目が構成されている (例: クラスの保育者同士、互いに心地よいと感じられる雰囲気作りを心掛けている)。本調査では、1人担任で保育をする保育者が回答者になる可能性や他のクラスの保育者との協働も考慮して、付録1のように質問項目を改変している。なお、恒川 (2021) のチーム保育の実践を測定する尺度は、「コミュニケーションの充実」、「効果的な保育実践のための連携」、「改善に向けた振り返り」の三つの下位因子によって構成されている。
- 3 同調プレッシャーとは、「自分の意見が他者と異なる際に感じる、意見を発言することへのプレッシャー」であり、評価プレッシャーとは、「他者から自分の考えを否定されたり、考えの根拠を追求されたりすることへの恐れに基づく発言へのプレッシャー」であり、経験年数プレッシャ

一とは、「保育者自身の経験年数に応じた役割意識やプライドから、園内研修における語り合いを牽引する存在や知識豊富な存在であるべきというプレッシャーであり、完成度プレッシャーとは、「自分の考えを発言する際に、他者に内容が正確に伝わり、かつ他者が納得する水準の内容でなければならないという自己規定により生じるプレッシャー」のことである（濱名他, 2015）。

4 Shimazu et al. (2008) では、「活力」、「熱意」、「没頭」の3因子モデルよりも、1因子モデルの方が適合している。そこで、全9項目の回答の合計値を項目数で除した値を尺度得点（ワーク・エンゲイジメント： $M = 2.97$ ,  $SD = 1.20$ ,  $\alpha$  係数 = .95）とし、説明変数を心理的安全性、目的変数をワーク・エンゲイジメントとした単回帰分析を行ったところ、有意な正の標準偏回帰係数がみられた（ $\beta = .40$ ,  $p < .05$ ）。

## 付録

### 付録1 本研究で改変されたチーム保育の実践を測定する尺度

#### コミュニケーションの充実

- 保育者同士、互いに心地よいと感じられる雰囲気作りを心掛けている
- 保育者が悩んでいたら、どうしたらよいか助言し合っている
- 保育者間で、各々が子ども1人ひとりに応じた関わりを行っている
- 保育者間で、次に何をするのか臨機応変に対応して保育を行っている
- 保育者間で、子どもと保育者との信頼関係を築く保育を心がけている
- 保育者間で、子どもの思いを大切にしたい保育を実践している
- 保育者間での話し合いで、他の保育者の意見と自分の意見を比較し、より良い保育に繋げる
- 保育者間で、雑談(保育中・前・後含む)の中でも意識的に保育に関する話し合いを行っている
- 保育者間での話し合いで、他の保育者の意見を聞いて、自分の意見を考え直すことができている

#### 効果的な保育実践のための連携

- 保育者間で話し合って、子どもの様子を踏まえた計画を立てている
- 保育者間で、保育の目標を達成するための話し合いをしている
- 保育者間で、各々が目指している子どもの姿・目標を共有している
- 保育者間で、保育中の役割を明確にする話し合いをしている
- 保育者間で協力して、保育環境や教材の準備をしている
- 保育者間で、各々がどのような保育を行いたいのか共有している
- 保育者間で、各々に適した役割分担であるか話し合いをしている
- 保育者間で協力して、保護者支援に取り組んでいる
- 保育者間で、保育が計画どおりに進んでいるかどうか気を配っている

#### 改善に向けた振り返りの実施

- 保育者間で、保育記録によって情報の共有を毎日行っている
- 保育者間で、日々の保育を改善する方法を常に話し合っている
- 保育者間で話し合った改善案を次の計画に活かしている
- 保育者間で、子どもの様子や保育の内容を毎日振り返っている
- 保育者は、日々の保育を改善するための研修(園内・外を問わず)に参加している