

## 保育者における省察行動と 職務及び組織の満足度との関連性の検討

岡本浄実\*, 尼崎光洋

### I. はじめに

保育人材を取り巻く現状として、厚生労働省は、保育士の需要の拡大に伴い、保育士数を2017年度末までに46万人が必要となることを予測している。また、現在の保育所における保育士の離職率などを考慮して推計した保育指数は、2017年度末で約38.6万人の供給を見込んでいる。これら保育士の需要と供給から、将来、7.4万人の保育士が不足すると推測している。しかしながら、厚生労働省の調査では、保育資格を保有する求職者の約半数は、保育士としての就業を望んでいないことを報告している。ハローワークを訪れる保育士の資格を有する958名(男性27名2.8%、女性930名97.1%)のうち、保育士としての勤務経験がある者は668名(69.7%)であった。勤務経験では、5年以上10年未満では、205名(30.7%)と最も多く、次いで、3年以上5年未満が137名(20.5%)であり、1年以上3年未満が135名(20.2%)であった。このことから、約7割の保育士が1年以上10年未満で離職していることが明らかになった。また、保育士への就業を希望しない理由として、複数回答ではあるが、「賃金が希望と合わない(47.5%)」が最も多く、「休暇が少ない・休暇がとりにくい(37.0%)」といった労働環境に関する理由も挙げられている。一方で、「業務に対する社会的評価が低い(22.3%)」、「保護者との関係が難しい(19.6%)」、「教育・研修体制への不満(5.8%)」などの保育実践に関する理由も挙げられている。さらに、保育職の離職の原因として、バーンアウトの視点から研究が行われている。保育従事者649名を対象とした調査(富田、2009)によれば、職場において何らかのストレスを感じている幼稚園教諭及び保育士の割合は84.9%であった。また、新人保

育者の早期退職に関する調査から、保育者は女性のライフサイクルの影響が強い職種であることが報告されている(森本・林・東村、2013)。また、早期離職者の退職理由は、進路変更や体調不良が多いが、その根本的な原因は、職場での人間関係にあると報告している。一方で、小林ら(2009)がバーンアウトの抑制・軽減方法として、保育士という将来性を強く認識すること、同僚との情報共有、保育観の一致があり、さらに、友人を中心としたソーシャルサポートが必要であることを報告している。

保育人材の確保に向けて労働環境の整備・メンタルヘルス充実・保育の専門性の向上・ソーシャルサポートなどの視点から保育人材の定着にむけての取り組みが行われている。その中で、2008年に保育教育の根幹ともいえる保育所保育指針が改訂された(厚生労働省、2010)。今回の改訂では、幼稚園教育要領の改訂とともに、幼児期の保育・教育の整合を図るために行われた。社会は、保育所としての制定し保育所に課題提示した(民秋、2014)。つまり、今回の改訂は「告示」として交付され、国の施策の中で保育所の役割が明確化されたことであり、国の姿勢として保育所が重要な役割を担っているということを明言したものである。すべての子どもに、質の高い保育を提供するにあたり、①全員に安定した生活が保障できること、②各学年にあった活動の保証がされていること、③0歳から5歳までの子どもたちに、各時期にふさわしい他者との関係が作られていること、④保育体制や職員同士、職員と保護者といった大人同士の関係づくりが重要であると指摘されている(長瀬、2014)。大人同士の関係づくりの場の重要性は、新保育指針(2008)の中で、「保護者に対する支援」や「職員の資質向上」が章立て

\* 京都文教大学臨床心理学部  
愛知大学非常勤講師  
\*\*愛知大学地域政策学部

されていることから伺える。特に、保育所だけではなく「地域における子育て支援」も積極的にを行うように明記されている。

「職員の資質向上」に注目すると、保育の専門性を向上させる取り組みが必要になる。保育の専門性は、単に子どもと接触しているだけで身につくものではなく、実践を振り返り、考え、学び続ける学問である（北野、2014）。また、保育所保育指針の改訂では、保育士の専門性を「保育所における保育士は、児童福祉法第18条の4の規定をふまえ、保育所の役割及び機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門知識、技術及び判断をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に関する指導を行うものである」と総則に明記している。実践を振り返り、考える方法として、保育所保育指針解説書では、①子どもの発達、②生活援助、③環境、④遊び、⑤援助関係、⑥保護者等への相談・助言が必要と言及し、「常に自己を省察し、状況に応じた判断をしていく」ことが明記されている。

教育・看護・保育の分野では、振り返る力、とりわけ、反省に考察を加える省察力が重要だと考えられている。そのような中で、杉村・朴・若林（2009）は、省察態度に着目し省察の3層モデルを示している。これらのモデルやチェックリストの提示により、省察活動を活性化させ、保育者の学ぶ環境を整えることができる。

保育者の学ぶ環境を整えるため保育指針の改訂では、園長に研修の体系的、計画的実施や、自己研鑽に対する援助や助言を行うように求められている。社会に求められる保育、地域に求められる保育を実現するためには、各園の園内研修の充実による職場内の情報共有や保育実践における学びの集団の形成と協同的な組織文化の構築が必要である。協同的な組織文化を支える視点から保育における省察的実践の取り組みは、職場内において各自の保育観を認め合い、子どもの日常から保育実践を充実させる。つまり、保育専門職としての専門性を支え、職務を継続する要因になると考える。

保育士の職務継続について調査対象であるA

市の幼稚園および保育園に勤務する幼稚園教諭および保育士に対し職務満足度および生活満足度に関する調査では、職務満足度および生活満足度は保育職の職業継続意思に影響を及ぼす因子であることが確認されている（岡本、2013）。また、同調査の結果から、最も職業継続意思に影響を及ぼしている要因は「やりがい」であり、自分の裁量で仕事ができることが重要であることが示唆されている（岡本、2013）。つまり、保育職の職業継続には、保育職としての職務の満足度と保育士の裁量を活かすことのできる組織づくりが必要である。また、保育指針の改定では、「地域の子育て支援」を積極的に行うことを定めている。地域の保育園という組織への帰属意識の育成も新たな課題であると考えられる。そこで、本研究では、職務満足度やサービスの質と関連をもつ職務コミットメントと組織コミットメントに着目し、職務満足度（職務コミットメントおよび組織コミットメント）と保育士の専門性である子どもの発達に合わせた支援をするために必要とされる省察に着目した。

本研究は、保育者の職務満足度を評価する尺度を開発し、保育者の省察態度が職務および組織満足度にどのような影響を示すかを検討することを目的とした。

## II. 方法

### 1. 調査対象者及び調査期間

A市にある公立保育園に勤務する全ての保育者189名を調査対象にした。調査は、2014年2月20日から3月5日に実施した。

### 2. 調査方法

A市の公立保育園の園長を通じて、質問紙を配布し、回収は郵送によって回収を行った。

### 3. 調査内容

#### 1) 基本的属性

性別、年代、保育者として勤務年数、雇用形態、保育に関連する保有資格の有無を尋ねた。

#### 2) 保育者の省察評価尺度

岡本・尼崎（2015）の保育者における省察評価尺度を用いた。保育者における省察評価尺度

は、3つの評価側面を有し、保育者自身に関する省察評価尺度、子どもに関する省察評価尺度、他者をとおした省察評価尺度から構成されている。いずれの尺度においても回答は、「1:まれにある」「2:たまにある」「3:ときどきある」「4:よくある」「5:いつもある」の5件法によって回答を求めた。

### 3) 保育者の職務および組織満足度

本研究では、職務満足度を向上させる要因である職務コミットメントと組織コミットメントに関する質問を職務満足度とした。福岡(2013)が行った職務コミットメントと組織コミットメントの類系による職務満足およびサービスの質に関する44項目のうち職務および組織に関わる項目を参考とし、13項目を準備項目として用いた。回答は、「1:全くあてはまらない」から「5:非常にあてはまる」の5件法によって回答を求めた。

### 4. 倫理的配慮

本研究の倫理的配慮として、調査票の表紙に調査の目的を始め、調査が無記名で行われること、個人を対象とした分析は行なわず、調査結果は全て統計的に行なわれることなど個人情報保護の保護について説明を記し、調査の回答を持って同意することとし、回答を得た。

### 5. 分析方法

保育者の職務満足度尺度を開発するために、探索的因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った。因子数の選択方法は、スクリー・プロットの傾きの形状と固有値から総合的に判断した。

尺度の信頼性は、Cronbachの $\alpha$ 係数を用いて検討し、尺度の妥当性は、検証的因子分析によって行った。推定方法は、最尤法を用い、モデルの識別性を確保するために、各潜在変数の分散を1に固定し、誤差変数から観測変数への各パスを1に固定した。モデルのデータへの適合性の検討には、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用いた。本研究では、GFI、AGFIおよびCFIの値が、0.90以上の場合にモデルの当てはまりが良いと判断し(山本・小野寺、2002)、RMSEAは、0.1以下の場合にモデルの

当てはまりが十分であると判断した(田部井、2001)。

また、保育者の省察が職務の満足度に与える影響を検討するために、保育者の省察評価尺度の各因子を独立変数、職務満足度尺度の各因子を従属変数とし、Amos20に実装されている「探索的モデル特定化」の機能を用いて、パス解析を行った。モデルの比較においては、適合度指標のAIC<sub>0</sub>、BCC<sub>0</sub>、BIC<sub>0</sub>、C/df、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用いて、総合的に適合度の当てはまりの良いモデルを選定した。なお、分析には、IBM SPSS Statistics ver. 22及びAmos 20Jを用いた。

## Ⅲ. 結果

### 1. 調査回答者の概要

本調査では、A市の公立保育園に勤務する保育者189名を対象に調査を行い、162名から回答を得た(回収率85.7%)。162名の内訳は、男性5名(3.1%)、女性150名(92.6%)、性別無回答7名(4.3%)であった。年代別にみると、20代は51名(31.5%)、30代は32名(19.8%)、40代は36名(22.2%)、50代は41名(25.3%)、60代は2名(1.2%)であった。保育資格は、幼稚園教諭は152名(93.8%)、保育士資格は162名(100.0%)であった。その他の回答者の基本属性については、表1に示した通りである。

表1. 回答者(N=162)の基本的属性

	男性	女性	性別無回答者
性別	5名	150名	7名
年代	20代5名	20代46名	30代1名
		30代31名	40代2名
		40代34名	50代4名
		50代37名	
		60代以上2名	
勤務形態	正規3名	正規98名	正規5名
	非正規2名	非正規49名	非正規2名
		その他1名	
	51.20ヶ月 (SD=42.529)	188.74ヶ月 (SD=139.76)	344.57ヶ月 (SD=167.63)

## 2. 保育者の職務満足度尺度の因子分析

回答者162名のうち、保育者の省察に関する項目全てに回答の得られた105名を因子分析の分析対象とした（有効回答率64.8%）。

保育者の職務満足度尺度の原案13項目に対して、因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った結果、固有値1.0以上で、スクリー・プロットの傾きの形状から2因子が妥当であると判断し、2因子11項目を抽出した。2つの因子の累積寄与率は49.30%であった。第1因子は6項目からなり、「今の仕事から得られる満足感がいちばん大きい」「今の仕事が生きがいである」という保育という職務から得られる意識である理由から、「職務コミットメント」と命名した。第2因子は5項目からなり、「今の組織に魅力を感じているので、長くとどまりたい」「この組織の一員であることを誇りに思う」という勤務する組織に対する考え方である理由から、「組織コミットメント」と命名した。各因子の信頼性は、第1因子は $\alpha=.876$ 、第2因子は $\alpha=.836$ であった。また、因子間の相関は、 $r=.547$ であった（表2）。

次に、2因子11項目構造の本尺度に対して、検証的因子分析を行った結果、それぞれの潜在変数から観測変数へのパス係数はいずれも0.1%水準で有意であった。そして、解釈可能な誤差変数間の修正指標に基づき、モデルの改善を行った結果、モデルの適合性を示す各指標は、GFI=.950、AGFI=.898、CFI=.997、RMSEA=.030を示し、許容範囲内の適合性が示された。

## 3. 保育者の省察と職務満足度との関連性の検討

保育者の省察評価尺度の6つの因子を独立変数、職務満足度尺度の2つの因子を従属変数とし、Amos20に実装されている「探索的モデル特定化」の機能を用いて、パス解析を行った。その結果、表3に示された5つのモデルが最善のモデルとして示された。この最善のモデルと示されたモデルのうち、model 12が総合的に最も適合度指標が良いため、本研究においては、model 12を採用した。

model 12を示した図1によれば、保育者の省察から職務コミットメントへの影響性は、子ど

表2. 保育者の職務満足度尺度

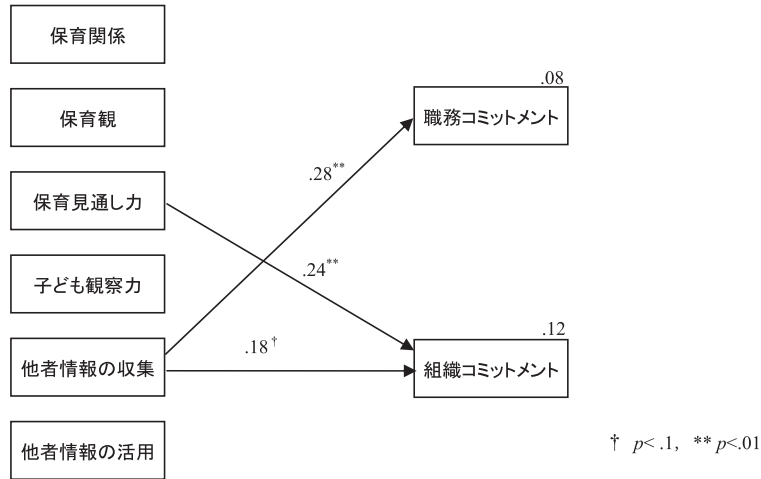
	因子負荷量		共通性
	F1	F2	
今の仕事から得られる満足感がいちばん大きい	.905	-.102	.729
今の仕事が生きがいである	.861	-.086	.668
最も充実していると感じられるのは仕事をしているときである	.719	.061	.569
今の仕事にのめり込んでいる	.678	.049	.498
今の私にとって仕事が生計の全てである	.602	.108	.445
私にとって最も重要なことが、今の仕事に密接に関連している	.500	.213	.411
今の組織に魅力を感じているので、長くとどまりたい	-.026	.888	.765
この組織の一員であることを誇りに思う	-.045	.783	.578
この組織のメンバーであることを強く意識している	-.034	.734	.513
この組織に必要ななら、どんな仕事でも引き受ける	.082	.556	.366
他の組織に移る気はまったくない	.177	.524	.408
因子間相関	F1	F2	
	F1	1.00	.547
	F2	.547	1.00

F1: 職務コミットメント ( $\alpha=.876$ )、F2: 組織コミットメント ( $\alpha=.836$ )、N=105

表3. 探索的モデル特定化による各モデルの適合度指標

Model	df	C	AIC <sub>o</sub>	BCC <sub>o</sub>	BIC <sub>o</sub>	C/df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
12	10	8.839	.000	.000	1.163	.884	.547	.982	.926	1.000	.000
17	9	7.830	.991	1.180	4.808	.870	.551	.982	.927	1.000	.000
18	9	7.903	1.064	1.253	4.881	.878	.544	.982	.927	1.000	.000
7	11	12.330	1.491	1.301	.000	1.121	.339	.982	.926	1.000	.000
19	9	7.965	1.126	1.316	4.943	.885	.538	.981	.925	1.000	.000

※表中のpは、C/dfの有意確率を意味する。



適合度指標：GFI=.982, AGFI=.926, CFI=1.000, RMSEA=.000

※独立変数は、保育者の省察評価尺度の各因子である。  
 ※従属変数は、保育者の職務満足感尺度の各因子である。  
 ※モデルを見やすくするために、観測変数間の共分散のパスは表記していない。  
 なお、岡本・尼崎（2015）の保育者の省察評価尺度の因子間の相関関係から、あらかじめ「保育見通し力」と「他者情報の収集」には、共分散のパスを設定していない。

図1. model 12のパス図（標準化推定値）N=105

も見通し力<sup>注1)</sup>から組織コミットメント ( $\beta=.24, p<.01$ )、他者情報の収集<sup>注2)</sup>から職務コミットメント ( $\beta=.28, p<.01$ ) に対して、それぞれ0.1%水準で有意な正の影響性が確認された。また、他者情報の収集から組織コミットメント ( $\beta=.18, p<.10$ ) に対して、10%水準で有意傾向の正の影響性が示された。

#### IV. 考察

本研究の目的は、保育者の職務満足度を評価する尺度を開発し、保育者の省察が職務満足度にどのような影響を示すか検討することを目的とした。まず、本研究の結果から、保育者の職務満足度尺度は2因子11項目構造が確認され、参考とした福間（2013）と同じ因子構造を持つ

<sup>1</sup> 職務および組織満足度に影響している省察尺度の示す他者情報の収集とは、「いろいろな話を聞いて、自分の保育観を見直すことがある」「他の人の保育を見て、自分の保育に必要なことに気づくことがある」「他の人と保育の話をして、自分の保育の方針を改めることがある」「他人の子どもの話をすることで、自分が担当している子どもの特徴に気づくことがある」「他のクラスの子ども達と話すことで、自分が担当している子どもの特徴に気づくことがある」「他の人と話しているうちに、保育に関する疑問が解決することがある」の6項目である。

<sup>2</sup> 組織満足度に影響している省察尺度の示す保育見通し力とは、「子どもに関する長期的な見通しについて考えることがある」「子どもにとって、将来何が必要か考えながら育てている」「保育の出来事から『こども』の本質について考えることがある」「子どもの普段の行動から、子どもの長所・短所を考えることがある」「子どものこれからの成長について考えることがある」の5項目である。

ことが確認された。また、Cronbachの $\alpha$ 係数及び検証的因子分析から、一応の信頼性と妥当性が確認された。これらのことから、信頼性と妥当性を兼ね備えた保育者の職務満足度尺度が開発された。

次に、保育者の省察評価尺度の6つの因子を独立変数、職務満足度尺度の2つの因子を従属変数としたパス解析を行った結果、保育者の省察評価尺度の「他者情報の収集」から保育者の職務満足度の「職務コミットメント」及び「組織コミットメント」に対して正の影響性を示し、保育者の省察評価尺度の「子ども見通し力」から保育者の職務満足度の「組織コミットメント」に対して正の影響性を示していた。このことから、保育職の職務コミットメントに影響を及ぼす要因は、「他者情報の収集」及び「保育見通し力」である。また、保育職の組織コミットメントに影響を及ぼす要因は、「他者情報の収集」である。保育士という仕事には、「他者情報の収集」及び「保育見通し力」が保育士という仕事の魅力を引き出していると考えられる。省察を行うことは、新任保育士者が経験する危機を保育の動機づけや喜びへと転換させようの行為であり、職場の人間関係は省察の質にも影響されることが予測されている（谷川、2013）。保育士の早期離職を予防する視点からも保育場面を共有する同僚保育者との情報共有や話し合いの場を組織的に設定することが必要である。

一方で、離職などの指標として扱われてきた組織コミットメントには「他者情報の収集」が関係している。つまり、保育士として勤務する保育士の離職を防ぎ、質の高い保育を実践するためには「他者情報の収集」が影響していると考えられる。しかしながら、「他者情報の収集」から「組織コミットメント」へのパス係数は有意傾向であったため、この影響性については今後の検討課題である。

保育士という専門職には、「常に自己を省察し、状況に応じた判断をしていく」ことが求められる。子どもの発達に応じた生活援助・環境・遊びには、保育者自身の観察だけではなく、保護者・他の保育者・地域など様々な視点から目

前にいる子どもの「今」が基準とならなければならない。もちろん、保育の経験も必要ではある。しかし、約7割の保育士が1年上10年未満で離職している現在（厚生労働省職業安定局、2013）、感覚だけではない保育の専門職としての手応えを感じられる組織力も重要である。つまり、職務の満足感（やりがいや達成感、面白さ等）を感じ、組織の中で承認されより充実した援助ができることが組織の中で働く専門職としての満足度に繋がる（福岡、2013）。

保育者の専門性の獲得と保育者の成長過程における支援や学びの体系および組織化が必要である（吾田、2014）。また、他の専門職分野の現職教育では、時代に応じた最新の知識の獲得を目指し10年毎の更新講習が義務づけられた教員免許更新制度、現場でのキャリア開発が組織的に行われ、医療機関・施設が個人のキャリア支援を組織として位置づけている看護師の現職教育が行われている。全国保育士会では、「保育士のキャリアパスの構築に向けて」の中で保育士の専門性として「乳児保育」「障がい児保育」「子育て支援」「社会的養護」「食育」「保健衛生」の6要因を示している。一方で、保護者が期待する保育士の専門性の構成要因と比較した（大森・太田・水谷、2014）結果では、「食育・発達支援」「子育て支援」「社会的養護」で構成されていた。つまり、求められる保育士の専門性と分化されているといえる。社会や地域が求める保育の専門性に応えるためには、保育士だけではなく各専門家とチームで行う保育の実現が必要である。

## V. 研究の限界と課題

本研究の限界は、A市のみで実施し有効回答の162名を対象とした調査であったことがあげられる。また、職務満足度を職務および組織コミットメントの視点から関連性を探った。今夜は、離職の原因とあげられる賃金や休暇のなども含んだ検討が必要である。

本研究の課題として2点を挙げる。保育士の職務満足度に関連する保育者の省察態度は「他者情報の収集」であった。今後は、保育におけ

る「他者情報の収集」についての詳細を検討する。保育者が「他者情報の収集」を省察に活用は、問題状況を解決する場を得られ日々の業務をこなす姿勢から問題解決に向けた実践に取り組む姿勢に変容する機会になると考える。問題状況は、様々な保育場面によることから実践記録などからの質的な検討も合わせて実施する必要がある。

次に、得た情報を活用し「保育見通し力」を強化するために園全体の保育目標のもと園内研修のプログラミングを行う必要がある。各園の省察行動の特徴から研修プログラムの作成を行い省察行動の変化を検討したい。

## 謝辞

本調査にご協力いただいたA市保育士研究会の皆様、A市こども園に勤務する職員の皆様に感謝いたします。

## 引用文献

- 厚生労働省 (2015) 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的な取り組み」, <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>, 7月25日2015年2月13日
- 重田博正 (2007) 「保育者のメンタルヘルスと職場づくり」, 季刊保育問題研究所第266号, pp.41-49
- 池田幸代・大川一郎 (2012) 「保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響: 保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として」, 発達心理学研究, 第23巻第1号, pp.23-35
- 廣川大地 (2008) 「保育者の仕事継続意欲、離職以降に関する研究の動向」, 中村学園大学・中村学園短期大学部研究紀要, 第40号, pp.83-90
- 富田久枝 (2009) 「保育現場におけるカウンセリングニーズの実態と課題」, 財団法人こども未来財団, 東京
- 森本美佐・林聡子・東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」, 奈良文化女子短期大学紀要, 第44号, p.101
- 小林幸平・箱田磨・小山智典・小山明日香・栗田宏 (2006) 「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」, 臨床精神医学, 第35巻第5号, pp.563-569

- 民秋言 (2014) 「幼稚園教育要綱・保育所保育指針の編成と幼保連携型認定こども園教育・保育要項の成立」, p.15, 萌文社, 東京
- 長瀬美子 (2014) 「保育実践の視点から考える新制度・こども園」『2014保育白書: 全国保育団体連絡会・北研究所』, p.136, 東京
- 民秋言 (2014) 「幼稚園教育要綱・保育所保育指針の編成と幼保連携型認定こども園教育・保育要項の成立」, p.144-149, 萌文社, 2014年, 東京 (2014)
- 北野幸子 (2014) 「保育の質の向上・その改善への戦略12『認定こども園の時代—子どもの未来のための新制度理解とこれからの戦略48—(武藤隆・北野幸子・武藤誠慈郎) 第3版』, p.100, ひかりのくに, 大阪
- 岡本浄実 (2013) 「職務および生活満足度からみた介護職の職業継続に関する研究—保育職との比較から—」, 京都女子大学大学院博士前期課程生活福祉学専攻修士論文, p.45
- 福岡隆康 (2013) 「職務コミットメントと組織コミットメントの類系による職務満足度およびサービスの質—介護職と看護職を対象とした定量分析—」社会福祉学, 第53巻第4号, p.56
- 岡本浄実・尼崎光洋 (2015) 「保育者の省察尺度の開発」, 愛知大学地域政策学ジャーナル, 第4号第2号, pp.27-38
- 山本嘉一郎, 小野寺孝義 (2002) 「Amosによる共分散構造分析と解析事例」第2版」, ナカニシヤ出版, 京都
- 田部井明美 (2001) 「共分散構造分析 (Amos) によるアンケート処理」, 東京図書, 東京
- 谷川夏実 (2013) 「新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して—」, 保育学研究第51巻第1号, p.114
- 福岡隆康 (2013) 「職務コミットメントと組織コミットメントの類系による職務満足度およびサービスの質—介護職と看護職を対象とした定量分析—」, 社会福祉学, 第53巻第4号, p.55
- 吾田富士子 (2014) 「保育者の成長と現職教育の組織化—主任保育士の意識と他の専門性から—」, 藤女子大学人間生活学部紀要, 第51号, p.55
- 全国保育士会 (2012) 「保育士のキャリアパス構築に向けて」, <http://www.z-hoikushikai.com/kikansi/siryu/career.pdf>, 7月25日2015年2月13日
- 大森弘子・太田仁・水谷弘正 (2014) 「保護者が期待する保育士の専門性—保育士のキャリアパスを通して—」, 仏教大学社会福祉学部論集, 第10号, p.1

