

虐待ハイリスク家庭に対する 保育士の対応機能とその発揮に向けた課題

－発見・共有・連携を促進する要因を焦点に－

タナカ サトコ マツミヤ ユキタカ
田中 聡子*1 松宮 透高*1

目的 本研究の目的は、虐待の恐れがある家庭に対して、保育士がその発生予防や養育の改善に向けた機能発揮を促進する要因を明らかにすることにある。子ども虐待対策において保育所の機能が注目される中、子ども虐待予防や早期介入のために保育所における発見・共有・連携の促進に向けた課題を明らかにすることには、大きな意義がある。

方法 調査票は調査協力関係を結んだA市児童福祉担当課を介して、A市内16の公立保育所に勤務する保育士を対象としたアンケート調査を実施した。配票数は300とし、調査対象の地域特性に偏りが生じないよう各地域の利用児童数に基づいて配票数をあん分した。調査票の回収数は210ですべてを有効票として集計した。回収率は70.0%である。調査期間は2019年11月6日から12月20日であった。

結果 保育士が子ども虐待に早期対応ができていると評価することに影響するものは、1点目に保育士自身の従業上の地位や勤務環境である。2点目に虐待対応のマニュアルや発達に課題のある子どもへの対応マニュアルの整備、ヒヤリハット対応の仕組み、研修機会の確保など、ハイリスク家庭への支援について組織的なマネジメント体制である。3点目に保護者への対応について同僚や上司に相談しやすいことや保育士ひとりに責任を押しつけないスーパーバイズの体制整備である。

結論 虐待の恐れがある家庭に対して、保育士が子ども虐待の発生予防や養育の改善を促進するには、保護者のモニタリング機能や支援機能が発揮されることが重要である。そのためには、経験年数の長い非正規雇用の保育士や経験年数の少ない正規雇用の保育士がともに保育所内での認識共有や無理や不安なく要支援世帯とかかわれるよう支援環境の整備が必要と言える。加えて管理職のみならず全保育士へ要保護児童対策地域協議会をはじめとする他機関連携の促進について早急な対応が求められる。

キーワード 虐待, 保育士, 連携, 保護者支援, 要保護児童対策地域協議会, マネジメント

I はじめに

子ども虐待対策は、2000年前後からの社会的関心の高まりに後押しされるように、その拡充が急がれてきた。2004年の「児童福祉法の一部を改正する法律」および「児童虐待の防止等

関する法律の一部を改正する法律」においては、市町村の「児童相談および児童虐待の予防及び早期発見その他の児童虐待の防止に関する責務」が明示された。その具体策として2017年には市町村に要保護児童対策地域協議会（以下、要対協）の設置が義務化され、専門職の配置も必須となった。要対協は子ども虐待防止のためのネットワークであり、ハイリスク家庭の早期

* 1 県立広島大学保健福祉学部教授

把握をはじめその情報・課題の共有、関係機関との連携促進などの機能を担っている。また、2018年3月に東京都目黒区で発生した児童虐待事案をはじめ深刻な虐待事例が相次ぎ、児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議は「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」¹⁾を取りまとめた。これを受けて2019年2月、内閣府・文部科学省・厚生労働省は通知「学校、保育所、認定こども園及び認可外保育施設から市町村又は児童相談所への定期的な情報提供について」²⁾を提示した。情報を収集し対応を協議する機関の拡充といった基盤整備については一定の進展をみたものの、痛ましい事件は絶えず児童相談所が対応する児童虐待相談対応件数の増加も止まる気配を見せない状況にあって、子どもや子育て家庭に直接接する機関からの早期情報集積ルートの確保が課題とされたといえる。

このうち保育所については、親の就業や病気の看護など様々な要件で養育が困難な家庭の子どもにとって日中過ごす生活の場となっており、日頃から子どもをケアする保育士はその変化にいち早く気づくことができる。また、朝夕の送迎時に保護者と会う機会もあるため、保護者や親子関係のわずかな変化や課題も発見しやすい立場にもある。まさに、家庭での生活をどこよりも早くキャッチし、適切な援助の道に結びつけられる重要な福祉施設であり³⁾、保育所が要支援子ども・家庭への切れ目のない支援を実践するためには母子保健担当部署との連携の必要性が指摘されている⁴⁾。2018年の「保育所保育指針解説」においても、不適切な養育が疑われる家庭支援においては「必要に応じて市町村など他の機関と連携するとともに、保育所での支援の中心となる保育士等を施設長や主任保育士、他の保育士等と役割分担を行いながら支えるといった体制をつくり、組織的な対応を行う」⁵⁾とされるなど、保育所内の組織的な対応および他機関との連携が重視されるようになってきた。こうした中、保育士自身の認識調査を通して保育所における発見・共有・連携の促進に向けた課題を明らかにすることには、大きな意義がある。本研究は、虐待の恐れがある家庭に対して、

保育士がその発生予防や養育の改善に向けた機能発揮を促進する要因を明らかにし、保育士の虐待対応機能向上への課題を提示する。

Ⅱ 方 法

(1) 調査方法

A市内16の公立保育所に勤務する保育士を対象としたアンケート調査を実施した。配票数は300とし、調査票は調査協力関係を結んだA市児童福祉担当課を介して保育所単位で配票し回収した。その際、A市には立地環境や人口規模などにより主に3つの異なる特性が見られる地域があることを勘案して、調査対象の地域特性に偏りが生じないように各地域の利用児童数に基づいて配票数をあん分した。

調査票の回収数は210ですべてを有効票として集計した。回収率は70.0%である。調査期間は2019年11月6日から12月20日であった。

(2) 調査内容

調査内容は基本属性として性別、年齢、保育士経験年数、現在の保育所の勤務年数を設定した。業務環境に関する項目としては従業上の地位、保有資格、担当児童の年齢や休暇取得や残業の有無、残業時間に対する賃金の支払い状況について設定した。

虐待の予防や養育の改善への対応力に関しては、事前に児童虐待対応に関わる専門職にヒアリングを行い、その知見に基づいて独自に調査項目を設定した。まず、保護者との関係性が重要⁶⁾とされることから「保護者への気配り」に関する項目を設定した。さらに、不適切な養育が疑われる家庭への支援として「保育所内連携」「保育所の運営管理」「他機関との関係」についての項目を設定した。なお、各設問に対しては4件法による回答を求めることとし、「そう思う」：4、「時々思う」：3、「あまり思わない」：2、「思わない」：1をそれぞれ割りあてた。

(3) 分析方法

記述統計および従業上の地位と基本属性はクロス集計を行った。なお、職場の労働環境において残業に対する賃金の支払いについては「全額支払われている」「おおむね支払われている」を「支払われている」に、「ほとんど支払われない」「全く支払われない」を「支払われないことがある」とした。虐待の予防や養育の改善への対応力の項目「保護者への気配り」「保育所内連携」「保育所の運営管理」「他機関との関係」について因子分析（重み付けのない最小2乗法、プロマックス回転）を行い、因子負荷量0.40を基準にした。2項目が削除され4つの因子を抽出した。KMOの標本妥当性は0.797、Bartlett検定は0.000である。「私の保育所は虐待の早期発見ができています」への評価について「時々思う」と「そう思う」で89%であったので従属変数とした。抽出された4つの因子と年齢、基本属性において年齢、保育士経験年数、現在の保育所の勤務年数、従業上の地位（正規／非正規雇用）を独立変数として、虐待の早期発見に影響を及ぼす要因を探るため重回帰分析を行った。VIFは1.161～4.249、回帰モデルの説明力は33.0%であった。統計解析にはIBM SPSS Statistics22.0を使用した。統計的有意水準を5%とした。

(4) 倫理的配慮

本研究は、「個人情報保護に関する法律」、社団法人日本社会福祉学会が定めている研究倫理指針を遵守して行った。また、研究は県立広島大学研究倫理委員会による研究倫理審査の承認（2019年7月18日：第19MH015号）を得て実施した。

Ⅲ 結 果

(1) 回答者の基本属性および従業上の地位と勤務環境

表1は、回答者の基本属性および従業上の地位と勤務環境である。女性が99.0%を占め平均年齢は41.7歳であった。保育士の経験は平均

表1 回答者の基本属性および従業上の地位と勤務環境

基本属性	度数	%
性別（人）		
合計	210	100.0
女性	208	99.0
男性	2	1.0
年齢		
合計	206	100.0
平均値（歳）	41.7	
20代	49	23.8
30代	33	16.0
40代	64	31.1
50代	50	24.3
60代以上	10	4.9
保育士経験年数		
合計	203	100.0
平均値（年）	15.3	
3年未満	17	8.4
3年以上10年未満	56	27.6
10年以上	130	64.0
現在の保育所の勤務年数		
合計	197	100.0
平均値（年）	4.3	
1年	47	23.9
2年以上5年未満	88	44.7
5年以上	62	31.5
幼稚園教諭資格（人）		
合計	210	100.0
有り	156	74.3
無し	54	25.7
従業上の地位と勤務環境		
従業上の地位－正規・非正規（人）		
合計	201	100.0
非正規	85	42.3
正規	116	57.7
担当の子どもクラス（人）		
合計	193	100.0
0歳児	17	8.8
1歳児	36	18.7
2歳児	38	19.7
3歳児	41	21.2
4歳児	28	14.5
5歳児	32	16.6
6歳児	1	0.5
有給が取得しやすい（人）		
合計	201	100.0
いいえ	69	34.3
はい	132	65.7
2018年度有給取得日数		
合計	174	100.0
平均値（日）	10.1	
5日未満	16	9.2
5日～10日未満	42	24.1
10日～15日未満	86	49.4
15日以上	30	17.2
残業の有無（人）		
合計	208	100.0
いいえ	19	9.1
はい	189	90.9
残業時間に対する賃金（人）		
合計	188	100.0
支払われている	121	64.4
支払われないことがある	67	35.6

注 欠損値は除いて分析をした。

15.3年で10年以上の保育士が64.0%を占めていたが、現在の保育所の勤務年数は平均4.3年で、5年以上は31.5%であった。幼稚園教諭の資格保有者が74.3%である。

従業上の地位については、正規雇用が57.7%、非正規雇用が42.3%であった。有給休暇は65.7%の人が「取得しやすい」と評価しており、2018年の平均取得日数は10.1日である。しかし、残業は90.9%が「ある」と回答し、残業時間に

対しての賃金は「支払われないことがある」とする回答が35.6%にみられた。

(2) 基本属性および勤務環境と従業上の地位とのクロス集計

表2 基本属性および勤務環境と従業上の地位とのクロス集計

	従業形態－正規・非正規						χ ²
	合計		非正規		正規		
	度数	%	度数	%	度数	%	
年齢							
合計	199	100.0	85	100.0	114	100.0	30.3***
20代	48	24.1	7	8.2	41	36.0	
30代	32	16.1	15	17.6	17	14.9	
40代	60	30.2	25	29.4	35	30.7	
50代	49	24.6	29	34.1	20	17.5	
60代以上	10	5.0	9	10.6	1	0.9	
保育士経験年数							
合計	196	100.0	82	100.0	114	100.0	7.7*
3年未満	17	8.7	3	3.7	14	12.3	
3年以上10年未満	53	27.0	18	22.0	35	30.7	
10年以上	126	64.3	61	74.4	65	57.0	
現在の保育所の勤務年数							
合計	190	100.0	79	100.0	111	100.0	25.8***
1年	46	24.2	14	17.7	32	28.8	
2年以上5年未満	86	45.3	25	31.6	61	55.0	
5年以上	58	30.5	40	50.6	18	16.2	
有給が取得しやすい							
合計	195	100.0	83	100.0	112	100.0	18.0***
いいえ	68	34.9	15	18.1	53	47.3	
はい	127	65.1	68	81.9	59	52.7	
残業時間に対する賃金							
合計	180	100.0	70	100.0	110	100.0	26.9***
支払われないことがある	85	36.1	9	12.9	56	50.9	
支払われている	115	63.9	61	87.1	54	49.1	

注 *p<0.05, ***p<0.001

基本属性および職場の勤務環境と従業上の地位（正規雇用／非正規雇用）のクロス集計をした結果が表2である。正規雇用に比べて非正規雇用の保育士の方が年齢は高く、50代と60代で44.7%を占める。正規雇用は20代と30代で50.9%となる。保育士経験年数も、非正規雇用では10年以上が74.4%であるのに対し正規雇用では57.0%であり、3年未満は12.3%である。現在の保育所の勤務年数についても非正規雇用の保育士の方が正規雇用の保育士より長い。10年以上の勤務年数では非正規雇用では50.6%に対して正規雇用では16.2%に過ぎず、1年未満が28.8%に達する。「有給休暇が取得しやすい」とする回答は、非正規雇用が81.9%であるのに対し正規雇用では52.7%であった。一方、残業に対しての賃金は「支払われないことがある」とする回答が、正規雇用の50.9%に対し、非正

規雇用では12.9%である。

表3 虐待の予防や養育の改善への対応力

(単位 %)

	思わない	あまり思わない	時々思う	そう思う
保護者への気配り				
保護者にはいつも相談してもらえるよう心がけている (n=210)	0.0	0.5	33.3	66.2
保護者には送迎時に声をかけるようにしている (n=210)	0.0	0.5	19.0	80.5
お便り帳は保護者に理解してもらえるように気を使って書いている (n=210)	0.0	4.8	45.2	49.5
お便り帳に返事のない保護者に対して気を配っている (n=209)	0.0	4.8	45.2	49.5
子どもの洋服や持ち物について気をつけている (n=208)	0.0	3.3	35.7	60.0
保育所内連携				
気になる子どもの課題は職場内で共有できる (n=210)	0.0	1.0	24.3	74.8
気になる子どもについて職場でケース検討が行われる (n=209)	0.0	9.0	40.0	50.5
虐待の疑いのある子どもについて上司に相談できる (n=209)	0.0	0.5	12.4	86.7
保護者への対応について同僚や上司に相談しやすい (n=210)	0.0	2.4	18.1	79.5
保育所の運営管理				
私の保育所では研修の機会が十分にある (n=207)	1.4	8.6	34.8	53.8
私の保育所には虐待対応のマニュアルがある (n=202)	5.7	22.9	30.0	37.6
私の保育所には発達に課題のある子どもの対応マニュアルがある (n=195)	8.1	35.2	34.8	14.8
職場にヒヤリハット対応の仕組みがある (n=208)	0.5	11.4	36.2	51.0
私の保育所は、問題の責任が個人に押しつけられない (n=206)	0.5	10.7	40.8	48.1
他機関との関係				
虐待の疑いのある家庭について行政と連携がしやすい (n=191)	4.3	18.6	39.0	29.0
保健師に気になる子どものことを相談できる (n=195)	12.4	37.6	30.5	12.4
行政と定期的な情報共有の機会がある (n=204)	8.1	31.9	40.5	16.7
要保護児童対策地域協議会を職員がよく知っている (n=202)	24.3	53.5	20.3	2.0

(3) 虐待の予防や養育の改善への対応力

虐待の予防や養育の改善への対応力について集計したものが表3である。「保護者への気配り」「保育所内連携」「保育所の運営管理」「他機関との関係」の項目において、「保護者への気配

り」の5項目および「保育所内連携」の4項目については、「時々思う」「そう思う」といった肯定的な回答が90%以上を占めている。しかし、「保育所の運営管理」のうち「私の保育所には発達に課題のある子どもの対応マニュアルがある」については、「思わない」と「あまり思わない」を合算した否定的評価が43.3%に達し、「他機関との関係」のうち「保健師に気になる子どものことを相談できる」

についても50.0%が否定的に捉えている。また、「行政との定期的な情報共有の機会がある」については40.0%が否定的に認識し、とくに「要保護児童対策地域協議会を職員がよく知っている」については77.8%が否定的に回答している。

(4) 虐待の予防や養育の改善への対応力の項目の因子分析(表4)

Cronbachの α 信頼係数は第1因子、 $\alpha = 0.73$ 、第2因子、 $\alpha = 0.73$ 、第3因子、 $\alpha = 0.67$ でやや低い。第4因子は $\alpha = 0.73$ となった。因子分析の結果、第1因子は「職場内マネジメント」とした。保育所に虐待対応のマニュアルや発達に課題のある子どもへの対応マニュアルの整備、ヒヤリハット対応の仕組み、研修機会の確保など、ハイリスク家庭への支援について体制整備が組織としてできることや機関として保健師や行政と連携がとれる体制ができてることが、ハイリスク家庭支援において重要である。

第2因子は「保護者への気配り」とした。保育士が保護者との信頼関係を構築しないと母親からのSOSはキャッチできない。送迎時の声かけや保護者から相談してもらえるような態度を心がけている。

第3因子は「スーパーバイズ機能」とした。

表4 虐待の予防や養育の改善への対応力の項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
職場内マネジメント ($\alpha = 0.73$)				
私の保育所には虐待対応のマニュアルがある	0.76	-0.08	0.09	-0.08
私の保育所では研修の機会が十分にある	0.59	0.05	-0.05	-0.08
職場にヒヤリハット対応の仕組みがある	0.57	0.06	0.06	-0.08
私の保育所には発達に課題のある子どもの対応マニュアルがある	0.51	-0.13	-0.01	0.24
保健師に気になる子どものことを相談できる	0.47	0.03	-0.08	0.18
虐待の疑いのある家庭について行政と連携がしやすい	0.45	0.10	0.01	0.06
保護者への気配り ($\alpha = 0.73$)				
お便り帳は保護者に理解してもらえるように気を使って書いている	0.04	0.77	-0.02	-0.16
保護者には送迎時に声をかけるようにしている	-0.10	0.62	-0.02	0.06
お便り帳に返事のない保護者に対して気を配っている	0.08	0.58	-0.12	0.20
子どもの洋服や持ち物について気をつけている	0.09	0.47	0.06	0.05
いつも笑顔で保護者と接するように心がけている	-0.02	0.43	0.22	-0.09
スーパーバイズ機能 ($\alpha = 0.67$)				
保護者への対応について同僚や上司に相談しやすい	-0.07	0.04	0.77	0.07
虐待の疑いのある子どもについて上司に相談できる	0.00	0.03	0.73	0.05
私の保育所は、問題の責任が個人に押しつけられない	0.09	-0.07	0.58	-0.05
行政との連携 ($\alpha = 0.73$)				
要保護児童対策地域協議会を職員がよく知っている	-0.05	0.01	0.04	0.79
行政と定期的な情報共有の機会がある	0.05	0.02	0.02	0.78
因子相関				
1				
2	0.00			
3	0.38	0.44		
4	0.57	0.11	0.18	

表5 虐待の早期発見に影響を与える要因

	β	有意確率
年齢	-0.11	0.42
保育士経験年数	0.11	0.39
現在の保育所の勤務年数	0.04	0.58
従業上の地位 - 正規/非正規	-0.19	0.02*
職場内マネジメント	0.25	0.02*
保護者への気配り	0.13	0.13
スーパーバイズ機能	0.24	0.01**
行政との連携	0.10	0.29
F値	10.30***	
R ²	0.36	
調整済みR ²	0.33	

注 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

保護者への対応について同僚や上司に相談しやすいことや、虐待および気になる子どもについて上司に相談できることは保育士による問題の抱え込みを防ぐ。気軽に相談できることが虐待の早期対応を可能にする。

第4因子は、「行政との連携」である。子どもへの保育機能だけでは対応できない課題への対応が求められている今日、行政の子育て支援課や要対協との連携は新たなそして不可欠な機能になっている。

(5) 虐待の早期発見に影響を与える要因(表5)

自分の勤務する保育所は虐待の早期発見ができてると評価することに影響を及ぼしているのは、従業上の地位 - 正規/非正規、職場内マネジメント、スーパーバイズ機能であった。

Ⅳ 考 察

研究結果から第1に、「早期発見ができてい」と評価する割合は非正規雇用の方が高いという点が示された。非正規雇用者は、正規雇用の保育士に比べて保育士としての経験が長く、勤務している保育所での勤続年数も長い。保育所内連携は肯定的に捉えられていることから、感知されたりリスクは個々の問題認識にとどまらず保育所内で共有されやすいと考えられる。このことは、感知した保育士からすれば発見と共有の促進要因となる。また、比較的経験の短い正規雇用の保育士にとっては、キャリアのある保育士の着眼点や対応などが身近なロールモデルとなり、ひいてはスーパーバイズ機能の発揮も期待できるため、熟練スタッフがいることと情報共有ができることは、保育所全体としてのリスク発見・共有機能を向上させる可能性がある。

この背景要因には、保育所での勤務年数の長さが地域の特性や社会資源に関する情報の多さ、虐待リスクに対する経験的な感受性の高さ、長期在籍に伴いきょうだいで利用する保護者をはじめ保護者との馴染みのある関係性を構築しやすいなどの強みがあると推察される。

第2に、正規雇用の保育士における業務負担の大きさが想定される。有給休暇取得の困難性や残業時間に対する賃金保障の不十分さから、正規雇用保育士の業務の多忙さがうかがわれる。他方、非正規雇用の保育士は就業時間や時間外労働の条件が雇用契約で明記されているためか、これらについては比較的保障されている。つまり、正規雇用保育士の方が余裕を持ちにくい状況にあることが、子ども虐待リスク感知や対応の阻害因子となっている可能性について想定しておく必要もある。保育士としてのキャリアとは別の視点から、今後この点に焦点化した実証研究の展開が求められる。

第3に、保育所内で感知した虐待リスク情報の外部機関との共有・連携に向けた課題についてである。保育所保育指針⁹⁾「保育所での支援

の中心となる保育士等を施設長や主任保育士、他の保育士等と役割分担を行いながら支えるといった体制をつくり、組織的な対応を行う必要がある」に照らし、この点は一定の水準に達していると想定される。ただし、職場内マネジメントにはマニュアル等の整備をはじめ、研修やヒヤリハット事例対応の仕組み、保健師や行政機関との連携のしやすい職場環境づくりも含まれる。特に、困難事例や改善が進まない事例については、保護者や子ども、担当保育士など個人の問題に矮小化^{わいしょうか}せず、保育所内での課題共有はもとより、必要に応じて外部機関と情報共有や連携を図り、組織的・構造的に対応する必要がある。しかし、本調査結果からは他機関連携について特段の影響は示されなかった。他機関連携は主任や所長など保育所の管理職が担っているため、虐待の恐れのある子どもや家庭の支援を実際に行っている保育士には外部機関との直接接点機会が少ないためと考えられる。保育所と関係機関の情報共有システムの円滑化はもとより、要対協等のケースカンファレンスへの担当保育士の直接参加機会を意識的に設けるなど、保育所内での気づきが支援ネットワークに直接的に伝達される。ともに協議できるような連携方策が必要である。保護者や子どもの様子をよりリアルに共有できることで多面的に検討できること、現場での気づきが具体的対策につながる経験が保育士自身の日々のかかわりにおける意識性や連携の重要性への認識を向上させる可能性があると考えられるためである。

Ⅴ おわりに

保育士が果たしている子どもと保護者のモニタリング機能や支援機能には大きなものがある。しかし、そのきめ細かな気づきが保育所外の支援ネットワークとつながり活かされるためには、保育所内での認識共有、保育士が無理や不安なく要支援世帯とかかわれるような支援環境、そして保育所と支援ネットワークとの情報共有のルート確保などが必要である。非常勤職員を含めた保育士個々が直接外部機関と交渉する機会

は限られるにせよ、保育所内と関係機関との接点や連携が保育所内で可視化される必要性は高く、とくに要対協については存在や機能が認識されないままでは情報共有ニーズも生じ得ないため、早急な改善が必要である。

子ども虐待やそのリスクへの対応、保護者支援、関係機関との連携、正規／非正規という保育所内での立場の分立といった課題や保育所環境の変化は、保育所が営々と担い磨いてきた要素を超える新たなテーマであると言える。

謝辞

本調査研究は令和元年度県立広島大学重点研究事業地域課題解決研究に基づく研究プロジェクト「A市版研修モデル開発による要保護児童対策地域協議会・関係機関の連携と機能強化」（研究代表：松宮透高）研究の一部として行われた。

調査にご協力頂きましたA市子ども家庭福祉担当課の皆様、A市公立保育士の皆様に心より感謝申し上げます。

文 献

- 1) 厚生労働省. 児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000336226.pdf> 平成30年7月20日)2021.4.5.
- 2) 厚生労働省. 学校, 保育所, 認定こども園及び認可外保育施設等から市町村又は児童相談所への定期的な情報提供について. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000336149.pdf>) 2021.3.28.
- 3) 平松和子. 保育現場に見る子どもの貧困, 秋田喜美代・小西佑馬・菅原ますみ編, 貧困と保育, かもがわ出版, 2016; 54-75.
- 4) 鶴田智子. 要支援子ども・家庭における母子保健と保育所等の連携に関する調査: 乳幼児期からの切れ目のない支援のために, 子ども家庭福祉学20. 2020; 67-80.
- 5) 厚生労働省. 保育所保育指針解説 (平成30年2月). (<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000202211.pdf>) 2021.3.29.
- 6) 水枝谷奈央. 保育所に通う子どもの母親がもつ保育士への信頼感-自由記述の分析から-, 子ども家庭福祉学18. 2018; 14-24.