

保育士間の協働・連携と効力感およびストレスの関連 —会議・ミーティングに着目して—

大内 善広¹⁾ ・ 野澤 義隆²⁾ ・ 萩原 康仁³⁾

【要旨】

本研究は、保育士間の協働や連携について会議やミーティング等の園内会議に焦点を当て、その回数や時間が園内会議への認識にどのように影響し、保育士の保育者効力感や保護者対応効力感、ストレスに繋がっているのかについて検討した。その結果、園内会議についてポジティブに認識していると、効力感が高くストレスが低い傾向が示された。一方で、園内会議の回数や時間が多いほど、園内会議に関する認識にネガティブな影響を与える傾向が示された。こうした結果から、園内会議のあり方について、回数や時間の観点から議論した。

キーワード：協働、会議、効力感、ストレス、保育士

1. 目 的

近年の保育士に期待される職務は多様化しており、保育所内の保育士の協働・連携の重要性が増していると考えられる。例えば2008年改正の保育所保育指針では保育所における保護者支援の役割が明確化され、2018年より適用される新保育所保育指針においても、東日本大震災の経験から災害への備えに関する項目が新設されるなど、改正が行われる度に保育士に求められる役割が増え続けている。そうした中、新保育所保育指針において、「職員が日々の保育実践を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図られなければならない」（厚生労働省, 2017）と、保育士の協働性が重視されるようになった。協働のためには、研修を行う他にも、日頃からのコミュニケーションや職員間での会議やミーティング（以下、園内会議）を密に行うことが大切であると考えられる。日頃の保育や保護者とのやり取りについて話し合われることにより、保育士は振り返りの機会を持つことがで

¹⁾ 城西国際大学 福祉総合学部 福祉総合学科

²⁾ 東京都市大学 人間科学部

³⁾ 国立教育政策研究所 教育課程研究センター 基礎研究部

き、日々の保育や保護者支援に関する専門性を高めることができる。

保育士の専門性の1つとして、三木・桜井（1998）は「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」である保育者効力感を提唱している。これは、Bandura（1977）で提唱されている「課題の遂行可能性の認知」である自己効力感の概念を保育に援用したものであり、保育場面における子どもへの援助能力に関連した重要な要因と考えられている。三木（2016）は保育者の専門性の向上について、適切な反省と評価（「振り返り」）を含むPDCAサイクルの重要性を指摘している。Bandura（1977）自身も自己効力感を向上させる情報源として、行為的情報、代理的情報、言語的情報、生理的情報の4つを取り上げているように、保育者効力感を高める要因として、園内会議によって日頃の保育を振り返り、保育方法の情報共有や評価を行うことが重要であると考えられる。

一方で、山城・上地・嘉数（2006）は、子どもを取り巻く社会環境の悪化に伴い、保育所や保育士への期待は大きくなり、保育ニーズが多様化していることを指摘している。子どもの発達障害だけでなく、親の就労や親育ち支援、地域の子育てセンターとしての役割など、子どもへの支援だけでなく、保護者への支援も求められるようになってきている。他方、このような保育士の役割拡大により、保育士自身の負担やストレスの増加してしまうという問題もある。富田（2009）の調査によれば、保育士や幼稚園教諭の84.9%が職場において何らかのストレスを抱えていることを示している。そのような中で園内会議を行いながら協働していくことは、課題の解決や保育士自身が自信を持って保育に取り組むこと、ひいては保育士自身が一人でストレスを溜め込まず生き生きと仕事をしていくうえで重要であると考えられる。

しかしながら、職場内での人間関係や会議は、保育士にとって負担となる要素にもなりうる。例えば、嶋崎・森（1995）は、保育士の精神的健康を阻害する要因を検討した結果、保育士の精神的健康状態は仕事の士気の低下と関係していること、その仕事に対する士気の低下の背景には、職員や保護者との人間関係やストレスの高い職場環境が関係することを示している。そして、精神的健康を保つためには、保育技術への自信感や園内の情緒的支援者の保有、円滑な人間関係への自信感があることを示している。

また、池田・大川（2012）は、保育士の職務や職場環境に対する認識がポジティブなものであれば、ストレスにより精神的健康を損なう可能性は小さくなるものの、職務や職場環境に対する認識がネガティブなものであれば、ストレスをもたらす、精神的健康状態を損なう可能性が大きくなるとの問題意識から保育士への調査を実施した結果、同僚・上司との不協和や職務内容の不明瞭さは、職場の共通意識を下げ、バーンアウトにつながるという結果を示している。

つまり、保育士自身が園内会議が必要であると感じていたり、日頃の保育の役に立っていると感じていたりすればポジティブな影響があると考えられるが、逆に園内会議に対して無駄に行われて負担が増えるという認識をすれば、ネガティブな影響があると予想できる。

そこで、本研究では、園内会議に着目し、その回数や時間が園内会議への認識にどのように影響し、保育に関する効力感やストレスに繋がっているのかについて検討する。

2. 方 法

2.1 調査方法

調査は 2013 年 7 月から 8 月にかけて X 県内の保育所を対象に行われた。各保育所の 3 歳以上児のクラスと 3 歳未満児のクラスの 1 クラスずつを対象に当該クラス担当保育士に対して質問紙を配布・回収した。117 箇所の保育所より保育士 707 件の有効なデータが得られた。

2.2 測定尺度

園内会議回数・園内会議時間 「園内職員による園内会議やミーティングは一か月にどれくらい、また、一回につき何分程度実施していますか？」という教示で、月の園内会議回数および 1 回の園内会議時間（分単位）について数値を記入する形で回答を求めた。

園内会議への認識 保育への役立ち感、保護者対応への役立ち感、負担感、必要性の認識といった園内会議に対しての認識に関して、質問項目を作成し、「5：非常にあてはまる」「4：どちらかといえばあてはまる」「3：どちらともいえない」「2：どちらかといえばあてはまらない」「1：全くあてはまらない」の 5 件法にて回答を求めた。

園内会議の保育への役立ち感：「会議やミーティングは、日々の保育に役立っていると思う」の 1 項目で、園内会議が保育に役立っていると感じているのかについて回答を求めた。

園内会議の保護者対応への役立ち感：「会議やミーティングは保護者支援に役立っていると思う」の 1 項目で、園内会議が特に保護者対応に役に立っていると感じているのかについて回答を求めた。

園内会議の負担感：「会議やミーティングの回数や時間が長く、負担に感じている」の 1 項目で、園内会議に対して負担を感じているのかについて回答を求めた。

園内会議の必要性の認識：「会議やミーティングは、必要に応じて行われていると思う」の 1 項目で、園内会議が必要であると感じているのかについて回答を求めた。

効力感 三木・桜井（1998）の保育者効力感尺度より因子負荷量の高い 3 項目を使用した保育者効力感に関して回答を求めた。また、2008 年改正の保育所保育指針より保育士の職務として保護者支援について明記されていることに鑑み、保育者効力感の項目を参考に保護者対応効力感を作成した。どちらも、「5：非常にあてはまる」「4：どちらかといえばあてはまる」「3：どちらともいえない」「2：どちらかといえばあてはまらない」「1：全くあてはまらない」の 5 件法にて回答を求めた。

保育者効力感：「1人1人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う」、「子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う」、「子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができると思う」の3項目で、日頃の保育に対する効力感を測定した。

保護者対応効力感：「母親1人1人に対して、丁寧に関わることができると思う」「母親1人1人と信頼関係を築くことができると思う」の2項目で、保護者への対応に関する効力感を測定した。

ストレス 赤田(2010)の保育士ストレス評定尺度を参考に、職場の人間関係、保護者対応、多忙さといったストレスに関する質問項目を作成し、「5：非常にあてはまる」「4：どちらかといえばあてはまる」「3：どちらともいえない」「2：どちらかといえばあてはまらない」「1：全くあてはまらない」の5件法にて回答を求めた。

職場の人間関係ストレス：「他の先生同士の人間関係にストレスを感じる」、「自分と他の先生との関係にストレスを感じる」、「まわりの先生の態度と行動にストレスを感じる」の3項目で、保育所内における職員同士の人間関係に関するストレスを測定した。

保護者対応ストレス：「保育士と保護者の価値観が違うことにストレスを感じる」、「保護者の子どもに対する理解が自分と異なることにストレスを感じる」、「保育士の思いが保護者に伝わらないことにストレスを感じる」の3項目で、保護者への対応に関するストレスを測定した。

多忙さへのストレス：「自分のプライベートな時間の欠如にストレスを感じる」、「休みが取りにくいことにストレスを感じる」、「休憩時間がないことにストレスを感じる」の3項目で、多忙さに関するストレスを測定した。

2.3 倫理的配慮

本調査の実施に際し、フェイスシート上の文書にて、回答者個人が特定されないこと、回答を控えたい質問については無回答でも良いこと、データは全て統計的に処理することを周知した。

3. 結果

園内会議の回数・時間が園内会議への認識（園内会議の保育への役立ち感、園内会議の保護者対応への役立ち感、園内会議の負担感、園内会議の必要性の認識）とストレス（職場の人間関係ストレス、保護者対応ストレス、多忙さへのストレス）に影響を与え、園内会議への認識が効力感（保育者効力感、保護者対応効力感）とストレスに影響を与え、効力感がストレスに影響を与えるというモデルを立てて分析を行った（Figure 1）。なお、保育者効力感、

保護者対応効力感、職場の人間関係ストレス、保護者対応ストレス、多忙さへのストレスに関しては、それぞれ 2-3 項目からなる因子とし、園内会議の回数と時間の間に相関を仮定し、園内会議への認識の 4 項目間の残差に相関を仮定した。本研究の分析には、Mplus (Ver. 7.4; Muthén & Muthén, 1998-2015) を用い、データの階層構造 (保育所によるクラスタリング) を考慮した構造方程式モデルにより最尤推定法にて行った。適合度は、CFI=.944、RMSEA=.052、SRMR=.068 であり、概ねモデルのデータとの適合は良いと判断した。

分析の結果、各観測変数の平均・標準偏差は Table 1 の通りとなった。

月あたりの園内会議回数や 1 回あたりの時間は、それぞれ 4.35 回、71.69 分であったが、標準偏差がそれぞれ 12.29、38.12 と大きい値が見られ、園内会議回数や時間は保育士によって異なる状況が示された。また、園内会議への認識については、それぞれ得点範囲が 1-5 点であることに鑑みれば、園内会議の保育への役立ち感、園内会議の保護者対応への役立ち感、園内会議の必要性の認識といったポジティブな項目については概ね 4 点前後であり、園内会議の負担感といったネガティブな項目については概ね 2.5 点であり、全体的にポジティブに認識されていることが明らかとなった。効力感については、全ての項目において 3.6 点前後、ストレスについては、全ての項目において 3.0 点を下回る数値となっており、全体的に効力感がやや高く、ストレスがやや低い結果となった。

次に、分析モデルのパス係数の標準化解の推定値および標準誤差、有意確率は Table 2 の通りとなった。また、園内会議の回数と時間の間の相関係数は-0.269、園内会議の認識の 4 項目間の残差の相関係数は、園内会議の保育への役立ち感と園内会議の保護者対応への役立ち感が 0.637、園内会議の保育への役立ち感と園内会議の負担感が-0.279、園内会議の保育への役立ち感と園内会議の必要性の認識が 0.495、園内会議の保護者対応への役立ち感と園内会議の負担感が-0.276、園内会議の保護者対応への役立ち感と園内会議の必要性の認識が 0.384、園内会議の負担感と園内会議の必要性の認識が-0.174 であった。

園内会議の回数・時間の園内会議への認識に対するパスについては、園内会議回数が園内会議の負担感 (0.257) に対して正の影響、園内会議の保育への役立ち感 (-0.238)、園内会議の保護者対応への役立ち感 (-0.167) に対して負の影響が見られ、総じて園内会議への認識にネガティブな影響を与えていることが示された。また、園内会議時間が園内会議の負担感 (0.215) に対して正の影響が見られ、園内会議の必要性の認識 (-0.166) に対して負の影響が見られた。有意傾向も含めれば、園内会議の保育への役立ち感 (-0.087) に対しても負の影響が見られ、園内会議回数と同様に総じて園内会議への認識にネガティブな影響を与えていることが示された。

園内会議への認識の効力感に対するパスについては、園内会議の保育への役立ち感が保護者対応効力感 (0.105) に対して正の影響、園内会議の保護者対応への役立ち感が保育者効力感 (0.107) に対して有意傾向の正の影響があることが示され、園内会議の役立ち感が効力感にポジティブな影響を与えていることが明らかとなった。

園内会議への認識のストレスに対するパスについては、園内会議の保護者対応への役立ち感が職場の人間関係ストレス（-0.122）、多忙さへのストレス（-0.169）に対して負の影響があることが示された。そして、園内会議の負担感が職場の人間関係ストレス（0.109）、保護者対応ストレス（0.151）、多忙さへのストレス（0.292）に対して正の影響があることが示された。また、園内会議の必要性の認識が人間関係ストレス（-0.186）、保護者対応ストレス（-0.189）、多忙さへのストレス（-0.170）に対して負の影響があることが示された。園内会議への認識のストレスに対する影響については、総じてポジティブに園内会議に対して認識しているほどストレスが低い傾向が明らかとなった。

効力感のストレスに対するパスについては、保護者対応効力感が保護者対応ストレス（-0.138）に対して負の影響があることが示された。

最後に園内会議の回数・時間のストレスに対するパスについては、有意な影響は見られなかった。

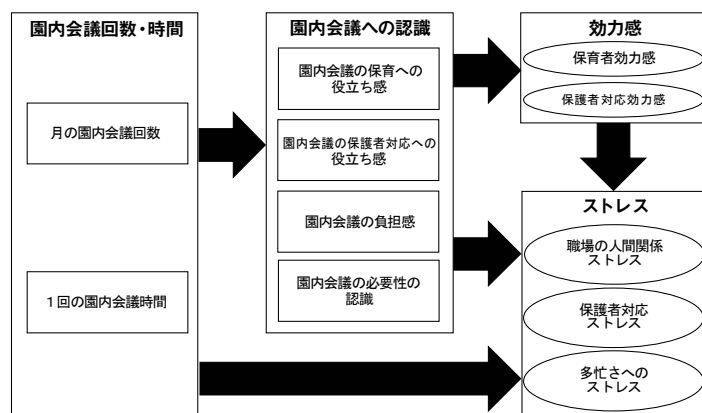


Figure 1 本研究における分析モデル

Table 1 分析モデルにおける各観測変数の平均・標準偏差

項目	質問	平均	SD
園内会議回数		4.35	12.29
園内会議時間（分）		71.59	38.12
園内会議の保育への役立ち感	会議やミーティングは、日々の保育に役立っていると思う	4.22	0.79
園内会議の保護者対応への役立ち感	会議やミーティングは保護者支援に役立っていると思う	3.99	0.85
園内会議の負担感	会議やミーティングの回数や時間が長く、負担に感じている	2.53	1.08
園内会議の必要性の認識	会議やミーティングは、必要に応じて行われていると思う	4.01	0.92
保育者効力感1	1人1人の子どもの適切な遊びの指導や援助を行えると思う	3.60	0.73
保育者効力感2	子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う	3.54	0.72
保育者効力感3	子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができると思う	3.69	0.73
保護者対応効力感1	母親1人1人に対して、丁寧に関わることができると思う	3.64	0.76
保護者対応効力感2	母親1人1人と信頼関係を築くことができると思う	3.65	0.72
職場の人間関係ストレス1	他の先生同士の人間関係にストレスを感じる	2.85	1.16
職場の人間関係ストレス2	自分と他の先生の関係にストレスを感じる	2.84	1.13
職場の人間関係ストレス3	まわりの先生の態度と行動にストレスを感じる	2.89	1.14
保護者対応ストレス1	保育士と保護者の価値観が違うことにストレスを感じる	2.83	1.02
保護者対応ストレス2	保護者の子どもに対する理解が自分と異なることにストレスを感じる	2.68	0.98
保護者対応ストレス3	保育士の思いが保護者に伝わらないことにストレスを感じる	2.87	1.00
多忙さへのストレス1	自分のプライベートな時間の欠如にストレスを感じる	2.73	1.17
多忙さへのストレス2	休みが取りにくいことにストレスを感じる	2.80	1.22
多忙さへのストレス3	休憩時間がないことにストレスを感じる	2.46	1.16

Table 2 分析モデルにおけるパス係数の標準化解の推定値・標準誤差・有意確率

○園内会議の保育への役立ち感へのパス係数	推定値	標準誤差	有意確率
月の園内会議回数	-0.238	0.093	0.010 *
1回の園内会議時間	-0.087	0.047	0.066 +
○園内会議の保護者対応への役立ち感へのパス係数			
月の園内会議回数	-0.167	0.061	0.007 *
1回の園内会議時間	-0.074	0.049	0.135
○園内会議の負担感へのパス係数			
月の園内会議回数	0.257	0.052	0.000 *
1回の園内会議時間	0.215	0.047	0.000 *
○園内会議の必要性の認識へのパス係数			
月の園内会議回数	-0.037	0.047	0.425
1回の園内会議時間	-0.166	0.052	0.002 *
○保育者効力感へのパス係数			
園内会議の保育への役立ち感	0.074	0.053	0.158
園内会議の保護者対応への役立ち感	0.107	0.057	0.063 +
園内会議の負担感	0.003	0.050	0.945
園内会議の必要性の認識	-0.010	0.043	0.812
○保護者対応効力感へのパス係数			
園内会議の保育への役立ち感	0.105	0.053	0.046 *
園内会議の保護者対応への役立ち感	0.067	0.059	0.254
園内会議の負担感	0.037	0.046	0.419
園内会議の必要性の認識	0.028	0.061	0.646
○職場の人間関係ストレスへのパス係数			
園内会議の保育への役立ち感	-0.004	0.054	0.941
園内会議の保護者対応への役立ち感	-0.122	0.050	0.014 *
園内会議の負担感	0.109	0.039	0.005 *
園内会議の必要性の認識	-0.186	0.046	0.000 *
保育者効力感	-0.010	0.053	0.847
保護者対応効力感	0.019	0.049	0.690
月の園内会議回数	-0.017	0.030	0.568
1回の園内会議時間	-0.003	0.034	0.941
○保護者対応ストレスへのパス係数			
園内会議の保育への役立ち感	-0.068	0.043	0.116
園内会議の保護者対応への役立ち感	0.028	0.052	0.583
園内会議の負担感	0.151	0.042	0.000 *
園内会議の必要性の認識	-0.189	0.054	0.000 *
保育者効力感	0.065	0.054	0.231
保護者対応効力感	-0.138	0.058	0.018 *
月の園内会議回数	-0.027	0.038	0.471
1回の園内会議時間	-0.040	0.043	0.358
○多忙さストレスへのパス係数			
園内会議の保育への役立ち感	0.083	0.059	0.155
園内会議の保護者対応への役立ち感	-0.169	0.058	0.003 *
園内会議の負担感	0.292	0.046	0.000 *
園内会議の必要性の認識	-0.170	0.043	0.000 *
保育者効力感	-0.001	0.057	0.987
保護者対応効力感	0.052	0.058	0.371
月の園内会議回数	-0.036	0.040	0.367
1回の園内会議時間	-0.057	0.047	0.229

注. *は 5%水準で有意、+は 10%水準で有意であることを示す

4. 考 察

平均値からみると、園内会議への認識は全体的にポジティブであり、効力感はやや高く、ストレスはやや低かったが、園内会議の回数や時間が園内会議への認識や効力感、ストレスにどのような影響を与えているのかについての分析結果からは以下のことが示された。

まず、園内会議の回数については、園内会議の回数が多くなるほど、園内会議の認識に関して日頃の保育や保護者への対応に役に立っているという感覚が低減し、会議への負担を感じやすくなるという結果が得られた。また、園内会議の時間については、園内会議の時間が長くなるほど、園内会議の認識に関して日頃の保育に役に立っているという感覚や会議が必要であるという感覚を低め、会議への負担感を高めてしまっていた。そして、園内会議が日頃の保育や保護者への対応に役に立っているという感覚は、それらに関する効力感を高め、特に保護者対応効力感の高さは保護者対応に関するストレスを軽減していた。また、園内会議に対する負担感が高く、園内会議への必要性を感じていないほど、今回の研究で取り上げている職場の人間関係に関するストレス、保護者対応に関するストレス、多忙さに関するストレス全てを高めていた。

以上のことから、園内会議の回数や時間が多いほど、園内会議に関する認識にネガティブな影響を与え、その園内会議に関するネガティブな認識が効力感を低め、ストレスを高めるということが示されたと言えよう。ただし、園内会議の回数や時間はストレスに対して直接的な影響は見られなかったことから、園内会議の回数や時間のストレスへの影響は、あくまで園内会議への認識を介したものであると考えることができる。

こうした本研究の結果から、保育所における保育士間の協働について以下の3点を指摘することができる。

第1に、平均値の結果から、今回の調査対象となった保育所においては、保育士達は園内会議に対してポジティブに認識し、会議やミーティングを日々の保育に活用しているという実態があることである。つまり、全体的には、保育所では会議やミーティングを通じた協働が機能していると考えることができる。

第2に、園内会議への認識が効力感やストレスに与える影響に関する分析結果から、園内会議に関して日々の保育の役に立っていると感じていたり、必要性を感じたり、負担を感じなかったりすることが、保育への効力感を高め、ストレスを軽減させることである。会議やミーティングに関して、それが有意義であり必要に応じて行われていると保育士達が認識していることが、園内会議の有効性を高めることが示唆された。

第3に、園内会議の回数や時間の影響に関する分析結果から、会議やミーティングの回数が多かったり、時間が長かったりする場合には、園内会議への認識がネガティブなものとなり、日々の保育やストレスに悪影響を及ぼす可能性があるということである。ただし、園内会議の回数や時間は直接的にストレスには影響を与えていないことから、園内会議は量的に

増やさざるを得ない状況であったとしても、その会議が必要であり有意義なものであると参加者が感じられるように、会議を実施することが重要であると言える。

5. 本研究の限界と今後の展望

最後に、本研究の限界と今後の展望について述べる。本研究では、園内会議の回数や時間が、園内会議に関する認識を介して、効力感やストレスにどのような影響を与えるのかを量的に検討してきた。しかし、保育所内で行われている園内会議が具体的にどのような目的でどのように行われていたのかといった質的な内容にまで踏み込んで検討していない。会議の目的や内容、方法に関しても扱った上での検討が必要であると考えられる。

保育士の職務が多様化する中で、保育士間の協働の重要性は高くなることが考えられる一方で、そうした協働や連携のあり方に関して扱った先行研究が少ない現状において、本研究の成果は一定の意義があると考えられる。しかし、保育士間の協働は様々な形での協働が行われていることが考えられるが、本研究で扱ったのは会議やミーティングのみに過ぎない。今後、保育士の協働に関するさらなる研究が行われる必要があろう。

なお、本研究の調査は全国の保育所及び保育士に無作為抽出して実施されたものではないため、本研究結果について対象地域外への一般化可能性は担保されていないことに留意されたい。

【引用文献】

- 赤田太郎 (2010). 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討, 心理学研究, 81(2), 158-166.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 池田幸代・大川一郎 (2012). 保育士・幼稚園教諭のストレスサー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, 23(1), 23-35.
- 厚生労働省 (2017). 保育所保育指針.
- 三木知子 (2016). 保育専攻学生の保育者効力感 (PTE) に及ぼす実習自己評価の影響, 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 9(2), 147-155.
- 三木知子・桜井茂雄 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響, 教育心理学研究, 46(2), 203-211.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2015). Mplus: Statistical analysis with latent trait variables (Version 7.4) [Computer software]. Los Angeles, CA: Author.
- 嶋崎博嗣・森昭三 (1995). 保育者の精神健康に影響を及ぼす心理社会的要因に関する実証的研究, 保育学研究, 33, 175-184.

富田久枝 (2009). 保育現場におけるカウンセラーニーズの実態と課題, 財団法人こども未来財団.
山城真紀子・上地亜矢子・嘉数朝子 (2006). 沖縄県の保育者の職業ストレスと健康についての研究 2 :
公立保育所と認可保育園を対象に, 琉球大学教育学部紀要, 69, 207-215.

付 記

本研究は、2011～2014 年度科学研究費助成事業（基盤研究 C）「母親の育児ストレスを軽減させる保育所や保育士の取り組みの研究（課題研究番号：23530803，研究代表者：城西国際大学 大内善広）」の補助を受けて行われた。また、本研究の一部は日本教育心理学会第 59 回大会にて発表された。

A study on the effects of the cooperative work between childcare workers on self-efficacy and stress: Focusing on the effects of meetings

Yoshihiro Oouchi, Yoshitaka Nozawa, Yasuhito Hagiwara

Abstract

This study discusses the effects of the frequency and length of time of staff meetings in childcare center on childcare workers' self-efficacy about childcare and interaction with parents and workplace stress through the medium of recognition of the meetings.

The results showed that childcare workers who regard the meetings as positive have high self-efficacy and low workplace stress. However, increasing the frequency and length of time of the meetings leads childcare workers' recognition of the meetings into negative one. Finally, we discussed how childcare workers should conduct effective meetings in the context of frequency and length of time of them.

Key words: cooperative work, meeting, self-efficacy, stress, childcare worker.