

幼小接続研究における「ネットワーク組織論」の 応用可能性に関する考察

田 中 謙

A Consideration on Applied Possibility of “The Theory of Network Organization” in the Study of Connection from Early Childhood Education and Care to Elementary Education

TANAKA Ken

本研究では幼小接続研究における経営学・社会学領域で用いられている「ネットワーク組織論」の応用可能性について検討を行った。

まずネットワーク組織の定義と「組織間での共通目的および組織目標の共有」「社会ネットワーク（ソーシャル・キャピタル）」「水平的かつ柔軟なルースな結合」「自己組織性」「創造性」の5つの特徴を明らかにした。そしてネットワーク組織の5つの特徴から幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性を検討した。

結果から幼小接続研究における経営学での組織論研究、特に組織間関係研究、の応用可能性を見出し、幼小接続研究においてネットワーク組織論の応用可能性を例証的にはあるが見出すことができた。

キーワード：幼小接続、ネットワーク組織、社会ネットワーク（ソーシャルキャピタル）

I. 問題の所在と研究目的

近年幼小接続の取り組みに高い関心が集められている。2009（平成21）年3月文部科学省・厚生労働省「保育所や幼稚園等と小学校における連携事例集」で複数の自治体の取り組みが紹介され、これらの自治体を参考にした取り組みも広がりつ

つある。また2010（平成22）年11月11日「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議」（以下、「調査研究協力者会議」と表記）の「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について（報告）」の中でも「ほとんどの地方公共団体が幼小接続の重要性を認識している」ことが述べられている（「調査研究協力者会議」, 2010, 1）。

このように幼小接続は現在の日本の初等教育や児童福祉において高い関心を集めているが、一方で上記報告に「接続関係を具体的にすることが難しい」（52%）、「幼小の教育の違いについて十分理解・意識していない」（34%）等の理由から「幼小接続の取組は十分実施されているとはいえない状況」にあるといわれているように、幼小接続を進めていく上では課題が少なくない。幼小接続に関する先行研究においても田中（2012）で接続に携わる幼稚園・小学校教諭の意識に課題がある可能性や、岩立（2012）で「（幼保小連携を）すること自体が目的化」（岩立, 2012, 79、括弧内は筆者補足）されているという課題が指摘されている。今後幼小接続を進めていく上では、少なくとも「接続の具体化」「教育等の違いの理解」「教員・保育士等の意識」「幼小接続の目的の明確化」といった上記に述べたような課題に対応していく取り組みが必要である。

しかしながら先行研究では、幼小接続の課題解

決に向けた議論や取り組み等が部分的には示されているものの、まだまだ十分な議論や取り組みがなされているとは言い難い。岩立（2012）が指摘するように幼小接続の推進に向けてどのようなシステムが今後、必要なのか検討する必要があると考えられる（岩立，2012，83）。

そこで本研究では幼小接続の推進と課題への対応に向けて、今日経営学や社会学等を中心として学際的に注目されている組織論の1つである「ネットワーク組織論」の幼小接続研究における応用可能性について検討することを目的とする。

Ⅱ. 研究方法

1. 研究の視点

本研究では分析に際して田中（2012）を参考に「幼小接続」という概念内に「幼小連携」をとらえ、幼稚園、保育所、認定こども園、小学校および児童発達支援センターや特別支援学校等の幼児期の「学び」と小学校以降の「学び」の場のつながりを考える視点を設定する。そして幼児期の学びと小学校以降の学びの場の中心となる学校、児童福祉施設等の組織に着目して分析を行う。

この前提のもと、本研究では幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性を検討するため、「教育」研究において経営学・社会学等の領域で知見が積み重ねられてきた組織論におけるネットワーク組織論が応用可能性を有しているかという点について、第一に前段階として「教育」研究における組織論の応用に関する研究動向を検討する。第二に第一の検討を踏まえ、「ネットワーク組織論の研究動向および本研究における「ネットワーク組織」の定義を行い、幼小接続研究におけるネットワーク組織論について検討する。

2. 分析方法

本研究においては地域との関連も視野に入れて経営学から独自にネットワーク組織研究を展開している寺本（1985；1986；1990；2005）等の一連の研究におけるネットワーク組織への言及、そし

て社会学から「社会ネットワーク」を通して研究を展開している若林（2009）に着目し、その特徴を明らかにした上で応用可能性について検討を行う。寺本は関係が築きにくいとされる「異業種間」（神田・寺本，1986）や「生活者」等の「人」（寺本，1989）に着目したネットワーク組織研究も展開している。若林（2009）も社会ネットワークによるソーシャル・キャピタルとしてのネットワークを活用したネットワーク組織論を展開しており、田中（2012）で言及されている教員等間の課題解決にも新たな知見をもたらすものと考えられる。従って経営学・社会学それぞれの領域から展開されているネットワーク組織論に着目することは、幼小接続研究におけるネットワーク組織研究にとって示唆するところが大きいと思われる。

Ⅲ. 「教育」研究および幼小接続研究における組織論研究の応用可能性

1. 「教育」研究における組織論研究の応用可能性

はじめに本研究ではネットワーク組織論の応用可能性の検討を行う前段階として、「教育」研究における組織論研究の応用可能性について検討を行う。なお、本研究で「教育」とは保育所における保育や療育機関での支援における「教育的側面」を広く含む概念として考えたい。なぜなら本研究では幼小接続を幼稚園・保育所と小学校との接続に留めることなく、ひろく就学前のすべての幼児に対する支援機関と小学校・特別支援学校等の教育機関とで行われている支援をつなぐ「子どもの発達や学びの連続性を保障する」（「調査研究協力者会議」，2010，1）という視点を重要視するためである。

教育研究における組織論の応用は教育経営学領域で教育経営研究等により近年盛んに行われている。学界では日本教育経営学会『日本教育経営学会紀要』等で論稿が複数取りあげられている。

例えば浅野（2008）は一般経営学の重要事項を概観しながら、特殊経営学に位置づく教育経営や学校経営について今後研究をすすめることが必要

ないいくつかの領域を提起している。その中で組織論にもまたがる「戦略論」や「戦略に応じた状況対応型の組織構造の検討」の必要性を示唆している（浅野，2008，37）。この点は本研究で述べるネットワーク組織論につながる示唆である。

また織田（2008）は「学校の組織能力の構築を理解する視点」として「知識経営（ナレッジマネジメント）」理論を検討し、有用性を見出だしている。しかしながら織田（2008）は「知識経営論は企業組織の経営を説明するために構築された理論であるため、学校の組織能力について検討するためには教育の特殊性や独自性を十分に踏まえる必要がある」ことをあげている点に留意する必要がある（織田，2008，50-51）。

このような研究動向を考えると、織田（2008）が指摘するように「教育の特殊性や独自性」を踏まえる視点は不可欠であるが、教育研究において組織論研究の応用可能性があると考えられる。そして教育経営研究において、武井（2009）の中で「学校と外部の組織、地域との連携など学校外との関係性やネットワークに重点を置いた研究」が教育経営研究で複数行われていることが明らかにされており（武井，2009，121）、本研究で取りあげるネットワーク組織論が教育研究と親和性が高い可能性があることを付記しておきたい。

2. 幼小接続研究における組織論研究の応用可能性

本項では幼小接続研究における組織論研究の応用可能性について、経営学で1つの領域をなしている組織論における組織間関係研究に着目する。組織間関係とは「組織と組織との何らかの形でのつながり」のことを意味する（境，1997，4）。

幼小連携研究は倉橋惣三が1923（大正12）年に論文「幼稚園から小学校へ—幼稚園と小学校幼年級の眞の聯結—」で幼小連携の重要性を述べているように、長い歴史的背景を持っている（田中，2012，39）。その中で特に幼稚園、あるいは保育所と小学校という組織間の連携に着目が集められてきたといえる。この学校、児童福祉施設という

組織の組織間、つまり組織と組織との関係性を問うことは経営学の「キー・コンセプト」といわれている「組織間関係」で研究が進められてきており（山倉，1993，1）、組織間関係あるいは「組織間関係論」の中で連携に関しても数多くの研究がなされてきたのである。

山倉（1993）によれば組織間関係論は1950年代終わりから1960年代にかけて成立し、1970年代に確立した組織論の一領域であり（山倉，1993，15）、例えば変化する外部環境に適応するために外部組織と連携することの優位性等の「組織と他組織の相互作用」が検討されてきた（山倉，1977，62-73）。この組織間関係論では「二つ以上の多様な組織が結合して共同目標を達する」という「組織間協働」概念が示されている（山倉，1995，175）。また複数の組織が資源や組織能力を提供し合って新たな価値創造を行うネットワークを構築する「価値（バリュー）システム・パーセクティブ」という概念も示している（cf. Porter（1985））。これらの概念は企業組織のみならず非営利組織等幅広い組織間関係で応用がなされている。

また西村（2008）では「自律領域と協働領域の2つの副領域から構成された複合体」である「自律協働システム」に着目して（西村，2008，86）、Oliver（1990）やSchmidt & Kochan（1977）の協働や問題解決を強調する互酬的な交換（exchange）アプローチに基本的に立脚しながら（西村，2008，76）、組織間関係形成の要因について検討が行なわれている。

これらの組織間関係に関する研究では組織間協働等により組織間での連携が新たな価値創造を行うことや、互酬性が得られること等の知見が示されている。これらの知見は田中（2012）で示されている幼小接続の「互恵性ある教育活動」「幼児教育、小学校教育のどちらも自らの教育の研鑽につながる事」等のポイントと共通性が見いだせる。

組織論における組織間関係に関する研究では対象が企業組織に限定されないことが明らかにさ

れており、本研究で着目する「ネットワーク組織論」も組織論の一領域であり、組織間関係研究で応用されていることから、幼小接続研究における経営学での組織論研究、特に組織間関係研究、の応用可能性が見出だせるといえよう。

IV. ネットワーク組織の定義と特徴

本章ではまずネットワーク組織論に関する先行研究を参照してネットワーク組織の定義を行い、その上でネットワーク組織の特徴を明らかにしていくこととする。

(1) ネットワーク組織の定義

ネットワーク組織の定義を考える上では、まず「組織」であることの定義を検討し、次いで組織特性としての「ネットワーク」の検討を行う必要がある。そして最後に「ネットワーク」、「組織」それぞれの定義を踏まえたうえで、「ネットワーク組織」としての定義を考える必要がある。

この観点から考えた場合、組織の定義に関してはBarnard (1938)の定義を参考にしたい。Barnard (1938)は多様な人間の集合状態に対して共通する特徴に着目し、まずはあらゆる組織体を「少なくとも一つの明確な目的のために2人以上の人々が協働することによって、特殊の体系関係にある物的、生物的、個人的、社会的構成要素の複合体」である「協働体系 (cooperative system)」としてとらえた (Barnard, 1938=1968, 67)。次いで各協働体系に目的や各構成要素、ならびにそれらの特殊な体系的関係のありように違いがあることを述べ、協働体系中の一体系として「2人以上の人々が協働する」という表現に含まれる体系を「組織」とした。このことからBarnard (1938)は組織を「2人以上の人々の、意識的に調整された活動、諸力の体系」とであると定義している (Barnard, 1938=1968, 75-76)。

このBarnard (1938)の定義は「少数の変数しかふくまないため、高い操作性をもつこと」、「広範な具体的状況に妥当する概念」であること、

「その概念的枠組みと他の体系との関係が有効かつ有意義に定式化」できることから、定義の有用性が強調されている (桑田・田尾, 2010)。本研究においてもこの有用性に着目して組織の定義として参考とする。

そしてネットワーク組織という場合のネットワークとは、「ある関係の下にある程度まで継続的に連結されている諸単位の統一体」であるとされている (今井, 1984; Aldrich & Whetten, 1981)。またCastells (2000)はそれぞれ個別の目的をもちながらも、その目的が交わるところで集結し、お互いの資源をシェアしていることを指摘している (Castells, 2000, 187)。今井 (1984)やCastells (2000)のネットワークの定義は寺本 (2005)等でも広く援用されているため、本研究も同定義をネットワークの定義として採用することとする。

このような「2人以上の人々の、意識的に調整された活動、諸力の体系」という組織の定義及び「2人以上の人々の、意識的に調整された活動、諸力の体系」というネットワークの定義を基にし、「ネットワーク組織」の定義や特質について整理を行う。

寺本 (1986)はネットワーク組織の本質を「種々の主体が『ルースに結合されたシステム』(loosely coupled system)」であり、その組織形成の原理として「自己組織性」(self-organization)をもっているところであると示している (寺本, 1986, 5)。

この「ルースに結合されたシステム」としてのネットワーク組織は、①個(要素)の行動上の自由度が高いこと、②中心が一つではなく、多数ある (multi-centered) かあるいは中心そのものが存在しない脱中心 (de-centered) のシステムであること、③要素の結合、分離、再統合などの組み替えが柔軟にできること、④そうした組み替えが個々の要素の創発性に基づいてできることの4つの特徴があると考えられる (寺本, 1990, 18)。

そして「自己組織性」に関しては「完成された単なる静的な構造」ではなく、「絶えず自らを

作り変えていく組織形態生成的あるいは自己組織的な志向性」の強さを備えた組織であると考えられる（寺本，1985，41）。このことはまた「自己のあり方を自らの意思にもとづいて決めるという、『自己言及性』ないし『自己決定性』を持つ」こと、「自己が他者（環境）との間の相互作用を通じて、絶えず『ゆらぎ』を自己の内に生み出すという性質」の双方を併せ持っているということである（寺本，2005，39）。

このような本質から寺本（1990）の指摘を踏まえると、ネットワーク組織とはルースに結合されたシステムと自己組織性の2つの特質を備えた、独立した複数の組織の間でのある程度継続的な相互作用の集合から構成され、なんらかの程度において参加組織間に共通目的（ドメイン・コンセンサス）が存在し、それぞれが保有する資源のあいだになんらかの補完性ないし依存性があり、資源を相互に交換し、結合することによって（交換関係）一定の目的を実現しようとする組織であると考えられる⁽¹⁾。更に寺本（2005）がネットワーク組織は「組織内により多くの多様性を保持しておくことができるため、創造的な解を生み出す機会が多くなる」ことをあげている点にも着目する必要がある（寺本，2005，42）。

また先述の今井（1984）の定義等を参考にし、若林（2009）はネットワーク組織を「複数の個人、集団、組織が、特定の共通目的を果たすために、社会ネットワークを媒介にしながら、組織の内部もしくは外部にある境界を超えて水平的かつ柔軟に結合しており、分権的・自律的に意思決定できる組織形態」とする（若林，2009，30）。若林（2009）は社会学の知見から「社会ネットワークを媒介」すること、「水平的かつ柔軟に結合して」いること、「分権的・自律的に意思決定できる組織形態」であること、というネットワーク組織の本質を示して、新たな仮説的な定義を提唱している。

以上の先行研究を参照しつつ、本研究ではさらに「組織目標」の明確化に関して併せて述べたいと考える。ネットワーク組織は「個（要素）の行

動上の自由度が高く」（寺本，2005，40）、各組織は独立しているために、若林（2009）が示す「特定の共通目的を果たす」ためには組織目標の共有が不可欠になると考えるからである。組織目標は組織にとって「組織のメンバーに対して一つの判断の指標と枠組みを与える」、「組織の内部にいる人間と外部にいる人間を区別する基準を作り出す」、「組織目標を共有することで、組織のメンバーはある目標に対して協力関係をもつことになる」ため（田尾編，2010，10-11）、組織が組織として機能する上での重要性が知られている。

このような組織、ネットワークおよびネットワーク組織に関する先行研究の定義及び組織目標の強調から、本研究ではネットワーク組織を「複数の組織が特定の共通目的を果たすために組織目標を共有し、社会ネットワークを媒介にしながら、水平的かつ柔軟にルースに結合し、自己組織性を有しながら分権的・自律的に意思決定できる創造的な組織形態」であると仮説的に定義することとする。

（2）ネットワーク組織の特徴

本節では（1）で述べた本研究のネットワーク組織の定義を基に、ネットワーク組織の特徴について「組織間での共通目的および組織目標の共有」「社会ネットワーク（ソーシャル・キャピタル）」「水平的かつ柔軟なルースな結合」「自己組織性」「創造性」の5点に焦点をあてて検討を行うこととする。

1）組織間での共通目的および組織目標の共有

若林（2009）はネットワーク組織の特徴として「組織の壁を超えて、特定の目的を共有しつつ、共通の規範、分権的なガバナンスを共有し、自律的な協働を行うこと」を示している（若林，2009，37）。この若林（2009）の示す「組織の壁」を超えた協働に関連して、寺本（1990）は組織間でのネットワーク、つまり組織間ネットワークが形成されていることを指摘する。寺本（1990）は組織の存続と成長にとってもっとも基本的な機能が

組織の環境適応であるとし、組織は内部の各構成単位 (organizational unit) を通じて、また組織全体としてみずからの機能と構造の変革をおこなうことで環境適応をすすめている (寺本, 1990, 116)。しかし、環境変化が一定のレベルを超えるようになると、単一組織のみでは適応が困難になるため、環境適応が困難な状況下で組織がとる代替的な戦略の1つとして「組織間ネットワーク」を形成するのである (寺本, 1990, 116)。この組織間ネットワークは「複数の企業や機関がなんらかの目的をもって、相互に結合・連関すること」を意味している (寺本, 1990, 116)。

つまりネットワーク組織では組織間ネットワークを形成することにより、組織間での共通目的および組織目標の共有が可能となると考えられる。この組織間ネットワークの特徴は、ネットワークを構成するのは個々の組織であるため、「個々の組織が相互に一定の独自性をたもちながら、かつ一定の関係づけのなかで、相互に存在している状態」であること、ネットワーク内では組織間で経営資源の交換が生じていること、の2点である (寺本, 1990, 117)。

2) 社会ネットワーク (ソーシャル・キャピタル)

ネットワーク組織は「複数の主体間の社会ネットワークにおける水平的で継続的な交換に基づいた調整により動いている組織」であり、次の「水平的かつ柔軟なルースな結合」につながる「特定のトップや管理者に指図されない分権的な秩序を形作っている」ことが特徴であるといわれている (Podolny et al., 1998)。

この社会ネットワークは重要な社会関係の資源であり、すなわち「ソーシャル・キャピタル」(社会関係資本⁽²⁾) であるといわれている (若林, 2009, 23)。

このソーシャル・キャピタルに関しては、木村 (2013) によれば代表的論者として Bourdieu (1986)、Coleman (1988;1990)、Putnam (1993=2001) があげられている。

Bourdieu (1986) はソーシャル・キャピタルを「相互に面識があり認知しあう制度化された関係からなる持続的なネットワークを保有することと結びついた現実的もしくは潜在的な資源の総体」であると定義している (Bourdieu, 1986)⁽³⁾。

Coleman (1990) は Becker (1975=1976) の影響を受け、「合理的選択理論」の立場からソーシャル・キャピタルを「個人に協調行動を起こさせる社会の構造や制度」とした (Coleman, 1990, 304)。そしてソーシャル・キャピタルを促進する社会構造として、人々の間に信頼関係が芽生えやすく、情報等が共有されやすい「社会ネットワークの完結性」と「ひとたび何らかの目的のために作られた組織が、他の目的にも役に立ち、利用可能な社会関係資本となりえる」という「転用される社会組織」という特性に言及している (Coleman, 1988, 108)。

Putnam (1993) はソーシャル・キャピタルを「人々の協調行動を活発にすることによって社会の効率性を高めることのできる、『信頼』『規範』『ネットワーク』といった社会組織の特徴」と定義している (Putnam, 1993=2001, 167)。

このような代表的論者の定義を受けながら、日本ではソーシャル・キャピタルの定義として「信頼や互酬性の規範が成り立っている網の目状の社会ネットワークとそこに埋め込まれた社会的資源」があげられ (宮田, 2005, 22)、その機能として人々の交換関係をより活発なものとして人々への協力関係をより密接なものとするのが述べられている (宮本, 2008, 506)。

これまで述べてきた論者による定義や言及等を集約すると、ソーシャル・キャピタルとは「さまざまな種類のアクター (個人、集団、組織) がほかのアクターとの結合、社会的関係への制御、コミットメントを通して得る諸資源、諸利益の価値の総体」であるといえる (金光, 2012, 825)。このソーシャル・キャピタルの定義は若林 (2009) の述べる「社会ネットワーク」に通じるものであり、若林が述べるように「『組織にとってネットワーク的な資源』としてのソーシャル・キャピタル

ル」(若林, 2009, 38) であると考えられる。

したがって、ネットワーク組織は社会ネットワークを通じて組織の内部や外部の人材、経営資源、情報を動員して利用できるため、ネットワーク組織における社会ネットワーク、つまりソーシャル・キャピタル、はネットワーク組織において組織間ネットワークを形成するものであり、それ自体が「資本」であるといえるのである。

3) 水平的かつ柔軟なルースな結合

「ルースに結合されたシステム (ルースカップリングシステム)」の特徴については先に寺本(1990)の言及をあげたため、ここでは特に「水平的かつ柔軟なこと」、「結合」について検討を行う。

①「水平的かつ柔軟なこと」

若林(2009)はネットワーク組織の特徴として「社会ネットワークを媒介にした低階層(フラット)で緩やかな水平的結合をしている」ことをあげている(若林, 2009, 37)。ネットワーク組織は多元的な社会ネットワークから編成される組織形態であるため、緩やかな水平的結合をしていることにより、柔軟性、適応能力が生まれると考えられる。そのため「多様な構造形態がある」ことや「効果のあるネットワーク構造の特性は異なってくる」ことという性質が生じるのである(若林, 2009, 20)。この性質はネットワーク組織の組織原理がルースに結合されたシステムであるという緩やかな結合(ルース・カップリング)によるものであることに起因する。

このネットワーク組織内部での「人々や資源の結合関係が、フラットで水平的、柔軟、そして境界が曖昧であるという特徴」(若林, 2009, 34)を有することにより、ネットワーク組織は「意思決定が分権的、自立的」であるのみならず(若林, 2009, 34)、「組織の壁を超えてネットワークで結合しているので、外部の常識、評価、価値観、判断基準が入ってきやすくなる」ことといった組織上のメリットが生じることとなる(若

林, 2009, 39)。このメリットにより「新規なものを開発する場合には、弱いつながりだが幅広いネットワークを持った方が、広く多様なアイデアや情報を集めるのには有利」であるとされている(Granovetter, 1985 = 1998)。

以上からネットワーク組織では「組織をヨコに走る活動の流れを、より効果的なものに改善しようとする考え方」が生じ、それが結果的に組織戦略論における「組織を横切って展開して付加価値を生み出す」という「バリュー・チェーン(価値連鎖)」を生み出すことになる(若林, 2009, 35)。このことは先に述べた「価値(バリュー)システム・パースペクティブ」概念につながるものである。

②「結合」

ネットワーク組織における結合については、「異質の資源を時間的、空間的にどのように結合・関連できるか」が問われており、そのためいかに新しい価値を創造できるかという「関連づけの機能(networking)」が戦略上重要視されている(寺本, 1985, 41)。なぜならネットワーク組織は「多くが組織間現象」であり、「組織間の資源の結合・連関(combination and linkage)を対象」としているためである(寺本, 2005, 34)⁽⁴⁾。

そしてこの結合・連関においてネットワーク化は「組織の内外で同時に進行している」のであり、組織内外2つのレベルでのネットワーク化は「別々の現象」ではなく、「内部でのネットワーク化と外部でのネットワーク化が相互に影響し合いながら、相互形成的、共進的に連動し合っている」ものであるといわれる(寺本, 2005, 35)。つまりネットワーク組織では、各組織内でのネットワーク化と組織間ネットワークの形成が同時に進行し、双方のネットワーク化が各組織の進化と各組織からなるネットワーク組織としての進化が連動して生じると考えられる。

具体的な結合に関して、寺本(1985; 1986)は結合方法について、寺本(2005)は「見えるネットワーク(visible network)」と「見えないネッ

トワーク」(invisible network)について特徴をあげている。

寺本(1985;1986)は「構成メンバー間の相互作用プロセスを通じて具体化する」ことを強調し(寺本,1985,41)、具体化の方法として「内部資源に制約があるため、外部の資源を活用すること」、「資源の結合・連関の内容は単なる情報交換のレベルから始まって、次第に相互利用、共同開発…といったより密接な関係に進んでいく」ことを示している(寺本,1986,3)。

より詳細に見てみると、ネットワーク組織における経営資源の交換・結合形態の進化プロセスは寺本(1985)によれば「知り合い、使い合い、創り合うという順序で交流が深化、高度化する」としている(寺本,1985,35)。

「知り合う」段階は「比較的単純な情報交換の段階」であり、「お互いの持っている固有資源の重なりはほとんどみられず、また資源の幅も比較的狭い」段階である。

「使い合う」段階は「相互利用段階」であり、「各々の持っている資源を部分的に互いに利用しあうことによって資源の交流・結合が図られることにより、「資源の幅と深さを共に拡大していくことができる」段階である。

このような相互利用の頻度や資源の投入量が増大していき、共同開発等を行うようになる段階が「創り合う」段階である。この段階は「交換・結合する資源の幅と深さは急速に増大するだけでなく、各々の…自己の資源のそれも著しく増大される」段階なのである。

この寺本(1985)のネットワーク組織における経営資源の交換・結合形態の進化プロセスに関する言及は、幼小接続においても情報交換会や幼児児童間交流といった取り組みから、相互の組織での研修や研究授業、そして教育課程(カリキュラム)開発等への親密な関係に進んでいくことに類似しているといえよう。

以上のようにネットワーク組織における結合は「個と全体性の創造的共存を相互作用による関係性という視点から達成しようとするパラダイム」

であり、その意義は「ネットワークを構築する個々の組織ないし個人における個の確立と強化が同時に図られなければならないこと」のみならず、「確立した個の間の結合・連関を通して『ネットワーク・シナジー効果』の実現であるといえる(寺本,1985,41)。

あわせて寺本(2005)は結合に関して「見えるネットワーク」と「見えないネットワーク」の双方に着目する必要性を述べている(寺本,2005,35-36)。

見えるネットワークとは現実には何らかの資源の結合・連関が行われ、「ネットワーク・シナジー」の創造を実現しつつある状態にある「顕在化したネットワーク組織」である。見えないネットワークは必要に応じたネットワーク化の可能性があるが、現実には具体的なネットワーク組織を形成するには至っていない状態である「潜在的なネットワーク組織」である(寺本,2005,35-36)。

特に後者の目に見えない潜在的なネットワークに関しては「必要に応じて流動的、機動的なネットワークが形成」されることにより資源の結合・連関が実現されるものであるため(寺本,2005,36)、拡充・強化することにより見えるネットワークの培養基として働くといわれている(寺本,2005,37)。そして見えるネットワークの活動は存在的な見えないネットワークの形成・拡大に作用するという「相互形成的、共進化的な関係」に着目がなされているのである(寺本,2005,37)。

4) 自己組織性

寺本(2005)はネットワーク組織における自己組織性という概念を「自己のあり方を自らの意思にもとづいて決めるという、『自己言及性』ないし『自己決定性』を持つと同時に、その自己が他者(環境)との間の相互作用を通じて、絶えず『ゆらぎ』を自己の内に生み出すという性質を併せ持っているということ」であるとしている(寺本,2005,39)。若林(2009)もネットワーク組織は「自己組織的に柔軟な変化をすること」を特徴にあげており、「あるシステムが、自己の従来

のシステムに基づいて、自ら、自己システムを変革する」という自己言及性に言及している（若林, 2009, 159）。

この自己組織性に関しては今田（2005）が「システムが環境との相互作用を営みつつ、みずからの手でみずからの構造をつくり変える性質」であり、「システムが環境との相互作用を営みつつ、自らの手で自らの構造を作り変える性質を総称する概念」であるとまとめている（今田, 2005, 1）。つまり今田（2005）によれば自己組織性を組織で考えると、組織が自らの組織の仕組みに依拠して自己（組織）変革を行うことであり、環境等の外的要因ではなく組織内の「ゆらぎ」を契機に新しい構造や秩序を立ち上げることを意味すると解釈できる。このゆらぎとは「平均値からのズレを拡張して、既存の発想からはみでたないし既存の枠組みでは処理しきれない現象」であり（今田, 1998, 46）、自己組織化ではゆらぎは「システムの存在や構造を脅かす要因」ではなく、「別様の存在や構造へとシステムを駆り立てる要因」であることが論述されている（今田, 1998, 29）。つまりネットワーク組織において「自己組織的に柔軟な変化」が生じるという特徴は、別様の存在や構造へとシステムを駆り立てる要因であると考えられるゆらぎを、自己の内に生み出すという性質によるものと考えられるのである。そしてこの自己組織性という性質は「創造的な解を求めるための試行錯誤の機会」等を増加させるため（寺本, 2005, 42）、ネットワーク組織が不確実で流動的に変化しているような環境下で有効に機能する要因の1つと考えられている。更にネットワーク組織が次の5）創造性を有する1つの要因でもある。

5）創造性

①新しい価値の創造

ネットワーク組織において組織間ネットワークを形成する理由は「ネットワークに参加する企業の資源の交換・結合を促進」することで「活動の効率性を高める」ことと、「新しい価値を創造する」ことをねらうためである（寺本, 1990,

123）。この新しい価値を創造するためネットワーク組織はできるだけ広範囲にわたる資源保持を行い、「資源相互の結合・連関」の促進、「多重利用」、「結合・連関のパターン」の転換等を図り組織間ネットワークを促進していく（寺本, 1990, 121）。なぜならネットワークの価値は個々の経営資源の特性やそれらの単純な集合から生まれるのではなく、それらの経営資源の結合・連関のパターン、すなわち「関係性」によって決定されるためである。この場合のネットワークは「ヒト、モノ、金、情報などの各種の経営資源を相互に関係づける」ことから「資源ネットワーク」である（寺本, 1990, 123）。

このネットワーク組織において新しい価値を創造するため「資源ネットワーク」とも称される組織間ネットワークを形成するために、寺本（2005）は「実体システム」と「解釈システム」とをとりえる必要性を述べている。寺本（2005）によれば、実体システムは上述の顕在的、潜在的双方の現存し、機能しているネットワーク組織を指し、解釈システムは「ネットワークの参加者が共有するネットワークの環境およびネットワークそのものについての『意味理解と意味形成の認知的システム』」を指す（寺本, 2005, 43）。

その上で寺本（2005）は特に後者の解釈システムに着目している。なぜならネットワーク組織は境界があいまいで「構造やプロセスもルースな結合と自己組織性によって絶えず揺れ動いている」ことから、ネットワーク組織の捉え方や「どのような資源をどのように結合・連関させて、いかなる機能を遂行する」のかについては「構想力」が問われる問題であるため、「ネットワークについての解釈システムに大きく依存している」からであるとしている（寺本, 2005, 44）。

これまでの寺本（1990；2005）の一連の指摘を踏まえると、ネットワーク組織におけるネットワークは「個々の解釈システム間の相互作用を通じて形成される相互主観性ないし間主観性（intersubjectivity）」がその内実を規定し、その規定に基づき実体システムが形成されたり、変革された

りすると解釈できる（寺本，2005，45）。このことから、絶えず揺れ動くネットワーク組織において新しい価値を創造するためには、各種の経営資源を相互に多様に関係づける必要があるとともに、重要なのはその関係づけをどのように組織の構成者で解釈し共有するかという解釈システムの構築が不可欠であると考えられる。

②「共進化」(coevolution)

そしてネットワーク組織において「新しい価値を創造する」ことによりもたらされる価値の1つに「共進化」(coevolution)があげられる。共進化とは生物学や生態学における「世代を通じて受け継がれていく生物の性質が変化していくこと」という「進化」を（河田，1989，15）、複数の個体（ないし集団）が各々個別に遂げるのではなく、個体（ないし集団）間での自由でダイナミックな相互作用を通じてお互いに促進する状態を指し示す。すなわち「それぞれの種の遺伝的特性の状態が、もう一方の種の支配的な遺伝子特性によってお互いに影響を受けあうような相互作用を持つ二つの種の進化的変化パターンのことを意味する」ものである（Norgaard, 1994=2003, 40）。また山岸（1998）は「ある特性がそれ自体では適応価値をもたなくても、独自の適応価値をもたない別の特性と組み合わせることによって適応価値をもつようになる」ことであると述べている。

この共進化に関しては「主体そのものの進化に影響を与えるような主体間の関係性を喚起していることに注意をする必要」があり、主体と関係性が絶えず変化しているがそれらは「花とハチドリのくちばしのように、絶えずお互いを反映し合っている」とされている（Norgaard, 1994=2003, 40）。つまりNorgaard（1994=2003）は「すべては組み合わせりつつ、その組み合わせにしたがって絶えず変化している」ことを示唆している（Norgaard, 1994=2003, 40）。

以上の知見から寺本（2005）は「実際の進化は単独の種で起こるよりも、むしろ複数の種が直接、間接の相互作用を通じて、同時的に生起すること

が多くなる」ことを述べ、これを共進化としている。そしてこの共進化は「虫媒花の花の構造と受粉昆虫の口器の形態の変化や捕食者と被食者、宿主と寄生者などの関係のように自然界」に広く見られ、共進化を空間軸で見ると「共生関係」になるとし、「いずれも生物の多様性を生み出し、それを維持することに役立っている」という有用性を強調している（寺本，2005，113-114）。

組織論における共進化概念は「組織における多様性によるダイナミズムにも通じると考えられ、異質な組織との接触は、新たな価値を生みだし激変する環境に対する適応能力を高める」として、広く用いられている（内田・寺本，2006，56）。その中でネットワーク組織においても組織間ネットワークは「他の異なる組織ネットワークや技術・環境などとの相互作用を通じて、共進化していると理解することが可能である」と考えられる（寺本，2005，114）。この共進化が生じることによりネットワーク組織においては、構成する各組織間で相互作用が生じ、組織の進化が生じるのである。そして共進化が生じることにより新しい価値の創造が生じやすくなると解釈できるであろう。

V. 幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性—5つの特徴に着目して—

本章では前章（2）ネットワーク組織の特徴を受け、幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性の検討を行う。その際実際に取り組みされている幼小接続の取り組みは布谷（2008）が論及するように多様な形態があり、一律にネットワーク組織として捉えられるかという点は未検証であるため、本研究ではネットワーク組織および組織間ネットワークに着目して検討を行うこととする。検討は前章（2）ネットワーク組織の特徴の5つの特徴に着目して行うこととする。

1) 組織間での共通目的および組織目標の共有
幼小接続（幼保小連携）に関しては幼保側と小学校側で意識に「温度差」があると言われており

(緩利・名倉, 2011, 129)、取り組みに積極的であるのは幼保側であることが明らかにされている(加藤他, 2011, 90)。実際に山田・大伴(2010)は幼稚園教諭・保育士の方が小学校教諭より「接続期」を意識した指導、支援の工夫を行う傾向があり(山田・大伴, 2010, 100-101)、木山他(2008)では小学校教諭は情報交換等による相互理解の重要性は認識しつつも、幼児教育・保育と小学校教育それぞれの独自性を有するための合同授業やカリキュラム作成等の協働の必要性はあまり感じていないとする調査結果を示しているように(木山他, 2008, 44)、先行研究でも複数指摘されている。

「調査研究協力者会議」の「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について(報告)」では、報告の概要の中で「子どもの発達や学びの連続性を保障するため、幼児期の教育(幼稚園、保育所、認定こども園における教育)と児童期の教育(小学校における教育)が円滑に接続し、体系的な教育が組織的に行われることは極めて重要」と述べられている。そしてその方法論等は異なるものの、「両者の教育の目的・目標が連続性・一貫性をもって構成されている」ことが重要であると述べられ、「幼児期の教育と児童期の教育の目標を『学びの基礎力の育成』という一つのつながりとして捉えること」が提言されている。

以上のような幼小接続の課題と「調査研究協力者会議」の報告等から、幼小接続の推進のためには相互理解や協働をすすめる必要があり、その前提として「幼児期の教育と児童期の教育の目標を『学びの基礎力の育成』という一つのつながりとして捉えること」等の教育目的・目標の共有化が必要になると推測される。このような教育目的・目標の共有化のための一方策としてネットワーク組織の構築が考えられる。なぜならネットワーク組織は組織間ネットワークを形成することにより、組織間での共通目的および組織目標の共有が可能となると考えられるためである。

実際に幼小接続において三重県津市では津市教

育委員会(津市立教育研究所)、市内幼稚園、小学校の幼稚園・小学校教諭間で人事交流や「津市5歳児カリキュラム」開発のための協働等が行われており(東京学芸大学「小1プロブレム研究推進プロジェクト」編, 2010, 94-97)、組織間ネットワークによる教育システムの開発が行われてきたと考えられる。これらの取り組みの重点は「幼稚園と小学校の教員が子どもの共通理解を持つことと、互いの教育に対する理解を深めること」に置かれており、まさに組織間ネットワークによる組織間での共通目的および組織目標の共有の事例であると考えられる。

幼小接続において組織間での共通目的および組織目標の共有は大きな課題であるが、ネットワーク組織として機能し幼小接続を推し進める事例の分析を通して、ネットワーク組織構築を図ることにより課題解決が可能となる可能性が示唆される。

2) 社会ネットワーク(ソーシャル・キャピタル)

網野他(2011)は各自治体の幼小連携への取り組みの発足から継続に至る経緯を検討し、継続の要因として「公式および非公式な人的要因が大きな役割を担っている」ことを明らかにしている(網野他, 2011, 13)。この網野他(2011)の研究から、幼小接続の継続は人と人との関わりに基づく社会ネットワークが重要な資源になっていると考えられる。

また山口県周南市教育委員会は幼稚園・保育所・小学校による「合同保育・授業」を実施している事例を報告している(東京学芸大学「小1プロブレム研究推進プロジェクト」編, 2010, 115-119)。山口県周南市の事例では、幼稚園・保育所の保育者は小学校の授業参観を通して「ねらいに沿った授業構成、基礎基本の定着を図るための指導法の工夫、一斉指導の中での個別指導のあり方などについて理解」している。小学校教諭は幼稚園・保育所の保育を参観して「小学校の教師は一人ひとりの思いや能力を生かす活動の展開、基礎的事項を身に付けさせ、自立を促す環境

構成や援助のあり方などについて理解」している。その相互理解を基に「保育、各教科のねらいを達成するとともに、人と豊かにかかわる力を育むことをねらった活動・学習」である合同保育・授業を実施している。この合同保育・授業を通して共に学びあう関係が構築されている。この山口県周南市教育委員会の事例は幼児教育においては小学校教育や小学校教諭の授業方法等の「実践知」⁽⁵⁾を幼稚園・保育所で、小学校教育においては幼稚園・保育所の保育者の集団での個別支援等の実践知を小学校でそれぞれ活用しており、まさにそれぞれの組織が有していない資源を社会ネットワークを介して得、それぞれの実践に活用しているととらえられる。

幼小接続において組織間ネットワークが構築されることにより、各組織は教育の質、保育の質向上に向け社会ネットワークを活用できやすくなると考えられる。

3) 水平的かつ柔軟なルースな結合

水平的な結合に関しては、井上（2006）が幼小接続における保育・教育内容の一貫性に関して「小学校の教育内容に保育内容を合わせるという形で保育・教育内容の一貫性を実現しようとする姿勢」があることを見出だしている（井上，2006，65）。この井上（2006）に代表されるように幼小接続は小学校側を基軸とした取り組みが生じやすいことが指摘されているが、ネットワーク組織で「創発的ネットワーク」という脱中心化システムが構築されれば、このような課題が生じやすい状況を脱する可能性が見出だせる（寺本，1990，182）。

また柔軟なルースな結合に関しては、状況に応じて多様なネットワークを構築できるため、「数の多い民営・私立の保育所・幼稚園が一体的に連携を進めていくこと」（網野他，2011，4）という幼小接続の課題の1つを解消できる可能性も見出だせる。

そして幼小接続における結合を考える上では、「弱い紐帯の強み」と「強い紐帯の強み」とに着

目する必要がある。「紐帯」とは「2つのものを結び付けてつながりをもたせる重要なもの」（境，1997，5）であり、その紐帯強度は組織活動に対して2つの代表的な異なる効果、影響を与えると考えられている。

弱い紐帯の強み（The strength of weak ties）はGranovetter（1973）が提唱したネットワーク効果であり、若林（2009）によれば弱い紐帯は強い紐帯よりも「広い範囲に展開し、結合するので、そのネットワークを伝わる情報や資源もまた広範囲に流通する」ため、「行為者たちは弱い紐帯を通じて、新規で異質な情報や資源に出会いやすい」という特徴がある（若林，2009，253）。

一方強い紐帯の強み（The strength of strong ties）はKrackhardt（1992）によればネットワークが強い結合関係を数多く持っていたり、凝集的であったりする強連結で凝集的なネットワークを構築することにより、密な相互作用が生じ、暗黙知の共有がはかりやすくなる、同質性が高めやすい、相互信頼を高めやすい、関係強化等のメリットが得られる特徴がある（Krackhardt，1992，216-239）。

この弱い紐帯の強みと強い紐帯の強みを幼小接続におけるネットワーク組織から考えると、名倉・緩利（2011）の示す「交流レベル」「情報交換レベル」では弱い紐帯の強みが、「カリキュラムレベル」では強い紐帯の強みが活かせると考えられる。カリキュラムに関しては「組織全体や行政レベルでの調整が必要となる」ため、実践を行えるのは「幼保小連携に先進的な自治体」や「大学附属の幼稚園・小学校」等に限られやすいと考えられるが（名倉・緩利，2011，119-120）、実際にカリキュラム開発を行いやすいとされる附属学校や隣接校・園等はカリキュラム開発の前提として日常的に交流が行われているケースが多く、強連結で凝集的なネットワークが形成しやすいと考えられよう。

そして従来幼小接続研究では「幼小連携」「幼保小連携」「保幼小連携」という概念で検討がなされてきたが、それは幼稚園・保育所・小学校間

の接続、幼児教育（保育）と小学校教育の接続を議論の土台としていたことによると考えられる。しかしながら幼小接続を子どもの発達や「学びの基礎力の育成」をつなぐという視点から考えると、本質的には「療育を含む就学前の乳幼児支援と特別支援学校小学部等を含む学齢期の児童支援」も含めていくという視点が必要である。この立場に立つと、幼稚園、保育所、小学校のみならず、児童発達支援センターにおける療育等や情緒障害児短期治療施設等における特別な支援ニーズを有する子どもの支援等を行う組織や、特別支援学校（幼稚部、小学部）等の組織との組織間ネットワーク形成も考えなければならないといえるだろう。このような組織間ネットワークの形成によるネットワーク組織の構築を考える上では、弱い紐帯の強みを活かし「新規で異質な情報や資源に出会う」（若林, 2009, 253）ことを検討することの有意義さが見いだせる。

以上から幼小接続研究においては弱い紐帯の強みと強い紐帯の強みに着目することにより、新たな研究の視点が見出だせるといえよう。

4) 自己組織性

幼小接続はこれまでも述べてきたように相互理解と協働が不可欠となる。そして相互理解と協働のためには現状の組織を革新し、「組織力」を高めていく必要があると考える。

組織の革新に関して曾余田（2010）は「組織力」という概念を用いており、組織力のある組織は「自己更新力」（Self-renewal capability）をもった組織であることを述べている（曾余田, 2010, 8）。そして曾余田（2010）はこの自己更新力のある組織とは、Owens & Steinhoff（1977）の「みずから絶えず変化して環境の影響に適応するプロセスに取り組む能力を増大し、発展させることができる」組織であり（Owens & Steinhoff, 1977, 87）、河野（1995）の「長期にわたって環境に適切に対処していく能力」を有した組織であると説明している（河野, 1995, 196）。

この自己更新力を備えた組織力の高い組織を考

える場合、ネットワーク組織における自己組織性は自己更新力と、また先述のネットワーク組織の特徴創造性で述べた共進化を図ることとも関連深いと考えられる。寺本（2005）がネットワーク化は「組織の内外で同時に進行」し、組織の内外のネットワーク化は別々の現象ではなく、「内部でのネットワーク化と外部でのネットワーク化が相互に影響し合いながら、相互形成的、共進化的に連動し合っている」ことを述べている（寺本, 2005, 35）。組織間ネットワーク形成とともに各組織のネットワーク化は自己更新力を備えた組織力を高める可能性が考えられるため、幼小接続においても組織の内外のネットワーク化を検討する意義が指摘できる。

5) 創造性

そしてネットワーク組織では新しい価値の創造や共進化が可能となる。これまで述べてきたように幼小接続においてネットワーク組織の構築は、従来の幼児教育・保育や小学校教育における社会ネットワークによる新たな実践知を含む「知」の創造を可能とし、新しい価値の創造や共進化をはかっていくと考えられる。また3)「水平的かつ柔軟なルースな結合」で述べたような福祉（療育）や特別支援教育等との組織間ネットワーク形成も、新たな知の創造が可能になると考えられる。

このような知の創造は、「組織学習」および「組織間学習」、そして「学習する組織」によりもたらされると考えられる。組織学習（Organizational Learning）とは「組織が、変革の必要性を見出だし、より一層の成功をもたらすと信ずる変革に着手しうる能力を取得し、発展させること」（Duncan & Weiss, 1979, 78）、あるいは「組織がよりよい知識の取得と理解によって行動を改善すること」（Fiol & Lyles, 1985, 803）と定義される。そして組織間学習とは「①ある組織体が持つ情報および知識を用いて独自に知識形成をする組織学習、②各組織体が持つ情報や知識の組織間における双方向的な移転、交換および交流など、そして、その結果として、③そ

れらを受け入れた組織体が独自に組織学習をして、新しい知識の形成という知識創造をする一連のプロセス」と定義されている（松行，2002，11）。松行（2002）にみられるように組織学習と組織間学習のプロセスにより組織は新しい知を創造できると考える。

また関連する概念として学習する組織論がある。学習する組織とは「変化を迫る環境からの外的な圧力以上に、自分たちで生み出した内的圧力を基盤とする」（Senge et al., 2003, 4）「自らの未来を創造する能力をたえず高めていく」組織であり（Senge, 2006, 14）、「人々がたゆみなく能力を伸ばし、心から望む結果を実現しうる組織、革新的で発展的な思考パターンが育まれる組織、共通の目標に向かって自由にはばたく組織、共同して学ぶ方法をたえず学びつづける組織」であると定義されている（Senge, 1995, 9-10）。学校における学習する組織論の議論も近年盛んになっている（Cf. 織田（2011））。

以上のような組織学習および組織間学習、そして学習する組織になっていくことが知の創造をもたらすと考えられ、その組織学習および組織間学習を行っていく1つの方法がネットワーク組織を構築していくことであると考えられる。そしてネットワーク組織を構成する各組織が学習する組織として、さらにネットワーク組織自体が学習する組織となっていくことが重要であると考えられる。これまで見てきたようなネットワーク組織の特徴は学習する組織と自己革新等で共通性が高いと考えられるためである。

そして組織学習および組織間学習、そして学習する組織と幼小接続の関連に関して考えると、次のような事例が参考になると考えられる。幼小接続（幼小連携）における自治体実践事例を検討した網野他（2011）では、生活科の授業参観等と幼稚園の保育参観による「幼小連携講座」を20年間以上継続してきたA市の事例が紹介され、公立幼稚園と公立小学校で行ってきた幼小連携の交流を図るグループ研究が私立幼稚園・保育所にも拡大し、「幼小でやってきたことをさらに中学

校まで縦につないでいく試み」と「就学前教育の保幼の横のつながりを強化するという試み」が同時に行われていることが紹介されている（網野他, 2011, 11）。また「5年経験者研修」「保幼小連携のための保育参観研修」等を実施して教員が保育についての理解・関心をもち、それを踏まえて「各学校が自主的に保育所や幼稚園との連携・接続を考えていく」ことに取り組んでいるB市の事例も報告されている（網野他, 2011, 12）。前者の事例では組織間ネットワークが拡充され、各組織で組織学習が進むとともに、組織間学習が展開されていると考えられ、後者の事例では組織において学びが継続され、新たな試みを模索していくという学習する組織の特徴が垣間見える。

このような事例に示されているように、幼小接続がネットワーク組織を構築して展開されるとともに、そこでは組織学習および組織間学習が展開され、新たな幼小接続を試みる動きには学習する組織が関連している可能性がうかがわれる。このような観点から検討すると、各組織が組織学習および組織間学習を進め、そして学習する組織となっていくことは幼小接続の推進と密に関連している可能性が示唆され、幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性が見出だせるといえるだろう。

VI. まとめと今後の課題

本研究では幼小接続の推進と課題への対応に向けて、今日経営学や社会学等を中心として学際的に注目されている組織論の1つであるネットワーク組織論の応用可能性について検討することを目的として、検討を進めた。

その結果、まずは幼小接続研究における経営学での組織論研究、特に組織間関係研究、の応用可能性を見出だした。その上で「複数の組織が特定の共通目的を果たすために組織目標を共有し、社会ネットワークを媒介にしながら、水平的かつ柔軟にルースに結合し、自己組織性を有しながら分権的・自律的に意思決定できる創造的な組織形

態」であるとのネットワーク組織に関する仮説的定義を提唱し、ネットワーク組織の中核的な組織間での共通目的および組織目標の共有、社会ネットワーク（ソーシャル・キャピタル）、水平的かつ柔軟なルーズな結合、自己組織性、創造性の5つの特徴をあげて検討を行った。そして最後に5つの中核的な特徴から幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性の検討を行い、幼小接続研究においてネットワーク組織論の応用可能性を例証的にではあるが見出だすことができた。

今後はⅢ（3）で述べたように多様な形態がある幼小接続研究において、ネットワーク組織論からの実証的な分析を進め、分析枠組みとしてのネットワーク組織論（および組織間ネットワーク論を含む）の妥当性等を検証していく作業が必要となる。それだけではなく、ネットワーク組織の仮説的定義の検証や、その前提となるネットワーク組織論の更なる整理・検討等理論検討も不可欠である。まだまだ多くの作業課題が残されているものの、継続して幼小接続研究におけるネットワーク組織論の応用可能性について検討を進めていきたいと考える。

Ⅶ. 引用・参考文献

- 網野武博・増田まゆみ・秋田喜代美・尾木まり・高辻千恵・一前春子（2011）「保育所、幼稚園、小学校の連携等に関する現状分析及び今後の展望に関する研究Ⅱ」『東京家政大学生生活科学研究報告』34, 1-14.
- Aldrich Howard E. and Whetten David A. (1981) Organization-Sets, Action-Sets, and Networks: Making the Most of Simplicity. in P. Nystrom and W. Starbuck (eds.), Handbook of Organizational Design. New York: Oxford University Press, 385-408.
- 浅野良一（2008）「一般経営学と教育経営—企業経営学からみた教育経営・学校経営の課題—」『日本教育経営学会紀要』50, 26-37.
- Chester Irving Barnard (1938) The Functions of the Executive. Harvard University Press.
- 山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳（1968）『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社.
- Christine Oliver (1990) Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions, Academy of Management Review, 15 (2), 241-265.
- David Krackhardt (1992) The Strength of Strong Ties—The Importance of Philos in Organizations—. in Nitin Nohria and Eccles Robert G. (eds.) Networks and Organizations — Structure, Form and Action—Boston, MA: Harvard Business School Press. 216-239.
- Duncan Robert and Alan Weiss (1979) Organizational Learning : Implications for Organizational Design, in Barry M. Staw (eds.) Research in Organizational Behavior, Vol.1, JAI Press, Greenwich, 75-123.
- Fiol C. Marlene and Marjorie A. Lyles (1985) Organizational Learning. Academy of Management Review. Vol.10No.4, 803-813.
- Gary Stanley Becker (1975) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (2nd ed.) Gary Stanley Becker 著佐野陽子訳（1976）『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析—』東洋経済新報社.
- 今田高俊（1998）「脱管理を通じた自己組織化—神戸製鋼ラグビーチームを事例として—」『現代社会学研究』11, 27-48.
- 今田高俊（2005）『自己組織制と社会』東京大学出版会.
- 井上寿美（2006）「就学前と就学後の連携をめぐる課題と可能性についての一考察—保育実践報告を事例として—」『保育学研究』44（1）, 63-72.
- 今井賢一（1984）「ネットワーク産業組織」『季刊現代経済』58, 4-13.
- 岩立京子（2012）「幼保小連携の課題と今後の方向性」『保育学研究』50（1）, 76-84.

- James Samuel Coleman (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital, *The American Journal of Sociology*, 94, Supplement, 95-120.
- James Samuel Coleman (1990) *Equality and Achievement in Education*, Westview Press.
- Joel Michael Podolny and Karen L. Page (1998) Network Forms of Organization, *Annual Review of Sociology*, 24, 57-76.
- 神田 良・寺本義也 (1986) 「異業種交流の進化とマネジメント 1—資源ネットワークと組織間イノベーション」『明治学院論叢』399, 25-48.
- 金光 淳 (2012) 「ソーシャル・キャピタル」大澤真幸・吉見俊哉・鷺田清一編集委員・見田宗介編集顧問現代社会学事典』弘文堂, 825.
- 加藤美帆・高濱裕子・酒井 朗・本山方子・天ヶ瀬正博 (2011) 「幼稚園・保育所・小学校連携の課題とは何か」『お茶の水女子大学人文科学研究』7, 87-98.
- 河田雅圭 (1989) 『進化論の見方』紀伊國屋書店.
- 木村和美 (2013) 「マイノリティによる社会運動と社会関係資本—戦後の部落解放運動を事例に—」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』39, 23-38.
- 木山徹哉・山田英俊・中山智哉・小林久美・長谷川勝久・白瀬浩司・柳 昌子 (2008) 「新入児童の状況と保・幼・小連携の課題—福岡県行橋市の小学校教員を対象とした質問紙調査の分析を中心に—」『九州女子大学紀要 人文・社会科学編』44 (3), 31-49.
- 河野和清 (1995) 『現代アメリカ教育行政学の研究—行動科学的教育行政学の特質と課題—』多賀出版.
- 倉橋惣三 (1923) 「幼稚園から小学校へ—幼稚園と小学校幼年級の眞の聯結—」『幼児教育』23 (4), 133-139.
- 桑田耕太郎・田尾雅夫 (2010) 『組織論 補訂版』有斐閣.
- Manuel Castells (2000) *The rise of the network society: The Information Age: Economy,*
- Society and Culture.* Wiley-Blackwell.
- Mark S. Granovetter (1973) The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380. Granovetter, Mark 著大岡栄美訳 (2006) 「弱い紐帯の強さ」野沢慎司編・監訳『リーディングス ネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房.
- Mark S. Granovetter (1985) Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, *The American Journal of Sociology*, 91 (3), 481-510. Mark S. Granovetter 著 渡辺深訳 (1998) 『転職—ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房.
- 松行彬子 (2002) 「グループ経営における組織学習と組織間学習」『嘉悦大学研究論集』44 (2), 1-17.
- Michael Eugene Porter, 土岐坤・中辻萬治・小野寺武夫訳 (1985) 『競争優位の戦略—いかに高業績を持続させるか—』ダイヤモンド社.
- 宮島喬編 (2007) 『岩波小辞典 社会学』岩波書店.
- 三宅茂夫・金岩俊明 (2011) 「幼児教育から小学校教育への「円滑な接続」を図るための研究 I—幼小連携における問題の整理から、新たなパラダイムシフトへ—」『神戸女子大学文学部紀要』44, 93-115.
- 宮本太郎 (2008) 「ソーシャルキャピタル」加藤尚武編集代表『応用倫理学辞典』丸善, 506-507.
- 宮田加久子 (2005) 『きずなをつなぐメディア—ネット時代の社会関係資本—』NTT 出版.
- 名倉一美・緩利 誠 (2011) 「幼児教育からみた幼稚園・保育所・小学校連携の経緯と実際—連携推進の根拠と期待される成果に注目して—」『浜松学院大学研究論集』8, 109-123.
- 西村友幸 (2008) 「組織間関係形成の2つの視点—自律協働システムの概念を用いて—」『釧路公立大学紀要 社会科学研究』20, 75-91.
- 布谷光俊 (2008) 「新・教育課程でさらに求めら

- れた「幼・小の円滑な接続」と「幼・小連携」—これまでの答申等に見るこれらの扱いの変遷と連携のかたちを考える—『生活科・総合的学習研究』6, 1-10.
- 織田泰幸 (2008) 「学校の組織能力を構築するための知識経営論に関する考察」『日本教育経営学会紀要』50, 50-64.
- 織田泰幸 (2011) 「『学習する組織』としての学校に関する一考察—Shirley M.Hord の『専門職の学習共同体』論に注目して—」『三重大学教育学部研究紀要』62, 211-228.
- 大串葉子 (2010) 「中小企業のネットワーク組織におけるビジネスプロセスマネジメント (BPM) —共同受注組織を中心に—」『新潟大学経済論集』88, 67-78.
- Peter Michael Senge, 守部信之訳 (1995) 『最強組織の法則—新時代のチームワークとは何か』徳間書店.
- Peter Michael Senge 他著柴田昌治・スコラ・コンサルタント監訳牧野元三訳 (2003) 『フィールドブック学習する組織「5つの能力」—企業変革をチームで進める最強ツール—』日本経済新聞社.
- Peter Michael Senge (2006) *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization Revised Edition*, New York: Doubleday/Currency.
- Pierre Bourdieu (1986) *The Form of Capital*, in John G. Richardson (eds.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, 241-258.
- Richard B. Norgaard (1994) *Development Betrayed: The End of Progress and Coevolutionary Revisioning of the Future*, Routledge. 竹内憲司訳 (2003) 『裏切られた発展—進歩の終わりと未来への共進化ビジョン』勁草書房.
- Robert David Putnam, Robert Leonardi, Raffaella Nanetti (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Robert David Putnam 他著河田潤一訳 (2001) 『哲学する民主主義—伝統と改革の市民的構造—s』NTT 出版.
- Robert G. Owens and Carl R. Steinhoff, 岸本幸次郎訳 (1977) 『学校経営の革新—校長と教師の協力的学校経営法—』明治図書.
- 境 新一 (1997) 「企業グループにおける紐帯の形成・展開と業績—アジアに進出する東芝・日立製作所グループの事例を通して—」横浜国立大学大学院国際開発研究科博士学位論文 (未公刊).
- 曾余田浩史 (2010) 「学校の組織力とは何か—組織論・経営思想の展開を通して—」『日本教育経営学会紀要』(52), 2-14.
- Stuart M. Schmidt and Thomas A. Kochan (1977) *Interorganizational Relationships: Patterns and Motivations*, *Administrative Science Quarterly*, 22 (2), 220-234.
- 砂上史子・秋田喜代美・増田時枝・箕輪潤子・中坪史典・安見克夫 (2012) 「幼稚園の片付けにおける実践知—戸外と室内の片付け場面对する語りの比較—」『発達心理学研究』23 (3), 252-263.
- 武井敦史 (2009) 「教育経営研究における研究の課題と克服の方向性—質的アプローチにおける課題を中心に—」『日本教育経営学会紀要』51, 119-123.
- 田中 謙 (2012) 「幼小接続に関する一考察—幼小接続の阻害要因の検討を中心に—」『千葉明德短期大学紀要』32, 39-51.
- 田尾雅夫編 (2010) 『よくわかる組織論』ミネルヴァ書房.
- 寺本義也 (1985) 「ネットワーク組織による技術革新—異業種交流の組織論的研究—」『組織科学』19 (1), 31-42.
- 寺本義也 (1986) 「ネットワーク組織論—組織パラダイムの転換を目指して—」流通産業研究所『RIRI 流通産業』18-8, 2-9.
- 寺本義也 (1989) 「生活者の組織化と OA 戦略—

地域の創造力の再構築のために—』『オフィス・オートメーション』10 (2), 39-45.

寺本義也 (1990) 『ネットワークパワー』NTT出版.

寺本義也 (2005) 『コンテキスト転換のマネジメント—組織ネットワークによる『止揚的融合』と『共進化』に関する研究』白桃書房.

東京学芸大学「小1プロブレム研究推進プロジェクト」編 (2010) 『平成19年度～平成21年度小1プロブレム研究推進プロジェクト報告書』東京学芸大学.

内田 享・寺本義也 (2006) 「病院とコミュニティの共進化—専門知と非専門知による価値創造—」『オフィス・オートメーション』27 (1), 55-63.

緩利 誠・名倉一美 (2011) 「幼稚園・保育所・小学校連携における幼児教育への期待と課題」『浜松学院大学研究論集』8, 125-139.

山田有希子・大伴潔 (2010) 「保幼・小接続期における実態と支援のあり方に関する検討—保幼5歳児担任・小1年生担任・保護者の意識からとらえる—」『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』61 (2), 97-108.

山岸俊男 (1998) 『信頼の構造—こころと社会の進化ゲーム—』東京大学出版会.

山倉健嗣 (1977) 「組織間関係の分析枠組—組織セット・モデルの展開」『組織科学』11 (3), 62-73.

山倉健嗣 (1993) 『組織間関係—企業間ネットワークの変革に向けて—』有斐閣.

山倉健嗣 (1995) 「組織間関係と組織間関係論」『横浜経営研究』16 (2), 166-178.

幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議 (2010) 「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について (報告)」.

若林直樹 (2009) 『ネットワーク組織—社会ネットワーク論からの新たな組織像—』有斐閣.

幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議 (2010) 「幼児

期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について (報告)」

注

- (1) 寺本 (1990) pp.26-27 を参照。
- (2) ソーシャル・キャピタル (Social Capital) は直訳すると「社会資本」であるが、社会資本は政府等の公共機関により形成され、財・サービスの生産活動に間接的に貢献する道路、空湾、上下水道など人びとが共同利用する公共財、社会共通資本を指すものと同義で使われることが多いため、誤解を避ける点から「社会的関係資本」が日本語訳として一般的となっているといわれている (宮島喬編, 2007)。
- (3) 邦訳に関しては宮田 (2005) p.11 を参照した。
- (4) なお、本研究では寺本 (2005) 等で用いられる「結合・連関」を「結合」とする。
- (5) 本研究における「実践知」は「学問的理論や知識の単なる適用ではない、個別具体的な状況で発揮され更新される実践者独自の暗黙の知識や思考様式、方略の総体」ととらえることとする (砂上他, 2012, 252)。

(埼玉東萌短期大学講師 田中 謙)