

研究所だより

社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所

第16号

はじめに（研究所事務局から）

平成26年度研究の総合テーマ「育つ、育てる」、サブテーマ〈いま保育所で何がおきているか〉に基づいて提出された6件の研究計画書が研究所運営委員会及び倫理委員会において承認され、現在研究が進行中である。この6件の研究の報告は27年3月末に研究紀要として纏められるが、次号〈17号〉の研究所だよりでは、特集として、これらの研究要旨を掲載する予定である。

本号においては、人材育成と専門性の向上などを含め、子どもをとりまく環境、特に人的環境について再点検し、保育所をとりまく今日的問題について多くの方から寄稿いただいた。この研究所だよりの提言をきっかけとして、広く会員の皆様からのご意見、投稿をいただければと願っている。

も く じ

- 1. はじめに 1
- 2. 巻頭言「乳児死亡率」 巷野 悟郎 ... 2

特集：保育に携わる人材育成と専門性向上

— 園長・保育士等職員の意識と課題 —

- 3. 福祉施設としての意識向上に向けて
～人材育成等について..... 加藤 隆次 ... 3
- 4. 母から受け継いだ保育像 池田 玉季 ... 4
- 5. 保育園全体がレベルアップするために 坂田 誠二 ... 5
- 6. 保育者のコミュニケーション能力 芳賀カンナ ... 7
- 7. 民営化園のひとそだて 脇淵 徹映 ... 8
- 8. 保育士を養成する立場から 高橋 系一 ... 9
- 9. 保育の質を実際に高めるために
～規範主義から現実主義へ..... 矢藤誠慈郎 ... 10
- 10. 新制度と人材育成 太田嶋信之 ... 12
- 11. 小学校との円滑な接続に見る必然性とチャンス 木村 昭仁 ... 13
- 12. 新保育制度での、園長・主任・保育士の
「保護者との関わり方」への新提案 塩川 正人 ... 14

巻 頭 言 「乳児死亡率」

巷野 悟郎

妊娠中の胎児は母体と一体だけれど、出生と同時にすべては自力で生きていくことになる。自分で呼吸して乳を飲み、感染症からも守らなければならない。しかしそれには先輩であるおとなの力が必要であるし、更にはその時代の背景がある。生活環境や環境衛生などの条件がある。

今から60年前の戦後の時代は、食糧の不足だけでなく、環境衛生の不良は伝染病の流行で、国民全体は生きるための日々であった。

そしてこれらに最も大きく影響を受けるのが、産まれて間もない幼若児で、1年の四季も経過していない乳児である。

当時の統計数字を見ると、昭和22年～24年は戦地から帰国した人達のいわゆる復員妊娠が加わったから、昭和22年は267万人の出生。平成24年103万人の倍以上であった。しかし同年の乳児死亡数は20万人で、乳児死亡率（出生千に対して）は76。死亡原因の第1位は「原因不明や未熟児」などで、これに肺炎・百日咳・結核・破傷風・麻疹などの伝染病が並び、次いで「不慮の事故」であった。

このような当時の状況は、戦後の混乱期という時代ではあったけれど、乳児の生活環境は健全な成育にとって、どんなにか基本的な条件であったか、思い知らされたのである。そして昭和30年代には、ポリオの大流行、クル病などが多かったが、時代の移り変わりは、やがてわが国の乳児死亡率を低下させてきたのである。

昭和30年代の終わり頃からは、わが国の経済復興のときで、東京でオリンピック開催、新幹線開通、国立小児病院開院などと共に、乳児死亡率は低下を続けて、昭和51年にはつ

いに9.3と一桁になり、その後は数年ごとに数字を下げて、平成24年は2.2で、世界最低である。

主要先進国の乳児死亡率（平成23年）は
・スウェーデン2.1（暫定値）・イタリア3.4
・スイス3.6・ドイツ3.6（暫定値）・オランダ3.8・イギリス4.3・アメリカ6.4……

このような数字は、乳児の生活環境が大きく関係するので、「乳児死亡率は一国文化のバロメーター」と表現されている。

平成24年の出生数は103万人で、死因別の実数は次の通りである。

第1位は生まれつきの病気異常815人 第2位は生まれるときの障害314人 第3位は乳幼児突然死症候群144人 第4位は不慮の事故93人 第5位以下は種々の病気である。

第1位と第2位は、生来の異常や周産期の障害で、第3位はなお原因の明らかでない突然死、第4位は育っていく段階の日常生活で遭遇する「不慮の事故」で、戦後高率であった感染症などの死亡は、減少を続けている。

最近の乳児死亡を整理すると、病的な原因の減少と同時に、乳児死亡全体に対する「不慮の事故」の割合は、昭和25年は全死亡の1.6%で2189人、その後平成2年6.2%で346人、平成23年は8.1%で199人、平成24年は4.0%で93人である。

不慮の事故の実数は減少しているけれど、全乳児死亡に占める減少の割合は少ない。

乳児をどう育てるか保育するかの前に、まずは育っていく乳児をどうケアするか、不慮の事故からどう守るか、ベビーケアによって、乳児の健康な育ちを応援する時代である。

（保育科学研究所長）

特集：保育に携わる人材育成と専門性向上

— 園長・保育士等職員の意識と課題 —

福祉施設としての意識向上に 向けて～人材育成等について

加藤 隆次

今回このテーマを戴いて、我々社会福祉情報調査研究会ではメンバーと共に日頃感じているところ、又、最近の保育士としての心構えの気弱なところなどを検証することと致しました。

まず制度の問題。この事について保育所は社会福祉法人が運営しているところが主なところ。昭和50年代ごろから幼保一元化や幼保一体化等の議論が活発に行われてきたことも事実です。この様な状況下においても保育所の入所に関しては当時「措置」という言葉が使われており、所謂、児童福祉法に基づく入所要件である「保育に欠ける」お子さんに対して「とりはからうこと」が明記され児童福祉も揺るぎのない中で「保育」を行うということが明確でありました。勿論、保母（保育士）になることを夢見て勉強してきた保育者も目的が明確でありましたから意識も高かったことと思います。

平成12年ごろになりますと所謂小泉政権（当時）の認定保育所の開設などの認可に伴い、株式会社の運営やNPO法人の参入などが始まり、保育所のあり方も徐々に変化してまいりました。当然養成校の変化もあったことと考えます。現実には埼玉県及び川崎市において

株式会社が運営を行っていた約30ヶ園が一斉に廃園になったことは記憶に新しいところです。然しながら近年の認定子ども園法の施工に伴い平成27年4月より新しい形の保育所運営がスタートします。ここ約10年の間養成校の保育士としての役割の明確化や立場など、基礎となる部分が伝えられてきたのかどうか、保育のあり方が今までの福祉のあり方から「サービス」という言葉に置き換えられてきたことの弊害もあるのではないのでしょうか。現場サイドでは「養成校実習生受け入れマニュアル」が用意され、それに基づく指導が行われています。

さて、データとしてここ数年の子どもの出生数が公表されました。この2年～3年の間は子どもの出生数は平均すると約103万人となっており、待機児童に関しても首都圏主に東京、神奈川、埼玉、千葉や大阪、札幌、福岡市などの大都市に集中していることが伺えます。本来の目的である「児童の福祉」がこの様に「サービス」と表現されていくことに現場では戸惑っているところも少なくはないのではないかと思います。裏返せば、保育とは「何ぞや」という感覚に陥っているのも現実でしょう。養成校も雨後のたけのこのように現れてきてはいますが、保育に携わる職員育成に関しては積極的でない部分が見受けられます。たとえば「実習」です。従来からある養成校での実習ノートに関する指導では内容でも統一されておりますが、新しく出来て来た養成校においては「保育日誌」や指導におい

でも又、提出日時についても明確ではなく、ややもすると担任ではありません、と返事が来てしまう養成校も見受けられます。本来の目的である「児童福祉」の原点から大きく外れてきたことの戸惑いが現実として見受けられるのも、この様に保育に対する関心が定まっていないことの表れでもあります。

この様な状況下の中、園長や主任の役割とは、各法人においてそれぞれマニュアルなどが用意され、それに基づき保育者としての心構えや基本的な保育の進め方などの指導が行われています。一例として次のようなマニュアルがあります（保育所保育指針、保育課程、食育指導計画、保健計画、各種チェックリストなど）その他虐待チェックリストや人権に関するチェックリストなども用意され常に職員としての心構えを共有できるような体制を作り上げていくことが重要であると考えています。子どもが現実になくなる中、児童福祉の砦としての「法人立の保育所」の役割は重要です。

終わりにあたって、養成校の先生方、或いは専門家といわれる先生方は、保育の現場をもっと研究していただきたいです。保育理論や保育方法など過去においてそれぞれの先輩方が研究し、提言されてきました。

現場は、同じ社会福祉法人でも介護（特別養護老人ホーム含む）施設や障害児・者施設などの運営者と保育所を運営する社会福祉法人の実際のお金の流れが現実的に大きな開きがあり、保育士が抱えている問題も、人件費だけではなく児童福祉を担っている、子どもの育成に役立っているという意識の向上が不可欠でありまた、労働の軽減も不可欠と考えます。このようなことを常に意識し保育にあたっていくことの大切さも合わせて今回の

「テーマ」の中で気がついた部分でもあります。
（社会福祉情報調査研究会代表／神奈川県・
亀井野保育園理事長）

母から受け継いだ保育像

池田 玉季

私が保育士になろうと思った理由は、家の環境に左右されたのかもしれませんが。昭和36年に、板橋区で、母親が自宅を改装して、家庭保育室を始めたのが、一番の影響でした。

当時は、保育所や社会福祉法人の私立保育園も少なく、利用する保護者は、生活に困窮している家庭が多く、母子家庭のいわゆる働かなければ、食べていけないという時代であったのが、現在の利用者の姿勢とは違っているようです。その中で私が、小学生であり、何を手伝うといっても、母親の背中を見て、見よう見まねで、乳児にミルクをあげたり、乾布摩擦をしたりと、手伝っていた事を思い出します。当時、母親が、職場での残業があると夜間保育は、勿論、時には朝になってもお迎えにこない場合もありました。その場合、私のフトンと一緒に寝ていた事もたびたびあり、できるだけ寂しさをまぎらわせるような配慮もし、絵本を見ながら寝かせたりと、小学生であった私なりに、工夫して遊んであげておりました。それも母が、日常保育の中で、行なってきた事を感じ、捉え、覚えていったといったほうが、適切であるかと思います。

私の同年代の人達は、皆同じように、先輩の職員の仕事を見、盗み取りそこで自分なりに、保育を考え、過ごしていたのだと思いま

す。団塊世代の私達にとっては、決して「衣・食・住」に恵まれていたとは、言えない時代に育ち、ガマンを強いられておりました。言わば「もったいない」時代に生涯を過ごしてきました。その中で、母親の子育て論に強くひかれ私なりに、次世代の指導をしてきましたが、平成生まれの保育士が、増加してきている今日この頃、多少なりとも新しい考え方も、していかなければと、いつも反省しておりますが、特に感じる事といえば、物を大切にすることに対しては一昔でいうならば、再利用は勿論、むやみに買い与えるといった事はしませんでした。ただ保育の原点は、今も昔も変わってはいけないような気がします。

私が母から教わった事は、無闇に手を上げてはいけない事、豊かな心を育てる事、人の気持ちを感じられる人に育てる事、ごく当たり前の事だと思いますが、とても難しく、どのように教え伝えていくか、試行錯誤しております。ただ保育士には「子どもたちから教わる事」が大事である、子どもたちが、何を思っているのか、何をしたいのか、話し合いを沢山し、お互い譲りあいを持ち、その日のカリキュラムを変更しても、一日が楽しかったと、子どもたちに、云われるような指導者になれるよう、努力して下さいと話しております。その方法としては、保育士自身が、育って来た環境の中で学生時代に、熱中して来た出来事、たとえば、スポーツやダンスや趣味などを取り入れた指導案など、年齢にも差はありますが、縫い物をしたり、編み物、クッキングといろんな事にチャレンジしています。

保育には「これは、あぶないからダメ」という発想はあまり好ましくないと私は思います。カナヅチや大工仕事も、やり方を教え一緒に手を取り徐々に学び、そして、自信がついた時一人でするなど、いろいろ考えられ

るものであります。完成した時の喜びは、目を輝かしているその子どもたちの自信につながる事と信じています。

そして子どもの気持ちを大切にするのは、当たり前の事ですが、保護者に対する思いやりや、信頼感を持てる一番の相談相手になってあげることだとも思います。送迎の際には、かならずといって、「挨拶」は当然の事として、一言、「勇気」をつけてあげられる言葉を発するのも、早く、そして深い信頼関係をむすべるテクニックです。

保育士は、子どもたちにとっては、「安心できる人」であり、そして保護者にとっても「良き相談相手」となれるような保育士になってもらいたいと思っております。

(埼玉県・大山保育園園長)

保育園全体がレベルアップするために

坂田 誠二

平成13年12月。職員に日保協のチェックリストを使って保育内容等のチェックをしてもらいましたが、その結果を見ながら、職員の保育に対する意識と保育の質の向上を目指すのなら、やはり園内研修をするべきだと思いい次のような文章を職員会議で提示しました。

○チェックリストは保育を反省する機会を与えてくれた。しかしもっと大事なことは、どうやったら改善できて、どう実行するかということだ。そこが伴わなければ、折角のチェックも生きてはこない。○行事や園児のことについてもっと話し合える時間が取ればよいと思うが、勤務時間が様々なのでなか

なか全員揃うことは難しい。残って話し合うか、関係者数人だけで勤務時間内で話し合い、他の人には伝達してもらうかのどちらかだ。話の内容によっては全員で話し合った方がよい場合もあるが、全員だと、意見が言えない（意見を言わない）人が出てくる。○外部研修の報告を文章にして回覧し全員が読むことも必要だが、内容について深める機会が乏しく、内容によっては報告者自身の理解度を確認する必要が生じる。○全員での話し合いか、一部の担当者での話し合いかは、時・場合・内容を考慮して決定する。要するにどちらにするかの判断力をつけることが大切である。○保育園内部での研修保育を行なってお互いが保育を見合い、お互いが気付いた良い点・改善を必要とする点などを話し合い、切磋琢磨することが大切である。○園外の研修では、思っただけでもやはり遠慮してしまっただけで意見が言えないものだが、園内だと、思ったことが素直に言い合えるだろう。

このような内容で話し合った結果、お互いに保育を見て評価・反省をしたり、感染症対策・アレルギー対策・気になる子への対応等、子どもについての情報を伝達する園内研修会を、平成14年1月から開くことにしました。今では園内研修はどの保育園でも取り組んでおられることと思いますが、問題は、いかに内容のある有意義な会にするかということと、いかに長続きをさせるかということになります。

最初は、保育をする本人にあまり負担をかけないように、自分のやりたい分野での指導案で研修保育をするようにしましたが、順次レベルを上げるために課題を話し合い、その課題に基づいて指導案を作成してもらいました。午前中に園内研修をして午後に反省会をしますが、なるべく多くの職員が参加できるよう、

その日は指定休をとらない職員配置で取り組んできました。反省会では、まず保育者が自己反省を述べ、順次、参観の職員が感想を述べてゆくのですが、本人が反省している点については、あえて追い討ちをかけないようにしています。研修の中身を充実させるためには、やはりあれやこれやと意見が出た後に、こうしようといった、園長の指導或いは方針が示されるべきだと思います。

知識は思考を育てますが、知識ばかりに頼っていると思考は停止してしまいます。あれやこれやと知識だけ膨らませても、絞り込む思考をしなければ行動へとつながりません。また思考力を身につけるためには、やはり実体験を多く積むことも大切です。何も子どもばかりではありません。園長を始めとした全職員が幅広く体験を積むことは、全体のレベルアップへと繋がるのです。

保育に携わる人材の育成と専門性向上に向けた取り組みへの課題は永遠の課題なのでしょうが、何時の時代でも、日々の地道な取り組みで前へ進んで行くものだと思います。保育環境の是非は、最後は携わっている人で決定するものです。そしてその人達が醸し出す、親しみを持ちながらも互いに尊重し合う、そんな園の雰囲気の中で、子ども達は健やかに育って行けるのだと思います。

（鳥取県・倉吉愛児園園長）



保育者のコミュニケーション能力

芳賀 カンナ

近年、保育界だけに限らず企業、事業所においても人材育成は大きな課題であり、講演会、研修会等において‘人材育成’の文字をよく目にします。

労働形態が終身雇用、年功序列といった働き方から、早期退職、期限付雇用、派遣職員、パートタイマー等、様々な働き方に変化してきていることは保育界でも例外ではありません。

保育に携わる者の使命として、保育所保育指針に「倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって子どもを保育するとともに保護者に対する保育に関する指導を行うものである」とあります。

子どもの最善の利益を考慮して保育するためには職員一人ひとりの倫理観、人間性、保育所職員としての責任の理解と自覚が土台となります。保育士の年代によって育った環境や時代背景、さまざまな社会体験、自然体験、経験年数により、それぞれの判断基準も変わってきます。保育者の常識として身だしなみ、マナーや生活技術等も重要な要素です。

新人保育士であっても一人の保育士としてクラスを受け持ち、期待とさまざまな不安を持ったまま日々の慌ただしい生活に追われている現在、自己研鑽をし、仕事を続けていく上でのモチベーションを保ち続けていくには、知識や技術を身につけることだけではなく、自らの動機や欲求が満たされ、成長できること、期待感をもち、成功体験を積み重ねていくことが大切だと思います。

働き方の変化、人材不足といわれる中で、それぞれがどのような意識を持って各自の職務を行えばいいのでしょうか。

園長は園の理念を伝え、職員を把握し動かし、意識の統一を図るためにコミュニケーションをとりながらやる気を引き出さなければなりません。しかし、振り返ってみると指示や報告だけの一方通行になりがちなのではないか、過去の実践例を出してしまうことが多いのではないか。保育園にとって、子どもにとって、保護者にとって何ができるのか、何をすべきかを保育士と一緒に考えることが大切だと思います。

また、先輩保育士は今まで口頭での確認や、「これは知っているだろう、わかるだろう」と指導してこなかったのではないか。一個人の保育力に頼っていたのではないか。親切に指導し、後輩にとって心のよりどころとなり、世代の違う職員がお互いの特性や得意、不得意を理解し補い合いながらそれぞれの立場、役割を確認し各自の課題を明確にして、その改善に向けて意欲的に取り組む姿勢が重要なのではないかと思います。

園長は意図的、計画的、継続的な研修体制を整え、保育士は与えられた研修から必要な研修、自らが積極的に学ぼうとすることが大切だと思います。

子どもをとりまく環境が変化するとともに保育所に求められるものが増え、同時に保育士の役割の重要性は増します。子どもと向き合うだけでなく、保護者、地域の人々と連携できる、また、職員間の信頼関係や協調性を高める上でも保育者自身のコミュニケーション能力が保育界に限らず現代の大きな課題でもあります。

一人ひとりの知識・技術・能力に応じて計画的に行なう研修体制の重要性、個々の経験

を保育園全体のものとして共有していくこと、組織の一員として成長していくことが重要だと考えます。

(岩手県・堤乳幼児保育園園長)

民営化園のひとそだて

脇淵 徹映

平成16年春、それまで市立保育所であった本園の運営が法人に移管され、新しく定員140名の長良保育園として出発した。3月31日でそれまでの公立園に勤務していた人全てが去り、私たち保育スタッフ全てはその春に入園した30名の子どもたちと同様に何がおきるかわからない世界を体験し始めた。移管の条件はいくつかあり、その一つに移管前の3ヶ月。移管後に保育者となる職員の約3割を派遣する事があった。採用募集をしてなんとか確保できた3年以上の経験者、新卒の採用者などで1月からの派遣条件をなんとかクリアーして迎えた4月であった。さらに条件に加えられていたのが、移管後2年間はそれまでの保育形態、保育内容を持続する事であった。このことはそれまで入所していた子どもたちや保護者にも民営化の不安を少しでも解消するために必要と思っていたし、既に流れがある保育を実践する事は産みの苦しみを軽減する一つの方法として理解できた。そのようなわたしの思いは保育スタッフにも通じ、3ヶ月の公立園の保育を体験した保育士たちはクラスリーダーになり、日常の保育をなんとかこなしていった。民営化で保育が変わると期待する一部の保護者にとってはもの

足らないものであったろうが、施設の改修や遊具、教材の充実という公立園時代との差別化で半年後、一年後の利用者アンケートでも良好な状態が続き、民営化という当初の課題は次のステップに移っていった。

それは、二年をすぎた後、どのような保育を展開するかということである。

民営化後も引き継がれていた、年齢別に設定された保育計画を熟練した保育士の経験値による、いわば職人技ともいえる保育を否定して、乳幼児期における保育・教育とは保育士が知識を教えるのではなく、子供が主体的に学べるように準備された環境の中で遊び、生活することで培われるものであるという保育本質論に立ち返る保育を目指さなくてはならない。そのためには子供が自ら遊びたくなるような意欲を持つ保育室にして、抽象概念が未発達な年齢であることを意識して、子どもの自由な発想や想像を、引き出していくための環境をつくと同時に、何よりも保育者自身の学びを改めなくてはならない。そして、歩みながら学び、歩みながら改めるという保育が始まった。

目当てとなるモデルが見つからなかった当初は、わたしが求めているものを具体的に示す事ができず、現場の保育士たちと幾度もぶつかることとなった。

例えば、それまで玄関や各保育室を月ごとに飾っていた「部屋飾り」をなくす事は、それを得意としていた保育士の仕事を否定し、活躍の場を奪うことになった。私としては保育士の本来の仕事とはなんだろうかと考えて欲しいのだがそうはいかない。こうした葛藤は当時必要なものと考えていたが、ストレスが多く効果的な方法で無いことがやがてわかった。

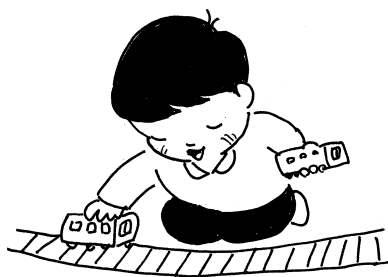
目当てとなるモデル園が見つかり、その園

を訪問することが始まり、保育内容を改めて、向上させるには何が必要かとわかってくる。育児担当の保育の組立やわらべうたなど具体的な保育内容の指導者を招聘し、土曜日や日曜日に研修を行った。それなりに効果はみられたが、結局、保育現場に直接入っての、手取り足取りの指導が一番ということになり、毎月平日に講師を招聘した。多い月には、5名ほどの講師が園を訪れる。と同時に保育者の負担も増えてくる。しかし、学びたいという思いが何よりも勝る時期があった。結果として、自分の保育者としての力量が不足していることが指摘され、それまでの経験値が無になっていくことに耐えうる人が園に残る。耐えられない人や、従来の一斉保育をやりたからと身を引く人もいた。

園では一斉保育を全く知らない若い保育者も増えてきたが、一斉保育から新しい保育への移行に取り組んできた人の知識や判断力の確かさに驚くこともしばしばである。今ではわらべうたのまなびの場は得意な保育士が講師となって園内研修としておこなわれるようになった。保育の実際のエピソードを個別に記録することも記載内容をデーターとして互いに閲覧することができるようになり、ケース会議が身近になった。

しっかりした目当てを持つことができれば人は育ち、保育は変わると実感しつつ民営化11年目を迎えている。

(岐阜市・長良保育園園長)



保育士を養成する立場から

高橋 系一

現在、教育の必要性、特に幼児教育の重要性が問われています。

幼児期の教育は、人間形成の基礎を築く上には、極めて大切であり、教育により、豊かな創造性と生きる力を育むことができます。

この幼児期の教育を行うには、良い保育士が必要ですが、本学園では「良い子を育てるには、良い保育士を養成することにある。」との建学の精神に沿って学生教育を行っています。

入学試験においては、面接で保育士の志望動機を把握するよう努めています。志望動機が不明瞭で、周囲の友人が行くからとか、何となく受験した学生の中には、途中で挫折する者が少なくないからです。特に、専門学校の夜間部学生の大部分は、昼間は保育園や幼稚園の助手をし、夜間登校し勉学に励むことになります。授業では多くの課題なども出されますので、自分は保育士になりたいとの強い意思がなければ、保育助手と学生生活を2～3年間継続することは容易ではありません。

心育学の実践について

本学園は教育の基本を「心育学の実践」に置いています。

人を海に浮かんだ氷山に例えますと、氷の上に突出した氷山の極一部が知識・成績で「良い成績、頭が良い、良い学校」などで示され、これが重視される傾向があります。しかし、大切なものは水の中にあり、外から見えにくい、「優しさ、親切、思いやりなど」の情操と、

「我慢、やる気、根気など」の意欲です。この情操と意欲を「心」と捉えますと、現在は、子どもから成人まで、心の未熟性が目立つと感じています。心を育むことが、「心育」であり、本学園はこれを育む教育を「心育学」と提唱しています。

心育学を実践するために、以下に記載します8則を、日々、教職員・学生に呼び掛けています。

- ① 明るい挨拶の一言で心が通じる。
- ② 話し合いは心の栄養になる。
- ③ 目線を揃えて、笑顔で挨拶する。
- ④ 相手の話をよく聞く。
- ⑤ 謙虚で親切な心を何時も持つ。
- ⑥ 教育の専門職である自覚を忘れない。
- ⑦ 楽しい話題・話術・保育技術を身につける。
- ⑧ 気づいて楽しい良い保育を行う。

また、保育の心を「あいうえお」、あー愛情、いー意欲、うー美しい言葉、えー笑顔、おー思いやりの5項目で示し、ことあるごとに学生や父兄へ説き、理解されるように努めています。

専門学校の教育について

日頃の授業はどうしても講義が中心になります。受動的な形態から、少しでも学生が参加でき、意欲を持って能動的に参加できるように、視聴覚教具の活用を含め、様々な検討を行っています。学生が調査し、発表し合う演習の充実には、特に、力を入れています。

同一敷地内に附属幼稚園が設置されているため、保育の実習は1年次の入学直後から始め、常に幼児と接する機会を増やし、保育現場の状況が掴めるようにしています。

保育技術・技能の向上を目指して、テーマを決め保育に関する内容を調査・研究し発表

する保育内容研究。1人1回は演奏するピアノ発表会。園便りなどの作成に生かす略画帳の作成。全員がグループに分かれ、パネルシアター、人形劇、影絵、絵ばなし、紙芝居などを自作し、発表する保育技術研究。1冊分の画帳を作成する折り紙など多分野の能動的な活動が行われています。

また、保育技術研究にもある、パネルシアター、ペープサード、プレイピクチャー、エプロンシアターなどは各自が卒業後の保育現場で使用できるように、教具の製作を義務付けています。

保育士を養成する立場からは、学生と幼児の「心を育む」ことの重要性、専門学校における保育技術・技能の習得が、「良い子を育てる、良い保育」につながると確信しています。

(学校法人道灌山学園理事長)

保育の質を実際に高めるために ～規範主義から現実主義へ

矢藤 誠慈郎

専門職として自己研鑽し、挫けない強い精神力を持ち、豊かな人間性を備え、指導を素直に受け入れ、自分で考えて行動でき、文章が書けて、コミュニケーション能力が高く、子どもへの深い愛情を持つ。保育士たる者、そうあるべきだ。

確かに正しい。そしてそのような申し分ない人材などほとんどいない。そこで理想の人材に育てるために、保育士の意識を変えようと指導的立場の人が演説をするといったことが行われる。それは行動の改善に効果がなく、あっても一時的なので、より強く働きかけて

何とか心を入れ替えさせようとする。それが高じるとハラスメントまがいの「指導」が行われる。それで職員が病気になったり辞めてしまったりしてますますうまくいかないので、「今の若い職員は」「出身大学の指導が」「そもそも家庭教育が」「だいたい今の社会は」と愚痴るといふ悪循環が生じることになる。

そこには、正しい規範があり当然そうあるべきで、そうでないのは職員や社会が悪い、そして正しい規範を振りかざす自分は正しいという前提があり、また正しい知識を注入することによって人の意識を変え、行動を変えることができるという前提がある。こうした、人が育つことへの無意識の思考の枠組みと人材育成の技術の不足が、悪循環の元凶の一つだ。

保育士側の問題をあげつらって保育士が育つだろうか。保育士を確かに成長させなければ保育の質は高まらないのだから、子どもの最善の利益のためには、指導者側が実際に保育士を育てるほかない。「理想として～べき」という規範主義から、「現実～である。だからこういう工夫で少しでも実際に前進させる」という現実主義への転換が必要だ。その際留意すべきポイントを3点挙げておきたい。

第1に、知識より行動に焦点化することが有効である。目標は「正しい知識」でなく「行動」として示すとよい。「子ども一人ひとりの気持ちをしっかり理解せよ」と指導するよりも、「1日に5人の子どもをほめてみてごらん」と言うと、保育士はほめる材料を探すために子ども一人ひとりをよりしっかり観察し、よいところを見つけ出せるようになる。そして子どもへの理解が進みやすくなる。人が行動を変えるには、「正しい知識」ではなく目に見える「行動」に焦点化して、何をすればいいかを学んでいくことが重要である。保育は

行動である。保育の質の向上には、保育の諸場面における行動のオプションが豊かになること、レパートリーが増えることが大きく関わっているはずだ。

第2に、人格に働きかけようとするより、環境を変えていくことだ。レヴィンによると、 $B=f(P \cdot E)$ 、行動Bは、人格Pと環境Eの関数である。行動を改善していくには、人格または環境を改善する必要がある。そして、人格を変えるのは難しく、環境を変えるのは比較的容易である。人間の行動決定は環境の影響を大きく受けることも分かっている。だとすると、保育を高め合うような組織にしたければ、みんなが保育を高めるために、問いかけ合い、高め合い、支え合うような組織の環境を整えていくことが大切で、それが「同僚性」という組織文化である。

第3に、個人より組織に焦点化することだ。保育は組織的な営みだ。一人ひとりの保育士を完璧に仕上げていくよりも、多様な人材が特長を発揮し合って助け合うことで、園が組織として機能することになる。そして園のメンバーがお互いの特長を知っておくことが、助け合いを促し、組織の機能を高めることになる。

現実主義を新たな（でもないが）規範として提示しているという意味において、本稿自体に限界がある。このようなことを書く筆者自身の実践的な取り組みが問われることになる。

（岡崎女子大学教授）



新制度と人材育成

太田嶋 信之

1. 様々な保育所の現実

転園してきた1歳児の母親からの話だが、今まで預けていた保育所では「子どもは一時間泣いても、半日泣いても、一日中泣いても、どうせ泣くのは同じだから慣らし保育は必要ない」と言われて疑問に思ったとのことだった。慣らし保育の有無は、子どもの心情や健康、体調などに十分に配慮して決めることであり、この保育所の対応にはそうしたことがまったく感じられないように思えた。

また退職した元保育士が、認可外保育所へパート勤務した時の経験を話してくれた。人手不足の時間帯は乳児・幼児を全員一つのサークルに入れ、部屋の中を出歩かないようにしていた。子どもの人権を全く無視した対応と著しく低い安全管理意識に不安になりすぐに辞めたとのことだった。

良質かつ安全で子どもの最善の利益を考慮した保育所が圧倒的に多いと思うが、上記のような保育所も存在していて、ピンからキリまでの様々な保育所が現実にはある。新制度がスタートすると、家庭的保育・小規模保育所・事業所内保育所等が増加して、これまで認可外だった保育所も参入してくる。当然、認可を受ければ認可保育所としての運営基準の遵守が不可欠となるため、質の向上はある程度期待できる場所である。しかし、経営主体も含めて多種多様な保育施設が混在する中で、認可を受けたら園長や保育士等の質や力量が短期間でレベルアップするというものではない。

2. 保育の専門性向上

いずれの保育所でも“保育”は設立以来長い時間をかけて研究や実践を積み重ね築き上げてきており、その保育所では現時点の保育の質が最も高いはずである。そして明日は今日よりも更に水準が上がる、その繰り返しのよって保育の質が向上していく。それぞれの保育所が保育理念の実現と職員一人ひとりの資質向上に向けて、園長から用務員まで職種を問わず、また正規だけでなく非正規も含めたすべての職員が自己研鑽やスキルアップを図ることは最低限必要なことである。

また組織としては研修機会や研修時間の確保、人材育成のための研修体系の整備を行うとともにキャリアパス制度の導入にも期待したい。資格や免許の取得、体系的な研修を履修することでキャリアアップや昇進昇給に繋がり、その結果モチベーションが高まり、保育士の定着率向上も期待できる。

こうした質向上のための取り組みは、設置経営主体がどのような組織体であっても、また規模の大小、認可・認可外を問わずすべての保育施設の義務といえよう。

3. 求められる多様な人材

新制度では地域の子ども・子育て家庭等を対象とする13の法定事業の拡充も図ることになっている。そのうち一時預かり、延長保育、地域子育て支援拠点事業等については多くの保育所等で実施している。しかし取り組み状況や受け入れ態勢は決して十分ではない。中でも人材は多様な事業に取り組めば、それだけ多様な専門性が求められる。1か所の保育所の取り組みには限界もあり地域内の保育所間の連携や協力を図ることで、どの地域においても質の高い多様な子育て支援が受けられる体制作りが必要である。

13の法定事業の中でも新メニューである利用者支援に大きな期待がかかっている。利用者支援は、地域の子育て家庭が必要な支援を円滑に選択できるための制度であり、支援員の適正な配置とコーディネート力に期待したいところだ。

新制度は質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供の実現を目指していて、子ども一人一人の保育・教育ニーズに応じた知識、対応力、実践力等の高い専門性が求められている。加えて地域子育て支援事業の拡充を図るために、相談援助や家族支援等に対応できる幅広い専門性や力量をもった人材が必要となる。また看護や養護等の専門性を有する人材、地域の関係機関との連携作りができる人材、各専門分野との調整を図るなどのコーディネート力を有するCSW等の育成と確保など、新制度の下では多様な専門性をもつ人材が求められることになる。

(静岡市・竜南保育園園長)

小学校との円滑な接続に見る必然性とチャンス

木村 昭仁

5月に、来年度からの保育制度改革公定価格の仮単価が公表されました。

単価が多い少ないの議論や未体験による不安感を述べる意見が多く見られます。そして、大きな変革の混迷時期は現在の保育や現場を堅守し、慎重に様子を見て対応すべきと現状維持を考える方々がほとんどであります。

しかし、今回の改革の単価計算は積み上げ式で明確化されたことにより、現場が新たに

対応し向上させなければならない部分が幾つか出てきました。

例えば、8時間と11時間と延長・時間外保育の関係性はコストの問題だけでは無く、人材やカリキュラムの変更作成等の「質の問題」は全ての保育所に関わりますし、研修・障害児保育・栄養士等々の単価は細分化し積み上げ方式（実施分支給）になった事により経費化されました。

それらのどれもが重要事項ですが、今回は「小学校との円滑な接続」を例にして考えたいと思います。

これまでは「連携」という言葉が使われ、保育所の独自性や考え方は千差万別の中で小学校との諸連絡や交流が各々行われ、保育課程と小学校教育要領の一体性までは求められていませんでした。お互いの内容までは関与しない形が定番だと思います。

しかし今回は、「接続」へと変わり経費・予算化する事により、相互に積極的で一貫性のある関係性が必要となります。又、4月に告示された幼保連携型認定こども園教育・保育要領には、「ふさわしい生活を通じ、創造的な思考や主体的な生活態度などの基礎を培う」と方向付けされていますが、実践的な部分はこの後の解説書を待たなくてはなりません。故に、保育所でも保育所保育指針に加えてこの解説書を参考に、各地域に根ざす現場からの提言や実践を基に関係者全体で議論や検討を早期に開始すべきと考えます。

何故なら、幼児教育は教科書を必要としないオリジナルな現場だからです。全国統一的内容と分量と時間が決められている小学校教育と、地域の特性や季節感や生活リズムを尊び保育士が計画性と日々の様子を考慮し保育環境を整え、常に適切化していく幼児教育とは大きな違いがあります。

また、保育所の教育・保育活動は「生活」と「学習」が複雑に一体化して遊びを通じて教育・保育実践は行われていますので、机を並べて一斉的に指導を受けるような形は本来は主流ではありません。大人が定めた結果(正解)を子どもに出させる指示命令中心のやり方では小学校の予備校のようで、幼児期の豊かな創造性や想像力は発揮できず、子どもの試行錯誤と探索行動による学習の基礎能力と態度は育ちにくいと思います。

よって、今こそ学校教育要領と保育課程・保育所保育指針のお互いを尊重しながらも、一定の教育・保育内容をより共有することが大切だと思います。

例えば、石川県では日本保育協会支部主体で、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領の解説書を読み解く」と題して、地方版の実践事例を基本にしたより明確な手引き書を作成予定です。地元の保育所・養成校・県担当者・解説書作成関与者等が一緒になって現場実践から積み上げた分かり易いものを創りEVIDENCE(根拠・証拠)としたいと思います。そして、これをOS化(アクセスフリーのオープンソース)していつでも誰もが活用し発展できるようにシステム構築いたします。

この様に、接続の項目が加わった事を契機として、保育所の教育がより社会に理解され評価も高まり、子どもと地域の最善の利益になるように行動できると思います。今回の制度改革は保育実践の向上と社会貢献の充実に向かう事による地位向上のチャンスが沢山あるように見えています。

(金沢市龍雲寺保育園園長／日本保育協会
石川県支部長)

新保育制度での、園長・主任・保育士の「保護者との関わり方」への新提案

塩川 正人

保育士は、無垢の乳幼児を、自分の判断で育む、まさに「聖職」の典型的な職業です。年齢も家庭事情も異なる子どもたちは、保育士という“もう一人の親”によって、心も体も育まれています。

その主な役割は「保育計画の実行」と「保護者への励まし」の二つです。保護者が登場する理由は、それだけ保護者の「母親力」が退化したためです。

子どもという「天使」を、長時間育む専門家は、保育士しか存在しません。何と崇高で、社会貢献価値の高い仕事でしょうか。しかし保育を取り巻く人々や社会の、保育園・保育士への評価は、あまりに低い。この矛盾を、新保育制度はどう解決するのでしょうか？

私の提案は、国家的な「子育て危機」に真正面から取り組む保育職員の社会的地位と処遇を、抜本的に高め、最も尊敬と感謝を受ける職業として確立する提案です。

そのための第一歩は、「保護者との関わり方」を抜本的に高めることから始めます。しかし本稿の中でその詳細を書く余裕はありません。幸いなことに、本稿読者の皆様は、ほぼ全員が「保育界」を購読されています。そこで私の本稿における提案の実践編は、2014年8月号からの「誌上研修」をお読みいただけたらと思います。

専門家による保育研究も、これから大きく変わることになります。今までのように保護者や子どもの調査や事例をまとめるだけでなく、そこから得た課題や問題を「解決する方

法」に重点をおくことが必要となります。

「保護者の実態はこうでした」でなく、保護者と保育士が連携し、保育と子育てを別テーマとせず、融合し、一元化し、「保育園は第二の家庭」の意味を、本格的に研究する時代になりました。その大きな理由は、前述した「母親力」の退化です。そして母親力を育てることを保育園に求める時代だからです。しかし7万人の保育士不足と保育士養成校の卒業者の半分以上が、保育者の道に進まないという現実、あまりに厳しいです。

この危機を乗り越えるのに、どのくらいの予算と人が必要でしょうか？保育現場で緊急に取り組むべき課題は「母親力を育むための保護者支援」です。それには保護者と保育士が目標を共有した連携システムを持つことがどうしても必要になります。

下図はその発展を3段階でまとめています。第1段階は、家庭や地域に子育ての余裕があり、別々でもよかった。今は家庭だけでは子どもを育てられません。第3段階で保育士・

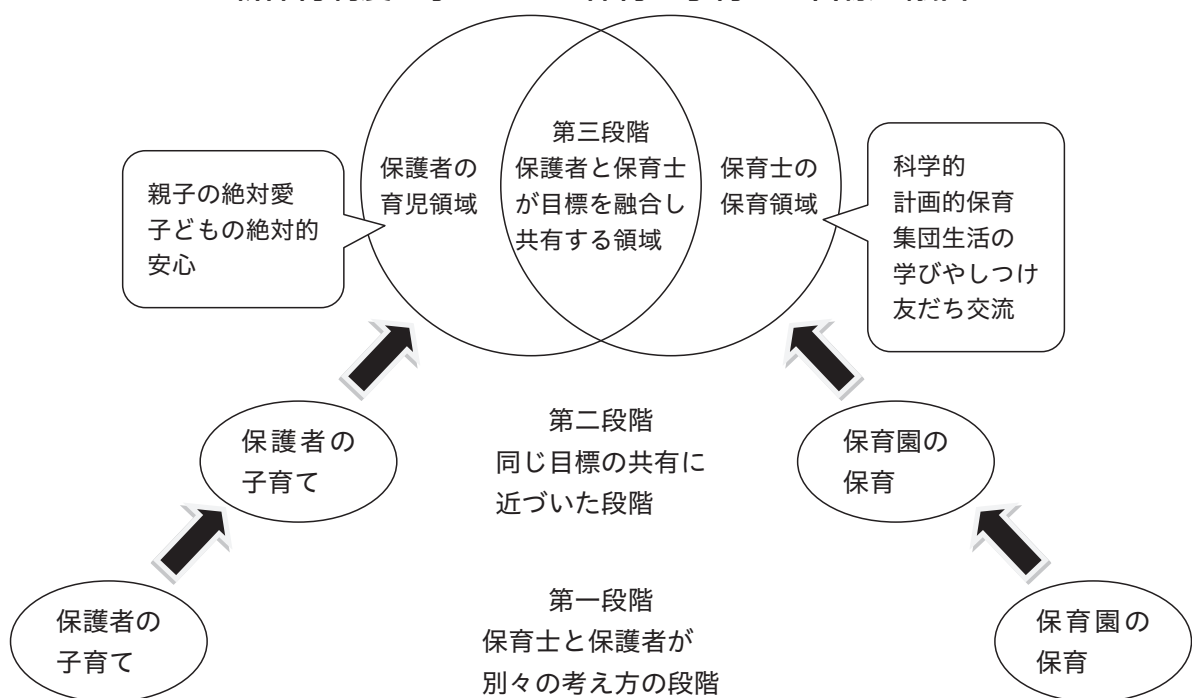
保護者が「同じ目標」を共有し、ここで「子どもの権利と最善の利益の保障」は実現します。園長・主任・保育士が第3段階で、保護者を楽しく包み込む方法の研究は、私のライフワークです。

これからの保育士は、「保育のプロ」に加えて「保護者対応のプロ」の両面が必要な時代です。

保育の研究は理論優先でなく、家庭と保育園の二人三脚による子育て論、ネット社会の子育てシェア論などが研究の重要な領域になっていくと私は思います。

新保育制度を、制度や運用のメカニズム論で終らせる保育論者は、保育現場の地位向上に本当は冷たい人です。地位向上のためには、先ず保育士自身が、保育力と保護者対応力を、抜本的に高める「実行」がどうしても必要です。この続きは、「保育界」2014年8月号をご覧下さい。9月号以降も保護者対応について、どのように進めるか、その道を提案し続ける予定です。（子育て支援コンサルタント）

新保育制度で求められる保育と子育ての目標の融合



日本保育協会保育科学研究所 第4回学術集会開催案内

テーマ 地域と子どもの保育環境
対象 保育所の職員、大学等の教員・研究者、保育行政担当者等
募集人員 100人（先着順）
期 日 平成26年9月27日（土）・28日（日）
主 催 日本保育協会保育科学研究所（日本学術会議協力学術研究団体）
場 所 こどもの城研修室（東京都渋谷区神宮前5-53-1）
参 加 費 日本保育協会 会員5,000円・非会員6,000円
※当日現金にてお支払い
申込締切 定員になり次第

〈第1日目：平成26年9月27日（土）〉

- 講 演 「森の保育園―野外保育がそだてる子どもの想像力はすごい―」
矢部 三雄（石巻専修大学人間学部客員教授、元林野庁森林管理局長）
講 演 「地域における子どもの環境―建築学、環境心理から考える―」
松橋 圭子（鎌倉女子大学准教授）
研究発表及び質疑 その1（平成25年度研究）
① 保育園サーベイランスを用いた予防接種で予防可能な疾患の罹患状況の把握と活用に関する研究
② 保育ドキュメンテーションに関する研究

〈第2日目：平成26年9月28日（日）〉

- 研究発表及び質疑 その2（平成25年度研究）
① 園外保育における安全確保体制に関する研究
② 保育士養成校と保育所の連携による地域における子どもの安心・安全、人的環境のあり方に関する研究
③ 保育所における災害時の栄養・給食対応に関する研究（災害時対応マニュアル―給食編―の作成）
基調講演 「どの子ども伸びる保育環境―特に人的環境を中心に―」
内田 伸子（お茶の水女子大学名誉教授）
シンポジウム「保育環境と地域」
西村 重稀（コーディネーター、仁愛大学教授）
掛札 逸美（NPO法人保育の安全研究・教育センター代表）
片岡 進（幼稚園情報センター代表、『月刊・私立幼稚園』編集長、元千葉市上の台自治会会長）
竹内 勝哉（長野県・秋和保育園副園長）
特別講演 「子どもの環境と福祉―環境が持つ福祉的機能に注目して―」
炭谷 茂（社会福祉法人恩賜財団済生会理事長、環境福祉学会副会長）

◎ 参加ご希望の方は日本保育協会企画情報部（03-3486-4419）までお電話下さい。
申込み用紙をお送り致します。

日本保育協会保育科学研究所『研究所だより』第16号

2014年7月30日

発行者：巷野 悟郎
発行所：社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-1
こどもの城13階
TEL：03-3486-4412／FAX：03-3486-4415
URL：http://www.nippo.or.jp

(1,100)