

研究所だより

第19号

社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所

はじめに（研究所事務局から）

この第19号では、「人材育成と生涯学習（教育）」についてをテーマに、各県の会員の皆様を中心に執筆いただいた。共感する内容が多いのは、執筆者の豊富な経験から湧き出てくるものであろう。編集の都合上文字数を制限して申し訳なく思うが、より多くの皆様に気軽に書いていただけるよう今後も努力していきたい。

さて、定例となった学術集会（第5回）は9月4日と5日に開催されるが、「人材の育成」に焦点をあてて講演と研究発表、シンポジウム等で構成されている。会員の皆様には「保育界」7月号付録としてすでにお届けしているのをご覧いただき参加申し込みをお願いしたい。また、平成27年度研究は「保育所保育と家庭の子育てとの連携・協働」を総合テーマに、6件の研究が保育科学研究所運営委員会および倫理委員会を経て承認され、研究が進行中である。この研究要旨は、本誌次号（第20号）に掲載することになっている。

もくじ

| | |
|---|------------|
| 1. はじめに | 1 |
| 2. 巻頭言「親との共通理解を」 | 巷野 悟郎 … 2 |
| —特集：人材育成と生涯学習（教育）— | |
| 3. 人材育成の課題 | 小笠原文孝 … 3 |
| 4. 保育人材育成と生涯学習 | 森山 幹夫 … 4 |
| 5. 我園の人材・人材育成、職員教育 | 高木 睦子 … 6 |
| 6. 療育支援を通しての保育士人材育成 | 小林 芳文 … 7 |
| 7. 保育園における人的環境 | 飯田恵津子 … 9 |
| 8. 自然体で保育士を | 安藤 哲 … 10 |
| 9. 共に育ち、共に高められる職場に | 澁谷 一美 … 11 |
| 10. 実効性あるコミュニケーション・スキル・ トレーニングの必要性 | 掛札 逸美 … 12 |
| 11. システムとしての学びと自由な学び | 森 俊之 … 14 |

巻 頭 言 「親との共通理解を」

巷野 悟郎

人の子どもは、生まれた段階ではひとりで育っていくことができないので、すべては親の手を借ります。親が育てられないときは一般には保育所保育となり、1日の中のある時間は親の子育てに代わってもらいます。そのような場合、ゼロから出発する子どもに対して、まずは保育士さんとお母さんとの気持ち、相通じていることが必要です。それによって子どもは、常に夫々の環境で試行錯誤をくり返しながらか、順序をふんで年齢相応に発育（成長と発達）していくでしょう。

そこで日常の保育では、家庭の子育てと共に、次のようなことについて、共通理解が必要です。

1) 子どもは順序をへて発育していく

自然界での哺乳動物は、例えば空腹になると、自分で母の乳を求めて飲むけれど、人の子どもは泣くだけです。それに対して親はその泣きを理解して、例えば抱っこして飲ませます。

やがて離乳食から幼児食へと移っていく段階でも、毎回の食は家庭と保育所とでは異なるけれど、子どもが健康に成長発達していくためには、家と保育所との連携を欠くことができません。

そのようなことは保育所保育と家庭の育児との日常の情報交換のなかで、お互いの理解にあることですが、ことに食については、その結果は直接子どもの健康や、将来の食生活に影響するので、両者の情報交換が大切です。

2) 生活のリズム

子どもは生まれてしばらくは、昼夜の区別はありません。一日中乳を求めて泣くから、やがて「抱き癖」ということで苦労し、4～5か月頃になっても夜中に泣かれるので、

「夜泣き」の心配です。

それでもやがては夜の眠りがうまくなって、昼夜がはっきりしてくると同時に、はいはい、お座りからだに力がついて、一人歩きへと発達していきます。また乳から離乳食・幼児食とすすんで言葉も出てくると同時に、1歳2歳とおとなの生活に加わっていきます。

全体に見ると、生後半年頃からは、夜の眠りとともに昼間は元気で活動的で、同時に運動機能が発達して手を使うから、環境とのかかわりが多くなって、目を離すことができなくなります。

そこでこの頃から昼間の遊びを多くして、夜の睡眠を大事にするために、家族と早寝早起きの習慣をつけるようにしましょう。夜は9時頃の就眠がすすめられています。それによって明るい昼間の行動と夜の眠りが、からだの生理をおとなに向けて、軌道にのせていくでしょう。

3) 不慮の事故

生まれた子どもは、事故から守られて育てられています。間もなく手指が発達すると、触れたものを握って口に入れるし、這い這いや歩行が始まると、行動が広がります。しかし始めはいつも自分中心の行動だから、「事故」が多くなります。

特に0・1・2歳の子どもの行動からは目を離せません。保育所と家庭での生活環境の情報交換とともに、できるだけ子どもの「今」を見守るほかありません。

平成25年の0歳児死亡原因——第1位と第2位は「生まれつきの異常」で、第3位は「乳幼児突然死症候群」。第4位が「不慮の事故」で、肺炎など「感染症」は9位以下です。

1～4歳児になると「不慮の事故」は2位で、5～9歳児は1位です。(保育科学研究所長)

特集：人材育成と生涯学習（教育）

人材育成の課題

小笠原 文孝

ここ4、5年の間に地元の保育所より都市部の保育所で就業したい学生が増えているという話が養成校からあった。また、新卒者が企業に流出しているという話もあったが、今はその状況は少なく、学生の入学動機は卒業時まで変わらない、という保育士意識が確認された。地方における人材確保は今後いかに図るべきか、「現保育士」と「退職した保育士」、「養成校の学生」そして「保育園園長」に対する意識調査を展開した。

調査の基本としては、新聞、テレビ、インターネット等のマスコミ報道等の情報によって保育士確保のネックとなっている要因に絞って検証したところ実態は次のようであった。

【求人倍率】

保育の需要の高まりとともに保育施設の急増によって、多くは保育士として就業しているが、保育士供給が需要に追いついてゆかないという状況があるということ。平成25年度の求人倍率は1.5倍を優に超えており、一概に保育士になる事を避けているのではない。

【処遇面】

近年では厳しい国家予算で保育所運営費の伸展は見られず、処遇全般は、従来の行政指導から離れてきており、施設の自主努力に委ねられた。施設の多くは微増の予算増を楯に処遇に対する問題意識がなおざりになってきたことは否めない。その結果、地域社会や企業等との処遇格差が表出し、人材が他の産業部門に引っ張られていることは確認された。また地方の保育所と都市部との保育所の処遇格差により都市への人材流出もみられたが僅少であった。

【労働面】

戦後から現在に至るまで、国は労働軽減のために職員加配を図ってきたことは大きかったが、施設が行政指導を超える記録等の書類を独自に増やしており、「記録の多寡が質を決める」と意識している管理者は多い。くわえて日々の時差勤務による心身疲労と苦痛、休暇取得が困難、保護者との対応への悩み苦しみが解決できない等によって、離職促進や非正規雇用を望む者が増えていることを推察。

【人材育成】

新卒者が「即戦力」として、発揮できることは稀有である。経営学部・経営学科を卒業したからといってすぐに会社を運営できるとは限らないように、保育士資格を有している

から、乳児保育から就学直前の子供の教育・保育ができるということはない。しかしその思い込みを多くの管理者がもっており、厳しい目で保育士を評価することになっていることも少なくない。さらに責任転嫁として「養成校が未熟な職員を排出させた」として批難している事例も見逃せない。多くの管理者は、企業のように、園内に人材育成のシステムの構築や人材養成のための人的配置することは、施設の課題ではないと決めつけ、思考停止状態になっている。

ところが、「継続勤務者と離職経験者の現在の勤務先、元勤務先に対する意識」の調査を行い、就職先の保育所を選ぶ基準を自由記述で求めたところ、施設を選ぶ基準の筆頭に「相談しやすい同僚がいる」次に「職場が近い」次に「保護者の感じが良い」「派閥がない」、「仕事ぶりを認めてもらえる」、「自分の意見がいえ」、「髪型・服装が自由」等が挙がっており、勤務する者と管理者の認識とは乖離があった。

離職の理由については、「結婚」「人間関係」、「給与の低さ」、「業務量の多さ」という順位であったが、とくに「処遇の低さ」や「労働業務の範疇の広さ」と「仕事の量的課題」は、離職の理由としてのリスク要因になり得る。だが就職を決定づける先述した上位要因の「相談しやすい同僚がいる」は、翻ってみれば、その環境を職場に備えることで、離職の抑止力だけでなく、人材育成の道筋をつけることにもなる。

人材育成はどの産業でも共通している課題であるが、企業でいえば人材育成によって得られる効果は、「業績を伸ばす、利益を高め

る」、「事業の伸展と拡大」が最大の目的であるため人材育成は不可欠であるといえる。

「能力主義」と「結果主義」が同義語ではなく、時には対立するかのようになり、能力ある優秀な人材が複数存在していても、組織において「結果」を出せないようでは、「質が高まった」とか「組織力が向上した」とはいえない。

保育においての人材育成は、子供への処遇の質を高めるために必要なことであり、また保護者の満足度を向上させるためにも必要なことである。つまり、人材育成はあくまでも目的として捉えてはならず、そのための必要な手段である。

角度を変えれば、人材育成の課題として職員ひとり一人をどう育てるかということに関係なく、施設の弱点や補強課題を見出すことによって、人材育成の課題がみえてくる。それが「組織力の向上」に繋がっていくのである。人材育成はその個人に付与されるだけでなく、施設にとって事業を進めるうえでは「組織の豊かな力」に変容する。

(宮崎県・社会福祉法人顕真会理事長)

保育人材育成と生涯学習

森山 幹夫

■保育ではヒトが一番大事

保育など福祉はヒト・モノ・カネの3要素から成り立っている。利用者主役の保育サービスにおいては、利用者に接しそのニーズをくみ取りふさわしいサービスを選択し提供す

る一連の判断が求められる。したがって要素の中でも人が一番重要であることは論をまたない。モノとカネがそこそこの出来でもヒトがしっかりしていれば保育は成り立つのである。故に、保育人材育成が重要となり、いったん確保した人材の資質を高める生涯学習もまた重要となる。

■人材の基本は学問

人材は保育の質を左右する大事な要素であり、いかにして優秀な人材を確保するかが保育界の命運を左右する。人材の育成は教育課程である。教育は技術や技能がまず頭に浮かぶであろうが、その根底は学問である。学問がしっかりし日々発展すれば、そこから派生する技術や技能も発展する。学問的な基礎をしっかりと身に着けておけば利用者の個別性に応じた多様なきめ細かなサービスが提供できる。利用者のために保育学がさらに発展することを願わずにはいられない。全国の大学で保育や児童福祉が学問として量的に多く提供されているので、その連携と協調で今後の学問の向上と優れた卒業生を輩出することを願うものである。

■人材の確保策の基本は処遇の向上

さて、その上で人材確保の基本は処遇の向上と申し上げたい。良い人材は良い処遇が無ければ確保できない。人にカネを惜しんではならない。今は少子化が問題視され、やがて人材難になるのではないかとされている。確かに少子化で生まれてくる子供の数が減っている。少子化で保育の需要が減っているから人材確保も楽であろう等と思っ

い。男女共同参画社会では子育て世代の社会参加は増えており、それを支える保育の需要も大都市圏では大きいのである。これからも保育の人材は需要が多い。その人材確保の要点は、足りないから養成を増やせ、多く雇えというものではない。感じておられるであろうが、毎年多くの新卒者を雇ってもすぐに大量に辞められては何にもならない。第一、こころ職員が変わっては保育の質は低下する。人材確保の基本は優秀な人材をいかに長く勤めてもらうかにかかっている。

さて、人材といえども基本は市場原理である。需要が多ければ値段は上がり供給が多ければ値段は下がる。値段が下がると仕事の魅力がなくなるので市場に供給されなくなり人手不足になる。実は今は需要も供給もともに多くなっているのである。だから処遇の向上になっていないのである。これでは保育や児童福祉に優秀な人材が向かわなくなる。職業としての魅力がなくなり、良い人材が集まらなくなる前に手を打たねばならないであろう。つまり処遇を良くして良い人材を集めなければならない。保育界が一丸となって取り組む必要がある。

■生涯学習

利用者が主役の保育や福祉のサービスにおいては、利用者のためにも質の高いサービスを提供しなければならないことは論を待たないが、職業人としての自分自身が納得できる仕事をするためにも生涯を通じて常に向上を図っていかねばならない。重要なことである。保育士という資格は仕事をする上での基本であり保育士制度を作った国家は保育士の資質

に責任があるであろう。しかしいったん資格を取ればその後をいかに伸ばしていくかは本人の責任である。資格取得後も自分で能力を伸ばし資質を高めていくような基礎教育が求められている。大学での保育等の教育が普及するのはそのためであろう。

■保育の将来は人材

永遠の職業である保育。その将来が薔薇色になるか灰色になるかは人材の確保にかかっている。国民の一人として、利用者のためにも保育に携わる自身のためにも薔薇色になってほしいと願うものである。

(東京医科大学教授)

我園の人材・人財育成、職員教育

高木 睦子

保育にとって何よりも大切なことは人的環境と考えます。園の人的環境である保育士をはじめ、職員の教育、育成には力を入れています。

まず指導する側の保育士が「本物」を知っている事、自信を持って、楽しく、保育士という職業に誇り、プライド、使命感を持って携わることが大切です。

我が長岡保育園は、園児も職員も基本的な生活習慣、躰を主としての教育に力を入れています。挨拶の仕方（声の出し方、お辞儀の

仕方）、必ず「ハイ」と、返事することから学ばせます。保育目標や保育内容は、乳児部（0・1・2歳）と幼児部（3・4・5歳）とに分けています。各部に主任を配置し、副主任もいます。乳児部の保育内容は子どもと先生の1対1の愛情を大切にし、家庭的な雰囲気づくりにつとめ、深い愛情をもって接しています。一人ひとりの成長の意欲を大切にしながらの保育です。年齢にあった知育、徳育、体育の指導を行うよう努めています。上記のための研修としては、定年退職した先輩保育士によるモンテッソーリ研修や成長した卒園児の助産師、保健師による研修もします。

幼児部の保育内容（目標）は五領域に沿うものです。たとえば、五領域の健康の保健衛生では園医、運動は体育講師等、安全では、所轄の警察官、消防士（救急）による研修、また環境（自然の愛護等）についてはかつての卒園生たちを講師として迎えています。

保育士の身だしなみも大切です。髪の毛を染める場合は6～7度とし、伸ばした爪、マニキュア、イヤリングや石の入った指輪も危険性の面からやめています。また服装については、教育時間の服装、食事の準備の服装（エプロン）、運動の時間の服装（ジャージ）、お誕生会など集会での服装（正装）、その場に適切な服装で接することで、子どもたちの良質な生活を養います。また、子育ては保護者との協働ですので、月1回は保育士と保護者とのコミュニケーションをとる機会を持っています。

また、園長、主任、副主任による長岡保育園についての理解を深める研修と、園の地域、

横須賀地区の歴史風習などの研修。外部研修としては全日本幼児教育連盟による未満児教育、器楽、音楽・リズムの宿泊研修、日本保育協会（全国、県支部）、全保協保育会（神奈川県、横須賀市）、行政（県、市）等の主催による研修に参加させています。

我園の大きな研修としては、全職員が日本の文化を学ぶ機会として、様々な都市の歴史、文化遺産、郷土料理等、日本人としての知識を高めていく研修も行っています。「食育」の研修は、一流の体験ができるように、世界で活躍する料理人の作る和食、フレンチ、中華を、五感を使っていただきます。最高の装飾品、器、料理の芸術性、優雅な雰囲気を感じる機会を持ち、シェフによる講演などを行っています。

職員の研修費は、年一人当たり5～8万円です。保育士自身の質の向上が、子どもたちの為となり、よい教育、保育につながっていると信じています。多くの研修を受けた職員の平均勤続年数が10年であることにも感謝し、そのことが、地域の方々の信頼を得続けていることに通じていると思っています。

保育士としてだけでなく、人として質の高い経験を重ねていくことは、生涯教育にもつながると思います。より優れたものに接する体験をすることで、職員の向上心がはぐくまれるとも感じています。

一人の子どもに関わる保育士は、複数ではなく、子どもが安心して心をあずけられる様、担任制とし（※横須賀市の基準）常勤職員の勤務終了後のパート職員も単担任制としています。保護者は保育士を「先生」「おかあさん

先生」と呼んでいます。保育士は勤務時間の中で2時間を今日の保育のまとめや記録、明日の保育の教材の準備としています。

これからの研修の課題は、オペラやミュージカル、歌舞伎などの芸術鑑賞の機会をもてるようにすることが、話題の豊富な教養のある保育士となるために望ましいと思います。調理に携わる職員の研修も心がけたいと思っています。

新制度となり、処遇改善の一環として生涯にわたる研修体系の構築を行っていくことが保育施設に求められているキャリアパスについても非常に喜ばしいことだと思います。

保育士ということに誇りが持てるような研修が、日本保育協会により行われることは、保育士の世界にとって嬉しい限りです。

※ 横須賀市の保育士配置基準

| | |
|-------|--------|
| 0歳児 | 1:2.57 |
| 1歳児 | 1:4.5 |
| 2歳児 | 1:5.2 |
| 3歳児 | 1:18 |
| 4・5歳児 | 1:27 |

（横須賀市・長岡保育園園長）

療育支援を通しての 保育士人材育成

小林 芳文

人材育成の営みは、生涯に渡る学習で進められ、一般に学校教育に期待することが多い。

関係している障害児支援、療育という分野では、子どもの目線に立てる優れた力量を備えた保育士の人材が必要とされています。障害のある子どもも保育園で大勢の子どもと共に育つインクルーシブ保育が叫ばれる時代になりました。その保育を担う保育士の人材育成を如何に行い、それを生涯学習（教育）との流れでどのように考えているか述べてみたい。

療育の実践で保育力を高める

特別支援教育、発達学研究を専門とする立場から、教員・保育士養成に携わってきました。かつて障害児療育と言えば医療サイドが主流で、障害を克服するという考えの「訓練」が一般でした。しかしそれでは子どもの発達支援に限界がある。「子どもに寄り添う療育はどうあるべきか」「親子が一緒に楽しめる支援方法は」「療育への保育的アプローチの環境作りは」等、多くの課題を持っていました。この垣根を乗り越える方法に、欧米諸国で取り組まれていた「ムーブメント教育・療法」に目を向けることが出来ました。そして北陸福井の地に、保育に根ざした療育ネットワークが育ち、子ども、保護者、保育士が参加する「たけのこ教室」がスタート、本年まで34年の継続活動をみています。（現在、福井、石川、神戸の民間保育園の協力19ヶ園で運営、活動はNHK療育相談でも放映）。

この療育は、保育園や地域の施設、時に広大な自然環境でのダイナミックなムーブメントプログラムも実施します。ほぼ月一回、定期的開催、協力園からの担当保育士は全員がムーブメント教育・療法指導者資格を取得している（協力園の全保育士のスキルアップ研

修でも、定期的にその活動など共有研修している）。保育士がプログラムリーダー、サブを複数制、交代で勤めます。私は、スーパーバイザー、コーディネーターとして、また保護者への子育て支援（カウンセリング等）も行います。（参加児の障害タイプは、重度重複障害児、知的障害児、発達障害児、肢体不自由児等、年齢は0歳から6歳）。

QOLの力量を身につけることでの学習

保育士は、子どもの一人ひとりの発達に添った支援のため、アセスメント、プログラム作り、実践に必要な、Plan-Do-Check-Actionのサイクルの方法を学習していきます。ムーブメント活動での療育は、楽しい活動の強み「保育の裾野の拡大」が図れ、保育力向上に結びつくと考えています。私は、養護学校での校長時、教育の柱に「QOL；質の高い生活」を据えて教育課程を組みました。これにより一人ひとりの発達に添った教育ができ、保護者の協力のもと沢山の部活も生まれ、今、その時の児童生徒が余暇活動や趣味を膨らませて、スポーツ、音楽サークルなど「豊かに生きる姿」を示してくれています。QOLが満たされ、生涯の学習が支えられるよう保育士の人材育成を応援したいと考えています。（横浜国立大学名誉教授・和光大学名誉教授）



保育園における人的環境

飯田 恵津子

30 数年間大学の先生方を中心に有志の園長や主任たちと「応答的保育研究会」に所属してきた。

「応答的保育」とは、子どもの成長・発達、子どもが環境に働きかけ、環境から働きかけられるという相互的なやりとりのなかでおこなわれる「相互作用」あるいは「相互交渉」を通して発達するという発達理論を主軸にしたものである。この「応答的保育」の理論に基づき、私たちは保育実践を展開してきた。

子どもをとりまく環境は「物的環境」と「人的環境」に大きく分けられる。保育園における物的環境は、子どもの発達や興味に合った遊具を準備する人的環境である保育者の大事な仕事であり、更に子どもの自発性や自主性、意欲、自己肯定感を育てる保育者の応答的な関わりは欠かせない。

そこで、園の人的環境である保育士をはじめとする職員集団をどのように育成していくかが重要な課題となる。

保育方針や方法は園の数だけ多様に存在する。学卒者が就業するとそれまで保育に携わってきた保育者の保育が全てのように受容してしまう傾向がある。故に保育方法や子ども観はほぼ踏襲され、疑問もなく旧来のままの保育が何十年も続いていくことになる。

保育現場では保育の客観性や可視化、行為の意味づけが大切であると考えられる。子どもとの関わりの中で何気なく行っている行為

を意識化し、振り返りや次への課題として積み重ねていくことが保育の質の向上へと繋がる。

当法人は、4カ園同じ保育目標、方針で運営している。保育方法や子ども観の共通認識のもと、客観性を高めるため4カ園で相互に保育観察研修を毎月行い、時には外部講師を交え、20数年深く学びあっている。観察研修は観察される側から事前に子どもやクラスの課題など問題を提起し、課題に沿った観察点や観察方法を決め実際の保育を観察する。午後の時間に率直な意見交換、評価、考察、次の保育に繋げていくための討議を行う。その後各園に持ち帰り同じ視点で振り返りを行い、観察された側は観察研修での学びをどのように実践するのか、学んだことを基にしてその後自分で調べ、また1ヶ月後の子どもの姿にどのような変化が表れたかなどを報告している。こうした同一法人での勉強会は年間計画を作成する上で、保育、給食、看護、事務などそれぞれの分野で会議を行っている。

会議や研修では考えや評価を述べる上で観点や観察データ、視点に沿った議論が必要である。保育は往々にして情動的なものに集約される傾向が多いので、保育者は感情労働者ともいわれることがあり、保育者として豊かな感性を持って子どもと応答的に関わるのが大事である。そのうえで保育を科学的に客観視することが、より高度な保育になると考えられる。

また、同法人では専門知識の学びだけでなく豊かな感性を磨くためにも、芸術や自然など本物に出会い触れる体験は大人も子どもも

大切であると考え、保育者自身が多様な経験や創造性を培い、表出していくことも「人的環境」としての人材育成に欠かせないものであると考えている。

このような園での能動的な学びあいが一過性ではなく継続されることこそ保育の質を高め、人材育成そして生涯学習へと繋がっていくものと確信している。

(福岡県・青葉保育園園長)

自然体で保育士を

安藤 哲

心理学者の河合隼雄著の『老いのみち』の中で、興味を引いた言葉があった。「着物のススメ」というもので、「西洋の服は、一人一人の身体の形に合わせて作られるが、日本の着物は直線を基本にしているのだから、その人その人による、〈着こなし〉が大切になってくる。そんなわけで、お年寄りの方が着こなしよく着物を着て歩いておられるのを見ると、容姿全体が生きていて、優美なのである。…あるアメリカ人が、「年齢が増すにつれて、美しさも増す、という思いがけないこと」が着物にはある、と驚嘆しておられたことを思い出す。」というものです。

以前、小中学生女子のアンケートで、大人になったら何になりたいかという質問をすると、「保母さん（現在は保育士）になりたい」というのが圧倒的に多かった。その子どもた

ちが保育士になりたいという思いを膨らませいったものは、親以外の大人から本当のやさしさを感じることでできた最初の出会いがあったからではないかと思います。いつも子どもの目線で考え、ひとりひとりの子どもに寄り添って、そこから出てくるちょっとした言葉やしぐさが、子どもたちにとってかけがえのない記憶として残っていったからであろうと思われま

保育士は、子ども達からのあどけない会話や、苛立ちの気持ちから出てくる何気ない言葉の中に、大人の分別心を超えて現実を言い当てられた感動と、保護者からの絶対的信頼関係の下で、自分を問い続けていく謙虚さが、保育士としての資質を高めていく原動力となったのであろう。このことが、現場の保育士にとって、大変な仕事ながら誇り高く思え、大きな励みとなって頑張っておられたことでしょう。

こうした経験によって、自然に保育士という「身のこなし」を体に染みつけていくことになったのだと思います。ある会話の中で「あの人のお仕事は保育士なんだって。やっぱりね」という言葉は、よく耳にすることありますが、ただ保育士をしていればそうなるものではなく、先に述べたような子どもたちや保護者に囲まれ、その中でいろいろな研鑽を重ねてこうした保育士が育てられていったのだと思う。こうした保育士としての「身のこなし」は、職場での経験豊富な保育士との出会いがあつてのことであつて、先輩たち同士の会話や先輩保育士の保護者との関わり方や子どもたちへの声かけをとおして、理論

や方法ではない保育士としての自然な生き方が、若い保育士たちにどれほど大きな影響を及ぼしているか計り知れないものを感じることができます。

そこで、冒頭の心理学者河合隼雄著『老いのみち』の「着物のススメ」の話に戻りたいと思う。もう敢えて説明する必要はないと思いますが、「その人その人の〈着こなし〉が大切」「着こなしよく着物を着て歩いておられるのを見ると、容姿全体が生きていて、優美」「年齢が増すにつれて、美しさも増す、という思いがけないことが着物にはある」という言葉は、「着物」を「保育士」という文字に置き換えてみると、見事に一致することがたくさんあることに驚かされました。

経験豊富な保育士は、益々保育士としての「身のこなし」に磨きをかけ、生涯かけて培った大切な財産を次の世代に受け継がれていくよう様々な場で伝えていって欲しいものがあります。そして若い保育士にあっては、子どもや親との関わりをとおして、先輩保育士からより多く学び続けたいという姿勢を大切してほしいものです。真の保育士とは、自分で考えて成れるものではなく、周りからの沢山の育みによって成れるものであることを肝に銘じておきたい。

(愛知県・白鳩保育園理事長 安藤 哲)

共に育ち、 共に高められる職場に…

澁谷 一美

制度改正が行われ、保育界において大きな変革期を迎え数ヶ月が過ぎました。

保育現場において、新たな体制は気になるところですが、同様に大きな問題として悩みが尽きないのが、保育士不足、人材不足と言えるでしょう。東京都に隣接しているこの地域は、都内への通勤圏内にあるため、雇用条件の良い都内の幼稚園・保育園等の施設や一般企業への就職を選択するケースが多く見受けられ、保育士不足は深刻な問題となっています。

縁あって職員となっても卒業と同時に「先生」と呼ばれ、日々立ち止まることなく進んでいく毎日。慣れない環境の中で余裕がなくなり、心の安定が保てなくなったり、自らを振り返り、考える時が持てないまま自信を無くしていくケースも出てくるようです。中には言われたことは出来るけれども、自ら進んで考え行動に移すことが苦手。コミュニケーション能力が低かったり、積極性は感じられても失敗を恐れるため、一步踏み出す意欲に欠けていたり等、いかに自信を持たせ、前向きになれるように導いていくかと言うことも課題になってきています。

当園では、新職員に対して年齢も近く共通の話題も多いであろう職員に相談助言にかかわってもらっています。自らが経験してきた

道なので、どんなことで困っているのか、どんなことがわからないのか。失敗談を含め、自らの経験からアドバイスをしてくれています。人の相談に乗り、悩みや意見を聞き、自らと重ね合わせ自身を振り返ることにより課題が見え、自らの成長にもつながっていきます。新職員にとっても同年代と言うことで相談しやすく、自然に職員の輪の中に入っていくことが出来るようです。経験豊富な職員は、時には軌道修正の助言をしながらもそっと見守ってくれています。子どもに対するのと同じように目も心も若い職員に寄り添いながら、足りない所は補いつつ、影で支えています。

若い職員に活躍の場を持ってもらうことにより、責任感、やりがいを感じるようになり、自ら悩み考え提案し、実行に移す。自らの意見が受け入れられたことにより、認められた喜びを感じ保育に対しても前向きに活動できるようになっていきます。

保護者と同年代の職員が元気に生き生きとしている様は、保護者にとっても安心感につながっているようです。

人が人を育て、育てられ、コミュニケーションを深めていく。保育園と言う組織の中の一員として認められ、その中で自らを分析し自己評価することにより、課題を見出し、見つけるようになっていきます。指導ではなく、相談、援助をしていくことにより意欲を育み、成長に導いていく。経験豊かな職員も若い職員から学ぶことも多々あり、互いに受け入れ、高めあうことで職員と職員の絆も深まり、和やかな雰囲気は自然に出来ていきます。その根底で園長がしっかりと支えてくれたこ

とがわかると園全体の絆がより強固なものとなっていくことと思います。一人ひとりが仲間である周りの職員のことを気遣い心配りを忘れずにいることが大切なことと感じています。

時には意見が合わず、衝突することがあっても、信頼関係が築かれていれば、解決策を見出すこともたやすく、より良い方向に向かっていきます。

先輩たちの言動を見て、覚えていくのは遠い昔のことで今の時代には、そぐわないでしょう。保育士会の倫理綱領にあるように「子どもの最善の利益の尊重のために、保育の仕事に携わる一人ひとりが、この保育の仕事に誇りと責任を持って自らの人間性と専門性の向上に努める」そのために職員皆が共に協力し合い、共に高め合うことこそ、私たちが進む道と考えます。

(埼玉県・堀兼みつばさ保育園主任保育士)

実効性ある

コミュニケーション・スキル・ トレーニングの必要性

掛札 逸美

7年近く、さまざまな保育の現場を拝見してきました。行動変容（行動が変わる、行動を変える）を仕事の柱とする者としてまず理解したのは、「保育という仕事は、スキルの塊だ」ということです。

どんな仕事であれ、知識と技術だけでは働

けません。知識と技術を「今、この時の状況」に合わせて応用できること、それが「スキル」の本来の意味です。保育は、特にこの応用力が重要になります。マニュアル通りにいくつかのレパートリーを身につければよい仕事、同じことを正確に繰り返す仕事ではないからです。

たとえば、3歳児保育は、学んだ知識と技術だけではできません。「今日、今この時、目の前にいるこの3歳児の子どもたち」に向けて、自分の知識と技術を用いる。一緒に組んでいる保育者の知識や技術と組み合わせていく、それが「保育の引き出し」です。そう考えれば、保育スキルは一人の保育者の中でも無限にあり、複数の保育者が協働することで、無限からさらに広がることがわかります。

このような高度な仕事（＝ほぼ「職人技」）をする人たちを育てるという点で、今、保育者の人材育成システムは適切なのか、それは他の皆さんが議論なさっていることでしょうから、私は取り上げません。行動変容の専門家、それも安全と深刻事故の予防、そのためのコミュニケーションを専門とする者としては、保育者の人材育成の根幹にあるべきコミュニケーション・スキルが、今いかに軽視されているかが気になるところです。

たとえば、保育現場ではよく「連携」と言いますが、連携とは一人が明確に声を出し、他の人がそれに対して応答し、最初に声を出した人が応答に答えるという「一往復半」以上のやりとりがあって初めて成り立ちます。たとえば散歩の時の、「〇〇ちゃんの靴が脱げました。止まってください」「はい、わかりました」「ありがとうございます!」、これが

連携です。

ところが、現場で見ていると、あらゆる部分でこの「声出し行動」「応答行動」が欠けています。「言っぱなしで返事がなくても気にしない」「返事をしない」、それどころかまったく声を出さないで一人で勝手に動く保育者もいます。これでは、安全どころか、保育自体もおぼつかないでしょう。若い保育者、経験の浅い保育者だけではありません。「言わなくてもわかるでしょ」という慣れ（またはいらだち?）があるのかもしれませんが、経験の長い保育者でも声出しや応答は欠けています。

ここで、生涯をかけた学びという、もうひとつの課題が出てきます。日本社会には、「経験を積んでいけば、人は育つ」という見方がいまだに根強くあります。これは間違いです。立場や経験のレベルに合った意識的な学習とトレーニングは、人間が育つ上では不可欠です。たとえば保育者の場合、立場が上がれば、部下を動かすためのコミュニケーション・スキルと社会スキルが必要になります。自治体や保護者、地域住民とコミュニケーションする高度なスキルも重要です。

一方、この文化では、年齢を重ね、立場が上がると、まわりが指摘やアドバイスをしなくなります。お互いに良いことしか言わない仲間に囲まれ、聞きたくないことは聞こえない環境のなか、「裸の王様」ができあがる危険もおおいにあるのです。

裸の王様になることなく、何歳になっても、どんな立場になっても課題やミスを指摘してもらえ、そして、他人の課題やミスを的確かつ適切に伝えられる、このためには、生涯

にわたる意識的なトレーニングと、そのための場が不可欠です。特にコミュニケーション・スキルは、長年にわたって身につく行動習慣そのものですから、「頭でわかってできること」ではありません。生涯学習ではなく、生涯トレーニングです。

行動変容を専門にしている人間としては、仕事と生活の根幹にあるコミュニケーション・スキル・トレーニング、それも「やったつもり」「できるつもり」ではなく、実効性のあるトレーニング、これが保育者の中で急務であると考えて取り組んでいるところです。

(保育の安全研究・教育センター代表／
心理学博士)

システムとしての学びと 自由な学び

森 俊之

専門職は、その専門性を保つために、常に学習し続けることが必要と言われる。保育士も、子どもや子どもを育てる親と関わる専門職として、資格取得後も継続的に学習することが求められる。

専門職の専門性を担保するためにはいろいろな方法があるが、その一つは免許・資格を更新制にすることである。すなわち、免許・資格に一定の期限が設けられ、決められた講習や試験等を受けなければ、免許・資格が失効するというものである。たとえば、教員免許は数年前に更新制度が設けられ、10年毎に

更新講習を受講することが求められるようになった。私の保有している臨床心理士という資格も（国家資格ではないが）、5年という期限が設けられ、更新が必要となっている。この臨床心理士資格の場合、教員免許の更新講習のように更新の節目に講習を受ける形式ではなく、講習会や学会等に参加することなどで得られるポイントを、資格をもって活動している5年の間に少しずつ一定数以上集めることで更新できる。いずれにしろ、免許・資格が更新制となっていれば、その仕事を続けるためには、必ず一定の学習をしなければならないので、一定の質の担保につながるというわけである。

免許・資格が更新制でない場合でも、多くの専門職は、その専門職集団の中で一定の研修の機会を設け、研修している。保育士の場合も、保育士団体や福祉団体、地方自治体などが主催する形でさまざまな講座が開設され、実際に多くの保育士が研修を積んでいる。自ら進んで研修に参加している保育士もいれば、勤務先の職務命令として研修に参加する保育士も少なくないであろう。こうした研修には、初任者研修や中堅保育士研修、主任保育士研修など、保育士の経歴をふまえた研修もある。どのような内容をどの段階で学ぶべきかは重要な問題であり、保育所においても一人ひとりの保育士の経歴をふまえながら個別の研修計画をたてることが求められている。

このように、国家資格としての一定の質の担保が必要とされる専門職であるという意味で、一定の体系だった研修システムやキャリア形成システムは必要不可欠であろう。それと同時に、一定の研修システム等を体系立ててい

くことが、上からの研修だけにならないように留意していきたい。私たちが行動を動機づけられる原因は、外発的動機づけと内発的動機づけという大きく2つに分けられる。いわば、資格や職位の獲得・保持や職務命令といった外的な条件のために「しなければ…」と思う外発的動機づけだけではなく、素朴に「おもしろい」という気持ち、自分から「学びたい」と思える内発的動機づけも大事だと思う。私たちは子どもの保育にあたって、子どもの内発的動機づけを育てることが大事であると言われる。それと同様に、保育士においても、

保育士自身の内発的動機づけを高められるようになることが理想かなと思う。そのためには、保育士のニーズに沿った研修システムの検討と同時に、保育士自身がゆっくりと自分を振り返ることができるゆとりというものも、保育士にとっては大切なのかとも思う。

私個人は、一大学人として、どのような研修システムやキャリア形成システムが有効かを検討するとともに、学生が学ぶことの楽しさや学び続ける態度を身につけることができるような教育をしなければと思っている。

(仁愛大学教授)

研究会員募集について

保育科学研究所では、日本保育協会会員のほか、研究会員（個人）として入会し、研究活動を行うことができます。

年会費は 5,000 円で、研究紀要〈年 1 回〉や、研究所だより〈年 3 回〉送付のほか、「研究所だより」への投稿、「保育所保育実践研究・報告」への応募が可能です。

そのほか、学術集会〈年 1 回〉での研究発表（運営委委員会承認）の機会も設けております。

第 10 回「保育所保育実践研究・報告」の募集

日々の保育から気づいた課題やエピソードについて考察した実践研究、実践報告を募集しています。募集要綱は 4 月号付録又は協会 HP で。締切は平成 27 年 11 月 13 日(金)。皆様のご応募をお待ちしています。

☆ 優秀研究賞：賞状、副賞 5 万円 優秀報告賞：賞状、副賞 2 万円 ☆

〈問合せ・応募書類送付先〉

社会福祉法人日本保育協会 企画情報部
〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-6-2 アーバンネット麹町ビル 6F
TEL:03-3222-2114

※要綱はこちらから（第 1 回～第 9 回までの作品も紹介しています）
<http://www.nippo.or.jp/laboratory/index2.html>

日本保育協会保育科学研究所 第5回学術集会開催案内

テーマ：乳幼児の保育・教育を担う人材のキャリアを高めるために

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27年9月4日(金)・5日(土)

主催：社会福祉法人日本保育協会 保育科学研究所（日本学術会議協力学術研究団体・
日本学術会議教育関連学会連絡協議会加盟団体）

会 場：全国町村議員会館（東京都千代田区一番町25番地）

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27年9月4日(金)〉

所長講演 「保育者に期待すること」

巷野 悟郎（保育科学研究所長、母子保健推進会議会長）

講 演 「子どもの遊びを支えるコミュニティーと人材の育成」

木下 勇（千葉大学大学院園芸学専攻教授、日本学術会議連携会員）

研究発表及び質疑 その1（平成26年度研究）

- ①「保育所における園児を取り巻く多様な物的環境と、子どもの基礎運動機能の発達に関する研究」
- ②「保育士の経験年数別研修プログラムに関する研究」
- ③「保育実践における科学的思考とその根拠に関する研究」

〈第2日目：平成27年9月5日(土)〉

研究発表及び質疑 その2（平成26年度研究）

- ④「保育士の育成—男性職員に焦点を当てて」
- ⑤「保育所における人材養成をどのように進めるか」
- ⑥「保育所における子どもの食に関わる支援に関する研究」
- ⑦「保育園サーベイランスの市町村導入マニュアルの作成と、保育所感染症対策への活用と普及啓発」

シンポジウムの基調講演 「保育者を地域の宝に」

潮谷 義子（日本社会事業大学理事長、元熊本県知事）

シンポジウム「将来世代の育成、現役世代の教育方策と人材活用を考える」

西村 重稀（コーディネーター：仁愛大学名誉教授、日本保育協会理事）

天野 珠路（日本女子体育大学スポーツ健康学科乳幼児発達学専攻准教授）

米谷 光弘（西南学院大学人間科学部児童教育学科教授）

高橋 英治（富士保育園長・日本保育協会保育問題検討委員会委員長）

特別講演 「子どもの心と身体を育てる口腔環境」

朝田 芳信（鶴見大学歯学部小児歯科学講座教授、日本学術会議連携会員）

◎ 参加ご希望の方は日本保育協会サイト（<http://www.nippo.or.jp/laboratory/>）をご覧ください。日本保育協会企画情報部（03-3222-2114）までお電話ください。申込用紙をお送りします。

日本保育協会保育科学研究所『研究所だより』第19号

2015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

〒102-0083 東京都千代田区麴町1-6-2

アーバンネット麴町ビル6階

TEL：03-3222-2111／FAX：03-3222-2117

URL：http://www.nippo.or.jp

(1,200)