

研究所だより

第25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）

今号の特集テーマ「保育所・認定こども園の『保育・教育の質向上』のために」と題して10人の方に執筆いただいた。いろいろな視点から課題が提供されたが、特に質の向上を考えるに際しては、ハードとソフトの両面からのアプローチが重要であるとの意見があった。質の問題が量の問題のなかに埋没しかねないことにも留意しなければならないが、ニーズが多様化し、現場においては受け入れ能力の域を超えているのではないだろうか。保育の向上はそれを実現する保育者自身の向上と同義といえるが、言うは易く達成することは容易ではない。保育者の育成について、知識や技術以外に子どもや保護者に対する姿勢や態度などを学ぶべきであり、その第一歩は挨拶や言葉遣いからという意見もあった。

さて、第7回日本保育協会保育科学研究所学術集会は、9月1日(金)・2日(土)東京都千代田区の全国町村議員会館にて開催される。テーマは「保育所・認定こども園の保育・教育の質の向上と保護者の子育てとの連携・協働」と題し、質の高い保育・教育を実現する方策について講演・研究発表・シンポジウムなどを通じて考える。また、次号の研究所だよりは、特集として平成29年度研究総合テーマ「保育所・認定こども園における多様な保育・教育ニーズに対応するための保育者の専門性の向上」等についての中間報告(概要)を掲載する。現在、9件の研究が進行中である。

もくじ

1. はじめに	1
2. 巻頭言「保育・教育の質向上」	潮谷 義子 … 2
一特集：保育所・認定こども園の『保育・教育の質向上』のために一	
3. 保育・教育の質とは	加藤 隆次 … 4
4. 人材不足社会における保育士等の真の専門性とは ..	高橋 英治 … 5
5. 「保育・教育の質向上」につながる園内研修	神長美津子 … 7
6. チームで考える・保育者育成の体制作り	堀 昌浩 … 8
7. 教育・保育の質の向上について	椋沢 幸苗 … 10
8. よりよき大人、選ばれる保育士になるために	菊地 恵子 … 11
9. 人材の確保が基盤	森山 幹夫 … 13
10. 保育所・認定こども園 質向上への「規範」と 質向上の「段階」を明確にする	塩川 正人 … 14
11. 保育・教育の質向上	松山 益代 … 17
12. 保育の質向上には総合力が必要	太田嶋信之 … 18

巻 頭 言 「保育・教育の質向上」

潮谷 義子

(日本保育協会 理事／保育科学研究所長)

1 時代のニーズと国の施策

「人口減と人口の老化は、黒船より脅威」と日本に警告を発したのはフランスの歴史人口学者、エマニュエル・トッド氏です。確かに日本の総人口に占める子どもの割合は12.4% 36年間連続して減少しています。

この影響については、すでに多方面で論じられ、“黒船より脅威”と言わしめる結果につながっています。すでに国においては最重要課題として認識し対策を講じています。

ごく最近では、「働き方改革」「少子化対策・子育て支援・児童虐待防止法」「生産性向上」を確実に実現していくために厚生労働省の部局を再編しています。その一つに「子ども家庭局」が平成29年7月7日公布、施行は同年7月11日でした。保育・子育て人材や児童相談所の子育て支援基盤の一体的整備、切れ目のない子育て仕事両立支援の推進など子ども・子育て支援に特化して取り組む姿勢が示されています。

2 質向上の基盤づくり

(1) 質保証

今日子どもの数が人口の持続性、日本の将来構想とも関連していることを前述しました。しかし、同時に子育て支援に深く関わりを持つ人々には子ども達の心身の健やかな成長発達を質保証していく役割が求められています。

保育指針は平成29年3月31日厚生労働

省告示、平成30年4月1日から適用すると告示第117号に明記されました。

その第5章には「職員の資質向上」について4項に亘って記述されています。

保育所職員に求められている専門性の第一義は、子どもの最善の利益を考慮し人権に配慮した保育でなければならないとされています。倫理感、責任の理解・自覚が専門性の基盤となることを指摘しています。

今日、保育士の確保は大変困難な状況にあります。職員充足の最低基準令には、国家試験による資格が必要とされています。そのためか時折り「資格があれば誰でもいいから…」と切羽詰ったお声を耳にすることがあります。

しかし、この指針は数の充足のみならず、保育の質の向上を施設長の責務としています。つまり、専門性の向上を図る資質が施設長自身にあることを厳しく問うていると言えましょう。

(2) 告示の持つ意味

幼保連携型認定こども園教育・保育要領も保育指針と同様に告示をされています。

入園してくる子どもの年齢に配慮し、専門的対応が各章に明記されていますが、基本的には保育所指針、幼稚園教育要領の理解と実践が必要となります。保育士資格と教諭資格を併せ持つことが求められる由縁でもあります。率直に申し上げますと現場

での専門性の発揮には相当の質的力量が求められてくることが想定されます。

ところで、幼稚園はすでに昭和39年に要領から告示となった歴史がありますが、従来の保育所指針はガイドライン的な位置づけでした。前回から「告示」とされており、認識しなければならないということです。保育所の運営・管理・監査の視点の根拠性として指針は存在しているということです。

(3) 多様性と告示

このたびの指針・要項を知力と感性・経験を基に、将来の人間像を追求しながら構築して下さいました諸先生方には心からの感謝を献げます。

さはさりながら、私自身はいささかの不安を抱いていることも事実です。

三つの施設形態に於ける要領・指針に共通して求められていることは「幼児期の終わりまでに育て欲しい姿」の新設です。

入園してくる理由、国籍や生活習慣、価値観も含めて目の前の子どもの姿もこどもの将来像も多様化しています。

1人ひとりの子どもの成長・発達のリズムは異なります。70%程度の子ども達の育ちの姿は確かに共通した成長・発達を示しますが、それでも個々の内なる成長・発達には「差」があることを実践現場では理解させられることがしばしばあります。

30%の子ども達には速い成長・発達を示す子どももいたり、遅い子どももいます。

生涯発達、脳科学、ホルモン等々の領域には新しい知見や先行研究の成果や経過が報告される時代を迎えています。

新設された共通項は「いのちの不思議さ」

に謙虚に頭を垂れつつ更には時代の潮流、「個」としての育ちの背景を理解して指針を実行していくことが求められていると考えます。

今回の指針、要領を実践し、検証し、プロセスを省み、討議し、各々の施設が持ち寄りの研修を重ねて未来社会の主人公達が自己実現をめざしていく力を育むための専門性を持った子育て支援でありたいと願っています。

日本保育協会保育科学研究所は「保育・教育の質向上」を共にめざしていく組織として存在し続けてまいりたいと考えています。



特集：保育所・認定こども園の 『保育・教育の質向上』のために

保育・教育の質とは

加藤 隆次

平成20年改定保育所保育指針では第7章に職員の資質向上がうたわれておりました。その指針の内容では、主に1、職員の資質向上に関する基本事項、2、施設長の責務、3、職員の研修等でした。

児童福祉施設最低基準第7条の2第1項において「児童福祉施設の職員は、法に定めるそれぞれの目的を達成するために必要な知識及び技術の習得、維持及び向上に努めなければならない」とされており、施設長を含めた職員の質の向上について規定されています。

保育所の質の向上に関しては、保育所がおかれている背景として保育制度がどのように変わってきたのかを理解しておくことが大切です。平成9年の児童福祉法改正(平成10年4月施行)により、保育所は措置制度から利用者が保育所を選択できる契約方式に変わりました。また、保育ニーズの多様化に対応するため、様々な特別保育が実施されるとともに、家庭や地域の養育機能低下により、子供の保育だけでなく、入所している子供の保護者への支援及び地域における子育て支援を行う事が、児童福祉法において努力義務とされました。さらに、平成15年からは保育士が法定資格となる

とともに、子供の保育だけでなく、保護者への保育に関する指導が保育士の業務とされています。

このように保育所の役割や機能が多様化し拡大していく中で、それに対応すべく各保育所が保育の質の向上をさらに目指す必要性が出てきたのです。

平成20年改定の指針にもすでに保育の質の向上がうたわれておりますが、この事により、保育士の業務(特に事務量)が増加し、本来行うべき「子どもの保育」が保育士の主業務であります。最近では保育のドキュメンテーション(一日の活動記録)や保育の振り返りなど自分の保育を見直すという、従来でも行ってきた事が、最近では保護者に伝えるための保育のあり方としての手法ととらえられますが、この事が毎日の事務の負担にもなっているような気がします。保育士としては本来の姿のようにも見えますが、本来、保育士は日々園児と向き合い一人ひとりの個性を大切に、その子に応じた保育、発達に応じたクラス運営につなげていくことが保育士の姿、役割と考えます。

平成29年3月31日付厚生労働省告示による保育所保育指針では、第5章に職員の資質向上がうたわれており、平成20年の改定より一歩踏み込んだ内容となっているように感じます。前項では、保育制度の変遷を知ることが大切である。契約制度に変更となり保護者が自由に保育所を選択できる。

又、養育機能の低下による保護者への指導等が示されてきましたが、今回は「必要な知識及び技術の習得、維持向上に努めなければならない。」「それぞれの職位や職務内容に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるように努めなければならない。」とされています。

ここに初めて職位という言葉と職務内容という言葉が出てきています。保育所の職務は、施設長、主任保育士、保育士、栄養士、調理師、事務員、他用務員や嘱託医、必要に応じて非常勤保育士などが主な役割(職務)と考えますが、職位となると位の順位付け(?)を新たに設けなければならないということでしょうか。

保育所の業務は子どもを見る事が基本です。役割分担を増やしても混乱を起こすのみ、組織としての役割も破壊されかねません。研修は従来から職員交代で必要に応じた研修を受けてきております。これ以上新たな役職は職員の負担になり職員間の軋轢(あつれき)を生むきっかけにもなりかねないと考えております。保育園の組織の在り方として従来の薦め方で問題があるとは考えておりません。一部の人の研修の機会をとらえる事が多くの職員の負担になる事はかえって職員の質の低下にもつながりかねないと考えております。今回の保育指針の職員の資質向上に「努めなければならない」という表現はかなりの負担ととらえられざるを得ないと思います。保育所の職員にはのびのびと日々の保育に子供と触れ合う事が一番の資質向上と考えています。

(神奈川県・社会福祉法人葵福社会
理事長)

人材不足社会における保育士等の真の専門性とは

高橋 英治

保育は「環境」が大切だと言われる。

保育のねらいを達成するために構成される「物的環境」及び「人的環境」をどの様に構成するかということであり、物的環境とは、保育室の机等の什器類の配置、および動線の構成。人的環境とは、保育中に子どもに行われるべき援助や言葉かけ、態度であり、保育を行う上での基本が環境構成と言われる。

人的環境があつての物的環境とも言えるが、昨今、保育者の人材不足は全国で問題になっており、その中で、保育・教育の質の向上はどうあるべきか、記してみたい。

まず、人材不足の具体的な数値を当方の自治体(広島県福山市)の例で示してみたい。

この10年間で、保育所等入所児童数の0歳児は101人、1、2歳児は1,162人増加している。(表①)

単に職員配置基準で考えたとき、0歳児は3対1で33.7人(101人÷3)、1、2歳児は6対1で193.7人(1,162人÷6)であり、10年間で有資格者の新規雇用が、3歳未満児だけで約226人増加したことになる。短時間勤務の常勤換算も加味すれば、300人近くの新規有資格者雇用が発生したことになる。また、離職者の数も勘案すればそれ以上の雇用が生まれたことになり、3歳未満児の増加に伴つての人材不足が明確である。

一方、参考までに、幼稚園は、この10年間で児童数が400人減少しており、学校法人の幼稚園が1園廃園するくらいの減少である（表②）。

表① 保育所等入所児童数(公私立認可保育所・認定こども園・小規模保育)

(単位：人)

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	合計
2006年	310	1,110	1,695	2,473	2,663	2,605	10,856
2016年	411	1,692	2,275	2,626	2,731	2,728	12,463
増減	101	582	580	153	68	123	1,607

表② 幼稚園入園児童数(幼稚園)

(単位：人)

	3歳	4歳	5歳	合計
2006年	1,257	1,753	1,931	4,941
2016年	1,248	1,626	1,667	4,541
増減	-9	-127	-264	-400

※2016年4月1日現在

(認定こども園1号と幼稚園は5月1日現在)

このような人材不足の状況の中で、いかに人材を確保するかが大きな課題となっている。

一方、保育の専門性ということが言われて久しい。取り巻く社会情勢が大きく変化し、女性の自己実現や社会進出が進んできたことや少子化による子どもたちの環境整備のため保育所等の役割が大切になってきたのは1994年のエンゼルプランが大きな起点ではないかと考える。

保育所等へのニーズが多様化する中で、保育の専門性・質の向上ということが重要になり、保育士等のキャリアパスという議論も始まってきた。

人材確保も大きな課題ではあるが、保育の専門性をいかに明確にし、保育という仕事のステータスを上げることこそ必要なのではないかと考える。

改めて、保育の仕事というものについて整理してみた。

- ① 子どもに基本的な生活習慣を身につけさせる
- ② 子どもの身の回りの世話
- ③ 集団生活を通じ社会性を養わせる
- ④ 遊びを通して心身の発達を促す
- ⑤ 保護者へのアドバイス・サポート
- ⑥ 地域との連携

このような業務内容を確認したうえで、さらに詳細な業務を専門的、かつ技術的な観点から洗い出し、分析していくことが前提になるのではなかろうか。

また、保育士等は、加算による位置付けはあるものの、基本的には一職種であり、雇用形態が常勤か非常勤かの違いしかなく、経験年数や子育て経験等による極めて属人的要素が強いことが多い。

他方、看護の世界は、看護基礎教育カリキュラムが平成8年に改正されて数年が経過し、新人看護職員の臨床実践能力の低下が著しく、早急な対応が不可欠となり、看護基礎教育の充実に関する検討会報告書において、看護基礎教育卒業時に看護学生が習得しておく必要がある技術（Ⅰ：単独で実施できる。Ⅱ：看護師・教員の指導のもとで実施できる。Ⅲ：学内演習で実施できる。Ⅳ：知識としてわかる。）と到達度が明確にされた。

保育においても、その一つ一つの項目への達成度を確認する指標を、研修体系の在

り方とともに検討しなければならないのではなからうか。

個人的な見解であるが、養成期間を原則4年制として考え、卒業時の到達度を明確にし、資格は試験制度にするべきである。

キャリアパスの議論が始まり、処遇改善と合わせて質の向上を図ることが必要になってくる。キャリアパスとは、一般的に、①仕事を通じてその人の経験が増していくこと。②自己啓発によってその人のスキル(能力)が増すこと。③資格を取ることによってその人の活動範囲が広がること。である。

保育のステータス向上のためにも、まずは、保育の業務を洗い出し、分析し、達成度を体系化し、それに基づく研修体系をしっかりと構築することが大切であると考え

(福山市・社会福祉法人虹福祉会
富士こども園園長)

「保育・教育の質向上」につながる園内研修

神長 美津子

■保育者間で子どもの見方や考え方を共有する

「保育・教育の質」は、ハード面とソフト面のさまざまな要因によって成り立っています。つまり、施設や園庭等の物的・空間的な環境の確保などの限られたハード面の上に、開かれた園組織や園運営、乳幼児期の子どもの発達を見通したカリキュラム編

成と実施、園内外の研修を通しての保育者の資質向上等々のソフト面が整ってきて、「質の高い保育・教育」を展開することができると考えます。いずれの要因も欠かせませんが、とりわけ保育者の資質向上は、すべての要因と絡んで重要と考えます。

たとえば、乳幼児期の子どもの発達を見通したカリキュラムを編成したとしても、そのカリキュラムを実践する保育者が力量不足であったら、その効果は期待できません。カリキュラムに込められている子どもの見方や保育の考え方を理解して日々の実践を重ねることが必要です。さらに、カリキュラムから日々の実践へ、日々の実践からカリキュラムの評価・改善へという循環の過程を確保して、保育及び教育の質向上を期待することができると考えます。

保育者の資質向上を確保して、いかにして保育者間で子どもの見方や考え方を共有していくかは、保育所、認定こども園における「保育・教育の質向上」の鍵を握ると考えます。

■「我が園の園内研修のスタイル」を確立させる

このため、日々の実践を取り上げて保育者間で話し合う園内研修は不可欠です。しかし、「忙しいので園内研修の時間の確保ができにくい」「園内研修を開いても、キャリアの浅い若い先生とベテランとの間でなかなか実践の交流ができにくい」「園内研修の時間をとって、成果が実感できない」等々、園内研修の課題は山積です。

園内研修の進め方は、「100園あったら100通り」と言われるくらい、園の規模や

職員の年齢構成、園の保育・教育の課題等により異なるので、それぞれの園の実情に沿って効果的な園内研修のスタイルを見つけていくことが必要ではないでしょうか。

ある認定こども園では、認定こども園に移行する際、システムが変わったことや若い保育者が増えたことから、思い切って月1回実施してきた全職員の園内研修を、年齢毎に保育を話し合う「ケース会議」に変更し、主に日々の実践を取り上げて、若い保育者の保育を支えることにしたそうです。ケース会議では、5年から10年経験者のミドルリーダーが、その話合いのコーディネートをすることにして、初任の保育者が悩んでいる事例を報告することになりました。事例報告が始まる際には、コーディネートをする保育者は、「今日は、A先生のクラスのBちゃんのことをもっと知ろうの会です。」と言いながら、みんなで考え合う研修であることを確認し、初任が事例報告しやすい雰囲気をつくることに心掛けるそうです。コーディネートをする保育者は、ケース会議が初任の保育者の学びの場になることに心掛けていますが、同時に、コーディネートをする保育者自身にも、いかに話しやすい雰囲気を作り、全員参加の話合いにしていくかが課題です。いずれにしても、年齢毎のケース会議は、保育者の資質向上に一定の成果を得ることができました。

園内研修は、園長のリーダーシップのもとに全職員の協力体制を構築しながら実施することはもちろんですが、保育者一人ひとりも自らの日々の実践を結びつけながら話合い、園の保育・教育の質向上に関わる当事者意識をもって臨む必要があります。

また、園内研修などでの議論のプロセスや、日頃からのコミュニケーションも大切にして、園内で保育を語り合う雰囲気をつくっていくことも大切にしていきたいものです。

(國學院大學教授)

チームで考える・保育者育成の体制作り

堀 昌浩

■教育感の変化と職員会議・園内研修のあり方

2020の教育改革へ向けて小学校・中学校・高等学校学習指導要領と改定が進んでいる。もちろん保育指針・認定こども園保育要領も同様のことだ。この教育改革は保育業界も含め、教育感そのものを大きく変化させると思います。今までの教育感（20世紀型とでも言えるのでは？）は、成績をあげたい、わかりたい、自分が得をしたい、がんばったね！がうれしいというように自己的な学びを求めていたように思う。この教育改革後からの教育感（21世紀型とでも…）は、知識を活かしたい、助けになりたい、社会を良くしたい、ありがとう！がうれしいなどのように利他的な学びから、「アイデアを形にする力」もしくは「マニュアルを超えることが出来る力」とでもいう事を求められていくのではないだろうか。世界的にも多くの教育機関が・主体性・多様性・協同性が重要な学力として定義されているし、OECDが掲げる「21世紀の学力」・様々なツールを知性を以て活用できる力・

自分とは異なるグループと交流できる力・主体性をもって行動できる力と提唱していることからわかります。

私たち保育の現場は今までの体制でこの改革に対応出来るのだろうか。主体的に動くことが出来ない保育者から、主体的な子どもたちは創造できるのだろうかと感じます。そこでのキーワードが「保育のグラデーション」と位置づけて会議や研修を多いに改革し、主体的に活動出来る保育者を次から次に生み出すためのチームになれる雰囲気づくりが大切だと感じます。

そこで、キャリアパスを見据えた園内の組織・雰囲気づくりをするために誰かがみんなに同じ事を伝える職員会議の見直し、行事等の目的、役割の確認等を主とする従前の会議と各園の保育感の浸透や問題の発見・解決をする形態をわけて考える。例えば、園の保育感の浸透を図る場合、動画などを使いながら「座談会」形式で行う。この「座談会形式」のメリットは保育者が主体的に保育感を共有するという点ではすぐれているが、デメリットは問題の発見・解決はしづらい。さらに、日々の保育の確認などにSNSやドキュメンテーション・ポートフォリオなどのように保育を写真などで「切り取り形式」で行う。この「切り取り形式」のメリットは各学年各クラスで保育の共有はしやすい。問題発見はしやすいが、デメリットは問題解決には時間がかかる。さらに、問題の解決などに適しているのは「ミーティング形式」で行う。この「ミーティング形式」のメリットは、問題解決はおこないやすいが、デメリットは問題解決を優先しすぎると保育感を損なう可能性

があること、頻繁に行うと保育者の負担感が増大しやすい点ではないでしょうか。

この様に、会議といわれる「ミーティング形式」にいたる前に「座談会形式」「切り取り形式」などの体制をとると、保育者が「こなす」「やらされる」という感覚がやわらぎ主体性が増すのではないのでしょうか。

■中堅の保育者が活躍できる場を出来るだけ多く

人となりが大切、コミュニケーション力が大切とわかりながら、園長からの指示や主任クラスからの指示が多くなってしまとなかなか「こなす」「やらされる」負担感を軽減することは難しいと思います。・大切な事の優先順位を自分で決める・大切な事の優先順位をチームで決めるためには、中堅の保育者が配慮できる場作りのように「トップダウン」ではない体制が保育者の主体性を増し新たな発想力を生み出す結果になると思います。

さらには「ゆるく繋がる」体制が、主体性、多様性を尊重し、自分にない部分を尊重出来る保育者の許容範囲を広げ、子どもたちの主体性を尊重する保育の基礎になるのではないのでしょうか。

(栃木県・認定こども園さくら園長)

教育・保育の質の向上について

椋沢 幸苗

平成29年度の幼稚園教育要領の改訂及び保育所保育指針の改定にともない、幼保との整合性を図るものとして、幼保連携型認定こども園の教育・保育要領も同時に改訂した。保育の現場においては、この各要領、指針は教育及び保育の方向性を決めるものとして十分に理解していかなければならないものである。

各要領・指針の総則には「生きる力の基礎を育むため」共通して「育みたい3つの資質・能力」と「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」が示され、第2章は幼児教育で統一され保育所も乳幼児教育の機関として社会に示された。

このことは、当然教育機関としての教育・保育の内容を今以上に社会から問われることになると同時に教育・保育の説明責任も生じてくる。

これらを受け、保育現場は今一度、乳児期からの教育・保育とはどうあるべきかを見直しそのために保育者が必要とする知識は何かを明確にしていくことである。様々な研修機関が設定する研修に参加する際も園として今どのような知識を必要としているか、保育者個人としてどのような力をつけるべきかを明確にした上で研修を選択していくことである。

また、教育・保育の保育形態の工夫によって、園全体の質の向上を目指すことも考えられる。一人の保育者がオールマイティ

であることは理想だが、それぞれの保育者に力量や経験値の差があることを考慮し、保育者個人の得意とする教育・保育分野をより深め、その知識と力量を他の保育者や他のクラスとシェアすることも一つの方法である。それにより園全体の質の底上げができるのではないだろうか。保育者一人一人の力だけに頼ることで、保育者によって担当したクラスに、子どもの発達の差が大きく生じないように、計画の作成や、教材の準備等得意分野のリーダーとしてアドバイスをしたり受けたりすることで、園全体の教育・保育が全ての子どものために平等に提供されるのではないだろうか。学校の教科教育システムのようにする必要はないが、子どもに協働する力をつけると指針・要領にも書かれているのだから、保育者自身もこのような協働的関わりを保育の中に組み込んでみるのもいいのではないだろうか。

また多くの団体や企業からも様々な研修方法や、研修内容が提供されているが、そこから得る知識を土台にしつつも、自らが関わっている日々の保育の検証をすることも質の向上に繋がると考える。それは日々行う評価に似ているが、単純に良い悪いではなく、良くした要因の検証やデータ蓄積をしてみることである。保育を科学するという言葉を聞いて久しいが、今こそ目の前の保育を科学的視点で見えてみることは必要だろう。難しく考えることはなく、例えば、既に実施している園もあると思うが、毎月測定をしている身長や体重をクラスごとに表にし、そのクラスの成長の経緯が保育や行事と何らかの関係性を持つかなどを見てみるのも面白い。また自らの園が多く

使う教材等を検証することで、保育の傾向が見えてくる。それらの資料があることで、選択した保育の根拠が分かり、それを基に子どもの成長を保護者に説明することができると同時に自らの保育の質の向上のヒントにもなる。もう一つは保育の質の向上を助けるものとして、保育のドキュメンテーションがある。これは自らの保育が子どもの成長に与えた影響と保育の関連性を知ることができ、指針・要領との関連も明確に見え、説明責任の力量も向上する。

このように、研修や現場での検証の積み重ねによって教育・保育の内容や保育者の質の向上に繋がるが、もう一つは職員体制の見直しも今後必要になる。

先に述べたように、一人の保育士がクラス全員の生活や教育、清掃や教材準備、書類整理に保護者対応等は既に限界が来ている。保育現場に求められるものが増えてくることで、対応が難しくなる部分は当然出てくる。安全性の確保が中心になり、保育の質を上げる余裕がなくなることは十分考えられる。保育者の中に資格の有無や資格の内容により、何らかの階級制のようなものを設け、それぞれが分担して仕事することで、園全体の保育の質を上げる方法を考えていくことも今後の課題となってくる。

国は財源の確保を基にキャリアアップを推進し、今以上に保育の質の向上を目指しているが、保育者だけに焦点を当てただけでなく、保育者が活躍できる体制も同時に考えていく必要があるだろう。

(青森県・中居林こども園理事長)

よりよき大人、選ばれる保育士になるために

菊地 恵子

保育の質の向上を考えるにあたり、まずは私たち自身を振り返ってみたいと思います。近年、都市部では待機児童対策に伴う保育士不足が続いています。この影響で職員採用の形態や基準が変化した園もあるかと思っています。また、職員の早期離職を予防するため、教育や研修のあり方を見直した園もあるかもしれません。特に、新規採用者へのケアを優先するため接遇やマナーの研修が疎かになり、「若い保育士は礼儀知らず」「中途採用は何か違う」といったベテラン職員の苦情が増えているという話も耳にします。保育士は保育のプロであるといわれればその通りですが、子どもを取り巻く大人の一人として、保育技術以外にも身につけるべきスキルやマナーがあるように思います。

保育所保育指針において、保育所は「保育に関する専門性を有する職員が、家庭との緊密な連携の下に、子どもの状況や発達過程を踏まえ、保育所における環境を通して、養護及び教育を一体的に行う」施設と定められています。保育士の専門性についても同解説書に詳記されていますが、このなかには専門的な知識・技術以外にも、子どもや保護者に関わる姿勢や態度、倫理観などが含まれることは特筆すべきでしょう。

子どもは、保育士の日々の言動や態度から多くを学びます。加えて、新人保育士も先輩保育士のそれらから多くを学んでいま

す。子どもにも大人にも、保育士の言動や態度が他に与える影響は大きいものと思います。特に、保育の質の向上を多面的に考えたとき、「よりよき大人」の見本となる保育士の存在は、保育士と子ども、あるいは子ども同士の関わりの質を高め、保育のプロセスの質の向上に複合的に寄与するものと考えられます。

保育士の年齢や経験年数に関わらず、接遇・マナー研修等での学びが上記の質の向上につながる可能性もあります。特に、自負心が強いベテランほど、無意識に言動や態度が崩れることもありますので、新人からベテランまで共通意識を持てるよう、研修は満遍なく受講するのが望ましいでしょう。ベテランが奢らずに真摯に研修に取り組む姿は、新人にとっての「よりよき大人」の見本にもなり、研修効果の増大も期待されます。挨拶の効用も忘れてはいけません。私自身、保育団体の役員として研修会等の受付に立つことが多くありますが、挨拶を投げかけても返してくれない方がいます。反対に、新人でも気持ちのよい挨拶が返ってくると、こちらも元気が出ますし、応援したくなります。

職員育成において、私が重視しているのは、挨拶、言葉遣い、礼儀、態度の4点です。先ほどの挨拶の例にもあるとおり、どれも相手を気遣い、コミュニケーションをスムーズにするために不可欠なソーシャルスキルです。特に、この4点を職員に意識付けることで、組織の意思疎通や情報共有が円滑化し、問題発見・解決が迅速化するとともに、個人のメンタルヘルスが向上し、仕事へのモチベーションも高まると感じてい

ます。これに加え、こうして醸成された「よりよき大人」集団の組織風土が、子ども集団の見本となり、子ども主体の質の高い保育の基盤にもなるものと考えます。

言わずもがなですが、私達は子どもからも大人からも「先生」と呼ばれる立場の人間です。「先に生きる者」に相応しい責任感と誠実さが求められます。なかには、言葉遣いが粗暴でも責任感が強く、誠実な生き方をされている方もいらっしゃると思います。私自身、意外な経験をしたことが何度もあります。もし、自身の責任感や誠実さに自信のない方がいらっしゃったら、まずは上記の4点を意識するところから始めてみてください。たとえ特別な知識やスキルがなくとも、挨拶や言葉遣いが丁寧で気持ちのよい保育士は、子どもからも大人からも「選ばれる保育士」になれます。ひとたび選ばれば、相応の責任感や誠実さがついてきますし、こうして自覚が芽生えれば専門性の向上にもつながります。

このように、保育の質の向上という長大な目標も、個人の目の前の意識に端を発している部分が多分にあります。まずは、その第一歩として、気持ちのよい挨拶から始めてみてはいかがでしょうか。

(東京都・神田淡路町保育園

大きなおうち園長)

人材の確保が基盤

森山 幹夫

1. 質の基本は学問

少子化が進む中で、保育への期待がこれほど高まっている時はないであろう。保育を担う保育所や認定こども園に対する人々の期待は大きく、保育の場で提供される保育と教育の質は国民の最大の関心事である。いかにして、保育・教育の質を向上させるか。基本は保育学と思う。保育の学問の内容を高め充実し、最高レベルの保育を広く普及させることが大事である。これが保育のサブスタンスである。

2. 質を支える人材確保の基盤

もう一つ大事なことがある。保育のロジスティクスである。サブスタンスを守るためには、これを提供する人材の確保が大事である。政府は保育人材確保のために様々な施策を講じてきたが、最近、処遇改善のための給与補助制度をスタートさせた。人材確保のロジである。この効果に大きく期待したい。ただ、かつて介護人材を確保するためにも給与補助制度が導入されたことがある。これらは基本的に補助金による給与への上乗せという方法である。それがどの程度効果があるのか、現在も介護人材の不足状況が変わらないことを見ると、なかなか評価は難しい。一時的な効果はあろうが、給与水準の構造的な改革をしなければ長続きしないことは明らかである。今回の保育人材への処遇改善の補助制度がうまく

機能し、永続的な効果が上がることを望みたい。導入した後も補助制度が使い勝手が良いものとなるように、保育所の園長先生方の意見を取り入れて、行政がより効果的な仕組みに改善していくように望む。一番困ることは、せっかく予算を確保し制度を作っても利用されないことである。利用しにくいところがあれば直していき、永く効果が出てくれば良いと願っている。

3. 医療や看護の分野

翻って、医療や看護の分野ではどのようにして人材を確保してきたのであろうか。医師不足対策については、全般的な数字では確保されているが、分野や地域によっては不足があると思われる。一方で歯科医師のように大都市で飽和過剰の状況にある人材もある。日本では憲法第22条で、職業選択の自由が保障されているために、特定の職業に就くように強制することはできないし、居住の自由があるので特定の地域で職に就くように強制することもできない。したがって、人材の需要と供給の調整は市場原理に委ねるしかない。これは効果が出るまでに時間がかかるし無駄も多い。医師も歯科医師も大学の新規開設を抑止して供給を抑えることによって、市場をコントロールし、いわゆる価格を上げ処遇を向上させ質を維持・向上してきたという長い歴史がある。補助金によるのではなく市場原理によって質を確保してきたのである。看護分野は、供給を抑制することなく、診療報酬制度によって病院開設者のインセンティブを高め、看護師を確保し処遇の向上を進めることにより、看護の質を向上させてきた。

つまり看護師が多く雇用されている病院は、看護の質が良いであろうから診療報酬を高くするというシステムである。この結果、看護職員は確実に増え170万人が働いているが、まだまだ処遇は十分でないのか免許を持っているのに働いていない看護職員もそのほかに70万人近くいる。

4. 人材確保の途

保育の質を上げるには良き人材を確保することが基本であり、人材確保のためには良き処遇が必要である。処遇の向上のために、市場原理によるもの、価格調整によって経営者のインセンティブを上げるもの、補助金により雇用を確保するものなどの方策を見てきた。今回の保育人材確保と質の向上のために導入された補助金による制度の効果について、先例を研究しながら、使いやすく現場の視点に立ったものになって効果をあげてほしいと願う。

(東京医科大学医学部教授)

保育所・認定子ども園 質向上への「規範」と質向上の 「段階」を明確にする

塩川 正人

1. はじめに

保育・教育の質向上とは？保育指針が大
臣告示になった今こそ、この重さを認識し、
保育現場の具体的行動の形と流れを明示す
る時です。そのための具体的実践のご提案
をいたします。

質向上には、「規範」が必須です。そして
規範の形と実行、その成果まで言及したい
ですが、ここでは規範の概念図と、実践に
よる進化の三段階を、2つの図と解説で紹
介します。

2. 質向上への「規範図」で、保護者との 二人三脚を明確にする

保育園、認定こども園の現場の「質向上
への共通の規範」は何でしょうか？

経営形態は千差万別で、個別の園の規範
から全体を掴むのは難しいです。

「魂の入った実行による質の向上」でな
いと、「仏作って魂入れず」になってしま
います。

この魂が「思いやり」です。そのため私
は思いやりを「手伝う・励ます・ありが
とう」の三原則で定義し、規範として纏
めています。

幸いなことに、このテーマにそった研修
を10月、長崎県諫早市保育会で、園長・主
任研修として行います。50ページを超える
テキストを使いますが、最初に図1の「保
育マネジメント・質向上のための全体規
範図」を紹介します。

この図は、下から上への進化のプロセス
を示しています。

先ず、保育・教育の質向上は園長マネジ
メントと主任リーダーシップの実践から始
まります。真ん中は「思いやり三原則の実
践」を、終始一貫の中心軸にします。

三原則は精神論ではありません。実践し、
習得するための教材があり、個別指導法が
あり、子ども・保育者・保護者の成長をマ

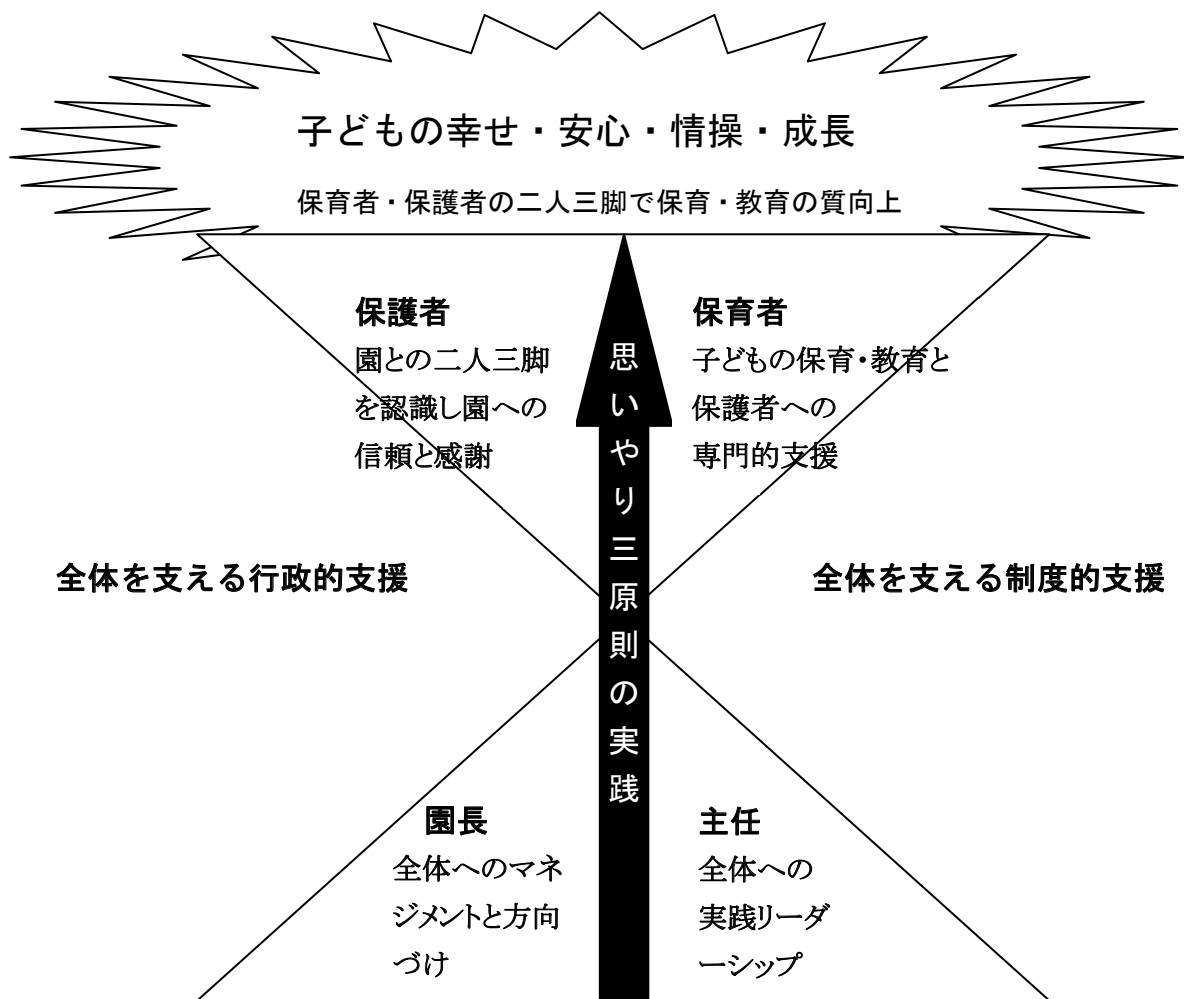
ネジメントします。

そのために、保育者も保護者も、同じテキストで、複数年かけ、「思いやりと行動は何か」を何回も学習し、思いやり行動こそ

が「人格形成の原点・源泉」であることを確認し続けます。

図1 保育マネジメント 質向上のための全体規範図

保育のマネジメントもリーダーシップも、全ては園長・主任の実践指導から始まります。子どもに思いやりを育むとは、保育者・保護者が、子どもと同じ三原則の実行を意味します。そして「手伝う・励ます・ありがとう」を園と家庭の「生きる力の柱」として育み、習慣化します。



園長・主任が動けば、全体が動き始めます。動かなければ何も動きません。

3. 思いやり行動の進化が、5領域を潤して質を向上

試験問題の質は固定ですが、保育の質は、

成長無限の進化を続けます。

思いやり行動の進化は図2のように、5領域を潤して、保育・教育の質の向上を実

現します。

例えば

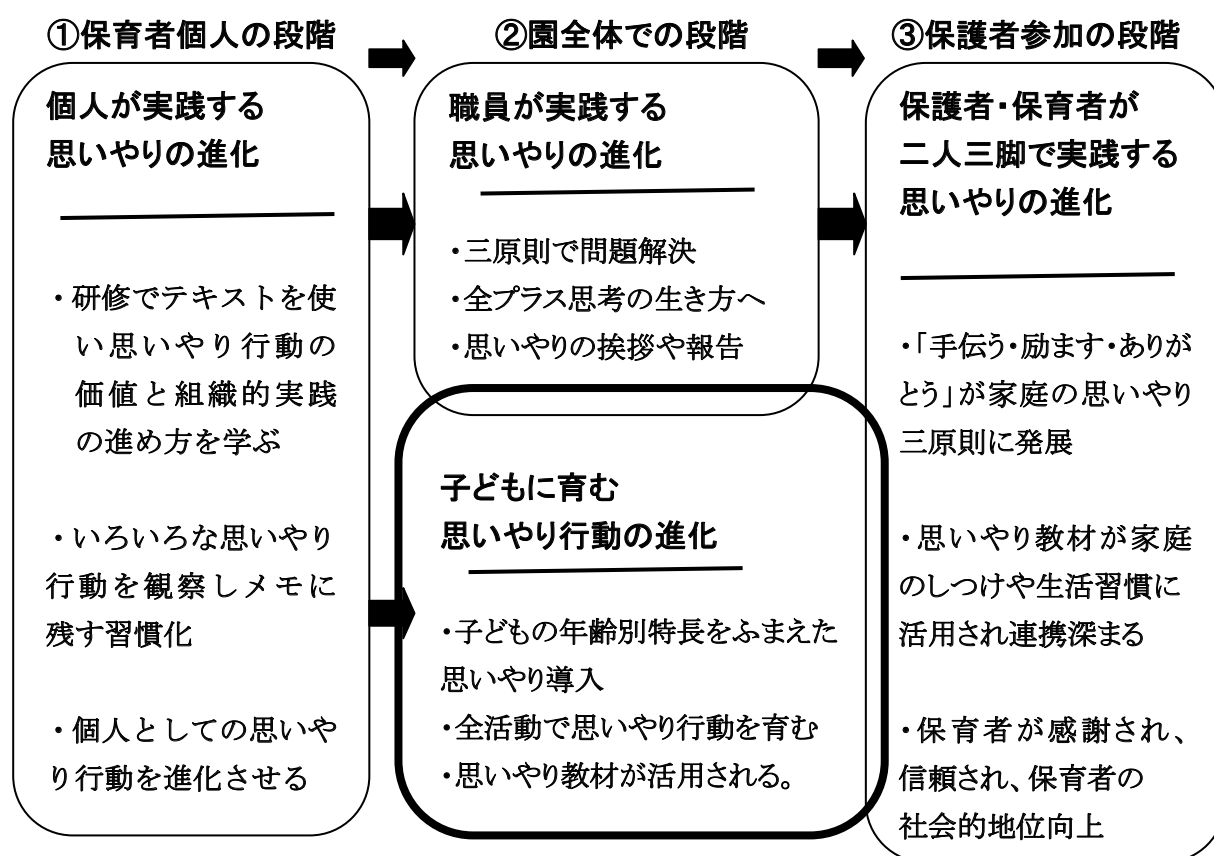
「励ます」思いやりは、励まし合う保育環境となり、子どもの幸せが輝く保育へと発展します。

「ありがとう」の思いやりは、身近な言葉

の交流から始まりますが、やがて園全体に広がり、家庭へと波及していくストーリーに発展します。

保育・教育の質向上のために、思いやりを固定的に解釈しないで、進化のビジョンで描くことが、本当に大切です。

図2 思いやり行動の進化で、保育・教育の質が向上する三段階



三段階は「小を積みて大を為す」「継続は力なり」をスローガンにします。その活動方法は「これが一番楽しい保育と子育て法」というノウハウを生み出しつつ展開します。

4. おわりに

先日、諫早市の思いやり運動実践研修について、研修を企画された園長先生からメールをいただきました。その中で「日本の子どもの未来の為」と書かれていました。

保育とは、1人の子ども、1つの園の動

きが、日本中の子どもの未来へと直結しているんですね。思いやり運動に取り組まれる皆様と共に、私たちの思いやり運動のストーリーが、日本中の子どもたちにお届けできることを目指し、この稿のまとめといたします。（子育て支援コンサルタント）

保育・教育の質向上

松山 益代

近年保育所に期待される役割が深化・拡大され、様々な個々のニーズに応えるため、私たち保育関係者は様々な創意工夫をしながら懸命に取り組んでいます。しかし保育現場での勤務時間は子どもに向き合っている時間で、毎日の保育をふりかえる時間が設定されてはいません。明日の準備をする時間も、子どもの育ち理解や共通認識・情報交換、そして経験値が浅いことを克服するための学ぶ時間も同様にありません。ただ現在保育士資格有無について緩和措置されている事から、配置の工夫で全員を集める事は無理でも分散して時間を作ることは可能です。また振り返りや学び合う場に関して、近年多くの場づくりや進行方法について研究発表されているのでそれを活用する事で、学び合いの場は作れます。今の状況にマッチし、自分の園にフィットしたオリジナルの教育・保育の質の向上につながる学び合いの場を創ることが大切です。

保育所では子ども生命の保持と情緒の安定、一人ひとりの発達に呼応した保育、環境を通しての教育を実践しています。しかし保育園に勤務する職員一人ひとり、経験も感覚も解釈も発想も異なりますし、価値観・保育観・社会観・倫理観・教育観もそれぞれ異なります。ですから職員一人ひとり、気づきも思いも異なるという事です。経験や知識の浅さを指摘し、手立てを伝えるだけでなく、「なぜ？」と追求し、対話の

場を作り出しその過程を経験する事が必要と考えます。ジェネレーションギャップ・異文化・他人事として排他するよりも、自分との違いから学ぶ感覚を育むことも大切だと感じています。お互いその多様性に歩み寄り、自分の思考や行動にちょっと変化を持たせることで、職場内の人間関係、保育展開、子どもの見方などが相互作用によって変化すると考えるからです。

たとえば「共通認識・情報共有が大切」といわれますが、「なぜ」大切なのか問いをたててみましょう。丁寧にちゃんと考え、順番に出し合い聴きあいましょう。一人ひとりきっと思惑は異なる事でしょう、職場内の全ての職員とその「なぜ？」を対話する事で、自分と同じ意見にホッと違う意見にはっとして「なるほど」と心の中で思います。当事者たちがその意味と有効性に気づくプロセスです。そのプロセスを経験する事で具体的な「共通認識・情報共有」内容についても深める必要性に気づき、その活用についても共有する事の有効性に気づき行動し始めます。他人事ではなく自分事として置き換える事で、責任感や行動力につながり自分はこの職場の一員として活躍したいという心を育めることでしょう。

私たちはこれまで「できる」行動主義学習観と「わかる」認知主義学習観の中で、教師や先輩から一方通行的なレクチャーを受講し知識を蓄えて評価されてきました。ですから「共通認識・情報共有の必要性とその活用」についての、レクチャーを受講すればいいと考えます。問題は受講後どうするかです。本気で考えるのなら、園それぞれの事情にマッチした共通認識内容に変

換する必要がある、それを活用する順番を考えなければなりません。誰がいつするのでしょうか、今のままでも別に問題は発生していないしその都度の対応でいいという認識が在ったら、受講しても現場還元は不可能です。

保育現場で子どもに向き合っている先生たちは、いつも保育について悩んで不安に思い一人で抱え込み疲弊して離職しています。いつも向き合っている子どもの成長や発見や感動を職場内の仲間と語り合ってみたい、保育展開や環境設定の不安を解消してイキイキと子どもに向き合いたいと願っています。子どもって本当におもしろいと感じる感覚がある時期に、職場内で工夫して語り合う事が大切で、その経験が教育・保育の質の向上につながると考えます。

(千葉県我孫子市・慈絃保育園園長)

保育の質向上には総合力が必要

太田嶋 信之

子ども・子育て新制度がスタートしてから保育界は大きく変化し、様々な事業類型や経営主体の保育施設が混在するようになった。従来の保育所や幼稚園に加えて、新制度の認定こども園、小規模保育事業や事業所内保育事業等の地域型保育事業など多様な保育施設が増えた。なかでも地域型保育事業の経営主体は社会福祉法人が極めて少なく、個人、株式会社等の企業、NPOなどが主流を占める。さらに市町村の認可を

必要としない企業主導型保育事業も順調な伸びをみせている。

保護者からみると、選択の幅が広がり便利になった反面、何処に預けるたら良いのか選択肢が多過ぎて戸惑うようだ。良質で安全、安心な信頼できる保育施設に預けたいと思うのが保護者の願いである。しかし、このような新たに創設された保育事業においては、行政の監督や情報内容も体制が十分とはいえず、安全管理面や保育士の確保・資質などを懸念する声も多いようだ。事故を起こした例もあるので、十分な対策や対応が望まれるところである。子どもをどのような施設に預けても、安心できる質の高い保育が受けられる体制づくりが必要だ。

保育の質については見解がいろいろと分かれるところであり、誰もが納得する簡潔で明快な説明となるとなかなか難しい。ただ乳幼児期の保育や教育には乳幼児期にふさわしい適切で良質な環境が必要あることは間違いない。質の高い保育はその後の人間形成にも少なからず影響を及ぼす。OECDの保育白書でも、乳幼児期の保育がその後の子どもの成長に影響を与えるとの調査結果が示されたが、社会学的・経済学的な側面からみても、乳幼児期の適切な保育・教育が重要であると報告されている。

それでは保育所あるいは認定こども園における保育の質について考えてみたい。保育所の役割と使命は、保育所保育指針及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領でも示されているが、「保育を必要とする子どもへの養護と教育」「園児の保護者に対する支援」「地域の子育て支援」を行うこと

である。保育所や認定こども園は、子どもの最善の利益実現に向けて質の高い保育を実施するだけでなく、保護者の利益実現のために支援する使命ももつ。また地域の子育て拠点として、地域の利益実現の役割も果たさなければならない。これらすべての利益実現に向けて取り組むことが保育の質向上につながる。

保育の質向上とは、第1に保育の方法や内容についてのスキルアップや実践力向上、専門的知識や技能の習得や研究が行われていること、第2に保護者支援や地域子育て支援、専門機関連携など保育以外の分野で職員の高い専門性が図られていること、第3に施設の設備や物的環境がそれぞれの施設の環境に応じた工夫がされていること、そして第4に施設の運営や経営が安定して健全であることが考えられる。そのためには保育所や認定こども園のもつ機能のすべてが効果的に発揮されることが必要であり、施設全体の総合力が求められる。総合力により質が向上することで地域の厚い信頼と高い評価が得られるものと思われる。

そして、具体的に質の高い保育とはどのようなことなのか、以下の11項目に整理して考えてみた。

1. 子どもの人権が守られ、十分に研究された内容に基づいた保育実践が行われている。
2. 園庭や保育室等の物的環境が工夫され、子どもが伸び伸びと遊べるようになっている。
3. 安全管理体制が十分にとられている。
4. 保育士等が必要な資格を有し、配置基準を充たしている。

5. 保育士等の資質向上に向けての研修体制等が整っている。
6. 保育士等の処遇向上が図られている。
7. 保護者が安心して子育てと仕事の両立ができるような支援体制が整っている。
8. 保護者との信頼関係づくりに向けての体制づくりができています。
9. 地域の子育て支援について全職員がその役割を認識している。
10. 地域に開放され、地域の人々が利用しやすい施設環境となっている。
11. 保育や事業内容等が情報提供されている。

(静岡市葵区・竜南こども園園長)

第6期日本保育協会保育科学研究所 運営委員

- 五十嵐 隆 (国立成育医療研究センター) 理事長
- 石川 昭義 (仁愛大学教授)
- 内田 伸子 (お茶の水女子大学名誉教授)
- 小笠原 文孝 (宮崎県・社会福祉法人顕真会) 理事長
- 掛札 逸美 (NPO法人保育の安全研究・教育センター代表)
- 栲沢 幸苗 (青森県・社会福祉法人恵泉会) 理事長
- 金子 恵美 (日本社会事業大学教授)
- 小林 芳文 (横浜国立大学名誉教授・和光大学名誉教授)
- 酒井 治子 (東京家政学院大学教授)
- ※潮谷 義子 (日本保育協会理事)
- 志賀□ 大輔 (静岡県・なごみこども園園長)
- 高橋 紘 (至誠保育総合研究所所長)
- 西村 重稀 (仁愛大学名誉教授)

※保育科学研究所長

(29年6月現在。50音順。敬称略)

第12回「保育所保育実践研究・報告」募集要綱（概要）

1. 目 的

日本保育協会では、保育の専門性の向上を図るため、日々の保育を振り返り、検証していく保育実践に関する研究・報告を募集します。

応募いただいた研究・報告は審査を経て表彰し、報告集やホームページ、「保育界」等で公表することにより、今後の保育内容の向上と充実に資することを目的とします。

2. 主 催 社会福祉法人 日本保育協会（日本学術会議協力学術研究団体）

3. 応募資格 日本保育協会会員施設の施設長、職員（個人研究、施設内グループ研究、地域のグループ研究等）及び保育科学研究所研究会員（保育所等との共同研究を含む）

4. 部 門

(1) 課題研究部門

以下からテーマを選び、保育所での課題や取り組みについてまとめてください。

- ① 人との関わり（子どもと人との関係性をつないでいくための関わりについて）
- ② 遊 び と 学 び（日常的な遊びや生活が学びにつながっていくことについて）
- ③ 子どもの健康・安全（保健活動、感染症対策、事故防止対策、防災等の危機対応などについて）

(2) 実践報告部門

テーマは自由です。日誌に記載された日常の実践や、地域・保護者に向けて実施した調査結果など、保育実践・事例報告・調査報告等を対象とします。日々の記録の中から得られた事柄や傾向の変化など、客観的な記録・報告をもとにした考察に注目するものです。

5. 応募要領

- (1) 原稿は学会・保育団体・専門誌等に未発表のものに限ります。
- (2) 原稿はパソコンで作成し、A4判横書き12ポイントで、1枚を40字×40行（1,600字）とし、5枚（8,000字）程度を目安としてください。
- (3) 別紙の研究の要旨を1部、印刷した本文を1部お送りください。あわせて同様の内容を保存したCD等をお送りください。
- (4) 図・表・写真は挿入箇所が分かるようにしてお送りください。（字数には含みません。）
- (5) 原稿の返却はいたしません。また、募集要綱の目的以外には使用しません。
- (6) 審査委員会において選ばれた応募作については、研究・報告集、機関誌「保育界」、本協会ホームページに掲載いたします。その際の著作権は、日本保育協会に帰属します。
- (7) 執筆にあたっては、「研究レポートの書き方」（『保育界』に掲載）を参考にしてください。

6. 表 彰

審査委員会において選定された研究・報告については、賞状と副賞を授与いたします。

7. 応募方法

応募要領の内容を確認の上、原稿とCD等の記憶媒体を日本保育協会・企画情報部までお送りください。

※ この事業は当研究所の主要事業で毎年実施しています。

※ 上記内容は平成29年度第12回募集時のものです。詳しくは月刊『保育界』4月号に掲載しています。

日本保育協会保育科学研究所『研究所だより』第25号

2017年8月31日

発行者：潮谷 義子

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