

# 研究所だより

第28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）

今回のテーマは「保育を高める施設の総合力ー職員の連携・協働と実践ー」と題して10件の原稿をいただいた。なお、現在進行中の30年度研究の総合テーマ「多様な保育・教育ニーズに対応するための保育所の専門性の向上」は、29年度からの継続テーマである。多様な議論があるが、保育の質の向上は組織の総合力の向上があってこそである。

また、9月7日・8日の日程で第8回保育科学研究所学術集会在「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」をテーマに開催される。研修会としての参加も大いに歓迎するが、年1回の会員研究者の集い・相互交流の場でもある。共同研究者全員が役割のあるなしに関らず参加をし、研究発表・意見交換をする場を作るべく努力をしている。

さらに、基本的に研究所では、運営委員を核とした共同研究体制をつくり、テーマに添った独自の研究を行っている。日本保育協会が従来実施してきた国庫補助を受けた調査研究事業とは異なるが、学術集会の日程の中でこの発表も行っていく。詳細は日本保育協会のホームページを参照いただきたい。

次号は、現在進行中の平成30年度研究8件の中間報告（概要）を特集で掲載する予定である。

## もくじ

1. はじめに .....	1
2. 巻頭言「生命の恵みを担う責務」 .....	潮谷 義子 … 2
<b>ー特集：保育を高める施設の総合力ー職員の連携・協働と実践ー</b>	
3. 協働性・同僚性を高める園内研修の事例から .....	天野 珠路 … 3
4. 施設長にこそ必要なマネジメント力 .....	江藤 美信 … 4
5. 協働に必要な「専門性」と「人間性」を培う .....	金子 恵美 … 5
6. 保育の標準化からはじまる質の向上 .....	志賀口大輔 … 7
7. 職員全員の連携・協働には同じ目的・目標が必要 .....	柴田 豊幸 … 8
8. 保育はチーム力 .....	中西 健 … 10
9. 教育って何？保育って何？ 〈教育・保育の本質を求めて〉 .....	中山 勲 … 11
10. 子どもの姿から学ぶ .....	普光院亜紀 … 13
11. 「協働する保育」により保育の質の向上を～改定保育 所保育指針「職員の資質向上」に着目して～ .....	増田まゆみ … 15
12. 日々の実践を介して語り合うことの大切さ .....	矢藤誠慈郎 … 18

---

---

# 巻 頭 言 「生命の恵みを担う責務」

---

---

潮谷 義子

今年の6月、大雨のなかガッシリとした体格、彫りの深い容貌の壮年男性が施設に来園した。それから間もなく、顔の半分を大きなマスクで覆った高齢の女性がオドオドとした雰囲気を訪れた。

壮年の男性はこの女性に目を向けると同時に走り寄りハグし「お母さん、ぼくを生んでくれてありがとう」と声を掛けた。外の大雨にも負けないほどの大粒の涙を二人は流し続けた。

この出来事の背景に少しふれてみよう。

約50年前、生後8カ月の男児が施設に措置された。入園理由は未婚の母が就労のため育児困難になったこと、本児の祖父母は近隣から未婚の子を受け入れるよりも排除されることを恐れ、引き取って扶養することは不可能という理由のためであった。本児入園後は、母、祖父母各々がしばしば面会に訪れていた。

小学入学を翌年にひかえた本児5歳の時、当時の施設長は母親、祖父母と今後についての面談をした。

「この子には3つの選択肢がある。1つはこのまま施設で暮らす。2つ目は家庭引きとり、3つ目は里子・養子。養子には海外縁組もある」と。この子の将来をしっかりと考えて後日、どうするか再度面談したいと伝えた。

熟慮に熟慮を重ねた上での彼らの選択は海外養子縁組であった。

新しい日系養親夫婦は、アメリカの法律、日本の法律に従う複雑な手続き、本児とのマッチング等に長い時間を要したが、すべてをクリアした後、本児と共に日本を後にした。

その後のフォローアップの中でも、養父母に慈しまれ愛されて成長していることが理解

できた。本児は養子であること、日本の施設で育ったことを養親から伝えられていた。

大学卒業後、就労、結婚。この間、養父の逝去、昨年養母の逝去を経験した。養父母の遺品整理中に実母の戸籍、本人の育った施設を知り、今回に至ったが、実母の心境は複雑だったらしい。

「ずーっと息子に会いたかった。でも自分には新しい家庭があり子ども達もいる。許してくれるだろうか。なじられても許されなくても生きている内に会いたい」

逡巡した挙句に会うことを決心したとの事であった。壮年男性と実母にケース記録を基に施設在園中の様子を伝えた。とくに実母、祖父母がしばしば面会に訪れていた事や、今の体格からは想像もできないが虚弱体質で発育が標準以下であった事には驚いていた。

癌の病歴を持っている実母はくり返し「生きている内に我が子に会うことが出来たことがうれしい。今は亡き養父母に感謝したい」とのことばをくりかえし口にしていた。

壮年は「今の幸せは、ぼくを生んでくれたお母さんが居たからです。ありがとう」

確か仏教のことばに「生命、恵まれてただ一度」。キリスト教のことばにも「生命の恵みを共に受けつぐ者として尊敬しなさい」とあった。

あらためて、どんな経緯のなかで出生した生命であっても、かけがえのない生命の育ちを養育、保育、教育することの大事さ、人の育ちを心身共に育む環境の大切さ、いのちへの支援は血縁のみならず歴史を継承していく「人間」としての責務であると深く実感した。

(保育科学研究所長)

---

# 特集：保育を高める施設の総合力

## —職員の連携・協働と実践—

---

### 協働性・同僚性を高める園内研修 の事例から

天野 珠路

#### 保育所職員の研修について

保育所保育指針第1章において、保育士は「職責を遂行するための専門性の向上に絶えず努めなければならない」とされ、第5章「職員の資質向上」では、職員の研修について規定しています。また、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第7条には「常に自己研鑽に励み…知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない」とあり、職務内容に応じた職員の専門性の向上を求めています。

保育所の役割や機能が多様化し、その課題も複雑化している現代において、関連法令や時代認識を明確に持ち、乳幼児の保育と子育て支援の質の向上を図ることは保育所の使命であり、そのための計画的、体系的な研修が必要不可欠といえます。また、外部研修への積極的な参加とともに、定期的な職場内（園内）研修の実施とその充実が求められます。

#### 同僚性と協働性を高めるために

本稿では、筆者が実施している園内研修の事例（グループワーク）を通して自園の保育の強みや課題を明らかにしていく取組を見ていきたいと思います。（グループは

6人前後で構成することが望ましい）

まず、保育指針解説書で「保育士に求められる知識及び技術」として記されている6つの事柄について職員一人ひとりが5段階で点数化するとともにその理由を簡潔に記します。

- ①子どもの育ちを見通しその発達を援助する知識及び技術
- ②子ども自らが生活していく力を助ける生活援助の知識及び技術
- ③物的環境、自然環境等を生かし保育の環境を構成していく知識及び技術
- ④子どもの興味や関心に応じて様々な遊びを展開していくための知識及び技術
- ⑤子ども同士の関わりや子どもと保護者のかかわりを見守りながら適宜必要な援助をしていく関係構築の知識及び技術
- ⑥保護者への相談、助言に関する知識及び技術、これら6つの事項を自身の保育実践を振り返りながら自己評価していきます。

その際、点数の根拠となる具体的な実践を挙げながら、努力した点、課題意識が不足していた点などをグループ内で開示し合うとともに、6項目のグループ及び園全体の平均点を出して分析します。このディスカッションがたいへん重要です。

自身の保育を語ること、同僚の意見や考えに耳を傾けること、クラスでまたは職場全体で取り組んだ成果を確認すること等、

グループワークを通して自園の保育の良さやその特徴を見出すことができます。

実際、①から⑥までの項目の平均点にはバラツキがあることが多く、園としての課題も明らかになります。特に低かった項目についてはその理由を明らかにしながら次回の園内研修のテーマにするなど、職場全体で課題意識をもって取り組むきっかけとなるでしょう。

### 保育を高める総合力を培うために

一人ひとりの保育者が主体的に参画し、自身の保育を検証するとともに、職員同士の対話を重ねることで実践を共有化していく、その過程が重要であり、専門職としての同僚性や協働性を高めることにつながると考えます。また、複数の眼差しがあることの強みや職員一人ひとりの持ち味を生かしながら、「気づく・描く・学ぶ・変わる」といった連動が職場全体で成されていくことが保育の充実やその改善につながります。

課題意識を持ち、取り組む過程を描きながら学び合い、計画と記録に反映させながら保育の総合力を高めていきたいものです。

(鶴見大学短期大学部教授)

## 施設長にこそ必要なマネジメント力

江藤 美信

本年6月の大阪北部大地震並びに7月の西日本大豪雨では、多くの尊い命が犠牲となりました。心から哀悼の誠を捧げます。また、避難所で苦しい生活を余儀なくされている沢山の方々にもお見舞い申し上げます。

すとともに、一日も早い復旧・復興をお祈りいたします。

さてこの度、『研究所だより』第28号の執筆の機会を賜りました。施設の総合力、職員の連携・協働と実践という、やはり施設長の役割となるでしょう。

### 組織の運営（マネジメント力）

施設長とは何ぞやと時々考えます。組織の成果（保育の内容）に責任を持つ人、貢献する人、共に夢を語る人、と思われれます。従って、広い視野を持ち、情報収集に長け、コミュニケーション能力が高く、決断力と行動力がある人。

そして考えなければならない事は、我々の使命や目的、原則とは何か、働く職員達を十分に活かしつつ社会に貢献する事ではなかろうか…。とは言っても中々できることではありません。

そこで登場するのが、副園長や主幹などのベテラン達です。身体はあまり動きませんが口は達者ですので、いろいろとアイデアを出しては中堅どころに責任を持たせて仕事を任せます。すると彼女等は新任職員達を巻き込んで、ああだ・こうだとやり始めるのです。時には全てのことをベテラン達がし始めます。すると中堅達が慌てて追い駆けて横取りし、新人達が手伝う。園長はシメシメ、副園長はニンマリ。その後はしっかりとベテラン組が中堅達を褒めてあげています。

仕事上でしっかりと連携を取ることでコミュニケーションがスムーズになり、信頼関係が深まっていくような気がしますし、職場が明るくなり、保護者や子ども達にも良い影響があるようです。やっぱり頼りは職員です。

## サブリーダーの力(みんなで創る保育施設)

平成30年度末の完成を目途に園舎改築を進めていますが、そこで活躍を願ったのが中堅職員です。建物本体は限られた敷地で造るしかありませんが、保育の環境設計は彼女達の出番でした。週に一度の設計士との打ち合わせは、毎回侃侃諤諤、泣いたり笑ったり、とても良い雰囲気です。保育室を設計・創造していました。

我々年配者（園長を含め副園長や主幹クラス）は余り口は挟まず、若手の職員には思いっきり夢を語ってもらいました。自分達で創り上げる保育施設を体験して欲しかったのです。

その予算は大幅に増えましたが、これからの園を発展させていくのは彼女達なのです。未来への投資と思えば高くはない!?と思わざるを得ません。完成が楽しみです。

## 被災時の職員の対応（心から感謝）

平成28年4月、熊本を襲った大地震ですが、市内の保育施設の殆どが大きな損害を受け、多くの職員が家を失い、また避難生活を余儀なくされました。そのような中、自らが被災しているにも関わらず勤務し、園舎内外を片付けたり、子どもや保護者、近所の方々のケアをしてくれたのが職員達でした。肥後の女性は強い！私達の保育はこの様な人達のお蔭で成り立っているんだなと感じたところです。震災後の保育の実施は園長の決断と職員の理解と努力。全国の皆様からも多くの支援を受けて、少しずつではありますが、熊本の保育は元気になりました。心から感謝いたします。

## 結びに

本誌第25号、巻頭言にある「保育の質の向上は施設長の責務である」という潮谷義子先生のお言葉、耳痛く拝読しました。保育士不足の今だから賃金を上げよう、長く働けるようにしよう、ではなく、そもそも職員は昔から大切なのです。今の職員不足は、ある意味これまで都合よく扱ってきた園長達へのしっぺ返しかもしれません。保育の質の向上は保育者の資質の向上、園長にこそ必要なのがマネジメント力ではないでしょうか。

（熊本市・清水ヶ丘こども園園長）

## 協働に必要な「専門性」と「人間性」を培う

金子 恵美

### 1. 組織としての保育の質・専門性向上

改正保育所保育指針は、第5章職員の資質向上において、「保育所においては、保育の内容等に関する自己評価等を通じて把握した、保育の質の向上に向けた課題に組織的に対応するため、保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう努めなければならない。」「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

ればならない。」としている。

改定によって強調されたことは、このような「組織」という視点である。今日、保育所の保育と子育て支援は社会から高い質を求められている。乳幼児期の保育の重要性に加えて、地域・家庭の多様化が進み、保育所には個別的な配慮や幅広い視野から支援を行うことが必要とされている。一方で、園内は多様な職員から構成されており、特に近年は保育時間の長時間化にともなう勤務時間帯のずれや働き方の多様化が進むことで、職員が連携する必要と同時に困難が増している。多岐にわたる要請に地域の専門機関として応えるためには、組織全体としてどのように協働していくかが、問われているといえよう。

協働とは、1つのチームとして共通目標を設定し、相互にサポートしながら各自の役割を果たすことである。組織をマネジメントし問題解決力を高めるためには、各自の役割を果たすための「専門性」と、仲間に対する温かさや思いやりという「人間性」の2つの側面がある。以下、この2つの力を高めるための方法について述べる。

## 2. 協働力を高めるための取り組み

専門性を高める上で、重視されていることは研修であり、職員がそれぞれの職務内容に応じて知識・技術を向上させていくことができるよう組織全体で体系的に計画し、実施する。特に園内研修と外部研修を関連づけることで、相乗的な効果を得ることが期待されている。

近年、園内研修については、一方的な知識・技術の伝授ではなく、多忙な職務の合間の時間を用いて、職員が主体的に参加し、相互に学びあい、保育の楽しさを共有しな

がら問題解決力を高めていく方法が紹介されている。

例えばドキュメンテーションやフォトランゲージ、ボードを用いて職員間の共通認識を深める方法などを、園の実情に応じて柔軟に工夫する取り組みがみられる。また、アドバイザー等による巡回訪問や公開保育等も広がっており、園内研修に外部の意見を取り入れることにより、視野を広げて実践力を高めている。園内研修は、個々の専門性と同時に協働力を培うものであり、組織としての質を高める。

チームとして協働し力を発揮するためには、研修にとどまらず、日頃から対話を通して子どもや保育について共有し、日々の実践を通して支え合っていく関係をつくることが求められる。

子どものエピソードや保育への思いを語り合い、笑いあい、ほっとする時間を多く持つことが、協働の基盤となる。また、ささいな変化に気付き 自然に声かけやサポートをしてもらっている、状況や負担について考慮してくれていると感じられることが、チームワークには必要である。そのために、メンバーの顔を見て、コミュニケーションを大切にする。一方で、意見を聴きとり、蓄積してきた知識・技術・経験を生かしてメンバーが育つための配慮や助言をし、チームとしての結論を導き出すという、保育に軸足を置いたミドルリーダーの存在も不可欠である。ミドルリーダーは、保育者としてのミッションをベースとし、ビジョンを描いてこれを推進していく。このために職員の指導や育成、調整や橋渡しなどの責任を担い、園内の活性化を図る。それはメンバーが感じている課題を拾い上げ、それを組織レベルに高める作業であり、例

えば小さなミーティングを行ない把握したうえで集約するなどの工夫を行うことができる柔軟性と判断力が求められる。

## おわりに

保育士等キャリアアップ研修事業等の実施にともない、組織における各自の役割意識が浸透してきた。保育の質を高めるためには、園内の協働力を培うことが不可欠であることへの認知は広がったが、しかしその内容に関しては、まだ漠然とした経験論にとどまりがちである。全国規模での意見交換を活発に行い、保育実践の場における協働について、エビデンスとその具体的な方法を明らかにすることが、喫緊に求められている。

(日本社会事業大学教授)

## 保育の標準化からはじまる質の向上

志賀口 大輔

年齢や経験、そして個性の異なる職員がこども園という集合体で、高い質や専門性に基づき緊密な連携及び協働を通して保育をおこなうために最も大切なこと、それは法人や園の理念、方針を具体的なカタチにすることだと考えています。

具体的なカタチとは理念や方針を詳しく説明するだけでなく、それらの保育における具体性が見える化することを意味しています。

例えば、なごみこども園は「一人ひとりを大切に生きる力を育てる」という教育・保育理念を掲げていますが、少し抽象的な

のでこれらを具体的なカタチにしています。まず、生きる力。よく耳にする言葉だけど価値が多様化している今の社会では、その意味を定義しておかなければ理念をしっかりと共有することはできません。

ちなみに私たちが育てたいその力は、自立や逞しさという要素はあるけれど、それを越え他者のために生きる力。例えば家族や地域、そして仕事を通して社会など自分のためだけでなく周りの人のために生きられる大人になって欲しいと考えています。

だからこそ、一人ひとりを大切に育む必要があります。乳幼児期という未成熟な時代に周りの保育者から大切にされ、助けてもらう温かな体験の連続が将来、助ける側としての感覚を育んでいくと思うからです。ただし、これらの考える枠組みを示すだけで職員全体のコンセンサスは図れません。例えば一人ひとりを大切に育むの「大切」は、聞こえは良いけれど、これも抽象度が高く職員の感覚に大きく左右されてしまいます。

当然のことながら人の大切なカタチはそれぞれ。だからこそ、必要なのは具体的な行為として理念を共有することなのです。例えばそれは0歳児、1歳児、2歳児のそれぞれの食事をどういう手順でおこなうのか。オムツ交換をどの様にしておこなうのか等、理念に基づく保育の具体的な行為を細かく決めておくこと。ガイドラインやマニュアルと言っても良いかと思いますが、園の目指す大切さや丁寧さのカタチ、つまり求める基準を子どもの発達等を考慮し定めておくことが必要だと考えています。

もしガイドラインやマニュアルと聞いて、堅苦しい印象を受ける方がいたとしたら、自動車の運転免許と同じだと考えてくださ

い。免許を取りたての若葉マークのドライバーと運転歴20年のベテランドライバー。同じ免許を取得しているけれど、一方がハンドルやブレーキ、シフトチェンジを頭でしているのに対し、経験が豊かになればなるほど、それらの手順は感覚化していきます。だからこそドライブ中に景色を楽しむ余裕がうまれるのです。保育も同じです。その基準は経験と共に感覚化し、またそうなることで子どもへの視点は広がっていきます。

そして、これらの具体化にあたっての表現の仕方は、中学生でも分かるレベルにすべきだと考えています。

例えば子どもへの声掛けは大声ではなく穏やかにしましょう、と決めたとします。実際に、当園を含めてそのような方針の園は多いかと思えます。ですが、職員の個人差が大きく、どうしても園の意図が伝わらないという悩みを耳にすることがあります。

これも抽象性が影響しています。もし職業体験等で来た保育のホの字も知らない複数の中学生に大声を出さないでね、と伝えたとしたら理解は一律になるでしょうか。学生としては大きな声を出していない、つもりでも園の考える穏やかさとは、なかなか一致しないものです。

そこで、当園では少し情緒的ですが、子どもへの声掛けの基準として「言葉は手渡すもの」と定めています。手渡すという行為は、もちろん中学生であれば理解できるし、その適切な距離は容易に想像が付きます。その距離での声のボリュームだってデコボコはあるかもしれませんが、大きい小さいよりは遥かに具体性があります。

これらは一例に過ぎませんが園の質を高めるためには、まず基準、つまり園の保育

を標準化するところからはじめなければなりません。それは1年目であろうが10年目であろうが全ての職員の超えるべきハードルであり、標準があるからこそ、それらの向上に職員全体で取り組むことができるのです。

(静岡県・なごみこども園園長)

## 職員全員の連携・協働には同じ目的・目標が必要

柴田 豊幸

### 1 園の理念の必要性、理解、共有と実行のプロセス（トータルプラン）

「保育の質・専門性の向上のための職員全員の連携・協働」のためには経営者・保育者・職員が同じ方向・共通の目標を持って活動していかなければ連携・協働はできません。その結果としての保育の質・専門性の向上もできません。また、目標が共有されていなければ、理念に基づく目標に組織的に取り組むことはできません。取り組むことで職員それぞれが計画的に考える、自ら考えること・主体性を持つことはモチベーションの向上をもたらし、組織の充実・発展につながります。

保護者に対しても理念は、園のあり方を示します。園が子どもを育てるうえでいちばん大事にしていることを、保護者にわかりやすい形で知らせる必要があります。自分の理想に近い理念をもつ園を探している保護者にとっては重要な情報となります。

そのため、だれにでもわかりやすい理念を示し、職員全員が理念に沿った保育を実践できるよう、会議や研修等で理念の理解



と共有化をはかる必要があります。また、理念を経営計画および保育計画に正しく反映し、日々の活動に適切に落とし込めるように、具体的な方法論を学ぶ機会をつくる必要もあります。職員全員が十分に理解し説明できるようになって初めて、保護者に伝えやすくわかりやすい保育理念となるでしょう。

園の理念（教育方針・保育方針）に向けて、職員に安定した職場環境を提供し、地域社会にも貢献し、存在を認められ、それぞれの園の理念を達成し、園を続けていくことで、子どもの最善の利益を達成していけるといえます。

現在、園児や利用者も多く、保護者と職員の満足度が高いとされる園であっても、環境の変化により、将来に対して不安を抱いているかもしれません。

不安を感じる原因のひとつには、経営視点での計画を立てていないことが考えられます。経営という概念を取り入れることで作成する「経営計画」は、将来のそういった不安への防波堤としての役割も果たします。

理念の実現のためのトータルプラン（経営計画）は現状からあるべき姿「園の理念」に到達するための道筋です。「この園は何を目指しているのか、何のために存在するのか」という園の理念を実現するためにはトータルプラン（経営計画）を作成し、それを個人個人の日々の活動から組み立てて行く必要があります。

トータルプラン（経営計画）は理念の実現のために必要です。言い換えると、理念を具体的に展開にすることで、より具体的なトータルプラン（経営計画）のイメージが浸透していくのです。

トータルプラン（経営計画）は理念を達成するための具体的なプロセスです。

トータルプラン（経営計画）の目標を達成するために行動ができているかどうか、行動するとどうなるか、その道筋を示すのがトータルプラン（経営計画）です。

指標や、短期計画における個人の目標を掲げることにより、目の前の作業にも将来に向けての行動なのだという意識をもたせることができます。また、計画的に行動することで、常に先を考えることが出来るようになります。

## 2 経営者（園長や理事長）の経験やカンに頼った経営

トータルプラン（経営計画）の話が出てくると、私は自分の経験・カンを頼りに経営をしているから、計画は考える必要はないと言われる方がいます。

- 経営者の経験・カンだけを頼りにしていると、職員から見ると園長の考えがよく見えなため、自分では考えずに園長の指示を待つような人材に育ってしまいます。
- 園の方向性がわからないので、自分が何をしたら園に貢献できるのかわかりません。
- 経験・カンを頼りにしていると、成果を検証することができません。なんだかよくわからないけどうまくいったねというのでは、次回も同じようにうまくいく再現性は低いでしょうし、せっかくの成功経験も無駄になってしまいます。

うまくいった時にはどのようにしたらうまくいったのか成功事例が組織として園に蓄積されます。逆にうまくいかなかった場

合には、うまくいかなかった失敗事例も蓄積されていきます。(トータルプラン(経営計画)が無ければ個人に蓄積されますが、個人の記憶や能力の限界の中でしか役に立ちません)この成功・失敗事例は次の計画を作成する際の参考になります。その繰り返しで成功する確率を高めていきます。

ここがカンに頼った経営との大きな違いです。さらに、事例は園に蓄積されていくため、園長がいなくても園・組織として同じように過去の事例を参考にしながら計画を作成すること、日々の活動ができていきます。

「保育の質・専門性の向上のための職員全員の連携・協働」のためには理念・理念に基づくトータルプラン・その実行が不可欠です。

(株式会社チャイルド社 代表取締役社長、保育士、社会福祉法人はじめ会 高の葉保育園 理事長)

## 保育はチーム力

中西 健

数年前、ある市の保育園を訪問した際、気づいたことがあります。

それは、30人程の幼児クラスで4人の園児が3人の保育士の誰とも一日のうち一度も言葉をかわさなかったことです。その保育園は先生方も落ち着いて保育環境も良かったのですが、何故かフツと気づいたので。保育士の話をよく聞いて動く子どももいれば、殆ど聞かず遊んでばかりいる子どももいました。その子どもたちは誉められたり注意

されたりしながらも保育者としてしっかり言葉をお話をかわしています。しかし3人の女の子と1人の男の子は一度も保育者との会話がありませんでした。のちの反省会でその事を尋ねると「おとなしく目立たない子たちが4人で静かに遊んでいることが多いので特に気になりませんでした」ということでした。

保育者一人ひとりが、毎日園児全員と言葉をかわすことはとても難しい事かも知れませんが、それが出来ると、保育が随分と変わるのではないかと感じました。

そこで「園児30人全員と言葉をかわそう」を合言葉に我が園でも挑戦してみることにしました。

本園では

- 子ども担当制を採っていない。(乳児クラスでは5人の保育士で10人の子どもを保育)
- 園児の一日の保育時間は最低でも7時間30分以上である。
- 0歳児5人、1歳児6人、2歳児6人、3歳児4人、4歳児3人、5歳児3人で基準以上の保育士配置となっている。
- 2人の保育士が実働時間7時間であるが、残り全員8時間の実働時間である。

以上のことから挑戦する価値があると思ったのです。

職員会議で説明し、とりあえず実行してみました。すると1ヵ月も経たないうちにいろいろと問題がでてきました。

- 一日の流れがスムーズにいかない。
- 保育経験年数の浅い職員は園児の半数にも言葉をかけられない。
- 担任一人でも休みが入ると、ヘルプがいてもうまくいかない。

- 全体をみる役割が主の保育士は全員と言葉をかわせない（一人ひとり関わっていると役割が来せない）。

などです。ただ、いろいろな気づきや良くなった事もありました。

- 今までやってきた役割（主の役割、副1の役割、副2・副3・副4の役割）を見直さないと子どもの“待つ”時間ができたり丁寧な保育にならない。
- クラスの職員構成（20年目、10年目、5年目、3年目、1年目）を考えた上での役割分担が必要（お互いにカバーし合う体制）。
- 意識して言葉を掛けることにより子どもの特徴がよりわかるようになった。
- 保護者との会話がよりスムーズになった。

などです。また大きな気づきがありました。それは、職員全員が「保育はチーム力が大切」という認識をもったことです。今までは、児童書を読み、ピアノを練習し、研修を受けて個々の能力向上に努めてきたのですが、それだけでは保育の質が高くなるとは言えない。それよりも、クラス担任全員で一人ひとりの子どもとの距離を縮め、保護者との信頼関係を強めねばならないことに気付いた事は大きな収穫でした。

その後、保育の具体的な目標を数値化して取り組むようにしました。

- かみつき、引っかきを10件にする（1歳児クラスでは、今まで年間20~30件あった）
- ケガ・事故を3件にする（3歳児クラスでは、大きなケガ等はないが額を切るなどケガが年間5~6件あった。）

などです。目標を達成できるクラスもそうでないクラスもありますが、保育士の立ち位置をかえたりヒヤリハットを見直したりと保育の仕方が変わってきたように思います。保育士同士の連携が進み、子どもの表情が豊かになり、お迎え時の保護者とのコミュニケーションもよりスムーズになったように思います。

保育の質とは「チーム力」と言っても過言ではないように思います。確かに園舎、遊具や玩具・絵本の種類や量、給食など充実した保育環境は大切ですが、やはり子ども一人ひとりとの関わり様こそが大切なのだと思います。

子どもは、ゆっくり待っていてくれて、喜びや楽しさを共有できて、一緒にいてホッとできる信頼のおける大人が必要なのです。そんな大人を支えに成長していくのですから…。

保育は手間暇かけた人間等身大の手仕事です。

（社会福祉法人 せんだん二葉会理事長）

## 教育って何？ 保育って何？ 〈教育・保育の本質を求めて〉

中山 勲

OECD（経済協力開発機構）の乳幼児期プロジェクトのきっかけは1996年の「万人のための生涯学習の実現」についての加盟国の教育大臣会議から始まった。そして1998年3月、OECD教育委員会はEarly Childhood Education and Care（ECEC 乳幼児期の教育とケア）政策に関するテーマに、加盟国中12カ国の賛同を得てテ

マ調査に着手した。そして2001年Starting Strong I 人生の始まりこそ力強く：乳幼児期の教育とケアのタイトルで刊行された。

OECDの考える基本的理念（6項目中2項目だけ抜粋）

①幼い子どもは、年齢によらず人権の完全なる主体であり、国連子どもの権利条約が示すように、特に、幼い子どもは皆、乳幼児期からの発達と教育への権利を有する。

②近年の脳神経科学研究により、幼い子ども、特に3歳未満の人生の最初期にある子どもは、有能な学習者であることが確かとなった。

## 1) OECDのいう乳幼児期の教育・養育・ケア (ECEC) の意味

教育とは乳幼児期からの生涯学習を見つめることの大切さをエビデンスが実証しOECDの理念とした。そして養育は生命の保持と情緒の安定、そしてまたケアは貧困、移民、家族のウェルビーイング、ジェンダーの平等など、社会的インクルージョンとして社会全体で包摂することとしている。

## 2) 日本の教育・保育

ある雑誌の対談で、今回の保育指針の改定の背景に、乳児保育の増加と受け入れ側の乳児保育の経験がない保育者が増えてきたからだというのだ。また0歳から教育があるという現場の声を受け、乳児期の教育を明確に位置づけたと言うのである。OECD基本的理念②に書いてあるにも関わらずである。

そしてまたある有名大学の教授は、日本の保育は周回遅れであると断言していた。そして日本の教育・保育は次のようになった。

- ①保育 = 養護 = ・生命の保持・情緒の安定
- = 教育 = ・幼児期の教育（3歳以上児）
- = ・乳児期の教育（2018年4月）
- = ・3歳未満児の保育に関する記載の充実（2018年4月）

「臨床教育学の生成」皇紀夫 編著（玉川大学出版部）の中の「臨床的人間形成論の成立可能性」の田中毎実氏は「生涯学習や生涯教育」を見つめるために教育学、人間教育学、人間形成論、臨床的人間形成論を避けて通ってはならないと言っている。そしてライフサイクルの人間形成論の中の人生は「生まれ、育ち、産み、育て、老い、死ぬ」という一連のプロセスを一巡するライフサイクルである。

私たち(社福)童心会の「人間教育の理念」は、子どもたち一人ひとりが人格を持った人間としてお互いが認められ、“生まれてから死を迎えられるまでの一生”を人間教育の場として捉え「人間として如何に生きるべきか」を学ぶための原体験を作ることであり、新しい「臨床保育」が求められていることを感じてきた。

改めてOECDのECECに、私たちは何を求められているのだろうか。胎生期28週から視覚・聴覚・体性感覚のネットワークは生まれていると新しい科学・認知神経科学で言われ続けている。正に五感を刺激する人間教育が生まれようとしている今、教育・保育は何をなすべきなのだろうか。

### 3) (社福)童心会のECEC(Early Childhood Education and Care)とはなにか?

- ①教育 = ・人間教育(生涯学習・生涯教育)  
(五感を刺激する0歳からの人間教育)
- ②保育 = 養育 = ・生命の保持・情緒の安定  
ケア = ・メンタルヘルス・ケア  
(心の健康)  
(産後うつ、孤独、育児不安etc.)  
・社会的インクルージョン  
(貧困、離婚、家族のウェルビーイング、虐待etc.)
- ③教育 = 乳幼児期の教育(学びのはじめ、ミラーリング、ミラーニューロン)

ふり返れば私たちの人間教育は1973(昭和48)年に茨城県下館市(現筑西市)から始まった。

知的障害児の治療教育(当時)を1969(昭和44)年から進めてきた私が障害児の在宅での生活を見つめ、「乳幼児期からの五感を刺激する教育」に気づき保育園での人間教育(教育・保育)に取り入れたのが始まりだった。

そして新しい科学、認知神経科学などのエビデンスが私たちの人間教育を実証し後押しを始めてくれたのである。時は今人生100年の時代、生涯学習、生涯教育、人間教育を見つめた時、3歳未満の人生の最初期にある子どもは、有能な学習者であることが確かとなったことからECEC(Early

Childhood Education and Care)が始まったのである。

(社会福祉法人童心会理事長)

## 子どもの姿から学ぶ

普光院 亜紀

### 質の差は広がっている

この10年ほどで保育施設は多様化し、質の差も広がっていると思います。認可に関して言えば、保育の方法、特に子ども一人ひとりの尊重、主体的な活動の展開、保育の見える化などについての探求を進め彫りの深い実践を行う現場がある一方で、施設の狭さなどハード面の条件の悪化や、人材不足の影響(職員層の薄さ、入れ替わりの激しさ)などによって不十分な取り組みしかできなくなっている現場も少なからず見られます。

私が主宰する保育園を考える親の会では、毎年、会員にアンケートをとるなどして、保護者が出会っている保育所の姿をとらえてきました。保護者からは日中の保育を十分に見られるわけではありませんが、アンケートで園への不安や不満を聞くと、特に保育士の子どもへのかかわり方についての不満が多く出されます。大声で激しく叱る、体を強く引っ張る、部屋から閉め出すなど、すぐにも修正してほしい報告も数例ありました。

さらに、保育所経験の長い保護者からは、「園や保育士によって、子どもの様子がまったく違う」という感想が聞かれています。

保育の方法や内容が、子どもの生活や育

ちに、保護者の目で見てもわかる影響を及ぼしています。保護者が感じている「違い」は直感的なものです。子どもの安心感や意欲、躍動感などの変化が見えているのだと思います。

### 課題があるという自覚

保育の質を一言で定義することは不可能ですが、OECDでは、包括的な定義として「子どもたちが心身ともに満たされ、豊かに生きていくことを支える環境や経験」の重要性を示しており、このような環境や経験を子どもたちが得られる保育が質の高い保育だとすることには、多くの賛同が得られるのではないかと思います。

前述の問題のある保育では、保育士にゆとりがなく、子ども一人ひとりを理解して対応することができていない可能性があります。その背景には、

- ① 保育者の人数など構造的な問題
- ② 保育士個人の資質の問題
- ③ 課題をチームで解決するチームワークの問題
- ④ 施設としての保育の理念の共有の問題

などの課題のいくつか、あるいは全部がありそうです。

このような課題は施設全体で取り組まなくては解決できません。しかし、課題があることを認識できていないというケースも多いのではないかと思います。

前述のような人権侵害的な保育はしていないと胸を張れる施設であっても、子どもは保育士に従順で、保護者もそんな子どもたちを「よくしつけられている」と感じている、しかし子どもたちは、心身が満たされた状態ではなく、自己を十分に発揮でき

ていない、という保育になっていることがあります。

課題に気づくためには、子ども一人ひとりが本当に生き生きと生活できているかを見る必要があります。特に、月齢が低いなど集団行動に遅れをとりがちなお子さんが自信をもって生活できているかどうかは重要な指標だと思います。保護者からの相談の中にも、大事なシグナルが隠れている場合があります。

他園を見ることも大切です。保育の大改革を行った園からは、そのきっかけとして、他園の保育を見てまったく違う子どもの姿や保育のやり方に気づいたという声が聞かれています。

### 施設全体で取り組む

保育の質は、最終的にはその人的な環境に最も大きく左右されますが、それを支えているのが、施設の理念であり、子ども観であり、それを実践しようとするチームワークであり、チームワークをつくりだそうとするリーダーの存在であり、そのようなリーダーを育てようとする施設運営であると思います。

その根幹には、やはり保育の振り返りがあります。「保育士が困っていること」を記述することが振り返りだと思ってしまうという保育者はいないでしょうか。うまくいかなくて一番困っているのは子どもです。一人ひとりの子どもが、自分のペースで主体的に生活できることは、自己肯定感を育む基礎的な環境になります。

振り返りでは、その子どもは何に困っているのか、どうすればもっと主体的に活動できるのか、そのためには、物理的な環境はどうあるべきか、大人の動きはどうある

べきかを考えてほしいと思います。

振り返りが有効に行われるためには、ドキュメンテーションなどによる「保育の見える化」や、子どものことや保育のことを職員が対等に話し合える「同僚性」が有効であることが指摘されています。これは組織風土にかかわる問題です。つまり、リーダーが導きながら、施設全体で気づきや意識改革を進めて行かなくてはならないということです。研修の活用はもちろん、施設同士の交流・学び合い、そして施設内での徹底したコミュニケーションの活性化。これが保育の質を高める大きな力になるのではないかと考えています。

(保育園を考える親の会代表)

## 「協働する保育」により保育の質の向上を ～改定保育所保育指針「職員の資質向上」に着目して～

増田 まゆみ

### 求められる保育の質の向上～多様な保育の場で多数の保育者による保育

平成29年4月1日現在の「保育所等関連状況取りまとめ<sup>1)</sup>(厚生労働省)」によると、保育所等定員は274万人、前年比較で10万人の増加である。また、施設の種別は、認可保育所(保育所型認定こども園の保育所部分を含む)、幼保連携型・幼稚園型・地方裁量型認定こども園・小規模・家庭的・事業所内・居宅訪問型保育事業等と実に多様である。

一方、待機児童数は26,081人で、前年比較で2,528人の増加であり、待機児解消に向けて、数の確保への積極的な取り組みが

なされている。

保育士数は、「社会福祉施設等調査(厚生労働省)」によると、平成27年10月1日時点の保育施設に従事する保育士の数(実数)は、48万人である。

こうした、今日の多様な保育の場で、多数の保育者により、多様な保育が実施されている状況では、数の確保と共に、常に、「保育の質」の向上に努めることが、我が国の就学前の保育(教育)にとって必須である。

### 子ども・子育て支援新制度・改定保育指針では

平成27年よりスタートした子ども・子育て支援新制度の基本理念として、全ての子ども・子育て家庭を対象とし、「子どもの最善の利益」、「質の高い教育・保育」を掲げている。また、改定保育所保育指針(以後改定指針)では、「保育の質の向上」という文言は、第1章総則と第5章職員の資質向上で用いられ、重要な事項として位置づけられている。

まず、第1章総則の「保育の計画及び評価」で、「(4) 保育内容等の評価 ア保育士等の自己評価 (ウ) 保育士等は、自己評価における自らの保育実践の振り返りや職員相互の話し合い等を通じて、専門性の向上及び保育の質の向上のための課題を明確にするとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること。」と記している。

続いて、「イ保育所の自己評価 (ア) 保育所は、保育の質の向上を図るため、保育の計画の展開や保育士等の自己評価を踏まえ、…自ら評価を行い、その結果を公表…」とし、さらに「(5) 評価を踏まえた計画の改善 イ保育の計画に基づく保育、保育の内容の

評価及びこれに基づく改善という一連の取組により、保育の質の向上が図られるよう、全職員が共通理解をもって…。と記している。

第5章「職員の資質向上」では、「(2) 保育の質の向上に向けた組織的な取組」として「…保育内容の改善や保育士等の役割分担の見直し等に取り組むとともに、それぞれの職位や職務内容等に応じて、各職員が必要な知識及び技能を身につけられるよう…。としている。また、「2 施設長の責務 (1) 施設長の責務と専門性の向上」で「施設長は、…保育の質及び職員の専門性向上のために必要な環境の確保に努めなければならない。」と、さらに「3 職員の研修等 (1) 職場における研修」で「…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…。」としている。(下線筆者)

改定指針は、これまで以上に保育所等が、主体である職員一人ひとりの自己評価に基づき全職員で、つまり組織として、協働性をもってP(Plan)D(Do)C(Check)A(Action)の好循環を創り、保育の質と職員の専門性の向上を図ることを重視していることを認識したい。また、保育の質と職員の専門性の向上、そして研修の充実は相互に関連性をもっていることを明示している。

### 保育の質とは～多角的・相対的

乳幼児期の保育は、生活と遊びによる総合的な営みであり、多様な経験が相互に影響し合いながら子どもの育ちを形成していくことから、その評価は数値化など目に見える形で提示することの困難性を認識する

ことが求められる。

図1に示したように、保育は、多様な要素により成り立っている。筆者は、保育を、「子どもの最善の利益」を第一義にして、計画のもとに、子どもと保育者との多様な相互作用を通して、創造していく過程である」と捉えている。その質を規定する要因は、構造的要因と機能的要因で構成され、構造的要因は、質を規定する基盤となるが、機能的要因が保育の質の向上につながるような取り組みが求められる。

保育の質は、構成する全ての要素が関わる、多角的、かつ相対的なものである。それ故に定義することは難しい。

乳幼児期の保育の質については、国際的にも関心が寄せられ、OECD（経済協力開発機構）により（「Starting Strong IV」OECD, 2015）「保育の質の定義」として、「子どもたちが心身ともに満たされ、より豊かに生きていくことを支える保育の場が準備する環境や経験のすべてである（多面的で複合的なもの）」と提示している。1990年代後半以降の各国における幼児教育・保育政策に関する議論や調査、先行研究等を踏まえて整理され、（「Starting Strong II」OECD, 2006）次の6つの次元で捉えている。

- ①志向性（政府や自治体の示す方向性・目標）
- ②構造（施設の広さや備えるべき条件、物的・人的環境の全般的な仕組み）
- ③教育の概念と実践（国としてのカリキュラムにより示される、教育の目標や内容の基本的考え方）
- ④相互作用あるいはプロセスの質（保育者と子ども達、子ども同士、保育者同士の相互作用や関係性等）
- ⑤実施運営の質（地域や現場のニーズへの



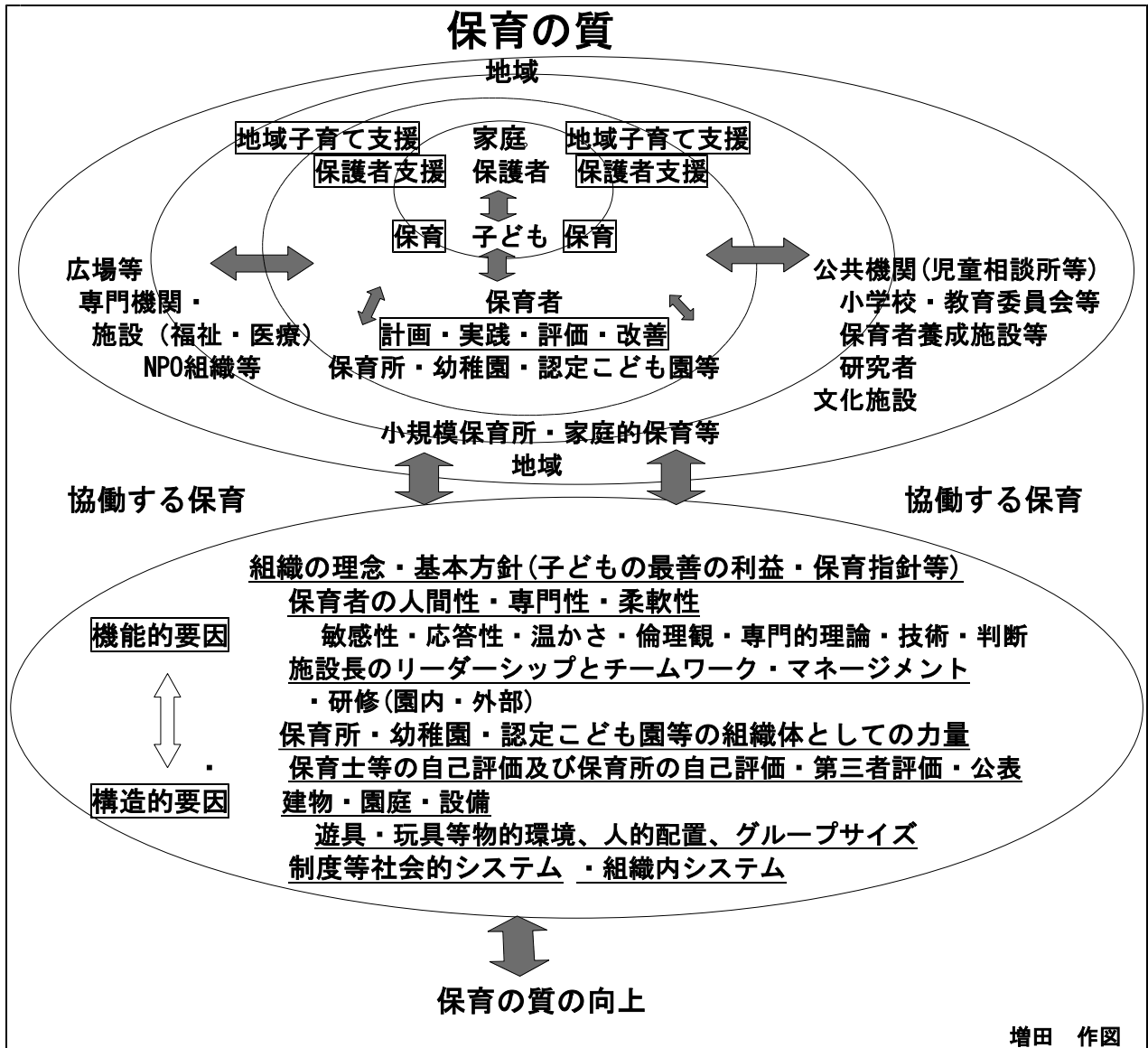


図 1

対応、園やクラスの運営・管理)  
 ⑥子どもの成果の質あるいはパフォーマンスの基準（子どもたちの現在や将来のウェルビーイングにつながる肯定的な成果）

**協働する保育により保育の質の向上へ～効果ある園内研修**

保育所等組織を構成する保育者はじめ、

専門性を異にする職員よさが発揮でき、組織としての力量を高めることが、保育の質に大きく影響する。保育は、施設内の職員間の協働、保護者との協働、また、地域社会の専門機関や多様な人との協働により成立する。その際、施設長の適切なリーダーシップのもと、施設の多様な機能を可能にするためのマネジメント力も求められる。

改定指針解説書において、職員同士が協

働し、保育所全体で質の高い保育実践と専門性を目指していくことの重要性が記されている。

協働性を高め、園内研修を有効なものにする工夫ある方法・内容での取り組みにより、やらされる、やらねばならない研修ではなく、主体的に、参加したいという意欲が高まる研修となる。

協働性を高めるためには、職員が互いに、相手に対して尊敬の念をもって接することが基本である。この基本姿勢があると、その人のよさ、やろうとしている思い、努力したこと等を見いだすことにつながる。よさを認め合った上で、さらに質を高めていくための課題を明確にし、課題に対して具体的な取り組みをし、評価するという積み重ねが大切である。

こうした専門性を高めようとする職員で構成される組織は、質の高い保育を可能にする。

OECDは来年度、幼稚園教諭や保育士らを対象にした国際調査を実施する。文部科学省によると、幼児教育や保育の質をテーマにしたOECD調査は初であり、日本も参加することになっている。幼児教育・保育の質の向上に活かされることを期待したい。

1) 従来の保育所に加え、平成27年施行の子ども・子育て支援新制度に位置づけられた幼保連携型認定こども園等の特定教育・保育施設と特定地域型保育事業（うち2号・3号認定）の数値を含む。

（湘南ケアアンドエデュケーション研究所 所長・元東京家政大学教授）

## 日々の実践を介して語り合うことの大切さ

矢藤 誠慈郎

### 1 最低ラインをクリアする—子どもの人権を尊重した保育—

保育の質の向上とか保育者の専門性の向上という以前に、子どもの人権が尊重された、最低限の保育が行われているかを振り返ってみることがまずは重要だ。「人権を守る」というのは大それたことではなく、日々の実践を通じて実現されていくものだ。「そんなことはできていて当たり前」としてきちんと具体的に学ばない園ほど、園児への虐待ともいえるリスクが高まるのではないだろうか。

そうした学びのために有用なものの一つが、全国保育士会による『保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト～「子どもを尊重する保育」のために～』であろう。子どもを辱めたり脅したり、子どもの気持ちや状況や興味をなおざりにしたりといったことについて、日常の実践の具体的な姿を通してチェックできるようになっている。保育は「行為」であり、人権擁護のあり方も行為に表れる。であれば、具体的な行為レベルで子どもの人権を考えたいし、それがすべてクリアされていることが保育の質を云々する以前の最低基準である。

### 2 学び合い、高め合い、支え合う環境にする

そうはいつでも、私たちの日常の保育はいつもけっこう大変である。時間に追われ

ている焦りや、思ったように子どもが力を発揮してくれない悩みや、そんな状況でも助けを得られない孤独感や、自分が保育者としてどのように評価されているのかという不安など、ストレスになるものはいくらでもある。

しかし、①そうしたストレスに皆が押しつぶされそうになっているという園と、②忙しいけれど、笑顔があふれ、子どもってすごいよね！と今日の保育を交わし合う情景がいつもあり、明日は子どもがどんな姿を見せてくれるかとワクワクしている雰囲気満ちている園もある。①と②の違いの一つは、信頼である。経験したこと、感じたことについて、間違いかどうかなど気にせず、安心して何でも話せる、話せば受け止めてもらえる、よいところや努力したことが認め合える、そういった信頼関係をお互いが感じることができているのだ。

こうしたありようを、「そうできれば理想なんですけどね」「人間いろんな人がいるからそんなにうまくいかないしいじめもある、それに耐えなきゃね」「女性が多い職場だからそうはいかない」「そもそも制度が悪い」などと、やらない理由や時代遅れの発想や差別的な理由をつくり出すような園は何も変えられない。要はやるかやらないかであり、やれている園もたくさんあるのだ。やった方がいいと分かっていること

は100%でなくても、50%でも10%でもやってみればよい。変化は試行錯誤からしか生まれない。そして変化がなければ当然、質の向上など望むべくもない。ささやかな、そして継続的な試行錯誤と対話が、学び合い、高め合い、支え合う組織の風土を醸成し、保育の質向上と保育者の専門性の向上の可能性が生まれるのだ。

### 3 日々の実践を介して語り合う機会を

何かすごい特別な研修をすることも悪くはないが、保育の質を高める材料は日々目の前にある。子どもが毎日毎日、いろいろなことを感じ、話し、環境に様々なやり方で関わり、友達と葛藤し、小さな育ちを重ねている。そのことにポジティブに目を向け、拾い上げ、簡単に記録し、それを職員会の終わりの5分でも、2週間に1回3人グループで10分でも、あるいは月に一度の園内研修でも、交わし合い、問いかけ合い、認め合い、次の試行錯誤を促すことが、保育の質を向上させ、そのことと連動するように保育者が育つのである。

日々の実践を介して語り合うという、ささやかでオーソドックスな営みこそが、子どもの笑顔を豊かにし、前に述べた②のような園を創り出していくのではないだろうか。

(岡崎女子大学教授)

### 研究会員の募集について

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出来ます。

「研究紀要（年1回発行）」や「研究所だより（年3回発行）」の送付のほか、「研究所だより」への投稿、「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回開催）での研究発表（運営委員会承認後）の機会も設けております。年会費は5,000円で、年度ごとの受付となります。詳しい内容や入会方法については日本保育協会企画情報部（03-3222-2114）までお問い合わせください。

## 第13回「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、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30年度第13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。要綱・様式は協会HPからもダウンロードできます。

## 日本保育協会保育科学研究所『研究所だより』第28号

2018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

(1,200)