

Ⅲ. 研究員の考察

1. 荻須隆雄研究員による考察

保育所長からの回答のうち、Ⅱ－③④において保育士の資質向上に係わっていると考えられる保育士の出身、保育士資格制度のあり方について考察した。ここでは、この内容に関することがらを中心に、関連質問の結果を参考にしながら考察する。

(1) 経験ある保育士からみた保育士養成校における実習期間

調査協力者（経験年数5年以上の保育士。合計950人）に、資格取得の方法を尋ねた質問（問2）では、短期大学卒業者が最も多く（公営：64.2%、民営：70.3%）、いずれの地域区分別、所在地区区分別でも同じ結果である。全国では、短期大学卒業者に次いで、専門学校卒業、保育士資格試験合格、4年制大学卒業の順であるが、東海地区の公営、近畿地区の公営、九州地区の公営および民営では、専門学校卒業者よりも保育士試験合格による保育士からの回答が多い調査結果である。

さて、5年以上の経験のある保育士（15年以上の経験者からの回答が約54%）からみた現行の保育士養成カリキュラムのうち、実習（保育所における実習のほか、児童養護施設・乳児院・母子生活支援施設・知的障害児施設等における実習、障害児通園施設・児童館等における実習がある）の期間についての回答結果をみると（問3）、全体では公営、民営の保育士ともに「今までと同じでよい」が半数弱で、「今までよりも増やす」という意見よりも多い。ただし、地域区分別にみると、北海道・東北地区の民営、東海地区の公営と民営、北信越地区の民営、中国・四国地区の公営の保育士では、「今までよりも増やす」という意見の方が多い。

「今までよりも増やす」という回答者（公営：179人、民営：222人、計：401人）に、「実習期間をどのくらい増やせばよいか」を尋ねたところ（問3—1）、公営、民営の保育士ともに、また、いずれの地域区分別、所在地区区分別でも「1ヶ月程度」という回答が最も多い（公営：73.2%、民営：65.3%）。現行の保育士養成カリキュラムでは、必修としての保育所における実習は10日間とされており（多くの養成校

では2週間であろう)、これに選択必修の実習施設として保育所での実習(10日間)を履修すると、合計20日間である。必修とされている現行制度に基づく保育所での実習期間に、さらに1ヶ月の実習期間を増やすと、7週間程度の実習期間となる。

短期大学、4年制大学の年間授業期間は、30週を確保することになっている(1年を前期、後期の2期としている場合は各期を15週で計画)。指定保育士養成校である短期大学、専門学校の多くでは、卒業時に保育士資格と幼稚園教諭2種免許状とが取得できることが多い。すなわち、これらの保育士養成校では、保育士資格に必要な保育実習のほか、幼稚園での実習が課せられていることから、2年課程の短期大学、専門学校で7週間程度の実習期間のほか、選択必修の保育実習、幼稚園実習をどう確保するかという問題が生じてくる。回答では、「2ヶ月程度を増やす」という意見が2番目に多い(公営:14.0%、民営:14.9%)。このほかには、「3ヶ月程度」や「6ヶ月程度」を増やすという意見もある。実習期間を現行よりも長期化させることは、養成(修学)期間を1年または2年延長させ、3年制または4年制の養成校として制度を改正することに通ずる。

また問13—6では、研修の今後のあり方について尋ねている。「研修受講の成果を認めてもらえるような制度(例:教員免許状1種、2種、専修免許状のような区分による更新)をつくって欲しい」という意見は、公営:14.8%、民営:19.9%である。この意見は、「職員が研修に参加しやすいためにも、1年に1度必ず研修を受けなければならないような制度」(公営:33.2%、民営:24.3%)、「就労前研修の制度」(公営:21.9%、民営:26.7%)という意見よりも少数である。

なお、保育所長に対して、保育士の資格区分について尋ねている(問4)。これについては、「どちらとも言えない」の明確な回答の保留率が多いが、「教員免許状のように区分・改正すべき」「現行制度のままでよい」「研修により初級・上級または教員免許状のような区分とすべき」の選択肢のうち、「研修により初級・上級または教員免許状のような区分とすべき」という意見が公営(32.6%)、民営(35.2%)ともに最も多い結果である。

現行の保育士養成制度は、高等学校卒業後の2年を基盤としており、そのうえ、短期大学、専門学校の多くでは幼稚園教諭2種免許状取得のためのカリキュラムが

編成されている。このような状況のなかで、今日の社会が求める保育士の養成に必要な教育が十分に行えているかという意見もある。

参考までに、日本保育協会による『平成16年度：改正保育制度施行の実態及び保育所の運営管理に関する調査研究報告書』では、保育所長の保育士試験制度について尋ねている。その結果は、「現行のままでよい」（公営：14.2%、民営：17.4%）、「現行の試験制度は廃止すべき」（公営：8.5%、民営：6.4%）という意見は少なく、「受験条件として基礎的学習を義務づけるべき」（公営：62.6%、民営：63.3%）という意見が最も多い。

また、平成17年度の日本保育協会による『改正保育制度施行の実態及び保育所の運営管理に関する調査研究』でも保育士資格制度－資格区分、保育士試験－について保育所長（698人）に質問紙調査により尋ねている。質問内容を異にしているが、保育士の資格区分を資格取得後の保育所等における一定年数以上の業務従事経験を加味して、例えば上級とする制度に改めること、保育士試験のあり方について尋ねている。結果の詳細については割愛するが、資格区分については、「資格を区分すべき」という意見は公営：28.9%、民営：33.9%である。「現行制度のままでよい」という意見は、公営：49.8%、民営：43.7%である。保育士試験については、「受験条件として、試験科目に関する一定の研修を受講することを条件とすべきか」について尋ねている。公営、民営ともに現行制度維持を肯定する意見（公営：23.0%、民営：32.4%）よりも、「研修の受講を条件とする制度への改正」を支持する意見の方が多（公営：68.0%、民営：56.8%）。

昨今の保育所、保育所保育士の担う法的、社会的役割の内容を考えると、現行制度では資格の区分がない保育士について、一定の経験年数、公的研修の受講や修業年数を評価し、初級・上級あるいは教員免許状のような種別に改正すること、保育士試験制度のあり方について議論、検討すべき時期を迎えていると考える。

(2) 保育所長・主任保育士による助言・指導体制

質問紙調査では保育所長に対して、保育所長・主任保育士による他の保育士の健康状態や素質・資質の把握、適切な助言指導・相談体制について尋ねている（問

9)。回答結果は、公営、民営ともに「体制は整っていない」という回答は少なく（公営：1.6%、民営：1.2%）、「体制が整っている」が最も多い（公営：59.4%、民営：63.1%）。ただし、他の質問と比べて「どちらともいえない」という回答が多い（公営：34.9%、民営：30.9%）。「どちらともいえない」という回答は、十分な体制が整っていない面がある、という率直な回答の表れと理解できようか。

保育所保育士には、乳幼児の保育のみならず、保護者からのさまざまな相談に適切に対応でき、保護者に対する専門的、適切な助言や対応等が求められている。ある知り合いの公営保育所長から、「2、30年前の新卒・新卒採用保育士は、大人としての基本的な判断力、対応力を身につけていたが、最近の新採用者のなかには保育士としての前に、社会人に求められる基礎的な対応の仕方について教えなければならない」という話を聞いた。このような傾向は、問12の回答結果でも窺える。

このようなことについては、園内外での研修を通して初任保育士が徐々に成長でき、改善できる面もあるだろうが、個別による助言・指導、保育士からの求めに応じて所長・主任保育士が対応しなければならないことから等も少なくないと思われる。また、公立小・中学校等の教育職員による最近の休職状況の推移をみると、病気休職者数が増加傾向にあり、精神的疾患を理由による休職者も増加傾向にある。学校と保育所では、職場環境が異なる面が多いであろうが、複雑化する保育業務を担当する職場、組織としての保育所では、保育士等職員の精神的健康に関するサポートや健康管理の必要性は無縁であろうか。これを含めて、保育士等職員の相談助言に関して、保育所長・主任保育士だけで解決できない問題について、どう対応するかという視点をもった体制を整えることが望まれる。

(3) 保育所長からみたこれからの保育所に求められる保育士—自由記述

多くの保育所長から、対人関係を重視する専門職である保育士には、まず、社会人としてもつべき人間性、社会性を備えていることの必要性が挙げられている。特に、保護者や同僚等との関係で求められるコミュニケーション能力の重要性を指摘する意見が多い。新任者に対するコミュニケーション能力の重視は、保育所のみならず義務教育諸学校や一般企業等でも指摘されている。また、マスコミでも取りあ

げられているように、患者と個別に向き合う医師の養成のあり方についても同様に指摘されている。

コミュニケーション能力が重視される背景には、現代の若者たちの成育過程における対人関係の経験の変化（日常生活における大人との関わり方の不足、対面によるコミュニケーションの欠落等）があると考えられる。社会人に、また、義務教育諸学校教員、保育士、幼稚園教員等に求められるコミュニケーション能力を高める教育をいかに行うかは、養成校としての大学・短期大学等に求められている大きな課題である。

次に多く挙げられている条件は、従来以上に社会的に求められている保育に関する専門性、保護者の多様な相談に適切に係わるために必要な専門性である。子ども・家庭を取り巻く社会環境の変化、保育所が担うべき役割・機能の変化・拡大に対応できる人材の必要性、重要性がその背景にある。

そのための専門知識・技術を習得し、常に最新の情報を蓄積し活用していくために、研修の重要性が多く挙げられている。研修会への参加を奨励するためには、参加時の職務免除、参加費・交通費の支給などの制度を整え、充実させていくことが不可欠である。

(4) 保育士として努力していること—自由記述

経験年数の多寡にかかわらず、共通してより質の高い保育を担当できる保育士を目指し、そのための専門知識・技術の習得の重要性が挙げられている。各自由記述から、専門書や研修会への参加による自己研鑽に努めている様子が窺える。また、昨今の保育ニーズの多様化、子育て支援の重要性、発達障害を有する子どもの入所の増加等に伴い、適切な対応をするためには、乳幼児の保育に関する専門知識・技術のみならず、複眼的・総合的な視野が求められてきており、これらに対応できるために、社会の動向の把握、幅広い分野・領域の知識の習得等が必要であるという考えが多く寄せられている。

専門書、研修会を通しての専門知識・技術の習得のほか、マンネリ化や保育の世界に閉じこもることのないように、ボランティアとしての活動、趣味をもつこと、

保育以外の分野の読書等に努めているという経験の紹介もある。

経験年数5年以上の保育士（927人）を対象にした研修に関する質問（問13—6：研修にどのようなこと〈変化〉を求めていますか）の回答結果をみると、公営の保育士では「職員が研修に参加しやすいためにも、1年に1度必ず研修を受けなければならないというような制度をつくってほしい」という意見が最も多い（33.2%）。これに対して民営勤務の保育士は、「保育士登録の際には必ず研修を受けなければならない等、就労前研修も行ってほしい」という意見が最も多い（26.7%）。

質問ではこれら2つの選択肢のほか、「研修を受けることによってその成果を認められるような制度〈教員免許の2種・1種・専修免許状等のように名称が変わるなど〉をつくってほしい」も設けられている。これを挙げている割合は、公営では14.8%、民営では19.9%であり、ともに上述の意見に次いで第3位に挙げられている。この第3位の意見を地域区分別、所在地区区分別で比較してみると、北信越地区の民営では、「1年に1回の研修制度」に次いで第2位に挙げられている。関東地区の民営では、「保育士登録時の研修」と同じ割合でこの意見が支持されている。また、県庁所在市の民営も同様に、「1年に1回の研修制度」が最も多い意見であるが、「保育士登録時の研修」と「研修成果を認められる制度」に対する意見の支持者の割合は同じ結果である。

研修のあり方については、質問の内容、用意される選択肢の内容によって異なっているようだが、研修会の内容、参加のあり方を検討するとともに、未だ少数の意見である研修への参加の積極的評価、一定の研修参加実績を認める制度についても検討することが求められる。

2. 須永進研究員による考察

保育研修の現状とこれからの保育士

今日、子育てに悩みや不安を抱える親の増大に社会的支援が求められ、子育て支援の進展が期待されている。それに伴い必然的に保育者の役割及びその見直しの必要性が議論されるようになり、保育者の質的向上が緊急の課題になっている。

この考察では、こうした今日的課題である保育者の質的向上を図るための研修の現状を、今回の調査をとおして明らかにするとともに、これからの保育士に求められる内容やそのために何が必要なのかなど、これからの課題について言及することにする。

1. 保育研修の現状

新たに保育者として職務につく新任保育士への研修の内容については以下のような結果である。

1) 新任及び初任保育士の研修内容

まず、研修の中心になるのは、「職務分担」及び「就業規則」で、ほぼ9割近い実施率になっている。保育士の仕事の基本であることから、どの保育所も重要な位置づけをしていることがわかる。次いで「健康管理・安全保育」についての研修で、保育が子どもの生命の維持や安全な生活を送る目的を持っていることを新任者に認識させるためと思われる。この他、「接遇、保育計画」が8割と高く、これら4項目が新任保育士研修の中心になっている。

また、近年利用者（保護者）への対応の改善が強く求められているなかで、「保護者理解」のための研修も66%ほど実施されている。特に新任者への指導内容としては、今後その充実が求められることが十分予想される。

この他では「事例研修」が約4割程度、取り入れられている。なかでも、公立保育所の研修では、私立に比べその実施率が高くなっている。

次に、新任者を対象とする研修で必要とされる内容が網羅されて行われているか

どうかでは、「行っている」は全体で半分以下（46.7%）という結果である。特に、公立保育所の研修では約3割程度と、私立と約25%近い差が結果として出ている。

さらに、初任保育士の研修内容を見ると、「保育士の心得、指導計画及び就業規則等」を伝えている割合は、全体で約6割程度にとどまっていることが明らかになっている。

明確に「伝えていない」という回答はわずか8%程度ではあるが、「どちらともいえない」が26%あることから、こうした基本的ともいえる内容に関する研修は十分でない状況がこの結果から察することができる。ここで公立・私立間でこの結果を見ると、研修をとおして伝えている割合は、12ポイントほど私立保育所のほうが高い。

このように見ると、新任及び初任保育士への研修には、なお問題が少なくないことがわかる。なかでも公立・私立間で、いくつかの点で実施率による格差が見られることは、必ずしも好ましいとはいえない。新任及び初任保育士の研修内容の見直しと改善を早急に図る必要がある。

2) 中堅保育士の研修状況とその内容

今回の調査では経験年数5年以上の、いわゆる中堅保育士への回答を求め、その状況と具体的な内容など明らかにする目的をもっている。

この中堅保育士は保育現場で中心的役割が期待されていることから、その質的レベルの向上を強く要求されるケースが多い。そういった意味から、研修はきわめて重要な方法のひとつといえる。

まず、中堅保育士はどのようなことが期待されているかについては、圧倒的に「状況を的確に判断した適切な行動」がとれることがあげられる。さまざまな保育の経験をとおして適切な対応をとると同時に、他の保育士への指示や連絡といったまとめた役割が求められる場合が少なくないからである。

また、もうひとつあげるとすると「職場・保護者からの信頼」である。回答でも7割近くがこのことを選択している。職場においては、経験を生かして他の保育士との関係を調整したり、協力して課題に取り組むなど、その中心的な仕事に従事す

るために、職場の信頼は不可欠である。さらに、保護者からの信頼も立場上求められる場合が多い。自己の保育経験を生かして、その信頼に応えられるよう常に努める必要がある。研修はそのための有効な方法のひとつであることから、積極的に参加し、その後の保育に生かすことが大切である。

今回の調査から研修への参加を見ると、専門性を高める目的として約9割近くが積極的に参加しているといった結果が得られている。

特に、都市部でこうした傾向が強い。逆にいえば、規模の小さい都市においても研修への参加を図っていく必要がある。

また、実際の研修のうち、園内研修がどの程度計画的に実施されているかどうかについては、今回の調査に限っては65%ほどで、実施されていないのは32.4%あり、予想以上に実施されていない現状が明らかになっている。

さらに、研修の効果をあげるためにも継続性をもつ研修を受ける必要があるが、実際にその割合は約8割弱で、そうした機会をもっていないのが2割ほどいる。この現状を公立・私立間で見ると約1割程度公立が優位にあることが明らかになっている。これを都市の大小でその差を比べると、都市規模の大きい地域で継続した研修を受ける機会が多いことがわかる。

問題は、継続した研修の機会がない理由で、主なものとしては「研修の時間がとれない、あるいは難しい」が全体の65%あまりある。なかでも、私立保育所の71.3%はきわめて高く、公立に比べ仕事による拘束時間が多い(?)現状の一端を知ることができる。

今後、園内研修を実施するかどうかについては、実施する意向のあるのは約8割で、実施する意向がないとする回答は7.5%とわずかであった。実際に実施とした場合、「時間的、人力的に余裕があれば」といった条件をあげている。この2つの要件のクリアは逆にいえばいま、保育所のもっとも難しい点でもある。

園内研修の必要性は周知の事実ではあるが、実感してとらえられているかどうかでは、「非常に」を入れて「園内研修の効果を感じる」は、9割を超える。すなわち、園内研修の効果は高いと感じていることから、継続されていくことにより、さらなる効果が期待される。

この園内研修がその後どのように活用されているかについては、半数近くが「個人のスキルアップのため」で、公立保育所でこうした活用が私立より多く見られる。

この園内研修の他に、外部研修があるがその参加率を見ると、全体で98.4%ときわめて高い割合を示している。さらに、この外部研修に関しては公立・私立間にほとんど差が見られない。

参加に際しては、「順番に全員が参加する」が8割で、基本的に全員参加の形式をとっているところが多い。しかしなかには、「希望があれば参加」が、約1割ある。特に公立保育所は私立に比べやや高くなっている。

こうした研修に「自発的に参加する意欲は」について、「ある人となない人がいる」とする回答が全体の半数近い47%あり、「研修意欲がある」は44%程度である。自己の保育意識を高め、意欲的に研修に参加して学ぼうとする姿勢は、どの保育士にも不可欠であることから、そうした意欲のない者への動機付けと、意識を変えるためにサポートが、ある意味必要であるとも思われる。

外部研修の結果を日々の保育にどうかしているのかについては、園内研修をとおして職員全員で共有するようにしているといった回答が6割を超えている。この他では「レポートを提出後、閲覧する」が約3割となっている。この2つに共通しているのは、研修で得られた情報を職員全体で共有していこうとする点である。園内研修と異なり、外部の新しい情報を獲得に、全員で認識をともにすることは、全体の質的向上に寄与することであり、保育に対する共通意識をさらに高める効果が十分期待される。

この外部研修の実際的な効果については、園内研修同様に9割以上が感じられると回答している。

このように、園内及び外部研修ともに、参加による効果を感じている割合がきわめて高いことから、保育士の質的向上を図るための有力な手段のひとつであることが改めて確認されたかたちとなっている。

実際の研修では、どういった内容の研修が必要かについては、「実践中心」が43.5%で、現任保育士としては実際的な保育に役立つ内容を求めていることがわかる。また、保育の経験年数や職制による枠組み（初任、主任および園長）での研修

についても34.8%の回答になっている。この他、「他の保育所の実践例などによる研修」が3割近い割合で必要とされている。これ以外では「危機管理などを中心とした研修」「救急救命・応急措置などの研修」など、より実践的ですぐに現場の保育に活かされる性質の回答で占められている。しかしながら、唯一「理論などを中心とした研修」という回答が24.5%の割合で見られ、実践面だけでなく保育の理論的側面を研修のテーマとして求めていることが結果として見られる。

次に、研修にどのようなこと（変化）をもとめているかについては、「保育士登録の際には必ず研修を受けなければならない等、就労前研修も行ってほしい」が約4割の回答率になっている。続いて、「職員が研修に参加しやすいためにも、一年に一度必ず研修を受けなければならないという制度を」が3割程度見られる。この回答は公立保育所に強く、私立のそれより18%近く高い43%で、他のどの選択肢より多くなっている。

この他「研修を受けることによりその成果を認めてもらえるような制度（教員免許の2種・1種・専修免許状等のように名称が変わるなど）」については29.4%という回答で、研修の成果を何らかのかたちで認めるようなものにしてほしいとの意見・要望があることがこの結果に表れている。

3) 保育所長による専門性向上のための取り組み

初任・新任及び中堅保育士の研修の状況やその内容については前記のとおりであるが、保育所長は自己の専門性を高めるためにどういったことを実践しているか、次に調査結果から見ることにする。

それによると、全体の9割近くが「研修会などに積極的に参加する」としている。これは、公立・私立間にほとんど差はなく、ほぼ同じ割合になっている。ただし、都市の規模が大きいほどその傾向が強いなど、その特性が見られる。

次いで「保育雑誌や専門書を読む」で、8割近い割合になっている。これも都市部にこうした傾向が見られる。

こうしたことから、保育所長の多くは研修会や保育関連の書籍をとおして専門性を高めるようにしていることがわかる。この他ではボランティアなどへの参加も1

割程度ある。

以上のように、今回の調査のうち、保育士の資質向上との関連で研修を中心にその状況を検討したが、同時に次のような課題が浮き彫りになっている。

まず、研修の必要性はほぼ全体が認めている。研修の効果についてもほとんどが肯定的である。しかしながらその実情には、地域差をはじめ、公立・私立間さらには実施に際して都市規模の違いなどにより、相違する点が明らかになっている。こうした相違点を丹念に検証し、その格差を是正する必要がある。そのためには、今回の調査結果を各保育所でそれぞれ見直し、実効性ある制度として定着させる努力が求められる。そのために、何をすべきかを全体の運営との兼ね合いをとおして明確にする必要がある。

また、研修を単なる職務のひとつとしてではなく、その意義を理解して、積極的に参加し、職員が共有するシステムを園内にきちんと位置づけることが大切になる。この課題をクリアするためには、保育所全体での取り組みが不可欠で、結局人的な部分が大きいことから、各保育士の意識改革も当然進めていく必要がある。

2. これからの保育士

ここでは、1) 保育所長から見たこれからの保育士について、またそのために何が必要か 2) どのような保育士を目指しているのか、またどのような努力をしているのかなど、自由記述の回答を中心にまとめることにする。

1) 保育所長から見たこれからの保育士について

保育所長として「これからの保育所にはどのような保育士が必要と思われますか」という問いへの自由回答を次のように整理する。

①子どもに対して

まず、保育の主体である「子ども」に対する保育士としての主な意見は、次のとおりである。

なお、引用文はすべて原文のままである。

「子どもの発達を理解し、適切な援助を行う」

「子どもから慕われる」

「子ども達の心を深く読みとり、心やさしく細やかな支援、保育ができる」

「子どもを一人の人間として尊重し愛することができる」

「子どもに謙虚な姿勢」

「一人ひとりの子どもに配慮でき、待てる保育ができる」

「子ども中心、子どもの育ちを目標として、子どもの人権を守り、あたたかく、
またあるときはきびしく対処できる」

「子どもの育つ道筋をしっかりとらえる専門性」

「命を大切に、思いやりのある保育士」

「子どもが大好きで、責任感のある人」

「乳幼児をしっかりと観察し、客観的見通しをもって対応できる」

「子ども理解が充分できる」

となっている。

どれも保育を進めていく上で、保育士として基本的な資質であり、かつ重要な内容の指摘といえる。逆にいうと、こうした保育士がいま、保育現場では求められているものと思われる。

②親（保護者）に対して

今日、保育ニーズの多様化に伴い、子どもへの保育と同時に親を含む保護者への対応が強く求められている。これからこういった資質を持つ保育士が必要であるのか、またそのためにはどのような対応をすべきかについて、自由回答をとおして検討する。

まず、増え続ける子育てに悩みや不安などを抱える親（保護者）を受け入れ、その相談や助言のできるこれがこれからの保育士に不可欠とした回答が数多く見られる。その主なものは以下のとおりである。

「子どもと家族ひとりひとりに合わせたプロ的な援助能力を持った」＝「ケースワーカー的な能力、家族援助能力をそなえた人」

「人の話を聞くことができる人」

「子育て中の保護者に対してよき相談相手となる」

「保護者のサインに気づき、具体的に保護者支援を行う」

「保護者の気持ちを十分受け止めてあげながら……一緒に子育てをサポートしていける」

「父母の子育て不安をしっかりと受け止められる」

などである。

さらに、「保護者のニーズに応えられる」「保護者に対し、子育てに関する情報等を提供でき」る保育士が求められているとの指摘がある。

いずれにせよ、これからの保育士が親（保護者）に対して、必要とされていることを簡潔にまとめると、以下の回答にそれを見出すことができる。

「保護者は、相談すれば保育士は何でも答（応）えてくれると思っています。より深い知識をもち、保護者の要望に答（応）えていくためには、自己を高める為の研修は欠かせないと思います。保育士という意識を常にもち向上心のある保育士が必要と思います。」

③人間関係（職場、保護者、子ども）に求められる資質

どの職場においても人間関係は、仕事の遂行上重要なファクターであることに間違いはない。また、これまでも、これからも解決の難しい課題ではあるが、避けて通れないという点では検討しなければならないであろう。

今回調査対象になった保育所長の意見のうち、その主なものを次のとおりである。

「仲間関係等あらゆる面に対応できる保育士」

「人と協調できる保育士」

「職場の人間関係を大切にする」

「職場内外に関らず、人間関係を構築できる（しようとする）」

「円満な人間関係を持てる保育士（保育士仲間とも保護者とも）」

など、人間関係を大切にする、あるいは大切にできる保育士をあげている。なかでも、保育所は「女性ばかりの職場なので人間関係がすべて保育にもつながって来

る」といった、保育所という職場の特性をとおして人間関係の調整能力が保育士にとって重要であるとする回答も一部見られる。

この他、保護者との人間関係も大切であるという回答も少なくない。例えば、「子ども、親、職員としっかり絆をつくるコミュニケーションが大切」という意見や「自己中心的な考えの保護者が多くなり一人一人の対応が非常にむずかしくなってきたて……様々な角度から柔軟に対応できる」能力を有することなどが、保育士にとって保護者との関係づくりが重要との指摘も見られる。

④保育士としての人間性について

以上の資質以外に、保育士として求められるファクターのひとつにあげられるのが、人間性に関する回答である。

保育士の「心が豊かでなければ、関わる時子どもたちがかわいそう」

「子どもを愛し、子どもの発達をきちんととらえる」

「子どもたちからたよられ、したわれる」

「はっきり挨拶できる人、いつも子どもに笑顔で対応できる」

「自分自身の考えがはっきりしている」

「心豊かで、優しく、人間性のある」

「かけがえのない、大切な一人ひとりの子どもを尊重し愛をこめて保育できる」

「自分の意見をもちつつ、周りとの協調していける」

「大切な子どもたちのため、保護者、地域の方々のため、やさしさをもって日々努力してゆける」

「子どもの心にそった、一人ひとりを大切にする」

など、さまざまな点が指摘されている。

また同時に、「保育士という前に、一社会人であるということが大切である」という意見もあって、一人の責任ある人間としての資質にふれる回答も一部見られた。

2) 目指す保育士像とそのための方向性

自由記述のうち、回答者自身が目指す保育士像と、またそのための方向性について

ての意見を求めている。

①子どもに対して

子どもに対しては、次のような回答になっている。

「子どもに寄り添いながら共に成長しあえる保育士に」

「子どもの立場、気持ちを常に理解できる」保育士に

「子ども理解が十分にできる」保育士に

「一緒に共感し、この先生といると安心できると思ってもらえる保育士に」

「専門職として豊かな知識と確かな技術を持った保育者に」

「子どもや保護者としてしっかり向き合って、相手の思いを受けとめられる柔軟な心をもった」保育士に

「子どもひとりひとりのよいところを見つけ、伸ばしてあげられる」保育士に

「その子がその気になるまで待つ姿勢を大切にしていける保育士に」

「愛情の中でのびのび自主性、感性を豊かに育てていけるような」保育士に

「子どもや保護者に信頼される保育士に」

「親から信頼され安心して子どもを預けられる」保育士に

などが、その主な意見として書かれてある。

どれも、子どもを保育する上で見落とすことのできない内容であり、保育士にとってこうした保育姿勢は、どのようなときにおいても変わってはならない事項といえる。今回の調査によってこうした自覚が多く保育士に認識されていることが明確になっている。今後はその実現に向けた保育士一人ひとりの取り組みの如何にかかっているとって過言ではない。子どもを主体とする保育ができるかどうか、当然ではあるがその実効性とそのため真挚な対応が保育士それぞれに求められていることだけは確かである。

②親（保護者）に対して

親（保護者）に対しては、次のような保育士を志向している。

「保護者に子育ての楽しさや子どもとの関わり大切さを伝えていける」保育

士に

「保護者の思いに共感し、親子のいい関係づくりができるように心がけ、保護者とともに子どもたちを見守り、成長を喜び合える」保育士に

「保護者のサインに気づき、具体的に保護者支援を行う」保育士に

「親から信頼され、安心して子どもを預けられる」保育士に

「保護者とのコミュニケーションがとれる」保育士に

「親にとっても話しやすく、身近に感じられる」保育士に

など、親（保護者）との関係に十分な配慮を行える保育士を目標としている状況がこうした回答により明らかになっている。

③職場（人間関係など）に関して

職場における人間関係では、今回の調査に限定すると、上記の子どもや親（保護者）と異なり、言及している回答が少ないのが特徴になっている。

そのうち、いくつかあげると次のとおりである。

「保育所内の他の職員と連携をとり、一緒に保育を進めていこうという姿勢を」

「職員間の共通理解がもてるよう連携を」

などが、それである。この他、「先輩のアドバイスを聞いたり」「若い保育士の意見を聞く」などして、職員間のコミュニケーションに気配りできる保育士を念頭においているという回答が見られた。

④人間性について

保育士としての人間性については、以下のような意見が散見された。

「自分を見つめることができる」保育士に

「自らの人間性を高める努力や感性をみがく努力をする」保育士に

「いつも笑顔で子どもたちに接し、心にもゆとりを持てる」保育士に

「健康管理に気をつけ職場では笑顔で元気に働けるように」

など、それぞれの保育士が人間性の向上に努めている様子が、一部であるが理解される回答内容になっている。

次に、こうした視点による保育を実践するために、どのような対応や努力をしているか（しようとしているか）は、次のとおりである。

まず、多く指摘されるのが、「研修を積んでいく努力をすべき」とする意見である。

例えば「職場内研修を増やし、一人ひとりが自分のこととして参加する」と同時に、それで終わらせるのではなく、「研修内容を伝達して、お互いに高め合う」方法がとられている。

この研修については、今回の調査でも資質向上との関連で重要な質問になっている。

さらに、こうした研修についての意見を見ると次のようである。

「時々、自主的に研修に行き・・・保育の現場に活かせるよう努力している」

「研修に参加する機会を増やし、研修後、全職員に内容を知らせていく」

この他、「違う職種（保健師）の方との勉強会に参加したり……他方面に目をむけられるようにと思っている」といった意見もある。

また、この研修以外での資質を高める取り組みとしては、さまざまに行われている自主的な勉強会や保育雑誌の講読、先輩を含む職員同士による指導・助言なども実践的に行われていることが今回の回答からうかがえる。

3. 今後の課題

このように、この考察では「保育研修の現状とこれからの保育士」という視点で、今回の調査のうち、該当するデータの外、自由回答の部分をテーマにそって考察を行った。

その結果、本研究の中心的なテーマである「保育士の資質向上」にあたっては、いくつか新たに確認される事項が見られた。

まず、保育士の資質を高めるために、今日実施されている研修は、方法として有効であり、保育の現場における信頼が少なくない。ただし、地域や公立・私立間でその実情に違いが見られる。これは子どもを保育する場合、決して好ましいとはいえない。その改善が急務といえる。

また、研修は参加するだけでなく、その後の対応が大切であることはいうまでもない。例えば外部研修を見ると、研修で得られた情報を園全体で共有する割合が6割程度というのが実態である。この割合を高めて、外部情報の迅速な共有化を進めていく必要がある。

資質向上にとって重要となる研修では、その意義を十分理解し、積極的に参加し、実際の保育に活かせるようなシステムになっているかどうか、定期的に第三者による評価を導入し、検証する必要性はあるだろう。

保育士自身、自らの資質を高めるためにどのような保育士像を持ち、そのためにこういった意識をもっているのかについては、基本的な保育姿勢にそれが今回の調査には明確に示されていたといえる。

ただし、それが実際に実行され、実践されているかどうかは、この調査からは明らかになっていない。要するに、ことばがひとり歩きしていないかどうか、実際にその保育士がそのためにこういった保育実践を展開しているのか、本来なら、そうした点も検証すべきではないだろうか。すなわち、「子どもを一人の人間として尊重し愛することができる」という回答で、終わらせるのではなく、そのために日々どのような保育を行っているのか（あるいは行おうと努力しているのか）など、知る必要があるのかもしれない。

いずれにせよ、今回の調査全般をとおして、保育士の資質の向上はきわめて重要であって、研修はそのひとつの方法であることが改めて確認されている。

3. 門倉文子研究員による考察

1. 〈保育所長の方へ〉 これからの保育所にはどのような保育士が必要か

今回の調査の中に、「あなたは保育所長として、これからの保育所にはどのような保育士が必要だと思いますか。またそのためにはどのような努力をすべきだと思いますか。」という項目がある。自由記述であるが、「記述あり」が回答者の70%以上あり、様々な意見を書いている。日々の業務の中で、保育という仕事の大変さを感じ考えている様子が伺える。

その中のいくつかを紹介するが、現場を抱えているものにとっては共感できる意見が多い。

意見①

*子育て支援が保育園の大きい仕事になってきている現在、保育士に望まれることも変わってきていると思う。子どもとの良い関係だけでなく、保護者との関係をどうつくれるかが、おおきいポイントにもなってきていると思う。子どもも保護者も含め、受け入れそこから何をしていくか、どうつくりあげていくか反省し、また考え行動することが望まれると思う。

そして職員集団の中で、個人と集団（チームワーク）の力をうまく活かせる人間関係をつくれる人が望まれると思う。また経験の長い者でも、研修を受け自己改革が必要なこともある。保育士だけでなく、保育に携わるものがみなで、出来ることから真剣に考え、忍耐をもって取り組むことが大切と思う。

意見②

*今後の保育界の動向を見ると、今までのように十分な職員配置ができないであろう。また経験豊富な職員も多くは抱えられない。一人ひとりが若くても保育の仕事に誇りをもち自分自身を高めていくエネルギーを持っている人が必要だと思う。現場での努力としてはOJTをつみ、仕事に少しずつ責任を負い自覚を育てる。人事考課を有効に活用し、給与にも反映させるなど、いきいきと働き続けられる現

場にしていくことが、上に立つものとしての責任である。職員が保育の質を左右するので大切にしながらも厳しく園内教育をしていきたい。

意見③

*望まれる保育士

- ・勤務する保育園の保育理念を理解し、日々の保育にいかす。
- ・知りえた家庭の情報をみだりに外部に漏らさないこと。
- ・保護者の援助が出来、相談されたら的確にアドバイスできるように。
- ・保育園の質は重要です。人生の基礎を築く時期です。心身ともに優れた人に育てて欲しい。

*努力目標

- ・養成校在学中の実習期間を増し、子どもをもっと知ってもらふこと。手作業は大切。コンピューターでは子育てはできない。五感を働かせ感動する心を養ってほしい。
- ・園では保育力を培う研修会に参加し、身につけ、自分のものとして活用する。
- ・園内研修、行事の役割分担、責任ある仕事をして子ども達を生き生きさせて！

意見④

*知識はそれなりにあるが実体験から生まれた知恵が不足している。園児、保護者に対しても言葉は優しいが、その場その場での相手を思いやる心が薄い。こんな保育士を育てるのは園長としてはとても難しいが、現実としてはやはり愛情を持って指導し、人間として育てるほか無いと思っている。一日一日の取り組みの中で少しでも心の深みを見せる対応をしたら、その心を育てるよう助言していく。また保育士としての技能や方法等も研究させ、本当の国家資格を持った保育士に育てたい。

意見⑤

*保育所の存在が子どものためだけでなく親のためにも必要な存在となっている。

保育ニーズも多様化してきてそれに対応できる保育士が必要。

また一年中忙しい保育士がホッとできるようにもう少し休ませてやりたい。週40時間体制で、早番・遅番のローテーションが複雑。リフレッシュさせてやりたい。

もっと職員を増員できる体制にしたい

意見⑥

* 法人・園のポリシーを充分理解できる職員。

* 人間性の豊かな職員。

* 保育に対して常に真摯な姿勢で望める職員。

* 保育士の社会的地位の向上と、給与等処遇面の向上を図り、教員と同様の処遇を目指したい。

意見⑦

* 変化に挑戦できうる思考を持った人。

* 感性を磨き気づきが出来る人。

・ 最低基準であるマニュアルを作業として全うする人

・ そのマニュアルを行うのはどういう意味があるのかを理解し、自ら進んで行える人。

・ 法人の理念に賛同し、理解して自律的に真心を持って仕事に取り組めるひと。

・ 資質の良い職員を採用するのも大切だが繰り返し繰り返し指導していくことが重要。具体的には職員一人ひとりと話し合い、法人の理念、方針を熟知してもらうように努力すべきである。

○記述を読んで、保育現場の責任者である所長（園長）がこれほどまでに子どものこと保護者のことさらには職員一人ひとりのことも考え、直接関わる職員（保育士）の育成に大変な苦労をしている様子が伝わってきた。しかも一人ひとりがそれぞれの園の保育理念や方針に基づいた方法をみい出し努力をしていることは大きな感動でありとても心強く思える。

しかし今後の保育界の動向を見ると職員配置や処遇面での低下が心配される。職員がホッとできるようにもう少し休ませてやりたい。

複雑な勤務体制の中でのローテーション勤務。リフレッシュさせてやりたい。もっと職員を増員できる体制にしたい。

保育士の社会的地位の向上を図り、教員と同様の処遇を目指したい、等は所長（園長）達の悲痛な叫び声である。

- 保育現場は早朝から夜遅くまでの長時間保育、保護者の育児力低下への支援、気になる子どもや親への対応、地域への子育て支援とその内容は日々煩雑多忙になっているにも拘らず、国の保育園への理解はまことに心もとない状況になっている。現在の社会の中で育つ子どもたちに視点を当ててよく観察していただきたい。保育所での子どもへの処遇の低下（職員処遇の低下もここに大きく関わる）は何を意味するのか、まともに育たない子ども達が増えるばかり……。一刻も早く、運営費の保証、補助金の確保等元に戻していただきたいと強く願うものです。

2. 〈経験5年以上の保育士の方へ〉 あなたはどのような保育士を目指していますか

「あなたはどのような保育士を目指していますか。また、そのためにはどのような努力をしていますか」の設問について、自由記述であるが、所長に比べて記述ありの数値が低く、記述もあっさりした内容が多いが自分の目標（保育者像）に向かって努力をしているのはとても心強いことである。

意見

- *子どもの心の声を聞き取れる保育士でありたい。
- *0歳から就学前の子ども達の発達を捉らえてどのような保育が今大切なのかを常に考え、頭を柔軟にして取り組めるようになりたい。そのためには研修会に出来るだけ参加し、知識を高める努力をしていこうと思う。
- *子ども達から慕われるような保育士を目指し日々の保育に当たっている。また保護者や保育士からも認められ、いろいろな相談も受けられるような保育士になり

たい。そのために保育雑誌を読んだり、子どもに関する本を見たり、先輩保育士の話を聞いたり相談したりし、自分自身の知識を増やすようにしている。

- * 保育のプロとして保育の専門のことを深く勉強することは当然のことであるが、社会人として様々な分野に目を向け、いろいろな知識を見につけることにより自分の資質向上に繋がるのではないかと考えている。
- * 長年の経験は大切であり財産と思うが、その経験に頼りすぎず、常に新鮮な目を持って保育にあたりたい。
- * 私は自分の子どもを預けて保育園で働いている。保育者として園内で子どもと関わる時は子どもの内なる声に応えたい。また働きながら子どもを育てている母親とは思いを分かち合いたい。
- * 「今日も元気！今日も笑顔！」をモットーに健康で暖かい笑顔の保育士でありたい。
- * 日々の保育や、子育て支援の活動を通して、子どもや保護者のニーズを受け止めその立場に立って保育の出来る保育士になりたい。そのための努力として毎日連絡帳を通して家庭との連携を大切にしている。
- * 子どもの思いを理解できる保育士！保護者から信頼され安心して任せられる保育士！
- * 常に自己研鑽を積み、新しい情報や教材を取り入れるようにしている。保護者向けのお便りも発行し子育て情報や行事への呼びかけ、食育などの啓発を行っている。
- * 一人ひとりの子どもたちの姿、思い、また育ちを適切に把握し、何が大切か一人ひとりに応じた関わりが出来る保育士になれるように、子どもの思いに寄り添うよう心がけている。
- * また子どものよりよい成長のために母親との信頼関係が大切である。良い信頼関係が築けるよう出来るだけ子どもの園での様子を細かく伝えていくと共に、子どものよいところも伝え喜び合える関係を作っていくよう心がけがけている。

○この中堅保育士の考えについても、それぞれが元気に楽しく子ども達と関わり、保護者からも信頼を得られるよう考え、自分の目指す保育士像に向かって日々努力を積んでいる様子が伺える。毎日の保育の中で大きく成長して、それぞれの園の良きリーダーに育って欲しいと願うものです。

3. まとめ

(1) 職員の育成に大きく影響する理事長、所長の資質と姿勢

この調査から、「専門性を高めるためにしていること」については、「研修会などに積極的に参加する86%」「保育雑誌や専門書を読む77%」が高い数値を示している。

自分自身の反省も含めて考えてみると、現場の実態をよく知っていることが大切なことである。確かに研修会に参加したり専門書を読むことも大切だが、つつい毎日の忙しさに追われて事務室にこもりがちになってしまうと日々変わる子どもの成長の様子や保護者への理解も薄らいでしまうことになる。ましてや我が園のように大規模園になると、その辺りの問題は主任に任せてしまう傾向が強くなってしまいうものだが、改めて考えると園長業務においてそれこそが最も大切なことであることに気付くのである。現場のことが分からない園長は、職員にとっても保護者にとっても頼り甲斐のない存在となってしまうものである。しかし、これを全うすることが至難の業であることも痛感している園長が少なくないのが現実ではないだろうか。そこで、子どもと保護者に直接関る職員を育てることが、保育の専門性のひとつとして重要なことと考えたい。

以下に職員の育成に大きく影響する理事長・園長の資質と姿勢についてまとめたものである。

- ①園の責任者として職員をどういう風に育てていくかについて常に考えていかなければならない。そのためには保育の中で、子どもや職員の状態をいつも見て感じることが大切。感じたことの中から次の研修の内容を考えていく。
- ②言いにくいことも感じたときに感じたままをその場で問題にする（そのことについての話し合いは後でもよいが）
- ③他の職員から聞いた問題点を確認する時は断定的な言い方にならないように気をつける（基本的には、その人に関することは他から聞いた時には心にとめ、自分で問題意識を持ったときに、はっきりと話題にする）
- ④指示命令は問題が起きたときのみ、日常は職員の考えに任せる（常に指示命令が多いと考えて保育をする習慣がつかない。保育者として育たない）

⑤園内の職員体制（組織）をどのように組んでいくかも大切

- ・キャリアや相性も考慮する

(2) 職員が安心してお互いの意見を出し合える体制が大切

- ①誰のために、何の目的で保育の仕事をしているのか園内研修の中で常に確認が必要（ここがはっきりしてくると仕事についての不満がなくなり、毎日皆が仲良く大変な仕事も分け合ってやるようになり、園内が和やかになる。保育を受ける子どもにとって何よりよいこと）
- ②園に対する保護者の状況についても、園児の連絡帳や保護者のことばから問題を感じ取りその内容について皆で考えていく。（問題を感じたら同僚や主任に伝え、園長も含めてその手立てを考える。最近は特に情緒不安定な母親が増えているので慎重に、担任一人の問題にしてしまうと、保護者から不信感を持たれて大変な思いをすることがある。）
- ③毎日の保育についてはとかくマンネリ化したり、深く考えずに毎日保育を進めてしまうことが多い。常に自分の保育が今のままで大丈夫か確認をしなければならない。そのために記録や自己評価が必要である。（義務を果たさないといひ加減になる）

4. 中村美喜子研究員による考察

はじめに

私は保育園で子どものために働く人を「保育者」と呼んでいる。「保育士」は保育士資格を持つ人のみ指す言葉であるため、保育士資格＋幼稚園教諭免許を持つ人や看護師、栄養士、調理師等の資格を持って子どもの側にいる人を総じて「保育者」と呼んでいる。よって以降「保育士」ではなく「保育者」と書くのでご理解頂きたい。

保育者の資質を向上させなければという声は常にあった。今、改めて「保育者の資質向上」を考えると、自分の若かった頃を振り返ってみた。短大の2年過程で、基礎知識は確実に教えて頂いたと思っていたが、現場に通用するほどの量ではなかった。就職して、先輩の注意や助言、子ども達の行動・言動・自分に向けられる反応によって保育者がどうすればいいのかを学び続けてきたように思う。子どもの側にいる保育者なら誰もそうであるように、就職して半年で声が潰れ、保育園から帰るとひたすら死んだように眠る日々。就職するまでの生活と全く異なる生活リズムの中で心も体もきしんでいた。何度も挫折感を味わいながらも、日中の子どもの笑顔に励まされて時間が経ったように思う。今、若い保育者を前に、その頃の自分と「同じ思いの時」を過ごしているのだなと思うと、痛々しく思う。しかし誰も通る道、ここを乗り越えて体も保育園のサイクルに慣れ、心にも少しずつゆとりが出来るようになるまで、頑張り時である。そして彼女達の保育に対するひたむきさが、一日としておなじではない日々の中で、どんな話し方をしたら子ども達が集中して自分を見てくれたか、どんな言葉を掛けたらこどもがうれしそうに笑ったか、自分で気付いて獲得していく保育のこつがあることを学び続けている。それが保育者としての基本的な資質向上に繋がっていると思う。子ども達と心の絆が出来る頃ようやく保育者を自覚できるものではないだろうか。

1. 保育者の資質向上が必要な理由

今、保育者の資質向上が盛んに謳われているのは、変化し続けている社会構造の中で、親子関係や子どもの育ちの環境が、一昔前と同じではなくなってきたからで

はないだろうか。乱れだした生活リズムや食生活、家庭の育児力の低下を踏まえて、どうしたら心身ともに健康な子どもの育成が出来るのか。研修会での机上の知識に加えて、ロールプレイング等の実践的な研修も必要になってきていると思う。日常の細々とした生活の援助の仕方や掛ける言葉やイントネーション、表情などによって受け止める親や子どもが良くも悪くも変わっていくから、どうしたらうまく心を伝えられるか、今の保護者の心情を受け止め子育てが健全に推移していくような見守りも必要になってきた。保育内容だけでなく、新たに学ばなければならない領域が広がってきている。

2. 研修課題

昨今の研修課題の大きなものは家庭で育児をしている親子の支援であり、子どもの問題行動である。家庭の中で親子だけで過ごす時間が長いと母親の閉塞感がストレスとなり、子どもも些細な事で叱られたり、あまり望ましい状況とは言い難くなっている。そうした親達の悩みを受け止め、様子を見ながらなんとか子育てが楽しいと思える方向へ導くのは、保育経験2～3年の保育者ではとても難しい事である。育児相談一つをとってもその人の性格やそれまでの生活経験によって複雑な問題を抱えていたりするので、状況を踏まえて、悩んでいる本人が気付いて解決策を見いだせるような言葉のかけ方が出来るのは、専門的なカウンセリングの勉強をした人か、やはり長期の保育経験を基盤に、様々な事例を体験している人が相談を受ける側の必須条件であろうと思われる。切れやすい子どもの問題行動も最近浮上してきた問題である。ひたすら原因を模索して穏やかに日常生活が楽しめるようにと心を砕いても保育園だけではなかなか解決出来ないのが現実である。こうした研修課題はケースバイケースの実践を踏まえて、全職員で取り組む必要を感じる。

あるいは福祉サービスの第三者評価に備えての研修が今、盛んである。保育園が通常行うべき保育内容や運営の姿勢に関しては、最低基準監査で全国一律のレベルを保っているはずであるが、「思いやりで行うサービスの部分」を評価されるための研修はむなしさを感じる。良い評価を得るために玄関に飾った花も真心が伴わないと評価を受ける日だけ美しくてもその後、枯れても放って置かれる事になる。う

わべだけ取り繕って評価者をやり過ぎ良い結果を得ても、はたして子ども達に反映されるものなのだろうか。誰の為の評価なのか原点に帰って考えるべきである。最近では評価機関を県単位の社会福祉協議会に拡大したところ第三者の意味をはき違えて保育とは全く関係のない第三者（銀行の幹部退職者や会計事務所経営者等）を評価者に据えようとしている県もある。

また、権利意識の強い保護者からの「苦情」も、体制を整えてしっかり受け止めるなければならない。

情報化時代の到来とともに個人情報保護に関しても取り組まなければならない。保育者の資質とは異なる部分の研修を受けなければならない昨今である。そしてマニュアルという水も漏らさぬ城壁を築く事が「選ばれる保育園になること」という錯覚に陥っている。

3. 園内での資質向上

（園長の意識）

人間として未熟なまま養成校を卒業してくる新卒保育者の指導に苦勞されている園長先生も現実におられる。保育中の携帯電話、私語はもつての外である。敬語を正しく使えない人も社会人とは言い難い。ましては自身の基本的な生活習慣が確立されていない人は子どもを指導する事は出来ないと見た方が良い。子ども達の為に、人としての基礎があり初めは未熟でも、経験を重ねる事で良い保育者になりそんな人を見極めるために、採用試験を吟味する必要性を強く感じる。そうした人を育てていくことが、園長や幹部職員の役割なのかも知れない。だから自分の園の保育者の資質向上は基本的な部分で人任せにしないことである。自分の園の独自性、自分自身が納得出来る確かな保育観を園長自ら持ち、保育者に伝え、納得して貰えるかどうか、園長自身も評価される時でもある。そのためには、一人ひとりの意見を、真剣に聞く耳を持つことである。若い保育者から新鮮で画期的な意見が出てくることもある。

（新任保育者研修）

新任保育者研修は出来れば園内で先輩保育者による講師陣で、この保育園の中で

保育するために必要な項目を課題別に分けて時間割を組み、それぞれの担当者が、新人が現場に立ったときに困らないだけの知識をとりあえず教える所から始めたい。指導者も皆完璧ではないので伝え方の試行錯誤も多々あるが、それによって指導者も指導者として向上していく。保育時間外の準備であり、大変な作業であるが保育の基本の伝授でもあるので真剣に取り組まなければならない。主な研修課題は、就業規則の説明、職務分担の理解、保育計画の理解、年齢を追った発達の理解指導計画の作成方法、健康管理・安全保育、発達の評価の仕方、諸記録の取り方、接遇・保護者理解、事例研修、カウンセリングの基礎などである。これらを数人の幹部や看護師、栄養士が分担して行う。こうした形での新任保育者研修は基本的に全国の保育園で実践されていた。

(現任訓練)

現任訓練はこうした基礎研修を経て現場で保育と並行して行われるが、なかなか付きっきりと言うわけには行かず、みんなが気付いた都度声を掛ける程度である。しかし、声を掛けることを遠慮しないようにしている。言われると「憶する」のではないか、という優しさは捨てて、てきぱきと率直に教えてあげることが大切である。誰しも初めから完璧な人間はいないが、自己嫌悪に陥ることのないように、時には良い面を誉めたりして意欲をつぶしてしまわない配慮も必要である。また、出来なかった部分をさりげなくカバーしてあげるとは心に染みて嬉しく、次の世代を育てるときにそうした気遣いが出来る人にもなる。時々、「職員指導も3歳児保育と同じ」、と思うことがある。叱るばかりでなく認めること、誉めることは、意欲を引き出し、自信を呼び覚まし、やりがいに通じるものであることを幹部指導者は心得ておかなければならない。そして指導しながら指導者自身も原点に戻るにより、マンネリ化しない規律ある日常となる。それは職員同士が信頼関係を築くための基本でもある。

(園内研修)

園内研修は形式的にやる必要はない、それでなくても忙しい保育の合間を縫ってやるのだから必要があって今やらなければならない事を集中して短期で行うことが必須だと思う。近年取り組んだのは、指針の改訂の時、何がどう変わったのか、中

央研修に出た保育者を講師にして読み合わせから、徹底して行った。第三者評価の評価項目も保育が終わってから夜じっくり行い、不思議な項目を発見して拡大解釈してみたりした。子どもの発達を評価するための発達検査の評価基準が変わったときも集中した園内研修が行われた。最近は食育についての取り組みが始まっている。当面の研修課題がないときは無理に課題を探したりする必要はなく、通常保育に時間も心もたっぷり掛けることが大切だと思う。

頻繁に行えるのは職員会議の際のケース会議であるが、事例研修として大いに研修効果があると思われる。実際起きていること、問題行動や家庭指導についてだが、たくさんの保育者が経験を踏まえていろいろな角度から意見を出す。該児の兄、姉を受け持った経験のある保育者も居たりするので多角適な見方が出来ることもある。今後どう対応すれば良いのか、方向性を見いだすまで話し合われる。そしてその対策を実践した結果、その後どうなったのか、継続的な報告もなされ、状況が改善されない場合は、又新たな対応策が取られたりする。園だけではどうにもならないときは家庭での対応について保護者との話し合いが持たれる。こうした「事例の始まりから解決まで」の実体を多く体験する事も保育者の資質として蓄積されていく。

今回のアンケート調査でも、このケース会議を園内研修として充実させている園が多かった。

(保育者の個別指導)

保育室に入ると、時として不思議な光景に出会うことがある。大分昔であるが、3歳児のクラスで絵本の写真を見ながら一生懸命「ひまわり」の絵を描いている。季節はまさしく夏、園庭には夏の日差しを浴びて本物の大輪のひまわりが輝いている。目的を見失った保育が展開されていた。気付かない保育者に気付かせる事も先輩の大事な役割である。またある時は乳児室のベットでタオルケットにきちんとくるまれた乳児が一斉にすやすや眠っている。いつもの賑やかさと違って異様なほど静かである。中堅の保育者に尋ねると「こうすると安定してすぐに眠る」という返事が返ってきた。一瞬、これも保育技術の一つ、乳児が安定して睡眠をとれる方法を発見した。と思ったが、なぜか釈然としない。日常は眠っている子、起きて遊ん

でいる子、離乳食を食べている子、ミルクを飲んでいる子、と様々なはずである。一斉ではない一人ひとりの生理的欲求に応じた保育の展開がそこにはあったはず。眠くても眠くなくてもタオルケットにきちんとくるまれると眠る事に違和感を覚えた。このことについて十分な話し合いを持ち、一斉に眠らせる事を止め、大変だけど、眠くてぐずるときはその子の側につき子守歌を歌ったり、なでてあげたりして穏やかに眠りにつかせてあげようということになった。乳児保育も一斉にしようと思えば出来るものなのだという発見と、そうであってはいけないことを確認した出来事だった。

時々、クラスを回り、保育者と子どもの関わり方をみて何かおかしいと気付く人が必要だと思うが、日常的に見ているとそれがおかしいと気付かずに過ごす事が往々にしてある事に留意しなければならない。

4. 園外研修の効果

(施設見学)

なかなか出来ないのが施設見学である。井戸の中の蛙ではいけない、「人の振り見て我が振り直せ」の諺があるが他の園を見て自分の園の保育を見つめ直すこと、確認する事も大切だと思う。しかし、施設見学だけの目的で職員を出すことはなかなか出来ない。他県で行われる研修会のついでにその地元の園を見学させて頂く事が多い。素晴らしい建物、設備のなかで充実した保育を展開しておられ、大いに啓蒙される事が多い。箱物に関してはどんなに羨ましがられてもどうにも出来ない部分である。そして保育内容についての学びと確認は大きい。今までの施設見学の中で敢えてマイナス面で印象に残った事をまとめてみた。

保育指針が改訂になって間もなく、ある先駆的な保育園を見学させて頂いた。コーナー保育と縦割り保育をいっしょに行っている、いわゆる自由保育をしているとのことだった。ホールのような保育室に一步入って驚いたのは騒然とした子ども達だった。園長先生は、「子ども達はみんな元気」とおっしゃったが元気とは違う印象だった。コーナーがきちんと設けられているのに脈絡なく暴れ回り、決して集中して遊び込んではいない。子ども達は外と中を頻繁に出入りするので室内の床は砂

でじりじりし、そこを乳児が這い這いしていた。驚いたことに窓から出入りしている子もいた。そして保育者はあくまで穏やかだった。

また、ある園ではおやつの時間、椅子に向かって正座し、いつもは腰掛ける部分を個人のテーブルにして食べ物を載せて食べていた。そこへ大きなやかんで保育者がお茶をお給仕にやってきた。重いテーブルを出し入れするより、手軽におやつを食べさせられるアイデアであるが、食事習慣形成の為に果たしてどうなのだろう、と首を傾げてしまった。家庭生活の中で椅子に向かって食事をする光景が果たしてあるものなのだろうか、やかんではなくピッチャーとかに変えられないものだろうかと思わずにはいられなかった。そうした光景を見るにつけ自分の園は一体どうなのか、気付かずにとんでもない恥ずかしい事をしてはいないかと、とても気になる。そこで実習生が来たとき、必ず聞くことにしている。「なんか気付いたことない？何でもいいから教えて」と、一定期間実習生として子ども達とすごした第三者の方が率直に素朴な疑問を言ってくれる。今まで気付かされた事、たくさんあった。

(研修会)

年間をとおして保育団体や厚生労働省、県の福祉研修所主催の研修がたくさんある。時事を踏まえて内容や講師陣も充実しており是非、しっかりと学んできて欲しいと願いながら、一年の研修計画を立てる。どの職員をどの研修会に参加させるか、おおよその割り振りをし、過去の研修参加の履歴を見て重複しないように配慮しながら、必ず誰でも年一回は研修会に参加出来るようにしている。出張命令を受けて研修した職員は、復命の義務があり、決められた様式に乗っ取って報告書を作成する。そして職員会議の場で研修報告がなされる。学んだことの復習と報告、人前で話す訓練にもなる。園を代表して参加するので、自分で得た知識を他の職員にも分かりやすく知らせなければならないが、例えば3日間の研修を、15分くらい話す報告にまとめるのは大変である。職員は印象深かった事や、新たな情報等を中心にうまくまとめなければならない。これもまた一つの研修だと思う。

最近、参加したい研修会があっても上に報告しないで参加する職員が出てきた。報告すると出張命令が出て、帰ってからのまとめと報告が大変だから……と、ベテランの域の職員であるが、でも真新しい情報は即、教えてくれる。時間短縮の休日

を研修会の日に割り振ってもらって県外の研修会に参加し、ついでに観光も楽しんでいるようである。保育園にも予算のあることなので、こうした形で意欲的に研修に自分の時間を費やす事はありがたい事と思っている。

5. 専門性の向上

保育園内には多種の専門職がいる。この関係の滑らかさが保育業務を効果的に経過させる事に繋がる。そしてお互いを高め合うことも出来る。ベテランの看護師が保育園の看護師として採用されたとき、「今だから言うけれど」という、ただし書きつきで「保育士は衛生の概念がない」と言いきられてしまった。日常の細々した生活の場面で「あっ、なんてことを……」と言う場面がたくさんあったという。それから彼女たちの戦いが始まった。手洗いの仕方から、おむつ交換、排泄の後始末、鼻をかんだ紙の処理のしかたから発熱時の対応等、挙げると数限りなかった。複数の幼い子ども達の健康を守っていくために必要な事として、職員会議の場で何度も指導を受けた。そのことが守れなかったりすると「何度言われたら分かるの！」と厳しい言葉が飛んだ。そうした時期があって保育士たちの衛生概念が少しずつ定着し、今では当然の事として保育の中で生きている。

食育法案が閣議決定され日本の未来のために小さい時からの食育がクローズアップされているが、保育園における栄養士の位置づけは車の両輪のように保育と食事を切り離しては考えられない重要な分野である。家庭における食事の実態調査をしたとき、日常業務と並行して、一人ひとりの家庭での食事の栄養と食品バランスの分析を行い、レーダーチャートを使って分かりやすく家庭指導を行う等、一生懸命の取り組みがなされた。突発的に起こる病児食や除去食の継続的な対応、子どもや保護者に対する食育指導等、日々の細かな業務をこなしながらの仕事量に頭の下がる思いである。保育園の栄養士の仕事が、いかに子ども達にとって意味深く大切か、社会的な認識が薄いと思う。保育士と看護師と栄養士の連携、時には意見が食い違う事もあるが、それぞれの立場での主張であり、意義のある議論と思っている。みんなが子どものために最善の方法をと思う所に原点があるから。

保育者としての専門性はこうした日常から培われていく。

—自由記述について—

問20「あなたは保育所長として、これからの保育所にどのような保育士が必要だと思いますか。また、その為にどのような努力をするべきだと思いますか」という、園長に対するアンケートの最後の自由記述のまとめである。

手元に届いたアンケート用紙の90%以上に、それぞれの園長先生の思いがびっしり記述されており、責任ある立場の思いが切実に伝わってきた。「保育士の理想像はこうなのに現実はそうではない」という記述が多いように思った。保育士としての専門性を強調し、子育て家庭の支援の為に必要な「人間性豊かな人材」を求めている記述も多いです。また「施設長のあるべき姿を自問」している記述もあった。保育者集団、増え続ける園児、保育ニーズを増幅させる保護者を指導し受け止め方向づけなければならない立場の管理者としては一日一日が勝負と言えれば勝負である。記述の中に「深い愛情を持って熱意情熱を持って何事にも一生懸命取り組む保育士はどんな事も頑張り抜くと信じる。所長自身がしっかりとした理念を持ち、自身を高め、子どもの中に入って行って保育士をしっかり指導していける事が大切」と記述された方があり、共感した。施設長にとっては保育者の資質向上は永遠の課題なのかも知れない。

「経験年数5年以上の保育士の方へ」のアンケート中、問15「あなたはどのような保育士を目指していますか。またそのためにどのような努力をしていますか。」という自由記述のまとめである。5年以上の経験のある保育士というと保育の楽しさ、大変さが分かり、日々の保育に奮闘している時期である。5年以上であるから20年の人や30年の人の記述もあった。みな、おしなべて、一生懸命子ども達の幸せを考え、工夫し、楽しい保育を心がけていることが伝わってくる。目指す保育士の姿は記述している本人なのではないかと、ふと思った。一部に最近の親子の困った現状に苦慮し心を痛めている方々もあったが、子どもの立場で一生懸命考えている姿勢はすばらしいと思った。こうした保育者が日本の保育園にたくさんいることを誇りに思う。本当に記述文を全てご紹介したいくらいである。

園長先生の記述と5年以上の先生の記述を読んでいて、ふと気付いたことがある。

それは現場の先生方の字の読みやすさと文章の優しさである。きっと「お便り帳」にもこんなふうに書いているんだろうなと思い、保護者との心の通い合いも確かなものであろう想像できた。それに比べて園長先生方は管理職としての厳しさが有り、字も立派だし内容も堅く厳しいように思われた。保育園にはこうしたそれぞれの立場を踏まえた役割があって成り立っていることを深く感じた。

まとめ

「保育士の資質向上に関する調査研究」に取り組み、全国の保育園からのアンケートの結果を分析する作業をとおし、様々な視点から、保育所においてはおしなべて保育者の資質向上の大事さを認識し積極的な取り組みがなされていた。そしてそれは様々な記述の欄から園内での研修がより効果を挙げている実態が伺われた。

設問20 「あなたは保育所長として、これからの保育所にはどのような保育士が必要だと思いますか。また、そのためにはどのような努力が必要だと思いますか。」という問いに対し殆どの園長先生が記述を寄せられた。

多様化する保育ニーズを踏まえ、家庭の育児力が低下する中、保育士は、子どもや保護者の気持ちを理解でき信頼され、尚かつ専門的な知識を持ち、適切な援助や指導が出来る人、同時に保育士自身が和やかな人間性を持ち感性の豊かな人であってほしい、また学ぶ意欲も常に持ってほしいという記述が大筋で殆どであった。その為に自分自身（園長自身）のレベルアップも必要であると書かれた園長先生も目立った。あるいは勤務年数が長くなることによるマンネリ化の懸念と、逆にベテラン保育士が辞めた後の専門性の引継ぎがない、つまり次の時代の保育士が育っていない事への不安を訴える園長先生もおられた。マンネリ化については一度取った資格が未来永劫持続するものではなく、その資格相応の技術や知識が伴っているか定期的に判定する制度も必要ではないかとする意見もあった。保育者とともに一生懸命保育に取り組んでおられる園長先生が殆どであったが、保育者に対して批判的に書かれている園長先生がおられる事が少し気がかりであった。

経験年数5年以上の保育士に対する設問で、設問15 「あなたはどのような保育士を目指していますか。また、その為にどのような努力をしていますか。」という

問いに対し、ベテランの先生からの記述が多く、驚いた。保育者の真の資質向上は、園外研修会に出すことも大事であるが、保育者が目の前の子どもの変化を見落とすことなく、その時々に対応に心を砕いていくことが取りも直さず保育者の資質向上の最たるものであると思った。そうした意味で是非紹介したい一通を見つけた。長年、子ども達や保護者の側においてその育ちの変遷を見守り、自分の思いや保育者集団としての協調の大切さを的確にまとめていると思われた。以下原文のまま記載しまとめとする。

「保育士となって23年ですが、23年前と今とでは、子どもも保護者も変わってきており、保育所や保育士に求められるものも変わっていると思います。私が保育士になった頃は、保育士に言われたことはできるが、独創性に欠けるとか、いわゆる指示待ち症候群と言われる子ども達が多く、その中で保育士として、自由保育やコーナー保育を取り入れ、子どもが自ら考え、工夫する力を育てたり、自主性を大切にする保育をしてきたと思います。しかし、今は、人の話が聞けない、自分は主張するが協調しにくいなど、全く逆の課題を感じています。そんな中で昔の一斉保育や設定保育が見直されていると思いますが、気をつけたいのが管理保育や押しつけ保育との違いです。子どもの人権をなにより根底に置き、ひとりの人間同士という対等な関係を大切にすることを目指しています。また、子どもを決めつけることや、自分を諦めたりしないように保護者とともに自尊感情を育て合うことをとても大切に思い、日々保育しています。そうした中で、園内での話し合いを深めたり、現状からの共通認識をし、保育所全体としてどのような取り組みをしていくべきか計画を立てています。ここ数年、名前の由来や親子写真、赤ちゃんの時の写真などの取り組みの中から、我が子の存在を愛おしいと感じなおしてもらい、育児、子育てに対してストレスではなく、気持ちを切り替えて貰うきっかけを作っています。自分一人の力では出来ない事も職員がひとつになって取り組み継続する事で、子ども、保護者だけでなく、自分自身も、ともに育ちあえると思っています。」

5. 若山望研究員による考察

保育の現場で働く立場から、今回の“保育士の資質向上に関する調査研究”に携わらせて頂き、勉強となり学びえたことをまとめてみたいと思います。

保育士の資質向上を考えるにあたり、「保育士に必要な人間性について」「日々の保育の中から培われるもの」「保育士自らの向上心の芽生え（研修参加なども含めて）」「現場で感じる保育士の資質向上への課題について」という4つ焦点からまとめてみたいと思います。

I 保育士に必要な人間性について

今回の研究に携わらせて頂き、まず一番に私が考え始めたことでした。すべての基本になると思ったからです。“子どもが好き”そんな単純な想いから保育士を目指したり、自分の子どもの時の恩師への憧れ、また、最近では社会情勢の報道から「子育て支援」という取り組みそのものに関心を持ち、保育士を目指し勉強して現場にくることもあります。

保育現場の保育士採用の際、今回の研究結果にも現れていますが、人柄や人間性はかなり重要視されています。その保育現場で重要視される人間性は、各個人が「保育士になりたい」という気持ちを抱く人間性とはたして一致するのでしょうか？そんな疑問から“保育士に必要な人間性”について深めて考えたいと思います。

先に述べたように「保育士になりたい」と思う動機は様々だと思います。その動機となるその人が持ち得る人間性は、優しさ・明るさ・繊細さ・世話好きなどが考えられます。確かにこれらの人間性は保育士にとって必要なことばかりです。しかし、保育現場の中では、それだけでは保育士として良い仕事は出来ません。毎日子ども達と接していくには、それだけでは子どもにとって望ましい人的環境とは言えないからです。時には、厳しさや見通しをもって関わる寛大さ・周囲の状況からすべきことが判断できる判断力・機敏さ、目の前にいる子どもの関心に気づき、楽しさ面白さに共感できる感性豊かな柔軟さなど様々な人間性が必要とされます。

それらの人間性はどのような資質から生まれてくるのでしょうか？またどんな環

境で育ち、どんな体験を通してその資質がその人らしい人間性として培われていくのでしょうか？

近頃は、中学生が職場体験や保育体験として保育園に来ることが多くなりました。中学生でも先に述べたような人間性が瞬時に現れることもあります。勉強してきた保育士よりも子ども達にとって望ましい人的環境になることさえ感じることもあります。また、小学生との交流事業のときにも似たようなことがあります。人間本来が持っている感性を十分に発揮できる機会や体験、そしてその感性が安定した生活環境・健全な育ちの中で大切に保持されていることなど、周囲の人間関係の中でその年代ごとに当たり前のように体験していく生活の中から培われていくように感じています。小学生では小学生らしく元気に活発に遊び、友達との気持ちのぶつかり合いや、辛いことでも頑張っってやり遂げた達成感など学校の勉強以外にも大切な体験が沢山あります。そしてそんな育ちを経て、中学生になると大人に近い感性が育ち、仲間との調和をよく考えるようになったり、時には大人との意見のぶつかり合いなども通して、自分の感性について考え自信を持っていくようになるのでしょうか。また、自分の身体を思う存分に動かし、自分の身体を自分で知り、心も身体もひとりの人間としての基盤が出来、自分でも自覚するようになるのでしょうか。そしてその自己コントロールをする力を基にさらに自分の目標を持った生活を送りながら、人間性はその人らしさとして培われていくのだと思います。

保育士には、このように勉強以外にひとりの人間として当たり前の生活体験を積み、人の中で生きていく力が自然に身についていること、その人間らしい感性が大切に保持されていることが必要であると思います。子ども達は一人ひとり違います。保育士も一人ひとり違って当然です。でもそこに人間本来が持っている感性がしっかりと保持され、自己発揮でき、状況判断が出来る人間性が必要なのだと思います。

II 日々の保育の中から培われるもの

保育士の資質向上の要因として一番基本となるものが、この“日々の保育の中で培われるもの”だと思います。それは現場で保育に携わる保育士すべての人が感じていることでしょう。私たち保育士が成長していくのは、子どもたちとの時間の中

で子どもたちから教えてもらうことが大半を占めるからです。

最近の初任保育士や実習生を見ていて、当然仕方がないことですが、“子どもを知らない、子どもの理解を勉強で学んだことに当てはめ解釈しようとする“そんな印象を感じます。

保育の仕事に就き暫くの間は、日々子ども達と接することに疲れる・どう接したらよいのかわからずと惑いながら時間が過ぎていく、抱き方・ミルクの飲ませ方・子どもの言っていることが分からない……など、保育している時間のすべてが不安で、自分自身の自己管理に精一杯となる人が多いように思います。そこでまず、その不安や戸惑いから救われ成長の第一歩を踏み出せるのは、やはり子ども達との時間の中から感じるひとつひとつの出来事のようなのです。抱っこしたら泣き止んだ、ミルクを飲ませることが出来た、寝かしつけることが出来た、キラキラした目でじっと話をきいてくれた……そんな日々の小さな達成感から少しずつ自信がもてるようになり、笑顔も増え子ども達との時間が楽しく感じられるようになってくるようです。この基本の気持ちベースとなり、様々な保育に関する疑問や課題を自ら感じ、日々の保育を重ねていきながら成長につながっていくのでしょう。

子ども達は一人ひとりみんな違います。年齢による成長発達や生活環境による成長発達など発達の仕方も様々です。“今この時この子にとって何が必要か？”“この子にとって必要なかわり・必要な遊び・必要な援助の方法は何か？”その時その時、場面に応じて考え悩みながら子どもと接し、その変化を感じ取り、成長に感動しながら学んでいくのです。このように「子ども達がそこにいる」保育現場は、まさに保育士にとって一番の資質向上の宝庫だと思います。

保護者との対応についてもこの保育現場での成長は著しいものです。親・友達以外の成人と話す機会が少なくなった今、相手と自分との関係・自分と相手との親密度による話し方の違いなど、状況に応じた対応の違いや、相手を感じ取りながら話を進めていく微妙なやりとりなども、日々の保護者との対応の中で学んでいくようです。初めはみんな戸惑いますが、毎日顔を合わせ子どもの成長を共に喜び合いながら親密度が増し、時には話しの仕方受け取り方が違い、失敗もしながらまた反省し、丁寧に対応していくことの大切さを学んでいくのです。

また、保育はあらゆる場面で職員同士の連携が欠かせない仕事です。このことにも初めのうちは戸惑い悩むことも少なくありません。保育士の資格を持って保育の現場に入ったその時から、一人の保育士として動かなければいけないことも多いからです。研修期間など、ゆとりをもって現任訓練が出来ているところは今回の調査結果からも少ないようでした。新任でわからないのは当たり前、しかし目の前には子ども達が……、丁寧に指導してあげたいとは思っても現実にはなかなかうまくできないことが多いのが実情です。

そのための打ち合わせをしたり、子ども達が帰った後日々の反省をしたりと仕事に就いて早速に、深い人間関係が必要に迫られてきます。「子ども達の命を預かる」というとても責任の重い仕事なので、始まってすぐに厳しい指摘を受けることも多々あることでしょう。このような人間関係の悩みも保育士の資質向上には欠かせないことだと思います。「子ども達のために」という同じ志を持った職員同士の意見の交換は、そのときは辛くても必ず分かり合えます。そして子ども達の笑顔や成長が職員同士の共感となり、また励みとなり向上していくのです。

保育の現場ではあらゆる予測できぬ出来事も起きます。そのようなときに、日ごろの深い人間関係が基盤となり、思いやりのある志を共にした職員の連携により助け合い、感謝し合い、自己の喜びと成長につながっていきます。

日々の保育の中で培われる力は保育の力量だけでなく、このように人間としての成長にもつながっていくものと痛感しています。アンケートの自由記述にも多く意見が上がっていましたが、資質向上のための努力は、保育そのものだけではなく人としての向上心・精神力の向上にもとても大切なことです。日々の保育ではこのような一人の人間として成長も得られる大切な場所と考えています。

Ⅲ 保育士自らの向上心の芽生え（研修も含めて）

一人の保育士が「もっと上手に子どもとかかわれるようになりたい」「こんなときはどうしたらよいのだろう？」「もっと保育について勉強したい」そんな想いを抱くのはどのような時なのでしょう？

保育の現場に就いてすぐは日々の保育に精一杯で、一番近くにいる先輩の保育士

を頼りに、一日でも早く慣れることに必死だと思います。アンケートの結果からも現任訓練では“先輩保育士のすることを見よう見まねで覚える”という数値も少なくありませんでした。

日々の保育に慣れ、自分なりに保育をすすめられるようになってくるころ、その慣れた安心感で日々を過ごしてしまうか、先に述べたような向上心の芽生えにつながるかが、まずは大切な時期であるように感じます。その違いはどこから出てくるのでしょうか？

それは、やはり日々の生活の中で子どもと接しながら感じる“気づき”の違いのようです。その“気づき”が基本となり「なぜだろう?」「どうしたら?」という自分への課題がみえてきます。保育をしていく中で「なぜ? どうして?」という観点はあらゆる場面で必要不可欠です。それではその“気づき”はどこからでてくるのでしょうか。それはその人その人が持っている感性であり人間性のようです。「あれ?」と感じる心、その“気づき”を曖昧にしないで探求していく心を持つこと、それが自分への課題となり向上の芽生えに大切なことなのだと思います。

そして保育の経験を積んでいくとさらに、保育現場の中で向上していくことだけではなく、より専門的な知識や技術を求めて、研修や勉強会などへの参加意欲にもつながっていくようです。

今回の調査結果からもかなりの現場で園内研修を行ったり、外部の研修に参加し、その効果を感じていることがわかりました。

園内研修では、一つの情報を全職員・保育士が共有できることによりかなりの効果を感じています。そしてその共有の効果が即実践につながり、保育そのものの向上が早く、研修効果を感じるのでしょうか。園内研修をしていないところでの意見で「時間的・人間的に余裕さえあれば実施してほしい」という意見が多くあったように、実際の保育の現場では、その時間をつくることに苦慮しているところは多いと思います。保育の需要が増えていくいま、効果がわかっていながらも必要なときに出来ないというところは多いのではないのでしょうか。

外部の研修では、うまく現場をやりくりしながら参加はしやすいのでしょうか。園内研修よりも多く行えているようでした。「どのような研修を求めていますか」の

問では圧倒的に「すぐに現場で役立つような実践」が多く、続いて「他の保育所や施設の実践例などを知る」でした。やはり今自分が直面している課題に参考となることを求め、一つ一つ向上していきたいという思いが感じられます。この思いは、保育士が自ら向上したいと願う思いであり、その小さな積み重ねがとても重要であると感じています。そのステップの一つ一つが保育士の資質向上につながっていくのだと思います。

現場の保育士たちが求めている研修を、その保育士たちが参加しやすい方法で行われていくことが望ましく今後の課題だと感じます。

IV 現場で感じる保育士の資質向上への課題について

保育士の資質向上を、保育現場の生活から考えてみたいと思います。

保育の現場では、生活・遊び・情緒の側面から保育しています。勿論この3つは切り離せるものではなく、日々の保育に混在していますが、子どもたち一人ひとりの成長発達をしっかりと見守っていく上で必要な側面であると考えています。ここではこの3つの側面から保育士の資質向上の課題をとりあげていきたいと思います。そして最後にいまとても現場で必要とされている“子育て支援者としての保育士”についての課題を考えてみたいと思います。

まずは、子ども達の生活を援助していく役割としての保育士を考えてみます。

生活とは、子どもたちが生きていくために必要な食事や排泄・睡眠、衣服の着脱や清潔面などの成長を手助けしていくことです。これらは、もともと子ども達は自ら育つ力を持っています。勿論はじめは何も出来ませんが、周囲の大人のかかわりにより、自ら持っている育つ力をうまく引き出していってあげることで育っていきます。保育士はその周囲の大人となり、子どもが感じていることを察して代弁者となり、方法を伝える援助者となっていきます。ここでは、子どもが感じていることを察する感性・子どもがしようとしていることを察してどこを援助し、出来た喜びにつなげていくかを見届ける力、子どものやる気を引き出す力、やろうとしている気持ちを待ち見守る力、そしてできた喜びを共感できる心などが大切です。

このように一人ひとりにしっかり眼を向け、相互関係の中でかかわり方を判断し

ていくことが出来るよう、日々の保育の一つ一つを大事にしていくことが必要だと思います。

次に、子ども達の遊びを援助していく役割としての保育者を考えてみます。

子どもにとって遊びは成長過程そのものです。これもまたもともと子ども達は自ら育つ力を持っています。一人ひとりの成長に合わせて、興味関心が移り変わり遊びの広がりが見られます。ここでは、子どもの発達をしっかり捉える力、次の発達を見通せる力、その力を基に子どもの興味関心を感じ取り、動きを予測し保育士自ら楽しみながら子どもと一緒に遊べる童心などが大切です。「いま目の前にいる子どもたちとこんなことをしたら楽しい」「こんなことをしたらどんな反応するだろう?」また「いまどんな環境を考えてあげられたらもっと楽しくなるだろう?」などと、保育の意図・ねらいを持ちながらも保育者自身が楽しみ、子どもと一緒に遊び、楽しみや喜びを共感できることが大切です。子ども達にとって魅力のある保育者は、遊びが豊富な保育者や感性豊かな保育者だと感じています。

このようにいつでも遊び心を忘れずに子どもと一緒に楽しめること、子どもの興味関心を鋭く感じる感性、そのために感性を磨く努力を積み重ねていける向上心が大切だと思います。

次に、子ども達の情緒を支えていく役割としての保育士について考えてみたいと思います。情緒面での成長も乳幼児期は著しいものです。そしてこの情緒面におけるこの時期に関わる保育士の影響は、最も重要で大切な役割となります。0歳児期の応答的な相互関係から、5～6歳児期のかなり分化された情緒のあらゆる場面におけるかかわりと、かなり幅の広い対応力が必要となります。そしてそのかかわりは、子ども達一人ひとりが生涯、人のなかで生活していく上で最も基盤となっていくのです。

このような責任の重さを常に自覚して、子ども達一人ひとりのその時その時の想いと、丁寧に應對していく心が重要です。子どもの表に出している行動と、表に出せないでいる心の内面との両面から考えて應對していく力、子どもの心を感じ取っていく感性、ひとつの状況を多方面から考えていく視野の広さ、そんな人間としての幅の広さが必要だと思います。そのために積み重ねていく努力としては決して難

しいことではなく、本気で子どもをかわいがっていくこと、真剣に子どもの心を考えていくこと、そして思いやりをもってその子どもに必要なかわりに一生懸命になること、そんな当たり前な人間としての優しさを持ち続けていくことだと思います。

最後に“子育て支援者としての保育士”の役割についてその課題を考えてみたいと思います。ある程度の経験を積んできた現場の保育士たちが、今一番自ら力をつけ向上していきたいと努力をしていることだと思います。ケアワークそのものは現場の積み重ねの中である程度の自信をもち支援できるようになってきますが、子育てに対する相談や家族支援など子どもを媒介にして様々な支援に携わざるを得ないことが増えてきています。

子どもの様相も、軽度の発達障害などがいろいろと明らかになってきたり、またそのためにその情報が混乱するなかで戸惑い悩む保護者も増えてきています。また、子どもの事がわからず不安と戸惑いの中で育児をしている家庭が増えてきています。親自身も精神的に自分を維持することが難しく強くなれない人が多くなりました。子どもの気持ちに寄り添うだけでなく、一組の親子・ひとつの家庭に寄り添い、総合的に考え支援していく力が必要になってきています。地域のネットワークと連携していくことも勿論大切ですが、保護者側にたって考えてみると、保育所の保育士との関係の心地よさ、安心感・心強さなど、心の支えとなっていけるのは、やはり身近な保育士であるように感じています。

このように、子育て支援者としての保育士の役割は今後かなり重要となってくることでしょう。しかし、あまり負担に思わずに保育現場の中で力をつけてきたことそのものを発揮していく努力、自信をもって寄り添っていくことが大切なのではないでしょうか。

保育士という仕事は“人を育てる”仕事です。人の気持ちを感じ取り、寄り添い、人に安心感を与え、その人自身が自分の力で判断し意欲的に生活できるよう援助していく仕事です。この仕事内容は、相手が子どもであっても、保護者であっても、地域の親子家庭であっても同じです。アンケートの自由記述の中で沢山の意見を聞かせていただき、現場の保育士たちの想いに共感しながら、改めて保育士の資質向

上とは人としての成長を心がけ広い視野と豊かな感性・人間味のある心を持ち続けること、そして社会情勢にもしっかり目を向けながらも、“人として大切なこと・子どもにとって必要なこと”をしっかりと見極めてじっくりと保育の仕事に励んでいく努力を続けることではないかと強く感じました。