

IV. 総合的考察と展望

保育士の資質向上

—保育専門職としての要件—

野坂 勉 研究員

農繁期の神社・寺院境内、授産所、工場、母子寮、セツルメントの託児所といった先駆的な活動形態と多様な施設形態が、第2次大戦後、最低基準に基づく保育所として児童福祉法に規定された事は、まさに画期的な事であった。そこでは対児童数から職員定数が基準化されたのであった。それは保育所の月齢・年齢別の定員と、保母の配置数との組み合わせが、数次の改定を経て今日に至っているところである。これは、他の児童福祉施設に比し、その園数の多さ、年齢階層の刻みなどにおいて、保育内容、保育形態などのガイドラインとしての保育指針が、基準性をもってきた事を示すものでもある。

これはまた、第2次大戦まで我が国が、救貧制度においても政策理念として前近代的であった事から、社会福祉全体が遅れ、公立施設として配置する考え方が殆ど皆無であった時代をもっている。それが、昭和20年、敗戦に至って後、憲法25条によって、健康で文化的な最低生活を営む権利、そして社会福祉が国家責任として向上・増進に努める義務とされたのである。

児童福祉にあっては、公立施設優先の原則がとられ、公立保育所の設置が進められる事になったのである。そこでは、最低基準を維持する費用として、措置費制度がとられる事から、児童のナショナル・ミニマムと観念され、政策的に規律される事になったのである。

しかしながら、理念が先行する形での児童福祉施設に立ちはだかったのは、従事者としての保母の無資格問題であった。すなわち、人材確保の困難さから、保育所において無資格保母の常態化が続く事になる。この間、認定保母、代理保母などとして、制度的矛盾を回避する手段もとられたが、無資格保母は解消されなかったのである。

公立施設優先の原則と共に、最低基準を充たすため都道府県立の保母養成校が設置されたが、人的需要を満たすに至らなかったのである。並行して保母試験制度が設けられ、基準充足に近づける試みがなされる事になるのである。

それが今日においては、高等教育の一般化、女性の高学歴化と共に、“両免”といわれる保育士資格と幼稚園教諭の教員免許を取得可能とする課程をおく短期大学の比率が大きく、そのため資格者は数字的、量的に不足する事はなくなっているのである。

I. 保育組織の要員性——職能査定

資質とは第1に、その職業的要求を獲得する向性、下地となる性質、素地を指すと考えられる。しかも、指導によって鍛える事ができる可能性である可塑性を含めて、ポテンシャルティ=潜勢力としてとらえられる。

第2には、職業として身に付け、要求される方法的態度、その獲得の度合い、あるいは基礎技能のレベルが、職業的に認められる到達水準にあるか問われる。すなわち、保育士たるキャパシティ=力量において十分であるかである。

かかる資質論からは、保育士の資質は次のように規定される。保育士は、乳幼児の成長・発達を社会的に保障する仕組みとしての保育所保育に、主として従事する職業である。この乳幼児の育成と養護の方法技術としての保育を職務内容とする。この場合の職務は、保育組織たる保育所の構成員として割り当てられた仕事を指している。この仕事は、責任と義務を伴う職務として職位に応じた権限が与えられるはずである。保育所保育士には、かかる職務を遂行する能力が要求されている。

この職務遂行能力は、保育士としての資質、すなわち保育士が職業上必要とされる知識、技能を獲得し、実技を演じ、活用できる性質にかかわる。ここから、保育士の資質は職業上の出力たる職務遂行能力として検出されると操作的に定義される。そして保育士として採用された者が、保育現場に立つ事が出来る。この場合、能力評価の結果として採用する事が、制度上、もっとも妥当とされる。

1. 採用方法

筆記、面接など学力による選抜試験として行われる事が、一般に受け入れられて、

保育士においても例外ではなく支持されている。この場合において副次的に、技能に関する実技、実習試験の実施を重視すべきとする意見も有力である。

これは採用試験として、筆記・面接試験が主要な方法であっても、補助的にしる、実技・実習が、保育実務における能力、適性検査として必要であるとするのは、現場に強い意向が働いている事を反映するものである。ただ、競争試験に位置づけるには、時間、費用、評価方法など、実施面において負担であるという現実的判断が、優先する結果となっている。

この競争試験については、公営、私営とも支持されているが、ここには専門性のある保育職に必要な学力が備わっている事を、判定するためとられる。そして公営保育所が大勢を占めているため、公務員中級職の試験として行われている事から、通常、専門ならびに教養試験として構成される。そして学力試験としての性格から、教養試験がふるいわけに使われる。ここには公務員制度として、中級職の質的水準を維持する考え方が根底にある事から、専門試験による質的吟味が加わる余地は大きくない。したがって、資格試験としては、実習、実技の結果を、点数配分として用いる事は考えられるが、競争試験の実際においては困難だと思われる。また相当程度、とり入れられていると考えられる民営保育所で実習成績を採用条件としている事は、出身校の評価を加味するが、公営の倍以上、学校推薦を重視している事に表れている。そしてまた、公営保育所では、試験の実施主体を、地方公共団体とする事を、民営保育所と対照的に主張している事も、つけ加える必要がある。

2. 人間的要素

保育士として、職業的要素を身につけ、社会的な要請や、期待を獲得するのは、素地として本来的に備わった人柄、人間性が、資質としてあるからだとする。対人関係を成立させ、発展させる職業である保育職に欠かす事ができないものとしている。また、やや観念的ではあるが、保育士の基本的な資質、すなわちポテンシャルティとしてもつ保育士に向く性質、能力といった向性、引き出す素地となるパーソナリティ特性といったものが、大きな比重を占めると考えられている。

3. 専門教育

専門職には、それに必要な知識量と、技術・技能の習得年数に見合う専門教育が

用意されなければならない。そこでは修業年限が設けられるのが、通常である。保育士の専門教育について、修業年数、教育体系に違いがあるかには否定的な評価を下している。

保育士資格の取得方法には、保育士養成校での必要単位を履修して卒業による取得と、保育士試験の合格による取得がある。養成校は、4年制と2年制の大学、ならびに専門学校とに分けられる。養成教育としては、教授内容、時間数が確保され、保育に関する知識伝達、実技習得、そして実習体験など、教育課程が整備されている事が必要条件であって、学校教育体系として、大学、短期大学の系列であるか、専門学校の系列であるのかは問われない。しかしながら、このような目的論的養成だけでは専門職の観点からは、十分条件を備えているとはいえないという議論が出てくる。これは究極の資格試験とされる司法試験によるジュリスト＝法曹養成制度改革として提起された問題でもある。

保育士も国家試験によって資格付与する制度であれば、教育課程の問題は出てこないのかも知れない。しかしながら、専門職は、一定の知識量や、技能習得に要する時間数など、計量的、計測的な基準値をおくことによって、専門性を保障する制度でもある。そこから、リカレント教育（学校教育を修了し、一旦、社会に出た後に行われる高度、専門的、体系的教育）の必要性が叫ばれ、継続研修、生涯研修などとして展開されている事にも連なっている。

ともあれ、保育現場は現行の「養成教育課程」の範囲において、保育士制度を支持している。一方、養成教育の枠を拡げた形での教育制度の種別（具体的には4年制大学）によって、保育知識や保育技術に差があるというよりは、「保育の仕事への姿勢」の違いを見出すとしている事に注目しなければならない。すなわち、職業としての意識やポジションのとり方に違いがある、というのは保育職を成立させる固有性に立脚している事を意味する。保育士としてのアイデンティティの違いをみるからであろう。それは、児童福祉としての保育が提起する問題を把握し、その社会的背景と共に、改良・改善をはかるという専門職としての資質が培われているからだと評価すべきである。

4. オリエンテーション＝見当識

保育士の職務を遂行する前提として、保育組織たる保育所での自分自身の職位に関する十分な情報と、行動基準が示される必要がある。それは保育を成立させる乳幼児との相互関係と保育作用を展開する基盤を構築する事でもある。そこでの作業手順や注意点検、安全確保とリスク回避といったマニュアル操作の運用と動作などは、初期段階として、徹底して訓練を重ね、身につけなければならない。まずもって、このオリエンテーションプログラムと行動指針をレディネス＝準備態勢として保持する事ができなければならない。

かかる認識の上で、オリエンテーションが展開されているとみられるのが約60%、していないが10%弱、確信がもてないものが30%近くにのぼるのは、保育組織として欠陥があるといわざるを得ない。新年度当初、活性度の低い新任保育士をかかえた保育組織が、もっとも手のかかる新入園児を迎えた場合、リスクと負担量の増加は明らかである。“ならし保育”と同時並行的に、保育士の試行的保育が行われる事になる。組織としてのロスと、乳幼児に与えるストレスの面から、新任保育士の職務遂行における対処能力を身につけさせる認識で、オリエンテーションがとらえられるべきである。

5. 保育士としての期待

現場に立つ保育士として期待され、要求されているのは、現場、保護者から「信頼される」事と、状況を的確に判断した「適切な行動」である。乳幼児と保育士は、絶対的な信頼感によって培われた保育関係として、結ばれていなければならない。すなわち、当然に信頼される人間的条件を備えた保育士の存在が絶対となる。そこに「職場、保護者から信頼される」事が、保育組織としての期待体系として敷設される事になる。また、対人関係を媒体とし、乳幼児と保育士という一方的な依存関係として成立する保育作用にあっては、事故、危険を予知、回避するのみならず、発生時への対処機制が適切に働く事を要求する。「状況を的確に判断した適切な行動」をとれる事が、保育士の資質として求められる事になる。すなわち、保育組織には、危機に際し迅速な対応が可能となる準備として、資材、設備はもとより、回避、対処の専門技能を保育士が、保育専門職として配置されている事からの要求な

のである。

6. 初任時の向上目標

児童虐待の発見、防止、基本的欲求充足たる食事習慣が、乳幼児の成長・発達を妨げる状態におかれている事からの食育の必要性、あるいは家庭生活の継続、維持を不安定にする夫婦関係、児童の社会性にかかわるひとりっこ子、少子化する近隣社会などに巻き込まれている。

子どもの成長・発達を保障する仕組みを支える社会的基盤が脆弱、劣化している。のみならず、基本たるべき家庭において虐待死が発生するなど、保護環境としての機能が失われていく危険がある。保育所が乳幼児の人権を確保する砦となっているとするのは、誇張ではない。保育士と保育所が、乳幼児の時間・空間としての生活領域に占める割合が増加し、親の保護機能の基本部分までも代替せざるを得ない今日の状況は、「児童の最善の利益を守る」とする児童権利条約に基づく、乳幼児の人権擁護の最前線にあるという自覚を迫るからである。「子どもの人権に十分配慮する」保育組織として、保育士に初任時から、向上目標とすべき事を要求するのは当然である。

II. 中堅保育士の実務能力——自己査定

これまで保育所においては、全般的にM字型、すなわち保育士として就職、結婚して出産を機に退職するという、ライフスタイルをとる事から、労働力構成において中堅層が欠落するのが常態であった。民営保育所においてこの傾向は顕著で、若年型が当り前とされてきた。しかし、経験を積んだ保育士がいないというのは、保育組織の安定性と、成熟した保育相互作用が欠落する事でもある。延長、一時、緊急、夜間、障害児の各保育場面に、マイナスをもたらすとして指摘される事になる。短時間保育士が認められた事から、職場復帰が可能となり、あるいは助手的な無資格者とならんで、保育士経験者の再雇用による対応もできるようになったと考えられる。ただ制度的に、この特別保育に対する、単なる追加配置ではなく、保育を質的に補強する立場からの必置対策である事がのぞまれる。

いずれにしても、多様化、複雑化する保育現場の中心である中堅保育士について、

職務遂行状況を明らかにし、保育の実体として、質量ともに吟味する事が必要とされる。

保育所保育を実際に支えるのが、実務経験を重ねた中堅保育士である。この中堅保育士の54%が、15年以上の経験者で、あとは5～10年、10～15年がほぼ同率で構成されている。公私では、公立が経験年数の高い保育者の割合が多い。資格取得では、短大卒による者が、約70%にのぼる。次いで専門学校が約20%で、夜間課程や併設課程が含まれるとしても、教育年数は、ほぼ同じく2年と考えられる。公私においては、民営保育所で短大の比率が、試験保育士は公営保育所に、それぞれ多い傾向を示している。いずれにしても、2年制で専門課程を履修したものが、大多数を占めている。

1. アイデンティティ＝自己同一性

職業としての保育士に90%満足し、自己同一の一致度は高い。そして民営保育所の保育士に、より一致度が高い。このようにアイデンティティの高い職業集団であるが、一致度に到らない、見出せない少数者が存在する。それは、自己の適性としての不一致と、職場の人間関係に阻害された結果、マイノリティ＝少数者となった者とは別れる。何れにしても、乳幼児との相互作用である保育関係の維持に不安を抱かす数字として、見逃せない。

また保護者からは、多くが「子どもの気持」の理解と、「注意深い見守り」が求められているとしている。この子どもの気持の理解と受容、そして子どもの安全と注意の確保を、役割認知している事は、中堅保育士のアイデンティティが確立している事を、改めて証明するものである。中堅保育士が保育の本質を貫くポジションを確保している事は、保育所保育の骨格を支えるものと、評価されるべきである。それは、ややもすると幼児教育、就学前教育に保護者の要求があるとする表面的な見方や、風潮に流されていない健全さを示すものである。

2. 組織構成員

保育所が、保育組織として活動を維持し、一定の水準を維持するキーパーソンが中堅保育士である。それはまず、組織構成員として達成目標を立てる事ができているかが、問題とされる。そしてその成果を開示する、すなわち自己評価が可能な保

育組織でなければならない。

結果は、園の方針、園長の考え方を理解し、賛同し、達成目標とする事が、90%以上できているとしている。しかし、「理解しているが、賛同はしていない」と目標化できていない者が、3%程存在する。目標の共有状況は高く、保育組織としてのコントロール＝統制は効く状態にある。ただこれが組織構成員として、達成効果を評価できるシステムが構築されているかは、不明である。というのは、保育士が、スーパーバイザー＝被援助者となって、スーパービジョン＝専門性を有する査察指導を受ける仕組みをもっていないからである。この助言援助機構をもっていない事は、保育士の保育専門職としての技能水準の引き上げと、蓄積を困難にしている。

ピア・スーパービジョン＝同僚間が65%、先輩のアドバイス49%、園長40%となっている。保育組織として考えた場合、専門性のある事項について、インフォーマル＝非公式な関係で解決がはかれるのは、組織の二重構造を固定化し、運営を阻害し、集団の質を高める事にはならない。しかも、10%が親、あるいは相談相手なしで、組織構成員として社会的成熟を欠くものであり、問題とされる。後輩との関係においては、保育実践の場で指導するが57%程となっている。これはOJT＝職場内研修として公式化し、バックアップ・システム＝支援体制を組んで共有化できるよう整備する事が必要である。

次に、保育所には、管理ないし運営と、処理すべき義務がある。それは所長、あるいは主任が、組織の責任者として扱う事務であっても、処理において中堅保育士が代行するのが実際的である事も、少なくないはずである。それが、保育士の本来業務は保育であって、保育所関連の必要な事柄であっても、別だとするが0.5%、留保するものあわせて13%にのぼる。

確かに事務職員が配置されていないとか、保育に支障をきたす程、いわゆる雑用がふえてきている現状もある。それは本庁と事業所間の事務処理、あるいは人員削減の影響であったり、民営保育所にあっては法人事務とが未分化で、組織上、問題をふくむ場合が多い。保育所保育を支える事務体系の問題として、とり上げねばならないが、ただ組織活動において、成員性の低い中堅保育士が存在する事は看過されてはならない。

全体としては、85%程が保育所を準拠集団とする行動基準をとっている。ただ本質的に専門職と組織の間には、緊張と葛藤が発生する事は、踏まえておく必要がある。

3. 研修評価

保育専門職として、職務遂行に必要な知識・技術・技能を修得するための教育訓練である研修について評価検討している。

①園内＝職場内研修

研修は、その職位にあつて職務内容を実務として履行できる能力と、資質の向上をはかるものとされる。しかも公務員にあつては、将来就く事が予想される職務にわたつての研修体系が、職場内研修として実施されていると考えられる。児童福祉における保育所は、公立施設である事が多いため、公務員研修の性格のものと共に、保育実務に習熟する事を目的とした研修がなされてきたのである。

保育所での研修は、職場内研修が主体とされ、実施率は80%にのぼっている。研修の成果はレポートとしてまとめられ、情報として共有化するが半数、あと40%程は個別的にスキルアップの材料となっている。研修効果を認める者は、95%に達している。継続するかどうかでは、条件付きながら75%が実施を望んでいる。しかし消極的な者も10%以上あつて、強制にわたる事への反発も考えられ、その在り方は検討する必要がある。

この場合にあつても、「難しい子への対応など、保育課題への実際的な取り組み」、研修方法として「公開保育、ケースカンファレンスの提案」など改善・改良を加え、参加意欲を促す努力によって解消する事が期待される。

②専門研修

都道府県立の研修施設、中央保育団体の研修会、ならびに教育企業の保育セミナーなど専門研修への参加は、97%にのぼる。低率ではあるが、不参加、NA＝無回答群とあわせて3%となっている。中堅保育士に少数ではあるが、保育士仲間と切り離された状態におかれているのは好ましい事ではない。研修成果は、半数以上がOJTの研修教材として活用し、レポートとしてまとめ、所内で閲覧できるものも、35%となっている。

研修の効果を実感している者は100%近いが、成果の活用には、積極的な者と、

そうでない者とに分かれる。これは、研修が組織的に運用されているか否かの違いによるものと考えられる。

研修のニーズは、多くが実践中心となっているのは、事例によるといった、演習形式を求めている事にも表れている。

専門研修について、年一回のリフレッシュ研修として義務づける、あるいは保育士登録時の義務研修など、制度化する事が求められている。

4. 保育士養成課程

中堅保育士としては、保育組織に新人として組み込まれてくる成員候補、また保育組織の継続者であり、同僚として働く事になるとの観点から、養成課程には多くの注文をもっている。

まず養成校入学に、適性、適格者の基準を設けて、可否を判定する事には30%を超える程度、判断を留保するもの40%、否定的なもの27%で、70%程は、この基準には消極的である。

適性を見極める事の困難さ、そして適性検査だけでの判定に、設問ないし踏み切れないものがあるからであろう。しかし、その人間の素質が保育職に向けられる事への否定的評価が存在するのは確かである。そして保育士にふさわしい人材を保育組織に誘導、勧誘する事は、乳幼児の福祉にとって必要な事ではある。すなわち、保育士になりたいと希望する者に、適格性に問題なしとしない者が混じっている事から、選考に当って基準をおく考え方もある。

ただここでは、経験者の立場から「適性」といった型にはまった、すなわち一昔前の「保母さんに向いている」、「保母さんになったら良い」、「保母さんになりたい」といった“保育士像”にあてはめる「適性」に疑問を呈しているのであろう。専門職の立場から、ステロタイプ=型通りなとらえ方へ異議を申し立てていると解される。

社会人の増加を理由として、家事・育児経験といった生活履歴による入学判定には、反対する者が60%を超え、これに判断を留保する者30%を加えると、認められないとする者が圧倒的である。

これは、保育所職員の年齢構成から、中堅保育士と同年齢以上の者との同僚関係

(新人でありながら生活経験が豊富である) を考えると消極的にならざるを得ないのかも知れない。現実問題として、特別保育の現場では、パート職員、短時間保育士が採用されている事からすると、職位の違いや、指揮命令が可能な系列に入っている場合は受け入れられるが、将来にわたって同僚関係を結ぶ事への抵抗は自然であるのかも知れない。

専門職論としては、この家事・育児のカテゴリーで、保育士と同一視する事は、前述の適性判定の“保育士像”と根底部分は同じものであり、容易に認める訳にはいかないとする主張でもある。

①生活訓練のリトライ＝再訓練

保育現場は、基本的に人間関係を中心に組み立てられている。それは、乳幼児を対象として対人関係を維持し、発展させる業務である保育職にあつては、コミュニケーション能力と基本的な生活習慣に基づく行動様式の学習として、動機づけや態度形成、あるいは動作訓練など、複雑な相互作用が営まれる。保育士には、コミュニケーションの道具である“ことば”の使い方、成人との会話能力（敬語やボキャブラリー＝語彙の理解）など、知識と活用する力を身につける事がのぞまれる。

まずは保育士としてのレディネス＝準備態勢として、人間関係の持ち方、関わり方の学習と日本語表現が身につけられる教育が、80%とほぼ同率に達する。留保をつける者が日本語表現にやや多くみられるが、ならんでいる。そして基本的な生活習慣の再学習も、75%が重点としてあげている。

いずれも、若年層が職場に入ってくる時、言葉遣いの未熟さ、基本的な生活習慣の欠落、そして人間関係につまずきや、トラブルを起こし易いといった指摘がなされるころではある。しかしながら、保育場面が初期的な社会化を生み出す対人関係として維持され、基本的な生活習慣を身につける、人間形成の基礎過程をなしている。この事において、保育士がこれらの要件を欠くのは、マイナスになるとする価値規範が、厳然としてここにはある。

②実習教育

資格取得の教育課程では実習教育は必須とされ、保育士の養成課程においても、基本的な教育方法として重視されてきている。

そこでは、保育職に関する専門的知識、技術・技能の修得が目的とされるが、保育所には、後継者養成という社会的使命として受け入れる事が求められる。現実には、資格取得のみを目的とし、現場に立つ意思のない学生を前にする時、拒否反応を起こすのは当然である。にもかかわらず、広く後継者育成の立場からは、保育所と養成校との相互協力と信頼関係の上に、教育条件としての整備がはからねばならないであろう。

実際の指導に当たる中堅保育士の立場からは、実習期間を現行通りとするが半数、日数をふやすが40%程となっている。ここには、実習日数の延長はのぞましいとしながらも、負担の問題もあって現行通りとするが支持されている。

5. 中堅保育士としての資質向上

自己評価に立って、資質向上を課題とするとき、まずもって保育の基本として、子ども、保護者、同僚との信頼関係を築く事に努力し、中堅保育士としての自覚のもとで、積極的に役割を担うとする。

専門性を高めるための資質向上として、大半が、専門ジャーナル、専門書などによる、知識の導入と、情報収集をはかるとしている。次いで、研修会への積極的参加をあげているが、さらに専門職としての学術集会へ広がりをもったものになる事がのぞまれる。

Ⅲ. 保育所長の専門職能——第三者評価

定員化され、しかも月齢、年齢段階によって保育内容、形態、そして方法の異なる乳幼児施設の運営責任者に、高い専門知識、技能と豊かな経験が求められるのは当然である。しかしながら、ここには永年にわたって、所長の資格問題（野坂、「保育所保育の福祉運営」八千代出版 平成14年 P19、P27～30）が影を落としてきている。

1. 組織管理

保育組織として、その構成員相互の協力がなければ、組織活動は成立しない。この協働を成立する上で、初任保育士には「指示されないと行動できない」、「全体に目が向けられない」などメンバーシップ＝成員性に欠けるといった指摘がなされ

ている。

①現任訓練

保育組織として所長、主任、中堅保育士によって設定された保育場面に、初任保育士が職務として関与し、遂行する責任を重ねる事でしか成員意識は高まらない。

そのためには、保育場面にコミット＝関与し、動作可能にする現任訓練を施す必要がある。現場の半数は「気づいた都度教える」という事で、組織的には行われていない。保育所長が果たすべき事が、なされていないといってよい。

これは初任保育士と保育場面を共にしている中堅保育士も、現任訓練の現状を同様の認識を示している事によって、裏付けられる。

②目標管理

保育組織が乳幼児との対人関係を成立させて、成長・発達の促進をはかる活力を維持するには、組織構成員が各自の業務目標として組み込むと共に、その達成を自己評価する過程として作業が進められねばならない。そこでは組織構成員として活動が動機づけられ、なおかつ達成感が得られるものでなければならない。この目標となるのは、組織としての活動理念であり、活動方針が具体化されて、作業手続きとして示されなければならない。

これが組織構成員の活動体系において分担され、職務として遂行されなければならない。初任保育士の職務分担として意識され、実現に努めている状態にあるかという事である。

理解の水準にあるが58%程（初任保育士が在勤する保育所で算出）とされる。これに対し、中堅保育士では、理解の水準にあるが77%に達するが、一方で行動化されていない者が、20%にのぼるとされる。

③スーパービジョン＝査定指導

保育組織が障害を起こした時に、再生し、活動を取り戻すためには、スーパービジョンが備わっている必要がある。すなわち、専門性をもつ組織にあっては、共通の価値基準によって行動を修復する事が可能でなければならない。

機能を働かせているのは、60%程である。その機能は主として、職場の健康管理発想を中心としている。精神保健対策とコミュニケーションをとって、人間関係

論的緩和・解消に努めるといった事が主となっている。そして問題に即して相談場面をつくるなど、体制づくりを意識している段階にある。

請求して援助を受けるなど、被相談者となる事が当然認められるといった、スーパービジョンの考え方にまでは到っていない。いずれにしても、専門組織としては、スーパービジョン機能が欠落し、機能水準が低い状態にあって、組織管理上、問題とされる。

2. 研修管理

専門知識の獲得と研究、技術の修得と向上は、保育士の職務として求められる。すなわち研修権は、保育士が専門職であるならば、当然に確保され、行使する事ができなければならない。保育所長には、それを可能にする責任がある。

まず、新任者に対しての研修は、90%近いものの、未実施は10%を超える。実施においては、園内研修が多い。職務遂行上、必要な事項は網羅しているとする。勤労者として必要な就業規則、職務分担に関する事項と、職務にかかわるものとして、保育計画の企案、指導計画の作成、諸記録のとり方、対象理解、ならびに保護者に関する事項が主なものとなっている。

新年度の採用者に対して行われている研修に派遣する場合は、都道府県、あるいは保育団体の主催事業に参加させているもの60%、都道府県の研修所が実施する新任研修30%の割合となっている。

(1) OJT＝職場研修

職場研修の実施率は65%程度である。運用状況としては、30%程は実施せず、実施している場合にあっても、継続性をもっているものは80%に満たない。内部講師の登用、研修方式として事例研究法を採用している。

OJTの効果に疑問をもつものも10%近くみられるが研修の必要性を考えるならば、実施方法について研究されるべきであって、研修の機会を狭めて良い事にはならない。

なお、継続できない理由の多くが、時間の確保が難しい事をあげている。これは、実質的に保育士の職務遂行能力を維持するための陶冶涵養という専門的自己の研修という外在的条件を欠く事を意味する。そして保育士は未だ、専門職として社会的、

制度的に保障される仕組みをもつに至っていない事の証明でもある。

(2) 専門研修会

研修には順番制で参加し、希望参加の形も10%みられるが、大体が順番制をとっている。初任保育士も90%が参加し、希望が押さえられるといった事はみられない。

日曜に開催される研修にも、自発的に参加意欲をもっているが44%程となっている。

①活用ならびに効果

外部研修会の成果を、職場研修により、共有をはかるとするのが、60%を超える。あとは、研究レポートとしてまとめたものを閲覧できるようにするが、30%となっている。

効果については、90%をこえてありとしている。

②特定の研修会

夏季大学などとして開催される有名な研修会に、継続的に参加しているが、50%をこえている。

なお基幹的研修として、例年参加しているのは、保育協議会と日本保育協会、ならびに都道府県単独の独自の研修会がある。

(3) 研修ニーズと制度化

保育士に必要な研修として、保育実践を中心とした研修を、第1位にあげている。次いで対象を職階的種別（所長、主任、中堅）による研修があげられる。いわゆる現場において実際に役に立つといった意味で、あげられている。

実務研修を中心といった事では、実技的なものと、ハウツウ的な研修内容が求められる事になる。

職階的な研修となれば、保育組織の類型と保育所運営の観点から、職位と職務に関し、アドミニストレーション＝サービス運営と、マネジメント＝経営管理に沿った研修体系となる。

研修の制度化として、保育士登録時の就労前研修、毎年次の研修義務などの強制的研修と、2種、1種免許などの種別ないし級別として、研修成果と実績の認証など、研修の義務化、制度化が求められている。

3. リーダーシップ管理

保育所長の主要な職務は、保育活動の主体たる保育組織に与えられた課題達成を、機能的に可能な状態に保つ事である。すなわち、保育士が作業集団として、その能力を結集して保育効果をあげる活動に専念できるようにする事である。

そして、この作業集団として成員を編成すると共に、所属意識をたかめ、集団のもつ社会的風土、あるいは判断基準を準拠枠とする行動を動機づける体制を組み立てる事である。すなわち、集団維持をはかる機能を担わなければならない。

(1) 資格区分

保育士の職務としては、作業対象に対する保育実務を遂行する事になるが、仕事として業務量は、時間単位で把握される。そこから、職分としての仕事の固有性と独立性は、相対的で、保育士間での互換可能な性質をもち、保育組織一体の原則によって保育活動は完結する。しかも指揮命令が職位として必ずしも与えられず、年功序列的であり、なおかつ人間関係のネットワークとして情緒的、感情的側面の強い非公式性によって規定される傾向が強い。

そこでは、士気の停滞を招き易い事は注意されなければならない（保育組織としては、専門職能をランクづけ、階層化する必要がある）。

その手立てとして、資格の区分を採用する事に対し、修学年限による種別ではなく、資格取得後の継続研修、講習による初級・上級、または1種、2種の種別・区別には、34%が賛成している。

一方、現行制度を維持し、改革そのものに50%以上が消極的である。

(2) 保育士の職務遂行能力

保育所長は、保育士を統率すると共に、保育専門職としての課題達成へのモチベーション＝動機管理、すなわち動機づけを促す専門職能を必要とする。それは保育現場の実状を分析し、打開の見通し、あるいは問題解決の道筋など、課題達成へのリーダーシップが要求される。

そこで、保育士の職務内容が複雑、多様化している現状に対し、現場責任者としての判断を求めたのである。もっとも多いのは、現場として多忙のあまり、余裕を失い、マンネリ化した保育に陥り易い傾向にあるというのである。

これは研鑽を重ね、資質向上をはかるべき保育専門職の在り方との間に、大きな乖離を生んでいるとの認識を示すものである。そこには、保育士養成の時間、人材が育つ余裕のない現場があるという事、あるいはこういう事で保護者に向き合う保育所最前線が指導できるのか、かかる最前線での対応に見合う指導力が、2年の養成課程で間に合うのか、といった不安がわき上がっているとする。

このマンネリから脱却し、現状を打破するには、保育専門職としての保育士を、課題達成に動機づけをなし得るか、どうかである。それは、保育士の誇りと気概と共に、保育所長が達成動機として引き出せるか、リーダーシップが問われている。

(3) 資質の涵養と専門性の向上

研修会に積極的に参加し、専門性を培うとしている。次いで専門ジャーナル、専門書などによる知識の吸収と蓄積がある。中堅保育士と比較すると、研修意欲が強くみられる事である。またボランティアなどの参加といった、地域社会での活動にも積極性がみられ、自らの立場を意識した行動をとっている。社会貢献という形で、専門性をみがくといった面もみられる。

(4) 第三者評価

保育所が保育組織としての活動水準と、保育の質向上に励んでいる努力を総合的に評価する第三者評価を受審しているか、どうかについてである。

評価基準をどう取るか、あるいは基準性を担保するものは何かなど、議論すべきものを持ちながら、受審する事が求められている。これは社会福祉改革において、契約制度への移行において、選択的利用のための情報提供として強く主張されてきたものである。

これはまた、品質保証という消費者保護の立場と、利用者本位を貫くといった建前が前面に出てきたからである。

受審率は10%にみえず、60%は受審の意思をもっていないのが現状である。受審をしない理由の主なものは、費用の面と、義務とされていない事があげられる。

今後については、「指定管理者制度」による民営化が加速されるなか、利用者選択として、いわゆる認証効果、あるいはマル適マークとして格付けされるなど、市場性にさらされる事が予想される。保育所長が施設の責任者であり、保育組織の長

として、サービスの公開といった圧力は受けざるを得ないと思われる。決断には時間がかかると思われるが、経営管理の課題として検討と準備はされるべきであろう。

結び——資質向上の方策

保育所長は、保育現場が停滞感とマンネリ化に陥っている事に危機感をもっている。これは、矢継ぎ早に打ち出される子育て支援施策の終着点に、保育所が立っている事からくる、疲労感と負担感の反映でもある。それは出口の見えないトンネルを走行させられるに似て、しかも荷重のみかけられ、距離感がつかめていないのである。しかしながら、保育組織の長として、このまま放置するのは、保育現場たる保育所を荒廃に導く事になる。

まず第1に、現状を打破するためには、保育課題を焦点化し、活動目標に変換して提示する事ができなければならない。

これは、非日常的な目標をかかげる事ではなくて、日常性を如何に回復維持するかの問題なのである。食事、排泄、睡眠などに関する基本的な生活習慣が破壊されている、子育ての実情、表面的な知育競争に目を奪われ、肝心の躡ができない親、抑制のきかない行動パターンのまま入所する子どもの存在がある。保育の難易度、それに要する手間ひまは、一昔前と比べものにならない、といった言葉に実感が籠る。

それは保護者との対応の困難さとなって、保育士に被さってきている事にも現れる。しかし、保育場面として整序し、乳幼児の成長発達を促進する保育作用の担い手である保育士の、保育専門職としてのアイデンティティにかかわる問題状況である。

そしてこれは、保育組織の長たる保育所長の専門職能たるモチベーション管理として、保育士の目標達成への動機づけをはかり、促す必要がある。そのためには、よい仕事（目標達成）をすれば、それに見合って同僚の保育士から評価される事が必要ではない。あるいは、その努力、苦勞の見返りとしての昇任、昇格、異動のチャンスといった「報酬分配」の仕組みを公式化し、準則にしなければならない。

いずれにしても、保育士の保育専門職としての誇りと気概を失わせる事のない、

保育所長のリーダーシップが求められる。

第2に、保育士の士気についてである。勉強しても、しなくても、努力しても、しなくても同じだという、士気＝モラルの低下は、乳幼児を対象とする保育関係に及ぼす影響は計り知れないものがある。すなわち、成長発達過程にある乳幼児が、意欲を欠き、向上心を失ってマンネリ化した保育作用に委ねられたとき、そのマイナスは決定的であろう。

このモラルは、職場の人間関係に規定されている部分が多い。そこには、年功序列に支配された組織にあっては、モラルの低下は避けられない。メリットクラシー＝実力主義を導入し、バランスをはかる必要がある。それには、卒後教育、継続研修により資格制度を種別、級別など格付けすべきである。研修に背を向ける者のないようにするためにも、昇級、昇格と資格の格付けと一致させる制度の整備が求められる。

第3に、研修の系統化と水準向上が必要である。ここでは、実務研修やハウツウ的内容と共に、研修能力と自己開発をはかるための演習討議方式を採用する必要がある。何れも職階制や、専門職能に合致した系統的な研修体系を確立しなければならない。

第4に、保育士の保育専門職としての資質向上は、保育組織の専門性にかかわる。それは保育所長の専門職能とリーダーシップが鍵をにぎっている。子育て支援事業を社会中枢の維持組織として位置づけるためには、保育所の社会的地位が引き上げられねばならない。

それには保育組織の長たる保育所長の資格問題を解決する必要がある。制度改革として、保育士の級別と合致した保育専門職が、昇格就任する制度として確立される必要がある。

第5に、保育士が保育専門職としての地位を確立するためには、専門職としての要件たるオートノミー＝自律性を獲得しなければならない。すなわち、職業的自立と社会的使命を担う資質の涵養と向上の責任を、自らに課す事が求められる。

ここでは、保育実務の水準維持と能力向上に止まらない、保育専門職が依って立つ科学知識と技術技能の研究開発能力を高めなければならない。保育士の社会的支

持基盤たる専門職能団体と共に、学会に基礎をおく学術支援機構といった、組織的研究活動に関与し、成長する事が、保育士の保育専門職としての要件である。