

保育士育成マニュアル

社会福祉
法人 日本保育協会

執筆者一覧

野坂 勉 (大正大学名誉教授)

荻須 隆雄 (玉川大学教授)

須永 進 (藤女子大学教授)

門倉 文子 (なでしこ保育園園長)

中村 美喜子 (若葉保育園園長)

若山 望 (村山中藤保育園主任保育士)

序

この「保育士育成マニュアル」は、独立行政法人福祉医療機構（子育て支援基金）の助成事業として、日本保育協会が作成したものです。

このマニュアルは2つの章から構成されており、第1章では「保育所における保育士の資質向上とマニュアル」として、専門家の視点から考える保育士の資質向上の重要性や園長が期待する保育士像、保育の現場で働く立場から考える資質向上、そしてマニュアルの意義と活用法について、第2章では具体的なマニュアルの例が掲載されています。

なお第1章は、平成17年度に子育て支援基金の助成事業として行われた「保育士の資質向上に関する調査研究」の結果を踏まえて執筆していただきました。

近年、少子社会の到来に対応すべく、子育て支援の主要な柱である保育所保育及びその担い手である保育士には社会的な期待が高まっています。

本書を、日々の保育や保育者の育成の在り方を考える上での参考に、また、各保育所で独自のマニュアルを作成する際のヒントとして役立てていただければ幸いです。

このマニュアルの作成にあたりましては、快く資料の提供をしていただいた「なでしこ保育園」（埼玉県・熊谷市）のご厚意と、執筆者のご協力がありましたことに対して、心から深く感謝の意を表する次第です。

保育士育成マニュアル

目 次

執筆者一覧

序 文

I. 保育所における保育士の資質向上とマニュアル	9
1. 保育士の育成と資質向上	11
2. マニュアルの意義と活用法	36
II. マニュアル（なでしこ保育園）	41
1. 保育編	41
(1) なでしこ保育園の保育目標	43
(2) 保育の心得	44
(3) 職員の心得	45
(4) 子どもの発達の日安	47
(5) 年齢別保育	50
【1歳児】	50
【3歳児】	71
(6) 安全対策	100
2. 職務編	107
(1) 職員の育成	109
①研修・会議のねらい	109
②研修について	109
③会議について	110
(2) 職種別職務内容	114

①園長の職務内容	114
②主任保育士の職務内容	119
③保育士の職務内容	124
④看護師の職務内容	138
⑤給食担当者の職務内容	150
⑥事務担当者の職務内容	163
⑦送迎バスの運行について	169
(3) 行事・地域との連携	172
①行事	172
②保護者会活動	173
③後援会活動	174
④一時保育・短時間保育	175
⑤子育て支援センターの活動	180

I. 保育所における保育士の資質向上とマニュアル

1. 保育士の育成と資質向上

「保育士の資質向上に関する調査研究」について

須 永 進

ここにち、規制緩和策に伴い就労形態の多様化が進む労働環境のなかにあって、子育てと仕事の両立を願う女性の増加がみられ、保育ニーズへの関心が高まっている。なかでも、乳幼児の保育を対象とする保育所保育への期待は大きく、その役割と機能のさらなる充実が緊急の課題になっている。またそれを担う保育士の資質に対する関心が高まり、その向上に向けた見直しと具体的な施策が必要とされている。

そうした現況を背景に、平成17年度に「保育士の資質向上に関する調査研究」を、その現状の把握と今後のあり方について資する目的をもって実施した。

1. 調査内容の概要

今回の調査研究では、主に次の各項目について、保育所長および保育経験5年以上の保育士が対象になっている。

1) 保育所長

1. 保育士の採用方法とその評価内容
2. 保育士資格の取得と方法別による評価
3. 新採用職員への期待内容
4. 新任保育士として身につけてほしいこと
5. 新採用職員観
6. 中堅保育士に期待すること
7. 専門性向上のための取り組み
8. 職務内容の煩雑化について
9. 園内および外部研修への参加

10. 現任訓練

11. 第三者評価

2) 保育経験5年以上の保育士

1. 保育経験年数と資格取得方法
2. 保育士養成における実習期間
3. 保護者から中堅保育士として求められること
4. 保育士職への満足度
5. 園の方針の理解および園長との関係
6. 他の保育士の指導
7. 園内および外部研修への参加
8. 現任訓練
9. 専門性向上のための取り組み

(なお、詳細な調査結果の分析および考察に関しては、「保育士の資質向上に関する調査研究報告書」社会福祉法人日本保育協会（平成17年）を参照）

2. 保育士の資質と専門性向上

保育ニーズの多様化により、保育士に求められる資質とその専門性の向上はきわめて重要な課題になっている。

1) 保育士に求められる資質

保育士に求められる資質については、指導的立場にある保育所長の意見をみると、次のとおりである。

まず、初任保育士については、「全体に目が向けられない」「指示されないと行動できない」の2項目に集約される。これは個人差があるが、保育経験の不足やこれまでの生活環境、性格などに起因していると考えられる。こうした現状を十分踏まえた、初任保育士対策を進めることが大切である。

次に、初任保育士の資質として求めている点としては「職場・保護者から信頼さ

れる」と、ほぼ同じ割合で「状況を的確に判断した適切な行動」をあげている。さらに、保育の主体である子どもからは「慕われる」資質を指摘している。

また、5年以上の保育経験のある保育士に対しては「状況を的確に判断した適切な行動」が8割ときわめて高く、加えて「後輩を的確に指導する」や「後輩の相談相手になる」といった、保育士自身への期待に加え、新任を含む経験の浅い保育士に対する指導や助言といったリーダーとしての役割をあげている。

このように、保育士の資質や専門性に対する期待度や内容は、年齢や経験の程度によって異なることから、それに相応する育成の方法をシステム化する必要がある。

2) 資質向上と育成の方法

ここでは、保育士の資質向上および専門性を高めるための育成の方法として、保育所の内外における研修のほか、現任訓練、自己学習および近年導入が試みられつつある第三者評価について調査結果をふまえ、検討することにする。

(1) 研修

保育ニーズの多様化は、必然的に保育士の資質向上を伴うことから、保育所内外における研修への参加はそのひとつで重要な機会といえる。

また、この研修に関しては「保育や子育て支援の質を常に向上させるために、保育所における職員研修や自己研鑽などについて、不断に努めることが重要である」（「保育所保育指針」）と、その研修の持つ必要性が指摘されている。

今回の調査をみると、こうした研修のうち計画的に実施している割合は全体の約6割強、継続的な実施は8割近いといった結果が明らかになっている。また、研修が実施できない主因としては「時間がない」があげられるが、研修の持つ意義を再確認し、計画的で継続性のある研修の実施を行う必要がある。

①園内研修

園内研修の効果については、保育所長および中堅保育士の9割以上がその効果を認めている。

②外部研修

専門性を高めるために不可欠な外部での研修について、現状では園内研修と同様

に、9割以上が参加している。

このように、研修をとおして保育士の資質および専門性を高める取り組みは、数的にみてほぼ100%に近いが、例えば研修の成果を他の保育士とどう共有し、実際の保育に活かすかなど、研修後のフィードバックの体制が必ずしも十分とはいえず、また研修に参加する時間がとれないなど、解決すべき課題も残されている。

(2) 現任訓練

日々の保育で、保育士はさまざまな対応に迫られる。また、常に変化する状況のなかで、的確な判断と行動が求められる。保育士はそうしたためまぐるしい日々の保育にあって、さらに多くを学ばなければならない。現任訓練はその一環であることから、充実した内容で行なわれる必要がある。この現任訓練の効果については、約8割近い保育所長が認めている。しかし、内容面を見ると、「気付いたときに教える」といった方法が過半数を占めるなど、その場の状況に応じて行なわれている感がする。効果を高めるためにも、より実践的で系統的な方法を再検討する必要がある。

(3) 資質向上のための自己研鑽

常に保育士は、研修その他をとおして不断の研鑽が求められている。自己学習は、そのもっとも基本的方法のひとつといえる。この自己学習の方法として、多くの保育士は「保育雑誌や専門書などを読む」、「研修会などへの参加」をあげている。この2つの学習方法が中心になっているが、例えば、自己点検・評価（チェックリスト）をとおして客観的に自己の保育を検証する方法も考えられる。常に自己研鑽を重ねる姿勢が、今後ますます保育士には求められる。

(4) 第三者評価の受審

多様化の進む保育に対応できる保育士には、常にその資質の向上と保育の専門性を高めるための意識が不可欠になっている。そのためには、第三者による評価の受審は必要な要素のひとつといえる。しかしながら、今回の調査では、第三者評価を「受け入れている」割合は、わずか7.7%に過ぎない。また、この制度の導入について「計画していない」が全体の約6割を占めている。他者による評価をとおして保育士自身の意識や考え方を見直し、次の保育に活かしていく姿勢が、結果として保育士の資質向上に寄与するとするならば、先進的にその導入を進めていくことも考

慮する必要があるものと思われる。

今回実施された「保育士の資質向上に関する調査研究報告書」の結果のうち、研修など現行の方策のいくつかをとりあげ検討を行なったが、現状に対する課題も一部であるが明らかになっている。子育て支援の充実や認定こども園の実施など、今後ますます保育およびそれを実質的に担う保育士への期待は少なくない。そのためにも、保育士の資質の向上と、保育の専門性を高めるための不断の努力が、いま保育にかかわるすべての保育士に求められているといえよう。

資質向上のトレーニング・ニーズ

野 坂 勉

保育士は、その専門的知識、技術の維持、ならびに資質向上の責任を課せられている社会的職業である。

I. 保育士資格の制度的背景

保育士は第二次大戦後、児童福祉法の成立によって規定された児童福祉施設職員として位置づけられ、今日、その実践の積み重ねによって保育専門職の法定資格を得るに至ったのである。

1. 児童福祉施設の従事者

児童の保育に従事する女子を保母とし、職員構成すると共に入所児童への対配置定数は、児童福祉施設最低基準によって維持すべきものと、されたのである。

また、制度前史的に母、母代わりといった保母（姆）、あるいは乳をふくませ、食べさせる哺育など、その行為と行為者が切り離せぬ営みの上に、保育は成立してきたのである。

2. 保育業務の専門性

児童福祉施設の従事者としての保母は、1970年代に至って大きな岐路に立つ事になる。

1971年12月、中央社会福祉審議会の「社会福祉士法制定試案」が提示され、査察指導員、福祉司、施設長を1種、現業員、保母、寮母を2種に、職種として上下関係に区分するものであった。これは、保育業務を世話、身辺介助の作業職と決め付けるものとして、現場の反発を呼ぶことになる。ここには、1960年代後半からの福祉をはじめとする、医療、教育、保健といったソーシャルサービスをめぐって、専門職か専門労働なのかといった対立的議論の高まりがあったからである。

しかし、引き続き社会福祉施設のサービス水準を高度化、専門化する必要がある

とし、1975年7月、生活訓練指導員と保護指導員を専門職にし、養成年限を4年制大学と短期大学と差を設ける答申が、分科会の審議にかけられる事になる。

これら一連の専門職化の方向は、1986年・社会福祉国際会議の東京開催を契機に、国際水準の資格制度を確立するとしたのである。1987年・「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立、「制定試案」時の寮母が資格要件を必要とする専門職—介護福祉士になり、保母は除外されたのである。

参考文献：秋山智久「社会福祉実践をめぐる資格制度」講座・戦後社会福祉の総括と21世紀への展望・第4巻、ドメス出版、2000年

II. 保育士資格とトレーニング・ニーズ＝研修要点

1981年6月の「幼稚園及び保育所に関する懇談会（厚生・文部両省共管）報告」をはさんで、現場には運動論的な幼保一元化と保育労働者にアイデンティティ＝同一性をおく議論もあったが、2001年11月、保育士は専門職として法定資格化されたのである。

1. 保育士資格の特質

資格問題において出発を共にした寮母が、介護福祉士に専門職化するに当たっては、社会福祉施設職員の専門性論を継承し、社会福祉士と相補的、かつ協働を前提に制度化されている。

これに対し、保育士は同じく名称独占でありながら、業務の固有性に特質をもっている。すなわち、「児童の保育及び児童の保護者に関する指導（児童福祉法18条の4）」と共に、保育所保育士は、保育に関する相談助言を業務とし、資質—知識、技能の修得、維持—向上の努力義務（同法48条の3）を課せられている事に表れている。

保育所保育士は、このように独立的業務の担い手でありながらも、保育所の組織過程において職務を遂行する事が求められている。保育組織としての保育所には、市町村事業である子育て支援の実施施設としての任務が与えられている。そこでは、地域の広範な保育ニーズに対応する保育士のキャパシティ＝担荷能力、すなわち専

門職としての力量が問われるのである。

2. 資質向上のトレーニング・ニーズ

保育組織としての保育所は、介護組織と共に次世代及び年金世代など要支援構成員を、社会的にサポート＝支える機能を持つ制度的維持組織とされる。そして保育士の活動規範と役割を、保育所に生起する組織風土（集団的雰囲気など、成員行動に及ぼす影響システム）が規定する事になる。

(1) 新任保育士

調査では、オリエンテーションを実施していない、プログラムに確信がもてないが40%にのぼる。これは職務上のポジショニング＝位置取りを、新任保育士個人の試行錯誤に委ねるに等しい事を意味する。新年度、「ならし保育」と重複した場合、入所児に及ぼす影響と負担を抑えるためにも、保育職能のレディネス＝準備態勢を見極める必要がある。

次に、保護者、職場から「信頼される」、そして「状況を的確に判断した適切な行動」という分化的な状況適応としての対応が、期待されている事である。

いずれも、保育組織のメンバーシップ＝成員性を獲得する事が、必須条件とされる。それには、保育士としての職務遂行能力の実効水準、すなわち乳幼児の世話、身辺介助など、保育における作業手順、注意点検、安全確認、リスク回避といったマニュアル的操作の習得・実行の初期対応とオリエンテーションが一体をなす職能判定が求められる。

かくして、職業人たる保育者のエートス＝培われる品性、ならびに使命感を発揮する人間的成長と向上心が、社会的に要請されるといわれる。

(2) 中堅保育士

自己査定を求めると、保育士への職業的アイデンティティ（一致度）は高い一方、未確立な層も10%程、存在している。乳幼児と安定的な紐帯を結ばねばならない中堅としては、早急に克服すべき課題となっている。

そして同僚との心理的距離、あるいはギャップと葛藤を生じさせるマージナル・マン＝周辺者、孤立者が、ネットワークに10%程みられる。保育が情報伝達の不完全な環境において営まれるのは、事故を招く原因ともなるであろう。

また、保育士として解決すべき問題の相談援助が、60%は先輩、同僚間のインフォーマル＝非公式な支援関係においてなされている。さらに、10%程は、肉親しか相談相手がない状態で、私事化している。本来的に、保育士の能力維持と回復をはかるためには、専門職集団としてスーパービジョン＝査察助言の必要を認識すると共に、機構化され、受け入れられねばならない。

なお保育組織として必要な事務を、職務の範囲を超えとし切る傾向についてであるが、穴埋め的な業務管理である場合にあっては、経営サイドの責任で解決されるべきは当然として、アドミニストレーション＝運営管理という保育士の専門性に関わる事項であるか、否かの見極めも必要とされる。

ここに、専門職としてのアイデンティティと規範化（保育実践の評価基準）された価値体系（保育理念と知識、技術を枠組みとする価値志向）の共有を、確実にする必要がある。

(3) 保育所長

現場の半数は、適応促進をはかる現任訓練が、実質的に行われていない。また組織として、保育遂行と対処行動から誘発されたストレス状況にある保育士を支える、スーパービジョンの実施体制は不備となっている。

これらは、保育組織の目的達成と構成員の貢献度を維持・確保する組織管理の問題として、その解消・解決と処理能力を保育所長は高めなければならない。

次に職員研修の現状をみると、専門研修はローテーション＝輪番制と自己申告によって運用され、ニーズはほぼ充足されている。ただこれが、保育士の専門性に即した系統的な研修体系であるという保証に、残念ながら欠けている。また、日常の保育場面に発生する問題解決の能力向上をはかる、OJT＝職場研修については、その実施率65%、継続性80%弱という結果で、保育組織の対処能力と現実的対応の水準維持は、保育所長の専門職能に属することが、問題とされる。

保育士が保育専門職であり得るのは、依拠する保育科学の知識と技術に習熟すると共に、職業倫理を自ら確立しているからに他ならない。これは、絶えず学識の習得と啓発を己に課し、努力する研修の機会を獲得する事であり、存在を証明する事でもある。

保育所に保育士を配置するというのは、研修の機会と時間の確保を制度的に保障する事ではなければならない。その実施計画の策定ならびに、実行といった研修管理は保育組織の長たる保育所長の、専門職能として第三者評価の対象とされる。

保育所長は、現場の停滞感とマンネリ化に危機感を抱いているとしている。保育と乳幼児の成長・発達に影響を及ぼすものであり、除去・改善すべき問題である。それと同時にリーダーシップたるモチベーション＝動機管理の実際を、反映するものでもある。これは保育課題に焦点化し、保育士の活動目標として達成にみちびく、保育所長の専門職能がターゲット＝標的とすべきものなのである。

参考文献：田尾雅夫「組織風土と意思決定」現代経営学第5巻、有斐閣、1986年

結び—保育専門職としての要件

裁量に委ねられる専門的判断と自己責任の下でのオートノミー＝自律性を、社会的に許されているのが専門職である。保育士を支える専門科学、その進歩する知識と技術の獲得、自らも研究開発に努力するメンタリティが求められる事になる。保育専門職たる保育士には、内包する資質の陶冶・涵養に努め、専門家としてのエートス＝品性を培い、備えるのが義務なのである。

保育士の育成と資質向上

荻 須 隆 雄

はじめに

中央教育審議会は、近年の複雑で急速な我が国社会の変動の中であって、教員をめぐる状況は大きく変化しており、教員の資質能力が改めて問い直されていると指摘して、平成18年7月、「今後の教員養成・免許制度の在り方について」答申した。教員をめぐる状況の変化として、①社会構造の急激な変化への対応、②学校や教員に対する期待の高まり、③学校教育における課題の複雑・多様化と新たな研究の進展、④教員に対する信頼の揺らぎ、⑤教員の多忙化と同僚性の希薄化、⑥退職者の増加に伴う量及び質の確保の6点を挙げている。そして、教員養成・免許制度の改革の具体的方策として、教育実習の改善・充実、教職指導の充実、専門職（教職）大学院の創設、教員免許更新制の導入等を挙げている。教員免許更新制については、そのための講習受講対象者は現職教員のほか、いわゆるペーパー・ティーチャーが教職に就こうとする場合、事前に一定時間数の講習の受講が義務づけられる予定である。義務教育諸学校を中心とする教員に社会的に求められている資質能力、教員をめぐる状況の変化等に関する中央教育審議会の答申は、職責の内容、対象とする子どもの年齢層等を異にする保育所保育士には当てはまらない内容である。

しかし、社会・生活環境の急速な変化は、保育所に通う乳幼児にとっても同様であり、保護者の高学歴化、保育所と地域との関わりの変化等には共通点も多い。また、制度や対象とする子どもの発達段階を異にしても、義務教育諸学校と保育所は、次代を担う子どもの人間形成ということについては共通している。さらに、保育士の名称独占資格・登録制、法制化に伴い、「専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする」ことが規定された。保育所における地域子育て支援センター事業、第三者評価事業の導入、障害児保育事業の推進等も、社会変動に伴う新たな保育所の機能・役割である。

このような社会の変動に伴う保育制度の変化、保育所および保育士の担うべき機能・役割の変化に伴い、保育所保育士についても資質能力が改めて問い直され、そ

の育成と社会が期待する資質向上に務めることは、保育士のみならず保育所、養成校、関係行政機関にとっての課題である。

1. 保育所に求められる新たな機能・役割と保育士の資質

近年の目まぐるしく改革される保育制度、保育所に期待される多様な法的・社会的な機能・役割、在籍児童の生活基盤である家庭・家族との関係等に関する理解、適切な対応等、専門職としての個々の保育士に求められる業務内容は、従来と比較すると量的、質的に大きく変化してきている。このような状況のなかで、保育士には乳幼児の保育、保育所のもつ機能・役割を理解し、これらに関する職務を遂行できること、さらに、そのために必要な保育に関する技術や知識をもち、また、習得、蓄積して活かせることが求められている。

2. 保育士養成と実習期間

法的・社会的に期待される資質、力量を備える保育士をいかに養成するかは、保育士養成校における保育実習を含むカリキュラム、就業年数の在り方が問われることにもなる。日本保育協会による『保育士の資質向上に関する調査研究報告書—平成17年度』（平成18年2月。以下『平成17年度調査報告書』）では、5年以上の経験を有する保育士に、現行の養成校における保育実習の期間について意見を求めている。その回答結果は、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。さらに、『平成17年度調査報告書』では「今までよりも増やす」という回答者に、「実習期間をどのくらい増やせばよいか」を尋ねている。公営、民営の保育士ともに、また、いずれの地域区分、所在地区別でも「1ヶ月程度」という回答が最も多い。

指定保育士養成校の多くを占める短期大学、専門学校は、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ところが多い。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。実習期間を現行

よりも長期化させることは、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。

保育士養成に関連して、保育士試験制度の在り方についても議論すべき時を迎えているように思われる。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、「現行のままでよい」「現行の試験制度は廃止すべき」「受験条件として基礎的学習を義務づけるべき」の選択肢を設け、保育所長に保育士試験制度について尋ねている。その結果は、「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。

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—平成17年度』でも、保育士試験について「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。「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い（公営：68.0%、民営：56.8%）。

3. 保育士の資質向上と研修制度

『平成17年度調査報告書』では、経験5年以上の保育士を対象に、保育士の資質向上のための「研修の今後のあり方」について尋ねている。その結果は、「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」や「就労前研修の制度」の導入を求める意見が多く、「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）」を設けるという意見は、公営、民営ともに2割に満たない。

これに関連して『平成17年度調査報告書』では、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。「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」の選択肢を設けたこの問いでは、公営、民営の所長ともに、「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、「現行制度のままでよい」

とする意見よりも多い。なお、「教員免許状のように区分・改正すべき」という意見は1割弱である。

また、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—平成17年度』でも、保育士資格制度（資格区分、保育士試験）について保育所長を対象にした調査を行っている。保育士の資格区分については、「現行制度のままでよい」とする意見が多い。

現行の保育士養成制度は、高等学校卒業後の2年間を基盤としており、そのうえ短期大学、専門学校も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。

再度述べることになるが、昨今の保育所、保育所保育士の担うべき法的、社会的役割を考えると、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。

因みに、教員免許状の取得方法は、原則として大学等の教員免許課程の修了を要件とされている。また、教育職員免許法では教員の資質の保持と向上を図ることを目的（第1条）としていることから、教員の講習等の受講意欲を喚起し、県教育委員会や特定の大学等が実施する講習等受講の成果が免許状に反映される仕組みを取り入れて、教員免許課程の修了を要件としない教員免許状の取得方法として「免許法認定講習・公開講座」の制度がある。

4. 保育所長による助言・指導体制と資質向上

『平成17年度調査報告書』では、保育所長による他の保育士に対する助言指導・相談体制について尋ねている。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、「体制が整っている」という回答が最も多い。ただし、「どちらともいえない」という回答も多く、十分な体制とは言い難いという率直な回答の表れと理解できよう。

保育所保育士には、乳幼児の保育のみならず、保護者や地域住民からの子育てに関するさまざまな相談に対する的確な対応力が求められている。初任保育士が園内外での研修を通して徐々に成長できる面もあるだろうが、保育所長による職員全体に対する助言・指導のほか、保育士からの求めに応じて所長が個別的に助言・指導しなければならない状況も少なくない。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、職場環境を異にす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。保育士による業務の改善、保育士からの個別的な相談等に関して、保育所長だけでは解決できない状況に対して、的確に対応できる体制を整えることが望まれる。

園長が期待する保育士像

中 村 美喜子

保育所の目的

保育所は、保護者が働いていたり、病気の状態にあるなどのため、家庭において十分保育することが出来ない児童を、家庭の保護者に代わって保育することを目的とする施設であり、通所する児童の心身の健全な発達を図る役割も有するものである。児童福祉法第39条は、「保育所は日日保護者の委託を受けて、保育に欠ける児童の保育を行う」という保育所の目的を規定している。そして、児童福祉施設最低基準の総則の第7条には「児童福祉施設における職員の一般的要件」として「児童福祉施設に入所しているものの保護に従事する職員は、健全な心身を有し、児童福祉事業に熱意のあるものであって、出来る限り児童福祉事業の理論及び実際について訓練を受けた者でなければならない」とあり、さらに「法に定めるそれぞれの施設の目的を達成するために必要な知識及び技能の習得、維持及び向上に努めなければならない」ともある。保育者としての第一歩は保育所が担う社会的役割と目的をしっかりと理解する事から始まる。

保育士は本来、一定の養成期間を経て必要な単位を習得し、資格証を受けた時点で保育士としての要件を備えたことになる。もちろん就職してから現場での学びも多く、保育者として、子どもたちの要求にどうしたら的確に応えていけるかを習得し続けていくものだと思う。そして「保育指針」は保育園の保育の目的を明確に示したものであり、常に身近に置くべき「導き書」である。

保育の基本

子どもたちは、乳児期にすでに個性差がはっきりと現れ、心も体も他人とは違った特徴が出てくる。たとえその特徴がどのようなものであっても「ひとりの命は無条件で尊いものである」という原則のもとに、個性や人権を重視した細やかな保育を展開しなければならない。また、保育者は、子どもたち一人ひとりが保育園生活を楽しめるように、常に愛情と奉仕の精神に徹し、年齢相応の成長発達を遂げるよ

う、自らも知識と技術の習得に努めて、子どもたちの最善の幸せを目指さなければならない。

保育観

保育に対する社会の見方や期待は長い歴史の中で少しずつ変わってきている。少子化による将来の経済構造が危惧されたり、親としての未熟さからくる虐待の増加は大きな社会問題である。家庭の育児力の低下も否定できない。保育園は将来の社会を構成する人材を育成しているという責任の一端を担っている。そうした現実を踏まえて、保育者が子どもたちを守るために果たさなければならない新たな役割も生じている。よって、どんな時代でも児童観は児童憲章に高らかに謳われているとおり普遍のものでなければならない。児童憲章を何度も読んでみると保育者としてなにを成すべきかが見えてくる。それを経て保育者それぞれが「どのように子どもを育てようか」という人間観、保育観をしっかりと持つことが大切である。保育者にも個性があるから、保育観も様々あって良い。その保育観が子どもに受け入れられ、思いが伝わり、手ごたえを感じた時、すなわち、子どもたちと相互信頼が確立された時から、初めて保育が始まると言っても過言ではないだろう。

園長が期待する保育士像

保育士としての仕事は誰にでも出来る事ではない。取得した一定の資格を基礎として人間を育てていくという責任の重い職務だから、それにふさわしい自覚を持たなければならない。以下の記述については平成17年度の「保育士の資質向上に関する調査研究」でも高率で異口同音に述べられていることである。

1 職責の自覚

- 保育の専門職としての誇りを持つと同時に、保護者が心から信頼して大切な子どもを託すことが出来る人間的資質を備えるために自己研鑽に努めなければならない。
- 保育者は常に自分の保育の効果を確認しなければならない。綿密な保育計画、

実行、評価、反省の中で子どもがその子らしく成長し続けているか、そして自分の保育がきちんと伝わっているか、を定期的にチェックしなければならない。

- 健康・安全は保育の基本である。大切な命を預かっているという責任感を常に持ち、環境整備を心がけ、子ども一人ひとりの体調の変化を見逃すことなく、現状把握のための細やかな気配りを心がけなければならない。

2 保育の姿勢

- 子どもとの関わりは平等である事が原則だが、個性やその時々の子どもの状態によって言葉の掛け方や対応の仕方があるはずなので、その子に適した対応を心得る。またクラス全体に目を配り、いつもと様子の違う子に話しかける。腰を落として子どもの目の高さで穏やかにゆっくり話す。
- スキンシップを大切にする。甘えたいとき、不安なとき、意味もなく泣きたいとき、しっかり抱いて心を落ち着かせること。落ち着いたら元気な友達に誘ってもらい遊びに目を向けさせる。
- 「先生はいつでもどんな時でもあなたの味方」という気持ちで子どもたちを見守ること。子どもたちから信頼されたとき、初めて保育が伝わり、生きてくる。
- 子どもに対して、いかなる理由があっても体罰を加えたり、人権を侵害する罵声、暴言は絶対に言うてはいけない。
- 保護者には自分が保育士であることを自覚して相対する事、友達同士のように気安すぎる態度も教師然としたいかめしい態度も適切ではない。節度ある態度で子ども中心の話題で和やかなやり取りが出来るように心がける。保護者は保育者の些細な言葉によって深く傷ついたり、異常な重みを以って伝わることもある。保護者への言葉遣いには、細心の注意を払うこと。
- 保護者の苦情には保護者の立場に立って謙虚に受け止め、反省すること。
- 子どもが小さければ小さいほど、園と家庭は密に連絡を取り合う必要がある。「伝えた」「聞いていない」の行き違いがないように心がける。
- 保育園は集団で子どもたちを生活させる場所である。当然、別々の家庭からくるので衛生の概念が統一されていない。家庭指導しながら、自分と子どもた

ちを守るための基本的な衛生管理の方法を習慣的に身につけなければならない。体に病むところがあったら早期に受診し完治するまで治療に徹する。心や体に痛みを抱えての保育は万全ではない。

3 職場としての保育園

- 保育園全体で共通の保育理念を持ち、その実現に向けて意思統一を図る。
- 職場の人間関係が子どもに与える影響の大きいことを自覚し、明るい職場作りをみんなで心がける。また、働く仲間が保育について遠慮なく話し合える雰囲気年長者が中心になってつくる。
- 職場内外での保護者の噂話は厳につつしみ、自分の品格を保つ。

4 保育者としての心得（服務）

出勤まで

十分に睡眠をとってさわやかに目覚めるように生活のリズムを整える事。朝食は必ず食べ、所持品のチェックをし、忘れ物をしないように。余裕を持って家を出て決められた時間の10分前に園に着くこと。通勤途中の交通事故には十分注意すること。万が一事故等にあったら直ちに園に連絡する。

出勤後

更衣室で着替え、事務室で出勤を示すタイムカードを押すなり、出勤簿に捺印する。廊下で出会う保護者や子ども、職員に明るくさわやかに挨拶する。保育開始前の清掃、安全点検、視診の引継ぎを徹底する。

言葉遣い

言葉は人柄を表す。正しく分かりやすい言葉を使うこと。曖昧な言葉、むやみに外国語、流行語、あるいは専門用語は使わない。聞き上手になり、相手が話している時、途中で口を挟むのは控える事。早口にならず意図がしっかり伝わるように順序だてて用件をはっきり話す。敬語、謙譲語を正しく使い分ける。

服装・身だしなみ

服装も人柄を表す。通勤時も保育中も保育者にふさわしい服装を心がけること。

活発に動くと肌が露出するなど動きが制限されるものは避ける。子どもと一緒に元気に動ける季節に合った軽快な服装をする。清潔な保育用のエプロンをつける。思わぬアクシデントで子どもに汚されることもあるので、着替えを肌着も含めて1セット用意しておくこと。頭髪は常に清潔にし、前髪で目が塞がらないよう止める。お辞儀したとき髪の毛で顔面が隠れるくらいの長髪の場合は束ねる。子どもの肌は柔らかく傷つきやすいので、爪は短く切る。

外来者への対応

外来者には、にこやかに会釈して用件を聞く。初めての人にはある程度の警戒心を持って対応すること。見学者や事務室の来客には明るく軽く会釈する。支援センターの利用者にはその日のイベントについて軽く説明し場所を口頭で案内する。持ち場は離れない。園児の迎えが見知らぬ人の場合、確認が取れるまで渡さないことが鉄則である。

命令

命令の内容を最後までよく聞き、途中の口出しや早合点を避ける。疑問点や曖昧なところの確認は最後に質問し、命令をよく理解する。複雑な事はメモを取る。

出張命令等は、事前に現地に行くための交通手段や時間を確認し遅れずに到着するよう、早めに準備する。

報告

命令に対する報告は迅速に行うこと。結論を先に相手に分かるように整理して話すこと。しかし全て「結論が出てから報告」と考えず、長引く場合は途中で経過報告を入れる事。研修等の復命書は、研修から帰ったら直ちに作成し、資料等も整えて簡単な口頭復命と併せて報告する事。

公私の別

気づかずにいるのが公私の別である。保育時間中は子どもと関わる事に専念しなければならないので、私語は厳に慎む。携帯電話は保育室に持ち込まない。

施設長の許可を得ず勝手に園の備品を持ち出したり、部外者に貸したり、あげたりしてはいけない。親しくなったからと言って保護者から金品を借りたり頂いたりしてはいけない。法人職員のままで、他の職場に勤務してはいけない事になってい

る。夜や休日のアルバイトも出来ない事になっていることを知っておく。

外出・個人的な来客

よほどの緊急な用件でない限り、保育中の外出は避ける。休憩時間内の外出は自由だが行き先を明確に報告してから出かける。戻ったら、戻った事を報告する。保育中の個人的な来客や電話は緊急でない限り、取り次がないので家族や友人に理解してもらうこと。

電話の対応については園それぞれのものがあると思うのでここでは省くが、保育園に電話すると「〇〇保育園の△△です。」とファミレスのマニュアル語のごとく独特のアクセントで唐突に名前を名乗る方もいる。私は職員に「掛けてきた相手が定かでない時点で自分の名前を名乗ってはいけない」と指導している。以前、結婚を直前にした職員に訳の分からない電話が執拗にかかってきた事例があったからだ。「〇〇保育園です」と受けて、話の内容で名乗る必要があると判断した時、「担当の△△がお受けいたしました。(承りました)」と自分を名乗る。

以上は職場人としての常識であるが中には就業規則の中で懲戒免職の対象となるものも含まれているので、採用時の説明も確実に行わなければならない。

まとめ

私は保母という職名が好きだった。母という字の中には子どもの育ちに必要な要素がぎっしり詰まっているからである。「保母は日中のお母さん」そんな思いで長年子どもたちの側にいた。母性を語るだけで保育者の育成に大きく貢献できたと思う。

「保育士の資質向上に関する調査研究」の中のアンケートで園長先生の思う保育士の理想像についての自由記述では大半の方が「保育士の理想像はこうなのに現実にはそうではない」という内容が多かった。理想像に近づけるためには採用時の確かな人選とその後の施設長、幹部職員の並々ならぬ努力が必要なことも確かだ。育成マニュアルは基本の部分で確たる示しが必要だが、保育は子どもの個性や場に応じて臨機応変に対応することが大事なので、末端細部までのしぼりは危険も感じる。

子どもたちの成長発達に一喜一憂し、子どもや保護者と一緒に様々な感動を自分の事のように感じる事ができる保育者。私が望む保育士像である。

現場から見る保育士の資質向上

若 山 望

保育の現場で働く立場から“保育士の資質向上”を考えたとき、平成17年度に行われた日本保育協会の「保育士の資質向上に関する調査研究」のなかで、私は以下4つの視点からまとめてみた。(1. 保育士に必要な人間性について、2. 日々の保育の中から培われるもの、3. 保育士自らの向上心の芽生え、4. 現場で感じる保育士の資質向上への課題)今回は「現場からみる保育士の資質向上」ということで、上記の中の2と3についてを中心にまとめてみることにした。

I 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最も基本となるものである。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あると思う。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ある。

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だが、“子どもを知らない・子どもの理解を勉学で学んだことに当てはめ解釈しようとする”そんな印象を感じる。

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、どう接したらよいかわからず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ってしまう人が多いように感じている。そこでまず、その不安や戸惑いから救われ成長へ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ものである。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ある。この基本の気持ちがベースとなり、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あろう。

子ども達は一人ひとりみんな違い個性がある。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ある。“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、子どもの成長に感動しながら学んでいくようである。このように、日々子どもが提供している情報を、敏感に受け止められる保育士の人間性が、現場で培われる素地になっているのであろう。そして、“子どもたちがそこにいる”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う。

保護者との対応についてもこの保育現場での成長は大きい。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。初めはみんな戸惑うが、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、時には話の仕方を受け取り方が違い、失敗もしながらまた反省し、丁寧に應對していくことの大切さを学んでいくようである。

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ある。これもまた初めのうちは戸惑い悩むことも少なくないであろう。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ある。

研修期間などのゆとりをもった現任訓練が出来ているところは、「保育士の資質向上に関する調査研究」の結果からも少ないようであった。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ある。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くる。

「子ども達の命を預かる」というとても責任の重い仕事のため、始まってすぐに厳しい指摘を受けてしまうことも少なくないようである。

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う。「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、そして子ども達の笑顔や成長が職員同士の共感となり、また励みとなって向上していくであろう。保育の現場ではあらゆる予測できぬ出来事も起きる。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くようである。

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る。「保育士の資質向上に関する調査研究」でのアンケートの自由記述にも多く意見が上がっていたが、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・精神力の向上もとても重要なことである。

日々の保育現場は、このように一人の人間としての成長も得られる、最も大切な場所であると考えられる。

II 保育士自らの向上心の芽生え

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か?」「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だろうか?

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となる。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頃、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、まずは大切な境目の時期であるように感じる。

その違いはどこから出てくるのだろうか?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”の違いではないだろうか。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くるようである。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

不可欠である。それではその“気づき”はどこからでてくるのだろうか。それはその人その人が持っている感性であり人間性的ように思う。「あれ？」とを感じる心、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心の芽生えに不可欠なことなのだろう。

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。「保育士の資質向上に関する調査研究」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った。しかし、実際の現場では、保育の需要が増えていく今、効果がわかっていながらも必要なときに充分に出来ていないというところは多いようである。研修の内容に関しても、「すぐに現場で役立つような実践」「他の保育所や施設の実践例などを知る」など、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や保育士が自らなんとか向上したいと願う思いであり、その小さな向上心の積み重ねがとても重要であると思う。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う。

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ている。

保育という仕事は“人を育てる”仕事である。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ある。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ある。“保育士の資質の向上”それは、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目を向けながらも、“人として大切なこと・子ども達にとって必要なこと”をしっかりと見極めて、じっくり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感じている。

2. マニュアルの意義と活用法

須 永 進

はじめに

こんにち、高学歴化や非婚化、晩婚化など、女性の生き方の多様化が進行するとともに、結婚後育児と仕事の両立を求める女性の増加が社会的な現象としてみられるようになった。

他方、育児に何らかの不安や悩みをかかえる親が増え、最近の調査¹⁾では、子育てに自信が持てないと考えている親の割合が7割を超えるといった報告がある。

こうした動向を背景に、2006年度の合計特殊出生率は1.25と戦後最低を記録し、一向に歯止めのかからない「少子化」問題の深刻さが浮き彫りになっている。

この緊急的課題に対し、政府をはじめ関係省庁および各自治体は、その対策のための施策やプランと、その実施に向けた行動計画の策定に取り組んでいる。

その起点とされる「エンゼルプラン」(1998年)では、少子化対策の施策として「子育て支援」を中心にすえ、多様化するニーズに多方面から取り組む必要性を指摘するとともに、それを担う保育所に対しては「保育所制度の改善・見直しを含めた保育システムの多様化弾力化を進める」ことや「地域子育て支援の中心的な機能をはたす」など、保育所への期待が明記されている。

また、1999(平成11)年に改訂された「保育所保育指針」には、新たにひとつの章が追加され、保育所が「地域における子育て支援の役割を総合的かつ積極的に担う」ものと、その役割の重要性が指摘されている(「第13章保育所における子育て支援及び職員の研修など」)。

その結果、社会動向の変動のなかで、従来の保育所の役割やそのあり方が問い直される状況にあって、それを実質的に担う、また人的環境のひとつとして期待のかかる保育士については、その資質の向上や育成といった根本的課題の解決を迫られている。

1. マニュアルの意義

このように変動する社会を背景に、女性の社会進出に伴う仕事と育児の両立など多様化する保育へのニーズに対し、保育の質の向上とともに、それに主体的に取り組む保育士の育成がこんにち、重要な課題になっている。

これまで保育所をはじめとする保育現場では、初任保育士をはじめ中堅保育士を含む保育士の育成が恒常的な課題とされ、所内外における研修会や個人的な学習を通してその目的の遂行が図られている。しかしながら、保育士育成といったレベルでみると、その内容や方法において問題がないとはいえない。すなわち、育成面において少なからず内容的に、またその方法といった視点などから質的に格差がないとはいえないからである。それは、次の2点から是正する必要がある。

まず、保育士の資質や保育経験の違いなど、人的要因によって、保育サービスに差があってはならない。すなわち、保育を必要としている子どもや保護者に対して、保育士によって提供される保育サービスに違いがあってはならないということである。

第二に、地域的にあるいは保育所の違いといった物的要因によって、基本的な保育サービスに差があることは好ましくない。どの状況にあっても原則的に必要とされる保育サービスはどの子どもにも保護者にも提供されるべきである。

言い換えると、保育所は「子どもが健康、安全で情緒の安定した生活ができる環境を用意し、自己を十分に発揮しながら活動できるようにすることにより、健全な心身の発達を図るところ」であり、そのため、それを担う保育士は「常に研修などを通して、自ら、人間性と専門性の向上に努める」とともに、「倫理観に裏付けられた知性と技術を備え、豊かな感性と愛情を持って、一人一人の子どもに関わらなければならない」（「保育所保育指針」）ことから、すべての子どもとその保護者に対し、常にこうした保育サービスを提供していかなければならないものと理解する必要がある。

そのもっとも基本となる理念としては、子どもの「最善の利益」を考慮し、どのような状況にあっても保育士は、その理念に基づいた保育を実践していく義務を負っているものといえる。

このような重責を担う保育士を育成するために、マニュアルは、基本的に保育の実際的な内容や方法を、的確に理解できるものでなければならない。

また、保育の現場における育成という視点では、実際に指導・援助する保育士の経験や力量に大きく左右されることなく、保育を進めていく上で必要とされる知識や技術を比較的短時間に効率よく習得させることができるという点に、マニュアルの持つ大きな意義がある。

2. マニュアルの活用法

マニュアルの活用法では、次のことが指摘される。

まず、マニュアルの必要性が高い初任保育士や保育の経験の少ない保育士は、初期段階から必要に応じてマニュアルを参考にすることが求められる。このことにより、効率的にかつ体系的に実際の保育の基本的ノウハウを学ぶことが可能になるからである。

また、マニュアルは単に保育経験の少ない保育士や初任保育士向けというだけでなく、実質的に保育の中心的役割を担っている中堅保育士にとっても、活用法によっては、有効性が認められる。例えば、これまでの保育の方法や内容をさらに高めていくために、基本に立ち返るといった視点で見直されたり、自己の保育を見つめ直すためのひとつの基準として、自己点検の方策に活用する方法が考えられる。

さらに、職制上指導的立場にある保育所長や主任保育士には、他の保育士による意見や指導・助言の結果をふまえ、マニュアルのさらなる内容の検討を進める機会になる場合があるので、必要が認められる場合には適宜活用するようにすべきである。

この他、マニュアルの活用にあたっては、次の点に留意する必要がある。

まず、マニュアルは保育士育成にあたってメリットが多く認められる反面、その活用法次第ではむしろデメリットの部分を引き起こす恐れがあることを十分認識しておく必要がある。

例えば、マニュアルはその性質上、即効的で必要最小限の内容がまとめられているため、それに依拠しがちであるが、保育士の育成にあたっては状況に応じて適宜、

必要とされる内容や方法を採用入れる配慮が必要になる。言い換えると、保育士育成という目的にそって重要な事項や新たに必要性が認められる内容がある場合には、これまでの内容に固執しないで積極的にそれらを導入してマニュアルの充実を常に図る柔軟性が求められる。

また、すべてを「マニュアルどおりに」とするマニュアルの絶対視（マニュアル至上主義）は避け、対象となる保育士の状態や経験度、力量などを十分考慮し、より有効な活用法を図るようにはする必要がある。

おわりに

以上のように、「子育て支援」をはじめ保育ニーズの多様化や「認定こども園」の導入など、保育を取り巻く状況は、変革のなかにあるとって過言ではない。そのため、今後保育士の資質や力量にはさらなる高度な専門性が強く要求されることが予想される。限られた時間と空間のなかで保育の現場は、その育成に重要な責務を負っている。保育士育成マニュアルは、その責務を効率よく、的確にどの保育士にも提供され、活用されることにより保育士育成上の意義を持つ。また、同時にそれは取りも直さず、保育を必要とする子どもとその保護者の「最善の利益」を保障することでもある。マニュアルはそうした保育士育成にとって意義あるものとして位置づけられると同時に、質的格差のない、また継続性のある質の高い保育を受けるべき子どもと保護者にとって、その適切かつ有効な活用が図られる必要がある。

最後に、マニュアルにおいては、その延長線上に、“期待される保育士”のイメージが明確に示され、その実現化に向けた育成を目指して計画的に、またマニュアルの特性を考慮し、適切に活用されることが望まれる。

1) 財団法人こども未来財団「平成15年度子育てに関する意識調査（概要版）」2005年