

保育所保育士が課題と感じていること — グループワークを通して考える —

Issues that nursery schools and nursery teachers are facing
— Deepening your knowledge through group work —

川島貴美江

KAWASHIMA Kimie

はじめに

少子化を示す指標としての合計特殊出生率の低下が憂慮されている。合計特殊出生率は、1998年には1.57となり、「1.57ショック」と呼ばれ、少子化に対する社会の関心が高まり、我国が少子化対策に取り組むきっかけの一つになった。その少子化の主要な対策を挙げてみると、「エンゼルプラン」(1994年)、「新エンゼルプラン」(1999年)、「次世代育成支援対策推進法」(2003年)、「少子化社会対策推進法」(2003年)、「少子化対策大綱」(2004年)、「子ども子育て応援プラン」(2004年)、「子ども・子育てビジョン」(2010年)などである。少子化の背景には、晩婚化、未婚化、既婚者の子どもを産む数の減少などが要因としてあげられる。それらの要因を生じさせる背景には、女性の社会進出、高学歴化、結婚観の変化、家族機能の変化、経済状況の悪化、子育て環境の悪化など複雑な問題が構造的に絡み合うことが指摘されている。国の長きにわたる様々な少子化対策が決して功を奏しているとは言えない中であっても、改革の柱には、保育所の役割の重要さと社会的責任は絶えず問われ続け、保育所には、多様な保育ニーズに対応し、切れ目ない子育て支援サービスの拠点となることが求められている。子どもを取り巻く家族・地域・社会の環境は大きく変化し、保育所に期待されるニーズは、多様化し複雑化して、保育士の就労環境はますます厳しくなっていると思われる。質の高い保育サービスの求めに応じる努力は保育士の自己犠牲の上になりたっているという声も聞かれる。

I 研究目的

保育を取り巻く環境は近年大幅に変わってきている。児童の健全育成は、第一義的には保護者であるが、多くは国及び地方公共団体、保育者らが担っている。保育士養成校は時代のニーズに対応した質の高い保育士を輩出しなければならないという重責を果たさなければならないのであるが、保育士資格取得後は保育の現場に専門職としてのその育ちを委ねている。保育所では日々保育に欠ける子の保育に悩んだり、気になる子への保育対応、困難事例とも言うべきモンスターペアレントへの対応など様々な悩み、ストレス、不安を感じていることが明らかになっている。また正規雇用保育士は減少傾向にあり保育士の質の向上と専門性の発揮は一層きびしくなっている。本研究は静岡市内の5公立保育所に勤務する保育士のうち、正規雇用、非常勤雇用、臨時雇用、パート雇用52人を対象にグループワークを実施、保育所保育士が感じている課題を検討し、保育所現場での課題解決方法を開発することを目的とする。

II 研究方法

静岡市内5か所の公立保育所に勤務する正規雇用の保育士9人，非常勤雇用の保育士21人，臨時保育士16人，パート勤務保育士6人，以上の52人の保育士を2回に分け，平成24年10月12日（金曜日）と11月8日（木曜日）の二日間，2回にわたってグループワークを実施した。一回のグループワークは約2時間である。両日とも平日の保育業務がある中で，子どもの保育が滞りなくできる体制を確保することが最優先であるので，万全の職員配置をした結果，「参加できる職員」対象に実施した。

以下のグループワークの展開過程(①から⑦)に従って同じグループワークを行う。グループワークを通して，日常の保育を振り返る機会をつくり，保育の場面における課題や保育士という専門職としての自己の課題を見つける。そして自覚した自己の保育に関する課題を簡潔に文章化し，それを発表する。発表する際根拠を言語化する。各自の記述した課題をグループ内で発表した後，課題を共有する時間をつくる。同じ内容の課題の場合は統一するが必ず提出した人同士で合意に達すること。その上で課題について実現可能な解決方法，解決するための予想される問題点などについて話し合う。

【グループワークの第一段階】グループづくり

- ① 50人を25名程度の2班に分ける。25名を一班として，さらに6～8人の小グループを3つ形成する。グルーピングに当たり，雇用形態，年齢，勤務経験年数，性別，勤務保育所を考慮しない。また，5つの保育園から参加した人が同じグループに固まらないよう配慮する。
- ② 各小グループに分かれて，一人一人が日常の保育の中で現在感じている「課題」を自覚的に考える。(10分)

【グループワークの第二段階】

- ③ それぞれ考えた課題を筆者の指定する4つの課題テーマに自己判断で分類しながら，一課題一枚のカードに簡潔に記入していく。(たとえば，「保育に自信が持てない」という自覚的な課題を「緑」のカードに記入したり，「子どもの喧嘩の仲裁の仕方に悩んでいる」という自覚的な課題を「青」のカードに記入する。) (60分)

4つのテーマを以下のように4色のカードで表す。(課題の分類と色の指定は筆者が設定した。)

緑→保育所の役割・保育所保育士の役割について感じている課題
 青→子どもたちに対する保育の内容・中身・技術について感じている課題
 黄→保護者への対応について感じている課題
 赤→職員間の人間関係や・連携について感じている課題

- ④ グループの中から一名のファシリテーターを選ぶ。ファシリテーターの司会進行により③で考えた課題について各自が発表する。色分けした根拠も同時に説明しながら，模造紙またはテーブルに並べていく。手元にあるすべてのカードが無くなるまで参加者全員がカードを一枚ずつ提示していく。各自が必ず自分の言葉で表現することをファシリテーターは配慮し，参加者同士はこれを助けあう。

【グループワークの第三段階】

- ⑤ どんな課題を記述したのか確認し、整理を行う。課題と考えた理由、課題となる背景について話し合う。
- ⑥ 課題の確認・整理に当たり、ファシリテーターは、参加者全員が発言するよう配慮する。同じ課題が提出されて一見重複しているように見えても、提出した本人の主張を尊重して分類する。また、統一していく場合には、提出した参加者の合意を大切にす。合意に達しなければ、別々の課題として扱うものとする。たとえば「保育に自信がない」という自覚的な課題が、保育所の役割・保育所保育士の役割に分類されていたり、保護者対応に関して感じている課題の中に記入されていたりしても良い。また「保育に自信がない」「自分の保育が見えず不安である」という表現で同じテーマに分類されていた場合、発表者の思いや感じ方を尊重して、別々に取り扱う。発表者は課題と感じたその根拠を明確に言語化すること、グループに参加している仲間に対して表現することが重要である。
- ⑦ ファシリテーターの司会により課題の解決方法、予想される困難なことについて話し合う。ファシリテーターはすべての参加者の積極的発言を促すよう配慮し、参加者同士はこれを助ける。

Ⅲ 結果

1) 課題についてのまとめ

一つのカードに一つの課題を簡潔に書くことをルールとした。4つのテーマ全体で480項目がグループワークの作業を通してまとめられた。課題と感じていることを言葉で表す以前に、課題を見つけることに苦労している様子であった。表現された一つ一つの課題を筆者の判断でまとめた。またファシリテーターの役割については、課題発表のスムーズな促進、同じような表現で書かれた複数の記述の課題について統一できるかグループの合意を図ることをすすめる役割を担ってもらった。

① 保育所の役割・保育所保育士の役割について日常感じている課題

103点の課題が提出された。重複しているものについては筆者の判断でまとめた。主のものは次のとおりである。

- ・子ども一人一人の個性と発達を知り、年齢に合った保育ができていない
- ・すべての保護者が満足できる保育ができていない
- ・登園時の受け入れの際の対応が雑になっている
- ・忘れ物が多い子の親に対応をしないと子どもの保育に支障がある
- ・配慮を必要とする子への対応について保育所内の意思疎通が不十分であり統一されていない
- ・食事の摂り方（偏食・マナー）指導がばらばらである
- ・怪我・事故を防ぎたい、怪我・事故があったりした場合うまく処理できているか
- ・子どもを安心して預ける保育所の役割・安全な環境作りができていない
- ・けが・事故だけでなく、どんな小さなけんか・出来事についても保護者に対して子どもの様子を的確に伝えることができていない
- ・どのような小さな子どもの成長でも保護者への期待に応える保育でなければならない
- ・国際化ということが小さな保育所・地域にも進み、保育所内の文化・コミュニケーションが変化していることに戸惑っている

- ・ 個人情報の扱いが難しい
- ・ 複数の勤務・配置による保育では、価値観の共有、受け入れから降園までの情報共有が必要であるが必ずしも確実に情報共有できていない
- ・ 複数担任で保育の内容に戸惑う、いつも会議で申し合わせている
- ・ 「ほうれんそう」(報告・連絡・相談)が機能していない
- ・ 子どものこと、保護者のこと、保育のこと、を同じテーブルで話し合う場や時間が不足しているなどである。

② 子どもに対する保育の内容・中身・技術について感じている課題

保育の内容・中身・保育技術、保育の展開について大切なことについては、121項目の課題が提出された。重複していると思われるものについては筆者の判断でまとめた。主なものは以下のとおりである。

- ・ 子どものニーズに応じて保育方法、保育技術を学びたいが機会がない
- ・ 一人一人にあった保育のためには、創意工夫した遊び、手作りおもちゃ、保育の基礎技能の向上が必要であるが、マンネリ化してしまっている
- ・ 異年齢児の遊びの工夫ができていない
- ・ 保育士間の保育観にずれがあり、子どもが戸惑っていることがある
- ・ 子どもとじっくり関わっていない
- ・ 集団と関わりながら個々の子どもと関わる保育ができていない
- ・ 子どもと関ったり、じっくり遊ぶことを大切にすべきだが、「これもあれもやらなくては」と焦ることが多く、日常の忙しさに追われてしまっている自分がある
- ・ 保育園のすべての環境が安全とは限らず、どのような保育環境を整えなければならないか考えていない
- ・ 子どもの感情をしっかり受容できていない
- ・ 子どもたちが何を考え何を伝えたいか敏感に受け止めることができているのか
- ・ 子どもの思いにより添えているのか不安である
- ・ 自分の保育に自信がない
- ・ 「認めて褒めて受け止める」自分が理想としていた保育を忘れている
- ・ 複数担任の保育においては、「自分がやらなくても誰かがやってくれるのでは……」という後ろ向きの気持ちが生まれてしまっている
- ・ 土曜保育・時間外の保育内容を充実させなければいけないと思う
- ・ 発達の子になる子、配慮の必要な子への理解不足・知識不足があり、保育方法が分からない
- ・ 研修の機会がない
- ・ 就学に向けての保育のありかたに悩む
- ・ フリーの保育士で日々いろいろなクラスに入るので、各クラスのカラーに寄り添う難しさを感じずる
- ・ 季節を楽しみ季節を生かした自然の保育ができているのか
- ・ 子どもの興味を察知し、その子にあった保育を提供できる「引き出し」を豊かにしたいと思っているができない自分がある
- ・ ピアノや手遊びが上手でないのに保育士になり不安である

などである。

③ 保護者への対応について感じている課題

保護者への対応については、保育士の大切な業務であるという自覚は十分に感じているようであり保護者対応における課題について134項目の課題が提示された。ここでも明らかに重複していると思われるものは筆者の判断でまとめた。主なものは以下のとおりである。

- ・一人1人の保護者ともっとじっくり話す時間をとらないといけない
- ・保護者との信頼関係ができていない
- ・保育士だけが信頼されていると思っているのであって、果たして保護者側は信頼関係ができていていると思っているのかと思う
- ・信頼関係ができていていると思っていたのに、ちょっとした言葉遣いで不快な感じを保護者に持たれてしまう
- ・信頼関係ができているのか判断することができない
- ・子どもに対しての保育より、保護者への対応のほうにストレスを感じる
- ・保護者同士のトラブルに悩まされる
- ・苦手な保護者への対応に苦慮している
- ・苦手な保護者がいること自体に後ろめたさを感じる
- ・若くてマナーの悪い保護者が苦手である
- ・保育に協力的でない保護者の対応に苦勞する
- ・若い保護者とのコミュニケーション・年齢の高い保護者とのコミュニケーション・高齢者とのコミュニケーションが上手くできない
- ・問題行動のある子の保護者に子どものことを的確に伝える力不足を感じている
- ・保護者との関係を悪化させることなく、伝えるにくいことを伝える力不足を感じている
- ・子どもの思い、子どもの気持ちを代弁して保護者に伝えることができない
- ・子どもの気持ちを分かっていない保護者がいて、そのことを踏み込んで話せない
- ・子どもの感じている嬉しかった気持ち、楽しんでいたことなどを連絡ノートにうまく伝えられるように書くことができない
- ・よく会うことのできる保護者の場合は良いが、直接会うことのできない保護者の気持ちを連絡ノートから感じ取り保育に生かすことができていない
- ・保育に協力してもらえない保護者へのジレンマを解消できないでいる
- ・いったん苦手意識をもった保護者との関係が修復できない
- ・マナーの悪い保護者への嫌悪感が消えず子どもへの信頼関係に影響している
- ・マイナス感情を抱く保護者に対応できない自分の保育士としての力量の浅さに自己嫌悪を持つなどである。

④ 保育所内における職員間の人間関係・連携について感じている課題

保育所内における職員間の人間関係・連携について感じている課題は、仕事における「チームワーク」を考える上で感じている課題について記述するよう説明した。提示された具体的な記述は以下の通りである。

- ・勤務形態の違いで子ども・保護者の情報が伝わらないことがある

- ・保育士ごとの保育の考え方があり、合意点を見つけたり、子どもにとって価値観を統一するほうが良い場合がある
- ・自分の思いや自信のなさを伝えられない
- ・年上、先輩の保育士に言いにくい
- ・年下の保育士に言いにくい
- ・保育の中身について相談する相手がいない
- ・早番・遅番など勤務の時間帯はさまざまであり、朝の受け入れの様子を知らずに保育をつづけ、気になる子どもの行動に出会うと、どんな小さいことも把握しておくべきという反省をする
- ・自分は保育士の適正に欠けるのではないかと悩むことがあり、そのことを同僚に話すことができない
- ・保育士だって一人の人間であり、自分の感情のコントロールができないことがあり、そういう自分の気持ちを吐き出すことができない
- ・保育士は「子どもと遊んでいればいい」と思われているイメージととられがちだが、子どもの保育のためにさまざまなことをしていることを分かって欲しい
- ・「横縦」のコミュニケーションができていないなどである

2) 提出された課題についての考察

保育所育指針の総則には保育所の役割が明記されている。まず「保育所は保育に欠ける子の保育を行いその健全な心身の発達を図ることを目的とし、入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場でなくてはならない」とうたっている。さらに、保育所における環境をとおして、養護および教育を一体的に行うこと、また入所する子どもの保護者に対する支援および地域のおよび地域における子育て家庭に対する支援を行う、保育所保育士は保育所の役割機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術判断をもって子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育の指導を行うとうたわれている。保育所の役割・保育所保育士の役割について日常感じている課題の記述をみると、第一に、保育所の重要な役割として、子どもの安心できる保育環境を整え、一人一人にあった保育が提供できることであることを自覚していると思われる。それゆえに、子どもの健康で安心安全な生活を保障し、豊かな発達をうながす保育環境づくり、子ども一人一人にあった保育を提供することや、保護者にとっても安心できる、安全な保育環境を保障することができるのかという課題を感じている。保育所に勤務する保育士は雇用形態、多様な勤務シフトのため、普段顔の見える関係作りが作られ難い労働環境であり、そのことが子どもにとって安心できない環境を作り出すことにつながる懸念を感じている。自分の勤務が終わった後、次の保育者に保育のバトンを渡した後、安全な子どもにとって保育が切れ目なくつづいているようお願いしながら、勤務を終えている。何らかの不安なことがあれば当然保護者にとつても信頼に足る保育所には成り得ないであろう。子ども、保護者、そして地域の信頼に応える保育所作りが必要であり、その視点からの課題意識を持っていることがうかがえる。

保育の内容・中身・保育技術に関する課題について、子どもの発達への適切な理解、遊びや活動内容の創意工夫、子どもが生き生きとできるような保育の中身の検討、子どもの持つ無限の個性や可能性を引き出す保育環境の設定の在り方を振り返ることは保育士という専門職の最も関心のある

ところであろう。人にかかわる仕事をする者にとって援助スキル、保育の場合保育スキルを高めたという願いを持つのは必然である。そして保育士の出会いの中で広がる相互作用は、保育士の提供する保育の質に左右される。保育という対人援助サービスは何を媒体としてどのような支援を展開し、その働きかけがどうであったのかという振り返りが必要である。「自分の保育が見えない」「これでいいのかなと悩む」などという記述をみると常に子どもの喜び、楽しみ、不安、悲しみ、怒りなどと言った感情に的確に寄り添う保育の技術が確実に身に付いているのか確かめる「手立て」を求めているのではないか。

保育士資格取得後、保育の方法技術が向上しているのか自らに問いかけ、かつその保育技術の成長に向かって研鑽したいと願っているのではないか。専門職業人としての向上心のエネルギーのある職業集団は成長できる。

保護者への対応について感じている課題について、子どもの保育だけではなく、保護者対応への課題も多く感じている。保育所保育士の役割の中の保護者への対応は、重要な業務であるということを感じているというより、むしろ保育士を悩ませ、子どもへの保育への熱意を失わせる課題であるかも知れない。「子どもが好きで保育士に憧れ、願いかなって保育士になり、子どもは良いのだけれど保護者が…」と書かれた記述には心が痛む。保育を進めていく上で、保護者は保育士とパートナーシップに基づく関係を形成する。従って、保育士は保護者との良好な関係をつくるために努力するのだがそれができない場合は、保育士自身の責任であると思ってしまう課題を持っている。そればかりか、中には、そういう気持ちを抱いてしまう自分を責めてしまう。あるいは保育園全体の共通認識に基づく保護者対応ができないと保育士自身が孤立する不安、担当する子どもへの保育に逆感情が入り込み、本来健全な子どもとの信頼関係を損ねる恐れがあることを課題としている。良しにつけ悪しきにつけどんな些細なことでも保護者との意思疎通が図れることが大切である。ここでも雇用形態、勤務時間シフトの多様な労働環境である保育所においては、保護者との意思疎通、コミュニケーションを可能にする手段をきちんと持つ必要があると感じている。保育所におけるこの手段の一つに連絡帳、連絡ノートというものがある。「連絡ノートに子どもの様子を的確に書くことができない」「伝える文章力がない」という課題が保護者との対応についての課題の中で記述がされていた。保護者と、保護者同士、あるいは保護者と地域との関係づくりのために、「書くこと」「表現すること」ができていないという指摘があったことは、保育士の資質・能力を考える示唆となる。「書くこと」「言語化」は良い記録を作成する上で、保育士にとって大切な能力であり、その意味で重要な気づきである。

保育所内における職員の人間関係・連携について感じている課題は、どのような雇用形態（正規採用・臨時採用・パート）であっても子どもにとって不利益が生じてはならないという共通認識があり、子どもの立場・子どもの側に立って最善の利益を考えることを強く意識している事がうかがえる。しかし、すべての子どもの育ちを園全体で支えるための「連携」の具体的実践的な姿をイメージし、言語化するには苦慮している様子が伺えた。最も課題提示数が少なかったのである。保育士の労働環境がどのようなものであっても子どもにとっては一つの目標を共有しその目標に向かって協働するために保育士という職員集団が専門性を発揮することが大切であり「連携」とは子どもを主体としたチームワークの在り方を考えることである。

3) グループワークの方法について

グループワークの計画立案にあたり、当該の保育園に勤務する3人のリーダーと事前打ち合わせ

を行った。グルーピングについてはリーダーに一任した。アイスブレイクは各グループで自己紹介をしたうえで、筆者の時間配分、指示により進めた。2回のグループワークの時間は2時間と限られており、時間配分は筆者の判断で行ったため、課題の気づき（グループワークの段階②～③）は時間を延長した。今回のグループワークは課題の気づきに重点をおいたためである。

まとめ

保育士資格の法定化にともない保育士の業務は児童福祉法第18条の4に「この法律で、保育士とは第18条の18第1項の登録をうけ、保育士の名称を用いて、専門的知識および技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育指導を行うことを業とするものをいう」と規定されている。これにより資格法定化以前にあった児童福祉施設が削られ、働く現場はどこであっても保育士は保育と保護者支援の専門職と位置付けられることになったのである。さらに2009年4月からの保育所保育指針の告示化において、「保育士の専門性を生かした保護者支援の必要性」が明記されたのである。保育指針においては、「保育所における保護者への支援は、保育士等の業務であり、その専門性を生かした子育て支援の役割は、特に重要なものである」として、保育所における保護者支援の基本、保育所に入所している子どもの保護者に対する支援、地域における子育て支援をうたっている。子どもだけでなく保護者の対応にも積極的に関与することが期待されている。保育はケアワークであるという考え方をすると、保育所内での子どもに対する個別的なケアとしての保育に加えて、母親への相談援助、子どもと保護者の生活する保育所近隣の地域援助を視野に入れた、ソーシャルワーク的な機能を果たす保育士が必要とされてきたと考えられるのである。保育士養成においても具体的なカリキュラムの改正があり、2011年から「保育相談支援」が必修科目として取り入れられた。保育相談支援は伝統的な社会福祉の援助技術であるソーシャルワークの理論を保育所における保育士の役割を実現する対人援助技術として援用できるのである。保育士が対人援助技術を活用して保育所の子どもや保護者、保育所が立地する地域を支援する専門職として成熟していくためには、筆者は以下の4つのことが大切であると考えている。

| |
|---|
| 業務における課題を見つけることができること その課題の根拠を見つけ言語化できること 課題解決方法を組み立てることができること 課題解決をチームで取り組むことができること |
|---|

なぜならば対人援助サービスに関わるものにとっては、常に良質のサービスを相手に提供するという責任を持っており、そのために、絶えず自身の援助を振り返ることが求められるからである。そして自己の課題を発見し解決方法を見つけることができ、課題解決をチームで取り組むこと、専門性を高めることができることが必要となってくるからである。そのような職業集団となるのが専門職、いわゆるプロ集団と言える。今回のグループワークによって提示された多くの課題は、一人一人の課題として認識されているが、課題解決をチームでどのように取り組むかを今後研究していきたい。

ご協力頂いた保育士の方々、とくにグループワークの準備・進行にご協力頂いたリーダーの方々に感謝申し上げます。

参考文献

- ① 柏女霊峰・橋本真紀ほか（2011）『保育相談支援』ミネルヴァ書房
- ② 保育所保育指針
- ③ 柏女霊峰・橋本真紀・西村真美ほか 保護者支援スキルアップ講座（2010）『保育者の専門性を生かした保護者支援』ひかりのくに
- ④ 小林育子・小館静枝・日高洋子（2011）『保育者のための相談援助』萌文書林

