



コンパス

保育者論

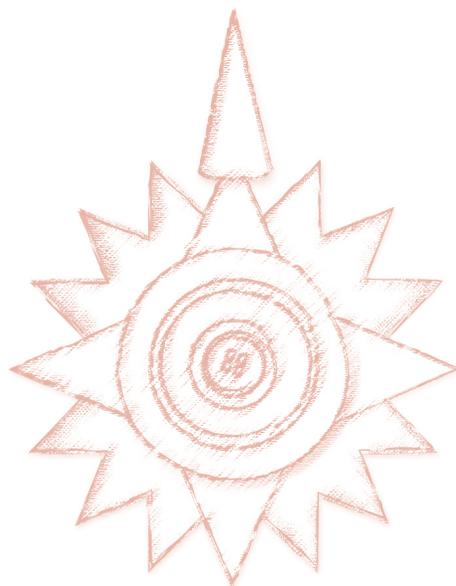
2019年度

保育士養成課程
教職課程コアカリキュラム

対応

編著：上野恭裕・米谷光弘

共著：飯野祐樹・兼間和美・田窪玲子・西川友理
長谷範子・林 静香・宮地あゆみ



建帛社
KENPAKUSHA

まえがき

保育者とは、主に乳幼児の保育に直接かかわる者であり、具体的には、幼稚園・保育所・認定こども園といった場で職業として従事している幼稚園教諭・保育士・保育教諭などの総称です。この保育者のあり方について学ぶ「保育者論」は、保育士養成課程の必修科目であり、幼稚園教諭の養成においても「教師論」「教職論」などの科目で同様に学びます。その学習内容は多岐にわたり、それは、保育者の職務内容が広範囲であり、ますますその専門性が問われてきた証でもあります。最近では、前述の幼稚園教諭・保育士等のみならず、民間の保育サービスの一環である教育ベビーシッターや保育ママなどの存在についてもその連携を意識しなければなりません。

本書は、建帛社コンパスシリーズとして出版されています。コンパスとは羅針盤のことであり、本書では「保育者」としてのカリキュラム、いわば“course of study”を多角的に解説し、説明しています。

従来の「保育者論」におけるテキストの多くは、保育の理念や理論・技術を中心とした内容構成のものが多く見受けられますが、本書ではそれに加え、「なぜ、人は働くのか」という問いに学生が問題意識をもち、その答えを模索してくれることを期待しています。なぜなら、保育現場で新人保育者に「とにかく一年間、歯をくいしばってがんばってみなさい」と精神論で仕事をさせても、保育者には「仕事をさせられている」という意識が働くことになり、そのような志で働く保育者にも、また保育される子ども達にもよい影響をもたらさないからです。「なぜ、人は働くのか」「社会は保育者に何を期待しているのか」という問いに対して、個々の保育者が明解な答えをもち、自己解決していくことによってプロの保育者になることが可能になるのです。

本書は、このような趣旨に基づいて、ケーススタディーやコラム等も盛り込み、保育の職場をより具体的にイメージできるように工夫し、また、できるだけ理解が平易になるよう編集に努めました。

最後になりましたが、保育者としての勤務経験や養成校での指導経験を生かし、また、各研究領域における専門性を発揮して本書をご執筆くださった諸先生方、そして「保育者論」への想いや考えに賛同していただき、編集方針・作業などに多大なるアドバイスと協力をいただきました建帛社編集部の方々に深く感謝申し上げます。

2021年3月

編著者代表 上野 恭裕
米谷 光弘

目 次

序 章 保育者を目指す人へ	1
1 「ハマる」力と「飽きる」力	1
2 職場における保育者間の人間関係について	2
3 大学と教育・保育施設の未来	2
第1章 保育現場と保育者の意義	5
1 保育の場の社会的意義	5
(1) 「家庭」「地域社会」という子育てが実践されている場の分析	5
(2) 保育環境としての「社会」	7
(3) 幼稚園・保育所・認定こども園への保育需要の高まり	8
2 保育者の存在意義	9
(1) 保育者の専門性と社会的意義	9
(2) 子どもにとっての「保育者」の存在	10
3 保育者の職業的実情の理解	11
(1) 現代社会に求められる保育者像と働き方	11
(2) 人材教育システムと保育者の特性・成長促進の仕組み	15
【コラム①】社会人としての自覚と理解	17
【コラム②】職場での保育者教育	18
第2章 保育者観の変遷と制度的位置づけ	19
1 保育者観と望ましい保育者像の変遷	19
(1) 「保育」という言葉の誕生	19
(2) 福祉的側面の付与—託児所の誕生—	20
(3) 「養護」と「教育」一元化の試み	21
(4) 戦後の保育改革—「教育」と「養護」の再二元化—	21
(5) 保育内容の整合性を図る試み—教育的側面の一体化—	22
2 幼稚園教諭免許状	23
(1) 幼稚園教諭免許の法的位置づけ	24
(2) 幼稚園教諭普通免許状の取得	24

(3) 幼稚園教諭臨時免許状の取得	26
(4) 上位免許への変更方法	26
(5) 幼稚園教諭免許状が授与されない者	27
(6) 幼稚園教諭免許状の申請方法	28
(7) 幼稚園教諭免許状の効力	28
(8) 免許状更新講習の受講	28
3 保育士資格	29
(1) 保育士資格の法的位置づけ	29
(2) 保育士資格の取得方法	30
(3) 保育士資格の登録申請	34
(4) 保育士資格の効力	34
4 保育教諭	34
(1) 保育教諭の法的位置づけ	34
(2) 経過措置について	35
(3) 保育教諭の配置基準	35
【コラム③】 今を楽しく生きる人の共通点	36

第3章 保育の場の動向と保育者に求められる資質・能力 37

1 多様な保育ニーズ	37
(1) 保育需要の動向	37
2 保育者に関する動向	38
(1) なりたい職業ランキング	39
(2) 保育者の数	39
(3) 保育の場の人材不足	40
(4) 近年の保育者の処遇改善について	40
3 保育者に求められる役割と知識・技術および資質・能力	42
(1) 保育者に求められる役割	42
(2) 保育者に求められる資質・能力	42

第4章 保育者の職務内容と専門性 51

1 保育者の具体的な職務内容	51
(1) 保育者の区分	51
(2) 法的な職務内容	52

(3) 幼稚園，認定こども園の教育および保育の基本	52
(4) 保育所保育の役割	53
(5) 子どもの理解と発達の特性	54
(6) 保育者の具体的な職務内容	56
2 職務に伴う専門性	57
(1) 保育者に求められる専門性	57
(2) 養護と教育を一体的に行うとは	58
(3) 健康と安全の確保	58
(4) 子育て支援	59
(5) 計画に基づく実践と省察・評価（PDCA サイクル）の必要性	60
(6) 保育の質的向上に向けた取り組み	61
【コラム④】朝のルーティンをつくろう	62

第5章 保育者の連携と協働 63

1 保育者の職場における連携・協働	63
(1) 「チーム」で行う保育	63
(2) 他職種との連携	65
2 家庭との連携・協働	67
(1) 保育者は「子どものことをわかってくれる」貴重な存在	68
(2) 保育施設は「子育てを助けてくれる身近な社会資源」	69
(3) 保護者とともに育てていく	70
3 地域との連携	70
(1) 地域とのつながりと子どもの育ち	70
(2) 専門機関等との連携	71
4 小学校就学へ向けて	73
【コラム⑤】迷わないで決断する方法	74

第6章 小学校との接続 75

1 就学を見据えた保育	75
(1) 保幼小の連携から接続へ	75
(2) 幼稚園教育要領，保育所保育指針，幼保連携型認定こども園教育・保育要領から見た保幼小の連携	77
(3) アプローチカリキュラムとスタートカリキュラム	78

2 保幼小連携の実際	79
(1) 要録の作成と活用	79
(2) 特別な配慮を必要とする幼児の引き継ぎ	82
(3) 交流会の実際	84
【コラム⑥】 私立幼稚園と公立小学校の連携の難しさ	85
【コラム⑦】 仕事を効率化する方法	85

第7章 保育者の資質向上とキャリア形成 87

1 組織とリーダーシップ	87
(1) 「組織」としての保育所、幼稚園、認定こども園	87
(2) 就学前の教育・保育施設におけるリーダーシップ	88
(3) 園長によるリーダーとしての研修計画	89
2 保育者の専門性の向上とキャリア形成の意義	90
(1) 保育者の専門性とは	90
(2) 保育者の倫理観	92
(3) 保育者の成長プロセス	92
(4) 保育者としてのキャリア形成の意義	96
3 保育者の資質向上に関する組織的取り組み	96
(1) 保育所保育指針に示される保育士の資質向上	96
(2) 資質向上のための組織的取り組み	97
(3) 資質向上の土台となる職場における同僚性	98
(4) 同僚性を育む場としての「保育カンファレンス」	98
(5) 組織の資質向上と外部研修の活用	99
(6) 外部研修—保育士等キャリアアップ研修—	100
【コラム⑧】 他人から批判されたときの対処法	101

第8章 これからの保育者像 103

1 プロフェッショナルを目指すために	103
(1) プロとしての仕事とは何か	103
(2) プロの保育者の必要最低条件	104
(3) さらなるプロを目指して	106
2 社会の実態と変化に常に新しい関心を持つために	107
(1) 職業人としての自覚	107

(2) 地域人の保育者として	108
(3) 自ら成長するために	109
3 将来に向けての自己研鑽	110
(1) 専門的知識・技能の獲得	110
(2) 専門的知識・技能を「知恵」へ	113
(3) 専門的知識・技能を高めるフィードバックシステム	113
【コラム⑨】 どうすれば辛抱強くなれるか	114

第9章 保育の場におけるケーススタディー 115

【園での仕事，園行事】

ケース① 初めての職員会議	116
ケース② 初めての一人担任	117
ケース③ 守秘義務と情報管理	118
ケース④ 年間行事への取り組み	119
ケース⑤ 園行事とその練習	120
ケース⑥ 役柄の調整	121

【子どもとのかかわり】

ケース⑦ 初めてのことが不安な子ども	122
ケース⑧ 保育室を飛び出す子ども	123
ケース⑨ 独占欲の強い子ども	124
ケース⑩ 苦手な食材	125
ケース⑪ けんかの仲裁	126

【保護者とのかかわり】

ケース⑫ 園方針に対する意見への対応	127
ケース⑬ 保護者との信頼関係の確立	128

【職員同士のかかわり】

ケース⑭ 園内の人間関係	129
ケース⑮ 先輩や同僚との付き合い	130

索引	131
----	-----

序章 保育者を目指す人へ

1 「ハマる」力と「飽きる」力

幼稚園に行くと、園児が「これ、ダンゴムシ」と見せに来る。そのかたわらで別の園児は、プリンパックに砂を詰め込んで、砂場でいくつもの「擬似プリン」を作っている。また、室内に目を向ければ、必死にかくれんぼしている園児がいる。

園児に「どうしてダンゴムシ見せにきたの?」「なぜプリンを作っているの?」「かくれんぼはどうして楽しいの?」と聞いても、回答はない。おそらく、これらの遊びに目的はないからであろう。つまり、好奇心のおもむくまま、やりたいことに「ハマっている」状態なのである。しかし、それは他者から強制されたわけではなく、子どもがその遊びを頑張っているという雰囲気でもない。このように子どもは元来、興味・関心にハマって集中して取り組むことのできる能力をもっているのである。このような能力を発揮している状態のときは、保育者は静かに見守りつつ、安全性を確保するだけでよい。そして、全面的共感で子どもに^{たいじ}対峙してほしい。

保育者がほめたり、叱ったりすることを軸に子どもとの接し方を論ずる場合がある。また、「叱るよりほめて育てる」を^{ひょうぼう}標榜する保育者も多数いる。

この保育者の子どもの活動に対する反応としては、「叱る」「ほめる」より「勇気づける」視点が大切だ。なぜなら、「ほめられる」ことが目的化してしまつたら、同じ行動であっても、子どもは「ほめられたい」という願望によって行動するようになってしまうからだ。

一方で、この子どもの「ハマる」対象も永久には続かない。その対象はいわば泡のような存在であるから、行動や対象に継続性を求めても意味はない。「ハマる」力と「飽きる」力は、ワンセットと考えるべきだ。

何も考えずに、心ゆくまでハマる。好きや楽しいの感情はその後、自然に子

どもの心の中に生まれてくる。

保育者は、子どもの「ハマる力」を最大限応援し、勇気づけることが可能な一番身近な存在であるべきだ。

2 職場における保育者間の人間関係について

幼稚園・保育所等の就職先を具体的に考える際、学生が必ず筆者に要求する内容がある。「人間関係のよい園を紹介してください」というものである。

これはつまり、就職先に1人でも自分への「アンチ」的な人物がいない園という意味である。同時に「誰にも嫌われたくない」と考えているとも推測できる。「嫌われてもいい」という考えをもっている人が嫌い」「みんなに好かれようとしている八方美人的な人が嫌い」「自信満々な人や逆に自信がない人が嫌い」等、人の好き嫌いを言い出したらきりがない。

例えば幼稚園と保育所では、保育者間の人間関係の距離感が異なる。幼稚園に延長保育や特別保育はあるが、基本的には短時間保育である。よって、園児が降園後は保育者同士のみの接触が増える。それに対して保育所は長時間保育であるため、基本的に保育者間には「子ども」が介在する。また、乳児担当は複数担任なので、相互の協力が不可欠になってくる。

学生時代は自分の気の合う友達とだけで時間を共有することができた。しかし現実の職場は、年齢、最終学歴や考え方等が異なる者が集まって、「仕事」を通して目的を達成していく場である。だから、「苦手な人やアンチの人が1人もいない」という職場は現実的ではない。その中で自分の立場を自覚して、目の前の仕事に全力で取り組む姿勢が大切になってくる。

そのためには「全力で取り組む＝頑張る」という考え方より、仕事の優先順位をつけて、緩急で仕事を消化するスタンスが求められる。なぜなら、自分に与えられた24時間の中で、労働時間は限られているからだ。留意すべきなのは「仕事を持ち越さないこと」である。できるだけ、その日の仕事はその日に終わらせることを習慣化すべきである。保育者間の人間関係も同時に、翌日に持ち越す感情は、睡眠をたっぷりとして忘れてしまうぐらいの心構えでいよう。

3 大学と教育・保育施設の未来

コロナ禍の影響で、新生児の数が激減すると予想されている。毎年、子どもの日に新生児数が発表されるが、2021（令和3）年は約70万人台になる見通しである¹⁾。以前、大学関係者が入学者数や定員充足率に関して気にかけていた

1) 日本総研「Research Eye」No. 2020-050, 2020年12月1日。

のが「2018年問題」であった。それまで10年近く約120万人で横ばいに推移してきた18歳人口が、2018（平成30）年を境に減少期に入るといえるものである²⁾。それが、2039年には70万人台へと落ち込むということになる。そして、遠隔授業、ZOOM、マナバ等を使用しての授業が一般化してくれば、現在のような大きな箱物の校舎や敷地は不安になろう。加えて、You Tubeをはじめとする動画配信やインターネットによって、大学における知識・技術はある程度の部分で自学自習が可能になる。現に私立大学の約半数は定員充足をしていないので、今後、学校法人間の統廃合は加速されるであろう。

それに対して、就学前施設である幼稚園・保育所・認定こども園の将来はどうであろう。子どもを取り巻く環境は、より低年齢から子どもの個性や能力を伸長させるために、多様な経験をさせることを保護者が切望する流れがますます加速される。なぜなら、小学校の英語科設定、そしてスポーツ・芸術等の分野で活躍する選手の低年齢化傾向を見るにつけて、保護者の幼児教育・保育に対する熱量は増加すると思われるからである。

就学前段階の教育・保育施設は、小規模保育・企業型保育・認定こども園の誕生等によって、今後ますます多様化される。ただ、大学や高等教育機関と異なり、就学前施設で展開される経験・活動は、知識・技術に偏重したものでなく、子どもの興味・関心に基づいたものである。

今後、幼稚園・保育所等の就学前施設は、時代の流れとともにその姿を変化させていくことであろう。しかしながら、保育者自身も養成課程においても大切にしなければならないことは、「子どもの心身の成長・発達を援助する」ために責任感をもって、子ども主体に対峙することに変わりはない。

以上、述べてきたことは、保育者を目指していくにあたって、そして保育者として勤めていくにあたって直面するであろう事象の断片である。こうした切り口で、「保育」や「保育者」について考えたことはあるだろうか。学生の皆さんには、保育者の職務や専門性を学ぶだけでなく、固定観念からの脱却や、働き方、生き方についても思いをはせてほしい。

たしかに、理想の保育者像、あるべき保育者像を見つけ、そのために何をどう学ぶのかを示すのが、いわゆる「保育者論」である。しかし保育者は、そうした理想的な支援者として、子どものために、保護者のためにと、ひたすら滅私奉公する存在ではない。生活があり、人生があり、幸福を追求する権利をもつ一人の人間なのである。だから学生の皆さんには、保育者という専門職に就きながら、自らの人生を充実させていってほしい。そのために、専門性を発揮しながらいかに生き、働くかということ、以降の章から学んでいこう。

2) 文部科学省中央教育審議会大学分科会将来構想部会合同会議「高等教育の将来構想に関する参考資料」2018.

第1章 保育現場と 保育者の意義

保育が実践・展開される公的な場としては、幼稚園・保育所・認定こども園などがある。家庭や地域社会などにおける子どもへのかかわりや取り組みは「子育て」と呼ばれ、私的な性格をもつ。前者の「保育の場」と後者の「子育ての場」は、相互に関連して影響を及ぼしながら、その取り組み方は変化している。

本章においてはまず国家・地域社会・家庭という中での「子育て」についてのあり方やその背景・変革について考察し、社会における公的な保育の場の存在意義について理解を深めていく。

その上で本章の中心的課題である幼稚園・保育所・認定こども園などにおける保育者の存在意義・特徴などについて多角的に論を展開していく。

1 保育の場の社会的意義

(1) 「家庭」「地域社会」という子育てが実践されている場の分析

「保育」とは公的な性格をもち、それが実践されている場は、幼稚園・保育所・認定こども園などである。その公的な場は、私的な性格をもつ「家庭」「地域社会」という子育てが実践されている場の影響を受けながら、そのあり方を模索し日々、「保育活動」を実践している。つまり、まず家庭・地域社会の変容を分析することによって、現在の幼稚園・保育所・認定こども園などの社会的意義を明らかにすることが可能になるのである。

まず焦点を当てるべき課題として、家庭における教育力低下があげられる。人間は生まれながらに生存権を有している。まだ一人歩きできない乳児はその成長・発達を人生の教育者である両親の手に委ねられ、「家庭」という場にま

*1 大家族は、『サザエさん』のような三世同居の家族を意味する。この家族制度では家庭が社会の縮小モデルであり、生活環境の中で知らず知らずのうちに子どもが学べる環境に身を置いていたといえる。それに対して核家族は、『クレヨンしんちゃん』的な親子のみの家族を指す。少子化によってさらに子どもの人とかわかる力を家庭内で育むことが困難になってきた。

*2 エンゼルプランとは「子どもを生み育てる環境」を国全体が整備し、さまざまな事業を展開することを指す。このプランは以下の3つの基本施策が示されている。

- ・安心して出産や育児ができる環境を整える。
- ・家庭における子育てを基本として「子育て支援社会」を構築する。
- ・子どもの利益が最大限尊重されること。

ず身を置くのである。したがって世界各国の政治信条や主義・主張が変わろうとも家庭が子育ての場であることには異論をはさむ余地はない。

労働の主役が農業であった時代の日本は、三世同居の大家族^{*1}が一般的であった。しかし男女雇用機会均等法が1985（昭和60）年に制定され、翌年施行されるに至り、雇用・働き方すべてにおいて性別を理由にした差別が禁止された。加えて2007（平成19）年の同法改正では出産・育児などによる不利益な取り扱いの禁止が定められ、女性の社会進出に拍車がかかった（図1-1）。

また、第一次産業の中核であった農業への従事者数は減少し、人口は都市へ流出する傾向が強まった。夫婦共働きの核家族が一般化し、母親の就労継続のために社会全体で子育てを支援する動きが加速した。それを国が施策として実施したものが1994（平成8）年からのエンゼルプラン^{*2}、それに続く新エンゼルプラン、2004（平成16）年からの子ども・子育て応援プランなどである。

核家族化が一般化して都市化・情報化が進行する過程で、家庭・地域社会における子どもへの教育力は相対的に低下したと考えられる。それでは家庭・地域社会の本来持つ機能とはどのような事柄か、以下に列記してみる。

- ・人格形成ならびに将来の生活の基盤となる社会性の基礎を養う場
- ・両親や近所の人々の愛情に包まれた雰囲気の中での親子などの交流の場
- ・基本的生活習慣の育成ならびにしつけとしての場
- ・物事に対する価値観・判断力・人生観を養う場

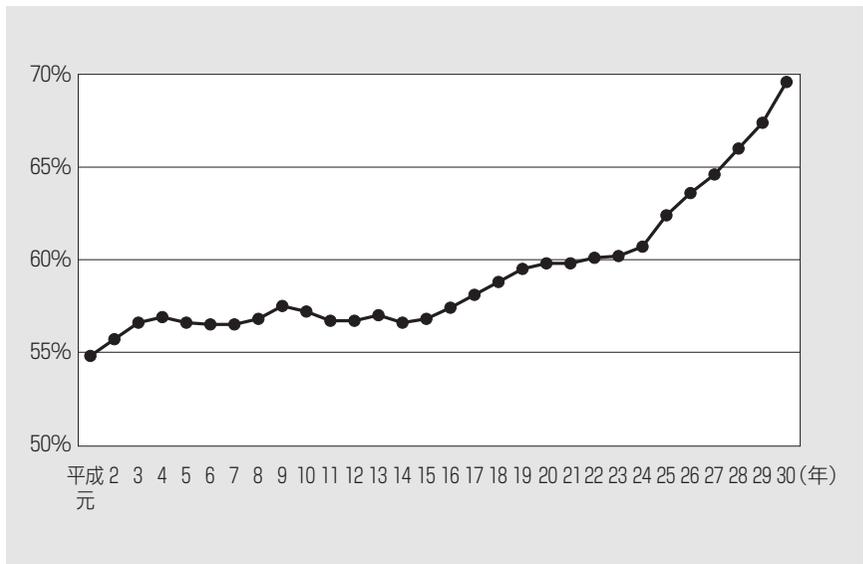


図1-1 女性の就業率の推移

資料) 厚生労働省「労働力調査」より作成