

保育者養成教育のレリバンス (2)

— 施設長と若手保育者との意識の比較から考察する —

石川 昭義*・森 俊之**・伊東 世光***

* 仁愛大学人間生活学部・** 仁愛大学人間学部・*** 天使保育園

Relevance of Education for Childcare Teacher Training (2) :

A Consideration through comparison between Facility Directors and Young Childcare Teachers in terms of Their Attitude and Awareness

Akiyoshi ISHIKAWA* Toshiyuki MORI** Seiko ITO***

*Faculty of Human Life Studies, Jin-ai University **Faculty of Human Studies, Jin-ai University

***Tenshi Day Care Center

レリバンス (relevance) とは、大学教育と職業という両者の適合度、整合性の度合いのことをいう。保育者養成教育におけるレリバンスについて、仁愛大学研究紀要人間生活学部篇第 11 号 (2019) では、若手保育者の職業意識から検証を試みたが、本号では、検証する 2 つ目の手法として、施設長の考え方に焦点を当てるとともに、両者の考え方の異同にも着目しながら養成教育のあり方を考察することとした。本研究では、施設長を対象とした質問紙調査を行うとともに若手保育者と施設長に書面による意見聴取を行った。調査の結果、施設長は、若手保育者の仕事ぶりについて、若手自身の自己評価に比べて、やや厳しい評価をしているものの、施設長も若手保育者も、仕事を遂行する上での不十分さをほぼ共通の項目、すなわち、「子どもの発達過程の理解」、「保護者からの相談対応」、「障がいの理解と対応」、「乳児 (低年齢児) の保育」で認識していることが明らかとなった。一方、「職場の職員との協調性」、「保育表現の技術」は、次のステップアップとして両者の間で大きなギャップがあった。また、施設長は、養成教育について「保育者の職務内容と責務」の充実を望んでいた。施設長の意見聴取においても、養成教育段階では、子どもや家族を取り巻く社会情勢の脈絡において、保育の意義及び保育者の使命を考える機会を作ることが重要との指摘があり、養成教育における現場と養成校との連携をさらに強くしていかなければならないこと、並びに、若手保育者が次のステップアップを希望していることに対して、現職教育による補完的な対応が不可欠であるとの結論に至った。

キーワード：レリバンス、保育者養成、施設長、養成教育

1 はじめに—研究の目的

レリバンス (relevance) とは、大学教育と職業という両者の適合度、整合性の度合いのことをいう⁽¹⁾。保育者養成教育は、専門職の養成という観点から、一般的には「線型レリバンス」といえる。この養成教育が保育職への準備教育として十全に機能していれば、卒業してからの適応がしやすく、レリバンスの適合度は高いということになる。

私たちは、本紀要の前号 (仁愛大学研究紀要人間生活学部篇第 11 号) において、保育の専門職と大学教育 (養成教育) とは、専門知識・技能を媒介として一貫した関係にあるという考え方が妥当であるかどうかについて、まずは、若手保育者の職業意識から考察した⁽²⁾。そこでの調査は、「若手保育者」を保育の経験年数 2 ~ 4 年目の保育者と定義してアンケートを実施したものであり、その調査を通して、保育者養成教

育は「線型レリバンス」と言えるのかどうかの検証を試みた。そして、結論として、保育者養成教育は、職業準備教育として一定の線型レリバンスの機能を果たしているが十全とは言えないことを指摘した。

本号では、レリバンスを検証する2つ目の手法として、施設長の考え方から養成教育のあり方を考察することとした。具体的には、施設長は若手保育者の仕事をどのように見ている（評価している）のか、また、施設長は養成教育に対してどのような内容・方法を期待しているのかを確認することとした。本研究の目的は、前号と合わせて、若手保育者と施設長という2つの視点から、養成教育の妥当性と課題を明らかにすることである。

2 先行研究：大嶋恭二の調査研究の意義

大嶋恭二らは、養成教育の在り方を児童福祉施設と指定保育士養成施設（以下、「養成校」という。）の双方の立場から検討を行った⁽³⁾。養成教育の在り方について、保育現場と養成校の双方に大規模な質問紙調査とヒアリングを実施した結果は2冊の報告書にまとめられている。報告書では「レリバンス」という用語は使われていないが、養成教育が現実と合っているかどうかを検討する手法の先駆けであったといえる。

この質問紙調査では、現行の保育士養成課程の必修科目のうち、「今後さらに充実が必要な科目」については、施設・養成校ともに、「家族援助論」が最も高く（施設 66.7%、養成校 51.6%）、次いで「発達心理学」、「障害児保育」であった。施設・学識経験者及び養成校へのヒアリングにおいても、同様の傾向が示されたと報告されている。

この調査の考察として、「2001（平成13）年児童福祉法改正によって、保育士が国家資格として位置づけられた際に、「児童の保育」と「保護者への保育指導」の二つが業務として位置づけられ、同時期の保育士養成課程改定において、「家族援助論」「社会福祉援助技術」「障害児保育」が必修として位置づけられた。この回答結果からは、社会的要請に応えるには、保護者を支援するための専門性を一層高めることが求められているといえよう。また、子どもの保育にあたっては、発達への理解と知識、さらには発達障害にも対応

できる専門性の強化が、必要とされていることがわかる。」⁽⁴⁾とまとめられている。

また、「現行の保育士養成課程にはないが今後必要と思われる科目」については、「倫理・保育者論（保育原理「保育士の資質と任務」の強調）に関する科目」が最も高かった（施設 81.0%、養成校 71.8%）と報告されており、養成校へのヒアリングでは、「学生に保育士としての使命感を持つよう動機づけていく。保育原理でやる方法もあろうが、独自科目として設置することも要検討等の意見がきかれた。」⁽⁵⁾とまとめられている。

この調査研究では、「今後さらに充実が必要な科目」について、当時の保育士資格の必修科目名で聞いていることから、その科目の中で何を教えるかということまでは深く踏み込まれておらず、そこはヒアリングによって補っている。

また、「今後必要と思われる科目」では、選択肢が「倫理・保育者論（保育原理「保育士の資質と任務」の強調）に関する科目」、「情報機器の活用に関する科目」、「施設経営・運営に関する科目」、「その他（記述式）」の4つしか設けられていなかったために、回答が1つに集中した感は否めない。

なお、平成23（2011）年度の入学生から適用された保育士養成課程では、「保育者論」（講義：2単位）が新設された。この科目は、それまでの保育原理（講義：4単位）に含まれていた、保育士の役割に関する内容が独立分化した形となり、保育士の役割と倫理、保育士の制度的位置づけ、保育士の専門性について学ぶことを目的する科目に位置づけられたのである。その意味で、「倫理・保育者論」に多くの回答が集まった結果は、養成教育に反映されたといえる。

大嶋らの研究は、児童福祉施設と養成校双方の見解からレリバンスの検討を試みたものであるが、調査結果として、家族援助や発達心理学に係る内容の充実が求められていることが明らかにされたのである。そして、結果として、それが養成課程の改定につながった。つまり、児童福祉施設と養成校双方は、保育士養成課程を作る当事者であるということを示す結果となったのである。

3 研究の方法

平成 29 年 12 月、政令指定都市 A 市にある保育所と認定こども園（公営、民営合わせて 399 園）の施設長を対象に質問紙調査を行った。これらの保育所と認定こども園は、本紀要の前号で若手保育者を対象に質問紙調査を実施した（平成 29 年 6 月）ところと同じである。

倫理的配慮については、調査の依頼状と質問紙の双方に、回答は強制しないこと並びに自由記述は個人や職場が特定されることのないように取り扱うことを明記して協力を依頼し、回答が返送されることをもって同意が得られたものと判断した。回収は回答者からの直送方式とし、210 通の回収があった（回収率 52.6%）。そのうち無効のものを除いて本研究では 208 通を分析の対象とした。

また、令和 2 年 8 月に、A 市にある保育所または認定こども園に勤める若手保育者 6 名と施設長 5 名を対象に書面による意見聴取を行った。意見聴取は、施設長である第三著者が仕事上の交流のある民営の 5 園を選び、施設長 5 名とその園に勤める若手保育者 6 名（保育経験 1 年～4 年）に依頼した。若手保育者と施設長のそれぞれの調査結果を踏まえ、3 項目ずつの質問を用意し、それらを提示して書面回答により意見を聴取した。

4 調査の結果

4-1 回答者の基本属性

今回、分析の対象とした施設長のデータ総数は、208 であった。回答者の基本属性の内訳をみると、回答者の性別は、男性が 13.9%、女性が 86.1%であり、女性が多かった。また、回答者の年齢は、20 歳代が 1.4%、30 歳代が 2.9%、40 歳代が 17.3%、50 歳代が 55.3%、60 歳以上が 23.1%であった。

勤務している施設の施設種別は、保育所が 88.9%、幼保連携型認定こども園が 6.7%、保育所型認定こども園が 4.3%であった。また、施設の設置運営形態は、公立が 39.9%、私立が 60.1%であり、私立がやや多かった。

4-2 若手保育者に対する思い

(1) 若手保育者の現在の仕事に対する気持ち

仕事に対する気持ちに関して 14 の項目をあげ、若手保育者がそれぞれについてどう感じていると思うかを尋ね、「とても感じていると思う」、「やや感じていると思う」、「あまり感じていないと思う」、「ほとんど感じていないと思う」の 4 つの選択肢から回答を求めた。「とても感じていると思う」と「やや感じていると思う」と回答したものを合わせて「感じていると思う」ものの割合として表 1 に示した。回答率が高かった上位 5 項目には①～⑤の番号を付した。9 割を超える施設長が「子どもが自分を慕ってくれる実感」、「今の仕事のやりがい」、「この仕事を選んだ満足感」を若手保育者が感じていると思っていることが示された。また、「全体の仕事量が多い」、「保護者との信頼関係を作る難しさや気づかい」を感じていると思っている施設長も多かった。

前号で報告した調査⁽²⁾の結果をもとに、同様の 14 項目に対して実際に若手保育者がどう感じているかの結果も表 1 の右側に示し、施設長の思いと若手保育者の思いの比較を行った。施設長の回答率が高い項目は若手保育者の回答率も高いことが多く、両者の回答はおおむね一致している傾向がみられたが、両者の回答率に開きがみられるものもあった。項目毎に χ^2 検定を行い、5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「今

表 1 現在の仕事に対する気持ちを若手保育者がどの程度感じているか

	施設長の回答	若手保育者の回答
今の仕事のやりがい	② 93.7%	② 98.7%
今の仕事をするうえでの責任感	88.5%	① 100.0%
子どもが自分を慕ってくれる実感	① 96.2%	③ 94.8%
全体の仕事量が多い	④ 89.4%	⑤ 90.3%
職場のチームワークに自ら関与している実感	77.9%	89.8%
職場内の人間関係に対する気疲れ	59.6%	59.3%
管理職との関係に対する気疲れ	49.0%	44.7%
保護者からの自分に対する信頼感	86.0%	83.6%
保護者との信頼関係を作る難しさや気づかい	⑤ 88.9%	④ 92.1%
職場の保育方針・保育方法と自分の考えのずれ	22.6%	20.8%
職場の職員からの自分に対する期待	78.9%	73.4%
この仕事を選んだことの満足感	③ 93.3%	86.8%
園内外の研修で学んだあとの満足感	81.8%	84.1%
給与が責任の重さに見合わない	62.0%	86.7%

の仕事のやりがい」,「今の仕事をするうえでの責任感」,「職場のチームワークに自ら関与している実感」,「給与が責任の重さに見合わない」などは、施設長が思っている以上に若手保育者がそう感じていることが示された。一方で、「この仕事を選んだことの満足感」などは、施設長が思っているほど、若手保育者はそう感じていないことが示された。

(2) 若手保育者の仕事の力量

保育者の仕事・力量について13の項目をあげ、自園の若手保育者がどの程度できていると思うかを尋ね、「十分できている」、「だいたいできている」、「あまりできていない」、「ほとんどできていない」の4つの選択肢から回答を求めた。「十分できている」と「だいたいできている」と回答したものを合わせて「できている」と思っているものの割合として表2に示した。回答率が高かった上位5項目には①～⑤の番号を付した。8割を超える施設長が「担当している子どもの体調不良や異常に気付く」、「子どものことを第一に考慮して子どもに接している」、「子どもの安全と健康を意識する」を若手保育者ができていると思っていることが示された。また、「子どもの欲求や気持ちを汲み取る」、「指導計画（3歳未満児の個別指導案含む）を立案する」を若手保育者ができていると思っている施設長も多かった。

前号で報告した調査⁽²⁾の結果をもとに、同様の13項目を若手保育者がどう感じているかの結果も表2の右側に示し、施設長の思いと若手保育者の思いの比較を行った。施設長の回答率が高い項目は若手保育者の回答率も高いことが多く、両者の回答はおおむね一致している傾向がみられたが、両者の回答率に開きがみられるものもあった。項目毎に χ^2 検定を行い、5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「保育に関連する制度や法令を理解している」、「子どもの欲求や気持ちを汲み取る」、「子どもの行動や行為から育ちの節目に気づく」、「子どもの安全と健康を意識する」、「子どものことを第一に考慮して子どもに接している」などは、施設長が思っている以上に若手保育者がそう感じていることが示された。

表2 現在の仕事に対する気持ちを若手保育者がどの程度感じているか

	施設長の回答	若手保育者の回答
保育に関連する制度や法令を理解している	29.8%	44.6%
子どもの欲求や気持ちを汲み取る	④ 78.8%	④ 86.8%
子どもの行動や行為から育ちの節目に気づく	57.7%	⑤ 75.3%
子どもの興味や関心に応じた環境を構成する	60.1%	61.9%
指導計画（3歳未満児の個別指導案含む）を立案する	⑤ 73.1%	72.1%
子どもの発達に関する専門的知識を保育内容・方法に生かす	47.2%	54.4%
子どもの意欲を引き出す工夫をしている	65.8%	71.7%
保育表現の技術を活用して様々な遊びや活動を展開する	52.9%	59.8%
障がいのある子どもの特性を理解する	50.4%	45.1%
担当している子どもの体調不良や異常に気付く	① 86.5%	③ 90.3%
子どもの安全と健康を意識する	③ 81.8%	① 95.5%
子どものことを第一に考慮して子どもに接している	① 86.5%	② 92.5%
保護者からの相談に適切に対応する	58.6%	67.7%

(3) 次のステップアップとして高めてもらいたいと思う力量

保育者の仕事・力量について11の項目をあげ、自園の若手保育者に次のステップとして高めてもらいたいと思うものを5つ以内で選択してもらった。それぞれの項目を選択した施設長の割合を表3に示した。回答率が高かった上位5項目には①～⑤の番号を付した。「子どもの発達過程の理解」がもっとも回答率が高く、「保護者からの相談対応」、「障がいの理解と対応」、「乳児（低年齢児）の保育」、「職場の職員との協調性」なども比較的回答率が高かった。

前号で報告した調査⁽²⁾の結果をもとに、同様の11項目に対して実際に若手保育者がどう選択しているか（どの項目を次のステップとして高めたいと思っているか）の結果も表3の右側に示し、施設長の思いと若手保育者の思いの比較を行った。施設長の回答率が高い項目は若手保育者の回答率も高いことが多く、両者の回答はおおむね一致している傾向がみられたが、両者の回答率に開きがみられるものもあった。項目毎に χ^2 検定を行い、5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「3歳以上児の保育」、「保護者からの相談対応」、「身体、音楽、造形、言語等の保育表現の技術」などは、施設長よりも若手保育者の方が次のステップとして高めたいと思っていることが示された。一方で、「連絡帳・

お便り帳の文章力」,「職場の職員との協調性」,「自分の体力・健康管理」などは,若手保育者よりも施設長の方が次のステップアップとして高めてもらいたいと思っていることが示された。

表3 次のステップとして高めてもらいたいと思う力量

	施設長の回答	若手保育者の回答
指導計画(個別指導案含む)の立案	38.9%	35.8%
子どもの発達過程の理解	① 76.0%	① 68.6%
乳児(低年齢児)の保育	④ 42.3%	40.3%
3歳以上児の保育	36.5%	⑤ 49.1%
障がいの理解と対応	③ 44.2%	④ 53.5%
保護者からの相談対応	② 56.7%	② 65.9%
身体,音楽,造形,言語等の保育表現の技術	33.2%	③ 61.5%
連絡帳・お便り帳の文章力	34.1%	24.3%
子どもの保健・栄養に関連する知識	16.3%	23.0%
職場の職員との協調性	⑤ 40.4%	15.9%
自分の体力・健康管理	26.9%	15.9%

(4) 保育の力量を伸ばすために取り組んでほしいこと

保育の力量を伸ばすための取り組みについて11の項目をあげ,自園の若手保育者に保育の力量を伸ばすために取り組んでほしいと思うものを5つ以内で選択してもらった。それぞれの項目を選択した施設長の割合を表4に示した。回答率が高かった上位5項目には①~⑤の番号を付した。「園内外の研修に参加する」がもっとも回答率が高く,「職員会議等で自分の意見を発表する」,「保育のPDCAサイクルをきちんと行う」,「保育関係の本や雑誌を読む」,「子どもの成長の記録を書き留める」なども比較的回答率が高かった。

前号で報告した調査⁽²⁾の結果をもとに,同様の11項目に対して実際に若手保育者がどう選択しているか(どの項目を取り組みたいと思っているか)の結果も表4の右側に示し,施設長の思いと若手保育者の思いの比較を行った。施設長が若手保育者に取り組んでほしいと思うことと,若手保育者が取り組みたいと思っていることにはズレがみられた。項目毎に χ^2 検定を行い,5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「園内外の研修に参加する」,「公開保育を担当する」,「実習生の指導を担当する」,「保育のPDCAサイクルをきちんと行う」,「職員会議等で自分の意見を発表する」などは,若手保育者が取り組みたいと思っているよりも,施設長の方が若手保育者に取り組んでほしいと思

っていることが示された。一方で,「保育関係の本や雑誌を読む」,「自分の趣味や特技を伸ばす」,「勤務年数を積む」などは,施設長が若手保育者に取り組んでほしいと思っているよりも若手保育者の方が取り組みたいと思っていることが示された。

表4 保育の力量を伸ばすために取り組んでほしいこと

	施設長の回答	若手保育者の回答
園内外の研修に参加する	① 81.3%	② 69.0%
公開保育を担当する	29.3%	5.3%
実習生の指導を担当する	15.4%	6.6%
保育のPDCAサイクルをきちんと行う	③ 54.8%	⑤ 19.9%
子どもの成長の記録を書き留める	⑤ 49.5%	45.1%
職員会議等で自分の意見を発表する	② 68.8%	18.6%
定期的に上司の個人面談を受ける	9.1%	11.1%
保育関係の本や雑誌を読む	④ 54.3%	① 77.9%
他園の保育を見学する	42.3%	④ 46.0%
自分の趣味や特技を伸ばす	15.9%	25.7%
勤務年数を積む	22.6%	③ 46.9%

4-3 保育者養成の制度等に対する思い

(1) 養成教育の段階において今以上に教育内容を充実させた方がよいと思う分野・領域

養成教育の段階で学ぶべき内容として13の項目をあげ,今以上に教育内容を充実させた方がよいと思う分野・領域を5つ以内で選択してもらった。それぞれの項目を選択した施設長の割合を表5に示した。回答率が高かった上位5項目には①~⑤の番号を付した。「子どもの発達過程と心理」がもっとも回答率が高く,「保育者の職務内容と責務」,「乳児(低年齢児)の保育の内容と方法」,「障がいの理解と対応」,「保護者からの相談対応や家庭支援」などが次いで回答率が高かった。

公立施設の施設長か私立施設の施設長かにより回答結果が異なるかを分析するために,公私別別にクロス集計した結果を表5の右側に示した。項目ごとに χ^2 検定を行い,5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「子どもの発達過程と心理」,「指導計画(個別指導案含む)の立案」,「障がいの理解と対応」,「保育所実習」は,公立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。一方で,「一般教養」は,私立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。

表5 養成教育の段階において今以上に教育内容を充実させた方がよいと思う分野・領域

	全体	公立	私立
教育・保育に関連する歴史・思想	6.7%	7.2%	6.4%
教育・保育に関する制度・法律	14.9%	9.6%	18.4%
保育者の職務内容と責務	② 55.3%	54.2%	56.0%
子どもの発達過程と心理	① 74.0%	84.3%	68.0%
乳児(低年齢児)の保育の内容と方法	③ 44.7%	47.0%	43.2%
5領域の保育内容の理解	35.6%	43.4%	30.4%
指導計画(個別指導案含む)の立案	36.1%	47.0%	29.6%
身体、音楽、造形、言語等の保育表現の技術	21.2%	15.7%	24.8%
障がいの理解と対応	④ 43.8%	57.8%	35.2%
保護者からの相談対応や家庭支援	⑤ 41.8%	43.4%	41.6%
子どもの保健・栄養に関連する知識	13.5%	13.3%	13.6%
保育所実習	27.9%	36.1%	23.2%
一般教養	20.7%	9.6%	28.0%

(2) 養成校における教育のあり方

養成校における教育のあり方に関して10の項目をあげ、それぞれの項目に対して「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「ほとんどそう思わない」の4つの選択肢から回答を求めた。そのなかで「とてもそう思う」と回答したものの割合を表6に示した。「養成教育では、もっと社会人としてのマナーのトレーニングをした方がよい」、「正課の保育実習以外に、現場に通いながら学べる機会がある」とよい、「養成校では、協働性やチームワークを培う教育をした方がよい」などの項目が、「とてもそう思う」と回答するものの率が比較的高かった。

公立施設の施設長か私立施設の施設長かにより回答結果が異なるかを分析するために、公私立別にクロス集計した結果を表6の右側に示した。項目ごとに χ^2 検定を行い、5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「養成校を卒業して1年目からでもクラス担任を任せられる力量を身につけることが必要である」は、公立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。一方で、「養成教育では、もっと社会人としてのマナーのトレーニングをした方がよい」は、私立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。

表6 養成校における教育のあり方

	全体	公立	私立
養成校を卒業して1年目からでもクラス担任を任せられる力量を身につけることが必要である	20.7%	31.3%	13.6%
養成校では、保育の基礎的な知識や技能を身につけて、仕事をしながら自己研鑽や研修等で力量を身につければよい。	21.2%	19.3%	23.2%
養成教育では、もっと命の尊厳や人権擁護の考え方を身につけた方がよい。	28.8%	24.1%	32.8%
養成教育では、もっと社会人としてのマナーのトレーニングをした方がよい。	47.6%	38.6%	54.4%
養成教育では、もっと保育者としての文章力のトレーニングをした方がよい。	38.0%	37.3%	38.4%
養成教育では、もっと学生の自然体験(自然に触れる経験)の機会を増やした方がよい。	29.3%	33.7%	26.4%
養成校では、協働性やチームワークを培う教育をした方がよい。	40.9%	45.8%	38.4%
養成校では、部活動やボランティア活動を推奨した方がよい。	15.9%	10.8%	19.2%
正課の保育実習以外に、現場に通いながら学べる機会があるとよい。	41.3%	37.3%	44.8%
養成校の学生と現職保育士がいっしょに学べる機会や場があるとよい。	32.7%	33.7%	32.0%

(3) 保育士資格の養成年限について

保育士資格の養成年限について、「今のまま2~4年課程が混在する形でよい」、「2年課程でよい」、「すべて4年課程にした方がよい」、「2年課程と4年課程に分けて資格のグレードを設けるのがよい」、「その他」の選択肢を設けていずれかを選んでもらった。それぞれの選択肢の回答率を表7に示した。「今のまま2~4年課程が混在する形でよい」という回答がもっとも回答率が高く過半数を占めた。「すべて4年課程にした方がよい」、「2年課程と4年課程に分けて資格のグレードを設けるのがよい」という回答も一定数の回答率が得られた。

公立施設の施設長か私立施設の施設長かにより回答結果が異なるかを分析するために、公私立別にクロス集計した結果を表7の右側に示した。 χ^2 検定を行ったところ、公立施設の施設長と私立施設の施設長では回答結果に有意な違いはみられなかった。

表7 保育士資格の養成年限

	全体	公立	私立
今のまま2~4年課程が混在する形でよい	59.1%	57.8%	60.8%
2年課程でよい	9.1%	8.4%	9.6%
すべて4年課程にした方がよい	17.3%	21.7%	14.4%
2年課程と4年課程に分けて資格のグレードを設けるのがよい	11.1%	8.4%	12.8%
その他	2.4%	4.8%	0.8%

(4) 保育士資格取得の国家試験化について

保育士資格取得の国家試験化について、「とても賛成」、「どちらかという賛成」、「どちらかという反対」、「とても反対」の選択肢を設けていずれかを選んでもらった。それぞれの選択肢の回答率を表8に示した。「とても賛成」という回答がもっとも回答率が高く、ついで「どちらかという賛成」の回答率が高く、両者を合わせると9割近い回答が得られた。

公立施設の施設長か私立施設の施設長かにより回答結果が異なるかを分析するために、公私立別にクロス集計した結果を表8の右側に示した。 χ^2 検定を行ったところ、公立施設の施設長と私立施設の施設長では回答結果に有意な違いはみられなかった。

表8 保育士資格取得の国家試験化について

	全体	公立	私立
とても賛成	45.7%	53.0%	40.8%
どちらかという賛成	41.8%	38.6%	44.0%
どちらかという反対	7.2%	7.2%	8.0%
とても反対	0.5%	1.2%	0.0%

(5) 新卒採用の際に重視する側面

採用の際に重視する側面に関して9の項目をあげ、それぞれの項目に対して「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「ほとんどそう思わない」の4つの選択肢から回答を求めた。そのなかで「とてもそう思う」と回答したものの割合を表9に示した。「面接の受け答えや表情」が「とてもそう思う」と回答するものの率ももっとも高かった。ついで「保育に関わる専門的な知識」、「小論文の文章力」などの項目が、「とてもそう思う」と回答するものの率が高かった。

公立施設の施設長か私立施設の施設長かにより回答結果が異なるかを分析するために、公私立別にクロス集計した結果を表9の右側に示した。項目ごとに χ^2 検定を行い、5%水準で有意に回答率が異なると判定された項目について高い方の回答率を太字で示した。「保育に関わる専門的な知識」、「保育所保育指針や認定こども園教育・保育要領の理解」は、公立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。一方で、「高校や養成校等でやっていた部活動・ボランティア活動の経験」は、私立施設の施設長の方が有意に高い回答率を示した。

表9 新卒採用の際に重視する側面

	全体	公立	私立
在学中の全般的な成績	3.8%	3.6%	4.0%
一般教養	11.5%	14.5%	9.6%
保育に関わる専門的な知識	26.9%	39.8%	18.4%
保育所保育指針や認定こども園教育・保育要領の理解	15.9%	22.9%	11.2%
保育表現の技能(ピアノ演奏、読み聞かせ、運動など)	14.4%	13.3%	15.2%
面接の受け答えや表情	60.1%	53.0%	64.8%
小論文の文章力	23.6%	30.1%	19.2%
集団討論の際の発言力やリーダーシップ	18.8%	18.1%	19.2%
高校や養成校等でやっていた部活動・ボランティア活動の経験	13.0%	7.2%	16.8%

5 若手保育者及び施設長への書面による意見聴取

(1) 調査の概要(目的, 調査方法と時期, 調査項目)

若手保育者及び施設長双方の調査結果をふまえ、A市にある保育所または認定こども園に勤める若手保育者6名と施設長5名を対象に書面による意見聴取を行った(実施時期は令和2年8月)。以下に、質問ごとに結果の概要をまとめる。引用にあたり、「である調」に表現を変え、また一部を省略した。

(2) 若手保育者の回答

〔()は性別と学歴・経験年数〕

質問1 養成校で学んだことで、今の保育に生かされていることは何ですか。

- ・子どもの発達や、心理についての学習。大学で作ったパネルシアターや紙皿シアターなどは、今の保育に役立てて良かった。文章を書くことに慣れておいてよかった。実際に実習で現場のことを学べたことがよかった。(女性, 大卒3年目)
- ・手遊び。離乳食の教科書。(男性, 大卒3年目)
- ・自分自身の体力面。読み聞かせ。(女性, 短大卒1年目)
- ・短大の最終学年(3年生)でマナー検定を受けた。電話の対応などや保護者対応をについて学んだ。クッション言葉が大切である。(女性, 短大卒2年目)
- ・その子の悪いところではなくその日あった良いこと、輝いたところも伝えるようにすることと学んだ。保護者対応が今も苦手、保護者とはなるべく話すことを大切にしている。(女性, 短大卒2年目)
- ・授業の中で空想の園を作り、どういうクラスで何が好きなのか、それをどのように広げていくかを、毎

回メンバーを変えて考えるという授業があった。そこでのねらいの立て方や好きなものをどのように広げていくのかというところが生かされていると思う。(女性、短大卒3年目)

- ・子どもの発達の授業。一番勉強になったのが実習。実習に向けて、記録の書き方や声掛けの仕方など学ぶことは多かった(マイナスの声掛けよりもプラスの声掛けをするなど)。発達のところではどの年齢にどのようなことができるか、どのような思いが出てくるかを学ぶことができよかった。(女性、大卒4年目)

質問2 養成校ではもっとどのような勉強をしておいた方が良かったと思いますか。あるいは、どのような経験を積んでおけば良かったと思いますか。

- ・保護者が、どのような生活を送って、どのようなことに困っているか。例えば、いやいや期で家事ができないなど、保護者の大変さを知っておきたかった。わらべうた遊び、手遊び、リズムなど、子どもと一緒に遊べるものを知っておきたかった。(女性、大卒3年目)
- ・乳児の日課づくり。乳児との関わりやふれあい。(女性、短大卒1年目)
- ・障がい児保育を学問として学んだが、実際に経験があるとよい。(女性、短大卒2年目)
- ・実際に保育士になってから使える手遊びのレパートリーが少なかつたため、もっと遊びの引き出しを増やせる授業があれば良かったかもしれない。(女性、短大卒3年目)
- ・行事や誕生日会などの出し物や制作の工夫をもっと学ぶことができると良かった。(女性、大卒4年目)

質問3 現場で自らが成長するために、自分はこれからどのようなことに取り組むべきだと思いますか。

- ・子ども一人一人の気持ちを受け止められる技量。子どもの姿から学んで、遊びを広げていくこと。0歳からの発達をもう一度学び直したい。遊びのレパートリーを増やすために、研修を受けたい。広い視野で考えることができるようになりたい。(女性、大卒3年目)

- ・いろいろな事に挑戦する(子どもとの関わり)。文献を読む(女性、短大卒1年目)
- ・子どもを引き付ける技術を身につけたい。絵本、手遊び、ことばの使い方など、先輩保育者をまねして力をつけたい。(女性、短大卒2年目)
- ・発達の学習。保護者や同僚とのコミュニケーション。(男性、大卒3年目)
- ・遊びの広げ方やクラスで共通のものを楽しんでいくやり方を、先輩の保育を見たり聞いたりして学んでいきたい。(女性、短大卒3年目)
- ・日々の振り返り(週案)を行う中で、遊びの引き出しをもっと増やすために関係する本を読んだり、先輩の行っている保育を見たりして、実際に行ってみること。また、今のクラスの子どもたちが興味のあることやできることに気が付き、日々の生活で子どもたちがその能力を發揮できるような環境を整えていくこと。(女性、大卒4年目)

(3) 施設長の回答 [() は性別と施設長経験年数]

質問1 若手の仕事ぶりを見ていて、養成校ではもっとどのような勉強をしてきてほしいと思いますか。

- ・広い視野で、福祉としての保育の在り方や、子どもの権利保障についての保育の役割など、保育という仕事の持つ意味を学んできてほしい。その為には、子どもたちが置かれている社会的な背景を捉え、貧困や虐待などの事例から、自分たちの役割を考えられる力を付けてきてほしい。また、目の前の子どもから学ぼうとする姿勢や、仲間と力を合わせて何かを実現するような経験を積んできてほしい。(女性、20年目)
- ・個人差はあるが、自分の思いを言葉や文章で伝える事。一つの目標に向かって一人だけでなく、集団でやり遂げた喜びと共に、失敗の経験も学生時代に数多く重ねてきてほしい。(女性、10年目)
- ・自分で感じたことを表現する経験。他者といっしょに共同作業を楽しむ経験。(女性、10年目)
- ・子どもを捉える視点、子どもの見方。子どもたちを取り巻く社会情勢や保育情勢。保育者自身が保育を楽しむことの大切さ。(女性、7年目)

質問2 若手が、現場で育つ(育った)と思われる実践や経験はどのようなものがありますか。

- ・職員の中では、若手で経験は浅くても、保護者からは大切な子どもを預ける一保育士である。新年度の緊張が同じ学年担任の支えや子どもたちと楽しく遊び、生活する中で少しずつ解消されていく姿を見る時に、現場で育っていく事を確信する。(女性、10年目)
- ・若いころはどうしても自分の保育や価値観で子どもを当てはめようとする。特に障がい児保育や支援の必要な子どもに出会い、自らの保育や価値観が変わり、子どものとらえが深まったとき保育者が成長したと感じる。また、子どものことを他の職員に生きいきと話すようになったとき、保育の面白さや手ごたえを感じているな、成長したなと感じる。(女性、4年目)
- ・自分では少しハードルが高いと思われることに挑戦してやり切った経験。(女性、13年目)
- ・数年、先輩と保育を組んだ後、一人担任となって試行錯誤しながら周りの職員集団に助けられて1年間、そのクラスの保育をやり遂げたとき。(女性、7年目)

質問3 若手を現場で育てるために、施設長はどのような役割を果たすべきだと思いますか。

- ・保育者と子どもとの“関わり”の質を向上させるためには、保育者集団のあり方が重要である。大人同士の人間関係が保育に影響する。“共感性の高い保育”は、個人の特性に帰属するものでなく、施設で働くすべての人に共通するものである。同僚性が保育の質に影響する。働き続けることができる条件は、(1)人間関係、(2)労働条件、(3)家庭生活とのバランスである。(女性、20年目)
- ・誰もが何でもいつでも言える職場、どの意見も尊重される職場でこそ、保育の質の向上が図れる。民主的で一人ひとりの職員がその人らしくいられ、目標を持って働き続けられる職場づくりが大切である。その中心にいるのが、管理責任のある園長であると思う。(女性、20年目)
- ・保育や保護者との関係で戸惑う若い職員を周りの職員でどう支えているか、若手だけでなく一人ひとり

の得意分野を活かす保育運営をしたい。今年度はコロナ禍でもあり、仕事以外の場で職員同士の交流の機会が全く持てなくなった。若手と限らず、一人ひとりの生活や楽しい事、困っている事を誰もが気軽に話せるような施設長でありたいと思う。(女性、10年目)

- ・自分の弱さや困ったことも語れる、何でも話し合える職員集団をどう組織的に作るのか、会議運営も含めて施設長としての役割があると思う。施設長として、ちょっとしたことでも「〇〇がよかったよ」「がんはっているね」と声をかけ、コミュニケーションをとる努力が大事だと思う。(女性、4年目)
- ・本当の気持ちを表現することがしにくい社会(空気を読んでばかりしてきた若者)の中で、「あなたが感じたことでいいんだよ」と自信をつけてもらうこと。一人ではなく、チームで仕事をする事の楽しさを感じてもらうサポート。(女性、13年目)
- ・悩み事を相談しやすい関係づくり、雰囲気づくり。日々の声掛け、本人の体調や心理状況の変化に気がつくように常に把握しておく。職員集団の中に自分の存在、居場所が意識できるようにする。特に難しい保護者対応は必ず同席するなど、一人で抱え込まないようにする。保育の楽しさややりがいを職員全体で共有できるようにする。(女性、7年目)

(4) ヒアリングのまとめ

若手保育者にとって、養成校で学んだことが今の保育に活かされていると実感できることは間違いなく良いことである。それは子どもの保育に直接関わる内容もあれば、マナー講習や電話対応もあって、受け止めの印象は人それぞれに多様であると考えられる。

自らが成長するためにこれから取り組むべきことについては、発達に関する学習のほか、「先輩の保育を見る」が目立った。「先輩」の存在が、組織の中で到達可能な範囲での目標となっていることは、園内の学び合う関係性の構築及び園の文化の継承という点で好ましいことである。

一方、施設長が若手(学生)に養成校において学んでほしいと思っていることは、子どもを取り巻く社会的な背景を踏まえた保育の仕事の意義や自分の使命・役割であり、「仲間と力を合わせる」「集団でやり遂げ

た喜び」「他者といっしょに共同作業」といった協働性を伴う経験である。また、自分の思いを表現する経験も大事だと考えられている。それらの思いは、施設長自らの役割の自覚と重なっていた。書面聴取では、保育の質を向上させるためには、保育者集団のあり方が重要であり、話し合える関係や相談しやすい関係づくり、どの意見も尊重される職場づくりのために自分の役割が大事だと認識している施設長の姿がうかがえた。

6 考察一保育者養成教育の課題

(1) 養成教育をとらえる3つの関係性

若手保育者と施設長の双方への質問紙調査の結果、図1に示すように、「養成教育—若手保育者」、「養成教育—施設長」、「若手保育者—施設長」の3つの側面から、養成教育を考える視点をまとめておきたい。

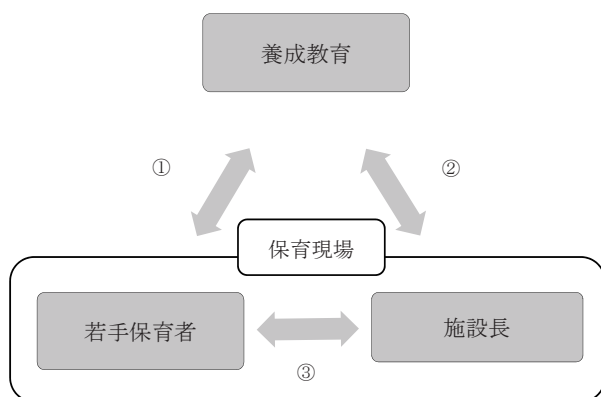


図1 養成教育をとらえる3つの関係性

①養成教育—若手保育者

若手保育者自身ができていないと実感している仕事内容（分野）について、養成教育段階における教育内容・方法の検討が必要である。

たとえば、「子どもの発達過程と心理を理解する」ということについて、どのように教育内容・方法の改善や工夫をすれば保育の仕事がやりやすくなるのだろうか。換言すれば、子どもの発達過程と心理を理解するには、今以上に何が必要なのだろうか。これは、授業時間数の増減とは別に、教科目全体のFD (Faculty Development) や授業研究として検討する必要がある。

②養成教育—施設長

養成校における教育のあり方について、「(新卒の)

1年目からでもクラス担任を任せられる力量」と回答した施設長は2割である。保育に関わる直接の知識・技術は不可欠であるが、それを強くは望んでいないように思われる。むしろ、「社会人としてのマナー (47.6%)」、「協働性やチームワークを培う (40.9%)」、「保育者としての文章力 (38.0%)」が強く要求されているのである。

これらは、シラバスに記載される授業の目標や教科目の教授内容（厚生労働省）とは違った次元の話である。養成校の中には、すでにマナーや文章作法等の講習をキャリア支援と連動させて実施しているところもあるだろうが、それは養成教育課程の本流とはいえないだろう。養成教育に携わる教員は、授業を通して何を教える（伝える）べきかを検討しなければならない。これもFDの課題の一つである。

一方で、新卒に求めている人物像は、採用の際に施設側が何を重視するかを表れるといってもよい。調査では、新卒採用の際にとっても重視する側面の1位は、「面接の受け答えや表情 (60.1%)」であり、2位の「保育に関わる専門的な知識 (26.9%)」、3位の「小論文の文章力 (23.6%)」を大きく上回っていた。保育の力量や文章力を身につけていることが後回しにされてはいないだろうか。

③若手保育者—施設長

施設長は、若手保育者の仕事ぶりについて、若手自身の自己評価に比べて、やや厳しい評価をしているものの、施設長も若手保育者も、仕事を遂行する上での不十分さをほぼ共通の項目で認識している。たとえば、「保育に関連する制度や法令の理解」、「障がいのある子どもの特性を理解する」、「子どもの発達に関する専門的知識を保育内容・方法に生かす」である。こうした不十分さの解決には、養成教育と研修の双方からの対応が必要である。

次のステップアップとして高めたい力量や保育の力量を伸ばすために取り組むべきことについては、若手保育者と施設長との間で共有できる側面もあれば大きく異なる側面も見られた。とりわけ、異なる側面については、若手保育者を職場で育成するという観点から、研修計画の立案やテーマ設定が大切になってくるだろう。

(2) 保育者養成教育のレリバンスは機能しているか

保育者養成教育が、不十分さを抱えつつも線型レリバンスとして機能しているのは確かである。しかしながら、対応しなければならない課題もある。

第一に、若手保育者と施設長が共通に、次のステップアップとして考えているテーマ(分野)についてである。「子どもの発達過程の理解」、「保護者からの相談対応」、「障がいの理解と対応」、「乳児(低年齢児)の保育」は、若手保育者と施設長がともに4割以上の比率で次のステップアップとして高めたい力量と認識している。また、施設長の74%は、養成教育の段階で今以上に充実させた方がよい教育内容として「子どもの発達過程と心理」を挙げている。発達に関わるテーマは、すでに大嶋恭二の調査研究でも同じ結果が出されていたのであり、全国保育士養成協議会による調査研究でも同様の傾向が示されている⁽⁶⁾。「子どもの発達」は養成課程で学んできたはずであるが、さらに研修の必要性があると考えられている。子どもの発達を学ぶことと保育の仕事とのレリバンスがそう簡単ではない証左である。

第二には、次のステップアップとして若手保育者と施設長との間で大きなギャップがあったテーマである。たとえば、「職場の職員との協調性」(施設長>若手)、「保育表現の技術」(施設長<若手)である。どちらの見解を優先するかという選択の課題以上に、養成校における養成の理念や養成課程の特色を打ち出す方策と連動する課題である。ただ、「職場の職員との協調性」は養成課程の直接的な科目となるものではなく、学生の態度・姿勢の涵養に係る課題である。

第三には、次のステップアップとして若手保育者も施設長も共通して課題意識の小さかったテーマである。たとえば、「子どもの保健・栄養に関する知識」である。これは現行の養成課程にも入っている内容である。看護師や栄養士が配置されている保育施設では専門職の立場として保育者以上に保護者の相談等に関わっているところもあるだろう。医療的ケアを必要とする子ども、あるいはアレルギーを持つ子どもの入園がある中で、看護師や栄養士の養成とは違う形で、保育者の子どもの保健・栄養に係る知識・技術のあり方が検討されなければならない。

第四には、施設長の55%は、「保育者の職務内容と責務」の充実を望んでいることである。これは、たとえば「保育者論」のような一つの科目によって対応できるものではない。実習も含め、養成課程の全体を通して培わなければならないテーマである。その際に、施設長の書面聴取に出されていたように、養成教育段階では、子どもや家族を取り巻く社会情勢の脈絡において、保育の意義及び保育者の使命を考える機会を作ることがますます重要になってくる。同じことは、職業倫理の涵養にもいえることである。ただ、これらは養成教育段階で完結するテーマではないとも考えられる。仕事を継続する中で、様々な事例に直面しながら職務内容や責務の受け止め方は変化していくものである。現場の強みは、施設長や経験ある保育者が若手保育者に、その都度責務の様相を伝えることにあると思われる。

(3) 保育者養成教育の課題

保育者養成教育は何を教えるのか? 養成課程の教科目は、保育職で想定される仕事、あるいは専門性を前提に構成されている。たとえば、『保育所保育指針解説』では、「保育所の保育士に求められる主要な知識及び技術」として6項目があげられている⁽⁷⁾。これら6項目の習熟の程度は曖昧ではあるものの、養成課程の教科目はこれらの知識及び技術を修得する構成になっている。

しかし、養成教育に求められていることは、保育や子育て支援に関係する直接的な知識・技術を修得することにとどまらないのではないか。たとえば、施設長は、社会人としてのマナーやチームワークを養う教育を求めるとともに、正課の保育実習以外に現場に通いながら学ぶような学修スタイルを肯定的にとらえていた。このような観点は、かつて中央教育審議会が打ち出した「学士力」における「汎用的技能」や「態度・志向性」と通じるところがあるといえる⁽⁸⁾。今後の検討課題となるだろう。

レリバンスの観点から、現代の家庭や子どもを取り巻く社会の現状を踏まえた知識・技術を学ぶ必要があることは言うまでもない。その学び方について、知識・技術の修得が、単なる伝達または一方的な教授によって身につけるといった側面だけでなく、仲間と意見を交

わしながら培っていく思考形成のプロセスにも着目して行く必要がある。協働性を伴う経験とともに学び合う形態が今以上に求められると考えられる。

若手の育成という観点から、現場と養成校との連携をさらに強くしていかなければならない。若手保育者も施設長も次のステップアップを希望していることに対して、現職教育による補完的な対応は不可欠である。

また、採用にあたっては、養成教育の内容、すなわち何を学び、身につけたのかという観点から評価されることが望まれる。施設長は採用にあたって「面接の受け答えや表情(60.1%)」を重視する。表情の明るさや笑顔は保育者にとって大切な資質かもしれないが、だからと言って、それらを重点的に教えれば養成教育が成立するわけではない。これらの[養成→採用→現職教育]をめぐる諸課題について、現場と養成校による協働的な対応がますます必要になると考えられる。

(4) 残された課題

大嶋恭二の研究は養成校も対象とした調査であった。それは、養成校は養成課程に影響を及ぼす当事者としての位置づけを示すものであった。本研究は、若手保育者と施設長の双方の視点から養成教育を考える当事者としての論点を提示することはできたが、養成校の視点は欠如していた。

大嶋の研究から10年以上が経過した。この間、子ども・子育て支援新制度が導入されたり、保育所保育指針等が改定されたりして保育の現場は変化した。また、四年制大学の指定保育士養成施設が増加し、2019年度入学生から新しい保育士養成課程・幼稚園教諭養成課程が適用されて、養成校側も変化した。2年課程の養成校では新しい養成課程で学んだ学生がいよいよ2021(令和3)年4月から保育者になる。今後は、新しい養成課程を経た若手保育者の現状及び養成校の見解を踏まえたレリバンス研究が必要であると考えられる。

また、保育士資格取得の国家試験化については、施設長の約9割が賛成の意を示していることが明らかとなった。これは資格取得にあたって、知識と技術の一定水準を求めている証であろう。大嶋恭二の研究では、国家試験を課すことについて、施設側は7割以

上が賛成であった⁽⁹⁾。内訳は「難易度の高い国家試験を課す(9.1%)」、「必要最低限レベルを確認する程度の国家試験を課す(61.9%)」であり、いずれも養成校の回答より大きくなり、両者の間に意識の差が表れた。

国家試験の難易度あるいは合格の基準をどこに設定するかが大きな課題であるが、翻って考えれば、養成課程のすべての各教科目にとっても、何をもって合格(単位認定)を認めるかが養成校及び科目担当者に問われることと同じことではないだろうか。現時点ではその明快な解答を持ち合わせていない。これもレリバンス及びFDの大きなテーマであり、今後の検討課題としたい。

引用文献

- (1) 金子元久『大学教育の再構築』玉川大学出版部、2013年
- (2) 石川昭義・森俊之・伊東世光「保育者養成教育のレリバンスー若手保育者の職業意識と成長感からの考察ー」『仁愛大学研究紀要人間生活学部篇第11号』、2019年、pp.31-42
- (3) 主任研究者大嶋恭二「保育サービスの質に関する調査研究 平成18年度総括研究報告書」平成19(2007)年3月(厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業)、主任研究者大嶋恭二「保育サービスの質に関する調査研究 平成19年度総括研究報告書」平成20(2008)年3月(厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業)
- (4) 主任研究者大嶋恭二「保育サービスの質に関する調査研究 平成19年度総括研究報告書」p.53
- (5) 同上 p.53
- (6) 「保育士養成のあり方に関する研究 研究報告書」平成28(2016)年4月(全国保育士養成協議会(平成27年度子ども・子育て支援推進調査研究事業(厚生労働省))。この中で、施設長は、研修の必要性について、養成校卒1年目の保育士に対しては、「子どもの発達についての理解(61.5%)」、「乳児の保育についての理解(38.9%)」、「保育の方法についての知識・技術(38.9%)」、「保育の計画の作成についての理解(35.6%)」が上位に挙げられた。(※分析の対象とした回答者である施設長の所属は、保育所61.7%、児童養護施設27.1%、乳児院9.6%)。
- (7) 厚生労働省編『保育所保育指針解説』(フレーベル館、2018年) p.17
- (8) 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(答申)」平成20年12月24日。「汎用的技能」の1つに「問題解決力」があげられ、「問題を発見し、解決に必要な情報を収集・

分析・整理し、その問題を確実に解決できる.」、また「態度・志向性」の1つに「チームワーク、リーダーシップ」があげられ、そこでは「他者と協調・協働して行動できる. また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる.」と説明されている。

(9) 前掲 「保育サービスの質に関する調査研究 平成19年度総括研究報告書」p.16

付 記

本研究は、日本保育学会第72回大会（令和元年5月5日）において、ポスター発表（PD4-7）「保育者養成教育のレリバンス—施設長から見た若手保育者への思いに着目して—」の内容に新たな分析、意見聴取、考察を加えてまとめた直したものである。

