



NEWSLETTER

保育・子育て総合研究機構だより

2008.8.1発行 NO.6

社団法人全国私立保育園連盟 保育・子育て総合研究機構研究企画委員会

巻頭言 保育者が育つ保育の場づくりをめざして

「経営強化は保育の質から」は、全私保連経営強化委員会（1998～2004年）がずっと掲げてきた合い言葉でした。社会的には「保育の質」という言葉が「サービスの豊富さ・多様さ」という意味で使われた時期もありましたが、そうではない本来の意味での「保育の質」が社会的にもようやく注目されるようになりました。

「保育の質」を高めることは、狭い意味での経営強化戦略としてだけでなく、保育園が今担うべき大きな社会的使命であると思います。

.....●.....●.....●.....

「保育の質」というとき、園庭、保育室、遊具、教材といった物的な環境、保育のシステムや運営管理のシステムも重要な要因です。しかし、保育は人が行う営みですから、それを担う「保育者の質」、正しくいえば「保育者集団の質」が最も大きな要因となることは明らかです。問題は、どうしたら「保育者集団の質」を高めることができるかです。

質の確保と向上を支えられる外部的な条件、たとえば、ゆとりをもって保育に当たれるような職員配置、意欲のある人材が集まり、定着して仕事を続けられるような給与等の処遇、研修権の保障などは、これまで主張し続けてきたところです。

これらは重要な条件ですが、それだけに問題を解消することはできません。何よりも、いきいきした保育者集団であること、それも、子どもとの関係でいきいきした保育者集団であること、いきいきと子どもとかわり合える保育者集団であること、保育の実践と考察と計画を日常的にポジティブに話し合える保育者集団であること、保護者にも明るくひらかれ、共同していけるような保育者集団をつくりあげることがだいじです。

保育者は、育っていく存在です。何よりも、日々の保育の中で子どもから学び、育っていきます。先輩からはもちろんのこと、同僚や後輩の保育する姿からも

学びます。保育者どうしの話し合い、ディスカッションの中から学びます。保護者との触れ合いやかかわりの中からも学びます。こうした学びが日々いきいきとなされ、保育者が育っていけるような保育者集団、保育の場をつくりあげていくことが課題なのです。

けれども、こうした保育の場をつくりあげることは、そう容易なことではありません。意欲をもって就職しながら、失意のうちに去っていく保育者もいます。保育者が上の人や仲間の顔色をうかがって自分を出せずにいる保育の場もあるでしょう。長年の経験と慣習から抜け出すことが、なかなかむずかしい保育の場もあるでしょう。元気でいきいきとはしているけれど、本当にこれでいいのだろうかと思われるような保育の場もあるでしょう。

保育を志してくる人たちは、基本的には純粋で、まじめで、意欲があって、熱心な人たちです。また、保育という場は、子どもたちから元気と問題提起と学びと喜びをいっぱいもらうことができる場です。そういう場を、保育者が育っていけるようないきいきとした場にできないはずはありません。それができないかできないかのカギは、園長の手に握られているという自覚がまず必要ではないでしょうか。

.....●.....●.....●.....

その自覚を前提として、何をどうしたらよいかは今大きな課題です。

そこで研究機構では、「保育者が育つ課題と道筋をどう描いたらよいか」「保育者が育つような保育者集団となるためには何が必要なのか」「その中で研修をどう位置づけ、どう構想したらよいか」「どんな評価が、意味があるのか」などの問題を解明すべく、大豆生田啓友氏（関東学院大学准教授）、三谷大紀氏（浦和大学講師）らを中心とするチームに研究を委託したところです。

（遠山洋一●保育・子育て総合研究機構研究企画委員会委員長）

■保育所保育指針の改定のポイント

保育指針の改定に当たって、そのポイントについての研修がいろいろなところで行われています。そのポイントは、その解説者によって、少しニュアンスが違います。また、どこを重視するかも、解説者によって若干違いが見られます。

今回、保育指針の告示化に当たって、「保育指針に示される基本原則をしっかりと踏まえた上で、各保育所がそれぞれの特色を生かし、創意工夫を図っていくための助けとなるように作成されました」と、「保育所保育指針解説書」の「はじめに」に書かれています。今までの保育指針は、保育所保育のガイドラインでした。しかし、今回の告示化で、保育内容の最低基準ともいえる位置づけになったのです。

それはどのようなことであるかということ、次のように書かれています。

「すべての子どもの最善の利益のためには、子どもの健康や安全の確保、発達の保障等の観点から、各保育所が行うべき保育の内容等に関する全国共通の枠組みが必要です。このため、保育指針において、各保育所が拠るべき保育の基本的事項を定め、保育所において一定の保育の水準を保つことにしています」（「保育所保育指針解説書」の「序章」）

ですから、当然その内容は、保育所保育の質を担保するためにどの園でも行わなければならないものですが、同時に、それを上回る保育をそれぞれの園で考えていかなければならないことを示しています。その「上回る保育内容」というものはどのようなものであるかについて、こう書かれています。

「保育所における保育は、本来的には、各保育所における保育の理念や目標に基づき、子どもや保護者の状況や地域の実情等を踏まえて行われるものであり、その内容については、各保育所の独自性や創意工夫が第一義的に尊重されるべきです」（「保育所保育指針解説書」の「序章」）

■オルタナティブ教育

このように、創意工夫を図る保育、教育というものは、欧米では古くから取り組まれてきました。それは、オルタナティブ（alternative）という言葉です（オル

ターナティブともいうこともある）。

意味は、「①二者択一。代替物。代案。②既存のものと取って代わる新しいもの。③1990年代のカウンター・カルチャー、音楽スタイルのこと。オルト・カルチャーとも」（『デイリー新語辞典』[三省堂]）ですが、「オルタナティブ教育」というように使われることがあります。そのときは、2番目の意味の、「既成のものと取って代わる教育」という意味で使われます。ただ、既成のものは何かということは、イメージするものがかなり違うようです。

日本では、オルタナティブ・スクールというと、先の『新語事典』には、「フリースクールのことをいう」と書いてあります。フリースクールとは、授業への出席を強制しない、校則を全校集会で決めるなど、子どもの自由や自主性、個人差などを配慮した、児童中心主義の教育を行う学校形態の総称をいいます。

それは、今の既成の学校は、授業への出席を強制する、校則を、教師か一部の生徒で決める、子どもの自由や自主性は認められず、個人差は配慮されず、教師中心主義の教育を行っているので、それに取って代わる教育ということです。

『オランダの教育』（平凡社）の著者、リヒテルズ直子氏は、「既成の教育といわれるのは、長い間習慣とされてきた、同じ年齢の子どもを1つの教室に集め、先生が教壇に立って、主に一方通行で知識を伝達し、子どもはそれを受け身に習う、という形式の教育と考えてよい」と述べています。この意味で、欧米では、新しいオルタナティブ教育が行われてきているようです。

■オルタナティブ保育とは

では、私たちの保育はどうでしょうか。何が、既成のものとして思われているのでしょうか。私は、「同じ年齢の子どもを、1つの保育室に集め、保育者が前に立って、主に一方的に知識や活動内容を伝達し、子どもはそれを受け身に、いわれたとおりに活動するという形態をとっている」という保育が、既成のものとして行われているような気がします。

今の時代にあった、それに取って代わる保育を考えないといけないと思います。誰もが、「子ども主体の保育」ということをいいます。しかし、実際多く行われ

ている保育は、保育者主導であることが多く、この活動は、子ども主体であるのか、子ども優先の保育なのかを振り返ってみる必要が生じてくるのです。

■自己評価

今回の保育指針では、保育の内容等の自己評価及びその公表を努力義務としています。なぜなら、それは、保育園での自己評価等を踏まえ、職員が保育園の課題について共通理解を深め、体系的・計画的な研修や職員の自己研鑽等を通じて、職員の資質向上及び職員全体の専門性の向上を図ることを求めているからです。

保育園の「評価」については、保育士等一人ひとりの内発的な自己評価を基盤に、職員全員で共通理解をもって取り組んでいくことが求められます。

■自己評価の内容

自己評価によって自らの保育実践と子どもの育ちを振り返り、次の保育に向けて改善を図り、保育の質を向上させなければなりません。それには、まず、告示化された保育指針の内容に沿っているかということの評価が必要です。そこには、「子どもの育ちをとらえる視点」と「自らの保育をとらえる視点」の2つが含まれます。

この自己評価に対しての客観的視点の1つが、第三者評価であるべきです。第三者評価には、その施設の利用者の選択に対する判断材料、また、他の施設との比較材料としてとらえられてきた部分が多かったの



写真／小俣幼児生活団（栃木県足利市）

ですが、本来は、各保育園が抱えるべき保育の基本的事項や一定の保育の水準を保つための、自己評価の1つの手段であるべきなのです。

もう1つは、保育園として創意工夫していることや独自性などの課題を把握し、保育課程や指導計画、その他の保育の計画に対する実践への自己評価が必要になってきます。そして、その評価によって保育実践の改善が必要になります。

■今後の保育

保育指針の告示化により、これからは保育指針に沿って保育をするというよりも、各保育園が第一義的に尊重されるべき独自性や創意工夫への取り組みと、その保育に対しての自己評価が必要になってくるのです。

（藤森平司●東京都新宿区・新宿せいが保育園園長）

実践例

総合施設から認定こども園への取り組み

◆総合施設を受けた経緯

幼保一元化をめざした総合施設づくりのモデル事業の取り組みは、当時の小泉首相の一声で、1年前倒しされ、募集要項だけではじめられました。幼保一体型／私立10園・公立6園、幼稚園型／私立10園・公立2園、保育園型／私立7園・公立1園の全国36園が決定され、それぞれ試行錯誤のうえ、不安を抱きながらの実施になりました。

駒形保育園では、平成17年3月8日、ファックスで募集説明と調書20頁が届き、内容を検討し、幼保一元化推進の一助になるのならと、園の概要・実施内容・職員構成・園舎平面図・面積表や、頭を悩ましながら立てた保育計画など10頁を2日間で書きあげての応募

でした。

幼稚園児と保育園児を4時間と8時間に分け、教育と保育に区分しようとした間には「両対象児も共通し、脳の発達を促す手足を使った製作や遊びを中心にし、人とのかかわり、自己調整・他者支援・協同力をつけさせる。長時間対象園児には、とくに、家庭的雰囲気の中で、ゆったりすごさせるように配慮する」と書いておきました。当初、保育料3万円・給食費5千円としましたが、市内幼稚園の現状に合わせ、給食費含んで2万円と赤字覚悟で、改正しなければなりませんでした。

◆四苦八苦した園児募集

4月6日、「36モデル園決定」と新聞報道され、4月

15日、「当面は、何よりも児童の確保が急務と思われる。市との協議も必要と思われるので、準備の方よろしく願います」と、県健康福祉部主査からメールが届きました。新年度に入ってから2週間も過ぎていたので、幼稚園対象児は皆無の状態でした。市福祉事務所に相談してみても埒があきません。

そこで、新聞1ページ3段通しのスペースに、モデル園に選ばれたこと、総合施設の内容、公開保育開催案内などを盛り込み、地元新聞に2回掲載してみました。費用も23万円かかりましたが、問い合わせの電話もかなりあり、効果があったと喜んでいました。しかし、入園希望は一向になく、9月に入って、やっと3名、翌平成18年の年が明けてから7名が入園し、3歳児5名、4歳児3名、5歳児・6歳児各1名ずつの在籍となりました。

◆後を絶たない視察見学者

総合施設に関する指針となる要項も、7月には国から出されたることになっていましたが、出されず、平成15年に出された「保育所と幼稚園の合同保育に関する研究報告書」を参考にし、応募要項に添って、各施設毎に立てるようにとの指示に変わりました。

指導計画は、保育所保育指針に則って計画されている駒形保育園の保育課程をそのまま適用しました。

- ・0～2歳児に対しては、基本的な生活習慣を早く身につけ、自立できるような保育を行う。保育士は丁寧でやさしい言葉がけや態度で接し、心地よさを感じさせる。
- ・3～5歳児に対しては、できるだけ体を使った遊びを大切に、遊びを通して社会性や知恵、人間関係を学ばせ、遊びによって豊かな想像力を身につかせ、新たな遊びを創作できるような保育を行う。
- ・5歳児後半では、数量や文字による思考を行う。

と、応募時のものを保育計画の柱にしました。

全国のモデル園35園（当初36園で途中1園辞退）に選ばれたということで、見学者も後を絶たない状態で、平成17年11月末には112園・257名になりました。

異年齢保育、保育士3名によるチーム保育、4つのコーナー保育などに取り組み、これからの保育をめざして成果もあがってきたので来訪者も刺激を受けたようで、職員をつれて再度訪れた園も数園ありました。

◆認定こども園辞退と保幼小の連携

平成18年2月9日、入園児童数10名と、計画より15

名少なかったため、23万円減額され、478万円で「総合施設モデル事業委託契約」を帰結しました。10月1日、認定こども園として法制化されたことにより、県総務部からは再三にわたり、移行をすすめられました。直接契約に伴う保育料徴収の煩雑さや保育園型では、無認可施設としてしか幼稚園児を受け入れられない不具合さを理由に、辞退することにしました。

幼稚園ではじめた園に何うと、「保育園児対象の保護者からは、何かの保育料補助があつてしかるべきと責められ、経費でも無認可保育園の併設は重荷になっている。事務取り扱いに関しても文科省と厚労省両方では困る。統一の省庁を望む」と話されていました。

当園の入園児童については、事情を説明し、就学児の他に、2名は母親が就労して保育園児となり、4名は私的契約児としてそのまま在籍し、2名は幼稚園に移籍することになりました。

ギクシャクはしても、この制度を取り入れたことにより、流れが大きく変化しました。時代とともに環境が変わったことによる子どもの育ちの変化への対応のためにも、今こそ保幼小の連携が問われています。現在、行政に働きかけ、推進をはかっているところです。

（山下知彦●岩手県奥州市・駒形保育園理事長）

◎「自己評価」と「創意工夫」

「保育の質」の向上と一口にいても、質を概念規定するのは困難で、あまり意味のないことです。とにもかかわらず、国レベルで「保育の質」の向上をねがって「保育指針」の改定がなされました。

藤森副委員長の発言にあるように、「独自性」と「創意工夫」、それに対する「自己評価」が新たな日常になれば、「保育園の質」の底上げにはなるだろうと思います。

一方において、総合施設から認定こども園への取り組みは、当初の目論見の20%にも至らない状況があります。山下委員の報告にあるように、事務の煩雑さ、さらに保育園に馴染まない実態が浮き彫りになってきたように思われます。

方策を打ち出して実施したにもかかわらず、遅々として進まないこのような状況に、関係当局はどのような「自己評価」をし、さらに、今後、どのような「創意工夫」をするのか、お手並み拝見といきたいところです。

（片山喜章●神戸市・社会福祉法人種の会理事）

◆問合せ

社団法人全国私立保育園連盟
保育・子育て総合研究機構研究企画委員会
〒111-0051 東京都台東区蔵前4-11-10
TEL 03-3865-3880 / FAX 03-3865-3879
URL <http://www.zenshihoren.or.jp>
E-mail ans@zenshihoren.or.jp