

保育における拡大された同僚性の検討

黒澤 祐介

1. 問題の所在

平成20年に幼稚園教育要領および保育所保育指針の改定が行われ、今後は幼保一元化をねらった保育新システムの導入が予定されるなど、保育を取り巻く状況は変革の時期を迎えている。特に保育新システムが導入されれば、3歳児以降の幼児期のみを保育していた幼稚園教諭も乳児保育に携わることになる。加えて、保育所での保育士の業務は保護者支援・子育て支援や障害児への発達理解、虐待家庭へのソーシャルワークなど、子どもへの直接的なケアワークとしての保育以外にも、多数の社会的な機能が求められている。今後、保育者¹⁾の悩みや学習・サポートニーズの変化が起こることが予想され、当然、研修のありかたについても再検討を余儀なくされるであろう。

すでに、保育所保育指針においては職員の資質向上が改定の重要なポイントとされ、研修のあり方についても詳細に言及されている。保育者は養成校での学びの中で、保育に必要な知識や技術をすべて獲得し得るわけではなく、保育業務に携わる中で保育者としての専門性を高めていく。改定保育所保育指針の解説の中でも、「同僚と話し合い、自らの保育を振り返りながら次の課題を見いだすために、職場内での研修を行うことが大切」と述べられているように、保育の専門性を高める研修のあり方として、同僚性を基礎とした「語り合い」、保育カンファレンスの必要性が重視されている。保育者の専門性の向上に寄与し得る保育カンファレンスの基盤として、保育者の同僚性のあり方に大きな注目が集められているのである。

しかしながら、同僚性という概念は学校教育の分野で生じし、基本的には学校の内側での営みを表す概念であり、現代の保育に求められるさまざまな機能を鑑みた場合には、園内の同僚性を越えた拡大された新しい同僚性の検討が必要であるといえる。

そこで本論においては、保育者の悩みの所在や保育者の育ちにとって必要なことは何かという問題点から出発し、保育に即した拡大された新しい同僚性の検討を行う。

2. 保育者の育ちと集団

若い保育者の離職率の高さや抱える悩みの多さなどについては、これまでも問題とされてきている²⁾。また、保育者の精神的健康に関する調査研究によれば、日本人一般の集団に比べ、保育者は抑うつ尺度がやや高いという報告もある³⁾。くわえて、近年の保育ニーズの急増による保育者不足や、団塊の世代の定年退職に伴う若い保育者の増加など、社会的な背景がその問題に一層の拍車をかけている。

保育者は省察的实践家と呼ばれるように、自分自身を省みることによって専門性を高めていく職業である。子どもと保育者との関係の中に保育という営みがうまれるのであり、言いかえれば保育の専門性というのは自分自身を潜り抜けて子どもたちに発現していくものであるといえる。したがって、おのずと保育者の専門性のあり方は自分自身のあり方という側面に向けられていく。自分自身のあり方や内面に向かっていく際には、保育者の専門性の育ちの可能性と表裏一体として、保育者のアイデンティティの危機も起こり得る。「自分は保育者に向いていないのではないか」「自分のやりたい保育がわからなくなった」ということを理由に、自らの保育に自信をなくしてドロップアウトしていく保育者は少なくない。保育者が省察を通して自分自身のあり方に向き合いながら、保育の専門性を高めていく際に、外部からの何らかの支援が不可欠である。では、保育者の育ちを支えるために、どのような外部の個人または集団からの支援が必要なのであろうか。

考えてみれば、ある個人の「自己」の育ちを支えるために外部との関係性を結んでいくということは、保育者が子どもたちに対して日々取り組んでいる保育の中心的課題である。子どもは「自分づくり」において、保護者や保育者、仲間に認められ、支えられながら、自分の自我を確かなものにしていく。このような「自己形成」と仲間集団との関係は子どもに限ったことではなく、同様に、大人も集団の中で認められ支えられなければ保育者としての「自己」を確かなものとしていくことはできない。

この認められる、支えられる関係性によって「自己」を確立していくということは、子どもであれ、保育者であれ、何も「保育」に限ったことではなく、人格発達の本質的な構造といえる。しかしながら、保育者、専門家としての主体的な自己の形成においては、単に精神的に支えられるということだけでなく、やはり、個別の具体的な課題や悩みを通しながらの支え合える人間関係の構築が必要となるのではないだろうか。

このように、「自己形成」のためには、「他者」の存在が大きいのであるが、単純に「支えてくれる人」がいるということだけでは成り立たない。それは、「自己」と「他者」について少し考えてみればわかる。「自分」とは誰かにとっての「他者」であるという事実を見落としてはならない。つまり、我々には「他者」を必要とする「自己」が存在すると同時に、「他者」の「自己」にとって必要とされる「他者」としての「自分」が存在しているのである。この両者がそろって初めて「自己形成」が成し得られるのではないだろうか。やや端的に言えば、誰かに支えられ、誰かを支えられる関係というものが、真に目指すべき人間関係の姿である。

保育カンファレンスのねらいとするところは、当然子どもを多角的に分析・理解することや、保育実践の省察と保育方法の再検討ということが一義的な目的であろう。しかし、同時に、保育カンファレンスが保育者の育ちや自己形成、もしくは自己信頼性を支えるのだとすれば、保育カンファレンスを通して保育者同士、専門職同士の相互に「支え合える」関係性を構築していくことが重要であることを看過してはいけな

3. 保育者の悩みの要因

保育者は保育者として実務に関わるようになってから専門性を獲得していく職業である。保育者の経験年数があがるほど専門性が発揮され、やりがいを持てるようになってくる。しかし、一方では、「上司との人間関係・コミュニケーション」に不満を持っている保育者は、「1、2年での転職を検討している」割合が多いことが指摘されており、保育者集団や人間関係のあり方が、保育者の離職に大きく左右する要因であることも明らかになっている⁴⁾。保育者の専門性が、一定の経験年数をかけて育てられるのであるのならば、当然早期の離職が多ければ、専門性の向上につながらないことはあきらかである。園内における人間関係のあり方が、保育者の勤続意欲につながり、ひいては保育の専門性、保育の質に大きな影響を与えるということも、当然のことである。つまり、保育者の専門性の向上の条件を考える際には、どのように科学的、人間的に省察を深めていくかと同時に、省察を深めるための保育者を取り巻く集団のあり方についても科学的、人間的に検討されなければならない。

保育者が悩みやストレスを抱える要因については、すでにいくつかの先行研究が行われている。たとえば、幼稚園教諭のストレス要因の分析では、精神的健康を害するのは子どもとの関わりには直接関係しない要因である、職場の人間関係の問題が主な要因であると指摘されている⁵⁾。さらに、幼稚園教諭の大半が10年未満で離職しており、10年以上の経験年数のある幼稚園教諭は10年未満の幼稚園教諭よりも「園内の人間関係の問題」や「学級経営の難しさ」に職場内外のサポートネットワークが有効に働いていることも明らかになっている⁶⁾。

また、どのような要因が保育者の精神的健康や満足感に好影響を与えるかに関する研究も行われている。保育者の精神的健康とソーシャルサポートの関連についての研究では、保育者に対し情緒面の援助や包括的に保育活動の方向性を示す「ガイダンス的なサポート」や、保育活動への直接的な手助け

などの「実際のサポート」は、保育者の精神的健康に有意な影響力を示している一方、職場外での趣味などの「娯楽関連サポート」は有意な影響力は認められなかったとしている⁷⁾。また、同僚や上司など職場内の関係の良好さが、保育者に満足感や好影響を与えることや、バーンアウト傾向の軽減に効果的であることなども報告されている⁸⁾。

これらの研究結果は、園外での趣味娯楽等の息抜きでは保育者の抱える悩みの本質的な解決につながらず、前述のように、保育における支えられる人間関係というのは、園内、もしくは専門職間で築かれなければならないことを示唆しているのではないだろうか。つまり、同僚のあり方が、保育者の専門性の向上にとっても、また、保育者の離職率の高さにとっても、大きな要因となっていることがわかる。

より良い同僚のあり方が保育者の専門性や満足度を高めることにつながる一方、同僚性がうまく担保されていなければ、保育者の負担や悩みにつながり、ひいては離職にもつながっていく。保育者にとって同僚の存在は薬でもあり毒でもある。今後は、保育者の悩みの軽減のために、どのような同僚の関係性を結んでいくことが望ましいのかという具体的な検討が必要であろう。

4. 同僚性の概念

そもそも同僚性とはどのような概念であろうか。「同僚性 (collegiality)」という概念は Little (1982) によって初めて提示された、学校を基盤とした同僚教師同士の相互作用による専門性開発を示す概念である⁹⁾。一般的に同僚性に期待される機能は、複雑な教育課題に同僚と協力して取り組むなどの「教育活動の効果的な遂行の機能」、カンファレンスなどの「力量形成の機能」、ストレスやバーンアウトを支える「癒し」の3つである¹⁰⁾。このように同僚性の焦点は学校の内側の営みにあるといえる。

しかし近年では、学校運営に保護者や地域住民が主体的に参画していくことが推進されており、学校教育における同僚性の概念は拡大されつつある。

たとえば、Fielding (1999) は「ラディカルな同僚性 (radical collegiality)」という概念を提示し、「対話的な学校 (dialogic school)」の構想や民主的社会の実現を展望し、同僚性を生徒や保護者、地域住民との関係性にまで拡大している¹¹⁾。同様に、日本においても1990年代後半から「開かれた学校」というスローガンが掲げられ、学校と保護者や地域住民、学校評議員などが学校運営に直接的に関わることになった。必然的に、教師にとっては教育活動を行っていく際に、保護者や地域住民などをも同僚として、学校運営をすすめていかなければならなくなってきたのである。

このような中で、学校教育においては、チーム医療をモデルとしたような拡大された新しい協働の同僚性の可能性についても言及されつつある¹²⁾。しかしながら、学校教育分野における同僚性は教育改革や学校改善の文脈で生起し議論されてきており、拡大された同僚性も教師の専門性の向上や抱える課題の解決という側面から議論されているわけではないといえる。社会状況の変化や要請から、押し出される形で内側から外側へと開かれていったのである。

5. 保育における同僚性

保育において同僚性のはどのように期待されるものであろうか。同僚性の一般的な機能である「教育活動の効果的な遂行」「力量形成」「癒し」については、保育者に対してもそのまま適用できるであろう。特に、上意下達的な研修の見直しや保育カンファレンスの推進にもみられるように、保育における同僚性に期待されているものとして「力量形成」が最も大きい。また、先に指摘してきたように、保育においては職場の人間関係のありようが保育者の精神的な健康に多大な影響を与えることから、当然「癒し」としての機能が発揮されるような同僚性が必要とされている。

一方、保育所において園内の保育者間だけでない拡大された同僚性はどのような背景から要請されているのだろうか。保育所保育指針において「地域社会との交流や連携」が記載されているように、保育所も地域の公的施設と

して地域住民等との連携や運営に関する説明責任が求められている。しかしながら、学校運営のように地域住民が運営に参画することまでは求められていない。

保育所保育指針において保育活動の中で園外との連携が明確に求められているのは、障害のある子どもの保育についてである。「専門機関との連携を図り、必要に応じて助言等を得ること」と明記されている。また、解説においては、「障害のある子どもの保育にあたっては、地域の専門機関と連携し適切なアドバイスを受けながら取り組んでいくこと」「保育所と専門機関とが定期的に、または必要に応じて話し合う機会を持ち、子どもへの理解を深め、保育の取り組みの方向性について確認し合うこと」とされている。単に障害や発達の専門家からの障害特性や発達のアドバイスを受けるだけでなく、「話し合い」や「保育の方向性」について連携して対応していくことが望まれているのである。このような保育者と専門家との関係は保育活動に協同であたる同僚であると言える。現在の保育に要請される拡大された同僚性とは、障害など困難を抱える子どもの保育に対する多職種の連携による同僚性なのではないだろうか。

では、現実的に保育者からは障害児保育に対する専門家からの支援がどの程度求められているのであろうか。保育者のサポートニーズに関する先行研究では、一般的な保育内容に関わる悩みについては同僚保育者同士での話し合いや勉強会、園長などの管理職にサポートを求めている一方、障害児保育に関しては外部専門家からのサポートを強く求めていることが明らかになっている¹³⁾。保育所保育指針で示されている通り、保育者が求める拡大された同僚性は、障害児保育を対象としたものであることを支持している結果だといえるだろう。

さらに、筆者は発達障害などを含む「気になる子」¹⁴⁾の保育についての悩みに関する実態調査を行った¹⁵⁾。「気になる子」の保育の相談を誰にするかと尋ねたところ、「園長・主任(60.6%)」、「副担任(24.4%)」となっており、ほぼ園内で解決していた。つまり、「気になる子」の保育に悩んだ際のサ

ポートや、どのように保育を工夫していくかは、各園の管理職クラスの保育者の力量に委ねられているのが現状である。しかし、このことは逆に外部の専門職との連携が不十分であることを指し示す指標であるといえる。保育所保育指針や先行研究の結果からみえる、障害児保育に対する拡大された同僚性への期待とは異なり、現実的には障害児保育に関しても園内での同僚性を基礎として対応しているという事実が浮かび上がってくる。

一方、相談できる人の有無が「気になる子」への保育の悩みの軽減に寄与しているのかも調査した。クラスに在籍する「気になる子」への保育の困り度と、相談できる人がいるかどうかを、それぞれ4件法で尋ね相関を調べたところ、1%水準でゆるやかな有意な相関がみられた ($r = -0.198$ $p < 0.01$)。障害児への保育にどのくらい困っているかどうかは、障害児保育について相談できる同僚が、たとえ園内であっても存在するかどうかということに大きく影響を受けているのである。一方で、障害児保育に対する外部専門家からのサポートニーズの高さから鑑みれば、園内での相談できる同僚の存在だけでは障害児保育に対する保育者の悩みが真に解決されていないことは想像に難くない。

また、発達の専門家による巡回相談実施の有無を尋ねたところ70%の園で巡回相談が行われていたが、その頻度は年2~3回という回答が62.9%であった。実際には、一度の巡回相談で複数の子どもをみることも多くあり、個別に十分な時間を取ったカンファレンスまで行われているケースは少ないことが予測される。

さらに、巡回相談が「気になる子」への保育者の悩みの軽減につながっているかどうかを調べるために、巡回相談の有無と「気になる子」への保育の困り度の関連を調べたが、有意な差はみられなかった。もちろん、今回の調査の結果をもって、巡回相談が保育者の悩みの軽減に寄与していないということが言いたいのではない。巡回相談の頻度やカンファレンスの内容、つまりどのような同僚性を築いていくのが課題になっていると考えられるのである。幼稚園における特別支援教育や保育所の障害児保育に関しては、巡回相

談を越えて、発達の専門家との同僚性を基礎としたカンファレンスが必要であり、実践的なモデルケースの実施と効果評価が望まれる。

また、「気になる子」という言葉が表わすように、乳幼児期では障害の認定の有無にかかわらず、発達障害に類する子どもの姿を中心課題としながらも、虐待や、生活環境の問題とも関連し、子どもの保育および指導の難しさがあらわれてくる。拡大された同僚性のあり方を考えていく際にも、障害や発達に関わる発達相談員等の専門家だけでなく、研究者や保健師、ソーシャルワーカー、児童館厚生員など、多職種による協同が必要となる。

6. まとめと課題

ここまで論じてきたように、保育者の育ちや悩みには同僚のあり方が深く関与している。より良い同僚のあり方が保育者の専門性や満足度を高めることにつながる一方、同僚性がうまく担保されていなければ、保育者の負担や悩みにつながっている。特に、保育カンファレンスを通して同僚性を構築していくことが重要である。

また、学校教育の中で生じてきた同僚性という概念は園の内側の営みを表しており、一般的な機能としての「教育活動の効果的な遂行」「力量形成」「癒し」については、保育者に対してもそのまま適用できる。しかし、拡大された同僚性のあり方に関しては、学校教育では学校運営に密接した形で生じてきたが、保育における拡大された同僚性とは、障害など困難を抱える子どもの保育に対する難しさを乗り越えるために、多職種の協同や連携の中で構築していくものである。拡大された同僚性をいかにして築き保育にあたるのかということは、保育者の育ちを支えるためだけでなく、特に、「気になる子」と呼ばれる子どもへの対応は、発達に課題のある子どもの増加や、乳幼児健診の限界等の社会的背景からも求められている喫緊の課題でもある。

最後に本研究の限界点と今後の研究課題を指摘しておく。これまで、保育者の悩みやニーズなどと、同僚のあり方等保育者を取り巻く環境との関連に

ついでの実証的な研究は、本研究を含め、ある特定の時点における保育者の悩み等と各要因との相関関係の指摘に留まっている。保育者の育ちや悩みの軽減がどのように変遷していくのか、どのような同僚のあり方や研修が効果的であるのかについて、継続的、追跡的な研究はほとんど行われていない。

また、保育カンファレンスや多職種連携による拡大された同僚性の内実については、実際にどのような方法で多職種と連携をとって同僚性を築くのか、保育カンファレンスをどのようにすすめるのが効果的であるのか、についての研究は端緒についたところである。保育における拡大された新しい同僚性の理論的検討をふまえ、同僚性を基礎とした多職種による協同的なカンファレンス型のモデル研修を実施し、その変化について比較研究などを行っていくことにより、質的および量的に同僚性を基礎としたカンファレンス型研修の効果評価を行う必要があるだろう。今後、より実践的かつ実証的な研究が望まれている。

註

- 1) 本論における保育者とは幼稚園または保育園などに勤務する、幼稚園教諭と保育士のことを指す。
- 2) 平成19年度文部科学省学校教員統計調査 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1278608.htm
- 3) 前田直樹, 金丸靖代, 畑田惣一郎 (2009) 「保育者効力感, 社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響」九州保健福祉大学研究紀要 (10) 7-16
- 4) 全国社会福祉協議会社会福祉制度・予算対策委員会・施設部会 (2008) 「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」 158-161
- 5) 西坂小百合 (2002) 「幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育効力感の影響」教育心理学研究 (50) 283-290
- 6) 西坂小百合, 岩立京子 (2004) 「幼稚園教諭のストレスと精神的健康に及ぼすハーディネス, ソーシャルサポート, コーピング・スタイルの影響」東京学芸大学紀要 (55) 141-149
- 7) 嶋崎博嗣 (1998) 「保育者のソーシャルサポートと精神健康～ソーシャルサポートの構成要素と精神健康の関連～」日本保育学会大会研究論文集 (51) 662-663
- 8) 蘇珍伊 (2009) 「保育者の仕事の満足度に関連する要因」中部大学現代教育学部紀要 (1) 173-178 や, 宮下敏恵 (2010) 「保育士のバーンアウト傾向に及ぼす要因

の検討」上越教育大学研究紀要 (29) 177-186 など。

- 9) Little J.W. (1982) *Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace Conditions of School Success*, *American Educational Research Journal* 19(3) 325-340
- 10) 紅林伸幸 (2007) 「協働の同僚性としての《チーム》 - 学校臨床社会学から - 」
日本教育学会教育學研究 74(2) 174-188
- 11) Fielding, M. (1999). *Radical Collegiality: Affirming Teaching as an Inclusive Professional Practice*, *Australian Educational Researcher* 26(2) 1-34
- 12) 前掲書 (11)
- 13) 六本木郁子, 昆保典, 粕谷貴志, 安藤拓也 (2003) 「保育者 (経験 3 年以内) の悩みとサポートニーズに関する研究」日本保育学会大会発表論文集 (56) 308-309
- 14) 「気になる子」という言葉が子どものどのような姿を表しているのかについては、未だに明確に定義づけされているとは言えない。例えば、無藤らは発達障害や軽度の知的障害の特徴を持っているが、診断名のついていない子どもらを「気になる子」としている (無藤他, 2005)。また、別府は「ちょっと気になる子ども」について、「落ち着きのなさ」や、「友だちとトラブルを起こす」などの問題があるが、発達検査を実施しても特別な発達の遅れがなく、障害児療育や障害児加配の対象にならないと述べている (別府, 2006)。一方、楠は「気になる子ども」の中に発達障害が少なからず含まれていることは事実であるとしながらも、「気になる子ども」の問題は発達障害や虐待がない場合でも、生活世界の貧しさから生じてくることもあるとしている (楠, 2005)。さらに、西村は「気になる子ども」がすべて障害をもっているとは限らないとし、まわりの支援によってやがてみられなくなる、一過性の問題も入ると述べている (西村, 2006)。このように「気になる子」という言葉は、発達障害に関わる子どもの姿を中心課題としながらも、虐待や、生活環境の問題、保護者、保育者などのかかわりの問題とも関連する、かなり広範な意味を含んでいる。
- 15) 2009 年 2 月に東京都 23 区、小平市および国分寺市、大津市、京都市、宇治市の 5 つの地区の幼稚園それぞれ 25 園、保育園 25 園、計 250 園に質問紙を送付し調査した。質問紙はクラス担任が回答する形式になっており、各園 5 票ずつ送付した。調査票回収状況は、25 園、313 票だった。30.0%の回収率であった。

(本学任期制助教 社会福祉学)