

保育の職場と表現

— 自己表現を大切にする保育園でのフィールドワークから —

楨 英子¹, 柴橋 祐子²

問題と目的

社会の変化に伴って、幼稚園や保育所は、多様な子どもの健やかな育ちを支えるだけでなく、子育てをしている保護者や地域の支援を求められるようになり、保育の現場が担う業務は増大している。保育業務の肥大化にともなって、保育者個人の責務も増大し、「保育者相互の支え合いなくして子どもによかれという願いが実現することはない」（大場、2008）という状況にあると考えられる。多様な保育ニーズに応じ、さらに保育の質を向上させていくためには、同僚性に基づいた相互支援体制の確立が重要な課題となっている。

一方で、保育者のストレスは、「職場の人間関係」に対するものが「子ども」や「親」より高いことが明らかになっている（垣内、2007）。保育者にとっては、職場の人間関係のストレスの低減と良好な職場環境の形成もまた大きな課題となっていることが推察される。そのため、相互支援体制の確立の推進が人間関係のストレスを増大させることのないよう配慮をする必要があるだろう。太田（2008）は、職場の人間関係は「強力なストレッサーになりうる」と同時に、ストレスを軽減する支えにもなりうる両刃の剣である」とし、「保育者の相互支援を個人間の関係にまかせるという現在の保育現場で行われているやり方ではうまくいっているとはいえない」と述べ、同僚間の感情のコントロールを必要以上に求めることは保育者を疲弊させる要因になると指摘している。そして、相互支援体制の構築のためには、保育者集団が保育についての姿勢や考え方を共有し、具体的な活動場面で支え合うこと、保育者同士が自分を素直に表現し意見を述べ合える雰囲気づくりや役割のローテーションなどの組織マネジメントが重要な要件になると論じている。大場（2008）は、今後の検討課題として「自らの保育を開き自分なりの言葉で語り合うことを通して支え合いの土台を築く過程」や「互いの対立を怖れず価値の問題を解明するために話し合うことをどのように確立できるか」「語りの場面における発言権の平等の保障への認識を深め、職員の連携を図るとい

¹淑徳大学, ²千葉工業大学

う課題」をあげており、保育者相互の支え合いに関する研究の一層の深化拡大を求めている。

また、筆者らは、保育者との自主的事例検討会を通して、保育者が保育上の問題を乗り越える上で保育者間の関係性が大きな位置を占めていることをみいだしており、質問紙調査からは、保育者の意欲ややりがいには、保育者間の、あるいは、保護者との関係など、大人同士の自己表現が深く関わっていることが明らかになった（柴橋・楨，2009）。そして、保育上の悩みや喜び、自分の意見や考えを伝え合える職場であるかどうか、および保育者自身が同僚や保護者へ自己表現できるかどうかは、保育上の様々な困難を切りぬける力となり、保育者の成長や意欲、やりがいを支えること、保育現場の協働的風土の形成、および保育者自身の自己表現（アサーション：相互理解に向かうために自分の思いや考えを率直に伝え、生かしていこうとする対人関係の持ち方）を後押しすることは、保育者支援の重要な要件になることが示された。

以上から、多くの課題解決を求められている保育の現場において、自己表現をし合える良好な人間関係を基盤とした相互支援体制を確立することは急務であり、その実現に資する具体的な手がかりを示すことは、保育研究の重要な課題となっているといえよう。

ところが、保育の職場における相互支援体制の確立に関する研究は乏しく、保育行為の個人間の連携に関する検討（戸田，2008）や職員間のコミュニケーションをメンタリングや新人保育者の社会化の観点から考察した研究（後藤，2008）など、組織の成員である個人やその関係性から相互支援体制の構築を検討する研究が見られる一方、保育の職場全体を対象とし、保育者集団に着目した研究はほとんど見られない。また近年、教師のストレスやバーンアウトが社会問題化していることから、学校組織に関しては多様な研究の拡がりが見られる（例えば測上，2005）。学校教育は、これまで学級経営や子どもの指導などの教師個人の教育活動における力量を問題にしてきたが、不登校や学級崩壊などへの対応や外部の協力者・地域との連携・調節において、多様な協働関係の構築が求められるようになり、教師のコミュニケーション能力や教師集団の力量をいかに向上するかが新たな課題となっている。保育の職場においても、同様な課題解決が求められているが、教育内容や組織の形態や規模が異なる学校組織研究の手法や成果は必ずしも有効ではない。近年、保育者支援の観点から同僚性の重要性が論じられ（例えば大場，2007）、福元（2007）は、保育の現場が「合会で自由に発言できる雰囲気を作り、保育の仕事や目標などを決めるのに、みずからの意思を反映させることができるように」し、「自律性をお互いが尊重し合うこと」がよい職場関係づくりの条件になり、「民主的に運営する管理職のタイプのほうが、やりがいのある保育の職場を生む」と述べているが、具体的な事例や方法は示されていない。

そこで本研究では、保育者が意欲ややりがいをもち、同僚性に支えられながら質の高い保

育を実現している園におけるフィールドワークを通して、意欲的で相互支援的な保育の職場を実現するための具体的な手がかりを示すことを目的とする。そして、筆者らが保育研究会と質問紙調査から抽出した保育者支援の要件である「保育者自身の自己表現（アサーション）の尊重」が、実際の保育の現場においてどのような役割を果たしているのかを明らかにする。

方 法

保育現場におけるフィールドワークとそれを補うインタビューと質問紙調査から得られたデータを分析し、協働的で意欲的な保育者集団の成立要件を検討する中で、保育者の自己表現がどのように保障され、保育者のやりがいや意欲を支えているかを明らかにする。

1. W保育園におけるフィールドワーク

W保育園は、保育雑誌（木村，2007）や教育専門の全国紙（日本教育新聞2009年1月26日）で取り上げられるなど、充実した地域・保護者支援を行い、優れた保育実践を展開していることで知られている保育園である。調査者は、その実践を理解するために何度か訪問し、さまざまな記録を取った。調査者のフィールドワークの初期の目的は、W保育園のすばらしさを具体的に明らかにし、得られた情報を公開することで、保育者を目ざす学生の学びや他の保育現場に役立ててもらおうことであった。その結果、保育環境や保育内容、地域との連携、子どもの表現にかかわる事例を保育者養成に使用するテキストの中で紹介することができた（槇，2008）。

一方、筆者らが事例検討会を重ね、保育者の意欲と大人同士の自己表現の関連性に着目する過程で、W保育園の意欲的な取り組みについても、保育者集団の在り方が基盤となって実現しているのではないかと推察するに至った。そこで、これまでに得られたデータを保育者集団の在り方に着目して整理し直し、さらに研修や会議の場でのフィールドワークを行った。対象園の概要と調査の過程を整理する。

1) W保育園の概要

W保育園は自然豊かな環境に位置する1957年に開園した保育園であり、職員数は保育者とその他の職員を含めて23名、在籍園児数は108名（2009年10月現在）である。開園から20年間は、しつけを重視し、当時の保育所保育指針の6領域にあてはめた指導計画を立てて保育を行っていたが、2代目の現園長の就任を機に、子どもを主体とした保育への転換が図られた。様々な保育理論を参考にしながら保育内容や環境、生活、行事、保護者との関係を見直し、子どもが子どもらしく生き、親が親として育つことを支え、コミュニティの創出を目指す現在の園の基盤が築かれた。2002年に完成した現在の園舎は、共同設計による優れた建築として書籍でも紹介された（中央設計保育施設チーム，2003）。

保育実践の充実を知る手がかりとしては、子どもの科学的な思考の芽を育む幼児教育の提

表1 W保育園でのフィールドワークの概要

期(時期)	訪問の主な目的	取得したデータ等	主な着眼点
I-①2006年6月	保育実習生の巡視	フィールドメモ	園舎・園庭環境
②2006年11月	行事(バザール)の参観	映像記録	地域との連携
③2007年6月	保育環境の観察	映像記録	園舎・園庭環境
II-①2007年10月	子どもたちの観察	映像記録とフィールドメモ エピソード記録(園に報告)	子どもの遊びの姿
②2007年11月	保育者と子どもの姿の観察	映像+音声記録とフィールドメモ エピソード記録(園に報告)	子どもの遊びの姿 保育者の姿
③2007年12月	プロジェクト活動の観察	映像+音声記録とフィールドメモ 園長へのインタビュー記録	プロジェクト活動
④2008年10月	運動会参観	映像+音声記録	運動会の様子
III-①2009年2月	職員研修の参観	音声記録とフィールドメモ	園の組織運営
②2009年6月	職員会議の参観	音声記録とフィールドメモ 園長へのインタビューの録音	保育者の表現
③2009年10月	運動会参観/質問紙調査依頼	質問紙調査	保育者集団の特徴

案を募集するソニー教育財団の教育助成に応募した論文『生活や遊びから生まれでてくる不思議に思う心を育てる』によって、2008年度の「優良プロジェクト園」に選定されている。また、地域との連携の実践については、園長が2009年度の日本保育学会の企画シンポジウムのパネリストとして発表している。さらに、子育て支援センターの取り組みが、保育月刊誌に掲載され、現在も保育専門誌上で園での保育記録の取り組みに関する連載を行っている(鈴木, 2009a)。これは、ニュージーランドの保育研究者の来園を機に「ラーニングストーリー」という保育記録の方法を取り入れる試みを始め、その経過を報告する内容である。園には、保育関係者の見学が頻繁にある状況である。

2) フィールドワークの概要

W保育園への調査者の訪問を整理した(表1)。訪問は、第I期から第III期に分かれ、本研究は主としてIII期のデータの検討による。

I期は、園の立地や園舎・園庭環境、地域との連携などに着目した時期である。自然の豊かさや園舎や保護者が力を合わせて作った建造物などの保育環境のすばらしさに出会い、保護者や地域が支えるあたたかな環境の中で子どもたちがのびのびと生活している様子に感動し、映像で記録した。

II期は、W保育園の何がすばらしいかを見極めようと考えて訪問した時期である。豊かな保育環境の中で生活している子どもたちの育ちにはその成果が表れているはずであるという仮説をもち、その検証を目的にフィールドエントリーし、子どもの行為や発話を細かく記

録し、いくつかの事例を得た。その中から、子どもの遊びの姿として「ものにアフォードされる子ども（園庭にある遊具に促されて挑戦する姿）」「スリルのある遊びを見つける子ども（ありきたりでない遊び方を考える姿）」「花びらのジュースやさん（遊び場面で見られる学びの姿）」「アレルギー用プリン（砂場で大小2つのプリンを作り、大きい方はふだん食べ物に制限があるアレルギーの友達用のプリンと語った事例）」など、保育内容に関しては「三つ編みでつくるマイなわとび（細長い木綿の布を三つ編みし、使うものは自分で作る取り組み）」「プロジェクト活動（骨調べの研究遠足）」などの事例を、環境とかかわって主体的に遊ぶ姿やあたたかな人間関係を育み表現する姿、より豊かな保育を目指した先駆的な取り組みとして紹介した（楨，2008）。また、保育者が「クラスの旗」を布で作し、年度終了後は運動会の旗にして年一回の再会を楽しみにするという取り組みや保育園が地域コミュニティの要となるさまざまな取り組みについても紹介した。そして、得られたデータは整理して園あてに送付し、還元してきた。

Ⅲ期は、職場の在り方に着目した研究であることへの理解を得て、職員会議や研修場面を参観し、音声記録とフィールドメモを取って実態を調査し、保育者の表現の観点から整理した。

2. インタビュー調査

フィールドワークでは参加観察者がフィールドの意味の解釈を行うが、その過程で、面接調査は貴重な情報をもたらしてくれる（中澤，2000）。そこで、本研究においても、調査対象園の組織運営の責任者である園長と一般的な組織構成員として若手保育者の協力を得て調査的な面接を行った。本研究の主旨を説明し、録音の許可を得て行った調査は以下の通りである。

① 対象：園長 時期：2009年6月 録音時間：50分

職員会議後に、職員室内で行った。職員会議の形態について質問し、保育者の表現機会の保障について尋ね、その後自由に語ってもらった。後日、ICレコーダーの録音を聞き、フィールドメモの確認と追記を行った。

② 対象：若手保育士（在職3年目） 時期：2009年10月 録音時間：53分

対象者とは面識があり、ラポールは形成されていたので、職場に関する対話の後、録音の許可を得て、フィールドワークから得られたデータの確認と研究目的にかかわる質問を行った。後日、ICレコーダーの録音を聞き、フィールドメモの確認と追記を行った。

3. 質問紙調査

W保育園の保育者集団の特徴を客観的に示すデータが必要であると考え、他園の保育者に対してすでに行っていたく他の保育者との関係性・保育の仕事への意欲・保護者との関係

性>についての4段階の質問紙調査を行った。全職員23名に配布し、無記名の個別郵送で回収し、その中から保育を担当している18名の回答についての検討を行った。

結果と考察

フィールドワーク・インタビュー・質問紙調査の結果から、以下のことが明らかになった。

1. W保育園の保育者集団の特徴

調査対象園が質の高い保育を実現していることは、概要で示した事実から推察されるが、協働的で自己表現を尊重し合う意欲的な保育者集団であることを確認する必要があると考え、質問紙調査を行った。本調査に先立って、保育者間・対子ども・対保護者の3つの場面別に自己表現項目を作成し、43項目を質問項目とした質問紙を公立幼稚園の教師150名に配布し、有効回答137部を分析している(柴橋・楨, 2009)。ただし、調査対象が幼稚園教諭であり、その結果から職務や経験年数によって得点が異なることが明らかになったため、職務の構成や職務内容や経験年数の比率が異なる両集団の比較において統計的な分析は避け、前調査で構成された「相互支援的関係性」「つらさ・うれしさの表明」「意見の表明」「保育への意欲・やりがい」「保護者との信頼交流」の各尺度の平均得点の傾向と各項目の回答状況から、W保育園の職員集団の特徴に関する示唆を得ることとした(表2)。なお、回答は4段階評定である。

4段階評価の平均値からは、W保育園の得点がすべての尺度において中間値を超え、幼稚園教諭に対する調査結果より高い傾向にあることが示された。

<保育者間のアサーション>においては、①「相互支援的関係性」の項目の平均値が3.82と高く、「私の園では大変な時お互いに助け合う雰囲気がある」という項目に対しては、すべての保育者が「あてはまる」と回答し、平均値は4.0であった。また、「気軽に話し合う」

表2 W保育園の保育者のアサーションの傾向

	W保育園の保育者の 平均得点 (SD) (n=18)	*幼稚園教諭の 平均得点 (SD) (n=132)
保育者との関係におけるアサーション		
① 相互支援的関係性	3.82 (0.29)	3.22 (0.62)
② つらさ・嬉しさの表明	3.74 (0.28)	3.58 (0.41)
③ 意見の表明	2.88 (0.82)	2.88 (0.72)
保育への意欲・やりがい	3.57 (0.32)	3.45 (0.39)
保護者との信頼・交流	3.02 (0.66)	2.97 (0.42)

*注) 幼稚園教諭の得点は柴橋・楨(2009)より引用

「率直にアドバイスし合う」「保育に関する問題をお互いに共有する時間がある」についても全員が肯定していることから、相互支援的な風土が認知されていることが示された。②「つらさや嬉しさの表明」の項目も平均値が3.74と高く、「嬉しいことがあったときに伝える」については2名が「やや」としたものの残りの16名は「あてはまる」と回答しており、わからないことは尋ねる、悩みを相談する、率直に謝罪する、援助を依頼するといった項目も平均値が3.5以上であり、喜びの表明や相談ができる関係性であることが示唆された。③「意見の表明」の項目については、平均値が他の項目と比べて低い傾向にあり、両集団の平均値の差もほとんどなかった。保育者間の関係性の中で、意見の表明だけに差が見られない要因として、組織内の経験年数の比率も一因になっていると考えられた。経験年数5年以下の担任の比率が、幼稚園教諭の調査では約33%であったのに対し、W保育園では約42%を占めており、そのほとんどが現在の職場での在職年数が1～2年であったことから、「他の保育者の言動がまわりに迷惑を及ぼしていると思うときは注意する」のような意見の表明がしにくい立場の保育者の比率が高いことが推察された。幼稚園教諭の調査においては、この項目の経験年数による有意差が認められており、本調査においても、担任12名の回答を分析したところ、経験年数が16年以上、6年から15年、5年以下の間で、大きな差が見られた（図1）。その他の項目においては、「他の保育者のしていることがいいなと思ったときはそう言う」「まわりとは違う意見でもはっきり自分の意見を言ってほしいと思う」を全員が肯定するなど、意見の表明を支持する風土があると思われた。以上から、保育者間については、「意見の表明」は経験年数による差が大きいものの、おおむね、互いに支え合い自己表現ができる関係性にあることが確認された。

<保育への意欲・やりがい>に関する項目の平均得点は3.57で、全員が保育は難しい仕事だと思っているにもかかわらず、「やりがいを感じる」「保育者になってよかったと思う」「保育についてもっと学びたいと思う」という項目を肯定していることがわかった。「保育の面

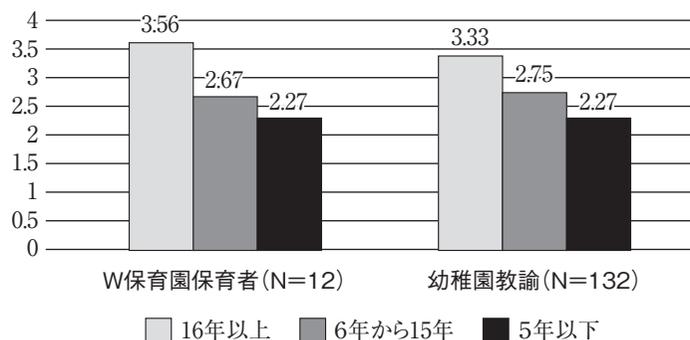


図1 「意見の表明」の経験年数別得点（担任のみ）

白さをこの頃よく感じる」についても担任をしている保育者全員が肯定しており、フィールドワークから認められた保育への意欲の高さが、質問紙調査からも確認された。

＜保護者との信頼・交流＞に関する項目の平均得点は3.02で、平均値が最も高かったのが「保護者に対してねぎらいの言葉や賞賛の気持ちを伝える」という項目で3.56であった。次に「保護者とは気軽に話す」「保護者はよく自分の言葉に耳を傾けてくれる」の順で高く、良好なコミュニケーションがはかられていることが示された。その他の質問項目で、「仕事上、保護者にずいぶん助けられていると感じる」を84%が肯定しており、「保護者に対する言葉遣いにはかなり気をつけている」「保護者に子育てのことで注意するのは難しい」を肯定する割合も高いことから、フィールドワークから確認された保護者との信頼関係の構築は、関係性の維持への配慮によって成立していることが推察された。

以上から、W保育園は、保育者相互と保護者との関係性において自己表現ができる傾向にあり、保育に対する意欲の高い職場であることがほぼ確認された。このことから、筆者が「保育者が意欲ややりがいを持ち、同僚性に支えられながら質の高い保育を実現している園」と見なしてフィールドワークの対象としたことは妥当であったと考えられる。

2. 保育者間のコミュニケーションの機会の確保と促進

調査の結果、以下の場面において職員間のコミュニケーションが促進され、相互理解が深められていることが明らかになった。

1) 職員会議

全員が一堂に会する定例の職員会議を週1回開催している。夕方6時から夕食の休憩時間をはさんで約3時間の予定で行われており、毎週こうした時間を確保していることが注目される。全職員が一堂に会することは、コミュニケーションの機会を増やし、相互理解に役立っていると考えられる。

2) 園内研修日

月一回、研修日を設定している。その日は、保護者に対して12時半降園への協力を求めている。その時間に迎えに来ることができない子どもに対しては通常通りの保育を行っているが、おおむね協力が得られている。日頃から保護者との信頼関係が構築され、保育に対する研究的な取り組みが肯定的に受けとめられていることが理解される。月に一度の研修日の確保によって、外部講師を招いての研修、他園への訪問、行事やプロジェクト活動等に対する協働的な取り組みが可能になり、保育の質の向上につながっていると考えられる。保育所に対する調査において、保育士等の質が向上するために何が必要かを尋ねた回答で、公営の66.2%私営の54.7%が選択し、合計して最も回答率が高かったのは「保育士等を対象とした研修時間の保障」であった（ベネッセ次世代育成研究所，2009）。この結果は、一般的に研

修時間が十分に保障されていない現状を裏付けるものであり、定期的な研修日の確保は、特徴的な取り組みの一つであることが示唆される。研修は、保育の質の向上につながるだけでなく、保育者間のコミュニケーションの機会にもなり、相互理解を深める好機となっていると考えられる。

3) 日々の生活から

子どもたちは午前中を園内の好きな場所で好きな遊びをして過ごすという生活を送っている。そのため、保育者は、子どもたちの動向を伝え合い、情報を共有し、共に育ちを理解し、考え、発達に応じた援助を行う必要に迫られている。若手保育者へのインタビューの中でも、休憩のときなどに他のクラスの担任保育者に会うとそのクラスの子どもの様子を思わず伝えるという主旨の発話があり、子どもは好きな場所で遊ぶからいろんな大人にかかわれると語っていた。園長は、「午前中は好きなところでお腹が空くまで遊ぶ」ことになったことによって、みんなでする保育が必要になったと述べている。保育の形態そのものがコミュニケーションを促進していると考えられる。

4) 協働的な活動

園内の保育業務には保育士同士が協働して行う活動があるが、行事に向けて保育者同士が力を合わせて主体的に取り組む活動がいくつかある。「お話親子運動会」を飾る大きな描画、地域との交流行事である「大バザール」における出店、「親子冬祭り」における劇の上演などであるが、その過程には、保育者同士が協働し支え合う場面が多い。こうした活動は、保育者相互の関係性を深めることを目的としてはいないが、結果的にコミュニケーションを促進し、相互支援的な関係性を育む機会となっていると考えられる。

3. 表現の機会の保障と促進

調査の結果、上記のような職員の研鑽や相互交流の機会や保育業務のなかで、自己表現ができる場面が用意され、互いの表現を尊重し合い、相互理解を深めていることが明らかになった。

1) 3分間スピーチ

職員会議や研修の冒頭に、順番にスピーチを行うことになっている。基本的に1回に二人ずつであり、1年間に複数回担当することになる。通常は子どものエピソードを伝えることが中心であるが、なかには私的な出来事を語る保育者もいて、保育観の理解だけでなく、同じ職場で過ごす共同生活者としての相互理解の機会にもなっている。ベテラン保育者が共感し、あたたかく応答していた姿から、こうした場面を通して支え合う関係性を育んでいることが理解された。若手保育者にとっては、時間内に話したいことをまとめて語ることを学ぶ機会となっており、貴重な自己表現の機会にもなっている。インタビューでも、子どもの様

子だけでなく、他の保育者がどんなことを考えているのかを知る好機となっているという趣旨の発話があった。

2) 交代制の司会

会議の司会は固定されておらず、交代で担当することになっている。協議の内容や進行順についてはベテランのフリー保育者が事前にボードに示し、実際の司会進行は保育者が当番で行っている。若手保育者は、はじめは司会の仕方がわからなかったが、会議の進行方法を知るいい経験になったと語っており、園長は、若手保育者が話しやすい雰囲気につながればという思いがあると語っていた。役割のローテーションは必ずしも効率的ではないが、その背景には、誰もが発言する職場を目指す意図があることが理解される。

3) 自主的な役割分担

職員会議において役割分担をする際に、自主的に引き受けるのを待ち、促す場面が見られた。それに対し、積極的に手を挙げる保育者が複数おり、手を挙げなかった若手保育者も、やりたかったが担任クラスの都合であきらめたとのことで、積極的な挙手は自然な流れによるものということであった。これは、それぞれの保育者が意思を表明し、それを反映して物事が進み、達成感を得るという民主的な運営が日頃からなされていることによると考えられた。自主的な役割分担を行うことは、保育者の表現機会を保障し、意欲的で主体的な参加を促進している。

4) 「お隣同士」タイムの設定

外部講師を招いた研修において、講義を受けた直後に全体で話し合うのではなく、お隣同士でという時間が設定され、隣に座った者同士が気軽に意見や感想を述べ合う時間が設けられていた。毎回行っているわけではなく、外部から取り入れた方法とのことであったが、率直な自己表現を促す手法を取り入れて実施したのは、表現を尊重し合う園の方針の表れであろう。質問紙調査の結果からは、保育者集団の中に大きな経験年数の差があることが明らかになった。若手保育者からの意見表明がしにくい状況で、こうした工夫は特に有効であると考えられる。

5) 協働によるものづくり

W保育園には、言語的な表現だけでなく、造形的な表現の機会がある。クラスの旗作りは担任保育者が行うが、年間を通じて飾られ、運動会の万国旗として残り、表現した満足感につながっている。また、日頃親しんだお話から子どもが主人公の運動会をつくりだす「お話し親子運動会」の取り組みの過程で、お話の場面を大きな画面に描く活動がある。協同で描画をするためには、イメージの共有と適切な役割分担が必要であり、良好な人間関係と主体性・協調性が求められる。若手保育者は、この協同作業の過程で葛藤を乗り越えて人間関係を深める体験をしている。先輩保育者の指示に納得できず作業が進まない状況になった時に、「新

人の頃の自分のよう。なんでも言われたとおりにすることはいいとは思わない。そういうところを持ち続けてほしい」と言われ、そう思えるのはすごいと感じ、仲が深まったと述べている。このエピソードからは、協同でものづくりを行うことが関係性を育むこと、そして互いの表現や意見の表明を尊重し合う風土が保育者に浸透していることが理解される。

4. ベテラン保育者の役割

調査の結果、ベテランの保育者が、大きな役割を果たしていることが明らかになった。

1) 新人保育者への配慮

会議の中で行事等の連絡事項を伝える時に、ベテラン保育者が「その理由がわかりますか?」という問いかけを発する場面があった。また、会議で発言しにくいことに配慮して「若い人、どうですかね?」「・・・さんやりたい?」と尋ねる、「新人さん訳わかんないよね」と思いを代弁するなどの発話があった。こうした言葉によって新人保育者の発言の機会が生まれるだけでなく、他の保育者にも新人に対する配慮が促されると考えられる。新人を支え育てる姿が、支え合う関係性を構築するモデルとなっている。

2) モデルとしてのベテラン保育士

会議中にベテラン保育士の発話に対して他のベテラン保育士があえて質問し、若手保育者の立場を代弁する姿が見られた。こうした姿が問いかけ合い語り合うモデルにもなっている。また、発話だけではなく、保育行為が若手保育士のモデルとなっている。ベテランの担任保育士が子どもの言い分をしっかりと聞く姿、主体的な行動をじっくり待つ姿など、子どもの表現を尊重し、協働的な関係で共に生活をつくっていかうとする姿は、園風土の基盤となっている。

3) 園長と職員の関係性の調節

会議中に園長が作業チームへの参加を希望した場面で、登録をすぐに受け付けず、「かっこづけでいい?」、「こんなにいたら園長いらないでしょ」などの発話によって園長を特別扱いしないという共通理解を促し、笑いを引き出していた。こうした姿は、園長との深い信頼関係を基盤としていられると考えられ、民主的な運営を心掛けている園長の考え方を間接的に伝える役割を担っている。

4) 雰囲気作り

会議中に、ベテラン保育者が笑いを引き出す場面が多く見られた。地域との交流行事においても、仮装をする、地域の人に親しく話しかけるなどの姿が見られ、あたたかな雰囲気を支えていた。若手保育者も、あたたかく適切なアドバイスをしてくれるベテラン保育者の存在の大きさを指摘しており、相手を尊重しながら率直に表現するアサーティブなベテラン保育者の姿が、園全体の雰囲気の源となっていることが理解された。

5. 園長の姿勢と保育観

調査の結果、園長の保育理念が、職場の風土の基盤となっていることが明らかになった。

1) 民主的な職場作り

園長は、職員会議で職員に仕事を依頼する場面で、「みなさんにいろいろなことお願いして申し訳ないですけど」という発話を行っていた。フィールドワークを始めてから3年半の間に、園長が他の職員に対して権威的に振る舞う場面を観察することは一度もなかった。インタビューからは、一流でありたいというプライドの高さとそれを求める厳しさが伝わってきたが、職場では水平的な人間関係を望んでおり、互いを「先生」づけで呼ぶことはせず、子どもたちにもそれを求めない園づくりを行っている。大人は生活モデルを示すものであり、子どもは大人の人間関係から学び育つと考え、「私は私たちの中の私」の土台づくりを意識しているという。こうした園長の理念が浸透し、職場全体の風土となっている。

2) 相互支援的風土作り

園長は、園運営においては、一人ひとりの持ち味を認め合い、自分にないものに気づき、補い合う関係性を大切に、いろいろな人の出番を作ることを心がけているという。そして保護者支援においても、「親から子育てを引き取るのではなく、親と子が向き合うことを園が支えていく」ことが大切であるとし、そのためには親や地域に働きかけ、仲間を増やすことが大切であると述べている。さらに、「例えば、保育士も、ある人は絵を描くのが得意、ある人は子どもたちと遊びを見つけるのが得意など、得意分野が異なる。それぞれ足りないところは補い合い、保育士だけで足りないところは家庭や地域に力を借りる、という考えで関係をつくっていけばいいと考えている」と述べている。

また、子どもが好きな場所で遊ぶ保育では、情報を伝え合い、共有する必要性が生まれる。そして「担任一人ひとりが平均的な及第点の保育をすることから解放され、それぞれの得意で保育を分担する」ことにつながり、「いろんな持ち味が『人のコーナー』になって、そのまわりに小さな宇宙を創り出し、どのクラスの子どものこともみんながよく知っている状況が生まれるとも述べている（鈴木、2009b）。こうした理念が、職場のシステムや保育内容に反映され、保育者を励まし、相互支援体制の構築を後押ししていると考えられる。

3) 若手保育者の育成

園長が、会議の席上で、「保育観の共有に関しては、みんなが同じになるのではなく、上下関係にかかわらず私は私という関係性、いろいろな見方があり、若い人が自分の考えが出せる状況をつくるのが大切だと研修会で語った」と報告する場面があった。協働的な職場には、保育観の共有が必要であると思われがちであるが、共有化を促進することは自律した保育者への成長には望ましくないと考えていることが理解される。こうした報告に若手保育者の主体的な表現を励まそうという姿勢が表れている。

4) 子どもへの信頼

園長は、目の前にいる子どもたちが、おとなが想像する以上に思慮深い考察力をもった「有能な学び手」であることに気づいたことから保育の見直しがはじまったと述べている。そして、大人と子どもを上下関係で見て、教える・教わると役割で分けしてしまうのではなく、大人も子どもも共に学び合い、育ち合う、対等・水平な関係で向き合い、生活者の一人として“今を共に生きる”“今を共に創り出す”ことが必要なのではないかというところにたどりついたという。この視点が、フィールドワークで観察された、年齢を問わず、自分の言い分をきちんとして主張する子どもたちの姿につながっていると考えられる。子どもたちは、トラブルがあると集まって話し合い、小さい子はこうだからという配慮をしながらルールを決めていく。片付けられない子どもがいれば、それが年長であっても直接その子どもに向かって訴え、子ども同士で解決しようとする。園長の子どもを信じる保育観が、誰もが分け隔てなく表現し受け止められる関係性の礎になっている。自己表現を大切にしている職場を支えているのは、保育者間の信頼関係であることが示唆される。

まとめと今後の課題

以上から、意欲的で協働的な保育者集団の形成は、意欲的な個人の努力や個人間の調整だけで実現するものではなく、職員会議の運営や主たる保育形態の在り方など、組織としての取り組みと理念が、その実現を支えていることが明らかになった。そして、組織の成員一人ひとりが互いを表現主体として尊重し合う風土があり、誰もが自己表現をする機会や自発的に参加し活躍する場が制度として保障されていること、さらに率直な自己表現を肯定する雰囲気作りを園長やベテラン保育者が率先して行っていることが大きな要因になっていることが示された。これらから、「保育者自身の自己表現（アサーション）の尊重」が保育者の意欲ややりがいの基盤となっていることが明らかになった。

本研究の成果と今後の課題を以下に整理する。

1) W保育園の特殊性

W保育園は、園長の保育観を基盤とし、現在の成員とその関係性によって成立している特殊な事例であることはいうまでもない。本研究から抽出された知見は、他の保育現場に一般化できるものばかりではないだろう。また、保育者一人ひとりの熱意に支えられている側面が多く見受けられた。一方で、こうした熱意を支える背景を明らかにすることができたことには、一定の成果があったと考えられる。

2) 研究方法

フィールドワークの倫理について、社会学者の牟田（2007）は、「生身の人々が生きる現場に介入することの重みをよく考えてほしい」と述べ、「調査対象に何の貢献ができるかと

いうことを、常に自問してほしい」と研究に対する姿勢を問いただしている。本研究についても、職員会議を調査対象とすることができた信頼関係を今後も継続できるように園の研究上の要請に応じていきたい。

また、保育者自身の自己表現の重要性や尊重し合う関係性を構築する手立てについては明らかにすることができたが、もう1つの目的であった意欲的で相互支援的な保育の職場を実現するための具体的な手がかりの全容については、十分に示すことができなかった。「保育者の自己表現」を切り口とした仮説検証的な調査を行ったため、その他の側面が十分に捉えられなかったことが要因となっている。面接調査の質問の構成も、表現に関する事柄を中心としたため、園長が、保育者の自己表現についてはあまり意識してこなかったことがわかったにもかかわらず、構造化しない仮説生成的な面接時間を十分にとることができず、結果的にW保育園でのフィールドワークとしては偏りのあるものになってしまった。園長は、職場を「子どもってなんておもしろい」という思いを共有する場と認識しており、若手保育者も、職場について「一人の子どもにみんながこんなに真剣になれるなんてすごいと思う」と感じていた。このことから、保育者が自己表現を尊重し合う職場であると認識することは、意欲的で相互支援的な保育の職場の成立要件ではあるが、基本的な要件は、保育に対する研究的視点の共有であり、子どもとの関係性においてやりがいを感じることであったと考えられた。W保育園の場合は、むしろ、子どものために保育を見直し、子どもの生活モデルであろうと続けた結果、こうした職場の在り方に至ったという側面が強いのではないだろうか。「保育者の表現の尊重」の位置付けを明確にするような調査を行うことによって、W保育園のような職場の成立要件についても、さらに有効な成果が得られたと考えられる。録音データに雑音が多く、トランスクリプトを作成しなかったことも、反省点である。

また、保育者の自己表現を尊重する組織作りの重要性を明確にするのであれば、こうした課題意識に基づいて組織の在り方を変えた保育現場におけるフィールドワークや変化を促すアクションリサーチによる検討が有効であろう。

3) 保育者支援と保育者養成

平成21年に施行された幼稚園教育要領・保育所保育指針において、幼稚園教育においては、家庭及び地域における幼児期の教育の支援に関する努力義務が規定され、保育指針では、専門性を生かした保護者支援や入所している子どもの保護者に対する支援が明確に打ち出された(柏女, 2008)。ところが、支援を担う保育者に対する支援については、施設長の責務として「職員が保育所の課題について共通理解を深め、協力して改善につとめることができる体制を作ること」「課題を踏まえた保育所内外の研修を体系的、計画的に実施する」こと、職員の資質向上に関する留意点として「職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと」が示されているものの、どのような体制作りを行い、どのように共通理解を図り協働性を高

めていくのかは、保育現場に委ねられている。橋本（2008）は、具体的な組織内の援助体制作りや他の機関や活動との連携のネットワーク作りを例示しているが、こうした研究と共に、保育者が増大する負担を一人で抱え込むことがないようにするための研究も進められる必要があるだろう。研修内容についても、専門性の向上だけでなく、協働性の向上を目的とした研修も必要なのではないだろうか。そのためには、保育者の自己表現を励ますアサーション・トレーニングや協働的な関係作りに資する協同表現活動のプログラムを開発し、研修として取り組み、その有効性を明らかにする研究が求められる。また、学校の教師集団に関する研究成果をいかすことも考えるべきであろう。教師集団の外見上のまともさは、協働的風土と同調的風土に大別でき、同調的な集団は異論が挟みにくくて創造的な活動が生まれにくく、自分の職場を協働的にとらえている教師は、職務意欲や教育活動を高く評価していることが明らかになっている（湖上，2005）。こうした研究成果を手がかりに、保育の職場における協働性を高める手立てを明らかにすることもできるだろう。多様な側面から保育者を支える取り組みについて検討することが、今後の課題となる。

また、保育者になった時に直面する課題に対する取り組みを、保育者養成の中でいかに行うかについても検討する必要があるだろう。青年期のアサーション援助の必要性には個人差があることから、アサーション・トレーニングを養成段階に取り入れることは慎重に行われなくてはならないが、アサーションの視点を伝えていくことは、個々の違いを認め合い、表現し合えるような関係性を育てる教育の在り方を考える糸口となることが期待される（柴橋，2004）。多様な学習場面を通して一人ひとりの表現を尊重し合うことの大切さを知り、率直に自己表現し合う関係性を育むことは、保育者としての資質の育成につながるはずである。

本研究では、保育の職場における表現を保育者支援の視点から取り上げた。本研究で得られた成果が、保育の現場における保育者支援の一助となることを期待したい。

文 献

- ベネッセ次世代育成研究所 2009 第1回幼児教育・保育についての基本調査報告書 研究所報 VOL. 4 P105
- 中央設計保育施設チーム 2003 共同設計で進める園舎づくり 筒井書房
- 湖上克義 2005 学校組織の心理学 日本文化科学社
- 福元真由美 2007 保育者集団と職場環境づくり 小田豊・笠間浩幸・柏原栄子編著『保育者論』北大路書房, pp.115-128
- 後藤宗理 2008 職員同士の関係におけるコミュニケーション 後藤宗理編『保育現場のコミュニケーション』あいり出版, pp.111-128
- 橋本真紀 2008 保育指導における援助体制 『保育者の保護者支援』フレーベル館 pp.236-240
- 垣内国光・東社協保育士会 2007 保育者の現在 ミネルヴァ書房 pp.60-65
- 柏女霊峰 2008 子育て・子育ての現状と子育て支援の理念 『保育者の保護者支援』フレーベル館, pp.30-45

- 木村明子 2007 子どもを真ん中に大人も集うコミュニティ 『3・4・5歳の保育』6-7小学館, pp.83-88
- 大場幸夫 2007 こどもの傍らに在ることの意味: 保育臨床論考 萌文書林
- 大場幸夫 2008 保育者相互のささえあい(総説) 保育学研究, 46-2, pp.8-11
- 太田光洋 2008 専門家としての保育者集団の発達を支えるもの-地域子育て支援活動の取り組みにみる保育者の相互支援- 保育学研究, 46-2, pp.43-52
- 槇英子 2008 保育をひらく造形表現 萌文書林
- 牟田和恵 2007 フィールドワークのお返し 小泉潤二・志水宏吉編『実践的研究のすすめ-人間科学のリアリティ』有斐閣, pp.85-87
- 中澤 潤 2000 調査の面接法の概要 保坂亨・中澤潤・大野木裕明(編著)心理学マニュアル面接法 北大路書房, pp.92-104
- 柴橋祐子 2004 青年期の自己表明に関する研究-中学・高校生の友人関係を対象として- 風間書房, P152
- 柴橋祐子・槇英子 2009 保育者の自己表現(アサーション)と意欲・やりがい感との関連 第20回発達心理学会大会論文集 P346
- 鈴木真廣 2009a 私たちのポートフォリオ(一人ひとりの学びの実践記録)づくりへの挑戦 『現代と保育』72号 ひとなる書房, pp.106-112
- 鈴木真廣 2009b 地域, 子ども, 保護者, 保育者によるコミュニティ民主主義の実現を 『これからの幼児教育を考える 2009夏』ベネッセ次世代育成研究所 P22
- 戸田雅美 2008 保育行為の連携をめぐる問題の構造 保育学研究, 46-2, pp.65-75

謝辞

保育現場でのフィールドワークと論文作成を許可して下さった鈴木真廣園長に深く感謝申し上げます。また、保育の妨げになったであろう調査者をあたたかく受け入れてくださり、データの収集にご協力くださった保育士の皆様、子どもたちに心よりお礼申し上げます。

付記

本研究は平成19年度の科学研究費基盤研究(C)課題番号19530597の助成を受けて実施した。

Childcare Personnel's Assertion and its Community

— A field-work on a nursery school which supports childcare personnel's assertion —

MAKI, Hideko, SHIBAHASHI, Yuko

The purpose of this study is to clarify the function of respecting childcare personnel's assertion and present some pieces of key for establishing an active and mutual supportive nursery school through a field-work at a nursery school which is successful in this point of view.

In consequence of the field-work, there are many opportunities for supporting childcare personnel's communication at the meeting once a week and daily working hours. And also there are many chances of assertion, understanding each other through respecting one's assertion. Veterans play as a role model, coordinator between staffs and an assertive manner. The chief of the nursery trusts the children and staffs and lays emphasis on making democratic childcare personnel's community and mutual support atmosphere.

The group of active and mutual supportive childcare personnel is supported by the organization that enables assertive manner of each staffs. It is clarified that respecting childcare personnel's assertion supports staff's positive engagement, and founds collaborative and mutual supportive childcare personnel's community.