

自分自身の言葉で語ったり、同僚の話に耳を傾けていくなかで、一人ひとりの子どもの姿や思いを捉え直しているのである。何気ない話し合いではあるが、保育士1年目であっても、保育を語り、そこから子どもの姿や自分自身の保育のあり方を問い直す「文化」が生まれ始めているのである。それは、課題意識をもって保育に取り組み、それを同僚と共有しながら自分たちの専門性を高めている姿としても捉えることができるであろう。

では、当事者である保育者たちは、どのように考えているのであろうか。

渡辺氏によれば、当初保育士たちは、職員室が二ヶ所あって、相互のコミュニケーションをとることが難しいと感じていたそう（幼稚園側も同じ）。しかし、子どもたち（保育園児）が安定し、幼稚園児や幼稚園職員とのかかわりが出てくる中で、自然と「今日はこんなことがあった」という話をしたくなり幼稚園職員と話をする機会が増えつつあることを、保育士たちが喜んで報告してきたりするようになっていくという。

また、3学期から2歳児（かりん組）担当の保育士たちが幼稚園の終礼（16時）に参加していることについてある保育士は、「子どもの様子を具体的に話し合うことで、子どもに対する思いが同じようであることを確認しあう場になり、理解が深まっていると同時に、終礼での職員の姿、雰囲気の違いがある事を知る機会になっている。幼稚園職員は、一つの事例に対して皆が向かい合い、考えを述べ合っている。そのような雰囲気を保育園職員でも持ち合えればよいと思う。」と話しているという。

こうした保育士の言葉には、子どもたち、そして保育士たち自身がゆうゆうのもりでの生活に慣れ始め、保育園児たちが、幼稚園児たちと一緒に遊ぶ姿が見られるように

なったり、反対に幼稚園児が保育園側へ遊びにいくなかで、幼稚園側とも情報を交換したり、色んな「できごと」を共有したくなったり、共有すること自体に「意味」はもちろん、「おもしろさ」を見出すなど、視野が広がっていていることが表れている。そして、そうした保育士の姿は、幼稚園との交流を深めていくなかで、幼稚園の文化に触れ、自分たちの実践に対するスタンスを取り入れている姿としても捉えられるのではないだろうか。

では、ゆうゆうのもり幼稚園の文化とはどのようなものなのか考えてみたい。

4.3. 日常の対話のなかに埋め込まれた実践研究 ～幼稚園の園内研修～

開園当初は、保育園同様に幼稚園も、目の前の子どもや保護者の対応に追われたことは言うまでもない。しかし、そうした個々の保育者が日々の保育のなかで対応に追われていること、悩んでいることなどを、保育者たちが共有しているのである。だからといって、定期的な園内研修の場を設けているわけではない。保育後に（時には保育中に）、その日（あるいは、その場で）の子どもの様子などについて語り合うことがルーティンになっているのである。実際、筆者が渡辺氏にヒアリングを実施した日も、時計の針がすでに19時を回っているにもかかわらず、園舎のあちらこちらで、子どもや保育について語り合っている幼稚園教諭の姿がみられた。その内容も実に様々である。子どものことはもちろん、保護者への対応や行事の内容など、日々の保育のなかで起こるあらゆる「できごと」を共有し、「学び合っている」のである。

そして、それは園内にとどまらない。保育者間で共有した「できごと」や子ども理解のプロセスなどを、園外の研修会等でも発表していくのである。発表するためには、

事例等にまとめる必要性も当然でくるが、事例等を見せ合うなど発表に向けての準備そのものも、保育者の協働や相互理解、さらにはそれぞれの子どもの見方を広げ、深めるのに役立っていると考えられる。

たとえば、表3の⑦の「多くの人々との連携の中で見守られ育つ子ども—Tくんの事例を通して—」を例として取り上げてみたい。⁶

この事例に登場するTくんは自閉症であり、入園当初の4月、5月は、発表者である担任保育者(K先生)はTくんに振り回される日々であったという。K先生が考えていたことは、とにかく怪我をさせないようにということだった。それでも、事件は次々と起こる。そんな時、「もう、どうしようお～」と園長の渡辺氏はもちろん、新人の保育者や同僚にもTくんの様子や自分の悩みを聞いてもらっていたという。そのようにTくんに振り回され、戸惑いながらも、Tくんの姿を、事務員やフリーの保育者、調理師や栄養士、保育所の保育士、保護者らと共有し、連携をとって行くのである。よって、それは、連携しようと思って組織的に作り出された連携ではない。Tくんの行動やそのTくんをよりよく理解しようというK先生の姿勢、そしてそうした個々の保育者の姿勢を育むゆうゆうのもりの文化が生み出した連携なのである。さらに、Tくんをめぐる連携をとって行くその過程は、TくんとのかかわりやTくんに対する理解が深まっていく過程でもあり、そうしたTくんに対する理解や保育そのものを、K先生は事例をもとに捉え直しているのである。

発表において、K先生は次のように結んでいる⁷。

私自身、はじめは保育室には入れなくなったT男を前にして、「いつまで玄関なん

だろう・・・」「どうしたら入ってくるのかなあ」と先の見えない不安もあった。しかし、T男のことを語ることで様々な保育者と情報交換をすることができた。「みんなも一緒に見守ってくれるから・・・」と思ったことで、とことん付き合おうという気持ちになって、玄関での楽しみをたくさん見つけることができた。

T男をはじめ、クラスの子どもたちの情報は担任のところに集まるもので、それらの情報をつなぎ合わせることで、その子の様々な表情や生活が見えてくるものである。

私はそれらの情報や子どもたちの様子を保護者に伝えようとする時、担任として伝えたいことや思いはきちんと伝えるが、たくさんエピソードを語る際は、私がすべてを見ていたというようには語らないようにしている。

「ここでは〇〇先生が、こんなかかわりをしてくれたので、こんなことができました。」「ここでは〇〇先生と一緒に・・・」そして「良かったらまた〇〇先生にもこの話を聞いてみてくださいね。」と、必ず保護者の方が、担任以外のかかわってくれた保育者とも話す機会をつくろうと心がけている。その方がより生き生きとした情報が直接聞けるし、いろいろなT男の姿を話すきっかけになるからである。

このようにいうと、保護者から「うちの子、他の先生ばかりにみてもらって、担任の先生にはみてもらっていないの？」といわれることを心配する保育者がいるかもしれないが、担任が子ども達ひとりひとりの情報をしっかりと把握しようとしていれば、むしろ、多くの保育者、職員たちに見守られていることに、保護者は安心するのではないだろうか。

ただし、そのためには自らの保育を常に開き、発信して行くことが必要であるし、

それと共に、いろいろな人の意見やかかわりを受けとめることも大切であることをT男から学ぶことができた。T男が見せた様々な行動や人とのかかわり、そのことが保育を開ききっかけとなったし、新たな園で保育者や職員の連携を深める大きなきっかけとなった。様々な人々の中で育つT男、T男を取り囲む子ども達みんな・・・これからも大事に焦らず見守っていききたいと思う。

K先生のように、日々の子どもの様子や自分自身の思いをエピソードとして記述し、それをもとに子どもの姿や保育のあり方を問い直すことが重要であることは言うまでもない。しかし、ここで注目したいのは、K先生の記述のなかに、一緒に保育を営んでいる保育者、事務職員、さらには保護者など、多様な他者が登場することである。そして、子どもの姿を中心に、そうした保育を営んでいる人々の輪や関係が広がり、深まっていく一方で、K先生自身の子どもの見方も広がり、深まっていく様が垣間見えるのである。言い換えれば、日々の子どもの姿をもとにした多様な他者との「対話」のなかに、保育者の専門性の向上を支える園内研修の機能が埋め込まれていると捉え直すことができるであろう。そして、実は、こうした日々の保育者同士の語り合いやそれをもとに子どもの見方を深め、広げていくという実践は、隣接する港北幼稚園において培ってきた文化なのである。ゆうゆうのもり幼稚園の保育者のなかには、港北幼稚園から移ってきた保育者たちもいる。港北幼稚園での文化が、ゆうゆうのもりでも活かされており、そして、それは幼稚園だけでなく、保育園側にも今まさに広がりつつあるのかもしれない。

5. 全体的考察～子ども・保育者・保護者がともに育っていく場を目指して～

5.1. 組織的な枠組みが先か、

共有できる「できごと」が先か

ゆうゆうのもりの実践や渡辺氏の言葉からは、まず子どものことを第一に考え、「子どもの気持ちや心をうけとめられる保育者でありたい」という思いを持ちながら日々の保育を営んでいることがわかる。そして、そのためには保育者自身が子どもについて学んでいくこと、すなわち実践研究が欠かせないのである。では、その「学び」はどこで起こるかといえば、子どもとのかかわりをはじめ、多様な他者との「対話」のなかで起こるのである。

だからといって渡辺氏の現状を語る言葉からは、無理に「対話」を起こそうとしているようには見えない。当たり前のことではあるが、話したい内容や聞いてもらいたい相手がいなくては「対話」は成り立たない。こうしたことを意識してかどうかはさておき、ゆうゆうのもりでは、まずは、それぞれの保育者がじっくりと目の前の子どもや保護者とかがわり、自分の身体で子どものことを感じていくことを大切にしているように見受けられた。むしろ、そうせざるを得ない状況のなかで開園したともいえる。

そして最近、子どもとともに、保育者たちが園での生活に慣れ始め、ようやく子どもの姿を他者と共有する余裕が生まれてきているのかもしれない（保育所側）。その一方で、日々、自分の保育を開き、他者と子どもの姿を共有することを当たり前のようになっている保育者たちもいる（幼稚園側）。そうしたなかで、子どもたちの見せる様々な姿（たとえば、2歳児が積極的に幼稚園児の遊びに加わったり、幼稚園児が乳児とかがわるなかで普段見せない落ち着いた姿を見せるなど）が、保育者たちを突き動か

し、幼保の交流を生み、子どもの姿や保育のあり方についてそれぞれの視点から語り、お互いに影響を与え合い、それぞれが子どもの見方を深め、広げていく関係や日常が生まれ始めているのである。

このようなことから、ゆうゆうのもりにおいては、組織的な園内研修等の枠組みのなかで語り合うことを保育者たちに強いるよりも、まずは個々の保育者が語りたいと思う「できごと（子どもの姿など）」に出会っていく機会を保障しているように見受けられるのである。つまり、渡辺氏は、個々の保育者が子どもをはじめ、多様な他者にかかわっていくこと、そして、そうした多様な他者とのかかわり合いのなかで個々の保育者が育っていく過程を、大切にし、焦らず見守っているのである。

だからと言って保育者が話し出したり、交流するのをただただ待っているわけではない。夏季の合同園内研修を年間計画に取り入れたり、保育園における隔週の園内研修に渡辺氏自身も参加する姿勢は、保育者たち自身が「できごと」を語り合い、子どもの姿や保育を多面的に捉え直していくことの「重要性」や「醍醐味」に気づいていくような場を提供することになっているのである。また、個々の保育者にできる範囲内で日々の子どもの姿をエピソードとしてまとめることなども、日々の業務のなかに取り入れ始めている。そうした記録をつけていくこともまた、他者と子どもや保育について語り合うきっかけを作っていると考えられる。

このように保育者たちの主体性・当事者性を大切にし、無理に幼保を交流させたり、園内研修の体制を整えることを急いでいないというのが、渡辺氏にヒアリングを行った筆者の印象である。つまり、目の前の子どもや保護者としっかりとかわることに重きを置き、子どもの姿を通して、幼保の

交流の下地や必然性を、個々の保育者がしっかりと感じ取り、自ら創っていく過程を大切にしているように感じるのである。

5.2. 広がっていく港北幼稚園の文化

すでに述べてきたように、保育者同士はもちろん、保護者なども巻き込んで子どもの姿や保育そのものを多面的に捉え直していく園の文化は、ゆうゆうもりが開園する前から港北幼稚園で培ってきた文化でもある。港北幼稚園から異動してきた保育者はともかくとして、まったく新たにゆうゆうのもりで働くことになった保育者たちにとっては、かならずしも当たり前の文化ではなかった。よって、そうした園文化を目の当たりにした保育者（とくに新人の保育士たち）には、相当のプレッシャーや戸惑いを感じたことが想像できる。一方、港北幼稚園から異動してきた保育者たちであっても、一から新しい園舎で、新しいメンバーで保育するにあたっては、今まで当たり前のようできていたことができずに悩んだかもしれない。

そうしたこともあってか、開園当初は、保育園部分・幼稚園部分の連携というよりは、港北幼稚園とゆうゆうのりの幼稚園部分の連携ばかりが目立ったように見受けられた。しかし、すでに述べたように、子どもたちの姿を通して、保育園部分・幼稚園部分の連携が生まれ、そこに港北幼稚園もかかわるといって、三者の連携に変わりつつある。そして、保育園部分が巻き込まれていくなかで、既存の園文化を見直す動きも起こりつつあるように感じるのである。

このようなことから、港北幼稚園にとっても、新たにゆうゆうもりが開園したことは、自分たちの園文化を見直すきっかけになっていると考えられる。

5.3. 浮き彫りになる課題

しかし、問題がまったくないわけではない。本研究のテーマから言えば、一番の課題は、保育園の研修時間をどのように確保していくかということにあると思われる。また、渡辺氏が職員に対して実施したヒアリングやアンケート調査によれば、新設園で新しい職員も多く、職員室が保育園と幼稚園で分かれていることなどから、年度当初は連携がうまくいっていないことが浮き彫りになったという。調査から得られた主な内容としては、以下のようなものがある。

- ・新設園として共通理解をつくることが大変。
- ・長時間保育の中での相互連携が図りにくい。
- ・職員室が2つあり朝会で全ての職員に会うけれどもそれ以外に接する時間がないためにコミュニケーションをとるのが大変。
- ・保育園職員から「幼稚園には代休がある」「勤務時間が短い」などの不満。
- ・職員の勤務体制への十分な検討。
- ・3学期になると、幼稚園児と保育園児とのかかわりが出てくるなかで幼稚園教員と保育士で話す機会が増えてきた。
- ・2歳児職員が幼稚園終礼に参加するほか、園内研修などで子どもの様子を具体的に話し合い、お互いの理解が深まり始めている。
- ・風の時間と光の時間のスタッフとより密な連携を。
- ・風の時間においては、専任スタッフ以外にアルバイト職員や養成校の学生なども参加している関係から、スタッフ間での話し合いが難しい。

このような結果からは、幼保の相互の理解が不十分であること分かるが、渡辺氏もその点を十分に熟知している。また、「担任制を採用する幼稚園と保育所とでは勤務体制が根本的に異なるという実情が相互に理解されていないということ」や「情報交換するに当たっても何を情報交換すべきかの整理する必要も出てきている」という。

その一方で、上記の保育者たちの意見は、連携を取ったり、研修することの必然性を、保育者たちが実感していることを表している結果としても読み取れる。実際、保育士たちからは、「来年度はもっと子どものことを語りたいし、他の保育者と共有したい」という声が聞こえはじめている。

こうしたことから、保育士たちのなかに、子どもや保育についてもっと語りたいという思いが強くなっていることがわかる。しかし、先に述べたように現状の勤務体制や職員配置では、十分な時間を研修に確保することは困難なのも事実である。だからといって、打開策をまったく考えていないわけではない。その打開策を以下にまとめる。

5.4. 子育ての輪の拡大＝研修時間の確保

現在、港北幼稚園の卒園生のお母さん二人が、保育園のパート職員として保育に参加している。そのうち1人は、保育士資格をもっており、もう1人は、「おはよう保育」において保育園児・幼稚園児の保育を手伝っている。「こうした人たちを今後もっと増やしていきたい(最低6人くらい)」と渡辺氏はいう。つまり、保育園の正規スタッフの輪の外側に正規スタッフを支える人材を配置したいと考えているのである。そうすることで、たとえば「ぬくもりの保育」の時間に正規の保育士1人とパート職員で保育を担当し、他の保育士は園内研修

に参加するといったことが可能になる。同様に、連携を取っている保育者養成校からの学生スタッフやボランティアを「風の時間」に配置したり（現在も実践している）、地域住民のマン・パワーを様々な形でそれぞれの保育に活用していくのである。そうしていくことで正規スタッフ同士の連携もより深める時間を確保することができる。

また、今年是他園の保育者が、夏期休暇中に「風の時間」のボランティアに参加したが、他園の保育者が「風の時間」を担当することで、その保育者自身にとっても、ゆうゆうのもりの保育者にとっても「学び合う」機会が生じたという。現状では、なかなか他園の保育者と交流することが時間

的に厳しいが（特に保育士）、園に招くことで園内でも学び合うことが可能になるであろう。

さらに、子育てがひと段落した母親などをパートのスタッフなどとして協力してもらうことになると、正規のスタッフには、パートのスタッフに対して仕事内容や保育の状況、子どもの様子などについて説明（時には、指導）したり、意見交換をする必要性が生じる。そうしたことも自体も、正規のスタッフにとって「学び」の機会になると考えているのである。

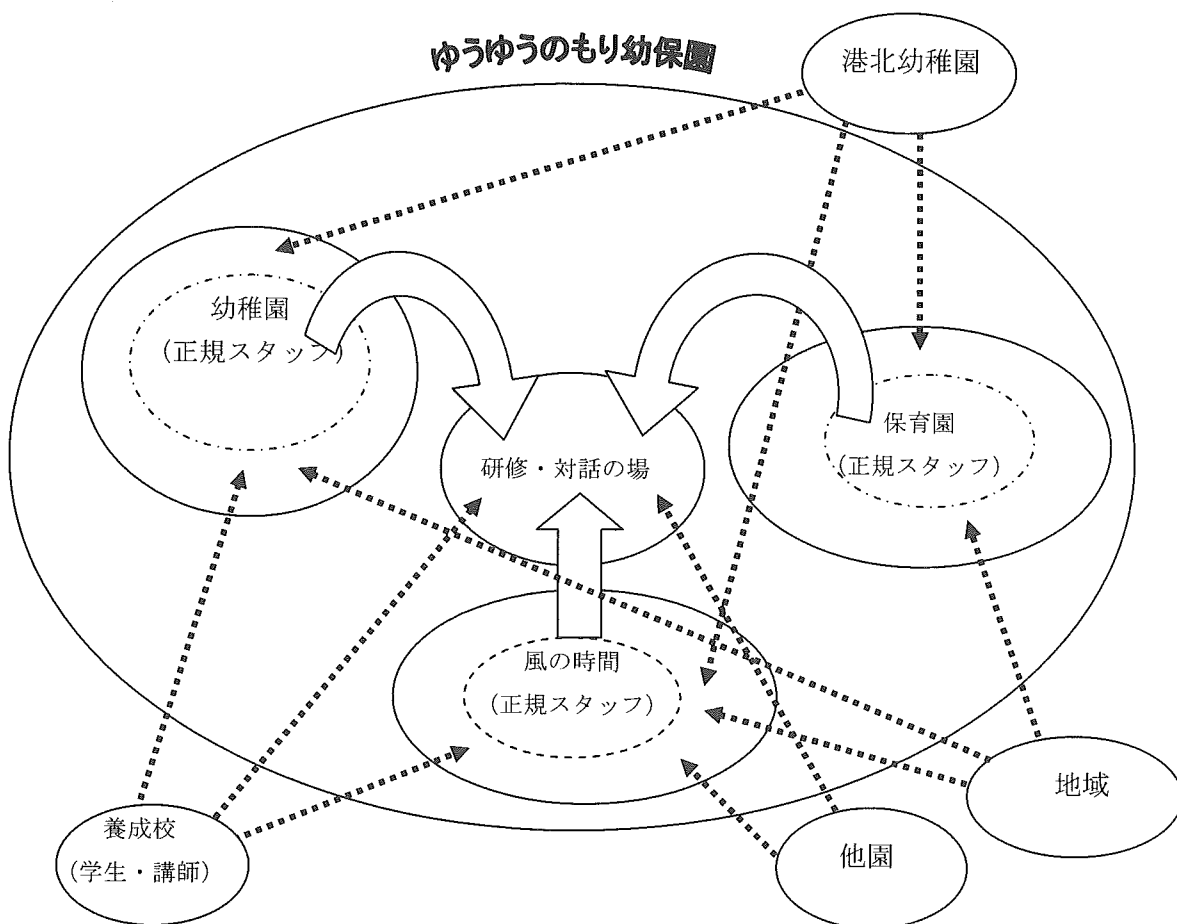


図1 ゆうゆうのもりにおける人の動き（構想）
※渡辺氏が語った内容をもとに筆者が図式化

一方、ゆうゆうのもりの保育に参画する母親には、たとえ自分の子どもを卒園させてしまっても、何かしらの形で園の実践に参画できる機会を提供していることになる。また、学生たちには、養成校や実習での学びと同時並行的に、子どもや保育者の生活を学ぶ機会を得ることになる。さらに、ゆくゆくは園に集ってくる母親などに対する研修体制を整え、その人たち自身の「子育て力」を高めていくことも考えているという。このように、子育ての輪を広げていくことが、結果として正規スタッフの研修時間の確保に繋がり、園の保育の質の向上にも繋がっていくと考えているのである。

5.5. 子ども・保育者・保護者がともに育ち合う場を目指して

渡辺氏の言葉からは、幼保の連携や園内研修などを実施するにしても、園で生活している子どもや保育者の当事者性を大切にしているように感じた。そして、幼保の子どもが、子どもと保育者が、職員同士が、保護者と保育者が、保護者同士が、自然に学び合えるような関係をつくろうとしているのである。子どもたちが見せる姿を通して「対話」が生まれ、連携が生まれ、実践研究になっていく。そんな過程の真っ只中にあるのが、ゆうゆうのもりの実践なのではないだろうか。

形式的に幼保を一体化させたり、園内研修の数をこなせば連携や交流が育まれるというわけではない。大切なことは、それぞれの保育者がしっかりと自分のかかわっている子どもたちの姿を捉え、その姿を多様な他者と共有する必然性を見出していくことにあるのではないだろうか。もちろん、様々な悩みや葛藤も付きまとう。しかし、そうした悩みや葛藤も含め、「子どもにとってどうなのか」、「子どもってすごい」、「私もやってみたい」など、子どもの見せ

る姿を通して園に集う大人たち（保育者・職員はもちろん、保護者・地域の人）が自然と動き出していくとき、本当の意味での連携や交流が生まれ、保育者の資質も、保育そのものも向上していくと考えられる。

つまり、子どもの姿や、園の実践にかかわることを通して、多様な他者の見方や助けを必要とすることを実感する一方で、自分にできることを見出し、子どもの育ちや園の保育に貢献していることを実感していく。あるいは、自分の身になってくれる他者の存在の大切さ・ありがたさを実感していく。こうしたなかで、子どもたちだけでなく、大人たちも育っていくのである。そうした互いに支え合い・育ち合う関係が園全体に広がっていくときには、本当の意味での幼保の交流や実践研究がいたるところで沸き起こり、「子ども・保育者・保護者がともに育ち合う場」になっていくのではないだろうか。

日々の子どもの姿が、保育者たちをはじめ大人たちを突き動かし、連携が芽生えつつあるのが、今現在のゆうゆうのもり幼保園なのである。そして、そうした日常のなかの多様な他者とのかかわり合い（「対話」）が、現在のゆうゆうのもりには欠かせない保育者の資質向上や保育実践そのものを支える実践研究になっていると考えられるのである。

□引用文献

- ・大豆生田啓友他 2005『保育の場における子育て支援の質に関する研究』平成 16 年度文部科学省科学研究中間報告書.
- ・佐伯胖 2001『幼児教育へのいざない ― 円熟した保育者になるために―』東大出版会
- ・渡辺英則 2005「「総合施設」は保育所・幼稚園の変革につながるか ―横浜市・ゆうゆうのもり幼保園の実践」『発達』No. 104, Vol. 26, pp. 31-38.

□注

- 1 横浜市では、子育てや子どもを取り巻く環境の変化に伴い、保育所や幼稚園にも新たな対応が求められている状況を踏まえて、平成 13 年度に策定した「よこはま子育て支援計画」、平成 14 年度の「中期政策プラン」などで、「はまっ子幼保園」構想を打ち出した。そこでは、「はまっ子幼保園」について、「民設民営の保育所と幼稚園の機能を合わせ持った幼保連携施設」として、「教育内容・保育内容、子育て支援、幼稚園教諭・保育士の養成・研修の在り方などについて両施設間の連携を促進し、0～5 歳児の一貫した就学前保育や教育の実践、異年齢の子ども同士の交流を行うとともに、地域における子育て支援の機能を持たせるなど、先進的な保育・教育環境づくりをめざす」と謳っている。その後、「はまっこ幼保園」のモデル施設を港北ニュータウンに開設することとし、モデル事業にふさわしい運営指針を策定するため、平成 15 年 10 月に「はまっ子幼保園」運営指針策定委員会を設置し、平成 16 年 10 月に「はまっ子幼保園」運営指針を策定した。

- 2 預かり保育を希望する港北幼稚園の子どもたちも、「風の時間」を利用している。
- 3 同時に全ての保育士が研修に参加することは不可能なので、交代で参加している。
- 4 今年度は、保育園部分の設置主体である「社会福祉法人光と風のむら」の理事でもある増田まゆみ氏（目白大学）が園内研修講師として招かれ、VTR を撮影し、園内研修を行った。なお、ゆうゆうのもりを運営する、学校法人渡辺学園と社会福祉法人光と風のむらの理事には、増田氏のほかにも多くの保育・幼児教育の専門家いる。そうした専門家たちもまた、ゆうゆうのもりの実践を支えている。
- 5 このエピソードは、渡辺氏が語ってくれた内容をもとに筆者がまとめ直したものである。
- 6 この内容は、横浜市幼稚園協会（特別研究委員会『3』）の研修会や「子どもと保育実践研究会 2005 年度第 6 回月例会」などでも発表されている。筆者は、「子どもと保育実践研究会 2005 年度第 6 回月例会」に参加し、そのときの内容をもとにまとめた。
- 7 「子どもと保育実践研究会 2005 年度第 6 回月例会」における配布資料より抜粋。

④考察

1. 相互理解を生み出す園内研修とは

幼保一体化施設の職員に対するヒアリングを実施した結果、幼保合同での園内研修・実践研究によって保育士と幼稚園教諭の相互理解が深まることが明らかになった。特に職員全体で子どもの姿や事例をもとに話し合うことで、日常の保育についての具体的な気づきと見直しが図られるなど、保育者の資質と同時に保育の質の向上に直接的な効果が得られるようである。

しかし、同時に、形式的にただただひたすら幼保合同で研修を実施したり、事例やエピソードを継続的に記述し、話し合えさえすれば、相互理解が深まるかといえば、そうではないことも明らかになった。

相互理解を育むためには、研修の題材となる事例やエピソードに、記録する（あるいは発表する）その個人の当事者性が埋め込まれていることが重要となる。つまり、「話させられている」「書かされている」という意識をもって、無理矢理に日々の保育を記録し、発表しても意味がないのである。それぞれの日々の実践や問題関心から研究や研修が始まっていることが大切であろう。

また、それぞれの保育者が、自分の問題関心を開き、他者と共有し、相互理解を深めるためには、研修（話し合い）の場の雰囲気も重要となる。よって、個々の保育者の子どもの見方ややり方を「評価」したり、「正解」「不正解」を問うことをせずに、それぞれが思ったこと、考えたことを自由に言い合える場をつくることを考えなくてはならないのである。

2. 相互理解はどこで起こるか

つまり、保育士と幼稚園教諭の相互理解は、園内研修をやれば起こるといえるもので

はなく、子どもの姿をもとにお互いの視点をつき合わせ、語られた子どもの姿の意味することを一緒に考える「対話」のなかで起こるのである。「対話」を通して「対象世界（子どもの姿や起きている出来事事態など）」を「共有（他者の見ている世界をともに見る）」し、その「意味」や「価値」を吟味していく時には、語られる出来事の背景や文脈はもちろん、そのことに目を向けている語り手の意図や思いさえもがその場で共有されることになる。そして、個々の保育者（あるいは、幼稚園担当、保育所担当）の意図や活動の内実がお互いに見えるからこそ、改善していかなければならない問題があれば、それをその個人や保育所側（あるいは、幼稚園側）の問題とするのではなく、自分たち（園全体）の問題・課題として共有し、いかに解決していくか「ともに考える」ことになっていくのである。

よって、何も園内研修を組織的に実施しなくても相互理解は起こり得るのである。特にゆうゆうのもり幼保園のように、新設園で、新人が多い場合などには、意識的に日々の実践を大切にし、日常の「対話」を通して相互理解を深めていくことも大切であろう。また、お互いの視点を突き合わせたり、子どもの姿を共有することが日々の保育のなかで当たり前になっていけば、毎回毎回全員が集合して園内研修を実施しなくても、いたるところで「学び合い」が生じ、保育者の資質も、保育そのものの質も向上していくと考えられる。しかし、その一方で、そうした「語り合い」「学び合い」の時間をどのように確保していくかは、急務の課題となっている。そうした意味では、ゆうゆうのもり幼保園の保護者や卒園児の親、地域の人々、養成校などと連携をとり、子育ての輪を広げる試みは、示唆に富んでいると言えるであろう。

また、どちらの園も、外部の研究者や研究会との交流も盛んである。園内でそれぞれの保育者が、自分の保育を開いていくと同時に、園の外に園の保育を開き、自分たちの保育を大切にしつつ、他園の保育者や研究者と学び合うことの意味も示唆されたと言えよう。

2. 子育て支援に関する研修

— 家族援助の知識と技術を高めるための 研修会（講義と演習） —

(1) 目的

保育士に新たに必要とされている家族援助の知識と技術を習得し、地域において実際に子育て支援を行うことができるよう資質の向上を図る。

(2) 対象

保育所保育士，幼稚園教諭，その他児童福祉施設職員

(3) 方法

保育士・幼稚園教諭、その他児童福祉施設職員等を対象とする研修会を通して、その方法と効果を検討した。

(4) 内容

講義と演習（ロールプレイ・事例検討・実践発表）を通して、以下のような力量を育成する。（資料4参照）

- ① 家族や関係者とパートナーシップを形成する力
- ② 当事者の持つ力を引き出し参加を促す力
- ③ 親子関係の絆を形成する力
- ④ ニーズをキャッチする力（気づきの目をみがく）
- ⑤ 的確にアセスメント（スクリーニング）を行う力
- ⑥ プレゼンテーション（子どもの状況を的確に説明する）力
- ⑦ 直接的な援助者へのサポート体制を構築する力
- ⑧ 地域ネットワークと連携する力
- ⑨ 家族と社会資源とをつなげる力
- ⑩ ピア・サポート（保護者同士の関係）を育成する力
- ⑪ コーディネート力

(5) ケース検討の進め方

資料5の手順で、ケース検討を進める
なお、その際の留意事項は下記の通りである。

- 1) ルールの確認
例／守秘・多様な意見の尊重・否定しない・上下関係をつくらない等
- 2) コーディネーターやスーパーバイザーの活用
- 3) 役割の認識
- 4) 記録での確認
- 5) 日常的な交流
- 6) 実際のケースを通じた協働の積み重ね

資料4 講義と演習の組み合わせ例

講義 1	I. 保育所における家庭支援の視点
	II. 社会福祉援助技術の基本
	III. 保育所の援助の独自性 ①育児力の形成 ②保護者とのパートナーシップ ③親子関係の橋渡し（親子の絆） ④保護者同士の関係の育成・支援 ⑤地域との交流・支援
<p>〈ねらい〉</p> <p>○子育て家庭への支援の必要性と、保育所に求められる役割について理解する。</p> <p>○保育所に求められるソーシャルワークの知識・技術を体系的について学ぶ。特に個別の相談援助技術について、保育所の実際に則して理解する。</p>	
<p>〈方 法〉 一斉講義</p>	
<p>〈使用機器〉 ビデオプロジェクター・DVD</p>	
演習 1	V-2. ロールプレイ（援助技術を習得するための演習）
<p>〈ねらい〉</p> <p>○相談面接場面（DVD）を見て、保育所における個別の相談援助技術を理解する。</p> <p>○ロールプレイを通して援助技術を身につける。</p>	
<p>〈方 法〉 説明に従い、グループ内でロールプレイを行う</p>	
<p>〈内 容〉 DVD（事例）をもとに、下記を行う</p> <p>①DVDで事例の概要を把握する</p> <p>②グループごとに、ロールプレイを演じる→感想を話し合う</p> <p>③DVDのロールプレイを見る</p> <p>④課題について考える</p>	
<p>〈使用機器〉</p> <p>・DVD、・ハンドマイク2本</p> <p>・ポストイット /人数×20枚程度（15×10センチ程度）</p>	

講義 2	IV. 地域ネットワーク
	V-3. 事例検討の方法
<p>〈ねらい〉</p> <p>○関係機関との連携した問題解決方策について学ぶ</p> <p>○地域ネットワークについて学ぶ</p> <p>○事例検討の方法について理解する（特に守秘義務について）</p>	
<p>〈方 法〉 一斉講義</p>	
<p>〈使用機器〉 ビデオプロジェクター</p>	

演習 2	保育所における相談援助の実際（1） グループでの事例検討
<p>〈ねらい〉</p> <p>○事例検討の方法を学ぶ</p> <p>○実際の事例を通して、保育所における援助について検討する</p>	
<p>〈方 法〉 説明に従い、グループメンバーの事例をもとに各グループで事例検討を行う</p>	
<p>〈配 付〉 各グループごとに、次の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例検討の様式 1部 ・ポストイット /人数×20枚程度（15×10センチ程度） *残り 	

演習 3	保育所における相談援助の実際（2） 全体での事例検討
<p>〈ねらい〉</p> <p>○実際の事例を通して、保育所における援助について検討する</p>	
<p>〈方 法〉 2～3グループの事例を取りあげて、全体で事例検討を行う</p>	
<p>〈使用機器〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビデオプロジェクター ・OHC 	

講義3	VI. 保育士に求められる専門性と倫理
<p>〈ねらい〉 保育所をめぐる動向と、保育士に求められる専門性と倫理について学ぶ</p>	
<p>〈方 法〉 一斉講義</p>	

資料5 ケース検討会の進め方		
<p>[目 的] 情報交換・支援内容の協議 [招 集] コーディネート機関（市町村が定めなければならない） [参加者] ・ケースに関係している機関等、これから援助に加わることが望まれる機関等の実務者 ・必要な応じて機関としての意志決定ができる責任者 [時 間] 1－2時間程度 [流れの例]</p>		
1. 確認	①進行・記録者の確認 ②今回のケース検討会議を開く目的 ③出席者の紹介 名前・所属機関・職種など ④家庭のプライバシー保護に関する確認 連携の範囲、会議資料の回収など ⑤情報源の秘匿等についての確認 関係機関間の連携や情報の共有化について、家庭の了解がどこまで得られているのかなど	10分
2. 事例の概要説明・ 情報交換	①キーパーソンからの説明 これでの経過・把握している情報（客観的な事実） 簡単な報告書を配付・会議終了後回収 子ども・家族に最も多く接している人が最も危機感	20分

	<p>を感じており、これを尊重する</p> <p>②関わっている機関等からの報告 各機関が果たしている役割・機能の説明</p> <p>③質問・補足説明</p>	
3. アセスメント	<p>①課題整理 責任の押しつけあいや批判しあわない（犯人探しをしない）</p> <p>②共通認識 家庭が持つ多様な側面を理解する（家族の事情や子どもと家族が持つ力を含めて）</p> <p>③リスク度の判定</p>	20分
4. 援助方針の検討	<p>①短期目標 子どもの安全・生活の安定を図るために早急に必要なこと</p> <p>②中長期目標 タイミングをとらえて介入すべきこと</p>	20分
5. 援助プランの検討	<p>①<u>具体的な</u>役割分担 できることを考える（誰に対して、何を、誰がするのか）、 各機関等ができないことについては明確に確認する</p> <p>②留意点 配慮すべきことの確認 * 当面できることを考える （ケースに正解はない、走りながら考える） * 柔軟な対応 （ケースは変化する） * 介入のタイミングを逃さない</p>	40分
6. 確認	<p>①役割分担の確認 簡単な書式を配付</p> <p>②連絡体制の確認 どんなことがあった時に、誰が、どこに連絡をするか（キーパーソン→コーディネーター） いつまでに連絡するか（緊急度） 誰が何をするか等</p> <p>③今後の確認</p>	10分

(6) 参加者の意見

研修会から半年から2年を経過した参加者（6人）に、その後の実践を踏まえて、研修について、フリー・ディスカッションを行った。その内容は次の通りである。

①グループ討議について

- ・同じ仕事をしている者同士の共通の思いを確認し合うことができた。
- ・他の園での事例や対応を知ることができた
- ・付箋に記してから意見交換をすることで、自分の課題として考える時間を持つことができた。
- ・付箋に書くことで、自己認識を深められた。
- ・他者の意見を知ることができた。周囲の人の考え方や見方を知ることができた。
- ・6人程度の小人数だと、話し合いがしやすい。

②ロールプレイについて

- ・相談とは答えを返さないといけないのだと思っていたが、聴くということに効果があることが分かり、傾聴の重要性を認識した。
- ・傾聴について信頼関係を築くためにも重要であることがわかった。
- ・面接方法が具体的に理解できた
- ・面接を再体験できた
- ・受容する姿勢について改めて学んだ
- ・ビデオの活用がわかりやすかった

③事例検討について

- ・地域の社会資源を知ることができた
- ・ケースの流れが理解できた
- ・全体で多様な事例を検討するよりも、少なくケースでも、時間をかけてじっくり検討したい。
- ・援助技術や家庭支援のポイントを確認したい
- ・アセスメントシートや記録は即座に役に立った。

④地域ネットワークについて

- ・他の専門職を活用、抱え込まなくて良いと知り、気持ちが楽になった
- ・ネットワークの活用方法を学んだ
- ・引きこもりのケースなど、保健師と協力して対応できるようになった。
- ・専門機関との関わりがない現状で、家庭に踏み込んでいけるのかは、不安である。
- ・社会資源が少ない。
- ・児童相談所の職員の異動も速く、前任者からの引き継ぎもないことがある。
- ・児童相談所は経過観察のみで、園への助言がない

⑤自己認識の深まりについて

- ・ロールプレイを通して母親の気持ちを考え、共有できた。
- ・助言する姿勢から、寄り添うという姿勢に変わった。
- ・以前は何かをしてあげたいという気持ちが強く、重苦しかった。ケースを担当すると、重荷を背負って自分が苦しくなっていた。しかし相談者自身が自分で解決していくことを学んだ。
- ・これまでしてきたことを振り返り、この方向で良かったと再確認できた
- ・集団の中で子ども個々を見失いがちだが、個々をみていくことの大切さを改めて痛感した。
- ・他の受け止め方を聴いて、自身を振り返るきっかけとなった。

⑥保育所の役割についての理解

- ・しんどい思いをしている保護者を支えることが保育所の役割だと痛感した。
- ・他園での深刻な事例を知り、今後の保育所の役割を認識した
- ・自分には何ができるのかを考えさせられた。
- ・居心地のいい場所でありたいと考えた。
- ・今、子どもの育ちを大切にしたいと考えた。それが先のステップになることを痛

感じた。

- ・子どものエピソードを話し合い、保護者と共に考えていくことが保育士の役割と感じた。

⑦ケースマネジメントへの理解

- ・研修を通してケース流れについて初めて知った。
- ・若い保育士も一通りの流れを学んでおくことが必要である。
- ・相談援助について、体系的に学ぶことができた。

⑧意欲

- ・研修後に気になる家庭の訪問に行くなど、積極的になった。
- ・保護者との関わりは負担だったが、目の前の子ども為に必要と痛感し、関わるようになった。
- ・自分にできることを探すようになった。
- ・できるだけことを子どものためにしたいと思った。

⑨その他

- ・もっと時間が欲しい
- ・実際に自分で考えなければならず、難しい研修だったが、それだけ学ぶことができた。
- ・一人でいる保護者に気配りをするようになった。
- ・グループワークの方法などは、個々の理解が異なることがあり、十分な説明が欲しい。

⑩今後の希望

- ・もっとロールプレイを体験したい
- ・事例検討は、参加者自身による事例提供は身近で実感を持って話すことができる。聴く方も共感を持てる。
- ・現場の保育士なので、保育に関する援助技術も話の中に入れて欲しい。
 - ・ステップ・アップの講習会をしてほしい。

(7)考察

子どもの発達支援にかかわる児童福祉施設等職員には、

- ①子どもの個別の発達課題をアセスメントし、子どものもつニーズを的確に捉えそれを基に必要な支援プログラムを策定し実施する実践的な力量、
- ②保護者や家庭、地域へも目をむけて子どもを育む環境に働きかける力、
- ③他職種と連携し子どもの最善の利益を追求すること、
など、コーディネートやマネジメント力を含めた多彩な専門性が新たに求められている。

これらを習得しその資質向上を図るためには現任研修が不可欠である。ただ現在の現任研修は知識伝達方式か、あるいは園内研修が多い。これら従来する方法に加えて、さらに講義と演習を組合わせた研修を行うことで新たな知識と技術を得ることができ自己認識や意欲が深まることがわかった。

また、保育者にとって新たな専門性である家族援助については、実際に経験したことがある事例をもとに演習形式で技術を習得することが効果的である。研修では、家族援助に関する知識・技術を得て、さらにこれまでとは異なる視点から事例の振り返りと援助のあり方を見直すプロセスを通して、子どもと家族の援助に必要な資質を高める。

その際には、参加者の意見を否定しないこと、上下関係を作らないこと、等のルールを事前に説明し、これが守られることが重要である。また外部の専門家によるコーディネートや助言を行うと効果的である。

さらに習得したい知識・技術のねらいが明確になっていること、そのねらいと参加者自身の研修動機とが一致していることが望まれる。また、事例に対するスーパービジョンの質が問われる。

Ⅲ. 現任研修の方法の開発とその効果

3. 他職種協働をすすめる実践事例検討会

(3)-1 問題の所在

少子高齢社会の到来は、今後の日本の社会のあり方を大きく左右する問題として取りあげられてきている。少子化に歯止めをかけるため、国による子育て支援一健やかに子どもが生まれ育つ環境作りや次世代育成などを重点として施策を次々展開してきた。そこでの子育て支援は、子どもが健やかに生まれ育つための子育ての支援（子どもへの発達支援）、親が親として成長するための親育ちの支援、そしてこれら親子の関係をつくっていく親子関係の支援、そしてさらにこれらの親子が生活の基盤とする地域や社会環境をつくるための育む環境の育成という4つの方向性が山縣により示されている。^{*1}そして、子どもの発達支援を行う保育所や児童福祉施設は、子育てを支える社会資源としての役割が求められ、その機能も子育てを中心としつつも親育ちや親子関係の支援、さらには育む環境の一つとして地域の子育て支援の中核を担う存在としての役割が新たに付与されてきている。このような流れのなかで、子どもの発達支援にかかわる児童福祉専門職は、子どもの個別の発達課題をアセスメントし、子どものもつニーズを的確に捉えそれを基に必要な支援プログラムを策定し実施する実践的な力量にくわえ、保護者や家庭、住まう地域へも目をむけるこれら育む環境への働きかけ、他職種と連携し子どもの最善の利益を追求する姿勢など、幅広い視野をもったコーディネーターやマネジメントの力など多くの専門職としての力が求められている。つまり、児童福祉や子育て支援にかかわる専門職には、一定のソーシャルワーカーとしての知識、技能、価値という専門性

が求められているのである。

では、ソーシャルワーカーに求められる専門性とはなにか。ここでは、福山のまとめたソーシャルワーカーの日常業務行動を参考にしたい。^{*2}それは、①直接援助業務（利用者本人や家族への直接援助）②サポート業務（関係機関・部署の職員、スタッフへの励まし）③スーパービジョン業務（部下・同僚に対する指示指導）④業務管理・労務管理業務（業務のための準備態勢、事務的業務、会議などの運営業務）⑤ネットワーク業務（関係機関との協働、調整）⑥コンサルテーション業務（部下・スタッフ・他の専門職へのアドバイス）⑦宣伝・普及業務（職務・専門性を認知させるための努力）の7つとされている。特に、今回の研修では、他職種連携のための研修のあり方を検討する上で、日業務行動のうちの「ネットワーク業務」や「コンサルテーション業務」、さらにお互いの職分を知るための「宣伝・普及業務」などが必要となろう。

これらを具体的な実践の場面で力として発揮するためには、専門職養成課程での何らかの教育が必要なことは言うまでもないが、実践現場での共通の事例を用いておこなう事例検討が一定の効果をもたらす者と考える。それは、具体的事例の検討を通して①他職種の業務理解や支援目標の共有化、役割分担の明確化、②支援者の自らが実践を振り返り、気づきを得ることによる分析力や判断力、問題解決能力などの向上、③質的な実践の評価ができる、④他職種との協働により、サービス向上をはかる中で社会資源の開発につながる、⑤なにより利用者の最善の利益につながるなど、意味で一定の効果をもたらすのではないかと考えられる。

(3)-2 目的

そこで、本研修では、子どもの発達支援を中心に据えた他職種連携の方策の一つとして、実践事例検討会を実施する。これらの事例検討を通して、参加メンバーそれぞれの専門性へのお互いの理解を促し、子どもへの支援の視点を共有化することで自らの実践力への評価や気づきをもとに、他職種合同の研修内容についての方向性を探る。

(3)-3 方法

対象—障害児との交流保育を実施している保育所保育士および知的障害児通園施設児童 指導員。

内容—講義及び演習を実施する前と後に、それぞれアンケートを行う。

講義：事例検討の方法と演習：実践事例検討の組み合わせで実施。

（検討事例については、交流保育で関係する保育所通所児童の事例と知的障害児通園施設を利用する児童の事例をそれぞれ取りあげた）

*なお、ここでの実践事例検討会は、岩間伸之による「援助を深める事例研究の方法」*³に基づき社団法人日本社会福祉士会による研修「実践研修リーダー養成研修」での方法を用いている。*⁴

(3)-4 結果

① 事前アンケートおよび事後アンケートの結果

対象者 18 名うち有効回答数 17 名であった。それぞれの所属は、保育所 7 名、知的障害児通所施設 10 名。また、職種は児童指導員 8 名、保育士 7 名、管理職 1 名、その他（看護師）1 名であった。それぞれの経験年数をみてみると、1 年から 5 年未満が 10 名、5 年以上 10 年未満 2 名、10 年以上が 5 名であった。

事前アンケートでは、研修前の受講者についてたずねたものでは、「日々の仕事の

なかで自分の力量が不足していると感じる」とかという問いについては 17 名が賛成あるいはやや賛成と回答している。また、「新しい知識や技能を学ぶことは自分を成長させる良い機会だと思う」とかという問いには 17 名が賛成あるいはやや賛成と回答している。

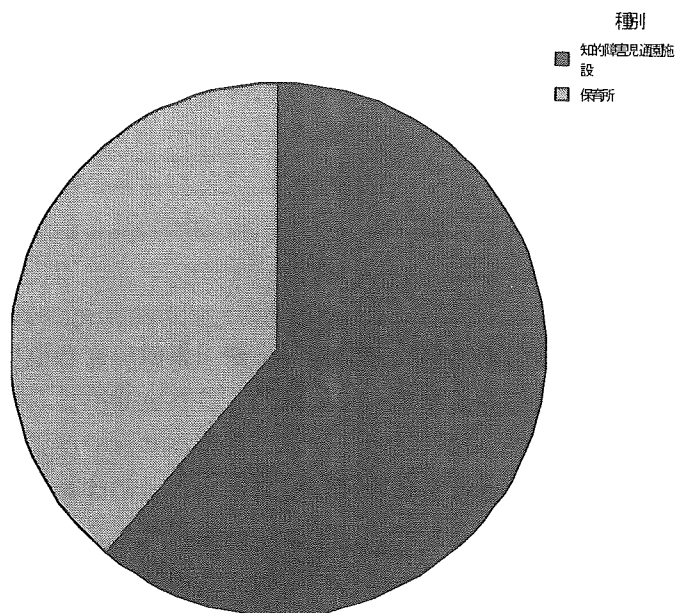
事前に研修で学んでみたいことについてたずねると、多く回答したものを順にあげると「直接利用者の支援にかかわる技術や方法にかんすること」、「新しい支援のための技術や方法」、「新しい制度や施策」などが多く回答されていた。さらに、支援をする際に困難を感じることにについては、「利用者への支援方法がわからず、対応できない」、「利用者と家族の調整がうまくいかず、対応できない」が多く回答されていた。この結果のように、研修へのニーズとして技術や制度に関する知識への関心が高いのは、他の対象の場合も同様の結果が出ている。*⁵

研修後のアンケートでは、研修を受けて感じたこととして「自己研修の新たな課題が見えた」が最も多く、さらに「自分の実践を振り返ることができた」、「自分の未熟さを感じた」、「自分の成長につながった」などと回答は続いていた。ここでは技術や知識よりも気づきや、省察といった専門職としての全体に関係しそうな部分が意識されたことがわかる。さらに、今後研修を受けてみたいテーマとしてあげられたのは、回答の多い順に「直接利用者の支援にかかわる技術や方法にかんすること」、「新しい支援のための技術や方法」、「ケアマネジメントにかんすること」、「新しい制度や施策」があがっていた。とくに、この部分に関しては研修前と比較して大きな変化は見られなかった。

これらの事前と事後のアンケートを勤続年数別にみていくと、母数が少なく統計的

に有意とはいえないが今回の結果に限って
いえば以下のようなことがみられた。研修
後に感じたこととしてあげられる項目のう
ち、勤続年数が5年未満の職員では半数が
「自分の実践を振り返ることができた」が
もっともあてはまる項目としている。研修

前、研修後の研修で学んでみたいことでは
5年未満の職員は「直接利用者の支援にか
かわる技術や方法にかんすること」をほと
んど全員が選択している。逆に、10年以
上の職員は「ケアマネジメントにかんする
こと」をほとんどの人が選択している。



図表1 職員の所属施設種別人数