

施設保育士の専門性発達における課題とその支援： 若手を中心とした意見交換会の語りをもとに

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-02-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 奥井, 菜穂子, 松浦, 満夫 メールアドレス: 所属:
URL	https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4366

施設保育士の専門性発達における課題とその支援 —若手を中心とした意見交換会の語りをもとに—

児童教育学部 児童教育学科 奥井 菜穂子
大阪城南女子短期大学 松浦 満夫

要旨：本稿は、若手を中心とした施設保育士の語りを分析することを通して、彼らの抱える困難を明らかにするとともに、施設保育士の専門性発達を支えるための方策を提示したものである。具体的には若手の施設保育士8名、ベテラン職員2名による意見交換会の語りから、彼らの実践上の困難を「職員の配置」、「保護者対応」、「他職種との連携」、「夜勤」の4つの観点からまとめた。さらに、意見交換会を通して変化した語りとして、「他の実践を知る」、「悩みの顕在化」という2つの観点をまとめ、キャリアや職種の異なる者同士が語り合う中で生まれる変化を分析した。そこから明らかになった、施設保育士の専門性発達を支えるための具体的方策として、施設保育士が実践と価値観を共有する場を構築していくことが重要であることを指摘した。

キーワード：施設保育士、専門性、意見交換会、語り

はじめに

大学、短期大学、専門学校等の保育士養成校を卒業する学生の中には、保育士の資格を取得した後、保育所ではなく、児童養護施設や乳児院といった児童福祉施設や、障がい者施設で働くという選択をする者がいる。彼らは、保育所保育士と区別して施設保育士と呼ばれる。

2009年の調査では、保育所を含む児童福祉施設全体で働く保育士の数は346,484人、その中で、保育所以外の児童福祉施設で働く施設保育士の数は約15,000人である(厚生労働統計協会, 2011)。

保育士養成校を卒業する学生の、保育士資格取得後の就職先を見ると、保育所や認定こども園に就職する学生の割合は、大学で43.7%、短大で55%を占め、児童福祉施設に就職する学生の割合は、大学で4.3%、短大で3.1%、障がい者施設は、大学で2.3%、短大で3.3%とごく少数である(厚生労働省, 2015)。養成校によって差はあるものの、平均するとその数は卒業生全体の3~5%程度である。

しかし、その数がごく少数であるからといって、学生にとって施設保育士という進路選択が特殊な選択であるかという点、決してそうではない。

保育士という資格は、そもそも社会福祉の専門職としての役割が期待されるものであり、ソーシャルワーク的な要素をあわせもつものである。保育士の責務と

して、専門機関との連携や、利用者の代弁など、ソーシャルワーク領域に属するような役割も期待されている。鶴(2009)は、保育を就学前教育という狭い枠を超えて社会問題に回答する営みでなければならないとし、保育におけるソーシャルワークの重要性を強調している。

家族問題が深刻化する社会背景を鑑みても、社会福祉の領域において、保育士の資格を持って働く施設保育士という存在はますます重要性を増していると考えられる。

よって、保育所保育士と同様に、施設保育士についても、その専門性を明らかにし、彼らの実践を支えていく体系的な仕組みが必要である。

それにも関わらず、施設保育士という職種がいかなる実践を行っているのかという点については、あまり明らかにされていない。児童福祉施設、特に入所施設では、「母親代わり」といった曖昧な言葉で語られてしまうことも多く、また、社会福祉士や介護士といった他職種との違いも曖昧である。

彼らがいかなる専門性を発揮して子どもや利用者に関わり、その中でどのような困難を抱え、かつそれを乗り越えているのかといった、彼らの専門性発達に関する報告はほとんど見られない。

本稿ではその実情を踏まえ、施設保育士として働き始めた若手職員の語りを分析し、彼らが自らの実践を

どのように捉え、どこに困難を抱えているのかと行った、彼らの実践に対するまなざしを明らかにしたい。

I. 保育士養成と施設保育士

保育士養成校においては、子どもへの日常的なケアだけでなく、保護者への支援や、地域の子育て支援等、社会福祉専門職としての保育士に必要な知識や技術の習得を含めた養成を行っている。

現行のカリキュラムでは、幼児教育や保育内容に関わる分野と並行して、社会福祉関連科目も多く設定されており、「児童家庭福祉」、「社会福祉」といった福祉系科目、「相談援助」、「保育相談支援」、「家庭支援論」といった対人援助技術に関する科目、「社会的養護」、「社会的養護内容」といった社会的養護や児童福祉施設に関する科目がそれにあたる。

さらに、社会福祉に関する学びの集大成として、必修科目である「保育実習Ⅰ（施設）」と選択必修である「保育実習Ⅲ（施設）」が設定されている。これらは、学生が、実際に福祉施設の現場に入り、自ら対人援助の実践を行う機会であるとともに、多様な背景を持つ子どもや利用者と出会う貴重な機会となっている。

実習の体験は、学生の学びに大きく寄与するだけでなく、一部の学生にとっては、施設保育士という職業を初めて意識する契機ともなっている。

高橋・松浦（2015）では、施設実習を通じた変化と学びを、学生の事後レポートから分析し、その中で、実習を通して自身の進路や将来像に変化が生まれたという学生の記述を紹介している。例えば児童養護施設へ実習に行ったある学生は「たった何年の関係ではなく、その子を一人の社会人になるまで見守り続けることが出来る場所というのを聞いて、保育所という志望の他に、この施設という選択肢も広がり、よかったです」と述べ、進路の選択肢が広がったことを肯定的に捉えている。

このように、保育士養成校における一連のカリキュラムと実習は、施設保育士という職業選択と密接に結びついている。

また、この他にも、学生時代のボランティア経験、アルバイト経験が施設保育士という職業選択とつながることもあると考えられる。

II. 施設保育士の専門性

施設保育士の業務は、主に日常的な子どもや利用者への生活援助であるケアワークと、生活上の問題に関

する相談援助や、自立を目標とした自立支援を関係諸機関との連携のもとで行うソーシャルワークが並行して行われる。

福祉施設には、指導員、社会福祉士、介護士といった多様な専門性を持った職員が働いているが、他の職種と保育士は、資格は異なるものの、実際の現場における両者の業務は明確に区別できないとされる。施設保育士は、他職種との連携の中で、上記のようなケアワークとソーシャルワークを24時間途切れなく行っていくのである。

入所施設の場合は特に、子どもや利用者への日々の支援は、一見すると、家事・育児を行っているだけのように見えるため、施設保育士に必要な要素は「家庭的関わり」、「母性的関わり」、あるいは、「ボランティア精神」とされ、その実践の本質が軽視されてしまうことも起こっていた。

しかし、現在、施設に入所する子どもや利用者とその家族は、被虐待体験や家庭崩壊による影響、養育者の精神疾患、貧困などさまざまな事情を抱えており、ますます困難を増している。その支援においては、「母性的関わり」といった曖昧な言葉で表しきれないほど高度な専門性が求められ、責任ある支援を行うことが求められている。

さて、このような施設保育士はどのような過程をたどって専門職として発達していくのだろうか。保育者の専門性発達のモデルとしては、Katz（1972）やVander（1988）の熟達化モデルなどがみられる。

しかし、これらの専門性モデルは、施設保育士の専門性の一部でしかない。なぜなら、施設保育士は幼児教育の担い手としてのアイデンティティと、社会福祉専門職としてのアイデンティティの両面を持つと考えられるため、その双方について検討していくことが必要であるからである。

本稿では、これまでほとんど明らかにされてこなかった施設保育士の実践に対する視点を明らかにし、彼らの専門性を理解することを目指す。

III. 本稿の目的

本稿では、施設保育士として働き始めた若手の職員が、どのような視点で自らの実践を捉えているのかを分析することを通して、専門職として成長していく上での悩みや課題を明らかにすることを目的とする。

そのため、若手職員を中心とした意見交換会を開催し、普段交流することのない異職種のメンバーが、施設保育士というカテゴリーで集まることによってどの

ような語りが生まれるのかを分析した。

また、意見交換会には、管理職の立場にあるベテラン職員にもスーパーヴァイザーとして参加してもらい、意見交換会の中で生まれた悩みや課題に回答してもらった。それら一連のプロセスの中で、若手職員から語られた悩みが、他の参加者やベテラン職員の語りを受けて、どのように変化するのかにも着目し、そこから彼らの専門性の発達を支えていくための方策を考察した。

IV. 方法

1. 研究協力者

研究協力者は、第二著者の勤務校であり第一著者の2015年当時の勤務校である大阪の短期大学の卒業生が中心である（表1）。著者らが連絡先を把握している範囲で、児童福祉施設や障がい者施設に就職した卒業生に電話やメール等で協力を呼びかけ、同意が得られた卒業生に、趣旨説明の文書（後述、表2）を送付した。研究協力者は、在学時の授業やゼミを通して著者らとのラポールが形成されている。

また、スーパーヴァイザーとして、施設長や管理職の立場にあるベテラン職員に声をかけ、同意が得られた2名の職員Iさん、Jさんに協力を依頼した。

2. 意見交換会の概要

意見交換会は、2015年6月20日の17時から、第二著者の勤務校であり、第一著者の2015年当時の勤務校である大阪の短期大学で開催された。

開催に先立って、主催者である第一著者と第二著者

表1 研究協力者一覧

勤務施設の種別	名前	在職年数
乳児院	Aさん	1
乳児院	Bさん	2
乳児院	Cさん	3
乳児院	Dさん	1
障がい者施設	Eさん	3
障がい者施設	Fさん	3
障がい者施設	Gさん	2
障がい児通所施設	Hさん	4
障がい児・者施設	Iさん	2（それ以前は障がい者施設等で長年勤務。主任）
乳児院	Jさん	24（施設長）

が意見交換会の趣旨を説明した。第一著者はオブザーバー及び記録係として、第二著者は司会として参加した。

全体の流れは、まず第二著者が発話者を指名する形で、各参加者が自己紹介、勤務施設の概要、実践上の悩み等を語った。一巡した後、スーパーヴァイザーの発言を挟み、第二著者が非主導的な立場で適宜質問等を行いつつ、参加者に自由に議論してもらった。

意見交換会の時間は全体で2時間程度であった。

3. 意見交換会という形式

意見交換会という形式を選択した理由として、第一に、グループの力動を活用することができるという点が挙げられる。研究協力者は著者らと教員一元教え子という関係にある。そのため、個別に話を聞くと、著者らの評価が気になり自由に発言できないという状況も想定される。しかし、Frey & Fontana (1993) が指摘するように、グループという状況は、力のバランスを研究協力者の方へ傾け、研究協力者に対する著者らの影響を小さくする可能性がある。そのため、より参加者の自由な発言を促しやすいと考えられた。

第二に、自らの意見を表明するだけでなく、他者の意見を聞くことを通じて、自らの実践を顧み、これまでになかった視点や気づきを得て欲しいという希望があったためである。若手職員は、通常、施設保育士という枠組みで集まったり、意見を交換したりする機会はほとんどない。しかし、同じく保育士の資格を持って福祉現場で働く者同士、共有できる思いや体験が多くあるはずである。また、参加者同士や、参加者とスーパーヴァイザーといった、コミュニケーションの複数の線を作り出すことによって、自らの専門性発達の時間的見通しを描くことが可能になると考えられる。

4. 個人情報等の配慮

本稿が対象とする福祉施設は、入所している子どもや利用者及び支援者である職員の個人情報について十分な配慮が求められる。そのため、研究協力者にはあらかじめ文書を送付し、研究目的、研究方法、研究内容の活用や発表の仕方について説明するとともに、メールと電話を通して随時質問等を受け付けた（表2参照）。

また、研究協力者の所属する施設に対しても、研究の開始前に、研究の内容を記した文書を施設長に提出するとともに、口頭でも説明し、研究協力の同意を得た（表3参照）。

表2 研究協力者宛の依頼文書

*****短期大学を卒業し、施設保育士として働いているみなさま

お元気ですか？

毎日暑い日が続きますが、みなさんは、日々頑張りがんばっていることと思います。このたび、*****短期大学卒業生の施設保育士を中心とした意見交流の場を設け、ここで、日々の保育の中で、どのようなことに悩んでいるか、どこに難しさを感じているのか、また、どのようなことにやりがいを感じているか等を語り合うとともに、それに対して、施設長や主任の先生からのアドバイスをいただくといいと思います。みなさんが日ごろ悩んでいることや、「他の人はどうなんだろう・・・？」と疑問に感じていることが、少しでも解消されればと願っています。

また、みなさんが話してくださった内容は、施設保育士の仕事への理解につながるよう、教員が論文にまとめることも、今後、*****短大での実習指導にも役立て、一人でも多く、意欲的な施設保育士が*****短大から巣立ってこれるために活用したいと思えます。

お忙しいかとは思いますが、ぜひ、久しぶりに母校に集まり、日ごろの思いを語っていただけたらと思います。ぜひ、ご協力のほど、よろしく願います。

なお、意見交換会の語りは録音させていただきますが、本研究の目的以外には使用しません。個人情報等につきましては、本学プライバシーポリシーに準拠し、個人名等名等匿名に変換することともに、施設や利用者の方のプライバシーに関わる部分は改変する等の匿名処理を行い、十分に配慮いたします。

なにかわからないことや心配なことがあれば、いつでも下記の担当教員まで連絡してください。

記

意見交換会日時 2015年6月20日(土) 17時～
 場所 大阪城南女子短期大学 第1学舎
 松浦滄夫(*****@*****.ac.jp)
 担当教員 高橋菜穂子(*****@*****.ac.jp)

表3 研究協力者の施設長宛の依頼文書

「施設保育士の専門性発達に関する研究」ご協力をお願い

拝啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は本学のため、何かとご支援ご配慮を賜り厚く御礼申し上げます。

このたび、本学では、施設保育士の専門性発達に関する研究を開始する運びとなりました。

*****短期大学卒業生の施設保育士を中心とした意見交流の場を設け、そこでの語りをもとにして、施設保育士がどのようなことに悩んでいるか、どこに難しさを感じているのか等を明らかにするとともに、スーパーヴァイザーとして、施設長やそれに準ずる管理職員も意見交流に参加することによって、同世代・異世代がともに学び合うような仕組みを創出することを目指しています。

また、意見交流の場で得られた語りは、論文にまとめることを通して、施設保育士の業務への理解につなげていくとともに、本学における保育者養成に還元し、施設保育士養成に役立てていく所存です。

つきましては、第1回目の意見交換会を、2015年6月20日17時より、*****短期大学にて開催する運びとなりました。貴園におかれましては、大変お忙しいところかと存じますが、卒業生の参加についてご認可いただきたく、何卒、よろしくお願ひ申し上げます。

なお、意見交換会での語りは録音させていただきますが、本研究の目的以外には使用しません。個人情報等につきましては、本学プライバシーポリシーに準拠し、個人名等は匿名に変換することともに、施設や利用者の方のプライバシーに関わる部分は改変する等の匿名処理を行い、十分に配慮いたします。

敬具

記

意見交換会日時 2015年6月20日(土) 17時～
 場所 *****短期大学 第1学舎
 松浦滄夫(*****@*****.ac.jp)
 担当教員 高橋菜穂子(*****@*****.ac.jp)

なお、意見交換会で語られた内容に関しては、施設名や個人が特定されないよう、本筋を変えない範囲で細部に変更を加えた。

5. 分析

意見交換会の録音データをできるだけ忠実に言語化し、逐語録を作成した。続いて、何度も逐語録を読み込み、以下の作業を行った。

①それぞれの参加者が抱く実践像やそこでの困難を抜き出し、同一テーマについての語りや、内容が似ているものをまとめ、その結果、それらの語りのエッセンスとなる要点を抽出した。その結果「職員の配置」、「保護者対応」、「他職種の連携」、「夜勤」という4つのグループを作成した。

②参加者毎の語りを時系列に抜き出し、意見交換会の中での語りの変化を検討した。ここでは、他者の意見やベテラン職員の意見を通じて生成された新たな気づきや、当初は語られなかった悩みなどに着目した。これらは、あらかじめ参加者が抱いていた実践像と異なり、意見交換会という場の相互作用を通じて、参加者の間に何が共有され、どのような視点が生成されたかを明らかにするものである。この分析によって、異なる職種やキャリア同士の語り合いという形に、施設保育士の専門性発達の支援の一つのあり方を提示できると考えた。分析の結果、「他の実践を知る」、「悩みの顕在化」という2つの視点から語りをまとめた。

V. 結果

以下では、分析の結果を、語りを引用しながら述べていく。まとまった語りは四角囲みに抜き出して引用した。語りの引用の文末には、話し手の勤務施設と仮名を記した。なお、本文中の「」は参加者の語りの引用であり、（）は著者による補足である。

まず、分析1の結果として、多くの参加者が時間を割いて語った、施設保育士として働く上での困難や悩みについてみていく。

1. 施設保育士として働く上での困難

<職員の配置>

施設保育士として働く上での困難として、多くの参加者から共通して語られたのは、職場環境、特に職員の配置の問題である。意見交換会の冒頭、障がい児通所施設で勤めるHさんはここ数年の勤務施設の状況として「正職（正規職員）が減っているところ、分担だったり、仕事量っていうのが、結構気にな

っているところかなって私は思います」と述べた。このHさんの発言を皮切りに、数名の参加者から職場環境の困難が語られた。

障がい者施設に勤めるFさんは、以下のような困難を語った。

やっぱり問題かなってちょっと思うのが、正職はちょっと少なめで、職員の入れ替わりがちょっと大きいとこですね。やっぱり、難しいというか、行事がたくさんある分、やっぱり、一人ひとり知ること多いし、することも多いんで、それが負担になってやめる方とか、やっぱり利用者さんとの関わり方がわからないって言ってやめる方も多くなってると思います。行事が多いことで、利用者さんはすごい明るくて輝いてるなって、自分も楽しいなって思うんですけど、その分職員が減ってきたり、しんどいって思う、仕事量が増えているので、やっぱり（仕事）合わなくて入れ替わりとか激しくて、やっぱりだんだん関わってて、ちょっと職員の方がしんどい気持ち持ってる人が増えてきているのかなあって。（障がい者施設・Fさん）

職員配置の問題は、仕事の分担や業務の増加、職員の負担の増加とともに、一人で多くの子どもや利用者の対応をしなければならないような極端に困難な場面にもつながる。乳児院で働くBさんは、「子どものケアしながら、現場で休憩とったり、（子どもの）通院に行ったりしてて、たまに1人で、子ども10人くらいを見てなきゃいけない時間あったりとか、まあ正直、結構しんどいなって思う時もあるんです」と述べ、一時的にはあるが、1人の職員に過重な責任を強いる職員配置が生じていることがわかる。この場面では、「気が張って」、「ドキドキしながら」子どもを見ていたと言い、大きな精神的負担として語られた。

職員配置にひずみが生じることは彼ら実践の中心を占める子どもや利用者との関わりに影響を及ぼしている。

乳児院に勤めて1年の新任職員であるDさんは、「5人（の子ども）を1人で見てる」といい、特に食事場面では「やっぱり、しっかり見れてなくて、それぞれ食べる時間っていうか、ペースも全然違うので、そういうところもちょっと考えないといけないなとかもあるんです」と、多くの子どもを一人で見ていてという困難な状況の中で個々の子どものペースに合わせて関

わかることの難しさを語っている。

乳児院で働くCさんも同様に、子どもと個別で関わる時間が取れないことによって、個々の子どものニーズに応じた支援ができていない現状に悩む様子を次のように語った。

働いてて思うのが、（子どもとの）個別の時間が少ないかなってというのが、あります。今大きい子で3歳くらいの子が、3歳前の子がいてるんですけど、やっぱり3歳前やったら言葉もいっぱいしゃべったり、大人とも、しっかり会話がキャッチできる月齢なのに、そんな中に、低月齢の、まだ何もしっかりしゃべれない子といる中ってというのは、その子にとったら全然伸びもしてないし、成長もできないなっていうのもちょっとあって、なかなか外に行く機会っていうのも本当に少なくて、今、月1で取り入れているのが、お出かけ保育って言って、ちょっと遠出の、〇〇〇（テーマパーク名）に行ったり、〇〇〇公園に行ったりっていうこともしてるんですけど、やっぱり時期によったら、その日の子どもの体調やったり、その月が研修やなんやで予定があって、なかなか外へ出せなかったりって理由で、なかなか組むのが難しい中で、子どもの社会経験を伸ばすっていうのも、もっとどうやったら伸ばしてあげられるのかなっていうのも、ちょっと、悩むところではあります。（乳児院・Cさん）

<保護者対応>

次に、参加者が悩み、課題を感じている点として、保護者対応が挙げられた。

障がい者施設で働くEさんは、同期の職員と保護者との関係が悪化したというエピソードを語った。Eさんの同期の職員は、「ちょっとこう、（利用者の）肩もただけでも、『叩いたんちゃうんか』ってことを結構言われ」たという。その後、当の利用者が退所し、施設側も面会等の規則を整えるなど、環境が改善したこともあり、現在はこの状況を脱している。それによって、「今はすごい、職員の笑顔も増えましたし、もう、利用者さんの顔も、すごい、ホワンとして、一人ひとりすごい、やりがいのあることが増えてきたんちゃうかな」と、職員も利用者も落ち着きを取り戻した様子を語った。それほどに、保護者との関係の悪化は彼らの実践に影響を与えていることがうかがえる。

乳児院で働くBさんは、保護者対応は専門の職員が行うため、自分ではほとんど対応しないとしながらも、面会時などに顔をあわせる場面では、以下のような繊細な気遣いを行っている。

やっぱり入所してくる子どもの理由を見てると、親御さんに病気があったりとかもあるので、「また（子どもに会いに）来てねー」っていうのは、あんまり言わないように、書いたりもしないようになっていうのがあって。よく面会に来てくれる方やったら、「また来てねー」とか言えるんですけど、本当にたまにだったりとか、来ることがしんどい保護者の方もいてるので、言葉かけとかはすごい気を遣って、保護者対応してます。（乳児院・Bさん）

若手の職員にとっては、子どもや利用者の保護者は自分より年上である場合が多く、子育てに対する経験知も違う。そんな中で、子どもの様子や支援目標を共有し、いかに保護者と協働していくのかという点において、自らのスキルを向上させていく必要性を痛感しているという。障がい児通所施設で働くHさんは、以下のように語った。

インリアルアプローチをお母さんと子どもでやったのを、分析してそれを評価していくっていう時間があるんですけど、なかなかその時に、1年目2年目だと、保護者の方に、「今こういうところありましたね」ってビデオ分析なんですけど、そこが難しかったりするんで、なかなか自分の経験知と、お母さんにお伝えする個別の療育の分析なんかを、やっぱり報告するっていう意味では、なかなか、その、スキルが・・・、自分のスキルだったり足りない。（障がい児通所施設・Hさん）

<他職種との連携>

施設保育士として働く上で、特徴的な悩みとして、他職種との連携がある。施設保育士は、保育士という資格を持ちながら、様々な職種の人と関わり、協働していくことが必要である。社会的養護系施設であれば、児童指導員、看護師、保健師、心理職員。障がい児・者の施設であれば、社会福祉士、介護士、作業療法士、理学療法士など、連携を要する職種は多岐にわたる。それぞれの職種の相互理解は重要であるが、時

として、以下のEさんの語りのように、資格の差異が協働の障壁となるような状況が生じてしまっている。

保育士目線からしたらどうなんかなあ、この施設は。うーん、まあ、他のいろんなことに関しては、すごい良いと思うんですけども、保育士からしたらちょっと、うーん、働きにくいかなあって思ったり。周りが社会福祉士やったりそういう人が多いので、やっぱり、そういう目線で来る人が多いから、なかなかこう発言力がないというか、「保育士が何言ってんねん」みたいな感じになった時も、一時ありました。私が1年目2年目で、あったんですけども。(障がい者施設・Eさん)

一方で、異なる資格を持つ職員の中で働くということについて、同じくEさんから「いろんな職種の職員に助けってもらってるから、いまの私がいるのかな」という語りもみられた。資格の差異は、対話の困難を生み出す可能性がある反面、異なる視点からの助言や支援が実践を行う上での支えになる可能性もあることがうかがえる。

障がい者施設で働くGさんも、新任の1年間はエルダー制として、心理職員とベテラン職員2名がサポートしてくれたと語り、「2週間に1回先輩職員が話聞いてくれて、困ったりもなく、なんとか1年過ごしました」と述べており、多様な視点を持つ専門職の存在が、若手の支えにつながっている様子がうかがえる。

また、他職種との連携について、ベテラン職員のIさんは「クレームであったりとかは、全部私が受けさせてもらっていて(中略)事故報告は、管理者が、男性がいてるけど、その人がやって、本当に役割分担を明確にして、現場の保育士には、やっぱり現場をしっかり守ってほしい」と述べ、多様な職種、立場の職員が、役割分担を明確にして業務にあたることの重要性を語った。

<夜勤>

夜勤という勤務形態は、入所施設で働く上では必須のものであり、保育所保育士の勤務と大きく異なる部分である。

夜勤時は、日中の勤務と異なり、職員の数が大幅に少なくなる。そのような状況で、多くの子どもや利用者を一手に支援しなければならないというプレッシャーは、施設保育士に重くのしかかっており、多くの参加

者、特に新任の職員にとって、夜勤は大きな壁となって立ち現れている様子がうかがえた。

以下は、乳児院の新任職員Dさんの語りである。

(昨年の)8月に内定はいただいて、9月から夜勤だけのバイトで行かせていただいてたんですけど、その時の夜勤と、(今年の)4月から夜勤してるのと、全然仕事の内容も違って、4月からは夜勤を、ベテランの人とセットでついでにいただいて、10月からはもう独り立ちって形なんで、夜勤の仕事も、職員さんからすると覚えているって考えていただいているんですけど、自分からすると、全然まだまだ未熟なんで、ちょっとそういうところが今は苦戦してます。(乳児院・Dさん)

夜勤に対する不安は、新任のそれと、2～3年目の若手職員のそれとは少し異なっている。勤め始めて1年足らずの新任の参加者の場合は、怪我や急病などの緊急性の高い場面に遭遇する経験はまだ少ない。あるいは、遭遇したとしても、先輩職員が中心となって対応するため、自らが対応に当たることはない。そのため、下記のAさんの語りにみられるように、職員数の少ない夜勤で、そのような緊急性の高い場面に遭遇するということが一番懸念される点である。

今月の末で(夜勤の)独り立ちする予定になってるんですけど、20何人を、たった4ヶ月(の経験)で一人でみるっていうのが、強いていうならそこが不安で、それまでの間に夜勤を結構入れてもらってるんで、そこで学べることは学べたらいいなあって思う。子どもの体調によって、いきなり一人夜勤で何か出てきたらどうしようとか、日勤に不安はないけど、夜勤をすることに不安があります。(乳児院・Aさん)

それに対して、2年目以上の参加者は、否が応でも自らが先輩として場を仕切っていかなければならない場面に直面する。そのような場面を想定し、新任とは異なるプレッシャーがある。

乳児院に勤めて3年のCさんは、以前遭遇した場面について「(子どもが)熱性けいれん起こした時に自分がたまたまいて、めっちゃ怖かった」と語った。その場面は先輩の指示でことなきを得たが、もし同様の場面が先輩と組んでいる時に生じたらどうしたらいいのか、といった不安は、以下の語りで見られるよう

に、より具体的な体験に基づいた形でCさんの不安につながっている。

夜勤を下の子とする時が一番怖い。その時にもし、めっちゃ熱の高い子がいて、熱性けいれん起こした時に、対処する時があったらどうしたらいいかとか。ちょっと・・・なんか熱発したとか、救急走らなあかん感じの子とかいたらどうしようってなってしまう。アドバイスして動かなあかん時に、じゃあ、(後輩の職員は) いるけど、そのクラスに、下と組んでたらどうしようかなって。「どうしたらいいですか?」って聞かれても、「ああ、わからへん」って。(乳児院・Cさん)

日常とは異なる危機的な場面にどう対応するかは、そのような場面に遭遇し、場数を踏むことでしか学べない。経験の違いによって、それぞれの緊急時への向き合い方、またそれに伴う不安があると考えられる。

他方、施設長であるJさんは「一応、3年目に夜勤トップ(全体統括)を取れるぐらいの節目とはしてきて、応急手当の資格を取ってもらってという節目は作ってるんです」と、個々の場面への対応ではなく、そういった個別の状況を含めた全体の勤務体制をオーガナイズしていく上での視点を提供した。

2. 意見交換会を通して変化したもの

以下では、参加者それぞれの語りを、意見交換会の時系列に沿って分析することを通して明らかになった、参加者の変化をみていく。

<他の実践を知る>

障がい児通所施設で働くHさんは、意見交換会の冒頭で、「自分の園しかほとんど行ってなくて、実習行っただけなので、(他の実践が) 気になるな、とは思いますが」と述べており、他の実践を知りたいという姿勢を見せていた。特に、「怪我の報告のところの、ヒヤリハット(の場面)のところとかは、やっぱり保護者との連携っていうのが難しかったりするので、話を他にも聞けたらいいなって思う」と述べ、具体的な視点を提供してくれた。

これに対して、ベテラン職員Iさんが、以下のような具体的な事例を挙げた。

事故報告とかヒヤリとか上がるたびに、私がコメントを入れる。(中略) これがすごいキツイねん(笑)。改善していく内容をしっかり書いてもらうんやけども、「事故のないように配慮していきます」とか、「見守っていきます」とか書くと、「配慮とは一体どういうことを指すのか、3つくらい挙げなさい」みたいな感じで(笑)。「これが書けないと配慮とは言えません」とか。「室内環境を整えます」って書いてたら、「室内環境を整えた写真をとりなさい」とか。「それを添付するように」とかっていう感じで、(自分は) 怖いんですけど。なんでそういうことをするかっていうと、同じミスが2回3回あると、保護者の信用も無くなるし、おおむねかばってあげるんだけど、もうかばってあげられないってなっちゃうと、保育士やめなあかんとか、そうなるかわいそうだと思うので、内部で言える間は、言ってあげた方がいいんかなあ。(障がい児・者施設・Iさん)

これを受け、Hさんは「(ヒヤリハット事例の報告が) 結構出てきてるんですけど、(それに対して上司が) 聞いてることが、やっぱり薄いなっていうのもあるので」と述べ、「仕事量も多い中で、上の主任とかも、やっぱりそういう(報告に答えていく) 立場にあるんですけど、なかなかそこまでいかないって」と、自分の施設に不足している点を述べた。このやりとりを受け、下からの報告に対するフィードバックの体制に関して、Gさんも同様に「(上司は) 書類も何にもしない。『見てください』って言った書類何ヶ月後に返ってきたり」と、現状に対する不満を口にした。

この一連のやりとりを通じて、Hさんの中には、当初の悩みに対する解答というよりもむしろ現状への葛藤が生まれている。しかし、そのことは、単に彼女の中に摩擦や葛藤を生んだだけではないだろう。他の実践を知り、異なるキャリアの保育士の視点をすることは、Hさんの保育士としての視野を広げ、実践に何らかの変容を与える一つの契機となる可能性をもつとも考えられる。

他の施設の実践を知ることが、このように、自分の施設の中だけでは見えない様々な視点を提供するとともに、自らの施設や実践の課題を突きつけることで、施設保育士の実践に何らかの質的変容をもたらす契機となると考えられる。

<悩みの顕在化>

意見交換会の中で、当初、特に悩みはないとしていた参加者が、他の参加者の語りを聞くにつれ、悩みに気づいていく様子が見られた。例えば、冒頭で「あまり悩んでない」と語ったFさんは、他の参加者の、職員配置に関する悩みを聞いた後、自らの職場の現状について、正職が少なく、離職が多いとし、次のように語った。

仕事がすごいできるからいてくださいっていうか、ほんまに人がいなくて、これ以上やめるとさらにみんな負担かかるから、やから、（他の職員は）いるだけでいいってくらいの勢いで。モチベーションが、私自身もそこまで、辞めたいと思ってないけど、周りがそういう風なオーラが出てると、モチベーションが下がっていくかなって。（障がい者施設・Fさん）

さらに、職場環境をめぐるでは、ベテラン職員のIさんによる、以下の発言をきっかけに、それぞれの参加者が自らの職場環境を振り返り、不満が顕在化する場面がみられた。

やっぱり5時に帰ったほうがいいやろなって（笑）思います。定時に終わる仕事を、管理者がちゃんと伝えてあげないと、うまく働かれへんのちゃうかなって思ってたね。（中略）頑張ってくださってる保育士さん、やめてほしくない。それはすごく強くあるので。守ってあげられるところはって言ったら、やっぱり5時に帰ってもらおうところ。（障がい児・者施設・Iさん）

Iさんは繰り返し、保育士が長く働き続けられるにはどうすればいいか、という管理職としての視点を提供していた。その中で特に強調されたのが、定時に帰るということである。このIさんの定時をめぐる発言によって、参加者に自らの職場環境を振り返る一つの視点が提供された。

これを受け、参加者の中からは続々と「定時に帰れない」という自らの職場環境に対する不満が語られた。「もうほんまにみんな定時には帰れなくて、サービス残業みたいな・・・」というGさんの発言や、「今も、『定時に終わる』、『定時に帰りましょ』ってなってるけど、やっぱり定時に帰れることなんて少ない」というCさんの発言などがそれである。

Iさんが定時に帰ることができる職場環境の重要性を繰り返し強調するのは、定時に帰ることが難しい対人援助職の厳しい現状の裏返しでもあると考えられる。

一方、新任の参加者はそもそも、定時に帰るということについてあまり重視していない様子がうかがえた。以下のAさんの語りにみられるように、勤務終了時刻等に関係なく、手伝えることは手伝えたい、自らの力を発揮したいという必死な思いが伝わってくる。

司会：定時には帰れる？

Aさん：定時？私は、その、担任まだを持ってないから、帰ろうと思えば帰れるけど、なんか残っちゃう。気を遣ってるってわけでもないけど、仕事してるのを・・・言ったら、その、担当じゃないかどうかってだけで、クラスを見てるので、保育日誌だったりとかって、手伝おうと思えば手伝える範囲。だから、「これやりましょか？」って言っちゃってる。（乳児院・Aさん）

また他方で、定時に帰るということを重視していないように見えながらも、「残っちゃう」、「（『これやりましょか？』って）言っちゃってる」という表現に現れるように、勤務時間を超えて働くことについては多少の葛藤を感じてはいる様子である。他の参加者の語りを聞く中で、自らの職場環境について改めて問い直し、「定時に帰る」ということの重要性が浮かび上がってきたのかもしれない。

さて、新任よりも、2年目以降の若手から多くの悩みや課題が挙げられたことは、施設保育士の専門性を理解する上で重要であると考えられる。

これは、彼らの実践が、単に経験を積みば熟達していくというような一方的なものではないことを示している。経験を積むことで、それまで感じていなかった迷いや葛藤が生まれたり、自らの限界を突きつけられたりすることもありうると考えられる。

彼らの専門性は、自らの短所が露呈したり、課題を突きつけられたりすることを通して、自らの実践を繰り返し問い直していく過程でもあったと考えられる。

困難や葛藤を抱えることは、専門職として発達していく上で不可欠な要素であり、自身の実践に対し、表面的ではない深い洞察を可能にする。若手職員にとって、このような葛藤が顕在化する機会は決してマイナスではなく、今後の専門性発達につながる契機となると考えられる。

VI. 総合考察

1. 困難を構成するもの

結果の項でみてきたように、施設保育士の困難として語られたのは、職場の職員配置等の勤務条件に関する問題や、保護者や他職種との協働に関する困難、あるいは夜勤といった特殊な勤務体制に対するものである。

質の高い実践を確保していくためには、このような物理的な環境を、現場の視点を生かしながら整えていくことが必要であると思われる。

一方、彼らの業務の中心を占めているはずの、子どもや利用者との関わりについては、それ自体が困難であるという語りはほとんどみられなかった。むしろ、職員配置や、職場環境が原因で負担が生じ、結果として子どもや利用者との関わりが難しくなっているという形で語られた。つまり、直接子どもや利用者に関わる以外の部分に時間を取られ、結果として利用者のニーズに応じられなかったり、個々の子どもの発達に応じた関わりが難しくなったりすることが、参加者から共通して語られた困難である。

また、一部の参加者は、本来、専門性を支えるために実施されているはずの施設内外の研修等が、むしろ利用者と直接関わる時間を奪ってしまっているような葛藤も指摘しており、施設保育士の職場環境を改善していくための一つの課題であると思われる。

2. 語りからとらえる施設保育士の専門性

夜勤をめぐる視点の違いからも明らかになったように、新任の職員と、2～4年目の若手職員では、実践を捉える視点が大きく異なることが明らかになった。

乳児院に勤める新任のDさんは、司会者から「(仕事を)辞めるとかいうことよりも、多分7月の夜勤立ちができるかどうか目が目の前にあるんじゃないかな」と問われ、「はい、プレッシャーも大きいです」と答えている。その他にも、いまの状況を「必死です」と語るなど、仕事を大局的に見通すというよりは、目の前の課題をこなすことに必死である様子が見える。同じく乳児院に勤める新任のAさんも、現状を「結構いっぱいいっぱい」としつつも、「今は勉強やして思ったり」と述べ、とにかく必死で目の前の課題をこなしている様子を語った。Katz (1972) は、保育者の専門性を「サバイバル」、「実践の強化」、「実践の再構築」、「熟達」という4段階のモデルとして示しているが、その中で1年目の職員は「サバイバル」段階にあたるとしている。この階の最も大きな関

心は、いかにして生き残るかということであり、それは例えば「無事に今日をやり過ごせるか」というような表現で示される状態である。今回の参加者も同様に、まだ実践の全体像を把握することが難しく、目の前の具体的な課題をこなしていくのがやっとな様子が見える。

他方、2年日以降の若手職員からは、結果の項でみてきたように、「職員の配置」や「保護者対応」といったより具体的な悩みが語られた。乳児院2年目のBさんは、子どもの病気や勤務体制の変更によって臨機応変に動くことを求められつつも、「わからないことがまだまだ多い」と言い、「覚えることがいつまであるんだろうっていう不安」を抱えていると述べた。

このような語りからは、サバイバルの段階は脱したものの、まだまだニーズに応じて自ら実践を作り上げていく「再構築」には至らず、具体的な指針を求めている様子や、自分で考えて柔軟に動くことも求められながらも、迷いを抱えながら実践に向かう様子が見える。

3. 施設保育士の専門性を支えるために

今回、意見交換会を通して試みたことは、個々人の資質や、個々の施設の条件を超え、施設保育士というカテゴリで集い、その中で日々の実践で培われた価値観を共有することである。そのことを通して、これまで気づくことのなかった異なるキャリアの視点に気づくことができ、改めて自らの実践を再構築することができたのではないかと考えられる。

語りはイメージのむすびつきによって新たなイメージを生成する機能を持つ(やまだ, 2003)。語りを媒介とした学びは、マニュアル化された知識の伝達と違い、より具体的に直観的な理解を促しやすいと考えられる。語りに触れることによって、自身の記憶がよびさまされ、自らの体験へとアクチュアルにむすびついていき、深い内省へとつながる。今回の意見交換会でも、他者の語りによって自らの実践に対するまなざしに変化するような場面が見られ、このような機会を作っていくことは、施設保育士として働く上でのアイデンティティを作り上げていくことに寄与すると考えられる。

また、ベテラン職員のJさんは、施設保育士という職業について、「普通の仕事よりも、自分がどれくらい力量が上がったかっていうところがすごく見えにくい」と語り、若手の職員に対して「自分の力量を、もっと自信持ってもいい」かなって、『自分が思ってる

以上にできてるよ』っていうのは、外から客観的に見るとそういうところもある」と語りかけた。さらに「そんな話ができるような環境があると、もうちょっと力を抜いて自分のレベルを上げていくことができるのかなって思います」と述べている。ベテランの職員からのこうした言葉は、若手職員にとっては自身の実践を改めて認め直すきっかけになると考えられる。

物語りは「生成継承性」をもち、物語を語ることは、個人の物語を超えて、世代と世代をつなぐ働きを担う（やまだ, 2000）。そのため、個々人や個々の施設の条件を超えて、広く同様の現場で働く人同士を結びつけるネットワークを生み出す力をもつと考えられる。

勤務を始めて数ヶ月の新任から、ベテランの職員まで多彩な語りを共有することで、新人には、若手・中堅・ベテランといった自らが今後歩む道のりを具体的にイメージすることを可能にし、ベテラン職員にとっては、自らの実践を振り返り、過去と今をつなぐ効果も持つ。

秋田（2013）は、EU（2011）が取りまとめた「乳幼児期の保育者にもとめられる資質能力」を紐解きながら、そこでの専門的な有能さとして、知識だけでなく、知識が生む実践と価値観を共有することの重要性が挙げられていることを指摘する。

今回、意見交換会を通して明らかになったのは、そうした実践の交流の重要性であり、このことが、施設保育士というアイデンティティを支える、横のつながりや、価値の共有につながると考えられる。

おわりに

本稿では、施設保育士が、勤務する施設や勤務年数の違いを超えて相互に実践を語り合うことを通して、彼らの悩みや課題を明らかにするとともに、実践や価値観を共有することを試みた。

施設保育士の専門性とは、個人の資質向上として目指される、技能や知識の習熟のみを指すものではなく、時に迷いや揺らぎを伴い、行きつ戻りつしながら展開していくものであった。新任には新任に特有の形で悩みが現れ、2年目以降の若手には、彼らに特有の形でまた異なる悩みが立ち現れている様子からも、彼らの専門性は、勤務年数に比例して一方的に習熟していくものではなく、スキルを量的に増やしていくものでもなく、専門職としての迷いや揺らぎも含めた、深い内省と実践理解とともに深化していくものであることがうかがえた。

このような、専門職としての試行錯誤は、第三者による評価基準に立脚した「資質向上」等の枠組みだけでは測りきれないものであり、当事者の実感に即して理解していくことが求められている。

今回の意見交換会のように、語りを媒介とした相互支援のネットワークを築くことが出来れば、ベテランから若手への一方向的な知識の提供といった研鑽の仕方ではなく、同世代・異世代がともに学び合うような仕組みを創出することが出来るとも考えられ、このことは、施設保育士の専門性発達を支える一つの方策になると考えられる。

参考文献

- 秋田喜代実 2000 「保育者のライフステージと危機—ステージモデルから読み解く専門性」『発達』21巻83号 48-52頁
- 秋田喜代実 2013 「総論 保育者の専門性の探求」『発達』134号 14-21頁
- European Commission (EU) 2011 Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. University of London and Ghent.
- Frey, J. H., & Fontana, A. 1993 The group interview in social research. In D. L. Morgan (Ed) Successful focus group: Advancing the state of the art. pp. 20-34 SAGE
- Katz, Lilian G. 1972 "Developmental Stages of Preschool Teachers," *The Elementary School Journal*, 73, no. 1, pp. 50-54.
- 厚生労働省 2015 保育士等に関する関係資料
- 厚生労働統計協会 2011 国民の福祉の動向 2011/2012
- 高橋菜穂子・松浦満夫 2015 「施設実習を通じた学生の変化と学び—実習後の自由記述より—」『大阪城南女子短期大学研究紀要』49号 137-154頁
- 鶴宏史 2009 『保育ソーシャルワーク論—社会福祉専門職としてのアイデンティティ』あいり出版
- やまだようこ 2000 「人生を物語ることの意味—ライフストーリーの心理学」 やまだようこ・江口重幸（編）『人生を物語る—生成のライフストーリー』1-38頁 ミネルヴァ書房
- やまだようこ 2003 「フィールドワークと質的心理学研究法の基礎演習—現場インタビューと語りから学ぶ『京都における伝統の継承と生成』」『京都大学大学院教育学研究科紀要』49号 22-45頁
- Vander Ven, Karen. 1988 "Pathways to Professional

Effectiveness for Early Childhood Educators.” In
Bernard Spodek, Olivia N. Saracho, & Donald L.
Peters (Eds.), *Professionalism and the early*

childhood practitioner (pp. 137-160). Teachers
College Press.

Problems in and Support for Professional Growth of Childcare Workers in Welfare Facilities: Analysis of Narratives at an Opinion Exchange Meeting among Young Childcare Workers

Faculty of Childhood Education, Department of Childhood Education

Nahoko OKUI

Osaka Jonan Women’s Junior College

Mitsuo MATSUURA

Abstract

This paper explored a way to support the professional growth of childcare workers in welfare facilities by analyzing their narratives about difficulties in their daily tasks. At the opinion exchange meeting that we organized, eight young childcare workers and two veteran childcare workers described a few typical examples of the possibility of and problems in professional growth. This analysis resulted in two perspectives. First, we found four factors comprising their difficulties that would hinder their professional growth: “staff’s arrangement,” “coping with parents of children or client of facilities,” “collaboration with other professionals,” and “night shifts.” Second, the exchange meeting itself could be an opportunity to have a wider perspective about their practices and potential problems, which can promote their professional growth. It suggests that the current training system should include a place where childcare workers can share details of their practice and a sense of values.

Keywords: Childcare Workers in Welfare Facilities, Professional Growth, Opinion Exchange Meeting,
Narratives