

◇シンポジウムの趣旨◇

シンポジウムテーマ（大会主題と同じ）

『保育現場における「保育の質の向上」と保育士養成校の役割・課題
-実習、就職、研修の側面を中心に-』

一向に解消されない待機児童の問題や慢性的な保育者不足の問題と相まって、保育職の待遇改善が大々的な社会問題としてクローズアップされ始めてきました。同時に、保育現場における保育の「質の向上」や、保育職の「専門性の向上」もいっそう声高に叫ばれるようになってきました。言うまでもなく、保育職の社会的評価の向上と専門性の向上とは一体の課題であり、そのためには待遇面の改善を裏付ける資格・業務の高度化・階層化を図るキャリアラダーの構築が必須と考えます。保育職の地位の向上のためには、待遇・資格・業務が三点セットで改革を図っていかねばならないでしょう。

ただし、現実には多くの保育現場では、業務が複雑化かつ多様化・増大化し続ける一方で保育者不足が深刻化し続けており、手薄な体制のもとで煩雑な業務に日々追われているのが実情です。こうした状況下で、保育の「質の向上」や、保育職の「専門性の向上」は、保育現場の自助努力のみではたして可能なのでしょうか。

保育者養成界においては、保育職を志望する入学志願者数は今のところは大きな変動は無いためか、18歳人口の減少傾向の中でも養成校の数自体は増え続けています。

ただし、入学まではそれなりに保育職に夢や希望を抱いていても、入学後から学びを進めるにつれて次第に保育職の資格を取ること自体が目的化され、保育職に就き専門職として成長していくことを選ばなくなる学生が増え始めているのです。そうすると、たとえば実習においても身が入らないばかりか、ごく基本的なことすらもできないまま実習に臨み、多忙な保育現場に必要な以上に負担をかけ、ひいては保育者養成校の教育姿勢に不信感を抱かれることにもなりかねません。ただし、これらのことは確かに保育者養成校側の教育に問題がある場合もあるでしょうが、保育職の過酷な労働実態や短期離職・低待遇等のネガティブな側面が過度に浮き彫りにされ始めてきた影響も大きいとも考えられるでしょう。

保育者不足が解消されないからには、専門的力はおろか基本的資質すら備えていない保育者を採用せざるを得なくなるでしょうし、そのことが組織全体のパフォーマンスを下げ、有能・有望な保育者にまで過度な負担がのしかかり憔悴しきって早期に離職させてしまうことにもなりかねません。そのような悪循環に陥らないためには、保育現場と保育者養成校が連携を深め、むしろ好転させるような仕組みを協働して創り上げていく必要があるのではないのでしょうか。

今般、我が国の保育界に初めてキャリアパスの仕組みが導入され、保育職のキャリアアップ研修制度が創設されました。無論、これだけで保育職の待遇面の問題がすべて抜本的に改善されるとは言いがたく、この研修制度がややもすると保育現場をさらに疲弊させ、裏目に出る可能性も懸念されています。それでは、このキャリアパスの仕組みを有効かつ発展的に進化させ、保育職の社会的評価を高められる高度専門職の育成と量産のために保育者養成校が果たしうる役割はいかなるものなのでしょうか。

本シンポジウムは、保育者養成校と保育現場とが保育の現状を真摯に見つめながら、生産的な価値を見出して、実行すべきことがらを互いに探り合い始める契機となるよう企画しました。

今後、なにをすべきか、なにができるか、なにをしなくてはならないか、なにからはじめるか、いつまでなにをどうするかなど、行為レベルの能動的なコミットメントを一緒に探っていきましょう。

◇分科会の趣旨◇

第1分科会 『保育所実習における保育現場と保育士養成校の協働』

保育所実習は、保育士養成教育において、養成校と保育所をつなぐ基幹的な科目といえます。保育士養成教育が、将来保育所で勤務する保育士を育てることを目的とする点をふまえれば、この実習は学生が養成校に在学中に実際の保育現場において保育士に必要とされる職務内容等を学ぶことのできるきわめて貴重な機会でもあります。このような重要な意味合いを持つ保育所実習であるため、その実施にあたっては本来保育所と養成校の間で緊密な連携・協力が求められるにもかかわらず、これまで十分に行われてきたとは言えないのが現実ではないでしょうか。すなわち、養成校は保育所実習を保育士養成のための一つの科目としてとらえつつも、実習の具体的な内容や指導のあり方については、保育所あるいは保育現場の保育士に一任してきたというのが実状ではないでしょうか。これは、保育所実習について、養成校と保育所の間で協議を行っていく十分な機会や場がなかったことにも起因するでしょう。そして、何より養成校における保育実習指導のあり方もまた保育現場のニーズ等をふまえた形で実施されてきたかどうかという疑問もあります。

しかし、このような保育所実習のあり方は、待ったなしでその改善が求められていることもまた事実であります。現在の日本の保育を考えた場合、保育所待機児童問題を解消するために保育所の新設が急ピッチで進められています。あるいは慢性的な保育士不足などの問題も抱えています。保育をめぐるこうした状況の中で、今まで以上に即戦力となる保育士養成が求められているとも言えましょう。そのため、養成教育の段階からできるだけ保育士として即戦力となることができるような力を育てることが必要となってきますが、その中心的な役割を担うのが保育所実習です。

保育所と養成校の協働という視点に立ち、保育所と養成校が共に手を取り合って、将来の保育士を育てていく保育所実習とはいかなる形で実現していくことができるのでしょうか。そのためには、養成校側の保育所実習を中心とした養成教育に対する認識と保育所側の保育所実習に対する認識を共有することから始めていかななくてはなりません。シンポジウムの趣旨にもあるように実習・就職・研修の一体的な改革という視点を踏まえ、保育所と養成校の協働の具体的な実現と可能性を、養成教育における保育所実習へのニーズと保育所における保育所実習への期待とをマッチングさせるなかで探っていきたいと考えます。

第2分科会 『施設実習における保育現場と保育士養成校の協働』

施設実習には多くの施設の種別があり、乳児期から高齢期まで利用者の年齢層も幅広く、入所理由も様々なものがあります。本分科会では施設職員と養成校の教員とが本音で意見を述べる機会として、それぞれの役割や課題をふまえて、協働のあり方を議論します。今回のセミナーの大会主題にもある「実習」「就職」「研修」に分けて探っていきます。

「実習」について、養成校は学生に対して授業や実習指導を通し、施設の機能や役割、利用者の状況について種別ごとに理解させます。また、実習開始までの事前学習の到達度を確認しながら指導を行っていますが、種別によっては保育の知識や技術ばかりでなく、療育、自立支援といった視点を含んだ援助の理解も必要となります。実習中のルールやマナーの遵守を伝えることも、養成校では重要なものになります。

施設実習は10日間という短期間の実践ですが、学生はそれまでの価値観を揺さぶられるような様々な経験を通して、自身の保育観や福祉観を育む機会となります。施設実習ほど実習前と実習後とで学生自身の中に大きな変化をもたらす実習はありません。そこには利用者（当事者）からの学びとともに、施設職員からの助言、指導が大きく作用しているといえます。実習と実習指導のあり方について、さらに連携を深め、協働してできることを探っていきます。

次に「就職」としての児童福祉施設等について考えます。保育士資格を取得する学生の多くが保育所や幼稚園に就職することを希望します。施設に勤務する保育士についてはその専門性の理解のため、授業や実習があるとはいえ、決して多くの学生が選択する職業ではない現状があります。人材不足は施設等も同様であり、施設等で働く保育士の魅力をどのように伝えたらよいか、養成校と施設の連携のあり方を探っていきます。

最後に「研修」について考えます。児童福祉施設等で勤務する職員にはそれぞれの専門性があり、これまでも年間を通して様々な職員研修が実施されてきています。待遇の改善とともに「専門性」「援助の質」の向上等、社会的評価を押し上げることが早期離職の防止にもつながります。卒業しても学び続け、専門職として成長し続ける職員を支えるため、養成校と施設が協働して研修を行う仕組みを探っていきます。

第3分科会 『就職における保育現場と保育士養成校の協働』

昨今は（ザックリ言えばですが）、保育現場では保育士がとにかく足りない、しかし保育士養成校では保育士の就職先はいくらでもあるというのが大方の関係者の一致する認識でしょう。殊に、大都市部においては異常なほどの状態です。首都圏からは、地方の保育士養成校の学生獲得のために保育事業者や人材斡旋業者がひっきりなしに押し寄せ、あの手この手で採用に導こうと必死です。

募集や採用までは、独自の保育理念を美辞麗句で語ったりもしますが、実際には発信している保育理念と現実の実践が大きく乖離しているケースがあります。また、高い初任給など新卒の学生にとって一見魅力的に見えそうな労働条件や福利厚生を声高にウリにはするものの、高いのは初任給だけで昇給額が低い長続きしないというケースもあります。さらには、保育環境の見栄えや研修制度の充実性を謳い文句に「保育の質」の高さを主張するものの、保育者による子どもの内面理解や保育者と子どもとの関与過程などの保育の本質部分については疑念を抱かざるを得ないようなケースもあります。

こうした“ブラック事業者”に惑わされず、保育者として社会人としてのスタートラインに安心して着地するためには、学生自身が「保育の質」を見極める力量を養う必要があると考えます。ただし、そのためには「保育の質」とはなにかということと、それを捉える視点をしっかりと学ぶことが求められるのではないのでしょうか。そして、そのうえで質の高い保育実践を営んでいる保育事業者に採用される素養や技量等を身につけ、自ら採用に値する機会作りまで図っていく必要があると考えます。

そこで、本分科会では、こうした問題意識に基づく四年制養成課程での保育キャリア教育の一例を紹介しつつ、就職における保育現場と保育士養成校の協働のあり方を一緒に探してみたいです。

私見ではありますが、各保育士養成校における日常の養成教育の実際について、今後は保育現場に積極的に開いてみてはどうかと考えています。たとえば、学内実習指導や就職指導などに保育現場の方々に参画してもらうことで、ありがちな諸問題解決の方途もお互いに探求し合ったりできるのではないのでしょうか。

保育現場に養成のプロセスに関与してもらいながら、併せて保育現場の育成のプロセス（研修等）にも保育士養成校側が積極的にコミットする関係構築の姿を探ることで、地域における「保育士養成の質」の向上を図り、その先にある「保育の質」の向上を展望してみたいです。

第4分科会 『研修における保育現場と保育士養成校の協働』

「保育の質の向上」を図っていく上で、保育者個人・保育組織レベルのいずれにおいても“学び”は不可欠なものであり、その機会の一つとして「研修」があります。

幼稚園・認定こども園では、教育基本法や教育公務員特例法に基づく法定研修（初任者研修・中堅教諭等資質向上）や10年毎の免許状更新講習がありますが、保育所では、「保育所保育指針」第7章（平成29年改訂では、第5章）「職員の資質向上」により研修が努力義務とされているといった違いがあるものの、いずれの保育現場においても保育の質、職員の資質向上のために多くの研修が行われています。さらに、今年度からは保育士の待遇（給与）改善の方策と一体化した形で、キャリアパスの仕組みが導入され、保育士のキャリアアップ研修制度が創設されており、これまで以上に多くの研修の開催と受講が求められています。

しかしながら、保育現場の業務は年々煩雑化する一方であり、現実には園外研修（Off-JT）に参加することや、園内研修（OJT）の機会を設定することですら困難な状況も見受けられます。

一方、養成校としては、従前から、2年～4年の養成期間だけでは、就職後に保育者として即戦力になるだけの十分な力を養成することが難しいことについて指摘されてきましたが、昨今の保育者不足、売り手市場が続く現状においては、力不足であっても容易に就職できるという状況が起こっています。さらに、養成校を卒業したばかりの初任者が、専門職としてのキャリアを積み上げる前に辞めてしまうという、保育者の早期離職も大きな問題になっています。

就職後は職場や職能団体が育成するといった立場を強くとっている専門職（例えば、看護師や社会福祉士等）もありますが、保育職の場合は、養成校から保育現場への移行期（のりしろ期）は、双方からの支援が必要であり、養成段階から、特に、初任者の時期にかけての切れ目ない連携が必要であると考えられます。

このように、保育現場では研修ニーズが高まっている中、各保育士養成校・教職員・関連団体は、問題解決に向けてどのようにコミットしていくことができるでしょうか。本分科会では、養成校の立場から試案を提示し、議論に付したいと思います。これまで連携の重要性や必要性が言われながら、養成校としては必ずしも充分に関与することができていなかった「研修」について、保育現場や養成校としての役割や課題を確認し、相互理解を深めながら、協働の方向性と具体的方略を探り合っていきたいと考えています。