

幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂に伴う
人的資源管理と養成校における実習論

The human resource management responding to the new revisions of
‘the instruction procedure of kindergarten education’ and
‘the principle of a child-care in child-carecenters’, and the
training theory at a childminder training school

橋 本 弘 道

Hiromichi HASHIMOTO

幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂に伴う人的資源管理と 養成校における実習論

The human resource management responding to the new revisions of
'the instruction procedure of kindergarten education' and
'the principle of a child-care in child-carecenters', and the
training theory at a childminder training school

橋本 弘道*

Hiromichi HASHIMOTO

はじめに

平成20年度に、平成10年から数えて10年ぶりに幼稚園教育要領が改訂され、また、保育所保育指針についても、平成11年以来、9年ぶりに改定された。

本論では、「幼稚園教育要領・保育所保育指針における人的資源管理と実習論」と題して、今回の両者の改訂¹⁾における要点を挙げ、さらに、それに伴う、人的資源管理のあるべき姿とそれに伴う養成校における実習論について論じることを目的としている。

幼稚園と保育所は、前者は文部科学省、後者は厚生労働省と監督官庁が異なっているが、近年、「認定子ども園」の制度が制定されるなど、幼保一元化の流れも生じている。

保育者²⁾の養成校においても、幼稚園教諭免許状と保育士の資格を同時に取得できるようなカリキュラムになっている場合が多く、これから現場に出て行こうとする新米の保育者もそれぞれの免許状と資格を併せ持っている場合が一般的である。

また、実際に、現場で働く保育者に関しても、社会的ニーズの多様化とともに、今まで以上に多面的な専門性や幅広い社会的役割が求められるようになってきている。そして、それに伴い、保育者を取り巻く法制度も変化してきている。

例えば、幼稚園教諭免許状については、「教育職員免許法及び教育公務員特例法の改正」により、免許状の有効期間が10年間となり、免許更新講習を修了した者等について、免許状の有効期間が更新されることになった。また、保育所については、今回改定された「保育所保育指針」において「第7章 職員の資質向上」の「2 施設長の責務」として、「保育所を取り巻く社会情勢などを踏まえ、その専門性等の向上に努めること」が明記され、さらに、保育士に対しても「自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない」とされ、現場における研修と専門

性の強化が義務づけられた。

これまで、現場においては、様々な形で研修や専門性の強化は行われてきたであろうが、研修の必要性が明記されたことで、その重要性と位置づけが今まで以上に明確になった。よって、今後は、より組織的に、また、外部における研修も積極的に取り入れる形で研修システムを構築していく必要がある。

一方、保育者養成校においても、今後は、目の前の学生に対する教育だけではなく、免許状更新のための講座を積極的に企画するなど、組織的かつ主体的な、卒業生に対するアフターケアに取り組んでいかなければならない。

では、そのような流れの中で、果たして、保育者に関する人的資源管理は、どのような点に留意し、どのように行われていくべきなのであろうか。また、園の社会的役割や養成校における保育者のキャリア形成に関する実習論はどのように構築されるべきなのであろうか。

本論では、今回の幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂に関する視点を通して、それらの点を明確にしていく。

1 幼稚園教育要領の改訂

まず、今回の幼稚園教育要領の改訂に関する経緯から概観しよう。

文部科学大臣から、中央教育審議会に対し、平成17年2月に「21世紀を生きる子どもたちの教育の充実を図るため、教員の資質・能力の向上や教育条件の整備などと併せて、国の教育課程の基準全体の見直しについて検討するよう」に、要請がある。そして、同年4月から審議が開始される。そして、その後、中央教育審議会の答申において、幼稚園教育要領について次のような事項が改善の基本方針として示された。

①幼稚園教育については、近年の子どもたちの育ちの変化や社会の変化に対応し、発達や学びの連続性及

* 〒230-8501 横浜市鶴見区鶴見2-1-3 鶴見大学短期大学部保育科

Department of Early Childhood Care and Education, Tsurumi University of Junior College, 2-1-3 Tsurumi, Tsurumi-Ku, Yokohama 230-8501, Japan.

び幼稚園での生活と家庭などでの生活の連続性を確保し、計画的に環境を構成することを通じて、幼児の健やかな成長を促す。

- ②子育ての支援と教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動については、その活動の内容や意義を明確化する。また、保育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動については、幼稚園における教育活動として適切な活動となるようにする³⁾。

では、これらの「改善の基本方針」によって、幼稚園教育要領に明文化され、幼稚園の教師の新たな教育活動として位置づけられたものについて確認していこう。

まずは、新たに加わった部分として、「第1章 総則」の「第3 教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動など」を挙げることができよう。

ここには、

幼稚園は、地域の実態や保護者の要請により教育課程に係る教育時間の終了後等に希望する者を対象に行う教育活動について、学校教育法第22条並びにこの章の第1に示す幼稚園教育の基本を踏まえ実施すること。また、幼稚園の目的の達成に資するため、幼児の生活全体が豊かなものとなるよう家庭や地域における幼児期の教育の支援に努めること。

とある。「地域の実態や保護者の要請により教育課程に係る教育時間の終了後等に希望する者を対象に行う教育活動」とは、通常の教育時間終了後の「預かり保育」⁴⁾のことを指している。「幼稚園による預かり保育の実施状況」における「預かり保育の実施幼稚園数」（文部科学省幼児教育課調べ2007年6月1日現在）によると、1993年10月1日現在で、公立私立を併せた実施率が、19.4%であったのに対し、2007年6月1日現在では、71.7%になっている⁵⁾。この数字からも分かるように、確実に預かり保育に対する家庭のニーズが高まっていることが推測できる。

これについては、「第3章 指導計画及び教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動などの留意事項」の「第2 教育課程に係る保育時間の終了後等に行う教育活動などの留意事項」において、さらに詳しくその留意点が述べられている。1として「幼児の心身の負担に配慮すること」が述べられた後に、留意事項として、(1) から (5) まだが、以下の通りに記されている。

- (1) 教育課程に基づく活動を考慮し、幼児期にふさわしい無理のないものとなるようにすること。その際、教育課程に基づく活動を担当する教師と緊密な連携を図るようにすること。
- (2) 家庭や地域での幼児の生活も考慮し、教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動の計画を作成するようにすること。その際、地域の様々な資源を活用しつつ、多様な体験ができるようにすること。
- (3) 家庭との緊密な連携を図るようにすること。その際、情報交換の機会を設けたりするなど、保護者が、幼稚園と共に幼児を育てるという意識が高まるようにすること。

(4) 地域の実態や保護者の事情とともに幼児の生活のリズムを踏まえつつ、例えば実施日数や時間などについて、弾力的な運用に配慮すること。

(5) 適切な指導体制を整備した上で、幼稚園の教師の責任と指導の下に行うようにすること。

(アンダーライン：筆者)

(1)の「教育課程に基づく活動を担当する教師と緊密な連携を図る」という部分では、クラス担任と預かり保育の際の担当教師が別であるというケースを想定している。幼児にとって、預かり保育の場面では、同じ園内であっても大きく環境が変化する。よって、環境が変わることによって、幼児に精神的負担がかからないようにしなければならない。したがって、その日の「通常保育」⁶⁾における幼児の様子などがしっかりとクラス担任から預かり保育の担当教師に伝わっていないと、そのためにも、普段から教師間の連絡や連携を密にし情報の共有に努めなければならない。

(2)の「地域の様々な資源を活用」という部分では、預かり保育の場を園内とだけ考えるのではなく、地域における育児経験者を協力者として迎えたり、近隣の公園など地域の資源を使う場合もあるだろう。園外に出る場合は、安全確保のためにそれなりの人員を確保しなければならないため、運用面で難しい面もでてくるかもしれない。よって、普段から園と地域とのつながりを強くしていくような取り組みを園長のリーダーシップの下に、教職員、保護者などを巻き込んで行っていく必要がある。それが、結果的に、(3)に記載された「保護者が、幼稚園と共に幼児を育てるとい意識が高まる」ことにも繋がっていく。

また、(3)の「家庭との緊密な連携」や「情報交換の機会を設け」ることについては、預かり保育によって、家庭における子育ての時間が縮小し、家庭の教育力が損なわれることのないように、保護者に対する保育相談などの支援を充実させていくことが求められている。

(4)の「地域の実態や保護者の事情」により、預かり保育の「弾力的な運用に配慮する」ということについては、園側が、それらの事情を適確に把握しておかなければならず、園長や教師の状況把握能力が問われることになる。

(5)の「適切な指導体制を整備した上で、幼稚園の教師の責任と指導の下に行う」ということについては、「預かり保育」も通常保育と同じように機能させるために、場合によっては、教師の補充についても考慮しなければならないということを示している。

文部科学省の解説書（以下、解説書と表記）には、預かり保育について、「適切な指導体制を整えることが必要である」と述べられ、具体的な活動の実施方法として、

- ① 日ごとや週ごとに担当者を交代させる方法
- ② 一定の者を担当者として決める方法
- ③ ①、②を組み合わせた方法

といった例を挙げ、柔軟な方法が取れるような組織作りを薦めている。

「通常保育」と「預かり保育」は、両方とも幼稚園におけ

る教育活動である。

「通常保育」の場合は、幼児の年齢が同一のクラスで、担任も固定化されている場合が多いであろう。だが、「預かり保育」は、異年齢の幼児が混在し、さらに教師の配置も変則的になっている場合が想定される。よって、解説書でも述べられているように、「それぞれを担当する教師が日ごろから合同で研修を行うなど緊密な連携を図る」ことがますます重要視されることになる。両者とも幼稚園における重要な教育活動であることには変わりはないが、結果的に、一つの園の中に組織形態の異なる保育活動が混在することになる。よって、より一層、教師組織を取りまとめるための求心力が求められることになる。

「通常保育」と「預かり保育」の両者に対する共通理解を全教職員が共有し、園長を中心として、組織的に教師間の協力体制を整備していくことが求められる。

ここまでは、新しい幼稚園教育要領によって明確に位置づけられた「預かり保育」と既存の「通常保育」に関する組織的な取り組みの重要性、及び、園長のリーダーシップの重要性について論じてきた。このように、幼稚園の社会的役割が拡大している現状においては、その活動内容も年々複雑になり、それらの保育活動を支えていく幼稚園全体の人的資源をどのようにマネジメントしていくかが重要な鍵になってくる。

さらに、新しい幼稚園教育要領では、幼稚園に対し「地域における幼児期の教育のセンター」としての役割についても期待している。

3章の第2の2には、先の1に続いて次のように記されている。

幼稚園の運営に当たっては、子育ての支援のために保護者や地域の人々に機能や施設を開放して、園内体制の整備や関係機関との連携及び協力に配慮しつつ、幼児期の教育に関する相談に応じたり、情報を提供したり、幼児と保護者との登園を受け入れたり、保護者同士の交流の機会を提供したりするなど、地域における幼児期の教育のセンターとしての役割を果たすよう努めること。

ここで特に注目しなければならないことは、「幼児期の教育のセンター」としての役割についてである。ここでは、幼稚園の園児やその保護者という枠組みを超え、未就園児とその保護者に対する子育て支援をも想定されている。その性格からすると地域の公的機関と同じような機能を期待されているということになる。通常、私立の幼稚園であっても未就園児に対する園庭解放などを定期的に行っている事例はある。しかし、それ以上の機能を、果たして私立幼稚園に期待することができるのであろうか。

また、「幼児期の教育のセンター」ということになれば、市町村との連携も今まで以上に強化していかなければならない。「通常保育」の支障とならない範囲で行うとすると、その活動は非常に限られた範囲に留まらざるを得なくなる。

どちらにしても、今回の改訂では、幼稚園の機能の拡大が意図されているのは明白である。各幼稚園においても、

ぎりぎりの人員で「通常保育」を行っている場合には、限られた人的資源をどのように配置し社会のニーズに応じていけばよいのかということが大きな課題になっていくことは間違いのないことであろう。

2 保育所保育指針の改定

平成20年に幼稚園教育要領の改訂と同時に、保育所保育指針が改定された。前回の保育所保育指針の改訂は、平成11年に行われたので、9年ぶりの改定となる⁷⁾。今回の改定が以前のものとは大きく異なる点は、「旧保育指針」が、厚生省児童家庭局長による「通知」であったのに対し、「新保育指針」は、厚生労働大臣による「告示」という形になったということである。

「旧保育指針」は、一般的にはガイドラインと呼ばれ、法的拘束力はなかった。しかし、今回の改定によって、大臣による「告示」となり、拘束力、制約力がより強まり、「児童福祉施設最低基準」として位置づけられた。また、それに伴い大綱化が図られた。よって、「新保育指針」では、章の構成がそれ以前のものとは比べ大きく異なっている。

ここでは、特に本論の主題である人的資源管理に関連する部分についてクローズアップして論じていく。

まず、「第1章 総則」について、関連する部分を以下に挙げる。

2 保育所の役割

(2) 保育所は、その目的を達成するために、保育に関する専門性を有する職員が、家庭との緊密な連携の下に、子どもの状況や発達過程を踏まえ、保育所における環境を通して、養護及び教育を一体的に行うことを特性としている。

(3) 保育所は、入所する子どもを保育するとともに、家庭や地域の様々な社会資源との連携を図りながら、入所する子どもの保護者に対する支援及び地域の子育て家庭に対する支援等を行う役割を担うものである。

(4) 保育所における保育士は、児童福祉法第十八条の四の規定を踏まえ、保育所の役割及び機能が適切に発揮されるように、倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育に関する指導を行うものである。

3 保育の原理

(1) 保育の目標

イ 保育所は、入所する子どもの保護者に対し、その意向を受け止め、子どもと保護者の安定した関係に配慮し、保育所の特性や保育士等の専門性を生かして、その援助に当たらなければならない。

(2) 保育の方法

カ 一人一人の保護者の状況やその意向を理解、受容し、それぞれの親子関係や家庭生活等に配慮しながら様々な機会をとらえ、適切に援助すること。

4 保育所の社会的責任

(2) 保育所は、地域社会との交流や連携を図り、保護者や地域社会に、当該保育所が行う保育の内容を適切に説明するよう努めなければならない。

(アンダーライン：筆者)

ここで述べられているのは「総則」であるため、後にこれらの詳細が論じられていく。よって、ここでは、本論における重要な視点であると思われる記述について指摘する。

まず、ここで述べられている中心的課題は、保育所においては、「保育に関する専門性を有する職員」が保育を行うということ。次に、「入所する子どもを保育するとともに、」「入所する子どもの保護者に対する支援」は言うまでもなく、「地域の子育て家庭に対する支援等を行う役割を担う」ということ。保育士は、「倫理観に裏付けられた専門的知識、技術及び判断をもって、子どもを保育するとともに、子どもの保護者に対する保育に関する指導を行う」ということ。そして、保育所は、「保育の内容を適切に説明するよう努めなければならない」ということである。

これらをまとめると次のようになる。

- ① 倫理観に裏付けられた保育の専門家による保育
- ② 保護者や地域に対する子育て支援の充実
- ③ 保護者や地域に対する説明責任の遂行

これらの役割を保育士等と保育所が、一人の専門家としてのレベルと組織的なレベルとの両方から果たしていく必要性が述べられている。

次に、これを踏まえ、「新保育指針」で明確に示されることになった部分の詳細について取り上げていこう。

「新保育指針」においては、特に、「第4章 保育の計画及び評価」の「2 保育の内容等の自己評価」において、「(1) 保育士等の自己評価」、「(2) 保育所の自己評価」ということが明確に示された。「旧保育指針」においては、同じ内容について述べた部分は、「第11章 保育の計画作成上の留意事項」の「12 指導計画の評価・改善」であると考えられる。そこには「指導計画の評価・改善」について、

指導計画は、それに基づいて行われた保育の過程を、子どもの実態や子どもを取り巻く状況の変化などに即して反省、評価し、その改善に努めること。

と述べるに止まっている。

それに対し、「新保育指針」においては、以下のように詳細に述べられている。

2 保育の内容等の自己評価

(1) 保育士等の自己評価

ア 保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない。

イ 保育士等による自己評価に当たっては、次の事項に留意しなければならない。

(ア) 子どもの活動内容やその結果だけでなく子どもの心の育ちや意欲、取り組む過程などに十分配慮すること。

(イ) 自らの保育実践の振り返りや職員相互の話し

合い等を通じて、専門性の向上及び保育の質の向上のための課題を明確にするとともに、保育所全体の保育の内容に関する認識を深めること。

(2) 保育所の自己評価

ア 保育所は、保育の質の向上を図るため、保育の計画の展開や保育士等の自己評価を踏まえ、当該保育所の保育の内容等について、自ら評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならない。

イ 保育所の自己評価を行うに当たっては、次の事項に留意しなければならない。

(ア) 地域の実情や保育所の実態に即して、適切に評価の観点や項目等を設定し、全職員による共通理解を持って取り組むとともに、評価の結果を踏まえ、当該保育所の保育の内容等の改善を図ること。

(イ) 児童福祉施設最低基準第36条の趣旨を踏まえ、保育の内容等の評価に関し、保護者及び地域住民等の意見を聴くことが望ましいこと。

(アンダーライン：筆者)

ここで注目すべき点は、自己評価によって、「保育士等」の個人レベルで「専門性の向上」や「保育実践の改善」「保育の質の向上」を行い、「職員相互の話し合い等」という集団レベルでも行うという点。さらに、「保育所」として、「職員による共通理解を持って」組織的にも行うという点。また、それを公表し、「保護者及び地域住民等の意見を聴くことが望ましい」としているという点である。

個人から集団というボトムアップの方向性と、保育所として組織的に取り組むというトップダウン的な方向性との双方向によって「保育の内容等の自己評価」を行うことが理想とされている。さらに、自己評価が自己満足に終わることのないように、保護者や、第三者である「地域住民等の意見を聴くことが望ましい」というところまで拡大して言及している。

また、「職員の資質向上」の部分については、「新保育指針」の「第7章 職員の資質向上」においても、以下の通り詳細に述べられている。

第1章（総則）から前章（保護者に対する支援）までに示された事項を踏まえ、保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人一人の職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るよう努めなければならない。

1 職員の資質向上に関する基本的事項

職員の資質向上に関しては、次の事項に留意して取り組むよう努めなければならない。

(1) 子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となること。

(2) 保育所全体の保育の質の向上を図るため、職員一

一人一人が、保育実践や研修などを通じて保育の専門性などを高めるとともに、保育実践や保育の内容に関する職員の共通理解を図り、協働性を高めていくこと。

- (3) 職員同士の信頼関係とともに、職員と、子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って保育に当たること。

2 施設長の責務

施設長は、保育の質及び職員の資質の向上のため、次の事項に留意するとともに、必要な環境の確保に努めなければならない。

- (1) 施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く社会情勢などを踏まえ、その専門性等の向上に努めること。
- (2) 第4章（保育の計画及び評価）の2の（1）（保育士等の自己評価）及び（2）（保育所の自己評価）等を踏まえ、職員が保育所の課題について共通理解を深め、協力して改善に努めることができる体制を作ること。
- (3) 職員及び保育所の課題を踏まえ保育所内外の研修を体系的、計画的に実施するとともに、職員の自己研鑽に対する援助や助言に努めること。

3 職員の研修等

- (1) 職員は、子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない。
- (2) 職員一人一人が課題を持って主体的に学ぶとともに、他の職員や地域の関係機関など、様々な人や場との関わりの中で共に学び合う環境を醸成していくことにより、保育所の活性化を図っていくことが求められる。

（アンダーライン：筆者）

この部分では、特に保育の「専門性」ということが強く意識されている。保育所に係わる専門家集団が、個々の専門性を主体的に向上させていくことが義務づけられているのである。また、「専門性」の追求は、同時に、「職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基盤となる」とし、個々の専門性の追求は、各自の専門家としての自覚と、さらには一人の人間としての人間性の追求、いわゆる人格の向上に努めることを基盤として達成されるべきであるということを暗示している。

さらに、その「専門性」の向上を個人レベルの責任として義務づけるだけでなく、「施設長」の責任として、「保育の質及び職員の資質の向上」のために「必要な環境の確保に努めなければならない」としている。「専門性」の向上を個人の責任として限定するのではなく、「施設長」のリーダーシップによる研修環境の整備についても求められている

わけである。よって、「保育士等」が積極的に外部の研修に出て行けるような職場環境を作っていくことを「施設長」の責任として行っていくべきであるということになる。「専門性」の向上には、個人と組織の両方が積極的に関与していくべきことが明確に示されているのである。

また、それは、逆の視点で言えば、個人または組織から一方通行の「専門性」の追求は、難しいということを示唆していると捉えることもできる。

どちらにしても、「新保育指針」においては、保育士等の専門性とその継続的な向上をより意識的に追求していくべきことが示されており、保育士自身の専門家としての自覚がそれを促すことが期待されている。

そして、それらの専門性向上についての取り組みを、幼児・児童に対する保育活動はもとより保護者に対する子育て支援にも生かしていくことが求められている。それについては、「新保育指針」の「第6章 保育者に対する支援」で以下のように明確に述べられている。

第6章 保護者に対する支援

保育所における保護者への支援は、保育士等の業務であり、その専門性を生かした子育て支援の役割は、特に重要なものである。保育所は、第1章（総則）に示されているようにその特性を生かし、保育所に入所する子どもの保護者に対する支援及び地域の子育て家庭への支援について職員間の連携を図りながら、次の事項に留意して、積極的に取り組むことが求められる。

（アンダーライン：筆者）

さらに、地域における具体的な子育て支援については、「3 地域における子育て支援」の（1）において、次のように述べている。

ア 地域の子育ての拠点としての機能

- (ア) 子育て家庭への保育所機能の開放（施設及び設備の開放、体験保育等）
- (イ) 子育て等に関する相談や援助の実施
- (ウ) 子育て家庭の交流の場の提供及び交流の促進
- (エ) 地域の子育て支援に関する情報の提供

イ 一時保育

この部分については、先に述べた「幼稚園教育要領」における子育て支援についての記述とほとんど同じ内容であるといつてよいであろう。幼稚園については、「地域における幼児期の教育のセンターとしての役割を果たすように努めること」と明確に記されていた。「新保育所保育指針」には、「センターとしての役割」という記述はないが、明らかに子育て支援のセンターのような役割が期待されている。

よって、保育士等の専門性がそのような場面にも十分に生かせるような組織的な体制作りが求められているといえよう。

3 養成校における実習論

では、これらを踏まえた上で、養成校における実習論について振り返ってみよう。

先に論じたとおり、「幼稚園教育要領」や「保育所保育

指針」における幼稚園や保育所の役割は拡大しており、現場においては、子どもたちをどのように保育するのかという視点と共に、子育て支援センターとしての役割や、それに伴う個人および集団としての専門性を高めていくための組織論的視点が重要視されていることがわかる。

養成校における実習論においては、保育者の法的な位置付けや具体的な保育の方法論および保育の記録等が中心課題となるが、今後は、これまで以上に保育の専門集団としての組織のあり方や、一人ひとりの保育者の役割と連携についての視点を育んでいけるような内容を含んでいくことが重要になってくると考えられる。

実際に現場に実習に出れば、実習生は、子どもたちに対する保育に視点が集中することになるだろうが、それとともに、子育て支援センターとしての実習園の組織的取り組み等についてもしっかりと現場の動きを把握し学ぶことができるような事前の心構えや論理的知識の習得が今後ますます重要になってくる。実習論においてもそのような背景を十分に考慮した新たな展開が求められることになると考えられる。また、卒業後、現場に出た後のキャリア形成についても学生にしっかりと認識させていくような指導が重要になってくるであろう。

4 幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂から見えてくるもの

これまで、幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂について、その役割が拡大されたと考えられる点や、養成校の実習論を含めた人的資源管理の視点から特に注目される部分について、論じてきた。その要点をまとめると次のようになる。

- (1) 保育者としての保育における専門性のさらなる向上
 - ① 幼児に対する保育における専門性の向上
 - ② 子育て支援における専門性の向上
- (2) 幼稚園・保育所としての組織的役割の充実
 - ① 就園児及びその保護者に対する保育環境の整備・充実
 - ② 未就園児及び地域の子育て支援についての取り組みの充実
 - ③ 保育者等の専門性向上のための研修環境の充実
 - ④ 保育者間における連携の強化
 - ⑤ 内外の研修等を通じた各機関との連携と専門性の強化

これらの課題を、保育の現場において個人のレベルと組織のレベルの両面から達成していくことが、これからの保育に携わる者の重要な使命になる。

しかし、残された問題は、保育の現場で働く保育者が、これらの使命を十分に担いられるかという点である。現在の保育者養成と、就職後のキャリア形成がどのような形で行われているかということを見れば、その問題点が明確になってくる。

幼稚園教諭免許状や保育士資格は、最低二年間の養成校での規定単位の取得と、その養成校の卒業を以て取得でき

ることになっている。よって、高校を卒業してすぐに養成校に進学すれば、二十歳前後で現場に出ることになる。短大の場合、二年間でかなりハードな養成を行うのでそれなりの水準には達すると考えられるが、それでもさらなる専門性の追求は不可欠になる。したがって、養成校で学んだ基礎知識と現場での経験の蓄積でさらなる専門性の獲得に努めていくというのが保育者の一般的なキャリアデザインということになる。よって、ある程度安定した職場環境の中で、経験と研修を積み重ねていくことが期待される。しかし、現状はどうなっているか。垣内国光はそれについて、次のように述べている。

調査の対象は、東京都保育士会会員と会員の所属する私立保育所の保育を担当する保育者である。20代の保育士が41.4%を占め、平均年齢は33.4歳である。調査対象となった保育士のうち、正規職員は87%、正規職員で勤務している保育者の平均勤続年数は13年で、非正規職は5年未満勤務が8割を占めている。正規職の賃金は年額平均386.5万円では勤続年数に比例して賃金が上昇している。非正規職の平均年額賃金は132万円（月額11万円）となっている。

厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』（2004年）では、労働者の平均勤続年数は12.2年（女性は9.0年）、年間賃金総額は平均485.4万円（女性は350.2万円）となっており、これと比較すれば、女性としては全国平均に近いが、相対的に賃金が高い東京では低位にあることは否めず、同じ専門職である看護職や小中学校教員職と比較するとかなり低いといえる⁸⁾。

ここでは、東京都の保育士の事例が述べられているが、勤続年数等を見る限り、現場での安定的なキャリア形成がしづらい状況にあるのではないかと懸念を持たざるを得ない。特に近年の公立保育所の民間委託増加により、一年契約の保育士は増加傾向にあるという。また、毎年の養成校に対する求人数の多さを考えると、短期間に多くの保育者が職場を離れているであろうことが推測できる。

今回の幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂によって明確にされた幼稚園や保育所の機能拡大と保育者の専門性の強化は、少子化対策や人口減少下の労働力確保などの面からも国家の最重要課題として位置付けられるべき課題である。その課題を達成していくためには、保育者が安定してキャリア形成ができるような職場環境を国家レベルで整えていく取り組みが必要である。

おわりに

本論では、今回の幼稚園教育要領・保育所保育指針の改訂によって、保育者という人的資源の育成および活用について養成校における実習論も含め、何が重要なポイントになるのかということについて考察を加えてきた。それによって、養成校の養成についての努力はもちろんのこと、個人としての保育者、組織としての幼稚園・保育所、行政機関としての国家のそれぞれの環境が整って初めて保育現場における適切な人的資源管理が達成されるということが明

白になった。そして、今後は、その中でも特に国家の財政支援も含めた保育行政への取り組みが最も重要な鍵を握ることになるであろうことが予想される。それなしには、今回の幼稚園教育要領・保育所保育指針によって掲げられた目標の達成は不可能であるといっても過言ではないと思われる。

参考文献

文部科学省『幼稚園教育要領解説』、フレーベル館、2008年
全国保育団体連絡会・保育研究所 編『保育白書』、ひとなる書房、2008年
民秋 言編『幼稚園教育要領・保育所保育指針の成立と変遷』、萌文書林、2008年

注

- 1) 平成20年においては、幼稚園教育要領は改訂、保育所保育指針は改定と表記されているが、本論において、両者のカテゴリーを同時に指す場合は便宜的に改訂と表記する。
- 2) 本論では、幼稚園教諭と保育士の総称として保育者という表現を用いる。
- 3) 文部科学省『幼稚園教育要領解説』、フレーベル館、2008年、3頁より引用。
- 4) 本論では、「地域の実態や保護者の要請により教育課程に係る教育時間の終了後等に希望する者を対象に行う教育活動」を「預かり保育」と表記する。
- 5) 全国保育団体連絡会・保育研究所 編『保育白書』、ひとなる書房、2008年、238頁を参照。
- 6) 本論では、「教育課程に係る教育時間」内に行われる保育を「通常保育」と表記する。
- 7) 本論では、平成20年改定の保育所保育指針を「新保育指針」、平成11年改訂の保育所保育指針を「旧保育指針」と表記する。
- 8) 全国保育団体連絡会・保育研究所 編 前掲書、155～156頁より引用。

