

保育者養成における支援者の素養

川上 輝昭

Knowledge Required by the Supporter in Training Childcare Workers

Teruaki KAWAKAMI

1 はじめに

本稿の課題は、保育者養成（幼稚園教諭・保育士）に携わる支援者の素養について、経験を基に若干の考察を試みることである。支援者は教員と職員が中心である。

保育者養成校にあっては、専門科目の教授はもとより各種の実習指導、そして実習先での現地指導が一体的に行われている。とりわけ現地指導においては園長、主任、そして指導担当者から実習生の具体的な様子や課題等について伝えられることが多い。それに基づいて実習生に対するよりきめ細かい指導を行うのが通例である。また、その機会に実習生に関する事項だけでなく、幼児教育や保育をめぐる動向、「手のかかる」と称される発達障害の疑いのある幼児が増加していることやその対応、保護者支援が多様化してきていること等も話題になることがある。保育現場から得られるこれらの課題や情報は保育者養成に携わる者にとって意義深く、思いを新たにさせられることばかりである。保育現場が当面している課題を整理し、普段の学習に取り入れたり就職支援の参考にしたたりすることはより現場に即した実践力のある保育者養成のために有効である。

保育をめぐる動向に目を向けると、待機児童の問題や保育士不足が深刻な社会問題として取り上げられている。特に保育士不足の問題は保育者養成に携わる者として深い関心事項である。保育者養成施設を卒業後に全員が保育関連の分野に就職するとは限らず、他の分野への就職を希望する者も少なからず存在している。このことについて保育者養成施設において、卒業生の就職先として保育所・福祉施設等に保育士として就職した割合は、50%以上～70%未満が最も高く、次いで70%～90%未満が22.9%という実態も報告されている¹⁾。この実態も保育士不足の一因として考えられる。保育の専門性を学び、資格を取得しても保育以外の進路を希望するという背景には何が原因しているのか、制度や施策も含めて検討を要する課題である。同時に保育の専門性を生かした仕事の魅力をどのように伝えるかも支援者に課せられた課題である。

保育の専門性について小川（2011）²⁾は、保育者養成は民族国家にとって教育問題であるばかりでなく、将来の労働力確保、社会福祉政策遂行のための財政的基盤（納税者の確保）の保障という経済的・政治的対策でもある。しかし現在の保育者養成はこうした広い視野に立って行われているとは言い難い、と現状の保育者養成の在り方に問題を提起している。

保育や介護の分野における劣悪な労働条件はよく指摘されていることであるが、保育士の平均給料は月額約213,000円で、年収は310万円程度にすぎない。この金額はすべての業種の平均より約10万円以上低い。加えて仕事の負担も大きく、早期離職者を生み出す一つの要因になっ

ていること、そして、国家資格を持つのに給料が希望に合わないという理由で、保育職に従事していない潜在保育士が60万人以上という問題点も指摘されている³⁾。

以下、このような諸情勢を踏まえて、単に目先の保育技術のみに偏ったり就職先の確保にのみこだわったりするのではなく、子どもたちの成長と発達を保障するとともにより実のある子育て支援ができる保育者を養成するために必要な支援者の素養について考えてみたい。

2 保育をめぐる動向

(1) 新しい子ども・子育て支援制度

少子化時代を迎え、定員割れを来している園が生じている一方で、深刻な待機児童問題も生じている。このような問題を解決するために打ち出された施策が子ども・子育て支援新制度である。この制度は平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法(「子ども・子育て支援法」「認定子ども園法の一部改正」「子ども・子育て支援法及び認定子ども園法の一部改正法の施行に伴う関連法律の整備等に関する法律」)に基づいて、平成27年4月より施行されている。

子ども・子育て関連3法の要旨は次の7項目とされている⁴⁾。

① 認定こども園

認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付(施設型給付)及び小規模保育等への給付(地域型給付)の創設

② 認定こども園制度の改善(幼保連携型認定こども園の改善等)

③ 地域の実情に応じた子ども・子育て支援(利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業の充実)

④ 基礎自治体(市町村)が実施主体

⑤ 社会全体による費用負担

⑥ 政府の推進体制(内閣府に子ども・子育て支援本部を設置)

⑦ 子ども・子育て会議の設置

認定こども園法の改正により、学校及び児童福祉施設としての法的位置づけをもつ単一の施設が創設されることになっている。この制度改正により就学前の乳幼児のより健やかな成長が期待されている。具体的にどのような新しい成果を生み出すことができるかは未知数であるが、その役割を果たしていくのは現場の保育者であり、その保育者を養成する支援者にも同様に重い責務が課せられている。

(2) 保育現場における課題

子どもの命を預かり、成長を支えることが保育者の責務である。そこには人間が人間を育てるという何事にも代えがたい達成感や成就感を味わうことかできるという魅力がある。

保育者養成の支援者としてこの素晴らしさを伝えることにより、新しい意欲や勇気を育てることができ、保育者になりたいという夢を現実に引き寄せることも可能になる。その結果として保育従事者の増加も期待することができ、保育士不足の解消も期待できる。しかし一方で、長時間労働や低賃金、有期雇用等、保育を取り巻く環境には厳しい現実も待ち受けている。その具体例として保育従事者から次のような声を聞くことも珍しくない。

・子どもは可愛いし、仕事も楽しい。でも勤務時間が長くて余暇を楽しむことができない。自宅に持ち帰ってする仕事も多く、体力的にも限界を感じている。辞めたいとは思わないけど、

このまま続けられか否か、自信がもてない。子どものために、という思いだけではこの仕事は続けられない。

- ・ほとんどが20代という若い先生が多く、ベテランの先生から学ぶことができない。そして体調不良や人間関係の複雑さから年度の途中で辞める人もある。簡単には補充もできないみたいで、結局は過重な負担を背負うことになる。子どもがすべて帰宅すると本当に疲れを感じる。契約期間が定められている先生も多く、毎年何人もの先生が去っていくためチームワークがとりにくい。
- ・お金のことは言にくいけど、ほとんど昇給がないので将来に夢が持てない。子どもの可愛さに後押しされてこのまま続けるか、転職するか正直言って迷っている。それに予算が少ないために教材や教具の節約に努めているがそれにも限界がある。子どもたちにもっと楽しい思いを届けたいけどそれができない。園によって子どもの幸せ度が随分違うことに不平等感を感じる。

保育や介護の分野では低賃金、長時間労働といった労働条件の劣悪化が問題となっている現実を読み取ることができる。このような事態を招いたのは、国の保育所措置費が削減されたことに主要な原因があるとされている⁵⁾。女性の社会参加が増加しつつある現在、少子化問題を改善するためには保育者の確保は不可欠であり、公費による財政援助の再検討が望まれる。この問題は国の施策であるが保育者養成の支援者としてもその実態を把握しておく必要がある。低賃金と長時間労働に疲弊している保育者たちに「もっと頑張れ！」は心に響く言葉とはいえない。既卒者からこの種の相談が寄せられる度に計り知れない痛みを感じることも少なくない。

長時間労働については園によっても異なっており、すべての保育者が抱えている問題とはいえない。しかし、幼稚園・小中高校教職員の時間外勤務は1か月平均72時間56分、自宅に持ち帰った仕事の時間も含めると95時間32分という実態報告もある⁶⁾。この現実、労働基準法に定められている週40時間労働とは全く異なる次元であり、早急な解決が図られなければならない。

今後、保育の現場に巣立っていく将来の保育者たちにこれらの現実を冷静に正確に伝えておくことも支援者の大切な役割である。なぜならば夢だけを追って保育現場に巣立っても現実に失望し、保育の仕事に挫折感を感じ、早期離職につながるものが危惧されるからである。保育者への夢を育てながら厳しい現実の一面があることも伝えなければならないことであり、支援者には慎重な伝え方が求められる。

3 在学生に対する支援

幼稚園教諭や保育士資格を取得するためには、「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)により一定の実習が義務付けられている。実習は保育の現場において座学では得られない生きた学びを得る場であり、新たな発見の場でもあり、そして卒業後の就職にも関係する重要な場でもある。保育者養成校にあっては、実習を含む保育学を学ぶことが最終的な目的ではなく、学んだ成果を卒業後に保育現場でどう生かすかがより重要である。日々の在学生支援は、実習を含む学習はもとより進路に関すること、生活や友人関係に関すること、ボランティアやアルバイトに関すること等、多岐にわたっており、一日の大半の時間を要することも稀ではない。そのような中でここでは実習と就職支援を中心に取り上げてみたい。

（1）実習支援

実習は、保育現場に出向いて保育の実際を学ぶ場であり、子どもたちから初めて「先生」と呼ばれる感動の場でもある。その実習に際しては支援者としても事前指導に細心の注意を払いながら、実習記録や指導案はもとより、保育者としての基本的な心得事項や態度、言葉遣い、立ち居振る舞い等の具体的なことも伝えている。

実習は、日ごろの座学とは異なり、緊張も疲労も極限状態となる。しかしそこから得るものは大きく、保育者という夢に近づく第一歩でもある。事後の反省会ではこれらのことが具体的に報告される。

保育に関する事項

- ・とても疲れた。でも子どもたちの可愛さを改めて実感した。ぜひ保育者として頑張りたい。
- ・育てるより子どもに育てられることの大切を学んだ。
- ・今度はボランティアとして実習とは違う思いで参加したい。
- ・個に合った声掛けや働きかけが大切であることを学んだ。
- ・あいさつと笑顔を大切にしなければならない理由が分かった。
- ・気になる子には、その子の思いを受け止める努力が重要ということを知った。
- ・分からないこと、不明なことは勇気を出して聞かなければならないことが分かった。
- ・予想される活動で、子どもたちの行動はすべて予想を超えていた。
- ・おむつ交換や離乳食の食べさせ方を体験し、本当に感動した。
- ・登園前、降園後が保育者にとって重要な時間であることが分かった。
- ・記録と指導案書くのに徹夜に近い日もあった。
- ・疲れた表情に見えたのか、子どもから「先生、元気ないよ」と言われて、後押しされた気がした。

保育以外に関する事項

- ・かつての教え子から成人式の写真をもらい、涙が出るほどうれしかった。保育が素晴らしい仕事であることを実感したというお話を聞いて、私も長く勤めたいと思った。
- ・初めて担任した3歳児クラスで一番の弱虫で泣き虫だった子が、ランドセルを背負って元気に登校している姿を見て本当に成長の素晴らしさを実感した、というお話をお聞きして、保育士だからこそ味わえる宝物だと思った。
- ・ボール遊びが苦手だった子から、野球部の選手として活躍しているとの報告があり、子どもの可能性は無限だよ、というお話をお聞きして、将来を見据えて育てる大切さを学んだ。
- ・お給料は少ないうえに、たくさんの子どもの見なければならぬ。ずっと長く働く仕事ではないよ、と言われて夢が壊れた。
- ・勤務時間が終了したら退勤できるけど、家に持ち帰る仕事がいっぱいで、夕食後に3時間ぐらい仕事を続けるのは珍しくない。慣れるまでは結構大変とのこと、保育の仕事に少し迷いを感じた。
- ・パートさん（非正規職員）が多く、何かと気配りが必要とのこと、何のことかよく分からなかった。
- ・子どもが来ているときに休暇はまず取れないから健康第一だよ、と言われて有給休暇はあっても実際には取りにくいことが分かった。

実習を終了して新たな成果とともに、今後は保育の道以外の進路を考えたい、学校で勉強していることと現場は大きく違っており、魅力を失った、等のマイナスイメージが残る場合もある。このような学生に対しては、その原因を聞き取りながら本人の思いを尊重し初心を思い起こせるよう丁寧に対応していかなければならないが、すべて否定すべき現実ではないだけに支援者としても対応に苦慮することもある。

(2) 就職支援

実習で得た成果と自信は就職活動へと次の段階を迎える。就職活動は学生にとって4年間の学びの集大成であり新しい段階へのステップでもある。保育者養成の支援者としてもきわめて重要な場面である。保育者養成校にあってはその専門性から、卒業後の進路としては大部分の学生が幼稚園・保育所において保育者として就学前の乳幼児の成長と発達を支える職を志望している。その準備と対策の援助は支援者にとって極めて重要である。

① 信頼関係

まず何より重要なことは、学生と支援者との信頼関係を築くことである。支援者は個々の学生の顔と名前、受験先をすべて把握するぐらいの努力が必要である。人数が多ければ多いほど困難ではあるがそのための努力を惜しんでは学生の思いに寄り添うことはできないし真の信頼関係を築くこともできない。就職に際しては不安や動揺、迷いや悩み等で精神的にも不安定な状態に陥ることが多いだけに、温かい雰囲気のもとで行き届いた支援が必要となる。その事例を取り上げてみたい。

- ・採用試験に向けて毎日勉強していると何だか自信がなくなってきた。食欲もなくなり睡眠も不足がちになってきた。このままでは結果が怖い。もう諦めて負担の少ない分野に変更したい。でも具体的な志望先は見当たらない。自分で自分か嫌いになり毎日がとても暗くて辛い。
- ・実習では疲労と緊張で期待していた成果を得ることができなかった。現場の先生からも保育者に向けてないかもね・・と言われて全く自信を失った。でも子どもと一緒に過ごしたい、子どもの思いに寄り添ってあげたいという思いに変わりはない。生まれて初めて人生の壁を感じている。
- ・親からは公立受験を進められている。しかしその実力もないし準備の意欲も持てない。親の期待に応えたいという自分とその力が伴っていない自分があり、悩み苦しんでいる。辛い毎日が続いている。友達との会話も途切れがちで先が見えなくなってきた。
- ・受験前から不合格通知が届いた夢を見る事が多く、夜中に何度も目が覚める。睡眠不足で集中できない。この苦しさを乗り越えないと次はない、と分かっているけど耐えられない自分がある。プレッシャーに弱い自分が情けないし、寸暇を惜しんで黙々と机に向かってる友人が羨ましい。できることならもう一度1年生に戻って何もかも最初からやり直したい。

このような不安や悩み、葛藤を抱えるのも就職を控えた学生に共通していることである。大学の卒業を控えて、未熟そのもの、支援の対象外、親の育て方に問題があったのでは、社会人になる資格がない等、支援の立場にある者からも批判や非難の言葉も聞こえてくる。しかし仮に力不足の面があるにしても個人を責めるだけでは本人が抱えている深刻な課題の解決にはつながらない。耳を傾け寄り添う支援こそ必要である。このような考えから自己否定とも受け取れるような相談が寄せられるたびに真摯に対応するよう心掛けている。むしろ本音ともいえる

思いを涙ながらに自分の言葉で伝えてくれる姿に支援者として責任の重さを肌で感じる。不安や悩みを共有し、新たな意欲や勇気につなげたいという思いである。むしろこのような胸の内の率直に伝えてくれることに確かな信頼関係を実感し、感謝したい思いである。

数多くの事例に接してきたが、確かな信頼関係が築かれていれば問題解決は決して困難ではない。長い時間を必要とすることもあるが、笑顔で母校を巣立っていく姿に接したときすべてが救われたような安堵感に満たされる。深刻な事例に携わった者だけが得ることができる自己満足かもしれないが支援者としての喜びでもある。

② 情報確認

公立幼稚園の場合、使命感・責任感・誇り・意欲・情熱・熱意、豊かな人間性、専門性と実践的指導力、教養・広い視野・幅広さ、愛情、豊かな個性、社会的良識・中正・倫理観、コミュニケーション能力・社会性（人間関係能力）が求められている⁷⁾。幼稚園の場合は、原則として3歳以上の幼児が対象であるが、保育所の場合は乳児も対象であり、このことに加えて乳児保育に対する意欲や熱意も求められる。公立、私立を問わず、まず重要なことは求められている人材、意欲、熱意等の情報をできるだけ詳しく具体的に伝えることである。求められている人材は「熱意のある人」「意欲のある人」「改革の提案ができる人」等、共通している点が多いとはいえ、公立の場合は各市町村によって異なっている。私立の場合も幼稚園と保育所によっても異なっており、個々の園によっても異なっている。その特徴を分かりやすく伝えることで受験の意欲を高めることができる。その際に既卒者から得る情報も参考になることが多い。もちろんその前提となることは、公開されている採用情報や求人情報である。

支援者がこれらの情報を整理して、受験希望者に届けることで自信につなげることができる。各自で情報収集することは重要であるが、より正確度を高めるためには支援者の努力が欠かせない。そのためには、教職員が一体となって連携を図り、報告・連絡・相談を密にすることが何より重要である。

③ 受験準備

受験に際しては、願書の作成から始まり、教養・専門試験を主とする1次試験、ピアノ、保育技術、論作文試験等を主とする2次試験、集団面接、集団討論、個別面接試験等を主とする3次試験に大別することができる。

受験生にとってはいずれも初めての経験であり、その要点や具体的な準備を理解しにくいのが実情である。個々の思いや性格を尊重するとともに、意欲を育てながらの支援が必要となる。特に、面接に際しては、言葉遣いはもとより、態度、マナー等も重要であることを改めて伝える必要がある。世間一般では常識と思われることでも以外に身に付いていないことも多い。例えば、面接室への入室にあたって、ノックの回数、礼の角度、入室、退出の仕方、自己PR等も基礎から伝え、実際的な力を高める必要がある。

支援の実際は、就職特別講座を開設し、教養・専門、論作文、面接（集団面接、集団討論、個人面接）を計画的かつ組織的に取り組んでいる。この支援活動により毎年ほぼ100%の就職率という大きな成果を得ている。しかし、一方で課題も少なくない。例えば、情報を関係の教職員全員で共有すること、支援者の個性が一定程度は反映されるとしても基本的には学生が混乱しないよう留意すること等において、必ずしも共通理解が得られているとはいえない。論作文添削や面接対策にしても支援者の個性や価値観が前面に出すぎると逆効果につながりかねな

い。支援者が相互に共通理解を深めることが特に重要である。

4 既卒者に対する支援

既卒者からの相談も多い。その内容は多様であるが仕事を続けていくうえで困難な事態を迎えていること、子どもや保護者への対応で苦慮していること、身分にかかわること等の相談が主である。その一例を取り上げてみたい。

・事例1（公立園、勤務歴2年）

運動会の練習中、A児が他の子どもに砂を投げつけたので、両手を持って、悪いお手でだよ、だめでしょう、と注意した。ちょうどその場面をA児の姉がフェンス越しに見ていた。翌日、A児の母親から体罰を受けたらしい、と園長先生に抗議が寄せられた。園長先生からもいろいろと事情聴取され、経過を説明しても体罰の疑いを晴らすことはできず気が滅入ってしまった。保育士として熱意も意欲も失った。体罰が厳禁であることは誰よりも理解しているつもりであったが、一端誤解を招くと真実を理解していただくためにはとてつもない時間とエネルギーを必要とすることが分かった。

・事例2（私立園、勤務歴1年）

年齢の高い非正規の先生が多く、それぞれいろいろなご意見を持っておられる。クラス担任として自分の考えもあるし、その先生方のご意見も取り入れなければならず、途方に暮れている。園長先生は、よく話し合っただけで具体的なご指導はいただけない。勤務形態の違いもあってゆっくり話し合う時間が確保できず、保育の場で複数の先生がそれぞれ違った指示をされるので、子どもたちも戸惑っている。担任として悩みは尽きない。また職員間で検討を進めている内容が部分的に保護者に伝わり、誤解を招くこともある。複数担任で良好なチームワークを保つための苦労は尽きない。

・事例3（私立園、勤務歴4年）

まだ勤務経験も少ないのにもうベテランの立場、毎年、何人もの先生が退職されるので園として経験の積み重ねが少ない。退職される理由は個人によって違っているが待遇、特にお給料に問題があるように思う。初任給は公立園とほぼ同じくらいで心配していなかったけど、その後の昇給が微々たるもので今は随分差がついている。このままでは将来に希望がもてない。給料を上げて欲しいなんてことは絶対に言えるような雰囲気ではないし、誰も口にしない。自分で見切りをつけて辞めていくしかない。保育の現場は子どもに癒されることは多いが待遇に泣かされることもあることを思い知らされている。

・事例4（私立園、勤務歴2年）

毎年たくさんの先生が退職されるので3年目を迎えるともうベテラン教師。特に問題があるわけではないけど、とにかく行事が多い。遠足、運動会、発表会、音楽会等、行事が絶え間なく続いている。その練習はもちろん、小道具や衣装等はすべて手作り。とても勤務時間内ではできないので毎日持ち帰り残業。それでもできないので友人に頼むこともしばしば。行事は園内だけでなく対外的にも公開されているので手抜きはできない。このままでは長く勤める自信はない。

・事例5 (私立園、勤務歴3年)

保護者からの苦情が多い、他の職員との協調性に欠けている等、園長先生からも再三にわたって指導を受けた。足りないところはぜひ改めたいと思って具体的な内容をお聞きしても、自分で考えなさいといわれるだけで詳細な説明は得られない。このようなことが何回も繰り返されて体も心も異常が生じてきた。朝、出勤するためにバス停に近づくと気持ちが悪くなったり勤務園の玄関に入れなかったりする日が続いている。また無理をして職員室に入っても足が震えて保育室に行くことができない日もある。子どもが職員室まで迎えに来てくれてやっと保育室へ向かうという自分が情けなくて苦しい。園長先生からしばらく休養するようにと指導されている。

※このケースは年度末で退職し、別の園に赴任することになった。そこでは見違えるほど活気を取り戻し、元気に勤めている。子どもたちはもとより保護者や職員からも信頼されているとの報告を得ている。

保護者対応、職員間の立場の違い、待遇の問題、仕事量の問題等、既卒者が現場で抱えている問題は多様である。園の実情に合わせて現実的な解決を図っていくことが求められるが、支援者としての立場に限界もあり、決して容易ではない。子どもたちの保育と保護者支援に対して責任感や使命感を持たず持つほど耐えられなくなるという矛盾に苦しんでいる。この苦しみが結果として早期離職につながっていると思われる。

公立、私立を問わず、職員構成の面では、非正規雇用者が増加傾向にある。その要因としては、経営上の問題、保育の長時間化、就労の多様化等が考えられる。職員全体に占める非正規雇用者の比率は、国公立幼稚園・47.1%、私立幼稚園・14.9%、公立保育所・54.2%、私営保育所・40.2%、認定こども園・24.7%である(下表参照)⁸⁾。

私立幼稚園では正規雇用者が85.1%であり、大部分を占めている。しかし、公営保育所では、正規雇用者が45.8%であり、職員の半数以上は非正規雇用者で占められている。正規雇用者、非正規雇用者を問わず、子どもの命を預かり、一人ひとりを大切育てるという職責に変わりはない。しかし、事例にもある通り勤務形態や待遇にも差異が生じており、雇用形態を超えた連携という面では多くの課題をうかがうことができる。

保育者養成校の支援者として、既卒者にできるアドバイスはごく限られており、むしろ精神的な支えが主である。本人が直面している悩みや苦しみを受け止める過程において、結果として自ら解決の糸口を見出せるよう支援している。複雑な相談に的確な援助ができない力不足を感じるのと同時に、相談援助の困難さを実感させられている。

事例からは園全体として問題点を共有し、解決に向かうという組織的な対応の困難さをうか

保育者に占める正規雇用者・非正規雇用者の比率(平成24年度)

設置主体	正規雇用者	非正規雇用者
国公立幼稚園	52.9	47.1
私立幼稚園	85.1	14.9
公営保育所	45.8	54.2
私営保育所	59.8	40.2
認定こども園	72.6	27.4

出展：日本子ども総合研究所『日本子ども資料年鑑』2015年版、KTC出版。

がうことができる。職員の退職という形で幕が引かれ、問題解決にはいたらない場合が多い。子どもの健全育成という社会的使命を担っている以上、園内で自浄能力を持ち合わせていない、あるいは不足している場合は第三者による検証や改善勧告システムについても検討が必要と思われる。

5 おわりに

最近の若者は・・・、最近の学生は・・・等、大人から見た若者への批判はよく耳にする言葉である。そのような批判をしている大人たちも少年期・青年期には大人たちから同様の批判を受けて育った者が多いと思われる。未熟な面があればそれを補い、有用な人材に育てる工夫と努力が大人の責務でもある。若者を育てることを通して大人自身も成長していく、このことをささやかな体験から実感している。この世の中に完璧な人間は存在しないといっても過言ではない。支援を受ける立場にある者はもとより、支援する側に立つ者も支援の過程を通してより確かな成長を得ることができる。

卒業を控えて、次のような思い出を語る言葉は多い。

- ・ 本当にお世話になりました。特に実習や就職では親身になってご指導いただき、このご恩は一生忘れません。4月から出会う子どもたちを大切に育てることを通してご恩返しとさせていただきます。第一志望の大学ではなかったけどこの大学で学んで本当に良かったです。大満足の4年間でした。
- ・ 就職に際して、願書や論文の添削、そして面接練習等、たくさんの親切なご指導にただただ感謝です。このご指導を生かして、4月からは子どもたちや保護者から信頼される保育士になります。虐待を受けて育った子どもは大人になってから子どもに虐待を加えるという虐待の連鎖が問題として取り上げられています。私は虐待の連鎖ではなく親切の連鎖に努めたいと思っています。
- ・ 友達関係で悩んでいるとき、どうした、元気か？とさりげなく声をかけてくださり涙が出るほど嬉しかったです。そして就職で挫折しそうになっているとき、弱音や愚痴をいやな顔をしないで聞いてくださり、本当に救われました。授業で傾聴の大切さを学びましたが、この成果を今度は私が子どもたちと保護者のために実践したいと思っています。

また、既卒者から次のような近況報告に接することも多い。

- ・ 早いもので卒業して1年が過ぎました。子どもたちに教えるというよりも子どもたちから教えられることの方が多かった1年でした。子どもって本当に可愛いです。実感しています。給食のとき、食べるよりもこぼす方が多かった子どもがほとんどこぼさなくなった。ごはんつぶを口の周りにいっぱいつけて、にこにこ顔でおいしい！この笑顔にすべてが救われる思いです。
- ・ 水族館への遠足で、何でお魚さんには手も足もないの？お魚さんの中にも先生はいるの？、園外保育で、セミさんは歌っているの？泣いているの？お給食は何を食べているの？等、子どもたちの感覚の鋭さ、知識欲の旺盛さには感動の連続です。子どもたちのつぶらな瞳に教えられる毎日です。保育士になって本当に良かったです。こんな幸せな気持ちで仕事ができるのも大切に育てていただいたお蔭です。その感謝の気持ちを忘れずに今度は私が子どもたちを大切に育てます。

全国保育士倫理綱領は、「私たちは、子どもが現在（いま）を幸せに生活し、未来（あす）を生きる力を育てる仕事に誇りと責任をもって、自らの人間性と専門性の向上に努め、一人ひとりの子どもを心から尊重し、次のことを行います。

- ・私たちは、子どもの育ちを支えます。
- ・私たちは、保護者の子育てを支えます。
- ・私たちは、子どもと子育てにやさしい社会をつくります。

この理念を実践できる保育者を養成することが養成校における支援者の役割でもある。そのためには専門的な理論を学び、実践を通して保育力を高めるとともに優しさと誠実さを身に付けた人間性の育成が必要である。学びの場において保育者を目指す学生たち一人ひとりに寄り添った支援は決して容易なことではない。しかし、すべてが一方通行ではなく、支えながら教えられることも少なくない。

製造業、サービス業を問わず、民間企業にあっては顧客サービスの向上が至上命令とされている。そこには単に顧客が満足するだけでなく感動を得るようなサービスの質と量が求められている。どの業種にあって国内外の厳しい競争に生き残ることができなければ存続することはできないからである。

大学においても同様のことがいえる。つまり18歳人口の減少により受験生から見て魅力に欠ける大学の存続は困難な時代を迎えている。私大の約40%は定員を下回っている⁹⁾という現実がこのことを物語っている。

大学においても質量ともにサービス提供の内容が問われているという課題意識のもとに、保育者養成の立場から支援者としての素養について考察を試みた。保育職に求められている社会的要請は行き届いた保育と子育て支援サービスを提供することである。その保育者を養成するためには、専門職としての知識と技術の教授はもとより、一人ひとりに寄り添った援助や支援ができる人間力が必要である。その人間力こそ支援者自らが磨かなければならない素養であることを銘記しておきたい。

- 1) 全国保育士養成協議会『保育士養成資料』2011。
- 2) 小川博久『保育学研究第49巻』日本保育学会 2011。
- 3) 朝日新聞 2014年8月25日。
- 4) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成26年度全国保育士養成セミナー』平成26年。
- 5) 村山祐一『もっと考えて！子どもの保育条件』新読書社、2013。
- 6) 朝日新聞 2013年10月18日。
- 7) 『教職課程』2011年7月号、共同出版。
- 8) 日本子ども家庭総合研究所『日本子ども資料年鑑』2015年版、KTC出版。
- 9) 朝日新聞 2014年8月8日。