

保育者が保育のおもしろさを見いだす過程の一考察

－保育経験歴 10 年までの幼稚園教諭へのインタビュー調査から－

A Study on the Process by Which Childcare Workers Discover the Joys of Childcare

－From Interview Surveys of Kindergarten Teachers with up to 10Years of Experience－

石原 由貴子*・辻本 有里恵・大内 菜恵子
Yukiko ISHIHARA*, Yurie TSUJIMOTO and Naeko OUCHI

要旨

本研究では、保育歴 10 年未満の保育者を対象に保育のおもしろさを見いだす過程に焦点を当て、どんなことに「やりがい」や「喜び」を、そしてどのように「おもしろさ」を感じるに至ったかを半構造化面接によるインタビューと保育者の実践をもとに、その意識が変容する過程の分析を試みた。

保育に対して「こうあるべきだ」「こうしなければならない」という思いで子どもを見ていたときは、保育に対してのおもしろさを感じることができず、むしろ“大変だ”“しんどい”といったマイナスのイメージをもつことが多かったという。しかし、温かい職場の人間関係や、保育のおもしろさを味わったことのある先輩保育者と出会い、自由感を得たことで心に余裕ができ、子どもの遊びの見方が変わっていく。「子どもが何を楽しんでいるのか」、「何に対しておもしろがっているのか」など子どもや遊びをもっと分きたい、もっと見てみたいという思いをもち、能動的かつ主体的に関わっていかうとする。そこには、子どもの力を信じ、子どもの見つめる先を自分ごととして感じる姿が見られた。

保育の仕事を「感情労働」の視点で見た時、演じている自分と本来の自分にギャップを感じ始める時がある。この時、前向きで肯定的にそして、保育者自身が主体的に保育に取り組もうという姿勢や態度をもつことで、保育者の専門性が高められる。子どもの発達に応じた適切な保育ができる能力や知識、技術だけでなく、保育者としての姿勢や倫理観をもしっかりと身に付け、保育者自身が、主体性をもたなければ保育のおもしろさを味わうことはできない。また、そのためには職場での同僚性が発揮されなければならないことが分かった。

キーワード： 保育者の専門性、感情労働、同僚性、職場環境、コミュニケーション

I. 問題の所在目的

1. はじめに

幼稚園や保育所、認定こども園において、保育者は様々な役割を担う。その役割は 2018 年の 3 法令（幼稚園教育要領、保育所保育指針、認定こども園保育・教育要領）の改訂、2023 年発足のこども家庭庁による子ども大綱にも、「専門性のある仕事としての保育」が問われている。

しかし、実際は「保育士不足」が社会問題化しており、保育現場では保育士不足からくる人材不足解消が最優先課題となり、保育の質の向上や専門性を高めるためのキャリアアップ研修や、園内外の外部講師による研修、キャリアに応じた研修が満足に行われていない園も多い。現場の保育者は、日々の保育をこなすだけで力尽き、自らのキャリアアップを諦めてしまうことも多い。

このような現状を踏まえ、保育者自身が保育の専門性をもって保育に携われている満足感や充実感をもつことが重要であると考え。そこで、一般的に捉えられている保育技術や知識などを習得するような保育者の専門性に加え、「“子どもを分かりたい” “子どもの世界と一緒に味わいたい” と思う保育者の姿勢」を本研究の「保育者の専門性」として捉え、この部分に着目することとする。若手保育者がどのような過程を辿り、保育の専門性を身に付け、保育のおもしろさを感じていくのかを探っていく。

保育者は、子どもと共に主体となりながら遊びを創り出し、その過程において共に喜びを感じながら保育に携わっていくことが求められる。つまり、保育者の経験の長短ではなく、保育者自身が意欲や向上心をもちながら学び続けていくことが求められるのである。

また、保育者の内面に焦点をあてた多くの先行研究の中では、保育者の子ども理解には終わりがなく、遊びを通して保育のおもしろさが実感できることや、対話により保育者集団でそれぞれの経験や価値観のズレを合わせながら協働性を高め、子どもを肯定的に見ることで保育をおもしろがる風土へと変わっていくことも明らかとなっている。

そこで本研究では、保育経験 10 年未満の保育者を対象に保育のおもしろさを見いだす過程に焦点をあて、何に「やりがい」や「喜び」を感じたのか、意識の変容のプロセスについて明らかにする。その方法はインタビュー形式で行う。その際、ワークモチベーションの要因や分岐点はどのようなものがあり、その時に何があったのかを探れるよう、TEM 図を作成することとする。そして、保育のおもしろさを実感するようになるには、どのようなことが影響しているのかを検討する。

2. 先行研究

1) 専門性の観点

高山(2021)¹⁾は、なぜ保育者には専門性に基づく関わりが必要なのかを、専門職としての観点により次のように述べている。①専門職は根拠に基づいて行為する。②複雑な状況に対応するためには原則が不可欠。③考察し向上するためには専門知識が不可欠。④言語化によって関わりの質を保障できる。と 4 つの視点から示唆している。

また「保育は幸福追求を支援する仕事」とし、それはエンパワメント (empowerment) とストレングス (strengths perspective) という視点の 2 つの価値をもつことが必要と述べている。森田(2004)²⁾は、エンパワメントのアプローチは「今のあなたはここまで十分でないから一生懸命がんばりなさい」と元気づけるのではなく、「今のあなたのままでいいんだよ」・・・(中略)と、その人の個性と可能性を引き出すことであると説明している。ストレングスも同様に、相手の弱さや欠点を直そうとする傾向を改め、その人のもつ強み (ストレングス) に着目して、そこに光を当てるアプローチだと述べている。

高山(2021) が示すエンパワメントの方法は以下の 12 項目になる。(下線は筆者が加筆)

- ①その人のもつ能力を信頼する

- ②その人の価値観と捉え方を受容する
- ③行動の選択肢をつくり、自己決定を促す
- ④体験と学びの場をつくる
- ⑤仲間を得られるようにする
- ⑥周囲の資源を活用できるようにする
- ⑦必要としている情報を得られるようにする
- ⑧必要としている技能を習得できるようにする
- ⑨環境の変革と一緒に取り組む
- ⑩力を発揮できるように環境を変える
- ⑪その人の無力感を与えている原因に気づかせる
- ⑫自分の力に気づき、自信を回復できるようにする

つまり保育者は、子どもが本来もっている力を発揮できるよう、環境の構成や援助はもちろんのこと専門職として倫理に基づく姿勢と態度が不可欠であることが言えるのであろう。

2) 感情労働

保育の仕事を「感情労働」を切り口にすることによって、保育者の専門性をどう描き替えることができるのだろうか、諏訪(2011)³⁾は問題提起している。「第1に保育者が保育の中で味わうポジティブな感情もそのまま素直に見つめ直すことが可能となるということである。(略)第2に保育者が生き生きとした感情を取り戻し、保育者としての健全なメンタルヘルスを保持できるのではないか。(略)第3に保育者が「感情労働」という視点をもつことによって、感情労働を保育の戦略として、ポジティブに活用する道が開ける。(略)第4に、感情労働を保育者の仕事の重要な側面として位置づけることによって、その専門性を発揮するための保育者の労働環境や処遇のあり方を明らかにしていくことにつながる」と示している。

この感情労働(emotional labor)について、アメリカの社会学者 AR. ホックシールド(Arlie Russell Hochschild)(1983)⁴⁾は「公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理」と定義している。それは、感情労働の必要な代表的職業であるアメリカの航空会社の客室乗務員を対象としたインタビューから、その管理される感情について詳しく著されている。このことにより、対人援助職である保育者も同じような感情労働が求められていると考える。

太田(2022)⁵⁾は「保育士が感情の管理をしながら業務をする時に、自分はなぜこのように自己の感情を管理しながら仕事をしなければならないかということ意識するときがある」と述べている。また、この時にこれまでの感情を管理して演じてきた自分と、本来の自分に向き合うこととなるが、このときの自分や自分の生活、職場を客観的に評価し改善していこうという前向きな姿勢をもつことによって、安定した感情を保ちながら保育業務を行い、対人援助職としての使命感を果たすためのスキルを身に付けることができるとしている。

3) 保育者が保育をおもしろがるようになるには

久留島(2020)⁶⁾は、保育者が保育をおもしろがるということについて「子ども理解を他者と合わせていく場の存在」という行為(対話の場)と「他者と子ども理解に「ズレ」があること、自分自身の中で子ども

理解が変化していくことを「ズレ」として肯定的に受け止めることの2点が保育のおもしろさにつながる」と示唆している。つまり、自分がおもしろくないと思っていた子どもの姿を「おもしろい」と感じる同僚の存在やそれを語ることができる場があることが重要である。また、子ども理解の「ズレ」を感じ、本当にそうであるのか、と子ども理解を問い直すという機会が、自己の変容としておもしろさを感じるきっかけとなっていくのである。

キャリアによって様々な子ども理解を、対話によって認識していくプロセスが、子ども理解を深め、終わりなき奥深さが保育のおもしろさを創り出しているのであろう。

II. 研究方法

1. 対象

研究協力者は、A市公立幼稚園の保育者B(正規職員)である。保育者Bは、20XX年3月、大学を卒業し採用された。インタビュー時は7年目である。

(表1 研究協力者概要)

協力者	勤務先	担当クラス	保育者の人数・役割
保育者B	公立保育園	1歳児	3人・主担任
		3歳児	2人・主担任
		1歳児	3人・主担任
	公立幼稚園	3歳児	1人・担任
		5歳児	1人・担任
		5歳児	1人・担任
		5歳児	1人・担任【インタビュー時】

2. 倫理的配慮

本研究は、園長の許可をとり、対象となった保育者Bには、調査目的、実施内容、ICレコーダーの採録、データ管理及び、個人が特定されないように匿名で公表などの説明を行い、研究協力の同意を得た。

3. 手続き

インタビューの場所は、保育者Bが勤務するA市公立幼稚園で行う。

1回目は、令和5年12月、30分程度で半構造化面接を行う。具体的な内容については、自身の保育歴より保育に対してどのような思いや変化が見られたかを中心にインタビューを行う。

2回目は、令和6年1月、45分程度で半構造化面接を行う。具体的な内容については、保育を楽しめるようになった過程や保育者としての専門性について質問する。

4. 分析方法

事例をもとに2回のインタビューを行い、内容はその日のうちに逐語録を作成した。具体的な手順は、

以下の通りである。

- 1) 逐語録をもとに時間の経過ごとに切り取る。
- 2) 時間の経過順に張り付けを行い、整理する。
- 3) TEM 図を用いて分析する。

5. 保育者 B のインタビューより

(質問事項) *一部抜粋

1) あなたの保育歴を教えてください。

「養成校の 3 回生の時、教育実習とインターンシップ(週 1 回)として出身幼稚園に行った。A 市に採用され、保育園に 3 年間勤務した。その後、A 市公立幼稚園に異動となり、現在 7 年目である。」

2) 勤務場所が変わったことで、保育に対する思いの変化があったらお聞かせください。

「幼稚園に来る前に勤めていた保育園では、ブロックや折り紙などの既製品の遊びが多く、遊びを創り出す発想はなかった。幼稚園来ると、楽しくワクワクしながら自分たちで遊びを考えて創り出している。保育園での私は、保育者主導の保育だったと思う。幼稚園では、一人の発想から遊びが広がるのがおもしろいと思った。でもどうやって子どものアイデアを活かしていけばいいのか最初は分からなかった。」

3) 保育が楽しいな、おもしろいな、などと思ったことがあったらお聞かせください。あれば、それはいつ頃ですか。またその時の状況をお聞かせください。

「幼稚園での 2 年目に年長の担任となる。2 人の子どもがしている水遊びを見て、最初は何がおもしろいのかと思ったが、あまりに何度もするので見ていると私もおもしろいなと思った。そこで、今までの私なら「何をしているの」「どうするの」などの声をかけていたが、その時は見守れた。何がおもしろいのかをじっくり見ることができるゆとりがあったように思う。今までは、子どもの思いにたっているつもりだったが、この時、子どもと同じ目線で見ることができていたように思う。年長の子どものことが分かり始め、自分自身も幼稚園の生活にも慣れてきたことが大きかったかもしれない。」

(インタビュー及び TEM 図から見えてきたこと)

- ・保育者 B の思い描いていた保育は母園や養成課程で培ったものであった。しかし、就職し初めて赴任した保育園は思い描いていたものと違っていた。3 年後、幼稚園に転勤したことで、自分の思い描いていた保育に出会うことができた。
- ・幼稚園に転勤してすぐにコロナ禍になったことから、他の保育者と対話をする時間が十分にあり、互いの思いや考えを共有できたことも大きな要因となったと考えられる。また、そこで同僚性が高まったと思われる。
- ・自分の思い描いていた保育に出会うことができたことは、子どもの感じるおもしろさを見いだすことにつながった。

Ⅲ. 実践事例から

「スーパーマーケットの遊びから保育者 B の感じたおもしろさ」

5 歳児クラス (5 月下旬～6 月下旬)

□・・・子どもの姿

○・・・保育者の援助・環境の構成

保育者 B は、子どもたちのもっている発想のおもしろさを生かし、友達とつながり合う保育をしたいと思っていた。しかし、遊びが続かず広がらない姿を見て、どうすればよいのか悩んでいた。また、年長児としての遊びが深まることを期待しすぎるあまり、焦りがあったように思われる。

数人の子どもたちがジュースやアイスを作り始め「お店屋さんごっこをしよう」と、レジや商品を作り出す。保育者 B は、イメージが広がるような素材を準備するとお寿司や弁当、ケーキなどを次々に作り、並べ始める。すると、お店屋さんになる子どもは、顔写真入りの名札を作り、店員になりきり、クラス全員がこの遊びに興味を示し始めた。

一方、友達と一緒にお店屋さんごっこを楽しみたいと思ってはいるものの一人一人がそれぞれの思いで遊び、一緒に遊びを進めていくことが難しかった。また、話題を共有しようと話し合いの場を設けても「明日はこうしたい」「次はこうしよう」とはならず、思い思いの話をするだけで子どもたちが友達と共に心を動かし、遊びを生み出していくにはどのようにしたらいいのか悩む毎日だった。



- 子どもの作りたいという思いが実現できるようにイメージが広がるような素材を準備し、実現できる方法を一緒に考える。
- 子どもたちから出てきた遊びを大切に、友達とつながって遊ぶことができるよう、どんな思いで遊んでいるのか友達に伝えたり、友達の思いを知ったりできるよう話し合いの場を設ける。
- 職員室で悩みを打ち明けた時「近くのスーパーマーケットに行ってみたらどうか」という意見をもらい、クラスで共通の経験ができると考え、スーパーマーケットへ行くことを計画する。

【考察】

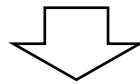
・保育者 B は、この遊びが始まったことを「なんとかうまくいきそう」「楽しくなりそう」と嬉しく思っていたが、子どもの姿をよく見ると、一緒に考えたり工夫したりする様子が見られず、一人一人が個々に遊んでいるだけで、一緒に遊びを進めていくことが難しいと感じていた。このことは、保育者 B が抱いていた 5 歳児としての遊びのイメージとはほど遠いものだと感じられ、更に悩むことになったと思われる。これは保育者 B がもつ 5 歳児の遊びのイメージと実際の子どもたちの姿にズレがあったからだ

思われる。

- ・保育者 B が職員室で悩みを打ち明けたことで、違う視点からの意見やアイデアをもらうことができた。それは、職員が自分ごととして受け止め、それぞれに思いや考えを自由に話せる雰囲気があったからだと思われる。
- ・前述した 2-1 専門性の観点の先行研究、高山 (2021) が示したエンパワメントの方法 12 項目のうちの①～⑦に当てはまる。

近くのスーパーマーケットに行き、陳列された商品や惣菜の調理場を見せてもらったりした。また、自分たちのお店作りに必要なものを購入したり、バックヤードの中に入れてもらったりした。魚をさばく大きな包丁や大きな魚焼きグリルなどにも興味津々であった。

園に帰った子どもたちは早速、見てきたことを再現しようと友達と同じイメージをもって作り始める。「先生、ダンボール欲しい」「ここは店員しか入れないところ」「商品作るところ」など口々に相談しながら、遊びを進めていった。保育者 B も、子どもたちのわくわく感を共に感じ、発見や気づきに共感すると共に、これを子どもたちはどう活かしていくだろうかと楽しみに思った。



- 保育者 B も共にわくわくしながら、子どもの発見や気づきに共感し伝え合う。
- じっくりと遊べる場や時間を確保する。
- 翌日も遊びの続きができるよう、できる限り場を崩さず置いておき、いろいろな素材を準備しておく。

【考察】

- ・みんなでスーパーマーケットに行き見聞きした経験が、子どもたちに大きな刺激を与え、生き生きと心を弾ませるきっかけとなった。友達と一緒に同じ目的をもって遊ぶ意欲につながったと思われる。
- ・保育者 B は、このような子どもの姿を見て、自分も子どもと共にわくわくするという体験から、子どもっておもしろい、遊びっておもしろい、ということを感じたのではないかとと思われる。当初もっていた 5 歳児としてのあるべき遊びのイメージから変容するきっかけとなった。
- ・前述した 2-1 専門性の観点の先行研究、高山 (2021) が示したエンパワメントの方法 12 項目のうちの④～⑦・⑨・⑩に当てはまる。

IV. まとめ

保育者 B は、インタビューを受けたことで、今までの自分の保育を振り返り、自分の子どもの見方・関わり方の変化を意識することとなった。このことは、保育者 B が自分の保育観を確かなものにし、さらなる意欲や向上心をもつことにつながったのではないだろうか。

また、保育者 B は、自身の変化は子どもの目線の先を共に見つめ、子どもが楽しむ遊びのおもしろさを味わうようになったことにあるのではないかと認識できたのだと思われる。

実践事例からも分かるように、保育者 B が保育をおもしろいと感じることができたのは、保育について語り合い共に考えることができる同僚性があったことも大きい。職員同士、対等な関係で、共に保育を創っていかうとする同僚性や温かい人間関係があることで、安心感や心の余裕が生まれ、保育のおもしろさを味わうことへとつながっていった。

一方、保育者は、感情労働という視点を子どもの姿や遊びを肯定的にとらえるスキルとして取り入れることによって、自身の感情を前向きに管理しながら、保育の専門性を身に付けていくことができる。保育者が、「しなければならない」ではなく、「こうしたい」という主体性をもち備えたとき、保育の専門性は最大限に発揮され、保育のおもしろさを見いだしていくことが分かった。

本研究では、保育者 B に視点をあて、保育者 B 自身の変容から保育のおもしろさを見いだす過程を分析した。今後は、環境が変わった保育者 B が、培った専門性をどのように発揮していくのかを追ってきたい。

また、キャリアの違う保育者たちにも視点をあて、同じように専門性が形成されていくのかを探ってきたい。

文献

- 1) 高山 静子『保育者の関わりの理論と実践』都洋舎（2021）
- 2) 森田 ゆり『新・子どもの虐待-生きる力が侵される時-』岩波書店（2004）
- 3) 諏訪 きぬ（監修）、戸田有一・中坪史典・高橋真由美・上月智晴（編著）『保育における感情労働ー保育者の専門性を考える視点として-』北大路書房（2011）
- 4) AR. ホックシールド（1983）著 石川准・室伏亜希（訳）『管理される心-感情が商品になる時-』世界思想社（2000）
- 5) 太田 早津美「保育における感情労働について-保育士は対人援助職として感情労働をどのように感じているか-」『桜花学園大学保育学部研究紀』第 25 号（2022）37-49
- 6) 久留島 太郎、田島 大輔「保育者が保育を面白がるようになるプロセスの検討 (1)」『植草学園短期大学紀要』第 21 号 (2020) 9-16