

保育現場に親和性のある保育ソーシャルワーク の理論と実践モデルに関する一考察

伊藤 良高 (熊本学園大学教授)

香崎智郁代 (熊本学園大学大学院社会福祉学研究科博士後期課程学生)

永野 典詞 (中九州短期大学准教授)

三好 明夫 (京都ノートルダム女子大学准教授)

宮崎由紀子 (西日本教育医療専門学校専任講師)

A Study on the Model Theory and Practice of the Child Care Social
Work some affinity for nursery field

Yoshitaka ITO, Chikayo KOHZAKI, Tenji NAGANO, Akio MIYOSHI,
Yukiko MIYAZAKI

1. はじめに一問題の設定

近年、保育所・幼稚園・認定こども園等保育施設（以下、保育施設と略）においては、子ども・子育て問題の多様化・複雑化に対応するため、期待される役割・機能が拡大してきている。すなわち、入所（園）している子どもの保育のみならず、その保護者に対し、就労状況や子どもとの関係等を踏まえた適切な支援、さらには、地域の子どもやその保護者に対する子育て支援を担う役割が一層高まっている。保育施設はそれぞれの特性を生かしながら、保護者に対する保育に関する指導や子育て等に関する相談・助言、情報提供、関係機関・関係者との連携等におけるソーシャルワーク機能を発揮することが求められている。

しかしながら、他方で「ケースワーク、グループワーク、コミュニティワーク、スーパービジョンといったソーシャルワークの原理や知識、技術が、無意識に、いわば経験と勘により、保育実践及び保護者支援のなかで展開されてきた」

(伊藤, 2011) などと指摘されているように, これまで保育現場にあっては, ソーシャルワーク (的) 実践の必要性・重要性は一定程度認識されながらも, 実際にはなかなか明示的・意識的には取り込まれていないという状況があるのではないだろうか。はたしてその背景や要因となっているものは何であろうか, また, そうした状況は, どのようにすれば改善されるのであろうか。

本稿は, 近年, 注目されつつある「保育ソーシャルワーク」の理論と実践の現段階を踏まえつつ, 保育現場 (以下では, 主に保育所) により一層身近な親和性のある理論と実践モデルとはどのようなものであるか, また, それらをいかにして構築し, 普及していくかについて, 熊本県内における地域子育て支援センター職員の保育ソーシャルワークに関する意識調査やそれを踏まえた保育ソーシャルワーク実践についての園内研修の実践事例等を素材にしながら, 理論的かつ臨床的に考察していきたい。

2. 保育ソーシャルワーク論の現段階と課題

子育て支援が大きな社会問題となり, その中核施設として保育所が位置づけられる1990年代後半以降, 石井哲夫, 今堀美樹, 山本由美, 網野武博, 土田美世子, 小田兼三, 鶴宏史らを中心に, 保護者支援, 子育て支援, さらに保育実践をも対象とする保育ソーシャルワーク論が展開され, 2000年頃からは, それをテーマとした保育者 (ここでは, 所 (園) 長・主任保育士・地域子育て支援センター担当保育士を含む保育士等職員。以下, 同じ) の研修も実施されてきている。

保育ソーシャルワークの現段階について, 前出の鶴は, 以下のように整理, 叙述している (鶴, 2009)。すなわち, (1)保育ソーシャルワークの定義については, 二つの立場が見られる。一つは, 保育所における実践全体, あるいは実践のいずれかをソーシャルワークとして捉える立場である。この場合, ソーシャルワークの視点や方法から, 保育を含めた保育所での実践を捉え直す立場である。もう一つは, 保育分野におけるソーシャルワークという立場である。この場合, 個別的な支援, 社会資源の開発, 福祉コミュニティの形成がその援助活動として捉えら

れる。(2)保育ソーシャルワークの主体については、①保育士、②園長・主任・地域子育て支援センター担当保育士、③一つの保育所の保育士全員、④ソーシャルワーカー、⑤社会福祉士資格を有する保育士、の五つに分けられる。それは、保育士をソーシャルワーカーとして捉えるか、また、保育士の専門職としてのアイデンティティや保育所がどの程度ソーシャルワーク機能を担うかという問題を含んでいる。(3)保育ソーシャルワークの対象は、狭義から広義まで多様であるが、いずれにせよ、子育てをめぐる関係性を構築あるいは修復することに主眼が置かれている。そこでは、最終的には子どもの福祉につながるよう、保育所入所にかかわらず、子育て中の保護者を直接的な支援の対象としながら、子育てをめぐる関係性、すなわち、親子関係、親同士の関係、子育て家庭と地域社会の関係、専門職同士の連携などの回復あるいは構築がめざされている。(4)保育ソーシャルワークの機能については、保育指針同様、問題を抱える子どもと保護者への支援、地域子育てで発揮されると捉えられ、保育士に特に期待される機能として、相談援助機能、教育機能、連携機能が挙げられる。逆に、仲介機能やケースマネジメント機能は、保育指針では期待されておらず、主任保育士や保育所長レベルが自発的に担うか、ソーシャルワーカーが行うものと考えられる。

やや長い引用になったが、この指摘に代表されるごとく、近年、保育所におけるソーシャルワーク機能の拡大のなかで、保育ソーシャルワークの重要性が指摘され、保育者の職務・役割についても、保育所内におけるマイクロレベルの自己完結的になりがちであった実践・援助を、メゾレベル、マクロレベルへと拡大していくことが社会的・時代的要請となっている、といえよう。

では、保育ソーシャルワークの理論と実践をめぐる、何が課題となっているのであろうか。以下では、その枠組みを構築していく観点から、3点指摘しておきたい。

第1点は、保育ソーシャルワークとは何か、その概念を明確にしていくということである。今とりあえず、同義語反復的にいうならば、保育ソーシャルワークとは、「保育に関するソーシャルワーク」、「保育を対象とするソーシャルワーク」

と定義づけることができる。ここでの「保育」とは、養護及び教育が一体となったものであり、直接的には、その対象である乳幼児の幸福の実現をめざすものであるが、家族・家庭の幸福の実現がその必要条件となっている。従って、保育ソーシャルワークとは、子どもと保護者の幸福のトータルな保障に向けて、そのフィールドとなる保育実践及び保護者支援・子育て支援にソーシャルワークの知識と技術・技能を応用しようとするものであるといえるであろう。ただし、ソーシャルワーク論の保育への単なる適用ではなく、保育の原理や固有性を踏まえた独自の理論、実践として考究されていくことが望ましい。

第2点は、保育ソーシャルワークが対象とする領域は何か、その内容を整理していくということである。すでに述べたように、1990年代後半以降の保育ソーシャルワーク論の高まりの背景にあるものは、子育てに悩み苦しむ保護者への支援の必要性である。しかし、同時に、今堀、土田らが説くように(今堀、2002; 土田、2006)、保育実践における保育内容・保育技術をソーシャルワークの視点からとらえ直していくことは意味があると思われる。近年、保育界では「気になる子ども」の増加等を契機に、家庭や地域社会の現実を丁寧にとらえ、人が人として育っていくために保育の場で何ができるのかを考え、保育を構想していくことの大切さが唱えられている。すなわち、保育者が「乳幼児の育ちをデザインし、形にしていく」(加藤、2007)ことの重要性が提起されているが、保育実践においてもより意識的な積み重ねに向けて、ソーシャルワークの手法・成果の積極的な援用が課題となるであろう。

第3点は、保育ソーシャルワークを担う主体は誰か、あるいはどこか、その対象を設定するということである。これまで見てきたように、保育ソーシャルワークの主体論をめぐることは、保育士を想定するケースが多いが、視点や論点の違いにより、所(園)長や主任保育士、ソーシャルワーカー、ファミリーソーシャルワーカーを想定するものもある。また、保育士とした場合も、社会福祉士資格を併有する者、と限定する議論も見られる。これは、保育とソーシャルワークの専門性及び関係性をどのようにとらえるか、さらには、保育ソーシャルワークを中

核的に担う専門職としての公証たる免許・資格をいかに位置づけ、構想していくか、という問題でもある。近接する幼稚園教諭免許状も視野に入れ、保育実践及び保護者支援・子育て支援を担う主体形成（資質・能力、保育所長・主任保育士等を含む免許・資格、養成、研修）についての新たな制度設計が不可欠である。

では、保育界において、ソーシャルワークがより一層身近なものとして認識され、普及していくためには、どのようなことが求められるのであろうか。以下、2点提起しておきたい。

第1点は、保育ないし保育学という観点から、保育ソーシャルワークそれ自体の主体性・独自性のさらなる追求とともに、保育現場の現状や保育者の感覚にフィットした理論と実践モデルを提供していくということである。前述したように、これまでに蓄積されてきたソーシャルワーク論の保育への単なる適用ではなく、保育の基本原則を十全に踏まえた独自の理論、実践体系として構築していく必要がある。いわば、保育の学問的成果ないし専門性をベースとした保育ソーシャルワーク論を志向するということである。そのためには、従前から保育界で取り組まれてきた実践記録を活用した保育研究に学びながら、保育ソーシャルワークの視点から、保育実践及び子育て支援活動についての事例研究（ケース・スタディ）を通して、その理論化・実践化に努めていくことが望まれる。

第2点は、保育士養成校及び保育現場において、「保育ソーシャルワーク・マインド」とも呼ぶべき保育ソーシャルワークへの留意形成に向けて、より一層の組織的、体系的、継続的な取り組みが求められるということである。この点については、すでに、前者にあつては、「保育相談支援」「児童家庭福祉」「相談援助」等教科目の新設・名称変更など保育士養成課程の見直しが行われ、新保育士養成課程が2011年度から施行されているし、また、後者にあつては、全国保育士会「保育士の研修体系－保育士の階層別に求められる専門性－」（2007年3月）などが提示され、リーダー職員における「保育実践に必要な専門的知識・技術」に係る研修内容の1つとして、保育ソーシャルワークが挙げられるなどしている。こうした一連の取り組みをさらに充実・発展させていくことが望まれる。

しかしながら、保育現場は多忙そのものである。近年、子育て・子育ての環境が厳しくなり、業務内容が多様化・複雑化するなかで、保育者の疲弊感が従前にも増しているという指摘がなされている。その背景にあるものが、保育者を取り巻く労働環境の厳しさであることは論を待たない。保育者がゆとりを持って、ソーシャルワーク（的）実践に取り組むためにどうすればよいかを考えていくことが大切である。保育者の資格、養成・研修体制、労働条件の抜本的見直しをはじめ、ほんのわずかな時間の効率的活用や保育士養成施設・保育学研究者との協働、園（所）長、主任保育士、中堅保育士をリーダーとするピアスーパービジョン、スーパービジョン、園内研修体制の整備確立など、課題は山積している。

3. 地域子育て支援センター職員の保育ソーシャルワークに関する意識

地域の子育て家庭への支援として、国は「地域子育て支援拠点事業」を行っている。現在、全国に5,521箇所あり、なかでもセンター型は3,201箇所とその半数以上を占めている（2010年度実績）。地域子育て支援実践において9割の自治体が保育所等既存施設にセンターを設置しており、地域子育て支援センター担当職員（以下、支援センター職員）には保育士以外の専門職の配置はほとんど見られない（大谷ら、2005）ことから、保育所保育士が配置転換などでその任にあたっていることが窺える。センター事業の業務については従来の子どもを対象にした保育業務とは明らかに異なる部分があり（中谷ら、2010）、支援センター職員を対象にした研究において職員が保育業務とのギャップや戸惑い、不安を感じていることなどが報告されている（橋本、2003）。これらは現場における職員が日々の支援活動において困難を感じていることを如実に表したものであり、それに対して職員を対象とした研修の充実や他の専門職と連携し、統合的にソーシャルワークを実施していくためのシステムづくりなどの重要性が指摘されている（橋本、2003；伊藤ら、2007）。しかし、実際には「担当保育士が個人的努力によって行う、経験的素人療法である」（福川、2003）という指摘もあり、未だこれまでの保育において培われた経験と勘に頼っているという印象はぬぐえない。「保

育士が家族支援の基本理論・技術を意識して実践を積み重ねることにより、よりよい子育て支援が構築される」と増田（2004）がいうように、経験則だけではない、意識したソーシャルワーク実践が必要であり、そのためにはセンター職員へのソーシャルワークの理解を図っていくことが重要である。このような問題意識のもとに、支援センターで働く職員を対象にソーシャルワークについての認知とその実施状況をアンケート調査から明らかにすることを試みた。

3. 1. 研究方法

調査対象はK県内の支援センター職員である。調査期間は2011年9月で、アンケート調査票を配布し回収を行った（回収率100%）。回答数は36、有効回答は31であり、調査内容は、回答者の属性（年齢、保育の経験年数、子育て支援担当年数、職位、所有する資格・免許）、ソーシャルワーク認知の有無、ソーシャルワークと思う機能、ソーシャルワークが必要な場面の有無、日々の支援活動について必要な機能などであった。調査結果は研究以外の目的には使用しないこと、回答者の情報が外部に漏れることはないことを明記し、協力を依頼した。

3. 2. 結果と考察

回答者年齢は20代（9.7%）、30代（16.1%）、40代（32.3%）、50代（32.3%）、60代（9.7%）で、いずれも保育士資格を保持している。経験年数は、5～14年が29.0%、15～24年が22.6%、25～34年が32.3%、34年以上が16.1%である。

ソーシャルワークという言葉について、93.5%の職員が、「聞いたことがある・知っている」と回答したが、ソーシャルワークが必要な場面があると答えたのは25.8%と3割にも満たなかった。

また、ソーシャルワークの必要性について必要ないと答えたのは12.9%、無回答は61.3%であった。ソーシャルワークと思う機能・内容については、「家庭に問題があるとき、保護者に代わり関係機関と交渉し適切な機関を紹介する一仲介機能」、「子どもに問題や課題があるとき、医療機関や保健福祉センター等の他機

関の情報提供を行ったり、紹介したりする「連携機能」, 「子育て相談や保護者に対して助言を行う「相談援助機能」, 「保護者に対して、子育てに関する助言や情報提供を行う「教育機能」の四つをソーシャルワークと捉えている職員が半数以上であった(図1)。そして、日々の支援活動において必要と思う機能については、少しの差はあるもののすべての項目が必要だと感じている職員が多かった(図2)。

ソーシャルワークの機能・役割と保育士との関係性についてまとめた鶴(2009)は保育・子育て支援における様々な活動をソーシャルワークの機能と照らし合わせ、捉え直しを行っている。それを援用すると、今回の研究において職員が日々の支援において必要だと感じている内容はまさにソーシャルワークであったといえる。図1が示すように、現場の職員が捉えるソーシャルワークとは、「仲介機能」, 「連携機能」, 「相談援助機能」, 「教育機能」であり、ソーシャルワークの理解が偏っていることが窺える。つまり、現場の職員はその内容について十分な理解ができていないためソーシャルワークという言葉だけでは必要性は感じていないが、実際にはソーシャルワークの内容は必要としていると考えることができよ

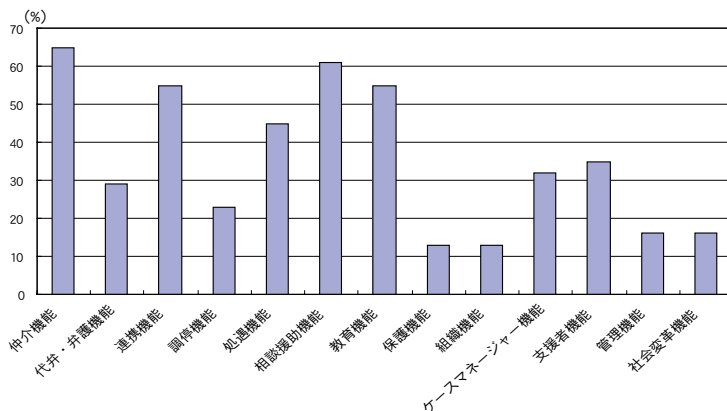


図1 ソーシャルワークと思う機能・内容について

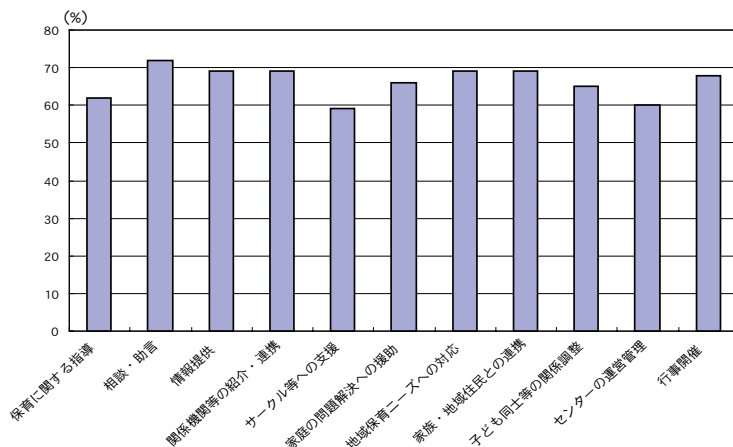


図2 日々の支援活動について必要と思う内容

う。

本調査、ならびに実際の子育て支援において、保育士がその任を多く担っているという現状から考えても保育現場におけるソーシャルワークの研修は必須である。しかし、「ケアワーカーとして勤務してきた保育士が、数回の研修のみでソーシャルワーカー的視点を獲得することは期待しにくい」（橋本，2003）ことや、「（支援活動の中で求められるソーシャルワークの）専門的知識・技術は継続的なトレーニングやスーパービジョンが必要とされる」（伊藤ら，2007）という指摘からもわかるように、保育者への支援として、体系的な保育ソーシャルワークの継続した研修を行っていくことが必要とされている。

そこで次節では、ソーシャルワーク実践について、保育者への支援方法を検討していく。

4. 保育ソーシャルワークの臨床現場への親和性と実践モデル

上述したように、現在では、保育施設においてソーシャルワーク技法を用いた

支援の有用性について、多くの論者によって様々な視点から議論が展開されている。しかし、ひとたび保育現場に目を向けると、第3節の調査でも明らかなようにソーシャルワークとは何か、どのような技法なのか、保育者には理解されないままにソーシャルワークという用語だけが氾濫してきているように感じる。中には、ソーシャルワークの言葉さえも聞き覚えがないという保育者も存在する。このように、現段階では、保育現場と親和性があるソーシャルワーク理論が提唱されているとは言い難い。

保育者が保育現場においてソーシャルワークを実践する際、ソーシャルワークを体系的に理解することで、それぞれの保育現場に親和性のあるソーシャルワーク実践が可能となるのではないだろうかと考える。

そこで、主任保育士への筆者の一人が講師を務めた講習会後に行った、簡易アンケート調査の結果および園内研修の実践事例を通じて、保育者のソーシャルワークに関する理解の現状と、保育者が求める保護者支援、子育て支援の方法論として、保育現場に親和性のある保育ソーシャルワークとその実践モデルについて検討した。

(1) 保育現場における保護者支援・子育て支援の問題

主任保育士を対象とした保護者理解、子育て支援に関する問題や課題について自由記述によるアンケート調査を行った結果によると、主任保育士が感じている保護者支援・子育て支援での問題、課題認識として、主に以下に示す3つの認識様式が見出された。

第1の認識様式として「保護者対応の困難性」である。記述の中に下記に示すような保護者対応の困難が読み取れる記述があった。

A主任保育士：気になる子どもがいるが、保護者と話をしようとしても話をはぐらかされる。また、何度も子どもの気になる行動について話をすると逆に怒り出され、うちの子が障害児でも言うのですかと言われてしまう。どう接して良いか困っている。

B主任保育士：忘れ物が多い保護者に工夫をして忘れ物がないように試みているが、どう

しても上手く伝わらない。登園や迎えの際に直接話をするが、忙しいのでといって話を半分しか聞いてもらえない。

第2の認識様式として「他の専門機関との連携に関する問題意識」である。記述の中に以下に示すような問題意識が読み取れる記述があった。

C主任保育士：気になる子どもの面談をした時、気分を悪くされ、その後クレームがあった。保健師さんも手を焼いていて立ち入ることが難しい様子である。相談機関を紹介しても気持ちがないようで、子どものことを考えるとどうにかしないといけないと思いながらも、状況がいっこうに改善しません。

D主任保育士：園児の支援が必要ではないかと、保護者に伝えようとするが上手く伝わらない。他の専門機関とつなげようと試みるが保護者と専門機関が上手く連携できていない。

第3の認識様式として「保護者への否定的な感情」である。記述の中に以下に示すような保護者への否定的な感情が読み取れる記述があった。

E主任保育士：自分の都合の良い時だけ話をされるが、それ以外はほとんど無視される。こちらは信頼関係を築こうと努力しているが、努力しても報われない。

F主任保育士：土曜日は原則半日保育で両親ともに仕事の家庭のみ預かっているが、仕事でもないのに預けに来る親がいる。預けられる理由を聞いて、やむを得ない場合は預かっているが、何でもかんでも引き受けてしまうと、保護者間で、保護者のいいように解釈されてしまって、都合の良いように利用される。

上述のアンケート調査の認識様式から、保護者対応の一つの方法論としてソーシャルワークの原理・原則を理解し、ソーシャルワーク技法を活用した支援を行うことは有益であることが理解できる。しかしながら、実際には、保護者の問題や課題に対する支援が十分に理解されていないこと、他の専門機関と連携を取りたいと思うが、実際にどのような手続き、対応が必要であるかの理解不足であること、さらに、支援対象者への否定的な感情が表出されるなど、ケアワーク中心とした保育実践の現実が表され、保育者は保育現場においてソーシャルワーク機能、原理・原則の理解が進んでいるとは言えない結果となった。

そこで、保育者が保護者支援、子育て支援の方法論として、保育現場に親和性

のある保育ソーシャルワークを学び、展開していくことは喫緊の課題であるともいえる。

(2) 保育現場における園内研修の事例から

上述したように、保育現場では、保護者支援、子育て支援についての支援の方法について模索している現状がみられる。そこで、以下では保育現場の研修制度と研修実践の事例から考察したい。

現在、保育施設では新人研修、中堅職員研修あるいは主任保育者及び園長研修などOJTあるいはOFF JT問わず多くの研修が行われている。また、全国保育士会（全国保育士会、2007）では「保育士の研修体系」検討特別委員会を設け保育士の専門性を高めることを目的に研修体系構築が進められている。その中で保育実践に必要な専門的知識・技術として「保護者への関わり・ソーシャルワーク」の項目があり、「ソーシャルワークの構造理解」、「基礎的な相談援助技術の理解」、「保育ソーシャルワークの展開」などの科目が示されている。このように、保育現場では研修体制の重要性、必要性については十分認識されているところであろうが、実際の保育現場では、体系的で一貫性、継続性のある研修体制が構築されているとはいいがたい。このような状況から、保育ソーシャルワーク実践を主眼とした園内研修を開催し、実践につなげていった事例から保育現場に親和性のある保育ソーシャルワークとはいかなるものかを検討したい。

2.1. 園内研修の実践事例

事例対象となる保育所では、研修内容を体系的に構築する際に、その問題意識として保護者支援のあり方について保育者の意識が低いことが挙げられた。そこで、園内研修では、まず現在の子育て環境を理解し、保育所、保育者に求められる子育て支援とはいかなるものなのか、なぜ、いま、保育者には子育て支援が求められているのかを理解することから研修を行った。次に子育て支援の方法論についてソーシャルワークの原理・原則について学び、演習を通じて実践力を高め

る方法をとることとした。研修内容として、新川（2007）の先行研究を参考に以下のような園内研修を行った。

①子どもや保護者の現状の理解・・・近年の子どもの育ちや子育て環境，保護者の状況，社会構造の変化など。②対人援助における基本的態度・姿勢・・・面接技法，保護者対応の基本，相談を受ける心構えなど。③ソーシャルワークの原理・原則・・・バイスティックの7原則の理解。④コミュニケーションについて・・・コミュニケーションとは何か，コミュニケーションの要素，情報の受け取り方，送り方，言語・非言語コミュニケーションの正しい理解。⑤ソーシャルワークの展開過程・・・ケースワーク，グループワークなど直接援助技術の展開技法について。⑥振り返りと相互評価・・・研修を受けての振り返り，相互評価，次へのステップの確認など，である。

今回の事例では，上述した，研修内容を踏まえた上で保護者支援の実践を行った。重視したのは，①保護者の正しい理解，②保護者の気持ちに寄り添うことで，保護者との良好な人間関係の構築，③対人援助における基本的態度で支援に臨む，④適切な言葉遣い，⑤場面に応じた非言語コミュニケーションの活用，⑥ソーシャルワーク展開過程を意識する，⑦バイスティックの7原則を意識する，⑧研修の振り返りと自己・他者評価である。

その結果，保育者の評価として，以下の3点が挙げられた。1点目は，保護者へ積極的に関わることができるようになってきた。子どもについても良い面を捉える工夫として，叱るよりも誉めることが多くなった。2点目は，保護者を否定的に捉えるのではなく，子育てに悩む一人の母親として，好意的に捉えることができるようになってきた。3点目は，保育者は保護者支援の振り返りの中で，保護者との信頼関係，積極的な関わりの重要性に気づいてきた。保護者の話を聞く姿勢，態度が変化してきた，である。

(3) 保育施設に親和性のある保育ソーシャルワーク実践とそのモデルについて

今回の研修を通じて，それぞれの保育施設の現状を踏まえた，それぞれに適し

た研修体制，教育システムを構築することで解決を図ることが重要であると考えられる。また，保育ソーシャルワーク実践モデルを構築するためには，直接的に保育者の保護者支援をサポートできる人材の配置やスーパービジョンの導入など環境を整えること，かつ，保育者が理解しやすいように，ソーシャルワークの基本的な原理・原則や援助の展開過程を具体的な事例に基づき事例検討を行うなど，ソーシャルワーク専門職が適切に関わりながら実践につなげていくことが重要となるのではないだろうか。

さらに，今後も社会情勢の変化などにより，保護者の問題や課題はより複雑化，多様化すると予測され，そのすべてに保育者が関わることは困難であると思われる。今後は，保育現場に相談援助職が配置され適切な保護者支援・子育て支援，地域交流や他の専門機関との連絡・調整が行われることで保育現場でのソーシャルワーク実践が活性化されるのではないだろうか。そのためにも，保育の専門性を有した，相談援助職である「保育ソーシャルワーカー」の創設が必要であると考えている（永野，2011）。

5. 保育ソーシャルワークの機能増大に伴うストレス対応と保育スーパービジョン

(1) 保育ソーシャルワークの必要

「実践としてのソーシャルワーク」は，例えば子育てをしていく上で困難な問題を抱えている人（家族や専門職）に焦点を当て，その人だけではなくその人が置かれている環境も目を向けて改善を図れるように支援したり，その人たちが自信や勇気を回復したり，自身で問題が解決できるようにエンパワメントさせる対人援助の実践方法である。この目的は，支援を必要としているクライアントの幸福の再構築である同時に，ソーシャルワークの根幹とはクライアントの個別化であり，例えばそれが保育を必要とする子どもやその保護者であったとしても彼らを個人として尊重し，アセスメントによりニーズを把握するとともにそのニーズ解決のために行う専門援助技術を持って完成する。

また、近年、わが国では、ケアワークとして保育の質を高める要求とともに、ソーシャルワークとして保護者支援、地域子育て支援など、これまで以上の職務が課され、ひとえにこれらは保育現場の激務を意味している。しかしながら、厳しい保育現場での負担を一手に背負う保育者は「保育サービス」の質の向上と社会に求められるニーズに対応する、つまり「保育児童満足」のためにどのようなことがあっても邁進を続けなければならないとするならば、保育現場の保育者にどのような心身の負担軽減策が用意されていくのかを考えていく必要がある。

(2) 共生社会の実現に向けて

「保育児童満足」と「保育士満足」に向き合うことは、互いが相互に理解し、協力し協働していくことが重要であり、「ともに支えあって生きる」という表現をまとめるなら「共生」の環境を整えていくということである。しかし、「ともに支えあって生きる」という人間として生きることの原理原則ともいえることが実現しづらい社会が鎮座する。

多くの現場では「保育士満足」の視点と展開（方法論やプロセス）が抜け落ちたまま「保育児童満足」への比重が高まり、それにより管理者からの指示、命令（あるいは強制）によって職務が遂行されている保育施設も少なくない。職務命令が強引に行われて、保育士たちの意思や思考が前向きになり心底「利用者満足」に向き合えるとはやはり思えない。保育士が主体的に学び、思考することで、新たな保育の視点も生まれてくると考える。そのためには、保育士自身をケアし前向きに職務に取り組むことができる施策が必要となろう。

そこで、「保育士満足」の方策にはさまざまなものが考えられるが、ここでは、給与の改善などの経済支援や年次有給休暇の増大などの待遇改善ではない対応策の一つとして、また「共生」の実現策として、「厳しい環境の中であって保育士たちは何らかの対応を組織に求めている」というメッセージに対応するものとして、スーパービジョンの実践に解決の方向を見出すことができるのではないかと考えた。

(3) 課題解決に向けての道標

近年、福祉（介護）や看護などの近接領域ではスーパービジョンの必要性が叫ばれ、職員教育・研修等でもスーパービジョン研修が実施されることが多くなってきた。だが、保育施設の保育士たちに対してはどうだったのであろうか。保育施設では、園内研修をはじめ、様々な研修が行われているが、体系的、継続性のある研修がどの程度実施されているかは不明である。まして、保育者をケアするという視点、つまり保育士へのスーパービジョンを題材とする研修については、未発達な部分であると言わざるを得ない。

永野（2009）は、保育士に具体的にアドバイスや指示をするというスーパービジョンを実践し、保育士だけでは理解できなかった事柄を明確化させるきっかけとなったと具体的にスーパービジョンの有効性を指摘している。さらに、その他の先行研究においても、保育士へのスーパービジョンの必要性と顕著な効果が指摘されているところである。しかし、現実には、保育士に対して、スーパービジョンが適切に実施されているとはいいがたく、さらに、スーパービジョンを展開するためのスーパーバイザーについては、条件等が不明瞭であると指摘しているところである。

ソーシャルワークの目的は支援を必要としているクライアントの幸福の再構築だと考える。同時に、ソーシャルワークの根幹とはクライアントの個別化であり、例えばそれが保育を必要とする子どもであったとしても彼らを個人として尊重し、アセスメントによりニーズを把握するとともにそのニーズ解決のために行う、専門援助技術を持って完成することになる。だが、この援助実践こそ容易なことではない。

(4) ソーシャルワーク実践からスーパービジョンへ

保育士の職務として、子どもへの保育と同時に保護者支援、子育て支援があり、そのためには、保護者との密接な連絡や連携が求められる。この点からも、保育士がソーシャルワーカーとしての働きをしなければならないという命題が突きつ

けられている。保育士は業務が複雑、煩雑になればなるほどストレスの増大が懸念される。このストレス軽減のために必要なコーピングが自然と身についていくことは一般的とは言えない。このような点からも、スーパービジョンの必要性が生まれてくるのである。

スーパービジョンは、援助者の専門的実践についての指導・調整・教育・評価する立場にある機関の管理運営的責任を持つ職員が行うもので、スーパーバイザーとの信頼関係を基底にその人の仕事を管理し、教育し、支持することによって専門家としての熟成を図るものである。また、スーパービジョンは、援助者が自らの価値観や援助方法を客観的に見る機会を与え、援助職に必要不可欠であるとされている「自己覚知」の機会を提供する役割を持つ。スーパービジョンを行うことにより、援助者は自分の認識の偏りを自覚することができる。

さて、第1の課題は、スーパービジョンを円滑に進めようとする場合には、バイスティックの「ケースワークの7原則」を実践する必要がある。これまで多くのケースワークの失敗はケースワーカーの対応・原則の姿勢だけを学び、修得することで精度の高いケースワークが完成すると誤解されていたこともある。だが、クライアントの欲求に実直に向き合うことができた時にケースワーカーは正しい原則に基づいた対応を行うことになる。

これを換言すればスーパーバイザーの欲求に気づき、そのストレスを見つめ、ストレングス視点により改善していこうとするスーパーバイザーの対応・原則による援助が必要であり、この援助が的確に行われるとすれば「管理的機能」「教育的機能」「支持的機能」が有効に作用することになる。この三つの機能がまんべんなく豊かにスーパーバイザーに向けられるためにはケースワークの7原則を活用した援助姿勢が重要なのである。そうすれば、スーパーバイザーは、働き甲斐や援助者としての適格性を認められたと感じてエンパワメントすることができる。結果、子どもの保育や保護者支援などにも冷静沉着に向き合うことができ、保育士自身がケースワーカーであることを自覚し、子どもや保護者というクライアントに正しく向き合っていくことができると考える。

(5) 保育ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの課題

第2の課題は、保育士を支援するスーパーバイザーはいったい誰なのか、そのスーパーバイザーはスーパーバイザーとして適格であると言えるのか、そのスーパービジョンの内容は適切か、これらの判断または判定は誰が行うのか。このことを押さえておく必要がある。

多くの保育所で実践されているのはスーパービジョン的であり、スーパービジョンの研修や教育を受けていない所(園)長・管理職が「管理的機能」を多用して、叱咤や励まし、指導などを繰り返すことで立ち直らせようとする支援をスーパービジョンだと思い込んでしまっている場合である。この場合には、悩みや不安の中にいるスーパーバイザーたちの苦しみを軽減することにつながらないどころか、バーンアウトなどを助長することになりかねない。スーパービジョンの目的は保育士の成長を促し、成長することで保育サービスの質の向上に貢献することにある。スーパービジョンは、現場の保育士が「仕事を前向きに取り組み、生き生きと働ける」ことができるようにする援助技術であり、この意味と方法を理解して、意識的、意図的に活用していくことで保育施設全体の成長が期待できると考える。

今後の課題として、全国・地域及び保育施設内における正しいスーパービジョン研修や教育の徹底が望まれる。そして、これらの研修・研鑽の効果が、それぞれの保育施設において定期的なスーパービジョンの実施につながることを期待したい。

6. まとめと展望

前述のごとく、保育現場においてソーシャルワークの技術を要するのは、特別の配慮を要する「気になる」子どもや「問題を抱える」保護者への対応・支援において、また、地域子育て支援にあつては、支援の計画・実施状況の把握や情報の提供、次世代育成支援の観点からの中学・高校生の保育体験、家族・住民との連携やサークル等への支援など固有な活動に見られることが理解できる。しかし

ながら、保育者がそれらの保育活動を行うなかで、ソーシャルワークスキルを意識してその任を行うという状況ではないことが支援センター職員へのアンケートからも窺える。その要因としては、一つには、保育者にソーシャルワークとは何か、技法はどのようなものかを理解されないままに、その用語が氾濫している状況にあることと、二つには、保育現場に親和性のある新たなソーシャルワーク理論が展開されている状況ではないことが挙げられる。

これらの要因への解決方法としては、園内研修の実践事例にあるように、保育施設に直接介入した、ケースを取り上げた研修体制、教育システムを構築することが必要であると考えられる。具体的には、ケース会議にソーシャルワーク専門職が適切に関わることにより、ソーシャルワークの原理・原則の理解とスキルを具体的事例に即しながら、保育者が主体的になって関わるのが可能になると思われる。また、保育現場におけるソーシャルワーカー的な役割を、クライアント（保護者・子ども）に間近に接する保育士が当たることも適切と考えられる。それを裏付けるように、「保育所保育指針」などにおいて、子どもの成長発達支援だけでなく、その保護者及び地域の子育て家族への支援を行うことが求められている。そのため、保育士の業務内容が多岐にわたっており、保育士の業務に対する期待も大きくなっている。

その大きさは、保育士のストレスの増大として考えられ、スーパービジョンの必要性が生まれる。先の実践事例でも見られるが、保育士の実践に対し、適切にスーパーバイザーが、指導・援助・教育を行うことにより、保育士の自己覚知を促すとともに、ストレスの軽減になることが期待できる。スーパーバイザーの養成として、全国保育士会は、毎年、保育スーパーバイザー研修を行っており、対象者を主任保育士・保育所長に、スーパーバイザーとしての役割を求めている。実際の保育現場においても、伊藤（2010）が行った「保育所経営者としての主任保育士の経営能力に関する調査研究」によると、主任保育士のあるべき役割として、「保護者支援・子育て支援のリーダー」が79.8%と高い割合を占めている。また、自由記述にも、「保育士のリーダーとして、また、地域子育て

支援のリーダー的存在になるために、専門職としての責務を遂行しなければならない]、「全職員の役割や機能が適切に発揮できるように保育内容の質を高めるよう指導育成することが大切である」などと記されている。これらのことから、保育現場におけるスーパーバイザーの役割は、主には管理職が担っていくことになる。しかしながら、スーパービジョンの研修または教育を受けていない管理職が「管理的機能」を多用することの危険性も含まれている。

保育現場に親和性のある保育ソーシャルワークの理論と実践を、保育士養成という側面から展望すると、第1には、養成期間・内容におけるさらなる専門性の追求、第2には、新たな専門資格の付与が考えられる。

前者については、現在の2年間という養成課程を基盤とする保育士養成は、今後も続いていくことが予想される。しかしながら、専門性が深化・拡充してくなかで、固やかつ高度な専門性も求められるようになってきている。その対応策の一つとして、4年制養成課程の拡充・整備が図られつつある。将来的には、例えば、4年制養成課程において、2年制の保育士としての基礎資格取得後、相談援助や家族支援をより必要とする難しいケースにも対応できる保育士を実習期間の延長を含めた演習を重視した教育課程のなかで養成していくことが必要になると思われる。また、後者については、保育士として、乳幼児の保育を通して蓄積してきた専門性(ケアワーク)を土台とし、保護者を含めた家族を対象とし、心理面をも含む包括的に援助支援を行う「保育ソーシャルワーカー」の創設も制度論的に検討していくことが肝要であると考えられる。

執筆担当

- 1, 2・・・伊藤 良高
- 3・・・香崎智郁代
- 4・・・永野 典詞
- 5・・・三好 明夫
- 6・・・宮崎由紀子

引用文献

- 伊藤利恵 渡辺俊之 2007 保育ソーシャルワークの展望 高崎健康福祉大学研究所紀要 第4巻 第1号 29-40.
- 伊藤美佳子 2011 保育現場から見たソーシャルワーク—どの子にも嬉しい保育, どの保護者にも嬉しい援助を— 伊藤良高・永野典詞・中谷彪(編) 保育ソーシャルワークのフロンティア 晃洋書房 3.
- 伊藤良高 2010 保育所経営と主任保育士の経営能力 熊本学園大学付属社会福祉研究所報 38, 8-9.
- 今堀美樹 2002 保育ソーシャルワーク研究—保育士の専門性をめぐる保育内容と援助技術の問題から— 大阪キリスト教短期大学紀要 神学と人文 42, 188.
- 大谷由紀子 中山徹 渡瀬章子 2005 全国の自治体における地域子育て支援センター事業の設置運営体制 日本家政学会誌 Vol.56 No.9 661-672.
- 加藤繁美 2007 時代が求める保育実践の質と保育者の実践力量 垣内国光・東社協保育士会(編) 保育者の現在 専門性と労働環境 ミネルヴァ書房 117.
- 全国保育士会 2007 保育士の研修体系—保育士の階層別に求められる専門性 全国保育士会「保育士の研修体系」検討特別委員会 49-60.
- 土田美世子 2006 エコロジカル・パースペクティブによる保育実践 ソーシャルワーク研究 31, 4 相川書房 34.
- 鶴 宏史 2009 保育所におけるソーシャルワーク実践研究 博士論文 大阪府立大学 119-120.
- 中谷奈津子 橋本真紀 越智紀子他 2011 地域子育て支援拠点事業専任保育士の業務内容の定量的分析—保育所併設型地域子育て支援センター観察調査の試みから 子ども家庭福祉学 10 47-57.
- 永野典詞 2009 保育士が求めるスーパービジョンに関する実証研究—保育士へのインタビュー調査より— 中九州短期大学論叢 31(1) 76-87.
- 永野典詞 2011 保育ソーシャルワークと保護者支援・子育て支援 伊藤良高・永野典詞・中谷彪(編) 保育ソーシャルワークのフロンティア 晃洋書房 24-26.
- 新川泰広 2007 トランスセオレティカルモデルを活用した保育ソーシャルワーク研修の試み 日本福祉図書文献学会, 6, 111-118.
- 橋本真紀 2003 地域子育て支援センター職員の専門性に関する考察Ⅱ 聖和大学論集 31号 1-13.
- 福川須美 2003 ファミリーサポートのためのスタッフ養成 駒沢女子短期大学研究紀要 第33号 9-17.
- 増田まゆみ 2004 これからの保育士に期待する専門性と倫理 保育年報2004 52-62.