

子育ての社会学：授業での成果報告

上 田 真由美*・井 手 裕 子**・岸 本 麻衣子**・佐 野 麻由子***

要旨 本報告は、2020年度前期の福岡県立大学大学院人間社会学研究科子ども教育専攻の授業「子育ての社会学」での成果をまとめたものである。授業では、教員が専門とする社会学的視点を中心に学び、その視点をを用いて、受講者の専門である保育・幼児教育の実践についての解釈を試みた。

具体的には、(1)「ケア労働」「再生産労働」、「感情労働」概念を用いた保育職の特徴の描出、(2)社会学的制度論を用いた職場での人間関係と保育士の効力感の考察、(3)潜在能力アプローチを援用した「保育の質」の評価指標例、問題把握と解決手法例の提示を試みた。

キーワード 再生産労働・感情労働としての保育職、職場での人間関係と保育士効力感、潜在能力アプローチからみる「保育の質」

1. 本報告の主旨

本報告は、2020年度前期の福岡県立大学大学院人間社会学研究科子ども教育専攻の授業「子育ての社会学」での成果をまとめたものである。授業では、教員が専門とする社会学的視点を中心に学んだ。それらの視点をを用いて、受講者の専門である保育・幼児教育のうち、特に関心をもつ争点について解釈し、その知見を汎用可能なかたちで提示することを試みた。

本稿では、(1)「ケア労働」「再生産労働」、「感情労働」概念を用いた保育職の特徴の描出、(2)

社会学的制度論を用いた職場での人間関係と保育士の効力感の考察、(3)潜在能力アプローチを援用した「保育の質」の評価指標例、問題把握と解決手法例の考察の結果を報告する。

執筆の分担については以下のとおりである。(1)については、上田・井手・岸本・佐野の共著、(2)については上田、(3)については、井手・岸本が担当した。

* 福岡県立大学大学院人間社会学研究科子ども教育専攻修士課程2年
** 福岡県立大学大学院人間社会学研究科子ども教育専攻修士課程1年
*** 福岡県立大学大学院人間社会学研究科・准教授

2. 「ケア労働」「再生産労働」、「感情労働」 概念からの保育職の考察

2.1. 各概念についての説明

本授業では、保育業界の特徴を客観的に捉えることを目的に社会学を中心に関連する概念として、「ケア労働」「再生産労働」、「感情労働」を学んだ。保育業界を語るのにこれらの概念を持ち出す必要はないという意見もあるかもしれない。しかし、これらの概念を持ち出したのには、保育という臨床現場の苦悩を生み出す構造的背景に目を向け多角的に捉える視点を養うという狙いがあった。

「ケア」の定義について、社会学者の上野千鶴子を参照した。上野は、相互行為をその定義に含むメアリー・デイリー編集のILO刊行の『Care Work』での定義を採用している。その定義とは、「依存的な存在である成人または子どもの身体的かつ情緒的な要求を、それが担われ、遂行される規範的・経済的・社会的枠組のもとにおいて、満たすことに関わる行為と関係」である（上野 2011：39）。

保育所保育に関する基本原則（1）保育所の役割では「保育所は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条の規定に基づき、保育を必要とする子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であり、入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的に増進することに最もふさわしい生活の場でなければならない」とある。保育士の仕事である「子どもを一人の人間として尊重し、その命を守り、情緒の安定を図りつつ、乳幼児期にふさわしい経験が積み重ねられていくよう丁寧に援助すること」は、「依存的な存在である子どもの身体的かつ情緒的な要求を、そ

れが担われ、遂行される規範的・経済的・社会的枠組のもとにおいて、満たすことに関わる行為」という点でケア労働に分類して齟齬はないだろう。

再生産労働とは、「人間のいのちを育む労働」、換言すれば、「労働力の維持・更新と生命の再生産」に関わる労働である（上野 2003：74-75）。ケア労働を再生産労働に含むことができる。再生産労働に対置されるのが「生産労働」である。生産労働とは、「物質の生産」を指す。再生産領域（再生産活動）は生産領域（生産活動）を支える重要な基盤である。それにも関わらず、ケア労働と他の労働とを比較した際にケア労働の市場価格が低く抑えられている。ケア労働の対価が低く見積もられる理由について上野は、（1）ケア労働が、女なら誰でもできる非熟練労働とされ、供給源が無尽蔵だと考えられていること、（2）女性向きの仕事とされているからこそケアワークが周辺化され、周辺化されるからこそ女性の参入が増えるという悪循環があることを挙げる（上野 2011：148；158）。

実際に、2018年の保育に関するOECD調査結果をみると、日本では自身の仕事が社会から評価されていると感じた保育士は、回答者の3割程度に留まる。その要因として他の職種よりも10万円近く低い賃金待遇が指摘されている（「人手不足・低賃金が背景に 日本の保育者、低い「評価実感」 OECD調査 秋田喜代美・東大教授に聞く」朝日新聞2019年11月22日）。「ケア労働」「再生産労働」という視点をもち出すことにより、保育業界における低賃金、それによる離職は個人の選好の問題ではなく、構造的問題であることを明確にすることができる。

次に注目したいのが「感情労働」である。「感

情労働」については、労働生産性を向上させる職場環境についての受講者の議論の中で登場した。「感情労働」とは、「感情が労働内容の不可欠な要素であり、肉体や頭脳だけでなく[感情の抑制や鈍麻、緊張、忍耐などが絶対的に必要]である労働」と定義されている(渋谷 2003)。感情労働の典型例として挙げられたのが、医療・福祉・教育などの分野で人が人にサービスを提供するヒューマンサービス職である。これらの職業は、有償という点で家事労働とは区別されるものの、「ボランティア精神」「福祉の心」が求められるという点で家事労働の延長線上にあることが指摘されている。ケア労働においては、時に、こうした感情労働の側面が、他の賃労働から自らを区別し、「やる気」を引き起こすインセンティブとして低賃金を覆い隠す機能を果たすことがあることも指摘されている(渋谷 2003:28)。前掲の上野も、感情労働が交換価値をもち、正当に支払われる限り抑圧でも疎外でもないが、感情規則のもと長時間にわたって感情労働を行い、自己欺瞞、抑圧、嗜癖、感情麻痺、アイデンティティの危機を感じるほどであれば、疎外に過ぎないと感情労働の問題点を指摘する。

2.2. 保育職の特徴：他の職種との比較から

先述の考察から、保育の仕事は、生産労働/再生産労働という区分でいえば、再生産労働として位置づけることができる。さらに、保護者や子どもとの関係において「よい先生」としてのイメージの呪縛から自分の感情を抑制することが求められる感情労働の要素をもつことも指摘できた。では、肉体労働、頭脳労働という点についてはどうだろうか。授業の議論からは、保育士は、子どもと一緒に身体を動かしたり、

子どもを抱きかかえたりする身体を使った労働という側面をもっている点が指摘された。また、幼児教育に携わり、常に工夫を求められるという点では、頭脳労働にも位置付けられるという指摘もあった。以上より、授業の議論からは、保育士は、感情労働、肉体労働、頭脳労働の要素を兼ね備えた職業であるという結論に至った。

3. 保育士の効力感に影響を与える職場環境

3.1. 社会学的組織論における労働生産性をあげるための職場環境の整備の方法

授業では、「社会学的組織論における労働生産性をあげるための職場環境の整備の方法は保育業界の職場環境を考えるにあたりどのような示唆があるのか」という関心のもと、黒澤壮史「第6章労働生産性から考える働き方改革」山田真茂留編(2018)『グローバル現代社会論』文眞堂を取り上げた。文献では、日本の労働生産性は先進主要7カ国の中で最下位であり、OECDの平均を下回っていることが問題とされ、労働生産性の向上を個人と組織の2つの視点から考察している。前者については、人が労働するということには、報酬を受け取る手段という側面だけでなく、仕事に関連づけられたアイデンティティを通じてやりがいや自己肯定感といった意義を得るという側面があることを指摘している。つまり、報酬面における満足度だけでなく、組織成員の自己肯定感を高めることができるのか否かが労働生産性向上の鍵を握る。後者については、リーダーシップ、現場から上層への働きかけの戦略、組織内の人間関係について論じている。組織のリーダーが組織変革を行うには組織変革の意味を成員に理解さ

せ、協力してもらう事が必要だ。その際、論理的な語りだけでなく、相手の共感呼び起こす「物語の手法」が有効であるという。次に、現場主導の変革における戦略として、自分たちの課題を上司に受け入れてもらうための「イシューの意味付け（取り上げてほしい争点の力点をあらかじめ整理しておくこと）」「協力者の獲得（事前に根回ししておくこと）」「リーダー層の関心を引きやすいタイミングの考慮」「提案者の権力基盤（提案相手に対し専門的知見や親密性などにおいて関係性を構築している人を巻き込む）」を挙げる。最後に、組織の形態についてだが、階層や立場だけを基盤とした関係性は新しい働き方や仕事の進め方と言った重要なコミュニケーションを阻害する事が指摘されており、「上司一部下」といった関係性に囚われない、オープンな対話による関係性の構築が、働き方改革、組織改革に繋がると論じられている。

3.2. 上記視点に依拠しての考察・知見

議論では、組織を変革するために、「組織のリーダーには論理的思考と人を動かす共感性が必要である」「現場では、上司への効果的な働きかけ方というポイントがある」「保育園のような階層型の組織を改革していく上で、[上司一部下] などといった固定的な関係性にとらわれず開かれた対話のプロセスを確保することが大事である」といった意見が出された。また、「労働者にとって仕事とは、働いて報酬を受け取るだけのものではない。仕事にやりがいを持つことができる職場環境づくりに配慮する必要がある」という意見も出された。

保育現場では、保育士の賃金について他職種との比較が行われ、低賃金である事が指摘され

ている。平成29年度（2017年）より正規職員・非正規職員に関わらず経験年数や研修の参加により手当を加算する「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善手当」が実施されるようになったものの、保育士不足の改善に至っていない。保育士不足の背景には、賃金だけでなく、テキスト内で言及されたスノーとアンダーソン（Snow and Anderson, 1987）が主張する「人は仕事に関連づけられたアイデンティティを通じてやりがいや自己肯定感を得る」という点が深く関わっているのではないだろうか。スノーとアンダーソンの「仕事を通しての自己肯定感」は、「保育士効力感」に言い換えることができる。赤田(2010)によると、保育士効力感が“子ども対応理解”と“職場の人間関係”に関する日常いらいち事を抑制していると指摘している。「保育士としての役割を果たしている」と感じる事が、ストレスである日常のいらいちを抑制しているのだ。保育士効力感については、職場の同僚や上司・保護者・子ども・地域の方からの保育所の評価や個人の評価も重要だと考えられる。子どもと遊びを展開していく中で「せんせい、きょうのいろみずあそびたのしかったね。またしようね」と子どもからの評価や、迎える保護者の方の姿を見つけて「きょうね〇〇つくったよ。ほらみて、じょうずでしょ」と自分が作った作品を保護者に嬉しそうに見せている姿を見る時に、保育士として役割が果たせていると感ずるのではないだろうか。これらのことから、仕事のモチベーションを維持するにあたり、単に報酬を上げることが職場の定着につながるのではなく、職場でのやりがいを感じられるような効力感を持つことが、保育士の人材定着への参考になると考えられる。

次に、保育所の職場環境に着目した。保育所

は、一般的にクラス毎に担任が決められおり、担任がクラス運営を任されている。3歳未満児のクラスは、複数担任であるためにクラス内でも、責任者が決められていることが多い。担任はクラス運営を任されているが、園長や理事長がトップダウンで各クラス運営に指示を出すこともある。複数の小集団が各クラスを形成しクラス内でもトップダウン型の運営を行っている。さらにクラスが集まった集団が保育所となる。トップダウン型の保育所の良い点として、緊急時やトラブルが生じたときに園長が保育士に対して、一方的に指示を出すことで混乱が避けられることがある。地震などが生じ職員一人ひとりがどのように対応してよいか分からないときや混乱しているときなどに評価される点ではないだろうか。反面、園長と保育士の日頃の信頼関係が構築できていないにも関わらず、園長の考えを一方的に押しつけることで、保育士の保育観と園長との間に埋められないような差ができ、それがストレスになることも考えられる。例えば、現場の保育士が行事の内容について、例年通り準備を進めて行き、園長も含めた会議で説明し職員全員で内容を周知したが、後日行事が近づいてきた頃に内容について、園長に変更を求められることもある。職員全員が納得するような説明もないまま、行事の内容の変更を求められ、そのために仕事量が増えてしまう。歌の変更であれば、子どもに歌を指導しなければならなくなり、保育士も新しい歌の伴奏を練習しないといけない。遊戯についての変更であれば、衣装や振り付けを子どもと一緒に練習し直さなければならなかったり、衣装を変更したしたりと子ども達も戸惑うことがある。一方で、保育所の今後の展望や、保育に関して各クラスの保育士がクラス内で問題点を出し合

い、他クラスの保育士や園長と職員会議などで話し合い改善するボトムアップ型の保育所運営を行っている保育所もある。このようなボトムアップ型の保育所は、行事の会議や運営などで「自分の意見を聞き入れてもらった」と保育士としてのやりがいや、その結果が好評だったときに保育士としての効力感につながるのではないだろうか。会議の時などで、一人ひとりの保育士が意見を出し合える職場環境の保育所は良いと思われるが、意見が多すぎてまとまらず、時間ばかりが過ぎてしまうこともある。そのようなときは、意見をまとめられるような、保育士が必要だと考えられる。

4. 潜在能力アプローチを援用した「保育の質」の評価指標例、問題把握と解決手法例についての考察

4.1. 潜在能力アプローチの概要

子ども達の健やかな成長や保育の質を分析するための評価基準の可能性を模索するため、QOL（クオリティー・オブ・ライフ）、潜在能力アプローチを用いての考察を行った。まず、潜在能力アプローチの概要を理解するためにマーサ・ヌスバウム・アマルティア・セン編著『クオリティー・オブ・ライフ—豊かさの本質とは』を講読した。

アマルティア・センはインド出身の哲学者、経済学者で、経済の分配・公正と貧困・飢餓の研究における貢献により1998年にノーベル経済学賞を受賞した。潜在能力アプローチ、QOLは、厚生経済学の中で提示されたが、本人が提唱したように、現在では、社会学、医療、教育など様々な分野の研究でも用いられる、一般的な概念になっている。参考にした著書はそ

の長年の研究をまとめたものである。センは、潜在能力アプローチの基本となる観念は、人が生活するにあたって、「することができる、ある状態になることができるもの」を指す「機能」であるとした。そして、自分にとって価値ある「機能」の組み合わせの集合体を選べるのが「潜在能力」であり、価値ある行為をする能力や価値がある状態になる能力を選択し、その価値とは何かを見極めること、価値対象を見極める評価空間を選択することがケイパビリティであるとした。評価者にとって大切なのは、その根底にある関心や価値に注目することで、人が生きるにあたって様々な価値ある「機能」を達成するため、その人のもつ実際の能力という観点から、それらを評価することに関心を寄せることである。そして、何が評価の対象となるのか。それぞれの対象にどれだけの価値があるのかを、「優位順位づけ」を行うことで評価行為を進めることができ、価値対象の見極めができた。さらに、価値対象の見極めで特定される評価空間では、含まれるもの、除外されるものの選択が行われ、個人の効用を生み出すからではなく、その行為や状態それ自体を大切であると考え、さまざまな「自由」を評価する余地があるとする。個人的な「自由」は、潜在能力にとって重要である。「自由」とは、本質的に曖昧な概念であるが、曖昧さを隠したり取り除いたりするのではなく、個人と目的によって変化する様々な選択肢の中から、ある範囲において選択することができるという意味での「自由」とされ、人々の福祉の達成にとって重要な価値があるとされる。評価者の関心が異なれば、結果も極めて異なるものになる。それぞれの評価過程も焦点や重要性が部分的に異なる極めて異質なものになってしまう。したがって

福祉の評価は、次の4つに区別して整理することができる。すなわち、「福祉の達成」、「エージェンシーとしての達成」、「福祉のための自由」、「エージェンシーとしての自由」である。

「福祉の達成」、「福祉のための自由」とは、その人の存在状態の「善さ (well-ness)」の評価で、さまざまな構成要素があることが評価される。「機能」を福祉の本質の中核ととらえるが、その源泉がその人の外部にある「機能」の組み合わせに関連する可能性のあるものを享受する自由と選択できることの重要性を示す。「エージェンシーとしての達成」、「エージェンシーとしての自由」において、エージェンシーとは、行動し変化をもたらす人物とされ、その人自身の価値と目的を基準に判断されるような人物である。ここでの達成は、個人的に抱く目的的追求における成功度の評価である。福祉の達成とは空間や価値の重要性が異なる。

4.2. 潜在能力アプローチ・社会学的視点を組み合わせた「子どもの成長や保育の質の評価指標」の検討

子どものQOL評価の実践例について 菅原ますみ編(2012)『子ども期の養育環境とQOL』古荘純一「学童期のQOLと心の問題」を講読した。この論文では、ドイツの心理学者プリンガーらが1993年に定義し、客観的に測定できる指標として作成したKid-KINDLに依拠して作成された「小学生、中学生版QOL尺度」を用いた分析がまとめられていた。質問は、児童・生徒と親がそれぞれ回答する方法がとられていた。児童への質問事項は1.身体的健康、2.情緒的ウェルビーイング、3.自尊感情、4.家族、5.友だち、6.学校生活について各4項目が設定されていた。回答方法は、児童本人と親があ

らかじめ定められた別々の質問に答えるものである。それにより、児童の姿と親の状況とを合わせた分析ができるため、児童の養育環境の分析も行うことができ、児童が抱える心の問題についての背景をとらえることのできる評価実践であるといえる。したがって、ある特定の条件下にある子どもについて状況を把握し、傾向や変化をみるのには適している。しかし、学校現場、保育・幼児教育の現場を改善する際にはそぐわないように感じた。

同様に、宮島喬、杉原名穂子、本田量久編(2012)『公正な社会とは—教育、ジェンダー、エスニシティの視点から—』佐野麻由子「開発・発展におけるジェンダーと公正—潜在能力アプローチから—」より、潜在能力アプローチと社会学を関連づけて、ジェンダーをとらえる際の分析視角についても学んだ。その中で、人間の中心的機能的ケイパビリティについて、①個体の維持・生存に関わるものとして生命、身体的健康、身体的保全があること、内省・動機づけに関わるものとして、想像・感覚・思考、実践理性があること、②連帯、共生、協働、自然との共生、遊びがあること、③環境コントロールがあることを学んだ。そして、これら3つの分類を、エンパワーメント論の①内側からの力、②対等な関係の構築、連帯・共生・協働する力、③管理・保有・制御・行使する力に対応させ、ケイパビリティに社会学関係という視点を加えて捉えることができることを学んだ。

そこで、これらの視点をを用いて子ども達の健やかな成長や保育の質についても、保育者自身が日常的に接している子どもの姿を分析する試みを行うことで新たな発見があるのではないかと考え、文部科学省(2019)刊行の『幼児理解に

基づいた評価(平成31年3月)』で書かれていた事例(59-60)について、学生同士で議論した。結果、別々に見えていた事象が繋がったり、子どもと保育者の立場で相互に関わりを持つものも浮かび上がってきた。その関係性を認識することも保育者にとって保育・幼児教育をよりよくするために有益であると考えられた。また、これらを用いて、各保育園、幼稚園、認定こども園での子どもの姿を分析することで、様々な専門職としての視点、それぞれの保育者が経験や研修などで培ってきた経験知による視点が加わり、多様で変容する子どもたちの姿を多面的、立体的にとらえることができ、さらに保育指針、教育要領の改定において新たに加えられた「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」(以下「10の姿」)の理解が深まり子どもの成長に寄与することができると考えた。

そこで、保育・幼児教育の現場において、子ども達の健やかな成長をとらえ、保育者複数人で分析することで、多様な視点で補完し合い、現場に還元可能で、互いの保育の質を高められる分析表の作成を試みた。その分析表が、表1「潜在能力アプローチからとらえた乳幼児期の子どもの姿の分析表」である。なお本表は、保育所、幼稚園、認定こども園の保育者が分析を行うことを想定したため、乳幼児期を対象とした。また、要領、指針の「10の姿」の理解を深め、共有するために、「10の姿」に記載されている要素から分類を試みている。「10の姿」の記載を整理すると、「育まれる姿」として抽出される要素があり、その姿に至るまでの前提となる「基盤となる姿」の記載が明記されていることに気づいた。そこで、「基盤となる姿」の要素を(A)に、「育まれる姿」を(B)と分けて整理した。「10の姿」では総合的に子ども

の成長をとらえているため、ケイパビリティの分類に多数該当する項目があるが、「基盤となる姿」と「育まれる姿」の要素の整理から、関連する項目番号を「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿項目名」に、関連のある項目とともにまとめた。また、太字(太字下線)で記入しているところは、「10の姿」の要素だけでは導き出せないが、子どもの成長過程を勘案し、当てはめられた事項である。

4.3. 事例を用いた表1の検討

前掲の表1でどの程度子どもの姿を捉えることができるのか、使用する際の課題は何かを把握するために、「保育のプロセスの質」研究プロジェクト出版(2010)『子どもの経験から振り返る保育プロセス』に添付されていたDVD収録の保育中の子どもの姿を用いて、評価・検討を試みた。検討した事例1は「虫捕り」、事例2は「砂遊び」のシーンである。その結果を

まとめたものが表2「10の姿分析表」である。

表1を使って子どもの姿の評価・検討を行って気づいた点を、①教育要領・保育指針・教育・保育要領「10の姿」(以下「10の姿」)との整合性についての課題、②活用方法の提案に分けて考察する。

前者の「10の姿」との整合性の課題として次の9点が挙げられた。すなわち、①子どもの姿をどこに当てはめたらいいか分かりづらく、判断に迷う項目がある、②10の姿だけではカバーしきれない項目がある、③自分の分類が合っているか確信が持てない、④ABに当てはめようと思うと難しくても時間もかかる、⑤10の姿の項目だけで分ける方が早いのが、抽象的であるため人によってバラつきが出てしまう、⑥もっと具体的にすることがあるが、具体的にすることでかえってそれに縛られる可能性がある、⑦やり方の参考例がないと難しい、⑧「(6)思考力の芽生え」の「周囲の環境に好奇心を持って積極的

表1 「潜在能力アプローチからとらえた乳幼児期の子どもの姿の分析表」

社会学的視点	ケイパビリティアプローチ		乳幼児期の姿		
			基盤となる姿 (A)	育まれる姿 (B)	幼児期の終わりまでに育ってほしい姿項目名、関連のある項目
内側からの力	個体の維持生存	生命 身体的健康 身体的保全	健康・安全な生活 信頼関係 安定感(身体・居場所) 生活習慣	生活習慣を身につけ、健全な生活を自立的に行動する	①健康な心と体
			周囲の環境に好奇心を持って積極的に関わる	判断力、思考力、発想力を喜ぶ 自分の考えをより良いものにする	⑥思考力の芽生え
	内省・動機づけ	想像 感覚 思考	標識や文字などに親しむ	興味関心、感覚を持つ	⑧量・図形、文字等への関心・感覚
			感じる・考える姿 安心できる環境の中で、保育士・教師、他の幼児との信頼関係	自分の気持ちや思いを言葉で伝えられる 感じたことを自分で表現する	⑨言葉による伝え合い：基盤 ⑩豊かな感性と表現：基盤
対等な関係の構築、連帯・共生・協働する力	実践理性		保育士・教師との信頼関係 主体的に関わり様々な活動ができる	やり遂げた満足感 達成感から自信を持つ	②自立心
			良い、悪いなどの価値判断(利己的)	良い、悪いなどの価値判断(状況や他者理解の上で)	④道徳性・規範意識の芽生え：基盤
	連帯 共生 協働		保育士・教師との信頼関係 他の幼児との関わり 友達との様々な体験	協同性 道徳性・規範意識	③協同性 ④道徳性・規範意識の芽生え
			健康・安全な生活 信頼関係(地域の人も) 社会に触れる体験の積み重ね(情報との出会い) 教師や友達と心を通わせる 絵本や物語に親しむ	社会とのつながりを意識するようになる 他者の役に立つ喜びを感じる	⑤社会生活と関わり
自然との共生			自分の気持ちや思いを言葉で伝え言葉のやり取りを楽しむ共感する	⑨言葉による伝え合い	
			自然に触れて感動する体験 言葉で表現	大切にする気持ちに関わる	⑦自然との関わり・生命尊重 ⑩豊かな感性と表現 ②自立心 ④道徳性・規範意識の芽生え
遊び			※すべてに関わる	※すべてに関わる	⑨言葉による伝え合い ③協同性 ⑤社会生活と関わり
			管理・保育・制御使用する力	環境コントロール	所有概念(個人物、共有物の違いを認識する)

表2 「10の姿分析表」

環境	子どもの姿(活動の中で見られた、対象の子どもの具体的な姿)	分析者名:井手
事例①「虫捕り」 対象:A児、年少男児 季節:7月10日、園庭 人数:一人、周りで遊んでいる子はいるが関わりはほぼなし	虫取り網を持っているが、虫捕りをするでもなくウロウロしたり、棒で地面に線を書いたりしている	10の姿の番号十ABを記入
	近くにいた年上の男児の頭に網を被せてみるが、振り払われる。	①-A?、②-A、⑥-A
	男児の方を見ているが、もう一度やろうとはしない	⑥-A
	木の下で網を振り回している子を見て、側に近寄り、同じように上に向かって網を突き刺す	⑥-A、⑦-A
	突き刺した網が引っかかったのを近くにいた男の子が面白がったので、もう一度同じ行動を繰り返した	③-A、⑥-A
	また網が突き刺さるが、網に興味がなくなったのか、そのまま放置して別の場所へ行く	①-A?、⑥-A、⑦-A
事例②「砂遊び」 対象:B児、年中女児 季節:7月10日、園庭 人数:2~5人	園庭に出した机の上で、道具(お皿、コップ、ヘラ、型)を並べ、砂を使って何かを作っている	①-A、②-A、⑥-A・B、C
	B児にC児が「何やってるの?」と話しかけるが、B児は言われたことどう答えたら良いか分からないのか、首を傾げるだけで答えない	③-A・B、⑨-A・B
	C児に「水を入れたら?」と言われ、B児は後ろの棚を振り向く	③-A・B
	C児が「水やってごようか?」と聞かれ、B児は「いい?」と言って棚から取ったやかんを渡す。	③-A・B、⑨-A・(B?)
	B児はやかんを貰うと走ってどこかへ行った	
	C児は時折周りの子どものことを見ながら、黙々とお皿の中の砂をスプーンやヘラでかき混ぜたり押しつぶしたり、砂を加えたりしている	⑩-B?
	C児が「やかん持ってきましたー」と言いながらB児の元に戻ってきて、B児がかき混ぜていた皿の中に水を注ぐ。B児が「あ、もういい」と言う	③-A・B、⑨-A・B
	B児は水が入った皿をスプーンに持ち替えて更にかき混ぜる	⑩-B?
	C児が白い皿を取り、隣にいたD児に話しかける。「何個?」D「6個!」	③-A・B
	B児は手を止めてその様子を見ているが、2人に話しかけることはしない	
	C児に「OO?」と尋ねられるとB児は顔き、また皿の方を見てもかき混ぜ始める	③-A・B、⑨-A・(B?)
C児とD児のやり取りを気にしながら自分の皿をかき混ぜ、コップを取りその中に砂を入れ始める	③-A・B	

に関わる」の「環境」は人的環境も入るのか、「積極的」とはどの程度で積極的と言えるのか、人によって判断が異なるので具体例を挙げる必要があるのではないかと、⑨「(9)言葉による伝え合い」に関して、言葉だけを使って伝え合いが行われるのではないと思われるのだが、何故あえて「言葉」にしているのか。「言葉」にすることで、伝え合いの行為が限定されてしまうのである。

上記の課題を踏まえた改善の提案として、①表だけではなく、この評価指標の理解の仕方、考え方、使い方のマニュアルを作り使い手の理解を補う、②「10の姿」だけではカバーしきれない項目があるので、足りない項目を補足する、の2点を挙げる事ができた。

4.4. 潜在能力アプローチを援用したチェックリストの検討

本節では、表1と①「10の姿」との整合性についての課題、②活用方法の提案をさらに検討するために表1を、筆者が認定こども園で働い

ていた際に作成したチェックリストと照合させた。このチェックリストは、発達障がいや何かしらの課題を抱えている“支援ニーズのある子”への対応を園全体で検討する際に導入されたものである。“支援ニーズがある”と言っても、気になる部分や度合いの判断は職員によって異なる。このような職員間の判断のばらつきを減らし、園全体で共通認識を持つことを作成の目的としていた。作成にあたっては、職員一人一人が自分の思う“支援ニーズのある子”の特徴を出し合い、その特徴を定義した。このチェックリストの課題は、あくまで現場の保育者の勘と経験で作成したものであるため、偏りがある点だ。そのため、子どもの姿を網羅的にカバーしていると思われる「10の姿」を使って再評価した。今回作成した表1を使い、「10の姿」の視点で評価・検討を試みた結果が表3である。表1とチェックリストの照合から得られた知見を①「10の姿」との整合性についての課題、②活用方法の提案に分けて考察する。

「10の姿」との整合性についての課題として、

表3 「チェックリスト 10の姿での検討結果」

	「10の姿」のどこに当てはまるか O:当てはまる A:どちらともいえない 空欄:当てはまらない									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
人間関係										
-視線が合わない	O		O		O				O	
-周りの人に関心がない			O	O	O	▲	▲	▲	O	O
-コミュニケーションがとれない(一方向、自己強い)			O	O	O	▲			O	▲
-コミュニケーションをとっても笑顔が出ない、表情が乏しい	O		O	▲	O	O				O
-友達と関わろうとしない、輪に入っていない、一人遊びが多い	O		O	O	O	O				O
-友達で作った物(ブロンズ等)を壊す			O	O	O	O				O
-気持ちの切り替えがなかなかできない	O		O							
-相手の気持ちを察することができない	O		O	O	O	O				O
-悪いと早く言葉で伝えられず、すぐに泣いてしまう	O		O	O		O				O
言葉										
-言葉が正しい(単語は言えるが、簡単な文が言えない)	▲		O	O	O	O				O
-言葉がはっきりしておらず、何を言っているかわからない	▲		O	O	O	O				O
-オウム返し、質問と異なる返答、繰り返が多い			O	O	O	O				O
-言葉での説明が理解できない			O	O	O	O				O
-気に入った言葉、語に入った言葉を繰り返す	▲				O					O
行動										
-名前を呼んでも反応しない	▲		O		O					O
-ボーとする時間が長い(無気力)	O	O	O		O	O				O
-全体での声掛けに反応できない	▲		O	▲	O	O				O
-集中力、落ち着きがない、気が散りやすい	O			O	O	▲				
-長い時間椅子に座れない、部屋をどけどき	▲		O	O	O	▲				
-集団行動ができず勝手な行動をする	▲		O	O	O	▲				
-高い所に登ったり危険なこともしようとする	O		O	O	O	▲				
-静かにしていることができない			O	O	O	▲				
-大きな声、音に耳を塞ぐ	O			▲	▲	▲				
-我慢することができない	▲	▲	O	O	O					
-やっつけられないと物でも用事で済ませない(反省しない)	▲		O	O	O					O
-おもちゃなどの扱いが乱暴である			O	O	O	▲				
-こだわりが強く、思い通りにならないと手が出たけさき叫んだりする	▲	▲	O	O	O	O				O
-ルールが分からない、守れない			▲	▲	O	O	O			O
-パニックやかんしゃくを起こしやすい	▲	▲	O	O	O	▲				
-食べ物の好き嫌いが強い	▲		▲	O						
運動										
-歩行の仕方がおかしい、すぐに転ぶ、体をよそよそさせない	O				O					
-姿勢が崩れやすい	O				O					
-交互に足を出して階段を上ることができない	O				O					
-行動が極端に遅い	O			▲	O					
-排泄がうまくできない	O				O					
-身辺整理ができない、やじっ散し	O				O					
-着替え(前 ボタン)ができない	O				▲					
-模範が苦手	O		▲		▲					
-指先を使った細かい動作が苦手	O				▲					

4.3の評価結果と同様の点が指摘された他に、「子どもの姿が“支援ニーズのある子”の姿であるため評価が難しい」、「現場の先生から見た“支援ニーズのある子”の特徴は10の姿のうち(3)協同性、(4)道徳性・模範意識の芽生え、(5)社会生活との関わり、に当てはまる部分が多い」、「(7)自然との関わり・生命尊重、(8)数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚に関しては、ほとんど当てはまらなかった」ということが分かった。「10の姿」のうち、(3)協同性、(4)道徳性・模範意識の芽生え、(5)社会生活との関わりに当てはまる項目が集中していることから、保育者が重要だと考えている項目がそれら3点であることが確認された。一方で、ほとん

ど当てはまらなかった(7)と(8)の項目については、“支援ニーズのある子”の特徴として挙がりにくいことが考えられる。

上記の課題を踏まえた改善の提案として、①「10の姿」ではカバー出来ない項目を追加する、②項目にぴったりと当てはまらない時のために、詳しい状況を書くスペースを設ける、③空き項目を増やして項目にないことが追加できるようにする、④結果から分かったことや見えてきた傾向などを書けるように備考欄を追加する、⑤一人一枚のシートにして時系列で変化を追うようにする、の5点を挙げる事ができた。この5点を踏まえて改良したチェックリストが表3である。

表4 「チェックリスト 改良後」

名前:	学年:	月 日 ()	月 日 ()	月 日 ()
人間関係				
・視線が合わない(状況:)			
・周りの人に関心がない(状況:)			
・コミュニケーションが難しい(状況:)			
・コミュニケーションが一方的、自我が強い(状況:)			
・コミュニケーションをとっても笑顔が出ない、表情が乏しい				
・友達と関わろうとしない(状況:)			
・友達の輪の中に入っていけない、一人遊びが多い(状況:)			
・友達を作った物(ブロンク等)を壊す(状況:)			
・気持ちの切り替えが難しい(状況:)			
・相手の気持ちや盛みの理解が難しい(状況:)			
・思いを言葉で伝えることが難しい(状況:)			
言葉				
・言葉が深い(単語は書えるが、簡単な文が書えない(状況:)			
・言葉がはっきりしておらず、何を言っているか分からない(状況:)			
・エコーリア、質問と異なる返答、独り言(状況:)			
・言葉での理解が難しい(状況:)			
・同じ言葉を場面に合わせて言う(状況:)			
行動				
・名前を呼んでも反応しない(状況:)			
・ポーンとする時間が長い(無気力)(状況:)			
・全体での声掛けに反応することが難しい(状況:)			
・集中力、落ち着きがない、気が散りやすい(状況:)			
・長い時間椅子に座る事が難しい、部屋をとびだす(状況:)			
・集団行動が難しい(状況:)			
・高い所に登ったり危険なことをしようとする(状況:)			
・静かにしていることが難しい(状況:)			
・大きな声、音に耳を塞ぐ(状況:)			
・我慢することが難しい(状況:)			
・やっつけられないと教えても何回でもする(反省をしない)(状況:)			
・おもちゃなどの遊びが乱暴である(状況:)			
・こだわりが強く、思い通りにならないと手が出たり泣き叫んだりする(状況:)			
・ルールが分からない、守れない(状況:)			
・パニックやかんしゃくを起こしやすい(状況:)			
・食べ物の好き嫌いが激しい(状況:)			
・ひどい偏食である(状況:)			
運動				
・歩行の仕方がおかしい、すぐに転ぶ、体を上手く動かさない(状況:)			
・姿勢が崩れやすい(状況:)			
・交互に足を出して階段を上ることができない				
・行動が極端に遅い(状況:)			
・排泄がうまくできない(状況:)			
・身辺整理ができない、やりっ放し(状況:)			
・着替え(前・背中)ができない(状況:)			
・極端が苦手(状況:)			
・指先を使った細かい動作が苦手(状況:)			
・極端に不器用で(状況:)			
その他				
備考				

◎特に当てはまる ○当てはまる △年齢によるもの

今回は表を作成し、評価・検討した段階に留まっているが、検討で明らかになった課題を踏まえて更なる改良を行う予定である。そして、改良した評価表を実際に現場の教員にも使用してもらい、意見を収集する場を設けたいと考えている。そして、改良を重ね、現場で使用できる段階に発展させたいと考えている。

引用文献

- 赤田太郎, 2010, 「保育士ストレス評価尺度の作成と信頼性・妥当性の検討」『心理学研究』81(2): 158-166.
- 有吉美恵・池田浩・縄田健悟・山口裕幸, 2018, 「定型業務がワークモチベーションを抑制する心理プロセス: 職務意義の媒介効果」『実験社会心理学研究』(58) 1: 53-61.
- 崔允姫, 2018, 「特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因—施設経営管理職へのインタビュー調査を中心として—」『社会福祉学』(59) 1: 40-55.
- 古荘純一, 2012, 「学童期のQOLと心の問題」菅原ますみ編『子ども期の養育環境とQOL』金子書房: 25-40.
- 「保育のプロセスの質」研究プロジェクト出版, 2010, 『子どもの経験から振り返る保育プロセス』.
- 厚生労働省, 2019, 「同一労働同一賃金特集ページ～雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について～」(2020年10月30日取得, <https://www.mhlw.go.jp/stf/>)

seisakunitsuite/bunya/0000144972.html).

- 黒澤壮史, 2018, 「労働生産性から考える働き方改革の方向性—現場の意味世界の重要性—」山田真茂留編著『グローバル現代社会論』文眞堂: 102-118.
- 文部科学省, 2019, 『『幼児理解に基づいた評価 (平成31年3月)』』.
- Nussbaum, Martha and Amartya Sen, 1993, *The Quality of Life*, Clarendon Press. (=2006, 竹友安彦監修・水谷めぐみ訳『クオリティー・オブ・ライフ—豊かさの本質とは』里文出版.)
- 佐野麻由子, 2012, 「開発・発展におけるジェンダーと公正——潜在能力アプローチから」宮島喬・杉原名穂子・本田量久編『公正な社会とは——教育、ジェンダー、エスニシティの視点から』人文書院, 240-258.
- 渋谷望, 2003, 『魂の労働——ネオリベラリズムの権力論』青土社.
- 上野千鶴子, 2003, 『家父長制と資本制』岩波書店.
- 上野千鶴子, 2011, 『ケアの社会学』太田出版.