



宇都宮市保育課主催

施設長・保育主任研修会（マネジメント研修）

子どもの人権に配慮 した保育（不適切保 育の防止）について

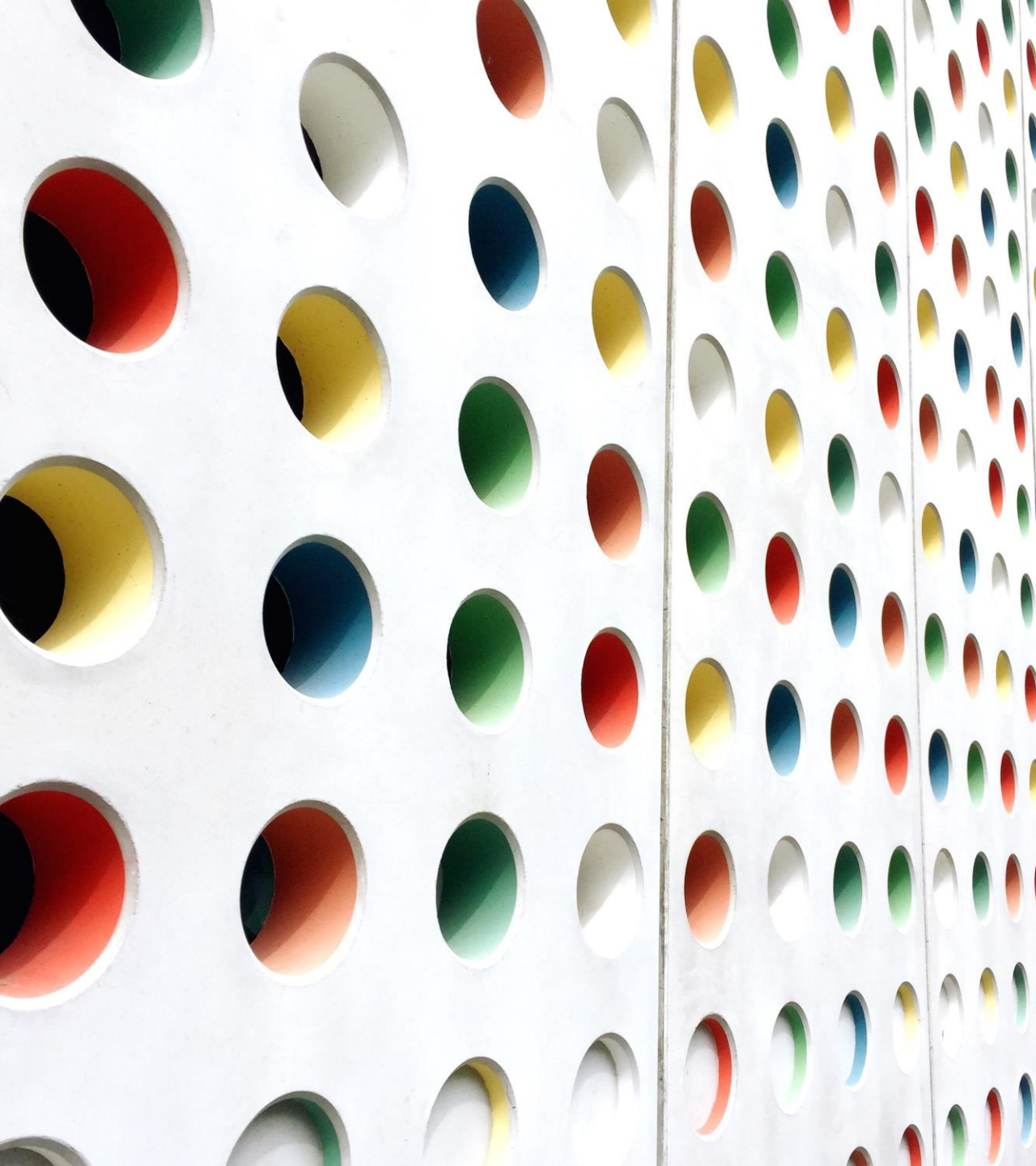
作新学院大学女子短期大学部

坪井 真

参考・引用文献

野村恵里「保育者のためのアンガーマネジメン
ト入門」（中央法規出版）

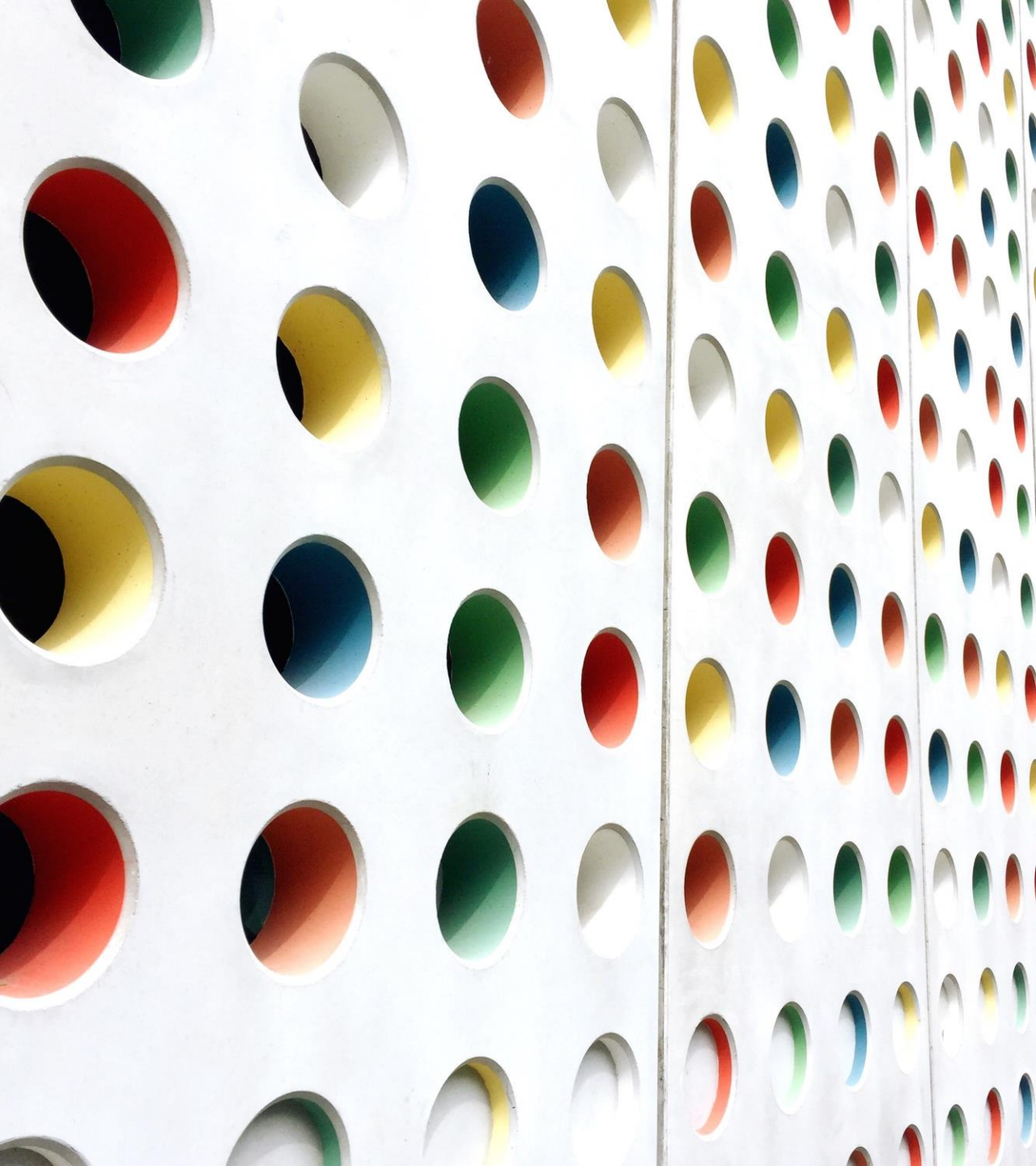
令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事
業（厚生労働省委託事業報告書／不適切な保育
に関する対応について）「不適切な保育の未然
防止及び発生時の対応についての手引き」



学びのポイント

不適切保育を防止するためには、①保育士一人ひとりが適切な保育のあり方を共有すること、②子どもへの不適切な言動を誘発する状況をつくらない職場環境の整備、③不適切な保育が生じた場合に改善できる組織づくりが重要です。

そこで、この研修では、**子どもの人権に配慮した保育の基本**を改めて理解するとともに、不適切保育の防止に向けた**組織のマネジメント**と**スーパービジョン**を学びます。



子どもの人権に配慮 した保育の基本

個人演習①

演

習

保育のお仕事で子どもたちに期待していることを3つ挙げてください。

•

•

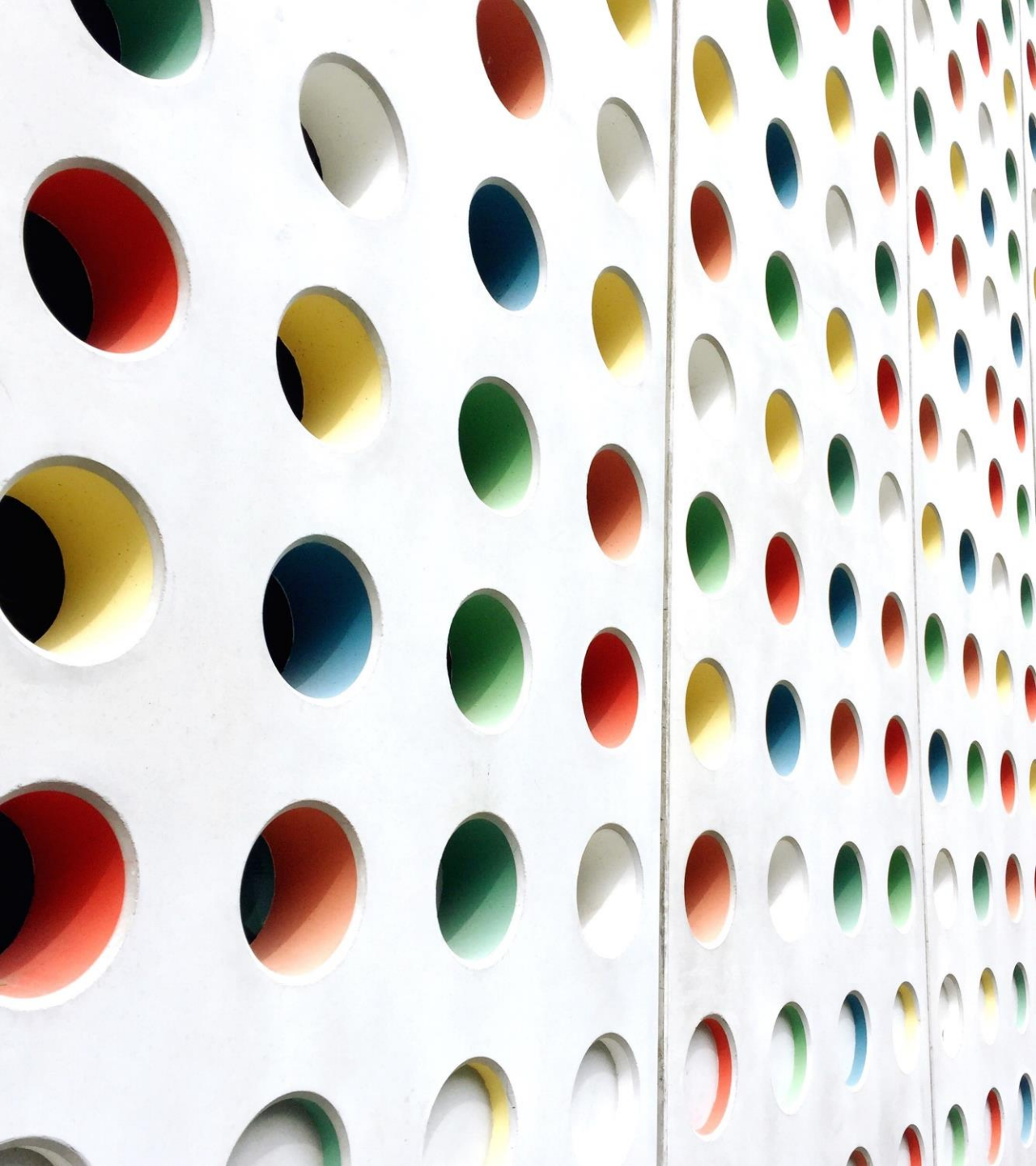
•

演

習

お勤め先の部下や後輩に期待している
ことを選んでください（複数選択可）

- ①子どもの立場にたって考え、実践してもらいたい。
- ②保護者の立場にたって考え、支援してもらいたい。
- ③子どもや保護者に対して、ネガティブな感情（怒り、
恐れ、憎しみなど）を持たずに取り組んでももらいたい。
- ④仕事ではポジティブな感情を持ち続けてもらいたい。



子どもの人権に配慮 した保育の基本

講義（演習の振り返り）

子どもに期待していること ⇔ 「…べき」

Aを期待している
Bを期待している
Cを期待している

自
分

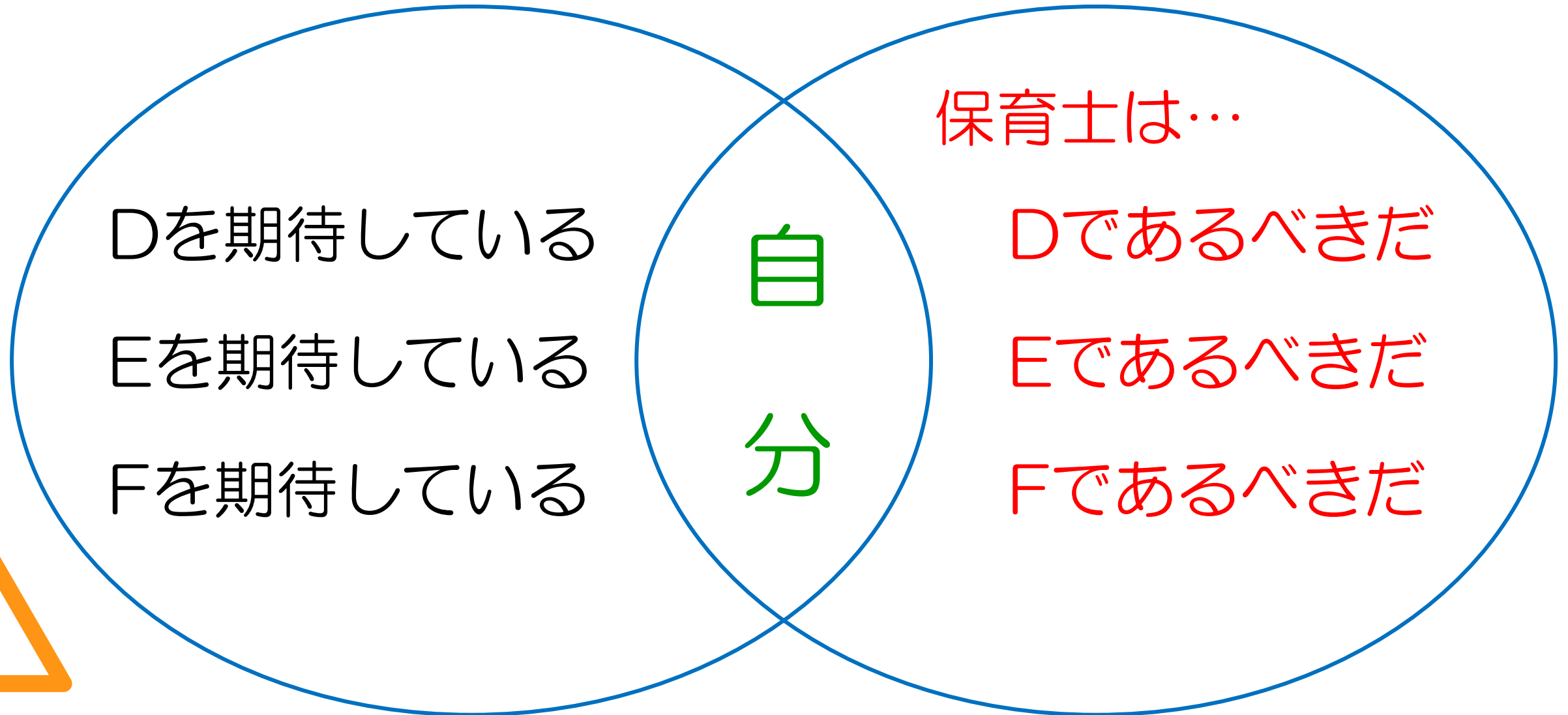
子どもは…

Cであるべきだ

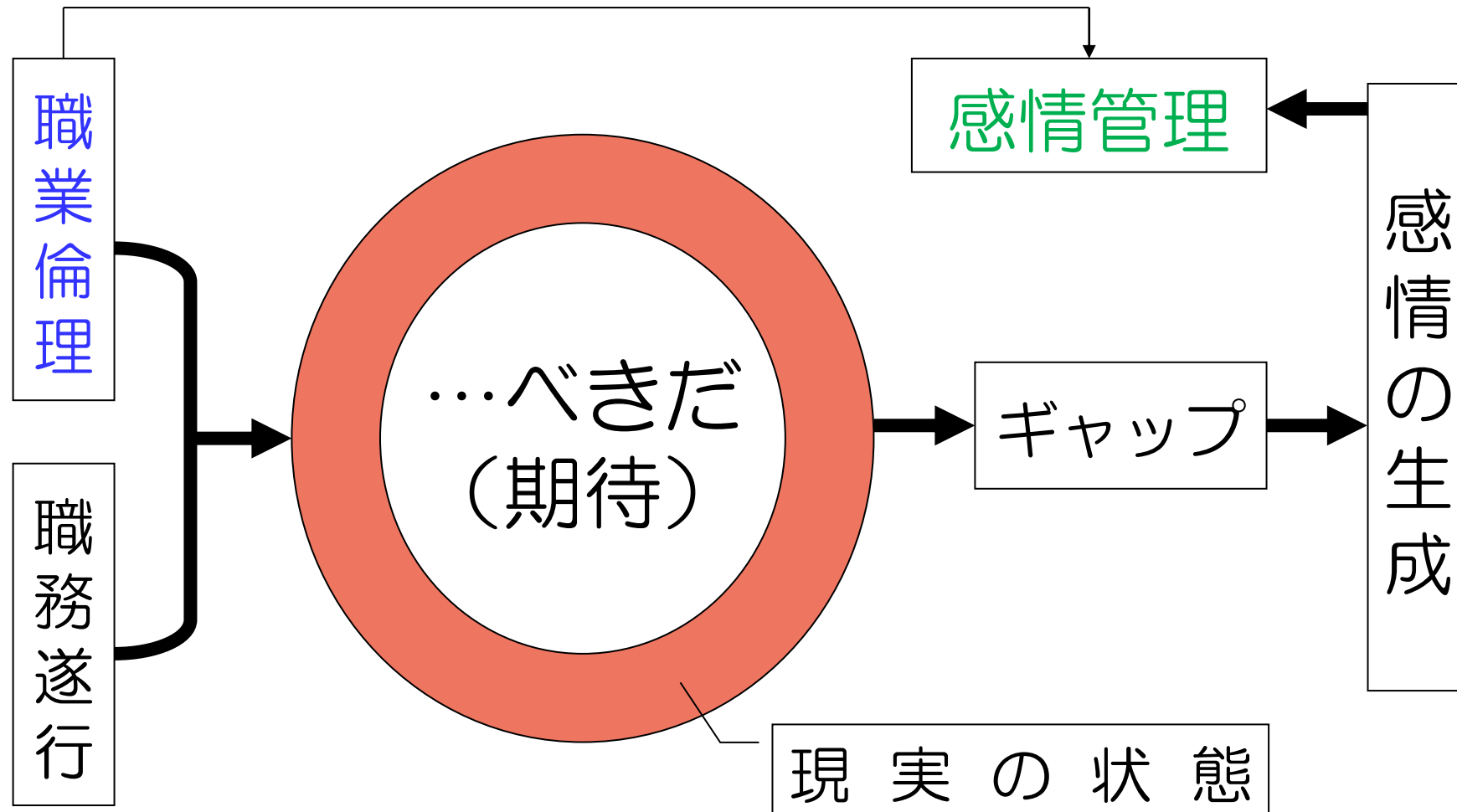
Dであるべきだ

Eであるべきだ

部下・後輩に期待していること ⇔ 「…べき」



保育士（施設職員）の感情生成と感情管理



施設職員の職業倫理（行動規範）

- 法令で定められた職業倫理（行動規範）
- 所属する組織の理念・基本方針
- 所属する組織の職務規程・倫理綱領など
- 職員が心がけている職業倫理（行動規範）

例：児童の権利に関する条約 第3条第1項

児童に関するすべての措置をとるにあたっては、公的もしくは私的な社会福祉施設、裁判所、行政当局又は立法機関のいずれによって行われるものであっても、児童の最善の利益が主として考慮されるものとする。

児童の権利に関する条約が重視する4つの権利

生きる権利



育つ権利



守られる権利



参加する権利



全国保育士会倫理綱領（前文）

すべての子どもは、豊かな愛情のなかで心身ともに健やかに育てられ、自ら伸びていく無限の可能性を持っています。

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保育の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します。

感情管理とは何か（山田 1997）

無理に感情を発生させること

例：子どもたちに笑顔で接する。

発生した感情を抑制すること

例：子どもたちに対する否定的な感情（怒り・嫌悪感など）を抑えて支援する。

職業倫理と職務上の感情管理

子どもたちが期待に反する態度や感情を示すこともあるでしょう。



その時、皆さんは、子どもたちにどのような感情を抱きますか？

支援者も生活者＝人間です。支援の場面で否定的な感情も生じます。

支援者の自分 ⇔ 感情表出は共通 ⇔ 生活者の自分

支援者として

大切にしていること・
子どもに期待している
こと⇔「…あるべき」

↑
職業倫理・行動規範

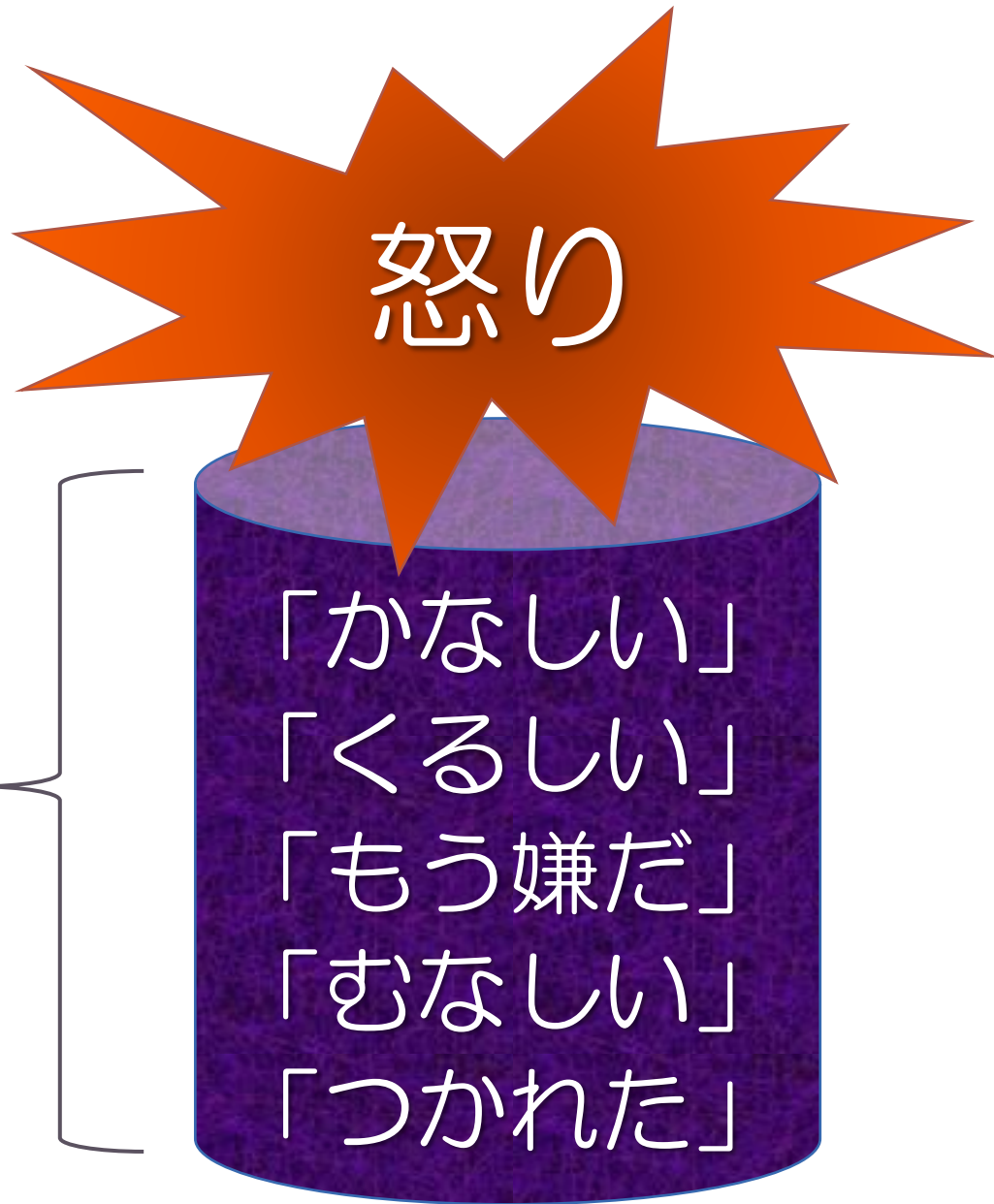
感情表出

生活者として

大切にしていること・
まわりに期待している
こと⇔「…あるべき」

↑
一般常識や慣習など

第一次感情の蓄積 → 否定的感情（例：怒り）



子どもたちの
支援⇔第一次
感情が生じる



第一次感情に
気づくことが
大切です。

自助レベルの
気づき：自己
覚知、怒りの
マネジメント

共助レベルの
気づき：スー
パービジョン

リーダーの役割：職員の「自己覚知」を支援する
自己覚知とは、ありのままの自己の姿に気づき、
自分の内面にある肯定的側面と否定的側面のすべて
（アンビバレント：両面価値）を受容すること。

【保育士などの支援者に求められる自己覚知の特徴】

支援を必要とする人たち（保育士の例：子どもや保護者の皆さん）に対して抱く安心感や不安感、肯定的感情や否定的感情など、他者（支援を必要とする人）に対する自分自身の言語・感情表現や行動について、自己を客観的に理解することが重要となります。

Nobody is perfect (完璧な人はいない)

- 例：自分の嫌いなところや思い出しくない出来事（人生経験）も「私」の一部である。
- **リーダーの役割**：子どもや保護者の言動に否定的感情が生じそうな時、コミュニケーションに対する自分自身の肯定的・否定的な側面を客観的に理解するよう支援します。
例：「そういうこともある」「そういう人もいる」と柔軟に考えられるよう助言する。

リーダーの役割：感情の意識化を支援する

- 仕事で感じたストレスを文章に書いたり、同僚・上司に傾聴してもらうことでストレスが起きた状況・経験を客観的に振り返り、その対処方法を考える機会の提供（支援）。
- 感情生成の原因となる自らの「…べき」という考えを文章に書いたり、同僚・上司に傾聴してもらうことで否定的感情を軽減する対処方法を考える機会の提供（支援）。

怒りの感情が起きそうな時や意識化の実践

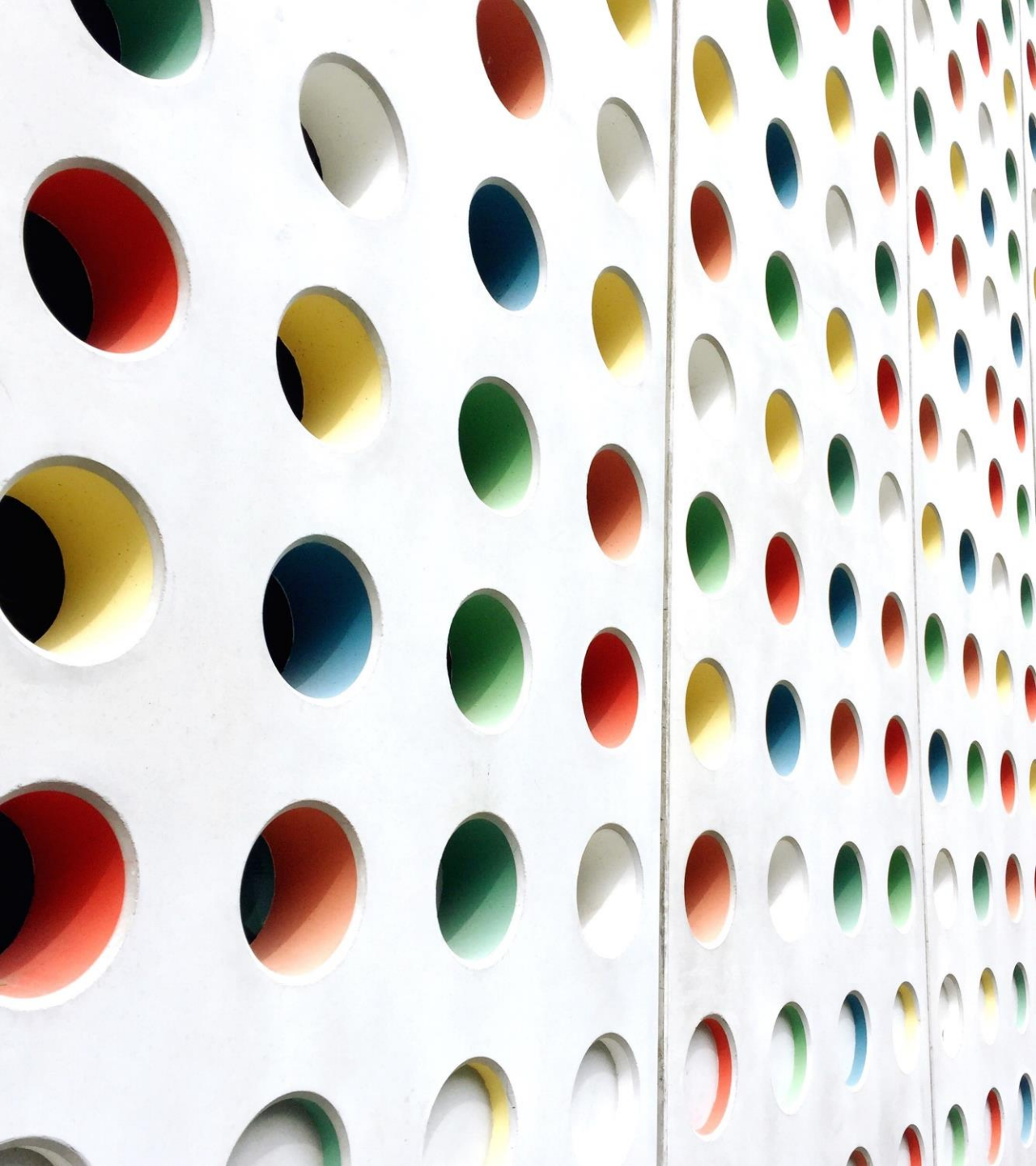
意識を変える方法【例】

- リラックスできる場面を想像して、気持ちをリセットする。
- 否定的感情のコントロールができた体験を記録し、肯定的な意識を蓄積する。
- ストレスの理由や「…べき」という考えを記録し、仕事に対する意識を変容する。
- 自分の行動で変えたいことを明確にする。

怒りの感情が起きそうな時や意識化の実践

客観的に行動する方法【例】

- 軽く深呼吸して、気持ちをリセットする。
- お気に入りの言葉を唱えることで気持ちが落ち着き、客観的に対応することができる。
- 自分を守ってくれる存在を感じたり、想像することで安心し、落ち着いて行動できる。
- 子どもの第一次感情をみつけて、共感・受容することで客観的な関わりも可能となる。



不適切保育の防止に 向けた組織のマネジ メント

個人演習②

演

習

以下の事例におけるリーダー（施設長・主任保育士）の役割を検討してください。

山本さんは、保育士として5年間の経験があります。同期の大畠さんは、他の保育所で経験があり、年齢も山本さんより年上です。ある時、山本さんと3歳児クラスを担当する新任保育士の後藤さんから相談を受けました。

「大畠先生の保育に疑問を感じるんです」

「どういうところに？」と山本さんが尋ねたところ、

「特定の子どもばかり叱ることが多いんです」と後藤さんは話し、何度か改善するよう提案したといいます。

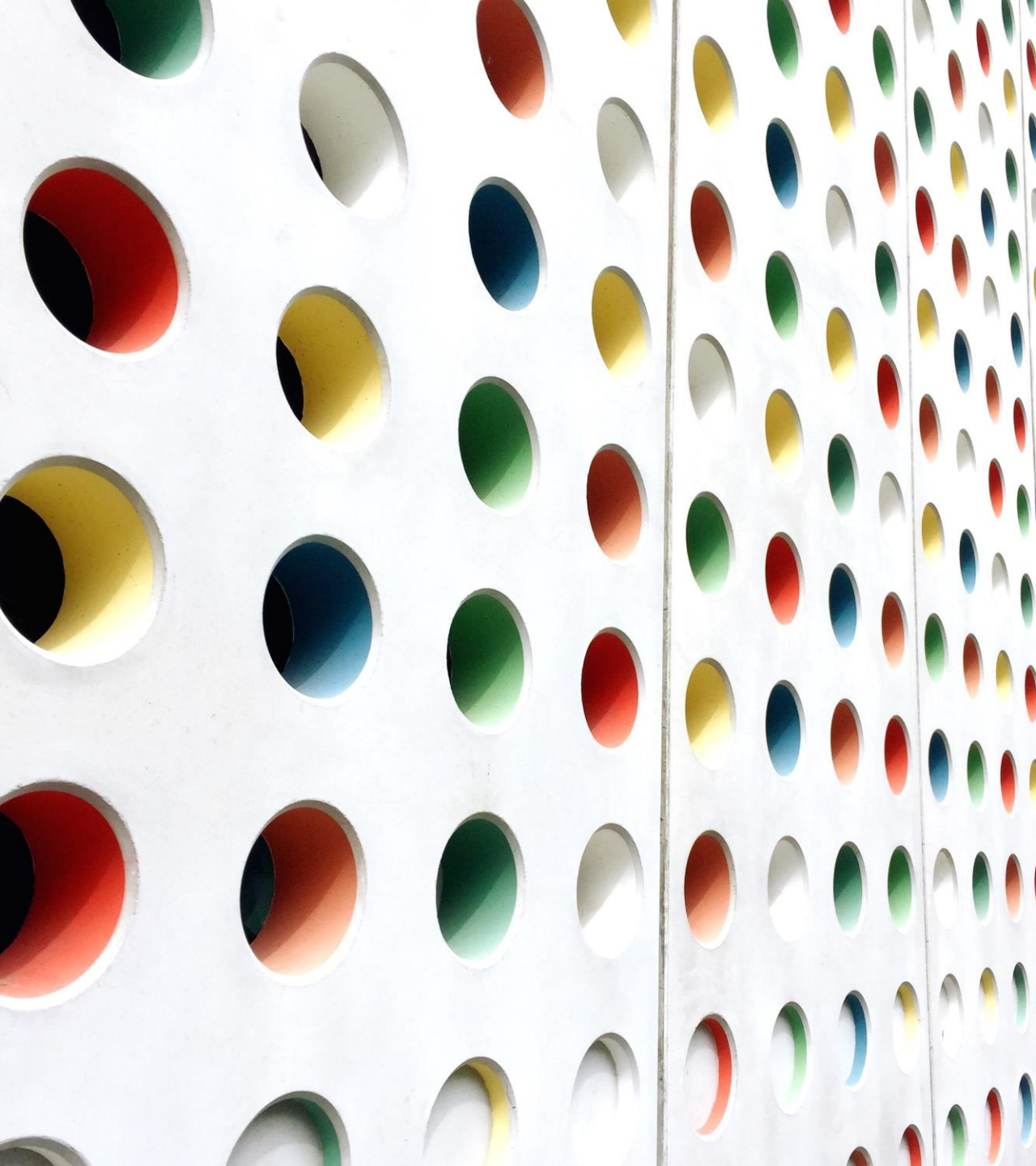
演

習

以下の事例におけるリーダー（施設長・主任保育士）の役割を検討してください。

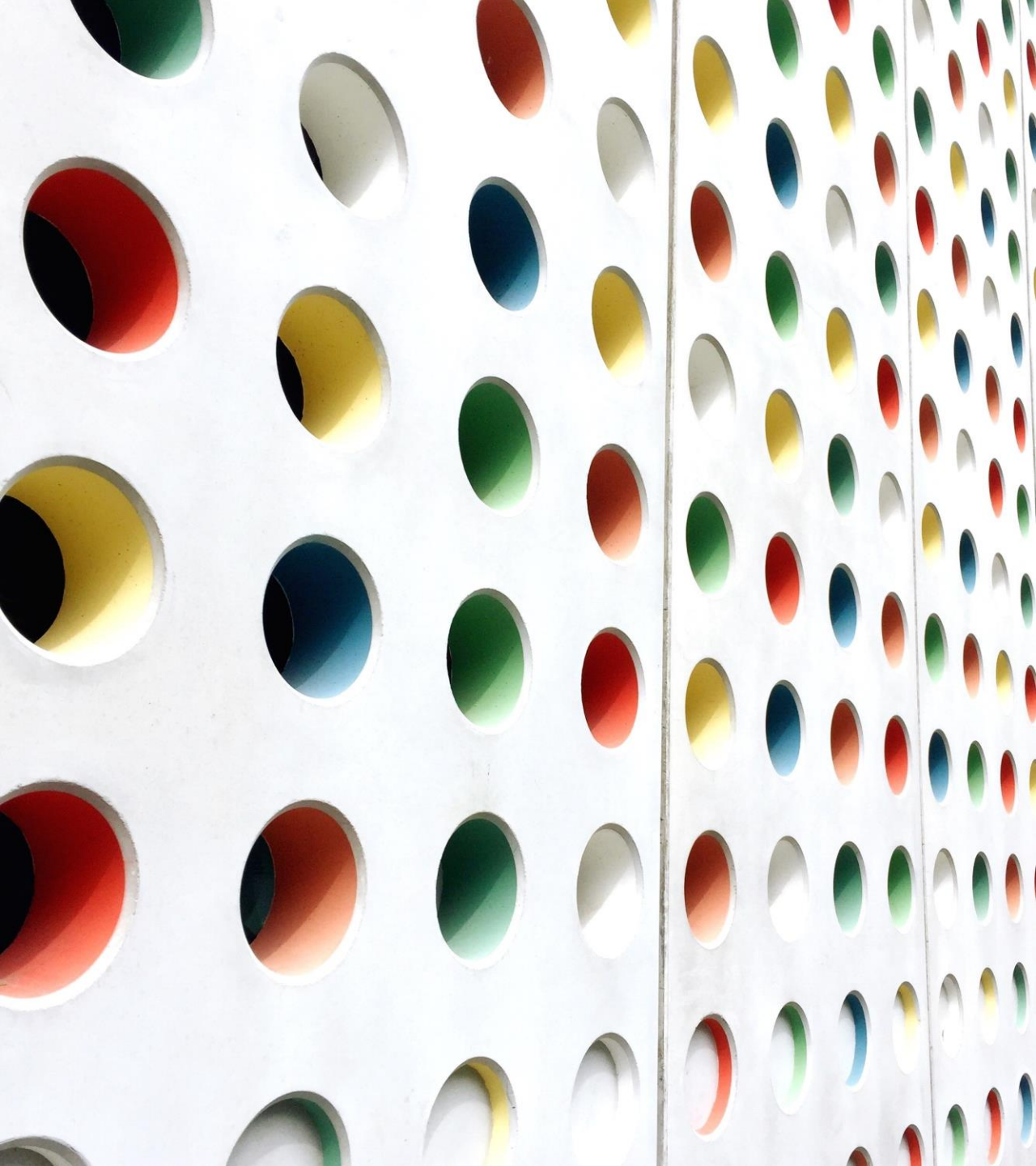
しかし、大畠さんは「同じ月齢でも成育歴や家庭環境は違うのよ。だから、子どもの性格に合わせて対応しているだけじゃない。あなたと違って、私は保育の経験が長いからね」と話し、経験知の重要性を助言されたといいます。

そこで山本さんは、後藤さんと共に主任保育士の小林さんに相談しました。すると小林さんは困惑した表情を浮かべて「あの人には関わらない方がいいわよ。自分の考えを認めてもらうまで食い下がらないから」と言いました。



この事例における
リーダー（施設
長・主任保育士）
の役割を検討して
ください

演習時間：6分



不適切保育の防止に 向けた組織のマネジ メント

講義（演習の振り返り）

不適切保育の防止に向けたマネジメントの視点

保育士一人ひとりの認識の側面

- 子どもの人権や人格尊重の観点から、保育士一人ひとりの理解度を評価（アセスメント）します。

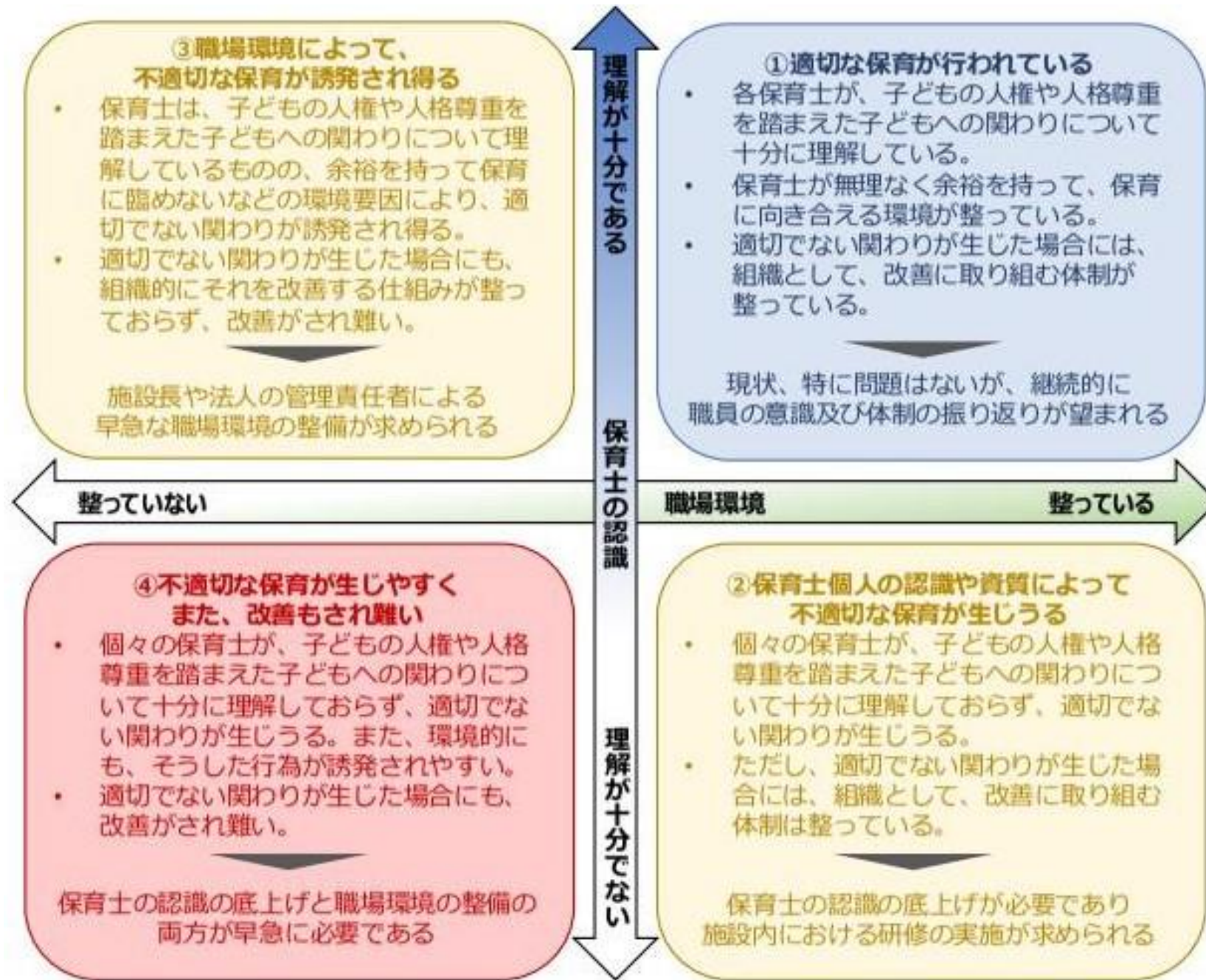
【理解が十分である】 ⇔ 【理解が十分でない】

職場環境の側面

- 適切でない保育を誘発する状況（施設における職員体制など）という観点から、職場環境を評価（アセスメント）します。

【整っている】 ⇔ 【整っていない】

図 不適切な保育が生じる背景の整理（保育士の認識及び職場環境）



出典：令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引き」p.7・p.56

不適切保育の防止に向けた改善策の検討

図一④ 保育士一人ひとりの認識：理解が十分でない
職場環境：整っていない

- 職場環境の未整備で不適切な保育が誘発される状況。



保育士の認識（子どもの人権擁護や人格尊重など）を向上させる取り組みと職場環境の整備を早急におこなう必要がある。

不適切保育の防止に向けた改善策の検討

図一③ 保育士一人ひとりの認識：理解が十分である
職場環境：整っていない

- ・不適切な保育が生じやすく、改善が進まない状況。



経営者（例：法人の理事長）と施設長などの
管理責任者が役割分担しながら、職場環境の
整備を早急におこなう必要がある。

不適切保育の防止に向けた改善策の検討

図一② 保育士一人ひとりの認識：理解が十分でない
職場環境：整っている

- 保育士の認識などの違いで不適切な保育が生じる。



保育士の認識（子どもの人権擁護や人格尊重など）を向上させる継続的な取り組み（研修など）が必要である。

不適切保育の防止に向けた改善策の検討

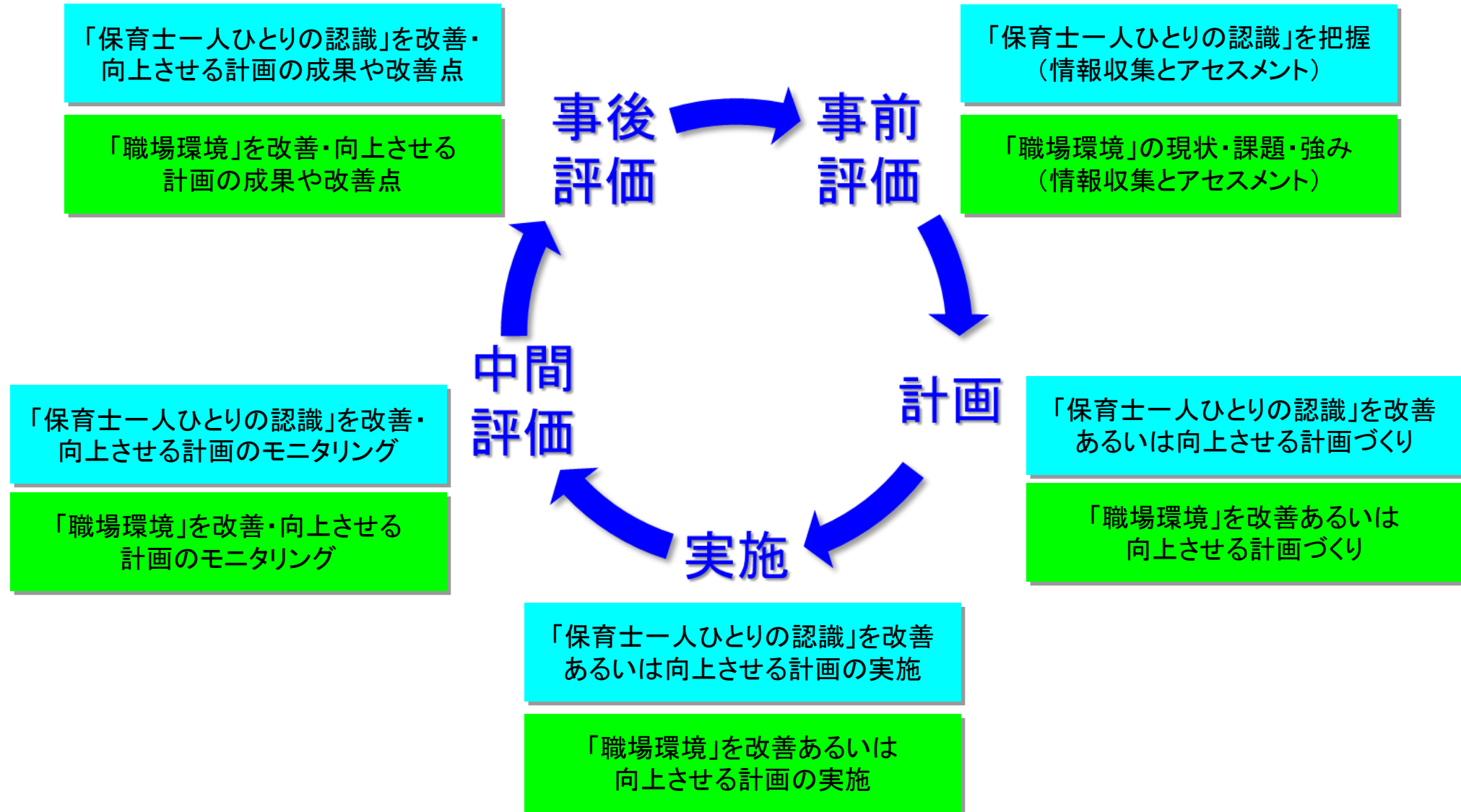
図一① 保育士一人ひとりの認識：理解が十分である
職場環境：整っている

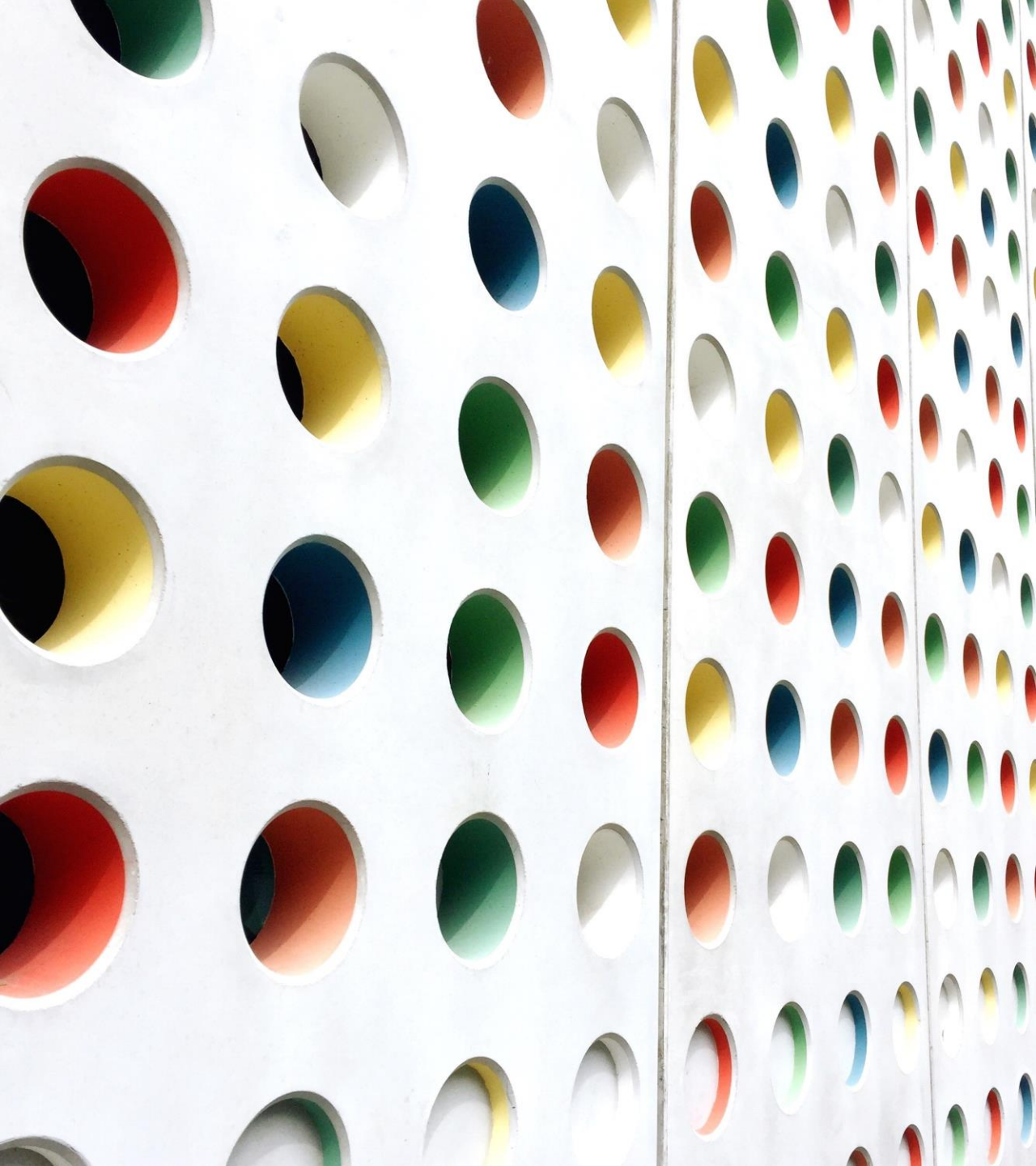
•適切な保育がおこなわれている状況である。



保育士の認識（子どもの人権擁護や人格尊重など）を向上させる取り組みと職場環境の維持・向上を継続する。※PDCAが基盤です

不適切保育の防止⇔適切な保育の維持・向上を図るPDCA





不適切保育の防止に 向けた施設長・主任 保育士のスーパービ ジョン

個人演習③

演

習

以下の事例におけるリーダー（施設長・主任保育士）の役割を検討してください。

新任保育士の牧野さんは、ベテラン保育士の田辺さんと4歳児のクラスを担当しています。運動会を翌週に控えた晴天の或る日、牧野さんは運動会のリハーサルで入場門で待機する子どもたちを整列させるよう指示されました。

ふざけたり、はしゃぐ子どもたちが多く、牧野さんは焦りました。ゴール付近にいる田辺さんは「準備できた？」と言いながら、いらいらした表情を浮かべています。

「早く並ぼうね」と牧野さんは必死に声をかけました。

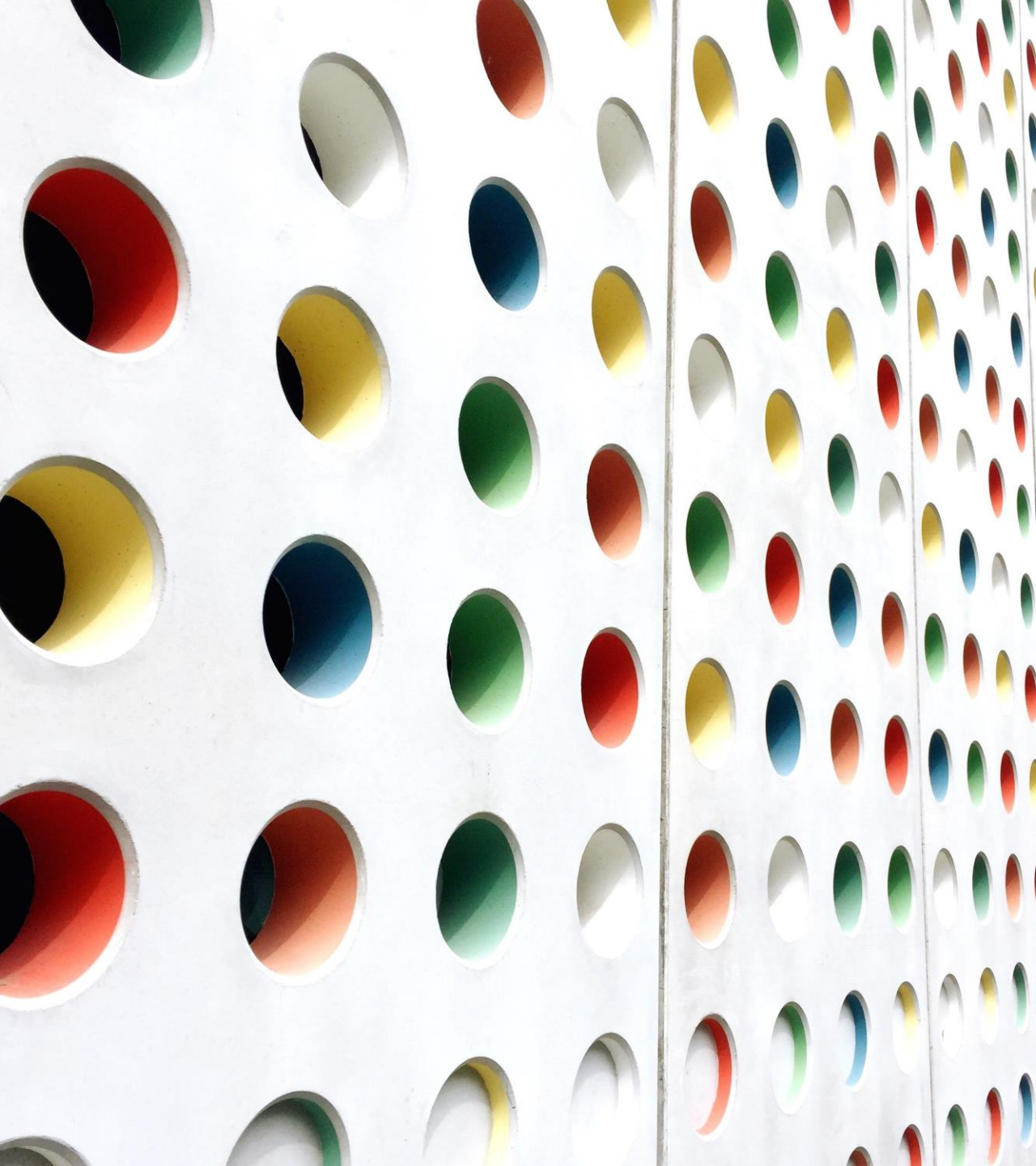
演

習

以下の事例におけるリーダー（施設長・主任保育士）の役割を検討してください。

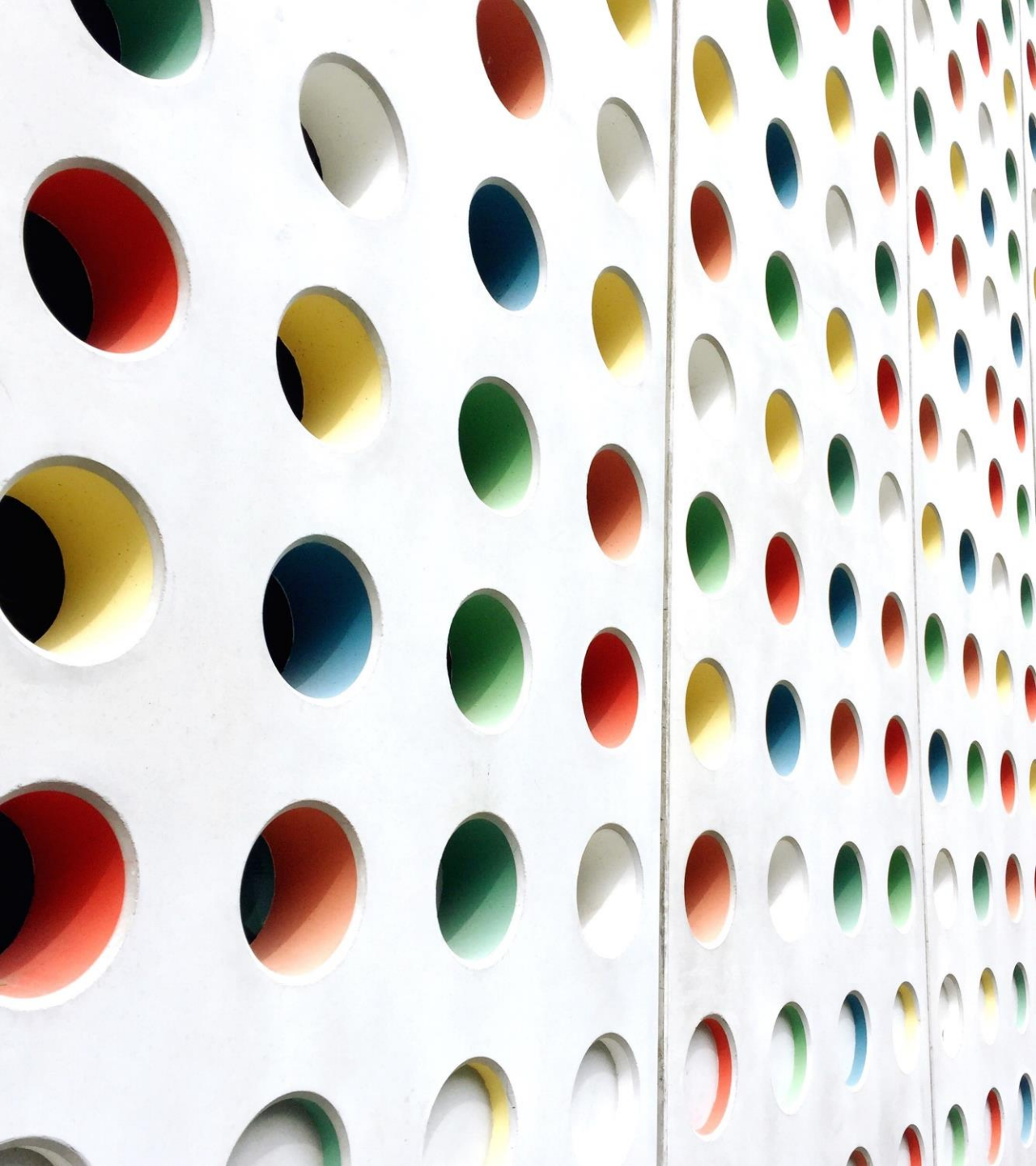
数人の子どもが列から離れた時、牧野さんは感情を抑えきれず「早く並んで！」と怒鳴りました。すると田辺さんが「何しているの？」と言いながら駆け寄り、手際よく子どもたちを整列させました。そして「新人に任せなきゃ良かった」とため息をつきながら呟きました。

それから数日後、新任保育士の牧野さんは、園長先生に退職の意思を伝えました。園長先生が理由を尋ねると牧野さんは「自信をなくしました」と小声で返答しました。



この事例における
リーダー（施設
長・主任保育士）
の役割を検討して
ください

演習時間：6分



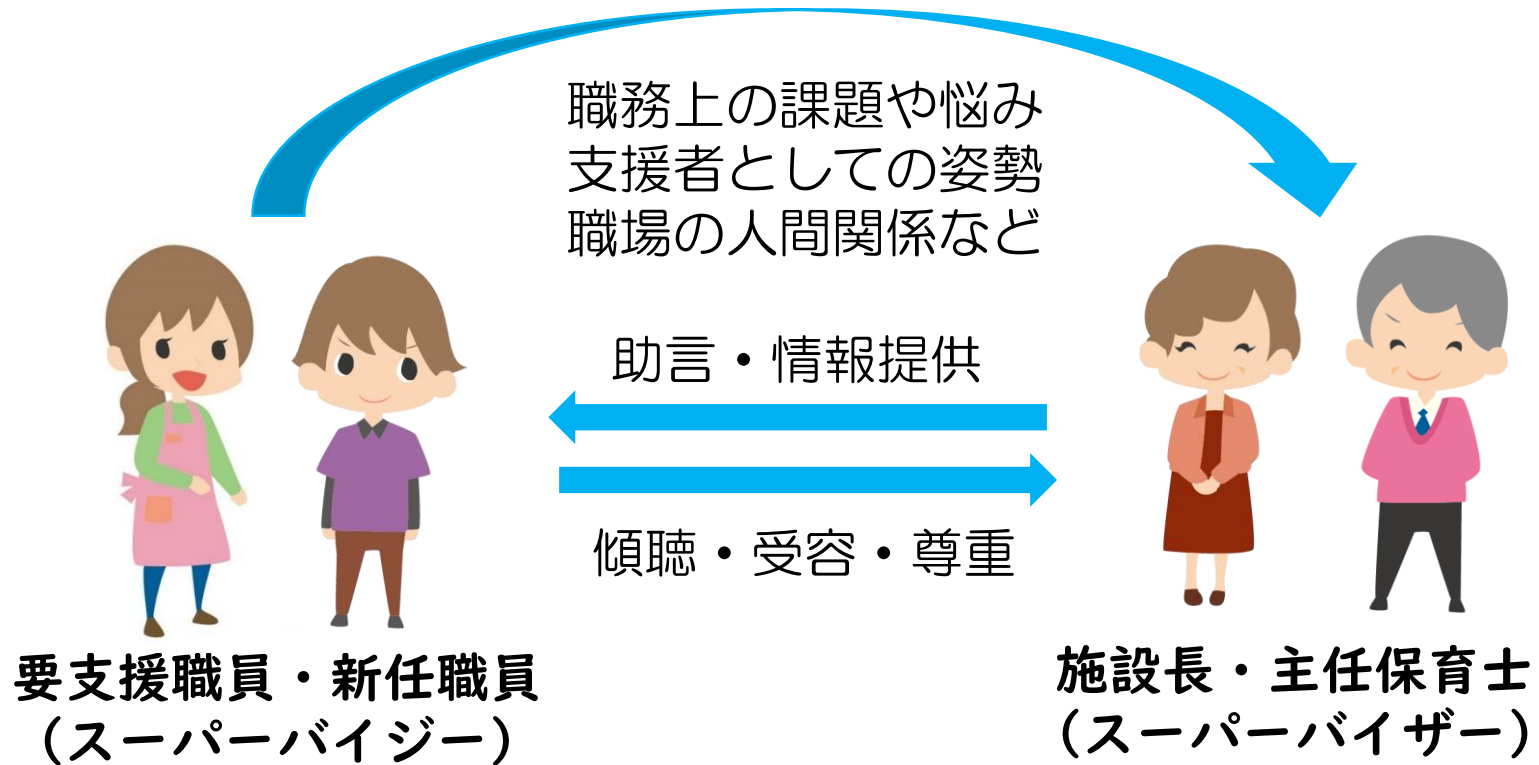
不適切保育の防止に 向けた施設長・主任 保育士のスーパービ ジョン

講義（演習の振り返り）

スーパービジョンの取組み例

支持的機能

(相談内容に応じた教育的機能・管理的機能の発揮)



★一方通行の指導ではなく、一緒に考えることが重要です★

スーパービジョン：①支持的機能

- スーパーバイジー（支援を必要とする職員）をスーパーバイザー（職員・施設長・専門家）が精神的に支え、自己理解の促進や燃え尽き症候群の予防などを支援するスーパービジョンの機能です。 ※支持的機能がスーパービジョンの基盤となります。

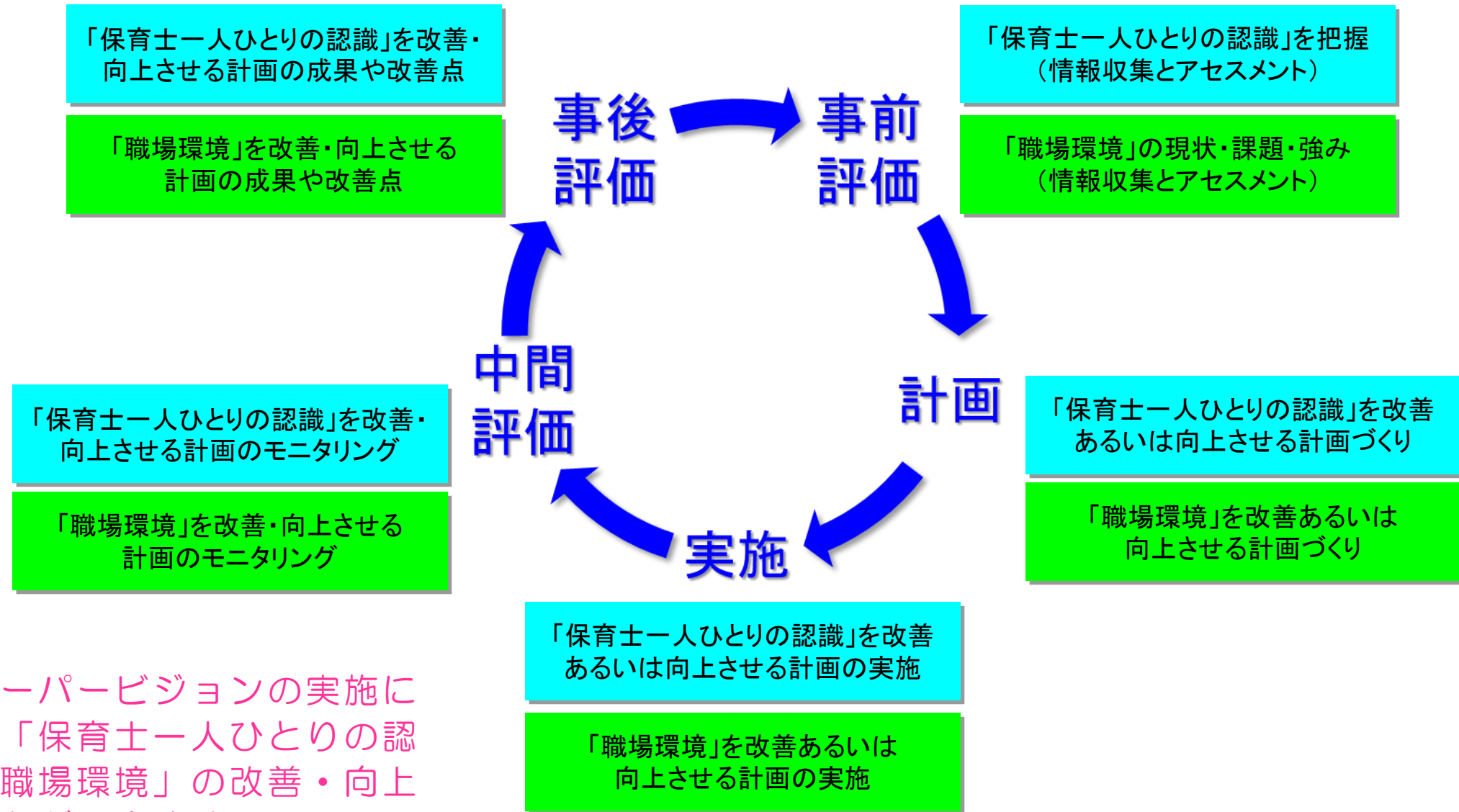
スーパービジョン：②教育的機能

- スーパーバイザー（支援を必要とする職員）が職務上の役割や支援に関する自分自身の適性・能力・知識などを向上できるように支援する機能です。
- 事業所単位（各部署）の事例検討会や勉強会、法人・施設全体の研修もスーパービジョンの教育的機能を担っています。

スーパービジョン：③管理的機能

- スーパーバイザー（支援を必要とする職員）が自分自身の役割を理解し、所屬する組織（法人や事業所）の方針なとに基づき活動できるように支援する機能です。
- 組織的な管理・監督が目的ではなく、スーパーバイザーが効果的・効率的に実践できるように組織体制や職場環境などを整備・改善することが目的です。

不適切保育の防止⇔適切な保育の維持・向上を図るPDCA



適切なスーパービジョンの実施によって、「保育士一人ひとりの認識」や「職場環境」の改善・向上を図ることができます。