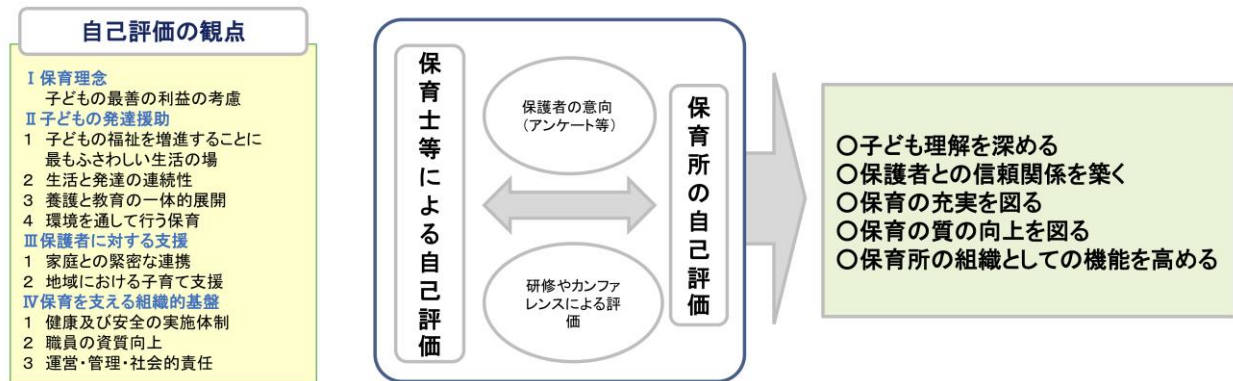


保育所における自己評価ガイドラインが示唆する 主任保育士に求められる役割



出所:厚生労働省(2018)「保育所等における保育の質の確保・向上に関する基礎資料」 p.20
(<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11921000-Kodomokateikyoku-Soumuka/0000207475.pdf>)

保育内容については、その方向性はすでに児童福祉法や指針(ガイドライン)等で示されている。

子ども・子育て支援法第 33 条第5項においても、保育所は提供する保育の質の評価を行うことにより、質の向上に努めなければならないとしている。

保育所保育指針においても、「保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない」と、自己評価の重要性が明記されているため、保育の計画や記録を保育士間で協議し合うことが求められている。

しかし、現在の保育所の評価については、第三者評価が一般的であるが、組織マネジメントと利用者アンケートが主であり、保育の内容については十分ではない。また、行政監査も年に一回程度実施されるが、最低基準に照らし合わせたチェックである。したがって、今の制度上では、保育士間や保育士保護者間の連携を高めるなどの効果を期待できる自己評価が望ましいと言える。

自己評価は、子どもの育ちを把握し、発達のためにより適切な環境や働きかけを検討することを目的としている。子どもの発育や環境構成は、一人の保育士ではなく、関係する全ての保育士で取り組むことが望ましく、意見交換や情報共有のための話し合いの場を設けなくてはならない。保育士間の話し合いの結果、保育士一人一人の能力や個性が発揮される保育が期待されるため、効果的な話し合いの場とするためにもファシリテーターは現場をより知っていないと知らない。話し合い後の保育の自己評価においても、組織として保育内容の課題を認識し、より良い保育を継続していかなくてはならない。保育所の規模にもよるが、一般的に、役割として、施設長よりも主任保育士の方が保育現場に入ることが多いはずだ。そのため、話し合いのファシリテーターを担うのは、主任保育士が適しているだろう。

また、保育理念に沿った判断基準も主任保育士に求められる。法律やガイドライン等の基準は保育士である以上は周知の事実であるが、保育理念を深く理解していくことは意見の交換と情報の共有のためには絶対条件と言える。

主任保育士には、他の保育士に対し、自施設の保育理念が何を意味し、どのような状態を目指しているのかを説明する役割が求められる。保育理念が浸透することで判断基準が明確となり、意見の交換と情報の共有が高い基準で行われる。

●当レポートは、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。当レポートのご利用に際しては、ご自身の判断にてお願い申し上げます。また、当レポートは執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。なお、当レポートに記載された内容は予告なしに変更されることもあります。当レポートは著作物であり、著作権法に基づき保護されています。当レポートの全文又は一部を著作権法の定める範囲を超えて無断で複製、翻訳、翻案、出版、販売、貸与、転載することを禁じます。