

研修名 人権研修Ⅱ 施設長の役割

平成 29 年 5 月 10 日（水） 10：00～12：00

講演 「人権を基盤においた保育組織マネジメント」

講師 大阪教育大学 小崎 恭弘 氏

## 1) 人権について

現行 保育指針では第 1 章 総則 4 保育所の社会的責任のなかで「人権に対する配慮」と「一人一人の人格の尊重」を行わなければならないと定義している。

また、「ユニセフの子どもための権利条約」の中で、生きる権利・育つ権利・守られる権利・参加する権利を守るように定めている。

- ①「子どもの権利」は、ベースには人としての権利を有しており、子どもの前に人として価値がある「大人」と同じ権利を有している存在の「子ども」と捉えなければならない。
- ②「児童の権利」とは、人としての権利と児童特有の権利の 2 つの統合が必要であり、より高いレベルの権利の確保が必要であるといえる。
- ③保育における人権には、「同一の方向：協調・共生」と「個別の方向：個人の尊重」の 2 つの方向性がある。こうした異なる方向性を統合する感覚が人権意識である。  
(人権意識とは、バランス感覚である)
- ④子どもの権利を守るとは「子どもにとって、一番いいものであること」であり、「子どもの最善の利益」を確保するという事だと言える。
- ⑤保育とは「人権」を基盤に据え、「養護」と「教育」が一体となった専門的な活動である。保育所は「子どもの最善の利益」を確保する場所であり、保育士はそれを守り、作り上げる存在だと言える。場合によっては、保護者の利益と子どもの利益の対立があるが、この場合も保育士は「子どもの利益」を最大限に尊重しなければならない。
- ⑥子どもの人権を守り、最善の利益を作るために、「保育所の人権に対する意識・文化づくり」「保育士一人一人の人権感覚の向上」「保育士の人権が守られる環境づくり」「専門職としての研修と研鑽」が必要であり、これらが実践されている組織運営が重要だと言える。

## 2) 組織について

- ①組織はその成果を通じて、社会に貢献する。組織は存在そのものに価値があるのではなく、成果に価値がある。「目的」ではなく、「手段」である。マネジメントは組織に成果を上げさせるための機関である。組織運営とは「伝言ゲーム」のようなものであり、所長の思いが、主任、保育士、保護者、地域へとつながらなくては意味がない。いったつもり、伝えたつもりでは機能しない。
- ②保育所のエンドユーザー（利益を被る人）は、子ども、保護者だけではなく、社会、地域を見据えなければならぬ。新型インフルエンザが流行し、保育園が休園した際、社会機能がマヒしてしまった。保育所は社会を支えているというプライドを感じなければならない。
- ③保育所の組織論を見た場合、「所長・主任・保育士」の単純な 3 階層であり、その他、雇用形態も多様であり単純且つ複雑である。いろんな職員がいるという「ダイバーシティ(多様性)」を認める器量の深さが重要である。

- ④所長の位置づけは、水平的思考（ネットワーク、競争相手）と垂直的思考（業務、指導管理）に則り、ハブとしての全方向的な思想と対応が求められる。役割として、スーパーバイザーとしての役割を求められる。所長は『保育が分かる管理者』としての役割
- ⑤スーパービジョンとは、直接的、または間接的に行われる対人援助を行う施設や事業所などにおいて、スーパーバイザーによって行われる専門職としての援助者を養成する過程である。スーパービジョンには「教育機能」、「管理機能」、「支持機能」の3つの機能がある。

### 3) 保育の質について

- ①保育の質とは「保育自体の質：言葉使い等」「サービスの質：電話応対等」「職員組織の質：職員間の連絡のあり方等」の3種をいう。こうした保育の質の向上のために、「職員一人一人の質の向上」、「管理職、所長の向上」、「組織自体の向上」に努めなければならない。

### 4) 未来の保育人材を育てる視点

- ・ 保育政策、子育て支援、少子化対策、次世代育成などのこの10年の変化
- ・ 少子化対策問題 ・ 保育業界に追い風が吹かなくなった時の対応
- ・ 組織マネージメント

### 5) 最後に

- ・ スーパーバイザーとしての役割が求められている。
- ・ 所長としての役割について、もう一度整理してみる。  
所長でなければできないものに特化していく。
- ・ 組織のマネージメントは所長の最大の仕事
- ・ マネージメントの視点は  
保育の質 保育所の組織 保育所の未来
- ・ 人権意識を基盤において「職員」と「子ども」が豊かに生きていける  
保育所づくりを目指す。

## 感想

小崎先生が関わっておられる自治体や施設の事例を紹介しながら、講義を進めていただき、保育園における人権・組織、そして保育の質のあり方について大変わかりやすく聞かせていただくことができました。管理者として、保育の質、保育園の未来などについて、日々意識しているつもりでしたが、改めて「人権を基盤とした保育組織マネージメント」という講義を聞き、保育所組織の在り方、そして求められる所長（管理者）の役割について、再認識することができました。これを機会に、「一人一人との対話」を通して、職員の考えや悩みを共感し、保育所の人権に対する意識づくりを行うと共に、保育士一人一人の人権感覚の向上に努めたいと思います。そしてこうした人権意識を基盤において「職員」と「子ども」が豊かに生きていける保育所を目指したいと思います。