

不適切な保育を 未然に防止するために

共同できる職場作り

常葉大学短期大学部保育科
特任教授 西田泰子

本日の内容

- 不適切な保育が生じる要因
- 様々なチームのひずみ
- 集団での意思決定の際に気をつけることー「グループシンク」に気づくー
- 「グループシンク」を避けるためにできること
- (自らの職場の強み・弱みの話し合い)

不適切な保育が生じる要因

保育において
「良くない」と考えられるかかわり

- (1) 子ども一人ひとりの人格を尊重しないかかわり
- (2) 物事を強要するようなかかわり・脅迫的な言葉がけ
- (3) 罰を与える・乱暴なかかわり
- (4) 一人ひとりの子どもの育ちや家庭環境を考慮しないかかわり
- (5) 差別的なかかわり

引用：保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト～「子どもを尊重する保育」のために～
全国保育士会

子どもにとって
保育士は
安心の基地と
安全な避難所

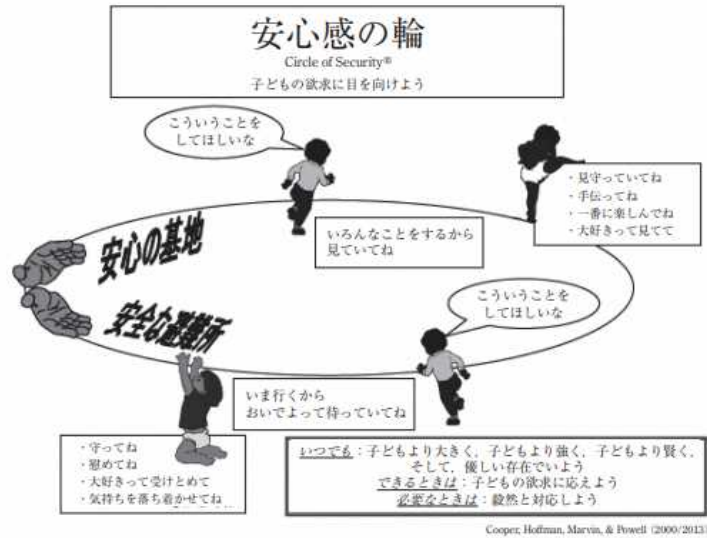
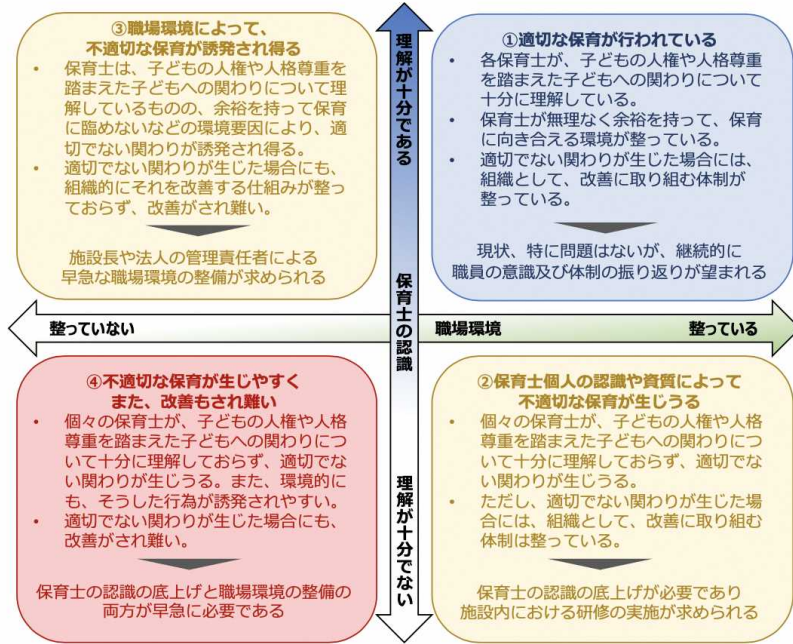


Figure 1 安心感の輪

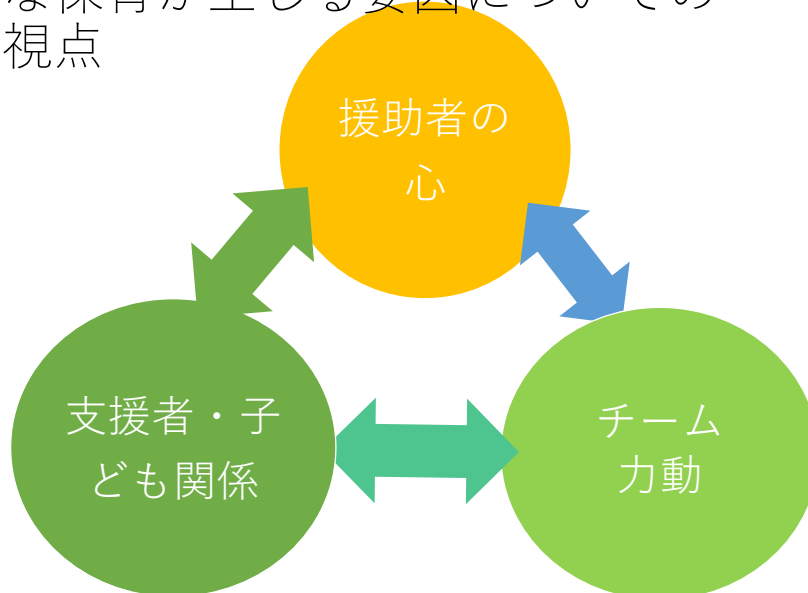
引用：北川恵 発達心理学研究第24巻第4号P442

図 1. 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)



引用：令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「不適切保育に関する対応について」事業報告書
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
株式会社キャンサースキャン

不適切な保育が生じる要因についての
力動的視点



援助者の心 では

- 忙しい
- 孤立
- 子どもの問題行動にうまく対処できない
- 他の支援者に対する不満、うまくいかない
-
-
-

支援者・子ども関係 では

- 子どもに言うことを聞かせないと…
- この子のことをわかってあげられるのは私だけ
- この子にはしっかりとした躰が必要…
- 関わりたくない…
-
-

チーム力動 では

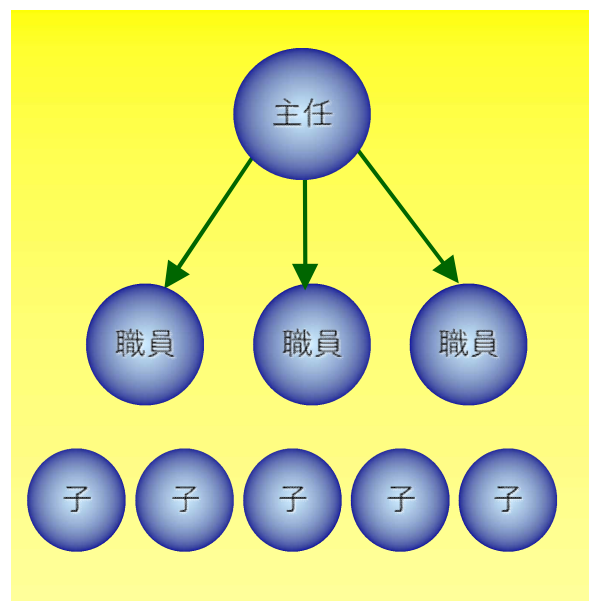
- 自信がないから誰かを頼りたい
- 頼りになる人についていきたい
- 強い人に逆らえない
- 自己主張をすると生意気と思われそう
- みんなやっているから
- 私のこと皆どう思ってる？
-
-

さまざまなチームのひずみ

チームのひずみ

「カリスマ」

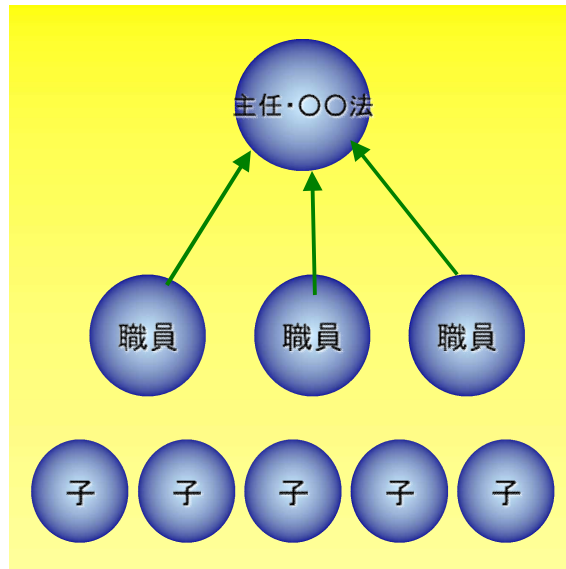
- ベテラン職員の発言力が極端に強くなり、議論ができず、“鶴の一声”で意思決定される状態
- チーム内に閉塞感が蔓延し、職員の意欲や創意が減退
- 職員が子どもたちの意見を聞かなくなる



チームのひずみ

「信者」

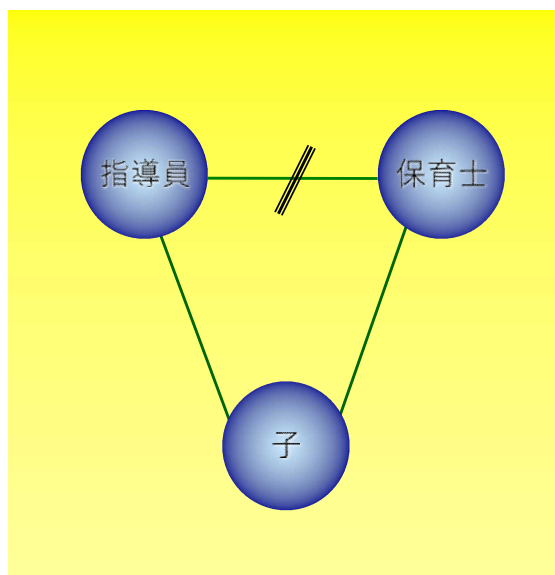
- 特定の職員のいうことを聞いていけばうまくいくと、他の職員が盲従する。
- 「人」だけでなく、特定の方法や教義・信条に盲従することもある。
- 職員が子どもの意見を聞かなくなる
- チームと外部との軋轢が生じることがある。



チームのひずみ

• 分裂 (スプリット)

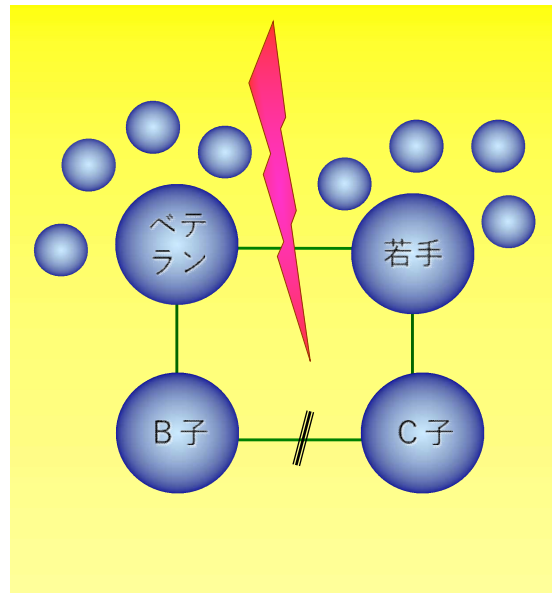
- 特定の職員(機関)間に不信感や拒否感が生じて、パートナーとしての協力関係が損なわれている状態
- “私が一番子どもをわかっている”が落とし穴。それぞれに違う面からケアしている仲間と思えなくなっている



チームのひずみ

「派 閥」

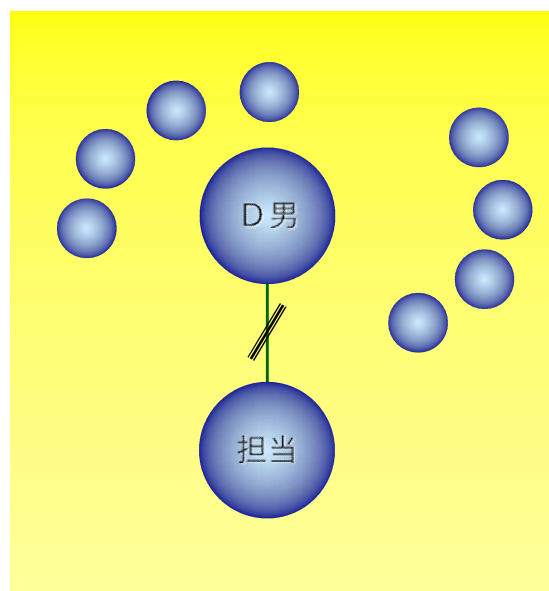
- 対立する職員の周りに双方に味方する集団が形成されて、組織内(機関間)に亀裂が生じた状態
- 子ども同士の対立に起因することもある
- 背景に価値観や理念の違いがある



チームのひずみ

「孤 立」

- 同僚の協力がなく、特定の職員が困難な状況を背負い込んでいる状態
- 影響力の強い子どもが集団を牛耳っているときや、不適応の強い子と担当職員が密着したときなどに生じる



集団での意思決定の際に気をつけること 「グループシンク」に気づく

心理治療と治療教育－情緒障害児短期治療施設研究紀要 第27号－ 「援助者が抱える意思決定の「弱さ」について」 (下木猛史) から

グループシンク（集団浅慮）に陥る条件

- 意思決定の質よりも、凝集性や満場一致をより重視する人が強く結束したグループであるとき
- そのグループは概して、外部から、特にそのグループの意見に反対する人たちからの情報や意見を遮断してしまう
- グループメンバーが問題を適切に解決するために入手可能な選択肢について、系統的に調べることをせず、コンセンサスが得られそうな最初の選択肢を選択する
- そのグループには決定事項を成し遂げるプレッシャーがかかっている
- 特定の個人がそのグループを支配している

グループシンクに陥る兆候

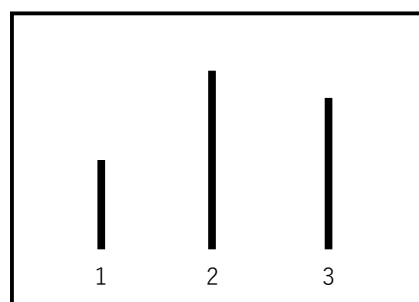
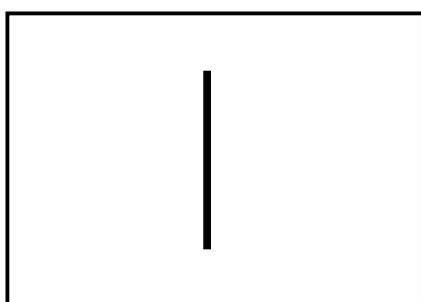
- 自分たちの集団を過大評価する
- 集団独自の道徳観を押しつける
- 集団外部の意見を評価しない
- 集団の主流意見に対して自己抑制する
- 集団の少数意見を持つメンバーが圧力を感じる

グループシンクの結果

- 代替手段が十分に検討されない
- 目標が十分に検討されない
- 決定した案が持つリスクが検討されない
- 初期に取り除かれた代替案が再考されない
- 情報収集が不十分になる
- 手元にある情報を偏見に基づいて分析する
- うまく行かなかったときの二の矢、三の矢があらかじめ検討されない
- 最終的に成功確率が低下する

集団の中での人間（集団における影響）

- 同調（アッシュの実験）



集団の中での人間（集団における影響）

- 服従（ミルグラムの実験）

実験手順 1

・地方紙などで一般市民から実験参加者を募集
・実験での役を決めるくじに紐工がしてあり、実験参加者は必ず先生役になる

2人1組で実験

生徒役 【サクラ】 【実験参加者】

先生役 【実験者】

「先生と生徒間の影響や面（電気ショックの効果）についての実験です。」

実験室の構図

ガラス越しに中が見える隣の部屋

ガラス

【サクラ】 【実験参加者】 【実験者】

実験手順 2

ガラス越しに中が見える隣の部屋

記憶した単語を解読する（わざと間違える）

記憶課題を間違えたら、電気ショックを流してください。

記憶課題の単語を読み上げる

実験手順 3

電気ショックは間違えるごとに15ボルト上がります。「軽い電撃」から「危険・過激な電撃」まで30段階あります。

電気ショックが流れているふりをする（固絶、絶叫）

電気ショックのスイッチを押すか否かを選択

引用：自ら実感する心理学 土井伊都子編 保育出版社

「グループシンク」を避けるためにできること

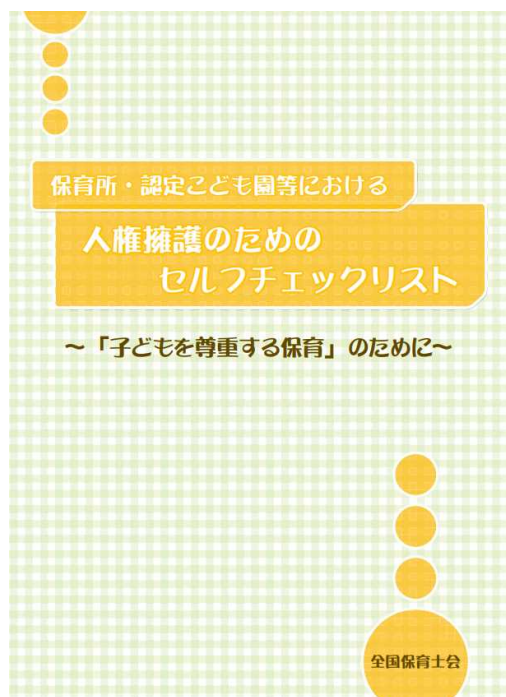
グループシンクを避けるための対策

- リーダーはメンバー一人一人に批判的な目を持つ役割を割り振る
- リーダーは自分の意見や予測を最初は言わないようにする
- メンバーはグループの意見について信頼できる外部の人の意見を求めるようにする
- 外部の専門家をグループの議論に加える
- 最低一人のメンバーが「常に反対する」役割を担う
- リーダーは外部からの警告を検討する時間をあらかじめ確保する

メンバーの留意点

- 1 施設の理念や方針を理解し、自分なりの言葉に置き換えながら実践を進めているか
- 2 公私をわきまえ、礼節を保ったメンバー同士の関わりを行っているか
- 3 年齢や経験年数に左右されず、同職種や異なる職種のメンバーを尊重し、そのメンバーの状況について理解しようとしているか
- 4 他のメンバーの動きについて関心を寄せているか
- 5 自分の動きについて、他のメンバーに理解して貰えるような発信をしているか
- 6 チームは固定されたものではなく、常に揺れ動いている。メンバーそれぞれがバランスを保てるようにカバーしていこうとする姿勢を持っているか

参考



県からのお願い

①講習会受講後、アンケートへの回答をお願いいたします。

②県が作成した**意見交換会用シート**や以下の資料を基に、**園長及び職員による話し合いの場（日頃の保育の振り返り）**を設けてください。

⇒意見交換会用シートに記入し、

各市町保育所管課へ**1月31日（火）までに提出してください。**

<参考資料>

- ・保育をもっと楽しく 保育所における自己評価ガイドラインハンドブック（厚生労働省）
- ・保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト（全国保育士会）

③アンケートや意見交換で出た優良事例は後日公表いたします。