

主任保育士の実態と あり方に関する 調査研究報告書



社会福祉法人 日本保育協会

主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書

平成22年度

社会福祉法人 日本保育協会

目 次

序	1
第1章 主任保育士のあり方について	5
第2章 調査票調査	19
1 調査票調査の方法	21
2 調査結果の分析	23
3 項目別考察	44
3－1 フェース・シート	44
3－2 主任保育士の勤務実態	48
3－3 主任保育士の職務 ―現在行っていること、今後特に力を入れたいこと―	52
3－4 主任保育士としての担当業務	56
3－5 主任保育士としての自己評価	61
3－6 主任保育士として現在の働き方の意識及び満足度について	65
3－7 主任保育士が専門性を発揮するための取り組みと 主任保育士をやっていて良かったと思える時	71
第3章 主任保育士の実態とあり方に関する総合的考察と展望	75
付 録 調査票	95
集計票	105

序

本調査研究事業の意味について

—いきいきとした保育園をめざして—

1 調査研究の目的

社会福祉施設運営において、職員の処遇の向上と経営の向上と施設利用者の処遇の向上はひとつのものであると言われています。これは、『保育所職員の処遇の向上』と『保育内容の質の向上』が、そのまま子どもの処遇の向上となり、経営状況を好転させるという意味でとらえることができます。

日本保育協会の調査研究事業の成果が、少しでもこのことに貢献できることを願っております。

●いきいきとした保育園をめざすには

前述した「保育所職員の処遇の向上」が、保育園がいきいきとするための大きな条件の一つです。俗に「(保育士が) 疲れていたのでは元気な(質の高い) 保育はできない」と言われるものがこれにあたります。

二つ目の大きな条件としては、保育内容の質の向上です。保育者の、健全な子どもの育ちを見る目、発達援助を進める確かな実践力が求められております。

三つ目の大きな条件としては、保育所機能が外部に開かれていることです。社会福祉施設は、地域に、社会に開かれた施設を目指して発展してきました。

『子どもの保育内容を高める。とくに保育士の努力によって、子どもの処遇がよくなる。よい処遇がよい評価を得て、選ばれる保育園としての支持を得る。そうすると入所希望者が増え、保育園の経営に余裕が生まれる。余裕のある施設経営は結果として職員の処遇の向上を可能にする。職員の処遇の向上は子どもの処遇の向上つまり保育内容の質的向上につながる。』

これが良好な循環と言われています。現実はこのように単純にはいきません。しかし、保育所運営の努力の方向性としては正しいと存じます。

これらのことを前提として、今年度は特に、保育所運営の要^{かなめ}と言われる「主任保育士」の実態とあり方に焦点をあて、厚生労働省の補助事業の一つとして「主任保育士の実態とあり方に関する調査研究事業」を実施いたしました。

2 本調査研究の展望

将来的展望といたしまして、調査研究事業の成果が、『保育所職員の処遇の向上』と『保育内容の質の向上』に貢献できることを展望しております。

3 調査研究のねらい

保育園には、独自の労務管理があります。職員処遇を工夫することによって保育内容を向上させることが期待できます。保育園の職員「人材」をまさに「人財」として確保していくためにも、労働条件・処遇の向上を、中・長期的な調査研究のねらいとして位置づけております。

4 調査研究の進捗

●調査研究委員会

調査研究委員会を4回開催いたしました。5月18日（火）、6月15日（火）、7月13日（火）、11月12日（金）のいずれも午後1時30分より午後4時30分までの3時間です。

調査研究委員は8名から構成されております。調査研究委員長は、東京成徳短期大学の寺田清美教授をお願いいたしました。他研究委員は、子どもの領域研究所所長の尾木まり先生、東京都日野市・つくしんぼ保育園主任保育士の久野順子先生、埼玉県狭山市・狭山台みつばさ保育園主任保育士の廣田智子先生、東京都葛飾区・さゆり保育園主任保育士の小野田晴世先生、大阪府大阪市・天宗瓜破東園副主任保育士の中島好美先生、愛媛県今治市・龍門保育園主任保育士の龍田三津子先生、宮崎県都城市・下長飯保育園主任保育士の池脇きん子先生です。

調査研究委員のうち、現場の6名は、日本保育士協会の理事さんに入ってくださいご尽力いただいたことに対し深く感謝します。

●調査研究の方法

調査研究委員会では、調査研究事業の企画、調査票の設計、調査票調査の配布、データの集計、調査票の分析、報告書原稿の分担執筆、考察についての打ち合わせ、報告書編集作業等を進めてまいりました。

●調査票調査

「主任保育士の業務は多岐にわたっている、責務も重大である、主任保育士の働きは保育園の内容を反映する、主任保育士の重要性は年々高まっている」という状況を、客観的にデータとして把握するために、全国認可保育所22,873施設（日本保育協会 調査時点把握）に対して、層化無作為抽出法を行い10分の1にあたる2,325施設の「主任保育士また主任保育士に替わる方（保育及び保育を総括する主任保育士の役割を担う保育士）」を対象とした調査を行いました。

回収率は高く、49.1%にあたる1,141カ所の保育園から回答を頂きました。この種の調査票調

査としては十分な分量を確保することができました。

調査票では、主任保育士の勤務実態としてローテーション勤務、クラス担任の有無、勤務状況、職務内容、役割分担、主任保育士としての自己評価、主任保育士の専門性を発揮するための必要な取り組み、働き方への意識、現在の働き方への満足度、主任保育士をやっている良かったと思える時、主任保育士のあり方に関する自由記述を尋ねました（付録参照）。

●報告書について

報告書は、平成23年3月に全国の都道府県・市町村、国公立図書館、保育関係者に配布し、日本保育協会のホームページにも報告書全文を掲載いたしました。

報告書には、主任保育士のあり方について、フェースシート（保育所及び回答者の基本属性）、勤務実態、職務、担当業務、自己評価、現在の働き方への意識及び現在の働き方への満足度、専門性を発揮するための取り組み、主任保育士をやっている良かったこと、希望することについての詳細な集計データと、全研究委員からの分析・考察を掲載いたしました。

報告書を読み終えた時、日々の保育の中で自分に与えられた職務を全うしようと前向きに取り組んでいる主任保育士の姿や、主任保育士の今後の望ましいあり方、課題等を捉えることができるでしょう。この調査研究報告書をもとにして、『保育の質の向上』と『保育園の職員処遇の向上』に、少しでも資することができれば、望外の幸せでございます。

社会福祉法人 日本保育協会

第1章

主任保育士のあり方について

はじめに

保育制度改革議論の活発化や保育指針が改定されるなど、保育所の保育内容や運営・経営のあり方などが問われてきている。さらに、子どもや子育て家庭を取り巻く状況は、課題や問題点が山積している。家庭や地域において人や自然と関わる経験が少なくなり、子どもにふさわしい生活時間や生活リズムがつかれないことなど、子どもの生活が変化する一方で、不安や悩みを抱える保護者が増加し、養育力の低下や児童虐待の増加などが指摘されている。

保育所をめぐる環境の変化に注目してみると、

- ① 延長保育や一時保育などの保護者の多様なニーズに応じた保育サービスの普及が進むとともに、保育所職員と保護者との適切な関わりが求められていること。
- ② 地域における子育て支援の活動が活発になる中で、保育所以外の支援の担い手など地域の保育・子育て支援の資源が蓄積されつつあること。
- ③ 平成18年に保育所と幼稚園の機能を一体化した「認定こども園」制度が創設され、保育所と幼稚園の一体化・一元化の議論が活発に行われていること。
- ④ 平成18年に改正された教育基本法において幼児期の教育の振興が盛り込まれ、就学前の教育の充実が課題になっていること。
- ⑤ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が求められる中で、働きながら子育てをしている家庭を支える地域の担い手として、保育所に対する期待が高まっていること。

などが挙げられる。

乳幼児期は、子どもが生涯にわたる人間形成の基礎を培う極めて重要な時期であり、少子化が進み、家庭や地域の子育て力の低下が指摘される中で、保育所における質の高い養護や教育の機能が強く求められている。また、子どもの育ちや保護者をめぐる環境が変化し、保育所への期待が高まり、質の高い保育が求められる中で、保育所の役割・機能を再確認し、保育の内容の改善充実を図ることが重要になってきている。

こうした観点から、保育指針の内容や構成を見直し、更なる保育の質の向上をめざすこととなり保育所保育指針が改定、大臣告示化された。

さらに、最近では、待機児童の多い地域における定員基準の弾力化や保育所分園の設置促進、園庭を付近の広場・公園で代用可とする等の最低基準の弾力化等の規制緩和措置などを通じて、質の高い認可外保育施設の認可保育所への転換を促進するとともに、保育事業に多様な主体が参入しやすくなるよう条件整備に努めることが求められてきている。

1. 本調査研究の目的

このような動向から、対外的責任者である保育所長職とともに、保育所における主任保育士の専門性やリーダーシップ、マネジメント能力などのあり方が問われ始めている。言い換えるならば、保育所主任保育士には、より一層の「リーダーシップ能力」「職員統括能力」「保育園全体をまとめる力」「保育計画・指導計画を立てる能力」などが期待され、職員と施設長とのコーディネーター役としてその責務を遂行することが求められている。

しかしながら、このような重責を担う主任保育士は、法令上の必置職員ではなく（伊藤2010）不安定な立場であり、長らく保育現場において「日陰の身」（諏訪1986）、「行方定めぬ旅がらす」（全国保母会編1987）などと自称されている。

経済的にも精神的にも職場環境が恵まれているとはいえない主任保育士は、どのような意識を持ち、日常の業務を遂行しているのでしょうか。主任保育士の実態に焦点を当ててみる必要があった。

主任保育士の実態に関する調査研究は極めて少ない事が現状である。

大橋（2000年）は、保育士が自分の職務をどのように捉えているのかを調査したが、その対象は35名と少数である。さらに、対象者は保育士ではなく、研究者であり、第三者的視点から捉えた内容である。伊藤は、2004・2005・2010年にそれぞれ主任保育士に関する調査を実施しているが、いずれも経営能力に関する内容であり、丸山（2006年）は発達障害児に対する保育所長と主任保育士の調査である。また全国社会福祉協議会が（2008年9月）全国保育協議会報告の中で、主任保育士の配置やクラスの担当状況、勤続年数と平均年齢を運営主体別に、比較しているが、主任保育士による実態と在り方に関する意識を詳細に把握した調査は無いに等しい現状である。

先に述べたように、現在、保育士の処遇や社会的地位が低く、保育士として働こうとする人が減少している。保育士全体の処遇をあげるためには、まずは主任保育士が如何に重責を担っているかを明らかにして、主任保育士の処遇をあげることを先にしなければならない。

今後の保育所職員の処遇の向上と保育内容の質の向上、そして、将来あるべき主任保育士像の確立に資することを目的として、主任保育士の実態とあり方に関する意識を把握するための調査研究を実施することとした。

2. 主任保育士とは

ここでいう、主任保育士とは、施設長のサポートを行うとともに、保育士間の業務調整や、新人保育士や、その他の保育士に対してさまざまな指導を行う、保育士たちのリーダー的存在

である保育士のことである。

特別区職員の場合、勤続10年程度の保育士が試験を合格すると通称「主任主事」と呼ばれ、翌年4月から等号法が1ランク昇給し、転勤を伴い主任主事の扱いになる。主任主事を5年経験すると係長試験（園長資格）の受験資格が得られ、合格すると「主査」に昇格し副園長として、いわゆる主任としての働き方をする。

かつては、保育所での勤務経験がおおむね10年以上の保育士が兼任していたこともある。

しかし、2003年度（平成15年度）の国家予算から、一定の要件を満たす認可保育所には専任の主任保育士を置ける予算が組まれる様になった。このことから、現在では認可保育所の多くに、1名ずつ専任の主任保育士が配置されている。

この主任者保育士は、保育所によって違いがあるが、経験年数や年齢によって選ばれる場合が多く、主任保育士の研修や試験などを実施しているところもある。

3. 主任保育士の成立の経緯

昭和50年代後半からは、最低基準上の職員配置の問題とともに、「主任保母（主任保育士）」の役割・機能に着目して、昭和57年度には「主任保母についての実態調査」を実施し、『主任保母の職務内容を考える』（昭和58年度）や『主任保母ハンドブック』（昭和62年度）をまとめた。

同時に、予算対策活動を通じてクラス担任をしない主任保育士の専任配置の推進に取り組み、現在では、特別保育事業を実施している全保育所に主任保育士の配置が可能となった。

4. 主任保育士の職務と役割

日本保育協会が発行した著作物の中で以下の内容が指摘されている。

『保育活動の実際において、主任保母が大きな役割を演じており、保育所運営に占める位置の重要性を意味していることは、異論のないところである。しかしながら、その実際にやっている業務が広範囲にわたり、多忙をきわめている割には、その地位が確立せず、その職務も不確定な面があるといわれている（重田信一他 1980年）』

ここで記述されているように、主任保育士（旧主任保母）は、保育所運営の要、および中心的役割を担う者として、保育所長とともに、保育所のすべての業務を直接的・日常的・恒常的に担う存在である。それであるにもかかわらず、主任保育士としての「職の地位」と「職務を

めぐる状況」は30年経過した今日においてもほとんど変わりはない。

ここでいう「職務」と「役割」という用語について確認しておきたい。まず、「職務」についてである。社会的・制度的に目的遂行と組織維持のため、分業、協業体系が誕生する。その分業、協業体系によって、組織体には、ポジション（位置）が出来る。そのポジションは、職業上の地位（職位）であり、その業務が作られるのである。

次に「役割」についてである。役割とは、社会関係において与えられる地位から要求されてくるものである。私達は職場において、上司と部下、同僚関係、先輩と後輩というような関係で結ばれそれぞれ地位をもっているのである。しかもこれは、複合的に与えられている。例えば、主任保育士であり、施設長の部下であり、保育士・調理師・栄養士・看護師等の相談役であり、保護者の苦情解決者であり、保育所職員の先輩である。かつ家庭においては、妻・夫であり、母親・父親の側面も持つのである。

この職務と役割とは表裏一体である。時には施設長の代理として、公的機関（役所等）に出向き経営的側面を担い、要保護地域対策協議会では、虐待の早期発見のために意見を述べる。またある時は、急病のため休んだ調理員のための代行業務や保育士の代わりにクラスに入り担任の代行保育も行う。このように、保育所を社会集団として捉えた場合に、職務がフォーマルな行動に対して、役割はさらに、インフォーマルな面を含む社会的期待を担わされている性質を持っている。

5. 保育所保育指針における主任保育士の役割

以下の内容を主任保育士が理解し職員を指導育成する

1) 問われている保育指針の具体的な内容理解

① 基本総則

(1) 保育所保育指針の趣旨について理解している

- ・ 保育所保育指針は厚生労働大臣告示であり、法令として守るべき最低基準であることを理解している。

(2) 必要な法令に関して理解している

- ・ 児童福祉法第39条（保育に欠ける子どもの保育）
- ・ 児童福祉法第18条の4（子どもの保育／保護者への保育に関する指導）
- ・ 児童福祉施設最低基準第35条（保育の内容）
- ・ 児童福祉施設最低基準第36条（保護者との連絡）
- ・ 改訂教育基本法第11条（幼児期の教育）

(3) 保育所保育指針が示す「保育所の役割」を理解し保育を実施している

- ・入所児の最善の利益を考慮し、最もふさわしい生活の場になるよう努力している。
- ・保育士の専門性を生かし、子どもの状況をふまえ、養護及び教育を一体的に行なっている。
- ・家庭や地域との連携を図りながら、入所児の保護者及び地域の子育て家庭に対する支援を行なっている。
- ・保育士の専門的知識、技術及び判断をもって保育し、保護者へも保育の指導を行なっている。

(4) 保育の原理を理解し、実施している

- ・子どもが現在を最もよく生き、望ましい未来を作り出す力の基礎を培うために保育指針の「保育の目標」に沿って保育を行っている。
- ・保育の目標を達成するために、保育指針「保育の方法」に留意し保育を行っている。
- ・人、物、場などの環境が相互に関連し合い、子どもの生活が豊かになるよう構成するために、保育指針「保育の環境」に留意し保育を行っている。

＊（３）（４）の項目は、主任保育士が理解することは勿論のこと、職員が実施しているか把握し必要時には助言指導していく。

(5) 保育所の社会的責任の理解、苦情解決の対応を実施している

- ・子どもの人権に十分配慮し、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行っている。
- ・地域社会との交流や連携を図り、保育の内容を適切に説明するよう努めている。
- ・個人情報適切に取り扱うとともに、保護者の苦情に対し、その解決を図るよう努めている。
- ・苦情解決の仕組みに関する要綱が制定されていることを認識している。
- ・第三者委員が設置され適正な苦情処理がなされることを認識している。
- ・自己判断で解答せず責任者への報告をし、解決のための話し合いができる。
- ・必要な情報公開の体制がとられていることを理解している。

②子どもの発達

(1) 乳幼児の発達の特性

- ・子どもは、様々な環境との相互作用により発達していくことを理解している。
- ・子どもの発達は、豊かな心情、意欲及び態度を身につけ、新たな能力を獲得していく過程であることを理解している。
- ・保育士は、子どもの発達及び生活の連続性に配慮し保育をしなければならないことを理解している。

- ・大人との信頼関係を基に、身近な環境を通し成長することが乳幼児期の発達の特徴であることを理解している。
- ・乳幼児期は身体的条件や生育環境等の違いにより、一人一人の心身の発達の個人差が大きいことを理解している。

(2) 発達過程

- ・子どもの発達過程のおおむね8つの区分を理解し、一人一人の発達に合わせ援助していくことの重要性を理解している。
- ・発達過程に「おおむね」がつくことで、個人の発達には幅があり、前後の年齢につながりを持って成長していることを理解している。

(3) 保育のねらい及び内容

- ・「保育の目標」を達成するために「ねらい」があり、「ねらい」をより具体的にしたもの保育の「内容」であることを理解している。
- ・養護と教育を一体的に行なうために、保育のねらい及び内容を養護と教育の両面から捉える視点をもって保育にあたっている。
- ・養護と教育は、子どもの生活や遊びを通して相互に関係を持ちながら、総合的に展開されることを理解している。
- ・「養護」は保育士等が行なう援助や関わりであり、「教育」は子どもの活動がより豊かに展開されるための発達援助であることを理解している。
- ・「養護」は生命の保持と情緒の安定で構成され、「教育」は健康、人間関係、環境、言葉、表現の5領域から構成されていることを理解している。

(4) 保育の実施上の配慮事項

- ・子どもの発達過程やその連続性を踏まえ、保育や生活の中で「ねらい」や「内容」が達成されるよう、必要な事項に配慮して保育を行わなければならないことを理解している。

(5) 障害児保育について

- ・職員の連携体制のもとに援助を行うこと。
- ・適切な援助が行なわれるように職員全員で障害について理解し、連携ができる体制を構築し最善の環境をつくるよう配慮する。
- ・気になる子や障害を持つ子の特質を理解し適切な発達援助をする。
- ・必要に応じて専門機関との連携を取ること。
- ・親の思いを受け止め、信頼関係と相互理解のもとに育ちあう援助をする。
- ・専門機関との連携を図る。
- ・地域の専門機関、専門者と連絡をとり話し合いをする。
- ・療育機関と園との連携にそった保育や必要な行動をとる。

- ・統合保育のもたらす有益さを理解し、発信することに努める。

(6) 保育の計画

- ・保育所は保育の目標を達成するために、「保育課程」を編成しそれを具体化した「指導計画」を作成しなければならないことを理解している。

(7) 保育マネジメントをしていく

(8) 保育の内容等の自己評価

- ・保育士は、自らの保育実践を振り返り評価し、専門性の向上や改善に努めなければならないことを理解している。
- ・保育所は保育内容等について、自ら評価を行いその結果を公表するように努めなければならないことを認識している。

(9) 評価、反省し、課題を見出せる（マネジメント能力を持つ）

クラス評価の視点

- ・保育者間で必要な連携が取れていたか。
- ・必要な情報を共有できていたか。
- ・十分な話し合いの上で計画の作成が出来ていたか。
- ・クラスとして必要な記録を残すことが出来たか。
- ・部屋の環境構成（物の配置等を含め）は適切だったか。

(10) 園全体の評価の視点

- ・園全体として行事の内容及び運営は目標に沿って行なわれたか。
- ・職員の研修内容とその持ち方は現場に反映されたか。
- ・保育内容の公表に努力をしたか。またその方法は適切だったか。
- ・小学校や地域の関係機関との連携に向けて必要な努力をしていたか。
- ・情報を必要とする人に十分な情報の提供をしていたか。
- ・園全体としての今年度の保育の目標やねらいは達成されたか。

③保育指針における主任保育士として捉えておきたい「専門性」関連内容

専門性に関する記述は、第1章総則2-(2)で、『保育所は、その目的を達成するために、保育に関する専門性を有する職員が、家庭との緊密な連携の下に、子どもの状況や発達過程を踏まえ、保育所における環境を通して、養護教育を一体的に行うことを特性とする。』のところで、記されている。

保育士をはじめ、看護、栄養士、調理員などがそれぞれの専門性を発揮する組織的、総合的営みの重要性をまず踏まえておく。そして、とくに重要な保育士の専門性について記されている総則が、2-(4)の内容である。

保育所職員の専門性に深くかかわる内容が、第7章職員の資質向上である。この章の冒頭に記されていることからわかるように、この章すべてが専門性の向上を図るためのものである。

また、1-(1)の『子どもの最善の利益を考慮し、人権に配慮した保育を行うためには、職員一人一人の倫理観、人間性並びに保育所職員としての職務及び責任の理解と自覚が基礎となること。』という文章は、専門性とソーシャルマインドにふれているものである。

この内容に関して、「解説書」は、保育所職員に求められる専門性と人間性という観点から、詳細に説明している。人間性という内容を、倫理性という趣旨で記していることが特徴的である。さらに1-(2)でも、職員の共通理解と協働性と専門性にふれている。

また、施設長の専門性向上に関する努力義務として、第7章-2の施設長の責務の冒頭に『施設長は、保育所の役割や社会的責任を遂行するために、法令等を遵守し、保育所を取り巻く環境社会情勢などを踏まえ、その専門性等の向上に努めること。』と記されている。施設長の役割や社会的責任の遂行の例として、「解説書」は、関連法令の理解と遵守、保育に関わる倫理等の正しい理解、自己評価や第三者評価の実施、保護者の苦情解決、保育所に関する情報の提供などを列記している。

さらに、保護者に対する支援（第6章冒頭、1-(3)）で、専門性に言及している。

なお、新指針は、保育所を”専門機関”とも表現していることに、留意しておく必要がある（「解説書」第1章総則1-1）。これらの内容は、施設長をサポートする主任保育士として熟知しておく必要のある内容である。

2) 主任保育士としての役割のまとめ

- ①保育をめぐる社会状況や世界の潮流について理解すること
- ②保育指針及び保育所の取組の構造を掌握すること
- ③保育の柱（幹）を認識し、計画・実践・評価・研修等の連動を図ること
- ④保育所の役割と業務に関する現状と課題を整理すること
- ⑤問題の所在を明らかにし問題解決の視点をもつこと
- ⑥主任保育士としての決意・決断が必要であること
- ⑦実践と指針を結びつけること

6. 主任保育士が保持することの必要な基本姿勢と倫理について

1) 専門職としての行動

- ・児童福祉法の理念に基づき、常に子どもの最善の利益を考慮して業務を行う。
- ・人間としての平等と尊厳を大切にし、一人ひとりの自己実現の権利を尊重するといった福祉専門職に共通する原理を尊重する。
- ・子どもの保護者との協力関係、パートナーシップの形成を重視する。

2) 利用者、子どもの関係に関する倫理について

- ・一人ひとりの子どもの置かれている状況および家庭、地域社会における生活実態を把握するとともに、子どもを温かく受容し、適切な保護、世話をを行い、子どもが安定感と信頼感をもって行動する。
- ・子どもの発達について理解し、子ども一人ひとりの特性に応じ、生きる喜びと困難な状況に対処する力を育てることを基本とし、発達の課題に配慮して保育を行う。
- ・子どもの人権に十分配慮するとともに、文化の違いを認め、互いに尊重する心を育てるようにする。
- ・子どもの性差や個人差にも配慮しつつ、性別による固定的な役割分業意識を植え付けることのないように配慮する。
- ・子どもに身体的苦痛を与え、人格を辱めることはしない。
- ・保育にあたり知りえた子どもなどに関する秘密は、正当な理由なく漏らすことはしない。
- ・保護者などに対する援助を行うにあたっては、その意向、意見を十分に聴き、配慮、尊重しながら進める。
- ・他の機関への斡旋等は、原則として、保護者などの同意を得るなどプライバシーの保護に配慮する。

3) 行政や社会との関係に関する倫理について

- ・子どもや子育て家庭が置かれている社会的状況について幅広い視点から理解を深め、保護者に対する相談・助言の社会的意義について理解を深める。

7. 主任保育士の労働の在り方

前述した全国保育協議会報告（2008年9月）の中で、「主任保育士の勤続年数を運営主体別

に比較すると、「公営」は「30年以上35年未満」が25.2%、「25年以上30年未満」が18.4%を占めている。「私営」は「5年未満」から「35年以上」まで、幅広く分布している。主任保育士の平均勤続年数は、「公営」が28.2年、「私営」が19.3年と公営と私営には約9年の差が見られる。平均年齢は「公営」が50.2歳「私営」は46.2歳と4歳の差が見られる。さらに、保育士としての専門性の高い主任保育士が、保育士として継続して働き続けられるよう保育士の労働条件の改善が求められることや保育所内のコーディネーターとしての役割を担うことができるよう、主任保育士のフリー化を確保するための条件整備をするべきである」との報告がなされている。

また、日本保育協会沖縄県支部（2008年）は、5年以上経験年数の保育士に対して資質に関する調査を実施しているがその結果、研修に対しての意欲の高さや本来の業務以外の仕事を依頼された時に、それも仕事の一部と考えるとの回答者は8割であった。さらに、この処遇調査において、主任保育士は保育士より18%所得が高いことが明らかである。しかしながら、所得アップが保育士の仕事への意欲につながるかどうかについては、言及されていない。

また、主任保育士に関する規則を設置している園は少ないが、平成20年2月に、お茶の水女子大学が同大学保育所規則第4条第2項の規定に基づき、主任保育士に関し必要な事項を定めている。その内容を紹介する。

【職務】

第2条 主任保育士は、施設長を助け、所務を整理し、並びに保育所の乳児及び幼児の保育に関する業務に従事する。

主任保育士は、施設長に事故があるときはその職務を代理し、施設長が欠けたときはその職務を行う。

【雇用期間】

第7条 雇用期間は、3年とする。ただし、学長が認めるときは、更新することができる。

（給与）

第8条 給与は、国立大学法人お茶の水女子大学年俸制適用職員給与規程に定めるところによる。

このように、処遇・給与などが明確化されている施設は少なく、公営と民営には働く保育士の年齢や職員構成・抱える問題などに差があるのが現状である（重田他1980年）。

また、多くの保育所が正規保育士からパート保育士が増加し、ローテーション勤務を余儀なくされていることも現状にある。このような過剰労働を担う割には、保育士の処遇や社会的地位が低く、保育士として働こうとする人が減少している。保育士全体の処遇をあげるためには、

まずは主任保育士が如何に重責を担っているかをあきらかにして、主任の処遇をあげることを先にしなければならない。

そのためには、主任保育士の意識を重んじた実態と在り方を探っていく必要を節に感じている。

(寺田清美)

文献

- 1) 1998年児童福祉法施行令一部改正により、1999年4月1日から、「保母」の名称は、男女共通名称としての『保育士』に改められた。本文中、1999年4月以前の史的記述や固有名詞に関する部分は、原則として、「保母」という表記を用いている。
- 2) 伊藤良向「保育者維営と主任保育士の経営能力」2010年（社会福祉年報38）
- 3) 諏訪きぬ著『私たちの主任保母研修』全国社会福祉協議会、1986年、3頁
- 4) 全国保母会編『全国保母会主任保母ハンドブック』全国社会福祉協議会、1987年、46頁
- 5) 重田信一・野坂勉・手塚やえ・谷田勝彦・塩川正人「保育所管理者の職能と指導性」日本保育協会 1980年
- 6) 伊藤良高「保育所経営と主任保育士の職務・専門性」九州教育学会「九州教育学会紀要」第32巻、2004年
- 7) 伊藤良高「保育所経営と主任保育士の職務・専門性に関する調査研究」熊本学園大学附属社会福祉研究所編「社会福祉研究所報」第33号、2005年
- 8) 大橋まり子「主任保育士は自分の職務をどうとらえているか」北海道文教大学研究紀要81-89頁 2000年
- 9) 丸山アヤ子「保育所における発達障害児の実態－保育所(園)長・主任保育士の意識調査から－」立正社会福祉研究8巻(1)33-44頁 2006年
- 10) 全国保育協議会「全国の保育所実態調査報告書」2008年
- 11) 厚生労働省「保育所保育指針解説書」フレーベル館 2008年
- 12) 日本保育協会沖縄県支部「職員処遇に関する調査及び保育士の資質に関する調査研究報告書」2008年
- 13) 国立大学法人お茶の水女子大学保育所規則 2005年2月制定、同年4月1日施行

第2章

調査票調査

1 調査票調査の方法

2 調査結果の分析

3 項目別考察

3-1 フェース・シート

3-2 主任保育士の勤務実態

3-3 主任保育士の職務

—現在行っていること、今後特に力を入れたいこと—

3-4 主任保育士としての担当業務

3-5 主任保育士としての自己評価

3-6 主任保育士として現在の働き方の意識及び満足度について

3-7 主任保育士が専門性を発揮するための取り組みと主任保育士をやっている良かったと思える時

1 調査票調査の方法

1. 調査研究の内容

次の項目等について調査研究を実施した。

調査票による調査研究

- (1) 主任保育士の属性
- (2) 保育所の属性
- (3) 職員構成
- (4) 労働環境への意識

勤務実態、職務、担当業務、自己評価、働き方への意識と現在の働き方への満足度、専門性を発揮するための取り組み、主任保育士をやっていて良かったと思える時等についてそれぞれ集計データを分析・考察した。

2. 調査研究スタッフ

寺 田 清 美 (東京成徳短期大学教授)
尾 木 ま り (子どもの領域研究所所長)
久 野 順 子 (東京都日野市・つくしんぼ保育園主任保育士)
廣 田 智 子 (埼玉県狭山市・狭山台みつばさ保育園主任保育士)
小野田 晴 世 (東京都葛飾区・さゆり保育園主任保育士)
中 島 好 美 (大阪府大阪市・天宗瓜破東園副主任保育士)
龍 田 三津子 (愛媛県今治市・龍門保育園主任保育士)
池 脇 きん子 (宮崎県都城市・下長飯保育園主任保育士)

3. 調査期間及び調査時点

・調査票による調査

自 平成22年 7 月26日

至 平成22年 8 月31日

(調査時点・平成22年 8 月 2 日現在)

4. 調査の手続き

ア 調査対象保育所の選定

調査対象は、全国保育所数の10分の1抽出によるものとし、各都道府県・指定都市・中核市ごとの公民営別にそれぞれ10分の1を抽出した施設とした。

イ 調査方法

前項アで選定した調査対象保育所に対して、調査票を送付し、原則として保育所主任保育士に記入をお願いした。

ウ 調査票の回収数及び回収率（集計対象数）

配布対象2,325か所のうち、回収が得られたものは1,141か所である。

回収率は、49.1%であった。このうち、白紙回答の他、無効回答としたものを除くと、有効回答は1,122通、有効回答率は98.3%であった。

保育所の経営主体は、公営が514件（45.8%）、民営が608件（54.2%）であり、全国の保育所の割合とほぼ同様の割合で回答が得られた。

項 目		か所数及び回収率 ^{※1}
調査票配布保育所数		2,325 ^{※2}
調査票回収保育所数（率）		1,141（49.1%）
内 訳	有効調査票数（率）	1,122（98.3%）
	無効調査票数（率）	19（1.7%）

※1：回収率は小数点第2位を四捨五入。

※2：調査票配布保育所数の2,325か所は、廃園5か所を除いた数字である。

2 調査結果の分析

結果の概要

1. 回収率

配布対象2,325か所のうち、回収が得られたものは1,141か所、49.1%の回収率であった。このうち、白紙回答の他、以下に述べる理由により、無効回答としたものがあり、有効回答は1,122通、有効回答率は98.6%であった。

本調査では対象を「主任保育士または主任保育士に替わる方（保育及び保育士を総括する主任保育士の役割を担う保育士）」とし、主任保育士という職種がない場合を想定して、「主任保育士または主任保育士に替わる方」に記入を依頼した。しかしながら、施設長や事務長などの役職にある場合は、その立場での見解が回答に混じる可能性があることから、無効回答とした。また、主任保育士がいない場合で、保育士としての経験年数がそもそも短い（5年未）保育士については、当方が調査対象として想定している職種とは異なる可能性があるため、無効回答とした。また、1保育所につき1通の回答を原則とし、複数回答を送ってきたものについては1通のみを採用した。

2. 回答者の職種

回答者は「主任保育士」は987名（88.0%）、「その他」は133名（11.9%）であった（表1）。「その他」のうち、名称が主任保育士とは異なるが、主査保育士、主査、副主任保育士など、その職務は主任保育士と同じと考えられるものが27名（2.4%）であった。「その他」については、そもそも主任保育士が配置されておらず、副施設長等からの回答が50名（4.4%）、また、主任保育士が配置されているにもかかわらず、主任保育士以外の回答があったものは56名（5.0%）であった。

経営主体別にみると、民営は主任保育士からの回答が95.6%であったが、公営については79.0%であった。

表1 経営主体別回答者の職種

	総数	主任保育士	その他	無回答
全体	1122 100.0	987 88.0	133 11.9	2 0.2
市町村などの公営	514 100.0	406 79.0	107 20.8	1 0.2
社会福祉法人などの民営	608 100.0	581 95.6	26 4.3	1 0.2

3. 回答者のプロフィール

(1) 年齢

全体では、「50～54歳」が最も多く（33.2%）、次いで「55～59歳」（20.1%）、「45～49歳」（18.2%）と分布した（表2）。経営主体別に見ると、公営では「50～54歳」で4割を超え（43.6%）、「55～59歳」が27.6%であるのに対し、民営では「50～54歳」（24.5%）が最も多いが、公営より19ポイント低く、次いで「45～49歳」（21.2%）、「40～44歳」（15.0%）と、なだらかに分布している。また、「30～34歳」が17.3%と高いなど、主任保育士の年齢層が民営で低い傾向が顕著であった。平均年齢は全体では48.74歳であり、公営は51.33歳、民営が46.58歳であった。

表2 経営主体別主任保育士の年齢

	総数	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～	無回答
全体	1122	15	120	13	131	204	373	225	17	6	18
	100.0	1.3	10.7	1.2	11.7	18.2	33.2	20.1	1.5	0.5	1.6
市町村などの公営	514	0	15	3	40	75	224	142	3	1	11
	100.0	0.0	2.9	0.6	7.8	14.6	43.6	27.6	0.6	0.2	2.1
社会福祉法人などの民営	608	15	105	10	91	129	149	83	14	5	7
	100.0	2.5	17.3	1.6	15.0	21.2	24.5	13.7	2.3	0.8	1.2

(2) 性別

性別はほとんどが女性であり、男性は12名で（1.1%）、民営に多かった（表3）。

表3 経営主体別回答者の性別

	総数	女性	男性	無回答
全体	1122	1106	12	4
	100.0	98.6	1.1	0.4
市町村などの公営	514	512	2	0
	100.0	99.6	0.4	0.0
社会福祉法人などの民営	608	594	10	4
	100.0	97.7	1.6	0.7

(3) 主任保育士としての経験年数（表4・表5）

主任保育士となるまでの保育士経験年数は、全体では「25～29年」（18.9%）が最も多く、「20～24年」（16.7%）、「10～14年」（14.3%）、「15～19年」（14.2%）と続いた（表4）。経営主体別にみると、公営では「25～29年」（29.8%）、「30～34年」（23.5%）と主任になるまでの経験年数が長い方にシフトしているのに対して、民営では「10～14年」（21.2%）、「5～9年」（20.6%）、「15～19年」（17.3%）の順に多かった。また、主任保育士となるまでの平均経験年数は、公営が24.47年、民営が14.82年で、民営の方が短い経験年数で主任保育士となる傾向が顕著であった。

主任保育士となつてからの経験年数については、表5に示すように全体的に分布しているが、経営主体別にみると、民営の方が経験年数10年以上の主任保育士が公営に比較して多い傾向がみられた。中でも15年以上の経験を有する主任保育士が民営では12.3%を占めた。

表4 経営主体別主任保育士になるまでの経験年数

	総数	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30～34年	35年～	無回答
全体	1122 100.0	64 5.7	137 12.2	160 14.3	159 14.2	187 16.7	212 18.9	145 12.9	22 2.0	36 3.2
市町村などの公 営	514 100.0	9 1.8	12 2.3	31 6.0	54 10.5	95 18.5	153 29.8	121 23.5	17 3.3	22 4.3
社会福祉法人な どの民営	608 100.0	55 9.0	125 20.6	129 21.2	105 17.3	92 15.1	59 9.7	24 3.9	5 0.8	14 2.3

表5 経営主体別主任保育士としての経験年数

	総数	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年～	10年～	15年～	無回答
全体	1122 100.0	160 14.3	145 12.9	159 14.2	108 9.6	75 6.7	252 22.5	95 8.5	94 8.4	34 3.0
市町村などの公 営	514 100.0	86 16.7	77 15.0	76 14.8	58 11.3	36 7.0	105 20.4	37 7.2	19 3.7	20 3.9
社会福祉法人な どの民営	608 100.0	74 12.2	68 11.2	83 13.7	50 8.2	39 6.4	147 24.2	58 9.5	75 12.3	14 2.3

4. 回答者の所属する保育所のプロフィール

(1) 保育所の概要

所在地の都市規模は、約半数が「その他の市」(54.1%)であり、「政令指定都市」(14.6%)、「中核市」(13.6%)、「町村」(13.4%)であった(表6-1)。経営主体は公営が514か所(45.8%)、民営が608か所(54.2%)であった(表6-2)。

表6-1 都市規模

	総数	指定都市	中核市	東京 特別区	その他の市	町村	無回答
全体	1122 100.0	164 14.6	153 13.6	47 4.2	607 54.1	150 13.4	1 0.1

表6-2 経営主体

	総数	市町村など の公営	社会福祉 法人などの 民営
全体	1122 100.0	514 45.8	608 54.2

設置認可年は表6-3に示すように、「昭和45～54年」(34.9%)がもっとも多かった。設置認可年が平成12年以降であるものが民営に多くみられ、129か所(21.1%)であった。この中には、公設民営に移行した保育所が含まれると考えられる。

表6-3 経営主体別設置認可年

	総数	～昭和24年	昭和25～34年	昭和35～44年	昭和45～54年	昭和55～平成元年	平成2～11年	平成12年～	無回答
全体	1122 100.0	76 6.8	188 16.8	176 15.7	392 34.9	98 8.7	33 2.9	157 14.0	2 0.2
市町村などの公営	514 100.0	34 6.6	107 20.8	108 21.0	187 36.4	36 7.0	13 2.5	28 5.4	1 0.2
社会福祉法人などの民営	608 100.0	42 6.9	81 13.3	68 11.2	205 33.7	62 10.2	20 3.3	129 21.2	1 0.2

(2) 児童数

児童定員数は「61～90人」(28.4%)が最も多く、「91～120人」(23.2%)、「46～60人」(17.8%)と続いた(表7-1)。

3歳未満児が占める割合は表7-2に示すように、3割台が最も多く(36.3%)、次いで4割台が多かった(31.2%)。経営主体別にみると、公営で3歳未満児が占める割合が低く、民営で割合が高い傾向が見られた。

定員充足率については、定員が充足する保育所は13.9%であった(表7-3)。経営主体別にみると、定員割れする保育所は公営に多くみられ、9割に満たない保育所が約4割を占めた。一方、定員超過は民営に多く、110%を超えるものが約半数(47.7%)であった。

表7-1 児童定員数

	総数	～45人	46～60人	61～90人	91～120人	121～150人	151人～	無回答
全体	1122 100.0	104 9.3	200 17.8	319 28.4	260 23.2	128 11.4	102 9.1	9 0.8

表7-2 経営主体別児童総数に占める3歳未満児割合

	総数	20%未満	20%～	30%～	40%～	50%～	無回答
全体	1122 100.0	87 7.8	154 13.7	407 36.3	350 31.2	101 9.0	23 2.0
市町村などの公営	514 100.0	76 14.8	117 22.8	183 35.6	105 20.4	25 4.9	8 1.6
社会福祉法人などの民営	608 100.0	11 1.8	37 6.1	224 36.8	245 40.3	76 12.5	15 2.5

表7-3 経営主体別定員充足率

	総数	80%未満	80%～	90%～	95%～	100%	105%未満	105%～	110%～	115%～	120%～	125%～	無回答
全体	1122 100.0	143 12.7	110 9.8	59 5.3	98 8.7	156 13.9	92 8.2	89 7.9	135 12.0	99 8.8	72 6.4	54 4.8	15 1.3
市町村などの公営	514 100.0	127 24.7	82 16.0	35 6.8	53 10.3	72 14.0	41 8.0	29 5.6	41 8.0	17 3.3	3 0.6	9 1.8	5 1.0
社会福祉法人などの民営	608 100.0	16 2.6	28 4.6	24 3.9	45 7.4	84 13.8	51 8.4	60 9.9	94 15.5	82 13.5	69 11.3	45 7.4	10 1.6

(3) 職員構成

職員構成については、パート職員がいない保育所は約 1 割に過ぎず、ほとんどの保育所でパート職員が雇用されていた（表 8－1）。表 8－2 はそれぞれの職種がいる保育所数をカウントしたものであるが、副施設長がいる保育所は約 4 分の 1（26.6%）、主任保育士は 94.4% の保育所に配置されていた。主任保育士は 1 人だけ配置されている保育所は約 4 分の 3（76.4%）で、2 人以上の複数の主任保育士が配置されている保育所は 18.0% であった（表 8－3）。

職員構成を経営主体別に比較すると、常勤の事務員、栄養士、看護師については、民営の方が設置割合が高かった。一方、公営が設置割合が高かったのは用務員であった。又、主任保育士の配置については、公営の方が複数配置の割合が高かった。

ほとんどの保育所に常勤の保育士が配置されているが、パート保育士のみが配置されている保育所が 4 か所あった。パート勤務の保育士は約 8 割（79.4%）の保育所に配置されていた。また、「その他の職員」として、保育補助者、時間外担当、延長・早朝パート、週休パート等が、多数記入されていた。

表 8－1 職員構成（パート勤務の有無）

全体	常勤のみ	パート勤務	無回答
1122	109	1007	6
100.0	9.7	89.8	0.5

表 8－2 経営主体別職員構成（各職員数が記入されたものをカウント）

	総数	施設長	副施設長	主任 保育士	保育士		看護師等		栄養士	
					常勤	パート	常勤	パート	常勤	パート
全体	1122	1115	299	1059	1095	891	282	106	432	62
	100.0	99.4	26.6	94.4	97.6	79.4	25.1	9.4	38.5	5.5
市町村などの公 営	514	511	142	461	499	392	93	36	73	23
	100.0	99.4	27.6	89.7	97.1	76.3	18.1	7.0	14.2	4.5
社会福祉法人な どの民営	608	604	157	598	596	499	189	70	359	39
	100.0	99.3	25.8	98.4	98.0	82.1	31.1	11.5	59.0	6.4

調理師		事務員		用務員		無回答
常勤	パート	常勤	パート	常勤	パート	
898	633	291	111	206	187	6
80.0	56.4	25.9	9.9	18.4	16.7	0.5
449	306	15	17	120	89	2
87.4	59.5	2.9	3.3	23.3	17.3	0.4
449	327	276	94	86	98	4
73.8	53.8	45.4	15.5	14.1	16.1	0.7

表 8－3 経営主体別主任保育士の配置数

	総数	いる 小計					いない	無回答
			1人	2人	3人	4人～		
全体	1122	1059	857	121	28	53	40	23
	100.0	94.4	76.4	10.8	2.5	4.7	3.6	2.0
市町村などの公 営	514	461	320	72	18	51	36	17
	100.0	89.7	62.3	14.0	3.5	9.9	7.0	3.3
社会福祉法人な どの民営	608	598	537	49	10	2	4	6
	100.0	98.4	88.3	8.1	1.6	0.3	0.7	1.0

事務員については、常勤の事務員は4分の1の保育所にいた。また、常勤もしくはパートの事務職員がいる保育所は全体の約3分の1であった（表8－4）。事務員については、顕著に相違が見られており、民営では57.4%の保育所に常勤またはパートの事務員がいるのに対して、公営では5.8%の保育所にしか事務員が配置されていなかった。

表8－4 経営主体別事務員の有無

	総数	いる			いない	無回答
		小計	常勤＋パート	常勤	パート	
全体	1122	379	23	268	88	473
	100.0	33.8	2.0	23.9	7.8	42.2
市町村などの公営	514	30	2	13	15	327
	100.0	5.8	0.4	2.5	2.9	63.6
社会福祉法人などの民営	608	349	21	255	73	146
	100.0	57.4	3.5	41.9	12.0	24.0

5. 通常保育以外の実施事業

全体では、延長保育（86.3%）、障がい児保育（69.5%）、一時預かり事業（46.0%）、地域子育て支援拠点事業（38.7%）、緊急一時保育（22.8%）の順に多かった（表9）。

経営主体別で比較すると、民営の方が延長保育、一時預かり事業、放課後児童クラブの実施割合が高く、公営の方が障がい児保育、地域子育て支援拠点の実施割合が高かった。

表9 経営主体別通常保育以外の実施事業（複数回答）

	総数	延長保育	障がい児保育	一時預かり事業	地域子育て支援拠点事業	緊急一時保育	放課後児童クラブ	休日保育	病児・病後児保育	家庭的保育事業	夜間保育	その他	無回答
全体	1122	968	780	516	435	257	104	83	66	20	10	133	28
	100.0	86.3	69.5	46.0	38.7	22.8	9.3	7.4	5.9	1.8	0.9	11.9	2.5
市町村などの公営	514	403	403	178	217	109	9	18	11	11	2	63	17
	100.0	78.4	78.4	34.7	42.1	21.1	1.8	3.5	2.1	2.1	0.4	12.3	3.3
社会福祉法人などの民営	608	565	377	338	218	148	95	65	55	9	8	70	11
	100.0	92.9	62.0	55.6	35.9	24.3	15.6	10.7	9.0	1.5	1.3	11.5	1.8

6. 主任保育士の勤務実態

（1）ローテーション勤務

約7割（71.4%）の主任保育士にローテーション勤務があり、公営の方がローテーション勤務がある割合が高かった（表10－1）。また、主任歴が長い（15年以上）場合にローテーション勤務ではない割合が高かった（表10－2）。

表10-1 経営主体別ローテーション勤務

	総数	ある	ない	無回答
全体	1122 100.0	801 71.4	308 27.5	13 1.2
市町村などの公営	514 100.0	413 80.4	92 17.9	9 1.8
社会福祉法人などの民営	608 100.0	388 63.8	216 35.5	4 0.7

表10-2 主としての経験年数別ローテーション勤務

	総数	ある	ない	無回答
全体	1088 100.0	776 71.3	301 27.7	11 1.0
1年未満	160 100.0	121 75.6	38 23.8	1 0.6
1年	145 100.0	106 73.1	37 25.5	2 1.4
2年	159 100.0	113 71.1	42 26.4	4 2.5
3年	108 100.0	82 75.9	24 22.2	2 1.9
4年	75 100.0	52 69.3	23 30.7	0 0.0
5年～	252 100.0	175 69.4	76 30.2	1 0.4
10年～	95 100.0	79 83.2	16 16.8	0 0.0
15年～	94 100.0	48 51.1	45 47.9	1 1.1

(2) クラス担任の有無

全体の約7割（71.5%）はクラスを持たずにフリーにしているが、約4分の1（24.2%）はクラスを担任している（表11-1）。また、「その他」には、主任保育士が複数いる場合に、フリーとクラス担任に分かれていることなどが記述されていた。クラスを担任する主任保育士のうち、主担任が77.1%、副担任が15.5%で、クラスを担任している主任保育士の8割弱（77.1%）は主担任であった（表11-2）。

経営主体別にみると、民営でフリーの割合が高く（79.6%）、公営ではクラスを担任する割合（31.4%）が民営より高かった。また、クラスを担任している場合、公営では主担任である割合が民営よりも高かった。

表11-1 経営主体別勤務実態

	総数	クラスを持たずにフリー	クラスを担任	その他	無回答
全体	1122 100.0	802 71.5	271 24.2	42 3.7	7 0.6
市町村などの公営	514 100.0	308 61.8	161 31.4	32 6.2	3 0.6
社会福祉法人などの民営	608 100.0	484 79.6	110 18.1	10 1.6	4 0.7

表11-2 経営主体別クラス担任

	総数	主担任	副担任	無回答
全体	271 100.0	209 77.1	42 15.5	20 7.4
市町村などの公営	161 100.0	133 82.6	18 11.2	10 6.2
社会福祉法人などの民営	110 100.0	76 69.1	24 21.8	10 9.1

(3) 主任保育士となつてからの勤務状況の違い

勤務時間については、「増えた」が48.5%、「変わらない」が49.8%でほぼ同じ割合であった（表12-1）。経営主体別にみると、公営の方が「増えた」割合が高かった。

休日出勤については、「変わらない」（73.1%）が多かったが、「増えた」という回答も17.6%あった。

年次休暇取得率については、「変わらない」が71.3%で最も多かったが、「減った」とする回答も4分の1（24.7%）あった（表12-3）。経営主体別にみると、公営で「減った」とする割合が高く（38.5%）、民営で「変わらない」とする割合が高い（81.9%）特徴がみられた。

主任保育士としての手当（加算）は、全体では約4割（39.8%）にあった（表13-1）。経営主体別では、民営では7割弱（67.9%）に手当があったが、公営では約9割（91.6%）に手当がなかった。

手当は「主任保育士手当」、「特殊業務手当」などの名称が多く、月あたりの手当金額としては、1万円（28件）、2万円（26件）、5千円（24件）などが多かった。その他に、本俸に対しての加算割合（2%、3%、4%、6%加算等）が設定されているものもあった。

表12-1 経営主体別勤務時間

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	544	559	3	16
	100.0	48.5	49.8	0.3	1.4
市町村などの公営	514	296	210	0	8
	100.0	57.6	40.9	0.0	1.6
社会福祉法人などの民営	608	248	349	3	8
	100.0	40.8	57.4	0.5	1.3

表12-2 経営主体別休日出勤

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	197	820	10	95
	100.0	17.6	73.1	0.9	8.5
市町村などの公営	514	108	358	3	45
	100.0	21.0	69.6	0.6	8.8
社会福祉法人などの民営	608	89	462	7	50
	100.0	14.6	76.0	1.2	8.2

表12-3 経営主体別年次休暇取得率

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	16	800	277	29
	100.0	1.4	71.3	24.7	2.6
市町村などの公営	514	2	302	198	12
	100.0	0.4	58.8	38.5	2.3
社会福祉法人などの民営	608	14	498	79	17
	100.0	2.3	81.9	13.0	2.8

表13-1 経営主体別主任保育士としての手当(加算)

	総数	あり	なし	無回答
全体	1122	447	641	34
	100.0	39.8	57.1	3.0
市町村などの公営	514	34	471	9
	100.0	6.6	91.6	1.8
社会福祉法人などの民営	608	413	170	25
	100.0	67.9	28.0	4.1

7. 主任保育士としての職務

主任保育士として、「現在行っていること」と「今後特に力を入れていきたいこと」について尋ねた結果（図1、表14-1）では、まず「現在行っていること」として、多いものから、「園児の全体的把握」（89.1%）、「施設長のサポート役」（81.6%）、「相談対応（保育士や他の職員）」（77.5%）、「課題のある子どもへの対応」（76.6%）、「相談対応（保護者）」（71.7%）、「家庭の全体的把握」（70.9%）が高い割合で選択された。

「今後特に力を入れていきたいこと」については、「職員（保育士）の資質向上」がもっとも高く68.7%であった。次に、「職員のスーパーバイザー」（49.9%）、「保育所の活性化」（48.8%）、「課題のある子どもへの対応」（47.0%）、「課題のある家庭への対応」（43.1%）、「地域子育て支援への対応」（42.0%）の順にあげられた。最も多くあげられた「職員（保育士）の資質向上」以外については、現在行っていることでは上位にあげられなかった項目が選択された。

経営主体別にみると（表14－2、表14－3）、「現在行っていること」として、公営が民営よりも割合が高かった項目は「保育所の円滑な運営」などであり、民営が公営より割合が高かったものとしては、「相談対応（保護者）」、「家庭の全体的把握」、「課題のある家庭への対応」、「地域の関係機関との連携」などであった。

図1 主任保育士の職務

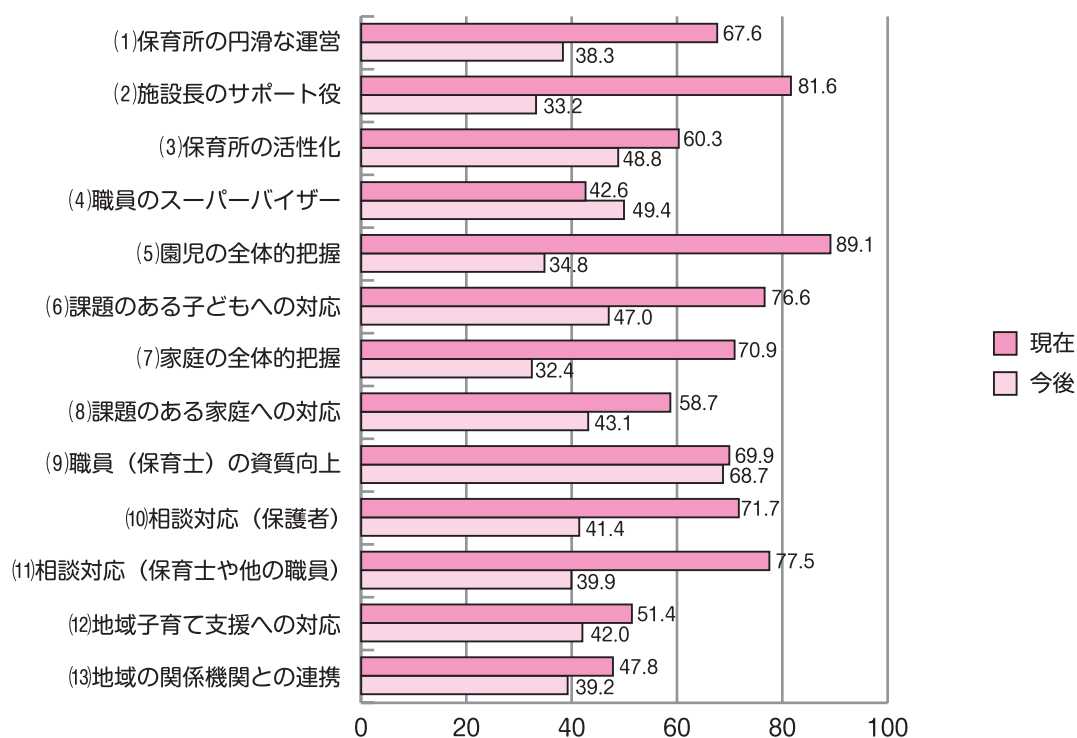


表14－1 主任保育士の職務

	現在行っていること		今後特に力を入れていきたいこと	
(1)保育所の円滑な運営	759	67.6	430	38.3
(2)施設長のサポート役	916	81.6	373	33.2
(3)保育所の活性化	677	60.3	547	48.8
(4)職員のスーパーバイザー	478	42.6	560	49.9
(5)園児の全体的把握	1000	89.1	390	34.8
(6)課題のある子どもへの対応	859	76.6	527	47.0
(7)家庭の全体的把握	796	70.9	363	32.4
(8)課題のある家庭への対応	659	58.7	484	43.1
(9)職員（保育士）の資質向上	784	69.9	771	68.7
(10)相談対応（保護者）	804	71.7	465	41.4
(11)相談対応（保育士や他の職員）	870	77.5	448	39.9
(12)地域子育て支援への対応	577	51.4	471	42.0
(13)地域の関係機関との連携	536	47.8	440	39.2
(14)その他	24	2.1	10	0.9
総数	1122	100.0	1122	100.0

表14-2 経営主体別主任保育士職務（現在）

	総数	(1)保育所の円滑な運営	(2)施設長のサポート役	(3)保育所の活性化	(4)職員のスーパーバイザー	(5)園児の全体的把握	(6)課題のある子どもへの対応	(7)家庭の全体的把握	(8)課題のある家庭への対応	(9)職員(保育士)の資質向上
全体	1122	759	916	677	478	1000	859	796	659	784
	100.0	67.6	81.6	60.3	42.6	89.1	76.6	70.9	58.7	69.9
市町村などの公営	514	378	425	296	203	446	392	338	267	350
	100.0	73.5	82.7	57.6	39.5	86.8	76.3	65.8	51.9	68.1
社会福祉法人などの民営	608	381	491	381	275	554	467	458	392	434
	100.0	62.7	80.8	62.7	45.2	91.1	76.8	75.3	64.5	71.4

(10)相談対応(保護者)	(11)相談対応(保育士や他の職員)	(12)地域子育て支援への対応	(13)地域の関係機関との連携	(14)その他	無回答
804	870	577	536	24	16
71.7	77.5	51.4	47.8	2.1	1.4
336	375	275	217	13	9
65.4	73.0	53.5	42.2	2.5	1.8
468	495	302	319	11	7
77.0	81.4	49.7	52.5	1.8	1.2

表14-3 経営主体別主任保育士職務（今後）

	総数	(1)保育所の円滑な運営	(2)施設長のサポート役	(3)保育所の活性化	(4)職員のスーパーバイザー	(5)園児の全体的把握	(6)課題のある子どもへの対応	(7)家庭の全体的把握	(8)課題のある家庭への対応	(9)職員(保育士)の資質向上
全体	1122	430	373	547	560	390	527	363	484	771
	100.0	38.3	33.2	48.8	49.9	34.8	47.0	32.4	43.1	68.7
市町村などの公営	514	210	175	235	234	174	242	171	224	333
	100.0	40.9	34.0	45.7	45.5	33.9	47.1	33.3	43.6	64.8
社会福祉法人などの民営	608	220	198	312	326	216	285	192	260	438
	100.0	36.2	32.6	51.3	53.6	35.5	46.9	31.6	42.8	72.0

(10)相談対応(保護者)	(11)相談対応(保育士や他の職員)	(12)地域子育て支援への対応	(13)地域の関係機関との連携	(14)その他	無回答
465	448	471	440	10	96
41.4	39.9	42.0	39.2	0.9	8.6
204	214	210	175	3	53
39.7	41.6	40.9	34.0	0.6	10.3
261	234	261	265	7	43
42.9	38.5	42.9	43.6	1.2	7.1

8. 複数の主任保育士がいる場合の役割分担（表15）

「3歳未満児主任と3歳以上児主任」がもっとも多く（46.0%）、次いで「運営補佐と保育担当」（31.2%）が多かった。「その他」には、「リーダー主任とサポート主任」、「主任と副主任」、「園全体をサポートする主任と補佐」というような主副の分担や、認定こども園では「教育委員会と保育課の業務分担」という記述も見られた。また、公立保育所に複数の主任保育士が認められたが、公立保育所では一定の勤務年数を経て、全員が主任保育士となり、本調査で対象とする主任保育士とは意味が異なることへの指摘もあった。

表15 経営主体別複数主任保育士の役割分担

（複数回答）

	総数	3才未満児主任と3才以上児主任	運営補佐と保育担当	保育担当主任と地域担当主任	対外主任と体内主任	その他	無回答
全体	202	93	63	20	8	41	22
	100.0	46.0	31.2	9.9	4.0	20.3	10.9
市町村などの公営	141	61	40	13	2	34	19
	100.0	43.3	28.4	9.2	1.4	24.1	13.5
社会福祉法人などの民営	61	32	23	7	6	7	3
	100.0	52.5	37.7	11.5	9.8	11.5	4.9

9. 主任保育士の担当する業務

主任保育士が「いつも担当する」業務（表16-1）としては、「保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う」（76.4%）、「園行事の企画運営に関わる」（73.5%）、「実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする」（61.2%）、「勤務体制表などを作成する」（59.7%）「1人ひとりの園児の実態を把握する」（58.1%）などが多かった。また、「ときどき担当する」を加えると8割を超えるものは、上記に加えて、「園内の環境整備に携わる」、「絵本・教材・玩具選び等に携わる」、「情報収集や情報提供の作成を行う」、「特定の時間帯に現場で保育する」、「現場で職員に専門的な知識や技術を指導する」、「クレーム処理や保護者からの相談窓口になる」、「職員からの悩みや相談に応じる」、「電話対応等の事務的な雑務を行う」などであった。

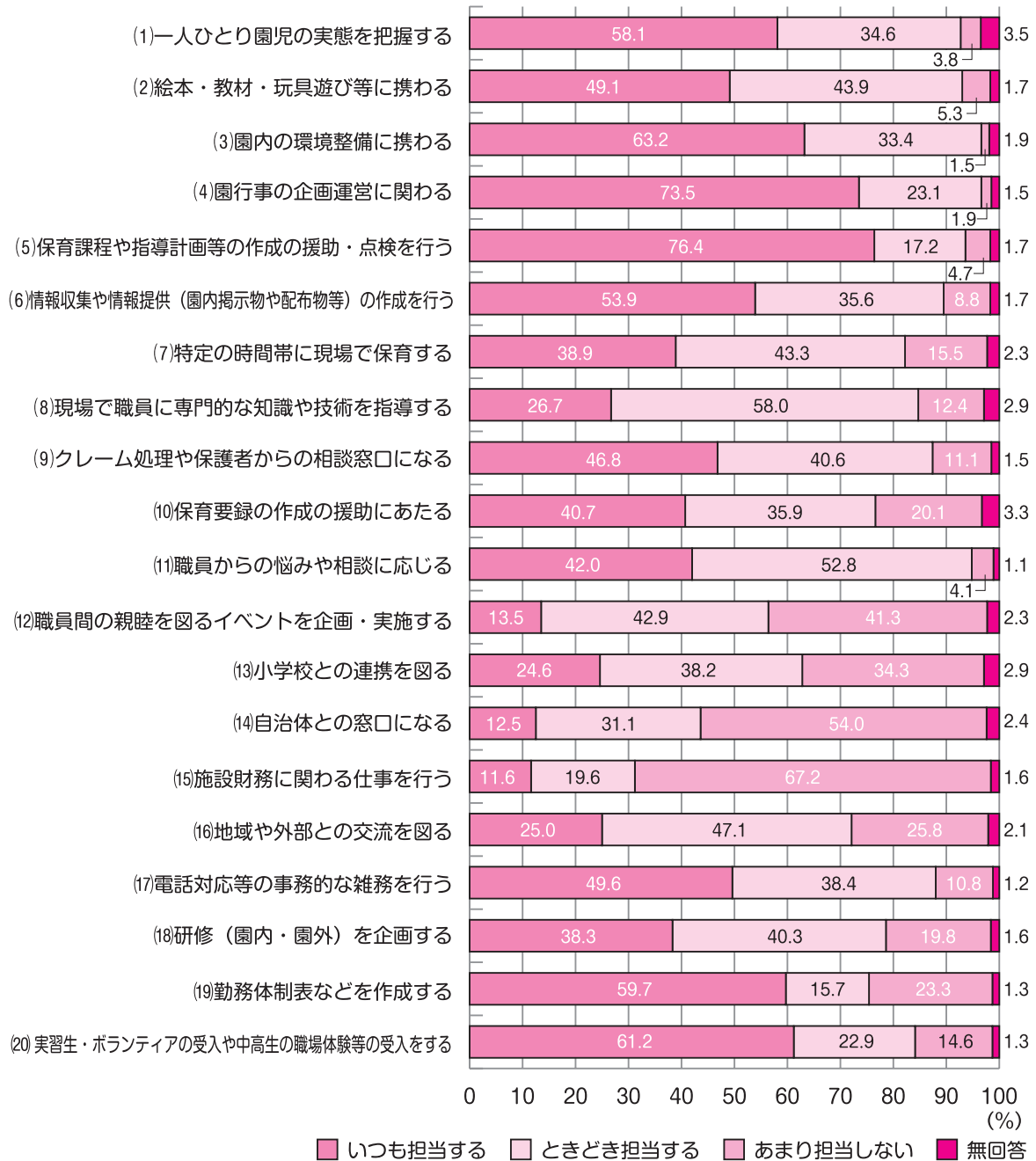
経営主体別に差が見られたものは、「クレーム処理や保護者からの相談窓口になる」、「実習生、ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする」、「小学校との連携を図る」、「保育要録の作成の援助にあたる」などについては、民営で割合が高く、逆に公営で割合が高かったものは、「特定の時間帯に現場で保育をする」などであった（図2）。

また、「その他」には、職員管理（出勤・休暇、健康状態の把握、出張状況）、用務、給食対応、看護師不在時の対応、休憩時の保育士配置、見学者への対応、園長代理での会議出席、職員採用、職員会議の企画・案件整理、園庭解放等子育て支援の計画・実施等の業務が記入されていた。

表16-1 主任保育士としての担当業務

	総数	いつも担当 する	ときどき担 当する	あまり担当 しない	無回答
(1)一人ひとりの園児の実態を把握する	1122	652	388	43	39
(2)絵本・教材・玩具選び等に携わる	1122	551	493	60	18
(3)園内の環境整備に携わる	1122	709	375	17	21
(4)園行事の企画運営に関わる	1122	825	259	21	17
(5)保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う	1122	857	193	53	19
(6)情報収集や情報提供（園内掲示物や配布物等）の作	1122	605	399	99	19
(7)特定の時間帯に現場で保育する	1122	437	486	174	25
(8)現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	1122	300	651	139	32
(9)クレーム処理や保護者からの相談窓口になる	1122	525	455	124	18
(10)保育要録の作成の援助にあたる	1122	457	403	225	37
(11)職員からの悩みや相談に応じる	1122	471	592	46	13
(12)職員間の親睦を図るイベントを企画・実施する	1122	152	481	463	26
(13)小学校との連携を図る	1122	276	429	385	32
(14)自治体との窓口になる	1122	140	349	606	27
(15)施設財務に関わる仕事を行う	1122	130	220	754	18
(16)地域や外部との交流を図る	1122	281	529	290	22
(17)電話対応等の事務的な雑務を行う	1122	556	431	121	14
(18)研修（園内・園外）を企画する	1122	430	452	222	18
(19)勤務体制表などを作成する	1122	670	176	261	15
(20)実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等	1122	687	257	164	14

図2 主任保育士の担当業務



10. 主任保育士としての自己評価

主任保育士としての自己評価として「非常に該当する」項目で最も高い割合で選択されたのは、「施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている」(53.7%)であり、次いで「施設長と職員とのパイプ役をしている」(43.5%)、「ストレスを解消できる場所や趣味がある」(37.7%)、「仕事とプライベートの切り替えができています」(35.7%)などであった。「やや該当する」を含

めると、多くの項目で8割を超えていたが、「あまり該当しない」を選択する割合が、「現場の仕事より、主任保育士の仕事に向いている」(52.0%)や「地域連携に貢献している」(31.8%)、「労働対価が責任の重さと労働量に見合っている」(30.0%)などで高かった。

経営主体別にみると、「施設長から信頼されている」、「地域連携に貢献している」、「施設長と職員とのパイプ役をしている」等の項目で民営の方が公営よりも割合が高い傾向が見られた(表17-2)。

図3 主任保育士としての自己評価

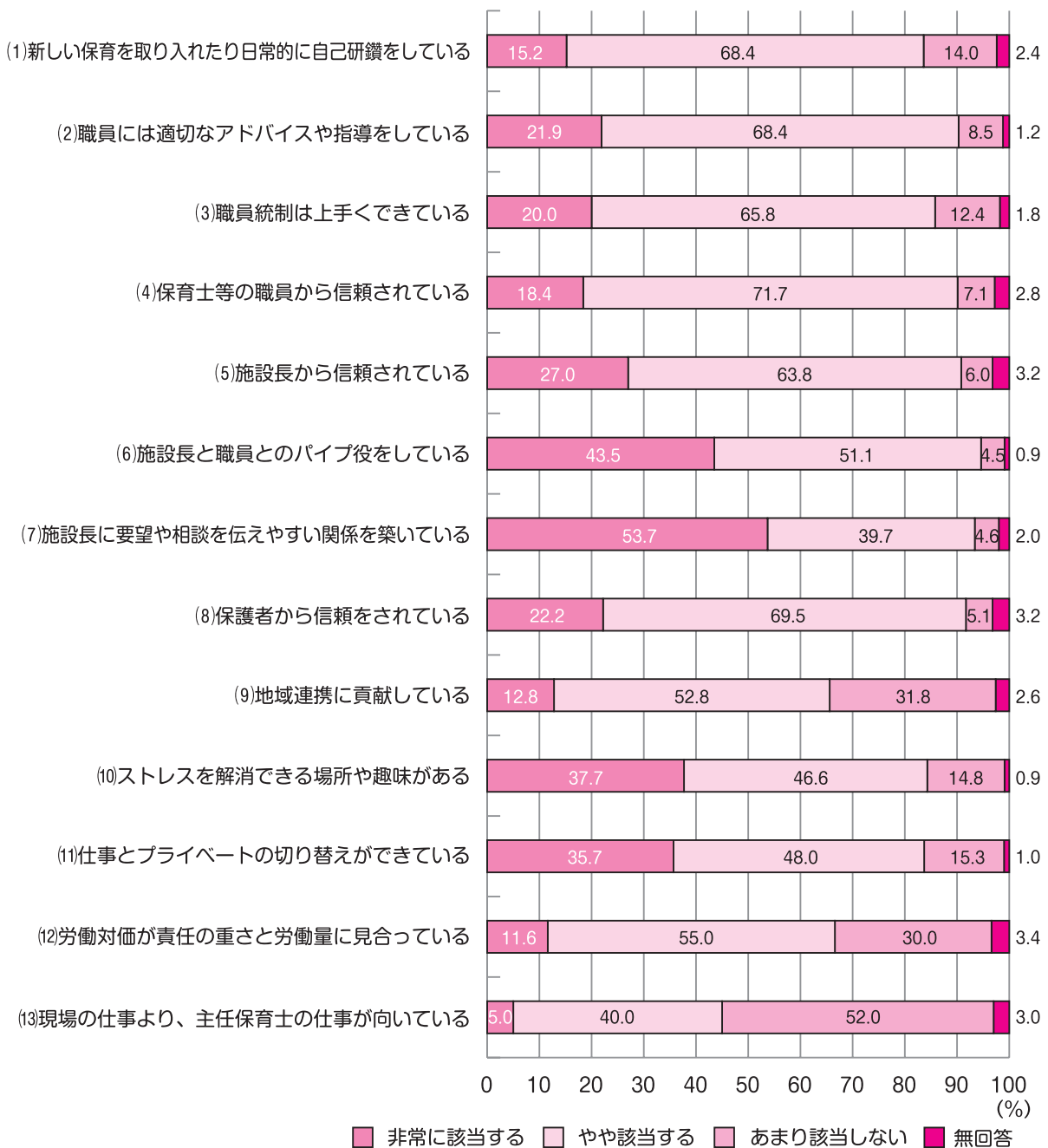


表17-1 主任保育士としての自己評価

	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	1122	170	768	157	27
(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている	1122	246	768	95	13
(3)職員統制は上手くできている	1122	224	738	139	21
(4)保育士等の職員から信頼されている	1122	206	805	80	31
(5)施設長から信頼されている	1122	303	716	67	36
(6)施設長と職員とのパイプ役をしている	1122	488	573	50	11
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	1122	602	445	52	23
(8)保護者から信頼をされている	1122	249	780	57	36
(9)地域連携に貢献している	1122	144	592	357	29
(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある	1122	423	523	166	10
(11)仕事とプライベートの切り替えができている	1122	400	539	172	11
(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	1122	130	617	337	38
(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事が向いている	1122	56	449	583	34

表17-2 経営主体別主任保育士としての担当業務（抜粋）

		総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	全体	1122	170	768	157	27
		100.0	15.2	68.4	14.0	2.4
	公営	514	63	362	72	17
		100.0	12.3	70.4	14.0	3.3
(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている	民営	608	107	406	85	10
		100.0	17.6	66.8	14.0	1.6
	全体	1122	246	768	95	13
		100.0	21.9	68.4	8.5	1.2
(3)職員統制は上手くできている	公営	514	97	356	54	7
		100.0	18.9	69.3	10.5	1.4
	民営	608	149	412	41	6
		100.0	24.5	67.8	6.7	1.0
(4)保育士等の職員から信頼されている	全体	1122	224	738	139	21
		100.0	20.0	65.8	12.4	1.9
	公営	514	92	344	68	10
		100.0	17.9	66.9	13.2	1.9
(5)施設長から信頼されている	民営	608	132	394	71	11
		100.0	21.7	64.8	11.7	1.8
	全体	1122	206	805	80	31
		100.0	18.4	71.7	7.1	2.8
(6)施設長と職員とのパイプ役をしている	公営	514	89	372	36	17
		100.0	17.3	72.4	7.0	3.3
	民営	608	117	433	44	14
		100.0	19.2	71.2	7.2	2.3
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	全体	1122	303	716	67	36
		100.0	27.0	63.8	6.0	3.2
	公営	514	106	351	36	21
		100.0	20.6	68.3	7.0	4.1
(8)保護者から信頼をされている	民営	608	197	365	31	15
		100.0	32.4	60.0	5.1	2.5

		総数	非常に 該当する	やや 該当する	あまり 該当しない	無回答
(6)施設長と職員のパイプ役をしている	全体	1122	488	573	50	11
		100.0	43.5	51.1	4.5	1.0
	公営	514	203	274	30	7
		100.0	39.5	53.3	5.8	1.4
	民営	608	285	299	20	4
		100.0	46.9	49.2	3.3	0.7
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	全体	1122	602	445	52	23
		100.0	53.7	39.7	4.6	2.0
	公営	514	268	207	24	15
		100.0	52.1	40.3	4.7	2.9
	民営	608	334	238	28	8
		100.0	54.9	39.1	4.6	1.3
(8)保護者から信頼されている	全体	1122	249	780	57	36
		100.0	22.2	69.5	5.1	3.2
	公営	514	99	366	26	23
		100.0	19.3	71.2	5.1	4.5
	民営	608	150	414	31	13
		100.0	24.7	68.1	5.1	2.1
(9)地域連携に貢献している	全体	1122	144	592	357	29
		100.0	12.8	52.8	31.8	2.6
	公営	514	44	282	170	18
		100.0	8.6	54.9	33.1	3.5
	民営	608	100	310	187	11
		100.0	16.4	51.0	30.8	1.8
(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある	全体	1122	423	523	166	10
		100.0	37.7	46.6	14.8	0.9
	公営	514	179	242	87	6
		100.0	34.8	47.1	16.9	1.2
	民営	608	244	281	79	4
		100.0	40.1	46.2	13.0	0.7
(11)仕事とプライベートの切り替えができてる	全体	1122	400	539	172	11
		100.0	35.7	48.0	15.3	1.0
	公営	514	170	255	82	7
		100.0	33.1	49.6	16.0	1.4
	民営	608	230	284	90	4
		100.0	37.8	46.7	14.8	0.7
(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	全体	1122	130	617	337	38
		100.0	11.6	55.0	30.0	3.4
	公営	514	46	267	180	21
		100.0	8.9	51.9	35.0	4.1
	民営	608	84	350	157	17
		100.0	13.8	57.6	25.8	2.8
(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事に向いている	全体	1122	56	449	583	34
		100.0	5.0	40.0	52.0	3.0
	公営	514	16	194	284	20
		100.0	3.1	37.7	55.3	3.9
	民営	608	40	255	299	14
		100.0	6.6	41.9	49.2	2.3

11. 主任保育士が専門性を発揮するために必要な取組

主任保育士が専門性を発揮するために必要な取組として、全体では「研修などでスキルアップを図る」が最も多く7割を超した（70.7%）。次いで、「主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける」（55.6%）、「地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する」（51.6%）、「現場に関わる時間を増やす」（42.0%）が選択された（表18-1）。

経営主体別にみると、「現場に関わる時間を増やす」希望は民営に多く、「事務作業を軽減するために、事務職員を雇う」は公営に多かった。

「その他」には、「クラスを持たずにフリーで勤務する」という内容が多く記入されており、公営に多い意見であったが、民営にも見られた。それに伴い、業務を行う時間の確保という点から「人員増」や「正職員増」をあげるものもあった。また、「主任保育士としての立場や位置づけの明確化」が必要とする意見も見られた。

もっとも必要な取組を選択した結果でも、「研修などでスキルアップを図る」（29.0%）、「主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける」（25.2%）が割合が高く、次いで、「事務作業を軽減するために、事務職員を雇う」（12.7%）が高かった（表18-2）。

表18-1 経営主体別主任保育士が専門性を発揮するための取り組み

（複数回答）

	総数	事務作業を軽減するために、事務職員を雇う	現場にかかわる時間を増やす	地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する	主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける	研修などでスキルアップを図る	その他	無回答
全体	1122 100.0	335 29.9	471 42.0	579 51.6	624 55.6	793 70.7	48 4.3	23 2.0
市町村などの公営	514 100.0	203 39.5	177 34.4	257 50.0	277 53.9	354 68.9	31 6.0	13 2.5
社会福祉法人などの民営	608 100.0	131 21.5	294 48.4	322 53.0	347 57.1	439 72.2	17 2.8	10 1.6

表18-2 もっとも必要と思う取組

	総数	事務作業を軽減するために、事務職員を雇う	現場に関わる時間を増やす	地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する	主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける	研修などでスキルアップを図る	その他	無回答
全体	1122 100.0	143 12.7	115 10.2	115 10.2	283 25.2	325 29.0	31 2.8	110 9.8

12. 主任保育士としての働き方への意識

主任保育士としての働き方への意識として、「非常に該当する」項目として選択されたのは、「責任が重い」(33.8%)、「業務量が多い」(23.6%)、「仕事上のストレスが多い」(20.1%)であった。とりわけ、「責任が重い」については、「やや該当する」も含めると85%を占め、該当する割合が高かった。次に、「業務量が多い」、「仕事上のストレスが多い」などの割合が高かった（図4・表19-1）。

一方、「該当しない」が高いものとしては、「現場にかかわることができない」(29.1%)、「園内で孤独を感じる」(28.9%)であり、「あまり該当しない」をあわせると前者は約6割、後者は7割を超えた。

経営主体別には、「業務量が多い」、「勤務時間が長い」などについて、公営の方が「非常に該当する」割合が民間よりも高かった（表19-2）。また、「施設長と職員の板挟みになることが多い」は民間の方が「非常に」「やや」該当する割合が高く、公営は「あまり」「該当しない」の割合が高かった。「園内で孤独を感じる」については、全体として該当する割合は高くないが、「やや該当する」割合は民間に高かった。

「その他」には、「自分自身の力不足を感じている」という意見や、「落ち着いて仕事する環境のなさ」、「役割があいまいで動きにくい」、「家族との両立に犠牲を払っている」などの意見があげられた。

図4 主任保育士としての働き方

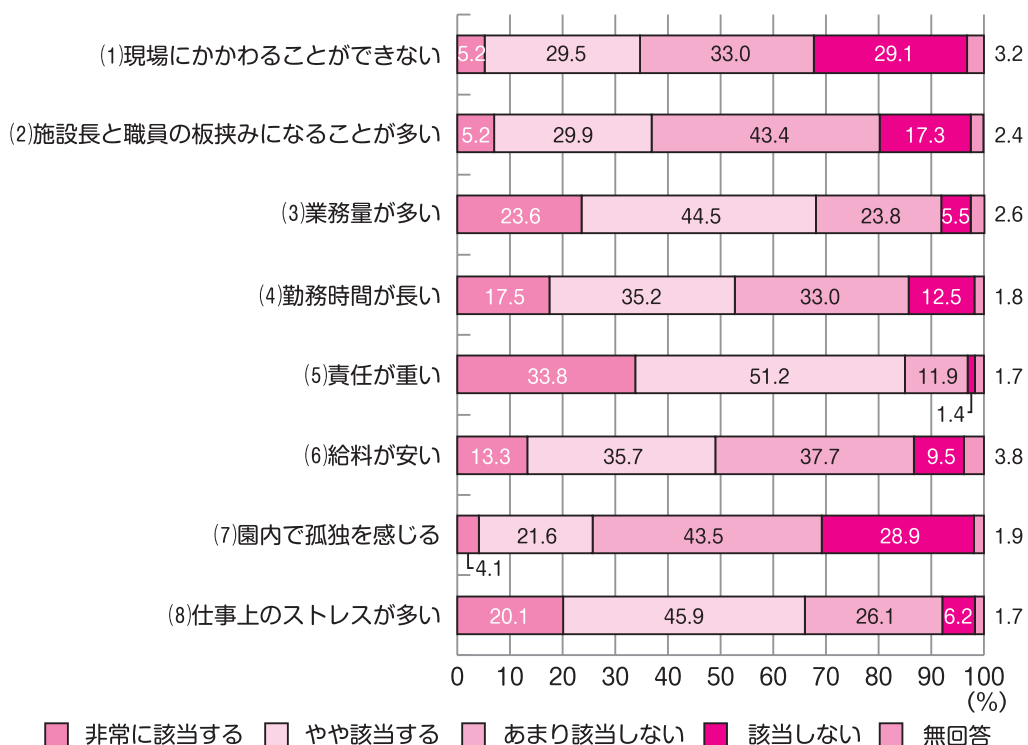


表19-1 主任保育士としての働き方への意識

	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
(1)現場にかかわることができない	1122	58	331	370	327	36
(2)施設長と職員の板挟みになることが多い	1122	78	336	487	194	27
(3)業務量が多い	1122	265	499	267	62	29
(4)勤務時間が長い	1122	196	395	370	140	21
(5)責任が重い	1122	379	575	134	16	18
(6)給料が安い	1122	149	400	423	107	43
(7)園内で孤独を感じる	1122	46	242	488	324	22
(8)仕事上のストレスが多い	1122	225	515	293	70	19

表19-2 経営主体別主任保育士としての働き方（抜粋）

		総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
(2)施設長と職員の板挟みになることが多い	全体	1122	78	336	487	194	27
		100.0	7.0	29.9	43.4	17.3	2.4
	公営	514	25	133	250	90	16
		100.0	4.9	25.9	48.6	17.5	3.1
(3)業務量が多い	民営	608	53	203	237	104	11
		100.0	8.7	33.4	39.0	17.1	1.8
	全体	1122	265	499	267	62	29
		100.0	23.6	44.5	23.8	5.5	2.6
(4)勤務時間が長い	公営	514	149	231	90	30	14
		100.0	29.0	44.9	17.5	5.8	2.7
	民営	608	116	268	177	32	15
		100.0	19.1	44.1	29.1	5.3	2.5
(7)園内で孤独を感じる	全体	1122	196	395	370	140	21
		100.0	17.4	35.2	33.0	12.5	1.9
	公営	514	115	187	147	51	14
		100.0	22.2	36.5	28.7	9.9	2.7
(8)仕事上のストレスが多い	民営	608	81	208	223	89	7
		100.0	13.3	34.2	36.7	14.6	1.2
	全体	1122	46	242	488	324	22
		100.0	4.1	21.6	43.5	28.9	2.0
(9)仕事上のストレスが多い	公営	514	16	93	233	160	12
		100.0	3.1	18.1	45.3	31.1	2.3
	民営	608	30	149	255	164	10
		100.0	4.9	24.5	41.9	27.0	1.6

13. 現在の働き方についての総合的な満足度

全体では、「やや満足している」(53.1%) が最も多く、次いで「あまり満足していない」(33.8%) と続き「とても満足している」(7.7%) や「まったく満足していない」(2.9%) は少なかった（表20－1）。経営主体別にみると、民営は「とても」「やや」をあわせて約7割（68.6%）が満足しており、公営については満足と不満足が半数ずつであった。

回答を満足群と不満足群に分類し、他の項目と比較したところ、満足群には主任保育士としての経験年数が多い人が多く（表20－2）、主任保育士としての自己評価の各項目で「非常に該当する」を選択している人に多いことが明らかになった（表20－3）。

また、主任保育士としての働き方について、「業務量が多い」、「勤務時間が長い」、「仕事上のストレスが多い」などの項目に「非常に該当する」と回答している人に、不満足群が多いことが明らかになった（表20－4）。

表20－1 経営主体別現在の働き方への満足度

	総数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない	無回答
全体	1122 100.0	86 7.7	596 53.1	379 33.8	32 2.9	29 2.6
市町村などの公営	514 100.0	19 3.7	246 47.9	216 42.0	18 3.5	15 2.9
社会福祉法人などの民営	608 100.0	67 11.0	350 57.6	163 26.8	14 2.3	14 2.3

表20－2 満足度別主任保育士としての経験年数

	総数	5年未満	5年～	10年～	15年～	無回答
全体	1093 100.0	631 57.7	244 22.3	95 8.7	93 8.5	30 2.7
満足	682 100.0	352 51.6	170 24.9	65 9.5	75 11.0	20 2.9
不満足	411 100.0	279 67.9	74 18.0	30 7.3	18 4.4	10 2.4

表20-3 満足度別主任保育士としての自己評価

	(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	165	753	153	22
	100.0	15.1	68.9	14.0	2.0
満足	682	125	477	73	7
	100.0	18.3	69.9	10.7	1.0
不満足	411	40	276	80	15
	100.0	9.7	67.2	19.5	3.6

	(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	240	753	91	9
	100.0	22.0	68.9	8.3	0.8
満足	682	185	463	30	4
	100.0	27.1	67.9	4.4	0.6
不満足	411	55	290	61	5
	100.0	13.4	70.6	14.8	1.2

	(3)職員統制は上手くできている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	217	730	131	15
	100.0	19.9	66.8	12.0	1.4
満足	682	162	460	52	8
	100.0	23.8	67.4	7.6	1.2
不満足	411	55	270	79	7
	100.0	13.4	65.7	19.2	1.7

	(4)保育士等の職員から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	200	790	79	24
	100.0	18.3	72.3	7.2	2.2
満足	682	153	496	25	8
	100.0	22.4	72.7	3.7	1.2
不満足	411	47	294	54	16
	100.0	11.4	71.5	13.1	3.9

	(5)施設長から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	297	703	65	28
	100.0	27.2	64.3	5.9	2.6
満足	682	233	419	20	10
	100.0	34.2	61.4	2.9	1.5
不満足	411	64	284	45	18
	100.0	15.6	69.1	10.9	4.4

	(6)施設長と職員のパイプ役をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	477	561	50	5
	100.0	43.6	51.3	4.6	0.5
満足	682	333	334	14	1
	100.0	48.8	49.0	2.1	0.1
不満足	411	144	227	36	4
	100.0	35.0	55.2	8.8	1.0

	(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	590	433	52	18
	100.0	54.0	39.6	4.8	1.6
満足	682	410	248	17	7
	100.0	60.1	36.4	2.5	1.0
不満足	411	180	185	35	11
	100.0	43.8	45.0	8.5	2.7

	(8)保護者から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	241	767	56	29
	100.0	22.0	70.2	5.1	2.7
満足	682	173	484	17	8
	100.0	25.4	71.0	2.5	1.2
不満足	411	68	283	39	21
	100.0	16.5	68.9	9.5	5.1

	(9)地域連携に貢献している				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	142	584	346	21
	100.0	13.0	53.4	31.7	1.9
満足	682	102	382	191	7
	100.0	15.0	56.0	28.0	1.0
不満足	411	40	202	155	14
	100.0	9.7	49.1	37.7	3.4

	(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	413	512	162	6
	100.0	37.8	46.8	14.8	0.5
満足	682	287	320	73	2
	100.0	42.1	46.9	10.7	0.3
不満足	411	126	192	89	4
	100.0	30.7	46.7	21.7	1.0

	(11)仕事とプライベートの切り替えができる				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	390	531	166	6
	100.0	35.7	48.6	15.2	0.5
満足	682	269	327	85	1
	100.0	39.4	47.9	12.5	0.1
不満足	411	121	204	81	5
	100.0	29.4	49.6	19.7	1.2

	(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	123	608	332	30
	100.0	11.3	55.6	30.4	2.7
満足	682	102	416	149	15
	100.0	15.0	61.0	21.8	2.2
不満足	411	21	192	183	15
	100.0	5.1	46.7	44.5	3.6

	(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事に向いている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	54	442	568	29
	100.0	4.9	40.4	52.0	2.7
満足	682	51	350	268	13
	100.0	7.5	51.3	39.3	1.9
不満足	411	3	92	300	16
	100.0	0.7	22.4	73.0	3.9

表20-4 満足度別主任保育士としての働き方

(1)現場にかかわることができない						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	58	329	366	318	22
	100.0	5.3	30.1	33.5	29.1	2.0
満足	682	28	197	255	190	12
	100.0	4.1	28.9	37.4	27.9	1.8
不満足	411	30	132	111	128	10
	100.0	7.3	32.1	27.0	31.1	2.4

(2)施設長と職員の板挟みになることが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	78	331	481	189	14
	100.0	7.1	30.3	44.0	17.3	1.3
満足	682	31	182	328	135	6
	100.0	4.5	26.7	48.1	19.8	0.9
不満足	411	47	149	153	54	8
	100.0	11.4	36.3	37.2	13.1	1.9

(3)業務量が多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	263	495	263	57	15
	100.0	24.1	45.3	24.1	5.2	1.4
満足	682	127	319	189	39	8
	100.0	18.6	46.8	27.7	5.7	1.2
不満足	411	136	176	74	18	7
	100.0	33.1	42.8	18.0	4.4	1.7

(4)勤務時間が長い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	195	392	363	135	8
	100.0	17.8	35.9	33.2	12.4	0.7
満足	682	83	259	245	93	2
	100.0	12.2	38.0	35.9	13.6	0.3
不満足	411	112	133	118	42	6
	100.0	27.3	32.4	28.7	10.2	1.5

(5)責任が重い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	377	567	129	14	8
	100.0	34.5	51.9	11.8	1.3	0.5
満足	682	204	374	82	9	3
	100.0	29.9	54.8	13.5	1.3	0.4
不満足	411	173	193	37	5	3
	100.0	42.1	47.0	9.0	1.2	0.7

(6)給料が安い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	147	397	418	102	29
	100.0	13.4	36.3	38.2	9.3	2.7
満足	682	76	249	270	73	14
	100.0	11.1	36.5	39.6	10.7	2.1
不満足	411	71	148	148	29	15
	100.0	17.3	36.0	36.0	7.1	3.6

(7)園内で孤独を感じる						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	45	240	480	320	8
	100.0	4.1	22.0	43.9	29.3	0.7
満足	682	16	127	307	228	4
	100.0	2.3	18.6	45.0	33.4	0.6
不満足	411	29	113	173	92	4
	100.0	7.1	27.5	42.1	22.4	1.0

(8)仕事上のストレスが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	222	508	289	68	6
	100.0	20.3	46.5	26.4	6.2	0.5
満足	682	96	299	226	56	5
	100.0	14.1	43.8	33.1	8.2	0.7
不満足	411	126	209	63	12	1
	100.0	30.7	50.9	15.3	2.9	0.2

14. 主任保育士をやっている良かったと思えること（5つまで）

「職員に信頼されていると感じた時」（57.9%）がもっとも多く、次いで「全園児に関わり、成長をみることができた時」（53.0%）、「保護者に信頼されていると感じた時」（51.3%）、「子どもの笑顔が見られた時」（42.6%）、「自分の思いや考えに職員が共感してくれた時」（41.3%）が続いた。

この項目については、他の項目では違いが多く見られた経営主体別などの属性別に違いは見られなかった。

表21 主任保育士をやっている良かったと思える時

	総数	職員に信頼されていると感じた時	全園児に関わり、成長をみることができた時	保護者に信頼されていると感じた時	子どもの笑顔が見られた時	自分の思いや考えに職員が共感してくれた時	自分自身が成長できたと感じた時	職員に的確なアドバイスができたと感じた時	職員の成長を感じた時	施設長に認められた時
全体	1122	650	595	576	478	463	434	425	418	335
	100.0	57.9	53.0	51.3	42.6	41.3	38.7	37.9	37.3	29.9

	保護者対応に手応えを感じた時	保護者に感謝された時	子どもに慕われた時	職員に感謝された時	卒園児が保育士を目指した時	その他	無回答
	298	187	169	105	92	25	26
	26.6	16.7	15.1	9.4	8.2	2.2	2.3

15. 主任保育士のあり方についての自由意見

自由記述は524件記入されており、回答者の半数弱（46.7%）が主任保育士としての現状や想いが寄せられた。

（尾木まり）

3 項目別考察

3-1 フェース・シート

主任保育士の実態を把握するにあたり、主任保育士の働く環境の相違により、主任保育士が担う職務や意識に差が生じるとの仮説を立て、回答者の属性及び回答者が勤務する保育所の属性を把握した。特に経営主体により差が生じるのではないかと考えられた。本稿では、公営と民営を比較しながら、フェイスシート部分を考察することとする。

保育所の経営主体は、公営が514件（45.8%）、民営が608件（54.2%）であり、全国の保育所の割合とほぼ同様であった。

1. 主任保育士の属性

回答者個人の属性としては、年齢、性別、保育士歴、主任保育士歴、主任になるまでの年数について尋ねた。その結果、公営と民営には顕著な違いがあり、民営の方が主任保育士の年齢が若く、平均値では約5歳の違いがあった。

主任保育士となるまでの保育士経験年数にも差が見られ、公営では「25～29年」にピークがあり、年数が長い方にシフトするのに対し、民営では短い方にシフトしており、「5～9年」が2割程度いるなど、保育士としての経験年数が浅いままに主任保育士となっていることが分かった。主任保育士としての経験年数については、公営・民営ともにほぼ均等に分布したが、「15年以上」については、民営で割合が高かった。公営においては、異動があることや年功序列により役職が上がっていくため、同じ保育所で主任保育士に留まるサイクルは短いものと考えられるが、民営においては、主任保育士以上の人事が変動しにくいことがこの背景にあると考えられる。

2. 保育所の属性

設置認可年は「昭和45～54年」をピークとしているが、平成以降に設置された保育所は民営に25%弱見られた。公設民営の保育所が増えつつあることが反映されたものであると考えられる。児童定員に占める3歳未満児の割合をみると、民営では過半数が4割を超しているのに対し、公営では4割を超すのは4分の1に過ぎなかった。

定員充足率は定員に満たない保育所は公営に多く、定員超過は民営に多く見られた。このよ

うな状況から、3歳未満児が多く、定員超過が多い民営保育所では、正職員とともにパートや非常勤職員が多く働くことが常態となっていると推察される。常勤職員以外の職員がいる場合には、非常勤職員の勤務調整及び管理など、主任保育士の業務の増大につながる可能性もある。また、正規職員が少ない保育所からは、主任保育士の専門性を発揮するための取組として、正職員を増やして、クラス運営に主任保育士が関わる割合を減らすことなども自由記述で指摘されていた。

3. 職員構成

職員構成については、パート職員がいない保育所は極めて少なく1割弱であり、ほとんどの保育所でパート職員が雇用されていた。中でもパート保育士の雇用率は公営、民営ともに高く、8割前後雇用されていた。それ以外にもその他に記入された、早朝・夕方以降に勤務する保育補助者等の存在もある。つまり、正職員以外の職員が多ければ多いほど、主任保育士の業務が増える可能性があるといえる。

また、主任保育士が行う事務作業については、事務員の有無が大きく関わってくるであろう。事務員はパート職員も含み、全体の約3分の1にいた。経営主体別の差は大きく、民営には57%が常勤またはパートの事務員がいるが、公営については、約6%に事務員がいるのみであった。

公営、民営での事務の業務量の違いが要因であると考えられるが、保育士が専門性を発揮するために必要な取組（問18）として、「事務作業を軽減するために、事務職員を雇う」を選択した割合は、公営が39.5%、民営が21.5%で、公営の方が18ポイントも高い結果となったのは、公営に事務員がいる割合が低いことが影響していると考えられる。

さらには、主任保育士は施設長と保育士が行う以外の業務全般をカバーしている場合もあり、主任保育士の業務（問16）の設問への回答として、用務員がいないので園庭の草むしりをしている、看護師が不在時にケガの手当をしている、調理員が欠席の時には調理をするなどの記述も見られ、職員構成や職員の勤務状況が主任保育士の業務に影響を及ぼしていることが推察された。

しかし、当然のこととして、財政上に課題がある場合には、必要な人員を雇用することができず、職員が適量を超えた業務を担うことで解消するしかない場合もあると考えられる。又、上記の自由記述からは、主任保育士の本来的な業務以外のさまざまな業務を主任保育士が担っていると考えられる。

主任保育士の配置については、公営の方に複数配置が多かった。公営では一定の経験年数を経て主任保育士という名称の保育士になるが、役割としては本調査の対象とする主任保育士と

は異なる。その主任保育士の数が記入されたものと考えられる。

4. 労働環境への意識

定員規模、子どもの年齢構成、職員構成などの属性の違いは、経営主体の違いで説明ができるものが多かった。それ以外の年齢や、主任保育士としての経験年数の差などにより回答に差が見られる項目は多くはなかった。

一方で、経営主体別に差が見られたものについて、その解釈に留意することが必要な項目も見られた。例えば、主任保育士となってからの勤務状況の違い（問12）について、経営主体別に比較すると、「勤務時間」が増えた（公営が17.0ポイント多い）、「年次休暇取得率」が減った（公営が25ポイント多い）など、勤務状況が厳しくなったとする意見に差が見られた。また、主任保育士としての働き方への意識（問19）では、「業務量が多い」（非常に該当する、で10ポイントの差）、「勤務時間が長い」（非常に該当する、で9ポイントの差）で業務量や勤務時間に差が見られた。さらに、主任保育士としての現在の働き方への総体的な満足度（問20）については、「あまり満足していない」（公営が15ポイント多い）という結果が見られた。

これらはいずれも意識を問うた設問であり、その回答は回答者の主観によるところが大きく、公営と民営の労働環境を客観的に比較した上での比較ではないことに留意が必要である。今回の結果は、働く環境における変化への意識と捉えるべきで、公営保育所に勤務する主任保育士は同じ公営保育所の中での働き方の変化や意識について回答し、民営保育所に勤務する主任保育士は同じ民営保育所の中での働き方の変化や意識について回答したと読むのが妥当である。

定員超過の状態で保育を行うことは、労働者にとっては厳しい環境であるとともに、又財政上も課題を抱える民営保育所も多いと考えられ、公営保育所での勤務が民営保育所での勤務よりも厳しいということはない。

5. 調査を通じて見えた「主任保育士の姿」

フェイスシート以外の項目に関する詳細な考察は他の稿に譲るが、本調査を通じて見えた「主任保育士の姿」に触れたい。本調査の調査項目は客観的な実態把握としてよりも、主任保育士としての意識に軸足を置いた問い方になっているものが多い。それは、この調査研究委員会に日本保育士協会の複数の主任保育士が委員として参加し、日々の主任保育士として業務に携わる上での共通の思いを全国の主任保育士から引き出したいと考えたからである。主任保育士としての共通の職務規程が明確にされていない現状では、主任保育士の職務や業務は、保育所ごとの仕組みや慣習に基づきながらも、主任保育士自身の意識により行われている部分が大

きいと考えられる。

本調査に回答した主任保育士は、主任保育士として自分に与えられた職務を全うしようと、非常に前向きに取り組んでいると受け止められた。つまり、自分自身の処遇の問題よりも、「研修などによるスキルアップ」や「主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける」などを求め、また、業務に専念する時間を確保しようとすることも、自身の勤務時間を短縮するためではなく、主任保育士としての業務を円滑に行うためであると考えられた。

自由意見には、日頃は伝えることのできない思いが溢れたかのごとく、多くの記述が得られた。なかには、主任保育士としての業務の厳しさが語られるものもあったが、決して苦情や不満として語られるのではなく、主任保育士としての望ましいあり方を模索するものと捉えることができた。

(尾木まり)

3-2 主任保育士の勤務実態

1. ローテーション勤務

ローテーション勤務の実態は、公営の方がローテーション勤務をしている割合が高かった。主任歴が長い場合では、ローテーション勤務ではない割合が高かった。自由意見を見てみると、「ローテーションに入るのは負担だ」とする記述が多い中、「園児の様子を知るためや、親の様子を知るためには必要ではないか」という記述も見られた。確かに、その施設に勤める期間が短い職員、若くして主任を任された職員、主任保育士になって間もない職員には、施設の実態、園児の様子、保護者との関係を築くために、様々な時間帯での勤務が必要と思われるが、ある程度の経験を積んでから主任保育士になった職員には、可能であれば、働きやすい時間帯での勤務時間取得が理想であろう。一時代前の主任保育士であれば、保育園に一番に出勤し、最後まで園を見守り、帰宅するという勤務を当り前の様にこなしていたのであろうが、施設の開園時間が12時間以上と長くなった現在では、それは不可能な勤務形態である。それより責任分担の在り方を見直し、主任保育士1人が加重労働にならないような組織作りこそが、今後の課題ではないだろうかと思われる。例えば、最低2人の主任格の人材が確保できれば、組み合わせにより負担が少なくなると思われるのだが、これは全くの机上の理想論である。

保育現場が「きつい、汚い、給料が安い」と3Kと呼ばれ、保育士資格を取得できても就職する若い人が少なくなっている現状や、本来子ども主体でなくてはならない保育内容や保育時間などが、親のニーズにばかり目を向けるものとなりつつあり、事業所が沢山の事業展開を迫られ、現場の仕事量の多さに疲弊して退職せざるを得ない職員が増えているという状況からも、保育園の要と言われる主任保育士がローテーションに追われる事なく、必要な時間帯での勤務を可能にしていくためのフリー化を保障し、主任保育士の地位確保に力を注ぐことがまず第一に必要なのではないかとと思われる。もし、主任保育士のフリー化が保障されたならば、主任保育士にローテーション勤務が必要かどうかを状況に応じながら検討し、選択していくことが可能となるであろう。

2. クラス担任の有無

全体で71.5%の主任保育士はクラスを持たずにフリーの勤務であり、24.2%はクラスの担任をしているという実態であった。クラス担任についてさらに詳しく見てみると、主担任が77.1%、副担任が15.5%であった。公民別に見てみると、民営では主任保育士のフリーの割合が79.6%と高く、公営では主任保育士のクラス担任を持つ割合が31.4%と高かった。クラスを担当している主担任の割合が民営よりも高いことが分かった。

「公営では主任保育士のクラス担任を持つ割合が高く、民営では主任保育士のフリーの割合

が高い」について、公営と民営の経営体系が関係しているのではないだろうかと推測される。例えば、公営は園長が在籍していたとしても役所が主体であり、民営は園長が施設経営や人事の全てに責任があるため、主任保育士の位置づけ等に違いが見られたのではないかと考える。

自由意見では、「主任保育士になったら、担任を持たずに全くのフリー化を望む」者も多く見られたが、「保育から全く離れてしまう立場は希望せず、副担任という立場で保育の現場にいたい」という記述も見られた。経験が浅くして主任保育士になった者の中には、園の幹部職員となり全体統率にあたる醍醐味はあるものの、常に園長という存在を意識していなければならず、そのはざまの中で、保育の現場からは離れたくはない、保育現場に戻りたいと心が揺れる姿や、主任と名がつくだけで重圧に耐えながらも、一生懸命にその立場の仕事をこなしている姿を垣間見ることができた。また、勤務経験が長くして主任保育士になった職員の自由意見からは、フリー化の確立の記述が多かった。事務仕事が一般の保育士として働いていた時よりも増えているのか、事務員の配置を望む記述も多く見られた。民間の保育園には事務員の配置基準がないので、これも今後の課題である。他には、主任保育士になったからには自己研鑽に努め、園全体の把握ができる実力を磨きたいと言った記述も多く見られた。ハードワークながら、主任保育士となったことに誇りを持っている様子をうかがえ、大変嬉しく感じた。

私自身としては、その施設の特性（園児・保護者・職員・地域性など）を把握することを完了したら、その主任保育士は担任という立場を離れて、全体的な視野で業務にあたってもらいたいと考えている。これはあくまでも、副園長などの配置がなく、主任保育士が園長の次の配置の場合で、職員の指導の要となっている場合である。

3. 主任保育士になってからの勤務状況の違い

勤務時間の長さについては、全体では「増えた」が48.5%、「変わらない」が49.8%とほぼ同じ割合であった。公民別で見ると、公営の方が勤務時間が「増えた」の割合が高かった。休日出勤については、全体では「変わらない」が73.1%で最も多かった。年次休暇取得率についても、全体では「変わらない」が71.3%で最も多かったが、公民別で見ると、公営で「減った」が38.5%、民営で「変わらない」が81.9%と大きな特徴が見られた。

勤務時間の長さについての自由意見を見てみると、数値データからでは読み取ることのできない、たくさんの思いが語られていた。持ち帰り仕事が多量にある・サービス残業をしなくては追いつかない・勤務時間はあつてないようなもの・長時間の勤務は当たり前・通常の勤務時間より長く働くことが多い・仕事を残って行ったり、持ち帰ったり・クラスの仕事は家でする・休みの日も仕事をする・時間どおりの退勤はできない・主任保育士としての仕事は持ち帰り・いつまで長時間労働、休日出勤をしなくてはならないのだろうか・家庭を持ったら現状と同じように働けるのだろうか・勤務時間内には仕事が終わらないなど、実際の現場での声は悲

鳴にも近かった。

主任保育士としての勤務時間や休日・休暇がこんなにも過酷であるのに、半数以下の主任保育士しか勤務時間が増えたと自覚していないのは、何故なのか。そこには、「福祉の精神」があるからではないだろうか。日本の保育は、長い時間を経て、福祉という名の基に築かれてきたが、その歴史を無視することはできない。保育園運営に脈々と「福祉の精神」が受け継がれてきたからこそ、勤務する職員はお金や時間に価値観を見出すことがないのだろう。しかし、勤務時間においては、主任保育士に限らず一般の保育士についても、過酷な状況にあると言わなくてはならない。

保育士の資格が国家資格化されたとは言え、業務内容の多様化や業務量が増え、さらには専門性を深く求められ、頑張っても頑張っても、保育園に対する要求が増えていくばかりのような気がするのは、私だけであろうか。日本の乳幼児に対して、本当に必要な保育の提供を、今こそ保育士と保護者が手を携えて、一から考え直す良い機会なのではないだろうか。安易に、大人本位の保育を提供することのないよう、又、保育士自身も自分の子育てに意欲を持てるような社会をつくる手始めが、この主任保育士の配置の保障の実現にかぶる様な感を持つ。

保育士だけが、現在の様な過酷な労働時間で疲弊することなどあってはならないのではないのか。保護者と同じ視線を持ち、福祉の一端を担っていることに誇りを感じ、そして保育士自身が自分の子どもを育てるような気持ちで、日々の保育にあたっていることを理解してほしいと願うのである。

4. 主任保育士としての手当

主任保育士としての手当〔加算〕は、全体では39.8%であった。公民別で見ると、民営には67.9%に手当があった。公営では91.6%に手当がなかった。これには、公営と民営では元々給料の額に開きがあることや、見解や立場の相違などが影響しているのではないかと思われた。自由意見を見ても、公営の職員からは手当の希望が見られ、民営ではお給料自体が低すぎるとの記述が見られた。また、公営と民営では、給与に格差がありすぎるとの記述も見られた。しかし、手当や給与に関する記述は、仕事量や仕事内容に関する記述に比べると極めて少なかった。やはり、保育士はまず第一に「福祉」に重点を置き、日々の業務にあたっていることがうかがえた。

5. まとめ

今後は、保育園職員の「福祉の精神」だけに甘えることなく、社会全体で、「保育園の職員

の勤務体制向上」に目を向けてほしいと希望する。そして、保育にも職員にもアドバイザー的な動きをする、主任保育士のフリー化が実現するように援護をお願いしたい。

主任保育士のフリー化が実現されれば、保育園機能の向上への影響は確実であると思う。保育園の存在は、今後日本社会において確実に全ての保護者支援の拠点となるだろう。保護者支援の拠点となったそれぞれの保育園に、フリー化された主任保育士が配置されることになれば、その事業の展開がさらに活性化されていくものと確信している。

また、主任保育士のフリー化の保障もさることながら、保育士自身が保育士資格に国家資格としての価値をさらに見い出すことができるよう、国家資格に見合うだけの保育士の社会的地位の保障とそれに見合った給与支給が可能になるよう、保育士の生活基盤の保障の見直しにも是非とも目を向けてほしい。

(久野順子)

3-3 主任保育士の職務 ―現在行っていること、今後力を入れたいこと―

1. はじめに

保育所施設運営を円滑に行うためには、施設長とは別に現場のまとめ役が必要であり、その役割を担うのは主任保育士であると言われているが、しかし、具体的にその主任保育士の職務とは何か。このことを探るために、「主任保育士の職務として現在行っていること」と「今後特に力を入れたいこと」の2つの設問を設け、選択肢として、主任保育士が行う仕事として必要と考えられる事柄を13項目（その他を除く）を用意し、尋ねてみた（表A）。

※なお、ここでいう「職務」とはその人の仕事と役割という意味に定義した。

表A 主任保育士が行う仕事として必要と考えられる事柄（調査票 問14）

	現在行っていること	今後特に力を入れていきたいこと
(1) 保育所の円滑な運営		
(2) 施設長のサポート役		
(3) 保育所の活性化		
(4) 職員のスーパーバイザー		
(5) 園児の全体的把握		
(6) 課題のある子どもへの対応		
(7) 家庭の全体的把握		
(8) 課題のある家庭への対応		
(9) 職員(保育士)の資質向上		
(10) 相談対応(保護者)		
(11) 相談対応(保育士や他の職員)		
(12) 地域子育て支援への対応		
(13) 地域の関係機関との連携		
(14) その他 ()		

2. 「主任保育士の職務として現在行っていること」とは

「現在行っていること」として全体で特に回答割合が高かった項目は表B⑥までで、それぞれ70～80%以上を占めていた。

残りの項目も40～60%以上の割合で選択されていた。「その他」は、2.1%と極めて少数だった。なお、13項目の回答割合がどれも高かったことから、主任保育士の職務として広く平均的に行われているものであると考えられ、的を射た選択肢であったとも考えられる。

表B「主任保育士の職務として現在行っていること」

※下記は、13項目を回答割合の高い順に並べたものである（その他を除く）。

①園児の全体的把握	89.1%
②施設長のサポート役	81.6%
③相談対応（保育士や他の職員）	77.5%
④課題のある子どもへの対応	76.6%
⑤相談対応（保護者）	71.7%
⑥家庭の全体的把握	70.9%
⑦職員（保育士）の資質向上	69.9%
⑧保育所の円滑な運営	67.6%
⑨保育所の活性化	60.3%
⑩課題のある家庭への対応	58.7%
⑪地域子育て支援への対応	51.4%
⑫地域の関連機構との連携	47.8%
⑬職員のスーパーバイザー	42.6%

3.「主任保育士の職務として今後特に力を入れたいこと」とは

「今後特に力を入れたいこと」で回答割合の高かった項目は表C①～⑦までであったが、②～⑦までは40%台で回答割合は低かった。また、⑧～⑬までも回答割合が低く、すべて30%台であった。「その他」への回答割合は0.9%であった。

「今後力を入れたいこと」というのは、現在の自身の働きが不十分だと感じていることとも捉えられる。多岐にわたる主任保育士の職務は、緊急性、締め切りのある仕事から片付けていくため、「今後力を入れたい」13項目は、後回しにしてしまう可能性が少なからずあるものではないだろうか。比較的回答割合の高かった上位2つ（表C①、②）は、主任保育士本人の技量や能力が問われるものでもある。課題となっている部分も多くあるのではないかと推測する。

表C「主任保育士の職務として今後特に力を入れたいこと」

※下記は、13項目を回答割合の高い順に並べたものである（その他を除く）。

①職員（保育士）の資質向上	68.7%
②職員のスーパーバイザー	49.9%
③保育所の活性化	48.8%
④課題のある子どもへの対応	47.0%
⑤課題のある家庭への対応	43.1%
⑥地域子育て支援への対応	42.0%
⑦相談対応（保護者）	41.4%
⑧相談対応（保育士や他の職員）	39.9%
⑨地域の関係機関との連携	39.2%
⑩保育所の円滑な運営	38.3%
⑪園児の全体的把握	34.8%
⑫施設長のサポート役	33.2%
⑬家庭の全体的把握	32.4%

それぞれの施設によって考えや優先順位に違いがあるだろうが、この調査により、あらためて主任保育士として携わらなければならない職務の多さ、責任の重さが明らかになった。

調査として尋ねた13項目は、あくまでも調査用にできる限り絞ったものであるが、実際は、この他に付随する仕事が多くあり、職務内容は多く、濃いということになる。したがって、ひとつの職務がその場で完結するのではなく、他の職務へも影響しているという視点を持たなくてはならない。例えば、「職務として現在行っていること」の表B①「園児の全体的把握」には、全園児の家族構成から生育歴、保護者とのかかわり、日々の登園状況などが含まれる。これ以上は挙げてもキリがない。表B②「施設長のサポート役」というのも、その内容は施設によってかなり多岐にわたるだろう。自由意見では、「事務員がいらないため事務処理が多く、現場の把握が出来ない」「クラス担任を持っているので、現場の把握や事務処理が出来ない」という記述が多くみられた。必要と思われる職務をこなせず、悩んだり、超過勤務になったりしている現状がうかがえる。

また、表B①は現場、②は事務室よりの仕事という視点で捉えることもできるだろう。しかし、主任保育士の仕事は、保育室のみ、事務室のみでは行えないものが混在しているため、仕事に矛盾を感じ、無理が生じてくる場合が多い。

「どうすれば矛盾を感じず仕事を行えるか」を考えると、やるべきことを明確にし、主任保

育士の立場を安定させることが必要となってくるのではないだろうか。

4. まとめ

主任保育士の職務は、「施設長のサポート役をしながら、園児の全体的把握・保護者・職員の相談対応・地域のことまで、保育所で行われるほとんど全てのことに携わっている」といっても過言ではない。また、主任保育士は子どもたちや職員が円滑に生活できているかと、自身が動きながらも気付ける立ち位置にいないければならず、常に現場に張り付いていなければならないということではないが、保育現場から離れられない状況にある。クラスの主担をもっている、事務員がいない分の事務仕事をする等をしていては、保育現場との両立が難しい面がある。

主任保育士としての職務を全うするためには、すべての主任保育士の指針となるような「ありかた」を、はっきりと勤務形態に示すべきではないだろうか。

必要な職務をこなすためには、仕事を分担化させ、事務職員の配置、主任保育士のフリー化が求められている。

今回の調査で、あいまいだった主任保育士の職務が少しでも明確になり、安定した位置付けで職務が遂行できるようになればと思う。未来を担う子どもたちを育む環境を豊かにするために、その子どもたちを育てる保育士の資質を向上させるために、「主任保育士の存在がある」ということを周知してもらう必要がある。

今回の調査にあたり、自由意見の多さに驚かされた。調査に真摯に協力して頂いたことに感謝している。全国の主任保育士の皆様の、すべては子どもたちのため職員のためと、明るく前向きに頑張っている姿勢を感じることができ、胸がいっぱいであった。

保育士というのは、やはり献身的でなければ勤まらない職種である。日々保育現場で奮闘している皆様方が報われなくては、子どもたちにも明るい未来はないとあらためて感じる。

この調査研究報告書で、主任保育士の現状、必要性を汲み取って頂き、主任保育士の立場が「あるべきもの」として確立され、子どもを取り巻く保育の状況が少しでも向上することを願いたい。

(廣田智子)

3-4 主任保育士としての担当業務

1. 保育士業務のイメージと実際

最近、若い保育士が「昨日、高校時代の友達に『保育士っていいよね。子どもと遊んでるだけで給料もらえるんでしょ?』って言われたんです。」と悔しそうに話していた。また別の保育士も「私もこの間、同じ事を友達に言われました。保育士の仕事ってそんなイメージなんじゃないか…保育士は遊んでるだけじゃないのに…」と漏らした。保育士の仕事内容に対する一般的なイメージは「子どもと遊ぶ」若しくは「子どものお世話」が大方な見方だろう。確かに広義に解釈すれば子どもと遊んでお世話をするのが保育士の主な業務であるのかも知れない。しかし、その過程や背景にあるものを見れば、保育士の業務が「遊んでるだけ」とは程遠いことは明らかである。

保育士の実際の業務は、一言で「子どものお世話」と言っても排泄や食事、着脱の介助といった養護に係わる部分から、自立心や人間性、社会性、知性等を育む教育に係わる事まで、実に広範囲に亘るのである。さらに日々の日誌や連絡帳、指導案の作成、行事の立案、環境設定、環境整備など例を挙げたらきりが無い。保育士は一般の人が想像する以上に様々な業務に日々追われているのである。

2. 主任保育士業務の実際

さてそれでは、個々の保育所で、保育士のスーパーバイザー的役割を果たす主任保育士の業務とはどのようなものだろうか。

そもそも「主任」とは大辞林によると、「その任務を中心となって行う人」である。この場合の「その」とは、「保育」を意味する。とすれば、主任保育士は「保育の任務を中心となって行う人」となる。しかしながら、本調査により主任保育士の業務がいわゆる通常の保育業務に加え、園内統制、事務作業や地域との交流、場合によっては園長代理や保健、調理業務など実に多岐に亘ることが明らかとなった。

これら多様な主任保育士の業務を整理すると、大きく以下の3つに分けることができる。

(1) 「人間関係の構築に関わる業務」

職員間の人間関係のパイプ役、保護者からのクレーム処理や相談、地域、外部とのコミュニケーションを図るなど、保育所運営を円滑に行うための人間関係の構築に関わる。

(2)「保育や保育士に直接関わる業務」(以下、保育業務)

保育課程や保育要録、書類作成の援助・点検や園行事の企画運営、園内の環境整備、ひとりひとりの園児の実態把握、職員の勤務表の作成、職員に専門的な知識や技術を指導する等、保育や保育士に関わる。

(3)「その他の業務」

保育業務以外の事務作業、財務処理や給食調理、自治体とのやりとりなど。

3. 質の高い保育を目指して

社会構造が複雑化し、犯罪の低年齢化が懸念される昨今、乳幼児期教育の重要性が注目され、その充実化が現在のわが国に於いて喫緊の課題となっている。

乳幼児期教育の充実、つまりより質の高い保育を目指すには、豊かな保育環境と確かな知識や経験に裏づけされた高度な専門性、保育技術が必要不可欠ではないだろうか。

しかし、せっかく高度な専門性、保育技術を有していても、職員同士の人間関係や子どもとの信頼関係が構築できなければ、それらを十二分に発揮することはできない。

では、豊かな保育環境とは何か。環境とは人的、物的、社会的、自然的環境等に分類できるが、とりわけ保育所においては、豊かな「人的環境」の下でこそ子ども達の健全な心身の発達を保障できるのである。職員と子どもは勿論のこと、職員同士、職員と保護者、さらには地域と園との円滑な人間関係、信頼関係の構築こそが豊かな保育環境の基盤となり得るのである。

本調査から、実に42%の保育所で主任保育士が職員の相談役となり、クレーム処理や保護者からの相談を行っているのは、46.8%の保育所であり、主に主任保育士がその業務にあたっているのである。さらに25%の保育所で主任保育士が地域や外部との交流をも図っている。円滑な人間関係を構築するために、多くの保育所で主任保育士が中心となって、それに関わる業務を行っていることがわかった。このことから、主任保育士は保育環境の基盤を構築するという重責を担っていると言えよう。

4. 主任保育士の業務

前述したように、知識や経験に裏づけされた高度な専門性、保育技術を発揮するには、それを発揮できる環境と円滑な人間関係が必須である。

調査の結果から、主任保育士が担当している業務における頻度は、

1 位 保育課程や指導計画等の作成の援助・点検（76.4%）、

2 位 園行事の企画運営に関わる（73.5%）

3 位 園内の環境整備に関わる（63.2%）

と上位3位までは直接保育に関っていることが見てとれる。その一方で、保育業務以外の業務も上位にランクインされている。

7 位 情報提供や情報収集（53.9%）

8 位 電話対応などの事務的な雑務（49.6%）

以上のように、約半数の保育所で、主任保育士が保育以外の業務に携わっている結果となった。さらに11.6%の保育所で主任保育士が会計などの財務に関わり、自由記述からは、園長代理、調理やおやつの注文などの給食業務、防火管理や園内警備といった多種多様な業務を行っているということがわかった。

5. 主任保育士業務の問題点

注目すべきは全20位中15位の「現場で職員に専門的な知識や技術を指導している（26.7%）」だ。主任保育士は保育士のスーパーバイザーである故、この項目は当然上位にランクインされるものと誰もが予想するのではないだろうか。主任が「その任務を中心となって行う人」であるならばなおさら、その豊富な知識や技術を一般の保育士に指導することは本来の主任保育士の業務の核になるべき事項の一つではなかろうか。

しかし、その核となるべき業務よりその他の仕事を遂行する頻度が高いということは、主任保育士にかかる負担が大きいため、現状では、ともすれば実際の保育業務よりもその他の業務に掛ける時間の方が多くなっている実態があるのではないだろうか。

より質の高い保育を目指すには、豊かな保育環境と確かな知識や経験に裏づけされた高度な専門性、保育技術が必要不可欠であることは前述の通りだが、主任保育士が一般の保育士に知識や技術を指導する機会が少ないという現実で、果たしてより質の高い保育環境が保たれるのであろうか。

6. 主任保育士業務の課題と展望

それでは、どのようにしたらより質の高い保育環境が確保できるのか。主任保育士の業務実態という点にフォーカスすれば、「複雑な主任保育士の業務を軽減化する」ということが望ま

しいと考える。主任保育士にかかる仕事の負担割合を軽減化するには、まず、人材不足やサービスの多様化など、現在置かれている各保育所の現状を踏まえて、それぞれ、できる限り業務の役割分担を明確にすることである。本調査の結果から、主任保育士の実際の業務内容を見れば、事務仕事は保育課程や指導案の作成など保育業務の他に、会計や施設財務といった業務まで及んでいる。これらの事務的な負担を軽減するためには、事務作業に特化した専門の職員がその業務にあたることが望ましい。また、その他の業務として、おやつや給食調理は給食担当の職員が、そして警備や受付といった業務は用務担当の職員、若しくはそれに替わる職員が担当するなど、各園内での仕事内容を整理し、それぞれの立場の職員が各々の分野の業務を明確化することが求められる。

加えて主任保育士自身のマネジメント能力を高めることも必要なのではないだろうか。例えば、主任保育士の采配により各クラスにリーダーを置いたり、行事の責任者を決めたり、一般の保育士ができる業務についてはその業務を振り分けたり、保育に関わる業務内容も見直すということである。

以上のように、多様化する主任保育士の業務を整理して、本来、主任保育士が主任保育士として行うべき業務が遂行できれば、よりよい保育環境が保たれ、さらには、より質の高い保育を実現できるのではないだろうか。

7. まとめ

主任保育士は職員をまとめる立場でありながら、一保育士でもあるという、非常に難しいポジションである。それ故、管理職の業務と保育全般の業務をこなさなければならない場合が多く、その業務内容と業務量が甚大なものであることは、保育に携わる人間なら誰もが知る所である。今回初めて行った主任保育士の実態調査の結果から、改めてそのことが裏付けられることとなった。

実際に多くの保育所で直接的に保育に関わらない事務的な作業を主任保育士が行っていることが多く、本来、主任保育士の中心となるべき業務が手薄になっている場合があることがわかった。

保育ニーズの多様化や待機児問題、それに伴う規制緩和や人員不足問題など、現在、保育所を取り巻く環境は様々な問題を抱えている。そのような中にありながら、我々保育士に課せられた使命は、子どもの生命の保持と健全なる心身の育成である。

それには質の高い保育環境が必要不可欠なのである。

質の高い保育環境を必要としている一方で、保育士の総括責任者である、主任保育士の業務が莫大であるため、保育業務にかかる時間を他の業務に割かれてしまっているのが現状である。

このような現状を見直すべく、今後の課題として主任保育士個人や保育所だけでなく、国や自治体をも含めた改善が必要なのではないだろうか。

今回行った主任保育士の実態調査は、現在の保育環境における盲点や問題点をはっきりと示す機会となり、今後の保育界にとって重要な問題を提起することができ、大変有意義な調査となったと言えよう。

(小野田晴世)

3-5 主任保育士としての自己評価

1. はじめに

近年、待機児童解消対策に伴う幼保一体化等の議論が活発化や、政治状況の変化により、保育界は不安定な状況にある。又、子どもやその家庭をとりまく環境の変化も多様化し、保育ニーズはますます複雑化してきている。「保育所保育指針」の大綱化に伴い、子どもや保護者、地域の実状に応じて、各保育所は創意工夫して保育を行うことが求められている。このような状況の中で、主任保育士は「いかに保育のリーダーとして指導力を発揮するか」、保育士は「いかに保育を高める取り組みをすべきか」が求められている。

これらを踏まえ、「主任保育士としての自己評価」の分析をすることにより、高度な専門性と指導性を修得するには何が求められているのかを探っていきたいと思う。

平成20年に第3次「保育所保育指針」の改定及び告示化が行われ、第4章「保育の計画及び評価」や第7章「職員の資質向上」の中で、“保育士等の自己評価”“職員の自己評価”が挙げられている。調査票においても、これらのことを考慮しながら、下記の14項目（その他を含む）により、主任保育士としてどのように自分自身を評価しているのかを尋ねた。14項目には、「非常に該当する」「やや該当する」「あまり該当しない」の3件法で尋ねた。

調査票 問17

	非常に 該当する	やや 該当する	あまり 該当しない
(1) 新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	1	2	3
(2) 職員には適切なアドバイスや指導をしている	1	2	3
(3) 職員統制は上手くできている	1	2	3
(4) 保育士等の職員から信頼されている	1	2	3
(5) 施設長から信頼されている	1	2	3
(6) 施設長と職員とのパイプ役をしている	1	2	3
(7) 施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	1	2	3
(8) 保護者から信頼をされている	1	2	3
(9) 地域連携に貢献している	1	2	3
(10) ストレスを解消できる場所や趣味がある	1	2	3
(11) 仕事とプライベートの切り替えができている	1	2	3
(12) 労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	1	2	3
(13) 現場の仕事より、主任保育士の仕事が向いている	1	2	3
(14) その他 ()	1	2	3

2. 自己評価が高い項目とは

図5より、全体で回答割合が高かったのは（『非常に該当する』と『やや該当する』の回答割合の合計）、

- ①「施設長と職員とのパイプ役をしている」（94.6%）
- ②「施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている」（93.4%）
- ③「保護者から信頼されている」（91.7%）
- ④「施設長から信頼されている」（90.8%）

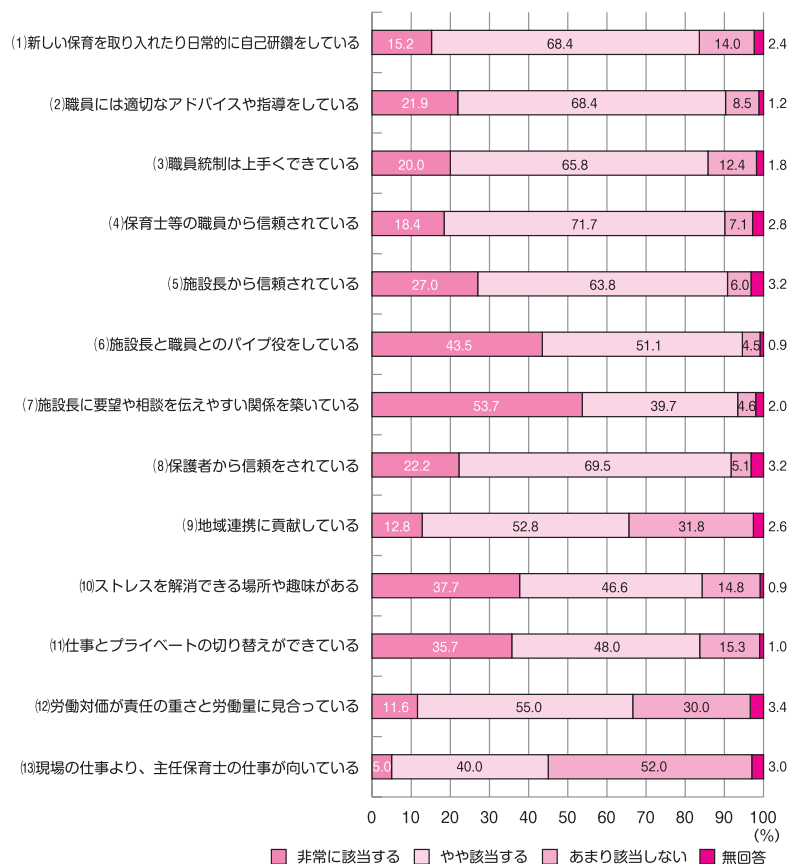
などであった。これらの結果から、施設長との関係が上手くいっているという自己評価の高さがうかがえる。主任保育士が施設長と信頼関係が築けていると、職員も現場での悩みや要望を主任保育士に伝えやすく、その声を施設長に届けてもらうことができる。

次に、職員との信頼や連携についてを見てみると（『非常に該当する』と『やや該当する』の回答割合の合計）、

- ①「職員には適切なアドバイスや指導をしている」（90.3%）
- ②「保育士等職員から信頼されている」（90.1%）
- ③「職員統制は上手くできている」（85.8%）

であった。職員との関係も上手くいっていることがうかがえる。

図5 主任保育士としての自己評価



では次に、主任保育士という役を離れた時の「自分」に対する自己評価はどうかを見てみると（『非常に該当する』と『やや該当する』の回答割合の合計）、

- ①「ストレスを解消できる場所や趣味がある」（84.3%）
- ②「仕事とプライベートの切り替えができています」（83.7%）
- ③「新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている」（83.6%）

で、どれも8割を超えていた。忙しさに追われ、心がいつもプラスでいることができない日もあるだろうが、何とか自分の考え方や気持ちの切り替えを日々意識し、ストレスを溜めないようにと自分をコントロールする術を持っていることが推測される。そうでなければ明日への活力・頑張りにはつながらないであろう。

③「新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽している」に対する自己評価を、問22の自由意見で見ると、“新しい保育を取り入れるというより、主任保育士としての本来の役割とはどのようなことなのか”“誰もが主任保育士として認めてくれる為にはどうすればよいのか”“主任保育士としての専門性を高めるにはどうすればよいのか”“職員に的確な助言や指導をするにはどうすればよいのか”、“日々自己研鑽していきたい”という記述が多かった。

“主任保育士として”という前に「一人の人としてどうなのか」と、自分自身を問う必要があるのではないだろうか。人間性・社会性・知性・感性・モラル・熱意などの倫理観を総合的に高めることが必要である。

3. 自己評価の低い項目とは

下記は、『あまり該当しない』を選択する割合が高かった項目である。

- ①「現場の仕事より、主任保育士の仕事が向いている」（あまり該当しない52.0%）
- ②「地域連携に貢献している」（あまり該当しない31.8%）
- ③「労働対価が責任の重さと労働量に見合っている」（あまり該当しない30.0%）

決められ、与えられたことには、やはり自分一人ではどうすることもできないことが起きてくる。また、現場は事務的な仕事が多く、保育現場に入れず現場の実状を把握することができなかつたり、保育現場に入っていたとしても事務仕事などに追われてしまい、他の職員ともなかなかコミュニケーションが取れないというジレンマも起きてくる。このようなことが日々繰り返されるとなれば、低い評価へとつながるのも当然なのではないだろうかと思う。しかし、裏を返せば、①は「主任保育士より、現場の仕事が向いている（現場の仕事がしたい）」、③は「労働対価が責任の重さと労働量に見合っていない」という不満を訴えているようにも思われる。

又、②「地域連携に貢献している」に対する自己評価については、これからどのように地域と関わっていけば良いのかを模索している状態であったため、自己評価が低かったのではない

だろうかと推測する。児童相談所や療育センターといった専門機関や、子育てサークル、子育て支援団体との連携ができてきている所は増えているようであるが、自治会や地域団体、民生・児童委員等との連携は足踏み状態であるということをよく耳にする。地域全体で福祉を支える、地域全体が協力していく方法を模索することが今後の重要な課題となるであろう。保育所の存在をアピールするためには、普段から地域の人々や自治会、町内会、地域団体と交流を持ち、「地域の一員」として一緒に行事の企画や運営に積極的に参加していくことが必要であろう。

4. 自由意見から

数値データでは職場での『人間関係』に対する自己評価は高かったが、問22の自由意見には、施設長及び職員との信頼関係づくりに悩みつつも、日々努力している記述が多く見られた。また、「職員が働きやすい環境」「互いに成長し合える環境」「同じ目標に向かって仕事ができる環境」「いろいろな意見を言いやすい環境」「職員や保護者が成長できる場」「明るい職場」「職員が働くことが楽しいと思える環境」などの記述には、職場の環境を整えることに重点を置き改善していこうという、主任保育士の前向きな姿勢が感じられた。主任保育士本人が、心身ともに健康で明るく意欲的で、人間的にも豊かで魅力のある人物を心がけ、そして保育現場の実状を知り現場の声に耳を傾け、職員と共同関係を作ることが大事であろう。職員一人ひとりの意欲を大切に、立場や考えを尊重・理解し、指導や助言、悩みの相談に細やかに対応していくことの積み重ねは、互いに信頼し合える環境・職場環境をつくることになる。なお、指導や助言の際には保育の未熟さを指摘するのではなく、温かい励ましが重要な役割を果たすことを忘れてはならない。

「良好な環境は保育の資質を向上させる。また子どもや保護者にもそれらが伝わり、園全体にもその効果がもたらされ、職員にとって働きがいのある職場となる」のである。

5. まとめ

今回のアンケートで主任保育士として自身を自己評価することにより、どのような点が弱点なのか見つめ直し、克服していくことのきっかけになれば幸いである。各園、各地方に於いて主任保育士としてのあり方が様々ではあるが、この自己評価を元に、より一層の交流と情報交換ができることを望む。

(中島好美)

3-6 保育士として現在の働き方の意識及び満足度について

1. はじめに

社会情勢の変化とそれに伴う家庭や地域社会の変容、価値観の多様化などを受け、保育所並びに保育士には、近年、従来にはなかった多くのことが求められるようになった。法定化された保育士資格においては、子どもの保育のみならず、保護者並びに地域の子育て支援も大切な業務として規定された。こうした中で、保育所運営の要といわれる主任保育士は、ますます重要な役割が期待されている。

主任保育士の役割を一言でいえば、「園長の考えを最も理解し、職員に伝え、実行させる人」であり、「主任保育士の存在は園の輝きに比例する」とも言われている。

このように期待を背負う主任保育士が、実際どのような意識を持って、どのような働き方をしているのだろうか。

2. 主任保育士としての働き方への意識について

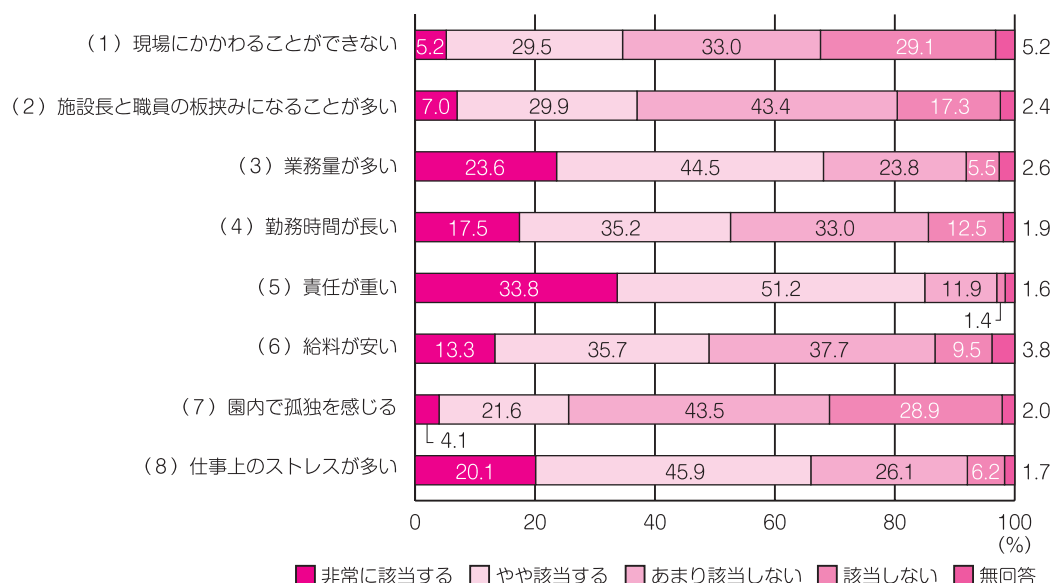
今回の調査では、主任保育士としての働き方の意識を探るために、以下の8項目（複数回答）についてを、「非常に該当する」から「該当しない」の4件法で尋ねた。

- (1) 現場に関わることが出来ない
- (2) 施設長と職員の板挟みになることが多い
- (3) 業務量が多い
- (4) 勤務時間が長い
- (5) 責任が重い
- (6) 給料が安い
- (7) 園内で孤独を感じる
- (8) 仕事上のストレスが多い

上記8項目への回答を見てみると、「非常に該当する」と感じた項目は「責任が重い」の33.8%であった。続いて「業務量が多い」23.6%、「仕事上のストレスが多い」20.1%であった。「非常に該当する」に「やや該当する」を加えた場合、「責任が重い」と感じている方は85.0%にも及んだ。「業務量が多い」は68.1%、「仕事上のストレスが多い」は66.0%と、70%近くであった。一方、「現場にかかわることができない」「施設長と職員の板挟みになることが多い」「園内で孤独を感じる」を見てみると、25%～36%台で比較的回答割合が低かった。「勤務時間が長い」「給料が安い」と

感じている方を見ると、「勤務時間が長い」は52.7%、「給料が安い」は49.0%であった（図6）。

図6 主任保育士としての働き方への意識調査



3. 満足度別に主任保育士としての働き方を見た場合

働き方への意識8項目を、現在の働き方への満足度別に見てみる。

「責任が重い」について

「責任が重い」と感じている方の、現在の働き方への満足度を見ると（表20-4）、責任は重いが働き方には満足していると回答していた方は84.7%（「非常に該当する」「やや該当する」の回答割合の合計）で、責任が重くて現在の働き方に不満足と回答している方は89.1%であった。

「業務量が多い」について

図6より回答者全体の68.1%（「非常に該当する」「やや該当する」の回答割合の合計）が「業務量が多い」と感じ、30%弱は業務量が多いとは感じていないようである。業務量が多いと感じていない30%弱の施設には、事務職員がいる、もしくはもともと業務量の負担が少ない施設なのではないかと推測される。公民別に見てみると（図7）、公営の方が「業務量が多い」に「非常に該当する」割合が、若干高いようである。

「仕事上のストレスが多い」について

図6より全体の66.0%（「非常に該当する」「やや該当する」の回答割合の合計）が仕事上のストレスが多いと感じているようであった。次に、現在の働き方に満足しているのかどうかを

見てみると（表20－4）、現在の働き方に不満と感じている81.6%は「仕事上のストレスが多い」と感じていた。また、現在の働き方に満足と感じている方57.9%も「仕事上のストレスが多い」と感じているようだった。

「園内で孤独を感じる」について

図6より、「園内で孤独を感じる」方は全体で72.4%（「あまり該当しない」「該当しない」の回答割合の合計）であった。公民別に見てみると、公営・民営での差はあまり見られなかった（図7）。保育士をはじめ、園内の職員とおおむね良好な関係にあると思われる。現在の働き方に不満足と思っている方も、園内ではあまり孤独を感じていないようであった。

「現場にかかわることができない」について

図6より、「現場にかかわることができない」と感じている方は、34.7%（「非常に該当する」「やや該当する」の回答割合の合計）と少なかった。現場にかかわることができないというよりも、現場にかかわらずにはいられないのが現状である。例えば、勤務実態の結果からも、回答者全体の24.2%がクラスを担任し、その内77.1%は主担任である。又、ローテーション勤務の結果からも、71.3%がローテーション勤務をしているのが現状なのである。

「施設長と職員の板挟みになることが多い」について

図6より、「施設長と職員の板挟みになる」ことに「あまり該当しない」「該当しない」の回答割合の合計は、60.7%であった。半数以上は、うまく施設長と職員のパイプ役をこなしているように思われる。しかし、公民別に見てみると（図7）、公営より民営の方が、やや板挟みに悩まされている傾向にあるようだ。現在の働き方への満足。不満足度を見てみると（表20－4）、現在の働き方へ満足と感じた方は、板挟みになることが少ないのに対し、不満足と感じている方は、施設長と職員の板挟みになることが多いと感じているようであった。

「勤務時間が長い」について

図6より、「勤務時間が長い」と感じている方の回答の傾向として、「非常に該当する」「該当しない」への回答より、むしろ「やや該当する」「あまり該当しない」に回答が集中する傾向にあった。公民別に見てみると（図7）、公営の方が「勤務時間が長い」と感じている方が若干多いようである。表20－4より、現在の働き方へ不満と感じている方は「勤務時間が長い」と感じる割合が若干高いようである。

「給料が安い」について

「給料が安い」と感じている方を、現在の働き方への満足度で見ると、働き方に満足・不満足を感じる要因には、「給料が安い」という事が直接関わっていないように思われた。主任保育士として、保育士として、仕事に誇りを持って働いており、物的要因より精神的な要因の達成に、より一層の満足を求めているようなのである。しかしそうはいつでも、労働量・責任の度合い等のことを考えると、主任保育士・保育士の給料はあまりにも低いのではないだろうか。

表20-4 満足度別主任保育士としての働き方

(1)現場にかかわることができない						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	58	329	366	318	22
	100.0	5.3	30.1	33.5	29.1	2.0
満足	682	28	197	255	190	12
	100.0	4.1	28.9	37.4	27.9	1.8
不満足	411	30	132	111	128	10
	100.0	7.3	32.1	27.0	31.1	2.4

(2)施設長と職員の板挟みになることが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	78	331	481	189	14
	100.0	7.1	30.3	44.0	17.3	1.3
満足	682	31	182	328	135	6
	100.0	4.5	26.7	48.1	19.8	0.9
不満足	411	47	149	153	54	8
	100.0	11.4	36.3	37.2	13.1	1.9

(3)業務量が多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	263	495	263	57	15
	100.0	24.1	45.3	24.1	5.2	1.4
満足	682	127	319	189	39	8
	100.0	18.6	46.8	27.7	5.7	1.2
不満足	411	136	176	74	18	7
	100.0	33.1	42.8	18.0	4.4	1.7

(4)勤務時間が長い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	195	392	363	135	8
	100.0	17.8	35.9	33.2	12.4	0.7
満足	682	83	259	245	93	2
	100.0	12.2	38.0	35.9	13.6	0.3
不満足	411	112	133	118	42	6
	100.0	27.3	32.4	28.7	10.2	1.5

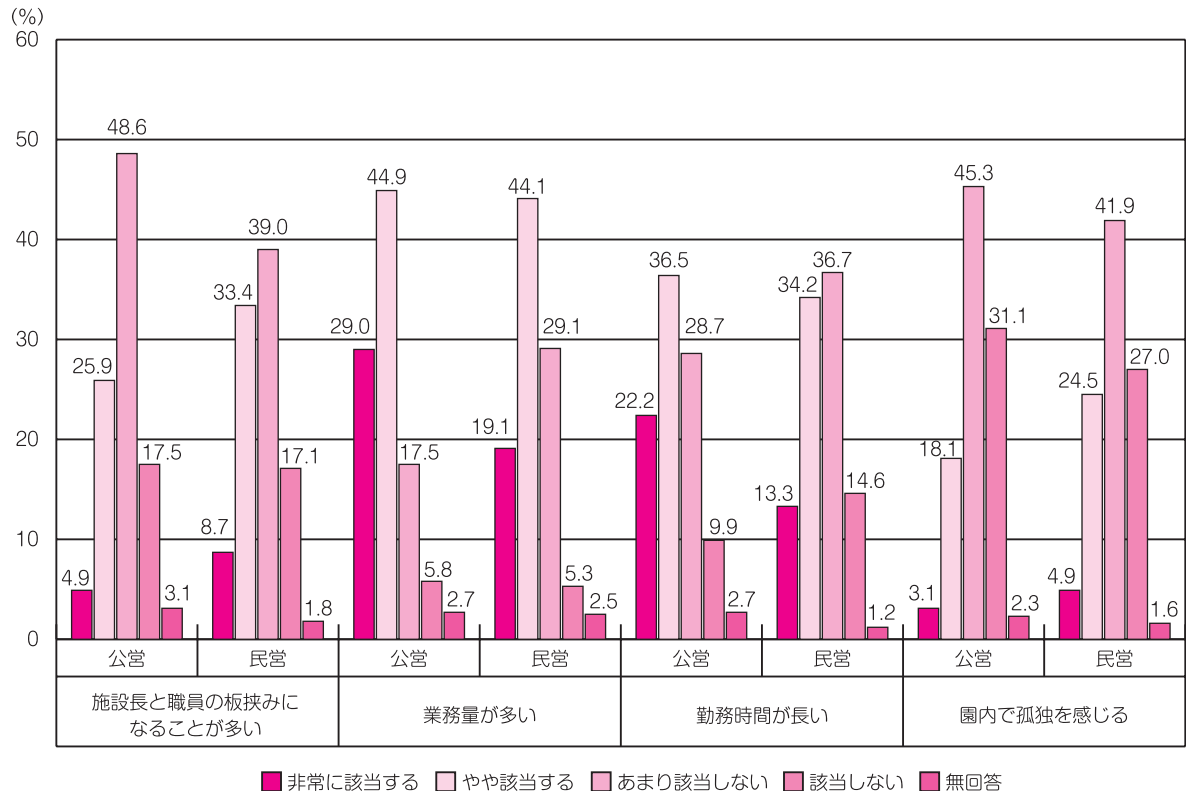
(5)責任が重い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	377	567	129	14	6
	100.0	34.5	51.9	11.8	1.3	0.5
満足	682	204	374	92	9	3
	100.0	29.9	54.8	13.5	1.3	0.4
不満足	411	173	193	37	5	3
	100.0	42.1	47.0	9.0	1.2	0.7

(6)給料が安い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	147	397	418	102	29
	100.0	13.4	36.3	38.2	9.3	2.7
満足	682	76	249	270	73	14
	100.0	11.1	36.5	39.6	10.7	2.1
不満足	411	71	148	148	29	15
	100.0	17.3	36.0	36.0	7.1	3.6

(7)園内で孤独を感じる						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	45	240	480	320	8
	100.0	4.1	22.0	43.9	29.3	0.7
満足	682	16	127	307	228	4
	100.0	2.3	18.6	45.0	33.4	0.6
不満足	411	29	113	173	92	4
	100.0	7.1	27.5	42.1	22.4	1.0

(8)仕事上のストレスが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	222	508	289	68	6
	100.0	20.3	46.5	26.4	6.2	0.5
満足	682	96	299	226	56	5
	100.0	14.1	43.8	33.1	8.2	0.7
不満足	411	126	209	83	12	1
	100.0	30.7	50.9	15.3	2.9	0.2

図7 経営主体別主任保育士としての働き方（抜粋）



4. 現在の働き方への満足度と経験年数

現在の働き方への満足度を、主任保育士の経験年数とで見ると（表D）、経験年数1年目は、「あまり満足していない」45.0%が「やや満足している」41.9%を若干上回っていたが、2年目からは、「やや満足している」が「あまり満足していない」をやや追い越し、少しずつ満足の割合が増えていることがうかがえた。経験年数10年以降は、「とても満足している」8.6%、「やや満足している」62.1%で、満足への回答割合が増えていた。主任保育士を経験するうちに、仕事に対する自信や遣り甲斐も出来、仕事への満足感が増していくのであろう。

表D 現在の働き方への満足度

上段:度数 下段:%		問20 現在の働き方への満足度					
		総数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない	無回答
主任としての 経験年数SA	全体	1088	85	577	370	31	25
		100.0	7.8	53.0	34.0	2.8	2.3
	1年	160	9	67	72	5	7
		100.0	5.6	41.9	45.0	3.1	4.4
	2年	145	7	65	64	7	2
		100.0	4.8	44.8	44.1	4.8	1.4
	3年	159	11	87	50	7	4
		100.0	6.9	54.7	31.4	4.4	2.5
	4年	108	5	60	39	3	1
		100.0	4.6	55.6	36.1	2.8	0.9
	5年～	281	24	154	89	5	9
		100.0	8.5	54.8	31.7	1.8	3.2
	10年～	116	10	72	33	0	1
		100.0	8.6	62.1	28.4	0.0	0.9
	15年～	119	19	72	23	4	1
		100.0	16.0	60.5	19.3	3.4	0.8

5. 現在の働き方へ満足度が高い傾向にある主任保育士とは

「新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている」に該当する主任保育士ほど、現在の働き方への満足度が高い傾向にあるようだ。「あまり該当しない」と思われる主任保育士ほど、現在の働き方への満足度が低い傾向にある。又、「職員には適切なアドバイスや指導をしている」とか「職員統制は上手くできている」とか「保育士等の職員から信頼されている」などに該当する主任保育士ほど、現在の働き方への満足度が高く、逆に「あまり該当しない」と思う主任保育士は、現在の働き方への満足度が低い傾向にあった。

「施設長から信頼されている」「施設長と職員のパイプ役をしている」「保護者から信頼されている」など、主任保育士としての自己評価が高いほど満足度も高く、逆に、それらの自己評

価が低いほど満足度も低いと思われる。

公民別では満足度の違いは顕著には表れていなかったが（表20－1）、公営と民営に顕著な違いがあるとすれば、「主任保育士手当等の有無」であった。これについては前述しているが、「給料が安い」ということが満足度に直接影響するのではなく、むしろ「物質的なものより、やり甲斐に満足感を求めている」ようである。

表20－1 経営主体別現在の働き方への満足度

	総数	とても満足 している	やや満足し ている	あまり満足 していない	まったく満 足していない	無回答
全体	1122 100.0	86 7.7	596 53.1	379 33.8	32 2.9	29 2.6
市町村などの公 営	514 100.0	19 3.7	246 47.9	216 42.0	18 3.5	15 2.9
社会福祉法人な どの民営	608 100.0	67 11.0	350 57.6	163 26.8	14 2.3	14 2.3

6. 自由意見から

自由意見には、「責任が重く…」「事務量が多い」「ローテーション勤務をしたり、休みや研修の保育士の代替…」「仕事量が多すぎるため、自己研鑽する時間がとれない…」「クラスを担当しているが、立場的には主任保育士として働かなければならない日々…」と現場での厳しい状況がいろいろと書かれてあった。さらに読み進めて行くと、「それでも子どもの笑顔に囲まれ、自分の天職だと思える仕事に就いていることを実感すると、疲れも忘れる。その喜びを他の職員にも伝えたい。またそれが主任として期待されている部分ではないかと思われる」「主任保育士になり責任の大きさを感じる。しかしやり甲斐のある仕事でもある」「他の職員から“主任は大変そうだからなりたくない”と思われるのではなく“私もいつか主任になりたい”と憧れられる職種になってほしい」という記述があった。納得、共感である。やり甲斐を見つけ、天性の仕事として取り組んでいる主任保育士が多くいることには感心をする。しかし、ボランティア精神のみでは保育は続かない。やはり保育所の現状は大変厳しい状況には変わりはない。「主任保育士は職場の要」と言われてはいるが、職種の格付け、フリー体制化、主任保育士手当等が明確にされていないのが現状である。子どもの保育の充実の為には、やはり主任保育士の立場の確立が早急に必要であると思う。

（龍田三津子）

3-7 主任保育士が専門性を発揮するための取り組みと主任保育士をやっていて良かったと思える時

1. はじめに

保育指針が改定され、保育所の社会的役割や小学校との連携、保護者支援などが明確にされ、保育士の業務は複雑かつ多様化してきている。そういう中で主任保育士の仕事の役割や主任保育士としてのスーパービジョンをどのように考えていけばよいのだろうか。新保育制度への移行へと動いている中、主任保育士としての役割を再確認する必要があると考える。

2. 主任保育士が専門性を発揮するためにはどのような取り組みが必要か

「主任保育士が専門性を発揮するためには今後、どのような取り組みが必要だと思いますか」の問いに対して、全体で一番高い回答割合だったのが「研修などでスキルアップを図る」であった（70.7%）。この部分における自由意見を見てみると、「主任保育士の業務は多岐にわたり、求められているものも大きく多い。それに伴うだけのスキルアップ、向上する機会が園外研修のみと限られているので、インターネットもしくは通信講座など、職場や家庭においてもスキルアップ出来る機会が欲しい」「保育のリーダーとして職員に的確な指導をするためにも、自分自身の専門性のスキルアップを図る努力をしていきたい」「園の要として重要な立場であることを自覚し、さらに研修を十分に行い、役割に適切に対応できる力をつけて行きたい」とあった。また「若い保育士の指導や園全体の質の向上に力を注いでいるが、とても難しく悩んでいる」「主任保育士が独自で率先して行う研修会や、他の園の主任保育士の話を聞く機会が欲しい」などの意見も述べられていた。年齢、経験など関係なく、回答者のほとんどがスキルアップが必要と考え、研修などの必要性を求めている。日々の保育の中で試行錯誤しながらも、主任保育士としての資質向上をどうすればよいかと積極的に向き合う姿勢は、子ども達の豊かな育ちへとつながっていくだろう。

全体で2番目に回答割合が高かったのは、「主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける」と「地域の主任保育士会など、相談し合える同じ立場の仲間と交流すること」で、ともに50%以上の回答が出ていた。自由意見には「職場の悩み、相談がしやすい、また、共感できるような保育者集団ができればよい」という記述や、「他施設との交流や施設見学などで視野を広め、また、一般企業の方々との勉強会などの交流により、保護者の立場がより一層理解でき、保護者支援へとつながっていくのではないか」という記述もあった。

これらの記述から、参考として当市（宮崎県都城市）の取り組みを紹介したい。都城市社会福祉等連絡会を平成5年に結成した。市内の福祉施設や学校、医療機関、行政機関などが相互に連携をとり合い、それぞれの地域において福祉活動を一層高めることを目的として結成され

た。社会福祉施設が蓄積している専門的な知識、技術、機能を、地域住民のために貢献できるようにと様々な研修を行っている。困ったことが起きたら「あの施設に行けば助言してもらえ」と地域に頼られる施設になるために、職員がより専門性を持つための人材育成、施設間の横の連携、他の社会資源との関わり、地域福祉活動などを推進している。この組織に加入している施設は、施設種別や規模、歴史、また、経営、形態も違うが、都城市の社会福祉を向上させるために共通の目的を持って活動している。その共通目的は、地域の福祉に関わる者が皆で連携をとり、地域の福祉を支え、福祉専門職が地域との連携や特性を把握し「福祉の地域力」となるということである。

結成当初は、人材育成から取り組んだ。地域リーダー養成塾を設け、各福祉施設から推薦された者が月に1回、仕事が終わった後に集まり、他の福祉施設を知ることから始まった。情報交換や施設見学、そして、福祉のマップづくりなどを手掛けた。その後、地域の連携、地域福祉推進者養成講座等を計画した。

現在、参加会員施設数は158施設である。構成としては児童関係施設64施設、障がい児（者）関係施設、学校19施設、高齢者関係施設19施設、デイサービス関係施設17施設、在宅関係39施設である。これらの施設が各部会ごとに分かれ、毎年、事業を展開している。全体的な研修会は年2回、他各部会による研修会、意見交換会、15地区における関係団体合同会議などを行っている。例えば、今年度の児童部会では「子どもの病気に対する日常生活のアドバイス」「親を元気にする方法～父親の巻き込みと母親のサイン」、障がい児（者）学校関係部会では「聞きたい！当事者の本音～自立支援協議会へのメッセージ」「障がい者の権利条約について」、高齢者関係部会では「認知症と権利擁護」の事例研修「福祉施設における災害対応の現状と避難訓練の実施について」、デイサービス関係施設部会では「実技個別機能訓練」困難事例検討会（グループワーク・ロールプレイ）、在宅部会では「クレーマーへの対応と職場倫理」「回想法」or「AED講習」などを行った。今後は自治公民館、民生委員、児童委員、ボランティア連絡会、高齢者クラブ、障がい者等当事者団体、介護福祉会、社会福祉士会、ケアマネージャー連絡会などとの連携も考えている。

市内法人立保育会には主任保育士部会が設けられている。月1回会合が開かれているが、気になる子どもや保護者への対応、困っていることなどを問題提起して話し合ったり、専門機関から講師を招いて研修会を開いたり、他施設への見学などを行い、意識の向上を図っている。小学校へ保育所児童保育要録の提出が義務化された年には、保育要録を書くにあたって小学校との連絡会を開催したり、また気になる子どもへの対応について、発達支援センターの先生を招いて研修会を行った。

これらの活動は、「地域の社会資源をどう利用するか、どう連携していくかで主任保育士の意識が向上し、保育園全体、保育士全員への向上につながり、仕事への誇りややりがいへとつ

ながっていく」と思っている。

話を調査結果に戻すが、全体で3番目に回答が高かったのは「現場に関わる時間を増やす」で42.0%であった。公民別に見てみると、公営は34.4%、民営は48.4%であった。続いて「事務作業を軽減するために事務職を雇う」は全体で29.9%であった。公民別に見てみると、公営が39.5%、民営が21.5%という結果であった。これらの結果から、公営では事務の仕事に時間をとられていること、一方民営では、雑務が多く、現場に顔を出せない、子どもたちと関わる時間が少ないという背景を推測する。自由意見を見てみると、「保育に関することよりも、事務的な面での仕事が多く、保育の専門性などスキルを高めたくても出来ない」「主任保育士としての業務内容が不明確であり、クラスの担任をしながらの業務には限界がある」「事務が多く、ゆっくりと保育の援助やフォローにあたることができない。主任を2人体制にして『保育所運営に当たる人』『保育指導にあたる人』と仕事を分担できるとよい」などの記述が多くあった。

3. 主任保育士が専門性を発揮するために最も必要な取組とは

主任保育士が専門性を発揮するために、最も必要な取組を限定で1つ回答してもらった。上位から、「研修などでスキルアップを図る」29.0%、「主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける」25.2%、「事務作業を軽減するために事務職員を雇う」12.7%、続いて「地域の主任保育士会など相談し合える同じ立場の仲間と交流する」「現場に関わる時間を増やす」であり、どちらも10.2%という結果であった。

4. 「主任保育士をやっていて良かった」と思えるのはどんな時か

「主任保育士をやっていて良かったと思えるのはどんな時か」の回答には、「職員に信頼されていると感じた時」が最も多く57.9%、「全園児に関わり、成長を見ることが出来た時」が53.0%、「保護者に信頼されていると感じた時」51.3%、「子どもの笑顔が見られた時」42.6%、「自分の思いや考えに職員が共感してくれた時」41.3%と続いた。

自由意見では、「自分の仕事を園長、副園長が親身に聞いて対応を的確にしてくれるので信頼されていると感じ、これがやりがいにつながる」「日々の保育が子ども達の喜びや成長につながれば、それがやりがいにつながる」など、日々の保育の中での小さな積み重ねが、大きなやりがいにつながっていることを感じる事ができた。これは、一般の保育士にも同じようなことが言えるのではないだろうか。目まぐるしい日々の中でやっていて良かったと思えることが、保育者自身の成長へとつながっていくのである。

5. 最後に

現在、政府は「新システム」の施行へと動いている。政府は、保育を産業化させて「認可制

度から指定制度」にし、市町村の保育実施義務をなくし（保育園入園を保護者と保育園の直接契約とし）、民間企業を含む多様な業者の参入を考えているのである。このことを考えた時に、私達保育士が今まで行ってきた子どもたちへの「質の高い保育」が虚しいものへと変わっていくのではないだろうかと不安に思った。子ども達の笑顔に支えられ日々頑張ってきたことや、これまで培ってきた保護者との信頼関係、職員間の連携と信頼関係、地域関係機関との連携など、全てが否定されるようなことがあってはならない。

質の高い保育を十分に提供できる保育制度改革を強く望みたい。保育士の仕事をしていて本当によかった、こんな素晴らしい仕事に出会えたと感謝できる制度へと変わることを強く望む。

今回のアンケートで、保育の現場がいかに大変で、保育士が子ども達の笑顔に支えられ頑張っているかが、少しでも関係の方々に理解して頂ければ幸いに思う。

最後に、「福」と「祉」の文字には、いずれも幸いという意味がある。福祉とは、福祉の仕事をしている方も、受けている方も、共に幸せを感じることだということを忘れてはならない。

（池脇きん子）

第3章

主任保育士の実態とあり方に関する総合的考察と展望

本章では、本調査研究の中心となる「主任保育士の実態とあり方に関する調査」の全体的な「結果」及び「各委員による考察」を、総合的に俯瞰して、現在の主任保育士の業務や課題などの実態を明確にするとともに、今後の主任保育士のあり方についての展望を示すこととする。

1 調査結果による主任保育士の業務の実態

現在、一定の要件を満たす保育所においては、主任保育士を配置するための加算が算定されているものの、「厚生労働省令」である「児童福祉施設最低基準」によって規定されている保育所職員は、保育士・嘱託医・調理員の3職種であり、主任保育士そのものは必置ではない。すなわち、保育所における主任保育士の配置が各保育所の状況に依拠しており、加えて主任保育士が最低基準の必置職員でないことによって、その業務内容が各保育所によってさまざまであり、多岐に亘っているのである。第1章でもふれたように、主任保育士の職の地位や職務をめぐる状況が、変化していないことの一要因であると考えられる。多様な業務内容が課せられる主任保育士の業務内容を整理し提示することは、この阻害要因を解消するための一助となる。

本研究による調査結果は主任保育士の業務内容を整理・確立するための手がかりを提供している。まず、質問項目14での「主任保育士の職務として現在行っていること」、質問項目16での「主任保育士として担当している業務」の2つの質問項目により、現在の保育所での主任保育士の役割が推察される。

設問14の「主任保育士の職務として現在行っていること」では、「園児の全体的把握」を筆頭に「施設長のサポート役」や「保育士や他の職員への相談対応」、「保護者への相談対応」、「課題のある子どもへの対応」、「家庭の全体的把握」と、主任保育士が実際に行っている職務は非常に多岐に亘っていることが伺える。

設問16の「主任保育士として担当している業務」での「いつも担当している」との回答が高かったものは「保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う」や「園行事の企画運営に関わる」、「園内の環境整備をする」、「実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする」といった保育所全体を包括する業務が中心となっていた。これに、「ときどき担当する」を加えると、「職員からの悩みや相談に応じる」を筆頭に、「情報収集や情報提供（園内掲示物や配布物等）の作成を行う」、「クレーム処理や保護者からの相談窓口になる」、「現場で職員に専門的な知識や技術を指導する」といった業務まで加わり、先の設問14と同様にその業務は非常に多様化してくる。

このような実態の下では、「第2章3-4 主任保育士としての担当業務」に関する考察の中で小野田委員が展開しているように、職務や業務をその特性によって類型化することが有効で

あろう。

ここでは小野田委員の考察で提示された（１）人間関係の構築に関わる業務、（２）保育や保育士に直接関わる業務（保育業務）、（３）その他の業務、の３類型をもとに、他の関連項目を含めて更に掘り下げてみる。

（１）人間関係の構築に関わる業務

「人間関係の構築に関わる業務」とは、保育所では施設長や保育士を始め、保護者や地域の関係機関・団体、近隣の住民など多数の人々が関わっており、その中での関係や業務などの調整を行うことである。具体的に整理すると図１に示すようになる。人間関係の構築における役割を果たす場としては、第１には保育所内の施設長を含む職員間、第２には保育所と保護者間、第３には保育所と地域間となる。

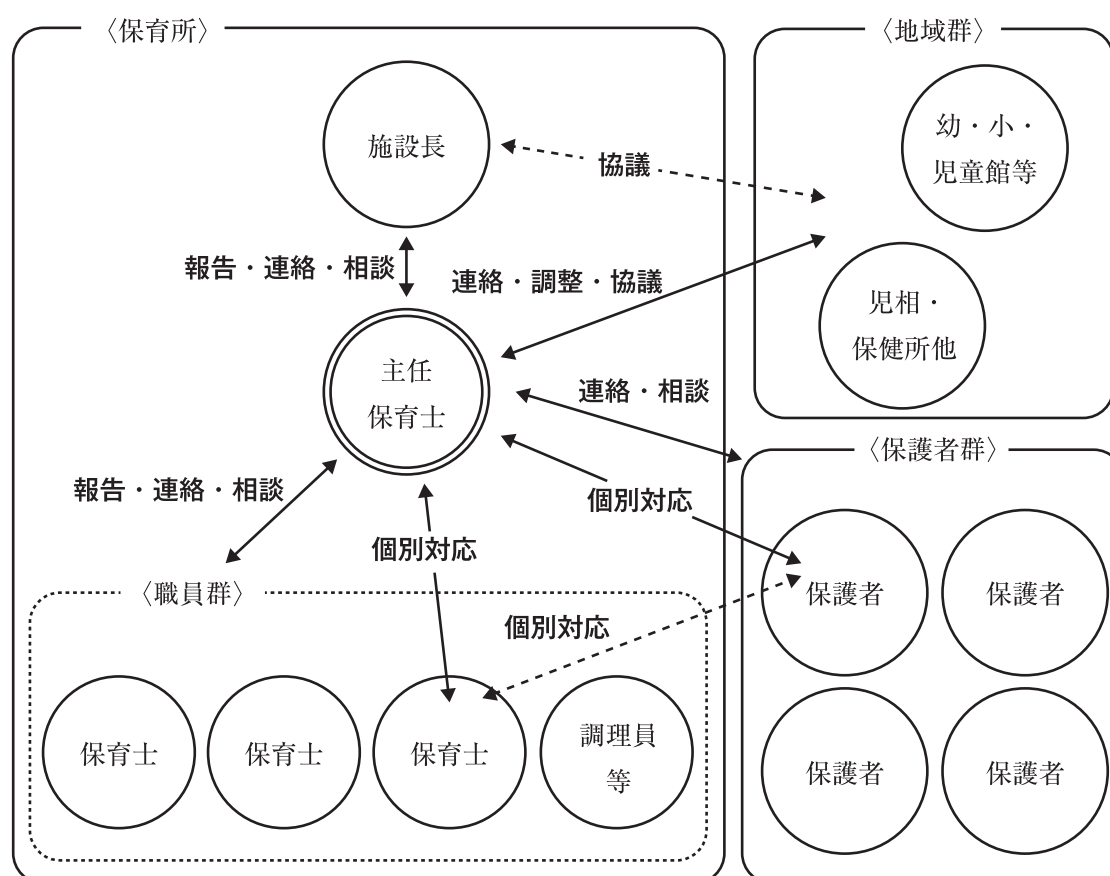
第１の「保育所内での職員間」においては、まず「施設長との関わり」が挙げられ、日常の保育における施設長への報告や連絡・相談を始め、保育所全体の方向性となる施設長の方針や思いなどを受け取り、他の職員へ伝達・涵養させていくための準備、調整をしていくことである。つぎに、「職員群との関わり」が挙げられる。「職員群との関わり」においては、保育所全体としての「職員全体に対する関わり」及び保育士や調理員、看護師など「個々の職員との個別的な関わり」が必要となる。「職員群に対する関わり」としては、先の保育所全体の意思となる施設長の思いや方針を保育へ反映させるための伝達や調整していくことであり、必要に応じて保育士間や調理員や看護師など他の職員との連絡調整を行う事も要求される。「個々の保育士などに対する関わり」においては、個別的な相談対応を始め、いわゆるスーパーバイザーとしての役割も課せられ、個々の職員の資質の向上を働きかけることが求められる。

このように、保育所内では主任保育士は保育所全体の方向を形作る施設長と、子どもたちへ保育を直接的に提供する保育士などとのいわゆるパイプ役、つまり職員間のコーディネーターであるとともに、保育所で展開される保育がより専門性を高めていくために、個々の職員に対するスーパービジョンを行う中核になることが要求される。

第２の「保育所と保護者間での人間関係」における主任保育士の業務では、保護者全体に対する連絡や報告及び個々の保護者に対する個別対応が考えられる。特に個々の保護者に対する対応については、日常的には保護者の子どもの担当保育士が対応することが当然であるが、苦情や専門的な回答が求められる相談、クラス間あるいは保育所全体に影響を及ぼすケースなど、時として担当保育士では解決するのに不十分な場面には、主任保育士が保育に関わる統括者として対応していくことが必要となる。とくに苦情などに関しては、主任保育士が保育所と保護者の間で中立的な立場として関与することで、問題の解決に向けた取り組みを展開していくことが可能になる。

第3の「保育所と地域間との関わり」においては、保育所が地域に門戸を開いていく際の窓口としての役割である。地域との関わりのきっかけや方向性については施設長の方針が大きく影響するところであるが、実務的な連絡や調整については主任保育士が窓口となり対応していくことになる。保育所を資源として地域間で活動していく際にも、地域との連絡・協議を行い、その内容を保育所に持ち帰り、保育所内で調整していくといったコーディネーターとしての役割が期待される。

図1 人間関係の構築に関わる主任保育士の役割の体系



（2）保育や保育士に直接関わる業務

本研究の調査結果で、約25%の主任保育士が、クラス担任も兼ねていることが明らかとなった。主任保育士が、保育における直接的な保育業務と主任保育士としての業務の両方を課せられている実態が伺えた。ここでは主に、「保育の場面や保育士に直接的に関連する主任保育士の業務」について整理を試みる。

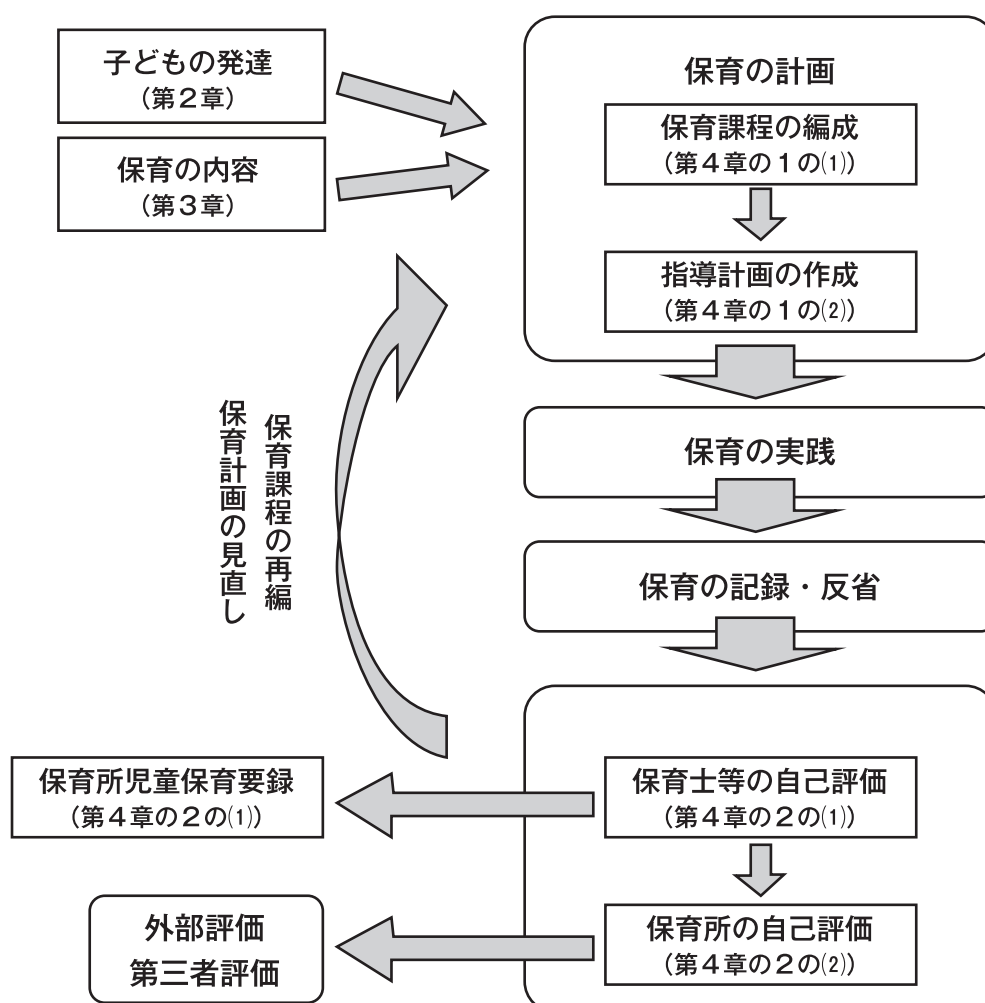
まず、「保育業務に携わる他の保育士に対する主任保育士の業務」としては、前述(1)の人間関係の構築での保育士間の良好な人間関係構築や、役割分担等で必要とされる相談や調整及び保育士の専門性の向上を目的としたスーパービジョンを行う際の、スーパーバイザーとしての役割が挙げられる。特にスーパービジョンの場では、保育所全体の保育の質の向上とともに、

次代の主任保育士を育成する側面からも、主任保育士の知識と経験を存分に発揮する事が必要となる。

保育については、各年齢階層および各クラスでの活動などに発達段階の意識を促すといった全体的な視点を持ちながら、保育を全体的に計画することが求められる。すなわち、乳児から3歳未満児、3歳児、4歳児、5歳児それぞれの保育や保育の中で展開される活動内容が、発達に応じた一連の流れとして、相互に整合性が保たれるように、各担任保育士と協議・調整していく必要がある。

このような保育全体を見据えた保育を実践していくためには、保育課程や年間計画といった保育所全体の保育方針や長期的な指導計画が重要であり、さらに保育課程や長期的な計画と日常保育の元となる週間計画やデイリープログラムとの連動を、全体的視点から図っていくことが大切である。上記の各計画を加えて、保育所保育指針で示される計画から実践、記録、評価、計画の見直しのPDCAサイクル（図2）を展開していく上でも、「全体的な視点」を持つ事ができる主任保育士は、キーパーソンとなるに最も適切な立場にある。

図2 保育の計画・実践・記録・評価のPDCAサイクル



(3) その他の業務

「その他の業務」としては、上記の2つの業務以外の業務、主には保育に係る「財務事務」や、出勤簿の管理や職員の勤務表の作成等の「労務に係る事務」に携わることがある。これらが主任保育士として妥当な業務か否かについては意見が分かれるところであるが、保育の延長線上あるいは職員間の統括・調整を図るといった面から最も関わりやすい立場であるとともに、必ずしも事務員を配置することのできない保育所の事情により、携わることが余儀なくされていることも想定される。

以上、3つの分類に基づいて主任保育士の業務について考察を試みてきたが、これらの分類に更に、「より専門性を有する場面での業務」を付記したい。これについては、前述の「保育に直接関わる業務」の延長線上であるが、本調査の設問14「主任保育士の職務として現在行っていること」の選択肢6「課題のある子どもへの対応」および選択肢8「課題のある家庭への対応」で選択率がいずれも70%以上と高いこと、さらに同質問の選択肢12「地域子育て支援の対応」も加えて、現在、保育所に求められるニーズは非常に多様化しており、中にはいわゆる一般的な保育の技術や知識だけでは対応しきれないものも少なくない。そこでは、主任保育士として培われた知識や経験が必要とされる。より専門性を有する場面は種々想定されるが、以下では虐待事例を通して、より専門性を必要とした主任保育士の業務を提示する。

(4) 特に専門性を有する場面での業務

課題のある家庭に対して、保育カウンセラーとしての役割事例

ここで紹介する事例は、保育所に入所している母と子の様子から、問題の所在に気付いた保育士から相談を受けた主任保育士が中心になって行動したことにより、保育所が地域の専門機関と連携して問題への対応、支援にかかわっていった事例である。

【事例】

父親24歳 母親20歳 男子（S）生後10ヶ月から入所。

保育士はS君が11カ月頃ころから、その様子が気になっていた。突然、周りの子の髪をひっぱる・叩く、視線が合わないなど、配慮を要する子どもとして対応していた。さらには、保育士がそばを通っただけでも顔を手で覆うなどの行動が見受けられた。保育中は、保育士1名がつき、目が離せない状態であった。

（注1 この1歳児クラスでは、S君に1対1対応をしないと危ない。周知のように1歳児クラスは、保育士1人に対して子ども6人が国の配置基準である。その中で、子どもに保育士1人が配置となることは、もう1人保育士の加配が無いと難しい状況であるが、実際にはなかなか困難である。）

母親は、育児には一生懸命に努力しているようであったが時折ため息をつき、育児疲れが見受けられた。その様子を観察していた主任保育士は、S君の送迎時に、クラスの入り様子を見守っていた。すると、母親が頭に包帯を巻き登園した。主任保育士が訊ねると「転んで2段ベットのぶつけた」と語る。あきらかに違うだろうなと思ったが、そこは追及をしなかった。「いつでも気軽に話してね」と言葉を添え、いつでも話を聞くという姿勢を示すように心がけていた。

10日後、母親は、「夫は、私と息子と二人で手遊び等楽しんでいたりすると」『おまえ（私のこと）は、俺のものだ』と叫び、息子を遠ざけ、最近いつも殴るの」と、語り出した。保育士は「仲が良いのね、ご主人と」と返していたが、母親は、「いやいやそうじゃなくて」と暗い表情になった。母親が語り始めたことで、徐々に問題点が具体的に見えてきた。

主任保育士は、保育所は相談を受けられる体制のあることを、母親に説明した。同時に所長に母親の様子を伝え、夕方の送迎時間に、母親と面接し相談に応じた。

その結果、母親は、半年ほど前から夫からの暴力と暴言に困っていること、子どものいるところでも暴行し、近所からも苦情がある、ということ語った。その後、所長と保育士は、子どもの気になる様子は、家庭内での環境が大きく起因となっているのではないかと受け止め、保育課と子ども家庭支援センターの臨床心理士に相談をした。

臨床心理士は、夫のDVと子どもへの虐待のおそれが十分にみられることから、母親と面談を開始し、また早急に対応が必要な場合、どの相談機関につなげるかについても考慮するようにした。

その後、母親は、臨床心理士と相談することで、将来を見据えた生活が過ごせているようであった。

しかし、数日連絡無く欠席した後、母親が首に包帯を巻いた状態で、子どもと登所した。子どもの様子は泣き叫び状態で、母親から離れようとしない。変化に気づいた保育士は、母親からこの数日間のことを聞くと、母親は、父親の暴力により入院していたこと、自分も子どもを殴ってしまったことなどを語った。主任保育士は、母親と子どもの状態を所長と臨床心理士に伝え、特別な配慮が必要と判断した所長はケア会議の開催を依頼した。

ここでの関係機関は、以下のとおりである。

ケアケース会議第1回目

〈関係機関・場所〉

子ども家庭支援センター

〈参加者〉

・家庭支援課（子ども家庭支援センターの係長、CW（ケースワーカー）、臨床心理士）

- ・ 保育課（保育指導係長）
- ・ 児童相談所（児童福祉司、心理福祉司）
- ・ 保育所（所長、担任保育士、虐待障害児担当）

〈方針〉

- ・ DV対応、母親の心理ケア、子どもの心理観察など支援、サービスを組み立てる。
- ・ 臨床心理士：母親にアプローチする。→精神科医師へつなぐ（母、子支援）
- ・ 子ども家庭支援：DVの対応助言と対策
- ・ 保育課：子どもの心理観察（専門機関からの言語および心理巡回指導による支援）
- ・ 保育所：日々の子どもの対応、母親の観察と助言

次回開催日を確定し、各機関が役割を分担した。

ケア会議の中では、児童福祉法の理念に基づき、常に子どもの最善の利益を考慮して業務をおこなうことを確認し、十分に議論した結果、それぞれの役割に基づき、各機関は支援を開始した。主任保育士と臨床心理士は、母親との信頼関係を深めることに配慮し、母親の不安定な心理状態を受け止め理解する役割を重視した。

保育課による巡回指導では、子どもは母親による虐待が原因と思われる、ことばを含む発達の遅れが見られた。今後の成長とともに、行動に注意すべき点が生じるだろうとの判断であった。

保育所では、S君がだんだん暴力的になってきて他児とのトラブルが増し、保育上の問題も多くなり、1ヶ月後に、ケアケース会議が開催された。

ケアケース会議第2回目

〈関係機関〉

子ども家庭支援センター

〈参加者〉

- ・ 家庭支援課（子ども家庭支援センターの係長、CW（ケースワーカー）、臨床心理士）
- ・ 保健支援課（保健福祉センター長、指導係長（保健師）、保健師）
- ・ 保育課（保育指導係長）
- ・ 児童相談所（児童福祉司、心理福祉司）
- ・ 保育所（所長、担任保育士）
- ・ 精神科（医師）

前回の会議で臨床心理士から精神科（医師）も会議に加わることが必要との提案があり、2回目からメンバーとして参加となる。

それぞれの支援内容から、子どもは愛着障害の可能性が高いと判断された。精神科医師、臨床心理士による診察と診断から、この家庭の抱える問題は、複雑であり、さまざまな支援と関係機関の連携が必要であることが明らかになった。

保育所では、子どもの保育上に必要な保育士への専門指導をおこない、あわせて母親への臨床心理士や精神科医師による「母子カウンセリング」、児童相談所の個別指導などを継続的にこなった。

保育所は、子どもの通院に母親と共に同行するなど、保育士として子どもの状況を捉えつつ、保育をおこなった。

主任保育士が臨床心理士から助言を受け、果たした役割のポイントをまとめると以下の通りである。

- ・ 夫のDVと子どもへの虐待の見立て
- ・ 母子共にどの機関につなぐかの判断と関係機関との連携
- ・ 子どもの発達の見立て
- ・ 子どもとの関わり方の提示
- ・ 母親対応、父親対応
- ・ 子どもの障害受容など保育士への支援

上記のように子どもへの対応の具体策を主任保育士は臨床心理士と話し合い、担当保育士へ助言を継続した。他の友達とのトラブルがあった場合、子どもの言いたいこと、例えば『言いたいことが通じないので叩いてしまうのよ』等、担任は言語表現が不十分な子どもの橋渡しをすることの役割が大切であること。パニック時の対応は、なぜパニックを起こしてしまうのかの原因・要因を取り除くことが大切であることなどの具体的な手立てである。

※寺田清美「保育所における保育相談支援の実際」福祉心理学研究第8巻一部引用

この事例では、子どもの問題行動や障害および、子どもの状態に起因する父親のDVと母親の虐待といった複合的な問題を抱える家庭への対応を、保育所内のキーパーソンとして主任保育士が関わっている。保護者の保育所に対するニーズや家族の抱える問題が多様化する今日、本来であればすべての保育士が、さまざまな専門的知識や技術を有する事が望ましいが、現在の保育士養成課程では難しいのが実際である。将来に亘ってはより専門性の高い保育士の育成や、保育士の上乗せ資格としての専門分化など様々なニーズに対処することのできる体制を整備していくことが必要であるが、現状では経験豊かな主任保育士が担う事が妥当であると考えられる。

以上、主任保育士の業務や保育所内での役割について分類・整理を試みたが、近年では保育所保育指針の改定をはじめとして、日々多様化する保育ニーズに対して、相対的に主任保育士の業務や役割が増大しているとともに、より高い専門性が求められている事が伺えた。次では、これらの業務を遂行するにあたって、主任保育士の専門性を向上していくための視点について言及する。

2 主任保育士の専門性の向上に向けて

今日の保育制度の課題として、待機児童の解消や多様な保育ニーズに応じて、どのような保育サービスを提供していくかが論議されている。1つの解決策の方向として、保育所のあり方そのものに対する見直しが要求され、保育に欠ける乳幼児の保育を主たる目的にしつつも、対象範囲をすべての子どもと子育て家庭に広げる保育所を目指すことが示されている。このことは、おのずと主任保育士のあり方にも多大な影響を与えるところであり、今回の調査からも現場での戸惑いを感じられた。ここでは、時代の変遷に伴い、今後変革を迫られている現状において、今後の主任保育士の専門性を向上していくための視点について考察する。

(1) 保育の質を高める

保育所保育指針には保育の質を高める仕組みが述べられている。職員の資質向上及び職員全体の専門性の向上を図ることや、保育の資質向上のための施設長の責務について明示してあるが、このことは、園長を補佐し、常に保育のリーダーとして職務に就いている主任保育士の役割でもある。

①保育課程、指導計画、食育計画・保健計画の策定

保育所全体の中で保育課程の見直しとともに、保育士と保育士の指導計画をつなぎ、0歳児～5歳児クラスの整合性、一貫性が保たれるように調整を行う。アセスメント機能のリーダーシップをとる。

②実践研究を職場内研修で実施

一つひとつのケースについてのケースカンファレンスを指導する。特に保育所の保育の特徴である0～3歳児未満の子どもの保育は基本的には個別対応の質が鍵となっているので、一人の保育士の保育観に偏らないように配慮する。

③保育の内容等の自己評価

保育所全体として評価の仕組みをつくる。日々の保育の質の向上を目指し自己評価についてガイドラインを作るなどして実践効果の上がる評価を行う。

④子どもの行動を受容的な態度で接する保育

ありのままの子どもの姿を肯定的に受け入れ、一人ひとりの子どもが、その年齢なりにその子どもなりの成長しようとする意欲を培う場に、保育所がなるように、保育士は常に自ら保育のセンスを磨き、温かい環境を整備する必要がある。主任保育士は愛情満ちた肯定的な受容を行う人的環境のそのモデルとなる。

⑤保育士の自己変革

保育士は常に自己変革を意識していなければ、独創性や発展の欠如をまねくことになる。今日の保育より明日の保育をより良くしようと思うと、その日の保育の振り返りに真摯に取り組むようになる。一人ひとりの保育士が日々自己変革に努めると、保育所全体では、子ども主体の子どもの視点に立った保育が、相乗的に展開されることになる。主任保育士は、保育士が自己改革に取り組むチャンスをねらい、適切な言葉がけをして、保育所全体の資質の向上につなげる役目がある。

⑥保育所児童保育要録の送付と保小連携

「保幼小連携に関する全国調査」では、「全ての小学校が積極的に幼保園と連携している」と38%の教育委員会が回答した。一方、教育委員会として保育園との連携を把握していないので回答できないというものは12%であった。保育所と小学校の連携は、幼稚園に比べ少ないことが現実である（寺田他2010年）。そこで、保育所と小学校の連携を進めていく上で、保育所児童保育要録の充実や効果的な活用方法を探りながら、小学校との連携のリーダーとしての対応が期待される。

（２）家庭保育への支援を行う

家庭保育の支援については、十分とはいきれない現状がある。担任保育士は、日々保護者と子どもの送迎時に顔を合わせる環境を生かし、子どもの保育所での様子を保護者に伝え、子育ての喜びを共感し合っている。しかし、さまざまな課題やニーズを抱えた保護者が増加する中では、保護者対応には、担任保育士だけで対応することは難しい。

子どもを通して保育士と保護者との信頼関係が築かれている状況を踏まえ、主任保育士は、担任保育士では取り組むことが困難なケースについて、家庭保育の力を育む個別的なケアマネ

ジメントを行うことが必要である。

今回の調査で、フリーの主任保育士（全体の71.5%はクラスを持たずにフリーとなっている）や、保育経験の豊富な主任保育士（主任保育士となるまでの保育士経験年数は、全体では「25～29年」が18.9%と一番多くなっている）の実態が明らかになったが、フリーでベテラン保育士であるからこそ指導が可能な内容である。

①保育所で長時間過ごす子どもへの保育内容の再考

在籍する子どもたちの大半が8時間以上保育所で生活をしている。その中には早朝から夜遅くまで10時間以上を保育所で過ごす子どももいる。このような生活環境でも、豊かな生活が送れるよう、くつろげる雰囲気の中で情緒の安定が図られる人的・物的環境について検討を重ねる。

②安全・安心ができる家庭環境の整備

子どもの生活の場は、家庭と保育所である。近年、身近に子どもと接する機会が無いまま親になった人が増加している。近隣との関係の希薄さのためか、家庭での安全・安心について関心が薄れ、ちょっとした不注意から大怪我に陥ったケースもある。子どもは常に生活の見直しが必要である。子どもやその家族に対して、安全・安心できる環境を整えていくためのケアマネジメントを行う。

（3）子育てに関する地域福祉を担う保育所の役割を再確認する

家族機能の変化、環境の変化などにより、今、家庭や地域における子育て力の低下と、子育てに対する高い負担を感じる大人が増え、虐待や少子化の原因ともなっている。そこで、保育所の特性を生かした地域子育て支援、特に地域を巻き込んだ総合的・包括的な子育て支援の推進が求められている。

保育所は地域の中で最も身近な児童福祉施設である。そこで毎日生活している0歳児から就学前までの子どもの保育に関して、ノウハウを知らせて既存の子育てグループの更なる自主活動の充実を図る（地域社会の子育てグループの支援）。

（4）地域の子育て力向上

子育て支援は、地域の子どもの健全育成のためにも有効である。中学・高校生を対象とした「赤ちゃんとのふれあい交流事業」や保育体験など、次世代育成支援の観点から、将来に向けて地域の子育て力の向上につながるような支援を展開していくことが求められている。

保育所においても、乳幼児・小学生・中学生・高校生、青年そして高齢者を含む多様な年齢

層を視野におき、世代間の交流を図りながら、子育ての知識、技術を伝え合うなど、人と人とのゆるやかなつながりを大切にするのが望まれる。実施保育所も増えており、その交流事業に参加する高齢者の心を和ませ、中高生には母性・父性の醸成につながり、一定の成果を上げている（寺田2008年）。

そして、地域の人がもっているさまざまな力を引き出し、発揮されるよう後押ししていくことや、地域に存在するさまざまな人を結びつけていくといったことなどが保育所に期待されている。

（５）体験保育を通して命の尊さを知らせる

核家族化が進み、「死」に遭遇する機会もほとんどなく、生き物の死について子どもがどのように考えているのか捉えにくくなっている。いじめや自殺が問題になっている昨今、子どもなりに命の尊さを知らせていく保育実践の見直しをしていく必要がある。

①動物の飼育と植物の栽培

保育所で飼われているもので最も多いのが「うさぎ」であろう。比較的世話もしやすく、一緒に遊ぶこともでき、子どもたちもうさぎの飼育を通して学ぶことも多い。その他に小鳥や金魚などを飼育している保育所もある。卵を産んだり、かえしたりする時の感動は年齢によっても異なるが、すばらしいものがある。

また、畑や花壇、プランターなどで、野菜の栽培や草花の世話をしている保育所も多い。子どもには、食べる楽しみがあり栽培した結果を明確に感じることができ、人気がある。野菜栽培を「食育」につなげている保育所は多い。

しかし、動物の飼育も植物の世話や栽培も、保育士が指導計画に従って義務的に行っているようでは、子どもにもその気持ちが伝わり保育効果は上がらない。

動物や植物のテーマや素材にした保育は、担当保育士の嗜好による場合が多く、担当が替わり動物の飼育を止めてしまう例も報告されている。保育をする上で、動物の飼育や植物の栽培をどのように位置づけるかを、保育所全体で考えていくべきである。動物や植物の「生」と「死」についてどのように捉え、子どもたちに伝えていくかを日頃から話し合い、保育方針として位置付けることが大切である。

②思いやりを育てる保育

動物の飼育や植物の栽培には、思いもかけないハプニングが起きるものである。動物の「死」や「新たな生の誕生」との遭遇では、様々なドラマがうまれる。すべての子どもの活動に対して言えることだが、漫然と動植物に接することだけで、「思いやり」が育つわけではない。保

育士を始めとした大人の導きによって、飼育や栽培を楽しむことができ、子ども自らが動物に愛情を注ぐことができ初めて「思いやり」が育つ。大人の愛情をたっぷり受け、子どもの自発性を尊重した保育の実践を重ねることで、「思いやり」の萌芽は育まれる。

（６）障害児、気になる子どもへの保育に積極的に取り組む

主任保育士は、医学・心理学などによる子どもの発達の道筋を正しく理解するように努める。また、子どものおかれている状況の変化を社会学の分野から正しく理解しなくてはならない。各分野の研究の進歩や実践研究の蓄積に呼応して、保育上必要な学問や実践は常に変化や進歩を遂げている。主任保育士は実践研究のリーダーとして、特別に配慮が必要な子どもたちへの保育に、新しい知識をもとに真剣に取り組まなければならない。

①障害児保育

障害児保育に保育所が取り組むようになって数十年が経過する。障害児保育に関しては、より専門的な知識を必要とする。主任保育士は医療や心理職などとの連携を図りながら、子どもが自分らしくゆったりと生活できる環境づくりに努力しなくてはならない。「子どもの発達成長に即した保育」、「子どもの欲求や情緒を充足させる保育」を工夫して行い、それが子どもに適合したとき、障害を持っていたとしても、その子どもの発達が保障される。

②気になる子どもの保育

落ち着きのない子ども、人の話が聞けない子どもの保育は困難を要することがある。集団保育の場では特に目立つこともある。その子どもがなぜ集団とは違う行動をとるのかの原因を探る必要がある。子ども自身の障害などに原因がある場合、家庭を含めこれまでの育ちの環境に問題がある場合などが考えられる。いずれにしても子どもの利益を最優先に考えた視点に立ち、家庭や子どもに対しての支援が必要である。

３ 主任保育士業務の課題と今後の展望

これまで見てきたように、主任保育士の業務は保育ニーズの多様化に伴い、非常に幅広くなってきたおり、併せて求められる専門性も高度化してきている。他方で、このような状況で主任保育士としての業務や職務、役割を全うしていくことに戸惑いや苦悩、さらには疲労を感じている主任保育士がいることも事実であろう。ここでは、本研究調査での自由記述に記された「思い」を取り上げることで、現在の主任保育士が抱えている課題を整理するとともに、最後にまとめとして主任保育士の今後の展望について考察を加えることとする。

本研究調査での質問項目22では、「主任保育士のあり方について、勤務体制、職務、やりがいなどを含め、今後こうあってほしい、望ましい働き方などご自由にお書きください。」として、主任保育士の様々な側面について自由に記述していただいた。非常に多くの意見がある中で、まず主任保育士としての業務や役割についての悩みや疲弊している現状を伺うことのできる記述を示す。その内容は以下の通りである。

- ・事務の仕事が多いので、保育の仕事が思うようにできない。このことが、クラス担任をしている職員に伝わり難く、「なぜ、手が足りない時に入ってくれないの？」と思われるのでは…と感じる時が多い。
- ・ありとあらゆる仕事の処理に追われていることが多いと感じる日が多い。しかし、保育園の運営の為に誰かがやらなければいけないので仕方がないとも思っています。
- ・保育の質の向上のために保育士の指導を行いたいと思っている。しかし、事務的な仕事が多いため、中途半端になってしまうことが多い。保育に直接関係しない事務的なことは、事務担当がいて、その人にやってもらいたいが、人的余裕がない。
- ・強く希望することは、主任保育士の完全フリー化です。現在、年長クラス担任と兼任していますが、業務量が多く、平日の時間外や土曜日の午後などに残業（サービス残業）をしないと全く追いつかないくらいです。クラス担任との兼任をしていると、現場の状況が把握できるという利点もありますが、主任の業務は、子どもが帰ってからでないとできないので、過労になりがちです。その点を早く改善して頂きたいというのが強い希望です。よろしくお願いします。
- ・主任保育士は、園長の考え方や思いを職員に伝える役目ですが、それが一番難しい役目だと思います。今は、子どもも親もかわりの難しい人が多く、悩みが多く、仕事量は増え、職場（現場）は大変です。
- ・常に様々な対応に追われ、気持ちにゆとりがもてない。自分自身の力量不足の点多々あると思うが、事務的要素がもう少し軽減されれば…と思う時がある。
- ・立場に見合う給与がほしい。今は何でも屋という感じで、朝から晩までドタバタして終わってしまう。保育士なのに事務員？と思ったり、おそうじおばさんになったり…。もう少し子どもたちの中に入れるような状況になるとよいと思う。忙しすぎて、全体をみる余裕がないので、事務的なことはもう少し役所でしてほしいなあと思います。
- ・仕事量が多すぎるため、自己研鑽する時間が思うようにとれなかったり、やらなければいけない事が60%ぐらいしかできていないのが現状である。
- ・主任としての職務を任される一方、クラスの主担任でもある。保育に専念したいが、園の運営上、最優先される勤務体制づくり（月と日々）に追われてしまうことが多々あり、

日々残業している。職員体制も十分でなく、ストレスが多い。

- ・ クラス担任として、立場的には主任保育士として働かなければならない日々。クラス担任として日々の保育に追われる中で、所長と保育士のパイプ役を担ったり、行事の運営計画をたてたり、休日は研修に出席しています。家庭的にもしくは児童本人に、多くの問題を抱えている子どもたちを前にすると、私には一体何ができるのか、すべきなのかと、ストレスがたまるばかりの日々です。「主任保育士…」と考えている余裕などありません。考えられる時間がほしいです。
- ・ 本当に忙しく、朝から遅くまで保育園にいます。そんな姿を見ている職員は“大変だから主任になりたくない”と、能力があっても主任になろうとしません。多くの職員が主任を目指したくなるよう、給与や人員など考えていただければと思います。
- ・ 保育士という名称でありながら、事務が多すぎる。勤務については、すべての保護者と会話を交わすには朝早くから夜遅くまでいなければいけないのは仕方がないのかと思っている。
- ・ 本当は主任保育士をやりたくありません。保育士として働きたいです。責任から逃れたいです。

これらは、数ある自由記述のほんの一部である。まさに主任保育士の苦悩を察することができる。保育所の中で主任保育士としての業務や役割を果たしていこうとする中で、日々の業務に追われている姿、保育士として子どもと関わりたいけれども現実としてそれができない状況などを伺い知る事ができる。同時に、自由意見では、上記のような過酷な現状の中でも、前向きに役割を果たしていこうとしている姿も数多く見られる。以下、いくつか取り上げる。

- ・ 全園児、保護者を把握し、いかなる状況にも適切・的確に対応できるようにし、保護者をはじめ、職員からの信頼を得て業務を行えるようにしていきたい。専門性（保育士としての）も高めたい。
- ・ いろいろな苦情が多い中、保育士は日々子どものことを一番に思い努力しているので、保護者との間に入って保育士が心から保育に集中できるようクッションになりたいと思っています。若い保育士が頑張れる保育所にしたいと思っています。
- ・ 主任保育士として職員の先頭にたち、的確な指示をだせるようにいつも努めることと、施設長のサポートをしっかり行っていきたい。また、子どもたちと関われる貴重な時間を大切に、少ない時間でも全園児の様子を見て、保護者とともに成長を喜ぶことができたらと思います。
- ・ 今年度から”主任”として任されました。現場のことはもちろん、やはり保育士集団をまとめること、保護者への対応などはまだまだ手探り状態ですが、各クラス、又、個々

の子ども達の成長する姿、過程を見守ることができたり、共に喜びを感じることができ
ることをやりがいに、園を、園長はじめ保育士達と盛り上げていけたら…と思います。

- ・若い職員が、保育士として、人間として成長していく様子は素晴らしいです。お子さん
の成長を見守るのと同様に、職員の成長を見守っていきたいと思います。
- ・主任保育士としてスタートしたばかりですが、職員にしっかり指導できるよう勉強をし
ていきたいと思うことと、今の職場は人間関係がうまくいっているので嬉しいことですが、
職員との連携がうまくいくよう人としてアドバイスできたり、一人ひとりの思いが
受けとめられ、職員間の関係作りがうまくいくようにしていきたい。
- ・保育士が働きやすい環境を整えていくことを目標に日々を過ごしています。
- ・質の高い保育を行うためには、保育のリーダーとしての主任保育士の役割は重要である。
職員に的確な指導をするためにも、自分自身の専門性のスキルアップを図るよう努力し
ていきたいです。
- ・保育園全体が、子ども達にとって、地域にとって、安心して生活出来る子ども達のスペ
ースだという事の理解が深まるよう、日々努力していきたいと思っています。
- ・子どもの保育に関わり、職員と共に子どもの成長を喜び合うと共に、子どもの良い育ち
を促していきたいと思います。
- ・職場のリーダーとして適切な判断力、行動力、指導力を身につけ、職員に的確なアドバ
イスを行い、職員や保護者から信頼されるよう努力を行っていきたい。

主任保育士の業務や役割についての前向きな姿勢が表れている自由記述を示した。

著者は26年間の保育所勤務の経験から、主任保育士の専門性の高さが、質の高い保育内容や
良好・安定的な保育所（クラス）運営に影響があると考えてきた。その考えは、本調査によっ
て確認された。さらに、主任保育士の意識の中には「職員間の人間関係を円滑にする環境を整
えていこう」、「子ども達がより良く成長できる保育を提供していこう」、「保育所を良くしてい
こう」という熱意があることも認められた。

本研究による調査などを踏まえて、現在抱えている主任保育士のあり方に係る課題を整理し
展望について言及する。

- ・保育所内での主任保育士の業務内容や役割の明確化
- ・主任保育士の専任化（フリー化）の確立
- ・地域の児童福祉の核となる主任保育士の養成等、専門研修制度の充実
- ・労働時間や賃金をはじめとする労働環境整備のための制度の確立
- ・全国レベルで主任保育士が連携した会の設立

以上のことが急務であることは明白である。

主任保育士は、保育所保育の要であることは、誰もが認めるところであり、今日この要が支えられているのは、主任保育士の「やる気と使命感」である。

しかしながら、主任保育士の「やる気と使命感」のみによって支えられる現在の主任保育士は、非常に脆弱であり、継続される保証は無いに等しい。主任保育士の有する専門性に裏付けされた地位の確保と、地位に相応しい処遇の確保が必要であり、両方が良い方向へ循環していくことが大切である。

自由記述の一つに、「他職員から、“主任は大変そうだからなりたくない”と思われるのではなく、“私もいつか主任になりたい”と憧れられる職種になって欲しい」とあった。まさにその通りである。新任の保育士が知識と経験を積み重ね、いつかは主任保育士になることを目指し、研鑽していくことが、今後さらに保育をレベルアップしていくために必要である。

4 おわりに

「この地域に生まれ育って良かった。この保育所に一家3世代お世話になっています」と、あふれる笑顔で語る80代の女性の言葉が印象的である。保育所は長年地域の方々に支えられ、人と人をつなぐ役割を担ってきた。これからも地域に愛される保育所を推進していくために、保育所の要である主任保育士が疲弊した状態では、保育所の継続の危機である。

今後は、主任保育士の専門性が十分に発揮できる環境確保の為に、処遇の確立と大学や専門機関との連携を組み入れた専門研修体制の強化システムの必要性を提案していきたいと考えている。

(寺田清美)

文献

- 1) 厚生労働省「保育所保育指針解説書」フレーベル館2008年
- 2) 柏女霊峰・橋本真紀編、寺田清美著「事例でわかる！保育所保育指針・幼稚園教育要領」第一法規2009年
- 3) 寺田清美「父親準備性を育む活動の広がり」世界の児童と母性（2008年10月号）p55-58
- 4) 寺田清美「保育所における保育相談支援の実例」福祉心理学研究第8巻2011年
- 5) 網野武博・山縣文治編、寺田清美著 第6章 児童家庭福祉の援助の実例「児童家庭福祉論」全国社会福祉協議会2009年
- 6) 星川ひろ子・寺田清美・鈴木吉東「あかちゃんが教室にきたよ」岩崎書店2006年
- 7) 寺田清美・和田信行・松寄洋子・只野裕子・櫛田薫・國嶋高子・高橋保子・若山剛・志賀浦由紀子・馬場耕一郎・田中浩二・福岡義信「保小連携事例集」独立行政法人福祉医療機構「長寿・子育て・障害者基金」助成事業日本保育協会2010年
- 8) 網野武博監修、寺田清美・田中浩二著「すぐに役立つ！保育の計画・記録・評価—保育課程から保育所児童保育要録まで」2009年

付 録

付 録

調 査 票 集 計 票

主任保育士の実態とあり方に関する調査

社会福祉法人日本保育協会
東京都渋谷区神宮前5-53-1

※ この調査票は、主任保育士または主任保育士に替わる方（保育及び保育士を統括する主任保育士の役割をになう保育士）がお答えください。

※ 質問内容については、平成22年8月2日（月）を基準としてお答えください。

◇ はじめに、回答者ご自身についてお聞きします。

1. あなたの職種に○をしてください。

1. 主任保育士 2. 主任保育士に替わる方（職名 ）

2. 年齢を記入し、性別に○をしてください。

(1) 年齢 () 歳

(2) 性別 1. 女性 2. 男性

3. 保育所での保育士経験年数、主任保育士になるまでの経験年数、主任保育士としての経験年数を表に記入してください。

他の保育所での保育士としての勤務も含み、現在何年目かを記入してください。

保育所での保育士 経験年数 (A) = (B) + (C)	主任保育士になるまでの 経験年数 (B)	主任保育士としての 経験年数 (C)
年目	年	年目

◇ 貴保育所についてお聞きします。

4. 貴保育所の所在地を記入してください。

都道府県・指定都市名	市区名	町村名

5. 貴保育所の経営主体について、該当するものに○をしてください。

1. 市町村などの公営
2. 社会福祉法人などの民営

6. 貴保育所の設置認可年を記入してください。 ※必ずお書きください。

昭和・平成 () 年

7. 貴保育所の定員と平成22年8月2日(月)現在のクラス別在籍児童数を記入してください。

児童定員数	人
-------	---

クラス別 在籍児童数 (8月2日現在)	0歳児 クラス	1歳児 クラス	2歳児 クラス	3歳児 クラス	4歳児 クラス	5歳児 クラス	総児童数
	人	人	人	人	人	人	人

8. 貴保育所の職員体制について、人数を記入してください。

該当する職種がない場合は0をご記入ください。なお、(10) その他を記入する場合は、() にも職種をご記入ください。

	常 勤	
(1)施設長(所長、園長)	人	
(2)副施設長(副所長、副園長)	人	
(3)主任保育士	人	パート勤務
(4)保育士	人	人
(5)看護師等	人	人
(6)栄養士	人	人
(7)調理員	人	人
(8)事務員	人	人
(9)用務員	人	人
(10)その他 ()	人	人
計	人	人

9. 貴保育所で通常保育以外に実施している事業すべてに○をしてください。

いずれも補助事業に限らず、独自事業も含みます。なお、11. その他には() もご記入ください。

1. 延長保育
2. 休日保育
3. 夜間保育
4. 障がい児保育
5. 一時預かり事業
6. 緊急一時保育
7. 地域子育て支援拠点事業
8. 家庭的保育事業
9. 病児・病後児保育(体調不良児対応型を含む)
10. 放課後児童クラブ
11. その他()

◇ 主任保育士であるあなたの勤務実態についてお聞きます。

10. 主任保育士にはローテーション勤務がありますか。該当するものに○をしてください。

- 1. ある
- 2. ない

11. 主任保育士の勤務実態として該当するものに○をしてください。

- 1. クラスを持たずにフリーにしている
- 2. クラスを担任している → どちらかに○を () 主担任 () 副担任
- 3. その他 ()

12. 現場職の時と主任保育士になってからの勤務状況の違いについて、それぞれ該当するものの一つに○をしてください。

- | | | | |
|-------------|--------|----------|--------|
| (1) 勤務時間は | 1. 増えた | 2. 変わらない | 3. 減った |
| (2) 休日出勤は | 1. 増えた | 2. 変わらない | 3. 減った |
| (3) 年次休暇取得は | 1. 増えた | 2. 変わらない | 3. 減った |

13. 主任保育士としての手当(加算)がありますか。該当するものに○をしてください。

- 1. あり
- 2. なし

差し支えなければ、お答えください。

- (1) 手当等の名称 ()
- (2) 金額(月あたり) () 円

◇主任保育士としての職務についてお聞きします。

14. あなたが主任保育士の職務として「現在行っていること」、「今後特に力を入れていきたいこと」について、それぞれ該当するものすべてに○をしてください。ふたつとも○がついてもかまいません。

なお、(14)その他を回答する場合は（ ）もご記入ください。

	現在行っていること	今後特に力を入れていきたいこと
(1) 保育所の円滑な運営		
(2) 施設長のサポート役		
(3) 保育所の活性化		
(4) 職員のスーパーバイザー		
(5) 園児の全体的把握		
(6) 課題のある子どもへの対応		
(7) 家庭の全体的把握		
(8) 課題のある家庭への対応		
(9) 職員(保育士)の資質向上		
(10) 相談対応(保護者)		
(11) 相談対応(保育士や他の職員)		
(12) 地域子育て支援への対応		
(13) 地域の関係機関との連携		
(14) その他 ()		

15. 複数の主任保育士がいる場合にお答えください。

役割分担はどのようになっていますか。該当するものすべてに○をしてください。

1. 3歳未満児主任と3歳以上児主任で分担
2. 保育担当主任と地域担当主任で分担
3. 運営補佐と保育担当で分担
4. 対外主任と対内主任で分担
5. その他 (具体的に記入してください)

16. あなたは、主任保育士として以下の業務をどの程度担当していますか。(1)から(21)までの業務について、実態に最も近い数字にそれぞれ○をしてください。
 なお、(21)その他を回答する場合は() もご記入ください。

	いつも 担当する	ときどき 担当する	あまり 担当しない
(1) 一人ひとりの園児の実態を把握する (家庭環境、発達段階、疾病や既往歴・アレルギーの有無 etc.)	1	2	3
(2) 絵本・教材・玩具選び等に携わる	1	2	3
(3) 園内の環境整備に携わる	1	2	3
(4) 園行事の企画運営に関わる	1	2	3
(5) 保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う	1	2	3
(6) 情報収集や情報提供(園内掲示物や配布物等)の作成を行う	1	2	3
(7) 特定の時間帯に現場で保育する	1	2	3
(8) 現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	1	2	3
(9) クレーム処理や保護者からの相談窓口になる	1	2	3
(10) 保育要録の作成の援助にあたる	1	2	3
(11) 職員からの悩みや相談に応じる	1	2	3
(12) 職員間の親睦を図るイベントを企画・実施する	1	2	3
(13) 小学校との連携を図る	1	2	3
(14) 自治体との窓口になる	1	2	3
(15) 施設財務に関わる仕事を行う	1	2	3
(16) 地域や外部との交流を図る	1	2	3
(17) 電話対応等の事務的な雑務を行う	1	2	3
(18) 研修(園内・園外)を企画する	1	2	3
(19) 勤務体制表などを作成する	1	2	3
(20) 実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする	1	2	3
(21) その他 ()	1	2	3

◇主任保育士としての意識についてお聞きします。

17. あなたは、主任保育士としてのあなた自身をどのように評価していますか。(1)から(14)までの項目について、あなたの気持ちに最も近い数字に○をしてください。

なお、(14)その他を回答する場合は()にもご記入ください。

	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない
(1) 新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	1	2	3
(2) 職員には適切なアドバイスや指導をしている	1	2	3
(3) 職員統制は上手くできている	1	2	3
(4) 保育士等の職員から信頼されている	1	2	3
(5) 施設長から信頼されている	1	2	3
(6) 施設長と職員とのパイプ役をしている	1	2	3
(7) 施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	1	2	3
(8) 保護者から信頼をされている	1	2	3
(9) 地域連携に貢献している	1	2	3
(10) ストレスを解消できる場所や趣味がある	1	2	3
(11) 仕事とプライベートの切り替えができています	1	2	3
(12) 労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	1	2	3
(13) 現場の仕事より、主任保育士の仕事が向いている	1	2	3
(14) その他 (	1	2	3

◇主任保育士としての働き方についてお聞きします。

18. 主任保育士が専門性を発揮するためには、今後どのような取り組みが必要だと思いますか。下記で該当する数字すべてに○をしてください。なお、6. その他を回答する場合には()にもご記入ください。

1. 事務作業を軽減するために、事務職員を雇う
2. 現場にかかわる時間を増やす
3. 地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する
4. 主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける
5. 研修などでスキルアップを図る
6. その他 ()

→ ○をした中で最も必要と思う数字を右の枠にご記入ください。

19. 主任保育士としての働き方について、どのように感じていますか。(1)から(9)までの項目について、それぞれ該当するものに○をしてください。
 なお、(9)その他を回答する場合は() もご記入ください。

	非常に 該当する	やや 該当する	あまり 該当しない	該当 しない
(1) 現場にかかわることができない	1	2	3	4
(2) 施設長と職員の板挟みになることが多い	1	2	3	4
(3) 業務量が多い	1	2	3	4
(4) 勤務時間が長い	1	2	3	4
(5) 責任が重い	1	2	3	4
(6) 給料が安い	1	2	3	4
(7) 園内で孤独を感じる	1	2	3	4
(8) 仕事上のストレスが多い	1	2	3	4
(9) その他()	1	2	3	4

20. 主任保育士としての現在の働き方について総体的に満足していますか。該当するものに○をしてください。

1. とても満足している
2. やや満足している
3. あまり満足していない
4. まったく満足していない

21. 最後に、あなたが「主任保育士をやっていて良かった」と思えるのはどのような時ですか。最も該当するものを5つ以内で選び、枠の中に数字を記入してください。
なお、15.その他を回答する場合には（ ）もご記入ください。

--	--	--	--	--

1. 保護者に信頼されていると感じた時
 2. 保護者対応に手応えを感じた時
 3. 保護者に感謝された時
 4. 施設長に認められた時
 5. 職員に信頼されていると感じた時
 6. 職員に感謝された時
 7. 職員に的確なアドバイス(指示)ができたと感じた時
 8. 自分の思いや考えに職員が共感してくれた時
 9. 職員の成長を感じた時
 10. 子どもの笑顔が見られた時
 11. 子どもに慕われた時
 12. 全園児に関わり、成長をみることができた時
 13. 卒園児が保育士(保育所職員も含む)を目指した時
 14. 自分自身が成長できたと感じた時
 15. その他（ ）
22. 主任保育士のあり方について、勤務体制、職務、やりがいなどを含め、今後こうあってほしい、望ましい働き方などご自由にお書きください。

調査にご協力をいただき、ありがとうございました。

集計票

表1 経営主体別回答者の職種

	総数	主任保育士	その他	無回答
全体	1122 100.0	987 88.0	133 11.9	2 0.2
市町村などの公営	514 100.0	406 79.0	107 20.8	1 0.2
社会福祉法人などの民営	608 100.0	581 95.6	26 4.3	1 0.2

表2 経営主体別回答者の年齢

	総数	～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳～	無回答
全体	1122 100.0	15 1.3	120 10.7	13 1.2	131 11.7	204 18.2	373 33.2	225 20.1	17 1.5	6 0.5	18 1.6
市町村などの公営	514 100.0	0 0.0	15 2.9	3 0.6	40 7.8	75 14.6	224 43.6	142 27.6	3 0.6	1 0.2	11 2.1
社会福祉法人などの民営	608 100.0	15 2.5	105 17.3	10 1.6	91 15.0	129 21.2	149 24.5	83 13.7	14 2.3	5 0.8	7 1.2

表3 経営主体別回答者の性別

	総数	女性	男性	無回答
全体	1122 100.0	1106 98.6	12 1.1	4 0.4
市町村などの公営	514 100.0	512 99.6	2 0.4	0 0.0
社会福祉法人などの民営	608 100.0	594 97.7	10 1.6	4 0.7

表4 経営主体別主任保育士になるまでの経験年数

	総数	～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30～34年	35年～	無回答
全体	1122 100.0	64 5.7	137 12.2	160 14.3	159 14.2	187 16.7	212 18.9	145 12.9	22 2.0	36 3.2
市町村などの公営	514 100.0	9 1.8	12 2.3	31 6.0	54 10.5	95 18.5	153 29.8	121 23.5	17 3.3	22 4.3
社会福祉法人などの民営	608 100.0	55 9.0	125 20.6	129 21.2	105 17.3	92 15.1	59 9.7	24 3.9	5 0.8	14 2.3

表5 経営主体別主任保育士としての経験年数

	総数	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年～	10年～	15年～	無回答
全体	1122 100.0	160 14.3	145 12.9	159 14.2	108 9.6	75 6.7	252 22.5	95 8.5	94 8.4	34 3.0
市町村などの公営	514 100.0	86 16.7	77 15.0	76 14.8	58 11.3	36 7.0	105 20.4	37 7.2	19 3.7	20 3.9
社会福祉法人などの民営	608 100.0	74 12.2	68 11.2	83 13.7	50 8.2	39 6.4	147 24.2	58 9.5	75 12.3	14 2.3

平均値

	件数	平均値	経営主体別	
			市町村などの公営	社会福祉法人などの民営
2. 年齢	1104	46.50	49.30	44.15
3. A 保育士経験年数	1105	25.67	29.63	22.35
3. B 主任になるまでの経験年数	1086	19.19	24.47	14.82
3. C 主任としての経験年数	1095	6.39	5.11	7.46

表6-1 都市規模

	総数	指定都市	中核市	東京特別区	その他の市	町村	無回答
全体	1122 100.0	164 14.6	153 13.6	47 4.2	607 54.1	150 13.4	1 0.1

表6-2 経営主体

	総数	市町村などの公営	社会福祉法人などの民営
全体	1122 100.0	514 45.8	608 54.2

表6-3 経営主体別設置認可年

	総数	～昭和24年	昭和25～34年	昭和35～44年	昭和45～54年	昭和55～平成元年	平成2～11年	平成12年～	無回答
全体	1122 100.0	76 6.8	188 16.8	176 15.7	392 34.9	98 8.7	33 2.9	157 14.0	2 0.2
市町村などの公営	514 100.0	34 6.6	107 20.8	108 21.0	187 36.4	36 7.0	13 2.5	28 5.4	1 0.2
社会福祉法人などの民営	608 100.0	42 6.9	81 13.3	68 11.2	205 33.7	62 10.2	20 3.3	129 21.2	1 0.2

表7-1 児童定員数

	総数	～45人	46～60人	61～90人	91～120人	121～150人	151人～	無回答
全体	1122 100.0	104 9.3	200 17.8	319 28.4	260 23.2	128 11.4	102 9.1	9 0.8

表7-2 経営主体別児童総数に占める3歳未満児割合

	総数	20%未満	20%～	30%～	40%～	50%～	無回答
全体	1122 100.0	87 7.8	154 13.7	407 36.3	350 31.2	101 9.0	23 2.0
市町村などの公営	514 100.0	76 14.8	117 22.8	183 35.6	105 20.4	25 4.9	8 1.6
社会福祉法人などの民営	608 100.0	11 1.8	37 6.1	224 36.8	245 40.3	76 12.5	15 2.5

表7-3 経営主体別定員充足率

	総数	80%未満	80%～	90%～	95%～	100%	105%未満	105%～	110%～	115%～	120%～	125%～	無回答
全体	1122 100.0	143 12.7	110 9.8	59 5.3	98 8.7	156 13.9	92 8.2	89 7.9	135 12.0	99 8.8	72 6.4	54 4.8	15 1.3
市町村などの公営	514 100.0	127 24.7	82 16.0	35 6.8	53 10.3	72 14.0	41 8.0	29 5.6	41 8.0	17 3.3	3 0.6	9 1.8	5 1.0
社会福祉法人などの民営	608 100.0	16 2.6	28 4.6	24 3.9	45 7.4	84 13.8	51 8.4	60 9.9	94 15.5	82 13.5	69 11.3	45 7.4	10 1.6

表8-1 職員構成（パート勤務の有無）

全体	常勤のみ	パート勤務	無回答
1122	109	1007	6
100.0	9.7	89.8	0.5

表8-2 経営主体別職員構成（各職員数が記入されたものをカウント）

	総数	施設長	副施設長	主任 保育士	保育士		看護師等		栄養士	
					常勤	パート	常勤	パート	常勤	パート
全体	1122	1115	299	1059	1095	891	282	106	432	62
	100.0	99.4	26.6	94.4	97.6	79.4	25.1	9.4	38.5	5.5
市町村などの公 営	514	511	142	461	499	392	93	36	73	23
	100.0	99.4	27.6	89.7	97.1	76.3	18.1	7.0	14.2	4.5
社会福祉法人な どの民営	608	604	157	598	596	499	189	70	359	39
	100.0	99.3	25.8	98.4	98.0	82.1	31.1	11.5	59.0	6.4

	調理師		事務員		用務員		無回答
	常勤	パート	常勤	パート	常勤	パート	
	898	633	291	111	206	187	6
	80.0	56.4	25.9	9.9	18.4	16.7	0.5
	449	306	15	17	120	89	2
	87.4	59.5	2.9	3.3	23.3	17.3	0.4
	449	327	276	94	86	98	4
	73.8	53.8	45.4	15.5	14.1	16.1	0.7

表8-3 経営主体別主任保育士の配置数

	総数	いる 小計					いない	無回答
			1人	2人	3人	4人～		
全体	1122	1059	857	121	28	53	40	23
	100.0	94.4	76.4	10.8	2.5	4.7	3.6	2.0
市町村などの公 営	514	461	320	72	18	51	36	17
	100.0	89.7	62.3	14.0	3.5	9.9	7.0	3.3
社会福祉法人な どの民営	608	598	537	49	10	2	4	6
	100.0	98.4	88.3	8.1	1.6	0.3	0.7	1.0

表8-4 経営主体別事務員の有無

	総数	いる 小計				いない	無回答
			常勤＋ パート	常勤	パート		
全体	1122	379	23	268	88	473	270
	100.0	33.8	2.0	23.9	7.8	42.2	24.1
市町村などの公 営	514	30	2	13	15	327	157
	100.0	5.8	0.4	2.5	2.9	63.6	30.5
社会福祉法人な どの民営	608	349	21	255	73	146	113
	100.0	57.4	3.5	41.9	12.0	24.0	18.6

表9 経営主体別通常保育以外の実施事業（複数回答）

	総数	延長保育	障がい児 保育	一時預かり 事業	地域子育て 支援拠点 事業	緊急 一時保育	放課後児 童クラブ	休日保育	病児・病後 児保育	家庭的保 育事業
全体	1122	968	780	516	435	257	104	83	66	20
	100.0	86.3	69.5	46.0	38.7	22.8	9.3	7.4	5.9	1.8
市町村などの公 営	514	403	403	178	217	109	9	18	11	11
	100.0	78.4	78.4	34.7	42.1	21.1	1.8	3.5	2.1	2.1
社会福祉法人な どの民営	608	565	377	338	218	148	95	65	55	9
	100.0	92.9	62.0	55.6	35.9	24.3	15.6	10.7	9.0	1.5

	夜間保育	その他	無回答
	10	133	28
	0.9	11.9	2.5
	2	63	17
	0.4	12.3	3.3
	8	70	11
	1.3	11.5	1.8

表10-1 経営主体別ローテーション勤務

	総数	ある	ない	無回答
全体	1122	801	308	13
	100.0	71.4	27.5	1.2
市町村などの公営	514	413	92	9
	100.0	80.4	17.9	1.8
社会福祉法人などの民営	608	388	216	4
	100.0	63.8	35.5	0.7

表10-2 主任としての経験年数ローテーション勤務

	総数	ある	ない	無回答
全体	1088	776	301	11
	100.0	71.3	27.7	1.0
1年未満	160	121	38	1
	100.0	75.6	23.8	0.6
1年	145	106	37	2
	100.0	73.1	25.5	1.4
2年	159	113	42	4
	100.0	71.1	26.4	2.5
3年	108	82	24	2
	100.0	75.9	22.2	1.9
4年	75	52	23	0
	100.0	69.3	30.7	0.0
5年～	252	175	76	1
	100.0	69.4	30.2	0.4
10年～	95	79	16	0
	100.0	83.2	16.8	0.0
15年～	94	48	45	1
	100.0	51.1	47.9	1.1

表11-1 経営主体別勤務実態

	総数	クラスを持たずにフリー	クラスを担任	その他	無回答
全体	1122	802	271	42	7
	100.0	71.5	24.2	3.7	0.6
市町村などの公営	514	308	161	32	3
	100.0	61.8	31.4	6.2	0.6
社会福祉法人などの民営	608	484	110	10	4
	100.0	79.6	18.1	1.6	0.7

表11-2 経営主体別クラス担任

	総数	主担任	副担任	無回答
全体	271	209	42	20
	100.0	77.1	15.5	7.4
市町村などの公営	161	133	18	10
	100.0	82.6	11.2	6.2
社会福祉法人などの	110	76	24	10
	100.0	69.1	21.8	9.1

表12-1 経営主体別勤務時間

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	544	559	3	16
	100.0	48.5	49.8	0.3	1.4
市町村などの公営	514	296	210	0	8
	100.0	57.6	40.9	0.0	1.6
社会福祉法人などの民営	608	248	349	3	8
	100.0	40.8	57.4	0.5	1.3

表12-2 経営主体別休日出勤

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	197	820	10	95
	100.0	17.6	73.1	0.9	8.5
市町村などの公営	514	108	358	3	45
	100.0	21.0	69.6	0.6	8.8
社会福祉法人などの	608	89	462	7	50
	100.0	14.6	76.0	1.2	8.2

表12-3 経営主体別年次休暇取得率

	総数	増えた	変わらない	減った	無回答
全体	1122	16	800	277	29
	100.0	1.4	71.3	24.7	2.6
市町村などの公営	514	2	302	198	12
	100.0	0.4	58.8	38.5	2.3
社会福祉法人などの民営	608	14	498	79	17
	100.0	2.3	81.9	13.0	2.8

表13-1 経営主体別主任保育士としての手当（加算）

	総数	あり	なし	無回答
全体	1122	447	641	34
	100.0	39.8	57.1	3.0
市町村などの公営	514	34	471	9
	100.0	6.6	91.6	1.8
社会福祉法人などの	608	413	170	25
	100.0	67.9	28.0	4.1

表13-2 主任保育士手当の名称

全体	主任保育士手当	特殊業務手当	管理職手当	役職手当	職務手当	業務手当	管理主任手当	その他	無回答
447	128	61	36	26	14	5	3	14	160
100.0	28.6	13.6	8.1	5.8	3.1	1.1	0.7	3.1	35.8

表14-1 主任保育士の職務

	現在行っていること		今後特に力を入れていきたいこと	
(1)保育所の円滑な運営	759	67.6	430	38.3
(2)施設長のサポート役	916	81.6	373	33.2
(3)保育所の活性化	677	60.3	547	48.8
(4)職員のスーパーバイザー	478	42.6	560	49.9
(5)園児の全体的把握	1000	89.1	390	34.8
(6)課題のある子どもへの対応	859	76.6	527	47.0
(7)家庭の全体的把握	796	70.9	363	32.4
(8)課題のある家庭への対応	659	58.7	484	43.1
(9)職員(保育士)の資質向上	784	69.9	771	68.7
(10)相談対応(保護者)	804	71.7	465	41.4
(11)相談対応(保育士や他の職員)	870	77.5	448	39.9
(12)地域子育て支援への対応	577	51.4	471	42.0
(13)地域の関係機関との連携	536	47.8	440	39.2
(14)その他	24	2.1	10	0.9
総数	1122	100.0	1122	100.0

表14-2 経営主体別主任保育士職務（現在）

	総数	(1)保育所の円滑な運営	(2)施設長のサポート役	(3)保育所の活性化	(4)職員のスーパーバイザー	(5)園児の全体的把握	(6)課題のある子どもへの対応	(7)家庭の全体的把握	(8)課題のある家庭への対応	(9)職員(保育士)の資質向上
全体	1122 100.0	759 67.6	916 81.6	677 60.3	478 42.6	1000 89.1	859 76.6	796 70.9	659 58.7	784 69.9
市町村などの公営	514 100.0	378 73.5	425 82.7	296 57.6	203 39.5	446 86.8	392 76.3	338 65.8	267 51.9	350 68.1
社会福祉法人などの民営	608 100.0	381 62.7	491 80.8	381 62.7	275 45.2	554 91.1	467 76.8	458 75.3	392 64.5	434 71.4

(10)相談対応(保護者)	(11)相談対応(保育士や他の職員)	(12)地域子育て支援への対応	(13)地域の関係機関との連携	(14)その他	無回答
804 71.7	870 77.5	577 51.4	536 47.8	24 2.1	16 1.4
336 65.4	375 73.0	275 53.5	217 42.2	13 2.5	9 1.8
468 77.0	495 81.4	302 49.7	319 52.5	11 1.8	7 1.2

表14-3 経営主体別主任保育士職務（今後）

	総数	(1)保育所の円滑な運営	(2)施設長のサポート役	(3)保育所の活性化	(4)職員のスーパーバイザー	(5)園児の全体的把握	(6)課題のある子どもへの対応	(7)家庭の全体的把握	(8)課題のある家庭への対応	(9)職員(保育士)の資質向上
全体	1122 100.0	430 38.3	373 33.2	547 48.8	560 49.9	390 34.8	527 47.0	363 32.4	484 43.1	771 68.7
市町村などの公営	514 100.0	210 40.9	175 34.0	235 45.7	234 45.5	174 33.9	242 47.1	171 33.3	224 43.6	333 64.8
社会福祉法人などの民営	608 100.0	220 36.2	198 32.6	312 51.3	326 53.6	216 35.5	285 46.9	192 31.6	260 42.8	438 72.0

(10)相談対応(保護者)	(11)相談対応(保育士や他の職員)	(12)地域子育て支援への対応	(13)地域の関係機関との連携	(14)その他	無回答
465 41.4	448 39.9	471 42.0	440 39.2	10 0.9	96 8.6
204 39.7	214 41.6	210 40.9	175 34.0	3 0.6	53 10.3
261 42.9	234 38.5	261 42.9	265 43.6	7 1.2	43 7.1

表15 経営主体別複数主任保育士の役割分担

(複数回答)

	総数	3才未満児主任と3才以上児主任	運営補佐と保育担当	保育担当主任と地域担当主任	対外主任と体内主任	その他	無回答
全体	202 100.0	93 46.0	63 31.2	20 9.9	8 4.0	41 20.3	22 10.9
市町村などの公営	141 100.0	61 43.3	40 28.4	13 9.2	2 1.4	34 24.1	19 13.5
社会福祉法人などの民営	61 100.0	32 52.5	23 37.7	7 11.5	6 9.8	7 11.5	3 4.9

表16-1 主任保育士としての担当業務

	総数	いつも担当 する	ときどき担 当する	あまり担当 しない	無回答
(1)一人ひとりの園児の実態を把握する	1122	652	388	43	39
(2)絵本・教材・玩具選び等に携わる	1122	551	493	60	18
(3)園内の環境整備に携わる	1122	709	375	17	21
(4)園行事の企画運営に関わる	1122	825	259	21	17
(5)保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う	1122	857	193	53	19
(6)情報収集や情報提供(園内掲示物や配布物等)の作	1122	605	399	99	19
(7)特定の時間帯に現場で保育する	1122	437	486	174	25
(8)現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	1122	300	651	139	32
(9)クレーム処理や保護者からの相談窓口になる	1122	525	455	124	18
(10)保育要録の作成の援助にあたる	1122	457	403	225	37
(11)職員からの悩みや相談に応じる	1122	471	592	46	13
(12)職員間の親睦を図るイベントを企画・実施する	1122	152	481	463	26
(13)小学校との連携を図る	1122	276	429	385	32
(14)自治体との窓口になる	1122	140	349	606	27
(15)施設財務に関わる仕事を行う	1122	130	220	754	18
(16)地域や外部との交流を図る	1122	281	529	290	22
(17)電話対応等の事務的な雑務を行う	1122	556	431	121	14
(18)研修(園内・園外)を企画する	1122	430	452	222	18
(19)勤務体制表などを作成する	1122	670	176	261	15
(20)実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等	1122	687	257	164	14

表16-2 経営主体別主任保育士としての担当業務(抜粋)

		総数	いつも担当 する	ときどき担 当する	あまり担当 しない	無回答
(5)保育課程や指導計画等の作成の援助・点検を行う	全体	1122	857	193	53	19
		100.0	76.4	17.2	4.7	1.7
	公営	514	357	108	36	13
		100.0	69.5	21.0	7.0	2.5
(6)情報収集や情報提供(園内掲示物や配布物等)の 作成を行う	民営	608	500	85	17	6
		100.0	82.2	14.0	2.8	1.0
	全体	1122	605	399	99	19
		100.0	53.9	35.6	8.8	1.7
(7)特定の時間帯に現場で保育する	公営	514	253	194	58	9
		100.0	49.2	37.7	11.3	1.8
	民営	608	352	205	41	10
		100.0	57.9	33.7	6.7	1.6
(8)現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	全体	1122	437	486	174	25
		100.0	38.9	43.3	15.5	2.2
	公営	514	237	199	63	15
		100.0	46.1	38.7	12.3	2.9
(9)特定の時間帯に現場で保育する	民営	608	200	287	111	10
		100.0	32.9	47.2	18.3	1.6
(10)現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	全体	1122	300	651	139	32
		100.0	26.7	58.0	12.4	2.9
	公営	514	129	284	84	17
		100.0	25.1	55.3	16.3	3.3
(11)現場で職員に専門的な知識や技術を指導する	民営	608	171	367	55	15
		100.0	28.1	60.4	9.0	2.5

		総数	いつも担当 する	ときどき担 当する	あまり担当 しない	無回答
(9)クレーム処理や保護者からの相談窓口になる	全体	1122 100.0	525 46.8	455 40.6	124 11.1	18 1.6
	公営	514 100.0	166 32.3	249 48.4	86 16.7	13 2.5
	民営	608 100.0	359 59.0	206 33.9	38 6.3	5 0.8
(10)保育要録の作成の援助にあたる	全体	1122 100.0	457 40.7	403 35.9	225 20.1	37 3.3
	公営	514 100.0	161 31.3	193 37.5	145 28.2	15 2.9
	民営	608 100.0	296 48.7	210 34.5	80 13.2	22 3.6
(11)職員からの悩みや相談に応じる	全体	1122 100.0	471 42.0	592 52.8	46 4.1	13 1.2
	公営	514 100.0	180 35.0	295 57.4	30 5.8	9 1.8
	民営	608 100.0	291 47.9	297 48.8	16 2.6	4 0.7
(13)小学校との連携を図る	全体	1122 100.0	276 24.6	429 38.2	385 34.3	32 2.9
	公営	514 100.0	71 13.8	201 39.1	229 44.6	13 2.5
	民営	608 100.0	205 33.7	228 37.5	156 25.7	19 3.1
(14)自治体との窓口になる	全体	1122 100.0	140 12.5	349 31.1	606 54.0	27 2.4
	公営	514 100.0	28 5.4	141 27.4	327 63.6	18 3.5
	民営	608 100.0	112 18.4	208 34.2	279 45.9	9 1.5
(15)施設財務に関わる仕事を行う	全体	1122 100.0	130 11.6	220 19.6	754 67.2	18 1.6
	公営	514 100.0	81 15.8	125 24.3	298 58.0	10 1.9
	民営	608 100.0	49 8.1	95 15.6	456 75.0	8 1.3
(16)地域や外部との交流を図る	全体	1122 100.0	281 25.0	529 47.1	290 25.8	22 2.0
	公営	514 100.0	85 16.5	268 52.1	146 28.4	15 2.9
	民営	608 100.0	196 32.2	261 42.9	144 23.7	7 1.2
(18)研修(園内・園外)を企画する	全体	1122 100.0	430 38.3	452 40.3	222 19.8	18 1.6
	公営	514 100.0	150 29.2	233 45.3	119 23.2	12 2.3
	民営	608 100.0	280 46.1	219 36.0	103 16.9	6 1.0
(19)勤務体制表などを作成する	全体	1122 100.0	670 59.7	176 15.7	261 23.3	15 1.3
	公営	514 100.0	285 55.4	73 14.2	147 28.6	9 1.8
	民営	608 100.0	385 63.3	103 16.9	114 18.8	6 1.0
(20)実習生・ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする	全体	1122 100.0	687 61.2	257 22.9	164 14.6	14 1.2
	公営	514 100.0	252 49.0	152 29.6	100 19.5	10 1.9
	民営	608 100.0	435 71.5	105 17.3	64 10.5	4 0.7

表17-1 主任保育士としての自己評価

	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	1122	170	768	157	27
(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている	1122	246	768	95	13
(3)職員統制は上手くできている	1122	224	738	139	21
(4)保育士等の職員から信頼されている	1122	206	805	80	31
(5)施設長から信頼されている	1122	303	716	67	36
(6)施設長と職員とのパイプ役をしている	1122	488	573	50	11
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	1122	602	445	52	23
(8)保護者から信頼をされている	1122	249	780	57	36
(9)地域連携に貢献している	1122	144	592	357	29
(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある	1122	423	523	166	10
(11)仕事とプライベートの切り替えができている	1122	400	539	172	11
(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	1122	130	617	337	38
(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事が向いている	1122	56	449	583	34

表17-2 経営主体別主任保育士としての担当業務（抜粋）

		総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている	全体	1122	170	768	157	27
		100.0	15.2	68.4	14.0	2.4
	公営	514	63	362	72	17
		100.0	12.3	70.4	14.0	3.3
(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている	民営	608	107	406	85	10
		100.0	17.6	66.8	14.0	1.6
	全体	1122	246	768	95	13
		100.0	21.9	68.4	8.5	1.2
(3)職員統制は上手くできている	公営	514	97	356	54	7
		100.0	18.9	69.3	10.5	1.4
	民営	608	149	412	41	6
		100.0	24.5	67.8	6.7	1.0
(4)保育士等の職員から信頼されている	全体	1122	224	738	139	21
		100.0	20.0	65.8	12.4	1.9
	公営	514	92	344	68	10
		100.0	17.9	66.9	13.2	1.9
(5)施設長から信頼されている	民営	608	132	394	71	11
		100.0	21.7	64.8	11.7	1.8
(6)施設長と職員とのパイプ役をしている	全体	1122	206	805	80	31
		100.0	18.4	71.7	7.1	2.8
	公営	514	89	372	36	17
		100.0	17.3	72.4	7.0	3.3
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	民営	608	117	433	44	14
		100.0	19.2	71.2	7.2	2.3
(8)保護者から信頼をされている	全体	1122	303	716	67	36
		100.0	27.0	63.8	6.0	3.2
	公営	514	106	351	36	21
		100.0	20.6	68.3	7.0	4.1
(9)地域連携に貢献している	民営	608	197	365	31	15
		100.0	32.4	60.0	5.1	2.5

		総数	非常に 該当する	やや 該当する	あまり 該当しない	無回答
(6)施設長と職員のパイプ役をしている	全体	1122	488	573	50	11
		100.0	43.5	51.1	4.5	1.0
	公営	514	203	274	30	7
		100.0	39.5	53.3	5.8	1.4
	民営	608	285	299	20	4
		100.0	46.9	49.2	3.3	0.7
(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている	全体	1122	602	445	52	23
		100.0	53.7	39.7	4.6	2.0
	公営	514	268	207	24	15
		100.0	52.1	40.3	4.7	2.9
	民営	608	334	238	28	8
		100.0	54.9	39.1	4.6	1.3
(8)保護者から信頼されている	全体	1122	249	780	57	36
		100.0	22.2	69.5	5.1	3.2
	公営	514	99	366	26	23
		100.0	19.3	71.2	5.1	4.5
	民営	608	150	414	31	13
		100.0	24.7	68.1	5.1	2.1
(9)地域連携に貢献している	全体	1122	144	592	357	29
		100.0	12.8	52.8	31.8	2.6
	公営	514	44	282	170	18
		100.0	8.6	54.9	33.1	3.5
	民営	608	100	310	187	11
		100.0	16.4	51.0	30.8	1.8
(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある	全体	1122	423	523	166	10
		100.0	37.7	46.6	14.8	0.9
	公営	514	179	242	87	6
		100.0	34.8	47.1	16.9	1.2
	民営	608	244	281	79	4
		100.0	40.1	46.2	13.0	0.7
(11)仕事とプライベートの切り替えができてる	全体	1122	400	539	172	11
		100.0	35.7	48.0	15.3	1.0
	公営	514	170	255	82	7
		100.0	33.1	49.6	16.0	1.4
	民営	608	230	284	90	4
		100.0	37.8	46.7	14.8	0.7
(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている	全体	1122	130	617	337	38
		100.0	11.6	55.0	30.0	3.4
	公営	514	46	267	180	21
		100.0	8.9	51.9	35.0	4.1
	民営	608	84	350	157	17
		100.0	13.8	57.6	25.8	2.8
(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事に向いている	全体	1122	56	449	583	34
		100.0	5.0	40.0	52.0	3.0
	公営	514	16	194	284	20
		100.0	3.1	37.7	55.3	3.9
	民営	608	40	255	299	14
		100.0	6.6	41.9	49.2	2.3

表18-1 経営主体別主任保育士が専門性を発揮するための取り組み

(複数回答)

	総数	事務作業を軽減するために、事務職員を雇う	現場にかかわる時間を増やす	地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する	主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける	研修などでスキルアップを図る	その他	無回答
全体	1122 100.0	335 29.9	471 42.0	579 51.6	624 55.6	793 70.7	48 4.3	23 2.0
市町村などの公営	514 100.0	203 39.5	177 34.4	257 50.0	277 53.9	354 68.9	31 6.0	13 2.5
社会福祉法人などの民営	608 100.0	131 21.5	294 48.4	322 53.0	347 57.1	439 72.2	17 2.8	10 1.6

表18-2 もっとも必要と思う取組

	総数	事務作業を軽減するために、事務職員を雇う	現場に関わる時間を増やす	地域の主任保育士会など、相談しあえる同じ立場の仲間と交流する	主任保育士が相談や指導を受けられる専門的な機関を設ける	研修などでスキルアップを図る	その他	無回答
全体	1122 100.0	143 12.7	115 10.2	115 10.2	283 25.2	325 29.0	31 2.8	110 9.8

表19-1 主任保育士としての働き方への意識

	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
(1)現場にかかわることができない	1122	58	331	370	327	36
(2)施設長と職員の板挟みになることが多い	1122	78	336	487	194	27
(3)業務量が多い	1122	265	499	267	62	29
(4)勤務時間が長い	1122	196	395	370	140	21
(5)責任が重い	1122	379	575	134	16	18
(6)給料が安い	1122	149	400	423	107	43
(7)園内で孤独を感じる	1122	46	242	488	324	22
(8)仕事上のストレスが多い	1122	225	515	293	70	19

表19-2 経営主体別主任保育士としての働き方（抜粋）

		総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
(2)施設長と職員の板挟みになることが多い	全体	1122	78	336	487	194	27
		100.0	7.0	29.9	43.4	17.3	2.4
	公営	514	25	133	250	90	16
		100.0	4.9	25.9	48.6	17.5	3.1
	民営	608	53	203	237	104	11
		100.0	8.7	33.4	39.0	17.1	1.8
(3)業務量が多い	全体	1122	265	499	267	62	29
		100.0	23.6	44.5	23.8	5.5	2.6
	公営	514	149	231	90	30	14
		100.0	29.0	44.9	17.5	5.8	2.7
	民営	608	116	268	177	32	15
		100.0	19.1	44.1	29.1	5.3	2.5
(4)勤務時間が長い	全体	1122	196	395	370	140	21
		100.0	17.4	35.2	33.0	12.5	1.9
	公営	514	115	187	147	51	14
		100.0	22.2	36.5	28.7	9.9	2.7
	民営	608	81	208	223	89	7
		100.0	13.3	34.2	36.7	14.6	1.2
(7)園内で孤独を感じる	全体	1122	46	242	488	324	22
		100.0	4.1	21.6	43.5	28.9	2.0
	公営	514	16	93	233	160	12
		100.0	3.1	18.1	45.3	31.1	2.3
	民営	608	30	149	255	164	10
		100.0	4.9	24.5	41.9	27.0	1.6

表20-1 経営主体別現在の働き方への満足度

	総数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない	無回答
全体	1122	86	596	379	32	29
	100.0	7.7	53.1	33.8	2.9	2.6
市町村などの公営	514	19	246	216	18	15
	100.0	3.7	47.9	42.0	3.5	2.9
社会福祉法人などの民営	608	67	350	163	14	14
	100.0	11.0	57.6	26.8	2.3	2.3

表20-2 満足度別主任保育士としての経験年数

	総数	5年未満	5年～	10年～	15年～	無回答
全体	1093	631	244	95	93	30
	100.0	57.7	22.3	8.7	8.5	2.7
満足	682	352	170	65	75	20
	100.0	51.6	24.9	9.5	11.0	2.9
不満足	411	279	74	30	18	10
	100.0	67.9	18.0	7.3	4.4	2.4

表20-3 満足度別主任保育士としての自己評価

	(1)新しい保育を取り入れたり日常的に自己研鑽をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	165	753	153	22
	100.0	15.1	68.9	14.0	2.0
満足	682	125	477	73	7
	100.0	18.3	69.9	10.7	1.0
不満足	411	40	276	80	15
	100.0	9.7	67.2	19.5	3.6

	(3)職員統制は上手くてきている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	217	730	131	15
	100.0	19.9	66.8	12.0	1.4
満足	682	162	460	52	8
	100.0	23.8	67.4	7.6	1.2
不満足	411	55	270	79	7
	100.0	13.4	65.7	19.2	1.7

	(5)施設長から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	297	703	65	28
	100.0	27.2	64.3	5.9	2.6
満足	682	233	419	20	10
	100.0	34.2	61.4	2.9	1.5
不満足	411	64	284	45	18
	100.0	15.6	69.1	10.9	4.4

	(7)施設長に要望や相談を伝えやすい関係を築いている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	590	433	52	18
	100.0	54.0	39.6	4.8	1.6
満足	682	410	248	17	7
	100.0	60.1	36.4	2.5	1.0
不満足	411	180	185	35	11
	100.0	43.8	45.0	8.5	2.7

	(9)地域連携に貢献している				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	142	584	346	21
	100.0	13.0	53.4	31.7	1.9
満足	682	102	382	191	7
	100.0	15.0	56.0	28.0	1.0
不満足	411	40	202	155	14
	100.0	9.7	49.1	37.7	3.4

	(11)仕事とプライベートの切り替えができる				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	390	531	166	6
	100.0	35.7	48.6	15.2	0.5
満足	682	269	327	85	1
	100.0	39.4	47.9	12.5	0.1
不満足	411	121	204	81	5
	100.0	29.4	49.6	19.7	1.2

	(13)現場の仕事より、主任保育士の仕事に向いている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	54	442	568	29
	100.0	4.9	40.4	52.0	2.7
満足	682	51	350	268	13
	100.0	7.5	51.3	39.3	1.9
不満足	411	3	92	300	16
	100.0	0.7	22.4	73.0	3.9

	(2)職員には適切なアドバイスや指導をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	240	753	91	9
	100.0	22.0	68.9	8.3	0.8
満足	682	185	463	30	4
	100.0	27.1	67.9	4.4	0.6
不満足	411	55	290	61	5
	100.0	13.4	70.6	14.8	1.2

	(4)保育士等の職員から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	200	790	79	24
	100.0	18.3	72.3	7.2	2.2
満足	682	153	496	25	8
	100.0	22.4	72.7	3.7	1.2
不満足	411	47	294	54	16
	100.0	11.4	71.5	13.1	3.9

	(6)施設長と職員のパイプ役をしている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	477	561	50	5
	100.0	43.6	51.3	4.6	0.5
満足	682	333	334	14	1
	100.0	48.8	49.0	2.1	0.1
不満足	411	144	227	36	4
	100.0	35.0	55.2	8.8	1.0

	(8)保護者から信頼されている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	241	767	56	29
	100.0	22.0	70.2	5.1	2.7
満足	682	173	484	17	8
	100.0	25.4	71.0	2.5	1.2
不満足	411	68	283	39	21
	100.0	16.5	68.9	9.5	5.1

	(10)ストレスを解消できる場所や趣味がある				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	413	512	162	6
	100.0	37.8	46.8	14.8	0.5
満足	682	287	320	73	2
	100.0	42.1	46.9	10.7	0.3
不満足	411	126	192	89	4
	100.0	30.7	46.7	21.7	1.0

	(12)労働対価が責任の重さと労働量に見合っている				
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	無回答
全体	1093	123	608	332	30
	100.0	11.3	55.6	30.4	2.7
満足	682	102	416	149	15
	100.0	15.0	61.0	21.8	2.2
不満足	411	21	192	183	15
	100.0	5.1	46.7	44.5	3.6

表20-4 満足度別主任保育士としての働き方

(1)現場にかかわることができない						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	58	329	366	318	22
	100.0	5.3	30.1	33.5	29.1	2.0
満足	682	28	197	255	190	12
	100.0	4.1	28.9	37.4	27.9	1.8
不満足	411	30	132	111	128	10
	100.0	7.3	32.1	27.0	31.1	2.4

(2)施設長と職員の板挟みになることが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	78	331	481	189	14
	100.0	7.1	30.3	44.0	17.3	1.3
満足	682	31	182	328	135	6
	100.0	4.5	26.7	48.1	19.8	0.9
不満足	411	47	149	153	54	8
	100.0	11.4	36.3	37.2	13.1	1.9

(3)業務量が多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	263	495	263	57	15
	100.0	24.1	45.3	24.1	5.2	1.4
満足	682	127	319	189	39	8
	100.0	18.6	46.8	27.7	5.7	1.2
不満足	411	136	176	74	18	7
	100.0	33.1	42.8	18.0	4.4	1.7

(4)勤務時間が長い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	195	392	363	135	8
	100.0	17.8	35.9	33.2	12.4	0.7
満足	682	83	259	245	93	2
	100.0	12.2	38.0	35.9	13.6	0.3
不満足	411	112	133	118	42	6
	100.0	27.3	32.4	28.7	10.2	1.5

(5)責任が重い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	377	567	129	14	6
	100.0	34.5	51.9	11.8	1.3	0.5
満足	682	204	374	92	9	3
	100.0	29.9	54.8	13.5	1.3	0.4
不満足	411	173	193	37	5	3
	100.0	42.1	47.0	9.0	1.2	0.7

(6)給料が安い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	147	397	418	102	29
	100.0	13.4	36.3	38.2	9.3	2.7
満足	682	76	249	270	73	14
	100.0	11.1	36.5	39.6	10.7	2.1
不満足	411	71	148	148	29	15
	100.0	17.3	36.0	36.0	7.1	3.6

(7)園内で孤独を感じる						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	45	240	480	320	8
	100.0	4.1	22.0	43.9	29.3	0.7
満足	682	16	127	307	228	4
	100.0	2.3	18.6	45.0	33.4	0.6
不満足	411	29	113	173	92	4
	100.0	7.1	27.5	42.1	22.4	1.0

(8)仕事上のストレスが多い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	222	508	289	68	6
	100.0	20.3	46.5	26.4	6.2	0.5
満足	682	96	299	226	56	5
	100.0	14.1	43.8	33.1	8.2	0.7
不満足	411	126	209	83	12	1
	100.0	30.7	50.9	15.3	2.9	0.2

表21 主任保育士をやっている良かったと思える時

	総数	職員に信頼されていると感じた時	全園児に関わり、成長をみることができた時	保護者に信頼されていると感じた時	子どもの笑顔が見られた時	自分の思いや考えに職員が共感してくれた時	自分自身が成長できたと感じた時	職員に的確なアドバイスができたと感じた時	職員の成長を感じた時	施設長に認められた時
全体	1122	650	595	576	478	463	434	425	418	335
	100.0	57.9	53.0	51.3	42.6	41.3	38.7	37.9	37.3	29.9

保護者対応に手応えを感じた時	保護者に感謝された時	子どもに慕われた時	職員に感謝された時	卒園児が保育士を目標とした時	その他	無回答
298	187	169	105	92	25	26
26.6	16.7	15.1	9.4	8.2	2.2	2.3

主任保育士の実態とあり方に関する調査研究事業調査研究委員及び執筆者

- ◎ 寺 田 清 美（東京成徳短期大学教授）
尾 木 ま り（子どもの領域研究所所長）
久 野 順 子（東京都・つくしんぼ保育園主任保育士）
廣 田 智 子（埼玉県・狭山台みつばさ保育園主任保育士）
小野田 晴 世（東京都・さゆり保育園主任保育士）
中 島 好 美（大阪府・天宗瓜破東園副主任保育士）
龍 田 三津子（愛媛県・龍門保育園主任保育士）
池 脇 きん子（宮崎県・下長飯保育園主任保育士）

◎は本調査研究委員長

主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書

発 行：平成23年 3 月

発行所：社会福祉法人 日本保育協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5 丁目53番 1 号

電話 03-3486-4412（代） FAX 03-3486-4415

URL：http://www.nippo.or.jp

本書の内容あるいは全部を転用、複製複写（コピー）する場合は、法律で認められた場合を除き、当協会あてに許諾を求めてください。

