

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言い難い主任保育士は、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性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が保育の「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「保育者継業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

