

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年未満）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	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

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) 主任保育士となっ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

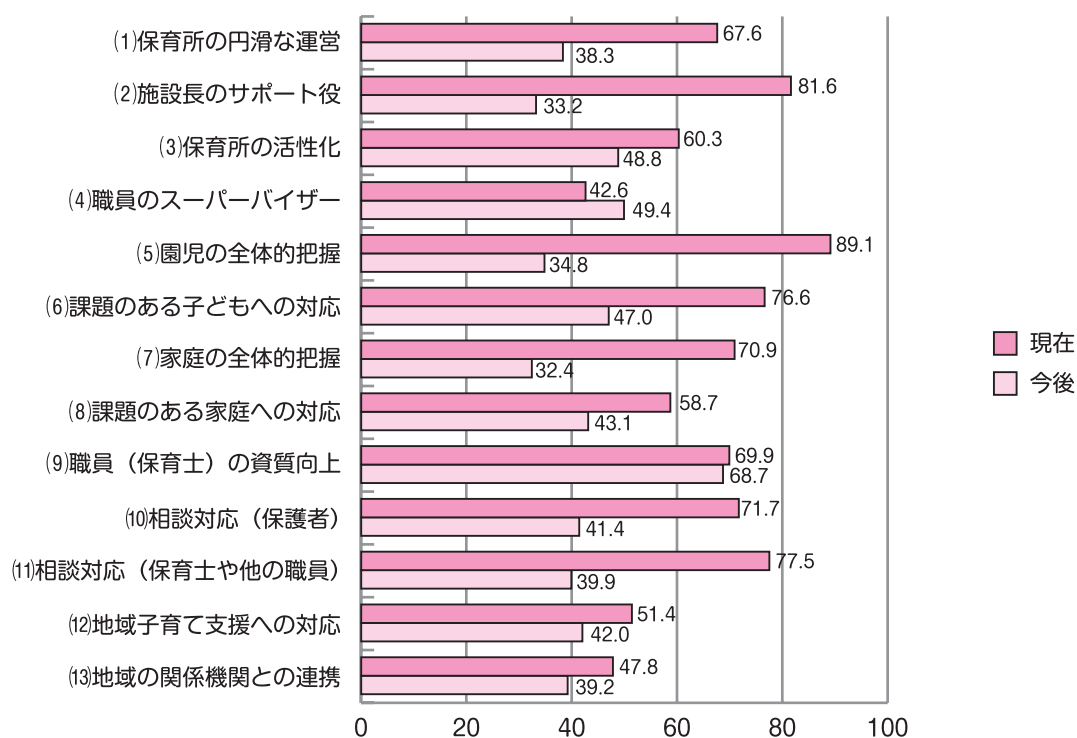


表14－1 主任保育士の職務

	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 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	18 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

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	202 100.0	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

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。

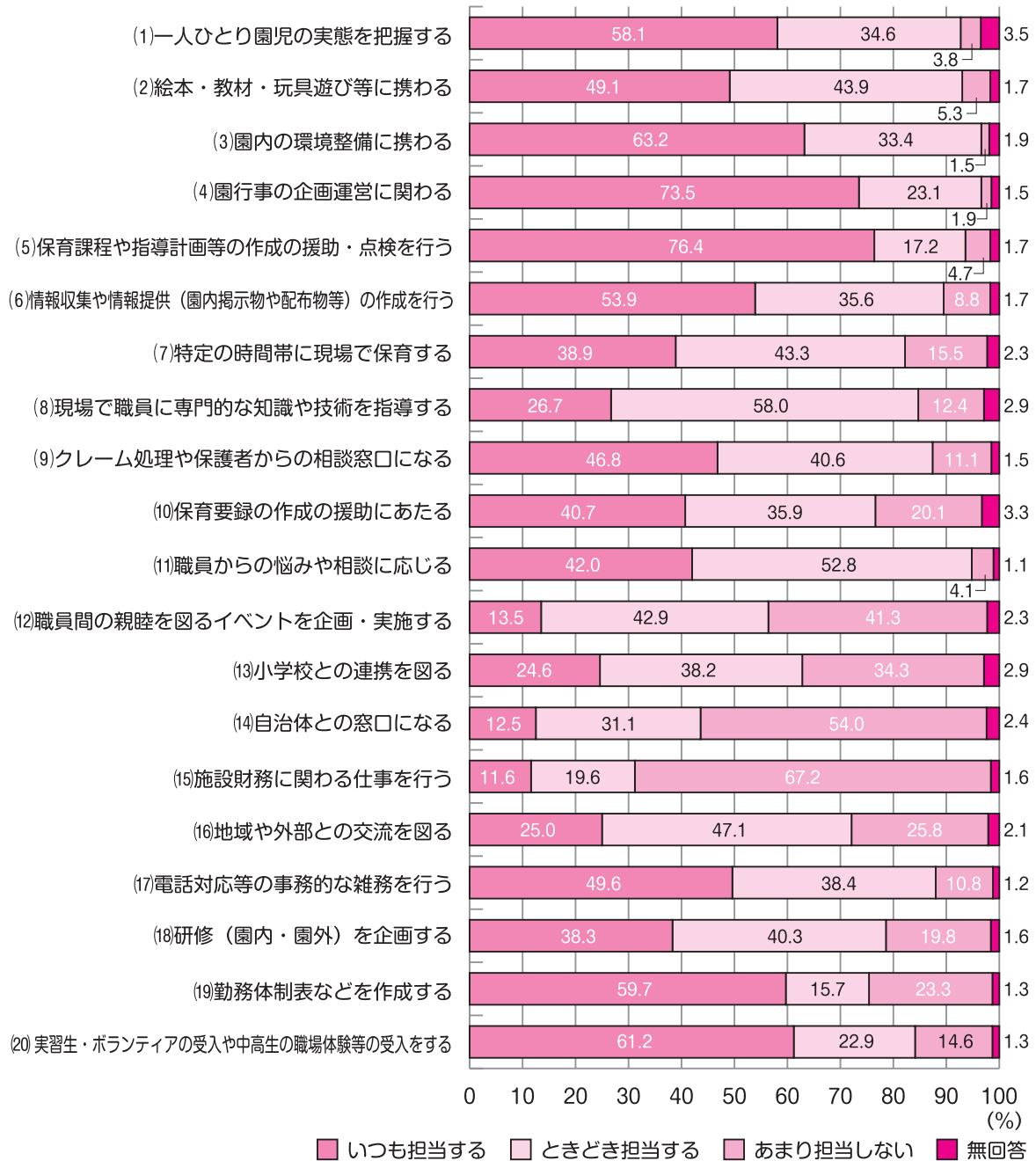
経営主体別に差が見られたものは、「クレーム処理や保護者からの相談窓口になる」、「実習生、ボランティアの受入や中高生の職場体験等の受入をする」、「小学校との連携を図る」、「保育要録の作成の援助にあたる」などについては、民営で割合が高く、逆に公営で割合が高かったものは、「特定の時間帯に現場で保育をする」などであった（図2）。

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

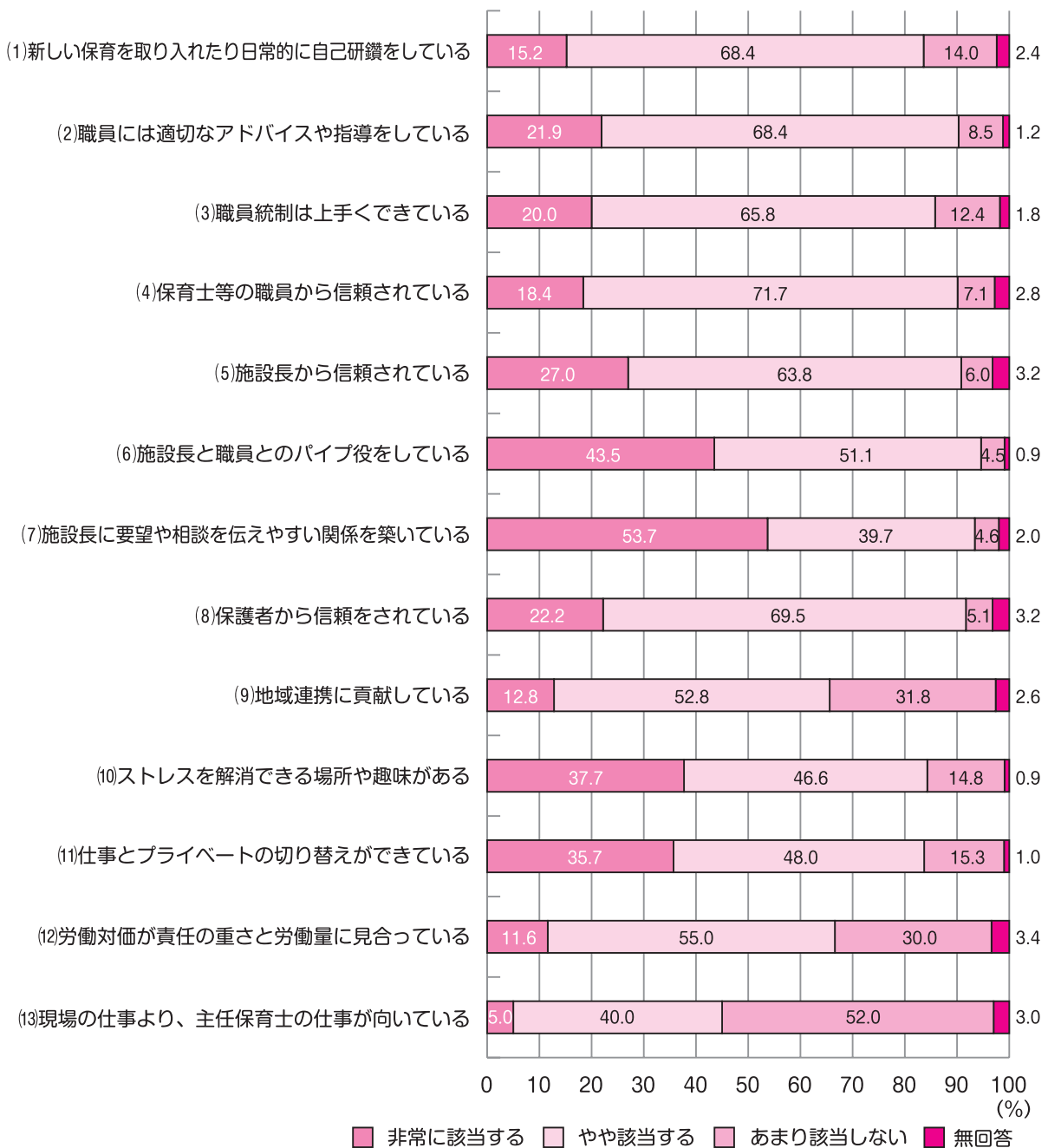


表17-1 主任保育士としての自己評価

	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

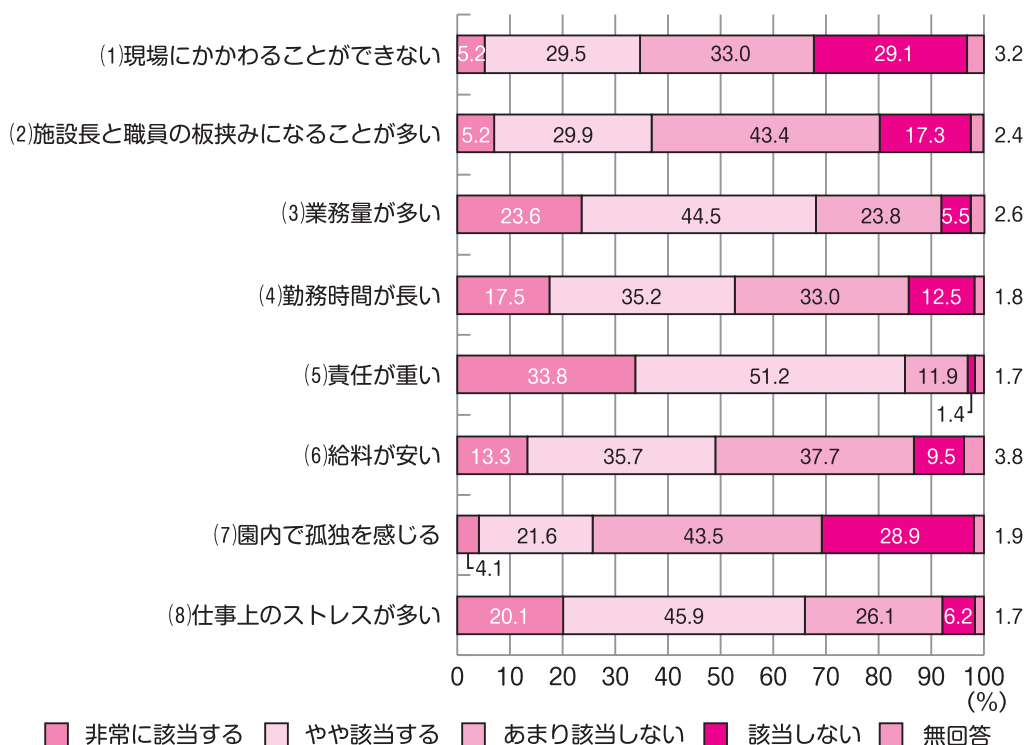


表19-1 主任保育士としての働き方への意識

	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長い人が多く（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合的な満足度（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とはできない。

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付かない・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。自由意見を見てみると、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%）

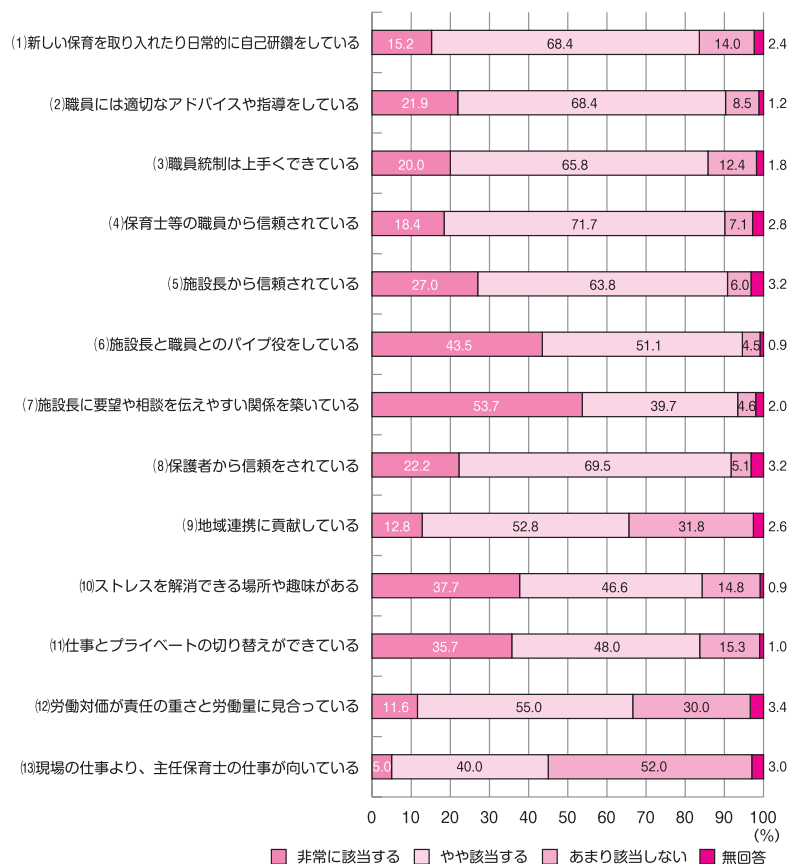
などであった。これらの結果から、施設長との関係が上手くいっているという自己評価の高さがうかがえる。主任保育士が施設長と信頼関係が築けていると、職員も現場での悩みや要望を主任保育士に伝えやすく、その声を施設長に届けてもらうことができる。

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

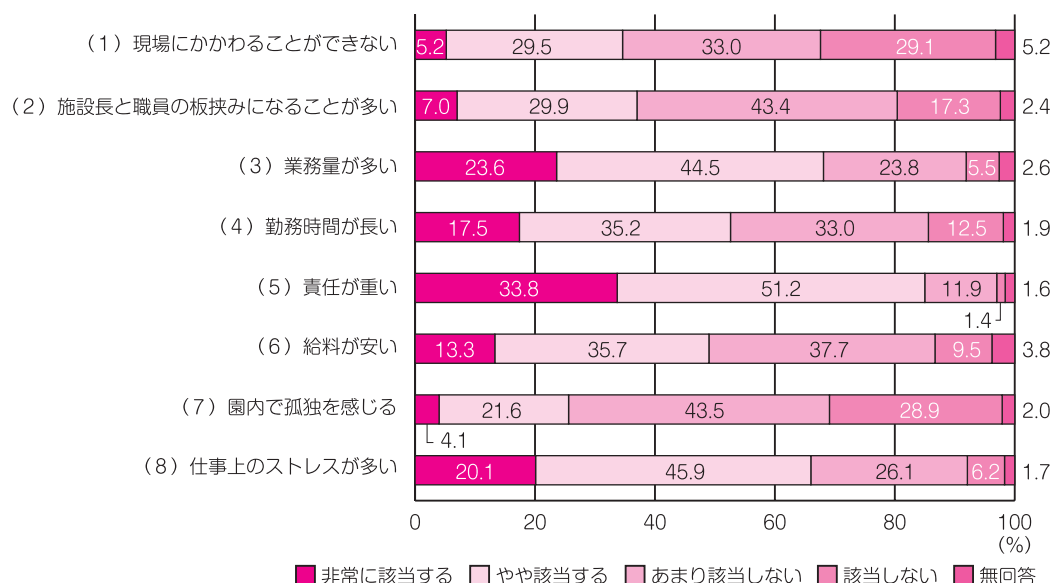
今回の調査では、主任保育士としての働き方の意識を探るために、以下の8項目（複数回答）についてを、「非常に該当する」から「該当しない」の4件法で尋ねた。

- (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

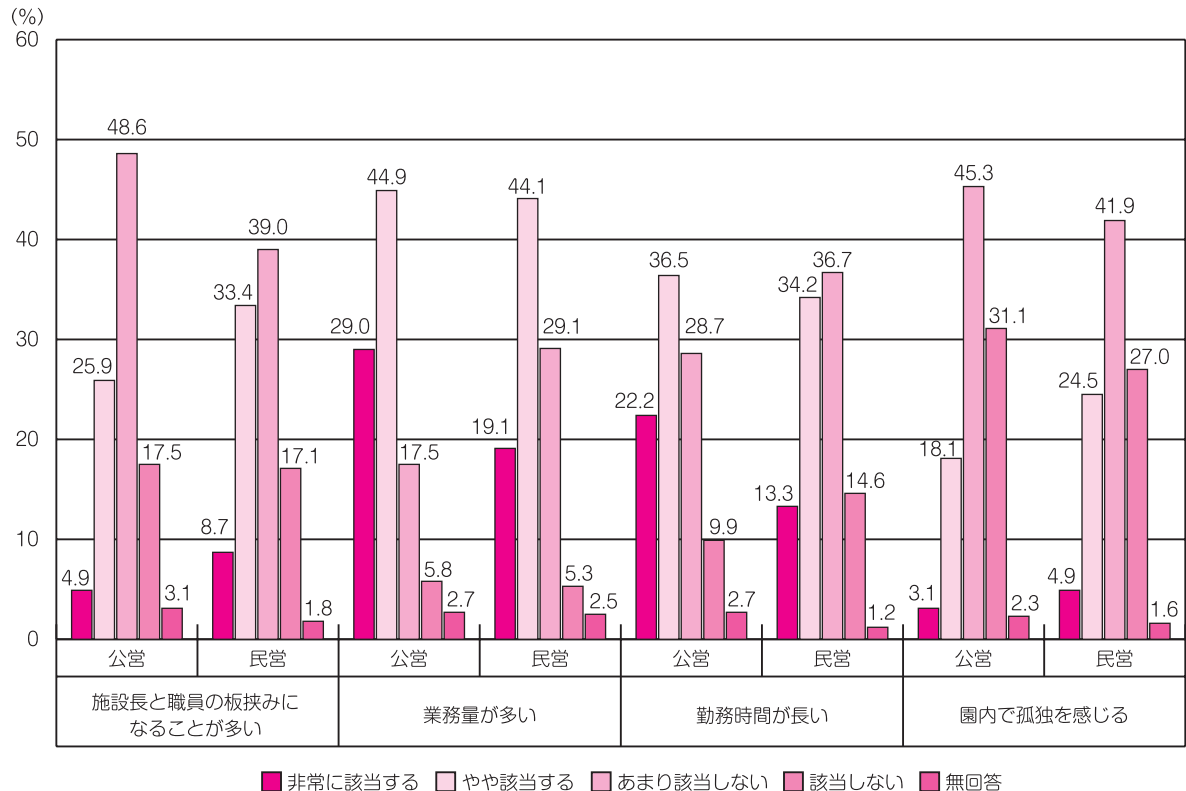
(5)責任が重い						
	総数	非常に該当する	やや該当する	あまり該当しない	該当しない	無回答
全体	1093	377	567	129	14	6
	100.0	34.5	51.9	11.8	1.3	0.5
満足	682	204	374	92	9	3
	100.0	29.9	54.8	13.5	1.3	0.4
不満足	411	173	193	37	5	3
	100.0	42.1	47.0	9.0	1.2	0.7

(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る」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）