

# 第5章

## 各委員による 調査結果の詳細分析及び考察



## 1 保育所の職場環境に対する評価（参照：41・64ページ）

福嶋義信委員

平成27年4月より、子ども・子育て支援新制度が始まる。内閣府のリーフレット（おしえて！子ども・子育て支援新制度）によれば、子育てをめぐる以下のような課題の解決に向け、子ども・子育て会議を中心に様々な検討が行われている。

①親の働く状況の違いにかかわらず、質の高い幼児期の学校教育・保育を受けられることが望まれてきた。

②核家族化や高齢化、また、地域での人間関係の希薄化などにより、家庭や地域での子育て力が低下していると言われている。

③都市部を中心に保育所には入れない待機児童が存在する。一方、子どもの減少で、近くに保育の場がなくなった地域もある。

子ども・子育て会議においては、質の高い教育・保育の提供や職員の定着・確保という観点から、現在の公費負担の水準を念頭に、質の改善と処遇改善等をセットで議論していく必要があるのではないかと、提案されている。

また、平成26年1月の厚生労働省による発表を受け、各種マスコミでも、待機児童解消問題と保育士不足について取り扱っている。

### 『求職しない潜在保育士、「賃金合わない」47% 厚労省調査』（平成26年1月5日付日本経済新聞）

調査は昨年5月、ハローワークで求職した潜在保育士を対象に実施し、958人から回答を得た。（回答率47.1%）。

保育の仕事を希望しない理由を複数回答で尋ねたところ「賃金が合わない」が最多で47.5%。厚労省によると、保育士の平均給与（2012年）は月21万4,200円で、全業種の平均より10万円以上低かった。そのほかの理由は、「他業種への興味」43.1%、「責任の重さ・事故への不安」40%、「自身の健康・体力への不安」39.1%、「休暇が少ない・取りにくい」37.0%と続いた。…（以下略）

このような状況の中、今回の調査では、新制度の中核を担う存在である保育所における職場環境について、保育所長、保育士向けに同じ28の設問を設けている。

これらの設問から、「そう思う」と回答のあった率が90%以上であった設問を◎、同様に80%以上～90%未満であった設問を○とし、また、「そう思わない」の回答が多かった上位3つの設問を△とした。

なお、「そう思う」・「そう思わない」・「どちらともいえない」の回答率の合計は100%にはならないが、これらの有効回答以外に無効回答（未回答や複数回答）も若干存在するためである。

設問番号		設問内容の概略	回答率 %	そう思う	
保育所長編	保育士編			そう思わない	
			どちらともいえない		
			(保育所長編)	(保育士編)	
7	6	保育理念等に基づく独自のカリキュラムを生み出そうとしているか	79.0	77.7	
			4.5	6.6	
			15.2	15.0	
8 ○	7	職員教育に力を入れているか	84.3	73.8	
			2.4	4.2	
			12.3	22.0	
9 ○	8 ○	利用者サービス向上のために積極的に努力しているか	84.0	81.1	
			1.8	1.8	
			12.9	16.3	
10 △	9 △	仕事の指示をする人が何人もいて、誰の指示に従えばいいのか困ることがあるか	5.8	7.6	
			84.0	80.3	
			9.7	11.8	
11 ○	10	より良く働ける環境作りに積極的に取り組んでいるか	86.9	71.7	
			0.8	5.2	
			10.8	22.8	
12 ○	11	職場の雰囲気は良いと思うか	84.0	74.5	
			2.1	4.2	
			13.4	20.7	
13	12	職員処遇（福利厚生）の向上に努力しているか（努力していると思うか）	76.4	60.1	
			3.7	10.0	
			18.6	29.4	
14	13	職員能力を伸ばす機会を与えているか（機会を与えられているか）	65.6	78.2	
			8.4	3.7	
			25.2	17.3	

15 ◎	14 ○	保育所長や上司は職員と保護者のコミュニケーションが円滑に進むよう配慮しているか	92.7	82.9
			0.8	4.7
			6.6	12.1
16 ◎	15 ◎	入所児童や保護者の関係を大切にしているか	98.7	98.2
			0.3	0.3
			0.8	1.6
17	16	将来の展望を職員に明示しているか	50.1	47.5
			9.7	10.8
			39.1	40.2
18	17	賃金の決め方は公平であると思うか（業務に見合ったものであると思うか）	69.8	38.8
			11.8	23.4
			17.6	36.7
19 △	18 △	休憩時間は十分に取ることができるか	32.3	30.4
			34.4	35.7
			32.8	33.1
20	19	だれでも自由に意見や考えを述べることができるか	75.9	65.9
			3.1	8.4
			20.5	24.9
21	20	永年勤めても安心して働ける組織だと思うか	75.6	65.9
			6.3	8.9
			17.3	24.7
22	21 ○	保育サービスの質の向上のために能力・経験に見合った訓練や研修が行われているか	76.4	80.3
			5.0	5.2
			17.8	14.2
23 ○	22	保育所長や上司は職員間のチームワークがうまくいくように指導しているか	83.5	74.0
			0.8	7.3
			15.5	18.1
24 ◎	23 ◎	保護者等の苦情に迅速に対応できるよう努力しているか	96.9	94.5
			0.3	0.3
			2.6	5.0
25 △	24 △	計画等の変更がすぐに伝わらずに仕事がやりにくくなることもあるか	16.3	19.2
			64.6	55.6
			18.9	24.9
26	25	職員の職場生活の快適さに十分気を配っていると思うか	73.2	64.8
			2.1	6.8
			23.6	27.6

27	26	有給休暇を満足に取ることができていると思うか	50.9	44.6
			16.8	26.8
			32.3	27.6
28	27	今の仕事は自分が精一杯力を発揮できる仕事であると思うか	70.9	77.2
			5.5	1.6
			22.6	20.2
29 ○	28 ○	他の職員と良好な関係で働いているか	86.1	82.2
			1.0	2.4
			12.3	15.0
30 ◎	29	職員の健康の維持や向上に十分気を配っているか	90.8	79.8
			0	3.1
			8.7	16.8
31 ◎	30 ◎	入所児童の保護者に対し明るくハキハキと接しているか	94.8	93.4
			0.5	1.0
			4.2	5.2
32	31	保育所長や職員の仕事の範囲や責任がはっきりしていると思うか	78.5	69.3
			5.5	6.0
			15.7	23.9
33	32	今の労働時間は残業を含めて適切だと思うか	60.6	52.8
			19.7	22.6
			19.7	24.1
34 ◎	33 ○	保育所の方針を職員に周知しているか（方針を理解しているか）	90.0	88.7
			0.8	1.3
			9.2	9.7

調査票の〔保育所長編〕において、「そう思う」の回答が90%以上あった設問番号は、15、16、24、30、31、34であった。

一方〔保育士編〕で「そう思う」の回答が90%以上あった設問番号は、15、23、30で、これらの3つの設問は、保育所長編においても「そう思う」の回答が90%以上であった。保育現場全体において、「保護者に対しては明るくハキハキと接しており、クレームにも迅速に対応できるよう努力している」ことが伺える。またこれは、「入所児童や保護者との関係を大切にしている。」（設問番号：保育所長編15、16 保育士編14、15）ことを裏付ける回答でもある。同様に、「保育所内での指揮系統は確立しており、業務に混乱を起こすことはほとんどないが、休憩時間に関しては十分に取れていないと感じる職員が少なくない」ということにもなる。

私見としては、保育理念に基づくカリキュラム編成、保育の質の向上のための機会、保護者とのコミュニケーション、職場の人間関係、有給休暇や休憩時間の確保について、保育所長と保育士の共通理解を持つことが重要だと考えられる。

## 2 保育士の業務への負担感に対する評価～保育所長が業務負担感を軽減するために行ったことのある改善とは（参照：43・66ページ）

石橋健次委員

保育士の勤務は、休憩時間も満足に取れない程多忙であり、勤務時間のほとんどを子どもと関わっている。保育所長も、保育士が業務に負担を感じていることを理解し、その軽減について各保育所独自で取り組んでいるが、実際に入取れている事例について考察してみたい。

### （1）事務時間

保育士の仕事には何種類もの要素が含まれているが、保育と書類作成に大別される。持ち帰りの仕事の大半は事務的な仕事であると考えられるが、勤務中に事務の時間を作れる環境を整えることにより、仕事を家に持ち帰らずに済むことができる。

また、事務への負担感は、複数担任クラスの保育士より1人担任クラスの保育士の方が大きくなっているため、各々への配慮についての考え方が異なってくる。

### （2）給料

保育士の給料のベースアップは、直接的な負担感の軽減に繋がることではないが、保育所が仕事に見合った給料体系を作ることで、保育士が業務を負担と感じることが薄らぐのではないかと考えられる。

### （3）労働時間・有給休暇等

保育士の家庭状況により、それぞれの保育士に合った休暇または時間短縮労働を取得できるように努めている。

また、極力残業しないで済むような環境作りや、有給休暇を取得しやすいよう上司から声を掛け、あらかじめ日を設定するなどの工夫をしている。このような配慮をすることにより、保育士が結婚、出産などを経て仕事と家庭を両立させ、仕事を続けやすくなる環境を整えられるのではないだろうか。

### （4）行事

行事を行わない保育所はない、と言っても過言ではなく、保育所ごとに取り組みの違いはあるが、必ず行事が存在する。行事の中でも運動会、生活発表会、作品展は代表的な行事で、職員の負担となっていることは間違いない。それ以外にも小さな行事も含め、1ヵ月に1回は保

育所で何らかの行事が行われているものと思われる。

保育所ではこれらの行事の見直しを迫られているが、業務負担感の軽減とはいえ、子どもたちの処遇面と直結するため、軽減ばかりを考えられないのが現状である。

行事の有無ではなく、取り組み方を工夫をすることで保育士の業務負担感を和らげる様に配慮している保育所や、取り組む時間を決め、その範囲内で行事を行っている保育所もある。

それでも運動会や発表会となると、普段の保育に加え、その行事に向けて衣装や小道具などを作らなければならない。その時期の仕事量は通常よりも確実に増え、保育士には相当の負担であると思われる。行事で使用する衣装や手作り物等については、必要最低限なもので済ませたり、できるだけ手間のかからないもので対応し、再利用をしていく方法もある。

また、行事の目的自体を子どもの成長の発表の場ととらえてもらうよう保護者にも伝える工夫をしていくことで、衣装などの見た目に頼らない行事にしていけるのではないかと思う。

## **(5) 書類の簡素化(IT化)**

保育士が作成する書類は、年間計画、月案、週案、日案、指導計画、保育日誌、定例会議議事録、クラス会議議事録や日々の記録など、非常に多く、対応に追われている。

保育所ではパソコン（おおむね、ワードやエクセルなどのソフトがインストールされている）を使用し、業務の軽減に努めている。しかし、各クラスにパソコンがなく、順番待ちをしないと使用できない状態では、業務負担感が軽減されないことになるため、パソコンの台数を増やすことも意識して取り組むべきである。

データの保管は、必ず2ヶ所以上（クラス別のメモリースティックと全体のバックアップ）に行い、最低1週間に1回はバックアップデータの更新をすることが望ましい。各クラスのデータを全てメモリースティックに保存し、年度で担当するクラスが代わってもそのまま次の保育士に渡すことで、児童に関する引き継ぎも軽減される。しかし、紛失等の問題もあり、取り扱いを慎重に行う必要がある。

上記以外に考えられるのは、日誌、個人記録、児童票、カリキュラムなどをパソコンのソフトを使い連動させることで、保育士同士が情報の共有やデータの更新状況などを管理できれば一層便利である。ただし、初期投資にかなりの費用が掛かるため、検討はするもののなかなか導入に至らないというのが現状ではないだろうか。加えて、管理する側も保育士も使い方を覚える必要があり、特に年配の保育士は導入に反対する場合がありますと予想される。

## (6) 職員同士の協力

保育所では、子どもの怪我、保育的な問題、そして保護者との問題が発生する。保護者との問題では保育士が初期対応に当たり、その後も継続して対応することが多く、保育士の大きな負担感に繋がっている。そこで、保育士が1人で責任を抱え込むことのないよう、日常の保育、保護者対応も全員で共有し、解決していくことが負担軽減に繋がるのではないか。そのためには、職員間でよく話し合い、必要な時間や、同じ目的に向かって力を合わせる基盤を作っていくことが必要であろう。

一例を挙げれば、複数担任のクラスでは日常茶飯事であるが、クラス内の情報を共有し、保育や事務の時間を順番に助け合うことで、業務の負担感を軽減している。また、複数担任だけでなく、保育所内の職員全体で声を掛け合い、1人クラス担任の業務負担感を少なくするよう、協力体制を高め合うことも大切ではないだろうか。

なお、業務には直接関係しないが、保育所が一丸となるには、保育方針など、園長と同じ方向に向かうことや、保育士同士の人間関係も大切である。それらが壊れると、業務の負担感に似たような感情が出てくるものではないだろうか。

## (7) 面談

保育所内で大切なことは、園長、主任（管理職）が個人面談やクラス別会議を行い、職員各自の意見を聞き、負担に考えている内容などを聞き出し、改善策を考え、できる所から取り組むという姿勢が必要である。このことにより、職員も「意見を聞き入れてもらっている」と感じ、上司との信頼関係も築き、仕事に対する意欲にも繋がるであろう。

## (8) 職員配置の工夫

保育所において、業務負担感軽減の基本として取り入れているのが職員配置である。

単に人数を増やすことではなく、問題行動を取りがちな子ども（加配対象児でない）がいるクラスに時短パートを配置する、早朝保育や延長保育に専門の短時間保育士を導入する、担任が保育に専念できるよう用務員や事務員、給食配膳要員を置くなどの工夫をしている。

ただ、闇雲に保育士を増やすことをせずに、早朝保育や延長保育について、希望者をあらかじめ確認してから必要な保育士数を決めたり、土曜日保育の場合は、保護者が土曜勤務となる児童のみに限定するなどの工夫をすることが、有効な策ではないだろうか。

その他の工夫として、1人担任クラスをなくして複数担任とすることにより、全ての業務について軽減できる状態を作っている保育所もある。

一方で忘れがちになるのは、調理員に対する業務負担感の軽減である。近年、離乳食に加え、様々な食品アレルギー児への対応や、また食育に係る行事が不可欠になっている現状があり、調理員の業務も増えている。保育士だけでなく、調理員の業務軽減も同時に考えていく必要があるのではないだろうか。

## **(9) 保育所保育指針改定の影響について考える**

保育所保育指針（以下「指針」という）は平成20年3月に改定の際、局長通知から厚生労働大臣による告示となった。指針を幼稚園教育要領と同等の位置づけとすることにより、保育所や保育士の社会的地位を上げることが、改定の大きなねらいの一つだったと思われる。

また、局長通知は制度の説明程度に過ぎなかったが、大臣告示となったことで内部的に拘束力を持ち、書かれていることを遵守しなくてはならない。同時に、保育所に対して求められることが多くなり、保育士の業務負担感がこれまで以上に増えるきっかけとなってしまったのではないかと考えられる。

### **1) 整備する書類の増加**

指針のなかで最も業務の負担感に繋がっているのが、保育の計画上必要とされる書類の整備であることは間違いない。

通常整備する書類としては、長期的な指導計画として「年間指導計画」および「月間指導計画」、短期的な指導計画としては「週案」や「日案」等である。これらはおおむね、指針が局長通知の時代にも、各保育所において整備されていた。

しかし、指針が大臣告示となったことにより、保育所ではこれまであまり整備されていなかった、個別の保育経過記録や発達記録簿も作成することが必要となり、その結果、保育士が書類作成に費やす時間が増えている。

### **2) 自己評価を行う上でのプレッシャー**

また、保育士の自己評価は、保育の計画、実践、考察、評価、改善そして計画という循環を重ねながら、行わなくてはならない。なお、評価の際には、「子どもの育ちをとらえる視点」と「自らの保育をとらえる視点」の二つの視点が必要となる。保育所では、子どもの育ちをとらえる視点として、子どもの育ちを大切に育てていくために一生懸命に取り組み、時間をかけて他の保育士と話し合いを重ねていき、計画案を作成することとなる。また、自らの保育実践を記録し、保育者自身の言動を振り返り、子どもの姿・変化、また保育のあり方を客観的に見つめ直して、自己評価しなければならない。このことは、仕事に対する責任感が今ま

で以上に高まり、プレッシャーを感じるが増える事態となっている。

### 3) 研修会参加の場合の負担軽減について

保育士の質の向上を進める上で、研修会の参加にも積極的に取り組むことになるが、多方面からの研修会等の案内を見ていくと、月に1回のペースで開催されている。また、所内研修などを取入れている保育所もあり、業務的な軽減を考えるだけでは、状況が解消されない。保育士を取り巻く現状をしっかりと把握し、適切な対応が望ましい。

### 4) 食育の推進に伴う負担感

保育所における食育推進は、平成17年頃から取り組みが始まった。19年には、「保育所における食育の計画づくりガイド」が発表されて、その取組みが一気に進んだ。そして20年改定の指針に盛り込まれたことで、保育現場に必ず取り入れる必要が出てきた。

しかしながら、保育所の規模にもよるが、栄養士のいない保育所も少なくない。このため、保育士自身が食育を進め、取り組んでいる保育所が多いのではないだろうか。これらの業務についても、書類として整備されていなければならない上、調理の場との打ち合わせや説明の時間を確保することも必要となる場合がある。つまり、保育士が事務的な面以外にも負担を覚える側面を理解しなくてはならないであろう。

また、調理員主体で食育に取り組んでいくことも考えられるが、調理員も保育士と同様に仕事量が大変多く、献立作成、食材の発注や買出し、おやつ準備など、様々な業務をこなしている。さらに、衛生管理に関しては保育士以上に気を使わなければならない、アレルギー対応では除去食の調理や機材を混合使用しないなど、子どもが直接口にするものを扱う場として、常時気の抜けない大変さがある。調理員の負担軽減も合わせて考える必要のあることは、上記(8)でも述べたとおりである。

### (10) 労働基準法の遵守と業務の負担感

業務の負担感の軽減という意味と、労働基準法を守ることとの違いを分けて考えなくてはならないのではないかと。労働基準法は働く者を守る法であるが、これを遵守することが、かえって保育士への負担感を増すことに繋がるのではないかと。

保育所は民間企業とは異なり、子どもの人数に合わせて国や自治体からの補助金を基に運営されているが、様々な問題が生じている。例えば職員数は、子どもの人数に応じた配置が必要

である。また、一日の基本保育時間は8時間とされているが、この時間以外（延長保育時間）にも、子どもの人数にあった職員を配置しなくてはならない。

このようなことを踏まえ、保育士の業務の負担感に繋がるポイントとして、1) 1週間40時間勤務、2) 有給休暇の消化、3) 育児・介護のための休暇や勤務、の3つに整理して考えてみたい。

### 1) 1週間40時間勤務

基本保育時間を1日8時間としても、月曜から土曜まで48時間ある。さらに延長保育を含めれば保育時間は1日11時間となり、1週間で66時間となる。

職員の勤務時間が週40時間を超えるため、保育所ではパート職員を雇用して対応しようとするが、早番・遅番だけの職員を確保することは難しく、結局は正規職員がローテーションにより、早番・遅番を交替で勤務しなくてはならないのが現状である。

また、土曜日に勤務しても週40時間を超えないよう、平日の勤務を短時間にしたり、土曜日に隔週で勤務するなどの調整を迫られる。

土曜日専用の職員を雇うことができない限り、正規職員の勤務体制は混乱を極める一方である。当然ながら、一日の勤務時間も不規則となり、業務の負担感が増すだけでなく、保育の質を向上させることが本当にできるのかどうかを考えると、非常に難しい環境であるといえる。

### 2) 有給休暇の消化

有給休暇を確保するにも、1人の保育士が有給消化を年平均最低8日取得するとしても、対象者が10人いれば80日の休みを補助しなくてはならない。その結果、保育士同士で協力しながら対応することが、業務上の負担となる。

### 3) 育児・介護のための休暇や勤務

育児・介護休業法が、平成24年7月1日より企業や事業所の規模や業種を問わず適用されることになったことで、各々の保育所でも対応する必要性が生じた。今後、育児・介護休暇、子の看護休暇、時間外労働や深夜業の制限、所定外労働の免除、所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)について定める必要がある。

産休に関しては、産休等代替職員制度により手厚く対応ができています。育児休暇については、期間が予想できる為、保育士の確保ができれば業務の負担にはならないであろう。

一方、職員の中に3歳に満たない子どもがいる場合、育児のために、所定労働時間を超えて

労働をさせることができない。その分、他の保育士に負担が増すことが予想される。

育児短時間勤務は1日6時間と、おおむね1日につき1時間短縮の勤務となり、期間も1回につき1ヶ月以上から1年以内となることから、この期間をどのように対応していくかが課題になるのではないかと。

子の看護休暇、介護休暇は、1年間で5日を基本として、有給休暇とは別に取得させることとなる。またこれらの休暇は時間単位で取得することもできるため、1日を7時間勤務として35時間分の時短勤務として取得することも可能である。

#### 4) まとめ

このように、業務負担感の軽減や労働基準法遵守のために、さらに保育士を雇用する必要がある。これにより人件費が発生するが、実際にほとんどの保育所で行われていることである。

現在、待機児童が多くいる地域においては、定員以上の子どもを受け入れている保育所が多く、経営的に若干の余裕があるため、上記のような対応が可能と思われる。一方で、定員割れとなっている保育所では、人件費を余分に捻出できなければ、労働基準法に沿った勤務体制を敷くことが困難となる。この場合、保育所の業務全般にも影響が出る → 保育士が働きにくい環境となる → 保育士の確保ができなくなる、という悪循環に陥ってしまう。

平成27年度から始まる新制度の動向が気になるところであるが、土曜日を幼稚園や小学校のように休日扱いとし、保育の必要がある子どもに対してのみ、通常の保育料とは別に追加料金が発生する仕組みとするだけでも、土曜日の利用者が減り、保育士の勤務時間に余裕が持てるのではないかと。

また、数年前に「准保育士」の話が出ていたが、様々な理由で進まなかった。資格的には効力を持たず、保育所での補助経験を考慮することで保育士0.5人分の扱いとするようなシステムなどを積極的に進めていくだけでも、待機児童解消を進めている期間ではあるが、保育士不足が緩和されるのではないだろうか。

#### (11) 最後に

全国的に保育士不足が叫ばれている中で、時短や休暇を穴埋めするための保育士を確保することも非常に難しい。保育士の負担感を軽減させ、労働環境を良くすることが、保育士のなり手を増やすことにも繋がるのではないかと。保育士が心身共に力を発揮できる環境を整え、子ども達にも保育士にも良い保育所であることを目指して頂きたいと思う。

### 3 保育所業務の改善・工夫（参照：47・69ページ）

高橋 紘委員

保育士の業務負担感改善のために実施している内容について、前問で尋ねたが、このようなことについて、実際にどれだけの保育所が取り組んでいるのか、またその理由について聞いてみた。

#### （1）調査票【保育所長編】

##### 1) 設問65：保育環境向上のために、業務の改善・工夫に取り組まれたことはありますか。

	総計		一度だけある		複数回ある		一度もない		複数回答		未回答	
全国計	381	100.0%	48	12.6%	203	53.3%	79	20.7%	1	0.3%	50	13.1%
公 営	157	100.0%	23	14.6%	69	43.9%	38	24.2%	1	0.6%	26	16.6%
民 営	224	100.0%	25	11.2%	134	59.8%	41	18.3%	---		24	10.7%

問35～56で保育所長として、保育士が負担を感じていると思われる事項のあることが、この調査で明らかとなったが、それらへの対応状況について回答を求めたのがこの項目である。

改善・工夫を行ったことが「一度だけある」「複数回ある」を合わせて65.9%（公営58.5%、民営71.0%）であった。

「改善を行ったことが一度だけある」の回答は、12.6%（公営14.6%、民営11.2%）。「複数回ある」は53.3%（公営43.9%、民営59.8%）と、業務の改善・工夫を行っている民営保育所は、公営保育所に比べ、全国平均で15.9%多いという結果が出た。

この結果を集計してみると、地域差のあることが分かった。

「複数回ある」を地域的にみると、東海地区が一番多く、67.5%（公営68.0%、民営66.7%）で、次いで多いのは関東で58.6%（公営45.5%、民営66.7%）、北海道・東北56.8%（公営61.5%、民営54.8%）である。

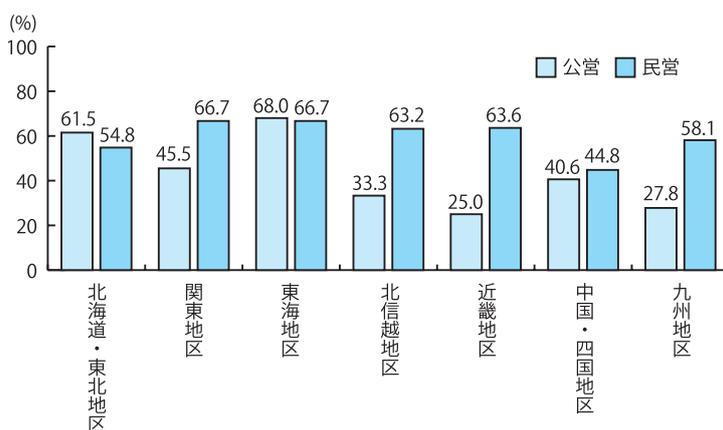
ここで、東海、北海道・東北の2地区は、民営より公営の方が複数回の業務の改善・工夫の取り組みが多い、という数値が出ている。

公民別で「改善・工夫の複数回実施」の一番多いのは、東海（公営）68.0%、関東（民営）66.7%と東海（民営）66.7%が同率で2位。次いで近畿（民営）63.6%、北信越（民営）63.2%、北海道・東北（公営）61.5%となっている。

これを、公民関わりなく取り組みの多い順に並べてみると、一番多いのが東海（公営）の68.0%から一番少ないのが近畿（公営）25.0%で、地区によって43.0%の開きがある事がわかった。

ただ、この項目について回答しづらかったのか、未回答が全体の13.1%あった。

図1 改善・工夫を複数回行った保育所



## 2) 設問66～71：保育環境向上のために、改善・工夫に取り組んだ業務

保育所業務の改善・工夫を「1度だけ行ったことがある」と「複数回行ったことがある」保育所に、どのような業務について改善・工夫を行ったかの回答を求めたものである。

この中で取り組みの多かった業務を、多い順に示してみる。なお、取り組んだ理由欄に「⑥その他」を入れたが、その内容は回答を求めているので不明である。

### 設問71 行事（年・月・季節）等の計画・実施業務：58.2%（公営62.0%、民営56.0%）

その理由の一番は「その他」38.4%（公営35.1%、民営40.4%）、次いで「時間がかかる」37.7%（公営38.6%、民営37.1%）

### 設問70 保育計画（年・月・週・日）の立案業務：55.0%（公営57.6%、民営53.5%）

その理由の一番は「時間がかかる」51.4%（公営49.1%、民営52.9%）、次いで「その他」28.3%（公営32.1%、民営25.9%）

### 設問69 保護者への連絡業務：54.2%（公営51.1%、民営56.0%）

その理由の一番は、「ミスを犯しやすい」35.3%（公営44.7%、民営30.3%）、次いで「その他」34.6%（公営36.2%、民営33.7%）である。

設問66 職員や入所児童の登降所等の管理業務」：37.5%（公営30.4%、民営41.5%）

その理由の一番は、「その他」36.2%（公営46.4%、民営31.8%）次いで「ミスを犯しやすい」27.7%（公営32.1%、民営25.8%）

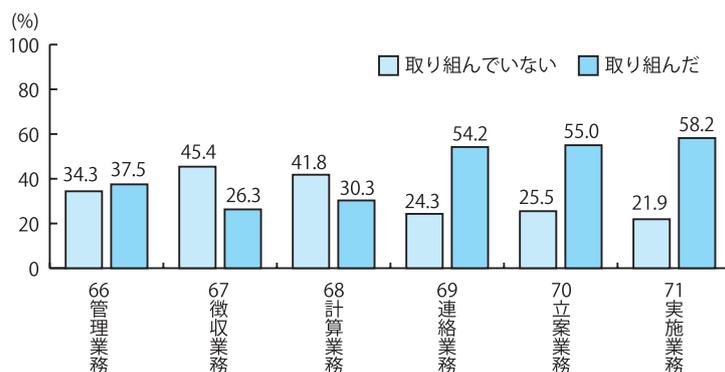
設問68 職員の給与や賞与等の計算業務」：30.3%（公営9.8%、民営42.1%）

その理由の一番は、「時間がかかる」38.2%（公営44.4%、民営37.3%）  
ついで「ミスを犯しやすい」30.3%（公営44.4%、民営28.4%）

設問67 保育料や保育所行事参加費等の徴収事務」：26.3%（公営14.1%、民営33.3%）

その理由の一番は、「ミスを犯しやすい」42.4%（公営30.8%、民営45.3%）、ついで「その他」27.3%（公営53.8%、民営20.8%）。

図2 業務別取り組み状況



### 3) 設問72：自由記述欄（保育環境向上のために行った改善・工夫）

自由記述欄を設定した。この回答欄に記述が45件（17.9%）あったが、実際に該当する回答数は14件（3.67%）にとどまった。

いくつかの記述（要旨）を紹介すると

- 保育士の仕事を時間と内容などで整理し、効率良く動けるようにした。
- 職員の採用または退職等についてかかわる一連の書類が一括してそろう仕組みを構築。
- 記録用紙の様式の見直し。個々のこどもの様子を中心にし、記入時間の短縮。
- 園内の安全点検。
- 子どもたちの成長に合わせた保育環境の整備。

- 隣の畑を借用、栽培教育のため。
- 園長が保育現場に入る機会を多くし、物的・人的保育環境の改善必要か所を把握。
- 園長の業務を少しずつ振り分け、責任を持たせる。
- 保育使用のP Cの導入。
- 各保育室に職員用作業機の設置。
- 職員会議の持ち方の改善。
- ヒヤリハットの活用。
- 毎週1回環境向上のための見直しをする日を設定、園全体で取り組む。

設問の趣旨より外れた回答としては、設問66～71、7～34、57～63の設問に関する内容や、保育環境以外の内容（給食業務等）であった。また、この設問は、「上記66～71の設問以外に、貴保育所において、保育環境向上のために行ったことのある改善・工夫がありましたら、その内容及び理由…」についての記述を求めているが、「子どもの保育環境」ととられた回答が散見された。施設設備等ハードウェアの改善は保育士等の業務行動に影響があると考えて記述したのではないかと思える。これらも貴重なデータとなるが、省略する。

#### 4) 設問73～78：改善・工夫の必要があると思われる業務（設問65において、「保育環境向上のために業務の改善・工夫を行ったことが無い」と回答した場合）

設問65で、「3. 改善・工夫を一度も行ったことはない」は、有効回答の23.9%（公営29.2%、民営20.5%）であった。

改善・工夫を一度も行っていない所長に、「今後改善・工夫の必要があると思われる業務はありますか」と二者択一で訊いたところ、「改善・工夫の必要なし」64.6%、「改善・工夫の必要あり」10.1%、「未回答」25.3%であった。

「改善・工夫の必要あり」の回答者は項目別にあげると以下のとおりである。

「73. 職員や入所児童の登降所等の管理業務」10.1%、（その理由：時間がかかる12.5%、ミスを犯しやすい37.5%、その他37.5%）

「74. 保育料や保育所行事参加費等の徴収業務」12.7%（その理由：時間がかかる60.0%、ミスを犯しやすい20.2%、その他20.0%）

「75. 職員の給与や賞与等の計算業務」6.3%（その理由：時間がかかる20.0%、ミスを犯しやすい20.0%、その他60.0%）

「76. 保護者への連絡業務」 8.9%（その理由：時間がかかる28.6%、ミスを犯しやすい57.1%、その他14.3%）

「77. 保育計画（年・月・週・日）の立案業務」 27.8%（その理由：時間がかかる77.3%、単純な繰り返しのため9.1%、その他13.6%）

「78. 行事（年・月・季節）等の計画・実施業務」 27.8%（その理由：時間がかかる50.0%、単純な繰り返しのため18.2%、その他31.8%）

79では73～78以外での記述を求めており、6.3%の記述があったが、73～78を補強する内容のものばかりで、設問の趣旨に合う記述はなかった。

## **(2) 調査票（保育士編）**

### **1) 設問56～61：保育環境向上のために、今後改善・工夫の必要があると思われる業務**

保育士編では保育所長編と同様、「IV保育所業務の改善・工夫」の項で「今後改善・工夫の必要があると思われる業務はありますか」について質問をした。

ここでは、①改善・工夫の必要なし80.1%、②改善・工夫の必要あり10.2%、未回答9.7%であった。「改善・必要あり」の回答者を項目別にあげると以下のとおりである。

「56. 職員や入所児童の登降所等の管理業務」 10.2%、（その理由：時間がかかる25.6%、ミスを犯しやすい12.8%、単純な繰り返しのため2.6%、その他59.0%）

「57. 保育料や保育所行事参加費等の徴収業務」 8.7%（その理由：時間がかかる30.3%、ミスを犯しやすい24.2%、その他39.4%）

「58. 職員の給与や賞与等の計算業務」 8.1%（その理由：時間がかかる35.5%、ミスを犯しやすい6.5%、その他54.8%）

「59. 保護者への連絡業務」12.6%（その理由：時間がかかる22.9%、ミスを犯しやすい39.6%、単純な繰り返しのため2.1%、その他3.9%）

「60. 保育計画（年・月・週・日）の立案業務」 29.9%（その理由：時間がかかる72.8%、

ミスを犯しやすい0.9%、単純な繰り返しのため7.0%、その他17.5%)

「61. 行事（年・月・季節）等の計画・実施業務」27.0%（その理由：時間がかかる45.6%、ミスを犯しやすい1.0%、単純な繰り返しのため14.6%、その他37.7%）

## 2) 設問62：自由記述欄（「保育環境向上のために行う必要のある改善・工夫」）

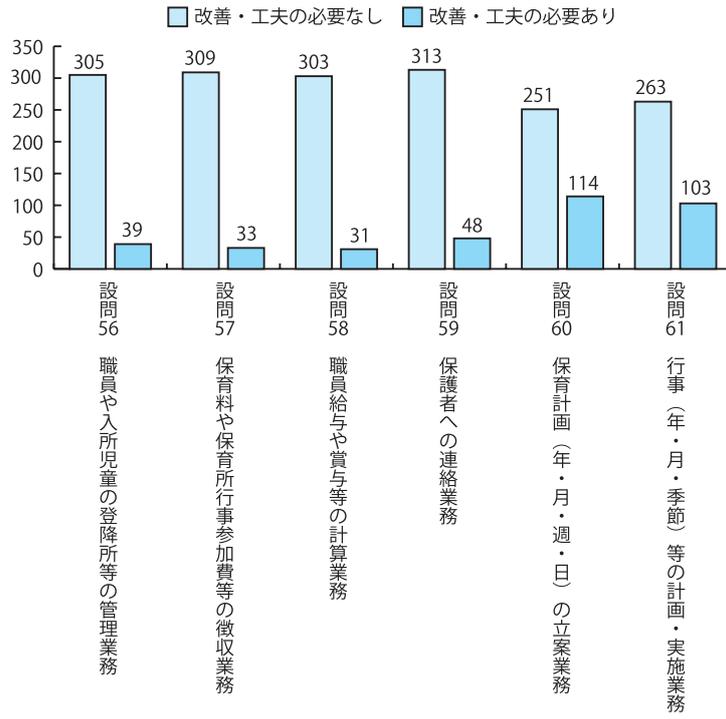
「設問56～61の項目以外に、保育環境向上のために行う必要のある改善・工夫」自由記述を求めた。

記述は69件（18.1%）有り、保育所長編と同様、施設設備の改善に関する回答（約30%）が一番多かった。職員増・業務分担等に関するものが16%、職員研修6%、業務分担・会議の在り方等10%、残りは56～61を補強する内容であった。

要点のみ記すと

- 経営方針の徹底
- 事務の簡素化を図れるよう集約した書類づくり
- 書き残す必要のあるものを見極め、事務量を軽減
- 重複している内容の書類の整理
- 衛生面や整理整頓
- ICT化したときの事務量増加、パソコン順番待ち
- 保育事務量の軽減
- 職員間のコミュニケーションで業務改善
- 新任保育士の育成・研修内容の工夫
- 職員教育の充実
- 個人情報取り扱いに伴う事務の増大
- 幼保事務（会計）業務の一本化
- フリー職員の確保・活用
- 有給休暇の取り方
- 家庭訪問の実施方法
- 会議や保育準備、記録等の保育に付随する時間の確保
- 会議決定事項の非常勤職員への連絡徹底
- 行事の削減

保育士編・保育所業務の改善・工夫



## 4 保育所長の職と退職について（参照：51ページ）

田中浩二委員

### （1）はじめに

保育所の人材に関する課題としての対象は、主に保育士に焦点があてられることが大半である。一方、保育所長に関する職や退職についての意識はこれまでほとんど扱われることがなく、その詳細については不明であった。本調査研究では、保育士の職についての質問項目と合わせて、保育所長の職および退職についての質問項目も含んでおり、その分析を試みる。

### （2）保育所長の職についての意識の結果から

#### 1) 「保育所長職を辞めようと思ったことがあるか」について

設問80では「現在の勤務先において、保育所長職を辞めようと思ったことがありますか」の問いに対して、「一度だけある」と「複数回ある」、「一度もない」の3つから選択してもらった。設問80の回答の結果は表1に示すとおりである。

381件の対象者に対して、約半数にあたる208件（54.6%）が「一度もない」と回答したものの、残りの約半数が「一度だけある」（57件、15.0%）または「複数回ある」（106件、27.8%）と答えていた。

この結果を経営主体別でみると、表2のようになる。 $\chi^2$ （カイ2乗）検定という手法によって、統計学的に傾向の違いを見た結果、いわゆる「違いがある」を意味する有意差が見られた項目はなかったものの、公営による「(辞めたいと思ったことが) 一度だけある」と民営による「(辞めたいと思ったことは) 一度もない」の割合が若干多く見られた。

さらに、保育所長の職についての意識の詳細を探るために、先の経営主体に経験年数（経験年数3年未満と3年以上、および6年未満と6年以上）も加えて分析を試みたが、統計学的な有意な差は確認されず、保育所長の職を辞めようと思ったことがあるか否かについての背景として、本調査結果では、経営主体による違いや経験年数による違いは認められなかった。

表1 保育所長職を辞めようと思ったことがあるか（再掲） n=381

項目	件数	パーセント
一度だけある	57	15.0
複数回ある	106	27.8
一度もない	208	54.6
未回答	10	2.6
合計	381	100.0

表2 経営主体別の保育所長職を辞めようと思ったことがあるか

n=381

項目	公営		民営		χ <sup>2</sup> 検定による 有意差
	件数	パーセント	件数	パーセント	
一度だけある	31	19.7	26	11.6	なし
複数回ある	43	27.4	63	28.1	なし
一度もない	80	51.0	128	57.1	なし
未回答	3	1.9	7	3.1	なし
合計	157	100.0	224	100.0	なし

## 2) 「どのような時に辞職を考えたか」について

上記の設問80で「一度だけある」および「複数回ある」、と回答した者（163件）に対して行った、「どのような時に辞職を考えたか」の質問の結果は表3に示すとおりである。「力量不足を感じて」を筆頭に、「自分の健康問題」や「職員の指導等の行き詰まり」、「自分の家庭等の問題」など、幅広い要因を背景としていることが明らかになった。

さらに詳細にするために、この結果を経営主体別によって示したものが表4となる。全体的には、表3で示した結果と同様に、「力量不足を感じて」や「自分の健康問題」、「職員の指導の行き詰まり」といった項目で公営・民営ともに多くなる結果となった。

χ<sup>2</sup>（カイ2乗）検定という手法によって、統計学的に傾向の違いを見た結果、いわゆる「違いがある」を意味する有意差が見られた項目は、「地域社会との対応に悩んだ時」の1項目であった。つまり、力量不足や自分自身の健康や家庭問題については、公営あるいは民営の経営主体を問わず保育所長職の進退を考える際の大きな要素になっていることが考えられる。加えて、経営主体別の観点からは、一ヶ所の保育所で長年勤務する民営の保育所長の方が地域との関係に課題を抱える機会が多いことが示唆された。

表3 保育所長職を辞めようと思った理由（複数回答）（再掲）

n=163

項目	件数	パーセント
1 自分自身に問題	21	12.9
2 自分の家庭等の問題	46	28.2
3 自分の健康問題	61	37.4
4 職員の指導等の行き詰まり	48	29.4
5 保護者とのトラブル	37	22.7
6 関係機関との対応の問題	12	7.4
7 地域社会との対応に悩み	10	6.1
8 児童の事故や災害	20	12.3
9 力量不足を感じて	77	47.2
10 その他	27	16.6
合計	359	—

表4 保育所長職を辞めようと思った理由（複数回答）

n=163

項目	公 営		民 営		$\chi^2$ 検定による有意差
	件数	パーセント	件数	パーセント	
1 自分自身に問題	6	8.1	15	16.9	なし
2 自分の家庭等の問題	19	25.7	27	30.3	なし
3 自分の健康問題	28	37.8	33	37.1	なし
4 職員の指導等の行き詰まり	18	24.3	30	33.7	なし
5 保護者とのトラブル	17	23.0	20	22.5	なし
6 関係機関との対応の問題	3	4.1	9	10.1	なし
7 地域社会との対応に悩み	1	1.4	9	10.1	あり
8 児童の事故や災害	10	13.5	10	11.2	なし
9 力量不足を感じて	36	48.6	41	46.1	なし
10 その他	10	13.5	17	19.1	なし

保育所長が離職を考える要因として、経験年数の観点からも考察を加えてみることにする。先の設問80「保育所長職を辞めようと思ったことがありますか」に対して「一度だけある」または「複数回ある」と回答した163件を対象に、その理由を選択した結果を、経験年数別にグラフで示した（図1、図2）。図1、2共に同じデータであるが、図1は横軸を「経験年数」とし、図2は横軸を「辞職を考えた要因」としたものである。

まず、図1からは、経験年数が増える毎に「辞職を考えた要因」の全体数が減少していることが見て取れる。さらに、図2では、それぞれの「辞職を考えた要因」の経験年数ごとの推移を見ることができる。「力量不足を感じて」や「自分自身の健康問題」をはじめとして多くの項目で、「3年未満」と「3年以上6年未満」で多くなり、経験年数が増えるに連れて減少している。しかし、「児童の事故や災害」と「関係機関との対応に問題」では経験年数による傾向は見られない。これは、保育所長職を辞めようと思う要因の多くは経験年数6年未満に起きることが多い、あるいは、それらの要因は6年以上の経験を持つことで解決もしくは自分自身の中で解消されていくことが推測される。また、「児童の事故や災害」といった突発的な出来事は経験年数に関係なく起き、その出来事の発生は、保育所長の辞職を考えてしまう要因になりうるといえる。

図1 保育所長職を辞めようと思った理由（経験年数毎）

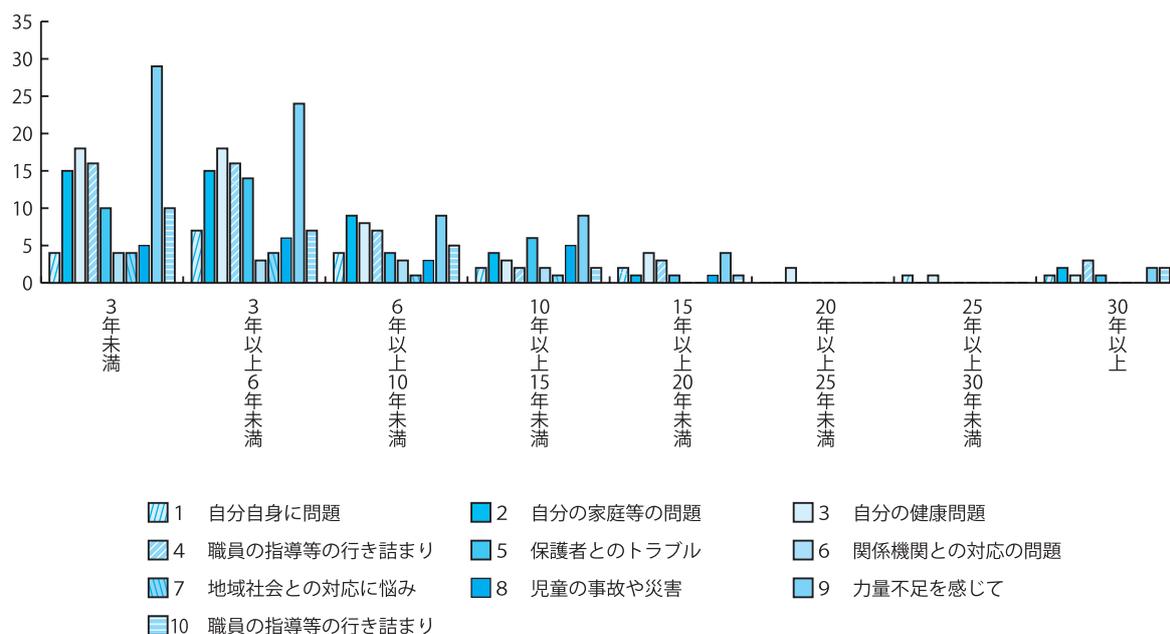
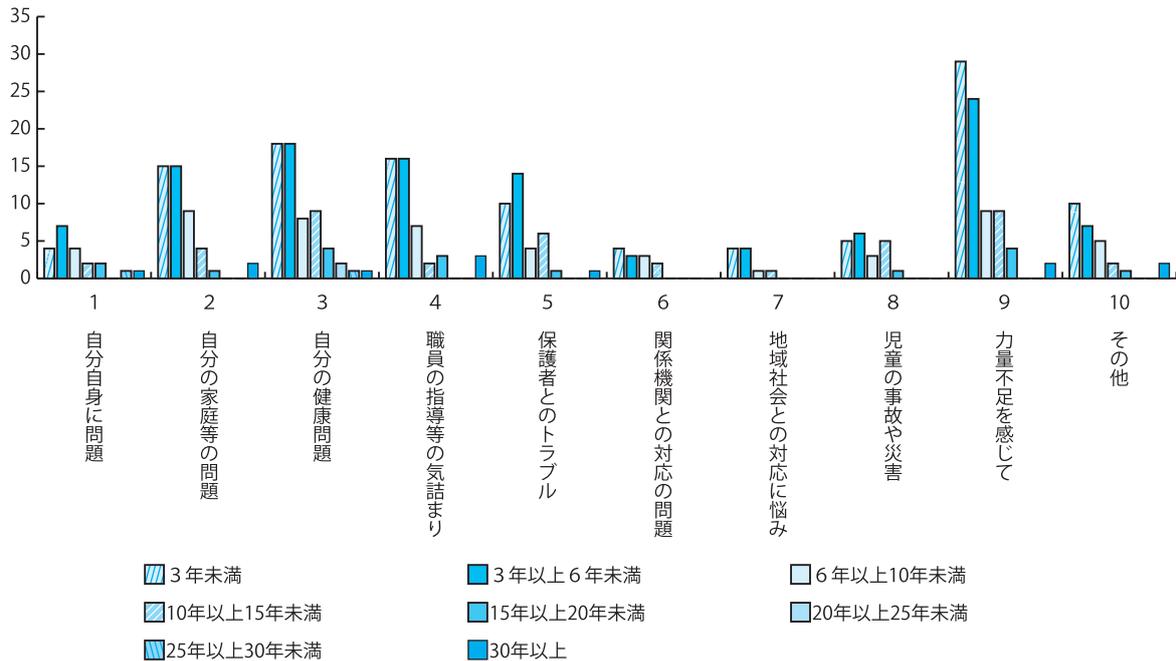


図2 保育所長職を辞めようと思った理由（項目毎）



### (3) まとめ

冒頭でも触れたとおり、保育所長の職や退職意識については、これまで大きく扱われてきた形跡はなく、学術研究等の文献検索で一般的に用いられる国立情報学研究所が提供するデータベースである論文情報ナビゲーター（Cinii（サイニィ））でも保育所長の職に関する意識に関連する文献は見当たらない。したがって、全国規模で保育所長の職に関する意識の調査としては初めての試みであると考えられる。

昨今、取り上げられる機会の多い保育士不足の問題の背景は、待機児童解消のために新たな保育所の設置や既存の保育所の定員増による保育士ニーズの増加をはじめとし、大学等の保育士養成施設卒業生の保育職希望者の比率、保育職の離職率など、保育にかかる人材需給のアンバランスによるものと推察される。

この保育にかかる人材需給のアンバランスは、今後、保育士のみならず保育所長を含む管理者にも波及することは想像に難くない。保育の最終的な責任を負い、保育所の運営管理を担う保育所長の人材不足は保育所の存続をも左右しかねない重要な課題である。

保育所長の離職や退職についての実態は明らかでないが、本調査で得られたおよそ半数の保育所長が一度以上は辞めようと思ったことがあるという結果は看過できないものがある。実際には、辞めたいと感じても、その課せられた使命を全うするために自らを犠牲にしながら運営

管理にあたっている姿が想像されるが、保育所長個々人の使命感や人間性に頼るには限界がある。今後、保育士の人材確保や人材育成、処遇の向上とともに、保育所長の職のあり方についても真摯に取り組む必要があると考えられる。

## 5 保育士の職と退職について（参照：53・70ページ）

田中浩二委員

### （1）はじめに

保育所における業務改善をテーマとして実施された本調査研究の目的は、保育士の業務の省力化であり、保育士が働きやすい環境づくりといえる。さらに、保育士の業務省力化や働きやすい環境づくりの延長線上には、保育士の就労継続がある。つまり、保育士が退職せずに働き続けるためには何が必要であるかを明らかにすることが本調査研究の目的の一つとなる。本稿では、調査から得られたデータを基に本調査研究の大きな命題となる保育士の退職について、保育士の意識やその背景についての分析を行っていく。

### （2）保育士の退職意識について

まず、保育所長編の設問82「保育所を退職することについて、保育士からの相談を受けたことがありますか」の問いに対し、「一度だけある」が70件（18.4%）、「複数回ある」が201件（52.8%）と、およそ7割の所長が保育士からの退職の相談を受けていた（表1）。一方、保育士編の設問63で「保育士職を辞めたいと思ったことはありますか」の問いに対し、「一度だけある」が78件（20.5%）、「複数回ある」との回答は191件（50.1%）と、およそ7割の保育士が一度以上は辞めたいと思ったことがあると答え（表2）、退職の相談を受けた保育所長の割合と、辞めたいと思ったことがある保育士の割合は類似した結果となった。

表1 保育士から退職の相談を受けたことがあるか n=381

項目	件数	パーセント
一度だけある	70	18.4
複数回ある	201	52.8
一度もない	107	28.1
未回答	3	0.8
合計	381	100.0

表2 保育士の退職意識 n=381

項目	件数	パーセント
一度だけある	78	20.5
複数回ある	191	50.1
無効・未回答	111	29.1
一度もない	1	0.3
合計	381	100.0

上記で退職を考えた理由について保育所長と保育士それぞれの結果は、表3に示すとおりとなった。保育所長と保育士の結果には相違が見られ、特に大きな違いが見られた項目は、「1 自身の結婚・出産・育児等」や「2 自身の家族の転勤や介護等」、「4 給与面に不満」、「6 保護者との関係」、「7 入所児童のケガや事故」、「8 保育士の仕事が精神的に苦」、「10 勤務時間や休暇に不満」の項目であった。「1 自身の結婚・出産・育児等」と「2 自身の家族の転勤や介護等」、「3 自身の健康に自身無」以外の項目すべてで保育士の結果のパーセントが多くなった。これには、いくつかの理由が考えられるが、1つは、保育士自身の内で抱えている悩みと、その悩みを相談と言う形で表出する時の表現の仕方、つまり本当の悩みを率直に表すことができないことによるものと推測される。もちろん人間関係や社会関係において、さらに本結果は保育所長と保育士という組織上の上下関係の中においては、思っていることや考えていることをすべてさらけ出すことは不適切であると考えられるので、この結果は妥当なものであると言える。しかしながら、この結果が示唆する重要なこととして、保育士が退職に関係して悩むときには多様な理由が存在し、実際に退職する際の理由や相談という形で表出される理由はあくまでも表面的なものであるかもしれないということを知っておくべきだと言える。

表3 保育士の退職相談および退職を考えた理由（複数回答）

保育所長：n=271  
保育士：n=269

項目	保育所長		保育士	
	件数	パーセント	件数	パーセント
1 自身の結婚・出産・育児等	166	61.3	84	31.2
2 自身の家族の転勤や介護等	118	43.5	52	19.3
3 自身の健康に自身無	100	36.9	64	23.8
4 給与面に不満	21	7.7	41	15.2
5 職場の人間関係	95	35.1	104	38.7
6 保護者との関係	17	6.3	57	21.2
7 入所児童のケガや事故	9	3.3	40	14.9
8 保育士の仕事が精神的に苦	50	18.5	106	39.4
9 自身の保育士としての適正	77	28.4	116	43.1
10 勤務時間や休暇に不満	6	2.2	35	13.0

注 パーセントはそれぞれの対象者に対する回答件数の割合である。

### (3) 保育士の退職の背景

およそ7割程度の保育士が退職を考えたことがあるという実態は前述したとおりであるが、次に、本調査結果の項目から複合的に保育士の退職意識の詳細や背景について分析および考察をおこなってみたい。

まず、保育士編の設問63「保育士職を辞めたいと思ったことはありますか」と保育士の基本情報にあたる「経営主体」および「経験年数」、「担当クラス」、「クラスでの役割分担」、「年齢」、さらに辞めたいと感じる大きな要因になると考えられた保育士編の設問65「自身の仕事の成果（満足度）」についての関連性を分析した。なお、基本情報のうち「性別」と「就業（雇用）形態」は、特定の項目の回答数が極めて少なかったため除外した。分析の方法としては、 $\chi^2$ （カイ二乗）検定を用いた。 $\chi^2$ 検定は、2つ以上の項目の関連性を確認する際に一般的に用いられる分析手法で、結果に有意な差がある場合に、項目間に何らかの関連性があると解釈することができる。

「保育士職を辞めたいと思ったことはありますか」と前述各項目の $\chi^2$ 検定の結果、「クラスでの役割分担」と「自身の仕事の成果（満足度）」では有意な差が確認され、関連性が認められた。一方、「経営主体」や「経験年数」、「担当クラス」、「年齢」では関連性は認められなかった。「保育士職を辞めたいと思ったことはありますか」に対して、統計学的に関連性があるとされた「クラスでの役割分担」と「自身の仕事の成果（満足度）」の結果は、表4と表5に示した。具体的には、「クラスでの役割分担」との関連（表4）においては、リーダーよりもサブリーダーであることが「(辞めたいと思ったことが) 一度だけある」傾向が強く見られ、リーダーは「辞めたいと思ったことは」一度もない傾向が強く見られた。「(辞めたいと思ったことが) 複数回ある」については、クラスでの役割分担は統計学的な関係性は見いだせなかった。

「仕事の成果（満足度）」との関連においては、「(仕事の成果に) 満足している」に対して「(辞めたいと思ったことが) 複数回ある」と「(辞めたいと思ったことは) 一度もない」の回答に二分され、この傾向は「(仕事の成果に) どちらかといえば満足である」の群も同様であった。「どちらかといえば満足している」と「不満である」ことと「保育士職を辞めたいと思ったことがあるか」の回答には、特別な関連性は認められなかった。つまり、「仕事の成果」に対して「満足している」あるいは「どちらかといえば不満」と感じている場合に、退職を考えるきっかけとしてさらに別の要因も存在することを示唆しており、自身の行っている仕事に満足していても辞めたいと思うことや、逆に、不満だからといって必ずしも辞めたいと思っていると限らず、仕事の成果や満足度と合わせて他の要素との関係の中で退職を考えていると

推測される。

表4 「保育士職を辞めたいと思ったことがありますか」とクラスでの役割分担の関連

n=365

項目		「保育士職を辞めたいと思ったことがありますか」			
		一度だけある	複数回ある	一度もない	合計
クラスでの 役割分担	リーダー	48 (16.6)	150 (51.7)	92 (31.7)	290 (100.0)
	サブリーダー	12 (36.4)	13 (39.4)	8 (24.2)	33 (100.0)
	その他	13 (31.0)	21 (50.0)	8 (19.0)	42 (100.0)
	合計	73 (20.0)	184 (50.4)	108 (29.6)	365 (100.0)

注1 カッコ内はパーセント

注2 パーセントは「クラスでの役割分担」の各項目に対する割合

注3 未回答・無効は省略した

表5 「保育士職を辞めたいと思ったことがありますか」と仕事の成果（満足度）との関連

n=369

項目		「保育士職を辞めたいと思ったことがありますか」			
		一度だけある	複数回ある	一度もない	合計
仕事の 成果 (満足度)	満足している	11 (18.3)	20 (33.3)	29 (48.3)	60 (100.0)
	どちらかといえば 満足している	51 (21.1)	118 (48.8)	73 (30.2)	242 (100.0)
	どちらかといえば 不満である	11 (18.6)	40 (67.8)	8 (13.6)	59 (100.0)
	不満である	1 (12.5)	6 (75.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
	合計	74 (20.1)	184 (49.9)	111 (30.1)	369 (100.0)

注1 カッコ内はパーセント

注2 パーセントは「仕事の成果（満足度）」の各項目に対する割合

注3 未回答・無効は省略した

次に、保育士編の設問63「保育士職を辞めたいと思ったことはありますか」に「一度だけある」または「複数回ある」と回答した者を対象にした「退職を考えた理由」と、先の保育士の基本情報等との間での関連性について分析を行った。分析方法は前出と同様に $\chi^2$ 検定を用い、関連性を示す有意差の有無だけを表6に示した。

「保育士の退職を考えた理由」の各項目と最も関連が多く見られた項目は「仕事の成果（満足度）」であり、「給与面の不満」や「保護者との関係で行き詰った」、「入所児童にケガや事故を生じさせた」など6項目で関連性が認められた。具体的な内容としては、仕事の成果に満足していないほど給与面での不満を抱いていたり、仕事の成果に満足していないほど保護者との関

係で行き詰っているなど、保育士自身の仕事に不満を抱いている回答者ほど多くの項目で退職の理由に「あり」との回答が増えていた。

「仕事の成果（満足度）」で関連性が見られた「保育士の退職を考えた理由」の各項目は、仕事上の満足度と職務上の問題や課題との間の関連性を示しており、仕事上の満足度を高める一つの材料になると考えられた。

一方、「経験年数」や「年齢」と関連が見られた「自身の結婚・出産・育児」や「家族の転勤や介護」、「自身の健康に自身を失くした」の項目では、年数が上がるに連れて関連が高くなることから、年齢が上がるに連れて起きやすい仕事上の問題と言える。

表6 保育士の退職を考えた理由と保育士基本情報等との関連について

n=269

項目	経営主体	経験年数	担当クラス	役割分担	年齢	仕事の成果
1 自身の結婚・出産・育児	なし	あり	なし	なし	あり	なし
2 家族の転勤や介護	なし	あり	あり	なし	あり	なし
3 自身の健康に自信をなくした	あり	あり	なし	なし	あり	なし
4 給与面の不満	あり	なし	なし	なし	なし	あり
5 職場の人間関係で行き詰った	なし	なし	なし	なし	なし	なし
6 保護者との関係で行き詰った	なし	なし	なし	あり	なし	あり
7 入所児童にケガや事故を生じさせた	なし	なし	なし	なし	なし	あり
8 仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた	あり	なし	あり	あり	あり	あり
9 自分の適性に疑問を感じた	なし	なし	なし	なし	なし	あり
10 勤務時間や休暇等に不満を持った	なし	なし	なし	なし	なし	あり
11 その他	なし	なし	なし	なし	なし	なし

注 分析方法は $\chi^2$ 検定を用い、有意水準は0.05未満とした。

#### (4) まとめ

待機児童解消に向けて保育の量的拡大が図られる中、平成25年10月、厚生労働省は「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を取りまとめ、国として保育士の人材確保に向けて総合的に取り組む方向を示した。

この背景として、平成22年に公表された厚生労働省委託調査研究である「平成21年度保育士の需給状況等に関する調査研究報告書」において、離職率等を考慮して推計される平成29年度の保育士数38.6万人に対して、同平成29年末に必要とされる保育士数は約46.0万人と推計され、約7.4万人の不足が予測されていることが挙げられる。

保育に関わる人材不足は複合的な要因を内包しているために解消する特效薬は見当たらないが、人材不足を解消するためのアプローチは大きく2つの視点が考えられる。1つは大学や短期大学を卒業する新人保育士をはじめとして結婚や子育てなどによって退職した保育士資格保有者などの人材の確保であり、もう1つは、現在働いている保育士が継続して働き続けられるようにすることである。

本調査研究では、保育所の業務改善を通して、保育士が働きやすい、あるいは働き続けやすい環境を明らかにするために調査を実施し、本項では退職に関する意識を中心に、さまざまな要因を探った。その結果、年齢や経験年数など、就労を続ける中で避けては通れない生活上の課題がある一方で、周囲のサポートによって解消できると考えられる要因も見て取れた。もちろん、年齢や経験年数の増加によって発生する課題についても、保育所や行政によるサポートで解消できるものもあり、これら1つ1つに対して丁寧にサポートしていくことで安心して働き続ける環境が作られると考える。

保育所が保育所として存在するために保育士の確保は必須であり、さらに質を担保していくためには経験豊かな保育士が存在することが求められる。保育所内での業務改善をはじめとして、働きやすい環境、働き続けられる環境が構築されることが期待される。

## 6 保育所に対する総合的な満足度（参照：56・72ページ）

折笠征親委員

### (1) はじめに

#### 1) 満足度と評価尺度

今回の保育所における満足度の調査は、保育所を管理・運営する〔保育所長編〕と、そこに勤務する〔保育士編〕の両面から構成されている。

経営組織が使用する「満足度」には、通常、下記の2つがある。中でも「顧客満足度」は最近、新聞・TV等で見聞きする機会が随分と増えてきた。

・「顧客満足度」(Customer Satisfaction、以下「CS」という)

・「従業員満足度」(Employee Satisfaction、以下「ES」という)

上記の2つの満足度の判断は、80%以上であれば「大変良好」、65%以上80%未満を「良好」、45%以上65%未満を「普通」とするのが一般的である。

本調査の設問は、直接的な「CS」「ES」の狙いで組まれてはいないが、「勤務する保育所に誇りを持っているか」や「仕事内容や職場環境に満足しているか」、「保護者や関係機関は満足しているか」等々の設問は、「CS」「ES」に関連する部分と考えても差し支えないものと思われる。

#### 2) 選択肢と満足度についての考え方

本調査の総合的な満足度における選択肢は、通常使用される「どちらともいえない」を除き、別添の調査票のとおり下記の4つとなっている。

①「満足」（「そう思う」）

②「どちらかといえば満足」（「どちらかといえばそう思う」）

③「どちらかといえば不満」（「どちらかといえばそう思わない」）

#### ④ 「不満」(「そう思わない」)

その結果、高い比率を持つことになった②「どちらかといえば満足」(「どちらかといえばそう思う」)をどうみるかで、評価が大きく異なることになる。今回は、この②の選択肢に、「どちらかといえば満足」(「どちらかといえばそう思う」)のニュアンスが70%、「どちらともいえない」のニュアンスが30%程度の比率で混在するとみて評価・分析を行った。

### 3) 文中の満足値と傾向値について

文中の満足値と傾向値は、下記のとおり定義の上、使用している。

なお、イ「満足傾向値」については上記2)のとおり、「どちらかといえば満足」(または「どちらかといえばそう思う」)の回答中、「どちらともいえない」と思われる比率(30%)を除いて計算した値を使用している。また、不満のニュアンスを伴うものは、修正せずにすべて「不満」扱いとした。

ア「確定満足値」:「満足」(または「そう思う」)の値

イ「満足傾向値」:「満足」(または「そう思う」) + 「どちらかといえば満足」(または「どちらかといえばそう思う」) × 70%

ウ「不満傾向値」:「不満」(または「そう思わない」) + 「どちらかといえば満足」(または「どちらかといえばそう思う」)

エ「確定不満値」:「不満」(または「そう思わない」)の値

### 4) 考察上の評価基準

評価基準については、上記1)における「CS」「ES」の基準を参考にして、目安となる合格ラインを設け、次のように定めた。

	確定満足値	満足傾向値	不満傾向値	確定不満値
大変良い	35%以上	80%以上	15%以下	10%未満
良い	20%以上	65%以上	20%以下	10%未満
※(合格)	(15%以上)	(60%以上)	(25%以下)	(10%以下)
普通	10%以上	45%以上	30%以下	15%未満
悪い	10%未満	45%未満	30%以上	15%以下
大変悪い	10%未満	30%未満	50%以上	20%以上

※「合格」と判定するか否かについては、上記の基準を目安に確定満足度と確定不満度を重視して総合的な判断を行った。このため、上記の基準を厳格に適用している訳ではない。

## 5) その他

他所との比較・検討は、興味深い傾向が出ている地区別で行うこととした。

### (2) 調査票（保育所長編）の考察

#### 1) 設問86「保育所長の仕事の成果としての満足度」

**全体評価は普通（満足傾向値55.2% 不満傾向値22.1%）**

公営の確定満足値（8.9%）は基準に満たないが、確定不満値が1.9%と低いので普通とした。民営に問題はない。

**地区別にみる特色：**関東の公営、東海の公営、九州の公営がどうか合格。九州は公民ともに他の地区より高い（16.7%、16.3%）。北海道・東北の公営では「どちらかといえば満足」が100%で、他の回答はなかった。

不満傾向値は、北海道・東北の民営が35.5%、中国・四国も公民ともに28.1%、27.6%と高い。

確定不満値は、中国・四国では公民ともに見られない。

**この項のまとめ：**多くの所長は、全国の不満傾向値（22.1%）が示すように、自分の目指す保育所の実現に多少のストレスを感じていると思われる。ビジョンを明確に提示し、強いリーダーシップを発揮することが求められる。

#### 2) 設問87「職員への指導・監督を行ったことによる成果」

**全体評価は公民ともに普通（満足傾向値55.0% 不満傾向値22.3%）**

全国の確定満足値（7.3%）は基準に満たないが、確定不満値が1.6%と低いので普通とした。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、二桁を示しているのが九州の公民（22.2%、14.0%）、および、東海の民営（13.3%）、中国・四国の民営（13.8%）と少なく、北信越では公民とも0%であった。

不満傾向値は、20%以上が多く、総体的に高いが、東海の民営（33.3%）、中国・四国の民営（31.0%）、近畿の公営（33.3%）は、30%を超える。

**この項のまとめ：**全国の確定満足値（7.3%）は10人に1人もいない大変低い数値で、多くの

所長は自己の指導・管理の成果にややストレスを感じ、指導・管理の在り方に多少の疑問を感じているのではないかとと思われる。職員への指導・管理についての再考と研鑽が求められる。

### 3) 設問88「日常保育への指導・監督を行ったことによる成果」

**全体評価は公民ともに普通（満足傾向値55.8% 不満傾向値20.5%）**

確定満足値は、全国の公民とも基準に満たない（5.1%、8.5%）が、確定不満値が1%未満（0.6%、0.9%）と低いので普通とした。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、最高が16.7%（九州の公営）と総体的に低く、10%を超えたのが東海の民営（13.3%）、および、中国・四国の民営（10.3%）と九州の公民（16.7%、11.6%）のみである。

不満傾向値は、東海の民営（33.3%）および中国・四国の民営（37.9%）が、30%を超える高さである。

確定不満値は大変低く、関東の民営（1.9%）、および、九州の民営（2.3%）と北信越の公営（4.2%）にのみみられる。

**この項のまとめ：**評価は普通であるが、全国の確定満足値（7.1%）が低く、不満傾向値（20.5%）は高い。このことから、実践されている日常保育に対して多くの所長がストレスを感じていると思われ、強い不満は無いものとても満足する段階ではない。この状況が続けば保育士に対する不信感を醸成する伏線になりかねず、指導・監督の方法の見直し・検討と粘り強い指導力が求められる。

### 4) 設問89「保育所の安全に対する指導・監督を行ったことによる成果」

**全体評価は公民ともに合格、（満足傾向値62.0% 不満傾向値15.2%）**

確定満足値は、公民とも基準に満たないが（7.6%、19.2%）、確定不満値が公営0.6%、民営1.3%なので合格とした。

**地区別にみる特色：**確定満足値に4.2%（北信越の公営）～34.9%（九州の民営）と大きなバラツキがみられた。また、すべての地区で民営が公営を上回った。

不満確定値は、関東の民営（3.7%）、九州の民営（2.3%）、北信越の公営（4.2%）にのみみられた。

**この項のまとめ：**確定満足値が30%を超えたのは九州の民営（34.9%）のみであるが、満足傾

向値と不満傾向値の比率を考えると、指導・管理の結果に、強くはないが満足感を持っていると思われる。しかし、安全に対する保護者や社会の関心の強さを考えると、確定満足値を九州の民営が示した35%程度まで引き上げる指導を求めたい。

また、全国の民営における確定満足値が19.2%と20%に近い数値なのに対し、公営は7.6%と半分にも満たないことから、公営では、より強い指導・監督が望まれる。

## 5) 設問90「保護者への連絡や指導の成果についての満足度」

**全体評価は公民ともに合格（満足傾向値60.7% 不満傾向値15.2%）**

確定満足値は、公民のいずれも基準に満たない（9.6%、12.9%）が、確定不満値（0.0%、1.3%）が2%未満と低いので合格とした。

**地区別にみる特色：**全体的に合格範囲にある中で、不満傾向値が東海の民営（26.7%）と北信越の公営（25.0%）では25%以上と高く不合格の範囲となる。北海道・東北の公営と中国・四国の民営は、確定満足値が0.0%であった。

確定不満値は、関東の民営（3.7%）、と近畿の民営（3.0%）にのみみられた。

**この項のまとめ：**確定満足値は、合格ラインにあるものが多いが全体的に低く、保護者への連絡や指導に対して、不満ではないが満足でもない状況にあると思われる。家庭との連携の重要性を考えれば、40%台の確定満足値、および、70%台の満足傾向値が欲しいもので、よりきめ細かな指導・監督が求められる。

## 6) 設問91「関係機関への相談や連絡・報告についての満足度」

**全体評価は公民ともに合格（満足傾向値63.6% 不満傾向値12.6%）**

確定満足値が基準に満たない地区が多いが、確定不満値が非常に低いため合格とした。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、九州の公民（27.8%、25.6%）と北信越の民営（26.3%）のみが25%を超える程度で総体的に高くはなく、近畿の公民（8.3%、6.1%）と中国・四国の民営（6.9%）は10%に満たない低い数値を示している。

確定不満値は、関東の民営（1.9%）と近畿の民営（3.0%）にのみみられた。

**この項のまとめ：**満足傾向値は高くはないが、不満傾向値の数値を考えれば、まずまずの満足感を感じていると思われる。しかし、報・連・相の重要性を考えると、「家庭との連携」と同様、40%台の確定満足値と70%台の満足傾向値が欲しく、よりきめ細かな指導・監督が求められる。

## 7) 設問92「職員からの相談や連絡・報告についての満足度」

**全体評価は公民ともに合格（満足傾向値62.1% 不満傾向値14.1%）**

公営は、満足傾向値が66.5%、不満傾向値が8.3%で良い状態である。

**地区別にみる特色：**全体的に合格範囲にある中で、東海の民営は不満傾向値が26.7%と25%を超え、不合格の範囲となる。

確定満足値は、近畿の公民（8.3%、9.1%）、中国・四国の公民（9.4%、3.4%）がともに一桁と低い。

確定不満値は、東海の民営（6.7%）、と近畿の民営（3.0%）のみにみられた。また、関東の公営には不満傾向値が見られなかった。

**この項のまとめ：**満足傾向値はギリギリの合格ラインで高くないが、不満傾向値の数値を考えれば、職員からの相談や連絡・報告に対して、少しではあるが満足感を感じていると思われる。しかし、信頼感の基礎となる重要な事項であることを考えれば、少なくとも確定満足値は30%を超えて欲しいもので、職員に対するより積極的な語りかけが求められる。

## 8) 設問93「職員の仕事の処理時間やできばえについての満足度」

**全体評価は公民ともに普通、（満足傾向値59.2% 不満傾向値17.8%）**

**地区別にみる特色：**全体的に普通の状態にある中で、北海道・東北の公民（30.8%、38.8%）と東海の民営（26.7%）は、不満傾向値が25%を超え不合格となる。

確定満足値は、最高が16.3%と総体的に低い中で、九州では公民ともに10%台（11.1%、16.3%）と高く、近畿の公営は0.0%であった。

**この項のまとめ：**満足傾向値（合格ラインにわずかだが及ばず59.2%）と、不満傾向値（17.8%）を考えれば、職員の仕事の処理時間やできばえについては、満足感を感じる現状ではないと思われる。仕事の良し悪しは保育所の良し悪しに直結する大切な事項であることを考えれば、最低でも不満傾向値が15%以下、確定満足値が30%を超える状態になるような指導をして欲しいものである。

## 9) 設問94「職員が仕事内容や職場環境に満足していると思うか」

**全体評価は公民ともに普通（満足傾向値58.5% 不満傾向値17.9%）**

公営の確定満足値（3.8%）は基準に満たないが、確定不満値が1.9%と低いので普通とした。

民営に問題はない。

**地区別にみる特色**：全体的に普通の状態にある中で、北海道・東北の公営（38.5%）、北信越の公営（37.5%）、近畿の公営（41.6%）では、不満傾向値が30%を超え不合格となる。とりわけ近畿の公営は不満傾向値が40%を超え「やや悪い」範囲に入っている。

確定満足値は、一桁台が多く、総体的に低い中で、東海の民営が20.0%、九州の公民が（11.1%、18.6%）と10%台を示している。

**この項のまとめ**：全国の満足傾向値は高くなく、不満傾向値も低いと言える状況ではないが、「満足はしていないが、不満もないだろう」と捉えている様子が見えうかがえる。「良い仕事は、好きな仕事と働きやすい環境から生まれる」と言われる。不満傾向値の原因を探り、一層の改善や職員との対話を進め、一丸となって活動できる体制を整えて欲しいものである。

#### 10) 設問95「職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っていると思うか」

**全体評価は公民ともに合格（満足傾向値73.6% 不満傾向値4.7%）**

北信越の公営のみ確定満足値が12.5%と基準に満たないが、不満傾向値が8.4%なので合格とした。

**地区別にみる特色**：確定満足値が前述の北信越の公営（12.5%）が、関東の公営（36.4%）、東海の公営（32.0%）、近畿の公営（33.3%）の30%台に比べ非常に低い。

確定不満値は、関東の民営（1.9%）と北信越の公営（4.2%）にのみみられた。

**この項のまとめ**：満足傾向値はかなり高く、不満傾向値は非常に低い、大変良い状況にある。職員は高いモチベーションを持って、仕事に取り組んでいると思われる。前項と密接な関係にあると思われる事柄であるが、その結果を打ち消す良い結果である。

#### 11) 設問96「保護者が保育所の現状に十分満足していると思うか」

**全体評価は公民ともに普通、（満足傾向値60.8% 不満傾向値13.7%）**

満足傾向値は公民ともに合格範囲だが、確定満足値がともに10%未満と低いため普通とした。

**地区別にみる特色**：確定満足値は、中国・四国の民営（17.2%）、東海の民営（13.3%）が10%を超え、北信越では公民ともに0%である。

確定不満値は、北海道・東北の民営（3.2%）と近畿の民営（3.0%）と北信越の公営（4.2%）

のみにみられた。

**この項のまとめ：**確定満足値の回答が総体的に低く、全体評価が普通となった。保護者の関心を高め、保育の成果を高めるためにも、確定満足値は40%を、満足傾向値は70%を超えて欲しいもので、満足を向上させるための、さらなる工夫・努力が求められる。

## 12) 設問97「関係機関が貴保育所の現状に十分満足していると思うか」

**全体評価は公民ともに合格、(満足傾向値64.0% 不満傾向値10.4%)**

中国・四国の民営 (20.7%) と九州の公営 (22.2%) は、良い範囲での合格であった。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、20%を超えた地域が上記の中国・四国の民営および九州の公営のみであり、総体的に低く、北信越の民営では0.0%であった。

確定不満値は、東海の公営 (4.0%)、北信越の公営 (8.3%)、近畿の公営 (8.3%) に低い数値ながらみられ、その他の地区にはみられなかった。

**この項のまとめ：**満足傾向値はさほど高くはないが、不満傾向値も高くないことから、強いとまではいかないが満足している状況がうかがわれる。関係機関の安心感や信頼感は、保護者に対して強い影響力を持つことを考えれば、満足傾向値70%以上、満足確定値30%以上に向けた関係強化への取り組みが求められる。

## 13) 設問98「貴保育所の存在が周辺地域に受け入れられていると思うか」

**全体評価は公民ともに「良い」の範囲に入る合格(満足傾向値76.9% 不満傾向値3.7%)**

**地区別にみる特色：**確定満足値は、総体的に高い数値の中で、九州では公民 (50.0%、48.8%) とともに高い。他に40%を超える数値がみられたのは、関東の民営 (46.3%) と中国・四国の民営 (41.4%) のみであった。

確定不満値は、北信越の公営にのみ低い数値 (4.2%) ながら見られた。

**この項のまとめ：**満足傾向値は非常に良い数値で、「大変良い」の評価範囲を射程距離にしており、日頃から周辺地域の方々とのコミュニケーションを十分に行っている様子が感じられる。十人十色の複雑さを持つ周辺住民との関係に問題はないと言える。

### (3) 調査票（保育所長編）のまとめ

今回の結果は「合格」が7項目、「普通」が6項目で、良い結果とは言えない。その理由は満足確定値が低いことである。

調査項目の多くが、自分が働きかけたことに対する結果を問うものであったことで、自然と厳しい目で判断したと思われるが、30%に達したのが設問98「保育所が周辺地区に受け入れられていると思うか」（確定満足値35.7%）の1つで、20%台も設問95「職員が勤務する保育所に誇りを持っていると思うか」（確定満足値26.8%）の1つしかない。

この結果をストレートに信じるなら、「所長をお辞めなさい」と勧められる人が多いのではないかと危惧するほどの内容である。

「他人に胸を張れるほどの自信が持てない」から、無難な「どちらかといえば満足」「どちらかといえばそう思う」を選択した結果の数値であって欲しいと願わずにはいられない。

厳しくみる傾向は、公営の所長に強いようで、公営の確定満足値が民営を超えたのは、設問91「関係機関への相談や連絡・報告についての満足度」（公営17.8%、民営14.7%）および設問95「職員が現在の保育所に勤務することを誇りを持っていると思うか」（公営28.0%、民営25.9%）の2項目だけである。

総合的には、公民ともに普通の判断となるが、確定満足値を向上させる努力が強く求められる状況にある。救いは、「職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っていると思うか」が、ごく少数の地区を除いて、そこそこの確定満足値と高い満足傾向値を示していることである。この職員の気持ちを大切にして、職員への丁寧な指導・監督や日常保育への指導・監督を行い、十分なコミュニケーションを取り、自分が思い描く保育所の姿を共有して、お互いの知恵と努力が実る体制づくりを進めて頂きたい。

### (4) 調査票（保育士編）の考察

#### 1) 設問65「保育士の仕事の成果としての満足度」

**全体評価は合格、（満足傾向値60.2% 不満傾向値17.6%）**

確定満足値が、北海道・東北の公営（30.8%）、関東の公営（21.2%）と東海の民営（26.7%）、近畿の民営（30.3%）、中国・四国の民営（20.7%）では20%を超え、「良い」の範囲にある。

**地区別にみる特色**：確定満足値は、北海道・東北では公営が30.8%と高いのに対し、民営は6.5%と大きな差があった。北信越の民営（10.5%）と九州の公民ともに10%台前半（11.1%、14.0）と低く、東海の公営（8.0%）、と北信越の公営（4.2%）はさらに低かった。

確定不満値は、関東、北信越、中国・四国では公民ともにみられなかった。

不満傾向値は、九州の公営（33.4%）が高く、30%を超えていることである。

**この項のまとめ：**合格範囲にはあるが確定満足値がさほど高くないことから、保育士は多少の不満を抱え、ストレスを感じながら、日々の保育活動をしている状況にあると思われる。不満を感じる事柄に対して、積極的にアドバイスを求める勇気が求められる。

## 2) 設問66「職員への指導・監督に対する満足度」

**全体評価は合格（満足傾向値66.7% 不満傾向値16.3%）**

確定満足値は、北海道・東北の民営（19.4%）および北信越の民営（15.8%）が通常の合格範囲で、その他は「良い」の範囲にある。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、総体的に高いが、中国・四国の公民（40.6%、41.4%）と関東の公営（42.4%）、九州の民営（41.9%）は、40%を超えている。関東では、公営の高い数値に対して民営は24.1%と低かった。

確定不満値は、北海道・東北、関東、東海の3地区では公民ともにみられなかった。

不満傾向値は、北海道・東北の民営（25.8%）と近畿の民営（27.2%）のみが25%を超えている。

**この項のまとめ：**職員に対する指導・監督は適切かつ的確に行われており、多くの保育士が自分の受けた指導・管理に対して強い満足感を感じ、保育所長を信頼する状態にあると思われる。

## 3) 設問67「日常保育への指導・監督に対する満足度」

**全体評価は合格、（満足傾向値69.2% 不満傾向値13.4%）**

公営は近畿を除き、すべて「良い」の範囲にあるが民営にはない。

**地区別にみる特色：**確定満足値は、関東の公営で48.5%、近畿の公営で41.7%、中国・四国の民営で41.4%と高い。一方、北信越では公民全体で18.6%（公営：25.0%、民営：10.5%）で、全国の32.8%を大きく下回っている。

不満傾向値は、近畿の公営（25.0%）が25%以上となっている。

確定不満値は、関東、東海では公民ともにみられなかった。

**この項のまとめ：**総体的に高い確定満足値と低い不満確定値の3：1の割合を考えると、日常

保育への指導・監督に対して、多くの保育士が適切かつ的確であると受け止め、良い環境の中で自信を持って保育に取り組んでいると思われる。この状況が続けば保育士は順調に成長できると考える。

#### 4) 設問68 「保育所の安全に対する指導・監督への満足度」

全体評価は合格、(満足傾向値76.4% 不満傾向値7.8%)

公民ともに、すべて「大変良い」の範囲に近い水準にある。

地区別にみる特色：50%を超える確定満足値が近畿の公民（50.0%、54.5%）と東海の公営（56.0%）、中国・四国の民営（51.7%）、九州の民営（51.2%）に出ているが、北信越では公民（33.3%、31.6%）ともに、全国平均を10%以上も下回る低い数値である。

確定不満値は、北海道・東北の民営（6.5%）と中国・四国の公営（6.3%）にのみみられる。

この項のまとめ：確定満足値が43.8%と40%を超えているように、安全に関する指導・管理は適切かつ的確で、多くの保育士が対応に自信を持てる状況にあると思われる。

#### 5) 設問69 「保護者への連絡や指導に対する満足度」

全体評価は合格、(満足傾向値71.1% 不満傾向値12.8%)

確定満足値は、公民ともにすべて「良い」の範囲に近い水準にある。

地区別にみる特色：確定満足値は総体的に高く、東海の公営（52.0%）と近畿の公営（50.0%）が50%以上であること。北海道・東北の民営（22.6%）、北信越の民営（26.3%）と九州の公営（22.2%）が20%台と低いこと。

確定不満値が東海と九州では公民ともにみられない。

この項のまとめ：確定満足値がほぼ40%（38.8%）であり、連絡や指導に関しての指導・管理は適切かつ的確に行われているようだ。多くの保育士はかなりの満足感を得て、自信を持って保護者に対応していると思われる。

しかし、保育成果の向上に必要な家庭との連携の重要性を考慮すれば、確定満足値が公民を問わず、どの地区で40%台の数値を示して欲しいもので、より一層の指導・監督が求められる。

## 6) 設問70「関係機関への相談や連絡・報告に対する満足度」

全体評価は合格、(満足傾向値75.2% 不満傾向値8.6%)

公民ともにすべて「良い」の範囲にある。

地区別にみる特色：50%を超える確定満足値が東海の公営(52.0%)、近畿の公営(58.3%)と関東の民営(50.0%)にみられるが、北海道・東北の公営(23.1%)と九州の公営(22.2%)は20%台と低い数値を示している。

確定不満値は、近畿の公営(8.3%)、中国・四国の公営(3.1%)、九州の公民(11.1%、2.3%)にのみみられる。

この項のまとめ：全国の確定満足値(42.5%)が40%を超えているように、満足傾向値はかなり高く、関係機関への相談や連絡・報告に関しての指導・管理は適切かつ的確に行われており、相互が満足感を持っていると思われる。しかし、相談や連絡・報告は「密をもって良し」とするので、確定満足値が、すべての地区で公民を問わず50%台の数値が示されるように、より一層の指導・監督が求められる。

## 7) 設問71「職員からの相談や連絡・報告に対する指導・指示への満足度」

全体評価は合格、(満足傾向値69.9% 不満傾向値13.9%)

不満傾向値の高い近畿(22.2%)を除くすべてが、「良い」の範囲に近い水準にある。

地区別にみる特色：確定満足値が関東の公営(54.5%)および近畿の公営(50.0%)では、50%以上と高く、北海道・東北では公民(15.4%、16.1%)ともに、全国の値(37.0%)を大きく下回り、10%台と低い数値であった。

確定不満値は、関東、東海、近畿では公民ともに見られなかった。

この項のまとめ：満足傾向値は決して高くはないが、全国の確定不満値(2.9%)の数値を考えれば、保育士は相談や連絡・報告に対しての対応に満足感を感じている状況にあると思われる。しかし、報・連・相はお互いの信頼感を生む重要な事項であることを考えれば、確定満足値が全地区で公民を問わず50%を超えて欲しいもので、より一層のマメさが求められる。

## 8) 設問72「職員は、仕事内容や職場環境に満足している」

全体評価は合格、(満足傾向値71.3% 不満傾向値12.3%)

確定満足値は、近畿の公営(16.7%)と北海道・東北の民営(22.6%)を除くすべてが、「良

い」の範囲に近い水準にある。

**地区別にみる特色**：確定満足値は、近畿では民営が51.5%と最高なのに、公営は16.7%と極端に低く大きな差がでた。北海道・東北（23.1%、22.6%）、東海（28.0%、26.7%）、北信越（20.8%、21.1%）では公民ともに20%台の低い数値である。

確定不満値は、関東の公民にはみられなかった。

**この項のまとめ**：全国の満足傾向値は71.3%と決して低くはなく、仕事内容や職場環境に対する満足が仕事の良し悪しに強く影響することを思えば、80%台の数値は欲しい。満足度を高める工夫や胸襟を開いた話し合いが求められる。

### 9) 設問73 「職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っている」

**全体評価は合格、（満足傾向値82.0% 不満傾向値6.0%）**

不満傾向値が高い北信越の公営（12.5%）および近畿の公営（16.6%）を除くすべてが、「大変良い」の範囲にある。

**地区別にみる特色**：確定満足値は、中国・四国の民営（72.4%）で70%を超え、関東（63.6%、61.1%）、東海（64.0%、60.0%）では、公民ともに60%台の高い数値であった。北海道・東北（40.9%）および北信越（39.5%）は、40%前後と低い数値であり、北海道・東北の公営（30.8%）、近畿の公営（33.3%）は30%台とさらに低い数値であった。

確定不満値は、関東の公民にはみられなかった。

**この項のまとめ**：確定満足値は大変に良い数値で、不満傾向値の割合を考えると、今回の調査で唯一「大変良い」の範囲にある。職場に対する誇りは、モチベーションに関連するので、この満足度が維持されれば、保育所の運営は順調に行くものと思われる。

### 10) 設問74 「保護者が保育所の現状に十分満足している」

**全体評価は合格、（満足傾向値64.0% 不満傾向値13.6%）**

確定満足値は、九州の公民（5.6%、7.0%）と北海道・東北の民営（3.2%）、北信越の民営（5.3%）、近畿の公営（0.0%）では非常に低く、やや悪い範囲だが、不満傾向値が低いので普通とした。

**地区別にみる特色**：30%台の確定満足値が東海の民営（33.3%）および中国・四国の民営

(31.0%) にみられ、確定不満値が北海道・東北の民営 (6.5%) と北信越の公営 (4.2%)、九州の公営 (5.6%) にのみみられた。

**この項のまとめ**：満足傾向値の割合は「可もナシ、不可もナシ」の数値であるが、不満傾向値が20%を超える地区（北海道・東北の民営22.6%、東海の公民各々20.0%、中国・四国の公営21.9%）もみられることから、保護者が不満を抱えていることを感じ取っているようである。保護者の満足は大変重要な事項の1つであるから、確定満足値は、少なくとも全地区の公民で40%台となるよう、保護者との対話を深め、より満足度を上げる工夫・努力が求められる。

## 11) 設問75「関係機関が保育所の現状に十分満足している」

**全体評価は合格、(満足傾向値66.6% 不満傾向値10.4%)**

確定満足値が、北海道・東北の民営 (3.2%)、東海の公営 (12.0%)、近畿の公営 (0.0%)、九州の公営 (11.1%) において低く、「普通」の範囲。

**地区別にみる特色**：30%台の確定満足値が東海の民営 (33.3%) と近畿の民営 (30.3%) にみられ、確定不満値が東海、近畿、中国・四国には、公民ともにみられなかった。

**この項のまとめ**：満足傾向値の割合は合格範囲にあるが、全国の確定満足値 (18.6%) は伸びていない。保護者の安心感や信頼感に影響力を持つ事柄であることを考えれば、最低でも30%後半の数値が欲しいもので、関係の改善・強化への努力が求められる。

## 12) 設問76「保育所の存在が周辺地域に受け入れられている」

**全体評価は合格、(満足傾向値77.9% 不満傾向値5.3%)**

公民を問わず、すべてが「良い」の範囲にある。

**地区別にみる特色**：確定満足値は総体的に高く、北信越の民営 (57.9%)、中国・四国の民営 (55.2%) では50%を超えているが、近畿の公営 (25.0%) と九州の公営 (27.8%) は20%台と低い数値であった。

確定不満値は、北海道・東北の民営 (3.2%) にのみみられた。

**この項のまとめ**：満足傾向値の70%台は良い水準を示す数値で、「大変良い」の範囲を射程距離にしており、十人十色の複雑さを持つ周辺住民とのコミュニケーションが良く取られている様子がうかがわれる。周辺地区との関係に「問題はない」と言える。

## **(5) 調査票（保育士編）のまとめ**

今回の結果は、すべての項目が合格点の範囲に入る良い結果である。

理由は満足確定値が20%を切った項目が3つと少ないこと。この結果を基に素直に判断すれば、保育所の運営は、保育士の頑張りにより安心できる状態にあると言える。

保育士の結果で注目すべき点は2つある。1つ目は、設問73「職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っている」の満足確定値が公民ともに50%を超える非常に高い数値を示していることである（公営53.5%、民営58.5%）。職場に誇りを持てることは、良い仕事をする上での前提条件であり、仕事に前向きな姿勢で取り組めることに通じるからである。

2つ目は、設問66「職員への指導・監督に対する満足度」（全国の確定満足値32.0%）、設問67「日常保育への指導・監督に対する満足度」（全国の確定満足値32.8%）、設問68「保育所の安全に対する指導・監督への満足度」（全国の確定満足値43.8%）、設問69「保護者への連絡や指導に対する満足度」（全国の確定満足値38.8%）を適切であると評価しながら、設問74「保護者が保育所の現状に十分満足していると思うか」における全国の満足確定値が最も低い値（14.4%）を示していることである。

これは、保育に関する意見・見解について、保育士と保護者の間に何らかのずれ違いが生じている可能性を感じさせる。

誇りを持てる職場であると評価しているのに、1番大切な保護者の満足度を低いと受け止めている理由は何なのか？…保育所は利用者である保護者が満足してこそ成り立つことを考えれば、原因を探り、満足度を上げる工夫と努力が欲しいところである。

総合的には、公民ともに合格の判定で、多くの保育士は「良い仕事場で、まあまあ納得できる仕事をしている」と思われるが、自分が行った仕事に対する確定満足値を向上させて欲しい状況である。

理由は、設問65「保育士の仕事の成果としての満足度」における全国の確定満足値の15.7%にある。職員への指導・監督や日常保育への指導・監督等々を適切なものと受け止めながら、仕事を行った結果が悪いのでは、努力が報われない。保育所長や仲間と十分なコミュニケーションを取り、自分の仕事が認められ、さらなる成長につながる。そんな循環が起こる環境を早く構築して欲しい。

## **(6)（保育所長編）と（保育士編）における確定満足値の比較**

〔保育所長編〕と〔保育士編〕の結果を比較して、保育所の現状を推察することで最終のま

とめとしたい。

保育所長	合格 7項目	普通 6項目	7対6でほぼイーブン
保育士	合格 12項目	普通 0項目	12対0で合格が圧勝

上記のように、満足度は保育士が圧倒的に高いことが判る。今回の調査項目は、所長が送り手、保育士が受け手、の項目もあり、同列にみて判断する訳にはいかないが、同じ項目に対する満足度の差を見ることで、現状を把握することは可能と思われる。

差が大きな項目は下表のとおりであるが、率直に言えば、この満足度の差は、単なる立場の違いだけでは済まされないように思われる。

仕事の捉え方、保育に関する考え方、保護者への考え方等に「すれ違い」はないだろうか。

順位	設問番号		設問項目	全国の確定満足値(%)		差(%)
	保育所長編	保育士編		保育所長編	保育士編	
1	95	73	職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っていると思うか（職員が現在の保育所に勤務することに誇りを持っているか）	26.8	56.4	29.6
2	89	68	保育所の安全に対する指導・監督を行ったことによる成果（保育所の安全に対する指導・監督への満足度）	14.4	43.8	29.4
3	94	72	職員が仕事内容や職場環境に満足していると思うか（職員は、仕事内容や職場環境に満足しているか）	8.7	36.2	27.5
4	90	69	保護者への連絡や指導の成果についての満足度（保護者への連絡や指導に対する満足度）	11.5	38.8	27.3
5	91	70	関係機関への相談や連絡・報告についての満足度（関係機関への相談や連絡・報告に対する満足度）	16.0	42.5	26.5
6	88	67	日常保育への指導・監督を行ったことによる成果（日常保育への指導・監督に対する満足度）	7.1	32.8	25.7
7	92	71	職員からの相談や連絡・報告についての満足度（職員からの相談や連絡・報告に対する指導・指示への満足度）	12.3	37.0	24.7
8	87	66	職員への指導・監督を行ったことによる成果（職員への指導・監督に対する満足度）	7.3	32.0	24.7

いずれにせよ、同じ業種の「保育所」に勤務することに違いはないので、時間をかけて話し合えば解決する事柄ではあると思われる。しかし、その努力を怠ると、お互いが認め合う関係が構築できず、前向きな話し合いもできない状況に陥り、取り返しのつかない結果を招くことに成りかねない。

例を挙げれば、次のような状況が考えられる

- ・保育所で重要な日常保育への評価の違いは何処から来るのか。子どもに接触している保育士の満足度が高いことは救いではあるが、大きな問題である。保育所が目指す保育の方向と日々の保育活動に対するズレやブレはないか。活発な意見交換を行い、双方が成果を共有する関係を望みたい。
- ・職員の保育所に対する誇りの違いは、所長の数値から推測すると日常保育の差となる原因ではないか。所長の職員への観察不足が原因と考えられないか。保育士の行動する姿や速さ、声、顔色等々への関心を高め、観察力を強化することを望みたい。
- ・職員からの相談や連絡・報告に対する満足度が違う原因は何か。所長と、リーダーではあるが仲間として存在する保育士との違いなのか。所長には言えないことが、先輩の保育士には言える。そんなことの違いであれば何ら問題はないが、所長と保育士間でのコミュニケーションをより活発に行い、さまざまな情報をもっと共有することを望みたい。
- ・保護者による保育所の現状に対する満足度についてはこれまでも触れてきた。大変重要な事柄なので、所長と保育士を中心とした職員とで、保護者が不満と思っているのではないかと感じている事柄を出し合い、保育所の努力と工夫で解決できるものは直ぐに対策を考え、実行に移して頂きたい。行政との話し合いが必要なものは、他の保育所の仲間とともに協議して対応を考える、そんな努力を望みたい。

## (7) 最後に

保育士の結果を基にすれば、「所長さん、そんなに謙虚に控えめになることはないよ。あなたの仕事を職員はしっかりと認めていますよ」と励ましの言葉が言える。なぜなら、保育所の重要な事柄についての職員への指導・監督について、保育士は〈適切〉であると判断しているからである。

反対に、所長の結果を基にすれば、「保育士さん、そんなに甘く物事を見て良いの、現実はずっと厳しいよ」との言葉も出てきそうである。

ともあれ、この状況で乖離幅が大きな原因は、歯切れの悪い表現となるが、職員が保育所長の指導に対して行った行動と、所長の考える行動との間にズレが生じている可能性があるからかもしれない。

また、回答をした保育士の80%以上がリーダーとしての立場であることを前提として、所長と保育士の数値を額面通り受け取るならば、「所長がミスした」と思ったことを職員がしっかりとカバーし、良い方向に進めている現状も想定できるし、その逆の指導の真意を組み損ね、保育士の行動が少々異なる方向へ動いている姿も想定できる。

いずれにせよ、アンケートからでは、その真相はつかみづらい。なぜこのように評価が異なるのかを正確に把握するには、対象となった人に対するヒアリングが必要であると思える。多くの所長、保育士の日々の努力が良い結果に結びつき、保育士を中心とした保育関係者の働きが、子どもの健やかな成長や保護者の満足となって返ってくる。そんな循環が起こるように、評価の違いを生み出している原因を探り出し、潰していくことが求められる。

## 7 業務改善の感想（自由記述）

渡邊泰學委員

保育所長編、保育士編のそれぞれ最終設問として「保育所における業務改善について、日頃感じておられる点がありましたら、ご自由にお書きください。」と自由記述欄を設定したところ、保育所長編で101名、保育士編で102名より回答が得られた。ここではその内容について考察していく。

### （1）総論

ここに記入された内容から現在抱えている問題やその傾向を探ることで、業務改善の課題を多少なりとも明らかにできると考える。回答数は前述のように保育所長101件、保育士102件でほぼ同数であり、記入率はともに25%強であった。

寄せられた回答をその内容から①「保育士配置基準等の制度に関すること」、②「保育士不足や人材確保に関すること」、③「日々の業務内容に関すること」、④「給与・賃金・手当に関すること」、⑤「勤務時間・休憩・有休に関すること」、⑥「社会的地位に関すること」、⑦「保護者対応・地域との関係性に関すること」、⑧「意識や意欲・負担感に関すること」、⑨「管理職と職員の関係性に関すること」、⑩「職員構成や連携、資質向上に関すること」、⑪「運営費や施設整備に関すること」、⑫「その他」に分類した（重複分類あり）。

表1：自由記述の分類

		保育所長編	保育士編
① 保育士配置基準等の制度に関すること		12	11
	配置基準・保育士定数見直し		
② 保育士不足や人材確保に関すること		17	16
1	保育士不足	9	9
2	人材確保	8	7
③ 日々の業務内容に関すること		54	59
1	書類・記録・事務	18	22
2	持ち帰り仕事	3	16
3	業務・行事が増えていること	21	17
4	保育計画・日誌・準備	12	4

④ 給与・賃金・手当に関すること		14	26
1	給与改善・賃金格差	10	11
2	残業、残業手当	4	15
⑤ 勤務時間・休憩・有休に関すること		6	13
1	勤務時間	2	3
2	休憩	2	5
3	有給休暇・休み	2	5
⑥ 社会的地位に関すること		6	7
	地位向上・処遇向上		
⑦ 保護者対応・地域との関係性に関すること		13	8
1	保護者対応	7	5
2	地域との関係性	6	3
⑧ 意識や意欲・負担感に関すること		24	16
⑨ 管理職と職員の関係性に関すること		8	6
	園長との関係性・指導力		
⑩ 職員構成や連携・資質向上に関すること		22	26
1	正規職員・臨時職員に関すること	13	7
2	職員間の連携・人間関係	8	14
3	新人育成・資質向上	1	5
⑪ 運営費や施設整備に関すること		13	2
1	運営費・補助金	6	1
2	施設整備建物、駐車場	7	1
⑫ その他		35	38
	その他	35	38

表1の分類結果から感じられることや推察されることをまとめると、以下のようになる。

ア 全体的に記述の傾向が似ている。

イ 所長も保育士も事務量の多さ、特に書類の多さを負担と感じている。

ウ 保育士は、所長が思う以上に、書類の多さによる残業や持ち帰り仕事を負担と感じているのではないかと。

エ 所長経験の少なさから、不安を示す管理職も存在するが、保育士は管理職のリーダーシッ

ブのもとで「誇り」を持ち、「やりがい」を感じて働くことのできる職場を求めている。  
オ 公営では臨時職員が増えていることにより正規職員の負担感が増している。

### 1) ア及びイについて

記述が最も多かったのは、所長・保育士ともに③「日々の業務内容に関すること」で、所長54件、保育士59件である。中でも③-1「書類・記録・事務」が所長18件保育士22件と多くなっている。

次いで所長では⑧「意識や意欲・負担感に関すること」…24件、⑩「職員構成や連携・資質向上に関すること」…22件、②「保育士不足や人材確保に関すること」…17件と続く。

保育士では④「給与・賃金・手当に関すること」と、⑩「職員構成や連携・資質向上に関すること」が各々26件、②「保育士不足や人材確保に関すること」と⑧「意識や意欲・負担感」が各々16件、⑤「勤務時間・休憩・有休に関すること」が13件となっている。

### 2) ウについて

所長の記述に少なく、保育士の記述に多く表れているものとして、③-2「持ち帰り仕事」（所長：3件、保育士：16件）、④-2「残業、残業手当」（所長：4件、保育士：15件）が挙げられる。

一方で、所長に多く見られるが、保育士に少ない記述として、③-4「保育計画・日誌・準備」がある（所長：12件、保育士：4件）。これは、保育士が保育を行う上で、計画や準備は必要不可欠であり、当然の業務であると受け止めているため、「業務改善」というテーマの中では敢えて記述が少なくなった可能性も考えられる。その点を考慮した上で、保育士にとっての「持ち帰り仕事」とはどのようなものであるのか更に考えてみる必要があるようだ。

そこで③-2「持ち帰り仕事」（16件）の多さについて記述した保育士の回答を詳しく見ると、「保育計画・日誌・準備」について書かれているものは僅か2件であるのに対し、「書類」という言葉が含まれているのは半数を超える9件にのぼり、「残業、残業手当」は8件になることがわかった。このことから「持ち帰り仕事」が多い現状を改善したいと感じている保育士の多くが、勤務時間内に書類作成を行う時間を確保すること、もしくは残業手当という形での対価（評価）を求めている現実が見えてくる。

### 3) エについて

公営は保育士としての現場経験が豊富な所長が多いのに対し、民営では、保育士資格を持たない所長も多く存在する。経験年数の浅い所長は自園の保育に対し確固たる自信が形成されて

いない段階であることに加え、保育制度が不透明な現状から、特に就任6年未満の民営保育所の所長が不安な心情を吐露している。

これに対し保育士は、現在の保育現場では求められることが多岐にわたり、業務への負担感が強いからこそ、所長・主任のリーダーシップのもとで職員が一体となり、チームワークを発揮しながら一人ひとりが「誇り」を持ち、「やりがい」を感じながら働くことができる現場を求めている。

#### 4) オについて

職員構成における、⑩-1「正規職員と臨時職員に関すること」の記述は所長13件、保育士7件であるが、民営における記述が2件であった。

これに対し、記述の大半である18件が公営に勤務する所長・保育士の意見で、「臨時職員増による業務負担が増していること」であった。

これは全国的にも民間委託を進める自治体が増える傾向にあり、自治体での正規職員採用数が減ってきている現状に対する公営独自の問題が顕著に現れていると考えられる。一方で、現場の保育士が職員の連携・人間関係、若手職員の指導教育等について記述している点も指摘しておく。

## (2) 特徴的な自由記述

以下に、各々の項目に分類した特徴的な記述を抜粋し示す。

### ①保育士配置基準等の制度に関すること

保護者への対応も丁寧さが求められ、子育て機能の低下を補う仕事も多くなってきている。幼児（30：1）クラス運営は、子どもの育ちが様々なため（25：1）クラスが望ましいと感じている。やさしく丁寧な穏やかな保育が、子どもたちの育ちにつながっていくので、保育士の人数を増やしていただきたい。  
(所長：公：経験6～10年)

最近の児童保護者の人としての成長を勘案した児童定数職員定数の見直しを考えていただきたい。  
(所長：公：3年未満)

子どもの預かり時間は長くなり、配慮を要する子も増えている。保護者支援の内容などで深みを増している。職員の人員配置を適切に行い、残務をなくして職員にゆとりを持たせること

を改善したい。

(所長：民：6～10年未満)

子どもの健やかな成長を願い、業務を行う上で3・4・5歳児担任は、人数の対比を子ども  
○対保育士1名ということを見直し、いかなる人数でも最低2名を配置し、子どもの安全と保  
育士の負担を軽減させていく方向が望ましいと考えます。(主任保育士：公：20～25年)

小学校のークラスの人数も変化している中、保育士に対する子どもの人数に改正はないのか。  
子どもや家庭の状況も変わっている。(保育士：民：6～10年)

### ②保育士不足や人材確保に関すること

職員の人数不足で、職員に当番勤務等負担が多くなっている。職員の受け入れは可能である  
が就職希望者が見つからない。(所長：公：3年未満)

入所希望はありがたいことにあるが、保育士がいない。(所長：民：3年未満)

子どもの入所が増えても職員が見つからず困る事も多い。入所決定機関が職員も合わせて確  
保して欲しい。(保育士：公：25～30年)

### ③日々の業務内容に関すること

仕事の量が多い。定時に帰れず仕事を持ち帰ることもある。早番遅番の子どもも多く、職員  
がその対応をするため、子どもが帰った後に保育準備や事務をしなければならない。  
(所長：公：3～6年)

支援の必要な子、食物アレルギーの子が増えており、書類やツール・マニュアル作成など業  
務は増えている。(中略)保育士自身、保育計画の立案がなかなかできなかつたり、評価反省  
が日記のようになってたり(中略)改善できるよう努力はしているが現状は厳しい。  
(所長：民：3年未満)

作成しなければならない書類が多すぎるし、重複している書類は無意味と思う。  
(保育士：民：20～25年)

勤務時間内に書き終えることが出来ない事が多く、もう少し簡単にやれないものかと思いま  
す。提出しなければならないものが多い。(主任保育士：民：10～15年)

#### ④給与・賃金・手当に関すること

給与面、福利厚生等の処遇が改善されれば離職率も下がるように思います。

(所長：民：6～10年)

仕事内容から考えると保育園職員の給与がまだまだ安すぎると思う。

(所長：民：25～30年)

生活と教育と両方に目を向けている保育士は大変なんです。でも幼稚園の方が保育士のすべてにおいて優遇されています。仕事に見合った賃金向上、これはとても必要なことだと思います。

(主任保育士：民：10～15年)

残業をしないようにする。頭では解っているが、どうしてもその日の様子によって時間内に終わられない事もあると思う。家に仕事を持ち帰ることもある。残りたくて残っているのではない為、多少の残業を考慮していただけたらと思う。

(保育士：民：10～15年)

#### ⑤勤務時間・休憩・有休に関すること

休憩時間のとり方について。なかなか保育中にとることが難しい。切り替えが必要で、職員にも集中的に仕事をして休憩をとれるよう促しているが、なかなか実行されていない。

(所長：民：3年未満)

勤務時間の厳守による働きやすさ、書類の業務省略化、持ち帰り仕事をなくす等により、職員の仕事に対する気持ちの入れ方が変わってきたように感じています。

(所長：民：6～10年)

休憩はなく、勤務時間内すべてが保育にあたるので、書類等はほとんどサービス残業が常である。

(保育士：民：6～10年)

職員間の人間関係も非常に良いと思いますが、有給休暇を取ることが難しく、なかなかリフレッシュすることができません。そこがもう少し改善できると、みなさんがもっと働きやすくなると思います。

(主任保育士：民：30年以上)

#### ⑥社会的地位に関すること

保育士という国家資格を持っていても、現在地位は低い仕事であるため、保育士という仕事

に誇りと専門性を磨き地位を高めたい。尊い命を預かり、人としての基礎を作る大切な役目を重んじ、ゆとりのある人材確保と待遇改善が必要である。(所長：公：6～10年)

保育士という立場は弱いのだと感じることが多い。誇りを持って仕事ができるように、給与や職場環境の改善に国としても取り組んでもらいたいです。(保育士：公：6～10年)

保育士という仕事は本当に煩雑で、特に保育指針が改定されてから事務仕事の量が激増し、業務を圧迫している感じがあります。仕事に誇りを持ち、プライベートの時間もなく邁進していますが、その割には社会的地位が低いなといつも感じています。国の政策などを通してもう少し保育士の待遇改善がなされればと願います。(保育士：民：15～20年)

#### ⑦保護者対応・地域との関係性に関すること

地域に大切にされている保育所で、保護者地域の方々の支援協力を多大にいただいています。職員も常にこのことを感じて毎日保護者との信頼関係を大切にしています。

(所長：公：3～6年)

地域に根ざした保育園として、地域あつての保育園として貢献することだと思います。

(所長：民：15～20年)

地域のボランティア参加は嫌だ。

(主任保育士：公：20～25年)

#### ⑧意識や意欲・負担感に関すること

保育士が日々の業務の中でやりがい以上の負担を感じることをないようにしていかなければならないと思います。

(所長：民：3～6年)

子どもに対して熱意ある保育士とない保育士の温度差をどの場面でも感じてしまう。自分の仕事に誠意・責任を持って取り組むという姿勢に欠ける職員を丁寧に指導していく。

(所長：公：3年未満)

保育士のプロとしての意識の低さ等、改善したくてもすぐには改善できず悩みも多い。

(所長：民：3年未満)

業務が増えやりきれない。ゆとりがない。もう少し保育の充実になるようにしたい。

(保育士：公：30年以上)

配慮の必要な子への対応、保護者対応、その他計画等、書類、日々の保育準備だけで自分の気持ちが目一杯になり、体よりも心が疲れます。  
(保育士：公：15～20年)

#### ⑨管理職と職員の関係性に関すること

もっと施設長が保育に関しての知識を深めなければならないと思う。そして尊敬される施設長になれば、もっと自分が理想としている園を築くことができるのではないかと思う。

(所長：民：3年未満)

職員の意見や思いは極力拾って、タイムリーに改善に生かしたいと考える。

(所長：民：6～10年)

園長が保育には素人であり、職員、全体行事などまとめる方向性が定まらず、ベテラン保育士数名で引っ張っている状態。園長と主任間の連携不足も災いしている。

(保育士：民：30年以上)

保護者からの苦情・要望に園長・主任が一緒に対応してくれず困る時がある。

(保育士：民：15～20年)

#### ⑩職員構成や連携、資質向上に関すること

精神的に弱い保育士も増え、自分の仕事以外に若い保育士への指導や気配りに時間を費やしています。

(主任保育士：民：20～25年)

職員一人一人が尊重される職場であって欲しい。職場の人間関係がよければ仕事上の困難も乗り越えられると思う。

(保育士：公：3～6年)

小さな事でも職員間が伝達しあうことは、日々継続していくなどチームワークが大事だと思う。

(保育士：民：3～6年)

#### ⑪運営費や施設整備に関すること

運営費との兼ねあいもあり正職を雇うことも考えてしまう。(中略) 保育単価を見直してもらいたいと願っている。

(所長：民：6～10年)

## ⑫その他

当園の理念に賛同している職員が結婚出産をしても働き続けることができるよう、各制度を設けたり話し合いを持ったりしている。 (所長：民：6～10年)

人事考課を行い、個別面接・グループ面談などを行うことで、一人一人の保育の価値観を理解し、育てていけるように心がけたいと思っています。 (所長：公：6～10年)

保育改正は本当に現場を解っておらず、とても不安である。監査ではしなくてはいけないことが要求され、どんどん増しているが、したくても出来ない状況もある。

(所長：民：3年未満)

こんなに不満があるのに、生活のことや、今まで当園で感じてきたやりがいを思うと、退職する決心がつかない。できれば、辞めたくない！助けてください。 (保育士：民：15～20年)

結婚後は続けていけないと感じてしまう。持ち帰り仕事が多いわりに他企業と比べて給料が少ないため、やりがいはあるが独身のうちにしか働けない。 (保育士：民：6～10年)

新しい人材も必要だとは思いますが、今現在勤務している私たちにももっと目を向けてほしいと思う。(中略) このままだとやめる人が増えると思う。 (保育士：民：15～20年)

