

# 第5章

## 展望編



## (1) 保育士における業務の負担軽減に関する展望1

高橋 紘 委員

今回の調査研究ではまず、調査対象をベテラン保育士とし、書き物を手書きからICT化により保育士の業務における負担減少の可能性を探った。もう一つは、勤続しやすい環境構成と勤続年数との相関関係があるのかが導き出せる事を期待した。

つまり、「負担感というマイナスの要因の排除」と「勤続しやすい環境構成の定着」というプラス要因の増強の両面から、離職防止の方策を考えていこうとしたものである。

記録類についての必要性と重要度については大方の理解が得られているようだが、その負担感は、記録の難しさと比例しているのではないだろうか。

このことについて、これまで日本保育協会が発行した過去の報告書を見てみると、

「保育に活かす記録－保育所保母業務の効率化に関する調査研究より－」（平成10年3月、日本保育協会）には、「帳簿(記録)作成・記入の残務量が多く、勤務時間内に終了しないという回答が最も多い」と示されていた（p93）。

平成25年度「保育所における業務改善に関する調査研究報告書」（平成26年3月、日本保育協会）の保育士編調査でも、保育士へ業務負担感について尋ねており、その結果は表9「保育士の業務への負担感に対する評価」（p67）に示されている。「まあまあ負担感はある」と「負担感はある」に回答された割合を合計し高い順から、第一位「持ち帰る仕事」69.6%、第二位「保護者からの苦情・クレーム」64.1%、第三位「指導計画等の書類の作成」62.5%であった。

さらに、本報告書・第4章「書き物について」を考察した青山弘忠委員も、

「13の書類の中で、持ち帰り頻度が高いものについて尋ねた結果は、図-3のとおりである。これによると、持ち帰り頻度が最も高いのは、『しばしばある・時々ある』の合計76.1%になった④月間指導計画である。以下、第二位が③定期的な園便りなどの配布物の69.4%、第三位が⑦三歳未満児個別計画の63.9%、第四位が⑤週間指導計画の62.2%と続く」

と述べ、引き続き、

「次に、最も負担感を感じる書類は何かと尋ねた質問では、図-4が示すとおり⑩児童票（保育経過の記録などを含む）であった（43.7%）。前項の持ち帰り頻度では第五位（52.7%）と

いうことで目立っていなかったが、負担感という点では圧倒的にトップの座を占めている。

以下第二位は⑦三歳未満児個別計画の35.6%、第三位は④月間指導計画の26.4%となっており、前項の持ち帰り頻度上位書類と合致している。⑩児童票（保育経過の記録などを含む）の負担感は、公営51.1%、民営38.9%となっており、圧倒的に公営での負担感が高く、さらには小都市・町村地域の公営でその割合がより高くなっている。公営は、正規職員を少なくして非常勤職員を増やしているところが多いので、書きものが正規職員に集中してしまっているということが考えられる。」

今回の調査で負担感の大きい書き物は、「児童票」「三歳未満児個別計画」「月間指導計画」であったが、一人一人の子どもの発達段階を確認し思い浮かべながら、次の段階の発達を想定し活動の計画を策定し、その計画と実際の活動・発達がどうであったかを記録するという複雑な要素を含んだ書類であるため、これらはいずれもICT化について消極的であった。つまり個人差のある内容はICT化しにくいということなのか。

青山委員は、書き物の負担を軽減することについて、次のように述べている。

「書類の重複を防ぎ不必要なものは削除し、簡素化すること、何のために書いているのか全員で確認し、書いたものを活用できる体制をつくることなどに関するOJT（職場内教育・職場内研修）を地道に行なっていくしか方法はない。」

この指摘のように、負担感を軽減するには記録類に関するOJTの教材としては「保育に活かす記録—保育所保母業務の効率化に関する調査研究より—」（平成10年3月、日本保育協会）の活用をお勧めしたい。日本保育協会のホームページよりPDFデータをダウンロードできる。

目次の部分を紹介するが、パートⅠからⅢまでの3つの構成から成る。

#### [パートⅠ]

保育者の業務を効率的に遂行するために

- (1) 改善を進めるための心構え
- (2) 改善の原則
- (3) 原則を活用して改善を考える手順
- (4) 定例資料の改善の考え方と進め方
- (5) 改善を必要としているか否かを判断するための基準
- (6) 改善を成功させるポイント

がまとめられている。

保育者にとっては、[パートⅡ] 保育記録の5W1Hを再確認することの方が必要かもしれない。

[パートⅡ]

- (1) 何故、記録は必要なの (WHY)
- (2) どのような記録があるの (WHAT)
- (3) 誰が記録し、評価するの (WHO)
- (4) いつ、記録するの (WHEN)
- (5) どこで記録するの (WHERE)
- (6) どのように記録するの (HOW)

- |                    |                    |             |           |
|--------------------|--------------------|-------------|-----------|
| 1) 指導計画            | 2) 保育日誌            | 3) 連絡帳      | 4) 保育経過記録 |
| 5) 児童票             | 6) 行事記録            | 7) 事故等発生記録簿 |           |
| 8) 園だより、クラスだより     | 9) 保健だより           |             |           |
| 10) 地域の子育て支援に関する記録 | 11) 緊急一時保育に関する記録   |             |           |
| 12) 育児相談票          | 13) O A 機器を導入しての記録 |             |           |

\*それぞれの項目には〈ねらい〉〈必要な項目〉〈記入のポイント〉が示されている。

[パートⅢ] には、保育所保育業務の効率化に関する調査の結果が掲載されている。

[パートⅢ]

保育所保育業務の効率化に関する調査研究

- (1) 調査研究の目的及び方法
- (2) 調査結果概要
- (3) 集計表 (グラフ含)
- (4) 自由記述から
- (5) 考 察

今回の調査で書き物の負担感が大きいという結果がでた「児童票」「三歳未満児個別計画」「月間指導計画」については、どのような部分が、どのように難しいのか、今後分析して見る必要がある。要因分析により、原因を明確化しその打開策を具体的に考えていくことを繰り返せば、問題は解決に向かっていくはずである。他には、負担の軽減を数値的に見ることも、解決に向かう方法の一つと考えられる。具体的に負担感を何パーセント減少させるか、目標を立てて計画を立てることで、実施した結果を数値で計測すると成果が見えやすい。しかしそうはいつでも、負担感という「感じ方」は人によって様々で、どの程度、というのも表現しにくい。負担感のある書類のページ数がどのくらいなのか、それを少なくするにはどうしたらよいか、

書き物にかかる時間がどのくらいなのか、短縮するにはどうしたらよいか、など。

一つの例として、平成23年度「保育士の実態に関する調査研究報告書」（平成24年3月、日本保育協会）では、保育士の業務に携わった時間数を調査している。その結果は表Ⅱ-7-1「経験年数別に見た業務に携わった時間の平均値」に示されている（p31）。「保育記録を作成するためにかけた時間」「保育教材を作成するのにかけた時間（指導計画の作成、教材研究を含む）」「事務的な仕事にかけた時間」の平均時間の合計は72.9分、書類の持ち帰りも約半数の保育士に見受けられ、処理時間平均は約1時間25分（p34）とあった。

このように数値化されていると、これらを短縮する具体的な工夫はないか、考えやすい。いくつかの方法を考え、それぞれの保育所に適した解決策を職員全体で考え、試行してみると良いであろう。答えは一つではないはずだ。具体的な成果を事例として発表・報告することにより、学び合う事ができる。

## ICT化について

保育の記録以外の活用はそれなりに進んできていると思われる。また、今後もそれらの活用により、保護者や外部へのPR、職員間の情報の共有等運営面での効率化が進められるであろう。

社会の情報化の流れからみて、大きく変化する時代が訪れることは必定であろう。可能性をさぐり、パイロット的に取り組んでいる保育所の事例から学ぶ機会を増やすことが普及につながると考える。

本報告書・第4章「ICT化について」の考察で、渡邊泰學委員はこう述べている。

「今回の調査から保育士におけるICTは、日々の保育業務における負担軽減のためのパソコン活用というよりは、一度作ってしまえば大きな変更の必要がない書類や報告書作成に使用するという程度にとどまっている。子どもとの直接的な関わりの時間を少しでも多く確保するために、業務の負担軽減として積極的に活用するという側面が見られなかったことは、残念な結果であった。」

また、引き続き、

「タブレット型端末は現段階では保育現場に普及しているというには到底程遠い段階にあり、全国的にも5%未満の普及率である。この点において医療現場では病棟看護師がタブレット端末を利用している実態が多々みられるようになっている現状を考えた時、保育界のICT化は後れを取っていると言えよう。」

しかし、大学生の卒業論文や研究発表がパソコンのワープロ機能活用が一般化している時代に、このような状態が続くとは思えない。パソコンに負担感より便利感を意識する世代が保育士の中に多くなる頃に、今回と同様の調査を試みて比較してみたい。

また、スマートフォンやタブレット等での情報伝達活用例として、渡邊委員が私見として記しているが（本報告書p70）、その他にいくつかの例を事例として集めてみてはいかがであろう。

例)

A) パソコンを使用して作成する「書き物」として

①定期的な園だより等の配布物 ②保育課程 ③食育計画・保健計画 ④年間指導計画

B) 主に手書きで作成する「書き物」として

①連絡ノート ②保育日誌 ③児童票（保育経過の記録） ④週間指導計画

今回の調査で、手書きが主であっても、パソコンを利用している例もわずかながらある。どのように使っているのだろうか。その事例が集められれば幸いである。実践事例を集めて、そこから学ぶ事が早道ではある。

しかしながら、渡邊委員の指摘するように、業務省力化・効率化のためにICT化を考えていたのに、その活用法も確立されないまま、機器を導入することが目的とならないようにすることも肝要である。

ICT化の今後の課題として、渡邊委員は、

「子ども一人ひとりの発達やニーズに即した質の高いきめ細やかな保育を行う上で、ICTを活用した負担軽減へ有効な機能とは一体どんな活用法なのか。これまで保育現場で保育士が日々行ってきた保育業務の中で、何をICT化することが保育の質向上と保育士の負担軽減につながるのか、もっと現場の声に耳を傾ける必要があるのではなかろうか。真の意味での保育士業務負担軽減につながるICT化が望まれる。」

と述べている。

## 保育士が長く働き続けるために

今回の調査でも、保育士が長く働き続けるための環境作りに努めている保育所は多かった。そのような下にいたとしても、退職を考えた事がある保育士が約4人に3人はいる（昨年の調

査でも同様の数値が出ていた) という結果が出ており、他の要素についても考えなければならぬだろう。

職員配置の増、待遇改善など要望が多いが、人件費財源が増えない状況で非常勤職員の増加が認められ、少ない常勤職員で保育の質を保つことのむずかしさ等、そこから派生する問題も指摘されている。

本報告書・第4章「保育士が長く働き続けるために」の考察で、普光院亜紀委員はこう述べている。

「保育士が長く働き続けるための職場環境・職場風土のキーワードとして『保育所運営の民主性』や『職員の主体性』ということが言えるのではないだろうか。」

どちらも保育所長のマネジメント能力によるものであり、社会福祉施設共通の課題でもある。福祉施設長のあり方については全国社会福祉協議会で平成26年度より検討が始まっており、近いうちに報告書がまとめられるはずである。

今回実施した調査の回答者・ベテラン保育士が退職を思いとどまった最大の要因は、第1位「生活のために働かなくてはならないから」、第2位「保育士の仕事のやりがいを感じているから」、第3位「家族や友人の支えがあったから」、第4位「職場の上司や同僚の支えがあったから」であったが、これらが保育士の退職を抑制する上で重要であることが明らかになり、保育所としてこれらを保障し、もり立てていく努力も必要と考えられる。

また、「非常勤・非正規保育士の増加への懸念」も大きな問題として、普光院委員がこう指摘をしている。

「保育士の確保・育成のために、非常勤・非正規化問題への対応も含め、保育士が長く働き続けられるためには、キャリアに見合う待遇・働きがいのある職場環境・業務改善を「三本の矢として推し進め、保育士の精神的・物理的負担感を軽減していくことが重要と考える。」

青山委員も、

「数多くの自由記述を見ていると、日頃から職員同士の連携や意思の疎通ができていない園は、この点がしっかりできており、負担感も少ないが、そうでない園では一人一人がバラバラに不満ばかりを訴えているようにも感じる。要は、『書き物』だけの問題ではなく、園運営の根本的な姿勢と密接につながっていると思われる。」



両委員とも、共通の課題を指摘している。

保育士にとって働きやすい職場を作っていくには、「書き物」という限定的な部分に焦点を当ててではなく、しっかりとした運営方針と保育目標を掲げ、子どもたちのためにお互い助け合いながら、生き生きと仕事ができる環境をまず作ることが先決である。

そうなれば、たとえ人員が少々不足気味でも、お互い協力して「書き物」を分担したり工夫したりしていく中で、負担感をそれほど感じずに仕事を進めていくことができるようになると思う。

楽しく仕事ができる環境こそが、すべての困難を克服してくれるエネルギーであるといえる。

しかし、溝口元委員、田中浩二委員は本報告書・第3章「調査結果の概要分析」の中で、次のように述べている。

「全体的には保育所内での働き方や状況に対して肯定的な回答が多く見られたが、肯定的で極めて望ましい事項の回答に着目するよりも、『そう思う』の回答が低かった項目などに離職や負担軽減を含めた保育士が抱える問題の核心があるのかもしれない。」

「そう思う」の回答が低かった項目を挙げると次のとおりである。

- ・プライベートでも職員同士交流を図っている (12.8%)
- ・常に新しい知識や技術を身につけて保育実践で発揮している (12.8%)
- ・予測しない状況や事態に対して柔軟に対応できている (16.2%)

前述で、保育所の好ましい環境づくりをしていても、仕事を辞めようと思ったことのある保育士は約4人に3人はいると記した。しかし、今も辞めずに続けてこられた最大要因（「生活のために働かなければならなかったから」(22.6%)、「保育の仕事にやりがいを感じているから」(11.4%)、「家族や友人の支えがあったから」(10.2%)、「職場の上司や同僚の支えがあったから」(7.7%)）と「保育士の離職を食い止められない」ことについてを考えると、

「保育士として生計を立てる必要が強くなく、  
家族や友人、職場の上司や同僚の支えもなく、  
保育士の仕事にやりがいを感じていない場合」

となろう。

「退職を考えた理由」については、「保育所における業務改善に関する調査研究報告書」（平成26年3月、日本保育協会）でも調査をしている。保育士編調査票の設問63「保育士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」191件（50.1%）、つまり一度以上辞めたいと思ったことがあるのは合計191件（50.1%）のおよそ7割（p71）。今回の調査結果と近い数値が示されている。当時も研究委員であった田中浩二委員は次のように考察をしている（p106～107）。

「保育士編の設問63『保育士を辞めたいと思った事がありますか』に「一度だけある」又は「複数回ある」と回答したものを対象とした「退職を考えた理由」と、先の保育士の基本情報（経営主体、経験年数、担当クラス、クラスでの役割分担、年齢）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みられた項目は「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まった」、「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ない」ほど給与面での不満を抱えていたり、「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まっているなど、保育士自身の仕事に不満を抱えている回答者ほど多くの項目で退職理由に「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。」

この報告から「仕事の成果に満足してない保育士」をなくすことが重要であることが分かるが、漠然と「仕事の成果に満足してない」では改善の仕方が難しい。具体的な内容を確認し、それを改善する事が肝要である。それぞれの保育所でいくつかの方策を考えると良い。

例えばその一つに、「保育所における自己評価ガイドライン（平成21年3月・厚生労働省）」の活用をあげることができる。これは、厚生労働省のホームページからダウンロードできる。

その内容は、次のとおりである。

- 1 保育所における自己評価の基本的考え方
- 2 保育所における自己評価の目的及び定義
  - (1) 保育士等の自己評価の目的及び定義

(2) 保育所の自己評価の目的及び定義

(3) 自己評価の観点

### 3 自己評価の展開

(1) 自己評価の理念モデル

(2) 自己評価の具体的展開

A：保育士等の個々の実践の振り返りを最大限に生かす方法

B：日誌やビデオ等の記録をもとに多様な視点から振り返る方法

C：既存の評価項目を利用して振り返る方法

### 4 結果の公表と情報提供

(1) 結果の公表の意義

(2) 公表の方法

別添：自己評価の観点

これらを参考にして、各保育所の自己評価基準を作成し、定期的にチェックしてみると、過去の成果との比較において「仕事の成果に満足してない」部分がどこにあるかが明確化され、次の段階に向上させるための目標が立てやすくなる。

別添の「自己評価の観点」では、保育所における保育実践や保育内容等を、便宜的にⅠからⅣまでの4つに分類し、さらに保育指針を踏まえ、10の項目から31の自己評価の観点を示している。これらはあくまでも例示に過ぎず、各保育所で保育指針や保育課程等を踏まえ創意工夫を図りながら、評価の観点や項目を設定することが望まれている。

また、「福祉サービス第三者評価基準ガイドラインにおける各評価項目の判断基準に関するガイドライン」にある評価基準の考え方と評価のポイント、評価の着眼点（保育所版）を活用した自己評価も、実施してみる価値が有る。有料で各県にある第三者機関に依頼して受審すると、保護者アンケートも実施してもらえるが、各都道府県の評価機関のホームページからダウンロードし、評価の着眼点にしたがって自己評価する分には費用がかからない。

今回の調査で、退職を思いとどまった理由の「生活のため」をどのように解釈するか。

ベテラン保育士の給与はそれなりに昇給するから、平均給与よりは高いであろう。一度退職して、他の保育所で保育士として採用される場合の待遇はどのようであろうか。公務員等の場合でも、保育士の求人はあるが、臨時職員の場合が多い。民間でもおそらくそうであろう。臨時職員となれば大幅に給与は減額となるであろう。たとえ、経験者を雇用する場合でも、給与

は前職と同様な給与水準が保障されるであろうか。

そのようなデータが見つからないので、あくまで推察であるが、「生活のため辞められない」の意味するところは確認する必要があるであろう。

これらを解消するには、キャリアパス構築と財源の改善が必要である。この中には、「組織に関する制度」「育成に関する制度」「給与に関する制度」「評価に関する制度」等が相互に関連し合い、システムの的に構成されることが必要であろう。

平成25年度・26年度、保育所において実施された「保育士等処遇改善臨時特例事業」は各保育所の「保育所職員処遇改善計画書」により申請していたが、これが「臨時特例事業」の段階ではまだキャリアパス構築を積極的に考える保育所は少なかったであろう。

財源が改善されれば、キャリアパスの基準を一般化することができ、経験者を適切な待遇で雇用することが可能となろう。普光院委員の指摘する「キャリアに見合う待遇・働きがいのある職場環境・業務改善」も実現しやすくなる。但し、雇用が流動化し、離職者も増えることも考えられるので、同時に保育士にとって如何に魅力ある保育所とするかが課題となろう。

給与待遇については、各方面からの指摘があるが、各経営主体別で対応できる部分と保育制度設計の上で、国の財源確保の部分がある（公定価格に「処遇改善費加算」を設定）。

各経営主体では、限られた財源の中で、昇給制度・給与体系を見直していかなければならない。仕事の難易度や経験年数によって職員間の給与の公平性を考えることが必要である。

平成25年10月、厚生労働省は保育士確保のため、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」について報道発表した。

その主なポイントは次のとおりである。

- 「人材確保（人材育成、就業継続、再就職、働く職場の環境改善）」と「人材確保を支える取組」により保育士の確保を実施
- さらに、保育士の確保を強化するため、「保育士マッチング強化プロジェクト」（未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底等ハローワークにおける重点取組及びハローワークと都道府県・市区町村等の連携強化）を実施
- これらの一体的取組により、まずは平成26年度を見据えた保育を支える保育士の確保を図りつつ、待機児童解消加速化プランを着実に推進

各県の福祉人材センターの活動も、事業所と共に説明会などを実施している。しかし、経営主体別で改善しなければならない部分については、保育所長のマネジメント能力の問題である。

前述で「保育所における業務改善に関する調査研究報告書」（平成26年3月、日本保育協会）の表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」の結果について記したが、その続きである（p106～107）。

退職を考えた理由の項目と仕事の成果（満足）との関連性で「年齢」と「経験年数」との関連が見られたものは次の3つであり、年数が上がるにつれて関連が高くなることから、年齢が上がるにつれて起きやすい仕事上の問題と言える。

- ・自身の結婚・出産・育児
- ・家族の転勤や介護
- ・自身の健康に自信を失くした

なお、職場の人間関係については、年齢、経験年数、仕事の成果との関連性はなかった。

「自身の結婚・出産・育児等」や「自身の健康に自信なし」についてはそれぞれの事情が異なることが有るから、保育所の規程で制度的に救済できる方策を考えるとともに、公に活用できる制度を調べ、活用する事が大切である。

最近の例では、出産に伴って産休・育休をとった後、職場復帰しようとしたが、待機児童が多くて我が子が保育所に入園できず、予定通り職場復帰ができなかったという例がある。自治体の配慮が必要な例である。

自身の健康に自信がなく、ストレスによるものと考えられる場合は、厚生労働省「こころの耳」5分でできる職場のストレスチェック (<http://kokoro.mhlw.go.jp/check/>) があるので、試してみると良い。

## (2) 保育士における業務の負担軽減に関する展望2

溝口 元 委員

### 1. はじめに

なぜ、保育士における業務の負担軽減が問題となるか、まずはこの点を確認しておく必要があろう。文字通りに捉えれば、多くの保育士には、保育所内での業務に身体的、精神的に過剰な負担感があり、体調を崩したり離職せざるを得なかったりと本来の「児童福祉法」第18条の4に謳われる「保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うこと」が困難になっているということである。そのため、現状を改善することは焦眉の急である。即刻、具体的な有効策を打ち出す必要がある、というのがアウトラインであろう。

しかし、さらに掘り下げ考えてみると、保育所内外での過重負担が仕事の割には低賃金と感じられそれが継続勤務の妨げになっている。具体的には離職につながる。また、そうした「現場」を保育士養成校の学生が実習で目の当たりにし、卒業と同時に保育士資格は取得しても保育現場への就労にはつながりづらくなっている。

今から40年前の養成校卒業生は、それこそ新設された保育所からの求めにこぞって応じ保育の世界へ身を投じて行った。しかし、今日では公表こそされていないが、保育士資格を取得しても保育所に直ちに入る卒業生が全体の2割にも満たないところがあることも知られている。これらから慢性的に保育士は人材不足になり、そのため待機児の増加や質の高い保育への要望に応えることが出来ないという「負のスパイラル」が形成されているのは明白である。

そこで、本「平成26年度 保育士における業務の負担軽減に関する調査」では、具体的に保育士業務の何が負担になっているのか、その理由はなぜなのか、負担軽減が可能として、それによって今日、国の保育政策や保育界ばかりでなく社会的問題とって良い待機児童問題の解消、保育所の地域の子育て支援を含めたソーシャルワーク機能の充実、保育士の離職防止、待遇改善、社会的ステータスの向上、養成校卒業生の安定した保育界への人材供給等をめざすべく主として調査票（質問紙）を使った実態解明の研究が行われた。負担軽減については「書き物」と「ICT化」に焦点を絞り、調査結果に対する考察が行われ、さらに負担軽減と継続勤務・離職防止の観点からも分析が試みられている。

しかし、これらは決して新たに起こった問題ではなく、従来より指摘され、調査・研究も進められていた。今日、それがより顕在化したに過ぎないものであるとって良いであろう。たとえば、社会福祉法人日本保育協会では、1997（平成9）年度にすでに調査研究を行い、『保育に活かす記録 保育所保育業務の効率化に関する調査研究より』と題した成果報告を刊行し

ている。「保母業務の効率化」の言から窺われるように、今回の「業務の負担軽減」と共通性がみられる。そこで、この調査報告の内容を再度確認しておくことは重要と思われる。すなわち、調査が行われた17年前に何が問題で、どのような取り組みがなされ、それが今日どのように推移したのか、していないのか、等を浮き彫りにすることが可能と期待される。

そこで、本稿では、まず、日本保育協会が実施したこの報告書の内容を整理し、今回の調査と比較する。さらに、保育士同様、場面に応じて適切な感情を振る舞いとともに表出することが求められる「感情労働」であり、対人支援を業務の中核としている看護や介護の場合を比較や参考のため公表されている文献からみておきたい。

そして、最後に日本保育協会が2014（平成26）年度に実施した「保育所における業務改善に関する調査研究」における業務改善と負担軽減がどのように関連するのか、両者の関係をどのように捉えれば実態解明に適っているか等に注目してみたい。

## 2. 社会福祉法人日本保育協会『保育に活かす記録 保育所保母業務の効率化に関する調査研究より』の分析

この1997（平成9）年度に刊行された『保育に活かす記録 保育所保母業務の効率化に関する調査研究より』は、「はじめに」で「保育所保母業務の効率化・省力化は、かねてよりの課題でありましたが、保母の仕事のかなりの部分が『記録』に費やされている、という指摘がありました。記録を簡素化することによって業務を効率化できるならば、そのことによって確保した時間を、子どもの処遇の向上や保母の労働時間の短縮に振り向けることができます」と述べている。

この問題意識は当時も今日も不変のものであろう。これに対しては、「書き物について」と題した青山弘忠委員の考察が本報告書に載せられている。すなわち、「書き物」が負担になっていることは確かだが、「それによって子どもの姿をより深く理解し、自分自身の保育力向上に役立っていると感じている保育士が公営・民営合わせて95.5%もいる」と記されている。すなわち、保育士の保育士たるゆえんがこの「書き物」なのであって、軽減をするというよりも簡素化などの「工夫」をしながら勤務時間内に仕上げるようにするのが「保育士の望む理想の『書き物』の在り方」と結論付けている。

この工夫のヒントが17年前の報告書にみられる。「保育所の活動を改善することは『はたらく』の改善を考えることにほかなりません」とし、はたらく、ということの一文字一文字に

- ・は—もっと「は」やく（早く）すますことができないか
- ・た—もっと「た」のしく（楽しく）おこなうことができないか
- ・ら—もっと「ら」くに（楽に）おこなうことができないか

- ・くーもっとやす「く」(安く)することができないか

という努力目標を示している。要するに職員が苦情や不満を述べる前になすべき工夫、努力、改善ができる点があるのではないかという指摘であろう。

また、「保育所におけるさまざまな仕事の改善を考えると、次のような改善の原則をあてはめてみるとよいと思います。改善の原則は、仕事そのものを見直すことに有効なばかりでなく、書類などの設計や改訂を行う場合においても有効なものです。是非、覚えていただきたいと思います。」とし、「改善の原則」として、8つ挙げている。その要点を示しておこう。

#### 1) 廃止の原則

今の仕事のやり方や内容が仕事の目的を果たすためには、「やり過ぎ」の部分はないか、などの視点で検討するのが削減の原則です。

- ・なぜ、なんのためにこの仕事があるのか。
- ・なぜ、この仕事をしなければならないのか。
- ・これを記入する意味はどこにあるのか。 など

#### 2) 削減の原則

目的を果たす最小限必要なこと以外を、削る・減らす・部分的にとりやめる。つまり削減の原則とは、目的を果たすために、いちばんシンプルなかたちや方法を探し出すことです。

- ・2枚書いている書類を1枚で済ますことはできないか。
- ・この情報は記入しなくてはならない情報なのか。
- ・記入している情報は半分の情報で済ませることはできないか。 など

#### 3) 容易化の原則

今おこなっている仕事のやり方がすべてベストとは限りません。目的を果たすために、もっと「容易」に済ますやり方はないか、を検討するのが容易化の原則です。

- ・書類を作成しているが、口頭で済ますことはできないか。
- ・文字を記号にかえられないか、あらかじめ記入しておくことはできないか。
- ・繰り返し使用できる文章や文書は、ワープロやパソコンを利用する。 など

#### 4) 標準化の原則

標準化の原則とは、「ONE BEST WAY=最良の方法」を見出し、みんながそのようにやることを決めることによって、質の高い仕事をするを容易にすることです。



- ・個人の癖などによる独特なやり方をなくす。
- ・能力の違いによる処理の仕方の違いをなくす。
- ・経験や慣れの違いによるバラツキ（時間・内容など）をなくす。 など

#### 5) 計画化の原則

事前に想定されるものはできるだけ書き出し、準備できるものはすべて準備し、決めるべきものは決めておく、このようにして、スムーズに効果的に仕事をし、できるかぎり良い結果を出すようにする。これが計画化の原則です。

- ・前日の準備や当日の詳細なチェックによるもれの回避。
- ・そのつど意思決定を求める無駄な時間の回避。
- ・問題の事前処理による無駄な時間と労力の回避。 など

#### 6) 分担検討の原則

ある人が分担している業務は、その人がやるよりも他の人が自分の仕事といっしょにやってしまうほうが効果的であり、効率的である。など、場合によっては、分担を変えたほうが良いこともたくさんあります。分担検討の原則とは、「はたらく」ことの原理、原則にのっとり「誰がその仕事をするのが最適であるか」を考えることであるといえます。

#### 7) 同期化の原則

保育所内の仕事は、ひとりの人が始めから終わりまですべてをやってしまうものもあれば、部分部分を分担し合うことで成り立っているものもあるはずです。同期化の原則とは、「必要なときに必要なものが用意されている」状態をつくりだすこと、つまり、タイミングを合わせ、スムーズにしかも気持ち良く仕事ができるようにすることです。

#### 8) 機械化の原則

ワープロやコンピュータを活用することは、情報化社会の今日では当たり前のことです。しかし、機械化の原則で一番重要なことは、いままで紹介してきた原則にのっとり、もっとも効率的で良い方法ややり方に改善されたものを、できるだけ人の手を借りずに処理できるようにしてから機械に置き換えることです。

さらに、改善を成功させるポイントとして次の5つを挙げている。

1. 改善の目的をはっきりさせる。(目的意識)
2. 改善の目標をはっきりさせる。(数値化できるものは数値化)

3. 事実をしっかりと把握する。(事実追求の心構え)
4. 完全なものではなく、常に改善の余地はあると考える。(改善の余地は無限)
5. 改善の基本にこだわる。(基本の徹底)

こうした標語的な言説をまず、意識的に共有化し実践することは負担軽減の第一歩につながるようにも思える。

さて、この報告書のパートⅢには「保育所保育業務の効率化に関する調査」の結果の概要が掲載されている。調査は、保育需要が多様化する中で、保育所保育の業務の実態並びに記録業務の簡素化、効率化等について研究し、保育所保育の充実と向上を図ることを目的とする。そして、調査内容として

1. 保育所における、帳簿（記録）に関する基本的な考え方
2. 各種帳簿（記録）の具体的な作成、手順、時間等
3. 勤務時間内に帳簿（記録）作成を終了するための、工夫や改善
4. 記録の簡素化、効率化に向けて、OA化を含めての展望

を挙げている。

これと今回の調査を比較してみる。

児童票などの帳簿（記録）に関して、17年前も現在でも、また、所長でも保育士でもその重要性（調査内容1）に関する認識は不変であった。17年前は、明確に「子どもの成長・発達を記録するのは保育者の使命」がその理由であった。では、それが勤務時間内に確保されているかといえば、17年前では60%超がとくに時間的確保（調査内容2）をされていないのであり、約30%は勤務時間内（調査内容3）に終了しないのである。

今回の調査でも、負担感は児童票が第1位（47.2%）だが、持ち帰りでは第5位（しばしばある、29.6%）であった。持ち帰りということは、勤務時間内に執筆時間が確保されていない、ないし、勤務時間内では終了しないことを意味するものであろう。17年を経ても変わっていないことになる。

それでは、どのような方策があるのか、17年前では「書式の簡略化・合理化」（調査内容4）を所長で67.5%、保育士で75%超であった。続いて「書類・記録内容に重複がないように書類の整理をする」、「勤務体制を工夫し、記録時間を確保する」が続く。今回の調査では、「書く時間を勤務時間内に確保できるようにする」、「様式を工夫する」と順位は異なっているが指摘は同様である。すなわち、改善策は理解されているが実現されていないことになる。改善に向

けて職員でじっくり話し合い、方策を決めていく時間すら確保できないということであろう。

### 3. 看護における業務の場合

さて、看護の領域では、しばしば業務軽減が専門誌の特集として取り上げられている。比較的最近では、2013年12月に発行された『看護管理』（第12巻13号）の「特集 看護師の業務整理・再編に向けた取り組み」が保育においても参考になる点がみられると感じられたので取り上げてみたい。

松月みどり（2013）看護師の業務軽減に取り組むにあたって、看護管理、12巻13号、1072—1076

今日の我が国において、急速に加速化する少子高齢化社会に対応していくために看護職の大幅な増員が必要である。有資格者である潜在看護師が約71万人存在するといわれるが、こうした人たちを一部は病棟の就業看護師として、一部は地域の訪問看護を含めた高齢者対応者として病院から出た職場での活躍が期待されている。そのために最も必要なことは、看護師「業務内容の再検討」と「他職種へ移譲できる業務」の整理としている。

業務内容の再検討では、「アメーバ役割」を戒めている。このアメーバ役割とは、患者のために何でも引き受けること、あるいは、不足している業務があればアメーバのように形を自在に変更し、隙間を埋めて医療サービスの欠落を補うことである。保育士の場合でも、担当している子どものためならなんでも引き受ける、あるいは、自然にそれに気づき自発的に実践ができる職員こそ望まれるという場面である。これを思い切ってそぎ落とし本来の看護業務を行えるようにすることとしている。

一方、「保育士になりたい人のための情報サイト（<http://hoikushigoto.net/work.html>）2014年12月25日確認」では、つぎのように述べている。

保育士の仕事は複雑で様々なことをしなければなりません。

具体的な仕事内容は

- ・ 子供に食べる、眠る、着替えるなどの基本的な生活習慣を身につけさせる
- ・ 子供の身の回りのお世話をする
- ・ 子供に集団生活を通して社会性を身につけさせる
- ・ 子供と遊ぶことで心身の健やかな成長を手助けする
- ・ 保護者に対して、教育などの手助け、アドバイスをする
- ・ 地域と深くかかわり貢献する

- ・教材などを考える
- ・行事を計画、実行する
- ・施設内の安全点検をする
- ・子供の自立心、社会性、感性を育てる

などです。

また、これらの仕事をスムーズに行うために

- ・子供の健康に気を配り小さな変化も見逃さない
- ・施設内を清潔、安全に暮らせる状態にたもつ
- ・子供との信頼関係をきづく
- ・保護者との信頼関係をきづく

といったことも大切になってきます。

看護の場合は、その業務のコアとして、患者の異変をいち早く見抜き、誰の力を借りるべきか素早く判断する。そして、実際に手を打つ能力、患者の暮らしを総合的に捉え必要なケアを提供する能力、生活と医療をつなぐ役割＝間隙手としている。両者を比較すると、異変に気づき即応できること、は共通であるし、保育士も保護者や地域との「間隙手」の役割が強く求められているであろう。

こうした業務に専念するとなると他職種との業務分担が求められる。実際に病院では、脳卒中治療室には理学療法士、病棟には病棟薬剤師、シーツ交換や車いすでの搬送は看護補助者などで分担している。現に、2010年段階で准看護師の約17.5万人よりも看護補助者の数が19.6万人と上回っているのである。看護師は急性期病院で本来の看護業務に専念することが求められるとしている。

翻って、保育の場合はどうであろうか。保育士と関連した民間資格には、「チャイルドマインダー」(公益法人チャイルドマインダー事業者協会)、「ベビーシッター」(公益社団法人全国保育サービス協会)、「チャイルドケア」(日本アロマコーディネーター協会)、「チャイルドコーチング」(一般財団法人日本能力開発推進協会)などがあるが、こうした民間資格の所有者の方は、保育所の役割分業の候補になりえるのだろうか。いかにも中途半端にみえるこれらの資格保持者が、同僚として保育所で勤務することは、検討に値するどころか一蹴してしまう保育士も少なくない印象をもつ。

看護の場合、他にも業務軽減では、勤務時間の短縮などが挙げられていた。また、離職を望む看護師に対しては「地域看護職サポートネットワーク」で定期的にその動向をモニターし、「看護職登録制度」によって把握しておくとしている。保育士にも参考になる点があると感じ

られる。

この看護師と看護助手との役割分担による看護師の業務負担軽減は、大学病院でも取り組みが報告されている。本来期待される業務を拡大するためにアシスタントを導入するというものである。

古庄清美・中嶋弘美・鈴木美枝子（2013）外来看護業務の拡大に向けて 診療アシスタント導入による効果、看護管理、12巻13号、1084－1089

この論考の著者は北里大学病院に勤務する看護師たちである。まず、業務は職場の理念の実現である。この病院では「『患者中心の医療』、『共に創りだす医療』をさらに発展させていくには、医療サービスの質を改善し、患者満足度を向上させる必要がある」。「そのためには医療従事者の役割分担を推進し」、「チーム医療をさらに充実することが重要」である。そこで、医師や看護師の診療支援を目的に「診療アシスタント」を導入したという。ここでのポイントはこの「診療アシスタント」は、有資格者でないことである。2011年度からアシスタント担当主任を置いたり、研修プログラムが明確化されるなどこのアシスタントの教育体制が強化された。

アシスタントの業務内容は、「診療に関する支援」と「外来運営に関する支援」に大別され、さらに前者は1. 診療介助、2. 診療前の準備、患者の所在確認等、3. 検査に関する説明・案内、代行入力、その他が、後者には1. 診察前の準備、2. 診察室の片付けと翌日の準備が含まれる。これらを見て感じることは実に業務が細分化・明確化されていることである。いづ何をなせば良いか、何はしなくても良いかの瞬時の判断は負担軽減のポイントの一つと思われる。こうしたアシスタントの働きで看護師は、入院・退院・在宅療養など一連のトータルサポートや事前情報を基にした患者のトリアージが可能となり、これが「安全でより質の高い医療サービス」の提供を目指すことの実現につながるという。

#### 4. ICT化による介護、看護における負担軽減

さて、社会福祉法人日本保育協会が刊行した17年前の報告書からすでに指摘されていたように、業務改善、負担軽減を検討するに当たって不可欠なのが機械化の導入、具体的にはコンピュータの活用である。これに関しては、今回の調査でも渡邊泰學委員が論じているICT化があり、具体的にはモバイル機器の導入を検討することであろう。これについても、医療や介護の領域で先進的な試みがなされている。いくつかみていきたい。

葭葉敦史（2014）医療業界におけるスマートデバイス導入がもたらす業務効率化への期待 業務別比較と代表的事例から導入効果と負荷軽減を検証する 新医療、2014年2月号、92－96頁

ここでは、医療と介護の連携の場面をみていく。iPhone/iPadの用途でまず挙げられるのが電子メールの確認である。この導入以前は自席のデスクトップ型パーソナルコンピュータ(PC)であったが、導入後は自席PC47%、iPhone/iPad49%と逆転した。もっとも効果があったのは、意思疎通スピードの向上で96%の職員がそれを実感している。さらに90%の職員が患者への対応の速さ、84%が部下への指示や上司への報告に効果があったという結果を示している。

しかしながら、こうしたデータが保育の場合に該当するかどうかは疑問である。むしろ、勤務・残業時間への影響は68%で、影響がなかったとしていることである。また、今後の期待として95%近くが資料の共有、82%がスケジュールの共有を挙げている。これらは保育の場合にも参考になるとと思われる。

右田敦之・菊池晶紀(2014) 有料老人ホームとのIT連携による経営的・運営的メリット 新医療、2014年2月号、60-64頁

ICT導入が実現すればそれなりのメリットが期待されるであろうが、躊躇せざるを得ないのがコストの問題であろう。この論考ではまず、それについて整理がされている。すなわち、ICTの導入ではイニシャル・コスト(初期投資)が依然高額であること。ランニング・コスト(運営費)やメンテナンス・コスト(維持費)、さらにリニューアル・コスト(更新費用)も大きい。また、メーカーが提供するシステムは、利用者側にとって不明な点が多く、メーカー側のペースで費用が見積もられてしまうことがしばしばである。さらに、アプリケーションソフトの導入によっては、サーバーの交換が必要な場合もでてくる。これらは間違いなく財政収支を圧迫する。

それでは、どのように対応すればよいのか。この論考では、隣接する病院と介護付有料老人ホームでネットワーク接続をし、同じシステムを利用すること等から医療と介護の連携を実施している。地域包括ケアシステムの実現である。サーバー、ソフトウェア、接続費用等が圧縮できたという。「医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供できる」、「どこの施設を利用しても情報は一元管理され、全ての利用者・患者に関わる医療従事者、介護従事者が同じ情報を共有し、医療・介護を実施しなければ、情報遅延による機会ロス(対応すべき肝心な時にその機会を失ってしまうこと)を起し、最終的には利用者・患者への不利益につながる」の指摘は保育の場面でもあてはまる場所があるだろう。そこでの経験から指摘されているのが、「職員リテラシー」(利用能力)の向上である。これにより情報の一元管理、端末からのリアルタイムの入力・表示が可能になり、機会ロスの軽減もできたという。

「機械化の原則とは、人がやっている仕事をワープロやコンピュータなどに代表される機械

に置き換えることによって、時間の短縮を図ったり、正確さを向上させたり、疲労を軽減させたりすることを考えることです」とは、日本保育協会の17年前の報告書の一文である。科学技術の進歩に裏付けられたICTの進化と深化は、確かに「時間の短縮を図ったり、正確さを向上させたり、疲労を軽減させたりすること」を可能にしたのだが、そのためにはそれを身に付けるリテラシーを高めるために相当の時間を要するのである。ICT化はリテラシーと利便性とのイタチゴッコといってよい状況に思える。アクセシビリティ（使い易さ）の向上は、17年前でも叫ばれていたのだが。

それでは、現在、保育所ではどのようなICT化へ向かった機械の利用がなされているのだろうか。今回行った調査とは別に、ベテラン保育士3名にヒアリングを行った。Aは勤続年数20年台、Bは30年台、Cは40年台で、保育士として保育所に勤務されている方々である。

溝口：パソコンの使い方はいかがですか

B：あまり使っていません。事務仕事の時は使いますが、それ以外は、ほぼありません。

溝口：新人などの若い世代は手書きで文章を書くのが苦手ではありませんか

A：前年度のものを参考にして、当該年度に行ったことをまとめています。保育運営の履歴をしっかりと残しているのでもいつでも引っ張り出して参考にできます。

溝口：手書きで作業する方もいらっしゃいますか

C：人によっては手書きの人もあります。それでもかなり感化されてきて、誰かがやれば教え合ったりしています。パソコンができない人が辞めていかれると困るので、コンピューター会社に依頼して、先生を派遣してもらっています。子育て中の保育士が多く、夕方遅くは無理なので、午後4時からパソコン教室を月4回程度行っています。希望者には1回千円を負担してもらっていますが。

溝口：パソコンの台数はどうでしょう

C：各クラスの年齢ごとにありますが、園によって異なります。一人一台までは用意できないので、共有しながら使っています。

B：園だよりはPCを使っていますが、全職員がやっているわけではありません。少し前は、すべてパソコンを使おうという話しになりましたが、なかなか実現しない。手書きが多いです。

溝口：パソコンの利用で記憶されていることは

C：16年勤務して昨年辞めた保育士がいます。次期主任候補と考えていたので大変残念でした。(保育士としての)資質があり、祖母に育てられた方でした。なんでもやってくれました。ただ自分の子どもだけでなく、自分の姉の子どもまで見なければならぬ状況でした。精一杯やっていて余裕のない状態。彼女が一番苦手だったのは、パソコンを使うこと。パソコンを学ぶ機会を持たなかったのです。このことがあったので、後に保育士向けのパソコン教室を始めました。ただ夢中で子育てしながら保育士をしていると、どうしても生活に追われるので、勉強する機会がなくなってしまうのです。

溝口：保護者との間でメール等ICTを使った連絡網はあるのですか

C：そういったものは、結構以前からやっています。

溝口：今の若い保育士はスマホを使うのに慣れていますが。その16年勤務された方は世代的に微妙なところですね

C：そういったものに抵抗感のある人で、大変残念でした。次期主任というのも負担が大きかったのではないのでしょうか。

ここから窺われるのは、保育士業務の負担軽減と密接に関係する「書き物」に対するICT活用は必ずしも高くないということである。それは、17年前の日本保育協会の調査から指摘されている記入や書式の「簡素化」に対する合意が得られていない、ないしは、得られにくいことを示しているようにもみえる。また、この「書き物」を恙なくこなすことこそプロとしての保育士という本領発揮、という言語化できない暗黙の了解があるのかもしれない。

加えて、パソコンをはじめとするICTの利用については、使いこなすまでの練習や試行錯誤など時間を要することである。また、世代間格差も考慮する必要があるであろう。ベテラン保育士は、養成校を卒業からほどない新米の頃はパソコンどころかワープロすら一般に普及していなかった時代である。生理的に機器に拒否反応を示す方がいても不思議でない。このような方に、スカイプやクラウド化の習得をして頂くのは苦痛以外の何物でもないかもしれない。

反面、若い世代はスマートフォン、モバイル機器に抵抗がない方が圧倒的に多い。実際、保護者と保育所との連絡、保護者間の情報交換では、ごく自然にICT機器が利用されている。少なくとも、利用されつつある。今後は間違いなくスピードはともかく保育所のICT化は進んでいくことは間違いのないと思われる。



## 5. おわりに

社会福祉法人日本保育協会では、2013（平成25）年度に『保育所における業務改善に関する調査研究報告書』と題した成果報告を刊行している。この調査研究は、昨年度実施されたものであり、業務改善と負担軽減がどのように関連するのか、両者の関係をどのように捉えれば実態解明に適っているか等が着目点になろう。

この報告書で筆者は、「保育所業務改善7原則」を提唱した。要点を再掲しておく。

### 1. 明確な賃金体系の設定

保育の業務において、何をどこまでこなすことができればどの程度の賃金が保証されるのか、保育士としての経験を積んでいくとどのような生活の裏付けとしての賃金が得られるのかがイメージできる賃金体系を構築することである。

### 2. 保育所独自の明確なポリシーやモットー

しばしば仕事や事業に行き詰った時、「原点に立ち返れ」と言われる。保育所の場合、その入所したらどのような子どもに発達していくのか、保護者に地域住民に分かるものが望ましい。これがあれば職員もそれを実現すべく奮闘する契機となる。

### 3. 良好な人間関係の構築

離職の上位に挙げられるのが職場における人間関係である。繰り返し指摘されるように良好な人間関係の構築には、なんといっても濃密なコミュニケーションが必要となる。少なくとも保育所内での人間関係の風通しを良くしておくことが不可欠であろう。

### 4. スーパーバイズ能力の向上

保育所内での良好な人間関係の構築や離職相談への対応、日常業務の改善提案等々、所長の保育士に対するスーパーバイズ能力の向上が求められる。そればかりでなく、所長自身もスーパーバイズを受けその能力の維持・向上が必要であろう。

### 5. 専門職としての自負

「卵が先かニワトリが先か」の議論のようだが、仕事に対して自信があれば仕事が面白く感じられさらに深めていける。仕事に面白さを感じたので取り組んでいるうちに自信が付いた。いずれにせよ、仕事が楽しくなってくれば離職意向など毛頭なくなるであろう。

## 6. 研修・リカレントシステムの構築

潜在保育士と呼ばれるかつて保育士として保育の仕事に従事し、ブランクを経て復職する方は固より、質の高いサービスの提供、保護者や地域からのニーズに応えるためにも制度的な所内、所外の研修・リカレントが求められる。

## 7. ICTの積極的利用

本来、保育士は子どもと関わることに興味をもち、それを天職と考えている。そうだとすれば、もろもろの連絡や記録、書類の作成などそれ以外の直接的な保育との関わりのない業務に追われるのは堪らないことである。こうした時に威力を発揮するのがICT機器やモバイル機器の活用である。

昨年、筆者が提唱した7原則と17年前の1) 廃止の原則、2) 削減の原則、3) 容易化の原則、4) 標準化の原則、5) 計画化の原則、6) 分担検討の原則、7) 同期化の原則、8) 機械化の原則、の8原則、とを比較してみる。

すると、内容的には合致しているものがあるものの、明確に一致するのは、昨年度の「ICTの積極的利用」と17年前の「機械化の原則」であった。これについては、上述したところである。

さて、現在、保育所内での負担軽減といっても、保育所内という閉じた空間の中だけで、そして、そこで勤務する保育士だけで、対処できるものは限られている。あるいは、それでは効率性が高いとはいえないものであろう。その打開策に、他の専門職種からの助言や地域との積極的な協働作業等が考えられる。そのためには、保育所内での子どもの生活や職員の活動をガラス張りにし、地域へ発信し理解と協力を求めていくことが重要であろう。物理的側面ばかりでなく、精神的な側面も考慮する必要がある保育所における負担軽減の要のひとつは、地域からの理解と支援であるという視点をもつことであることを指摘しておきたい。