『働くみんなのホントの調査』報告書

公益社団法人　全国私立保育園連盟　調査部

〈はじめに〉

　このたび、公益社団法人全国私立保育園連盟 調査部（以下、調査部）では、保育施設の職員の働き方を把握・改善するための調査、『働くみんなのホントの調査』を行いました。この調査は保育に携わる方がそれぞれの職場でより長く働き続けられる環境を本気で実現したいという願いから始まりました。

　保育者の労働環境はこれまでにも幾度となく調査されており、保育という仕事そのものの意義や喜びは感じつつも、子どもとの関わりのために必要な準備や書類整備等の業務の多忙さが働き続けるうえでの課題であることは誰もが知る事実です。しかし保育の制度上でこの課題が論ぜられる機会は少なく、抜本的な解決策を見出せないまま保育の現場では今日も一日が過ぎ、また明日が来ます。

　調査部が 2019年３月に『ノンコンタクトタイム＊（以下、NCT）調査』で保育者のほとんどは勤務時間≒『子どもとの関わり』であることを報告しました（下記リンク参照）。そのような状況で今日の保育の振り返り、明日の指導案作成はいつ行われているのでしょう？午睡中の子どもの傍らなのか、人知れず持ち帰っているのか、制度上でも明確に保障されていません。

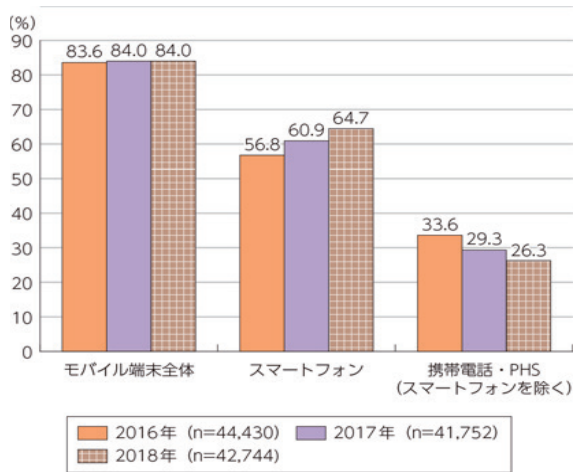
　少子化の流れが新卒で働き始める若者層の労働力不足の要因となっている今の日本社会で保育施設が彼らから選ばれる職場環境になっているのか？資格を持っているのに保育の仕事を選んでいない有資格者６割の人たちの気持ちに火を灯せるのか？この調査報告では『保育とはこうあるべき』を踏まえながらも、『働き続けられる職場とはどうあるべきなのか』を優先して考察を加えました。今後、保育施設での働き方や働く環境を語り合う材料になれば幸いです。

＊保育の現場における NCT とは、通常の連続した勤務時間の内で休憩時間とは別に、空間的に子どもと離れて各種業務を行うことを指します。

〈調査の概要〉

調査内容：本調査報告書に添付した「調査票」に基づく調査
調査対象：保育施設で働くすべての方
調査方法：インターネット調査
調査期間：2019 年 10 月 3 日～11 月 30 日
回 答 数：2,830 回答

〈参考〉ノンコンタクトタイム調査報告書



個人におけるスマートフォンの保有率
（出典）総務省「通信利用動向調査」

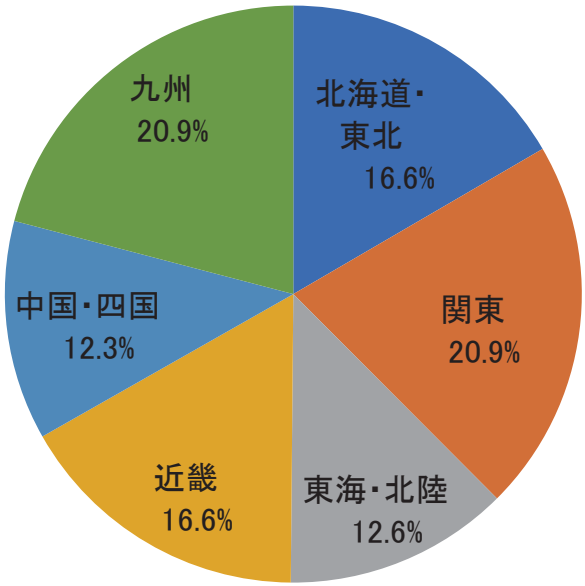
　調査方法はインターネット上での回答形式で実施しました。これまで保育施設で働く職員の実態調査は依頼、回収の両面で施設を経由しなければ得にくい状況でしたが、調査票への誘導に QR コードを利用したことでダイレクトに各個人からの回答を得られることが可能となりました。

　この背景にはスマートフォンの個人保有率が６割を超える通信環境があり（左図）、今後さらに伸びることが予想されます。

Q 1　あなたがお勤めしている施設の都道府県をお答えください。(n=2830)

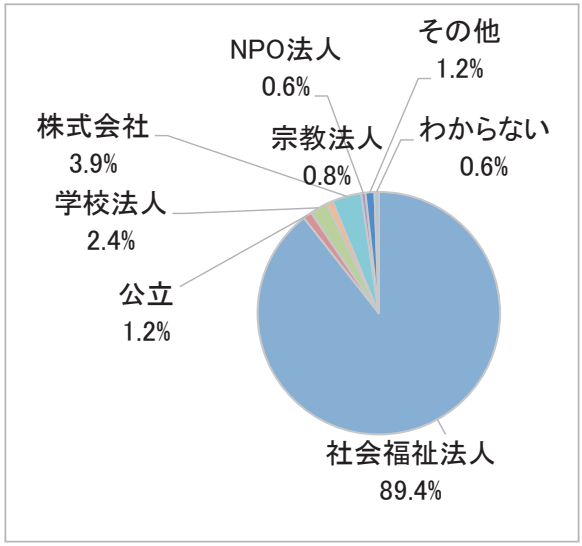
都道府県	回答数	都道府県	回答数	都道府県	回答数
北海道	299	石川	54	岡山	7
青森	33	福井	1	広島	37
岩手	35	山梨	0	山口	2
宮城	3	長野	0	徳島	285
秋田	12	岐阜	139	香川	1
山形	87	静岡	16	愛媛	0
福島	1	愛知	135	高知	4
茨城	28	三重	28	福岡	174
栃木	93	滋賀	10	佐賀	2
群馬	64	京都	21	長崎	145
埼玉	36	大阪	169	熊本	144
千葉	115	兵庫	210	大分	16
東京	196	奈良	19	宮崎	25
神奈川	44	和歌山	42	鹿児島	61
新潟	0	鳥取	1	沖縄	25
富山	0	島根	11		

総計	2830

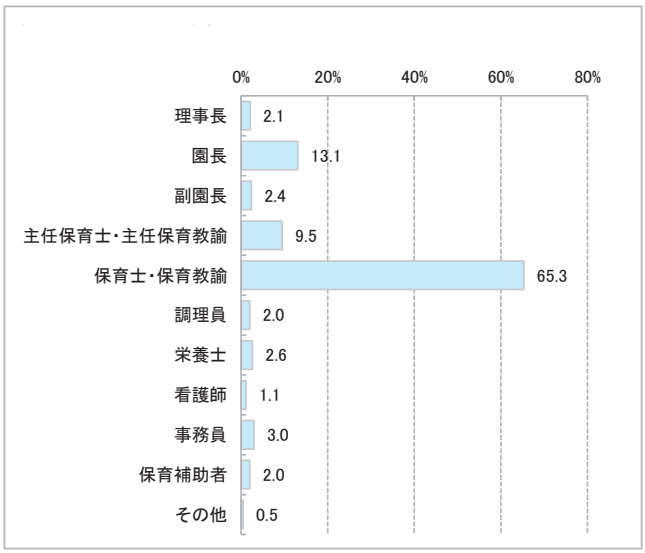


〈全国私立保育園連盟規程によるブロックごとの回答比率〉

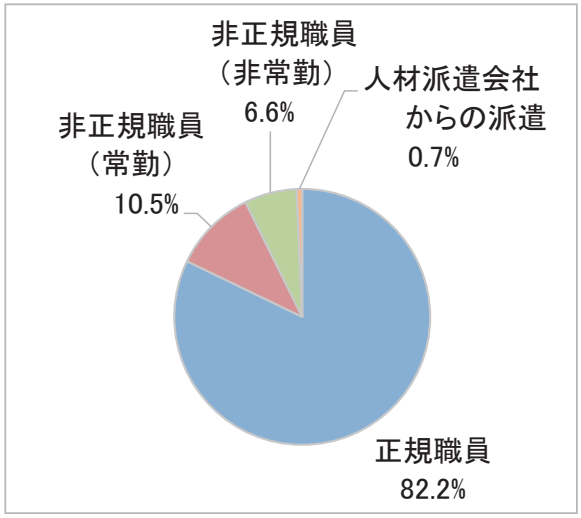
Q2　あなたが働いている施設の運営主体をお答えください。(n=2830)



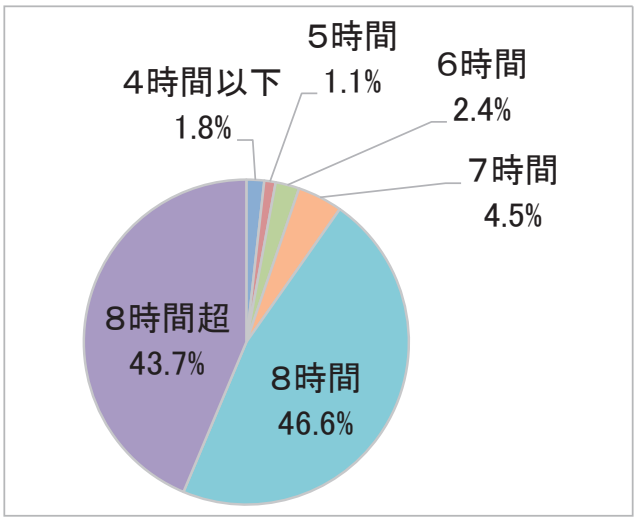
Q3　あなたの職種をお答えください。(n=2830)



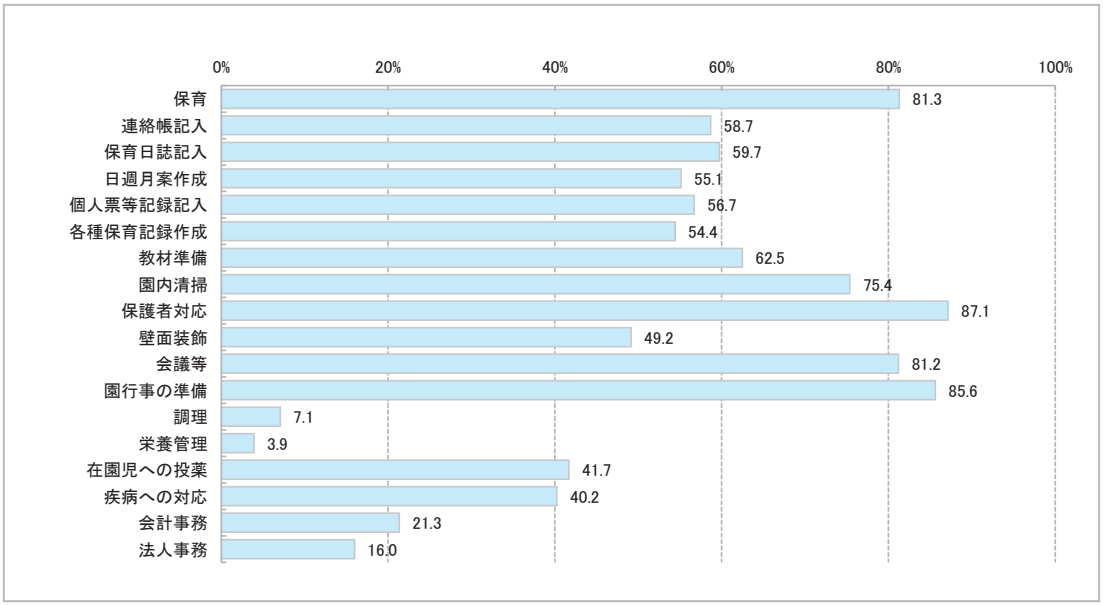
Q4　あなたの雇用形態をお答えください。(n=2830)



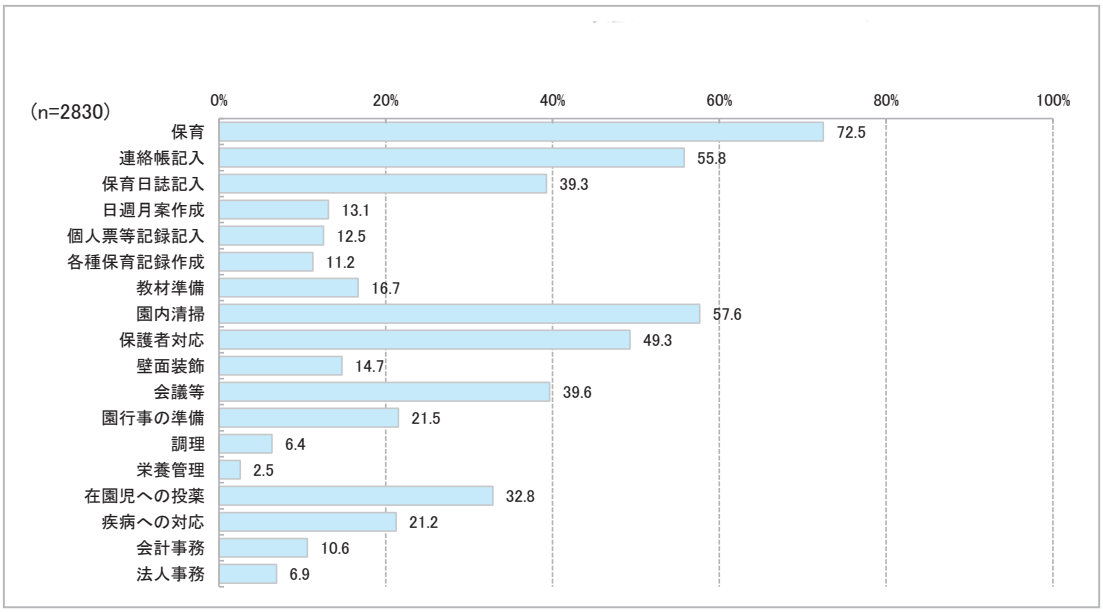
Q5　1 日のあなたの勤務時間をお答えください。(n=2830)



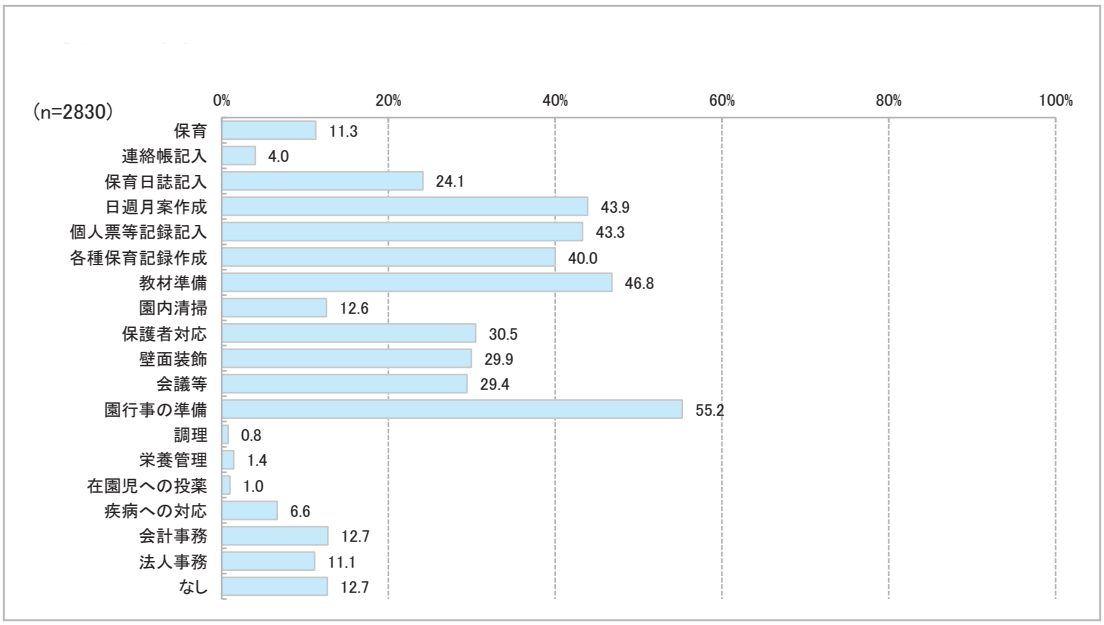
Q6 現在、あなたの職務として含まれているものを選択してください。（複数回答可）(n=2830)



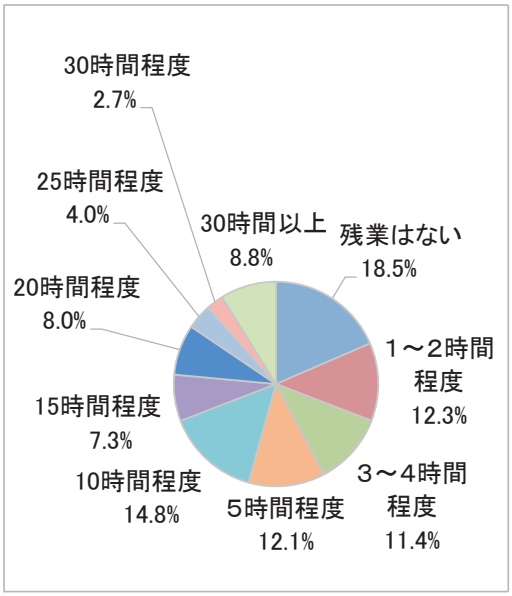
Q7 あなたの職務のうち、通常勤務時間内に終了するものを選択してください。（複数回答可）
【通常勤務時間とは連続する８時間以内の勤務時間のことです】(n=2830)



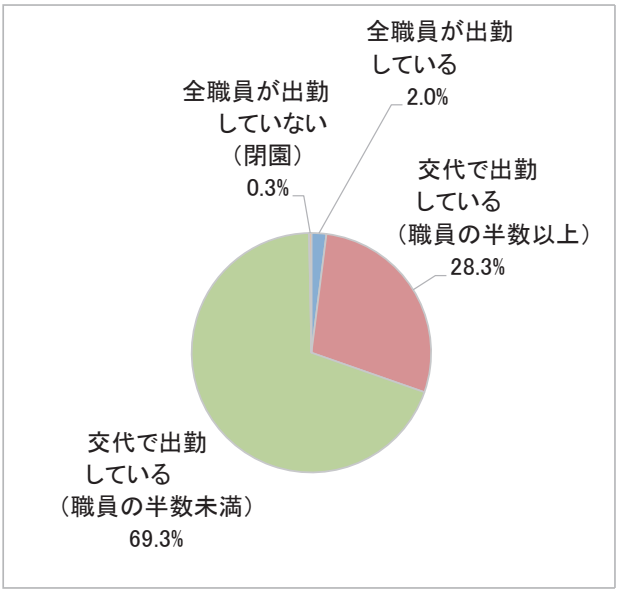
Q8 あなたの職務のうち、通常勤務時間後に行っているものを選択してください。（複数回答可）
【通常勤務時間とは連続する８時間以内の勤務時間のことです】(n=2830)



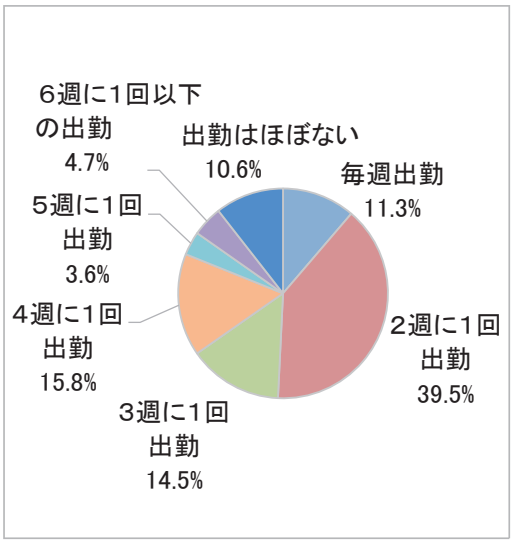
Q9 令和元年９月の１ヶ月間に、あなたはどのくらい残業をしましたか。
最も近い項目を選択してください。(n=2830)



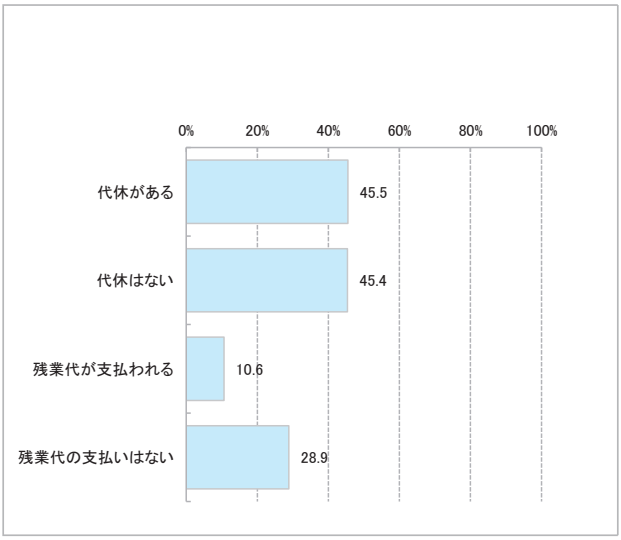
Q10 あなたの園では土曜日保育をどのように行っていますか。(n=2830)



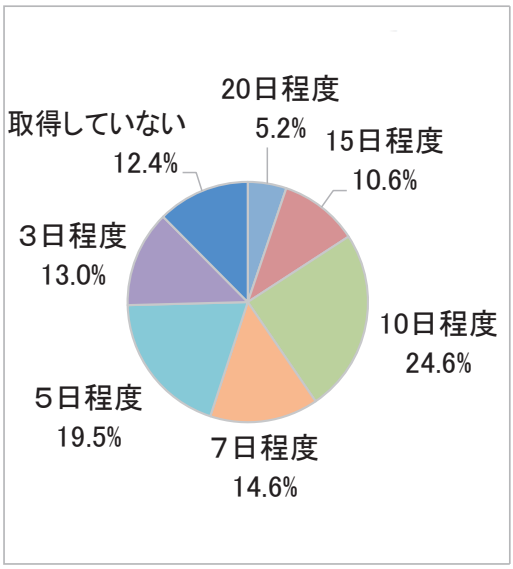
Q11 土曜日の出勤回数をお答えください。
最も近い項目を選択してください。(n=2830)



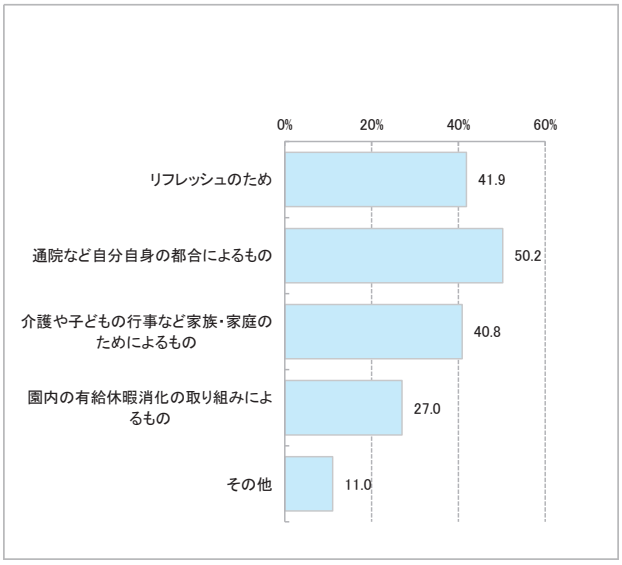
Q12 土曜日に出勤した場合、あなたの園では代休もしくは残業代が支払われますか。(n=2830)



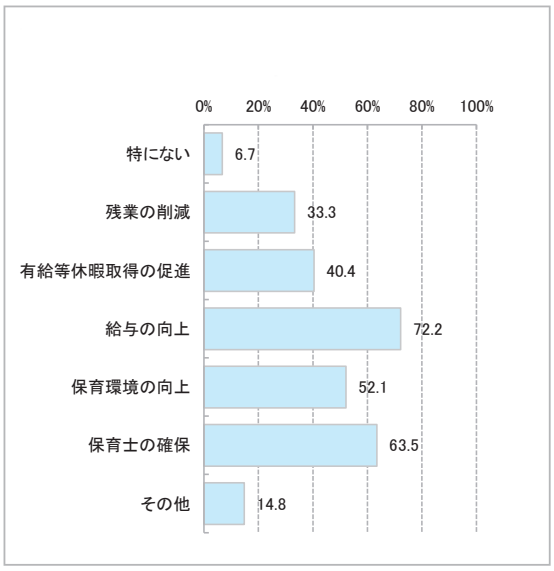
Q13 あなたは昨年１年間に有給休暇を何日取得しましたか。
最も近い項目を選択してください。(n=2830)



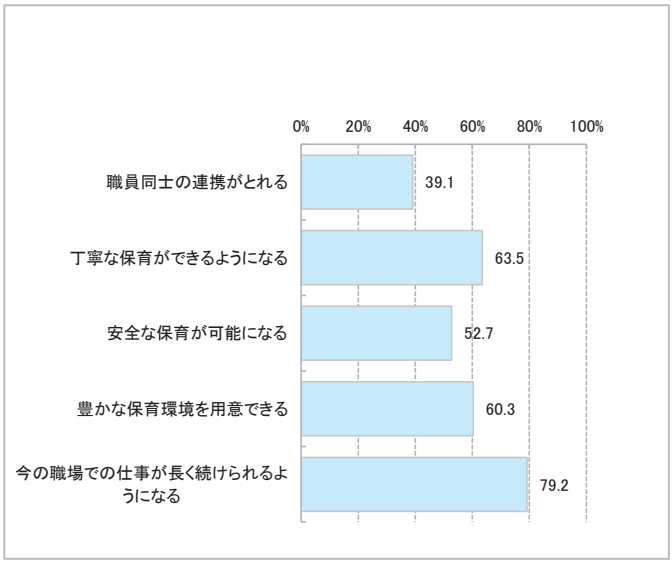
Q14 あなたが有給休暇で休む理由をお答えください。（複数回答可）(n=2830)



Q15 現在、勤務している園の改善を希望する項目を教えてください。(複数回答可)
(n=2830)



Q16 あなたが希望する項目が改善された場合、あなたの仕事はどのようになると思いますか。
(n=2830)



＜単純集計とクロス集計＞

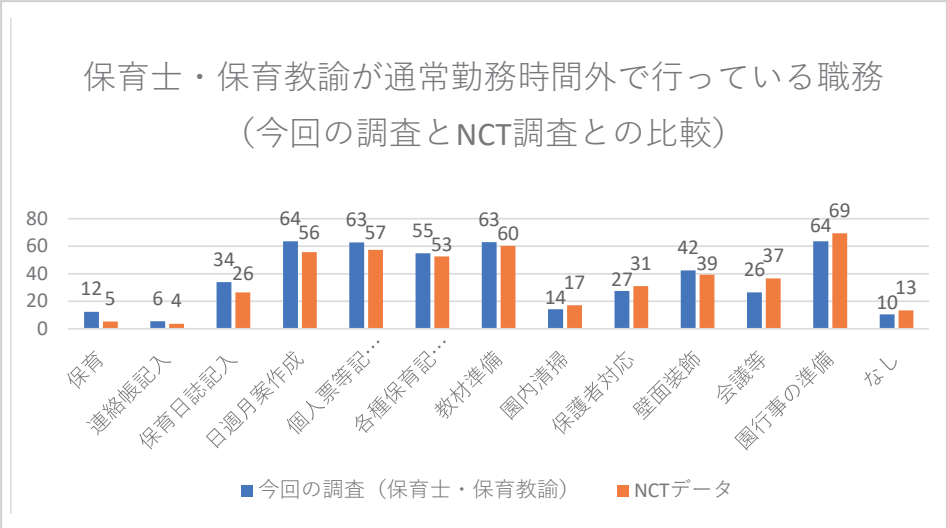
アンケート調査によって収集した回答データを、設問ごとに集計することを「単純集計（Grand Total)」と言います。また、単純集計の結果による集計表を「単純集計表」と言い、「Grand Total」の頭文字をとって「GT 表」とも言われます。

一方で、アンケート調査によって収集した複数の設問における回答データをかけ合せて集計することを「クロス集計」と言います。クロス集計を行うことで、ある設問の回答傾向を、別の設問の回答別に細分化して見ることができるため、「あるサービスに対して、全体では 8 割の人が満足していたが、満足度に男女差があり、女性では満足している人の割合が 2 割と低かった」といったように、単純集計ではわからなかった、異なるグループ間での回答傾向の比較が可能になります。なお、細分化に使用する設問は「分析軸」や「ブレイクダウン（BD)」などと呼ばれます。また、クロス集計の結果による集計表を「クロス集計表」と言います。

今回の調査考察では積極的にクロス集計を行い、表れたデータをより深く読み解く試みを行っています。

クロス集計した図・グラフにおいて、各設問の回答項目を省略する場合があります。それらの部分については、2～5 頁の単純集計または、31 頁の調査項目をご参照ください。

今回の調査と NCT 調査の結果比較



保育士・保育教諭が通常勤務時間外で行っている職務（今回の調査と NCT 調査との比較）

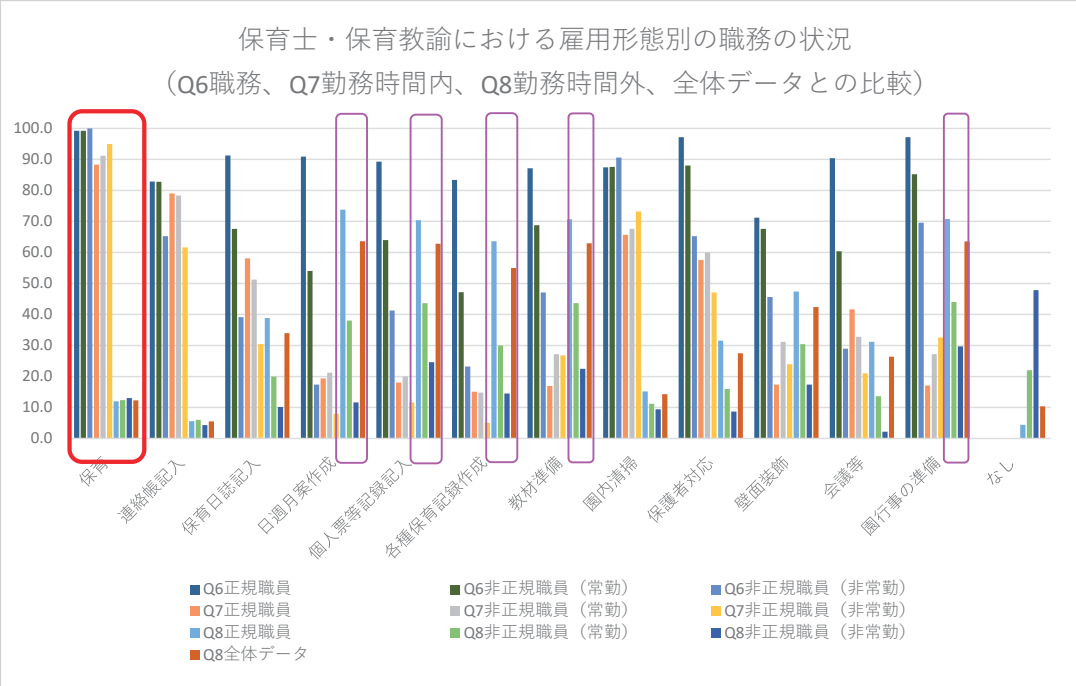
10%程度のズレがあるが傾向はほぼ同じ。

勤務時間外職務の比率上位の 5 つは変わらない。

＜働き方への処方箋＞調査結果からわかる10のポイント

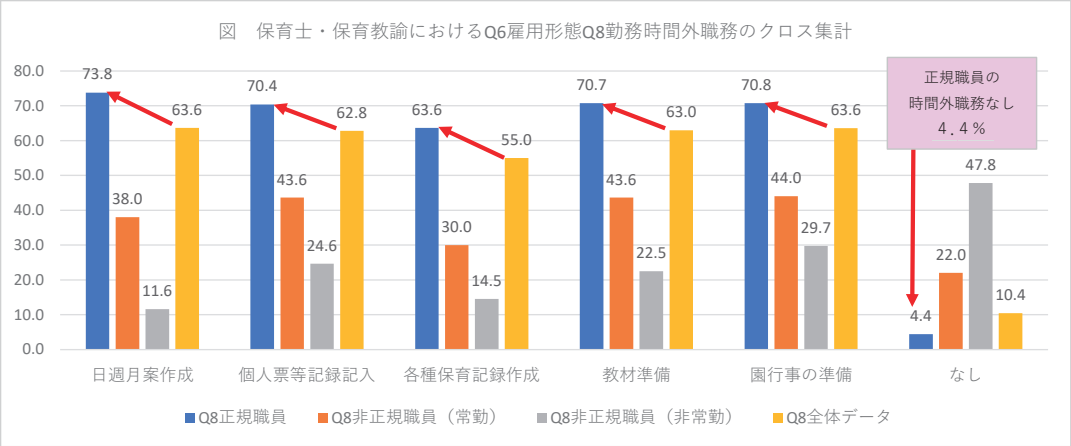
考察１＜正規と非正規の間にあるもの＞

保育職のＱ４雇用形態とＱ８時間外職務のクロス集計



赤枠の子どもと接する保育そのものにおいては雇用条件による違いがほぼないことがわかる。

しかし他の職務、特に通常勤務時間外に行っている職務の比率が高いものほど雇用形態の違いで大きく差が出る結果となった。この５つの職務について、さらに考察を加える（次のグラフ）。



ポイント①：保育士不足の影響が正規職員の負担増につながっているのではないか

上記職種の正規職員の勤務時間外比率が７～10%上昇した。

また、正規職員の勤務時間後の仕事がなしの比率は4.4%のみ。

この結果から、保育士・保育教諭全体から得られた比率よりもさらに正規職員が担っている業務量が多いことがわかる。これは保育士の数的確保に非正規の保育士・保育教諭が含まれる場合、書類作成の職務が外れているとすれば、その分も正規職員が担っていることを示しているのではないだろうか？

このデータからは、正規の保育職は見た目以上の職務を果たしながら子どもと向き合って保育を行っていることがわかる。一般に『同一労働同一賃金』という言葉は非正規、非常勤の待遇改善の意味で使われることが多いが、保育職の場合、逆に正規職が日々行っている細やかな配慮（保育計画、保育記録など）に見合う待遇差が給与規程などで十分に反映されていないのではないかという思いが生じた。

＜保育職における事務職務負担のイメージ＞　（同じ常勤３名でも…）

①正規職員３人の場合

②正規職員１人、非正規職員２人の場合

コラム＜多様な雇用体系の中で＞

年明け間もなく、役所と４月からの入園調整が始まった。行政の担当者が一年で一番頭を悩ます時期でもある。

入園の受け入れは、各園における職員の採用状況と一蓮托生の関係にあり、保育者の採用なくしては何も始まらない。

小規模保育園の急増、加配が必要な子どもの受け入れ増加など有資格者の定数を満たしたうえではあるが、無資格者の力も借りなければ運営が困難な時代である。無資格者であっても志の高い人であれば、資格者と変わらずに業務を行い活躍していただきたいというのが本音である。働き方改革の一環で施行された同一労働同一賃金の問題に照らしても、本来、正規非正規にかかわらずといった状態が望ましいのかもしれない。

しかし、現実的には資格の有無により働き方が異なり、仕事の内容も限られる場合が少なくない。非常勤（パート）雇用の保育士の働き方に関しても様々な形態があるかと思われるが、多くの施設では無資格者は補助者として業務難易度、責任の比重が有資格者と異なっているのが通例である。

スキルにもよるが、無資格者にお願いする標準的な業務を挙げるとすれば「午睡時の見守り」が考えられる。実は、この「午睡時の見守り」を代行してもらうことだけでも保育士の休憩時間確保はもちろん、運営上有意義な時間活用が可能となるメリットがあり、決められた就業時間内で効率的かつ質の高い保育を提供するためにも、保育現場を補助してもらえる人財は必要不可欠である。

保育士不足である昨今、パズルのように組み合わせて一日のシフトを仕上げることもある中で、如何せん特に時間を確保しづらいのが書類関連の業務である。

このところよく目にする「ノンコンタクトタイム」。

新しい考え方のため定義は定まっていないが、例えば、書類の整理、子どもから離れてじっくり話し合う時間、連絡帳を記入する時間などに活用できることを想定している。この「ノンコンタクトタイム」の導入により保育補助者にも働きやすい職場と感じてもらえるなど、将来的に資格取得を目指す誘引となるかもしれない。マネジメントされた職場の広まりは、保育業界としてもよりよい職場環境の提唱となり得るのではないか。保育士回帰の一助になる効果としてもわずかながらでも期待したい。

敢えて理想を掲げれば、正規保育士、非常勤保育士、補助者など様々な勤務形態がある中、職員全員が保育観を一致させ協働することが望ましい。子どもの育ちを導くことができる保育環境を提供しやすくなり、子どもの最善の利益につながるであろう。三段論法的であるが、理想を実現するには、前述したように補助者などの活用により時間的有効活用を行い、職場環境の改善を目指すのが一つの方法である。

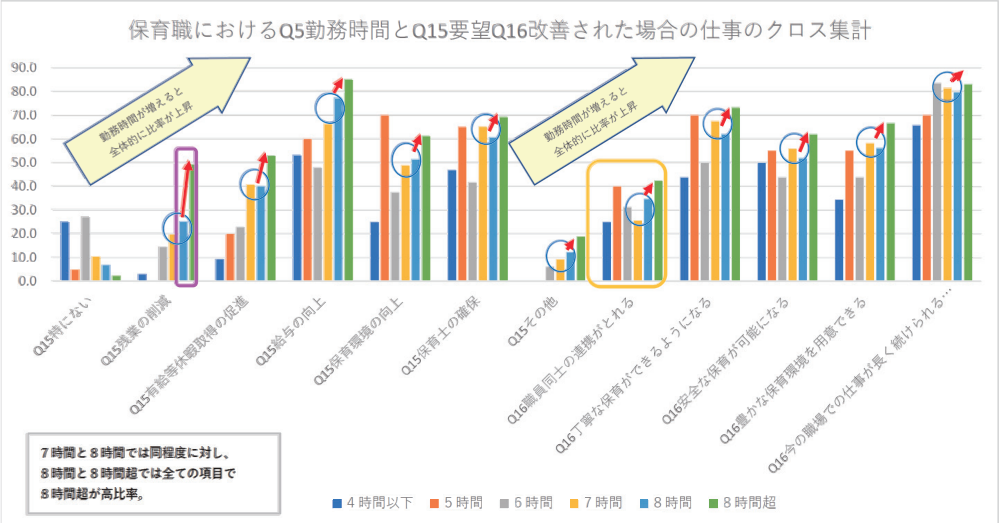
夢なき者に理想なし、理想なき者に計画なし、計画なき者に実行なし、実行なき者に成功なし。

故に、夢なき者に成功なし。

【調査部：千葉県・音のゆりかご保育園　久居麻紀子】

考察２＜勤務時間による職場への改善要望＞

保育職におけるＱ５勤務時間とQ15要望Q16改善された場合のクロス集計



ポイント②：勤務時間が伸びると職場への改善要望が高まる傾向が見られる

勤務時間が長くなるにつれて要望、改善された場合への期待がともに増える傾向にあるのがわかる。勤務時間が長いということはそれだけ職務上の責任も大きくなることを考えると当然の結果と言えるが、管理者側が法令的に問題ない範囲の勤務時間と捉えていても、実際に勤務時間が長くなることで改善の要望が高まりストレスの要因となり得る可能性があることを把握しておきたい。例えば、７時間（黄色、以下「色」を略）と８時間（水）の比較では項目によって比率の高さが入れ替わりがあり同程度と見なせる（青○）が、８時間（水）と８時間超（緑）を比べるとすべての設問項目において８時間超の要望が増している結果（赤↑）を受けとめなければならないだろう。特に、８時間と８時間超の差でQ16の残業の削減希望は約２倍になっている（ピンク枠）。

また、Q16の回答率は現状に改善の余地がある場合に増加すると捉えるのが妥当と判断する。そのような視点から考えて、Q16の『職員同士の連携』は設問設計時の予想よりも回答比率が低かった（黄枠）。

既に多くの職場で連携がとれている様子がこの結果から知ることができるが、子どもの保育同様に職員間での学び合い、育ち合う環境（同僚性）が保育の質を向上させる機能体としての職場作りに大切なものだと再認識した。

コラム<同僚性>

みなさんは「同僚性」という言葉をご存じでしょうか?そもそもは学校教育の分野で使われ始めた概念で、学校内部での諸問題をチームワークや協力によって解決しようとする営みを指します。近年では学校内部だけでなく外部組織との連携においても、重要な概念になってきているようです。保育においても、この同僚性が保育者同士の支え合いやチームとしての能力向上のカギとして取りあげられる機会が増えてきました。

昔からの職人気質な世界の中では、「見て習う」言葉を選ばずに言えば「見て盗め」とされてきた専門性ではありますが、近年の社会や人の価値観の変化の中で厳しさに偏重した徒弟制度ではある種の限界がきているのも事実です。そんな中で「同僚性」に象徴される、共に学び合い専門性を高め合う仲間という概念には、社会の多様化により保護者や子どもへの対応が保育者単独では難しくなっている昨今、強い必然性を感じるところです。

過度に保守的で職長のトップダウン、上位下達の組織風土に偏った環境にとって、「同僚性」をカギとした相互連携・信頼を軸とした関係性を構築することは多様性を認める柔軟さを要求することになります。場合によっては、従前貫いてきた慣行の見直しを必要とする場合もあるでしょう。もちろん、手放しで同僚性を軸にした方向が正解という性質のものではありませんが、近年散見されるパワハラやモラハラといった不適切な上下関係につながりかねない組織風土は職員同士が認め合えない、尊重されない雰囲気のもとに形成されることをふまえて、同僚性について考えてみるのはいかがでしょうか。

【調査部：和歌山市・のざき保育園　小川幸伸】

考察３＜時間内に職務が終わる環境＞

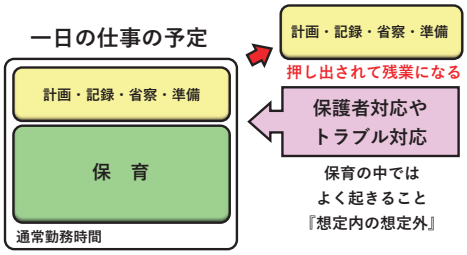
保育職・正規職員におけるＱ７勤務時間内職務とＱ８勤務時間外職務クロス集計

Ｑ３保育士・保育教諭のＱ４雇用条件正規職員におけるＱ７勤務時間内職務＊Ｑ８勤務時間外職務のクロス集計
全体データ（黄セル）より５％以上を赤セル、５％以下を青セルに色づけした。

Q8勤務時間外職務 ＼ Q7勤務時間内職務	保育	連絡帳記入	保育日誌記入	日週月案作成	個人票等記録記入	各種保育記録作成	教材準備	園内清掃	保護者対応	壁面装飾	会議等	園行事の準備	なし
Q8全体データ	12.3	5.5	33.9	63.6	62.8	55.0	63.0	14.3	27.4	42.4	26.4	63.6	10.4
保育	5.8	5.2	37.6	73.1	69.8	62.8	70.0	14.1	28.8	46.3	30.2	70.1	4.4
連絡帳記入	11.4	2.8	37.9	75.8	73.1	65.4	72.3	15.0	30.6	48.7	31.2	71.0	3.9
保育日誌記入	10.3	4.5	13.3	67.5	65.1	56.6	66.2	11.6	27.2	42.9	28.9	66.1	5.7
日週月案作成	11.5	6.1	15.4	25.4	43.4	34.4	53.0	11.1	23.7	28.0	20.1	52.7	15.1
個人票等記録記入	11.5	7.7	17.3	45.0	24.6	31.9	52.7	10.0	21.5	31.9	23.8	56.5	14.6
各種保育記録作成	10.6	5.5	12.8	39.9	34.4	21.1	51.8	9.2	21.6	30.3	21.6	50.0	17.4
教材準備	10.7	8.6	23.8	53.7	52.9	40.2	32.4	9.0	25.4	25.4	21.7	48.0	14.8
園内清掃	10.5	5.5	36.1	73.0	69.7	61.9	70.3	4.9	26.4	47.2	29.7	71.7	4.5
保護者対応	8.0	5.4	34.3	69.8	67.3	58.6	67.0	9.4	10.8	46.1	27.0	68.8	5.9
壁面装飾	11.6	7.2	22.3	54.6	50.2	42.2	49.0	9.2	21.1	22.7	22.7	50.6	13.9
会議等	10.3	4.7	36.3	70.8	70.2	62.3	69.0	10.2	28.7	44.2	7.7	67.8	6.8
園行事の準備	10.2	6.1	23.6	50.0	51.6	38.2	43.1	9.3	22.4	24.4	20.7	34.1	17.5

本来Q7で勤務時間内に終えられる職務として選択されていれば、Q8の勤務時間外職務では選ばれないはずと設問設計では考えていたが、実際にはどちらも選択されるケースが多かった。一見矛盾しているように思えたが、同じ内容の職務でも時間内に終えられるケースと終えられないケースがあるという現場の職員の心情を表していると読みとった。

それは、保育の現場では当然の『想定内の想定外』により予定していなかった職務が日常的に発生するからである。例えば、保護者対応を行いたい場合に保育者自身の勤務時間は終わっていても保護者のお迎え時間に合わせるため、本来行う予定だった書類作成の時間に子どもへの対応を優先したため、夕方に起こったケガ等のトラブルへの対応のため、明日の保育をもう少しよくしようと取り組んだため…など、あげればきりがない。



勤務時間内に職務が終わる日と
終わらない日がある

ポイント③：ノンコンタクトタイム確保の効果

また、全体データとの比較で増減がある職務について考察を加えると、青字の時間外職務比率が高い職務を時間内に終えられている人は、他の時間外職務の比率が低かった。特に全体の比率と比較して30%以上減少している職務もあり、驚くべき点である（青枠）。これは、時間外になりやすい職務をNCTの確保等によって時間内で終了できている人の回答があるためと考えられる。

逆に、保育・連絡帳記入（赤字）の職務においては比率が増加している。これは初めから勤務時間をすべて子どもとの関わりで使い、書類等は時間外で行うものと考えている人の回答がデータに寄与しているためだと考えられる。

コラム ＜ノンコンタクトタイム（NCT）の大切さ＞

「スーパーに行ったら○○ちゃんいたんですよ。すごく大きくなってましたー。でも、すぐわかりましたよ。本人はぜんぜん気づいていないんですけどね（笑）」と、週末の出来事を報告してくれる保育教諭の嬉しそうな顔を見ていると、「かっこいいなあ」と思います。就学前の、特に３歳未満児さんの頃の保育園、認定こども園の担任の関わりは、ほぼ、本人の記憶には残っていないわけですが、しっかりと確実に、その子の身体・人格の基礎になっている、いわば日々の乳幼児教育・保育の成果が血となり肉となり骨となっているのです。そんな、保育者の「私がしなければ」という思いには、これまで私自身も随分助けてもらい、学ばせてもらいました。そして、これからも、そんな思いを継続して持ち続けてほしいと強く思っています。

ただ、昨今のNCTの趣旨や取得をすすめる現場の状況を聞き、私のような施設長や事業者の期待が、「園児のためならフルコンタクトで」と頑張ってしまう保育者の思いを下支えしてきた部分も大きいと感じています。「社

会福祉」を掲げ、身を粉にして頑張ろうという感覚が、逆に、処遇や労働環境の改善を遠ざけてしまった状況は否めません。

調査部でのNCT調査以降、実際に自園でもNCTを試行してみました。保育者からは、NCT取得時の保育室の職員体制などへの心配は若干出たものの、この時間の必要性は実感していたのでしょう、比較的スムーズに受け入れられ、新たな勤務シフト作成につながりました。ただ、NCT中の業務を行う場所が不十分でした。確かに「NCTは休憩室で」では導入の効果は薄れてしまいます。自園の場合、現園舎のままでは見直しが難しいため、NCT実現可能な改修を迫られています。

また、保育計画や保育記録の中身も、ICT化と合わせて点検しています。効率よく業務を行おうとするとせっかくの取り組みの中で、その業務自体が、園の乳幼児教育・保育の質の向上に活かされていかなければ意味がありません。行事カレンダーを埋めるような前年踏襲の計画から、個々の発達を見据え、目標を持って意識的に行う活動を具体化できるように、保育者間の課題の共有が始まっています。これもNCTの取得を目指したことから、スピードアップを迫られたように思います。

そして何より、保育者個々の努力以前に、施設長や事業者のような立場での、変化を受け容れる方針決定や決断がカギだと実感できました。

「園児のためなら」と、長時間のフルコンタクトを継続している保育者の思いに真に応えるためにも、あらためてNCTの取得が労働環境の必須要件として全国的に推進されることを願います。

【調査部：岐阜県・市橋保育園　鷹橋賢淳】

考察４＜勤務時間外の職務の捉え方＞

保育職の正規職員　Ｑ８勤務時間外職務とＱ８勤務時間外職務のクロス集計

保育士・保育教諭ー正規職員のQ8時間外職務＊Q8時間外職務（色つきセル:各職務の上位3番）

Q8勤務時間外職務 ＼ Q8勤務時間外職務	全体回答数	保育	連絡帳記入	保育日誌記入	日週月案作成	個人票等記録記入	各種保育記録作成	教材準備	園内清掃	保護者対応	壁面装飾	会議等	園行事の準備	上位3番内の回数
Q8全体データ		12.3	5.5	33.9	63.6	62.8	55.0	63.0	14.3	27.4	42.4	26.4	63.6	
保育	173		22	59.5	77.5	75.1	68.8	79.2	41	65.3	56.1	46.2	74	4
連絡帳記入	80	47.5		80	80	71.3	65	76.3	41.3	56.3	57.5	47.5	71.3	5
保育日誌記入	560	18.4	11.4		92.1	87.5	83.2	83.6	24.8	43.8	60.4	38.6	82.1	5
日週月案作成	1063	12.6	6	48.5		85.3	77	79.9	16.7	35.7	55.9	34.5	78.2	1
個人票等記録記入	1014	12.8	5.6	48.3	89.4		81.5	79.8	16.8	36.8	54.9	34.8	78.8	2
各種保育記録作成	917	13	5.7	50.8	89.3	90.1		85	18.9	39	56.1	36.3	80.9	2
教材準備	1019	13.4	6	45.9	83.3	79.4	76.4		18.8	38.4	58	36.5	81.6	1
園内清掃	219	32.4	15.1	63.5	81.3	77.6	79	87.7		64.8	63.5	53.9	79.9	8 ☆
保護者対応	454	24.9	9.9	54	83.7	82.2	78.9	86.1	31.3		54.8	47.6	83.3	5
壁面装飾	683	14.2	6.7	49.5	87	81.6	75.3	86.5	20.4	36.5		36.3	85.1	2
会議等	449	17.8	8.5	48.1	81.7	78.6	74.2	82.9	26.3	48.1	55.2		85.3	1
園行事の準備	1020	12.5	5.6	45.1	81.5	78.3	72.7	81.5	17.2	37.1	57	37.5		0
なし	63	1.6	0	0	0	0	0	1.6	0	0	0	0	0	0

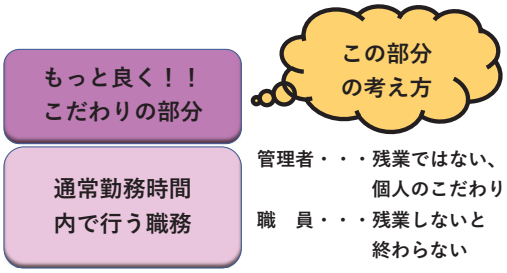
ポイント④：通常勤務と残業の境目とは？

このクロス集計では、時間外職務が他の時間外職務とどのように関連しているかを考察する。他の時間外職務比率が高い上位３番内の回数によって判断すると最も関連のあるのは園内清掃だった。言い換えれば、園内清掃を時間外で行ってる場合、他の職務も時間外に行っているケースが多いことを示している。

保育の職務全般を考えてみると、子どもと接している時間は明らかに勤務時間と言えるが、清掃のように保育環境として整えなければならない部分と個人の身だしなみとして捉える部分があったり、書類や保育の準備についてもどの程度の完成度で整えておくかの感覚は個人によってまったく異なることが予想される。

その感覚を職員と管理者とが共通認識していなければ双方の考えにズレが生じることになる（そのような視点で見ると、園内清掃は認識のズレが出やすい職務と言える）。

これまで培ってきた各施設での組織風土を大切にしながら、よりわかり合える環境の整備が必要となる。



もっと良くしたい！の気持ちからくる
仕事の時間はどこまでが職務なのか？

コラム <園内清掃をどう捉えるか>

保育業務というと、子どもたちと活動しているイメージが強いせいか、清掃をしてる姿に「先生、今日はお仕事してるの？」と園児から言われることもありますが、日々の園内清掃は保育の環境整備に必要な業務の一つです。保育者は単にごみを拾うだけではなく、不審物がないか、危険な場所はないか、破損個所はないかなど、安全な保育環境が整っているかを同時に確認しています。ドアノブや手すりなどは汚れを拭うだけではなく、ぐらつきがないか、手指を挟んだりする危険はないかなど、常に子どもの目線に立った専門的な視点で気配りをしながら消毒をしています。保育室内の清掃を子どもたちと共に行うことは、健康な生活に必要な習慣として、また清潔な心地よさにかかわる指導として大切な保育活動の一つとなります。しかし、清掃業務に保育士という資格が必要かというとそうではありません。清掃のプロとして働いていらっしゃる方は他の企業にもありますし、清掃という職務に特化することできめ細やかな業務を遂行することができることもあります。

保育現場においては、従来から「専門職の職場」という高い誇りがあります。保育士、幼稚園教諭、看護師、栄養士等の国家資格者に支えられた専門職集団です。同じような環境として、医療の世界も国家資格者で構成されていると思われていますが、その中に警備のプロである警備員、調理のプロである調理員、清掃のプロである清掃担当者など、国家資格こそないけれどもそれぞれのプロが活躍されていることは周知の事実です。

環境整備に含まれる清掃業務は、今まで保育者の業務として大切に行われてきました。しかし、社会変化により保育者に求められる業務は多種多様化しています。様々なプロの力を借りて「プロフェッショナル集団」として、子どもたちを多角的に専門的に共に育むことは、子どもたちにとっても最善の利益となり得ることと考えられます。保育者の持つ視点を共有することで、それぞれのプロと協同して保育を行うことができます。むしろそれぞれの役割を明確にすることで、質が高まりより専門性を発揮することができることになります。また、保育者のみが行うとなると、どうしても子どもの少ない時や行事のない時など時間帯に縛られることがありますが、それがなくなることで、子どもたちの活動に応じた自由な時間設定ができることも利点となります。

子どもたちが地域の大人の見守りにより育まれていることと同様に、様々な職種の職員に見守られ、支えられることで、多様な人との関わりを知り、また保育者は保育の職務内容の多様化の呪縛にとらわれることなく、働き方改革を行いながら保育の質を上げることができます。

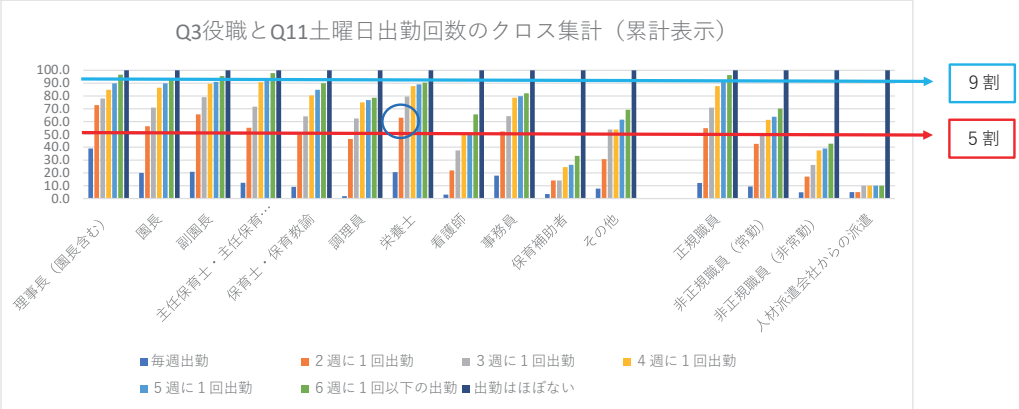
2019年に日本初開催となったラグビーワールドカップでは、ゴールまでに様々な犠牲を払いながらワンチームとなって取り組むプレーが話題となりました。福祉現場でも、園児や保護者、地域の福祉ニーズを拾いあげ、解決することをゴールとしながらも、様々な職種がワンチームとなって子どもたちを支え、法人が犠牲を払いながらでも取り組んできた歴史があります。社会貢献事業としてその実績と社会の声に押されて国が財源を確保するまでは簡単な道のりではありませんが、その有用性を実績として積み重ねていくことでアピールすることも、保育の質を向上させる手段としての取り組みとなり得るのではないでしょうか。

【調査部：長崎県・認定こども園島地シティ夜間保育園　桑原静香】

考察５＜土曜日の勤務状況＞

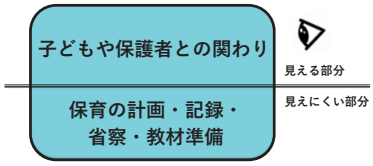
Ｑ３役職とQ11土曜日出勤回数のクロス集計

※このデータは令和元年 10 月 31 日開催の子ども・子育て会議（第 47 回）の「土曜日における保育に関するヒアリング」の発表資料の一部として使用されました。



ポイント⑤：土曜保育の業務量は園児の登園数では計れない

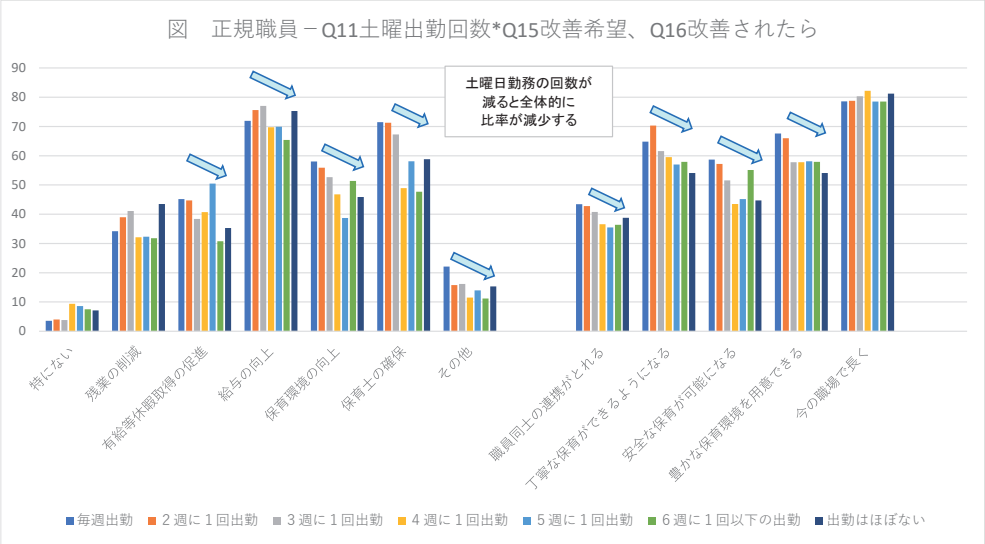
正規職員の約５割が月２回以上、約９割が月１回以上の土曜日出勤をしている。これは、園児の登園が少なければそれに比例して職員が少なくなるということではなく、特に栄養士は2週に1回勤務の比率が高く（青○）、土曜日で提供する食数が減っても、離乳食の準備や減ることがない書類等の職務の様子が伺える結果となった。同様のことは保育職においても当てはまり、子どもの登園が定員の３割であっても業務量が３割に減ることはない。



保育の仕事は見えにくい
業務に支えられている

考察６〈土曜日の出勤回数と改善要望〉

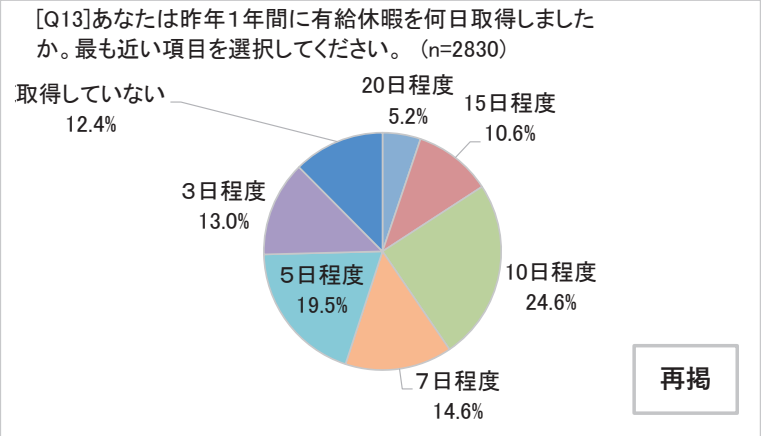
正規職のQ11土曜日出勤回数とQ15要望Q16改善のクロス集計



ポイント⑥：『土曜日は休みたい』が現場の本音

土曜日出勤する頻度が低くなると改善希望が減少し（Q15）、また改善への期待も減少する（Q16）（既に整っていると読みとれる）。このデータは土曜日出勤が週40時間労働の中に収まっている・いないにかかわらず、土曜日勤務が減るにつれて勤めている職員の職場への改善要望（ストレス要因）が減少しているということを示している。また、変形労働時間制を採用している施設の場合には職員が十分にその仕組みを理解していないという可能性が考えられる。定期的な周知が必要だろう。

考察７＜有給休暇の取得日数と理由の関連＞
Q13有給取得日数とQ14有給取得理由のクロス集計



2019年度から年5日の有給休暇取得の義務化が始まった。得られた2018年度の実績でこれをクリアできているのは（7日程度以上）、ほぼ半数だった（5日程度までが５割、10日程度までが8割）。

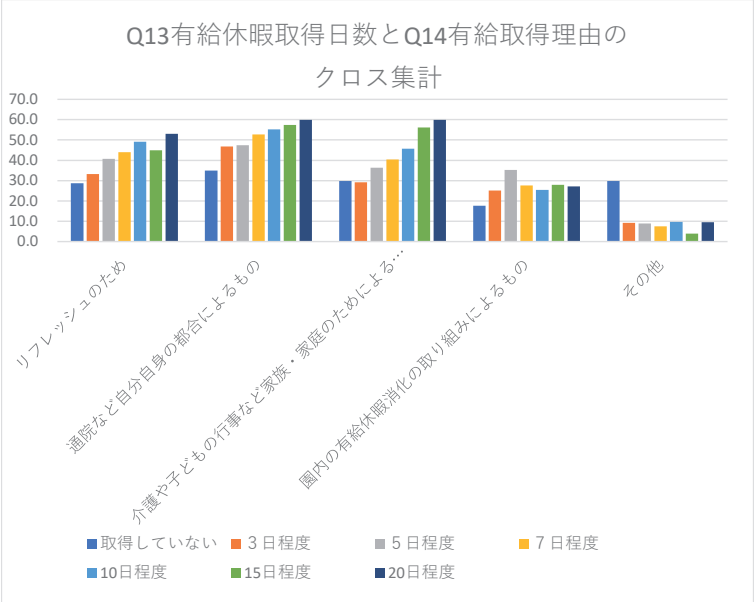
もちろん2019年度は法令遵守により、この実績も変わってくると思うが、これまでの余裕がない保育施設の状況が現れている。

Q14有給取得理由 / Q13有給取得日数	リフレッシュのため	自分自身の都合のため	家族・家庭のため	園内の有給休暇消化の取り組みのため	その他	回答数
取得していない	28.7	34.9	29.8	17.6	29.8	352
３日程度	33.2	46.9	29.2	25.1	9.3	367
５日程度	40.7	47.4	36.3	35.3	8.9	553
７日程度	44.1	52.8	40.4	27.6	7.5	413
10日程度	49.1	55.2	45.8	25.4	9.6	697
15日程度	44.9	57.5	56.1	27.9	4.0	301
20日程度	53.1	59.9	59.9	27.2	9.5	147

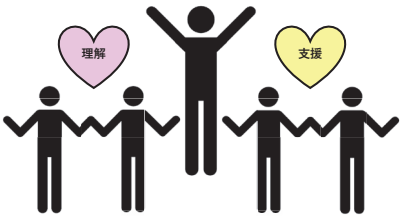
★横軸における順位
…1位
…2位
…3位

ポイント⑦：有給休暇を家族との時間に使える環境へ

体調不良など自分自身の理由は有休取得が少なくても比率が高め（40%以上）だが、有休取得日数が増えてくるとリフレッシュや家族のための理由が増えてくる。



自身の体調不良で休むのは当然あり、職場へも伝えやすいと思われるが、家族やリフレッシュのために有休を取得できる環境はまだ十分とは言えないことがわかる。有休取得日数で直接的に職場環境の善し悪しを計ることはできないが、有休取得や土曜日の休日は職員の本人の働きやすさばかりではなく、仕事を続けるうえでの家族からの仕事理解や仕事支援につながると考えれば、重要度がさらに増してくる。



仕事を継続するには
家族の理解と支援が大切

コラム <よい職場環境とは>

一日の３分の１、いわば人生の３分の１は職場で過ごしているという方が多いでしょう。だからこそ、働く職場の環境を大切に考えていかなければならないと思います。快適な環境で、やりがいを持って仕事に取り組める、そんな働きやすい職場とは？という問いに待遇面や人材育成支援、そして女性が働きやすく風通しのよい職場環境などが多く聞かれます。その中で必ず上位に入ってくるのが、職場の雰囲気や人間関係といった風通しのよい職場環境です。人間関係といっても、大きく分類すると、上司や先輩との関係、部下や後輩との関係、同僚との関係などが挙げられます。

そこで、風通しのよい職場環境を構築するために大切なことは何か考えてみました。職員一人ひとりがほんの少しでも、相手を思う気持ち、寄り添う気持ちがあれば、そこに信頼性や協働性が生まれ、職員間のよりよい関係を築くことができるのではないでしょうか。日々の業務の中で、ふとした目配り、気配り、心配りはとても必要なことだと思います。

また、安心して働き続けられる職場も魅力ある環境だと言えます。

例えば、健康経営という視点で、職員の健康づくりのため、一般の健康診断だけでなく、腰痛検査やストレスチェックなどの心のケアにも取り組んでいるという報告があります。

さらに、女性活躍推進法等、ワーク・ライフ・バランスの推進は国を挙げての政策であり、女性も働きやすい職場環境を考えなければなりません。産後休業や育児休業の取得、同時に年休取得促進など、働きやすさと働きがいの要因を検証してみるのもいいでしょう。

しかし、ただ風通しをよくするだけでなく、それぞれが園の文化風土を考える必要があると思います。職員一人ひとりが持つ強みを発揮できる職場環境づくりに努め、課題の一つひとつは園全体で向き合い、職員みんなが支え合える同僚性を深めながら、サポート体制を共創していきたいものです。

未来にビジョンを描きながら、風通しがよく、安心して働き続けられる、そんな魅力ある園づくりに努めてまいりましょう。

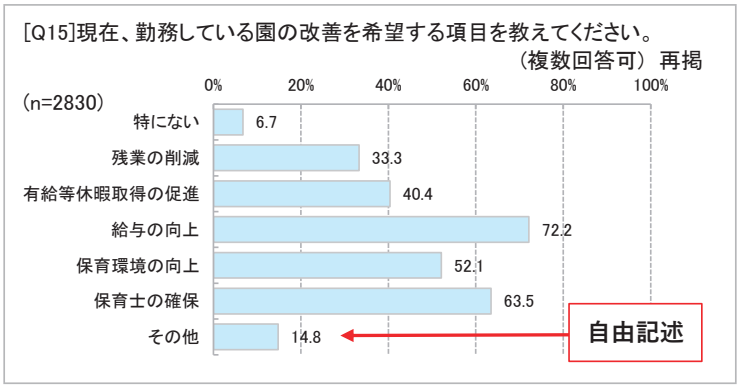
職員一人ひとりのやりがいと、子どもたちが今を幸せに生きるために…。

【調査部：徳島県・とくしま健祥会保育園　田中育美】

考察８＜改善希望の自由記述＞
Q15の自由記述から

Q15では、職場の改善希望として右図の結果が得られた。ここでは、『その他』を選択した際の自由記述についての考察を深める。

アンケート調査において自由記述はまとめるのが難しいという課題がある。今回はこの課題に対して、テキストマイニングの手法を用いて考察を試みた。



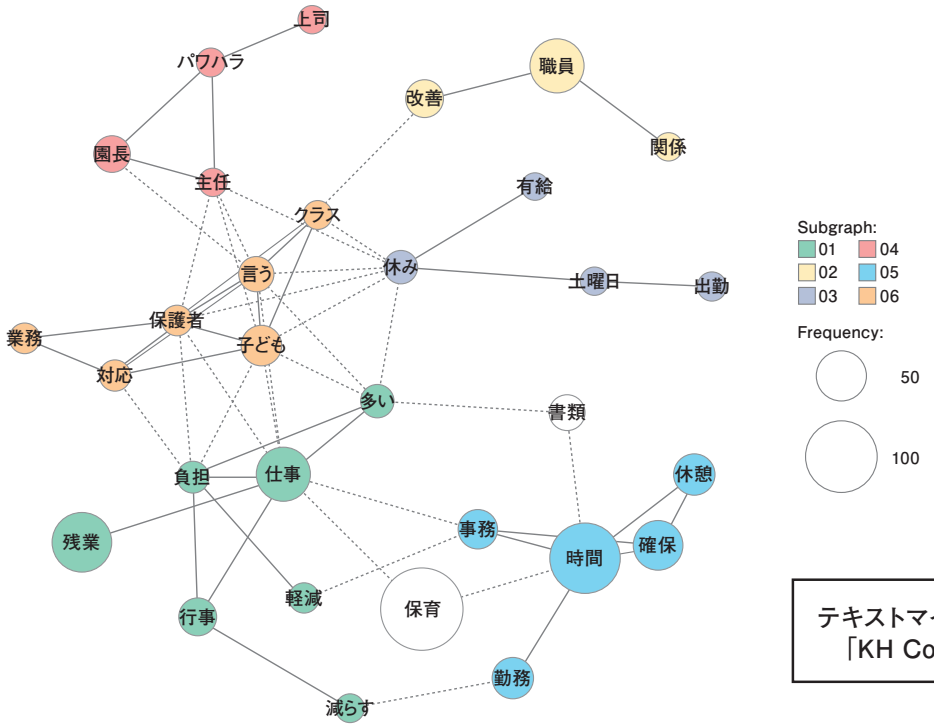
＜テキストマイニング【 text mining 】とは＞

定型化されていない文字情報の集まりを自然言語解析などの手法を用いて解析し、何らかの有用な知見を見つけ出すこと。データマイニングをテキストデータに適用したもの。

アンケートや報告書などに含まれる自由記述の文章、電子掲示板（BBS）や SNS の書き込み、ニュース記事など、自然言語の文の蓄積として集められたデータを分析し、鉱山から鉱石などを掘り出す（mining）ように、業務や製品に役立つ情報を探し出す。多くの場合、形態素解析を行ってテキストを単語やフレーズに分解し、特定の表現の出現頻度やその増減、複数の表現の関連性や時系列の変化などを調べる。これにより、知られていなかった問題点を見出したり、様々な要素や要因の間の結びつきを可視化したり（共起ネットワーク分析）、把握したりすることができる。

ポイント⑧：自由記述からわかる６つの改善点

今回の自由記述に出現する語と語が共に出現する関係性（共起ネットワーク）を示してみた。

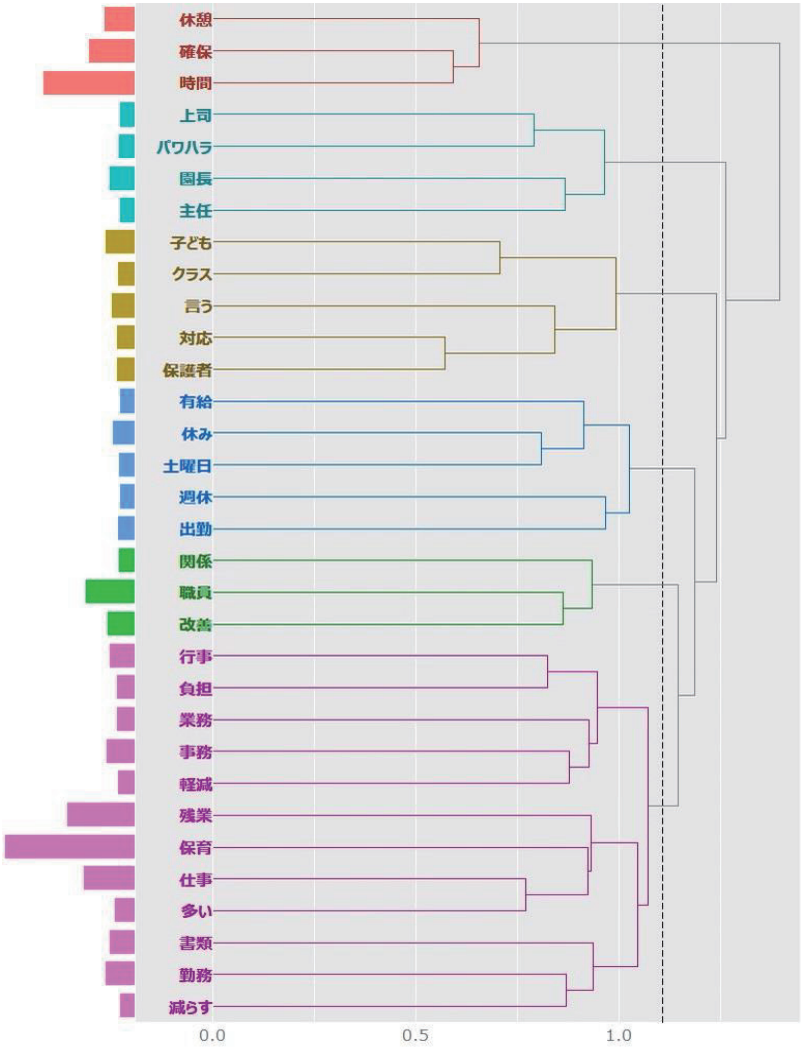


テキストマイニングソフトには「KH Coder」を使用した

図を見ると6つのテーマが現れたが、このままではそれぞれのテーマの重要度がわかりにくいため、階層的クラスター分析でキーワードとなる語の出現回数を調べ、考察を行った。

＜階層的クラスター分析＞

異なる性質のものが混ざり合った集団から、互いに似た性質を持つものを集め、クラスターを作る方法。対象となるサンプル（人、行）や変数（項目、列）をいくつかのグループに分ける『似たもの集めの手法』。



出現回数		出現順位
32	176	②
48		
96		
15	72	⑥
16		
26		
15		
31	109	③
17		
24		
19		
18		
15	86	⑤
23		
16		
15		
17		
16	96	④
52		
28		
26	465	①
19		
18		
30		
17		
71		
137		
54		
21		
26		
31		
15		

左横に伸びる棒グラフが出現回数を表しているので、６つの特徴を出現回数順に示していくと以下の様になる。（　）内はその特徴の出現回数の合計。

①保育に関する課題（465）

保育というワードから残業、仕事、多いというワードへのつながりが強く、それらのワードが改善事項としての書類、勤務、減らすのワードとつながっている。このことから、設問設定では用意されていなかった『保育を仕事として見た場合の本来の業務の多さ』を改善してほしいという要望が多いと読みとれる。各園の努力はもちろんだが、業務軽減のため加配等でのさらなる支援が望まれる。

②休憩時間に関する課題（176）

関連する３語で文章を作ると『休憩時間の確保』になる。これはお昼の休憩時にも子どもの様子を見ていたり、昼食を早く済ませて書類作成をしている現状があると思われる。勤務時間前後の残業の削減は見えやすい課題だが、お昼休憩中の過ごし方への配慮が職員の多忙感やストレスを減らすことにつながるかもしれない。

③子ども・保護者への対応に関する課題（109）

子ども（クラス）や保護者への対応に負担感を感じているようだ。その内容については２種類あり、子どもや保護者への対応で保育者自身が感じる困難さと、園長など施設側から求められる対応の困難さがある。保育者にとって気遣いは大切なことだが、時に自身の能力以上の対応を求められることもあるのだろう。職務上位者の適切なフォローをお願いしたい。

④職員関係に関する課題（96）

実際の記述では『職員の○○の改善』という表記が多かった。○○に入る語は質、配置、負担、不平等、育成など様々であるが、全体的に施設固有の課題というよりは職場の余裕の少なさの表出と感じられ、制度面から支えてほしいと思う内容が多かった。

⑤土曜日、休日、有給に関する課題（86）

業務の多忙からくる休日の取得のしづらさ、休日も書類等の仕事を迫られる現状を改善してほしいという記述が多かった。また土曜日勤務に負担感を感じている様子があり、労務管理上問題がなくてもストレスが増える要因であることを管理者は理解しておきたい。

⑥パワハラに関する課題（72）

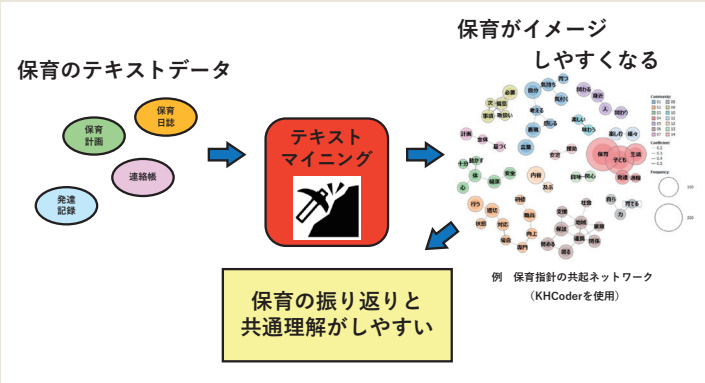
職場に役職の上下がある限り、パワハラの可能性を常に意識しなければならない今の世の中。パワハラを個人の問題として捉えるのではなく、あるとすればその職場環境から見直さなければ改善はできない。どの組織形態であっても一長一短であるが、パワハラが発生しやすいのは主にピラミッド型の組織で起こりやすいことから、パワハラが起きにくいと言われているフラット型、ネットワーク型を意識した組織作りを権限が大きい園長や主任が学び、実行していくことが求められる。

コラム **<テキストマイニングの可能性>**（保育書類の少し未来を考える）

今回の自由記述の考察に用いたテキストマイニングは文章を計量的に扱うための分析手法であり、テキストデータの全体像を把握したり、特徴を抽出するのに役立ちます。一般的にはコールセンターへの問い合わせ内容、SNSでのクチコミ分析といった分野で活用されています。これまで、アンケートの自由記述については設問設計者の予想がつかないような回答が得られるという長所の反面、考察に関して取り組んだ人の主観に左右されるため、取り扱いが難しいという性格を持っていました。しかしながらテキストマイニングよってデータにある程度の客観性を保ちつつ、考察者の意図も反映することが可能となりました。

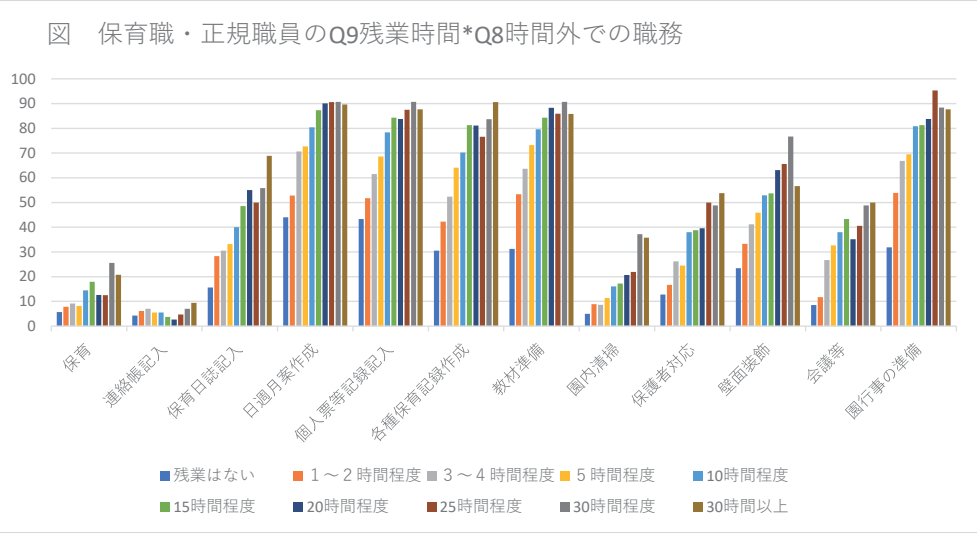
また近年、保育における働き方という点で指導案、保育記録などの書類は手書きからデータでの作成へと移行が進んできているように感じます。これによって、職人技の傾向があった保育が以前よりずっと簡単に振り返ったり、参考にすることが可能になりました。しかし、いくらデータ化を進めても書類として残すという意味のみでは手書きとの差別化は感じられないという意見もあり、どこでも、電源不要で書類が書ける手書きの利点によってデータ化が一定以上浸透していない施設も多いのではないでしょうか？

そこで検討したいのが、ワードとワードのつながりを『見える化』できるテキストマイニングです。既に大学の研究者が取り組んでいる例もありますが、すべての保育の書類がテキストデータになっていることを条件に話を進めると、保育の中での子どもと遊びの関連性、子どもと子どもの関連性などがグラフィカルに見えるので、保育の振り返りには非常に有効だと思われます。現状ではまだデータ入力の手間を惜しむ声があることも想像されますが、音声入力と顔認証が安価に導入できるようになる近い将来、保育の記録に大きな変化があるかもしれません。

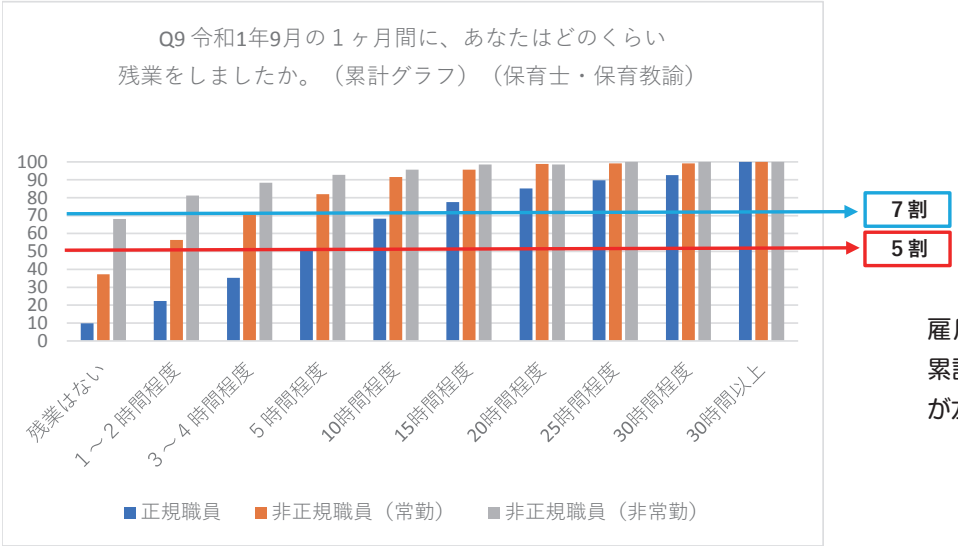


【調査部：山形県・子供の城保育園　齊藤 勝】

考察９＜残業時間を減らす際の目標値＞
保育職正規職員におけるQ9残業時間とQ8勤務時間外職務のクロス集計



保育職の正規職員の残業の状況を調べると、残業時間が増えるにつれ時間外で行っている職務が増えている。ここでは、残業時間の削減目標となる数値を探してみる。

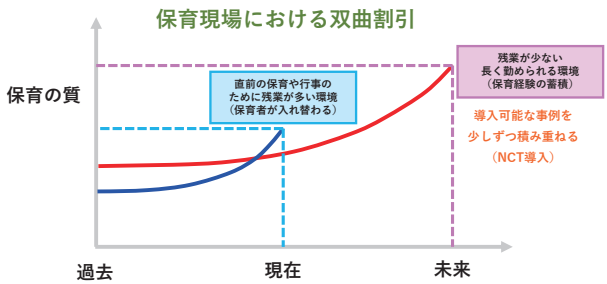


雇用条件別の残業時間を累計グラフとして表したのが左図である。

ポイント⑨：まずは月５時間の残業削減から…

正規職員の残業なしから累計5時間までが約５割（赤→）、累計10時間までが約７割（青→）という結果が得られた。これにより残業削減目標の目安として【第一段階が５時間】、【第二段階が10時間】と考えることができる。月５時間の残業減≒週１時間のNCT確保と考えると取り組める施設もあるのではないか。

なお、残業を減らす取り組みとしては、残業の要因となっている職務を通常勤務内のNCTに行うことが理想的だが、様々なNCTの仕組みの中で施設にとっても職員にとっても無理のないように進めていくのが望ましい。



未来の目標は達成の魅力が割り引かれる傾向があるために目前の達成感を優先してしまう

コラム <ノンコンタクトタイム（NCT）仕組み事例>

NCTの確保は、誰かが子どもたちから離れて仕事をする替わりに違う誰かがその子どもたちを保育するということですが、単にシフト上で人的配置がそろっていればよいというものではありません。保育における人の出入りが円滑に行わなければ、保育の質の維持ができなくなるからです。まだNCTに取り組んでいない方はNCT導入＝シフト上の人的確保のイメージが強いと思いますが、実際はNCTを継続し続ける職場環境を作りあげることが不可欠になります。

この環境作りへの取り組みを『仕組み』、『仕掛け』と呼び、ここで紹介します。しかしまだ試行錯誤の状況ですので、事例自体に賛否もあろうことかと思いますが、『チャレンジなくして成功なし』の精神を汲んでくださると幸いです。

<ポイント>相互理解、意思疎通、思いやり

仕組み事例

①職員間でやり取りできるメールやチャットの環境

会議やミーティングは一度に多くの人と時間が必要です。限られた時間を効率よく使うにはメールやチャットでの事前、事後の情報共有を多くして、各自が空いている時間を有効に使える環境整備が必要になります。提出書類もネット上にすることで提出の有無がはっきりわかるので、管理面での利点もあります。

②リアルタイムでの情報共有（インカムの導入）

口伝えでの連絡環境でロスしていることはたくさんあります。例えば…、

・口伝えするために人が移動する時間や連携接続の待ち時間。
・言った人と聞いた人の２人だけしか情報が共有されない。
・トラブルで応援がほしい時に応援を呼ぶために、その現場を離れなくてはならない。

インカムの導入によって、移動時間ゼロ、一度に全員がその情報を獲得、トラブル時の素早い応援要請などの利点があり、何より子どもから目を離す時間を減らすことができます。マイナス面としては、発信者の表情や態度が見えないことですが、発信者の姿・表情が必要な情報はそれほど多くはなく、情報の内容を区別することで乗り越えられると考えます。

③事務時間の見積もり

書類作成業務はかなり個人差があります。書類業務を時間換算で手当や残業代として支払うと仕事の遅い人ほどたくさんもらえることになってしまうことが管理者側の課題になっていると思います。

役職や担当、経験に応じた書類作成の量とそれに必要な時間を労使で見積もり、共通理解を得ることで、勤務時間内に組み込んだり、通常勤務内にできなかった場合は明確に残業と認定することができます。

④いつでも取り組める準備

職員の出勤状況や園児の登園状況に応じて、突発的にNCTを取れる時があります。誰に割り振っても有効に使えるように職員各自がNCTの準備をするようになると、結果的に普段から業務に対する見通しを持つようになるので質と効率があがります。

⑤非常勤（パート）職員のモチベーション向上

家庭の事情等で常勤として働けない非常勤雇用の職員は、主に補助的な立場で子どもと関わっていることが多いのではないでしょうか。しかし、保育の現場に務めているからには、自分が主体となって保育をしてみたいと考える人は少なくないと思います。勤務時間のすべてでは負荷が大きいけれど、NCTの１時間を担当することでやる気の向上につながっています。

⑥NCT導入の効果

勤務時間外の書類作成が勤務時間内に収まり始めると、勤務時間外に行っている業務も勤務時間内に収めたくなってきます。例えば、会議や行事です。

・夜90分で行っている会議を昼の10分９回へ。
　→10分のために準備をし、集中して行うので、トータルでは時間短縮、質が向上。
・通常勤務外の時間で行っている行事の準備を保育の中で、子どもたちと行う行事へ。
・有資格者でなければできないものと無資格者が積極的に進められる職務の明確化。

最後に

NCTに関する仕組み、仕掛けは今多くの施設で実践されていると思われます。調査部として事例収集とその効果の検証を続けていきたいと思います。どの仕組みが職員の働きやすさにつながるかはやってみないとわかりません。もしかしたらケガをするかもしれませんが、意外と組織が持つ回復機能によって持ち直すことも経験しています。大切なのは、管理者の『働きやすい職場作り』への情熱を示すことなのかもしれないと感じます。

【調査部：山形県・子供の城保育園　齊藤 勝】

考察10＜調査結果から見えたそれぞれの役職の姿＞
Q３職種と各設問のクロス集計から

これまで記述した考察以外にも、この調査にご理解をいただき回答してくださった保育施設で働く方々の様子を知ることができました。データ、グラフ等は割愛しますが、ここでご紹介致します。

職業人として成長しよう

理事長・園長・副園長

半分以上が一日の勤務時間８時間超、誰よりも長く園で働いている比率が高い。法人・施設運営に必要な法人事務・会計事務が通常勤務時間内に収まっていないのは半数で、保育士・保育教諭の確保を希望する比率が高く、この調査では設問を設けられなかったが保育士・保育教諭の確保、補充の業務もかなりの時間を使っているのではないだろうか？（副園長は園長と主任の中間的な位置と考えられるが、得られたデータから考察すると園長に近い労働環境とみなすのが妥当と判断した）

主任保育士・主任保育教諭

保護者対応、会議、行事の準備を行う比率がナンバー1。園全体をサポートしているのがわかる。保育職の保護者対応が勤務時間内に終える比率が高いのに比べ、主任の役職においては勤務時間外に保護者対応をする比率が高い。これは、担任が対応しきれない複雑な案件や保護者の送迎のタイミングに合わせた対応を行っていることが考えられる。

また、主任の特徴として勤務時間内でも勤務時間外でも会議の比率が高い。このことは、勤務時間内に担任と行う保育に関連する打合せの時間と時間外に行っている連絡や研修等よる時間の２つのタイプがあるように読みとれる。疾病等の対応でも最も比率が高く、より専門性が求められる役職であることがわかる。

保育士・保育教諭

今回の調査で最も回答が多い職種（65%）。次にあげる5項目が恒常的に時間外に行われている（5～6割）。

「①日週月案作成、②個人票等記録記入、③各種保育記録作成、④教材準備、⑤園行事準備」

これらの業務は保育の質を高めるためには必須のものであるが、特徴として子どもが降園してからでも可能であり、また職場でなくても行える業務である。このことが保育士・保育教諭として『質の高い保育』を目指した時に残業や自宅への持ち帰りをさせてしまう要因になっているのではないか。

調理員

「正職・常勤・非常勤≒6：2：2」

残業なしが6割、月残業が5時間までで9割を超える。土曜日勤務は4割強が2週に一度の出勤している。業務改善の希望なしが2割で、どの職種よりも高い。

栄養士

正規職員比率が9割。食育や施設給食の中心的な存在。4割が栄養管理の業務を時間外でもしている。残業なしが2割しかいないが、月残業が5時間までで7割。土曜日勤務は毎週が2割、月に1回以上の出勤は9割。調理担当職員より栄養管理・発注管理等で全体的に業務量が多い印象。5割が有給休暇の取得を希望している。園内で一人のみの役職の環境であることが多いと予想され、勤務交代の難しさが読みとれる。

看護師

一緒に保育をしてくれて、病気や怪我の際に頼りになる存在。正規職員比率7割。3割が残業なし、一方で3割ほど疾病等での残業が見られる。自身の勤務時間外でも怪我や病気が発生すれば対応しているのが想像される。残業10時間のあたりにピークがあるのは保健関連の業務を行うためか。他の職種に比べて土曜日の出勤率が低い。園児の多い平日にその能力を期待されている。有給休暇の取得なしが2割強、使う際には家族のためが最も多い。献身的な姿勢の現れ。

事務員

正規職員比率が8割。園長と同程度の法人事務と会計事務を行っている。行事の準備は園長以上にやっている。残業なしが3割弱しかいないが、月残業が5時間までで6割。30時間超が1割いる。土曜日は他の職種に比べ休日が取得できている。

保育補助者

正規職員は1割。勤務時間は偏りなく、様々な時間帯での勤務となっている。職務は保育と清掃の2つが高比率であり、残業はほぼない。無資格職員の力を有資格者の業務軽減につなげられないか?

ポイント⑩：リーダーが働き方の課題に気づき、改善をすることが肝要では？

コラム <リーダーの役割>

保育を行ううえでのリーダーとは施設長、園長、主任などの役職をイメージしますが、その役職の方が単に『保育の質を高めましょう』と職員に呼びかけるだけでは何も変わらないことは想像し難くありません。日々保育の質を高めるために、様々な準備と工夫と配慮が行われていることと思います。

一方で、今回の調査テーマである働き方に目を向けると、リーダーがその役割をきちんと果たしているかという課題が見える調査結果となりました。これまで「子どもたちのため」という言葉で保育の内容を優先し、職員の働き方については積極的に改善することまで手がまわらなかったように感じます。そのような意味では、リーダー（管理者）にとっても余裕のない職場環境だったのではないでしょうか。それは、理事長、園長の長い勤務時間や土曜日の毎週出勤率が約４割もあることから推測できます。

保育を行う職員のメンタルが健全な状態であることが保育の質の維持・向上の土台であると捉えると、メンタルな部分に影響を与える労働条件や労働環境を考慮に入れた施設運営をしなければ、本当の意味での保育の質の向上は図れません。保育士の平均勤続年数が11.2年（令和元年度・国の「経営実態調査」）、一人の保育士が就職して保育の仕事を一通りできるようになり、ある程度のキャリアを積み、やっと社会人として自立した時期（もしくはもっと早期）に退職している現状は、持続可能な社会の一部と言えるのでしょうか？小さな負荷が積み重なり、背負いきれない量になるのがその時期だとすれば、保育に対する細やかな配慮と同様にリーダーによる働き方への配慮も必要不可欠です。言い換えれば、**保育施設のような比較的小さな職場においてはリーダーが働き方の課題に気づき、改善をすることで、職員が長く勤められるようになる**と考えられます。

働き方への配慮という意味で、保育に携わる人は、仕事としての保育の魅力を感じたり、保育の専門性を高める機会はたくさんありますが、職業人としてどのように仕事と向き合い、なぜ働くかの動機を見出し、自己実現への欲求へつなげていけるかを学ぶ機会が一般企業で働くビジネスマンに比べると圧倒的に少ないこと、また、これらの事柄は子どもたちとの保育で求められている資質・能力の逆要素の位置にあるため積極的に行われない傾向（下図）にあります。この点を経験豊富な職場のリーダーが職員一人ひとりの状況に応じて支援してくだされば、個々の職業人としての強さが促され、働くうえでの底力となり、保育そのものをベースアップさせるのではないでしょうか？

図　一般企業で求められる事柄と保育で求められる事柄の対比

	一般企業	保育
人間関係	競争	協力
過去に対して	反省と改善	振り返りと満足
今の行動	組織の利益	自分らしさの実現
未来に対して	リスク対応	希望・夢
キャリア志向	外的キャリア	内的キャリア

【調査部：山形県・子供の城保育園　齊藤 勝】

※引用書籍
矢藤誠慈郎・著『保育の質を高めるチームづくり』わかば社、2017年
村山昇・著、若田紗季・絵『働き方の哲学―360度の視点で仕事を考える』ディスカヴァー・トゥエンティワン、2018年
古野庸一・著『「働く」ことについての本当に大切なこと』白桃書房、2019年

特別寄稿

会議のあり方から考える働きやすさと保育の質向上の両立

東京立正短期大学　専任講師
鈴木健史

働きやすい仕組みづくりと人間関係

保育という仕事の「意味」や「意義」は、保育者一人ひとり違っています。子どもたちの笑顔にふれて毎日を過ごすことに喜びを感じるでしょう。また、自分らしい保育を実践し、子どもたちの成長に寄り添うことに喜びを感じている人もいるでしょう。心理学者のアブラハム・マズローは、人間の持つ基本的な欲求を５段階で表しましたが、これらの喜びは「自己実現の欲求」と呼ばれます（図１）。

ところが、育児や介護等で正規職として働くことが難しい状況になると、保育という仕事をすることが、家族以外の他人や、社会と関わりたいという「社会的欲求／所属と愛の欲求」を満たす手段に変わることもあります。お金を稼ぐという、「安全の欲求」を満たす手段になるかもしれません。つまり、その人のライフステージによっても、保育という仕事の「意味」や「意義」は変化していくということです。

人や組織は機械ではなく、一つの生命体です。機械であれば、不具合が出れば解決するための唯一無二の正解がありますが、保育現場の働きやすさを考える際には、自分たちの最適解を見つけようとする姿勢を持ち続けることが重要です。例えば、「子どもを中心に保育の実践を考える―保育所保育指針に基づく保育の質向上に向けた実践事例集」が2019年６月に厚生労働省のホームページに公表されました。保育実

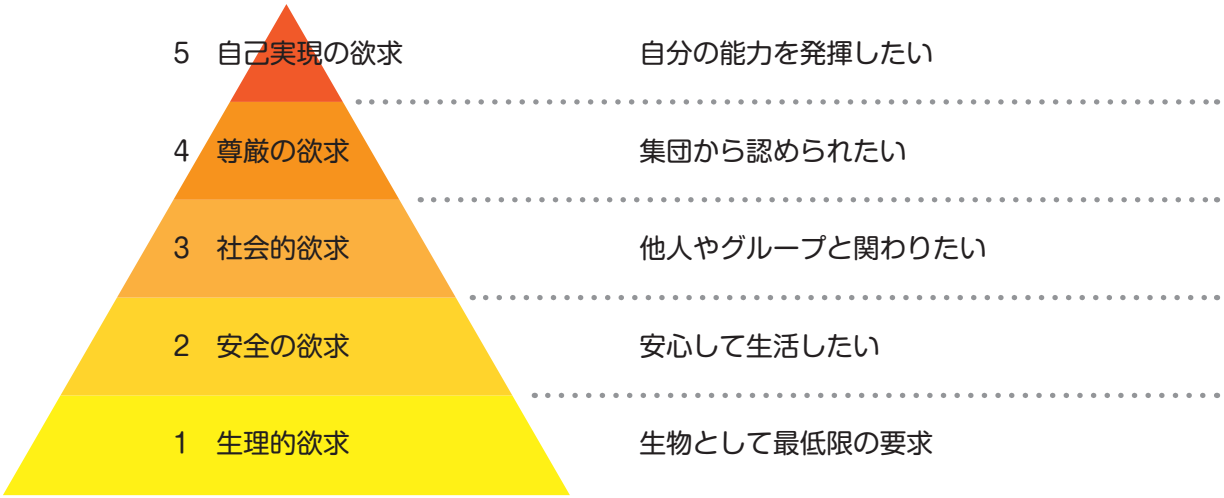


図１　マズローの欲求５段階説

践事例集において、様々な園の取り組みが紹介されています。しかし、その中で「ここにあげた事例は、必ずしも『ベストな取組』や『理想的な取組』を示したものではありません。それぞれの保育所等が、難しさを感じながらも、自分たちの保育所等の実情に即して、これまでのやり方を少し工夫することで、課題解決の糸口を見出してきた“等身大”の事例です。」と説明されている通り、園という組織において、唯一の正解はなく、そこに所属している「私たち」にとっての最適な組織のあり方を探ることが重要です。答えは外にあるのではなく、「私たち」の中に解決のヒントが眠っているのです。

「働くみんなのホントの調査」では、「Q15現在、勤務している園の改善を希望する項目を教えてください」という質問に対して、「給与の向上」と「保育士の確保」という回答が上位にきています。そして、「Q16あなたが希望する項目が改善された場合、あなたの仕事はどのようになると思いますか」という質問に対しては、「今の職場での仕事が長く続けられるようになる」という回答とともに、「丁寧な保育ができるようになる」という回答数が多くなっています。人手不足は深刻です。まずは働いている一人ひとりが、保育という仕事に魅力を感じながら安心して仕事を継続できるような園を目指さなければなりません。そのために、働きやすい仕組みづくりとよりよい人間関係が求められます。ここでは、特に園で取り組まれている会議を例に、働きやすい仕組みづくりと人間関係の向上の両方を意識した、具体的な改善方法について９つのポイントから解説します。

効果的な会議のあり方

ポイント①会議も書類も、もれなくダブりなく

保育において、保育の計画や記録は様々な書類を使います。書類の効率化を図るのであれば、MECE（Mutually Exclusive and Collectively Exhaustive）という視点で見直してください。MECEとは、「もれなく、ダブりなく」ということです。一つの書類に書いた内容と同じ内容を、別の書類にも書かなければならないということは、できるだけ避けましょう（パソコンで書類作成している場合は、コピー・アンド・ペーストができるので別です）。基本的には会議も同じです。つまり、朝礼・昼礼、クラス会議、リーダー会議、職員会議など、現在実施している会議をすべて並べて、「もれなく、ダブりなく」行われているかどうかをチェックしてください。一番大切なことは、何のための会議か、という会議の目的による整理です。保育においても、具体的な保育内容について話し合う機会は多いですが、「何のための…」という保育の目的について十分に時間を取り議論することが欠けてしまうことがあります。人材が不足しているのであれば、人が集まる貴重な機会を生かすために、必要最低限で、会議の目的を達成できるように整理をしてみましょう。各会議において、目的に沿ったメンバー構成に

会議の種類	参加メンバー	開催日時	①情報共有のための会議	②集団での議論や意思決定が必要な会議
朝礼・昼礼	クラスから一名ずつ参加	8:50 ～ 9:00 14:00 ～ 14:10	○	
クラス会議	各クラスの保育者・主任	月・水・金 14:10 ～ 14:30		○
リーダー会議	各クラスリーダー、 幼児・乳児リーダー	第２・４木 13:30 ～ 14:00	○	○
給食会議	各クラスリーダー、 栄養士、調理員	第３木 14:00 ～ 14:10		○
園長・主任会議	園長・主任	第１木 13:30 ～ 14:00	○	○

表１　会議の整理例

なっているかどうかを見直してみてください（表１）。

ポイント②情報共有のための会議を削減

保育現場において行われる会議は、目的により大きく２種類に分類できると思います。「Ａ情報共有のための会議」、「Ｂ集団で議論や意思決定が必要な会議」です。「Ａ情報共有のための会議」に関しては、会議以外の時間や方法で代替できないかどうか検討してみてください。どうしても顔を突き合わせて情報共有が必要な時には、時間で区切って行います。ある園では、どうしても情報共有だけで会議が終わってしまい、保育についての話し合いがまったくできていない状態でした。そこで、「Ｂ集団で議論や意思決定が必要な会議」から始めて、残りの時間で情報共有に取り組むように順序を入れ替えました。そうすることで、情報共有もより効率化され、保育についての話し合いの時間を確保できるようになりました。

ポイント③情報共有の仕方を工夫する

「Ａ情報共有のための会議」では、あらかじめレジュメ等で情報共有をしておき、質疑応答を設けるという形に変えることで時間短縮を図れます。あるいは、まずは各クラスのリーダーが集まり情報共有を行い、各クラスの保育者へは、リーダーが責任をもって情報共有するという情報共有の仕方を工夫することもできます。これにより、各クラスの保育者からの質問が、情報発信者である園長や主任に集中することなく、各クラスのリーダーに分散することができます。

ポイント④短い会議を多く行う

２時間の話し合いを月１回行うよりも、15～20分間の短い話し合いを週２～３回確保するほうが、日々変化する子どもの育ちに即した濃密な話し合いができます。各クラス会議で話し合われた内容は、園長や主任に［報連相］を行い、その後職員全体への共有を図ります。ただし、基本的には各クラス会議は決定機関であると考えて、クラス会議で決めたことは実行に移すことができるなど、会議の役割（意見出しの場なのか、決定機関なのか）を明確にしたほうがよいでしょう。ある程度権限を委ねておくことで、効率化も図れ、会議を行う意義も増します。

ポイント⑤意見を出すための３ステップ

会議では、様々な立場の職員が率直に意見を出し合うことができることが望まれます。しかし、「正しいことを言わなくてはならない」「意見が対立したら嫌われるかもしれない」という不安のため、話し合いが停滞することがあります。しかし、考えや思いを出し合うことができなければ、相互理解は進まず、いつまでもその恐れはなくなりません。そのため、話しやすい環境作りが求められます。

意見が出やすくするためには、次の３ステップ（図２）で意見を出します。

まず、付箋やワークシートを使って、個人で記入をする時間（ステップ１）を取ります。その後、２～４人などの小グループで付箋やワークシートに記入したことを、説明を添えながら共有します（ステップ２）。付箋であれば模造紙に貼ることができ、視覚的にも共有することができます。最後に、小グループで出た意見を全体で共有します（ステップ３）。このようなスモールステップを採用することで、不安や遠

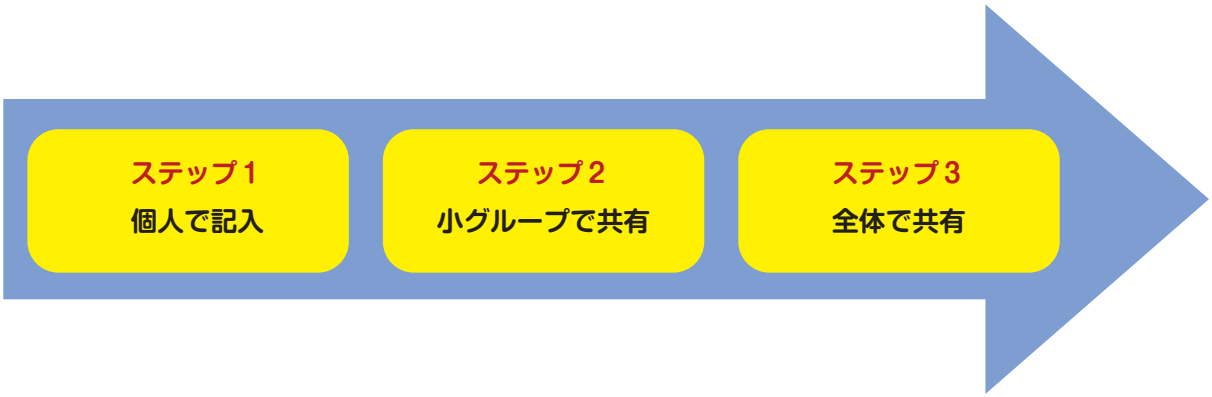


図２　意見を出すための３ステップ

慮を最小限に抑えた話し合いができます。

ポイント⑥全員が同じ土俵に乗る工夫

新人・初任の職員とベテランの職員では、経験に大きな差があります。そのため、あらかじめ会議のレジュメを２、３日前に、会議に参加する全職員に配ります。すると、経験の浅い職員は、あらかじめ議題について熟考し、準備を整えて参加することができます。また、当日、レジュメに書かれた会議の目的やゴールを再度共有してから話し合いを始めることで、話が脇道にそれることがあっても、各々が軌道修正を試みるようになります。特に、模造紙を使用し、大事だと感じたキーワードをメモするだけでも、議論の過程が見える化し、議論の積みあげができます。また、模造紙を写真に撮り、A3判の用紙にカラー印刷し、職員室の壁など職員の目につくところに貼れば簡単に情報共有することができます。

ポイント⑦　結論を実践につなげる

「会議の最初に、会議の目的とゴールを共有することは大切だ」と述べました。しかし、実際保育についての話し合いを行ってみると、時間内に結論を出すのが難しいと感じるでしょう。なぜなら、そもそも保育には正解はないからです。しかし、会議の時間には限りがあります。つまり、現実的には、その時点での合意点を見つけることになるでしょう。ただ、子どもの最善の利益を尊重した保育とは、その時点での最適解を探り続けることの繰り返しです。つまり、考え続けるという姿勢を持つチームづくりが求められるのです。

最適解に辿り着いたら、参加メンバー全員の合意を得て実践に移します。ある程度実践を行ったら、一定期間の後、同じメンバーで実践の振り返りをします。振り返る際には、まず「うまくいったこと、よかったこと」の共有をし、認め合い、その後「課題や問題点」について振り返ります。そして、次の保育実践についてさらに構想を練ります。大切なことは、話し合いだけで満足しないことと、会議→実践→振り返り→構想のプロセスに、できるだけ多くの保育者が関わることです。参加することで、保育者にも主体性が生まれます。

ポイント⑧良質で前向きな問い

対話を促す（対話したくなるような）良質で前向きな問いを発することが、会議における対話の質と、関係性の質を左右します。例えば、「なぜこんなひどいことが起きたの？」「なぜそんなことをしたの？」とネガティブな問いかけをするよりも、「この出来事から、今後に生かせることは何だろう？」「どんな学びや気づきが得られた？」と前向きな問いかけを行うほうが効果的です。前向きな問いかけにより、思考も前向きになり、対話が促され、共に課題を

写真１　付箋を使った会議の様子（東京都葛飾区・うらら保育園）

共有し、保育について「だったらこうしてみたら」というアイディア出しにつながります。対話を行う際、保育現場における究極の問いは、「子どもにとってどうなのか？」という問いですが、その他にも的確で切れのある良質な問いを考えてみてください。

ポイント⑨リーダーの支援

リーダーやベテラン層は、会議において、２つの支援を意識します。１つは、議論を深めるための支援、もう１つは関係性の支援です。議論を深めるには、一人ひとりが十分に意見を出し合い、聴き合えるような支援をする必要があります。付箋やワークシートを使うだけではなく、「○○さんはどう？」と相手に無理のない範囲を見極めて、意見を出してもらえるように話をふったり、自分がモデルとなって率先して率直な意見を出すことも大事です。関係性の支援では、安心して話せるような雰囲気作りを心がけます。経験の浅い職員は、自分のことで精一杯です。余裕のあるリーダーやベテラン層が気遣い、前向きさを持って接することで、会議の充実度も雰囲気も変わってきます。

会議の質を担保しつつ、良質なコミュニケーションをとるためには

会議とは、忙しい保育現場において、貴重なコミュニケーションがとれる場です。今回は９つのポイントを紹介しましたが、よい話し合いの条件の１つは、参加の平等性が保たれていることです。参加の平等性とは、会議の場において、すべての参加メンバーの主体性が発揮されているということです。そして、主体性が発揮されるためには、それを支える相互尊重の風土が必要です。相互尊重の風土とは、自分と違う意見を最初から批判したり否定したりせず、まずは理解しようという姿勢を一人ひとりが持ち、対話を行うことのできる雰囲気があるということです。保育においては、一人の保育者が気づくことのできる子ども理解や、保育の視点には限界があります。自分とは違う視点や捉え方があるからこそ、私たちは自分という枠を超えて、真の子ども理解に近づくことができます。他者との違いをおもしろがる、歓迎することができる姿勢を持つことが重要です。これを、「異質性を生かす」と言います。

同じクラスを担当している保育者同士で、クラス会議を行うことが多い場合、同調性が高まります。つまり、対話を重ねることで、同じようなものの見方、考え方に近づいていきます。すると、多角的に議論することができなくなってきます。そこで、経験年数の長短、担当クラスが違う保育者、幼児クラス担当保育者と乳児クラス担当保育者、保育者と看護師・栄養士・調理員・事務員など、普段あまり関わらない人

写真２　模造紙を使った会議の様子：職員が主体性を発揮すると同時に一体感を感じている（東京都葛飾区・うらら保育園）

同士で対話を行います。

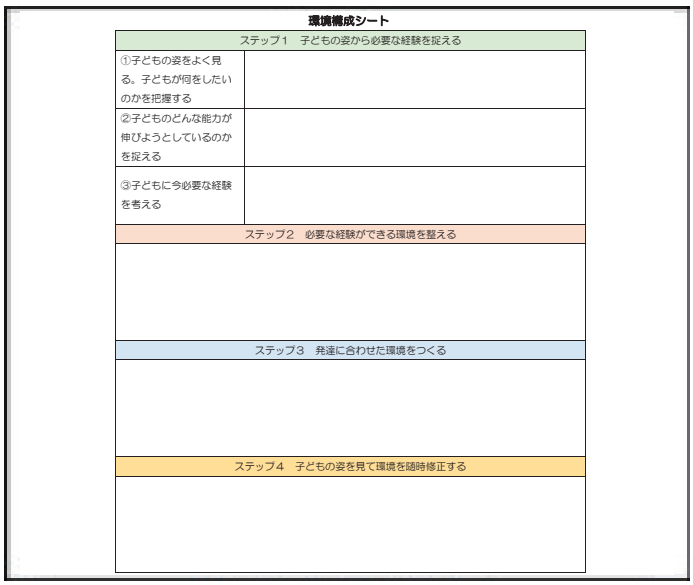
例えば、職員会議を行う際、会場入り口にくじを用意しておき、ランダムで普段とは違ったメンバーで小グループを組むことできます。同じ保育現場で働いていても、忙しさのあまり、一日一言も会話もしなかったということは多々あるでしょう。簡単な工夫で、普段の会議の中で、コミュニケーションがとれる機会を作り、相互理解を促すことができます。

また、話し合いには失敗やユーモア、楽しさという要素も必要です。保育者は悩み、葛藤することも仕事のうちですが、そこをサポートし合う、寄り添い合うことのできる一体感を感じることのできる関係性があってこそ、協働し力を合わせて壁を乗り越えていくことができます。何より、保育の質向上のために、保育について語り合うことの大切さを共通認識できていることが重要です。しかし、語り合うことの大切さは、体感したことがないと理解できません。まずは最初の一歩として、短時間でもよいので、子どもへの思い、保育への思いを語り合う時間を作ることから始めてみてください。

保育の質・会議の質を向上するための仕組み

保育の質・会議の質を向上させるための仕組みとして、フレームワークを使うことができます。フレームワークとは、問題解決や改善のために使用する、考えるための「枠組み（フレーム）」であり、論点を整理し、全員が同じ方向性で議論することを促すものです。例えば、環境構成は、子ども理解のうえでこそ成り立つものですが、ある保育園で新任の乳児クラスの保育者が、何の意図もなく環境構成をしていました。そこで、図３のようなフレームワークを使って、環境構成についての話し合いを持ってもらいました。このフレームワークでは、まずステップ１で子どもの姿から必要な経験を捉えます。具体的には、話し合いで、保育者一人ひとりから、子ども理解を出し合い、ステップ１を埋めていきます。その後、ステップ２に移ります。ステップ１の子ども理解をもとに、子どもたちが必要としている経験ができる環境についてアイディア出しをします。このような話し合いを毎月繰り返すことで、環境構成のためには子ども理解が必要になるのだ、という意識へと変わっていきました。

保育の質を向上させるような仕組みとして、もちろん会議以外でも、業務の効率化が期待できます。しかし、業務の効率化を目指すのは何のためなのか、という目的を忘れないでください。 業務の効率化の目的は、「保育者が考えることに集中できる環境、子どもにしっかり向き合うことができる環境を整える」ということです。新しい仕組みを導入する際には、その目的に近づくかどうかを見極めてください。ICTを導



環境構成シート

ステップ１　子どもの姿から必要な経験を捉える	
①子どもの姿をよく見る。子どもが何をしたいのかを把握する	
②子どものどんな能力が伸びようとしているのかを捉える	
③子どもに今必要な経験を考える	
ステップ２　必要な経験ができる環境を整える	
ステップ３　発達に合わせた環境をつくる	
ステップ４　子どもの姿を見て環境を随時修正する	

図3　環境構成のフレームワークの例＊1

入する現場も増えてきましたが、何でもかんでも形だけ取り入れればうまくいくわけではありません。なぜなら、先述しましたが、人や組織は生命体だからです。「私たち」にとっての最善の組織のあり方を探ることが重要です。

石川県金沢市の額小鳩こども園では、廊下にスケッチブック大の掲示物があります（写真３）。これは、上の部分が週案になっています。下の部分は記録になっていて、子どもたちの１週間の様子が写真と文章で加えられていきます。週案の部分は、計画と違った保育が行われれば、赤色で加筆・修正されます。さらに振り返りを書く部分もあります。つまり、計画と記録が一体となった書類になっています。掲示をすることで、他の職員とも共有ができます。また、下駄箱の上に設置されていることで、子どもと保護者にも登園・降園時に目に止まり、自然と子どもの日中の様子についての話題が生まれます。ICTではなく、アナログですが、一石三鳥にも四鳥にもなっています。このやり方も、議論をしながら試行錯誤のうえで、今のやり方ができあがってきたそうです。おそらく、改善のプロセスに職員が関与することができているので、与えられた形だけ取り入れるのとは違い、自分たちの働き方に意味を感じることができているでしょう。

会議のポイントの最後に、リーダーの役割について書きましたが、職場の雰囲気や関係性に影響を与えるのがリーダーです。リーダーの過剰な期待や、理想の押しつけはやる気を奪ってしまいます。できるだけ、前向きな（ポジティブな）視点、可能性を信じる視点で一人ひとりの職員を見ることです。同じ仕事量でも、認めてもらえているか、成果につながっているかによって、大変さの感じ方は変わってきます。

現場の保育者の働きやすさを追求されている折井誠司氏（東京都八王子市・誠美保育園園長）が、「意味を感じる忙しさ、手応えのある負担感」という言葉を使っていました。

取り組みは１つではなく、小さな工夫を多く試してみることです。網を多く投げ入れれば、魚がかかる可能性が高まります。また、試行錯誤する中で最善の方策が見つかることもあると思います。

保育とは、正解のない複雑な人間の営みです。働きやすさについても、唯一無二の正解があるわけではないと思います。だからこそ、働きやすさについても、保育と同じように、自分たちにとっての最適解を見つけようとする姿勢を持ち続けてほしいと思います。

〈引用・参考文献〉
＊１　高山静子(2014)『環境構成の理論と実践』エイデル研究所

写真３　廊下に掲示された計画と記録（石川県金沢市・額小鳩こども園）

働くみんなのホントの調査　まとめ

日本の保育はきめ細やかな一人ひとりへの配慮、延長保育や一時・休日保育の実施、地域との連携、そして昨年からの無償化と、質が高く多機能で利用しやすいという世界的に誇れるものですが、就職市場や勤め先として見ると長い期間におよぶ保育士不足が現しているように、他業種との比較の結果選ばれていないのが現状です。

それはなぜか？やはり、今回の調査結果からも職務内容の質と量に見合う待遇がともなっていないことがわかります。仕事としての保育の魅力は十分にわかっていても担い手が少ないのは、ロマネコンティが素晴らしいワインであることは誰でも知っていても実際に飲んだことがある人は少ないのと同じです。よって、今私たちが考えなければならないことは、保育の仕事に見合う待遇の用意です。候補としては給与向上、勤務時短、残業減少、休日増加などがあげられますが、保育が国の制度のうえで展開されている以上、それぞれの施設でできることには限界があります。国や自治体への予対要望事項の実現に期待つつも、今の状況を何とかしたいという思いからこの調査が始まっています。

通常の勤務時間では収まらない業務量が今回の調査でも明らかになりました。一般に仕事が忙しい時の代名詞でもある残業や土曜日出勤は他の仕事にでも普通にあることで、残業を重ねて大きな行事をやり遂げた後の達成感などを考えると、それ自体が『勤めにくさ』につながるとは思えません。しかし、残業や土曜日出勤に対応できる許容量は個人によって異なったり、その家庭環境によっても大きく変わります。ストレスの要因にしないためには極力恒常的にならない配慮が必要です。

今回の調査によって保育施設の働き方を考える上での10のポイントが見えてきました。

① **保育士不足の影響が正規職員の負担増につながっているのではないか**
② **勤務時間が伸びると職場への改善要望が高まる傾向が見られる**
③ **ノンコンタクトタイム確保の効果**
④ **通常勤務と残業の境目とは？**
⑤ **土曜保育の業務量は園児の登園数では計れない**
⑥ **『土曜日は休みたい』が現場の本音**
⑦ **有給休暇を家族との時間に使える環境へ**
⑧ **自由記述からわかる６つの改善点**
⑨ **まずは月５時間の残業削減から…**
⑩ **リーダーが働き方の課題に気づき、改善をすることが肝要では？**

東京立正短期大学専任講師の鈴木健史先生の特別寄稿の最後に『意味を感じる忙しさ、手応えのある負担感』という言葉が紹介されています。この報告書の『はじめに』で触れた『働き続けられる職場』とは、まさにそのようなスタンスで仕事と向き合える環境をいうのだと思います。

これまで携わった多くの人の手によって築きあげられた保育の質を維持し、さらに向上させるには、それに対応した仕組みと仕組みを支える人材・予算が必要です。『仕組み』が先か、『人材・予算』が先かの議論にはこだわらず、今それぞれが自分のできることをやることが何より大切です。

働くみんなのホントの調査【調査項目】

Q１．あなたがお勤めしている施設の都道府県名をお答えください。

Q２．あなたが働いている施設の運営主体をお答えください。
○社会福祉法人　○公立　○学校法人　○宗教法人　○株式会社　○NPO 法人
○その他　○わからない

Q３．あなたの職種をお答えください。（複数回答可）
○理事長　○園長　○副園長　○主任保育士・主任保育教諭　○保育士・保育教諭
○調理員　○栄養士　○看護師　○事務員　○保育補助者　○その他

Q４．あなたの雇用形態をお答えください。
○正規職員　○非正規職員（常勤）　○非正規職員（非常勤）　○人材派遣会社からの派遣

Q５．１日のあなたの勤務時間をお答えください。
○４時間以下　○５時間　○６時間　○７時間　○８時間　○８時間超

Q６．現在、あなたの職務として含まれているものを選択してください。（複数回答可）
○保育　○連絡帳記入　○保育日誌記入　○日週月案作成　○個人票等記録記入
○各種保育記録作成　○教材準備　○園内清掃　○保護者対応　○壁面装飾　○会議等
○園行事の準備　○調理　○栄養管理　○在園児への投薬　○疾病への対応　○会計事務
○法人事務

Q７．あなたの職務のうち、通常勤務時間内に終了するものを選択してください。（複数回答可）
【通常勤務時間とは連続する８時間以内の勤務時間のことです】
○保育　○連絡帳記入　○保育日誌記入　○日週月案作成　○個人票等記録記入
○各種保育記録作成　○教材準備　○園内清掃　○保護者対応　○壁面装飾　○会議等
○園行事の準備　○調理　○栄養管理　○在園児への投薬　○疾病への対応　○会計事務
○法人事務

Q８．あなたの職務のうち、通常勤務時間後に行っているものを選択してください。（複数回答可）
【通常勤務時間とは連続する８時間以内の勤務時間のことです】
○保育　○連絡帳記入　○保育日誌記入　○日週月案作成　○個人票等記録記入
○各種保育記録作成　○教材準備　○園内清掃　○保護者対応　○壁面装飾　○会議等
○園行事の準備　○調理　○栄養管理　○在園児への投薬　○疾病への対応　○会計事務
○法人事務　○なし

Q９．令和１年９月の１ヵ月間に、あなたはどれくらい残業しましたか。最も近い項目を選択してください。
○残業はない　○１～２時間程度　○３～４時間程度　○５時間程度　○10 時間程度
○15 時間程度　○20 時間程度　○25 時間程度　○30 時間程度　○30 時間以上

Q10．あなたの園では土曜日保育をどのように行っていますか。
○全職員が出勤している　○交代で出勤している（職員の半数以上）
○交代で出勤している（職員の半数未満）　○全職員が出勤していない（閉園）

Q11．土曜日の出勤回数をお答えください。最も近い項目を選択してください。
○毎週出勤　○２週に１回出勤　○３週に１回出勤　○４週に１回出勤
○５週に１回出勤　○６週に１回以下の出勤　○出勤はほぼない

Q12．土曜日に出勤した場合、あなたの園では代休もしくは残業代が支払われますか。（複数回答可）
○代休がある　○代休はない　○残業代が支払われる　○残業代の支払いはない

Q13．あなたは昨年１年間に有給休暇を何日取得しましたか。最も近い項目を選択してください。
○20 日程度　○15 日程度　○10 日程度　○７日程度　○５日程度　○３日程度
○取得していない

Q14．あなたが有給休暇で休む理由をお答えください。（複数回答可）
○リフレッシュのため　○通院など自分自身の都合によるもの
○介護や子どもの行事など家族・家庭のためによるもの
○園内の有給消化の取り組みによるもの　○その他

Q15．現在勤務している園の改善を希望する項目を教えてください。（複数回答可）
○特にない　○残業の削減　○有給等休暇取得の促進　○給与の向上　○保育環境の向上
○保育士の確保　○その他（自由記述）

Q16．あなたが希望する項目が改善された場合、あなたの仕事はどのようになると思いますか。（複数回答可）
○職員同士の連携がとれる　○丁寧な保育ができるようになる　○安全な保育が可能になる
○豊かな保育環境を用意できる　○今の職場での仕事が長く続けられるようになる

＊本報告書に関するご意見、ご感想、お問合せ等は、
下記の全私保連調査部へお寄せくださいませ。

「保育通信」2020 年 4 月号 No.781 付録
働くみんなのホントの調査報告書

2020 年 4 月 1 日発行

編者　公益社団法人 全国私立保育園連盟　調査部
調査部長　齊藤　勝　（山形県・子供の城保育園）
調査副部長　鷹橋　賢淳（岐阜県・市橋保育園）
調査部員　小川　幸伸（和歌山市・のざき保育園）
調査部員　久居麻紀子（千葉県・音のゆりかご保育園）
調査部員　田中　育美（徳島県・とくしま健祥会保育所）
調査部員　桑原　静香（長崎県・認定こども園島地シティ夜間保育園）

発行所　公益社団法人 全国私立保育園連盟
〒 111-0051
東京都台東区蔵前4-11-10 全国保育会館
TEL 03-3865-3880　FAX 03-3865-3879
URL：http://www.zenshihoren.or.jp/
E-mail：ans@zenshihoren.or.jp
デザイン　有限会社タモン
印刷・製本　株式会社光陽メディア

© Kouekishadanhoujin Zenkokushiritsuhoikuenrenmei 2020 Printed in Japan
落丁・乱丁本は本会事務局へご連絡ください。
送料本会負担にてお取り替えいたします。