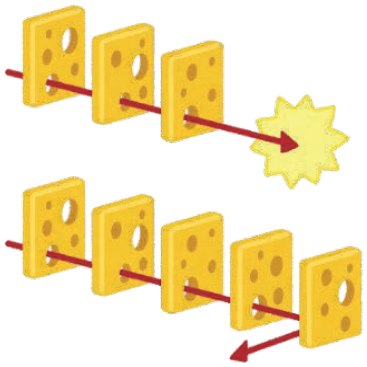
『保育における不適切対応を考える調査』報告書

公益社団法人　全国私立保育連盟　調査部

〈はじめに〉

不適切な対応についての調査を行う、このことを全私保連調査部では過去に何度も計画しましたが、調査実施に辿り着くことなく企画倒れに終わっていました。その理由としては設問設定の難しさがありました。今回、調査を実施できたのは、2022年後半から保育施設での事件が相次いで報道されたことも背景にありますが、不適切な対応が「ある」もしくは「ない」という単純な視点ではなく、「もし、あるのだったら、そこにはどんな背景があるのだろう」といった視座に立てたからではないかと思います。

施設内で発生する不適切な対応は、保育施設、介護施設、障がい者関連施設、児童養護施設などの福祉分野だけでなく、学校での児童への体罰や、刑務所における刑務官による暴行事案なども発生しています。何か一つの事柄が原因として不適切な対応が発生するのではなく、複数の要因が重なったことで起きるのではないかと思います。



安全工学で「スイスチーズモデル」という考え方があります。スイスチーズモデルとは、イギリスの心理学者ジェームズ・リーズンが提唱した、単純なヒューマンエラーが重なることで事故・トラブルに至るモデルのことです。

事故は単独で発生するわけではなく、複数の事象が連鎖して発生するという考え方です。事故やトラブルが想定される事象に対して、いくつかの「防護壁」(エラーを防ぐ要素）を設けます。通常、この防護壁を何枚も重ねて立てることによって事故を防止します。しかし、これらの防護壁の脆弱（ぜいじゃく）な部分や連鎖的なエラーといった「穴」を次々に通過してしまうと、事故・トラブルに至ります。このように防護壁に穴があいていることをスライスしたスイスチーズの姿にたとえて、「スイスチーズモデル」として提唱されました。

施設内での不適切な対応と、製造業で発生する事故を同列に扱うことはできませんが、複数の要因が重なることで発生するといった点は共通するのではないかと思います。保育施設を例に挙げれば、「リーダー層のマネジメント不足」「職員の疲れや不満」「人権意識の希薄化」「チーム力の低下」「業務の過多」、これらの要因が重なった時、不適切な対応の芽が育ってしまうのだと考えます。

職員の配置基準の改善が進まないことが、不適切な対応が生まれる背景にあるという意見があります。もちろんそれも一因かも知れませんが、子どもへの個別対応で気持ちが高ぶった時に「代わろうか？」と仲間から、主任から、園長から、一声かけてもらえたら、不適切な対応をせずに、防ぐことができるのではないでしょうか。制度面での不備や改善は要望活動等を通じて国へ訴えるべきですが、それぞれの現場での保育を豊かにするために、私たち園長の手でできることも、たくさんあるのではないかと思います。

保育は今を生きる子どもと、今を生きる保育者が共に紡ぐ営みです。この営みを彩り豊かにするためには、お互いを気遣い、許し合うチームづくりが不可欠なはずです。保育の仕事が魅力に溢れたものであり続けるよう、皆さんと一緒に考えたいと思います。

〈調査の概要〉

調査内容：本調査報告書29～31頁に添付した「調査票」に基づくインターネット調査
調査対象：保育施設で働くすべての方
調査期間：令和５年１月16日～１月31日
回答数：3,952 回答

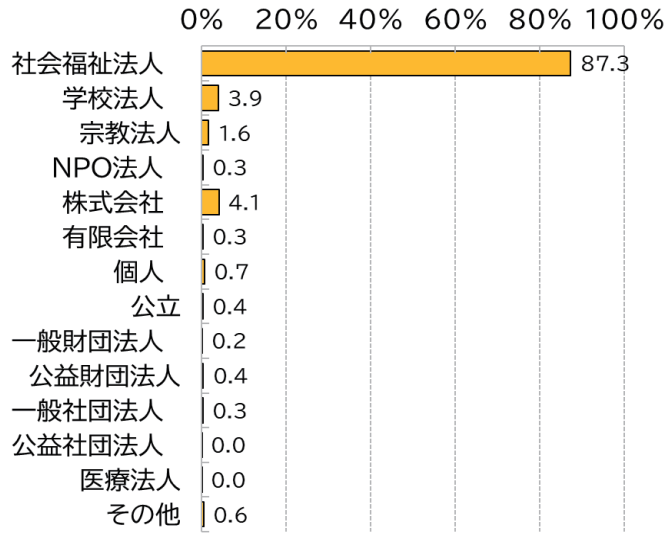
＊本調査報告書は、令和５年１月 16 日時点での各回答者における状況を調査・考察したものです。
＊なお、調査項目、報告書では『主任保育士･主任保育教諭』と表記しましたが、『主任保育士･主幹保育教諭』に訂正をお願いいたします。

全国私立保育連盟 調査部
『保育における不適切対応を考える調査』単純集計

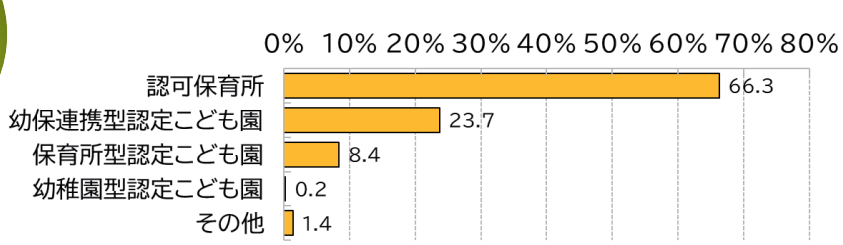
Q1 ご回答頂いている方の施設がある都道府県をお答えください。（n＝3952）

都道府県	回答数	都道府県	回答数	都道府県	回答数
北海道	68	石川県	3	岡山県	5
青森県	15	福井県	16	広島県	87
岩手県	7	山梨県	0	山口県	4
宮城県	0	長野県	0	徳島県	169
秋田県	38	岐阜県	126	香川県	2
山形県	159	静岡県	884	愛媛県	0
福島県	1	愛知県	223	高知県	2
茨城県	26	三重県	39	福岡県	467
栃木県	38	滋賀県	27	佐賀県	1
群馬県	60	京都府	55	長崎県	7
埼玉県	28	大阪府	202	熊本県	139
千葉県	182	兵庫県	382	大分県	9
東京都	76	奈良県	1	宮崎県	62
神奈川県	55	和歌山県	5	鹿児島県	83
新潟県	0	鳥取県	11	沖縄県	161
富山県	2	島根県	25		

Q2 ご回答頂いている方の施設の法人格をお答えください。（n＝3952）



Q3 ご回答頂いている方の施設の施設種別をお答えください。（n＝3952）

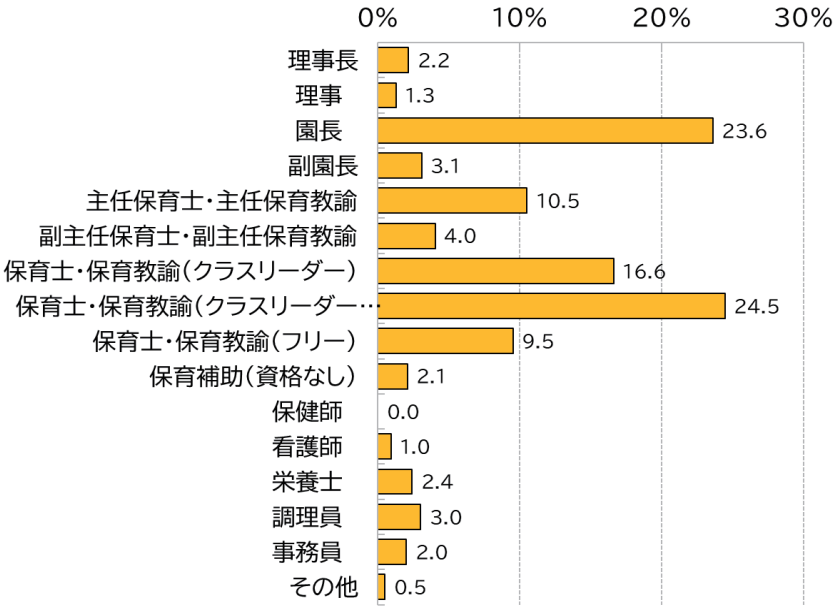


〈調査項目・回答項目の省略について〉

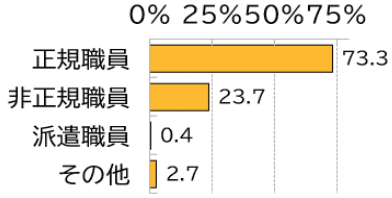
今後の考察における図表等において、誌面の都合上、各設問の調査項目や回答項目を省略する場合があります。

それらについては、29~31頁に掲載しました「調査項目」をご参照ください。

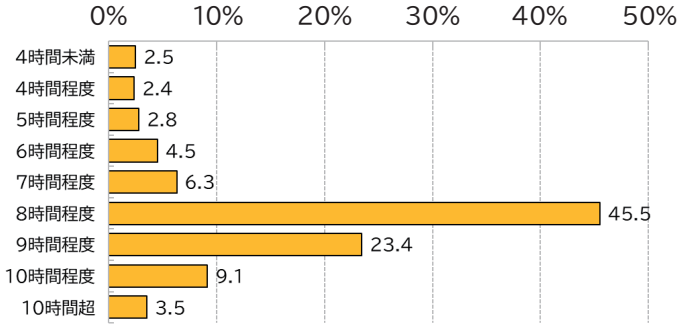
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。[複数選択可]（n＝3952）



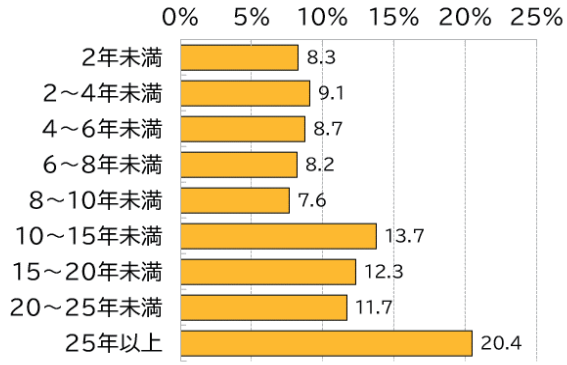
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答えください。（n＝3952）



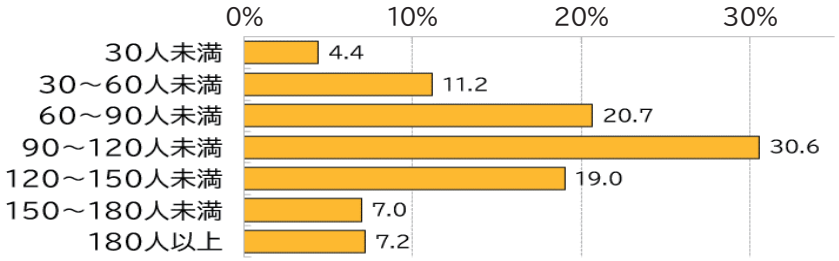
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間（残業含む）に最も近いものをお選びください。（n＝3952）



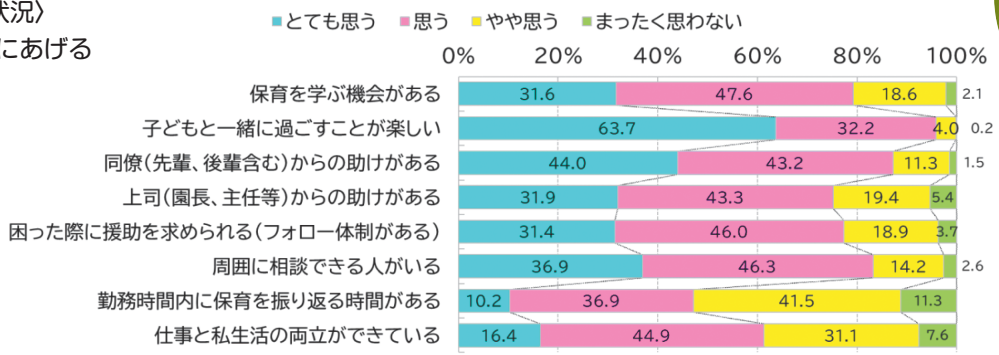
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数（保育施設でのトータル）をお答えください。（n＝3952）



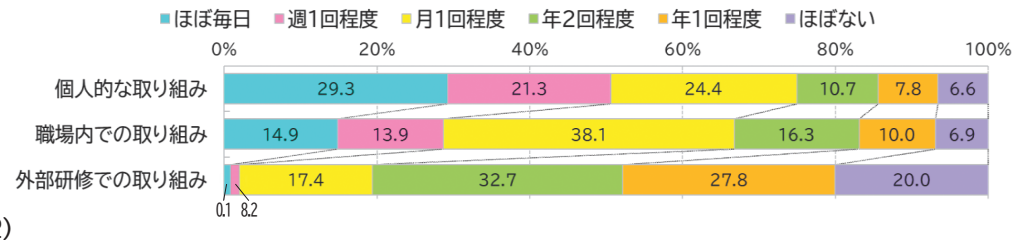
Q8 貴施設の在園児の規模についてお答えください。（n＝3952）



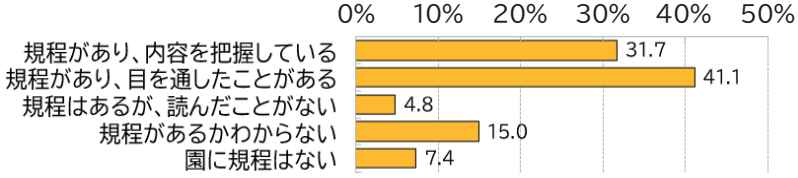
Q9 〈業務に関する状況〉保育業務を行う上で、次にあげる事柄についてのあなたの考えに最も近いものをお選びください。（n＝3952）



Q10 〈マネジメントから〉『子どもの尊重』や『子どもの人権』について学んだり、考えたりする頻度はどの程度ですか？最も近い状況をお選びください。（n＝3952）

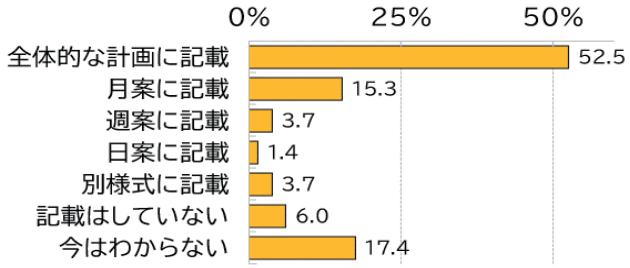


Q11 〈規程整備の面から〉施設内で子どもの尊重や子どもの人権に関わる規程やマニュアル、ガイドラインに相当するもの（以下、規程と表記）はありますか？最も近いものをお選びください。（n＝3952）



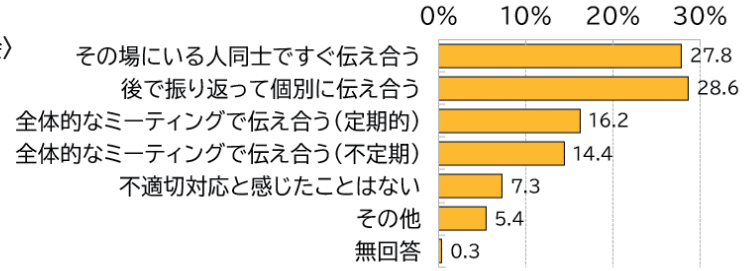
Q12 〈保育計画の面から〉

保育計画等において子どもの尊重や
子どもの人権に関する配慮を
記載していますか？
最も近いものをお選びください。
（n＝3952）



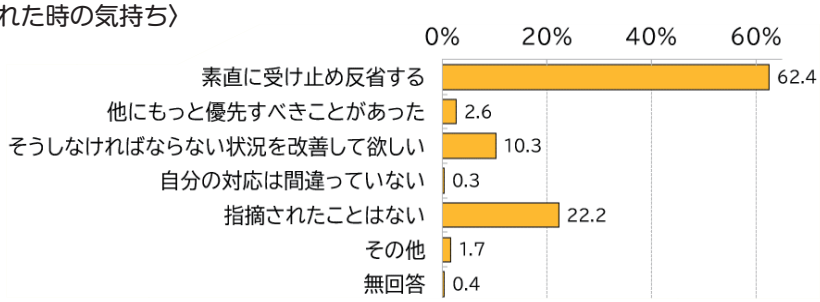
Q13 〈不適切対応を修正する機会〉

保育業務において自分や他の保育者に
不適切対応があった場合、
修正する機会はありますか？
園内の状況にあてはまるもの全てを
お選びください。（n＝3952）



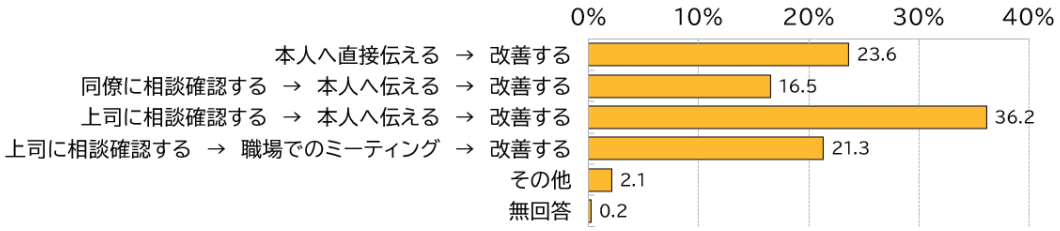
Q14 〈不適切対応を指摘された時の気持ち〉

自身の保育業務において
不適切対応について
指摘された際、
あなたの気持ちで
最も多かったものに近い選択肢を
お選びください。（n＝3952）



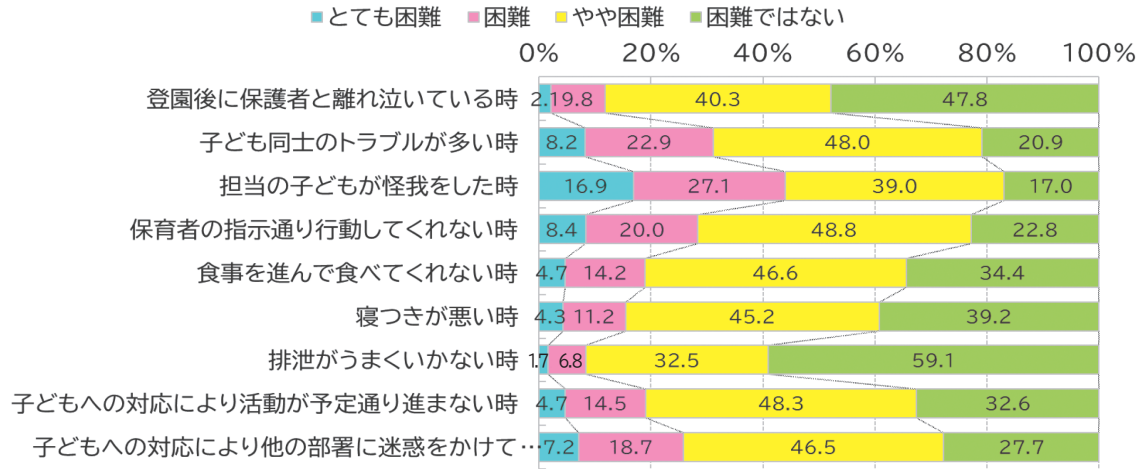
Q15 〈他者の不適切対応〉

他の職員の不適切対応に気がついた場合、どの様に認識の改善を図るのが良いと思いますか。
最も近い選択肢をお選びください（実際に出来るかどうかは別としてご回答ください）。（n＝3952）



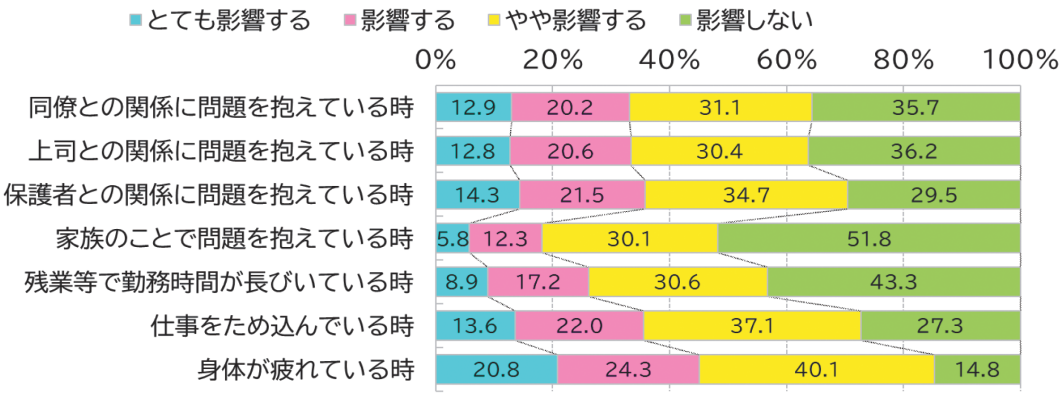
Q16 〈子どもの状況から〉

次にあげる場面で、子どもの対応に困難さを感じることはありますか？　困難さの程度をお答えください。（n＝3952）



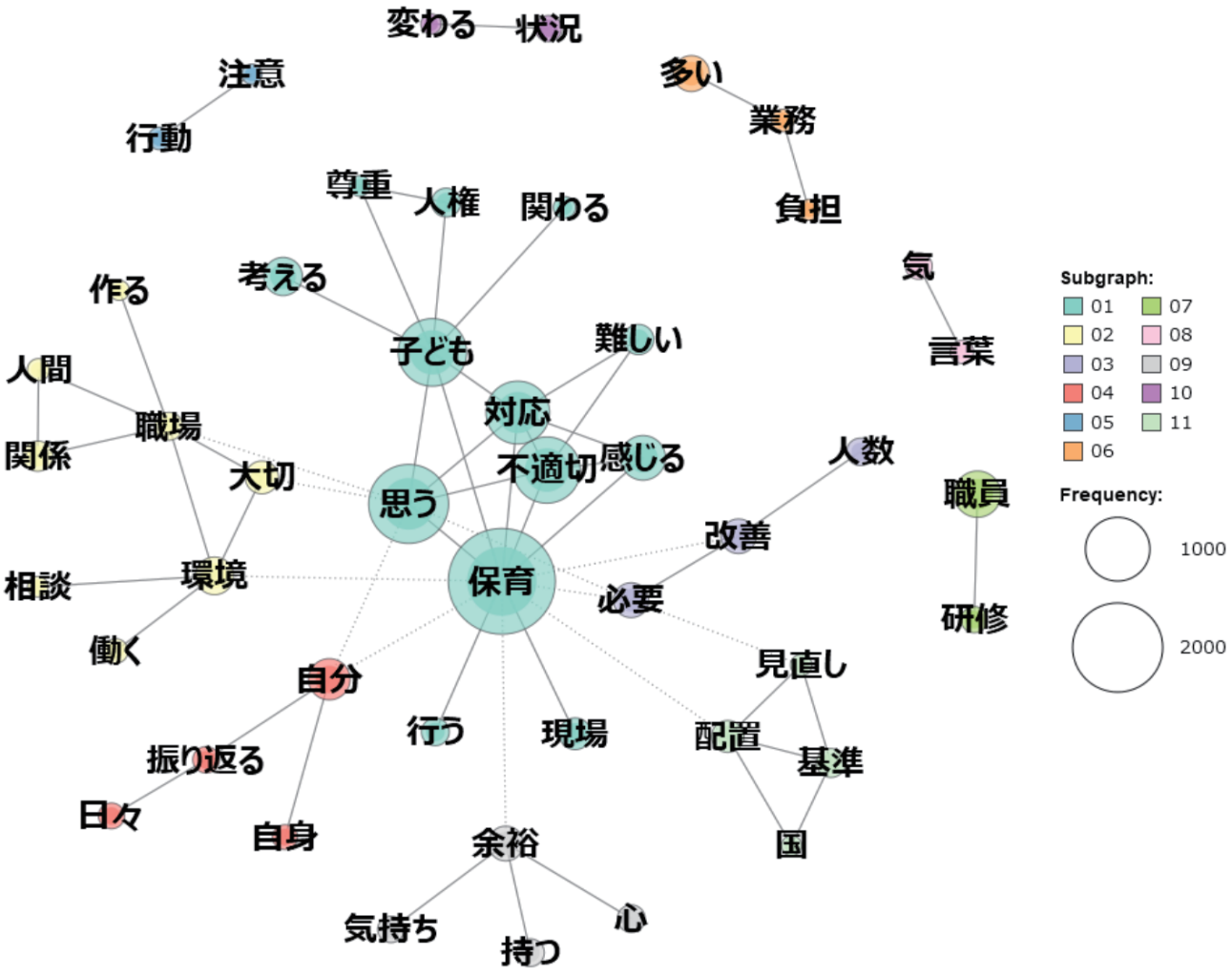
Q17 〈自身の状況から〉

次にあげる状況になった場合、子どもの対応の困難さへの影響がありますか？
困難さの程度をお答えください。（n＝3952）



Q18

保育における不適切対応に関連することでのご意見をお聞かせください。
（自由記述 300 字まで） 回答数：1,767 件



●テキスマイニングの抽出語の共起ネットワーク作図には KH Coder を使用。

全国私立保育連盟 調査部
『保育における不適切対応を考える調査』結果概要

調査結果の分析、考察については調査部内で担当者を決め、なるべく多くの視点から全体像を把握できるよう努めた。
今回の調査から見えた 10 の考察と 4 つのコラムのテーマ概要を掲載順に紹介する。

まとめ　不適切対応防止の仕組みづくりが急務 …… p.7

考察①　Q５・Q６ 職員の働く状況、Q７ 役職の経験値 …… p.8
～保育者がゆっくり育つことを待ってくれない環境～

コラム１　保育者の言葉 …… p.8

考察②　Q９ フォロー体制は相互の気持ちが届くことがスタート …… p.9
～アドバイスは双方向のやり取りがあって成立する～

考察③　Q10「子どもの尊重・人権」についての研修機会 …… p.10
～さらなる研修が望まれる、コロナ禍やキャリアアップ研修の優先が影響か？～

考察④　Q11 不適切対応は規程の整備で防げるのか？ …… p.11
～規程の内容（理念）と実際の保育が簡単にリンクしない難しさ～

コラム２　施設内での対応の修正 …… p.11

考察⑤　Q12 理念を日常的なカリキュラムへつなげる …… p.12
～保育の中には不適切対応が潜在的に起こり得るものという意識～

考察⑥　Q13 不適切対応の修正……良い同僚性を育む環境 …… p.13
～働くうえでの安心感や余裕が良い同僚性を育み、不適切対応を防ぐ～

コラム３　適切と不適切の境目 …… p.13

考察⑦　Q14 保育者の状況と心（気持ち）の関係 …… p.14
～他者からの指摘は保育者の成長につながり、施設全体の質向上にも役立つ～

考察⑧　Q15 不適切対応の認識の改善 …… p.15
～職務上で下位の役職者は改善を直接本人へ言いにくい～

考察⑨　Q16 対応に困難を感じる時 …… p.16
～若年者に対しての適切な援助、指導が望まれる～

考察⑩　Q17 保育者の状況がどのように保育へ影響するか？ …… p.17
～業務の選択と集中を検討する必要性、制度的なフォローも～

コラム４　対話型 AI を試してみた …… p.18

Q18 自由記述（調査部が選んだ保育現場の声） …… p.19
～今の施設の保育を実直に振り返り、子どもたちが活き活きと過ごせるように～

まとめ　不適切対応防止の仕組みづくりが急務

まず、本調査に着手する際にこだわりたかったことがあります。それは『不適切保育』という言葉を用いたくないということです。主に報道で用いられてきた言葉ですが、あたかも保育全体を不適切という柄（がら）の風呂敷で包んだようなイメージを与えます。実際はどうでしょう？

普段保育者が行っている保育の行為を数えたら１日で何百、何千になると思いますが、今回、明らかになった不適切対応がその中の１つとか１％と考えると、それ自体は猛省すべきですが、残りの 99%は子どものために一生懸命汗を流して保育をやってきた中での話だと思うからです（たとえるなら、どんぶり飯の一粒）。それ故に『保育における不適切対応』というテーマにし、逆の意味でお米と同じ自然の中で人が関わることによって成り立つ保育では潜在的に不適切対応になりうる状況があることを喚起したかったのです。

今回の調査結果と寄せられた自由記述を読むと、保育現場にグレーな不適切対応は常に起こり得る可能性があると言えるでしょう。むしろ保育において子どもと保育者という関係であっても、人と人とが関わりを持った時点が『はじまり』と言うことができ、それは大切な家族であっても態度や言葉で傷つけてしまうこと、またはその可能性があることを考えれば、誰しも頷けないことはないと思います。

今回の調査結果から、どのような状況下で不適切対応が起きやすいかが見えてきました（10の考察）。保育者が個人の意識で不適切対応を防ごうと思っていても、気がつかないこともあるでしょう。この現状から保育施設の組織としてのマネジメントによって保育における不適切対応を未然に防ぐ『仕組み』が必要であり、保育の運営面ではまだまだ不足していることが考えられます。不適切対応防止の仕組みを構築すること、それは子どもたちを守る保育現場のスタンダードを構築することです。転じて、最終的には保育者を守ることにもつながっていると思います。

得られた考察をもとに施設に応じて取り組みやすい内容、または改善の効果が高いと思われる内容から進めていただければ幸いです。もし取り組みがうまくいかなかった時は、もう一度自由記述に目を通してください。不適切対応を未然に防ぐ、使命感とやる気の後押しをしてくれるはずです。

前記を踏まえ、全私保連としての組織的視点では、効果的な仕組みを実施している施設を探し出して、それを積極的に会員施設と共有していく取り組みの必要性を提起し、組織として出来る『子どもの権利』向上への歩みとすることも本調査から得られた大切な気づきとして提言します。

〈考察担当者〉
丸山 純（千葉県・勝田保育園）
齊藤 勝（山形県・子供の城保育園）
久居麻紀子（千葉県・音のゆりかご保育園）
小川幸伸（和歌山市・のざき保育園）
田中育美（徳島県・とくしま健祥会認定こども園）
桑原靜香（長崎県・認定こども園島地シティ夜間保育園）
川島俊樹（岐阜県・川島東こども園）

最後になりましたが、本調査にご協力いただいた全ての皆様に心からの感謝の意をお伝え申し上げます。

考察①

Q５・Q６ 職員の働く状況、Q７ 役職の経験値

表１は、Q４・Q５（縦軸）とQ５・Q６・Q７（横軸）のクロス集計表である。

まず、職員の働く状況を見ると保育者 CL（クラスリーダー）まではほぼ正規職員だが、CL 以外の保育者は非正規職員の方が多い（赤枠）。また園長から CL の保育者までの１～２割は１日10時間以上働いている（青枠）。

保育の仕事は好きでも家庭との両立が出来ずに、非正規雇用を選択している状況が窺える。

表１

		全体()内n数	Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答えください。(%)				Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間(残業含む)に最も近いものをお選びください。(%)								Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。(%)							
			正規職員	非正規職員	派遣職員	その他	4時間未満	4時間程度	5時間程度	6時間程度	7時間程度	8時間程度	9時間程度	10時間程度	10時間超	2年未満	2～4年未満	4～6年未満	6～8年未満	8～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上
全体		(3952)	73	24	0	3	2	2	3	5	6	46	23	9	4	8	9	9	8	8	14	12	12	20
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	97	2	0	1	5	2	1	1	3	38	17	16	15	2	1	3	9	1	10	15	20	37
	理事	(52)	94	6	0	0	4	0	0	0	0	38	35	12	12	6	2	4	2	2	17	12	15	40
	園長	(934)	97	1	0	1	3	0	0	0	2	44	29	16	7	2	3	3	4	4	9	12	16	47
	副園長	(122)	97	2	0	1	4	0	0	0	3	48	27	12	5	3	4	7	3	6	16	11	15	35
	主任保育士・主幹	(416)	99	0	0	0	2	0	0	0	2	53	29	11	3	0	0	1	2	2	12	21	23	38
	副主任保育士・副	(160)	98	2	0	0	0	0	0	1	4	47	34	10	3	2	0	3	5	6	19	21	33	12
	保育CL	(657)	94	6	0	0	1	0	0	0	3	45	32	13	5	6	10	12	12	12	18	13	9	8
	保育CL以外	(967)	48	50	1	2	1	3	4	8	12	46	20	5	2	15	14	12	10	10	16	11	7	7
	保育士・保育教諭	(377)	26	66	1	7	5	12	9	14	14	36	9	1	1	12	13	10	12	10	16	8	7	11
	保育補助(資格なし)	(83)	4	67	0	29	13	11	19	19	11	24	1	1	0	31	18	19	10	7	5	7	2	0
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	58	39	0	3	3	3	5	8	8	53	13	5	3	26	11	13	11	0	18	8	5	8
	栄養士	(96)	91	8	0	1	2	0	2	2	5	67	21	1	0	15	21	13	13	15	13	3	8	1
	調理員	(119)	46	44	0	10	4	4	5	13	10	58	6	0	0	14	22	19	12	8	9	10	4	2
	事務員	(80)	63	33	0	5	4	1	3	11	10	59	9	3	1	19	21	10	13	10	14	9	4	1
	その他	(20)	40	35	5	20	20	0	15	15	10	25	10	5	0	5	15	25	20	0	5	5	10	15
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答え	正規職員	(2897)	100	0	0	0	2	0	0	0	3	49	30	12	5	7	8	8	8	7	12	13	13	24
	非正規職員	(935)	0	100	0	0	4	8	10	16	17	39	6	1	1	12	13	12	9	9	18	11	7	10
	派遣職員	(14)	0	0	100	0	21	14	0	21	7	29	7	0	0	14	29	14	14	7	7	0	7	7
	その他	(106)	0	0	0	100	8	14	18	17	11	23	7	2	0	13	7	14	15	13	16	8	4	9

次に、Q４・Q７のクロス集計において、保育施設勤務年数４年未満の経験で園長を務めている回答が５%あった（緑枠）。勤務年数の長い方が園長の質が高いということは必ずしもないが、保育施設での経験が少ない方々へのフォロー体制や会計管理にとどまらない、保育全般について研修機会の提供が求められているのかも知れない。主任保育士・主幹保育教諭については、勤務年数の浅い回答者がその職を務めている傾向は少ない（橙枠）が、一方で４年未満の経験で CL を務めているケースが 16%ある（ピンク枠）。主任・主幹とは業務内容が異なるとはいえ、保育経験が少ない中で CL を務めるプレッシャーは小さくないであろうと推察する。

経験年数が少ない方が CL を務める背景には、正規職員１名、非常勤職員１名の体制でクラス運営がなされているケースがあるのではないかと思われる。このことは新卒の正規雇用の保育者がゆっくり育つことを待ってくれない環境があり（水色枠）、保育施設の努力だけでは改善が困難であるため、抜本的な配置基準の改善が望まれる。

コラム１　保育者の言葉

「もし、保育における不適切対応があるとすれば、その始まりはどこにあるのだろう？　修正を図るとすればどの時点で行うのが最適なのだろう？」と改めて考えてみました。すぐに思いついたのは行動より言葉です。実際、今回のアンケートの自由記述において、多くの人が不適切対応として言葉がけについて例示されていますが、改善という意味では行動より言葉によるものは目に見えないこともあり、改善が難しいと感じています。

過去の経験では、『早く○○しないと、給食食べられなくなっちゃうよ』と罰を連想させて強要したり、『○○しないと、もう知らないよ』と脅迫的な言葉がけをしたり、語気が強くなったりなどありますが、状況を聞くと保育者も初めからそのような声かけをしているのではなく、優しい言葉や励ましの言葉を重ねた末、どうしても子どもの様子が変わらないために発した事例はよくあります。

このようなケースは、まじめで、目標達成意識が高い傾向にある保育者に見られるため、園長としてその保育者の保育に対するやる気を失わないように注意するには、どのように伝えるべきかいつも悩みます。

ベテランの保育者とこの状況を改善するにはどうするかを話し合うと、絶対出来る訳ではないが、一例として『そういう状況（子どもが何を言っても受け入れなくなる状況）をつくらないように心がけている』とのことでした。そうしてみると不適切対応をしないという意識はあっても、保育力が伴わなければ、保育的に困難な状況に陥り、それを乗りきるために不適切対応をしてしまう現実があります。改めて子ども理解とは、保育を学ぶとは、という目的意識を持って日々の保育を考えようと思います。最後に、仕事のうえでは業務遂行の意識は大切ですが、保育においてはどこかで肩の荷を下ろすという選択もあり（もちろんフォローありで）、という感覚も施設内で共有しておくことも必要と感じています。

考察②

Q９ フォロー体制は相互の気持ちが届くことがスタート

表２

		全体（）内n数	Q9 ＜業務に関する状況＞保育業務を行う上で、次にあげる事柄についてのあなたの考えにもっとも近いものをお選び下さい。(%)																											
			[保育を学ぶ機会がある]				[子どもと一緒に過ごすことが楽し				[同僚(先輩、後輩含む)からの助け				[上司(園長、主任等)からの助けが				[困った際に援助を求められる				[周囲に相談できる人がいる]				[勤務時間内に保育を振り返る				[仕事と私生活の両立ができて			
			思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない	思うとても	思う	やや思う	まったく思わない
全体		(3952)	32	48	19	2	64	32	4	0	44	43	11	1	32	43	19	5	31	46	19	4	37	46	14	3	10	37	42	11	16	45	31	8
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	44	42	14	0	62	35	3	0	44	43	10	2	35	44	13	8	37	47	16	0	37	48	14	1	14	41	40	6	19	53	19	9
	理事	(52)	52	37	10	2	75	21	4	0	52	38	8	2	38	38	19	4	42	46	8	4	48	40	8	4	25	40	31	4	19	44	31	6
	園長	(934)	41	47	12	0	75	24	1	0	49	42	9	1	38	46	12	4	40	48	11	1	40	49	9	1	15	42	37	5	20	49	25	6
	副園長	(122)	33	49	16	2	66	30	2	1	43	44	10	2	44	40	12	3	40	48	10	2	43	42	11	4	9	43	40	7	19	45	27	9
	主任保育士・	(416)	39	50	11	0	71	28	1	0	48	41	10	1	43	40	13	3	42	44	13	2	45	42	11	2	13	43	39	6	15	45	32	7
	副主任保育士	(160)	34	51	14	1	59	35	6	0	39	48	11	1	36	45	16	3	31	45	20	4	41	45	12	3	5	33	47	16	9	38	42	12
	保育CL	(657)	26	48	23	3	57	36	7	0	38	46	14	2	23	43	27	7	22	43	29	6	35	45	17	4	7	27	47	18	9	35	42	14
	保育CL以外	(967)	28	49	20	3	60	35	5	0	47	41	10	1	29	40	24	7	27	46	22	5	34	46	16	3	9	35	42	14	14	46	34	7
	保育士・保育	(377)	24	46	26	3	61	34	4	0	41	44	14	2	31	43	21	6	31	46	18	5	34	46	16	3	7	33	48	13	23	49	22	6
	保育補助(資格なし)	(83)	30	43	24	2	69	28	2	1	45	40	14	1	33	41	19	7	36	43	16	5	39	42	13	6	10	43	37	10	29	57	10	5
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	24	53	21	3	71	21	8	0	29	53	16	3	26	58	16	0	29	53	16	3	32	55	11	3	8	50	37	5	29	39	29	3
	栄養士	(96)	27	39	30	4	51	44	5	0	48	34	14	4	22	50	21	7	26	45	22	7	32	46	18	4	8	42	38	13	15	45	36	4
	調理員	(119)	18	46	29	7	44	48	8	1	29	55	13	3	23	49	25	3	24	47	28	2	24	49	24	3	10	39	34	17	21	54	22	3
	事務員	(80)	29	53	18	1	48	45	8	0	24	54	19	4	29	46	18	8	23	50	24	4	23	44	31	3	10	30	45	15	20	41	33	6
	その他	(20)	45	35	15	5	70	30	0	0	50	50	0	0	35	40	20	5	30	60	10	0	45	45	10	0	10	60	30	0	45	45	10	0
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間（残業含む）に最も近いものをお選びください。	4時間未満	(97)	38	46	14	1	73	22	4	1	56	31	10	3	39	43	12	5	38	44	14	3	40	44	11	4	16	42	29	12	38	38	22	2
	4時間程度	(93)	24	41	30	5	58	35	6	0	40	44	15	1	29	42	24	5	34	42	22	2	34	35	28	2	9	44	39	9	33	45	20	1
	5時間程度	(111)	23	52	19	6	64	32	4	1	50	42	4	4	38	42	14	6	37	45	12	6	39	51	10	0	10	37	39	14	25	57	16	2
	6時間程度	(178)	20	48	26	5	57	39	4	0	46	42	11	2	31	45	20	3	30	48	19	2	36	44	16	4	8	38	40	14	20	56	20	4
	7時間程度	(249)	32	43	23	3	58	37	4	0	45	43	10	2	33	41	21	6	33	45	20	2	38	48	12	2	12	35	41	11	18	52	27	3
	8時間程度	(1799)	34	48	17	1	66	31	3	0	46	43	10	1	34	43	18	5	34	45	18	3	38	45	14	2	12	38	41	10	18	47	30	5
	9時間程度	(926)	31	48	19	2	63	33	5	0	45	43	11	1	30	46	18	6	30	48	17	5	37	47	13	2	8	38	41	13	11	45	34	10
	10時間程度	(360)	33	47	18	3	64	31	5	0	33	51	15	1	23	44	28	5	21	50	22	7	31	47	17	4	4	33	50	13	10	31	43	17
	10時間超	(139)	27	47	24	2	57	35	7	1	31	45	21	3	27	36	25	12	23	39	31	7	26	55	14	5	12	24	47	17	8	24	37	32
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	35	45	17	3	62	31	6	0	52	35	10	3	40	39	18	3	35	43	17	5	30	45	18	7	12	35	41	11	18	46	29	7
	2～4年未満	(358)	30	49	18	3	56	39	4	0	42	45	11	2	26	44	24	6	23	49	24	5	32	44	21	3	9	39	39	13	18	45	29	8
	4～6年未満	(345)	26	50	21	3	61	34	5	0	43	44	12	2	28	46	20	7	28	45	23	4	31	48	19	2	7	37	43	13	16	48	31	5
	6～8年未満	(323)	33	41	22	4	63	33	4	0	44	42	12	1	33	41	20	7	33	40	21	6	38	44	16	2	12	33	41	14	23	37	32	8
	8～10年未満	(301)	28	45	25	2	59	32	8	1	45	40	12	3	30	40	22	8	30	46	20	4	39	43	15	4	10	35	42	14	18	43	31	8
	10～15年未満	(543)	24	52	22	2	59	34	6	0	40	46	13	1	27	44	23	6	27	45	22	6	37	46	14	3	8	32	44	16	12	43	35	10
	15～20年未満	(486)	30	48	21	1	62	34	3	0	45	43	11	1	31	42	21	5	30	45	23	2	37	47	14	2	11	40	38	12	13	48	30	10
	20～25年未満	(461)	37	47	15	2	69	28	3	0	42	46	11	1	33	46	17	4	32	51	15	3	42	45	11	2	9	37	46	9	15	41	36	8
	25年以上	(808)	38	49	13	1	71	27	1	0	45	43	10	1	37	44	15	4	39	47	12	2	41	50	9	1	12	41	41	5	17	50	28	5

表２は、Q４・Q６・Q７（縦軸）とQ９（横軸）のクロス集計表である。Q９は働くうえでの学びの機会やフォロー体制などを訊ねている。

Q４・Q９クロス集計では、Q９の多くの項目で園長・主任の回答（赤枠）より、副主任・CL（クラスリーダー）の回答（青枠）の方が好ましい状況ではなかった。

またQ６・Q９クロス集計では10時間以上働いているのに、『保育を振り返る時間がない』という回答比率が上がり（緑枠）、そのことを裏づけるかのように『仕事と私生活の両立が出来ていない』という回答率も上がる（橙枠）結果になっている。

考察①に続き、担任を持つ正規職員の保育者の状況と気持ちを知ることが出来た。職場のマネジメントにおいてはこの回答を良好な方へ１ポイントでも移動させる取り組みが必要であると考える。

Q７・Q９クロス集計では、『同僚（先輩、後輩含む）からの助けがある』の項目において、どの経験年数の場合でも同様だが、「まったく思わない」の回答者の割合が最も多い「２年未満」において３％（ピンク枠）と少数であった。しかし、『上司（園長、主任等）からの助けがある』の項目では「まったく思わない」と回答した割合が「２年未満」以外のすべての経験年数で増加している（水色枠）。「やや思う」までを含めると、この傾向はさらに増加している。

この設問は実際の助けが「ある or ない」ではなく、「思う or 思わない」を聞いている。そのため園長としては相談やアドバイスを行っていたとしても、それが回答者へ届いていない可能性がある。アドバイスは一方向で成り立つものでなく、対象者へ届き、対象者からのフィードバックがあって成立する双方向のものであることを考えると「思い」が届いていない現状は改善する余地があるのではないかと感じる。

考察③

Q10「子どもの尊重・人権」についての研修機会

Q10 の結果から、約 2/3 の施設において、職場内で月１回以上学んだり、考えたりする取り組みを行っていた（赤枠）。また約２割の施設が月１回以上外部研修を行っていた反面、ほぼないという回答も２割あった（青枠）。

表３は、取り組みの頻度について、法人格（Q２）、役職（Q４）、雇用形態（Q５）、勤務時間（Q６）、勤務年数（Q７）、在園時の規模（Q８）とクロス集計を行った結果である。

法人格で見ると、学校法人が社会福祉法人より研修実施頻度が高く、その他宗教法人や株式会社は低くなる傾向にあった（緑枠）。

副主任以上では、「個人的な取り組み」をほぼ毎日行っているとの回答割合が高かった。また、外部研修も年２回程度行っていることが多かった（橙枠）。

表３

		全体()内n数	Q10S <マネジメントから>『子どもの尊重』や『子どもの人権』について学んだり、考えたりする頻度はどの程度ですか？(%)																	
			[個人的な取り組み]						[職場内での取り組み]						[外部研修での取り組み]					
			ほぼ毎日	週1回程度	月1回程度	年2回程度	年1回程度	ほぼない	ほぼ毎日	週1回程度	月1回程度	年2回程度	年1回程度	ほぼない	ほぼ毎日	週1回程度	月1回程度	年2回程度	年1回程度	ほぼない
全体		(3952)	29	21	24	11	8	7	15	14	38	16	10	7	1	1	17	33	28	20
Q2 ご回答頂いている方の施設の法人格をお答え下さい。	社会福祉法人	(3450)	29	21	24	11	8	7	15	14	38	17	10	6	1	1	17	33	28	20
	学校法人	(155)	34	22	21	8	7	8	20	19	25	16	8	12	1	2	25	32	25	15
	宗教法人	(63)	19	27	21	11	13	10	11	16	25	8	19	21	0	0	13	22	35	30
	NPO法人	(11)	45	9	27	18	0	0	45	0	45	9	0	0	0	0	45	27	18	9
	株式会社	(162)	27	22	27	14	7	4	15	10	44	15	9	7	0	1	19	40	26	15
	有限会社	(11)	36	27	18	18	0	0	18	9	55	18	0	0	0	0	27	36	27	9
	個人	(27)	22	30	37	4	4	4	4	11	56	4	11	15	0	0	11	15	33	41
	公立	(14)	29	14	43	14	0	0	7	14	43	7	21	7	0	0	7	14	64	14
	一般財団法人	(7)	71	14	0	0	0	14	29	0	43	14	0	14	14	0	29	43	0	14
	公益財団法人	(16)	19	6	38	31	6	0	19	0	31	19	31	0	0	6	6	25	38	25
	一般社団法人	(12)	50	25	17	0	8	0	42	17	25	0	17	0	0	8	17	50	25	0
	公益社団法人	(1)	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
	医療法人	(1)	0	0	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	100	0	0
	その他	(22)	23	23	32	18	0	5	9	18	41	18	9	5	0	0	18	18	32	32
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	36	21	16	15	7	5	17	14	41	19	8	1	0	0	28	34	31	7
	理事	(52)	48	19	19	8	4	2	19	17	37	23	4	0	2	2	19	42	25	10
	園長	(934)	41	19	22	11	6	2	15	16	41	19	8	1	1	1	21	41	31	6
	副園長	(122)	34	17	25	13	7	3	20	13	35	20	8	4	3	1	14	39	36	7
	主任保育士·主	(416)	36	21	24	11	6	2	11	16	43	17	11	3	0	1	16	46	30	8
	副主任保育士·	(160)	35	19	26	12	5	3	16	14	38	19	9	5	0	1	19	38	30	12
	保育CL	(657)	22	24	26	13	9	7	11	10	41	19	11	8	1	1	17	35	32	15
	保育CL以外	(967)	24	23	25	11	9	9	16	13	38	14	11	8	1	1	17	27	24	30
	保育士·保育教	(377)	23	21	27	10	11	10	16	17	28	16	11	12	1	2	16	22	20	39
	保育補助(資格なし)	(83)	33	24	18	5	6	14	23	12	35	5	8	17	0	0	16	7	19	58
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	32	21	26	11	5	5	13	24	37	16	11	0	0	0	8	32	37	24
	栄養士	(96)	17	18	29	9	10	17	15	13	27	14	16	17	1	5	17	31	22	24
	調理員	(119)	23	21	19	11	8	18	29	13	24	9	8	18	2	1	18	20	21	38
	事務員	(80)	18	23	33	9	5	14	15	15	34	14	11	11	0	1	14	29	26	30
	その他	(20)	55	10	15	0	10	10	20	30	30	5	10	5	0	5	5	45	20	25
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答え	正規職員	(2897)	30	21	25	11	7	5	13	13	40	18	10	5	1	1	18	38	30	12
	非正規職員	(935)	26	22	23	9	10	11	19	15	34	12	10	11	1	1	17	17	22	41
	派遣職員	(14)	7	36	36	0	7	14	7	29	29	0	14	21	0	7	0	14	29	50
	その他	(106)	34	25	13	8	6	13	32	12	25	7	9	14	1	3	15	13	16	52
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間(残業含む)に最も近いものをお選びください。	4時間未満	(97)	26	26	22	10	7	9	13	21	29	14	11	11	2	3	11	28	25	31
	4時間程度	(93)	27	30	19	3	5	15	25	16	30	8	6	15	2	4	18	12	13	51
	5時間程度	(111)	29	23	19	8	5	15	23	20	27	11	4	15	2	3	23	12	10	50
	6時間程度	(178)	20	24	22	9	13	12	16	17	31	11	12	13	2	1	17	11	20	50
	7時間程度	(249)	32	20	23	9	9	7	16	16	37	15	9	7	1	1	15	22	24	37
	8時間程度	(1799)	29	21	25	10	8	6	16	14	38	16	10	6	1	1	17	36	29	16
	9時間程度	(926)	29	20	25	12	7	5	12	11	42	18	11	6	1	2	17	37	30	13
	10時間程度	(360)	32	22	25	12	5	3	11	14	41	20	9	5	0	0	19	36	33	11
	10時間超	(139)	32	22	19	14	7	6	13	13	37	19	12	6	1	1	18	40	27	14
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	19	26	28	11	8	8	18	19	35	12	8	8	1	3	23	27	21	25
	2~4年未満	(358)	19	23	28	9	9	12	12	15	40	13	9	11	1	1	18	31	21	28
	4~6年未満	(345)	21	25	26	10	9	9	17	14	35	14	12	8	0	1	17	31	24	26
	6~8年未満	(323)	27	22	21	12	10	7	14	11	36	17	12	10	2	2	18	28	29	22
	8~10年未満	(301)	28	20	24	10	8	9	19	12	34	16	10	9	2	2	17	26	28	26
	10~15年未満	(543)	23	20	27	11	11	8	10	12	40	18	12	8	1	0	14	31	29	24
	15~20年未満	(486)	32	21	24	11	7	6	19	10	36	19	10	6	0	1	16	36	30	17
	20~25年未満	(461)	34	20	26	11	6	4	14	13	39	17	13	5	0	0	16	37	30	16
	25年以上	(808)	43	19	20	11	5	2	13	17	42	17	7	3	1	1	19	38	31	10
Q8 貴施設の在園児の規模についてお答えください。	30人未満	(175)	35	21	23	11	5	5	18	18	38	16	7	3	0	1	22	39	25	14
	30~60人未満	(442)	31	19	29	10	7	4	15	14	41	16	9	5	1	1	18	36	28	16
	60~90人未満	(817)	31	24	22	10	7	6	14	16	39	15	9	7	1	1	17	34	28	19
	90~120人未満	(1208)	29	22	24	12	8	6	16	15	34	17	11	8	1	1	18	31	28	21
	120~150人未満	(752)	29	21	24	10	10	6	13	12	41	16	11	6	1	1	17	32	28	20
	150~180人未満	(275)	26	17	26	16	7	8	16	9	41	17	8	8	0	1	16	31	29	23
	180人以上	(283)	25	21	24	9	8	13	14	11	39	16	10	12	0	1	17	28	26	28

「個人的な取り組み」は、雇用形態や勤務時間にかかわらず、同じように行われている。勤務年数は長いほど、ほぼ毎日行う割合が増えている（赤矢印）が、これは、園長や主任などの役職についていることが多いからかも知れない。勤務年数が少ない職員ほど、毎日行っているとする割合が少なくなり、「外部研修での取り組み」を行う頻度も少ない（水色枠）。経験が少ないうちから、研修の機会を増やすことが望まれる。

「正規職員」以外の職員、勤務時間が「７時間程度」以下の職員は、「職場内での取り組み」は正規職員と同じように行っていたが、約半数が「外部研修での取り組み」は「ほぼない」と答えている（ピンク枠）。

定員規模については、規模が大きくなるにつれて、取り組みの頻度が低くなる傾向が見られた（青矢印）。

これはコロナ禍やキャリアアップ研修を優先することと重なったことも考慮しなければならないが、研修機会創出の難しさを表していると感じる。

考察④

Q11 不適切対応は規程の整備で防げるのか？

表４

		全体（）内n数	Q11 ＜規程整備の面から＞施設内で子どもの尊重や子どもの人権に関わる規程やマニュアル、ガイドラインに相当するもの（以下、規程と表記）はありますか？最も近いものをお選びください。(%)				
			規程があり、内容を把握している	規程があり、目を通したことがある	規程はあるが、読んだことがない	規程があるかわからない	園に規程はない
全体		(3952)	32	41	5	15	7
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	43	23	2	2	29
	理事	(52)	63	21	4	0	12
	園長	(934)	59	23	1	3	15
	副園長	(122)	52	23	3	7	15
	主任保育士・主	(416)	44	31	1	7	17
	副主任保育士・	(160)	26	51	3	16	5
	保育CL	(657)	22	52	5	18	3
	保育CL以外	(967)	18	50	8	23	2
	保育士・保育教	(377)	18	51	7	21	3
	保育補助（資格なし）	(83)	12	43	12	33	0
	保健師	(0)	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	26	45	3	18	8
	栄養士	(96)	13	45	10	31	1
	調理員	(119)	15	55	8	18	3
	事務員	(80)	21	43	11	18	8
	その他	(20)	30	40	5	20	5
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答え	正規職員	(2897)	36	39	4	12	9
	非正規職員	(93	19	49	9	22	2
	派遣職員	(14)	14	43	0	43	0
	その他	(106)	21	40	5	31	4
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間（残業含む）に最も近いものをお選びください。	4時間未満	(97)	31	43	5	15	5
	4時間程度	(93)	15	52	6	24	3
	5時間程度	(111)	24	46	7	22	1
	6時間程度	(178)	17	45	12	25	2
	7時間程度	(249)	24	43	6	24	2
	8時間程度	(1799)	33	42	5	13	8
	9時間程度	(926)	34	42	4	13	8
	10時間程度	(360)	37	34	4	13	12
	10時間超	(139)	40	29	5	12	14
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数（保育施設でのトータル）をお答えください。	2年未満	(327)	19	47	8	25	2
	2～4年未満	(358)	19	53	8	17	3
	4～6年未満	(345)	22	51	8	16	4
	6～8年未満	(323)	25	47	5	20	3
	8～10年未満	(301)	28	47	5	16	4
	10～15年未満	(543)	24	43	5	20	7
	15～20年未満	(486)	31	40	4	15	10
	20～25年未満	(46	40	35	2	10	12
	25年以上	(808)	52	28	2	7	11

表４は、Q11の規程整備の状況（横軸）とQ４～７の役職、雇用形態、勤務時間、勤務年数の４設問とのクロス集計である。

表上で園長、主任までと CL（クラスリーダー）格の保育者以下では大きく傾向が分かれた（赤枠）。施設内で伝える側にならなければ規程の隅々まで把握することは難しいという結果になった。そして規程の内容把握の状況を見ると、いかにそれが難しいかがわかる（青矢印）。把握している５割以上は『勤務年数 25 年以上』のみだった。

この結果は、これまで不適切対応の防止について個人の感覚に委ねられていたことを示していると思う。おそらく多くの保育者が不適切対応への危機意識を持っていても、規程に目を通すに留まっているのは理念と保育が簡単にリンクしない（丁寧な読み解きが必要）からではないだろうか。

コラム２　施設内での対応の修正

今回のアンケートからは、施設内での不適切対応について養成校や資格試験の勉強などの過程において学んできた職員集団として、さらに園長・主任等からの指導や園内研修などを通して再認識する機会を持ち、第三者としてこの行為は不適切かどうかと問われれば答えられるだけの知識は持ち、子どもの人権に対する意識も高い保育現場の姿が見られました。同僚や上司に相談して、職員会議や園内研修など、みんなで問題意識を共有して改善に努める姿は、保育現場のさまざまな課題を解決していく過程でも有効なことです。

それでも今回、不適切保育について大々的に報道され、保育者の誰もが不安になったような気がします。自分は本当に不適切な対応をしていなかったか、周りで不適切な関わりがあっていたのを見逃していなかっただろうか。問題共有は有効な手段とは知りつつ、直接伝えづらくて、オブラートに包んだような問題提起をしていなかっただろうか。もしかしてあの時言われた事例は、自分への指摘だったのかも知れないのに、聞き逃してしまっていなかったか……。

知識があることと、完全に規則に沿った行動をすることは、状況によっては難しいことがあります。保育における不適切な関わりとはレベルが異なる例かも知れませんが、横断歩道を渡るべきと知っていても、急いでいるから道路を渡ってしまったことは誰にでもあると思います。対人援助職である保育は、どんなに綿密な計画を立てても思い通りにはいかないものです。その計画を唯一の理想として思い通りにいかないことを非として捉えてしまうと、焦りや苛立ちから適切な対応が取れなくなってしまう場面があり得ます。それは今回のアンケート結果から、人間関係に課題を抱えている場合や、身体の疲れがある場合などに、子どもへの対応の困難さへの影響があると考える理由からも明らかです。

人間関係に課題があり、うまくいかない場面でも相談できなかった、身体の疲れから他の手段や方法に切り替えられなかったなど、他の職種でもあり得ることですが、感情労働である保育の現場では子どもの安心や発達を最優先にし、個人的な課題を子どもたちの前では出さないようにすることが求められます。そのためには、人員配置や環境も大切ですが、個々が我慢するというのではなく、相談し合える風通しの良さ、チームワークが大きな鍵となってくるのではないでしょうか。まずは施設の中で不適切な対応をしない、させない環境、そしてそれを相談し合い、より良い保育について学び合い、語り合えるチームワークこそが、不適切な対応を防ぐことにつながるのではないか、今回のアンケート結果を見てそのように考えました。

考察⑤

Q12 理念を日常的なカリキュラムへつなげる

表5

		全体()内n数	Q12 <保育計画の面から> 保育計画等において子どもの尊重や子どもの人権に関する配慮を記載していますか？最も近いものをお選びください。(%)						
			全体的な計画に記載	月案に記載	週案に記載	日案に記載	別様式に記載	記載はしていない	今はわからない
全体		(3952)	52	15	4	1	4	6	17
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	71	13	0	2	2	9	2
	理事	(52)	75	13	6	0	2	0	4
	園長	(934)	76	10	2	2	3	6	1
	副園長	(122)	75	12	2	2	3	4	2
	主任保育士・主任	(416)	69	16	3	0	4	7	1
	副主任保育士・副	(160)	61	19	6	3	4	4	4
	保育CL	(657)	50	24	5	2	4	7	9
	保育CL以外	(967)	38	20	6	1	5	6	24
	保育士・保育教諭	(377)	36	13	2	1	4	8	36
	保育補助(資格なし)	(83)	17	5	6	1	5	4	63
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	29	11	5	3	5	8	39
	栄養士	(96)	30	4	1	2	2	1	59
	調理員	(119)	31	3	1	3	4	3	56
	事務員	(80)	29	4	0	0	8	3	58
	その他	(20)	50	0	10	10	0	0	30
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答え	正規職員	(2897)	59	16	4	1	4	6	10
	非正規職員	(935)	34	13	4	2	4	6	38
	派遣職員	(14)	43	0	7	0	0	7	43
	その他	(106)	31	7	4	1	6	4	48
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間(残業含む)に最も近いものをお選びください。	4時間未満	(97)	43	13	2	2	4	7	28
	4時間程度	(93)	29	12	1	1	4	8	45
	5時間程度	(111)	29	12	7	3	5	5	41
	6時間程度	(178)	32	11	1	2	2	6	46
	7時間程度	(249)	39	14	5	0	3	5	33
	8時間程度	(1799)	55	15	4	1	4	6	15
	9時間程度	(926)	58	17	4	1	4	5	10
	10時間程度	(360)	58	20	3	2	3	7	7
	10時間超	(139)	63	10	3	1	3	10	9
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	37	16	5	1	4	5	33
	2～4年未満	(358)	41	14	5	2	4	3	31
	4～6年未満	(345)	40	18	5	2	5	5	26
	6～8年未満	(323)	41	16	6	2	6	8	22
	8～10年未満	(301)	49	16	3	1	3	7	22
	10～15年未満	(543)	46	17	4	2	3	9	20
	15～20年未満	(486)	56	15	3	2	5	6	13
	20～25年未満	(461)	63	16	2	1	3	5	10
	25年以上	(808)	71	12	3	1	3	6	4

表５は、Q12の保育計画における子どもの尊重や人権に関する配慮とＱ４～７の役職、雇用形態、勤務時間、勤務年数の４設問とのクロス集計である。

表上では、園長、主任が『全体的な計画に記載』に約７割の回答があった（赤枠）。もし今の状況で十分予防できているのであれば問題ないが、不適切対応の予防をもう一歩進めるのであれば、理念を実際の保育として具現化するための保育計画である週案・日案レベルで確認する必要があるのではないだろうか？

調査結果では、週案、日案レベルではほぼ手つかずの状態である（青枠）。

保育の振り返り時に不適切対応がないものとして考えるのではなく、保育の中には潜在的に起こり得るものという意識を常に持って、明日の保育を進めてほしい。

Q13 不適切対応の修正……良い同僚性を育む環境

表6

		全体（）内n数	Q13 <不適切対応を修正する機会> 保育業務において自分や他の保育者に不適切対応があった場合、修正する機会はありますか？園内の状況にあてはまるものをお選び下さい。(%)						
			その場にいる人同士ですぐ伝え合う	後で振り返って個別に伝え合う	全体的なMTG（定期的）	全体的なMTG（不定期）	不適切対応と感じたことはない	その他	無回答
全体		(3952)	28	29	16	14	7	5	0
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	20	17	31	22	6	3	0
	理事	(52)	42	21	13	15	2	6	0
	園長	(934)	28	29	17	19	4	3	0
	副園長	(122)	23	25	27	18	4	2	1
	主任保育士・主	(416)	27	32	16	17	4	4	1
	副主任保育士・	(160)	26	41	9	14	5	4	1
	保育CL	(657)	26	34	14	14	6	6	0
	保育CL以外	(967)	30	29	13	12	9	7	1
	保育士・保育教	(377)	32	25	15	11	10	7	0
	保育補助（資格なし）	(83)	30	20	18	7	16	8	0
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	32	24	16	16	3	11	0
	栄養士	(96)	21	16	25	9	21	8	0
	調理員	(119)	24	9	27	14	19	7	0
	事務員	(80)	20	20	25	16	8	11	0
	その他	(20)	30	30	30	10	0	0	0
Q9 保育を学ぶ機会がある	とても思う	(1250)	35	26	18	11	6	4	0
	思う	(1883)	26	30	16	16	7	4	0
	やや思う	(735)	21	29	15	16	10	9	0
	まったく思わない	(84)	10	23	12	13	14	29	0
Q9 子どもと一緒に過ごすことが楽しい	とても思う	(2517)	30	28	17	12	7	5	0
	思う	(1271)	24	30	15	18	7	6	0
	やや思う	(157)	20	31	14	17	9	9	1
	まったく思わない	(7)	29	14	14	0	14	29	0
Q9 同僚（先輩、後輩含む）からの助けがあ	とても思う	(1738)	34	27	17	11	8	4	0
	思う	(1709)	25	30	16	16	7	5	0
	やや思う	(447)	19	28	15	22	6	11	0
	まったく思わない	(58)	12	19	16	16	3	34	0
Q9 上司（園長、主任等）からの助けがある	とても思う	(1261)	36	26	18	11	7	3	0
	思う	(1711)	27	30	16	15	8	4	0
	やや思う	(767)	20	29	14	19	8	9	0
	まったく思わない	(213)	15	30	14	16	6	18	0
Q9 困った際に援助を求められる（フォロー体	とても思う	(1240)	36	26	17	11	8	3	0
	思う	(1817)	26	30	17	16	7	4	0
	やや思う	(747)	20	30	14	18	7	10	1
	まったく思わない	(148)	16	27	12	16	7	22	1
Q9 周囲に相談できる人がいる	とても思う	(1460)	35	28	16	11	6	4	0
	思う	(1828)	26	30	16	16	8	5	0
	やや思う	(560)	20	29	15	18	8	10	0
	まったく思わない	(104)	15	23	15	18	8	20	0
Q9 勤務時間内に保育を振り返る時間がある	とても思う	(405)	43	20	20	9	5	3	0
	思う	(1459)	32	27	18	13	7	3	0
	やや思う	(1642)	23	32	15	16	8	5	0
	まったく思わない	(446)	19	27	12	17	9	16	0
Q9 仕事と私生活の両立ができている	とても思う	(647)	36	24	19	9	8	4	0
	思う	(1776)	28	28	17	15	8	4	0
	やや思う	(1229)	24	31	15	16	7	7	0
	まったく思わない	(300)	25	28	12	17	6	11	0

表６は、Q13 の不適切対応の修正方法とＱ４の役職、Ｑ９の回答者の働く環境とのクロス集計である。

まず不適切対応の修正において、その場で伝え合うケースは役職に関連性があまり見られなかった（約３割）。一方、後で振り返って個別に伝えるケースは保育職の役職（副主任まで）が上がるにつれて割合が上がっている（赤矢印）。副主任までは担当する子どもとの関わりの中で保育者同士が修正を行っている様子が想像される。

Ｑ９とのクロス集計からは、保育を行ううえで好ましいと思われる環境にいる回答者ほど不適切対応があった際に『その場』で伝え合っていることがわかる（青枠）。不適切対応を直接伝え合うことで互いの関係性を心配する部分もあるが、働くうえでの安心感や余裕が良い同僚性を育むことがわかる。

コラム３　適切と不適切の境目

子どもの健やかな成長に関わりたいと願っている保育者が不適切対応に至ってしまう理由の一つとして、保育が世の中（子ども、保護者、社会）の多様性に対応できていないのではないかと感じています。それは何十年経っても根本的に改善されない配置基準やノンコンタクトタイムのことばかりではなく、保育の実践についてもです。誤解のないように補足しますと、保育の分野ごとの理論については理解できても、それらの配慮を同時に保育として展開するのはかなり難しいと言いたいのです。

例えば、２～３人の子どもへ発達支援的な対応をしながらクラスとして集団的な保育をすることはかなり大変で、保育の目的をどこに定めればよいのかわからなくなり、個に合わせれば全体の達成度が目標に届かない、全体に合わせれば個々に対して丁寧ではないと自分の保育を振り返る保育者を多く目にしてきました。そうした過程の中で二者の両立を目指した結果、個々の頑張りを促したつもりが、無理を強いてしまった事例も見てきています。

今の時代の流れを考えると、まずは子ども一人一人の活動を大切にすることを優先すると思いますが、保育の一つ一つの理論を学ぶのと同時に、どのようにして総合的に保育を進めるか？　保育中に同時に発生する数多くの課題に対しての優先順位はどうあるべきか？　を検討することの位置づけをもっと高めることが求められていると思います。

同じ保育者が行う保育でも、優先順位が違えばまったく異なる保育になる、むしろこの優先順位が保育の骨格になる時もあります。不適切対応は優先順位の大きな間違いから生まれると言っても過言ではなく、適切と不適切の境目にある概念だと思います。

考察⑦

Q14 保育者の状況と心（気持ち）の関係

表７

		全体()内n数	Q14 <不適切対応を指摘された時の気持ち>自身の保育業務において不適切対応について指摘された際、あなたの気持ちで最も多かったものに近い選択肢をお選び下さい。(%)						
			素直に受け止め反省する	他にもっと優先すべきことがあった	状況を改善して欲しい	そうしなければならない	自分の対応は間違っていない	指摘されたことはない	その他	無回答
全体		(3952)	62	3	10	0	22	2	0
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	63	5	12	1	17	1	1
	理事	(52)	62	2	6	0	21	10	0
	園長	(934)	64	3	8	0	22	3	1
	副園長	(122)	56	3	7	0	31	2	1
	主任保育士・	(416)	66	4	8	0	21	2	0
	副主任保育士	(160)	61	5	11	0	22	0	2
	保育CL	(657)	63	3	16	1	15	1	1
	保育CL以外	(967)	62	2	12	0	22	1	0
	保育士・保育	(377)	65	2	9	0	22	2	0
	保育補助(資格なし)	(83)	61	2	7	0	28	0	1
	保健師	(0)	0	0	0	0	0	0	0
	看護師	(38)	61	0	5	0	34	0	0
	栄養士	(96)	54	1	8	0	35	1	0
	調理員	(119)	58	1	6	0	34	2	0
	事務員	(80)	41	1	9	0	39	10	0
	その他	(20)	70	5	0	0	25	0	0
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	63	2	7	1	25	1	0
	2~4年未満	(358)	64	1	9	0	23	1	1
	4~6年未満	(345)	62	2	13	0	22	1	0
	6~8年未満	(323)	64	3	11	0	18	3	0
	8~10年未満	(301)	63	3	11	0	20	2	0
	10~15年未満	(543)	59	3	15	1	22	1	1
	15~20年未満	(486)	64	1	10	1	23	1	0
	20~25年未満	(461)	62	3	9	0	24	1	0
	25年以上	(808)	62	4	8	0	22	3	1
Q9 保育を学ぶ機会がある	とても思う	(1250)	69	2	6	0	21	1	1
	思う	(1883)	63	3	10	0	21	2	0
	やや思う	(735)	52	3	16	1	27	2	0
	まったく思わない	(84)	42	0	24	4	27	4	0
Q9 子どもと一緒に過ごすことが楽しい	とても思う	(2517)	66	3	8	0	22	2	0
	思う	(1271)	58	3	13	0	24	1	0
	やや思う	(157)	48	3	27	2	16	4	0
	まったく思わない	(7)	29	0	43	0	14	14	0
Q9 同僚(先輩、後輩含む)からの助けがある	とても思う	(1738)	67	2	7	0	21	1	0
	思う	(1709)	62	3	12	0	22	2	0
	やや思う	(447)	50	4	16	0	27	3	1
	まったく思わない	(58)	33	3	26	2	29	7	0
Q9 上司(園長、主任等)からの助けがある	とても思う	(1261)	71	2	5	0	20	1	0
	思う	(1711)	63	2	9	0	23	2	0
	やや思う	(767)	53	3	17	0	25	2	0
	まったく思わない	(213)	42	5	27	2	19	5	0
Q9 困った際に援助を求められる(フォロー体制がある)	とても思う	(1240)	70	2	5	0	21	1	1
	思う	(1817)	63	3	9	0	22	1	0
	やや思う	(747)	53	3	18	1	24	2	0
	まったく思わない	(148)	39	1	28	1	24	6	1
Q9 周囲に相談できる人がいる	とても思う	(1460)	67	2	7	0	21	1	0
	思う	(1828)	62	3	10	0	22	2	0
	やや思う	(560)	53	4	17	0	24	2	0
	まったく思わない	(104)	48	2	19	2	24	5	0
Q9 勤務時間内に保育を振り返る時間がある	とても思う	(405)	76	1	6	0	15	1	0
	思う	(1459)	68	3	6	0	21	1	0
	やや思う	(1642)	59	3	12	0	24	2	0
	まったく思わない	(446)	46	2	23	1	25	2	0
Q9 仕事と私生活の両立ができている	とても思う	(647)	69	2	5	0	23	1	0
	思う	(1776)	64	3	8	0	24	1	0
	やや思う	(1229)	59	3	15	0	20	3	0
	まったく思わない	(300)	53	4	19	0	22	2	1

表７は、Q14 の不適切対応を指摘された時の気持ちとＱ４役職、Ｑ７勤務年数、Ｑ９勤務の状況とのクロス集計である。

Ｑ４・Q14 のクロス集計でクラスリーダーの保育職をピークとして不適切対応が発生した際、そのように対応しなければならなかった状況（環境）の改善を願う回答が１割程度あった（赤枠）。クラスで計画した保育目標達成に向けて取り組んだ結果、不適切対応につながってしまったと考えると、クラス運営の責任感の裏返しとして不適切対応につながってしまう可能性を示唆している。

また園長の改善要望も８％あった（青枠）。施設内の課題を改善可能な立場の人が要望するということは、制度的な配置基準の改善を願っていると考えられる。

Ｑ７・Q14 のクロス集計では、『素直に受け止め反省する』との回答者がどの経験年数層でも一番多く、保育上の指導を真摯に受け止める姿が窺える。一方で『指摘されたことはない』と回答した方が、経験年数２年未満で「25%」、経験年数２年～４年未満で「23%」、経験年数４年～６年未満で「22%」回答している（緑枠）。

不適切な対応や、感情が高ぶった対応はない方が好ましく、それを指摘されたことがないと回答しているのは、良いことなのかも知れない。しかし他者からの指摘は、適切になされているならば、その方の成長につながり、施設全体の質向上にも役立つはずである。また自由記述には『本人が気がついてないように思う』という記述も多くあった。

今回の調査では『指摘されたことがない』の背景を探ることは困難であるが、施設内のマネジメントに関わる事項なので、今後の検討課題であると考える。

Ｑ９とのクロス集計からは、保育を行ううえで好ましいと思われる環境にいる回答者ほど不適切対応への指摘を素直に受け入れられる傾向があり、改善要望も減少する（橙枠）。Q11の考察でもふれているが、不適切対応を防ぐには規程等で徹底を図ることより、職務環境の充実が望ましいと感じる結果となった。イソップ物語『北風と太陽』が脳裏に浮かんだ。

考察⑧

Q15 不適切対応の認識の改善

表8

		全体 ()内 n数	Q15 <他者の不適切対応> 他の職員の不適切対応に気がついた場合、どの様に認識の改善を図るのが良いと思いますか？ もっとも近い選択肢をお選び下さい。(実際に出来るかどうかは別としてご回答下さい。) (%)					
			本人へ直接伝える→改善する	同僚に相談確認する→本人へ伝える→改善する	上司に相談確認する→本人へ伝える→改善する	上司に相談確認する→職場でのミーティング→改善	その他	無回答
全体		(3952)	24	17	36	21	2	0
Q4 ご回答頂いている方の役職をお答えください。	理事長	(86)	40	9	28	19	3	1
	理事	(52)	56	10	23	6	6	0
	園長	(934)	52	9	21	16	2	0
	副園長	(122)	29	8	34	25	4	1
	主任保育士・主任保	(416)	28	6	46	19	2	0
	副主任保育士・副主	(160)	14	16	53	16	2	0
	保育CL	(657)	15	18	44	20	2	0
	保育CL以外	(967)	11	23	39	24	2	0
	保育士・保育教諭(フ	(377)	11	28	37	22	2	0
	保育補助(資格なし)	(83)	8	25	31	30	4	1
	看護師	(38)	11	24	39	24	3	0
	栄養士	(96)	9	13	48	28	2	0
	調理員	(119)	8	24	34	33	1	0
	事務員	(80)	8	9	45	36	3	0
	その他	(20)	15	15	45	20	5	0
Q5 ご回答頂いている方の雇用形態をお答えください。	正規職員	(2897)	28	14	36	20	2	0
	非正規職員	(935)	11	25	36	26	2	0
	派遣職員	(14)	7	29	21	36	7	0
	その他	(106)	15	21	38	22	5	0
Q6 ご回答頂いている方の一日の勤務時間(残業含む)に最も近いものをお選びください。	4時間未満	(97)	18	14	38	25	4	1
	4時間程度	(93)	5	29	33	31	1	0
	5時間程度	(111)	18	25	38	17	1	1
	6時間程度	(178)	8	23	38	27	3	1
	7時間程度	(249)	17	20	41	20	1	0
	8時間程度	(1799)	24	16	36	22	2	0
	9時間程度	(926)	27	14	36	21	2	0
	10時間程度	(360)	32	14	33	19	3	0
	10時間超	(139)	29	14	34	19	4	0
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	11	20	43	24	2	1
	2～4年未満	(358)	15	18	36	30	1	0
	4～6年未満	(345)	15	22	37	23	3	0
	6～8年未満	(323)	18	20	39	22	1	0
	8～10年未満	(301)	21	17	41	19	2	0
	10～15年未満	(543)	21	19	39	19	3	0
	15～20年未満	(486)	24	15	37	22	2	1
	20～25年未満	(461)	24	15	39	19	3	0
	25年以上	(808)	40	11	27	19	2	0
Q9 勤務時間内に保育を振り返る時間がある	とても思う	(405)	35	15	30	19	1	0
	思う	(1459)	26	17	34	21	1	0
	やや思う	(1642)	21	17	38	21	2	0
	まったく思わない	(446)	17	13	40	25	4	0
Q11 <規程整備の面から> 施設内で子どもの尊重や子どもの人権に	規程があり、内容を	(1253)	37	13	29	18	2	0
	規程があり、目を通	(1625)	17	19	40	22	1	0
	規程はあるが、読ん	(191)	12	26	36	24	2	0
	規程があるかわから	(592)	11	18	41	26	3	0
	園に規程はない	(291)	33	9	33	21	3	0
Q12 <保育計画の面から> 保育計画等において子どもの尊重や子どもの人権に関する配慮を記	全体的な計画に記載	(2073)	30	14	34	19	2	0
	月案に記載	(604)	20	18	39	21	2	0
	週案に記載	(147)	18	19	32	29	1	1
	日案に記載	(56)	29	16	38	14	4	0
	別様式に記載	(148)	16	22	44	16	3	0
	記載はしていない	(237)	27	15	35	21	2	0
	今はわからない	(687)	9	21	38	28	3	0
Q13 <不適切対応を修正する機会> 保育業務において自分や他の保育者に不	その場にいる人同士	(1100)	33	20	32	14	1	0
	後で振り返って個別	(1131)	22	18	42	15	2	0
	全体的なミーティン	(640)	21	14	31	32	1	0
	全体的なミーティン	(568)	21	12	34	32	2	0
	不適切対応と感じた	(287)	15	18	37	28	2	0
	その他	(213)	11	9	46	23	11	0

表８は、Q15 の他の職員の不適切対応の認識の改善方法とＱ４～Q13（Ｑ８、Q10 除く）とのクロス集計である。

Ｑ４とのクロスにより、他の職員の不適切対応に気がついた場合、どのように認識の改善を図るかという点では、園長は本人へ直接伝えることで改善を図るが、主任クラスでは園長等に相談確認して本人へ伝え、保育士等現場職員は園長・主任に伝えるほかにも、同僚等に相談確認して本人へ伝えたり職員会議等において話し合ったりして改善を図るなど、チームとして改善を図ろうとする姿勢が見られた（赤枠）。

この『本人へ直接伝える』から『ミーティングでの改善』への傾向は、Ｑ５では正規職員より非正規職員、Ｑ６では勤務時間が長いより短いで見られた（青枠）。

これは職務上の立場に起因していると思われ、上位の役職者は本人へ直接伝えやすいが、下位の役職者は本人へ直接伝えにくい、つまり言いにくい環境にあることを示している。

Ｑ７とのクロスにより、勤務年数の長い人は本人へ直接伝えて改善を図ろうとするが、全体的に同僚や上司に相談確認し、自分自身だけでなく他の人と保育方針をすり合わせながら組織全体で改善を図ろうと取り組まれていた（緑枠）。Ｑ５とＱ６に見られた傾向と同様なことが考えられる。

Ｑ９とのクロスにより、勤務時間に振り返る時間がある場合に、不適切対応を『本人へ直接伝える』方法で改善を図ろうとする様子が見られた（橙枠）。振り返りの時間中で改善が行われているのではないかと推測する。

Q11、Q12 とのクロスにより、子どもの尊重や子どもの人権について学んだり考える回答者ほど、『本人へ直接伝える』方法で改善を図る傾向にあった（ピンク枠）。学ぶほどに改善を言い合える人間関係の構築が図られるのではないかと思う。

Q13 とのクロスにより、不適切対応を修正する機会は、さまざまな取り組みで行っており、その時の施設内の状況を加味して実施していることがわかる。

全体を通して、施設内での対応の修正においては、直接伝えるだけではなく、上司や同僚と相談し合い、職員会議等を通して全員の認識を統一しながら組織全体として改善を図ろうと取り組む現場の姿が浮き彫りとなった。

考察⑨

Q16 対応に困難を感じる時

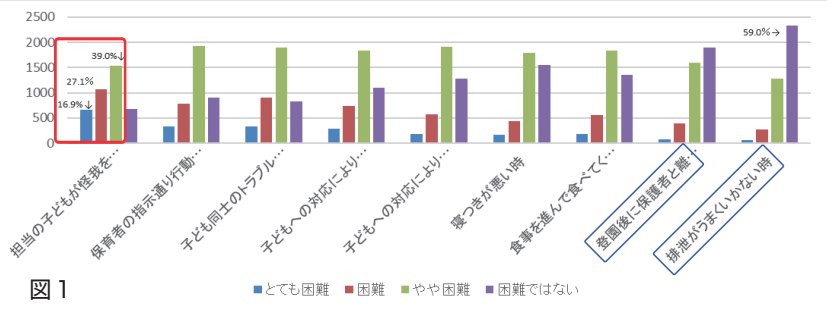


図１

まず初めに、「とても困難」と感じる割合が高い順に並べ直した（図１）。「担当の子どもが怪我をした時」には、８割を超える回答者が「とても困難」「困難」または「やや困難」と感じている（赤枠）。一方で、「登園後に保護者と離れ泣いている時」や「排泄がうまくいかない時」には「困難」と感じていない回答者が多いことがわかった（青枠）。

表９

		全体（）内n数	Q16 ＜子どもの状況から＞次にあげる場面で、子どもの対応に困難さを感じることはありますか？(%)																													
			[登園後に保護者と離れ泣いている時]				[子ども同士のトラブルが多い時]				[担当の子どもが怪我をした時]				[保育者の指示通り行動してくれない時]				[食事を進んで食べてくれない時]				[寝つきが悪い時]				[排泄がうまくいかない時]				[子どもへの対応により活動が予定通り進まない時]				[子どもへの対応により他の部署に迷惑をかけてしま			
			とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない
全体		(3952)	2	10	40	48	8	23	48	21	17	27	39	17	8	20	49	23	5	14	47	34	4	11	45	39	2	7	33	59	5	14	48	33	7	19	46	28
Q14 ＜	素直に受け	(2468)	1	9	41	48	7	22	49	21	17	26	39	18	7	19	49	24	4	14	47	36	4	10	46	41	1	6	32	60	4	13	49	34	6	18	48	28
不適切対応を指摘された時の気持	他にもっと	(104)	7	17	43	33	13	25	50	12	24	33	32	12	13	26	50	11	5	19	55	21	7	14	60	19	1	9	49	41	5	21	60	14	12	26	50	13
	そうしなけ	(406)	5	14	45	36	17	31	38	14	25	33	33	10	19	27	40	14	10	20	44	26	10	17	44	29	3	9	39	48	11	23	43	23	15	27	42	17
	自分の対応	(13)	0	23	23	54	8	23	38	31	15	38	31	15	8	31	46	15	0	38	31	31	15	23	15	46	0	15	15	69	8	23	23	46	8	31	15	46
	指摘された	(879)	2	8	37	53	6	20	51	24	13	27	41	19	6	17	53	24	4	12	47	37	4	11	44	42	2	5	31	62	4	13	47	35	6	16	45	33
	その他	(66)	2	6	44	48	6	32	42	20	17	26	42	15	5	32	36	27	3	14	55	29	3	14	42	41	2	20	26	53	2	24	53	21	5	23	47	26

表９は、Q14（不適切と指摘された時の気持ち）とQ16（対応に困難を感じる時）のクロス集計である。

不適切対応を指摘された時に「他にもっと優先すべきことがあった」「そうしなければならない状況を改善して欲しい」など、理由を自分自身以外にあると回答した人（他責傾向）は、対応により困難を感じていることがわかった（緑枠）。特に、「保育者の指示通り行動してくれない時」「子ども同士のトラブルが多い時」にその傾向が強かった（橙枠）。

考察⑦で、他責傾向はクラスリーダーでの回答率が高かったことを考慮すると、若くして正規職員かつクラスリーダーを担っている保育者の状況が想像される。手厚いフォローを講じてほしい。

また、経験の浅い保育士がどういった時に困難を感じているかを検討するため、Q７とクロス集計を行った（表10・上段）。「子ども同士のトラブルが多い時」「担当の子どもが怪我をした時」は、経験があっても同じように困難を感じているが（赤枠）、他の状況にあっては、経験が短いほど、よりストレスを感じていることがわかった。

表10

		全体（）内n数	Q16 ＜子どもの状況から＞次にあげる場面で、子どもの対応に困難さを感じることはありますか？(%)																													
			[登園後に保護者と離れ泣いている時]				[子ども同士のトラブルが多い時]				[担当の子どもが怪我をした時]				[保育者の指示通り行動してくれない時]				[食事を進んで食べてくれない時]				[寝つきが悪い時]				[排泄がうまくいかない時]				[子どもへの対応により活動が予定通り進まない時]				[子どもへの対応により他の部署に迷惑をかけてしま			
			とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない	とても困難	困難	やや困難	困難ではない
全体		(3952)	2	10	40	48	8	23	48	21	17	27	39	17	8	20	49	23	5	14	47	34	4	11	45	39	2	7	33	59	5	14	48	33	7	19	46	28
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数（保育施設でのトータル）をお答えください。	2年未満	(327)	3	7	43	38	13	28	43	17	19	30	36	15	12	31	42	16	7	22	47	24	6	17	43	34	2	12	36	50	6	21	49	24	11	24	43	22
	2～4年未満	(358)	4	15	46	36	13	30	42	16	18	30	35	16	15	29	45	12	8	27	44	22	8	18	44	30	3	13	39	45	11	23	43	24	12	25	44	20
	4～6年未満	(345)	1	13	39	47	9	20	50	20	13	27	42	19	9	20	53	18	6	17	45	32	5	13	46	37	3	8	37	52	3	16	48	33	8	22	46	25
	6～8年未満	(323)	3	10	40	47	10	22	49	20	18	25	37	20	11	23	44	22	7	18	46	29	7	13	45	36	4	8	35	52	7	17	45	31	11	22	41	26
	8～10年未満	(301)	2	10	41	47	8	20	47	25	13	22	43	22	8	19	49	24	4	14	51	31	5	12	49	35	1	9	34	56	3	17	42	38	7	19	43	31
	10～15年未満	(543)	2	7	38	52	10	27	45	18	16	29	39	16	10	18	50	22	5	14	48	34	4	13	49	33	2	6	36	57	5	15	50	30	7	18	47	29
	15～20年未満	(486)	2	7	41	49	5	26	49	21	20	27	37	16	6	20	47	26	4	13	49	34	4	10	44	43	1	6	29	64	5	12	49	35	5	17	45	33
	20～25年未満	(461)	1	7	35	57	6	19	52	23	17	24	43	16	6	14	51	30	3	7	47	43	3	5	46	45	1	3	26	69	3	9	51	37	5	15	50	30
	25年以上	(808)	1	8	41	49	5	19	51	25	18	28	38	15	5	15	52	27	3	7	45	45	1	8	43	48	1	4	28	68	2	10	51	36	4	14	52	30
Q8 貴施設の在園児の規模についてお答えください。	30人未満	(175)	2	8	33	57	5	19	42	33	13	21	43	22	7	15	46	32	5	13	43	39	5	9	45	42	2	5	31	62	4	11	39	46	5	15	47	34
	30～60人未満	(442)	1	9	37	52	5	19	50	27	14	27	42	16	5	16	51	28	3	11	46	40	3	8	46	43	1	5	29	65	2	13	45	39	7	14	49	31
	60～90人未満	(817)	2	11	40	48	8	21	49	21	19	25	40	16	8	19	48	25	5	15	44	36	5	12	43	40	2	9	32	57	5	13	48	34	7	18	46	29
	90～120人未満	(1208)	2	9	41	48	9	22	50	19	18	25	40	17	9	20	50	22	5	14	47	34	5	11	46	38	1	6	35	57	4	15	50	30	7	18	48	27
	120～150人未満	(752)	3	10	41	47	8	25	47	20	15	30	38	18	8	22	49	22	4	14	50	32	4	12	46	38	1	6	30	62	4	15	50	31	7	21	46	26
	150～180人未満	(275)	2	12	43	43	8	29	46	17	16	30	37	17	11	25	48	16	5	17	47	30	4	12	47	37	2	8	32	57	6	14	51	29	9	21	43	27
	180人以上	(283)	4	11	42	43	13	28	43	16	17	34	32	16	13	25	46	17	6	17	47	30	5	11	45	39	3	9	35	53	10	18	45	27	11	23	41	25

若年者に対しては適切な援助、指導をすることが望まれる。

さらに、園の規模（Q８）とクロス集計を行う（表 10・下段）と、在園児が多いほど保育の困難度が高まることがわかった。特に「子ども同士のトラブルが多いと時」「担当した子どもが怪我をした時」等の対保護者事案（青枠）や、「子どもへの対応により活動が予定通りに進まない時」「子どもへの対応により他の部署に迷惑を掛けてしまう時」等の対職員事案（緑枠）でその傾向が表出していた。園児数が多いことで、怪我やトラブルの頻度や職員や組織内の部署数が相対的に増えることが、その一因であると考えられる。

図２はＱ９とクロス集計したものである。この中で、「困難ではない」と感じている割合を図２に示した。各フォローアップ体制があると「とても思う」時には、全体（緑線）と比べ、いずれの場合でもこの割合が増えていた。

特に「勤務時間内に保育を振り返る時間がある」（赤線）、「仕事と私生活の両立ができている」（青線）時が効果的であった。ノンコンタクトタイムを取ること、残業を減らすことが望まれる。

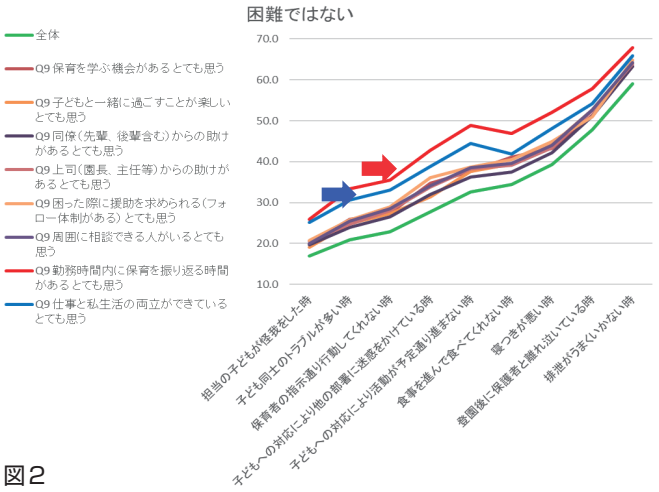


図２

最後に、Q16 の９項目について因子分析を行うと、保育者の困難さはおおまかに

① 子ども自身に起因
② 子どもの怪我、トラブルに起因
③ 活動の遅れに起因

の３つの傾向が見られた。

Ｑ７とのクロス集計と同様に、困難さの項目に一定の傾向があった。それぞれ保育者自身、クラス単位、施設全体でどのようなフォローを取れるのか事前に考えて、施設の保育の見直しを行いたい。

表11

回転後因子負荷量（パターン行列）				
アイテム名	質問文	因子1	因子2	因子3
Q16S5	食事を進んで食べてくれない時	0.9426	−0.065	−0.106
Q16S6	寝つきが悪い時	0.7176	0.0252	0.003
Q16S7	排泄がうまくいかない時	0.6418	−0.072	0.129
Q16S4	保育者の指示通り行動してくれない時	0.4701	0.2321	0.1388
Q16S2	子ども同士のトラブルが多い時	−0.147	0.9549	0.0203
Q16S3	担当の子どもが怪我をした時	−0.012	0.6267	−0.01
Q16S1	登園後に保護者と離れ泣いている時	0.2828	0.456	−0.076
Q16S8	子どもへの対応により活動が予定通り進まな	−0.036	−0.066	1.0647
Q16S9	子どもへの対応により他の部署に迷惑をかけ	0.1917	0.1615	0.3596

考察⑩

Q17 保育者の状況がどのように保育へ影響するか？

表12

		全体（）内n数	Q17＜自身の状況から＞次にあげる状況になった場合、子どもの対応の困難さへの影響がありますか？困難さの程度をお答え下さい。（%）																							
			[同僚との関係に問題を抱えている				[上司との関係に問題を抱えている				[保護者との関係に問題を抱えてい				[家族のことで問題を抱えている				[残業等で勤務時間が長びいている				[仕事をため込んでいる時]				[身体が疲れている時]			
			とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない	とても影響する	影響する	やや影響する	影響しない
全体		(3952)	13	20	31	36	13	21	30	36	14	21	35	30	6	12	30	52	9	17	31	43	14	22	37	27	21	24	40	15
Q7 ご回答頂いている方の勤務年数(保育施設でのトータル)をお答えください。	2年未満	(327)	11	22	28	39	14	23	29	34	14	21	31	34	7	16	27	50	11	20	27	42	17	23	31	29	25	25	33	16
	2～4年未満	(358)	13	19	30	37	15	23	29	32	16	21	35	28	6	11	30	53	13	21	27	39	18	27	29	26	28	27	31	14
	4～6年未満	(345)	11	18	31	40	14	20	30	36	13	23	34	30	6	11	35	48	10	17	34	39	15	21	37	27	21	27	38	14
	6～8年未満	(323)	15	21	28	36	16	19	28	37	17	19	28	35	7	12	26	55	11	19	26	44	17	20	35	28	23	24	38	15
	8～10年未満	(301)	13	23	28	36	14	19	31	36	14	24	30	32	6	10	32	52	9	18	30	44	13	21	39	27	22	21	37	20
	10～15年未満	(543)	15	20	30	35	14	22	29	36	13	21	35	31	6	11	29	54	12	16	30	42	15	23	36	27	20	24	42	14
	15～20年未満	(486)	11	21	33	35	11	20	32	38	15	22	37	26	5	13	30	52	8	16	30	45	14	19	39	28	20	23	43	14
	20～25年未満	(461)	12	20	36	33	10	21	31	38	14	22	36	28	5	13	30	53	6	18	30	47	10	23	39	27	18	24	44	14
	25年以上	(808)	13	20	33	34	11	19	33	38	14	21	38	27	5	13	32	50	5	15	36	44	10	21	42	27	17	24	45	14

Q17 では、「どのような状況下で子どもへの対応に困難を覚えるか」を訊ねている。

Ｑ７・Q17のクロス集計で注目したいのは、「仕事をため込んでいる時」と「身体が疲れている時」の設問における、経験年数が少ない方々の「とても影響する」「影響する」と回答した割合の多さである（赤枠）。

どのような仕事をため込んでいるのかについて、この調査で詳細は不明だが、就業時間内で収まりきらない仕事が複数あり、その仕事を終えるために残業等が重なり、そのことにより身体が疲れているのだとしたら、職務の整理等が必要なのではない

かと考える。

保育のみならず、仕事の質と心身のパフォーマンスには相関関係があり、仕事の質を上げるには、心身を安らげ、回復をするための休憩、休暇等が不可欠である。保育職の仕事は書類の作成のみならず、保育環境の整備、保護者への対応など多岐に渡り、かつ専門知識を必要とするものばかりである。今回の調査により、ワークロードの増加が子どもへの対応に影響を与えていることが明らかになったことを踏まえると、業務の選択と集中を検討することの必要性が高まったのではないか。もちろん制度的なフォローも要望していきたい。

コラム４　対話型 AI を試してみた

保育における不適切対応を考える際に、子どもと保育者との関わりであっても、基本は人と人の関わりであり、その関わりも日々接する時間が長くなればなるほど多少の不適切対応は起きるものと私は考えています。ここでいう多少の不適切対応とは１発アウトの事例ではなく、ちょっとやり過ぎたかも知れない、違う方法もあったかも知れないという範囲のものですが、保育でも子育てでも、多少の範囲まで否定したら誰も保育や子育てが出来ない世の中になってしまいます。大切なのは振り返ること、そして見直すこと。つまり保育の基本をしっかり行っていれば、その見直しの中で不適切対応の芽も摘めると考えます。そうして保育者は多くの子どもや同僚との関わりの中で保育者として、社会人として成長していくものだと思います。

さて､10年以上前インターネットやその関連機器が便利に使われ始めた頃、今ある仕事の多くは人から機械に代わっていくと言われた時代がありました。でもその中おいて『保育』はずっと人が行う仕事としてなくならないものの代表格であったように記憶しています。もちろん私もそう信じて疑わなかった一人ですが、最近インターネット上で流行っている対話型 AI に**『保育における不適切対応を防ぐには？』**と問いかけると、待つこと10秒ほどで以下の回答が出てきました（囲み内の青字）。

保育における不適切対応を防ぐには、以下のようなことが重要です。

① 適切な研修や教育の受講:保育に必要な知識や技能を習得し､最新の情報にアップデートすることで、適切な対応ができるようになります。

② コミュニケーションの充実：保護者、上司、同僚、子どもたちなど、関係者とのコミュニケーションを密に取り、情報共有をしっかりすることで、不適切な対応を防ぎます。

③ ルールやマニュアルの整備：保育におけるルールやマニュアルを整備することで、保育者間での対応の違いを減らし、一定の基準を設けることができます。

④ 疑問や不安の相談体制の整備：保育者が疑問や不安を抱えた時に相談できる仕組みを整備することで、不適切な対応をしてしまうリスクを減らすことができます。

⑤ 子どもたちへの理解と配慮：子どもたちがどのような状況や感情を抱えているのかを理解し、それに配慮した対応を心がけることが大切です。

完璧ではないが､思ったより優秀なのに驚きました(自分が10秒ほどでこの回答を出せるだろうか？)。でも、まだまだ AI に負けるわけにはいきません。データの蓄積では勝てないかも知れませんが、人にしか出来ない気づきや配慮を積み重ねた保育を目指していきたいと思います。

Q18　自由記述（調査部が選んだ保育現場の声）

保育における不適切対応に関して、自由記述でたくさんのご意見を頂戴しました（回答数：1,767回答）。そこには、不適切な保育による保育士の逮捕という衝撃的な現実やその後の報道を受けて私たちの保育にどのような影響を与えたかがつぶさに記されています。

報道された不適切な保育を受けての率直な心象に始まり、これを機会に改めて自らや園の保育の振り返りにつながったという意見のほか、研修など学びを通じて価値観をアップデートし、園内で高めていくことの必要性、なにより普段からの風通しの良い職場環境が大切……と実践している事例もあれば、そうはいっても厳しい保育環境や人間関係の壁から実現が厳しいという意見も多数見られました。

大多数の保育者は「良い保育」をしたいと願っていると感じます。その方向性や信念、世代や個人による価値観の差があるのは事実ですが、今一度、その保育を自分が受けた場合にどう感じるか、目の前の子どもたちの顔は生き生きと輝いているか、そして一緒に働く仲間はどう考えているかを実直に振り返る機会にしていただければと思います。

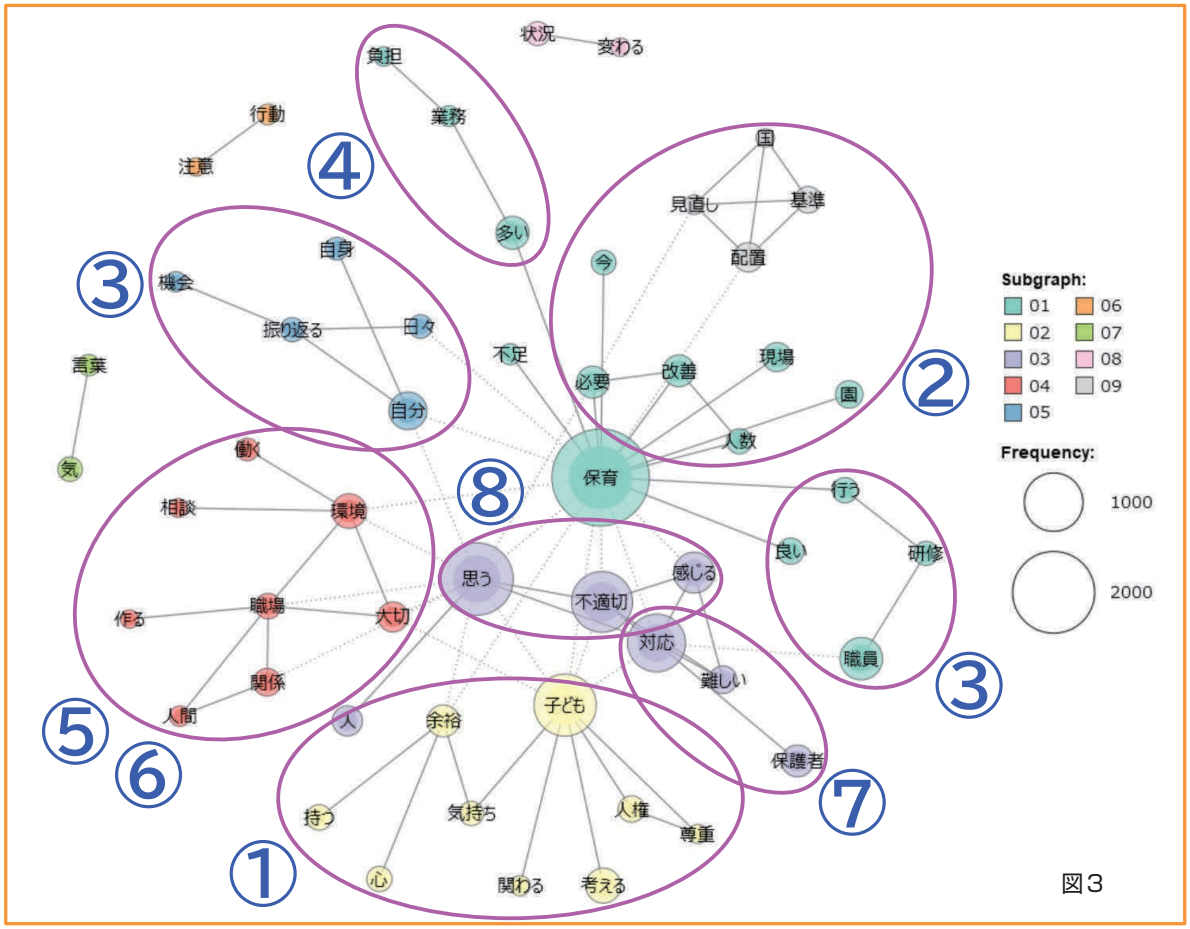


図３

図３はKHcoderを用いて作成したQ18・自由記述のテキストマイニング、共起ネットワークです。中心にある『保育』というワードを取り囲むテーマから浮かび上がる項目は以下の通り。

① 気持ちや保育環境の余裕が重要と感じる
② そのための配置基準見直しが急務との訴え
③ 研修、振り返りの重要性など
④ しかし保育業務は多忙であるという現実
⑤ 職場内の人間関係と風通しの良さが鍵と感じている
⑥ 一方で、その関係の形成は難しい
⑦ 特別な配慮が必要な子どもや保護者の増加も
⑧ 「不適切な保育」の報道からの影響
→[混乱・疑問] [驚き・衝撃] [不安・躊躇・萎縮]

この①～⑧のテーマについて、ぜひお伝えしたい回答をピックアップしました。配置基準や保育環境の厳しさを訴える全国の保育現場からの叫びにも近い願いを受け止め共有し、改善に向けて歩む活動を今後も継続する動機を得たと感じています。

＊20～24頁の自由記述の表記は、回答者が記した原文のままを掲載しています。

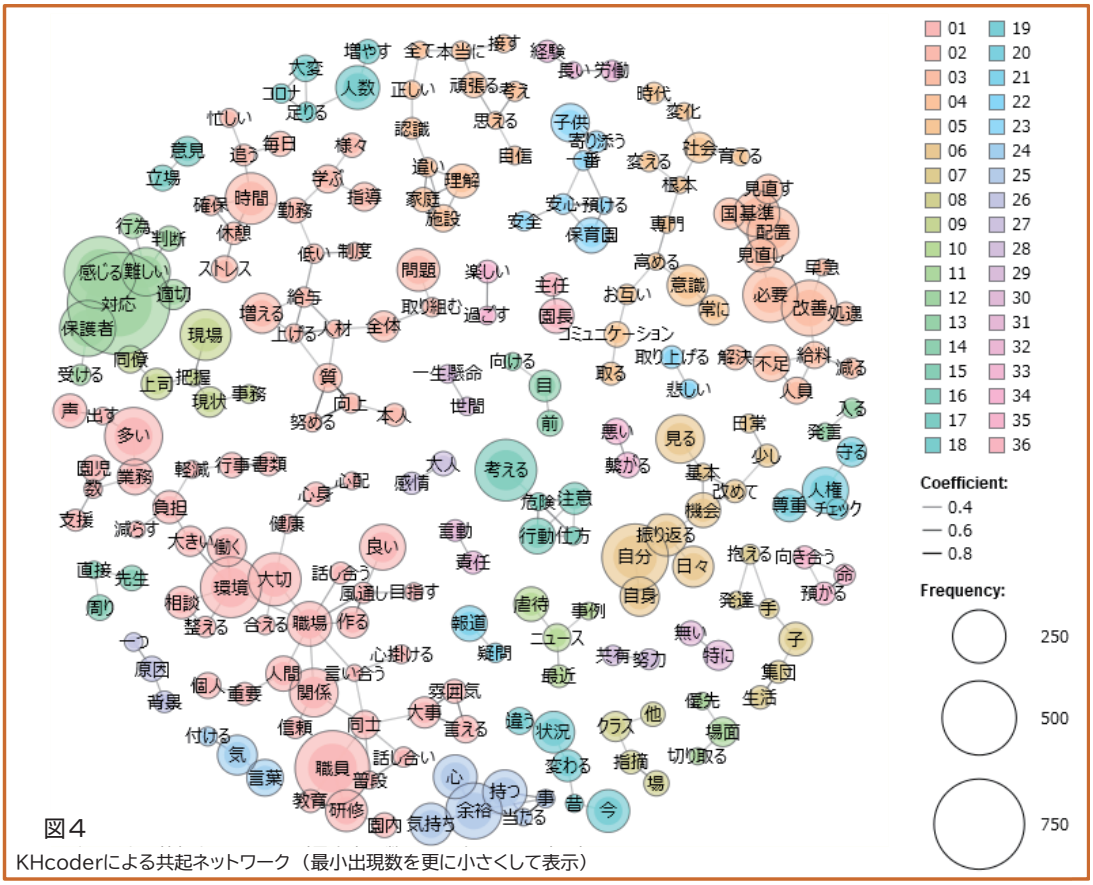


図４
KHcoderによる共起ネットワーク（最小出現数を更に小さくして表示）

①　気持ちや保育環境の余裕が重要と感じる

●心身の疲労や余裕のある保育環境にないと、やはり命を預かる者としてはピリピリしてしまう時がある。安全第一にきをつけるが、一日中気を張ると心身持たない…。いつまで続けられるのかも、不安。

●不適切とは思っていないが、第３者から見た時に、場合によっては不適切な行為と捉えられることもある。余裕がないと言葉や態度にでたりし、お互いのコミュニケーション不足がより余裕がなくなってくる。全員で不適切な行為になっていないかの振り返りをしたり、どんなことでも話し合う場が必須課題と考えている。

●お互いにフォローし合える事が大切だと思います。それには、余裕のある人的配置は欠かせないものと考えます。

●心と時間に余裕があれば不適切保育はかなりの割合で減ると思うので、職員配置・給料等の待遇面・業務量をもっと国レベルで大幅に改善してほしい。誰も不適切保育がしたくて全国ニュースにまでなっている訳ではないと思うので、余裕のなさが全ての要因だと考えます。とはいえ昨今の虐待案件でこれだけ保育士の処遇問題が問題視されていても国が早急に改善するとは到底思えないので、園でできること（行事の見直し、年休や休憩の取り方、業務負担の削減等）を保護者にも理解をしてもらい改善していくしかないと思う。

●あってはならないことではあるが、保育士も人間なので心身ともに余裕がなくなると自分では意図していなくても表情にでることがある。ゆとりある人員配置と業務削減、何でも話し合える人間関係など園内でできることに取り組むとともに、国や行政に働きかけ続けることも行いたい。またマスメディアには保育事故や事件だけを取り上げるのではなく、保育の明るいニュースも広めていただきたい。

●国の対応基準では、保育士のメンタルが心配になる。余裕のない毎日である。

●不適切保育を軽減させるのは、保育士自身の人権意識の向上もあるが、何より保育士自身のゆとりがなければ優しいまなざしにはなれない。常に子どもの安全をみまもり、１人１人を大切にする保育を行い、子どもが常にいるなかで　事務をこなし、保護者対応、障害児やグレーゾーンの子の保育、アレルギー対応・・これだけの業務を配置基準が厳しい中で行い　ゆとりが持てるはずがなく、給与水準もまだ他業種の水準に達しておらず、（現在、他業種が賃上げしていこうとする中、さらに差が拡がるのではないかと危惧している）自園もノンコンタクトタイムを取らせてあげたいが保育士数に余裕がない。国全体で考えなければならない問題だと思う。

●職員処遇、特に給与面での低さ、ワークライフバランスが崩れてしまう状況がある、精神面で余裕がなくなると人間である以上感情的になることがある、現場で働く職員が物心両面において余裕が持てるように配置基準や処遇改善等、国に改善を求めたい。

●保育士を目指し、この職業に就いた方達は、子どもの成長の手助けをし、その成長を見届けることが喜びと感じているのだと思います。給料が低くとも一瞬でもやりがいを感じ、頑張っています。乳幼児期の大切さは、研修でも勉強し、より責任を

感じているのだと思います。だからこそ、一生懸命に取り組み、常に子どもたちのことを考えています。頑張った結果は、すぐにはなかなか出ず、何年、何十年か後にあらわれるのでしょう。配置基準を改め、保育士の数を増やし、休みやすくし、体や心に余裕を持たせてあげたいと思います。そういう私たち管理者側も事務関係の仕事をする時間がなく、休みに出てきて進めるいう日々に限界を感じています。

●気持ちに余裕がないときなど、つい子どもを急かすような声掛けをしてしまうことがある。１歳児12人を２人で見ているので、配置基準は満たしているが、全体的に余裕のある保育はできていない。

②　そのための配置基準見直しが急務との訴え

●不適切な対応をしてしまう心境に陥ってしまうくらい全体的に保育士の人数が不足していて（配置基準が悪すぎて）一人が抱える業務が膨大すぎると思う。配置基準を根本的に改善してほしいと切に願う。みんな疲弊していると思う。

●保育者にゆとりが欲しい。配置基準の早期改正をお願いいたします。公務員のような完全週休二日制にして欲しい。保育サービスではなく、教育も含んでいる地位（先生）だということを社会に伝えてほしい

●人手に余裕がなく、カツカツの人数で保育している為、配膳、洗い物、排便対応等に１人掛かるとなると１人で子どもを見る時間があったりして、気を張ったり、丁寧な関わりができない時がある。保育士の人数に余裕があればもっと丁寧に関われるのに…と思うことが多々ある。また、人手が足りない事もあり、休みも取りずらく、リフレッシュもできない。保育士の保育に対する意識を変えていくこともちろん必要だか、保育士が心と体と時間に余裕を持って保育が出来るよう、配置基準を見直したり、保育士の処遇改善、業務の簡素化等が必要だと思う。現場だけ変えようとしても限界がある。国、県として保育業界自体を変えていくべき。

●子どもの人数に対しての保育士の配置人数が、まったくおいついていない状況がある。乳幼児の子どもたちがもっと豊かに育つような政策をとってほしい。

●なにがあっても不適切な対応をしていい理由にはならないが、保育園で仕事をする職員（保育士に限らず）がどのような現場で仕事をしているか？働きやすい職場環境になるには、どのような方法があるか？を社会全体で考えていく必要がある。配置基準の改善や職員の処遇改善は、急務だと思う。

●子どもたち一人ひとりの気持ちを汲み取る保育をするならば、やはり今の配置基準ではどのクラスも対応できかねます。現場での状況をもっと把握していただかないと、理想と現実の板挟み状態でとても困っている状態です。不適切対応を起こさない為にも、早急な改善をお願いしたいです。

●子どもに対する保育者の配置数がおかしいと思う。数十年前の基準を見直すべき。今の子ども達、社会状況、数十年前と変わってきているのだから見直さない方がおかしい。保育者のなり手は減る一方。賃金をあげてればよいという問題ではない。

●時間や気持ちにゆとりがないと、ゆったりと穏やかに関わることは難しいと思います。また、職員配置は基準通りの人数しかおらず、１人で何人もの子どもに行き届いた対応をするのは、困難であり、一斉保育中心でなくなった今の保育内容には見合わない職員配置人数だと思います。時間、人、環境、お金など…余裕のなさが一番の原因なのではないかと思われるので、配置人数の改善を願っています。

③　研修、振り返りの重要性など

●園内で改めて研修をし意見を拾い上げていく中で職員一人一人の思いの違いに改めて気づいた。保育観や児童観をもっともっとすり合わせていく必要があることを感じた。忙しい中にも大切な時間なので今後はもっときちんと確保していきたい。

●不適切な保育を未然に防げるように、研修を受けたり、園内研修を行い職員間で話し合えるような雰囲気作りをするようにしている。保育者自身が心身ともに健康で仕事ができる環境作りを目指しています。

●保育士・給食・事務・用務員は何でも話せる職場で、おかしいことは、おかしいと声をだしあっている。日々新しい情報や研修報告を読みながら、研鑽することが大事。新しい子どものとらえ方・虐待の資料は良く目にしてよんでいる。

●子どもの人権の対応が研修に行くたびに幅が広がっている。「不適切」といわれる対応の仕方も年々厳しさを増しているように思う。

●慣れからくる、こうすれば大丈夫。このやり方はあっている。も、他人から見れば、間違ってる、おかしいと思う事もあるかも知れない。人に注意されると素直に聞き入れられない場合もあるので、研修や話し合い等で、個人的ではなく全員が理解し再確認をする必要があるのではと思う。

●不適切対応と関連性があるのかは定かではありませんが、ほとんどの職場では決まった休憩がとれていないように思います。年間休日も少く、休みの日も研修などがあり出勤します。研修はとても勉強になりますが、身体的にはかなり疲弊している部分があります。

●不適切対応だと思っていないこともあるのでしっかり学ぶことが必要だと感じる。研修も大切だが、日々の保育の中で学べることも多い。そのために保育者間のコミュニケーションは自分自身の保育を振り返ることができる大切な場となっている。ただ、自身の園をより安全、安心な園となるよう再確認する意味でも園内外の研修参加は必要だと感じる。

●現場の保育者への負担が多いことがきっかけで不適切な保育につながっていると感じる。休憩時間がない（ 仕事をしないと終わらない為 ）有給も使えない、休日に研修や出勤がある…また、クラス内に気になる子が増え対応に追われている。心の面でも身体の面でもこのままでは保育者ももたないと感じる。

④　しかし保育業務は多忙であるという現実

●体制に余裕があるときには、子どもにゆったりとかかわることができる。時間に追われたりしていると、どうしても子どもにもやってほしいことが増えて、子どもにもとめることも増えていく。そのことが、不適切な保育につながる要因になると思う。少人数の保育ができるようになるといいと思う。
●不適切対応について、社会で盛んに取り沙汰されているが、現場の保育士は忙しく業務をこなしながらも、子どものことを１番に考えて人権を尊重することについても話し合い、より良い保育を行おうと頑張っています。子どもたちが、園で楽しく笑顔で過ごせるように日々活動していることを理解してほしいと思います。
●いつもギリギリの人数の保育士で対応しています。その上、イベントや事務作業の準備を保育時間外で行う為、いつも時間に追われ、保育に集中できないことがあります。皆疲弊し、心も身体も疲れている時は互いに励まし合い、チームワークで乗りきっています。ですが、職員間で共有できない環境だと、ひとりで抱え込み感情が爆発して、無力な子ども達にあたったり、虐待などの不適切な対応をしてしまうかもしれません。保育の仕事は忍耐力や体力が多い仕事です。皆良い保育士でありたいと願っていると思います。虐待関連の事件が浮き彫りになった今こそ真剣に人員配置数や処遇改善の問題を考えていただきたいです。
●不適切対応は絶対にしてはいけないことだが、保育士の人数に対して園児が多すぎたり（保育士に対して子供何人の規定はクリアしてても有給取得日の代わりの保育士がいない。その上、保育業務以外の雑務もあると書面上人数が足りて監査が通っていても実際の現場は人手不足）また行事に追われていると心の余裕がなくなる。上司が現場を把握し心の余裕がなくなる環境にならないよう改善していく必要があると思う。
●保育士の日常的な「忙しい」「大変」「時間がない」…等を解消したい。プロであっても、余裕がない仕事場に「やさしさ」や「配慮」は生まれない。子ども達とのかかわりで「楽しい！」、仕事をしていて「嬉しい」と思う日々にしたい。

⑤　職場内の人間関係と風通しの良さが鍵と感じている

●ニュースで取り上げられている事が多く、保育園でも見直しを掛けているが、境界線の判断が難しいと感じる例もあります。どこまでが虐待や不適切対応にあたるのかを、風通しの良い職場環境を作って、皆で話し合う機会を多く設ける事が事件や事故につながらないのではないかと思っています。
●本園では、自己点検を年数回、年度始め・中間等で行い、問題場面を匿名にして共有し、同僚の行き過ぎた保育があれば早く気づいて助けたり、自分が辛い時を声をあげられるよう月一回安全点検時のミーティングを行っています。悪いことばかりではなく、「仲間に救われた・言葉がけが参考になった」ホッとする事例も出し合って「適切な保育」を語り合う機会を強化しようと取り組んでいます。
●何よりも子どもの人権を尊重することが大切だと思います。簡単ではありませんが、自分の保育を振り返る機会を持ち、より適切な対応ができるように話し合いの場を作りながら、みんなで考えていきたいと思います。そして職員一人一人の人権も尊重すること。自分らしさを発揮しながら、子どもに向き合えるよう、対等で風通しの良い関係を大切にしたいと思います。
●保育士の負担は年々増している。従来の行事に加えて、複雑化する保護者対応、人手不足で休みがとれない、さらには保育士の専門性を求められ、コロナ対応、など、計り知れない仕事量をこなしている。それに見合った報酬もないので、モチベーションが上がらない。保育士の社会的立場を見直すべきだと感じる。そんな不健康な状態で良い保育は難しい。心身ともに健康であることが大前提である。その次に、職場の人間関係が大きいと感じる。おかしいと感じた時に誰かに相談できるか、その内容が管理職へ必ず伝わるような風通しの良さが必須であると感じる。
●最近、ニュースで保育の不適切な対応が多いため、自分自身の保育、自分の園の保育を振り返りもう一度確かめていきたい。１番辛いのは子どもなので、自分より年上の先生が不適切な対応をしてたとしても、伝えていきたいし、伝えられるような環境を作るべきだと思う。
●自分自身の保育を日々振り返ることの大切さは認識しているが、必ずしもそれが毎日出来るとは限らない状況にあるので、振り返りが出来るような環境作りも大切だと感じる。自分の保育や同僚の保育でお互いに気になる所があったとしても、それを言い合える関係を日頃から築いていないと難しいことだと思う。日頃のコミュニケーションはとても大切だと思った。
●子どもの人権については、普段から大切に考えているところではあるが、再認識させられている。理念に基づき、同じ方向性を持って保育することの大切さ、そして、職員間の対話を大切にし、風通しのよい職場にすることも、不適切な対応への対策となると感じている。
●心理的、身体的に危険性が非常に高い場合は、その場で個人に指摘、改善を促す必要はあると思う。個人に直接指摘して改善を促すと、心理的負担が相互にあるように感じる。全体での場で共有して改善に向かう方が受け入れやすいか。ただ、タイムリーであること、指導的にならず、気づきと考える場を与えるという考え方に基づくやり方が理想か。

⑥　一方で、その関係の形成は難しい

●上司とベテランの先生（その園で勤めている年数が長い）が仲が良いとベテランの先生に不適切な行動が見られても、上司に言いにくい。

●不適切対応と思わずに、行っている先生にどう指導するかが難しい
●子どもへの言葉かけがきつい職員がいる。何度も話したが、中々直そうとしないし、周りの先生たちの対応と自分の対応が違うことに気づいていても、自分はこうだから。。。と改善の余地がない。
●職員間での意見交換時に、現代に求められている保育のあり方に差異が生じている。その中で、不適切な保育がわからなくなっている場合があるかと思われるが、同施設にいる職員間では指摘し辛い場面も多いと確認している。また、園長や主任も指導する立場にあるものの、昨今の保育者不足から、保育士の離職を何とか防ぎたい一心で、厳しく指導できない場合もあることを理解していただきたい。
●不適切対応をしている人に怖くて何も言えず子供が可哀想で辛い。気分にむらがあり私自身への対応も酷く辛いことがよくある。相談しようにももしバレたらと思うと言えない。
●そのような場面を見ても直接注意することができないので上司に相談したり言い方を教えてもらっている。性格もあるので必ず言える人ばかりではないということをわかってほしい。キャリア的にも言わないといけない立場だがなかなか出来ない現状がある。
●ベテラン保育士の古い保育観がなかなか変わらないことに困ることがある。自分（主任保育士）が直接注意しても改善しない職員に、園長・副園長がなかなか注意しようとしないことが困る。上記は、直接的に子どもに苦痛がなくても、子どもが成長していく場として不適切な環境であると考える。
●上司から不適切な保育だと思われる発言をききましたが言えないことがありました。なかなか、園長や主任などには言えない保育士も多いのではと思います。
●不適切対応を注意すると、注意した人をきつい人とか、こわい人だとかを言われてしまうので、もう言わないことにした。園長も主任も保育士が辞められると困るのか、注意もしない。
●以前勤務していた園で不適切な保育　態度　行動をする保育士がいて園長、主任に相談したが「保護者からのクレームが多いのよ」で終わり何も無かった。
●自己主張が強い後輩が多く、注意したい場面でも注意できないことがある。園長や主幹は仲立ちしてくれず、クラス単位で解決するのは困難に感じることがある。
●保育感の違いがあり、課題として研修日などに取り上げ改善を試みているが、難しくもある。性格的に強い方の意見が通りやすい。ストレートには、言いにくかったりしてしまう。若い人の声を聞いてあげるようにと園長先生から言われるが、その事により言えば通るという風潮にもある。言わないよりは、良いとは思うが、主幹だからなんでも我慢しろと言われ、こちらからは、言葉選びにも気をつけているのに何か理不尽さを感じる。少しの事でイライラしやすい職員がいるのは事実です。自分の力のなさを感じる。日々、園の雰囲気を壊さないように、意見や、考えを聞き解決できるよう考えたり、全職員に向け相談したりしている。

⑦　特別な配慮が必要な子どもや保護者の増加も

●発達で心配な子に手を取られ、規定内の人数ではやはり回りきらず、したくなくても不適切対応となってしまうのが現状です。受け入れる人数を減らすとか、保育士の配置を増やすなどの対応をしてもらえないと子どもも保育士も嫌な思いをし続けてる日々だと思います。
●気になる子や障害児の存在が年々増えてきていて、対応が難しくなってきている。外部から見たら不適切保育のように思う場面もあるのではないかと不安になる職員もいる。クラスの半数が気になる子である場合もあり、現在の配置基準では適切かつ丁寧な保育が困難である。まずは配置基準の見直し、保育士の増員でどの園も不適切対応はかなり解決するのではないかと思う。給料単価が上がらず今のままでも、増員により仕事の負担が軽減され、働きやすくなると思う。
●子どもの人権を無視するような保育は決してあってはならないと思いますが、気になるお子さんが増えてきて、またそれに伴い気になる保護者も増えてきています。保育園に対する無理な要求や対応に、保護者対応に対する時間や気遣い等で保育士の仕事が増えているのも事実です。子どもの人権もですが、働く保育者の人権にも目を向けていただきたいです。

⑧-ⅰ　「不適切な保育」の報道からの影響

●虐待ニュースを受け、園内研修を行い皆で振り返ることを多くするようになりました。実習生や新規職員に保育士の仕事の魅力を今まで以上に伝えていきたいと思う。
●保育士のためのチェックリストや人権擁護のチェックリストで自己評価し、その後グループ討議し振り返っている。職場の中で虐待のニュース等話題も出やすい、出しやすく常に話し合える状況にある。
●自身の保育を振り返る時、不適切であったと気付く行為があったことは否めません。また、不適切な行為と思われる場面を見た時、言葉をかける勇気も無かったこともありました。　保育士同士、信頼し合い、子どもたちのために常に振り返り、言葉をかけ合うことのできる雰囲気を築いていきたいです。
●最近のニュースや研修、園内での話し合い、個々での確認を通して、自分の保育を振り返るようになり、改めて考えさせられ、反省しました。気づかないうちに不適切な対応をしていたかもしれないと感じています。ニュースなどが出る度に自分が、または保育士全体が責められていると感じ、気持ちが落ち込んでしまいがちですが、自分の保育を一度整理できたので、良かったと思います。子どもの尊重、人権に対して、今一度、意識した取り組みを行なっていきたいです。

自由記述［5］

●今、子どもの尊重、子どもの人権について、凄く考えるようになっている。また自分の対応を振り返る機会になっている。これからも考えていきたい。

⑧-ii　「不適切な保育」の報道からの影響→[混乱・疑問]

●今までの保育指導の中で、こんなことが不適切対応になるのかと学びや振り返りも多かったです。しかしなんでも一絡げでそうだと言われると、状況に応じて愛情をもってしている行為、必要やねらいがあってしている行為、いろいろと思いや事情はあり、そのすべてを不適切対応とまとめられてニュースにされると、真面目に子どものために取り組んでいる園には、やりにくさしか残ってきません。
●不適切保育のラインがすごく下にあり、とてもやりづらいです。「甘やかしてください」と受け取ってしまいます。明らかに危険な場面では、「腕なりをひっぱって引き寄せる」などの手荒い場面もあるのは事実です。その行為だけをクローズアップされては、とても保育がやりにくいです。子どもの利益最優先に一生懸命保育をしています。同僚も先輩保育士後輩保育士みんなで保育士を見てもいます。本当にやりにくいです。正直なところです。
●世間で保育士の不適切な対応が、メディアで最近よく取り上げられているが、酷いものもあるが、何でも不適切対応と言わないでほしい。危険が伴う場合など、時と場合によっては大きな声で注意しないといけない時もあるので。全て不適切保育で、片付けられてしまうと何も指導できなくなると思う。
●不適切な保育とされることがあまりに多すぎ対応が難しく保育者が萎縮してしまい、その結果、表面だけの対応となり、子供に対して心から愛情を持てなくなっているように思う。
●ニュースになった事例は、あり得ないと感じたが、切り取られた状況かもと思うこともあった。テレビなどで、膝の上でギュッと抱き締めているのが束縛に当たる、頭をポンポン触れながら人数を数えると叩いていると誤解されるからしないように。等、過剰に言われると、保育している側からするとやりにくさがあるのは確か。保育の仕方自体を考えていかなければならないと思うし、今後保育者になりたいと考える人材が減ることは否めないと思う。

⑧-iii　「不適切な保育」の報道からの影響→[驚き・衝撃]

●保育における不適切対応の事件の情報を目にすると悲しい気持ちになる。頑張っている職員もいるのでその人たちのモチベーションが下がらないことを願う。保護者が過度の不安を抱かないように信頼関係を築いていきたい。
●保育士の不適切対応のニュースを見て、悲しい気持ちになった。仕事で悩みを抱えていたり、園児に対して悩みを持つ気持ちはよくわかるが、その気持ちを吐き出せる場所、自分がリフレッシュできることを見つけて自分自身の行動も改めて見直していきたいと思った。どんな理由であれ、園児の人権を失うような行為はしてはいけないということは当たり前なので、社会全体で考えていきながら、このような事件がおきないよう努めていきたい。また、上司と部下の壁が少しでもなくなって、お互いの気持ちを言いやすい雰囲気の職場になったらいいなと思う。

⑧-iv　「不適切な保育」の報道からの影響→[不安・躊躇・萎縮]

●子どもの人権は大切で、今回の不適切な保育に関しては心が痛いですが、頑張っている保育士に対する目も厳しくなっており、保育に自信を無くしたり不安を感じている保育士も多く、保育士の人権を守ることはしてくれないのでしょうか。保育士の負担ばかりが多くなり、このままでは保育士になる人がいなくなります。昼休みもとれない、休日出勤の振替休日や体調が悪い日も休みが取れない、それでも休園にはできない、子どもをたくさん受け入れろというのは、保育士は過酷すぎます。
●報道されてから保護者や近隣の方の視線が監視されているような気がします。職員誰もが正解を求めるようになり萎縮しているようにも感じます。この状況が早く終われば良いなと思いますが、現状をどのように変えていけば良いのかわかりません。
●不適切対応は当然保育者としていけない事だが、「不適切対応」という言葉でひとくくりにしてしまうのもどうなのか…と思う。例えば子どもの頭を軽くポンポンと触ったり、「鬼に食べられちゃうよ」などと少し恐い言葉を使ったり…ということは今まで普通に行なっていたのに、今のこのご時世を考えると、「今のって不適切だったのかな、虐待って言われちゃうのかな」とビクビクしながら保育してしまう気がする。今まで子どものために！と思って行なってきたことも全否定されているような気がする。子どもが好きでこれから保育士を目指す若者の、保育士に対する意識が悪い方へと変わってしまうのは、この仕事を誇りに思っている身としては悲しい。
●保護者の不安をあおるような報道・発信が前面に出ているので、保育者が誠心誠意保育に携わっている所も発信してもらいたい。
●年々、子ども達や保護者の姿やその環境が変わってきている。配慮が必要な子ども達も増えている。しかし、保育士の配置人数は昔から全く変わっておらず、現場は限られた職員で懸命に保育に当たっているのが、現状だ。不適切行為はあってはならないことだが、どこまでが不適切なのか、そうでないのかの判断も難しい。また一場面だけ切り取られて不適切行為とみなされはしないか、不安に思いながら毎日保育に当たっている。
●保育における不適切な対応等の報道がとても多く、保育の現場に魅力を感じる事ができないのでは無いかと感じてしまう。こんなに魅力的で素敵な仕事は他には無いと思います。大変なことも多いですがとても充実していてやりがいのある保育士が私は誇りです。もっと保育の質を高めるため、未来の子どもたちのために行政やメディアが動いてくれる事を願っています。

特別寄稿

こどもまんなか社会における“豊かな保育とは何か”について問いかけ合い、考え合う組織づくりに向けて

中村学園大学教授
那須信樹
NASU Nobuki

はじめに

令和５(2023)年４月、こども家庭庁の発足とともに、「こども基本法」(令和４年法律第77号)が施行されました。周知の通り、その目的は第１章総則の「第１条」として下記の通り規定されています。

「この法律は、日本国憲法及び児童の権利に関する条約の精神にのっとり、次代の社会を担う全てのこどもが、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人としてひとしく健やかに成長することができ、心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、その権利の擁護が図られ、将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現を目指して、社会全体としてこども施策に取り組むことができるよう、こども施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにし、及びこども施策の基本となる事項を定めるとともに、こども政策推進会議を設置すること等により、こども施策を総合的に推進することを目的とする。」

さらに、**「こどもまんなか社会」**を具現化していく上での「基本理念」(第３条)や国や地方公共団体の「責務」(第４条・第５条)、また「事業主の努力」(第６条)や「国民の努力」(第７条)が規定されるなど、関連するこども施策を社会全体で総合的かつ強力に実施していくための包括的な法律(基本法)となっています。

同じく令和５(2023)年４月には、こども政策推進会議において**「こども大綱」**の作成方針が決定され、秋頃には閣議決定されることが見込まれています。さらには、**「就学前のこどもの育ちに係る基本的な指針」**も示される予定となっており、わが国において、これまでにない規模での子ども関連の施作が打ち出されようとしています(令和５年４月現在)。

この機を明日からの保育にどのように生かすことができるのか、また、時代と次代の保育を考えていくうえでこの法律をどのように生きたものとしていくのか、保育に携わる関係者はもとより、広く社会の関心事にしていく必要があります。不適切な保育に目や心を奪われるのではなく、子どもや保育者、さらには保護者にとって適切な保育とは何か、いや、そもそも適切か不適切かで判定するような類のものとして保育を語るのではなく、**この国の未来につながる“豊かな保育とは何か”**に焦点化した一層の議論や取り組みが求められています。

人口減少社会における保育を捉え直す

新たな子ども関連施策に向けた取り組みが行われている中、令和４(2022)年２月～令和５(2023)年１月までの１年間の「出生」数が 80 万人を下回った(796,238 人)ことが明らかとなりました。他方、この１年間の「死亡」数は 1,607,011 人となり、「自然増減」数が 810,773 人となったことも明らかにされました。前年の同じ期間で示された自然増減の数が 608,740 人ですから、死亡数はこの１年で

20万人以上増えていることがわかります。[*1] 例えとして適切かどうかはわかりませんが、わずか１年間で80万人規模の街がまるごとなくなるほどの勢いで人口が減り始めているということです。ご自身の居住されている街の人口をお調べいただくと、人口減少という現象がどのようなものなのか、もっと身近に感じられるものになるのではないかと思います。

さて、人口減少の影響による社会の変化やコロナ禍による社会変容が各地で取り沙汰される中、保育界に対しては、何より**「子どもにとってどうなのか？」**の視点から、持続可能な、より質の高い**“豊かな保育とは何か”**を希求し続け、具現化し続けることを可能とする保育者（本稿では、保育士をはじめとする保育教諭や幼稚園教諭も含む総称として使用）や保育施設の管理職者への期待がますます高まってきていると言えます。

にもかかわらず、ここ数年だけを見ても、にわかには信じ難い保育現場における事件や事故が起きています。**権利の主体としての子どもという存在**への社会的な関心の高まり、コロナ禍等も相まって、より広範で、より高度な専門性と倫理観が求められる保育専門職者に向けられる社会的な見方には、その期待の膨らみと同時に厳しさも増し加えられてきていることを感じます。

専門職としての“モヤモヤ感”が重要!?

こうした社会状況を踏まえつつ、全私保連において取りまとめられた今回の**「『保育における不適切対応を考える調査』報告書」**（以下、報告書）ですが、3,952 件の回答を踏まえた報告書になっています。貴会における調査としては過去最高の回答数とのことです。このテーマに対する保育者や管理職者の関心の高さが窺えます。

その背景には、令和４(2022)年末、静岡県の保育所で起きた保育士による「不適切な保育」等に係る報道がもたらした影響があるのではないでしょうか。未だ多くの保育関係者の心を落ち着かないものとしているようですが、報告書に示された関係者のたくさんの「声」がそれを物語っているように思えます。

不適切な保育に自らも関わってしまっていたのではないか、あるいは、一歩間違えれば不適切な保育と思われかねない保育をしていたのではないか、といった思いに駆られてしまうことの辛さを吐露されています。まさにこの**“モヤモヤ感”**は、専門職として起き得る**「倫理的ジレンマ（葛藤）」**だとも言えます。もっとも、この**“モヤモヤ感”**はとても重要であり、**“モヤモヤ感”**が生まれている時点ですでに保育専門職としての倫理観が表出しているとも言えるのです。

令和３(2021)年７月には、福岡県で５歳の園児が通園バス車内に取り残され死亡した事件をはじめ、先述の「不適切な保育」等に係る報道後も各地で同様の事件や事故の報告がなされるなど、改めてその専門職としての倫理観の欠如や職場組織を束ねる管理職者の資質や責任感の欠如が問われています。そして、一連の事件や事故に共通した問題への指摘があります。それは、管理職者を含む保育専門職としての倫理観の欠如とともに、明らかな職員間のコミュニケーション不足に係る問題への指摘です。「特定の園で起きたこと」「うちの園ではあり得ないこと」などと問題を矮小化せず、繰り返し繰り返し意識的に、自覚的に保育専門職としての倫理観の醸成や保育者をはじめとする職員同士、職員と子ども、職員と管理職者、職員と保護者、職員・管理職者（保育施設）と地域の間に**対話を生み出す（コミュニケーションの充実を図っていく）必要**があります。

このように、管理職者をはじめ保育専門職には、常にこうした**倫理的ジレンマを引き受ける覚悟**を持ちながら、子どもの最善の利益の保障につながるありとあらゆる取り組みに、**個人として、また組織として自律的に向き合っていくという姿勢**が求められるということです。

とはいえ、一人の保育者、一人の管理職者、一つの保育施設にできることに限界があることもまた事実です。ただ、限界があるから何もしない、できないということではなく、この限界をどのように超えていくのか、この点に焦点化した取り組みがこれまで以上に期待されてきているということではないでしょうか。その具現化のためのヒント、改善のための視点が、報告書に示された**「10 の考察」**に網羅されているように思えます。

そして、その実現のためには**「全職員が安心して働ける職場であるということ（心理的安全性の保障）」「職員間の信頼関係の醸成のためにさまざまに工夫をし、実践し続けている職場であるということ（関係の質向上に向けた取り組みの展開）」**、これらのことを決して**「他人任せ（管理職者任せ・職員任せ）にしない職場であること（専門職としての自律性の発揮）」**が必要になってくるということが示唆されているように思えます。**「できない理由を探すより、それぞれの立場で、またそれぞれの保育施設で『できること』から始めてみませんか？」**、このようなメッセージをこの報告書から感じ取ることができます。

“豊かな保育”を支える保育現場の「関係の質」を捉え直す

本稿では、保育専門職としての日々の発見や喜び、日常の“モヤモヤ感”を職場内で共有しながら、保育の質の確保・維持、そして向上につなげつつ、何より子どもにとっての**“豊かな保育”**を実現していくための取り組みの重要性について、ダニエル・キム（2001）が提唱する**「組織の成功循環モデル」**（図１参照）を援用しながら考えてみたいと思いま

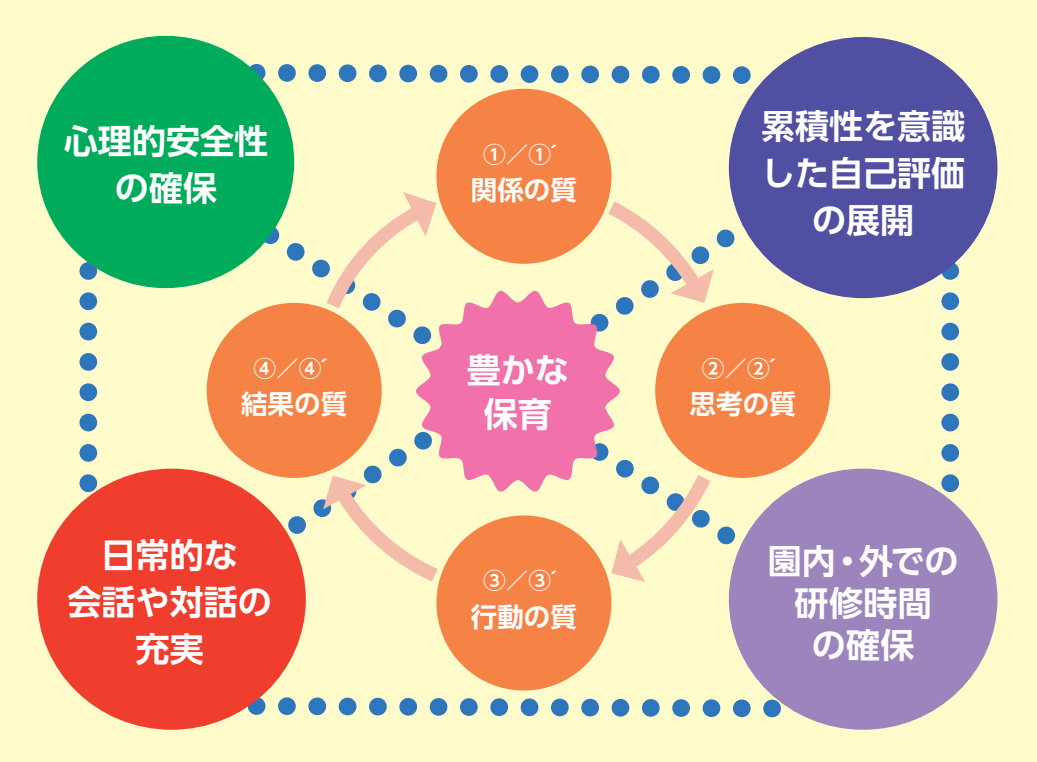


図１　組織の成功循環モデル
ダニエル・キム「組織の成功循環モデル」（2001）を参考に那須作成（2023）

す。

「組織の成功循環モデル」で大切だとされていることは、組織の活性化、持続可能性を高めていくためには、**「④結果の質」**（「できたか・できなかったか」）を重視することから始めるのではなく、何より組織に関わるさまざまな当事者間の**「①関係の質」**を改善・向上させていくところから始める点にあるとされます。**「④結果の質」**が重要ではないということではありません。「できたか・できなかったか」で判定するような「結果」に拘るあまり、そのプロセスに関心が向かなかったり、他者（同僚あるいは管理職者）の顔色を窺うなどの仕事になってしまいかねないということです。結果として**「①関係の質」**の劣化を招き、さらには**「②思考の質」→「③行動の質」**の劣化、そして最終的には**「④結果の質」**のさらなる劣化につながりかねないとの指摘です。この考え方が、いわゆる**子ども不在の保育**（「不適切な保育」）と無関係ではないことをご理解いただけるのではないでしょうか。

保育現場に置き換えて考えてみると、関係のある当事者とは、保育者をはじめとする職員同士、その職員と子ども、職員と保護者、職員と管理職者、職員・管理職者（保育施設）と地域といったものが考えられます。ここでは、特に職員間の関係性に着目して考えてみたいと思います。

職員間の関係性が豊かな場合、つまり**信頼関係が育まれ続けている職場**の場合、その構成員である保育者の**「②思考の質」**はよりポジティブに、よりクリエイティブになり、新しいアイディアを創出したり、前回の失敗を次に活かそうとする、そのような思考性につながりやすいというものです。こうした思考の質は、当然のことながら**「③行動の質」**にも肯定的な影響を与えるということになります。

例えば、「日々の保育は大変なのだけれども、同僚をはじめ、子どもやその保護者と関わることが愉しくて仕方ない！」「明日はちょっと環境を変えて、子どもたちの反応を見てみようかしら……。今から楽しみ楽しみ！」といった状態でしょうか。園内のあちらこちらで、保育者が子どものことについて、保育のことについて情報共有をしたり、相談したりする、そのような行動が表出してくるなども同様です。

言わずもがなですが、**「④結果の質」**としては**子どもや環境、あるいは自身の「変化」に手応えや意味を実感できる**ような状況の中に見て取ることができるものだと言えます。自らの専門職としての働きに、あるいは自らのキャリアに応じた働きに対して自信を持つことができるようになり、組織的な保育力の向上により主体的に関わろうとしていく保育者の姿として、また保育を取り巻くさまざまな環境の充実がもたらされる状況の中に結果として立ち現れてくるものという考え方です。

こうした職場の場合、当然のことながら、職員間の**「①' 関係の質」**はさらに豊かなものとなっていくということです。さらに豊かになった関係の質を持って、**「②' 思考の質」→「③' 行動の質」→「④' 結果の質」**をより豊かなものとしていく、そのプロセスで起きる変化に対してより自覚的になりながら、保育者個々人の専門性の向上や組織的な保育力の向上（スパイラルアップ）を実現させていくということです。

とはいえ、現実的にはこうした組織マネジメントの「理論」が、問題を抱えるすべての保育現場に特効薬的に機能するかと言えばそうでもありません。機能させるためには、やはり地道にこのサイクルを回していくことをマネジメントしていく必要があります。さらに、ここで指摘するマネジメントの当事者は管理職者だけではありません。全職員がそれぞれのキャリアに応じた、あるいは職務内容に応じた関わりを自律的にマネジメントしていくこと、このことが重要です。

そして、その中核に据えるものが各保育施設の共有すべき方向目標としての「保育理念」や「教育方針」であり、「保育所保育指針」や「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」等に示されているねらいや内容となります。心理的安全性の保障とともに、**「自己評価（専門職者としての振り返り）」**[*2]**ベースの「対話」**を地道に、しぶとく積み重ねていくしかありません。加えて、**対話ベースの園内外における往還的な研修**に継続的に取り組んでいくしかないように思えます。

まさに、こうした取り組みの重要性が日常的に管理職者をはじめとする全職員に周知され、共有され、実働している保育現場では、「不適切な保育」や「虐待」が入り込む余地はないでしょう。なぜならば、報告書の「はじめに」に謳われているように、**「不適切な対応が『ある』もしくは『ない』という単純な視点ではなく、『もし、あるのだったら、そこにはどんな背景があるのだろう』」**ということについて**「問いかけ合い、考え合う」**、対話重視の職員間の関係性になっているからです。別の見方をすれば、対話や振り返りの時間が確保されているということです。**研修時間が保障**されているということです。日常的な対話や継続的な園内外における往還的な研修は、「保育における不適切対応を考える」ことにつながる何よりの予防的仕組みとして機能し得るということに他なりません。

まとめにかえて

全私保連においては、本年(2023年)３月、『**こどもまんなか社会の実現に向けてこどもの声に耳を傾けよう**』と題するリーフレットを作成されています。こども基本法の理念とともに、「こどもまんなか社会」の実現に向けた**「６つの提案」**がなされています。そのどれもが、保育専門職・管理職者[*3]としての自律性や倫理観に基づいたさらなる専門性の向上に向けた当事者意識が求められてくるものだと言えます。いずれも本稿で述べてきた**“豊かな保育”を具現化していくことにつながる視点**だと捉えることもできます。

最後に、この時代と次代の社会を見据えた保育者としての、あるいは管理職者としてのマインドセットとして何が必要なのかについて考えてみましょう。それは、とりもなおさず子どもにとって、保育者にとって、保護者にとって、管理職者や園組織にとって、そして地域にとっての**“豊かな保育”とは何かを問い続け、日々の実践の中で具現化し続けようとするあくなき探究に向けた覚悟と行為レベルでの変容をもたらす行動力を持つこと**に他ならないと考えます。

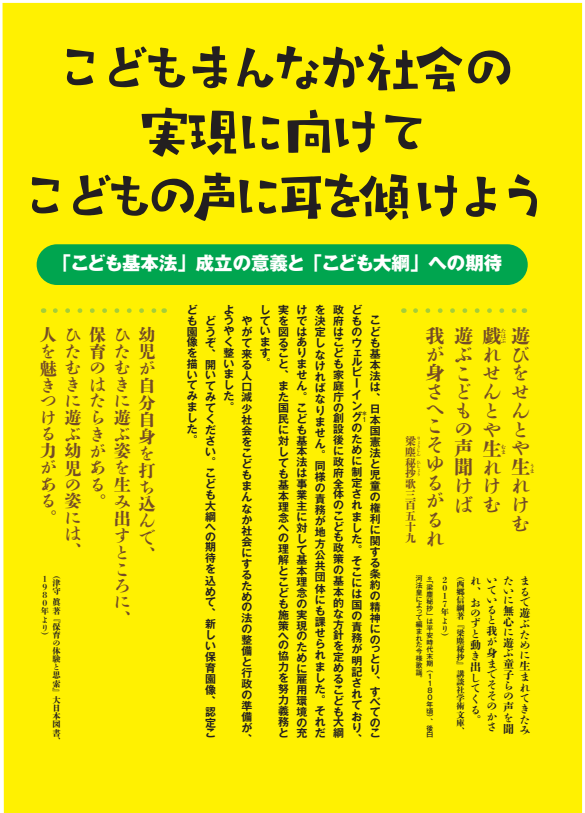
「子どもは私たち大人が見ることのない未来社会へ送る生きたメッセージである」（N.Postman）と語る研究者もいます。だとすれば、子どもという存在自体を慈しみながら、子どもを取り巻くすべての当事者が、その関係性を育みつつ、どのような「メッセージ」にしていくか、**喜びと希望を持ちつつ「問いかけ合い、考え合う」ことを可能とする場の創出**に努めていく必要性を感じます。筆者自身も、保育施設の種別や公私の枠を超えて、さらには、保育現場と養成校の実質的な協働のありようを模索していく中で「こどもまんなか社会」を具現化していくための取り組みに与し続けたいと思います。

［註］

＊１　厚生労働省「人口動態統計速報（令和５年１月分）」2023年３月

＊２　厚生労働省「保育所における自己評価ガイドラインハンドブック」（2020年３月）等参照

＊３　全国私立保育連盟「こどもなんなか社会の実現に向けてこどもの声に耳を傾けよう」2023年３月１日発行



全国私立保育連盟
こどもなんなか社会の実現に向けてこどもの声に耳を傾けよう
2023年３月１日発行

保育における不適切対応を考える調査

［調査項目］

※令和5年1月16日時点の状況をご回答ください。

Q1. ご回答頂いている方の施設がある都道府県をお答えください。

Q2. ご回答頂いている方の施設の法人格をお答えください。
○社会福祉法人　○学校法人　○宗教法人　○NPO 法人　○株式会社　○有限会社　○個人　○公立
○一般財団法人　○公益財団法人　○一般社団法人　○公益社団法人　○医療法人　○その他

Q3. ご回答頂いている方の施設の施設種別をお答えください。
○認可保育所　○幼保連携型認定こども園　○保育所型認定こども園
○幼稚園型認定こども園　○その他

Q4. ご回答頂いている方の役職をお答えください。[複数選択可]
○理事長　○理事　○園長　○副園長
○主任保育士・主任保育教諭
○副主任保育士・副主任保育教諭
○保育士・保育教諭（クラスリーダー）
○保育士・保育教諭（クラスリーダー以外）
○保育士・保育教諭（フリー）
○保育補助（資格なし）
○保健師　○看護師　○栄養士　○調理員　○事務員　○その他

Q5. ご回答頂いている方の雇用形態をお答えください。
○正規職員
○非正規職員
○派遣職員
○その他

Q6. ご回答頂いている方の一日の勤務時間（残業含む）に最も近いものをお選びください。
○4時間未満
○4時間程度
○5時間程度
○6時間程度
○7時間程度
○8時間程度
○9時間程度
○10時間程度
○10時間超

Q7. ご回答頂いている方の勤務年数（保育施設でのトータル）をお答えください。
○2年未満
○2～4年未満
○4～6年未満
○6～8年未満
○8～10年未満
○10～15年未満
○15～20年未満
○20～25年未満
○25年以上

Q8. 貴施設の在園児の規模についてお答えください。
○30人未満
○30～60人未満
○60～90人未満
○90～120人未満
○120～150人未満
○150～180人未満
○180人以上

〈業務に関する状況〉
Q9. 保育業務を行う上で、次にあげる事柄についてのあなたの考えに最も近いものをお選びください。
〈マトリクス横項目〉
[1] とても思う　[2]　思う[3] やや思う　[4] まったく思わない

〈マトリクス縦項目〉
○保育を学ぶ機会がある
○子どもと一緒に過ごすことが楽しい
○同僚(先輩、後輩含む)からの助けがある
○上司(園長、主任等)からの助けがある
○困った際に援助を求められる(フォロー体制がある)
○周囲に相談できる人がいる
○勤務時間内に保育を振り返る時間がある
○仕事と私生活の両立ができている

〈マネジメントから〉
Q10.『子どもの尊重』や『子どもの人権』について学んだり、考えたりする頻度はどの程度ですか？ 最も近い状況をお選びください。
〈マトリクス横項目〉
[1] ほぼ毎日 [2] 週1回程度[3] 月1回程度 [4] 年2回程度[5] 年1回程度 [6] ほぼない

〈マトリクス縦項目〉
①個人的な取り組み
②職場内での取り組み
③外部研修での取り組み

〈規程整備の面から〉
Q11. 施設内で子どもの尊重や子どもの人権に関わる規程やマニュアル、ガイドラインに相当するもの(以下、規程と表記)はありますか？ 最も近いものをお選びください。
○規程があり、内容を把握している
○規程があり、目を通したことがある
○規程はあるが、読んだことがない
○規程があるかわからない
○園に規程はない

〈保育計画の面から〉
Q12. 保育計画等において子どもの尊重や子どもの人権に関する配慮を記載していますか？ 最も近いものをお選びください。
○全体的な計画に記載
○月案に記載
○週案に記載
○日案に記載
○別様式に記載
○記載はしていない
○今はわからない

〈不適切対応を修正する機会〉
Q13. 保育業務において自分や他の保育者に不適切対応があった場合、修正する機会はありますか？ 園内の状況にあてはまるもの全てをお選びください。
○その場にいる人同士ですぐ伝え合う
○後で振り返って個別に伝え合う
○全体的なミーティングで伝え合う(定期的)
○全体的なミーティングで伝え合う(不定期)
○不適切対応と感じたことはない
○その他( )

〈不適切対応を指摘された時の気持ち〉
Q14. 自身の保育業務において不適切対応について指摘された際、あなたの気持ちで最も多かったものに近い選択肢をお選びください。
○素直に受け止め反省する
○他にもっと優先すべきことがあった
○そうしなければならない状況を改善して欲しい
○自分の対応は間違っていない
○指摘されたことはない
○その他( )

〈他者の不適切対応〉
Q15. 他の職員の不適切対応に気がついた場合、どの様に認識の改善を図るのが良いと思いますか。最も近い選択肢をお選びください(実際に出来るかどうかは別としてご回答ください)。
○本人へ直接伝える → 改善する
○同僚に相談確認する → 本人へ伝える → 改善する
○上司に相談確認する → 本人へ伝える → 改善する
○上司に相談確認する → 職場でのミーティング → 改善する
○その他( )

〈子どもの状況から〉
Q16. 次にあげる場面で、子どもの対応に困難さを感じることはありますか？
困難さの程度をお答えください。MA
〈マトリクス横項目〉
[1] とても困難　[2] 困難　[3] やや困難　[4] 困難ではない

〈マトリクス縦項目〉
○登園後に保護者と離れ泣いている時
○子ども同士のトラブルが多い時
○担当の子どもが怪我をした時
○保育者の指示通り行動してくれない時
○食事を進んで食べてくれない時
○寝つきが悪い時
○排泄がうまくいかない時
○子どもへの対応により活動が予定通り進まない時
○子どもへの対応により他の部署に迷惑をかけてしまう時

〈自身の状況から〉
Q17. 次にあげる状況になった場合、子どもの対応の困難さへの影響がありますか？ 困難さの程度をお答えください。MA
＜マトリクス横項目＞
[1] とても影響する　[2] 影響する　[3] やや影響する　[4] 影響しない

〈マトリクス縦項目〉
○同僚との関係に問題を抱えている時
○上司との関係に問題を抱えている時
○保護者との関係に問題を抱えている時
○家族のことで問題を抱えている時
○残業等で勤務時間が長びいている時
○仕事をため込んでいる時
○身体が疲れている時

Q18. 保育における不適切対応に関連することでのご意見をお聞かせください（自由記述）。

（公社）全国私立保育連盟　調査部

保育における不適切対応を考える調査

日々保育のなかで子どもと関わる私たちにとって子どもの人権を守ることは一人一人が常に念頭に置いておくべき概念です。しかし時として、安全を気にするあまりに子どもの行動を制限したり、スケジュールの時間を気にするあまりに急がせたりと、振り返ってみれば子どものことを考えて行った行為が子どもを尊重する保育になっていなかったことはありませんか？

保育における不適切対応をなくしていくには個人レベルでの取り組みだけでなく、組織的なアプローチも加わることでより効果的に保育現場で意識共有されるものと考えられます。

このような背景から不適切対応がない保育現場に向けた仕組み作りのための調査を行います。これまで以上に子ども一人一人が尊重され、安全と安心が保障される場としての保育環境をともに考え、作り上げましょう。是非、皆さんからのご回答をお願い致します。

スマホで簡単回答！！

無記名調査ですので記入者が特定されることはありません。

皆さんの回答が保育の未来を作ります

＜調査の概要＞

調査内容：下記「調査票」に基づくインターネット調査
https://questant.jp/q/BGTUGW4C
調査対象：保育施設で働くすべての方
調査期間：令和５年１月１６日～１月３１日

調査の入口（QRコード）はこちら

＜この調査に関することへのお問い合わせ先＞（公社）全国私立保育連盟　調査部担当 03-3865-3880

＊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。
＊全私保連調査部では、「未就学児をもつ親へのニーズ把握調査」など、各種の調査を実施し（主にインターネット調査）、HP あおむし通信に調査報告書を掲載しています。ご参照ください。
https://www.zenshihoren.or.jp/activity/research.html

「保育通信」2023年５月号 No.818 付録
『保育における不適切対応を考える調査』報告書

2023年５月１日発行

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

発行所　公益社団法人 全国私立保育連盟
〒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：https://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

© Koekisyadanhojin Zenkokushiritsuhoikurenmei 2023 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。