

# 保育における不適切対応を考える調査Q18自由記述からのトピック

## 現場負荷と保育者的心身・働き方に関する論点

人員不足・配置基準の限界が余裕の欠如と不適切対応のリスクを高める

1歳児6対1や3歳以上児の多人数担任など現行配置が実情に合わず、丁寧な個別対応や安全配慮が難しく、急かしや命令的関わりに傾く場面が増えるという指摘が多い。

支援児やグレーゾーン児の増加に対し加配が足りず、加配時間も短いことから、集団と個別支援の両立が破綻しやすく、保育者の焦燥感と疲弊が蓄積する。

休みの代替要員不在や突発欠勤で常にギリギリの配置となり、散歩や午睡、排泄場面で1人に負荷が集中し、場当たり的対応や強い口調が出やすいという現場感が共有される。

最低基準ではなく最適基準への見直しを求める声が強く、国基準超の独自加配を行う園でも財源や人材確保に限界がある実情が繰り返し語られている。

書類・行事・消毒・監査対応・苦情対応・連携業務の増加で勤務内に終えられず、持ち帰りやサービス残業が常態化し、休息がとれずに感情コントロールが難しくなる。

業務過多・長時間化・低待遇が心の余裕を奪い現場を疲弊させる

休憩未取得、有休取得困難、週休二日不徹底、開所時間長大化などで心身の回復機会が乏しく、保育の質と安全配慮に影響するとの不安が広く表明される。

賃金や待遇が業務・責任に見合わないとの声が非常に多く、モチベーション低下や離職の加速、潜在保育士の復帰困難など負の循環が懸念されている。

## 休憩・ワークライフバランス・メンタル支援の必要性

配置・単価・補助の枠組みが施設経営にも制約を与え、余剰人員の確保やノンコンタクトタイム確保が困難で、制度的改善が不可欠との要望が反復される。

こまめな休憩、確実な昼休み、ノンコンタクトタイムの保障が感情の安定と冷静な判断につながるとして、制度化・運用徹底を求める意見が目立つ。

心理職の配置やスクールカウンセラー、スクールロイヤー等の外部支援窓口を常設し、個と組織のメンタルヘルスを守る仕組みづくりを提案する声がある。

園内で困り感を早期に共有し交代・ヘルプできる体制が、八つ当たりや強い口調の未然防止に有効との実感が多く、助け合い文化の構築が強調される。

健康経営やストレスチェックへの公的加算を望む声もあり、心身の余裕が保育の丁寧さを支えるという現場の一致した認識が示されている。

発達に配慮の必要な子がクラスに複数在籍する現状で、保育者1人あたりの負担が急増し、危険回避と育ちの保障の両立が難しいとする実感が多い。

## クラス構成の難しさと個別・集団の両立の困難

個々に寄り添うと集団が止まり、流れる保育に偏ると子どもの意思の尊重が損なわれるというジレンマが語られ、やむなく急かしや制限が生じやすい。

月齢差・クラス替え・行事期などに負荷が偏在し、配置強化や行事簡素化、保育内容の見直しで山場をならす工夫が現場提案として挙がっている。

事故やトラブル時に「あと一人」の支援があれば丁寧にできたとの回顧が多く、余剰配置がケアの質と予防に直結するとの声が繰り返された。

### 定義の曖昧さとしつけ・文脈・場面切り取りに対する戸惑い

どこからが不適切なのか、毅然とした指導や安全確保の緊急介入との境界が不明確で、現場が委縮するとの指摘が多数寄せられている。

特定場面の切り取りで文脈が無視されると、配慮やねらいに基づく関わりも不適切と誤認されかねず、説明責任と対話の機会が必要との意見が多い。

子どもの年齢や関係性、安全リスクの緊急度により声のトーンや介入の強度が変わる現実があり、一律判断の難しさが現場から提起されている。

用語としての不適切対応の幅が広すぎるとの違和感や、虐待と明確に区別した定義・事例集の整備を求める声が繰り返し示されている。

連日の報道で保護者や地域の目が過敏化し、正当な指導や日常の関わりも疑われ、現場が委縮して保育がぎこちなくなるとの悲嘆が多く寄せられる。

### メディア報道による萎縮・誤解・土気低下と人材流出懸念

誤解や不信により保護者対応が増え、報告・記録・書類が膨らんで保育時間が圧迫され、さらに負荷が増す悪循環が語られている。

一部事案で職業全体が貶められ、保育士志望減や離職増を懸念する声が強く、やりがいが損なわれるとの危機感が現場から表明された。

極端な事例と日常の指導の線引きが曖昧な報じ方への疑義や、正しい情報発信・現場の努力の可視化を求める要望が多い。

### ガイドライン・チェックリスト・可視化の取り組みと課題

人権セルフチェックリストや園内マニュアルの活用、定期点検で気づきと予防につなげる実践が紹介され、全職員対象での徹底が求められる。

ガイドラインは抽象的すぎる、具体事例や対応策、境界の解説が必要との声が根強く、実務に即した教育資料を国・団体に求める意見が多い。

防犯・見守りカメラ導入で牽制・振り返りに役立つとの評価と、文脈を無視した誤解を生む懸念の双方が示され、運用の工夫が課題とされる。

用語選択について不適切対応より園内虐待など強い言葉で自戒すべきとの意見と、萎縮を招く

### 文脈共有と説明の重要性・第三者からの見え方への配慮

強い言葉で口成す、ことの想いと、要約を踏みぬ表現の配慮を求める意見が併存する。

保護者と事前にねらいや配慮を合意できれば不適切と見なされにくいとの経験が共有され、見える化・公開保育・体験参加の価値が語られる。

第三者視点で自他の言動を振り返る訓練（ビデオ・外部観察）が有効とされ、受け止め方を意識した言葉遣い・態度の工夫が求められる。

すべての場面で「大人に同じことをして良いか」の基準でセルフチェックする実践が紹介され、日常の微細な配慮が重要とされる。

園の理念・指針の明文化と定期共有が、判断のブレを減らし誤解を防ぐ土台として挙げられ、全職種を対象にした周知が提案される。

## 園内体制・コミュニケーション・研修・振り返りに関する論点

### 風通しの良い職場と相互指摘文化・管理職の現場把握

何でも言い合える関係と、見て見ぬふりをしない姿勢が未然防止の要とされ、日頃の信頼関係と上司の迅速な介入が重要と強調される。

園長・主任が保育室を巡回し、困り感や気になる言動を早期に拾い改善を支える体制に手応えが語られ、放任・丸投げの弊害が指摘される。

上下関係やベテランの影響で指摘しづらい現実が語られ、匿名投書や段階的フィードバックなど関係を崩さない仕組みが求められる。

管理職の倫理観・保育観・経営力が園の質を規定するとの声が多く、管理者要件の明確化や育成の必要性が提起されている。

### セルフチェック・園内研修・事例検討・第三者視点の活用

全国保育士会の人権セルフチェックや独自チェックリストの定期活用、事例の蓄積・更新で気づきが促進される事例が共有される。

事例検討・ロールプレイ・外部講師研修を取り入れ、世代差の保育観のすり合わせや、最新動向のアップデートを図る取り組みが多数ある。

ビデオ撮影による客観視や、第三者の観察・助

言いにくさ・人間関係・上下関係への対処と仕組み

言で無自覚な癖に気づける効果が語られ、個人攻撃にならぬ場づくりが重視される。

節目研修（5年目・10年目）や管理職研修、養成校での人権教育の強化など、継続学習の仕組み化を求める意見が繰り返される。

年長者・上司・人気職員に対する指摘の困難さが挙げられ、個別ではなく全体共有で扱う、匿名報告、紙面提案など工夫が示される。

言い方・タイミング・語彙の準備が重要で、その場で短く、後でゆっくり、会議で一般化など複線的な伝え方を準備する必要が語られる。

相談先の明確化（主任・園長・第三者機関）と、通報・記録の手順整備が抑止力になるとして、園内規程の整備を求める意見がある。

職場のハラスメントやいじめが不適切対応を誘発するとの経験が共有され、組織文化の改善と管理職の毅然とした対応が要請される。

情報共有・チーム保育・保育観のすり合わせ・会議体

週一ミニ職員会やリーダー会、昼礼など定期の場で保育観・児童観を言語化し、共通理解を醸成する取り組みが効果として挙げられる。

クラスを越えて助け合うチーム保育、交代・ヘルプの仕組みが不適切対応の歯止めになるとて、余剰配置やローテ設計が提案される。

伝達と記録（ヒヤリハットの共有、見える化掲示）で意識が広がり、微細な違和感を早期に言語化できる文化づくりが評価される。

指導規程・服務規程の学び直しを園内で行い、価値観の差異を法令・指針で収斂させる実践が報告され、継続運用の必要が語られる。

## 子どもの人権・子ども主体・指導としつけ・安全配慮に関する論点

子どもの最善の利益、命の平等、人格の尊重が保育の根幹であり、子どもの声を聴き受け止める姿勢が不適切対応の抑止になると強調される。

## 子どもの人権尊重と一人の人格として扱う姿勢の再確認

保育者の言葉一つ、態度一つが子どもの心に影響するとの自戒が多く、乱暴な言葉・威圧・呼び捨ての回避や丁寧語の徹底が求められる。

子どもに対してして良くないことは大人にもしてはならないという基準で、日々セルフチェックする実践が現場で共有されている。

乳幼児の権利条約や倫理綱領の学び直しが、愛情深く間違えない伝え方の土台になるとして、継続学習の重要性が語られる。

大人主導・一斉保育・整列・時間優先の従来慣行を見直し、子どもの意思・ペース・遊びを尊重する保育へ転換する必要が指摘される。

## 子ども主体の保育への移行と従来型保育の見直し

子ども主体を掲げつつ実態が追いつかない園の存在が懸念され、日々の保育の丁寧な再設計と園長の方針転換の重要性が語られる。

全てを尊重とするだけでなく、集団としての育ちと個の尊重とのバランスに悩みがあり、配置強化と環境整備の両輪が必要とされる。

過剰な評価主義や行事偏重で急かしがちになるリスクが指摘され、行事の簡素化・目的の明確化が提案されている。

## 安全確保と毅然とした指導・体罰否定・言葉遣いの工夫

命・安全に直結する場面では毅然とした制止や強めの声が必要との現場感があり、体罰・怒鳴り・脅しは論外とする線引きが共有される。

否定語に頼らず肯定的アプローチを工夫しつつ、危険時は即時介入する判断を認める枠組みと、後のフォローの徹底が求められる。

繰り返し叱責や威圧、乱暴な言葉が不適切と受け止められやすい現実があり、語彙・トーン・場の切り替えのトレーニングが要される。

食や排泄など生活の自立支援では、子の苦手に寄り添う配慮と保護者合意のもと段階的支援を進めることが誤解防止に有効とされる。

基本的生活習慣やしつけの家庭機能低下が保育に負荷を生み、園頼みの傾向や無理な要求が現場を困難にするとの声が多い。

家庭・地域・園で子育てを担う意識の共有と、保護者への適正利用の周知、理解促進の取り組みが必要とされている。

育休中の長時間利用など制度運用の歪みや、保育をサービスと捉える風潮への懸念が示され、社会全体の意識改革が求められる。

子への支援と同時に親支援・社会支援の強化が不可欠で、行政の啓発や相談体制の充実を求める意見が繰り返される。

## 保護者・社会・行政との関係に関する論点

### 保護者対応の難しさと信頼関係・情報公開・見える化

クレームの多様化・過度化や一方的な前提での指摘が増え、対話の不足が誤解を拡大させるとして、早期共有と対話重視が訴えられる。

保育のねらい・方針・対応方針の見える化、保育者体験や公開保育で相互理解を深める試みが有効との手応えが示される。

子どもの発言の誤解や伝言ゲームを防ぐため、状況確認・記録・複数視点の確認を徹底し、説明の質を高める必要が語られる。

園が弱い立場に陥らないため、園内での合意形成と保護者への一貫した説明、必要に応じて行政確認を行う姿勢が求められる。

監査やアンケートが現場実態を踏まえず、机上の対応に終始しているとの不満が多く、行政職員に現場体験を求める声が強い。

公私立間・自治体間で対応差があるとの指摘があり、資格要件や施設長の要件、監査の質の標準化を求める意見が挙がる。

### 行政・監査・制度運用の課題と現場理解の要望

調査・研修の重複・負担増で現場の業務を圧迫し、かえって不適切対応のリスクを高める懸念が語られ、実効的支援が求められる。

報道や行政の発表の在り方に対して、過度な不安喚起や選択的な切り取りではなく、背景要因や改善策に光を当てるよう要望が出ている。

子どもの人権同様に保育者の人権も守るべきとの声が強く、休憩・休暇・健康・尊重が保育の質の土台だと訴えられる。

## 保育者的人権・社会的評価・離職懸念と広報の必要性

保育の魅力や適切な実践の広報が不足し、負のイメージが志望者・継続者を減らす懸念が語られ、前向きな発信を求める。

処遇と労働環境の改善が人材確保と学びの好循環を生むとして、社会全体で保育の価値を再評価する必要が指摘される。

指導の正当性・毅然さまで萎縮させないバランスある社会的理解と、保育者を守る法的・制度的整備の必要性が示される。

スクールカウンセラー・スクールロイヤー・心理職など相談先の常設を望む声が多く、早期の相談・介入が予防に有効とされる。

保護者支援・発達支援・医療との連携を促進し、園だけに課題が集中しない地域包括的支援の体制を求める意見が挙がる。

## 外部支援・相談窓口・専門職連携の拡充

第三者通報・匿名相談のルート整備は、上下関係や関係悪化への不安を和らげ、問題発見と是正を促進すると評価される。

外部研修の実効性や重複を精査し、園内で共有・実装できる設計にする必要が語られ、負担と効果のバランスが課題とされる。

## 制度・政策への具体的要望と現場からの提案

### 配置基準・加配・公定価格・財源の抜本的見直し

乳児・1歳児の対子比の引き下げ、3歳以上児の国基準改善、必要保育士数の再設計を求める声が圧倒的に多い。

支援児・グレーゾーン児への加配拡充と、時間・対象の柔軟化が不可欠とされ、現行の加配枠の狭さが現場負荷を生む。

公定価格・給付費の増額や施設整備への財源措置が、余剰配置や環境改善、健康経営に直結するとして要望が繰り返される。

量の拡充偏重の失敗を検証し、質の担保を軸にした制度転換を求める声が、現場・管理者双方から提示されている。

### 待遇改善・休憩・ノンコンタクトタイム・健康経営

給与・賞与・時給・加算の実効上げ、潜在保育士の再就労支援、地域間格差是正など、待遇の底上げが必須とされる。

休憩時間の制度化・実施徹底、ノンコンタクトタイムの常態化、会議・研修時間の勤務内保障など具体提案が多数ある。

ストレスチェック・メンタルケア加算など健康経営支援の公的補助を求める、長く安心して働く環境の制度化が望まれる。

休園・会議日設定の柔軟化や、土曜保育時間短縮など、運営面の制度改善で現場の回復を図る提案が挙げられる。

### 行事・書類の簡素化・ICT化・業務削減

書類・帳票・監査対応の簡素化、ICT活用による省力化で、子どもに向き合う時間の確保を優先すべきとの声が多い。

行事の目的再確認と縮小・選択、保育の本質に資源を配分し、急かしや負担による不適切の芽を減らす必要が語られる。

ノンコア業務の切り分けや事務職活用、見える化と共有の効率化で、連携コストを下げる現場発の工夫が提案される。

重複研修・調査の統合や、アウトプット中心の学びに改編し、学びと実践の往復を回しやすくする設計が望まれる。

### 人材育成・養成校教育・管理職要件・横の連携

養成段階からの人権・倫理・実践的学びの強化、節目研修の制度化、年次に応じた総論・各論の設計が提案される。

施設長・管理職の資格要件や学びの明確化、現場把握・マネジメント力の底上げが園の質の鍵とされている。

地域横断の連携・学び合い・事例共有の場を増やし、孤立を防ぎ、質の底上げと標準化を図る必要が語られる。

不適切発見時の是正と離職抑制の両立（指導後の褒め・フォロー）など、人材育成型の指導文化を求める声が挙がる。