

慣らし保育・体験入園等の実施があげられる。

*12 問題行動、行動障害については程度や頻度を加味しつつ、以下の点に注目する。

- ①登園をいやがる ②降園をいやがる ③友だち関係がうまくいかない。
- ④暴力を振う ⑤友だちをいじめる、いじめられる ⑥かみつき
- ⑦保育者に異常に甘える ⑧赤ちゃんかえり ⑨泣く、ぐずる
- ⑩落ち着きがない ⑪怒る、かんしゃくを起こす ⑫ことばが遅い・不明瞭
- ⑬場面によって話せない（選択性かん黙または場面かん黙）
- ⑭奇声をあげる ⑮悪い言葉・人の嫌がる言葉を使う ⑯サイレントベビー

【出典：保育保健の基礎知識】

*13 以下のような癖について、一日の流れの中で、どの時間帯で、どんな条件の時に起こるか把握している。

- ①指しゃぶり ②爪かみ ③吃音 ④チック ⑤頻尿 ⑥抜け毛
- ⑦タオル等こだわりのあるものを離さない ⑧自傷行為 ⑨自慰 ⑩歯ぎしり

【出典：保育保健の基礎知識】

*14 保護者の不適切な養育（かかわり）について、以下のこと等に注目する。

- ①地域の中で孤立している。
- ②自分や他者に対して否定的な態度をとる。
- ③他者との関係が持てない。
- ④子どもに関する他者の意見に被害的・攻撃的になりやすい。
- ⑤子どもへの態度や言葉が拒否的である。
- ⑥子どもの扱いが乱暴、冷淡である。
- ⑦小さい子どもを残してよく外出する。
- ⑧子どもがなつかない、と言う。 等

【出典：小児保健福祉学】

*15 特に次のような親の場合は、虐待が疑われることもあるので、要注意。

- ①親の子どもへの態度や言葉が否定的である。
- ②子どもをたたく頻度が高い。
- ③育児についての一般的な知識がない、育児の知識が偏っている。
- ④子どもの過食を訴える。
- ⑤子どもが抱かれようとしても抱きあげない。
- ⑥ほかのきょうだいに比べて、「この子はかわいくない」と言う。
- ⑥孤立している様子がうかがえる。
- ⑦うつ状態にある。

*16 身体的虐待：

- ①殴る ②蹴る ③投げ落とす ④首をしめる ⑤溺れさせる ⑥逆さづりにする

- ⑦タバコの火やアイロンを押し付ける ⑧毒物を飲ませる”

*17 性的虐待：

- ①子どもに性交や性的行為を行うこと。父親（実父、継父）が娘を対象にすることが多い。
- ②兄が妹にというようにきょうだい間でおきることもある。
- ③家庭外で、知人や見知らぬ人から性的暴力を受けることを性的虐待とみることもできる。

*18 心理的虐待：

- ①「おまえなんかどうして産んだんだろうね」などことばによる脅し。
- ②子どもからはたらきかけに応えない無視。
- ③拒否的な態度を示すこと。
- ④子どもの心を傷つける（心理的外傷を与える）。

*19 ネグレクト（放置、保護の怠慢）：

- ①健康状態を損なうほどの不適切な養育
（例・・・家に監禁する、保育所に登園させない）。
- ②子どもの危険についての重大な不注意
（例・・・重大な病気になっても医者に連れていかない、十分な栄養を与えない、ひどく不潔なままにする）
- ③長時間、乳幼児を車の中に放置し、熱中症で子どもが死亡したり、誘拐されたりする事件もネグレクトの結果と言える。

【出典：厚生省児童家庭局企画・監修、子ども虐待防止の手引き】

*20 子どものサイン等は以下のもの等に注目する。

1. 乳児の場合

- ①表情や反応が乏しく笑顔が少ない。
- ②特別な病気もないのに体重の増加が悪い。
- ③いつも不潔な状態である。
- ④おびえた泣き方をする。
- ⑤不自然な傷、たばこなどによるやけどがある。
- ⑥ときおり意識レベルが低下する。
- ⑦予防接種や健診を受けていない（母子健康手帳確認）。

2. 幼児の場合

- ①表情が乏しい。
- ②他の子どもや保育士等にうまく関われない。
- ③かんしゃくが激しい。
- ④他児に対して乱暴である。
- ⑤言葉の発達が遅れている。
- ⑥不自然な傷や頻回な傷又は、たばこなどによるやけどがある。

- ⑦身長・体重の増加が悪い。
- ⑧衣服や身体が不潔である。
- ⑨基本的な生活習慣ができていない。
- ⑩がつがつした食べ方をしたり、人に隠して食べたりなどの行動がみられる。
- ⑪虫歯が多い。
- ⑫衣服を脱ぐことに異常な不安をみせる。
- ⑬年齢に不相応な性的な言葉や性的な行為がみられる。
- ⑭他人との身体接触を異常にこわがる。

【出典：小児保健福祉学】

II 家族の全体像を捉える

*1 相談に応じる際の配慮：

- ①面接では、保護者の不安を軽減する努力をする。
- ②保護者の自己決定を尊重する。
- ③非審判的態度*5で接し、家族のこれまでの努力を最大限評価（コーピング）する。
- ④守秘義務を徹底することを保護者に明らかにし、知り得た情報の漏洩防止に努める。

*2 受容：

子どもや保護者のあるがままの現実（思想・態度・行動を含む）を、そのまま無条件に受け入れること。（出典：社会福祉用語辞典 第3版）

*3 共感：

保護者が見たり、考えたり、感じたりしていることについて、保育士が、保護者の立場から理解を深めること。（出典：社会福祉用語辞典 第3版）

*4 傾聴：

面接において保護者のペースで話してもらうようにし、ただ聞いているだけではなく、あいづちを打ったり、一生懸命聞いていることが保護者に伝わるようにすること。

【出典：社会福祉用語辞典 第3版】

*5 非審判的態度：

保育士が自分の価値観や倫理的判断によって、子どもや保護者の行動や態度を批判したり、問題の発生原因について審判や非難しないこと。

*6 主訴：

保護者本人の具体的問題な訴え。面接の段階では、保護者の主訴を受け止め、それを大切にしながら、援助が必要な問題が何かを明確にしていく必要がある。

*7 対応例：

- ①問題はいつから始まったのか？（どのくらいの期間に及ぶのか、どのくらいの頻度で生じるのか）を把握し、記録する。
- ②問題が起こる状況について（いつ、どこで、誰が、どんな状況で）把握し、記録する。
- ③家族の問題に対する感情や姿勢はどうかを把握し、記録している。
- ④問題が生じてから生活にどのような変化（勤務時間が変更になり生活リズムが変わった、就職した結果、就労時間に見合った延長保育を行ってくれる保育所がない等）が生じたのかを把握し、記録している。
- ⑤問題に対処している主な家族は誰かを把握し、記録する。
- ⑥現在、どのような対処をしているのかを把握し、記録する。

*8 生活歴：

ある個人がこの世に生を受けてから生活歴を問われる時点までの歴史。どのような親の下で、どのような地に生まれ、誰にどのように育てられ、どのような教育を受け、どのように生計を立て、どのような生活を送ってきたかに関する情報。特に虐待を幼少の時に受けたり、DVを受けている保護者については、生活歴を聞くことにより、関係機関との連携を図る必要が出てくることが多い。

*9 家庭内での役割、家庭内での夫婦の連携、育児負担感や育児分担ができないことを訴えてきた場合、その声に傾聴し、受容するだけでも、保護者は救われたと感じる場合も多い。

*10 特に次のような親の場合は、虐待が疑われることもあるので、要注意。

- ①親の子どもへの態度や言葉が否定的である。
- ②子どもをたたく頻度が高い。
- ③育児についての一般的な知識がない、育児の知識が偏っている。
- ④子どもの過食を訴える。
- ⑤子どもが抱かれようとしても抱きあげない。
- ⑥ほかのきょうだいに比べて、「この子はかわいくない」と言う。
- ⑥孤立している様子がうかがえる。
- ⑦うつ状態にある。

*11 権利：

憲法で保障されている基本的人権（第11条）、幸福追求権（第13条）、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利（第25条）、教育権（第26条）、勤労権（第27条）、労働基本権（第28条）などが基本的に守られているかどうかをはじめ、地域社会から差別をされずに生活する権利、個別ケアを受ける権利、個別の問題等に対して質の高いサービスを受ける権利、自己決定・自己選択する権利、利用者が必要とする事柄についてわかりやすい情報提供を受ける権利、意見・質問・苦情を表明する権利、プライバシーの保護に関する権利である。

*ただし子どもへの虐待を行っている親やDVを行っている夫が、「知る権利」を振りかざ

し子どもが措置されている施設や母子が保護されている施設を尋ねてもその権利は尊重されない。

施設においては、夫婦間のトラブルで親権をどちらにするのかが問題になるケースも多い。そのため、親権を必ず確認して、保護者以外の人がお迎えや問い合わせがあっても、「そのようなご質問にはお答えできません。」等、対応する。

Ⅲ 子どもを取り巻く望ましい環境

*1 工夫の例：

- ①手洗い場に台、便座に台、座面の高さの調節のできる椅子（工夫がされていればよい。）
- ②乳児期に汗をかくことで汗腺が発達する、室内外の温度差を極端にすると、逆に体調管理ができなくなることを念頭に置いて、適切な温度・湿度管理をする。
- ③昼間の保育時間、昼寝の時間、夜の睡眠時間により適した照明に調整している。
- ④音や声の大きさに配慮し、場面に応じた静かな時間がある。

*2 乳児期に汗をかくことで汗腺が発達する、寒さに慣れておくと風邪の予防になる、室内外の温度差を極端にすると、逆に体調管理ができなくなることを念頭に置いて、適切な温度・湿度管理をする。

*3 暗いところで睡眠を取ることで必要なホルモン分泌が促されたり、活動時間の明るさとの落差を明確にすることで体内リズムを整えることにつながる

*4 環境ホルモンや農薬など取り除ききれないものもある。が、環境ホルモンの性質によっては玩具・食器の選択・管理の仕方でも溶出しない、などの物質があるので管理を適切に行う。それらに関する情報を得る機会を作る。

*5 次の①～④を参考にする。

①けが・発病など子どもの体調の変化時の対応（職場に連絡をする時は保育所からと名乗っていいのか、まず誰に連絡を入れるか、次に連絡するのは誰か、連絡内容を決めておく。様子を見れる程度の時、緊急に迎えにきてもらう必要がある時、受診先に迎えにきてもらう時、など。パターンを想定しておく）

②警報発令時の対応（何時の時点でどの種類の警報が発令した時、どのような対応なのか。開所前なら休園なのか、最低限の保育は確保しているのか、開所時間内なら、お迎えの要請の電話連絡をどのように入れるのか。）

③地震や火事などの対応、（近隣での避難所を図面で渡す。「2）防犯・防災・緊急時対策があるか。③」参照）

④不審者が出没した時の対応など（付近を不審者が出没している旨の情報が入った場合、

出入り口の管理を決めてある。侵入者があった時のマニュアルは別個用意されている)。

*6 大きな声で声をかけない、物語をききながら・その日のあったことを静かに聞いたり、話したりする、横になって体を休めるなど

*7 散歩に出かける日でも、疲れた様子の子どもの多ければ、活動をかえる、天気が悪い日が続けば、天気のいい日には予定を変更して戸外の活動を取り入れるなど。

*8 配慮の例：

- ①旬のものに触れる機会を多くし、そのことを食事中の話題に乗せて季節感を養う。
- ②食事時のマナーや好き嫌いへの対応について、無理に食べさせることで食事自体を嫌いにならないように、しかし、残すことの是非も職員間ですり合わせて共有し実践する。
- ③食事中、子どもたちが楽しくほっとしながら食べる時間として会話を楽しむなど和やかな雰囲気心がけている。
- ④什器（食器）の安全性（子どもにとっての使いやすさ、割れやすさ、環境ホルモンなど）に配慮し、子どもが自分で食事しやすいサイズの食器や家具を使っている。
- ⑤割れるものを使うことで、乱暴に扱うと割れることを教える
- ⑥マナーを教えることにつながることを大事にする。
- ⑦割れないものを使うことで安全性を大事にする。
- ⑧年齢により食器の素材・形状を使い分ける、家庭で使う食器に近いものにする

*9 第三者評価

第三者評価事業とは

- ①第三者評価事業とは、事業者の提供するサービスの質を当事者（事業者及び利用者）以外の公正・中立な第三者機関が、専門的かつ客観的な立場から評価する事業のこと。
- ②その目的は、個々の事業者が事業運営における具体的な問題点を把握し、サービスの質の向上に結びつけることとともに、利用者の適切なサービス選択に資するための情報となること。【出典：福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書】（厚生労働省）】

厚生労働省が作成し認定機関を支援するものと、自治体独自で作成しているものなどがある。

IV 関係機関との連携を強化する

*1 連携とは、目的を同じくするものが、連絡、交渉、行動して、その目的達成に努めること。具体的に関係する専門機関については、福祉関係（児童相談所、児童福祉施設、福祉事務所、家庭児童相談室）、保健関係（保健所、市町村保健センター等）、医療関係（小児科、各種専門病院、休日夜間外来、救急病院、療育センター等）、保育関係（保育所、ファミリーサポートセンター、等）、教育関係（幼稚園、学校、教育委員会、教育相談所等）、司法、警察関係（家庭裁判所、弁護士、警察等）、その他、地方行政部局、NPO、各種ボランティアをさす。

*2 ニーズとは、一般的には生存や幸福、充足を求める身体的・精神的・経済的・文化的・社会的な欲求という意味で、欲求、必要、要求などと訳される。「社会福祉用語辞典第3版」

*3 ラポールとは、ソーシャルワークの直接的援助や心理カウンセリングにおいて、援助する側とされる側の間に結ばれる信頼関係のこと。この信頼関係を基礎にして、援助される側は心理的防衛を緩和し、自分について素直に話すことができ、専門的援助関係が確立される。

【出典：社会福祉用語辞典 第3版】

*4 専門職とは、相談援助職員（児童福祉士、社会福祉主事、家庭相談員等）、直接援助職員（保育士、教諭、児童指導員、児童自立支援専門員、児童生活支援員、母子指導員等）、各領域の専門職員（心理判定員、保健師、看護師、医師、栄養士、理学療法士等）管理専門職員（児童相談所長、児童福祉施設長等）をさす。

*5 ボランティアとは、参加者の任意による援助活動をさす。無償性、善意製、自発性に基づいて、技術援助、労力提供を行う民間奉仕者をいう。正規の教育活動によらない保育士養成所の学生、中学、高校のクラブ活動を含む。ボランティアの受け入れに関しては、その人の持っている個性や、特徴を発揮できる環境を整えることが必要である。ボランティアの受け入れ体制としては、担当制の明確化、オリエンテーションや反省会の実施、記録、手引書等の整備、ボランティアの希望を聞く機会があるなどである。

*6 ソーシャルサポートネットワークとは、社会福祉実践において、個人を取り巻く家族、親族、友人、近隣、ボランティア等による、インフォーマルな支援と、公的機関や、さまざまな専門職によるフォーマルな支援が行われる総体を指す。単なる社会資源の組織化にとどまるものではない。生活の主体である個人を、中心に位置付けることによって、日常生活に起こる諸問題の対応の実態を理解し、個人およびネットワーク全体の維持、成長を促進する意味を持つ。

【出典：社会福祉用語辞典 第3版】

*7 定期的とは年間を通じて計画的に行われること

*8 会議とは、市町村保健センターおよび、保健所との連絡会、保健所の巡回連絡会、療育センターとの療育連絡会等の外部との会議、園内での伝達会、職員会議、研修をさす。

*9 自己決定とは自己決定とは、サービス利用者が自らの意思で自らの方向を選択する事をいう。自己決定の原則は、利用者自身の人格を尊重し、自らの問題は自らが判断して決めていく自由が理念に基づいている。しかし、無条件に自由があるのではなく、自己決定能力の有無や、「公共の福祉」に反しない限りといった制限つきで自己決定権があるというのが一般的な見方である。自己決定は利用者を支援の過程に積極的に参加させることが大

切という意味で、利用者の「参加の原則」として表すこともできる。

*10 地域性とは、子どもや家族が生活する基盤である地域、(小学校区等)において各種サービスの提供が必要という視点。

*11 利便性とは、実際にサービスの使いやすいかという視点(交通の便、受付時間が夜間に対応できるか。利用料、手続きの簡便さ、スタッフの対応等)

*12 個別性への配慮を行いながら、サービス利用によって子どもと家族にどのような変化が見られたかを把握し、以下のような方法によって次の支援に結びつけることが重要である。

- ①利用者の健康状態(精神的、肉体的)満足度について把握し、記録に残す。
- ②どの子ども、どの家族も、ともにみな一様ではない。利用者の話をよく聞き、好み、希望、価値観、生活信条、文化的背景を理解し、保護者の勤務状況や生活事情は様々であり、子どもの生活状況も多様であることを認める。
- ③子どもや保護者の個別事情や要望を聞いた後、決められた書式に記録する。
- ④利用者の情報や支援の状況(支援の進行状況、社会資源の活用の状況)は随時記録され、責任者が確認する。
- ⑤個別事情に変化があった場合は修正、加筆を行い、変化の経過がわかるようにする。
- ⑥直接援助を受ける子どもと保護者等利用者の変化が違う場合を見逃すことが無いように、常に子どもの視点に立った支援を心がける。
- ⑦会議の際、子どもと家族の個別性に関する情報は専門職間で共有化することにより支援に活用し、状況の変化を関係機関に報告することで支援の見直しに生かす。

*13 フィードバックとは評価結果や教訓・提言を活用し、支援の改善に役立てて行く過程である。この場合、評価の結果を対象の支援に改善に直接生かすもの。支援中間では当初の支援の見直し、支援終了時では、支援を終了するのか、延長、または別機関の支援につなげていくのか判断に活用する(意思決定プロセスへのフィードバック)。

*14 支援の進行状況、社会資源の活用の状況をさす。

*15 相談、助言の内容については必ず記録を残し、保育所内の関係職員間で事例検討会を行い、必要に応じて専門機関の助言が受けられる体制を整えておくことが必要である。

*16 子どもや家族の権利の危機例えば、虐待、家庭内暴力(DV)が疑われる場合、嘱託医、地域の児童相談所、福祉事務所、民生委員、児童委員、保健所、市町村保健センター等要保護児童対策連絡協議会(子どもを守るネットワーク)との連携を速やかに図る。また、連携に関して、子どもと家族が持つ権利に対して分かりやすく書面や口頭による説明を行う。

*17 虐待や暴力が疑われる場合でも、警察、司法関係機関や児童相談所と連携し、保育所としては、常に親子の立場に沿って援助する役割を担う。

*18 代替職員の配置、勤務時間の配慮

*19 子どもの権利とは、子どもは「生存権」「発達権」の他にも、「意思表明権」「信教の自由」といった市民的権利も有している。単に「最低限度の生活」を保障するだけでなく、子どもがより豊かに生きる権利を保障するという視点が必要である。社会福祉援助を必要とする子ども達は、権利を侵害されている場合が多い。子どもに関わる専門職として、子どもがどのような権利を有する存在なのか、「子どもの権利条約」、「児童憲章」から明確に把握する必要がある。

*20 守秘義務の徹底とは、法律上「主保義務の徹底とは秘密を固く守る義務」のことを指す。「徹底」とは、あるひとつの思想、態度などで全ての面を貫くこと。児童福祉法の一部改定にともなう「保育士資格の国家資格化」により、法律上も保育士の「守秘義務」が規定されることとなった。

*21 持ち出し時間、持ち出し人の記名、持ち出す場所の記録、返却の記録。”

Ⅲ－４．厚生労働科学研究費補助金（成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業）
分担研究報告書４

保育所の組織体制の実態と課題

研究分担者 矢藤 誠慈郎 愛知東邦大学教授

A. 研究目的

本研究は、保育所の組織性と課題について示唆を得るために、職員の雇用形態と保育所の組織的な課題との関連性について明らかにし、保育所保育の質を組織的に評価する指標について示唆を得ることを目的とする。

筆者による昨年度の分担研究において、以下の２点を指摘した。①組織体制に関しては、制度的に、職員配置基準の充実と、フリー保育士の配置、短時間勤務や無資格者の活用など、柔軟な運営ができるような整備が求められる。そのことによって、職員の業務に必要な時間を無理なく確保することも期待できる。②組織レベルでは、階層化などの体制の整備だけでなく、その運営によって職員の負担感や動機づけが大きく異なってくる可能性がある。保育所長や主任保育士の組織マネジメントの資質や力量の向上が必要であると考えられ、この課題について制度的に担保することの有効性が示唆される。また、いかなる組織体制であれ、その組織体制を有効に機能させるための職員間の対面的なコミュニケーションを促すことが必要である、ということである。

こうした組織的な課題に対応していく際、組織のメンバーの入れ替わりが激しい場合には、組織としての継続的な取組みや成長を見込むことは難しい。したがって、保育所保育沿組織的な質を考える際に、保育士の安定的な雇用が重要な要件の一つとなるであろう。

一方で、国や地方自治体における保育に係る財政状況は厳しく、都市部では保育ニーズの高まりに保育士の供給が追いつかず、地方では求人への応募者を確保することさえ難しくなっている地域が少なくない。こうした保育士の需給状況からすると、すべての職員を、有資格の、雇用期間を定めない正規職員によってまかなうことは事実上困難である。

こうした状況への途上で、厚生省児童家庭局長通知により、平成 14（2002）年から「短時間勤務（１日 6 時間未満又は月 20 日未満の勤務）の保育士」を最低基準上の定数に充てても差し支えないとされたことと、平成 16（2004）年からの公立保育所運営費の一般財源化によって多くの自治体で人件費が削減されたことが、保育所職員の非正規化を進めていることは否めない¹。

従って本研究では、保育所職員のうち保育士について、雇用形態の違い（正規／非正規、フルタイム／パートタイム）によって、保育に関する活動における関与の度合いや課題となっている点における違いがあるかどうか、あるとすればどのような違いかを明らかにし、保育所を組織として評価する際の指標となりうる諸点を見出すこととする。なお、ベネッ

¹ 増田まゆみ（2011）「特集 パート職員、非常勤職員とともに」『保育ナビ』第 2 巻第 8 号、フレーベル館、pp.9-19 における「考察」（pp.16-18）。

セ次世代育成研究所²によると、保育所職員の雇用形態の実態は、各園の平均で、正規（公営 46.3%、私営 60.6%）、フルタイム（公営 76.4%、私営 78.5%）である。

B. 研究方法

1 調査の概要

（1）目的

雇用形態による組織的な取組みや課題の一般的な異同を見出すため、質問紙調査によって研究を実施した。

（2）対象者

X 県の私立保育所全園を対象とした。回答は施設長に依頼した。施設長としての雇用のあり方の意図等についての問いを含んだ設問であるため、公営の保育所は対象から除外した。

（3）方法

郵送法による自記式の質問紙調査とし、2011 年 12 月に発送、2012 年 1 月を回答の締め切りとした。

（4）回収結果

433 施設に調査票を郵送し、189 施設から有効回答を得た（有効回答率 43.6%）。

2 分析の方法

回答のあった施設を①正規職員の割合が高い施設から 25% ずつの施設数の 4 カテゴリーに分類し、また②フルタイムの職員の割合に関して同様に 4 カテゴリーに分類し、それらと保育所の組織的な課題の各項目の課題認識度とをクロス集計した。

「正規雇用」は雇用期間を定めない職員、「非正規雇用」は雇用期間を定めた職員として回答してもらった。

調査では、以下の項目について尋ねた。

- ①非正規職員の採用理由
- ②雇用形態別の業務等への関与
 - ・保育理念の共有
 - ・「保育所保育指針の共有」
 - ・保育の方法の共有

² ベネッセ次世代育成研究所（2009）「第 1 回 幼児教育・保育についての基本調査報告書（幼稚園編・保育所編）」研究所報 VOL.4。

- ・ 職員会議への参加
 - ・ 担当者レベルの会議への参加
 - ・ ケース会議への参加
 - ・ 園内研修への参加
 - ・ 園外研修への参加
 - ・ 指導計画の作成
 - ・ 自己評価
- ③雇用形態の違いに関わる課題の度合い
- ・ 保育理念等の共有
 - ・ 保育者研修の積み上げ
 - ・ 全職員による研修の実施
 - ・ 全職員による自己評価等の実施
 - ・ 子どもの情報の共有
 - ・ 保護者の情報の共有
 - ・ 正規職員の負担の増加
 - ・ 非正規職員の積極的な参画
 - ・ 待遇の違い
 - ・ 組織文化・風土の継承

C. 研究結果

上述の調査から得られた結果は次の通りである。

1 質問紙調査の結果

(1) 単純集計

各施設の正規雇用の割合の平均は、62.4%、フルタイムの割合の平均は 76.5%で、前述のベネッセ次世代育成研究所の調査結果とほぼ同じであった。したがって、本調査の結果については、一定の妥当性が確保されていると考えられる。

なお、以下の表の網掛け数字は、回答率 1・2 位を示し、太枠で囲んだものは 1 位の回答を示す。

正規職員の割合とフルタイム職員の割合は以下の通りである。

正規職員の割合によって、保育所を以下の 4 カテゴリーに分類した。

- ・ 割合 1 (100.0~76.9%)
- ・ 割合 2 (76.5~62.2%)
- ・ 割合 3 (61.5~49.0%)
- ・ 割合 4 (48.1~0.0%)

フルタイム職員の割合によって、保育所を以下の 4 カテゴリーに分類した。

- ・ 割合 1 (100.0~88.2%)

- ・ 割合 2 (88.0～76.0%)
- ・ 割合 3 (75.0～66.7%)
- ・ 割合 4 (66.7～33.3%)

以上を併せて示したのが表 1 である。

表 1

Q2.保育士数の割合<フルタイム/パート> × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q2.保育士数の割合<フルタイム/パート>					
		合計	割合 1 (100.0% ~88.2%)	割合 2 (88.0% ~76.0%)	割合 3 (75.0% ~66.7%)	割合 4 (66.7% ~33.3%)	不明
Q2.保 育士 数の 割合 <正 規/非 正規 >	合計	189	46	46	46	46	5
		100.0	24.3	24.3	24.3	24.3	2.6
	割合 1 (100.0%~76.9%)	46	26	20	-	-	-
		100.0	56.5	43.5	-	-	-
	割合 2 (76.5%~62.2%)	46	13	14	17	2	-
		100.0	28.3	30.4	37.0	4.3	-
	割合 3 (61.5%~49.0%)	46	7	11	13	15	-
	100.0	15.2	23.9	28.3	32.6	-	
割合 4 (48.1%~0.0%)	46	-	1	16	29	-	
	100.0	-	2.2	34.8	63.0	-	
不明	5	-	-	-	-	5	
	100.0	-	-	-	-	100.0	

①非正規職員の採用理由（表2）

「長時間の保育への対応」が、〔あてはまる〕59.3%と最も顕著であった。そのほか、「地域の子どもの数の増減」「特別な支援を必要とするこもの保育への対応」「フリーの保育士としての保育のカバー」がそれぞれ38.1%であった。「園の財政状況」は〔あてはまる〕〔ややあてはまる〕を合わせて61.9%となっているが、〔あてはまる〕は28.0%と、最大の要因になってはいない。

保育活動を組織的にカバーする保育士として非正規職員が雇用されていることがうかがわれる。

表2

上段：度数 下段：%	合計	4.あてはまる	3.ややあてはまる	2.あまりあてはまらない	1.あてはまらない	不明
Q3-1.【非正規職員の保育士を採用する理由】園の財政状況	189 100.0	53 28.0	64 33.9	35 18.5	24 12.7	13 6.9
Q3-2.【非正規職員の保育士を採用する理由】地域の子どもの数の増減	189 100.0	72 38.1	57 30.2	21 11.1	25 13.2	14 7.4
Q3-3.【非正規職員の保育士を採用する理由】長時間の保育への対応	189 100.0	112 59.3	39 20.6	14 7.4	17 9.0	7 3.7
Q3-4.【非正規職員の保育士を採用する理由】一時保育・休日保育等多様な保育サービスへの対応	189 100.0	43 22.8	28 14.8	29 15.3	63 33.3	26 13.8
Q3-5.【非正規職員の保育士を採用する理由】特別な支援を必要とする子どもの保育への対応	189 100.0	72 38.1	43 22.8	31 16.4	29 15.3	14 7.4
Q3-6.【非正規職員の保育士を採用する理由】地域の子育て支援への対応	189 100.0	32 16.9	45 23.8	38 20.1	54 28.6	20 10.6
Q3-7.【非正規職員の保育士を採用する理由】フリーの保育士としての保育のカバー	189 100.0	72 38.1	53 28.0	27 14.3	25 13.2	12 6.3
Q3-8.【非正規職員の保育士を採用する理由】正規やフルタイムで働けない有能な保育士の確保	189 100.0	38 20.1	50 26.5	42 22.2	42 22.2	17 9.0
Q3-9.【非正規職員の保育士を採用する理由】保育士の適性の見きわめ	189 100.0	21 11.1	44 23.3	49 25.9	57 30.2	18 9.5
Q3-10.【非正規職員の保育士を採用する理由】保育士間の業務分担への考慮	189 100.0	40 21.2	62 32.8	37 19.6	35 18.5	15 7.9

②雇用形態別の業務等への関与（表3）

「保育理念の共有」「保育所保育指針の共有」「保育の方法の共有」は全職員で取り組んでいる。「職員会議」はフルタイムの全職員、次いで正規職員全員で取り組まれている。「園外研修」「指導計画の立案・作成」も同様の傾向である。「ケース会議」「園内研修」は、フルタイムの全職員、次いで全職員が関与している。「自己評価」は全職員、次いで正規職員全員となっている。

保育の基盤は全職員で共有し、そのほかは重要度に応じて、勤務の形態に配慮して参加者を決めながらも、できるだけ全職員で関わろうと努めていることがうかがわれる。しかし、自己評価や研修など、保育の質の向上に関わる項目について、さらに全職員の参加を進めることが求められる。

表 3

上段：度数 下段：%	合計	4.全職員	3.フルタイムの職員 全員	2.正規職員 全員	1.正規職員の一部	0.行っていない	不明
Q4-1.【関わっている保育士】保育理念の共有	189	140	26	16	3	1	3
	100.0	74.1	13.8	8.5	1.6	0.5	1.6
Q4-2.【関わっている保育士】「保育所保育指針」の共有	189	120	37	22	5	2	3
	100.0	63.5	19.6	11.6	2.6	1.1	1.6
Q4-3.【関わっている保育士】保育の方法（実施要領など）の共有	189	121	38	22	4	-	4
	100.0	64.0	20.1	11.6	2.1	-	2.1
Q4-4.【関わっている保育士】職員会議への参加	189	37	81	60	4	-	7
	100.0	19.6	42.9	31.7	2.1	-	3.7
Q4-5.【関わっている保育士】担当者レベルの会議への参加	189	42	61	42	27	10	7
	100.0	22.2	32.3	22.2	14.3	5.3	3.7
Q4-6.【関わっている保育士】子どもの状況を把握するためのケース会議への参加	189	46	68	40	26	4	5
	100.0	24.3	36.0	21.2	13.8	2.1	2.6
Q4-7.【関わっている保育士】園内研修への参加	189	63	68	41	6	7	4
	100.0	33.3	36.0	21.7	3.2	3.7	2.1
Q4-8.【関わっている保育士】園外研修への参加	189	52	65	57	12	1	2
	100.0	27.5	34.4	30.2	6.3	0.5	1.1
Q4-9.【関わっている保育士】指導計画の立案・作成	189	40	70	67	8	-	4
	100.0	21.2	37.0	35.4	4.2	-	2.1
Q4-10.【関わっている保育士】自己評価	189	67	45	49	5	20	3
	100.0	35.4	23.8	25.9	2.6	10.6	1.6

③雇用形態の違いに関わる課題の度合い（表4）

ほとんどの項目で、[やや課題となっている]が最も多く、そのうち[課題となっている]に傾いているものは、「保育理念等についての職員間の意識の共有」「保育や研修の積み上げ」「全職員による研修の実施」「子どもの情報の共有」である。[あまり課題ではない]に傾いているものは、「全職員による自己評価の実施」「保護者の情報の共有」「正規職員の負担の増加」「非正規職員の積極的な参画」である。「雇用形態による待遇の違い」「組織の文化・風土の継承」は[あまり課題ではない]が最も多い。

保育の基盤、保育の質の向上、子どもの支援に関する部分で課題が認識されている。自己評価については、前項に照らして考えると、課題となっていないというより、課題として十分に認識されていない可能性がうかがわれる。

表 4

上段：度数 下段：%	合計	4.課題となっ ている	3.やや課題と なっている	2.あまり課題 ではない	1.課題となっ てはいない	不明
Q5-1.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	45	86	44	12	2
保育理念等についての職員間の意識の共有	100.0	23.8	45.5	23.3	6.3	1.1
Q5-2.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	43	99	34	10	3
保育や研修の積み上げ	100.0	22.8	52.4	18.0	5.3	1.6
Q5-3.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	45	91	32	18	3
全職員による研修の実施	100.0	23.8	48.1	16.9	9.5	1.6
Q5-4.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	39	64	52	30	4
全職員による自己評価等の実施	100.0	20.6	33.9	27.5	15.9	2.1
Q5-5.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	54	68	46	20	1
子どもの情報の共有	100.0	28.6	36.0	24.3	10.6	0.5
Q5-6.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	47	72	51	18	1
保護者の情報の共有	100.0	24.9	38.1	27.0	9.5	0.5
Q5-7.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	42	77	53	16	1
正規職員の負担の増加	100.0	22.2	40.7	28.0	8.5	0.5
Q5-8.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	18	73	67	27	4
非正規職員の積極的な参画	100.0	9.5	38.6	35.4	14.3	2.1
Q5-9.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	23	43	83	35	5
雇用形態による待遇の違い	100.0	12.2	22.8	43.9	18.5	2.6
Q5-10.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】	189	19	40	93	32	5
組織の文化・風土の継承	100.0	10.1	21.2	49.2	16.9	2.6

(2) 正規職員の割合×課題のクロス集計

① 保育理念等についての職員間の意識の共有 (表5)

「やや課題となっている」がどの割合においても多いが、割合3・4において、より課題と考えていることがうかがわれる。

表5

Q5-1.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】保育理念等についての職員間の意識の共有 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-1.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】保育理念等についての職員間の意識の共有					
		合計	4.課題となっ ている	3.やや課題と なっている	2.あまり課題で はない	1.課題となっ てはいない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189	45	86	44	12	2
		100.0	23.8	45.5	23.3	6.3	1.1
	割合1(100.0%~76.9%)	46	11	17	15	3	-
		100.0	23.9	37.0	32.6	6.5	-
	割合2(76.5%~62.2%)	46	11	16	16	3	-
		100.0	23.9	34.8	34.8	6.5	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46	6	28	6	5	1
		100.0	13.0	60.9	13.0	10.9	2.2
	割合4(48.1%~0.0%)	46	16	22	6	1	1
		100.0	34.8	47.8	13.0	2.2	2.2
	不明	5	1	3	1	-	-
		100.0	20.0	60.0	20.0	-	-

②保育や研修の積み上げ（表 6）

いずれの категорияでも、[やや課題となっている] が 50%前後で最も多いが、割合 4 で [課題となっている] が 37.0%と顕著である。

表 6

Q5-2.【保育士の雇用形態の違いについての課題】保育や研修の積み上げ × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-2.【保育士の雇用形態の違いについての課題】保育や研修の積み上げ					
		合計	4.課題となっ ている	3.やや課題 となっている	2.あまり課 題ではない	1.課題となっ てはいない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189 100.0	43 22.8	99 52.4	34 18.0	10 5.3	3 1.6
	割合 1 (100.0%~76.9%)	46 100.0	10 21.7	24 52.2	8 17.4	3 6.5	1 2.2
	割合 2 (76.5%~62.2%)	46 100.0	9 19.6	22 47.8	11 23.9	4 8.7	- -
	割合 3 (61.5%~49.0%)	46 100.0	7 15.2	25 54.3	10 21.7	3 6.5	1 2.2
	割合 4 (48.1%~0.0%)	46 100.0	17 37.0	23 50.0	5 10.9	- -	1 2.2
	不明	5 100.0	- -	5 100.0	- -	- -	- -

③全職員による研修の実施（表7）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表7

Q5-3.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】全職員による研修の実施 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段：度数 下段：%		Q5-3.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】全職員による研修の実施					
		合計	4.課題とな ている	3.やや課 題となっている	2.あまり課 題ではない	1.課題とな てはしない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189	45	91	32	18	3
		100.0	23.8	48.1	16.9	9.5	1.6
	割合1(100.0%~76.9%)	46	13	19	10	4	-
		100.0	28.3	41.3	21.7	8.7	-
	割合2(76.5%~62.2%)	46	5	31	7	3	-
		100.0	10.9	67.4	15.2	6.5	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46	13	17	7	9	-
		100.0	28.3	37.0	15.2	19.6	-
	割合4(48.1%~0.0%)	46	13	21	8	1	3
		100.0	28.3	45.7	17.4	2.2	6.5
	不明	5	1	3	-	1	-
		100.0	20.0	60.0	-	20.0	-

④全職員による自己評価の実施（表 8）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 8

Q5-4.【保育士の雇用形態の違いについての課題】全職員による自己評価等の実施 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段：度数 下段：%		Q5-4.【保育士の雇用形態の違いについての課題】全職員による自己評価等の実施					
		合計	4.課題とな っている	3.やや課題 となっている	2.あまり課 題ではない	1.課題とな ってはいない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189	39	64	52	30	4
		100.0	20.6	33.9	27.5	15.9	2.1
	割合 1 (100.0%～76.9%)	46	11	13	15	4	3
		100.0	23.9	28.3	32.6	8.7	6.5
	割合 2 (76.5%～62.2%)	46	9	18	13	6	-
		100.0	19.6	39.1	28.3	13.0	-
	割合 3 (61.5%～49.0%)	46	6	18	9	13	-
		100.0	13.0	39.1	19.6	28.3	-
	割合 4 (48.1%～0.0%)	46	11	14	14	6	1
		100.0	23.9	30.4	30.4	13.0	2.2
不明	5	2	1	1	1	-	
	100.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-	