

*4 発育の様子は以下のことを把握する。

- ①健診での指導の有無 ②健診での経過観察の有無
- ③頸が座る時期 ④寝返り時期
- ⑤お座り時期 ⑥這い這い時期
- ⑦発歩時期 ⑧転ばないで上手に歩く（歩行が安定する時期）

【出典：保育保健の基礎知識】

*5 既往症については以下のことを把握する。

- ①既往の有無 てんかん、熱性痙攣、筋疾患、アレルギー等
- ②入院歴 ③手術歴 ④定期受診歴 ⑤定期服用歴 ⑥大きな事故・けが歴
- ⑦麻疹 ⑧風疹 ⑨水痘 ⑩流行性耳下腺炎 ⑪肺炎
- ⑫その他の伝染病：りんご病、手足口病、突発性発疹症、その他

【出典：保育保健の基礎知識】

*6 予防接種については以下のことを把握する。

- ①HBワクチン
- ②BCGワクチン
- ③ポリオワクチン 1回目・2回目
- ④MRワクチン 第1期・第2期
 (麻疹ワクチン 第1期・第2期 風疹ワクチン 第1期・第2期)
- ⑤3種混合 1回目・2回目・3回目・追加
- ⑥日本脳炎 1回目・2回目・追加
- ⑦Hibワクチン 1回目・2回目・3回目・追加
- ⑧肺炎球菌 1回目・2回目・3回目・追加
- ⑨おたふくかぜワクチン
- ⑩水痘ワクチン
- ⑪インフルエンザワクチン

【出典：小児保健福祉学】

*7 定期健診の内容は以下に示した内容である。

①新生児期の発育歴

乳児健診は、異常を発見しやすい月齢を目安に実施される。乳児期には1か月、3～4か月、6～7か月、9～10か月に行われることが多い。

②1か月健診

1か月健診は、ほとんどは出生した産科施設ないし病院小児科で個別に行われている。1か月では栄養方法や体重増加が順調であるかどうか確認することがほとんどであるが、新生児期に見過ごされた疾患やこの時期に発見される心疾患を念頭に置いて対応する。疾患の発見は重要であるが、保護者の抱いた不安や疑問を解消して、特に親子関係をサポー

トすることが重要である。問診、身体計測、一般診察、ビタミンK投与、栄養相談など各施設の特徴を活かした健診が行われている。

③ 3～4 か月健診

多くの市町村(保健センターが中心)で最初に実施される健診が3～4か月健診である。問診、身体計測、一般診察が必ず行われ、他に栄養相談や保護者の交流の場として利用されるよう工夫されている。発達面ではほとんどの子どもで頸がすわる。笑顔、固視、追視もほとんどでき、ガラガラの音や両親の声に対する反応も出てくる。モロー反射などの原始反射の大部分は消失する。重症の脳障害をスクリーニングできる時期である。しかし周産期異常のあった子どもでも、一時的に症状が消失する時期でもあるのでなおもフォローが必要である。第1子では、保護者の育児全般に対す不安が訴えとなることが多く、リラックスして対応する。

④ 6～7 か月健診

個別健診が多い。問診票によるスクリーニング、身体計測、一般診察や栄養相談が主である。発達面では、寝返り、介助座位、物を手から手に持ち帰る、欲しい物に手を出すなどが観察点である。顔にかけた布を手で取り払うテストは精神発達をみるのによい検査である。食事面では、離乳食が始まっている時期である。

⑤ 9～10 か月健診

健診は6～7か月健診と同様で、個別健診が多い。発達面では、四つ這いの動作、つかまり立ちから伝え歩きの粗大運動、指先で小さな物をつまむ動作などの微細運動を観察する。子どもの視線を含めた行動観察が重要になる。

⑥ 12 か月健診

12か月は、発育や子育ての上で「お誕生日までに」という一つの目標地点になり、社会的に意義がある時点であると言える。健診の内容は、それまでと変わらないが、歯科保健を取り入れているところもある。運動発達の面では、伝え歩きや独り立ちが可能で、発達の早い子どもでは歩き始めている。精神発達の面では、周囲への関心が高まり、「バイバイ」「チョーダイ」に反応する。単語が出始める。

⑦ 1歳6か月健診

人間のもっとも基本的な機能である歩行と言語発達についてある程度の見極めができる重要な時期であり、この時期に歩行ができなければ何らかの問題を抱えている可能性が高く、また、意味のある言葉を全く話さなければ発達上やはり問題のある可能性がある。

⑧ 3歳児健診

3歳児は、身体発育及び精神発達の面から最も重要な時期であることから、すべての3歳児に対し、一般・歯科健康診査及び精神発達の検査、食欲不振及び諸習癖の相談、指導、

予防接種実施の有無の確認等，多角的な健診を行い，併せて肢体不自由，知的障害，視力又は聴力障害等の早期発見に努め，適切な指導を行う。

【出典：小児保健福祉学】

*8 対処方法の一例は以下のとおりである。

①微熱はあるが一般状態はよい場合

室内で静かに過ごせるようにする。

②下痢をしている場合

症状に応じて栄養士に相談し、食事内容に配慮する。

③感染症の疑いがある場合

軽々しく病名を口にせず、医師の診察を進める。医師の指示を受け、保護者との連絡を密にする。はっきりしない場合は、別室での保育等を考える。

④登園時から具合の悪い子を受け入れた場合

緊急の連絡先を確認し、連絡が取りにくい場合は保護者の方から連絡を入れてもらうようにする。医師や看護師の指示をうけ、適切な配慮を行う。

【出典：小児保健福祉学一部改変】

*9 身体発育評価には以下の方法がある。

〈パーセンタイル曲線〉

各月齢ないし年齢別発育値は 1950 年以降、10 年ごとに厚生労働省から乳幼児身体発育値として発表されている。これは、全国から抽出された乳幼児の測定値をもとにしたものである。1980 年以降、相対的順位を表すパーセンタイル値をもって示されている。このようなパーセンタイル曲線は多くの留意点に配慮のうえ利用されなければならないが、その主な点を列記する。

① 3 パーセンタイル未満及び 97 パーセンタイルを超えるものについては、一応「発育の偏り」と判定して総合的な精密検査の対象とする。10 パーセンタイル未満及び 90 パーセンタイルを超えるものについては十分な経過観察を行う。

② 10 パーセンタイルから 90 パーセンタイルまでの範囲のものについては、現実の発育曲線がパーセンタイル曲線のどの区分帯を通過するかに留意して、そのパターンを観察する必要がある。

③ 身長及び体重は、それぞれ別個のパーセンタイル曲線を利用するが、常に両者の関連を重視して評価しなければならない。

④ 実際の健康検査の頻度を考慮して、乳児、1 歳児、2～5 歳児と年齢区分幅を順次狭くしている。したがって、曲線の伸びの程度の判断には注意が必要である。

⑤ 2 歳未満の乳幼児は仰臥位により 2 歳以上の幼児は立位により計測を実施しているため、2 歳ちょうどの部分に段差があるので利用上留意する必要がある。

【出典：小児保健福祉学】

*10 調査項目や質問項目は、子どもを理解するのに必要な調査項目、質問項目を設定し、その情報を把握するとともに、その記録を整理、管理する必要がある。

*11 子どもと保護者との愛着関係、保護者の子どもへのかかわり方を観察する方法として、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
- 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・人の嫌がる言葉を言う 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らうね」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いようにし、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・管理の仕方によって溶出しない、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いった場合、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という。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定し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 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

Ⅲ-I 保育所の組織体制の実態と課題（平成22年度）

A. 研究目的

本研究の目的は、保育の質を高めるための組織のあり方について検討するために、保育所における人事配置等の組織体制の実態を明らかにし、その課題を見出すことである。

そのために、組織体制と、組織の規模や業務負担感等との関係への示唆を得ることを試みた。

保育所等の組織に関する先行研究においては、主任保育士に焦点を当てた研究¹、保育所長に焦点を当てた研究²、幼稚園の組織文化に焦点を当てた研究³は見受けられるが、組織体制に注目してその類型化を試みた研究は管見の限り見当たらない。

B. 研究方法

平成22年度においては、組織体制の実態を把握するための質問紙調査と、組織体制の運用の実際についての示唆を得るためのインタビュー調査を実施した。

1 質問紙調査とその概要

認可保育所を対象に以下の通り実施した。

質問紙（章末資料）においては、第一に、基本情報として、①公営・私営の別、②在籍児童数、③職員数（正規・非正規の別も質問）等を尋ねた。第二に、組織内の体制について、階層制の観点から、所（園）長（以下、園長）、副所（園）長（以下、副園長）、主任保育士（以下、主任）、副主任、クラスリーダー等の配置について、分業制の観点から、事業や担当ごとのリーダー等の配置について尋ねた。第三に、組織外との連携について、日常的・定期的に指導・助言を受けたり相談したりできる、緊密な関係にある組織外の専門家がいるかについて尋ねた。

¹ 寺田清美（研究委員長）（2011）『主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書』社会福祉法人日本保育協会、など。

² 伊藤良高（2002）『保育所経営の基本問題』北樹出版、小林育子・民秋言編著（2009）『園長の責務と専門性の研究—保育所保育指針の求めるもの—』萌文書林、矢藤誠慈郎（研究代表者）（2010）『保育所長の資格要件及び責務に関する調査研究』平成21年度児童関連サービス調査研究等事業報告書、財団法人こども未来財団、など。

³ 師岡章（研究代表者）（2008）『幼稚園における組織文化のあり方の検討』日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究(C)）研究成果報告書、など。

質問紙は、平成 23 年 1 月に、研修会等において主催者の許可を得て 2 県 1 政令市に配布し、郵送法により回収した。配布数は 305 部、回収数は 168 施設、このうち有効回答数は 163 施設であった（回収率 53.4%）。

なお、当初は、幼稚園、認定こども園も比較・検討の対象として想定していたために基本情報に項目として立てたが、ごくわずかししか配布できず、回収数が 3 件であり分析対象にできないため、配布数、回収数からは除いた。

2 インタビュー調査とその概要

質問紙調査に加えて、組織体制の運用の実際についての示唆を得るためにインタビュー調査を実施した。

質問紙調査票の末尾に、インタビュー調査への協力の意思があれば連絡先を記入するよう依頼し、回答を得た施設のうち、後述の組織分類に照らして所在地も勘案し、調査対象施設を抽出したうえでインタビュー調査を依頼し、日程調整が可能であった 5 施設に対して、2 月から 3 月にかけて実施した。

1 施設（以下、園）につき、園長・主任各 1 名、保育士 2 名の合計 4 名に個別にインタビューを実施した。なお、保育士は若手とベテランを選んでもらうよう依頼した。

園長・主任に対しては、①園がとっている組織体制の意図、②その体制が実際にどう機能していると考えているか、③業務への負担感についてどのように認識しているか、④どのような組織体制が業務の負担を軽減し、保育の質を向上させようとするか、⑤そうした課題を解決するために、制度的に何が必要か、を尋ねた。

保育士に対しては、①業務に負担を感じているか、②園がとっている組織体制が実際にどう機能していると考えているか、③どのような組織体制が業務の負担を軽減し、保育の質を向上させようとするか、④保育所リーダーにはどのような資質や力量をもっていてほしいか、⑤保育所の組織のあり方に関連して制度的に何が必要か、を尋ねた。

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

質問紙調査からは、組織体制について、①組織内の階層制、②組織内の分業制、③組織外との連携のそれぞれについて、分類を試みた。①階層制の有無については、3 以上の職位や階層的な分掌（クラスリーダー等）を設置している場合を有り「a」とし、2 以下の場合を無し「b」とした。②分業制については、事業や活動について、園長や主任の充て職的な分掌でなく、各職員が責任をもって分担していると推察される分掌がある場合に「a」、そうでない場合を「b」とした。③組織外との連携については、緊密な指導者や援助者がいると答えた場合を「a」、そうでない場合を「b」として分類した。それらを組み合わせで「aaa」から「bbb」までの 8 通りに分類した。

こうした分類は、あくまで報告者が仮設した基準に基づいており、また回答からみて、

例えば上記③の有無について、回答者の解釈に幅があると推測される。したがって以下の分析は、基本的に単純な集計の範囲にとどめることとする。

(1) 基礎集計

有効回答数は 163 施設である。運営形態は、公営が 85 施設 (52.1%)、私営が 55 施設 (33.7%)、無回答が 23 施設 (14.1%) あった。

平均職員数は 19.5 人である。正規職員と非正規職員の平均の数はそれぞれ、9.9 人、9.3 人である(無記入の 3 施設を除く)。児童数は平均 90.5 人である(無記入の 2 施設を除く)。

(2) 組織体制と規模

組織体制についての上述の分類それぞれの施設数と平均職員数は表 1 の通りである。組織内において階層化も分業化もせず組織外に緊密に連携できる専門家がいるという bba 型が 57 施設 (35.0%) と最も多い。次に組織内において階層化・分業化をして組織外に連携がある aaa 型が 33 施設 (20.2%) と続く。

表 1 組織体制の分類と職員数

組織体制	aaa	aab	aba	abb	baa	bab	bba	bbb	計
施設数	33	5	21	6	16	7	57	18	163
割合(%)	(20.2)	(3.1)	(12.9)	(3.7)	(9.8)	(4.3)	(35.0)	(11.0)	(100.0)
平均職員数(人)	23.4	27.4	23.8	23.8	14.9	19.0	16.7	15.1	19.5

階層化の有無に注目してみると(表 2)、階層化している園が 65 施設 (39.9%)、していない園が 98 施設 (60.1%) であった。前者は平均職員数が 23.8 人、後者が 16.4 人と、階層化している園の方が規模が大きいことがうかがわれる。

表 2 階層化の有無と職員数

組織体制	axx	bxx
施設数	65	98
割合(%)	(39.9)	(60.1)
平均職員数(人)	23.8	16.4

分業化に注目してみると(表 3)、分業化している園が 61 施設 (37.4%)、していない園が 102 施設 (62.6%) であった。前者は平均職員数が 21.0 人、後者が 18.4 人と、分業化している園の規模の方が若干ではあるが大きい。

表 3 分業化の有無と職員数

組織体制	xax	xbx
施設数	61	102
割合(%)	(37.4)	(62.6)

平均職員数(人)	21.0	18.4
----------	------	------

組織外の専門家との連携については（表 4）、あると答えた園が 127 施設（77.9%）、ないと答えた園が 36 施設（22.1%）であった。平均職員数はそれぞれ、19.5 人、19.0 人と規模による違いは見られない。

表 4 専門家との連携と職員数

組織体制	xxa	xxb
施設数	127	36
割合(%)	(77.9)	(22.1)
平均職員数(人)	19.5	19.0

（3）組織体制と運営形態

ここまで述べてきた組織体制の分類について、運営形態によってその内容を見てみると、表 5 の通りである。回答した園の平均職員数は、公営の方が私営より少ない。組織内を階層化している園は、私営の方が顕著に多い。分業化は私営が若干多い程度であり、組織外の専門家との連携については差があまり見られない。

この結果から見ると、組織内の階層化と、組織の規模、運営形態は影響し合っている可能性がある。

表 5 運営形態と組織体制

運営形態	施設数 割合(%)	平均 職員数	aaa	aab	aba	abb	baa	bab	bba	bbb	計 (%)
公営	85 (52.1)	16.1	14 (16.5)	2 (2.4)	6 (7.1)	1 (1.2)	10 (11.8)	5 (5.9)	36 (42.4)	11 (12.9)	85 (100.0)
			axx 23(27.1)				bxx 62(72.9)				
			xax 31(36.5)				xbx 54(63.5)				
			xxa 66(77.6)				xxb 19(22.4)				
私営	55 (33.7)	24.2	15 (27.3)	3 (5.5)	11 (20.0)	3 (5.5)	4 (7.3)	1 (1.8)	13 (23.6)	5 (9.1)	55 (100.0)
			axx 32(58.2)				bxx 23(41.8)				
			xax 23(41.8)				xbx 32(58.2)				
			xxa 43(78.2)				xxb 12(21.8)				
不明	23 (14.1)	19.3	4 (17.4)	0 (0.0)	4 (17.4)	2 (8.7)	2 (8.7)	1 (4.3)	8 (34.8)	2 (8.7)	23 (100.0)
合計	163 (100.0)	19.5	33 (20.2)	5 (3.1)	21 (12.9)	6 (3.7)	16 (9.8)	7 (4.3)	57 (35.0)	18 (11.0)	163 (100.0)

2 インタビュー調査の結果

インタビュー調査は私営の園 5 施設に対して実施した。公営の園においては組織体制の意図等が園長によるものでない可能性が高いので、今回の調査では私営に限定した。階層化の有無と組織外連携の有無に注目して調査対象園を抽出し、日程の調整が可能であった「aaa」1 施設、「aab」3 施設、「bbb」1 施設に訪問して調査を実施した。

以下に、各設問に対する回答について、その概要を箇条書きで示す。[]内は、組織体制の分類、()内は報告者の補足である。

(1) 園長

①園がとっている組織体制の意図

意思統一や連携を図ったり、責任を明確化するために組織体制を整えている、あるいは整えようとしていることがうかがわれる。

- ・職員一人一人違う中でチームとしてまとまって一貫した保育を行うためにタテの系列を作っている[aaa]。
- ・タテ系列とヨコの連携がないと施設は運営できないと考えて最初からこうしている[aab]。
- ・もともとタテ系列があったところに、たくさんの保育事業が増えて、分担の仕事を拡大している[aab]。
- ・最初は階層や分担を作らずスタートしたが、毎年保育士さんたちと反省点を設けて作ってきた。責任転嫁や責任逃れの方で人の失敗を自分がかぶったりといったことが起こり、大学の先生の話聞いたのをきっかけに、年々役職を増やしてきた[aab]。
- ・少ない人数の時は、誰が何をすることも分かっていたが、人数も増えて、系統だつてするか、職務分担をどうするかなど、きちんとマニュアル化することも考えて見直しをしているところ[bbb]。

②その体制が実際にどう機能していると考えているか

情報共有や意見交換の時間が取りにくいことが、組織体制の機能の課題となっている。

- ・職員のレベルによって同じリーダーの立場でも差が出ていることが課題になっている[aaa]。
- ・分担を作っているが、保育士がその仕事をしようと思うと子どもに目が届かない。私たちは子どもの命を守らなければならないので、全体を考えて動かすのは園長と主任のところで、すごく負担を感じる[aab]。
- ・かつてに比べて子どもが変化してきており、さまざまな発達障害等の子どもに対するケース会議を持つ必要もある。そこへもってきて親支援や地域支援もあり、週 40 時間の労働時間では無理で、本当に困っている[aab]。
- ・地域の支援という形で外部にも出ていくようになってきて、どういう形で組織上できるかということで頭を悩ませている[aab]。
- ・(組織体制の)図面はあるが、その機能はと言われると。組織の命令が一本で伝わらない。

- 一堂に集まってできる会がとれない、時間がないというのが現状[aab]。
- 主任や現場に近い副主任から情報が密に入ってくる[aab]。
- 副主任が若く、クラスリーダーの方が経験が長いと、経験がものをいうといったことが起こって、問題が起こることもある[aab]。
- 勤務時間の中で、保育の仕事、事務処理の時間としたいので工夫しているが、研修の時間はとれば良いが難しい[bbb]。

③業務への負担感についてどのように認識しているか

保育ニーズの拡大にともなって、保育を丁寧にやろうとするほど保育の準備や事務処理の負担も大きくなっていることがうかがわれる。

- 保育そのものの実践の時間が長く、準備をしたり学んだりする時間がなく、過酷である[aaa]。
- 負担感はすごい。子どもの状況等を記録する児童管理ソフトを使うなどして引き継ぎも確実にするなど大きなトラブルなしにやっているが、本当ならソフトに頼らないで、人間を育てるには人間の口で直接というやり方でやりたい[aab]。
- 負担感は最大だと思う。事業が多種多様。長時間保育の時間帯の長さも大きな負担感につながっている[aab]。
- 勤務態勢も人数が少ないと負担。書類が多くなっており、改善しようとしているがまだ試行錯誤。保護者の関係づくりも負担。クッションを持っている先生は上手だが、ストレートにものを言われる方もおられるので、クッションのない若い先生は問題が大きくなる[aab]。
- 保育の時間が長くなってきてサービスも幅広くなって、0歳児から学童までとなっているのでちょっときつい。保育園に頼りすぎだと思う[bbb]。
- 負担感は大きく、事務処理を簡素化できないかと話し合いもしている[bbb]。
- 保育所の子どもは学校と違って個人の発達を見ていかないといけないし、それぞれの子どもにとっていいことかどうかとか、親にとっていいことでも子どもにとってどうかとか考えなければならない[bbb]。

④どのような組織体制が業務の負担を軽減し、保育の質を向上させうると考えるか

柔軟な勤務態勢とそのため的人员が求められている。また園内の連携体制と地域社会との連携によって負担の軽減や質の向上を、という考えも見られる。

- 8時間労働でなく変形労働のシステムを取り入れる[aaa]。
- 短時間労働の方とか無資格でも保育補助として手伝ってもらうなど、経営上の力量で還元していく[aaa]。
- 組織は作っても今の状況では活動できない。保育士に求められるものがすごく多いためで、組織で動かすよりも、空いた人がそちらに回ろうということになってしまっている[aab]。

- ・人を増やせばいいというわけでもなさそうだ。シフトの関係で伝達がうまくいかないなど、ハウ・レン・ソウの問題があって、パートの職員から苦情があった。早出ノートや終礼ノートを作ったが直接聞いていないという声も出た[aab]。
- ・子ども全員を数人の先生みんなで見るとはならず、小グループに分けて担当制にして、副担もつけるということをはじめた。こうしていろいろ試していけるのは、常勤の先生も非常勤の先生もずっと続けてもらっているのでできる[aab]。
- ・幸いこの地域は近所におじいさん、おばあさんが結構いらっしゃるので協力してもらっている。地域にいろんな特技などを持ったお年寄りや教育関係の方がおられるので、連携を深めていきたい[bbb]。

⑤そうした課題を解決するために、制度的に何が必要か

研修時間の確保、賃金の向上、保育士の配置の増加や、無資格者の活用も求められている。賃金の向上については、資格階層や特技の評価に伴うものとしても意見が示されている。

- ・幼稚園だと保育時間以外に例えば2時間研修時間があったりする（保育士にも研修の時間が必要）[aaa]。
- ・（児童福祉施設最低基準の）子どもの人数を弾力化して保育士の人数をもっと多くすれば過酷な労働状況も改善していく[aaa]。
- ・賃金も国家資格にしては低く、上げてほしい[aaa]。
- ・有資格者でないと（職員として）カウントされず、保育士が足りないと言われる。その保育士が安月給で、長時間働いて、神経を使って、家庭も犠牲にしなければならないような状況ではいけない[aab]。
- ・保育所に必要な職員の階層化が必要。賃金、手当や配置基準の見直しに至ると思うが、これを制度化してもらいたい・保育所に必要な職員の階層化が必要。賃金、手当や配置基準の見直しに至ると思うが、これを制度化してもらいたい[aab]。
- ・保育士が足りない。向上心ややる気を持ってもらうためには、長くいれば給与が上がるというだけでなく、コンピューターの資格とか和太鼓のライセンスとか、そうしたことの評価で給与を加算してもらえると、もっと目が開くのではないかと思う[aab]。
- ・田舎では有資格者の確保が大変。運営費が一定であれば先の見通しもついて人の手配もつく[bbb]。
- ・国とか行政はすぐコストのことを言うが、過疎地では保育園が地域の希望や経済の支えになっている面がある。人間を育てるにはコストだけではない[bbb]。

（2）主任

①園がとっている組織体制の意図

園長と同様、意思統一のための情報共有や連携、責任の明確化が挙げられる。

- ・保育士だけでは子どもを育てていけないとここ数年すごく感じており、（看護師、調理師、

臨床心理士、言語療法士等も保育に関わっている) いろんな職種から意見を聞くというのは、いろいろな見方に幅広く気づくことができ、すごくプラスになる[aaa]。

- ・この1年は民間移管を受けて園の職員が半分に分かれたといった状況があって、力不足でもリーダー的な役割分担に就くこともあり、これまでの保育(の質)を落とせないで、得手不得手がある中で必死でかばい合いながらやってきたという感じ[aab]。
- ・人数も多くなってきているので、園の方針や園長先生に思いが下に伝わっていくのが難しくなっている。それをちゃんと伝えてそれぞれが責任をもって、という形がとれたらと[aab]。
- ・園長先生の理念とか方針を、一部の人間だけでなく全員に周知徹底して、それを保育に活かしていく。そもためにタテとヨコの連絡を密にしている[aab]。
- ・行事の担当などをつければそれぞれの負担が少なくなるかもしれないが、人数が少なく、専任職と非常勤職とで難しい面もあり、今の体制[bbb]。

②その体制が実際にどう機能していると考えているか

それぞれが力をつけていく場合、自覚の不足から機能しにくい場合、時間がなく職員が集まることができないために機能しにくい場合などが挙げられる。

- ・一人一人の職員が責任をもってできればいいが、主任としてどうまとめて、どう回していくかはまだ手探りで、園長のアドバイスで気づくこともまだ多い[aaa]。
- ・民間移管で職員が半分に分かれた関係で、人をあてにできなくなって、力をつけてきてくれて、全体を気にしてくれるようになってきた[aab]。
- ・責任を持ってもらうよう分担しても、そのひとに自覚を持ってもらうのが難しく、うまく機能しているとは言いにくい[aab]。
- ・主の若い先生が正規で、経験のある臨時の先生がおられたりすると、若い先生に難しい状況があったりする[aab]。
- ・職員会議を持ちたくても、みんなが集まる時間がなかつたりして、意識統一が難しい[aab]。
- ・お昼寝の時間に保育以外の仕事をしなければならないので、職員同士のコミュニケーションも難しい[aab]。
- ・職員の交代があるので、そのたびに体制を作り直しながらやっている。ベテランは園長の考えも分かってくるので、伝えられるようになるが、新人の指導もしなければならないので、ヨコの連絡が大事になる[aab]。

③業務への負担感についてどのように認識しているか

時間の不足が多く指摘される。事務処理だけでなく、その内容に気遣いが必要なことも負担であるようだ。事業が拡大されていくと負担感も大きくなることがうかがわれる。組織規模が小さく、負担感が抑えられている場合もあるようだ。

- ・書類が増えて、それをオブラートに包みながらうまく書くという文章力がないと難しく感じる[aaa]。