

- ・負担感はものすごい。虐待があったりすると、親支援と子どもの受け皿もなく、自治体や専門機関と掛け合ったりしながら時間がつぶれて、園に帰ってからは職員の相談を受けて、職員が帰ってからじゃないと主任としての仕事ができない[aab]。
- ・保育時間が拡大して、虐待対応や地域の子育て支援まで保育所の仕事が広がっているのに、国の制度は従来の保育所のあり方を基にしたままで、社会で子どもを育てるということで保育所に期待をかけてくれているが、とてもしんどい。社会で子どもを育てるものだということがブームのように広がってしまって、子育て放棄にもつながっている気がする[aab]。
- ・負担はすごくある。保育時間がそのまま勤務時間に重なるため、保育以外の事務や保育の準備をどこでするかというところで、お昼寝の時間を使ったりするが、大きな行事があったりするとそれ以外に時間が必要になるので、そこが課題[aab]。
- ・いろんな事業をしているので、保育をしながらそういった事業を担当したり、保育以外で先生がしないといけないことがある[aab]。
- ・書類があったり研修を受けたり会議に出たり、毎日が追われている状態。保育の仕事は手を抜こうと思えば抜けるが一所懸命やればどこまでもかかる仕事。それをこれだけの気持ちでこのレベルでやっていこうという意識が共有できればいいが、そのパイプになるのがそれぞれみんな大変[aab]。
- ・大きな行事や、早出遅出、保護者との関係など、負担はあるが特別大きなことではなく、うまく回っている[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

事務処理の効率化、一人一人の力量の向上、人員配置の余裕、時間内で仕事を終わらせるような分担のあり方などが挙げられる。

- ・書類づくりなど、マニュアルや見本などを作って伝えていけば、若い先生の負担も減るかもしれないと思う[aaa]。
- ・一人一人が力をつけないと、学力低下やコミュニケーションがとれないとこの仕事はできない。メンタルが強くないといけない[aab]。
- ・フリーの先生を置くなどして工夫しているが、もっと余裕がないと、手が回っていかない[aab]。
- ・書類をなるべく簡素にして、時間に追われながら作ると、かえってちゃんとできないので、園の時間内で時間を決めて作成して、持ち帰らないようにする。先生が抜けたら代替りの先生がやるなどして、それから書類専門や保育専門や、得意な部分で分担する手もあるかなと思う[aab]。
- ・書類関係が多いので子どもたちに十分時間をとれないことがある[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

給料などの待遇の向上、職員配置を充実させる方策、自治体などの協力が挙げられる。

- ・保育課程などは、自治体で見本となるものがあって、園独自のものをプラスするといったやり方だと負担が違う気がする[aaa]。
- ・給料を上げてほしい。何年働いても、というところがある[aab]。
- ・最低基準で、職員がもっといれればと思う[aab]。
- ・子どもに対する職員の数をもっと増やしてもらおうこと[aab]。
- ・労働時間問題では、保育士の資格を持っているお母さんとかに、早朝だけとか夕方だけとか採用できればお互いにいいのでは[aab]。
- ・サービス、サービスと言い過ぎではないかと思う[bbb]。
- ・子どもの命を預かっているのに、看護師とは違うが、待遇が悪いと思う[bbb]。

(3) 保育士

①業務に負担を感じているか

書類仕事や保護者とのコミュニケーションに相応の時間や慎重な配慮が必要なことが、負担感の要因の一つであることがうかがわれる。また、勤務時間の長さそれがプライベートにも及ぶことも負担を感じさせている。職場内の人間関係も関わっている。

- ・書類仕事が負担。ただ書くだけでなく、どう伝わるか悩みながら書くので時間もかかる[aaa]。
- ・ニーズの幅もすごく広がってきて、保護者とのコミュニケーションでも納得してもらえようお互いで話しながら進めていくのが結構難しい[aaa]。
- ・自分の身体を休めたりリフレッシュする時間がないと厳しい。研修に行ったら情報も得られていいが、プライベートもなくなって、結局休みも仕事、仕事となると、結局子どもに返してやれない[aaa]。
- ・書き物、作り物などプライベートな時間を削ってやるのが続いていて、それをしないとたまってしまいうしで、なかなかうまく回らない[aaa]。
- ・(まだ2年目なので)子どもの対応や保護者の対応は、負担というより不安。目の前のことしか見えていない状態[aaa]。
- ・書類の面。集中できる時間と場所がない。個人の記録などは持ち帰れないので、空いたときに抜けてやるように言われるが実際にはできない。勤務が終わってからやる[aab]。
- ・文書や(手作りのお便りなど)作り物。優先順位をつけてやっているが時間がちょっと足りない[aab]。
- ・子どもたちにかみつきが出ている時期など、複数担任でも一人が排泄の援助に回っていたら、あとの人たちで見ているケガをさせてしまうことがある[aab]。
- ・早出で早くあがれるときも、実際に途中で抜けられないこともあって、子どもたちが帰った後の自分の時間になって書類仕事ということが多い[aab]。
- ・人間関係がすごく難しい。ベテランの先生と若い先生と考え方も保育のやり方も違うので、そこをどう自分に取り入れていくかとか[aab]。
- ・日曜日の行事も多くて、ふだんも時間内にも帰れなかつたりするので、そこがちょっとしんどい[aab]。

- ・(新人なので)自分が主で活動する週は、周りの先生からどう見られているかなどいろいろ考えて自信が持てない[aab]。
- ・出勤してすぐ子どもの受入れがあり帰るまで子どもがいるので、お昼寝や一応休憩の時とか、事務や準備や記録や保護者との連絡や先生方との連携をしないといけないので、時間が本当に少ない。実際には勤務時間よりだいぶ早く来て遅く帰っている[aab]。
- ・副主任をしているが、年数は上の方がおられるのでどこまで出ていいか難しい[aab]。
- ・お金を払っているのだからやってもらって当たり前という親が増えてくるとやりづらさが出てくる[aab]。
- ・特に負担を感じることはない[aab]。
- ・保育記録などの事務処理が大変。(通算 20 年だが)保育士を始めたときより事務処理が多くなっている。家に持って帰ることもある[bbb]。
- ・小さい保育園でも大きい保育園とやることは同じなので、職員が少ない分、一人一人の役割は多い[bbb]。
- ・書類面で年長さんになると多くなり、お昼寝の時間を利用して作ったり持ち帰ることもあるが、負担を感じるほどではない。

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

連携体制において、情報が豊富にあることがメリットである反面、多すぎて課題になることもあるようだ。常勤・非常勤、勤務時間の違いといった中での連携が課題であることがうかがわれる。報告・連絡・相談がスムーズだと肯定的に評価されやすいことがうかがわれる。頼れる上司がいると頼りすぎる面もあるようだ。

- ・自分だけ、保育士だけになったら幅が狭くなってしまいが、他の先生が入って来て下さるといろいろな知識が入ってきたり、それを取り入れたりできるという部分ではありがたい[aaa]。
- ・情報が多すぎて、何が何だろうっていうことになってしまう[aaa]。
- ・タテでいろんな役職の方がおられて、分担ごとのリーダーもいて相談もしやすい。タテだから上の先生がお世話というかしてくれるので、自分なりの責任感も持てる。だから頼ってしまう面もある[aaa]。
- ・上の先生を見ていると大変そうだなあって思う。育成しながらまとめていくのは大変そう[aaa]。
- ・園の建物が分かれていることもあって、見えないところがあって全体を把握できていない[aab]。
- ・カリキュラム検討会をすることになっているが、行事が入ったり何かで昼の時間がつぶれるとどんどん後回しになって、計画とかケース会議とかしつかりやろうとするほど、結局できない月が続いたりする[aab]。
- ・園長に耳でなく口で聞くよう言われていて、主任に聞けば必ず理由もつけて教えてくれて、理解できて身に付くので組織としてはとてもいい[aab]。
- ・パートの先生に多く入ってもらっているが、早退などある場合にやっぱり人が足りない

- ということがある[aab]。
- ・しんどいけれども、新人なので上の先生が助けてくれていて、他の先生に比べたら楽かなとは思う[aab]。
 - ・例えば子どもがケガをしたときなど、「ホウ・レン・ソウ」がとても大切だなんて思うが、スムーズにいつていると思う[aab]。
 - ・(外部の専門家が来てはいないが) 案内が回ってきて、希望すればだいたい分担に関わる研修に行かせてもらっていて、研修報告をみんなで勉強会としてやったりしている[aab]。
 - ・数年前から新人研修を始めていて、園全体で一緒にやろうということで、一步一步階段を上がるようにみんなで声かけをするような形をとっている[aab]。
 - ・自分が副主任になって、主任先生の大変さとかまとめる難しさが分かった。一職員の時は主任先生がしてくれると横着な考え方だった。みんなでこの仕事をしているんだと理解し合うことでまとまると思う。一人担任だとクラスのことではいっばいいいっばいなので、なかなかそこまでいかないが[aab]。
 - ・ベテランになってきて、下まで少し間が空いていて、新人はまだ緊迫感がなかったりするが、合わせていかないといけない面もある[aab]。
 - ・課題を園内で相談できるので、機能できていると思う[aab]。
 - ・少ない職員で多くのことを分担しているので、職員間の和が大事だとつくづく思う。(非常勤だが) 自分ができることはなるべく協力しなければと思う[bbb]。
 - ・うまくいつていると思う。たまに園長先生と主任先生の意見が違うことがあるというくらい[bbb]。

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うると考えるか

職員数やフリーの保育士、発達支援の専門家や看護師など、職員配置と分担に要望が見られる。文書仕事を効率化するソフトウェアの効果がうかがわれる。

- ・仕事を分担できる人数がいれば。人数が少し増えれば、仕事も分担できるし、子どもを見る目が増えて、いろんな援助ができる[aaa]。
- ・他の園がどういう風に動いているのかまだ分からない[aaa]。
- ・園が二つに分かれて経験の浅い人が多くなっているので、とりあえずこれまでの保育を維持しなくてはという感じ[aab]。
- ・パソコン(児童管理ソフト)を導入したので若干書類の面では今までよりは楽になっている[aab]。
- ・臨時やパートの方は特に書類とか触れないので、もっとみんなで分けられればとは思う[aab]。
- ・フリーの保育士さんに入ってもらったり空いたところで抜けてもらったりして勤務時間の1時間は上がって準備時間とかにしてもらっている。指定休とかをちゃんと入れるとなかなか時間も取りにくくなっている。パートで朝早い先生や夜遅い先生に入ってもらって工夫している[aab]。
- ・次の日の準備とか部屋のことなどで時間が足りないことがあるので、時間内で片付ける

方法があればと思う[aab]。

- ・発達障害の子どもが増えており、小学校には発達支援の先生がいるが、保育園でもフリーの保育士がいたり、お手伝いの人だったりするとよい[bbb]。
- ・看護師さんがいると心強い[bbb]。

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

職員の仕事や子どもの様子をしっかりと把握し、職員の勤務条件などに配慮し、一貫性をもって、職員と直接的なコミュニケーションを図りながら指導性を発揮することが求められている。

- ・引っ張るだけじゃなくて、一緒にしてもらえらるとついて行けるのかなと思う。上の先生は負担が多くなるかもしれないが[aaa]。
- ・ダメダメと言うだけでなく、仕事をしている姿をよく見てもらって言葉をかけてもらえると頑張ろうという気になると思う[aaa]。
- ・一人一人の職員をよく見てくれて声をかけてくれると頑張ろうという気になる[aaa]。
- ・見たことをぱっぱっと言いたくなるのは分かるが、現状をちゃんと分かって、こちらの気持ちを汲んでくれる人だとよい[aab]。
- ・質問をしたときにいやな顔をせず教えてくれたり、失敗したときは理由をつけてフォローしてくれる。間違っことはしっかり言ってくれる。ここの先生はそうしてくれる[aab]。
- ・園長先生は忙しいと思うけれど、ふだんの保育や子どもの様子を見て、クラス全体のことを把握してもらえたらスムーズにいけるかなと思う[aab]。
- ・自分の話をしっかりと聞いてくれる時間を作ってもらえたら[aab]。
- ・上の先生どうして悪口ではないが、そういうのを耳にしてしまうと、自分も言われてるのかなと気になったり、相談したことが広がったりとかあるので困る[aab]。
- ・一貫性をもってもらって園長や主任の考えが下に浸透できて、それぞれが意見を出し合いながらそこに向かって統一できる、といったように引っ張ってもらえたら。うちはこんな園にしたいとかこんなふうに子どもに育ててほしいとか先生方に声かけしてほしいとか言ってくれる[aab]。
- ・うまく動かすにはやはり連携が大切[aab]。
- ・いろんな経験をもとにアドバイスをもらえるといいと思う[aab]。
- ・上の人は下の人をかわいがるべき。(自分は非常勤だが)専任の先生は勤務時間を超えて働いている先生が多い。上が帰らないと下は帰りづらい[bbb]。
- ・曖昧な指示ではなく、決定したことをきっちり職員に下ろすこと[bbb]。

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

勤務時間を適正にしていくことや、命を預かる仕事であることに比して低い待遇の問題が指摘される。職員数を増やしたり、研修の時間を確保したり、資格取得を目指す社会人への援助も指摘されている。

- ・給与水準とか、ちょっと変わってもらえたら。なかなかこの職に帰って来れない。給与の割に身体がきつい[aaa]。
- ・勤務時間（を適正に）[aab]。
- ・命を預かっているのに給料が低いと思う[aab]。
- ・ずっといたら慣れてしまってもンネリになる。（研修など）何に向かって向上していくべきかなというのはある[aab]。
- ・子どもの命を預かっているので、給料は正直もう少しと思う。家庭には子ども手当とかあるのに[aab]。
- ・時間外勤務の手当に限度があって実際の時間ほどにつかないので、給料とかそういう面でもう少しと思うところはある[aab]。
- ・働きながら頑張っている人が資格を取るための援助がほしい。そういう人が入って来られるように[aab]。
- ・保護者はリフレッシュなども含めて仕事が休みでも預けることがあるが、（保育所で）働いている側としては休みもなくて大変。研修も時間内でできなかつたりする。
- ・保育園はただ遊ばせているだけといった間違った考えが広まらないよう、社会の理解が必要[aab]。
- ・職員数を増やしてほしい。お母さんにはリフレッシュ、保育士には働け働けとなっている。人員保障か休暇保障があるとよい[bbb]。

D. 考察

調査結果としては、第一に、質問紙調査から、組織体制の整備のうち特に組織内部の階層化と、組織規模、公私の運営形態が関わり合っている可能性が見て取れる。組織規模が大きいほど階層化されることがうかがわれ、一方で、公営の方が平均の組織規模が小さく、階層化は進んでいない。公営は自治体レベルでの階層システムを構成していることも背景にあるかもしれない。組織外部との連携については、組織規模、運営形態とも関係が見られない。第二に、インタビュー調査から、階層性や分業制が敷かれていることと組織が実際に機能していることとは、明確には関係がうかがえない。むしろ、組織体制に伴う園長や主任のリーダーシップのあり方や、職員配置や待遇等が、職員のモチベーションや負担感に関係していることが示唆される。また、園が事業を拡大して（だいたい地域や自治体の要請によるのだが）組織体制が大きく複雑になるほど、職員間のコミュニケーションのためのコストを要し、課題が導かれる可能性がうかがわれる。

E. 結論

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。

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ろう。

G. 研究発表

なし。

インタビュー調査協力園

インタビュー調査に際しては、以下の5施設の協力を得た。記して厚く謝意を表したい。

社会福祉法人櫻学園 さくら保育園

社会福祉法人あゆみ会 福山乳児保育園

社会福祉法人昌和福祉会 千田西保育所

社会福祉法人秋桜会 ふわわ保育園

社会福祉法人神照福祉会 神瀬保育園

Ⅲ-Ⅱ 保育所の組織体制の実態と課題（平成23年度）

A. 研究目的

平成23年度の研究は、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22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⁴。

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、ベネッセ次世代育成研究所⁵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

⁴ 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）。

⁵ 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。

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
 - ・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どもの保育への対応」「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	189 100.0	140 74.1	26 13.8	16 8.5	3 1.6	1 0.5	3 1.6
Q4-2.【関わっている保育士】「保育所保育指針」の共有	189 100.0	120 63.5	37 19.6	22 11.6	5 2.6	2 1.1	3 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	189 100.0	121 64.0	38 20.1	22 11.6	4 2.1	-	4 2.1
Q4-4.【関わっている保育士】職員会議への参加	189 100.0	37 19.6	81 42.9	60 31.7	4 2.1	-	7 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	189 100.0	42 22.2	61 32.3	42 22.2	27 14.3	10 5.3	7 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	189 100.0	46 24.3	68 36.0	40 21.2	26 13.8	4 2.1	5 2.6
Q4-7.【関わっている保育士】園内研修への参加	189 100.0	63 33.3	68 36.0	41 21.7	6 3.2	7 3.7	4 2.1
Q4-8.【関わっている保育士】園外研修への参加	189 100.0	52 27.5	65 34.4	57 30.2	12 6.3	1 0.5	2 1.1
Q4-9.【関わっている保育士】指導計画の立案・作成	189 100.0	40 21.2	70 37.0	67 35.4	8 4.2	-	4 2.1
Q4-10.【関わっている保育士】自己評価	189 100.0	67 35.4	45 23.8	49 25.9	5 2.6	20 10.6	3 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 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】 保育理念等についての職員間の意識の共有	189 100.0	45 23.8	86 45.5	44 23.3	12 6.3	2 1.1
Q5-2.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 保育や研修の積み上げ	189 100.0	43 22.8	99 52.4	34 18.0	10 5.3	3 1.6
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	189 100.0	45 23.8	91 48.1	32 16.9	18 9.5	3 1.6
Q5-4.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 全職員による自己評価等の実施	189 100.0	39 20.6	64 33.9	52 27.5	30 15.9	4 2.1
Q5-5.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 子どもの情報の共有	189 100.0	54 28.6	68 36.0	46 24.3	20 10.6	1 0.5
Q5-6.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 保護者の情報の共有	189 100.0	47 24.9	72 38.1	51 27.0	18 9.5	1 0.5
Q5-7.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 正規職員の負担の増加	189 100.0	42 22.2	77 40.7	53 28.0	16 8.5	1 0.5
Q5-8.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 非正規職員の積極的な参画	189 100.0	18 9.5	73 38.6	67 35.4	27 14.3	4 2.1
Q5-9.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】 雇用形態による待遇の違い	189 100.0	23 12.2	43 22.8	83 43.9	35 18.5	5 2.6
Q5-10.【保育士の雇用形態の違いに関する課題】組織の文化・風土の継承	189 100.0	19 10.1	40 21.2	93 49.2	32 16.9	5 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	-
＜正規／非正規＞	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関する課題】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関する課題】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.課題となっていない	不明
Q2.保育士数の割合 ＜正規／非正規＞	合計	189	43	99	34	10	3
		100.0	22.8	52.4	18.0	5.3	1.6
	割合1(100.0%～76.9%)	46	10	24	8	3	1
		100.0	21.7	52.2	17.4	6.5	2.2
	割合2(76.5%～62.2%)	46	9	22	11	4	-
		100.0	19.6	47.8	23.9	8.7	-
＜正規／非正規＞	割合3(61.5%～49.0%)	46	7	25	10	3	1
		100.0	15.2	54.3	21.7	6.5	2.2
	割合4(48.1%～0.0%)	46	17	23	5	-	1
	100.0	37.0	50.0	10.9	-	2.2	
不明	5	-	5	-	-	-	
	100.0	-	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ついての課題】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ついての課題】全職員による研修の実施					
		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 っていない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189 100.0	45 23.8	91 48.1	32 16.9	18 9.5	3 1.6
	割合1(100.0%~76.9%)	46 100.0	13 28.3	19 41.3	10 21.7	4 8.7	-
	割合2(76.5%~62.2%)	46 100.0	5 10.9	31 67.4	7 15.2	3 6.5	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46 100.0	13 28.3	17 37.0	7 15.2	9 19.6	-
	割合4(48.1%~0.0%)	46 100.0	13 28.3	21 45.7	8 17.4	1 2.2	3 6.5
	不明	5 100.0	1 20.0	3 60.0	-	1 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 っていない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189 100.0	39 20.6	64 33.9	52 27.5	30 15.9	4 2.1
	割合1(100.0%~76.9%)	46 100.0	11 23.9	13 28.3	15 32.6	4 8.7	3 6.5
	割合2(76.5%~62.2%)	46 100.0	9 19.6	18 39.1	13 28.3	6 13.0	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46 100.0	6 13.0	18 39.1	9 19.6	13 28.3	-
	割合4(48.1%~0.0%)	46 100.0	11 23.9	14 30.4	14 30.4	6 13.0	1 2.2
	不明	5	2	1	1	1	-

		100.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-
--	--	-------	------	------	------	------	---

⑤子どもの情報の共有（表9）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表9

Q5-5.【保育士の雇用形態の違いについての課題】子どもの情報の共有 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段：度数 下段：%		Q5-5.【保育士の雇用形態の違いについての課題】子どもの情報の共有					
		合計	4.課題となつ 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.課題となつ 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	54 28.6	68 36.0	46 24.3	20 10.6	1 0.5
	割合1(100.0%~76.9%)	46 100.0	13 28.3	21 45.7	8 17.4	4 8.7	- -
	割合2(76.5%~62.2%)	46 100.0	16 34.8	13 28.3	12 26.1	5 10.9	- -
	割合3(61.5%~49.0%)	46 100.0	7 15.2	20 43.5	10 21.7	9 19.6	- -
	割合4(48.1%~0.0%)	46 100.0	16 34.8	12 26.1	16 34.8	1 2.2	1 2.2
	不明	5 100.0	2 40.0	2 40.0	- -	1 20.0	- -

⑥保護者の情報の共有（表10）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表10

Q5-6.【保育士の雇用形態の違いについての課題】保護者の情報の共有 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段：度数 下段：%		Q5-6.【保育士の雇用形態の違いについての課題】保護者の情報の共有					
		合計	4.課題となつ 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.課題となつ 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	47 24.9	72 38.1	51 27.0	18 9.5	1 0.5
	割合1(100.0%~76.9%)	46 100.0	14 30.4	14 30.4	15 32.6	3 6.5	- -
	割合2(76.5%~62.2%)	46	12	18	12	4	-

規>		100.0	26.1	39.1	26.1	8.7	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46	5	22	11	8	-
		100.0	10.9	47.8	23.9	17.4	-
	割合4(48.1%~0.0%)	46	15	16	12	2	1
		100.0	32.6	34.8	26.1	4.3	2.2
	不明	5	1	2	1	1	-
		100.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-

⑦正規職員の負担の増加（表11）

いずれの категорияでも、[やや課題となっている]が40%余で最も多いが、割合3~4へと、やや[課題となっている]が増える傾向がある。

表11

Q5-7.【保育士の雇用形態の違いについての課題】正規職員の負担の増加 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-7.【保育士の雇用形態の違いについての課題】正規職員の負担の増加					
		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.課題ではない	不明
Q2.保育士数の割合<正規/非正規>	合計	189	42	77	53	16	1
		100.0	22.2	40.7	28.0	8.5	0.5
	割合1(100.0%~76.9%)	46	6	19	15	6	-
		100.0	13.0	41.3	32.6	13.0	-
	割合2(76.5%~62.2%)	46	9	19	13	5	-
		100.0	19.6	41.3	28.3	10.9	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46	12	19	12	3	-
	100.0	26.1	41.3	26.1	6.5	-	
割合4(48.1%~0.0%)	46	14	19	11	1	1	
	100.0	30.4	41.3	23.9	2.2	2.2	
不明	5	1	1	2	1	-	
	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	

⑧非正規職員の積極的な参画（表12）

いずれの categoryでも、[やや課題となっている]と[あまり課題ではない]で大半を占めるが、割合3~4へとやや課題としての認識が強いことがうかがわれる。非正規職員が多いほど、それらの職員の参画の度合いが組織において比重を増すという当然の結果であろう。

表 12

Q5-8.【保育士の雇用形態の違いについての課題】非正規職員の積極的な参画 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-8.【保育士の雇用形態の違いについての課題】非正規職員の積極的な参画					
		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.課題となっ てはいない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189	18	73	67	27	4
		100.0	9.5	38.6	35.4	14.3	2.1
	割合1(100.0%~76.9%)	46	4	9	21	8	4
		100.0	8.7	19.6	45.7	17.4	8.7
	割合2(76.5%~62.2%)	46	4	17	18	7	-
		100.0	8.7	37.0	39.1	15.2	-
	割合3(61.5%~49.0%)	46	5	21	13	7	-
		100.0	10.9	45.7	28.3	15.2	-
	割合4(48.1%~0.0%)	46	5	24	15	2	-
		100.0	10.9	52.2	32.6	4.3	-
不明	5	-	2	-	3	-	
	100.0	-	40.0	-	60.0	-	

⑨雇用形態による待遇の違い(表13)

いずれの категорияでも、[あまり課題ではない]が最も多いが、[課題となっている]と[やや課題となっている]を単純に加えると、割合1から順に、23.9%、30.4%、41.3%、47.9%と増えている。非正規職員の割合が高い方が、待遇の違いによるモチベーションのあり方等の違いが組織に影響しやすいのかもしれない。

表 13

Q5-9.【保育士の雇用形態の違いについての課題】雇用形態による待遇の違い × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-9.【保育士の雇用形態の違いについての課題】雇用形態による待遇の違い					
		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.課題となっ てはいない	不明
Q2.保 育士数 の割合 <正規 /非正 規>	合計	189	23	43	83	35	5
		100.0	12.2	22.8	43.9	18.5	2.6
	割合1(100.0%~76.9%)	46	3	8	20	13	2
		100.0	6.5	17.4	43.5	28.3	4.3
	割合2(76.5%~62.2%)	46	3	11	23	8	1
		100.0	6.5	23.9	50.0	17.4	2.2
	割合3(61.5%~49.0%)	46	8	11	21	6	-
		100.0	17.4	23.9	45.7	13.0	-

割合4(48.1%~0.0%)	46	9	13	17	6	1
	100.0	19.6	28.3	37.0	13.0	2.2
不明	5	-	-	2	2	1
	100.0	-	-	40.0	40.0	20.0

⑩組織の文化・風土の継承（表14）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表14

Q5-10.【保育士の雇用形態の違いについての課題】組織の文化・風土の継承 × Q2.保育士数の割合<正規/非正規>

上段:度数 下段:%		Q5-10.【保育士の雇用形態の違いについての課題】組織の文化・風土の継承					
		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 てはない	不明
Q2.保 育士 数の 割合 <正規 /非正 規>	合計	189	19	40	93	32	5
		100.0	10.1	21.2	49.2	16.9	2.6
	割合1(100.0%~76.9%)	46	5	9	18	10	4
		100.0	10.9	19.6	39.1	21.7	8.7
	割合2(76.5%~62.2%)	46	3	13	22	8	-
		100.0	6.5	28.3	47.8	17.4	-
割合3(61.5%~49.0%)	46	4	8	28	6	-	
	100.0	8.7	17.4	60.9	13.0	-	
割合4(48.1%~0.0%)	46	7	10	22	6	1	
	100.0	15.2	21.7	47.8	13.0	2.2	
不明	5	-	-	3	2	-	
	100.0	-	-	60.0	40.0	-	

(3) フルタイム職員の割合×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15）

いずれのカテゴリーでも、[やや課題となっている]が最も多いが、割合3~4へと、[課題となっている]と合わせた回答率が高くなっている。勤務時間の多少が理念の共有に影響を与え得ることが示唆される。

表15

Q5-1.【保育士の雇用形態の違いについての課題】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<フルタイム/パート>

上段:度数 下段:%		Q5-1.【保育士の雇用形態の違いについての課題】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 てはない	不明

Q2.保育士数の割合<フルタイム/パート>	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%~88.2%)	46	9	22	12	3	-
		100.0	19.6	47.8	26.1	6.5	-
	割合2(88.0%~76.0%)	46	9	17	15	5	-
		100.0	19.6	37.0	32.6	10.9	-
	割合3(75.0%~66.7%)	46	10	23	10	3	-
		100.0	21.7	50.0	21.7	6.5	-
割合4(66.7%~33.3%)	46	16	21	6	1	2	
	100.0	34.8	45.7	13.0	2.2	4.3	
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 16）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 16

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<フルタイム/パート>

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.課題とされていない	不明
Q2.保育士数の割合<フルタイム/パート>	合計	189	43	99	34	10	3
		100.0	22.8	52.4	18.0	5.3	1.6
	割合1(100.0%~88.2%)	46	11	23	8	4	-
		100.0	23.9	50.0	17.4	8.7	-
	割合2(88.0%~76.0%)	46	9	22	11	3	1
		100.0	19.6	47.8	23.9	6.5	2.2
	割合3(75.0%~66.7%)	46	10	26	8	2	-
		100.0	21.7	56.5	17.4	4.3	-
割合4(66.7%~33.3%)	46	13	23	7	1	2	
	100.0	28.3	50.0	15.2	2.2	4.3	
不明	5	-	5	-	-	-	
	100.0	-	100.0	-	-	-	