

③全職員による研修の実施（表 17）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 17

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46	11	21	8	6	-
		100.0	23.9	45.7	17.4	13.0	-
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46	11	21	10	4	-
		100.0	23.9	45.7	21.7	8.7	-
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46	8	27	5	4	2
	100.0	17.4	58.7	10.9	8.7	4.3	
割合4(66.7%~ 33.3%)	46	14	19	9	3	1	
	100.0	30.4	41.3	19.6	6.5	2.2	
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 18）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 18

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46	8	19	14	4	1
		100.0	17.4	41.3	30.4	8.7	2.2
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46	10	14	10	10	2
		100.0	21.7	30.4	21.7	21.7	4.3
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46	12	15	16	3	-
	100.0	26.1	32.6	34.8	6.5	-	

割合4(66.7%~ 33.3%)	46 100.0	7 15.2	15 32.6	11 23.9	12 26.1	1 2.2
不明	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	- -

⑤子どもの情報の共有（表19）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表19

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46 100.0	13 28.3	18 39.1	9 19.6	6 13.0	- -
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46 100.0	11 23.9	18 39.1	9 19.6	8 17.4	- -
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46 100.0	13 28.3	15 32.6	14 30.4	4 8.7	- -
	割合4(66.7%~ 33.3%)	46 100.0	15 32.6	15 32.6	14 30.4	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20）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表20

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<フルタイム/パート>

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<フ	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%~	46	15	12	14	5	-

フルタイム /パート >	88.2%)	100.0	32.6	26.1	30.4	10.9	-
	割合2(88.0%~	46	9	18	13	6	-
	76.0%)	100.0	19.6	39.1	28.3	13.0	-
	割合3(75.0%~	46	12	18	12	4	-
	66.7%)	100.0	26.1	39.1	26.1	8.7	-
	割合4(66.7%~	46	10	22	11	2	1
	33.3%)	100.0	21.7	47.8	23.9	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 21)

いずれの категорияでも、[やや課題となっている]が4割前後で最も多く、割合4のみ[課題となっている]が若干多い。パートタイムの職員が多いほど、正規職員の増加が増えやすいということを示唆しているかもしれない。

表 21

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 × Q2.保育士数の割合<フルタイム/パート>

上段:度数 下段:%		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					
		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<フ ルタイム /パート >	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%~	46	7	20	13	6	-
	88.2%)	100.0	15.2	43.5	28.3	13.0	-
	割合2(88.0%~	46	9	19	12	6	-
	76.0%)	100.0	19.6	41.3	26.1	13.0	-
	割合3(75.0%~	46	11	19	13	2	1
66.7%)	100.0	23.9	41.3	28.3	4.3	2.2	
割合4(66.7%~	46	14	18	13	1	-	
33.3%)	100.0	30.4	39.1	28.3	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 22)

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 22

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46	3	15	17	9	2
		100.0	6.5	32.6	37.0	19.6	4.3
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46	8	15	15	6	2
		100.0	17.4	32.6	32.6	13.0	4.3
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46	1	19	17	9	-
		100.0	2.2	41.3	37.0	19.6	-
割合4(66.7%~ 33.3%)	46	6	22	18	-	-	
	100.0	13.0	47.8	39.1	-	-	
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 23)

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 23

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46	5	10	19	11	1
		100.0	10.9	21.7	41.3	23.9	2.2
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46	8	10	17	9	2
		100.0	17.4	21.7	37.0	19.6	4.3
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46	3	9	26	8	-
		100.0	6.5	19.6	56.5	17.4	-
割合4(66.7%~ 33.3%)	46	7	14	19	5	1	
	100.0	15.2	30.4	41.3	10.9	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 24）

カテゴリーによる傾向は特に見られない。

表 24

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<フルタイム/パート>

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<フ ルタイム /パート >	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%~ 88.2%)	46	3	12	21	8	2
		100.0	6.5	26.1	45.7	17.4	4.3
	割合2(88.0%~ 76.0%)	46	5	6	21	12	2
		100.0	10.9	13.0	45.7	26.1	4.3
	割合3(75.0%~ 66.7%)	46	4	12	23	7	-
	100.0	8.7	26.1	50.0	15.2	-	
割合4(66.7%~ 33.3%)	46	7	10	25	3	1	
	100.0	15.2	21.7	54.3	6.5	2.2	
不明	5	-	-	3	2	-	
	100.0	-	-	60.0	40.0	-	

D. 考察

単純集計からは以下のことが見出された。

非正規職員を雇用する理由として、財政状況や子ども数の増減だけでなく、保育業務への組織的な対応が一定の比重を占めている。保育サービスの多様化と長時間化が、雇用のあり方に影響を与えていることがうかがわれる。

雇用形態別の業務等への関与は、保育の基盤は全職員で共有し、それ以外は勤務のあり方に応じて、なるべく多くの職員の関与を進めるよう努めていることがうかがわれる。

しかし、雇用形態の違いに関わる課題の度合いを見てみると、10項目中7項目で、〔課題となっている〕〔やや課題となっている〕の合計が50%を超えており、理念の共有や質の向上に関わる項目で課題としての認識が強い。待遇の違いはそれほど重視されていない。

クロス集計からは、以下のことがいえる。

正規職員の割合と課題への認識の関係については、正規職員が少ない場合に、理念等の共有、保育や研修の積み上げ、正規職員の負担の増加、非正規職員の積極的な参画に課題としての認識がより強いことがうかがわれる。待遇の違いについて、単純集計では重視の

度合いが顕著に高いわけではなかったが、クロス集計では、正規職員の割合が低いほど、待遇の違いを課題とする割合が高い傾向がうかがわれる。

フルタイム職員の割合と課題への認識の関係については、理念等の共有、正規職員の負担の増加において、フルタイムの職員が少ない場合に、課題としての認識が若干多い。

当初は、雇用形態と組織課題との関連性において、正規／非正規の違いよりも、フルタイム／パートタイムの違いの方が影響することを予想していたが、正規／非正規の違いの方が、フルタイム／パートタイムの違いより、保育所の組織課題に影響していることがうかがわれる。また、正規雇用の割合が低い組織及びフルタイム雇用の割合が低い組織の方が、保育の質に関わる活動（研修や自己評価）に課題を感じていることが明らかになった。

## E. 結論

調査の結果から、組織レベルでの保育の質の評価において、次のような指標を検討する必要があることが示唆された。

第一に、正規職員の割合が重要な要素の一つとなりうる。とりわけ、約 50%（割合 4 の最高値）を境に、組織的な課題の認識に違いが出ることがうかがわれる。

第二に、正規職員の割合を増やすことに限界があるとしても、全職員における、保育理念等の共有、研修や自己評価の取り組み、情報共有等が担保されているかを評価する必要がある。

第三に、雇用形態を柔軟にするとしても、待遇や職務負担の不公平感によって、それぞれの立場の職員のモチベーションを低下させない手立てを講じているかが重要になってくる。このことは組織メンバーの倫理観の問題につながる可能性もある。

正規雇用を増やす努力とともに、雇用形態を柔軟なものにして保育所を運営せざるを得ない現状において、非正規あるいはパートタイムであっても、子どもの育ちに直接関わる保育者であることに違いはないので、保育の質を組織的に担保できるように、人材と職務のマネジメントを進めることが求められる。そうした取り組みを評価して改善を促すことが必要であろう。

## G. 研究発表

なし。

## 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。

筆者による平成 23 年度の分担研究において、組織レベルでの保育の質の評価において、次のことが示唆された。

第一に、正規職員の割合が重要な要素の一つとなりうる。とりわけ、約 50%（割合 4 の最高値）を境に、組織的な課題の認識に違いが出るのがうかがわれる。第二に、正規職員の割合を増やすことに限界があるとしても、全職員における、保育理念等の共有、研修や自己評価の取り組み、情報共有等が担保されているかを評価する必要がある。第三に、雇用形態を柔軟にするとしても、待遇や職務負担の不公平感によって、それぞれの立場の職員のモチベーションを低下させない手立てを講じているかが重要になってくる。このことは組織メンバーの倫理観の問題につながる可能性もある。

正規雇用を増やす努力とともに、雇用形態を柔軟なものにして保育所を運営せざるを得ない現状において、非正規あるいはパートタイムであっても、子どもの育ちに直接関わる保育者であることに違いはないので、保育の質を組織的に担保できるように、人材と職務のマネジメントを進めることが求められる。そうした取り組みを評価して改善を促すことが必要である。

こうした知見を受けて、24 年度の研究では、施設の組織運営における改善方策を明らかにし、望ましい配置基準について検討する。

## B. 研究方法

### 1 調査の概要

#### （１）目的

施設の組織運営における改善方策を明らかにするために、①施設運営に係るどの事項を課題としてとらえているか、②どの事項に実際に取り組んでいるか、③それぞれの事項についての成功例、の 3 点について質問紙調査により尋ねた。

#### （２）対象者

中核市と地方都市の 2 市の公私立全保育所を対象とした。回答は施設長に依頼した。

#### （３）方法

郵送法による自記式の質問紙調査とし、2012 年 12 月に発送、2013 年 1 月を回答の締め切りとした。

## (4) 回収結果

80 施設に調査票を郵送し、34 施設から有効回答を得た（有効回答率 42.5%）。

## 2 分析の方法

調査では、過去 2 年間の調査を踏まえ、以下の項目について尋ねた。それぞれについて、課題認識、改善への取組み、望ましい取組み事例を尋ねた。前者 2 問については、どの課題と考えているか、どの程度取組んでいるかを 4 件法で選択してもらった。分析の際には、肯定的回答と否定的回答の 2 つにまとめた。後者 1 問は記述式で回答してもらった。

- ① 保育理念や基本方針等の職員間での共有
- ② 業務分担のバランスへの配慮
- ③ 職員の就業状況への配慮
- ④ 職員の福利厚生への配慮
- ⑤ 適切な人材の確保
- ⑥ 職員の育成や資質の向上
- ⑦ 職員に対する評価や人事考課
- ⑧ 施設長のリーダーシップに対する評価
- ⑨ 職務を離れての研修（園外研修）
- ⑩ 職務時間における施設内での研修（園内研修）
- ⑪ 職員の自己研修
- ⑫ 組織づくり

## 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

##### 1) 施設プロフィール

回答を得た施設のプロフィールは次の通りである。運営主体は公立に偏っている(表 1)。施設規模（職員数＝表 2）と正規職員比率（表 3）は四分位で分類した。施設規模は 20 名前後が概ね中央値である。正規職員比率は 53%以下で概ね 3/4 を占めており、公立施設の回答が多いことを反映している可能性が高い。

こうした分類に従ったクロス分析を試みたが、特に顕著な相関等が見られないと判断し、本稿での言及は留保する。



表1 運営主体

	合計	公営	私営	不明
合計	34	25	8	1
(%)	100.0	75.8	24.2	0.3

表2 施設規模(職員数)

	施設数 (%)
合計	34
(%)	100.0
I (8~14人)	8
(%)	23.5
II (15~20人)	10
(%)	29.4
III (21~23人)	8
(%)	23.5
IV (25~42人)	7
(%)	20.6
不明	1
(%)	0.3

表3 正規職員比率

	施設数 (%)
合計	34
(%)	100.0
I (32~39%)	7
(%)	20.6
II (43~47%)	8
(%)	23.5
III (48~53%)	9
(%)	26.5
IV (55~100%)	9
(%)	26.5
不明	1
(%)	0.3

## 2) 課題としての認識の程度

次に、先に挙げた 12 項目のそれぞれについて、施設長がどの程度課題や問題として認識しているかについて尋ねた。設問ごとに、肯定 (=あてはまる+ややあてはまる) と否定 (あまりあてはまらない+あてはまらない) とに分けて示し、12 項目中の肯定の順位を示し、上位 6 項目の肯定欄に網掛けで示した。

すべての項目で肯定、つまり課題ととらえている項目が 50%を超えており、いずれも運営上の課題として認識されていることがうかがわれる。そのうちでも、Q3-6「職員の育成や資質の向上」(90.6%)、Q3-11「職員の自己評価」(88.9%)、Q3-1「保育理念や基本方針等の職員間での共有」(88.2%)、Q3-10「職務時間における施設内での研修(園内研修)」(85.3%)、Q3-12「組織づくり」、Q3-8「施設長のリーダーシップに対する評価」(80.0%)が相対的に上位にある。

Q3-1 保育の質を高める施設運営に関わる「保育理念や基本方針等の職員間での共有」

は、どの程度の課題や問題であるか＝3位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	30	4	
(%)	100.0	88.2	11.8	

Q3-2 保育の質を高める施設運営に関わる「業務分担のバランスへの配慮」は、どの程度の

課題や問題であるか＝7位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	26	7	1
(%)	100.0	78.8	21.2	

Q3-3 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の就業状況への配慮」は、どの程度の課

題や問題であるか＝10位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	24	9	1
(%)	100.0	72.7	27.3	

Q3-4 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の福利厚生への配慮」は、どの程度の課

題や問題であるか＝12位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	19	15	
(%)	100.0	55.9	44.1	

Q3-5 保育の質を高める施設運営に関わる「適切な人材の確保」は、どの程度の課題や問

題であるか＝7位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	26	7	1
(%)	100.0	78.8	21.2	

Q3-6 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の育成や資質の向上」は、どの程度の課

題や問題であるか＝1位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	29	3	2
(%)	100.0	90.6	9.4	

Q3-7 保育の質を高める施設運営に関わる「職員に対する評価や人事考課」は、どの程度の課題や問題であるか＝11位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	23	9	2
(%)	100.0	71.9	28.1	

Q3-8 保育の質を高める施設運営に関わる「施設長のリーダーシップに対する評価」は、どの程度の課題や問題であるか＝6位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	24	6	4
(%)	100.0	80.0	20.0	

Q3-9 保育の質を高める施設運営に関わる「職務を離れての研修」は、どの程度の課題や問題であるか＝9位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	24	8	2
(%)	100.0	75.0	25.0	

Q3-10 保育の質を高める施設運営に関わる「職務時間における施設内での研修」は、どの程度の課題や問題であるか＝4位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	29	5	
(%)	100.0	85.3	14.7	

Q3-11 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の自己研修」は、どの程度の課題や問題であるか＝2位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	16	2	16
(%)	100.0	88.9	11.1	

Q3-12 保育の質を高める施設運営に関わる「組織づくり」は、どの程度の課題や問題であるか＝5位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	14	3	17
(%)	100.0	82.4	17.6	

### 3) 改善への取組みの程度

続いて、先に挙げた 12 項目のそれぞれについて、施設長がどの程度取組んでいるかについて尋ねた。設問ごとに、肯定（＝十分取組んでいる＋取組んでいる）と否定（あまり取組んでいない＋取組んでいない）とに分けて示し、12 項目中の肯定の順位を示し、下位 6 項目の否定欄に網掛けで示した。

肯定が下位にある、つまり相対的に取組んでいない項目は、Q4-8「施設長のリーダーシップに対する評価」（38.7%）、Q4-7「職員に対する評価や人事考課」（52.9%）、Q4-11「職員の自己研修」（52.9%）、Q4-5「適切な人材の確保」（61.3%）、Q4-4「職員の福利厚生への配慮」（70.6%）、Q4-9「職務を離れての研修（園外研修）」（70.6%）である。

Q4-1 保育の質を高める施設運営に関わる「保育理念や気品方針等の職員間での共有」

は、どの程度改善に取り組んでいるか＝6位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	28	5	1
(%)	100.0	84.8	15.2	

Q4-2 保育の質を高める施設運営に関わる「業務分担のバランスへの配慮」は、どの程度改善

に取り組んでいるか＝3位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	29	4	1
(%)	100.0	87.9	12.1	

Q4-3 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の就業状況への配慮」は、どの程度改善

に取り組んでいるか＝3位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	29	4	1
(%)	100.0	87.9	12.1	

Q4-4 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の福利厚生への配慮」は、どの程度改善

に取り組んでいるか＝7位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	24	10	
(%)	100.0	70.6	29.4	

Q4-5 保育の質を高める施設運営に関わる「適切な人材の確保」は、どの程度改善に取り

組んでいるか＝9位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	19	12	3
(%)	100.0	61.3	38.7	

Q4-6 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の育成や資質の向上」はどの程度改善に取り組んでいるか=1位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	32	2	
(%)	100.0	94.1	5.9	

Q4-7 保育の質を高める施設運営に関わる「職員に対する評価や人事考課」は、どの程度改善に取り組んでいるか=10位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	18	16	
(%)	100.0	52.9	47.1	

Q4-8 保育の質を高める施設運営に関わる「施設長のリーダーシップに対する評価」は、どの程度改善に取り組んでいるか=12位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	12	19	3
(%)	100.0	38.7	61.3	

Q4-9 保育の質を高める施設運営に関わる「職務を離れての研修」は、どの程度改善に取り組んでいるか=7位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	24	10	
(%)	100.0	70.6	29.4	

Q4-10 保育の質を高める施設運営に関わる「職務時間における施設内での研修」は、どの程度改善に取り組んでいるか=2位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	30	4	
(%)	100.0	88.2	11.8	

Q4-11 保育の質を高める施設運営に関わる「職員の自己研修」は、どの程度改善に取り組んでいるか=10位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	18	16	
(%)	100.0	52.9	47.1	

Q4-12 保育の質を高める施設運営に関わる「組織づくり」は、どの程度改善に取り組んでいるか=5位

	合計	肯定	否定	無回答
合計	34	29	5	
(%)	100.0	85.3	14.7	

## (2) 課題認識と取組みとの関連

以上をまとめて、1) 課題認識あり×取組あり、2) 課題認識あり×取組なし、3) 課題認識なし×取組あり、4) 課題認識なし×取組なしに分類してみると、以下の通りとなる。なお、ここでの「あり」「なし」はあくまで相対的なものである。課題認識は最低でも50%を超え、6位で80%を超えている。取組も、1項目が4割足らずである以外は50%を超えており、6位で80%を超えている。

また、この分類についての因果的な解釈はできないことに留意が必要である。例えば1)については、課題だと考えているから取組んでいるのか、取組んでいるのに課題のままになっているのかは判然としない。2)も同様に、課題だと考えているのに取組んでいないのか、取組んでいないから課題と考えているのかは分からない。したがって、因果的な解釈はしないこととする。ただし、挙げられた事項についての認識や取組みの相対的な積極性が見て取れるだろう。各項目の末尾の〔 〕内は、認識の順位×取組みの順位である。

### 1) 課題認識あり×取組あり

- ① 保育理念や基本方針等の職員間での共有〔3位×6位〕
- ⑥ 職員の育成や資質の向上〔1位×1位〕
- ⑩ 職務時間における施設内での研修（園内研修）〔4位×2位〕
- ⑫ 組織づくり〔5位×5位〕

課題とされており、取組も積極的になされているものとして、組織としての理念の共有や組織づくり、保育の質の向上のための職員の育ちに関するものが挙がる。

### 2) 課題認識あり×取組なし

- ⑧ 施設長のリーダーシップに対する評価〔6位×12位〕
- ⑪ 職員の自己研修〔2位×10位〕

課題とされている一方で取組みがあまりなされていないものとして、リーダー自身への評価や、職員自らの研鑽が挙がる。

### 3) 課題認識なし×取組あり

- ② 業務分担のバランスへの配慮〔7位×3位〕
- ③ 職員の就業状況への配慮〔10位×3位〕

あまり課題とされておらず、取組まれているものとして、業務への配慮が挙げられる。

### 4) 課題認識なし×取組なし

- ④ 職員の福利厚生への配慮〔12位×7位〕

- ⑤適切な人材の確保〔7位×9位〕
- ⑦職員に対する評価や人事考課〔11位×10位〕
- ⑨職務を離れての研修（園外研修）〔9位×7位〕

課題の認識が相対的に低く、取組みも低いものとして、職員の採用、評価、園外研修、福利厚生と、組織体としての雇用のあり方等に関わるものが挙げられる。

### （3）成功した取組み

本調査では、各項目について、うまくいっている、成功していると思われる取組みを記述してもらった。以下、項目ごとにその事例をまとめる。各項目末尾の〔 〕内は記述のあった件数である。前項で積極的とみなされた項目で記述件数も多い傾向がある程度見て取れる。

なお、事例はすべてを挙げるのではなく、課題の解決に資する望ましい取組み事例として示唆的な内容をまとめた形で記述する。比較的特徴的あるいは先駆的と考えられる点に下線を施した。

#### ①保育理念や基本方針等の職員間での共有〔27件〕

掲示や講話等折に触れての周知に加えて、話し合いやグループワーク、園内研修を通じて相互に確認する取組みとそれらを継続することが有効であることが示唆される。

#### ②業務分担のバランスへの配慮〔22件〕

職員の意欲に基づく分担や、フリーの職員を配置して助け合うような配慮が有効であることが示唆される。

#### ③職員の就業状況への配慮〔22件〕

勤務時間内で仕事を終えることを推奨してそのための業務改善をすることや、業務分担や休暇の取得状況を平等にすること、事務作業の時間を確保することなどが挙げられる。

#### ④職員の福利厚生への配慮〔21件〕

情報の周知に加えて、不満等も出せる場を設けたり、リフレッシュのための余暇活動等を可能な範囲で行うようにしているといったことが挙げられた。

#### ⑤適切な人材の確保〔18件〕

養成校との連携や、実習を人材確保の機会と考えて学生を指導するといったことが挙げられる。人材を育成する姿勢で人材確保に努めているという姿勢も見られた。

#### ⑥職員の育成や資質の向上〔25件〕

職員の自己評価や園内研修、実践記録の検討、職員それぞれの良い面への着目による育成、施設長自らが率先して研修に臨むといったことが、挙げられた。

#### ⑦職員に対する評価や人事考課〔19件〕

自己評価に基づいた面談やカンファレンスを行ったり、その際、指導というより共に考えるという姿勢を挙げた例があった。また、日常的なコミュニケーションを大切にすることで、職員への理解を深める姿勢も見られた。

#### ⑧施設長のリーダーシップに対する評価〔14件〕

職員面談の際に意見や要望を聞く、利用者アンケート、他施設の園長との相談などが挙

げられた。

⑨職務を離れての研修（園外研修）〔25件〕

フリーの職員の配置、計画的に研修を配当する、その際に職員の希望に配慮する、経費への配慮、情報提供や情報交換などが挙げられた。

⑩職務時間における施設内での研修（園内研修）〔27件〕

テーマを決めて継続的に取組んだり、保育を公開し合うことや、グループ討議などが望ましい例として挙げられている。

⑪職員の自己研修〔17件〕

各自がテーマ（自己課題）を決めて1年間取組む、その過程を記録に残して見直せるようにする、研修の情報提供、研修の推奨などが行われている。

⑫組織づくり〔18件〕

チームワークに関わって、あいさつや雑談も含めた日常的なコミュニケーション、小グループごとの話し合い、報告・連絡・相談をしやすいような雰囲気づくり、各自が力を発揮できる分担などが有効であることが示唆される。

## D. 考察

施設長において課題とされており、取組も積極的になされているものとして、組織としての理念の共有や組織づくり、保育の質の向上のための職員の育ちに関するものが挙がる。

課題とされている一方で取組みがあまりなされていないものとして、リーダー自身への評価や、職員自らの研鑽が挙がる。

あまり課題とされておらず、取組まれているものとして、業務への配慮が挙げられる。

課題の認識が相対的に低く、取組みも低いものとして、職員の採用、評価、園外研修、福利厚生と、組織体としての雇用のあり方等に関わるものが挙げられる。

それらを改善していく取組みとして、大きく5点が挙げられる。第一に、コミュニケーションである。話し合いやすい雰囲気につながる日常的なかかわり合い、園内研修などを通じた保育に関するコミュニケーション、職員。施設長双方が自己を省察するためのカンファレンスなどが挙げられる。第二に、職員の意欲や特長に基づいた取組みが、職員のモチベーションにつながることを示唆された。第三に、計画的、継続的な取り組みとその記録によって、省察して向上するサイクルをある程度確立することが有効である可能性が高い。第四に、フリーの職員など助け合いが可能になるような人員配置への配慮が望まれる。第五に、養成校や他施設の施設長との連携が有効であることがうかがわれた。

## E. 結論

今次の調査結果の概観から、また過去2年間の調査結果も踏まえて、保育所の組織運営における評価等の観点として、①コミュニケーション—日常的なもの、園内研修等、施設長等とのカンファレンス、②職員の特性や意向等への配慮、③職員や組織の保育の質の向上につながるPDCAサイクル、協働や相互の支援を促す人員配置、⑤施設外の機関や他施



設長との連携が有意義である可能性が見いだされた。

保育所（幼保連携型認定こども園も含めて）の職員の配置基準や評価・改善等において、職員配置基準を充実させ、可能な限り正規職員を増やして、職員が勤続して専門性を高め、組織を向上させることが必要なことが確認できた。しかしこれには財源との兼ね合いもあるので、行政当局が現状においてどのような見識を以て今後検討していくかが課題となろう。

一方で、所与の状況の中で、組織レベルで取組む余地がある事項について有益な示唆が得られた。それらは、施設長のリーダーシップに係る部分が多い。厚生労働省による「保育所における質の向上のためのアクションプログラム」（平成20年）で提起されながら施設長の責務等については積み残されたままである、施設長の役割強化について検討することが有益であることが、本研究から明らかになったと考える。

## G. 研究発表

なし。

## IV 放課後児童クラブの質の向上に関する研究

分担研究者 松村祥子 放送大学

野中賢治 児童健全育成推進財団

放課後児童クラブの質の向上を目的とする3年間の本研究では、1年目（平成22年度）に放課後児童クラブに関する実践記録及び関連資料収集を行い、プログラムと業務内容を分析した。さらに、先進的な放課後児童クラブにおいて参与観察と指導員へのヒアリングを実施した。2年目（平成23年度）には、子どもにとって望まれる支援内容を示す指標を作成し、この指標について、保護者と指導員を対象にアンケート調査をおこなった。同時に子どもの放課後の実態を把握するために、関東地区都市部の公立小学校で1-6年生全員に生活時間調査を実施した。3年目には、多様な資質を求められる指導員の養成・勤務条件・プログラム等に関する国際比較研究（6ヶ国）を行った。また「小学生の生活時間調査」の結果を放課後児童クラブ利用の有無別（1-3年生）及び共有生活時間（1-6年生）という観点から集計・分析した。さらに、日本における放課後児童クラブの質的改善のために、指導員資格の全国的な基準を作成する方策についての資料収集と分析を行い、課題を明らかにした。

上記の3年間の研究の経過とそこから得られた結果は、次の通りである。

### 研究①「日本と諸外国の放課後児童クラブ（学童保育）指導員について」

#### 1) 調査研究の目的と方法

放課後児童クラブの質の向上のためには、子どもたちの放課後の時間にふさわしい生活空間、生活時間及び人間関係（指導員、仲間等）が必要である。特に、放課後児童クラブで過ごす時間と環境が良好であるべきことは言うまでもないが、適切な指導員の配置はそこで過ごす子どもの生活の質の決め手となる。

研究3年目に放課後児童クラブ（学童保育）指導員の国際比較を加えたのは、折しも日本の指導員についての本格的な検討が始まったこともあるが、1-2年目の指導員へのヒアリングや参与観察によって、このテーマの研究の緊急性と重要性を痛感したからである。

時間的にも予算的にも統一的海外現地調査は不可能であったので、すでにこのテーマに近い研究をしている研究者に協力頂き、予め設定した事項について各国ごとに調査研究を進めた。対象国は、イギリス、スウェーデン、フランス、オーストラリア、韓国及び日本とした。先行研究、インターネット検索、関係者へのヒアリングを行い、それを担当国ごとに原稿執筆したものを一覧表にして比較検討した。尚、在韓国の朴氏をはじめ個人的におこなった海外調査を含めて、全ての研究協力者のご尽力に深謝する。

#### 2) 調査研究結果

詳細については、「放課後児童クラブ（学童保育）指導員の国際比較」を印刷・製本して、多方面のさまざまな人が参考にしやすい形の成果にした。各国は、問題点と課題を抱えて

いるが、放課後児童クラブ（学童保育）を子どもたちの生活保障の重要な政策と位置づけ  
ており、指導員の養成、勤務条件、配置等に多くの配慮がなされていることが分かった。

日本の放課後児童クラブ（学童保育）指導員の資格と配置の検討は急務であり、それは  
日本の子どもたちの安心と成長をもたらす形で実現されなければならない。

## 研究② 「子どもの生活時間について」

### 1) 調査研究の目的と方法

1年目に実施した先進的な放課後児童クラブ（学童保育）指導員を対象にしたヒアリン  
グでは、放課後の時間への期待として「子どもが自分で考えて行動できる時間」「基礎体力  
を蓄え、日常生活のルールを覚え、集中力を養う時間」「生活の基本を整える時間」などが  
挙げられた。

そこで2年目に、子どもの生活時間の実態を明らかにするための「生活時間調査」に取り  
組んだ。関東地区都市部の公立小学校1-6年生の24時間を3日間調査するための調査  
票作成、調査の依頼、回収、集計をおこなった。調査期日が2年目最後の時期であったこ  
とから、2年目には大卒の集計と結果を出し、引き続き3年目に目的別集計と分析をおこ  
なった。

### 2) 調査研究結果

学校および保護者会の協力もあり、回収率も高く（77.4%）、多くの興味深い調査結果が  
得られた。第一に、放課後児童クラブの利用者と非利用者の生活時間の相違（利用者の方  
が遅い就寝時間、団らん・会話時間が少ないこと、お手伝いの行為者率の高さ、短い自宅  
学習時間等）をどのように解釈するべきか。第二の生活時間を一緒に過ごした人について  
は、朝食は多くの子どもが父母・兄弟・姉妹と食べている。遊びについては、低学年は兄  
弟姉妹や友人が多いが、高学年になるとテレビやゲームなどを除くと遊びをしない人も相  
当数ある。高学年になると一人で夕食を食べる者もいるし、5、6年生の60-70%は一人  
で入浴をしているという結果がでている。

生活時間の実態を放課後児童クラブ（学童保育）での時間の使い方やプログラムにどう  
反映させていくかが今後の大きな課題となるだろう。子どもたちの一日24時間の流れは、  
家庭、学校及び放課後児童クラブという空間は変わっても、連続したものである。

上記の3年間の研究をさらに継続し、放課後の時間が子どもたちの生活の質につながる  
ような指導員の養成と配置を含めた支援のあり方を検討していきたい。

## 研究③「放課後児童指導員に求められる資質・技能と資格について」

### 1) 調査研究の目的と方法

#### (1) 調査研究の目的

放課後児童クラブは、年々、クラブ数、利用児童数が増加している。2011年の調査では、2万箇所を超え、利用児童数は約83万人にのぼっている（厚生労働省育成環境課調べ）。同時に、放課後児童指導員も増えている。これらのことに伴って、放課後児童クラブの「質」が問題にされる状況も生まれている。実際の放課後児童クラブは、施設・設備、放課後児童指導員、活動内容などが多様なだけでなく、子どもにとって望ましいとは言えない状態のまま運営されているものも多いという状況が続いている。このようなことから、今後、放課後児童クラブの内容を充実させ質の向上を図るためには、放課後児童クラブに通う子どもにはどのような支援が求められるのかを明らかにし、共通理解をはかる必要があると考えられることから、本研究の第1年度、第2年度では、「放課後児童クラブに通う子どもにとって望まれる支援」の内容を明らかにすることを目的とした。

本調査研究を進める過程で、放課後児童クラブ施策について以下のような動きがあった。

放課後児童クラブについて、「子ども・子育て新システムに関する基本制度」（少子化社会対策会議決定〔平成24年3月2日〕）により、「職員の資格、員数、施設、開設日数、時間などについて、国は法令上の基準を新たに児童福祉法体系に設定することとされた。

上記決定をふまえて、児童福祉法の放課後児童クラブに関する条文が一部改正され（平成24年8月）、改正後の児童福祉法では、放課後児童クラブの設備及び運営について、国が省令で定める基準をふまえ、市町村が条例で基準を定めなければならないこととなり、「放課後児童健全育成事業に従事する者及びその員数」については従うべき基準とし、「その他の事項」については参酌すべき基準とされた。また、改正後の児童福祉法では、これまで「小学校に就学しているおおむね10歳未満の児童」とされていた対象児童が、「小学校に就学している児童」とされた。

これらの動向をふまえて、平成24年度に「放課後児童クラブの運営内容に関する調査研究（座長：柏女霊峰、研究代表者：野中賢治、財団法人こども未来財団）」が行われ、あらたに「改訂版・放課後児童クラブガイドライン」が作成されることとなった。

このことから、第3年度は、本調査研究の第1年度及び第2年度の研究によって得られた「放課後児童クラブに通う子どもにとって望まれる支援」の内容を、この「放課後児童クラブの運営内容に関する調査研究（同）」に反映させるとともに、その成果物である「改訂版・放課後児童クラブガイドライン」を活用して、放課後児童クラブの質の向上に資する放課後児童指導員の資質・技能と資格のあり方を調査・研究することとした。