

# 保育士の事務時間確保の必要性と保育の質

— 保育士の業務に関する実態調査から —

吾 田 富士子

## A Study of the Improvement and Nursery Teacher of Business Inspection

— Securing of Office Time of Nursery and the Quality of Childcare —

Fujiko AZUTA

### Abstract

The present study reports on a field survey conducted on the actual working conditions of childcare workers and their attitude toward overtime work. In the survey, about 90% of the respondents were found to be unable to complete all of their duties during their regular working hours, attesting to their constant need to work overtime to fulfill their responsibilities. Additionally, approximately 40% of those workers reported that they were forced to work after hours without any pay. With the burden of overwork falling most heavily on chief caregivers, some 60% of them were also found to work overtime in more than a half of their workweek, while about 50% had an average overtime of more than an hour and a half per day. The study concludes by suggesting that since such chief caregivers tend to maintain a more positive attitude toward managerial-level efforts to improve working conditions than mid-level nonmanagerial staff, they are expected to play a leading role in future initiatives to redress the current situation at nurseries in Japan. It also points out that measures to ensure sufficient time allocations for administrative work during regular hours hold a crucial key toward reducing the burden of childcare staff, improving their quality of care, and ultimately solving the nationwide shortage of childcare workers.

### 1. はじめに

2015 年度より子ども子育て新システムがスタートする。その背景には、深刻な都市部の待機児童問題と保育士不足がある。保育士養成に関して言えば、国立大学の教育系学部で保育士養成を始めるなど、この 10 年で保育士養成校や保育士資格取得学生数はむしろ増加しており、時代のニー

ズに即していると言える。しかしながら、保育職の責務の重さに比して待遇が低い実態にあり、離職率も低くはない。保育士資格を有して他職に就いている、あるいは子育てを一段落して職場復帰可能な保育士、いわゆる潜在保育士と言われる人材を発掘するために、各自治体は、養成校に協力を求めている状況にある。

保育士志望学生のなかには、責務に見合わない

---

所属:

藤女子大学人間生活学部保育学科

Faculty of Human Life Sciences Department of Early Childhood Care and Education

待遇を理由に保育職就職に賛成しない親や高校の進路指導教員の助言を振り切って保育学科に進学した者も少なくはない。自らが希望した保育について学んでも、就職決定の時期に、正規職員採用ではなく臨時職員採用からスタートする多くの民間保育園の保育士を選択することは、保護者の理解を得ることも困難になってきている。そのため、正規職員として採用する公務員としての保育職や幼稚園教諭を選択する者が多いのが現実である。

多くの子どもたちが通う保育園への就職を志望する者が、望んだ保育士への道を選択できるよう、保育士の業務改善について検討することが本論の主旨である。

## 2. 業務に関する調査概要

### 2-1 調査目的

保育現場では、保護者の就労とともに乳児や低年齢児の入所が増加している。また、近年の子どもの育ちの変化、すなわち基本的な生活習慣や体力が身についておらず、コミュニケーション能力や忍耐力が希薄な子どもが増加し、発達の気になる子どもも含め、安全への配慮や、遊びの中で個々の子どもの課題が達成されるような専門的な保育の役割が増大し、これまで以上にきめ細かな対応が必要になってきている。さらに、保護者の抱える問題も大きく、子どもの保育だけでなく保護者との連携や保護者支援も大きな役割となってきている。加えて地域社会とのかかわりも大切な業務であり、地域にいる在園児ではない子育て家庭を支えたり、地域の方々に子育てに関心を持っていただいたり、協力いただけるようなかかわりを働きかけるなど保育士の抱える責務は増大している。

一方、保育所保育指針改定に伴い監査対象となる記録類が増加し、保育士の仕事の中で事務的な仕事に割く時間が増大している。保育園における保育士数は、法的に規定されているが、その人数はあくまで保育中の子どもの人数に対する保育士数であって、そこに事務時間を保証する規程はない。したがって、休憩時間に事務仕事をせざるを得ない状況や残業の増大が考えられる。

そこで保育士の業務実施状況を明らかにし、保育士の職務が健全に行われるための人員配置の必要性や業務改善の糸口を考察する。調査は、一保育士としての自らの業務だけではなく、園全体の

業務に視野が開かれている中堅・主任保育士を対象とした。保育園における中堅・主任保育士の役割は保育の要であり、園長の意向を周知し、保育士に伝えるだけでなく、個々の保育士の状況を管理職に伝える責務がある。また、経験の浅い保育士を育成する業務も担っている。離職率が決して低くはない保育現場において保育士育成業務の比重も大きくなっていると予想される。もっとも業務負担が大きいと考えられる中堅・主任の業務実態からこれからの保育業務の整理や方向性を考える。

### 2-2 調査方法・調査対象・調査時期

業務点検、改善への取り組みについての保育士研修において、日常の業務状況を振り返り討論の資料として記入したアンケート調査用紙を整理し集計した。

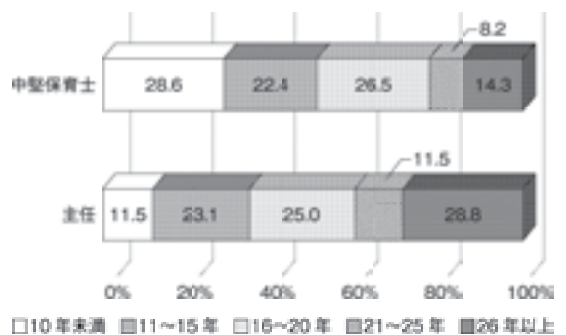
調査対象は経験年数がおおむね7年以上の保育士及び主任保育士108人（有効回答数101）。

調査時期は2014年10月である。

## 3. 調査結果

### 3-1 回答者の立場と経験年数

主任保育士（主査・所長含む）52人、中堅保育士（副主任・クラスリーダー含む）49人の保育士としての経験年数内訳は、どちらも11～20年の経験者が5割であったが、主任は20年以上の経験者が4割に対し、中堅保育士は10年未満が3割であった。

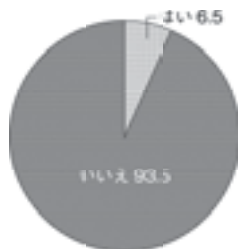


	主任		中堅保育士	
	人	%	人	%
10年未満	6	11.5	14	28.6
11～15年	12	23.1	11	22.4
16～20年	13	25.0	13	26.5
21～25年	6	11.5	4	8.2
26年以上	15	28.8	7	14.3
合計	52	100	49	100

### 3-2 勤務時間内での業務と残業頻度

勤務時間内に全ての業務が終わるかどうかという質問に対して、終われると答えた人は7人、全体の6.5%にとどまり、勤務時間内に業務が終わらないと答えた人は101人、全体の93.5%となった。

業務は全て勤務時間内に終わりますか (%)

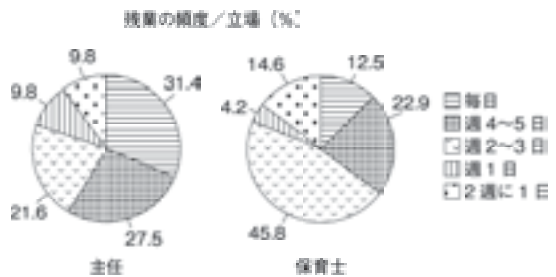


勤務時間内に業務が終わらないと答えた101人のうち、残業の頻度を答えたのは99人。残りの2人は園での残業ができないことになっているため持ち帰りとなると回答した。

主任の残業は「毎日」がもっとも多く全体の31.4%、次いで「週4～5日」が27.5%、「週2～3日」は21.6%、「週1日」、「2週に1日」残業をしている人は共に9.8%であった。

中堅保育士は、「週2～3日」がもっとも多く45.8%、次いで「週4～5日」が22.9%、「2週に1日」が14.6%、「毎日」は12.5%、「週1日」は4.2%にとどまっている。

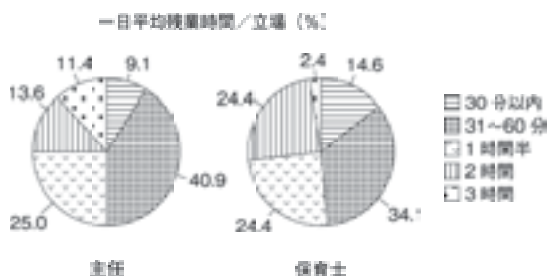
やはり、主任の残業は保育士たちよりも多く、6割の人が週の半分以上が残業となっており、残業が日常化している状態である。中には担任業務も担いながら主任として働いている人もいて、看過できない状況と考える。



	主任		中堅保育士	
	人	%	人	%
毎日	16	31.4	6	12.5
週4～5日	14	27.5	11	22.9
週2～3日	11	21.6	22	45.8
週1日	5	9.8	2	4.2
2週に1日	5	9.8	7	14.6
合計	51	100	48	100

一日にどれくらいの時間を残業に費やしているかという質問に対して回答した85人のうち、1時間以内が主任・中堅保育士とも約5割になっている。次いでどちらも「1時間半」が約25%である。中堅保育士の「2時間」残業している割合が24.4%であるのに対し主任は13.6%にとどまっている。しかし「3時間」の残業が主任で11.4%、中堅保育士が2.4%であり、主任の残業の多さが浮き彫りになっている。

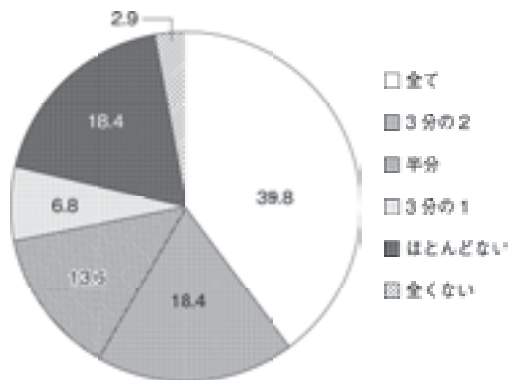
また、回答欄に記載のなかった人の中には、勤務時間前の時間、すなわち早朝番以外の勤務日の出勤時間を早くして、子どもの保育に入る前に園内で事務作業を行っており、それは残業と認められないため記載しないという理由もあった。



	主任		中堅保育士	
	人	%	人	%
30分以内	4	9.1	6	14.6
31～60分	18	40.9	14	34.1
1時間半	11	25.0	10	24.4
2時間	6	13.6	10	24.4
3時間	5	11.4	1	2.4
合計	44	100	41	100

残業のうち給与が支払われていないいわゆるサービス残業はどの程度あるかという質問に対して回答した103人のうち、もっとも多かったのは「全て」で全体の4割となっている。次いで「3分の2」「ほとんどない」の18.4%、「半分」の13.6%の順になっている。残業代が概ね支払われている人が2割いる一方で、部分的に残業として認められている人は4割、まったく認められていない人も4割であり、主任と中堅に差は見られなかった。業務に慣れておらず通常業務に時間が掛かる新任保育士とは異なり、経験を重ねた主任・中堅保育士が勤務時間内に終わらないほど業務が多い実態にある。もちろん突発的な業務も発生するし、常に予定通りにいかないのが保育の仕事である。その点も踏まえつつ、管理職者と保育者共に今後、業務内容の精査と、必要な業務を勤務時間内にできるよう保障するシステムの構築、特に事務時間の確保が急務である。そして、どのような業務を残業と認め、保育の質を維持し向上させていくために必要な業務としていくのかを共有していく必要があるであろう。

サービス残業の割合 (%)



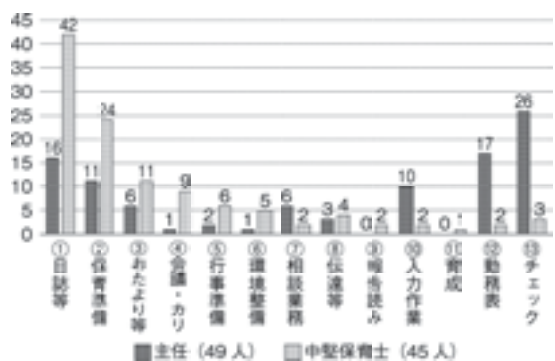
	人	%
全て	41	39.8
3分の2	19	18.4
半分	14	13.6
3分の1	7	6.8
ほとんどない	19	18.4
全くない	3	2.9
合計	103	100

### 3-3 残業内容

#### (1) 残業内容：日常的なもの

自由記述で記載された残業の主な内容は以下のようにっており、主任は⑦以降の項目の比重が高く、職員の提出物のチェック作業が多くなっている。

- ① 日誌・日案・指導計画や反省・個別記録・週案・月案・連絡帳の記録や作成・児童表チェック
- ② 保育準備
- ③ おたより作成
- ④ 会議準備、カリキュラム作成
- ⑤ 行事の準備
- ⑥ 保育室・教材整理、玩具補修等
- ⑦ 保護者支援・相談業務
- ⑧ 子どもの伝達・打ち合わせ
- ⑨ 他の保育士の研修報告を読む
- ⑩ 延長保育料データ打ち込み・献立表チェック
- ⑪ 育成のための面談声かけ
- ⑫ 職員の勤務表等の事務作業
- ⑬ 職員の報告書・提出物・会議内容・行事案等のチェック



	主任 (49人)	中堅保育士 (45人)	全体 (94人)
①日誌等	16	42	58
②保育準備	11	24	35
③おたより等	6	11	17
④会議・カリ	1	9	10
⑤行事準備	2	6	8
⑥環境整備	1	5	6
⑦相談業務	6	2	8
⑧伝達等	3	4	7
⑨報告読み	0	2	2
⑩入力作業	10	2	12
⑪育成	0	1	1
⑫勤務表	17	2	19
⑬チェック	26	3	29

中堅保育士はクラス担任をしながら保育園全体の保育の中核を担っている。新人保育士指導も行いながらリーダーとして園の保育を牽引している。そうした中で、日誌や保育の準備といった自分のクラスの仕事が後回しになっていることが伺える。また、主任も担任と兼担している者もあり、日常の個別業務が残務となってしまうことが伺える。また、主任は主任業務の他に様々な雑事を一手に引き受け、クラス担任が休んだ場合にクラスに入ることもあり、園長不在時の来客の対応等に追われ、事務的な仕事が残務となっていることが伺える。また、様々なチェック作業も保育者たちから提出された後に行われるため、時間的に切迫していることも残務の要因となっていると考えられる。

## (2) 残業内容：非日常的なもの

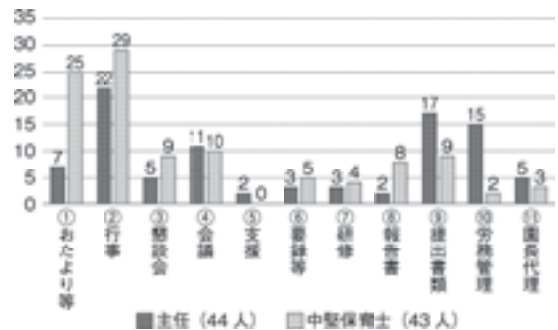
非日常的な残業は行事や突発的な出来事、年に数回の会議や研修、年度末の提出物作成が主な内容になっている。

- ① お便り作成・月案・指導計画や反省・個別記録・連絡帳の記録や作成・児童表チェック
- ② 行事準備・下見
- ③ 懇談会準備
- ④ 夜の職員会議・ケース会議・トラブルが起きたときの会議
- ⑤ 子育て支援の準備・玩具作り
- ⑥ 要録記載・アルバム作成・新年度準備
- ⑦ 年数回の園内研修プレゼンテーション作成
- ⑧ 研修報告書・復命書・OJT 資料作成

⑨ 各種配布物・提出物作成（監査書類・安全管理・論文作成・採用試験書類・新年度準備・HP 関係・署名・実習生関係書類）アレルギー児献立確認・療育機関や学校への提出書類作成

⑩ 職員の労務管理・人事考課

⑪ 保育士欠勤の対応・園長不在の代理・見学者対応



	主任 (44人)	中堅保育士 (43人)	合計 (87人)
①おたより等	7	25	32
②行事	22	29	51
③懇談会	5	9	14
④会議	11	10	21
⑤支援	2	0	2
⑥要録等	3	5	8
⑦研修	3	4	7
⑧報告書	2	8	10
⑨提出書類	17	9	26
⑩労務管理	15	2	17
⑪園長代理	5	3	8

日々の業務に加えて月に一度の会議やお便り、行事の準備は大切な保育の営みである。主任は労務管理や役所等に提出する書類の作成も重要な業務である。年に数度とはいえ、日々の業務の他に残務が積み上がってくると相当な業務となっている。機器が発達した今日、事務処理や労務管理に利用して少しでも業務時間の削減に生かすことはできないだろうか。園のおたより等も手書きのよさを大事にしているところも少なくない。(手書きの方が短時間に済むという世代もあるだろう。)可能などころから業務時間短縮をはかる工夫が求め

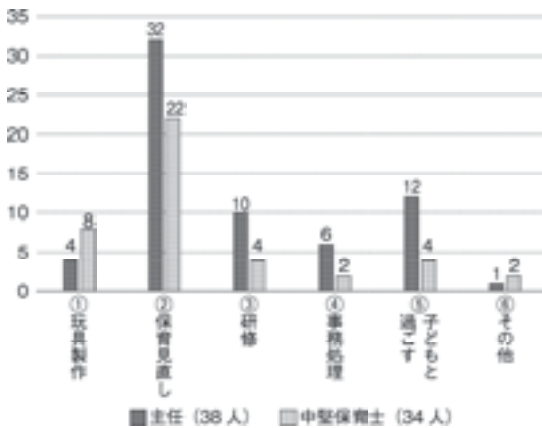


られる。

### 3-4 必要業務

現在できていないが必要と考える業務として自由記述であげられた項目は以下の項目である。キーワードは「じっくり」「ゆっくり」「きめ細かく」「見直し」「整理・整頓」で、多くの人が使用していた。

- ① 玩具作り
- ② 保育の見直し・保育環境の見直し・畑の入手・保育・子どもについての話し合い・打ち合わせ・会議をじっくりしたい・指導計画・日誌のきめ細かな記載・見直し、日々の保育の振り返り・保育士の援助・保育を深めるための工夫・話し合い・保育の質向上のための取り組み
- ③ 園内研修、新制度についての学び・各種マニュアル作り・職員体制や業務改善のための会議・考える時間、知識・情報収集
- ④ たまった仕事・書類の整理
- ⑤ 子どもにゆったりかかわる・遊びこむ・気になる子のサポート各クラスの保育の様子を見る・求められる主任業務
- ⑥ その他、何もしない日がほしい・休憩時間の保障・新たな挑戦



	主任 (38人)	中堅保育士 (34人)	合計 (72人)
①玩具製作	4	8	12
②保育見直し	32	22	54
③研修	10	4	14
④事務処理	6	2	8
⑤子どもと過ごす	12	4	16
⑥その他	1	2	3

上記6項目は主に4点に集約できる。1点目は、子どもにじっくりかかわり、保育環境整備や玩具作成・子どもの成長記録に時間を掛けるなど、保育実践と実践を豊かにする整備、実践のきめ細かな記録など保育の本質的な業務を丁寧に行うということ。2点目は、職員たちと子どもや保育のことを充分語り合うなど、情報を共有し、クラス運営や個別対応、今後の保育の方向性を共有し協働のための時間をもつということ。3点目は、保育の質や新制度などについて学び今後の保育をじっくり考え、保育を見直し、保育を深める話し合いや保育の質向上のための取り組み、各種マニュアルを作成すること。園の業務体制の見直しや各種マニュアル等を作成すると共に、保育士の援助や園の保育の方向性についても視野に入れていくというもの。最後に、たまった仕事の整理や休憩、何もしない日がほしいとする疲弊している保育士たちの思いである。

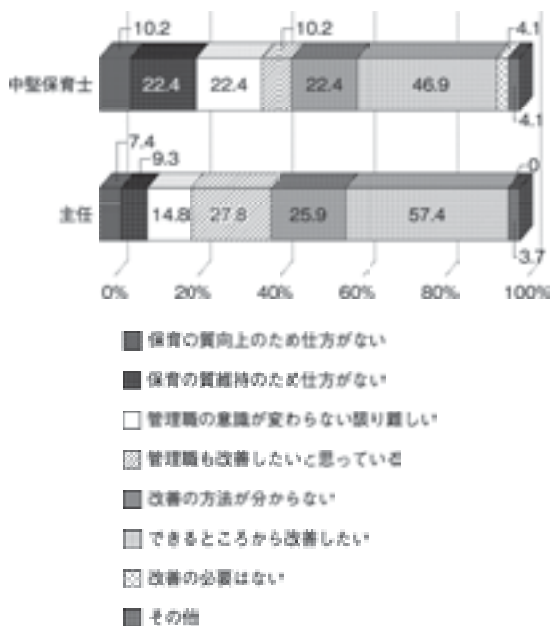
このような保育の本質的なことが、事務整理の時間によって実施できないということが保育現場の現状となっている。

### 3-5 業務改善に対する考え

#### (1) 残業に対する考え

現在の残業についてどのように考えているかという質問に対する複数回答に答えた103人のうち、もっとも多かったのは「できるところから改善したい」が約半数となった。次いで「改善すべきだが、何からどのようにすべきか、その方法が分からない」、「改善すべきだし、管理職も改善したいと考えている」が約4分の1となっている。業務改善を前向きに捉えているが、その方向性が手探りと言った状況である。

	主任		保育士	
	人	%	人	%
保育の質向上のため仕方がない	4	7.4	5	10.2
保育の質維持のため仕方がない	5	9.3	11	22.4
管理職の意識が変わらない限り難しい	8	14.8	11	22.4
管理職も改善したいと思っている	15	27.8	5	10.2
改善の方法が分からない	14	25.9	11	22.4
できるところから改善したい	31	57.4	23	46.9
改善の必要はない	0	0	2	4.1
その他	2	3.7	2	4.1
サンプル	54	100	49	100

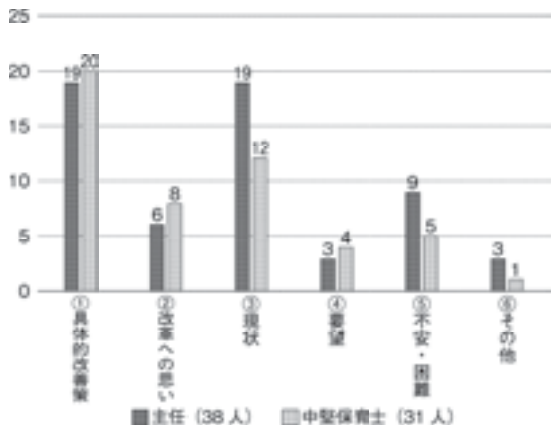


主任と中堅保育士を比較すると、中堅保育士は「保育の質向上のため仕方がない」「保育の質維持のため仕方がない」「管理職が変わらない限り難しい」が合わせて半数以上になっているのに対し、主任のこれらの項目を選んだ割合は3割にとどまり、「できるところから改善したい」が6割で中堅保育士の46.9%を10ポイント以上上回り、さらに管理職の意識に対しても「管理職も改善したいと思っている」が中堅保育士の10.2%に対して、主任は27.8%と大きな違いが見受けられた。

中堅保育士は現状に対するあきらめや無力感が強いのに対し、主任保育士は園長の苦悩も知りつつ、業務改善に対して前向きで、できるところから改善していこうという意識を強く持っているこ

とが伺える。今後、こうした意識を持つ主任と、業務改善に積極的な園長や中堅保育士が共に改善を進めていくことで、全ての保育士に働きやすい環境が少しずつ整備されるものと考えられる。意識はあっても実践できない現実についてはどのように打破していけるか今後の大きな課題である。

## (2) 業務改善に対する自由記述

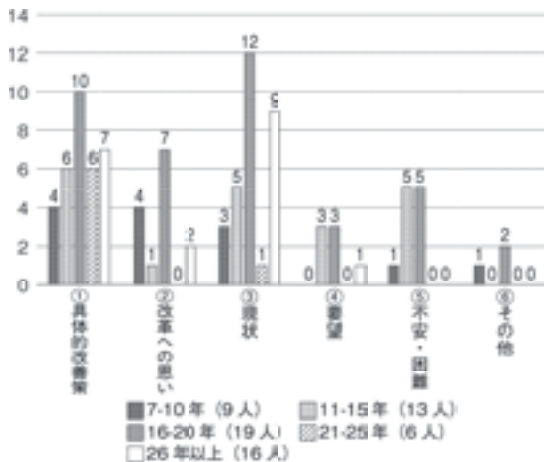


	主任(38人)	中堅保育士(31人)
①具体的改善策	19	20
②改革への思い	6	8
③現状	19	12
④要望	3	4
⑤不安・困難	9	5
⑥その他	3	1

業務改善に対する自由記述で最も多かったのは具体的な改善策である。日頃から考えていたことや、講義やディスカッションの中で改めて気づいたこともあるだろう。次いで多かったのは現状の記述である。まず何より現状を客観的に見つけ、一つひとつの業務の必要性、業務短縮の工夫の可能性等の観点から整理することが重要である。また、現状について記載しながら、ディスカッションの中で互いの状況を共有し、改善策を見出しているグループもあった。

経験年数別に見てみると、経験年数10年未満と20年以上は要望や、不安・困難であると記述している人は少ない。現状や具体的な改善策、改革への思いが多い。一方、経験年数10～20年の保育士は諦めの気持ちや困難に感じている人が多く、自

分が改善していくと言うよりは上司や国に対する要望が強い。現実を知っているからこそその回答とも言える。もちろん、保育者待遇に対する国の姿勢の方向転換は急務であるが、それを待つだけでは、日々の業務に追われる保育士の疲弊は免れない。抜本的な解決は困難であっても、この世代が現状改善のために前向きな姿勢で取り組むことができるように環境を整えることが、保育士不足解消の一途となるのではないだろうか。



	7-10年 (9人)	11-15年 (13人)	16-20年 (19人)	21-25年 (6人)	26年 (16人)
①具体的改善策	4	6	10	6	7
②改革への思い	4	1	7	0	2
③現状	3	5	12	1	9
④要望	0	3	3	0	1
⑤不安・困難	1	5	5	0	0
⑥その他	1	0	2	0	0

#### 4. 業務改善に向けて

子ども子育て新システムでは、「質の高い保育」を総合的に提供することを標榜している。そして、それを実践する幼保連携型認定こども園はさらに増加する予定である。質の高い保育の実践のためには、8時間労働の中で事務時間を確保できるような保育教諭の人員配置が必要である。または、それに見合うような何らかの手当てが必要である。

そして、質の高い保育のために必要な保育者の労働環境を、認定こども園から広め、保育園に対しても実施されるようにしていくべきである。

国際的にも日本の少子化が危惧されている。産まないだけではなく、産まれても保育する場所がない、保育園があったとしてもそこで働く保育士の労働環境は大変厳しく保育士は疲弊している。それでも保育の質を維持してきているのは、保育士たちの努力と熱意によるところが大きい。しかし、この状況はいつまでも続かないことは、新卒保育士の動向を見ても明らかである。今こそこの状況を改善していかなければ、日本の未来を担う子どもの保育が保障できなくなってしまう。

国の保育制度の改善と共に、保育園内からの業務改善も必要である。保育の仕事は肉体労働であり、頭脳労働でもあり、さらには感情労働ともいえる。疲弊した状態では行えない、専門職であると筆者は考える。国の制度改革を待つだけではなく、それを推進するような、保育園からの業務改善の模索を始める必要がある。園長を筆頭に、保育園内の運営や保育業務全体を見渡すことができる主任保育士を中心に、既に、実施しているところも参考にしながら、主任保育士は、業務改善の意識は高く、園長の苦悩も理解している。できることから、そして早急に手を打たなければ離職者は減らせない。保育に危機感を募らせている人を巻き込みながら、まずは事実を見据え、業務改善を考えるとところから始めたい。

#### おわりに

今年度、アメリカの幼児教育施設を視察してきた学生たちが、開口一番に話したことは、保育室の装飾のみならず保育教材の既製品の使用についてであった。保育教材専門店もあるそうだ。同時期にアメリカ留学から帰国した学生に聞くと、同様な状況の話した。日本ではおそらく全てが保育者の手による手作り教材であろう。保育室の装飾もしかりである。アメリカに追従するというのではなく、このアメリカの合理的精神を日本の保育園業務のどこかに、少しでも取り入れたならば、業務改善は進むのではないだろうか。

#### 謝辞

アンケートにご協力いただいた主任保育士と中堅保育士の皆さまに心から感謝いたします。「毎日、帰宅は終電です」と笑顔を見せてくださった



方、「研修は学びになるので参加したいのですが、不在中に園に溜まった業務を考えると研修会参加は厳しいです」と答えてくださった方、皆さまの健康が守られることが子どもの未来を明るくすることであると信じ、筆を進めました。

#### 参考文献

- 1) 汐見稔幸責任編集『エデュカーレ』第61号, 45-52頁, 2014年.