

原著論文 (Article)

K市公立保育所保育士の保育業務に関するストレスとヒヤリハット

Stress and near misses related to childcare duties of childcare workers at public nursery schools in K-City

石橋尚子¹・森 里美¹

ISHIBASHI Naoko¹, MORI Satomi¹

摘 要

本研究の目的は、保育者の早期離職にかかわる保育現場のストレスの一端を明らかにし、それらの軽減・改善策検討の基礎データを得ることである。K市公立保育所保育士124名を対象に質問紙調査を行ったところ、以下のことが明らかとなった。勤務年数6年目で在職者が急減し、人材不足は中堅層で顕著である。保育士は「職員の連携不足」「時間不足」「書き仕事が多い」ことに負担感や問題意識を持ち、ストレスを感じている。保育士が感じている力不足・苦手意識は『保育指導力』『保育の技術力』『人間関係力』に大別され、中堅層は『人間関係力』に含まれる「後輩指導」と「職員の連携不足」に力不足を感じている。力不足・苦手意識軽減のために『保育指導力』に関する研修を希望する者が多い。ヒヤリハットの内容としては「出歩き」「転倒」「衝突」「落下」が多かった。記入件数の少なさから、ヒヤリハット報告の重要性が再認識されることを望みたい。

キーワード：早期離職，保育業務，ストレス，中堅層，ヒヤリハット

Key words: early, childcare duties, stress, middle, near miss

1. 問題の所在と目的

近年、保育者（幼稚園教諭等を含む）不足が保育現場に深刻な問題を生じさせている。多くの保育施設では、慢性的な人手不足やパート職員の増加、ベテラン保育者の減少により、新人保育者を十分に指導・育成する余裕がなく（黒澤・服部，2016）、育成のための体制づくりや具体的な指導のあり方に悩んでいる。そしてこのような不十分な保育体制は、保育の質の劣化（小尾，2019）と保育施設内での事故を招きかねず、実際、重篤な事故が増加している。

過去5年間の「教育・保育施設等における事故報告集計（内閣府子ども・子育て本部，2018–2021；こども家庭庁，2022）」を見てみると、死亡事故は徐々に減少している（2018年9件→2021年6件→2020年以降5件）ものの、骨折を代表とする30日以上の治療を要する負傷や疾病を伴う重篤な事故は増加し続けている（2018年1632件→2019年1738件→2020年2010件→2021年2342件→2022年2456件）。保育施設内での事故防止については、軽微な事柄に至るまで「ヒヤリハット報告書」を作成し園内で共有する等の対応がとられているが、施設間の取り組みの差は大きいようである。更に、虐待や不適切保育の発生も懸念されている（小林，2015，2018；三家本，2019）。

厚生労働省（2020）によれば、保育者不足が深刻化してい

る背景には、保育施設の急増に加えて、指定保育士養成施設卒業者の約15%が民間企業に就職し、離職率は約9%であるが平均勤続年数が極めて短い（私立園：11.2年）ことがあげられる。また、全国保育士養成協議会専門委員会の調査（2009）によれば、卒業後2年目で「卒業直後の職場で継続して勤務している」者は76.0%。4人に1人が2年以内に離職している。保育者の早期離職は、指定保育士養成施設卒業者の保育現場への就職を躊躇させる要因の一つであり、保育者の専門性の向上を阻害し、保育の質の低下に直結する危険性をはらんでいる。

ではなぜ、新人保育者は早期離職を選択してしまうのだろうか。これまでの早期離職者を対象とした聞き取り調査や研究（岡本他，2010；遠藤他，2012；上田・松本，2015；横山他，2016）から、保育者の早期離職の要因として「職場の人間関係」「（心身の不調を招きかねない）仕事量の多さ」が指摘されている。また、厚生労働省職業安定局の調査（2013）は、「責任の重さ・事故への不安」や「就業時間が希望と合わない（長時間労働・シフト制）」ことが保育士有資格者の保育職への就業や再就職を妨げていることを報告している。更に、保育士への周囲からの過剰な期待や要求がバーンアウト（職務に対して意欲を失った状態）に結びつくこと（池田・大川，2012）、保育者が企業従業員よりも「業務量過多」「時間的切迫」「上司との関係」にストレスを感じていること（宇

¹ 相山女学園大学教育学部
2023年12月25日受付

佐美他, 2015) が指摘されている。規制改革会議 (2008) は早期離職の原因として、新卒者の「対応力不足」や「適性面」を問題視しているが、労働条件や職場環境、それらからもたらされるストレスにも充分留意すべきである。

保育者がやりがいを感じながら将来にわたって働き続けられるように、労働環境を整え、ストレスを軽減することは急務である。そこで本研究では、K市公立保育所保育士を対象に質問紙調査を行うことで、保育業務や職場環境からもたらされるストレスの一端を明らかにし、それらの軽減・改善策検討の基礎データとすることを目的とする。今回検討するストレス要因は、保育業務に関する負担感と問題意識、力不足を感じる事象や苦手意識である。そして、ヒヤリハット報告には、保育者のストレス軽減策の一つとして注目した。ヒヤリハットも、現認し対処する中では、かなりのストレスを感じるものである。しかしながら、積極的なヒヤリハットの報告と共有により、その先に生じるかもしれない事故やトラブルを未然に防ぐことができれば、事故やトラブルへの対応からもたらされる多大なストレスが回避できると考える。

2. 研究方法

- (1) **調査協力者**：K市公立保育所に勤務する保育士の内、産前産後休暇（以後：産休）並びに育児休暇等（以後：育休）取得中の者を除く136名に質問紙を配布し、124名（M2名、F122名）から回答を得た（回答率＝91.2%）。
- (2) **調査期間**：2023年3月14日～2023年3月22日
- (3) **調査手続き**：保育所経由の個別配布並びに減封回収による質問紙調査を行った。質問紙は、「勤務年数について」「本年度並びにこれまでの保育業務に対する負担感・問題意識」「保育業務に対する力不足・苦手意識」「力不足・苦手意識を軽減するための研修内容」「ヒヤリハット」の5項目で構成されている。勤務年数に関する設問以外の設問には、全て自由記述による回答を求めた。

- (4) **分析方法**：各自由記述の中から主要な単語や文節を抜き出し、分類した。よって、1名から複数の回答を得ている場合もある。結果のグラフ作成にあたっては、5名以上の回答がみられた項目を基本としている。

3. 結果と考察

(1) 保育士の新規採用後の勤務動向について

図1は、K市職員（保育職）として新規採用された者の内、公立保育所に配置された保育士の動向を、それぞれの勤務年数（採用後〇年目）別に示したものである。

図1の新規採用者数は、それぞれの勤務年数年に新規採用された保育士の数である。新規採用者数は年度によるばらつきが大きく、14年目（平成21年度採用）の5名と17年目（平成18年度採用）の18名では、実に13名もの差がある。

勤務年数者数は、それぞれの勤務年数年に在籍している保育士の数である。つまり、新規採用後ずっと働き続けている保育士の数である。K市では幼保連携型認定こども園（以後：幼児園）や保育所以外の施設との人事異動が行われているために、新規採用者数を上回る勤務年数者がいる年がある（4年目が該当）。

実質勤務年数者数は、勤務年数から、産休・育休・療養休暇・介護休暇等取得による休業期間が1/4年以上の年（年数）を差し引いた年数を実質勤務年数とした場合に、その年数に該当する保育士の数である。本調査における保育士の実質勤務年数の平均は、6.7年であった。実質勤務年数という考え方は、育休制度の拡充により、比較的長い育休（例えば2子を出産すると、連続・非連続で最長6年の育休が取得可能）からの復職者が多くなるにつれて、年齢（勤務年数）と実務経験年数との隔たりが大きい保育士の処遇が注目されるようになったことに起因している。育休を通して、乳児保育の力量や保護者の心情理解に伸長がみられることは認めた上で、集団保育やクラス・行事等の運営経験の不足として、引き算

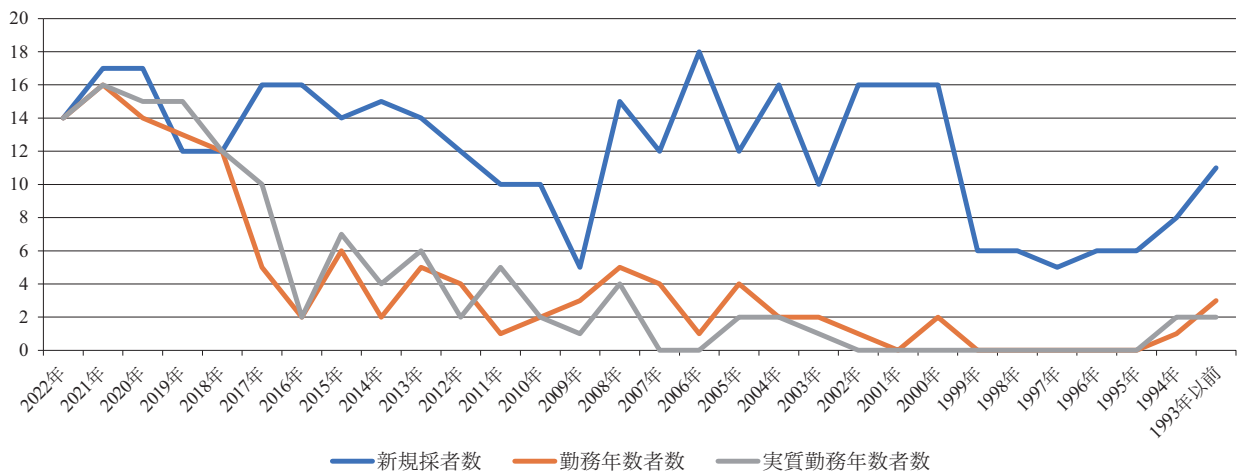


図1 当該年の新規採用者数・勤務年数者数・実質勤務年数者数

表1 調査協力者のキャリアステージ別分類

キャリアステージ名 (採用からの年数)	フレッシュ期 (1年～2年)	ワクワク期 (3年～5年)	ミドルサブ前期 (6年～9年)	ミドルサブ後期 (10年以上)	計
①実質勤務年数者数	30	42	23	29	124
②勤務年数者数	30	39	15	40	124
①－②	0	3	8	－11	0

を試みている。

図1より、在籍する保育士の数は、勤務年数6年目（短大卒25歳、大卒27歳）頃から急減し（新規採用者16名→勤務年数者5名；実質勤務年数者10名）、常に新規採用者数を大きく下回っている。特に、勤務年数16年目、17年目、21年～28年目の層は、実質勤務年数者が0名であり、それぞれの勤務年数相当分の実務経験や保育力を持った保育士が不在であることが示されている。

勤務年数6年目の急減理由は、産休・育休の取得、幼稚園への異動、そして退職であった。また、勤務年数16年目・17年目の実質勤務年数者の不在理由も、産休・育休や療養休暇の取得、幼稚園や保育所以外の施設への異動、そして退職が主な理由であるが、実質勤務年数の計算上、より下位の勤務年数層でカウントされている保育士がいることも一因であった。勤務年数21年目～28年目の実質勤務年数者の不在理由は、元々この期間の新規採用者数が少なかったこと、保育所以外の施設への異動や管理職への昇任であった。

退職に至る理由としては、結婚や出産、子育てと仕事の両立への不安を述べる者が多いようで、早期に退職している。K市では、子ども一人について最長3年間の育児休暇と復職後の時短勤務が制度化されていて、育休終了後復職しないまま退職するケースは基本的にはないそうである。しかしながら、まだその時短制度が流布していなかった時期の者であったり、時短制度を利用できたとしても、これまでの仕事量を考えると同僚へのしわ寄せがストレスになったり、早朝保育や延長保育がネックになったりで、仕事と子育ての両立への不安から退職する者もいるそうである。近年、K市においては、ICT環境の整備と作成書類の見直しが進み、書き仕事の負担感はかなり軽減されたようであるが、保育業務全体の仕事量の見直しと精査が更に必要であろう。

表1は、K市の研修計画に基づき、調査協力者を4つのキャリアステージに分類したもので、以後の結果報告においてはこの分類を使用する。同様の分類としては、文部科学省(2017)が幼稚園教諭・保育教諭の成長過程を「初任の時期（新規採用から4年間）」「ミドル前期（5年～8年間）」「ミドル後期（9年～12年間）」「リーダーとなる時期（それ以降）」の4期に分けていて、中堅層である「ミドル前・後期」、とりわけ中核的な役割を担う「ミドル後期」の資質・能力の向上を強調している。表1の分類と照らし合わせてみると、表中の「フレッシュ」「ワクワク」期の5年間で「初任の時期」に相

当し、「ミドルサブ前期」と「ミドル前期」がほぼ同時期であり、「ミドルサブ後期」と「ミドル後期」では「リーダーとなる時期（それ以降）」を含めるか否かの違いがみられるものの、ほぼ同様と言えよう。

そして本研究においても、中堅層である「ミドルサブ前・後期」、とりわけ中核的な役割を担う「ミドルサブ後期」に注目したい。「ミドルサブ後期」は、保育にかかわる計画や実践のキーパーソンであることに加えて、特別な支援が必要な子どもへの対応や保護者対応においてもモデル的役割を果たし、園運営の要となることが期待される時期である。しかしながら、この期の人材不足が、保育現場で今最も問題視されている。

表1をみると、「ミドルサブ前期」までは実質勤務年数者が勤務年数者数を上回っている（合計+11名）が、「ミドルサブ後期」では一転下回っている（－11名）。つまり「ミドルサブ後期」は、それまでの早期退職や他の保育施設への異動により勤務年数者が減少している（図1）上に、産休・育休等の取得による保育業務経験の中断で、実質勤務年数では下位の勤務年齢層に位置づかざるを得ない保育士が多く、人材不足の現状が露呈している。

この期の人材不足を補うためには、保育業務経験者の再就職を促すことのみならず、「ミドルサブ後期」層の勤務年数と実質勤務年数との隔たりを、短期間で縮小可能とする支援が必要である。この層の保育士に求められる資質能力を具体的に示した上で、該当保育士の自己評価を促し、不足分の資質能力を補うための指導・助言や研修を保障することは、有効な支援となるであろう。またそれは、育休等からの復帰を促すための有効な支援ともなり得ると考える。

(2) 本年度並びにこれまでの保育業務をふり返って負担・問題だと感じていること

《全体の傾向》

図2と図3より、調査協力者は、本年度もこれまでも「職員の連携不足」「時間不足」「書き仕事が多い」ことを負担・問題と感じている。尚、これまでのふり返りは、1年目の保育士14名にはできないことから、図3の調査協力者数は110名である。

「職員の連携不足（本年24名：19.4％、これまで22名：20.0％）」については、保育観のすり合わせや情報共有のための話し合いをする時間が持てないことから、複数担当者間の

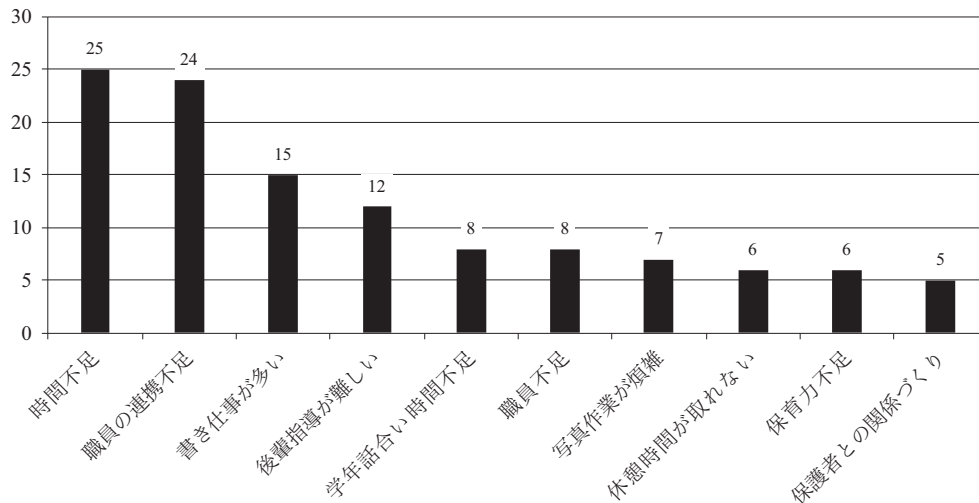


図2 本年度の保育業務に感じる負担・問題（全体：人数）

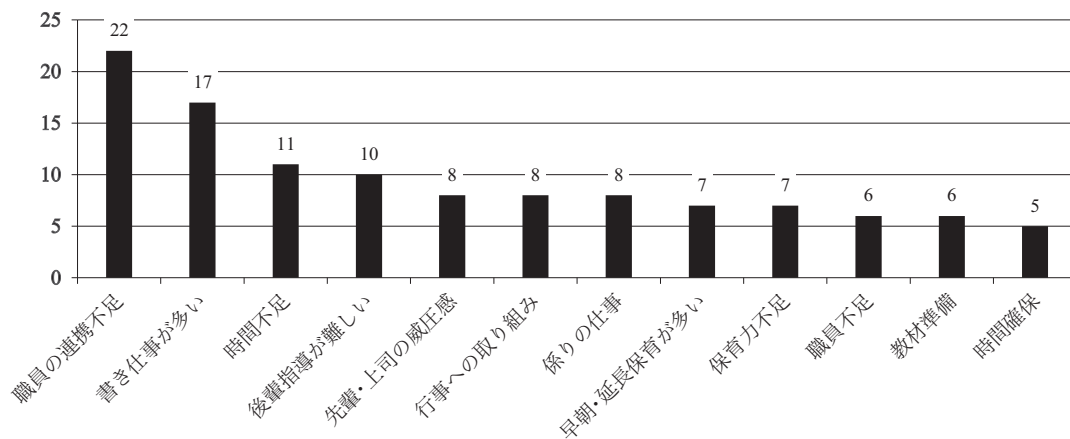


図3 これまでの保育業務に感じてきた負担・問題（全体：人数）

意思疎通が不充分であることが指摘されている。子どもの午睡時や清掃時等に簡単な打ち合わせをすることは可能であるが、種々のトラブルへの対応や担当外クラスのフォロー業務にあたることも多く、同クラス担当者間での日々の保育の話し合いができない、という実情が述べられている。時短勤務者や早朝・延長勤務回数が増加も、職員間の話し合いの機会確保を難しくしている。その結果として、職員間の連携がうまく行かずに摩擦が生じ、ストレスを感じているようである。

「時間不足（本年25名：20.2％、これまで11名：10.0％）」については、「やりたいこと」や「やらなければならないこと」があるのに「時間が足りない」と述べていて、その中身として、事務仕事、教材準備、話し合いをする時間が取れないことをあげている。特に育休復帰後の時短勤務者は、短くなった勤務時間の中で仕事のやりくりをしなければならないことから、時間配分に苦慮している。「学年話し合い時間不足（学年での話し合いの時間が取れない）」も時間不足によるところが大きい。話し合いの必要性についての同年齢担当者間の意識のズレなどへの言及もみられたことから、今回は別扱いとした。

「書き仕事が多い（本年15名：12.1％、これまで17名：15.5％）」については、月案、個別指導案、おたより、子どもの記録、保育カンファレンス資料作成等の書き仕事が負担になっている。これらの事務仕事に充てる時間が足りないと感じている上に、先輩保育士や同僚保育士に相談・援助を求める余裕が持てないことが、その負担感を増幅している。時短勤務者や早朝・延長勤務回数が増加等で、保育現場によっては人手不足が深刻化していて、書類等の書き方を相談できる先輩保育士や同僚保育士を確保することは難しい。

このように上位3つの負担感・問題要因は相互に関係しあっていて、時間的なゆとりや人的ゆとりのなさが保育士を追い詰めていることがわかる。

そして本年度もこれまでも、4位は「後輩指導が難しい（本年12名：9.7％、これまで10名：9.1％）」で、先輩保育士を悩ませている。後輩保育士への伝え方の不十分さから、後輩保育士の種々の保育業務上の動き（業務遂行状況）が悪いことに責任を感じたり、保育実践においてモデルとなり得ない自分の力量不足について悩んだりしている。後輩を適切に指導できない自己を責める記述が多く、ストレスが大きい。

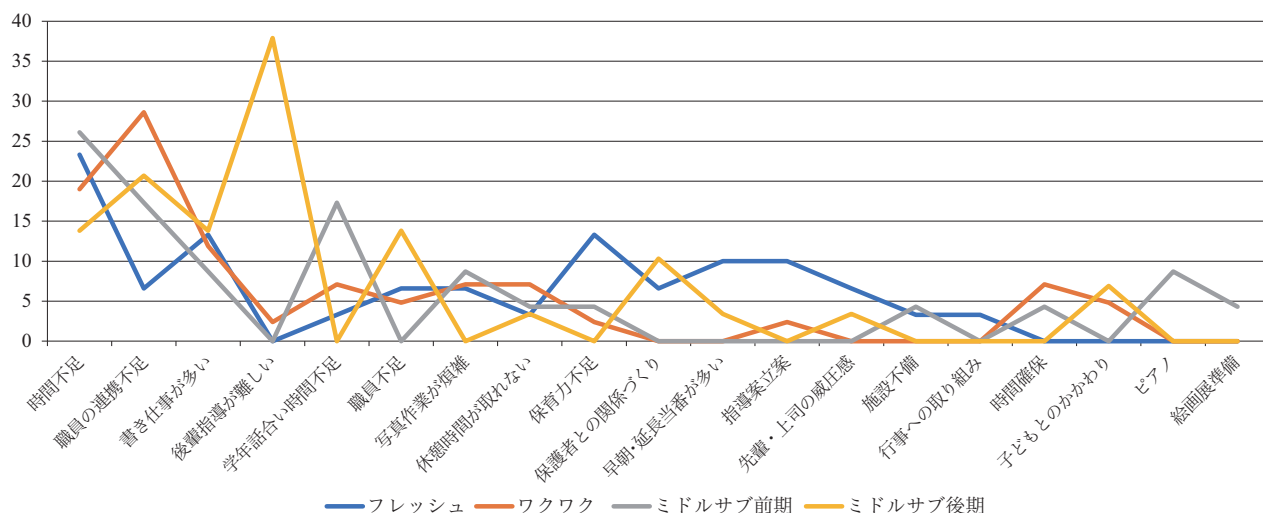


図4 本年度の負担感・問題点のキャリアステージ別比較 (%)

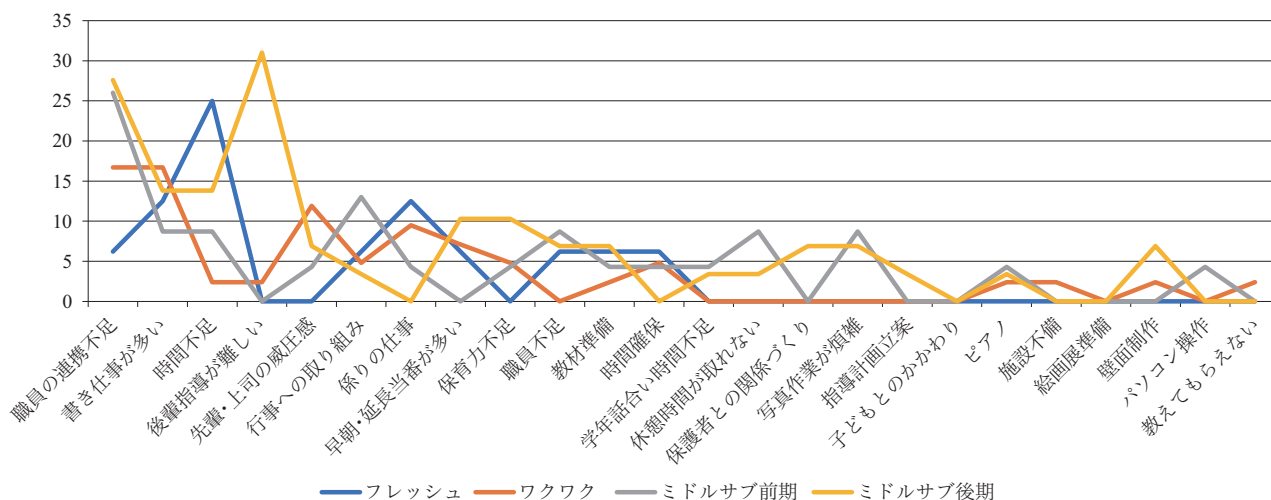


図5 これまでの負担感・問題点のキャリアステージ別比較 (%)

《キャリアステージ別の傾向》

図4と図5は、本年度並びにこれまでの保育業務の中で感じている負担感や問題点を、キャリアステージ別に示したものである。

フレッシュ期(実質勤務年数1～2年の30名)の保育士は、本年度においては「時間不足」を約1/4(23.3%)の者が負担・問題だと感じていて、次に「書き仕事の多さ(13.3%)」と「保育力不足(13.3%)」をあげている(図4)。フレッシュ期のこれまでのふり(図5)は、実質勤務年数2年の16名のみが対象である。本年度と同様に、「時間不足(25.0%)」と「書き仕事の多さ(12.5%)」「係りの仕事(12.5%)」に負担を感じているが、全体に負担感や問題意識は低い。日々の保育業務遂行で精一杯なフレッシュ期の保育士の姿が、垣間見える。

ワクワク期(実質勤務年数3～5年の42名)の保育士は、本年度においては「職員連携(28.6%)」に最も強い負担感や問題意識を持っていて、ステージ間最多である(図4)。

その中身を見てみると、「同クラス担当者間あるいは同年齢担当者間で保育観に違いがあって、連携し辛い」「自分のクラスしか見ようとしめない」「他クラス担当者の休憩や休暇対応のために担当クラスを抜けなければならない、話し合いの場が持てない」といった悩みが出されている。全体を見る目が育ち始めていると言えよう。次に「時間不足(19.0%)」「書き仕事の多さ(11.9%)」があげられている。これまでのふり(図5)では、「先輩・上司の指導に威圧感を感じる(11.9%)」が第3位に位置づいている。

ミドルサブ前期(実質勤務年数6～9年の23名)の保育士は、本年度においては「時間不足(26.1%)」を最も負担に感じていて、ステージ間最多である(図4)。育休復帰後の時短勤務者が最も多い層であることが主要因と考えられる。次に「職員連携不足(17.3%)」「学年話し合い時間不足(17.3%)」があげられているが、「学年の話し合い時間不足」はこれまでではさほど負担に感じられていなかった。どのような問題が生じたのか、本年度の保育業務をふり返るポイント

の1つとしたい。「職員連携」については、「中堅として話し合いを進めていけない」「伝達不足や理解不十分を招いてしまっている」「時短勤務をしていて連携を取る時間が確保できない」など、中堅保育士としての力量不足や時間配分の難しさを職員連携妨げの一因と捉え、負担に感じている。

ミドルサブ後期（実質勤務年数10年以上の29名）の保育士は、本年度もこれまでも「後輩指導（本年37.9%、これまで31.0%）」に突出した負担・問題を感じている。その状況については、《全体の傾向》で述べたが、具体的には以下のような声が寄せられている。「いろいろな保育士がいる中で、どのようなアプローチをしたら伝わるのか、どこまで求めているのかが不明で、相手に負担をかけていたのではないかと考えることが多い」。また、図5を見ると、「職員の連携不足（27.6%）」の負担感も大きい。保育士の理解不足によるミスや連携のまずさを自己の指導力不足と受け止める傾向が強く、リーダー的立場にある中堅として、適切な伝達・助言ができずにいることを悩んでいる。園長や主任からの助言やサポートを強く望みたい。

(3) 保育業務の中で力不足を感じていることや苦手意識を持っていること

《全体の傾向》

図6は、保育業務の中で力不足を感じたり、苦手意識を持っていることとして、調査協力者の5名以上が回答した18項目（複数回答により延べ186名）である。さらにこれらの項目は、『保育指導力』『保育の技術力』『人間関係力』の3つに大別できる。

『保育指導力』には、「環境設定」「子ども理解」「声かけ」「見通し」「遊びの展開」「全体活動」「自主活動」「指導計画」の8項目（83名）が該当し、力不足や苦手意識対象の44.6%を占めている。「子ども理解」や「環境設定」は保育実践の根幹であることから、そのより良いあり方を求める中において力不足を感じているのであれば、望ましい結果と言えるかもしれない。

『保育の技術力』には、「ピアノ」「パソコン操作」「遊びの引き出し」「書類作成」「手遊び・体操」「壁面制作」「文章力」の7項目（54名）が該当し、力不足や苦手意識対象の29.0%を占めている。中でも、「ピアノ」への苦手意識が突出している。

『人間関係力』は、「後輩指導」「保護者対応」「人間関係」の3項目（34名）で、力不足や苦手意識対象の15.9%に当たる。《キャリアステージ別の傾向》

図7は、保育業務の中で力不足や苦手意識を持っている対象について、キャリアステージ別に示したものである。

フレッシュ期の保育士は、「ピアノ（26.6%）」「声かけ（23.3%）」「環境設定（16.6%）」を力不足・苦手と感じている。「声かけ」では、危険なことや禁止行為をしている子ども、

乱暴な言葉を使う子ども、遊びに集中できない子ども、集団に入れない子ども等への声のかけ方に、力不足を感じている。また、「環境設定」では、遊びや生活の動線をイメージして遊具等を配置することに苦手意識を持っている。

ワクワク期の保育士は、「ピアノ（16.6%）」「子ども理解（14.2%）」「遊びの展開（14.2%）」「声かけ（14.2%）」を力不足・苦手と感じている。「子ども理解」では、乳児保育についての知識不足が吐露されている。「遊びの展開」では、子どもが主体的に遊ぶための展開方法・環境構成に力不足を感じている。「声かけ」では、子ども達が期待感を持って活動に取り組める声かけ、発表会や運動会に向けた声かけ、のように、フレッシュ期の個に焦点化した声かけが、クラス全体へと広がりをもせている。

ミドルサブ前期の保育士は、「ピアノ（26.0%）」「後輩指導（21.7%）」「環境設定（17.3%）」「見通し（17.3%）」を力不足・苦手と感じている。「後輩指導」には、後輩への業務や仕事の分担が苦手で、一人で抱え込んでしまって身動きが取れなくなってしまう、との記述がみられた。「環境設定」では、子どもの発達状況や子どもの考えを大切にしたいという思いが強い分、力不足を感じているようである。

ミドルサブ後期の保育士は、「後輩指導（55.1%）」「ピアノ（24.1%）」「子ども理解（20.6%）」を力不足・苦手と感じている。後輩指導の苦手意識としては、「後輩保育士の保育を見ていて、疑問や危険を感じることもあるが、話す余裕や自信がない」「後輩に理解してもらえない伝え方がわからない」「後輩への積極的なアドバイスや、上司からの指導を適切に伝えることが苦手」など、伝え方の難しさに関する記述が多い。

今回、最も力不足・苦手意識を感じていることとして「ピアノ（演奏）」が挙げられ、全てのキャリアステージの上位に位置づけられたことは、意外な結果であった。乳児担当になることが多い保育所では、保育業務の中でピアノを弾く機会は極めて少ないと思われる。しかしながら、乳児担当で日頃ピアノを弾いてこなかった分余計に、幼児担当になって行事や生活発表会等でピアノを弾くことに苦手意識を感じてしまうようである。そして何より、保育者養成校時代からのピアノへの苦手意識を持続けている保育士も多い。保育の技術力の一つとして、ピアノ演奏力の維持・向上に取り組んでほしいものである。

6年目以上になると「後輩指導」への苦手意識が著しく高くなる。このことは、中堅としての意識の芽生えと言えよう。ミドルサブ前・後期ともに、後輩を指導するにあたっては、教え・指示するだけでなく、本人が自ら気づけるような問いかけや誘導を心がけることが重要であると考えている。そのことが、後輩指導を一層難しいものとし、苦手意識へと繋がっているようである。

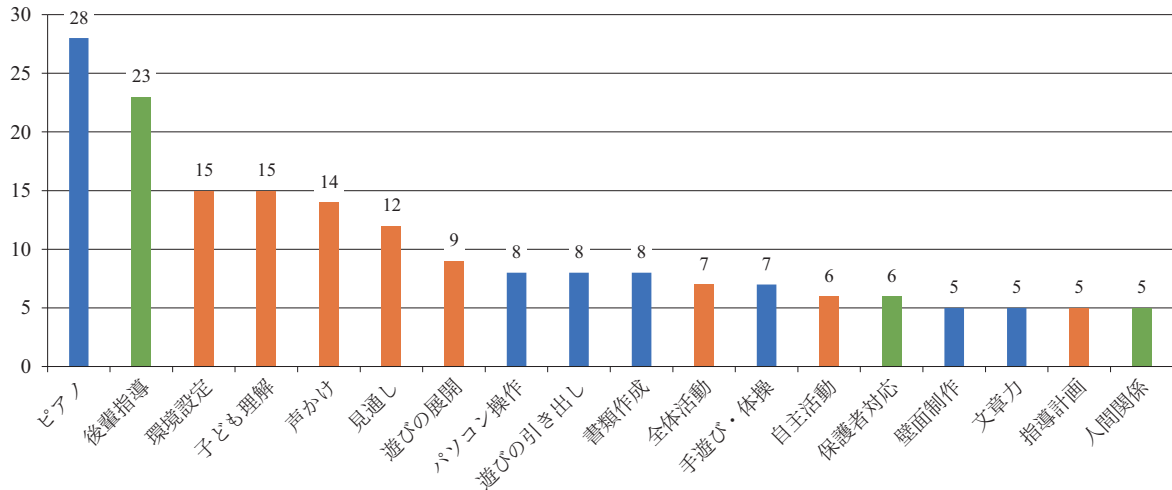


図6 保育業務の中で感じる力不足や苦手意識の対象と回答数（全体：人数）

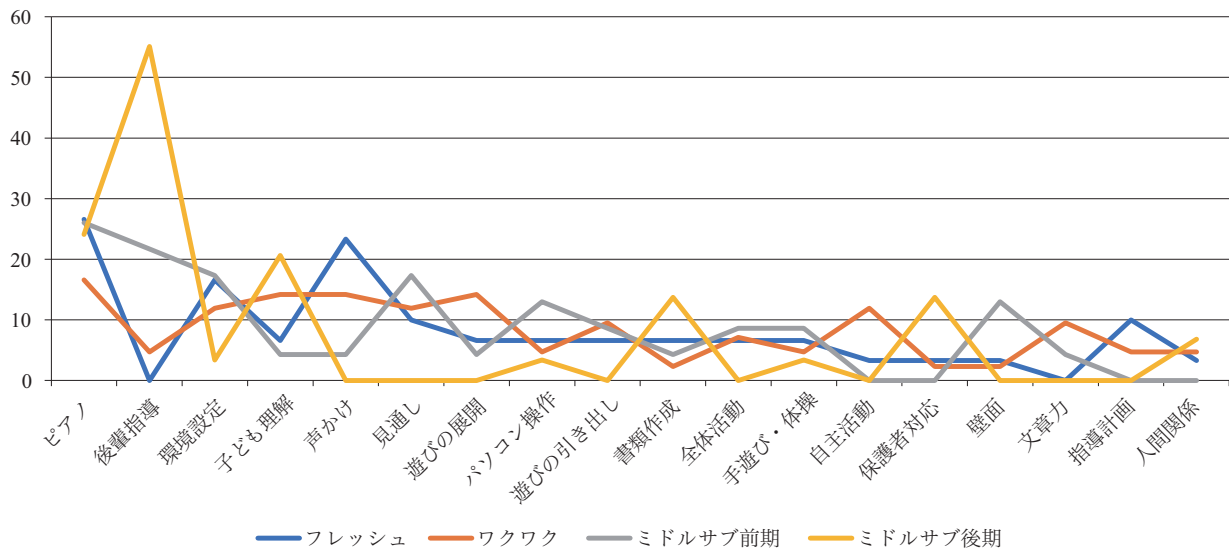


図7 力不足や苦手意識の対象のキャリアステージ別比較（%）

(4) 力不足や苦手意識を改善・軽減するために受けた

研修内容

《全体の傾向》

図8は、保育業務に対する力不足や苦手意識を改善・軽減するために、調査協力者が受講を希望している研修内容の内、5名以上が回答した13項目（複数回答により延べ110名）である。その多くが、当然ながら(3)の力不足・苦手意識を感じていることに対応しているが、項目数も延べ回答者数も減少している。その理由の一つとして、力不足や苦手意識の改善・軽減のために、どのような力を身につければ良いのか、どの程度の力量が求められているのか、具体的かつ明確なイメージが持てていない可能性が考えられる。この点については、今後の課題としたい。

13の項目も、『保育指導力』『保育の技術力』『人間関係力』の3つに大別できる。

『保育指導力』には、「子ども理解」「環境設定」「保育を見

る」「全体活動」「子どもとのかかわり方」「絵画指導」「声かけ」の7項目（60名）が該当し、受講したい研修内容の54.5%を占めている。「子ども理解」と「環境設定」に関する研究は数多く開催されているが、それ以上に希求されていると言えよう。先輩や同学年担当保育士の「保育を見る（参観）」ことは、保育の指導力向上において最も効果的である、と言っても過言ではないだろう。しかしながら、昨今の人手不足がその機会を奪ってしまっている。隣のクラスの保育を見に行く間、保育業務を代行してくれる保育士の余裕がないのである。

『保育の技術力』には、「ピアノ」「手遊び・体操」「遊びの引き出し」「パソコン操作」「壁面制作」の5項目（41名）が該当し、受講したい研修内容の37.3%を占めている。

『人間関係力』は、「上司・先輩・後輩へのかかわり方」の1項目（9名：8.2%）で、主に「後輩指導」についての研修である。

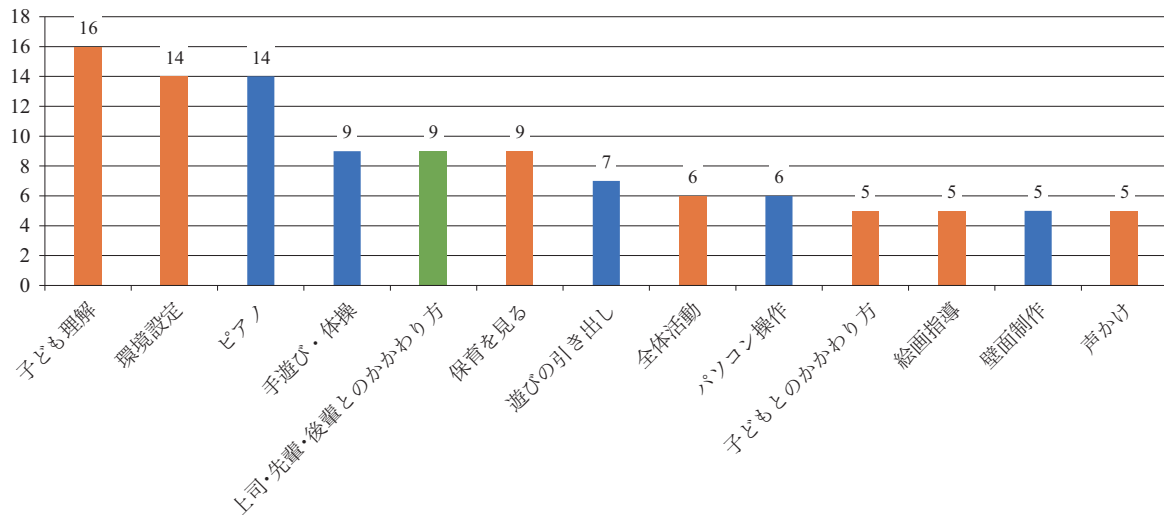


図8 力不足・苦手意識の改善のために受けた研修内容と回答数（全体：人数）

《キャリアステージ別の傾向》

図9は、保育業務に対する力不足や苦手意識を改善・軽減するために希望している研修内容を、キャリアステージ別に示したものである。

フレッシュ期の保育士は、「ピアノ（23.3%）」「環境設定（16.6%）」「子ども理解（13.3%）」に関する研修内容を希望している。

ワクワク期の保育士は、「遊びの引き出し（14.2%）」「ピアノ（9.5%）」「全体活動（9.5%）」「絵画指導（9.5%）」に関する研修内容を希望している。

ミドルサブ前期の保育士は、「環境設定（17.3%）」「手遊び・体操（13.0%）」「上司・先輩・後輩とのかかわり方（13.0%）」「壁面（13.0%）」に関する研修内容を希望している。

ミドルサブ後期の保育士は、「子ども理解（27.5%）」「上司・

先輩・後輩とのかかわり方（20.6%）」に関する研修内容が突出している。上司・先輩・後輩とのかかわり方では、後輩指導が主に挙げられている。

K市では、今回希望が出された研修内容について、その多くがすでに実施されてきている。『保育指導力』に含まれる研修内容については、キャリアステージ別の研修会として計画的に実施されている。『保育の技術力』に含まれる研修内容については、園内研修として取り組んでいる園もある。しかしながら、キャリアステージの捉え方や各ステージで求められる力量と研修内容との整合性、園内研修の内容や取り組みのバラツキ是正など、検討すべき点が多々残されているようである。例えば、これまでのキャリアステージは、新規採用時から勤務年数による区分であり、育休等の取得による不在期間の有無や長短が考慮されていない。そのため、当該

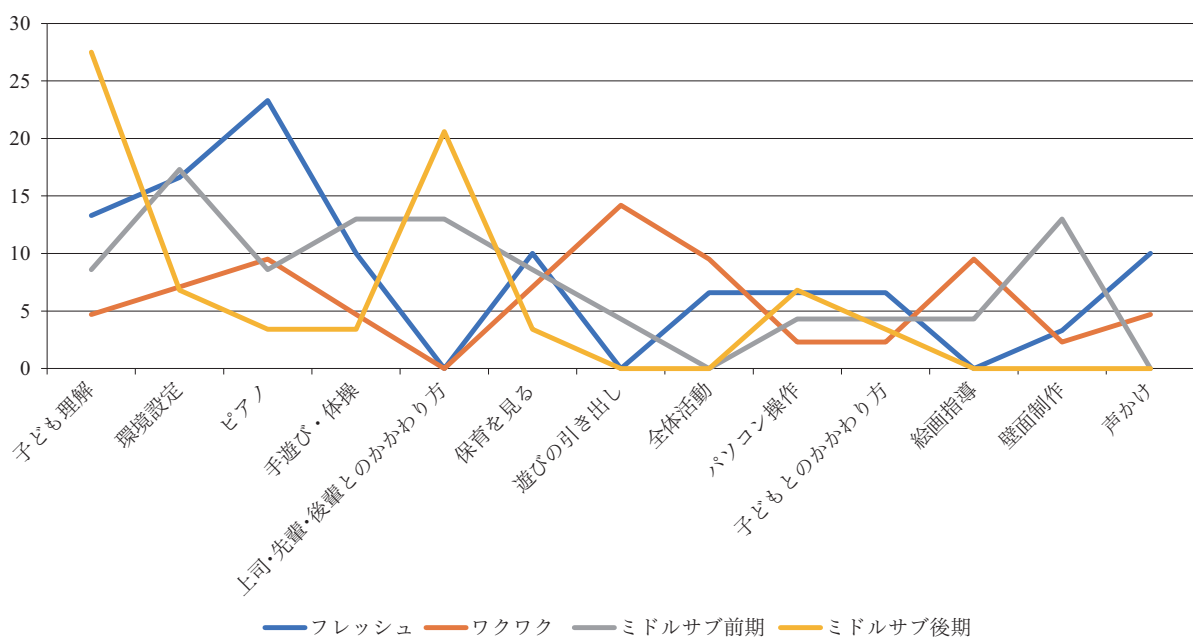


図9 力不足・苦手意識改善用研修内容のキャリアステージ別比較（%）

キャリアステージで用意された研修に参加できなかった保育士が存在している。それを補うために、復職時に未受講研修に参加できる取り組みも用意されているが、時短勤務中ではそれも難しい状況がある。今回提案している実質勤務年数によるキャリアステージであれば、個人のキャリアステージの空白は解消され、必要な研修内容を取りこぼさずに受けることができる。

また、『人間関係』に関する研修には未着手である。ミドルサブ前・後期を悩ませている「後輩指導」に関する研修は、早急を実施されることを望みたい。

(5) ヒヤリハットについて

ヒヤリハット報告は、保育現場で起こりうるさまざまな危険や問題を早期に発見し、これに対する予防策を講じる手助けとなるものであり、事故やトラブルを未然に防ぐことを可能とするものである。園内全ての職員が積極的にヒヤリハットを報告し合うことで、園全体の安全意識が高まり、安全面の改善が進んでいくとされている。また、ヒヤリハット報告によって事故やトラブルが未然に防げることは、保育士のストレス軽減にも大きく寄与する。幼い子どもの命を預かる保育の現場では、安心・安全であることが最優先されることから、事故やトラブルが発生すると園や保育者は責任を追及さ

れ、多大なストレスに晒されることになる。ヒヤリハット報告は、子どもをさまざまな危険から守る手助けになるばかりでなく、保育者をも守ってくれるのである。

このように重要なヒヤリハット報告について、本年度分の主なヒヤリハットの記述を求めた結果が図10であり、総件数は92件であった。図11は、これまでで最も記憶に残っているヒヤリハットの記述を求めた結果であり、総件数は62件であった。いずれも総件数が少なく、多様な内容であったことから、3件以上の分類が可能であった項目を記載している。2件以下であった内容例としては、誤飲誤食、(体が小さい乳児が) 柵の隙間から出ようとする、屋外使用機の腐食、などであった。また、それぞれのヒヤリハットについての対処法も、可能な範囲で記述してもらった。表2は、その記述例である。

本年度の保育業務においても、これまでの保育業務においても、ヒヤリハットの報告内容で最も多かったのは「出歩き(本年15件:16.3%,これまで11件:17.7%)」であった。次に本年度では「転倒(12.0%)」「衝突(9.8%)」、これまででは「落下(12.9%)」が多かった。

「出歩き」は、子どもが一人で保育室から出てしまっていて、そのことに保育士が気づいていない状態のことである。具体的には、「午睡後、起きる子への援助や排せつの援助など保

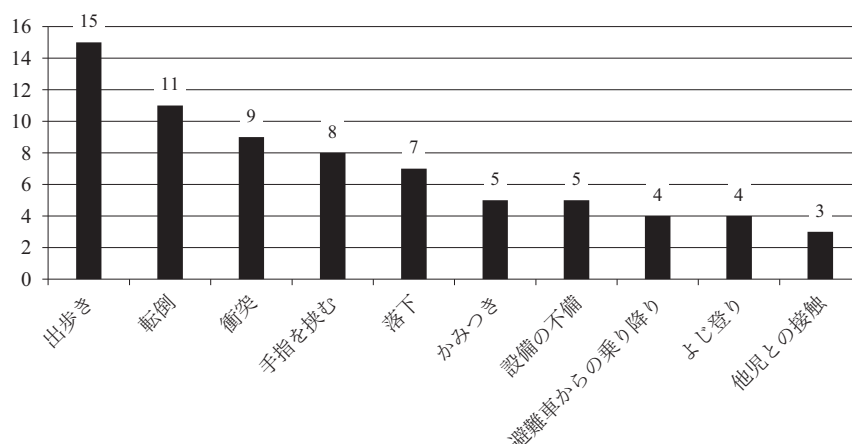


図10 本年度のヒヤリハット報告の内容と回答数(人数)

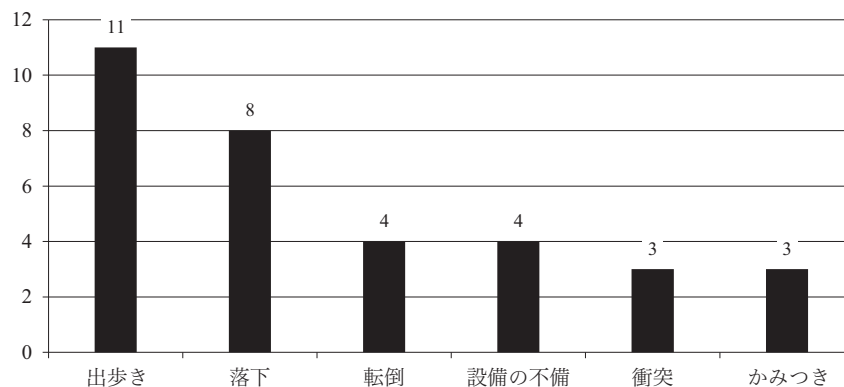


図11 これまでのヒヤリハット報告の内容と回答数(人数)

表2 S園の本年度とこれまでの保育業務中のヒヤリハット報告

	本年度の主なヒヤリハット		これまでで最も記憶に残るヒヤリハット	
	内容：何が起こったか	対処法：どのように対応したか or 今後の対応	内容：何が起こったか	対処法：どのように対応したか or 今後の対応
フレッシュ1	かみつing	声かけを工夫した	なし	
2	土手からの落下しそうになる	必ずそばに付く	なし	
3	ロッカー扉開閉で人差し指を挟みそうになる	保育者が開閉（園として対処）	避難車のスロープの留め具を外す	声かけと乳母車の状況確認の徹底
4	なし		かみつing	すぐに手を出しとめた
ワクワク1	なし		なし	
2	室内活動中に一人外に出ようとした	他の保育者が止めた	保護者に引きわたりし後、階段の手すりにより登る	子どもにも注意の上で、保護者に伝達。柵を設置
3	ころぶ	声かけを工夫した	3段重ねのウレタン積み木から落下しそうになる	2段重ねにした
4	なし		避難車の乗降口の扉が開いて落下しそうになる	扉のロックの確認
5	なし		公園からの飛び出しそうになる	保育士の役割分担の確認と増員を要望した
6	活動中転倒し柵で口元を打ち内出血	看護師対応・保護者連絡・歯科受診	子ども間トラブルで積み木が投げられ頭部から出血	隣接クラスの保育士へ援助を依頼した
7	なし		なし	
8	なし		なし	
9	なし		なし	
ミドルサブ前期1	幼児ブランコ中に乳児がそばにいた	柵を立てるなどの安全確保	巧技台の運搬でたくさん持ち上げ、倒れた	周囲の子どもへの配慮と運搬時の約束を決めた
2	机設置時に後方の子どもにも接触	周囲の確認	砂場の砂の不整備	砂入れとならし
ミドルサブ後期1	なし		正門下の隙間をくぐりそうになる	プランターや柵でふさぐ
2	保育室から飛び出し上靴不着用	園内のルールを丁寧に説明	プールの中での転倒	抱き起こし顔色・体調の確認 他児への注意
3	H児のトイレドアへの衝突予見	ドア閉め徹底・声かけ・衝立の設置	除去食児の他児への接近	そばで見守る
4	なし		フラフラと部屋を出てしまう子が玄関先まで移動	職員室職員が対応 担任間の連携の確認
5	未食児への配膳	成分表のチェック・確認方法の強化	なし	
6	食材チェック表の未周知 屋外使用機の腐食	職員会議で周知 朝礼で周知の上、全ての機の点検	腹を立てた子が駐車場まで移動	駐車場にいた職員が対応 職員室へ連絡した

育士が忙しく動き回っている時間帯に、先に起きた子が保育室から廊下に出て歩いていた」「特別な配慮が必要な子が、保育士が目を離れたときに保育室から出て行ってしまった」といった記述とともに、「外遊びの最中に、一人で保育室に戻ってしまっていた」も含まれる。担当保育士が子どもの姿を見失っている状態であり、大きな事故に繋がりがかねない危険性を含んでいるので、さぞヒヤリ・ハットとしたことであろう。

「転倒」については、「避難車の扉を一人で開けて降りようとして、転びそうになった」「保育室で小走りに走って転んでしまった」「保育士が足元にいる子どもに気づかずぶつかり、転倒させてしまった」「ジュータンの端が丸まっていた」「ゴザや濡れた床で滑って転びそうになった」などの記述がみられた。

「衝突」については、「トイレの扉が開いていて出ようとする子と入ろうとする子がぶつかりそうになった」「廊下と部屋から出る子が出合い頭にぶつかった」「おやつを配っていて、足元の子どもに当たってしまった」「ロッカーの引き出しが子どもの頭の高さのため、ぶつかりそうになる」などの記述がみられた。

「落下」については、「子どもが慌てて避難車から降りようとして落下しそうになった」「避難車の乗降口の扉が開いて落下しそうになった」「大型遊具から足を踏み外して落下しそうになった」などの記述がみられた。乳児の移動に欠かせない避難車に起因する件数が多かったことが、気がかりである。

このようなヒヤリハットへの対処法として、「出歩き」には、子どもへの声かけ、職員間の声かけ、人数確認の徹底、保育士の配置・立ち位置の見直しなどが行われていた。保育室から出て行きがちな子どもについては、常に視野に入れながら保育を進めることが肝要である。「転倒」「衝突」「落下」についても、主に子どもへの丁寧な声かけによる注意喚起、保育士の配置・立ち位置の工夫が行われ、それぞれの原因となる物的環境の整備が試みられていた。他のヒヤリハットへの対処法をみても、声かけと保育士の適正配置の重要性が読み取れる。その実行を可能とするためには、ヒヤリハット報告が全職員に共有され、改善に向けた話し合いと合意が必要である。

K市では、ヒヤリハット発生時にはその内容や状況をもちろん付箋に書いて、職員室の定められたスペースに貼り出し、職員間で共有することが目指されている。その上で、園内の安全会議の議題として話し合われ、原因と対処法が明確に示され、全職員に周知徹底されている。そのような中で、本年度もこれまでにについても、ヒヤリハット記入無しの保育士が21名(16.9%)もいたことには驚きを禁じ得えない。その理由が、ヒヤリハット報告の重要性を理解していない、前提となる危険を察知する意識が低い、ということであれば良いのだが、心配である。ヒヤリハットを積極的に報告し合い共有することが、園全体の安全意識を高め、園内での事故防止に

繋がることを、ひいてはそれが保育業務上のストレス軽減の一助となることを、全職員が認識されることを強く望みたい。

更には、市単位で収集・蓄積されているヒヤリハット報告が有効に利用されること、つまり他園で起きたヒヤリハット報告も、適切に全職員間で共有されることを望みたい。それにより、子どもの安心・安全な生活改善が進んでいくものと考えている。

4. まとめと今後の課題

本研究は、保育者がやりがいを感じながら将来にわたって働き続けられるように、労働環境を整え、保育業務上のストレスを軽減することを目的とした研究の端緒である。K市公立保育所保育士を対象に質問紙調査を行い、基礎的データの収集を試みた結果、以下の7点が明らかになった。

① 勤務年数6年目で在職者が急減する。その理由は、産休・育休の取得、幼稚園への異動、退職であった。早期退職の抑制には、採用から5年間の保育者のストレス状況を把握し、適切な指導・援助と労働環境の整備を行うことが肝要である。

② 人材不足は中堅層で顕著である。早期退職や他の保育施設への異動による減少に加え、産休・育休等の取得による保育業務経験の中断で、実質勤務年数が不足している保育士が多い。

③ 保育士は「職員の連携不足」「時間不足」「書き仕事が多い」ことに負担感や問題意識を持ち、ストレスを感じている。これら3つは相互に関係しあっていて、時間的なゆとりや人的ゆとりのなさが保育士を追い詰めている。

④ 保育士が感じている力不足・苦手意識は、『保育指導力』『保育の技術力』『人間関係力』に大別され、実質勤務年数を重ねることで、視点が自己から園全体へと広がっていく。力不足の自覚や苦手意識は強いストレスとなるので、その軽減策を講じることが必要である。

⑤ 中堅層は、『人間関係力』に含まれる「後輩指導」と「職員の連携不足」に強い負担感と力不足を感じている。保育士たちの理解不足によるミスや連携のまずさを自己の指導力不足と受け止め、適切な伝達・助言ができずにいることを悩んでいる。管理職のサポートが必要である。

⑥ 保育士が希望する研修内容は、力不足・苦手意識を感じていることに対応していたが、どのような力をどの程度身につければよいか、具体的なイメージが持てていない者がいる。

⑦ ヒヤリハットの記入件数が少なく、ヒヤリハット報告の重要性が認識されていないのではないかと危惧される。ヒヤリハットの内容としては「出歩き」「転倒」「衝突」「落下」が多かった。

今回の調査を通して、ミドルリーダ－育成の重要性を再認識した。保育現場で「中堅」と呼ばれる頃になると、豊富な

保育経験を背景に、保育者としての合理的な動きができようになり、実践も洗練されてくる。どの年齢クラスも安心して任せられる人材・手本となり、一緒に仕事をしながら新人を指導してくれる、管理職と若手職員とのパイプ役になってくれる、といった信頼感や期待感が大きくなる。優秀なミドルリーダーの存在は、職場環境を改善し、早期退職の有力な歯止めともなるであろう。その中堅層の人材が不足しているのである。それを補うべく若手が引き上げられると、ミドルリーダーとしての資質を磨く前に、過大にその役割の遂行を求められることになり、疲弊し、自信喪失につながることもある。中堅保育者が園内における自己の役割を認識し、専門職としての職業意識と自信を持てるように、ミドルリーダーを育てることが重要である。各キャリアステージで求められる資質能力を具体的に示し、着実に力を蓄えながらステップアップしていけるような仕組みを作る必要がある。その仕組みは、育休からの復職者等の短期間での実力アップを可能にし、若年層の成長促進にもつながるものとする。

謝 辞

本研究を進めるにあたり、K市次世代育成部子ども課の中野恵美氏並びに柘植いづみ氏には多大なご協力をいただきました。ここに深く感謝の意を表します。また、K市公設公営保育所保育士の皆さんのご協力に、心から感謝いたします。ありがとうございました。

付 記

本研究は、令和7年度愛知県保育研究集会において発表予定の「保育者育成プログラム作成の試み（仮称）：K市公設公営保育所主任会」の一環として行ったものである。

引用文献

池田幸代・大川一郎 2012 保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響—保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として—, 発達心理学

研究, 23(1), 23-35.

上田厚作・松本昌治 2015 新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動—離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて—, 越谷保育専門学校研究紀要, 4, 29-34.

宇佐美尋子・西智子・高尾公矢 2015 保育者のストレスに関する研究—女性企業従業員との比較検討—, 聖徳大学研究紀要第26号・聖徳大学短期大学部第48号, 1-7.

遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良 2010 新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ—新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して—, 常磐会短期大学紀要, 43, 155-166.

岡本和恵・ト田真一郎・松井玲子・北野圭子 2020 本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題—平成19・20年卒業生を対象として—, 常磐会短期大学紀要, 39, 19-39.

黒澤祐介・服部敬子 2016 若手保育者が育つ保育カンファレンス—悩みとねがいに寄り添う園内研修—, かもがわ出版.

小尾晴美 2019 子どもの育ちを支える保育士の現状 保育労働の変容がもたらすもの, 松本伊智郎他編「シリーズ子どもの貧困① 生まれ, 育つ基盤 子どもの貧困と家族・社会」明石書店.

厚生労働省 2020 保育の現場・職業の魅力向上検討会資料.

厚生労働省職業安定局 2013 保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査.

小林美希 2015 ルポ保育崩壊, 岩波新書.

小林美希 2018 ルポ保育格差, 岩波新書.

全国保育士養成協議会 2009 指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ—調査結果の概要—, 保育士養成資料集, 50, 246.

三家本里美 2019 保育現場における虐待と保育士の離職：保育のあり方や質を求めて, 季刊福祉労働, 第164号.

横山博之・重松由佳子・増淵千保美・柴田賢一 2016 保育者の早期離職における課題：保育者の確保と保育の質の向上を求めて, 次世代育成研究・児やらい, 13, 29-51.