

2023.3.15  
発行

No.  
50

# まひかの保育



発行者/愛媛県保育協議会  
会長/合田 史宣  
作成者/総務広報部会  
編集責任者/菊池 弥生

発行所/愛媛県保育協議会  
松山市持田町三丁目8番15号  
愛媛県社会福祉協議会内



みどり保育園  
(西条市)

わかば保育園  
(西条市)

空にむかって  
ジャンプ!



おには一  
そと!

ふくはーうち!



## 「保育者としての喜び」

愛媛県保育協議会 会長 合田 史宣



最近保育についての否定的な話題が多くなり、保育に関わる多くの人に暗い思いをさせています。保育という営みは、本来明るく未来を見据えたものなのですが、保育に関わる人の中には重くのしかかる環境に心が折れてしまう人もいることは事実でしょう。そう言う環境は一刻も早い改善が求められますが、やはり保育の魅力を語る事が大事なのだろうと思います。

保育というのは、人間を創り出す営みです。人というのは共同の輪の中で創られてきました。保育所や認定こども園などなかった江戸時代以前の子育ては、本当に共同体の中で行われていました。例えば、農家の田植えは一つの家族だけでは出来ません。みんなが総出で行います。乳飲み子たちはお母さんたち総出で見守っていました。そうして育った子どもたちは共同体の中でまた大人になっていきました。そう言う子育ての歴史の中では、保育所や認定こども園での保育はまだ新しいものだと思います。どんなこどもに育って欲しいかという願いは、「保育者」と「保護者」の間だけではなく「子ども」も含まれた三者で決められなければなりません。「子ども」の願いが入ること江戸時代以前の子育てから一歩前進します。「子ども」のつぶやきを拾い上げる作業も人類の子育ての中では極めて新しいものです。「子ども」が保育の中心になることで子育ては大きく変わりました。どのような子どもに育っていくのか子ども自身によって選ばれることが可能になりました。子どもの成長に合わせて「保護者」も変わっていきます。私たち保育に関わる者は「保育者」、「保護者」、「子ども」の三者の信頼の中で営まれるという幸運の中にいます。変わっていく「子ども」を見て「保護者」も変わります。そうした変化の中に保育の喜びがあります。その喜びを「保育者」みんなに知ってもらいたい。私はそんな保育を願っています。

令和四年度の私たちの取り組み  
各研修会に参加された先生方の研修後の感想  
をご紹介します。

保育士等キャリアアップ研修「②幼児教育」

(今治市)吉海認定こども園 越智 あかり

今回の研修を通して、幼児教育について深く学ぶことができ、自分自身の保育を振り返るきっかけになりました。

幼児教育は「環境を通して行う保育である」ということが、何度も出てきました。私自身の保育を振り返ってみると、その時その時の子どもたちの思いに合った環境を整えきれていなかったのではないかと感じました。「〇歳だからこうしよう」「〇歳だからこれができるはず」と年齢に重点を置きすぎて、実際の子どもの姿にしっかりと目を向けられていなかったように思います。年齢に合わせた保育も大切ではありませんが、年齢のみで物事を考えすぎず、目の前の子どもたちの姿をよく見て、興味関心はどこに向けられているのか、発達過程はどの段階にあるのかな等を理解したうえで、子どもたちに合った環境を整えていきたいと思いました。

また、幼児教育は「子どもたちが生きていく全ての基礎になるもので、今後発達していく過程の土台となるものである」という言葉も印象に残っています。基礎がなければそこから発展せず、土台がなければその上に積み重ねていくことができません。子どもたちが小学校、中学校へと成長していくための基礎や土台作りは乳幼児期の保育者の関わりが非常に重要であること、保育教諭という仕事の責任感を改めて痛感しました。

今回学んだことを活かし、子どもの思いと保育者の意図や思いのバランスを取りつつ、子どもの姿に合わせたねらいを持って、関わっていきたく感じました。そこから、日々振り返り反省し、保育を繰り返していき、一人一人の気持ちに寄り添った関わりをすることで、成長を支えていきたいと思えます。

保育士等キャリアアップ研修「③障がい児保育」

(宇和島市)吉田愛児園 河野 明恵

私は、保育士として今まで色々な子どもや保護者と関わってきました。今回この研修を通して今までの自分の保育を思い出し自分の子どもを見る、まなざし、について考えさせられました。子どもを見る時、子どもの問題行動ばかりに目がいってしまい、その子どもがなぜそのような行動をとっているか、どうして嫌なのか、その子どもの側に立って見ることができていなかったように思います。子どもを見る、まなざし、が変われば関わり方も変わってきたのではないかと自分の保育を見直すきっかけとなりました。

もう一つ感じたことは、障がいって何だろうということ。講義の中で先生が「自分は目が悪いのでメガネをかけている。メガネをかけているから普通に見えることができる。しかし、メガネの無い世界だったら…自分は障がい者になるでしょう。」と話されました。一人ひとり困っていることは違います。それは誰でもあることです。日々の保育の中で困っている子どもがいるのならば、その子どもにとって過しやすい環境はみんなにとっても過しやすい環境となります。子どもから見た自分は、子どもにとって過しやすい居心地の良い環境になっているのかを考え保育していくことの大切さを感じることができました。

最後に、この研修を通してもう一つ大切にしたいと感じたことは周りの仲間存在です。日々の悩みを相談したり、アドバイスをし合ったりする仲間は大切です。一人では気付けない事がたくさんあります。一人ではできない事もたくさんあります。みんなのアドバイスや協力をもらいながら少しでもみんなが過ごしやすい環境を作っていくことができるよう努力していききたいと思えます。

保育士等キャリアアップ研修「④食育・アレルギー対応」

(西条市)わかば保育園 菊池 亜樹

この分野を受講して、「苦手な食材も少しは口に出来たらいいな」と思っていた、子どもたちとの給食の時間も『楽しい食事』という基本をしっかりと念頭に入れ直し、もっと、おらかな気持ちで「子どもの、楽しく美味しく食べられる物が増えるといいな」という考えに切り替えることで、日々の食事が、また変わってくるのかなと思えました。

実際に、考え方一つで、気持ちにも余裕ができ、ゆったりと関わることが出来るようになったように思います。そして、朝食の大切さも深く感じられました。子どもの、生きる力の基礎にもなる「食」を、一口一禍で制限されている部分もありますが今後も栽培や、調理活動、給食などで、共に興味を持って取り組んでいきたいなと思えます。

また、アレルギーのある子に対しても、今まで緊張感を持って食事の際は接してきましたが、対応が間違っていたわけではないと、学び直しのきっかけになりました。もっと理解を深めて、より正しく適切に対応出来るように、口頃から多職種連携を意識していきたく思います。そして、保護者の悩みにもしっかりと耳を傾けて、さりげなく支援していけるような身近な存在になっていきたいなと思えます。



保育士等キャリアアップ研修「⑤保健衛生・安全対策」

(宇和島市) 九穂保育園 家藤 美穂

今回、「保健衛生・安全対策」を受講し、とても興味深く私自身の意識改革のきっかけとなりました。特に安全対策の分野では、日々、子どもたちが楽しめるように保育を工夫していますが、そこには必ずリスクも存在していることを改めて意識し、「安全は目に見えず事故は目に見える」という言葉が印象に残りました。

子どもたちが喜ぶから、楽しんでるからという部分に気持ちが向いてしまいがちですが、楽しいことにも必ずリスクがあることに気づくことで、準備などの過程においてもプラスアルファで物事を考えることができるようになりました。

しかし、私一人だけがこういった意識をもっただけでは安全対策にはならないことも同時に学び、「事故防止は団体競技」と言われるとおり、私から発信し、共有していく勇気をもちたいと思いました。

日々、私たちが置かれる環境は変化をしていますが、昨日まで大丈夫だったことが、次の日にはヒヤリハットとなり事故へと繋がることも起きると思います。私たちの仕事には、専門的知識と同様に法的な責任もついてくることを認識し、自分の仕事にはどんな責任があるのかを十分に理解することが大切だと学ぶことができました。

今回の研修は私にとって貴重な学びとなり、改めて命を預かることの責任と使命を重く受け止める機会となりました。子どもたちとの繋がり、保護者との繋がりを大切にしながら、子どもたちが心も身体も健康で安全に過ごすことができるように日々の保育に取り組んでいきたいと思っています。

保育士等キャリアアップ研修「⑥保護者支援・子育て支援」

(松山市) 浮穴保育園 渡部 佳穂

キャリアアップ研修「⑥保護者支援・子育て支援」を受講して、今まで行ってきた保育の中で、保護者とのやり取りや子ども達の育ちに関する変化などを色々経験し、保育者として何ができるのかを改めて考えさせられました。

また、日々、子ども達と過ごす中で、子どもの行為や言動に寄り添い、そう言った経緯を知っていることとする必要があると思います。保護者も同じく、保護者自身がどうしたいかと思っているのか、思いや願いを十分に聞き取り、寄り添っていく必要があると思います。子どもと保護者をセットで考えながら「子どもの最善の利益」に近づけていくことが大事なことだと思います。また、保護者とのコミュニケーションについても、自分の持っている知識の中から答えようとしてしまいがちですが、一人一人思いも違うし、偏った見方や考え方でひとくくりにしないようにするべきだと気づきました。保育者が相手を理解しようとするのが相互の信頼にも繋がると思うので、今後、保護者との向き合い方についても自分自身考え、気を付けていかなければいけないと思います。

そして、保育者一人で抱え込まず、園全体で共有し合ったり、みんなが関係機関との連携を把握し合ったりして視野を広くすることが大切だと思いました。保育所・保育者ができることはたくさんあるので子どもを中心とした支援を心がけたいと思いました。今回色々なことを学ばせて頂き、今までの保育を見直す良い機会となりました。これからも、子どもと保護者の方が安全・安心して過ごしやすい保育所、そして悩みや自分の思いを相談しやすい保育者でありたいと思います。

保育士等キャリアアップ研修「⑦マネジメント研修」

(今治市) 伯方認定こども園 中村 麻由美

「マネジメントとは：。」この言葉の認識があまりなかった私は、研修の前に辞書を引いてみました。そこには、管理、支配、経営という難しい言葉が並んでいました。この研修でのマネジメントとは、園が目指すべき目標に向かって、資源(人物・金等)を有効活用することでした。数多くある資源の中でも、保育者に焦点を当て、保育者一人一人が力を出し合える組織としていくために、思ったことを安心して伝えられる環境づくりが大切であることを学びました。それはまさしく、園で子ども達が生き生きと活動できるための環境づくりと同じものでした。子ども達との信頼関係を大切にしながら、子ども達が安心してできる場所を作っていきたいと思いました。

「保育施設における子どもの人権」の講座の中で、「小さな子どもも私たちと同じ一人の人間です。」という講師の言葉が印象的でした。忙しい毎日の中でも、子どもとしっかりと向き合い、対話をしながら関わることの大切さを再確認しました。子どもの人権を守ることとは、保育の何気ないやりとりの中にもたくさんあります。子ども達一人一人の気持ちを受け止め、尊重しながら関わっていききたいと思いました。

また、大きく変化しているのがリーダーシップの考え方です。みんなをまとめ、引っ張っていくという強いイメージの形から、職員一人一人に寄り添い、対話をしながら、リーダーが職員を下から支えていく形へと転換しています。そしてそれが、園の質や子ども達の育ちを大きく向上させることにつながっていくことが分かりました。子ども達が自分の力を発揮しながらたくましく成長していけるように、また、保育という仕事がより楽しいものになるように、今回学んだことを活かして、まずは自分から積極的に行動していきたいと思います。

保育士等キャリアアップ研修「⑧保育実践」

(松山市)小百合保育園 岩崎 汐里

この講座を受講することで改めて、保育は「子ども主体」であるということを感じることができた。子どもが自ら行おうとしていることに対して、すぐに「危険だから」「怪我をする可能性があるから」などと保育者が行動を制限するのではなく、危険なく活動を行うための工夫をすべきだと考えることができた。

例えば、講義内に出てきたように、木のトンネルを潜りたい子どもたちがいて、枝が刺さるかもしれない危険だが、子どもたちのために枝を切ったという園がある。そのように保育者が子どもたちのことを思い、子どもたちのために今まで以上に働きかけることでより良い保育ができるようになって感じた。

このように環境を整えることで、子どもたちの様々な発想や豊かな想像力がより育まれていくのではないかと考える。そのために、自分自身も保育者として、インターネットや参考書、先輩保育者からの意見等を通して日々学び続け、今回の研修を活かしていきたい。

次に、「わらべうた」の項目が印象深く残っている。自分自身の幼少期を思い返しても、童謡はたくさん記憶にあるものの、わらべうたは知らないものばかりだった。だからこそ、現代の子どもたちは尚更、知らないのではないかと感じた。0歳児クラスの担任をする中で、「こちよこちよ」「や」「つんつん」など少しのスキンシップでも大喜びの子どもたちを見て、わらべうたを通してのスキンシップも面白そうだと感じている。わらべうたを覚え、実践することで、子どもたちとの楽しい時間を共有し、信頼関係の形成に繋がっていききたいと思う。

令和4年度愛媛県教育・保育施設長研修会

(四国中央市)金生保育園 石川 友香子

今回、教育・保育施設長研修会に参加させていただき、カリキュラム・マネジメントを機能させるためにも、施設長として責任をもって、取り組んでいかなければいけないことを改めて振り返る事が出来ました。PDS・サイクルやSPD・サイクルを取り入れ、園改善に結び付けることができるように活用していきたいと思えました。また、全体的な計画を見直していき、教育・保育活動の資質向上を図っていくとともに、目の前の子どもとの姿と自園の日々の保育を振り返りながら、計画をより子どもとの姿に合ったものに改善していく必要があると感じました。

風通しと日当たりの良い園づくりでは、保育現場の言動に向けられる目が厳しくなってきた。今、何でも話し合える、言い合える人間関係や職場である事の大切さやお互いへの信頼・尊重がある事で、間違いを認めたり、助けを求めたり意見を言っても大丈夫だと思える職場づくりをしていきたいと思えました。最近では、保育現場での言動をニュースで大きく取り上げられています。研修の中で、ケガだけでなく保育者の言動もヒヤリハットになるという事を聞き、改めて考えさせられました。保育者の言葉かけや子どもへの関わり方について、人権擁護のためのセルフチェックリストなども活用し、園内でも話し合いをする事で、保育の振り返りをし、一人一人の意識を高めていきたいと思えます。そして、ヒヤリハットだけでなく、保育の中での楽しさや嬉しさを共有できる「シワリホット報告書」の取り組みにすごく魅力を感じたので、取り入れていき、さらに風通しと日当たりのよい園づくりをしていきたいと思えます。

第67回 愛媛県保育事業研修大会

(四国中央市)土居保育園 松本 陽子

「子どもの主体性を育む大人の関わり」を受講し、今、主体性がなぜ大切なのか、主体性とは、どういうことか、分かりやすく説明してください、再確認することができました。日本の今までの教育が標準な能力を求め、指示を待つ人材に育ってしまったこと、未来にはAが導入され、60%以上の現在の仕事が無くなってしまおうです。だからこそ、一人一人が自分の能力(知識と技術)を使って、得意を生かしているように、主体性を育む必要があることがわかりました。

主体性とは、「物事をするのかしないのか、どうやってするかを1から自分で決めること」、「自分が人生の主人公として周りに流されることなく、人と合わせること」も強制されず、自分の感じ方や考え方で自分なりの仕方を試行錯誤しながらやること」です。逆に主体性が大切にされない、自尊心が低くなります。チャレンジすることを避けて、言われたことしかしようとしなくなってしまうということ。学び、今一度、自分の保育を振り返り、関わりを改善していきたいと思えました。主体性を育む条件は、「自由にしていい時間・物・空間」、「自分で選択出来ること」で、これらを一日の保育の中で保障できるように工夫していきたいと思えます。

また、設定保育では、大人が子どもたちに教えたこと、育てたいことは何か、どう教えていくか、充分に考えて準備して実践し、教えた後の自由遊びの質を丁寧に観察することで、その保育が子どもたちに合っていたか、確認し、改善していくと良いそうです。その自由に遊んでいる一人一人の子どもたちの様子に合わせて、最適な関わり方をしていき、遊びのレベルアップを目指していくこと、子どもの姿から、大人が学び、より良いナビゲーターになっていくことが、主体性を育む大人の関わりポイントであることがわ

かり、実践に生かしていきたいです。

「自分一人では、出来ないことがいっぱいあるけれど、どんな壁にぶつかっても、仲間と一緒に助け合ったり、教えてもらったりしながら、挑戦していけば、自分の夢は実現できるんだ」と日々の遊びの中で経験し、園の子どもたち一人一人が、「私は私でいいんだ」と自尊感情を育み卒園できるように、職員にも伝え、研修しながら、主体性を育む関わりができるように楽しんで保育していきたいです。

令和4年度 四国ブロック保育組織  
次世代リーダー研修会及び保育士会リーダーセミナー

(四国中央市)中曽根保育園 近藤 裕美

「保育施設長に求められる保育の質の向上に向けた取り組み」魅力的な人材育成・組織・環境づくり」の講義を受講し、保育士集団の育成についてたくさん学ばせていただきました。青山学院大学陸上部の原晋監督の魅力的な人材育成を目指し教えをご紹介します。1. チーム(組織力)をまず創る 2. 伸びる人材を見極める 3. 潜在能力を引き出す 4. 人間力を育む 5. 周囲に応援される集団に の5つの教えから保育の資質向上に必要な組織づくりについて学びました。リーダーとして自分自身が良きモデルとなり、部下のやる気を引き出し、共に学ぶ姿勢をもつこと、魂を揺さぶる言葉(言葉に慈愛の心)を持つことが、リーダーの役割であると感じました。保育士は、年齢も考え方も、育ってきた環境も千差万別。それぞれの良さを引き出すのもリーダーの姿勢にあるのだと思います。それぞれの心に届く慈愛に満ちた言葉がけができるような存在になりたいと思いました。組織の中ではコミュニケーション能力を向上させることも保育の質の向上に繋がると思っています。互いに高い共感力をもって、補填し合うことが大事であるとのことでした。互いを認め合う温かな雰囲気の中で、自分らしさが発揮できる職場にしていかなければなりません。リーダーとして、目配り・気配り・心配りをすることで自分自身も人として共に成長するように努力していかなければならないと思います。

「保育者の資質向上を図る取り組み」何が課題か、何から始め

るかの講義では、保育の「今」を取り巻く課題や、保育者の質の向上をどのように高めるかについてなど詳しくお話してくださいました。子どもたちの主体的な活動を保証する保育について、迷いながら実践を重ねている毎日ですが、ヒントになるお話がたくさんありました。子どもの声を聴き取り、子どもとの対話を通じて保育することをどれだけ丁寧にできているだろうか？ワクワクする偶発的な何かが起こりそうな場を、どれだけ保育で実践することができているだろうか？保護者の思いに寄り添い、伴走者としてコミュニケーションをどれだけ取ることができているだろうか？反省ばかりです。講義の最後に、一人で受け止めなくて良い。チームワークで受け止める「職員間の協働」が大切であることもお話がありました。改めて、立場の異なる職員間で共同し、チームワークが大切であると感じました。

今後も研修を活かし、共に学び、共に育つ職場となるよう、対話を心掛けるようにしていきたいと思っています。

令和4年度 愛媛県保育協議会事例発表会

「令和元年〜4年度全国共通研究テーマ」に基づく会員施設での取り組み事例の発表会を動画配信にて実施しました。

【配信期間】11月4日(火)〜12月28日(水)

【配信内容】6テーマ×2施設 12施設の取り組み報告

【感想等】

・コロナ禍で他園との交流ができにくいなか、幅広いテーマでたくさん事例を聞くことができて良かった。良いところは取り入れて、現場で活かしていきたい。

・子どもが落ち着いている保育士の支援と関わり方が合っているという内容がとても印象に残った。日によっては子どもに落ち着きのない日もある。子どもたちの様子を見ながら自分の保育や子どもへの関わり方を見直していきたい。

発表された十二名の先生方の分かりやすい資料や言葉の一つ一つに子どもたちへの想いが伝わってきて素晴らしい発表だと思った。



令和4年度保育問題対応協力金のご報告

235施設の皆様から、合計809,800円の協力金をお預かりしました。

本協力金は全国保育協議会へ送金し、保育制度の充実強化を目指すために活用させていただきます。ご協力ありがとうございました。

## 令和4年度保育実態調査報告書

# 「働き続けやすい職場環境について」(令和2年度～令和4年度)

本会調査研究部会では、働き続けやすい職場環境について研究することを目的に、令和4年度は現役の主任保育士を対象に調査を行った。また、令和2年度には経験年数3年目までの職員、令和3年度には経験年数4年目～10年目の職員を対象に同様の実態調査を実施したため、その結果と比較した分析を行った。

### I 実態調査調査概要

【調査対象】 愛媛県保育協議会 会員施設280か所に所属する主任保育士

【調査期間】 令和4年11月24日(木)～12月15日(木)

【調査方法】 本会ホームページに設置した専用フォームから、無記名で回答。

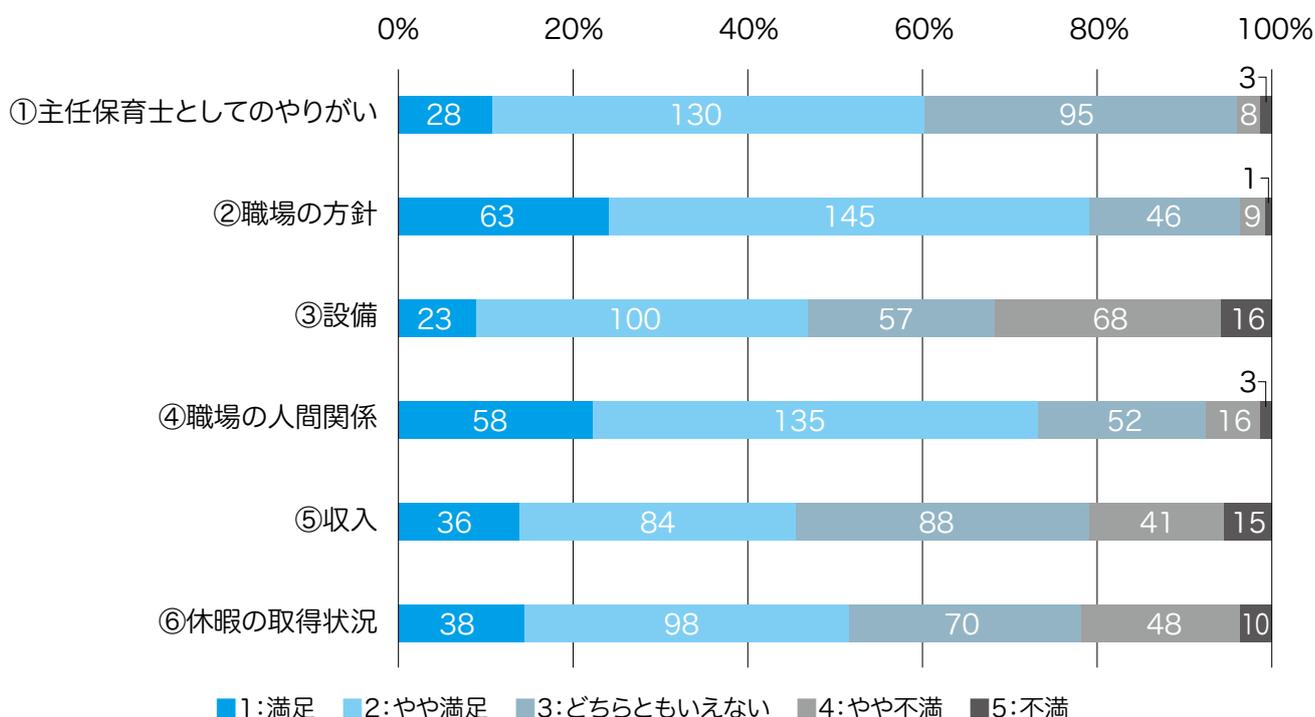
【回答状況】 回答者数264名

### II 回答者の基本情報(令和4年11月1日現在の状況を記入)

性別		年齢		経験年数		設置主体		地域		担当	
男性	10	30代	26	10年未満	9	公立	98	東予	98	一人担任	49
女性	254	40代	122	10～15年未満	24	公設民営	80	中予	80	複数担任	59
		50代以上	116	15～20年未満	35	私立	86	南予	86	フリー	123
				20年以上	196					その他	33

### III 調査結果と概要

#### 1 主任保育士の仕事や職場に対する満足度

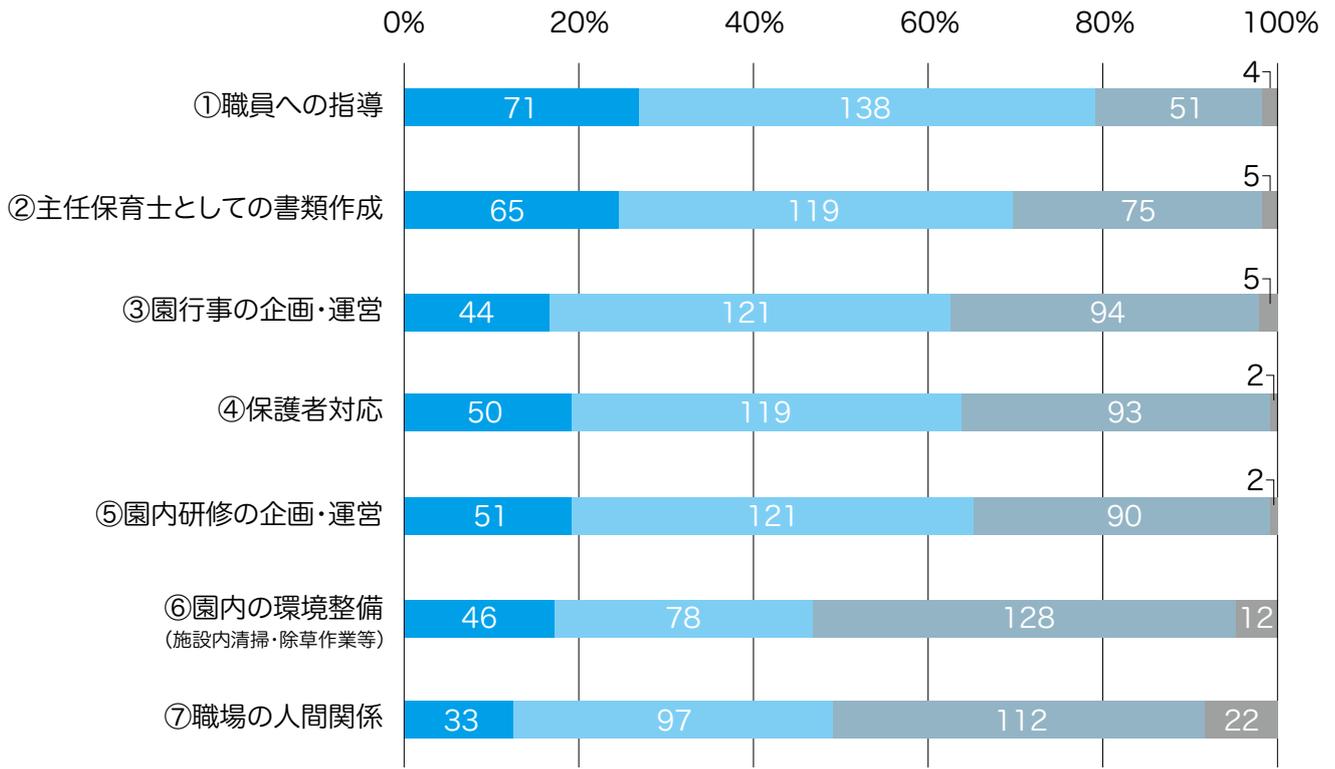


・「満足」と「やや満足」の合計が高い順に、「②職場の方針」(78.8%)、「④人間関係」(73.1%)、「①やりがい」59.8(%)、「⑥休暇取得」(51.5%)、「設備」(46.6%)、「収入」(45.5%)となった。

・経験年数が10年目までの職員の満足度は高い順に「①やりがい」「②職場の方針」「④人間関係」となっており、経験年数の少ない職員と比べ、主任保育士は「やりがい」に対する満足度が低い傾向にあることが分かった。

・また、4年目～10年目までの職員は、他の職員に比べ「職場の方針」「人間関係」に対する満足度が低い割合にあることが分かった。

2 業務の中で負担に感じること

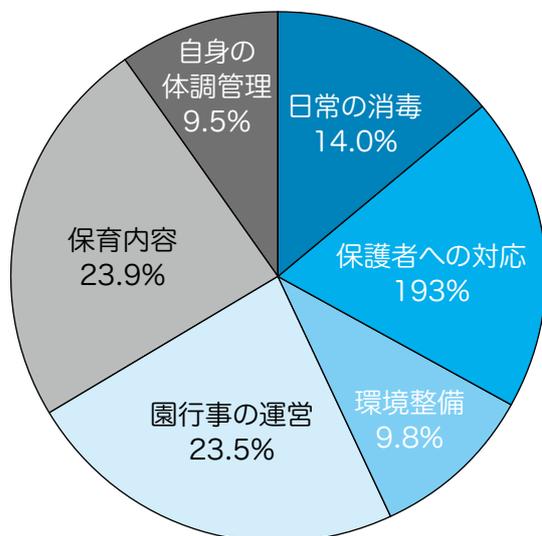


■1:負担を感じる ■2:どちらかという負担を感じる ■3:あまり負担に感じない ■4:負担に感じない

・「負担を感じる」と「どちらかという負担を感じる」の合計が高い順に、「①職員への指導」(79.2%)「②書類の作成」(69.7%)、「⑤園内研修の企画・運営」(65.2%)、「④保護者対応」(64.0%)、「③園行事の企画・運営」(62.5%)「⑦職場の人間関係」(49.2%)、「⑥環境整備」(47.0%)、となっており、数ある業務の中でも職員の指導や主任としての書類作成に負担を感じていることが分かった。

・経験年数10年目まで職員に対する調査結果においても「書類作成」は、最も負担に感じている項目となっており、経験年数に関わらず保育士全体の課題となっていることが浮き彫りになった。

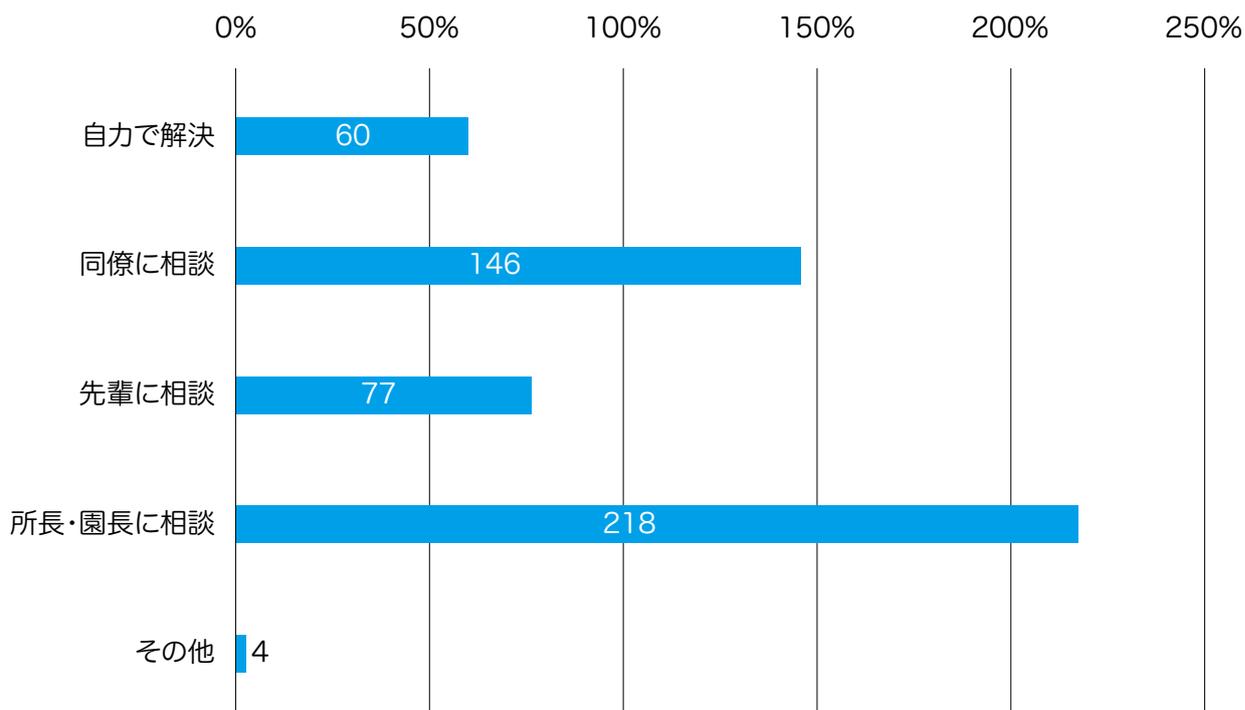
3 新型コロナウイルス感染症対策・対応で最も負担に感じること。



・「保育内容(マスクの取り扱い・食事指導など)」(23.9%)と「園行事の運営」(23.5%)が並んで最も多く、次いで「保護者への対応」(19.3%)「日常の消毒作業」(14.0%)「環境整備」(9.8%)「自身の体調管理」(9.5%)という結果になった。

・日々の消毒等にも負担を感じるが、それよりも保育の内容や行事の運営に負担を感じており、加えて保護者への対応にも負担を感じていることが分かった。

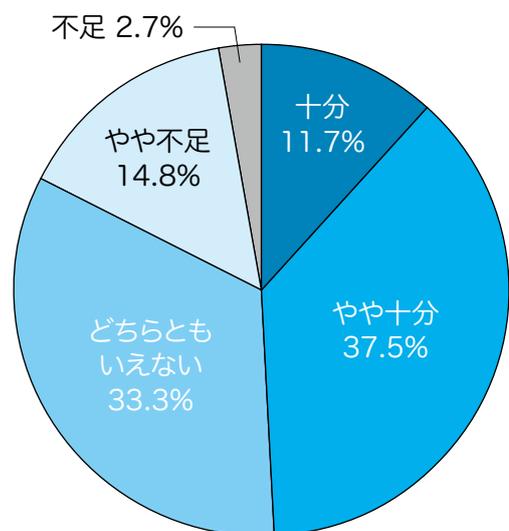
#### 4 仕事をする上で困った時の相談相手(複数回答可)



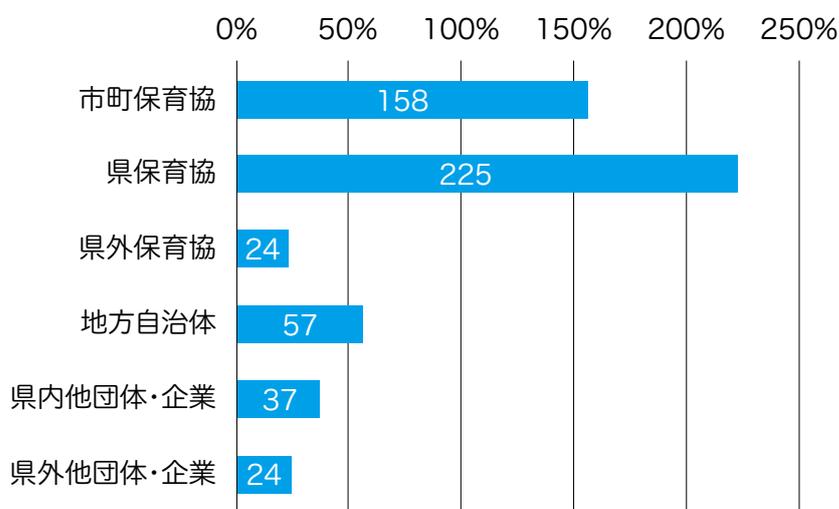
- ・相談先として多い順に、「所長・園長」(218名)、「同僚」(146名)、「先輩」(77名)、「自力で解決」(60名)となった。先輩や同僚等、同じ悩みを共有することができる身近な人に相談している職員が多いことがわかった。
- ・経験年数10年目までの職員と比べて、自力で解決できる職員の割合が増え、それ以上に、所長・園長に直接相談している職員が多いことが分かり、職場内で相談し合える関係ができていていることが伺える。

#### 5 主任保育士としての学びの機会

##### ① 学ぶ機会の充足感

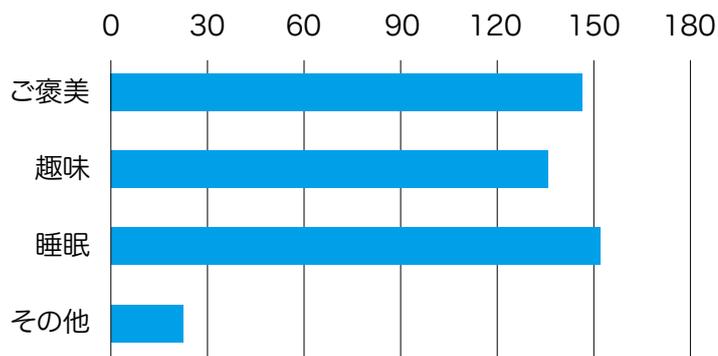


##### ② 直近3年以内に受講した研修の実施主体(複数回答可)



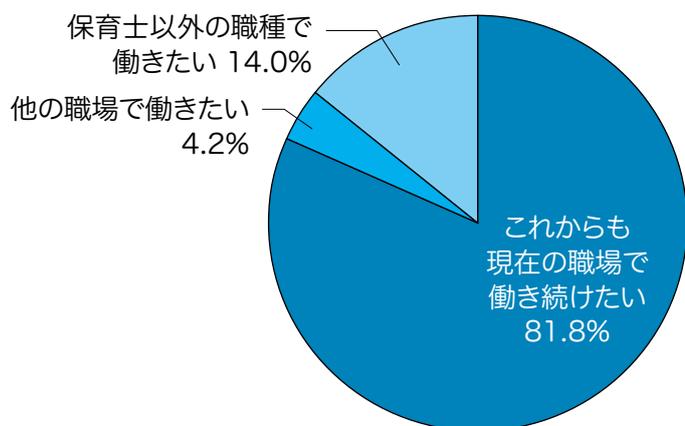
- ・研修の機会が「十分」「やや十分」と回答した方の割合は49.2%と半数を下回っており、コロナ禍の影響で研修の場に出ること自体が制限されている場合もあるが、県内における学びの機会が充足していない現状を読み取ることができた。
- ・直近に受講した研修の実施主体は県保育協議会が主となっている。

6 楽しく働き続けるためにしている、気分転換法やリフレッシュ法



・「寝て体を休める」(38.1%)が最も多く、「自分へのご褒美」(30.2%)、「趣味を楽しむ」(27.5%)となった。  
 ・その他、ドライブや旅行、友人や家族と過ごす、身体を動かすなど、プライベートな時間を満喫するといった意見が挙げられ、気分転換ができてきている様子が分かった。

7 今後の見通し



・「これからも現在の職場で働き続けたい」(81.8%)が最も多く、「保育士以外の職種で働きたい」(14.0%)、「他の職場で働きたい」(4.2%)となった。  
 ・「これからも現在の職場で働き続けたい」と答えた人の割合は、1～3年目の職員が74.2%、4～10年目の職員が60.6%であり、自身の年齢や立場を考えつつ、主任保育士として頑張ろうと考える人が多いことが分かった。

8 主任保育士として働き続ける上でモチベーション

※自由記述で回答いただいた内容を下記のとおり分類し、それぞれの声を抜粋してご紹介します。

内容	回答数	内容	回答数
職員の成長・喜び	39	職場からの信頼	27
子どもとのかかわり・成長	111	職場環境の良さ	30
保護者とのかかわり	23	その他	43
主任としての職務内容	49		

職員の成長・喜び

- ・職員から保育の悩みの相談を受けアドバイスし保育士の表情が明るくなり「保育が楽しくなりました」との返事があったとき、主任保育士としての役目が果たせたことを実感するとき。
- ・どこまで現場の保育に対して指導したりすべきか、悩ましい所ですが、一緒に考える中で試行錯誤しながら取り組んでいき、保育の充実を図れたり子どもにとってより良い環境や対応に繋がっていく事が目に見えることが嬉しいです。
- ・自分自身が働いてきた中で、できなかったことや変えられなかったことを実現したり、改善することができたりすると今までにない達成感を感じることが出来ます。同年代の保育士や自分たちよりも若い保育士と話し合い、協力し合い、今までできなかったことに取り組んでいるときには充実感を得られています。なので、共通の価値観で保育ができる保育士とのコミュニケーションは大きなモチベーションになっています。

- ・後輩の保育士や同僚が担当している子ども達のことを丁寧に見つめ保育していること、それを私に教えてくれたり、聞いてくれたりすることが嬉しく、自分自身のモチベーションにつながっている。
- ・自分が意識して気を付けていること(保育に関することや事務的なことなど)が、職員に伝わり、感謝を言ってくれた時は、頑張ってたかっとな、と思います。同僚の保育士が保育の悩みを打ち明けてくれたときは、頼りない自分だけ頼ってくれていると思うと、頑張らないといけないなと思います。

### 子どもとのかかわり・成長

- ・主任保育士という点ではなく、一人の保育者としてですが、やはり一番は、子どもの成長が私の働き続ける上でのモチベーションとなっています。自分が働きかけた分だけ、子どもから返ってくる成長の姿は、何よりの宝物だと思っています。
- ・同僚との保育観は、個人差はあるのは当然であるが話し合い、歩み寄ることに重点を置きながら子ども達のために何ができるかを考えていくことを大切にしている。それをふまえて、子どもたちの笑顔や達成感が感じられたとき「やって良かった」と言う気持ちになり、モチベーションが上がる。
- ・日々の業務をうまくこなせず気落ちする事も多いですが、そんな時でも子ども達と関わり会話したりスキンシップを取ることでモチベーションが上がります。主任としてという観点からは少しずれているかもしれませんが、主任保育士になっても変わらず、自分は本当に子どもが好きで、そこが自分の原動力なのだと感じます。
- ・子どもと一緒に考えたり、悩んだり、楽しんだりすることを大切に保育をしてきたので、今、保育業界でよく言われている子ども主体の保育が嬉しく、大人主導から子ども主導に保育を切り替えてを展開して、子どもたちが生き生きと園生活、行事を楽しんでくれることがモチベーションになっている。

### 保護者とのかかわり

- ・コロナ禍で試行錯誤をしながらの園行事の運営ですが、子どもたちの頑張る姿や笑顔を見ることが出来たり、保護者からの嬉しいお言葉を頂いた時などは、良かったと安堵すると共にうれしく思いますし、モチベーションになっていると思います。
- ・現場の保育士から頼りにされていると感じることや、保育士間で計画を練り連携をとり合っ行って行った行事が良い結果となり保護者からも感謝の声が聴かれた時に、また頑張りたいと思える。

### 主任としての職務内容

- ・今、出会っている子どもたちが人、ものとの関わりをとおして心豊かに育ち、どんなつらいことがあってもふんばって逞しく元気に生きて欲しいという願いのもと、子どもたちの未来のために自分たちにできることがきっとあるという信念。
- ・フリーとして、全クラスに入ることができ、それぞれのクラスの成長を感じることができる。一方で、行事等はクラスを持っていないので、寂しさを感じることもある。その為、自分ができる手伝いや補助は進んでほしいと思う。その中で、子どものやる気や頑張りを身近に感じられる時が嬉しい。
- ・保育者は大変な仕事と思われていますが、自分の考え方、捉え方ひとつで気持ちが変わります。共働き家庭が増加して、保育施設は需要が高まっています。私達保育者は、子ども達の乳幼児を見守る大切な役割を担い、社会にとって重要な仕事です。この仕事に携えられる事に誇りをもっています。
- ・0歳児クラスの担任と兼務と言う事もあり、0歳児から卒園するまでの6年間の成長を見られること、保護者と一緒に成長を喜ぶことがやりがいとなっており、続けられていると思う。

### 職場からの信頼

- ・園長から仕事を任されたり、保育士から相談されたりすることで、「頼られている、必要とされている」と感じられることが自分のモチベーションとなっている。
- ・園長や同僚、後輩や保護者に頼りにされ、「先生でよかった」という言葉をかけてもらうこと。

### 職場環境の良さ

- ・人間関係や休暇取得において、保育で困った時に相談したり助けてもらったりできることなど、働きやすい職場環境であることに、たいへん感謝している。
- ・私にとって、モチベーションになっていることは、人間関係が良好なことです。楽しいことも、つらいことも共感してもらえる同僚と、困ったときにそっと手を差し伸べてくれる園長に支えてもらって、主任ができています。

その他

- ・新任主任保育士ですので、園長、先輩の前主任保育士にアドバイスを頂きながら一つ一つを経験しながらやり遂げたり、仕事を知っていくことです。
- ・職務手当がつき、給料やボーナス良いこと。
- ・保育室をきれいにして、自己満足すること。
- ・自分が保育士の時の主任保育士に助けられたり、頼りにしていることが多く心強かった。自分も職員が気持ち良く保育ができる職場作りをしたい。

III まとめ

- ◎主任保育士の業務は多岐にわたり、職員の指導・主任としての書類作成・保護者対応・園行事の企画や運営等、大変苦慮されていることが分かった。しかし、経験年数10年目までの職員に比べ、「現在の職場で働き続けたい」と考えている職員の割合が高く、子どもの笑顔や成長、若手保育士の成長や、所長や職員から頼られることなど、自身の取り組みが実を結ぶことで、満足感や達成感を感じている職員が多いことも分かった。
- ◎令和2年度・3年度の実態調査の結果から、業務上の負担として「書類作成」はどの職階においても共通して上位に挙げられているため、県保協として、現場の保育士が書類作成のこういった所を負担に感じているのかを調査し、日常業務や書式の見直しに関する研究、ICTの活用推進、文章力向上研修の企画などに取り組むことで、現場保育士の負担軽減に寄与できると考えられる。
- ◎今回の集約した調査の自由記述の中には、令和4年度に起きたバス送迎事故や保育所における虐待・不適切保育の報道により、現場保育士に対して社会の風当たりが強くなったことで、自身の保育に自信や魅力を感じられなくなった若手職員が出始めたという声や、制度上の配置基準の低さが現場保育士の余裕のなさ、働きづらさにつながっているという意見が寄せられた。
- ◎また「事故」や「働きづらさ」などの悪いイメージが社会に出回ること、次の保育を担う人材が減ってしまうことを危惧する意見など、主任保育士として、職員の為、子どもたちの為に、保育現場の環境の改善を強く願う声が複数寄せられた。
- ◎このことから、県保育協議会には、保育士が安全で質の高い保育が実践できるよう、現場保育士が子どもの最善の利益を守るために努力を重ねている取り組みを社会に発信する役割や、保育現場の実情や実践を集約し、職場環境や待遇の改善について行政へ提言する役割が求められているのではないだろうか。

IV おわりに

長く続く新型コロナウイルスの影響で、保育所での生活は以前とは大きく様変わりしています。日々の消毒などの今までになかった業務が増える中、頑張ってくれている保育士さん。その保育士の見本、所長の補佐、双方をつなぐパイプ役としての役目を担ってくれている主任保育士さん。「主任保育士は保育所の要」かつて所長に言われた言葉ですがその通りだと思います。

これからも大変な日々が続くことは間違いないと思いますが、今回のアンケートで聞こえてきた《先輩に頼られ、所長に信頼される責任感や満足感》、《行事などが上手くいった時などの達成感》、何より保育の楽しさを周囲の保育士達に伝えていって欲しいと思います。子ども達の最善の幸せ、笑顔のためにこれからも力を発揮してください。最後になりましたが、働きやすい職場作りのためのアンケートにご協力をいただき、ありがとうございました。



# おすすめのほん



## おかあさんだいすきだよ



【作】【絵】  
みやにしたつや  
【出版社】  
金の星社

お母さんが大好き。この絵本は、子どもの目線で「もし、こうしてくれたら、もっとおかあさんのことだいすきだよ」という気持ちが描かれています。

## まねしんぼう



【作】【絵】  
みやにしたつや  
【出版社】  
岩崎書店

お兄ちゃんのすることは、なんでもかんでもまねしたい妹。一生懸命だけど、どこかとんちんかんな様子に、思わずほほがゆるみます。子どもたちの名前に置き換えて読んであげるととても喜んでくれます。

## キツネのおとうさんがニッコリ わらっていいました



【作】【絵】  
みやにしたつや  
【出版社】  
金の星社

キツネのお父さんはコブタをつかまえて家族を喜ばせようとしたのに、コブタ達と知り合ったことで、コブタをつかまえて帰ることが出来ませんでした。でも、なぜかお父さんもキツネの家族と一緒にニコニコ。

## ドロドロロンキーとゆうすいくん



【作】【絵】  
みやにしたつや  
【出版社】  
ポプラ社

静岡県清水町のゆるキャラ“ゆうすいくん”の絵本です。いじわるなようせいドロロンキーが、みんなにいたずらをしていると、やさしいようせいゆうすいくんがやってきて…。役を決めてみんなで読むととても盛り上がりました。



ティラノサウルスシリーズ(ポプラ社)

【作】【絵】みやにしたつや

9月に西条市保育協議会で宮西達也先生をお招きし、朗読会を開催しました。先生の朗読に加え、参加者の中から役を決めて、先生と一緒に朗読しました。先生からのツッコミに会場中は大盛り上がり。「絵本って、いいな～」と心から感じた朗読会となりました。そんな宮西先生の絵本の中から紹介します。

### 【編集後記】

2年間「えひめの保育」の発行に携わらせていただきました。会員の皆様、事務局の皆様には、大変お世話になりました。心より感謝申し上げます。

この2年間は新型コロナウイルス感染症の影響で、保育環境の変化だけでなく、キャリアアップ研修や保育事業研修大会をオンラインで開催するなど、新たな研修環境の変化もありました。

5月からは5類に移行されます。少しずつ、にぎわいのある日常が戻り、幸せな毎日が送れますよう、この春には期待をしております。

【総務広報部会】