

令和7年度  
保育サポートコーディネーターによる施設巡回  
＜地域における保育の質の向上の体制整備調査研究＞

報告書

令和8年3月

旭川市子育て支援部こども保育課





令和7年度  
保育サポートコーディネーターによる施設巡回  
＜地域における保育の質の向上の体制整備調査研究＞  
報告書

< 目 次 >

1	事業概要	1
2	施設巡回の実施概要	1
	(1) 実施期間	1
	(2) 対象施設	1
	(3) 実施内容	1
3	実施施設	2
4	調査内容	3
5	アンケート・ヒアリング結果 <園長・主任編>	5
6	アンケート・ヒアリング結果 <現場保育者編>	16
7	保育サポートコーディネーターによる考察	26
8	事業総括	26

## 1 事業概要

旭川市が令和7年10月から受託した国モデル事業「地域における保育の質の向上の体制整備調査研究」の取組の一環として、地域全体で保育の質を確保・向上させる体制の整備及び地域ぐるみで質の高い保育を提供できる環境づくりを推進するため、各施設や保育者等が抱える課題等の把握を行い、その結果を今後の保育・幼児教育現場における質の向上につながる取組の展開に反映していくことを目的として、保育サポートコーディネーターによる施設巡回を実施するもの。

## 2 施設巡回の実施概要

### (1) 実施期間

令和7年12月26日(金)から令和8年3月 日( )まで

### (2) 対象施設

市内保育・幼児教育施設

### (3) 実施内容

ア 施設見学(15分)

イ 園長等へのヒアリング(15分)

対象：園長・主任等いずれか1名

方法：事前に質問事項にフォームから回答入力の上、当日ヒアリングを実施

ウ 現場保育者へのヒアリング(60分)

対象：経験年数の違う職員2～3名

方法：個別に当日ヒアリングを実施(20分/人)

### 3 実施施設

市内保育・幼児教育施設 30施設

令和7年度実施分

施設類型	施設名	利用定員	職員数	調査人数
保育所	近文保育所	96	26	3
	神楽保育所	66	35	3
	こぐま保育園	70	28	3
	わかば保育園	100	34	3
	神楽岡保育園	80	27	3
	旭川つばさ保育園	80	34	3
	旭川のびろ保育園	75	36	4
	旭川太陽保育園	120	34	4
	緑が丘東保育園	80	30	4
	みどり保育園	30	16	4
認定こども園	認定こども園末広こまどり	85	30	4
	いずみこども園	99	41	4
	新富保育園	115	40	3
	旭川隣保会第一こども園	179	39	4
	秋月こども園	135	56	3
	東光宮前こども園	129	48	3
	エールこども園	111	35	3
	わんぱく保育園	149	56	4
幼稚園	きくし幼稚園	60	19	4
	みどり幼稚園	90	24	3
	旭川天使幼稚園	45	17	3
	めいほう幼稚園	90	23	3
小規模保育事業	こうさぎ保育園	19	16	3
事業所内保育事業	あすく保育園	19	16	3
事業所内保育施設				
認可外保育施設	らんけい保育園	60	9	3
企業主導型保育事業	うれしば保育園宮下	19	16	3
			合 計	87

#### 4 調査内容

##### (1) 園長等へのヒアリング内容

区分	No.	質問内容
I 基本情報	1	施設類型
	2	回答者役職
	3	職種とその人数
II 施設の状況	1	施設の運営に当たり一番困っていること
	2	自信を持って勤めるところ
III 園の理念や方針について	1	園の理念や方針どおりに運営されているか
	2	現場の保育を見て課題と感ずることあるか
IV 運営状況（5段階評価）	1	職員の採用（確保）について
	2	職員の定着について
	3	人材育成について
	4	職員配置について
	5	施設設備の維持や更新について
	6	予算や資金繰りについて
V 保護者対応	1	保護者対応について困難に感ずること
	2	どんな要望・意見が多いか
	3	多様なニーズにどのように対応・解決しているか
VI 他園や地域との連携について	1	他園との協力関係
	2	地域との連携
	3	保育の質が向上するために取り組んでいること

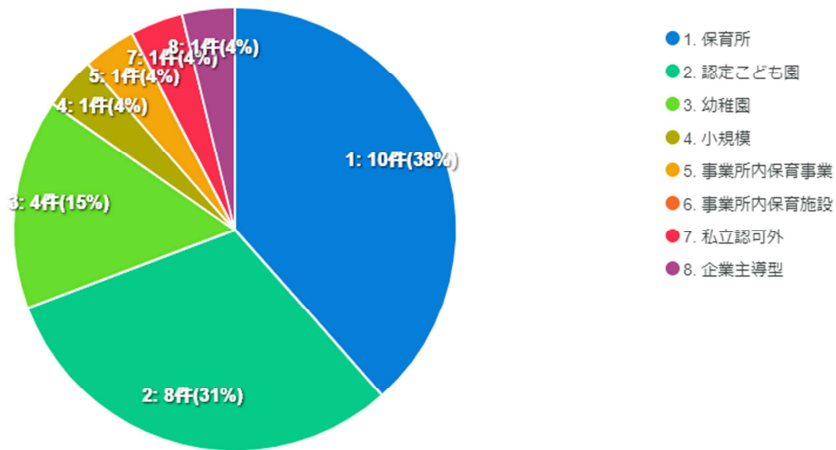
(2) 現場保育者へのヒアリング内容

区分	No.	質問内容
I 基本情報	1	職種
	2	経験年数
II 問題点	1	一番問題と感ずること
III スキルアップについて	1	専門的な知識や技量の習得に向けた研修の受講
	2	スキルアップのためにしていること
IV 働き方・業務改善	1	園に疑問に思ふこと・改善してほしいこと
	1-2	それを伝えること・話し合うことはできるか
	1-3	園の改善に向けて必要な支援があるか
V 他園との関わりについて	1	他園の情報を得ることはあるか
	2	他園との交流や連携はあるか
	3	どのような交流・連携をしたいか
VI 保育の仕事について	1	この仕事が自分に向いている職業か
	2	今やりがいを感じているか
	3	これから保育業界がどうなってほしいか

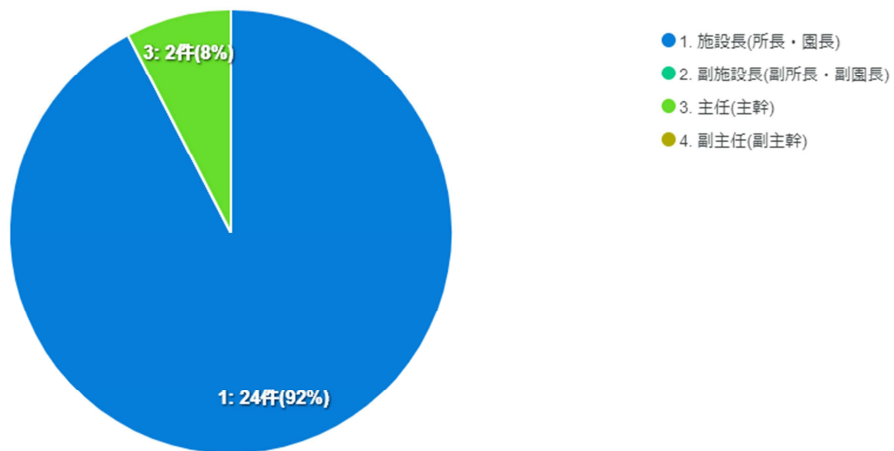
## 5 アンケート・ヒアリング結果 <園長・主任編>

### I 基本情報

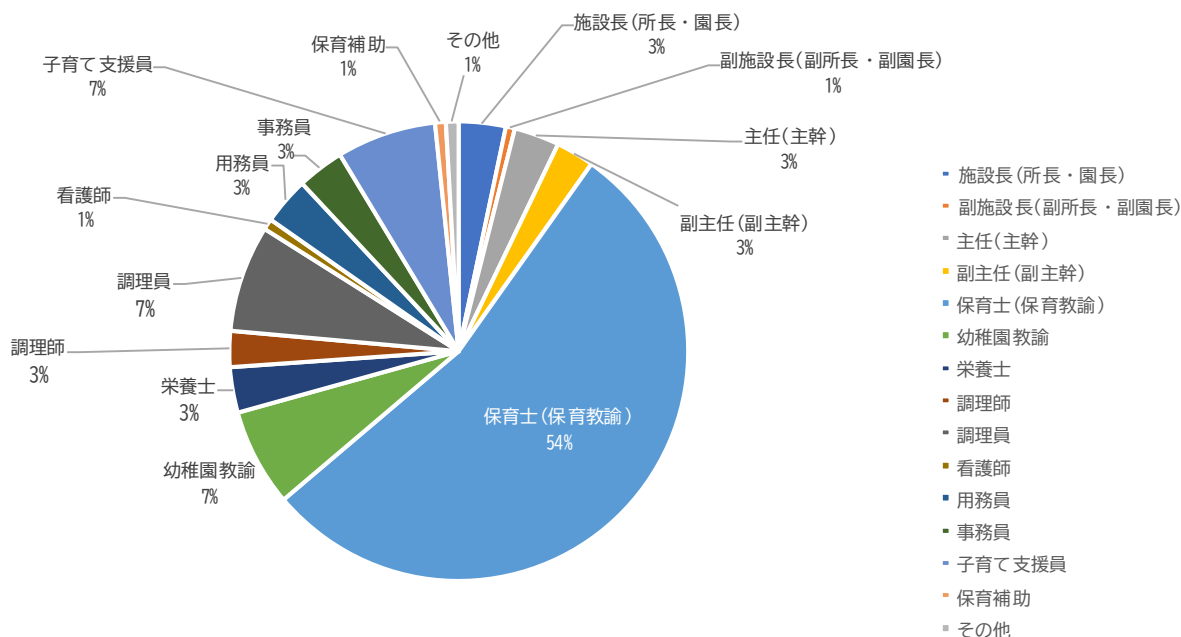
#### 1 施設類型



#### 2 回答者役職

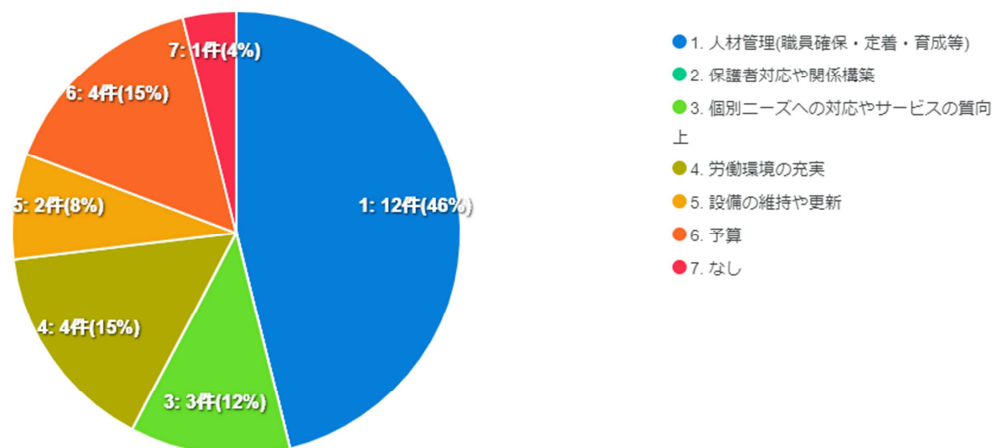


### 3 職種とその人数



## II 施設の状況

### 1 施設の運営に当たり一番困っていること



#### ■ 人材管理(職員確保・定着・育成)

- ・ 人員を補充することがとても難しい。派遣・紹介会社を使っている。
- ・ 出産・育児をする年齢層が多い。休暇中をカバーする制度があると良いと思う。
- ・ 時短勤務など働きやすくなってきているが、その分職員が多く必要。
- ・ 年数の浅い職員が5年以内に辞める傾向があり育成が難しい。
- ・ 特別支援の子が増えてきて、現場からは「職員を増やしてほしい」という声上がるが経営的に難しい。短時間パートを雇って対応している。
- ・ 年齢層が広く保育をどうすり合わせていくか難しい。

- ・リーダー層と20代との価値観の違い。
- ・職員それぞれが保育観を持っている。こういう園にしたいと話すがどこまで受け入れて保育をしているのか。話し合っても100パーセント理解とはならないと思う。
- ・気をつけたい言動について話をしても定着せず良くない言動を繰り返す。強く指導をすると辞めてしまうため求めている保育にならない。

#### ■ 保護者対応や関係構築

- ・なし

#### ■ 個別ニーズへの対応やサービスの質向上

- ・より丁寧に対応していきたい。
- ・保護者の要望は様々で、皆が同じように満足するのは難しい。

#### ■ 労働環境の充実

- ・サービス残業が多い。「心配だから早めに出勤しようかな」等、職員の気持ちに頼っている部分がある。
- ・製作の回数が多かったため見直しをして半分以上減らした。
- ・パソコンの台数を増やす、休憩時間に体力を温存できるような環境を作るなどし、園児と関わる時間が増えると良いと思う。
- ・業務をどう減らせるかを試行錯誤している。

#### ■ 設備の維持や更新

- ・修繕箇所が出てきている。少しずつ直していきたい。

#### ■ 予算

- ・人件費のやりくりが大変。
- ・入園人数が増えないと収入も少なく、職員の給与水準を上げたいがなかなかできない。

#### ■ その他

- ・我が子を言い聞かせられない保護者が多く、今しっかり向き合うことの大切さを伝えたいが上手く伝わらない。

## 2 自信を持って勤めるところ

### ■ 保育内容

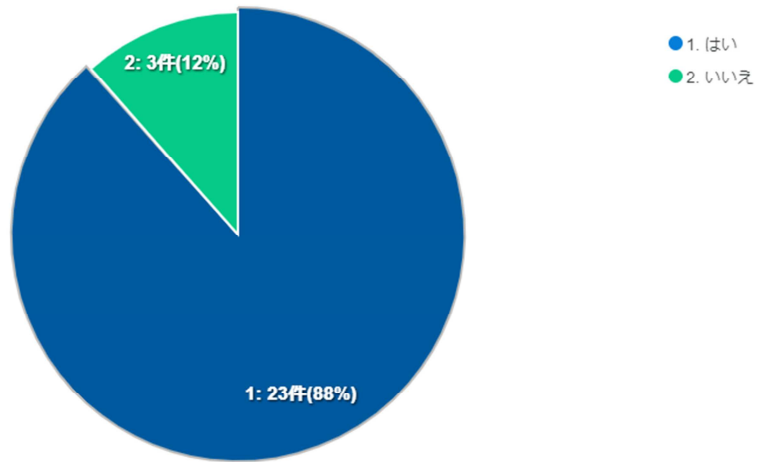
- ・「強く明るく正しい子」を大切にしている
- ・「子ども一人一人の個性を大切に」という保育理念、「意欲を持ち、創造力豊かな子の育成、人として生き抜く力を養う」という保育方針が、保育士に根付いていると思う。子どもたち困ったときには助けを求めたり、自分の言葉で気持ちを伝えられるように、という意識はとても高く、この子が自分の力で生き抜けるようにと意識している様子がよく見られる。
- ・子どもにふさわしい良い環境の中、キリスト教の愛の精神に基づき、一人一人を愛の心をもって大切に思い関わり、それぞれの成長に寄り添って必要なところを援助し支えていく。
- ・【あそぶことは学ぶこと】との保育方針のもと、あそびの環境を整え、体験活動を多く取り入れて保育を行っている。外部講師(体操教室・華道・茶道・剣道)からの学びを職員が実践に活かし、保育方針に沿った運営を継続している。
- ・「個」を育てることで「子」が育つ
- ・こどもたちを取り巻く全ての環境を大切にしたいこども主体の保育
- ・子どもの命を育み慈しみ育てること。教育保育と同じように子育て支援の充実で、必要とされる施設になっている。
- ・法人の理念と目標を定期確認しながら、具体的方法を勉強している
- ・理念や方針に近づけられるように、日頃から職員間共通として保育に当たっていること。
- ・全体的な計画を職員全員で見直し、保育士全体の考えを含めながら作成しているため。またそれをもとに計画を立て保育に反映させているため。
- ・保育理念や保育目標、保育の基本方針を踏まえ、全体的な計画等を立案し日々の保育を実践している。

### ■ 職員について

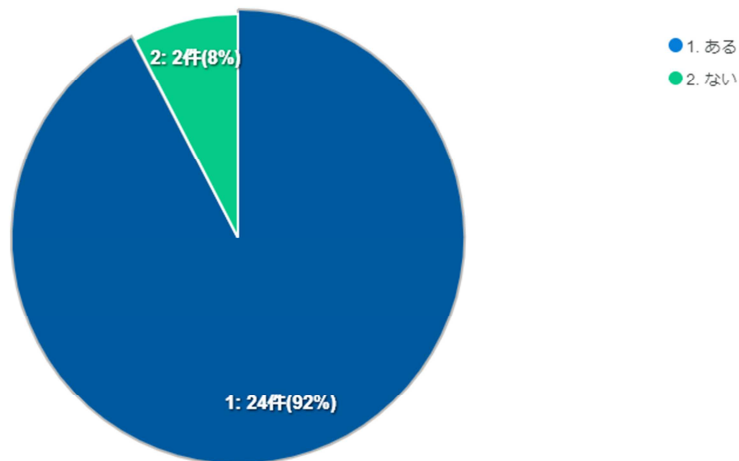
- ・職員の想い（こうしたい、こうなってほしい等）が強すぎると、不適切と取られるような保育になりやすい。～が上手になってほしいという思いが強くと、指導の口調が強くなる。来年度からは行事を改めようと思う。
- ・職員が園児に思いやりや感謝の気持ちを伝え、園児自身が、自分の意志や思いを相手に伝えられている。気分を発散させる場を設け、職員が見守る環境を作り、その中で良いこと、悪いことを伝えられていること。
- ・子どもも職員もいつも明るく元気なところ・行事等の保護者の参加も多く、楽しんでいる。みんなと一緒に楽しい保育を伝えているため。
- ・情報共有がなされ、成長を職員みんな喜びあえる。
- ・反省しつつ新しいことをやってみようとするところ
- ・どの子どもも大切に、保護者からも信頼され、園と家庭で子育てを進めているところ。
- ・保護者や児童に対してコンプライアンスを遵守して接している
- ・声掛けについては課題が多いと考えている。

### Ⅲ 園の理念や方針について

#### 1 園の理念や方針どおりに運営されているか

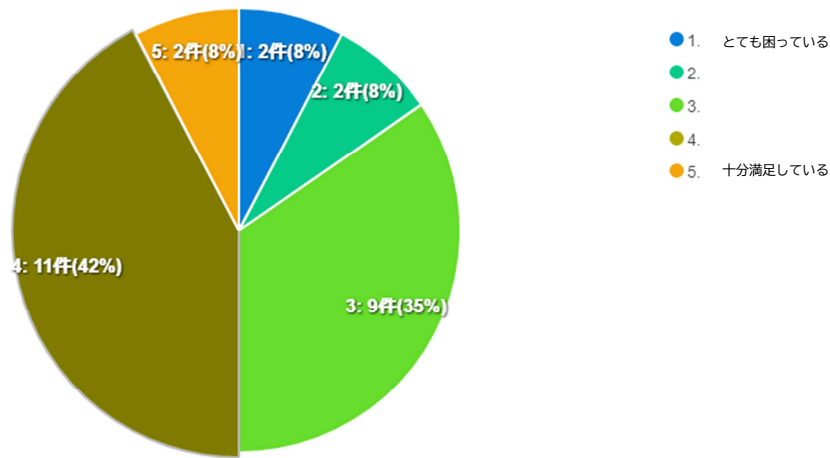


#### 2 現場の保育を見て課題と感ずることはあるか

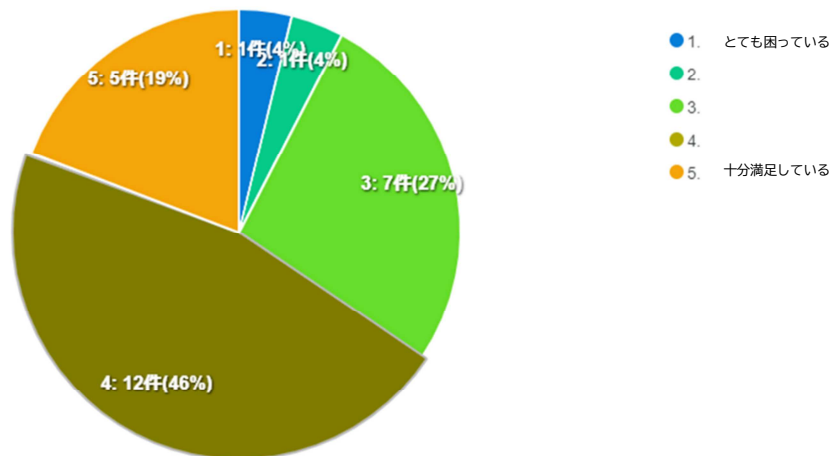


#### IV 運営状況（5段階評価）

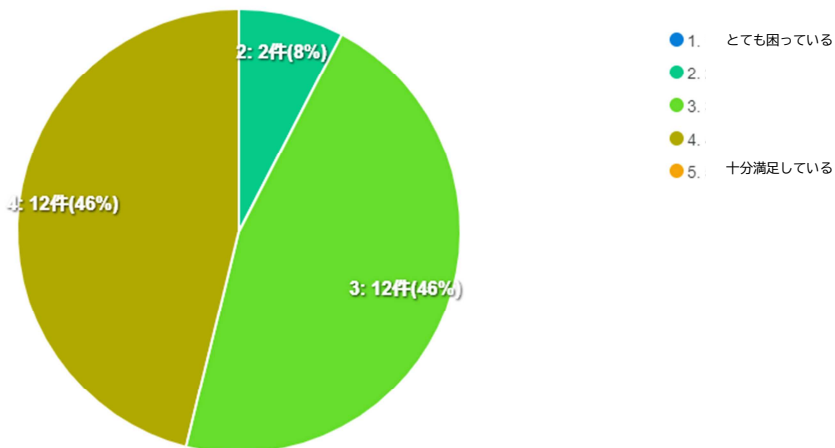
##### 1 職員の採用(確保)状況について



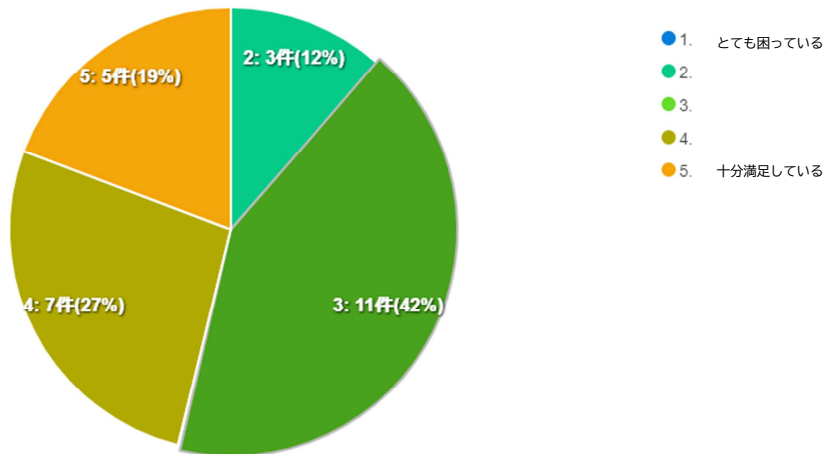
##### 2 職員の定着について



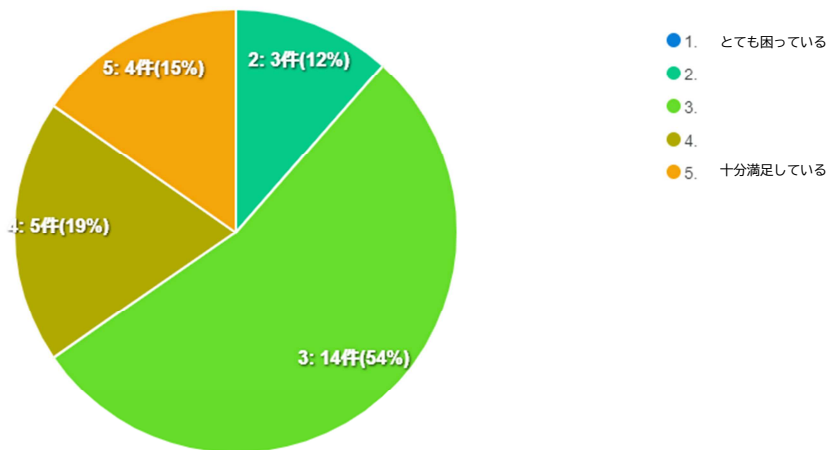
##### 3 人材育成について



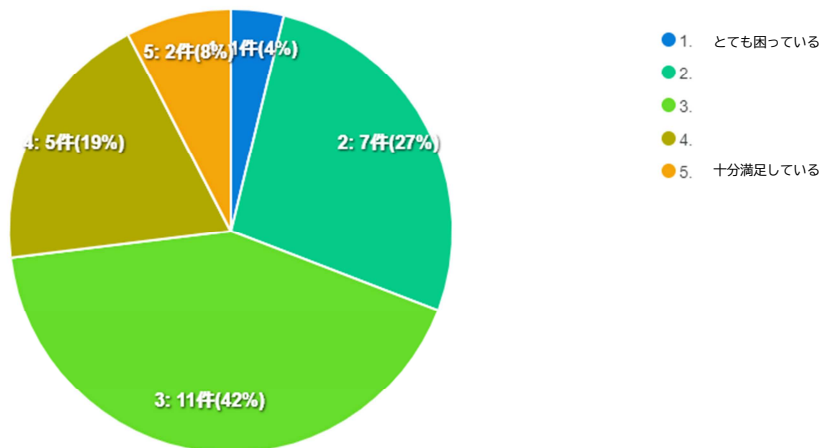
#### 4 職員配置について



#### 5 施設設備の維持や更新について

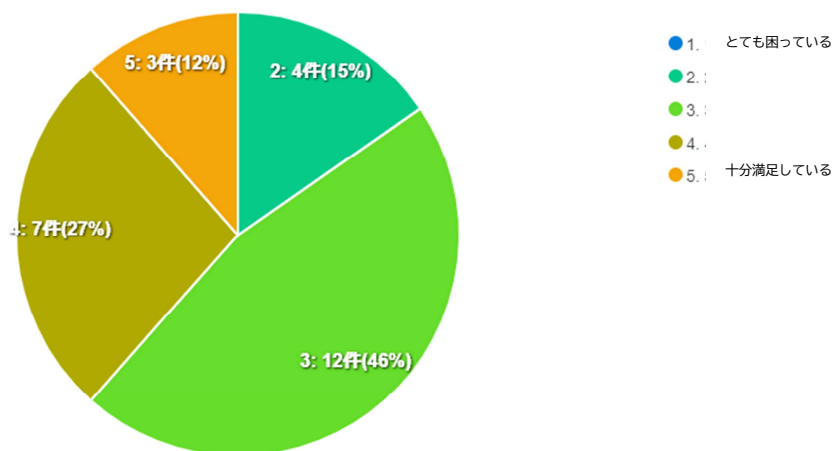


#### 6 予算や資金繰りについて

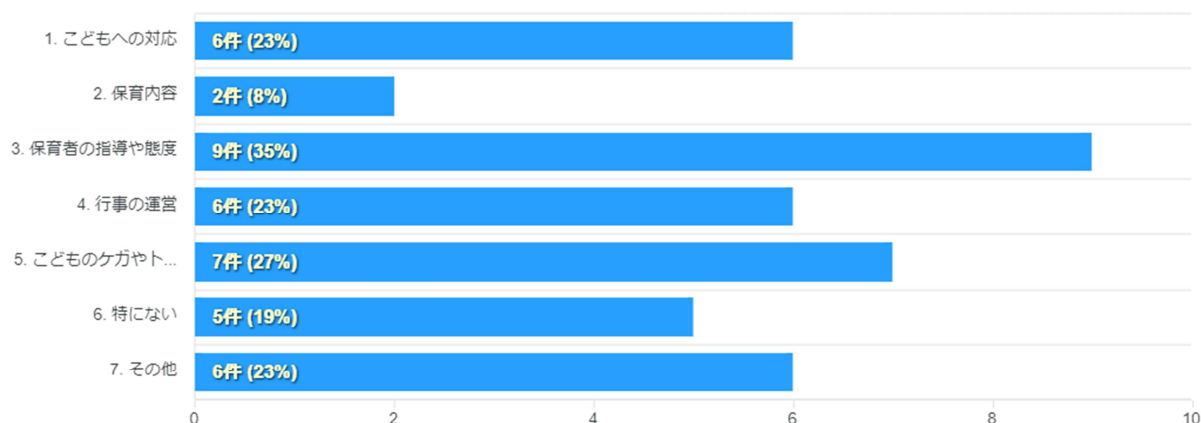


## V 保護者対応

### 1 保護者対応について困難に感じること



### 2 どんな要望・意見が多いか【複数回答可】



#### ■ こどもへの対応

- ・子どもの名前を覚えていない保育者がいる。

#### ■ 保育内容

- ・家庭により良いこと・悪いことが様々で、「怒ってください」「強く言わないでください」など要望も様々である。話を伺いながら、園でも様子も踏まえて対応している。
- ・こういう遊びを取り入れてほしい。

#### ■ 保育者の指導や態度

- ・コミュニケーション不足により伝え方にズレがあった。その人に合わせて丁寧に行なっていきたい。
- ・保育者の態度が気に入らない。(丁寧な対応が不得手な保育者に対して)

- ・男性職員に対していろいろな見方があり、心配する声もある。

#### ■ 行事の運営

- ・行事の終わりにはアンケートを配布して意見を集約し、次年度に活かしていく。
- ・行事の開催時期や場所

#### ■ こどものケガやトラブル

- ・噛みつきなどのトラブル。同じ子が続いて同様のケガをしてしまう。
- ・子どもを見ていてくれたのか。見ていなかったのではないか。

#### ■ 特になし

- ・小さな要望はあるが、都度対応している。

#### ■ その他

- ・駐車場の確保
- ・園舎周りの環境
- ・嗅覚過敏における柔軟剤や洗剤の香り問題

### 3 多様なニーズにどのように対応・解決しているか

#### ■ 対応

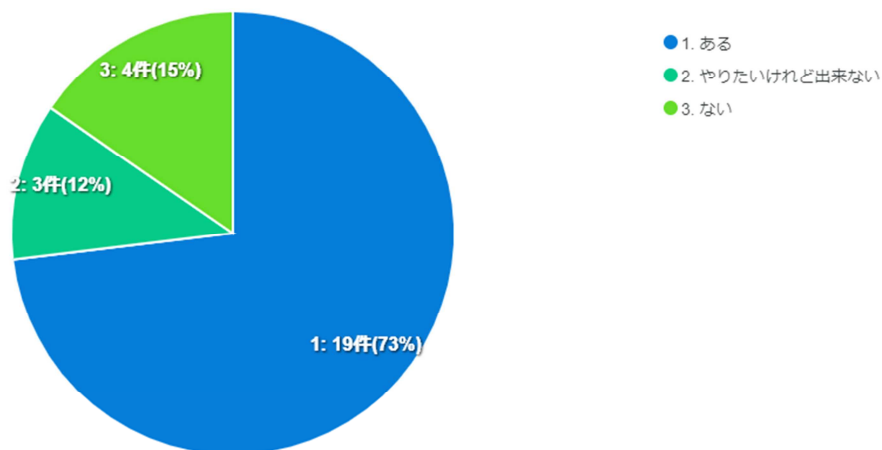
- ・旭川市に相談、第三者委員会
- ・ケガやトラブルについては、迅速に丁寧に伝えて対応すること。
- ・年2回保護者にアンケートを取り、懇談や今度の保育に役立てている。
- ・行事の終わりにはアンケートを配布して意見を集約し次年度に活かしていく。
- ・保護者とのコミュニケーションを多く持ち、信頼関係を築くようにしている
- ・保護者対応については一人で抱え込まず、特に対応が難しいと判断されるケースについては園長・主幹・リーダー等の複数名で協議しながら対応するとともに、職員間での情報共有を行い、園として統一した対応をとるように努めている。
- ・朝夕は担任以外の職員が対応する場合もあるため、細かく申し送りをしている。
- ・保護者の子育てへの姿勢の肯定的部分を大切にしながら、保護者から発してくるものを徹底的に受け止め、状況を計りながら必要最低限は伝えられるように努力している。
- ・担任一人で抱え込まない。情報を共有する。
- ・職種関係なく、職員全員で情報の共有と適材適所の人員活用。傾聴と素早く話し合いの場を設定する。
- ・賛同できる要望は、職員と話し合ったうえで取り入れている。できないものはできない、園としてはこう思うということをはっきり伝える。

## ■ 職員への周知

- ・ 苦情報告書について都度話し合い、同じ苦情が出ることをしないよう指導している
- ・ 園側に課題があるものについては、しっかりと修正していくことができるよう職員全体で話し合って対策を考えるが、昨今は保育者が子どものことを想って伝えた言葉もその通りには伝わらず、クレームにつながることも多い。子どものための保育と親のための保育が一致しないことのジレンマが保育者には多かれ少なかれあると思う。最終的には保護者の意向に沿う形で対応しているが、それが「解決」とはならないように思う。保育士の想いを無視した対応であり、保育士に申し訳ないといつも思う。
- ・ 職員全員が把握するようにしている。要望を丁寧に最後まできちんと聞くように気を付け、内容を職員会議などで話し合いをした上で対応を検討し、伝えている。
- ・ 保育園全体の問題として、緊急会議を開いたり調べなければならぬ事は調べたりした上で、書面にして保護者へ知らせるなど対応をしている。

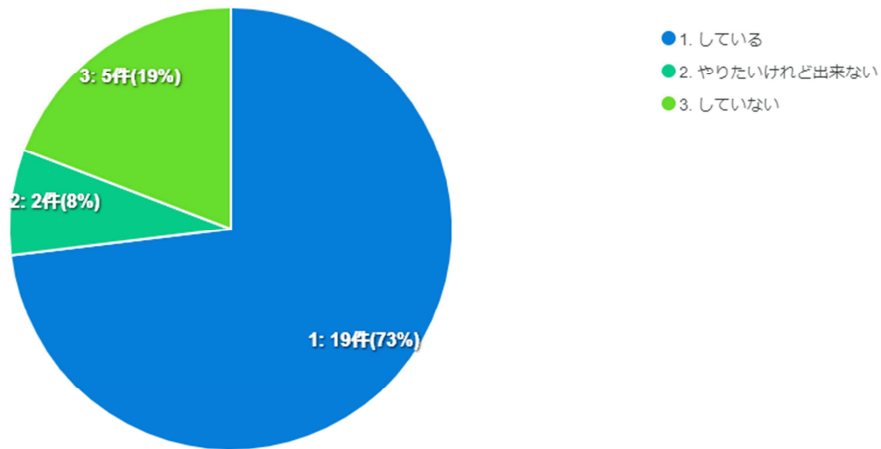
## VI 他園や地域との連携について

### 1 他園との協力関係



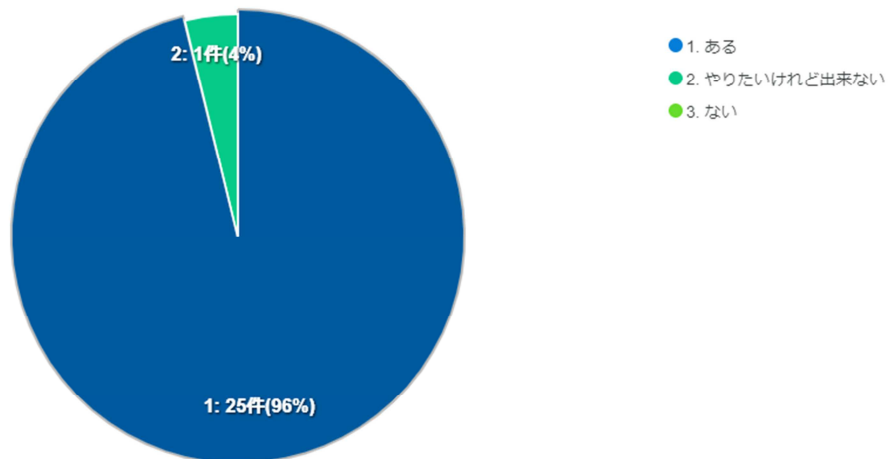
- ・ 小中学校・聾学校との交流
- ・ 年長クラス同士の就学前交流
- ・ 交流保育(お互いの園を行き来している)
- ・ 小規模園との連携・卒園後の受入れ
- ・ 他法人の園見学・研修
- ・ 法人内で職員交流
- ・ 法人内で連携し、土曜日の共同保育

## 2 地域との連携



- ・町内会に行事などの案内を配布・招待・活動に参加
- ・地域商店会と協力したマルシェを実施
- ・地域のごみ拾い
- ・高齢者施設との交流
- ・園庭開放
- ・周囲の清掃・除雪の協力

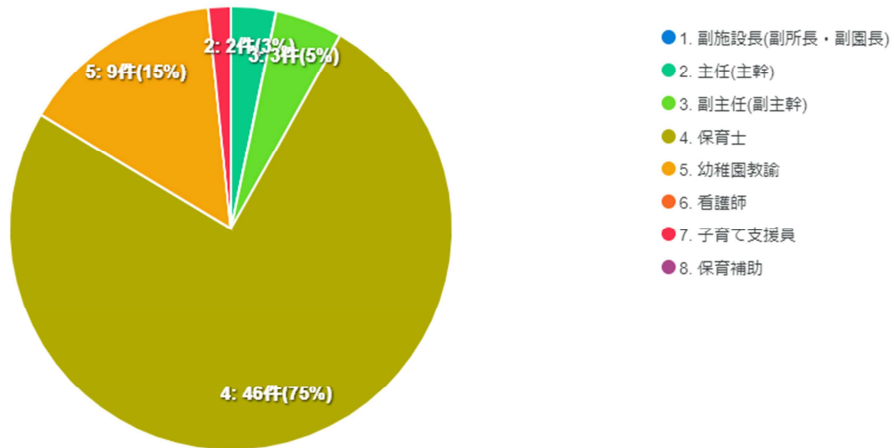
## 3 保育の質が向上するために取り組んでいること



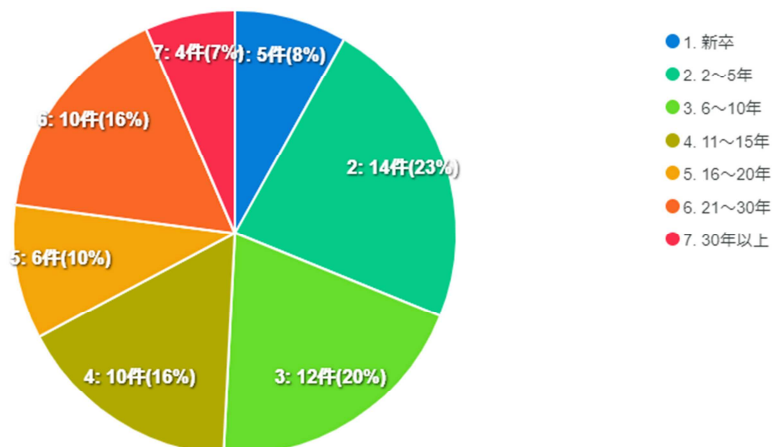
## 6 アンケート・ヒアリング結果 <現場保育者編>

### I 基本情報

#### 1 職種

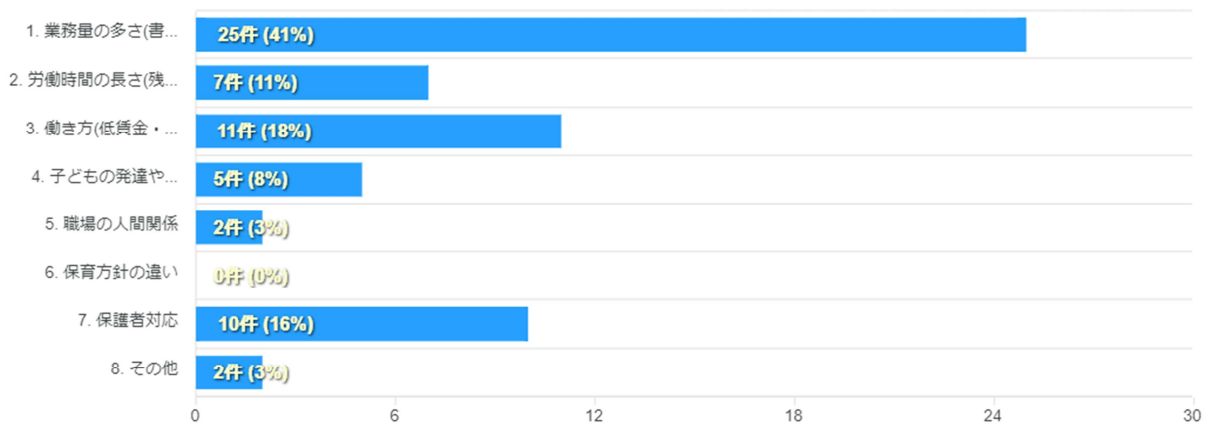


#### 2 経験年数



## II 問題点

### 1 一番問題と感ずる事



#### ■ 業務量の多さ(書類作成・保護者対応・行事準備)

- ・書類が多い。勤務時間内にやって、できなかった事は残ってやる。
- ・勤務時間内に事務仕事ができず、持ち帰ることがある。
- ・正職の負担が大きい。それぞれ得手・不得手はあるが、仕事が偏ることもある。
- ・最近パソコン業務が増えたが、職員の年齢層が高い分難しさを感じている人もいる。連絡帳はまだ手書き。
- ・午睡時間にやるのがたくさんあり(研修・話し合いなど)、休憩が取れていない。一息つけると、午後の仕事も頑張れると思う。
- ・前よりは業務量が少なくなった。書類や製作物・行事準備は簡単にできるところはしていこうと改善途中で持ち帰りは基本しない。勤務時間内に終わらせる。
- ・保護者対応の間に入ることが多い。他機関と関わるが多く、その記録が多い。
- ・年々、保護者にうまく伝わらないことが多くなってきたが、園長が窓口となってきている。責任を1人で抱え込まなくても良い。
- ・行事が多く準備が大変。持ち帰ってやった方が落ち着いてできる。

#### ■ 労働時間の長さ(残業や持ち帰り業務)

- ・休憩は取ったことがない。(1時間または45分間)
- ・時間外に部屋の環境設定などをする。残って仕事をするのもあれば、持ち帰る仕事もある(製作・おたより・行事の準備・個別の書類など)。残業代はつかない。
- ・午睡時間に書類や製作を終わらせるのは難しい。できないものは持ち帰ることが当たり前になっている。
- ・月に2～3回夜会議を行なっているが連日になることがある。続かないように分散してほしい。

### ■ 働き方(低賃金・待遇の悪さ)

- ・この園は持ち帰りなし、書類はパソコン、事務時間が取れる、正職でも子どもがいても働きやすい、休みも取れる→だから給料安くても良い
- ・責任に対して、賃金が低い。
- ・命を預かっている仕事なのに、賃金が見合っていない。
- ・悪い所だけピックアップされて報道され、保育がやりづらくなってきている。
- ・学生時代、保育士になりたいと思って求人を見ても他の業種に比べて保育士の賃金は低め。保育方針と賃金で園を選んでいた。命を預かる仕事なので、もう少し高くても良いと思う。
- ・家賃補助があり助かっているが、もう少し余裕があると良い。
- ・保育士というと不適切保育・低賃金など良くない情報が多い。給料が高い施設に勤めても、人間関係が問題で働き続けられないと友人から聞いた。反対に、給料が安いと人間関係が良く、続けられる良い園という話もある。

### ■ 子どもの発達や行動への対応

- ・部屋を走り回る子がいて注意してもすぐに忘れてしまう。他の子も走りたくなってしまいうため対応に困っている。
- ・アプローチの仕方は合っているのかと心配になる。今は小さい子を担任しているが、大きい子を受け持った時に適切な対応ができるか、他との連携はどのようにするのか等、これから知らなければならないことがたくさんある。

### ■ 職場の人間関係

- ・人間関係が合わない職員がいる。年数を重ねると自分の保育観が強い。
- ・園長と主任の考えが正反対。風通しが悪い。
- ・悩みを相談できる人がいない。

### ■ 保育方針の違い

なし

### ■ 保護者対応

- ・今の子育てと自分がしてきた子育てとで違いがあり、戸惑いながら保育をしている。
- ・要望が多い。細かい。
- ・グレーゾーンの子の保護者。なかなか子どもの状況を認めたくない。伝え方を工夫しているが、中には苦情になるケースもある。
- ・年々困った保護者が多くなってきている。トイトレなど、保育所が全部やってくれるだろうと思っている。今までやってきたことが時代に合わず、不適切だと言われることもある。
- ・時代とともに保護者が変わってきていて、子どもに対しての考え方・教育の仕方が自分の価値観と違う。保護者の育ってきた背景を考えながら対応している。

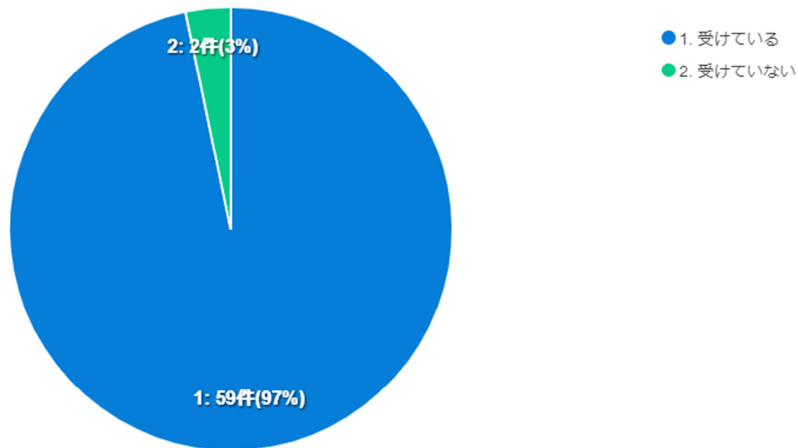
- ・保護者と考え方の違いがあり、伝わらないことがある。また、園の方針と自分の考えの違いもあり、対応に迷うことがある。その時には園長・主任に相談し、困ったときにはみんなで考えている。

### ■ その他

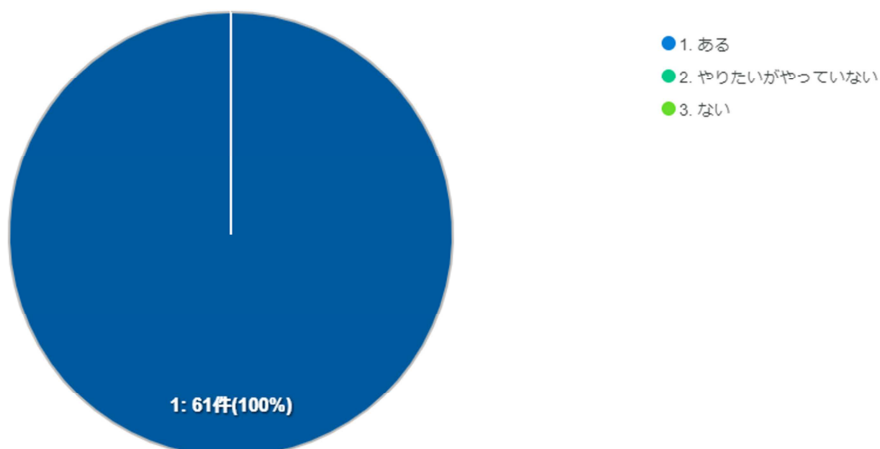
- ・新任への指導方法など、悩む時がある。園のやり方とクラス内での仕事の双方を考えながら、今やるべき仕事、今後の仕事について指導している。
- ・ベテランの職員が多い構成は変わらないため、若手が前に出られるよう現在改革中。クラス主担任を若い人にやってもらう。

## Ⅲ スキルアップについて

### 1 専門的な知識や技量の習得に向けた研修の受講

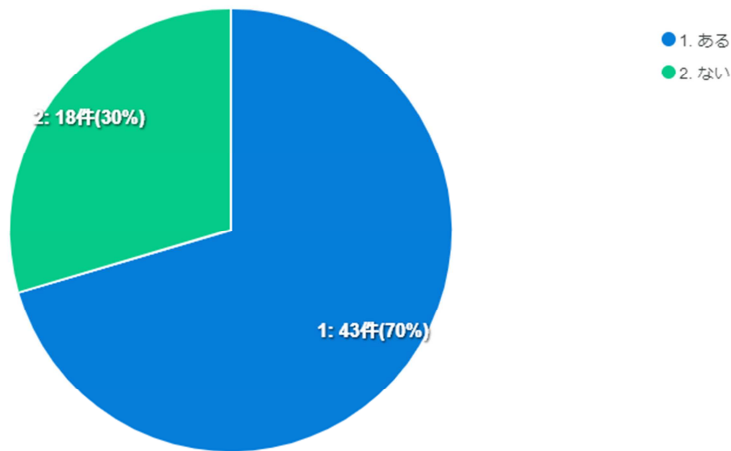


### 2 スキルアップのためにしていること



#### IV 働き方・業務改善

##### 1 園に疑問に思うこと・改善してほしいこと



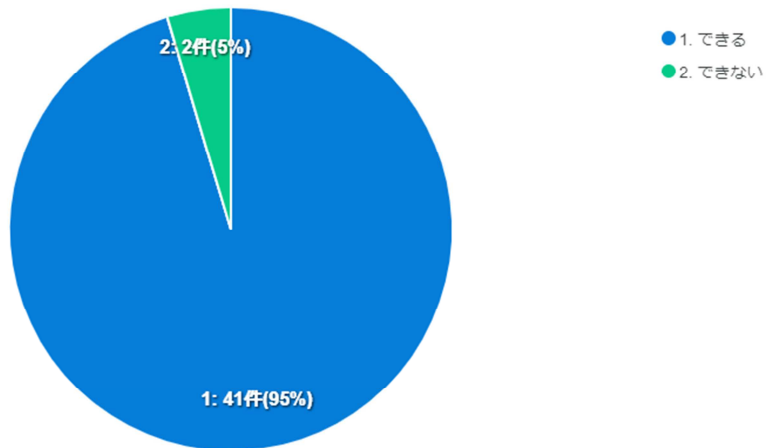
##### ■ ある

- ・正職が少ない。人手を増やしてほしい。
- ・事務時間を増やしてほしい。
- ・業務量が多い。
- ・休憩時間を確保してほしい。
- ・賃金を上げてほしい。残業代を支払ってほしい。
- ・人事を早く知らせてほしい。
- ・上で決まった事が伝わってこない。
- ・話し合った事が上に通らない。
- ・ベテランと他職員の考え方が違う。ベテランの意見になってしまうことが多い。
- ・園が目指したい保育(理想)と現場の保育(現実)とで差がある
- ・人によって態度を変える。平等であってほしい。
- ・相談しにくい。
- ・保護者に寄り添い過ぎてルールがバラバラ。子どもファーストであってほしい。

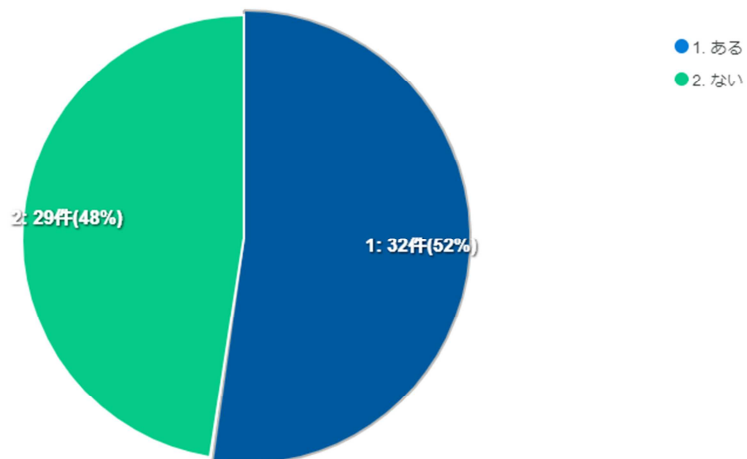
##### ■ ない

- ・都度相談できる
- ・皆が同じように会話ができる
- ・有休を取りやすい

## 2 それを伝えること・話し合うことはできるか

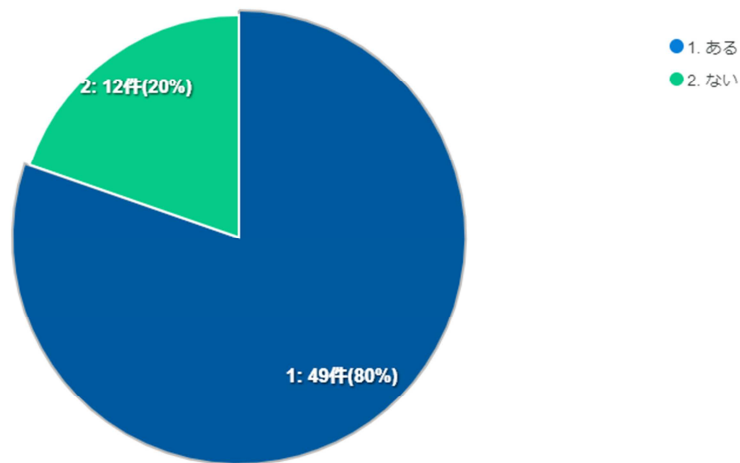


## 3 園の改善に向けて必要な支援があるか

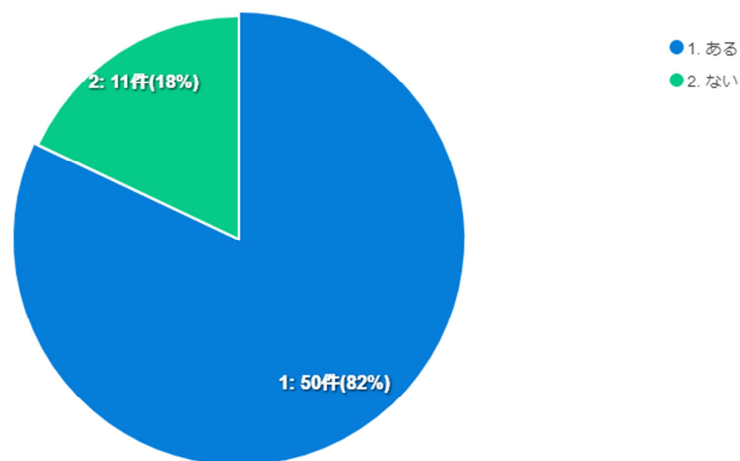


## V 他園との関わりについて

### 1 他園の情報を得ることはあるか



### 2 他園との交流や連携はあるか

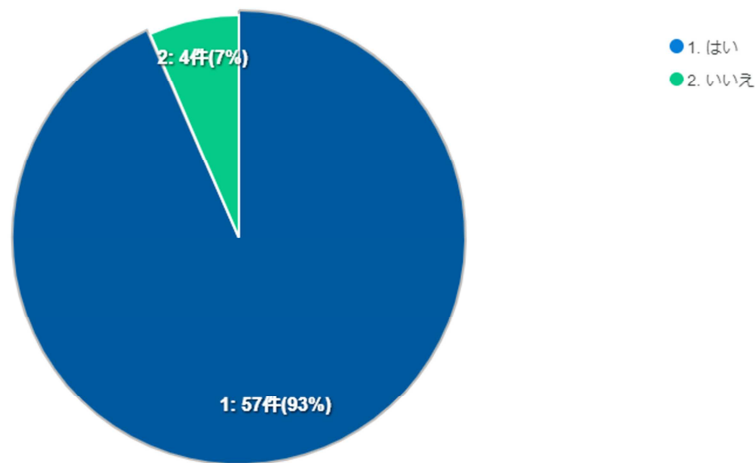


### 3 どのような交流・連携をしたいか

- ・見たい(保育環境・コーナー作り・遊びの工夫・収納・一日の流れ・玩具設定・園庭)
- ・話したい(同年齢担当同士で・同世代で・働き方・困っている子の関わり・楽しかった遊び)
- ・公開保育
- ・ミニ実践発表
- ・幼保小連携

## VI 保育の仕事について

### 1 この仕事は自分に向いている職業か



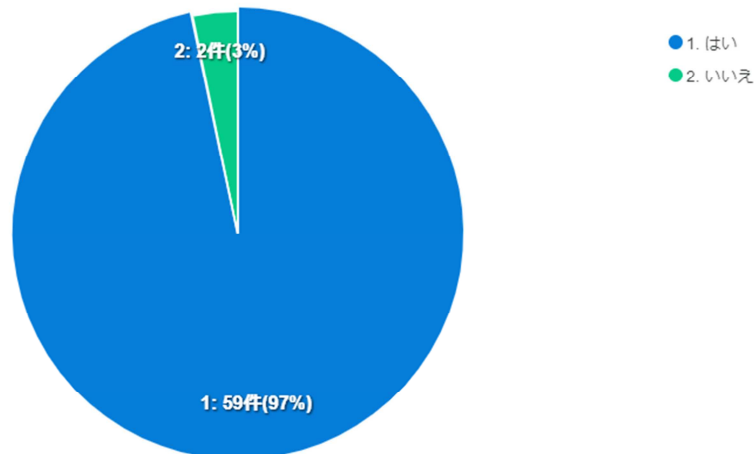
#### ■ はい

- ・ こどもが好き
- ・ 他の仕事は考えられない
- ・ こどもの成長を見られる
- ・ 周りに支えられて自信がついた
- ・ 得意なことを活かせる
- ・ 苦になったことはない。うまくいなくても辞めたいとは思わず、頑張ろうと思う。日々楽しく過ごしている。
- ・ 一人で黙々と…というよりは、ワイワイしている方が向いている。
- ・ 時間があつという間に感じた時。自分のやりたいこと(遊びの継続)ができた時。
- ・ 毎日変化があるから面白い。
- ・ 先輩に「穏やかにやりとりできているね」と褒めてもらった時。
- ・ 事務作業や作り物が苦ではない。

#### ■ いいえ

- ・ 自分に自信がない
- ・ 他職種から転職した。まだ自分に合っているかわからない。
- ・ 向いていると考えたことはない。
- ・ 計画してやるのが苦手
- ・ 人と関わること・前に出ることが不得意で、決まったことをやる方が合っていると思う。

## 2 今やりがいを感じているか



### ■ はい

- ・ こどもの成長を見た時・感じた時
- ・ 保護者対応が上手くいった
- ・ 年長児担任は忙しいが達成感がある
- ・ 自分の計画がヒットした時
- ・ 毎日笑える
- ・ 勉強するほど自分の保育を見つけられる
- ・ こども・職員・保護者と喜びを共有できた

### ■ いいえ

- ・ フリーだから
- ・ 自分で精いっぱい

## (3) これから保育業界がどうなってほしいか

### ■ 働く環境

- ・ 給料がもう少し上がってほしい。
- ・ 若い人が辞めてしまう。もっと働く環境が改善されれば良いと感じる。
- ・ 中堅が育って働き続けられるようになると良い。
- ・ 潜在保育士が働きやすいよう、急な休みでもフォローし合える環境・男女平等に働ける環境が良い。
- ・ 保育士の配置基準を変えて、人数を減らしてほしい。個々を大切にしたいが、人数が多いとこぼれてしまう。気になる子が増えている中で、手厚く保育をしたい。
- ・ 保育士を目指す人が少なくなっている。AI では出来ない仕事で、保育士がいるから子どもの実態を知れる・家庭を支えられる素敵な仕事だと思う。また、若手が少ないが、ベテランから知識を引き継いでいってほしいと思う。

- ・環境保育や一斉保育など、それぞれの良さがあると思う。いろいろな園を見たり情報を得たりしたい。
- ・色々な園がある。働きやすい職場であってほしい。相談できる人がいると良い。
- ・新卒へのサポートがあると良い(こういう事があるよ等心構えを教えてほしい)
- ・保育士がのびのびと、自分の意見が言えてやりたいことがやれる環境で仕事をしてほしい。意見を言い合えるような保育園になってほしい。
- ・子育てしながらも働きやすい環境を増やしてほしい。子どもの体調不良時、「人がいない中申し訳ない…」とってしまう。子育てしながら働いている人が多く、シフトに入れる人が限られてしまう。
- ・家庭の事情などで愛情が足りない子が増えてきている。保育士がケアをしていきたい。
- ・記録は大事で、残すことで今後の役に立つのは分かるが、書類を少なくしてほしい。

### ■ 人員

- ・手をかけてあげたい子がたくさんいるため、人手が欲しい。
- ・支援が必要な子が多く、人が足りない。
- ・子どもにゆっくりと関わるには、もう一人いたらな~と思うことがある。「待っていてね」などと言い、ゆっくりに聞いてあげられない場面もある。

### ■ その他

- ・特別支援について勉強をしている人は増えたが、“支援児”と分けなくても良いと思う。インクルーシブって何?と思う。
- ・両親も夫も不在の中、旭川市のサポート事業があって助かった。病児保育・園開放・一時預かりが助かった。
- ・子どもに関すること(公園や遊び場等)、旭川市の良いところを発信してほしい。
- ・旭川市の保育士体験ツアーはとても良かった。いろいろな園を見れた。一人で行くのは不安で、友だちと一緒に行って感想を共有しあえることが良いと思う。
- ・“不適切”という言葉が間違った方向に取られるのは嫌だと感じる。こども誰でも通園制度は誰のためなのか?負担でしかない。子どもも可哀想。違う視点で子育て支援はできないのか?
- ・幼保小連携。現状を伝え合う会議はあるが、学校に入る前から交流があると良い。小規模だから余計に思う。

## 7 保育サポートコーディネーターによる考察

幅広い年齢層の現場保育者から話を聞く中で、“業務量の多さ”が多くの層で共通の課題として挙げられた。時間や人員を工面し、勤務時間内に事務仕事を終わらせるような努力をしている施設がある一方で、人員体制の関係から対応が難しいとする施設も見られた。業務のICT化を含めた事務作業の軽減や新たな人材確保などの改善方法は考えられるものの、運営法人の経営状況とも関係する課題であり、各施設の取組のみで解決することが難しい側面があることが伺えた。

また、“話をしたい”“聞いてほしい”“保育環境を見たい”との声も多く聞かれ、他施設の保育実践に触れながら学びを深めたいという意向が見られた。同じ担当年齢や職種、経験年数などに応じ、個別のテーマを設定した意見交換の場や保育見学の機会を設けることで、職員一人一人が気軽に悩みを相談でき、互いに学び合うことのできる環境を充実させていく必要性が伺えた。

## 8 事業総括

本施設巡回は、旭川市が令和7年10月から受託している国モデル事業「地域における保育の質の向上の体制整備調査研究」の取組の一環として実施するものであり、市内の保育・幼児教育施設を訪問し、園長・主任及び現場保育者へのアンケートやヒアリングを通じて、保育現場が抱える課題やニーズを把握するとともに、現場の実情を踏まえた保育の質向上に向けた方策を検討することを目的とするものである。

巡回は、モデル事業期間全体を通じて市内全施設の訪問を予定しており、うち本報告書では令和7年度に巡回を実施した30施設の内容について取りまとめを行ったものである。

令和7年度の巡回を通じて、多くの施設において挙げられた共通課題として、日常の保育業務に加え事務作業等の業務量の多さがあることが確認された。各施設では、勤務時間内に事務作業を終わらせるよう工夫するなどの努力がなされているものの、人員配置や施設の経営状況等とも関係する課題であり、各施設の取組のみで解決することが難しい側面があることが伺えた。

また、現場の保育者からは、他施設の保育者と話をする機会や保育環境を見学する機会を求める声も多く聞かれ、保育実践について互いに学び合いたいという傾向が見られ、担当年齢や経験年数、職種などを越えて交流し、日頃の悩みや実践を共有できる機会へのニーズが高いことが明らかとなった。

これらの調査結果から、今後は業務負担の軽減に向けた取組の検討を進めるとともに、地域の保育者同士が相互に学び合い、支え合うことのできる環境づくりを進めていくことが重要であると考えられる。特に、施設の枠を越えた交流や保育実践の共有の場を充実させることは、地域全体で保育の質を確保・向上させていく体制づくりの観点からも有効な取組として位置付けが可能である。

巡回を通じて、保育サポートコーディネーターが各施設を訪問し現場の声を丁寧に把握することにより、保育現場と行政をつなぐ役割を果たすとともに、地域における保育の質向上に向けた取組の検討に係る基礎的な情報を得ることができた。次年度も施設巡回を継続しながら、地域の実情を踏まえた事業展開につながる取組を推進していく。