

保育士の人間関係に関するアンケート調査

当メディアは保育士を対象に職場での人間関係に関するアンケートを実施しています。

どのくらいの保育士が職場の人間関係で悩んだ経験があるか、トラブルが起きやすい相手、原因などがわかるようにアンケートを作成しています。

アンケートの概要と調査結果をまとめています。

アンケート調査の詳細

調査目的	保育士の職場の人間関係について調査する
調査方法	クラウドワークス
調査対象	現役保育士・保育現場で働いたことがある方
調査対象の母数	93名
実施期間	2024年5月7日～2024年5月12日
調査主体者	保育のキャリア

アンケート調査の内容

当メディアは現役の保育士や保育現場で働いたことがある方を対象に、以下の質問でアンケート調査を行なっています。

No	質問	意図
1	性別を教えてください	対象者の属性を調査
2	年齢を教えてください	対象者の属性を調査
3	職場の人間関係で悩んだ経験はありますか？	対象者のどのくらいが職場の人間関係に悩んだことがあるかを調査
4	人間関係に問題が起きやすい相手は誰ですか？	人間関係でトラブルが起きやすい相手を調査
5	人間関係が崩れた原因は何ですか？	職場での人間関係が崩れた原因やエピソードを調査
6	職場の人間関係を保つために重要なことは？	職場で人間関係を保つために重要だと思うことを調査
7	職場の人間関係が悪くなったときの解決策は？	職場の人間関係が悪くなったときの解決策や改善方法を調査

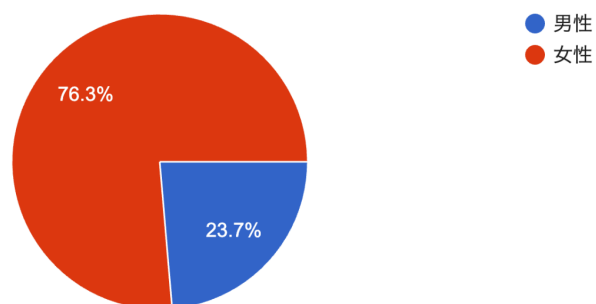
アンケート調査の結果

本アンケートによりわかった調査結果をまとめています。

Q1.性別を教えてください

性別の選択してください

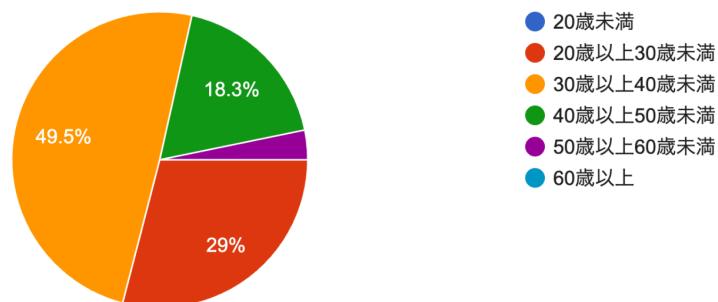
93件の回答



Q2.年齢を教えてください

年齢を教えてください

93件の回答



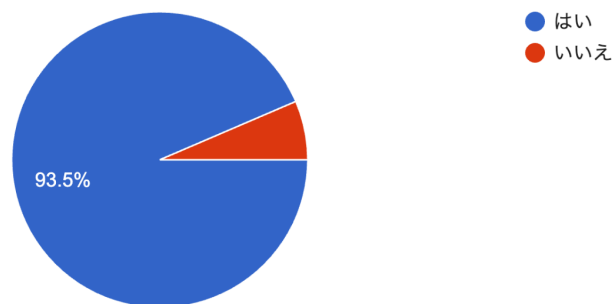
	回答数(割合)
20歳未満	0票(0%)
20歳以上30歳未満	27票(29%)
30歳以上40歳未満	46票(49.5%)
40歳以上50歳未満	17票(18.3%)

50歳以上60歳未満	3票(3.2%)
60歳以上	0票(0%)

Q3.職場の人間関係で悩んだ経験はありますか？

職場の人間関係で悩んだ経験はありますか？

93件の回答

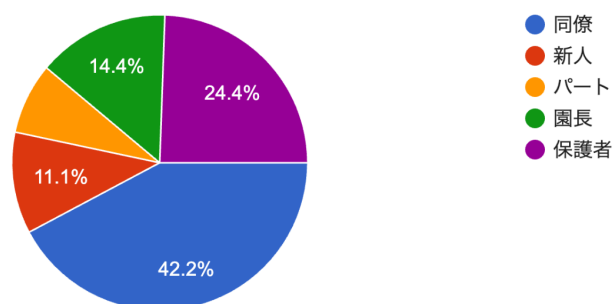


	回答数(割合)
はい	87票(93.5%)
いいえ	6票(6.5%)

Q4.人間関係に問題が起きやすい相手は誰ですか？

人間関係に問題が起きやすい相手は誰ですか？

90件の回答



	回答数(割合)
同僚	38票(42.2%)
新人	10票(11.1%)

パート	7票(7.8%)
園長	13票(14.4%)
保護者	22票(24.4%)

Q5.人間関係が崩れた原因は何ですか？

<p>スタッフ間での情報共有が不十分であったり、問題が起きた際に適切なコミュニケーションが行われなかったりすることがあります。これにより、不満や誤解が生じ、誰が何を担当しているのか、誰が責任を持っているのかが明確でない場合、業務が円滑に進まず、争いや不満が生じることがあります。保育士の仕事は肉体的・精神的に demanding なものであり、ストレスや負荷が高まると、感情の爆発や不満の表面化につながることがあります。</p>
<p>具体的な例としては、以下のようなものがあります：</p>
<p>スタッフ間での情報共有が不十分であったり、問題が起きた際に適切なコミュニケーションが行われなかったりすることがあります。これにより、不満や誤解が生じ、人間関係が悪化します。誰が何を担当しているのか、誰が責任を持っているのかが明確でない場合、業務が円滑に進まず、争いや不満が生じることがあります。保育士の仕事は肉体的・精神的に demanding なものであり、ストレスや負荷が高まると、感情の爆発や不満の表面化につながることがあります。</p>
<p>仕事の進め方に対して意思疎通が困難だった</p>
<p>忙しくて疲れがたまり、言った/言っていないや気配りの欠如で行き違いが生じた。こちらは園のルール通りに対応したが、パートの保育士さんは親御さんの要望を優先した。</p>
<p>クレームが多い、女性の先生にして欲しいと言われました。</p>
<p>保護者とのトラブル</p>
<p>新人の指導をしている時に注意などをすると、注意の仕方が悪いと新人との関係性が悪いと良い上司にみられず悪い上司と捉えられてしまう。</p>
<p>同僚との仕事に対する取り組み方の違い。</p>
<p>自分自身としては日々の保護者への対応について気を使いすぎてストレスを感じてしまうことです。</p>
<p>園庭を使う時間についてで揉めました。先輩が「仕事もやりたいから〇時に園庭に出たい」などと主張することが多く、譲ることが多かった。子どもの遅刻とか早退とかの関係で、どうしても園庭を使いたい時間帯が限定的になってしまう日があり、使いたい時間を主張したら、その後冷たく当たられるようになったことがあった。</p>
<p>私は正社員で年配パートさんに作業をお願いする時のトラブル</p>
<p>パートさんに仕事をお願いしたら、「それはパートの仕事ではないです」と反論された事です。</p>
<p>有給を使って旅行に行った次の日体調を崩して熱を出したらグチグチ言われた。</p>
<p>自分よりも年数長い人と、やり方や、考え方でよく相違が起きて、崩れる</p>
<p>乳児クラスを受け持った際に、オムツ被れが凄い子がいたので良かれと思って「カブレが凄いので、こまめにおむつ交換して頂いたほうがいいですよ」と親御さんに話したらクレームを入れられて大変だった</p>

園長が杓子定規な方で園児への愛情も全く感じれずどうして園長に昇りつめたのか全く検討のつかない人で保育の方針で何度も揉めまして、私以外の保育教諭との諍いが絶えない人で何かの力が動くのか首になりません。辞めたいと思うことも有りますが他の人間関係は全て上手くいっていますのでとどまっています。

お子さま同士のトラブルで目を怪我してしまったときの、加害者の親がまったく反省していなくて被害者の親を怒らせてしまったことから。

感情の起伏が激しく園児に対しても同僚に対してもひどい対応する保育士がいて、「周りに迷惑なのでみんなにかかわらないでください」と言ったら逆切れして暴れたことがきっかけ。

自分の未熟さに先輩から目をつけられた

園長がワンマンなので、休みの変更など急に行われることが頻発したりし、職員からの信頼が失墜したとが原因です。

子ども(A)が他の子に暴力をふるっていたので事情をよく聞いて注意したところAの親からクレームがきました。いつも愛想良く仲良かった保護者でしたが、それ以来私のことを避けるようになりました。

感情の起伏が激しい人がおり、機嫌が悪いと理不尽に当たってきたり、無視をしたりしてくる先輩に意見したらいじめられました。

パワハラ

自分は男性なので、男性だから仕事が雑と言われそこから崩れました。

もっている常識の尺度が違ったから

男性だから、仕事が雑と言われた

方針が合わなかった

分担作業についてお互いの意見で揉めた。

保育の回し方が悪い主担任なのに全然自分が悪いことに気付かない。例えば時間配分が悪いのにそれを最終的に子どもに当たるといふか急かすことになる。

仕事の分担でもめた

保育の方針や日々のお子さんの過ごし方について説明しているにもかかわらず、ご家庭の教育にこだわりがあるようで、一方的にお子さんへの接し方や保育の内容について主張され困惑しました。

正社員とパートの仕事量、仕事内容の違いについて。複数担任間での、コミュニケーション不足。

入ってきた新人がものすごく仕事が出来ず、一緒に組んだ正職の担任が心を病んでしまった。

怒られた事を理解していない

保護者の年齢が自分に近くなってくるにつれて、対応の難しさを感じました

たった一度子どもにケガをさせてしまった。(当該児が廊下を走るなど言っても走り、し靴下のままだと滑るといっても聞かず、結局転んで流し場におでこをぶつけ、縫うことになった)ケガが起きた事をクラスの子たちにしたところ、「うちの子を悪者扱いした」との事だった。

仕事でミスをしてしまった時に、注意を受けてからだったり、子どもの怪我が起きてしまった時に発生します。

子どもがケガをしてしまった。
(当該児が廊下を靴下のまま走り、制止したが聞かず、結果転んでおでこを切り縫うことになった)
またクラスの子たちもこの件を気にしていたので事情を説明したところ、「うちの子を悪い見本にした」との事でした。

うちの子最優先の考え方が園の方針とあっておらず理解して貰えなかった

妄想から文句を言われた。

保育の方針について議論して意見が合わなかったのがきっかけ

同僚の気分屋なところについていけなかった

仕事に対する価値観が違うから。

自分自身としては保護者から理不尽の要望が毎回あり、対応するのに苦慮してしまう原因でストレスを感じてしまったからです。

保育の仕方の違い

担当する場所の違いで、相手より、私の方が勤務時間が短く
不平等だといわれたことがきっかけ。

家族経営の保育園で、園長先生は普段何をされているのかわからないほど園に顔を出さない状況でした。本当にたまに来ても園児のお名前と顔の一致もしていないようでした。現場任せな状況が多くありました。しかし、問題が起きた時にはもちろん園長への報告、相談が必要となりましたが、園児や保護者の方、保育者との関わりも薄い園長はそれぞれの性格や状況、背景を本当に理解できているのか疑問をもつようになっていきました。園の運営の為に忙しくされていたのだと思いますが、報連相にも時間が必要となっていたので、もっと身近に頼れる存在としていてもらえたら良いのにと感じてしまいました。

複数担任出会った場合、意見のすれ違いや経験の差で会話がうまくいかない時

お局がいて場を乱される

こちらが指示を出さないと何も出来ない新人がいました。自分から動けないし聞きに来れないので段々周りの人もイライラしてしまい孤立してしまいました。

子ども自身が自分で怪我をしたのですが子供の説明不足で職員の責任にされ謝罪をしても保護者の自宅まで謝罪に来いと言われた

特に原因がわかりません

子供がダメなことをしたので少し怒ったら、家に帰って親に大袈裟に伝えたみたいで保護者からクレームが入った

子供がダメなことをしたので少し怒ったら、家に帰って大袈裟に伝えたみたいで保護者からクレームが入った

現在、保育士として7年目になります。新卒から現在まで同じ職場で働いています。
今年で開園9年目の保育園で、そのときに新卒で入職した職員が多くいます。私自身今まで行事のリーダーやクラスの副リーダーを任せて頂いたのですが、私が上に立つ、指示を出すことに対してあまりよく思わない方もいらっしゃる、あからさまに嫌な態度や意見を否定されることがありました。保育歴や年数に固執する方もおり、人間関係を構築することが難しいこともありました。

ある子供を注意した事で、親が怒ってきた。

子供を注意した事で親が怒ってきた。

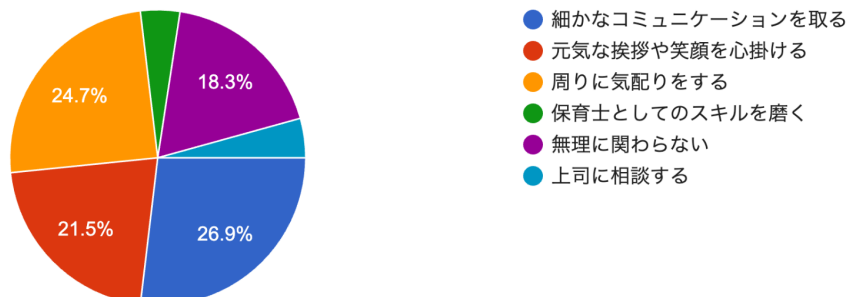
方針が曖昧で、毎年の目標は臨機応変にという考え方が合いません。

<p>子どもが生まれたことを機に、子どもの体調不良や、検診、予防接種などで有給を使って休むことが増えました。保育現場なので、子どもを持つ保護者の気持ちは理解してくれるだろうと勝手に期待をしていましたが、いざ有給休暇の取得が続くと「休んでばかりだよね」「ずるいよね」と言われるよと、間接的に耳に入り、とても嫌な気分になりました。それ以来、同僚と前向きに仕事しにくくなりました。有給の範囲内なのに。国が整備した法律、子の看護休暇制度も活用させてほしいと話したところ、上司から「あれだけ休んでまだそんなことを言うのか。みんながあなたに対してどう思っているか知っているか？今のあなたがそれを言うのはおかしいと思う。」と言われ、絶望した記憶があります。日々疑心暗鬼です。</p>
<p>園で預かっている子供が虫に沢山さされているのは、園が汚いからだといいがかりをつけてきた親がいて、園対親で少しもめました。</p>
<p>保護者と上手く付き合っていたのですが、ちょっと私が見てない時にその子の友達と喧嘩をして怪我をしてしまったとき、その報告を保護者にしたところすごい剣幕で怒って、それ以来私を、避けるようになってしまいました。</p>
<p>ぐずれてはいませんが、陰悪になっています。子供関係です。</p>
<p>園長が職員との約束事を守らなかったこと。</p>
<p>仕事のことで相談に乗っていましたが、毎回「あ～でもそれは何とかなんです」と否定ばかりでだったら相談しないで欲しいと思いました。他の同僚の先生たちも同じように困っていていつしかその新人さんは孤立するようになり一年で退職しました。可愛げのない新人は誰からも助けて貰えなかったようです。</p>
<p>仕事のことで相談に乗っていたら、「あ～でも～それはこうなんですよ」と否定ばかりで可愛げのない新人さん。他の同僚の先生も同じように困っていていつしか孤立して一年で退職してしまいました。謙虚で素直さがないと可愛がってもらえないのだなと思いました。</p>
<p>過度なLINE</p>
<p>苦情の対処で説明すればするほど、相手が炎上してしまい余計に問題がこじれる</p>
<p>いじめのターゲットにされたので全員とうまくいけなくなった。</p>
<p>一緒に組んでいた先輩保育士がクラスの仕事を全部押し付けてきたため、指摘した。</p>
<p>なし</p>
<p>園長に改善案を提案したら、「俺のやり方が不満なのか」と言われました。</p>
<p>不適切な保育をしている同僚がいたので指摘したところ、保育観の違いが浮き彫りになり関係がギクシャクした。</p>

Q6.職場の人間関係を保つために重要なことは？

職場の人間関係を保つために重要なことは？

93件の回答



	回答数(割合)
細かなコミュニケーションを取る	25票(26.9%)
元気な挨拶や笑顔を心掛ける	20票(21.5%)
周りに気配りをする	23票(24.7%)
保育士としてのスキルを磨く	4票(4.3%)
無理に関わらない	17票(18.3%)
上司に相談する	4票(4.3%)

Q7.職場の人間関係が悪くなったときの解決策は？

チーム全体で共有する教育理念や価値観を確立し、それらに基づいて行動することで、メンバー間の理解と協力が促進されます。リーダーはサポート的であり、チームメンバーの声に耳を傾けることが重要です。また、健全な職場文化を構築するために、相互尊重と協力を奨励します。

チーム全体で共有する教育理念や価値観を確立し、それらに基づいて行動することで、メンバー間の理解と協力が促進されます。リーダーはサポート的であり、チームメンバーの声に耳を傾けることが重要です。また、健全な職場文化を構築するために、相互尊重と協力を奨励します。

毎日のコミュニケーション(声を掛け合う)環境をつくること

焦らず仕事に集中する。おどおどせずキチンと対応する。

園長などに相談する。

こちらから歩み寄る

自分はコミュニケーション能力に長けると自負しています。自身に問題が起きることはないけど、周囲を見ればこの人とこの人は険悪であり、放置しては揉め事が起きそうと察知することが出来ます。そうして周囲の人間関係が悪くなりそうだと察知できた時には、自分がそれとなく間に入って二者のコミュニケーションを円滑に行えるようにしています。これによって現場の人間関係がいくらかはよくなったと感じます。

園長に相談はするが、それでも変わらない時は一切関わらないようにしています。
関わらない
チーム全体で共有する教育理念や価値観を確立し、それらに基づいて行動することで、メンバー間の理解と協力が促進されます。リーダーはサポート的であり、チームメンバーの声に耳を傾けることが重要です。また、健全な職場文化を構築するために、相互尊重と協力を奨励します。
チーム全体で共有する教育理念や価値観を確立し、それらに基づいて行動することで、メンバー間の理解と協力が促進されます。リーダーはサポート的であり、チームメンバーの声に耳を傾けることが重要です。また、健全な職場文化を構築するために、相互尊重と協力を奨励します。
自分自身としては家族や定期的なカウンセリングを利用をして気分をスッキリさせることです。
飲みに行ったりコミュニケーションを取る。
解決は難しかったが、友達に話したり、休みに発散したりして、ストレスを軽減できるようにしている。
同僚上司に相談
相手の言っている事に間違いがあっても、最後まで話を聞くようにしています。
関わらない
上の指示に従う。
無理に関わりすぎないように、けれど挨拶など最低限のコミュニケーションだけはするようにしている。
悩みぬいた結果、直談判に挑みますが全く響きませんので現在は諦める事が多いです。
こまめにコミュニケーションをとる。職場の上司を頼る
とにかく話し合いをすることが大切
周囲への気配りや挨拶を大切に、悪口を言わず、笑顔を心がけることで自然と解決しました。
大切な命をあずかっているのですぐに上司に相談、解決しない場合はオーナーに状況説明し対応をしてもらう
気にしすぎない。どうしても無理なら環境を変える
私は職場では、園長と他職員の間を持つ立場ですので、現場の声をなるべく園長に伝え、職員に対しては、モチベーションをあげる声かけを続けていました。
自分は自分、と冷静に距離を置く
相談しやすい先輩に伝えます。
原因となっている人の仕事を積極的に手伝って機嫌をとる
あまり気にせず自分の業務に集中する
上司や同僚に相談し、解決策を見出します。
仕事として割り切る
深く関わらず仕事を淡々とこなす
雑ではなく、丁寧にするようにこころがけた。
無心になること
丁寧にするようにこころがけた。
上司だったので、こちらが折れました

時間を作ってお互いに納得するまで話し合いを行うこと。
我慢して働く、上司に相談する、、無理をせず辞める。
とにかく話し合う
別の同僚に相談をする
無理に関わらずほどよい距離をとる
まずは自分の仕事への取り組み方やコミュニケーションなど何か対応に問題があるところがないか見直します。その上で、施設長や主任など役職があり、かつ信頼できる方に相談し、アドバイスや仲裁をお願いします。
園長や主任など、人間関係が悪くなった人同士より上の立場の人に相談すること。
転職する
無理に関わらず、一歩引いてその場にいること。介入しすぎるとこちらも心を病むので。
介入しすぎない。
放置すること
上司や同僚にすぐに相談する
情報源をさぐりだす
周りの人に相談する
一気に解決させようとせず、地道に信頼関係を取り戻していく
味方をつける
自分から動くようにする
挨拶や関わる部分ではしっかり対応し、それ以外はあまり関わらないようにして時間を起きます。時間がたてば解決してくれると思うからです。
相手の考えている事を知ろうとしたり、合わせられる部分は合わせながらゆっくり信頼関係を築き直す
園長や主任に相談してフォローに入ってもらいます
相手の気持ちを受止め、話し合いを重ねながら歩み寄れる接点を少しずつでも増やしていく。
園長、主任も一緒に対応する。
一つ一つ整理して確認作業をしたり、他の先生に仲介に入って解決してもらう。
対象の人となるべく関係を持たないようにする
無理に話そうとはせず、距離をとって仕事や子どもに集中する。
上司に相談をし、適切に対処をするようにしていることです。
ないです。この人はこう言う人と割りきる以外ありません。人の性格は変えれないので
周囲に相談するのが1番だが、それでもどうしようもないこともあり、結局我慢するしか無いと思う。
自分自身の場合は、長引かせないため、タイミングを逃さないようすぐに相手と話をする時間を設けます。誤解が生じている場合もあるので、お互いの感情や考えを共有できるようにします。また、他の職員が不安にならないようにこんなことがあって、と問題をフラットにし、保育方針などを改めて全体共有し、チームとして良い空気を子どもたちの為に作ることができるように、同じ方向を向けるように努力します。

やるべきことをやって、距離を取る。仕事にばかり気を込めずプライベートも大事にする。
提出物ややるべきことをきちんと行い、挨拶を忘れず相手が不快、嫌だなと思うことはしない、やらないことが大切
その人に頼ってみる
普段から職場の人の悪口を職場で話さないようにするなど、気をつけています。人間関係がもし悪くなくても、悪化しないよう最低限の傷ですむよう、表面だけの付き合いは続けるようにします。
時間を開けてほとぼりが冷めるまで待つ。自分が悪かったらきちんと謝罪する。
周りの機嫌を伺いながら機嫌がよいときに食事を誘うなどをした
勇気をもってコミュニケーションをとる気持ちが必要かと思います
自分だけで解決せずに、ちゃんと分かってくれる上司に相談する。
自分だけで解決せずに頼りになる上司に相談する。
今までの経験から述べると、他者と意見や考えの相違からトラブルが起きたり、言い合いになることがあります。
相手と同じ熱量で自分の意見を伝えてしまうとヒートアップしてしまうので、聞き役に徹し相手がなぜそういった言動をとるのか、その意図や意味を探るようにしています。
上司に頼る。
上司を頼る。
自分の考えに自信をもつ。その為には、任せられた仕事などを責任もって行い、期限も守ることを意識しています。
仕事で必要なことはします。笑顔で話します。でも、それ以上は関わらないし、干渉しないし、させない。
皆が嫌がる仕事を、すすんで引き受ける。
忙しい時にフォローをしたり、有給休暇をとって旅行に行った時にお土産を買ってきたり、気遣いを忘れないこと
とにかく、自分が大人になって対応すること
私の立場は、園長や他職員との仲介なので、双方の言い分や意見をきき、橋渡しとなるように動きます。
挨拶や返事は元気に明るくするようにしていました
挨拶や返事は明るく元気にするようにしていました
周りの職員に相談する
話し合うしかありません。また自分の非はしっかり認めて謝罪するしかありません。
個人個人と話をしたり飲みに行ったりなどしましたが結局解決しなかったので退職が一番手っ取り早かったです。
①我慢せず上司や先輩、同僚など周りの人に相談をする。 ②普段ならコミュニケーションをしっかり取っておく。
自分だけで貯めず、同僚に愚痴をばく
最悪、転職もありだと思えます。
挨拶やお礼などの礼儀を大切にし、自分だけで関係を修復しようとせず上司や同僚に相談する。

