

奈良県保育士等実態調査 報告書

令和6年3月

奈良県

<目次>

1 調査概要	1
(1) 調査目的.....	1
(2) 実施方法、回収状況等.....	1
(3) 回収状況.....	2
2 保育施設アンケート調査	3
(1) 施設について.....	3
(2) 施設の職員体制について	4
(3) 保育士の就労・処遇について	8
(4) 施設における採用、退職の状況.....	13
(5) 施設における職員の職場定着について	16
(6) 現場における負担感について	18
(7) 保育の質を向上させるための取組について.....	20
(8) 働き方改革への取組について	22
3 保育士等アンケート調査	29
(1) あなた自身のことについて.....	29
(2) 保育士としての勤務状況	34
(3) 仕事における不満や負担、やりがいについて	66
(4) 今後の就業意向について	103
(5) 退職経験のある保育士の状況について	124
(6) 職場の働き方改革や資質向上について	135
4 テーマ別分析	166
(1) 考察.....	166
(2) 基本属性.....	168
(3) 採用や職場定着について	170
(4) 保育の質の向上	177
(5) 働き方改革への取組について	184
(6) 勤務環境について.....	191
(7) 相談環境.....	195
5 保育士意見交換会	197
(1) 目的.....	197
(2) 実施概要.....	197
(3) プログラム	197
(4) 意見交換会の結果.....	198
6 保育士養成校アンケート調査	202
(1) 卒業生の就職状況について.....	202
(2) 近年の学生の就職傾向について.....	203
(3) 貴校における就職支援などについて.....	205
(4) 行政や保育関係団体等による必要な制度や支援について.....	207
7 保育士養成校学生アンケート調査	209

(1) あなた自身のことについて.....	209
(2) 保育士の魅力や不安などについて	211
(3) 保育士への就職希望などについて	213
(4) 自由意見.....	220
8 保育士養成校学生インタビュー調査.....	221
(1) 調査概要.....	221
(2) インタビュー結果.....	222
9 まとめと考察	227
10 奈良県保育士等実態調査 有識者検討会	231
(1) 目的.....	231
(2) 第1回検討会.....	231
(3) 第2回検討会.....	235
11 奈良県の取組について	239

参考資料

1 調査概要

(1) 調査目的

保育士等の確保ならびに職場定着に向けた支援方策や今後の保育現場の改善の検討にあたり、県内の保育施設に、保育士等の就労状況や採用状況、保育士等の職場定着に向けた取組等の現状、また現場で感じている負担感等を聞くとともに、県内の保育施設で就労している保育士等を対象に、現在の勤務状況や現場で働くにあたり感じている課題等を把握するために、アンケート調査を実施した。

また、今後の保育士確保に向けた取組の検討にあたり、保育士養成校を対象に学生の就職傾向や、就職支援の状況などを把握するとともに、保育士養成校に通う学生を対象に、保育士としての就職希望や就職先を決める上で重視していること、保育士を目指す学生が増えるために必要なことなどについて聞くために、県内の保育士養成校ならびに学生を対象にアンケート調査を実施した。

(2) 実施方法、回収状況等

実施方法は以下の通り。

調査名	対象	実施方法	実施時期
保育施設アンケート調査	県内の全保育施設 (認可外施設含む)	市町村経由でメールにて調査案内を行い、電子ファイルで回答、メール提出(督促は郵送で実施)	2023年8月3日～ 2023年9月30日
保育士等アンケート調査	県内の全保育施設に勤務する保育士等 (常勤・非常勤含む)	保育施設を通じて調査案内を行い、WEBにて回答	2023年8月3日～ 2023年9月27日
保育士養成校アンケート調査	県内の保育士養成校	奈良県よりメール案内、一部養成校は郵送配布。電子ファイルで回答、メール提出	2023年10月3日 ～2023年11月2日
保育士養成校学生アンケート調査	県内の保育士養成校に通う学生	各養成校より案内を行い、WEBにて回答	2023年10月3日 ～2023年10月27日

(3) 回収状況

回収状況は以下の通り。

調査名	対象	回収（うち有効回答数）	回収率
保育施設調査	393	200（200）	50.9%
保育士等実態調査		2,282（2,275）	
保育士養成校調査	7	7（7）	100.0%
保育士養成校学生調査		536（536）	

※割合を表す数値については、四捨五入により小数点以下第1位までの表示としており、見かけの合計値が100%にならない場合がある。

※保育士等実態調査のクロス集計において、n数が10件未満のものについては、各選択肢の回答をxと表示している。

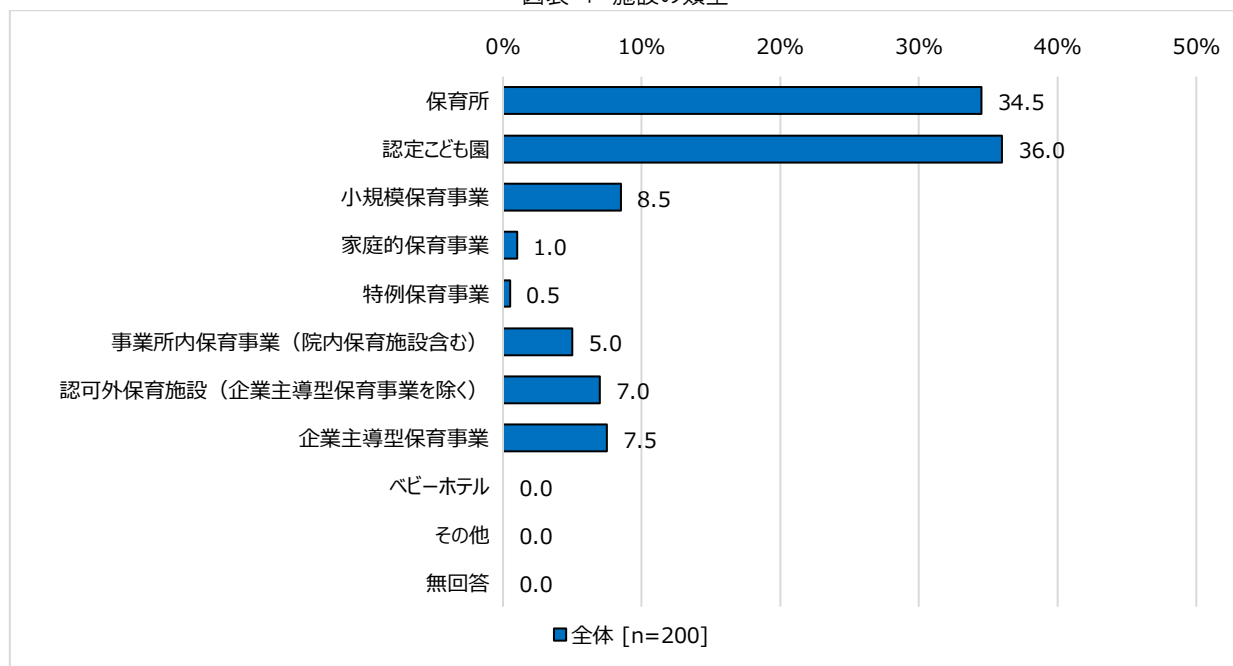
2 保育施設アンケート調査

(1) 施設について

①施設の類型

施設の類型は、「認定こども園」が36.0%と最も高く、次いで「保育所」が34.5%となっている。

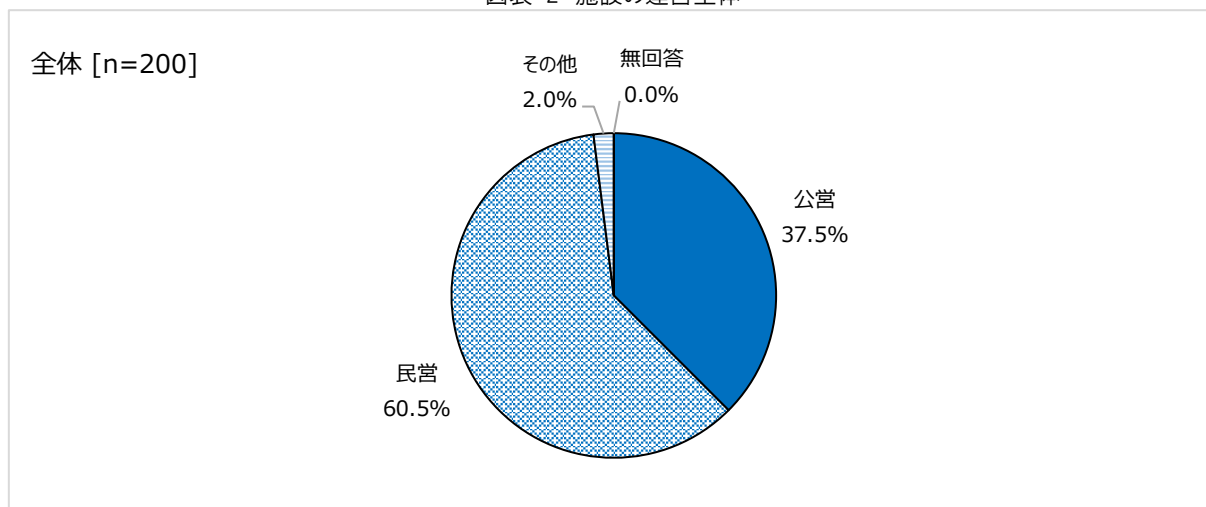
図表 1 施設の類型



②施設の運営主体

施設の運営主体は、「民営」が60.5%と最も高く、次いで「公営」が37.5%となっている。「その他」の具体例では「公私連携」「独立行政法人」などがあつた。

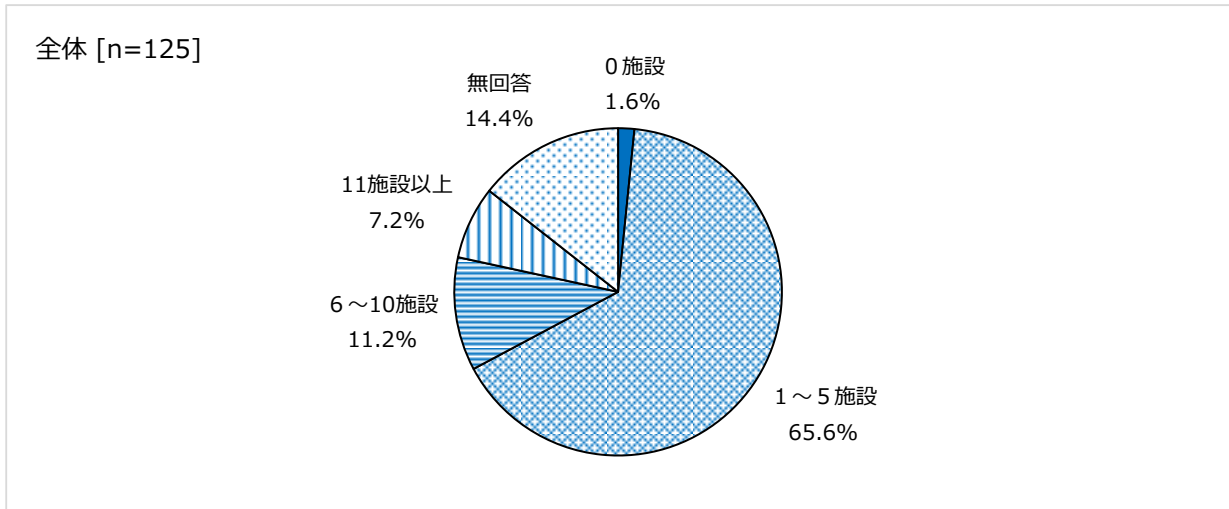
図表 2 施設の運営主体



③母体の法人が運営する保育施設数

母体の法人が運営する保育施設数は、「1～5施設」が65.6%と最も高く、次いで「6～10施設」が11.2%、「11施設以上」が7.2%となっている。

図表 3 母体の法人が運営する保育施設数



④母体の法人が運営する保育施設以外の事業展開

母体の法人が運営する保育施設以外の事業展開では、小・中学校、高等学校、専門学校、大学・大学院、児童養護施設、児童発達支援事業、障がい者（児）施設、病院等医療関連、介護・看護事業、介護・高齢者施設、母子生活支援施設、子育て支援事業などがあつた。

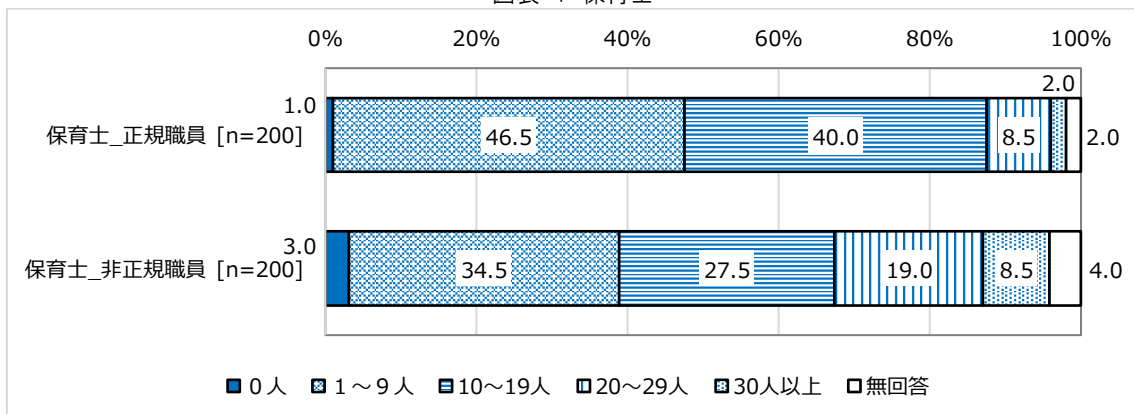
(2) 施設の職員体制について

①保育士（保育士、保育教諭）

保育士（保育士、保育教諭）の正規職員は、「1～9人」が46.5%、「10～19人」が40.0%、「20～29人」が8.5%で、平均が10.4人となっている。

非正規職員は、「1～9人」が34.5%、「10～19人」が27.5%、「20～29人」が19.0%で、平均が7.7人となっている。

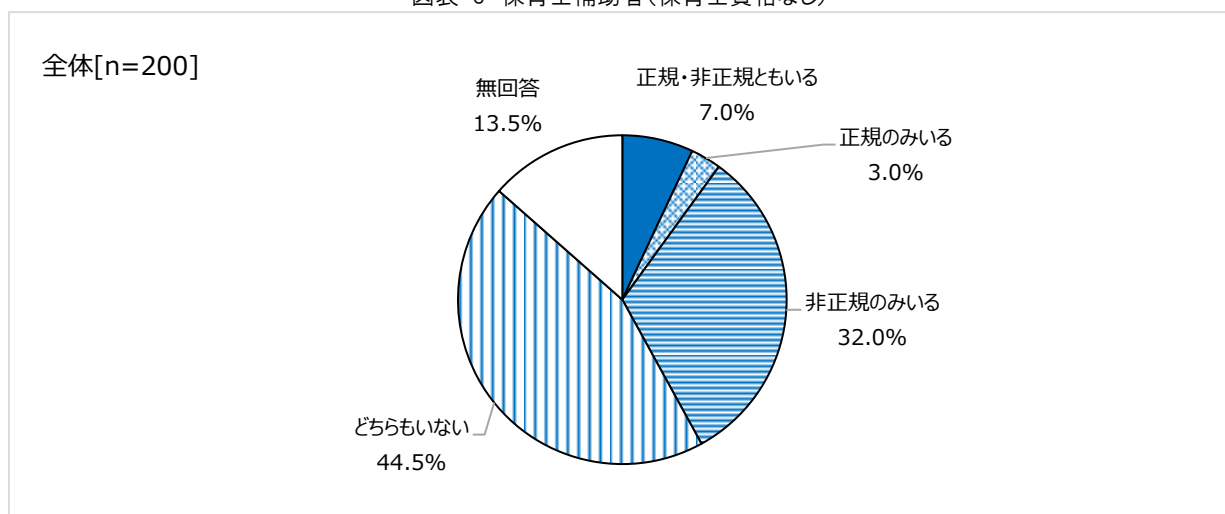
図表 4 保育士



②保育士補助者（保育士資格なし）

保育士補助者（保育士資格なし）は、「正規・非正規ともいる」が7.0%、「正規のみいる」が3.0%、「非正規のみいる」が32.0%、「どちらもいない」が44.5%となっている。

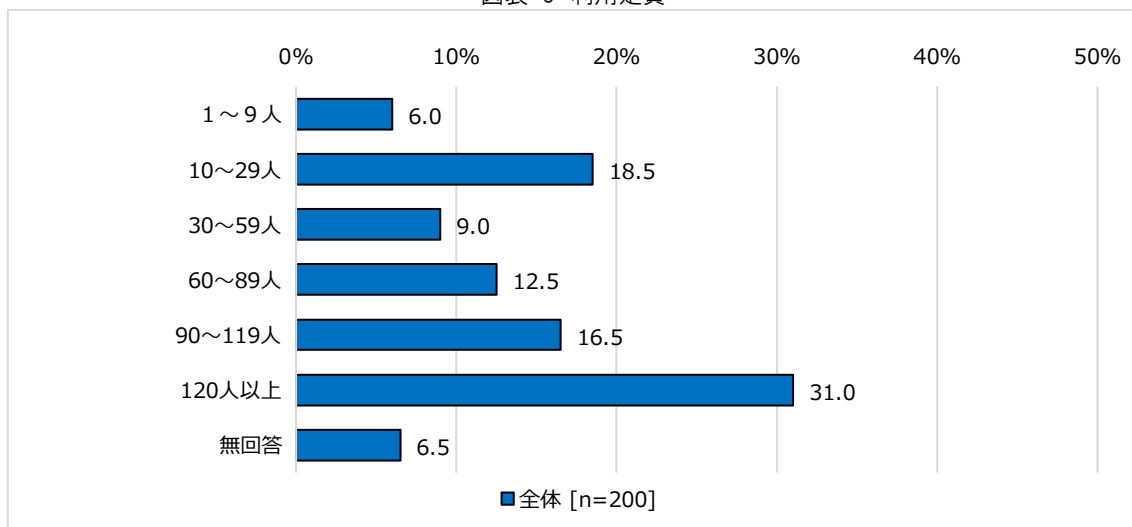
図表 5 保育士補助者(保育士資格なし)



③利用定員

利用定員は、「120人以上」が31.0%と最も高く、次いで「10～29人」が18.5%、「90～119人」が16.5%で、平均が94.5人となっている。

図表 6 利用定員



④現員数

現員数は、0歳児では「1～9人」が68.0%と最も高く、「10～19人」が12.0%となっている。

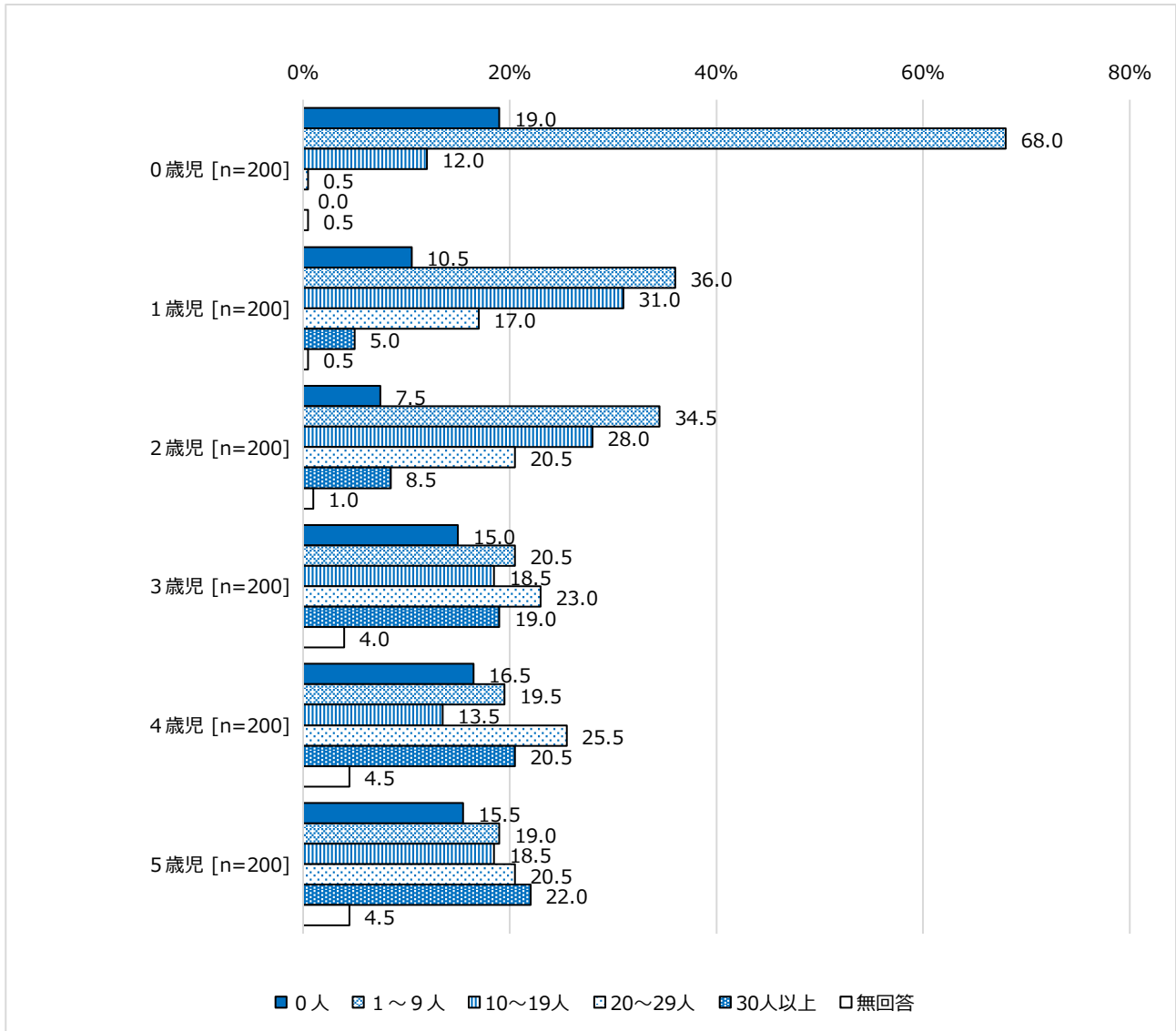
1歳児・2歳児でも「1～9人」が高く、次いで「10～19人」となっている。

3歳児では「20～29人」が高く、次いで「1～9人」、4歳児では「20～29人」が高く、次いで「30人以上」となっている。

5歳児では「30人以上」が最も高いが、どの人数も同程度の割合となっている。

平均では0歳児で4.6人、1歳児で11.9人、2歳児で13.6人、3歳児で18.5人、4歳児で19.3人、5歳児で19.0人となっている。

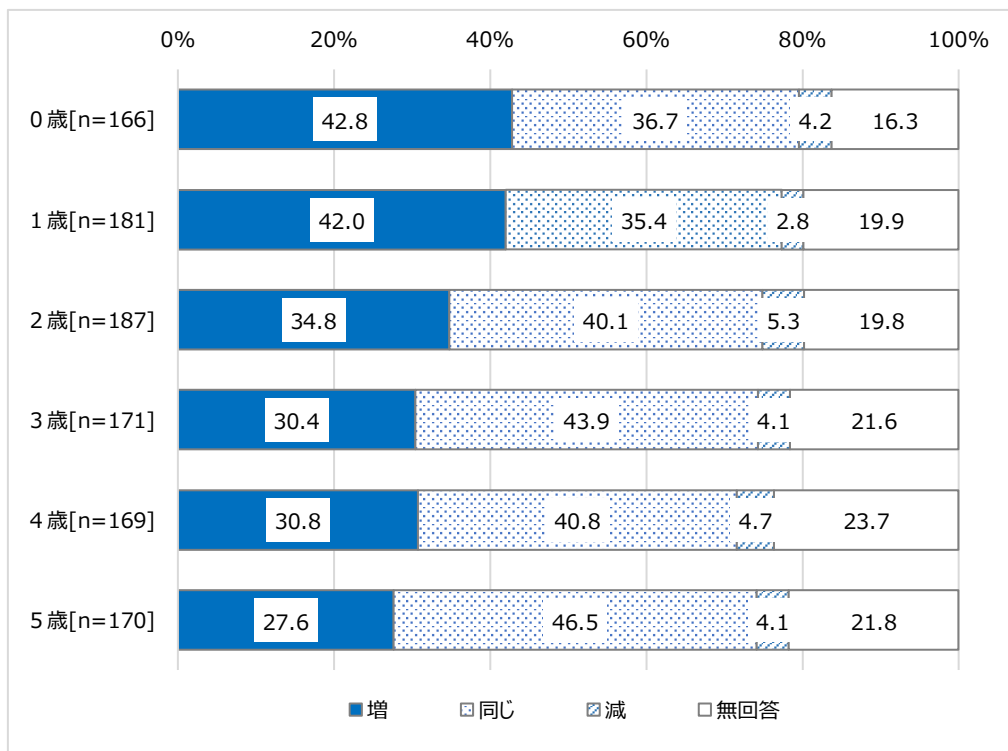
図表 7 現員数



⑤保育士の現在の配置数と理想の配置数の差

保育士の現在の配置数と理想の配置数をきいたところ、その差をみると、0歳児、1歳児では「増（増やしてほしい）」がそれぞれ42.8%、42.0%と最も高いが、2歳児以上では「同じ（現在と同じ）」が「増（増やしてほしい）」を上回っている。

図表 8 保育士の現在の配置数と理想の配置数の差

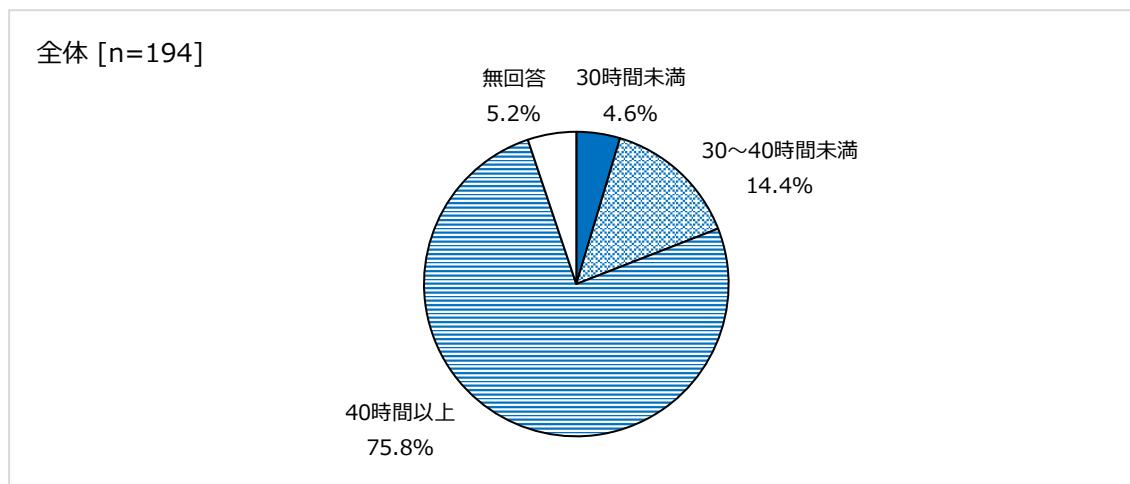


(3) 保育士の就労・処遇について

①正規職員である保育士の1週間当たりの平均実働時間

正規職員である保育士の1週間当たりの平均実働時間は、「40時間以上」が75.8%、「30～40時間未満」が14.4%で、平均が40.3時間となっている。

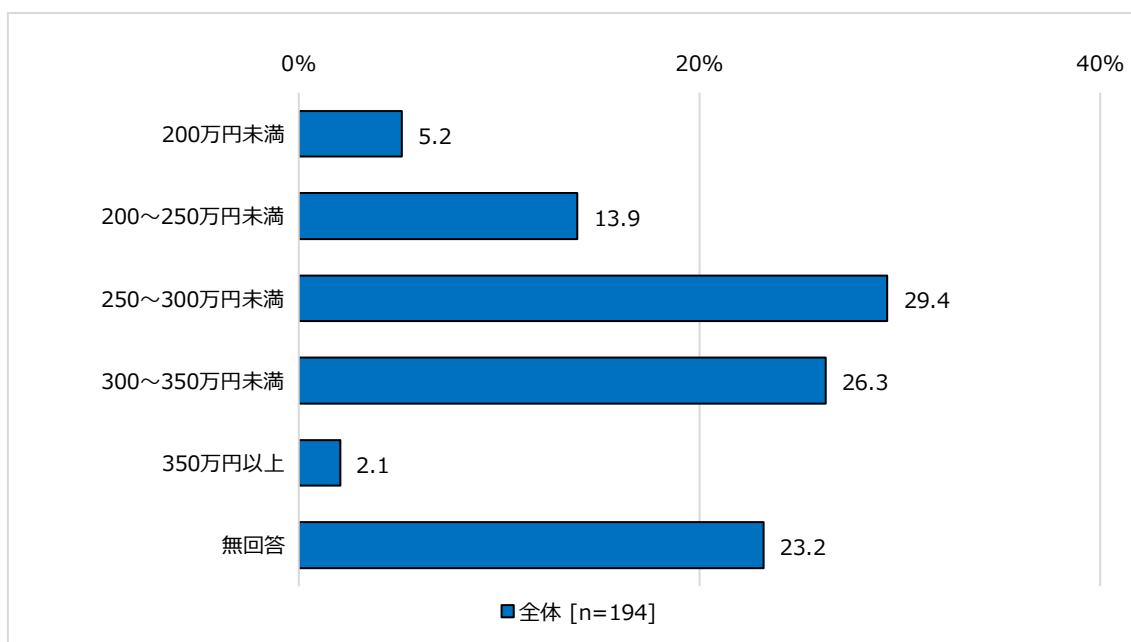
図表 9 正規職員である保育士の1週間当たりの平均実働時間



②正規職員の初任保育士の給与（年間・万円）

正規職員の初任保育士の給与（年間・万円）は、「250～300万円未満」が29.4%と最も高く、次いで「300～350万円未満」が26.3%、平均が270.3万円となっている。

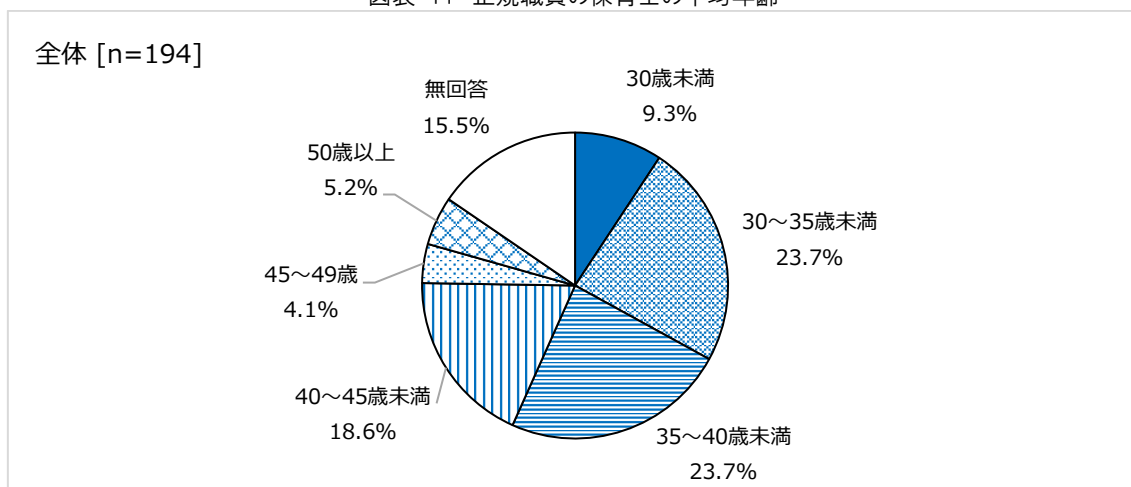
図表 10 正規職員の初任保育士の給与（年間・万円）



③正規職員の保育士の平均年齢

正規職員の保育士の平均年齢は、「30～35歳未満」と「35～40歳未満」が各23.7%、「40～45歳未満」が18.6%となっている。平均で37.2歳となっている。

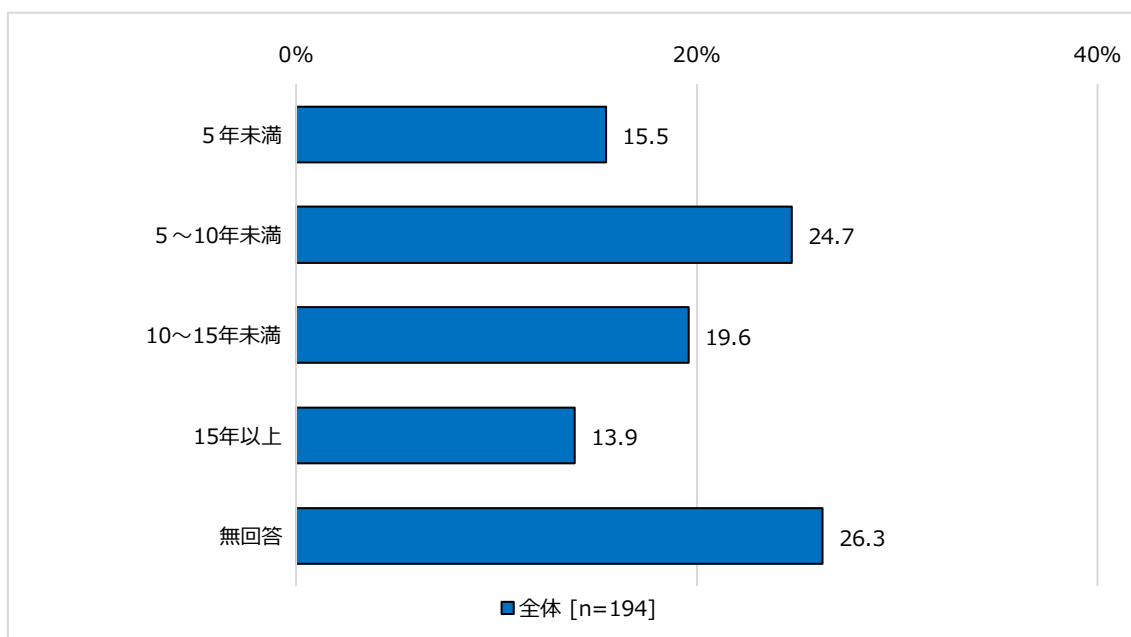
図表 11 正規職員の保育士の平均年齢



④正規職員の保育士の平均勤続年数

正規職員の保育士の平均勤続年数は、「5～10年未満」が24.7%、「10～15年未満」が19.6%、「5年未満」が15.5%、「15年以上」が13.9%となっている。平均で10.6年となっている。

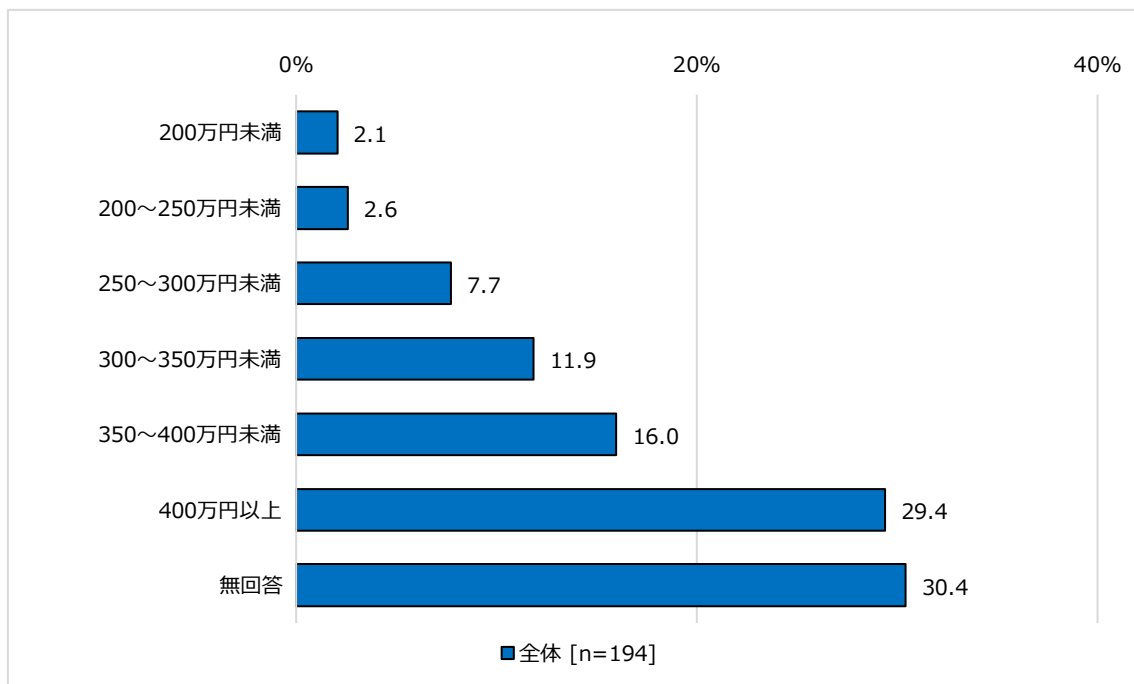
図表 12 正規職員の保育士の平均勤続年数



⑤正規職員の保育士の平均給与（年間・万円）

正規職員の保育士の平均給与（年間・万円）は、「400万円以上」が29.4%と最も高く、次いで「350～400万円未満」が16.0%、「300～350万円未満」が11.9%となっている。平均で378.9万円となっている。

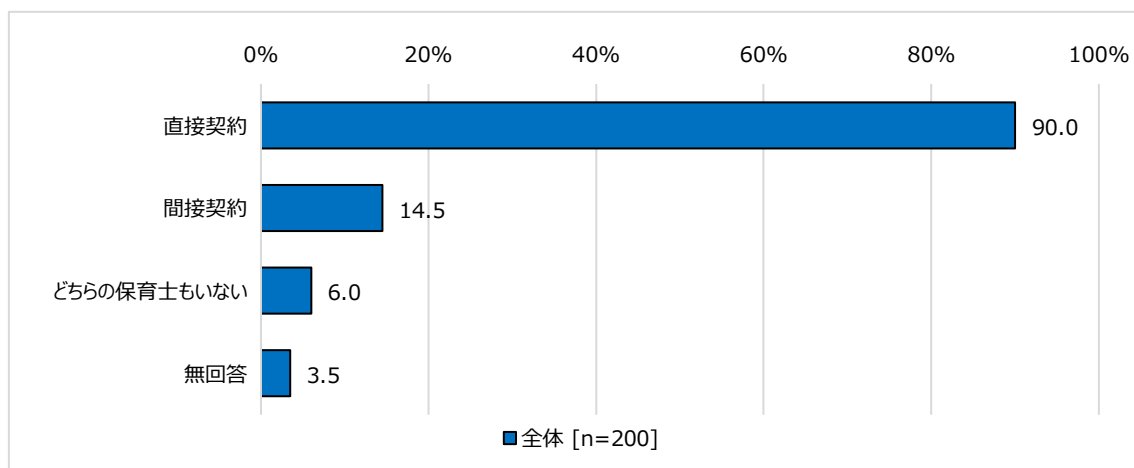
図表 13 正規職員の保育士の平均給与(年間・万円)



⑥保育士の非正規職員（常勤）の現状

保育士の非正規職員（常勤）の現状は、「直接契約」が90.0%、「間接契約」が14.5%、「どちらの保育士もない」が6.0%となっている。

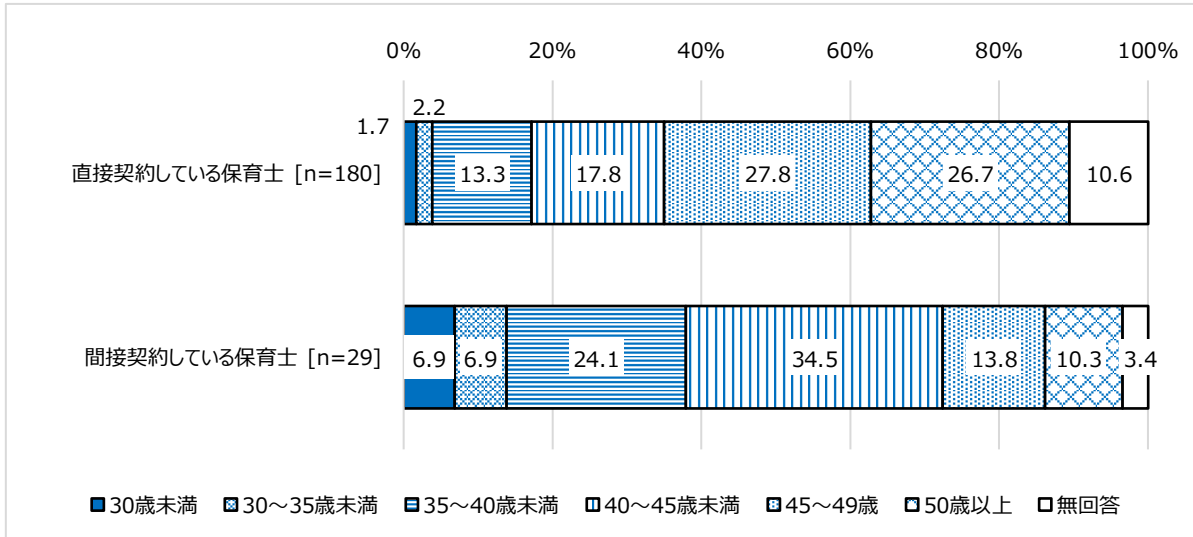
図表 14 保育士の非正規職員(常勤)の現状[複数回答]



⑦非正規職員の保育士の平均年齢

非正規職員の保育士の平均年齢は、直接契約では「45～49歳」が27.8%、「50歳以上」が26.7%、「40～45歳未満」が17.8%となっている。間接契約では、「40～45歳未満」が34.5%、「35～40歳」が24.1%となっている。平均では、直接契約で46.1歳、間接契約で40.7歳となっている。

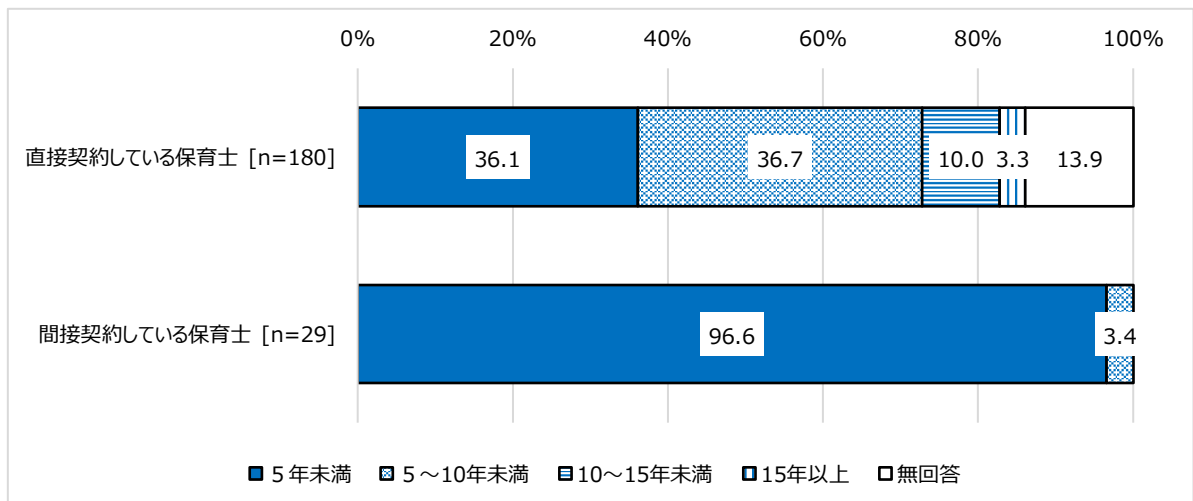
図表 15 非正規職員の保育士の平均年齢



⑧非正規職員の保育士の平均勤続年数

非正規職員の保育士の平均勤続年数は、直接契約では、「5～10年未満」が36.7%、「5年未満」が36.1%となっている。間接契約では、「5年未満」が96.6%となっている。平均では直接契約で6.3年、間接契約で2.1年となっている。

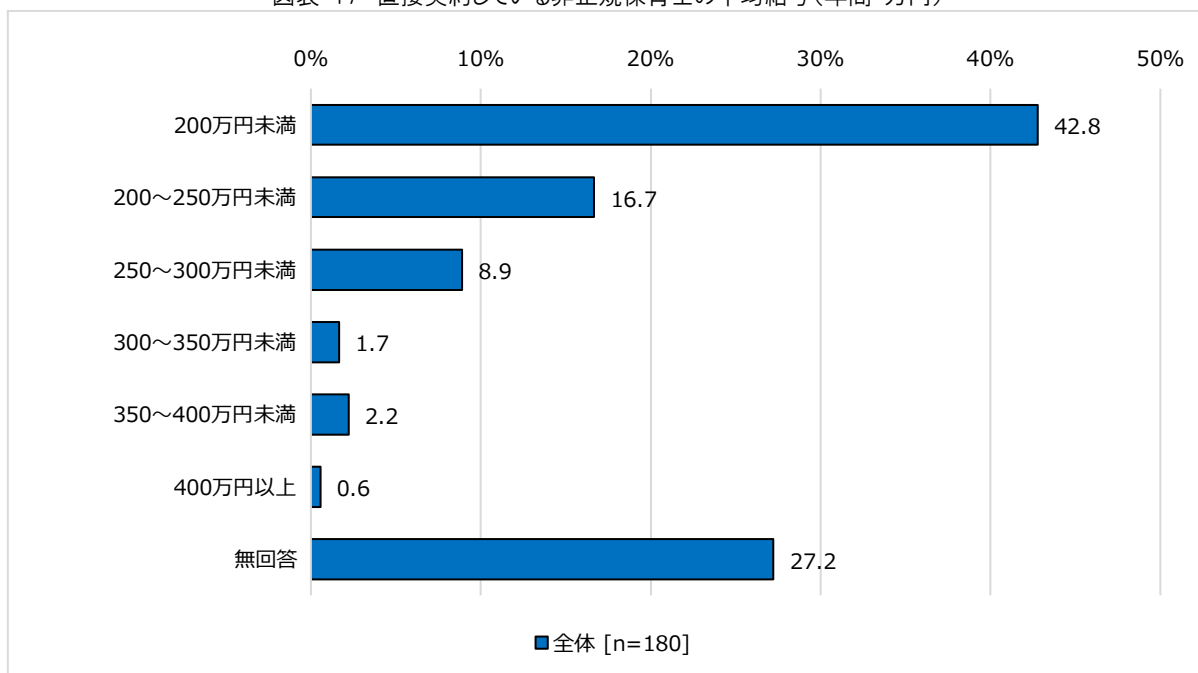
図表 16 非正規職員の保育士の平均勤続年数



⑨直接契約している非正規保育士の平均給与（年間・万円）

直接契約している非正規保育士の平均給与（年間・万円）は、「200万円未満」が42.8%、「200～250万円未満」が16.7%、「250～300万円未満」が8.9%となっている。平均で179.6万円となっている。

図表 17 直接契約している非正規保育士の平均給与（年間・万円）



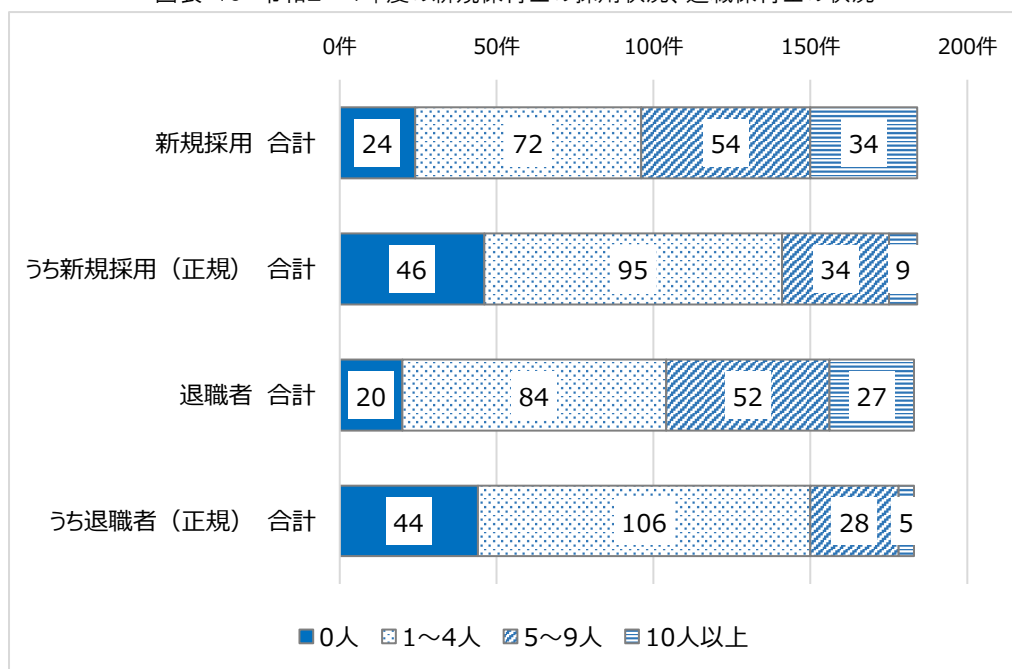
(4) 施設における採用、退職の状況

①新規保育士の採用状況及び退職状況（令和2～4年度の合計）

新規保育士の令和2年度から4年度の採用状況をみると、3年間で1157人、1施設当たり6.3人であり、「0人（保育士を採用しなかった）」が24件、「1～4人」が72件、「5～9人」が54件、「10人以上」が34件であった。また、新規保育士の採用のうち、正規職員については、3年間で612人、1施設当たり3.3人であり、「0人（正規の保育士を採用しなかった）」が46件、「1～4人」が95件、「5～9人」が34件、「10人以上」が9件であった。

保育士の令和2年度から4年度の退職状況をみると、3年間で981人、1施設当たり5.4人であり、「0人（保育士の退職がなかった）」が20件、「1～4人」が84件、「5～9人」が52件、「10人以上」が27件であった。また、退職した保育士のうち、正規職員については、3年間で464人、1施設当たり2.5人であり、「0人（正規の保育士の退職がなかった）」が44件、「1～4人」が106件、「5～9人」が28件、「10人以上」が5件であった。

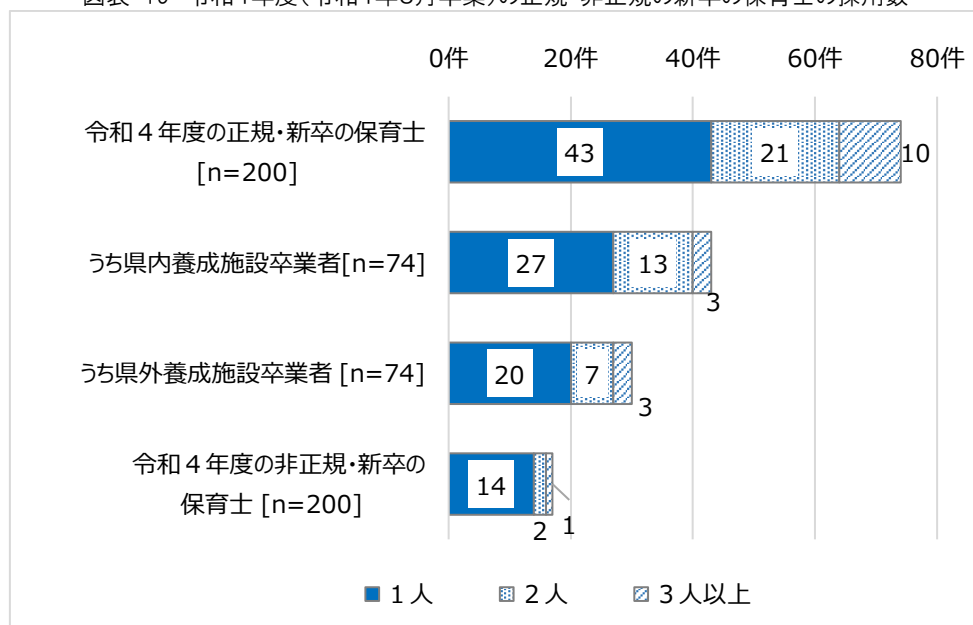
図表 18 令和2～4年度の新規保育士の採用状況、退職保育士の状況



②令和4年度の採用状況

令和4年度の採用状況を見ると、正規・新卒の保育士の採用をした施設は74施設で「1人」が43施設、「2人」が21施設、「3人以上」が10施設であった。うち、県内養成施設卒業者は「1人」が27施設、「2人」が13施設、「3人以上」が3施設、県外養成施設卒業者は「1人」が20施設、「2人」が7施設、「3人以上」が3施設であった。また、非正規の新卒の保育士を採用した施設は17施設で「1人」が14施設、「2人」が2施設、「3人以上」が1施設であった。

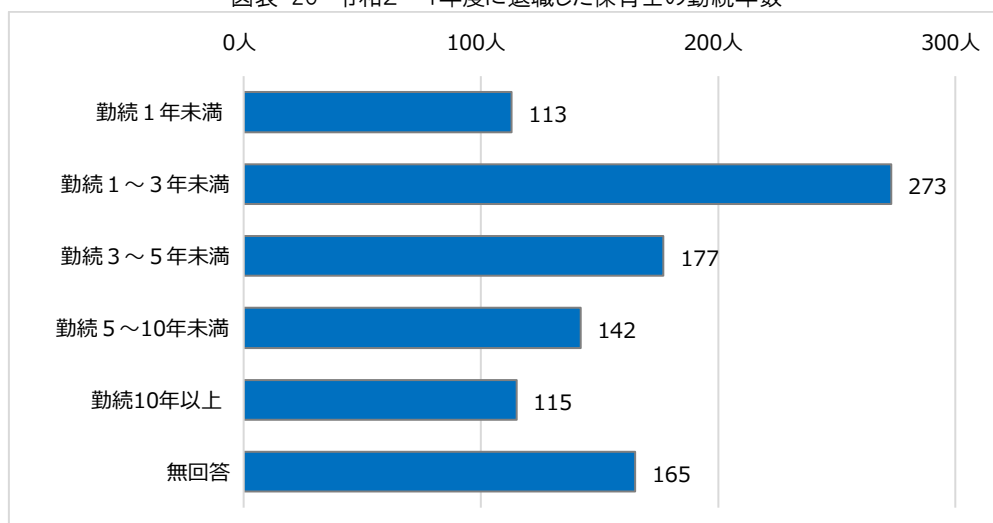
図表 19 令和4年度(令和4年3月卒業)の正規・非正規の新卒の保育士の採用数



③令和2～4年度に退職した保育士の勤続年数

令和2～4年度に退職した保育士は985人おり、その勤続年数を見ると、「勤続1～3年未満」が273人で最も多く、次いで「勤続3～5年未満」が177人、「勤続5～10年未満」が142人などとなっている。

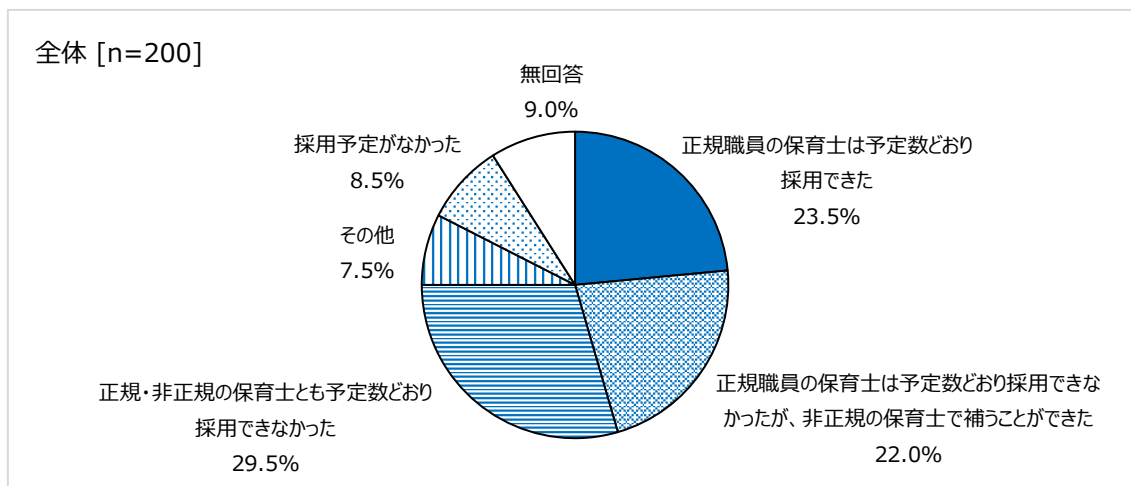
図表 20 令和2～4年度に退職した保育士の勤続年数



④令和2～4年度の保育士の採用状況

令和2～4年度の保育士の採用状況は、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」が29.5%、「正規職員の保育士は予定数どおり採用できた」が23.5%、「正規職員の保育士は予定数どおり採用できなかったが、非正規の保育士で補うことができた」が22.0%となっている。また「採用予定がなかった」が8.5%となっている。「その他」では「法人採用となるため、本園採用予定者が他園に配属された」などがあった。

図表 21 令和2～4年度の保育士の採用状況



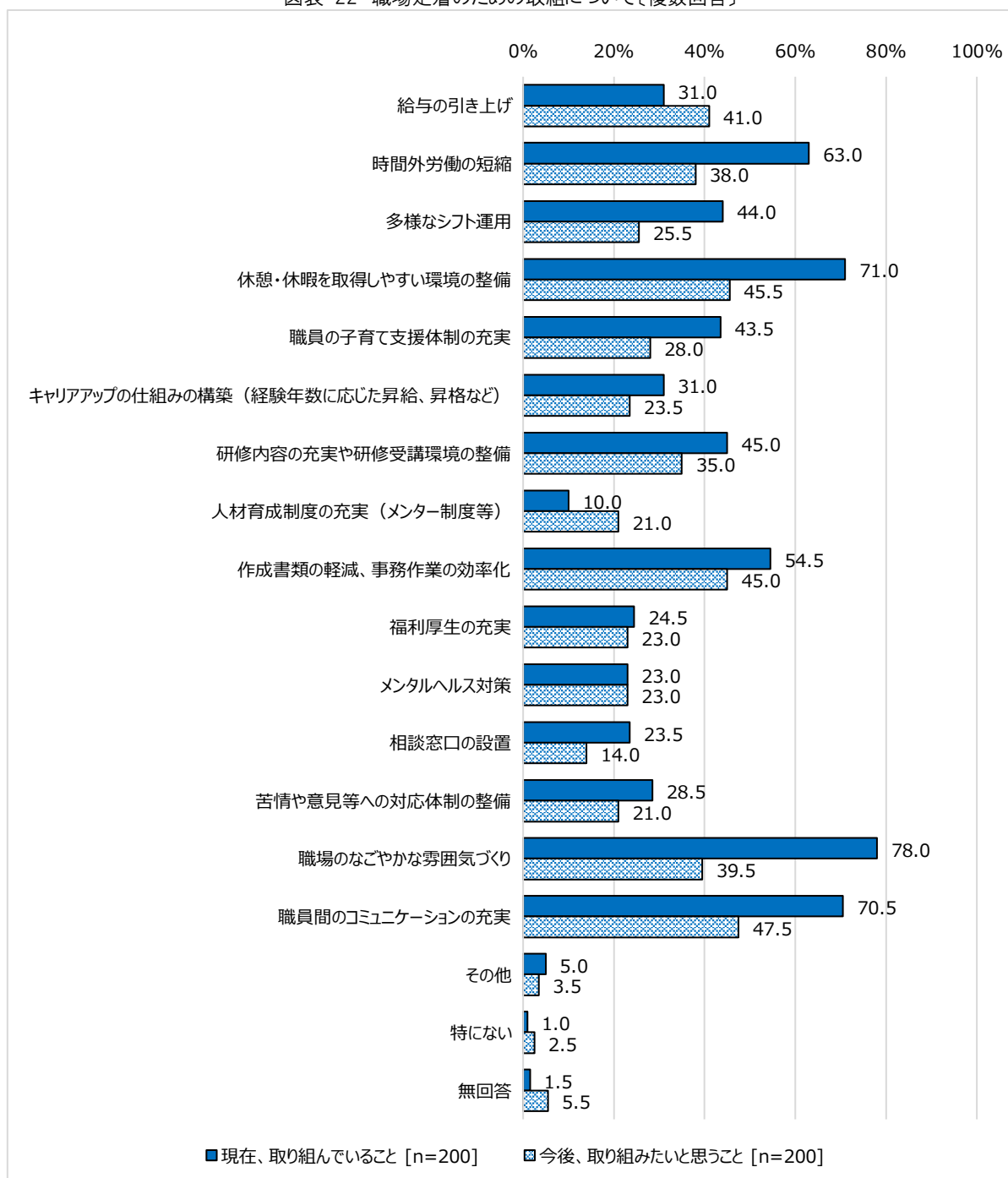
(5) 施設における職員の職場定着について

①職場定着のための取組について

職場定着のための取組について、現在、取り組んでいることは、「職場のなごやかな雰囲気づくり」が78.0%、「休憩・休暇を取得しやすい環境の整備」が71.0%、「職員間のコミュニケーションの充実」が70.5%、などとなっている。「その他」では「ノンコンタクトタイムの実施」「最低基準以上の職員配置」などがあつた。

今後、取り組みたいと思うことは、「職員間のコミュニケーションの充実」が47.5%、「休憩・休暇を取得しやすい環境の整備」が45.5%、「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が45.0%などとなっている。「その他」では「保育の質の向上に伴うやりがいのある保育」「育休講師の確保」などがあつた。

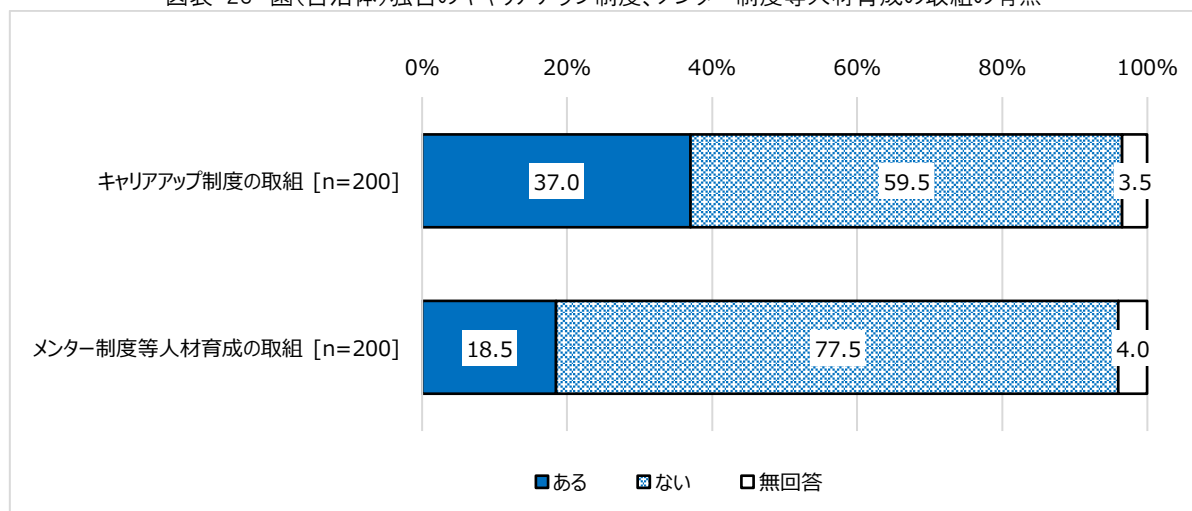
図表 22 職場定着のための取組について〔複数回答〕



②独自のキャリアアップ制度・メンター制度等人材育成の取組の有無

園（自治体）独自のキャリアアップ制度やメンター制度等人材育成の取組の有無については、取組が「ある」はキャリアアップ制度が37.0%、メンター制度等人材育成の取組が18.5%となっている。

図表 23 園(自治体)独自のキャリアアップ制度、メンター制度等人材育成の取組の有無



園（自治体）独自のキャリアアップ制度があると回答した施設に、具体例を聞いたところ、「経験年数や評価に応じた処遇改善」「処遇改善Ⅱを適用」「昇任試験」「人事評価制度」「職務行動評価に基づいたキャリアアップ」「キャリアアップ研修等」などがあった。

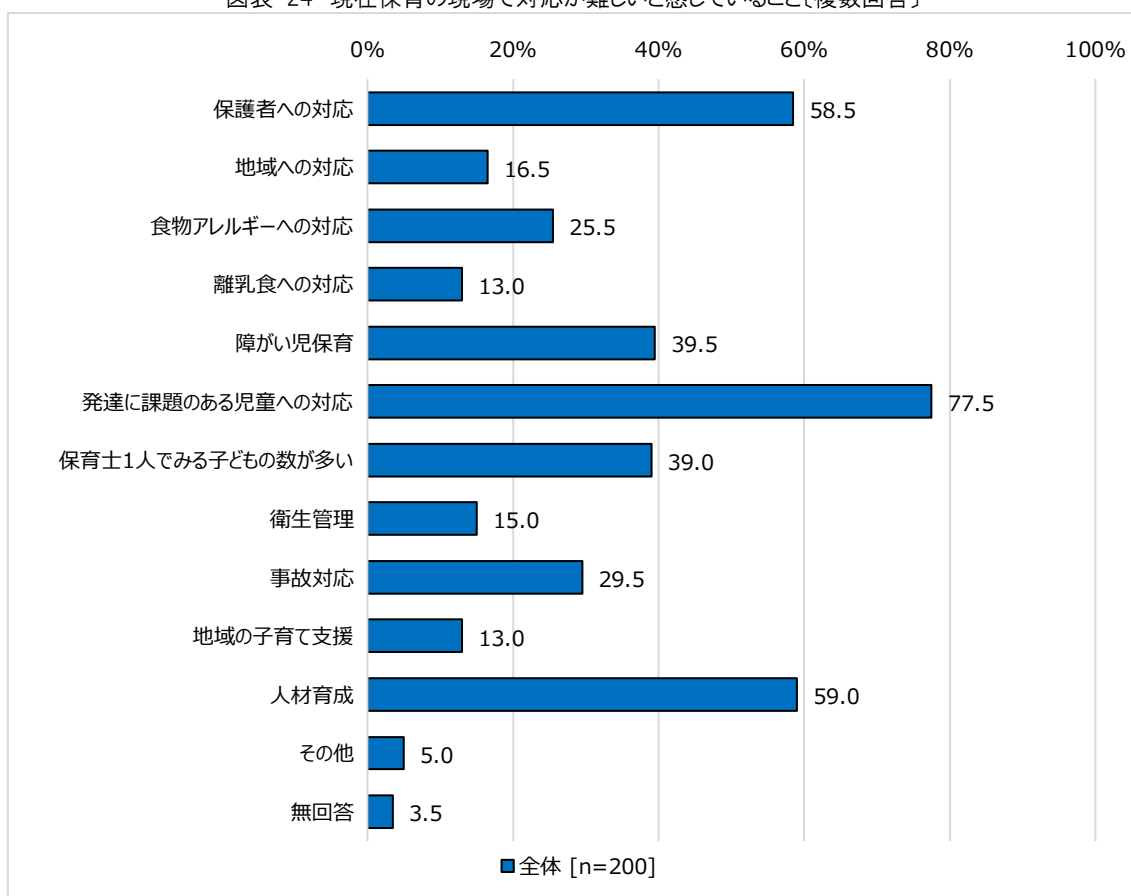
また園（自治体）独自のメンター制度等人材育成の取組があると回答した施設に、具体例を聞いたところ、「新規採用職員に対するメンター制度」「ルーキーサポーター制度」「語り合い研修（乳児・幼児・新人別）に保育研修を実施」「月二回の保育業務研修会」「新任研修」「OJT制度」「1年目の職員に対し、プリセプターをつける」「1年間で1回メンタルチェックを行う」などがあった。

(6) 現場における負担感について

①現在保育の現場で対応が難しいと感じていること

現在保育の現場で対応が難しいと感じていることは、「発達に課題のある児童への対応」が77.5%、「人材育成」が59.0%、「保護者への対応」が58.5%などとなっている。「その他」の具体例では「人材不足、人員確保」「時間保障の中で、効率よく保育事務を行うこと」「施設の老朽化による雨漏りや破損・草引きなどの園舎の管理」「保育観の違いや知識の量、園の方針への理解など、個人差による職員間の調整」「保育の質を向上させるためにどうするかいつも悩んでいる」「学力の低下とともに、文章が書けず、月案・週案などの書類対応が困難」「行政等へ提出する補助金等の書類の量の多さ、種類の多さ、複雑さ」などがあつた。

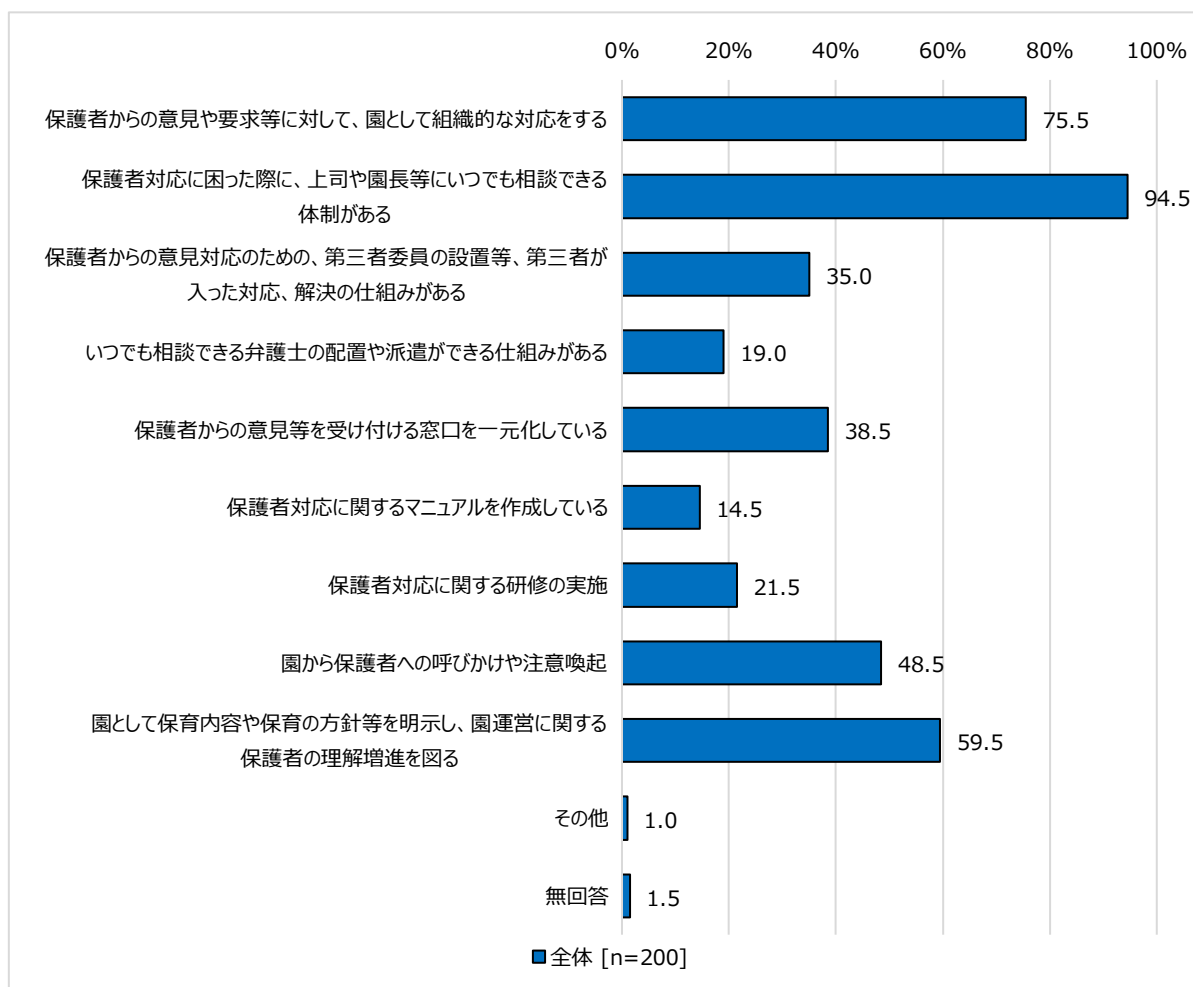
図表 24 現在保育の現場で対応が難しいと感じていること〔複数回答〕



②保護者からの苦情・意見など保護者対応に関する現状や、園で定めている対応方針

保護者からの苦情・意見など保護者対応に関する現状や、園で定めている対応方針は、「保護者対応に困った際に、上司や園長等にいつでも相談できる体制がある」が94.5%、「保護者からの意見や要求等に対して、園として組織的な対応をする」が75.5%、「園として保育内容や保育の方針等を明示し、園運営に関する保護者の理解増進を図る」が59.5%などとなっている。「その他」の具体例では「市担当課へ相談」「教育委員会に相談」などがあつた。

図表 25 保護者からの苦情・意見など保護者対応に関する現状や、園で定めている対応方針〔複数回答〕



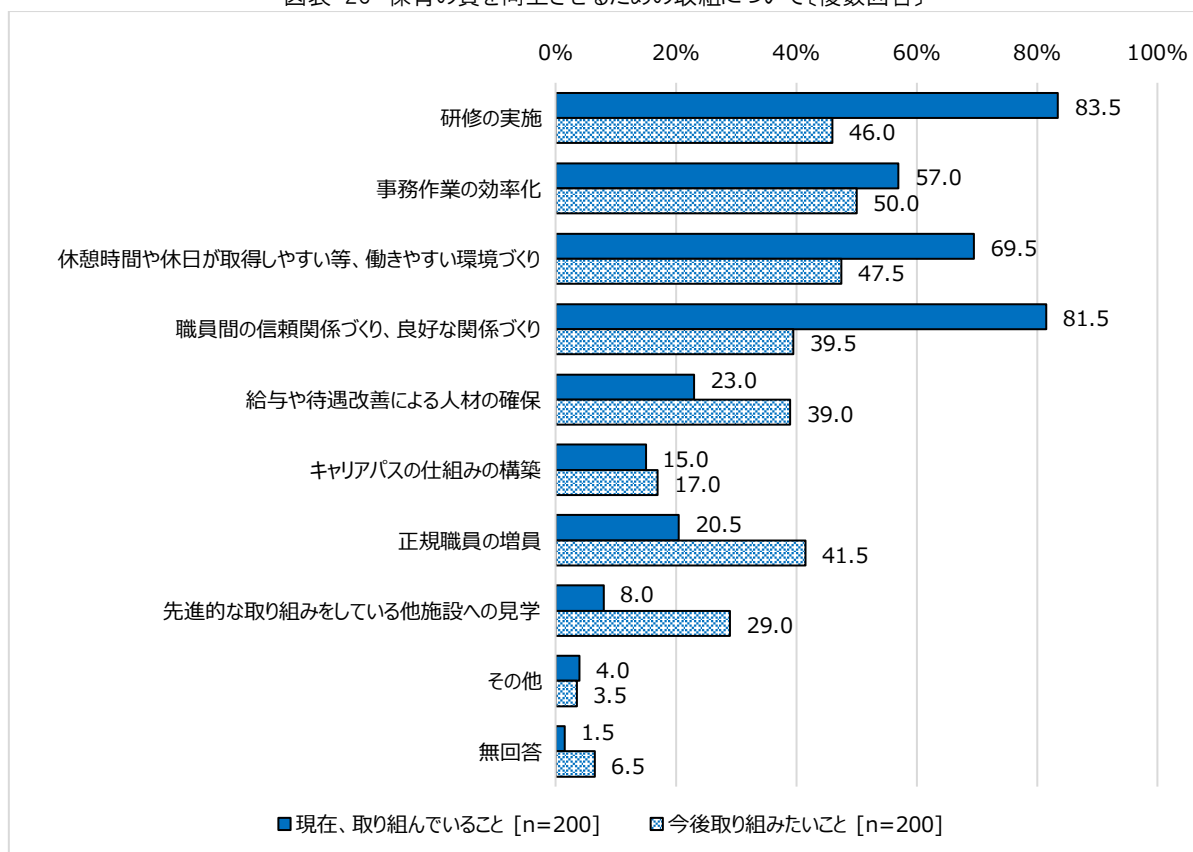
(7) 保育の質を向上させるための取組について

①保育の質を向上させるための取組について

保育の質を向上させるための取組として、現在、取り組んでいることは、「研修の実施」が83.5%と最も高く、次いで「職員間の信頼関係づくり、良好な関係づくり」が81.5%、「休憩時間や休日が取得しやすい等、働きやすい環境づくり」が69.5%、「事務作業の効率化」が57.0%などとなっている。「その他」の具体例では「質の向上会議を定期的に取り組んでいる」「保育補助職員の活用」「自己評価シートの作成と面談」「外部の保育アドバイザーに入ってもらっている」などがあった。

また、今後取り組みたいことは、「事務作業の効率化」が50.0%と最も高く、次いで「休憩時間や休日が取得しやすい等、働きやすい環境づくり」が47.5%、「研修の実施」が46.0%などとなっている。「その他」の具体例では「保育補助職員、事務職員等と職務の分担促進」「昔の保育に捕らわれず現代に対応した保育をする意識改革」「マニュアルの作成」などがあった。

図表 26 保育の質を向上させるための取組について〔複数回答〕



②保育の質を向上させるための課題とその課題解決にあたり行政に望むこと

保育の質を向上させるための課題とその課題解決にあたり行政に望むことについて以下のような意見があった。

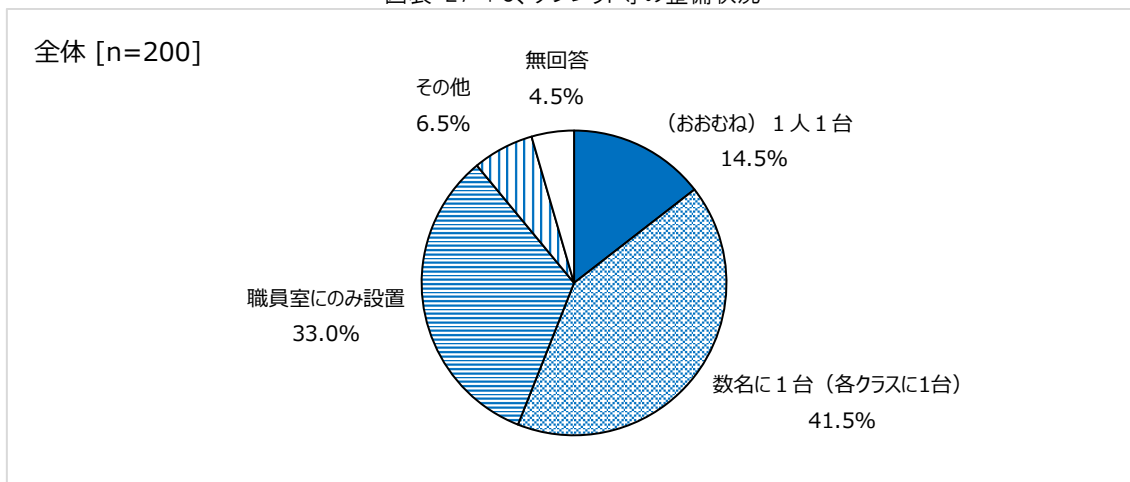
人材不足・確保・配置
<ul style="list-style-type: none">・人材不足のため、入園希望者がいてもなかなかすぐに入園してもらえない・子どもの人数に対する保育士数を増やしてほしいが、まずは保育士になる人を増やしてほしい・発達が気になる子どもへの加配保育士と保育士人数を確保する・職員配置基準の見直し・1歳児の人員配置が6対1だが、まだまだ援助が必要な年齢であり、6対1では厳しさを感じる・研修時間の確保や休暇取得促進のために人員を増やしてほしい
給与・処遇改善
<ul style="list-style-type: none">・パートを含めた保育士の給与改善・手当ではなくベースアップ・賃金価格の改定・保育士への給与改善につなげるための公定価格の改善・増額
研修
<ul style="list-style-type: none">・参加しやすい形の研修を実施してほしい・キャリアアップ研修等研修の充実(頻度)・無料のWEB研修の多様化。ガイドラインの改訂に応じたマニュアル作成の講習(作成が済むまで専門家を各施設に担当として定期的に配属してもらいたい)・行政が行う研修に関して、コロナ禍の時のようにオンライン対応(研修動画をSNSで公開)してほしい・多くの研修に参加するために複数担任制にし、研修に出やすくしてほしい・認可園しか参加できない(認可園が優先される)研修や会合に対して、認可外の園にも門戸を開いてほしい・指導員の派遣やモデル園の公開保育
業務量
<ul style="list-style-type: none">・事務作業の簡潔化。定められた書類作成の多さを軽減して欲しい(できるだけ保育に専念させたい)・行政事務のスケジュールを明確にしてほしい。補助金に関する書類提出時期が毎年変わるなど、行政からの連絡に応じて急遽、仕事内容を変更させる必要がある・問題が起こるとそれに伴ったマニュアルや書類作成が増える
その他
<ul style="list-style-type: none">・補助金の増額・園内の備品購入に係る補助金の増額・年休取得率向上・行事の見直し・自園以外を知らない職員がほとんどで、自信のない職員もおり、職員の自己肯定感を高める取組をしてほしい・経営陣への経理や労務の監査、指導等、職員の心理的安全性を確保・子どもを産むことが負債と感じないような世の中にしてほしい

(8) 働き方改革への取組について

①PC、タブレット等の整備状況

PC、タブレット等の整備状況は、「数名に1台（各クラスに1台）」が41.5%、「職員室にのみ設置」が33.0%、「（おおむね）1人1台」が14.5%となっている。平均で9.4台となっている。「その他」の具体例では「園に1台」「事務所に保管、必要時に持ち出し」「必要なし」などがあつた。

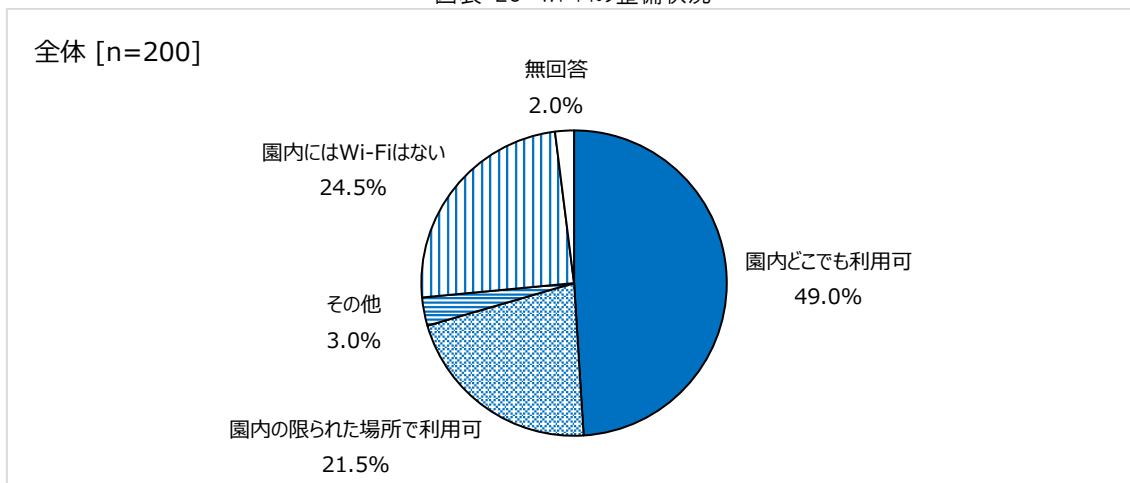
図表 27 PC、タブレット等の整備状況



②Wi-Fiの整備状況

Wi-Fiの整備状況は、「園内どこでも利用可」が49.0%、「園内にはWi-Fiはない」が24.5%、「園内の限られた場所で利用可」が21.5%となっている。「その他」の具体例では「出退勤管理用タブレットのみ可」「ICTシステム「キッズビューのみ」園内どこでもつかえる」などがあつた。

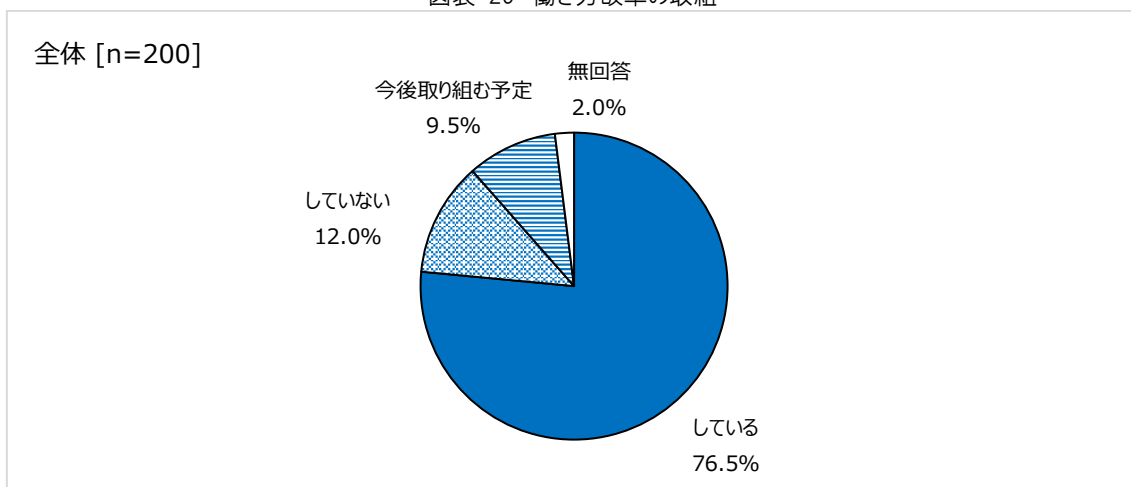
図表 28 Wi-Fiの整備状況



③働き方改革の取組

職員が安心して働き続けられるように、負担軽減のための業務方法の見直しなどの働き方改革の取組は、「している」が76.5%、「していない」が12.0%、「今後取り組む予定」が9.5%となっている。

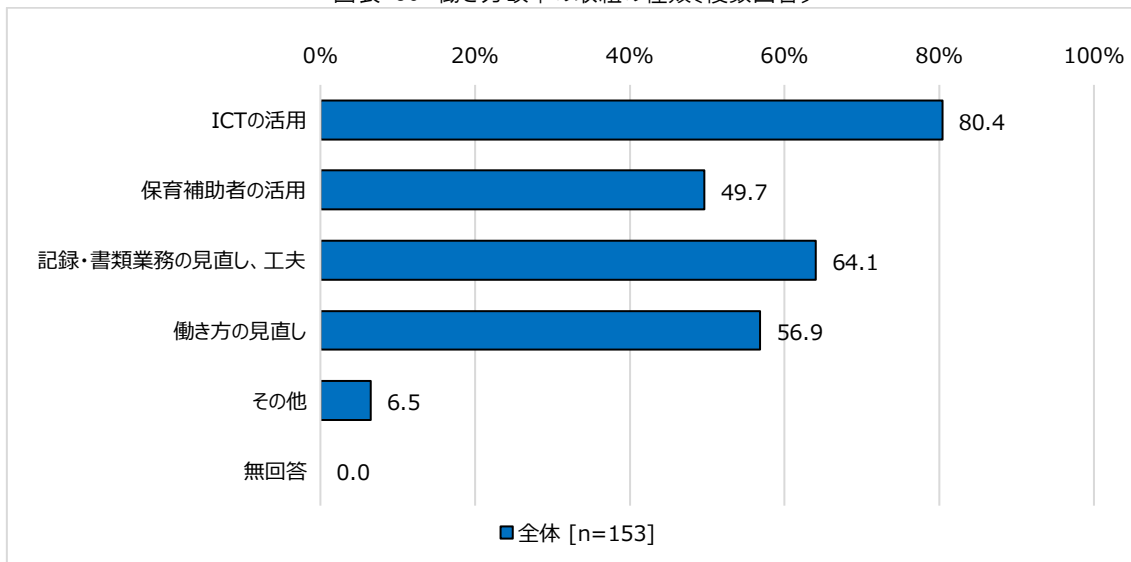
図表 29 働き方改革の取組



④働き方改革の取組の種類

働き方改革の取組の種類は、「ICTの活用」が80.4%、「記録・書類業務の見直し、工夫」が64.1%、「働き方を見直し」が56.9%、「保育補助者の活用」が49.7%となっている。

図表 30 働き方改革の取組の種類(複数回答)



⑤働き方改革の取組内容

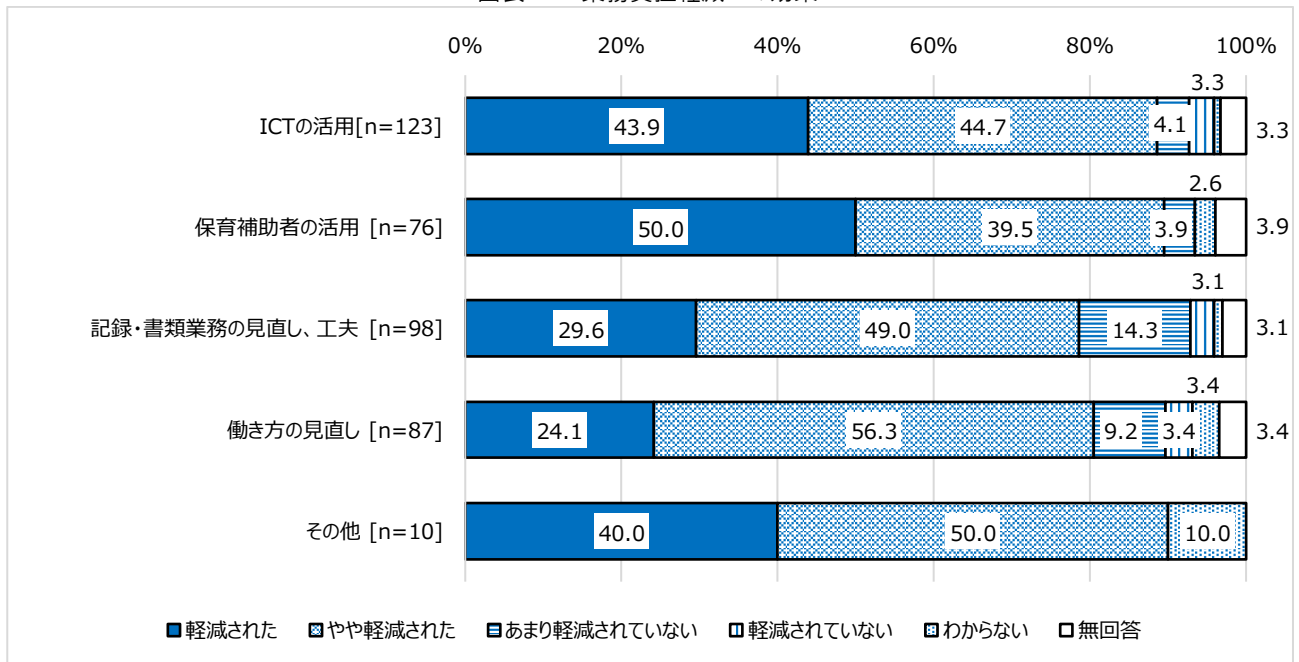
働き方改革の取組内容について、以下のような取組があがった。

ICTの活用
<ul style="list-style-type: none"> ・アプリの活用(登降園管理、欠席連絡、配信連絡帳、写真共有販売、身体測定共有等)によるペーパーレス ・急用の連絡、警報時やコロナの時の全家庭への連絡 ・保護者へお知らせ配布など情報共有 ・保育計画、資料作成、請求書管理等 ・職員の出退勤、シフト管理 ・保育士支援システムの導入 ・オンラインにて研修受講
保育補助者の活用
<ul style="list-style-type: none"> ・保育準備等の手伝い ・保育室の清掃及び玩具等の消毒、保育の補助、散歩の引率等 ・給食準備や下膳、食後の片付け等の周辺業務 ・特別支援を要する園児の補助 ・職員の休憩時間確保のために、保育補助者が交替できる体制にしている ・乳児クラスの保育補助
記録・書類業務の見直し、工夫
<ul style="list-style-type: none"> ・学年だよりの廃止 ・便りやドキュメンテーション、ホームページの一元化 ・書類の内容簡素化(重複する書類の見直しや、不必要書類の削減) ・ICTでの書類作成 ・帳票の電子化・合理化の推進 ・保育個人記録の内容見直し
働き方の見直し
<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間の確保、仕事と離れて休憩室で休憩時間をしっかりと取得 ・ノンコンタクトタイムの確保 ・年休取得の推進 ・会議の際の報告事項は事前に紙面にまとめる ・毎日の朝礼、終礼を活用し、時間短縮、会議の回数を減らす ・誕生日休暇など取り入れ、リフレッシュできる機会を作り、無理なく勤務出来るようにしている ・自宅に持ち帰り作業禁止
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・行事内容の見直し、縮小 ・保育士から看護師に依頼したい内容をボードに貼りだす ・フリー保育教諭の増員

⑥業務負担軽減への効果

業務負担軽減への効果は、どの項目も「軽減された」と「やや軽減された」を合わせて約8割以上となっている。

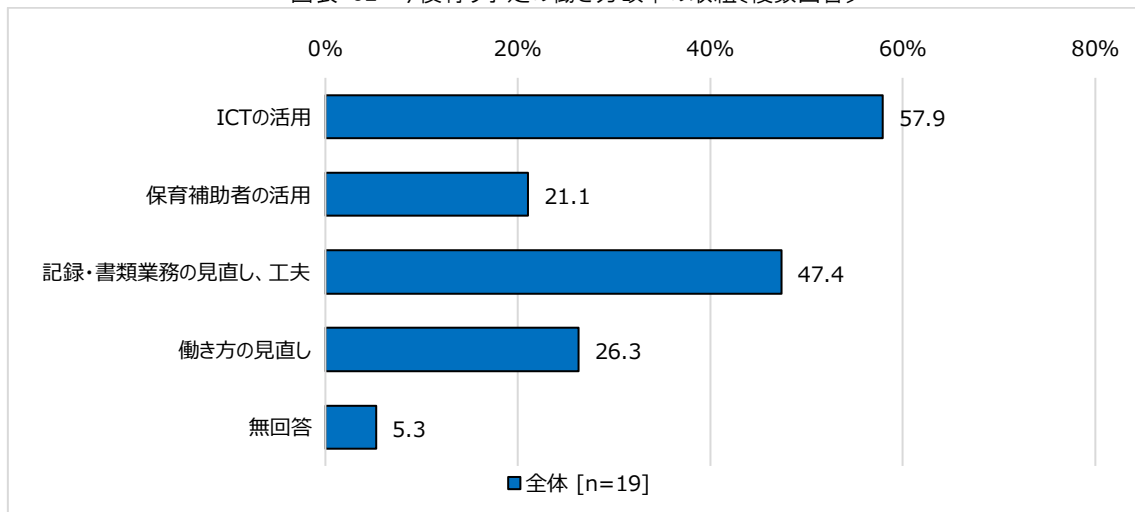
図表 31 業務負担軽減への効果



⑦今後行う予定の働き方改革の取組

今後行う予定の働き方改革の取組は、「ICTの活用」が57.9%と最も高く、次いで「記録・書類業務の見直し、工夫」が47.4%、「働き方の見直し」が26.3%となっている。

図表 32 今後行う予定の働き方改革の取組〔複数回答〕



⑧今後行う予定の働き方改革の取組内容

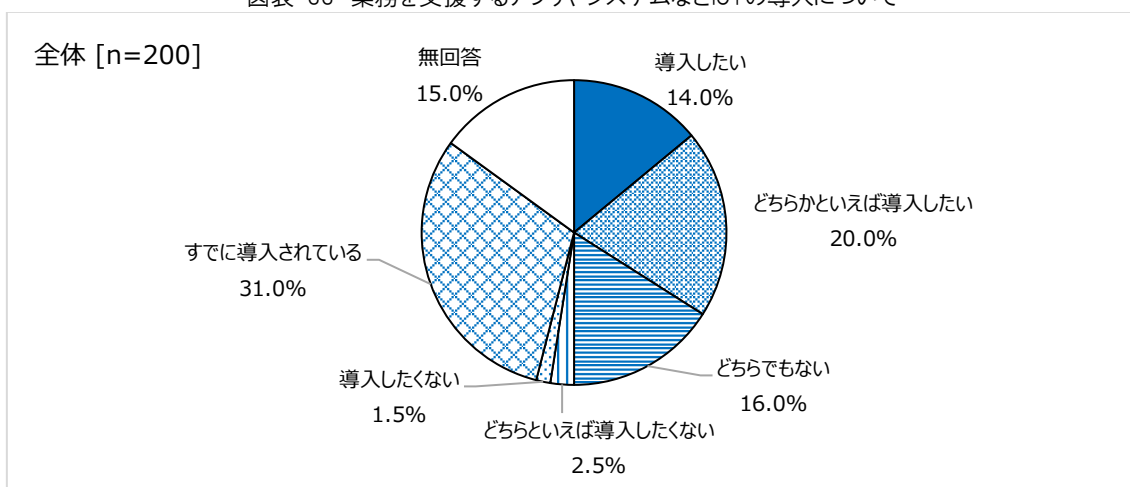
今後行う予定の働き方改革の取組内容について、以下のような取組があがった。

ICTの活用
<ul style="list-style-type: none"> ・出欠管理、欠席連絡管理、延長保育料管理請求、連絡帳管理等 ・クラスの記録、連絡帳、おしらせ、園児の成長記録、写真等への活用 ・保護者との情報共有 ・事務負担の軽減を図る ・職員1人1台のタブレットの導入。システムの導入
保育補助者の活用
<ul style="list-style-type: none"> ・掃除や給食の配膳、午睡布団の上げ下ろしなどを行ってもらう ・保育補助者に保育士資格の取得のサポートを行う仕組みを構築したい
記録・書類業務の見直し、工夫
<ul style="list-style-type: none"> ・ICTの活用を推進しこれらの作成、管理をおこない合理化する ・重複する書類の整理、見直しをしたい
働き方の見直し
<ul style="list-style-type: none"> ・就労時間内に事務ができる環境づくり ・保育体制が十分になればノンコンタクトタイムを確保したい

⑨業務を支援するアプリやシステムなどICTの導入について

業務を支援するアプリやシステムなどICTを導入して業務を行いたいと思うかは、「すでに導入されている」が31.0%、「どちらかといえば導入したい」が20.0%、「どちらでもない」が16.0%となっている。

図表 33 業務を支援するアプリやシステムなどICTの導入について



⑩働きやすい職場づくりを進めるにあたっての課題とその課題解決にあたり行政に望むこと

働きやすい職場づくりを進めるにあたっての課題とその課題解決にあたり行政に望むことについて、以下のような意見があげられた。

人材不足・配置・処遇改善
<ul style="list-style-type: none"> ・休暇が取りやすい職場環境をつくるための人材確保 ・保育者の配置基準の見直しや加配職員の積極的な補助。十分で適正な職員配置 ・給与や待遇改善による人材の確保 ・1、2歳児の保育士配置数の変更(5対1)など ・休憩や保育以外(ノンコンタクトタイム)が取れるような体制づくりの構築 ・障がい児に対する配置に余裕を持てるようにしてほしい ・職員の急な休みなどの際に、すぐにクラスの補欠に入れるなどフリーの保育教諭の配置を考えてほしい
業務改善
<ul style="list-style-type: none"> ・監査や運営状況報告書など毎年重複する書類の提出を効率よく減らしてほしい ・業務量の軽減、提出書類の簡素化 ・保育士の業務が多岐にわたり混とんとしている。保護者対応(クレーム)職、子育て要支援児対応職、発達支援職等の業務分担、関係機関との連携、文科省との情報共有化 ・草引きのために、早く出勤しなければいけない ・衣装づくりや書類は持ち帰りが当たり前などの風潮を改善すべき
研修・他園との交流
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の機会を増やしてほしい ・キャリアアップの充実 ・他園の主任や保育士との交流の機会、研修に関する周知など ・園同士の横のつながりを深め、合同での研修や保育参観など交流の機会を作りたい ・保育士の心のカウンセリングの研修を希望する ・公立保育所では、余裕のある人材を、民間保育園へ出向等、官民合わせた子育て支援を検討してほしい。人材交流(確保)により、地域の子育て支援や諸課題に共有した取組が可能となり、職場環境の改善、保育士の質向上となる
環境整備の支援
<ul style="list-style-type: none"> ・保育室や園内で気軽に使えるタブレットの導入 ・クラス担任分の、パソコン又は、タブレットが必要 ・ネット環境の改善。Wi-Fiを導入してほしい ・公立保育園でも幼稚園並みの予算をつけて、ICT化を推進してほしい ・すでに導入しているICTソフトの変更およびPCの入れ替えやタブレット、スマートフォンを導入するための補助金、助成金 ・安全面を強化。防犯カメラの設置や警備員などの配置のための補助 ・ICT補助金を一度だけではなく年間単位で使えるようにしてほしい ・給付費の算出を職員数にしてほしい ・給与改善手当を県内一律にしてほしい ・単年度ではなく、複数年度にわたる計画的な補助金制度
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・行政で潜在保育士を発掘し、認可外にも短期の保育士補充に対応できる派遣の仕組みを作してほしい ・仕事の有無にかかわらず保育施設を活用できるようになる制度に対して、受入れる保育側の受け皿(人材確保・保育士のメンタルヘルス、処遇、保育環境等)づくりをしてほしい ・保育士という職の地位向上を求める ・地域との保育協力体制、保護者支援(共働き、近くに子育てを頼める人がいない保護者への支援、応援体制)

⑪保育現場で改善したいと思うこと、保育の質の向上等のため必要なこと、取り組みたいが難しいと思うこと

保育現場で改善したいと思うこと、保育の質の向上等のため必要なこと、取り組みたいが難しいと思うことについて、以下のような意見があげられた。

人材不足・配置・処遇改善
<ul style="list-style-type: none"> ・ゆとりのある職員配置 ・標準認定11時間の保育時間に対し保育士の人数や時間帯に集まらない現状があり、通常以外の仕事負担が多くなる ・ワークライフバランスのバランスが維持できず、離職することもある。時短勤務制度も導入しているが、他の職員への負担も増加するため、代替職員の確保が必要 ・保育士になりたい学生が減っている ・人が足りないため、新任の職員をゆっくり、じっくりと育てる時間と余裕がない ・新任等の研修も十分にできない ・優秀な保育士確保の為に、仕事に対するモチベーションを上げるため、公定価格をあげ、給与に反映すべきである
人間関係
<ul style="list-style-type: none"> ・価値観が多様化する中、子どもをまんなかにした保育を行っていくことができるように職員間のコミュニケーションをとる ・人間関係と人間性の豊かさを改善したい。コロナ禍により、対話をする機会が減ったが、その後はその時間をつくるのが難しかったり、職員間での対話の仕方が分からなかったりする ・考え方の違いはあってもお互いを認め、保育士間のコミュニケーションを大切にすることが、保育所の雰囲気を作るので、笑顔や何気ない会話を大切にしている ・保育所の雰囲気が保育の質の向上につながることを期待している ・保育士同士で意見交換やコミュニケーションの場を持つことで、視野を広げより良い保育につなげていきたい ・人間関係の良い職場環境が保育の質向上につながると思う。職員同士の良いところを認め合い何でも話しあえる環境をつくり保育スキルアップにつなげていきたい
保護者対応
<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の偏った要望に個々に対応を迫られることがあるが、保育士の離職理由のひとつにもなっている ・保育を受け持つ環境が大きく変化し、保護者からの批判や苦情を受けないようにする為に、保育の質を高めるという理想論ばかり先走る傾向にある。もっと足元を見た取組が必要 ・保護者支援の改善。保護者目線で見た保育のあり方という考え方がなかなか浸透しない
研修・他園との交流
<ul style="list-style-type: none"> ・研修等へ参加したいが、職員が不足しているため、研修に出向くことも難しい ・体系化した公的研修の充実。幼稚園職員との研修内容及び時間の格差を感じる ・小学校との連携のため、就学前教育の一体化 ・もっと広く保育について学び合う場がほしい(リモートの研修、短時間で回数を多くしてほしい) ・アンガーマネジメントや不適切保育について、一人一人が受けたい研修を受けられるようになりたい ・メンターをつけ研修期間を設けたい。よい保育者を育てたいが、その時間と人数が足りない ・他園の職員や市の職員との交流の機会を増やし、ひとつの園内だけの人間関係に留まらない方がよいと考える ・保育の質の向上の為に、無料で受けたい時に受けられる録画動画の研修などが豊富にあるとよい
業務改善
<ul style="list-style-type: none"> ・書類の見直し、ノンコンタクトタイムの確保 ・休憩のための人材を増やし、ノンコンタクトタイムは確保できているが、休憩を取ると時間内で仕事が終わらない ・事務処理作業の簡略化、保存資料の作成業務の簡略化 ・ICTのスキルの不足
行政への意見
<ul style="list-style-type: none"> ・発達障がい児の加配の補助が少ないことから加配の保育者を採用できず、現状の保育者の負担が軽減されない。もっと発達障がいを抱える子どもたちに対応している保育者に目を向けて欲しい ・保護者が発達障がいと認めず診断のつかない子どもに加配をつけるのは難しいが、子どもの発達に応じた丁寧な保育は必要であり、柔軟な加配を望む ・処遇改善の制度がわかりにくい ・大阪等への人材流出や潜在保育士の未活用を考えると、行政主導で積極的な人材確保策をしてほしい ・公定価格や市町村によって補助金メニューがすべて使えないことにある ・保育士の確保は保育施設の増加に伴い保育士の取り合いとなり、保育力の低下が著しい。職員を育成しても、他の園に転職されるなど育成するのに労力がつきにくい ・県全体で保育士を育成し、守り育み、専門性・自己肯定感を高めていく必要がある ・子どもたちがやりたいこと、興味を持つこと、専門的な知識や芸術に至るまで、多くの体験や良いものに触れる機会を持たせてあげたい。その際、紹介してもらえるような目安となる一覧があれば参考にして提供したい

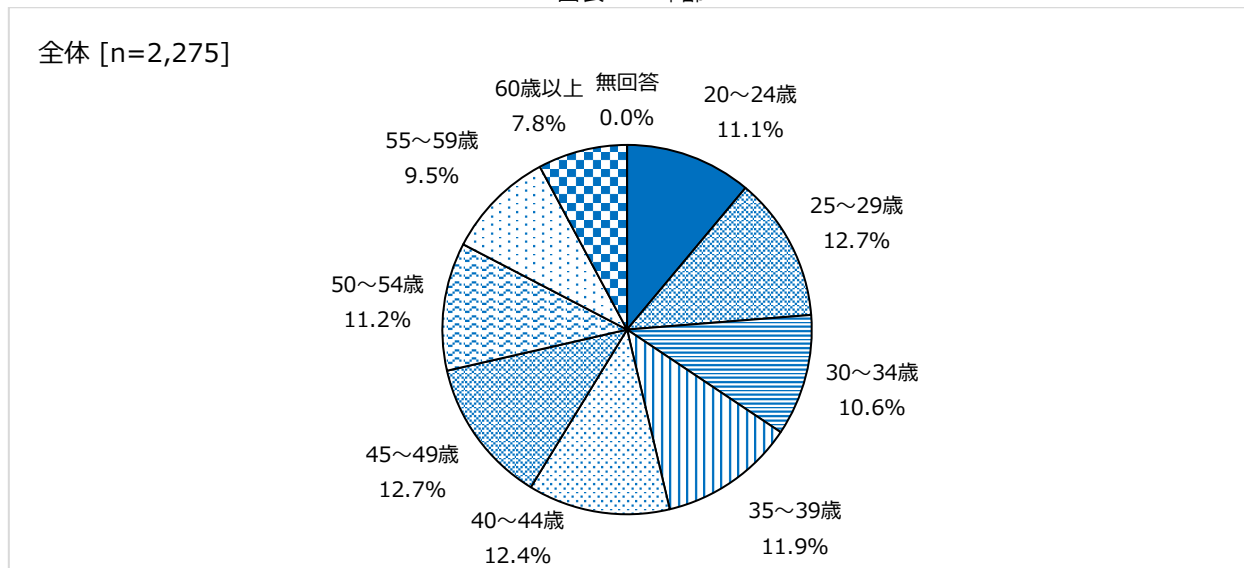
3 保育士等アンケート調査

(1) あなた自身のことについて

①年齢

年齢は、大きな偏りはなく、「25～29歳」、「45～49歳」が12.7%、「40～44歳」が12.5%となっている。

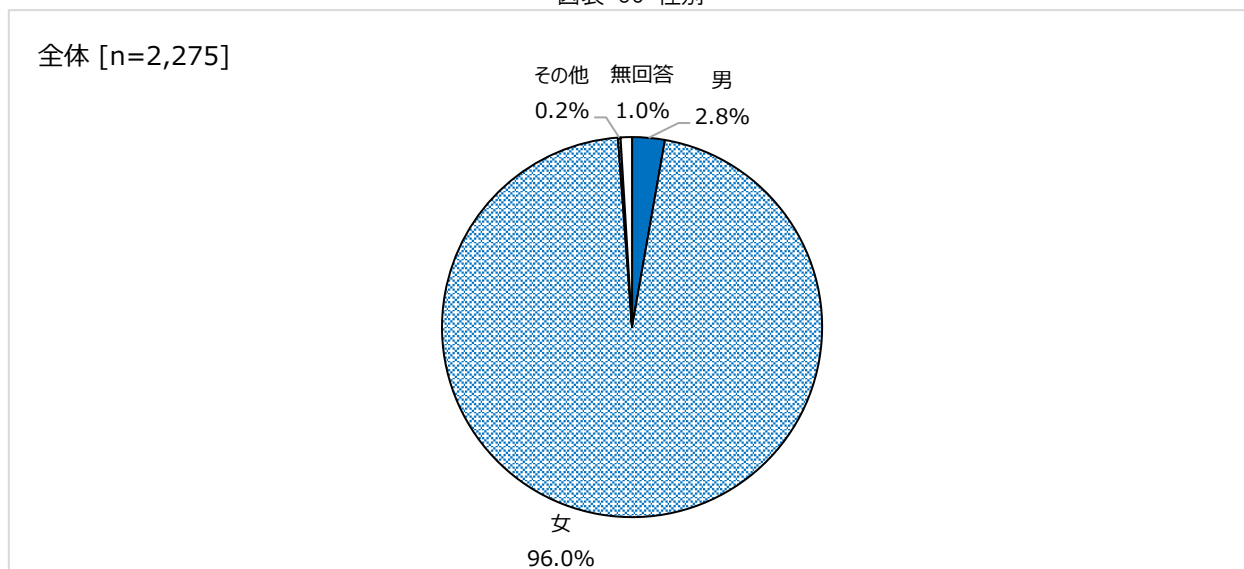
図表 34 年齢



②性別

性別は、「女」が96.0%、「男」が2.8%となっている。

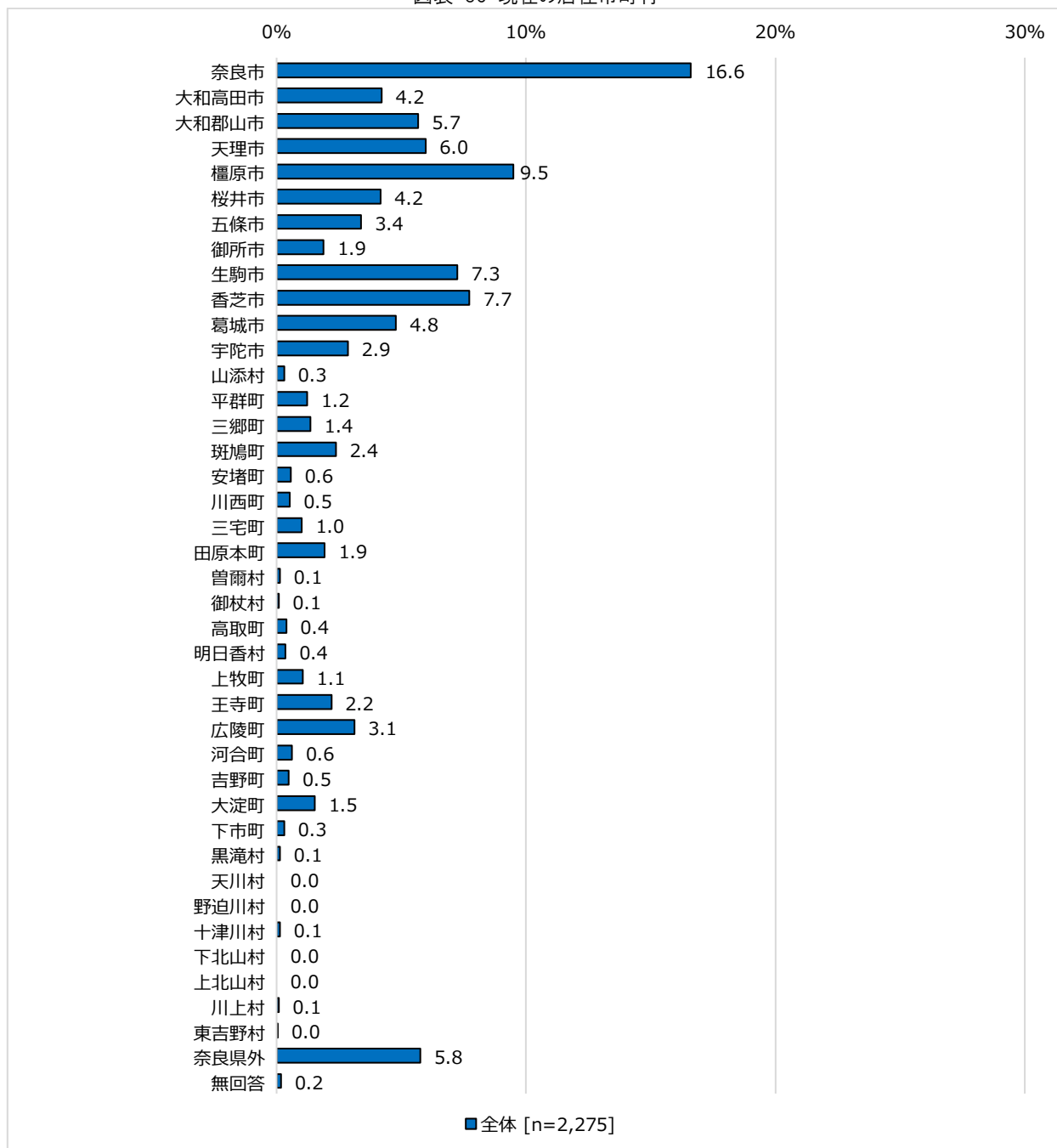
図表 35 性別



③現在の居住市町村

現在の居住市町村は、以下の通りとなっている。

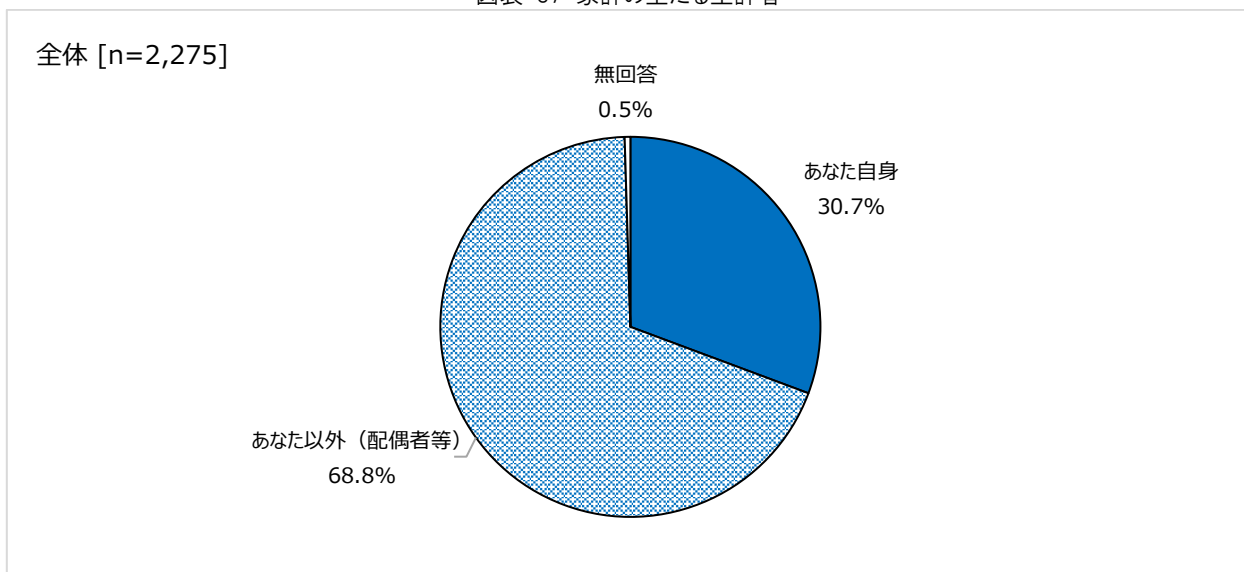
図表 36 現在の居住市町村



④家計の主たる生計者

家計の主たる生計者は、「あなた以外（配偶者等）」が68.8%、「あなた自身」が30.7%となっている。

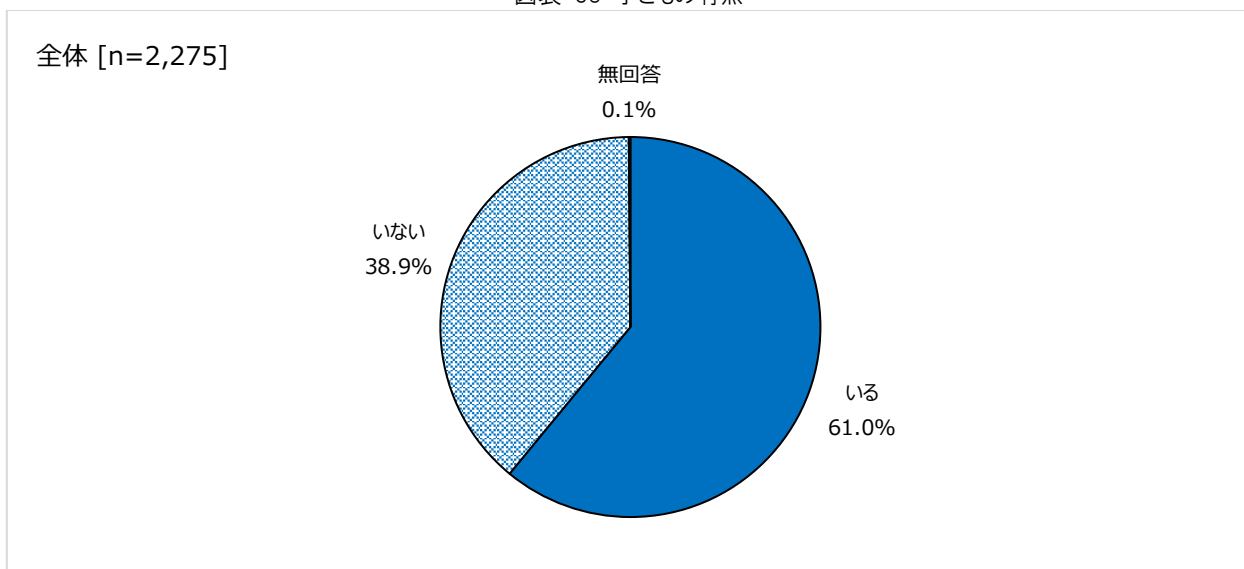
図表 37 家計の主たる生計者



⑤子どもの有無

子どもの有無は、「いる」が61.0%、「いない」が38.9%となっている。

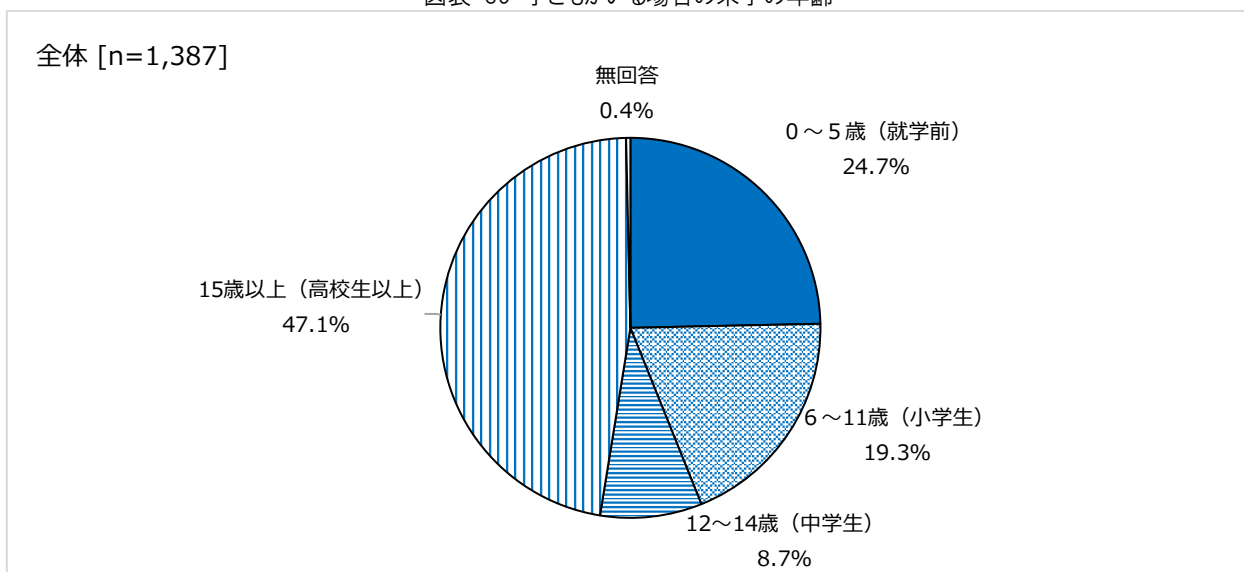
図表 38 子どもの有無



⑥子どもがいる場合の末子の年齢

子どもがいる場合の末子の年齢は、「15歳以上（高校生以上）」が47.1%、「0～5歳（就学前）」が24.7%となっている。

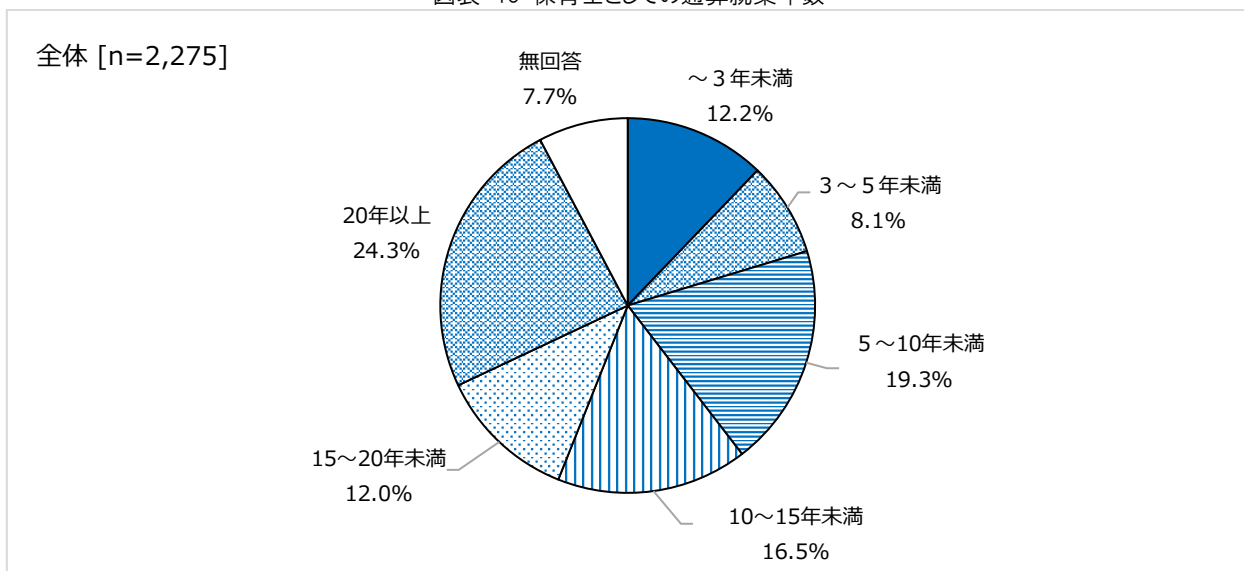
図表 39 子どもがいる場合の末子の年齢



⑦保育士としての通算就業年数

保育士としての通算就業年数は、「20年以上」が24.3%、「5～10年未満」が19.3%となっており、平均で13.8年となっている。

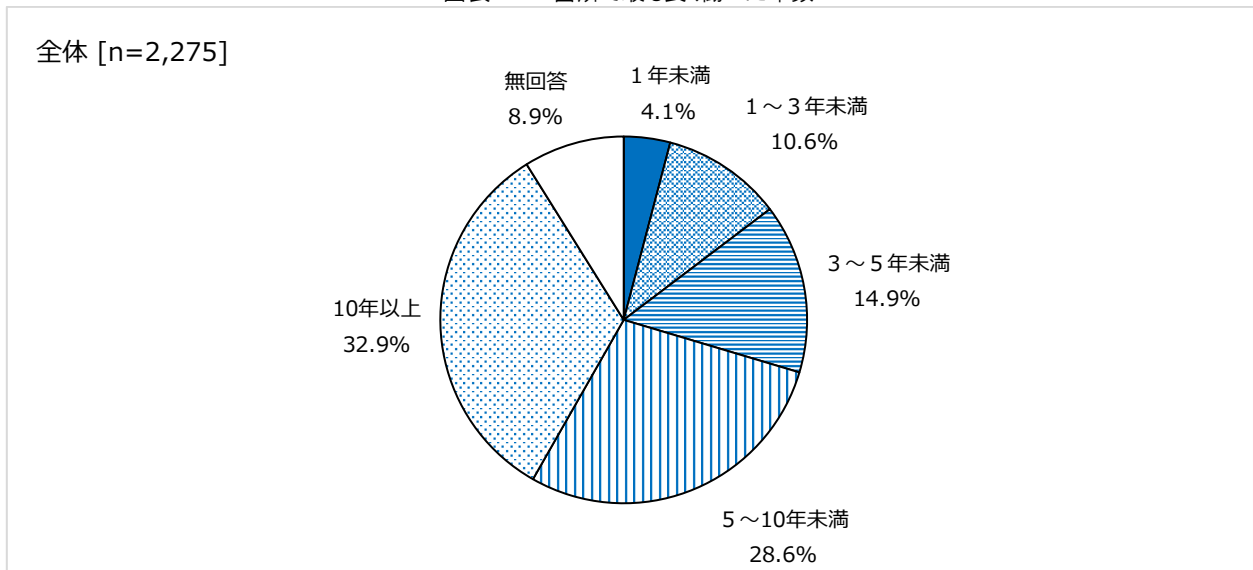
図表 40 保育士としての通算就業年数



⑧1 箇所で最も長く働いた年数

1箇所で最も長く働いた年数は、「10年以上」が32.9%、「5～10年未満」が28.6%となっている。

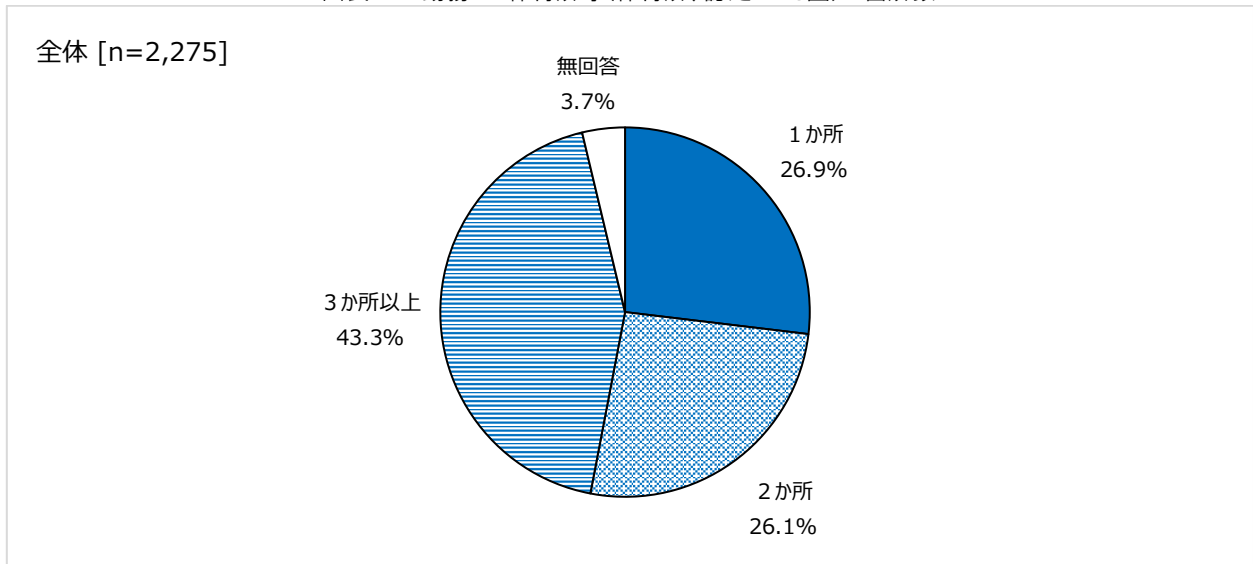
図表 41 1箇所で最も長く働いた年数



⑨勤務した保育所等（保育所、認定こども園）の箇所数

勤務した保育所等（保育所、認定こども園）の箇所数は、「3か所以上」が43.3%、「1か所」が26.9%となっている。

図表 42 勤務した保育所等(保育所、認定こども園)の箇所数

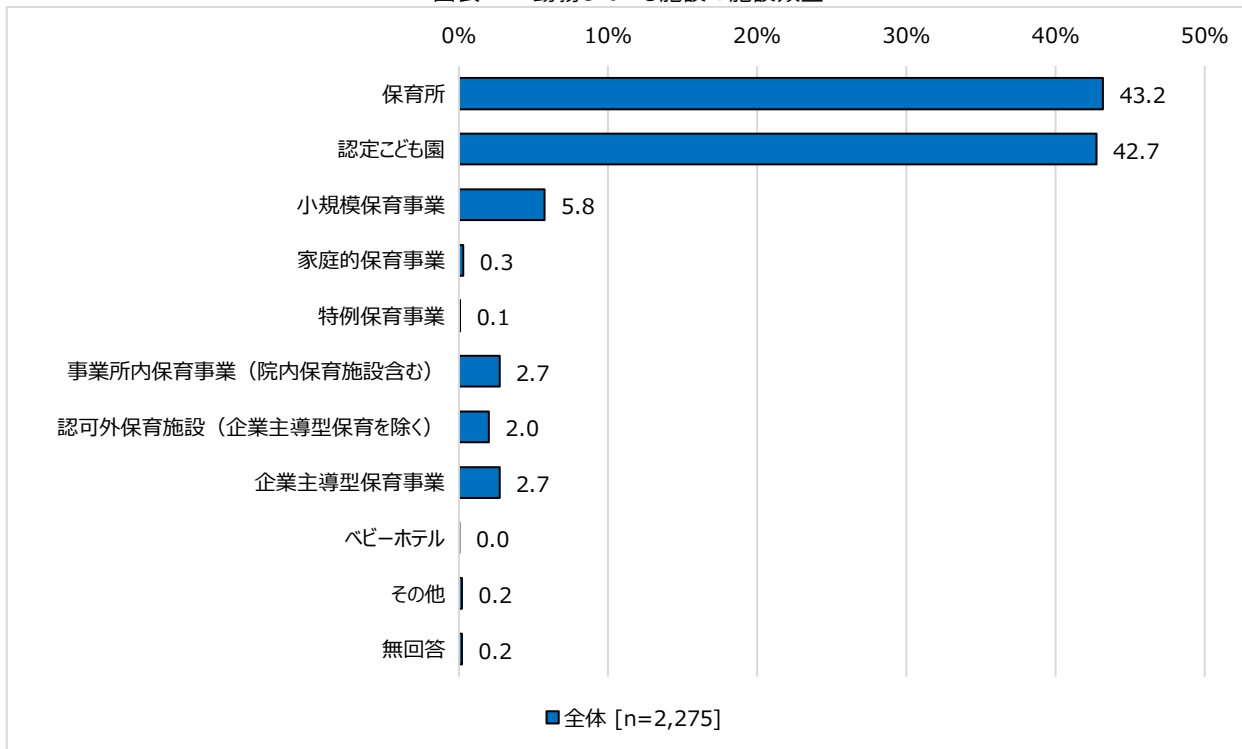


(2) 保育士としての勤務状況

①勤務している施設の施設類型

勤務している施設の施設類型は、「保育所」が43.2%、「認定こども園」が42.7%となっている。

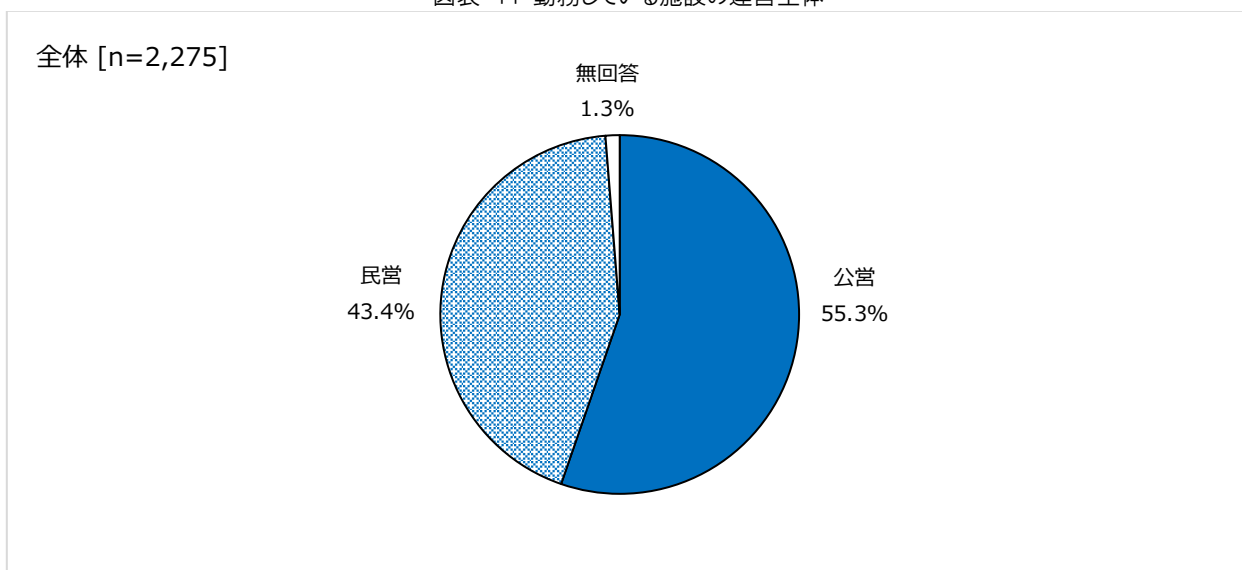
図表 43 勤務している施設の施設類型



②勤務している施設の運営主体

勤務している施設の運営主体は、「公営」が55.3%、「民営」が43.4%となっている。

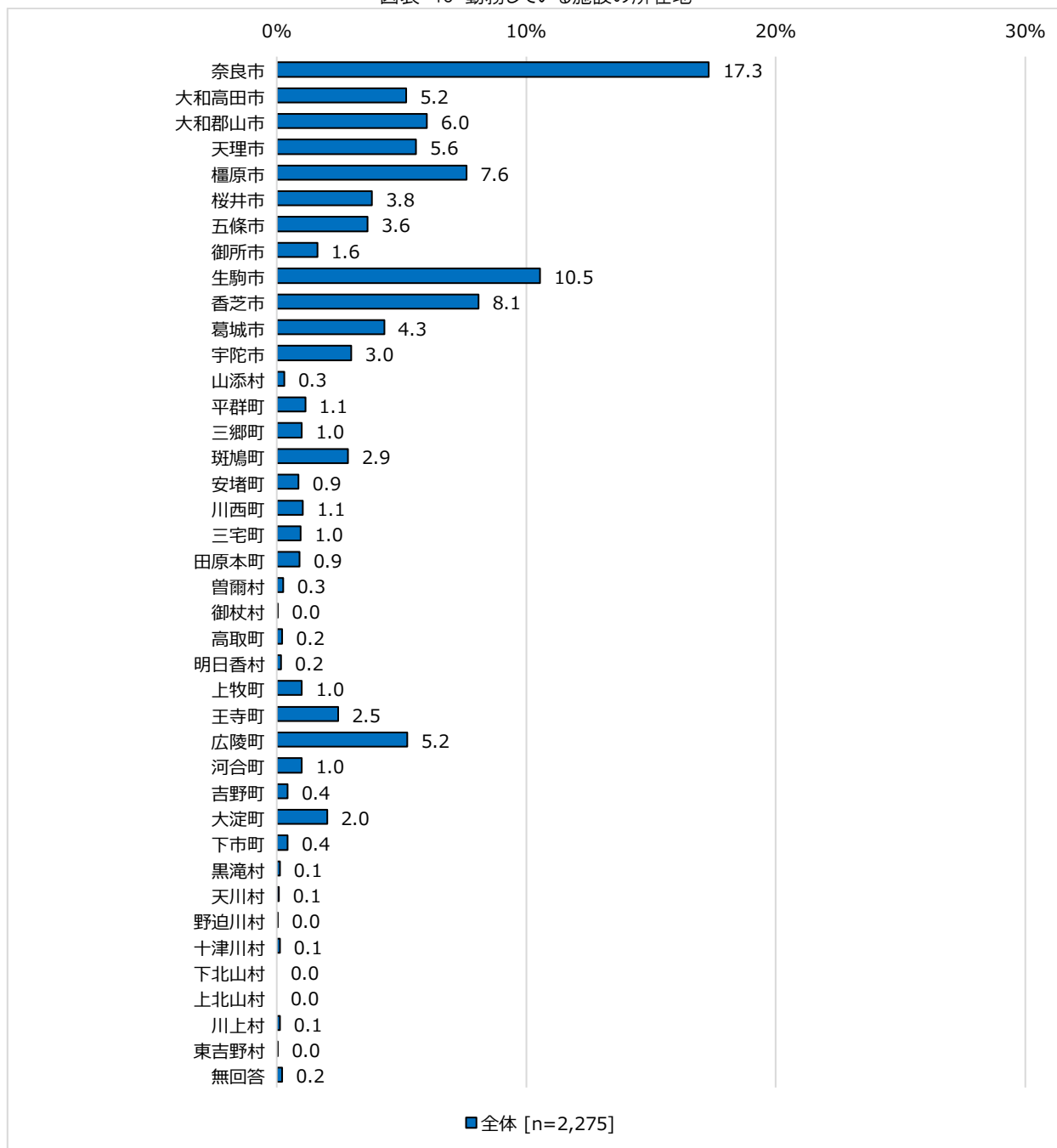
図表 44 勤務している施設の運営主体



③勤務している施設の所在地

勤務している施設の所在地は、以下の通りとなっている。

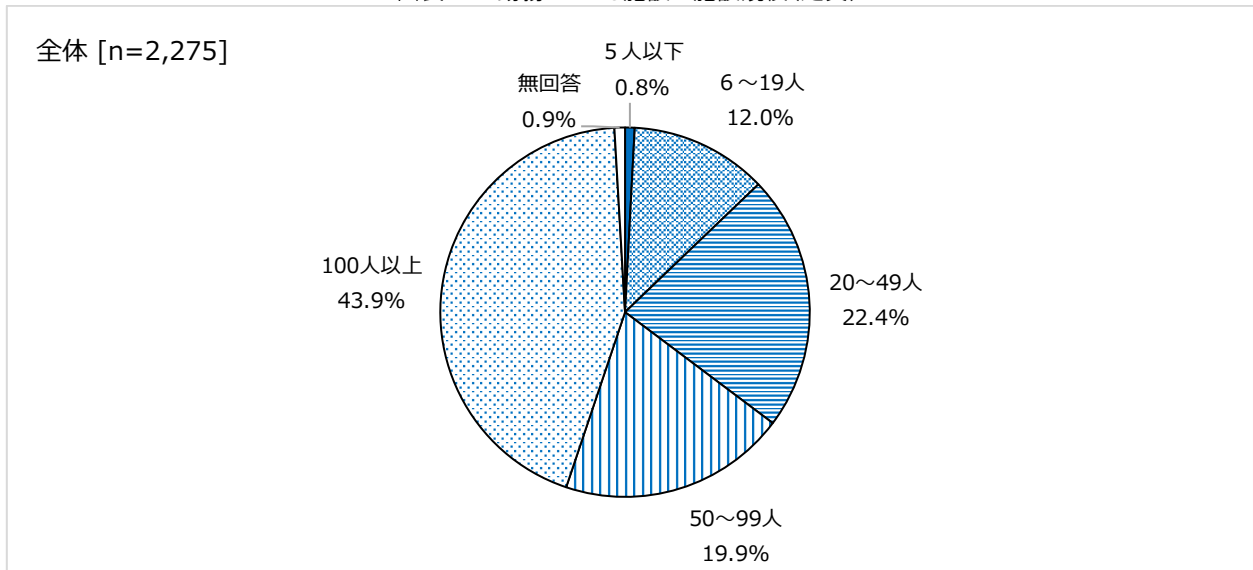
図表 45 勤務している施設の所在地



④勤務している施設の施設規模（定員）

勤務している施設の施設規模（定員）は、「100人以上」が43.9%、「20～49人」が22.4%となっている。

図表 46 勤務している施設の施設規模（定員）

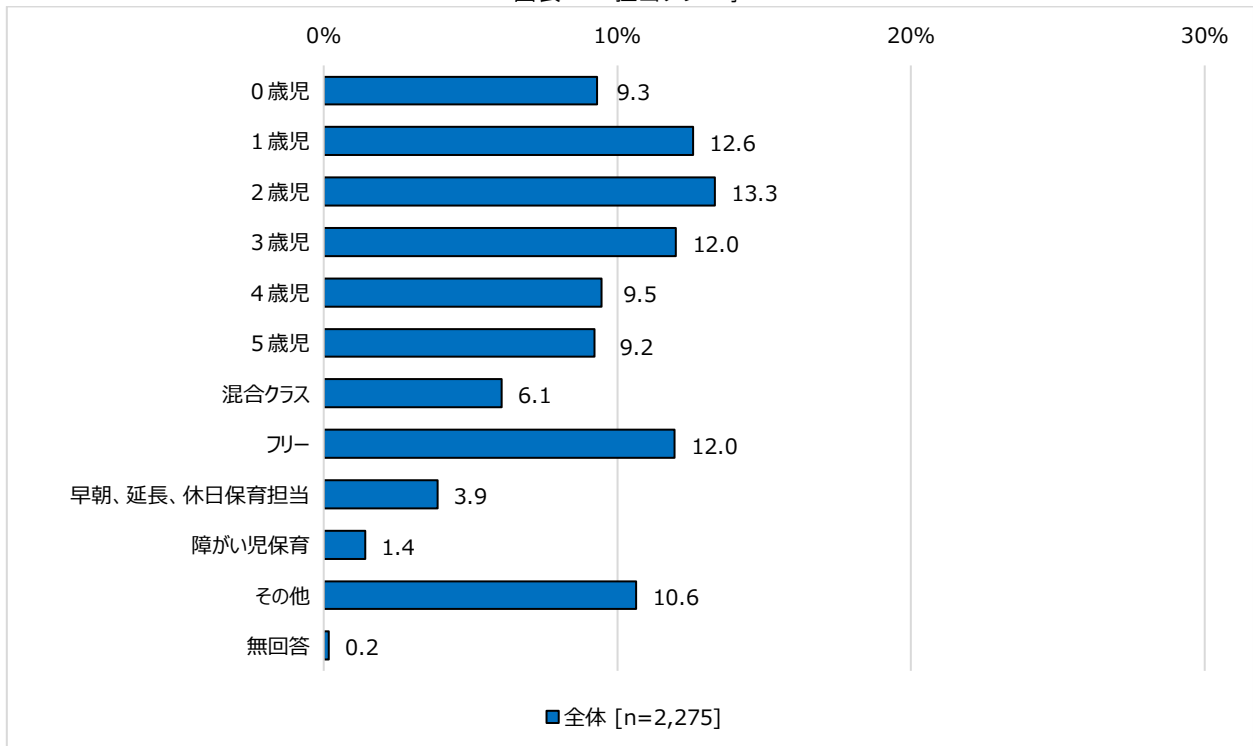


⑤担当クラス等

担当クラス等は、以下の通りとなっている。

「その他」の主な回答としては、「園長」「副園長」「主任保育士」「家庭支援推進保育士」などがあつた。

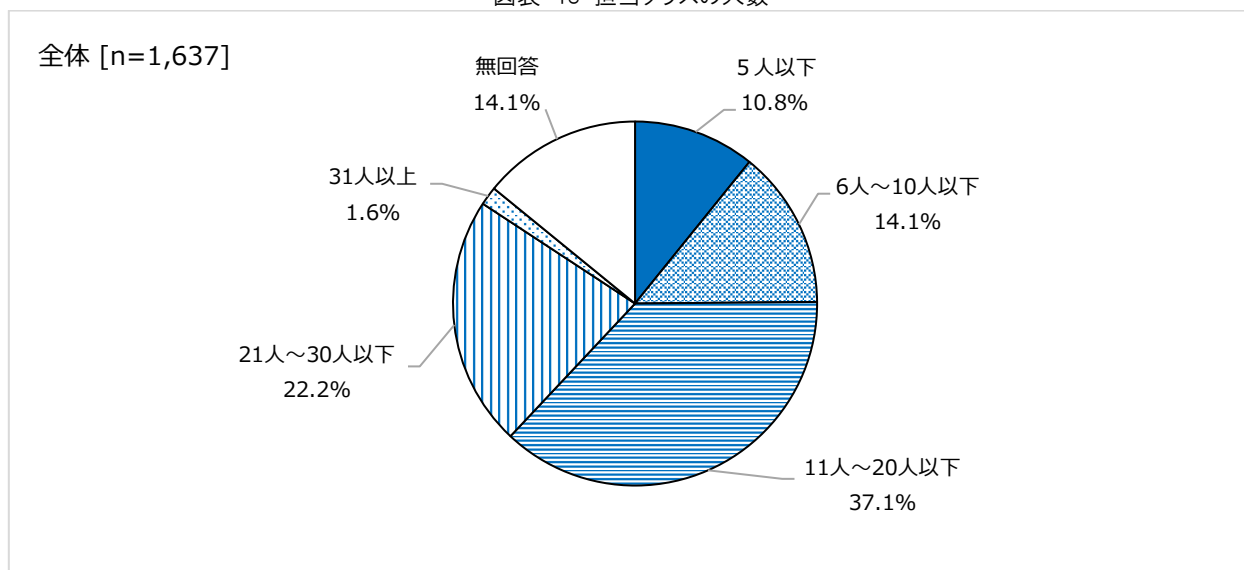
図表 47 担当クラス等



⑥担当クラスの人数

担当クラスの人数は、「11人～20人以下」が37.1%、「21人～30人以下」が22.2%となっており、平均で15.8人となっている。

図表 48 担当クラスの人数



⑦混合クラスの対象年齢

混合クラスの対象年齢については以下の通りとなっている。

図表 49 混合クラスの対象年齢

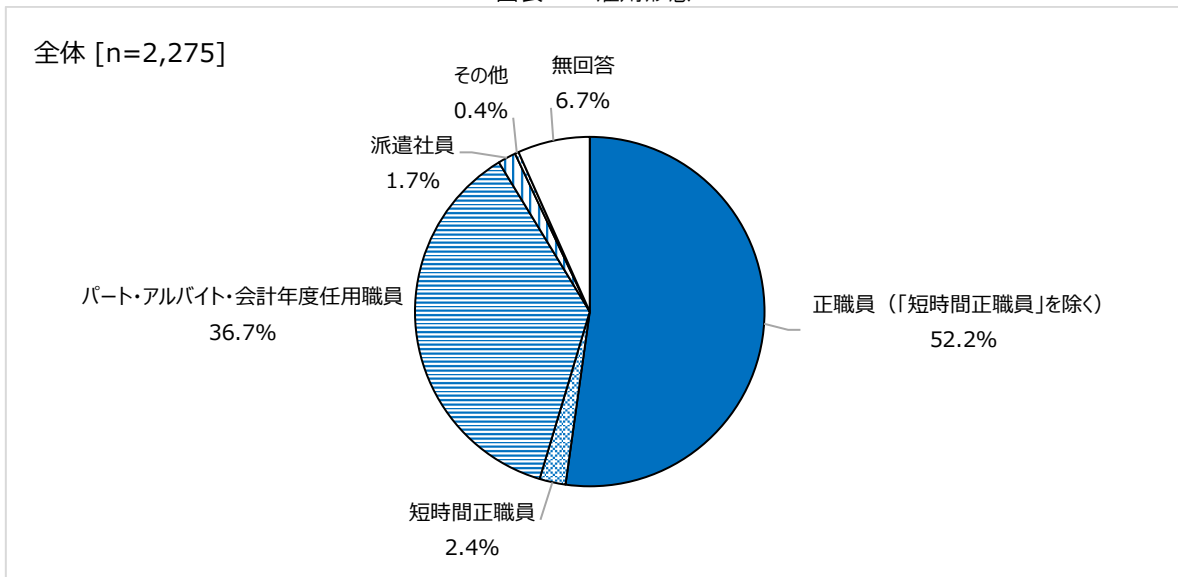
対象年齢の範囲	件数 (n=138)
0～1歳	9
0～2歳	46
0～3歳	14
0～5歳	8
1～2歳	5
1～3歳	3
1～5歳	4
2～5歳	5
3～5歳	12
4～5歳	6
その他	21
無回答	5

※その他には、3件未満の回答を含む。また、就学後児童も一緒に保育しているといった回答も含む。

⑧雇用形態

雇用形態は、「正職員（「短時間正職員」を除く）」が52.2%、「パート・アルバイト・会計年度任用職員」が36.7%となっている。

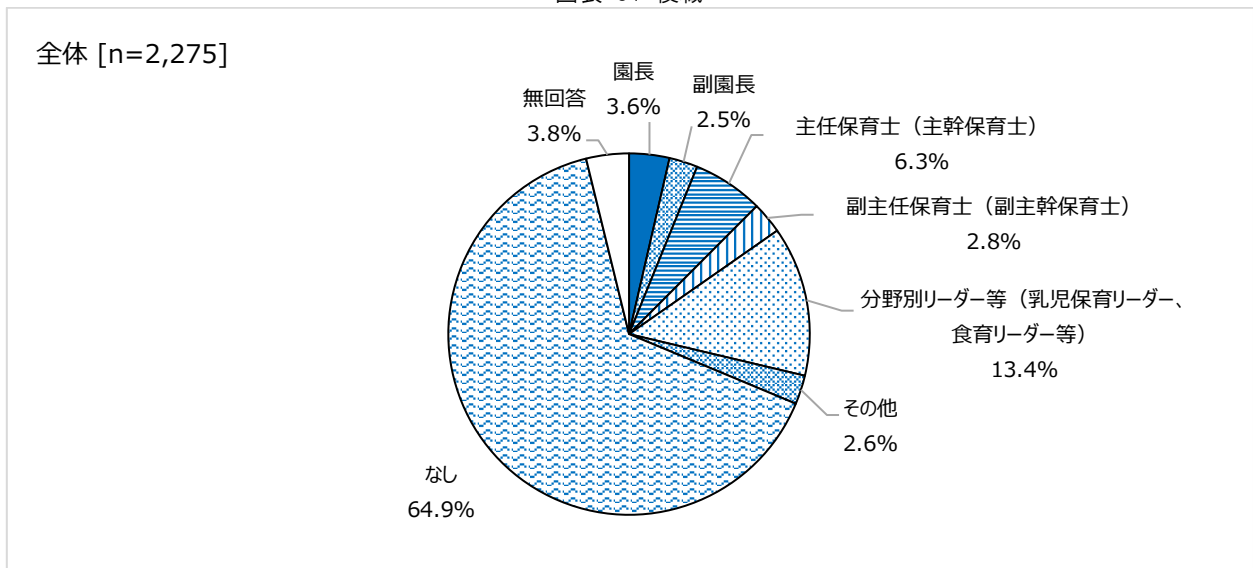
図表 50 雇用形態



⑨役職

役職は、「なし」が64.9%、「分野別リーダー等（乳児保育リーダー、食育リーダー等）」が13.4%となっている。

図表 51 役職

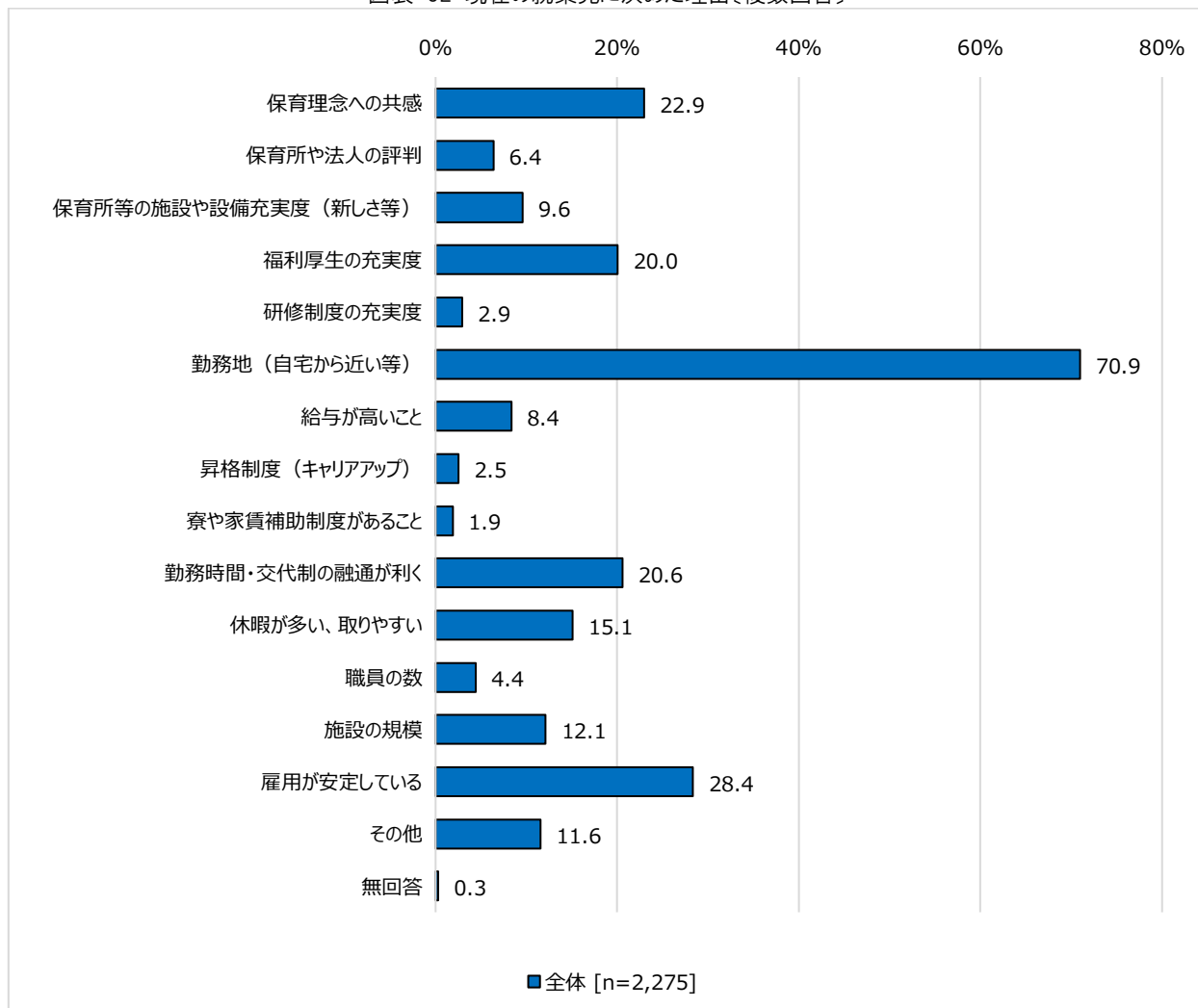


⑩現在の就業先に決めた理由

現在の就業先に決めた理由は、「勤務地（自宅から近い等）」が70.9%と突出しており、次いで「雇用が安定している」が28.4%となっている。

「その他」の主な回答としては、「紹介」「知人に誘われた」「実習先」などがあつた。

図表 52 現在の就業先に決めた理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では「福利厚生の実度」が他の年代に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「保育理念への共感」「福利厚生の実度」「雇用が安定している」が非正規に比べ高く、非正規では「勤務地（自宅から近い等）」「勤務時間・交代制の融通が利く」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「福利厚生の実度」「雇用が安定している」が民営に比べ高く、民営では「施設の規模」や「保育理念への共感」「勤務時間・交代制の融通が利く」が公営に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、規模の大きいほど「福利厚生の実度」「雇用が安定している」が高く、19人以下の施設では、「施設の規模」が高くなっている。

図表 53 現在の就業先に決めた理由(クロス集計)

(%)

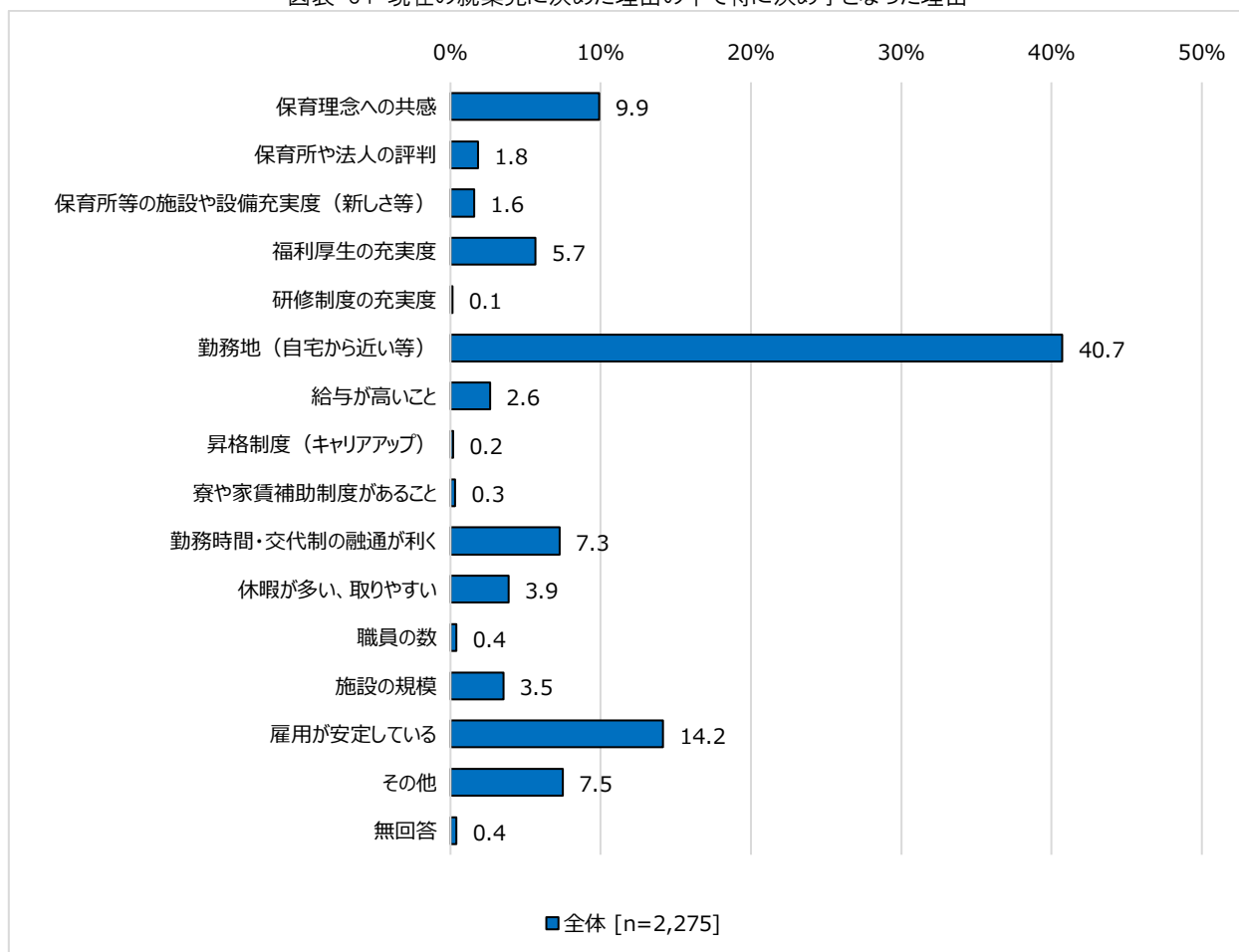
		合計 (n=)	保育理念への共感	保育所や法人の評判	保育所等の施設や設備 充実度(新しさ等)	福利厚生の実度	研修制度の実度	勤務地 (自宅から近い等)	給与が高いこと	昇格制度 (キャリアアップ)
全体		2,275	22.9	6.4	9.6	20.0	2.9	70.9	8.4	2.5
年代	20代	540	27.4	8.3	15.0	27.6	4.3	67.8	8.3	3.7
	30代	513	16.6	6.4	8.6	23.6	1.9	72.9	9.6	2.5
	40代	572	22.4	3.8	6.8	16.1	1.9	71.7	11.2	2.6
	50代	472	25.6	7.8	8.7	16.3	4.0	71.0	5.3	1.7
	60歳以上	178	22.5	4.5	7.3	9.6	2.2	72.5	3.9	1.1
通算就業年数	～3年未満	277	30.0	12.3	18.4	23.5	6.1	68.2	11.2	3.2
	3～5年未満	185	21.1	4.9	13.0	23.2	2.2	75.1	9.2	2.7
	5～10年未満	438	20.8	5.7	10.7	21.0	1.4	73.1	10.0	2.7
	10～15年未満	375	14.1	5.9	6.1	18.4	1.3	74.1	7.7	1.6
	15～20年未満	272	21.7	3.7	10.3	22.4	1.8	72.8	8.5	2.2
	20年以上	552	28.6	6.0	6.3	16.8	5.1	67.9	6.2	2.5
雇用形態	正規	1,243	27.4	7.4	10.2	26.5	4.1	66.3	8.1	3.8
	非正規	880	16.7	4.9	8.9	10.2	1.4	78.0	8.5	0.8
運営主体	公営	1,258	17.6	4.3	5.2	26.4	3.1	71.5	7.8	2.9
	民営	988	29.4	8.9	15.0	12.1	2.7	70.4	8.9	2.0
所在地	北部中部	1,980	23.8	6.6	10.2	20.2	3.1	70.7	9.0	2.6
	南部東部	290	16.9	4.8	5.9	18.6	2.1	72.4	4.1	2.1
施設の規模	5人以下	19	26.3	0.0	0.0	5.3	0.0	73.7	15.8	0.0
	6～19人	273	27.8	5.9	16.8	16.1	3.7	65.6	7.0	3.3
	20～49人	510	24.1	7.6	10.8	18.2	2.7	67.5	7.1	3.7
	50～99人	453	21.6	5.3	7.7	21.2	2.6	70.4	8.4	2.2
	100人以上	999	21.6	6.5	8.0	21.9	3.0	74.3	9.2	1.8

		合計 (n=)	寮や家賃補助制度があること	勤務時間・交代制の融通が利く	休暇が多い、取りやすい	職員の数	施設の規模	雇用が安定している	その他	無回答
全体		2,275	1.9	20.6	15.1	4.4	12.1	28.4	11.6	0.3
年代	20代	540	4.3	11.3	18.5	5.9	13.5	25.0	9.3	0.7
	30代	513	2.1	23.2	18.5	4.3	12.9	25.9	12.3	0.0
	40代	572	0.9	23.3	14.2	3.7	11.5	30.6	11.5	0.2
	50代	472	0.6	22.5	10.8	3.8	11.0	32.4	12.1	0.2
	60歳以上	178	0.6	27.5	9.0	4.5	10.7	27.5	15.2	0.6
通算就業年数	～3年未満	277	5.8	15.2	18.8	6.9	13.7	24.9	9.0	0.7
	3～5年未満	185	2.7	17.8	12.4	5.9	11.4	25.9	7.0	0.0
	5～10年未満	438	1.1	21.7	17.8	5.0	15.1	24.7	12.3	0.2
	10～15年未満	375	1.3	26.4	15.7	3.5	12.8	22.1	11.7	0.0
	15～20年未満	272	1.1	21.3	18.8	4.8	11.8	28.7	12.5	0.4
	20年以上	552	1.3	17.9	8.3	3.3	10.1	37.7	12.9	0.4
雇用形態	正規	1,243	2.2	10.8	11.0	4.2	13.2	35.1	12.1	0.2
	非正規	880	1.0	33.9	19.8	4.8	11.7	18.1	11.1	0.5
運営主体	公営	1,258	1.7	14.5	11.4	2.5	5.9	41.9	10.2	0.1
	民営	988	1.8	28.1	19.5	6.8	20.2	11.8	13.5	0.3
施設所在地	北部中部	1,980	2.0	21.7	16.2	4.6	12.8	28.7	11.0	0.3
	南部東部	290	1.0	13.1	7.2	2.8	7.6	25.9	15.2	0.3
施設の規模	5人以下	19	0.0	31.6	5.3	15.8	42.1	5.3	26.3	0.0
	6～19人	273	0.4	29.3	22.0	11.7	34.4	12.1	12.1	0.4
	20～49人	510	3.1	21.0	16.7	4.1	11.8	27.5	12.5	0.2
	50～99人	453	1.3	21.6	15.2	2.9	13.7	30.0	11.0	0.4
	100人以上	999	2.0	17.3	12.5	3.1	4.9	33.1	11.0	0.3

⑪現在の就業先に決めた理由の中で特に決め手となった理由

現在の就業先に決めた理由の中で特に決め手となった理由は、「勤務地（自宅から近い等）」が40.7%と突出しており、次いで「雇用が安定している」が14.2%となっている。

図表 54 現在の就業先に決めた理由の中で特に決め手となった理由



年代別にみると、20代では「福利厚生の実度」が他の年代に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「保育理念への共感」「雇用が安定している」が非正規に比べ高く、非正規では「勤務地（自宅から近い等）」「勤務時間・交代制の融通が利く」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「雇用が安定している」が民営に比べ高く、民営では「保育理念への共感」が公営に比べ高くなっている。

図表 55 現在の就業先に決めた理由の中で特に決め手となった理由(クロス集計)

(%)

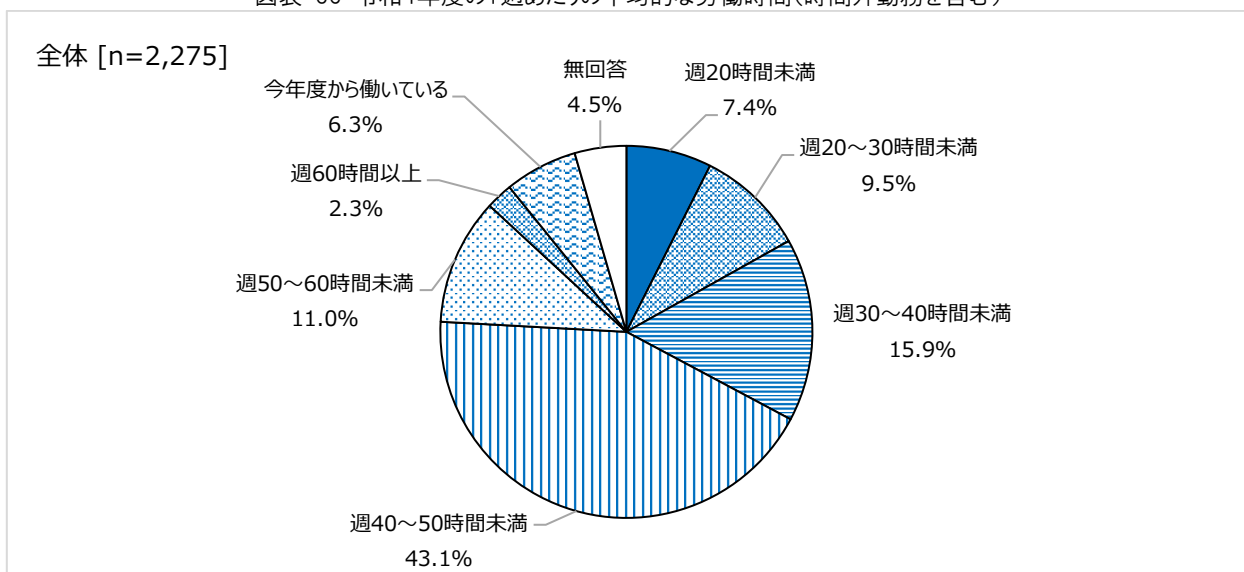
		合計 (n=)	保育理念への共感	保育所や法人の評判	保育所等の施設や設備 充実度(新しさ等)	福利厚生の実度	研修制度の実度	勤務地 (自宅から近い等)	給与が高いこと	昇格制度 (キャリアアップ)
全体		2,275	9.9	1.8	1.6	5.7	0.1	40.7	2.6	0.2
年代	20代	540	11.1	2.4	3.7	12.0	0.4	35.4	2.6	0.2
	30代	513	7.8	1.6	1.2	6.0	0.2	42.3	2.9	0.6
	40代	572	8.7	1.2	0.9	2.8	0.0	41.8	4.2	0.0
	50代	472	11.9	2.5	0.8	3.2	0.0	41.3	0.8	0.0
	60歳以上	178	10.7	1.1	0.6	1.1	0.0	47.2	1.7	0.0
通算就業年数	～3年未満	277	14.4	2.5	4.3	10.1	0.7	34.3	2.9	0.7
	3～5年未満	185	11.4	3.2	3.2	9.2	0.0	41.1	2.7	0.0
	5～10年未満	438	5.5	0.7	1.8	6.6	0.0	45.7	3.2	0.2
	10～15年未満	375	6.1	1.6	0.8	6.1	0.3	45.9	4.0	0.3
	15～20年未満	272	10.3	1.1	0.7	4.0	0.0	41.9	2.6	0.0
	20年以上	552	13.0	2.4	0.7	2.5	0.0	37.1	1.6	0.0
雇用形態	正規	1,243	12.3	2.2	2.1	7.6	0.2	34.0	2.5	0.2
	非正規	880	6.4	1.1	0.8	2.6	0.0	52.0	2.8	0.1
運営主体	公営	1,258	6.7	1.1	0.9	7.9	0.2	41.2	2.5	0.3
	民営	988	13.8	2.6	2.5	2.9	0.1	40.7	2.6	0.0
所在地	北部中部	1,980	10.3	1.9	1.7	5.9	0.1	39.2	2.9	0.1
	南部東部	290	7.6	1.7	0.7	3.4	0.3	51.4	1.0	0.7
施設の規模	5人以下	19	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	31.6	10.5	0.0
	6～19人	273	9.9	1.5	1.8	5.5	0.4	34.4	1.5	0.0
	20～49人	510	11.4	1.8	1.6	5.5	0.2	38.2	2.2	0.4
	50～99人	453	10.8	2.9	1.5	6.8	0.0	40.2	3.5	0.2
	100人以上	999	8.7	1.5	1.5	5.5	0.1	44.1	2.6	0.1

		合計 (n=)	寮や家賃補助制度があること	勤務時間・交代制の融通が利く	休暇が多い、取りやすい	職員の数	施設の規模	雇用が安定している	その他	無回答
全体		2,275	0.3	7.3	3.9	0.4	3.5	14.2	7.5	0.4
年代	20代	540	0.9	2.8	4.6	0.4	3.9	13.1	5.7	0.7
	30代	513	0.2	7.2	4.9	0.4	3.5	13.5	7.8	0.0
	40代	572	0.2	9.3	4.0	0.2	3.3	15.6	7.3	0.5
	50代	472	0.0	9.1	2.5	0.4	3.2	15.9	8.1	0.2
	60歳以上	178	0.0	9.6	1.7	1.1	3.9	10.1	10.7	0.6
通算就業年数	～3年未満	277	0.7	5.4	2.5	0.4	2.5	11.6	5.8	1.1
	3～5年未満	185	0.5	5.9	4.3	0.5	2.2	11.9	3.8	0.0
	5～10年未満	438	0.5	5.7	4.8	0.7	4.8	11.6	8.0	0.2
	10～15年未満	375	0.0	9.9	3.7	0.0	4.5	10.1	6.7	0.0
	15～20年未満	272	0.4	9.2	5.9	0.7	2.2	13.2	7.4	0.4
	20年以上	552	0.0	6.3	2.4	0.2	3.6	20.5	9.1	0.5
雇用形態	正規	1,243	0.2	2.6	3.1	0.2	4.5	19.8	8.2	0.3
	非正規	880	0.2	13.5	4.7	0.6	2.6	5.1	6.8	0.6
運営主体	公営	1,258	0.1	4.7	2.5	0.3	1.5	23.1	7.1	0.1
	民営	988	0.6	10.4	5.6	0.5	6.1	3.0	8.0	0.5
施設所在地	北部中部	1,980	0.4	7.8	4.0	0.4	3.8	14.1	7.1	0.4
	南部東部	290	0.0	3.4	2.8	0.7	1.7	14.5	9.7	0.3
施設の規模	5人以下	19	0.0	21.1	0.0	0.0	10.5	0.0	15.8	0.0
	6～19人	273	0.0	11.7	6.2	0.7	14.7	3.7	7.7	0.4
	20～49人	510	0.8	7.8	5.1	0.4	3.5	13.1	7.8	0.2
	50～99人	453	0.4	7.1	2.9	0.4	2.4	13.0	7.3	0.4
	100人以上	999	0.1	5.6	3.0	0.3	0.8	18.3	7.2	0.5

⑫令和4年度の1週あたりの平均的な労働時間（時間外勤務を含む）

令和4年度の1週あたりの平均的な労働時間（時間外勤務を含む）は、「週40～50時間未満」が43.1%、「週30～40時間未満」が15.9%となっている。

図表 56 令和4年度の1週あたりの平均的な労働時間（時間外勤務を含む）



通算就業年数別にみると、20年以上で「週50～60時間未満」が他に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「週40～50時間未満」「週50～60時間未満」が民営に比べ高くなっている。

図表 57 令和4年度の1週あたりの平均的な労働時間(時間外勤務を含む)(クロス集計)

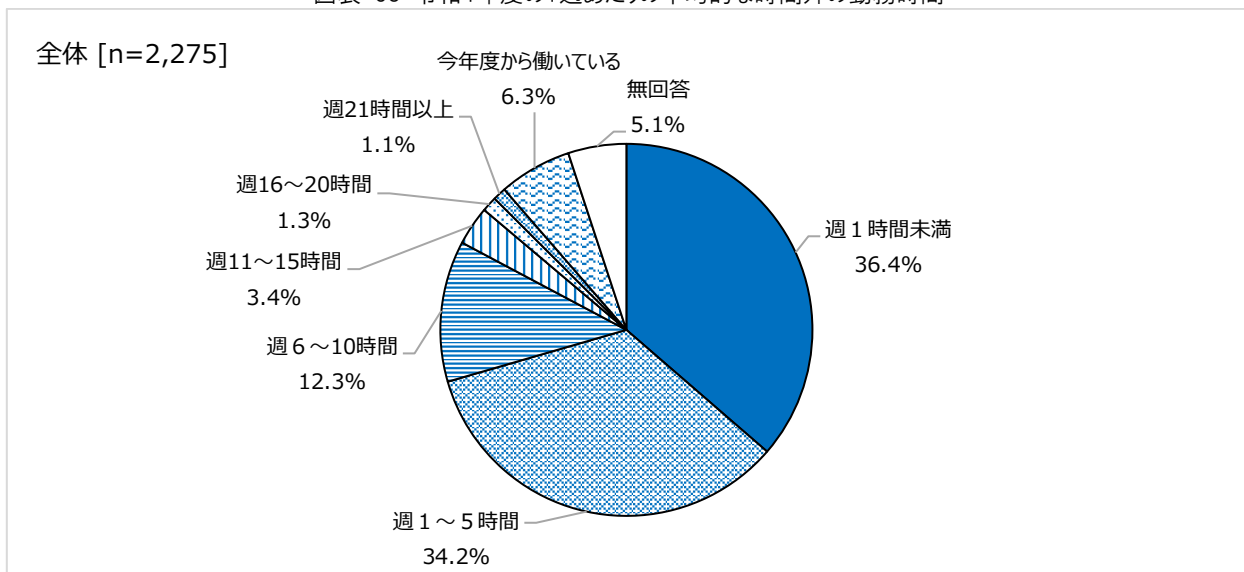
(%)

		合計 (n=)	週 20 時間 未満	未 週 20 ～ 30 時間	未 週 30 ～ 40 時間	未 週 40 ～ 50 時間	未 週 50 ～ 60 時間	週 60 時間 以上	今 年 度 か ら 働 いて い る	無 回 答
全体		2,275	7.4	9.5	15.9	43.1	11.0	2.3	6.3	4.5
年代	20代	540	2.8	3.9	10.4	50.0	10.4	1.9	15.6	5.2
	30代	513	4.5	9.4	19.1	41.3	9.9	3.3	6.8	5.7
	40代	572	8.4	11.0	17.5	41.4	11.9	1.9	3.1	4.7
	50代	472	10.8	10.0	14.8	43.4	14.8	2.8	0.6	2.8
	60歳以上	178	18.0	20.2	21.3	31.5	2.8	1.1	2.2	2.8
通算 就業 年数	～3年未満	277	5.1	2.9	10.8	39.4	7.2	0.7	28.5	5.4
	3～5年未満	185	8.6	8.1	13.0	50.8	9.2	2.2	3.2	4.9
	5～10年未満	438	7.3	9.1	16.4	43.2	10.0	3.0	5.3	5.7
	10～15年未満	375	8.5	17.1	19.5	37.6	9.6	1.6	3.2	2.9
	15～20年未満	272	7.4	7.4	21.0	47.1	8.1	2.2	2.2	4.8
	20年以上	552	7.2	8.2	14.5	47.6	16.5	3.1	1.1	1.8
雇用 形態	正規	1,243	2.4	2.5	11.6	53.6	17.0	3.6	6.4	2.9
	非正規	880	14.1	19.8	22.3	28.2	2.2	0.5	6.3	6.8
運営 主体	公営	1,258	5.4	8.3	14.6	46.3	13.5	2.2	5.8	3.8
	民営	988	10.1	10.6	17.3	39.9	8.1	2.4	6.8	4.8
所 施 在 地	北部中部	1,980	7.4	9.5	15.8	43.3	10.5	2.2	6.6	4.6
	南部東部	290	7.6	9.0	16.9	41.4	14.1	3.1	4.8	3.1
施 設 の 規 模	5人以下	19	21.1	26.3	5.3	21.1	5.3	0.0	15.8	5.3
	6～19人	273	11.7	12.1	18.7	33.3	6.6	1.8	7.3	8.4
	20～49人	510	7.3	10.4	17.6	45.3	6.7	1.4	7.3	4.1
	50～99人	453	8.4	7.3	18.1	42.4	10.4	2.4	6.0	5.1
	100人以上	999	5.7	8.7	13.3	45.6	14.7	2.9	5.7	3.3

⑬令和4年度の1週あたりの平均的な時間外の勤務時間

令和4年度の1週あたりの平均的な時間外の勤務時間は、「週1時間未満」が36.4%、「週1～5時間」が34.2%となっている。

図表 58 令和4年度の1週あたりの平均的な時間外の勤務時間



通算就業年数別にみると、20年以上では「週6～10時間」が他に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「週1～5時間」「週6～10時間」が民営に比べ高く、民営では「週1時間未満」が公営に比べ高くなっている。

図表 59 令和4年度の1週あたりの平均的な時間外の勤務時間(クロス集計)

(%)

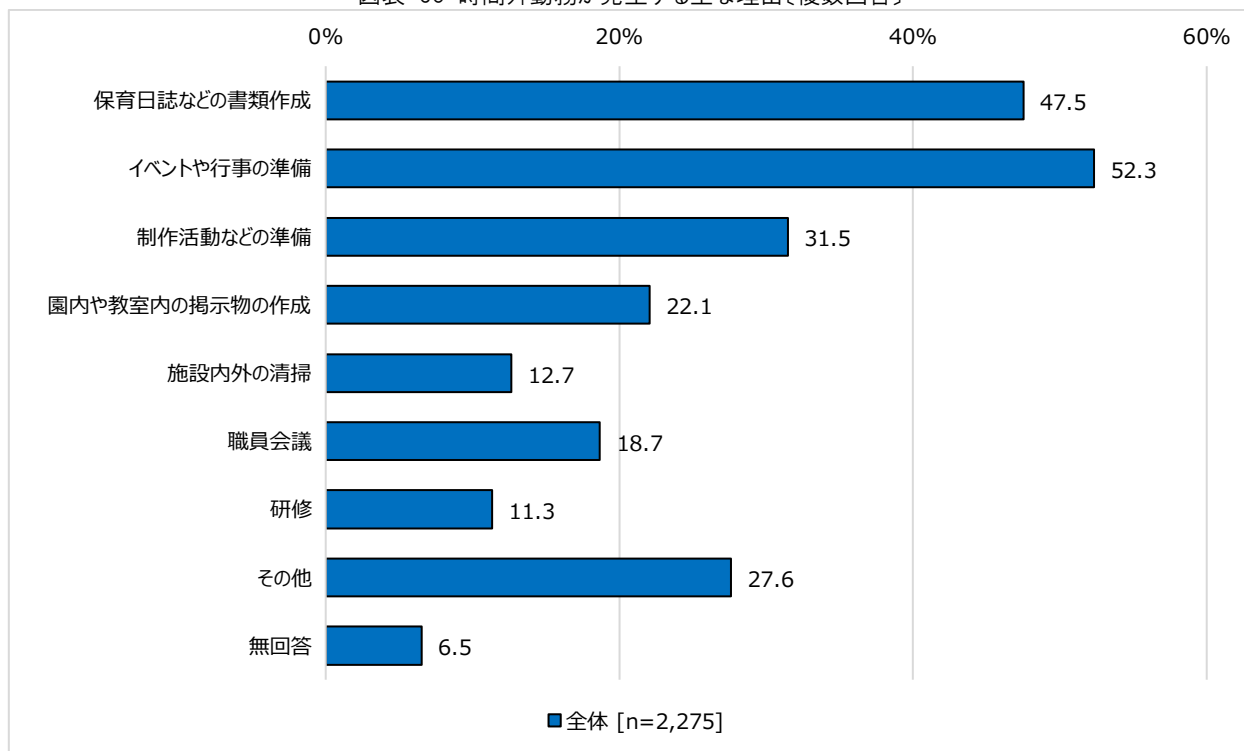
		合計 (n=)	週1時間未満	週1～5時間	週6～10時間	週11～15時間	週16～20時間	週21時間以上	今年度から働いている	無回答
全体		2,275	36.4	34.2	12.3	3.4	1.3	1.1	6.3	5.1
年代	20代	540	22.6	40.6	12.2	2.0	0.6	1.1	15.6	5.4
	30代	513	34.3	34.5	11.9	3.3	1.4	1.8	6.8	6.0
	40代	572	39.0	33.7	12.8	3.7	1.4	1.2	3.1	5.1
	50代	472	41.5	30.9	14.8	5.5	2.3	0.8	0.6	3.4
	60歳以上	178	61.8	23.6	5.1	1.1	0.6	0.0	2.2	5.6
通算就業年数	～3年未満	277	22.4	31.4	7.2	3.2	0.7	0.7	28.5	5.8
	3～5年未満	185	38.9	40.0	8.6	1.6	0.5	1.6	3.2	5.4
	5～10年未満	438	34.9	37.0	11.6	2.5	1.1	1.1	5.3	6.4
	10～15年未満	375	43.5	33.3	10.9	2.1	1.6	1.3	3.2	4.0
	15～20年未満	272	37.5	37.1	11.4	2.9	2.2	1.5	2.2	5.1
	20年以上	552	37.3	33.9	17.2	6.3	1.6	0.4	1.1	2.2
雇用形態	正規	1,243	23.8	41.9	16.9	5.5	1.6	1.0	6.4	2.8
	非正規	880	53.6	23.4	5.5	0.7	1.1	1.1	6.3	8.3
運営主体	公営	1,258	29.3	39.0	14.5	4.2	1.6	1.4	5.8	4.2
	民営	988	45.4	28.6	9.5	2.2	1.0	0.8	6.8	5.6
所在地	北部中部	1,980	38.0	33.1	11.7	3.3	1.1	0.9	6.6	5.2
	南部東部	290	25.5	41.0	15.5	3.8	2.8	2.8	4.8	3.8
施設の規模	5人以下	19	21.1	42.1	5.3	0.0	5.3	0.0	15.8	10.5
	6～19人	273	45.4	26.4	8.1	1.5	1.8	0.7	7.3	8.8
	20～49人	510	37.8	32.5	12.4	3.1	0.6	1.8	7.3	4.5
	50～99人	453	36.9	34.7	12.4	2.9	0.9	0.4	6.0	6.0
	100人以上	999	33.3	36.6	13.6	4.3	1.6	1.2	5.7	3.6

⑭時間外勤務が発生する主な理由

時間外勤務が発生する主な理由は、「イベントや行事の準備」が52.3%、「保育日志などの書類作成」が47.5%となっている。

「その他」の主な回答としては、「保護者対応」「保育士不足」「保護者の迎えが遅れるため」などがあつた。

図表 60 時間外勤務が発生する主な理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では、「保育日誌などの書類作成」「イベントや行事の準備」「制作活動などの準備」「園内や教室内の掲示物の作成」が、40代以上に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、5年未満では「制作活動などの準備」が5年以上に比べ高くなっている。また「保育日誌などの書類作成」は、5年未満と15～20年未満において他に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、多くの項目が民営より公営で高くなっているが、特に「保育日誌などの書類作成」「イベントや行事の準備」「制作活動などの準備」「園内や教室内の掲示物の作成」が高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設では、「保育日誌などの書類作成」「イベントや行事の準備」「制作活動などの準備」「園内や教室内の掲示物の作成」が19人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 61 時間外勤務が発生する主な理由(クロス集計)

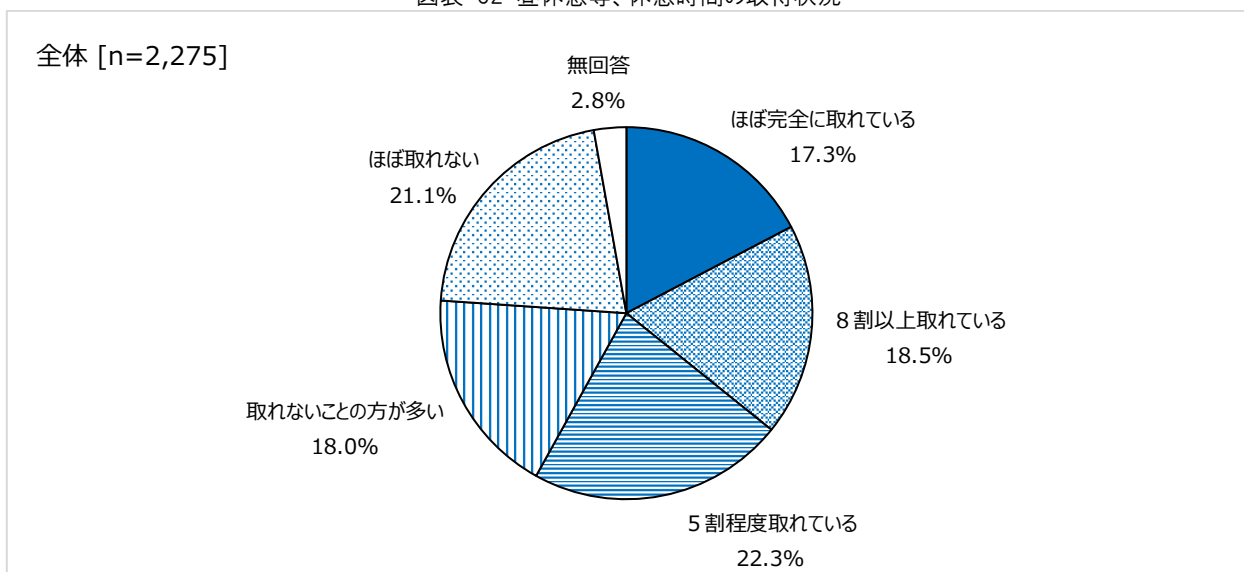
(%)

		合計 (n=)	保育日誌などの 書類作成	イベントや行事 の準備	制作活動などの 準備	園内や教室内の 掲示物の作成	施設内外の清掃	職員会議	研修	その他	無回答
全体		2,275	47.5	52.3	31.5	22.1	12.7	18.7	11.3	27.6	6.5
年代	20代	540	59.3	66.9	44.8	30.6	11.5	21.1	12.8	18.0	4.3
	30代	513	56.1	59.3	37.2	26.5	15.8	22.2	15.0	22.4	6.0
	40代	572	44.8	49.0	31.3	20.1	11.7	17.3	9.6	32.0	6.8
	50代	472	37.5	40.5	18.6	15.0	11.7	17.6	9.7	35.6	6.1
	60歳以上	178	22.5	30.3	9.0	8.4	12.9	8.4	6.2	36.5	15.2
通算就業年数	～3年未満	277	55.6	53.8	38.3	23.1	12.3	16.2	13.0	19.5	6.9
	3～5年未満	185	51.4	60.5	43.8	31.4	14.1	11.9	9.2	24.3	7.0
	5～10年未満	438	46.3	57.1	32.0	22.1	12.3	21.2	12.3	25.1	6.8
	10～15年未満	375	45.1	54.1	32.8	23.5	14.4	18.7	10.7	25.1	6.9
	15～20年未満	272	54.0	53.3	32.4	24.6	13.2	22.8	11.4	26.1	6.6
	20年以上	552	44.2	45.5	24.5	17.8	12.3	18.5	12.0	37.9	4.9
雇用形態	正規	1,243	60.1	59.1	38.8	28.2	12.8	21.5	13.1	29.2	2.1
	非正規	880	28.0	42.6	20.1	13.2	12.6	14.3	8.2	27.5	12.8
運営主体	公営	1,258	56.1	63.2	39.9	30.6	14.1	25.0	14.5	21.7	3.7
	民営	988	36.6	38.5	20.1	10.9	10.8	10.6	7.6	35.1	9.9
所在地	北部中部	1,980	47.3	50.3	30.6	20.6	11.7	17.4	11.3	28.2	7.1
	南部東部	290	47.9	65.2	36.6	31.4	19.0	26.9	12.1	23.4	2.8
施設の規模	5人以下	19	36.8	42.1	21.1	10.5	10.5	5.3	15.8	26.3	10.5
	6～19人	273	31.9	34.4	20.9	11.7	8.4	12.1	9.5	42.5	9.9
	20～49人	510	47.5	54.5	32.5	20.8	9.2	19.8	13.3	25.1	7.3
	50～99人	453	48.6	56.1	34.0	25.2	15.5	21.0	9.7	19.9	5.7
	100人以上	999	51.8	55.0	33.2	24.3	14.3	19.3	11.5	28.1	5.4

⑮ 昼休憩等、休憩時間の取得状況

昼休憩等、休憩時間の取得状況は、「5割程度取れている」が22.3%、「ほぼ取れない」が21.1%となっている。「ほぼ取れない」と「取れないことの方が多い」の合計が39.1%と全体の約4割を占めている。

図表 62 昼休憩等、休憩時間の取得状況



通算就業年数別にみると、3年未満では「ほぼ完全に取れている」が高く、15年以上では「取れないことの方が多い」が、10年未満に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「ほぼ取れない」が非正規に比べ高く、「ほぼ取れない」「取れないことの方が多い」の合計が4割を超え、非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、「ほぼ取れない」「取れないことの方が多い」の合計は、公営では、33.7%、民営では46.1%と民営が高いが、一方「ほぼ完全に取れている」も、公営に比べ民営で高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設で「ほぼ取れない」「取れないことの方が多い」の合計が19人以下の施設に比べ高くなっており、特に100人以上の施設では、「ほぼ取れない」「取れないことの方が多い」の合計が45.3%と、他に比べ高くなっている。

図表 63 屋休憩等、休憩時間の取得状況(クロス集計)

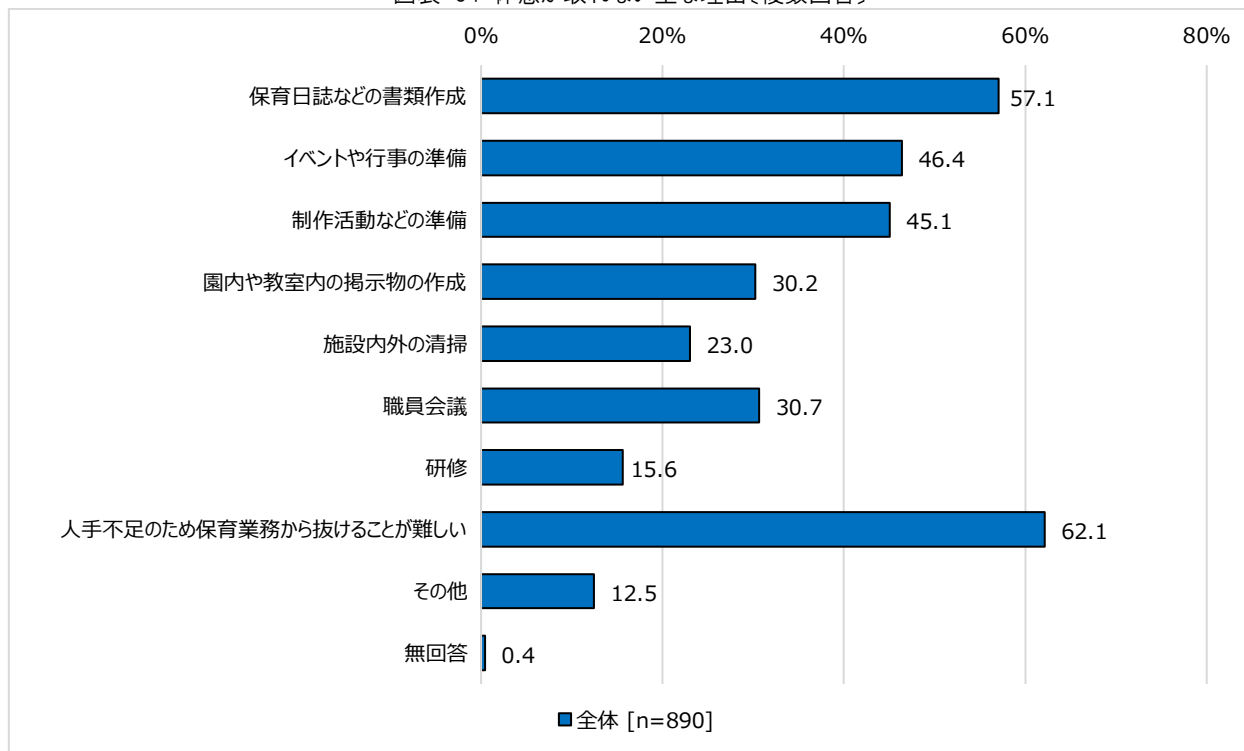
		合計 (n=)	ほぼ完全に 取れている	8割以上取 れている	5割程度取 れている	取れないこと の方が多い	ほぼ取れない	無回答
全体		2,275	17.3	18.5	22.3	18.0	21.1	2.8
年代	20代	540	18.3	22.0	26.5	14.4	18.3	0.4
	30代	513	16.8	18.3	25.1	18.5	20.3	1.0
	40代	572	17.1	17.0	19.9	21.2	22.9	1.9
	50代	472	15.3	16.9	21.2	18.4	24.8	3.4
	60歳以上	178	21.9	16.9	11.8	16.3	16.3	16.9
通算就業年数	～3年未満	277	26.4	20.6	20.9	13.4	17.0	1.8
	3～5年未満	185	16.8	21.6	22.7	15.7	22.7	0.5
	5～10年未満	438	14.8	19.4	26.3	15.8	20.5	3.2
	10～15年未満	375	20.0	18.1	21.9	17.3	19.5	3.2
	15～20年未満	272	13.6	19.5	21.0	22.1	21.7	2.2
	20年以上	552	13.9	15.4	21.0	21.7	23.9	4.0
雇用形態	正規	1,243	13.0	17.6	24.9	19.9	24.5	0.2
	非正規	880	23.5	19.7	17.5	15.8	16.6	6.9
運営主体	公営	1,258	14.8	21.5	27.1	19.0	14.7	2.9
	民営	988	20.5	14.8	16.1	17.1	29.0	2.4
所在地	北部中部	1,980	17.7	18.1	21.4	18.4	21.2	3.1
	南部東部	290	14.5	20.3	28.6	15.5	20.0	1.0
施設の規模	5人以下	19	36.8	15.8	26.3	10.5	0.0	10.5
	6～19人	273	35.2	19.0	16.1	12.8	13.9	2.9
	20～49人	510	17.6	17.3	24.5	19.0	18.6	2.9
	50～99人	453	15.0	21.9	25.8	16.3	18.5	2.4
	100人以上	999	13.3	17.6	21.1	19.8	25.5	2.6

⑩休憩が取れない主な理由

休憩が取れない主な理由は、「人手不足のため保育業務から抜けることが難しい」が62.1%、「保育日記などの書類作成」が57.1%となっている。

「その他」の主な回答としては、「休憩室がない」「休憩を取れる雰囲気ではない」などがあった。

図表 64 休憩が取れない主な理由〔複数回答〕



通算就業年数別にみると、3～5年未満では「イベントや行事の準備」、3～5年未満、5～10年未満では「制作活動などの準備」が他に比べ高くなっており、また、15～20年未満では「研修」が他に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では民営に比べ高くなっている項目が多いが、特に「職員会議」「研修」が民営に比べ高く、民営では「人手不足のために保育業務から抜けることが難しい」「施設内外の清掃」が公営に比べ高くなっている。

図表 65 休憩が取れない主な理由(クロス集計)

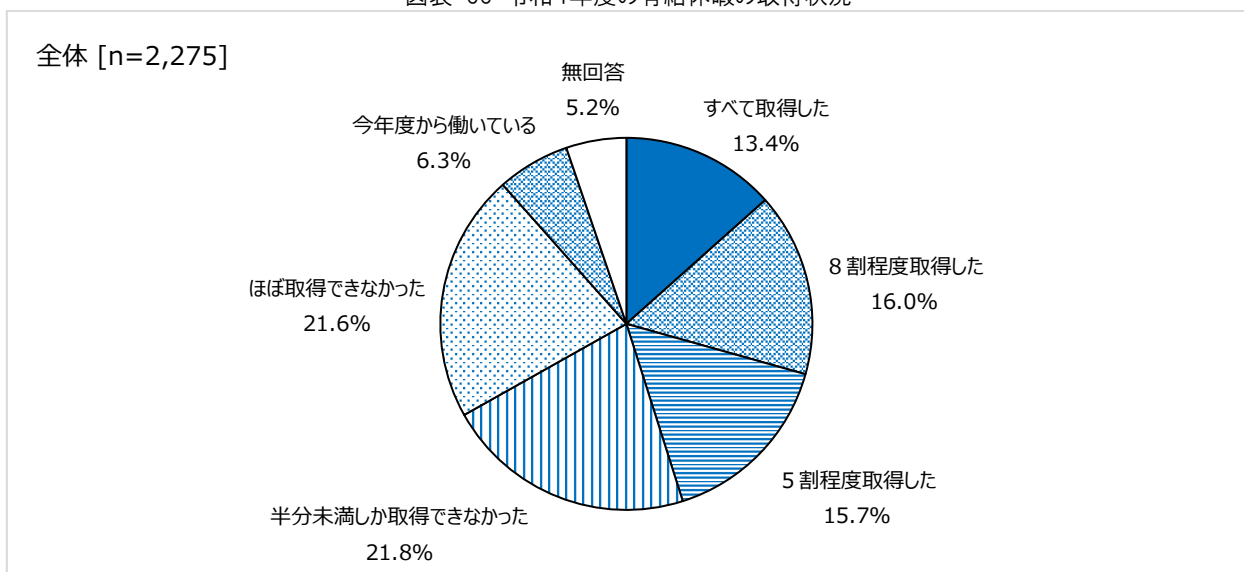
		合計 (n=)	保育日誌などの書類作成	イベントや行事の準備	制作活動などの準備	園内や教室内の掲示物の作成	施設内外の清掃
全体		890	57.1	46.4	45.1	30.2	23.0
年代	20代	177	72.9	65.0	62.1	40.7	21.5
	30代	199	65.8	54.8	55.3	39.2	29.6
	40代	252	56.7	46.4	44.4	27.0	19.8
	50代	204	39.7	28.9	27.0	20.1	23.0
	60歳以上	58	41.4	22.4	24.1	17.2	19.0
通算就業年数	～3年未満	84	63.1	47.6	48.8	31.0	17.9
	3～5年未満	71	62.0	60.6	56.3	42.3	26.8
	5～10年未満	159	62.3	53.5	54.1	37.1	24.5
	10～15年未満	138	58.0	44.9	47.8	33.3	27.5
	15～20年未満	119	61.3	48.7	42.0	31.9	23.5
	20年以上	252	48.0	36.9	34.9	20.6	19.8
雇用形態	正規	551	63.7	53.4	49.4	33.0	22.5
	非正規	285	42.1	33.0	34.7	22.8	23.9
運営主体	公営	424	63.7	54.0	51.9	36.3	19.6
	民営	456	50.7	38.8	37.9	24.1	25.9
施設所在地	北部中部	785	58.5	46.6	45.9	30.3	22.7
	南部東部	103	45.6	43.7	37.9	28.2	25.2
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x
	6～19人	73	57.5	34.2	35.6	17.8	20.5
	20～49人	192	54.7	49.5	47.9	32.3	22.9
	50～99人	158	50.0	43.0	44.9	25.3	21.5
	100人以上	453	60.5	48.1	45.5	33.3	24.3

		合計 (n=)	職員会議	研修	人手不足のため保育業務から抜けることが難しい	その他	無回答
全体		890	30.7	15.6	62.1	12.5	0.4
年代	20代	177	37.9	19.8	55.4	4.5	0.6
	30代	199	41.7	23.1	68.3	8.5	0.5
	40代	252	27.8	13.5	60.7	15.1	0.4
	50代	204	22.5	10.8	65.7	18.6	0.5
	60歳以上	58	12.1	3.4	55.2	17.2	0.0
通算就業年数	～3年未満	84	27.4	13.1	57.1	7.1	1.2
	3～5年未満	71	35.2	11.3	63.4	5.6	0.0
	5～10年未満	159	34.0	17.6	67.3	7.5	0.0
	10～15年未満	138	30.4	12.3	57.2	13.8	0.0
	15～20年未満	119	34.5	23.5	64.7	13.4	0.8
	20年以上	252	27.0	13.5	61.1	17.5	0.8
雇用形態	正規	551	37.4	18.1	61.5	12.5	0.5
	非正規	285	18.6	10.2	63.9	13.0	0.4
運営主体	公営	424	40.6	25.7	59.0	12.0	0.0
	民営	456	21.5	6.6	65.1	13.2	0.9
施設所在地	北部中部	785	30.6	15.2	59.9	12.6	0.5
	南部東部	103	31.1	18.4	79.6	11.7	0.0
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x
	6～19人	73	20.5	17.8	61.6	9.6	2.7
	20～49人	192	33.3	18.8	64.6	9.4	0.0
	50～99人	158	25.9	11.4	59.5	16.5	0.0
	100人以上	453	32.9	15.5	62.0	13.2	0.4

⑰令和4年度の有給休暇の取得状況

令和4年度の有給休暇の取得状況は、「半分未満しか取得できなかった」が21.8%、「ほぼ取得できなかった」が21.6%となっている。

図表 66 令和4年度の有給休暇の取得状況



通算就業年数別にみると、20年以上では、「ほぼ取得できなかった」が他に比べ高く、「半分未満しか取得できなかった」「ほぼ取得できなかった」の合計が6割弱となっている。

運営主体別にみると、「半分未満しか取得できなかった」「ほぼ取得できなかった」の合計が公営では57.7%、民営では25.7%と、公営が民営に比べ高くなっている。

施設所在地別にみると、北部中部では「すべて取得した」が南部東部に比べ高くなっているのに対して、南部東部では「ほぼ取得できなかった」が北部中部に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設では「半分未満しか取得できなかった」「ほぼ取得できなかった」が19人以下に比べ高く、100人以上の施設では、「半分未満しか取得できなかった」「ほぼ取得できなかった」の合計が50.8%となっている。

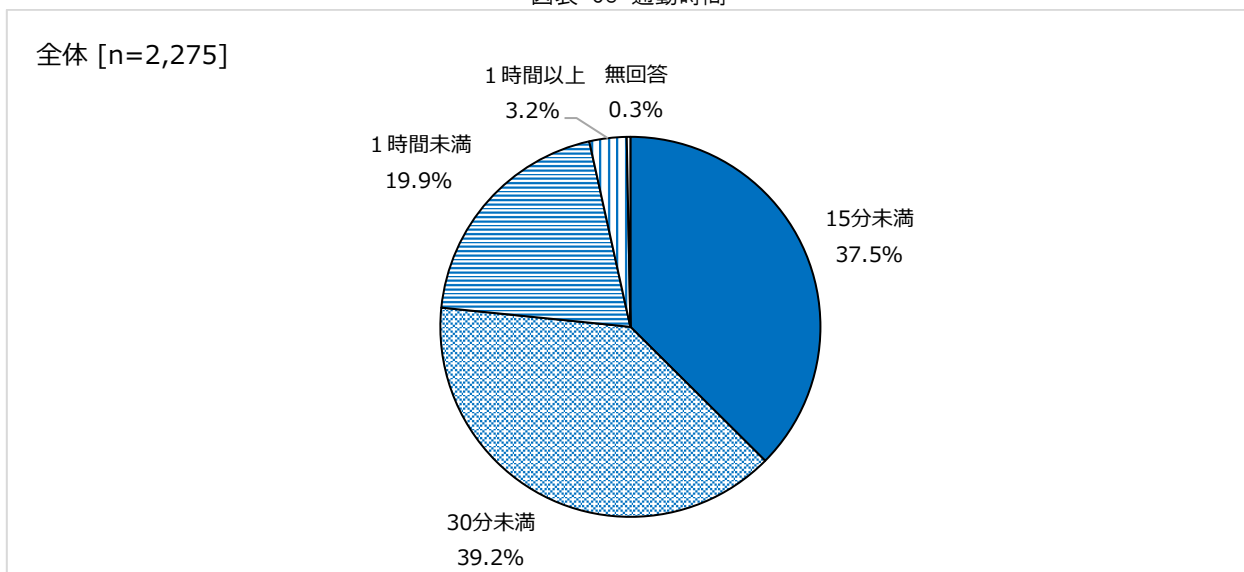
図表 67 令和4年度の有給休暇の取得状況(クロス集計)

		合計 (n=)	すべて取得した	8割程度取得した	5割程度取得した	半分未満しか取得できなかった	ほぼ取得できなかった	今年度から働いている	無回答
全体		2,275	13.4	16.0	15.7	21.8	21.6	6.3	5.2
年代	20代	540	10.9	14.1	17.2	19.8	18.0	15.6	4.4
	30代	513	15.2	17.0	14.4	20.9	20.3	6.8	5.5
	40代	572	15.4	18.9	15.0	21.5	20.3	3.1	5.8
	50代	472	11.4	12.9	15.0	24.2	30.7	0.6	5.1
	60歳以上	178	14.6	17.4	19.1	24.7	16.3	2.2	5.6
通算就業年数	～3年未満	277	13.0	13.7	13.7	10.1	13.7	28.5	7.2
	3～5年未満	185	18.9	17.3	17.3	21.6	16.2	3.2	5.4
	5～10年未満	438	13.5	16.0	14.4	23.7	21.5	5.3	5.7
	10～15年未満	375	17.9	20.0	16.0	21.6	16.3	3.2	5.1
	15～20年未満	272	11.0	19.1	18.0	24.6	19.5	2.2	5.5
	20年以上	552	9.8	13.6	15.0	24.8	33.7	1.1	2.0
雇用形態	正規	1,243	8.3	13.1	16.5	25.1	27.8	6.4	2.7
	非正規	880	20.9	20.2	14.0	16.8	13.1	6.3	8.8
運営主体	公営	1,258	8.2	11.5	13.0	26.9	30.8	5.8	3.8
	民営	988	19.7	21.8	19.1	15.7	10.0	6.8	6.9
施設所在地	北部中部	1,980	14.6	16.4	15.8	21.3	19.9	6.6	5.5
	南部東部	290	5.5	12.8	15.5	25.2	32.8	4.8	3.4
施設の規模	5人以下	19	21.1	15.8	10.5	15.8	10.5	15.8	10.5
	6～19人	273	22.7	22.3	19.0	9.9	8.8	7.3	9.9
	20～49人	510	15.5	14.9	15.5	22.4	19.6	7.3	4.9
	50～99人	453	10.8	17.9	15.2	20.8	23.2	6.0	6.2
	100人以上	999	10.8	13.9	15.1	25.3	25.5	5.7	3.6

⑱通勤時間

通勤時間は、「30分未満」が39.2%、「15分未満」が37.5%となっている。

図表 68 通勤時間



クロス集計の結果は、下記の通りとなっている。

図表 69 通勤時間(クロス集計)

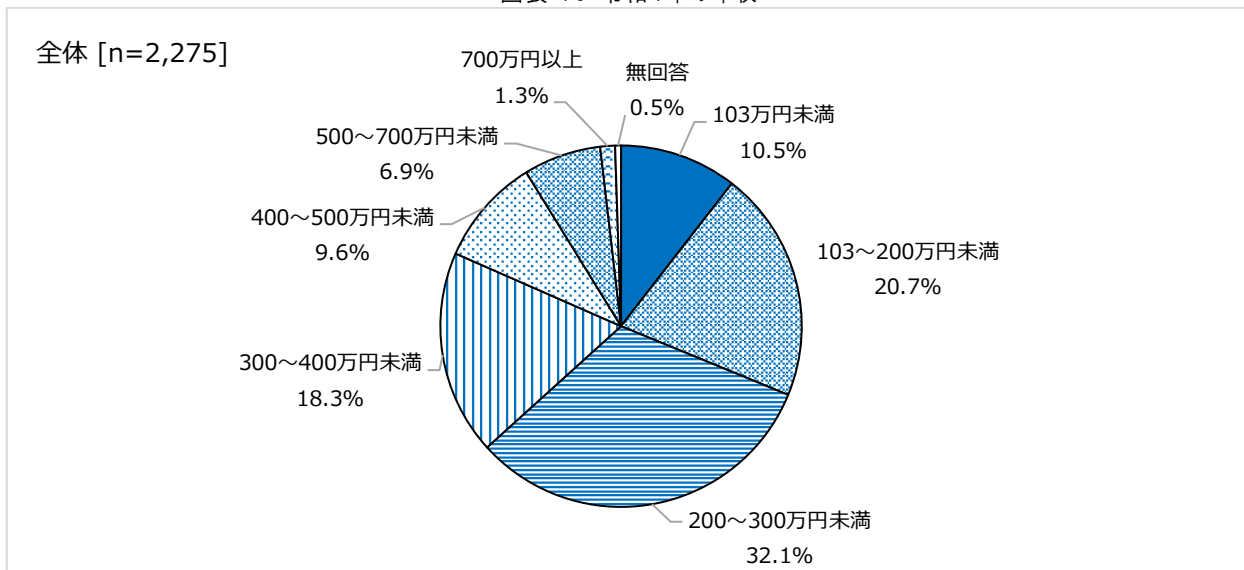
(%)

		合計 (n=)	15 分未 満	30 分未 満	1 時 間未 満	1 時 間 以 上	無 回 答
全体		2,275	37.5	39.2	19.9	3.2	0.3
年代	20代	540	35.4	35.0	25.0	4.4	0.2
	30代	513	33.5	41.3	22.8	2.1	0.2
	40代	572	37.2	42.8	17.3	2.1	0.5
	50代	472	41.5	38.3	16.3	3.8	0.0
	60歳以上	178	44.9	36.0	14.0	3.9	1.1
通算就業年数	～3年未満	277	37.2	36.8	22.7	2.9	0.4
	3～5年未満	185	35.1	35.7	24.9	3.8	0.5
	5～10年未満	438	39.3	39.7	18.3	2.5	0.2
	10～15年未満	375	37.9	39.7	19.7	2.7	0.0
	15～20年未満	272	36.0	42.3	21.0	0.7	0.0
	20年以上	552	37.7	39.1	17.8	5.1	0.4
雇用形態	正規	1,243	29.8	40.1	25.3	4.3	0.4
	非正規	880	47.6	38.8	12.4	1.1	0.1
運営主体	公営	1,258	36.6	39.4	20.9	2.8	0.2
	民営	988	37.9	39.4	18.7	3.6	0.4
所在地	北部中部	1,980	36.6	39.4	20.4	3.2	0.4
	南部東部	290	43.8	37.9	15.9	2.4	0.0
施設の規模	5人以下	19	68.4	21.1	10.5	0.0	0.0
	6～19人	273	37.4	41.0	18.7	2.9	0.0
	20～49人	510	34.7	42.0	19.6	3.3	0.4
	50～99人	453	40.2	36.9	18.8	3.8	0.4
	100人以上	999	36.8	38.7	21.1	3.0	0.3

⑱令和4年の年収

令和4年の年収は、「200～300万円未満」が32.1%、「103～200万円未満」が20.7%となっている。

図表 70 令和4年の年収



年代別にみると、20代では「200～300万円未満」が30代以上に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、10年未満までは「200～300万円未満」が3割以上となっており、20年以上では「500～700万円未満」が2割を超えている。

雇用形態別にみると、正規では「200～300万円未満」、非正規では「103～200万円未満」が最も高くなっている。正規では300万円以上が非正規に比べて高く、非正規では200万円未満が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営民営ともに、「200～300万円未満」が最も高くなっている。公営では、「400～500万円未満」が民営に比べ高くなっている。

図表 71 令和4年の年収(クロス集計)

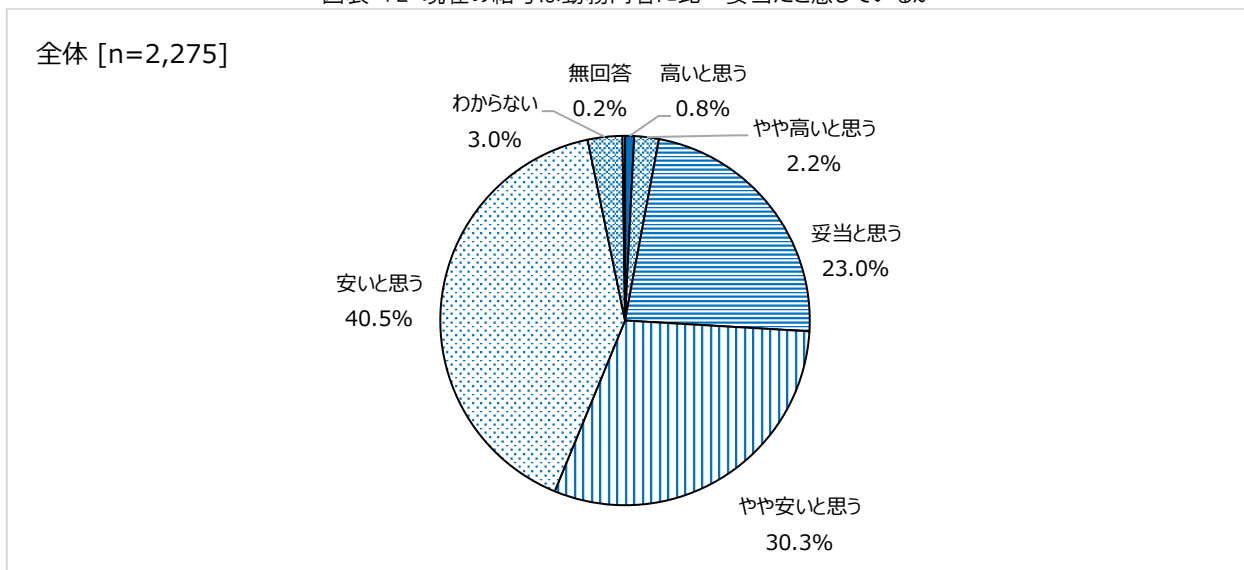
(%)

		合計 (n=)	103 万円 未満	103 ～ 200 万円 未満	200 ～ 300 万円 未満	300 ～ 400 万円 未満	400 ～ 500 万円 未満	500 ～ 700 万円 未満	700 万円 以上	無 回 答
全体		2,275	10.5	20.7	32.1	18.3	9.6	6.9	1.3	0.5
年代	20代	540	5.9	22.6	51.9	17.0	1.9	0.0	0.0	0.7
	30代	513	9.7	19.5	29.2	29.0	9.9	2.3	0.0	0.2
	40代	572	11.9	20.1	23.4	17.7	14.3	10.5	1.0	1.0
	50代	472	10.6	16.1	25.0	12.7	14.2	16.7	4.7	0.0
	60歳以上	178	21.9	32.6	27.0	7.9	5.1	3.9	1.1	0.6
通算就業年数	～3年未満	277	14.4	28.2	44.4	9.0	1.1	0.7	0.7	1.4
	3～5年未満	185	13.5	23.8	46.5	15.1	0.5	0.0	0.0	0.5
	5～10年未満	438	10.7	22.4	36.3	23.3	6.4	0.7	0.0	0.2
	10～15年未満	375	12.5	23.7	29.6	21.3	10.1	2.1	0.0	0.5
	15～20年未満	272	7.7	20.6	28.3	21.0	15.1	7.0	0.0	0.4
	20年以上	552	6.9	11.6	22.5	17.9	16.3	20.5	4.2	0.2
雇用形態	正規	1,243	1.3	9.3	31.0	28.4	15.5	11.7	2.2	0.6
	非正規	880	24.0	37.3	33.2	4.2	0.9	0.1	0.0	0.3
運営主体	公営	1,258	5.9	19.5	32.6	18.5	12.0	9.3	1.8	0.4
	民営	988	15.7	22.1	31.8	18.2	6.8	4.1	0.7	0.6
所在地	北部中部	1,980	10.9	20.2	32.8	17.8	9.6	6.9	1.4	0.5
	南部東部	290	7.9	24.5	27.6	21.0	10.0	7.6	1.0	0.3
施設の規模	5人以下	19	47.4	21.1	15.8	5.3	10.5	0.0	0.0	0.0
	6～19人	273	21.2	22.0	34.1	15.4	4.4	2.9	0.0	0.0
	20～49人	510	11.2	22.9	34.1	18.0	8.0	4.7	0.6	0.4
	50～99人	453	9.1	25.8	30.2	17.2	8.8	6.6	1.8	0.4
	100人以上	999	7.2	16.6	32.0	19.9	12.3	9.4	1.9	0.6

⑳現在の給与は勤務内容に比べ妥当だと感じているか

現在の給与は勤務内容に比べ妥当だと感じているかは、「安いと思う」が40.5%、「やや安いと思う」が30.3%となっており、「安いと思う」と「やや安いと思う」の合計が7割を超えている。

図表 72 現在の給与は勤務内容に比べ妥当だと感じているか



年代別にみると、20代、30代において、「安いと思う」が40代以上に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、3年以上20年未満において、「安いと思う」が、3年未満、20年以上に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「やや安いと思う」「安いと思う」の合計が非正規に比べ高くなっている。

図表 73 現在の給与は勤務内容に比べ妥当だと感じているか(クロス集計)

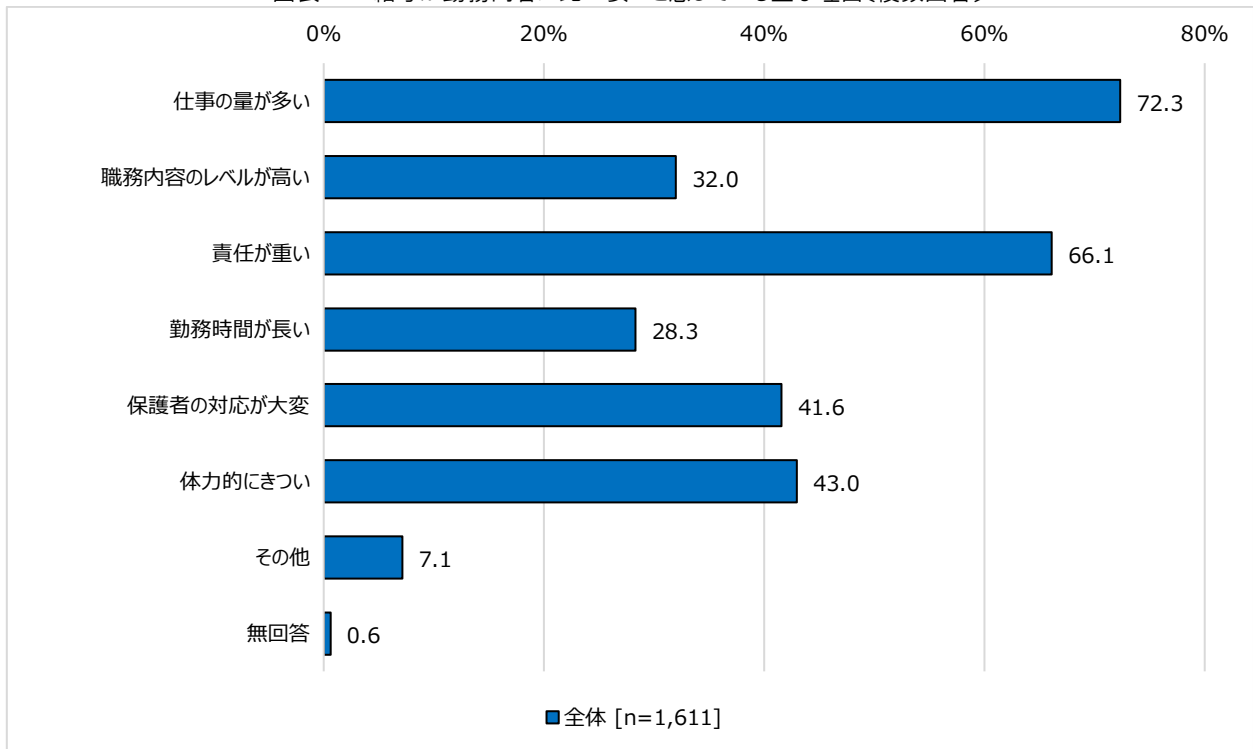
(%)

		合計 (n=)	高い と思う	やや 高い と思う	妥当 と思う	やや 安い と思う	安い と思う	わからない	無 回答
全体		2,275	0.8	2.2	23.0	30.3	40.5	3.0	0.2
年代	20代	540	0.9	2.6	15.2	30.7	47.0	3.3	0.2
	30代	513	0.2	1.8	19.1	30.6	47.4	1.0	0.0
	40代	572	1.0	1.9	29.4	27.1	37.2	3.0	0.3
	50代	472	1.3	2.1	23.9	32.0	36.0	4.4	0.2
	60歳以上	178	0.0	2.8	34.8	33.7	23.6	4.5	0.6
通算 就業 年数	～3年未満	277	0.7	5.8	22.7	30.0	35.4	5.4	0.0
	3～5年未満	185	2.7	0.5	19.5	24.9	48.6	3.2	0.5
	5～10年未満	438	0.2	2.3	19.9	31.1	44.7	1.8	0.0
	10～15年未満	375	0.5	1.1	22.7	31.5	42.1	2.1	0.0
	15～20年未満	272	0.7	1.1	23.2	30.5	42.3	1.8	0.4
	20年以上	552	0.7	1.8	26.6	32.6	33.7	4.3	0.2
雇用 形態	正規	1,243	0.7	1.9	18.9	32.3	42.4	3.5	0.2
	非正規	880	1.0	2.5	28.5	27.5	37.6	2.6	0.2
運営 主体	公営	1,258	0.6	1.7	21.4	32.1	41.6	2.7	0.0
	民営	988	1.0	2.7	25.3	28.1	39.6	3.0	0.2
所 在 地	北部中部	1,980	0.8	2.2	23.9	30.2	40.0	2.7	0.2
	南部東部	290	0.7	1.7	16.6	31.4	44.1	5.5	0.0
施設 の 規模	5人以下	19	0.0	5.3	47.4	5.3	31.6	10.5	0.0
	6～19人	273	1.8	2.6	25.6	30.8	35.9	3.3	0.0
	20～49人	510	1.0	1.4	20.6	30.4	44.3	2.4	0.0
	50～99人	453	0.2	2.6	24.7	32.9	37.1	2.2	0.2
	100人以上	999	0.7	2.2	22.2	29.8	41.2	3.4	0.4

・給与が勤務内容に比べ安いと感じている主な理由

給与が勤務内容に比べ安いと感じている主な理由は、「仕事の量が多い」が72.3%、「責任が重い」が66.1%となっている。

図表 74 給与が勤務内容に比べ安いと感じている主な理由〔複数回答〕



年代別にみると、40代以下では、「仕事の量が多い」「職務内容のレベルが高い」「保護者の対応が大変」が50代以上に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では、「仕事の量が多い」「責任が重い」「勤務時間が長い」「保護者の対応が大変」「体力的にきつい」が民営に比べ高くなっている。

施設所在地別にみると、南部東部では「保護者の対応が大変」「体力的にきつい」が北部中部に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設で「仕事の量が多い」が19人以下の施設に比べて高く、また50人以上の施設で「責任が重い」「保護者の対応が大変」が49人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 75 給与が勤務内容に比べ安いと感じている主な理由(クロス集計)

(%)

		合計 (n=)	仕事の 量が多い	職務 内容のレ ベル が高い	責任 が重い	勤務 時間が 長い	保護 者の対 応が大 変	体力的 にきつ い	その他	無回 答
全体		1,611	72.3	32.0	66.1	28.3	41.6	43.0	7.1	0.6
年代	20代	420	80.0	33.1	68.8	33.6	41.7	40.7	4.5	0.5
	30代	400	74.5	34.3	68.5	28.0	48.3	42.3	7.0	0.5
	40代	368	73.1	37.0	70.1	30.2	46.2	48.9	7.3	0.5
	50代	321	64.8	25.9	61.7	25.2	34.9	40.8	8.7	0.3
	60歳以上	102	52.9	19.6	45.1	10.8	19.6	40.2	12.7	2.9
通算 就業 年数	～3年未満	181	71.8	26.0	69.6	27.6	34.3	40.3	2.8	0.6
	3～5年未満	136	80.9	31.6	69.1	31.6	41.2	41.2	7.4	0.7
	5～10年未満	332	77.1	33.1	66.6	31.0	43.4	47.6	6.9	0.9
	10～15年未満	276	72.8	33.3	64.9	25.4	46.4	44.9	6.9	0.4
	15～20年未満	198	73.2	37.4	66.7	24.7	47.0	38.4	5.1	1.0
	20年以上	366	66.9	28.1	62.8	27.9	38.5	39.3	11.5	0.3
雇用 形態	正規	929	79.8	34.2	72.2	34.9	46.9	40.8	5.8	0.4
	非正規	573	60.2	28.6	56.9	17.8	32.8	46.6	9.4	1.0
運営 主体	公営	927	76.7	32.1	70.4	31.7	48.9	45.0	5.0	0.4
	民営	669	66.5	31.7	60.1	23.0	31.7	39.6	10.3	0.9
所 在 地	北部中部	1,389	71.9	32.2	66.2	27.9	40.6	41.6	7.1	0.7
	南部東部	219	74.9	30.1	64.8	31.1	47.0	51.1	7.3	0.0
施設 の 規 模	5人以下	7	x	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	182	54.9	27.5	60.4	24.7	26.9	31.3	13.2	0.5
	20～49人	381	70.1	33.6	59.8	28.9	36.7	41.7	6.8	1.3
	50～99人	317	71.9	30.3	67.8	22.1	41.6	47.9	8.8	0.0
	100人以上	710	78.0	33.1	70.4	31.7	48.3	44.6	5.1	0.6

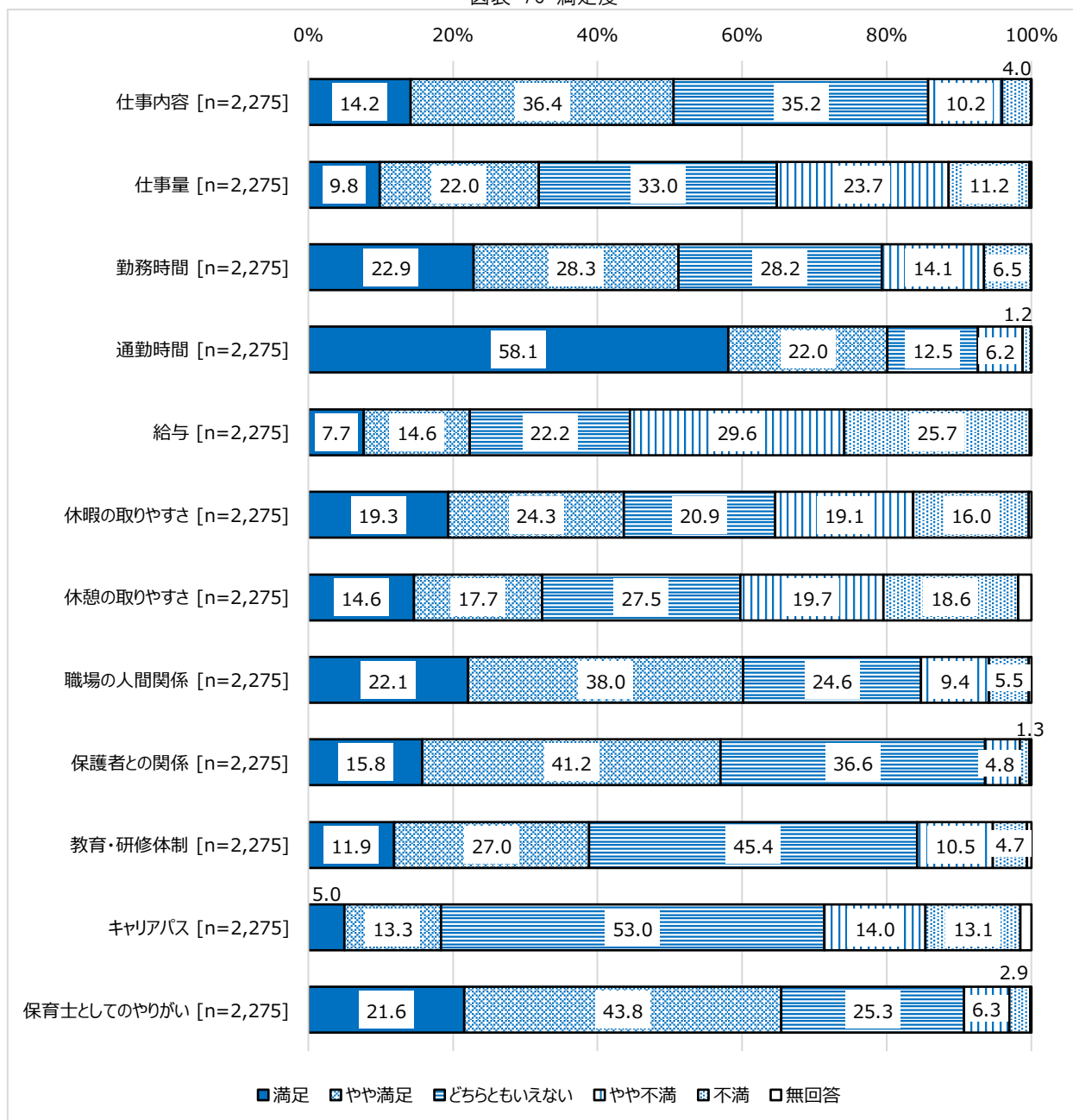
(3) 仕事における不満や負担、やりがいについて

①満足度

満足度について、「満足」「やや満足」の合計が最も高いのは、『通勤時間』で80.1%、そのほか「満足」「やや満足」の合計が過半数を超えているのは、『保育士としてのやりがい』で65.4%、『職場の人間関係』で60.1%、『保護者との関係性』で57.0%、『勤務時間』で51.2%、『仕事内容』で50.6%となっている。

「やや不満」「不満」の合計が最も高いのは『給与』で55.3%、そのほか『休暇の取りやすさ』で38.3%、『休暇の取りやすさ』で35.1%、『仕事量』で34.9%となっている。

図表 76 満足度

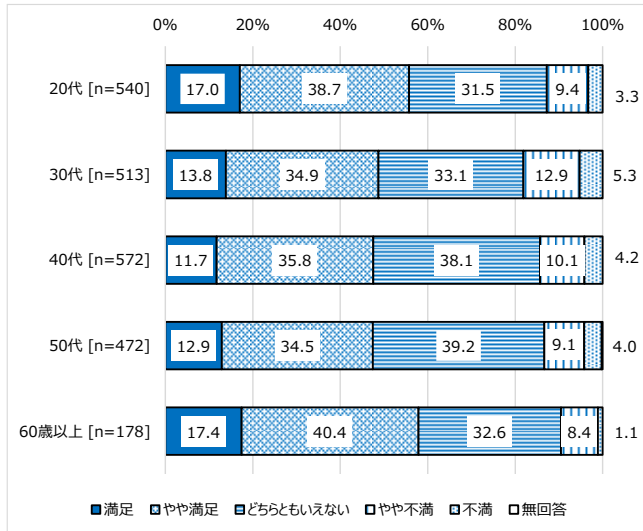


仕事内容の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

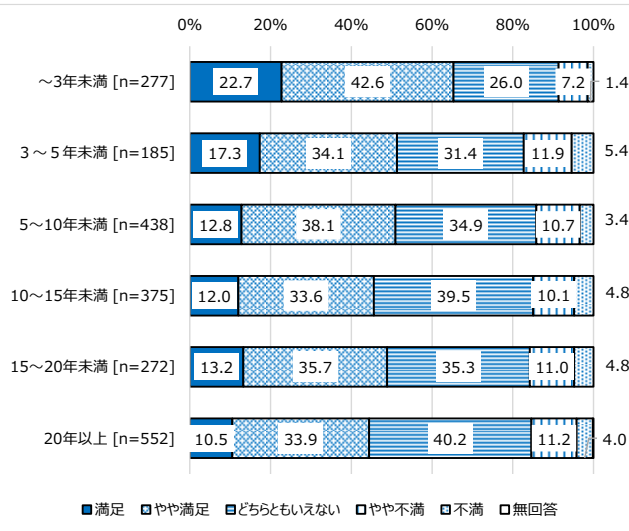
通算就業年数別にみると、3年未満で「満足」「やや満足」の合計が他に比べ高く、施設の規模別にみると、19人以下の施設で「満足」「やや満足」の合計が20人以上に比べ高くなっている。

図表 77 満足度「仕事内容」(クロス集計)

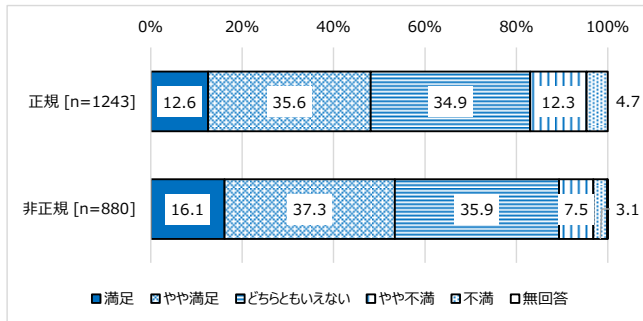
【年代別】



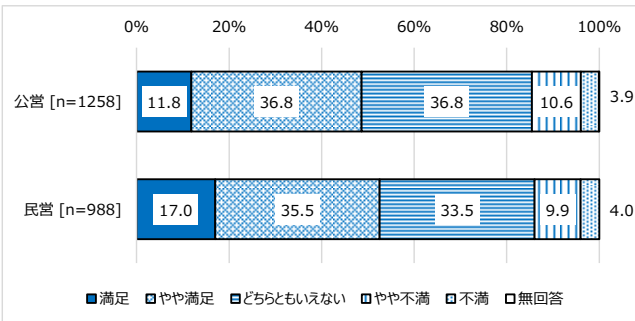
【通算就業年数別】



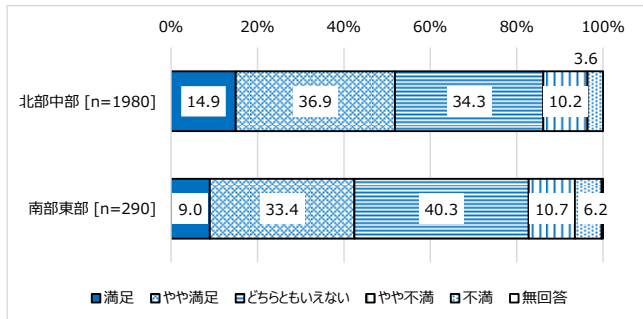
【雇用形態】



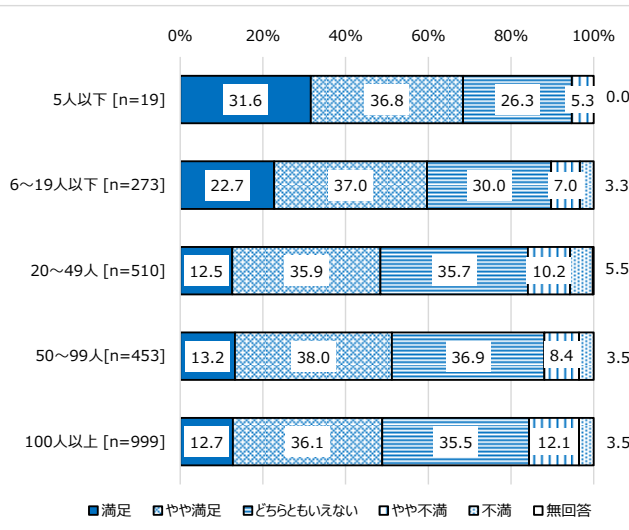
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

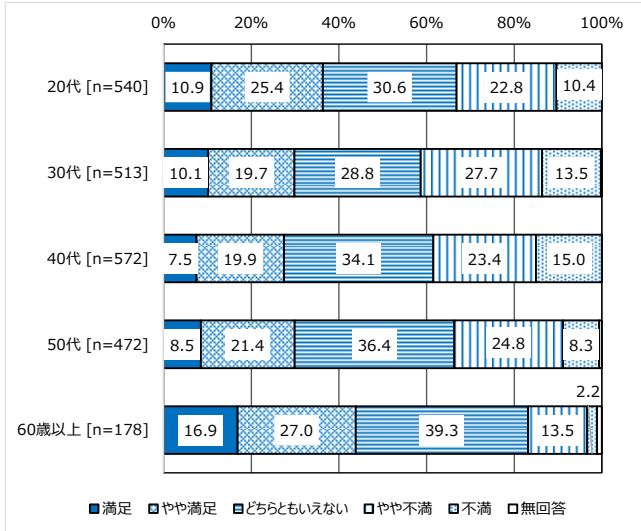


仕事量の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

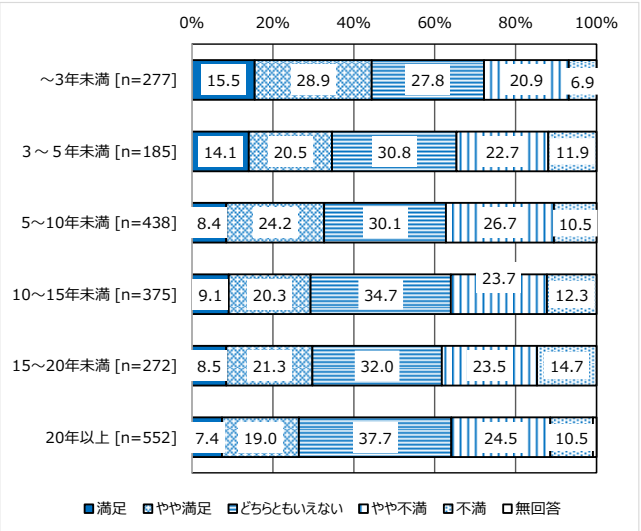
雇用形態別にみると、正規では、「不満」「やや不満」の合計が非正規に比べ高く、施設の規模別にみると、20人以上の施設で「不満」「やや不満」の合計が19人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 78 満足度「仕事量」(クロス集計)

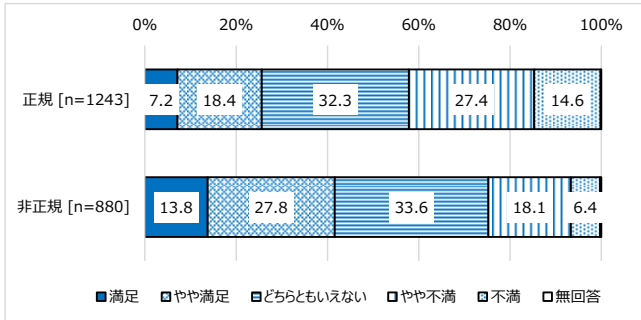
【年代別】



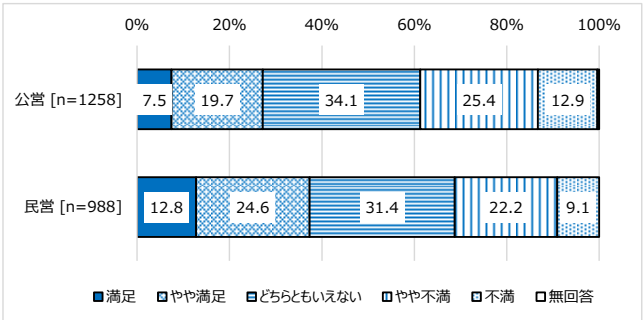
【通算就業年数別】



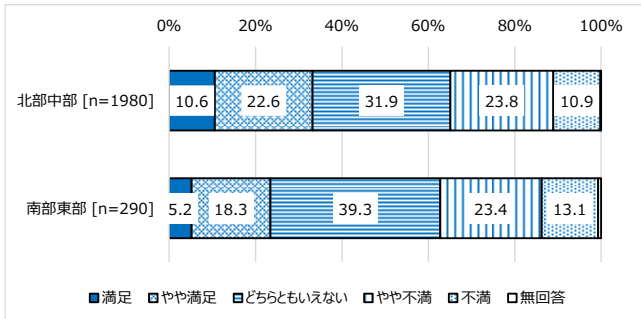
【雇用形態】



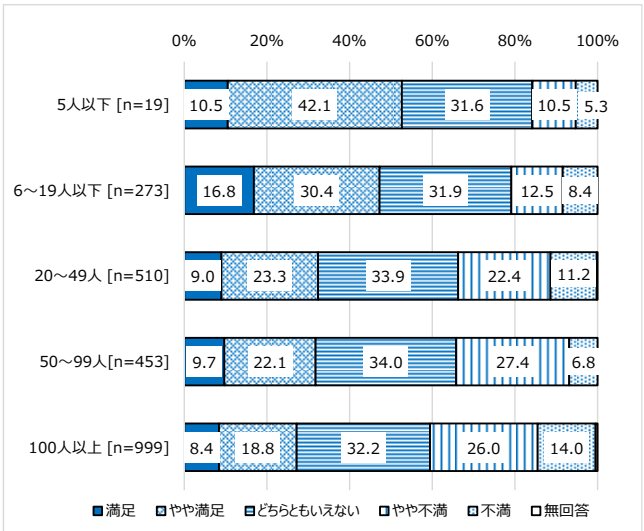
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

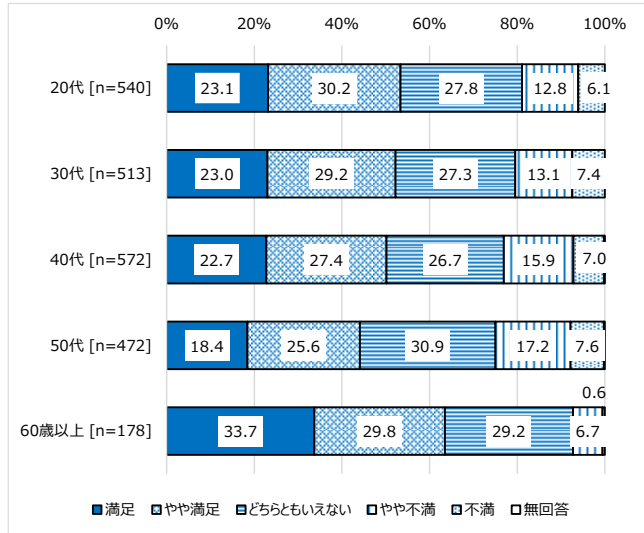


勤務時間の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

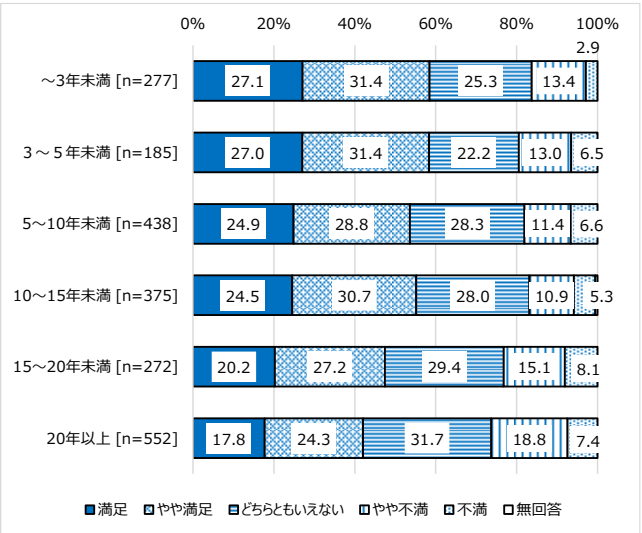
雇用形態別にみると、正規では、「不満」「やや不満」の合計が非正規に比べ高く、運営主体別にみると、公営では、「不満」「やや不満」の合計が民営に比べ高くなっている。

図表 79 満足度「勤務時間」(クロス集計)

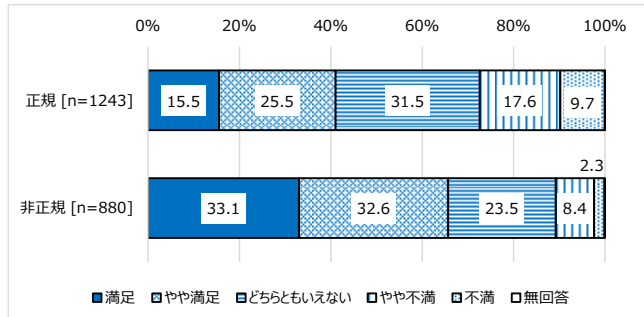
【年代別】



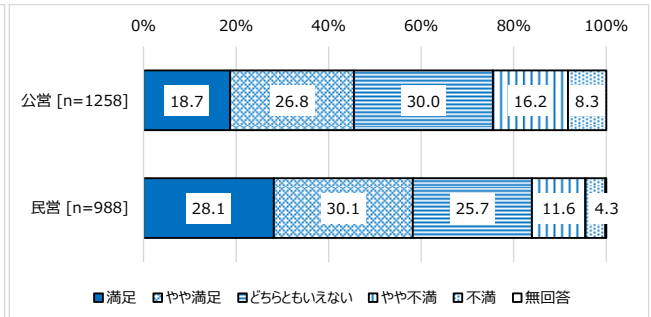
【通算就業年数別】



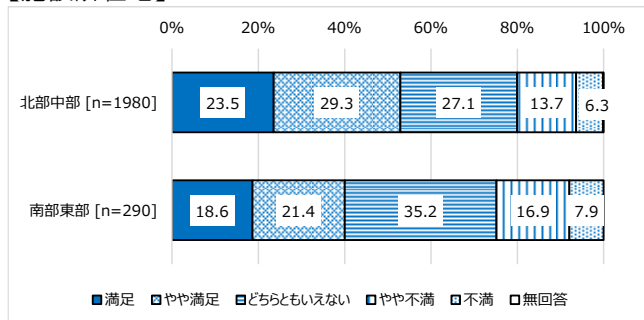
【雇用形態】



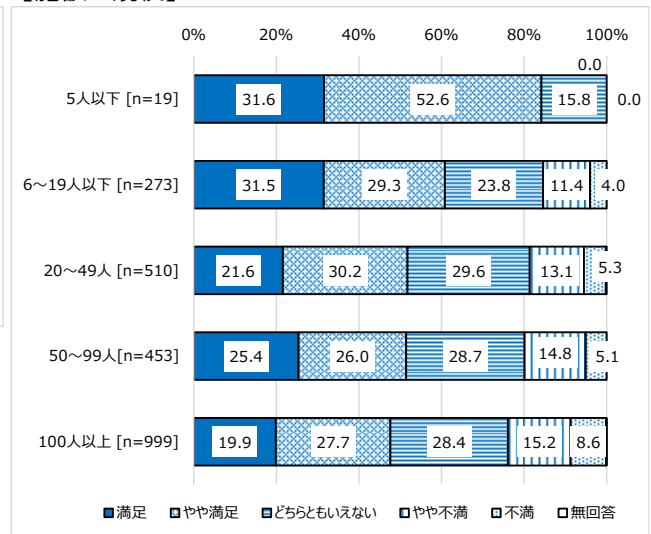
【運営主体】



【施設所在地】



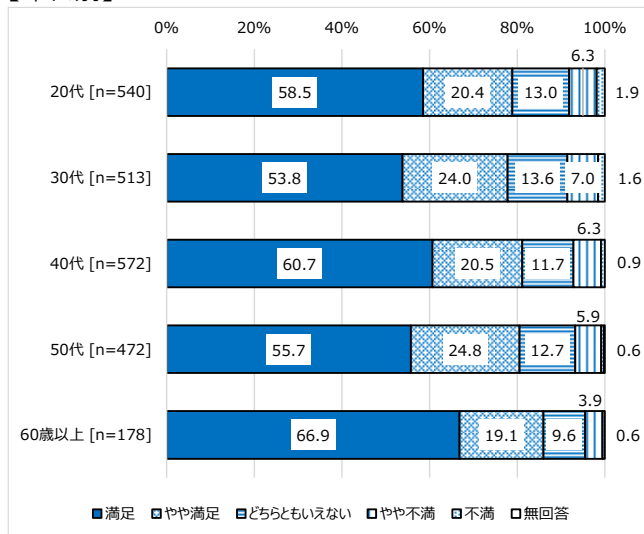
【施設の規模】



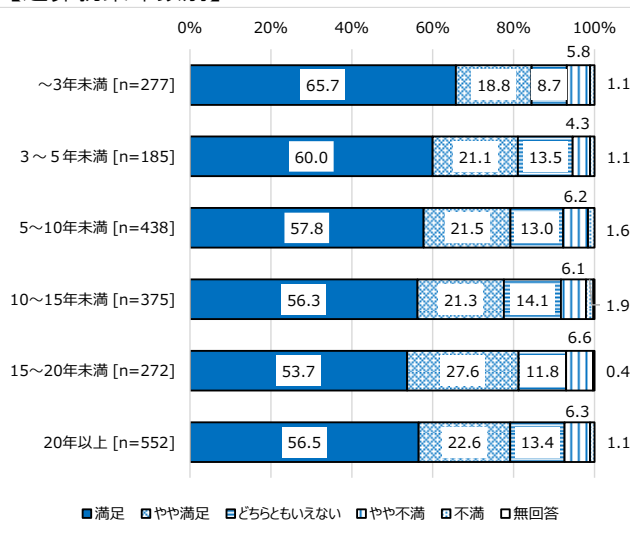
通勤時間の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

図表 80 満足度「通勤時間」(クロス集計)

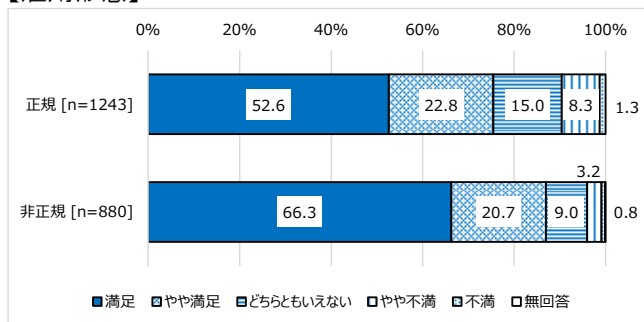
【年代別】



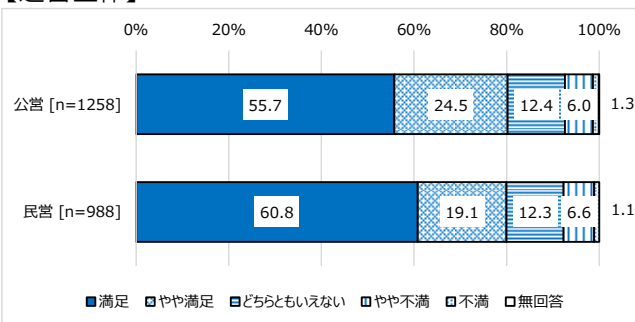
【通算就業年数別】



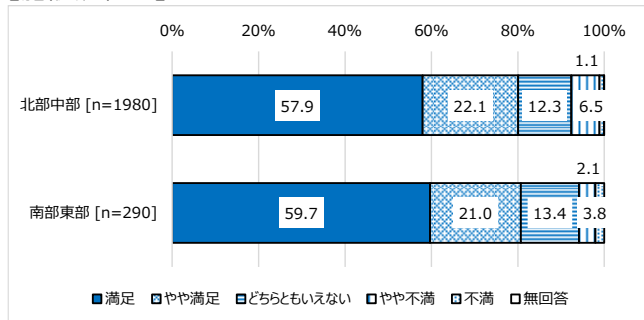
【雇用形態】



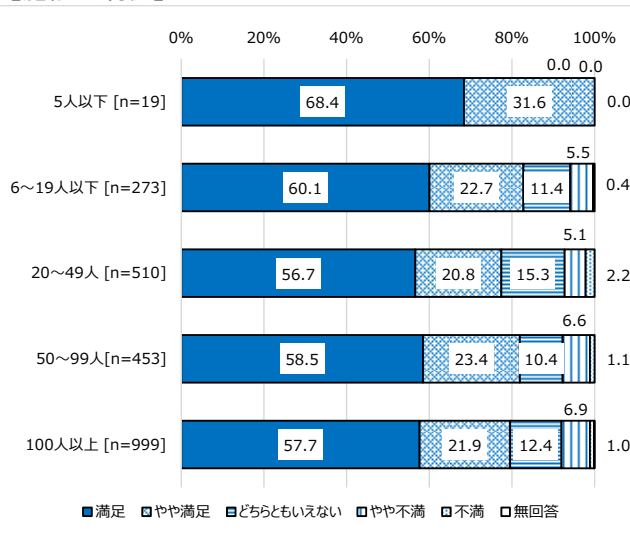
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

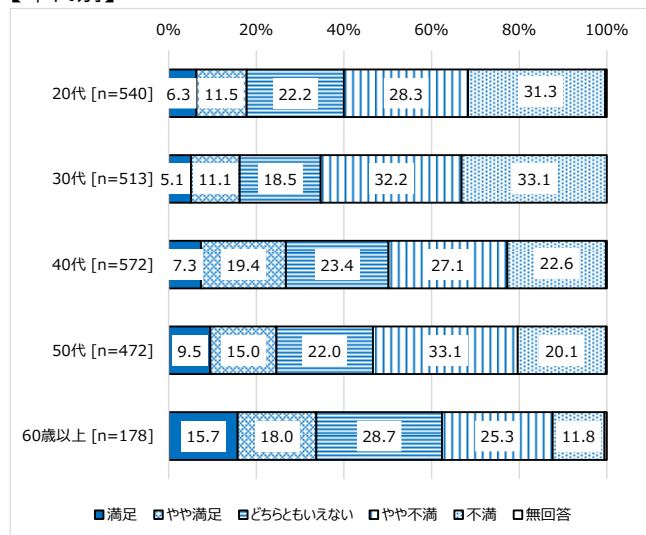


給与の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

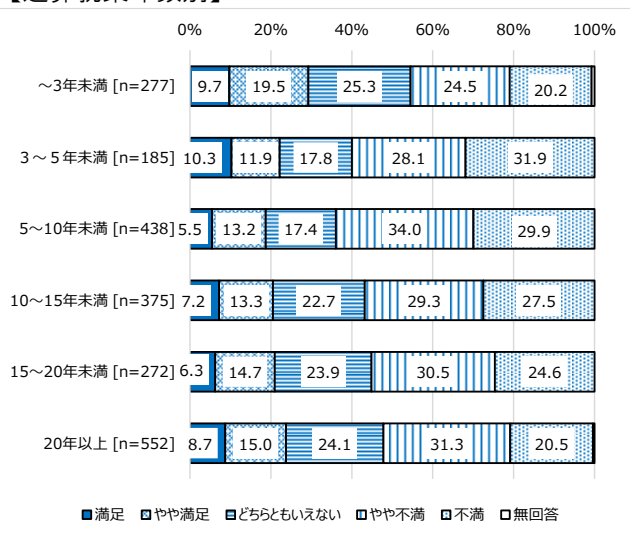
年代別にみると、20代、30代で「不満」「やや不満」の合計が40代以上に比べ高く、雇用形態別にみると、正規では「不満」「やや不満」の合計が非正規に比べ高くなっている。また、施設所在地別にみると、南部東部で「不満」「やや不満」の合計が北部中部に比べ高くなっている。

図表 81 満足度「給与」(クロス集計)

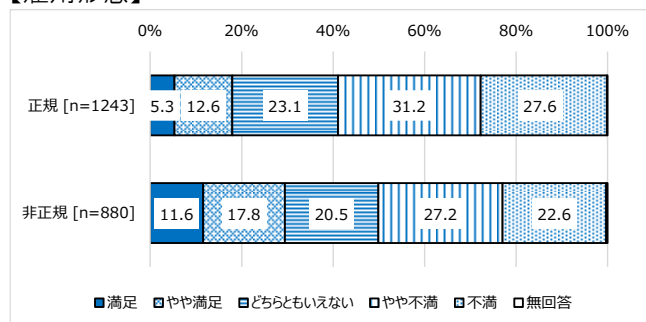
【年代別】



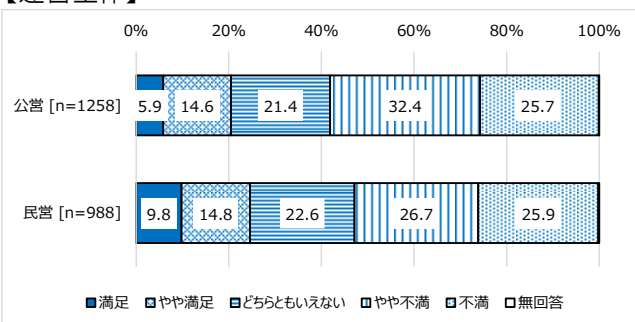
【通算就業年数別】



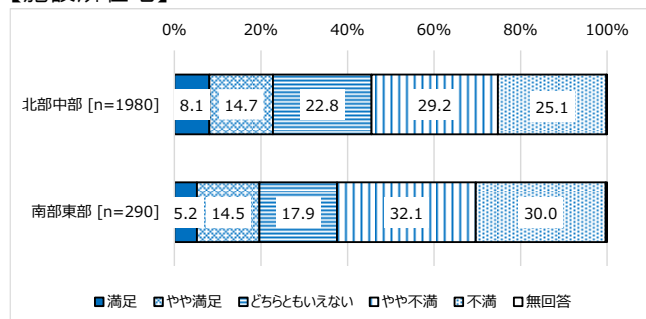
【雇用形態】



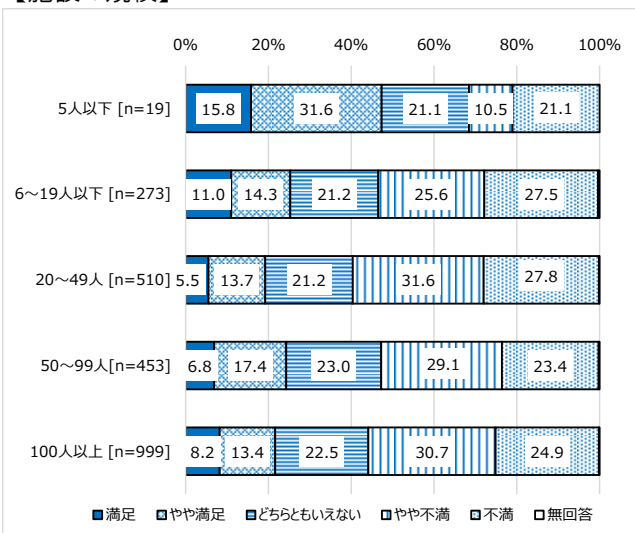
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

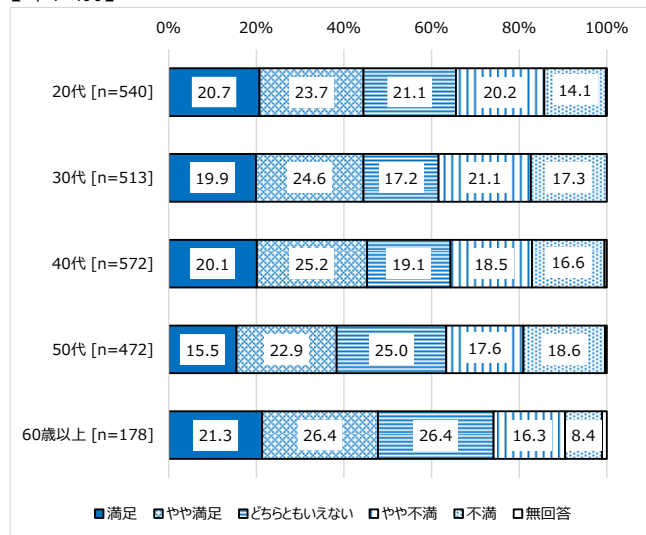


休暇の取りやすさの満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

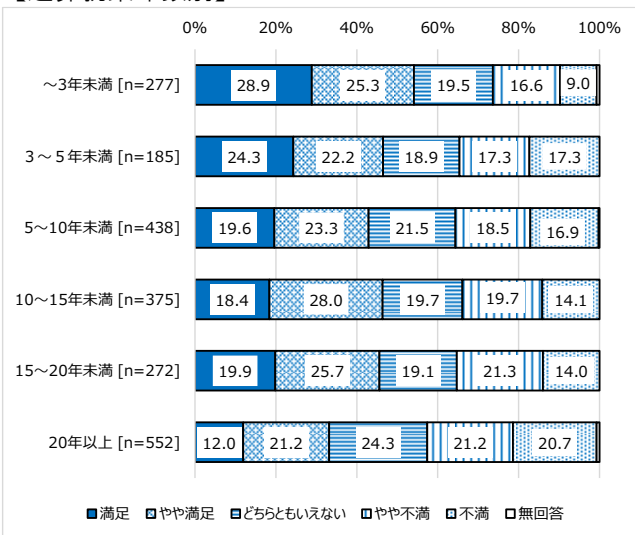
雇用形態別にみると、正規では「不満」「やや不満」の合計が非正規に比べ高く、運営主体別にみると、公営では「不満」「やや不満」の合計が民営に比べ高くなっている。

図表 82 満足度「休暇の取りやすさ」(クロス集計)

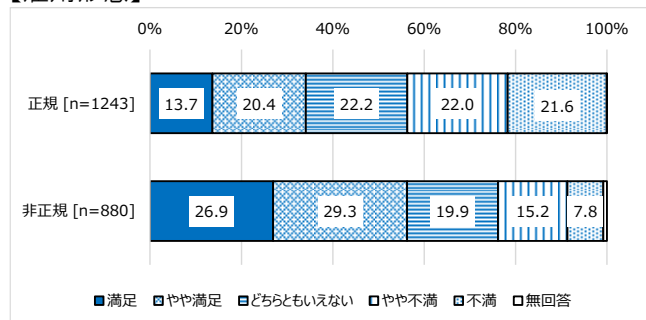
【年代別】



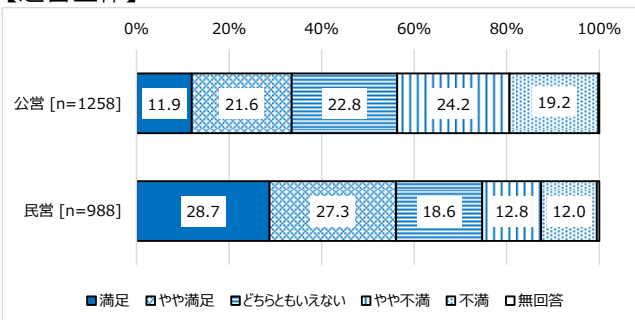
【通算就業年数別】



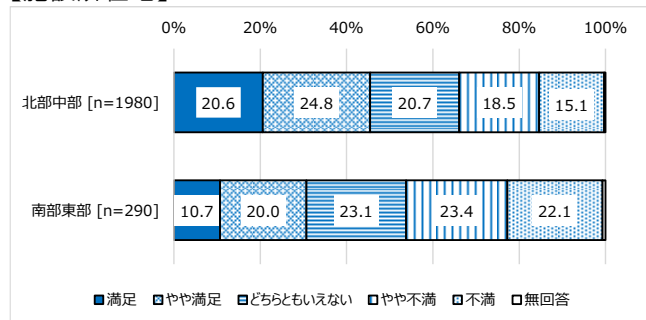
【雇用形態】



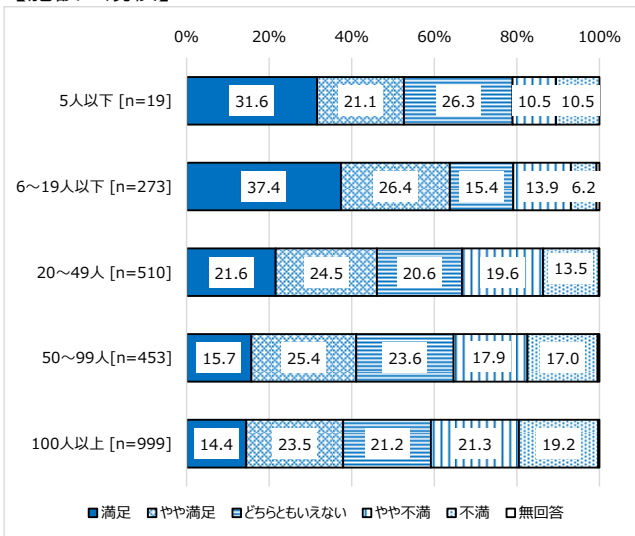
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

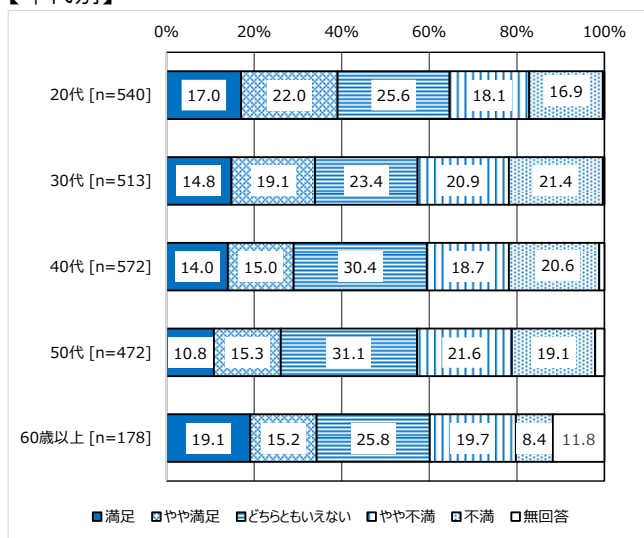


休憩の取りやすさの満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

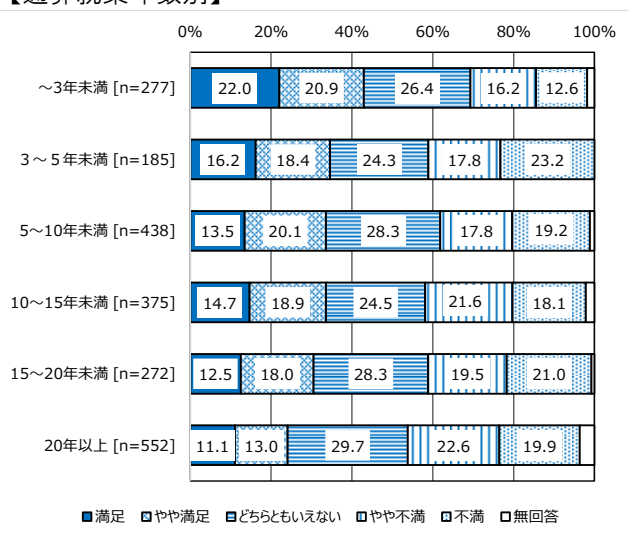
雇用形態別にみると、正規では「不満」「やや不満」の合計が非正規に比べ高くなっている。

図表 83 満足度「休憩の取りやすさ」(クロス集計)

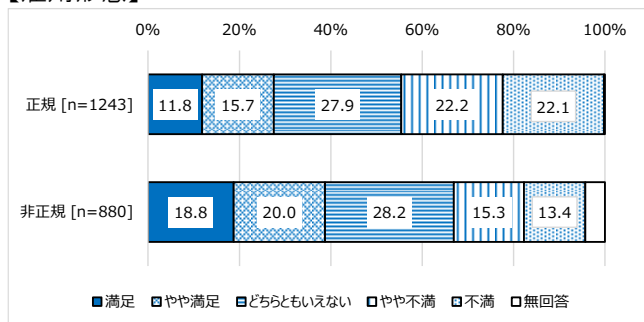
【年代別】



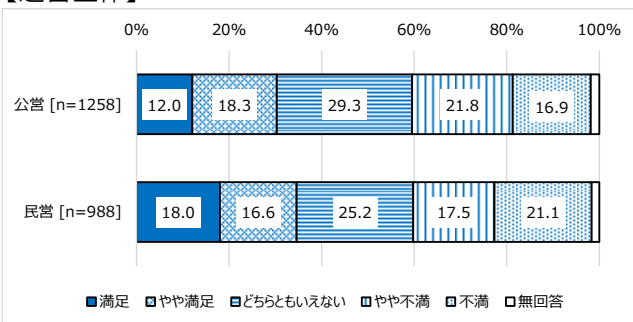
【通算就業年数別】



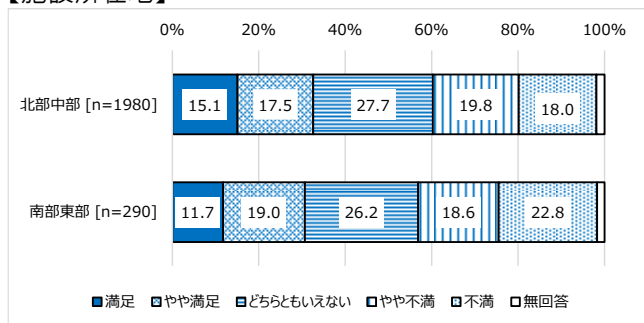
【雇用形態】



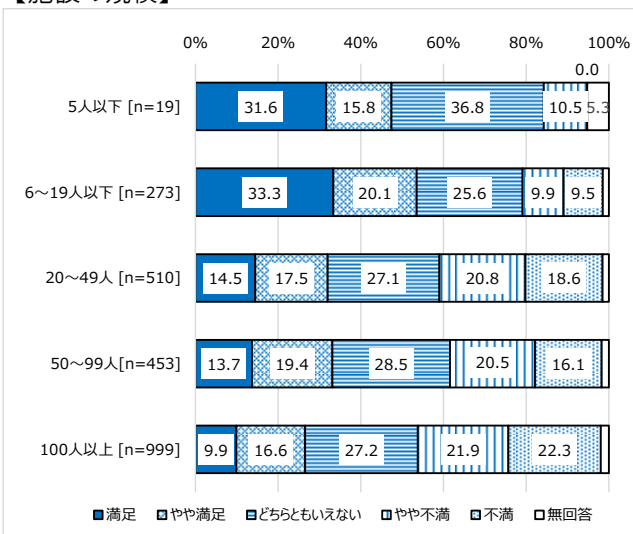
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

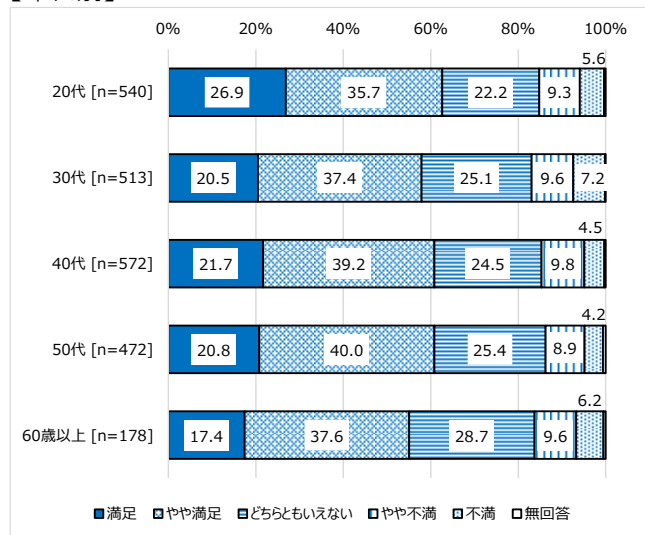


職場の人間関係の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

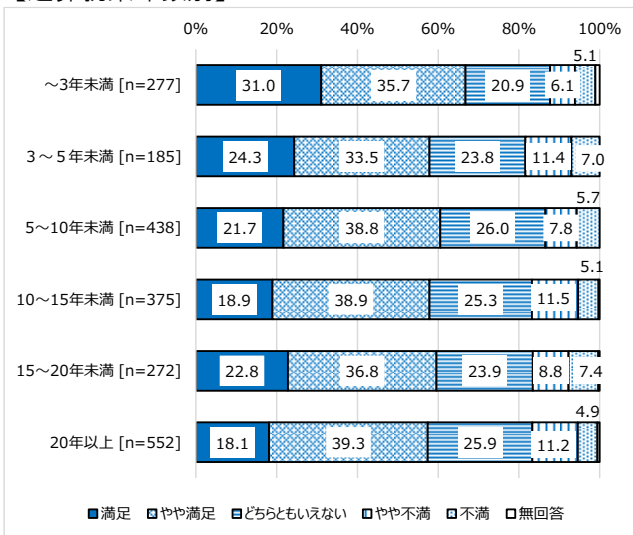
施設の規模別にみると、19人以下の施設では「満足」「やや満足」の合計が20人以上の施設に比べ高くなっている。

図表 84 満足度「職場の人間関係」(クロス集計)

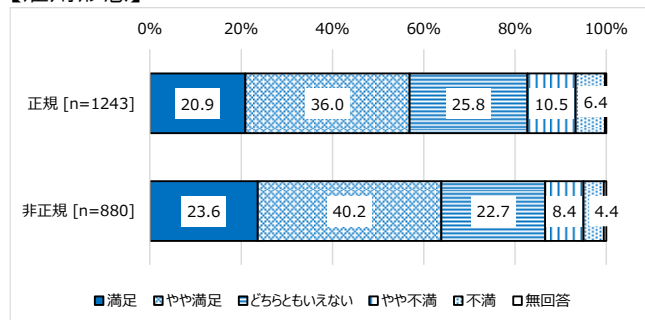
【年代別】



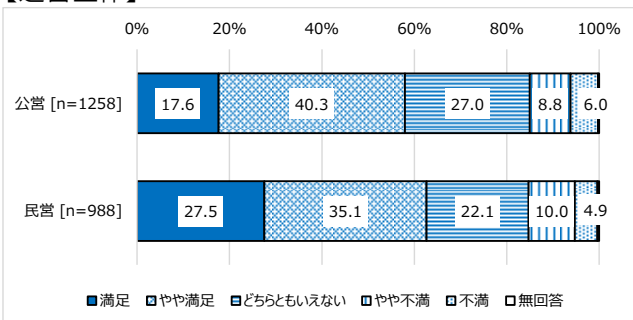
【通算就業年数別】



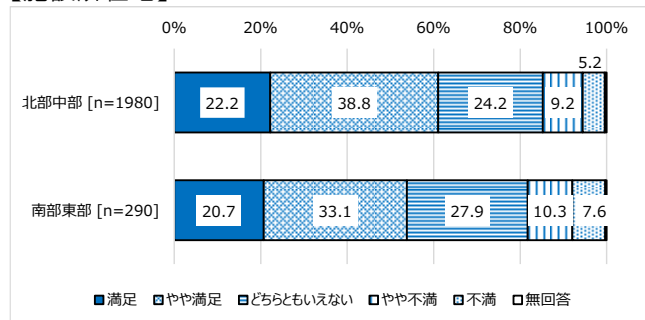
【雇用形態】



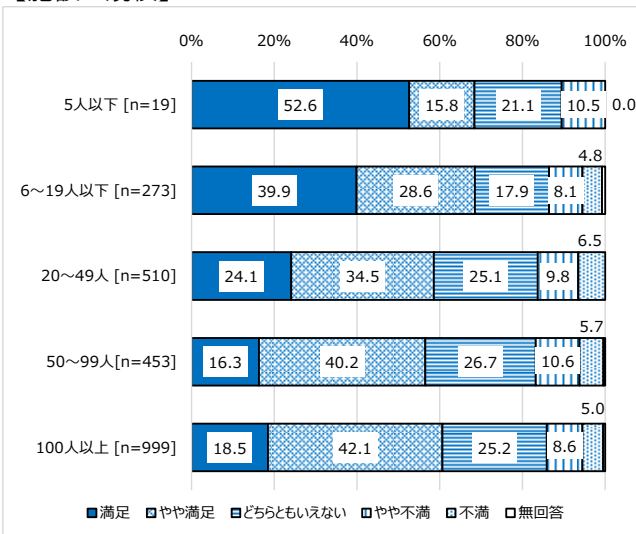
【運営主体】



【施設所在地】



【施設の規模】

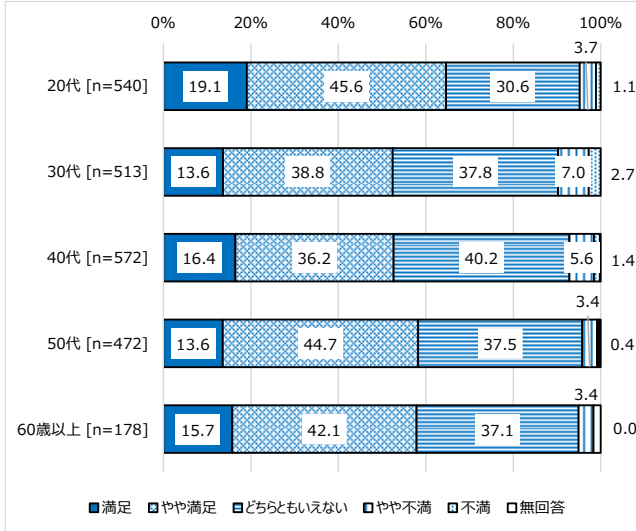


保護者との関係性の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

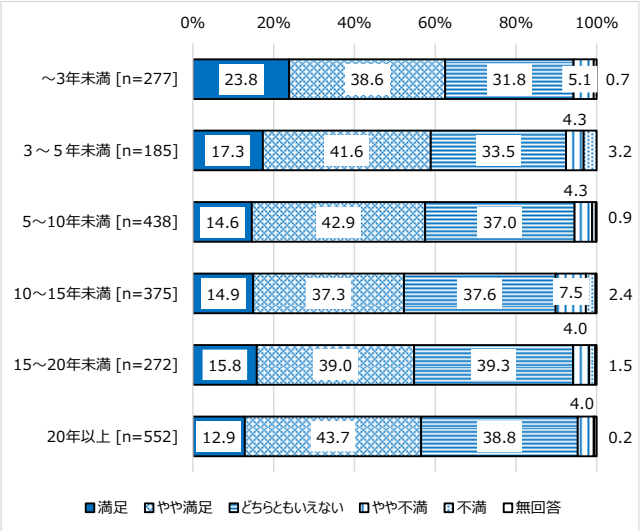
運営主体別にみると、民営では「満足」「やや満足」の合計が公営に比べ高く、施設の規模別にみると、19人以下の施設では「満足」「やや満足」の合計が20人以上の施設に比べ高くなっている。

図表 85 満足度「保護者との関係性」(クロス集計)

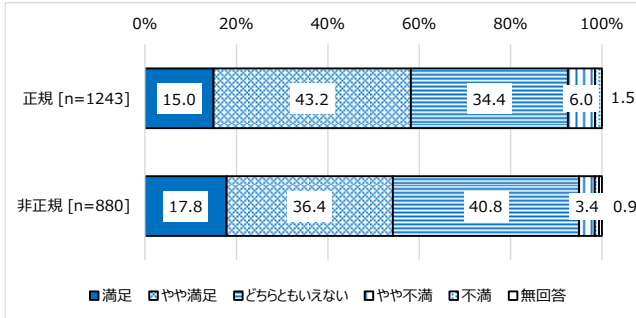
【年代別】



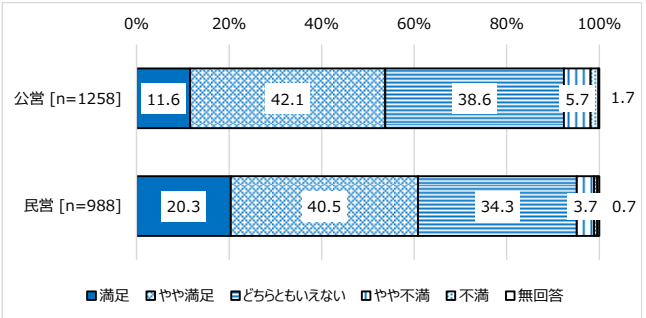
【通算就業年数別】



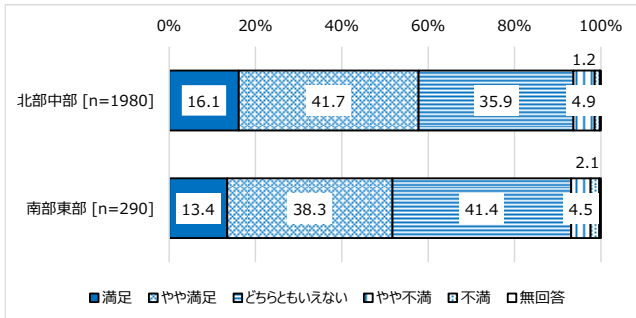
【雇用形態】



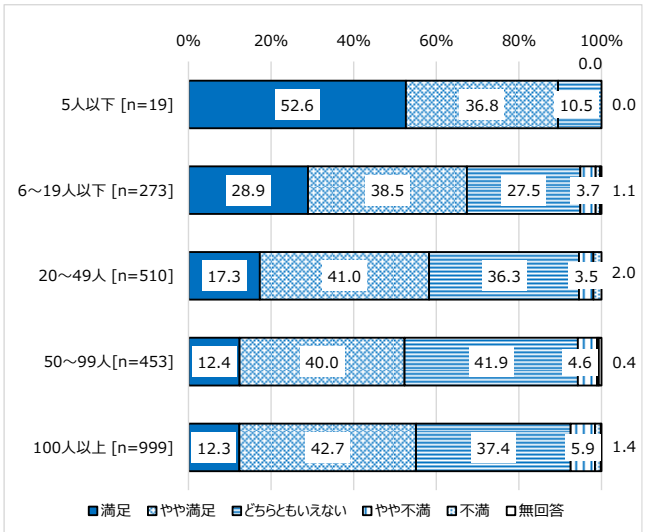
【運営主体】



【施設所在地】



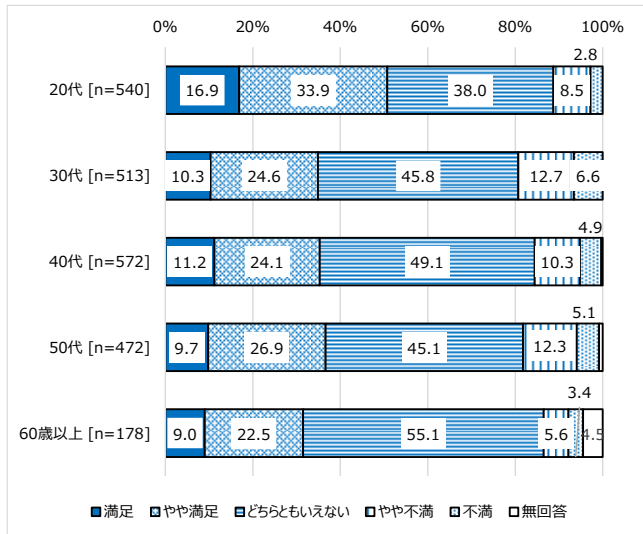
【施設の規模】



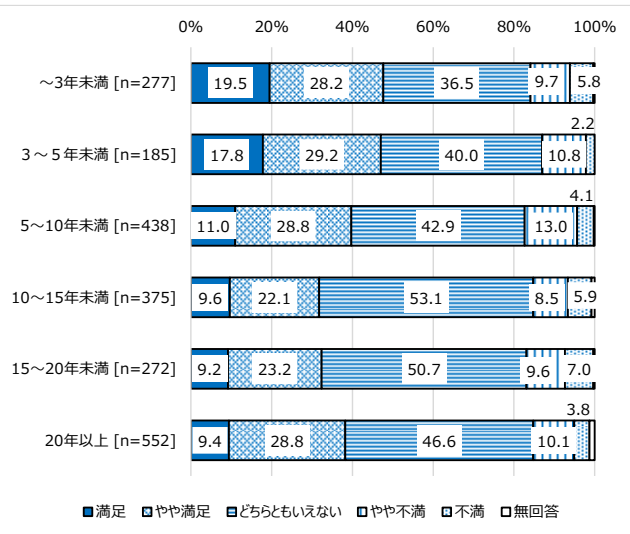
教育・研修体制の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

図表 86 満足度「教育・研修体制」(クロス集計)

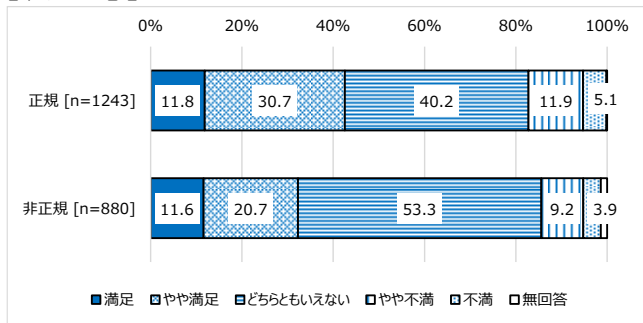
【年代別】



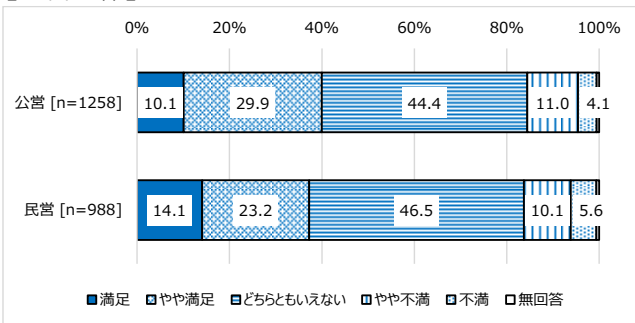
【通算就業年数別】



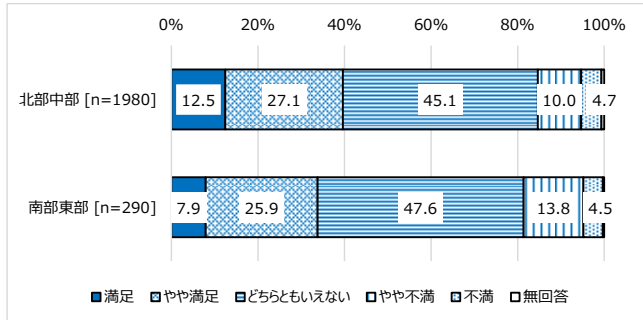
【雇用形態】



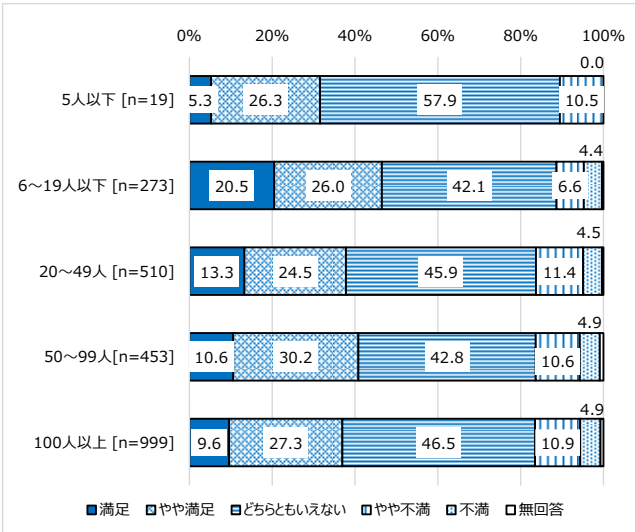
【運営主体】



【施設所在地】



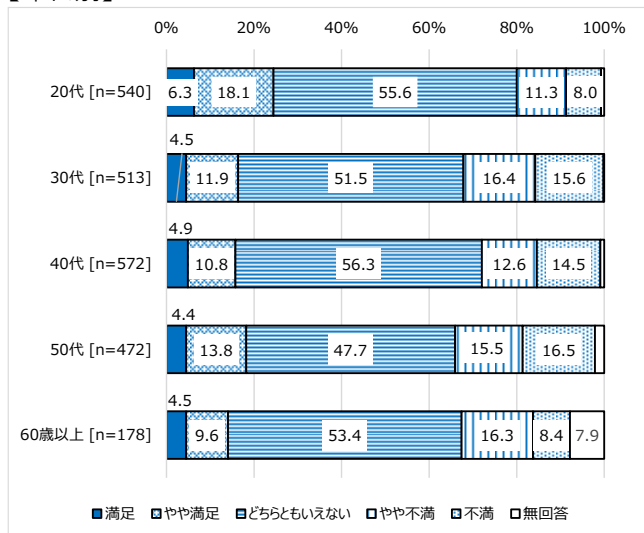
【施設の規模】



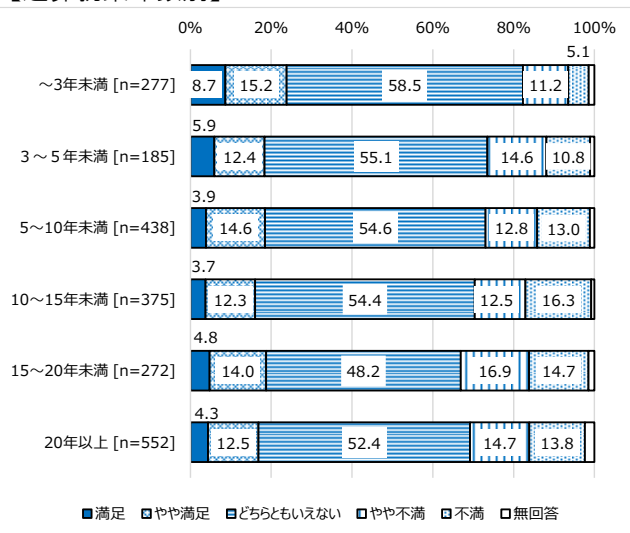
キャリアパス（昇給、昇格など）の満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。年代別にみると、30代以上では「不満」「やや不満」の合計が20代に比べ高く、通算就業年数別にみると、3年以上で「不満」「やや不満」の合計が3年未満に比べ高くなっている。

図表 87 満足度「キャリアパス」(クロス集計)

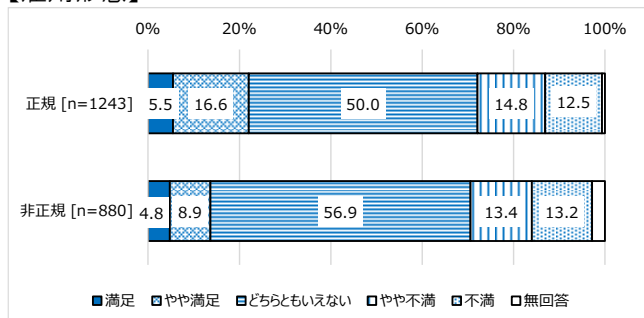
【年代別】



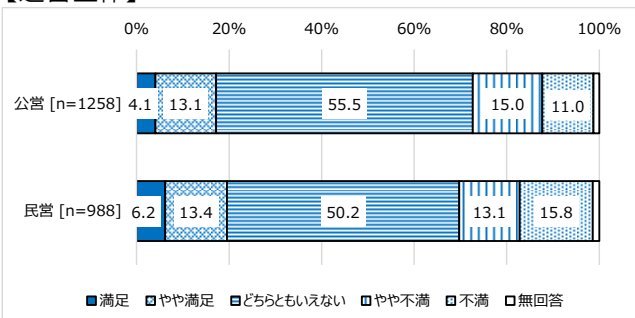
【通算就業年数別】



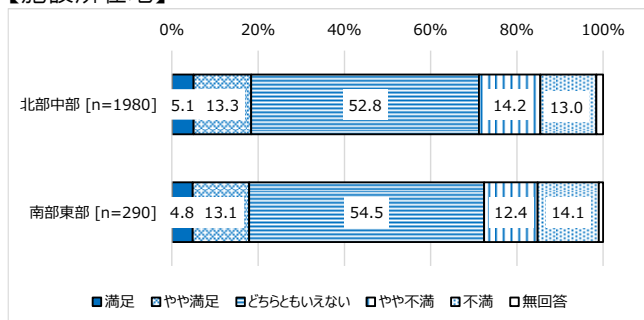
【雇用形態】



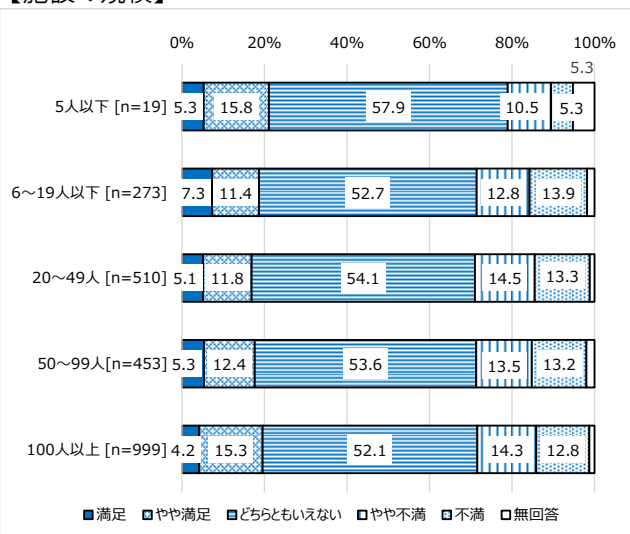
【運営主体】



【施設所在地】



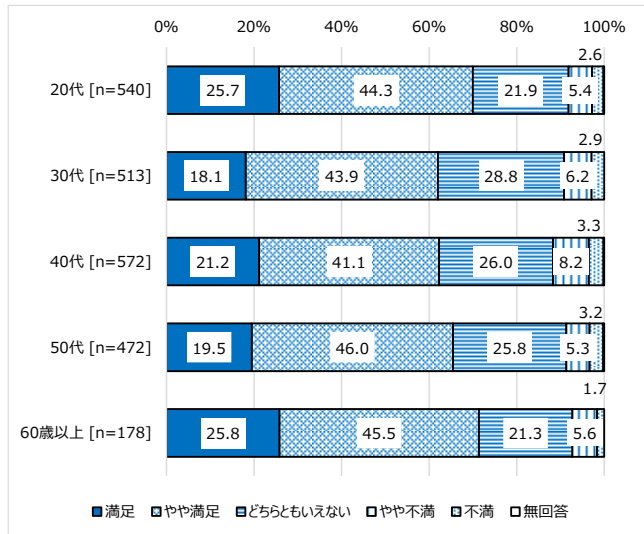
【施設の規模】



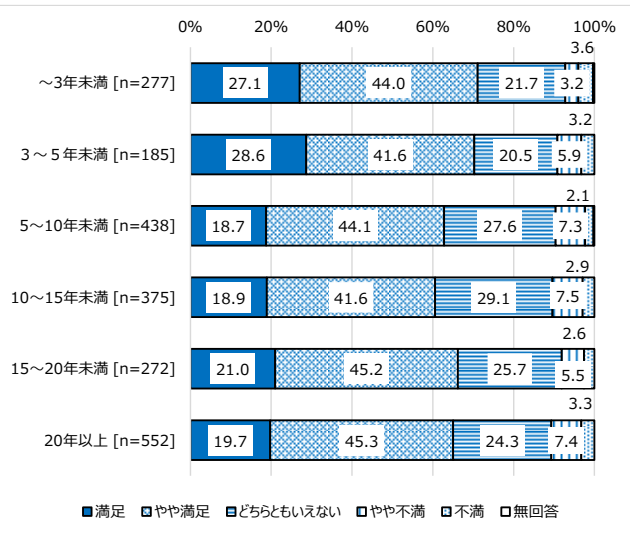
保育士としてのやりがいの満足度における各項目のクロス集計の結果は下記の通りとなっている。

図表 88 満足度「保育士としてのやりがい」(クロス集計)

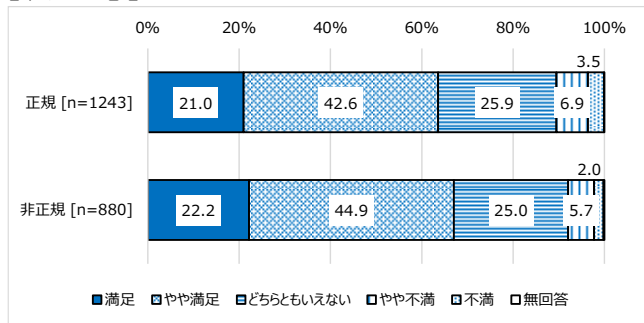
【年代別】



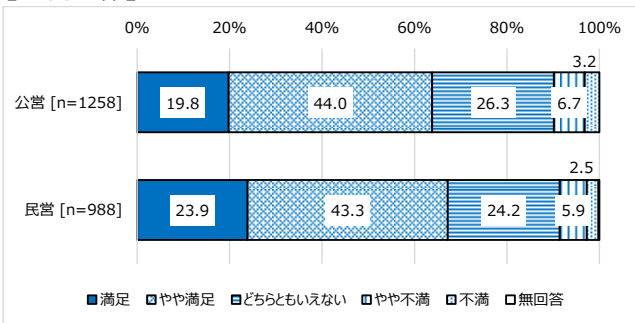
【通算就業年数別】



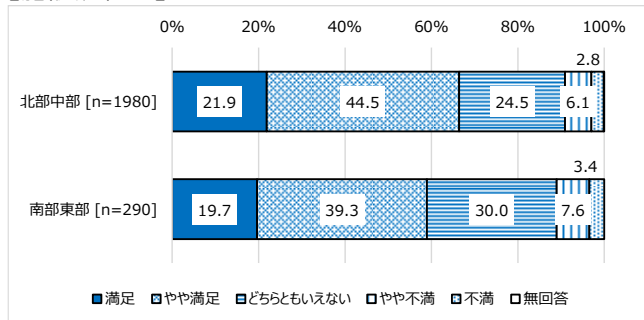
【雇用形態】



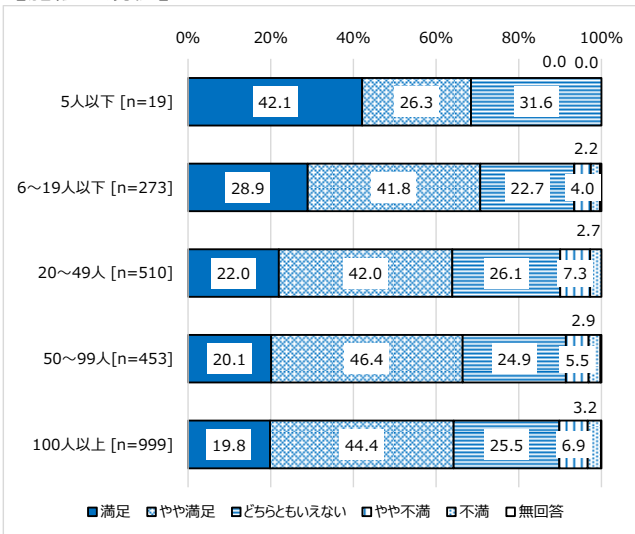
【運営主体】



【施設所在地】



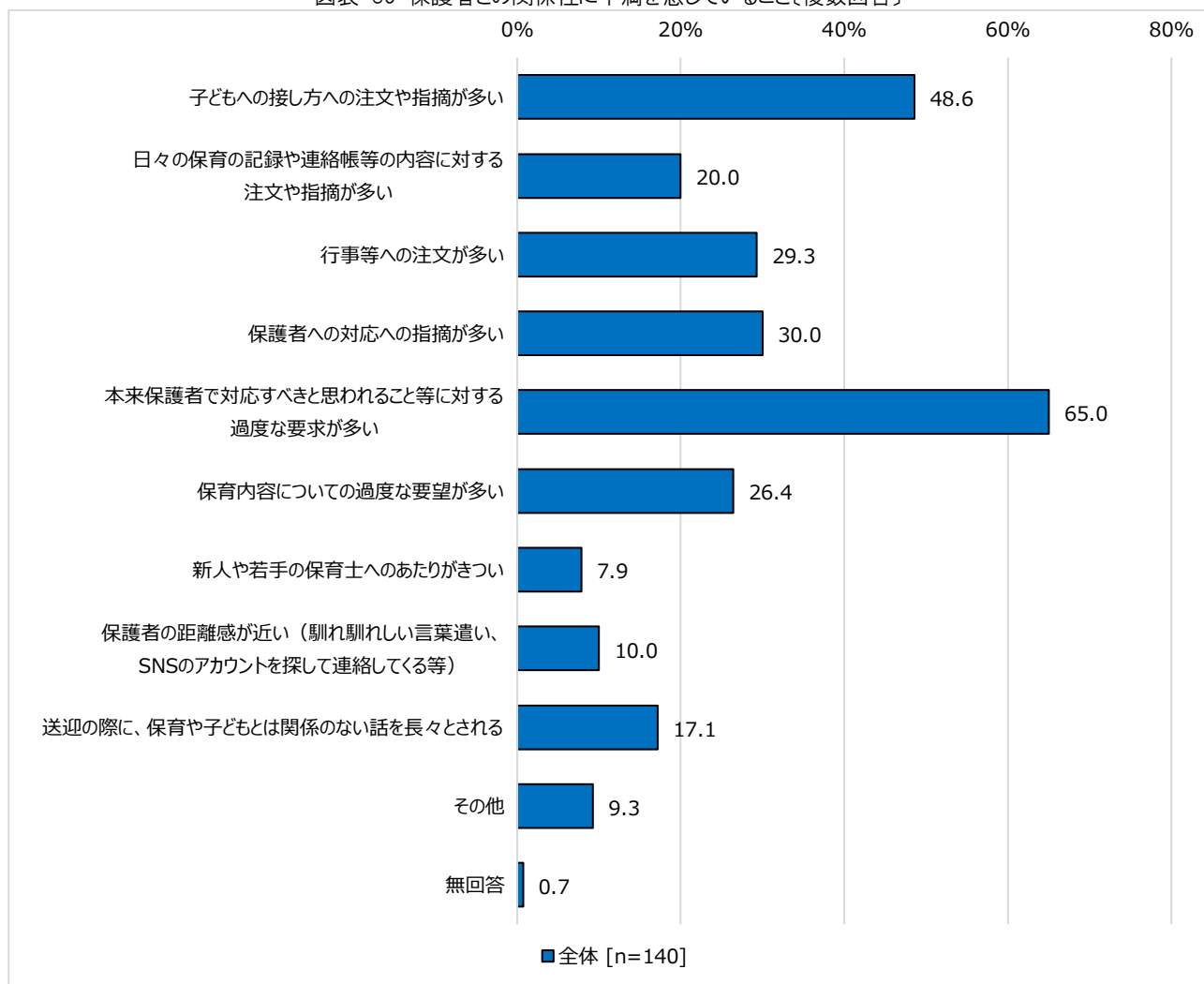
【施設の規模】



②保護者との関係性に不満を感じていること

保護者との関係性に不満を感じていることは、「本来保護者で対応すべきと思われること等に対する過度な要求が多い」が65.0%、「子どもへの接し方への注文や指摘が多い」が48.6%となっている。

図表 89 保護者との関係性に不満を感じていること〔複数回答〕



運営主体別にみると、公営では「保護者への対応への指摘が多い」「本来保護者で対応すべきと思われること等に対する過度な要求が多い」が民営に比べ高く、民営では、「日々の保育の記録や連絡帳等の内容に対する注文や指摘が多い」、「行事等への注文が多い」、「保育内容についての過度な要望が多い」が公営に比べ高くなっている。

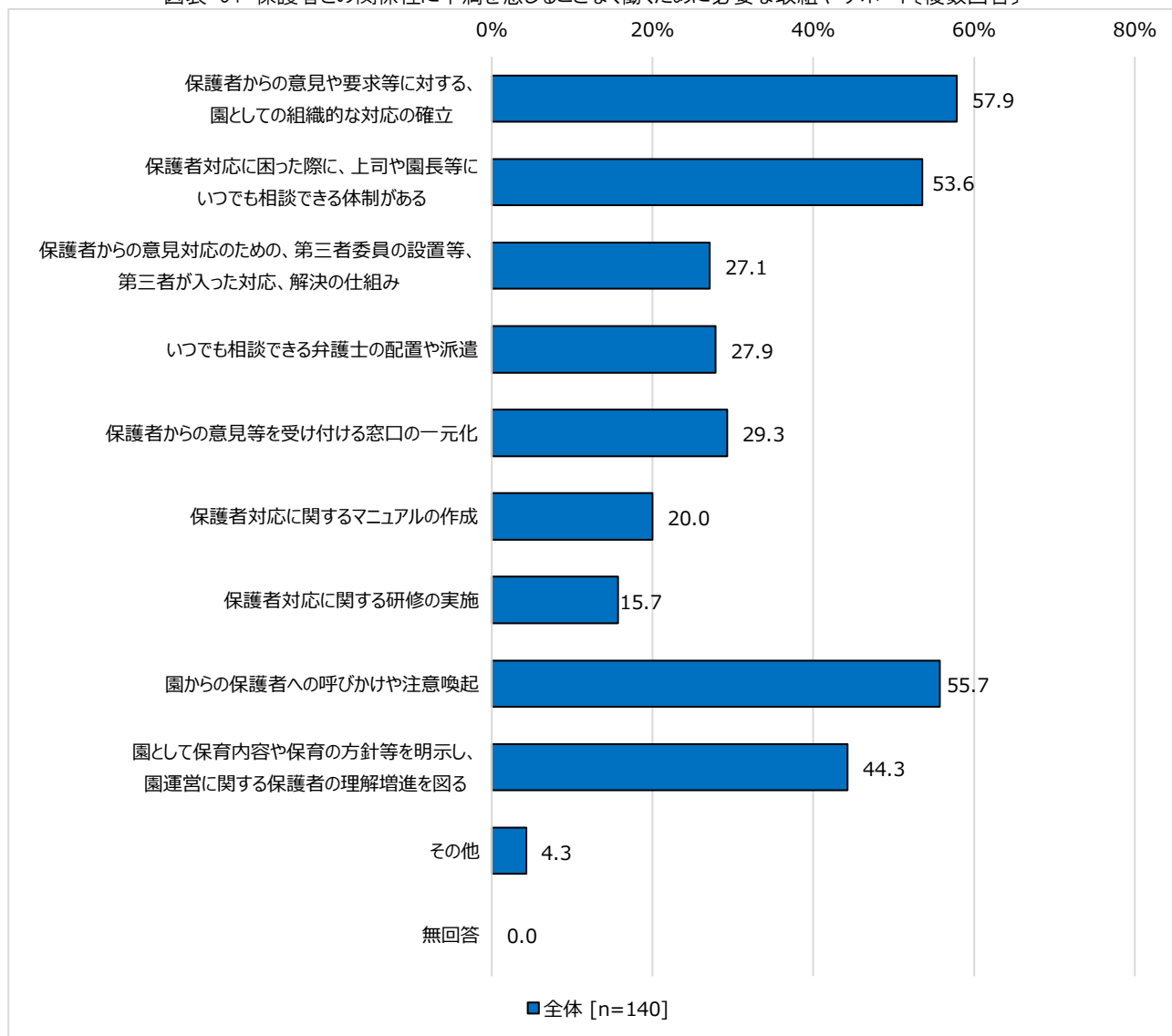
図表 90 保護者との関係性に不満を感じていること(クロス集計)

		合計 (n=)	子どもへの接し方への注文 や指摘が多い	日々の保育の記録や連絡 帳等の内容に対する注文 や指摘が多い	行事等への注文が多い	保護者への対応への指摘 が多い	本来保護者で対応すべき と思われること等に対す る過度な要求が多い
全体		140	48.6	20.0	29.3	30.0	65.0
年代	20代	26	38.5	26.9	30.8	26.9	57.7
	30代	50	46.0	16.0	26.0	32.0	64.0
	40代	40	52.5	17.5	32.5	35.0	72.5
	50代	18	61.1	22.2	27.8	22.2	66.7
	60歳以上	6	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	16	31.3	18.8	18.8	25.0	43.8
	3～5年未満	14	57.1	14.3	28.6	42.9	71.4
	5～10年未満	23	60.9	26.1	21.7	21.7	73.9
	10～15年未満	37	43.2	16.2	24.3	29.7	70.3
	15～20年未満	15	66.7	40.0	40.0	40.0	66.7
	20年以上	23	39.1	4.3	47.8	30.4	56.5
雇用形態	正規	93	47.3	17.2	33.3	30.1	63.4
	非正規	38	52.6	21.1	23.7	36.8	71.1
運営主体	公営	94	45.7	11.7	24.5	35.1	68.1
	民営	44	56.8	34.1	38.6	20.5	59.1
所在地	北部中部	121	51.2	22.3	28.9	32.2	62.0
	南部東部	19	31.6	5.3	31.6	15.8	84.2
施設の規模	5人以下	0	-	-	-	-	-
	6～19人	13	38.5	23.1	15.4	15.4	84.6
	20～49人	28	42.9	7.1	28.6	32.1	67.9
	50～99人	23	34.8	8.7	34.8	30.4	52.2
	100人以上	73	56.2	27.4	31.5	31.5	64.4

		合計 (n=)	保育内容についての過度な要望が多い	新人や若手の保育士へのあたりがきつい	保護者の距離感が近い(馴れ馴れしい言葉遣い、SNSのアカウントを探して連絡してくる等)	送迎の際に、保育や子どもとは関係のない話を長々とされる	その他	無回答
全体		140	26.4	7.9	10.0	17.1	9.3	0.7
年代	20代	26	30.8	11.5	11.5	26.9	0.0	0.0
	30代	50	26.0	10.0	8.0	14.0	10.0	2.0
	40代	40	22.5	7.5	17.5	17.5	10.0	0.0
	50代	18	22.2	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0
	60歳以上	6	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	16	31.3	6.3	0.0	25.0	12.5	0.0
	3～5年未満	14	28.6	28.6	14.3	28.6	0.0	0.0
	5～10年未満	23	30.4	8.7	4.3	4.3	0.0	0.0
	10～15年未満	37	21.6	0.0	5.4	10.8	13.5	2.7
	15～20年未満	15	20.0	13.3	13.3	20.0	13.3	0.0
	20年以上	23	34.8	0.0	21.7	13.0	8.7	0.0
雇用形態	正規	93	28.0	9.7	11.8	17.2	8.6	1.1
	非正規	38	26.3	2.6	7.9	15.8	13.2	0.0
運営主体	公営	94	18.1	9.6	10.6	17.0	5.3	1.1
	民営	44	43.2	4.5	9.1	15.9	18.2	0.0
所施設地	北部中部	121	28.1	8.3	8.3	16.5	9.9	0.8
	南部東部	19	15.8	5.3	21.1	21.1	5.3	0.0
施設の規模	5人以下	0	-	-	-	-	-	-
	6～19人	13	30.8	7.7	0.0	23.1	7.7	0.0
	20～49人	28	28.6	14.3	21.4	28.6	3.6	0.0
	50～99人	23	26.1	0.0	8.7	21.7	13.0	4.3
	100人以上	73	26.0	8.2	8.2	9.6	9.6	0.0

③保護者との関係性に不満を感じることなく働くために必要な取組やサポート
 どのような取組やサポートがあれば、保護者との関係性に不満を感じることなく働くことができるかは、
 「保護者からの意見や要求等に対する、園としての組織的な対応の確立」が57.9%、「園からの保護者への
 呼びかけや注意喚起」が55.7%、「保護者対応に困った際に、上司や園長等にいつでも相談できる体制があ
 る」が53.6%となっている。

図表 91 保護者との関係性に不満を感じることなく働くために必要な取組やサポート〔複数回答〕



運営主体別にみると、民営では「保護者からの意見や要求等に対する、園としての組織的な対応の確立」「保護者対応に困った際に、上司や園長等にいつでも相談できる体制がある」「保護者対応に関するマニュアルの作成」「園として保育内容や保育の方針等を明示し、園運営に関する保護者の理解増進を図る」が公営に比べ高くなっている。

図表 92 保護者との関係性に不満を感じることなく働くために必要な取組やサポート(クロス集計)
(%)

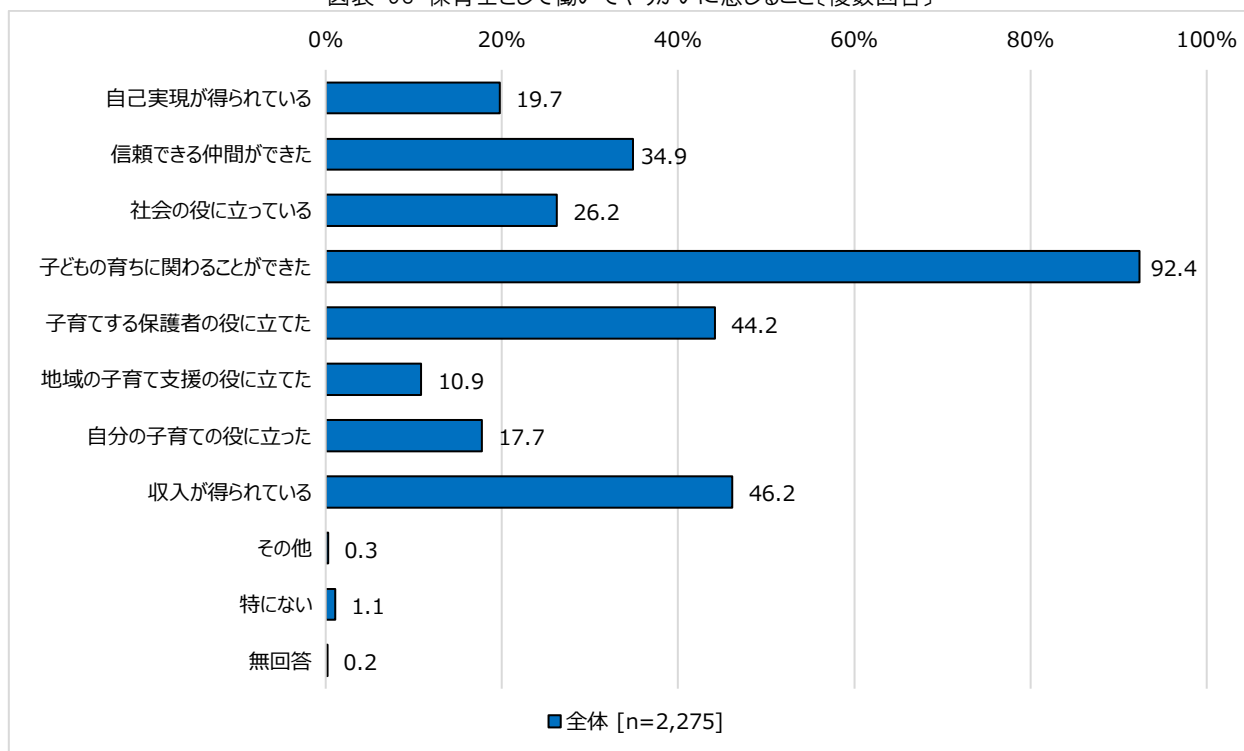
		合計 (n=)	保護者からの意見や要求等に対する、園としての組織的な対応の確立	保護者対応に困った際に、上司や園長等にいつでも相談できる体制がある	保護者からの意見対応のための、第三者委員の設置等、第三者が入った対応、解決の仕組み	いつでも相談できる弁護士 士の配置や派遣	保護者からの意見等を受け付ける窓口の一元化
全体		140	57.9	53.6	27.1	27.9	29.3
年代	20代	26	53.8	50.0	19.2	30.8	42.3
	30代	50	54.0	52.0	34.0	24.0	30.0
	40代	40	52.5	52.5	27.5	35.0	25.0
	50代	18	77.8	66.7	27.8	22.2	22.2
	60歳以上	6	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	16	31.3	56.3	6.3	18.8	25.0
	3～5年未満	14	71.4	50.0	21.4	21.4	35.7
	5～10年未満	23	47.8	43.5	30.4	30.4	39.1
	10～15年未満	37	62.2	51.4	37.8	24.3	21.6
	15～20年未満	15	80.0	60.0	26.7	40.0	46.7
	20年以上	23	60.9	52.2	30.4	26.1	17.4
雇用形態	正規	93	52.7	52.7	28.0	31.2	29.0
	非正規	38	71.1	52.6	28.9	23.7	31.6
運営主体	公営	94	53.2	50.0	28.7	27.7	29.8
	民営	44	68.2	59.1	25.0	29.5	27.3
施設所在地	北部中部	121	59.5	53.7	27.3	27.3	31.4
	南部東部	19	47.4	52.6	26.3	31.6	15.8
施設の規模	5人以下	0	-	-	-	-	-
	6～19人	13	38.5	69.2	15.4	0.0	23.1
	20～49人	28	53.6	42.9	25.0	21.4	28.6
	50～99人	23	56.5	43.5	26.1	26.1	13.0
	100人以上	73	63.0	57.5	31.5	35.6	35.6

		合計 (n=)	保護者対応に関するマニュアルの作成	保護者対応に関する研修の実施	園からの保護者への呼びかけや注意喚起	園として保育内容や保育の方針等を明示し、園運営に関する保護者の理解増進を図る	その他	無回答
全体		140	20.0	15.7	55.7	44.3	4.3	0.0
年代	20代	26	26.9	7.7	50.0	38.5	0.0	0.0
	30代	50	18.0	12.0	62.0	48.0	6.0	0.0
	40代	40	15.0	25.0	60.0	40.0	5.0	0.0
	50代	18	22.2	5.6	44.4	50.0	5.6	0.0
	60歳以上	6	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	16	18.8	6.3	43.8	43.8	6.3	0.0
	3～5年未満	14	14.3	7.1	64.3	35.7	0.0	0.0
	5～10年未満	23	17.4	21.7	47.8	34.8	0.0	0.0
	10～15年未満	37	16.2	16.2	62.2	48.6	8.1	0.0
	15～20年未満	15	33.3	6.7	66.7	60.0	0.0	0.0
	20年以上	23	17.4	17.4	43.5	43.5	4.3	0.0
雇用形態	正規	93	19.4	15.1	53.8	41.9	4.3	0.0
	非正規	38	23.7	15.8	55.3	47.4	5.3	0.0
運営主体	公営	94	17.0	17.0	55.3	40.4	4.3	0.0
	民営	44	22.7	13.6	54.5	54.5	4.5	0.0
所在地	北部中部	121	20.7	14.9	57.0	43.8	2.5	0.0
	南部東部	19	15.8	21.1	47.4	47.4	15.8	0.0
施設の規模	5人以下	0	-	-	-	-	-	-
	6～19人	13	23.1	30.8	46.2	30.8	7.7	0.0
	20～49人	28	17.9	17.9	64.3	42.9	10.7	0.0
	50～99人	23	21.7	8.7	56.5	43.5	0.0	0.0
	100人以上	73	17.8	15.1	52.1	47.9	2.7	0.0

④保育士として働いてやりがいを感じること

保育士として働いてやりがいを感じることは、「子どもの育ちに関わることができた」が92.4%、「収入が得られている」が46.2%、「子育てする保護者の役に立てた」が44.2%となっている。

図表 93 保育士として働いてやりがいを感じること〔複数回答〕



通算就業年数別にみると、就業年数が長いほど、「信頼できる仲間ができた」「子育てする保護者の役に立てた」が高くなっている。

図表 94 保育士として働いてやりがいに感じる事(クロス集計)

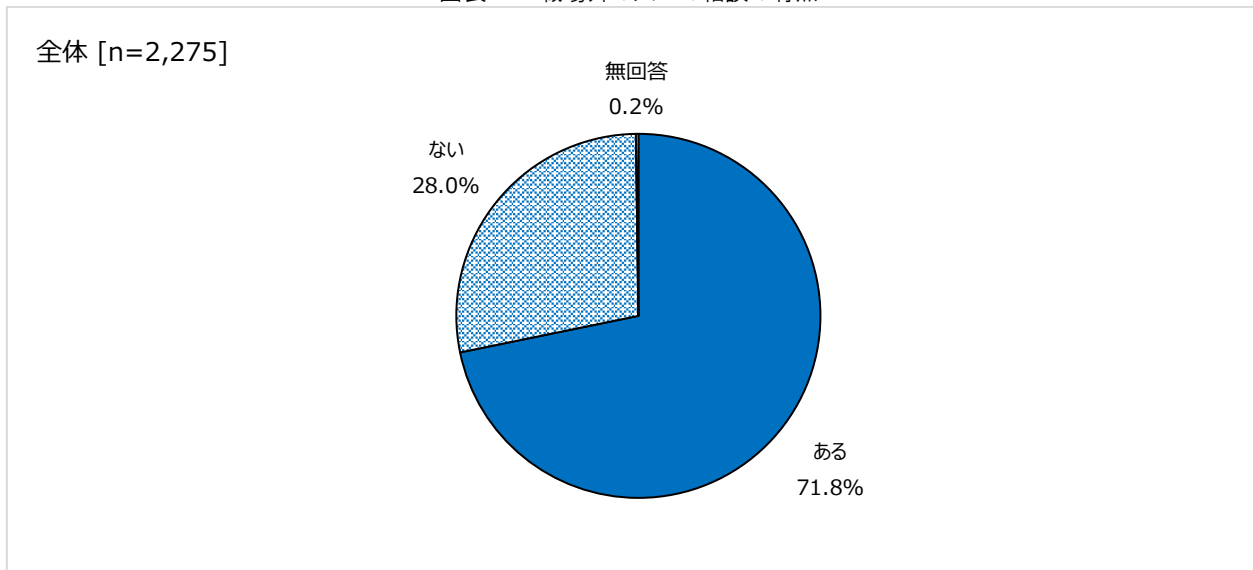
		合計 (n=)	自己実現が得られている	信頼できる仲間ができた	社会の役に立っている	子どもの育ちに関わる ことができた	子育てする保護者の役に 立てた
全体		2,275	19.7	34.9	26.2	92.4	44.2
年代	20代	540	20.4	27.2	18.1	92.8	34.6
	30代	513	16.0	37.6	21.8	92.8	46.8
	40代	572	19.1	35.8	29.7	92.3	45.8
	50代	472	22.5	40.5	33.7	92.2	50.8
	60歳以上	178	23.6	32.0	32.6	91.0	42.7
通算就業年数	～3年未満	277	21.7	24.5	23.1	89.9	30.0
	3～5年未満	185	19.5	27.0	23.2	89.7	35.1
	5～10年未満	438	19.2	30.4	21.0	92.7	40.2
	10～15年未満	375	11.5	36.3	23.7	92.0	44.5
	15～20年未満	272	22.1	36.4	29.4	95.2	51.8
	20年以上	552	24.8	44.9	31.7	93.8	55.3
雇用形態	正規	1,243	23.7	35.8	26.0	92.5	48.5
	非正規	880	15.5	33.3	27.6	92.4	39.8
運営主体	公営	1,258	19.0	34.3	26.2	93.1	44.0
	民営	988	21.0	35.6	26.4	91.6	45.1
施設所在地	北部中部	1,980	20.5	35.2	27.5	92.7	45.2
	南部東部	290	14.1	32.8	17.2	90.3	37.6
施設の規模	5人以下	19	36.8	42.1	47.4	89.5	57.9
	6～19人	273	22.3	36.3	23.8	90.1	40.3
	20～49人	510	17.6	35.1	25.7	89.6	43.1
	50～99人	453	18.3	32.9	30.5	93.6	44.4
	100人以上	999	20.5	35.3	24.9	94.0	45.3

		合計 (n=)	地域の 子育て 支援の 役に 立った	自分 の子育 ての役 に立っ た	収入 が得ら れている	その他	特 に ない	無 回 答
全体		2,275	10.9	17.7	46.2	0.3	1.1	0.2
年代	20代	540	3.5	9.4	30.6	0.0	2.6	0.4
	30代	513	8.2	28.3	44.1	0.0	0.8	0.0
	40代	572	12.4	21.0	52.6	0.2	0.3	0.3
	50代	472	16.5	14.4	52.5	0.6	0.6	0.0
	60歳以上	178	20.8	10.7	61.8	1.1	0.6	0.0
通算 就業 年数	～3年未満	277	9.4	9.0	38.3	0.0	3.6	0.7
	3～5年未満	185	5.4	13.5	32.4	0.0	2.2	0.0
	5～10年未満	438	6.6	17.8	43.8	0.0	1.1	0.0
	10～15年未満	375	8.0	21.9	50.7	0.0	0.5	0.0
	15～20年未満	272	10.7	24.3	51.1	0.0	0.4	0.0
	20年以上	552	17.6	16.7	52.2	0.9	0.2	0.2
雇用 形態	正規	1,243	11.6	17.3	44.9	0.2	1.0	0.2
	非正規	880	10.1	19.3	48.5	0.3	0.9	0.1
運営 主体	公営	1,258	12.2	15.7	45.9	0.2	0.8	0.2
	民営	988	9.4	20.2	46.8	0.4	1.4	0.1
所 在 地	北部中部	1,980	10.7	18.3	46.6	0.2	1.0	0.2
	南部東部	290	12.1	14.1	43.1	0.7	1.4	0.3
施設 の 規模	5人以下	19	21.1	15.8	42.1	0.0	0.0	0.0
	6～19人	273	9.2	16.5	44.7	0.0	0.7	0.4
	20～49人	510	11.0	19.0	42.2	0.0	2.0	0.2
	50～99人	453	10.6	16.8	51.0	0.9	0.9	0.2
	100人以上	999	11.3	17.5	46.8	0.2	0.8	0.1

⑤職場外の人への相談の有無

労働条件や職場環境、園内での保育のあり方について、疑問や不満を抱いた際に職場外の人への相談の有無は、「ある」が71.8%、「ない」が28.0%となっている。

図表 95 職場外の人への相談の有無



雇用形態別にみると、非正規では、「ない」が正規に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、5人以下の施設では、「ない」が6人以上の施設に比べ高くなっている。

図表 96 職場外の人への相談有無(クロス集計)

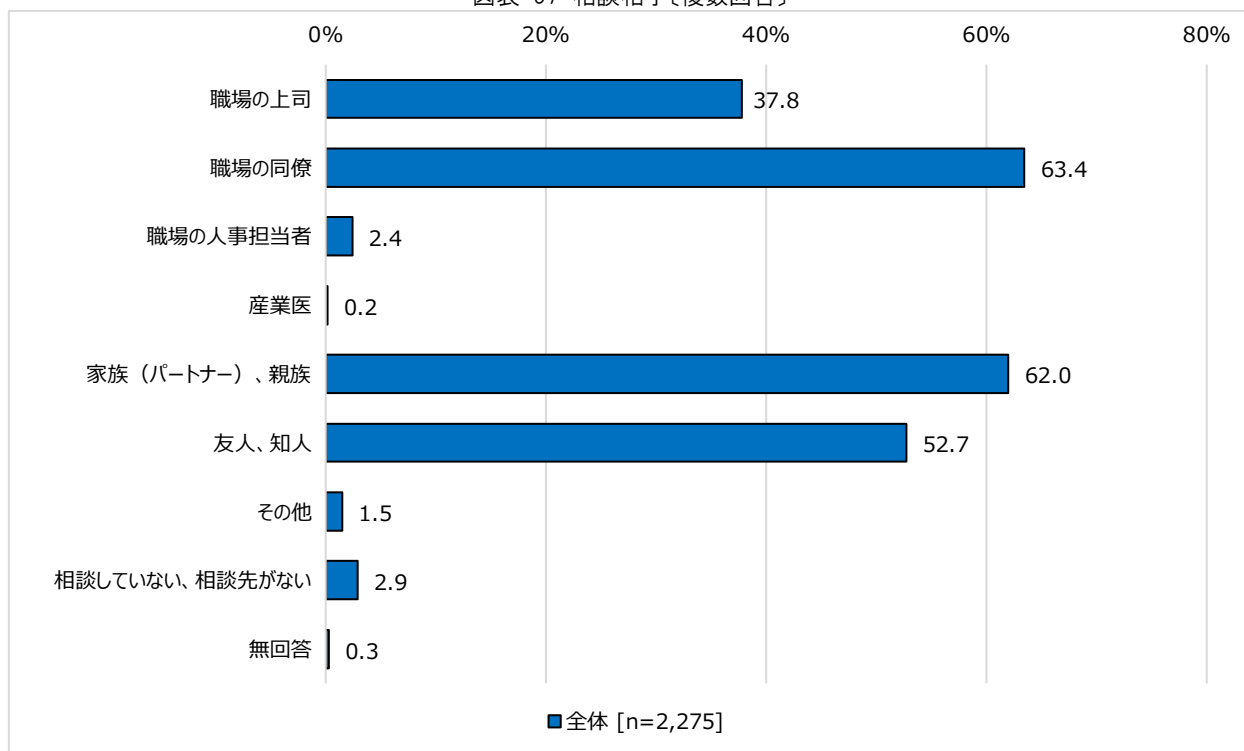
(%)

		合計 (n=)	ある	ない	無回答
全体		2,275	71.8	28.0	0.2
年代	20代	540	78.1	21.7	0.2
	30代	513	75.0	24.8	0.2
	40代	572	72.4	27.3	0.3
	50代	472	65.3	34.5	0.2
	60歳以上	178	58.4	41.6	0.0
通算就業年数	～3年未満	277	73.3	26.0	0.7
	3～5年未満	185	75.7	24.3	0.0
	5～10年未満	438	74.4	25.6	0.0
	10～15年未満	375	70.4	29.6	0.0
	15～20年未満	272	70.6	28.7	0.7
	20年以上	552	71.9	27.9	0.2
雇用形態	正規	1,243	75.7	24.1	0.2
	非正規	880	66.3	33.6	0.1
運営主体	公営	1,258	73.3	26.5	0.2
	民営	988	70.0	29.8	0.2
所在地	北部中部	1,980	72.0	27.8	0.2
	南部東部	290	70.7	29.0	0.3
施設の規模	5人以下	19	52.6	47.4	0.0
	6～19人	273	72.5	27.1	0.4
	20～49人	510	72.7	26.9	0.4
	50～99人	453	68.4	31.3	0.2
	100人以上	999	72.8	27.1	0.1

⑥相談相手

労働条件や職場環境、園内での保育のあり方について、疑問や不満を抱いた際の相談相手は、「職場の同僚」が63.4%、「家族（パートナー）、親族」が62.0%となっている。

図表 97 相談相手〔複数回答〕



雇用形態別にみると、非正規では「職場の上司」が正規に比べ低くなっている。

施設の規模別にみると、5人以下の施設では「職場の同僚」が6人以上の施設に比べ低く、一方「職場の人事担当者」が6人以上の施設に比べ高くなっている。

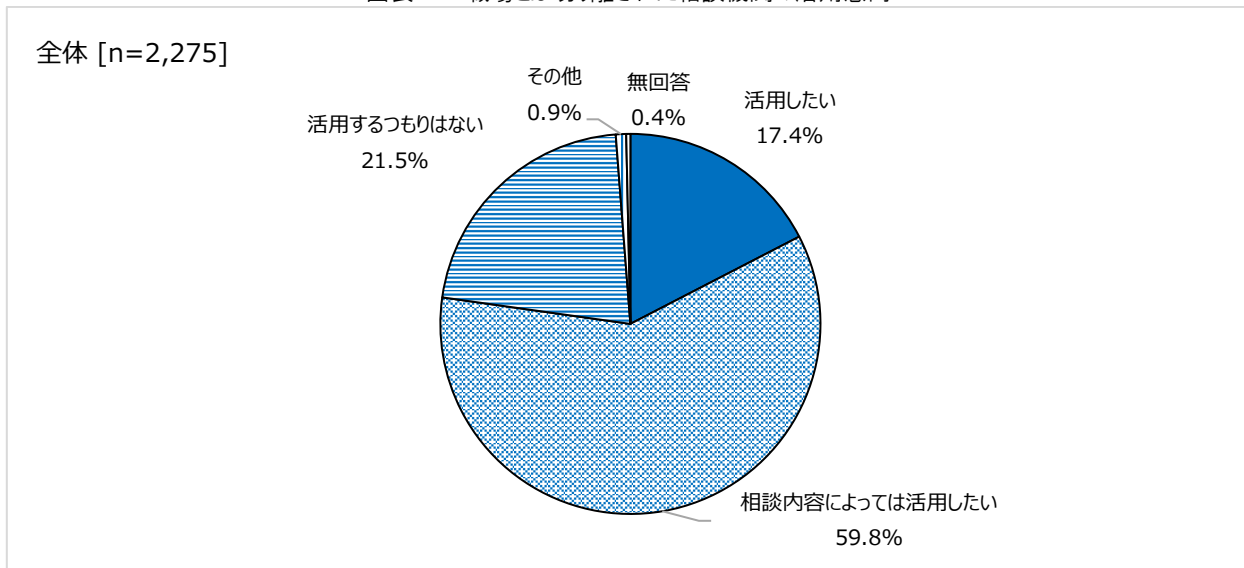
図表 98 相談相手(クロス集計)

		合計 (n=)	職場の 上司	職場の 同僚	職場の 人事 担当者	産業 医	親 家 族 (パートナ ー)、 親族	友人、 知人	その他	相談 先が ない、 相 談し てい ない、 相	無 回 答
全体		2,275	37.8	63.4	2.4	0.2	62.0	52.7	1.5	2.9	0.3
年代	20代	540	37.0	51.1	1.5	0.0	72.2	64.1	0.6	3.0	0.2
	30代	513	36.5	68.6	1.2	0.2	69.6	56.5	1.2	1.8	0.0
	40代	572	39.9	68.9	2.6	0.2	61.2	48.4	1.9	2.3	0.3
	50代	472	37.5	65.5	4.0	0.4	50.8	45.8	2.1	3.8	0.4
	60歳以上	178	38.2	62.9	3.9	0.0	41.0	39.3	2.2	5.6	1.1
通算 就業 年数	～3年未満	277	34.7	43.0	1.1	0.4	70.8	59.6	1.8	4.0	1.1
	3～5年未満	185	41.1	58.4	2.2	0.0	70.3	60.5	0.5	2.2	0.0
	5～10年未満	438	34.0	62.8	2.5	0.0	68.7	54.6	0.7	3.2	0.0
	10～15年未満	375	36.8	66.4	1.1	0.0	61.3	54.1	1.6	1.3	0.3
	15～20年未満	272	38.2	71.0	2.2	0.4	66.5	51.1	1.5	4.4	0.0
	20年以上	552	41.3	69.6	4.2	0.4	50.5	47.1	2.4	2.5	0.5
雇用 形態	正規	1,243	42.5	64.6	3.0	0.2	64.4	55.9	1.9	2.1	0.2
	非正規	880	31.8	62.0	1.7	0.2	59.2	48.9	1.1	3.5	0.5
運営 主体	公営	1,258	39.6	65.5	2.2	0.2	62.3	53.5	1.5	3.1	0.3
	民営	988	35.8	61.4	2.7	0.2	61.5	51.9	1.5	2.6	0.3
所施 在設 地	北部中部	1,980	37.4	63.3	2.6	0.2	62.7	53.6	1.5	3.1	0.3
	南部東部	290	40.0	63.8	1.4	0.0	57.2	47.2	1.4	1.7	0.7
施設 の 規模	5人以下	19	42.1	52.6	10.5	0.0	63.2	42.1	0.0	5.3	0.0
	6～19人	273	44.0	62.3	3.3	0.0	61.2	49.5	1.5	2.2	0.4
	20～49人	510	38.0	64.3	1.2	0.0	59.4	52.7	0.8	1.8	0.8
	50～99人	453	36.4	59.6	2.9	0.2	59.2	52.3	2.4	3.8	0.4
	100人以上	999	36.9	65.7	2.4	0.3	65.0	53.9	1.5	3.2	0.0

⑦職場とは切り離された相談機関の活用意向

労働条件や職場環境、園内での保育の方法などについて相談できる、職場とは切り離された相談機関があれば活用したいと思うかは、「相談内容によっては活用したい」が59.8%、「活用するつもりはない」が21.5%となっている。

図表 99 職場とは切り離された相談機関の活用意向



通算就業年数別にみると、3年未満では「相談内容によっては活用したい」が他に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、5人以下の施設で、「相談内容によっては活用したい」が他に比べ高く、「活用したい」「相談内容によっては活用したい」の合計が9割を超えている。

図表 100 職場とは切り離された相談機関の活用意向(クロス集計)

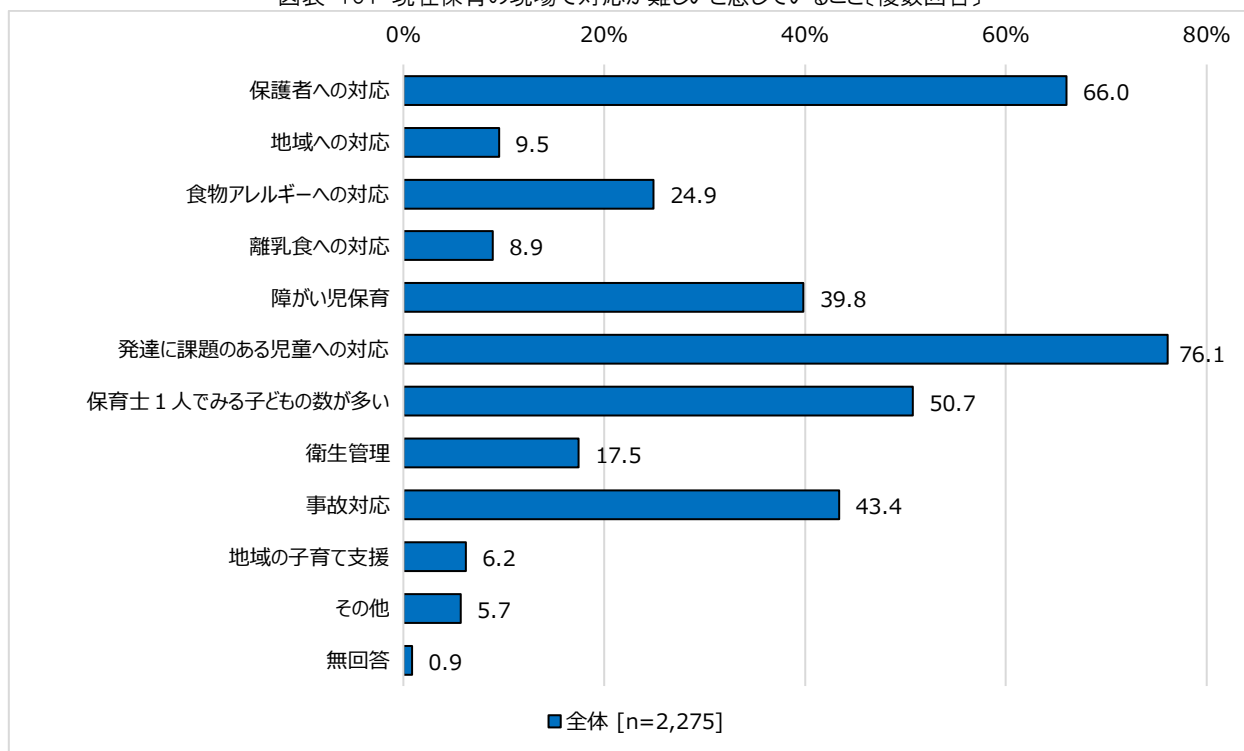
(%)

		合計 (n=)	活用 したい	相 談 内 容 に よ っ て は 活 用 し た い	活 用 す る つ も り は な い	そ の 他	無 回 答
全体		2,275	17.4	59.8	21.5	0.9	0.4
年代	20代	540	16.3	60.7	22.0	0.7	0.2
	30代	513	20.5	57.9	20.7	1.0	0.0
	40代	572	17.5	61.0	20.3	1.0	0.2
	50代	472	16.3	64.4	18.2	0.6	0.4
	60歳以上	178	14.6	46.6	35.4	1.1	2.2
通算就業年数	～3年未満	277	16.6	66.4	16.2	0.4	0.4
	3～5年未満	185	18.9	58.9	22.2	0.0	0.0
	5～10年未満	438	18.7	59.8	20.8	0.7	0.0
	10～15年未満	375	21.3	54.1	22.9	1.3	0.3
	15～20年未満	272	17.3	58.1	23.5	1.1	0.0
	20年以上	552	13.6	61.4	23.2	0.9	0.9
雇用形態	正規	1,243	18.0	60.5	20.5	0.8	0.2
	非正規	880	16.8	58.0	23.5	1.0	0.7
運営主体	公営	1,258	15.7	62.3	20.9	0.9	0.2
	民営	988	19.5	57.2	22.2	0.9	0.2
所在地	北部中部	1,980	18.0	59.6	21.1	0.9	0.4
	南部東部	290	13.4	61.4	24.5	0.7	0.0
施設の規模	5人以下	19	21.1	73.7	5.3	0.0	0.0
	6～19人	273	19.4	53.1	25.3	1.5	0.7
	20～49人	510	18.8	56.3	23.3	1.2	0.4
	50～99人	453	16.6	60.9	21.9	0.7	0.0
	100人以上	999	16.2	62.8	19.9	0.7	0.4

⑧現在保育の現場で対応が難しいと感じていること

現在保育の現場で対応が難しいと感じていることは、「発達に課題のある児童への対応」が76.1%、「保護者への対応」が66.0%となっている。

図表 101 現在保育の現場で対応が難しいと感じていること〔複数回答〕



運営主体別にみると、公営では、「保護者への対応」「地域への対応」「障がい児保育」が民営に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設では、「保護者への対応」「障がい児保育」「発達に課題のある児童への対応」「保育士1人でみる子どもの数が多い」が19人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 102 現在保育の現場で対応が難しいと感じていること(クロス集計)

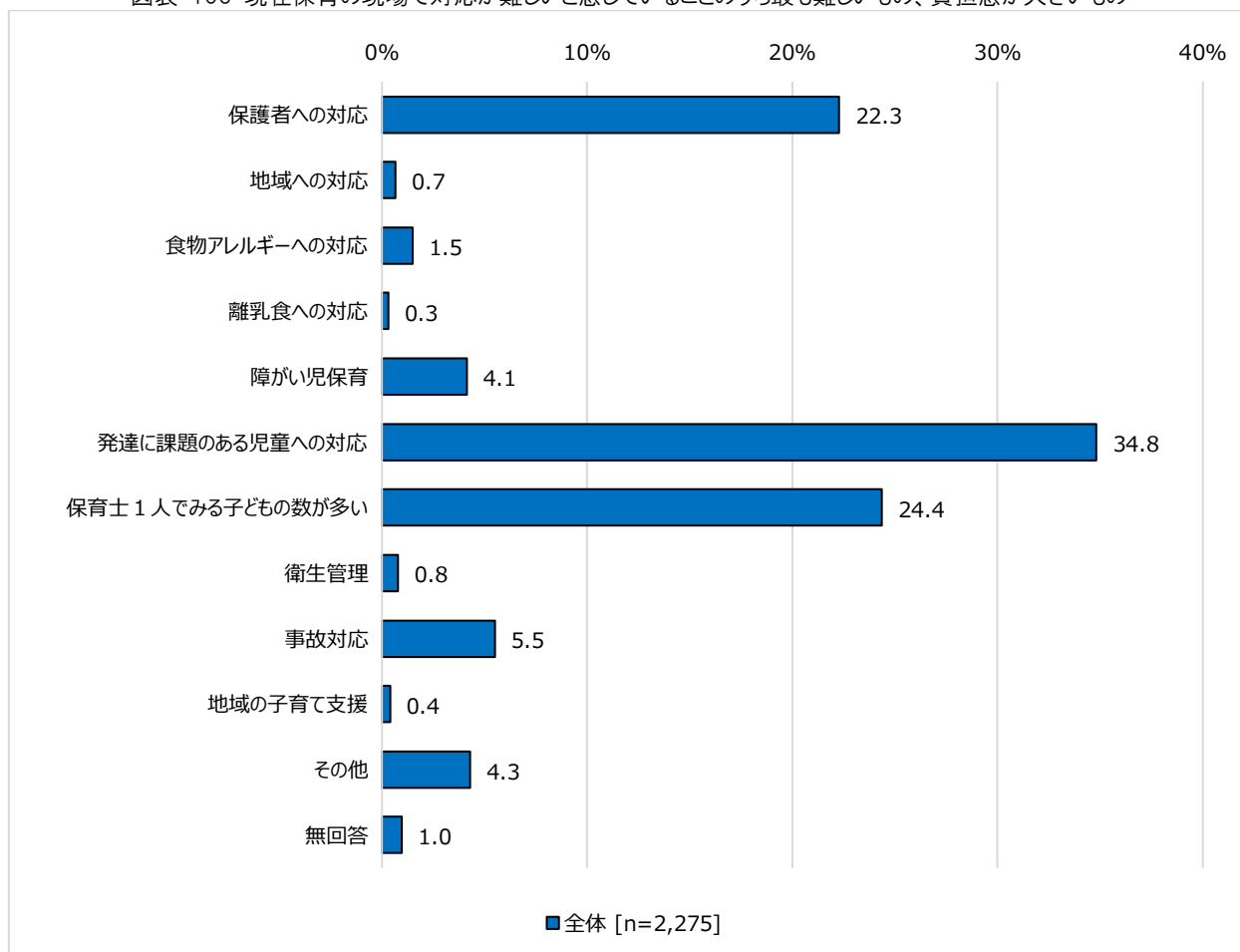
		合計 (n=)	保護者への 対応	地域への 対応	食物アレルギーへの 対応	離乳食への 対応	障がい児保育	発達に課題のある 児童への 対応
全体		2,275	66.0	9.5	24.9	8.9	39.8	76.1
年代	20代	540	69.8	8.5	21.5	9.4	43.9	74.3
	30代	513	69.6	10.9	26.5	11.1	46.6	79.1
	40代	572	65.4	10.1	28.0	9.4	37.8	78.1
	50代	472	64.6	10.2	24.2	6.4	32.0	74.8
	60歳以上	178	50.0	5.1	23.0	6.2	35.4	70.2
通算就業年数	～3年未満	277	66.4	8.3	25.3	8.7	35.0	72.6
	3～5年未満	185	69.2	6.5	22.2	10.3	43.8	77.3
	5～10年未満	438	62.6	9.4	25.8	10.0	45.0	79.2
	10～15年未満	375	67.7	9.1	25.6	10.4	40.0	79.7
	15～20年未満	272	65.4	9.9	24.6	8.8	39.7	77.6
	20年以上	552	66.7	12.3	25.2	8.0	38.8	73.0
雇用形態	正規	1,243	72.7	13.6	25.4	10.7	41.7	76.2
	非正規	880	56.4	5.1	25.6	6.8	37.7	77.4
運営主体	公営	1,258	72.9	12.1	25.9	7.5	42.1	76.1
	民営	988	57.7	6.5	23.7	10.8	36.9	76.7
所在設地	北部中部	1,980	65.4	9.3	23.9	8.5	39.0	76.1
	南部東部	290	70.3	10.7	31.0	10.7	45.5	76.6
施設の規模	5人以下	19	42.1	10.5	21.1	10.5	10.5	36.8
	6～19人	273	53.5	8.4	22.7	10.6	26.4	65.6
	20～49人	510	62.2	6.7	23.7	8.2	41.8	75.7
	50～99人	453	68.9	10.4	24.9	7.7	40.4	77.5
	100人以上	999	71.0	11.1	26.2	9.4	42.6	79.6

		合計 (n=)	保育士1人でみる 子どもの数が多い	衛生管理	事故対応	地域の子育て支援	その他	無回答
全体		2,275	50.7	17.5	43.4	6.2	5.7	0.9
年代	20代	540	48.5	13.5	45.4	5.6	3.0	0.7
	30代	513	56.9	21.4	46.4	7.4	6.2	0.4
	40代	572	55.2	20.3	43.9	7.2	5.6	1.0
	50代	472	45.1	15.9	41.5	5.3	7.6	1.1
	60歳以上	178	39.9	12.9	32.0	4.5	7.9	1.7
通算就業年数	～3年未満	277	47.3	16.2	48.4	6.9	4.0	1.1
	3～5年未満	185	54.6	18.4	44.3	3.8	2.7	0.5
	5～10年未満	438	52.1	17.1	44.7	6.6	5.9	0.2
	10～15年未満	375	50.9	19.7	43.2	6.4	6.1	1.3
	15～20年未満	272	52.9	15.4	40.8	6.3	3.7	0.7
	20年以上	552	47.8	18.7	43.3	7.1	8.9	1.3
雇用形態	正規	1,243	52.5	17.9	46.7	8.4	6.8	0.3
	非正規	880	47.3	17.8	39.4	3.6	4.4	1.8
運営主体	公営	1,258	52.9	16.1	44.3	7.2	5.7	0.4
	民営	988	48.2	19.3	42.5	5.3	5.8	1.1
所在地	北部中部	1,980	50.6	17.6	43.8	6.0	5.8	1.0
	南部東部	290	51.7	16.2	40.0	8.3	5.2	0.0
施設の規模	5人以下	19	15.8	21.1	21.1	5.3	26.3	10.5
	6～19人	273	29.3	17.2	39.9	5.5	7.0	2.6
	20～49人	510	51.2	15.5	39.6	5.9	5.5	1.0
	50～99人	453	48.6	16.1	43.7	5.7	6.2	0.4
	100人以上	999	57.9	18.9	46.7	7.0	4.9	0.4

⑨現在保育の現場で対応が難しいと感じていることのうち最も難しいもの、負担感が大きいもの

現在保育の現場で対応が難しいと感じていることのうち最も難しいもの、負担感が大きいものは、「発達に課題のある児童への対応」が34.8%、「保育士1人でみる子どもの数が多い」が24.4%、「保護者への対応」が22.3%となっている。

図表 103 現在保育の現場で対応が難しいと感じていることのうち最も難しいもの、負担感が大きいもの



雇用形態別にみると、正規では「保護者への対応」が非正規に比べ高く、非正規では「発達に課題のある児童への対応」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営で「保護者への対応」が民営に比べ高くなっている。

勤務施設の規模別にみると、20人以上の施設では、「保育士1人で見ると子どもの数が多い」が19人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 104 現在保育の現場で対応が難しいと感じていることのうち最も難しいもの、負担感が大きいもの(クロス集計)
(%)

		合計 (n=)	保護者への対応	地域への対応	食物アレルギーへの対応	離乳食への対応	障がい児保育	発達に課題のある児童への対応
全体		2,275	22.3	0.7	1.5	0.3	4.1	34.8
年代	20代	540	24.3	0.4	1.1	0.4	6.1	34.8
	30代	513	21.4	0.6	1.8	0.6	5.1	30.8
	40代	572	21.3	0.7	0.9	0.0	2.8	36.2
	50代	472	24.6	0.8	2.3	0.4	2.8	35.6
	60歳以上	178	15.7	1.1	1.7	0.0	3.4	39.9
通算就業年数	～3年未満	277	23.1	0.7	2.5	0.0	5.1	31.8
	3～5年未満	185	19.5	0.5	1.6	0.0	5.4	39.5
	5～10年未満	438	18.7	0.7	0.9	0.2	5.3	39.5
	10～15年未満	375	22.9	0.3	1.3	0.8	3.7	36.0
	15～20年未満	272	22.1	0.7	1.5	0.7	3.3	34.6
	20年以上	552	24.6	1.1	1.4	0.0	2.9	31.7
雇用形態	正規	1,243	25.8	0.8	1.3	0.3	3.6	30.5
	非正規	880	15.9	0.6	2.0	0.2	5.2	41.1
運営主体	公営	1,258	25.6	0.4	1.3	0.1	4.5	33.2
	民営	988	18.4	1.0	1.8	0.6	3.3	37.0
所在施設	北部中部	1,980	22.2	0.7	1.5	0.3	3.9	34.6
	南部東部	290	22.8	0.7	1.0	0.0	5.9	36.6
施設の規模	5人以下	19	15.8	0.0	5.3	0.0	10.5	21.1
	6～19人	273	23.1	2.2	1.8	1.1	3.3	36.3
	20～49人	510	19.4	1.0	1.4	0.4	5.9	34.1
	50～99人	453	23.8	0.7	1.8	0.0	3.8	33.6
	100人以上	999	23.1	0.1	1.3	0.2	3.4	35.5

		合計 (n=)	保育士1人でみる 子どもの数が多い	衛生管理	事故対応	地域の子育て支援	その他	無回答
全体		2,275	24.4	0.8	5.5	0.4	4.3	1.0
年代	20代	540	23.5	0.2	6.5	0.2	1.9	0.7
	30代	513	29.6	0.6	4.1	0.2	4.7	0.6
	40代	572	24.8	1.4	5.8	0.9	4.2	1.0
	50代	472	19.7	0.6	5.3	0.2	6.6	1.1
	60歳以上	178	22.5	1.7	6.2	0.6	5.1	2.2
通算就業年数	～3年未満	277	22.0	0.0	9.4	1.1	3.2	1.1
	3～5年未満	185	27.6	0.5	2.7	0.5	1.6	0.5
	5～10年未満	438	24.4	0.7	4.6	0.2	4.6	0.2
	10～15年未満	375	23.7	0.8	4.5	0.0	4.3	1.6
	15～20年未満	272	25.7	0.7	7.0	0.0	2.9	0.7
	20年以上	552	22.1	1.3	6.0	0.5	6.9	1.4
雇用形態	正規	1,243	25.3	0.7	5.6	0.4	5.1	0.4
	非正規	880	22.7	1.0	5.6	0.3	3.3	1.9
運営主体	公営	1,258	24.8	0.8	4.4	0.2	4.3	0.4
	民営	988	23.8	0.7	7.0	0.6	4.4	1.3
所在地	北部中部	1,980	24.3	0.8	5.9	0.5	4.3	1.1
	南部東部	290	24.8	1.0	3.1	0.0	4.1	0.0
施設の規模	5人以下	19	5.3	0.0	0.0	5.3	26.3	10.5
	6～19人	273	13.9	1.1	8.1	0.7	5.5	2.9
	20～49人	510	26.3	1.0	5.3	0.2	4.1	1.0
	50～99人	453	23.8	0.4	6.6	0.2	4.6	0.7
	100人以上	999	26.8	0.7	4.5	0.4	3.5	0.4

⑩保育の現場で対応が最も難しいもの、負担感が大きいものについて、負担の軽減につながると思う支援や取組

現在保育の現場で対応が最も難しいもの、負担感が大きいもの（上位5項目）について、どのような支援や取組等があれば、負担感の軽減につながるかについて、主に以下のような意見があげられた。

発達に課題のある児童への対応 <ul style="list-style-type: none"> ・専門家の訪問による支援方法などについての助言がほしい、専門家へ気軽に相談できる窓口があればよい ・加配の充実(グレーゾーンの子どもへの加配も) ・フリー保育士の充実 ・発達に課題がある子どもに1対1で関わられる職員の配置 ・加配職員1対1では負担が大きいので、複数担任制、サポートスタッフや支援員の配置 ・管理職(園長、主任など)に相談したり、教えてもらえるとよい ・経験のあるベテランの先生と一緒に担任を受け持つ ・研修の充実 ・保育士間の情報共有、事例研究 ・市の巡回相談や健診の充実(健診後の児童や保護者へのサポート、園から保護者に伝え難い、受け入れられ難いため) ・発達が気になる子どもの保護者との共通理解、情報共有
保護者への対応 <ul style="list-style-type: none"> ・心に余裕をもって保護者対応できるように保育士を増やす、保護者対応専門の職員の配置、1人ではなく、複数人で対応する ・保育所以外の第三者など専門機関による保護者対応(意見の受付など) ・職員間での情報共有、共通理解 ・保護者対応に関する研修やマニュアルがあるとよい ・気軽に相談できる場所があるとよい ・保護者への保育所の理解増進 ・上司・管理職・園長・所長や市のしっかりとした一貫性のあるサポートや対応 ・保育士以外の地域で行う子育て支援を充実させる(保護者が気軽に相談できたりする場所、子育てについての講習会、支援を必要とする子どもの場合の専門家のサポートなど)
保育士1人でみる子どもの数が多い <ul style="list-style-type: none"> ・配置基準(対比人数)の見直し ・グレーゾーンの子ども、発達障がいの子どもに対応する職員を増やす ・国の基準の保育士数をクラスや園に合わせて調整できる支援(クラスによって発達に課題のある子どもの数が違う) ・特に正職員の人員確保
事故対応 <ul style="list-style-type: none"> ・保育士の増員 ・看護師の常駐(病気やけがをした際に安心して任せられる) ・相談や助けてくる機関(行政、園医、病院)があるとよい ・いろいろなパターンの事故を想定した対応マニュアルがあるとよい ・研修や勉強会などで、事故防止・事故対応、支援が必要な子どもについての知識を得る ・事故が起こった際に当事者の保育士1人で対応するのではなく、複数人や園で対応する体制
障がい児保育 <ul style="list-style-type: none"> ・保育士の人数確保 ・研修の充実、専門家の訪問による直接的な指導や相談受付、保育士が相談できる専門機関 ・専門的な知識・技術のある社会福祉士などを、保育士とともに障がい児の担当につける ・支援担当員を1人でなく複数人制に(1対1だと孤独感がある) ・支援児の加配リーダーを配置 ・所長まで含め、他の保育士と対応を話し合う。事例勉強会 ・担当保育士への特別手当等の優遇 ・正規職員が担当するのが望ましい ・書類の簡略化 ・保護者との信頼関係づくり、健診後市から保護者対応を強化する

①現在働いている職場の好きなところ、良い点

現在働いている職場の好きなところ、良い点について、主に以下のような意見があげられた。

人間関係
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務年数や、年齢に関わらず、仲が良い。話しやすい。助け合える同僚が多い ・保育士間での連携があり信頼できる。共感しあえる仲間がいる ・管理職と現場の職員が意見を出し合えるように働き方改革に取り組んでいる ・所長や主任が、よく見てくれ、理解してくれている ・一緒に組んでいる保育士と保育に対する考え方も似ているため、保育が楽しいと思える ・管理職が職員のチームワークを大切にしたり取組をし、自分たちを信用して任せられること
雰囲気
<ul style="list-style-type: none"> ・明るい、ゆったりしている、アットホームな雰囲気。新人を育てていこうという雰囲気 ・保育士の子どもが大好きという気持ちがあふれ、生き生きと楽しそうに子どもと関わっている ・子どもの事を第一に考え保育をしている職員が非常に多い。子どものために一生懸命に働いているところ ・意識レベルが高い、職員間での方向性が一緒 ・子どもの色々な姿を職員間で、気軽に話し合える雰囲気、みんなが一つ一つに丁寧に取り組んでいる
相談しやすい体制
<ul style="list-style-type: none"> ・気軽に相談できる先輩や同僚などがおり、困っていることがあれば声をかけ合え、相談でき、モチベーションに繋がる ・上司に相談しやすい。園長との距離感が近く、いつでも相談できる ・働きながら子育てをしている方が多く、仕事のことからプライベートまで相談できる ・問題点をすぐに話し合えその都度改善していけるところ ・職場内で意見を言う時間を設けている ・保護者対応で困った時は上司がいつでもすぐにフォローやカバーをしてくれる
給与、福利厚生等待遇面
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間が守られ、残業がない ・残業代がきちんと支払われる ・法人なので雇用が安定している ・有給休暇が取りやすい。希望通り取りやすい ・子どもが熱を出しても気を遣うことなく休ませてもらえるなど子育てしている人にとっては休みやすい環境
人材育成(研修の充実など)
<ul style="list-style-type: none"> ・研修制度が充実。人権について学べる機会が多い。行きたい研修に行ける。キャリアアップができる ・担当制保育の大切さや、援助の仕方など様々なことを学ぶことができる ・経験のある先生の下について学べる ・自分の欠点の対策を考えその対応を指導してくれる
施設、設備(ICT化含む)、環境
<ul style="list-style-type: none"> ・設備や運動器具が整っている ・記録、書類がどんどんICT化され便利 ・職場の清掃が行き届き、綺麗で整理整頓された環境 ・冷暖房完備。送迎に必要な駐車場完備
保育方法、保育の特色
<ul style="list-style-type: none"> ・運動会や発表会など、日頃の保育生活でしているピアノを使ってのリズム表現を取り入れている ・一人一人を大事にする保育を心がけ、子どもや保護者の思いに寄り添う ・小規模のため子ども一人一人と深く関わられる ・真摯に子どもと向き合い、子どもの側に立って保育を進めている ・伸び伸びといるような保育に挑戦できる ・サッカー、本や紙芝居、英語保育(ネイティブの英語講師や英語に触れる環境など色々な保育を取り入れている) ・園長自ら個性や特性を理解するために支援児との関わりを大切にしているので、安心して取り組める
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・やりがいを感じられる場面が多い ・保護者や地域の協力があり、地域性に恵まれている ・職員も子どもも保護者もワクワクする保育が楽しい ・自宅から近い。駅から近い ・自然が豊か

⑫現在働いている職場において改善してほしいところ

現在働いている職場において改善してほしいところについて、主に以下のような意見があげられた。

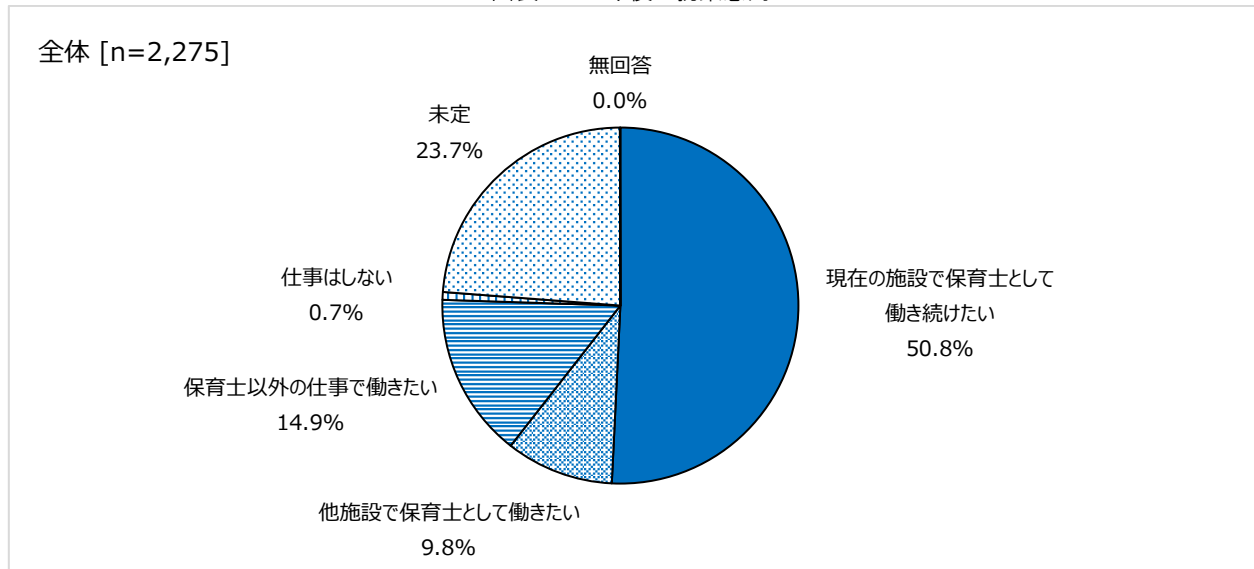
職員不足
<ul style="list-style-type: none"> ・職員(特に保育士、正規職員)が不足。ローテーションも負担が大きい。余裕のある人員配置に改善してほしい ・時差出勤の保育士の補充体制が間に合わず、足りない人数のまま保育をしていることがある ・日中でも保育士の人数が足りない ・産休や育休のかわりがいない。欠勤者が出た時に保育ができない ・30代40代など経験豊富で、意識の高い保育士の確保。フリー保育士など保育士の増員 ・保育士不足のため1人に対する仕事量が多すぎて負担が大きい。休みが取りづらい ・短時間パートの職員が多く、人数が足りない時間が多い(午前中はパートで足りているが、午後からは全く足りない等) ・延長保育(早朝、夕方)の時の保育士の人数を増やす ・支援の必要な子どもには加配保育士をつけてほしい。即戦力となる特別支援員を増員してほしい
保育士の配置、職員体制、勤務体制
<ul style="list-style-type: none"> ・2人担任のうち、1人を副主任や主任にしてしまうと、クラスの仕事が手に負えないため、やめてほしい ・長期休業期間中の勤務体制 ・子どもの人数に対する、担任の人数は正規職員で構成すべき ・配置基準の見直し(国の配置人数ではなくて、その園自体または自治体で決めて欲しい) ・早出や居残りの勤務形態の見直し。正規職員1人だと厳しく、責任が重すぎる
給与等待遇面
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量と給与が合っていない(園によって仕事量が違うのに給与が同じなのも納得がいかない) ・会計年度任用職員の待遇改善(担任業務を任されるが正規職員と給与・賞与・年休など大きな差がある) ・経験年数や担任制度関係なく給与が一律。午前担任と午後担任保育士の職務量が大きく違うのに賃金が一緒 ・ジャージ等の消耗品、支給品がパートは自己負担。パートは防災用ヘルメットも無い ・早朝出勤や時差勤務をしていることへの対価がない(出勤時間と登園時間が同じなので前残業しないといけない) ・時間外手当を正しくつけてほしい。ほぼ毎日サービス残業。残業手当は会議のみ。タイムカードが無く勤務時間が把握されずサービス残業になっている ・休みを取りやすい環境(人員の充実、取りやすい雰囲気など)を作してほしい ・休憩時間として毎日時給を1時間分減らされているが、休憩を十分に取れていない
業務量・残業・持ち帰り仕事
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量が多く、勤務時間内に終わらない。子どもと関わる時間が減っている ・販売用の写真、保護者等向けにコドモンの投稿など保育中の活動の写真撮影がかなり負担 ・制作物(壁面製作等)の軽減 ・行事の簡略化。運動会、発表会に力を入れすぎ。練習期間も長く予行練習も多い ・家への持ち帰り作業(書類作成、記録や制作の準備)が多い。保育時間内に書類はしてはいけないと言われるので家に持ち帰らないと書類作成ができない ・休日のうち1日は持ち帰り仕事をするのが当たり前になっている ・残業をしないように厳しく言われるため、月案、週案、イベントの立案、日案など仕方なく持ち帰っている ・掃除や草引きなどの環境整備に時間がかかる。エアコンの掃除、カーテンの洗濯等、どれも職員がしている
人間関係
<ul style="list-style-type: none"> ・園長に相談しづらい時がある ・陰口をいうなど、職員同士の人間関係 ・困ることがあっても職場では言えないので、役所の人に話を聞いてもらいたい ・問題が起きた時に上司がサポートしてくれない
研修、学ぶ時間の確保
<ul style="list-style-type: none"> ・職員一人一人の専門性の向上、質の向上の為に、職員全員で研修する機会を多くしてほしい ・発達に課題のある子どもの専門家による訪問や研修の増加 ・新人保育士の指導をしっかりとしてほしい
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間、勤務日の違う保育士が多く、保育観の共有、共通理解できていない ・こども園に子育て支援室があるが、あまり他の職員との関わりがなく、協力してもらえることがほとんどない ・ICT化をもっと進めてほしい

(4) 今後の就業意向について

①今後の就業意向

今後の就業意向は、「現在の施設で保育士として働きたい」が50.8%、「未定」が23.7%、「保育士以外の仕事で働きたい」が14.9%となっている。

図表 105 今後の就業意向



年代別にみると、20代、30代では「保育士以外の仕事で働きたい」が40代以上に比べ高くなっている。
 通算就業年数別にみると、3～5年未満では「現在の施設で保育士として働きたい」が他に比べ低く、
 5～10年未満では、「保育士以外の仕事で働きたい」が他に比べ高くなっている。

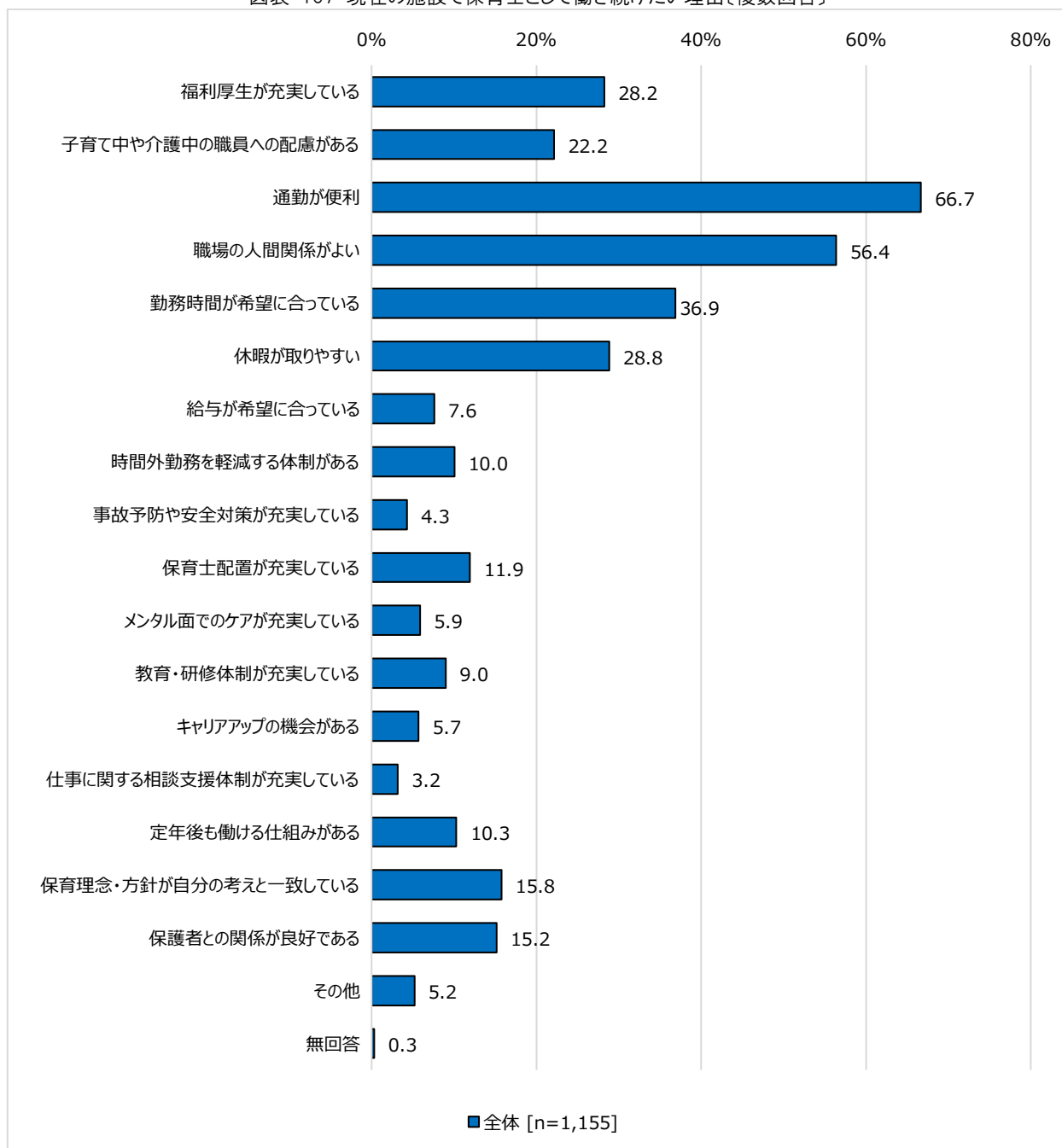
図表 106 今後の就業意向(クロス集計)

		合計 (n=)	現在の施設で保育士 として働きたい	他施設で保育士とし て働きたい	保育士以外の仕事で 働きたい	仕事はしない	未定	無回答
全体		2,275	50.8	9.8	14.9	0.7	23.7	0.0
年代	20代	540	40.6	14.3	19.6	0.2	25.2	0.2
	30代	513	46.4	10.3	19.5	0.4	23.4	0.0
	40代	572	53.7	9.8	13.3	0.3	22.9	0.0
	50代	472	60.4	6.4	10.4	1.3	21.6	0.0
	60歳以上	178	59.6	3.9	5.1	2.8	28.7	0.0
通算就業年数	～3年未満	277	52.7	12.6	13.0	0.4	21.3	0.0
	3～5年未満	185	37.8	15.1	14.1	0.5	31.9	0.5
	5～10年未満	438	45.2	10.5	22.1	0.5	21.7	0.0
	10～15年未満	375	48.3	9.6	16.5	0.5	25.1	0.0
	15～20年未満	272	56.3	9.9	11.4	0.0	22.4	0.0
	20年以上	552	57.2	5.8	11.2	1.6	24.1	0.0
雇用形態	正規	1,243	49.2	9.9	17.3	0.6	22.8	0.1
	非正規	880	52.2	9.4	11.4	0.9	26.1	0.0
運営主体	公営	1,258	51.2	9.0	15.1	0.7	24.0	0.0
	民営	988	50.7	10.5	14.6	0.7	23.4	0.1
所施設地	北部中部	1,980	50.9	9.9	15.0	0.8	23.4	0.1
	南部東部	290	50.3	9.0	14.5	0.3	25.9	0.0
施設の規模	5人以下	19	63.2	10.5	10.5	0.0	15.8	0.0
	6～19人	273	56.0	8.4	13.9	0.4	21.2	0.0
	20～49人	510	46.5	12.7	16.1	0.2	24.5	0.0
	50～99人	453	52.5	7.9	15.5	0.7	23.4	0.0
	100人以上	999	50.4	9.3	14.7	1.1	24.4	0.1

②現在の施設で保育士として働きたい理由

現在の施設で保育士として働きたい理由は、「通勤が便利」が66.7%、「職場の人間関係がよい」が56.4%となっている。

図表 107 現在の施設で保育士として働きたい理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では、「福利厚生が充実している」、30代、40代では「子育て中や介護中の職員への配慮がある」、また20代では「教育・研修体制が充実している」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「福利厚生が充実している」「時間外勤務を軽減する体制がある」「教育・研修体制が充実している」「保育理念・方針が自分の考えと一致している」「保護者との関係が良好である」が非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「福利厚生が充実している」が民営に比べ高く、民営では多くの項目が公営より高いが、特に「子育て中や介護中の職員への配慮がある」「職場の人間関係がよい」「勤務時間が希望に合っている」「休暇が取りやすい」「保育理念・方針が自分の考えと一致している」が高くなっている。

図表 108 現在の施設で保育士として働きたい理由(クロス集計)

(%)

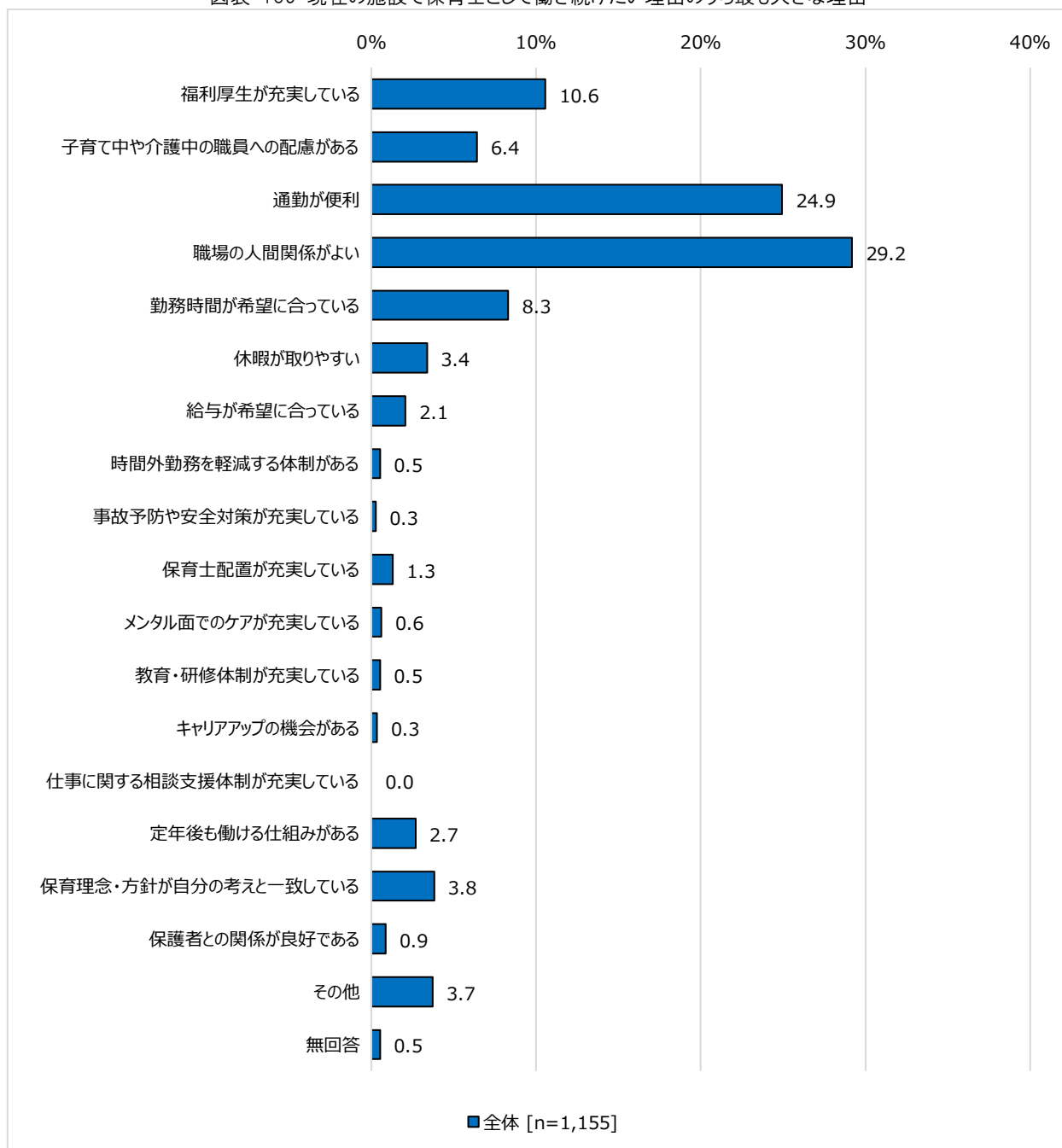
		合計 (n=)	福利厚生が充実している	子育て中や介護中の職員への配慮がある	通勤が便利	職場の人間関係がよい	勤務時間が希望に合っている	休暇が取りやすい	給与が希望に合っている	時間外勤務を軽減する体制がある	事故予防や安全対策が充実している
全体		1,155	28.2	22.2	66.7	56.4	36.9	28.8	7.6	10.0	4.3
年代	20代	219	42.5	19.6	57.1	56.6	23.7	30.6	5.5	11.4	3.2
	30代	238	33.6	35.3	65.1	58.0	39.5	34.9	6.3	13.9	4.2
	40代	307	23.8	25.1	67.4	55.4	43.6	28.3	10.4	7.8	2.6
	50代	285	23.9	13.7	71.6	56.5	32.6	23.9	5.6	8.8	5.6
	60歳以上	106	11.3	12.3	74.5	54.7	50.0	26.4	12.3	8.5	8.5
通算就業年数	～3年未満	146	34.9	19.2	64.4	61.6	34.2	31.5	3.4	13.7	4.1
	3～5年未満	70	28.6	25.7	60.0	54.3	35.7	34.3	7.1	10.0	5.7
	5～10年未満	198	32.3	26.3	67.2	55.6	38.4	34.8	7.6	8.1	3.0
	10～15年未満	181	24.3	24.3	72.4	51.4	45.3	32.6	7.2	8.8	5.0
	15～20年未満	153	30.7	24.2	65.4	56.9	38.6	26.1	6.5	13.1	2.0
	20年以上	316	23.4	17.7	66.1	57.0	31.3	19.9	9.2	8.2	5.7
雇用形態	正規	612	37.4	23.0	59.5	56.2	23.0	24.5	7.5	12.3	5.6
	非正規	459	16.1	20.9	75.8	56.9	57.3	33.6	8.3	6.3	3.3
運営主体	公営	644	36.0	17.9	66.6	50.9	30.7	20.5	7.5	8.1	2.3
	民営	501	18.4	27.9	66.9	63.3	45.1	38.9	8.0	12.8	6.8
所施設地	北部中部	1,007	28.2	24.2	66.6	56.4	38.5	30.2	8.2	10.8	4.6
	南部東部	146	28.1	8.2	67.1	56.2	26.0	19.2	3.4	4.8	2.7
施設の規模	5人以下	12	8.3	33.3	66.7	50.0	50.0	33.3	25.0	8.3	8.3
	6～19人	153	26.8	23.5	66.7	74.5	42.5	43.1	7.2	16.3	7.8
	20～49人	237	27.0	21.5	61.2	57.0	39.7	32.9	8.0	10.5	3.8
	50～99人	238	27.7	22.7	64.7	52.9	38.2	23.9	7.6	7.6	5.9
	100人以上	503	30.0	21.3	70.0	53.1	33.0	24.7	7.4	9.3	2.8

		合計 (n=)	保育士配置が充実している	メンタル面でのケアが充実している	教育・研修体制が充実している	キャリアアップの機会がある	仕事に関する相談支援体制が充実している	定年後も働ける仕組みがある	保育理念・方針が自分の考えと一致している	保護者との関係が良好である	その他	無回答
全体		1,155	11.9	5.9	9.0	5.7	3.2	10.3	15.8	15.2	5.2	0.3
年代	20代	219	14.2	7.8	13.7	5.0	2.3	3.2	15.5	14.6	3.7	0.5
	30代	238	11.8	7.1	7.1	3.8	1.7	2.9	12.2	16.4	3.8	0.4
	40代	307	11.1	4.2	8.1	6.8	3.9	4.6	17.9	14.7	6.2	0.3
	50代	285	11.9	6.0	8.1	6.7	4.9	18.6	17.9	17.2	6.3	0.4
	60歳以上	106	10.4	3.8	8.5	5.7	1.9	35.8	12.3	9.4	5.7	0.0
通算就業年数	～3年未満	146	15.1	6.2	15.8	4.1	2.1	2.7	13.7	9.6	4.1	0.7
	3～5年未満	70	21.4	7.1	7.1	2.9	4.3	5.7	24.3	11.4	2.9	1.4
	5～10年未満	198	12.1	7.6	6.6	4.5	2.5	8.1	11.6	14.6	6.1	0.0
	10～15年未満	181	12.2	7.2	3.3	5.0	2.8	3.9	10.5	16.6	2.8	0.6
	15～20年未満	153	11.1	5.2	7.8	4.6	1.3	9.2	15.7	15.7	3.3	0.0
	20年以上	316	7.9	4.7	12.0	8.2	5.4	20.6	20.9	19.0	8.9	0.3
雇用形態	正規	612	10.5	6.4	13.2	8.3	3.6	10.3	20.8	20.1	6.9	0.5
	非正規	459	13.1	5.9	3.7	2.0	3.1	10.9	9.6	9.6	3.1	0.0
運営主体	公営	644	8.2	5.1	8.2	1.9	2.6	8.7	10.7	13.0	5.0	0.5
	民営	501	16.8	7.0	10.2	10.6	4.0	12.6	22.2	17.8	5.4	0.2
所在地	北部中部	1,007	13.1	6.2	9.6	6.2	3.3	10.7	16.4	15.3	5.2	0.4
	南部東部	146	4.1	4.1	4.8	2.1	2.7	7.5	11.0	13.7	4.8	0.0
施設の規模	5人以下	12	25.0	8.3	16.7	8.3	8.3	8.3	33.3	33.3	25.0	0.0
	6～19人	153	19.0	11.8	6.5	12.4	4.6	8.5	21.6	23.5	4.6	0.0
	20～49人	237	8.9	5.9	6.3	5.5	3.0	10.5	16.0	17.3	4.2	0.4
	50～99人	238	12.2	6.3	8.0	4.6	4.2	10.5	13.0	8.8	5.0	0.4
	100人以上	503	10.9	4.0	11.5	4.0	2.4	10.7	14.9	13.9	5.2	0.4

③現在の施設で保育士として働き続けたい理由のうち最も大きな理由

現在の施設で保育士として働き続けたい理由のうち最も大きな理由は、「職場の人間関係がよい」が29.2%、「通勤が便利」が24.9%となっている。

図表 109 現在の施設で保育士として働き続けたい理由のうち最も大きな理由



年代別にみると、20代では「福利厚生が充実している」が40代以上に比べ高く、30代では「子育て中や介護中の職員への配慮がある」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「福利厚生が充実している」が非正規に比べ高く、非正規では「通勤が便利」「勤務時間が希望に合っている」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「福利厚生が充実している」「通勤が便利」が民営に比べ高く、民営では「職場の人間関係」が高くなっている。

図表 110 現在の施設で保育士として働き続けたい理由のうち最も大きな理由(クロス集計)

		合計 (n=)	福利厚生が充実している	子育て中や介護中の職員への配慮がある	通勤が便利	職場の人間関係がよい	勤務時間が希望に合っている	休暇が取りやすい	給与が希望に合っている	時間外勤務を軽減する体制がある	事故予防や安全対策が充実している
全体		1,155	10.6	6.4	24.9	29.2	8.3	3.4	2.1	0.5	0.3
年代	20代	219	17.8	5.0	20.1	33.3	2.7	3.7	2.7	0.9	0.0
	30代	238	14.3	13.9	22.7	23.5	6.3	4.6	2.1	0.4	0.0
	40代	307	10.1	6.8	26.7	30.0	9.4	3.9	2.0	0.3	0.0
	50代	285	5.6	2.5	28.4	31.2	11.6	1.8	1.8	0.7	1.1
	60歳以上	106	1.9	1.9	25.5	25.5	12.3	2.8	1.9	0.0	0.0
通算就業年数	～3年未満	146	13.0	4.1	22.6	34.2	5.5	2.1	2.1	0.7	0.0
	3～5年未満	70	10.0	8.6	18.6	31.4	10.0	4.3	1.4	1.4	0.0
	5～10年未満	198	17.7	6.1	22.2	28.3	8.1	6.1	1.5	0.0	0.0
	10～15年未満	181	9.9	8.3	29.3	24.9	11.6	2.8	1.1	0.0	0.6
	15～20年未満	153	7.8	9.2	25.5	28.1	9.8	2.6	3.3	1.3	0.0
	20年以上	316	6.6	4.1	25.6	30.7	7.3	1.6	2.8	0.6	0.3
雇用形態	正規	612	15.2	5.4	20.6	30.2	3.3	3.3	2.1	0.8	0.5
	非正規	459	4.1	7.0	30.5	27.5	15.9	3.5	2.2	0.0	0.0
運営主体	公営	644	16.1	5.4	29.0	23.1	7.1	2.8	2.8	0.5	0.2
	民営	501	3.6	7.8	19.6	36.7	10.0	3.8	1.2	0.6	0.4
所在地	北部中部	1,007	10.4	7.1	22.9	29.7	8.7	3.4	2.4	0.6	0.3
	南部東部	146	11.6	2.1	39.0	26.0	5.5	2.7	0.0	0.0	0.0
施設の規模	5人以下	12	0.0	8.3	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	6～19人	153	7.2	3.3	15.7	44.4	10.5	4.6	3.3	0.7	0.0
	20～49人	237	11.8	7.2	20.3	29.1	10.5	3.4	2.5	0.0	0.0
	50～99人	238	9.2	5.9	29.4	23.1	8.0	3.4	2.5	0.0	0.4
	100人以上	503	11.7	7.0	28.2	27.6	7.0	3.0	1.4	1.0	0.4

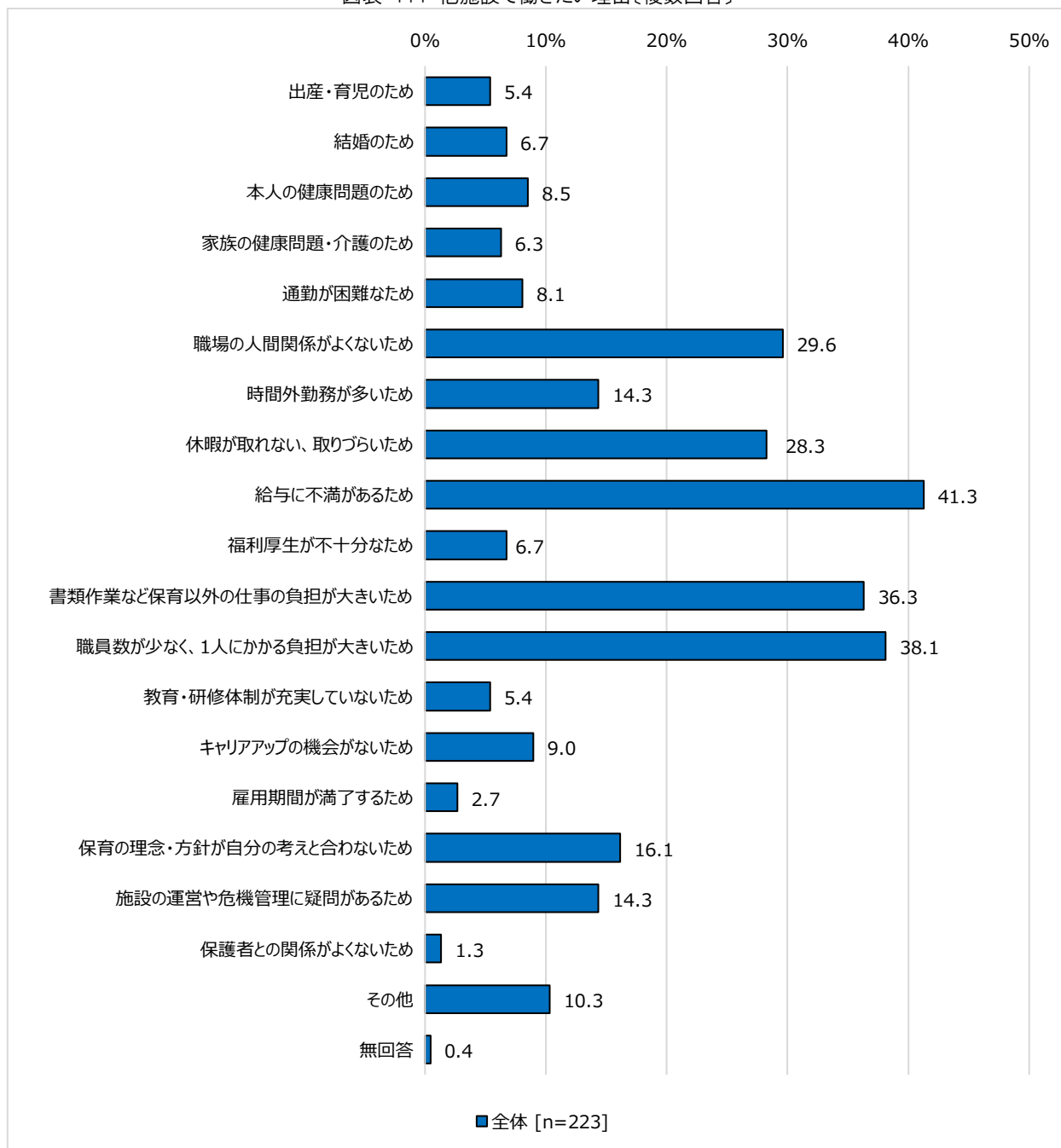
		合計 (n=)	保育士配置が充実している	メンタル面でのケアが充実している	教育・研修体制が充実している	キャリアアップの機会がある	仕事に関する相談支援体制が充実している	定年後も働ける仕組みがある	保育理念・方針が自分の考えと一致している	保護者との関係が良好である	その他	無回答
全体		1,155	1.3	0.6	0.5	0.3	0.0	2.7	3.8	0.9	3.7	0.5
年代	20代	219	2.3	0.9	1.4	0.9	0.0	0.5	3.7	0.5	3.2	0.5
	30代	238	1.7	0.8	0.4	0.0	0.0	0.4	4.2	0.8	3.4	0.4
	40代	307	0.7	0.0	0.3	0.3	0.0	0.7	3.6	1.0	3.9	0.3
	50代	285	0.7	0.7	0.4	0.0	0.0	2.5	4.9	1.4	4.2	0.7
	60歳以上	106	1.9	0.9	0.0	0.9	0.0	18.9	0.9	0.0	3.8	0.9
通算就業年数	～3年未満	146	2.1	0.7	2.1	0.0	0.0	0.7	4.8	0.7	4.1	0.7
	3～5年未満	70	2.9	1.4	1.4	0.0	0.0	1.4	5.7	0.0	0.0	1.4
	5～10年未満	198	1.0	0.5	0.0	1.0	0.0	1.0	1.0	1.0	4.5	0.0
	10～15年未満	181	0.6	1.7	0.0	0.6	0.0	0.6	3.9	1.1	2.8	0.6
	15～20年未満	153	2.6	0.7	0.7	0.0	0.0	2.6	3.9	0.7	1.3	0.0
	20年以上	316	0.9	0.0	0.0	0.3	0.0	6.3	4.4	0.9	6.3	0.9
雇用形態	正規	612	1.5	0.5	0.8	0.5	0.0	2.5	5.9	1.1	5.1	0.8
	非正規	459	1.1	0.9	0.2	0.2	0.0	3.5	1.1	0.7	1.7	0.0
運営主体	公営	644	1.1	0.5	0.8	0.2	0.0	2.0	3.3	0.8	3.7	0.6
	民営	501	1.6	0.8	0.2	0.6	0.0	3.6	4.6	1.0	3.6	0.4
所在地	北部中部	1,007	1.5	0.6	0.5	0.4	0.0	2.7	3.9	0.9	3.5	0.6
	南部東部	146	0.0	0.7	0.7	0.0	0.0	2.7	3.4	0.7	4.8	0.0
施設の規模	5人以下	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	25.0	0.0
	6～19人	153	1.3	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	3.9	0.7	3.3	0.0
	20～49人	237	1.3	0.8	0.4	0.4	0.0	3.0	5.1	0.8	3.0	0.4
	50～99人	238	2.1	1.7	1.3	0.0	0.0	2.9	3.8	0.8	4.6	0.8
	100人以上	503	1.0	0.0	0.4	0.4	0.0	3.4	3.4	0.6	3.0	0.6

④他施設で働きたい理由

他施設で働きたい理由は、「給与に不満があるため」が41.3%、「職員数が少なく、1人にかかる負担が大きい」が38.1%、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が36.3%となっている。

「その他」の主な回答としては、「色々な場所で経験を積みたいため」「違った環境で勉強したいため」などがあつた。

図表 111 他施設で働きたい理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代では、「結婚のため」「職場の人間関係がよくないため」「休暇が取れない、取りづらいため」、30代では「給与に不満があるため」「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きいため」、「教育・研修体制が充実していないため」が他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、5年未満では「結婚のため」、5年以上では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きいため」が高くなっている。また、3～5年未満では「キャリアアップの機会がないため」、5～10年未満、15～20年未満では「職員数が少なく、1人にかかる負担が大きいため」の割合が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「職場の人間関係がよくない」「時間外勤務が多いため」「休暇が取れない、取りづらいため」「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きいため」が非正規に比べ高く、非正規では「給与に不満があるため」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「時間外勤務が多い」「休暇が取れない、取りづらい」が民営に比べ高く、民営では「給与に不満があるため」「職員数が少なく、1人にかかる負担が大きいため」「施設の運営や危機管理に疑問があるため」などが公営に比べ高くなっている。

図表 112 他施設で働きたい理由(クロス集計)

(%)

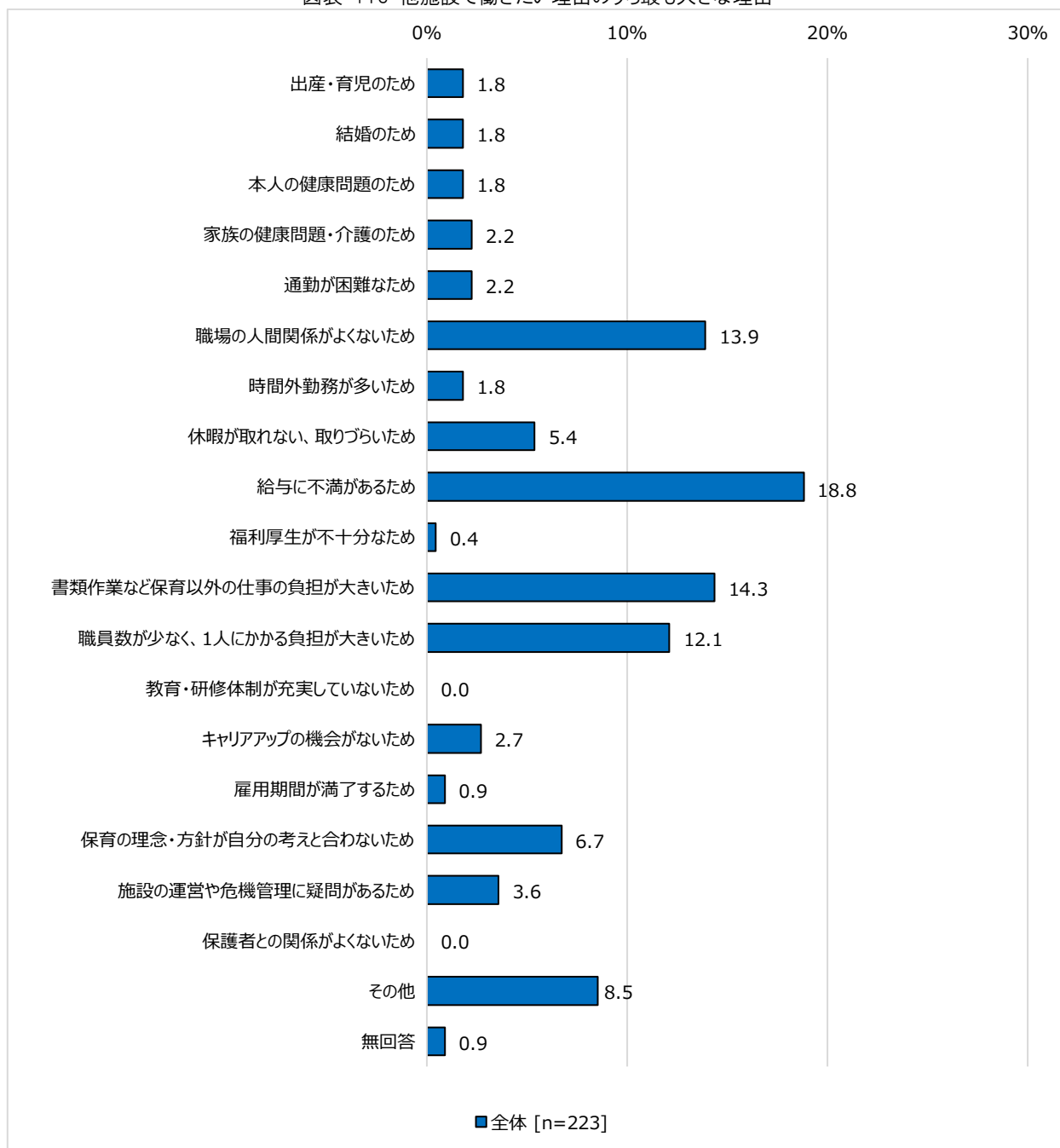
		合計 (n=)	出産・育児のため	結婚のため	本人の健康問題のため	家族の健康問題・介護のため	通勤が困難なため	職場の人間関係がよくないため	時間外勤務が多いため	休暇が取れない、取りづらいため	給与に不満があるため	福利厚生が不十分のため
全体		223	5.4	6.7	8.5	6.3	8.1	29.6	14.3	28.3	41.3	6.7
年代	20代	77	9.1	18.2	9.1	5.2	14.3	37.7	14.3	37.7	42.9	5.2
	30代	53	7.5	1.9	5.7	3.8	5.7	22.6	11.3	20.8	50.9	5.7
	40代	56	1.8	0.0	8.9	7.1	5.4	26.8	17.9	25.0	41.1	7.1
	50代	30	0.0	0.0	13.3	13.3	0.0	23.3	13.3	26.7	26.7	10.0
	60歳以上	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	35	5.7	17.1	5.7	5.7	14.3	37.1	20.0	34.3	34.3	5.7
	3～5年未満	28	7.1	17.9	10.7	3.6	7.1	17.9	7.1	32.1	42.9	0.0
	5～10年未満	46	6.5	6.5	8.7	6.5	10.9	37.0	19.6	39.1	47.8	10.9
	10～15年未満	36	11.1	2.8	13.9	2.8	5.6	36.1	13.9	25.0	38.9	8.3
	15～20年未満	27	3.7	0.0	3.7	11.1	7.4	33.3	18.5	33.3	51.9	7.4
	20年以上	32	0.0	0.0	9.4	12.5	6.3	21.9	9.4	12.5	34.4	6.3
雇用形態	正規	123	6.5	8.9	10.6	6.5	8.1	34.1	18.7	32.5	35.8	4.1
	非正規	83	3.6	0.0	6.0	6.0	8.4	27.7	8.4	24.1	47.0	9.6
運営主体	公営	113	6.2	5.3	9.7	6.2	9.7	27.4	16.8	33.6	35.4	5.3
	民営	104	4.8	8.7	7.7	5.8	6.7	30.8	10.6	22.1	50.0	8.7
所在地	北部中部	197	5.1	7.1	7.1	6.6	7.6	29.4	14.7	27.4	41.1	5.6
	南部東部	26	7.7	3.8	19.2	3.8	11.5	30.8	11.5	34.6	42.3	15.4
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	23	0.0	8.7	0.0	13.0	8.7	30.4	4.3	17.4	60.9	13.0
	20～49人	65	4.6	6.2	6.2	3.1	9.2	32.3	18.5	30.8	46.2	12.3
	50～99人	36	8.3	5.6	8.3	8.3	0.0	38.9	0.0	27.8	33.3	5.6
	100人以上	93	6.5	6.5	12.9	6.5	10.8	22.6	20.4	29.0	35.5	2.2

		合計 (n=)	書類作業など保育以外の 仕事の負担が大きいため	職員数が少なく、1人に かかる負担が大きいため	教育・研修体制が充実して いないため	キャリアアップの機会がな いため	雇用期間が満了するため	保育の理念・方針が自分の 考えと合わないため	施設の運営や危機管理に 疑問があるため	保護者との関係がよくない ため	その他	無回答
全体		223	36.3	38.1	5.4	9.0	2.7	16.1	14.3	1.3	10.3	0.4
年代	20代	77	35.1	37.7	1.3	7.8	2.6	15.6	6.5	1.3	10.4	1.3
	30代	53	43.4	34.0	13.2	9.4	5.7	15.1	22.6	0.0	15.1	0.0
	40代	56	35.7	41.1	3.6	10.7	0.0	16.1	17.9	0.0	8.9	0.0
	50代	30	26.7	40.0	6.7	10.0	0.0	20.0	10.0	6.7	6.7	0.0
	60歳以上	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	35	31.4	34.3	2.9	5.7	0.0	8.6	5.7	0.0	8.6	0.0
	3～5年未満	28	32.1	39.3	10.7	17.9	3.6	25.0	17.9	3.6	7.1	0.0
	5～10年未満	46	45.7	45.7	4.3	6.5	2.2	15.2	4.3	0.0	6.5	0.0
	10～15年未満	36	38.9	30.6	8.3	5.6	8.3	19.4	19.4	0.0	11.1	0.0
	15～20年未満	27	40.7	55.6	7.4	11.1	0.0	22.2	29.6	0.0	7.4	0.0
	20年以上	32	37.5	37.5	0.0	6.3	0.0	9.4	12.5	3.1	18.8	0.0
雇用形態	正規	123	47.2	36.6	6.5	6.5	0.8	15.4	14.6	2.4	9.8	0.0
	非正規	83	22.9	37.3	2.4	12.0	6.0	18.1	14.5	0.0	9.6	1.2
運営主体	公営	113	35.4	33.6	3.5	5.3	2.7	14.2	11.5	1.8	14.2	0.0
	民営	104	36.5	44.2	7.7	13.5	2.9	19.2	18.3	1.0	6.7	0.0
所在地	北部中部	197	36.5	37.1	5.6	10.2	2.5	16.8	14.2	1.5	10.7	0.5
	南部東部	26	34.6	46.2	3.8	0.0	3.8	11.5	15.4	0.0	7.7	0.0
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	23	17.4	52.2	0.0	4.3	0.0	4.3	13.0	0.0	17.4	0.0
	20～49人	65	33.8	36.9	4.6	7.7	1.5	16.9	10.8	0.0	9.2	0.0
	50～99人	36	38.9	38.9	5.6	16.7	8.3	16.7	19.4	2.8	19.4	0.0
	100人以上	93	44.1	37.6	6.5	6.5	2.2	17.2	14.0	2.2	5.4	1.1

⑤他施設で働きたい理由のうち最も大きな理由

他施設で働きたい理由のうち最も大きな理由は、「給与に不満があるため」が18.8%、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が14.3%、「職場の人間関係がよくないため」が13.9%となっている。

図表 113 他施設で働きたい理由のうち最も大きな理由



年代別にみると、30代では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が40代以上に比べ高く、40代では「職員数が少なく、1人にかかる負担が大きい」、50代では「休暇が取れない、取りづらい」が他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、3～15年未満では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が非正規に比べ高く、非正規では「給与に不満があるため」が正規に比べ高くなっている。

図表 114 他施設で働きたい理由のうち最も大きな理由(クロス集計)

(%)

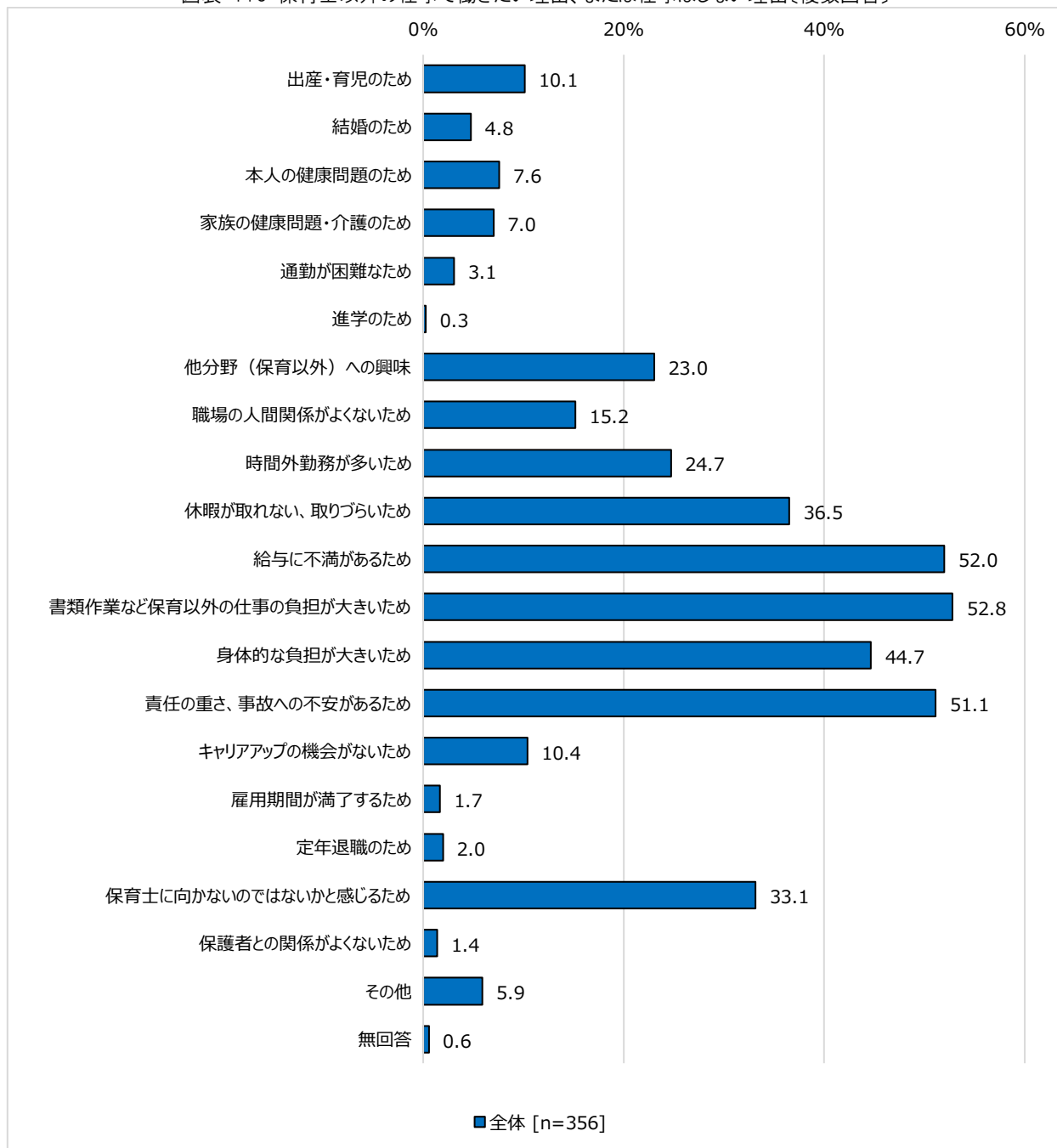
		合計 (n=)	出産・育児のため	結婚のため	本人の健康問題のため	家族の健康問題・介護のため	通勤が困難なため	職場の人間関係がよくないため	時間外勤務が多いため	休暇が取れない、取りづらいため	給与に不満があるため	福利厚生が不十分なため
全体		223	1.8	1.8	1.8	2.2	2.2	13.9	1.8	5.4	18.8	0.4
年代	20代	77	2.6	5.2	1.3	3.9	2.6	15.6	2.6	2.6	19.5	0.0
	30代	53	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	11.3	1.9	5.7	18.9	0.0
	40代	56	0.0	0.0	1.8	3.6	1.8	12.5	1.8	1.8	16.1	1.8
	50代	30	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	13.3	0.0	16.7	23.3	0.0
	60歳以上	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	35	2.9	2.9	0.0	5.7	2.9	20.0	8.6	2.9	14.3	2.9
	3～5年未満	28	0.0	7.1	3.6	3.6	0.0	3.6	0.0	3.6	21.4	0.0
	5～10年未満	46	2.2	2.2	2.2	0.0	4.3	15.2	0.0	4.3	23.9	0.0
	10～15年未満	36	5.6	0.0	0.0	2.8	0.0	16.7	0.0	11.1	11.1	0.0
	15～20年未満	27	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	22.2	0.0	3.7	18.5	0.0
	20年以上	32	0.0	0.0	6.3	3.1	3.1	6.3	3.1	3.1	25.0	0.0
雇用形態	正規	123	2.4	2.4	2.4	1.6	2.4	15.4	1.6	4.9	14.6	0.0
	非正規	83	1.2	0.0	1.2	2.4	1.2	14.5	2.4	6.0	21.7	1.2
運営主体	公営	113	0.9	0.9	2.7	2.7	2.7	14.2	2.7	7.1	14.2	0.0
	民営	104	2.9	2.9	1.0	1.0	1.9	12.5	1.0	3.8	25.0	1.0
所在地	北部中部	197	2.0	2.0	2.0	2.5	1.0	14.7	2.0	5.6	17.3	0.5
	南部東部	26	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	7.7	0.0	3.8	30.8	0.0
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	23	0.0	4.3	0.0	4.3	0.0	8.7	0.0	4.3	30.4	0.0
	20～49人	65	0.0	4.6	3.1	0.0	3.1	16.9	1.5	4.6	26.2	1.5
	50～99人	36	5.6	0.0	0.0	2.8	0.0	13.9	0.0	8.3	11.1	0.0
	100人以上	93	2.2	0.0	2.2	3.2	3.2	12.9	3.2	4.3	14.0	0.0

		合計 (n=)	書類作業など保育以外の 仕事の負担が大きいため	職員数が少なく、1人に かかる負担が大きいため	教育・研修体制が充実し ていないため	キャリアアップの機会がな いため	雇用期間が満了するため	保育の理念・方針が自分 の考えと合わないため	施設の運営や危機管理に 疑問があるため	保護者との関係がよくな いため	その他	無回答
全体		223	14.3	12.1	0.0	2.7	0.9	6.7	3.6	0.0	8.5	0.9
年代	20代	77	15.6	6.5	0.0	5.2	0.0	6.5	1.3	0.0	7.8	1.3
	30代	53	20.8	9.4	0.0	0.0	1.9	3.8	5.7	0.0	13.2	0.0
	40代	56	8.9	23.2	0.0	3.6	0.0	8.9	3.6	0.0	8.9	1.8
	50代	30	13.3	6.7	0.0	0.0	0.0	10.0	6.7	0.0	3.3	0.0
	60歳以上	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
通算就業年数	～3年未満	35	11.4	11.4	0.0	0.0	0.0	5.7	2.9	0.0	5.7	0.0
	3～5年未満	28	17.9	10.7	0.0	7.1	0.0	10.7	3.6	0.0	7.1	0.0
	5～10年未満	46	17.4	10.9	0.0	2.2	2.2	6.5	2.2	0.0	4.3	0.0
	10～15年未満	36	19.4	13.9	0.0	0.0	2.8	5.6	2.8	0.0	8.3	0.0
	15～20年未満	27	11.1	11.1	0.0	3.7	0.0	7.4	7.4	0.0	7.4	3.7
	20年以上	32	15.6	12.5	0.0	3.1	0.0	3.1	0.0	0.0	15.6	0.0
雇用形態	正規	123	22.0	8.1	0.0	2.4	0.0	8.1	4.1	0.0	7.3	0.0
	非正規	83	6.0	14.5	0.0	3.6	2.4	6.0	3.6	0.0	9.6	2.4
運営主体	公営	113	15.9	8.8	0.0	1.8	0.9	7.1	4.4	0.0	13.3	0.0
	民営	104	12.5	15.4	0.0	3.8	1.0	6.7	2.9	0.0	3.8	1.0
所在地	北部中部	197	15.2	11.2	0.0	3.0	0.5	6.6	4.1	0.0	8.6	1.0
	南部東部	26	7.7	19.2	0.0	0.0	3.8	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	23	8.7	17.4	0.0	0.0	0.0	0.0	13.0	0.0	8.7	0.0
	20～49人	65	13.8	6.2	0.0	1.5	0.0	6.2	1.5	0.0	9.2	0.0
	50～99人	36	11.1	8.3	0.0	8.3	2.8	8.3	2.8	0.0	16.7	0.0
	100人以上	93	18.3	17.2	0.0	1.1	1.1	7.5	3.2	0.0	4.3	2.2

⑥保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由

保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由は、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きいため」が52.8%、「給与に不満があるため」が52.0%、「責任の重さ、事故への不安があるため」が51.1%となっている。

図表 115 保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では「結婚のため」「給与に不満があるため」「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」と他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、3～5年未満では「時間外勤務が多い」と、15～20年未満では、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」と他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「時間外勤務が多い」「休暇が取れない、取りづらいため」「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」「責任の重さ、事故への不安があるため」が非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「時間外勤務が多い」「休暇が取れない、取りづらいため」「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」と民間に比べ高く、民間では「給与に不満があるため」「身体的な負担が大きい」と公営に比べ高くなっている。

図表 116 保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由(クロス集計)

(%)

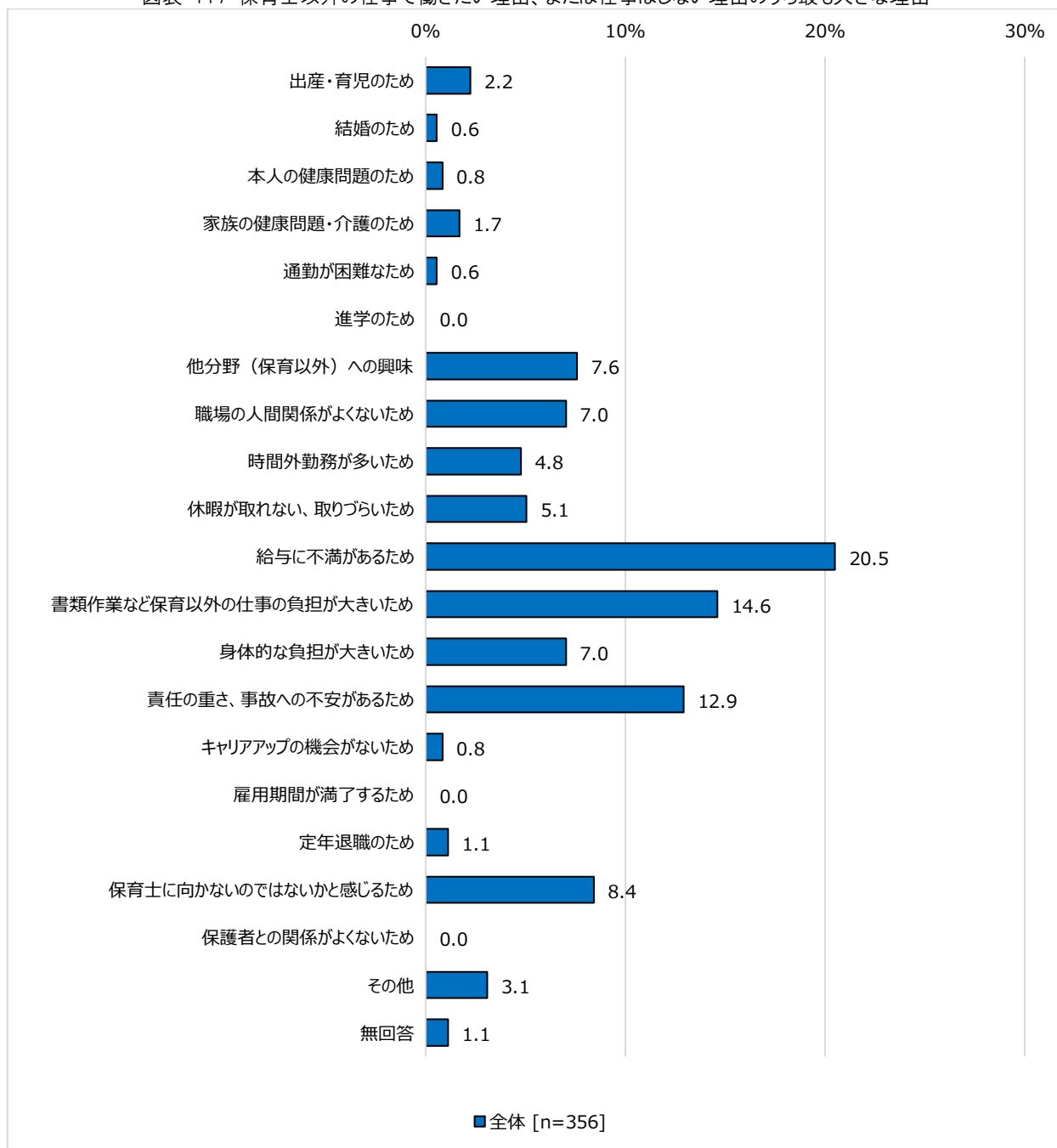
		合計 (n=)	出産・育児のため	結婚のため	本人の健康問題のため	家族の健康問題介護のため	通勤が困難なため	進学のため	他分野(保育以外)への興味	職場の人間関係がよくないため	時間外勤務が多い	休暇が取れない、取りづらいため
全体		356	10.1	4.8	7.6	7.0	3.1	0.3	23.0	15.2	24.7	36.5
年代	20代	107	15.9	10.3	6.5	2.8	3.7	0.0	29.9	12.1	28.0	41.1
	30代	102	16.7	5.9	5.9	3.9	3.9	0.0	21.6	16.7	27.5	38.2
	40代	78	2.6	0.0	7.7	7.7	2.6	0.0	24.4	15.4	21.8	33.3
	50代	55	0.0	0.0	10.9	20.0	0.0	1.8	16.4	20.0	23.6	34.5
	60歳以上	14	0.0	0.0	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	14.3
通算就業年数	～3年未満	37	2.7	5.4	5.4	5.4	0.0	0.0	24.3	10.8	24.3	32.4
	3～5年未満	27	18.5	7.4	11.1	3.7	3.7	0.0	29.6	14.8	37.0	44.4
	5～10年未満	99	19.2	7.1	3.0	2.0	6.1	0.0	27.3	18.2	20.2	38.4
	10～15年未満	64	9.4	4.7	7.8	9.4	1.6	0.0	26.6	15.6	26.6	37.5
	15～20年未満	31	6.5	3.2	3.2	16.1	0.0	0.0	12.9	22.6	25.8	32.3
	20年以上	71	1.4	0.0	14.1	11.3	2.8	1.4	15.5	12.7	22.5	40.8
雇用形態	正規	223	13.0	6.3	7.2	5.4	3.6	0.4	22.9	16.6	27.8	43.9
	非正規	108	6.5	1.9	8.3	9.3	1.9	0.0	24.1	14.8	14.8	20.4
運営主体	公営	199	11.1	4.5	7.5	8.0	4.0	0.5	23.1	13.1	31.2	42.2
	民間	151	9.3	4.6	7.3	6.0	2.0	0.0	21.9	17.9	16.6	29.1
所在地	北部中部	312	9.9	4.5	7.7	6.7	2.6	0.3	23.1	13.8	22.4	35.9
	南部東部	43	11.6	7.0	7.0	9.3	7.0	0.0	23.3	25.6	39.5	41.9
施設の規模	5人以下	2	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	6～19人	39	5.1	0.0	7.7	0.0	2.6	0.0	25.6	28.2	17.9	17.9
	20～49人	83	10.8	7.2	6.0	9.6	3.6	1.2	22.9	13.3	20.5	37.3
	50～99人	73	11.0	2.7	5.5	9.6	2.7	0.0	19.2	15.1	20.5	27.4
	100人以上	158	10.8	5.1	9.5	6.3	3.2	0.0	24.1	12.7	30.4	44.9

		合計 (n=)	給与に不満があるため	書類作業など保育以外の 仕事の負担が大きいため	身体的な負担が大きい ため	責任の重さ、事故への不 安があるため	キャリアアップの機会が ないため	雇用期間が満了するため	定年退職のため	保育士に向かないのでは ないかと感じるため	保護者との関係がよくな いため	その他	無回答
全体		356	52.0	52.8	44.7	51.1	10.4	1.7	2.0	33.1	1.4	5.9	0.6
年代	20代	107	62.6	57.0	38.3	47.7	13.1	2.8	0.0	38.3	0.9	2.8	0.0
	30代	102	60.8	61.8	50.0	56.9	6.9	1.0	0.0	42.2	2.9	5.9	1.0
	40代	78	39.7	46.2	43.6	55.1	11.5	1.3	1.3	34.6	1.3	6.4	0.0
	50代	55	38.2	47.3	52.7	49.1	12.7	0.0	7.3	9.1	0.0	9.1	0.0
	60歳以上	14	28.6	14.3	28.6	21.4	0.0	7.1	14.3	14.3	0.0	14.3	7.1
通算就業年数	～3年未満	37	40.5	48.6	48.6	56.8	10.8	5.4	0.0	48.6	0.0	5.4	0.0
	3～5年未満	27	59.3	55.6	37.0	48.1	14.8	3.7	0.0	37.0	3.7	0.0	0.0
	5～10年未満	99	63.6	51.5	39.4	48.5	14.1	1.0	0.0	32.3	2.0	5.1	0.0
	10～15年未満	64	59.4	56.3	53.1	54.7	6.3	0.0	0.0	45.3	0.0	6.3	1.6
	15～20年未満	31	54.8	64.5	35.5	41.9	12.9	3.2	0.0	29.0	3.2	3.2	0.0
	20年以上	71	31.0	46.5	46.5	50.7	8.5	1.4	7.0	16.9	1.4	11.3	1.4
雇用形態	正規	223	52.9	57.0	43.9	54.7	10.8	1.8	2.2	34.1	2.2	5.4	0.4
	非正規	108	47.2	39.8	47.2	43.5	9.3	1.9	1.9	31.5	0.0	7.4	0.9
運営主体	公営	199	49.2	60.3	37.2	49.7	11.1	2.5	2.5	34.7	2.0	5.0	0.5
	民営	151	55.0	43.7	54.3	53.6	9.9	0.7	1.3	29.8	0.7	6.6	0.7
所施設 所在地	北部中部	312	51.3	49.7	43.9	52.6	11.2	1.9	1.9	33.3	1.3	5.8	0.6
	南部東部	43	55.8	74.4	51.2	41.9	4.7	0.0	2.3	30.2	2.3	7.0	0.0
施設の規模	5人以下	2	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	6～19人	39	51.3	46.2	46.2	53.8	10.3	2.6	2.6	30.8	0.0	7.7	0.0
	20～49人	83	59.0	49.4	44.6	51.8	8.4	3.6	0.0	38.6	1.2	6.0	1.2
	50～99人	73	46.6	49.3	39.7	41.1	12.3	1.4	1.4	34.2	1.4	8.2	1.4
	100人以上	158	50.0	57.6	46.2	54.4	10.1	0.6	3.2	30.4	1.3	4.4	0.0

⑦保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由のうち最も大きな理由

保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由のうち最も大きな理由は、「給与に不満があるため」が20.5%、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」ため」が14.6%、「責任の重さ、事故への不安があるため」が12.9%となっている。

図表 117 保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由のうち最も大きな理由



年代別にみると、20代～40代では「給与に不満があるため」「保育士に向かないのではないかと感じるため」が他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、3～20年未満では「給与に不満があるため」、20年以上では「責任の重さ、事故への不安があるため」、また3年未満では「保育士に向かないのではないかと感じるため」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」「責任の重さ、事故への不安があるため」が非正規に比べ高く、非正規では「身体的な負担が大きい」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きい」が民営に比べ高く、民営では「給与に不満があるため」が公営に比べ高くなっている。

図表 118 保育士以外の仕事で働きたい理由、または仕事はしない理由のうち最も大きな理由(クロス集計)

(%)

		合計 (n=)	出産・育児のため	結婚のため	本人の健康問題のため	家族の健康問題介護のため	通勤が困難なため	進学のため	他分野(保育以外)への興味	職場の人間関係がよくないため	時間外勤務が多いため	休暇が取れない、取りづらいため
全体		356	2.2	0.6	0.8	1.7	0.6	0.0	7.6	7.0	4.8	5.1
年代	20代	107	2.8	1.9	0.9	0.0	0.9	0.0	11.2	4.7	4.7	4.7
	30代	102	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	4.9	6.9	1.0
	40代	78	0.0	0.0	1.3	2.6	0.0	0.0	7.7	10.3	6.4	5.1
	50代	55	0.0	0.0	1.8	7.3	0.0	0.0	3.6	10.9	0.0	10.9
	60歳以上	14	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	14.3
通算就業年数	～3年未満	37	0.0	2.7	0.0	2.7	0.0	0.0	10.8	5.4	0.0	13.5
	3～5年未満	27	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	11.1	3.7	11.1	7.4
	5～10年未満	99	4.0	1.0	0.0	0.0	1.0	0.0	7.1	9.1	2.0	0.0
	10～15年未満	64	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3	4.7	3.1
	15～20年未満	31	0.0	0.0	0.0	6.5	0.0	0.0	3.2	9.7	3.2	3.2
	20年以上	71	0.0	0.0	2.8	2.8	1.4	0.0	2.8	7.0	5.6	9.9
雇用形態	正規	223	3.1	0.4	0.4	0.9	0.4	0.0	6.7	7.6	4.0	5.8
	非正規	108	0.9	0.0	1.9	2.8	0.9	0.0	11.1	7.4	2.8	3.7
運営主体	公営	199	2.5	0.0	1.0	2.0	0.5	0.0	8.5	5.5	8.0	6.5
	民営	151	2.0	1.3	0.7	1.3	0.7	0.0	5.3	9.3	0.7	3.3
所在施設	北部中部	312	2.6	0.6	1.0	1.6	0.3	0.0	7.7	5.8	3.5	5.1
	南部東部	43	0.0	0.0	0.0	2.3	2.3	0.0	7.0	16.3	11.6	4.7
施設の規模	5人以下	2	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	6～19人	39	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	15.4	5.1	0.0
	20～49人	83	3.6	1.2	1.2	2.4	0.0	0.0	12.0	3.6	4.8	2.4
	50～99人	73	2.7	0.0	1.4	2.7	0.0	0.0	6.8	5.5	5.5	6.8
	100人以上	158	1.9	0.6	0.6	1.3	1.3	0.0	4.4	7.6	4.4	7.0

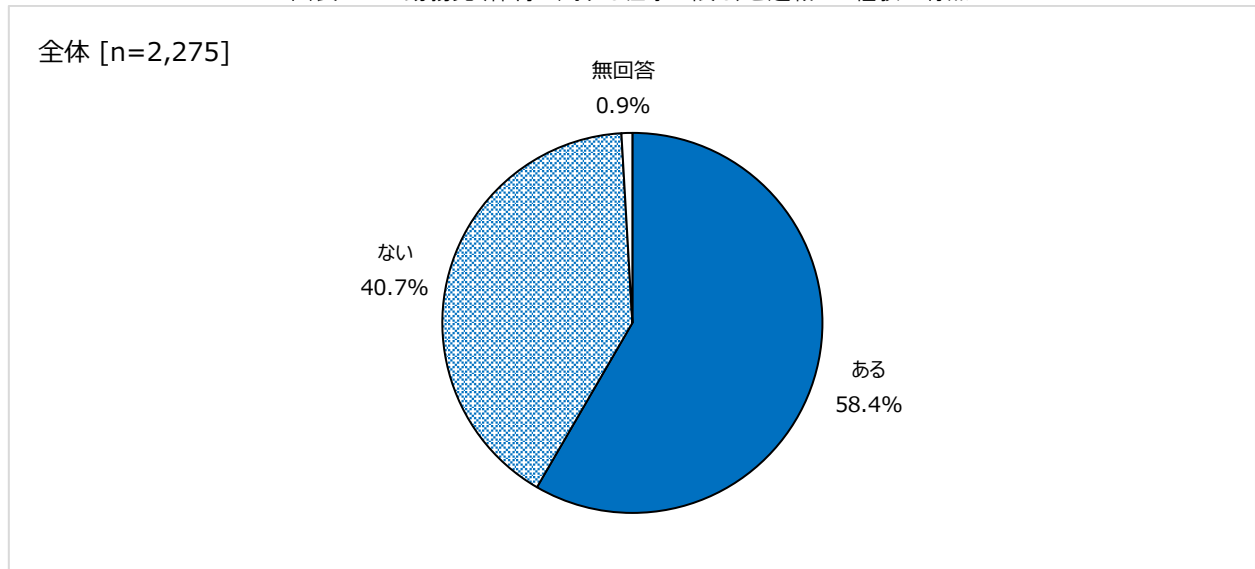
		合計 (n=)	給与に不満があるため	書類作業など保育以外の 仕事の負担が大きいため	身体的な負担が大きいため	責任の重さ、事故への不安があるため	キャリアアップの機会がないため	雇用期間が満了するため	定年退職のため	保育士に向かないのではないかと感じるため	保護者との関係がよくないため	その他	無回答
全体		356	20.5	14.6	7.0	12.9	0.8	0.0	1.1	8.4	0.0	3.1	1.1
年代	20代	107	29.0	14.0	4.7	7.5	0.9	0.0	0.0	11.2	0.0	0.9	0.0
	30代	102	24.5	18.6	4.9	13.7	0.0	0.0	0.0	9.8	0.0	2.9	1.0
	40代	78	15.4	7.7	9.0	17.9	1.3	0.0	0.0	10.3	0.0	3.8	1.3
	50代	55	7.3	20.0	10.9	16.4	1.8	0.0	3.6	0.0	0.0	5.5	0.0
	60歳以上	14	7.1	7.1	14.3	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	7.1	14.3
通算就業年数	～3年未満	37	13.5	10.8	2.7	13.5	0.0	0.0	0.0	21.6	0.0	0.0	2.7
	3～5年未満	27	18.5	18.5	7.4	3.7	3.7	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	5～10年未満	99	33.3	18.2	5.1	6.1	0.0	0.0	0.0	10.1	0.0	3.0	0.0
	10～15年未満	64	21.9	14.1	7.8	14.1	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	3.1	1.6
	15～20年未満	31	25.8	16.1	6.5	12.9	3.2	0.0	0.0	9.7	0.0	0.0	0.0
	20年以上	71	5.6	11.3	9.9	23.9	1.4	0.0	2.8	1.4	0.0	8.5	2.8
雇用形態	正規	223	19.7	16.1	4.9	14.8	0.9	0.0	1.3	9.0	0.0	3.1	0.4
	非正規	108	22.2	10.2	12.0	8.3	0.0	0.0	0.9	9.3	0.0	2.8	2.8
運営主体	公営	199	16.1	18.6	3.0	13.6	1.0	0.0	1.5	6.0	0.0	4.0	1.5
	民営	151	26.5	9.9	11.9	11.9	0.7	0.0	0.7	11.3	0.0	2.0	0.7
所在地	北部中部	312	21.5	14.7	7.4	13.5	1.0	0.0	1.3	9.0	0.0	2.9	0.6
	南部東部	43	14.0	14.0	4.7	9.3	0.0	0.0	0.0	4.7	0.0	4.7	4.7
施設の規模	5人以下	2	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	6～19人	39	23.1	7.7	10.3	10.3	0.0	0.0	2.6	10.3	0.0	2.6	0.0
	20～49人	83	25.3	14.5	8.4	6.0	1.2	0.0	0.0	8.4	0.0	3.6	1.2
	50～99人	73	19.2	13.7	2.7	13.7	1.4	0.0	0.0	9.6	0.0	5.5	2.7
	100人以上	158	17.1	17.1	7.6	16.5	0.6	0.0	1.9	7.6	0.0	1.9	0.6

(5) 退職経験のある保育士の状況について

①勤務先を退職した経験の有無

勤務先（保育に関する仕事に限る）を退職した経験の有無は、「ある」が58.4%、「ない」が40.7%となっている。

図表 119 勤務先(保育に関する仕事に限る)を退職した経験の有無



クロス集計の結果は、下記の通りとなっている。

図表 120 勤務先(保育に関する仕事に限る)を退職した経験の有無(クロス集計)
(%)

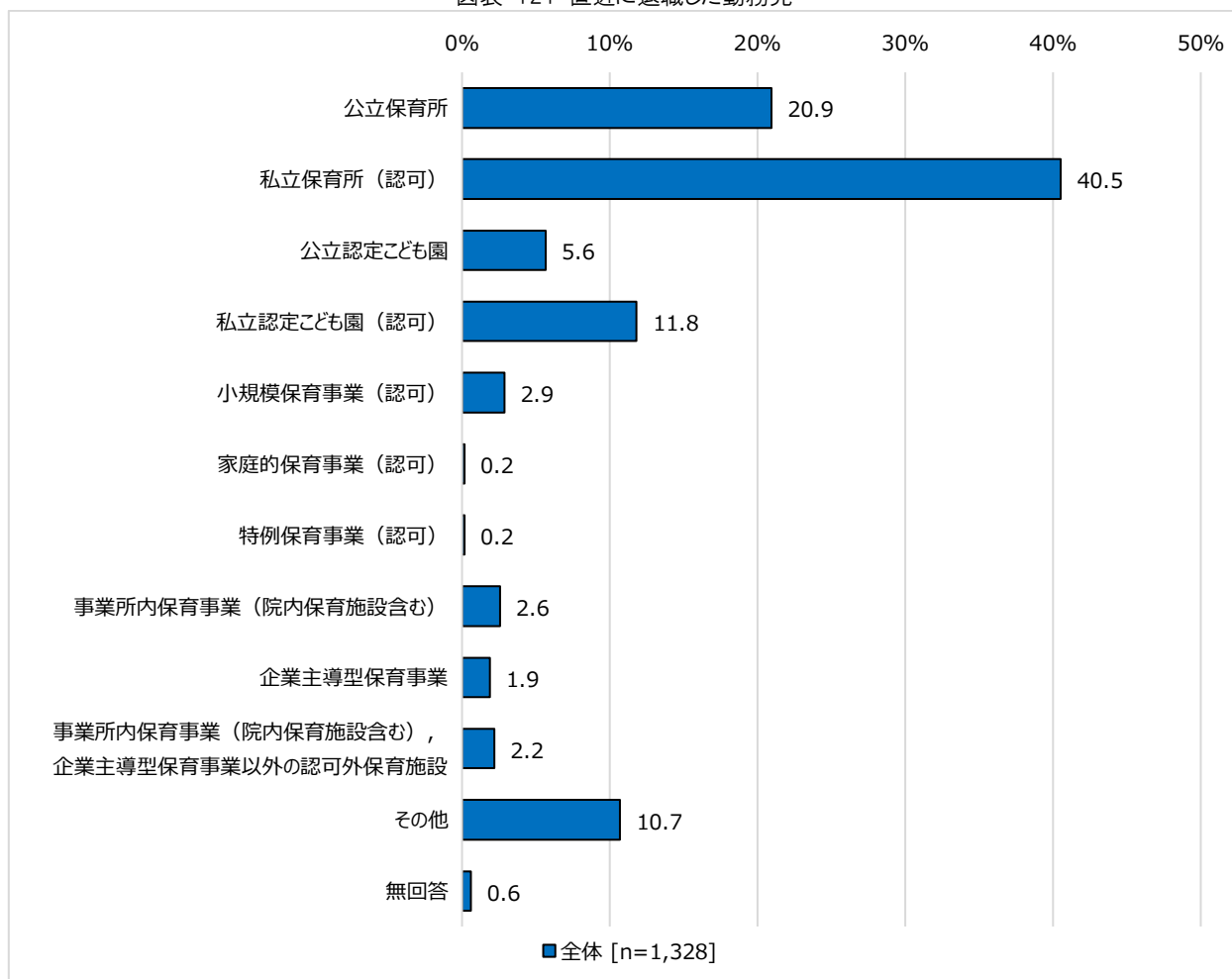
		合計 (n=)	ある	ない	無回答
全体		2,275	58.4	40.7	0.9
年代	20代	540	28.5	70.6	0.9
	30代	513	70.6	29.0	0.4
	40代	572	70.8	28.3	0.9
	50代	472	59.7	39.4	0.8
	60歳以上	178	70.2	27.0	2.8
通算就業年数	～3年未満	277	21.7	76.5	1.8
	3～5年未満	185	35.1	63.8	1.1
	5～10年未満	438	60.0	39.5	0.5
	10～15年未満	375	77.9	21.6	0.5
	15～20年未満	272	77.6	21.7	0.7
	20年以上	552	59.4	39.5	1.1
雇用形態	正規	1,243	46.4	52.7	0.9
	非正規	880	75.6	23.4	1.0
運営主体	公営	1,258	54.2	45.1	0.7
	民営	988	64.0	34.8	1.2
所在地	北部中部	1,980	59.0	39.9	1.0
	南部東部	290	54.5	45.2	0.3
施設の規模	5人以下	19	68.4	26.3	5.3
	6～19人	273	75.8	22.3	1.8
	20～49人	510	61.2	38.2	0.6
	50～99人	453	57.0	41.7	1.3
	100人以上	999	52.7	46.7	0.6

②直近に退職した勤務先

直近に退職した勤務先は、「私立保育所（認可）」が40.5%、「公立保育所」が20.9%となっている。

「その他」の主な回答としては、「公立幼稚園」「私立幼稚園」「児童養護施設」「放課後等デイサービス」などがあつた。

図表 121 直近に退職した勤務先



クロス集計の結果は、下記の通りとなっている。

図表 122 直近に退職した勤務先(クロス集計)

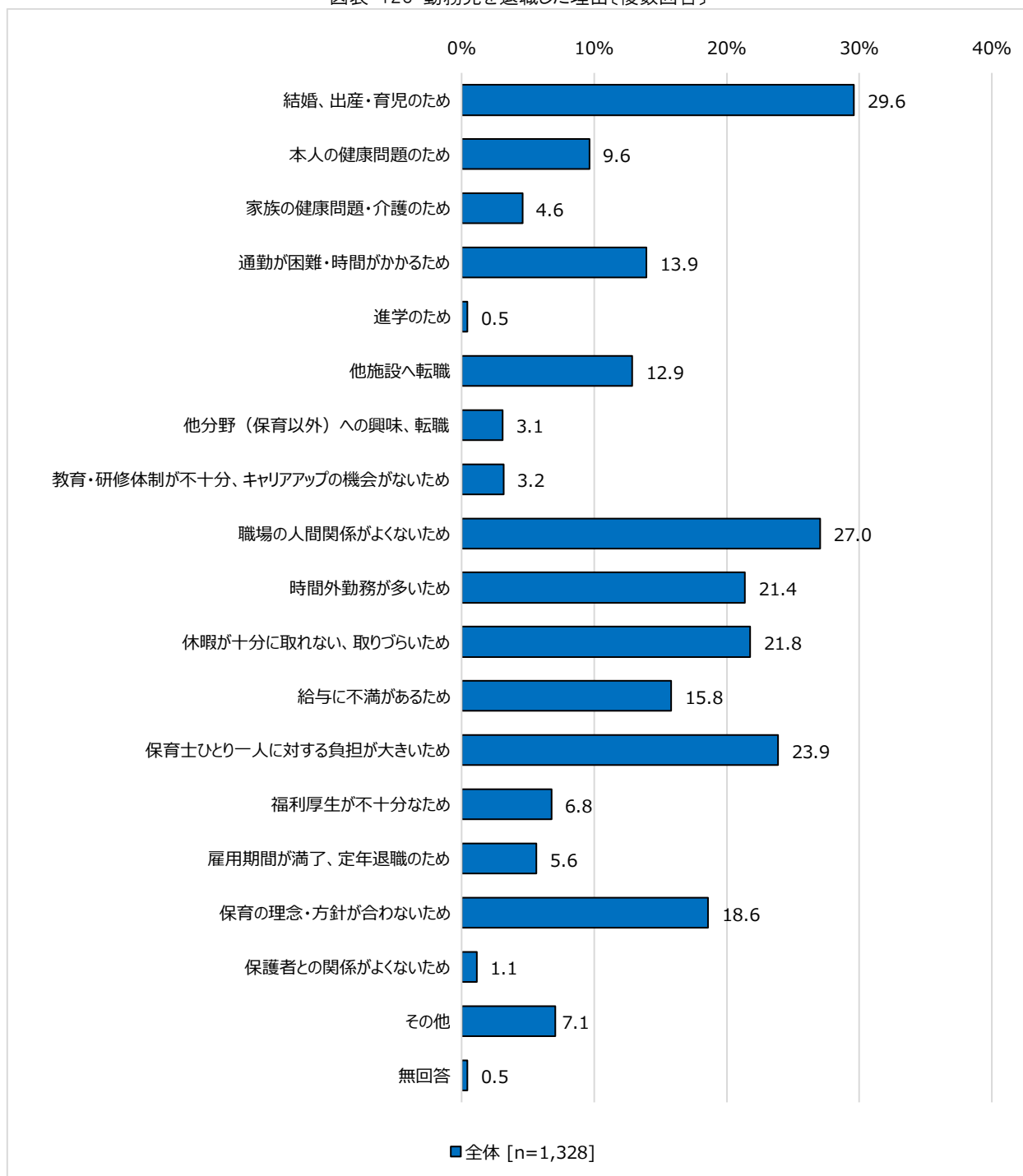
								(%)
		合計 (n=)	公立 保育所	私立 保育所 (認可)	公立 認定こども 園	私立 認定こども 園 (認可)	小規模 保育事業 (認可)	家庭的 保育事業 (認可)
全体		1,328	20.9	40.5	5.6	11.8	2.9	0.2
年代	20代	154	9.7	33.8	7.8	25.3	3.9	0.6
	30代	362	18.0	46.1	4.7	11.6	4.1	0.0
	40代	405	22.5	41.7	3.7	10.1	2.2	0.2
	50代	282	22.3	40.8	7.1	10.6	2.1	0.0
	60歳以上	125	35.2	28.0	8.8	4.0	1.6	0.0
通算 就業 年数	～3年未満	60	10.0	28.3	1.7	15.0	0.0	1.7
	3～5年未満	65	7.7	30.8	4.6	23.1	7.7	0.0
	5～10年未満	263	14.1	39.5	6.8	15.2	4.2	0.0
	10～15年未満	292	21.6	44.9	4.5	13.4	2.1	0.0
	15～20年未満	211	21.8	47.4	5.2	12.8	2.4	0.0
	20年以上	328	29.9	37.8	7.0	4.9	2.4	0.3
雇用 形態	正規	577	17.2	44.9	4.9	11.1	2.8	0.3
	非正規	665	23.2	37.1	5.9	12.3	2.9	0.0
運営 主体	公営	682	26.2	38.7	6.7	8.5	2.3	0.0
	民営	632	15.5	42.7	4.6	15.2	3.3	0.2
施設 所在地	北部中部	1,169	20.0	40.1	5.7	12.8	2.9	0.2
	南部東部	158	27.8	43.7	5.1	3.8	2.5	0.0
施設 の 規模	5人以下	13	23.1	30.8	15.4	15.4	7.7	0.0
	6～19人	207	17.4	42.0	5.3	13.5	4.8	0.0
	20～49人	312	19.6	41.7	4.8	11.5	2.2	0.3
	50～99人	258	21.7	39.5	6.2	12.8	0.8	0.4
	100人以上	526	23.0	39.7	5.7	10.6	3.4	0.0

		合計 (n=)	特別保育事業(認可)	事業所内保育事業 (院内保育施設含む)	企業主導型保育事業	事業所内保育事業(院内保育施設 含む)・企業主導型保育事業以外の認可 外保育施設	その他	無回答
全体		1,328	0.2	2.6	1.9	2.2	10.7	0.6
年代	20代	154	0.0	2.6	2.6	1.3	12.3	0.0
	30代	362	0.0	1.4	3.6	1.7	8.8	0.0
	40代	405	0.0	3.7	1.5	2.2	11.4	0.7
	50代	282	0.0	2.1	0.7	2.5	11.3	0.4
	60歳以上	125	1.6	3.2	0.0	4.0	10.4	3.2
通算就業年数	～3年未満	60	0.0	3.3	3.3	5.0	31.7	0.0
	3～5年未満	65	0.0	1.5	3.1	3.1	18.5	0.0
	5～10年未満	263	0.0	3.8	2.3	2.3	11.8	0.0
	10～15年未満	292	0.0	1.4	3.1	1.7	7.2	0.3
	15～20年未満	211	0.0	1.9	0.5	0.9	6.2	0.9
	20年以上	328	0.6	3.4	0.6	2.7	9.1	1.2
雇用形態	正規	577	0.0	2.4	2.1	1.6	12.0	0.9
	非正規	665	0.3	3.0	1.7	2.9	10.4	0.5
運営主体	公営	682	0.3	1.9	0.9	1.2	12.8	0.4
	民営	632	0.0	3.3	2.8	3.2	8.4	0.8
所在地	北部中部	1,169	0.2	2.4	2.1	2.3	10.7	0.6
	南部東部	158	0.0	3.8	0.6	1.3	10.8	0.6
施設の規模	5人以下	13	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0
	6～19人	207	0.0	4.8	1.4	3.4	6.8	0.5
	20～49人	312	0.0	2.9	2.2	1.0	13.5	0.3
	50～99人	258	0.0	3.1	2.3	3.9	8.1	1.2
	100人以上	526	0.4	1.1	1.7	1.5	12.2	0.6

③勤務先を退職した理由

勤務先を退職した理由は、「結婚、出産・育児のため」が29.6%、「職場の人間関係がよくないため」が27.0%、「保育士ひとり一人に対する負担が大きい」ため」が23.9%となっている。

図表 123 勤務先を退職した理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では「職場の人間関係がよくないため」「時間外勤務が多いため」「休暇が十分に取れない、取りづらいため」「保育士ひとり一人に対する負担が大きいため」が40代以上に比べ高くなっている。また、30代では「給与に不満があるため」が他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、5年未満では「本人の健康問題のため」、3～5年未満では「時間外勤務が多いため」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では「他施設へ転職」「職場の人間関係がよくないため」「時間外勤務が多いため」「休暇が十分に取れない、取りづらいため」「保育士ひとり一人に対する負担が大きいため」が非正規に比べ高くなっている。

図表 124 勤務先を退職した理由(クロス集計)

(%)

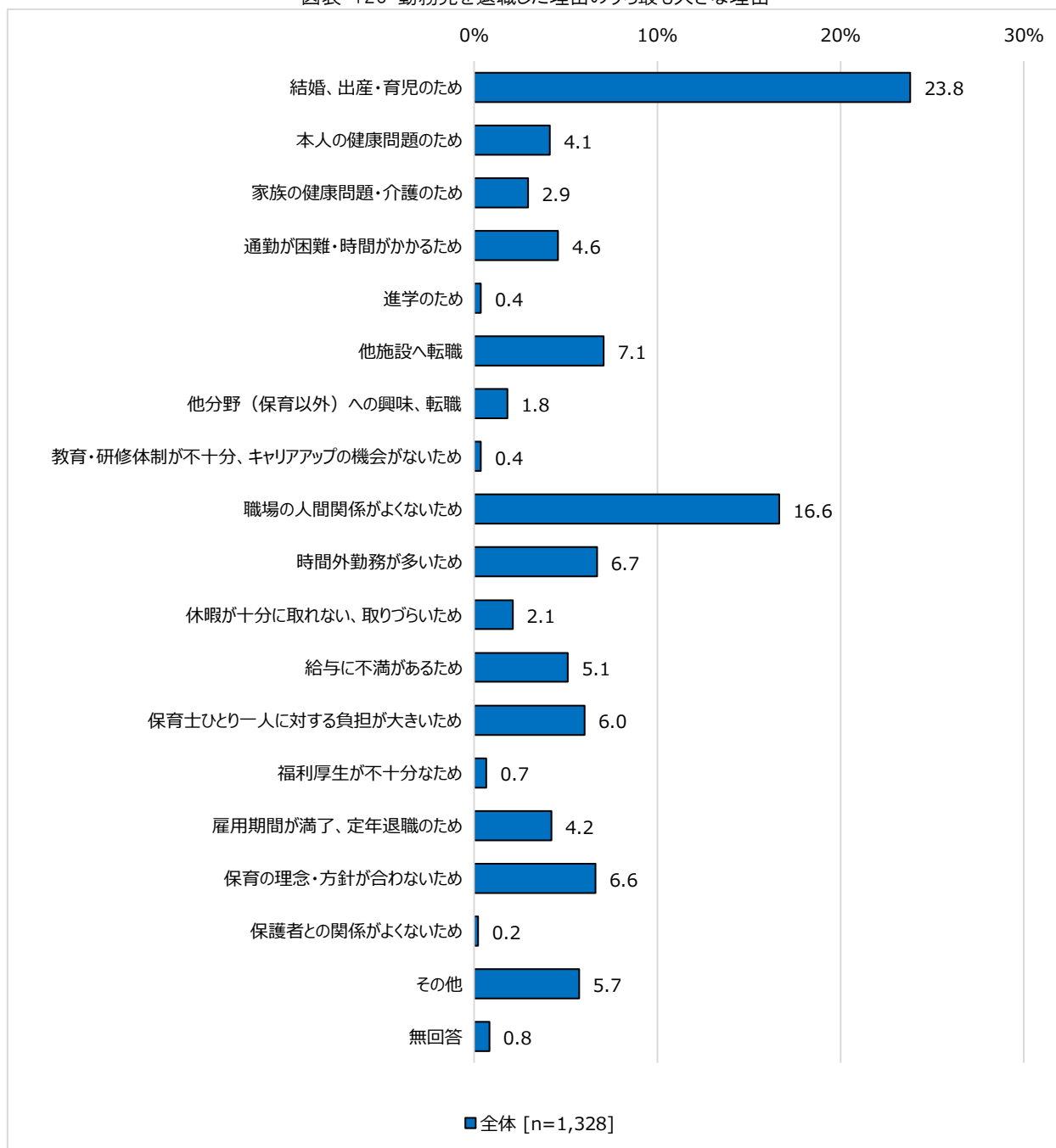
		合計 (n=)	結婚、出産・育児のため	本人の健康問題のため	家族の健康問題・介護のため	通勤が困難・時間がかかるため	進学のため	他施設へ転職	味、転職	他分野(保育以外)への興味、転職	教育・研修体制が不十分、キャリアアップの機会がないため	職場の人間関係がよくないため
全体		1,328	29.6	9.6	4.6	13.9	0.5	12.9	3.1	3.2	27.0	
年代	20代	154	16.2	21.4	0.6	13.6	0.0	11.0	1.9	5.8	44.2	
	30代	362	32.3	8.8	1.7	16.3	1.1	16.0	3.0	4.4	31.5	
	40代	405	33.3	6.2	5.7	13.1	0.5	14.3	3.7	2.5	23.5	
	50代	282	31.9	8.5	5.3	12.8	0.0	9.6	2.8	2.5	22.3	
	60歳以上	125	20.8	11.2	12.8	12.8	0.0	8.8	3.2	0.0	15.2	
通算就業年数	～3年未満	60	21.7	18.3	3.3	16.7	3.3	15.0	1.7	5.0	40.0	
	3～5年未満	65	21.5	20.0	3.1	15.4	1.5	10.8	9.2	6.2	35.4	
	5～10年未満	263	31.9	9.9	3.0	12.9	0.4	13.3	2.3	3.4	31.6	
	10～15年未満	292	36.6	7.5	4.8	12.3	0.3	9.9	3.8	2.7	25.7	
	15～20年未満	211	32.7	7.1	2.8	19.4	0.5	15.6	0.9	3.8	28.4	
	20年以上	328	21.6	10.7	6.4	10.7	0.0	15.2	3.7	2.7	20.1	
雇用形態	正規	577	18.7	8.8	2.3	13.7	0.7	22.2	2.9	3.6	30.7	
	非正規	665	38.5	10.7	6.3	14.9	0.3	5.6	3.3	2.7	24.1	
運営主体	公営	682	28.3	10.1	5.9	15.0	0.3	13.9	3.1	2.5	26.1	
	民営	632	31.3	8.7	3.3	13.0	0.6	11.9	3.2	4.0	28.0	
所施設地	北部中部	1,169	29.2	9.4	4.6	13.4	0.4	13.2	3.2	3.3	27.4	
	南部東部	158	32.9	11.4	4.4	17.1	0.6	10.8	2.5	1.9	24.1	
施設の規模	5人以下	13	7.7	15.4	7.7	23.1	0.0	7.7	15.4	15.4	15.4	
	6～19人	207	26.1	10.6	2.4	10.6	0.5	6.8	1.9	4.8	34.3	
	20～49人	312	31.7	11.9	5.1	17.3	0.0	11.9	3.2	1.3	27.9	
	50～99人	258	26.7	10.1	7.0	11.6	0.8	14.0	3.5	1.9	27.5	
	100人以上	526	31.4	7.4	4.0	14.3	0.6	15.4	3.0	4.0	24.0	

		合計 (n=)	時間外勤務が多いため	休暇が十分に取れない、 取りづらいため	給与に不満があるため	保育士ひとり一人に対する 負担が大きいため	福利厚生が不十分のため	雇用期間が満了、定年退 職のため	保育の理念・方針が合わ ないため	保護者との関係がよくな いため	その他	無回答
全体		1,328	21.4	21.8	15.8	23.9	6.8	5.6	18.6	1.1	7.1	0.5
年代	20代	154	40.9	40.3	16.2	41.6	9.7	1.9	26.0	2.6	6.5	0.0
	30代	362	29.0	28.2	22.1	30.4	11.6	2.2	21.8	1.7	5.5	0.0
	40代	405	18.0	17.5	16.0	20.5	4.0	5.9	15.6	0.5	7.2	1.0
	50代	282	12.1	16.7	12.8	18.1	5.7	6.0	20.2	0.7	8.9	0.0
	60歳以上	125	7.2	5.6	3.2	7.2	0.8	18.4	6.4	0.8	8.0	1.6
通算就業年数	～3年未満	60	25.0	18.3	16.7	26.7	8.3	1.7	15.0	3.3	10.0	0.0
	3～5年未満	65	33.8	26.2	16.9	30.8	7.7	4.6	23.1	3.1	12.3	0.0
	5～10年未満	263	27.8	28.5	14.8	29.7	7.6	2.3	19.4	1.5	7.2	0.0
	10～15年未満	292	20.5	20.2	18.5	24.0	7.5	3.8	17.8	0.7	8.9	0.0
	15～20年未満	211	23.7	24.2	17.5	24.6	7.6	2.8	20.4	0.5	2.8	1.4
	20年以上	328	12.2	16.8	13.4	18.3	3.0	12.8	16.2	0.0	7.9	0.6
雇用形態	正規	577	24.6	25.8	18.7	27.6	8.1	5.2	20.5	1.2	6.9	0.7
	非正規	665	18.9	18.5	13.7	20.5	5.6	5.9	16.8	1.1	7.2	0.3
運営主体	公営	682	22.3	21.8	17.0	23.2	7.0	6.3	19.6	1.2	6.2	0.4
	民営	632	20.4	21.4	14.4	24.8	6.3	5.1	17.2	1.1	7.9	0.5
施設所在地	北部中部	1,169	21.5	21.8	16.3	24.5	7.3	5.6	19.7	1.2	7.2	0.5
	南部東部	158	20.3	20.9	12.0	19.6	3.2	5.7	10.8	0.6	6.3	0.0
施設の規模	5人以下	13	23.1	15.4	46.2	38.5	30.8	7.7	23.1	0.0	7.7	0.0
	6～19人	207	21.3	28.0	17.4	32.9	7.2	6.3	18.8	2.4	8.2	0.0
	20～49人	312	26.0	25.0	18.3	25.0	5.4	3.8	20.8	1.3	6.4	0.6
	50～99人	258	18.6	17.8	12.8	19.8	6.6	5.0	18.6	0.0	8.5	0.4
	100人以上	526	19.4	19.2	14.6	21.3	6.7	6.8	17.1	1.1	6.5	0.6

④勤務先を退職した理由のうち最も大きな理由

勤務先を退職した理由のうち最も大きな理由は、「結婚、出産・育児のため」が23.8%、「職場の人間関係がよくないため」が16.6%となっている。

図表 125 勤務先を退職した理由のうち最も大きな理由



年代別にみると、20代では「職場の人間関係がよくないため」「時間外勤務が多いため」「保育士ひとり一人に対する負担が大きい」、30～50代では「結婚、出産・育児のため」が他に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、3年未満では、「職場の人間関係がよくないため」、5～20年未満では「結婚、出産・育児のため」が他に比べ高くなっている。

雇用形態別にみると、正規では、「他施設へ転職」が非正規に比べ高く、非正規では「結婚、出産・育児のため」が正規に比べ高くなっている。

図表 126 勤務先を退職した理由のうち最も大きな理由(クロス集計)

		合計 (n=)	結婚、 出産・ 育児の ため	本人の 健康問 題のた め	家族の 健康問 題・介 護のた め	通勤が 困難・ 時間が かかる ため	進学 のため	他施設 へ転職	他分野 (保育以 外)への 興味・ 転職	教育・ 研修体 制が不 十分、 キャ リアッ プの機 会がな いため	職場の 人間関 係がよ くない ため
全体		1,328	23.8	4.1	2.9	4.6	0.4	7.1	1.8	0.4	16.6
年代	20代	154	12.3	5.8	0.0	1.9	0.0	5.2	0.0	0.0	26.6
	30代	362	25.1	2.8	0.6	5.0	1.1	8.6	1.4	1.1	16.9
	40代	405	26.9	3.0	4.0	4.7	0.2	7.7	2.2	0.2	15.3
	50代	282	26.2	5.3	2.8	4.3	0.0	5.7	2.1	0.0	14.5
	60歳以上	125	18.4	7.2	10.4	7.2	0.0	6.4	3.2	0.0	12.8
通算就業年数	～3年未満	60	13.3	3.3	3.3	5.0	1.7	8.3	1.7	1.7	26.7
	3～5年未満	65	20.0	10.8	1.5	6.2	1.5	1.5	3.1	0.0	15.4
	5～10年未満	263	26.2	3.0	1.5	2.7	0.4	5.3	1.5	0.4	17.9
	10～15年未満	292	28.4	2.1	3.8	4.8	0.3	6.2	1.4	0.3	15.1
	15～20年未満	211	28.9	2.4	1.4	6.2	0.5	9.0	0.9	0.9	17.5
	20年以上	328	15.9	7.3	4.0	4.6	0.0	10.1	2.4	0.0	14.9
雇用形態	正規	577	14.0	4.0	1.6	3.6	0.5	12.1	1.7	0.3	18.2
	非正規	665	31.6	4.4	4.4	5.6	0.3	3.2	2.0	0.3	15.3
運営主体	公営	682	23.3	4.4	3.7	4.5	0.3	7.9	1.8	0.3	15.8
	民営	632	24.5	3.5	2.2	4.7	0.5	6.3	1.9	0.5	17.4
所在地	北部中部	1,169	23.6	3.9	2.8	4.2	0.3	7.2	1.8	0.4	17.1
	南部東部	158	25.3	5.7	3.8	7.6	0.6	6.3	1.9	0.0	13.3
施設の規模	5人以下	13	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	6～19人	207	22.7	3.9	1.9	2.4	0.5	2.4	1.0	0.0	21.3
	20～49人	312	23.4	4.8	2.6	6.4	0.0	5.8	2.2	0.0	15.4
	50～99人	258	22.1	3.5	5.8	3.1	0.4	8.9	2.3	0.8	18.6
	100人以上	526	25.7	4.0	2.1	5.1	0.6	8.9	1.7	0.6	15.0

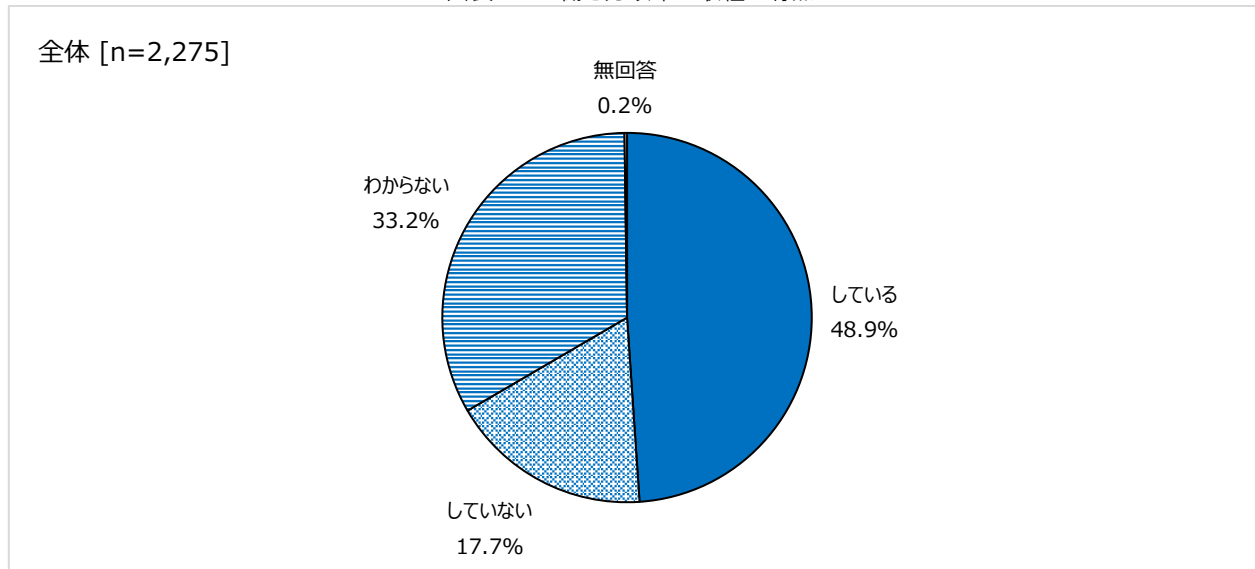
		合計 (n=)	時間外勤務が多いため	休暇が十分に取れない、 取りづらいため	給与に不満があるため	保育士ひとり一人に対する 負担が大きいため	福利厚生が不十分なため	雇用期間が満了、定年退職 のため	保育の理念・方針が合わない ため	保護者との関係がよくな いため	その他	無回答
全体		1,328	6.7	2.1	5.1	6.0	0.7	4.2	6.6	0.2	5.7	0.8
年代	20代	154	14.9	1.3	3.9	12.3	1.3	1.9	5.8	0.0	6.5	0.0
	30代	362	8.8	2.5	6.9	6.4	1.4	1.1	5.8	0.6	3.9	0.3
	40代	405	4.7	2.2	5.2	4.7	0.2	4.0	7.2	0.0	6.2	1.5
	50代	282	3.9	2.1	5.0	5.7	0.4	4.3	9.6	0.4	7.1	0.7
	60歳以上	125	3.2	1.6	1.6	2.4	0.0	16.8	1.6	0.0	5.6	1.6
通算就業年数	～3年未満	60	10.0	0.0	3.3	6.7	0.0	1.7	3.3	0.0	10.0	0.0
	3～5年未満	65	4.6	0.0	1.5	10.8	0.0	3.1	6.2	0.0	12.3	1.5
	5～10年未満	263	10.6	1.5	4.6	7.6	1.1	1.5	6.5	0.0	6.8	0.8
	10～15年未満	292	6.8	3.1	6.2	5.1	1.0	2.4	6.2	0.3	6.5	0.0
	15～20年未満	211	5.7	2.4	5.7	7.6	0.0	1.4	6.6	0.0	0.9	1.9
	20年以上	328	4.9	1.8	5.5	3.0	0.3	10.7	7.3	0.0	6.4	0.9
雇用形態	正規	577	8.5	2.4	6.4	6.4	0.9	4.3	8.1	0.3	5.4	1.0
	非正規	665	5.4	1.8	4.2	4.8	0.6	4.1	5.3	0.2	6.0	0.8
運営主体	公営	682	7.5	1.9	5.1	4.5	0.7	4.5	8.1	0.0	4.8	0.7
	民営	632	5.9	2.2	4.9	7.8	0.6	4.0	5.2	0.5	6.5	0.9
所在地	北部中部	1,169	6.5	2.0	5.4	6.1	0.8	4.1	6.8	0.3	5.8	0.9
	南部東部	158	7.6	3.2	3.2	5.7	0.0	5.1	5.7	0.0	5.1	0.0
施設の規模	5人以下	13	0.0	0.0	7.7	15.4	0.0	7.7	23.1	0.0	7.7	7.7
	6～19人	207	8.2	3.4	5.8	9.2	0.5	3.9	4.8	1.0	6.8	0.5
	20～49人	312	10.6	2.2	4.8	6.1	0.6	3.2	6.4	0.0	4.8	0.6
	50～99人	258	6.2	1.6	4.7	3.9	0.4	3.5	7.0	0.0	7.0	0.4
	100人以上	526	4.2	1.7	5.3	5.3	1.0	5.3	7.0	0.2	5.3	1.0

(6) 職場の働き方改革や資質向上について

①働き方改革の取組の有無

働き方改革の取組の有無は、「している」が48.9%、「わからない」が33.2%、「していない」が17.7%となっている。

図表 127 働き方改革の取組の有無



施設の規模別にみると、6～19人以下、100人以上の施設で、「している」が他に比べ高くなっている。

図表 128 働き方改革の取組の有無(クロス集計)

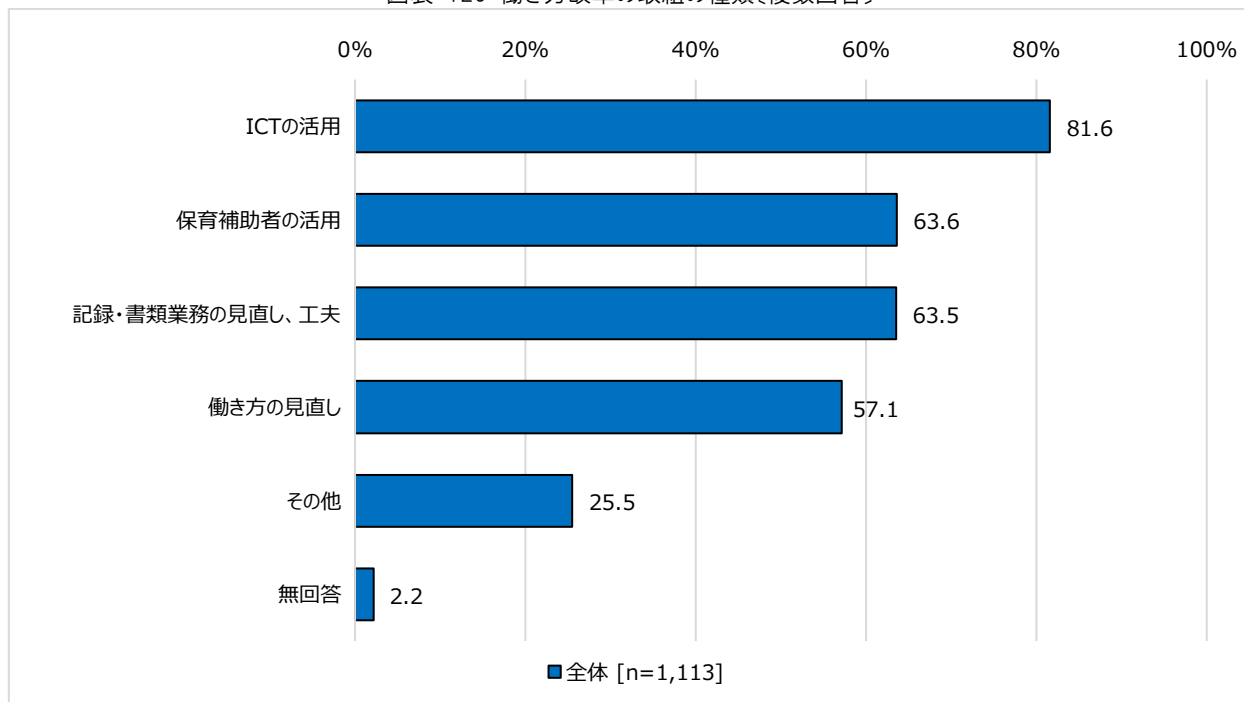
(%)

		合計 (n=)	している	していない	わからない	無回答
全体		2,275	48.9	17.7	33.2	0.2
年代	20代	540	45.4	16.9	37.8	0.0
	30代	513	46.6	22.2	31.2	0.0
	40代	572	51.7	18.5	29.7	0.0
	50代	472	52.8	14.4	32.2	0.6
	60歳以上	178	47.2	12.9	38.8	1.1
通算就業年数	～3年未満	277	48.0	11.2	40.8	0.0
	3～5年未満	185	39.5	18.4	42.2	0.0
	5～10年未満	438	44.7	18.0	37.2	0.0
	10～15年未満	375	47.2	20.3	32.3	0.3
	15～20年未満	272	48.9	22.4	28.3	0.4
	20年以上	552	56.9	15.9	26.8	0.4
雇用形態	正規	1,243	55.1	20.2	24.5	0.2
	非正規	880	40.1	14.3	45.3	0.2
運営主体	公営	1,258	48.2	18.1	33.5	0.2
	民営	988	50.2	17.4	32.2	0.2
所在地	北部中部	1,980	49.9	17.0	32.9	0.2
	南部東部	290	42.1	21.7	35.9	0.3
施設の規模	5人以下	19	36.8	10.5	52.6	0.0
	6～19人	273	54.9	17.9	27.1	0.0
	20～49人	510	43.5	18.0	37.8	0.6
	50～99人	453	45.7	17.7	36.2	0.4
	100人以上	999	51.9	17.6	30.5	0.0

②働き方改革の取組の種類

働き方改革の取組の種類は、「ICTの活用」が81.6%、「保育補助者の活用」が63.6%、「記録・書類業務の見直し、工夫」が63.5%となっている。

図表 129 働き方改革の取組の種類〔複数回答〕



運営主体別にみると、民営では「ICTの活用」が公営に比べ高くなっている。

施設所在地別にみると、その他以外の項目において、北部中部が南部東部に比べ高くなっており、特に「ICTの活用」が高くなっている。

施設の規模別にみると、規模の大きい施設ほど、「保育補助者の活用」が高くなっている。

図表 130 働き方改革の取組の種類(クロス集計)

		合計 (n=)	ICT の活用	保育 補助 者の 活用	記録・書類 業務の 見直し、 工夫	働き 方の 見直し	その他	無 回答
全体		1,113	81.6	63.6	63.5	57.1	25.5	2.2
年代	20代	245	80.8	62.0	63.3	58.0	21.6	2.0
	30代	239	87.0	65.3	63.2	50.2	19.7	2.5
	40代	296	82.1	63.2	63.2	58.8	24.7	2.4
	50代	249	75.9	61.4	63.1	59.4	31.7	2.0
	60歳以上	84	83.3	71.4	67.9	61.9	38.1	1.2
通算就業年数	～3年未満	133	84.2	69.2	57.9	51.9	26.3	0.0
	3～5年未満	73	84.9	71.2	74.0	58.9	20.5	2.7
	5～10年未満	196	82.7	62.8	62.2	54.6	21.9	3.1
	10～15年未満	177	82.5	62.7	61.0	58.8	22.6	2.3
	15～20年未満	133	85.7	63.2	62.4	57.9	25.6	2.3
	20年以上	314	76.4	59.6	67.2	60.8	29.3	1.3
雇用形態	正規	685	79.7	60.1	65.3	59.1	22.5	2.2
	非正規	353	85.0	68.8	61.2	54.4	30.6	2.3
運営主体	公営	606	76.1	61.9	62.7	57.9	24.9	2.5
	民営	496	88.5	66.1	64.7	56.7	26.6	1.8
施設所在地	北部中部	988	83.6	65.1	65.0	59.0	25.0	1.8
	南部東部	122	64.8	52.5	52.5	42.6	29.5	4.9
施設の規模	5人以下	7	x	x	x	x	x	x
	6～19人	150	80.0	52.7	58.7	58.0	18.0	2.7
	20～49人	222	73.0	58.6	62.6	58.6	29.7	3.2
	50～99人	207	82.1	59.9	63.3	56.5	22.2	2.9
	100人以上	518	85.5	71.0	65.4	57.5	27.8	1.0

働き方改革の取組をしていると回答のあった方に、その取組内容について聞いたところ、主に以下のような取組があげられた。

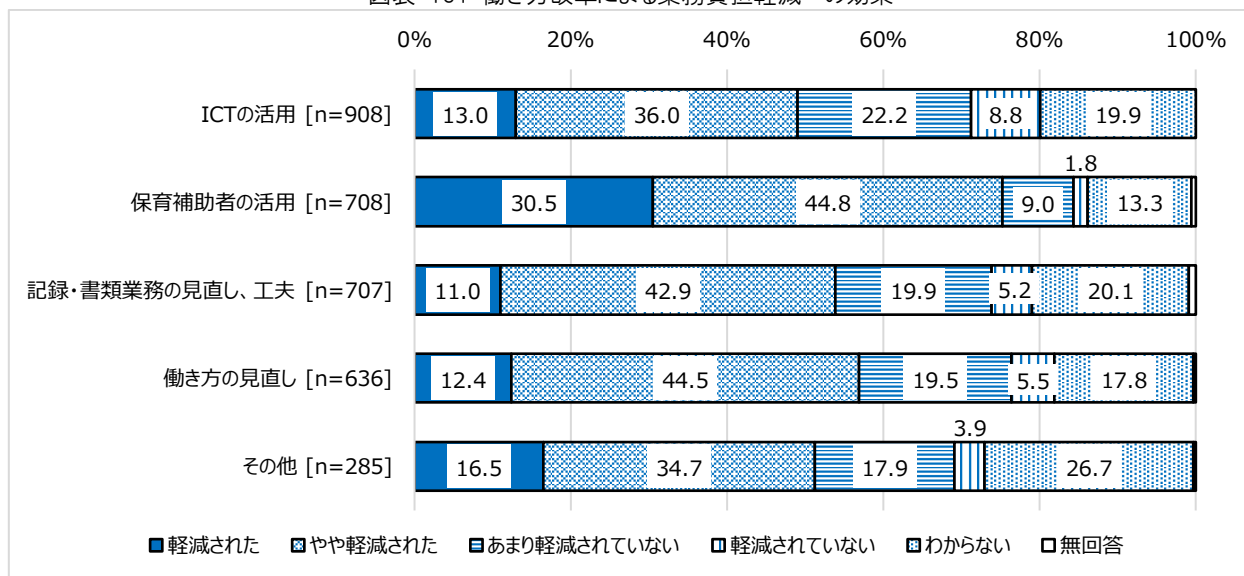
ICTの活用
<ul style="list-style-type: none"> ・以下業務においてアプリの活用 <ul style="list-style-type: none"> ○登降園管理 ○保護者への連絡 ○日誌や日案、週案、月案等の作成 ○園だよりやお知らせの配信 ○園児の健康管理(検温、排便、健康状態等)や身体計測、健康診断結果の配信 ○職員の出退勤管理 ○請求管理、写真販売等 ・保護者への一斉メール配信 ・オンライン研修
保育補助者の活用
<ul style="list-style-type: none"> ・欠席した職員の補助や早朝、延長保育の補助 ・子どもの見守りや寝かしつけの補助 ・クラス担当の補助 ・支援が必要な子どもやアレルギー児への援助 ・制作物の準備 ・給食やおやつ配膳、片付け ・玩具の消毒、掃除、洗濯、水やり ・バスの添乗
記録・書類業務の見直し、工夫
<ul style="list-style-type: none"> ・日案、月案等の見直し(日案、週案、月案の一体化など) ・手書き作成からPC作成になった ・紙提出からデータ提出に変更 ・クラスだよりや学年だよりの廃止や見直し ・内容が重複する書類の一本化、見直し ・ICT化、アプリ導入・活用
働き方の見直し
<ul style="list-style-type: none"> ・ノンコンタクトタイムの確保 ・会議は午睡中に実施、業務時間内に実施 ・会議の削減、時間短縮(会議内容の見直しや事前に会議内容を伝える、クラスで意見をまとめておく等) ・会議の参加者をクラスで1名等に限定 ・別室(休憩室など)で休憩を取る ・フリー保育士の活用(フリー保育士に入ってもらう間に、書類作成やクラスの話し合い) ・行事の見直し、簡素化
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・休暇の取得促進(雰囲気づくり含む)、連続休暇、定期的な休暇取得 ・ノー残業デー、残業なし ・休憩時間の確保 ・人員の増加 ・職場改善に関するアンケート調査の実施

③働き方改革による業務負担軽減への効果

働き方改革による業務負担軽減への効果は、「軽減された」「やや軽減された」の合計が最も高いのは、『保育補助者の活用』で75.3%、次いで『働き方の見直し』で56.9%となっている。

「軽減されていない」「あまり軽減されていない」の合計が最も高いのは、『ICTの活用』で31.0%、次いで『記録・書類業務の見直し、工夫』で25.1%となっている。

図表 131 働き方改革による業務負担軽減への効果



ICTの活用について、運営主体別にみると、民営では、「軽減された」「やや軽減された」の合計が公営に比べ高くなっている。

図表 132 働き方改革による業務負担軽減への効果(ICTの活用)(クロス集計)

		合計 (n=)	軽減された	やや軽減された	あまり軽減されて いない	軽減されていない	わからない	無回答
全体		908	13.0	36.0	22.2	8.8	19.9	0.0
年代	20代	198	17.2	34.3	17.7	6.1	24.7	0.0
	30代	208	10.1	38.0	23.1	13.0	15.9	0.0
	40代	243	13.6	34.2	28.0	8.6	15.6	0.0
	50代	189	11.1	37.6	21.7	7.9	21.7	0.0
	60歳以上	70	12.9	37.1	14.3	7.1	28.6	0.0
通算就業年数	～3年未満	112	11.6	31.3	12.5	6.3	38.4	0.0
	3～5年未満	62	22.6	35.5	19.4	6.5	16.1	0.0
	5～10年未満	162	18.5	34.6	19.1	6.8	21.0	0.0
	10～15年未満	146	7.5	37.0	25.3	14.4	15.8	0.0
	15～20年未満	114	14.0	36.8	23.7	8.8	16.7	0.0
	20年以上	240	11.3	39.6	26.7	8.3	14.2	0.0
雇用形態	正規	546	13.9	39.7	24.0	9.9	12.5	0.0
	非正規	300	13.0	28.7	19.0	6.0	33.3	0.0
運営主体	公営	461	6.7	34.5	28.4	13.2	17.1	0.0
	民営	439	19.4	38.0	15.9	4.3	22.3	0.0
所在地	北部中部	826	13.2	35.6	22.3	9.1	19.9	0.0
	南部東部	79	11.4	39.2	22.8	6.3	20.3	0.0
施設の規模	5人以下	6	x	x	x	x	x	x
	6～19人	120	16.7	35.0	15.8	1.7	30.8	0.0
	20～49人	162	14.8	35.8	19.1	9.3	21.0	0.0
	50～99人	170	14.7	40.6	20.0	8.8	15.9	0.0
	100人以上	443	11.1	34.3	26.0	10.8	17.8	0.0

保育補助者の活用について、雇用形態別にみると、正規では「軽減された」「やや軽減された」の合計が非正規に比べ高くなっている。

図表 133 働き方改革による業務負担軽減への効果(保育補助者の活用)(クロス集計)

(%)

		合計 (n=)	軽減された	やや軽減された	あまり軽減されて いない	軽減されていない	わからない	無回答
全体		708	30.5	44.8	9.0	1.8	13.3	0.6
年代	20代	152	36.8	38.2	5.9	0.7	17.8	0.7
	30代	156	23.1	48.7	11.5	4.5	11.5	0.6
	40代	187	31.6	44.4	10.7	1.1	11.8	0.5
	50代	153	30.1	45.8	9.2	2.0	12.4	0.7
	60歳以上	60	31.7	50.0	5.0	0.0	13.3	0.0
通算就業年数	～3年未満	92	37.0	39.1	2.2	2.2	18.5	1.1
	3～5年未満	52	26.9	38.5	11.5	0.0	21.2	1.9
	5～10年未満	123	35.0	40.7	9.8	0.8	13.8	0.0
	10～15年未満	111	25.2	43.2	10.8	4.5	15.3	0.9
	15～20年未満	84	26.2	52.4	11.9	1.2	8.3	0.0
	20年以上	187	28.9	50.8	10.2	1.6	8.0	0.5
雇用形態	正規	412	31.8	47.1	10.0	2.2	8.5	0.5
	非正規	243	28.4	40.3	7.4	1.6	21.4	0.8
運営主体	公営	375	27.5	49.3	8.5	2.1	12.0	0.5
	民営	328	33.8	39.6	9.8	1.5	14.9	0.3
所在地	北部中部	643	30.8	44.2	9.5	1.7	13.2	0.6
	南部東部	64	26.6	51.6	4.7	3.1	14.1	0.0
施設の規模	5人以下	2	x	x	x	x	x	x
	6～19人	79	35.4	40.5	7.6	0.0	16.5	0.0
	20～49人	130	32.3	40.8	8.5	4.6	13.8	0.0
	50～99人	124	36.3	38.7	6.5	0.8	17.7	0.0
	100人以上	368	26.6	49.2	10.6	1.6	10.9	1.1

記録・書類業務の見直し、工夫について、雇用形態別にみると、正規では「軽減された」「やや軽減された」の合計が非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「軽減されていない」「あまり軽減されていない」の合計が民営に比べ高くなっている。

図表 134 働き方改革による業務負担軽減への効果(記録・書類業務の見直し、工夫)(クロス集計)
(%)

		合計 (n=)	軽減された	やや軽減された	あまり軽減されていない	軽減されていない	わからない	無回答
全体		707	11.0	42.9	19.9	5.2	20.1	0.8
年代	20代	155	14.8	41.3	17.4	4.5	21.3	0.6
	30代	151	6.6	41.1	20.5	10.6	21.2	0.0
	40代	187	13.4	45.5	18.7	3.2	17.6	1.6
	50代	157	8.3	46.5	22.3	4.5	17.8	0.6
	60歳以上	57	12.3	33.3	22.8	1.8	28.1	1.8
通算就業年数	～3年未満	77	10.4	44.2	11.7	2.6	29.9	1.3
	3～5年未満	54	18.5	42.6	16.7	1.9	18.5	1.9
	5～10年未満	122	13.9	41.8	16.4	7.4	20.5	0.0
	10～15年未満	108	7.4	37.0	19.4	8.3	26.9	0.9
	15～20年未満	83	6.0	51.8	20.5	6.0	14.5	1.2
	20年以上	211	13.3	44.5	23.7	4.7	13.3	0.5
雇用形態	正規	447	12.3	49.0	21.7	5.6	10.5	0.9
	非正規	216	9.3	31.0	14.8	4.6	39.4	0.9
運営主体	公営	380	5.8	44.2	23.9	7.1	18.4	0.5
	民営	321	17.1	41.4	15.3	3.1	21.8	1.2
所在地	北部中部	642	11.1	43.0	20.1	5.3	19.8	0.8
	南部東部	64	10.9	40.6	18.8	4.7	23.4	1.6
施設の規模	5人以下	5	x	x	x	x	x	x
	6～19人	88	15.9	50.0	9.1	1.1	22.7	1.1
	20～49人	139	9.4	49.6	17.3	5.0	18.0	0.7
	50～99人	131	14.5	35.9	23.7	5.3	19.8	0.8
	100人以上	339	9.1	40.7	22.7	6.5	20.1	0.9

働き方の見直しについて、運営主体別にみると、民営では、「軽減された」の割合が公営に比べ高くなっている。

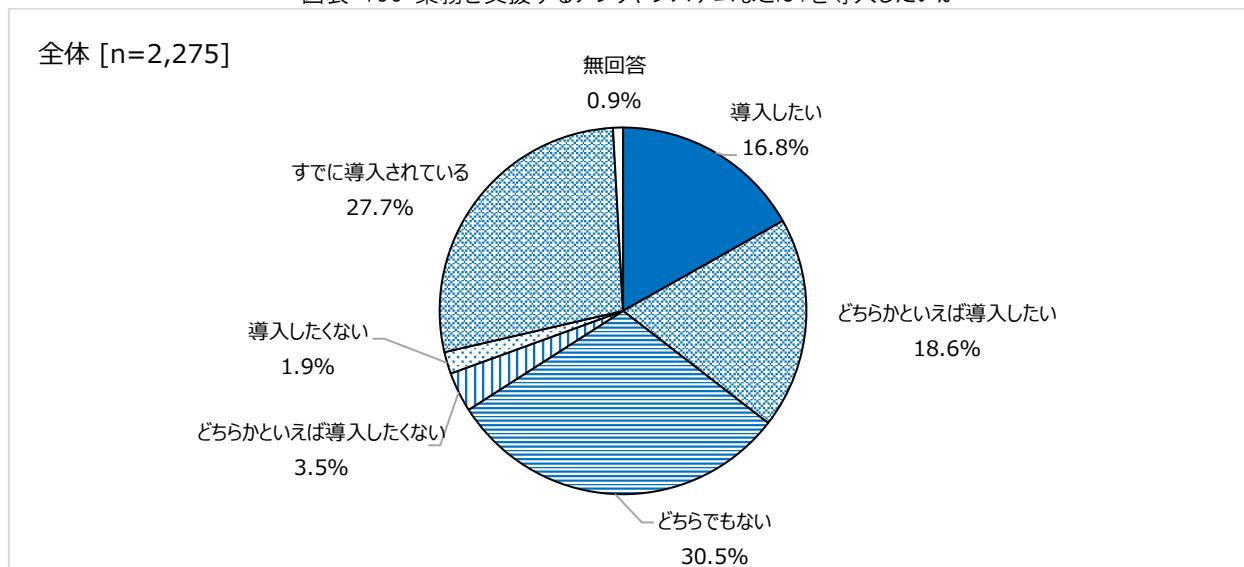
図表 135 働き方改革による業務負担軽減への効果(働き方の見直し)(クロス集計)

		合計 (n=)	軽減された	やや軽減された	あまり軽減されていない	軽減されていない	わからない	無回答
全体		636	12.4	44.5	19.5	5.5	17.8	0.3
年代	20代	142	16.9	45.1	11.3	7.7	19.0	0.0
	30代	120	6.7	44.2	23.3	8.3	17.5	0.0
	40代	174	10.9	43.1	25.3	4.0	16.1	0.6
	50代	148	14.9	44.6	18.9	4.1	16.9	0.7
	60歳以上	52	11.5	48.1	15.4	1.9	23.1	0.0
通算就業年数	～3年未満	69	11.6	53.6	2.9	5.8	26.1	0.0
	3～5年未満	43	18.6	30.2	18.6	11.6	20.9	0.0
	5～10年未満	107	19.6	42.1	17.8	5.6	15.0	0.0
	10～15年未満	104	6.7	45.2	20.2	7.7	19.2	1.0
	15～20年未満	77	10.4	48.1	22.1	2.6	16.9	0.0
	20年以上	191	11.5	45.5	22.5	4.7	15.2	0.5
雇用形態	正規	405	13.3	46.7	23.0	6.4	10.4	0.2
	非正規	192	12.0	40.1	10.9	2.6	33.9	0.5
運営主体	公営	351	8.3	45.6	23.6	6.6	16.0	0.0
	民営	281	17.8	43.1	14.6	4.3	19.6	0.7
所在地	北部中部	583	12.7	44.3	19.0	5.7	18.0	0.3
	南部東部	52	9.6	46.2	25.0	3.8	15.4	0.0
施設の規模	5人以下	1	x	x	x	x	x	x
	6～19人	87	18.4	46.0	8.0	4.6	21.8	1.1
	20～49人	130	10.8	45.4	23.1	4.6	16.2	0.0
	50～99人	117	12.8	43.6	21.4	2.6	18.8	0.9
	100人以上	298	11.1	44.3	20.8	7.4	16.4	0.0

④業務を支援するアプリやシステムなどICTを導入したいか

業務を支援するアプリやシステムなどICTを導入したいかは、「どちらでもない」が30.5%、「すでに導入されている」が27.7%となっている。「導入したい」、「どちらかといえば導入したい」を合わせると、35.4%となっている。

図表 136 業務を支援するアプリやシステムなどICTを導入したいか



雇用形態別にみると、正規では「導入したい」「どちらかといえば導入したい」の合計が非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「導入したい」「どちらかといえば導入したい」の合計が民営に比べ高くなっている。

図表 137 業務を支援するアプリやシステムなどICTを導入したいか(クロス集計)

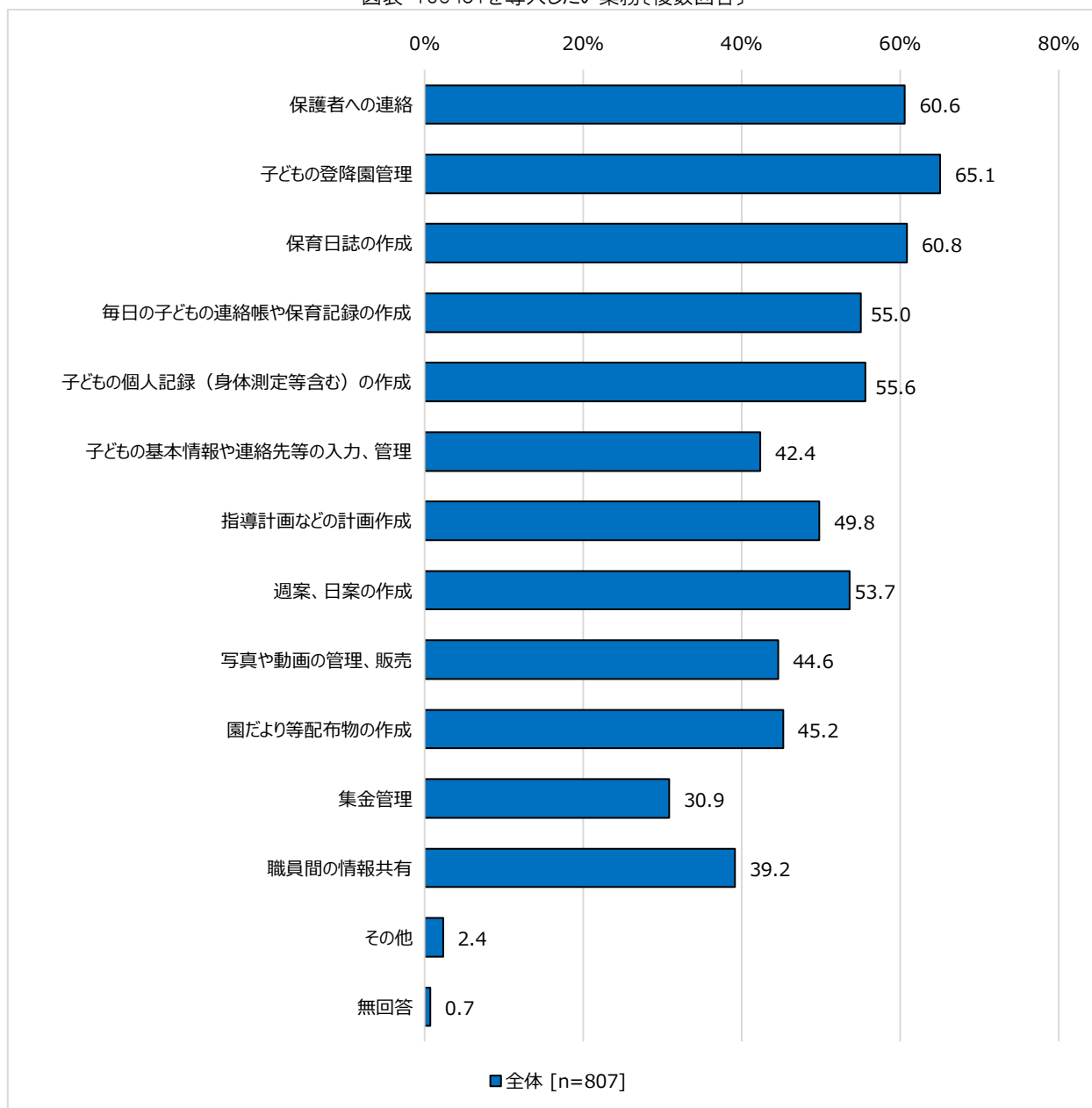
(%)

		合計 (n=)	導入したい	どちらかといえば 導入したい	どちらでもない	どちらかといえば 導入したくない	導入したくない	すでに導入されて いる	無回答
全体		2,275	16.8	18.6	30.5	3.5	1.9	27.7	0.9
年代	20代	540	24.6	20.9	23.5	2.2	1.1	27.0	0.6
	30代	513	20.1	22.4	24.8	1.2	1.6	29.6	0.4
	40代	572	15.0	15.2	34.1	4.2	0.9	30.1	0.5
	50代	472	10.8	18.0	36.0	6.1	3.8	23.7	1.5
	60歳以上	178	5.6	13.5	41.6	5.1	3.9	27.5	2.8
通算就業年数	～3年未満	277	20.9	24.5	24.5	2.2	0.0	26.7	1.1
	3～5年未満	185	23.2	18.4	23.2	4.3	2.2	28.6	0.0
	5～10年未満	438	22.6	17.1	26.0	3.0	0.7	29.9	0.7
	10～15年未満	375	15.5	18.7	33.6	2.9	2.1	26.7	0.5
	15～20年未満	272	14.3	18.8	30.9	2.6	2.6	29.8	1.1
	20年以上	552	11.4	18.3	35.7	5.3	3.1	25.4	0.9
雇用形態	正規	1,243	21.7	20.4	24.8	2.7	1.5	28.6	0.2
	非正規	880	10.7	15.9	37.8	4.3	2.4	27.2	1.7
運営主体	公営	1,258	18.7	21.4	32.6	4.5	2.1	19.8	0.9
	民営	988	14.6	15.1	28.0	1.9	1.6	38.2	0.6
所在地	北部中部	1,980	16.8	18.7	29.4	3.5	2.0	28.7	0.9
	南部東部	290	17.2	17.9	37.6	3.8	1.7	20.7	1.0
施設の規模	5人以下	19	21.1	15.8	36.8	10.5	5.3	10.5	0.0
	6～19人	273	12.1	17.9	34.8	3.7	1.8	28.9	0.7
	20～49人	510	18.2	18.0	33.7	3.5	2.9	22.5	1.0
	50～99人	453	13.9	17.7	28.9	4.9	2.9	29.8	2.0
	100人以上	999	18.8	19.7	28.0	2.8	1.0	29.3	0.3

⑤ICT を導入したい業務

ICTを導入したい業務は、多くの項目で4割以上となっているが、特に「子どもの登降園管理」が65.1%、「保育日誌の作成」が60.8%、「保護者への連絡」が60.6%となっている。

図表 138 ICTを導入したい業務〔複数回答〕



雇用形態別にみると、正規では非正規に比べ、「その他」以外のいずれの項目も高くなっているが、特に「保育日誌の作成」「指導計画などの計画作成」「週案、日案の作成」「集金管理」が非正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では、「保護者への連絡」「子どもの登降園管理」「子どもの基本情報や連絡先等の入力、管理」「集金管理」が民営に比べ高く、民営では「毎日の子どもの連絡帳や保育記録の作成」が公営に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、20人以上の施設では、特に「子どもの登降園管理」「集金管理」「職員間の情報共有」が、6～19人以下の施設に比べ高くなっている。

図表 139 ICTを導入したい業務(クロス集計)

(%)

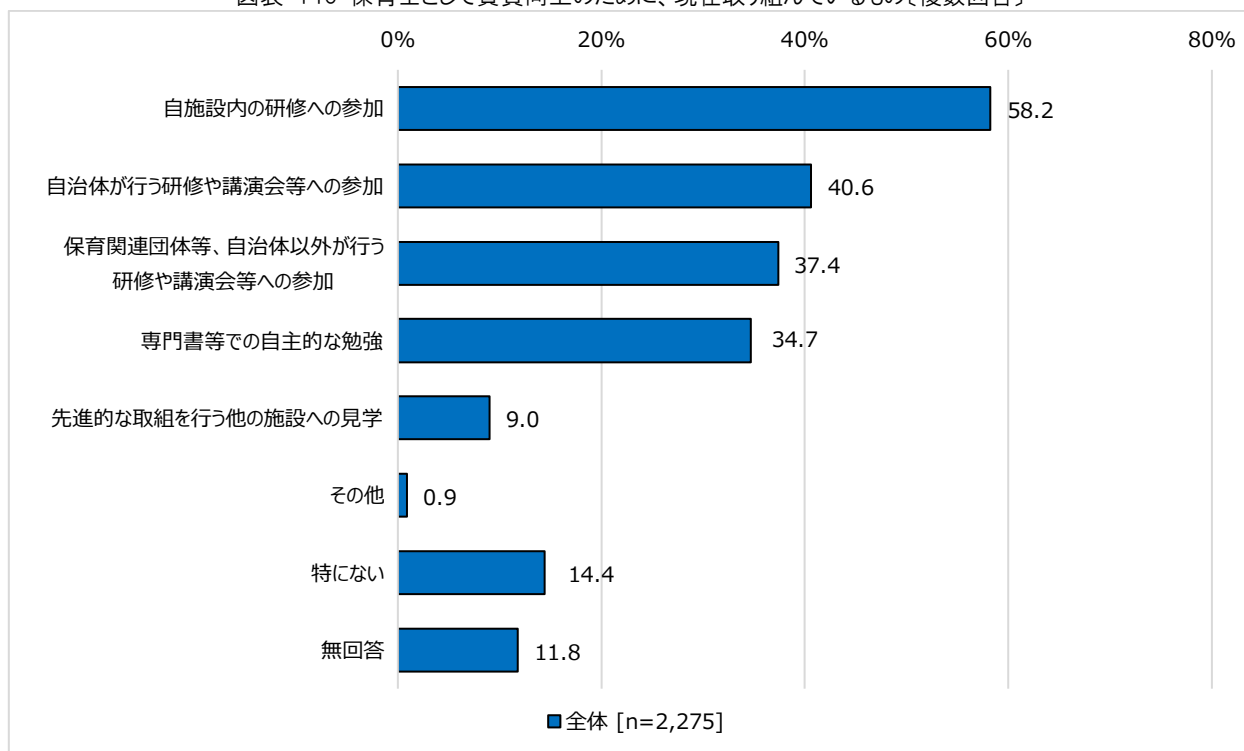
		合計 (n=)	保護者への連絡	子どもの登降園管理	保育日誌の作成	毎日の子ども の連絡帳 や保育記録の作成	子どもの個人記録(身 体測定等含む)の作成	子どもの基本情報や 連絡先等の入力、管理	指導計画などの計画 作成
全体		807	60.6	65.1	60.8	55.0	55.6	42.4	49.8
年代	20代	246	61.8	63.0	63.4	60.2	58.1	46.3	50.8
	30代	218	63.3	64.2	63.3	55.5	56.4	45.4	50.0
	40代	173	58.4	70.5	59.5	53.2	59.5	42.8	53.2
	50代	136	60.3	68.4	56.6	51.5	50.0	36.8	48.5
	60歳以上	34	47.1	44.1	50.0	38.2	35.3	14.7	29.4
通算就業年数	～3年未満	126	61.1	59.5	59.5	54.0	51.6	45.2	43.7
	3～5年未満	77	63.6	68.8	72.7	68.8	59.7	49.4	55.8
	5～10年未満	174	64.4	65.5	65.5	62.1	61.5	43.1	52.3
	10～15年未満	128	60.2	66.4	57.0	50.8	50.8	45.3	47.7
	15～20年未満	90	60.0	65.6	57.8	48.9	57.8	44.4	51.1
	20年以上	164	57.9	65.9	58.5	48.8	53.0	31.7	48.8
雇用形態	正規	523	63.3	66.3	65.0	56.4	59.5	45.3	54.1
	非正規	234	54.3	62.0	49.6	51.7	46.2	35.5	39.3
運営主体	公営	504	62.9	70.0	60.9	53.0	54.2	44.8	50.8
	民営	293	57.3	57.0	60.4	59.0	58.7	38.6	47.4
所在地	北部中部	703	60.9	65.3	60.9	55.8	56.5	42.5	49.8
	南部東部	102	58.8	62.7	60.8	50.0	50.0	41.2	50.0
施設の規模	5人以下	7	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	82	54.9	54.9	61.0	47.6	46.3	35.4	48.8
	20～49人	185	63.8	63.8	62.2	54.6	53.5	37.3	47.0
	50～99人	143	60.1	64.3	57.3	61.5	51.0	46.2	49.7
	100人以上	385	60.3	68.6	61.3	53.8	60.0	43.6	51.4

		合計 (n=)	週案、日案の作成	販売 写真や動画の管理、	作成 園だより等配布物の	集金管理	職員間の情報共有	その他	無回答
全体		807	53.7	44.6	45.2	30.9	39.2	2.4	0.7
年代	20代	246	56.5	45.9	45.9	33.3	37.8	1.6	0.4
	30代	218	57.3	49.1	50.9	26.6	43.1	1.8	0.5
	40代	173	52.6	49.1	46.2	35.3	39.3	2.3	0.0
	50代	136	51.5	36.0	40.4	30.9	40.4	4.4	1.5
	60歳以上	34	23.5	17.6	17.6	17.6	17.6	2.9	5.9
通算就業年数	～3年未満	126	52.4	45.2	46.0	27.8	39.7	0.8	0.0
	3～5年未満	77	59.7	53.2	48.1	33.8	44.2	2.6	0.0
	5～10年未満	174	56.9	44.3	50.6	27.6	39.1	2.3	1.1
	10～15年未満	128	52.3	47.7	46.1	35.2	40.6	2.3	0.0
	15～20年未満	90	55.6	46.7	44.4	31.1	36.7	3.3	1.1
	20年以上	164	47.0	37.2	37.2	29.9	35.4	2.4	1.8
雇用形態	正規	523	58.3	47.4	47.6	35.6	41.5	1.9	0.4
	非正規	234	40.6	37.6	40.6	21.4	34.6	3.4	1.7
運営主体	公営	504	54.8	46.2	45.2	35.3	41.1	2.0	0.6
	民営	293	51.5	41.3	45.4	23.9	36.9	3.1	1.0
所在地	北部中部	703	53.5	43.7	45.5	31.3	39.5	2.7	0.7
	南部東部	102	54.9	51.0	42.2	27.5	35.3	0.0	1.0
施設の規模	5人以下	7	x	x	x	x	x	x	x
	6～19人	82	52.4	36.6	34.1	15.9	25.6	0.0	3.7
	20～49人	185	52.4	49.7	47.0	29.2	38.9	3.8	1.1
	50～99人	143	51.0	45.5	42.7	30.8	38.5	0.7	0.7
	100人以上	385	55.6	43.4	47.3	34.8	41.6	2.9	0.0

⑥保育士として資質向上のために、現在取り組んでいるもの

保育士として資質向上のために、現在取り組んでいるものは、「自施設内の研修への参加」が58.2%、「自治体が行う研修や講演会等への参加」が40.6%となっている。

図表 140 保育士として資質向上のために、現在取り組んでいるもの〔複数回答〕



運営主体別にみると、公営において民営に比べ全体的に高くなっており、特に「自施設内の研修への参加」「自治体が行う研修や講演会等への参加」「専門書等での自主的な勉強」が高くなっている。

図表 141 保育士として資質向上のために、現在取り組んでいるもの(クロス集計)

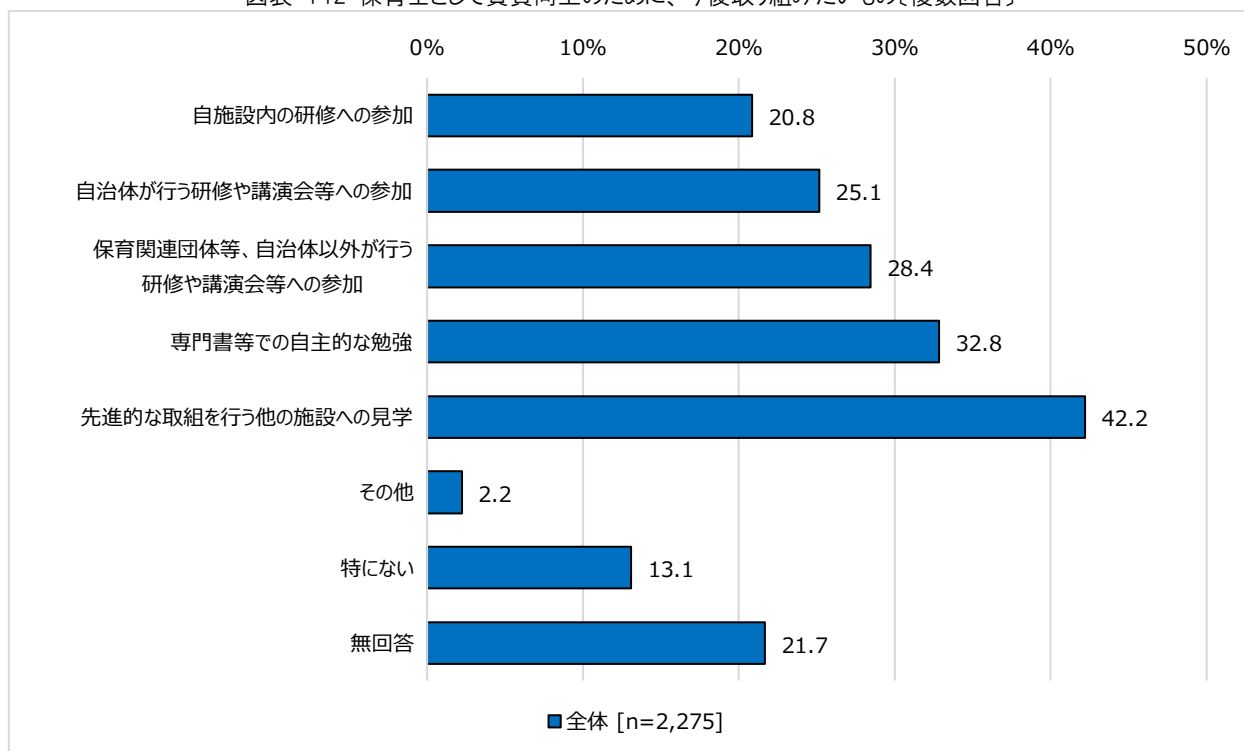
(%)

		合計 (n=)	自施設内の研修への参加	自治体が行う研修や講演会等への参加	保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加	専門書等での自主的な勉強	先進的な取組を行う他の施設への見学	その他	特になし	無回答
全体		2,275	58.2	40.6	37.4	34.7	9.0	0.9	14.4	11.8
年代	20代	540	63.1	44.1	38.3	25.4	9.1	0.6	14.6	12.2
	30代	513	55.6	40.9	38.2	31.6	6.8	1.0	14.8	11.9
	40代	572	59.6	40.4	36.9	41.8	10.5	1.6	11.9	10.0
	50代	472	61.4	43.2	41.9	43.9	10.6	0.4	10.4	13.3
	60歳以上	178	38.2	23.0	21.9	24.7	6.2	0.6	31.5	11.8
通算就業年数	～3年未満	277	57.4	41.5	37.9	29.6	6.9	0.4	13.7	11.9
	3～5年未満	185	58.4	36.2	35.7	33.5	8.6	0.5	14.1	12.4
	5～10年未満	438	56.6	35.4	32.4	30.6	7.3	0.7	16.9	11.6
	10～15年未満	375	51.5	33.9	30.1	28.0	4.8	1.3	18.1	12.5
	15～20年未満	272	59.6	42.6	40.4	38.6	9.6	0.7	12.9	15.1
	20年以上	552	65.0	50.2	47.1	43.5	13.9	0.9	11.4	8.9
雇用形態	正規	1,243	71.4	56.1	50.7	40.4	11.7	1.0	7.4	7.5
	非正規	880	39.4	19.9	19.0	27.2	5.3	0.7	25.0	17.4
運営主体	公営	1,258	64.9	49.0	39.8	39.0	9.9	0.7	12.2	9.6
	民営	988	50.6	30.6	34.8	29.8	8.0	1.1	16.8	13.9
所在地	北部中部	1,980	57.6	40.3	37.1	35.1	8.9	0.9	14.6	11.7
	南部東部	290	62.4	43.1	39.7	32.8	10.0	1.0	13.1	11.7
施設の規模	5人以下	19	31.6	42.1	21.1	26.3	10.5	0.0	10.5	26.3
	6～19人	273	60.8	30.8	33.7	32.2	7.7	1.1	12.5	11.0
	20～49人	510	53.3	36.7	33.9	29.8	9.4	0.6	17.8	14.9
	50～99人	453	56.7	36.4	36.6	35.3	10.8	1.3	16.6	12.1
	100人以上	999	61.7	47.2	40.9	37.6	8.3	0.8	12.2	9.8

⑦保育士として資質向上のために、今後取り組みたいもの

保育士として資質向上のために、今後取り組みたいものは、「先進的な取組を行う他の施設への見学」が42.2%、「専門書等での自主的な勉強」が32.8%となっている。

図表 142 保育士として資質向上のために、今後取り組みたいもの〔複数回答〕



雇用形態別にみると、正規では「保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加」「専門書等での自主的な勉強」「先進的な取組を行う他の施設への見学」が非正規に比べ高く、一方で、非正規では、「特にない」が正規に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「先進的な取組を行う他の施設への見学」が民営に比べ高くなっている。

図表 143 保育士として資質向上のために、今後取り組みたいもの(クロス集計)

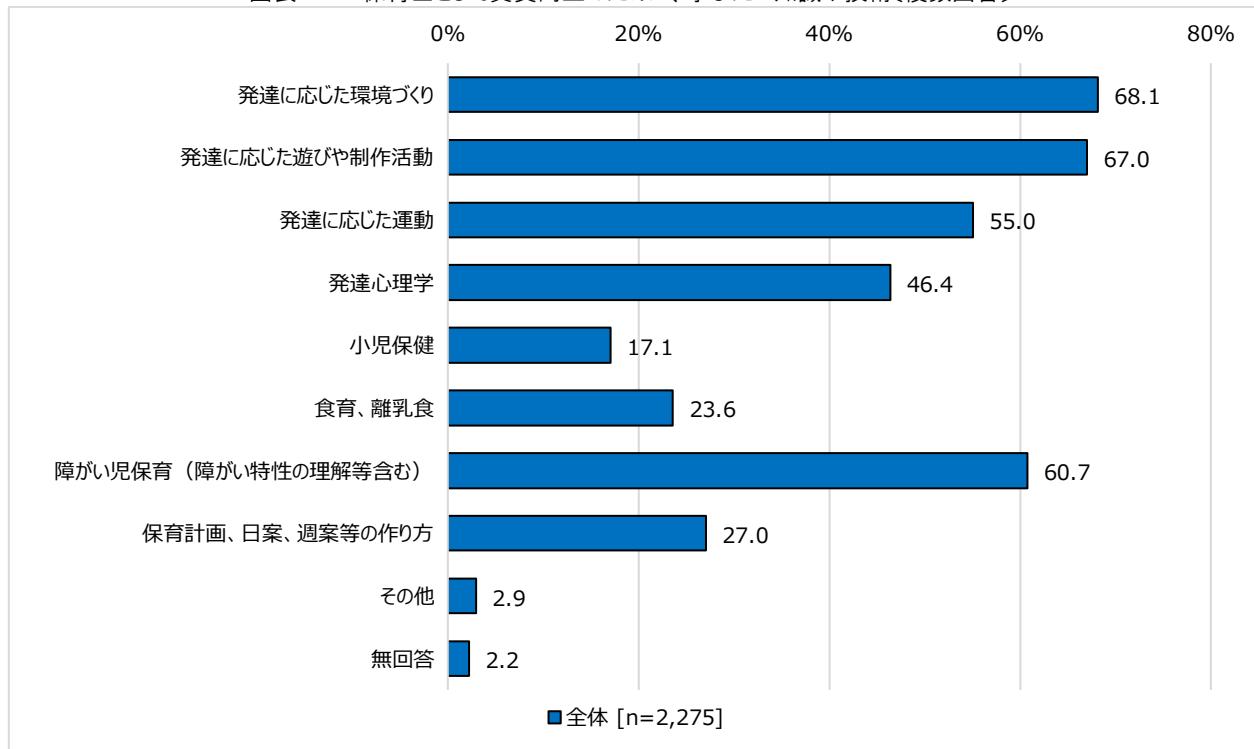
(%)

		合計 (n=)	自施設内の研修への参加	自治体が行う研修や講演会等への参加	保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加	勉強 専門書等での自主的な	先進的な取組を行う他の施設への見学	その他	特にない	無回答
全体		2,275	20.8	25.1	28.4	32.8	42.2	2.2	13.1	21.7
年代	20代	540	17.2	24.8	24.6	38.5	46.3	2.6	14.1	20.6
	30代	513	21.2	25.3	30.4	31.0	44.8	2.7	13.5	22.0
	40代	572	24.1	27.1	31.6	33.6	41.1	2.1	11.7	19.8
	50代	472	22.5	25.2	31.4	31.4	43.9	1.9	9.7	21.6
	60歳以上	178	15.7	19.1	16.3	22.5	21.3	1.1	22.5	30.3
通算就業年数	～3年未満	277	19.1	28.9	30.7	44.0	49.8	3.2	11.2	15.2
	3～5年未満	185	24.9	33.5	31.9	42.2	47.0	3.8	10.8	20.0
	5～10年未満	438	22.1	23.3	25.1	30.8	39.3	1.1	14.8	21.2
	10～15年未満	375	17.1	20.3	27.2	29.1	37.9	2.7	17.9	21.9
	15～20年未満	272	24.3	27.9	33.1	32.0	44.5	3.3	12.9	19.9
	20年以上	552	20.8	24.1	28.1	28.8	40.8	1.6	10.5	26.1
雇用形態	正規	1,243	21.6	26.5	30.3	35.6	51.0	2.8	7.5	20.8
	非正規	880	20.2	22.5	24.8	28.1	29.4	1.4	21.3	23.1
運営主体	公営	1,258	20.1	24.1	27.3	33.5	45.2	2.2	11.7	21.3
	民営	988	22.1	26.6	30.2	32.2	38.9	2.3	14.9	21.5
所施設地	北部中部	1,980	21.2	25.5	28.8	33.4	42.4	2.3	13.1	20.9
	南部東部	290	18.6	22.8	25.9	29.3	41.0	1.7	13.1	26.6
施設の規模	5人以下	19	21.1	26.3	31.6	36.8	21.1	0.0	21.1	26.3
	6～19人	273	22.3	26.7	30.0	31.9	39.2	2.9	13.9	21.6
	20～49人	510	20.8	23.9	28.8	30.6	38.6	2.0	16.5	22.7
	50～99人	453	19.9	23.8	23.6	31.8	39.5	2.4	13.2	25.2
	100人以上	999	21.1	26.1	30.1	34.9	46.7	2.2	10.8	19.2

⑧保育士として資質向上のために、学びたい知識や技術

保育士として資質向上のために、学びたい知識や技術は、「発達に応じた環境づくり」が68.1%、「発達に応じた遊びや制作活動」が67.0%となっている。

図表 144 保育士として資質向上のために、学びたい知識や技術〔複数回答〕



通算就業年数別にみると、3年未満では、「保育計画、日案、週案等の作り方」が3年以上に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「発達に応じた環境づくり」「発達に応じた遊びや制作活動」「発達に応じた運動」「障がい児保育（障がい特性の理解等含む）」「保育計画、日案、週案等の作り方」が民営に比べ高く、民営では「食育、離乳食」の割合が公営に比べ高くなっている。

図表 145 保育士として資質向上のために、学びたい知識や技術(クロス集計)

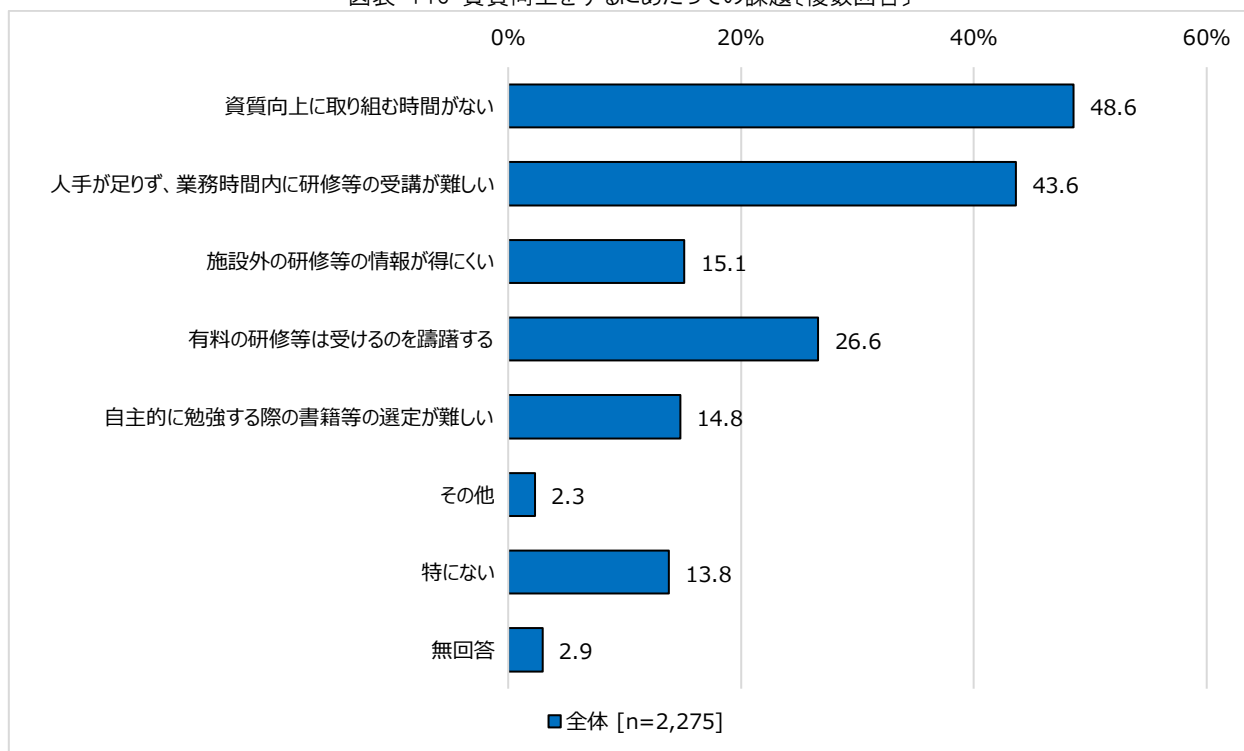
(%)

		合計 (n=)	発達に応じた環境づくり	発達に応じた遊びや制作活動	発達に応じた運動	発達心理学	小児保健	食育、離乳食	障がい児保育(障がい特性の理解等含む)	保育計画、日案、週案等の作り方	その他	無回答
全体		2,275	68.1	67.0	55.0	46.4	17.1	23.6	60.7	27.0	2.9	2.2
年代	20代	540	75.4	72.0	60.9	43.7	17.2	28.9	57.8	37.8	1.7	2.4
	30代	513	72.9	73.1	62.2	48.9	19.1	26.5	64.5	27.3	1.8	1.0
	40代	572	65.7	62.6	52.6	46.2	16.8	19.8	64.0	24.5	3.3	1.9
	50代	472	64.8	62.9	48.7	48.3	16.3	21.8	60.4	22.2	4.9	1.9
	60歳以上	178	48.9	59.0	41.0	42.7	13.5	16.3	49.4	14.6	3.9	7.3
通算就業年数	～3年未満	277	73.3	75.5	59.2	48.0	24.5	30.3	57.4	49.1	1.8	2.2
	3～5年未満	185	76.2	69.7	57.8	51.4	20.0	30.3	62.7	28.1	1.6	0.0
	5～10年未満	438	71.0	70.8	58.0	42.9	16.4	24.4	59.6	26.0	2.5	2.3
	10～15年未満	375	64.8	67.5	56.5	49.3	15.7	22.9	61.6	18.1	1.9	1.6
	15～20年未満	272	69.5	69.5	59.9	42.6	18.0	22.1	62.9	27.6	3.3	1.1
	20年以上	552	64.1	60.9	47.5	47.8	13.8	18.3	62.0	21.9	5.3	3.1
雇用形態	正規	1,243	74.6	68.5	60.1	47.2	19.4	26.3	63.2	30.0	3.7	1.4
	非正規	880	58.6	64.9	47.8	45.1	13.9	19.4	57.8	21.7	2.3	3.3
運営主体	公営	1,258	72.9	70.0	57.7	44.9	17.0	21.1	63.4	29.1	3.1	2.0
	民営	988	62.3	63.7	52.1	48.7	17.2	26.7	57.5	24.0	2.8	2.3
所在地	北部中部	1,980	68.0	67.8	54.8	47.3	17.3	23.7	61.0	26.6	2.7	2.2
	南部東部	290	69.0	61.4	56.6	40.3	15.2	22.4	60.0	30.0	4.5	2.1
施設の規模	5人以下	19	57.9	73.7	57.9	57.9	0.0	52.6	42.1	15.8	0.0	5.3
	6～19人	273	64.1	64.8	52.0	47.6	17.6	29.3	49.5	29.7	1.1	3.7
	20～49人	510	67.8	68.0	56.5	44.9	17.1	24.7	57.6	30.0	2.0	3.1
	50～99人	453	66.7	64.9	55.6	45.7	16.1	23.8	64.0	26.5	3.5	2.0
	100人以上	999	70.6	67.9	55.1	47.2	17.9	21.3	64.4	25.3	3.7	1.5

⑨ 資質向上をするにあたっての課題

資質向上をするにあたっての課題は、「資質向上に取り組む時間がない」が48.6%、「人手が足りず、業務時間内に研修等の受講が難しい」が43.6%となっている。

図表 146 資質向上をするにあたっての課題〔複数回答〕



年代別にみると、20～40代では「資質向上に取り組む時間がない」が50代以上に比べ高くなっている。

通算就業年数別にみると、就業年数が長いほど、「人手が足りず、業務時間内に研修等の受講が難しい」が高く、3年未満では「自主的に勉強する際の書籍等の選定が難しい」が他に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「資質向上に取り組む時間がない」が民営に比べ高くなっている。

施設の規模別にみると、100人以上の施設では、「人手が足りず、業務時間内に研修等の受講が難しい」が他に比べ高くなっている。

図表 147 資質向上をするにあたっての課題(クロス集計)

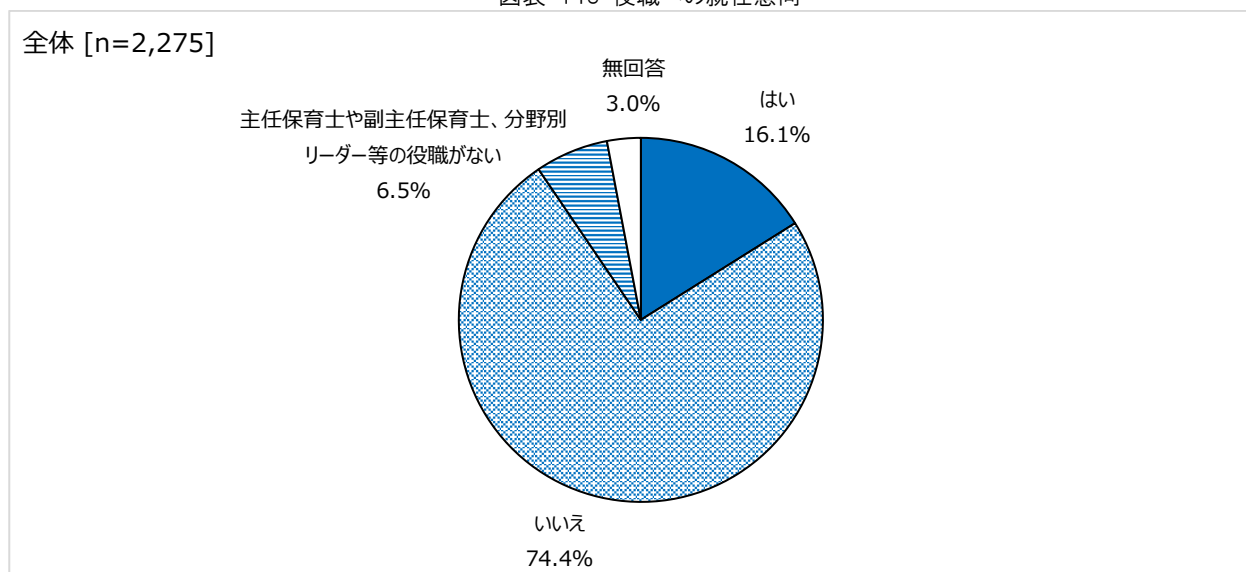
(%)

		合計 (n=)	資質向上に取り組む時間がない	人手が足りず、業務時間内に研修等の受講が難しい	施設外の研修等の情報が得にくい	有料の研修等は受けるのを躊躇する	自主的に勉強する際の書籍等の選定が難しい	その他	特にない	無回答
全体		2,275	48.6	43.6	15.1	26.6	14.8	2.3	13.8	2.9
年代	20代	540	49.8	34.8	13.3	29.4	19.8	1.5	15.7	2.4
	30代	513	58.3	44.1	17.5	32.0	14.2	2.1	10.3	1.2
	40代	572	53.0	47.0	14.9	28.1	11.7	2.6	11.5	3.3
	50代	472	39.6	50.6	15.3	21.8	14.2	2.3	12.5	3.0
	60歳以上	178	26.4	39.3	14.0	10.7	12.4	3.9	28.7	8.4
通算就業年数	～3年未満	277	47.3	26.4	16.6	28.9	27.8	0.7	16.2	3.2
	3～5年未満	185	49.2	35.7	15.7	31.4	16.8	1.6	14.6	1.1
	5～10年未満	438	53.9	43.2	14.6	27.2	14.8	3.0	12.8	2.3
	10～15年未満	375	51.7	45.9	17.9	31.2	12.5	2.1	10.1	3.2
	15～20年未満	272	52.6	47.1	13.2	25.0	12.9	2.9	16.2	2.6
	20年以上	552	41.7	52.9	13.6	20.8	11.1	2.7	14.7	3.4
雇用形態	正規	1,243	54.3	49.1	14.8	29.9	14.3	2.0	10.3	2.1
	非正規	880	40.9	35.5	15.1	21.7	16.0	2.5	19.1	4.3
運営主体	公営	1,258	52.5	45.7	13.0	26.4	14.0	2.7	11.8	2.7
	民営	988	44.0	41.5	17.8	27.2	16.0	1.8	16.1	2.8
所在地	北部中部	1,980	49.1	42.7	16.0	28.0	15.5	2.4	13.3	2.8
	南部東部	290	45.2	50.0	9.0	16.9	9.7	1.7	17.6	3.4
施設の規模	5人以下	19	47.4	15.8	10.5	10.5	0.0	5.3	26.3	5.3
	6～19人	273	39.9	39.2	16.5	30.8	16.1	1.1	18.3	3.3
	20～49人	510	49.4	42.0	14.7	26.3	13.1	2.4	16.9	3.3
	50～99人	453	45.9	39.5	12.1	24.9	14.6	2.9	14.8	3.3
	100人以上	999	52.0	47.8	16.3	26.5	15.8	2.2	10.2	2.3

⑩ 役職への就任意向

主任保育士（主幹保育士）や副主任保育士（副主幹保育士）、分野別リーダー等の役職に就きたいと思うかは、「いいえ」が74.4%、「はい」が16.1%となっている。

図表 148 役職への就任意向



通算就業年数別にみると、10～15年未満で「はい」が他に比べ低くなっている。

図表 149 役職への就任意向(クロス集計)

(%)

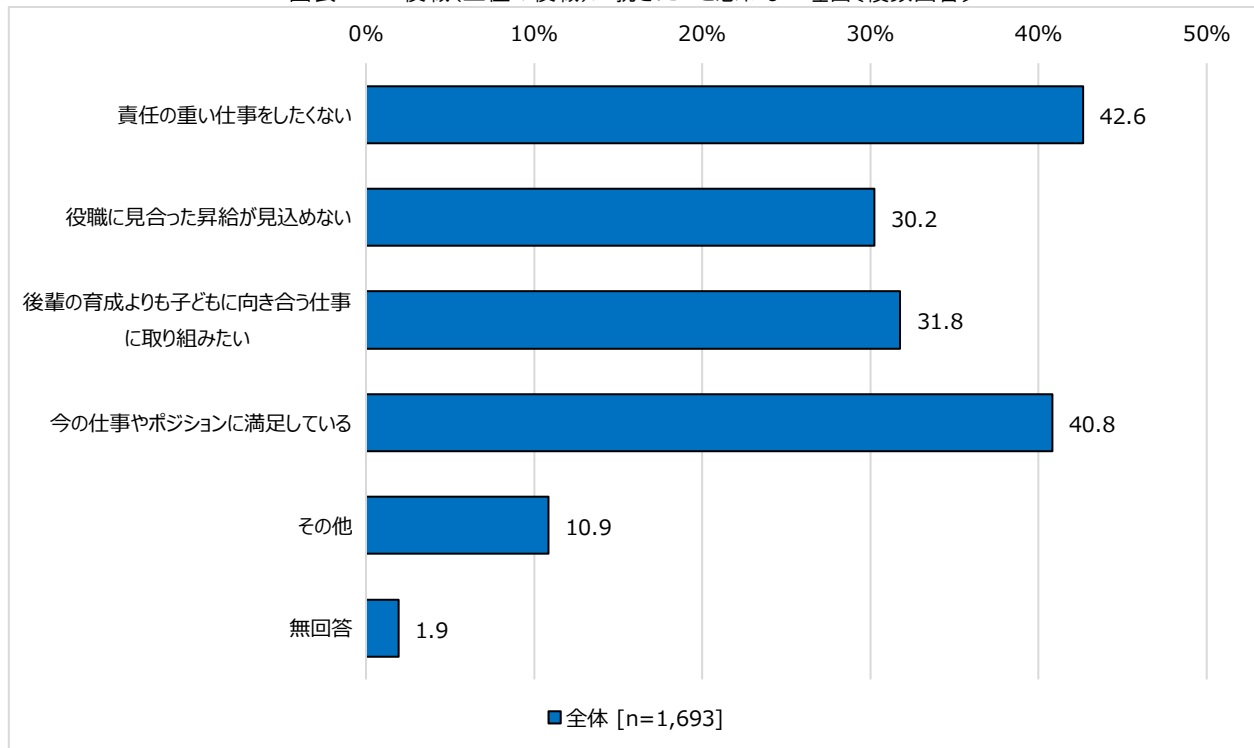
		合計 (n=)	はい	いいえ	主任保育士や副主任保育士、分野別リーダー等の役職がない	無回答
全体		2,275	16.1	74.4	6.5	3.0
年代	20代	540	20.0	72.8	5.4	1.9
	30代	513	18.9	75.4	4.9	0.8
	40代	572	15.4	76.0	6.6	1.9
	50代	472	13.6	74.2	8.1	4.2
	60歳以上	178	5.1	71.9	10.1	12.9
通算就業年数	～3年未満	277	20.9	71.8	4.0	3.2
	3～5年未満	185	17.3	71.4	9.7	1.6
	5～10年未満	438	17.4	75.8	5.7	1.1
	10～15年未満	375	12.5	78.4	6.9	2.1
	15～20年未満	272	17.3	74.3	6.3	2.2
	20年以上	552	14.1	73.4	7.2	5.3
雇用形態	正規	1,243	23.0	71.1	4.1	1.8
	非正規	880	5.5	79.4	10.2	4.9
運営主体	公営	1,258	14.9	73.9	7.9	3.2
	民営	988	17.6	75.2	4.9	2.3
施設所在地	北部中部	1,980	16.3	74.2	6.6	2.9
	南部東部	290	15.2	75.5	5.9	3.4
施設の規模	5人以下	19	15.8	47.4	36.8	0.0
	6～19人	273	19.4	70.7	7.3	2.6
	20～49人	510	15.7	75.7	5.9	2.7
	50～99人	453	16.8	72.8	6.0	4.4
	100人以上	999	14.9	76.4	6.3	2.4

⑪役職（上位の役職）に就きたいと思わない理由

役職（上位の役職）に就きたいと思わない理由は、「責任の重い仕事をしたくない」が42.6%、「今の仕事やポジションに満足している」が40.8%となっている。

「その他」の主な回答としては、「自信がないから」「仕事量が増える」「正規職員ではないため」などがあつた。

図表 150 役職(上位の役職)に就きたいと思わない理由〔複数回答〕



年代別にみると、20代、30代では、「責任の重い仕事をしたくない」が40代以上に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公営では「後輩の育成よりも子どもに向き合う仕事に取り組みたい」が民営に比べ高く、民営では「今の仕事やポジションに満足している」が公営に比べ高くなっている。

図表 151 役職(上位の役職)に就きたいと思わない理由(クロス集計)

(%)

		合計 (n=)	責任の重い仕事をしたくない	役職に見合った昇給が見込めない	後輩の育成よりも子どもに向き合う仕事に取り組みたい	今の仕事やポジションに満足している	その他	無回答
全体		1,693	42.6	30.2	31.8	40.8	10.9	1.9
年代	20代	393	52.4	31.6	33.6	38.9	8.4	2.0
	30代	387	56.6	40.6	35.4	37.2	12.4	0.3
	40代	435	39.5	30.1	32.2	40.9	8.3	2.8
	50代	350	28.3	24.3	31.1	41.1	13.4	2.3
	60歳以上	128	20.3	11.7	15.6	56.3	15.6	3.1
通算就業年数	～3年未満	199	50.3	23.1	31.7	42.7	12.6	3.5
	3～5年未満	132	50.8	28.8	30.3	38.6	11.4	0.8
	5～10年未満	332	50.0	35.8	33.1	40.7	8.4	1.5
	10～15年未満	294	43.9	33.3	30.6	43.2	11.9	1.4
	15～20年未満	202	42.1	30.7	36.6	40.1	8.4	2.5
	20年以上	405	32.8	27.4	31.1	38.8	11.9	2.0
雇用形態	正規	884	48.6	37.1	37.8	34.6	9.5	1.4
	非正規	699	35.2	21.7	24.3	49.4	11.6	2.7
運営主体	公営	930	41.7	28.2	34.9	38.2	11.2	2.3
	民営	743	43.9	33.1	27.9	44.0	10.4	1.3
所在設地	北部中部	1,470	41.8	30.8	31.8	41.8	10.5	1.9
	南部東部	219	47.9	26.5	31.5	34.7	13.2	2.3
施設の規模	5人以下	9	x	x	x	x	x	x
	6～19人	193	37.3	31.1	28.0	48.2	9.8	1.6
	20～49人	386	45.3	32.6	31.1	38.3	10.1	1.3
	50～99人	330	45.5	27.0	34.2	41.8	10.9	1.5
	100人以上	763	41.8	30.0	31.8	40.0	11.5	2.4

⑫保育士として働く中で感じられている不安や不満、保育士として働き続けるために必要なことや理想とする保育を実現するために必要なことなどについて

保育士として働く中で感じられている不安や不満、保育士として働き続けるために必要なことや理想とする保育を実現するために必要なことなどについて、主に以下のような意見や提案があげられた。

給与、待遇
<ul style="list-style-type: none"> ・給与が低い、給与を上げてほしい ・役職ごとの給与の増減があれば向上心にもつながるのではないか ・同じ保育士として働いても県によって給与も違っている。最低基本給を高く設定し、責任感の多い保育士という仕事を誰もが働きやすいように給与を見直してほしいと思う ・転職、昇給しても給与が変わらない ・業務内容に合わせた手当てがほしい ・会計年度任用職員にも昇給制度を取り入れてほしい ・パートの異動がいつも急なので不満 ・給与が下がったのに拘束時間が増えている ・権利である有給休暇が気持ちよく取れない ・手当の充実(住宅手当等)、コロナ禍などの状況を乗り越えてきたがそれに見合った待遇が保育士になかったように思う ・仕事量、責任の重さに対して給与の金額が見合っておらず余裕がなくなる。余裕がなくなると子どもにも良い保育を提供できないので給与をあげてほしい ・看護師など色々な職種に国からの補助金などがあるが、コロナ禍でも医療従事者のケアはされるが保育業界にはなかった。医療従事者のお子さんを預かるため、家族のケアもできないまま仕事をしていた
業務量
<ul style="list-style-type: none"> ・書類作業の自宅への持ち帰りをしないと終わらない ・業務内容の簡略化が必要 ・仕事量の多さ ・こども園では乳児保育と幼児教育の職員の仕事量の違いに不満 ・幼児担任の仕事量、負担が大きいことへの不満 ・管理職の事務量が多い ・持ち帰りの仕事が多く家庭を犠牲にしている ・一人一人を大切に作る保育に変わっている中での業務量の多さ ・数十年以上働いているが業務量が増えている傾向を感じる ・保育士が作成する書類を減らしてほしい ・同じような書類が多い。必要性を感じられない書類もある ・提出しないといけない書類が多すぎる ・書類が簡素化されれば、保育にかける時間が増える ・書類が業務時間内に終わらない ・重要な業務が保育なのか書類なのかわからない ・事務作業の負担量を見直してほしい

<p>保育の質</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手が足りないので安定した保育ができていない。命を預かる仕事なので余裕を持った保育をしたい ・支援が必要な子どもが増えている中、その対応がわからない支援の必要な保護者も増えている。両者をしっかりサポートするために、保育士の数を増やし、保育士の質を上げるのが理想 ・子どもたちにしてあげたいことはたくさんあるが、休憩もなく昼寝の間もできず自分の納得できる保育ができていない ・大切な子どもたちの命を預かる責任のある仕事であることを保育士一人一人職場全体で再認識する必要があると思う ・子ども一人一人に寄り添い主体的な保育をしたい気持ちはあるが、保育士不足の中で安全に主体的な保育をすることが難しい ・「子どもを主体」「子どものペース」で保育できる環境を持続するために資金援助が必要 ・育児担当制を取り入れているが、食事・排泄・着脱・午睡のすべてを同じ保育者がすることは不可能 ・子どもそれぞれの発達を考えての保育ができる環境ではない ・発達障がいやグレーゾーンの子への対応を丁寧にしたいが、職員がいないと日々の保育に追われるだけで精一杯 ・それぞれの子どもの成長段階にあった保育が行えているのか不安がある ・保育活動のため個人負担で購入している子どもたちの備品を支援することで子どもたちに不利益がないよう充実させる ・不適切保育の定義を明確にしてもらえ方がわかりやすい ・この対応をすると虐待になるなど、時代が進むにつれ神経質になっており、子どもだけでなく保育者がしんどくなるように感じて不安になることがある ・昨今の虐待問題で保育士になる人が少なくなると言う不安がある。また、保護者も過保護の人が多くいると感じられる
<p>発達に課題のある子ども等への対応</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・発達など気になる子が年々増えており、その子どもに職員が1人付く必要があるため、他の子どもの様子をしっかりと見ることができない ・発達に課題のある子どもがいる場合、通常の保育士配置基準では難しい ・四肢不自由な子どもへの保育士以外の専門的知識をもった指導者を導入してほしい ・発達に課題のある子どもに対する対応の仕方を勉強したい ・発達に問題のある子どもが増えてきている中で、保育で求められることが多すぎる ・発達の気になる子どもに関しては、保護者とゆったりとした時間をもっとほしいのに保護者に理解されにくい
<p>職員数、職員不足</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・保育士不足。保育士不足の解消が必要 ・職員が足りない中での保育において、事故や大きな怪我が起きないか不安 ・正規職員が少ないと、園のスキルアップにならない ・職員不足なので、やりたい保育ができていない ・保育士が少ないため、保育士に心のゆとりと時間がほしい ・保育士(職員)不足のため、休憩や休暇が自由にとれない ・保育士不足の中、保育中に保育以外の業務に従事すること(電球交換や壊れた物の修理、草引きなど) ・一人一人の声に耳を傾け、子ども主体の保育を目指す為には人員の確保は必須 ・パートや会計年度任用職員が多く、正規職員が少ない。正規職員の負担が多すぎる ・1人に丁寧に寄り添っていると他でトラブルが起きたときに人手不足の中ではトラブルにすぐ対応できず、怪我につながることもある ・発達など気になる子どもが多いと配置基準に問題はなくても、職員不足が起こっていることがある
<p>保育士の配置(1人でみる子どもの多さ)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・保育士の配置基準の見直し、看護師1名の配置をすると負担軽減につながると思う ・保育士配置基準の改善 ・保育士1人あたりの子どもの人数が多すぎて、子ども一人一人を尊重する保育をするのが難しい ・保育士として働き続けるには、配置人数が変わるなど保育自体の変革が必要だと思う ・早朝保育、延長保育の利用者が多いが、その時間で勤務する保育士が十分確保できていない ・途中入園の場合、現状の状況や職員体制を考えた上で入園許可をしてほしい ・保育士1人が見る子どもの人数が多いと、理想の保育があってもそれを行える状況ではない ・余裕を持って子どもと向き合うために、子どもと保育士の対比を改善してほしい ・配置基準を見直すことで余裕が生まれ、安全に保育ができる

勤務時間、残業
<ul style="list-style-type: none"> ・延長を除いた保育時間の一律化を望む ・ノンコンタクトタイムを充実させてほしい ・小学校、中学校の働き方改革の取組を保育士にもしてほしい ・盆や年末年始等にできるだけ保育はしない環境を作してほしい ・時間外の仕事の軽減 ・時間外手当をつけてもらえずサービス残業が多い ・出勤時間を調整できるようにしてほしい ・求められる仕事量や質に対して、時間が足りない ・休憩時間の確保、休憩時間は完全に業務から離れ、規定時間をとりたい
休みの取りやすさ
<ul style="list-style-type: none"> ・年休はあるが取るのが難しい雰囲気 ・年間何日以上は、有給を取得する絶対的な権利がほしい ・リフレッシュ休暇があると、保育業務に意欲的に取り組める ・立場が上がると家庭の事情などで休みを取るのが難しく、家庭を犠牲にしている ・土曜日出勤の代休として平日休みを取るため、有給が取りづらい ・有給休暇は希望日に取得したい ・完全週休二日制にしてほしい ・休暇を取ることで気持ちの安定が得られる ・休暇をとりやすい職場環境を作ることで、保育士の体調管理につながる ・休みをしっかりとりたい
ワークライフバランス
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の拘束時間が長く家庭との両立が難しい ・勤務時間が一定でないため自分の子どもの子育てができない ・オンとオフをはっきりさせたい ・個人の努力に委ねられた持ち帰り仕事が多いため、子育てとの両立は難しい ・家庭を優先できる環境づくりをして欲しい ・家庭に持ち帰る仕事が無くなれば、もっと働きやすく、続けていこうと思える ・家庭環境に合わせた勤務時間にしてほしい
保育士の社会的地位、保育士の仕事への理解
<ul style="list-style-type: none"> ・保育士に対しての扱いが軽すぎる ・保育士の仕事に対する認識の向上 ・給与面含め「子供の命を預かる、人格形成の重要な時期を育てる仕事」として相応しい地位。保護者支援もしっかりと専門性を認識してもらえると対応がしやすくなると思う。その分しっかりした保育士育成が必要となる ・保護者支援が優先事項となり、保育士の待遇は改善されず、業務だけ増える ・社会的な地位向上。誰にでもできる仕事と思われたくない ・現在の保育園の運営は保育士の自己犠牲や責任感、道徳心により成り立っていることが多いが社会的な評価が低い ・保育士が激務をこなしていることを理解してほしい ・保育士の責任の重さと大変さをもっと世間に知ってもらいたい ・命を扱う仕事だが世間的に軽く見られがち
責任の重さ
<ul style="list-style-type: none"> ・命を預かっている責任が重い ・子どもたちが将来的に社会に適用できる過ごし方をいつも悩んでいる(厳しすぎても、甘やかしすぎてもだめなこと) ・保育士の仕事は子どもと遊んでいるだけと思われていることが多いため、保育士の責任の重さと大変さを知ってほしい ・命を守り育てる職務内容であり責任の重大さに見合った待遇はなく、保育士のなり手が不足していると感じる ・責任が重く、精神的、身体的な負担も大きい ・加配担当であってもクラスの責任を負わなければならない

研修、人材育成
<ul style="list-style-type: none"> ・自主勉強の特休とサポート支援があれば勉強がさらにしやすい ・休みを利用して、保育の勉強をしたい ・他園や海外の保育を見学、勉強したい ・保育から離れて教材研究ができる時間を保障してほしい ・院内保育所では、キャリアアップ研修を受けても、処遇には繋がらない為、受講する人がいない。それが、保育士の資質向上に繋がらない。同じ保育士なので、同じように手当を出してほしい ・研修は正規職員だけではなく、会計年度任用職員やパートも受けてほしい ・意識の高い保育士や経験値の高い保育士が少ない ・ベテラン保育士の保育が見たい ・キャリアアップが必要であり研修などで学んだ事を保育に活かしていく必要があるが、毎日の保育に追われ時間がないのも現実である ・レベルの高い保育士は、職場の待遇に不満を持って退職されてしまう。子どもとの関わり方が上手な保育士と保育をしていると、そこから学んで自分の保育もよくなる
人間関係
<ul style="list-style-type: none"> ・1人でできる仕事ではないので、チームワークがとても大事だと考えている。助け合う気持ち、思いやる気持ちが保育に必要なと感じている ・保育観を共有、共感できる職員の集まりでないと、同じ思いで子どもたちの成長に携わっていくのは難しい ・人間関係が良いことが重要。上司のことでも気軽に相談できる環境や、若者が思っていることを気軽に発言できるような、風通しの良い環境が欲しい ・園内の人間関係が重要。人間関係で辞める人も多い ・人間関係はもちろん、同僚や上司と相談し合える環境が大事だと思う
保護者対応
<ul style="list-style-type: none"> ・保護者への対応は、上司が出てきて職員を守るべきである ・保護者対応の軽減 ・保護者の仕事が休みであっても子どもを預けたり、子どもの体調が悪くても子どもを預けにくことがある ・子育てが園任せになっている ・保護者の目を気にするあまり、子どもの怪我や喧嘩などに敏感になり、子どもの自由度を狭めている気がする ・保護者からの理不尽なクレーム、カスタマーハラスメント対策が必要 ・家庭での経験不足の子どもが増えてきている中、保育で求められることが多い ・発達に課題のある子どもやその保護者への対応
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・1人あたりの面積がまだ狭く感じるので、面積基準の見直しをすることで負担軽減につながると思う ・施設給付費を増額することで、食育や様々な体験の場などの環境を整えたい ・国は保護者支援を訴えるが、その為に保育士の負担が増えていると感じる ・掃除等は専門業者からの派遣を利用するなど保育以外の仕事の援助や衛生管理を徹底してほしい ・職員に1台(少なくともクラスに1台)、保育室で使えるパソコンやタブレット等のICT機器を導入してほしい ・男女のいろいろな考え方を交えることでもっと様々な視点で子ども、保護者、保育者、園運営を見ることができ、よりよい環境を作ることができると思う。もっと保育現場の男性管理職を増やしてほしい ・両親と一緒に過ごせる時間をしっかりと確保することも子どもの育ちには重要ではないかを感じる ・一般企業から転職し数年ぶりに保育業界へ戻ってきたが、アナログの世界で止まったままと感じる ・現場の声を聴いてほしい ・保育の学校に行っている学生、新人保育士の意見をどんどん取り入れるべきだと思う ・国は保護者支援と言って就労などに関係なく子どもの受け入れを掲げているが、保育者の負担やケアはどう考えているのか。それが見合わないと思います、保育士不足は進むと思う

4 テーマ別分析

(1) 考察

①採用・定着

- ・ 職場定着の取組については、採用状況別にみると、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」施設では、「人材育成制度の充実（メンター制度等）」「福利厚生充実」「メンタルヘルス対策」「相談窓口の設置」「苦情や意見等への対応体制の整備」「職場のなごやかな雰囲気づくり」「職員間のコミュニケーションの充実」が他に比べ低くなっており、採用がうまくいっていないことで、人員に余裕がなく、人材育成や福利厚生、働く職員への支援体制など、働きやすい職場づくりを整えるところにまで取り組めていないと考えられる。
- ・ 保育士等調査において、今後の就業意向別に、満足度の各項目の平均値をみると、「現在の施設で保育士として働きたい」場合、すべての項目が「他施設で保育士として働きたい」「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」に比べて高くなっている。特に「仕事内容」「仕事量」「給与」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「保育士としてのやりがい」の差が大きく、「保育士としてのやりがい」は1点を超え高くなっている。また、「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」場合、特に「保育士としてのやりがい」の満足度が「現在の施設で保育士として働きたい」に比べて低く、保育士としてのやりがいを感ぜられることが就業意向に大きく影響すると考えられる。

②保育の質の向上

- ・ 保育の質を向上させるための取組について、採用状況別にみると、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」施設では、「事務作業の効率化」「給与や待遇改善による人材の確保」「キャリアパスの仕組みの構築」といった取組の割合が他に比べて低くなっている。
- ・ 保育士等調査において、満足度の項目別に資質向上のための取組をみると、「教育・研修体制」「キャリアパス（昇格、昇給など）」が「満足・やや満足」の場合、「不満・やや不満」に比べて、研修参加など多くの資質向上の取組において、割合が高くなっているとともに、「保育士としてのやりがい」が「満足・やや満足」の場合には、「自施設内の研修への参加」の割合が「不満・やや不満」に比べて高くなっている。一方で、「仕事量」「勤務時間」「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」が「不満・やや不満」の場合に、主に研修への参加の割合が高くなっている。自施設内の研修をはじめとした、研修の参加は、教育・研修体制やキャリアパス、保育士としてのやりがいの満足度を高める上で効果的な取組であるが、勤務時間外や休憩時間などを使った研修の実施とならないよう留意が必要であるとともに、時間を割いて参加してよかったと満足度が得られる研修になるよう研修企画の工夫も求められる。
- ・ 今後の就業意向別に資質向上のために現在取り組んでいることをみると、「現在の施設で保育士として働きたい」場合、「自施設内の研修への参加」の割合が他に比べて高くなっており、特に自施設内での研修の実施は、就業意向にもつながる可能性が考えられる。

③働き方改革への取組

- ・ 保育士等調査において、働き方改革を実施している場合では、実施していない、わからない場合に比べ、すべての満足度の項目で高くなっている。
- ・ 働き方改革を実施している場合、今後の就業意向として、「現在の施設で保育士として働き続けたい」の割合が高く、特に実施していない場合と比べると大きな差がある。また、働き方改革を実施していない場合、「保育士以外の仕事で働きたい」「他施設で保育士として働き続けたい」の割合が、実施している場合に比べ高くなっている。
- ・ 働き方改革を職員にもしっかり伝わる形で実施し、職場の働きやすさ向上に向けて取り組むことで、職場の満足度の向上につながるとともに、職場定着にもつながることが考えられる。

④勤務環境

- ・ 保育士等調査において、休憩の取得状況別に満足度をみると、「ほぼ完全に取れている」場合では、通勤時間に加え、「勤務時間」「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「保育士としてのやりがい」の満足度が1点を超え高くなるが、逆に、休憩の取得が「5割程度取れている」以下になると、0点を下回る項目が多くなっている。
- ・ また、休憩が「ほぼ完全に取れている」と、今後の就業意向において「現在の施設で保育士として働き続けたい」の割合が高くなっている。
- ・ 休憩をしっかり取得できることで、休憩時間にほかの職員とコミュニケーションを取る機会も生まれると考えられ、休暇をしっかり取得できる環境づくりが職場の満足度を高めること、ひいては職場定着にも重要であると考えられる。

⑤相談環境

- ・ 満足度の各項目別に、労働条件や職場環境、園内での保育の方法などについて疑問や不満を抱いた際の相談相手の種類をみると、「仕事内容」「勤務時間」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「教育・研修体制」「保育士としてのやりがい」が「満足・やや満足」の場合に、「職場内」の割合が、「不満・やや不満」に比べて高くなっており、仕事内容をはじめ、勤務環境、人間関係や教育・研修などについて職場内で相談できる相手がいることで、満足度が高くなるとともに、保育士としてのやりがいも高まると考えられる。
- ・ 今後の就業意向別に、労働条件や職場環境、園内での保育の方法などについて疑問や不満を抱いた際の相談相手を見ると、「現在の施設で保育士として働き続けたい」場合、「職場内」の割合が他に比べて高くなっている。
- ・ 職場内に相談相手がいることで、職場の満足度や就業意向に影響があると考えられ、職場内で相談できる環境づくりが重要であると考えられる。

(2) 基本属性

(保育施設調査)

①令和4年の年収

令和4年の常勤の保育士の年収を、運営主体別にみると、公営は過半数が無回答となっているが、公営、民営ともに、「400万円以上」が高くなっている。平均で見ると、公営423.0万円、民営365.4万円となっている。

採用状況別にみると、どの施設においても「400万円以上」が高いものの、採用状況により平均では差がみられる。

図表 152 令和4年の常勤の保育士の年収

			(%)							
		合計 (n=)	200 万円 未満	200 ～ 250 万円 未満	250 ～ 300 万円 未満	300 ～ 350 万円 未満	350 ～ 400 万円 未満	400 万円 以上	無 回 答	平均 (万円)
全体		194	2.1	2.6	7.7	11.9	15.5	27.8	32.5	378.9
運営 主体	公営	75	1.3	0.0	1.3	6.7	5.3	30.7	54.7	423.0
	民営	116	2.6	2.6	12.1	14.7	22.4	26.7	19.0	365.4
採用 状況	正規職員の保育士は予定数ど おり採用できた	46	2.2	2.2	15.2	17.4	19.6	28.3	15.2	369.0
	正規職員の保育士は予定数ど おり採用できなかったが、非正 規の保育士で補うことができた	41	0.0	0.0	2.4	7.3	24.4	39.0	26.8	409.6
	正規・非正規の保育士とも予定 数どおり採用できなかった	59	0.0	3.4	6.8	8.5	15.3	33.9	32.2	403.1

②職員経験年数

職員の経験年数を、運営主体別にみると、公営は「10～15年未満」が最も高く、民営では「5～10年未満」が最も高くなっている。また民営では、「5年未満」が23.3%と公営より20%以上高くなっている。

採用状況別にみると、「正規・非正規の保育士とも予定数通り採用できなかった」施設では、「10～15年未満」が高く、「正職員の保育士は予定数通り採用できた」施設では、「5年未満」が高くなっている。

図表 153 職員の経験年数

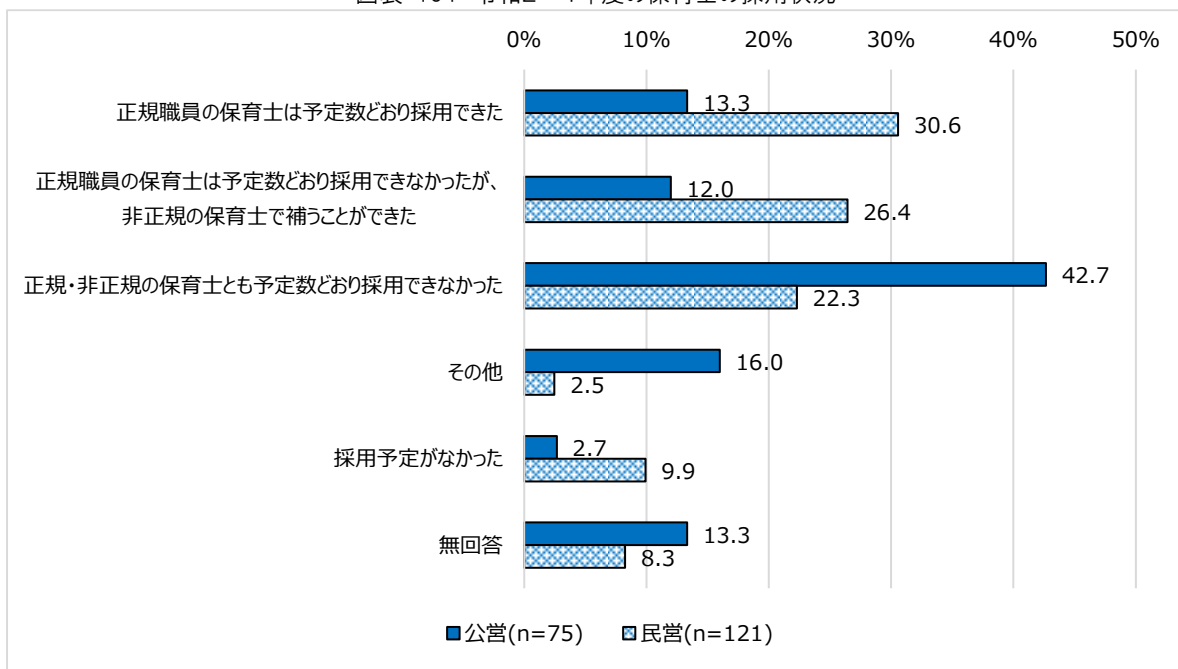
		(%)						
		合計 (n=)	5 年 未 満	5 ～ 10 年 未 満	10 ～ 15 年 未 満	15 年 以 上	無 回 答	平均 (年)
全体		194	14.9	24.7	19.1	12.9	28.4	10.6
運営 主体	公営	75	2.7	20.0	29.3	21.3	26.7	13.6
	民営	116	23.3	27.6	12.1	6.9	30.2	8.4
採用 状況	正規職員の保育士は予定数ど おり採用できた	46	30.4	26.1	13.0	8.7	21.7	8.00
	正規職員の保育士は予定数ど おり採用できなかったが、非正 規の保育士で補うことができた	41	14.6	26.8	17.1	14.6	26.8	10.5
	正規・非正規の保育士とも予定 数どおり採用できなかった	59	8.5	28.8	27.1	10.2	25.4	10.4

(3) 採用や職場定着について

①令和2～4年度の保育士の採用状況（保育施設調査）

令和2～4年度の保育士の採用状況を運営主体別にみると、公営は「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」が42.7%、民営は「正規職員の保育士は予定数どおり採用できた」が30.6%と最も高くなっており、公営、民営で採用状況に差がみられる。

図表 154 令和2～4年度の保育士の採用状況



②職場定着のための取組について（保育施設調査）

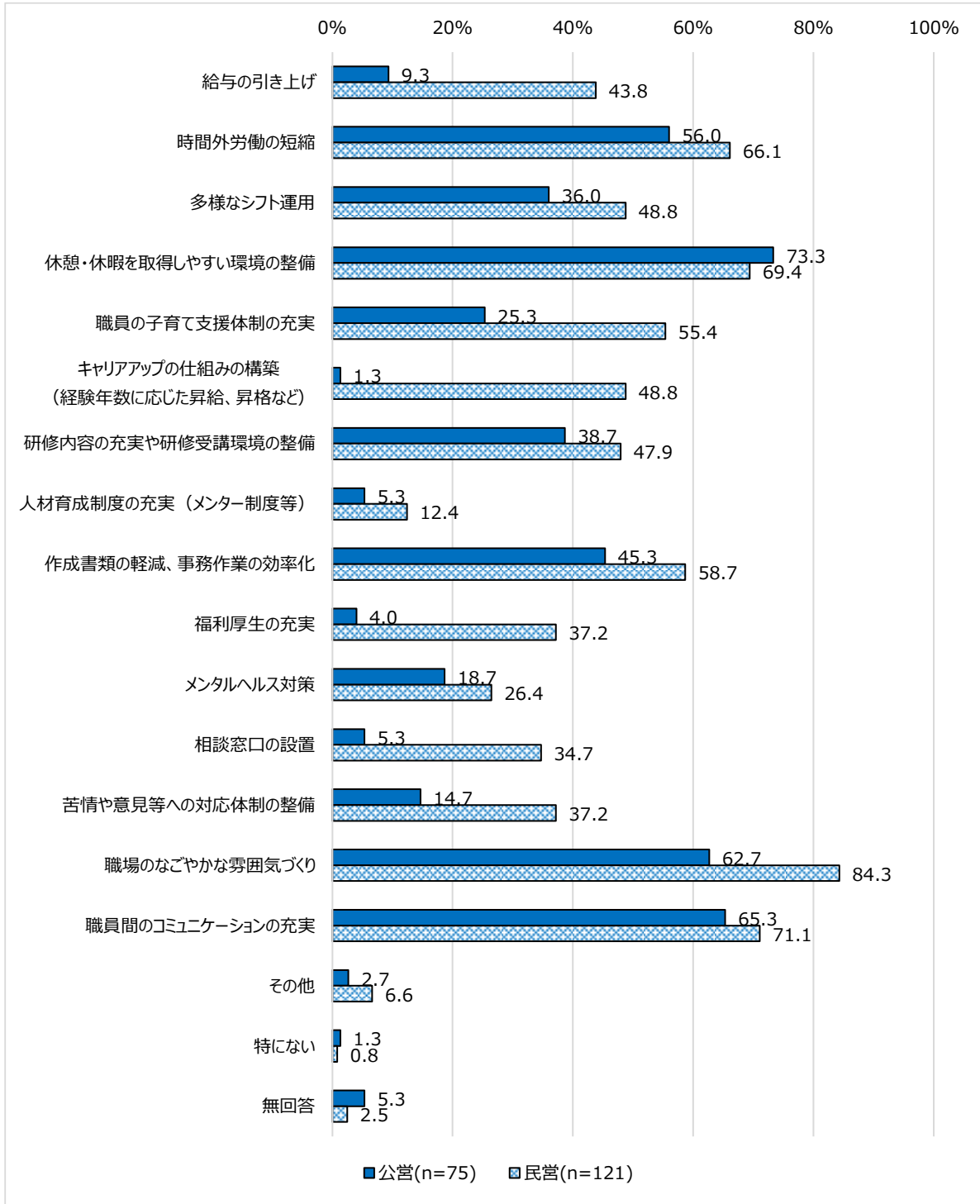
職場定着のための取組で、現在、取り組んでいることとして、公民ともに「休憩・休暇を取得しやすい環境の整備」「職員間のコミュニケーションの充実」「職場のなごやかな雰囲気づくり」が上位に挙がっている。そのほか、特に民営では「給与の引き上げ」「職員の子育て支援体制の充実」「キャリアアップの仕組みの構築」「福利厚生の充実」は公営に比べて取り組んでいる割合が高くなっている。

また、採用状況別にみると、正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった施設では、「人材育成制度の充実（メンター制度等）」「福利厚生の充実」「メンタルヘルス対策」「相談窓口の設置」「苦情や意見等への対応体制の整備」「職場のなごやかな雰囲気づくり」「職員間のコミュニケーションの充実」が他に比べ低くなっている。

今後取り組みたいことは、公民とも上位にあがっているものは現在取り組んでいることで上位にあがっていたものの他、「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が高くなっている。また、民営はおおむねすべての取組において、公営より今後取り組もうとしている割合が高くなっている。

図表 155 職場定着のための取組について〔複数回答〕

<現在の取組> (運営主体別)



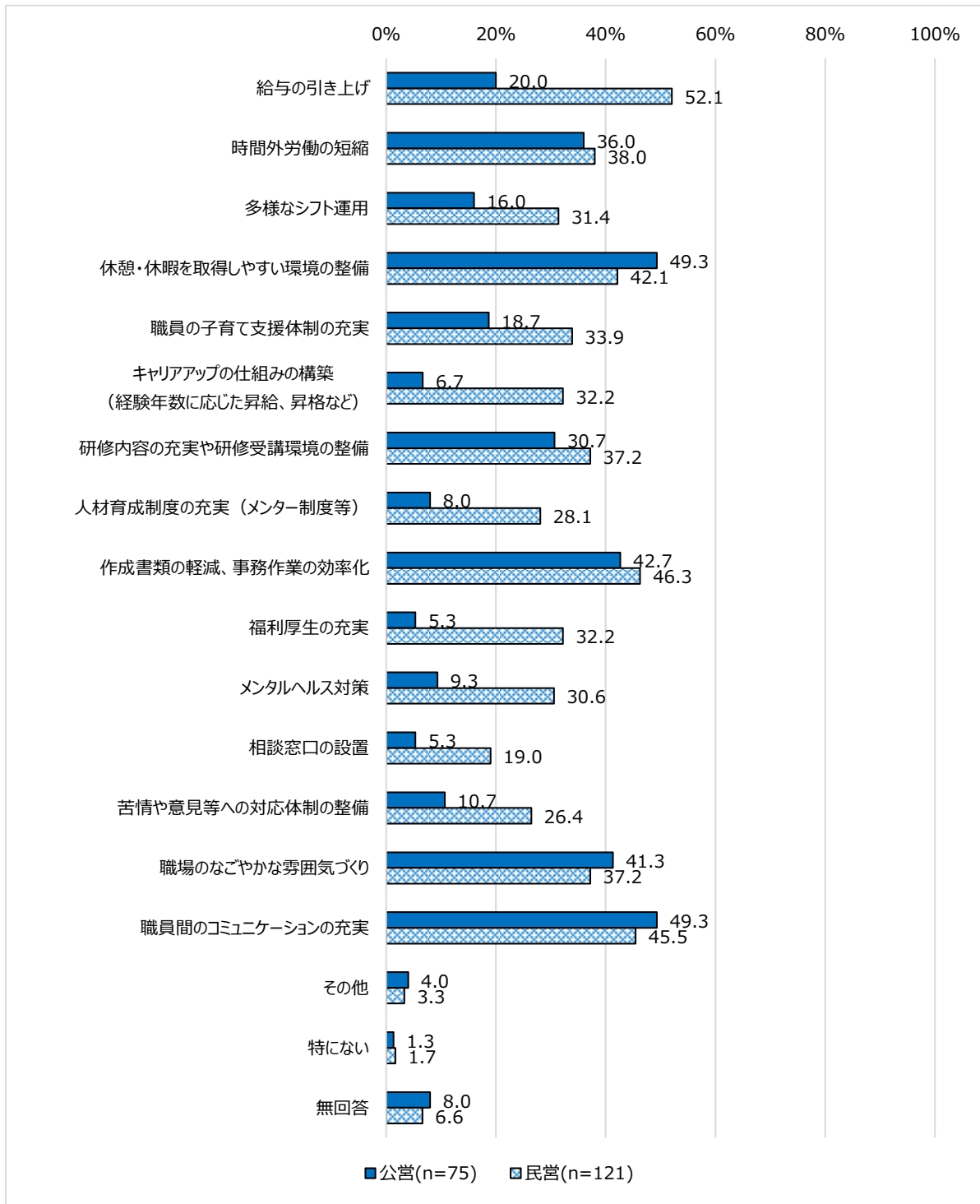
<現在の取組> (採用状況別)

(%)

		合計 (n=)	給与の引き上げ	時間外労働の短縮	多様なシフト運用	休憩・休暇を取得しやすい環境の整備	職員の子育て支援体制の充実	キャリアアップの仕組みの構築(経験年数に応じた昇給、昇格など)	研修内容の充実や研修受講環境の整備	人材育成制度の充実(メンター制度等)	作成書類の軽減、事務作業の効率化
全体		200	30.5	61.5	43.5	69.5	43.5	30.5	44.0	9.5	53.0
採用状況	正規職員の保育士は予定数どおり採用できた	47	23.4	70.2	40.4	76.6	55.3	44.7	57.4	19.1	57.4
	正規職員の保育士は予定数どおり採用できなかったが、非正規の保育士で補うことができた	41	43.9	61.0	56.1	80.5	51.2	51.2	51.2	19.5	70.7
	正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった	59	35.6	74.6	45.8	71.2	45.8	20.3	39.0	3.4	50.8

		福利厚生 の充実	メンタル ヘルス 対策	相談窓口 の設置	苦情や意見 等への対応 体制の整備	職場のなごやかな 雰囲気づくり	職員間の コミュニケーション の充実	その他	特 に ない	無 回 答
全体		24.0	23.0	23.0	28.0	76.5	69.0	5.0	1.0	3.5
採用状況	正規職員の保育士は予定数どおり採用できた	34.0	36.2	44.7	40.4	87.2	74.5	8.5	0.0	2.1
	正規職員の保育士は予定数どおり採用できなかったが、非正規の保育士で補うことができた	39.0	24.4	34.1	34.1	87.8	78.0	4.9	2.4	0.0
	正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった	18.6	15.3	8.5	23.7	62.7	62.7	1.7	0.0	0.0

<今後取り組みたいこと> (運営主体別)



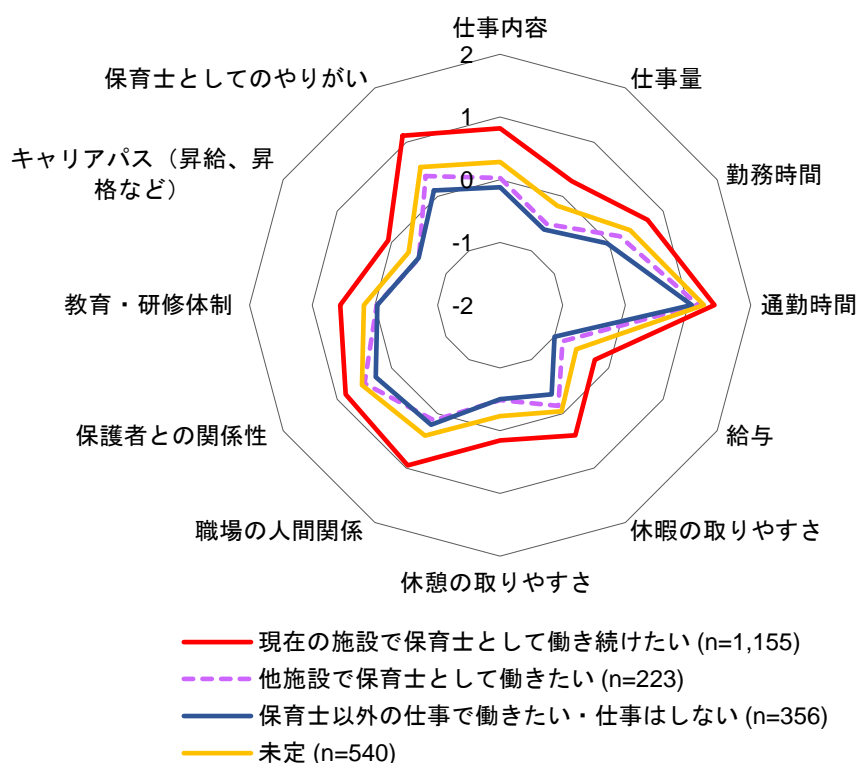
③今後の就業意向別の満足度（保育士等調査）

今後の就業意向別に、満足度の各項目の平均値をみると、「現在の施設で保育士として働きたい」場合、すべての項目において、他に比べて満足度が高くなっており、特に「仕事内容」「仕事量」「給与」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「保育士としてのやりがい」において、「他施設で保育士として働きたい」「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」との差が大きくなっている。

また、「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」と回答した場合、特に「保育士としてのやりがい」の満足度が「現在の施設で保育士として働きたい」に比べて低くなっている。

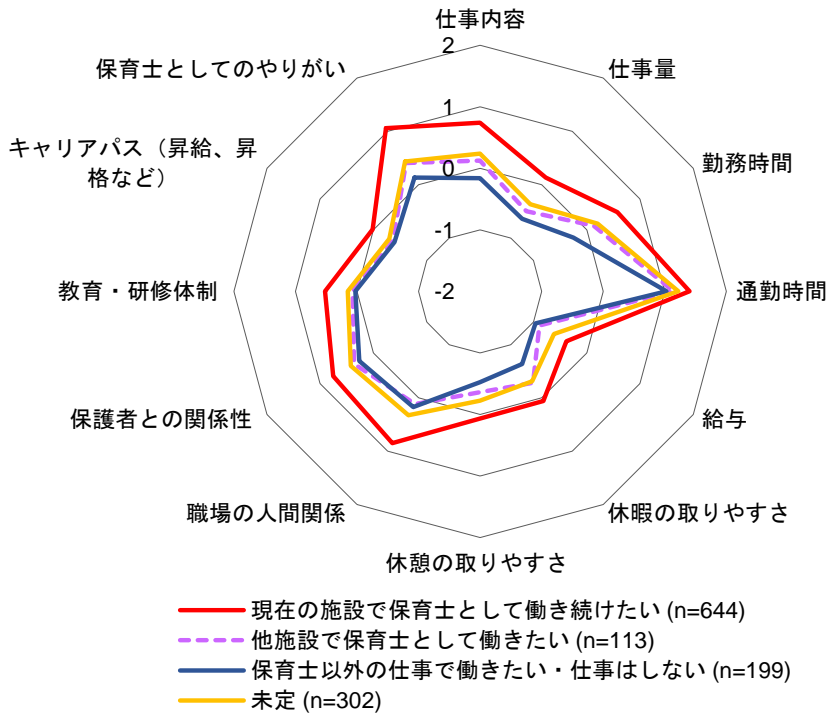
運営主体別にみると、いずれも「現在の施設で保育士として働きたい」場合、すべての満足度の項目が高くなっているが、民営では、特に「仕事量」や「休憩の取りやすさ」「教育・研修体制」「キャリアパス（昇格、昇給など）」などにおいて、「現在の施設で保育士として働きたい」と「他施設で保育士として働きたい」「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」との差が公営に比べ大きくなっている。

図表 156 今後の就業意向別の満足度(平均値(単位:点))

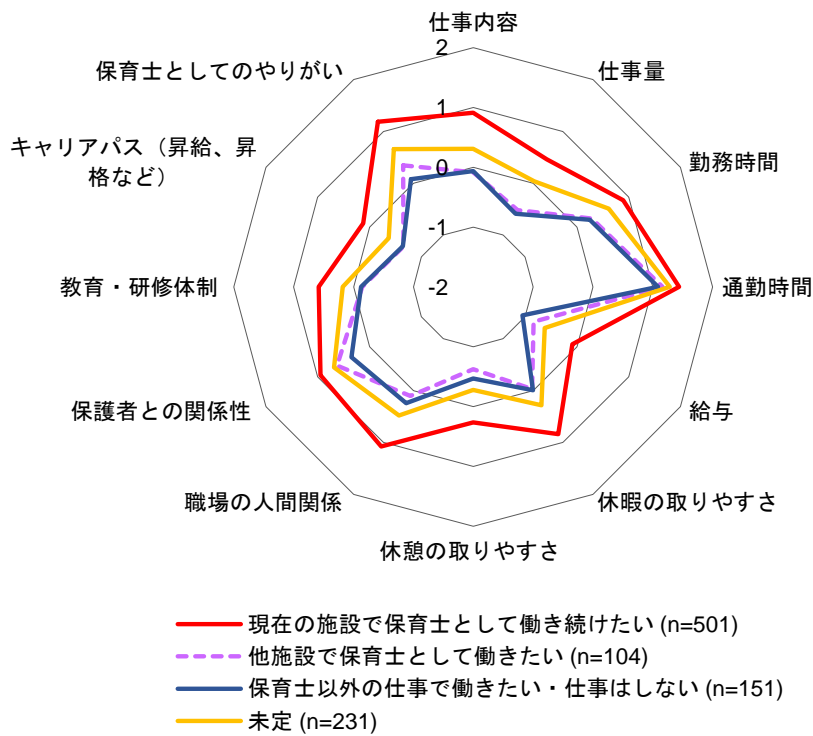


※「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらともいえない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」-2点として得点化しているため、0点が中間値となる。

(公営)



(民営)



(4) 保育の質の向上

①保育の質を向上させるための取組について（保育施設調査）

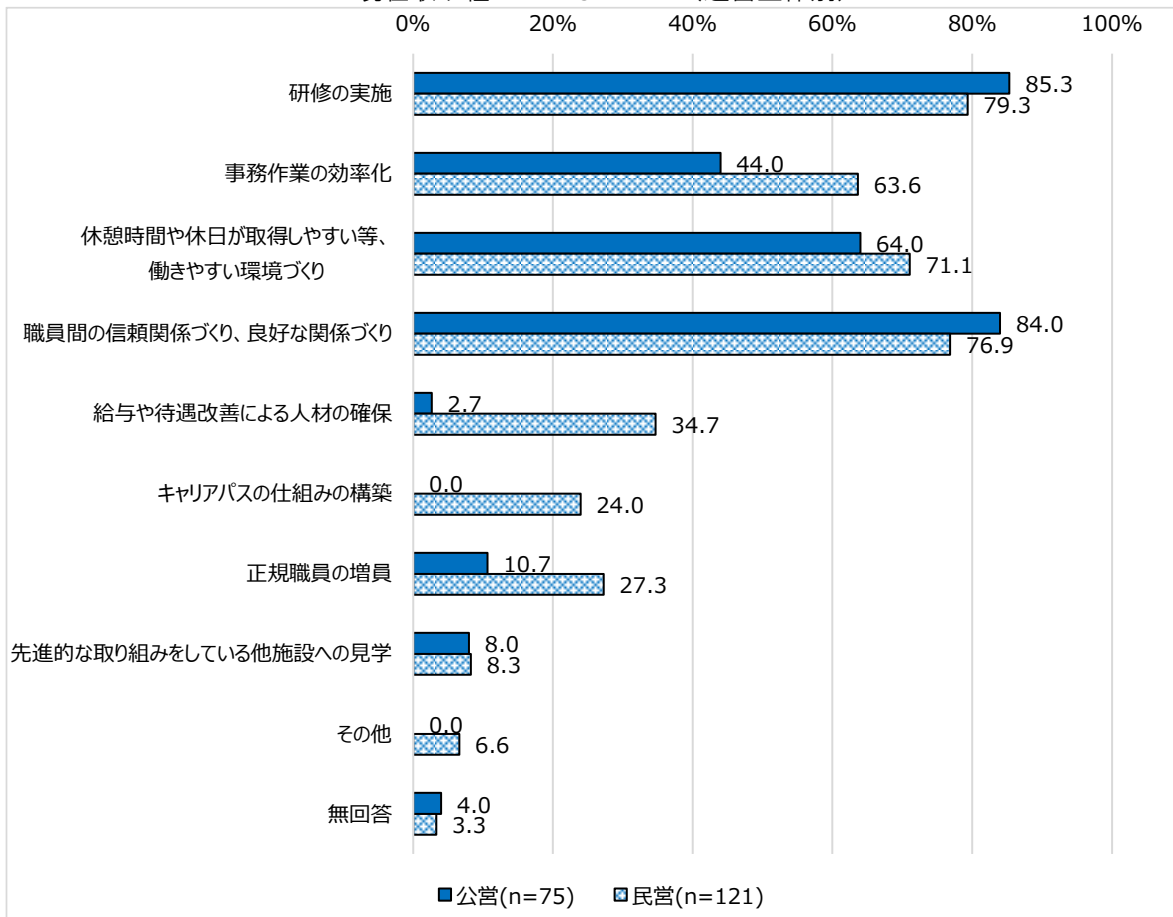
保育の質を向上させるための取組として、公民とも現在、取り組んでいることとして、「研修の実施」「職員間の信頼関係づくり、良好な関係づくり」「休憩時間や休日が取得しやすい等、働きやすい環境づくり」が上位にあがっている。その他、民営では「事務作業の効率化」「給与や待遇改善による人材の確保」「キャリアパスの仕組みの構築」「正規職員の増員」が公営に比べて高くなっている。

また、採用状況別では、上位にあがっているものに大きな違いはみられないものの、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」施設では「事務作業の効率化」「休憩時間や休日が取得しやすい等、働きやすい環境づくり」「給与や待遇改善による人材の確保」「キャリアパスの仕組みの構築」といった取組が他に比べて低くなっている。

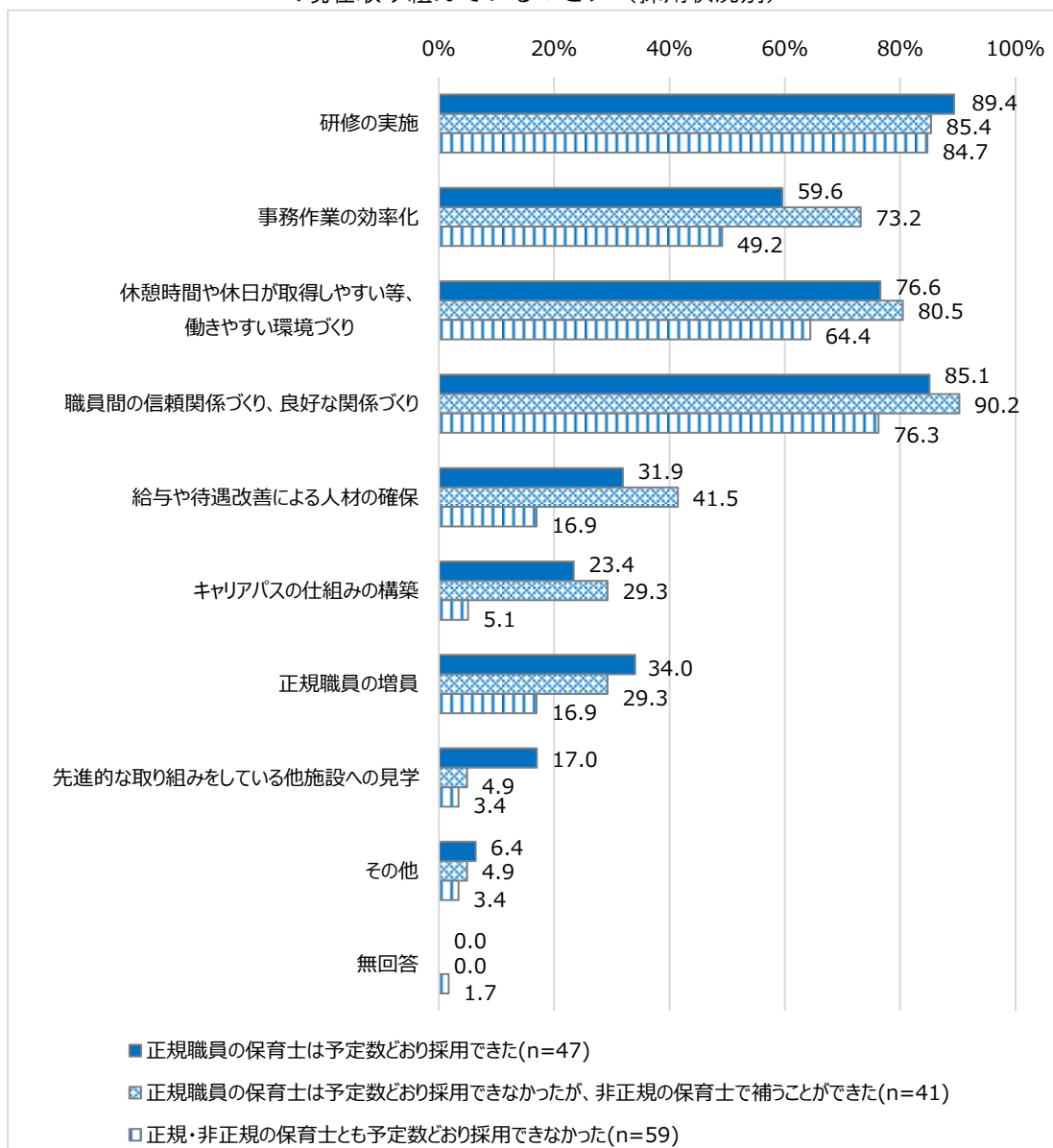
今後取り組みたいことは、公民とも「事務作業の効率化」「休憩時間や休日が取得しやすい等、働きやすい環境づくり」が上位となっている。また、民営では「給与や待遇改善による人材の確保」が公営に比べて高くなっている。

図表 157 保育の質を向上させるための取組について〔複数回答〕

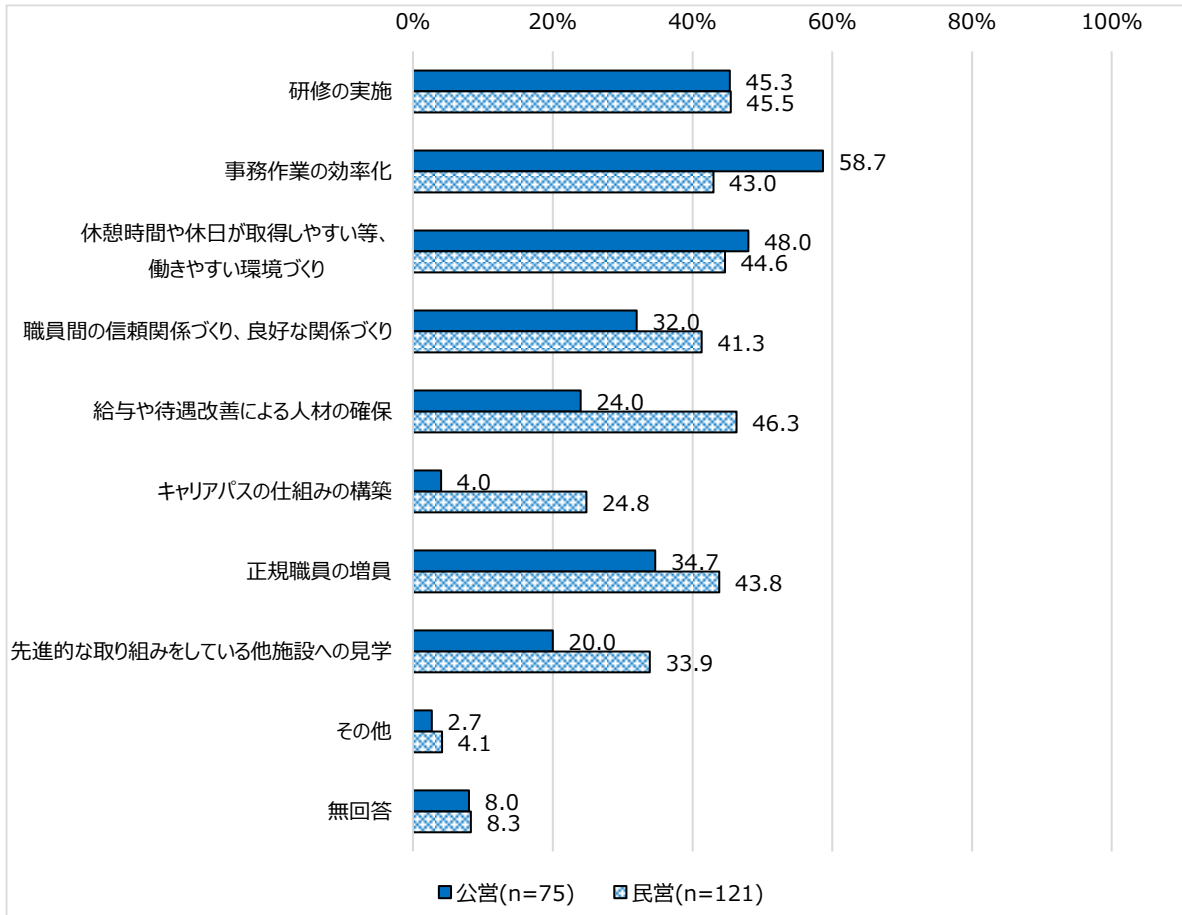
＜現在取り組んでいること＞（運営主体別）



＜現在取り組んでいること＞（採用状況別）



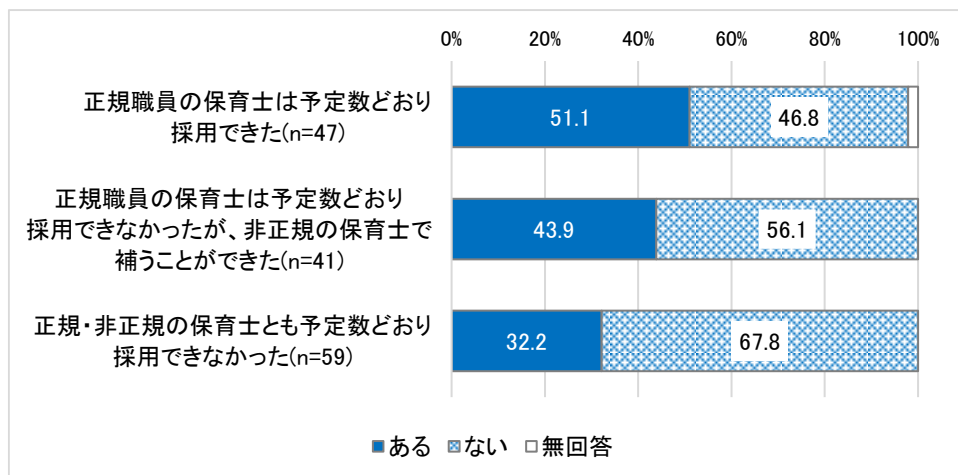
＜今後取り組みたいこと＞（運営主体別）



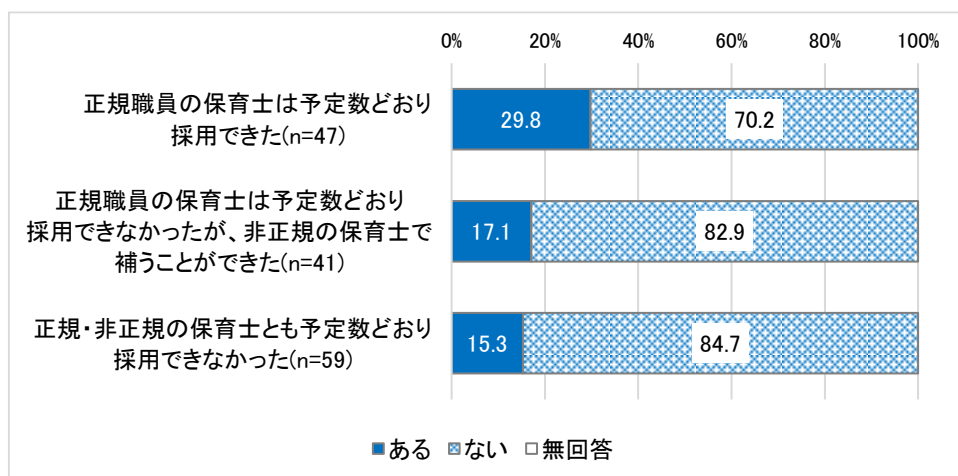
②独自のキャリアアップ制度・メンター制度等人材育成の取組の有無（保育施設調査）

「予定通り採用できた」施設では、園（自治体）独自のキャリアアップ制度、メンター制度等の取組いずれも「ある」が、他に比べて高くなっている。

図表 158 採用状況別の園(自治体)独自のキャリアアップ制度の取組の有無



図表 159 採用状況別の園(自治体)独自のメンター制度等の取組の有無(採用状況別)



③満足度別の資質向上のために現在取り組んでいること（保育士等調査）

満足度の各項目別に資質向上のために現在取り組んでいることをみると、「教育・研修体制」「キャリアパス（昇格、昇給など）」が「満足・やや満足」の場合、「自施設内の研修への参加」「自治体が行う研修や講演会等への参加」「保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加」「先進的な取組を行う他の施設への見学」が「不満・やや不満」に比べて高くなっている。また、「保育士としてのやりがい」が「満足・やや満足」の場合、「自施設内の研修への参加」が「不満・やや不満」に比べて高くなっている。

一方で、「仕事量」「勤務時間」「休暇の取りやすさ」が「不満・やや不満」の場合、「自施設内の研修への参加」「自治体が行う研修や講演会等への参加」「保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加」「専門書等での自主的な勉強」のが「満足・やや満足」に比べて高くなっている。また、「休憩の取りやすさ」が「不満・やや不満」の場合も、「自治体が行う研修や講演会等への参加」「保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加」が「満足・やや満足」に比べて高くなっている。

図表 160 満足度別の資質向上のために取り組んでいること〔複数回答〕

		合計 (n=)	参加 自施設内の研修への	自治体が行う研修や 講演会等への参加	自治体以外が行う研修 や講演会等への参加	保育関連団体等、自 治体以外が行う研修 や講演会等への参加	専門書等での自主的 な勉強	先進的な取組を行う 他の施設への見学	その他	特 に ない	無 回 答
全体		2,275	58.2	40.6	37.4	34.7	9.0	0.9	14.4	11.8	
仕事量	満足・やや満足	725	53.8	32.1	30.5	32.0	8.8	0.7	17.9	13.7	
	どちらともいえない	750	56.1	38.5	35.6	33.9	7.6	0.9	15.7	13.2	
	不満・やや不満	794	64.1	50.1	45.3	37.9	10.5	1.0	9.9	8.8	
勤務時間	満足・やや満足	1,164	54.7	32.9	30.8	31.9	7.5	0.7	17.9	12.3	
	どちらともいえない	641	58.7	43.5	39.8	35.3	11.5	1.6	13.1	12.6	
	不満・やや不満	468	66.7	55.8	50.4	40.8	9.4	0.4	7.5	9.4	
休暇の取りやすさ	満足・やや満足	993	51.7	31.2	30.8	30.7	9.3	0.7	17.8	14.4	
	どちらともいえない	476	60.5	43.7	41.0	31.3	10.1	1.1	13.9	11.3	
	不満・やや不満	798	65.4	50.8	43.7	41.5	8.0	1.0	10.4	8.6	
休憩の取りやすさ	満足・やや満足	735	57.1	34.6	33.3	30.9	8.2	1.0	16.7	13.2	
	どちらともいえない	625	60.2	42.2	38.1	33.8	11.7	0.8	12.8	12.0	
	不満・やや不満	873	59.8	46.3	41.9	39.4	8.2	0.9	12.6	9.3	
教育・研修体制	満足・やや満足	884	70.8	49.5	46.0	39.7	12.0	0.5	8.8	9.0	
	どちらともいえない	1,032	48.9	32.5	29.5	29.4	7.4	1.2	20.3	14.1	
	不満・やや不満	345	55.7	43.5	40.6	38.6	6.7	1.2	10.4	10.7	
キャリアパス	満足・やや満足	417	67.9	49.4	48.4	41.0	14.1	0.0	7.9	10.6	
	どちらともいえない	1,206	56.0	38.1	33.7	32.9	7.7	0.8	17.8	11.0	
	不満・やや不満	618	57.9	41.1	38.8	35.0	8.6	1.6	11.8	12.5	
やりがい	満足・やや満足	1,488	60.5	41.7	38.1	36.6	10.1	0.8	13.1	11.2	
	どちらともいえない	575	54.3	36.9	34.4	29.6	6.3	0.9	17.9	12.9	
	不満・やや不満	209	53.6	43.5	40.7	35.9	9.1	1.4	14.4	12.0	

④今後の就業意向別の資質向上のために取り組んでいること（保育士等調査）

今後の就業意向別に資質向上のために現在取り組んでいることをみると、「現在の施設で保育士として働き続けたい」場合、「自施設内の研修への参加」が他に比べて高くなっている。

図表 161 今後の就業意向別の資質向上のために現在取り組んでいること〔複数回答〕

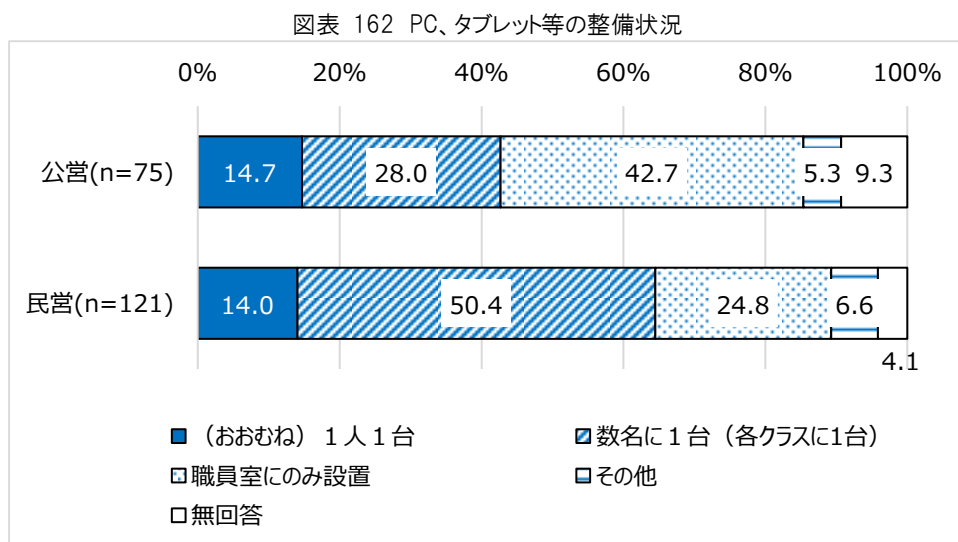
(%)

		合計 (n=)	自施設内の研修への参加	自治体が行う研修や講演会等への参加	保育関連団体等、自治体以外が行う研修や講演会等への参加	専門書等での自主的な勉強	先進的な取組を行う他の施設への見学	その他	特にない	無回答
全体		2,275	58.2	40.6	37.4	34.7	9.0	0.9	14.4	11.8
今後の就業意向	現在の施設で保育士として働き続けたい	1155	62.1	42.5	39.2	36.6	10.0	1.0	12.2	10.8
	他施設で保育士として働きたい	223	51.1	31.8	35.4	33.2	6.7	0.9	16.6	14.3
	保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない	356	54.8	42.7	38.5	29.8	7.6	0.0	16.6	11.5
	未定	540	55.4	38.7	33.7	34.4	8.7	1.3	16.9	13.0

(5) 働き方改革への取組について

①PC、タブレット等の整備状況（保育施設調査）

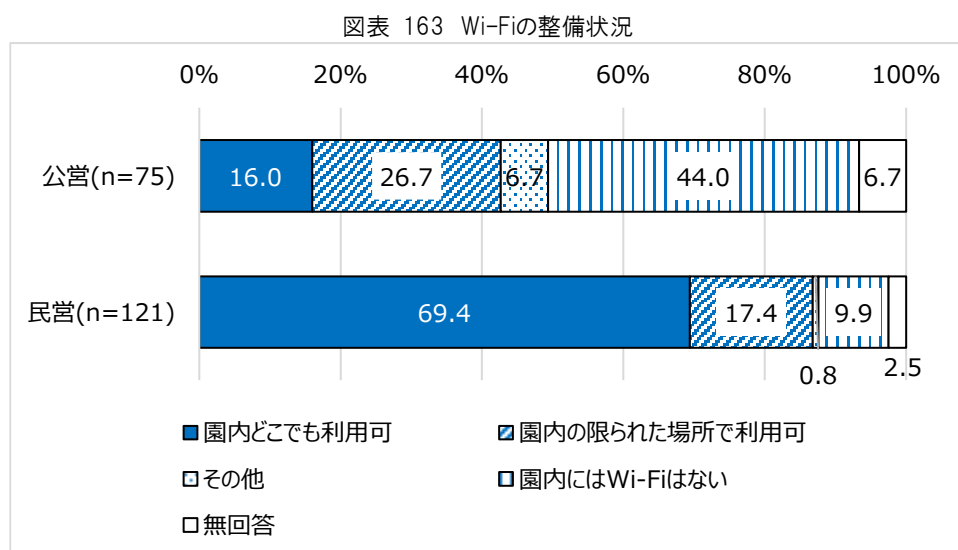
PC、タブレット等の整備状況は、公民とも「（おおむね）1人1台」の割合はほぼ同じであるが、「数名に1台（各クラスに1台）」は、民営では半数を占めており、民営の方がややPCやタブレットの整備が進んでいる。



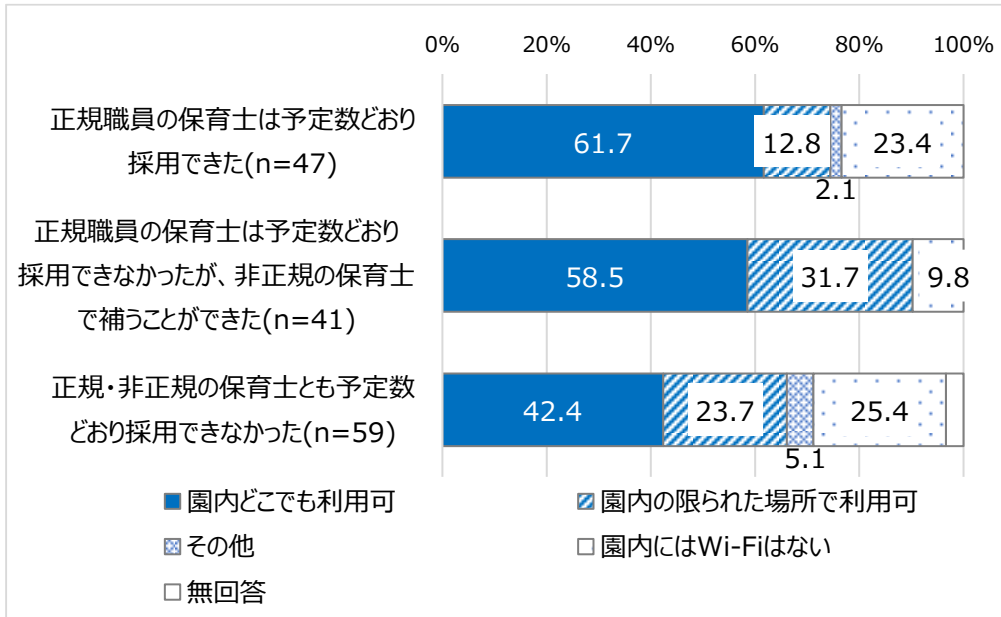
②Wi-Fiの整備状況（保育施設調査）

Wi-Fiの整備状況は、民営では「園内どこでも利用可」が約69%であるのに対し、公営では16%にとどまっている。一方、公営では44%が「園内にはWi-Fiはない」となっている。

また、採用状況別にみると、「正規職員の保育士は予定数どおり採用できた」施設では、「園内どこでも利用可」が他に比べて高くなっている。



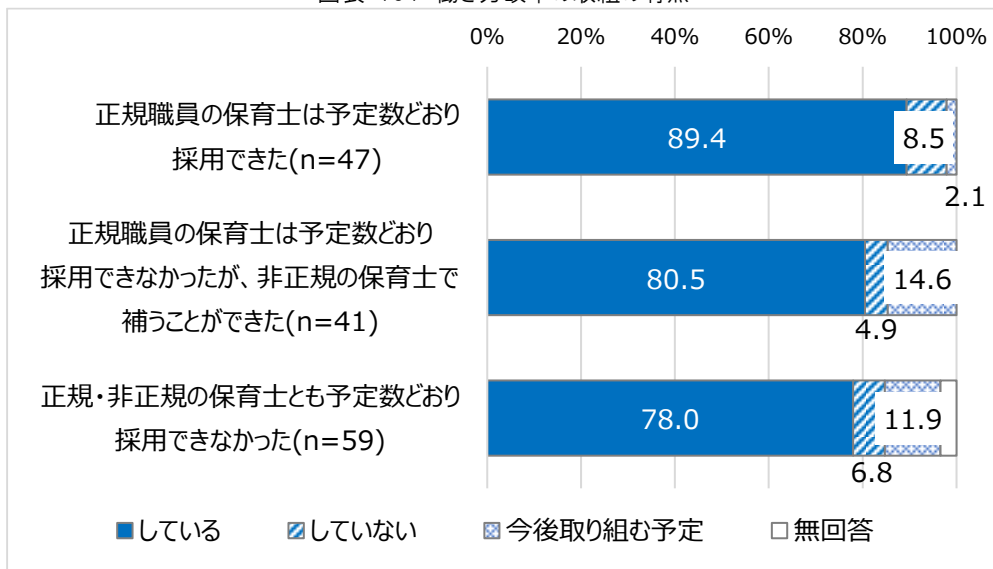
Wi-Fiの整備状況（採用状況別）



③働き方改革の取組の有無（保育施設調査）

採用状況別に働き方改革の取組の有無をみると、「正規職員の保育士は予定数どおり採用できた」施設では、実施している割合が高くなっている。

図表 164 働き方改革の取組の有無



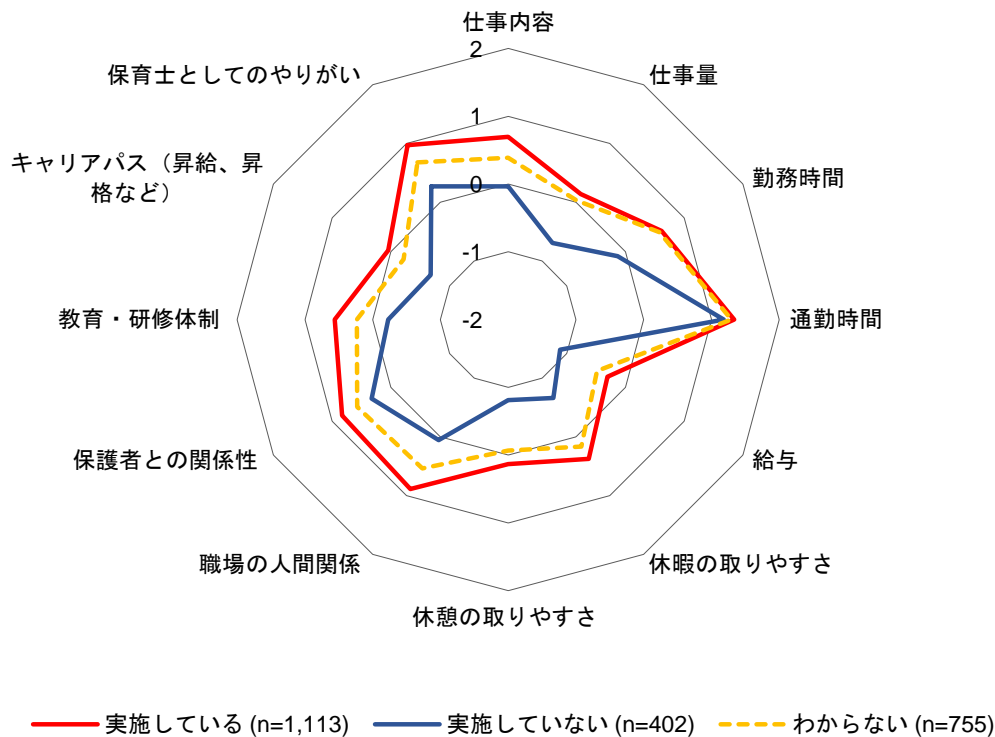
④働き方改革の取組の有無による満足度（保育士等調査）

働き方改革を実施している場合、実施していない、わからない場合に比べ、すべての満足度の項目で高くなっているが、特に「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」の差が大きくなっている。

運営主体別でみると、公営では実施している場合とわからない場合の差があまりないが、実施している場合、実施していない場合に比べ、特に「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」の差が大きくなっている。

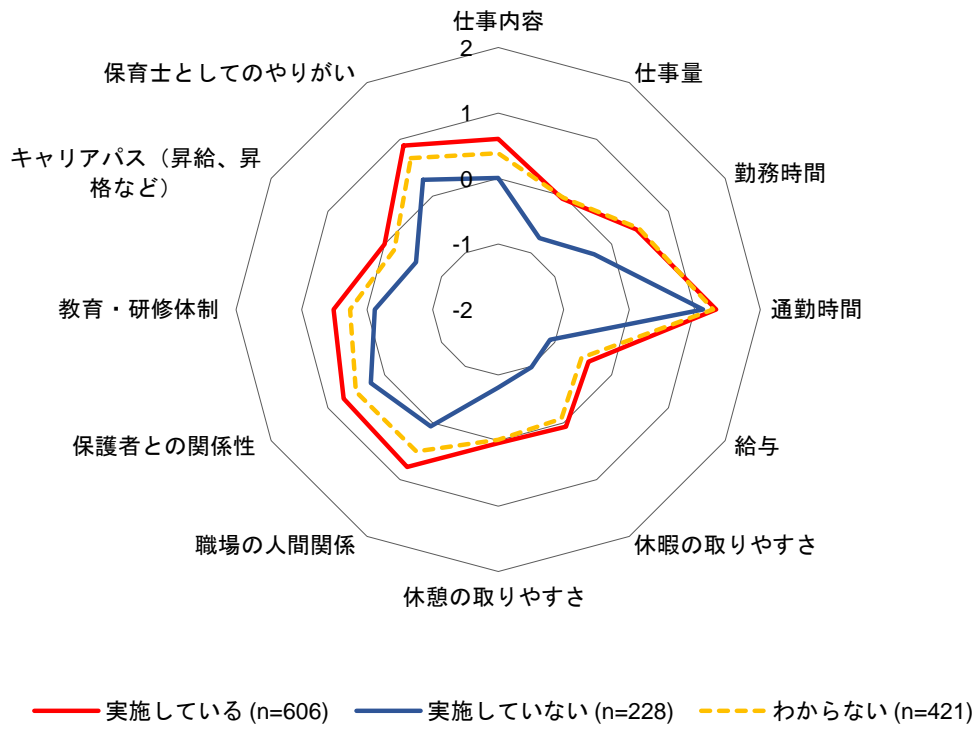
民営では、実施している場と実施していない場合の差が大きく、「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」に加え、「仕事量」「給与」「職場の人間関係」「教育・研修体制」「キャリアパス（昇給、昇格など）」の差も大きくなっている。

図表 165 働き方改革の取組の有無による満足度(平均値(単位:点))

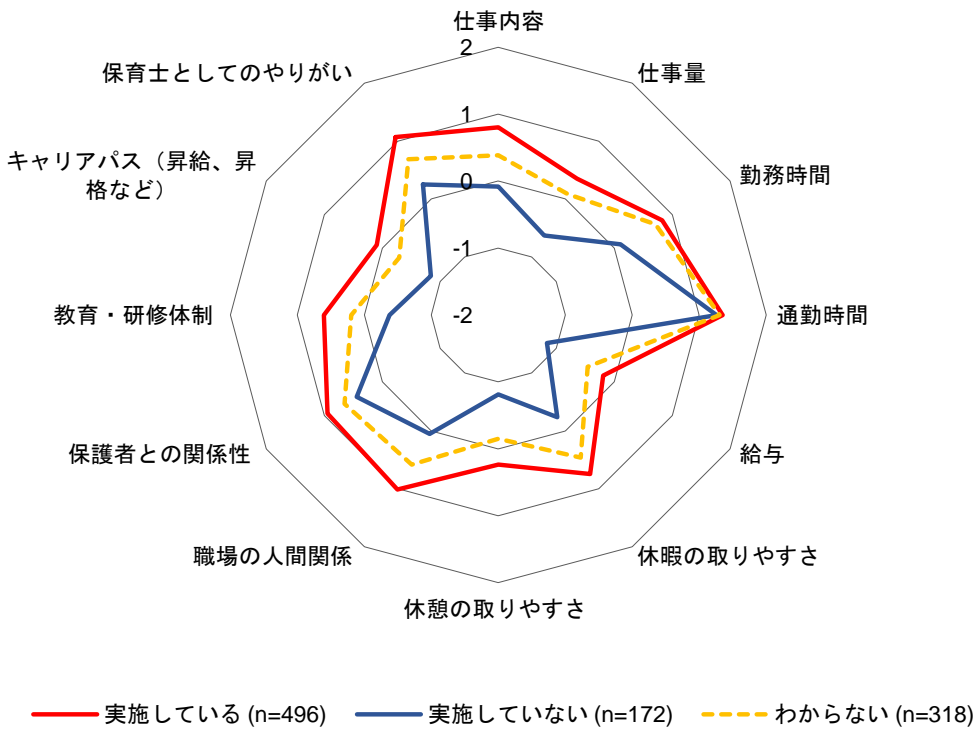


※「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらともいえない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」-2点として得点化しているため、0点が中間値となる。

(公営)



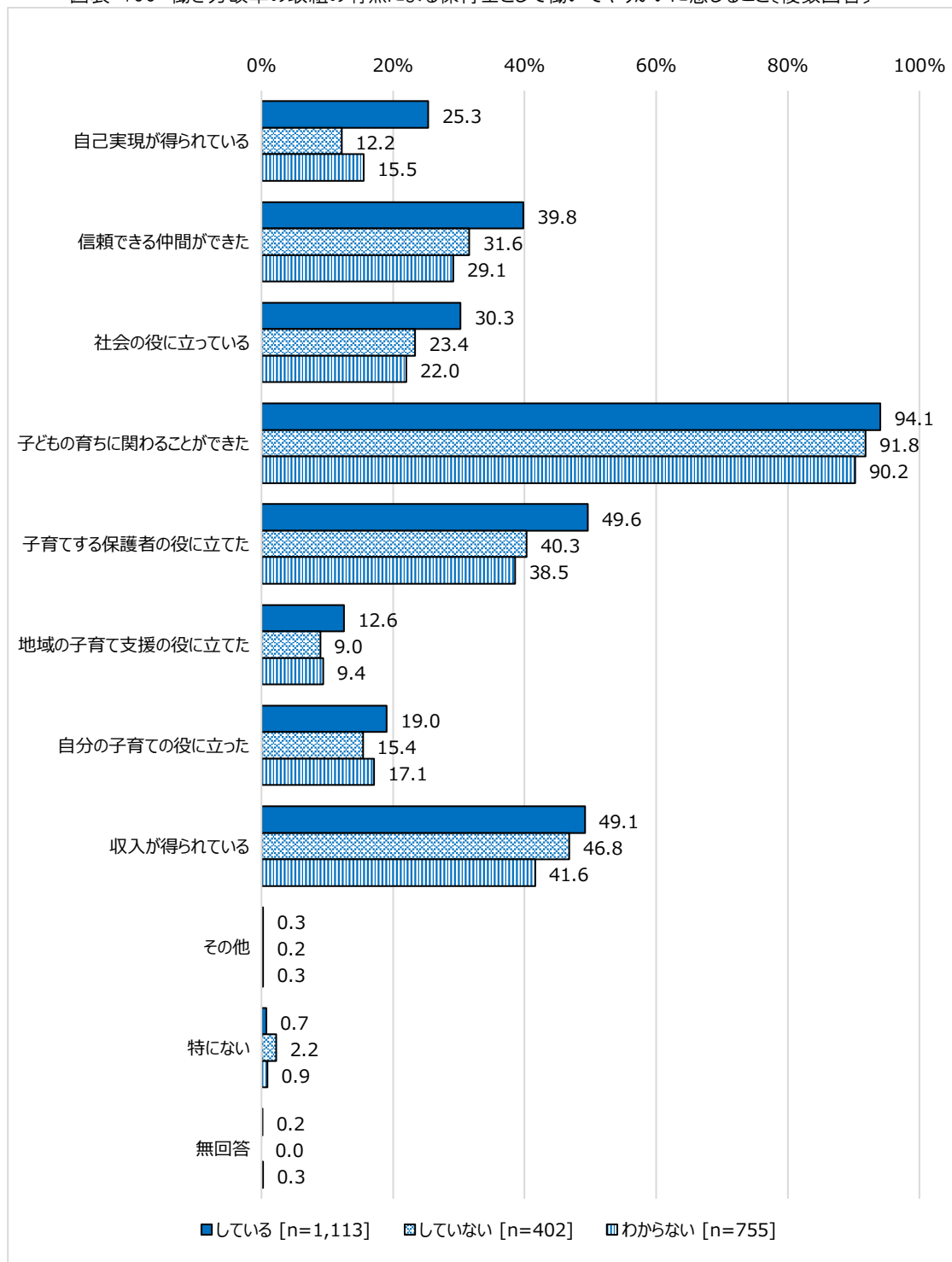
(民営)



⑤働き方改革の取組の有無による保育士としてのやりがい（保育士等調査）

働き方改革を実施している場合、すべての項目で、実施していない場合、わからない場合に比べ割合が高いが、特に、「自己実現が得られている」「信頼できる仲間ができた」「社会の役に立っている」「子育てする保護者の役に立てた」で差が大きくなっている。

図表 166 働き方改革の取組の有無による保育士として働いてやりがいに感じる事〔複数回答〕



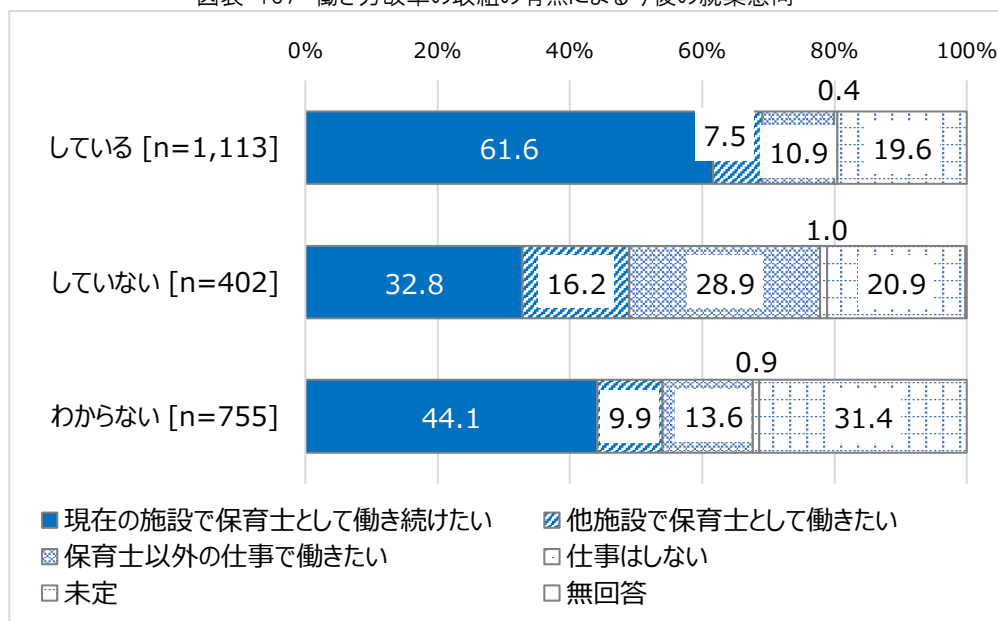
⑥働き方改革の取組の有無による今後の就業意向（保育士等調査）

働き方改革を実施している場合、「現在の施設で働き続けたい」が、実施していない場合、わからない場合に比べて高く、特に実施していない場合と比べると、30%近い差がある。

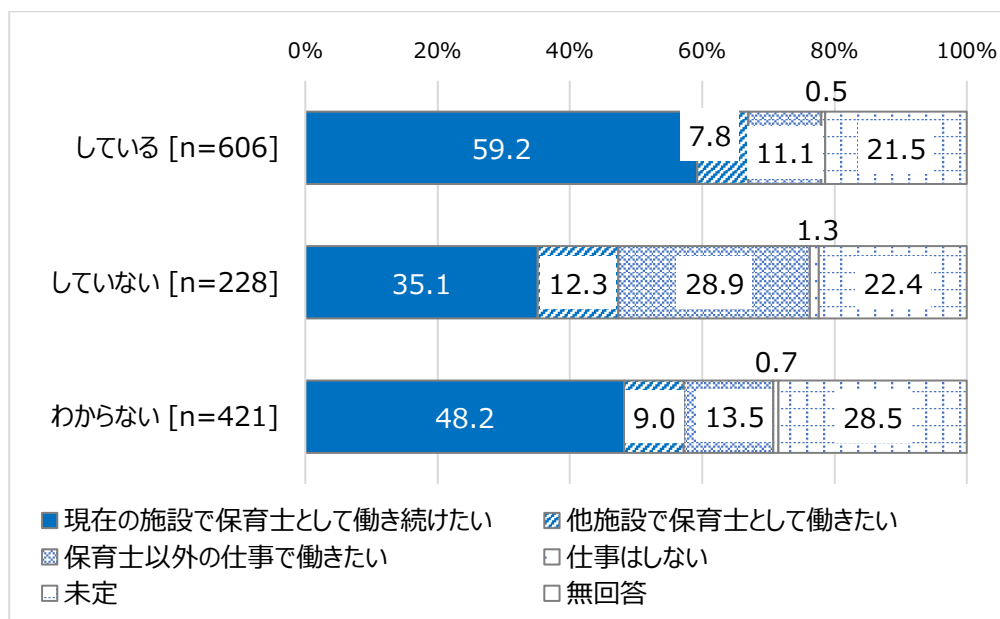
また、働き方改革を実施していない場合、「保育士以外の仕事で働きたい」「他施設で保育士として働き続けたい」が、実施している場合に比べ高くなっている。

運営主体別にみると、公民ともに、同じ傾向であるが、民営では、働き方改革の取組の有無による「現在の施設で保育士として働き続けたい」、また「他施設で働きたい」の割合の差が公営に比べ大きくなっている。

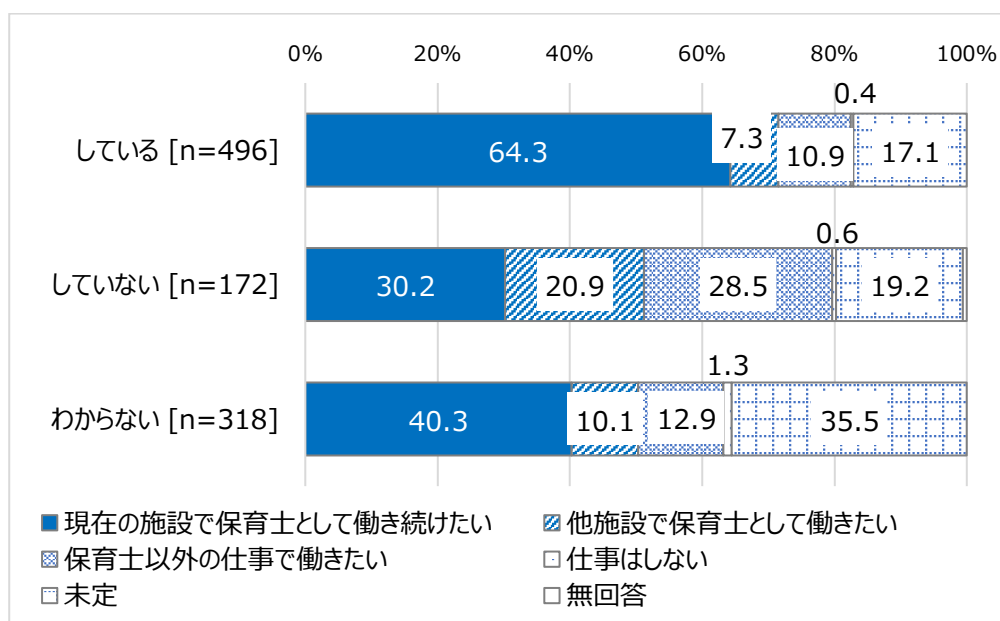
図表 167 働き方改革の取組の有無による今後の就業意向



(公営)



(民営)



(6) 勤務環境について

(保育士等調査)

①休憩の取得状況別の満足度

休憩の取得状況別に満足度の各項目の平均値をみると、「ほぼ完全に取れている」と、通勤時間に加え、「勤務時間」「休暇の取りやすさ」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「保育士としてのやりがい」が1点を超えている。

休憩の取得が「5割程度取れている」以下になると、0点を下回る項目が多くなっている。

運営主体別にみても同様の傾向が見られているが、民営では公営に比べ、「ほぼ完全に取れている」と「休暇の取りやすさ」「職場の人間関係」の項目も高く、1点を超えている。

図表 168 休憩の取得状況別の満足度(平均値)

(点)

		合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としての やりがい
全体		2,275	0.47	-0.04	0.47	1.30	-0.51	0.12	-0.10	0.62	0.65	0.31	-0.17	0.75
休憩の取得状況	ほぼ完全に取れている	394	0.88	0.67	1.15	1.50	-0.17	1.06	1.48	1.04	0.93	0.61	0.05	1.06
	8割以上取れている	420	0.60	0.16	0.77	1.28	-0.46	0.31	0.62	0.80	0.73	0.49	-0.07	0.82
	5割程度取れている	507	0.50	-0.13	0.36	1.25	-0.59	-0.12	-0.30	0.57	0.63	0.31	-0.15	0.75
	取れないことの方が多い	410	0.30	-0.33	0.21	1.21	-0.55	-0.16	-0.68	0.52	0.56	0.25	-0.17	0.67
	ほぼ取れない	480	0.09	-0.54	-0.11	1.25	-0.84	-0.40	-1.36	0.24	0.47	-0.03	-0.48	0.50

※「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらともいえない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」-2点として得点化しているため、0点が中間値となる。

(公営)

(点)

		合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としての やりがい
全体		1,258	0.42	-0.17	0.31	1.27	-0.57	-0.17	-0.13	0.55	0.56	0.31	-0.16	0.71
休憩の取得状況	ほぼ完全に取れている	186	0.85	0.65	1.18	1.53	-0.11	0.86	1.42	0.88	0.90	0.68	0.13	1.06
	8割以上取れている	270	0.60	0.14	0.73	1.27	-0.49	0.09	0.57	0.79	0.64	0.53	-0.06	0.81
	5割程度取れている	341	0.40	-0.26	0.19	1.24	-0.65	-0.42	-0.41	0.53	0.52	0.27	-0.13	0.69
	取れないことの方が多い	239	0.24	-0.54	-0.12	1.13	-0.75	-0.52	-0.82	0.33	0.42	0.19	-0.24	0.57
	ほぼ取れない	185	0.00	-0.89	-0.51	1.24	-0.92	-0.83	-1.34	0.17	0.38	-0.09	-0.57	0.39

(民営)

(点)

	合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としての やりがい	
全体	988	0.52	0.10	0.66	1.32	-0.44	0.48	-0.07	0.71	0.76	0.30	-0.19	0.80	
休息の 取得状況	ほぼ完全に 取れている	203	0.90	0.65	1.10	1.46	-0.26	1.22	1.54	1.18	0.95	0.54	-0.05	1.04
	8割以上 取れている	146	0.60	0.17	0.84	1.27	-0.41	0.71	0.71	0.79	0.87	0.40	-0.09	0.83
	5割程度 取れている	159	0.69	0.10	0.70	1.26	-0.48	0.48	-0.06	0.64	0.83	0.38	-0.20	0.86
	取れないこと の方が多い	169	0.39	-0.04	0.68	1.33	-0.27	0.34	-0.50	0.78	0.76	0.34	-0.07	0.81
	ほぼ取れない	480	0.15	-0.32	0.15	1.25	-0.78	-0.14	-1.38	0.28	0.52	0.01	-0.43	0.58

②休憩の取得状況別の今後の就業意向

休憩の取得状況別に今後の就業意向をみると、「ほぼ完全に取れている」と、「現在の施設で保育士として働きたい」が高くなっている。

図表 169 休憩の取得状況別の今後の就業意向

		合計 (n=)	現在の施設で保育士 として働きたい	他施設で保育士と して働きたい	保育士以外の仕事で 働きたい	仕事はしない	未定	無回答
全体		2,275	50.8	9.8	14.9	0.7	23.7	0.0
休息の 取得状況	ほぼ完全に取れている	394	62.9	7.4	10.9	0.5	18.3	0.0
	8割以上取れている	420	54.0	7.9	13.6	1.2	23.1	0.2
	5割程度取れている	507	51.9	10.7	14.8	0.4	22.3	0.0
	取れないことの方が多い	410	47.1	9.0	16.3	0.2	27.3	0.0
	ほぼ取れない	480	39.2	14.4	19.6	1.0	25.8	0.0

③有給休暇の取得状況別の満足度

有給休暇の取得状況別に満足度の各項目の平均値をみると、「すべて取得した」の場合、通勤時間に加え、「休暇の取りやすさ」で1点を超えている。

一方、有給休暇の取得が「半分未満しか取得できなかった」以下になると、0点を下回る項目が多くなっている。

運営主体別にみても、同様の傾向が見られているが、公営では、「ほぼ取得できなかった」場合、民営に比べ「勤務時間」の満足度が低く、0点を下回っている。

図表 170 有給休暇の取得状況別の満足度(平均値)

(点)

		合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としてのやりがい
全体		2,275	0.47	-0.04	0.47	1.30	-0.51	0.12	-0.10	0.62	0.65	0.31	-0.17	0.75
有給休暇の取得状況	すべて取得した	305	0.62	0.34	0.86	1.36	-0.31	1.01	0.46	0.88	0.81	0.42	-0.09	0.84
	8割程度取得した	363	0.60	0.26	0.86	1.30	-0.38	0.71	0.17	0.68	0.73	0.43	-0.14	0.82
	5割程度取得した	358	0.53	-0.03	0.66	1.34	-0.51	0.42	0.03	0.64	0.68	0.31	-0.11	0.86
	半分未満しか取得できなかった	495	0.31	-0.27	0.26	1.30	-0.71	-0.30	-0.43	0.51	0.58	0.21	-0.23	0.72
	ほぼ取得できなかった	491	0.22	-0.53	-0.16	1.17	-0.73	-0.92	-0.65	0.36	0.48	0.16	-0.37	0.51
	今年度から働いている	144	0.93	0.51	0.83	1.45	-0.04	0.50	0.43	0.97	0.91	0.63	0.20	1.04

※「満足」を2点、「やや満足」を1点、「どちらともいえない」を0点、「やや不満」を-1点、「不満」-2点として得点化しているため、0点が中間値となる。

(公営)

(点)

		合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としてのやりがい
全体		1,258	0.42	-0.17	0.31	1.27	-0.57	-0.17	-0.13	0.55	0.56	0.31	-0.16	0.71
有給休暇の取得状況	すべて取得した	103	0.52	0.36	0.85	1.31	-0.16	0.79	0.65	0.77	0.73	0.42	-0.01	0.78
	8割程度取得した	145	0.60	0.26	0.78	1.34	-0.41	0.68	0.30	0.67	0.68	0.41	-0.07	0.85
	5割程度取得した	164	0.52	-0.12	0.62	1.43	-0.57	0.34	0.03	0.58	0.54	0.34	-0.14	0.87
	半分未満しか取得できなかった	338	0.36	-0.27	0.25	1.29	-0.71	-0.34	-0.28	0.52	0.54	0.28	-0.13	0.75
	ほぼ取得できなかった	387	0.24	-0.56	-0.22	1.13	-0.76	-1.00	-0.62	0.36	0.47	0.19	-0.36	0.48
	今年度から働いている	73	0.99	0.55	0.92	1.55	-0.04	0.38	0.51	1.01	0.85	0.77	0.32	1.10

(民営)

(点)

		合計 (n=)	① 仕事内容	② 仕事量	③ 勤務時間	④ 通勤時間	⑤ 給与	⑥ 休暇の取りやすさ	⑦ 休憩の取りやすさ	⑧ 職場の人間関係	⑨ 保護者との関係性	⑩ 教育・研修体制	⑪ キャリアパス (昇給、昇格など)	⑫ 保育士としてのやりがい
全体		988	0.52	0.10	0.66	1.32	-0.44	0.48	-0.07	0.71	0.76	0.30	-0.19	0.80
有給休暇の取得状況	すべて取得した	195	0.66	0.32	0.85	1.37	-0.42	1.12	0.37	0.92	0.84	0.39	-0.13	0.87
	8割程度取得した	215	0.61	0.26	0.93	1.27	-0.37	0.73	0.08	0.69	0.77	0.44	-0.18	0.80
	5割程度取得した	189	0.52	0.04	0.67	1.25	-0.46	0.48	0.01	0.67	0.78	0.28	-0.07	0.84
	半分未満しか取得できなかった	155	0.19	-0.28	0.27	1.34	-0.75	-0.23	-0.76	0.48	0.66	0.06	-0.47	0.66
	ほぼ取得できなかった	99	0.13	-0.42	0.13	1.31	-0.63	-0.61	-0.80	0.39	0.55	0.02	-0.38	0.66
	今年度から働いている	67	0.88	0.45	0.76	1.31	0.00	0.62	0.34	0.91	0.97	0.51	0.06	0.99

(7) 相談環境

(保育士等調査)

①満足度別の相談相手の種類

満足度の各項目別に、労働条件や職場環境、園内での保育の方法などについて疑問や不満を抱いた際の相談相手の種類をみると、「仕事内容」「勤務時間」「休憩の取りやすさ」「職場の人間関係」「教育・研修体制」「保育士としてのやりがい」が「満足・やや満足」の場合、「職場内」が、「不満・やや不満」に比べて高くなっている。

図表 171 満足度別の相談相手の種類〔複数回答〕

(%)

		合計 (n=)	職場内	家族、友人・知人	産業医、その他	相談先がない、相談していない	無回答
全体		2,275	73.0	76.6	1.6	2.9	0.3
仕事内容	満足・やや満足	1,150	77.4	76.4	0.9	1.7	0.4
	どちらともいえない	801	67.8	76.2	2.4	4.2	0.2
	不満・やや不満	323	70.3	78.6	2.2	4.0	0.0
勤務時間	満足・やや満足	1,164	75.3	75.6	1.1	2.1	0.3
	どちらともいえない	641	71.1	75.4	1.4	3.9	0.2
	不満・やや不満	468	69.9	81.0	3.0	3.4	0.4
休憩の取りやすさ	満足・やや満足	735	77.0	76.9	0.7	2.0	0.1
	どちらともいえない	625	72.8	71.2	1.3	3.0	0.6
	不満・やや不満	873	70.7	80.8	2.5	3.4	0.1
職場の人間関係	満足・やや満足	1,368	77.6	76.5	1.0	1.9	0.3
	どちらともいえない	560	67.5	75.0	1.6	4.6	0.5
	不満・やや不満	338	63.6	80.8	4.1	3.8	0.0
教育・研修体制	満足・やや満足	884	76.9	76.7	1.1	2.1	0.2
	どちらともいえない	1,032	70.6	75.8	1.7	3.4	0.4
	不満・やや不満	345	70.4	79.7	2.3	3.5	0.0
やりがい	満足・やや満足	1,488	76.7	77.2	0.8	2.0	0.3
	どちらともいえない	575	67.7	76.2	2.6	3.5	0.3
	不満・やや不満	209	61.2	74.2	4.3	7.7	0.0

※「職場内」には、「職場の上司」、「職場の同僚」、「職場の人事担当者」を含む。

「家族、友人・知人」には、「家族（パートナー）、親族」、「友人・知人」を含む。

②今後の就業意向別の相談相手の種類

今後の就業意向別に労働条件や職場環境、園内での保育の方法などについて疑問や不満を抱いた際の相談相手を見ると、「現在の施設で保育士として働きたい」場合、「職場内」が他に比べて高くなっている。

図表 172 今後の就業意向別の相談相手の種類別〔複数回答〕

			(%)				
		合計 (n=)	職場内	家族、友人・知人	産業医、その他	相談していない、相談先がない	無回答
全体		2,275	73.0	76.6	1.6	2.9	0.3
今後の就業意向	現在の施設で保育士として働きたい	1,155	77.2	74.6	1.2	2.2	0.4
	他施設で保育士として働きたい	223	70.0	78.9	1.3	3.6	0.0
	保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない	356	70.2	79.2	2.2	3.7	0.3
	未定	540	67.2	78.1	2.0	3.7	0.2

5 保育士意見交換会

(1) 目的

アンケート調査だけではわからない、保育士や保育現場の実態をより具体的に把握するとともに、保育現場の課題解決に向けた取組状況や、今後必要な取組などについて、現場目線での声を聞き、今後の支援や取組の検討の参考とするために、保育士対象の意見交換会を実施した。

(2) 実施概要

実施概要は以下の通り。参加者は保育士等対象のアンケート調査内で募集を行った。

	日時・場所	参加者数
①	2023年11月11日（土）13～15時 開催場所：奈良県社会福祉総合センター	8名
②	2023年11月18日（土）13～15時 開催場所：アクティ奈良	6名

(3) プログラム

時間	内容
13:00～13:05	開会 ・意見交換会の趣旨・目的 ・本日のプログラムについて
13:05～13:20	話題提供 ・保育士等対象のアンケート調査結果（中間）の報告
13:20～14:40	・意見交換会の進め方について 【意見交換】 ①グループ内自己紹介 ②保育士の魅力と重要性 ・保育をしている中でやりがいを感じる事 ・子どもの成長、発達における保育士の役割 ③働くうえで感じている課題、負担感と改善、解決に向けた取組 （テーマの例：子どもへの対応（発達に課題のある児童含む）、業務量・仕事内容、人材育成・キャリアパス、職場環境・職員体制、働き方、等） ※上記のうち、話しやすいテーマを各グループで決めて話してください。 ④保育士として続けていくために必要な支援、取組
14:40～14:50	発表に向けてまとめの時間
14:50～14:55	【意見交換の共有】 ・各グループからの発表
14:55～15:00	閉会

(4) 意見交換会の結果

意見交換会で出た主な意見は以下の通り。

<保育士の魅力と重要性>

社会・子ども、保護者に必要	<ul style="list-style-type: none"> ・夢を与える存在、夢がある ・社会になくってはならない存在 ・子どもと保護者に幸せを運ぶ存在
子どもの発達に関わる ことができる	<ul style="list-style-type: none"> ・発達のプロ ・子どもの成長が見られる ・自分の保育や配慮で子どもが成長していると感じられる ・子どもの笑顔。できるようになったことを保育士同士で喜べること ・少し難しいことに挑戦できた時の子どもの表情 ・集団でしか経験できないことを、一緒に楽しめた時 ・子どもが楽しんだり喜んだりすること、出来なかったことが出来るようになることを想像して、明日は何をしよう、これからどうしていこうと考えて取り組んでいる時やりがいを感じる ・人生で基盤となる時期を生きる子どもと関わり、支援できること ・卒園してからも覚えていてくれ、声をかけてくれたりすること
子どもが好き・楽しい	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもから元気をもらえる ・子どもの姿に癒される、子どもがかわいいので頑張ることができる ・子どもとたくさん遊ぶことができる ・子どもと真剣にたたかうこともできる ・自分も子どもに戻ることができる ・子どもと話をするのが楽しい。発想が面白い、仕事中に笑っていることが多い ・歌を歌うことや絵本を読むことなど自分の好きなことで、子どもが喜んでくれる
子どもに必要とされる	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもに頼られる、必要とされる ・課題のある子どもへの対応（様々な経験からの対応） ・子どもがこれから生きていく中で、自分で課題（問題）を乗り越えられるようにする
保護者との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の支えになる、保護者に感謝される ・「先生に聞きたい、教えてほしい」、と保護者に頼ってもらえること ・保護者と子どものことを一緒に話すことができる、一緒に成長を喜べる ・子どもや保護者と信頼関係が築けること ・保護者と悩みや困り事を一緒に考えられる、保護者の良き相談相手になれる ・保護者と思いや願いを共有、共感できる
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが家で園の話をしたり、園を楽しんでいることを保護者から聞くこと ・毎日が同じ日々でなく、変化がある ・クラスごとに色があっておもしろい

<働くうえで感じている課題・負担感と改善、解決に向けた取組>

①働くうえで感じている課題・負担感

テーマ	課題や負担に感じていること
発達に課題のある子ども	<ul style="list-style-type: none"> ・発達に課題のある子どもが多い ・発達に課題のある子どもへの対応に関して、研修・支援が少ない ・態勢が整っていないが、受け入れざるを得ないこともある ・専門的なことや療育的な関わりがあれば、伸びるのにつながることもある ・発達に課題のある子どもに対して、もう少し手厚く支援できたらいいが、人手が足りない ・もう少し現場に時間の余裕があれば、個々の子どものペースや特性に応じたもっと丁寧な対応ができる ・加配の配置判断は「今」困っているかどうかを基準になり、この先困るのが目に見えていても加配がつかないことも ・支援が必要な子どもへの対応が自治体や担当によって、ばらつきがある
働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・残業がつかないこと（サービス残業）が多い ・勤務開始時間は子どもの登園時間のため、開始時間より前に出勤し、準備をしないといけないがその時間が勤務時間にならない ・シフト制が大変。生活リズムが作りづらい ・延長保育時にあずかり担当の保育士がいると助かる
休憩の取得	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間中に職員会議をしている ・職員室で休憩するので、結局、書類作業をしている ・休憩は、パートや会計年度任用職員が優先になり、正規職員が後回し（短時間しか取れない） ・休憩が取れないのであれば、休憩を短縮し、その分終了時間を早めてほしい ・新型コロナウイルス感染症の影響で、休憩を個々で取るようになったら、職員間の交流、話す場が少なくなった
職員体制	<ul style="list-style-type: none"> ・正規職員が増えない ・保育補助、パートを募集しても応募がない ・パートの保育士は会議などには出られないため情報共有が難しい。会議に出られないと意見を言えず、経験が豊富な人でも改善すべきことも言えない。事前に聞いてもらえない
人材育成・研修	<ul style="list-style-type: none"> ・若い方への伝え方（わからないことが、わからないという状況） ・若い職員からの意見がなかなか出ない ・パートの方がベテランで、正規職員が若手といった構造もあり、若手の育成が難しい ・会計年度任用職員が正規職員の育成を支えている状況であり、育成の手当がほしい ・担任やリーダーになりたくない人が最近多い ・現場の声をきちんと拾った研修を実施してほしい ・新しい研修が受け入れられにくい
キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ・主任・分野別リーダーのポジションがあるが、具体的役割が明確でない ・キャリアパスが分からない
処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事量、重要性、責任の大きさに見合う給与ではない点を改善してほしい ・福利厚生が薄い ・子どもの数が増えている自治体さえ、処遇改善されない

書類作業	<ul style="list-style-type: none"> ・書類作業が負担 ・書類について以前は一から手書き。働き方改革でコピーもできるようになり効率化 ・コピーできるようになり効率化できている一方で、人材育成の観点からはどうかと感ずることもある
システム環境	<ul style="list-style-type: none"> ・登園管理などができるアプリを導入し、登園管理は楽になったが、システム障害の発生や使い勝手など課題も多い ・朝のシステムの立ち上げに時間がかかる ・クラスに1台しかなく同時に作業ができない ・PC関連が得意な人に負担がかかる
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ・職員間のコミュニケーション不足 ・何かあれば（簡単なことでも）園長に聞く、という風潮があり、職員同士で解決できないことがある ・人間関係により、自分のしたい保育ができるかどうか変わる ・年齢層のバランスが必要
保護者への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の質も変わっている ・保護者との関わり方 ・保護者支援の考え方（保護者の仕事が休みの日の預かりなど）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体や国に保育士の環境を理解してほしい。現場の状況を理解したうえで政策を検討してほしい

②課題や負担感に対する改善、解決に向けた取組

テーマ	改善、解決に向けた取組
発達に課題のある子ども	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・月1回、園に理学療法士が訪問し、勉強会を開催。それを踏まえて、園内で保育士で療育を実施している ・特別支援コーディネーターがいる ・医ケア児への支援として保健師との連携 <p><必要な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医ケア児、グレーゾーンの子どもの支援ともに、専門的知識やスキルも必要であり、もっと研修をしてほしい ・SVを受けられるようにしてほしい
働き方	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人全体で月の勤務時間が一定時間以内になるよう取組を実施 ・準備にかかる時間（30分前）に前残業がつくようになった ・サポーター（保育補助、そうじ）がいる（7:30~/16:30~）。今後さらに充実が必要
休憩の取得	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人独自の保育士配置を適用し、人員配置に余裕を持たせることで休憩を取得 ・保育室とは切り離れた休憩スペースを確保。カフェ風にする事で休憩をしやすい環境づくりを実施 ・10月から1時間休憩できるように。休憩時間には外出できるようになった。

職員体制	<p><必要な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員、パートの人も同じ意識を持ってもらうため、できるだけ情報共有をする ・パートも正職も同じ仲間。協力して子どもの対応を
人材育成・研修	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手への育成として、困っていることを一緒に考える（コーチングの方法を活用）
キャリアパス	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人独自のキャリアパスはあるが、保育士に沿ったものではない（現在保育士向けのものを検討中） <p><必要な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織として、保育士として、分野ごとのキャリアパス、基準が必要（全国的組織などが明示してくれるとよい） ・経験年数に応じた給与、育成システムが必要
システム環境	<p><必要な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要な台数導入する等、ICT化を進めるための環境整備をしっかりとした上で導入
人間関係	<p><現在行っている取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・LINEなどツールをうまく使ったコミュニケーション ・経験豊富なベテランがいると、若い人にうまくアドバイスできる

<保育士として続けていくために必要な支援、取組>

給与、待遇面の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良は大阪など近隣に比べ給与が低い ・給与の改善 ・保育士は大変だが、それに見合った待遇・環境だと思えると続けられる ・保育士を目指す人の「子どもが好きだから」に頼りすぎ、やりがい搾取だと感じる
発達に課題のある子どもへの支援のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・作業療法士、理学療法士など専門家に来てもらいアドバイスを受けたい ・専門家のアドバイスを聞けるところがほしい ・外部SVも求めにくい。SVの配置など、SVを受けられる環境の整備 ・保育士の専門性を向上させるための支援
業務量・仕事内容の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・行事、取組が多いため、見直してほしい ・中堅保育士の負担が大きい（若手の指導、パートの対応など） ・仕事内容の明確化
職員体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士の配置基準の見直し ・子どもの姿も見て、保育士の配置人数を考えてほしい ・人材確保など人手のところにお金をかけてほしい ・延長保育などをサポートする保育補助、サポーターの充実
休憩、休暇の取得	<ul style="list-style-type: none"> ・余裕のある人員配置で休憩を1時間しっかり取れるようにする ・連続休暇の取得（調整しないと取りづらい。補助を増やすなどしてほしい）
保育士の地位向上	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職として認めてもらえない、社会的地位が低い
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良の良さを残しつつ、都会の良さ、考え方の取り入れが必要 ・難しい保護者への対応の支援 ・園内の人間関係

6 保育士養成校アンケート調査

(1) 卒業生の就職状況について

①就職等の状況（令和2～4年度の卒業生）

令和2年から4年度の卒業生の就職等の状況は、以下のとおり。

図表 173 就職等の状況(令和2～4年度の卒業生)

		令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度
保育所		148	117	144
	うち奈良県内施設	85	61	90
	うち奈良県外施設	63	57	50
認定こども園		55	68	74
	うち奈良県内施設	30	33	40
	うち奈良県外施設	25	35	34
地域型保育事業		1	2	3
	うち奈良県内施設	0	2	2
	うち奈良県外施設	1	0	1
幼稚園		51	54	42
その他保育施設		41	53	24
他業種		179	193	188
進学		16	7	14
在家庭		23	16	16

※回答者の回答をそのまま採用しており、一部奈良県内施設と奈良県外施設の合計が合わない箇所がある。

(2) 近年の学生の就職傾向について

①最近の学生が就職先として選ぶ保育施設の傾向

最近の学生が就職先として選ぶ保育施設の傾向は、「職場の雰囲気が良い」「労働条件が良い（休暇の取得しやすさ、時間外勤務が少ない、育休制度など）」「初任給や給与が業界平均より高め」「勤務地が自宅から近い」「在籍者に卒業生（OB,OG）が多い」「正規職員としての採用」が多くなっている。

図表 174 最近の学生が就職先として選ぶ保育施設の傾向〔複数回答〕

	校数
職場の雰囲気がよい	6
労働条件が良い(休暇の取得しやすさ、時間外勤務が少ない、育休制度など)	5
初任給や給与が業界平均より高め	4
勤務地が自宅から近い	4
在籍者に卒業生(OB,OG)が多い	4
正規職員としての採用	4
福利厚生が手厚い	3
働いている保育士の平均勤続年数が長い、離職率が低い	2
特色のある保育を行っている	2
施設が新しい	1
教育実習の受入れに積極的	1
人材育成制度や研修制度が整っている	1
勤務時間など多様な働き方ができる	1
その他	1※
就職情報へのPRや広報に積極的	0
ICT環境など施設環境が整っている	0
わからない	0
特になし	0

※その他:「勤務地が自宅から近すぎず、遠すぎない(生活圏外で実家から通勤可能)」

②最近の学生の卒業後の進路傾向

最近の学生の卒業後の進路傾向は、「勤務地を重視して就職する施設を選ぶ学生が多い」「公立の保育施設を選ぶ学生が多い」「給与や福利厚生などを重視して就職する施設を選ぶ学生が多い」が多くなっている。

図表 175 最近の学生の卒業後の進路傾向〔複数回答〕

	校数
勤務地を重視して就職する施設を選ぶ学生が多い	5
公立の保育施設を選ぶ学生が多い	4
給与や福利厚生などを重視して就職する施設を選ぶ学生が多い	4
私立の保育施設を選ぶ学生が多い	2
保育理念や保育方針を重視して就職する施設を選ぶ学生が多い	1
保育士職につく学生が以前より減ってきている	0
保育士職につく学生が以前より増えている	0
その他	0
わからない	0

(3) 貴校における就職支援などについて

①学生に対し実施している就職支援策

学生に対し実施している就職支援は、「早い時期での個別のキャリアガイダンスや進路相談」「求人情報の提供」「保育施設の面接に備えたセミナーの開催（面接の練習等）」「自分に合った仕事や就職先の選び方を学ぶセミナーの開催」が多くなっている。

図表 176 学生に対し実施している就職支援策〔複数回答〕

	校数
早い時期での個別のキャリアガイダンスや進路相談	7
求人情報の提供	7
保育施設の面接に備えたセミナーの開催（面接の練習等）	6
自分に合った仕事や就職先の選び方を学ぶセミナーの開催	4
その他	2※
施設見学会	1
就職フェアや保育所等を集めての説明会の実施	0
現役保育士や若手保育士（OB・OG）を招いてのセミナーの開催	0

※その他：「就職フェア、説明会等の情報提供」「園長・施設長による講話」

②卒業生に対して行っている就職支援策

卒業生に対して行っている就職支援策は、「就職後の相談・フォローの実施」「個別の進路相談」「求人情報の提供」が多くなっている。

図表 177 卒業生に対して行っている就職支援策〔複数回答〕

	校数
就職後の相談・フォローの実施	5
個別の進路相談	5
求人情報の提供	4
その他	2
求人情報と求職者とのマッチング	1
卒業生向けのセミナーの開催	0
体験実習等の実施	0

※その他：「卒業生交流会等での情報収集や共有等での繋がりの強化」、「特別な卒業支援は行っていない。相談があれば受けている。」

③就職後の早期離職を防ぐために行っている支援や取組

就職後の早期離職を防ぐために行っている支援や取組は、「職場の説明会や見学会に出席させる」「就職後も相談できる窓口の設置」「社会人としての自覚を持たせる」「保育者としての職務内容を理解させる」が多くなっている。

図表 178 就職後の早期離職を防ぐために行っている支援や取組〔複数回答〕

	校数
職場の説明会や見学会に出席させる	6
就職後も相談できる窓口の設置	5
社会人としての自覚を持たせる	5
保育者としての職務内容を理解させる	4
求人票の内容を理解させる(読み取り方を教える)	3
就職している先輩から説明を受けたり、話を聞く	3
その他	0

④保育士が身につけるべき資質能力の育成に向けて取り組んでいること

保育士が身につけるべき資質能力の育成に向けて取り組んでいることについては、以下のとおり。

図表 179 保育士が身につけるべき資質能力の育成に向けて取り組んでいること〔自由回答〕

・2年間、週に2単位時間の保育ゼミの時間を設けて、本学傘下の保育園やこども園・幼稚園での保育観察、環境実習等を行い、保育実践力向上に努めている
・学内に設置されている「子育て支援センター」が主催する「つどいの広場」に、保育補助として学生が参加し、多くの幼児や保護者と触れ合い、その様子をカメラで撮影し、実習後に教員と共に映像で学習する。客観的に一人一人の声のかけ方やかかわり方を丁寧に追っていくことで、親子支援の場におけるかかわり方の改善につなげ、より良いかかわり方を習得させる。また、絵本の読み聞かせや、絵本の作成などにも力を入れている
・理論と実践の往還を通しての学びを重視している。また、現場での体験の機会を学生が主体的に経験できるように促しています。今年度は、文部科学省委託事業「中高生、養成校生、現職保育者等の相互連関による親性育成・職の魅力向上のための好循環モデル “ひらいてつなぐ” の創出」を受け、先導的な園見学、研修会、同窓会などに学生が参加することによる効果を検証中
・学生の専門知識を高めるため、2年間継続してフィールド制の授業を取り入れることにより、「+α」の知識や技術が修得できるように取り組んでいる

(4) 行政や保育関係団体等による必要な制度や支援について

①保育士を目指す学生を増やすための、行政や保育関係団体等の支援・制度

行政や保育関係団体等から、どのような支援や制度があれば、保育士を目指す学生が増えると思うか聞いたところ、「保育士の処遇改善（給与・職場環境等）」「学生の保護者や高校等の学校に向けた保育士の仕事に関するガイダンスの実施」が多くなっている。

図表 180 保育士を目指す学生を増やすための、行政や保育関係団体等の支援・制度〔複数回答〕

	校数
保育士の処遇改善（給与・職場環境等）	6
学生の保護者や高校等の学校に向けた保育士の仕事に関するガイダンスの実施	4
SNS等学生世代に届きやすい方法での保育士の魅力の発信	3
インターンシップや施設見学など、実習以外に保育現場を体験できる機会の充実	3
保育士としての就業後にいつでも相談できる窓口の設置	3
最新の保育知識・技能等を学ぶ研修の開催	3
保育士の魅力を広めるイベント等の開催	2
地域の保育所等の情報の集約・発信	2
その他	1※
保育士を目指す学生向けの相談窓口	0

※その他:「教職大学院への進学を助成する制度」

②保育士を目指す学生、奈良県で保育士として働きたいと思う学生が増えるための、意見や提案

保育士を目指す学生が増えるため、また奈良県で保育士として働きたいと思う学生が増えるための意見や提案については、以下のとおり。

図表 181 保育士を目指す学生を増やすための、行政や保育関係団体等の支援・制度〔自由回答〕

<p>・本学は地元奈良に根付いた教育を行っている。そのため、地元志向の強い学生が多いのも事実。ただし、最近の学生の傾向を見ていると、年間休日数や給与(基本給)をしっかりと見ている傾向が強いと感じる。奈良県は、大阪や京都のベッドタウンとなっており、大阪や京都へ就職をする学生も多くいる反面、何が何でも地元という地元志向の強い地域でもあると感じている。奈良県の給与のベースアップや福利厚生面で少しでも他地域に近づければ今後の奈良県への志向はより一層高まると思う</p>
<p>・公立園の民間移管が進んでいる。保育者の質の担保するための研修制度やスキルアップのための教職大学院への進学助成制度など、学び続ける土壌を構築することによって、保育者の専門性の向上と社会に対する理解を広めて頂きたい。それが処遇改善に繋がると考えている</p>
<p>・以前よりも保育士の給与や職場環境、労働条件(時間外勤務や休暇の取得等)が見直されていることの周知が徹底されることにより、奈良県内での保育士が増えるのではと考える</p>
<p>・保育士の処遇改善として保育士の処遇改善(給与・職場環境等)以外に法人並みに交通費、保育手当等々の充実</p>
<p>・保育士の処遇改善が最重要と考えている</p>

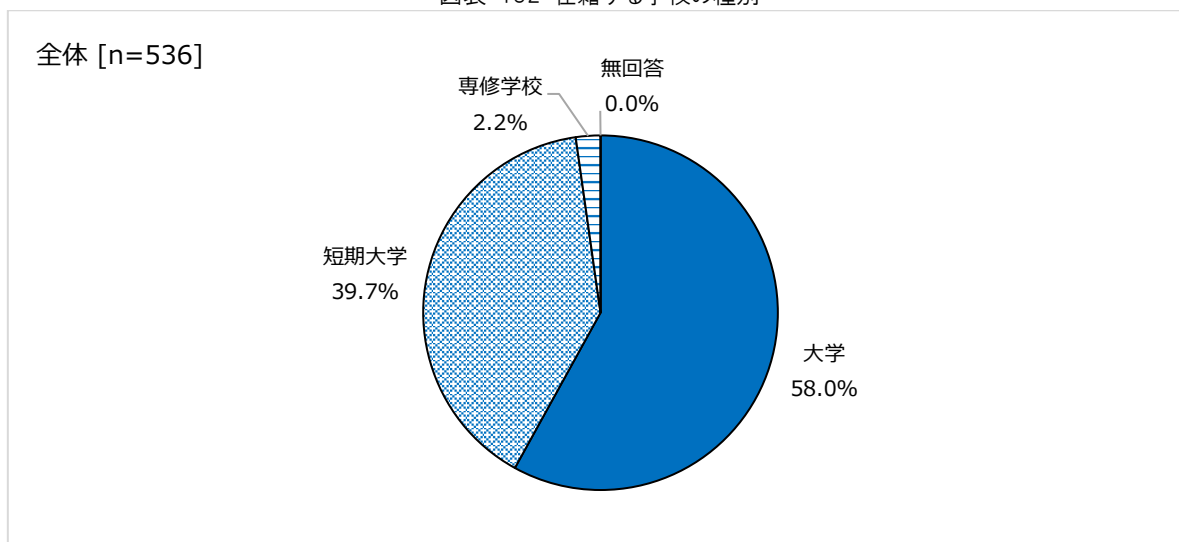
7 保育士養成校学生アンケート調査

(1) あなた自身のことについて

①在籍する学校の種別

在籍する学校の種別は、「大学」が58.0%、「短期大学」が39.7%、「専修学校」が2.2%となっている。

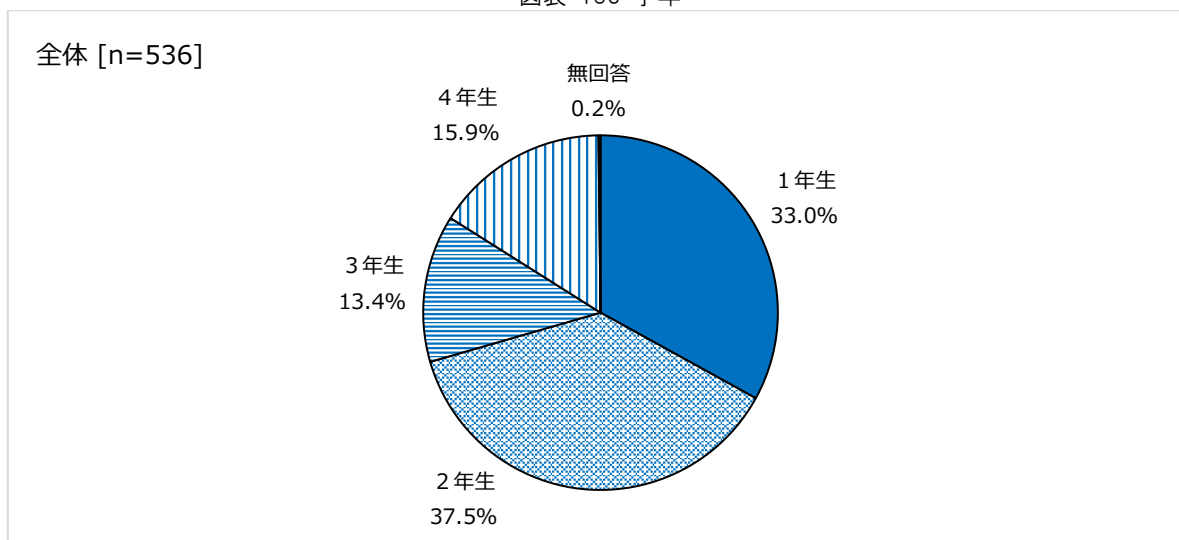
図表 182 在籍する学校の種別



②学年

学年は、「1年生」が33.0%、「2年生」が37.5%、「3年生」が13.4%、「4年生」が15.9%となっている。

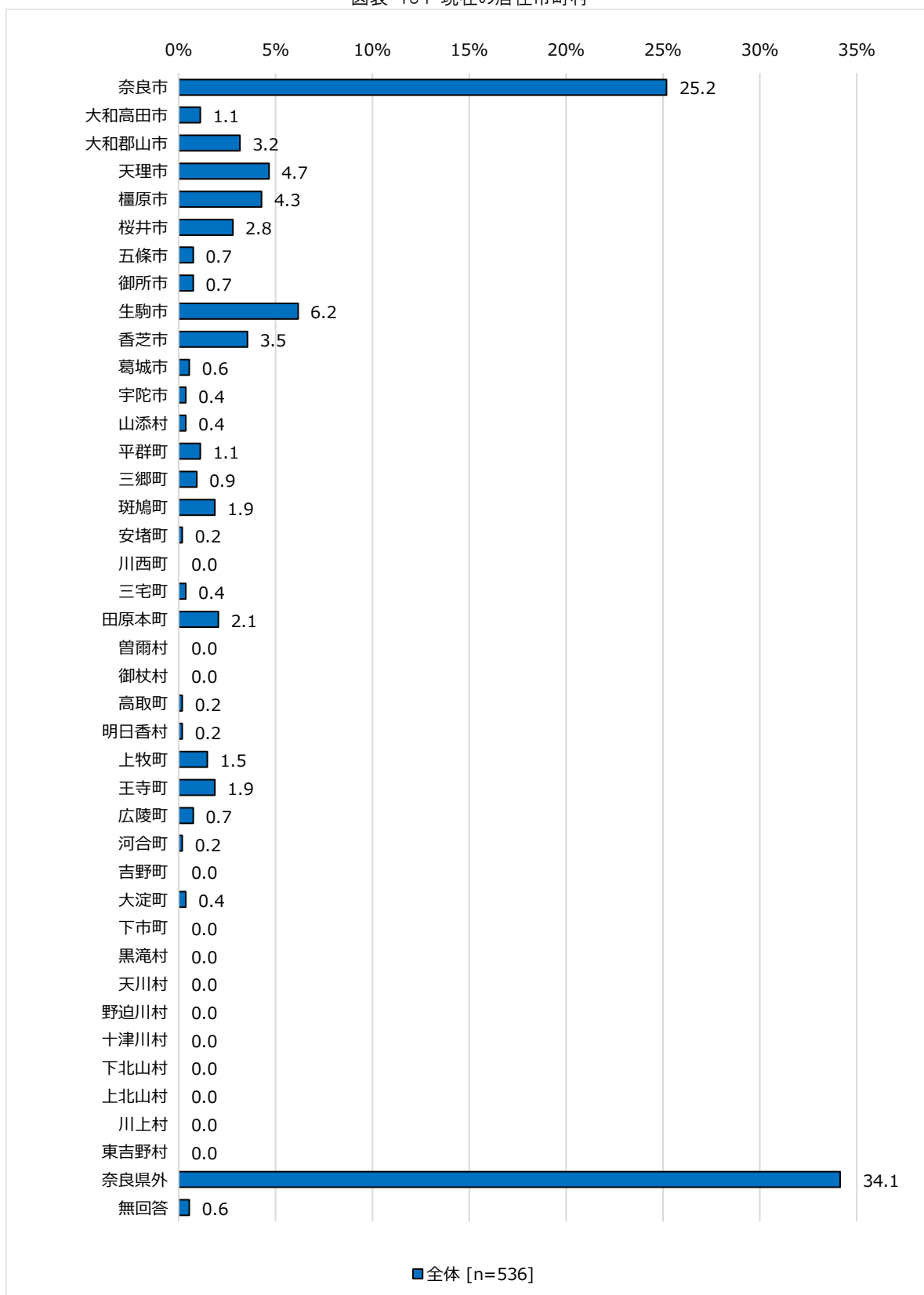
図表 183 学年



③現在の居住市町村

現在の居住市町村は、以下の通り。

図表 184 現在の居住市町村

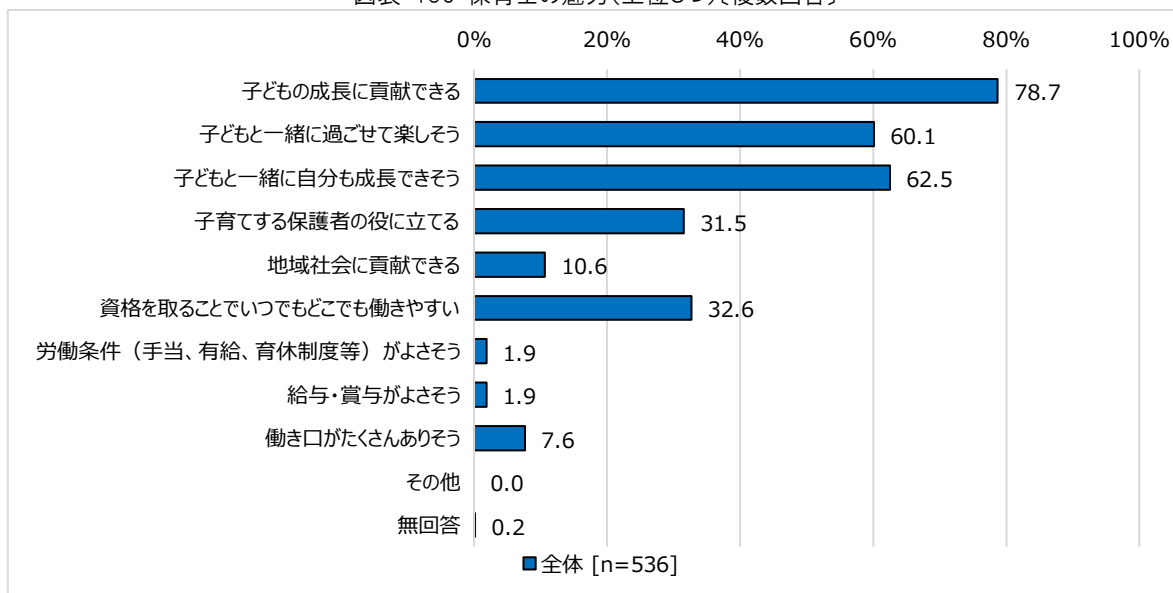


(2) 保育士の魅力や不安などについて

①保育士の魅力

保育士の魅力は、「子どもの成長に貢献できる」が78.7%、「子どもと一緒に自分も成長できそう」が62.5%、「子どもと一緒に過ごせて楽しそう」が60.1%となっている。

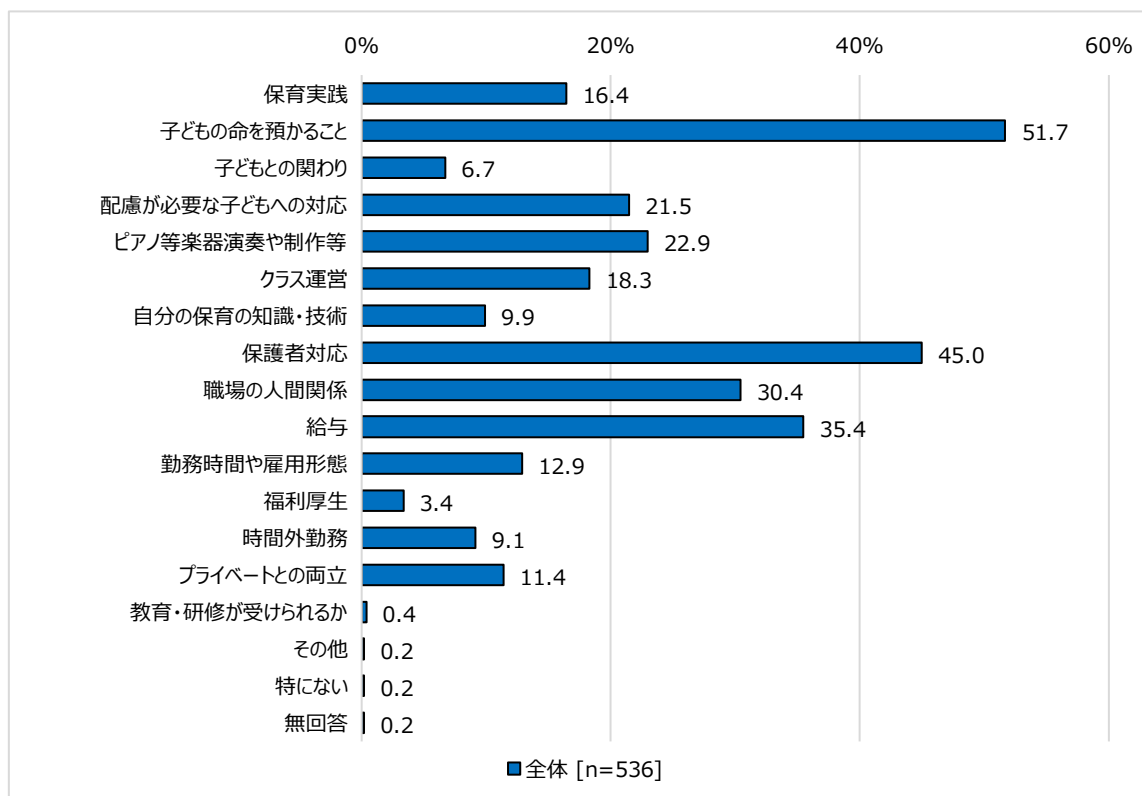
図表 185 保育士の魅力(上位3つ)[複数回答]



②保育士になるにあたり、不安に思うこと

保育士になるにあたり、不安に思うことは、「子どもの命を預かること」が51.7%、「保護者対応」が45.0%となっている。

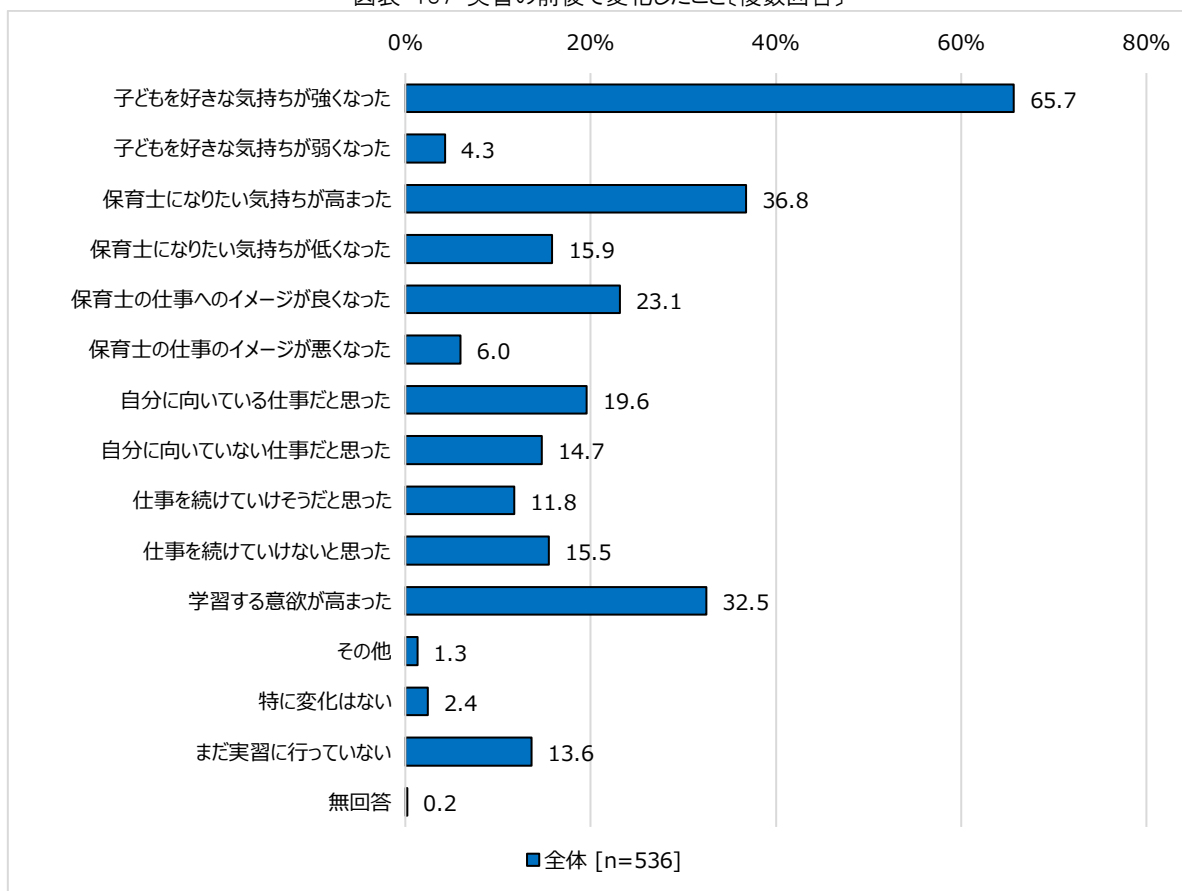
図表 186 保育士になるにあたり、不安に思うこと(上位3つ)[複数回答]



③実習の前後で変化したこと

実習の前後で変化したことは、「子どもを好きな気持ちが強くなった」が65.7%、「保育士になりたい気持ちが高まった」が36.8%、「学習する意欲が高まった」が32.5%となっている。

図表 187 実習の前後で変化したこと〔複数回答〕

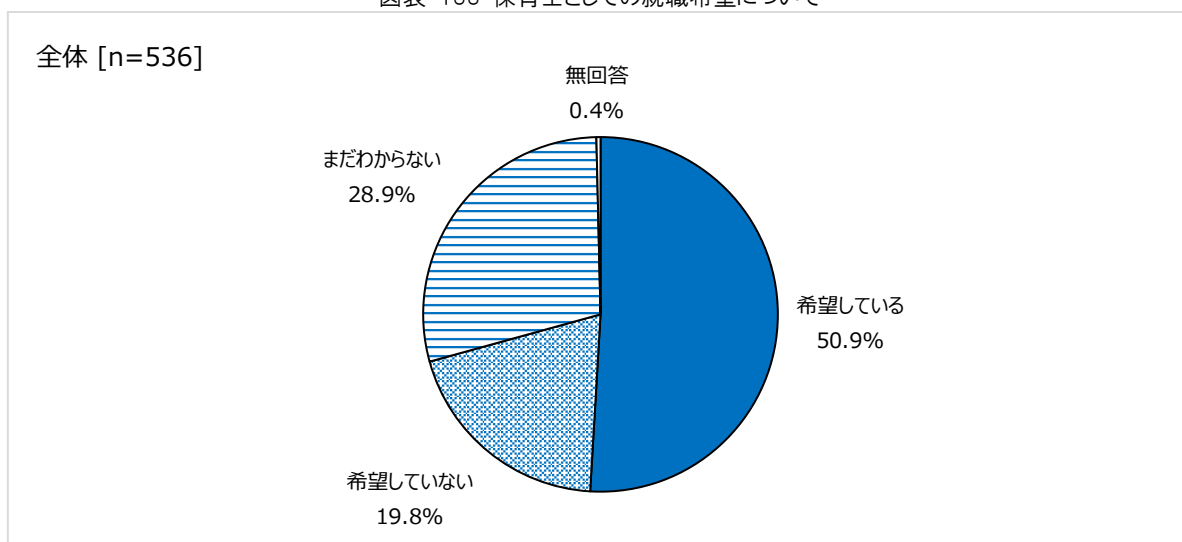


(3) 保育士への就職希望などについて

①保育士としての就職希望について

保育士としての就職希望については、「希望している」が50.9%、「まだわからない」が28.9%、「希望していない」が19.8%となっている。

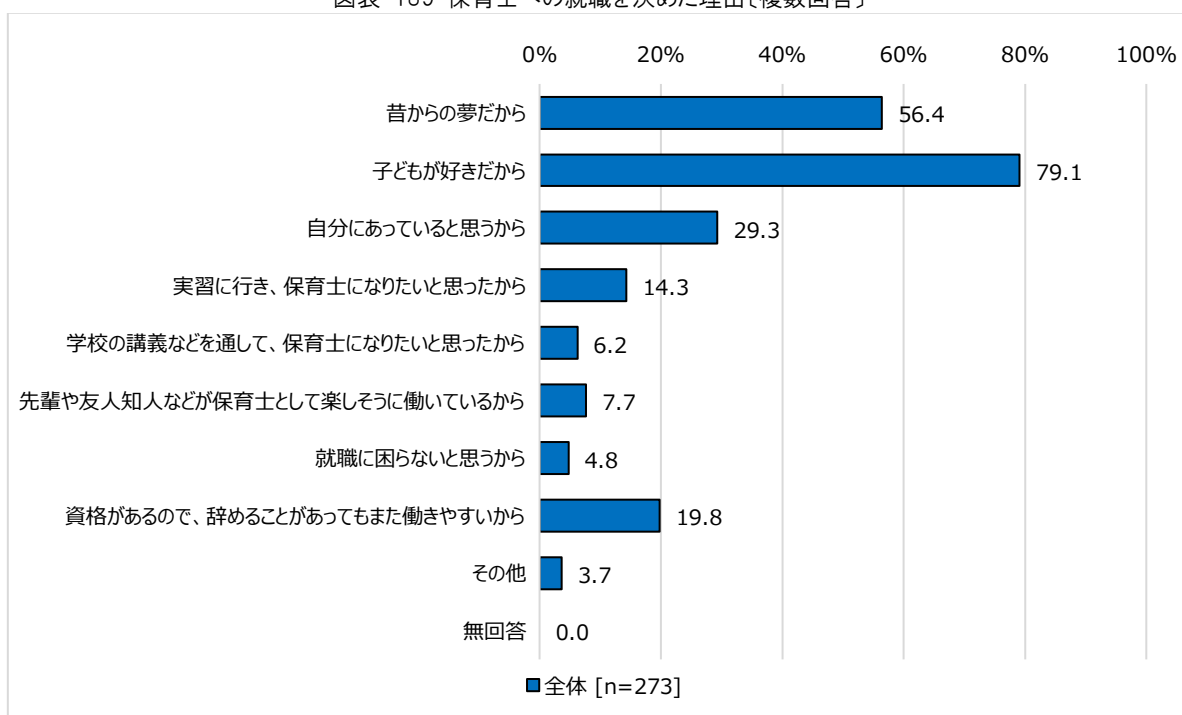
図表 188 保育士としての就職希望について



②保育士への就職を決めた理由

保育士への就職を決めた理由は、「子どもが好きだから」が79.1%、「昔からの夢だから」が56.4%となっている。

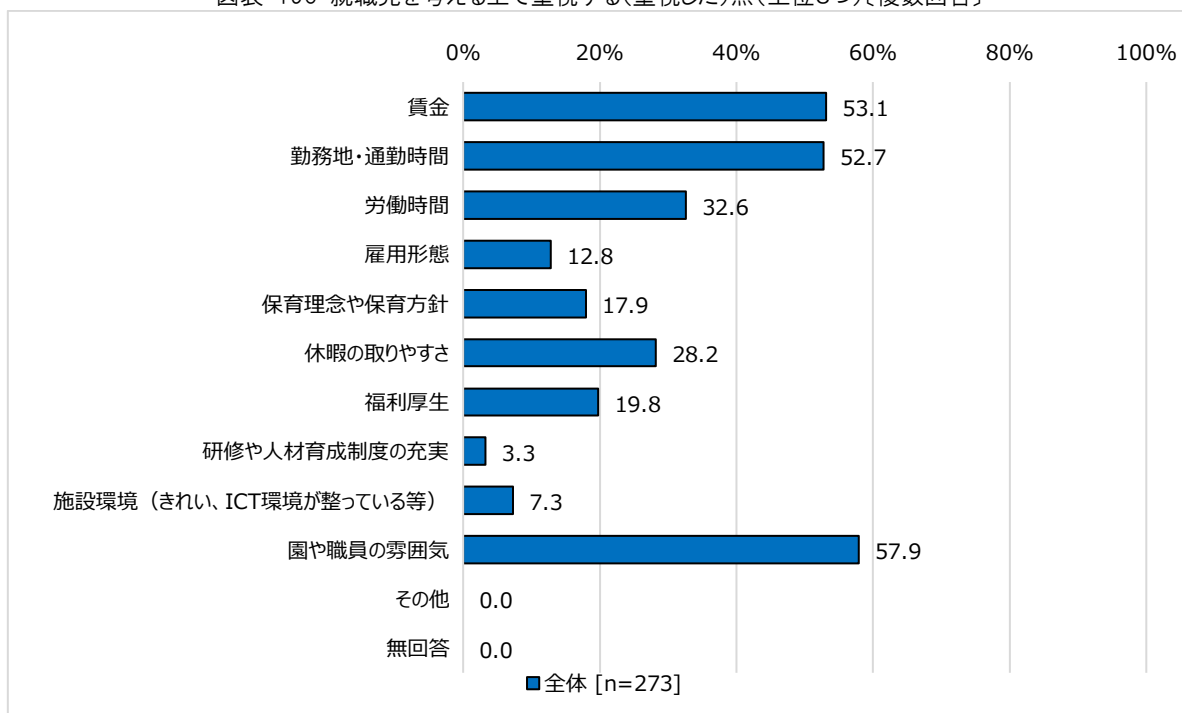
図表 189 保育士への就職を決めた理由〔複数回答〕



③就職先を考える上で重視する（重視した）点

就職先を考える上で重視する（重視した）点は、「園や職員の雰囲気」が57.9%、「賃金」が53.1%、「勤務地・通勤時間」が52.7%となっている。

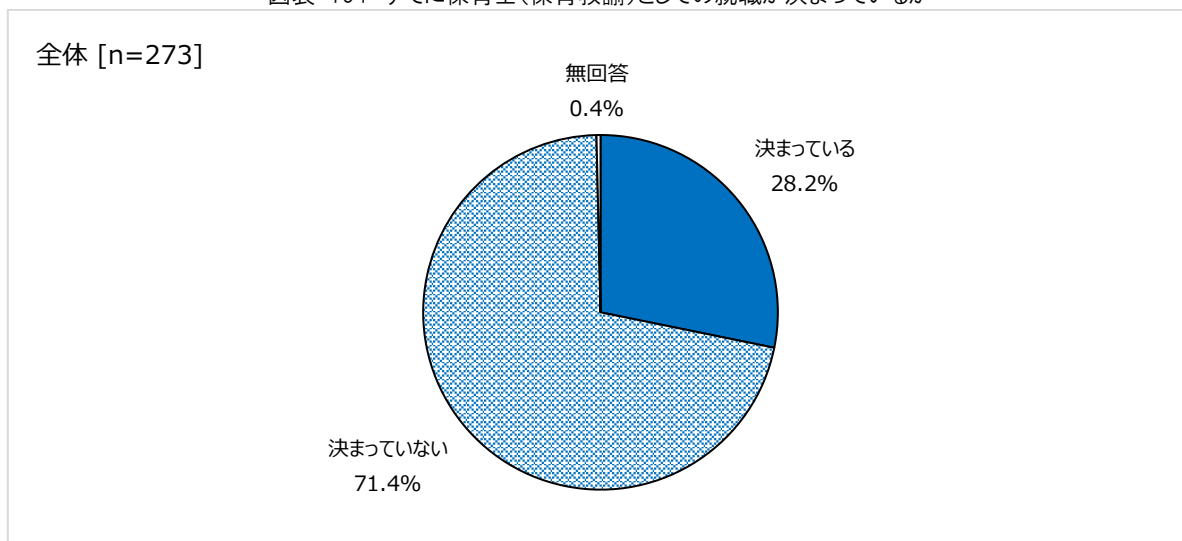
図表 190 就職先を考える上で重視する(重視した)点(上位3つ)[複数回答]



④すでに保育士（保育教諭）としての就職が決まっているか

すでに保育士（保育教諭）としての就職が決まっているかについては、「決まっていない」が71.4%、「決まっている」が28.2%となっている。

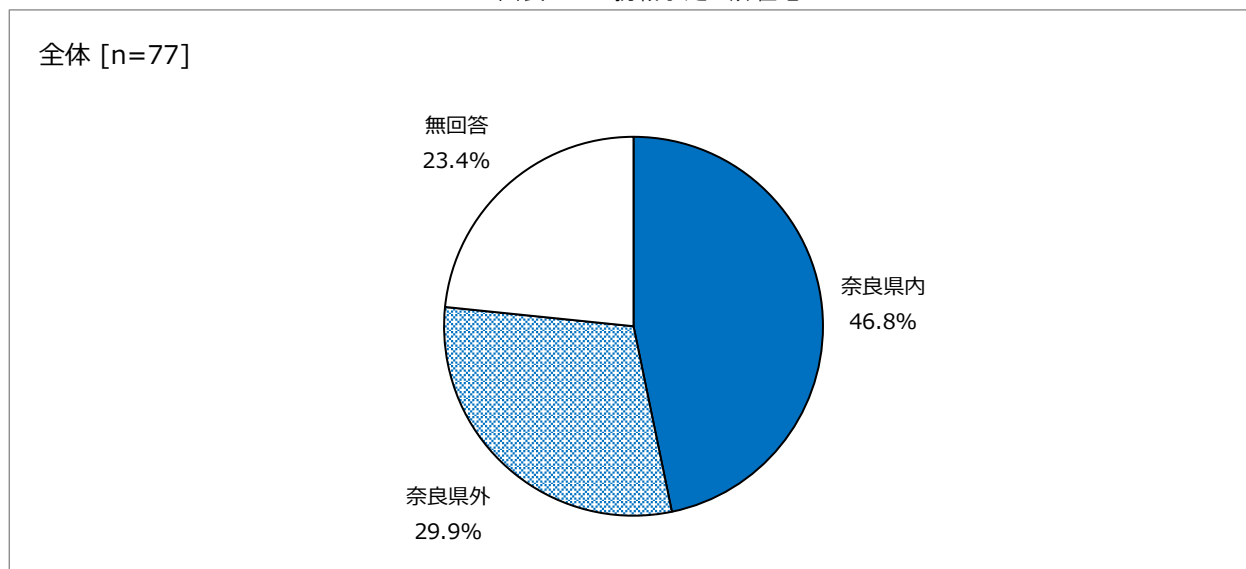
図表 191 すでに保育士(保育教諭)としての就職が決まっているか



⑤就職予定の施設の所在地

保育士（保育教諭）としての就職が決まっている方の就職予定の所在地は、奈良県内が46.8%、奈良県外が29.9%となっている。

図表 192 就職予定の所在地



⑥就職を決めた理由

すでに保育士（保育教諭）としての就職が決まっている方の就職を決めた理由について、主な回答は以下の通り。

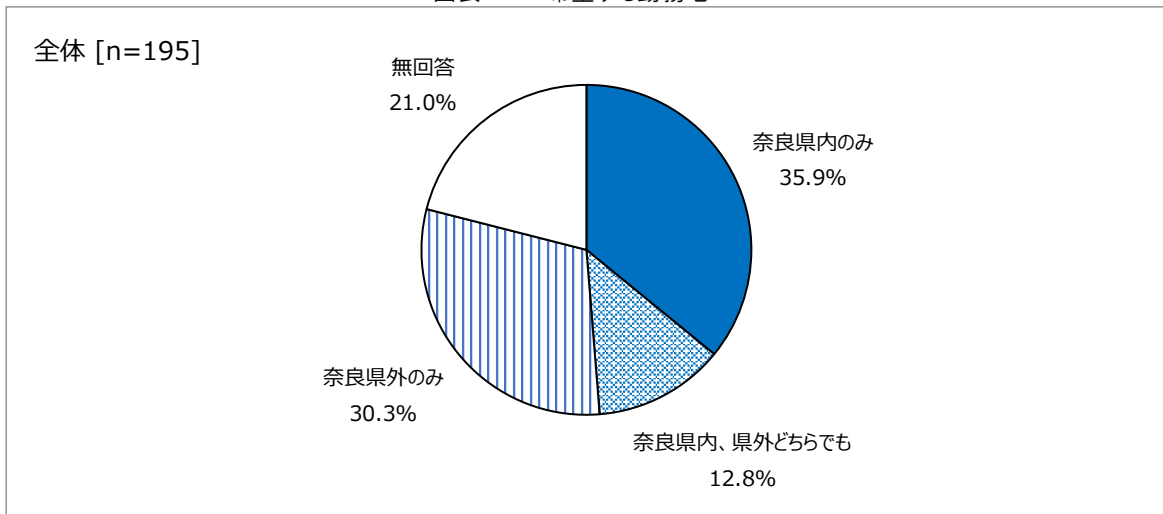
図表 193 就職を決めた理由(主な回答)

- ・園や職員の雰囲気良かった
- ・家から近い、地元
- ・実習やアルバイトに行き、よかった
- ・母園だから
- ・理念や方針に共感した
- ・園（施設・環境）が綺麗
- ・自然が豊か
- ・公立（福利厚生がしっかりしている）

⑦希望する勤務地

就職先がまだ決まっていない方の現時点で希望している勤務地については、「奈良県内のみ」が35.9%、「奈良県内、県外どちらでも」が12.8%、「奈良県外のみ」が30.3%となっている。

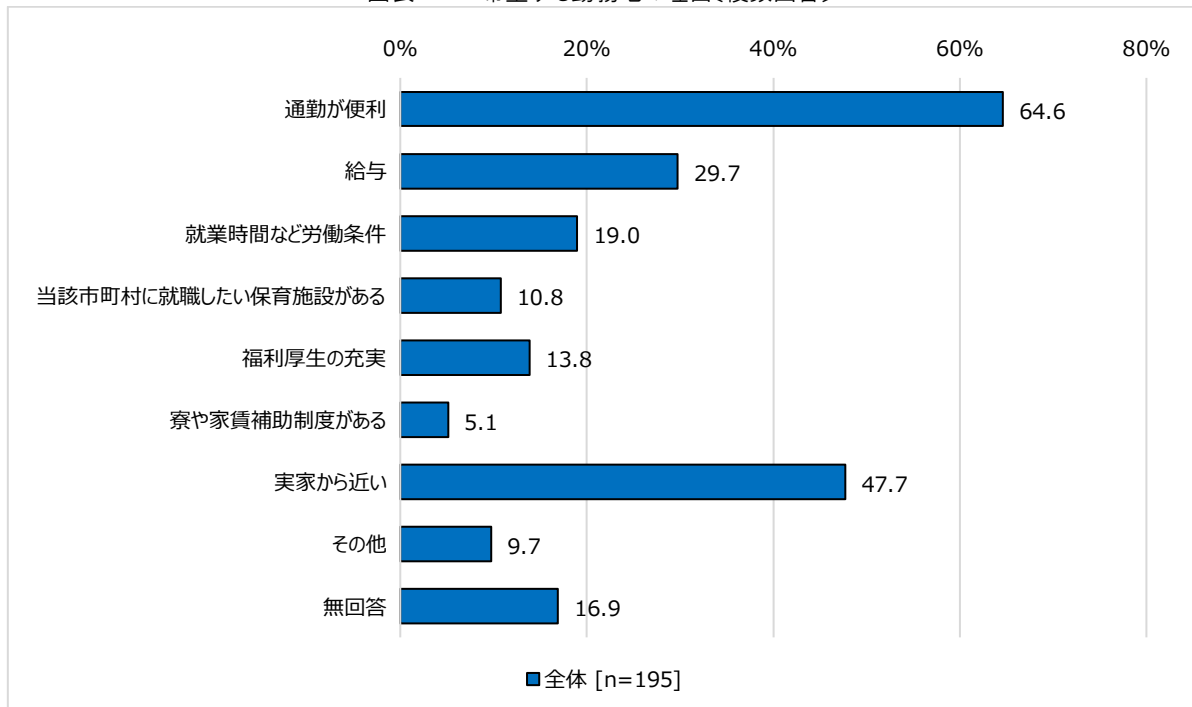
図表 194 希望する勤務地



⑧希望する勤務地の理由

就職先がまだ決まっていない方において、希望する勤務地の理由は、「通勤が便利」が64.6%、「実家から近い」が47.7%となっている。

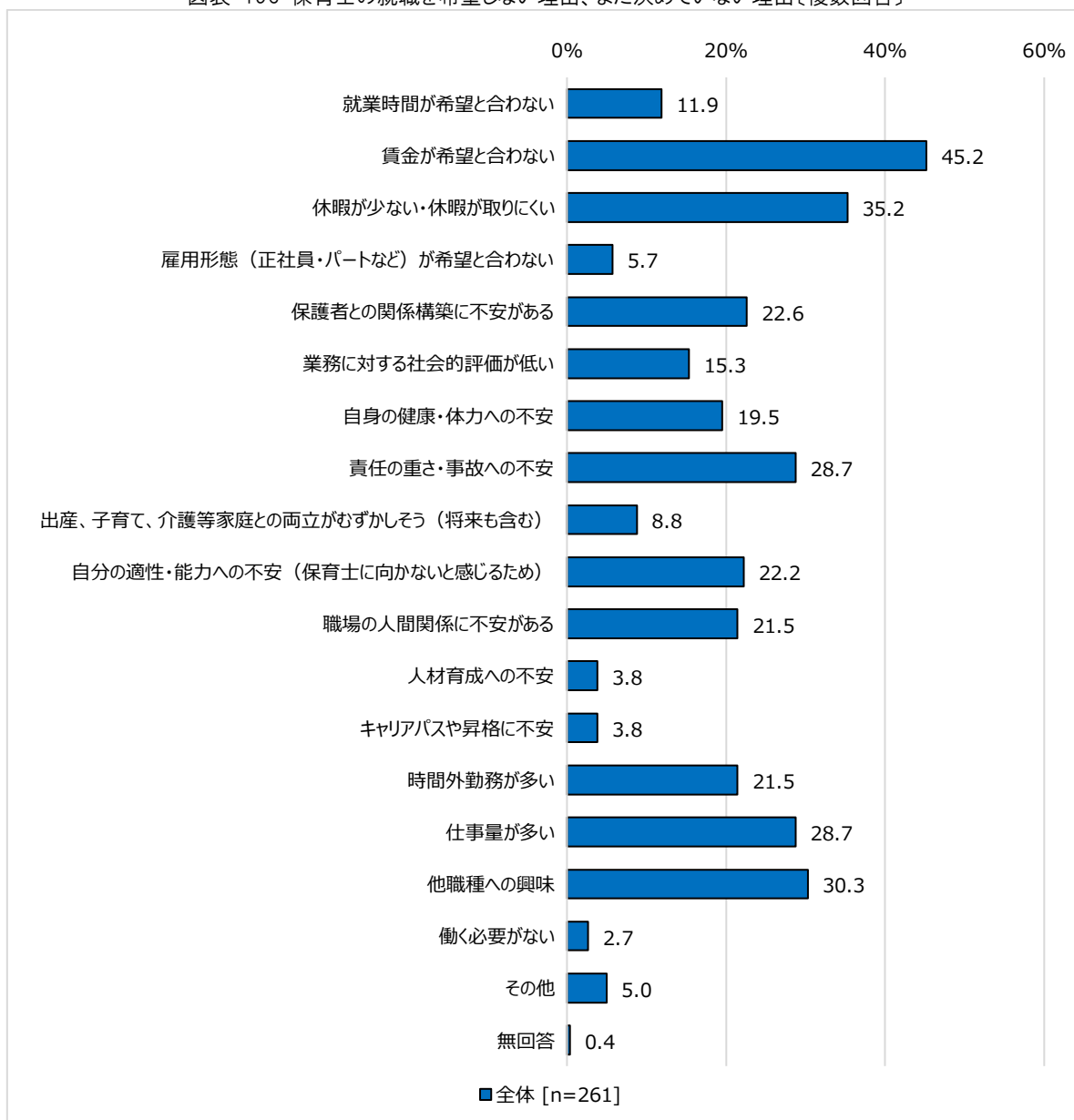
図表 195 希望する勤務地の理由〔複数回答〕



⑨保育士の就職を希望しない理由、まだ決めていない理由

保育士の就職を「希望していない」「まだわからない」と回答した人の、希望しない、まだ決めていない理由は、「賃金が希望と合わない」が45.2%、「休暇が少ない・休暇が取りにくい」が35.2%となっている。

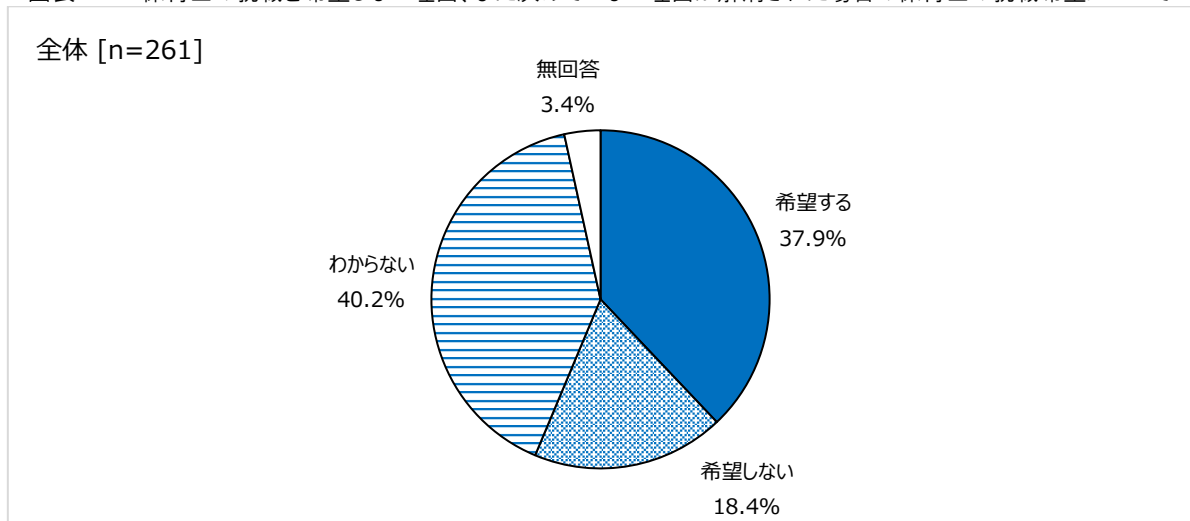
図表 196 保育士の就職を希望しない理由、まだ決めていない理由〔複数回答〕



⑩保育士の就職を希望しない理由、まだ決めていない理由が解消された場合の保育士の就職希望について

保育士としての就職を希望しない、まだ決めていない理由が解消された場合の保育士の就職希望については、「わからない」が40.2%、「希望する」が37.9%、「希望しない」が18.4%となっている。

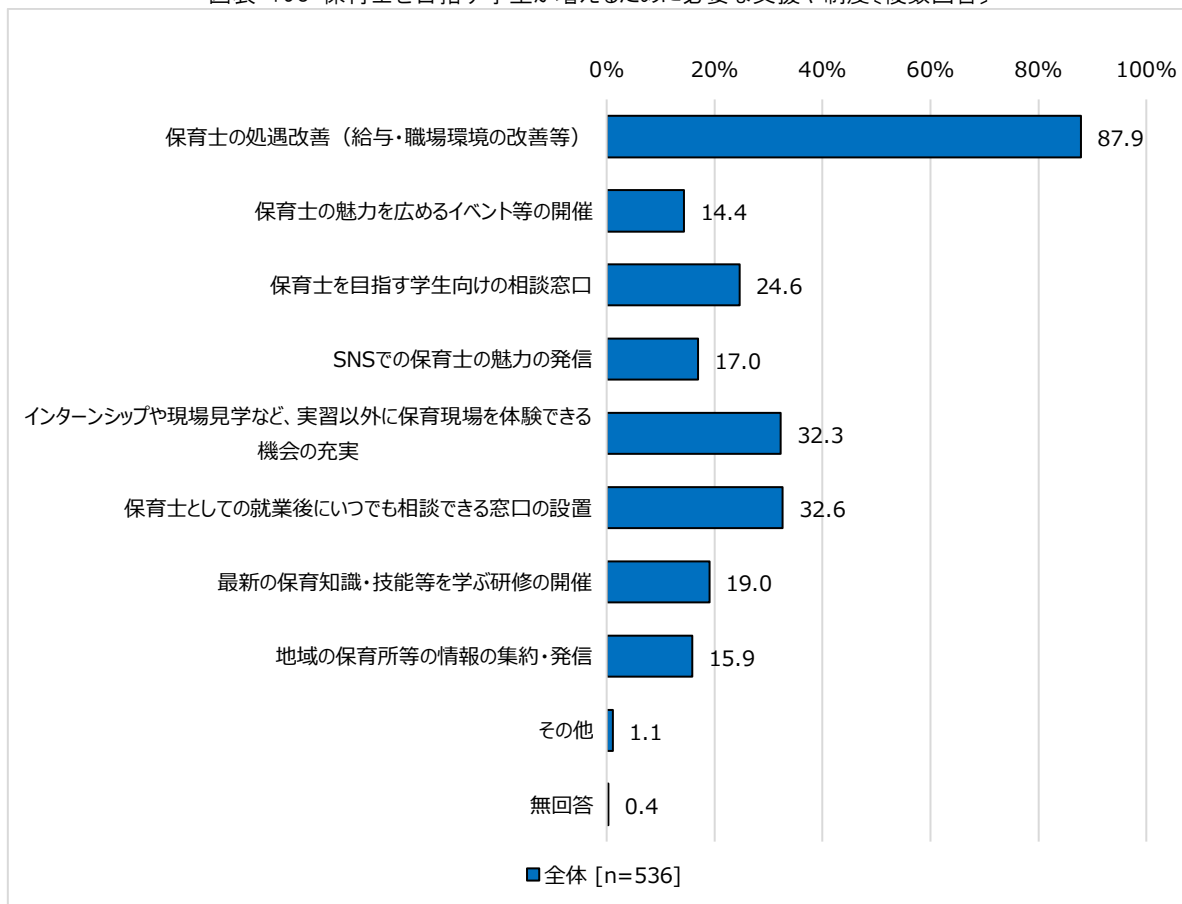
図表 197 保育士の就職を希望しない理由、まだ決めていない理由が解消された場合の保育士の就職希望について



⑪保育士を目指す学生が増えるために必要な支援や制度

どのような支援や制度があれば、保育士を目指す学生が増えると思うかについては、「保育士の処遇改善（給与・職場環境の改善等）」が87.9%、「保育士としての就業後にいつでも相談できる窓口の設置」が32.6%、「インターンシップや現場見学など、実習以外に保育現場を体験できる機会の充実」が32.3%となっている。

図表 198 保育士を目指す学生が増えるために必要な支援や制度〔複数回答〕



(4) 自由意見

保育士への就職を考えるにあたり感じられている不安や、保育士の労働環境として改善してほしいことなど、また、こんな制度があれば保育士になりたい、保育士として働きたいというアイデアなどについて、以下のような意見があげられた。

保育士としての就職を希望している学生の主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・責任の大きさ、仕事量の多さの割に給与が低い、残業手当が出ないところもある ・子どもの命を預かることへの不安、すべて保育士が責任を取らされる ・仕事量が多い、残業量に不安、休憩やトイレにも行きにくい ・職場の人間関係に不安(実習で人間関係の圧力を感じた。男性としては女性中心の職場での人間関係に不安) ・保護者対応が難しそう。どのような対応をしているのか知りたい ・一人担任への不安 ・休みが取りにくい、土日休みにしてほしい ・丁寧な保育ができるように、配置基準の改善 ・ピアノや製作が苦手なので不安 ・明石市のサイトがわかりやすく、家賃補助、定着支援金など制度が整っており、明石市での就職希望 ・処遇面で悪いイメージや虐待事件などがニュースになるので、楽しさが伝わる体験やニュースを増やす ・実習時の、実習日誌(手書き)の負担から、保育士になることを諦める人もいる
保育士としての就職を希望していない学生の主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・給与が低く仕事量に対して見返りが少ないため、仕事として選びきれない ・休みが取りにくい ・ICT化等で労働環境を改善すべき ・雑務の軽減 ・仕事内容や実際に働いている方の経験談など学生と交流できる機会もあればよい ・もっと働き手を増やして、新人の先生がベテランの先生にしっかり守られる形になるといい
保育士としての就職希望について、まだわからない学生の主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・実習を通して、クラス全員の安全を守る責任の重さや事故への不安などが高まり、自信が無い ・夢に近づいているのは嬉しいが、実習を通して、保育士に向いているか不安が大きい ・子どもの命を預かる不安があるので、危険場面への対処法を教えてください、悩みを相談できる場所があればよい ・活動を考えたり、週案や日案など計画を考えることができるのか、とても不安 ・一番不安なのが、子ども、保護者、園内の人間関係 ・大学のカリキュラムで、保護者との関わりや実際に子どもとの関わりが体験できるとよい ・給与が仕事量に見合わない ・給与を上げ、離職者を減らし、休暇を取りやすくしたり、余裕を持って子どもたちと関われる労働環境づくり ・持ち帰りの仕事をなくす

8 保育士養成校学生インタビュー調査

(1) 調査概要

①調査目的

保育士の確保に向け、保育士への就職を希望している学生に、就職先を検討する際の視点や保育士として働くにあたっての不安、保育士になりたい学生を増やすために必要なことなどについて、学生目線でのより具体的な意見を聞くため、アンケート調査の補足として、保育士への就職を希望する学生を対象にインタビュー調査を実施した。

②実施概要

(7) 実施時期参加者

2023年12月

(4) 参加者

県内の保育士養成校に通う大学生3名

(7) 実施方法

Zoomによるオンライン形式の個別インタビュー

(2) インタビュー結果

インタビュー調査より、以下の意見が得られた。

<p>保育士を希望する理由や保育士の魅力</p>	<p><保育士を希望する理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士を希望する1番の理由は、子どもが好き、また歌を歌うのが好きで、それを活かせる仕事であるため ・幼稚園の時に、素敵な先生に出会えたことで、そのような先生になりたいと思っているため ・高校3年生の時に、夏休みの保育実習に参加したことで保育士を希望するようになった。高校3年生の時に保育の授業を取っていたこともあり、保育実習に関心をもった。もともと子どもは好きだったが、1週間現場で働き、子どもと遊べて楽しいし、子どもの成長にも関わることができると思った。また、子どもの命を預かる大切な仕事ということを感じた <p><保育士の魅力></p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士の魅力は、子どもたちの成長過程を身近で感じることができること ・子どもたちと長い時間を一緒に過ごす中で、子どもたちが健康で楽しく、安全に過ごせる環境を作り、そのうえで、子どもたちひとりひとりの個性に合わせて意欲を引き出す援助をする点に魅力がある
<p>保育士として働くにあたって不安なこと</p>	<p><業務について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・こんなに書類の業務があると思っていなかったの、大学に入ってから驚き戸惑った。子どものためなら作成できると感じているが、手書きはつらい。パソコンで作成できるとよい ・どの年齢児のクラスに配属されるかが不安。先輩より、乳児は子どもの数も少なく、書類、制作物の業務も少ないので残業も少ないようだが、3～5歳児は大変と聞いた。子どもの年齢による業務量の違いは大きいようなので、不安が大きい ・保育士は人の命を預かる仕事なので、楽しさもあるが責任感を伴い大変な面も感じている <p><保育士の配置について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援が必要な子どもへ十分に対応できるか不安。アルバイトをしている園では、加配の先生が充実、フリーの先生も配置されている ・実習先は人数に少し余裕があったが、もし、最低限ぎりぎりの保育士の配置で保育をしていたら、子どもたちをきちんと見られるか不安に感じた。ネット等で、ぎりぎりの人員配置から保育士がトイレに行く余裕もないといった意見もみたことがあり、不安

	<p><人間関係について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の人間関係がうまくいかどうかに不安。女性が多い職場であるので問題が発生しやすいと思っている。保育士の仕事は子どもたちの命を守ることなので他の保育士と連携をとれることが重要であり、十分連携がとれなければ、子どもたちに影響が出てしまう <p><保護者対応について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係など不安はたくさんあるが、仕事上での不安は保護者対応。保育園でのアルバイトをする中で、協力的、優しい保護者もいるが、書類を提出しなかったり、子育てに関心がないように思える保護者もいると感じている <p><待遇について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の大変さが給与と見合っていないイメージがある。保育士を目指す学生は給与を気にしている ・週休2日で、有給など、休みたいといえば休める環境であってほしい。自分に子どもができて何かあった際には家庭を優先できるような、休みやすい雰囲気があるとよい
<p>保育実習について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実習は、日誌や指導案の作成がとても大変で実習期間中睡眠不足が続いた。その経験から、保育士への就職を諦め、他業種に就職した人もいた ・実習日誌も今は手書きだが、手書きだと日誌をみる保育士も手書きしないといけないので、PC・タブレットで作成できるようにしてほしい ・実習日誌を書くのが大変で、睡眠不足で子どもに笑顔で接するのが難しくなりそうなので、これで保育士になれるのかと懸念した ・高校で保育実習の機会があるのはよかった
<p>就職先の保育園等を検討する際の視点、重視すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一番重視したのは給与面であり、公立保育園を志望した。公立保育園でアルバイトをしており、そこで働く保育士を見て、給与も比較的良いように見え、基本的には週休2日が取れる、育休・産休を取りやすいことなどを感じた。公立だと給与や福利厚生面から長く働くことができると考えた ・保育士は給与が高いイメージがない。休暇を取得しやすいなどの待遇がよいところを希望する ・就職先は人員配置が充実し、子どもたちを安全に見られるところで働きたい ・園の保育方針も大事。自分の考えにあった保育方針、保育理念の園を選びたい ・公立、私立のこだわりはあまりない。園の保育理念を大事にしたい ・施設設備の充実度は優先度としてそれほど高くはなく、人間関係など自分が働きやすい環境を大事にしたい ・事前見学ができて、園の雰囲気をしっかり見てから就職を決めたい

<p>希望する勤務地について</p>	<p><就職先を決めた理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実家から通いたかったため、県外は考えなかった。給与面では他府県に比べると低くなるが、地元重視から県内で探した ・公立保育園は競争倍率が高いので、県内のいろいろな自治体の採用試験を受けた。県内の2市に合格したが、もともと地元志向だったのと、家からの近さを重視して地元の市に決めた <p><希望する勤務地と理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内北部か、もしくは幼少時住んでいた県外の公立を志望 ・奈良県は住み心地がよいので、できれば県内がいい。県外であれば、自分の実家に帰りやすい地域で就職したい ・現在、私立園でアルバイトをしており、園長先生もよい人で就職の声もかけてくれているが、福利厚生を考えると、公立も検討したい。自宅から近く、交通の便がよければ県外でもよい
<p>就職先の検討にあたり、あるとよい取組</p>	<p><ウェブサイトの充実></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職に関する情報は、自分で自治体のウェブサイトや大学に貼っているポスターを見ないといけないので、就職情報がまとめてわかるサイトがあると嬉しい ・自治体によって保育士支援に違いがあるが、それぞれの取組の情報をまとめているサイトがないところが多い ・給与、休暇、シフトに関する情報や、園の保育方針が事前に知ることができるとよい ・採用に関する自治体のページが見つらいと感じる。各自治体のウェブサイトから情報を探すのも大変。学生にとってもわかりやすく、見やすくなるとよい ・明石市のサイトでは、一覧で募集の園が見ることができ、条件、給与、見学可能か等も見られて便利だし、保育士支援に力を入れていると感じた <p><見学の機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職先の検討をする際には、園を見学したい ・就職を検討する時、学生の見学の受け入れをしている園もあるが、私立の一部で、公立はあまりないように感じる ・園見学について、電話をして見学したいと頼めば、受け入れてくれるのではないと思うが、オープンに気軽に見学できる雰囲気ではない。見学の応募なども、ネットのフォームで応募できるとよい <p><現場で働く保育士と話す機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ・OB・OGに大学に来てもらって話を聞くという機会はない。現役の保育士の話を聞くにも、自分で探さないといけない。実習以外では話す機会がないので、大学などで、保育士の話を聞く機会があれば参加してみたい

<p>保育士への支援として自治体に取り組む必要があると感じること</p>	<p><奈良県で働く魅力を感じるための取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ・奈良県内で働きたい、県内がいいと思えるように、保育士の支援を充実させてほしい ・周りでも県外の園に就職したいという話を聞く。奈良県内で保育士をするメリットがあまりない、わざわざ奈良県内じゃなくてもいいのでは、というところがあると感じている <p><保育士の魅力発信></p> <ul style="list-style-type: none"> ・進んで保育士を希望する人が少ない。給与が低い、大変といったイメージがある。保育士によいイメージを持てるように、学校に出向いて、保育士の魅力を伝える講義などをしてほしい。保育園や幼稚園にいたのは幼い時であるので記憶があまりなく、保育士は身近な仕事と感じない人も多い。保育士養成校でなくても、途中で保育士になりたいと思った際になりやすいとよい。 ・中高生対象に、1日でもよいので保育士の体験の場があるとよい。実習の場があれば、保育士になりたいと思う学生が増えるのではないかと。SNSや資料の情報だけでは、保育士のよいところ、魅力はわからず、体験しないとわからない <p><研修について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修は、通常業務の後の夜間に実施されたり、休日に地域のイベントにかり出されることもあると聞いている。その分振替休日が取れるとよいし、タイムカードを切ったらすぐ終われる環境にしてほしい ・研修も時間外ではなく、勤務時間内できるとよい <p><休暇の取得について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・土日勤務の振り替え休日をしっかりと取れるようにしてほしい ・今は、長期休暇は取りづらく、1週間以上は休みづらいと現場の保育士より聞いたので、長期休暇が取得できるとよい。お盆や年末年始なども交代で長期休みを取れるとよい ・休み方も個人でニーズに応じて選べるとよい。個々の園では難しいので、県・市レベルでそうなるように取り組んでほしい <p><給与について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与を上げてほしい。せめて他業種と同じにしてほしい ・長く続けるとしたら、やはり給与は大事。他業種に比べると初任給も低い。公立保育園は長く続けていけば給与は上がっていくが、初任給や2～3年目の給与は低い。20、30代は、結婚や出産でお金がかかる時期でもあるので手当がつくとよい <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育士の数が足りないと感じる。アルバイト先では子ども20人に対し保育士は2人でまだ余裕があるが、それでも子ども同士のけんかなどが生じると、1人がその対応にあたり、残る1人で他の子どもを見なければならぬ。日々の保育で、
--------------------------------------	--

子どもがけがをしたなどトラブルがあった時にすぐに入ってくれる先生がいるとありがたい

- ・書類は減ってほしいと感じる。加配に入っている保育士の話を聞くと、支援が必要な子どもの指導案を毎週作っており、締め切りに追われているようだ。週案ではなく、月案でよいのではないか。書類作成が大変でおやつの時間を抜けだして作成している先生もいるようで、本末転倒である。書類がもっと減ると、もっと子どもと関われる時間が増えると感じる。
- ・自治体が、保育士が相談できる匿名フォームなどを設けて、保育士が相談できる場所をつくってほしい。若い世代は電話に慣れておらず苦手なため、SNSを活用した相談システムがあるとよい。返信があれば、相談先に相手がいると感じることができる
- ・違う園で働いている保育士との意見交換の場があるとよいのではないか。同じ園だけだと世界が狭いと感じる
- ・安全に遊べる場や安全に散歩できる場所があるとよい
- ・保育士支援について、今は、国や自治体からの一時的な支援が多いと感じるが、長期的な支援をしてほしい

9 まとめと考察

■採用に採用に課題があることもあり、現場における人手不足が課題

- ・ 保育施設調査では、3割の施設が、令和2～4年度において、正規・非正規ともに保育士を予定通り採用できておらず、採用に苦慮していることがうかがえる。また、過去3年間の1施設当たりの新規採用者数は6.6人（うち正規職員3.3人）である一方で、過去3年間の1施設当たりの退職者数が5.4人（うち正規職員2.5人）と、ほぼ職員が増えていない状況にある。
- ・ 保育士等調査では、約4割が休憩が十分に取れていない状況にあり、その理由として、「人手不足のために保育業務から抜けられない」が最も高い。
- ・ 保育士等調査では、退職した理由、他施設で働きたい理由において、「一人一人にかかる負担が大きい」といった人手不足に関する回答が上位にあがっている。
- ・ 保育士等調査では、保育現場で対応が難しいこと、負担感の大きいこととして、「保育士1人でみる子どもの数が多い」が約5割となっているが、施設調査では、4割弱とやや開きがあり、より現場で働く保育士において、人手不足感を強く感じていることが考えられる。保育士等調査の自由意見でも、保育士不足や保育士1人が見る子どもの多さに関する意見が多くみられた。

■採用がうまくいかないと、働きやすい環境づくりにも課題があり、悪循環

- ・ 保育施設調査において、職場定着の取組を採用状況別にみると、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」施設では、「人材育成制度の充実（メンター制度等）」、「福利厚生充実」、「メンタルヘルス対策」、「相談窓口の設置」、「苦情や意見等への対応体制の整備」などが他に比べ低くなっている。
- ・ 保育の質を向上させるための取組についても、「正規・非正規の保育士とも予定数どおり採用できなかった」施設では、「事務作業の効率化」、「給与や待遇改善による人材の確保」、「キャリアパスの仕組みの構築」といった取組が他に比べて低くなっている。
- ・ また、採用状況別に働き方改革の取組の有無をみると、「正規職員の保育士は予定数どおり採用できた」施設において、実施している割合が高くなっている。
- ・ 採用がうまくいっていないことで、人員に余裕がなく、処遇改善や人材育成、働く職員への支援体制の整備など、働きやすい職場づくりを整えるところにまで取り組めていないことが考えられる。

■給与への不満

- ・ 給与については、運営主体に関わらず「200～300万円未満」が最も割合が高いが、年代別にみると、20代では「200～300万円未満」が5割を超えている。通算就業年数別にみると、10年未満までは「200～300万円未満」が3割以上を占めており、雇用形態別にみると、正規でも「200～300万円未満」、「300～400万円未満」で約6割を占めている。
- ・ 満足度についても給与が最も低く、勤務内容に対する給与の妥当性においても、「安いと思う」、「やや安いと思う」の合計が7割を超えている。特に、20代、30代で、「安いと思う」の割合が高く、20代、30代では、保育士以外の仕事がしたい、仕事はしない理由でも、「給与に不満があるた

め」が高く、また30代では退職の理由でも、給与面が他の年代に比べ高い傾向にあり、20代、30代の定着について、給与面の影響が大きいと考えられる。

- ・ 保育施設調査においては、職場定着のために今後取り組みたいこととして、現状の取組を上回っているものに「給与の引き上げ」があがっており、施設も給与面の引き上げにより人材確保・定着に取り組んでいきたい意向があることがうかがえる。

■ 発達に課題のある子どもへの対応の難しさ

- ・ 保育現場で対応が難しいことについて、保育施設調査、保育士等調査いずれにおいても、「発達に課題のある児童への対応」の回答が最も高くなっている。
- ・ 「発達に課題のある児童への対応」への必要な支援や取組としては、専門家による助言や相談等専門家によるサポートを求める意見や、加配やフリー保育士の充実等人材の増員を求める意見などが挙げられている。
- ・ 保育士等対象の意見交換会においても、専門家やSVによる助言を受けられる機会の確保や、専門的知識やスキル向上のための研修を求める声も聞かれた。

■ 事務作業、書類作成の負担が大きい

- ・ 時間外勤務が発生する主な理由や、休憩が取れない主な理由として、「保育日誌などの書類作成」が上位。
- ・ 保育士以外の仕事、仕事はしない理由において、「書類作業など保育以外の仕事の負担が大きいため」が最も高く、特に、20代、30代で高くなっている。
- ・ また保育士等調査の自由記述において、書類作業が多く持ち帰りをしているといった意見や、意見交換会でも書類作業が負担、保育士の仕事内容の明確化が必要といった意見が聞かれた。

■ 休憩、休暇が取れる環境づくりの重要性

- ・ 休憩の取得状況別に満足度をみると、「ほぼ完全に取れている」と、通勤時間に加え、「勤務時間」、「休暇の取りやすさ」、「休憩の取りやすさ」、「職場の人間関係」、「保育士としてのやりがい」の満足度が1点を超え高くなるが、逆に、休憩の取得が「5割程度取れている」以下になると、0点を下回る項目が多くなる。
- ・ 休憩を「ほぼ完全に取れている」と、今後の就業意向として、「現在の施設で保育士として働き続けたい」が高くなっている。
- ・ 保育士等対象の意見交換会では、休憩時間中に職員会議をしているといった声や、休憩を職員室で取ることで書類作業をしてしまうという声がある一方で、休憩スペースを保育室や職員室とは別に確保することで休憩をしやすい環境づくりを進めているといった声もあった。余裕のある人員配置で休憩をしっかり取得できることの必要性への意見が聞かれた。
- ・ 休憩をしっかり取得できることで、休憩時間に他の職員とコミュニケーションを取る機会も生まれることなども考えられ、休憩をしっかり取得できる環境づくりが、人間関係の向上含め職場の満足度を高めること、ひいては職場定着に重要であると考えられる。

- ・ 有給休暇の取得状況別の満足度についても、有給休暇の取得が「半分未満しか取得できなかった」以下になると、0点を下回る項目が多くなっている。
- ・ 保育士等対象の意見交換会では、連続休暇の取得しやすい環境づくりが必要との意見も聞かれた。
- ・ 保育士等調査では、前述の通り約4割が休憩が十分に取れていない状況であり、有給休暇も「ほぼ取得できなかった」、「半分未満しか取得できなかった」の合計が4割を超えている。一方で、保育施設調査においては、職場定着のために取り組んでいることとして、公営民営ともに、「休憩・休暇を取得しやすい環境の整備」の割合が約7割と上位にあがっており、施設側は取組を進めているものの良い効果が出ていないことも考えられる。
- ・ 働き方改革の中でも、特に休憩や休暇が十分に取得できる環境づくりに取り組むことで、職場満足度の向上や職場定着への効果が大きい可能性が考えられる。

■ 働き方改革の効果に対する意識の相違と、働き方改革が職場満足度、職場定着への効果

- ・ 多くの施設が働き方改革の取組を実施し、取組に対して、効果があると回答している一方で、保育士等は施設ほど効果を感じておらず、働き方改革の取組に対する認識にずれが生じている可能性が考えられる。
- ・ 保育士等調査においても、保育補助者の活用による業務負担軽減の効果実感は高く、人手不足を強く感じている現場の保育士等において、保育補助者の活用は効果の実感が強いといえる。
- ・ 保育士等調査において、働き方改革を実施している場合、すべての満足度の項目が他に比べて高くなっている。また、働き方改革を実施していると、今後の就業意向として、「現在の施設で保育士として働き続けたい」が高く、実施していない場合と比べると大きな差がある。
- ・ 働き方改革を職員にもしっかりと伝わる形で実施し、職場の働きやすさ向上に向けて取り組むことで、職場の満足度につながり、就業意向にも影響すると考えられる。

■ 職場定着のためには、「保育士としてのやりがい」を感じられることが重要

- ・ 保育士等調査において、今後の就業意向別に、満足度の平均値をみると、「現在の施設で保育士として働き続けたい」場合、すべての項目が他の就業意向の場合に比べて大きく、「保育士としてのやりがい」が1点を超え高くなっている。
- ・ 一方、「保育士以外の仕事で働きたい・仕事はしない」場合、「保育士としてのやりがい」の満足度が、「現在の施設で保育士として働き続けたい」場合に比べて低く、保育士としてのやりがいを感じられることが就業意向に大きく影響すると考えられる。
- ・ 満足度の項目別に資質向上のための取組をみると、「保育士としてのやりがい」が「満足・やや満足」の場合には、「自施設内の研修への参加」が「不満・やや不満」に比べて高くなっている。一方で、「仕事量」、「勤務時間」、「休暇の取りやすさ」、「休憩の取りやすさ」が「不満・やや不満」の場合に、研修への参加に関する項目の割合が「満足・やや満足」に比べて高くなっている。
- ・ 自施設内の研修をはじめとした、研修の参加は、保育士としてのやりがいの向上にもつながり、やりがいの向上により職場定着にも好影響が生まれる可能性が考えられる。ただし、研修については、勤務時間外や休憩時間などを使わずに参加できるような工夫が必要であるとともに、時間を割いて

参加してよかったと満足度が得られる研修になるよう研修企画の工夫も求められる。

■若手保育士の定着が課題、若い世代が求める職場環境

- ・ 令和2～4年度の退職者の経験年数別の退職者数をみると、1～3年未満の退職者数が最も多く、1年未満を含めると、約4割が3年に満たない若手保育士となっており、若手保育士の定着が課題になると考えられる。
- ・ 20代、30代では、現在の就業先に決めた理由において、「福利厚生の実度」が、また退職した理由においても、「職場の人間関係がよくないため」、「時間外勤務が多いため」、「休暇が十分に取れない、取りづらいため」が40代以上に比べ高く、若い世代は、給与面もさることながら、「働きやすい環境」を重視していると考えられる。

■保育士を目指す学生を増やすための保育士の勤務環境改善と保育士の魅力発信

- ・ 保育士養成校に通う学生調査では、約半数が保育士としての就職を希望しているが、約2割は保育士としての就職を希望していない、約3割はまだ決めていないという回答であった。
- ・ 保育士としての就職を希望していない、まだ決めていない理由としては、給与面と休暇の少なさ・取りづらさが上位となっており、保育士を目指す学生を増やすためにも、給与面に加え、働きやすい環境づくりが求められる。
- ・ 保育士養成校に通う学生へのインタビュー調査でも、給与面のほか、休暇をしっかりとれるようにしてほしいといった勤務環境に関する意見とともに、就職先の検討にあたり、県内の保育所の保育理念や勤務環境（給与、休暇、シフト等）がまとめたウェブサイトがあるとよいと情報提供に関する意見があった。
- ・ また、学生の中でも、保育士は給与が低い、大変といったイメージがあるため、学校で保育士の魅力を伝える機会や、中高生の中に保育士を体験できる場があればよいといった意見が聞かれた。