

Research Report

2019年1月7日
 経営サポートセンター リサーチグループ
 調査員 小寺 俊弘

平成30年度「保育人材」に関するアンケート調査の結果について

福祉医療機構で全国の保育施設を対象に、「保育人材」に関するアンケート調査を実施した。

平成30年8月1日現在の要員状況については、全体の29.4%が不足と回答し、8.5%の施設が要員不足による児童の入所受け入れ制限を実施していた。

平成30年春の新卒者採用実績については、「3人未満」「採用無し」と回答した施設がいずれも約4割で、平均採用者数は1.30人であった。平成28年から平成30年までの3年間の新卒者採用数（平成28年1.31人、29年1.40人）は横ばいだったものの、採用計画数（平成28年1.92人、29年2.12人、30年2.18人）との乖離が年々拡大しており、不足感が強まっているとみられる。

平成29年度の定年退職を除く退職者数は全体の46.1%の施設が「3人未満」と回答した。平均退職者数は2.19人で、平成30年春の新卒者採用のみでは退職者の補充ができていない状況であった。退職理由としては「転職（保育業界）」が最多で、他の保育施設との競合が垣間見られた。

平成30年度には89.4%の施設が昇給を実施した。年間休日数は、平均106.0日と全業種平均の113.7日より7.7日少ない結果となった。

新卒者採用に着目した分析を行ったところ、採用実績を上げている施設に共通する特徴として、早遅番手当や人事考課制度、資格取得費用の援助等、職員の働きの評価や学ぶ意欲を後押しする仕組みを備え、新卒者の求める情報を積極的に提供していることが明らかとなった。

はじめに

福祉医療機構（以下「機構」という。）では、保育分野における人材不足等の現状と、人材確保への取り組み事例等の把握を目的として、機構融資先の法人が運営する保育施設を対象として、平成28年度¹に引き続き「保育人材」に関するアンケート調査を実施した。

本レポートではまず、今次調査の集計結果から、保育施設における職員の状況、待遇・福利厚生、要員不足状況、採用および退職実績、採用活動等の状況について概観する。その後、新卒者採用実績別にそれぞれの施設の取り組み等を比較・分析し、新卒者採用にあたってのヒントを探った。

なお、今次調査における「職員」とは保育業務に直接に携わる職員（保育士・保育教諭・保育補助者等）を意味し、調理員・事務員等は含まない。

1 アンケート調査結果

1.1 概要

対 象：保育所または認定こども園を運営する法人 3,895 法人

回 答 数：1,098 施設

有効回答数：1,069 施設（895 法人）

有効回答率：23.0%

実 施 期 間：平成30年8月31日（金）～
平成30年9月21日（金）

方 法：Web アンケート

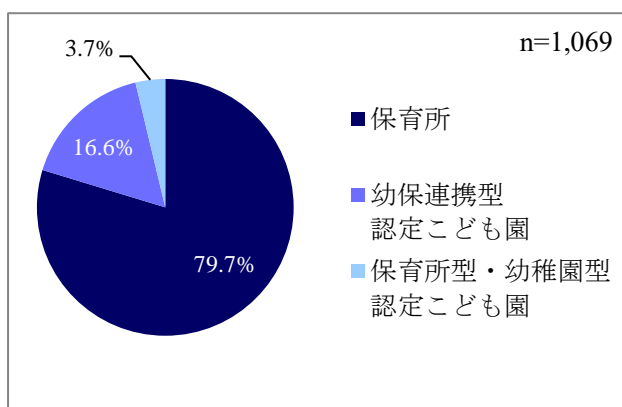
¹ 福祉医療機構 「『保育人材』に関するアンケート調査の結果について」（平成28年10月調査実施）
http://www.wam.go.jp/hp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2018/rr17006_3.pdf

1.2 回答者の属性

回答の施設形態別の内訳は、保育所が 852 施設、幼保連携型認定こども園が 177 施設、保育所型・幼稚園型認定こども園が 40 施設であった（図表 1）。

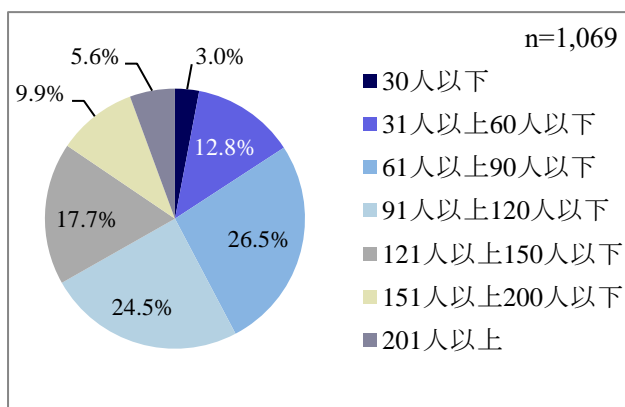
定員規模は、「61 人以上 90 人以下」、「91 人以上 120 人以下」がそれぞれ全体の 4 分の 1 程度を占めた（図表 2）。回答施設全体の平均定員は 112.5 人であった。

（図表 1） 施設形態



注) 数値は四捨五入しているため、合計・内訳が一致しない場合がある（以下、記載がない場合は同じ）
資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

（図表 2） 定員規模

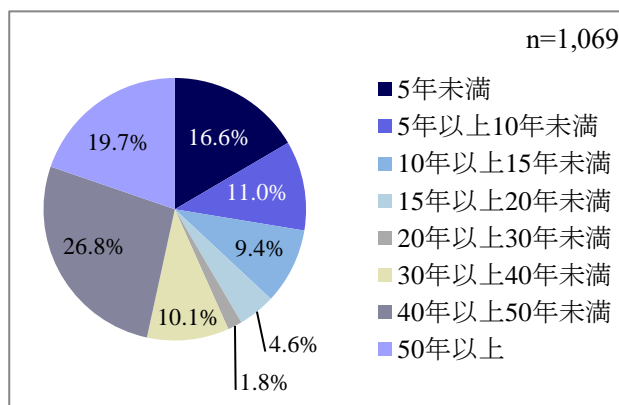


施設の開設後経過年数は、「40 年以上 50 年未満」の施設がもっとも多く、回答施設全体の平均は 31.4 年であった（図表 3）。

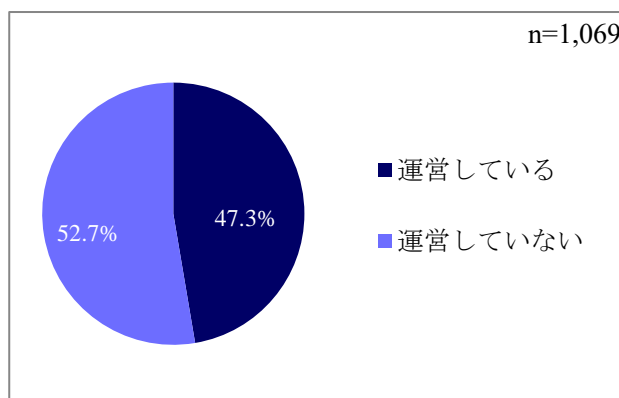
半数弱が複数の保育施設を運営していると回答した（図表 4）。

平日の閉所時間（営業終了時間）をみると、7 割を超える施設が 19 時には営業を終了していた（図表 5）。

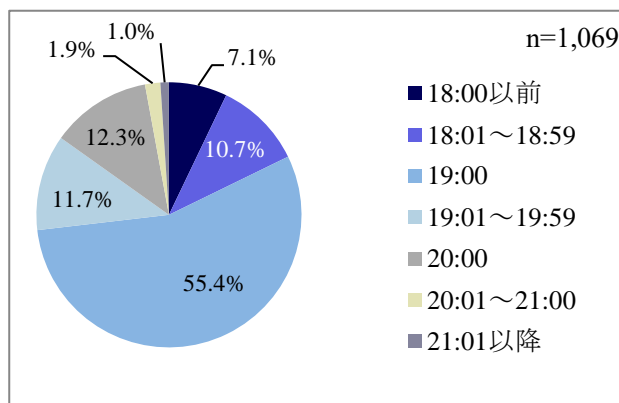
（図表 3） 施設開設後経過年数



（図表 4） 複数施設運営状況



（図表 5） 平日閉所時間



1.3 職員の状況

【職員の95.8%が女性で、職員全体では30歳未満の職員が32.9%。職員全体のうち正規職員の割合はおおむね6割程度】

回答施設全体の性別・年齢層別に常勤換算した職員の構成割合をみると、全体では30歳未満が32.9%を占め、30歳代、40歳代がそれぞれ25.6%、20.5%であった(図表6)。職員全体に占める女性職員の割合は95.8%で、男性職員は30歳未満、30歳代にわずかにいるものの、保育施設の職員の大多数は女性といえる。なお、女性職員のための施設は586施設で、全体の54.8%であった。

(図表6) 性別・年齢層別職員構成割合(平均)

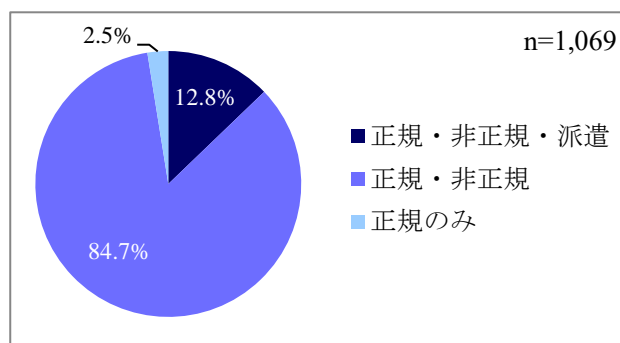
年齢	構成割合		
	(%)	うち男性	うち女性
30歳未満	32.9	1.6	31.4
30歳代	25.6	1.4	24.1
40歳代	20.5	0.4	20.1
50歳代	14.4	0.2	14.2
60歳代	5.7	0.3	5.4
70歳以上	0.7	0.1	0.6
計	100.0	4.0	95.8

注) 施設の職員全体(常勤換算)を100としたときの、性別・年齢層別の構成割合を示す。

職員の雇用形態については、正規職員と非正規職員を雇用していると回答した施設が全体の84.7%と最多で、正規職員・非正規職員・派遣職員を雇用している施設は12.8%、数は少ないものの、正規職員のみを雇用していると回答した施設は2.5%であった(図表7)。

雇用形態別に回答施設の職員構成割合をみると正規職員の割合はおおむね6割程度であった(図表8)。

(図表7) 職員雇用形態



(図表8) 雇用形態別職員構成割合(平均)

職員雇用形態	正規 (%)	非正規 (%)	派遣 (%)
正規・非正規・派遣	62.0	29.9	8.1
正規・非正規	63.9	36.1	-

注) 施設の職員全体(常勤換算)を100としたときの、雇用形態別の構成割合を示す。

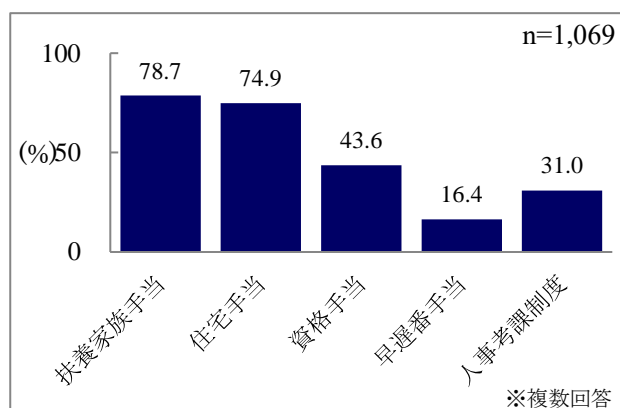
1.4 待遇・福利厚生

1.4.1 給与・賞与の状況

【専門学校・大学卒業者ともに入職後5年で平均2万円の昇給】

給与における手当等は「扶養家族手当」「住宅手当」が7割超の施設で導入されていた。一方で早退手当は16.4%の導入にとどまった(図表9)。それぞれの手当の平均支給額は、住宅手当が19,537円、扶養家族手当は15,381円、早退手当については1勤務単位での支給の場合は929円、1月単位での支給の場合は10,102円であった(図表10)。

(図表9) 給与における手当等の導入状況



※複数回答

(図表 10) 給与における各種手当額 (平均)

手 当 等	支給額 (円)	回答 施設数
住宅手当	19,537	801
扶養家族手当	15,381	841
早遅番手当 (1勤務単位支給)	929	74
早遅番手当 (1月単位支給)	10,102	101

注) 住宅手当は支給上限額。扶養家族手当は配偶者1人、子1人が対象となる場合の支給額。

新卒者の平均初任給は専門学校卒業者が17.41万円、大学卒業者が18.28万円だった(図表11)。また、調査時点の給与規程等から算出した5年後の給与月額、前者が19.44万円、後者が20.34万円でいずれの場合においても入職後5年間で2万円程度の昇給となる計算である。

(図表 11) 初任給および5年後給与額(平均)

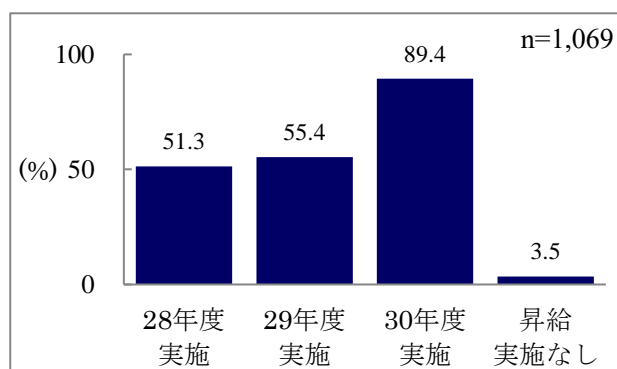
最終学歴	初任給 (万円)	5年後給与 (万円)
専門学校卒業	17.41	19.44
大学卒業	18.28	20.34

注) 初任給：専門学校卒業者は20歳、保育士資格のみで入職、大学卒業者は22歳、保育士資格のみで入職した場合。5年後給与は調査時点の給与規程等をもとに算出(人事評価等のごく普通の評価であった場合を想定)した額。

平成30年度に定期昇給および処遇改善加算を含む昇給を実施した施設は全体の89.4%であった。過去3年間の推移をみると、平成30年度に昇給を実施した施設は平成28、29年度と比較して大きく増加していた(図表12)。平成28年度から平成30年度までの3年連続で昇給を実施したと回答した施設は全体の46.9%にあたる502施設であった。

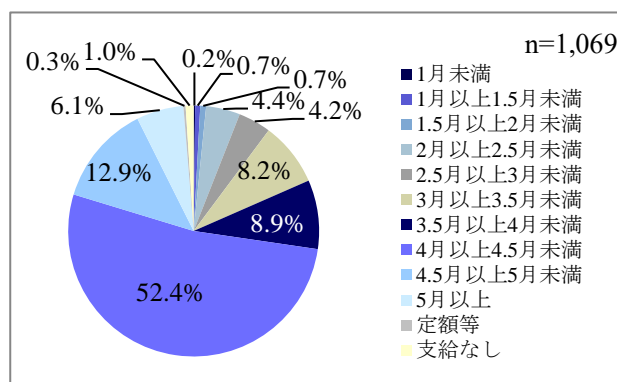
年間の賞与支給基準月数は「4月以上4.5月未満」が52.4%と最多で、「4.5月以上5月未満」「3.5月以上4月未満」と続き、平均は3.99月であった(図表13)。

(図表 12) 過去3年間の昇給実績



注) 定期昇給および処遇改善を含む昇給の実績

(図表 13) 年間賞与支給基準月数



1.4.2 福利厚生状況

【年間休日数は平均106.0日。全業種平均よりも7.7日少ない状況】

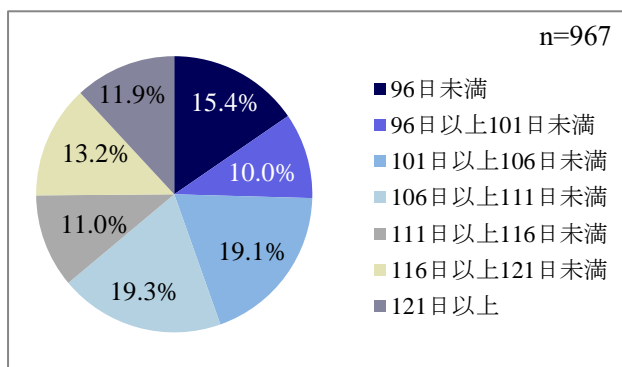
有給休暇を除く年間休日数は「106日以上111日未満」「101日以上106日未満」がそれぞれ全体の2割程度を占めた。回答施設の平均は106.0日であった(図表14)。平成29年度の年間休日数の全国平均²は全業種平均で113.7日、医療・福祉分野では111.5日であり、全業種平均を上回っていたのは29.7%、医療・福祉分野平均を上回っていたのは34.7%であった。

年次有給休暇の取得率は20%以上40%未満がもっとも多かった(図表15)。平成29年度の全国平均³は全業種平均で51.1%、医療・福祉分野では52.2%であり、半数程度の施設が全業種平均を下回る結果となった。

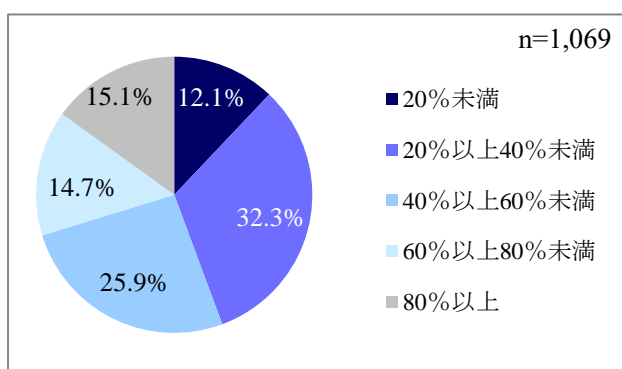
² 厚生労働省 平成30年度就労条件総合調査 労働者1人平均年間休日総数

³ 厚生労働省 平成30年度就労条件総合調査 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

(図表 14) 年間休日数

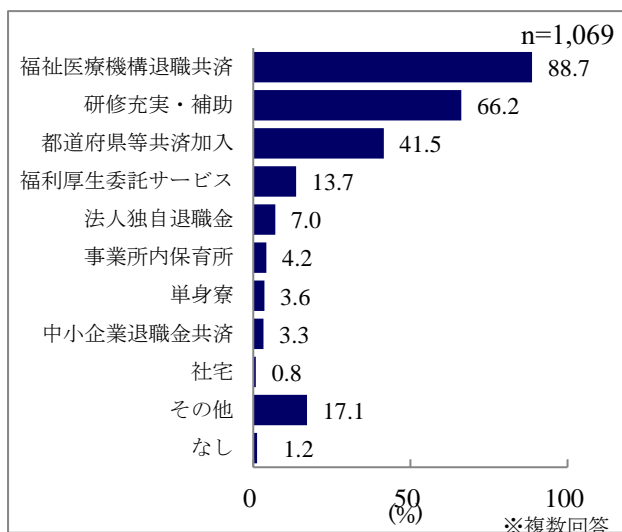


(図表 15) 年次有給休暇の取得率

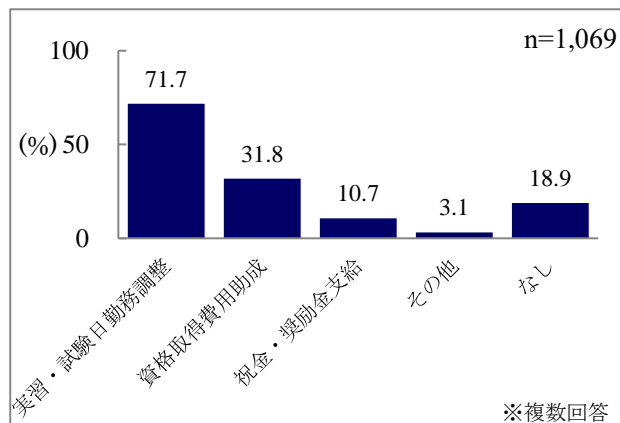


福利厚生施策は「福祉医療機構退職共済」が最多で、「研修充実・補助」「都道府県等共済加入」と続いた(図表 16)。職員の資格取得支援施策としては「実習・試験日勤務調整」が71.7%の施設で導入されていた一方、18.9%の施設では資格取得支援施策を導入していないと回答した(図表 17)。

(図表 16) 導入している福利厚生施策



(図表 17) 資格取得支援施策



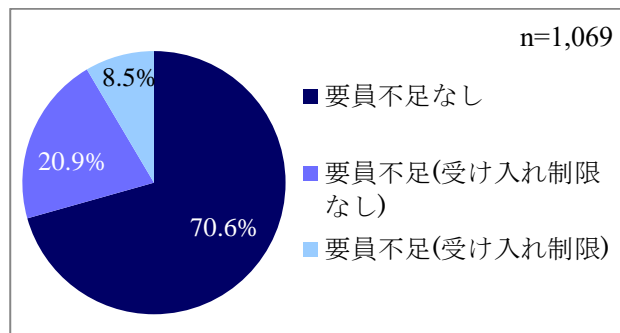
1.5 要員の状況

【29.4%の施設において要員不足が発生。要員不足による児童の受け入れ制限施設は全体の8.5%と前回調査から倍増】

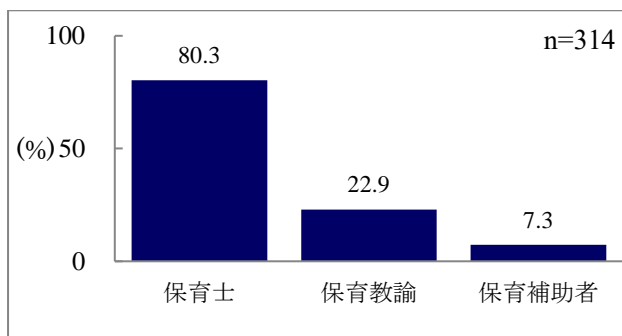
平成30年8月1日現在の要員状況について、全体の29.4%の施設が「要員不足」と回答した(図表 18)。前回調査では25.0%であり、保育施設における要員状況はやや悪化していると考えられる。8.5%の施設においては要員不足を原因とした児童の受け入れを制限しており、前回調査の4.6%から大きく増加していた。

不足している職種のはほとんどは「保育士」であった(図表 19)。

(図表 18) 平成30年8月1日現在の要員および受け入れ制限状況



(図表 19) 不足している職種



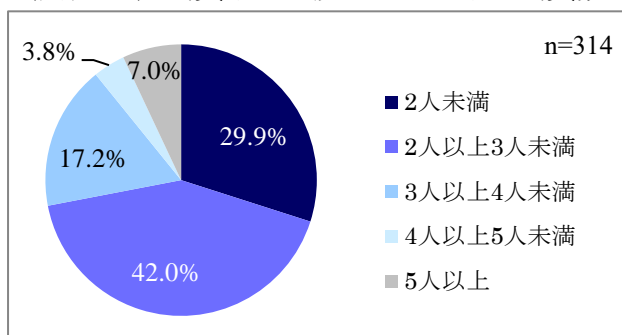
児童の受け入れを制限している施設の平成30年8月1日時点の利用率は平均87.9%と、定員の10%を超える空きがある状況であった(図表20)。

(図表 20) 要員状況別定員数・利用率(平均)

区分		定員(人)	利用率(%)
要員不足なし		110.2	101.6
要員不足	受け入れ制限なし	113.1	104.1
	受け入れ制限あり	129.8	87.9

要員が不足していると回答した施設に対して、実際に不足している要員数を尋ねたところ、「2人以上3人未満」という回答がもっとも多く、平均で2.23人不足している状況であった(図表21)。不足している要員数を施設の定員100人当りに換算したところ、受け入れを制限していない施設では1.79人が不足していたのに対して、児童の受け入れを制限している施設では2.10人が不足しているという結果となった(図表22)。

(図表 21) 要員不足施設における不足要員数



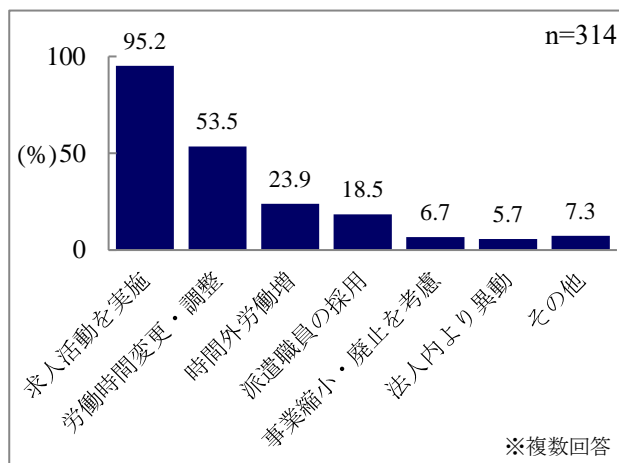
(図表 22) 受け入れ制限状況別不足要員数(平均)

区分	不足要員数(人)	定員100人当たり不足要員数(人)
要員不足施設	2.23	1.89
うち受け入れ制限なし	2.02	1.79
うち受け入れ制限あり	2.73	2.10

要員不足への対応策については、^{※複数回答}ほとんどの施設が「求人活動を実施」と回答し、次いでシフト等を調整する「労働時間変更・調整」であった(図表23)。

前回調査と比較すると「時間外労働増」との回答率が23.9%(前回21.3%)と上昇する一方で、「派遣職員の採用」は18.5%(前回22.3%)と低下しており、前回調査時よりも要員不足による既存の職員にかかる負担はより大きくなっていると考えられる。

(図表 23) 要員不足への対応策



1.6 採用および退職実績

1.6.1 採用実績

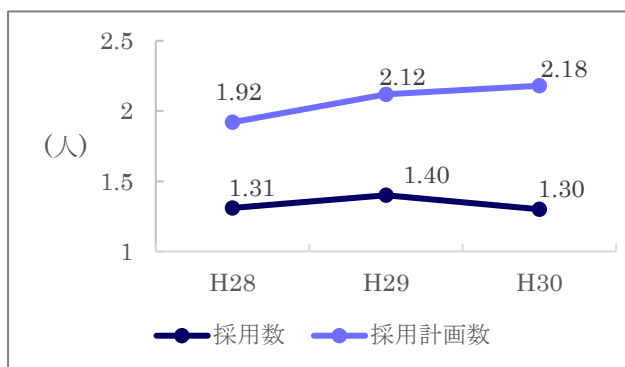
【平成30年度は約6割の施設で新卒者採用の実績あり。過去3年間で採用数は横ばいも、不足感は拡大】

平成30年春の新卒者採用実績は、「3人未満」「採用なし」がそれぞれ4割程度で、平均1.30人であった（図表24）。平成30年まで3年連続で1人以上の新卒者採用があった施設は全体の34.2%にあたる366施設であった。一方、3年連続で新卒者採用を行っていない施設は149施設あったが、そのうち106施設においては要員が不足していないとの回答であったことから、新卒者採用を見送ったと考えられる。過去3年間の新卒者採用数の推移はおおむね横ばいといえるが、各年度の施設の採用計画数（採用希望数）との乖離はこの3年間で徐々に拡大しており、採用する施設側としては、不足感が拡大しているとみられる（図表25）。

（図表24）過去3年間の新卒者採用数

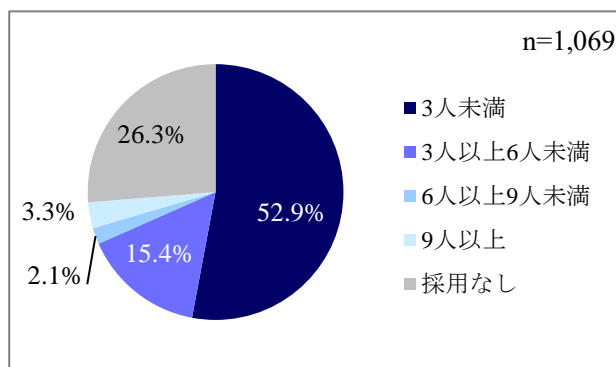
採用者数	回答施設割合 (%)		
	H28	H29	H30
3人未満	44.3	45.5	42.6
3人以上6人未満	12.4	14.0	14.0
6人以上9人未満	2.4	1.4	2.1
9人以上	0.7	1.8	0.5
採用なし	40.1	37.3	40.9
平均(人)	1.31	1.40	1.30

（図表25）新卒者採用計画数と採用数の推移



平成29年度1年間の新卒者以外の採用実績は「3人未満」がもっとも多く、次点は「採用なし」、平均は1.87人であった（図表26）。

（図表26）平成29年度 新卒者以外の採用数

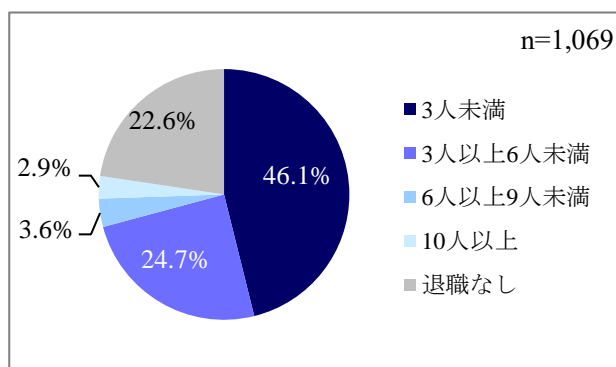


1.6.2 退職実績

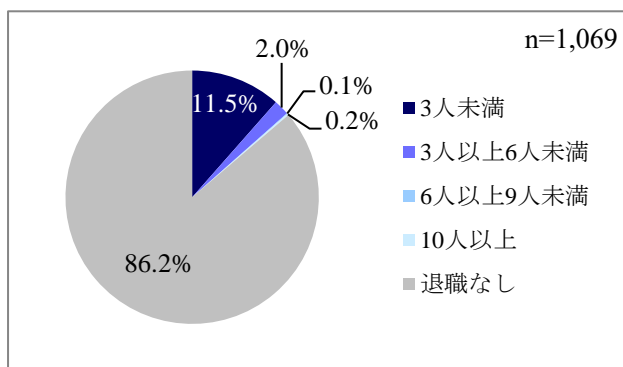
【平成29年度中に定年退職を除き平均2.19人が退職、退職理由は保育業界内での転職がもっとも多く、保育士需要の高さから施設間で競合が発生か】

平成29年度中の定年退職以外の退職者数は「3人未満」が最多で、次いで「3人以上6人未満」「退職なし」との回答も2割強あったものの、全体を平均すると2.19人であった（図表27）。定年退職者数については「退職なし」が大多数で、平均0.22人と退職者数としてさほど影響はない（図表28）。平成29年度の定年退職を除く退職者が平均2.19人に対し、平成30年春の新卒者採用数が平均1.30人と、新卒者採用だけでは退職者の補充がままならない状況といえる。

（図表27）平成29年度 退職者数（定年退職以外）

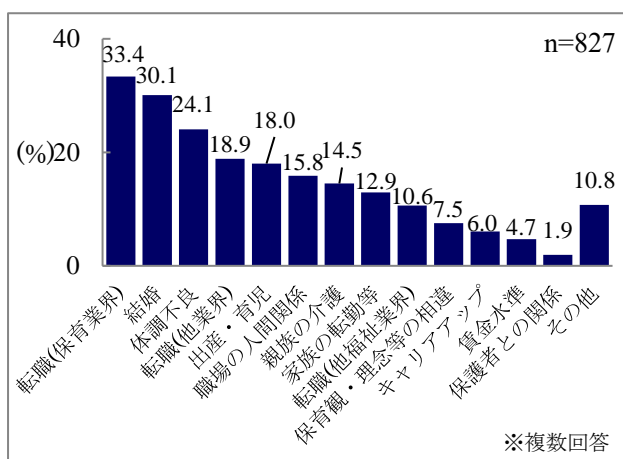


(図表 28) 平成 29 年度 退職者数(定年退職)



平成 29 年度中に退職者が発生した施設の退職理由は「転職（保育業界）」が最多で、「結婚」「体調不良」と続いた（図表 29）。保育士需要の高さから施設間での競合が起きているとみられる。

(図表 29) 平成 29 年度 退職者の退職理由



1.7 採用活動

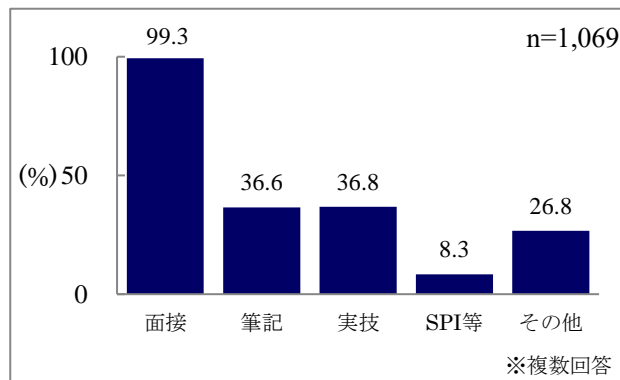
1.7.1 採用試験・採用活動時期

【大多数の施設で採用面接は実施されている一方、筆記・実技試験を課している施設は半数未満。採用活動時期は前回調査と比べて早期化】

採用にあたっての求職者に課す試験内容は、「面接」がほぼすべての施設で「筆記」「実技」試験が 4 割弱の施設において実施されていた（図表 30）。なお、「面接」のみの実施と回答した施設は全体の 45.7%にあたる 489 施設で、前回調査時の 31.8%と比べて増加して

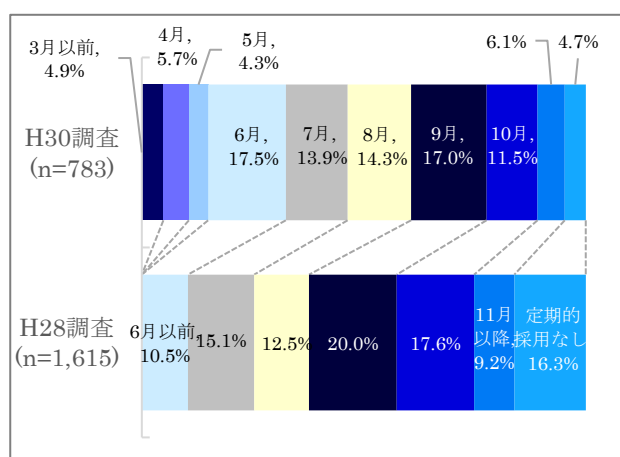
いる。また、筆記試験（前回 45.3%）および実技試験（前回 45.2%）の実施割合もそれぞれ 10 ポイント程度低下しており、近年の人材確保の難しさから売り手市場化が進み、引き続き筆記試験や実技試験が求職者に敬遠される傾向が続いているとみられる。

(図表 30) 採用試験等内容



次年度の新卒者採用活動を開始する時期は、「6月」が全体の 17.5%ともっとも多い結果となった（図表 31）。前回調査と比較したところ、この 2 年ほどで採用活動の開始時期はおしなべて早期化していることがわかる。早期に採用活動を開始するとされる株式会社立の保育施設が増加していることもあってか「（自園を内定辞退した学生は）他社から、かなり早い段階で内定が出ていた」「実習時には既に他社から内定が出ていた」といった声も散見された。

(図表 31) 新卒者採用活動開始時期の推移



1.7.2 採用経路

【新卒者採用は学校訪問等、養成校を中心とした採用経路が、非正規採用はハローワーク、職員からの紹介、人材紹介会社が有効との回答が多い結果】

採用活動にあたって、それぞれの施設が利用している採用経路とその効果をみるため、当該経路を利用していると回答した施設の割合を

「利用率」、当該経路を利用している施設のうち、実際に採用につながる効果があったと答えた施設の割合を当該経路の「有効率」として集計を行った（図表 32,33）。

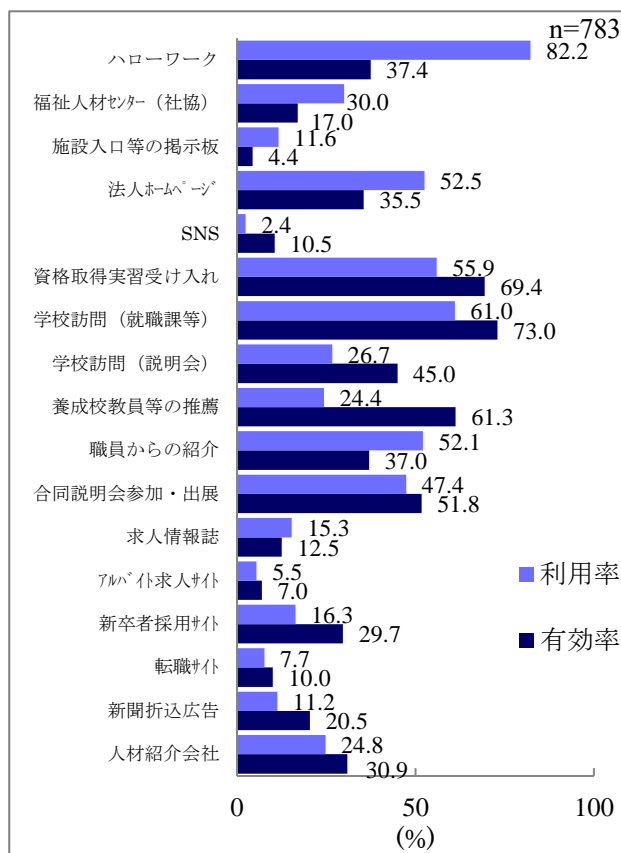
なお、直近の実績を反映するため、新卒者採用については、平成 30 年春採用のための活動を実施した施設（783 施設）の、非正規職員採用については、平成 29 年度中に 1 人以上の新卒者以外の採用実績のある施設（788 施設）の回答を抽出して集計を行った。

新卒者採用においては、「学校訪問（就職課等）」「資格取得実習受け入れ」「養成校教員等の推薦」「合同説明会参加・出展」といった経路の有効率が高く、前回調査からおおむね傾向の変化はみられなかった。

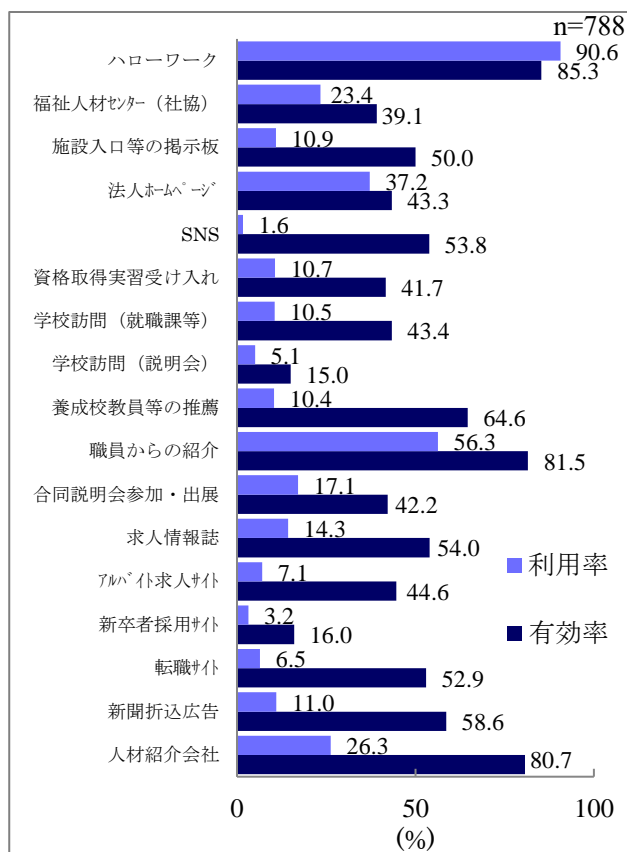
非正規職員の採用については、「ハローワーク」「職員からの紹介」「人材紹介会社」の有効率が高い結果となった。「人材紹介会社」は、前回調査と比較すると、利用率が 23.0% から 26.3% へ、有効率は 70.6% から 80.7% へといずれも上昇しており、じわりと利用が拡大している様子が見て取れる。一方、「新聞折込広告」は有効率が前回の 72.6% から 58.6% へと目に見えて低下しており、比較的若い職員を対象とする場合の効果は限定的とみられる。

新卒者採用と非正規採用のそれぞれに有効な採用経路が異なり、採用対象に応じた活動が重要であることがわかる。

（図表 32）採用経路の利用率と有効率（新卒者）



（図表 33）採用経路の利用率と有効率（非正規）



2 新卒者採用活動のために

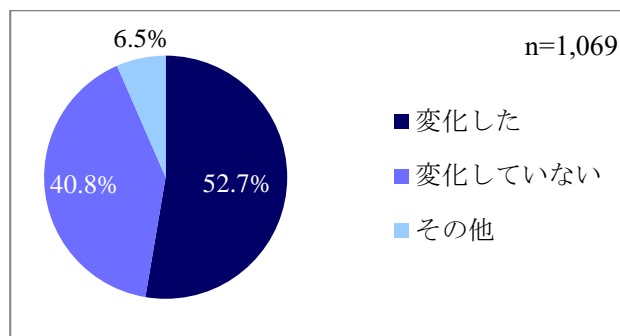
2.1 学生の傾向の変化

【給与や休日等の待遇面を重視し、複数の園を比較した上で就職先を選ぶ傾向。就職活動の早期化や都市部志向も】

本章では、新卒者の採用に焦点をあてて、今次調査結果から採用に結びつく取り組み等について分析する。採用する側である施設の取り組みについて見る前に、まずは採用される側の学生に焦点を当てたい。

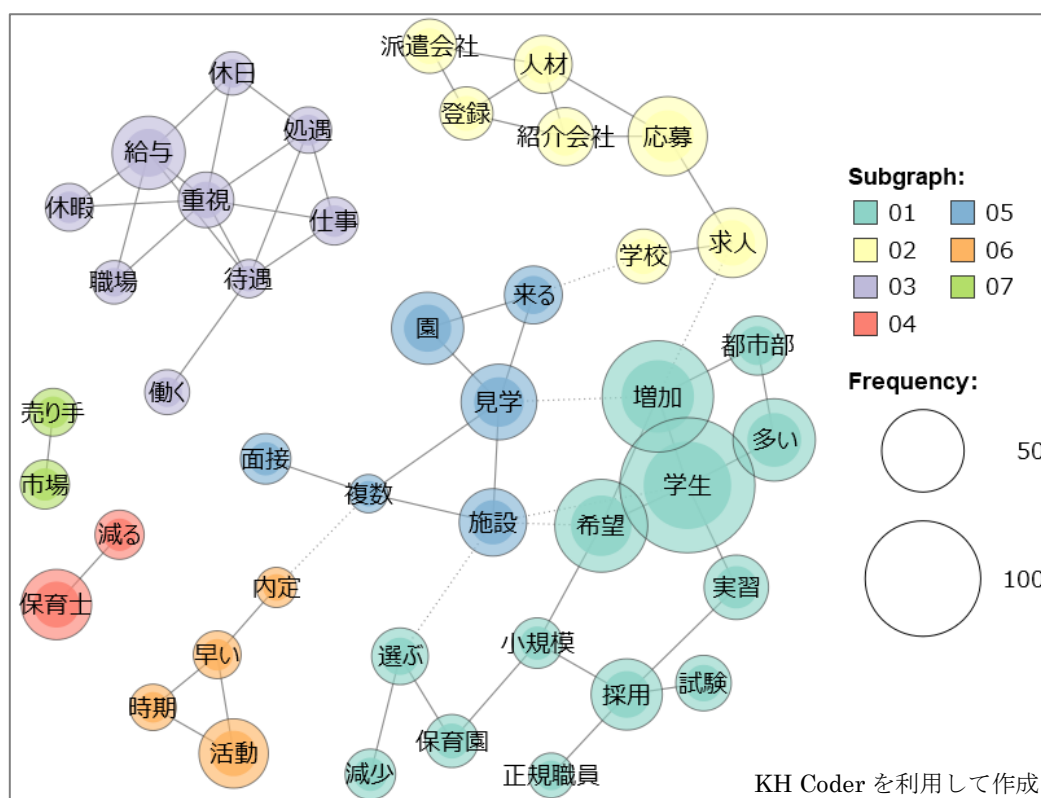
今次調査項目の中で、近年の採用活動で接する学生の傾向等について尋ねたところ、半数以上が「変化した」と回答した（図表 34）。

（図表 34） 就職活動を行う学生の傾向等



「変化した」と回答した施設に対し、その変化の具体的内容について自由記述での回答を求め、寄せられた回答に対してテキストマイニング⁴を用いて分析を行った（図表 35）⁵。

（図表 35） 就職活動を行う学生の変化



⁴ 文章を単語単位に区切り、それらの出現頻度や出現する前後関係等を定量的に分析する手法。自由記述回答等のある程度表記に揺れがある対象などにも一定の傾向等を見いだす上で有効とされる。本レポートでは、アンケートの自由記述回答の内容に共通する要素を抽出するために用いた。また、本レポートではテキストマイニングによる分析および図表の作成（図表 35,38）にあたっては、KH Corder (<http://kncoder.net/>)を利用した。

⁵ 図表 35 は、共起ネットワーク図と呼ばれる図で、自由記述回答の中にどのような言葉がどのような関係をもって出現したかを示したもの。言葉の周囲の円の大きさが、その言葉の回答中の出現頻度を、線で結ばれた言葉同士、近い位置にある言葉同士は、それらの言葉が回答中で前後関係を伴って出現したことを示している。

図から読み取ることのできる学生の傾向としては「給与・休日等の待遇面を重視」し「都市部志向」が多いこと、採用試験受験前に「複数の園を見学し、園を選択」することなどが挙げられる。なかには「人材紹介会社を利用」しての就職活動といった、ここ数年の新しい傾向とみられる変化も見受けられる。

また、他との競合という面では「就職活動時期が早まり」、かつ「早期に」「複数の園から内定を得ている」こと、加えて「保育士資格を取得しても（保育と関係のない）一般企業に就職する」といった声もあり、保育施設同士もさることながら福祉業界にとどまらない一般企業との競合も徐々に拡大しているものとみられる。

以上のことから、他施設や他業種企業等の競合先の拡大といった環境面に加え、学生も勤務地を含む待遇面について冷静な態度で就職活動にあたっており、保育施設における厳しい新卒者採用事情があらためて浮き彫りとなったといえよう。

2.2 採用に結びつく取り組み

【早遅番手当、人事考課制度の導入や資格取得費用の援助等で差。年間休日数や初任給では明確な差はみられない】

2.2.1 取り組み内容等に見られる差

前節では、昨今の新卒者の傾向や一般企業も巻き込んだ競合が起きている状況について確認した。本節では、かかる厳しい採用環境においても新卒者を採用できている施設の特徴について考える。

実際に採用実績につながる取り組み等について調べるため、平成30年春に新卒者（正規職員）の採用実績が1人以上あった施設（539施設）と採用実績のなかった施設（244施設）⁶

の2つのグループに分け、それぞれに見られる取り組み等について比較を行った。それぞれのグループで割合等に差が見られたものは以下のとおりであった（図表36）。

（図表36）採用実績別取り組み等の状況

取り組み等	採用実績あり (n=539)	採用実績なし (n=244)
採用経路-学校訪問(説明会)	29.1%	21.3%
早遅番手当の導入	19.7%	13.1%
人事考課制度の導入	35.8%	27.9%
資格取得支援-費用援助	34.0%	28.3%
退職理由-親族等の介護	10.6%	18.4%
退職理由-人間関係	12.8%	17.6%
退職理由-キャリアアップ	4.5%	9.4%
退職理由-転職(他福祉業界)	6.5%	12.3%

まず目につくのは、採用実績のある施設の方が採用経路として「学校訪問（説明会）」の利用割合が高い点である。これは、いわゆる「待ちの姿勢」ではなく、積極的に出向いて学生とコンタクトをとって、自施設の状況等の説明や、魅力をアピールしようとする姿勢の現れであるといえよう。

また、「人事考課制度」導入割合が高いことから、職員の働きを評価する仕組みや、キャリアパスが整備されていると考えられる。ある程度先の見通しをもって働くことのできる環境は、「キャリアアップ」という理由での退職が少ない結果につながっているとみられる。「転職（他福祉業界）」が少ないことから、入職後に何らかのギャップを感じる事が少なく、学生側としても事前に十分に納得した上での採用となっていると推察される。

労働環境に目を向けると、採用実績のある施設の方が「早遅番手当」の導入率が高いことが注目される。これは早遅番勤務をする職員への

⁶ 平成30年春の新卒者採用のための採用活動を実施しなかった施設（286施設）については、本節の集計より除外している。

給与面での評価であるのと同時に、育児・介護等の理由により早遅番勤務が困難な職員との不公平感の軽減等にも一定の役割も果たしていると考えられる。個々人の事情があっても働き続けやすい環境であることが「人間関係」や「親族等の介護」が退職理由となる割合の低さにもあらわれているのではないだろうか。加えて、資格取得支援施策として「費用の援助」と答えた割合も、採用実績のある施設の方が高く、働きながら学ぶ意欲がある職員を応援する体制も整っていると考えられる。

一般的に、もっとも採用実績に差がつくと思われる給与等の待遇面についてみてみると、採用実績のある施設の方がたしかに平均としてはやや上回ったものの、採用実績のない施設の平均との間に統計的に有意な差はみられなかった⁷ (図表 37)。これは、新卒者採用において待遇面の充実はもちろん重要だが、それが採用実績に直接に結びつくわけではないことを示している。

(図表 37) 採用実績別待遇面の状況(東京都⁸)

待遇等	採用実績あり n=39	採用実績なし n=29
年間休日数	106.1 日	105.5 日
専門学校卒業者初任給	19.93 万円	19.32 万円
大学卒業者初任給	20.65 万円	20.16 万円

ここまでの内容から新卒者採用に結びつく取り組みとしては、待遇面もさることながら、職員の働きを評価し、意欲を後押しする仕組みを導入していること、それによって風通しのよい、

働きやすい職場環境を整えることが重要であるといえよう。

2.2.2 学生への対応に見られる差

【採用実績のある施設ほど、学生の不安に向き合い、学生の必要とする情報を伝えようと努める傾向】

先述のとおり、就職活動を行う学生の傾向は以前とは様相が異なる。本節では採用実績のある施設とそうでない施設がその変化にどのように向き合っているのかについて、更なる分析を試みた。

前節でみた採用実績のあった施設 (539 施設) をさらに、採用計画以上に採用できた施設 (337 施設) と採用計画には満たなかった施設 (202 施設) とに分け、採用実績のなかった施設 (224 施設) をあわせた 3 つのグループによる比較を行う。これら 3 グループ間で、「学生の変化への対応」として自由記述形式で寄せられた回答に対しテキストマイニングによる対応分析⁹を行った (図表 38)。

図表 38 を眺めると、「採用実績あり (計画以上)」のグループの周辺には「説明」「伝える」「情報」「案内」「環境」「休暇」といった言葉がみられる。これらから学生の関心が高い待遇面や職場環境、休暇等について学生に「丁寧」に伝えようとしている施設の姿が見受けられる。「説明会」の「参加」「実施」等、学生との「直接」のコミュニケーションの機会が「説明」の場となっているのだろう。

「採用実績あり (計画未満)」施設についても、説明会等を利用して自らの園のことを学生

⁷ 回答施設内で採用実績と年間休日数、専門学校卒業者初任給、大学卒業者初任給に差があるか否かについて t 検定による検討を行ったところ、いずれの場合についても採用実績による有意差はみられなかった。年間休日 ($t = -0.128, df = 57, p = 0.898$)、専門学校卒業者初任給 ($t = -1.371, df = 65, p = 0.175$)、大学卒業者初任給 ($t = -1.062, df = 65, p = 0.292$)。なお、統計ソフトとして EZR を用いた。

⁸ 地域差による影響を除外するために東京都のサンプルを例として挙げた。他の道府県においても同様の傾向で、採用実績のあった施設の方が待遇面で明確に好条件ということとはなかった。

⁹ 図表中の四角形で示されたそれぞれのグループの近くに位置している言葉ほど、そのグループの回答に特徴的な言葉であり、原点 (0,0) に近い位置の言葉ほどグループ間での偏りが大きくないことを示す。

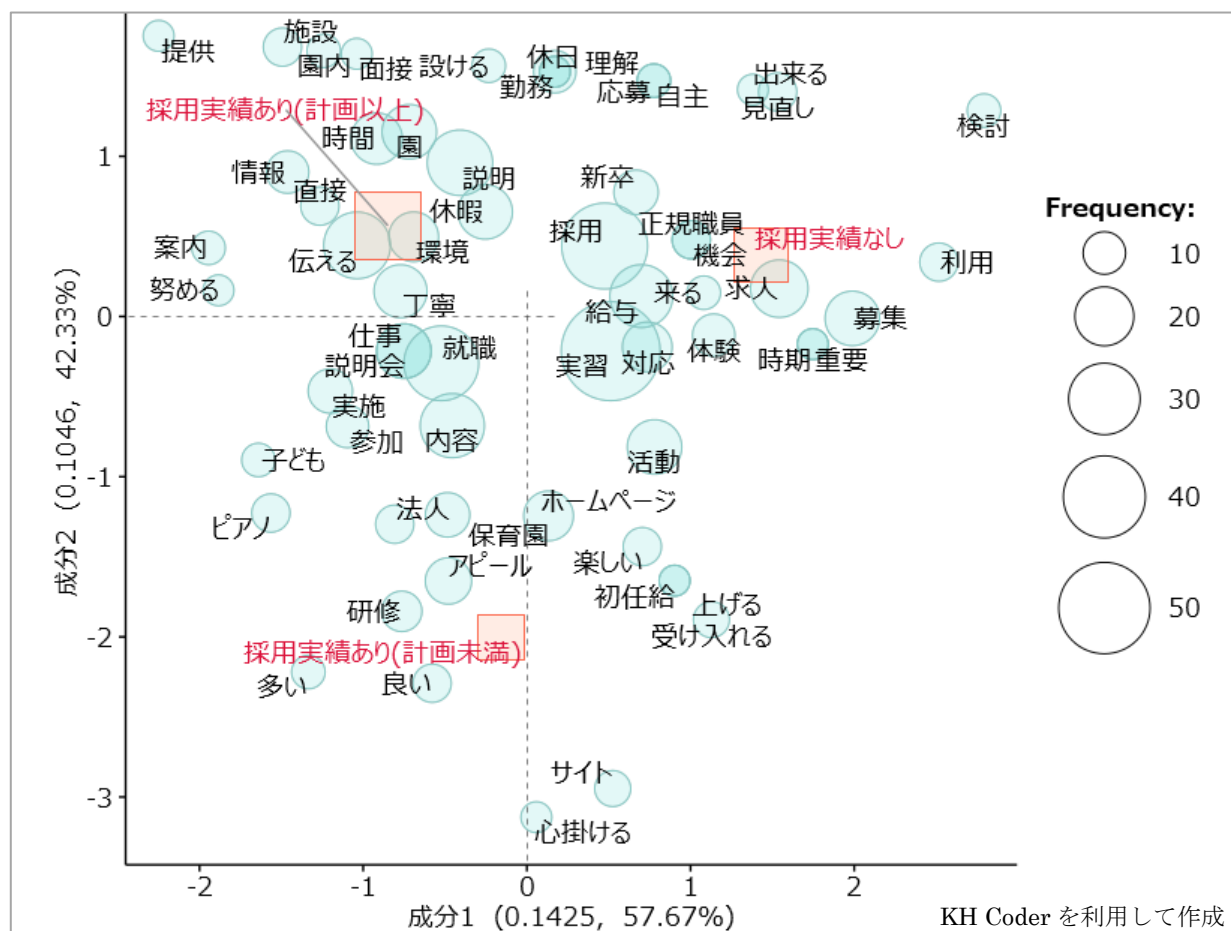
に対して積極的に「アピール」している様子がわかる。

具体的な取り組みとしては、学生に敬遠される「ピアノ」の実技試験を廃止し、不得手な新人には入職後に先輩職員等による園内研修を行い、対応するといった回答もみられた。実際に聞き取り調査を行ったところ、「保育士としてピアノは必須技能ではあるが、あくまでも日々の保育の中でピアノを弾くことが必要なものであって、必ずしも採用試験の場で弾くことができる必要はない」といった意見もきかれ、従前の方法にこだわらず、学生の変化に柔軟に対応し

ようとしている様子がわかる。より直接的なものとしては「初任給」を「上げる」といった取り組みも目に入る。

一方で、「採用実績なし」グループの周辺には自施設が主語となりうる言葉があまり見られない点が特徴で、比較的受け身の採用活動となっていることがわかる。ただし、これらの施設においても、「園の方が選ばれる立場になった」という回答が散見されることから、危機感はあるが、具体的な対応策に苦慮している状況にあるものと考えられる。

(図表 38) 学生の変化への対応と採用実績の関係



「学生が保育の内容ではなく、待遇面ばかりを気にするようになった」という旨の回答は、本章での分析を行うなかでしばしば目にした。それではなぜ、待遇面を気にするのだろうか。

現在の学生は平成不況のさなかに生まれ育った。企業や社会による将来の保障はあまり期待できず、自分のことは自分自身で面倒をみるほかないという風潮に強くさらされてきた世代と



いえる。必定、進路の選択においてもある意味で冷めた、現実的な目を持たざるをえないだろう。つまり「待遇面ばかりを気にする」のではなく「待遇面を気にしないことができない」のではないだろうか。それは不安定な時代を生きるための処世術であり、若年層の抱える将来への不安の裏返しと言い換えることもできよう。

そのような観点からあらためて本章をまとめると、採用実績のある施設に共通しているのは、学生が気にしている内容（待遇・職場環境・試験内容等）、すなわち学生の抱える不安に正面から向き合い、それを解消しようと努め、学生に対してそれらの情報を積極的に開示している点といえるのではないだろうか。

おわりに

待機児童問題と、それに伴う都市部を中心とした保育施設・保育士の不足はまだまだ改善の兆しをみせない。加えて、平成31年度には幼児教育無償化が控えており、さらなる需要の拡大が見込まれる情勢である。

今次調査は、平成28年に実施した「『保育人材』に関するアンケート」調査に引き続き、保育分野の人材確保の現状と人材確保への取り組み事例の把握等を目的として実施した。

調査のなかから、約3割の施設で要員が不足し、8.5%の施設では利用者の受け入れを制限しているなど、前回調査時点よりも要員状況は逼迫していることがわかった。

新卒者採用面では、この3年間で保育施設の平均新卒者採用数は横ばいであるものの、施設が採用したいと考える数との乖離は年々拡大し、必要数を確保できない状況が続いていることがわかった。少子化による学生数の減少や都市部の高い保育士需要の波及、学生の意識の変化等、種々の要因が考えられるが、従前のままの体制で今後も運営が継続できるほど見通しは楽観的とはいえない。

他方、すでに人口が減少局面に入っているとはいえ、当面、地域の子育て拠点として保育施設の社会的意義は薄れることはない。地域の社会資源として施設運営を継続する観点からも、要員が不足している施設における保育人材の確保は喫緊の課題といえよう。

早遅番手当・人事考課制度の導入や、資格取得費用の援助等、職員の働きの評価や意欲を後押しする仕組みの整備や、働きやすい・働き続けられる職場環境、求められている情報の積極的な提供等、本調査結果からいくつかの取り組みが新卒者採用に効果的であることが明らかになった。手垢のついた言葉ではあるが「職員が働きやすい職場作り」をすすめる地道な努力こそが、職員の確保につながることを今回の調査結果は示しているように思われる。

それぞれの保育施設において、職員の採用や処遇等について考えるうえで、本レポートがその一助となれば幸いである。

※本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません

※本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません

※本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構

経営サポートセンター リサーチグループ

TEL : 03-3438-9932 FAX : 03-3438-0371