

2020年度 保育所および認定こども園の人材確保に関する調査について —第一弾（コロナ禍の人材確保、長期的な人材確保の取組等）—

福祉医療機構では、貸付先である全国の保育所および認定こども園を対象に、2020年12月4日から同12月28日までの期間で「保育人材」に関するアンケート調査を実施した。

本レポートは、当該調査のうち定期調査項目以外の「新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取組」、「長期的な人材確保のための取組等」および「人材紹介会社に対する支払手数料」について、早期に情報提供することが目的である。

新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響等では、「合同説明会や就職セミナー等の機会が減った」、「園内の見学を全部または一部制限」した施設が約4割と、採用活動が例年どおりにできなかった施設が一定数あったが、「新卒職員の応募が減った」が2割以下、「中途採用の応募が減った」が1割以下と、応募者数への影響はさほど大きくなかったとみられる。また、コロナ禍の保育実習の受入は、「例年どおりの受入」をした施設が6割以上であったが、東京都とその他の地域で対応に違いがあった。

長期的な人材確保のための取組等では、出産・育児休業後の職員のため「勤務体系や勤務時間を工夫している」施設が8割以上、若手・中堅職員のため「有給休暇の取得促進」、「産育休や介護休暇などの制度」を実施している施設が7割以上と、多くの保育所等で職員に寄り添った支援を行っていた。職員の負担軽減のためのICT活用については、「会計業務関係」、「保護者への連絡」に関する機器等が半数以上の施設で導入されていた。一方で、ICTの活用の課題として、人材やコストのほか、職員の心理的なハードルもうかがえた。

2019年度に人材紹介会社を利用した施設においては、9割以上で支払手数料が高い、4割以上で通常採用と比べ定着率が低い、6割以上で人材紹介会社に不満があると回答していた。

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、事業者の人材確保への取組や事例を把握することを目的に、貸付先の法人が運営する保育所および認定こども園（以下「保育所等」という。）を対象に、2016年度¹および2018年度²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、調査項目のうち定期調査項

目以外の「新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取組」、「長期的な人材確保のための取組」および「人材紹介会社に対する支払手数料」について述べており、これら以外の定期調査項目については、後日報告することとしているので留意されたい。

なお、本調査における「職員」とは保育業務に直接携わる職員（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 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9・10月調査実施）
https://www.wam.go.jp/hp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2018/rr17006_3.pdf

² 福祉医療機構「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」（平成30年8・9月調査実施）
https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/190107_No007.pdf

1 調査概要・回答属性

1.1 調査概要

本調査の対象は、機構の貸付先のうち保育所等を運営する法人を対象として実施しており、開設主体が公立のものは含んでおらず、そのほとんどが社会福祉法人である。対象数等は以下のとおりである。

対象数	保育所または認定こども園を運営する法人 3,726法人
回答数	818法人 (855施設)
回答率	22.0%
実施期間	2020年12月4日 (金) ～同12月28日 (月)
方法	Webアンケート

1.2 回答属性

回答の施設種別の内訳は、保育所が735施設、幼保連携型認定こども園が91施設、その他の認定こども園（保育所型、幼稚園型および地方裁量型）が29施設であり、保育所が全体の86.0%を占めていた（図表1）。定員規模別で見ると、「61～90人」が最多の240施設で全体の28.1%、次いで「91～120人」が217施設で全体の25.4%であった。

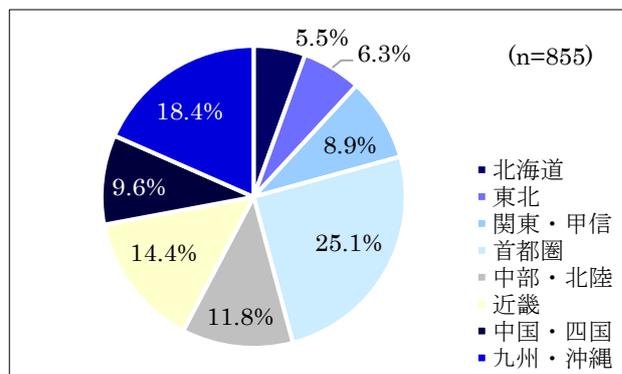
（図表1）施設種別・定員規模別の施設数

施設種類	定員規模					総計	
	60人以下	61～90人	91～120人	121～150人	151人以上		
保育所	151	225	187	105	67	735	
認定こども園	幼保連携型	1	8	24	20	38	91
	その他	3	7	6	9	4	29
総計	155	240	217	134	109	855	

資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

回答施設を所在地別割合で見ると、首都圏が最も多い25.1%、次いで九州・沖縄が18.4%、近畿が14.4%であった（図表2）。

（図表2）施設所在地別割合³



注) 数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合がある（以下記載がない場合は同じ）

2 新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取組

新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）感染拡大の影響が続くなかで、保育所等がどのように人材確保に取り組んでいるのか、その現状および対応をみることで、保育所等におけるコロナ対応のあり方を考えていきたい。

2.1 コロナの人材確保への影響

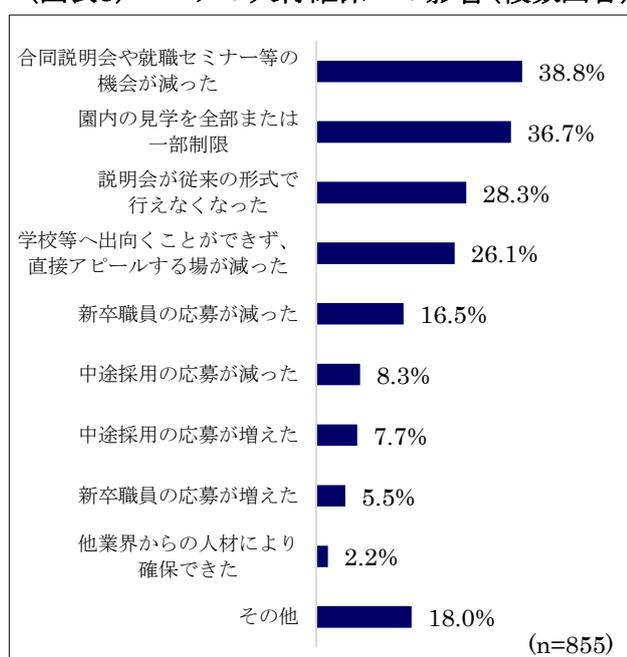
人材確保への影響については、図表3のとおり、「合同説明会や就職セミナー等の機会が減った」が38.8%、「園内の見学を全部または一部制限」が36.7%、「説明会が従来の形式で行えなくなった」が28.3%であり、従来どおりの採用方法が実施できなかった保育所等が一定数みられた。一方で、「新卒職員の応募が減った」が16.5%、「中途採用の応募が減った」が8.3%であり、新規応募者数への影響はさほど大きくなかったとみられる。

³ 地域ブロックの構成は次のとおり 北海道：北海道、東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県、首都圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、中部・北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、中国・四国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

また、「他業界からの人材により確保できた」は2.2%であり、保育士等の資格を必要とする職種であることから、現状では、他業界からの人材流入は限定的であるとみられる。

「その他」の内訳として、特に影響はないとする回答が半数以上を占めた一方で、Webでの対応、実習生の受入およびコロナ禍を契機とした離職に関する回答も複数あった。Webでの対応等の内容については、関連する設問により別途回答を得たことから後述することとしたい。

(図表3) コロナの人材確保への影響(複数回答)



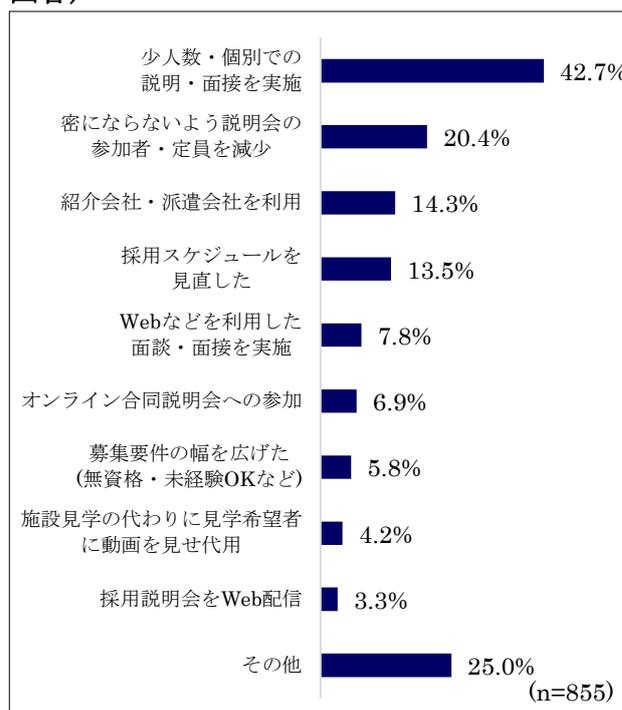
2.2 コロナ禍での採用方法の工夫

次にコロナ禍での採用方法の工夫を紹介する。図表4のとおり、「少人数・個別での説明・面接を実施」が42.7%、「密にならないよう説明会の参加者・定員を減少」が20.4%、「紹介会社・派遣会社を利用」が14.3%となっている。

なお、割合としては大きくないが、「Webなどを利用した面談・面接を実施」、「オンライン合同説明会への参加」、「採用説明会をWeb配信」のような、非接触による採用活動を実施したところもあった。

「その他」の内容をみると、例年どおりという回答が多い中で、「面接時に控室での待ち時間等が重ならないように調整をした」といった回答もあり、密にならないための工夫を一つ一つ積み重ねている姿がうかがえた。

(図表4) コロナ禍での採用方法の工夫(複数回答)

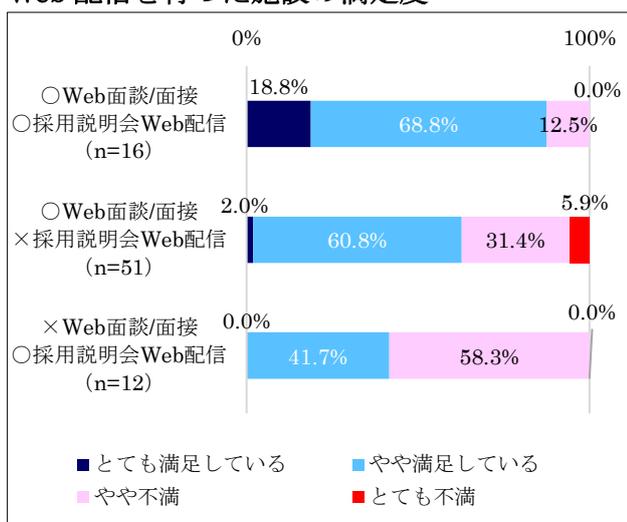


図表5は、図表4における「Webなどを利用した面談・面接」または「採用説明会をWeb配信」と回答した79施設(回答数の9.2%)に対し、Web等の利用に関する満足度を聞き、活用内容別に集計したものである。Web面談/面接、採用説明会Web配信について、上から両方実施、Web面談/面接のみ実施、採用説明会Web配信のみ実施としている。

サンプル数の少ない調査結果ではあるが、両方実施した場合、「とても満足している」および「満足している」の割合の合計は9割近くにのぼり、Web面談/面接のみの場合より20ポイント以上、採用説明会Web配信のみの場合より40ポイント以上高くなっていた。コロナ禍におい

て接触機会の低減を図りながら採用活動を進めることができることのほか、採用説明会 Web 配信の一方向的な情報発信だけでなく、Web 面談/面接をととした双方向的なコミュニケーションを確保することが重要であることの証左といえよう。

(図表 5) Web 面談/面接または採用説明会 Web 配信を行った施設の満足度



図表 4 にある Web 等を活用した 4 つの取組（「Web などを利用した面談・面接」、「採用説明会を Web 配信」、「オンライン合同説明会への参加」、「施設見学代わりに見学希望者に動画を見せ代用」）のいずれかに回答した施設から、それらを利用する際の課題等を挙げてもらったので、いくつか紹介したい。

ネットワーク環境や技術的な課題に関する意見に加えて、「相手の反応が分かりづらく、質問も直接会って話したときに比べて少なかった」、「申込方法が簡易な反面、キャンセルがしやすい」といった意見もあった。

(ネットワーク環境)

- ① ネット環境がうまくいかず、通信が途切れたり、声がうまく集音できていなかったりなどシステム面での課題が多い
- ② 相手方の電波状況が悪いことがある

(技術的な課題)

- ③ もっと簡単に操作できれば良いと思う

- ④ 相手方がビデオオフの場合に顔が見えないので反応がわからない

(Web 手段による限界)

- ⑤ 相手の反応が分かりづらく、質問も直接会って話したときに比べて少なかった
- ⑥ やはり園内の雰囲気や園児などの様子を見ることが出来なかった事が課題として残った

(効果の課題)

- ⑦ 参加がほとんどなかった。Web 面談をしていることが魅力に感じられなかった
- ⑧ 申込方法が簡易な反面、キャンセルもしやすい
- ⑨ 紹介業者を通して県外の応募者と Web 面接を行ったが、結局園を実際に見学できなかったから、という理由で断られた

次に、前出の Web 等を活用した 4 つの取組のいずれかに回答した施設から、課題等とあわせて工夫した点も挙げてもらったので、いくつか紹介したい。

「動画の解像度や聞こえやすい声にするためのマイクなど機材を揃えた。何よりも園の雰囲気が伝わるように意識している。現場の先生に出演してもらい、手持ちカメラで保育園の中を回るなど、その場にいるような感覚を味わえるよう工夫している」、「新卒採用で使用したため、同年代の若い職員とのやり取りを増やし、親近感を持たせるようにした」、「対面の面接よりも雰囲気がわかりにくいので時間をかけて丁寧に対応した」など、実際の見学ができない状況をふまえた様々な工夫がみられた。Web 等の活用には、説明会への参加等がしやすくなり、より多くの人に見てもらえるというメリットがある反面、実際の施設の雰囲気が伝わりにくく、応募者自身がそこで働く姿をイメージしづらいという問題もある。本調査でみられた取組のような、応募者に寄り添った工夫が必要であると考えられる。

(制作方法・技術)

- ① 動画の解像度や聞こえやすい声にするためのマイクなど機材を揃えた。何よりも園の雰囲気が伝わるように意識している。現場の先生に出演してもらい、手持ちカメラで保育園の中を回るなど、その

- ② 場にいるような感覚を味わえるよう工夫している
法人内の詳しい職員にアドバイスをもらいながら、また、専門学校側にも協力していただきながら、無事に行うことができた

(接点)

- ③ 職員や園の雰囲気より感じてもらうため、現場保育士との交流機会を設けた
④ 新卒採用で使用したため、同年代の若い職員とのやり取りを増やし、親近感を持たせるようにした
⑤ 一方通行にならないよう、やり取りを交え進めた

(説明方法の工夫)

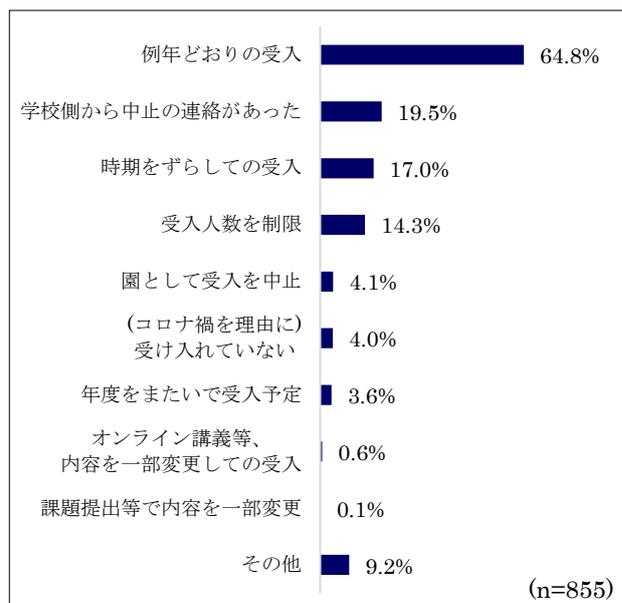
- ⑥ 園の施設や保育の様子を、動画を見ながら分かりやすく説明した
⑦ 施設見学はできない方たちが、普段の園の様子がわかりやすいように気を付けた
⑧ 自園の一日の様子や雰囲気が確認でき、安心感を与えられるような内容になるよう工夫した

(Webの限界を高める工夫)

- ⑨ 対面の面接よりも雰囲気がわかりにくいので時間をかけて丁寧に対応した
⑩ Google ストリートビューで施設内を観られるようにした
筆者注) 建物内を 360 度のパノラマ写真等で掲載できるインドアビューの機能と思われる

受け入れる旨手紙を配布した」、「自治体が今年度に限り施設実習無しで学校プログラムでの資格取得を認めている」、「実習を断られた学生の受け入れをした」など、従来にはないコロナ禍特有の対応に迫られていた様子もうかがえた。

(図表 6) コロナ禍における保育実習の受入状況 (複数回答)



2.3 コロナ禍における保育実習の受入

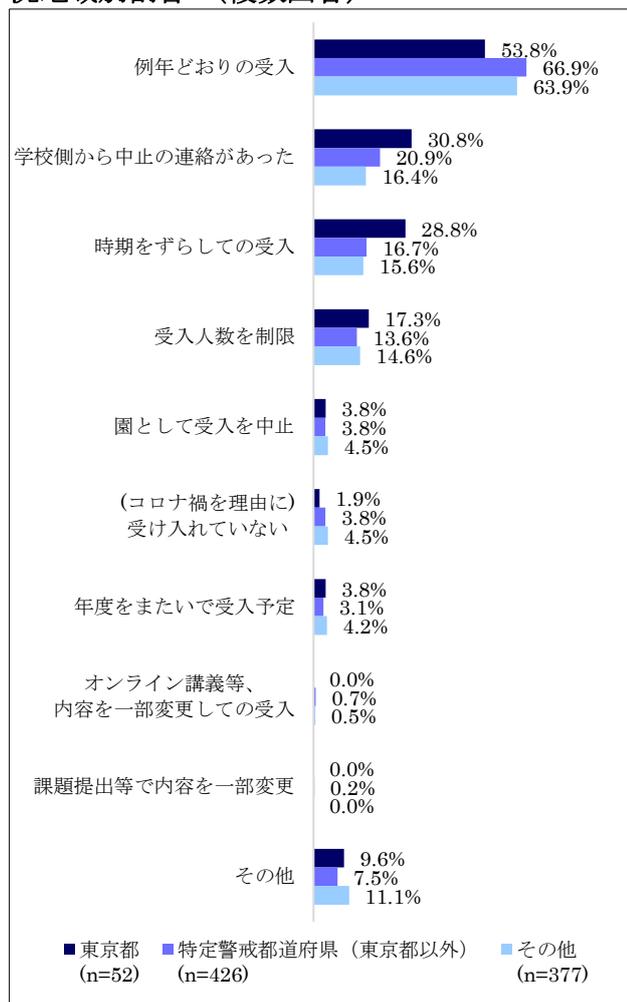
保育実習の受入については、図表 6 のとおり、「例年どおりの受入」が 64.8% と半数以上を占めた。「学校側からの中止の連絡があった」が 19.5%、「時期をずらしての受入」が 17.0% と、コロナの影響による予定変更も一定程度みられたが、多くの保育所等では予定どおりに実施できたようである。保育実習は、実習を通じた職員の採用にもつながる貴重な機会であり、受入に大きな支障がなかったことは保育所等にとっても幸いであった。

「その他」の内容をいくつかみていく。「学校側と連携し、実習前 2 週間の自宅待機や健康観察、実習中の外出制限等、健康管理を強化した」、「県外の実習生については帰省後 2 週間を経て実習を行っている」など、実習生の健康管理に慎重を期していた。また、「受入に対する保護者からの苦情に対し、対策委員会を設置・開催し保護者にコロナ対策を充実させながら実習生を

図表 6 の結果を、東京都、東京都を除く緊急事態宣言下(2020年4月7日～同年5月25日)における特定警戒都道府県およびその他の3つの地域に分けたのが図表 7 である。

「例年どおりの受入」の項目において、東京都の割合がもっとも低い。また、「学校側から中止の連絡があった」、「時期をずらしての受入」、「受入人数を制限」の項目で東京都の割合がもっとも高い。これらより、コロナ禍による保育実習の受入については、他の地域と比較すると東京都における影響が大きかったといえる。

(図表 7) コロナ禍における保育実習の受入状況地域別割合⁴ (複数回答)



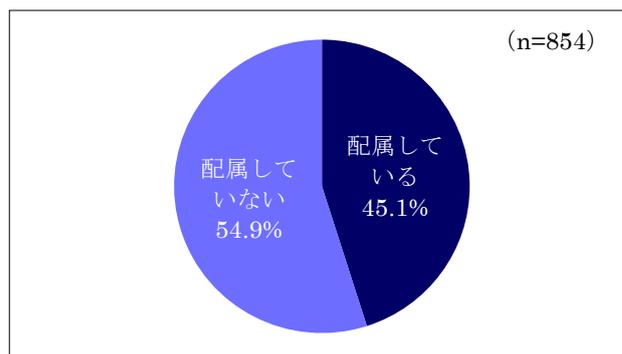
2.4 感染症への対応および予防対策

保育所等は、発育途中の多数の乳幼児が長時間にわたって集団生活をする場であり、コロナといった感染症の拡大のリスクが高い環境であることから、各保育所等では感染予防対策等に日頃から十分配慮されていることと思う。

保健衛生・安全対策分野の研修を修了した保育士等、感染症対応に関する知識を有した人材の配属状況をみると、「配属している」とした保育所等は 45.1%であった (図表 8)。当該研修は処遇改善等加算Ⅱの取得に係るキャリアアップ研修の一つとなっているが、コロナを含め

た感染症対応が今まで以上に求められていることから、今後、職務分野別リーダー等の職位に就いてもらう保育士等の受講を積極的に進めることで、施設の保健衛生体制の強化を図ることが肝要と考える。

(図表 8) 保健衛生・安全対策に関する研修を修了した保育士等の配置



感染予防対策に関し有効な取組等および反省点について回答を得たのでいくつか紹介したい。

寝かせ方や部屋の使い方、食事の時間帯の分散など、従来の保育方法を見直す取組とともに、専門家による学習会の開催や法人内の高齢者事業所との連携、清掃員の追加採用など、新規の取組も行われていた。また、コロナ対応が長期化するなかで、通常業務に加えての対策実施および様々な行動制限などによる、職員の疲弊への懸念がみられた。他には、園児だけではなく家族も含めた体調管理の協力依頼、接触を減らしたことによる保護者とのコミュニケーション不足など、保護者への対応に関する意見も寄せられた。

(保育の工夫、園児への対応)

- ① 午睡時に子どもたちは頭と足を交互にしている。2クラスが同じ部屋にならないように部屋の使い方の見直し
- ② 0、1歳児は、家庭との連絡帳にて検温をチェックし、2歳～5歳までは検温チェック表を個々に配布し検温記録をつけている
- ③ ホールを幼児のランチルームとして併用し、収納

⁴ 地域ブロックの構成は次のとおり 東京都：東京都、特定警戒都道府県 (東京都以外)：北海道、茨城県、埼玉県、千葉県、神奈川県、石川県、愛知県、岐阜県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県 その他：前出以外の県

式のテーブルを増やして3歳児から順次食事に入ることによって密を避けることができた。施設の余裕スペースがあることが必要

- ④ 園内行事に関して参加人数を制限した上で開催するなど、中止という予防策はとらず職員で工夫しながら予防策に取り組んだ

(保護者への対応)

- ⑤ 行事等の動画配信
⑥ 体調の変化に敏感に対応し、体調がある程度回復してから登園をしてもらう。家族の体調についても園へ報告していただき、保護者の方の体温測定や検査結果が出るまでは自宅待機をお願いする等、保護者の理解を得ながら感染予防対策ができている

(職員への対応)

- ⑦ 感染症専門の看護師を招いて学習会を開いた。対応マニュアルの作成に向けて、専門家の意見を聞いた。新型コロナウイルスについて正しく把握できていないときは、職員の中に恐怖・不安が広がっていたので、早めの学習会は効果的だった
⑧ 職員に対して、県外への移動、家族以外との会食、県外の親戚等との接触を避けるよう通知

(法人等としての対応)

- ⑨ 嘱託医と毎週会議を実施し、情報共有をしたり具体的な指導をいただいたりしている
⑩ 法人内の高齢者事業所と連携し、医療的助言を得ながら対応をしている
⑪ 清掃員を1名追加採用し、各所の清掃徹底を行っている

(課題・反省等)

- ⑫ 研修等に参加することで気を付けることなどの知識を得ることができたが、普段の業務が大変なうえにコロナ対策で現場の職員が疲弊しているのが心配であり、休暇等を進めたいが限られた人数であるため有給の取得があまり進んでいない
⑬ 職員・保護者への細かい指導や配慮、人との距離を保つために、あまり保護者と長く話さないこと、室内には入れないことなど徹底したが、期間が長くなると、コミュニケーション不足を感じるようになった（そのための行き違いや保護者の不満など）
⑭ 保護者の方へ「濃厚接触者」になった場合の案内をしているが、一時保育事業を利用している保護者への周知が徹底されておらず、連絡が遅れ、二次感染の危険があった

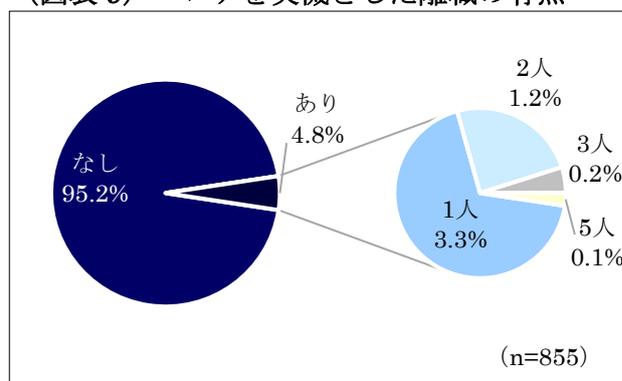
2.5 コロナを契機とした離職および就労継続への取組

コロナを契機とした離職の有無について、「あり」と回答した施設は41施設（4.8%）で、離職

者数の内訳は1人が28施設（3.3%）、2人が10施設（1.2%）であった（図表9）。

離職理由で最も多かったのは「メンタル面の不調」で46.3%、次いで「本人または同居の家族が、基礎疾患を有することまたは妊娠中であることから感染の防止および重症化を防止するため」が22.0%、「一斉休校等の影響で、子どもの養育が必要になったため」が19.5%と続いた。

(図表9) コロナを契機とした離職の有無



コロナ禍がもたらしたメンタル面への影響が離職をもたらす要因の一つとなっているが、この影響は現に従事している職員全体にも関わる問題である。職員の精神的負担がある中で、就労継続やメンタルケアのためにどういった取組等が実施されているのか、回答の中からいくつか紹介したい。

(メンタルケアに関する取組)

- ① 園内研修として、全職員対象での園内研修「職員のメンタルヘルスについて」を実施し臨床心理士・公認心理士を講師に迎えた
② 心身共に疲労感が強くなった時は、他の職員と部署の交換を行っている
③ 日々の情報を常に保育士に伝えている。また、保護者からのクレーム等については一人で抱え込まないようオープンに話し合える雰囲気を作っている

(保護者への対応)

- ④ 職員や園の雰囲気より感じてもらうため、現場保育士との交流機会を設けた。保護者には登園自粛の依頼を早々に行い、登園数を減らして職員の数も減らし、余剰となった職員は在宅でできる作業や自己研鑽に充てて頂き通常どおり給与を支給した
⑤ 保護者対応はよほどでない限りなし。必要があるときは15分で終了にする



(休暇・手当等の対応)

- ⑥ 積極的な有給取得。通常の有給休暇以外の休暇を付与。特別手当の支給
- ⑦ 4月・5月は世間的にも緊急事態宣言の発令などで、心理的に負担があった。また、小学校や幼稚園の休校・休園に伴い、園に出勤できない職員にも給与の全額補償をすることで生活を保障し、園に出勤する職員に対しては出勤時間数に応じて上乘せの手当を支払った
- ⑧ 行事の縮小、保育士の仕事を事務方の職員が一部補う。保育士自身、その家族の健康状態を把握する

(衛生対策)

- ⑨ マスク、除菌スプレーを配布し個人負担をなくした
- ⑩ お弁当の配布・休憩室での過ごし方の工夫

多くの保育所等で、研修等による精神的ケアに加え、特別な休暇および手当による制度的なサポート等により、職員の就労継続に取り組んでいた。感染の不安と向き合いながらも、各保育所等が事業を継続させている現状がうかがえた。こうした取組は、コロナ禍の現時点で必要なだけでなく、今後を見据えた長期的な人材確保にも資するものと考えられる。

2.6 コロナ禍の人材確保全般

これまでの項目に加え、コロナ禍における人材確保に関する全般的な意見をいくつか紹介したい。大学等の養成校を通じた新卒採用等の従来の採用方法とは異なる採用経路、消毒等の感染症対策に伴う業務量の増加に関する意見があり、保育所等には多くの追加的な負担が生じている。他方、コロナ禍による失業者への働きかけや勤務体制の見直しといった意見もあり、コロナ禍を契機とした新たな動きもみられた。

(採用活動)

- ① 学生がリモート授業で学校に行けない中、求人票や園の資料を手にとって見る機会が減ること、教員やキャリアセンター職員のアドバイスを求める機会が減る状態で、どのように学生に園の存在を知り関心を持ってもらうのが課題。ネットを使用しての説明会は対面と比較して実感がわきにくく、難しいと感じている

- ② 新卒の学生も登校が出来ない等の理由で、紹介業者を利用している学生が増えている。出来る限り職員の給与等へ反映させたいところだが、業者を利用する手数料がとても大きな負担となっている
- ③ 新卒は大学などから情報が得られると思うが、途中で即戦力になるような方は、インターネットを通して人材紹介経由で応募する割合が増えていると感じる。園での費用負担も増えるため、ハローワークを経由しやすいような環境になると良い
- ④ コロナの影響で失業してしまった方などで、無資格者でも保育園の子供達に関わる仕事に関心のある方、働く意欲のある方等を採用していきたい

(見学・実習)

- ⑤ 見学、実習の希望があっても受け入れることができず、他の業種に内定した学生がいたことなど、保育士等の希望者と接する機会が減ったことは大きな影響があった
- ⑥ 学生の実習がずれたことにより就職活動もずれ、応募してきた時期が例年よりも2~3か月ほどずれた学生もあり、やむを得ずお断りしたケースもあり、学生が一番の被害者かもしれない。安定した職場として認知されたのか分からないが、応募は例年よりも多くあり、お断りする結果となった

(業務・処遇)

- ⑦ コロナウイルス休園により保育士の存在に注目が集まった。休園、コロナ感染防止のために保育園滞在時間の縮小、行事の縮小があり、保育士の労働時間、滞在時間が縮小の傾向にある。保育士の勤務見直し面ではプラス面もあった
- ⑧ コロナ禍であるからこそ、感染症対策をする人的資源を確保する必要が出てきているように感じている。密にならないための食事のとり方などや消毒や掃除などもあるので人員を多く配置する必要が出てきていると感じる
- ⑨ コロナ以前と同じだが、とにかく保育士等への処遇改善がなければ、ますます困難になると考えられる(保育士になることに魅力を感じてもらえない)。この傾向が続けば事業継続に自信が持てない

3 長期的な人材確保のための取組等

2020年4月1日現在、全国の待機児童数は12,439人⁵であり、引き続き保育サービスの需要は高いとみられる一方で、生産年齢人口は年々減少しており、需要を満たすサービス提供をするための人材確保は長期にわたる課題となっている。ここからは、長期的な職員定着のための取組等の状況をみていく。

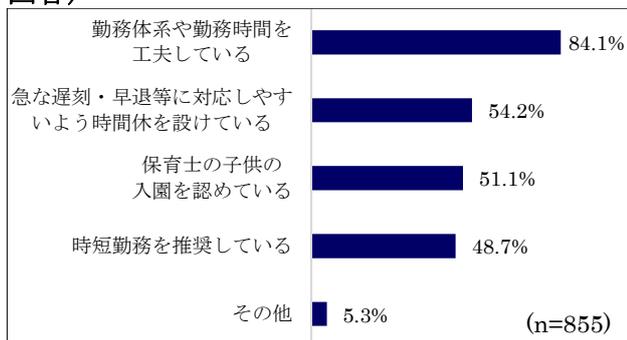
⁵ 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（2020年（令和2年）4月1日）」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000678692.pdf>)

3.1 出産・育児休業後の職員が働き続けることができるよう実施している取組

出産・育児をきっかけとした離職の防止のための取組状況をまとめたものが図表 10 である。「勤務体系や勤務時間を工夫している」がもっとも多く 84.1%で、他の取組も約半数の施設で実施されている。

「その他」としては「安心して休めるフリー保育士の配置」、「非常勤の職員の確保によってある程度の融通がきく」、「複数担任のクラスにして、責任を軽減している」など、職員 1 人当たりの負担を軽減させ、職員が出産・育児休業中または休業明けでも、保育所等として保育事業を持続させるための取組が行われていた。

(図表 10) 出産・育児休業後の職員が働き続けることができるよう実施している取組 (複数回答)



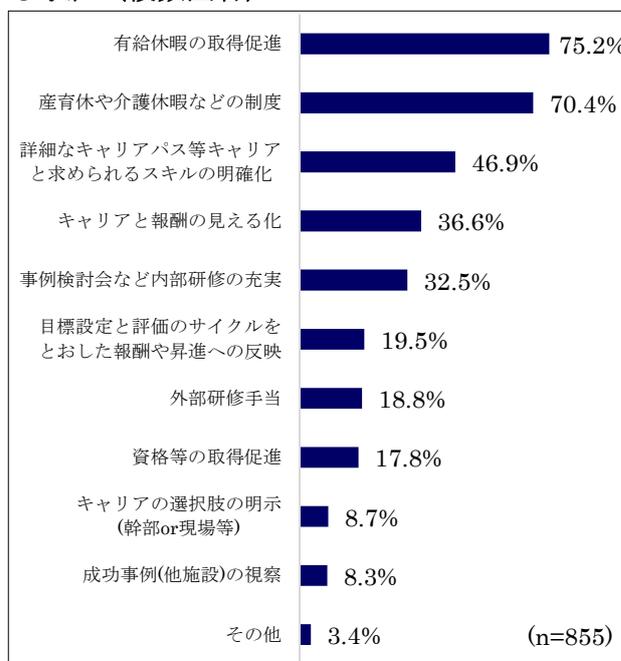
3.2 若手・中堅職員の成長のために重視している取組

団塊ジュニア世代の多くが 65 歳となり、生産年齢人口が急激に減少する 2040 年に施設運営の中心となる、現在の若手職員や中堅職員について、その定着・成長のための取組を確認したのが図表 11 である。「有給休暇の取得促進」が 75.2%、「産育休や介護休暇などの制度」が 70.4%と休暇に関する取組の割合が高くなっていった。

一方で「詳細なキャリアパス等キャリアと求められるスキルの明確化」が 46.9%、「キャリアと報酬の見える化」が 36.6%であった。機構が取りまとめた保育所および認定こども園に係る経営分析参考指標 (2019 年度 (令和元年度) 決算)⁶ (以下「参考指標 (2019 年度)」という。) をみると、処遇改善等加算における賃金改善 (キャリアパス要件有) 取得率は 91.5%であり、多くの保育所等で資質向上のための計画を策定している。当該計画により職員のキャリア形成を重視した運営が行われることが、職員の成長および定着にどう寄与していくのかは、今後、注視すべき観点であると考ええる。

「その他」としては「同年齢、経験年数、子持ちの会等悩みの解決共有や意見交換し易い会議を時間内に設けている」、「仲の良い法人との意見交換」などの回答があった。

(図表 11) 将来の施設運営を担う核となる若手・中堅職員が引き続き園・法人内で働き続け、成長していくためにとくに重視して実施している取組 (複数回答)



⁶ 福祉医療機構「経営分析参考指標 2019 年度 (令和元年度) 保育所および認定こども園の経営状況」
(https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/2019_hoiku_kakutei.pdf)

3.3 職員負担の軽減のためのICT（情報通信技術）の活用

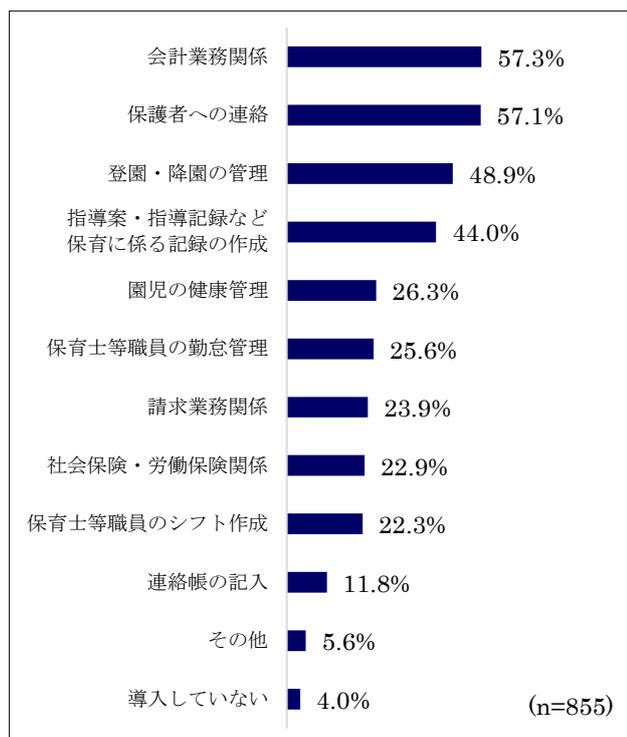
保育士の業務負担の軽減等を目的として、国では「保育所等におけるICT化推進等事業」を進めており、導入費用の補助等によって、保育所等におけるICTの利用拡大を図っている。保育士等の大幅な増員が難しい中、周辺・補助業務を効率的に行うための手段であるICTについて、導入状況や課題等についてみていく。

3.3.1 現在のICT機器の導入・採用状況

ICT機器の導入状況・採用状況に関しては、「会計業務関係」が57.3%、「保護者への連絡」が57.1%、「登園・降園の管理」が48.9%、「指導案・指導記録など保育に係る記録の作成」が44.0%と続いている（図表12）。

「その他」としては、給食・栄養管理および0歳児や午睡の見守り等の場面でICTが活用されていた。

（図表12）ICT機器の導入・採用状況（複数回答）

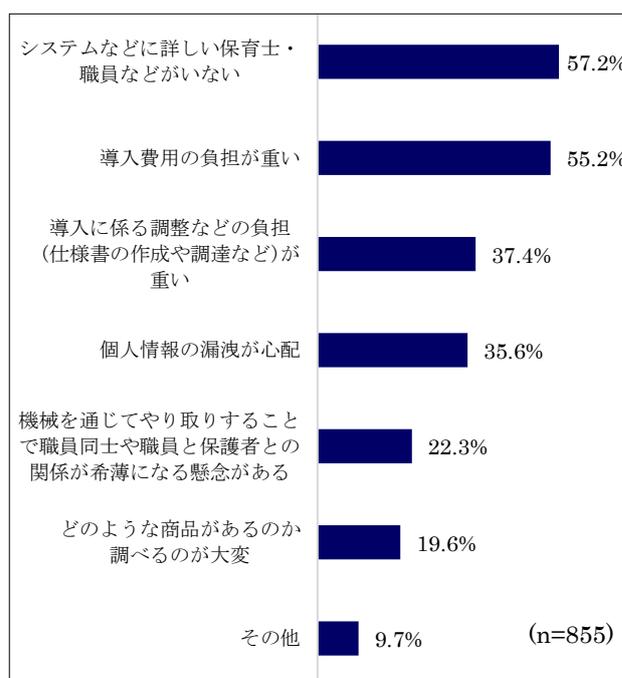


3.3.2 ICTの活用に関して課題となる事項

ICTの活用に関して課題となる事項についてまとめたものが図表13である。「システムなどに詳しい保育士・職員などがない」が57.2%、「導入費用の負担が重い」が55.2%であり、人材面およびコスト面の二つが主な課題となっている。

他の項目の中で、「機械を通じてやり取りすることで職員同士や職員と保護者との関係が希薄になる懸念がある」が22.3%であった。また「その他」の中にも、「逆に利用することで業務効率が下がることを懸念（嫌がる職員に強要できない）」、「職員の導入に対する理解や意識レベルの違い」、「パソコン嫌いな職員が揃っており、導入に対して拒絶を示す」といった意見があった。ICTを導入・活用し、従来の業務のやり方を転換するうえでは、人材やコスト以外にも、職員が持つ心理面のハードルも考慮する必要があることがうかがえた。

（図表13）ICTの活用に関して課題となる事項（複数回答）





3.4 長期的な人材確保に関する全般的な工夫や取組等

これまでみてきた取組等のほか、長期的な人材確保に関する全般的な工夫等についていくつか紹介したい。

各保育所等で、採用活動のような新しい職員のための取組とともに、通常時の勤務環境や出産・育児等のライフステージにおける対応、そしてキャリアを見据えた人材育成など、今いる職員のための取組が行われており、職員一人一人が長く働き続けることができるよう工夫している姿がうかがえた。

(雇用・勤務環境)

- ① 嘱託保育士の正職員化
- ② 園児に丁寧に扱われるよう、人材を多めに確保する。結果、保育の質が向上し、園児の成長が見られる。成長の喜びを保護者や同僚と共有することによって、職員の達成感、やりがいを引き出せる
- ③ 処遇改善、出産・育児休業後も職員が働き続けることができるよう勤務体系や勤務時間の工夫
- ④ 就業規則を改正し定年を 60 歳から 65 歳に引上げ、また 60 歳時にその時の生活環境に合わせた就業条件が選択できるように変更して、職員が継続して勤務できるよう対応している

(人材育成)

- ⑤ 若手にやる気と責任感を持たせるためにも、ベテランは補助員として指導的ポジションにつかせた方がよいかもしれない
- ⑥ 保育助手の子育て支援員研修受講等の推進
- ⑦ 地域に根差した保育を行い、近隣や一緒に働く職員から紹介して頂く。保育園の先生になりたいと思った卒園児が、成長して保育士として働いてくれるようになる保育を行う

(採用活動)

- ⑧ 保育者養成校とのネットワークの構築(1 つでも多くの学校に自園の存在を知ってもらう工夫)。保育者養成校との連携(実習等の積極的な受入/養成校との人材育成の協働)
- ⑨ 退職する職員のデータをもとに新卒の雇用を計画している。退職する年の 1 年前から、職員が卒業した学校の後輩に声をかけてもらっている
- ⑩ 人材紹介会社に頼らないで自分の目で判断する保育士を求めている

(実習生の受入)

- ⑪ 養成校との連携を密に取り、人材確保に繋げるようにする。派遣会社の利用ではなく、人とのつながりの中での採用を推進している

(制度全体)

- ⑫ 財源である補助金の大幅な増加が見込めない今の体制のままでは、役職として配置できる職員数に現実としては限りがあり(処遇改善等加算Ⅱなど一部の職員に対する手厚い手当は公平さを欠いている)、若手などが今後長期的に働いても役職に就ける見通しが立ちにくいと感じる
- ⑬ 施設単位の取組では、施設間格差、法人間格差がますます広がってしまう。自分のところが良ければいいということではなく、全国的な配置基準などの底上げを期待したい
- ⑭ 事務仕事の簡素化と、保育士の給料の底上げ。改善が進んでいるとはいえ、他の業種に比べ、仕事量が多いわりに、給料が安い。また、発達障害が疑われる子も増えており、そういったグレーゾーンの子にも保育士の加配があるとよいと思われる

4 人材紹介会社に対する支払手数料

福祉・医療分野全体が人材不足であるなか、人材紹介会社への支払手数料が経営を圧迫している、という声があがっている。機構で公表した病院の人材紹介手数料に関する調査結果⁷((公社)全日本病院協会、(一社)日本医療法人協会および機構の合同調査)および特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果⁸のなかで、支払手数料を高いと認識しているとの意見が大部分を占めていた。

これらの調査に続き、本調査においても保育所等における人材紹介会社の利用状況等について確認した。なお、2019 年度中の採用活動において人材紹介会社を利用したと回答したのは全体 855 施設のうち 219 施設(全サンプル数の 25.6%)であり、本章のデータは、当該施設から得たものである。

⁷ 福祉医療機構「『病院の人材紹介手数料』に関するアンケート調査・調査結果概要」

(https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/02_20201005_jinzaisyokaitesuuryo.pdf)

⁸ 福祉医療機構「2020 年度 特別養護老人ホームの人材確保に関する調査について-第一弾(コロナ禍の人材確保、長期的な人材確保の取組等)」

(https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/201210_No004.pdf)



4.1 2019年度の人材紹介会社への支払額

2019年度中に人材紹介会社を利用した保育所等の人材紹介会社への平均支払手数料額は189.2万円(年額)で、サービス活動収益対人材紹介手数料比率(以下「人材紹介手数料率」という。)は1.21%であった(図表14)。人材紹介手数料率を定員規模別にみると、もっとも高いのは「60人以下」の1.98%、もっとも低いのは「151人以上」の0.87%であり、保育所等の規模が小さいほど収支面の負担が大きいものとなっていることがうかがえる。

参考指標(2019年度)において、サービス活動収益対サービス活動増減差額比率(以下「サービス活動増減差額比率」という。)の平均値は、保育所で4.9%、幼保連携型認定こども園で8.4%であり、これと比較すると、決して小さくない割合の人材紹介手数料が発生している状況にある。

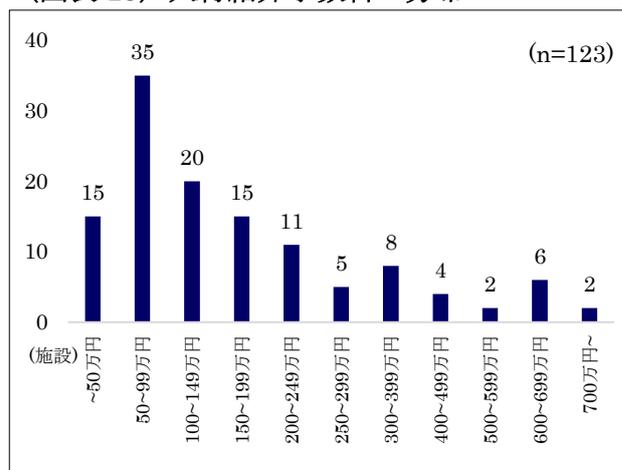
(図表14) 定員規模別人材紹介手数料率(平均)

定員規模	施設数	人材紹介手数料率
60人以下	16	1.98%
61~90人	33	1.50%
91~120人	45	1.03%
121~150人	11	1.30%
151人以上	18	0.87%
全体	123	1.21%

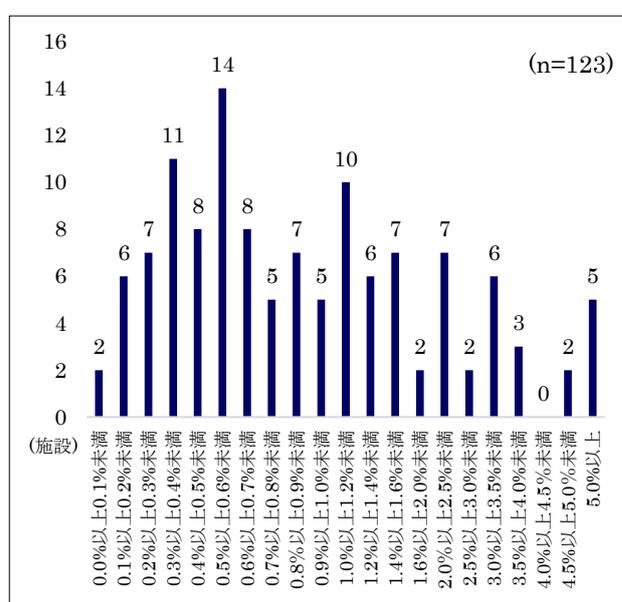
注) 人材紹介会社を利用したと回答した219施設のうち、サービス活動収益額、人材紹介手数料額および人材紹介手数料率が未入力のものや誤りとみられる回答等を除く123施設のデータを用いた(図表15、16も同じ)

人材紹介手数料の金額の分布は図表15のとおりで、「50~99万円」がもっとも多かった。また、人材紹介手数料率の分布は図表16のとおりで、「0.5%以上0.6%未満」がもっとも多いが、「5.0%以上」と保育所の平均的なサービス活動増減差額比率に近いところもあり、人材紹介手数料により経営が圧迫されている状況がみられた。

(図表15) 人材紹介手数料の分布



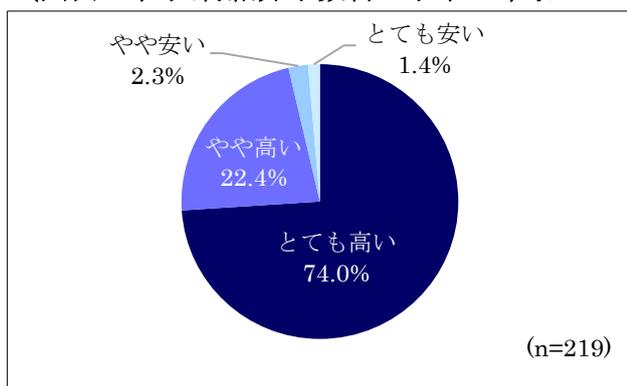
(図表16) 人材紹介手数料率の分布



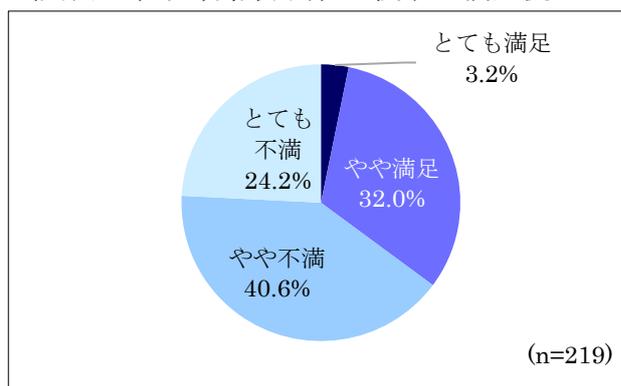
4.2 人材紹介手数料の水準の印象

人材紹介手数料に関する水準の印象を聞いた結果が図表17である。「とても高い」および「やや高い」の割合の合計は96.4%となり、機構の調査結果では同様の質問において、病院の場合は99.2%、特別養護老人ホームの場合は96.1%が「とても高い」または「やや高い」と回答しており、保育所等においても他の福祉・医療施設と同様に、人材紹介手数料が大きな負担となっていることが明らかになった。

(図表 17) 人材紹介手数料の水準の印象



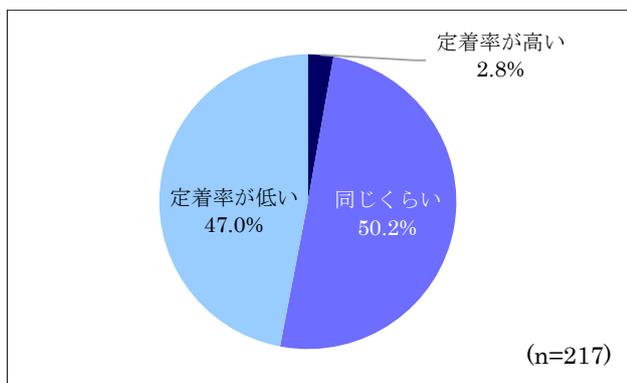
(図表 19) 人材紹介会社に関する満足度



4.3 人材紹介会社を利用し採用した職員の定着率

人材紹介会社を利用し採用した職員の定着率について、通常の採用で採用した職員と比較したところ、図表 18 のとおり「同じくらい」が 50.2%、「定着率が低い」との回答が 47.0%であり、他の採用方法よりも定着しづらいという問題を抱える保育所等も多くみられた。

(図表 18) 通常採用の職員と比較した定着率の水準



4.4 人材紹介会社に関する満足度

人材紹介会社に関する満足度については、「とても満足」および「やや満足」の割合の合計が 35.2%であるのに対して、「やや不満」および「とても不満」の割合の合計は 64.8%であり、満足度が低いと感じる保育所等の方が多い（図表 19）。

4.5 人材紹介会社の利用に関する意見

図表 17～19 の結果を踏まえると、割高な手数料を支払っているにも関わらず、採用職員がなかなか定着しないことから、人材紹介会社に対して不満を感じる、という状態であると推察される。手数料等を含め、人材紹介会社の利用に関する意見をいくつか紹介し現状をみていく。

紹介される人材の質、採用職員の定着率および会社の対応の内容については、利用した会社によってばらつきがあるとみられるが、手数料については、その高さに苦慮している意見が多かった。

また、「コストもリスクも十分に有るので利用したくないが、紹介以外で採用できていないので、利用せざるを得ない」という趣旨の意見も複数あることから、割高で定着率も比較的低い手段ではあるが、人材確保が難しい現状では、人材紹介会社に頼らざるを得ない、という状況のところも少なくないと考えられる。

(人材紹介手数料)

- ① 近年紹介料が年々上昇している。10年ほど前が年収の20%ほどだったのに、現在は30%を要求する人材紹介会社も増えている。1カ月で退職に至っても50%の返金で、3カ月勤めれば返金なし、紹介する人材に関して、会わずに紹介する会社もある
- ② 手数料が高すぎる。新卒でさえ人材紹介に登録している
- ③ 保育士が不足していることを分かったうえで紹介してくるので、中々値引き交渉に応じてもらえない。時期によっては、割増がある場合も。また、応募者自体は別途手数料が発生していることを理解しておらず無料で会員登録できてしまうため、人



材紹介会社からの多く連絡がある。年度によっては 300 万の手数料支出をした年度もあったので、何のために誰の為に保育園を運営しているのか

(人材の質)

- ④ 職員の質という意味では人材紹介会社の方が良いぐらいの場合もある
- ⑤ 就業への意思がない状態での連絡が多い、また会社が多くあるため対応が煩雑になる
- ⑥ 人材紹介会社に登録して求職している人は、いやならすぐにやめて他にいけばいいと考えている方が多いように感じる

(定着率)

- ⑦ 2 人の保育士を紹介してもらったがその後 1 名は 2 日で退職、1 名は 2 週間で退職、人材会社がかつと真剣に考えてほしい
- ⑧ 紹介料が安くなれば良いと思うが、自園に合わせた人材を紹介してくれることから、定着はしやすいように感じる

(人材紹介会社の対応)

- ⑨ 規模は小さいが、ほんとに親身になって探してくれる会社もある
- ⑩ 就労した後の様子をこまめに聞いてくれたりすることで、安心感はある。が、費用が高いうえ、地域の年収に見合った報酬額を提示してほしい
- ⑪ 人材紹介会社の HP を見ると、悩み相談のようなコーナーがあり意見の相違や人間関係、保育方針等に疑問や違和感を感じたら「転職しましょう!」、 「あなたに合った園が見つかる!」というように転職を促す内容の文言が多い。人材紹介会社は HP で転職を促し、だめなら次を紹介するような文句を HP でうたっている。巧妙に人を回転させ収益を上げるような仕組みを作っている。その上をいかなければこの流れは止められそうにない
- ⑫ 人材紹介会社からの紹介を断ると、ハローワーク等で保育士等の募集を出していても、人材紹介会社は自分たちの利益にならない園は募集を締め切った等の説明を就職希望者に行い、他の紹介を受け入れた園への就職を勧めているため、人材紹介会社を利用した当園への就職希望者が他へ流れてしまっている

(その他)

- ⑬ コストもリスクも十分に有るので利用したくないが、紹介以外で採用できていないので、利用せざるを得ない
- ⑭ 公費を人材派遣会社に使うより、ハローワーク等から無料で採用し、保育備品や職員の教育費、環境整備費等に使いたい
- ⑮ 利益目的の人材紹介会社が増えてきている。保育所の収入は税金なので、保育士の紹介については民間での人材紹介ができないようにしてもらいたい。保育士・保育所支援センターに一本化することで、求職者である保育士にとっても、丁寧で切れ目のない、利益目的でない職場選びが出来ると思う

おわりに

本レポートでは「新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取組」、「長期的な人材確保のための取組等」および「人材紹介会社に対する支払手数料」について、アンケート結果の分析等により、その現状の取組や課題についてみてきた。

コロナ禍において、新卒・中途の応募者数が減ったと回答した施設はそれぞれ 16.5%、8.3% であり (図表 3)、例年並みの応募者数を維持できた保育所等の方が多かったとみられる。その背景には、各保育所等における採用活動の工夫や、柔軟な対応があったと推察される。ただ、職員の疲弊による離職や保護者とのコミュニケーション不足など、長期化によって生じる問題もあると考えられるため、保育所等を含めコロナ禍がもたらす福祉・医療施設への影響について、今後も注視していきたい。

長期的な人材確保では、出産・育児休業を取得した職員や若手・中堅職員等のための取組により、長く働きやすい労働環境の整備が進められていることがうかがえた。職員の負担軽減も働きやすい職場の条件であるが、そのための手段の一つが ICT の活用であると考えられる。ICT の導入には、スキルを有する人材、コストおよび職員の心理面等のハードルはあるが、コロナ禍での採用および職員の定着という二つの側面から有用であるとともに、「保育所等における ICT 化推進等事業」を始めとした国の補助も見込める。以上を踏まえると、今後、ICT の導入・活用を検討することは有意義であると考えられる。

人材紹介手数料について、保育所等の利用料金は公定価格であり各保育所等の裁量が限られている一方で、施設基準を満たすよう人材を確保しなければならぬため、手数料を負担して人材紹介会社を利用している現状がある。また、図表 4 において「紹介会社・派遣会社を利用」



した施設が14.3%と一定数あり、今回のコロナ禍をきっかけに利用または検討せざるを得なかった保育所等も少なくないを考える。公共的なサービスを提供する保育所等が安定して人材を確保するためには、人材確保の手段のあり方について、保育所等の当事者のみならず、社会全体で検討する必要性が生じているのではないだろ

うか。

最後になったが、コロナ禍の大変厳しい状況のなかで、本調査にご協力いただいた保育所等の皆様に御礼申し上げたい。本調査が少しでも保育所等の経営に携わる皆様のお役に立てばと願っている。

※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