

Research Report

2021年3月16日
 経営サポートセンター リサーチグループ
 調査員 内記 恵和

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 —第二弾（定期調査項目から見る保育人材の状況の変化）—

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。本レポートでは「職員の充足状況等」、「求人活動・採用状況」、「退職の状況」および「職員の処遇・福利厚生状況」などの定期調査項目を中心に報告する。

職員の充足状況は、人員の不足ありとした施設が30.6%と拡大（2018年度調査29.4%、2016年度調査25.0%）しており、人員不足による受入制限ありとした施設は18.1%にのぼった。受入制限ありとした施設は都市部よりも地方部の割合が大きかった。

求人活動・採用状況は、2020年度新卒採用に係る採用計画人数を達成できた施設の割合は40.4%にとどまった。また、採用実績のあった施設の方が、実績のなかった施設よりも、多数の媒体・経路を採用時に使用し、とくに養成校と積極的に連携した取組や実習の受入を行っている傾向がみられた。

退職の状況は、定年退職以外の退職者が発生した施設が72.6%となり、退職の理由は「キャリアアップを目的とした転職」が15.2%、「結婚」が13.7%、「体調不良」が11.1%となった。

職員の処遇・福利厚生状況は、資格手当を支給する施設の割合は48.7%（2018年度調査43.6%）、早退手当の割合は20.4%（2018年度調査16.4%）と拡大するとともに、職員1人当たり1か月の残業時間は3.97時間（2018年度調査5.74時間）と減少した。

幼児教育・保育の無償化により保育士等の負担が増えたとした施設の割合は20.0%であり、保育需要の増加や、給食費の集金等に係る事務の発生がみられた。

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の把握を目的として、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、「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、定期調査項目を中心に、2016年度の前々回調査¹（以下「2016年度調査」という。）および2018年度の前回調査²（以下

「2018年度調査」という。）との比較等を行って、ながら調査結果をみていく。これ以外の「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」の項目については、2021年2月17日公表のレポート³を参照いただきたい。

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

³ 福祉医療機構「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）-」（https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/210217_No008.pdf）

1 調査概要・回答属性等

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）。

（図表1）施設種別・定員規模別施設数

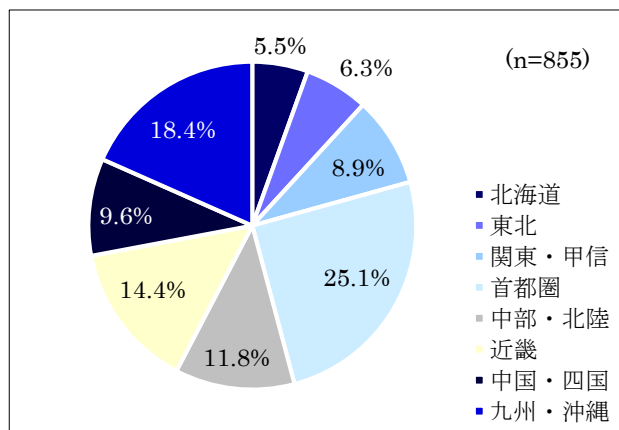
| 施設種類 | 定員規模 | | | | | 総計 | |
|--------|-------|--------|---------|----------|--------|-----|----|
| | 60人以下 | 61～90人 | 91～120人 | 121～150人 | 151人以上 | | |
| 保育所 | 151 | 225 | 187 | 105 | 67 | 735 | |
| 認定こども園 | 幼保連携型 | 1 | 8 | 24 | 20 | 38 | 91 |
| | その他 | 3 | 7 | 6 | 9 | 4 | 29 |
| 総計 | 155 | 240 |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

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。2018年度調査と比較すると、121人以上の大規模な施設の割合が縮小し、120人以下の割合が拡大していた。

回答施設を所在地別割合で見ると、首都圏がもっとも多い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⁴



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）

1.3 職員の構成等

1.3.1 男女構成・年齢構成

職員の構成は、男女別で見ると男性3.8%、女性96.2%と女性が大部分を占めていた（図表3）。年齢別で見ると20代以下が29.7%ともっとも多く、若い年齢層ほど割合が大きい。

同一施設ではないが、2018年度調査との差を示したのが図表4である。男性については特段の変化はみられなかったが、女性については20代以下が▲2.9ポイントとなった一方で、60代が+2.0ポイントとなるなど、40代以降の年代の構成割合が上昇していた。この要因としては、退職後の再雇用職員や産育休等からの復職者の増加などがあると考えられる。

⁴ 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

(図表 3) 性別・年齢層別職員構成割合 (平均)

| n=834 | ～20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代～ | (性別計) |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|--------|
| 男性 | 1.3% | 1.3% | 0.6% | 0.2% | 0.2% | 0.1% | 3.8% |
| 女性 | 28.5% | 23.4% | 20.9% | 14.9% | 7.4% | 1.2% | 96.2% |
| (年代計) | 29.7% | 24.7% | 21.6% | 15.1% | 7.6% | 1.3% | 100.0% |

注 1) 全施設のうち、平均年齢が未入力のものや誤りとみられる回答等を除くデータを用いた

注 2) 施設の職員全体 (常勤換算) を 100% とした場合の構成割合を表す (以下、記載がない場合は同じ)

(図表 4) 性別・年齢層別職員構成割合の差 (2020 年度調査－2018 年度調査)

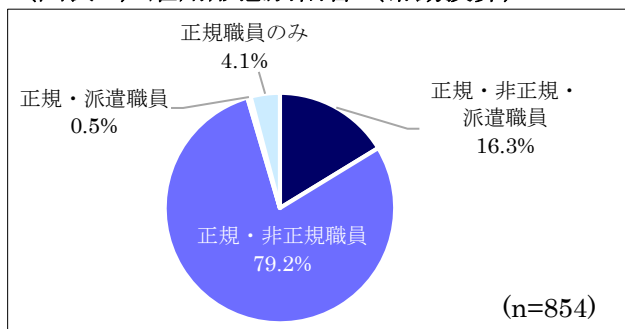
| (差) | ～20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代～ | (性別計) |
|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|
| 男性 | ▲0.3Pt | ▲0.1Pt | 0.2Pt | 0.0Pt | ▲0.1Pt | 0.0Pt | ▲0.2Pt |
| 女性 | ▲2.9Pt | ▲0.7Pt | 0.8Pt | 0.7Pt | 2.0Pt | 0.6Pt | 0.4Pt |
| (年代計) | ▲3.2Pt | ▲0.9Pt | 1.1Pt | 0.7Pt | 1.9Pt | 0.6Pt | 0.0Pt |

注) Pt はポイント (% の差引結果) を表す (以下同じ)

1.3.2 雇用形態

職員の雇用形態の組み合わせは、「正規・非正規職員」が 79.2% と大部分を占めた (図表 5)。各雇用形態の職員構成割合をみると、「正規・非正規職員・派遣職員」と「正規・非正規職員」は、ともに正規職員が 6 割程度となっていた (図表 6)。

(図表 5) 雇用形態別割合 (常勤換算)



(図表 6) 雇用形態別職員構成割合 (常勤換算・平均)

| 職員雇用形態 | 正規 | 非正規 | 派遣 |
|-------------|--------|-------|-------|
| 正規・非正規・派遣職員 | 62.1% | 31.2% | 6.8% |
| 正規・非正規職員 | 63.8% | 36.2% | — |
| 正規・派遣職員 | 89.2% | — | 10.8% |
| 正規職員のみ | 100.0% | — | — |

2 職員の充足状況等

2020 年 4 月 1 日現在、全国の保育所等数は 37,652 か所⁵⁾であり年々増加している。こうした施設整備と平行して、その中で働く職員の確保も同時に必要となってくる。本章では、職員の充足状況や不足人員数等を確認したうえで、人員確保が難しい要因および人員不足への対応策等についてみていく。

2.1 職員の充足・受入制限状況

【30.6%の施設が人員不足であり、その割合は拡大】

職員の充足状況については、図表 7 のとおり、「不足あり」とした施設の割合が、2016 年度調査では 25.0%、2018 年度調査では 29.4%、今回の 2020 年度調査 (以下「2020 年度調査」という。) では 30.6% (262 施設) となり、徐々に拡大している。さらに、人員不足による子どもの受入制限状況は、「不足あり」かつ「受入制限あり」とした施設の割合が 2020 年度調査では 18.1% (155 施設) と拡大しており、「不足あり」とした施設のうち約 6 割にのぼった。保育人材の人員不足が続いているとともに、受入制限せざるを得ないほど厳しい状況にある保育所等がとくに増えていることがわかる。

図表 7 の 3 区分ごとの利用率の平均を図表 8 に示した。「不足あり・受入制限なし」が「不足なし」よりも利用率が低く、たとえ受入を制限していなくても、人員不足が利用率に影響すると考えられる。

「不足あり」とした施設 (262 施設) の受入制限状況について、都市部 (121 施設) と地方部 (141 施設)⁶⁾とに分けてみると、「受入制限あり」とした施設は都市部で 44.6% (54 施設)、地方

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)」

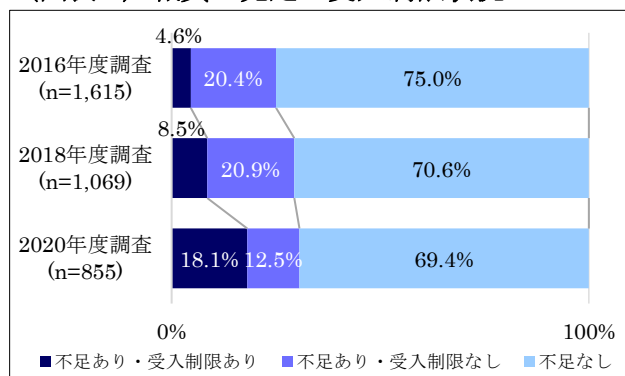
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000678692.pdf>)

⁶⁾ 都市部：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県、地方部：前出以外の道県 (以下同じ)



部で 71.6%（101 施設）と地方部の割合が大きかった。受入制限せざるを得ない厳しい状況は、地方部の方がより顕著であった。

（図表 7）職員の充足・受入制限状況



（図表 8）職員の充足・受入制限状況別利用率（平均）

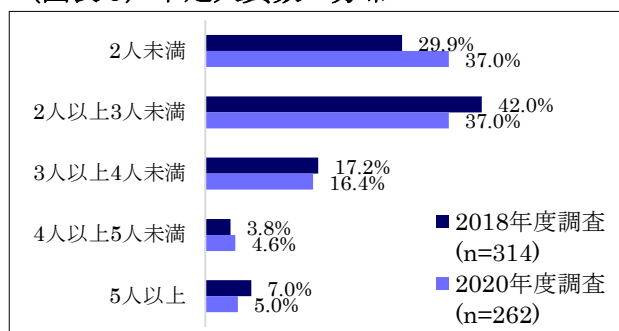
| 職員の充足状況・受入制限状況 | 利用率 |
|----------------|--------|
| 不足あり・受入制限あり | 95.0% |
| 不足あり・受入制限なし | 98.2% |
| 不足なし | 102.4% |
| 全体 | 100.5% |

2.2 不足している人員数・職種・業務

【不足人員数は平均 2.05 人】

不足している人員数は、2020 年度調査では「2 人未満」と「2 人以上 3 人未満」が 37.0%と最も多かった（図表 9）。2018 年度調査と比較すると、「2 人未満」の割合が拡大しているとともに、不足している人員数の平均は 2.23 人から 2.05 人へと減少していた。これは、平均定員数が減少（2018 年度調査：112.5 人、2020 年度調査：107.4 人）したことを踏まえると、比較的規模の小さい保育所等のサンプルの割合が拡大したことで、必要人員数が減少したことによるものであろう。

（図表 9）不足人員数の分布

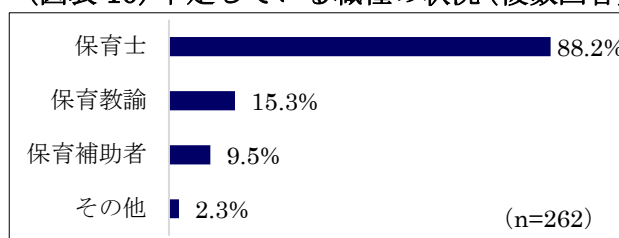


注）図表 7 における「不足あり」と回答した施設（図表 10～12 も同じ）

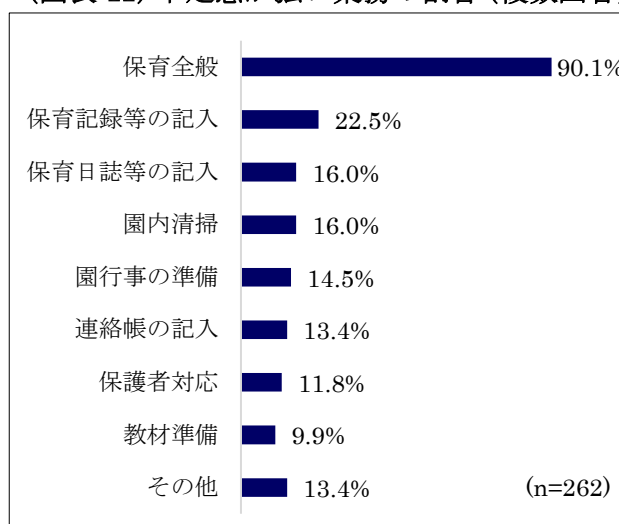
なお、不足している職種については図表 10 のとおり、「保育士」が 88.2%でもっとも多く 2018 年度調査と同様の傾向であった。

不足感の強い業務については図表 11 のとおり、「保育全般」と回答した施設が 90.1%であった。特定の業務を行う職員というよりは、保育士等の有資格者自体を必要としていることの表れであると考えられる。

（図表 10）不足している職種の状況（複数回答）



（図表 11）不足感が強い業務の割合（複数回答）



2.3 人員確保が厳しい要因等

【「他産業より低い賃金水準」が51.1%ともっとも多く、次いで「近隣の施設との競合」が46.9%】

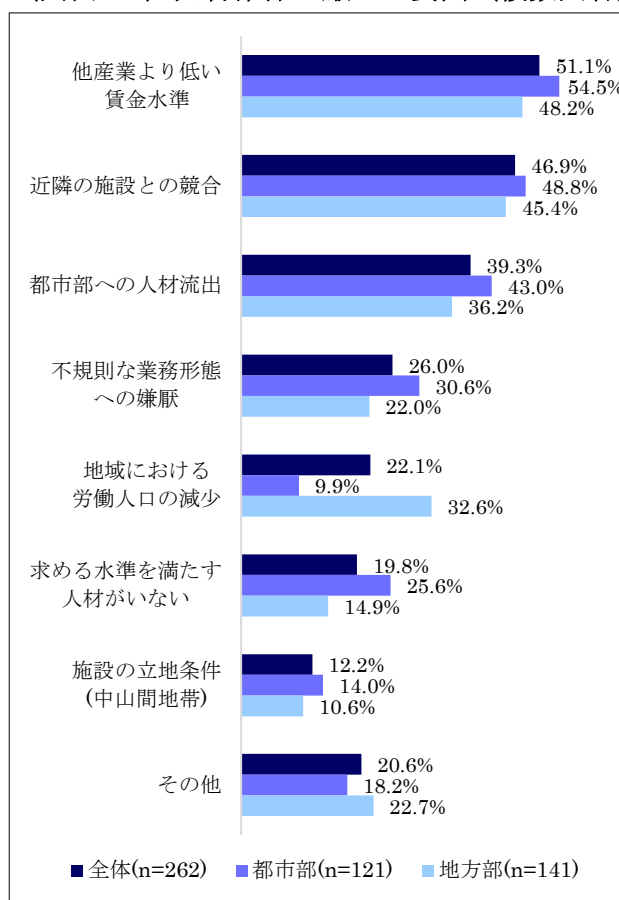
人員確保が厳しい要因について、全体では、「他産業より低い賃金水準」が51.1%ともっとも多く、「近隣の施設との競合」が46.9%、「都市部への人材流出」が39.3%と続いた(図表12)。

「他産業より低い賃金水準」および「近隣の施設との競合」の2つは都市部と地方部との割合の差が小さく、賃金が比較的低いことおよび施設の数に担い手の数が追いついていないことは、全国的な課題であることがうかがえた。

また、都市部および地方部で比較すると、「地域における労働人口の減少」でもっとも差が開き、地方部の方が22.7ポイント高かった。より人口減少が進行している地方部の現状を反映した結果となった。また、「都市部への人材流出」をみると都市部の方が高くなっている。賃金の条件が良い等の理由で、周辺の県から東京都へ人材が流れるといった、都市部の中での競合があると推察される。

「その他」の内容をみると、絶対的な人材不足や給与と責任のアンバランスがあげられるなかで、施設数の増加に関する意見もあった。小規模保育事業所など新しく保育所等が整備されるなかで、施設数の増加に人員の育成や確保が追いついていない地域もあると考えられる。

(図表 12) 人材確保が厳しい要因 (複数回答)



3 求人活動・採用状況

これまで職員の充足状況等をみてきたが、人員不足の施設の割合は徐々に拡大しており、引き続き厳しい状況であることが確認できた。本章では、人員不足への直接的な対応策である求人活動および採用状況についてみていきたい。

3.1 2019年度の求人活動状況

正規職員および非正規職員の採用の際に使用された媒体・経路をとおして、2019年度における求人活動の状況を見ていく。

3.1.1 正規職員の採用時に使用した媒体・経路

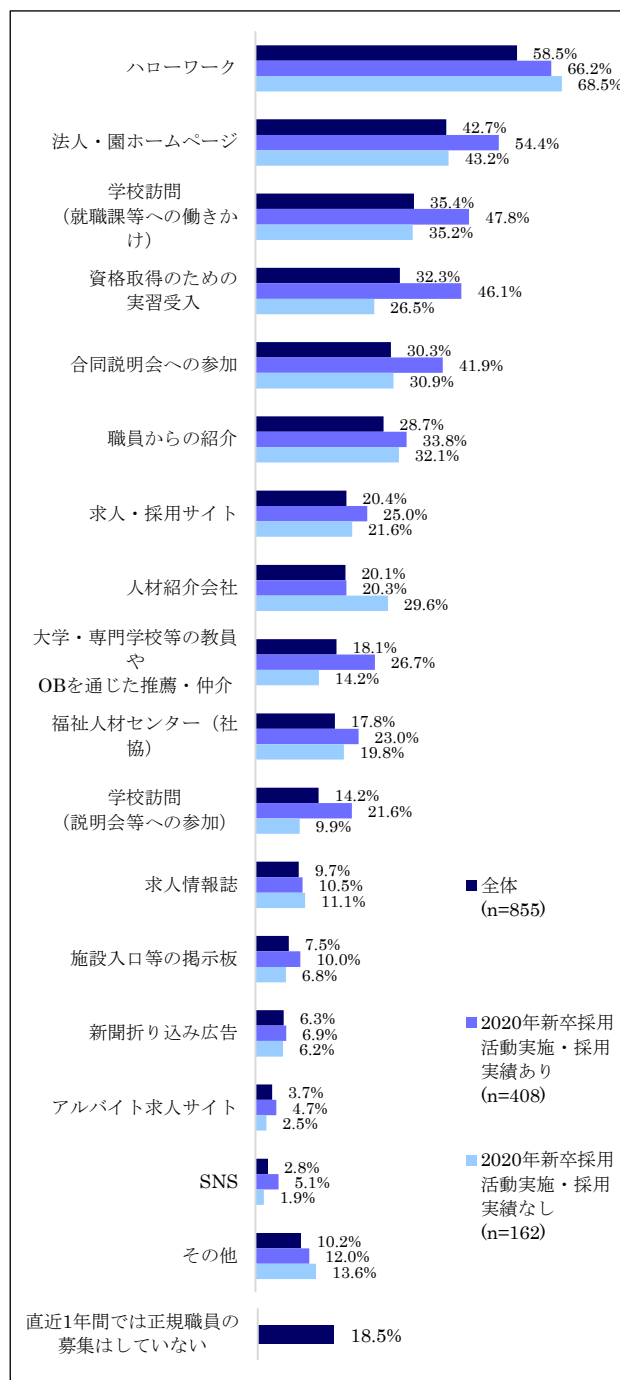
【採用実績のあった施設の方が採用実績のなかった施設よりも多くの媒体・経路等を使用し、とくに養成校との連携や実習の受入を活用】

2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）に正規職員（新卒および中途採用）を募集する際に使用した媒体・経路（以下「媒体等」という。）の状況についてまとめたものが図表13である。全体では、「ハローワーク」が58.5%と最も多く、「法人・園ホームページ」が42.7%、「学校訪問（就職課等への働きかけ）」が35.4%と続き、2018年度調査と同様の順位であった。

全体855施設のうち2020年度4月新卒採用活動を実施した570施設を、採用実績があった408施設と実績がなかった162施設とに分けて比較する。図表13中の全17媒体等のうち、13媒体等で採用実績があった施設の割合の方が大きく、とくに「学校訪問（就職課等への働きかけ）」、「資格取得のための実習受入」、「大学・専門学校の教員やOBを通じた推薦・仲介」といった養成校と関係する媒体等の割合で差が開いた。

さらに、採用実績があった施設と実績がなかった施設における使用した媒体等の数を比較すると、実績があった施設では平均4.3、実績がなかった施設では平均2.7と、実績があった施設の方が多くの媒体等を用いていた。これらを踏まえると、実際の採用につなげるためには、多様な媒体等の活用、とくに養成校と積極的に連携した取組や実習の受入がより有効なのではないだろうか。

（図表13）正規職員の採用時に使用した媒体・経路（複数回答）



3.1.2 非正規職員の採用時に使用した媒体・経路

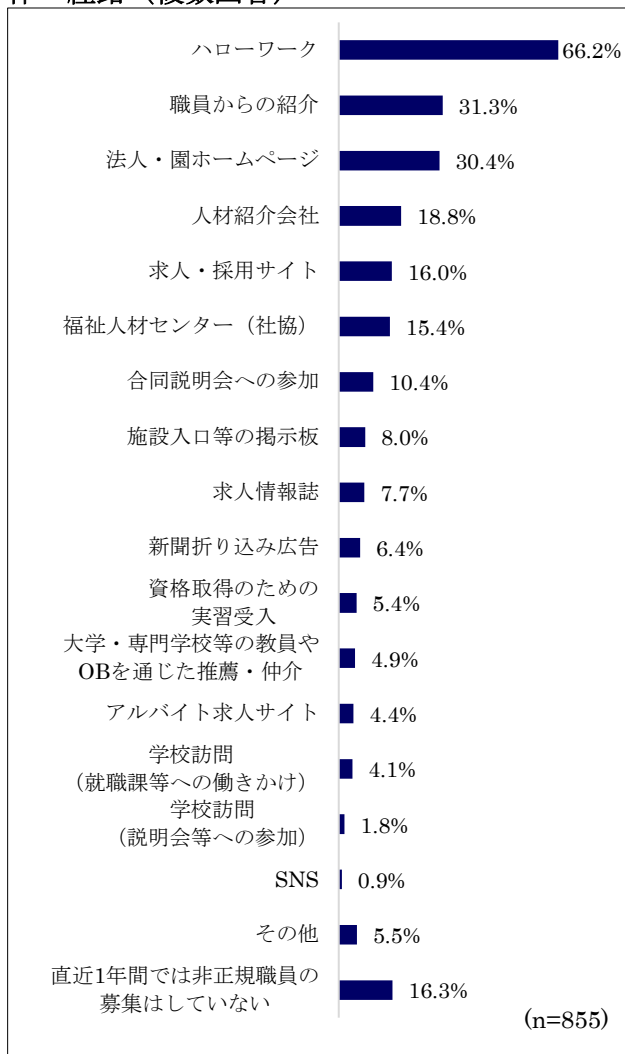
【「ハローワーク」が66.2%と最も多い】

2019年度に非正規職員を募集する際に使用した媒体等の状況についてまとめたものが図表14である。「ハローワーク」が66.2%と最も



も多く、「職員からの紹介」が31.3%、「法人・園ホームページ」が30.4%と続き、2018年度調査と同様の状況となった。

(図表 14) 非正規職員の採用時に使用した媒体・経路(複数回答)

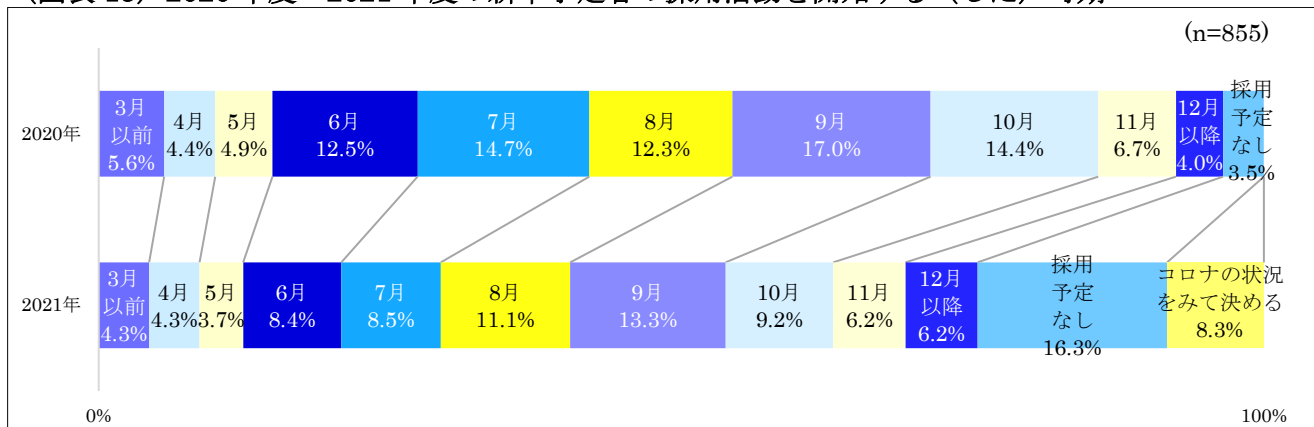


3.2 2021年度新卒採用に向けた求人活動状況

【コロナにより新卒採用活動の開始時期に遅れ】

2021年度の新卒採用にあたり、採用活動を開始する(した)時期について、2020年度の新卒採用の開始時期と比較すると、全体的に後ろ倒しになっている(図表 15)。2020年度新卒採用に向けた求人活動は、9月までに71.4%の施設で開始していたが、2021年度新卒採用に向けた求人活動は、9月までで53.6%の施設しか開始しておらず、さらに「コロナの状況を見て決める」とした施設も8.3%あった。新型コロナウイルス感染症(以下「コロナ」という。)の影響が年度全体におよび、今年度の新卒採用活動自体を見送った保育所等もあった。

(図表 15) 2020年度・2021年度の新卒予定者の採用活動を開始する(した)時期



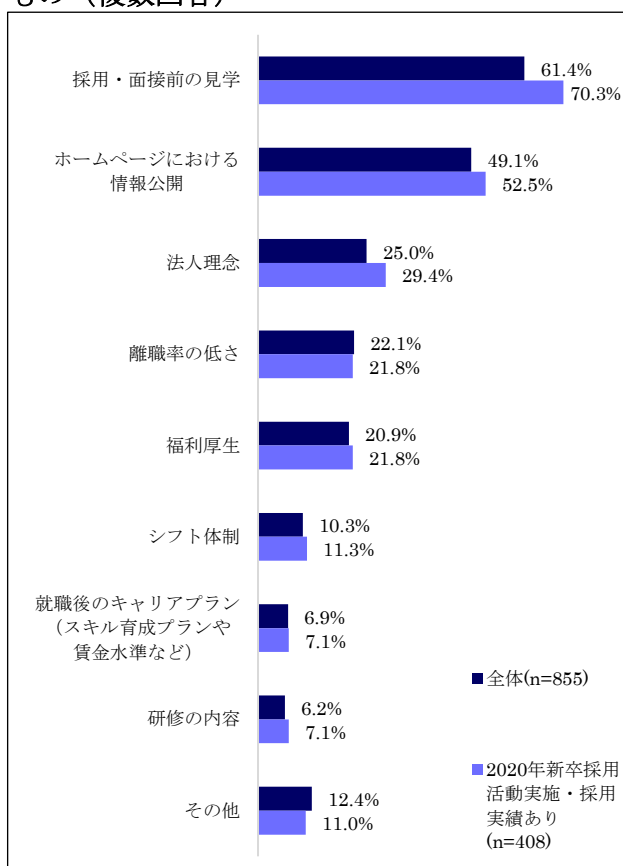
3.3 採用活動における PR ポイント

【採用実績のあった施設は、全体と比較して「採用・面接前の見学」等をとくに PR】

新卒採用活動における自法人・自施設の PR ポイントとして効果的だったと考えるものについて示したのが図表 16 である。全体では、「採用・面接前の見学」が 61.4%、「ホームページにおける情報公開」が 49.1%と多かった。

2020 年度新卒採用活動を実施し採用実績のある施設では、割合の大きい項目の順番は全体と同様であったが、「採用・面接前の見学」、「ホームページにおける情報公開」、「法人理念」の項目で 3 ポイント以上の差があり、より積極的に PR ポイントとして活用している様子がうかがえる。

（図表 16）新卒採用活動における自法人・自施設の PR ポイントとして効果的と考えられるもの（複数回答）



次に、採用活動全般について PR ポイントとして工夫している取組の事例を紹介したい。図表 16 に挙げられたもの以外にも様々な工夫がみられ、SNS での園の様子の広報や、養成校に向けた募集要項の独自作成などがあった。これらは、保育所等の現状や運営方針、実際の雰囲気などを十分に伝え、ミスマッチを防ぐという意味で重要な取組であると考えられる。その他、充実した処遇内容のアピールや職場体験等の活用などの工夫もあった。

（広報・説明の工夫）

- ① SNS を活用し、日々の保育の様子を掲載したり、説明会などは web での実施も行ったり、遠方の方も保育園の雰囲気がわかるような施策をし、母集団を大きく形成できるような工夫をしている
- ② 求職者が就職した後にギャップを感じないように丁寧な説明を心掛けている
- ③ 養成校への求人募集では、様式等が決まっているものが多いが園独自の募集要項を作成し、カラーや絵を入れて目を引くように努めている

（処遇・勤務環境）

- ④ 正職員登用制度があること、お休み希望の調整がしやすい職場であること、有給消化率が高いことなどを伝えている
- ⑤ 処遇改善等加算の前年度の実績表示、奨学金返還支援事業企業認定への登録
- ⑥ 20 代、30 代、40 代、50 代と各世代の保育士が勤務していること。結婚し出産、産休、育休を取り復帰する人が多い
- ⑦ 産休・育休からの復帰率 100%、離職率の低さ等働きやすい環境

（職場体験・実習等）

- ⑧ 中高生の職場体験やボランティアの受入れなど、保育人材の裾野の拡大を常に行っている
- ⑨ 実習生に対してはインターン制度や求人情報などを適宜流し、採用に繋がっていくようなこともしている
- ⑩ 卒園児を学生時代に積極的に実習やアルバイトに勧誘するようにしている

（その他）

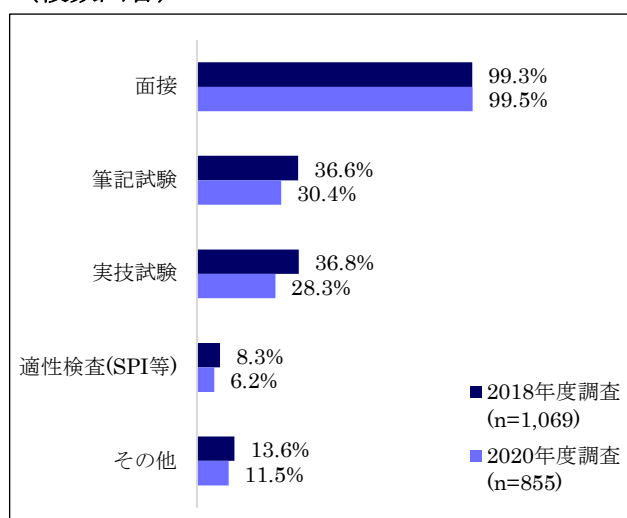
- ⑪ 県認定の「多様な働き方のできる保育所」等の強みを PR
- ⑫ 地元で働くことの利点等を話す

3.4 職員採用過程

【「面接」以外の試験等の実施割合が 2018 年度調査と比較して縮小】

職員の採用過程で実施されている試験等については、ほとんどの施設で「面接」が実施されている一方で、2018 年度調査と比較すると「面接」以外の試験等を行う施設の割合が縮小している（図表 17）。

（図表 17）職員採用過程で実施しているもの（複数回答）



3.5 新卒採用計画と採用実績

【新卒採用計画の達成施設は 40.4%にとどまる】

2020 年度新卒採用に係る採用計画人数と採用実績（いずれも実人数）をまとめたものが図表 18 である。1 人以上の採用計画があった 614 施設のうち、計画以上の採用を達成した施設は 248 施設（40.4%）であった。逆にいえば、約 6 割の施設で採用計画人数を達成できておらず、計画どおりの採用を行えていない。

また、採用計画人数別にみると、採用計画人数が多いほど計画達成施設割合が低い傾向にあり、まとまった人数を計画どおり採用することの難しさがうかがえる。

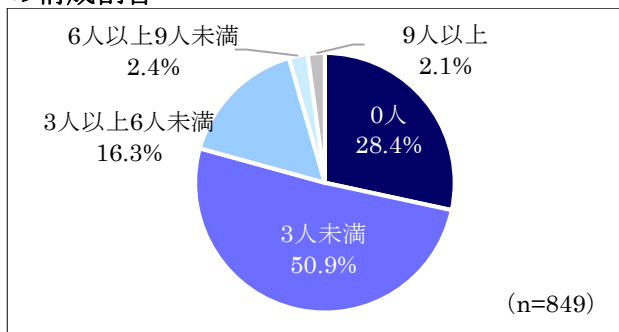
（図表 18）2020 年度新卒採用に係る採用計画人数別採用状況

| 採用計画人数 | 1人 | 2人 | 3人 | 4人 | 5人 | 6人以上 | 全体 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|
| 施設数 | 179 | 213 | 116 | 51 | 32 | 23 | 614 |
| 計画達成施設数* | 107 | 84 | 38 | 12 | 1 | 6 | 248 |
| 達成施設割合 | 59.8% | 39.4% | 32.8% | 23.5% | 3.1% | 26.1% | 40.4% |
| 採用実績数(平均) | 0.7人 | 1.1人 | 1.7人 | 2.4人 | 1.7人 | 4.0人 | 1.3人 |

*採用計画人数以上の人員の確保ができた施設

2019 年度中の新卒者以外の採用者数は「3 人未満」の施設が 50.9%と最も多く、71.6%の施設で採用実績があった（図表 19）。採用実績のあった施設における平均採用人数は 2.5 人であった。

（図表 19）2019 年度の新卒者以外の採用者数の構成割合



注) 全施設のうち、2019 年度の新卒者以外の採用者数が未入力のものや誤りとみられる回答等を除くデータを用いた

3.6 競合する業界等

【他の保育施設のほか保育以外の業界も】

採用活動における競合する業界等について回答を得たので紹介したい。まず、幼稚園、公立保育所、企業主導型保育事業や学童保育など、他の保育関係の業種が多かった。次に、児童福祉施設や児童発達支援など子どもの福祉に係る分野などもあった。それ以外にも、福祉分野に限

らず、サービス業や事務職など、幅広い業界があげられた。図表 12 で見たとおり、人材確保が厳しい要因として「他産業より低い賃金水準」がもっとも多く、資格を有していても、給与等の条件から、他業界も就職先として視野に入れている応募者も少なくないとみられる。

4 退職の状況

前章では、採用という人材確保の入口での状況を確認したが、人員不足の様相をみるもう一つの視点として、退職という出口での状況を確認したい。本章では、2019 年度の退職者の状況についてみていく。

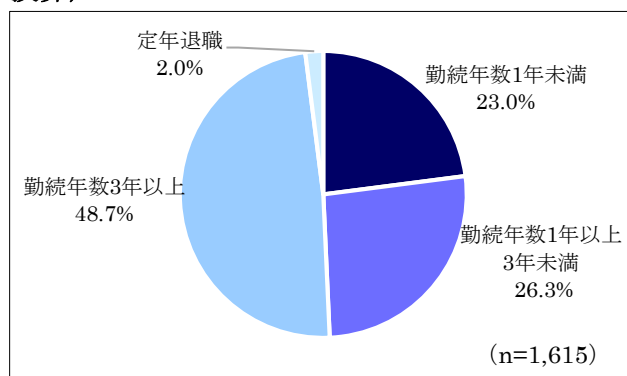
4.1 退職者の状況

【退職理由では「キャリアアップを目的とした転職」が 15.2% ともっとも多い】

2019 年度において、定年退職以外の退職者が発生したのは 620 施設（72.6%）であり、退職者の発生した施設の平均退職人数は 2.49 人であった。

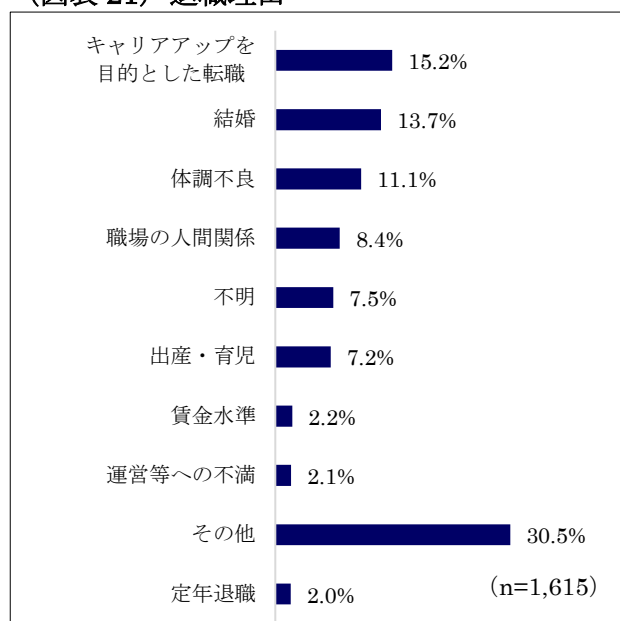
また、2019 年度中の退職者（1,615 名）について、勤続年数ごとの構成割合をみると、勤続年数 3 年未満が 49.3% であり、採用間もない職員へのフォローといった取組が必要と考える（図表 20）。

（図表 20）退職者の勤続年数の構成割合（常勤換算）



2019 年度中の退職者における退職理由をみると、「その他」以外では、「キャリアアップを目的とした転職」が 15.2% ともっとも多く、「結婚」が 13.7%、「体調不良」が 11.1% と続いた（図表 21）。複数の動機による退職もあると想像され、明確な退職理由の把握というのは難しいが、後述するような他の保育所等や業界を志向しての転職が、比較的多い理由であると推察される。

（図表 21）退職理由



4.2 退職後の就職先

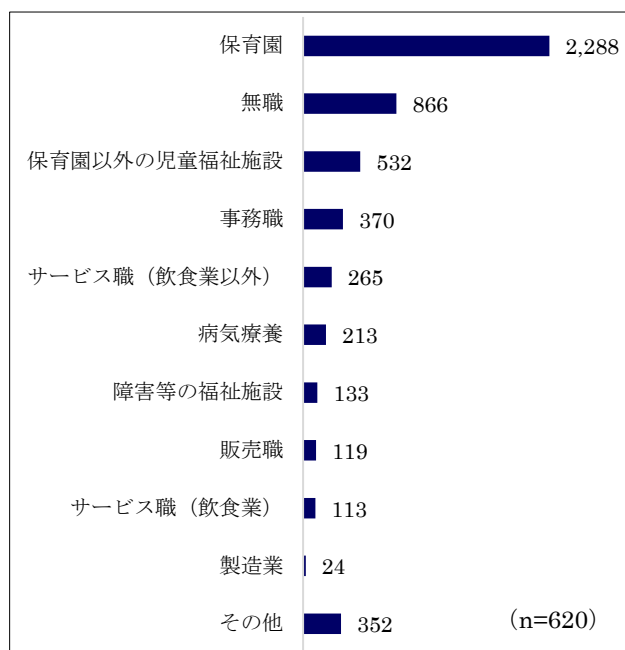
【退職後も保育所等に就職する傾向がある】

前節の退職理由の中で転職がもっとも多かったが、定年退職以外の退職者が発生した 620 施設に対し、退職後の就職先などについて、上位 5 つを挙げてもらいまとめたものが図表 22 である。「保育園」が 2,288 点と突出して多く、次いで「無職」が 866 点、「保育園以外の児童福祉施設」が 532 点と続いた。

図表 22 の結果から、保育所等を退職した後も別の保育所等や児童福祉施設に勤める傾向がみられる。また、前章の「3.6 競合する業界等」であったように、求人活動においても、幼稚園

や企業主導型保育事業など、他の保育関連施設との競合がみられる。これらより、条件等で他施設との比較が行われ、より良いと判断されたところに保育人材が流れているという状況であると考える。

(図表 22) 退職後の就職先等 (上位 5 つ⁷⁾)



5 職員の処遇・福利厚生状況

適切な勤務環境の整備は、現に従事している職員のためであることは勿論、求人活動における PR ポイントになるとともに、退職者数を低減させるためにも必要な取組である。本章では、処遇や福利厚生状況について確認したうえで、職員が長く勤めるための取組等についてみていきたい。

5.1 給与・手当

【2018年度調査と比較して「資格手当」で 5.1 ポイント、「早遅番手当」で 4.0 ポイントの拡大】

新卒者の初任給および 5 年後の給与額は、2018 年度調査と比較して全体的に 5 千円弱の増加がみられた (図表 23)。この背景には、公定価格のプラス改定や処遇改善等加算の加算率の上乗せといった要因があると考えられる。

(図表 23) 初任給および 5 年後給与額 (平均・月額・単位: 万円)

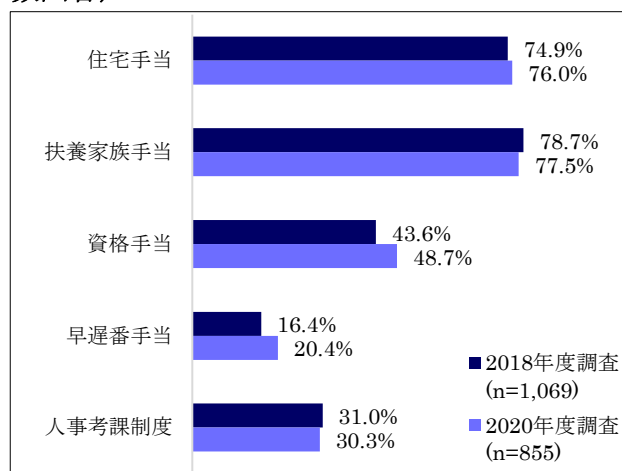
| | 初任給 | | | 5 年後の給与 | | |
|-------|---------------------|-------------------|---------------|---------------------|-------------------|---------------|
| | 2018 年度調査 (n=1,069) | 2020 年度調査 (n=825) | 差 (2020-2018) | 2018 年度調査 (n=1,069) | 2020 年度調査 (n=801) | 差 (2020-2018) |
| 専門学校卒 | 17.41 | 17.88 | 0.47 | 19.44 | 19.90 | 0.46 |
| 大学卒 | 18.28 | 18.77 | 0.49 | 20.34 | 20.81 | 0.47 |

注 1) 初任給において、専門学校卒は 20 歳で保育士資格のみで入職、大学卒は 22 歳で保育士資格のみで入職した場合とした

注 2) 5 年後の給与は、調査時点の給与規定等をもとに算出した額。人事評価等はごく一般的な評価だった場合とした

また、各種手当等の導入状況は図表 24 のとおりである。全体としては、2018 年度調査と比較して大きな変化はないが、「資格手当」が 5.1 ポイント、「早遅番手当」が 4.0 ポイント拡大し、これらを導入する保育所等が増加したとみられる。

(図表 24) 給与における手当等の導入状況 (複数回答)



⁷ 上位 5 つまでを聞いており、1 位 5 点、2 位 4 点、3 位 3 点、4 位 2 点、5 位 1 点で評価している。なお、5 つすべてを挙げず、1 位のみを回答して 2 位以下の回答を省略しているといった回答もある

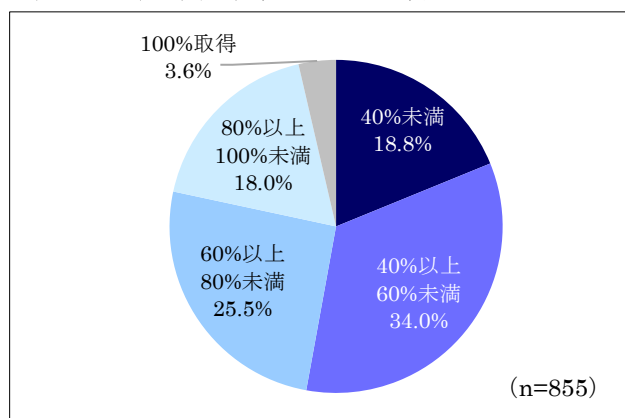
5.2 有給休暇・年間休日数・残業時間

【2018年度調査と比較して、残業時間は減少】

年次有給休暇の取得率は「40%以上 60%未満」の施設が 34.0%と最も多く、「100%取得」も 3.6%みられた（図表 25）。2019 年度の有給休暇取得率は全業種平均で 56.3%、医療・福祉で 53.4%であり⁸、これと比較すると、60%以上の施設は 47.1%であり、半数近くの保育所等で全業種平均を上回る取得率となった。

なお、2020 年度については、コロナ禍における年次有給休暇の取得奨励などが、取得率に影響を与えた可能性も考えられることから、次回調査における推移を注視していきたい。

（図表 25）年次有給休暇の取得率

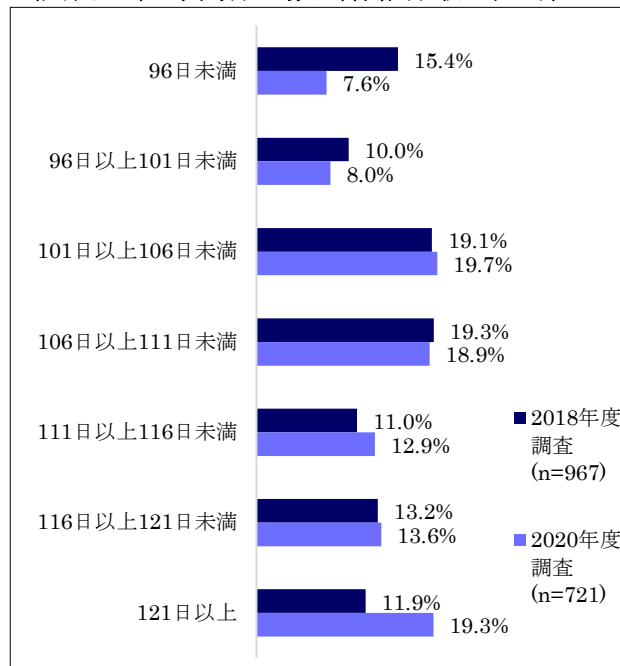


職員 1 人当たりの年間休日数については図表 26 のとおりで、2018 年度調査と比較すると「96 日未満」、「96 日以上 101 日未満」では割合が縮小し、それ以上の区分では割合が拡大していた。また、平均年間休日数も、2018 年度調査の 106.0 日に対し、2020 年度調査では 110.2 日となっていた。この背景には、2019 年が改元の年であり祝日数が例年よりも多いことがあると考えられるため、保育所等が設定した休日数が単純に増

加したとはいえない。

また、2019 年度の年間休日数の全業種平均は 116.0 日⁹であり、保育所等における年間休日数は、まだ全業種平均の水準には至っていないとみられる。

（図表 26）年間休日数（有給休暇を除く）



注) 全施設のうち、年間休日数が未入力のものや誤りとみられる回答等を除くデータを用いた

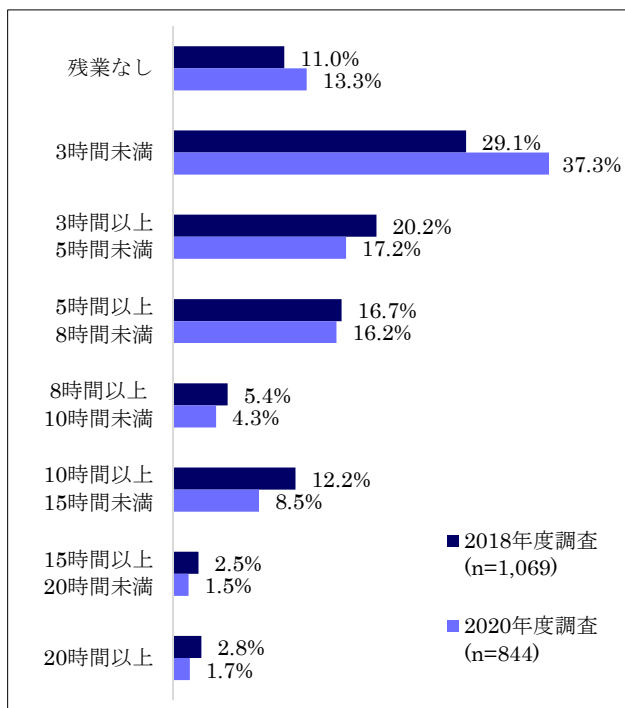
職員 1 人当たりの 1 か月の残業時間は、「3 時間未満」が 37.3%と最も多く、3 時間以上のすべての区分で 2018 年度調査より割合が縮小していた（図表 27）。平均残業時間も、2018 年度調査の 5.74 時間に対し、2020 年度調査では 3.97 時間と減少していた。

⁸ 厚生労働省「令和 2 年就労条件総合調査の概況」

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaikyou.pdf>)

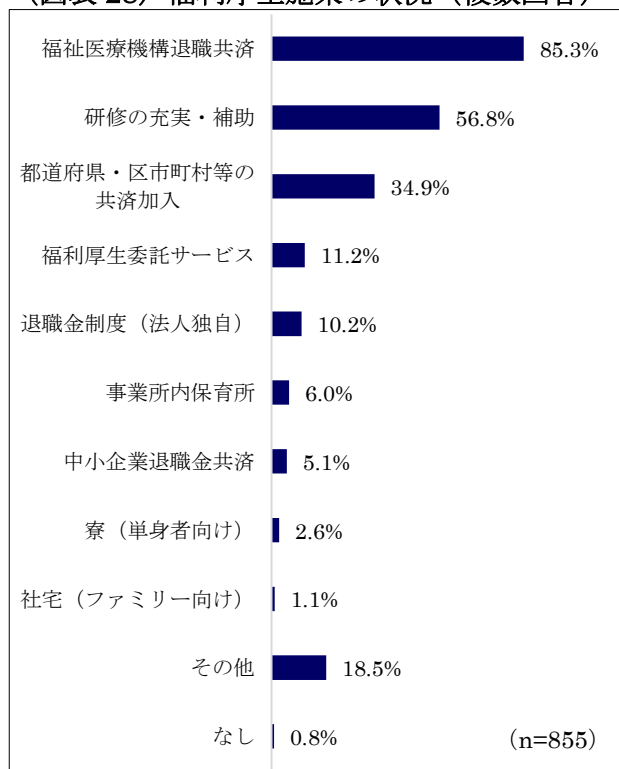
⁹ 脚注 8 に同じ

(図表 27) 職員 1 人当たり 1 か月の残業時間



注) 全施設のうち、残業時間が未入力のものや誤りとみられる回答等を除くデータを用いた

(図表 28) 福利厚生施策の状況 (複数回答)



5.3 福利厚生施策・資格取得支援制度

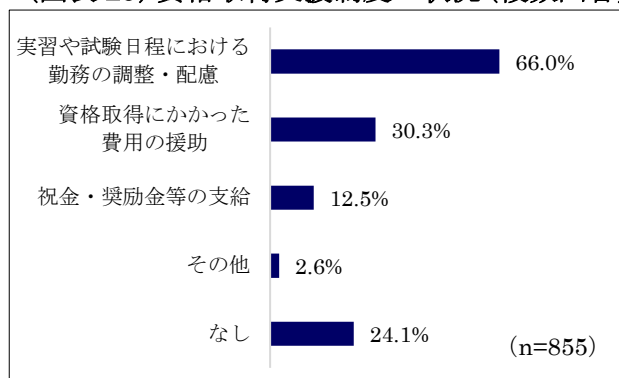
【2018年度調査から大きな変化はみられず、資格取得支援制度では「実習や試験日程における勤務の調整・配慮」が 66.0%ともっとも多い】

職員への福利厚生施策の取組状況については図表 28 のとおりである。2018 年度調査から大きな変化はなく、「福祉医療機構退職共済」が 85.3%ともっとも多く、「研修の充実・補助」が 56.8%、「都道府県・区市町村等の共済加入」が 34.9%と続いた。

「その他」の内容については、インフルエンザの予防接種への助成や定期健康診断の充実（乳がん検診の追加）など職員の健康に関する施策のほか、確定拠出型年金制度や各種共済への加入、書籍購入補助、保育所等へ子どもを預けている場合の保育料等の支給といった施策を行っている施設もあった。

次に、職員の資格取得を支援する制度の実施状況は、「実習や試験日程における勤務の調整・配慮」が 66.0%ともっとも多く、各制度等の割合は 2018 年度調査と大きな差はみられなかった(図表 29)。職員のキャリアアップのためにも必要な取組であるため、運営側の支援体制の整備は肝要であるとする。

(図表 29) 資格取得支援制度の状況 (複数回答)



5.4 処遇改善等加算の状況

【処遇改善等加算（Ⅱ）では、各役職の対象者数に増加傾向】

処遇改善等加算（Ⅰ）の取得状況について、基礎分では、もっとも高い加算率の「12%」を取得している施設が69.4%ともっとも多く、賃金改善要件分でも、もっとも高い加算率の「7%」がもっとも多かった。これに比例して、職員1人当たりの平均経験年数でも、基礎分の「12%」および賃金改善要件分の「7%」の適用に必要な「11年以上」が62.0%と最多であった。また、賃金改善要件分におけるキャリアパス要件分を満たしている施設は93.2%であった。

処遇改善等加算（Ⅱ）については、各役職の平均対象者数は2019年度より2020年度の方が多く増加傾向がみられた（図表30）。また、定員規模別にみると、規模の大きさに比例して対象者数も多くなっていることがわかる。保育所等が職員のキャリアアップ体制の整備を進めていなかで、副主任保育士等の役職を担う職員数の計画を策定するうえで、本図表が一つの参考となれば幸いである。

（図表30）定員規模別処遇改善等加算（Ⅱ）の対象者数（平均・単位：人）

| 役職 | 60人 以下 (n=130) | 61~90 人 以下 (n=227) | 91~ 120人 以下 (n=208) | 121~ 150人 以下 (n=128) | 151人 以上 (n=104) | 全体 (n=797) | 2019 年度 全体 (n=797) |
|-------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------------|
| 副主任 保育士 | 1.35 | 2.37 | 2.33 | 2.53 | 3.31 | 2.34 | 2.20 |
| 専門リ ーダー | 2.97 | 3.94 | 4.94 | 5.70 | 8.00 | 4.86 | 4.71 |
| 職務分 野別リ ーダー | 2.93 | 3.92 | 5.25 | 5.77 | 6.54 | 4.75 | 4.34 |

注) 全施設のうち、副主任保育士等の人数が未入力のものや誤りとみられる回答等を除くデータを用いた

5.5 職員の業務負担を軽減するための取組等

【ICTの活用等の働き方の見直しの取組は、職員の業務負担軽減と退職防止の双方でみられた】

ここまで、様々な処遇・福利厚生に関する取組状況をみてきたが、本節では、職員の業務負担軽減および退職防止の二つの取組をみていくことで、職員の定着による人員不足への対応について考えていきたい。

まず、職員の業務負担軽減に関する取組を紹介する。有資格者の増員が難しいなかで、現状の職員の負担を軽減させるため、業者委託の活用やパート職員との業務分担等によるタスクシフト、保育記録の簡素化や行事等の見直しによる業務量の削減などの取組が行われていた。また、観点は少し異なるが、コロナ禍で非接触での対応が求められるなかで、ICTの活用が果たす役割は大きいと考える。

（ICTの活用）

- ① タブレットでの事務的作業・登降園システムを導入し、出席等への連動
- ② 連絡帳のアプリ導入、写真販売のアプリ導入、保護者への連絡のアプリ導入
- ③ ICT化を推進し、手書きの書類の削減を実施している

（多様な人材の活用）

- ④ トイレ清掃の業者委託、雑務専門職員の雇用
- ⑤ 保育補助者の採用（障害者雇用）
- ⑥ フリーの職務の人に、午後の時間クラスに入ってもらいクラス担任に日誌や個人の経過記録等の書類や教材の準備、行事の準備を進めてもらっている

（働き方の見直し）

- ⑦ 正規職員とパート職員の業務分担、業務習熟度管理評価（新入職員等の適正・明瞭な指導のため）
- ⑧ 保育記録や日誌などを簡素化し個人記録と日誌、月案、評価を同じ用紙にして、業務をスリム化した。無駄な超過勤務をしないように、申請制度を強化した
- ⑨ ノンコンタクトタイムを作り残業をなくすようにしている

（行事等の見直し）

- ⑩ 発表会等に必要な衣装や大道具などを複数園（4園）で共有し、業務を低減している
- ⑪ 季節の部屋飾りや壁面製作の廃止（保育士の手作りにこだわらず、市販の物や絵画等を利用し、季節に合った装飾をする）

（福利厚生等）

- ⑫ 特別休暇の新設（長期休暇、子育て世代等）
- ⑬ 子どもから離れての休憩時間の確保

次に、職員の退職を防止するための取組や工夫を紹介する。職員が1人で悩みを抱える状況にならないよう、複数担任制による協力体制の構築や「園」としてのトラブル対応などの取組が行われていた。また、法人全体の専任相談窓口の設置や法人内での人事交流など、法人単位での取組もみられた。

(人材育成)

- ① 新人育成研修を、副主任を中心に行っている。クッキング研修や朝食づくり研修を職員向けに行い食育リーダーを育成するための園内研修を行っている。希望する研修は受講できるようサポートしている
- ② 複数担任制で相談・協力しながら保育を進められるような体制になっている
- ③ 保育観が園と異なる場合には、外部の研修などを通して考え方を学んでいただくようにしている

(働きやすい職場環境づくり)

- ④ 保護者とのトラブルは、どんなに些細なことでも保育士任せにせず「園」として対応する(保育士は園に守られていると感じ安心して仕事ができる)
- ⑤ 業務負担を軽減していくためのICT導入
- ⑥ ノンコンタクトタイムの導入により事務に専念できる時間を設けて、残業を減らすようにしている

(コミュニケーションの機会の確保)

- ⑦ アンケート調査、自己評価などをもとに個人面談を行い、個人の不満や悩みの解決に寄り添っている
- ⑧ 園長による、職員一人一人のキャリアプラン面談の実施。将来の各自のライフプランにおいて仕事の位置づけや今後について話す機会を大切にしている
- ⑨ 法人全体の専任相談窓口

(その他)

- ⑩ 系列園への配置転換
- ⑪ 同一法人内他施設との人事交流
- ⑫ 保育に専念できるよう、事務や清掃、バス添乗などの周辺業務を行う職員を採用している

ICTの活用やノンコンタクトタイムの導入といった働き方の見直しの取組は、職員の業務負担軽減および退職防止の二つに共通してみられた。こうした取組は、直接的に業務時間を短縮するだけでなく、職員が感じる負担も減り、結果として退職防止につながるという構図になっていると考えられる。職員定着のための取組

には様々な選択肢があるが、複数の目的に合致するののかという観点を持ちながら、実施する取組を吟味することが有意義ではないだろうか。

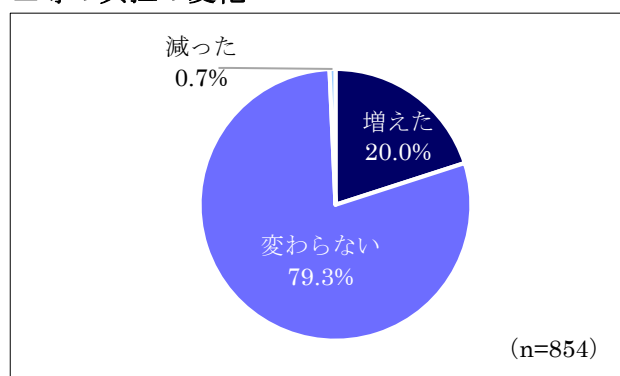
6 その他

6.1 幼児教育・保育の無償化の影響

【負担が「増えた」が20.0%であり、保育需要の増加や給食費の集金事務が発生】

2019年10月より幼児教育・保育の無償化が開始されたが、これにより保育士等の負担が「増えた」とした施設の割合は20.0%で、「変わらない」が79.3%であった(図表31)。

(図表31) 幼児教育・保育の無償化による保育士等の負担の変化



図表31において「増えた」と回答した施設に具体的な内容を聞いたので紹介したい。入園希望者や休日利用の増加など、保育需要の増加による職員への負担増がみられた。また、給食費は従来どおり保護者負担であるため、その集金事務の対応に追われている意見もあった。開始間もない故の業務量の増加もあるため、保育士等の負担への影響が続くのか今後も注視していきたい。

(利用状況の変化)

- ① 入園希望者が増えたため、3歳児・2歳児・1歳児の入園が難しく、0歳児からの入園になってきているため、園の兄弟児も職員の子どもも育児休暇があっても切り上げないと入園できなくなった。その為負担がとても大きい
- ② 普段加算されていた土曜や休日保育利用が増加し

現場負担が増えたことや、本来利用すべき児童があぶれてしまうケースがあった

- ③ 2歳から3歳への移行時に幼稚園に転園する子どもが増えた
- ④ 延長保育(延長料金発生)する時間も今まではぎりぎりまで駆け込んでいた保護者も延長保育利用料金を気にしなくなった

(給食費・副食費の徴収)

- ⑤ 以前は保育料に含めていた給食費が実費徴収になった。欠食の園児がある場合、その分を減額して集金額を決めることになり、1人1人の給食費の請求額が異なってくる。そのための業務が大変となった
- ⑥ 給食費の請求に関する事務作業が増えた。特に緊急事態宣言時は個別に請求金額が違ったので、大変だった
- ⑦ 副食費の集金業務が増えた。現金で集めたくないでリース会社に委託しているが確認は職員がすることになる。委託費用がかかる

(その他)

- ⑧ 保護者に対して無償化の制度の説明をするための準備、事務作業。その後の問い合わせに対する対応への時間
- ⑨ 無償化対象家庭とそうでない家庭の識別のための確認作業

おわりに

本レポートでは、2016年度調査、2018年度調査に引き続き実施した2020年度調査の結果をもとに、保育分野の人材確保の現状や取組等についてみてきた。

職員の充足状況は、約3割の施設で人員不足となりその割合が年々拡大するとともに、人員不足による受入制限も拡大しており、都市部よりも地方部の方が受入制限をしている施設が多かった。人員不足が拡大するなか、その状況には地域差もあることがうかがえた。待機児童数や労働人口などの違いにより、保育の需要と供給には地域差があるため、各保育所等の定員を考える上では、そうした地域の状況を考慮する必要がある。

求人活動・採用状況は、約6割の施設で採用計画数を達成できず、計画どおりの採用ができていない状況が確認された。採用実績のあった施設についてみると、採用実績のなかった施設よりも多数の媒体等を使用し、とくに保育士養成校と連携する媒体等や実習の受入に差がみられた。他の保育所等や業界との競合により採用が難しい現状においては、多様なチャンネルを確保するとともに、学生および求職者との直接的な関係性や養成校との信頼性の構築が、実際の採用へとつながるのではないだろうか。

退職の状況は、退職後の就職先は同じ保育関係施設が多く、保育業務自体を忌避する退職者は多くないとみられる。キャリアパスや福利厚生などの改善により働きやすい職場環境を整備し、現に働いている職員の定着を図ることが、保育人材の確保に資すると考える。

職員の処遇・福利厚生の状況は、資格手当や早退手当を支給する施設の拡大、残業時間の減少等がみられ、2018年度調査と比較すると改善傾向がみられた。

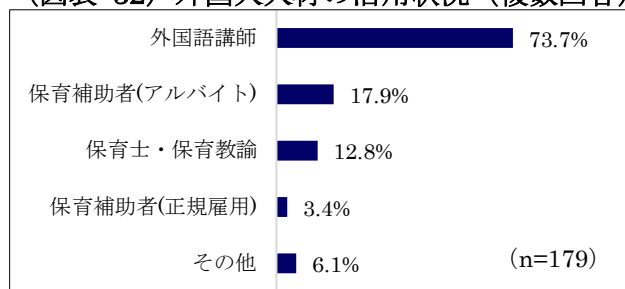
6.2 外国人人材の活用

【外国人人材を活用している施設は 20.9%】

外国人人材を活用しているのは179施設(20.9%)であった(図表32)。また活用状況は、「外国語講師」が73.7%と突出して多かったが、「保育補助者(アルバイト)」や「保育士・保育教諭」¹⁰での活用もみられた。

「その他」の内容をみると、音楽や体育の専門講師、調理員、清掃員等があった。

(図表 32) 外国人人材の活用状況 (複数回答)



¹⁰ 永住者や日本人の配偶者が資格を取得したものと考えられる



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
の皆様にご礼申し上げたい。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れば
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