

2022年度  
保育所・認定こども園の人材確保  
および処遇改善に関する調査結果

令和5年3月31日  
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

# アンケート概要

本アンケートは、当機構の貸付先のうち、保育所・認定こども園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を含んでいない。

対象	保育所・認定こども園を運営する法人	3,215法人
回答数	1,057法人 (1,130施設)	
回答率	32.9%	
実施期間	2023年2月1日 (水) ~ 2023年2月28日 (火)	
方法	Webアンケート	

アンケート内の自由記述については、明らかな誤字・脱字等を除いて、原則として原文のまま掲載している

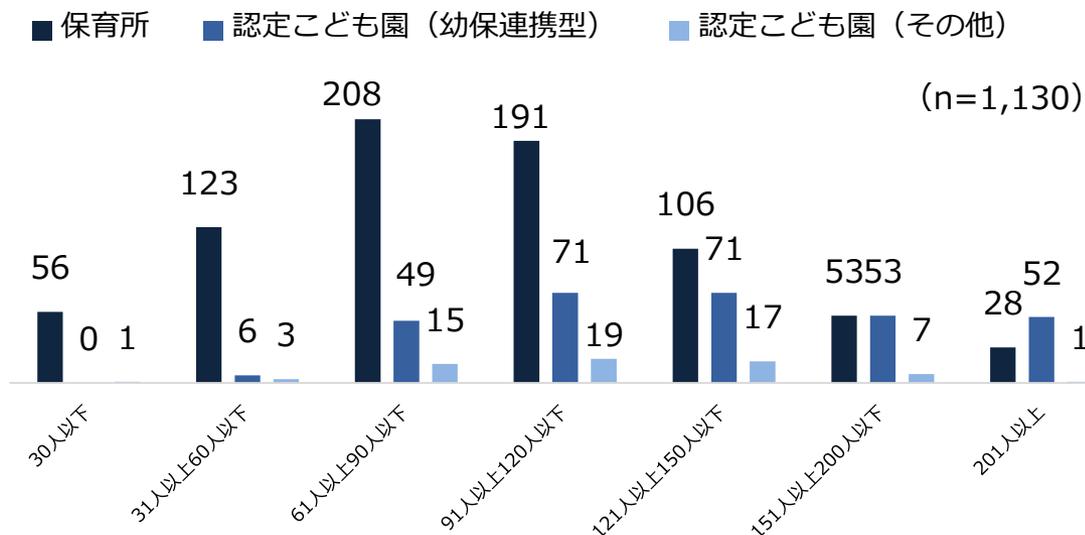
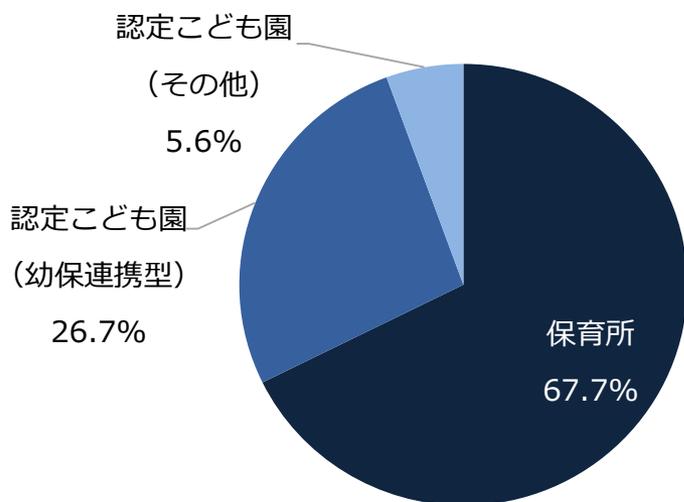
# 1 施設基本情報及び在籍職員の状況

# 施設種別と定員規模

(単位：施設数)

- 施設種別は、保育所が67.7%、幼保連携型認定こども園が26.7%と大半を占めた。
- 平均定員数は保育所が100.5人、幼保連携型認定こども園が148.5人であった。

	保育所	認定こども園		計	(回答割合)
		幼保連携型	その他		
30人以下	56	0	1	57	5.0%
31人以上60人以下	123	6	3	132	11.7%
61人以上90人以下	208	49	15	272	24.1%
91人以上120人以下	191	71	19	281	24.9%
121人以上150人以下	106	71	17	194	17.2%
151人以上200人以下	53	53	7	113	10.0%
201人以上	28	52	1	81	7.2%
計 (回答割合)	765(67.7%)	302(26.7%)	63(5.6%)	1,130	100.0%

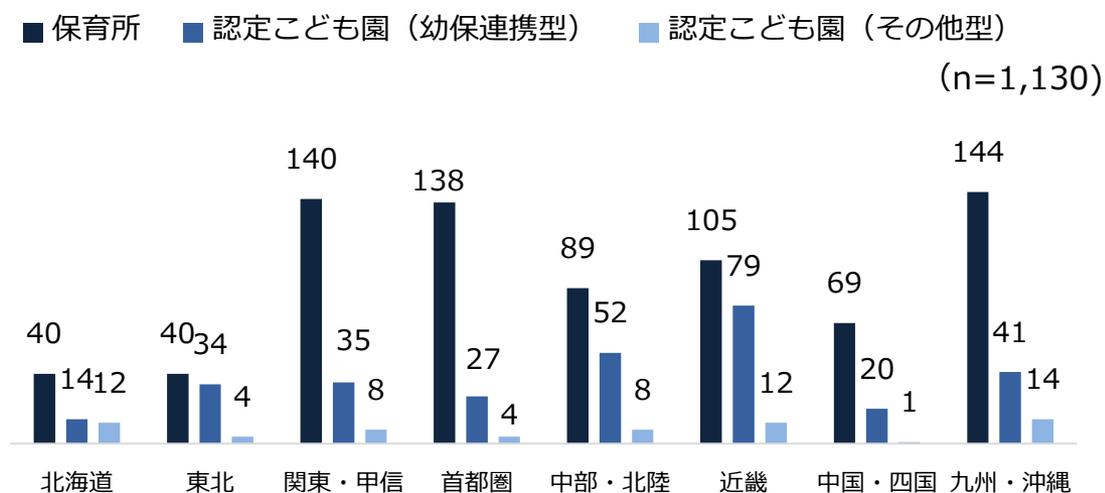
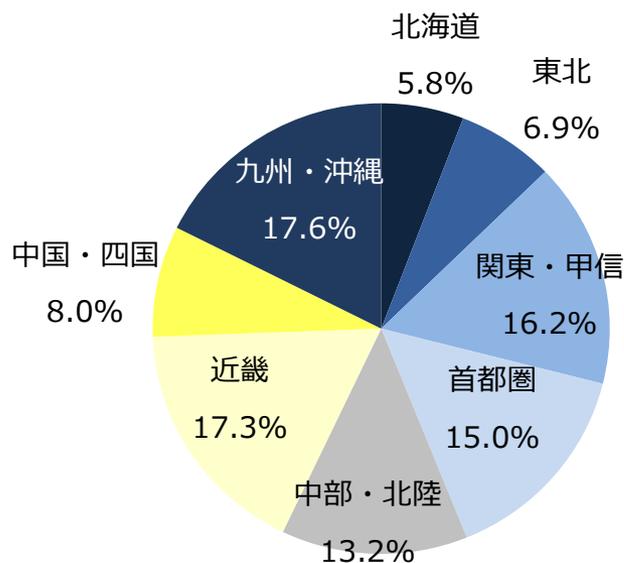


# 地域区分

- 地域区分は「九州・沖縄」が17.6%と最も多く、次いで「近畿」が17.3%であった。

(単位：施設数)

	保育所	認定こども園		計	(回答割合)
		幼保連携型	その他型		
北海道	40	14	12	66	5.8%
東北	40	34	4	78	6.9%
関東・甲信	140	35	8	183	16.2%
首都圏	138	27	4	169	15.0%
中部・北陸	89	52	8	149	13.2%
近畿	105	79	12	196	17.3%
中国・四国	69	20	1	90	8.0%
九州・沖縄	144	41	14	199	17.6%
計	765	302	63	1,130	100%

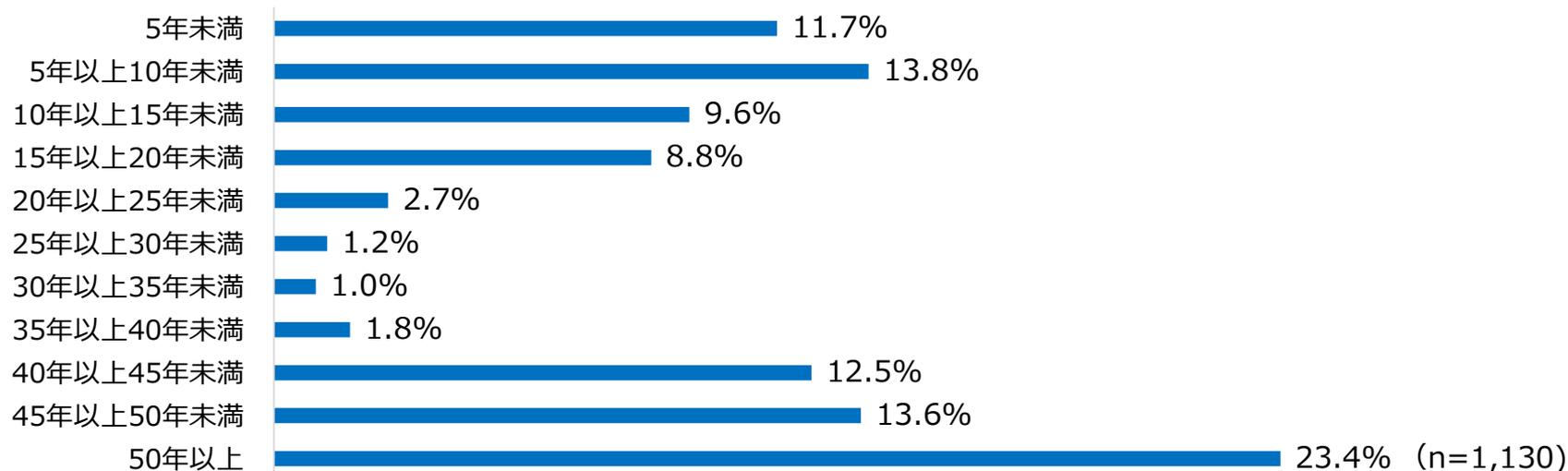


# 施設開設後経過年数

(単位：施設数)

- 施設開設後経過年数は、「50年以上」が23.4%と最も多く、次いで「5年以上10年未満」が13.8%であった。
- 平均経過年数は32.4年であった。

施設開設後経過年数	回答数
5年未満	132
5年以上10年未満	156
10年以上15年未満	109
15年以上20年未満	99
20年以上25年未満	30
25年以上30年未満	14
30年以上35年未満	11
35年以上40年未満	20
40年以上45年未満	141
45年以上50年未満	154
50年以上	264



# 職種別職員数（2023年1月1日現在）および保育士・保育教諭の平均勤続年数

## 職種別職員数

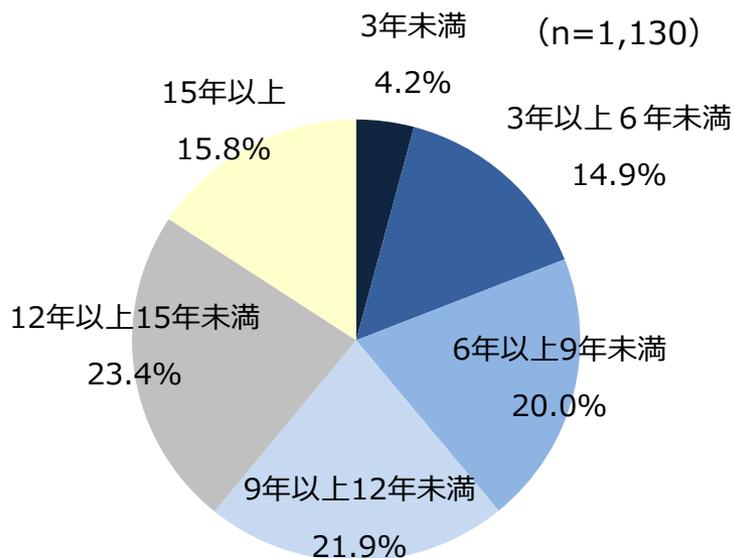
(単位：人)

職種	保育所	認定こども園		平均
		幼保連携型	その他型	
保育士	20.0	2.0	9.2	14.6
保育教諭	1.9	24.9	14.2	8.7
うち幼稚園教諭資格なし	0.5	1.0	1.6	0.7
うち保育士資格なし	0.0	0.3	0.1	0.1
看護師	0.6	0.8	0.5	0.6
保育補助者	2.0	2.0	1.9	2.0
計	24.4	29.7	25.8	25.9

- 職種別職員数は、保育所では「保育士」が20.0人と最も多く、幼保連携型認定こども園では「保育教諭」が24.9人であった。
- 1施設当たりの合計職員数は、平均で26.7人であった。

## 平均勤続年数

(単位：施設数)



- 保育士・保育教諭の平均勤続年数は、「12年以上15年未満」の施設が23.4%と最も多かった。
- 平均勤続年数は10.7年であった。

平均勤続年数	回答数
3年未満	47
3年以上6年未満	168
6年以上9年未満	226
9年以上12年未満	247
12年以上15年未満	264
15年以上	178

## 2 人員の状況

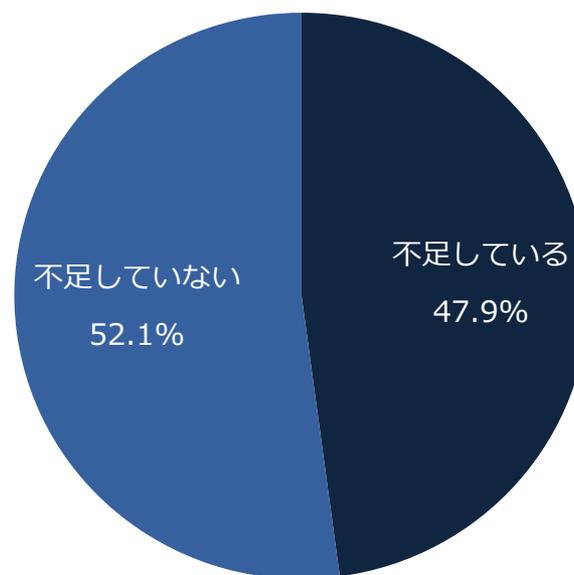
# 人員の状況（2023年1月1日現在）

- 人員（直接処遇職員）の状況について、47.9%が「不足している」と回答した。
- 「不足していない」と回答したのは52.1%であった。
- 前回調査（2020年度）時の30.6%と比べ、「不足している」と回答した施設の割合は17.3ポイント上昇した。

(単位：施設数)

(n=1,130)

人員の状況	回答数
不足している	541
不足していない	589

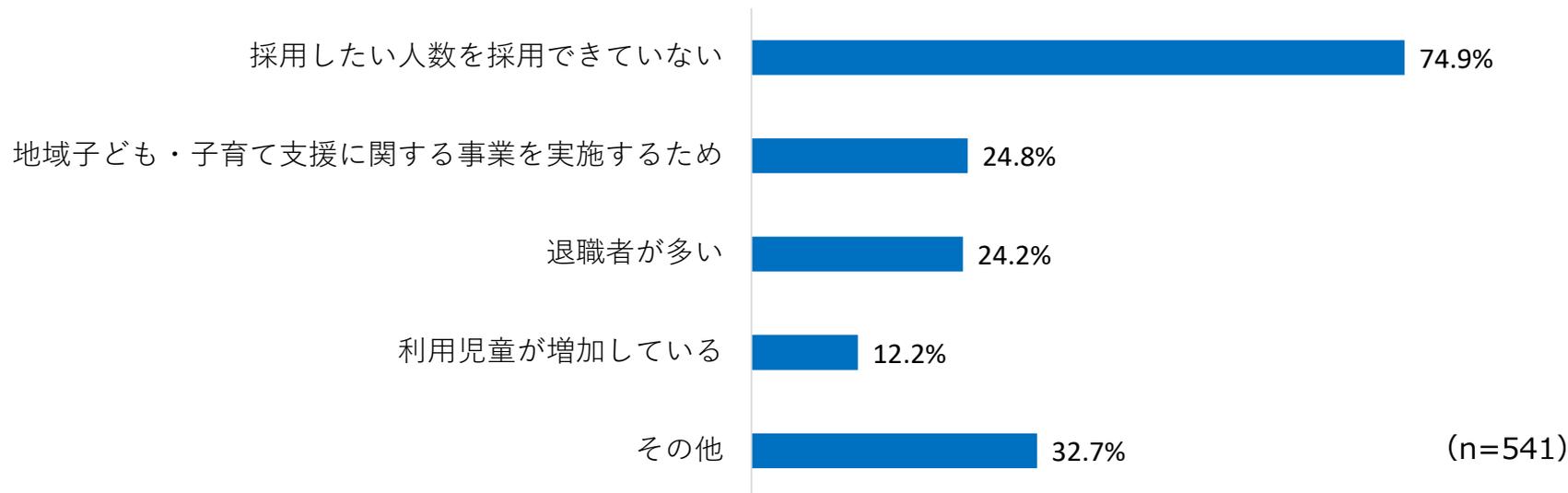


# 人員が不足している理由①

- 人員が不足している理由について、74.9%が「採用したい人数を採用できていない」と回答した。
- 次いで、「地域子ども・子育て支援に関する事業を実施するため」が24.8%、「退職者が多い」が24.2%であった。

(複数回答、単位：施設数)

人員が不足している理由	回答数
採用したい人数を採用できていない	405
地域子ども・子育て支援に関する事業を実施するため	134
退職者が多い	131
利用児童が増加している	66
その他	177



## 人員が不足している理由②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

(支援が必要な在所児等への対応)

- ・発達障害など個別の配慮を必要とする園児に対する加配職員の採用ができていない
- ・発達支援児を多く受け入れている為、職員配置に苦慮している状況
- ・発達障害等の認定を受ける児童の増加と幼児の配置基準が緩すぎるため実務上での負担が大きい
- ・年々配慮を要する子どもが増える傾向にあり、配置基準を超えて職員が必要になるため
- ・気になる子どもが多くなり、一人に職員一人がとられるケースが増えてきた
- ・支援の必要な子どもが一定数いるようになってきて副担任を置く必要性あり
- ・アレルギー児の食事対応、気になる子の対応が必要
- ・医療的ケア児の受け入れなどを積極的に行いたい

(保育の長時間化)

- ・朝延長・夕方延長専門担当保育士が足りない
- ・保育の長時間利用が増えた
- ・土曜日や早朝や夕刻保育を利用する園児が増加しており、その時間に対応する保育士や保育補助者が不足している

(保育の質の向上のため)

- ・安心安全の保育を行っていくためには、現行基準の必要数ではとても足りない
- ・国の配置基準は満たしているが、主体性の保育など子どもの活動に合わせた活動を実施しているため職員が足りていない
- ・保育の質を上げようとするとなんコンタクトタイム等が必要になるが、必要な人員の確保には現在の配置基準では不足がある。また個別対応が必要なお子さんが増えているため、職員が必要である

# 人員が不足している理由③

※一部抜粋

## (産休・育休)

- ・産育休の代替えや病休の代替えが見つからない
- ・産休・育休中の職員や子育て世代の職員の固定勤務が多く、早番・遅番のシフトに入れる職員が少ない
- ・産休・育休の代替職員が確保できない

## (職員の働き方)

- ・職員の有給等の休暇保障のための人員が不足
- ・長時間開所の仕事量の拡大と、働き方改革による仕事量の矛盾解消には人がもっと必要
- ・働き方改革に合わせた人員の配置が間に合っていない

## (配置基準)

- ・そもそも国の配置基準では、休憩をとれません
- ・保育士増員ができれば定員を超えて待機児童を受け入れられる。配置基準の保育士数では現場の保育にゆとりがない等々課題が多い

## (採用)

- ・パート職員の採用は充足できているが正規職員の採用、継続が難しい
- ・採用しても、なかなか業務を全うしてくれる人材に巡り合わない
- ・直接契約から派遣会社に切り替える方が非常に多い。直接契約の職員は負担が多くなり退職の原因になっている

## (人件費)

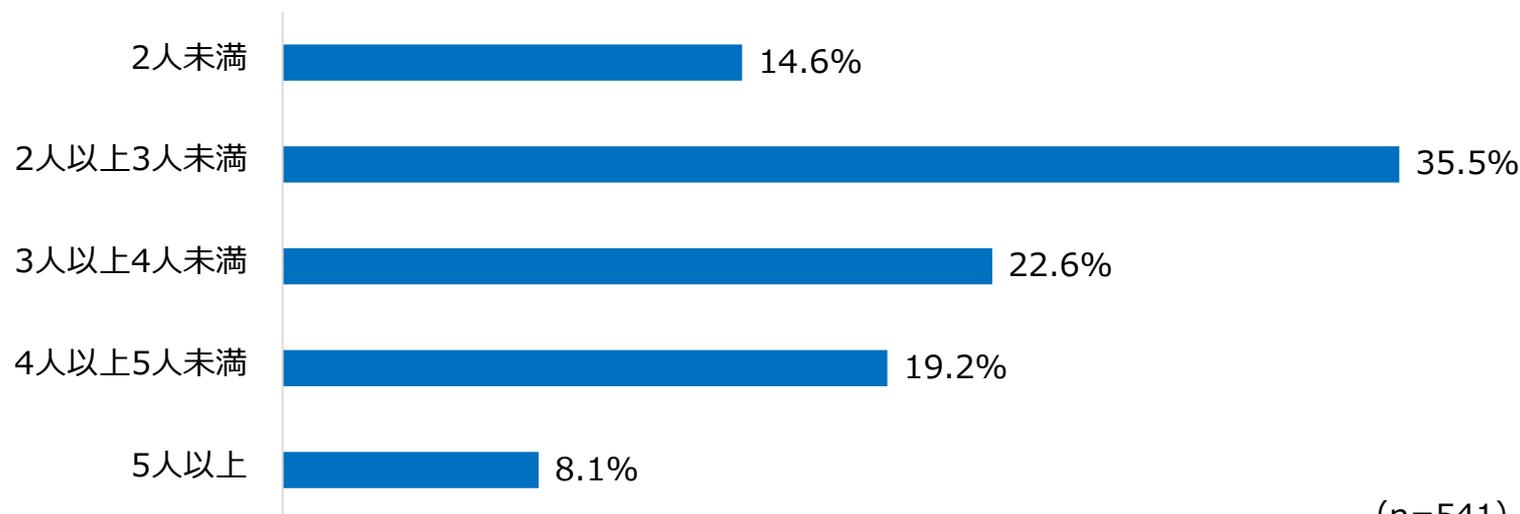
- ・人件費率が80%を超えているので、雇いたくても金銭的な余裕がない
- ・国の配置基準より多く配置しているものの、子どもの処遇のためにさらに必要だが、予算が足りない

## 不足している人数（全職員）

- 不足している人数について、35.5%が「2人以上3人未満」であった。
- 次いで、「3人以上4人未満」が22.6%、「4人以上5人未満」が19.2%であった。

(単位：施設数)

不足している人数	回答数
2人未満	79
2人以上3人未満	192
3人以上4人未満	122
4人以上5人未満	104
5人以上	44



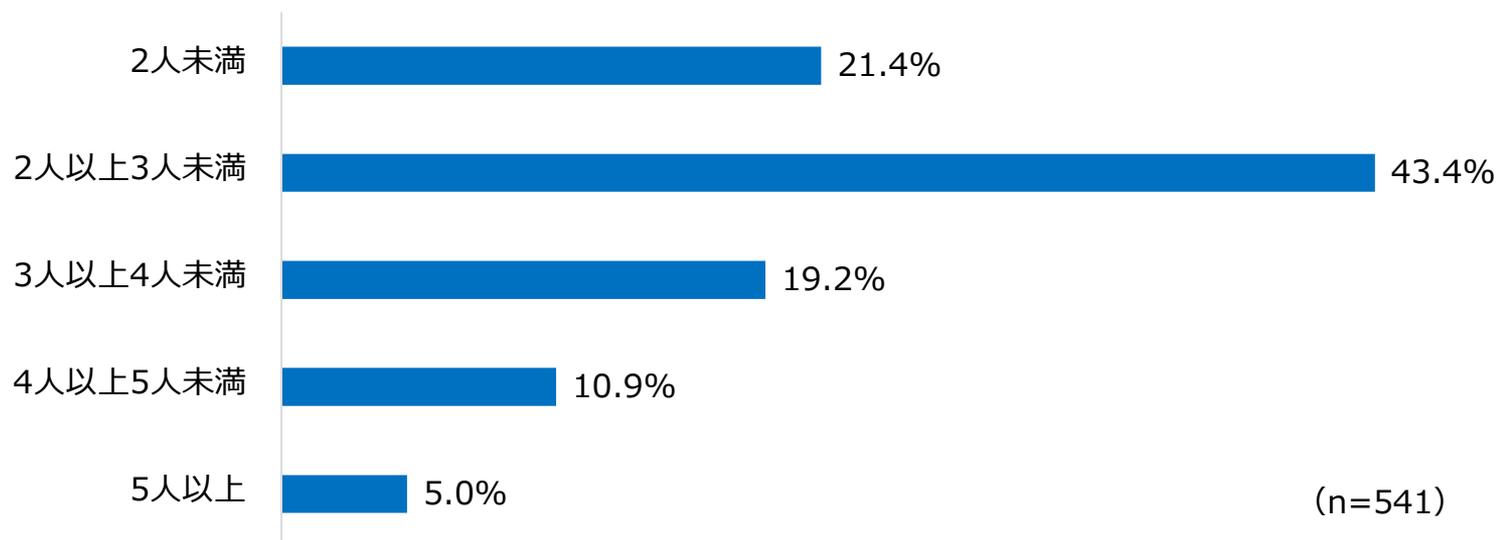
(n=541)

# 不足している人数（保育士・保育教諭）

(単位：施設数)

- 保育士・保育教諭の不足している人数について、43.4%が「2人以上3人未満」であった。
- 次いで、「2人未満」が21.4%、「3人以上4人未満」が19.2%であった。

不足している人数	回答数
2人未満	116
2人以上3人未満	235
3人以上4人未満	104
4人以上5人未満	59
5人以上	27

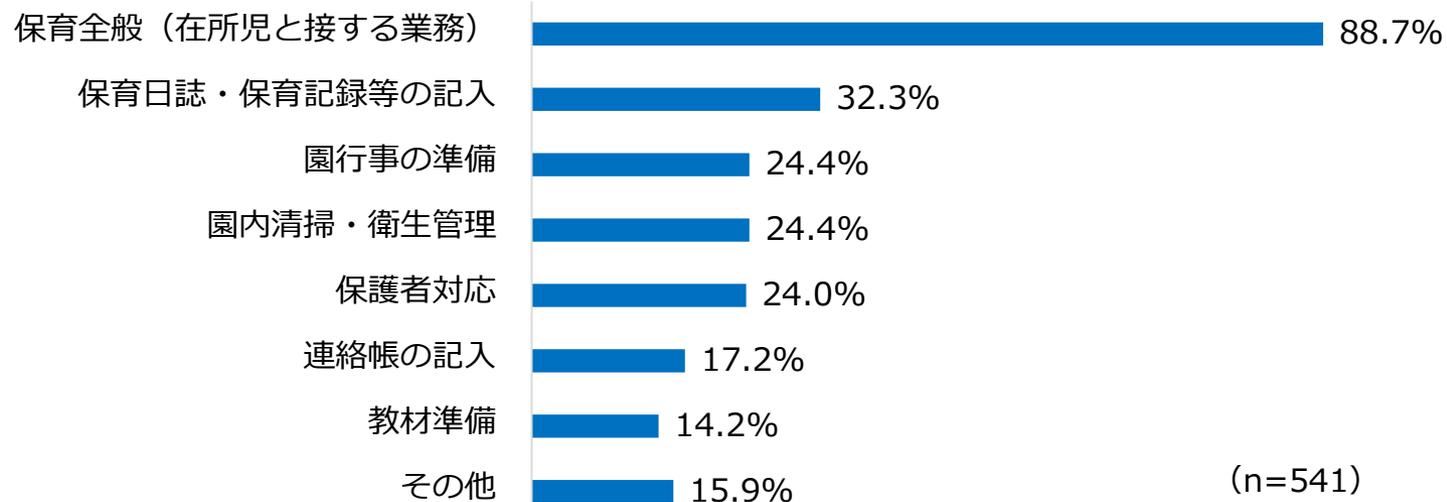


## 不足感の強い業務①

- 不足感の強い業務は、88.7%が「保育全般」と回答した。
- 次いで、「保育日誌・保育記録等の記入」が32.3%、「園行事の準備」と「園内清掃・衛生管理」が24.4%であった。

(複数回答、単位：施設数)

不足感の強い業務	回答数
保育全般（在所児と接する業務）	480
保育日誌・保育記録等の記入	175
園行事の準備	132
園内清掃・衛生管理	132
保護者対応	130
連絡帳の記入	93
教材準備	77
その他	86



## 不足感の強い業務②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

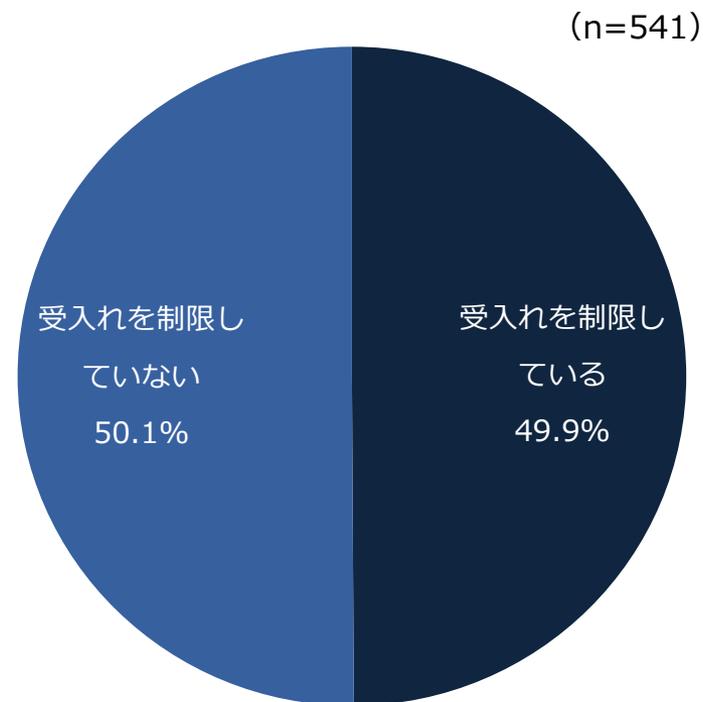
- ・ 早朝、夕方の時間帯の保育補助（色々な業務のサポート）
- ・ 園バスの添乗ができる職員が不足
- ・ 発達障害児等の対応
- ・ 事務作業
- ・ 昼会議のための見守りの人数が足りない
- ・ 一時保育利用の受け入れに余裕がない状態、特に0、1、2歳児、また支援が必要なクラスの一部預かりの受け入れが出来ない
- ・ 地域子ども・子育て支援事業の業務
- ・ 人材不足対応のためのリクルートや養成校への営業業務
- ・ 保育準備や振り返りのための話し合いの時間
- ・ 研修への参加・キャリアアップ
- ・ ICT化へ向けた取り組み、操作に詳しい人材

# 人員不足による園児の受入れ制限

- 人員不足による在所児の受入れ制限については、49.9%が「受入れを制限している」と回答した。

(単位：施設数)

人員の状況	回答数
受入れを制限している	270
受入れを制限していない	271

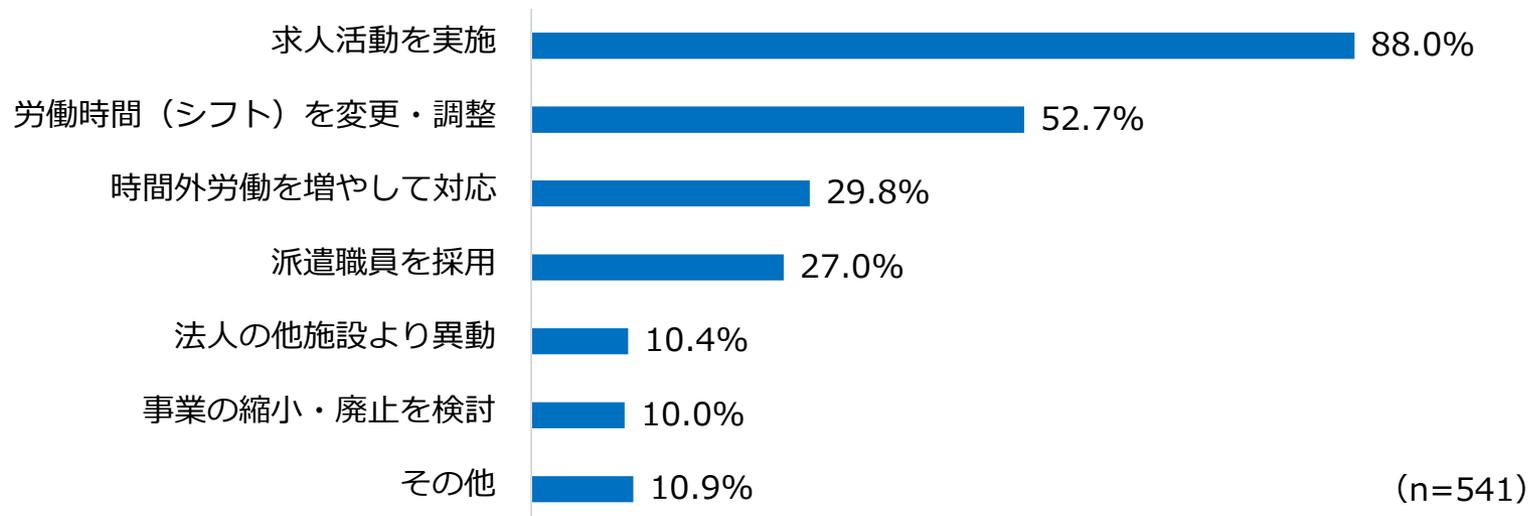


# 人員不足への対応策①

- 人員不足への対応策については、88.0%が「求人活動を実施」と回答した。
- 次いで、「労働時間（シフト）を変更・調整」が52.7%、「時間外労働を増やして対応」が29.8%であった。

(複数回答、単位：施設数)

人員不足への対応策	回答数
求人活動を実施	476
労働時間（シフト）を変更・調整	285
時間外労働を増やして対応	161
派遣職員を採用	146
法人の他施設より異動	56
事業の縮小・廃止を検討	54
その他	59



## 人員不足への対応策②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

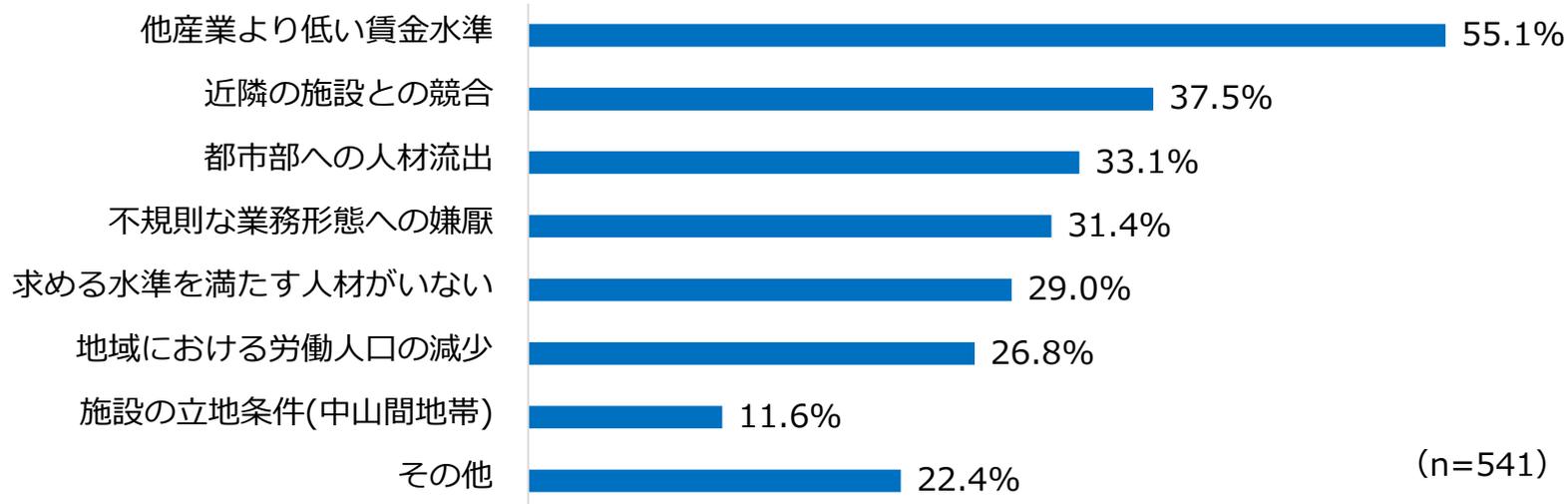
- ・ 処遇を大いに改善し、離職者を減らした
- ・ 地域支援・虐待対応要員としてプラスアルファで雇用している職員をクラス担任として配置している
- ・ 管理職（副園長）が保育に従事
- ・ 人材紹介会社を利用
- ・ 一時保育や地域育児支援事業の縮小
- ・ 0歳児の受け入れを縮小している
- ・ 運営費の固定費をギリギリまで調整し、給与条件を捻出
- ・ これ以上予算的に雇うわけにはいかないので、対策はない。国の予算でしっかりとベテラン保育になって  
も継続して雇っていけるシステム作りをしなければ、不足を補うすべはない。保育士の年数が上がって  
いくほど赤字になり、人を削減するしかない
- ・ 不足と感じているが対策できない（対策すると人件費が跳ね上がり色々なルールに抵触しかねない。  
いびつな資産資本形成になる）
- ・ 常勤保育士の採用が進まないためパート職員の割合が増えている。行事等の縮小。支援が必要なお子さん  
や年齢によっては需要があっても保育士配置ができないため受け入れられないことがある
- ・ 定年を迎えた職員にお願いをして同じ待遇で再雇用をしている
- ・ 法人内の他施設からのヘルプ

# 人員確保が難しい要因①

- 人員確保が難しい要因については、55.1%が「他産業より低い賃金水準」と回答した。
- 次いで、「近隣の施設との競合」が37.5%、「都市部への人材流出」が33.1%であった。

(複数回答、単位：施設数)

人員確保が難しい要因	回答数
他産業より低い賃金水準	298
近隣の施設との競合	203
都市部への人材流出	179
不規則な業務形態への嫌厭	170
求める水準を満たす人材がない	157
地域における労働人口の減少	145
施設の立地条件(中山間地帯)	63
その他	121



## 人員確保が難しい要因②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

(業務の大変さ、責任の重さ)

- ・保育士のイメージが悪い。大変、きつい、休みが取れない、賃金が低い等
- ・保育教諭の職務内容そのものを最近では敬遠される傾向だと思う。保護者対応、クレーム対応、気になる子が多く保育自体が難しくなっている、勤務形態が不規則等々
- ・保護者対応等のむずかしさ
- ・やりがいはあるようだが命を預かる責任の重さに加え、多大な労務にそれに見合わない賃金などで離職する。家庭（子育て）と両立できない
- ・保育は命を預かる仕事。負う責任が重い事もあるとおもう

(保育制度)

- ・保育制度の事業構造が収益を取れるものになっておらず、保育士の給与水準をあげることができない
- ・施設給付により得られる人件費ではとうてい賄いきれないから
- ・定員と配置基準による補助金の見直しを行わない限り余裕を持ってない。柔軟にしてもらいたい
- ・数十年にわたり人員基準が低いままのため、保育給付費が低すぎる。経営的にやっていけない
- ・小規模施設の計画のない認可により、保育士の絶対数が不足、コロナ禍による警戒感が強い
- ・国の基準を満たす人員は確保しているが実態にそぐわない。配置基準以上の人数を確保するのが困難
- ・小規模保育事業や障害児通所支援が多く、そちらに保育士がとられていると感じる

(地域の差)

- ・地域区分と自治体からの補助が周辺市より低く、15～20%低い単価での運営になっているため
- ・近隣市町村との公定価格の差があり給与に差が出てしまっている
- ・離島なのでそもそも保育士の数が少ない

## 人員確保が難しい要因③

※一部抜粋

### (採用)

- ・応募者がいないように感じている
- ・求人者の勤務形態と求職者の希望が合わない等
- ・朝夕の勤務無し、書類業務無し、高給与希望、扶養内勤務を希望される方が多い
- ・求める勤務形態と希望の勤務形態が一致しない
- ・有料の保育人材サービスを利用している人が多く、園側としては高額なため、手を出しづらい
- ・養成学校卒業時、人材派遣会社が新卒の学生を多数採用していると聞いている
- ・少子化により資格取得する学生の減少へつながっている
- ・資格取得学生の減少。小規模・企業主導型等の新設が増えて保育士が分散
- ・小規模保育の方が行事や人数が少ない分、保育士が流れやすい。大きな園が確保困難に陥っている現状

### (その他)

- ・昨年の不適切な保育の過剰な報道により、求人に応募してくる人や問い合わせが全くなり、求人を出しても職員が見つからない
- ・少子化による若者の減少と、マスコミ報道による保育士業務のイメージの悪化
- ・記録や日誌の記入ができない。書くことに不慣れで時間がかかり仕事が片付かない。それを考えずに目指す人が多い
- ・他の職場は土日休みが一般的であるのに対して保育所は月～土曜の開所で、要員数の関係上、土日の休日が月に1回で他に月1回のリフレッシュ休日としている。要員確保においてはこれがネックになっていると思う

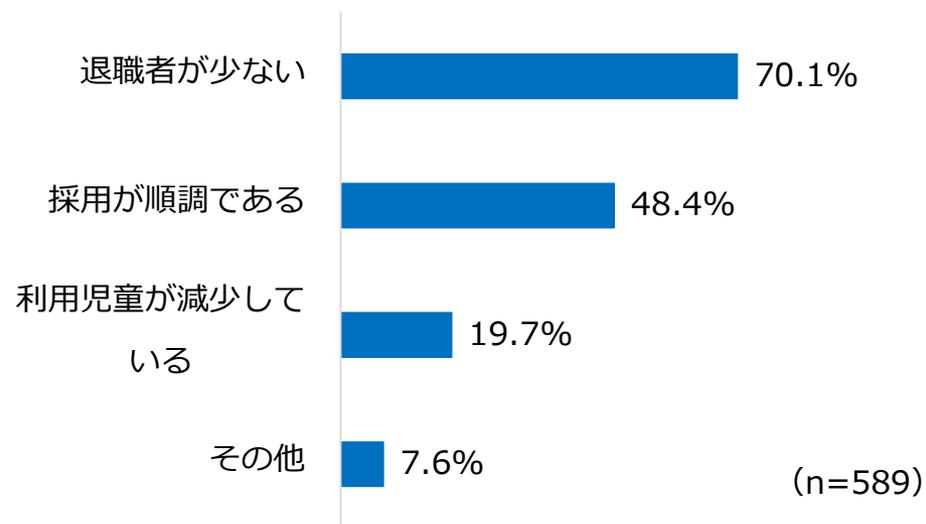
# 人員が充足している理由①

※人員の状況について「不足していない」と回答した施設

- 人員が充足している理由については、70.1%が「退職者が少ない」と回答した。
- 次いで、「採用が順調である」が48.4%、「利用児童が減少している」が19.7%であった。

(複数回答、単位：施設数)

人員が充足している理由	回答数
退職者が少ない	413
採用が順調である	285
利用児童が減少している	116
その他	45



## 人員が充足している理由②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

#### (採用)

- ・年度初めに人数に余裕を持って対応しているため
- ・正規職員の不足や育休明けの時短・固定勤務の穴を補うために、パート職員以外に派遣職員を5名採用している
- ・紹介会社で補充している。ハローワークや無料での採用が見込めないため
- ・中途退職者はあったが、補充採用がスムーズにできた
- ・当該年度は充足しているが、新規採用には苦慮している
- ・三免許（保育士・幼稚園教諭・小学校教諭）有資格者の新卒採用を推進している

#### (職員配置・在所児の受入れ制限)

- ・基準より要員配置を多めにしている
- ・人員配置を効率化した
- ・利用児童数の受入れを減らしている

#### (その他)

- ・採用は順調とは言えないが、退職者も比較的少なく、育休で戻ってきてくれている現状
- ・退職予定者がいない
- ・複数の事業展開を行っているから
- ・各保育士のスキルが上がっているため
- ・来年から認定こども園に移行する為、前もって採用をしていたため
- ・①就業環境が良い ②理念に賛同しやすい、職員も家族である

# 職員の業務負荷を軽減させるための取組み①

※一部抜粋

(業務の見直し)

- ・子どもの育ちに真に役立つものかどうか、という観点で業務の見直し・簡素化は徹底している
- ・作成書類の統合・廃止などの見直し、行事の開催内容・規模などの見直し、職員の増員
- ・子どもと離れて事務作業や休憩がとれる保育士室の設置、およびノンコンタクトタイムの設定と実施
- ・書類作成等の軽減・ゆとりある保育を考慮して複数担任制を取り入れている
- ・これまで行事は土曜日に実施したが、次年度から平日の保育参観と兼ねて実施することで、保育士の負担軽減に努めている
- ・自宅に仕事を持ち帰ることの無いよう申し合わせている。ICTによりかなり減ってきてはいる
- ・連絡帳への記入の簡素化。園内行事の縮小
- ・毎年の業務改善会議の開催
- ・保護者との個別面談を午睡中に行うことで、時間外勤務を軽減
- ・保育計画・日誌・記録をなるべく簡素化できるように随時見直しをしている
- ・行事内容の見直し
- ・誕生カードなど手作りしていたものを業者より購入する。日中のパート職員が多くいる日は、掃除や保育に必要な準備等に回ってもらう

## 職員の業務負荷を軽減させるための取組み②

※一部抜粋

(ICTの活用)

- ・パソコンを各クラス1台配備、事務作業の簡素化、残業ゼロ
- ・AIサーマルカメラの導入、睡眠状況の自動計測の導入、その他には業務負担につながりそうなものを企業との共同開発を行っている
- ・保護者との連絡をアプリに切り替えたことにより、欠席の朝の電話連絡が減少し、保育にその時間をしっかりとることができている
- ・保育書類の入力パターンをエクセルでデータ化し、タイピングの時間を省略。保育事務員を採用し、担任でなくても作成できる書類などを任せる。同僚や後輩に仕事を押し付けるような職員がいないかヒアリングする
- ・おたよりなど配布資料を保護者連絡アプリでPDFで配信し、行事への出欠もアプリでアンケート形式で配信、集計している。登園降園をタッチ打刻にしPC上での管理とした
- ・保育業務のほとんどをコドモンというICTを活用しているので、かなり以前よりは職務負担を軽減できている
- ・各クラスに1台iPadを置いており、月指導計画、週指導計画を入力すると、職員のスマートフォンからも入力できるので、業務負担の軽減となっている

## 職員の業務負荷を軽減させるための取組み③

※一部抜粋

(業務分担の工夫)

- ・ 保育士でなくても出来る業務内容は事務補助職員がするなど、業務分担をしている
- ・ クラスを持っていない保育教諭と軽微な仕事を分担する
- ・ 無資格の保育補助者を複数名採用し、掃除・雑用などの業務を負担してもらう
- ・ 保育補助者や用務員の活用
- ・ 清掃の外部委託
- ・ 外部業者による布おむつや食事用のおしぼりのレンタルサービスの活用。清掃業務専門職員の雇用
- ・ 卒園アルバムを外注、行事の見直し・簡略化
- ・ 職員がしていた業務を専門家の税理士さんや社労士さんに依頼している

(その他)

- ・ 配置基準を上回る職員配置
- ・ シフトを工夫し、残業時間を極力減らしている。休憩時間は職員室にて取らせ、ノンコンタクトタイムを奨励している
- ・ 呼び出し時の対応業務を減らすためになにかできないかを検討。連絡帳や保護者とのやりとりもなにかシステムでできればよいか検討
- ・ 休憩室の整備。有給休暇取得の推奨。多担任制の導入

# 3 採用の状況

# 2022年度（2022年4月～2023年1月）の採用等の状況

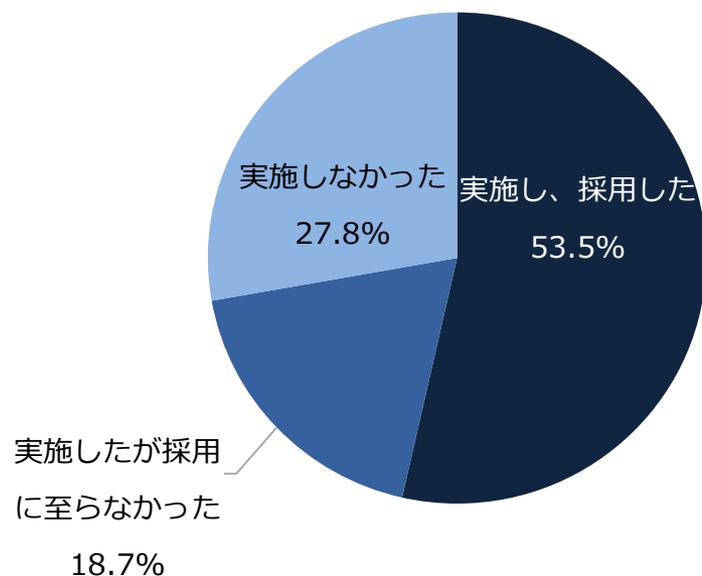
(単位：施設数)

- 2022年度の採用等の状況については、53.5%が新卒採用を「実施し、採用した」と回答した。
- 「実施したが採用に至らなかった」という回答は、新卒で18.7%、中途で19.3%であった。

雇用形態	実施し、採用した	実施したが採用に至らなかった	実施しなかった
正規職員 (新卒)	605	211	314
正規職員 (中途)	451	218	461

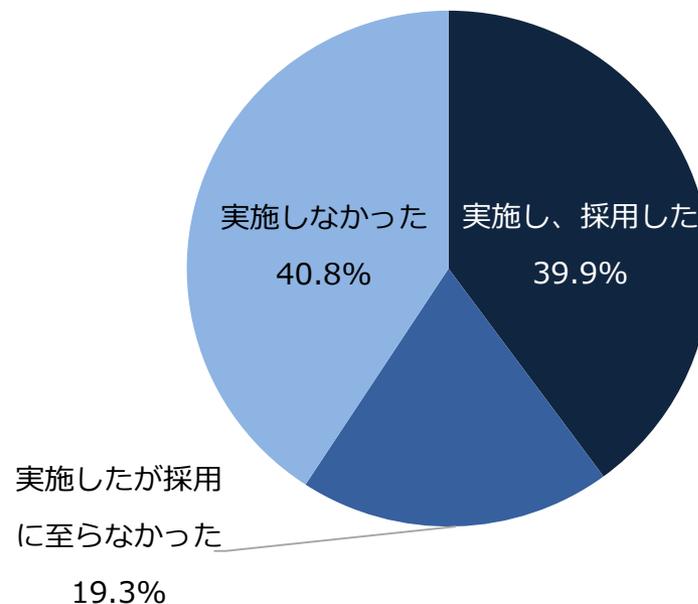
新卒

(n=1,130)



中途

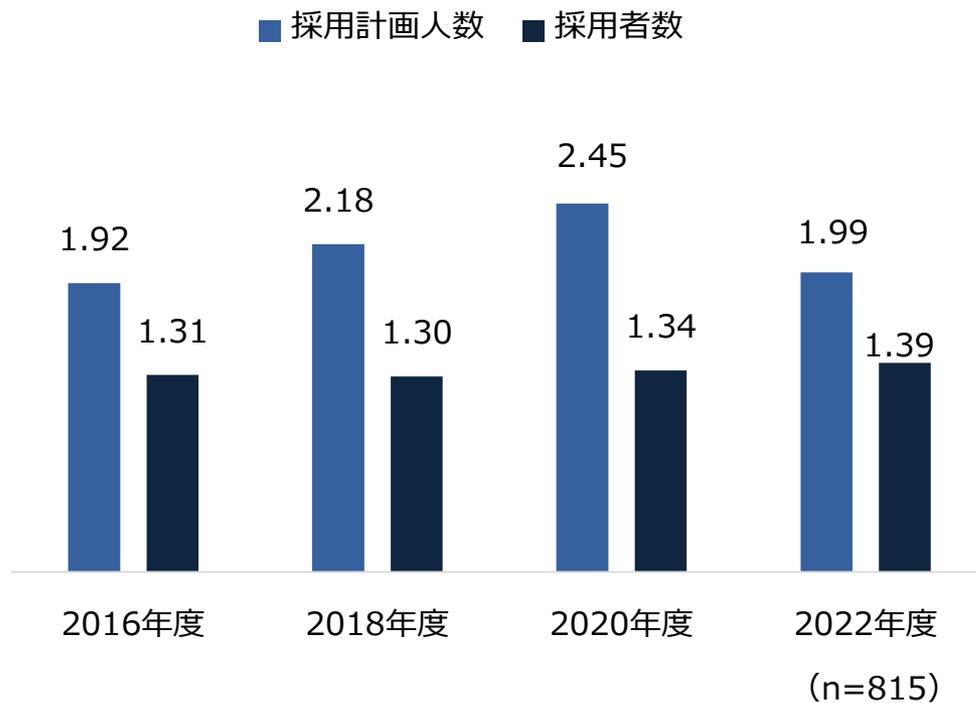
(n=1,130)



## 2022年4月の新卒採用者数と採用計画人数

- 2022年4月の新卒採用者数は平均1.39人となり、前回調査より0.05人増加した。
- 採用計画人数は平均1.99人となり、前回調査より0.46人減少した。

採用計画人数	平均採用者数(人)	回答数 (施設数)
0人	0.9	44
1人	0.9	282
2人	1.2	284
3人	1.7	121
4人	2.8	48
5人	3.2	20
6人以上	5.4	16



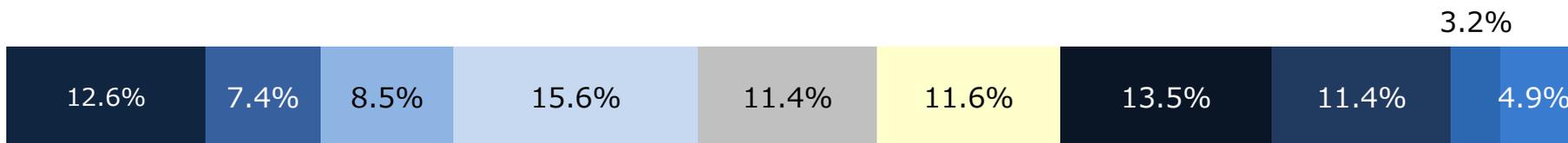
# 2022年4月新卒採用における採用活動の開始時期

(単位：施設数)

- 2022年4月の新卒における採用活動の開始時期については、15.6%が2021年の「6月」と回答した。
- 次いで、「9月」が13.5%、「前年3月以前」が12.6%であった。

新卒採用活動の開始時期	回答数
前年3月以前	103
4月	60
5月	69
6月	127
7月	93
8月	95
9月	110
10月	93
11月	26
12月以降	40

前年3月以前
  4月
  5月
  6月
  7月
  8月
  9月
  10月
  11月
  12月以降
 (n=816)

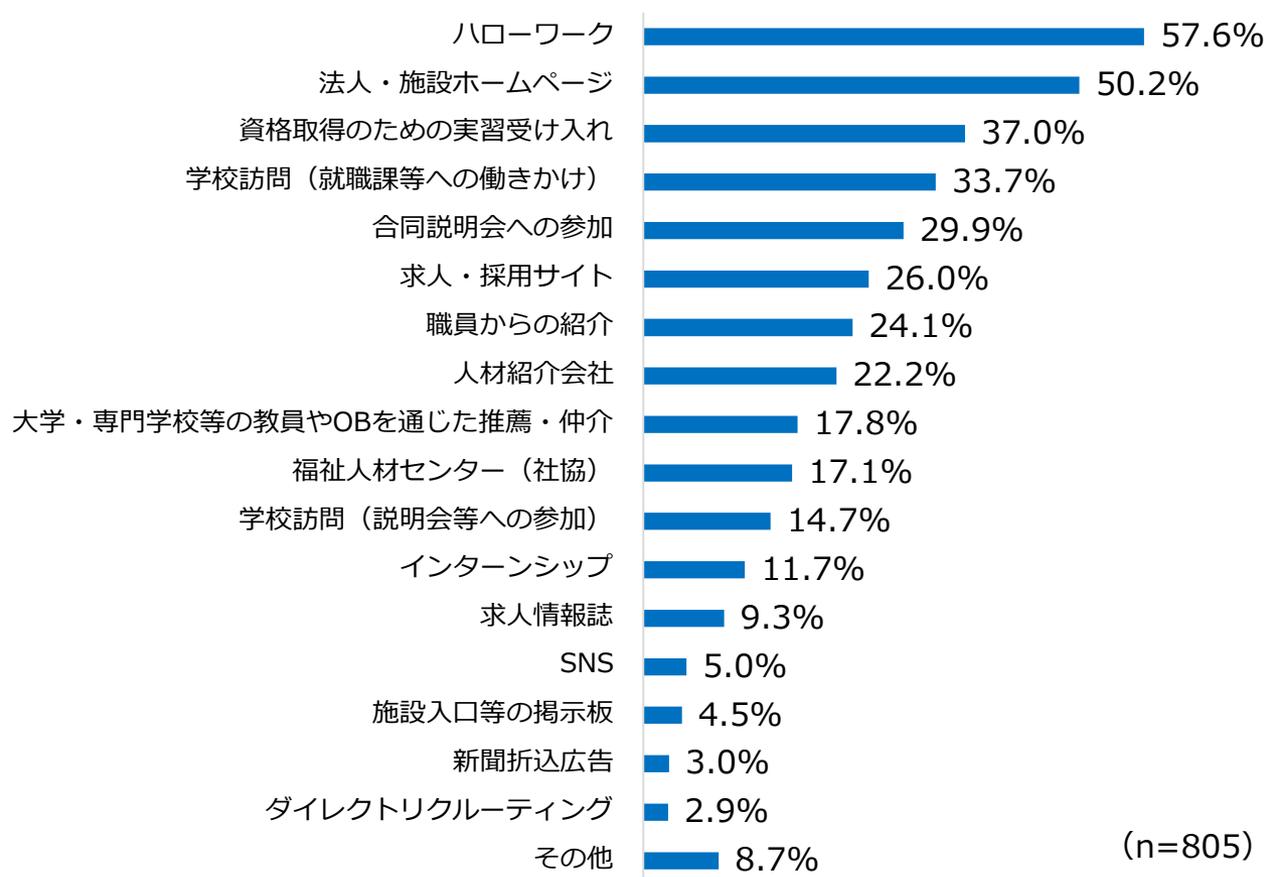


# 正規職員を募集する際に使用した媒体・経路①

- 正規職員を募集する際に使用した媒体・経路については、57.6%が「ハローワーク」と回答した。
- 次いで、「法人・施設ホームページ」が50.2%、「資格取得のための実習受け入れ」が37.0%であった。

(複数回答、単位：施設数)

正規職員を募集する際に使用した媒体	回答数
ハローワーク	464
法人・施設ホームページ	404
資格取得のための実習受け入れ	298
学校訪問（就職課等への働きかけ）	271
合同説明会への参加	241
求人・採用サイト	209
職員からの紹介	194
人材紹介会社	179
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	143
福祉人材センター（社協）	138
学校訪問（説明会等への参加）	118
インターンシップ	94
求人情報誌	75
SNS	40
施設入口等の掲示板	36
新聞折込広告	24
ダイレクトリクルーティング	23
その他	70



## 正規職員を募集する際に使用した媒体・経路②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

- ・ 知人（保育関係者）からの紹介
- ・ 学校への求人票送付
- ・ 保育団体が実施する保育園フェアに出展した
- ・ 実習に来た学生で良いと思った学生に積極的に声をかけ、採用に至った
- ・ 本人からの求人問い合わせ
- ・ 本人の職場訪問により
- ・ 市主催のガイダンスによる説明
- ・ 採用前に保育実習に来ていて応募に募集した
- ・ パート職から正規雇用
- ・ 学区の回覧板
- ・ 学校が指定するキャリアタスUC、求人NAVIの利用
- ・ 保育士・保育所支援センター（行政）の利用
- ・ 市主催の合同就職フェア
- ・ 保護者から採用
- ・ 卒園児からの問い合わせ
- ・ 法人内での見学会、リクルートツアー等の実施
- ・ 前の職場で同僚に勧めてもらったとのこと

# 正規職員の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路①

- 正規職員の採用時に使用した媒体・経路のうち採用に結びつく効果のあったものの上位3つの回答を得た。

(複数回答、単位：施設数)

正規職員の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路	実施したと回答した施設数	効果が高かったと回答した施設数
人材紹介会社	179	140
資格取得のための実習受け入れ	298	197
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	143	92
職員からの紹介	194	114
学校訪問（就職課等への働きかけ）	271	157
ダイレクトリクルーティング	23	12
法人・施設ホームページ	404	200
学校訪問（説明会等への参加）	118	55
ハローワーク	464	213
SNS	40	15
求人・採用サイト	209	77
インターンシップ	94	29
新聞折込広告	24	5
福祉人材センター（社協）	138	28
求人情報誌	75	12
施設入口等の掲示板	36	2
合同説明会への参加	241	2
その他	70	46

「その他」欄の自由記述の内容

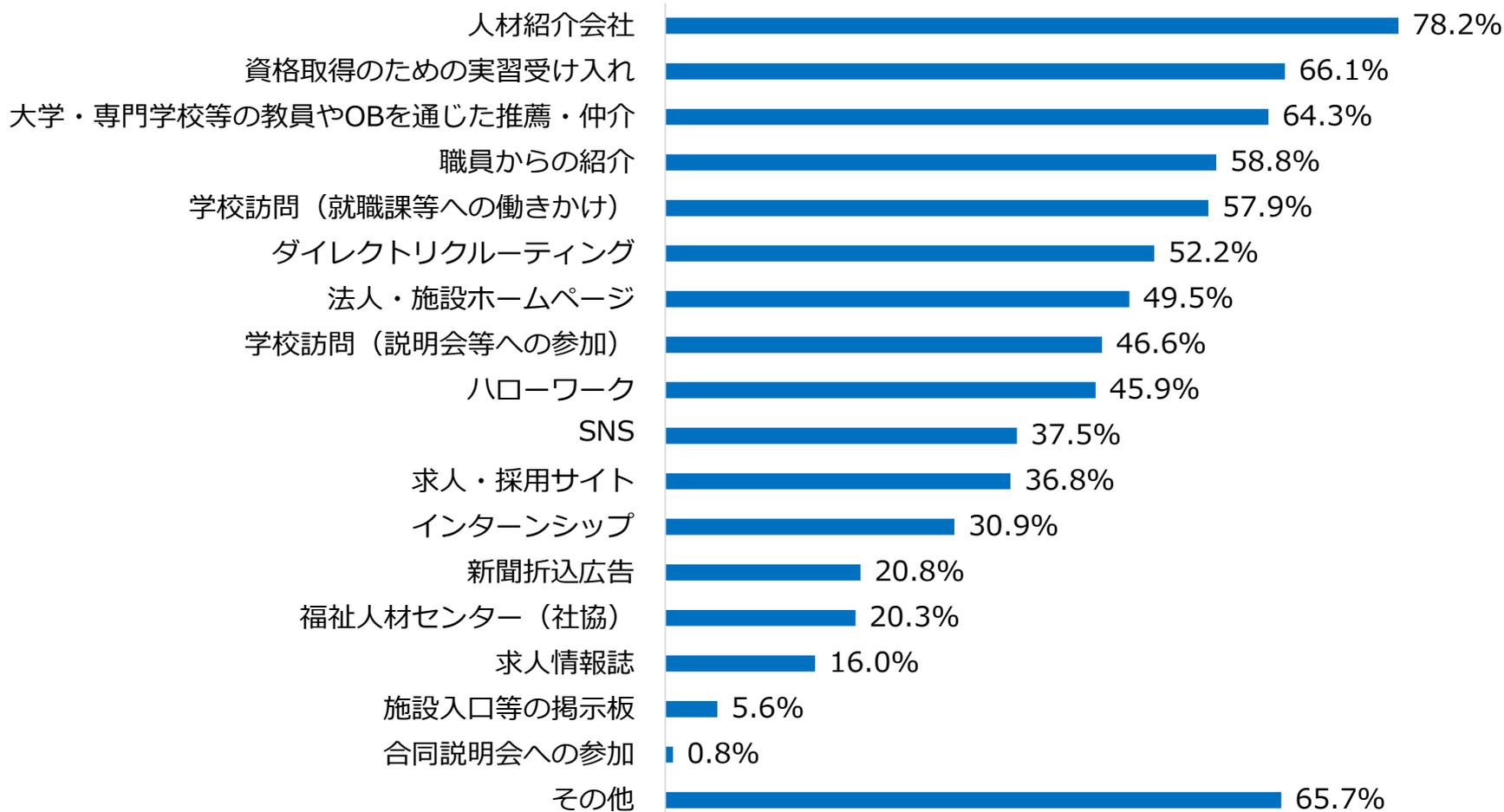
※一部抜粋

- ・ 就職フェア
- ・ 実習生からの評判、同じ学校からの採用
- ・ 直接応募
- ・ 新卒者本人との話し合い
- ・ 市主催のガイダンスによる説明
- ・ パート職から正規雇用
- ・ 回覧板
- ・ アルバイトからの採用
- ・ 養成学校への求人票の送付
- ・ 法人内リクルートツアー
- ・ 自治体の求職支援センター求人

## 正規職員の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路②

- 「人材紹介会社」を使用した施設のうち、「人材紹介会社」を効果の大きかった媒体・経路の上位3つ以内に挙げた施設は78.2%であった。

(複数回答)



注) 割合は、媒体・経路ごとに、その媒体・経路を効果の大きかったものに挙げた施設数を、その媒体・経路を募集する際に使用した施設数で除して算出した

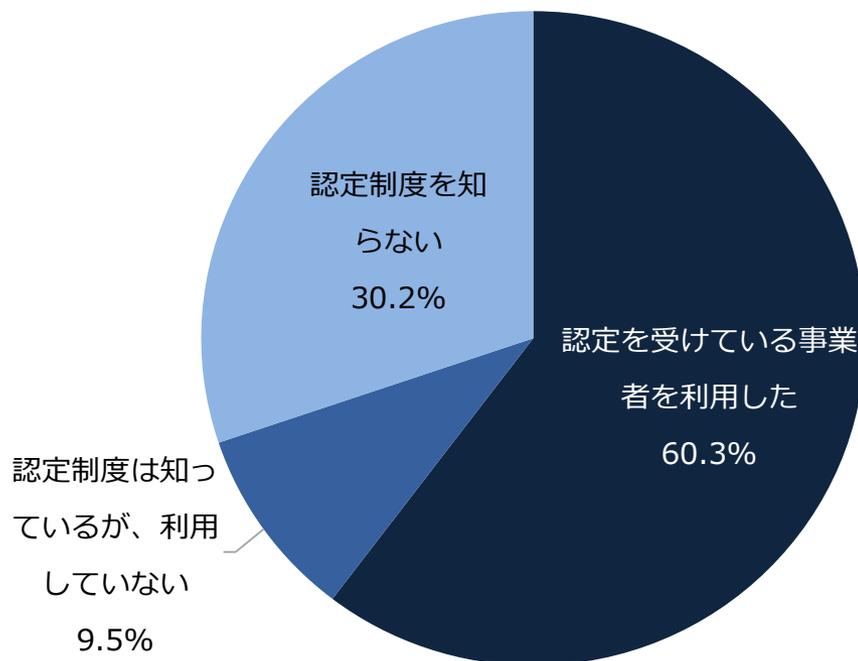
## 適正な有料職業紹介事業者の認定を受けた人材紹介会社の利用状況

- 適正な有料職業紹介事業者の認定を受けた人材紹介会社の利用状況については、60.3%が「利用した」と回答した。
- 「認定制度を知らない」と答えた施設は、30.2%であった。

(単位：施設数)

有料職業紹介事業者の 認定を受けている人材紹介会社の利用状況	回答数
認定を受けている事業者を利用した	108
認定制度は知っているが、利用していない	17
認定制度を知らない	54

(n=179)

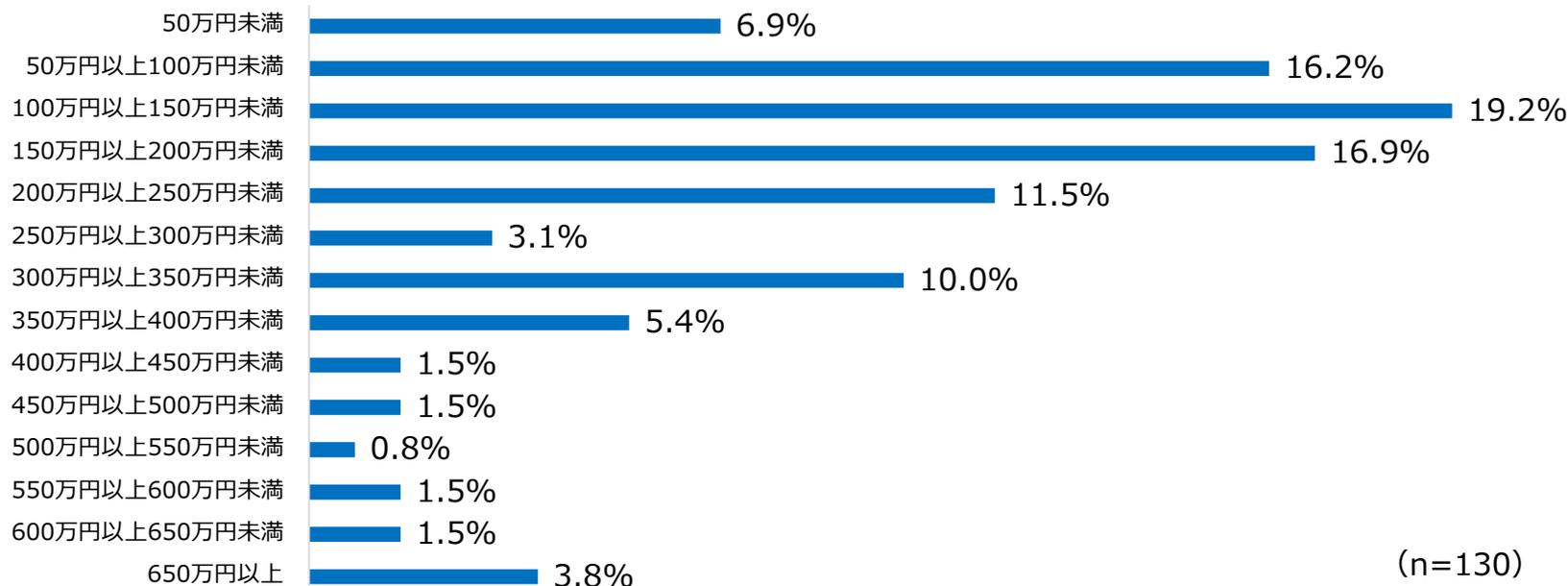


# 人材紹介手数料とサービス活動収益に対する割合①

- 2021年度に人材紹介会社に支払った手数料の総額は、1施設当たり平均217.4万円であった。
- 手数料の区分別でみると、「100万円以上150万円未満」の施設が19.2%と多かった。

2021年度に人材紹介会社に支払った手数料の総額 (万円)	217.4
人材紹介会社を利用した施設の2021年度のサービス活動収益(万円)	15,862
サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合 (%)	1.37

## 人材紹介手数料の区分別の分布

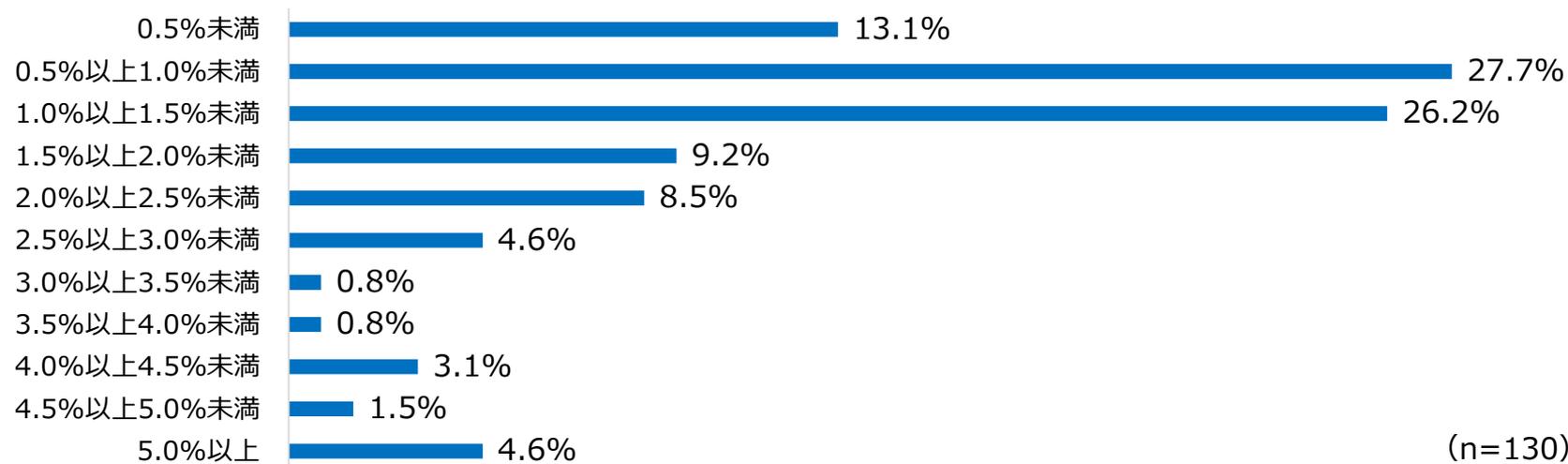


## 人材紹介手数料とサービス活動収益に対する割合②

- サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合は、1施設当たり平均1.37%であった。
- 割合の区分別で見ると、「0.5%以上1.0%未満」の施設が27.7%と多かった。

2021年度に人材紹介会社に支払った手数料の総額 (万円)	217.4
人材紹介会社を利用した施設の2021年度のサービス活動収益 (万円)	15,862
サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合 (%)	1.37

### サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合区分別の分布

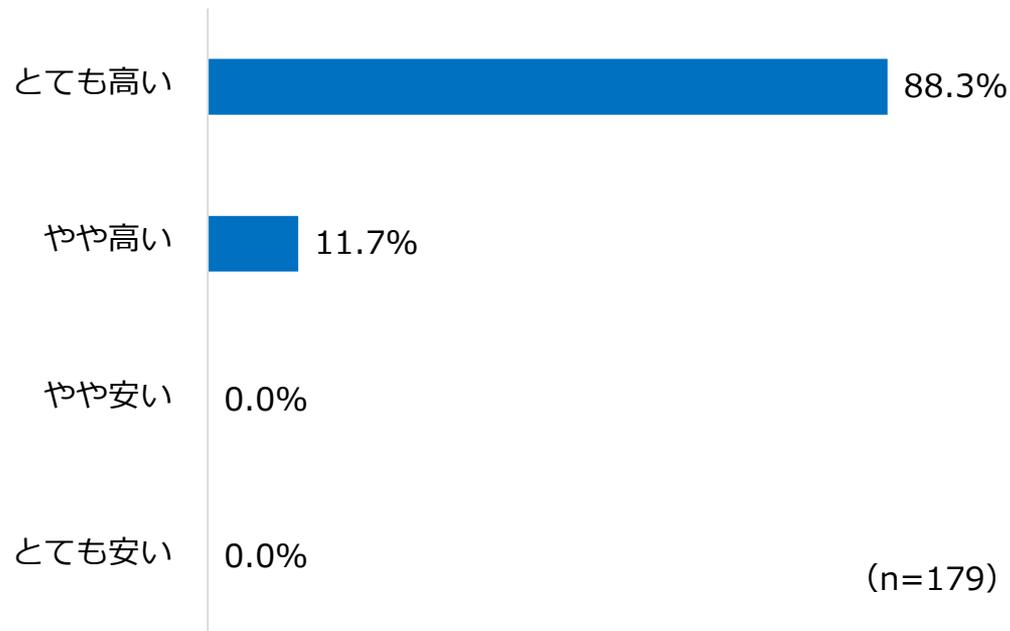


# 人材紹介会社に支払った手数料の水準の印象

- 人材紹介会社に支払った手数料の水準の印象については、88.3%が「とても高い」と回答した。
- 「やや安い」「とても安い」と回答した施設はなかった。

(単位：施設数)

人材紹介会社の手数料の水準	回答数
とても高い	158
やや高い	21
やや安い	0
とても安い	0

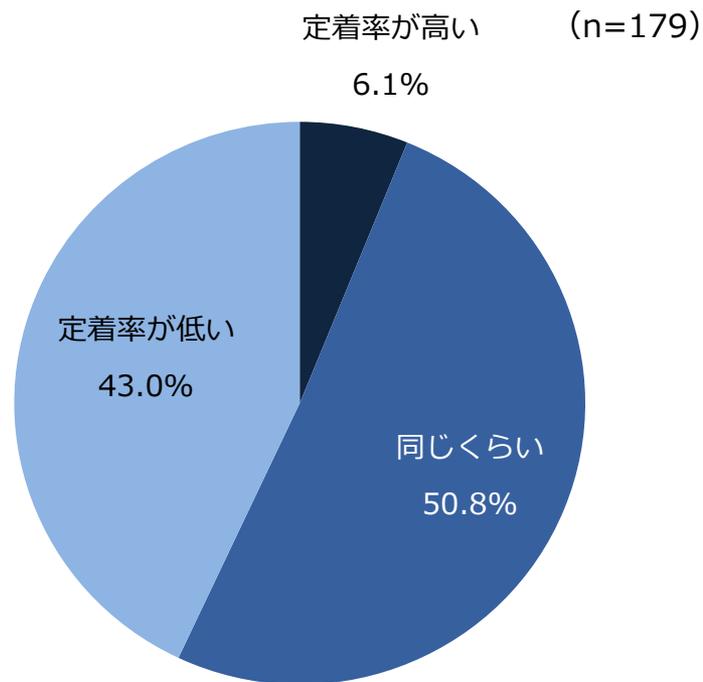


# 人材紹介会社を利用して採用した職員の定着率

- 人材紹介会社を利用して採用した職員の定着率については、50.8%がその他の媒体・経路で採用した職員と比較して「同じくらい」と回答した。
- 「定着率が高い」と回答した施設は6.1%であった。

(単位：施設数)

定着率の水準	回答数
定着率が高い	11
同じくらい	91
定着率が低い	77

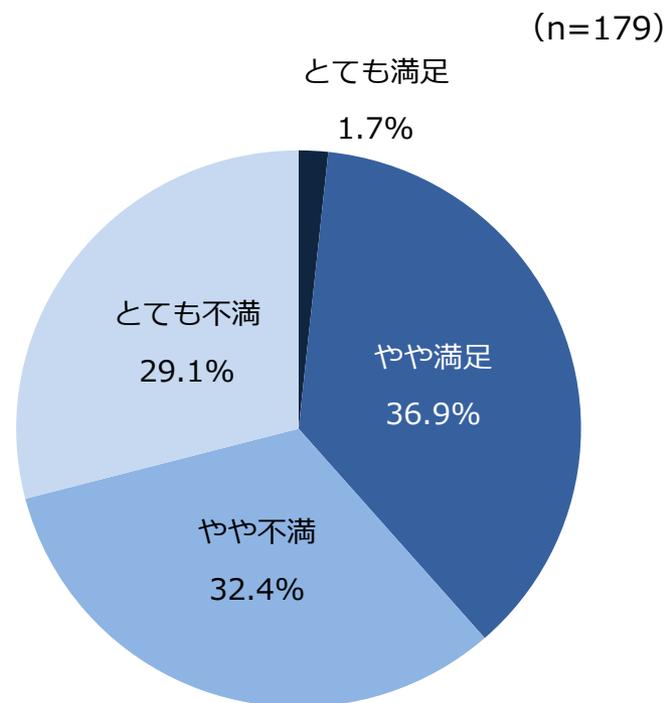


# 人材紹介会社に関する満足度

- 人材紹介会社に関する満足度については、36.9%が「やや満足」と回答した。
- 「やや不満」「とても不満」と回答した施設を合わせると、61.5%であった。

(単位：施設数)

人材紹介会社に関する満足度	回答数
とても満足	3
やや満足	66
やや不満	58
とても不満	52



# 人材紹介会社の利用に関する意見①

※一部抜粋

## 「その他」欄の自由記述の内容

### (費用)

- 手数料がとても高く、可能な限り利用したくないが、求めている人材の応募がないときに利用せざるを得ないときがある。手数料のわりにサービスが悪く、電話連絡を入れてくるだけで紹介会社の方が一切来ないことが多い
- 高い手数料を払ったわりに長続きせず、保育士としての能力も低い人が多い
- 保育所の補助金で費用を支払う事が不満に思うが、職員配置基準を満たすためには早急に人員が必要となってくる。紹介料が年収の25%~35%と高すぎる
- ハローワークのように通常の採用が出来なかったので仕方なく人材紹介会社を利用した。採用手数料が高額なので、出来ることなら人材紹介会社は利用したくない
- とにかく高額で、しかも定着率がとても低い。手数料の基準に制度的な疑問を感じるが、他に採用できる方法もなく、やむを得ず利用している
- 人材紹介会社の金額は高すぎる。少子高齢化社会の中で保育士の人材不足は顕著に表れている。紹介料の開きも大雑把で人材不足の足元見過ぎる。今後も続くと思うので一定のルールを設定して欲しい
- 紹介手数料が高いが、マッチング率は高い。ただしこちらの意向に寄り添ってくれる会社を見極めるのは難しいかもしれない

## 人材紹介会社の利用に関する意見②

※一部抜粋

(その他)

- ・ハローワークがきちんと機能しているなら、人材紹介会社はいらない。人材紹介会社も求人広告を出して、人集めをしており中間マーゲンを取っているだけ
- ・出来れば利用したくないが、大学の就職センターや市保育園連盟の就職フェアに出展するなどしているものの、採用には至らないので、人材紹介会社に頼らざるを得ない
- ・よく電話がかかってくるので、社名等をよく確認しながら、新規参入の会社は断っている。以前にご縁があった会社に対しては、細かく希望を伝えて紹介があった保育士の面接と実習を行っている。そのなかでとてもいい人材だと感じたら採用するように考えているが、断ることも多い。
- ・なぜ、紹介業者に登録して求職活動を行うかが、不思議。以前は、自分でアポをとり面接していたのに…そういう時代になったのかとあきらめている。人との距離感や、簡単便利・コスパがいいものを求職者が利用するようになってきている。そのため、どんどん紹介業者の介入が増えていく時代になっていくのでしょうか
- ・将来の保育園を担っていく人材が少ない
- ・定着して長く働いてくれる人もいれば、そうでない人もいた。紹介会社によって信頼度は違う
- ・保育職は採用困難な時代であり、人材紹介会社の利用はやむを得ない
- ・保育士という職種に関して人材紹介できない制度にしてほしいと思う
- ・紹介会社とはいっても双方の話を聞き、うまく取りまとめることをしない。求職者の代理人的な仕事しかしない。これまでの保育士不足という状況につけこんでいるように思える。誠意のある対応をしてほしい
- ・人材の紹介こそ地方行政が最優先で取り組まないとならないサービスだと思う。民間委託でも良いのでちゃんと行政が求職者の質のチェックをして、必要なら研修を提供して育てることも必要だと思う。是非事業者の負担を軽減出来るようにお願いしたい
- ・早い時期（前年の9・10月頃）は、質の良い人材を見つけていただけ
- ・不適格な人材だった場合の責任を取らない

## 4 退職の状況

# 2021年度の退職者の状況

- 2021年度に職員の退職があった970施設における総退職者数（常勤換算）3,335.6人の勤続年数別の構成割合については、「3年以上10年未満」が34.1%と多かった。
- 次に、「1年以上3年未満」が24.5%、「1年未満」が19.9%となり、勤続3年未満の退職者が44.4%を占めた。

(単位：施設数)

2021年度の退職の状況	回答数
退職があった施設	970
退職がなかった施設	160

勤続年数	退職者数（常勤換算）
勤続年数1年未満	664.4人
勤続年数1年以上3年未満	816.9人
勤続年数3年以上10年未満	1,137.6人
勤続年数10年以上	532.0人
定年退職	184.7人

■ 勤続年数1年未満  
■ 勤続年数10年以上

■ 勤続年数1年以上3年未満  
■ 定年退職

■ 勤続年数3年以上10年未満

(n=3,335.6)

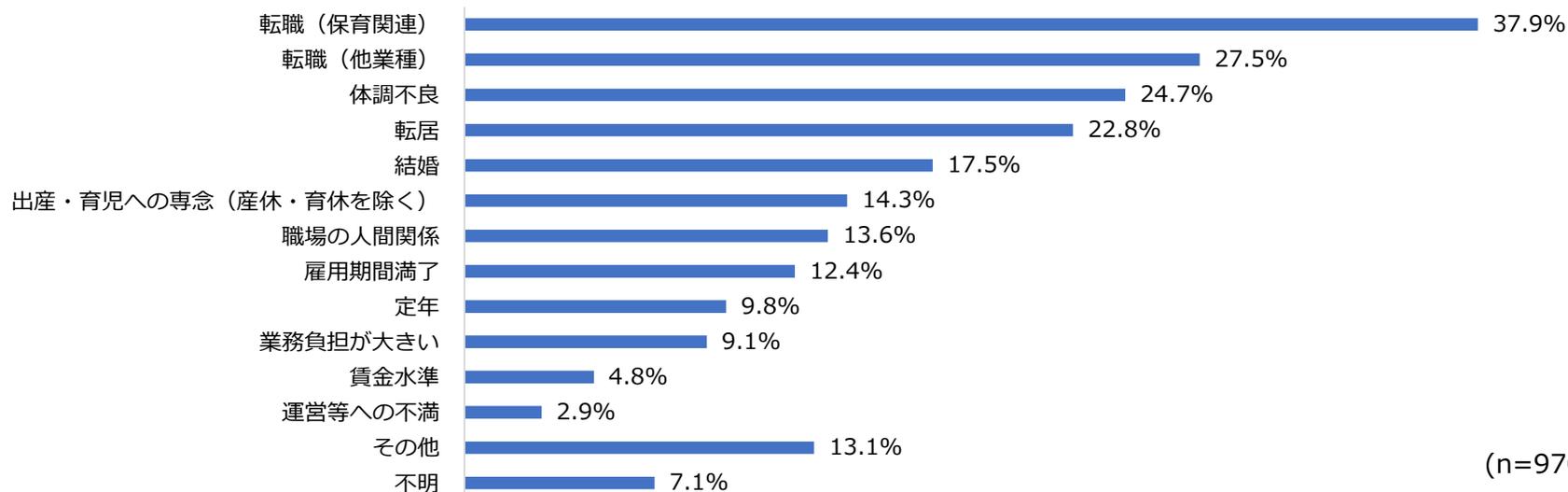


# 退職者の退職理由①

- 2021年度に職員の退職があった970施設における退職者の退職理由については、「転職（保育関連）」が37.9%と多かった。
- 次いで、「転職（他業種）」が27.5%、「体調不良」が24.7%であった。
- 「不明」は7.1%であった。

(複数回答、単位：施設数)

退職の理由	回答数
転職（保育関連）	368
転職（他業種）	267
体調不良	240
転居	221
結婚	170
出産・育児への専念（産休・育休を除く）	139
職場の人間関係	132
雇用期間満了	120
定年	95
業務負担が大きい	88
賃金水準	47
運営等への不満	28
その他	127
不明	69



## 退職者の退職理由②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

- ・ 家族の介護等
- ・ 病気
- ・ 試用期間中の自主退職
- ・ 市外からの長距離通勤が負担であった
- ・ 調理員が、上のものとうまくいかずに退職
- ・ ご主人の転勤により、退職
- ・ 家業の手伝い
- ・ 外国留学
- ・ 地元に戻るという希望を以前から聞いていた
- ・ 保育士は自分のしたい仕事ではなかった
- ・ コロナのワクチンが打てないため、就業困難と本人が判断
- ・ 勤務態度不良につき解雇
- ・ 在園していた子どもが小学生になったタイミングで退職
- ・ 本人の職業観と職務環境の不一致
- ・ 保育園でコロナ感染するのが嫌とのこと
- ・ 大学院進学
- ・ 保育士配置上の余剰
- ・ 契約期間満了
- ・ 死亡

# 退職者を出さないための取組み①

※一部抜粋

## (職場環境)

- ・休みの取りやすさと超過勤務の削減、意見の言いやすい空気づくり、責任の分散と同僚性の向上、理念の一致（根拠の得やすさ？）など
- ・時短勤務や定時シフトなど、子育て中の保育士でも働きやすい環境への取組み。また事業所独自で手当の増額を行い賃金水準を上げる等
- ・女性の多い職場であり、子育て中の職員や、妊婦さん、高齢者との同居など、配慮の必要な職員が多い中、家庭環境や職員の健康・心理状態等に気を配りながら、職員一人ひとりに寄り添うように心掛け働きやすい職場づくりを心掛けてきた
- ・中長期計画を全職員の意見を取り入れながら作成。ビジョンを「働き続けられる職場づくり」として、自分たちで改善していこうという意識を持つようにモチベーションをあげる努力をしている
- ・仕事軽減のため、システムを変更（以前より負担がかからないICTに変更）、クラス便り廃止（園便りにまとめる）、日誌の変更（保育ドキュメンテーション）等、仕事を軽減し、頑張り度で給与をアップする等やる気につなげている
- ・複数担任制
- ・福利厚生充実と休憩室になごみ喫茶コーナーを作り、職員の心のゆとりが取れるように実施した
- ・メンタルヘルス窓口の開設、職員面談（年間2回以上）、職員研修の実施（メンタルヘルス研修等）

## (研修)

- ・就業時間内に研修に参加させること。年収の増加。住宅借り上げ支援の実施。個人の要望に寄り添う
- ・研修、専門職としてのキャリアアップ
- ・初任者定着のための取組み（トレーナー制度）
- ・マネジメント研修の充実

## 退職者を出さないための取組み②

※一部抜粋

(コミュニケーションづくり)

- ・ 職員間のコミュニケーションを取りやすいよう配慮している
- ・ 園長、副園長、主任保育士が職員と面談するようにしている。年度末には反省とともに意見を聞くようにしている
- ・ 保育についての話し合いを積極的に行っていること。悩みや困っていることを主任や同僚職員に話しやすい雰囲気をつくっている
- ・ 話しやすい環境作り、こまめな声掛け、相談業務の充実など、普段の職員間のコミュニケーションを大事にしている。皆が仲良く悩みも共有できるので、退職防止の一助になっている
- ・ 毎日楽しく働けるような環境作り。職員が園長に何でも気軽に話せるような雰囲気作り。育児休業を取得しやすい体制作り
- ・ 毎年面談を行い、個人の希望などを聞いている
- ・ 職員間の声掛けと情報の共有、相談窓口の設置
- ・ 法人内の他施設と合同で研修をし、コミュニケーションとスキルアップの機会を増やしている。個人の保育の質を高めて自信を深めてもらい、より向上心をもって取り組めるようにする。また法人全体としては、今後、個人の評価を給与やインセンティブに反映できるよう検討している
- ・ 職員の不満・不安等を一人で抱えないで相談できる体制を整えている

(働き方への配慮)

- ・ 家庭や疾病など個人が抱える事情に沿った配置や、働き方について話し合っている
- ・ 配置基準以上の保育士配置、ノンコンタクトタイムの導入など、残業や持ち帰り仕事を削減し負担を減らす。特別休暇を充実させ、福利厚生の面でも働きやすい環境にしている
- ・ 1年に1度3日連続で有給休暇取得を推奨。新型コロナウイルス感染症による小学校等の休業による子供の看護のための欠勤を特別休暇に
- ・ 働き方への配慮(固定勤務・固定出勤)、休みやすい環境作り(フリー保育士を2名配置)で急な休みにも対応している
- ・ それぞれのワークライフバランスが実現できるように支援

## 退職者を出さないための取組み③

※一部抜粋

(その他)

- ・賃金や手当で頑張りを評価する
- ・職員のみならず、その家族の状況について把握し、お互いで補い合い、応援する風土を大切にしている。新人研修（キャリア0年～3年の保育者を対象）を行い、新人保育者が自己発揮できる環境を整えている
- ・フルタイムとパートタイムとを年度内であっても変更できるようにした。家庭等の状況に応じて、柔軟な働き方ができるようにしている
- ・エルダー制度、個人面談、職員アンケートや委員会による業務改善、給与改善の話し合い
- ・永年勤続者の表彰
- ・柔軟な働き方ができる環境の構築。業務軽減のためのICTの導入
- ・きちんと育成をすること。処遇を良くするための努力を法人がすること。人材派遣等の中抜きをする媒体を利用しないこと
- ・福祉人材育成認証制度の認証を受けるための宣言をして認証に向けて努力している

## 5 処遇改善の状況

# 保育士等処遇改善臨時特例交付金の受給状況(2022年2月～9月)

- 保育士等処遇改善臨時特例交付金（以下「特例交付金」）の需給状況については、99.2%が「支給を受けた」と回答した。

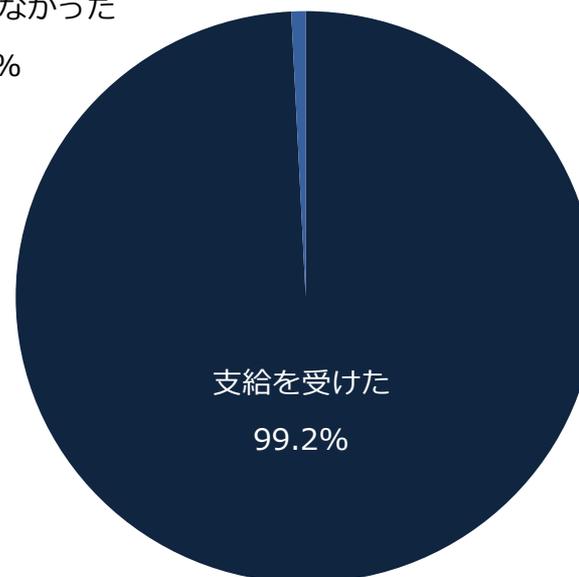
(単位：施設数)

特例交付金の受給状況	回答数
支給を受けた	1,121
支給を受けなかった	9

(n=1,130)

支給を受けなかった

0.8%



支給を受けた

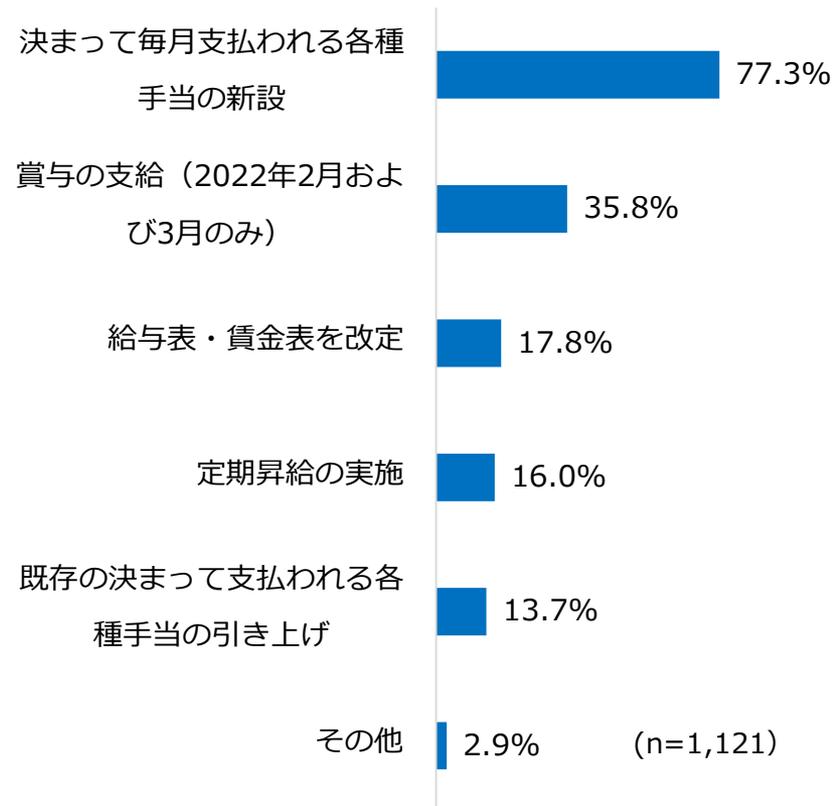
99.2%

# 保育士等処遇改善臨時特例交付金による賃金改善の方法

- 特例交付金による賃金改善の方法については、77.3%が「決まって毎月支払われる各種手当の新設」と回答した。
- 次いで、「賞与の支給（2022年2月および3月のみ）」が35.8%、「給与表・賃金表を改定」が17.8%であった。

(複数回答、単位：施設数)

賃金改善の方法	回答数
決まって毎月支払われる各種手当の新設	866
賞与の支給（2022年2月および3月のみ）	401
給与表・賃金表を改定	199
定期昇給の実施	179
既存の決まって支払われる各種手当の引き上げ	154
その他	33

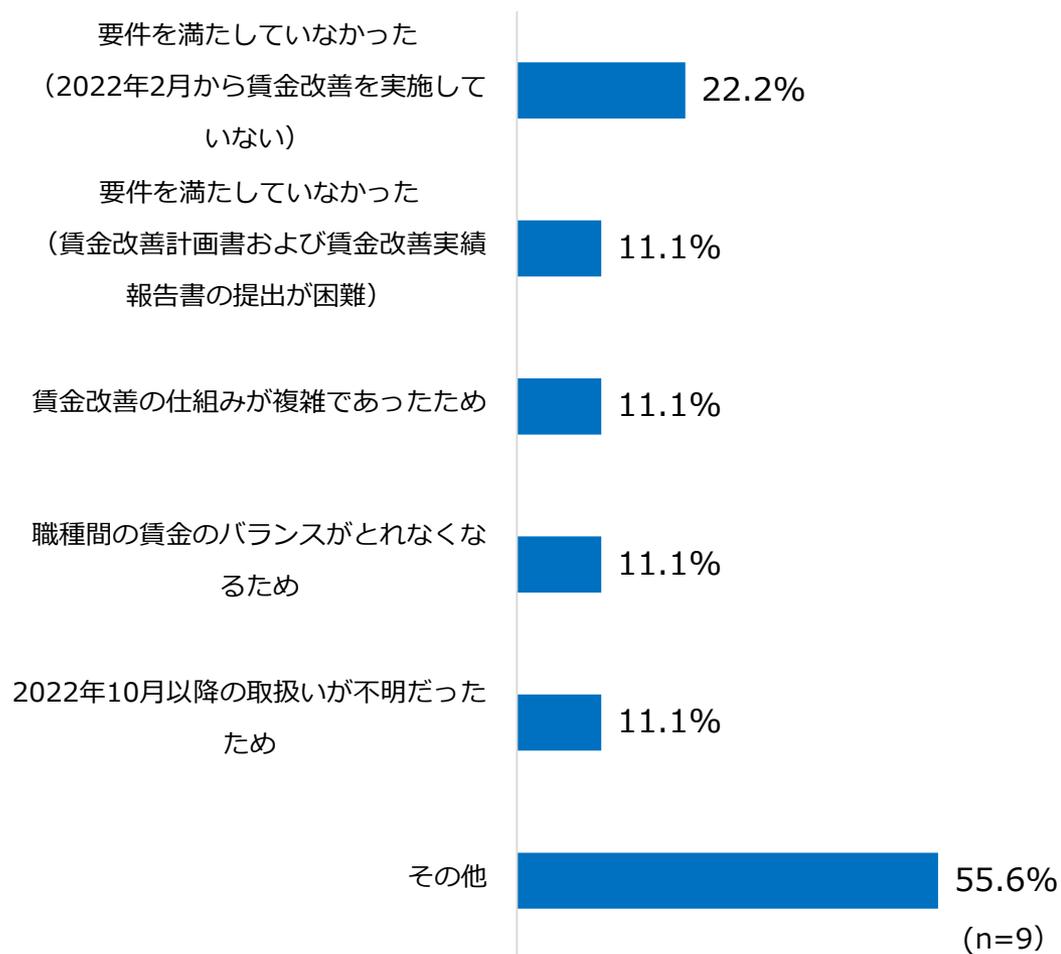


# 保育士等処遇改善臨時特例交付金を受給しなかった理由①

- 特例交付金を受給しなかった理由については、22.2%が「要件を満たしていなかった（2022年2月から賃金改善を実施していない）」と回答した。

(複数回答、単位：施設数)

特例交付金を受給しなかった理由	回答数
要件を満たしていなかった（2022年2月から賃金改善を実施していない）	2
要件を満たしていなかった（賃金改善計画書および賃金改善実績報告書の提出が困難）	1
賃金改善の仕組みが複雑であったため	1
職種間の賃金のバランスがとれなくなるため	1
2022年10月以降の取扱いが不明だったため	1
要件を満たしていなかった（賃金改善総額の2/3を基本給または毎月支払われる手当に充てることが困難）	0
賃金改善が不要であるため	0
その他	5



## 保育士等処遇改善臨時特例交付金を受給しなかった理由②

### 「その他」欄の自由記述の内容

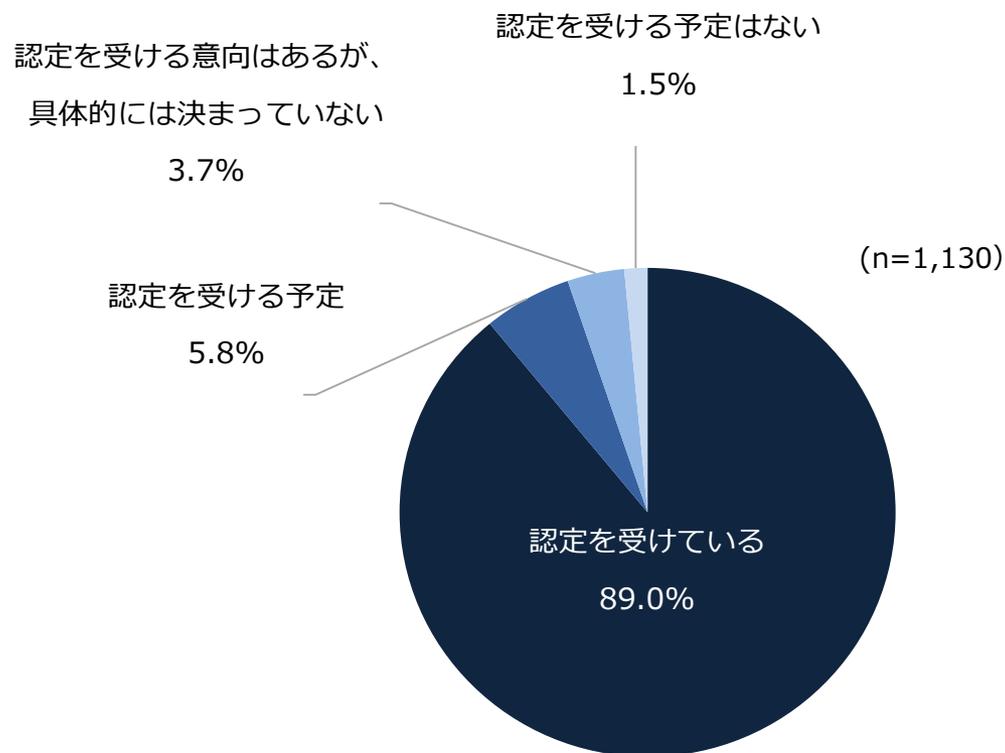
- ・根本的な問題解決にならない制度なので利用しない。処遇改善という切り口ではない助成制度を強く望む
- ・開園1年目であるため10月以降の支給となった
- ・市独自の賃金体系なので処遇改善は含まれているとのこと

## 処遇改善等加算Ⅲの認定状況

- 処遇改善等加算Ⅲの認定状況については、89.0%が「認定を受けている」と回答した。
- 「認定を受ける予定はない」と回答した施設は1.5%となり、認定を受けている、あるいは受ける予定・意向がある施設が98.5%を占めた。

(単位：施設数)

処遇等改善加算Ⅲの認定状況	回答数
認定を受けている	1,006
認定を受ける予定	65
認定を受ける意向はあるが、 具体的には決まっていない	42
認定を受ける予定はない	17

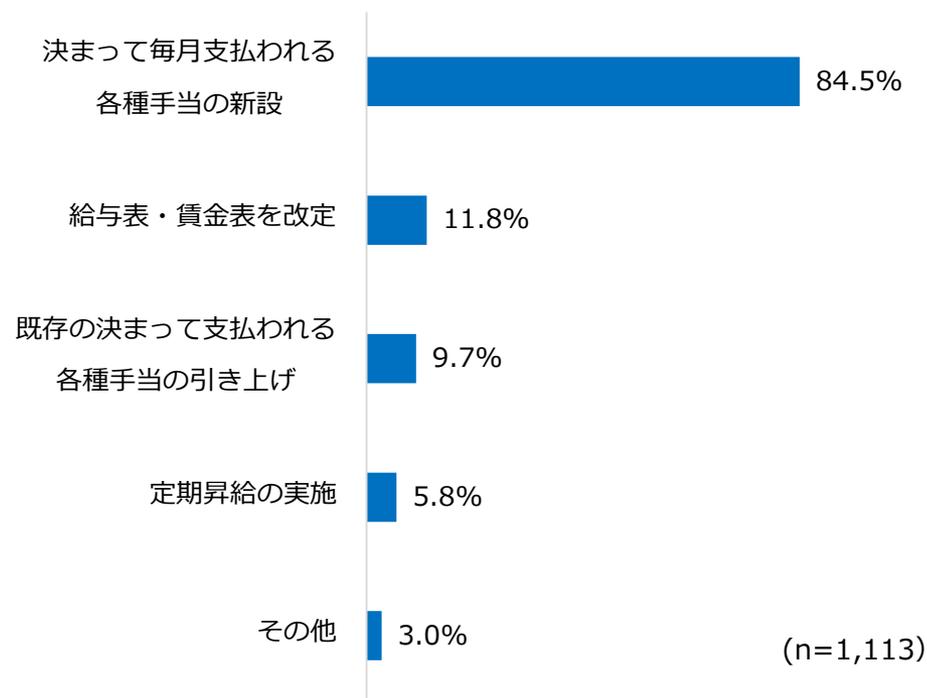


## 処遇改善等加算Ⅲによる賃金改善の方法①

- 処遇改善等加算Ⅲによる賃金改善の方法については、84.5%が「決まって毎月支払われる各種手当の新設」と回答した。
- 次いで、「給与表・賃金表を改定」が11.8%、「既存の決まって支払われる各種手当の引き上げ」が9.7%であった。

(複数回答、単位：施設数)

賃金改善の方法	施設数
決まって毎月支払われる各種手当の新設	941
給与表・賃金表を改定	131
既存の決まって支払われる各種手当の引き上げ	108
定期昇給の実施	65
その他	33



## 処遇改善等加算Ⅲによる賃金改善の方法②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

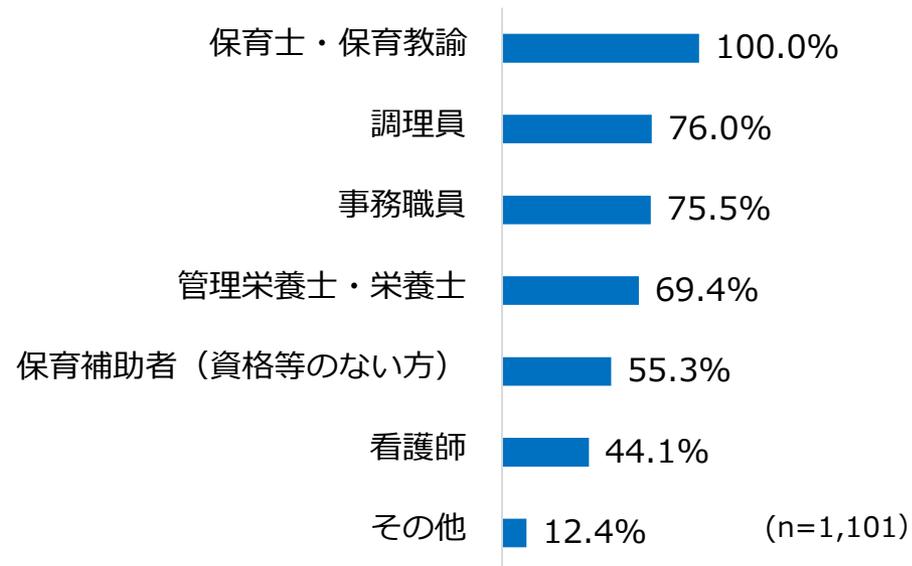
- ・今まであった処遇改善手当の額を変更した
- ・一時金で支給（5月）
- ・新規手当での設定
- ・市の意向による
- ・2022年4月の臨時措置を受けるに当たって改定した物をそのまま引き続き行っている
- ・非常勤職員は、時給賃上げ
- ・その他手当で支給
- ・基本給の中に処遇改善を入れ込んでいる
- ・今年度、4～9月の処遇改善が町から支給されず、支給を見込み基本給を改定していたので実質園の負担となった
- ・基本給に定額の上乗せ支給。基本給を基準とした他のものに反映（地域手当、残業費、賞与）
- ・パート職員に時給単価の改定（引き上げ）

# 処遇改善等加算Ⅲによる配分対象

- 処遇改善等加算Ⅲによる配分対象について、保育士・保育教諭以外の職員は「調理員」が76.0%、「事務職員」が75.5%であった。

(複数回答、単位：施設数)

配分対象	施設数
保育士・保育教諭	1,101
調理員	837
事務職員	831
管理栄養士・栄養士	764
保育補助者（資格等のない方）	609
看護師	486
その他	137



「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

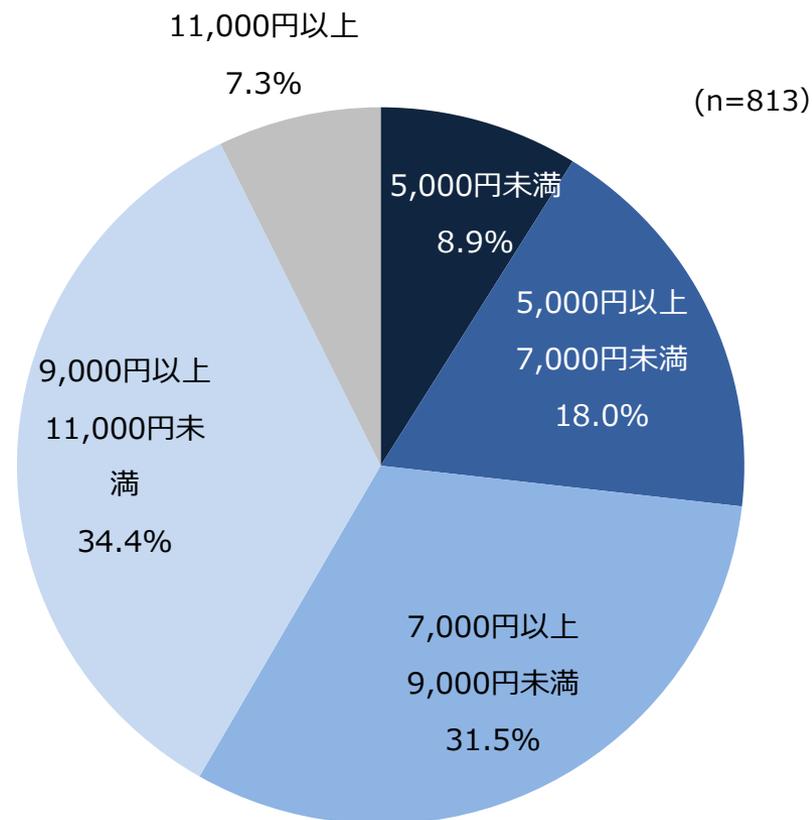
- ・ 園長、副園長
- ・ バス運転手
- ・ 高齢者等活躍促進加算職員、副園長
- ・ 警備担当者
- ・ 社会保険等の加入者。扶養内勤務は対象外
- ・ 保育支援（消毒、送迎）の人、雑務（掃除、洗濯、ゴミ等片付け）の人
- ・ 外国人講師
- ・ 交通整理員
- ・ 障がい者雇用の用務（主に園舎の清掃業務）職員
- ・ 育休中の職員を除く

## 処遇改善等加算Ⅲによる賃金改善見込み額

- 賃金改善の対象となる職員1人当たりの改善見込み額は、平均7,971円/月であった。

(単位：施設数)

職員1人1月当たり処遇改善額	施設数
5,000円未満	72
5,000円以上7,000円未満	146
7,000円以上9,000円未満	256
9,000円以上11,000円未満	280
11,000円以上	59



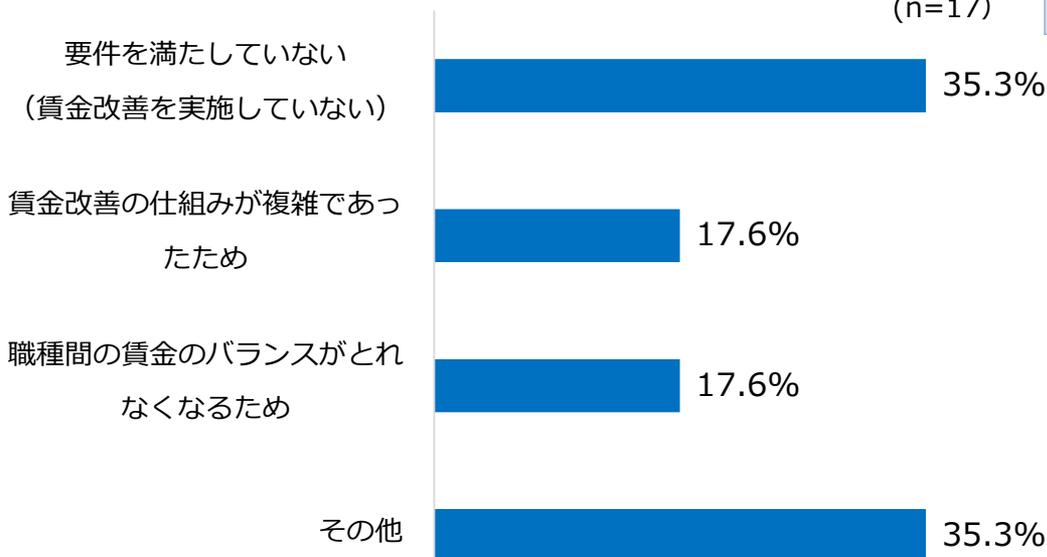
# 処遇改善等加算Ⅲの認定を受けていない理由

(複数回答、単位：施設数)

- 処遇改善等加算Ⅲの認定を受けていない理由については、35.3%が「要件を満たしていない（賃金改善を実施していない）」と回答した。
- 次いで、「賃金改善の仕組みが複雑であったため」および「職種間の賃金のバランスがとれなくなるため」がそれぞれ17.6%であった。

処遇改善等加算Ⅲの認定を受けていない理由	施設数
要件を満たしていない (賃金改善を実施していない)	6
賃金改善の仕組みが複雑であったため	3
職種間の賃金のバランスがとれなくなるため	3
要件を満たしていない(賃金改善総額の2/3を基本給または毎月支払われる手当に充てることが困難)	0
要件を満たしていない(賃金改善計画書および賃金改善実績報告書の提出が困難)	0
賃金改善が不要であるため	0
その他	6

(n=17)



「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ・ 処遇改善という切り口ではなく、根本的な事業構造を変える制度の見直しをお願いしたい

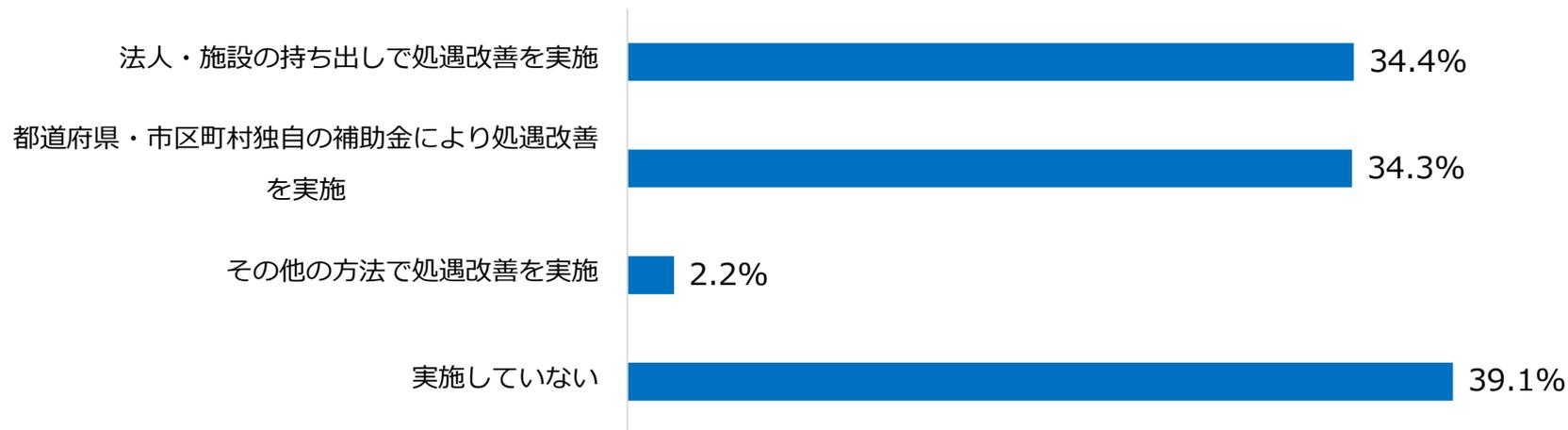
# 処遇改善等加算以外の処遇改善の実施状況①

(複数回答、単位：施設数)

- 処遇改善等加算以外の処遇改善の実施状況については、39.1%が「実施していない」と回答した。
- 次いで、「法人・施設の持ち出しで処遇改善を実施」が34.4%、「都道府県・市区町村独自の補助金により処遇改善を実施」が34.3%であった。

加算以外の処遇改善の実施状況	施設数
法人・施設の持ち出しで処遇改善を実施	389
都道府県・市区町村独自の補助金により処遇改善を実施	388
その他の方法で処遇改善を実施	25
実施していない	442

(n=1,130)



## 処遇改善等加算以外の処遇改善の実施状況②

### 「その他の方法で処遇改善を実施」欄の自由記述の内容

※一部抜粋

(施設の持ち出しによる処遇改善)

- ・ 処遇改善加算の申請書類提出後に職員を採用した場合、施設負担で処遇改善を実施
- ・ 処遇改善額を満額支給するため、法人持ち出し分が発生する

(昇給・給与改定)

- ・ 人事院勧告を受けた公定価格の引き上げを見込み、4月に遡及して給与改定を実施した
- ・ 定期昇給を毎年実施
- ・ 給与規定に基づき4月に昇給
- ・ 定期昇給率のアップを実施予定
- ・ 定期昇給が処遇改善と考えている。毎年原則4号俸昇給。人勧に基づく給料表の改定

(福利厚生、各種手当)

- ・ 福利厚生の充実
- ・ 年間休日の増加
- ・ 保育業務に関する資格を持っているものへの独自支給
- ・ 住宅手当、家族手当、資格手当
- ・ 物価高騰に対する賃金補填
- ・ 毎年インフルエンザ接種代全額補助。被服代（エプロン）全額補助。マスク完全支給
- ・ 交替制手当、受託手当での増額
- ・ 市から支給されたコロナ感染症補助金にて特別手当を給付

(その他)

- ・ 福祉充実残額で処遇改善
- ・ 寄附金
- ・ 町2と施設1の比率で処遇改善を行っている

# 処遇改善に関する課題①

※一部抜粋

(処遇改善加算に関する制度上の課題)

- ・ 処遇改善による評価は、補助額に上限があり、日頃から頑張ってくれている職員全員を一律に評価できない（例：40,000円と5,000円など）
- ・ 処遇改善等の種類が多く、申請や報告等の事務作業が煩雑。また、園児の在籍人数によって補助金等の金額も変わるため、安定した改善ができない
- ・ 処遇改善等で賃金等アップされ有難く思うが、そもそもの保育士の処遇が低いことや保育の基準人数も全然足りなく公定価格等にも反映されない状況等が続いており、現状を見て抜本的改善を期待している
- ・ 賃金が上がった事で定着率は上がった。しかし様々な責任の負担が大きくなってしまったので、なくてはならない職業、魅力ある職業として賃金向上のための補助金増加をお願いしたい
- ・ 処遇改善加算をおこなってくれるのはありがたいが、研修への負担が多い。園や保育士に負担をかけずに処遇改善をお願いしたい
- ・ 園児数の急激な減少により、処遇改善加算以外の賃金改善は当面難しい状況である
- ・ 計画書、実績報告など事務作業が多い
- ・ 行政からくる処遇改善計画書、実績報告がすごく煩雑な事務作業となっている為、公定価格の加算では、補助金を無くした方が内容が簡潔になる
- ・ 書類作成にかかる時間が膨大で、その分子どもと接する時間が無くなるのが悲しい
- ・ 処遇改善は全職員を対象にしているなので、その配分事務に膨大な時間がかかる

## 処遇改善に関する課題②

※一部抜粋

(地域による差)

- ・市独自の保育士支援金、宿舍借上支援補助金の活用による効果が採用に表れている。  
ただ、東京都に比較して格差があるので国がもっと関与すべきであると考え
- ・行政（各市町村）の経済力や児童福祉支援策の違いで独自の処遇改善として手当が支給されると、職員がそちらに動き、採用に影響する
- ・市町村独自の補助金等がないため、待遇の良い都市部での就職を希望する保育士が多いように感じている
- ・近隣に地域区分が高い地域があるため、処遇改善をしても近隣自治体の給与水準に全く届かず、離職が多く、人材が定着しない状況である

(人件費について)

- ・小さな保育園のため利用者が少なく、人件費率が恒常的に高い
- ・人件費比率が高騰している。東京都として適切な新卒基本給・5年勤務・10年勤務等の目安を示してほしい
- ・入園児数が減少してきているが、延長保育の実施や気になる子が増加しているため職員数は多く必要。  
雇用形態による職員の負担も大きく人員確保が課題
- ・支出に占める人件費の割合が大きく赤字続きなので、処遇改善どころではない現状である。管理職よりも主任保育士の給料が高くなることも課題のひとつとなっている

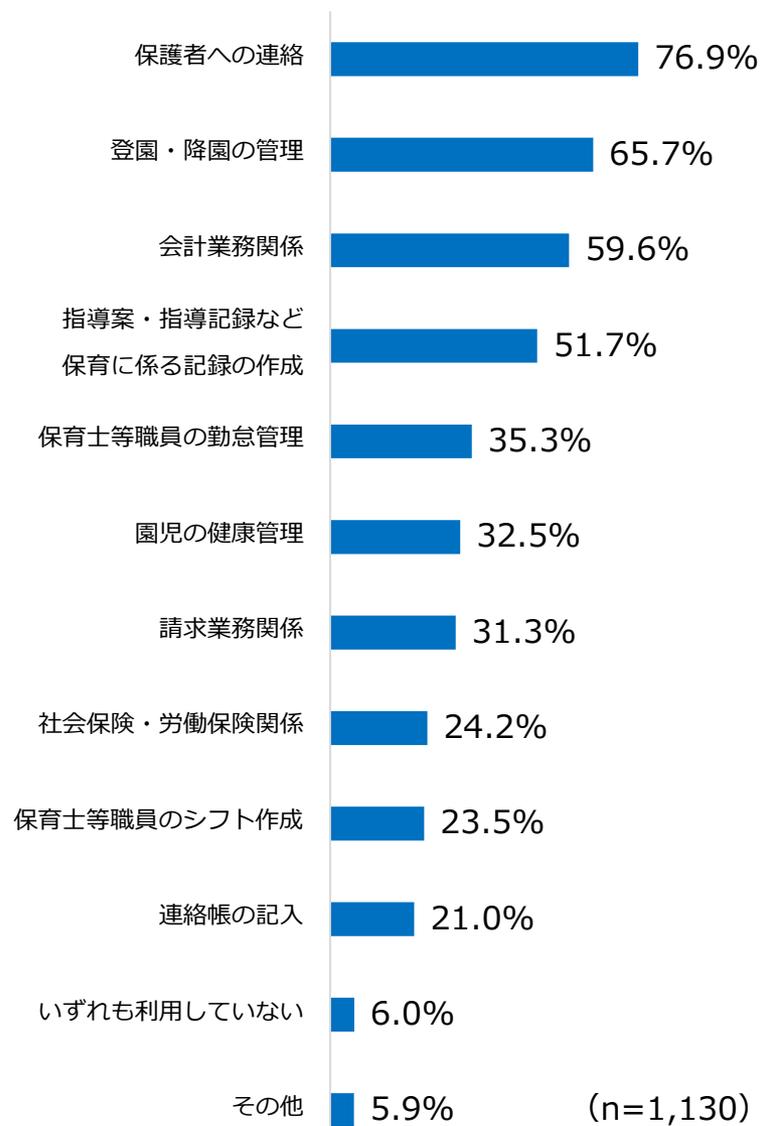
## 6 ICT機器の活用状況

# ICT機器の活用状況①

- ICT機器の活用状況については、76.9%が「保護者への連絡」と回答した。
- 次いで、「登園・降園の管理」が65.7%、「会計業務関係」が59.6%であった。
- 「いずれも利用していない」は6.0%であった。

(複数回答、単位：施設数)

ICT機器の活用状況	回答数
保護者への連絡	869
登園・降園の管理	742
会計業務関係	674
指導案・指導記録など保育に係る記録の作成	584
保育士等職員の勤怠管理	399
園児の健康管理	367
請求業務関係	354
社会保険・労働保険関係	274
保育士等職員のシフト作成	265
連絡帳の記入	237
いずれも利用していない	68
その他	67



## ICT機器の活用状況②

※一部抜粋

### 「その他」欄の自由記述の内容

(在所児に対する業務)

- ・職員間の情報共有、ストレスチェック
- ・午睡時の見守り
- ・職員給与計算、園児栄養計算
- ・人事労務関係
- ・栄養計算
- ・ドキュメンテーション、給食管理
- ・給食計算発注表

(保護者に対する業務)

- ・行事出欠確認、保護者への写真販売
- ・保護者と職員、理事には緊急メールシステムを導入

(職員に対する業務)

- ・職員間の情報共有、ストレスチェック
- ・職員の自己評価、会議録、研修報告等の閲覧、人事評価
- ・ホームページ、写真管理、入園見学の受付

(その他)

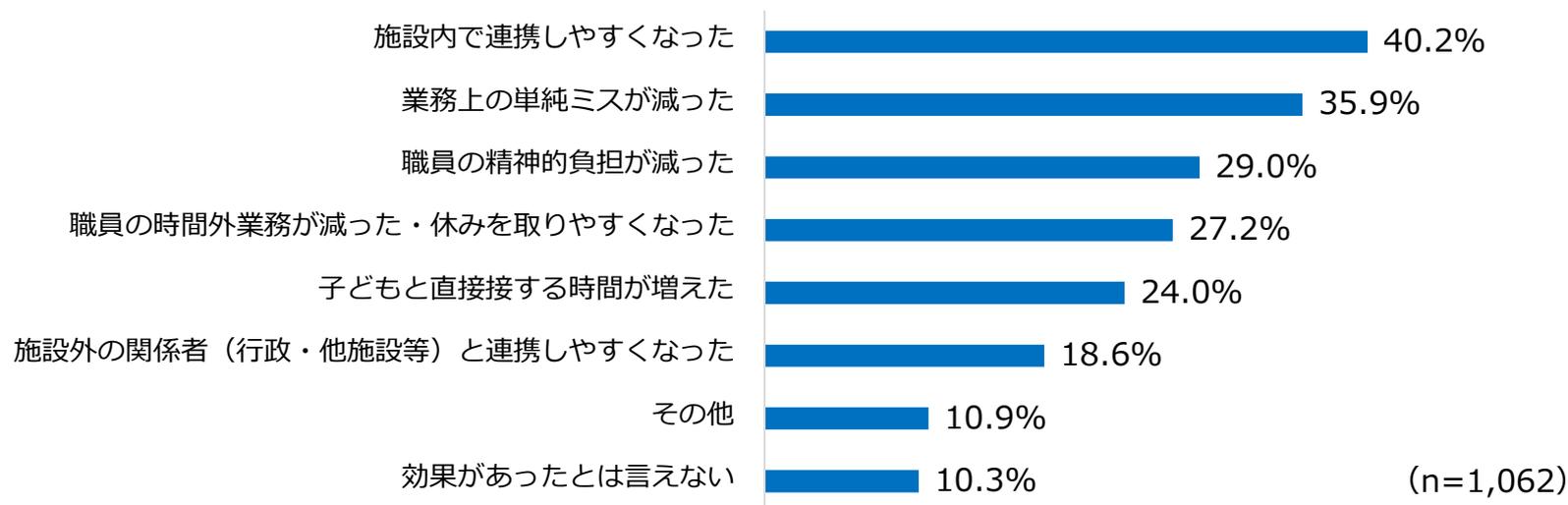
- ・保育アプリの導入、Googleカレンダーの共有、クラウドメモで情報共有と書類管理、チャット等で通達・業務連絡など
- ・メール・ズーム研修・午睡の安全管理チェック、スクールバスの接近・到着を保護者に知らせるアプリ、教職員間におけるお知らせや伝達事項を共有するためのアプリ
- ・キャッシュレス

# ICT機器を活用したことによる効果①

(複数回答、単位：施設数)

- ICT機器を活用したことによる効果については、40.2%が「施設内で連携しやすくなった」と回答した。
- 次に、「業務上の単純ミスが減った」が35.9%、「職員の精神的負担が減った」が29.0%であった。
- 「効果があったとは言えない」は10.3%であった。

ICT機器を活用したことによる効果	回答数
施設内で連携しやすくなった	427
業務上の単純ミスが減った	381
職員の精神的負担が減った	308
職員の時間外業務が減った・休みを取りやすくなった	289
子どもと直接接する時間が増えた	255
施設外の関係者（行政・他施設等）と連携しやすくなった	198
その他	116
効果があったとは言えない	109



## ICT機器を活用したことによる効果②

### 「その他」欄の自由記述の内容

※一部抜粋

#### （保護者との連絡業務）

- ・保護者への連絡が迅速になり、「伝わっている」「伝わっていない」がわかり、対応もしやすくなった
- ・連絡帳がアプリになった事で母親だけでなく、父親も登録することで保育園との繋がりが密になった
- ・電話の対応が少なくなり朝夕が楽になった
- ・保護者への連絡が一斉にできるので、コロナ対応等での連絡が容易にできた。お便りの添付でペーパーレス化、資源の削減ができた
- ・コロナ過で保護者への保育の見える化が出来ている
- ・保護者へのアンケート、お知らせなど、対保護者へのレスポンスが早くなった。園児の登降園の把握がスムーズになった
- ・保護者が欠席連絡等を夜中でも送れるため、連絡無しの欠席がととも減った

#### （業務の効率化）

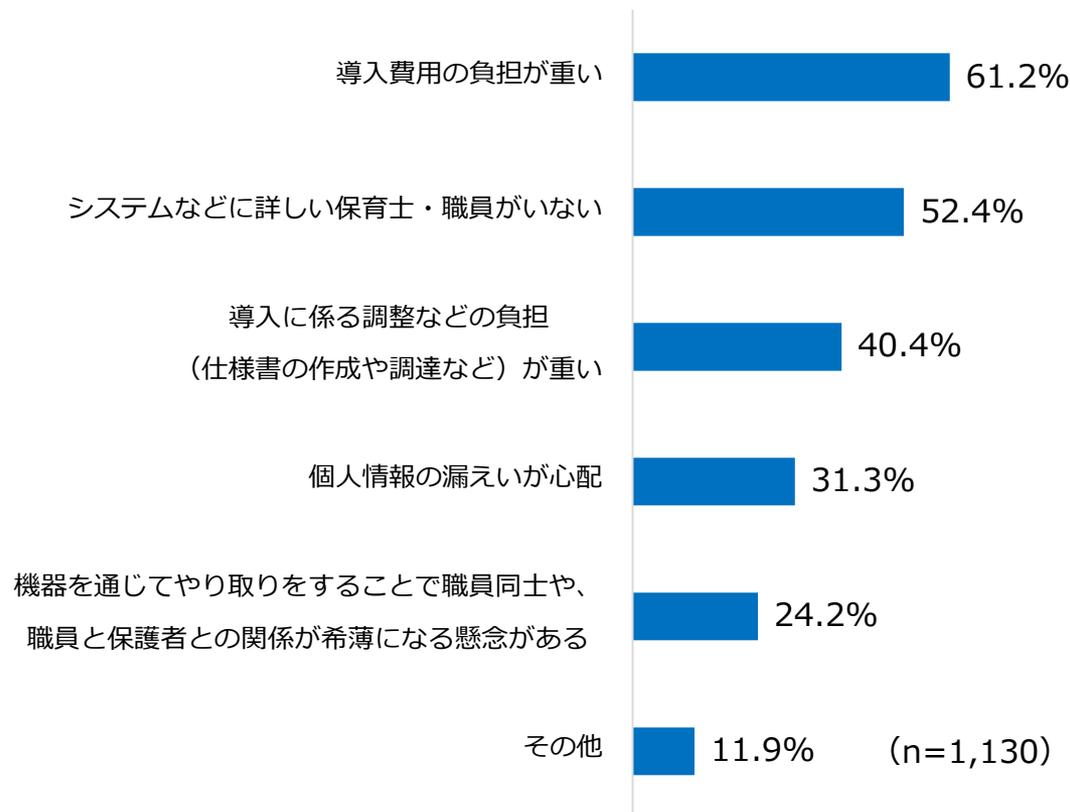
- ・以前はタイムカードで実施していた登降園管理をICTに変更したことにより、一覧表で確認できたり、その日の全クラスの出欠状況が即分かたりと便利である
- ・各保育室でiPadを活用するようになり、その日の保育の様子を写真にして掲示し、保護者に喜ばれている
- ・会計、給与システムは手計算では、とても時間がかかる。ないとどれくらいの時間がかかるかわからない
- ・連絡事項をひとり一人口頭で伝えたり、張り紙をする手間が軽減された
- ・ペーパーレス
- ・延長保育利用料請求の際の保護者とのトラブルが減った

# ICT機器を活用するうえでの課題①

- ICT機器を活用するうえでの課題については、61.2%が「導入費用の負担が重い」と回答した。
- 次いで、「システムなどに詳しい保育士・職員がいない」が52.4%、「導入に係る調整などの負担が重い」が40.4%であった。

(複数回答、単位：施設数)

ICT機器を活用するうえでの課題	回答数
導入費用の負担が重い	692
システムなどに詳しい保育士・職員がいない	592
導入に係る調整などの負担（仕様書の作成や調達など）が重い	456
個人情報の漏えいが心配	354
機器を通じてやり取りを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	273
その他	135



# ICT機器を活用するうえでの課題②

## 「その他」欄の自由記述の内容

※一部抜粋

(保育業務とのとの兼ね合い)

- ・出席確認などは機械だけに頼ることなく、目視や事務と担任との連絡が必要
- ・登降園管理を検討したが、保護者とのコミュニケーションの場でもある事、人の目を通して安全管理を確保していきたい意向もある
- ・ICTを使った事務作業に要する時間が多くなると、目に見えない課題が増える。一番は、保育士の「保育」に向かう視点とPC関係に向かう頭脳の働きが違うことにある。保育は、「作業」とは違うので、その点を懸念している
- ・出欠や連絡帳等のアプリについては、職員が業務中にスマホを操作することに対して、抵抗があるだからといって園用のスマホを職員の人数分用意するのは、費用やランニングコストがかかる為、導入に踏み切れないところがある
- ・子どもの発達などが月齢に応じてソフトに入っており、選んでチェックするだけなので自分で考える力は落ちる
- ・子ども一人ひとりの把握のための記録や保育計画などの作成は、自分たちで考え、悩み作成することで保育士としての資質も高まると考えている

(職員の負担)

- ・忙しい日常の中でICT活用に当たって、慣れる為に割く時間の確保が難しい。ICT化の環境が整わない。必ずしも軽減につながらない
- ・ICTを導入しても職員の業務が増えるだけで、負担の軽減や、時間のゆとりにはつながらない
- ・勤務予定を組む等に活用したいが、複雑で難しい。視力の低下。保護者がシステムを理解するに至るまでがサポートが必要
- ・旧システムからのデータ移行に人的・時間的・経済的コストがかかる。ICT端末を十分に操作できる職員が少ない。またICT端末の管理・メンテナンスのできる人材がほとんどいない
- ・機器の突然の不具合やインターネットの不通によるトラブルの際、対応が難しい

# ICT機器を活用するうえでの課題③

※一部抜粋

## (費用)

- ・費用対効果がどれだけ得られるか、法人全体での活用がどれだけ図れるか
- ・導入後の費用が想像以上にかかる
- ・随分と便利にはなったが機能が分散していることで複数業者との契約が必要でコストがかかってしまう
- ・初期導入には補助金があったが、機器の更新やソフトの保守更新には補助がない
- ・ICTを効果的に活用するために各クラスや事務室等で多くのPCを使用。そのため導入後もアップデートやPCの入れ替えに費用が掛かる
- ・ICTは補助金により導入することが出来たが、①年間維持費の問題と、②ICTの導入より以前に購入していた職員の勤務シフト表や発熱を感知するAIなどとの連動が上手く出来ていない点など
- ・小学校などは共通のシステムを使っているのに対し保育所は各自でICT化を組み込んで対費用効果がいいとは思えないと感じる。ICT化は考慮してはいるが、まだ導入に至っていない
- ・管轄する町に補助金等の制度がないため

## (機能)

- ・販売されているICT (パッケージ) では、園が望むものと完全一致できない
- ・以前導入していたが使い勝手が悪かった
- ・当園にあった様式で、利便性の高いシステムを検討中
- ・園の運営や法人の監査に対応した適切な"共通の"ソフトが存在しない
- ・アプリの故障やフリーズによる急な対応が困難

## (その他)

- ・本当に必要な仕組みなのかどうか、答えが出ないこと
- ・反対意見のある職員の説得
- ・職員によって得手不得手の差があること
- ・古い園舎であったり立地的なことで、導入してもしっかり運用できるのかが不安
- ・非常勤の職員はICTを使っていないので、情報から疎くなる。一方で、非常勤もICTを使うようになると情報漏洩が心配になる

- 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

## お問合せ先

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

所在地 〒105 - 8486  
東京都港区虎ノ門四丁目3番13号  
ヒューリック神谷町ビル9階

TEL 03 - 3438 - 9932

FAX 03 - 3438 - 0371

MAIL [wamsc\\_rt@wam.go.jp](mailto:wamsc_rt@wam.go.jp)