

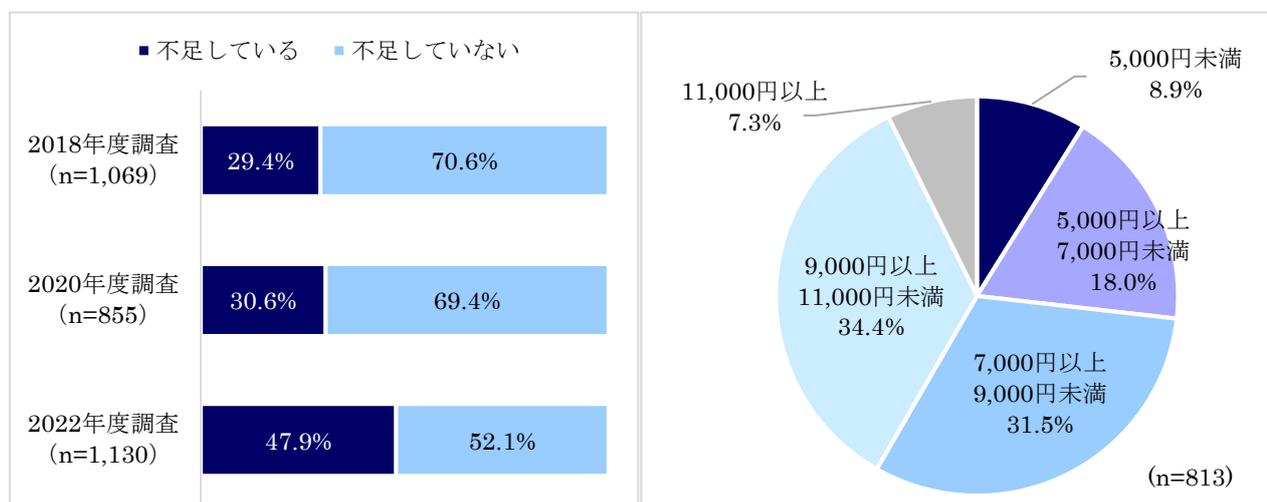
## 2022 年度保育所・認定こども園の人材確保および処遇改善に関する調査について

令和 5 年 3 月 31 日  
 経営サポートセンター リサーチグループ  
 調査員 佐藤 夏海

## ほぼ半数の施設で職員が不足と回答

- 職員の充足状況
  - ✓ 保育士等、在所児の保育を担当する職員が不足しているという回答は 47.9%となり、前回調査より 17.3 ポイント悪化
  - ✓ 職員不足の要因としては、人材確保が難しいほか、支援を必要とする在所児の増加や地域子ども・子育て支援事業実施のためという回答も一定程度挙げられた
- 人材紹介会社の利用
  - ✓ 利用するすべての施設が紹介手数料が「とても高い」または「やや高い」と回答
- 処遇改善の状況
  - ✓ 89.0%の施設が処遇改善等Ⅲの認定を受けており、そのうち 95.1%の施設が保育士・保育教諭以外の職員にも配分
  - ✓ 処遇改善等加算Ⅲによる処遇改善額は 1 人 1 月当たり平均 7,971 円

## ▼ 職員の充足状況と処遇改善等加算Ⅲによる 1 人 1 月当たり処遇改善額



## 【本リサーチ結果に係る留意点】

- ・本調査は、福祉医療機構の貸付先のうち保育所または認定こども園を運営する 3,215 の社会福祉法人等を対象に Web 上で行った。実施期間は 2023 年 2 月 1 日から同 2 月 28 日まで、回答数は 1,057 法人 (1,130 施設)、回答率は 32.9%であった
- ・回答施設の内訳は、保育所が 765 施設 (67.7%)、幼保連携型認定こども園が 302 施設 (26.7%)、その他の認定こども園 (保育所型、幼稚園型、地方裁量型) が 63 施設 (5.6%) であった。回答施設のその他の基本情報は、併せて公表しているアンケート結果詳細版 ([https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/230331\\_No019.detail.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/230331_No019.detail.pdf)) を参照
- ・特に記載がない場合は 2023 年 1 月 1 日時点の状況を調査している
- ・資料出所は、特に記載がない場合は、すべて福祉医療機構である。また、数値は、特に記載がない場合は平均値である
- ・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。

福祉医療機構では、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みを把握することを目的に、貸付先の保育所および認定こども園を対象に「保育人材」に関するアンケート調査を定期的実施している。

本稿では、2022年度に実施した調査(以下「今回調査」という。)の結果から、保育所および認定こども園における職員の充足状況、採用活動および退職の状況、処遇改善の状況、ICT機器の導入状況について概観する。

なお、本稿の「職員」は、特に記載がない場合、在所児の保育を直接担当する職員(保育士、保育教諭、保育補助者等)のことを指しており、事務員・調理員等は含んでいない。

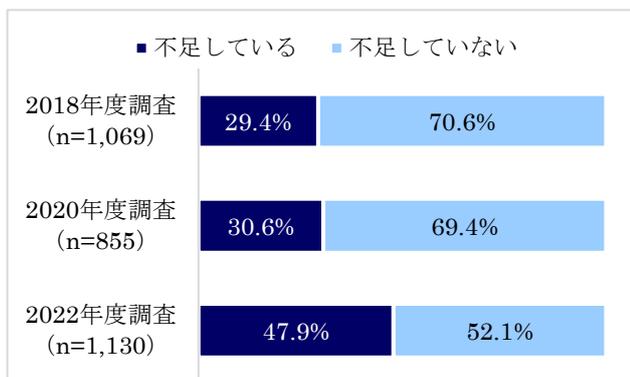
## 1 職員の充足状況等

### 1.1 職員の充足状況

**職員が不足していると回答した施設は47.9%であり、2020年度調査より17.3ポイント悪化**

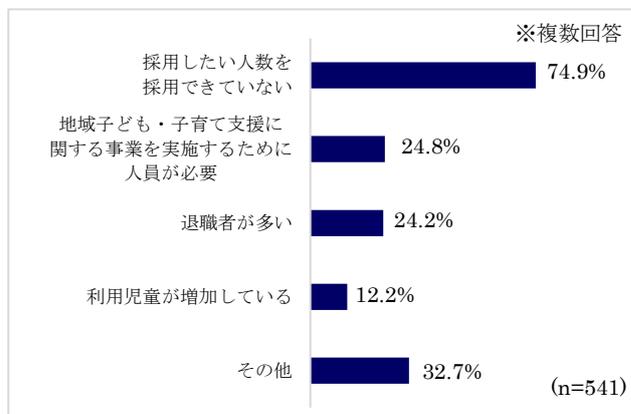
2023年1月1日現在の各施設における職員の充足状況について、47.9%(541施設)が運営に必要と考える職員数が「不足している」と回答した(図表1)。2018年度調査、2020年度調査では不足しているという回答は3割程度であったが、今回調査では大幅に拡大する結果となった。

(図表1) 職員の充足状況



職員が不足している理由については、「採用したい人数を採用できていない」が74.9%と最も多く、「地域子ども・子育て支援に関する事業を実施するために人員が必要」が24.8%で続いた(図表2)。また、「その他」の内容では「支援が必要な在所児等への対応や保育の質の向上のために現状の職員数以上の人員が必要」や「産休・育休を含めた職員の休暇に対応するための人員が足りていない」といった回答が挙げられた。

(図表2) 職員が不足している理由



### (その他の内容) ※一部抜粋

#### (支援が必要な在所児等への対応のため)

- ① 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
- ② 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
- ③ アレルギー児の食事対応、気になる子の対応が必要
- ④ 医療的ケア児の受け入れなどを積極的に行いたい

#### (保育の質の向上のため)

- ① 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
- ② 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
- ③ 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、現在の配置基準では不足がある

#### (職員の産休・育休や働き方改革のため)

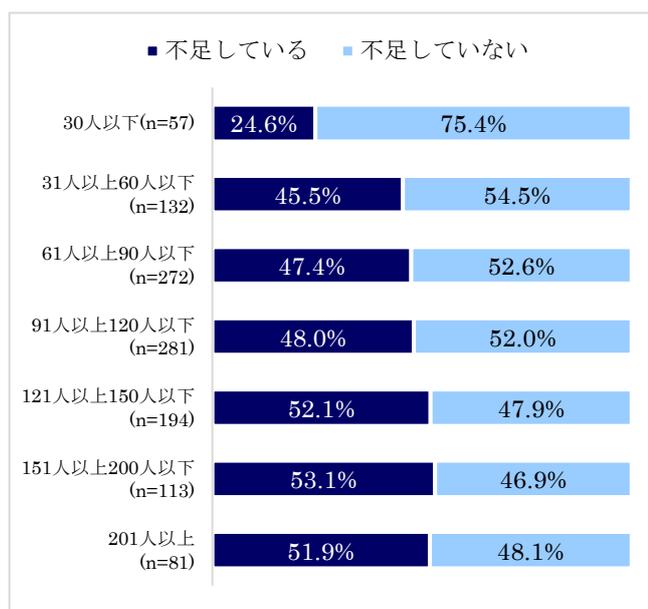
- ① 産休・育休の代替職員が確保できない
- ② 育児中の職員の勤務時間が限定されるため、早番遅番の保育士の調整が難しい
- ③ 長時間開所の仕事量の拡大と、働き方改革の矛盾解消には人がもっと必要
- ④ 職員の有給等の休暇保障のための人員が不足

障害児をはじめ支援を必要とする在所児の増加や、一時預かり・子育て相談等の地域子ども・子育て支援の実施など、保育所・認定こども園は様々な役割を求められるようになってきている。加えて、職員の勤務環境にも配慮する必要があることから、職員の不足感がいっそう高まっていることがうかがえる。

定員規模別に充足状況を見ると、規模が大きい施設ほど職員が不足していると回答した割合が高くなり、定員121人以上の施設では半数以上が不足していると回答した（図表3）。

なお、不足していると回答した施設の不足人数は3.2人であり、うち保育士・保育教諭が2.7人であった（図表4）。

（図表3）定員規模別の職員の充足状況



（図表4）職種別の不足人数（平均）

区分	人数
不足していると回答した施設(n=541)における不足人数	3.2人
保育士・保育教諭	2.7人
看護師	0.1人
保育補助者	0.3人
その他	0.1人

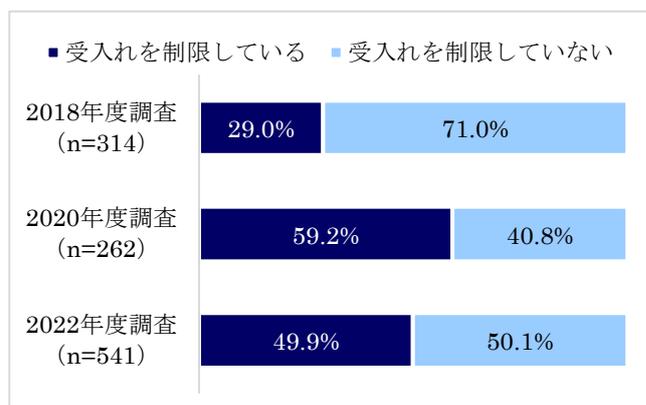
## 1.2 職員不足への対応状況

### 職員が不足している施設の49.9%が在所児の受入れ制限を実施

運営に必要と考える職員数が不足していると回答した施設において、現状、どのような対応がなされているかみていきたい。

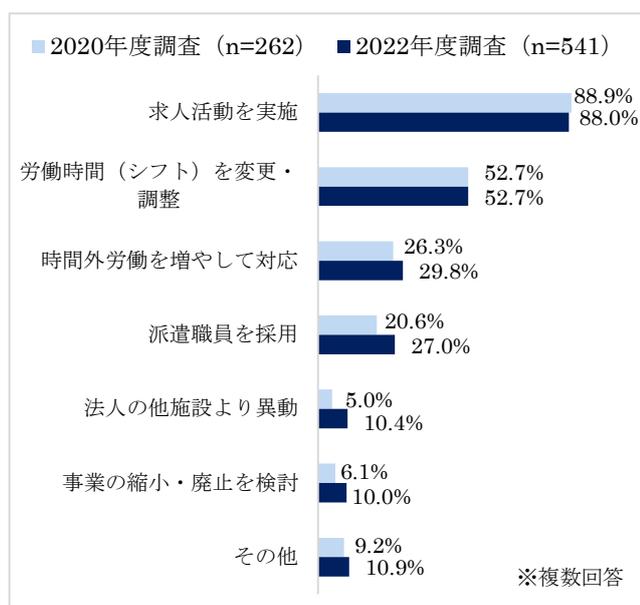
職員が不足している施設のうち、在所児の受入れ制限を実施しているのは49.9%と、ほぼ半数であった（図表5）。2020年度調査では、受入れ制限をしているという回答のなかに職員の新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）感染等による休園対応も含まれていたと考えられるが、今回調査時点では感染者の療養期間が短縮されるなど、コロナの影響はある程度落ち着いている。にもかかわらず、コロナ前の2018年度調査よりも20ポイント以上高いことから、職員不足が在所児の受入れに及ぼす影響が大きくなっていることがうかがえる。

（図表5）職員不足施設における在所児の受入れ制限の状況



受入れ制限以外の対応としては、「求人活動を実施」のほか、「労働時間（シフト）を変更・調整」、「時間外労働を増やして対応」、「派遣職員を採用」という回答が多く挙げられた（図表6）。2020年度調査と比較すると、「時間外労働を増やして対応」と「派遣職員を採用」の回答割合が増加している。図表2で職員が不足

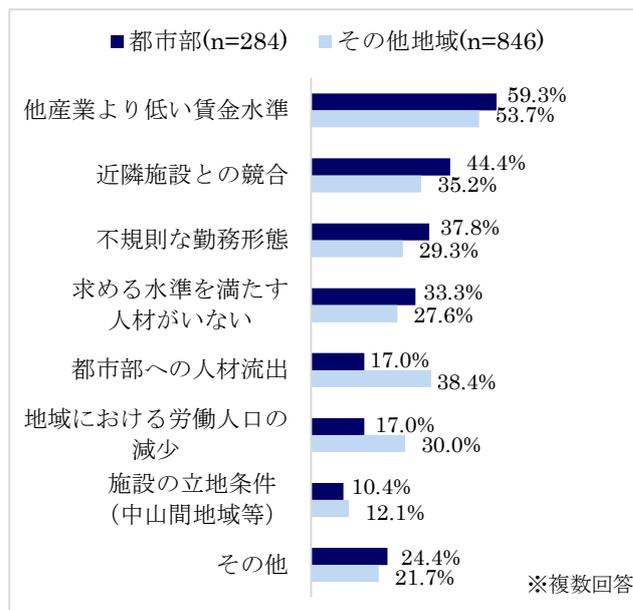
(図表 6) 職員不足への対応状況



している理由は「採用したい人数を採用できていない」がもっとも多かったことから、求人活動を実施しているものの求めている人材の採用が難しいため、現在在籍している職員の時間外労働を増やしたり、派遣職員を採用するといった対応をせざるを得ない施設が多いと推察される。時間外労働に頼ることは正規職員の負担となることから、退職の原因にもなりうる。また、派遣職員でやりくりを続けると割高なコストにより、施設の経営が圧迫される可能性もある。

また、職員の確保が難しい理由について聞いたところ、東京 23 区や政令市（以下「都市部」という。）にある施設と、都市部以外の地域（以下「その他地域」という。）にある施設のどちらも「他産業より低い賃金水準」がもっとも多く、共通の課題であることがうかがえる（図表 7）。都市部の施設は、次いで「近隣施設との競合」が多かった。待機児童の解消に向けて保育所・認定こども園等の整備が進んだことで、利用者のみならず職員採用でも競合が激しくなっていると推察される。その他地域の施設については、「都市部への人材流出」、「地域における労働

(図表 7) 地域別 職員の確保が難しい理由



人口の減少」という回答が都市部より多く、地域の保育人材が減少していること自体に課題があると考えられる。

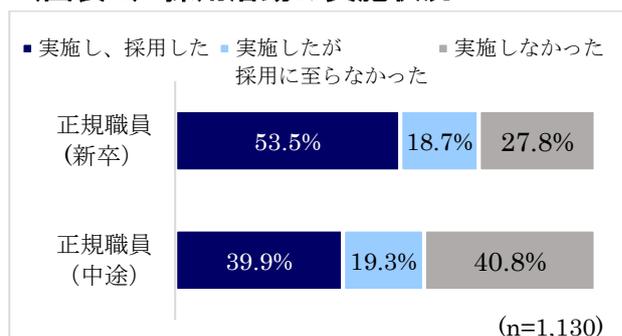
## 2 採用活動に関すること

### 2.1 2022 年度の採用活動の状況

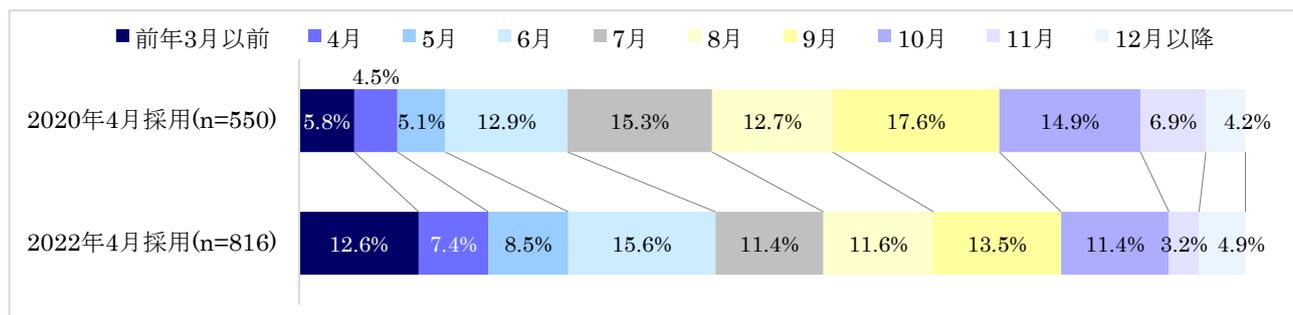
**正規職員の採用活動を実施したが採用に至らなかった施設は、新卒・中途ともに約 2 割を占める**

2022 年度（2022 年 4 月～2023 年 1 月）の採用活動について、正規職員（新卒）の採用活動を実施し、採用することができた施設は 53.5%、正規職員（中途）は 39.9%であった（図表 8）。

(図表 8) 採用活動の実施状況



(図表 9) 新卒採用活動を開始した時期



採用活動を実施したものの、採用に至らなかった施設は、新卒・中途ともに約2割にせまっております。採用が難しい状況であることが改めて明らかになった。

なお、2022年4月採用の新卒採用活動を実施した施設に対し、採用活動を開始した時期について聞いたところ、44.0%が前年6月までに開始していた(図表9)。前回調査の2020年4月採用では28.3%であったことから、新卒採用活動の早期化が進んでいることがわかる。

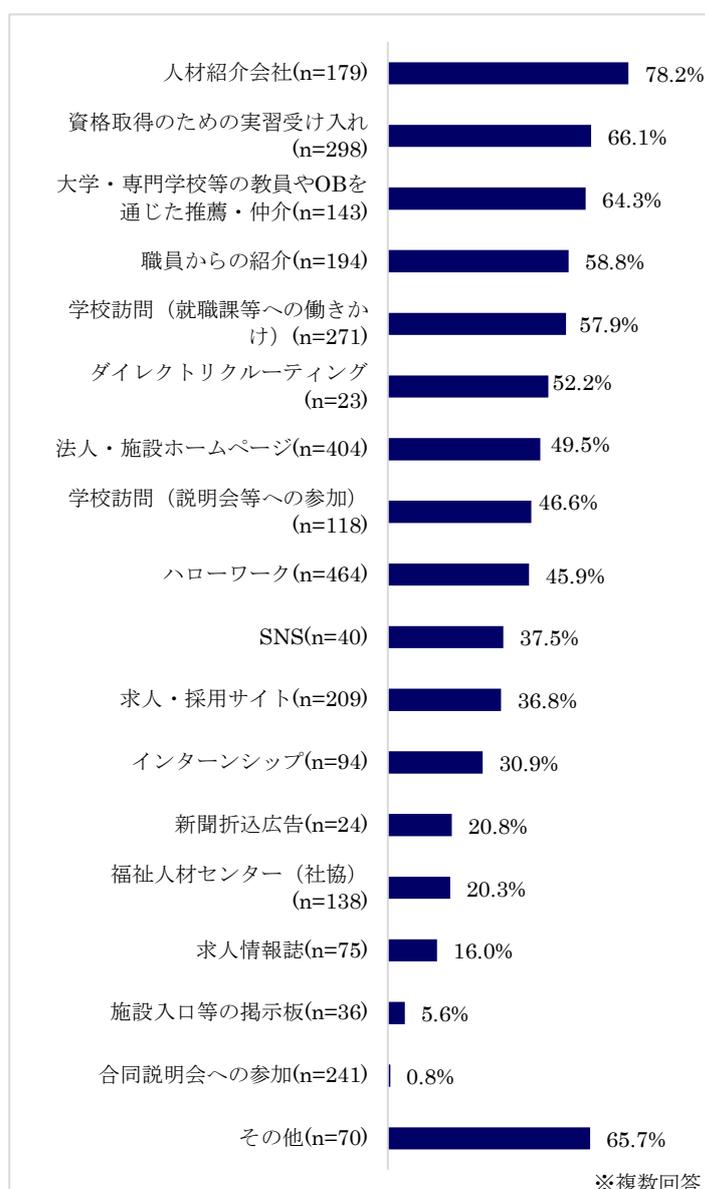
また、正規職員(新卒・中途)を採用できた施設に対し、使用した媒体・経路で採用に結びつく効果の大きかったもの上位3つを調査したところ、人材紹介会社が78.2%と最も回答が多かった(図表10)。次いで資格取得のための実習受け入れ、大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介が挙げられた。なお、ハローワークは採用に使用した媒体・経路としてもっとも多く挙げられたが、採用に結びつく効果が高かったと回答したのは、そのうち45.9%の施設にとどまった。

## 2.2 人材紹介会社の利用状況

### 人材紹介会社を利用したすべての施設が紹介手数料が高いと回答

正規職員の採用に結びつく効果が大きい経路・媒体として、人材紹介会社がもっとも多く

(図表 10) 正規職員の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路

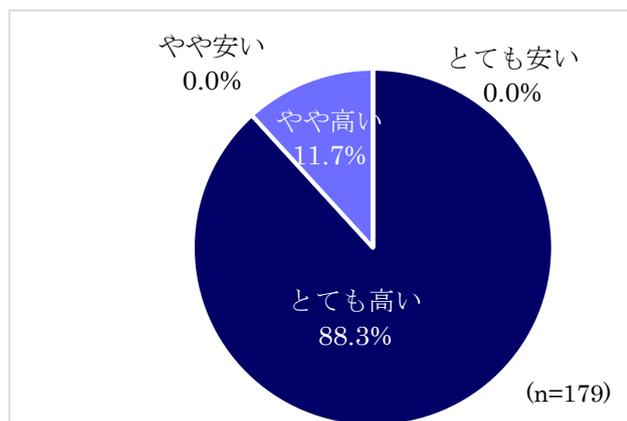


注) n数は各媒体・経路を使用したと回答した施設数

挙げられていたが、施設が求めるキャリアを持つ求職者にアプローチしやすい反面、ハローワーク等と異なり、費用が発生することとなる。そこで、人材紹介会社を利用した施設に手数料の水準について聞いたところ、やや安い・とても安いと回答した施設はなかった(図表 11)。とても高いと回答した施設が約 9 割で、やや高いも加えるとすべての施設が高いと回答したことから、費用の負担感がとても大きいことがうかがえる。

なお、1 年間に人材紹介会社へ支払った手数料の総額を聞いたところ、1 施設当たり 217.4 万円であった。これは 1 施設当たりのサービス活動収益の 1.37% に相当する金額である。当機構が公表している経営分析参考指標<sup>1</sup>において、2021 年度のサービス活動収益対サービス活動増減差額比率は保育所で 4.4%、幼保連携型認定こども園で 8.6% であることから、この金額は決して安くはないと考えられる。

(図表 11) 人材紹介手数料の水準の印象

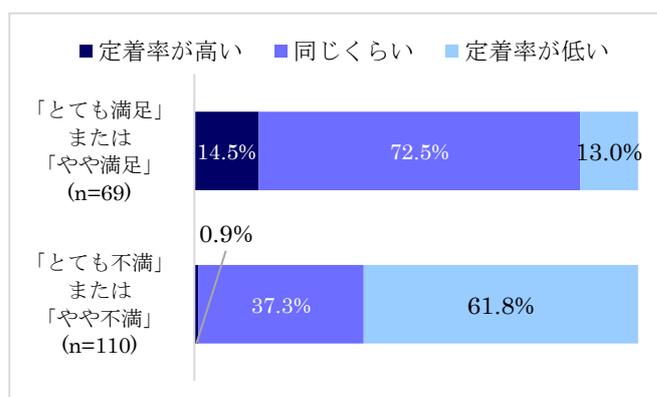


では、安くない費用を支払う対価として、満足できる採用ができているかという点、とても満足・やや満足という回答は 38.5% (69 施設) にとどまった(図表 12)。とても不満・やや不満

と回答した施設では、ほかの採用経路と比べて採用した職員の定着率が低いという回答が多いことから、費用のわりに定着率が低いことが不満足の原因の一つと言えるだろう。また、とても満足・やや満足と回答した施設からも「すぐに人材を紹介していただけるのは大変ありがたいが、費用が高いのが本当につらい」、「マッチング率は高いが、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」等の意見が寄せられており、思うところはあるようだ。

職員の定着に向けた取組み自体は、人材紹介会社の利用有無にかかわらず、安定的な施設運営に欠かせない要素であることは言うまでもない。しかし、人材紹介会社側においても、各施設の特色や求めている人材に合わせた適切なマッチングをするなど、改善の余地があるものと考えられる。

(図表 12) 人材紹介会社の利用に関する満足度とほかの採用経路と比べた定着率



### 3 2021 年度の退職の状況

**退職者のうち、勤続 3 年未満の退職が 4 割以上と高く、定着に課題**

2021 年度の退職の状況を確認すると、84.2%

<sup>1</sup> <経営分析参考指標>2021 年度決算分-保育所および認定こども園の概要  
[https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/2021\\_hoiku\\_shihyouD.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/2021_hoiku_shihyouD.pdf)

の施設で職員の退職があった（図表 13）。退職者のうち、勤続 1 年未満が 19.9%、勤続 1 年以上 3 年未満が 24.5%と、勤続 3 年未満の職員が 4 割以上を占めていた。採用だけでなく、定着も併せて対策をしていく必要があると考えられる。

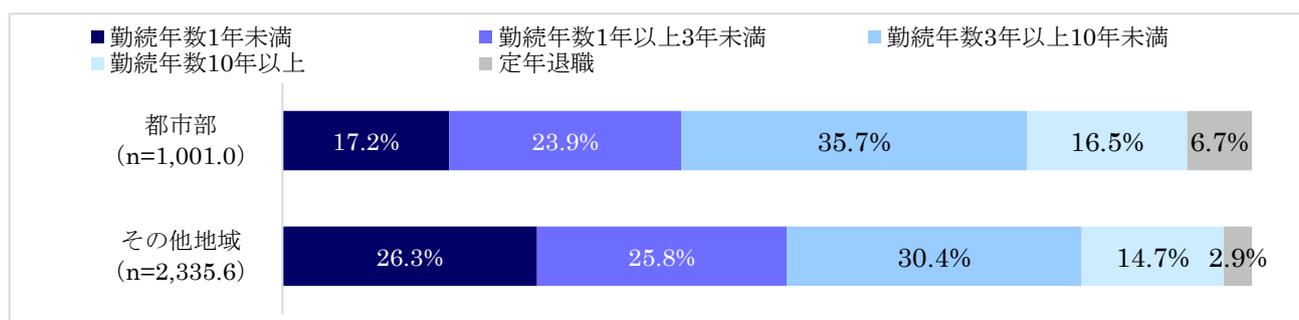
なお、都市部とその他地域に分けて退職者の状況を確認すると、その他地域は勤続 3 年未満の割合が 52.1%と高かった（図表 14）。この背景について考えてみると、図表 7 の職員の確保が難しい理由として、その他地域は「都市部への人材流出」を挙げた施設が多く、また、前回調査で退職理由としてもっとも多く挙げられたのは「キャリアアップを目的とした転職」であった。これらを踏まえると、ある程度経験を積んだ後、より良い処遇を求めて近隣の公定価格が高い地域や保育人材への補助金の手厚い地域の

（図表 13）2021 年度の退職の状況

退職があった施設の割合	84.2%
退職者合計数(常勤換算)	3,335.6 人
1 施設当たり退職者数(常勤換算)	3.4 人

勤続年数区分	構成割合 (n=3,335.6)
勤続 1 年未満	19.9%
勤続 1 年以上 3 年未満	24.5%
勤続 3 年以上 10 年未満	34.1%
勤続 10 年以上	15.9%
定年退職	5.5%

（図表 14）地域別 退職者の勤続年数



施設へ転職する動きがあらわれている、とも推察される。

## 4 処遇改善への対応状況

### 4.1 特例交付金への対応状況

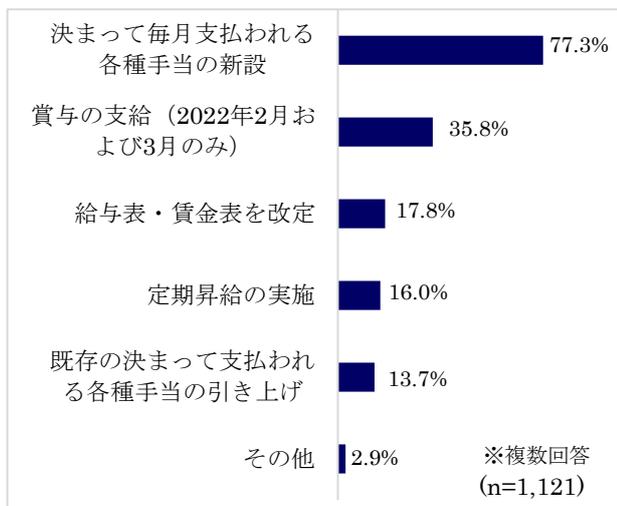
#### ほぼすべての施設が 2022 年 2 月～9 月の保育士等処遇改善臨時特例交付金を受給

保育士等の収入を 3%程度引き上げるための措置として、2022 年 2 月から 9 月までの間で実施された保育士等処遇改善臨時特例交付金（以下「特例交付金」という。）を受給していた施設は、99.2%（1,121 施設）とほぼ全施設であった。3 分の 2 以上の金額をベースアップ等の引上げに使用するという要件設定が、処遇改善等加算Ⅰや処遇改善等加算Ⅱよりも比較的導入が容易で、かつ配分の自由度が高いことが影響しているものと考えられる。

特例交付金による賃金改善の方法としては、77.3%の施設が「決まって毎月支払われる各種手当の新設」を挙げた（図表 15）。配分方法は各施設に裁量があり、職員数や職種構成によっては施設の持ち出しが発生する可能性があることから、改廃しやすい手当の新設によって処遇改善を図る施設が多かったと推察される。

また、2022 年 2 月および 3 月分はまとめて賞与として支給することも可能であり、35.8%が実施していた。

**(図表 15) 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**

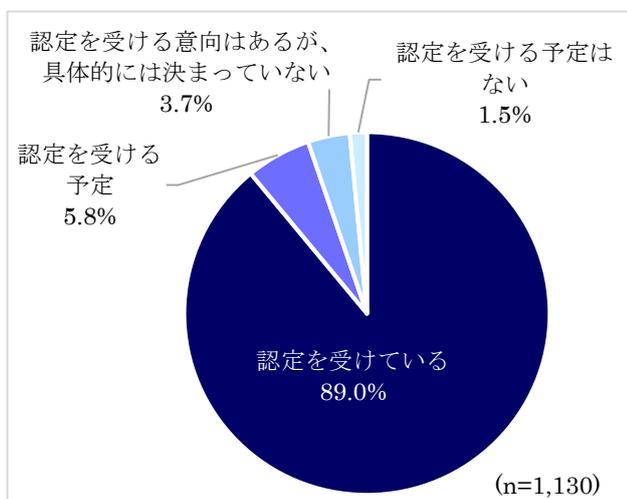


## 4.2 処遇改善等加算Ⅲへの対応状況

**処遇改善等加算Ⅲの認定を受けている施設は約9割**

処遇改善の措置は、2022年10月以降、公定価格上の処遇改善等加算Ⅲとして引き継がれているが、2023年1月1日時点で同加算の認定を受け、算定していた施設は89.0%であった（図表16）。また、同加算による賃金改善の方法として、84.5%の施設が「決まって毎月支払われる各種手当の新設」を挙げており、特例交付金から

**(図表 16) 処遇改善等加算Ⅲの算定状況**

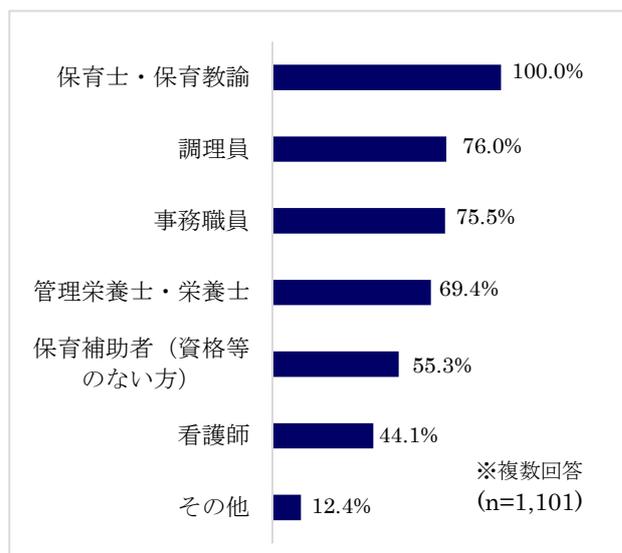


加算への移行後も取扱いに大きな変化はないと推察される。

賃金改善の対象とした職員の範囲について確認すると、保育士・保育教諭以外では、調理員を対象とした施設が76.0%、事務職員が75.5%であった（図表17）。保育士・保育教諭のみを配分対象としていた施設は4.9%（55施設）にとどまり、大部分の施設では他職種にも配分し、職種間の賃金バランスをとっていると考えられる。

なお、保育補助者や看護師は他職種よりも割合が低いですが、配置していない施設も一定程度あるためだと推察される。

**(図表 17) 処遇改善等加算Ⅲによる賃金改善の対象とした職種**



## 4.3 処遇改善額の検証

**処遇改善等加算Ⅲによる処遇改善額は1人1月当たり平均7,971円**

特例交付金や処遇改善等加算Ⅲは、保育士等の収入の3%にあたる月額平均9,000円相当を引き上げるための措置として実施されているが、保育士・保育教諭以外の職種にも配分している施設が多いことは前節でみたとおりである。し

たがって、配置基準より職員数が多い場合には、施設が多額の持ち出しをしない限り、実際の処遇改善額は9,000円を下回る場合もある。

そこで、処遇改善等加算Ⅲによる1人1月あたりの処遇改善額を調査したところ、平均額は7,971円であった。なぜこのような金額になるのかを検証してみたい。

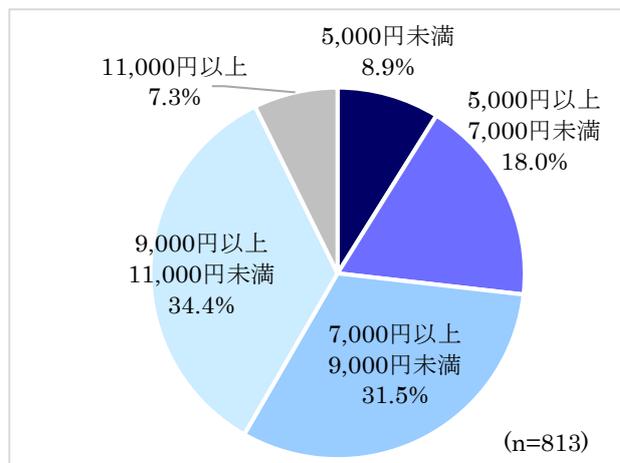
当機構の経営分析参考指標によると、保育所の1施設当たりの定員数は102.8人で、利用率98.2%、3歳未満児比率42.8%である(図表18)。そこで、在所児100.9人の施設を想定することとし、便宜上、内訳は公定価格の区分上の4歳児以上が57.7人、1・2歳児が43.2人と仮定する。定員区分101人から110人における賃金改善部分は、4歳児以上で1人当たり1,210円、1・2歳児で3,040円であることから、1施設当たりの金額は約200千円となる。これを施設の全職員26.5人に配分すると、1人1月当たり約7,500円となる。在所児の構成を単純化した試算であり、実際はこれを上回る施設が多いと考えられることから、今回調査の平均額が1人1月当たり7,971円であったのはおおむね妥当であり、9,000円を下回っているのはやむを得ないといえるだろう。

なお、処遇改善額の分布をみると、9,000円以上11,000円未満の施設が34.4%と最も多かった(図表19)。

(図表18) 2021年度 保育所の経営状況

指標名	1施設当たり平均
入所定員	102.8人
利用率	98.2%
3歳未満児比率	42.8%
職員数	26.5人
うち保育士・保育補助者	20.5人

(図表19) 処遇改善等加算Ⅲによる1人1月当たり処遇改善額



#### 4.4 処遇改善に関する課題

##### 処遇改善等加算の配分方法や地域による賃金の差など、様々な課題が挙げられた

処遇改善に関する課題を聞いたところ、処遇改善等加算に関しては、「賃金改善分を職員にうまく配分するのが難しい」、「事務作業が煩雑」、「在所児の人数によって金額が変わるので安定した賃金改善ができない」など、様々な課題が挙げられた。また、「都道府県や市区町村独自の手当が支給されている地域に職員が集まり、採用や定着に地域差が生じている」という回答が一定程度みられた。

なお、処遇改善等加算以外に法人・施設の持ち出しで処遇改善を実施(予定を含む)しているか聞いたところ、34.4%の施設が実施していると回答した。採用が難しく、よりよい待遇を求めて人材の流動化が進むなか、処遇改善は喫緊の課題と考えて対応しているものと推察される。一方、今後子どもの人口が急激に減少する地域もあるなか、人材確保に要する安定した財源を捻出できる法人・施設は限られるだろう。制度上の課題も含め、幅広い議論が必要と考えられる。

## (処遇改善に関する課題) ※一部抜粋

### (処遇改善等加算に関する制度上の課題)

- ① 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全員を一律に評価できない
- ② 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金額も変わるため、安定した改善ができない
- ③ 処遇改善等で賃金等アップされ有難く思いますが、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ます

### (都道府県・市区町村の独自支援)

- ① 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
- ② 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、離職や人材定着ができない状況である
- ③ 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

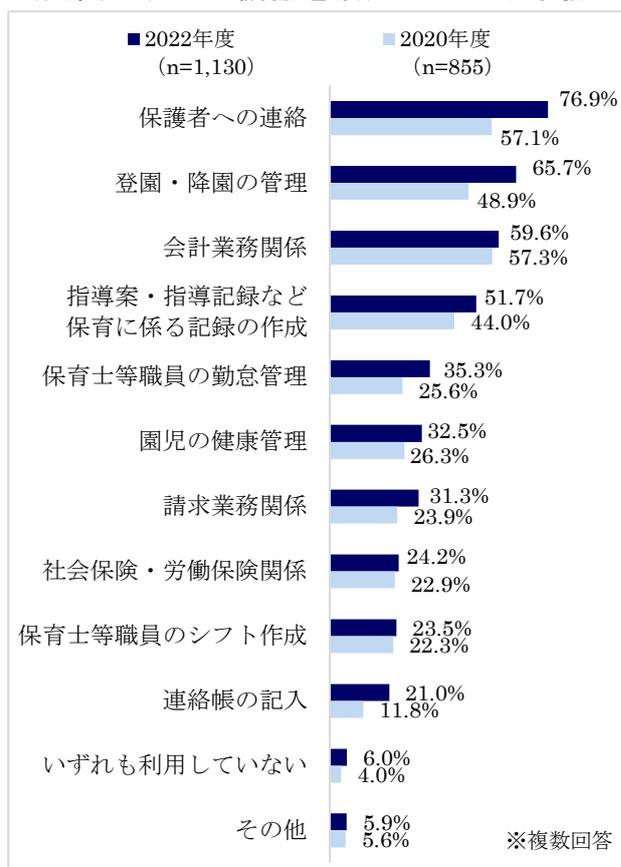
## 5 ICT の活用状況

### コロナ禍を経て保護者との連絡や登園・降園の管理に ICT を活用する施設が増加

最後に、保育所・認定こども園における業務負担の軽減につながる取組みの一つとして、ICT 機器の活用状況をみていきたい。

ICT 機器を活用している業務は、「保護者への連絡」が 76.9%と最も多く、「登園・降園の管理」が 65.7%で続いた(図表 20)。これらの業務を挙げた施設の割合は、2020 年度調査よりも 20 ポイント程度上昇しており、2020 年度調査時点でもっとも回答が多かった「会計業務関係」を上回った。この背景には、コロナの流行により、施設における感染状況や休園等の情報を保護者に迅速に連絡する必要があったことや、非接触でやり取りする体制を整備する必要があったことなどが考えられる。また、それ以外の業務における割合も 2020 年度調査より上昇しており、ICT 機器の活用は着実に進んでいるこ

(図表 20) ICT 機器を活用している業務

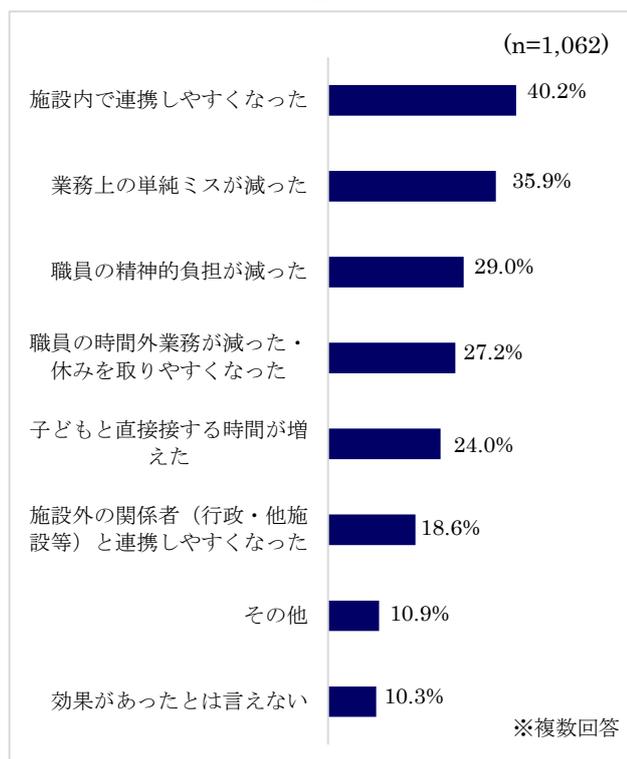


とがうかがえる。その他の ICT 機器を活用している業務としては、「栄養計算」、「0 歳児呼吸チェック」、「Web 会議サービスによる行事の配信」、「職員への一斉連絡」等が挙げられた。

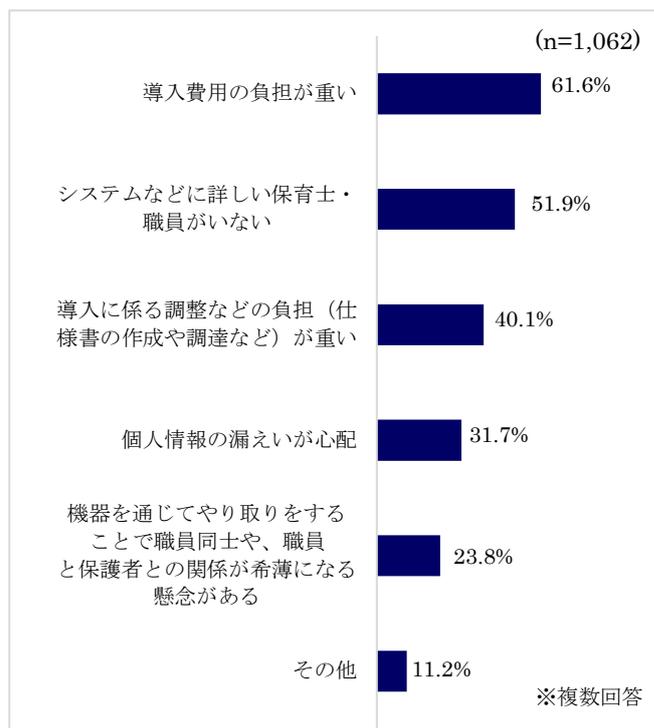
ICT 機器を活用した効果については、「施設内で連携しやすくなった」がもっとも多く、「業務上の単純ミスが減った」が続いた(図表 21)。一方、ICT 機器を活用しているが効果があったとは言えないと回答した施設も 10.3%と一定数があった。

また、ICT 機器を活用するにあたっての課題について聞いたところ、「導入費用の負担が重い」がもっとも多かった(図表 22)。自由記述では、「導入費用のほか、導入後の保守やアップデートにかかる費用も負担が重い」という回答も複数挙げられており、ICT 機器にかかる費用の補助を求める声も少なくなかった。

(図表 21) ICT 機器を導入した効果



(図表 22) ICT 機器の活用にあたっての課題



## おわりに

今回調査では、保育所・認定こども園において、職員の不足感がより高まっていることが明らかになった。採用活動・離職の防止が難しいことに加え、保育の安全性への関心の高まり、支援を必要とする子どもの受入れ、子育ての拠点としての機能など、地域において求められる役割がいつそう多様になっていることも影響しているであろう。

2022年2月以降の特例交付金や処遇改善等加算Ⅲにより、ほとんどの施設で処遇改善が実

施されていたことがわかったが、同時に処遇改善の制度や都道府県・市区町村による差などに言及する回答も多かった。今回のような調査を定期的実施することを通じて、引き続き保育人材の状況などを発信してまいりたい。

最後になるが、通常業務のほかコロナ対応など業務が忙しい状況のなかで、本調査にご協力いただいた施設の皆様に御礼申し上げたい。本調査が少しでも施設の皆様のお役に立てばと願っている。

## 【免責事項】

- ※ 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