

2025年度
保育所・認定こども園の
人材確保に関する調査結果

2025年11月19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

目次

01	施設基本情報	・ ・ ・	p.4
02	職員の状況	・ ・ ・	p.12
03	採用の状況	・ ・ ・	p.29
04	退職の状況	・ ・ ・	p.46
05	処遇改善および職場環境改善の実施状況	・ ・ ・	p.55
06	ICT機器の活用状況	・ ・ ・	p.58

アンケート概要

本アンケートは、当機構の融資先のうち、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。

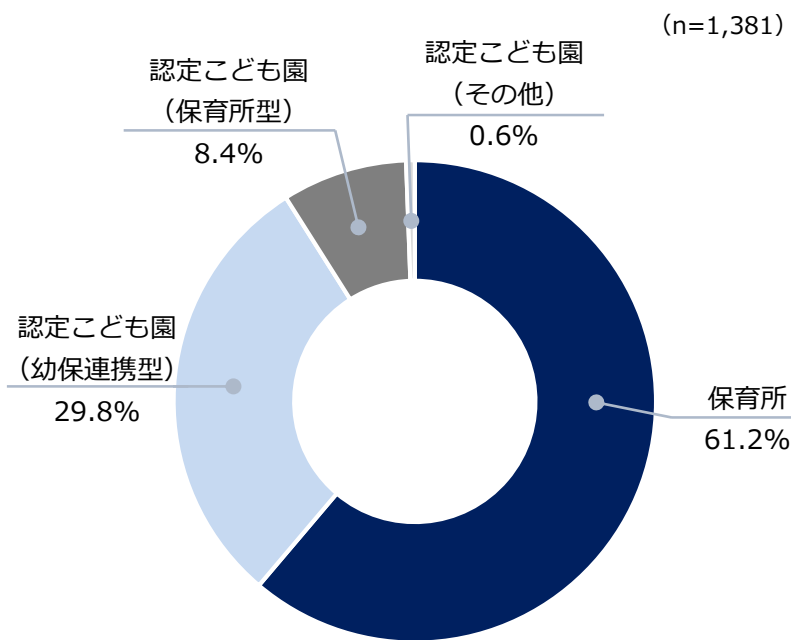
特段の記載がない限り、2025年4月1日時点の状況を聞いている。

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

アンケート概要

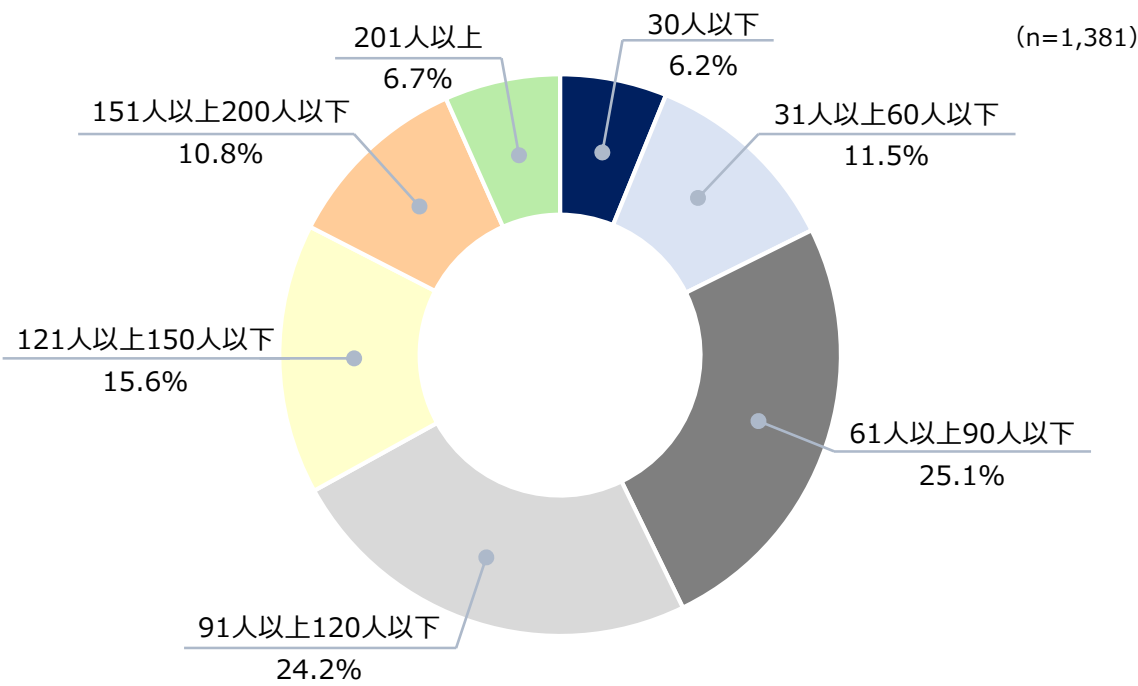
対象	保育所・認定こども園を運営する3,973法人
回答数	1,150法人（1,381施設）
回答率	<u>28.9%</u>
実施期間	2025年8月15日（金）～2025年9月5日（金）
方法	Webアンケート

施設形態



1 施設基本情報

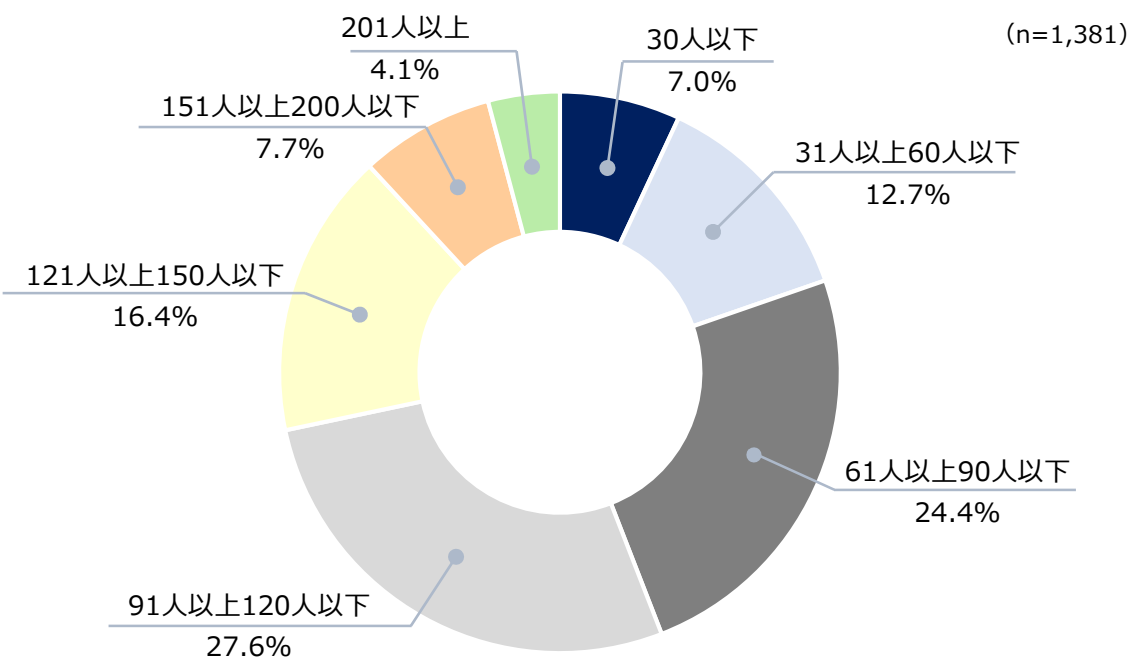
認可定員規模



(単位：施設)

認可定員数	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
30人以下	85	78	1	5	1
31人以上60人以下	159	137	14	6	2
61人以上90人以下	347	247	66	31	3
91人以上120人以下	334	200	102	32	0
121人以上150人以下	215	96	101	18	0
151人以上200人以下	149	60	72	17	0
201人以上	92	27	56	7	2
計	1,381	845	412	116	8

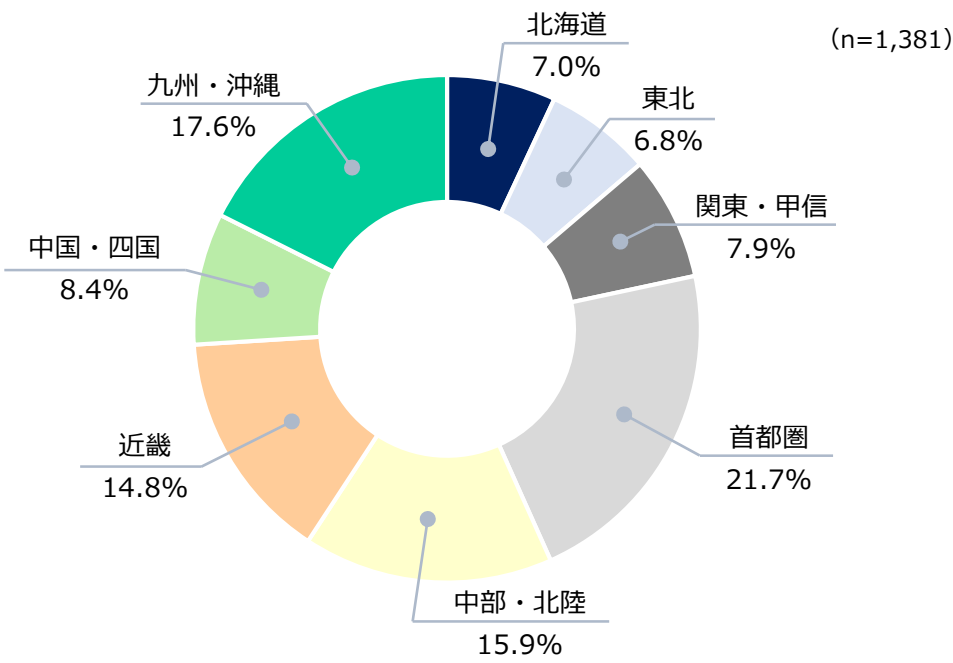
利用児童規模



(単位：施設)

利用児童数	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
30人以下	96	86	4	6	0
31人以上60人以下	176	121	36	15	4
61人以上90人以下	337	239	62	34	2
91人以上120人以下	381	230	130	21	0
121人以上150人以下	227	112	91	23	1
151人以上200人以下	107	40	54	12	1
201人以上	57	17	35	5	0
計	1,381	845	412	116	8

地域区分（地域ブロック別）



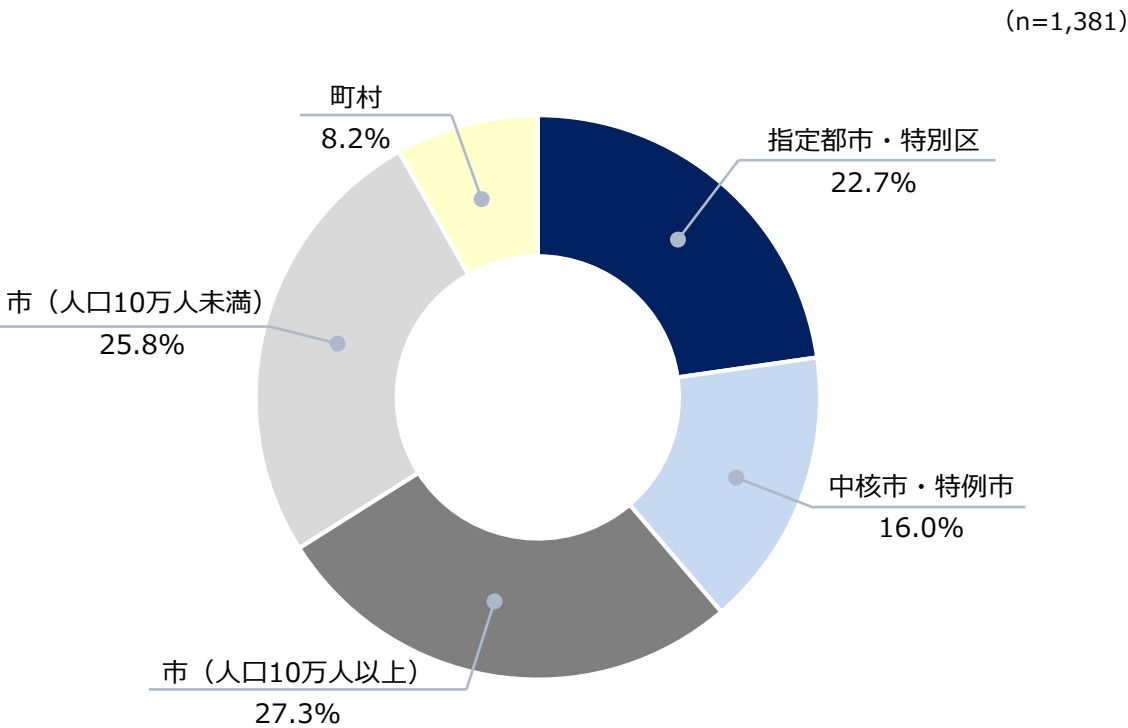
注) 地域ブロック別の構成は以下のとおり

- 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

(単位：施設)

地域ブロック	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
北海道	96	40	31	25	0
東北	94	50	37	5	2
関東・甲信	109	58	42	8	1
首都圏	299	263	27	9	0
中部・北陸	220	105	94	19	2
近畿	204	98	93	11	2
中国・四国	116	75	33	7	1
九州・沖縄	243	156	55	32	0
計	1,381	845	412	116	8

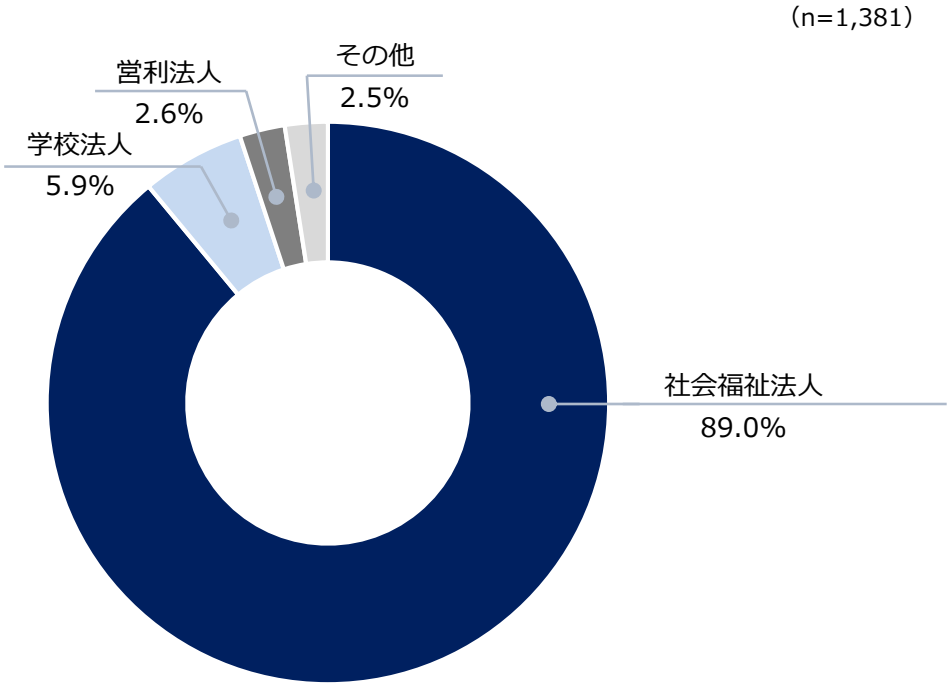
地域区分（人口規模別）



(単位：施設)

人口規模	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
指定都市・特別区	314	214	66	33	1
中核市・特例市	221	111	85	23	2
市（人口10万人以上）	377	250	104	22	1
市（人口10万人未満）	356	207	121	26	2
町村	113	63	36	12	2
計	1,381	845	412	116	8

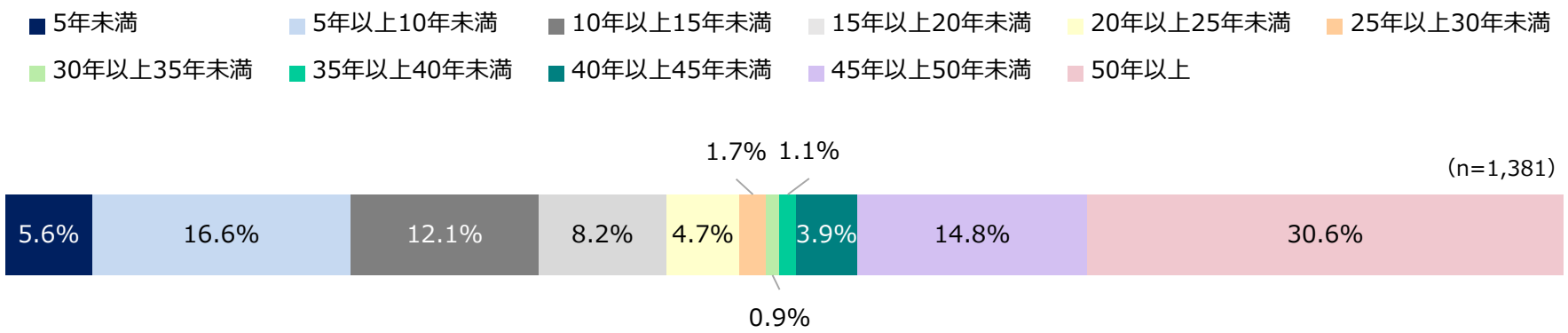
開設主体



(単位：施設)

開設主体	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
社会福祉法人	1,229	775	343	110	1
学校法人	36	30	1	5	0
営利法人	82	8	68	1	5
その他	34	32	0	0	2
計	1,381	845	412	116	8

施設開設後経過年数

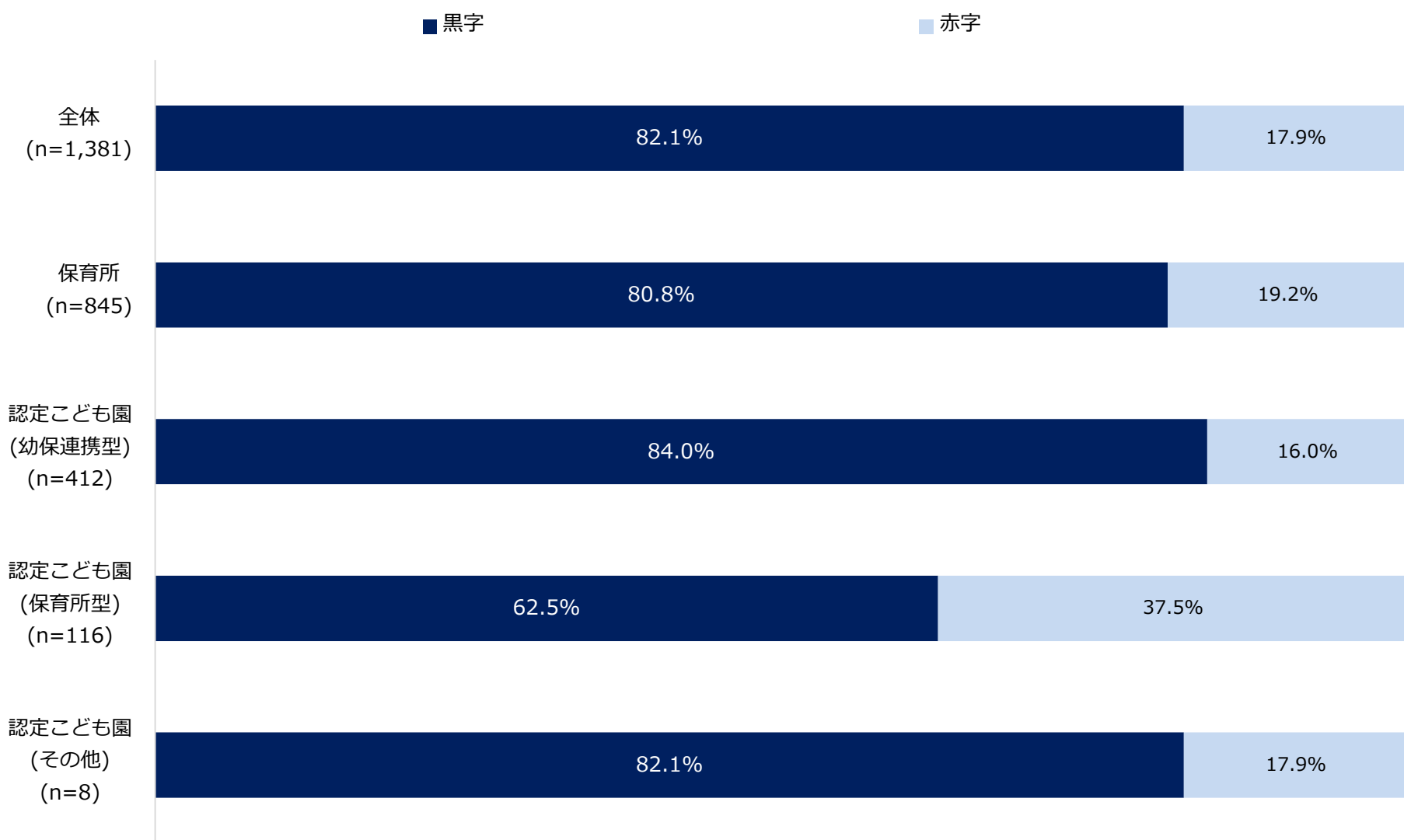


(単位：施設)

施設開設後経過年数	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
5年未満	77	44	26	6	1
5年以上10年未満	229	143	65	20	1
10年以上15年未満	167	115	39	13	0
15年以上20年未満	113	81	24	7	1
20年以上25年未満	65	48	15	2	0
25年以上30年未満	23	10	9	4	0
30年以上35年未満	12	9	2	1	0
35年以上40年未満	15	10	4	0	1
40年以上45年未満	54	35	14	5	0
45年以上50年未満	204	96	88	19	1
50年以上	422	254	126	39	3
計	1,381	845	412	116	8

注) 保育所や幼稚園から認定こども園へ移行した施設の場合、移行前の開設年を基に算出

2024年度決算における黒字・赤字の状況



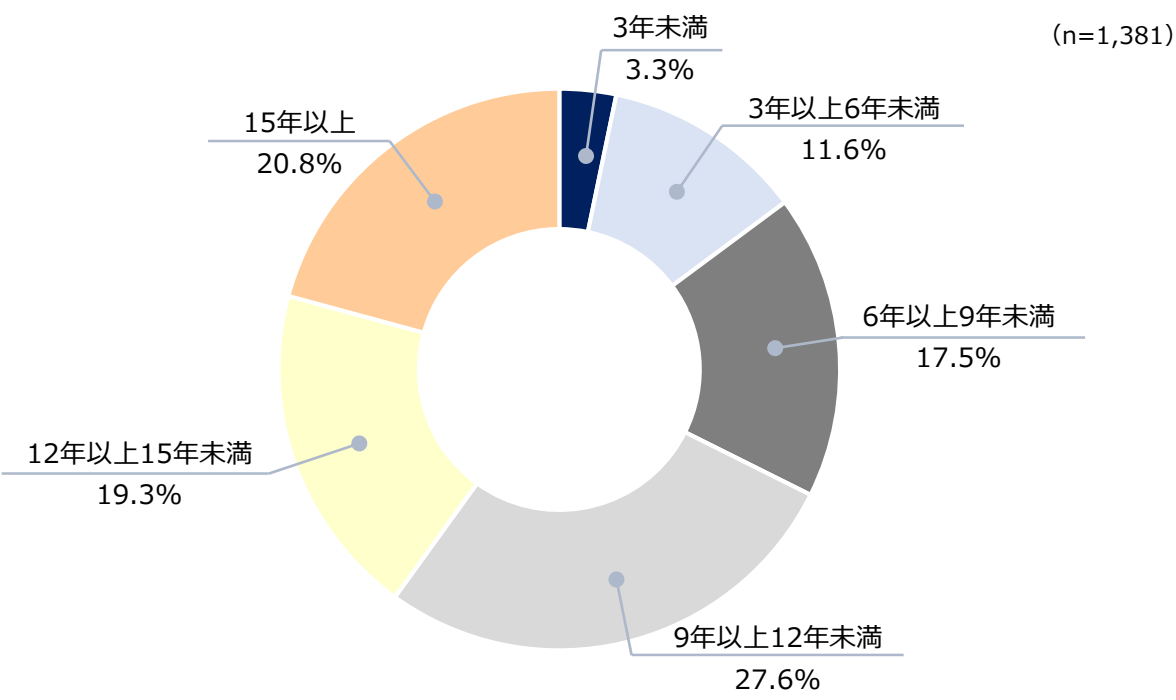
注) 経常増減差額がマイナスの場合を赤字とする

2 職員の状況

2025年4月1日時点の職員数（常勤換算）

職種	回答施設 (n=1,381)	うち保育所 (n=845)	うち認定こども園		
			幼保連携型 (n=412)	保育所型 (n=116)	その他 (n=8)
保育士	12.2人	18.4人	1.3人	6.1人	4.7人
保育教諭	8.9人	1.0人	23.6人	14.0人	6.8人
保育補助者（資格等なし）	1.9人	2.1人	1.7人	1.5人	0.9人
看護師	0.8人	0.5人	1.3人	0.4人	0.4人
その他	3.5人	3.2人	4.3人	3.4人	1.9人
計	27.3人	25.3人	32.2人	25.4人	14.6人

平均勤続年数

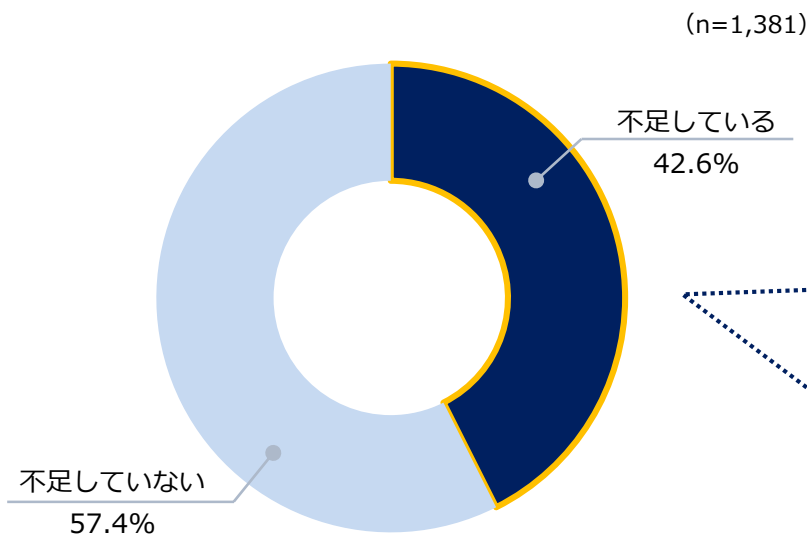


(単位：施設)

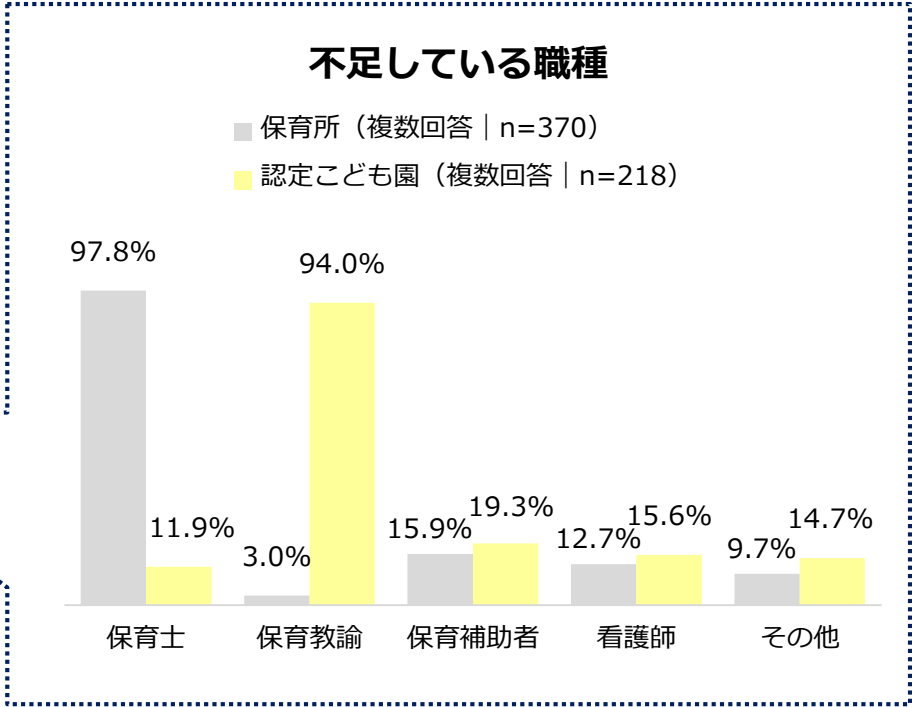
平均勤続年数	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
3年未満	45	30	12	3	0
3年以上6年未満	160	90	48	21	1
6年以上9年未満	242	149	73	18	2
9年以上12年未満	381	218	130	31	2
12年以上15年未満	266	165	78	23	0
15年以上20年未満	287	193	71	20	3
20年以上	45	30	12	3	0
計	1,381	845	412	116	8

職員の状況（2025年4月1日時点）

職員の充足状況



不足している職種



（単位：施設）

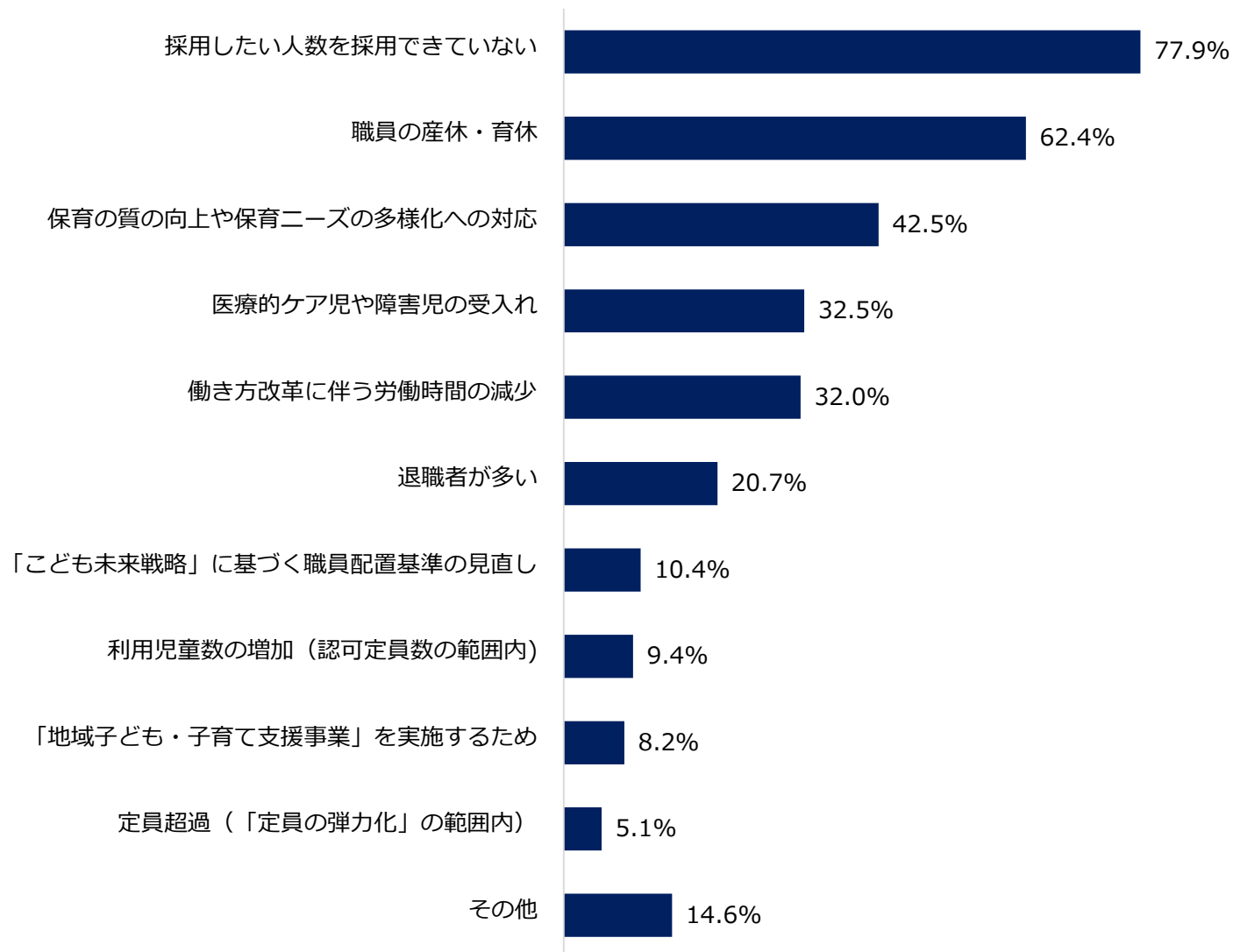
職員の状況	回答施設	うち保育所	うち認定こども園		
			幼保連携型	保育所型	その他
不足している	588	370	167	47	4
不足していない	793	475	245	69	4
計	1,381	845	412	116	8

- 職員（直接処遇職員）の状況について、42.6%の施設が職員が「不足している」と回答した
- 「不足している」と回答した施設の割合は、前回調査（2022年度）時の47.9%と比べて5.3ポイント低下した
- 不足している職種について施設形態別にみると、保育所は「保育士」が97.8%、認定こども園は「保育教諭」が94.0%であった

職員が不足している理由①

(職員が「不足している」と回答した施設)

(複数回答 | n=588)



職員が不足している理由②

(職員が「不足している」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（職員の採用難・人材確保難）

- ・ そもそも保育養成校の学生がいない
- ・ 新卒などの採用に祝い金が出る市町村や基本給の高い都市部への人材流出が起きている
- ・ 新卒採用者が数ヶ月～2年以内の退職となる

（雇用形態・勤務時間の制約）

- ・ パート職員は増加しているが、正規職員は不足
- ・ 扶養範囲内勤務希望職員の労働可能な時間が減少
- ・ 育児のため、シフト勤務のできる人が減少
- ・ 早番・遅番がいない

（職員の身体的・精神的負担）

- ・ 体調が安定しない職員が数名いる
- ・ メンタル不調の職員が1人分働けない
- ・ 保護者対応、年々職員の心身が弱くなっている
- ・ 長期休職や子どもや本人の体調不良での突発的なお休みが重なる

（配置基準と実態の乖離）

- ・ 国の配置基準通りの人数ではそもそも職員が足りない
- ・ 乳児が多いため、国基準の配置基準では難しい

（保育ニーズの多様化・個別対応の増加）

- ・ グレーゾーン児童の増加
- ・ 障害児までとはいかない気になる子への配慮の必要性
- ・ 一時保育事業のニーズ、休日保育事業の運営
- ・ 子育て支援センター開設、利用者支援事業開設のため

（費用面の影響）

- ・ 最低賃金上昇によるパート職員の勤務時間減少
- ・ 事業費の高騰により、財政が悪化している

（その他）

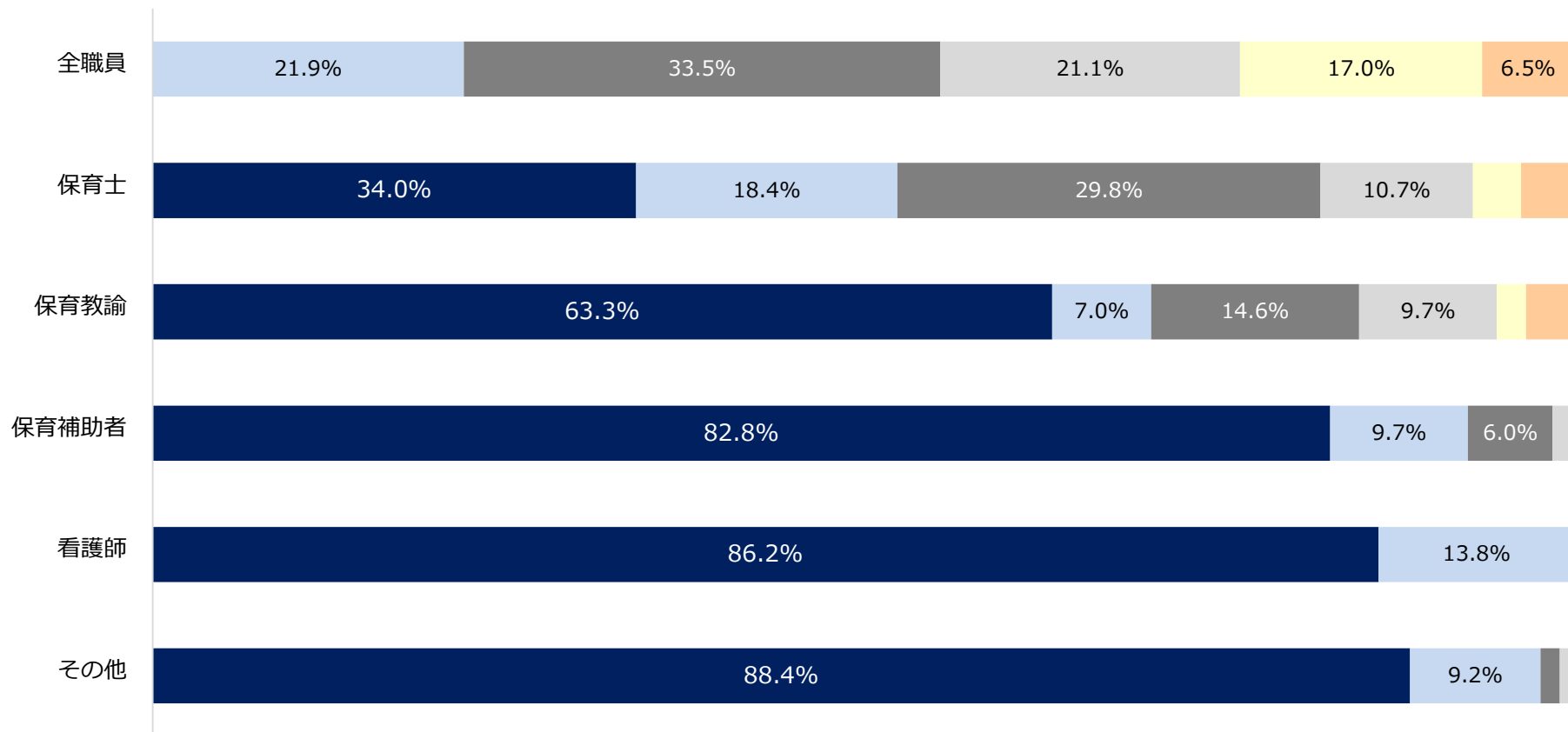
- ・ 補助金申請や処遇改善加算申請・報告、状況報告等の事務量の増加
- ・ 園児数減少のため、翌年過剰人員になることをおそれ、求人を出すことをためらっている

不足している人数

(職員が「不足している」と回答した施設)

■ 0人 ■ 1人以上2人未満 ■ 2人以上3人未満 ■ 3人以上4人未満 ■ 4人以上5人未満 ■ 5人以上

(n=588)



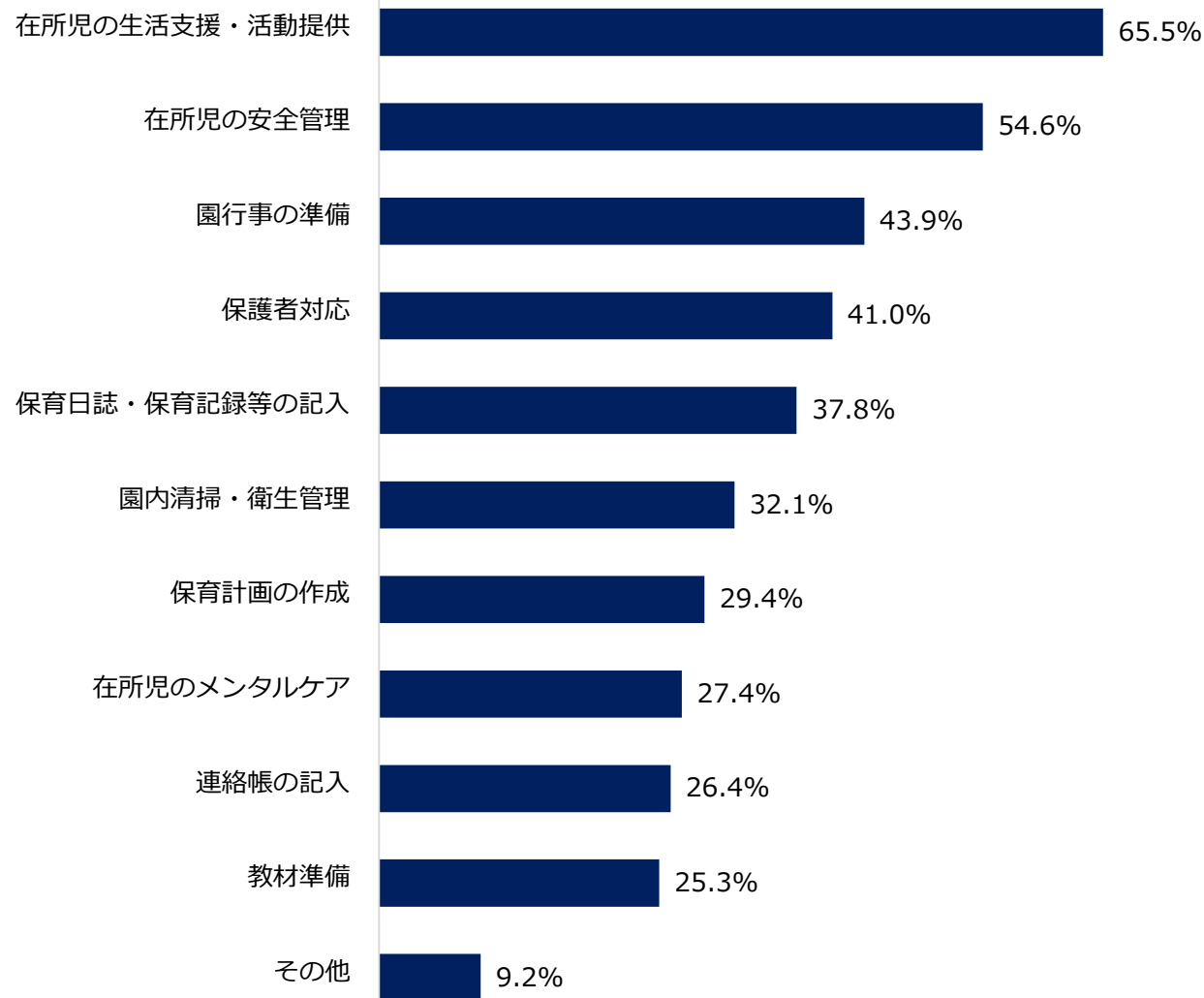
※5%未満は記載を省略

- 不足している職員数について、「2人以上3人未満」と回答した施設が33.5%と最も多かった
- そのうち「保育士」は、「2人以上3人未満」が29.8%と最も多く、「保育教諭」は「2人以上3人未満」が14.6%と最も多かった

不足感の強い業務①

(職員が「不足している」と回答した施設)

(複数回答 | n=588)



不足感の強い業務②

(職員が「不足している」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(児童と直接関わる業務)

- ・ クラス担任業務
- ・ プール監視
- ・ 給食業務

(特別支援・配慮が必要な児童への対応)

- ・ 障がい児への対応、障がい保護者（潜在を含む）対応
- ・ 障害児や気になる子ども、またその保護者への支援、関わり、研修など
- ・ 高い専門性が必要な発達障害の子どもへの対応

(事務業務)

- ・ 運営に必要な事務業務の時間
- ・ 行政への報告・調査対応のための記録作成
- ・ 調査報告業務、理事会、評議員会対応、経理会計事務

(時間外・延長・早朝保育)

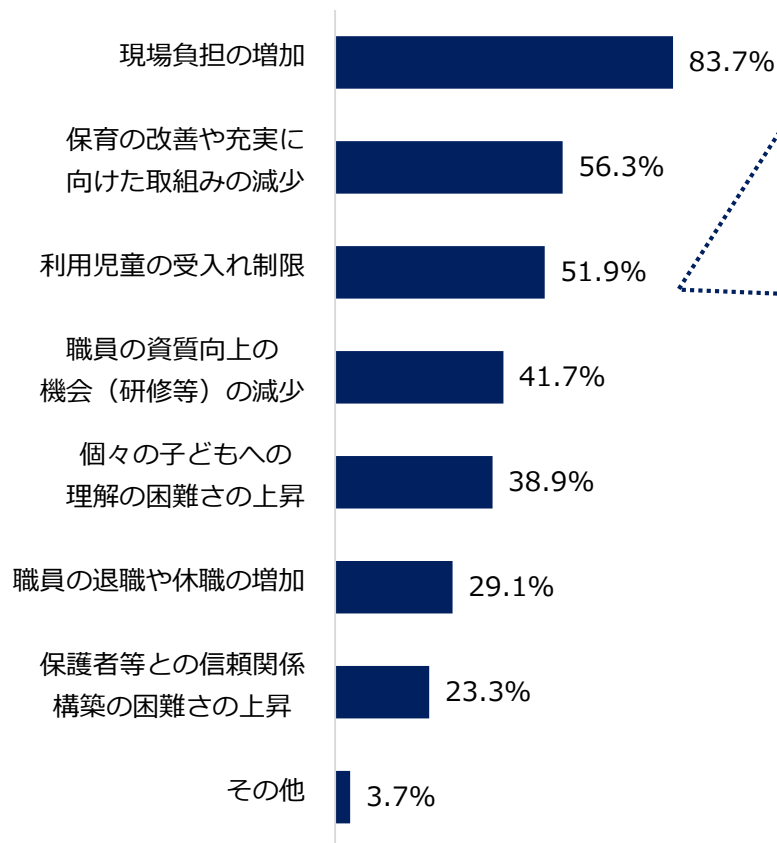
- ・ 延長保育・時間外保育・夕方遅い時間の保育
- ・ 早番・遅番の保育担当。早番に入れる正規職員が非常に少ない
- ・ 単独担任のケア、シフトにより対応する難しさ、行事時に早出と一人の負担が大きい
- ・ 一時保育の担当・一時預かり事業
- ・ 土曜保育

職員不足による影響①

(職員が「不足している」と回答した施設)

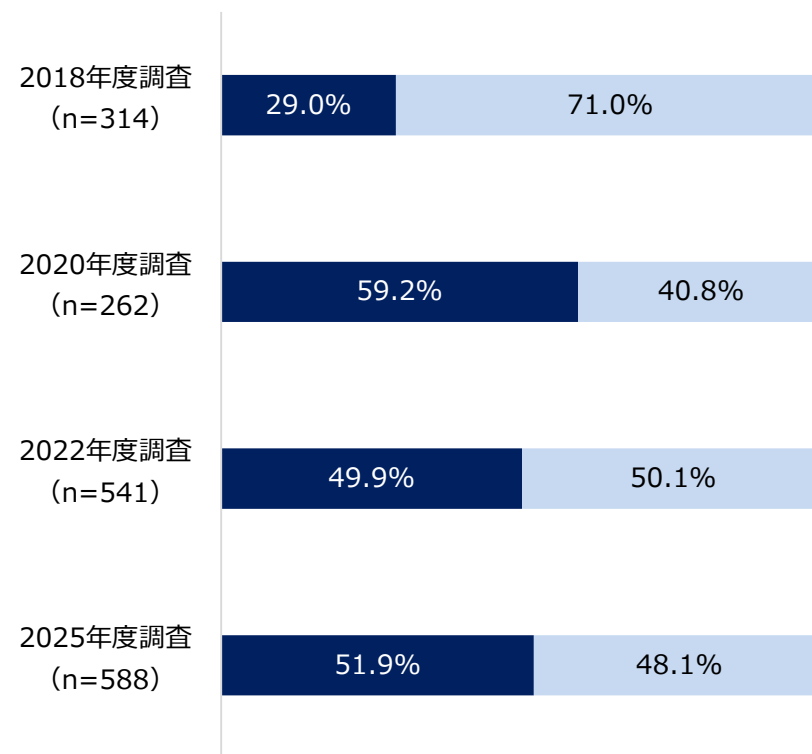
職員不足による影響

(複数回答 | n=588)



職員不足による利用児童の受入れ制限の状況

■ 受入れを制限している □ 受入れを制限していない



- 職員不足の影響について、「現場負担の増加」が83.7%ともっとも多かった
- 職員不足による利用児童の受入れ制限の状況について、51.9%が「受入れを制限している」と回答した。前回調査（2022年度）時の49.9%と比べ、「受入れを制限している」と回答した施設の割合は2.0ポイント上昇した

職員不足による影響②

(職員が「不足している」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(職員の身体的・精神的負担)

- ・ 職員の身体的負担感の増加
- ・ 職員の労働環境の悪化、時間外労働の増加
- ・ 人が足りないという不満から職員自身の心の余裕が無くなり愚痴・文句が出る
- ・ 担当クラスによっての保育教諭の負担感の格差
- ・ 職員の高齢化による活動範囲の減少

(勤務体制・休暇・シフト関連)

- ・ シフト回数の増加
- ・ 職員の休みの取りやすさ
- ・ 土曜勤務、年休取得が十分取得できない
- ・ 休憩時間の確保

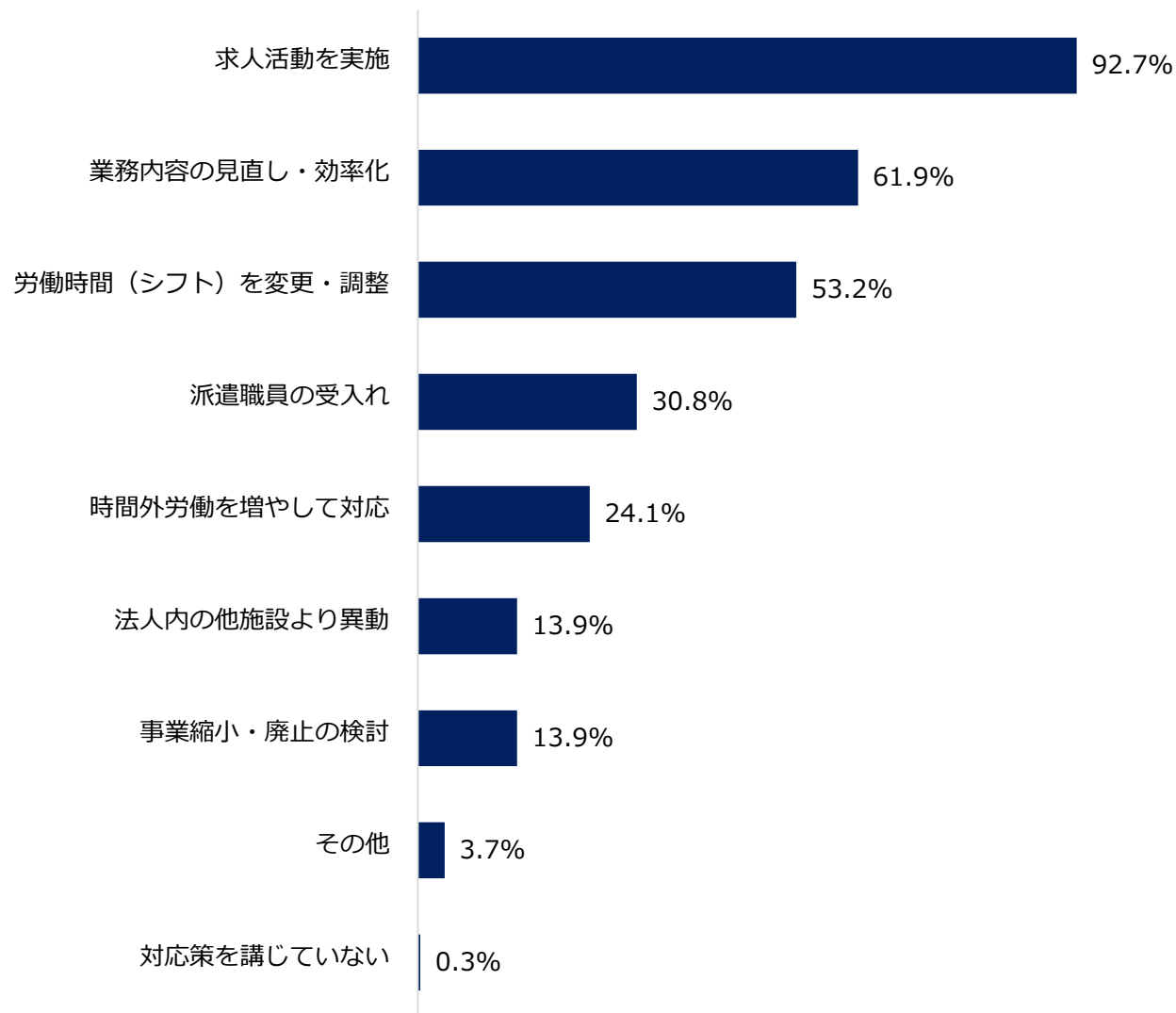
(保育の質向上・ニーズへの対応不足)

- ・ 一時保育が行えない
- ・ 誰でも通園制度利用者に対する対応不足
- ・ 児童虐待、不適切保育に繋がる保育が起きてしまう
- ・ クラス会議などクラス間での話し合いを作る時間を作ることが困難

職員不足への対応策①

(職員が「不足している」と回答した施設)

(複数回答 | n=588)



職員不足への対応策②

(職員が「不足している」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

(雇用の幅の拡大)

- ・ シルバー人材・退職者の活用
- ・ パート・短時間保育士の採用
- ・ 無資格者の雇用
- ・ 有料人材紹介会社の利用
- ・ 非正規職員から正規職員への昇格

(業務分担・効率化)

- ・ 業務の効率化
- ・ 主任が保育に入っている
- ・ クラス人数に応じて応援を回す
- ・ 管理職が事務業務を補っている

(処遇改善)

- ・ 福利厚生の実施
- ・ 職員同士の休暇調整

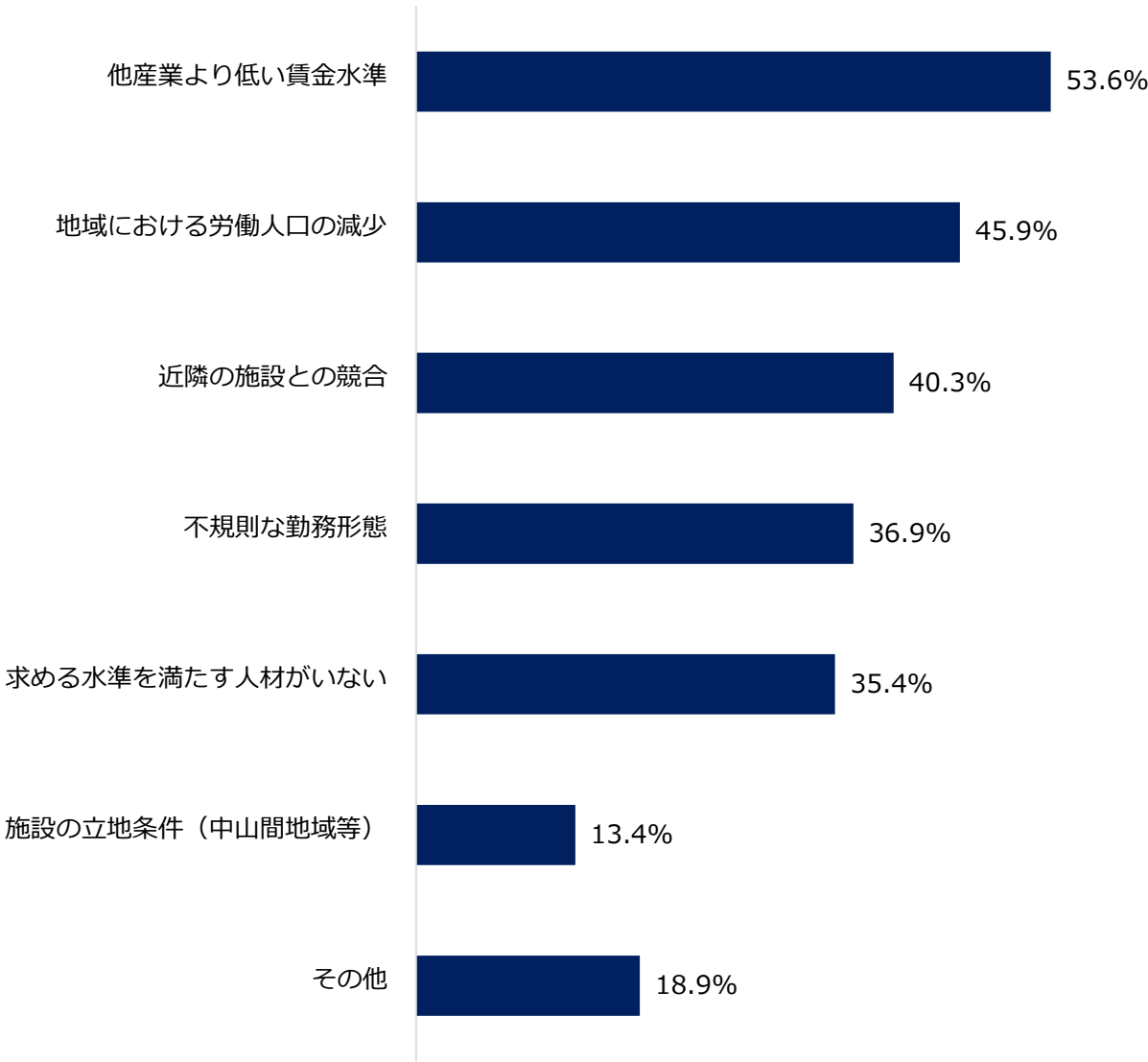
(その他)

- ・ 受入れ児童の制限

職員確保が難しい要因①

(職員が「不足している」と回答した施設)

(複数回答 | n=588)



職員確保が難しい要因②

(職員が「不足している」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（保育士志望者の減少・養成校の縮小）

- 保育士を目指す学生が少なくなった
- 保育職に対するネガティブイメージの拡大
- 保育・保育士に対する学生・保護者・高校の進路指導担当教員の理解不足
- 少子化による学生の人口減少
- 地域で保育士養成校に通っている学生がいない
- 養成校の減少による資格取得者の減少

（職場環境・精神的負担）

- 命を預かる仕事の精神的負担感の強さ
- 保育士業務の責任の重さ、仕事量の多さ
- 保護者対応の難しさ
- 責任が重く、若い人が敬遠する
- 休暇の取りにくさ、責任の重さ
- 土曜勤務やシフト制を嫌がる傾向

（地域差・立地条件）

- 近隣市町村の給与増額
- 車通勤でしか通えない場所にある
- 冬季に降雪が多く、通勤可能な範囲が狭い
- 東京・横浜などの大都市圏が近いため流出してしまう
- 道を挟んで東京都の立地であり、地域加算や処遇改善額が違いすぎる

（財源確保）

- 給付費は配置基準を満たす人件費分しかないもので、それ以上の職員配置は難しい
- 私立保育園の補助金の減額が見込まれており、財源確保が難しい
- 採用に係る費用の高額化。紹介業者の手数料が高い

（その他）

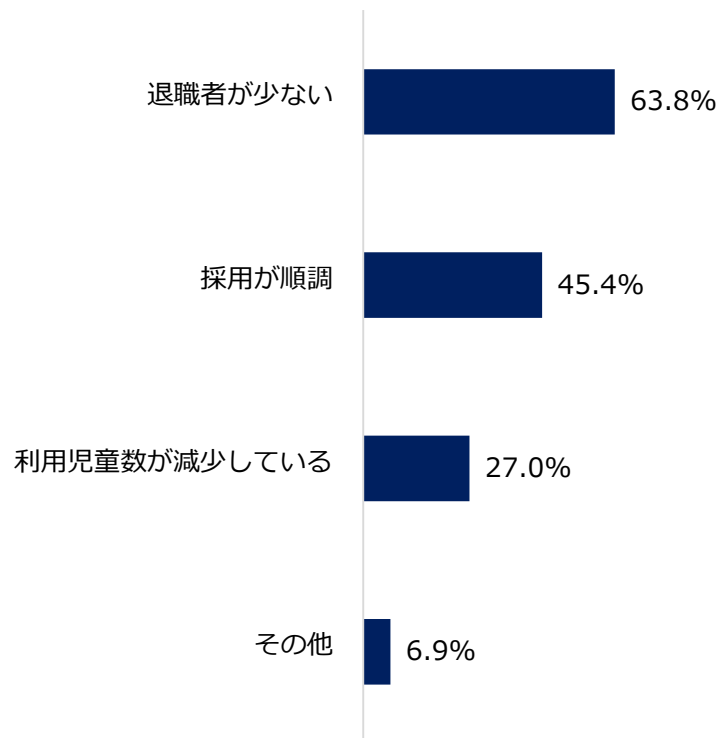
- そもそもの保育士の母数が少ない
- ハローワーク登録者は極めて少なく機能していない
- 保育園・保育士に関するネガティブなイメージ

職員が充足している理由①

(職員が「不足していない」と回答した施設)

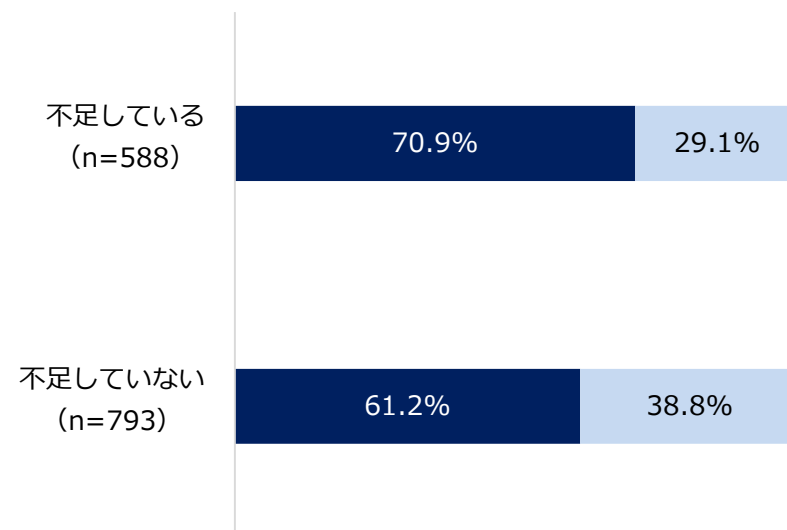
職員が充足している理由

(複数回答 | n=793)



(参考) 職員の充足状況別 2024年度の退職者の状況

■ 退職者がいた ■ 退職者がいなかった



- 職員が充足している理由について、「退職者が少ない」が63.8%と最も多かった
- 職員の充足状況別に、2024年度に退職者がいた施設の割合をみると、職員が「不足している」と回答した施設は70.9%であったのに対して、職員が「不足していない」と回答した施設は61.2%と10ポイント近く差が見られた

職員が充足している理由②

(職員が「不足していない」と回答した施設)

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（採用・人材確保の工夫）

- ・ 閉園した園の職員を採用した
- ・ 人材派遣で補っている
- ・ 人材紹介会社を活用して充足させている
- ・ 一時期職員不足に困っていた時期もあったので、人材紹介に頼った
- ・ やむを得ず採用に費用をかけている
- ・ 休職や退職に備え常時多めに職員を配置している
- ・ 今年度は早くから保育者を募った

（雇用形態の多様化・柔軟な運用）

- ・ 非常勤保育士を雇用できている
- ・ 短時間保育士で回しているから
- ・ 保育補助者の雇入れ
- ・ 社会保険加入のパート職員が増えたことにより、全体の労働時間数が増加した
- ・ 常勤は少ないが、非常勤や派遣で補えている
- ・ 非常勤職員の勤務時間や勤務日数の変更により調整ができている
- ・ 法人内職員異動があるため

（職員定着・職場環境の工夫）

- ・ 職員の園への帰属意識の構築
- ・ 働きやすい、休暇が取得しやすいなど
- ・ 有給休暇の高取得率
- ・ 待遇がよい

（利用児童数の調整）

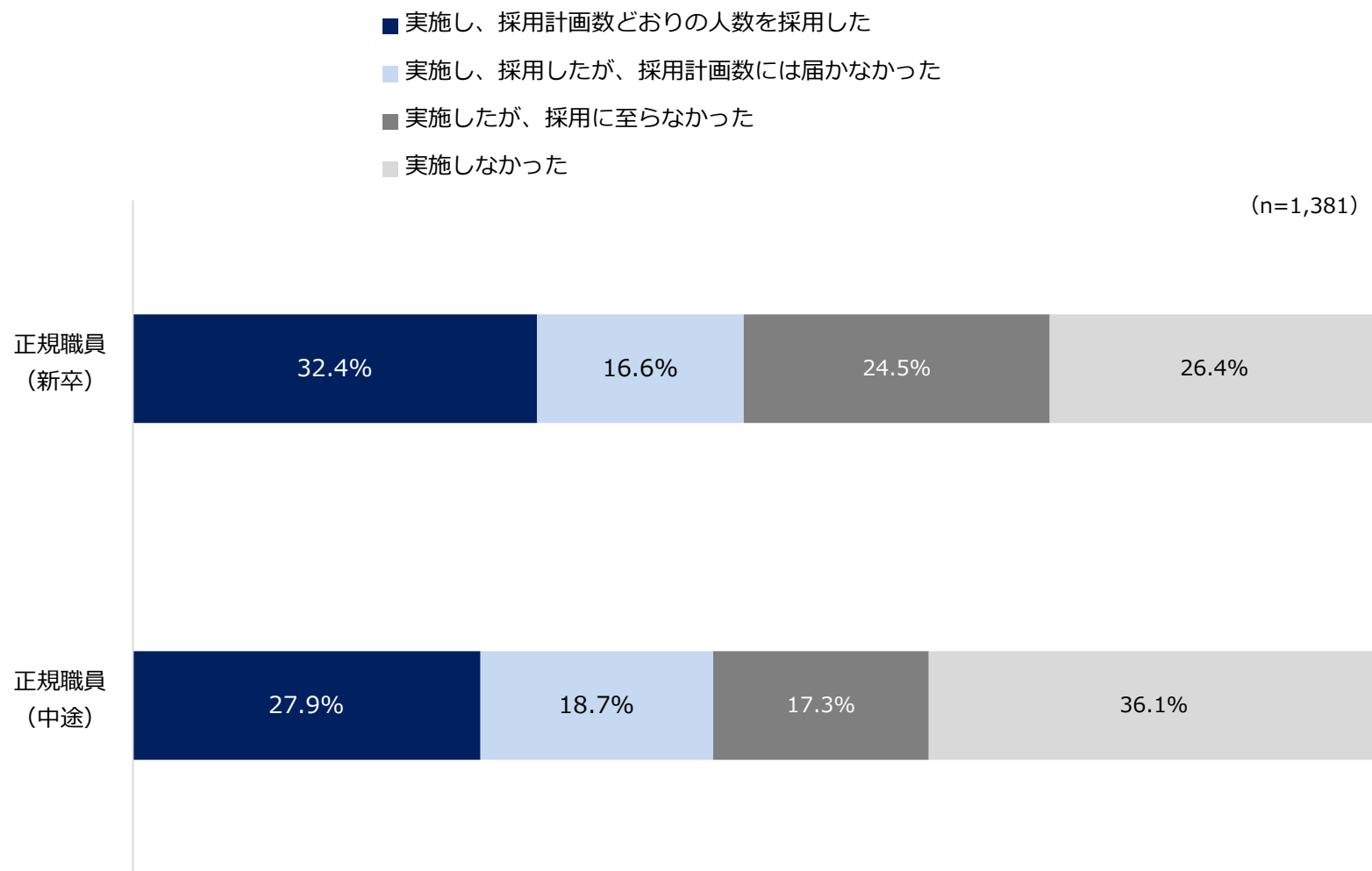
- ・ 職員数に応じて、入所児童数を調整している
- ・ 利用児童数も若干減少傾向にあり、0歳児の受入れ人数の調整にもよる
- ・ 定員数を減員した

（その他）

- ・ 障害児保育・乳児保育に重点を置いているため、雇用人数が多い傾向にある
- ・ 今後の入園予定者もいれば、ぎりぎりではある
- ・ 園長の経営努力

3 採用の状況

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）の採用の状況



2024年4月の新卒採用者数と採用計画人数

(2024年度に新卒職員の採用を「実施し、採用した」施設)

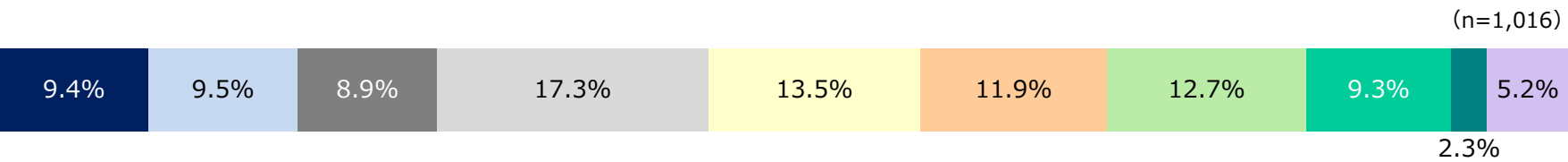
採用計画人数	回答施設	2024年4月の新卒採用者数	(参考) 2025年4月1日時点の職員数
1人	278	0.9人	24.7人
2人	235	1.4人	33.7人
3人	100	2.2人	32.5人
4人	32	3.0人	31.3人
5人	20	2.7人	36.0人
6人以上	12	5.5人	46.4人
計	677	1.5人	30.0人

- 2024年4月の新卒採用者数は平均1.5人となり、前回調査（2022年度調査）時の平均1.4人から0.1人増加した
- 採用計画人数は平均2.0人となり、前回調査時と同水準であった

2024年4月新卒採用における採用活動の開始時期

(2024年度に新卒職員の採用を「実施した」施設)

■ 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

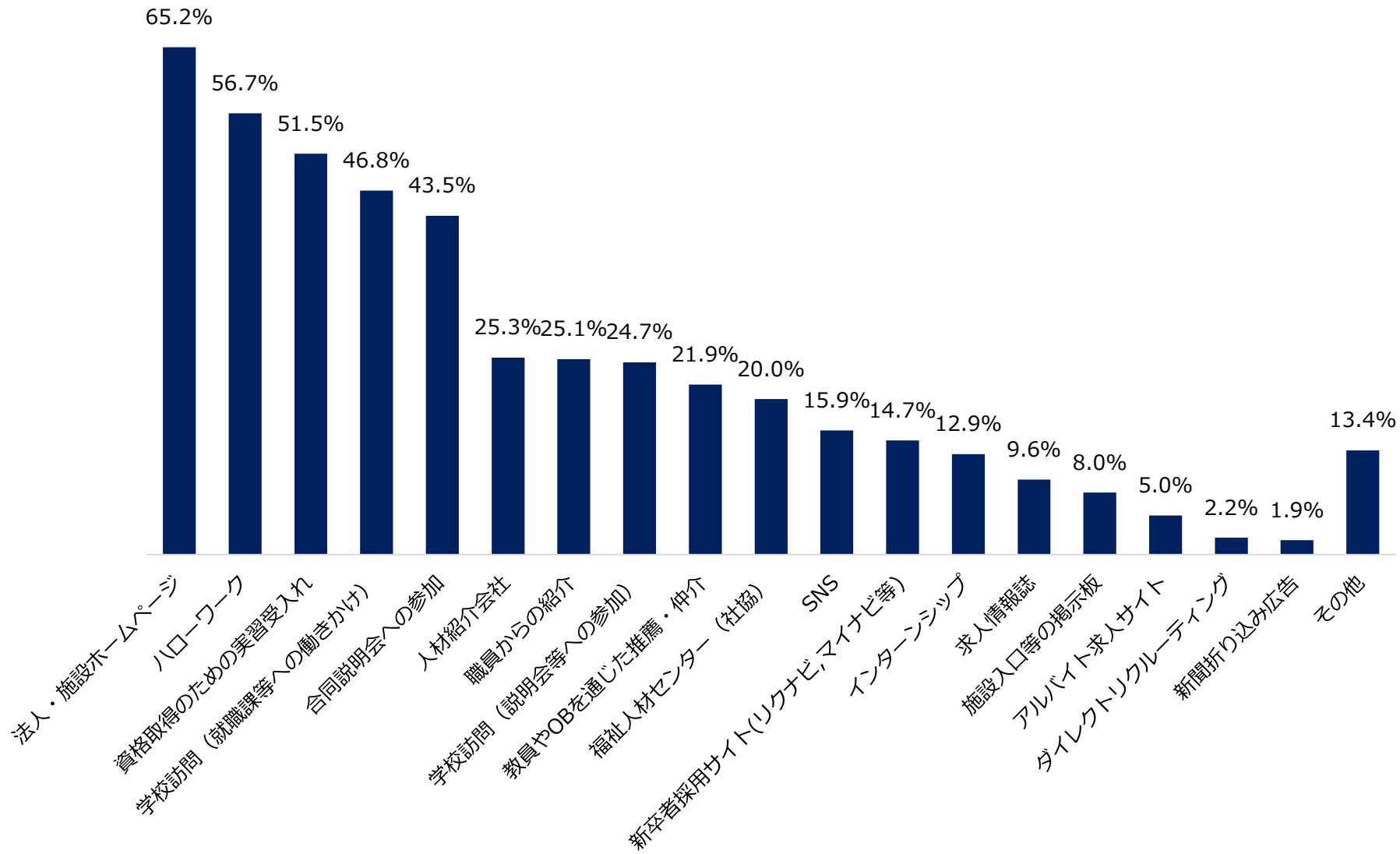


新卒採用活動の開始時期	回答施設 (n=1,016)	うち保育所 (n=587)	うち認定こども園		
			幼保連携型 (n=333)	保育所型 (n=91)	その他 (n=5)
前年3月以前	96	51	33	12	0
4月	97	51	35	7	4
5月	90	49	34	7	0
6月	176	103	65	8	0
7月	137	78	48	10	1
8月	121	69	35	17	0
9月	129	79	40	10	0
10月	94	54	26	14	0
11月	23	15	5	3	0
12月以降	53	38	12	3	0

新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路

(2024年度に新卒職員の採用を「実施した」施設)

(複数回答 | n=1,016)

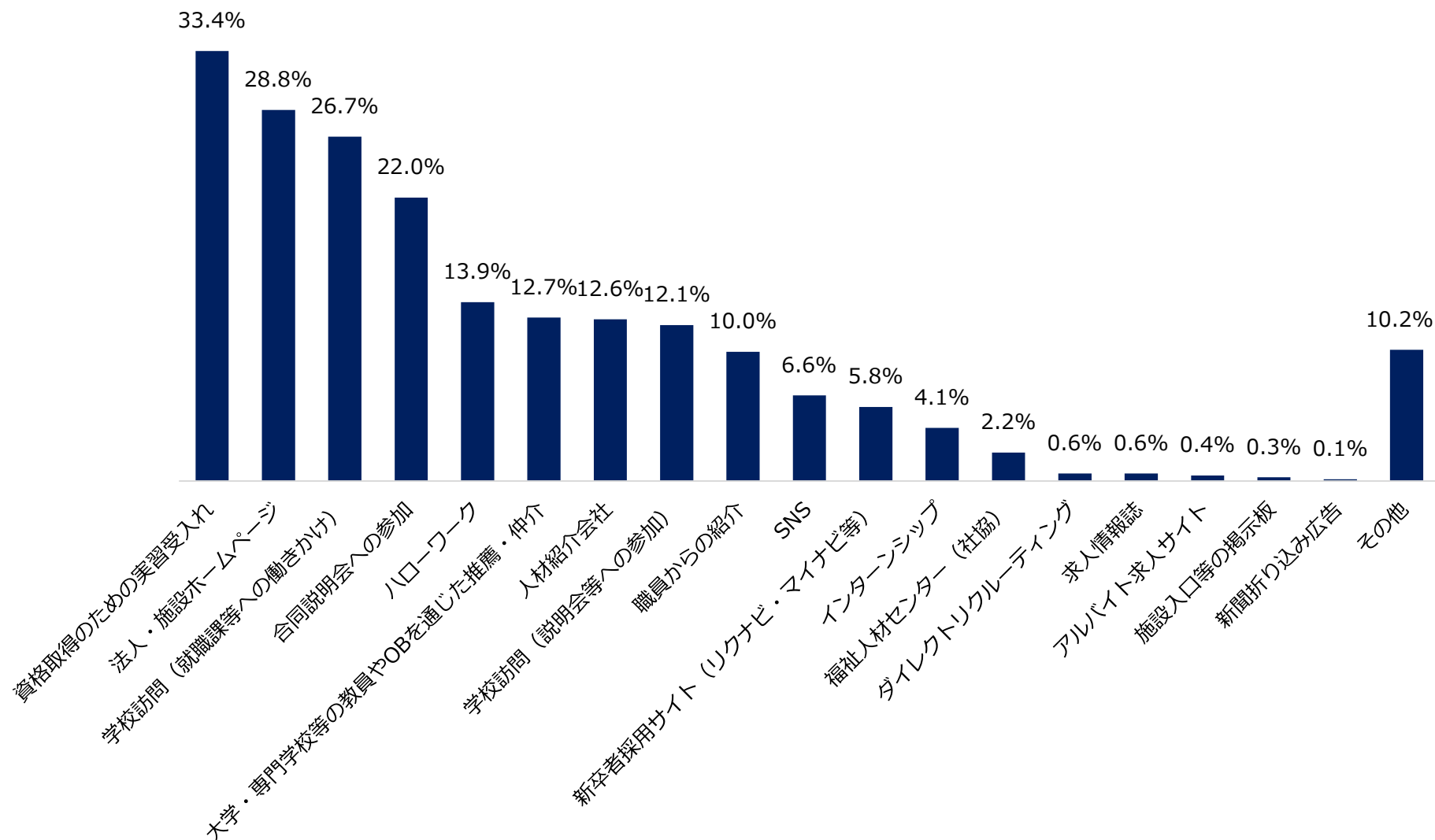


その他) 学校への求人票送付、地元就職支援機関やローカル紙への求人広告、成果報酬型採用広告サイト、知人からの紹介、学生本人より申込み、卒園生 など

新卒職員の採用に結び付く効果が高かった媒体・経路

(2024年度に新卒職員の採用を「実施し、採用した」施設)

(最大3つまで | n=677)

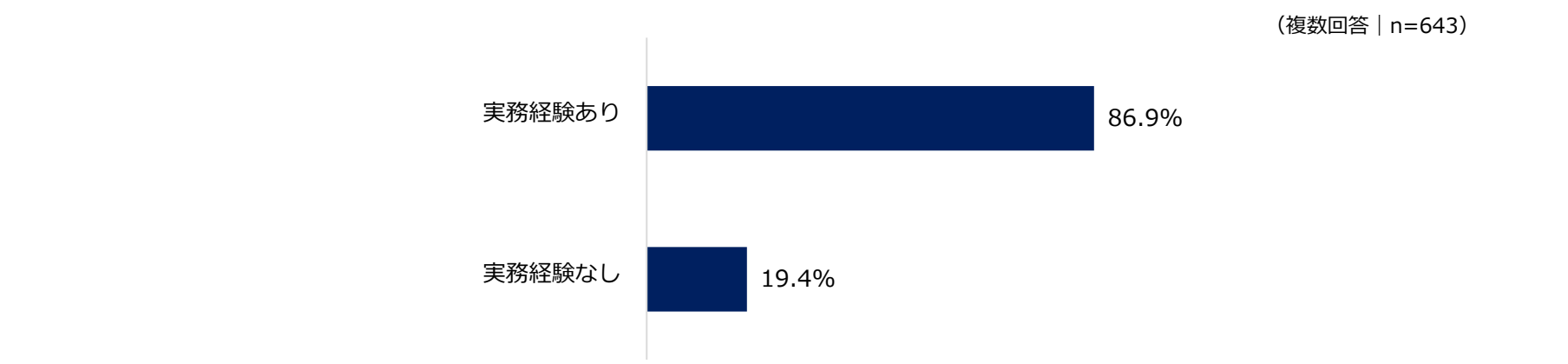


その他) 学校への求人票送付、卒園生 など

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）の中途採用者数

(2024年度に中途職員の採用を「実施し、採用した」施設)

実務経験有無別 2024年度に正規職員（中途）を採用した施設の割合



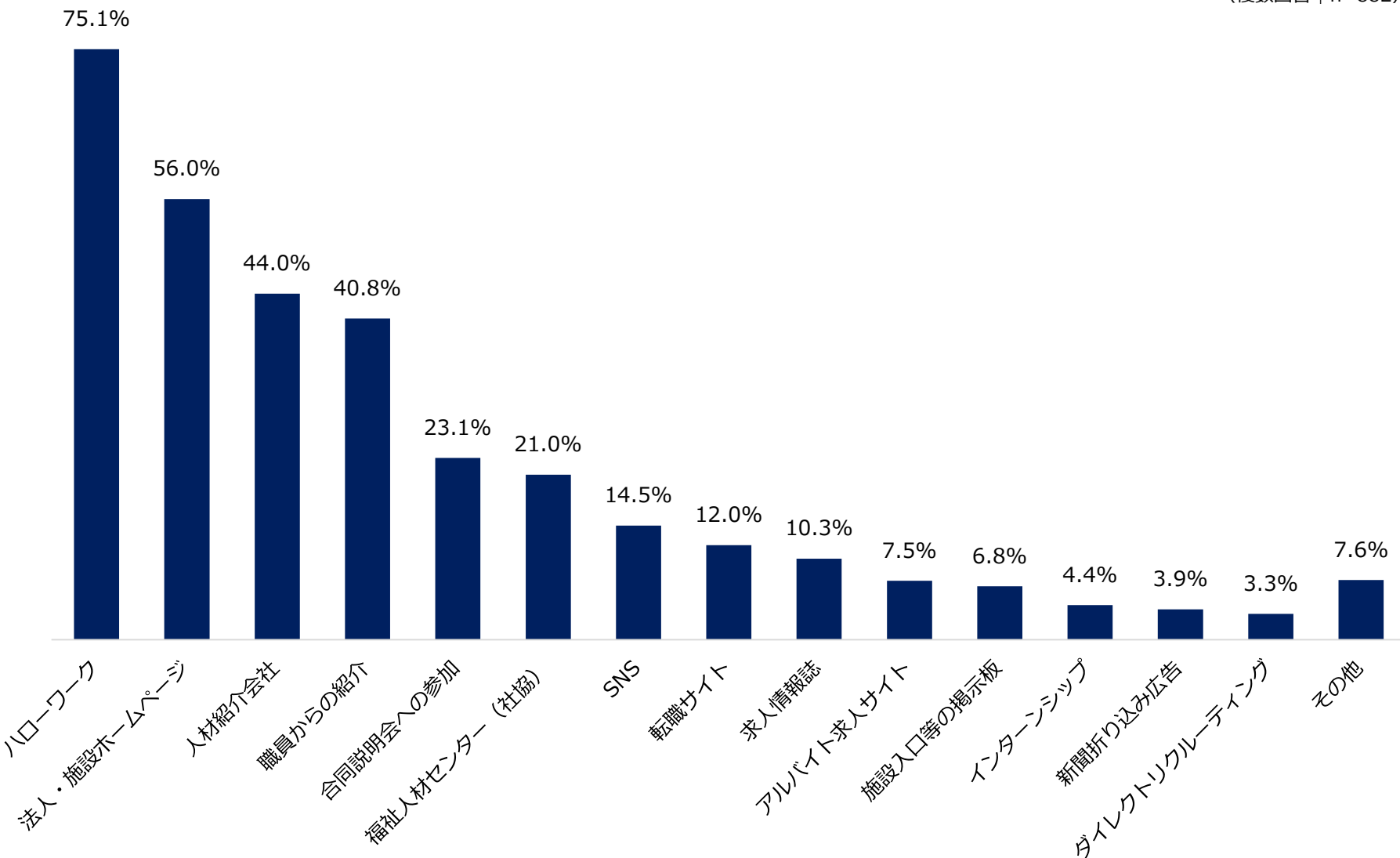
	2024年度の中途採用者あり (n=643)			(参考) 2025年4月1日時点の職員数 (n=643)
		うち実務経験あり (n=559)	うち実務経験なし (n=125)	
平均人数	2.0人	1.8人	0.3人	28.7人

- 2024年度の中途採用者数は平均2.0人となった
- 中途採用者のうち、「実務経験あり」の職員がいた施設は86.9%であった

中途職員を募集する際に使用した媒体・経路

(2024年度に中途職員の採用を「実施した」施設)

(複数回答 | n=882)

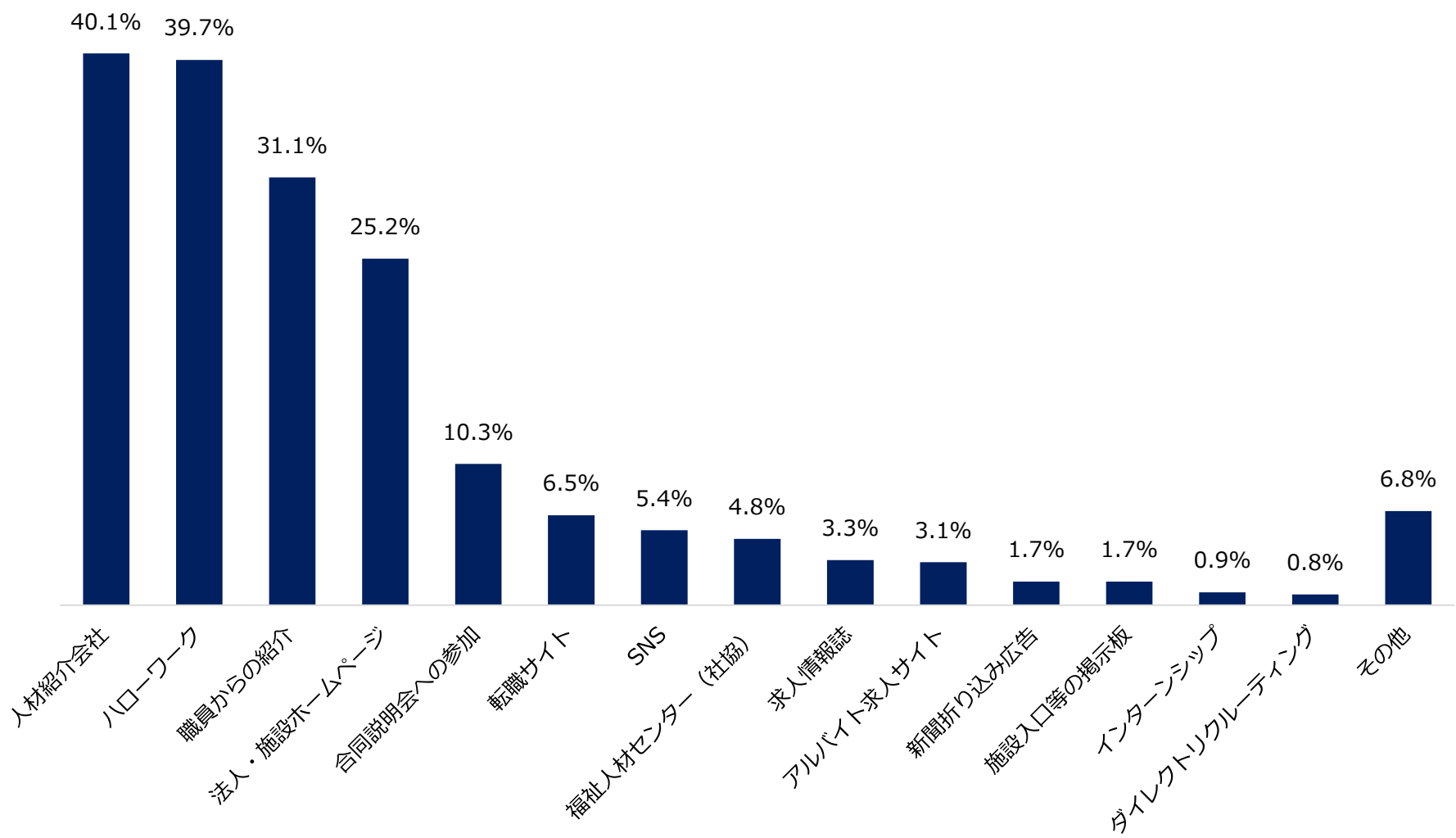


その他) 地元就職支援機関やローカル紙への求人広告、成果報酬型採用広告サイト、シルバー人材センター、退職者への声掛け、他園からの紹介、自主応募 など

中途職員の採用に結び付く効果が高かった媒体・経路

(2024年度に中途職員の採用を「実施し、採用した」施設)

(最大3つまで | n=643)



その他) 退職者への声掛け、他園からの紹介、自主応募 など

人材紹介会社の利用状況

(2024年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した施設)

2024年度に人材紹介会社を利用した正規職員の採用状況

■ 採用した

■ 採用に至らなかった

(n=424)

49.5%

50.5%

人材紹介会社を利用して採用した正規職員の職種

保育所

(複数回答 | n=127)

92.9%

2.4%

3.1%

4.7%

14.2%

保育士

保育教諭

保育補助者

看護師

その他

認定こども園

(複数回答 | n=83)

90.4%

12.0%

1.2%

4.8%

8.4%

保育士

保育教諭

保育補助者

看護師

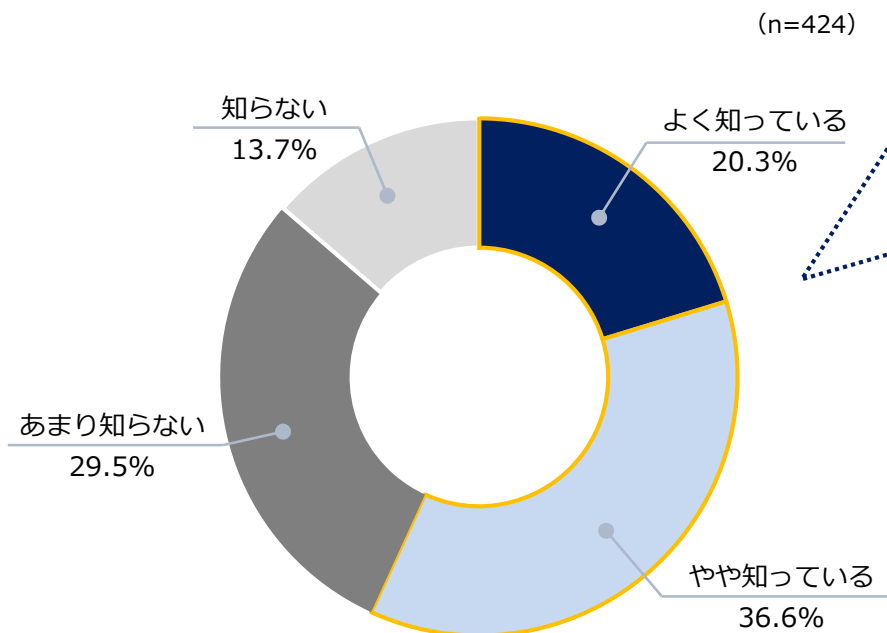
その他

- 2024年度に正規職員を募集する際に人材紹介会社を利用した施設のうち、正規職員を採用した施設は49.5%であった
- そのうち、採用した正規職員の職種としては「保育士」が61.0%と最も多く、次いで「保育教諭」が37.1%であった

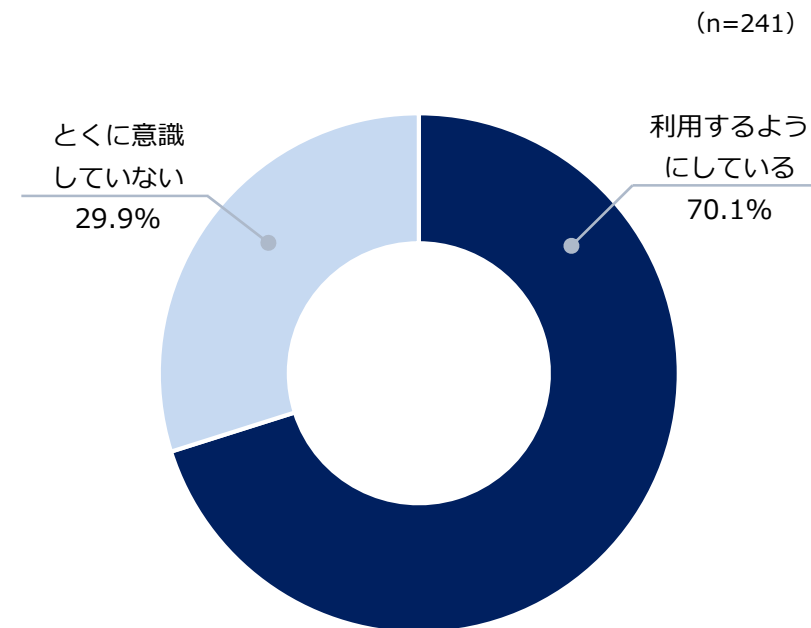
人材紹介会社の利用状況

(2024年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した施設)

「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の認知状況



「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の利用状況

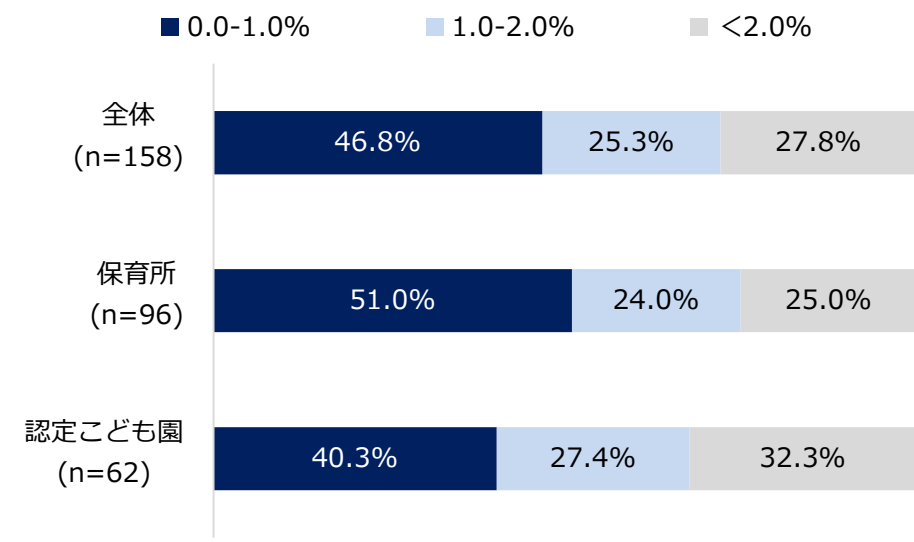


- 「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」を「よく知っている」または「やや知っている」と回答した施設は、56.9%と過半数を占めた
- そのうち、「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」を「利用するようにしている」と回答した施設は70.1%であった

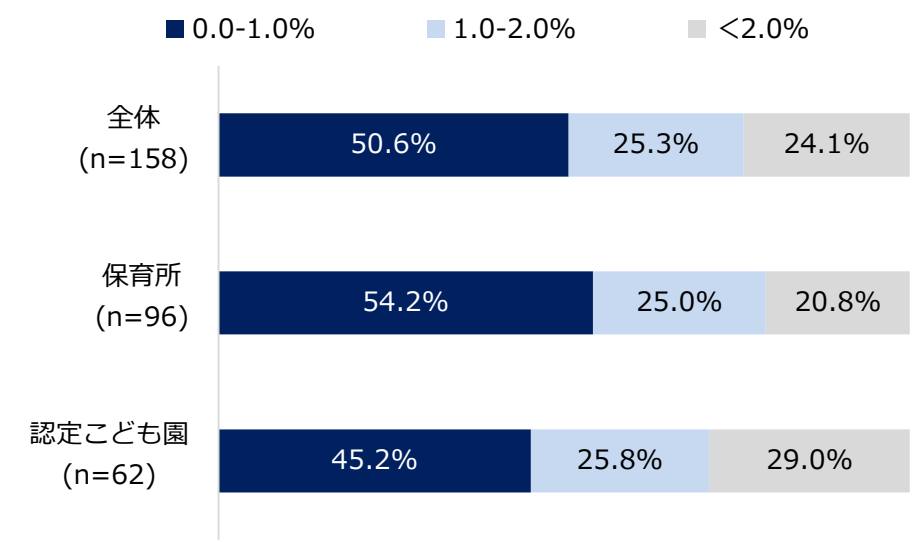
人材紹介会社の利用状況

(2024年度に人材紹介会社を利用して正規職員を「採用した」と回答した施設)

サービス活動収益に占める
紹介手数料（総額）の割合



サービス活動費用に占める
紹介手数料（総額）の割合



	(n=158)
人材紹介会社に支払った紹介手数料の総額(平均)(A)	203万円
人材紹介会社を利用した施設のサービス活動収益(平均)(B)	20,701万円
サービス活動収益に占める紹介手数料の割合(A/B)	0.98%

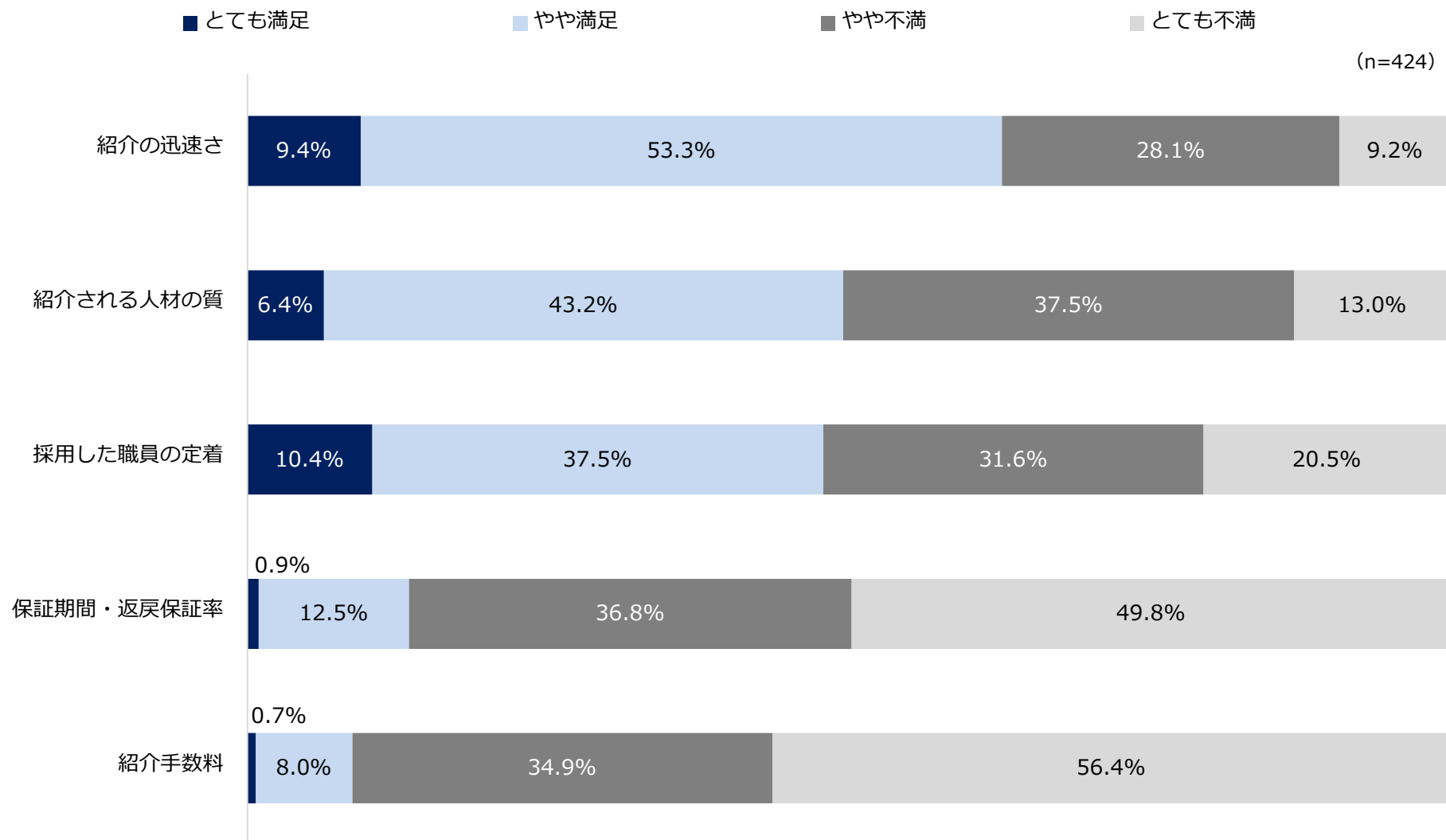
	(n=158)
人材紹介会社を利用して採用した正規職員の人数(常勤換算)	1.9人

	(n=158)
人材紹介会社に支払った紹介手数料の総額(平均)(A)	203万円
人材紹介会社を利用した施設のサービス活動費用(平均)(C)	19,188万円
サービス活動費用に占める紹介手数料の割合(A/C)	1.06%

注1) 全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値として除外
注2) 社会福祉法人以外の場合、(B) および (C) は保育事業に係る収入（収益）および費用を指す

2024年度に利用した人材紹介会社のサービス満足度

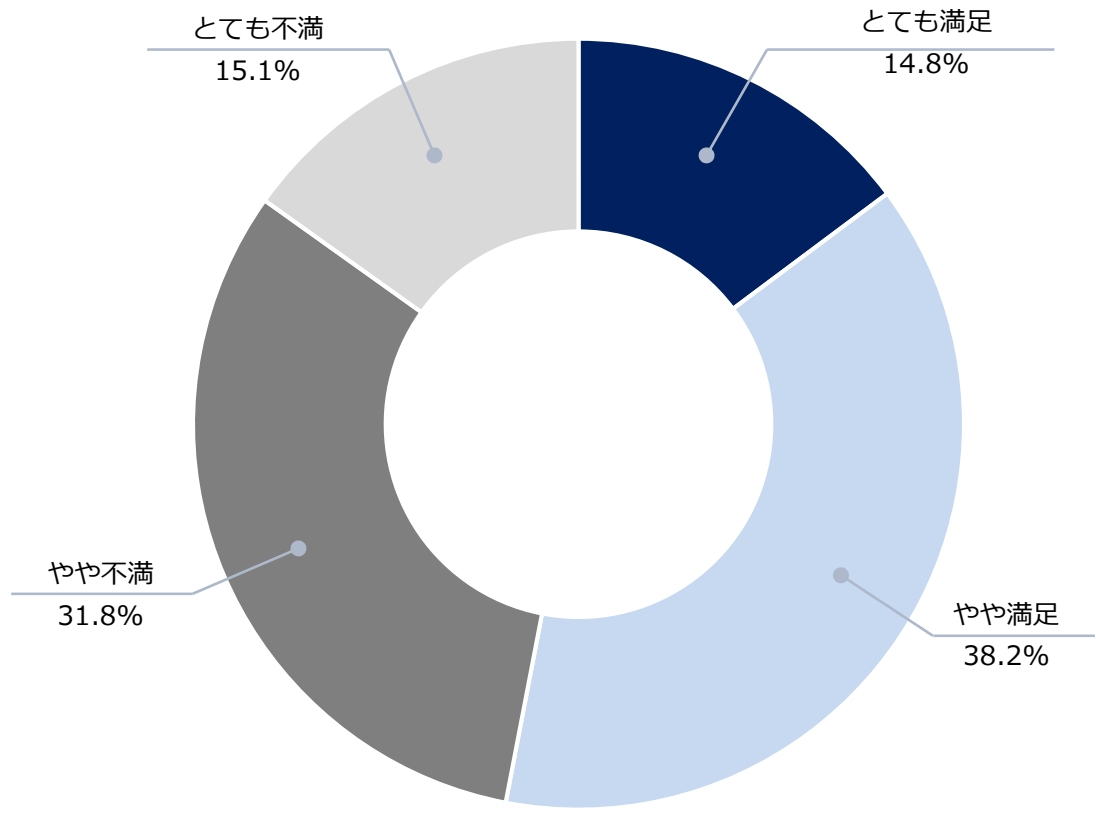
(2024年度に正規職員を募集する際に「人材紹介会社」を利用した施設)



採用活動の満足度

(2024年度に正規職員の採用を「実施した」と回答した施設)

(n=1,156)



採用活動についての工夫・改善点①（抜粋）

（養成校との連携）

- ・ 養成校への働きかけと実習の受入れ、実習の受入れ方法の変更
- ・ 実習生の受入れ時に、保育の楽しさ、子どもたちの成長を見守る喜びなどを伝えている
- ・ 養成校教員との関係作り、園体験プログラムの実施
- ・ 養成校やハローワーク、さぼ笑み、ホームページなど無料媒体を利用
- ・ 養成校等の学校をまわり、求人活動を行う中で、現在の学生さんの状況等を確認している
- ・ 理事長と園長が養成校へ求人の挨拶に行っている
- ・ 良い人がいたら実習生のうちから声をかける
- ・ できるだけ保育実習を受け入れ、採用に結びつけたい
- ・ 養成校に採用情報を送り、資格取得予定者の理解に努める

（情報発信・広報活動）

- ・ HPやSNS、就職説明会など積極的に外に向けて園のことやお仕事について働きやすさを知ってもらえるよう工夫している
- ・ インスタグラムの動画などで職員の活動の様子を配信してアピールしている
- ・ SNSの情報をターゲットに確実に届けること
- ・ 令和6年度にHPをリニューアルして、求職者に園や職員の様子がわかるように工夫した
- ・ 園の特徴（モンテッソーリ教育）をアピールしている
- ・ 園のSNSや見学会を通じて園の雰囲気伝えることに力を入れている
- ・ 処遇改善手当や一時金の大きさをアピール
- ・ 合同説明会の参加者や就活サイト登録者への案内メール

採用活動についての工夫・改善点②（抜粋）

（採用活動の工夫）

- ・ 採用する前に、必ず職場の見学や体験をしてもらうようにしている
- ・ 見学するだけではなく、実際に関わる先生と話をすることでより現実的に考えることができるようにしている
- ・ 園見学、保育体験、ボランティアの受入れ、就職フェアの参加、高校生インターンシップ、中学生職業体験の受入
- ・ 遠隔の面接、事前の見学
- ・ リファラル採用の強化
- ・ 職員紹介御礼制度、就職支度金制度
- ・ メッセージングアプリを導入し、求職者がコンタクトを取るきっかけのハードルを下げる

（処遇改善・福利厚生）

- ・ 給与改定で初任給を上げた
- ・ 近隣市に並ぶよう法人負担の奨励金を支払う
- ・ 給与以外の福利厚生の充実
- ・ より良い人材を多く採用したいと思い、給与や福利厚生を融合し、各人に合わせた内容で雇用をしている
- ・ ワークライフバランスを考慮し、長く働きやすい環境整備を心がけている
- ・ 立地条件等で不利なため職員駐車場の確保

採用活動についての工夫・改善点③（抜粋）

（課題・悩み）

- ・ 紹介手数料がとても高く、採用する際に給与の高い人を敬遠したくなるほど経費を圧迫している
- ・ 紹介業者を通した応募の方が多く、紹介手数料が経費を圧迫している
- ・ 求職者が求めていることとマッチしているのかがわかりづらい
- ・ コロナ禍も終わり、養成校への採用活動を強化しているが、生徒数も減少しており絶対数が不足している
- ・ 以前は職員からの紹介が多かったが、それも底が尽きてしまい、今は紹介業者に依頼することが増えている

（その他）

- ・ 学生アルバイトの採用
- ・ アルバイトの求人を高校生に広げている
- ・ 園の理念に賛同できる職員を探すことがとても難しいため、中学生・高校生のうちに『この園が好き』と思える人材を探し、アルバイト等に誘っている
- ・ 今回初めて新聞折り込みを行ってみたら成果があった
- ・ 学校訪問（早めの段階で回る）
- ・ 紙媒体の採用試験活動からスマホツールへのシフトを予定
- ・ 令和6年4月1日に新しい園が開園し、複数の施設から職員を集めたが、まとめるのが難しかった
- ・ 実習生が地元に残ることが少ないため、自治体が地元に残る魅力的な事業を行えば良いと思う

4 退職の状況

2024年度の退職者の状況

2024年度の退職者の状況

(n=1,381)

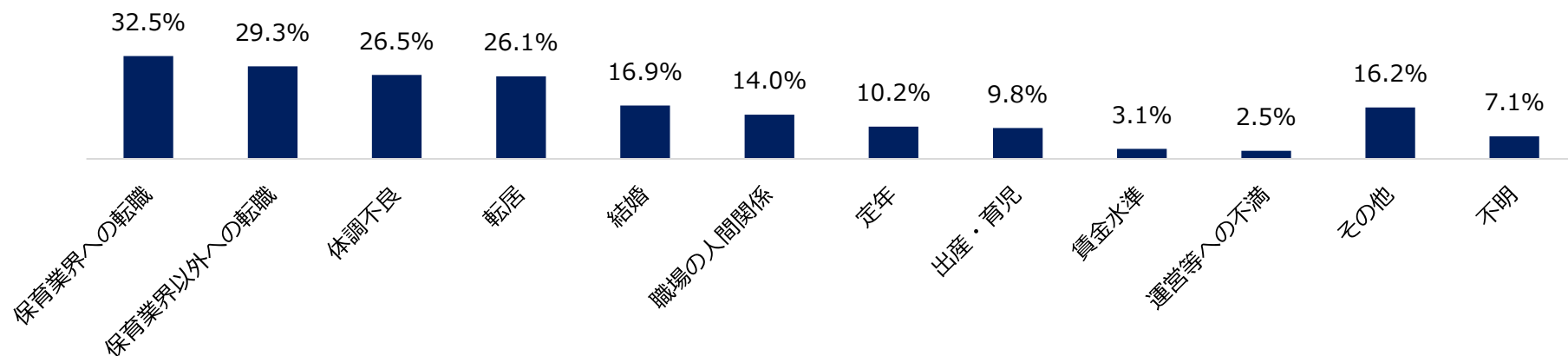
■ いた ■ いなかった

65.3%

34.7%

退職理由

(最大3つまで | n=902)



その他) 家庭の事情、自分が思っている保育の実施が難しい、業務に適応できなかった、不適切保育、配置換えへの不満、施設長に対する不満、就業規則違反 など

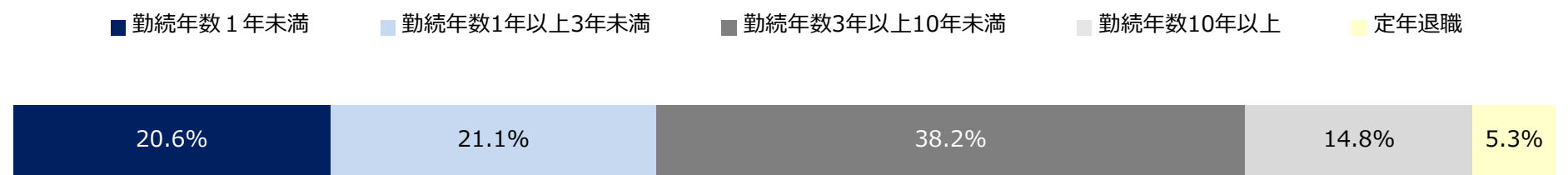
- 2024年度に正規職員の退職者がいた施設は65.3%であった
- そのうち把握している限りで多い退職理由として、「保育業界への転職」が32.5%と最も高く、次いで「保育業界以外への転職」が29.3%であった

2024年度の勤続年数別退職者数（常勤換算）

(2024年度に正規職員の退職者が「いた」と回答した施設)

2024年度の退職者数（常勤換算）の勤続年数別の構成割合

(n=2,151.5)

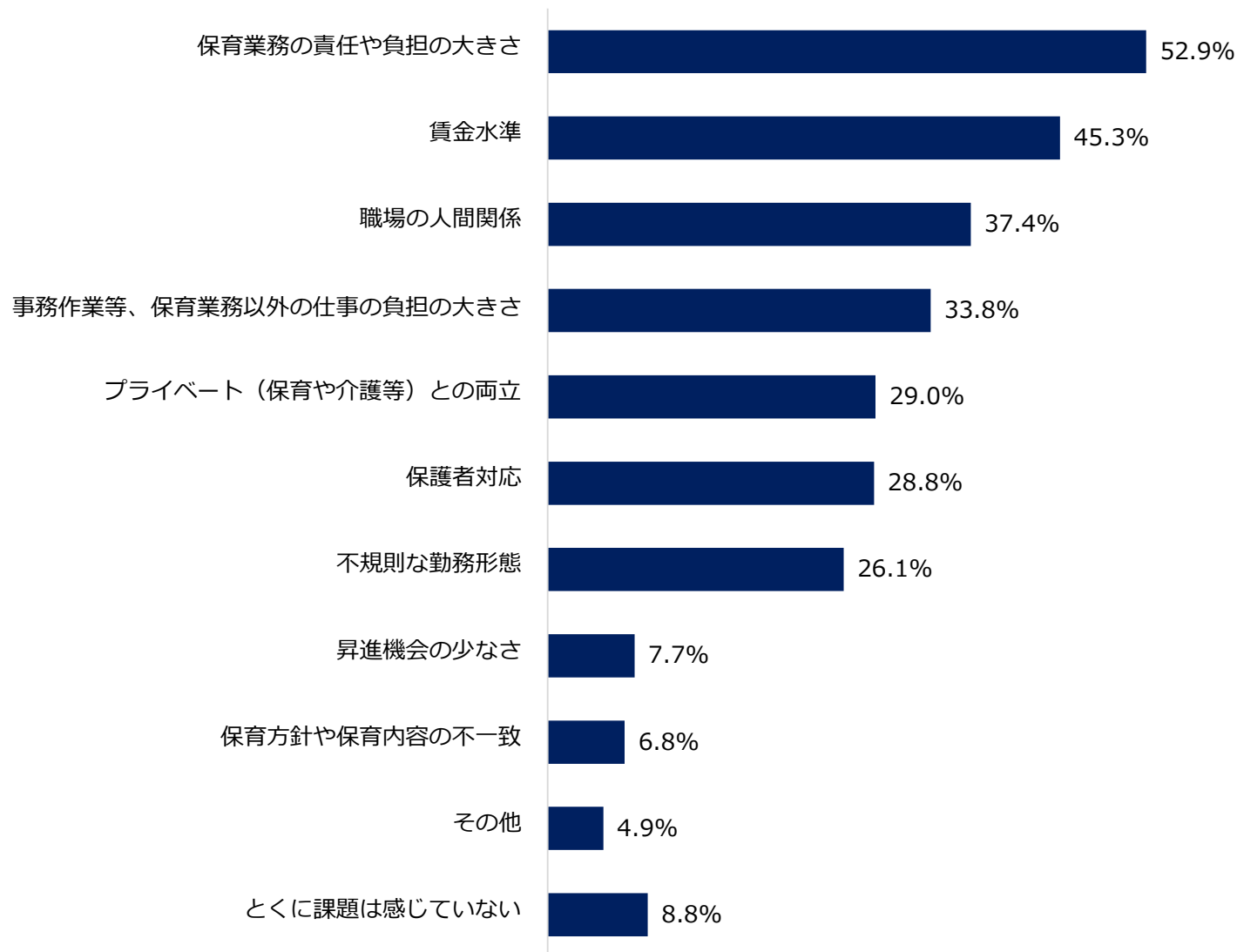


勤続年数	回答施設	平均退職者数	(参考) 2025年4月1日時点の 平均職員数
勤続年数1年未満	267	1.7人	26.6人
勤続年数1年以上3年未満	337	1.3人	31.2人
勤続年数3年以上10年未満	551	1.5人	32.5人
勤続年数10年以上	239	1.3人	27.7人
定年退職	104	1.1人	26.7人

- 2024年度に職員の退職があった902施設における総退職者数（常勤換算）は2,151.5人
- 2024年度の退職者数の勤続年数別の構成割合は、「勤続年数3年以上10年未満」が38.2%ともっとも多かった。次いで「勤続年数1年以上3年未満」が21.1%、「勤続年数1年未満」が20.6%となり、「勤続年数3年未満」の退職者が41.7%を占めた

職員の定着に向けての課題①

(複数回答 | n=1,381)



職員の定着に向けての課題②

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（業務への適応）

- 仕事の仕方などを理解するのに苦戦しているように思える
- 養成校卒業に至るまでの学びや体験・経験と実際の職務での責任の重さや勤務時間の長さが受け入れられない
- 保育士各々が行いたい保育はあるものの、人員不足のためなかなか思い通りに保育できないもどかしさを感じている

（休暇の取りづらさ）

- 残業
- 休暇の少なさ
- カリキュラムがあり完全週休二日制にしていない
- 土曜日の利用が多すぎて、保育士が土日休みがとりにくい

（組織体制・運営）

- 職員の年齢層の偏り（若年層の少なさ）
- 職員全員への方針の徹底不足
- 施設長の職員に対する対応

（その他）

- 見本としたい保育者の存在がない
- 支援児の増加による保育負担

職員の定着に向けて実施している取組み①（抜粋）

（処遇改善・福利厚生）

- ・ 処遇改善加算などを活用し、賃金アップや賞与の充実を図る
- ・ 給与のベースアップ・有給休暇の全数消化
- ・ 賃金改善加算はできる限り職員へ還元
- ・ 賞与・一時金の支払い、増額等
- ・ 市内認定こども園の給与を統一した（令和7年度より施行）
- ・ 企業型確定拠出年金導入と従業員向け金融教育サービス導入
- ・ 保育士保険として『24時間ケガ保障』『病気による入院の全額保障』を導入
- ・ 園独自の祝い金制度や特別手当、休みの取りやすさ
- ・ 誕生日祝、福利厚生内容の充実
- ・ 就業規則の見直し

（キャリア支援）

- ・ OJTシートを作成し、共通の指導・育成を目標に
- ・ 今年度から人事評価制度を導入し、面談を定期的に実施
- ・ 職員面談の回数増加。賃金の見直し。ストレスチェックの実施
- ・ キャリアラダーを示し、働き方の多様性を明確化
- ・ 法人のキャリアパスツールを活用した育成担当者との育成相談を実施

職員の定着に向けて実施している取組み②（抜粋）

（業務改善）

- ICT導入による業務効率化、個人専用PCの確保
- 勤務時間内に仕事が終わるよう、事務的な作業等の精査を行い、持ち帰りの仕事を極力なくす
- 業務が時間内に終わるように工夫。難しい保護者対応については、主任・園長が行う
- 勤務時間内にノンコンタクトタイムを導入している（一日に数名程度）
- 月1日を書類や計画作成日とすることで残業時間を減らす
- 保育業務や行事の見直し並びに事務の簡素化
- 保育補助員（資格なし）を増員して負担軽減
- トイレ掃除を委託し、別の業者にしてもらっている

（休暇制度・柔軟な勤務形態）

- 有休休暇取得のしやすさ、時間外労働の短縮
- 完全週休2日制に変更、有給は希望どおり取得できる体制
- 休み希望などは出来る限り調節し、職員がリフレッシュできる機会を設ける
- 育児・介護中の職員が早退・遅刻、休みがとりやすいようにした
- 有給休暇のほかに誕生日・看護・介護等の特別休暇を導入
- 育児・介護休業法より有利な規定（子の看護休暇の対象年齢・日数の拡充）
- バースデイ休暇、リフレッシュ休暇の導入
- 育児・介護休業規程の変更、取組み強化
- 時間単位の有給休暇の付与
- 法定外の法人独自の有給休暇制度の創設

職員の定着に向けて実施している取り組み③（抜粋）

（職員間のコミュニケーション）

- ・ 職員同士の人間関係を良好に保つため、園長・主任・副主任が協力し合い、職員の意見や悩みに耳を傾けている
- ・ 職員間のコミュニケーションが最優先だと考えており、気軽に相談できる環境を整えている
- ・ 職員間の日常からのコミュニケーションを大切にすること
- ・ 三口撲滅運動（悪口・陰口・マイナス口を言わない）を実施
- ・ 職員同士の交流の場として施設SNSの導入
- ・ 職員間の『サンクスカード』の実施で認め合う機会を創出
- ・ 人間関係に配慮してクラス配置や希望を聞いている
- ・ 職員交流の機会を作る、親睦会や食事会の開催
- ・ 職員間の情報共有、連携強化、共通認識の醸成

（面談・メンタルケア）

- ・ 職員との面談を行い、意見を伺い、働き方への改善が進むようにしている
- ・ 副園長が個人面談を年2回実施し、目標の振り返りと不安の共有に注力
- ・ 定期的な面談で悩みや希望を聞き取り、業務量や配置を柔軟に調整
- ・ チューター制度で新職員を担当者がサポート
- ・ 社会保険労務士による面談などで第三者の面談機会を作る
- ・ 公認心理師によるストレスチェックと時間内面談保障
- ・ 臨床心理士の配置、メンタルヘルス相談窓口の設置
- ・ 職員の悩み相談窓口を設置
- ・ 無記名アンケートで不満や改善点を把握し対応

職員の定着に向けて実施している取組み④（抜粋）

（研修）

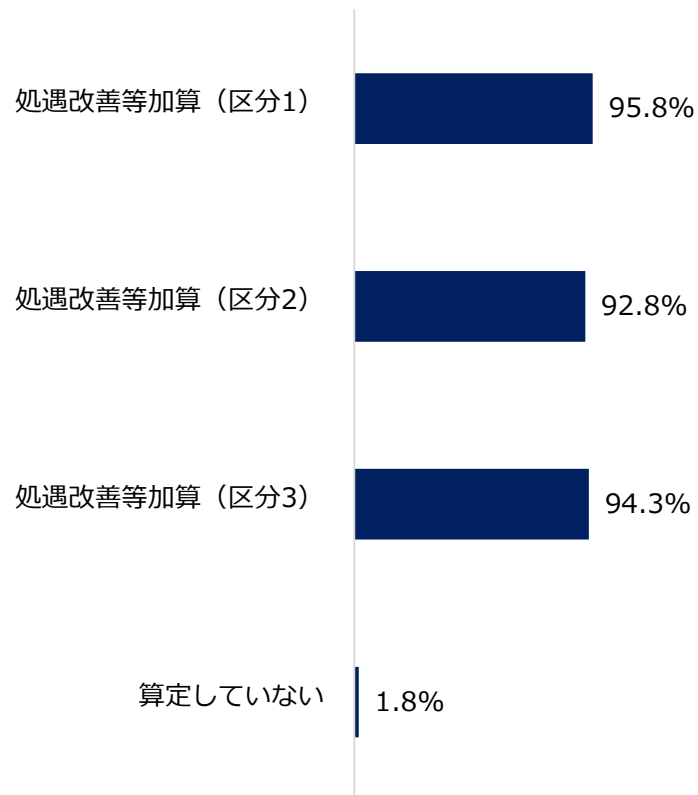
- ・ 月1度、保育についての園内研修の実施
- ・ 法人研修、キャリアアップ研修、区主催研修への参加
- ・ 園内外での研修や学びの機会を積極的に取り入れている
- ・ 副主任、主担任に向けたリーダー研修を独自に行っている
- ・ 全国社会福祉協議会が作成した研修体系に準拠した研修制度を採用
- ・ 保育・教育研究団体に園として所属し、研鑽の機会を設けている
- ・ 新規採用職員に対して園の方針や保育内容について具体的に研修
- ・ 園内研修や職員間の少人数での語り合いを定期的に行う

5 処遇改善および職場環境改善の状況

処遇改善等加算の状況

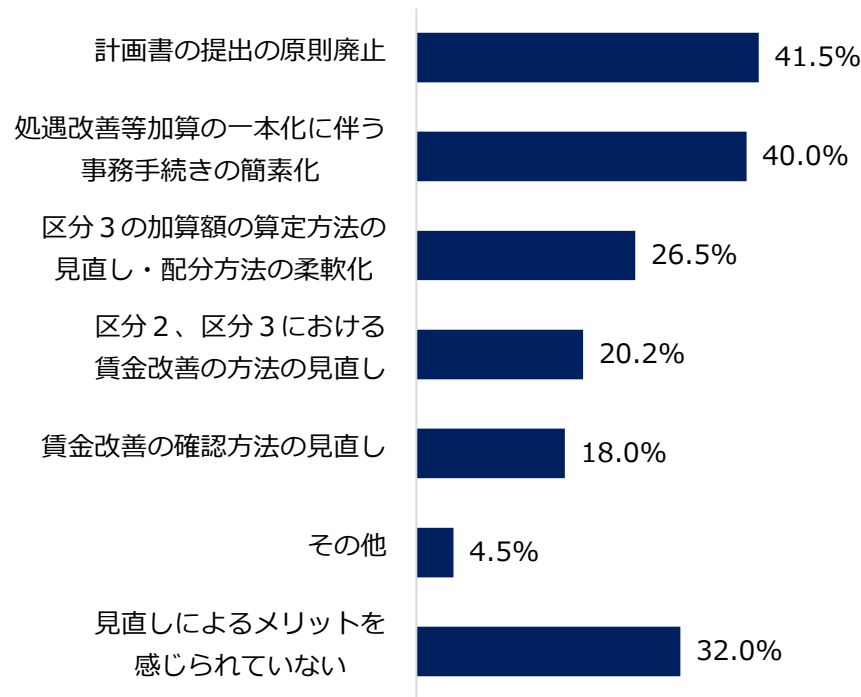
2025年4月時点の処遇改善等加算の算定状況

(複数回答 | n=1,381)



処遇改善等加算の要件等に関して、 見直されたことによるメリットが大きいと感じる項目 (2025年4月時点で処遇改善等加算を算定している施設)

(複数回答 | n=1,356)



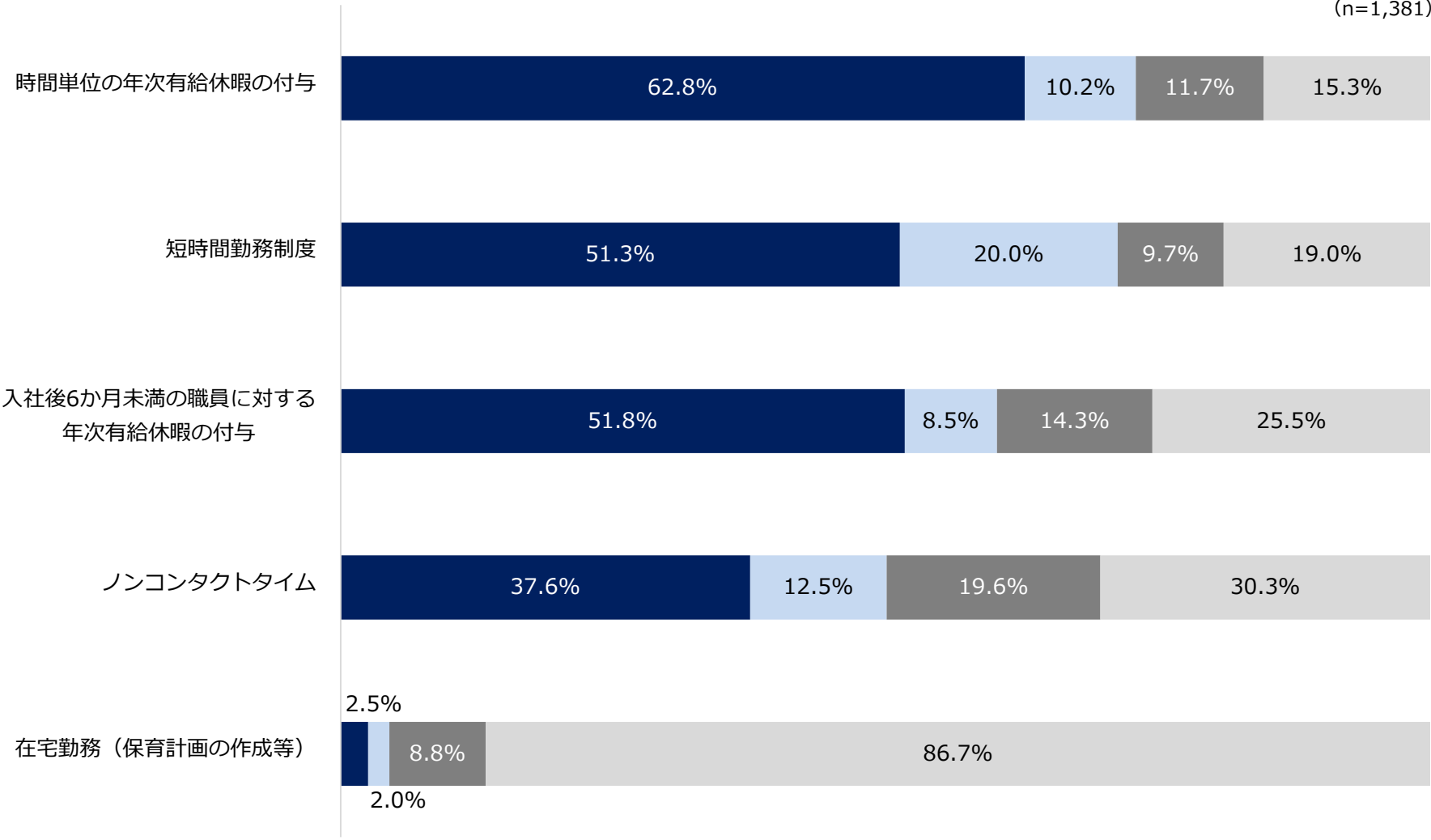
その他) 結局自治体から計画書の提出を求められるため現状メリットを感じていない、
見直しが表層的で実務を十分に踏まえた実質的なものになっていない など

- 処遇改善等加算のいずれの区分についても、2025年4月時点で9割以上が算定していた
- 処遇改善等加算の要件等に関して、見直されたことによるメリットが大きいと感じる項目として、41.5%が「計画書の提出の原則廃止」と回答した。次いで、「処遇改善等加算の一本化に伴う事務手続きの簡素化」が40.0%であった

職場環境改善の状況

■ 導入している（効果が高い） ■ 導入している（効果はあまりない） ■ 導入していないが検討中 ■ 導入しておらず、とくに検討もしていない

(n=1,381)

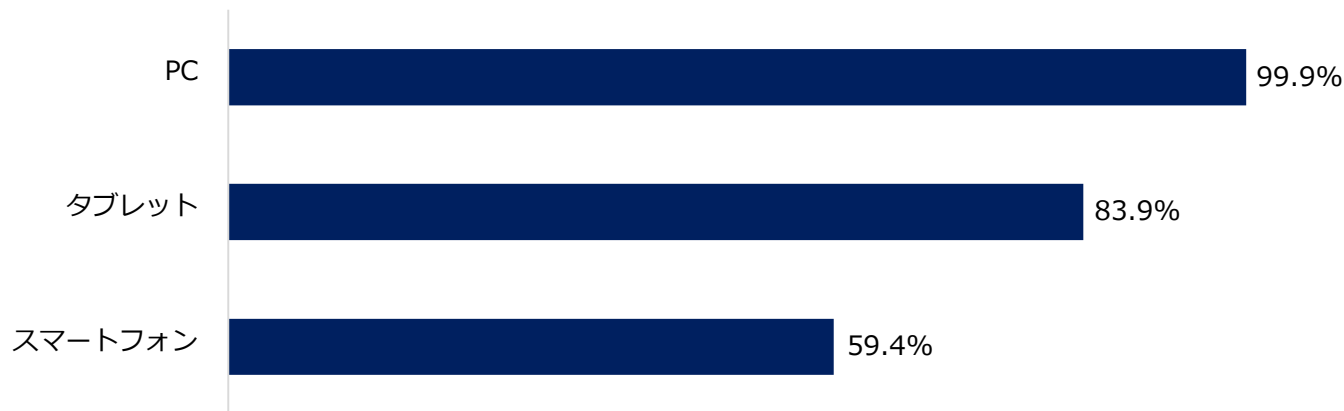


6 ICT機器の活用状況

ICT機器の保有状況

ICT機器別 保有している施設の割合

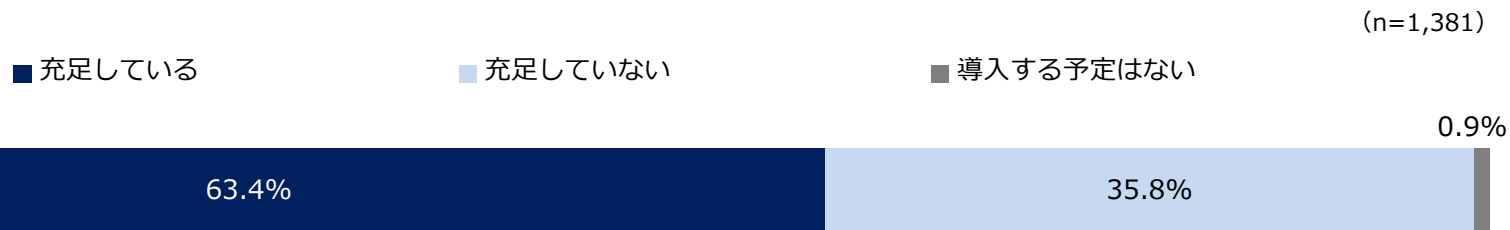
(複数回答 | n=1,381)



ICT機器	回答施設	保有している施設の割合	1施設当たり平均保有台数
PC	1,379	99.9%	9.3台
タブレット	1,158	83.9%	6.5台
スマートフォン	820	59.4%	4.1台

- 保有されているICT機器は「PC」が99.9%とほぼすべての施設で保有されており、次いで「タブレット」が83.9%であった
- 1施設当たりの保有台数は、「PC」が9.3台、「タブレット」が6.5台、「スマートフォン」が4.1台であった

ICT機器の充足状況



利用児童規模別 ICT機器が充足している施設の保有台数

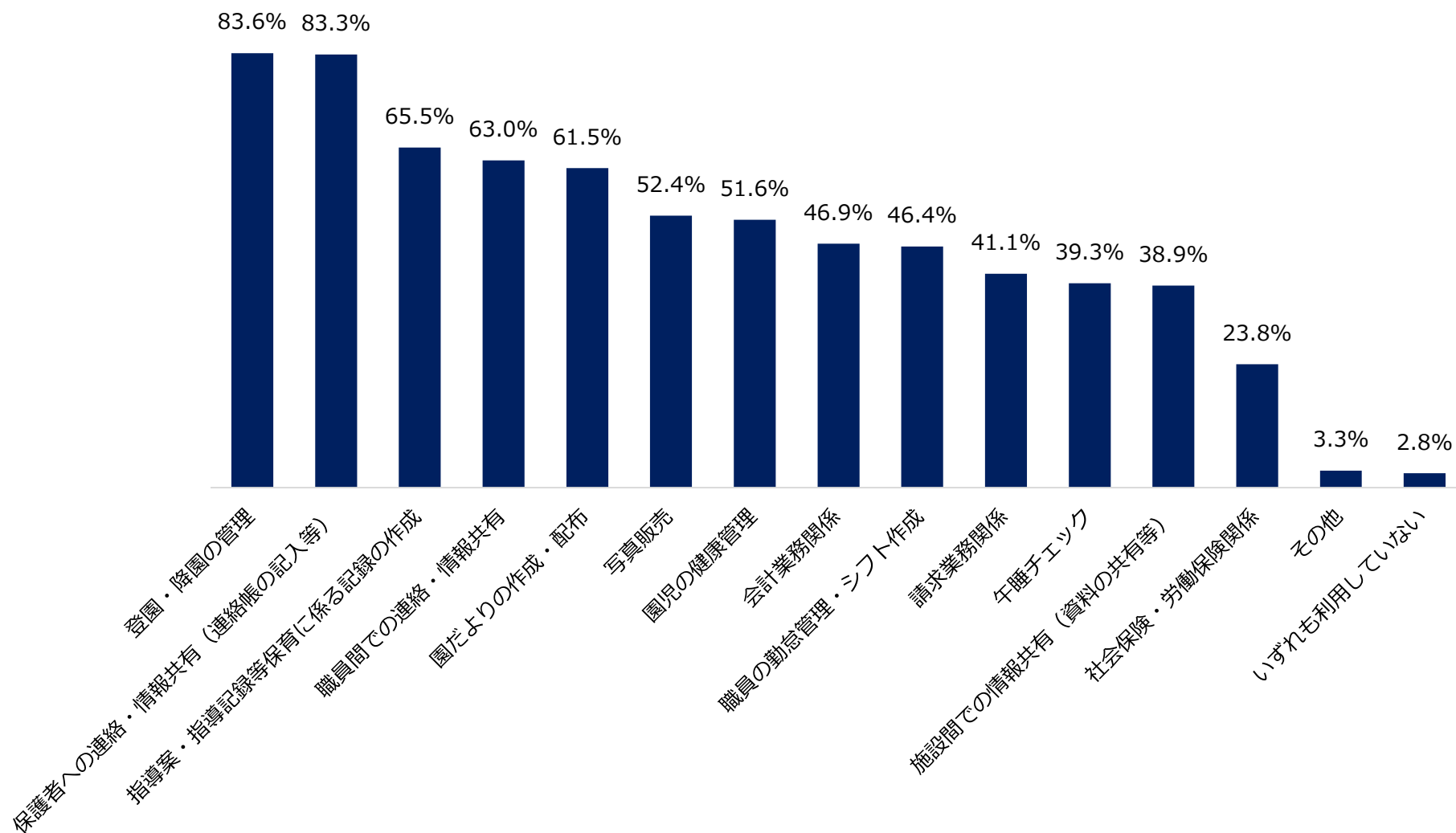
(ICT機器が「充足している」と回答した施設のうち、各ICT機器について1台以上保有している施設)

利用児童規模	PC	タブレット	スマートフォン
30人以下	4.3台 (n=68)	3.0台 (n=50)	2.2台 (n=37)
31人以上60人以下	7.7台 (n=114)	5.0台 (n=97)	2.9台 (n=72)
61人以上90人以下	8.8台 (n=214)	5.8台 (n=180)	4.1台 (n=126)
91人以上120人以下	9.9台 (n=238)	7.1台 (n=212)	4.7台 (n=144)
121人以上150人以下	11.9台 (n=147)	8.8台 (n=133)	5.2台 (n=96)
151人以上200人以下	13.7台 (n=58)	8.4台 (n=56)	4.0台 (n=42)
201人以上	14.6台 (n=36)	11.3台 (n=33)	8.8台 (n=24)
計	9.7台 (n=875)	6.8台 (n=875)	4.3台 (n=875)

- ICT機器の充足状況について、63.4%の施設が「充足している」と回答した
- そのうち、各ICT機器について1台以上保有している施設の平均保有台数を見ると、PCは9.7台、タブレットは6.8台、スマートフォンは4.3台保有されていた

ICT機器を活用している業務

(複数回答 | n=1,381)

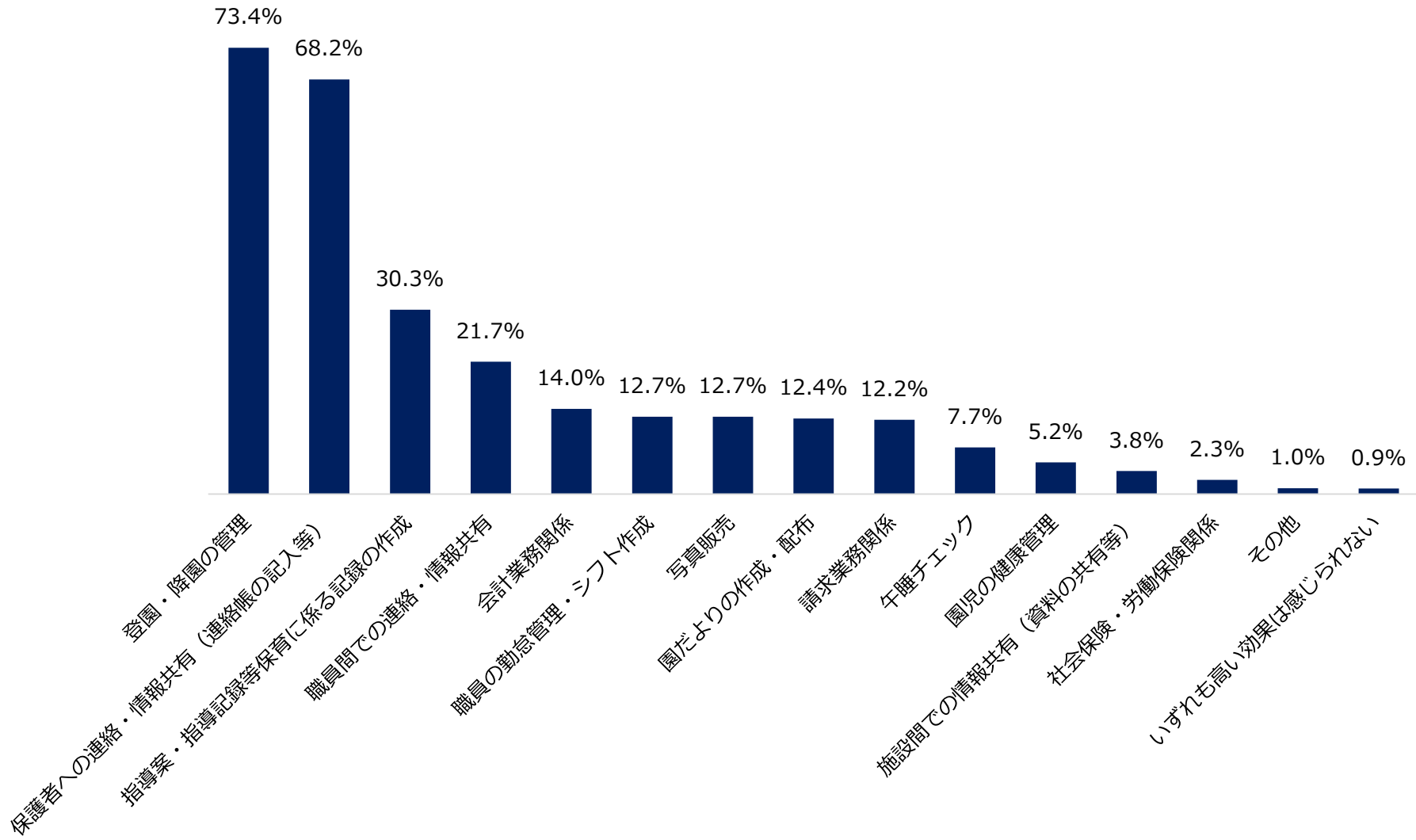


その他) 保護者からのアンケート、保育の様子といった動画配信、集金、掃除機ロボット、安全点検・安全管理、機材は準備しているが使用を始めていない など

ICT機器の導入効果の高い業務

(ICT活用業務について、何らかの業務
 (「いずれも利用していない」以外)を回答した施設)

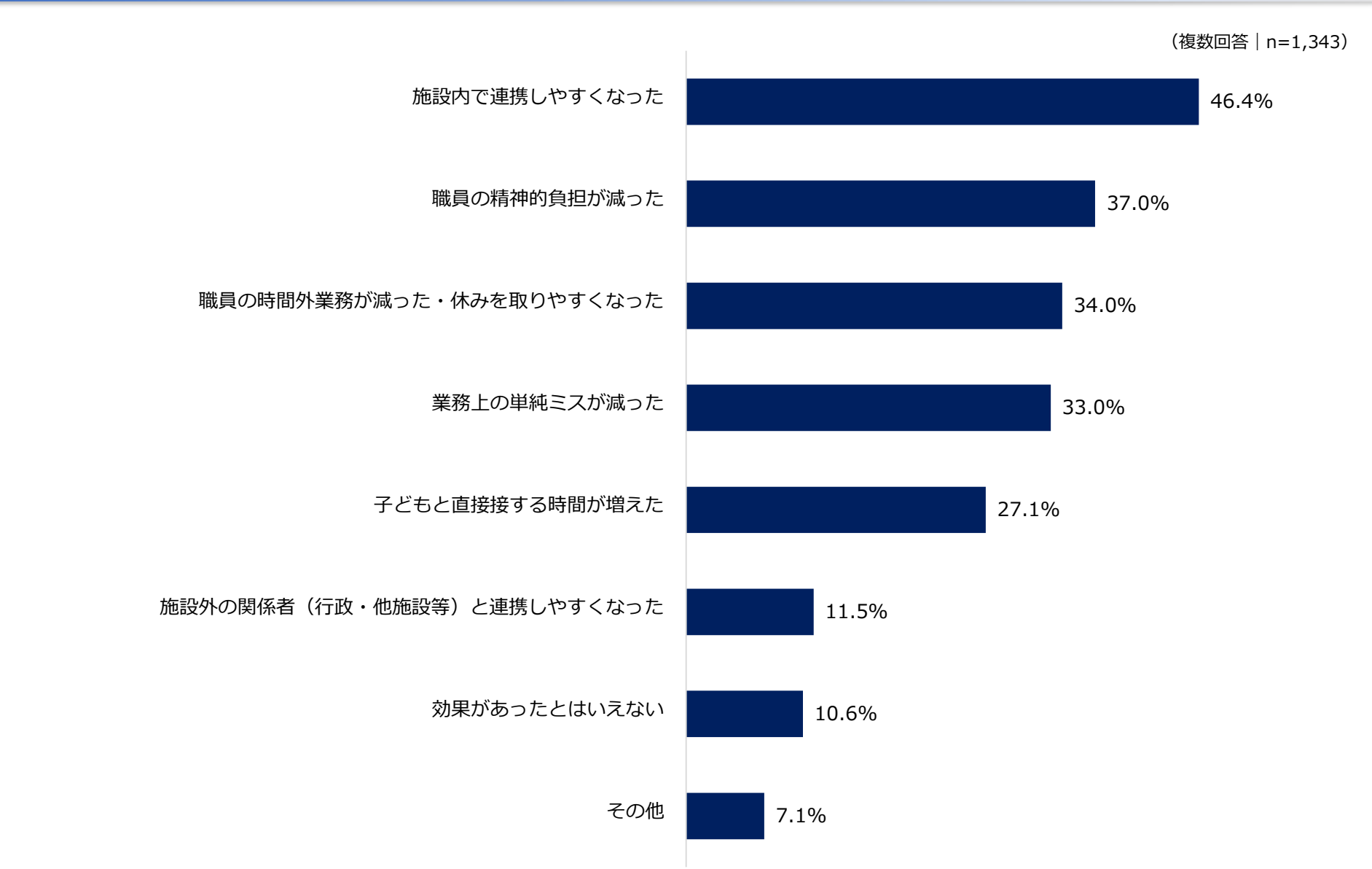
(最大3つまで | n=1,343)



その他) 全体配信メール、アンケート、掃除機ロボット など

ICT機器を活用したことによる効果①

(ICT活用業務について、何らかの業務
（「いずれも利用していない」以外）を回答した施設）



ICT機器を活用したことによる効果②

(ICT活用業務について、何らかの業務
（「いずれも利用していない」以外）を回答した施設）

「その他」欄の自由記述の内容（抜粋）

（業務効率化・事務負担軽減）

- ・ 出席簿や個人記録の作成がスムーズになり、事務作業の時間が短縮された
- ・ 延長料金の計算や園児の成長記録がグラフで表示できるようになり、視覚的に把握しやすくなった
- ・ 時間外業務にかかる時間が減った
- ・ 記録を自宅に持ち帰らなくなったことで、プライベートとの切り分けがしやすくなった
- ・ ペーパーレス化によって印刷費用が減り、配布作業も簡素化された

（保護者対応の効率化・職員間の連携強化）

- ・ 保護者との連携が密になった
- ・ 保護者への連絡がしやすくなり、電話対応が減少した
- ・ 欠席連絡がシステム経由になったことで、朝の電話対応が激減した
- ・ 保護者への緊急時の連絡が一斉にできるので楽になった（連絡スピードが若干早くなった）
- ・ 保護者との情報共有がスムーズになり、職員間でも連携が取りやすくなった

（導入初期・効果が不明瞭な段階）

- ・ 今年度より本格導入したばかりで、まだ効果は不明。今後の運用次第だと思っている
- ・ 効果はあったが劇的な変化とは言えない

（負担感の増加）

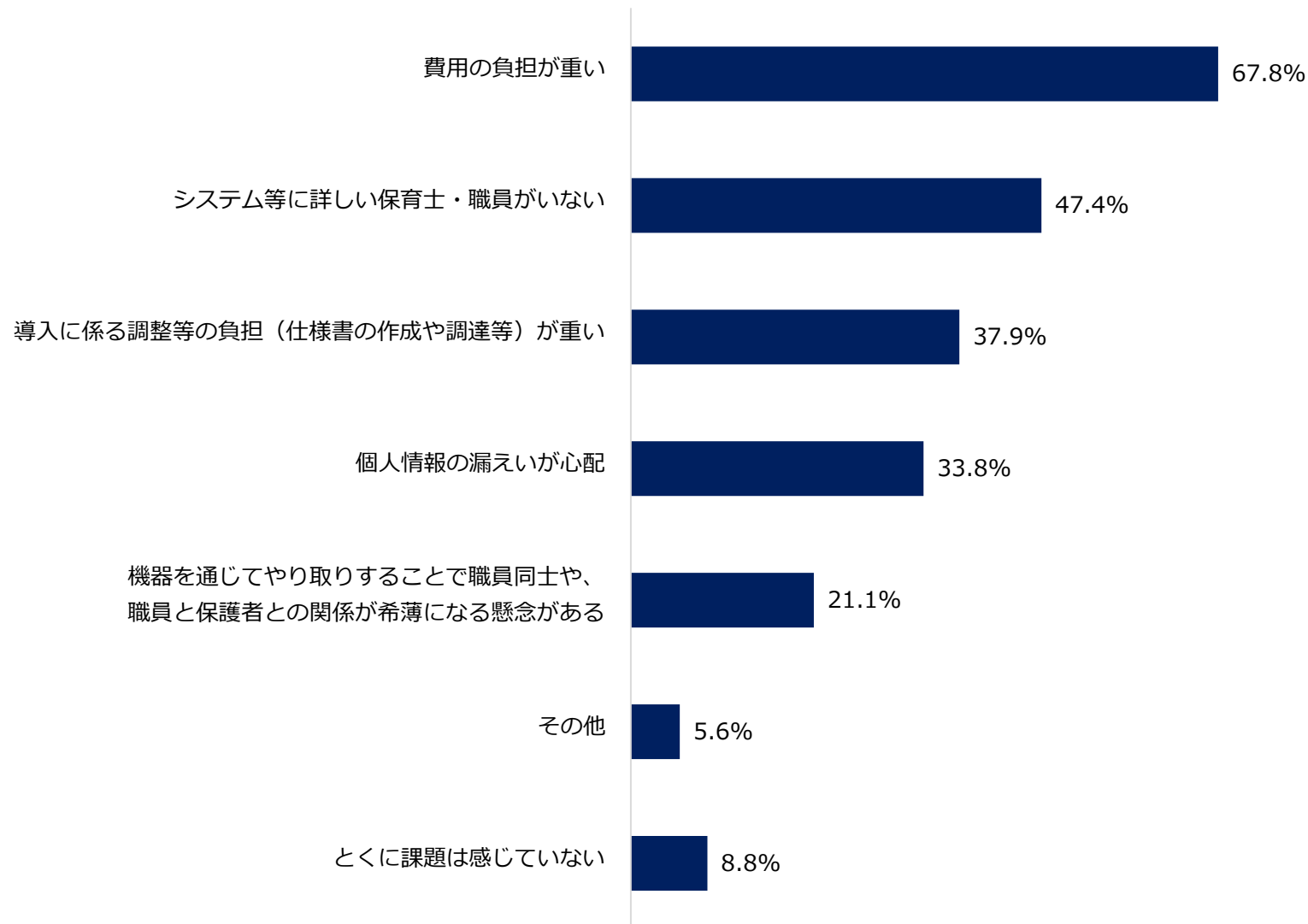
- ・ ICT導入によって業務が効率化された一方で、使いこなせない職員が離れてしまった
- ・ パソコン操作が苦手な職員にとっては、むしろ負担が増えたと感じることもある
- ・ 欠席登録や降園時間の登録を忘れる保護者が多く、毎日確認作業が必要

（その他）

- ・ 採用面でアピールしやすい
- ・ 苦手意識のある職員も、触れる機会が増えて徐々に慣れてきている

ICT機器を活用するうえでの課題①

(複数回答 | n=1,381)



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（抜粋）

（職員のITスキル不足）

- 入力が苦手な職員が多く、慣れるまで負担が大きい
- ITリテラシーの向上に勉強会を開きたいが、他研修が多く保育の時間がなくなってしまうため、時間が割けない
- デジタル管理、アナログ管理の調整や、現場の使いやすい形に変えていける職員がいない園では導入したからといって負担が減らないままになりやすい
- 職員が積極的に利用しない
- 職員がシステムに詳しくないため運用が甘く、保護者に混乱を生じさせることがある

（コスト・維持費負担）

- 機器の更新費用の捻出が難しい
- 導入時のみ補助金が出て、維持費は自己負担
- 良いシステムはランニングコストが高く、導入したくても予算が足りない
- 機器の破損や老朽化による買い替え費用が定期的に発生し、管理職の負担が大きい
- 費用対効果のバランスが悪い

（システム・機器の不具合）

- 機器のトラブル時にすぐ対応できない
- エラーや停止があると積み上げた情報が消える不安がある
- システムダウン（停電等によるWi-Fi切断）すると機能しない。紙のバックアップが必要

（運用）

- 使用する帳票のフォーマットの変更ができにくく、指導計画の様式変更にも時間がかかる
- 複数のアプリケーションが連動しておらず、登降園管理・請求・勤怠などが別々で、事務方の負担が大きい

（その他）

- 端末を操作していると、保護者に「子どもを見ていない」と誤解されることがある
- 保育士が端末に依存しすぎて子どもを見る目が育たない
- 職員が機器の便利な機能に依存する懸念がある
- 保育内容の伝達として紙ベースのほうが温かみを感じる

- 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