

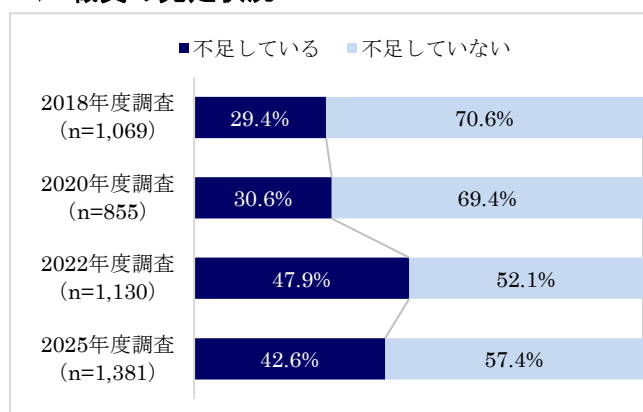
## 2025 年度 保育所・認定こども園の人材確保に関する調査について

令和 7 年 11 月 19 日  
経営サポートセンター リサーチグループ  
調査員 寺尾 加帆

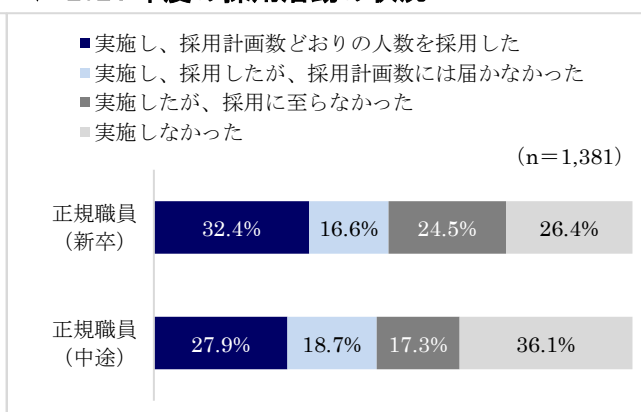
## 4 割以上の施設で職員が不足

- 職員の充足状況等
  - ✓ 職員不足の施設は 42.6%と、前回調査より 5.3 ポイント低下するも依然として厳しい状況
  - ✓ 職員不足の理由として 77.9%の施設が「採用したい人数を採用できていない」と回答
- 2024 年度の採用活動の状況
  - ✓ 正規職員の採用活動を実施し、計画どおりの採用ができた施設は新卒・中途ともに約 3 割
  - ✓ 人材紹介会社の満足度は「紹介の迅速さ」が 62.7%である一方、「紹介手数料」は 8.7%
- 2024 年度の退職の状況
  - ✓ 2024 年度に正規職員の退職者がいた施設は 65.3%
  - ✓ 職員の定着に向けて、「保育業務の責任や負担の大きさ」が課題と回答した施設が最多
- 処遇改善および職場環境改善の実施状況
  - ✓ 時間単位の年次有給休暇を導入し、高い効果を実感している施設は 62.8%
- ICT 機器の活用状況
  - ✓ ICT 機器が充足している施設のほうが、職員不足の割合が 10.5 ポイント低い

## ▼ 職員の充足状況



## ▼ 2024 年度の採用活動の状況



- ・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
- ・本調査は、福祉医療機構の融資先のうち保育所または認定こども園を運営する 3,973 の社会福祉法人等を対象に Web 上で行った。実施期間は 2025 年 8 月 15 日から同年 9 月 5 日まで、回答数は 1,150 法人 (1,381 施設)、回答率は 28.9%であった
- ・回答施設の内訳は、保育所が 845 施設 (61.2%)、幼保連携型認定こども園が 412 施設 (29.8%)、保育所型認定こども園が 116 施設 (8.4%)、その他の認定こども園 (幼稚園型、地方裁量型) が 8 施設 (0.6%) 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/251119\\_No006.detail.pdf](https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/251119_No006.detail.pdf)) を参照
- ・とくに記載がない場合は 2025 年 4 月 1 日時点の状況を調査している

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として、融資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実施している。

本稿では、2025 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、退職の状況、処遇改善および職場環境改善の状況、ICT 機器の活用状況について概観する。

なお、とくに記載がない場合、本稿の「職員」は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。

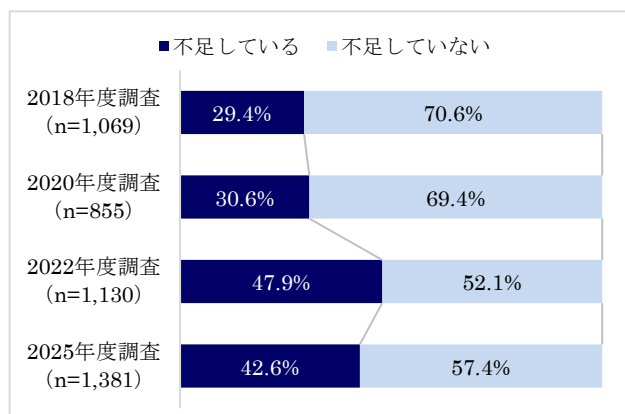
## 1 職員の充足状況等

### 1.1 職員の充足状況

**職員不足の施設は 42.6%と、前回調査より 5.3 ポイント低下するも依然として厳しい状況**

2025 年 4 月 1 日現在の各施設における職員の充足状況について、42.6%の施設が運営に必要なと考える職員数について「不足している」と回答した（図表 1）。職員が不足している施設の割合は 2022 年度調査より 5.3 ポイント低下したが、2020 年度調査以前の水準には戻っておらず、保育人材の確保は厳しい状況が続いている。

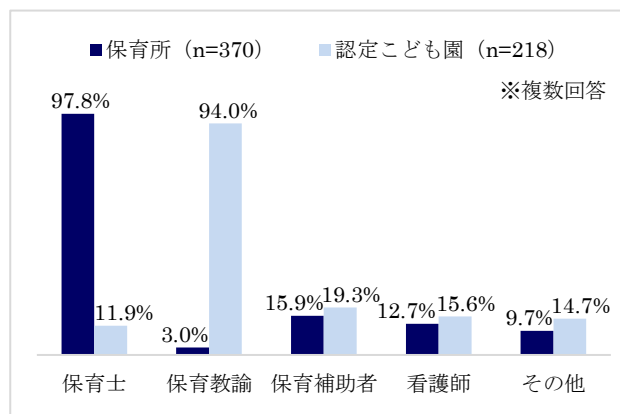
（図表 1）職員の充足状況



職員が「不足している」と回答した施設において不足している職種を施設形態別にみると、保育所では「保育士」が 97.8%、認定こども園では「保育教諭」が 94.0%と、ほぼすべての施設において不足していた（図表 2）。一方、「保育補助者」が不足している施設は施設形態によらず 2 割未満であった。在所児の保育を直接担当できる職員というだけでなく、専門性を有し、責任を持って保育を主導できる職員がとくに不足していることがうかがえる。

なお、職員が不足している施設における平均不足人数は保育所が 2.8 人、認定こども園が 3.5 人であった。また、各施設形態において、もっとも不足している職種の平均不足人数をみると、保育所は「保育士」が 2.2 人、認定こども園では「保育教諭」が 2.7 人であった。

（図表 2）施設形態別 不足している職種および平均不足人数



| 職種             | 保育所           | 認定こども園        |
|----------------|---------------|---------------|
| 職員不足の施設の平均不足人数 | 2.8 人 (n=370) | 3.5 人 (n=218) |
| 保育士            | 2.2 人 (n=362) | 2.5 人 (n=26)  |
| 保育教諭           | 2.6 人 (n=11)  | 2.7 人 (n=205) |
| 保育補助者          | 1.5 人 (n=59)  | 1.5 人 (n=42)  |
| 看護師            | 1.0 人 (n=47)  | 1.0 人 (n=34)  |
| その他            | 1.3 人 (n=36)  | 1.4 人 (n=32)  |

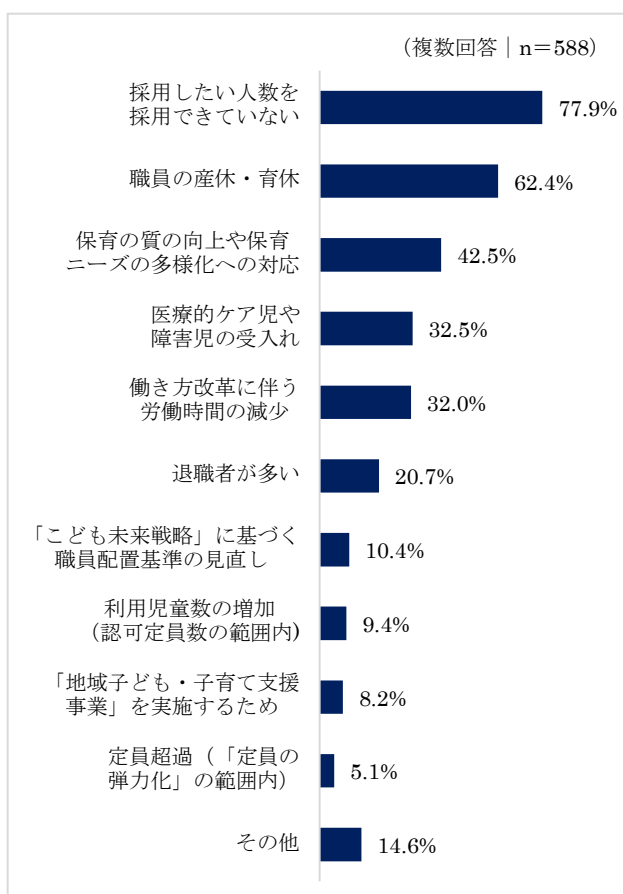
※各職種について、不足人数として 0 より大きい数を回答した施設数を母数として算出

## 1.2 職員不足の理由

### 職員不足の理由として 77.9%の施設が「採用したい人数を採用できていない」と回答

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 77.9%と最も多かった（図表 3）。そこで、2025 年 4 月 1 日における有効求人倍率<sup>1</sup>を確認すると、全職業平均が 1.18 倍であった一方、保育士は 2.58 倍であった。都道府県別にみても、程度に差はあるものの、共通して全職業平均を超えており、全国的に保育人材の確保が厳しい状況であることが確認できる。ほかの項目についてみると、「職員の産休・育休」が 62.4%、「働き方改革に伴う労働時間の減少」が 32.0%で

（図表 3）職員が不足している理由



あった。採用の難しさに加えて、職員の個人的事情への配慮や、働き方改革の推進により、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。また、「保育の質の向上や保育ニーズの多様化への対応」が 42.5%、「医療的ケア児や障害児の受入れ」が 32.5%であった。保育の質の向上や多様化する保育ニーズへの対応など、職員に求められる責任や保育スキルが高度化していることも、職員が不足している理由の一つといえるだろう。

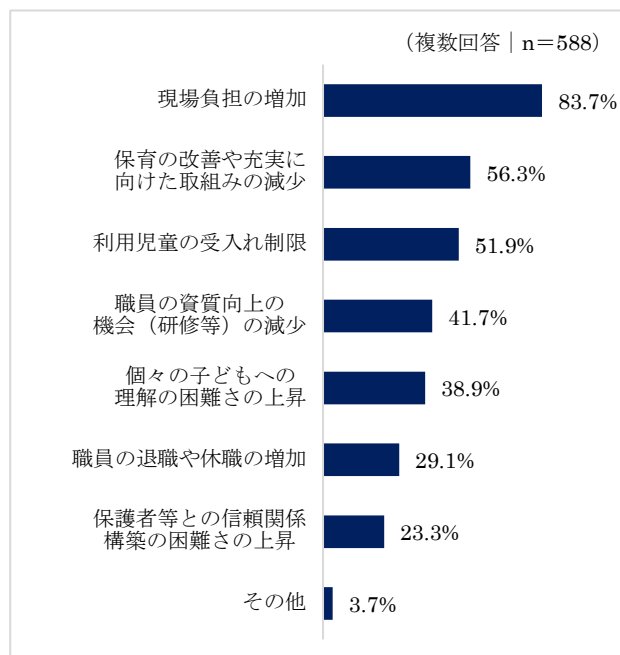
## 1.3 職員不足による影響および対応状況

### 職員が不足している施設の 51.9%が「利用児童の受入れ制限」を実施

次に、職員が不足している施設において、どのような影響が生じているのかをみていきたい。

職員不足による影響としては、「現場負担の増加」が 83.7%と最も多かった（図表 4）。

（図表 4）職員不足による影響



<sup>1</sup> こども家庭庁「保育士の有効求人倍率の推移（全国）」

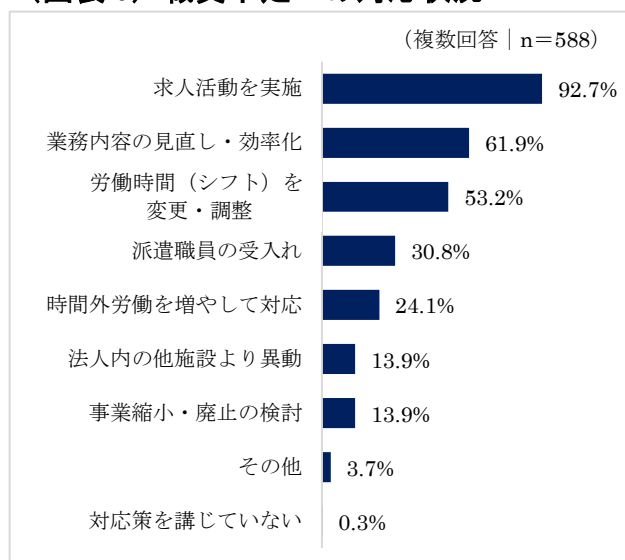
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/b9651e22/20250806\\_policies\\_hoiku\\_151.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/b9651e22/20250806_policies_hoiku_151.pdf)

次いで、「保育の改善や充実に向けた取組みの減少」が 56.3%、「利用児童の受入れ制限」が 51.9%で続いており、半数以上の施設において、職員不足により保育業務に影響が生じているようだ。なお、「利用児童の受入れ制限」を実施した施設の割合は、2022 年度調査の 49.9%から 2.0 ポイント上昇していた。

職員不足への対応状況は、「求人活動を実施」が 92.7%と最も多く、次いで「業務内容の見直し・効率化」が 61.9%、「労働時間（シフト）を変更・調整」が 53.2%であった（図表 5）。図表 3 で、8 割近くの施設が職員不足の理由は「採用したい人数を採用できていない」と回答したことを踏まえると、求人活動を実施しても十分に人材が集まらず、業務内容の見直しやシフト調整等により、現在在籍している職員でなんとかやりくりしている状況なのかもしれない。

また、「事業縮小・廃止の検討」は 13.9%であった。過去の調査結果を確認すると、2020 年度調査は 6.1%、2022 年度調査は 10.0%と、毎回着実に上昇している。従来どおりの事業運営に支障をきたすほど、深刻な職員不足に陥っている施設が増えてきているようだ。

（図表 5）職員不足への対応状況



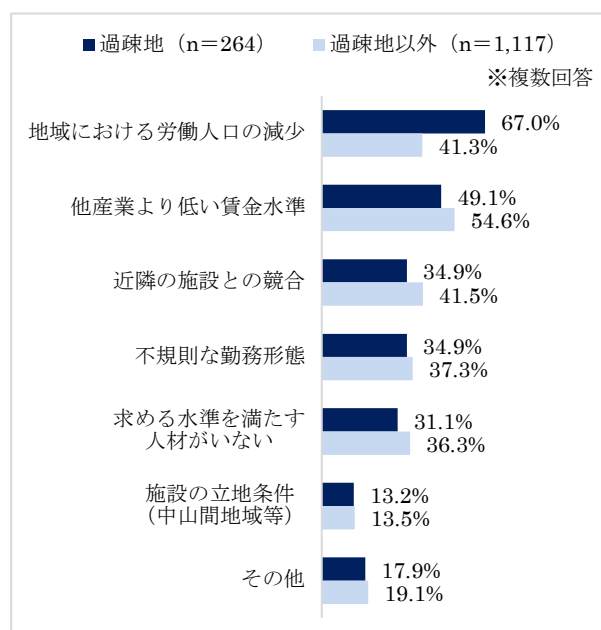
## 1.4 職員の確保が難しい要因

### 過疎地以外の施設においても「地域における労働人口の減少」と回答した施設が増加

図表 3 のとおり、職員が不足している理由として「採用したい人数を採用できていない」と回答した施設がもっとも多かったが、職員の確保が難しい要因はどのように考えているのかについても確認していきたい。地域により傾向が異なることが推察されるため、過疎状況別に調査結果を比較する（図表 6）。なお、本稿で取り扱う過疎地は、「過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法」<sup>2</sup>の第 2 条に規定されている市町村とした。

過疎地でもっとも多かったのは「地域における労働人口の減少」で 67.0%であった。一方、過疎地以外においても 41.3%と、過疎地ほどではないが一定の施設が回答している。2022 年度調査の結果を確認すると、過疎地以外は 21.8%であり、2 倍近く上昇した。少子高齢化や都市部への人材流出の影響で、全国的に労働力不足が深刻化している状況が確認できる。

（図表 6）職員の確保が難しい要因



<sup>2</sup> 総務省「過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法」[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000807173.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000807173.pdf)

次いで、「他産業より低い賃金水準」は過疎地で49.1%、過疎地以外で54.6%であった。国の調査<sup>3</sup>を確認すると、保育士にきまって支給する現金給与額は年々上昇しているが、売り手市場の昨今においては他産業でも高水準の賃上げが行われていることから、賃金水準の差はまだまだ縮まっていないことが推察される。2024年12月に可決した補正予算<sup>4</sup>により、処遇改善を目的として公定価格が最大+10.7%の引上げとなったが、次回以降の改定についても、引き続き動向を注視していきたい。

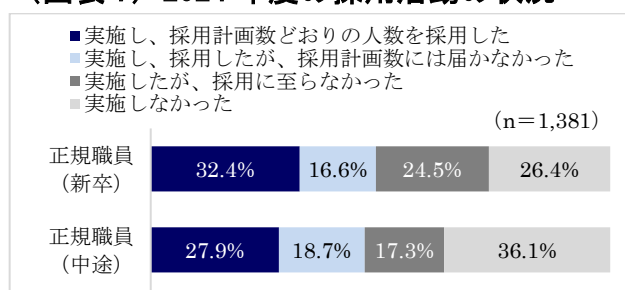
## 2 採用活動の状況

### 2.1 2024年度の採用活動の状況

**正規職員の採用活動を実施し、計画どおりの採用ができた施設は新卒・中途ともに約3割**

2024年度（2024年4月～2025年3月）の採用活動の状況について確認していく（図表7）。

（図表7）2024年度の採用活動の状況



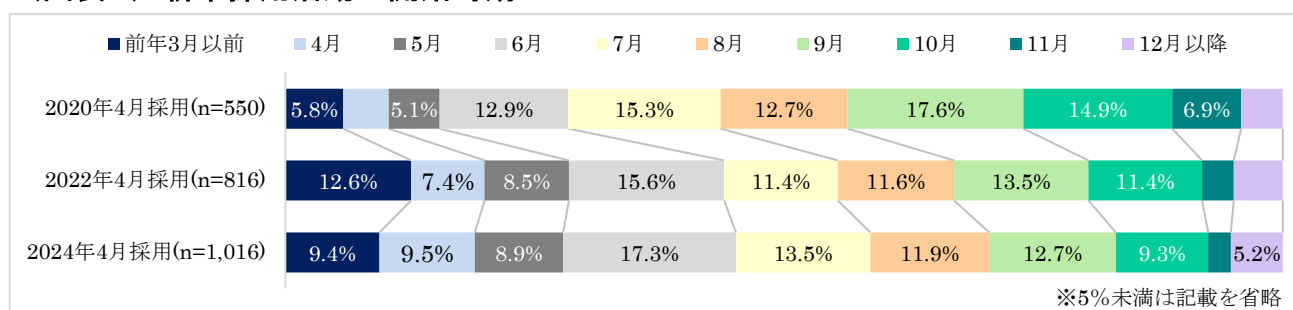
正規職員（新卒）（以下「新卒職員」という。）の採用活動を実施した施設は73.5%、正規職員（中途）（以下「中途職員」という。）は63.9%であった。そのうち、採用計画数どおりの人数を採用することができた施設は、新卒・中途ともに約3割のみであり、保育人材の採用が厳しい状況であることが改めて明らかになった。

なお、2024年4月採用の新卒採用活動にあたり採用活動を開始した時期について、直近3回の調査結果を比較する（図表8）。これをみると、全体的に前倒しとなっており、新卒採用活動の早期化が進んでいることが確認できる。たとえば、6月までに採用活動を開始した施設は2020年4月採用では28.3%であった一方、2024年4月採用では45.2%であった。

次に、2024年度に正規職員（新卒・中途）を採用した施設が「採用に結びつく効果が大きかった」と回答した媒体・経路について、採用計画数の達成状況別にみていきたい（図表9・10）。

採用計画数どおり新卒職員を採用した施設における上位3つは「資格取得のための実習受入れ」、「学校訪問（就職課等への働きかけ）」、「大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介」であった。一方、採用したが、採用計画数には届かなかった施設では、これらについて回答した施設が15ポイント以上少なかった。学校を経由する採用活動で新卒職員を採用できたかが、

（図表8）新卒採用活動の開始時期

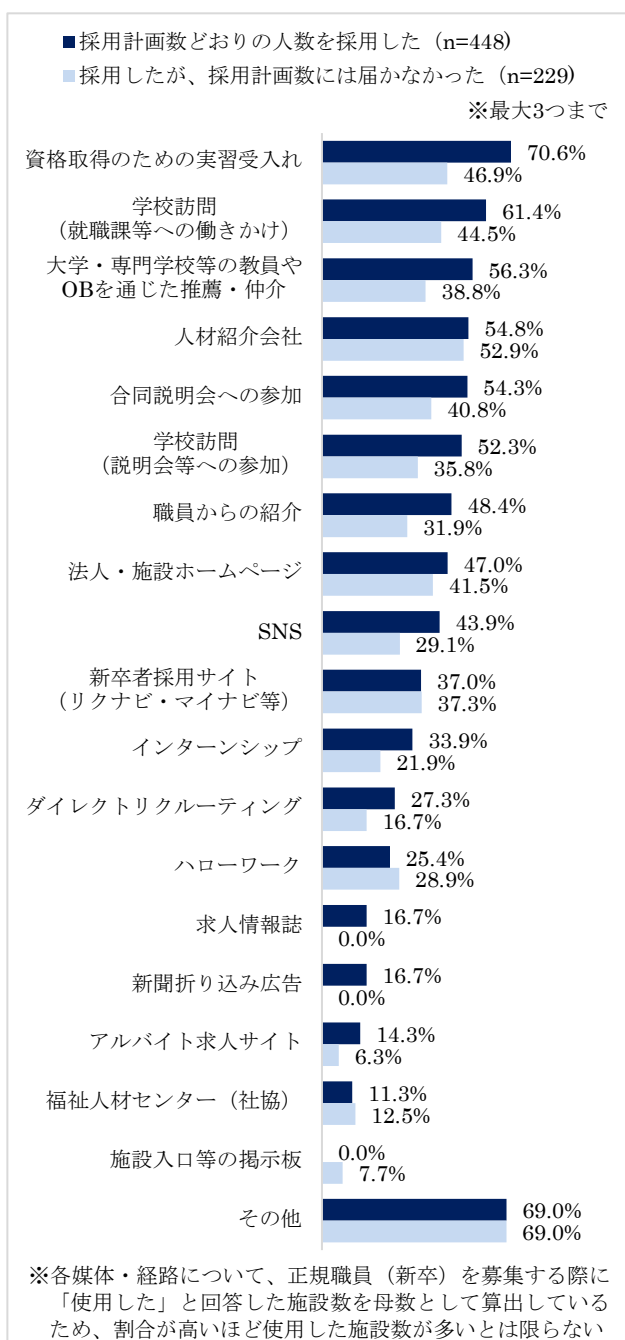


<sup>3</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

<sup>4</sup> こども家庭庁「令和6年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定を踏まえた公定価格の件費改定」  
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/443197f1-8796-458c-b5c8-27bb782a77d5/5061fd7a/20241218\\_councils\\_shingikai\\_kodomo\\_kosodate\\_443197f1\\_07.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/443197f1-8796-458c-b5c8-27bb782a77d5/5061fd7a/20241218_councils_shingikai_kodomo_kosodate_443197f1_07.pdf)

採用計画数の達成状況に大きく影響しているのかもしれない。なお、新卒職員を募集する際に使用した媒体・経路の数を確認すると、採用計画数どおりの人数を採用した施設では平均 4.2、採用したが、採用計画数には届かなかった施設では平均 5.6 と、1.4 ポイントの差がみられた。

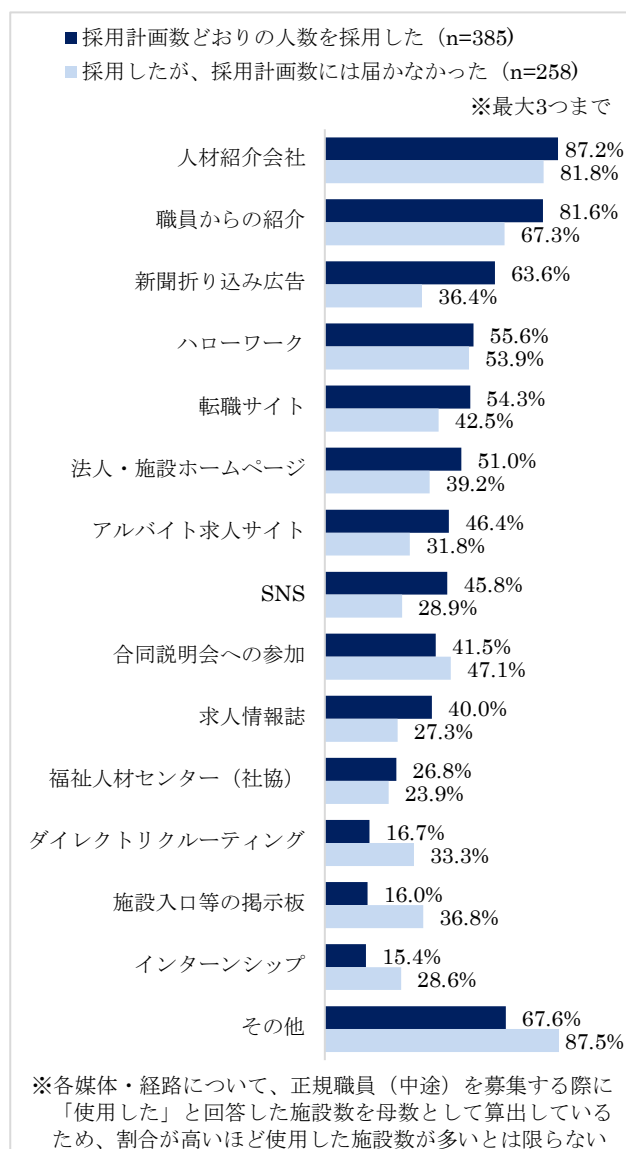
### (図表 9) 採用計画数達成状況別 正規職員(新卒)を募集する際、採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



また、採用計画数どおり中途職員を採用した施設のうち、8割以上が「人材紹介会社」、「職員からの紹介」を挙げた。人材紹介会社に関しては費用がかかるが、使用した施設のうち 87.2% が効果が大きかったと回答していることから、有効な採用手段であることがうかがえる。

なお、中途職員を募集する際に使用した媒体・経路の数は、採用計画数どおりの人数を採用した施設では平均 3.0、採用したが、採用計画数には届かなかった施設では平均 3.7 であった。

### (図表 10) 採用計画数達成状況別 正規職員(中途)を募集する際、採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



## 2.2 人材紹介会社の利用状況

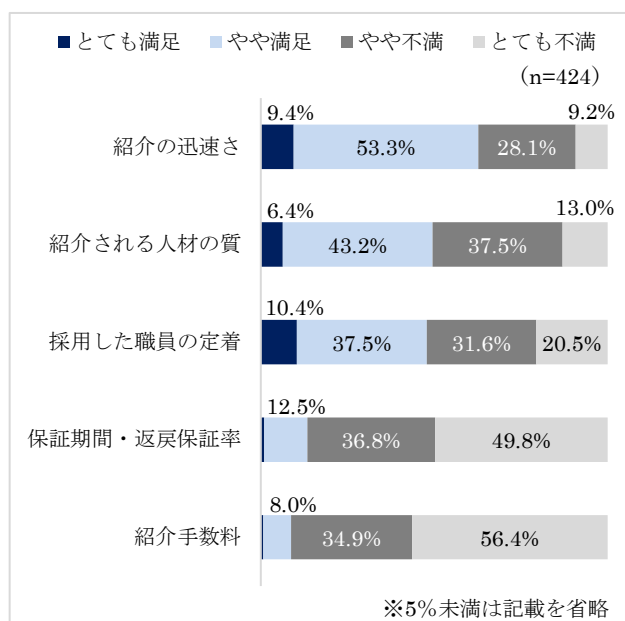
### 人材紹介会社の満足度は「紹介の迅速さ」が62.7%である一方、「紹介手数料」は8.7%

前節でみたとおり、とくに中途職員を募集する際、採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路として、人材紹介会社が多く挙げられた。

そこで、2024年度に人材紹介会社を利用して正規職員を採用した施設に対し、満足度を調査したところ、「紹介の迅速さ」について「とても満足」または「やや満足」と回答した施設は62.7%であった（図表11）。一方、利用条件にあたる「保証期間・返戻保証率」や「紹介手数料」に関してはそれぞれ約1割であった。

また、2024年度に人材紹介会社を利用して正規職員を採用した施設に対し、1年間に人材紹介会社へ支払った紹介手数料の総額を確認したところ、1施設当たり203.2万円であった。これは1施設当たりのサービス活動収益に対して0.98%に相当し、決して安いとはいえない。

（図表11）人材紹介会社の満足度



人材紹介会社の利用は施設が求めるキャリアを持つ求職者に比較的迅速にアプローチできる反面、紹介手数料等のコストが大きいことから、利用の際にはその必要性について精査するべきだろう。そのうえで人材紹介会社を利用する際は、厚生労働省が定める「適正認定事業者」<sup>5</sup>や「人材サービス総合サイト」<sup>6</sup>を活用し、適正に運営されているか確認することが、信頼できる人材紹介会社を選ぶための判断材料となりうる。

なお、人材紹介会社の利用時に限らず、採用活動の実施にあたっては、採用前の段階で施設見学や業務体験を行い、施設の理念や入職後のイメージを共有することで、採用後の離職防止にもつながる。本調査において、採用活動の工夫や改善点について意見を集めたため、一部をご紹介します。

#### 採用活動についての工夫・改善点 ※一部抜粋

##### （養成校との連携）

- ・ 養成校教員との関係作り、園体験プログラムの実施
- ・ 良い人がいたら実習生のうちから声をかける

##### （情報発信・広報活動）

- ・ 園の SNS や見学会を通じて園の雰囲気を伝えることに力を入れている
- ・ 園の特徴（モンテッソーリ教育）をアピールしている
- ・ 処遇改善手当や一時金の大きさをアピール

##### （入職後のイメージの共有）

- ・ 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

##### （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
- ・ 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

##### （その他）

- ・ リファラル採用の強化
- ・ 学生アルバイトの採用
- ・ 高校生インターンシップ、中学生職業体験の受入れ
- ・ 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

<sup>5</sup> 厚生労働省「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』」 <https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei/>

<sup>6</sup> 厚生労働省「人材サービス総合サイト」 <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

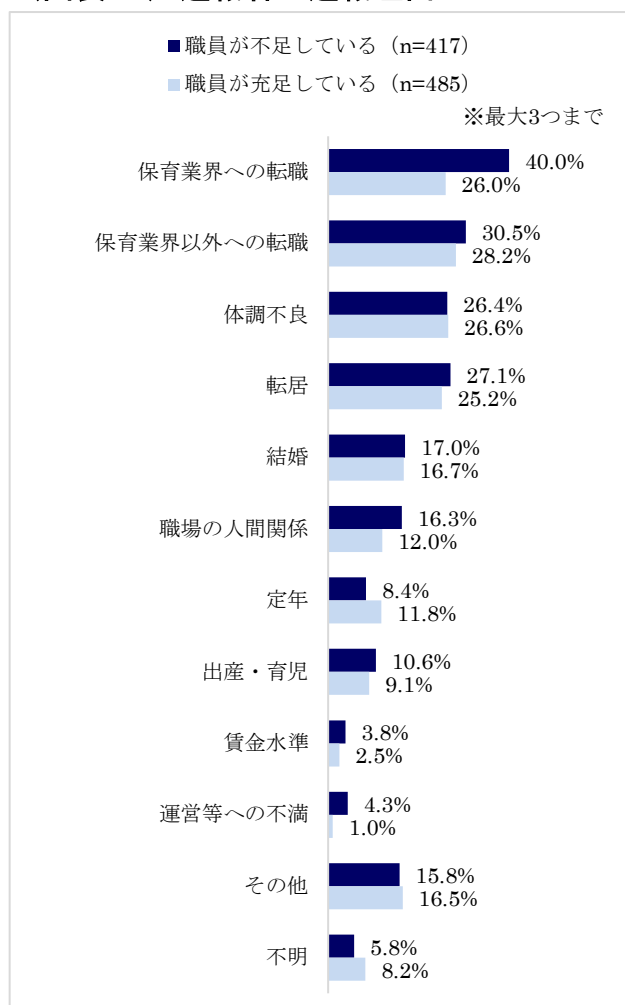
### 3 退職の状況

#### 3.1 2024 年度の退職の状況

2024 年度に正規職員の退職者がいた施設は 65.3%

退職の状況を確認すると、2024 年度に正規職員の退職者がいた施設は 65.3%であり、退職者がいた施設における 1 施設当たり退職者数は 2.4 人であった。2024 年度に退職者がいた施設に聞いた退職理由について、職員の充足状況別にみていくと、大まかな傾向は共通していたものの、「保育業界への転職」について、職員が不足している施設においては 40.0%、職員が充足している施設においては 26.0%と、14.0 ポイントの差がみられた（図表 12）。

（図表 12）退職者の退職理由

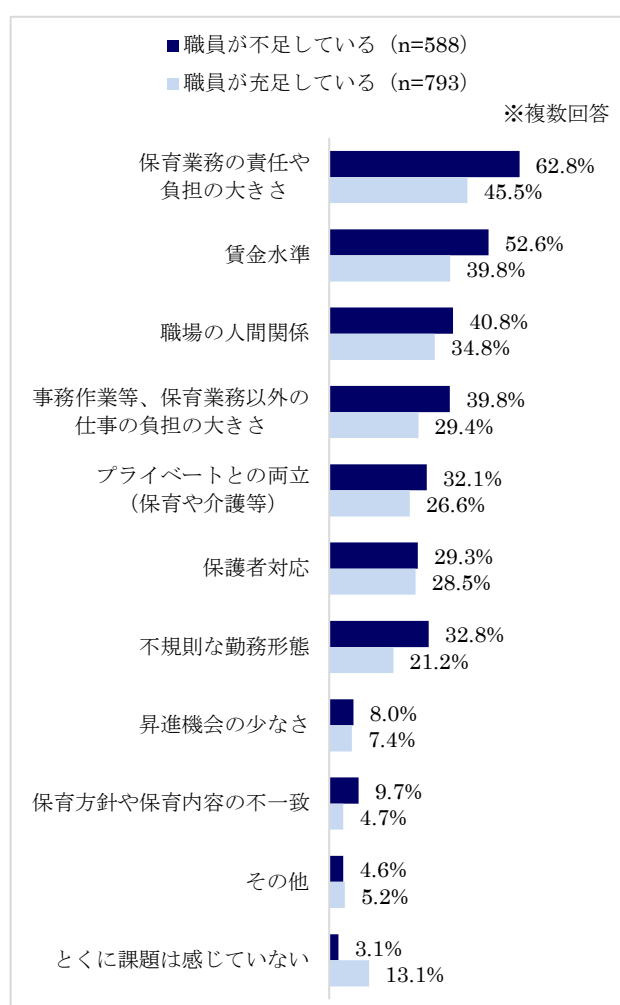


#### 3.2 職員の定着に向けての取り組み状況

職員の定着に向けて、「保育業務の責任や負担の大きさ」が課題と回答した施設が最多

職員の定着に向けての課題について、職員の充足状況別に聞くと、「保育業務の責任や負担の大きさ」について、職員が不足している施設では 62.8%、職員が充足している施設では 45.5%と、17.3 ポイントの差がみられた。（図表 13）。図表 12 でみたとおり、職員が不足している施設においては「保育業界への転職」を理由に退職する職員が比較的多かったが、職員 1 人にかかる責任や負担が他施設と比べてとくに大きく、同業界の別施設へ転職してしまう退職者が多いのかもしれない。

（図表 13）職員の定着に向けての課題



本調査の回答施設に対し、職員の定着に向けて実施している取組みについて聞いたところ、処遇改善や働きやすい職場環境整備のほか、適切な業務振分けによる職員負担のコントロール、第三者によるメンタルケアの機会の確保、研修およびキャリア支援の充実等、様々挙げられた。以下、今回調査においていただいた回答の一部をご紹介します。職員の定着率向上にあたって、ぜひ参考にされたい。

#### 職員の定着に向けて実施している取組み ※一部抜粋

##### (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
- ・ 賞与・一時金の支払い、増額等

##### (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
- ・ 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

##### (休暇制度・柔軟な勤務形態)

- ・ 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
- ・ 育児・介護休業規程の変更、取り組み強化
- ・ 時間単位の有給休暇の付与

##### (職員間のコミュニケーション)

- ・ 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
- ・ 人間関係に配慮してクラス配置や希望を開いている
- ・ 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)

- ・ 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
- ・ 臨床心理士の配置、メンタルヘルス相談窓口の設置
- ・ 無記名アンケートで不満や改善点を把握し対応

##### (研修)

- ・ 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
- ・ 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

##### (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、面談を定期的実施
- ・ 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

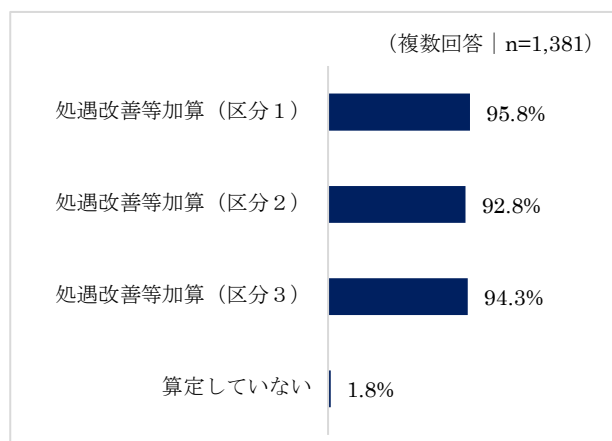
## 4 処遇改善および職場環境改善の実施状況

### 4.1 処遇改善等加算の算定状況

#### ほぼすべての施設が処遇改善等加算（区分 1～3）を算定

ここからは、加算額を確実に賃金改善に充てることが条件とされている処遇改善等加算に着目する。2025 年 4 月 1 日時点で算定している施設の割合をみると、いずれの区分についても、9 割以上の施設で算定していることが確認できた（図表 14）。

(図表 14) 処遇改善等加算の算定状況

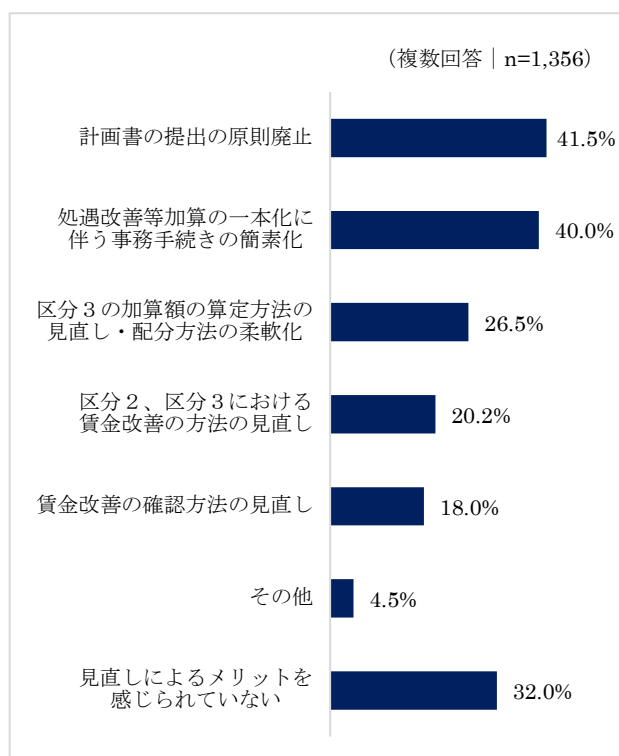


同加算に関しては、算定の際の事務手続きが複雑で事務負担が大きい点が課題とされており、2024 年度から簡素化に向けて要件や手続き等が見直されている<sup>7</sup>。今回調査において、同加算を算定している施設に対し、要件等の見直しによるメリットが大きいと感じる項目を聞いたところ、「計画書の提出の原則廃止」が 41.5%でもっとも多く、次いで「処遇改善等加算の一本化に伴う事務手続きの簡素化」が 40.0%であった（図表 15）。一方、32.0%の施設は「見直しによるメリットを感じられていない」と回答した。

<sup>7</sup> こども家庭庁「令和 7 年度以降の処遇改善等加算について」

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/e9e424a2/20251006\\_policies\\_kokoseido\\_146.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/e9e424a2/20251006_policies_kokoseido_146.pdf)

(図表 15) 処遇改善等加算の要件等の見直しによるメリットが大きいと感じる項目

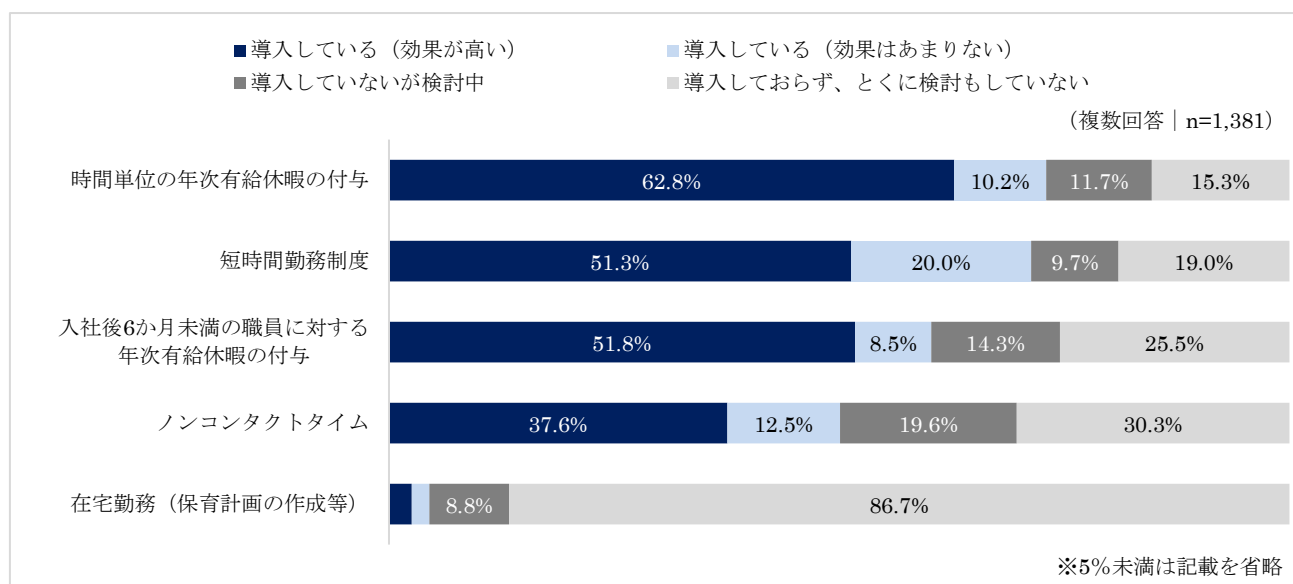


## 4.2 職場環境改善の実施状況

**時間単位の年次有給休暇を導入し、高い効果を実感している施設は 62.8%**

職場環境改善も、職員の定着に向けて有効な取組みである。職場環境改善のために導入している取組みを聞いたところ、もっとも導入されていた項目は「時間単位の年次有給休暇の付与<sup>8</sup>」であり、73.0%であった(図表 16)。次いで、「短時間勤務制度<sup>9</sup>」が 71.3%であった。また、導入している施設のうち、「効果が高い」と回答した割合はそれぞれ 62.8%、51.3%であった。人材不足の折、業務遂行と職場環境改善を両立することは難しいことと推察するが、職員の定着に向けた取組みは、今後より重要性を増すと思われる。他施設の取組み<sup>10</sup>も参考にしながら、自施設の職員が働きやすい職場づくりを目指して、可能な範囲で取り組んでいただきたい。

(図表 16) 職場環境改善の実施状況・効果



<sup>8</sup> 厚生労働省「時間単位の年次有給休暇制度とは」 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html>

<sup>9</sup> 厚生労働省「育児休業制度 短時間勤務等の措置」 [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/shortworking/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/shortworking/)

厚生労働省「介護休業制度 短時間勤務等の措置」 [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/index.html)

<sup>10</sup> 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「保育人材確保に関する取組事例集」 [https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2025/04/koukai\\_250428\\_03\\_03.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2025/04/koukai_250428_03_03.pdf)

## 5 ICT 機器の活用状況

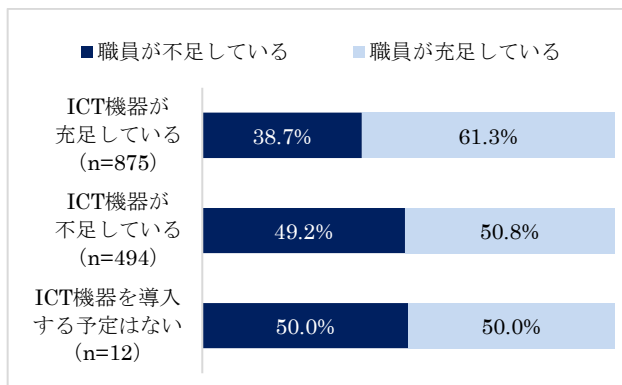
### ICT 機器が充足している施設のほうが、職員不足の割合が 10.5 ポイント低い

最後に、ICT 機器の活用状況をみていきたい。ICT 機器の充足状況別に職員の充足状況を確認したところ、ICT 機器が充足している施設は不足している施設に比べて、職員が不足している割合が 10.5 ポイント低かった（図表 17）。ICT 機器の活用による効率化等の効果が、職員の負担感に影響していると考えられる。

また、ICT 機器の充足状況別に PC、タブレット、スマートフォンの保育士・保育教諭 10 人当たりの保有台数を確認すると、各機器について差がみられた（図表 18）。

また、ICT 機器を活用している業務について聞くと、ICT 機器が充足している施設においては約 9 割の施設において「登園・降園の管理」、

（図表 17）ICT 機器の充足状況別 職員の充足状況

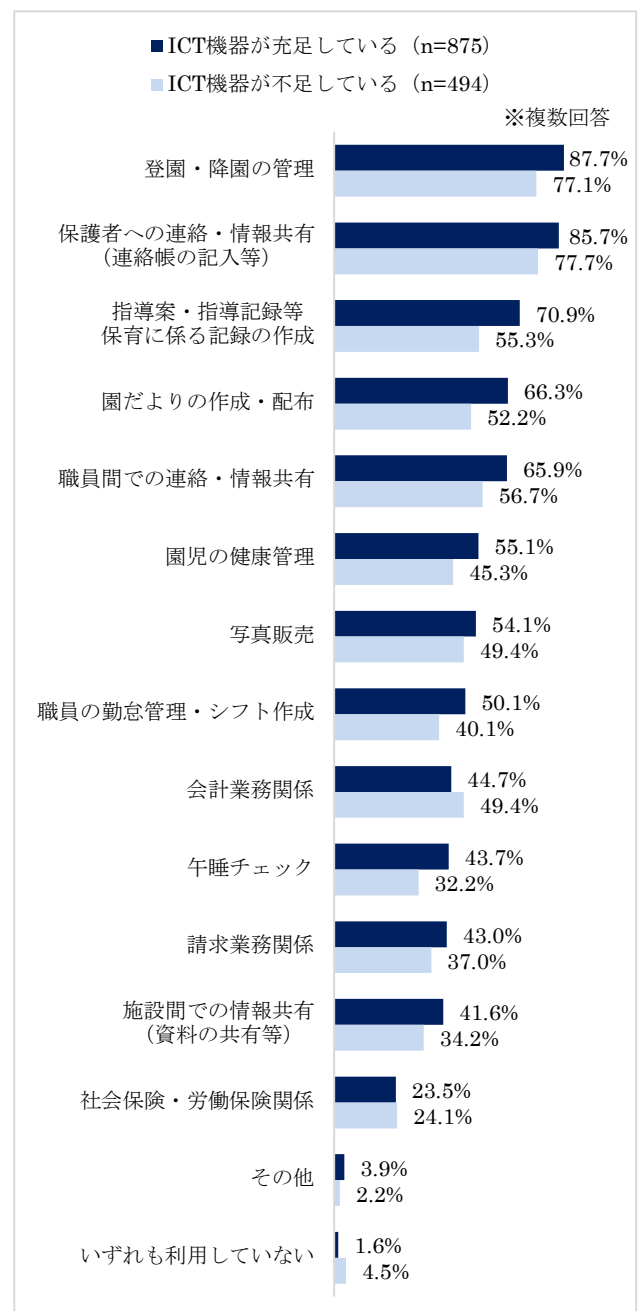


（図表 18）ICT 機器の充足状況別 保育士・保育教諭 10 人当たりの ICT 機器保有台数

| ICT 機器  | 充足している        | 不足している        |
|---------|---------------|---------------|
| PC      | 4.7 台 (n=875) | 3.9 台 (n=493) |
| タブレット   | 3.2 台 (n=761) | 2.5 台 (n=393) |
| スマートフォン | 2.1 台 (n=216) | 1.7 台 (n=128) |

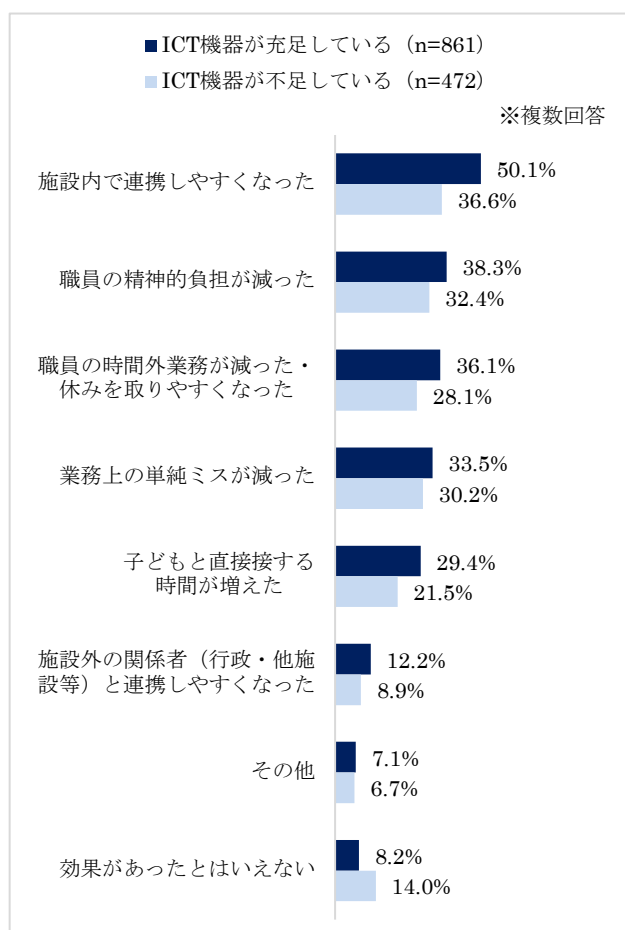
「保護者への連絡・情報共有」に活用されていた（図表 19）。ICT 機器が不足している施設においては、充足している施設と比べて「登園・降園の管理」、「指導案・指導記録等保育に係る記録の作成」、「園だよりの作成・配布」、「職員の勤怠管理・シフト作成」、「午睡チェック」で 10 ポイント以上の差がみられた。

（図表 19）ICT 機器の充足状況別 ICT 機器を活用している業務



ICT機器の充足状況別にICT機器を活用した効果をみると、全体の傾向は共通しており、「施設内で連携しやすくなった」と回答した施設がもっとも多く、「職員の精神的負担が減った」、「職員の時間外業務が減った・休みを取りやすくなった」が続いた（図表 20）。ICT機器が充足している施設のほうが活用した効果を感じている割合が高く、とくに「施設内で連携しやすくなった」については50.1%と、不足している施設に比べて13.5ポイント高かった。連携にあたっては双方でICT機器を利用する必要があるため、ICT機器が不足している施設では効果を感じづらいのかもしれない。なお、ICT機器が不足している施設においては「効果があったとはいえない」と回答した施設が14.0%であった。

（図表 20）ICT 機器の充足状況別 ICT 機器を活用した効果

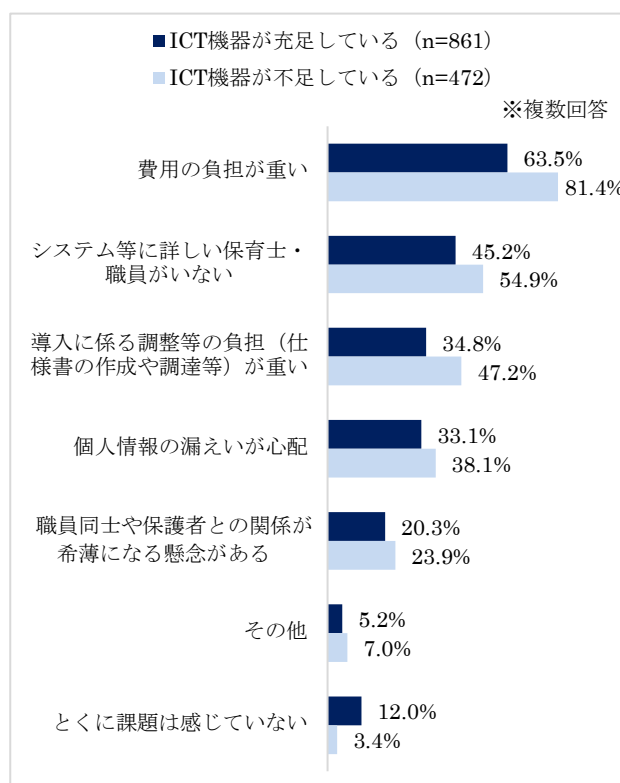


また、ICT機器の充足状況別にICT機器を活用するにあたっての課題についてみたところ、共通して「費用の負担が重い」と回答した施設がもっとも多く、とくにICT機器が不足している施設においては81.4%であった（図表 21）。自由記述を確認すると、導入する際の初期費用は補助金を受け取れるものの、その後の運営費用については施設の負担であることに課題を感じている、という意見が複数寄せられた。

次いで回答が多かった項目は「システム等に詳しい保育士・職員がいない」であり、ICT機器が不足している施設においては54.9%と、充足している施設に比べて9.7ポイント高かった。

ICT機器の導入直後は、とくにシステム等に不慣れな職員にとっては負担となることが推察される。まずは部分的に導入するなど、なるべく負担とならない形で試行し、必要性や効果を踏まえて検討していただきたい。

（図表 21）ICT 機器の充足状況別 ICT 機器を活用するにあたっての課題



## おわりに

今回調査を通じて、保育所・認定こども園において、職員の確保は依然として厳しい状況であることが明らかになった。

2024 年 12 月に公表された「保育政策の新たな方向性<sup>11)</sup>」にも「保育人材の確保・テクノロジーの活用等による業務改善」が一つの柱として掲げられているとおり、保育人材の確保は、これから重点的に取り組むべき課題である。

今回ご回答いただいた多くの施設において、人材の採用・定着にあたって様々に取り組まれており、処遇改善および職場環境改善の状況や、ICT 機器の活用状況についても確認することができた。地域の求職者や施設の在籍職員の状況、業務内容によっても、採用や定着に向けて効果的な取組みは異なる。ニーズの把握や実現可能性・効果の検討を十分に行之、自施設に適した

方法で取り組むことが重要だろう。今回調査において集まった意見も参考にしながら、人材確保を進めていただきたい。

また、地域における労働人口が減少しつつあるなか、保育士として登録しているものの、保育士として従事していない潜在保育士の数は年々増加傾向にある<sup>12)</sup>。現役の保育士の採用・定着だけでなく、潜在保育士の活用も、今後の人材確保において大きなトピックのひとつといえるだろう。

引き続き、今回のような調査を通じて、保育人材の確保状況など、事業運営に資する有益な情報を継続的に発信してまいりたい。

最後になるが、業務多忙のなか、今回調査にご協力いただいた皆様に心より御礼申し上げる。本稿が少しでも施設の皆様のお役に立てば幸いである。

## 【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さ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

<sup>11)</sup> こども家庭庁『『保育政策の新たな方向性』について』[https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/new\\_direction](https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/new_direction)

<sup>12)</sup> こども家庭庁「保育士・保育の現場の魅力発信に関する取組について」  
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/6615aa32-376c-41c7-aba3-85eaaebad0d/40259406/20241202-councils-hoikujinzai-6615aa32-05.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/6615aa32-376c-41c7-aba3-85eaaebad0d/40259406/20241202-councils-hoikujinzai-6615aa32-05.pdf)