

2020年度 「保育人材」に関する アンケート調査

第一弾（コロナ禍の人材確保、長期的な人材確保の取組等）

令和3年2月17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

調査概要①

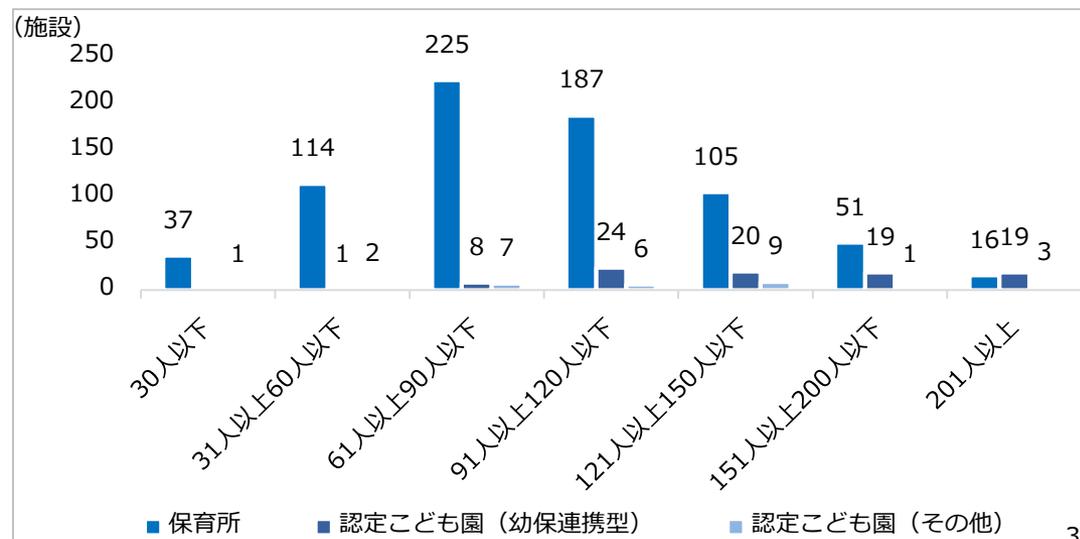
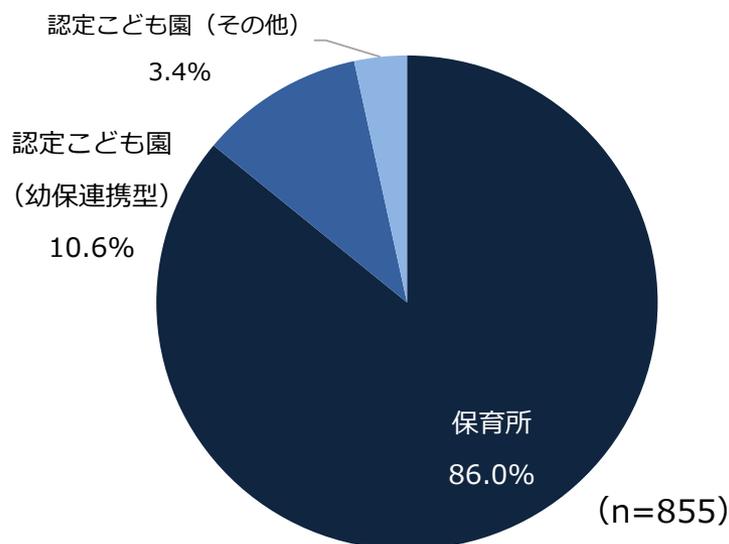
本調査の対象は、当機構の貸付先のうち保育所・認定こども園を運営する社会福祉法人等を対象として実施しており、開設主体が公立のものを含まない。

対象	保育所・認定こども園を運営する法人 3,726法人
回答数	818法人（855施設）
回答率	22.0%
実施期間	2020年12月4日（金）～同12月28日（月）
方法	Webアンケート

調査概要②施設種別等と定員規模

- 施設種別等の構成は、「保育所」86.0%、「認定こども園(幼保連携型)」10.6%、「認定こども園(その他)」3.4%であった。
- 定員規模別では、「61人以上90人以下」がもっとも多かった。

	保育所	認定こども園		計
		幼保連携型	その他	
30人以下	37(4.3%)	—	1(0.1%)	38(4.4%)
31人以上60人以下	114(13.3%)	1(0.1%)	2(0.2%)	117(13.7%)
61人以上90人以下	225(26.3%)	8(0.9%)	7(0.8%)	240(28.1%)
91人以上120人以下	187(21.9%)	24(2.8%)	6(0.7%)	217(25.4%)
121人以上150人以下	105(12.3%)	20(2.3%)	9(1.1%)	134(15.7%)
151人以上200人以下	51(6.0%)	19(2.2%)	1(0.1%)	71(8.3%)
201人以上	16(1.9%)	19(2.2%)	3(0.4%)	38(4.4%)
計	735(86.0%)	91(10.6%)	29(3.4%)	855(100%)



目次

1. 新型コロナウイルス感染症の人材確保に与える影響と人材確保の取組について
2. 長期的な人材確保のための取組等について
3. 人材紹介会社に対する支払手数料について

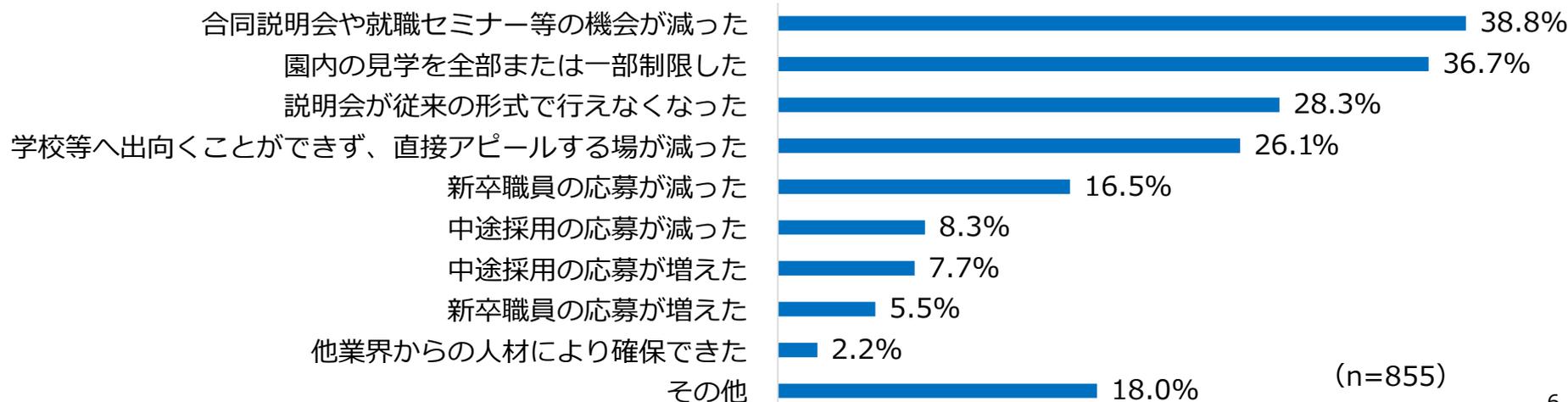
1 新型コロナウイルス感染症の 人材確保に与える影響と 人材確保の取組について

(1)新型コロナウイルス感染症の人材確保への影響①

(複数回答)

- 新型コロナウイルス感染症の人材確保への影響は、「合同説明会や就職セミナー等の機会が減った」が38.8%と最も多かった。
- 次いで「園内の見学を全部または一部制限した」が36.7%であった。

影響の内容	回答数
合同説明会や就職セミナー等の機会が減った	332
園内の見学を全部または一部制限した	314
説明会が従来の形式で行えなくなった	242
学校等へ出向くことができず、直接アピールする場が減った	223
新卒職員の応募が減った	141
中途採用の応募が減った	71
中途採用の応募が増えた	66
新卒職員の応募が増えた	47
他業界からの人材により確保できた	19
その他	154



(1)新型コロナウイルス感染症の人材確保への影響②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(実習の受け入れ)

- ① 学校からの指示で実習日数が減った
- ② 学生の保育実習の中止
- ③ 実習期間が後期にずれ込んだため、就活も遅くなった
- ④ 実習受け入れによる人材確保の機会が減った
- ⑤ 実習生受け入れを制限したため、人柄を見ることができなかった

(離職・退職等)

- ① 4月に就職した新卒職員が退職した
- ② パートがコロナの感染不安でやめることが多かった
- ③ 家族の収入が不安定になっているため、様子見で退職者が減った気がする
- ④ 派遣社員の契約を早期終了としたが、その後の人材確保が難しい

(採用活動の変化)

- ① オンラインでの面接をせざるを得なかった
- ② その場凌ぎの応募者が増えた
- ③ リモートワークにより地元での生活時間が長かったことから地元就職を視野に選択した
- ④ 学校がWeb授業になっていて採用通知が学生のもとへ届きにくかった
- ⑤ 再雇用につながった
- ⑥ 社会人で、働きながら保育士資格を取得し希望を持っての園見学・就職希望面接が増えた

(その他)

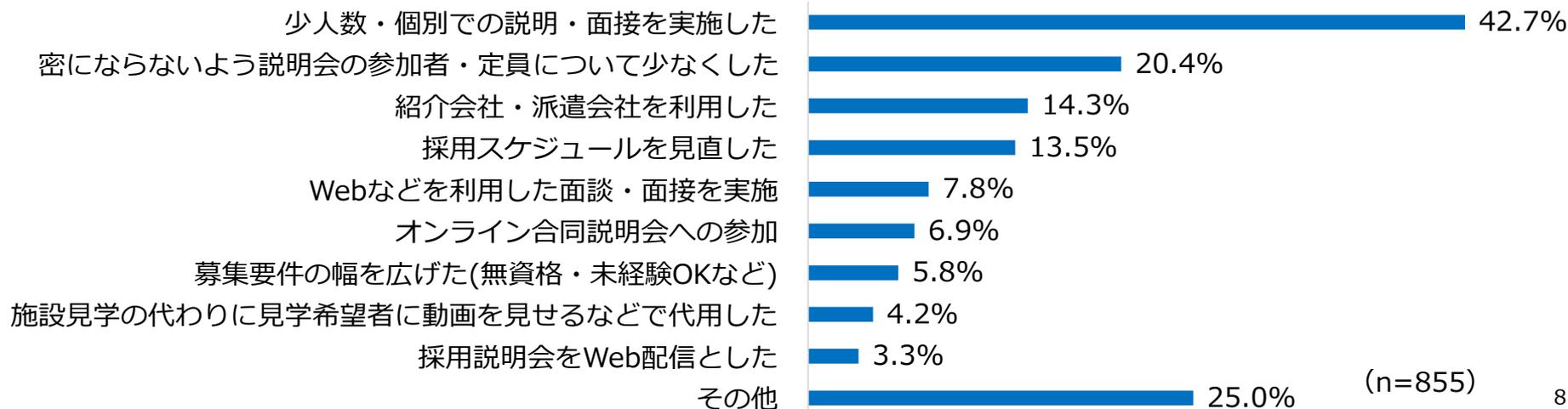
- ① 人材派遣からのしつこい電話が増えた
- ② 大学に求人を出しているが応募がない
- ③ 利用者が減り、採用、予算も枠を削らざるをえない
- ④ 地方から都市部への保育士流出が減ったといわれているが定かではなく、関連性も公に検証されていない

(2)コロナ禍における採用方法の工夫①

(複数回答)

- 42.7%の施設が「少人数・個別での説明・面接を実施した」と回答した。次いで「密にならないように説明会の参加者・定員について少なくした」が20.4%であった。
- 紹介会社の利用や採用スケジュールの見直しなど、コロナ禍における採用活動の工夫がうかがえる。

採用方法の工夫	回答数
少人数・個別での説明・面接を実施した	365
密にならないよう説明会の参加者・定員について少なくした	174
紹介会社・派遣会社を利用した	122
採用スケジュールを見直した	115
Webなどを利用した面談・面接を実施	67
オンライン合同説明会への参加	59
募集要件の幅を広げた(無資格・未経験OKなど)	50
施設見学の代わりに見学希望者に動画を見せるなどで代用した	36
採用説明会をWeb配信とした	28
その他	214



(2)コロナ禍における採用方法の工夫②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(感染予防対策)

- ① 面接会場の環境
- ② 面接時に控室での待ち時間等重ならないように調整をした
- ③ 園児の少ない土曜日に見学・試験実施
- ④ 施設見学日、採用試験日を例年より多く設けた
- ⑤ 募集時期を広げて、随時対応にした
- ⑥ 面接時間を短縮する為に、質問事項をまとめておいた

(ホームページ、Web等の活用)

- ① SNSを活用していきたいと考えている
- ② ハローワークのマイページ登録
- ③ 採用情報に関するHPの作成
- ④ 採用説明会用にDVDを作成し郵送した
- ⑤ 施設紹介動画配信
- ⑥ 大学からの依頼で説明会をオンラインとした

(その他)

- ① 学生アルバイトに採用の案内をする
- ② 求人票を提出する養成機関の数を増やした
- ③ 実習生に声をかけて、採用に繋がった
- ④ 知り合いの養成校に紹介してもらった
- ⑤ 郵送にて対応

(3)Web面談・見学会や動画配信の利用における工夫

※一部抜粋

- ① Googleストリートビューで施設内を見られるようにした
- ② 一方通行にならないよう、やり取りを交え進めた
- ③ 園の施設や保育の様子を、動画を見ながら分かり易く説明した
- ④ 工夫ではないが、動画作成にあたり園の日常の様子を撮影するため保護者に同意書をとった
- ⑤ 施設見学をできない方たちが、普段の園の様子がわかりやすいように気を付けた
- ⑥ 自園の一日の様子や雰囲気を確認でき、安心感を与えられるような内容になるよう工夫した
- ⑦ 新卒採用で使用したため、同年代の若い職員とのやり取りを増やし、親近感を持たせるようにした
- ⑧ 対面の面接よりも雰囲気がわかりにくいので時間をかけて丁寧に対応した
- ⑨ 対面式とは違う工夫が必要と思われた
- ⑩ 動画の解像度や聞こえやすい声にするためのマイクなど機材を揃えた。何よりも園の雰囲気が伝わるように意識している。現場の先生に出演してもらったり、手持ちカメラで保育園の中を回るなど、その場にいるような感覚を味わえるよう工夫している
- ⑪ 法人内の詳しい職員にアドバイスをもらいながら、また、専門学校側にも協力していただきながら、無事に行うことができた

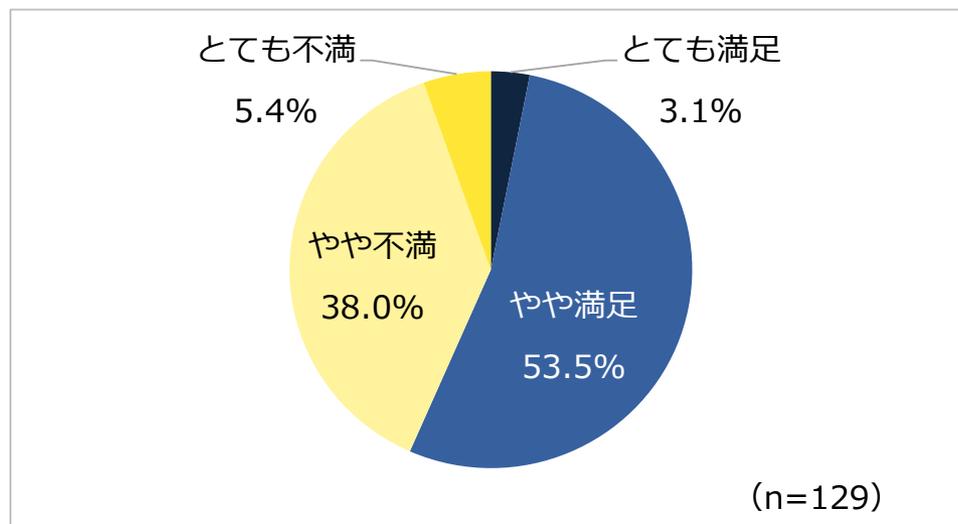
(4)Web面談・見学会や動画配信の利用における課題

※一部抜粋

- ① もっと簡単に操作できれば良いと思う
- ② ネット環境がうまくいかず、通信が途切れたり、声がうまく集音できていなかったりなどシステム面での課題が多い
- ③ うまく接続できなかつたり準備に時間を要した。参加者がビデオオフの方もおられ、表情が見えず反応がわからない
- ④ 相手方の電波状況が悪いことがある
- ⑤ 会場の雰囲気がなく、一面的な扱いとなってしまう
- ⑥ 参加がほとんどなかった。Web面談をしていることが魅力に感じられなかった
- ⑦ Wi-Fiの調子の悪いときがあった
- ⑧ 相手の反応が分かりづらく、質問も直接会って話したときに比べて少なかった
- ⑨ 申込の方法が簡易な反面、キャンセルもしやすい
- ⑩ やはり園内の雰囲気や園児などの様子を見せることが出来なかった事が課題として残った
- ⑪ 紹介業者を通して県外の応募者とWeb面接を行ったが、結局園を実際に見学できなかったから、という理由で断られた

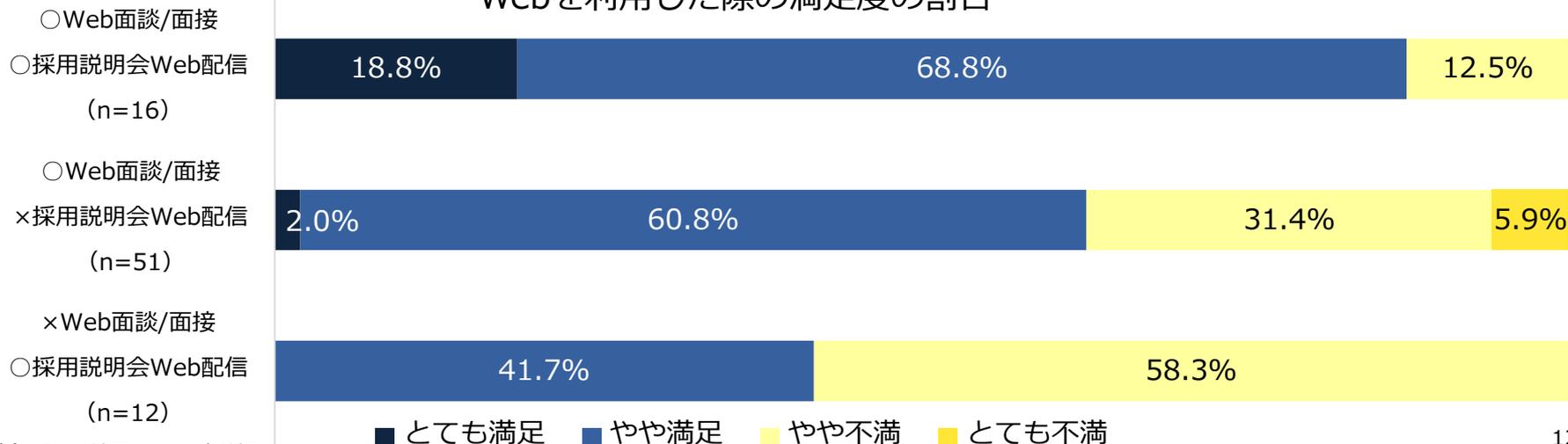
(5)Web面談・見学会や動画配信などの利用に関する満足度

- Web等の利用に関する満足度は、「とても満足」・「やや満足」が56.6%で、「やや不満」・「とても不満」を若干上回った。
- 「Web面談/面接」「採用説明会Web配信」のそれぞれの回答割合は、どちらも使用したと回答した施設が比較的満足感が高く、「採用説明会Web配信」のみを取り入れたと回答した施設は不満感が高かった。



注) コロナ禍における採用方法について、①Webなどを利用した面談・面接の実施、②採用説明会をWeb配信した、③見学希望者に動画を見せるなどで代用した、④オンライン合同説明会への参加、のいずれかを回答した施設を対象とした設問

Webを利用した際の満足度の割合



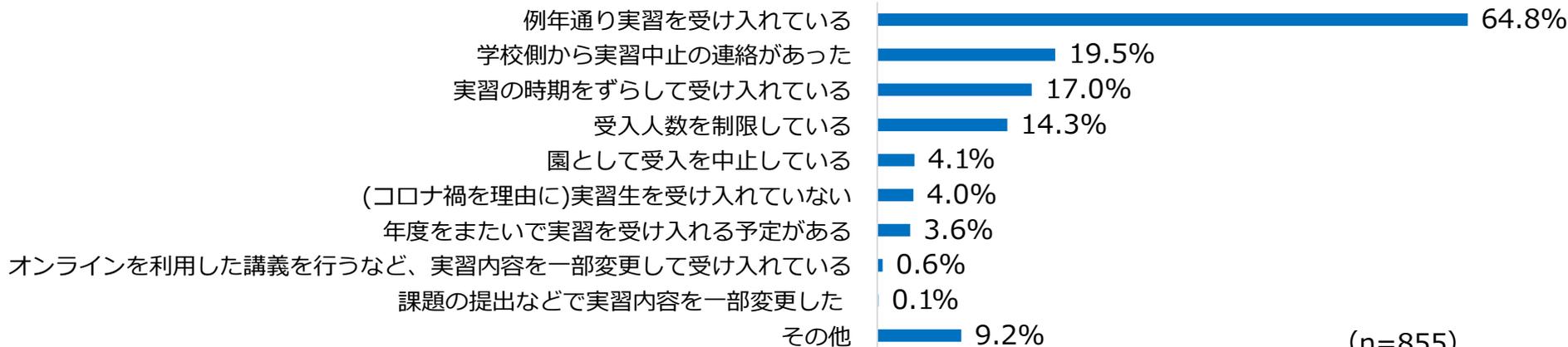
注) 〇は利用 ×は未利用

(6)コロナ禍における保育実習の受入状況①

(複数回答)

- 「例年通り実習を受け入れている」と回答した施設が64.8%で最も多かった。
- 次いで、「学校側から実習中止の連絡があった」19.5%、「実習時期をずらして受け入れている」17.0%、「受け入れ人数を制限している」14.3%と続いたことから、学校側からの要請も含め、コロナ禍での実習生の受入について慎重に対応している現状もうかがえた。

保育実習の受け入れ状況	回答数
例年通り実習を受け入れている	554
学校側から実習中止の連絡があった	167
実習の時期をずらして受け入れている	145
受入人数を制限している	122
園として受入を中止している	35
(コロナ禍を理由に)実習生を受け入れていない	34
年度をまたいで実習を受け入れる予定がある	31
オンラインを利用した講義を行うなど、実習内容を一部変更して受け入れている	5
課題の提出などで実習内容を一部変更した	1
その他	79



(6)コロナ禍における保育実習の受入状況②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(保育実習の受入れ制限・中止等の対応)

- ① 8月までは受け入れていたが、その後は希望があっても受け入れ中止の予定
- ② 感染状況により、中止も検討する
- ③ 感染拡大地域の学校から実習の場合、2週間以上前から帰省するように伝えている
- ④ 県外からの急な実習受け入れ依頼を断った
- ⑤ 出来るだけ受けているが同じ時期にかち合い過ぎた場合は断っている
- ⑥ 幼児クラスのための受け入れをしている
- ⑦ 状況により、実習の日数を短縮
- ⑧ 実習時期にもよるが、全国的に感染拡大が大幅に発生している際は、実習をお断りする必要がある旨の了承を得た上で、大学側へ「受入可能」と返答している

(学校側との調整等)

- ① 学校の対応に準じた日程、内容に合わせた
- ② 延期の申し出があった
- ③ 学校側から人数制限があった
- ④ 学校側から保育実習の受入れの依頼が来ていない
- ⑤ 学校側の依頼で2週間の実習期間が1週間に短縮された
- ⑥ 学校側へ実習参加者に対しての体調管理や行動について意識した生活を送っていただけよう要請した

(6)コロナ禍における保育実習の受入状況③

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(健康状態の管理・把握等)

- ① アルバイト等実習前2週間は控えてもらい、実習を受け入れた
- ② 学校側と連携し、実習前2週間の自宅待機や健康観察、実習中の外出制限等、健康管理を強化した
- ③ コロナ感染対策（2週間前からの検温等）を依頼し受け入れている
- ④ 期間前の行動の自粛等のお願い、体調管理、検温等の協力を依頼しての受け入れをした
- ⑤ 県外の実習生については帰省後2週間を経て実習を行っている
- ⑥ 実習前に2週間の自宅待機をして、感染の有無を確認してから実習を行う
- ⑦ 実習前2週間の行動制限、体調管理の義務付けをしている
- ⑧ 朝の体調チェック、検温を徹底し、少しでも体調に不安がある場合はお休みして頂く

(その他)

- ① 受け入れに対する保護者からの苦情に対し、対策委員会を開催し保護者にコロナ対策を充実させながら実習生を受け入れる旨手紙を配布した
- ② 自治体が今年度に限り施設実習無しで学校プログラムでの資格取得を認めている
- ③ 公立保育所の実習中止を受けて、受けられる限りの実習を受けた
- ④ 実習を断られた学生の受け入れをした
- ⑤ 今年度は受け入れたが、次年度からはコロナ感染の状況による
- ⑥ 今年度前半は受け入れを中止していたが今後は対策をしながら受け入れ予定

(7)保育実習の受入を制限または中止による採用活動への影響

※一部抜粋

(実習からの採用等)

- ① 実習に来た学生をターゲットにしていた施設はターゲットがいなくなるので、新しい対策を考えなければならないと思われる
- ② 学生が実習することで、保育園や他の施設の仕事の内容を理解したり、「この園で働きたい」などの思いが出てくる。採用試験を受ける際の受ける側の情報が足りないことは、不安や意欲などに関しての支障があると感じる
- ③ 実習による園の雰囲気や内容を知ってもらう機会がないことと実習性の人柄を感じる機会がなくなると思う
- ④ 実習生の人数が少ない事で当園での体験ができない為、やはり採用が難しくなる
- ⑤ 直接子どもと接する機会がないまま現場に出ないといけない状況にあり、採用側にも生徒さんにも不安があると思われる
- ⑥ 毎年、実習に来ることで当園の保育を肌で実感してもらい就職に結びつくケースがあったが、それができなくなった
- ⑦ 保育園の職場がどのようなものかわからないので、新卒者の気持ちが固まりづらいと思います

(コロナ禍での対応の変化・課題等)

- ① コロナの状況を見て、また学校とすり合わせて積極的に受け入れたい
- ② できるだけ調整を取りつつ実習を提供したい
- ③ 養成校と感染防止の取り組みなど具体的な情報交換を行いながら実施をする予定です
- ④ 公立保育園での実習が中止となって、養成校から実習のお願いのお電話が多くかかってきており、実習生の事も考え例年以上に受け入れている
- ⑤ 学生の口伝えによる園の特徴や良さが伝わる機会が減少する
- ⑥ 学生が実習を受けていないことで、資格を取ることが遅れたりしないか心配
- ⑦ 最近の学生は実習をしても就職希望をする訳ではなく資格を取るための実習生が多い
- ⑧ 例年より学生が就職モードになっていない

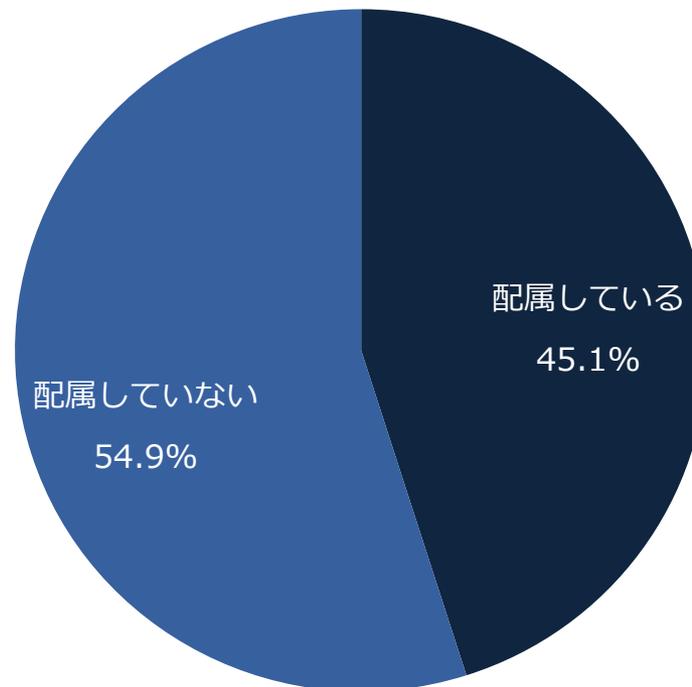
(8)延期により実習期間が過密になる場合の対応や工夫、取組

※一部抜粋

- ① 学校側と相談し、実習内容の変更・少人数クラスでの実習をする
- ② 観察実習を中心に行い、子どもの姿をよく見てもらうことを重点に置いた
- ③ 部分実習のみ経験
- ④ 養成校等の要望に応じて、講演という形で実施してきた
- ⑤ 行事の時期を早めたり、遅らせたり
- ⑥ 実習期間の調整の依頼。調整が出来ない場合、期間の短縮等実習生同士が重ならないよう学校に依頼
- ⑦ コロナ禍での実習受入れマニュアルに沿った行動を実践してもらう。同一クラスに実習生が入ることがないようにスケジュールを作成
- ⑧ 実習する学年を分けるなどして、同時に複数人数がクラスに入らないようにしている
- ⑨ 実習に入るクラスや休憩場所についても密にならないように配置の工夫をする。体調管理を十分に互いに行う
- ⑩ 休憩、着替え室の時間差での対応
- ⑪ 実習生の人数を減らしている
- ⑫ 実習生には2週間前から行動記録をつけてもらい、感染リスクを避けてもらうようにしている。実習の方法も実習担当の先生と話をしながら対応を考えている
- ⑬ 人数の制限や時間の短縮など。又、発症の状況（地域）なども考慮し、養成校との相談をしていく。受け入れた際は、できるだけ密にならないようにクラス配分をするなど
- ⑭ 受入時期を拡大して分散
- ⑮ 希望通りに受け入れられないこともあるが、できるだけ対応していきたい
- ⑯ 園での受け入れを少なくすることにより、密な状態を防いでいる
- ⑰ 学校側と日程調整を行い受け入れる体制を行う
- ⑱ その時その時で、安全な対策を考えて取り組んでいる

(9)保健衛生・安全対策研修を修了した保育士等の配置

- 感染予防など感染症対応に関して専門的な知識を有する人材（保健衛生・安全対策研修を修了した保育士等）を「配属している」と回答した施設は45.1%で、「配属していない」と回答した施設は54.9%であった。



(n=854)

※本設問に対し、
回答があった施設数

(10)感染予防対策に有効な取組や工夫、反省点①

※一部抜粋

(保育の工夫、園児・保護者への対応等)

- ① 個人で手拭きタオルを使用するようにはしていたが、ペーパータオルを使用するようになった
- ② 園児に水筒を持参してもらっている
- ③ 午睡時に子どもたちは頭と足を交互にしている。2クラスが同じ部屋にならないように部屋の使い方の見直し
- ④ 0、1歳児は、家庭との連絡帳にて検温をチェックし、2歳～5歳までは検温チェック表を個々に配布し検温記録をつけている
- ⑤ あまりコロナを恐れすぎて、風評被害につながらないように保護者からの情報も大切に聞き取り、共有に気を付けています
- ⑥ ホールを幼児のランチルームとして併用し、収納式のテーブルを増やして3歳児から順次食事に入ることによって密を避けることができた。施設の余裕スペースがあることが必要
- ⑦ 午前と午後のおもちゃや絵本の入れ替え消毒、3歳児からマスクの着用、毎日免疫力を上げる子どもの為のヨガ
- ⑧ 園児にウイルスについてお話を何度も行い、手洗いの大切さを知らせてたところ、2歳児以上の園児の手洗いの意識が高くなり洗い方も上手になった
- ⑨ 看護師による感染症対策指導。子ども達に対しても飛沫防止や密にならない様なペープサート（ウチワ型紙人形劇）をクラス別に行い理解していく
- ⑩ 園内行事に関して参加人数を制限した上で開催するなど、中止という予防策はとらず職員で工夫しながら予防策に取り組んだ
- ⑪ 行事等の動画配信
- ⑫ 保護者参加の行事の内容を変更する。誕生会は、園での様子をDVDにしてお渡しした
- ⑬ 体調の変化に敏感に対応し、体調がある程度回復してから登園をしてもらう。家族の体調についても園へ報告していただき、保護者の方の体温測定や検査結果が出るまでは自宅待機をお願いする等、保護者の理解を得ながら感染予防対策ができている
- ⑭ 発熱があったときは、解熱して24時間以上経過してから登園して頂く
- ⑮ 保護者様には、保育園という性質上0歳児からお預かりし、集団生活の場であり、建物の造りからも決して園は安全・安心できる場所でも環境でもないことはお伝えしています。その中で限られた職員数で時間帯も長時間にわたりお子さまをお預かりしますので、私たちが予防策として講じていることをしっかりとお伝えするようにしています
- ⑯ 誹謗中傷を避けるため、感染することは悪いことではないことを訴え続けている
- ⑰ 保護者にも協力をお願いしながら、集団生活であるリスクや予防の取り組みを可視化し、各家庭の普段の生活での感染予防への取り組みや考え方が予防には欠かせないものという事を理解してもらおう事が重要である

(10)感染予防対策に有効な取組や工夫、反省点②

※一部抜粋

(職員配置等の工夫)

- ① 非常勤看護師等を平日を中心に配置する
- ② 「衛生管理者」を配置しているので、重点的に感染予防対策に取り組んでもらっている
- ③ 看護師の複数配置により、適切に対処できている
- ④ 清掃員を1名追加採用し、各所の清掃徹底を行っている

(職員への対応等)

- ① Web研修を利用し、全員受講をした
- ② クラスタを出さないことが第一なので、発症者がいてもそれをうつしあわないためには、どうしたらよいかを基準に対策を考えています。職員はマスクを外す食事・休憩時間の過ごし方に細心の注意を払い、気を付けて過ごしています
- ③ 緊急事態宣言時に職員の人数調整が可能となった際、臨時の措置として職員に特別休暇を付与した
- ④ 感染症専門の看護師を招いて学習会を開いた。対応マニュアルの作成に向けて、専門家の意見を聞いた。新型コロナウイルスについて正しく把握できていないときは、職員の中に恐怖・不安が広がっていたので、早めの学習会は効果的だった。
- ⑤ 感染症対策を徹底している。消毒等業務負担が増えたため、職員全体でカバーし合う姿があった時は積極的に認めていった
- ⑥ 関係機関と連携を取りながら指導を受けている
- ⑦ 県の社協等のオンライン研修を受けるようにした
- ⑧ 資材不足にならないよう、早めに手配を行っている。結果、在庫は多いと思う
- ⑨ 自園の職員間でよく話し合うこと。納得して感染予防策に取り組むこと。決めたことを全員が共有すること
- ⑩ 嘱託医と毎週会議を実施し、情報共有したり具体的な指導をいただいている
- ⑪ 職員に対して、県外への移動、家族以外との会食、県外の親戚等との接触を避けるよう通知
- ⑫ 法人内の高齢者事業所と連携し、医療的助言を得ながら対応をしている
- ⑬ 法人で感染症対策委員会を設置し情報を共有するコロナに関するマニュアル作成

(10)感染予防対策に有効な取組や工夫、反省点③

※一部抜粋

(保育環境や機器等の改善・導入等)

- ① サーモグラフィーカメラを設置し、入園者全員の体温測定。記録を実施することで、一定体温以上の入園者がわかるようにしている
- ② オゾン発生器、空気清浄器、加湿器の設置
- ③ コロナ感染対策への補助金を活用し、保育室の抗菌コーティングを行ったり、除菌を各部屋に設置するなどして対策に取り組んだ。職員の感染対策を徹底し、職員一丸となり取り組む体制を強化した
- ④ サーマルカメラの設置、アルコールディスペンサーの設置

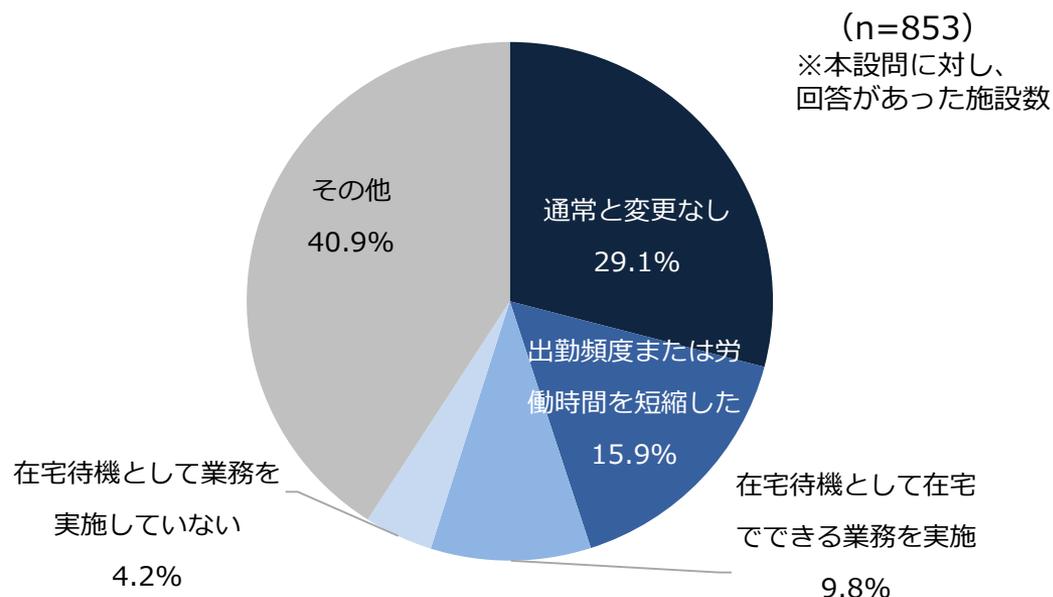
(課題・反省点等)

- ① 感染を少しでもしないようにと保護者を園内に入れず、2階は玄関、1階は園庭から受け入れをしたが、職員の負担になったことから、どちらを優先すべきかと難しい
- ② 研修等に参加することで気を付けることなどの知識を得ることができたが、普段の業務が大変なうえにコロナ対策で現場の職員が疲弊しているのが心配であり、休暇等を進めたいが限られた人数であるため有給の取得があまり進んでいない
- ③ 国や県が作成したマニュアルや取り決めを実施できるよう、特に消毒、体温チェック、職員体調管理、職員のマスク着用をしてきたが、特に夏場は熱中症対策としてマスクをはずす等の対応をとってきた。就学前の子供が日中マスクを着用したり、アクリル板などの設置は現実的でないため、対応策がこれでよいのか心配はずっとつきまっていた
- ④ 保護者懇談はビデオ鑑賞会に変わり良い面もあるが、より濃密に子どもの様子を伝えられたかは疑問である
- ⑤ 職員・保護者への細かい指導や配慮人との距離を保つために、あまり保護者と長く話さないこと、室内には入れないことなど徹底したが、期間が長くなると、コミュニケーション不足を感じるようになった(そのための行き違いや保護者の不満など)
- ⑥ 長期になり職員・園児に気のゆるみを感じられるので、緊張感の持続を考慮している(していきたい)
- ⑦ 保護者の方へ「濃厚接触者」になった場合の案内をしているが、一時保育事業を利用している保護者への周知が徹底されておらず、連絡が遅れ、二次感染の危険があった
- ⑧ 行事の開催に関しては、流行状況を見ながら判断しているので、判断が難しく職員達にいくつかの想定で対応してもらおう等負担をかけている

(11) 休園に関する保育士の勤務状況

- 新型コロナウイルスにより休園（市町村からの要請により休園）に関する保育士の勤務状況について確認すると、29.1%が「通常と変更なし」と回答した。
- 一方で、「出勤頻度または労働時間を短縮」「在宅勤務」「在宅待機」と回答した施設も合計で29.9%あったことから、休園中の勤務状況に柔軟に対応していたことがうかがえる。
- 「通常と変更なし」及び「その他」の多くは休園していない施設とみられる。

休園に関する保育士の勤務状況	回答数
通常と変更なし	248
出勤頻度または労働時間を短縮した	136
在宅待機として在宅でできる業務を実施	84
在宅待機として業務を実施していない	36
その他	349



(12)保育士の就労継続を守るための取組やメンタルケアの工夫、反省点①

※一部抜粋

(マスクやアルコール消毒等の支給)

- ① マスクが入手困難な時期があったが、高額であっても園で購入し分配した
- ② お弁当の配布・休憩室での過ごし方の工夫
- ③ マスクやフェイスシールド、マウスシールドを配布し、全員で励まし合いながら運営した
- ④ マスク、除菌スプレーを配布し、個人負担をなくした

(勤務調整や休暇、手当等の対応)

- ① 積極的な有給取得。通常の有給休暇以外の休暇を付与。特別手当の支給
- ② 高齢の職員を優先的に休ませる。休園時の出勤手当などが出せるといいのかなと感じた
- ③ 出勤職員と在勤職員が分かれたため、出勤職員に法人独自でコロナ慰労金を給付した
- ④ 特別保育になった時に特別休暇で保育士の出勤日数を減らした。通勤ラッシュを避けるため、出勤時間を調節した
- ⑤ 「コロナ休暇」を10日間新設し、保育士の負担軽減を図った
- ⑥ 4月・5月は世間的にも緊急事態宣言の発令などで、心理的に負担があった。また、小学校や幼稚園の休校・休園に伴い、園に出勤できない職員にも給与の全額補償をすることで生活を保障し、園に出勤する職員に対しては出勤時間数に応じて上乘せの手当を支払った
- ⑦ お子さんがある職員には、休みを多く与えたり、健康上不安だと訴えてきた職員には、しばらく休暇をあたえるなどした
- ⑧ テレワークの実施、有給休暇の取得奨励
- ⑨ なるべく子供のいる家庭は、休ませ、園長、主任、副主任、子供のいない職員が交代で出るようにした
- ⑩ 園長判断で、コロナ特別休暇を設ける。学校など休校要請が出ていた時は、小中学校に通学しているお子さんをお持ちの職員をお休みして頂いたり、登園人数に合わせ、順番に職員にお休みをして頂いた。コロナ禍に限らずお子さんの体調の悪い時、職員の体調の変化には有給休暇を取りやすい環境づくりをしている
- ⑪ 行事の縮小、保育士の仕事を事務方の職員が一部補う。保育士自身、その家族の健康状態を把握する
- ⑫ 自身の子どもを他園に預けて出勤している保育士も多く、そちらの都合により園を休まなくてはいけなくなった時など、出来る限り調整をして、休みづらくなならないような配慮をした。また逆に独身の方や若い方たちに負担が行き過ぎないような工夫も必要であった
- ⑬ 通勤の仕方を変更したい申し入れを受けた（電車通勤から自転車）

(12)保育士の就労継続を守るための取組やメンタルケアの工夫、反省点②

※一部抜粋

(職員のモチベーションの向上・メンタルヘルスケア等に対する取組)

- ① 「保育士が感染」等ニュースになるたびに職員はもし自分になったらと風評被害を恐れ神経質になったり、ストレスを抱える毎日です。ウイルスについての勉強会を行い、感染予防の正しい知識を知らせるとともに、不安を抱える保育士には個別で対応を行っている
- ② お互い励ましあいながらやってきた。子どもの出席数の少ない日は早めに退勤するなどして精神的不安を減らした
- ③ キンダーカウンセラーによる希望面談
- ④ コロナに対しての理解と予防、発生時の対応を周知持病のある職員や介護をしている職員など個別に声をかける。全職員にメンタルヘルスチェックを行う
- ⑤ 全職員対象での園内研修（職員のメンタルヘルスについて）実施。臨床心理士・公認心理士を講師に迎えた
- ⑥ 心身共に疲労感が強くなった時は、他の職員と部署の交換を行ったりしている
- ⑦ 日々の情報を常に保育士に伝えています。また、保護者からのクレーム等については一人で抱え込まないようにオープンに話し合える雰囲気を作っています
- ⑧ 臨床心理士によるメンタルケアを実施し、新型コロナに対する不安感を取り除くカウンセリングを行った。カウンセリングを受けた保育士は過半数を越した。反省点として①新型コロナ禍において幼稚園のように休園ができないことを保育士に説得することに苦労したこと、②保育所として慰労金を支給すべきだったが経営的に不可能であった、の2点がある
- ⑨ 職員への声掛けや会話を心掛けています。園内行事を皆が楽しんで行える工夫(仮装など)の実施。園内会議で保育の重要性と社会的な役割を説明し、職員全員が意見を出し合い解決する時間を持っている
- ⑩ コロナ禍の中で、私たち保育者がすべきことってなんだろう、できることは何か、そういったことを考えながら、自分たちの仕事に対する誇りを再認識し、モチベーションの維持に努めた
- ⑪ 保護者には登園自粛の依頼を早々に行い、登園数を減らして職員の数も減らし、余剰となった職員は在宅でできる作業や自己研鑽に充てて頂き通常通り給与を支給しました
- ⑫ 医療や介護の現場を支えている1つに保育があると、ことあるごとに伝えてきました。不満や不安は耳には入ってはいませんが、きっと文句がたくさん出ていたことが想像されます
- ⑬ 園全体の方針からクラスごとに行った工夫と取り組みを学期ごとの会議で交流し、保育の質の向上に結び付けてきたことに自信を持てるようにした
- ⑭ 感染防止はしながらも、かかったらかかったとき！職員は全力で守るから！ととにかく声をかけていた。神経質にならないようおらかな気持ちで保育ができることが一番だと思った

(12)保育士の就労継続を守るための取組やメンタルケアの工夫、反省点③

※一部抜粋

(園としてのコロナ対応)

- ① 子どもが濃厚接触の子にならないように幼児もマスクをつけるなどの対応をする
- ② 保護者対応はよほどでない限り無し。必要があるときは15分で終了にする
- ③ 健康な「こども・職員」が在園していることを基本にし、園内は安全であること、異常の発症時には速やかに対応を行う。時差預かりを行ったり、年休を自己判断で取得させた
- ④ Web会議の導入、事務のための個室を設置（防災テント活用）
- ⑤ コロナウイルス感染症について、外部研修、施設内研修を行っている。
- ⑥ 在宅勤務中にZOOM会議や研修を行い、情報の共有や不安の軽減に取り組んだ。看護師によるメンタルヘルスチェックを行った。感染症の研修を多く行い、正しい知識を身につけるよう取り組んだ
- ⑦ 職員の個人面談の実施。働きやすい職場環境づくりに関する動画園内研修の実施。職員のための自己肯定感を高める園内研修実施

(園・保育士の役割、社会的使命と、行政・世間とのギャップ)

- ① 社会全般誰しもコロナへの不安はあるが、そんな中社会全体で保育所の役割と特性が再認識され、地域を根幹から支える必要不可欠な存在であることの共有
- ② 登園できないことで保育所にあたりちらす保護者がいた。保育士が「すみません」と謝らなきゃいけないのはおかしい。行政の配慮不足。緊急事態中でも看護師や介護士のお子さんを預かるリスクは大きかったのに、保育業界への慰労がないのが不満となっている
- ③ エッセンシャルワーカーとしての使命感は求められるのに行政からは、従事する者に何も支援がないのが残念。医療従事者と同等に扱ってほしい
- ④ コロナウイルス感染症の恐怖の中で保育機能は停止できないという政府、自治体の見解が理解できなかった。感染拡大の一定期間は保育機能も特例を除いては停止するべきだったのでは。と思う。職員の不安は受け止め、休みも認めた
- ⑤ コロナ罹患は自信の健康リスク、家族の健康リスクを背負うので怖かったと思います。もっと怖いのは世間からのバッシングでしょう。保育園の職員は被害者という立場ながら加害者扱いされる不条理を受け入れながら働いています。この部分をフォローする方法が見つからず、職員には申し訳ない気持ちでいます
- ⑥ 休園要請がでて、保育園自体を閉めることは許されず、協力を要請すると断られたなどこちらの意図としない非難を受ける事もあった。保育の現場の感染のリスクや業務の大変さは介護や医療従事者の方々と比べると中々理解してもらえていないことが残念に思う。社会全体に働く方のお子様を預かっている施設の重要さをもっと知ってもらいたい。そうすれば、頑張ろうという気持ちが出ると思う

(12)保育士の就労継続を守るための取組やメンタルケアの工夫、反省点④

※一部抜粋

(職員間の協力)

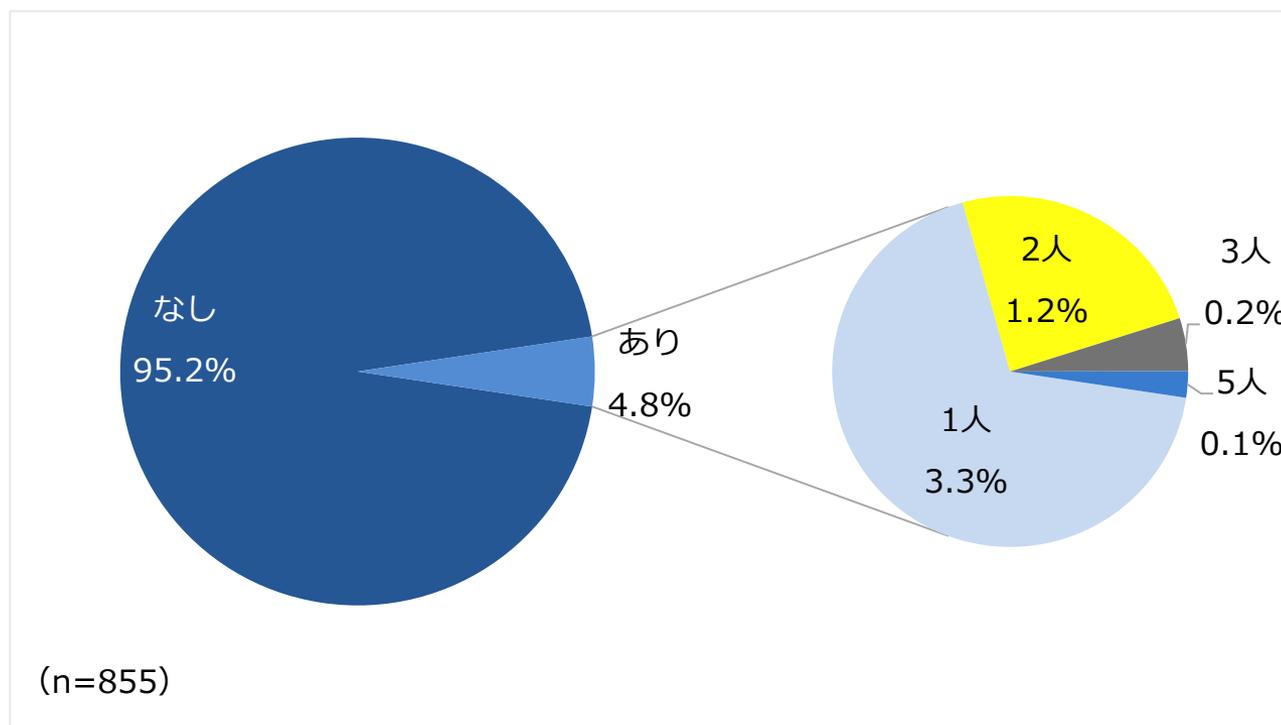
- ① マスクやアルコール、ハンドソープが手に入らなかった時期にも通常通り開園し不安が大きかった。職員みんなで励まし合い助け合うことが誰からともなくできたので、それが何より心強く、色々な場面を乗り越えて来ることができた。職員の和の大切さ、素晴らしさを痛感しました
- ② はじめはとても不安な状況の中での保育だったが、感染症対策は通常のインフルエンザ等発生時期も同様に行っているため東日本大震災時と比べたら、比にならないぐらい通常通りに職員の方が堂々としていた。あまり神経質になるなど話し、とにかくいつも通りに感染症対策を行い子どもたちを安心・安全・快適に過ごさせることだけを考えてくれた。コロナ禍でなくても震災以降は日々緊張と精神的負担の連続であったので何とすることもない
- ③ 確かに精神的負担はあると思うが、子どもたちを守るという意識が高く、みんなで心を合わせて頑張れた
- ④ 非常事態宣言が発令中でも勤務が求められる保護者のため保育は継続という厳しい状況でしたが、園の感染予防対策と、自分たちの保育職務の使命を会議で伝え理解を求めました。不安の中でもよく職責を果たしてくれたと感謝しています
- ⑤ 緊急事態宣言の中で登園数が減り通常の保育体制は必要としなくなったが職員は家にいても外出等が出来なくなり気持ちが沈むばかり…、出勤できる職員で日頃できない「手作りおもちゃ」「布人形」を作り合い前に進むことが出来た。働く仲間の顔を見れて安心できたという声も聴かれた
- ⑥ 保育士の子が通っている保育園で、コロナ感染があり、2週間の勤務をやりくりするのが大変だったが、他の保育士も快く勤務を変わってくれ、乗り切れた

(今後の課題)

- ① 4月の自粛要請が延長した時、すぐに職員に対して2グループに分けて感染予防を徹底し、給与の保証もすぐに職員に対して打ち出したので、職員も安心していたが、逆に今の方が慣れるにつれ職員間にも危機感の差が出ているように思える
- ② マスク着用をしていることよっての弊害などもあると認識している
- ③ 休園期間は、交通機関を利用する職員は在宅待機での業務を行い、近隣からの通勤職員が応急保育を行ったが通常保育がいつ実施されるか分からない時には、応急保育で勤務している職員から不満の声が聞かれるようになった。
- ④ 就労継続どころか、少子化に合わせ保護者が仕事なくなり、さらに子どもが減り、園運営が危ういことを行政はどこまで把握しているのでしょうか。さらに給与の公定価格を減らす等すべてが矛盾しています。感染症対策も最終的に園任せです

(13) コロナを契機とした離職の有無

コロナを契機とした離職については、全体の4.8%にあたる41施設が「あり」と回答した。その離職人数の内訳は1人がもつとも多く全体の3.3%で、「あり」と回答した施設の68.3%を占めていた。「あり」と回答した施設における平均離職者数は1.44人であった。

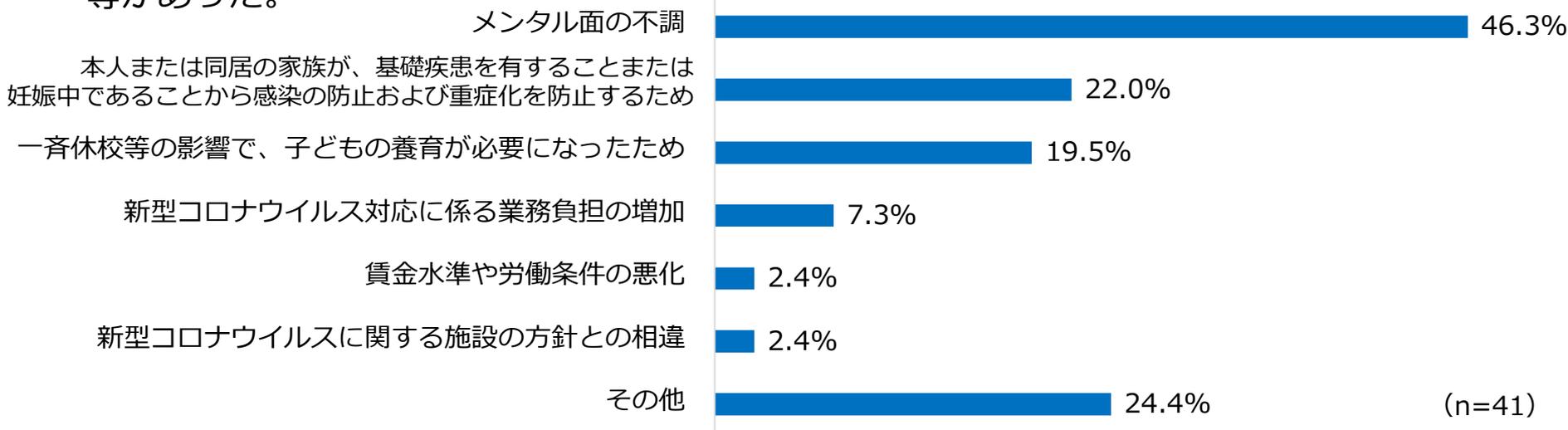


(14)コロナを契機とした離職者の離職理由

(複数回答)

- コロナを契機とした離職者の離職理由は、「メンタル面の不調」が46.3%で最も多かった。
- 次いで、本人や同居家族の基礎疾患や妊娠、子どもの養育がそれぞれ2割であった。
- その他の内容には「他県に住む家族の介護」「家族から退職をすすめられた」「通常保育ができないことでの不安」等があった。

離職理由	回答数
メンタル面の不調	19
本人または同居の家族が、基礎疾患を有することまたは妊娠中であることから感染の防止および重症化を防止するため	9
一斉休校等の影響で、子どもの養育が必要になったため	8
新型コロナウイルス対応に係る業務負担の増加	3
賃金水準や労働条件の悪化	1
新型コロナウイルスに関する施設の方針との相違	1
その他	10



(15)コロナ禍の人材確保についての意見①

※一部抜粋

(採用活動)

- ① これまでの採用ルールの変更を考えている
- ② ZOOMでの面接を検討中
- ③ どうしようもない
- ④ 学生がリモート授業で学校に行けない中、求人票や園の資料を手にとって見る機会が減ること、教員やキャリアセンター職員のアドバイスを受ける機会が減る状態で、どのように学生に園の存在を知り関心を持ってもらうのが課題。ネットを使用しての説明会は対面と比較して実感がわきにくく、難しいと感じている
- ⑤ 求人票を各大学に送信したが、コロナ禍によりオンライン授業となって、学生が学校に通学できていない中、学生が求人票を見ているか気になっている
- ⑥ 就職フェアなどが多々中止になり、募集をアピールする機会がかなり減った。保育士を養成する学校も休校や実習の中止などで新卒保育士が少ないのではと危惧しています
- ⑦ 新卒の学生も登校が出来ない等の理由で、紹介業者を利用している学生が増えている。出来る限り職員の給与等へ反映させたいところだが、業者を利用する手数料がとても大きな負担となっている
- ⑧ 新卒は大学などから情報が得られると思うが、途中で即戦力になるような方は、インターネットを通して人材紹介経由で応募する割合が増えていると感じる。園での費用負担も増えるため、ハローワークを経由しやすいような環境になると良い

(見学・実習受け入れの影響)

- ① 見学、実習の希望があっても受け入れることができず、他の業種に内定した学生がいたことなど、保育士等の希望者と接する機会が減ったことは大きな影響があった
- ② 学生が実習がズレたことによる就職活動もずれ、応募してきた時期が例年よりも2～3か月ほどズレた学生もおり、やむを得ずお断りをしたケースもあり、学生が一番の被害者かもしれない。安定した職場として認知されたのか分かりませんが、応募は例年よりも多くあり、お断りする結果となった
- ③ 全体の就職説明会が軒並み中止され人材確保が難しい。しかし、学生の中には実習が遅れていてまだ就職活動に取り組めていない方もいると思うので、年明けの説明会に期待する

(離職について)

- ① 職を離れることを応援したらいいのか、反対したらいいのか、判断に困っているこの頃です
- ② 辞めたいと思っている職員が、次の職場が見つからず、辞めにくいようである

(15) コロナ禍の人材確保についての意見②

※一部抜粋

(コロナ禍の影響)

- ① コロナ禍で職を失い、仕方なく保育業界に戻ってくる方は、景気が回復したらすぐやめると思います。何故、事務員や調理員を省くアンケートになったのでしょうか。保護者の窓口となる事務員も相当負担が増えてます
- ② コロナウイルスにより人材が動いていたのは事実。安定した職業としても継続したい
- ③ コロナウイルス休園により保育士の存在に注目が集まった。休園、コロナ感染防止のために保育園滞在時間の縮小、行事の縮小があり、保育士の労働時間、滞在時間が縮小の傾向にある。保育士の勤務見直し面ではプラス面もあった
- ④ コロナの影響で失業してしまった方などで、無資格者でも保育園の子供達に関わる仕事に関心のある方、働く意欲のある方等を採用していきたい
- ⑤ コロナ禍であるからこそ、感染症対策をする人的資源を確保する必要性が出てきているように感じています。密にならないための食事のとり方などや消毒や掃除などもあるので人員を多く配置する必要性が出てきていると感じます
- ⑥ 子育て中の職員から、現場での感染リスクについて意見があり、医療従事者の子どもを預かるリスクについて、利用者や周りの方の理解が少ないことに、嘆いていた
- ⑦ 大学等養成校のオンライン化が進み、2020年度はほぼ家庭学習との話も聞きます。保育実習も短期間になり、人とのコミュニケーションが特に求められる保育現場において、このまま社会に出た時の戸惑いや不安は大きいと思います。難しい事ですが様々な制限はあっても友だちや仲間と共に喜び・怒り・考え合う体験を経験してきた方を迎え入れたいと思います

(保育人材)

- ① コロナ以前と同じだが、とにかく保育士等への処遇改善がなければ、ますます困難になると考えられる（保育士になることに魅力を感じてもらえない）。この傾向が続けば事業の継続に自信が持てない
- ② コロナ禍の人材確保が難しい状況ではありますが、保育の魅力を発信し続けて、保育士へのなり手を増やしていければと思います
- ③ さらに、保育士の確保が難しい状況になっています。更なる地位向上と処遇改善を行い潜在保育士の掘り起こしが必要だと思っています
- ④ 保育士の資格がなくても、自由に採用して、保育補助員に採用助成金を出していただければ、園職員の手助けになるとおもいます

(15)コロナ禍の人材確保についての意見③

※一部抜粋

(その他)

- ① メンタルケアの例を示してほしい、保育所等職員応援給付金のような手当の支給があると良い
- ② コロナ禍で普段の業務とは違う業務が増え、行政も我々委託業者も混乱しているなか、仕事を減らす努力はあまりしていない。お互いに生産性を高めるよう、減らす努力をすべきではないかと思う
- ③ コロナ禍に関わらず、保育士全般が不足している。現在の病院における看護師不足と同様、保育士確保ができず、園児の受け入れ制限を行わざるを得ない保育園も出てきている。根本的な人材不足の解決策を考えていかななくてはならない
- ④ 医療業界だけでなく、福祉業界、保育業界も危険職種とされているように感じる
- ⑤ 人材確保が難しい現状において、現職員への処遇の改善やエッセンシャルワーカーとしての自覚を促しています
- ⑥ 政府は待機児童の受け入れ場所を増やすと言うが、近隣の保育園でも保育士が足りれば、受入数を増やせるだけの建物の規模があるという意見が多い。待機児童解消するためのおおもとの保育士確保をどうするのかこちらが聞きたい。規模の大きい園では人材は足りているが入れ替わりが激しいと聞くので「それで良いの?」「子どもの事考えている?」疑問ばかりです
- ⑦ 乳幼児保育等、子どもは元より保護者にも接触機会が多く、また三密を避けられない業務だが、将来国を支える子どもを育てる大切な養護、教育機関であることをもっと世の中に伝えてほしい。医療、看護、介護は最も最前線であることに違いはないが、援助金やメディアの扱い等について公平感を欠いているように感じる。子どもは今の鬱屈を吹き飛ばす力も有しており、積極的に伝えていくことが人々の心に勇気をもたらすとも考える
- ⑧ 保育は、スキンシップが欠かせない。コロナと向き合う事が避けられない業務なのだから、思いやり手当のようなものが支給されれば、保育者の社会貢献が認められ、働く意欲につながるのではと思う。公務員と同じく、景気に左右されにくい安定した職種だというアピールが必要だと思う
- ⑨ 病院や高齢者介護施設ばかりクローズアップされますが、そこで働く人たちの子どもの為に保育園も休まずに開け続けています。現在の施策では保育園には通常通りの委託費を払っているのだから、通常通り開園しろという理屈だと思いたいますが、コロナ禍で保育を続けることは通常ではありません。職員は不安と葛藤に苛まれながら責務を全うしています。保育士にも社会の光が当たらなければリスクばかりの保育の仕事を目指す学生は激減する
- ⑩ 保育所で働く職員、特に子どもと密接にかかわる保育士が安心して働けるよう、PCR検査等を全員定期的に受けることの仕組みや補助があれば
- ⑪ 保育所等は感染対策を講じようがない（未就学児はマスク着用等ほぼ不可能）中で開所しているのですから、国から丁寧な説明や激励があっただけで済むべきだと思います。医療・介護分野のように注目されていない状況に鑑みるに、保育は軽視されているのかと疑念を抱かざるをえません。人材確保のためにも、こうした点をしっかりしていただきたいです

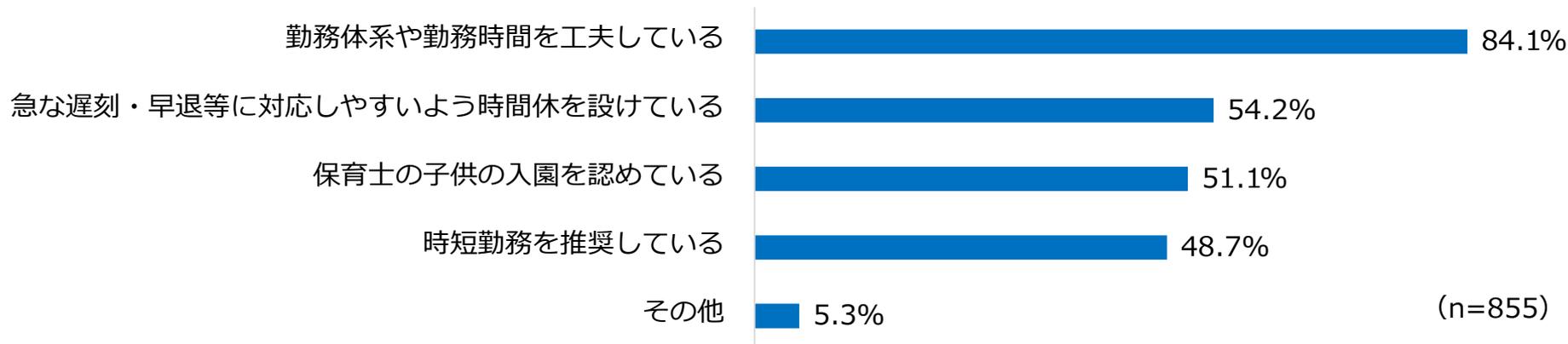
2 長期的な人材確保のための 取組等について

(1) 出産・育児休業後の職員について実施している取組①

(複数回答)

- 84.1%の施設が「勤務体系や勤務時間を工夫している」と回答した。次いで、「急な遅刻・早退等に対応しやすいよう時間休を設けている」が54.2%、「保育士の子供の入園を認めている」が51.1%であった。
- 時間の制限等がある育児休業後の職員も働き続けることができるような取組がうかがえる。

取組内容	回答数
勤務体系や勤務時間を工夫している	719
急な遅刻・早退等に対応しやすいよう時間休を設けている	463
保育士の子供の入園を認めている	437
時短勤務を推奨している	416
その他	45



(1) 出産・育児休業後の職員について実施している取組②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(勤務形態の工夫)

- ① できる限り要望にそえるように対応している
- ② 安心して休めるフリー保育士の配置
- ③ 家庭優先の働き方
- ④ 学校行事等による休みの優先
- ⑤ 子どもの急病などの時の早退等の対応
- ⑥ 子の看護休暇、リフレッシュ休暇を有給以外で設置した

(職場環境の取組)

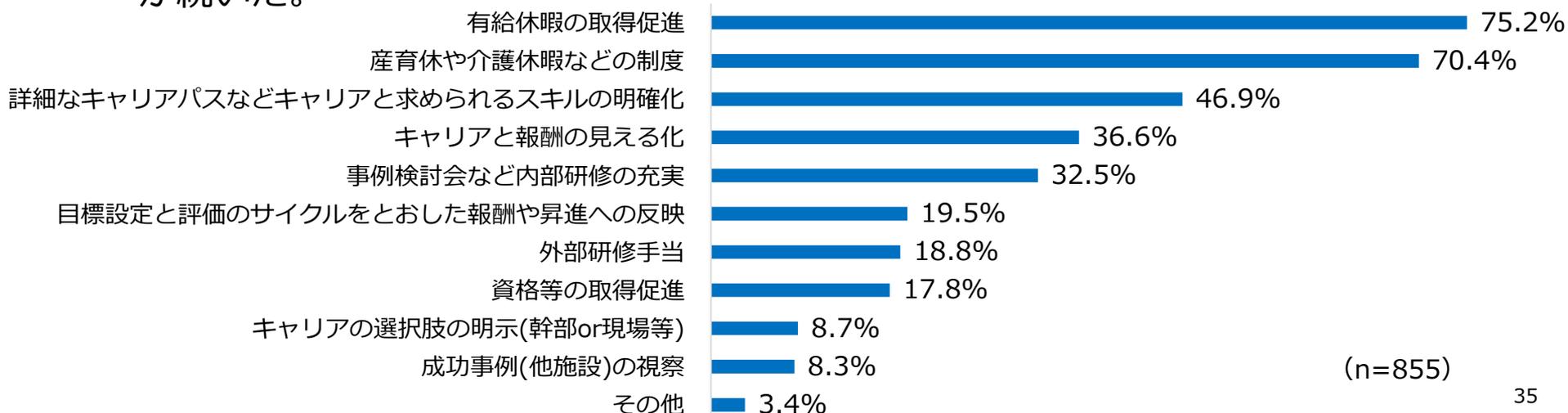
- ① 育児休業規程の職員への周知、産休・育休取得のしやすい環境作り
- ② 育児休業等に関するハラスメントの禁止
- ③ 基準より多く保育士を雇用し、出産・育児休暇を取る職員がいても、園の運営が円滑にできるようにしている
- ④ 災害等発生時に帰宅優先順位を策定している
- ⑤ 産休・育休を余裕をもって休めるように話し合う
- ⑥ 姉妹園での受け入れ
- ⑦ 子育てを応援する職場の風土づくり
- ⑧ 職員間での意識改革「職員の子は職員で育てよう」
- ⑨ 非常勤の職員の確保によってある程度の融通がきく
- ⑩ 複数担任のクラスにして、責任を軽減している
- ⑪ 他の保育園に子どもの入園を勧めている。仕事と私生活バランスを保てるようでうちではうまくいっている。夫も子育てに参加しやすい送迎や保護者会活動など

(2)将来の核となる若手・中堅職員についての取組①

(複数回答)

- 将来の施設運営を担う核となる若手・中堅職員が働き続け成長していくために実施している取組は、「有給休暇の取得促進」が最も多かった。
- 次いで「産育休や介護休暇などの制度」「詳細なキャリアパスなどキャリアと求められるスキルの明確化」などのが続いた。

取組内容	回答数
有給休暇の取得促進	643
産育休や介護休暇などの制度	602
詳細なキャリアパスなどキャリアと求められるスキルの明確化	401
キャリアと報酬の見える化	313
事例検討会など内部研修の充実	278
目標設定と評価のサイクルをとおした報酬や昇進への反映	167
外部研修手当	161
資格等の取得促進	152
キャリアの選択肢の明示(幹部or現場等)	74
成功事例(他施設)の視察	71
その他	29



(2)将来の核となる若手・中堅職員についての取組②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(職場環境)

- ① 意見を出しやすい雰囲気作り
- ② 仕事と家庭（育児）の両立に対するサポート
- ③ 楽しく働ける環境整備
- ④ 同年齢、経験年数、子持ちの会等悩みの解決共有や意見交換し易い会議を時間内に設けている。
- ⑤ 職員と管理職との個別面談、コミュニケーション
- ⑥ 職場の人間関係を良好にする（特に中高年層と若年層の関係）
- ⑦ リフレッシュ休暇（5日連続）の促進
- ⑧ 主任手当、副主任手当
- ⑨ 研修受講や休暇を取りやすくするための人員の増加と公定価格の見直し

(スキルアップ等)

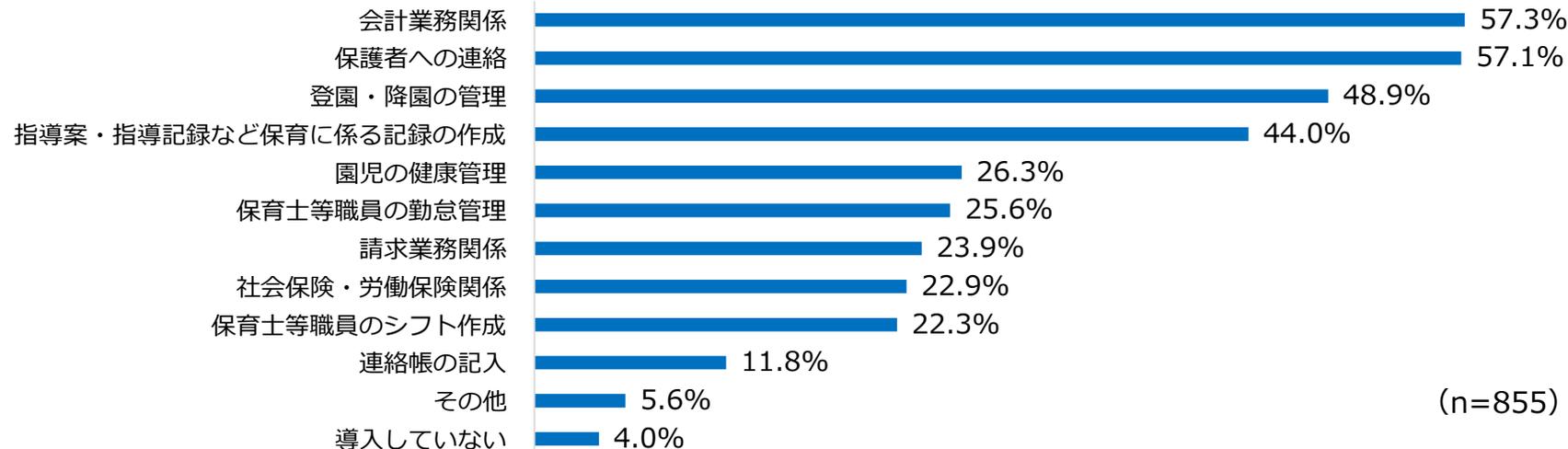
- ① 人材育成や職場環境づくりという視点での園内研修の実施、コミュニケーション
- ② 発達障害やDV等への対応で、大学や作業療法士の協力元、対応の研究・指導を得て職員のスキルアップを図りながら対応している
- ③ 保育や働き方に関して考えている課題や提案を聞き取れるよう日頃のコミュニケーションを心がける
- ④ 保育を通し職員にも多種多様な実経験をしてもらう、毎年ごとの保育サイクルにおいて主導してもらう
- ⑤ 仲の良い法人との意見交換
- ⑥ 人間関係作りに努める。仕事にやりがいを見いだせる取り組み

(3)ICT機器の活用・利用状況①

- ICT機器の活用・利用状況については、「会計業務関係」「保護者への連絡」がそれぞれ6割弱であった。
- 次いで、登園・降園の管理や保育に係る記録の作成であった。

(複数回答)

ICT機器の活用・利用状況	回答数
会計業務関係	490
保護者への連絡	488
登園・降園の管理	418
指導案・指導記録など保育に係る記録の作成	376
園児の健康管理	225
保育士等職員の勤怠管理	219
請求業務関係	204
社会保険・労働保険関係	196
保育士等職員のシフト作成	191
連絡帳の記入	101
その他	48
導入していない	34



(n=855)

(3)ICT機器の活用・利用状況②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(給食・栄養管理)

- ① 栄養管理
- ② 栄養計算ソフト
- ③ 給食でのわんぱくランチ
- ④ 給食日誌の作成

(出欠関係)

- ① 園児出席簿
- ② 延長保育利用時集計
- ③ 連絡アプリを導入（出欠席の連絡）

(見守り)

- ① 午睡見守り
- ② 体動センサー（0歳児のみ）

(その他)

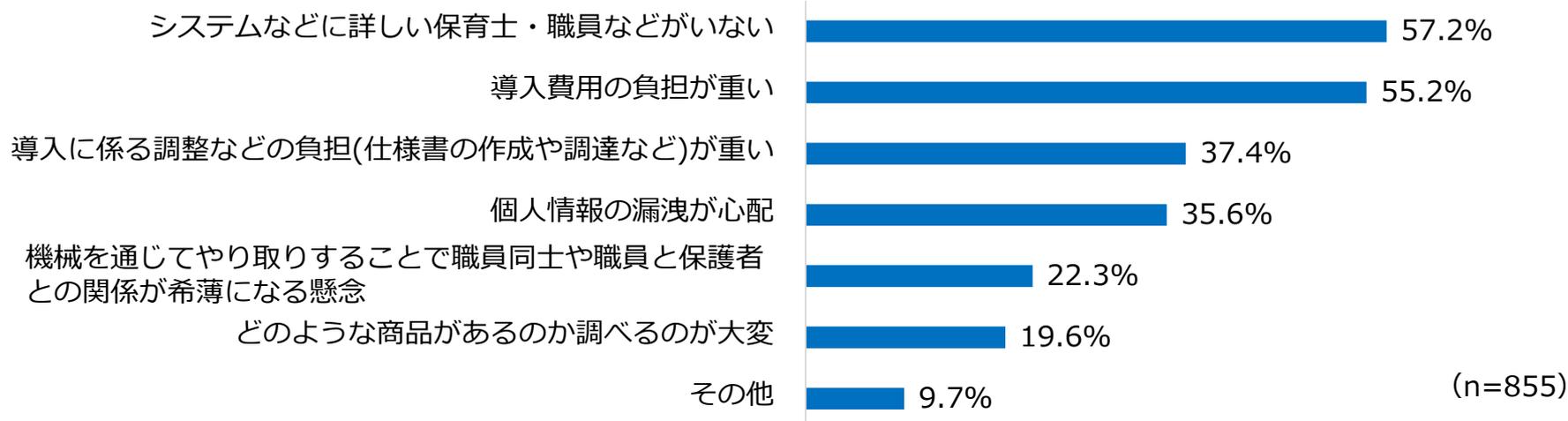
- ① 職員間の連絡ツール
- ② 即時の情報共有のための園内チャットなどを使用
- ③ 職員の休暇管理にGoogleアプリを使用
- ④ ZOOM
- ⑤ 減災速報装置
- ⑥ 写真販売のアプリ導入
- ⑦ 自動翻訳機（ポケットーク）
- ⑧ 保護者緊急連絡
- ⑨ 配布文書作成等
- ⑩ 導入したが職員が手書きで行いたいとの希望で使用せず
- ⑪ ICT関係が不得意な方が多い
- ⑫ 導入に向けて検討中

(4)ICTの活用に関する課題①

(複数回答)

- ICTの活用に関する活用に関する課題は、「システムなどに詳しい保育士・職員などがない」が57.2%と最も多かった。次いで「導入費用の負担が重い」と55.2%の施設が回答した。
- 一方、ICTを活用することで職員や保護者との関係が希薄になることを危惧する回答も22.3%あった。

ICTの活用に関する課題	回答数
システムなどに詳しい保育士・職員などがない	489
導入費用の負担が重い	472
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	320
個人情報の漏洩が心配	304
機械を通じてやり取り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	191
どのような商品があるのか調べるのが大変	168
その他	83



(4)ICTの活用に関する課題②

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(ICTの活用に対する懸念)

- ① PCを利用するより手書きの方が効率が良い
- ② メリットよりもデメリットが上回っていると導入園より聞いた
- ③ 園児数が少ないため必要性に欠ける
- ④ 監査で必要な為ペーパーレスに出来ない
- ⑤ 機器を使わなくても不便を感じていないことも多い
- ⑥ 逆に利用することで業務効率を下がることを懸念（嫌がる職員に強要できない）
- ⑦ 業務の省力化になっていない。むしろ負担感がある
- ⑧ 職員の導入に対する理解や意識レベルの違い

(コスト面の課題)

- ① パソコン等は4年ぐらいで入れ替える必要があり、台数を増やすほど維持費が大きくなるが、その費用が公定価格には含まれていない
- ② 機器の維持費等のランニングコストが多くかかる
- ③ 月額使用料が固定費となり、経営の負担となる可能性があること
- ④ 国からの補助金が少ない
- ⑤ 導入の初期費用が開園当初にしか認められていない
- ⑥ 保育園単独では経費の占める割合が高い
- ⑦ もっと予算が付けば、こども（5歳児）には、タブレット端末を1台ずつ持たせたい活動がある

(4)ICTの活用に関する課題③

「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(ITリテラシー)

- ① ICT化したほうがいい保育士、手書きがいい保育士と様々なので、記録等に関しては無理に統一はしていない
- ② パソコン嫌いな職員が揃っており、導入に対して拒絶を示す
- ③ 一部の職員の負担が軽減しても、他の一部の職員の負担が増加することがある
- ④ 情報通信技術の活用のために新たな労働が生まれるため
- ⑤ 保育業務の書類等は、手書きの方が早い
- ⑥ 職員の多くが50歳代以上であり、環境を整えても使いこなせない上、定員が少ないので、ICTを活用しない現状に不満がない

(ソフト面・ハード面の課題)

- ① システム自体が成熟しておらず、こまごまトラブルがある
- ② ソフト内容や機能が自園の特性に合っていない
- ③ ネット環境を整えるハード面の負担。PCを立ち上げて作業に向かう時間がもどかしいと感じるなど心理的な壁
- ④ バージョンアップ時などの作業が面倒
- ⑤ プログラマーの思考と当園の思考の整合性
- ⑥ 園ごとの独自の取り組みや運営に対応できない。シフトの複雑化によりシフト作成ICTが対応できない
- ⑦ 既成の保育記録では、丁寧な観察、考察などが表現できないと感じる
- ⑧ 業務軽減につながる総合ソフトがない
- ⑨ 現場の動き、環境（ハード）と電子機器やシステム（ソフト）のマッチングが良くない
- ⑩ 自園の必要とする仕様にマッチングするシステムを探すのが大変
- ⑪ 導入後の各種法律の変更に対応できないケースが考えられるため、慎重にならざるを得ない
- ⑫ コピー&ペースト以外の記載事項の自動転記ができると良い（重複記載の簡素化）

(5)長期的な人材確保に関する工夫や取組、意見①

※一部抜粋

(職場環境、働きやすさ)

- ① 子どもを持つ保育士等が働きやすく、女性が末長く働き続けられる職場づくりと保育士の負担軽減
- ② 一人ひとりが働きがいを持てる様にする、明るい未来を描ける様にする
- ③ 仕事量に偏り、ばらつきがないように取り組みはしています。残業についてもサービス残業にならないように、持ち帰りも禁止しており（個人情報保護の観点からも）メリハリのつく職場にするように心がけております
- ④ 自己実現可能な職場づくり
- ⑤ 職員の笑い声が響き渡るような明るい職場環境づくり保育の質を高め合い、意欲的なチームづくり実習生との関わり
- ⑥ 職員の家庭の状況に応じた働き方が出来るよう随時調整を図っている
- ⑦ 各クラスを複数担任制にするなど、チームで保育を行えるようになること。一定期間勤務したら、リフレッシュ休暇を取得できるようにすることなど。すぐには難しいができるようになると思う
- ⑧ 風通しの良い職場づくりを心掛けている
- ⑨ 職員同士が一人一人の個性を認めあい、お互いに尊重し支え合える優しい職場環境作り。一生の仕事として魅力ある職場作り。余裕のある仕事量
- ⑩ 嘱託保育士の正職化
- ⑪ 先輩、後輩といった、縦のつながりを大切にしたい
- ⑫ 結婚・出産・介護などこれまでは離職につながることを制度の充実（時短勤務・時間単位での有給取得）などでバックアップする。また、定年を65歳から70歳に引き上げることで、老後の生活資金を保障する
- ⑬ 正規雇用職員、非正規雇用職員の差をなくす
- ⑭ 園児に丁寧に关われるよう、人材を多めに確保する。結果、保育の質が向上し、園児の成長が見られる。成長の喜びを保護者や同僚と共有することによって、職員の達成感、やりがいが引き出せる
- ⑮ 永年表彰制度や、経験年数による報奨金付きリフレッシュ休暇取得制度
- ⑯ 処遇改善、出産・育児休業後も職員が働き続けることができるよう勤務体系や勤務時間の工夫
- ⑰ 就業規則を改正し定年を60歳から65歳に引き上げ、また60歳時にその時の生活環境に合わせた就業条件が選択できるように変更して、職員が継続して勤務できるよう対応している
- ⑱ 週休2日制の確保、有給休暇取得単位の最少化（1時間単位）、育休中の職員の弾力的勤務体制の導入など

(5)長期的な人材確保に関する工夫や取組、意見②

※一部抜粋

(人材育成の取組)

- ① キャリアパス制度を活用して、将来的な見通しが持てる職場作り
- ② リーダー職員の育成。フォロー体制の構築。園内研修の充実。新入職員育成セミナー構築
- ③ 保育理念を具体化した保育方法として実践できるように努力し、保育者という仕事のやりがい、誇りを世間に訴えていく
- ④ 本人の良さが活かされる非言語コミュニケーションスキルアップをサポートする。リフレクティブリスニング（反響的傾聴法）。中堅を温かい先輩として育て、仕事を覚えた次の課題は、温かい先輩になること
- ⑤ 自己目標等による職員間の情報共有、園長との個人面談等
- ⑥ 個性を大切にし、個性を活かす人材育成を心掛ける。定年制は設けておらず、また、新規採用の年齢制限も設けていない
- ⑦ 細やかな保育指導が必要。資格を取得していても新卒なら出来なくて当たり前なので、具体的に指導し、園の保育内容を理解してもらい、自信が持てるまで、根気よく親身になり付き合い、習得させる。保育実践での喜びをたくさん味わえる場を用意し体感させる。当園で継続して働きたいと思ってもらえるブランド力が必要だと考える
- ⑧ 若手にやる気と責任感を持たせるためにも、ベテランは補助員として指導的ポジションにつかせた方がよいかもしれない
- ⑨ 新たな技術や保育にも目を向けて取り入れることができる柔軟性を持ち、常に質の向上に努めていくとともに、その取り組みを若い世代にもわかりやすい形で見える化し発信していく
- ⑩ 保育助手の子育て支援員研修受講等の推進
- ⑪ 法人全体で先を見越した人材確保及び育成のために、園の枠を超えて、研修や意見交換を行う
- ⑫ 保育者自身が、施設や自らが行う保育に対し、魅力ややりがいを感じ、勤務していることに誇りが持てるようにする。また、結果がどうあれ評価し、失敗すれば助言・補助をしていく
- ⑬ 新しいことばかりに目を向けず、理念や過去に法人が培ってきたもの、大事にしてきたものを理解できる職員を育成できれば、職員が長期的に定着するのではないかと思う
- ⑭ 地域に根差した保育を行い、近隣や一緒に働く職員から紹介して頂く。保育園の先生になりたいと思った、卒園児が成長して保育士として働いてくれるようになる保育を行う
- ⑮ 保育の充実を基本に利用者にも地域にも人気のある園としてのほこりがあることが、人材を集めることになると思う
- ⑯ 保育の面白さを追求できるように保育実践と保育理論等の学習も含めて専門職としての意識と知識を高める努力をしています

(5)長期的な人材確保に関する工夫や取組、意見③

※一部抜粋

(採用活動)

- ① SNS等の広告も利用していく予定
- ② コンスタントな新卒入職者の確保に向けて保育実習の積極的な受け入れ、母校への学校訪問等
- ③ ホームページにて保育園情報を知ってもらう。1年先輩やベテラン保育士の意見をホームページにて紹介
- ④ 今後はオンライン等を積極的に活用し、多くの人材確保に取り組む
- ⑤ HP等を通して園の考え方や様子が伝わりやすいものにし、地域の方々はもちろんのこと求職者にも共感されるものにしていくことは一つの方法と考えている
- ⑥ 就職フェア等への参加や実習生の受け入れを積極的にしている
- ⑦ 近隣の大学と連携し、研修をとおして保育の質を上げるとともにホームページなどを通して発信していく
- ⑧ 保育者養成校とのネットワークの構築（1つでも多くの学校に自園の存在を知ってもらう工夫）。保育者養成校との連携（実習等の積極的な受入／養成校との人材育成の協働）
- ⑨ いずれにしても、地方の田舎で少子化が進んでいる中で、現状の雇用や経営の維持が困難になることは否めない。生き残りをかけた取り組みを全職員で取り組んでいく職員全員のモチベーションを維持するよう、また園の統廃合に関しても、逃げずに取り組み研究していく
- ⑩ 退職する職員のデータをもとに新卒の雇用を計画している。退職する年の1年前から、職員が卒業した学校の後輩に声をかけてもらっている
- ⑪ 人は足りていないが、人材紹介会社への手数料として払いたくない。補助金は子ども達の為に使いたい
- ⑫ 人材紹介会社に頼らないで自分の目で判断する保育士を求めている

(実習生の受入れ)

- ① 養成校との連携を密に取り、人材確保に繋げるようにする。派遣会社の利用ではなく、人とのつながりの中での採用を推進している
- ② 養成校の実習生を積極的に受け入れるよう、実習終了後の繋がりを深める
- ③ 実習生の継続的な受け入れ、学校とのつながり、学生アルバイトの受け入れ
- ④ 県内に保育士資格を取得できる大学は2校しかなく、大学側で保育実習受入れ施設を決めているため、当園では実習生を受け入れることができない。学生は保育実習時に採用内定をもらうケースが多いため、実習生の受入れができない園は新規採用に不利である

(5)長期的な人材確保に関する工夫や取組、意見④

※一部抜粋

(課題・要望等)

- ① 子どもを育てる事が国の存亡にも関わるという意識を、国政は正しく理解し、待機児童受け皿確保ばかりでなく、せめて3歳までは安心して仕事を休み育児に専念できる環境の保証を行う
- ② まず新卒の保育士のなり手が少な過ぎる。手厚い待遇と優良な仕事ということをPRしてほしい
- ③ 育児休業や時短などで長く働いて頂きたいが、そうするとシフト勤務ができる人が少なくなるという弊害がおきる
- ④ 有休の確保、福利厚生の実等取り組んでいる。ただ園独自に人材確保に関して努力すべきはもちろんであるが、どのような方策をとろうと職員の負担軽減のためには国の配置基準以上の職員が必要となる。処遇改善等加算Ⅱの弾力化など小手先のことではなく、配置基準の見直し、委託費の増額など抜本的な改革を国に切望する。そもそも人材を育成する大学、専門学校等の教育機関への注力(国による助成の強化)も必要と感じている
- ⑤ 園児の在園時間が長いため、在園時間のしぼり(上限)を行政が決定してほしい
- ⑥ 現代の母親気質(自助よりも子育てを保育園に任せ、他人事にする)は益々進展するので、食い止める方策が必要。若い人たちの所得が増えれば将来の見通しも明るくなり、子育ても自分で前向きになる。老人よりも子育て世代を大事にする政策が必要。それが働きやすい保育所、保育士に反映してくる
- ⑦ 財源である補助金の大幅な増加が見込めない今の体制のままでは、役職として配置できる職員数に現実としては限りがあり(処遇改善加算Ⅱなど一部の職員に対する手厚い手当は公平さを欠いている)、若手などが今後長期的に働いても役職に就ける見通しが立ちにくいと感じる
- ⑧ 施設単位の取り組みでは、施設間格差、法人間格差がますます広がってしまう。自分のところが良ければいいということではなく、全国的な配置基準などの底上げを期待したい
- ⑨ 事務仕事の簡素化と、保育士の給料の底上げ。改善が進んでいるとはいえ、ほかの業種に比べ、仕事量が多いわりに、給料が安い。また、発達障害が疑われる子も増えており、そういったグレーゾーンの子にも保育士の加配があるとよいと思われる
- ⑩ 退職しても、退職金を解約せずに次の法人でも継続できる制度は、「転勤」と同じ扱い。転職したら減るようなデメリットを設けたら、少しはブレーキになるかもしれない
- ⑪ 認可保育園としての、行政の委託費の引き上げ交渉を継続的に続けていきたい
- ⑫ 保育士の配置基準が抜本的に改善されること。給与等を含む労働条件が大幅に改善されることが、保育業界全体の喫緊の課題であると思うが、これは一法人の努力では難しく国を挙げて改善の方向に向かうことを行政等にお願いしている
- ⑬ 保育人材の養成を行政が主体となり行うこと。養成校への入学数が増えるように高校進学指導者や保護者が思っ貰えるような、社会的位置付けの向上。無資格人材の有効活用策

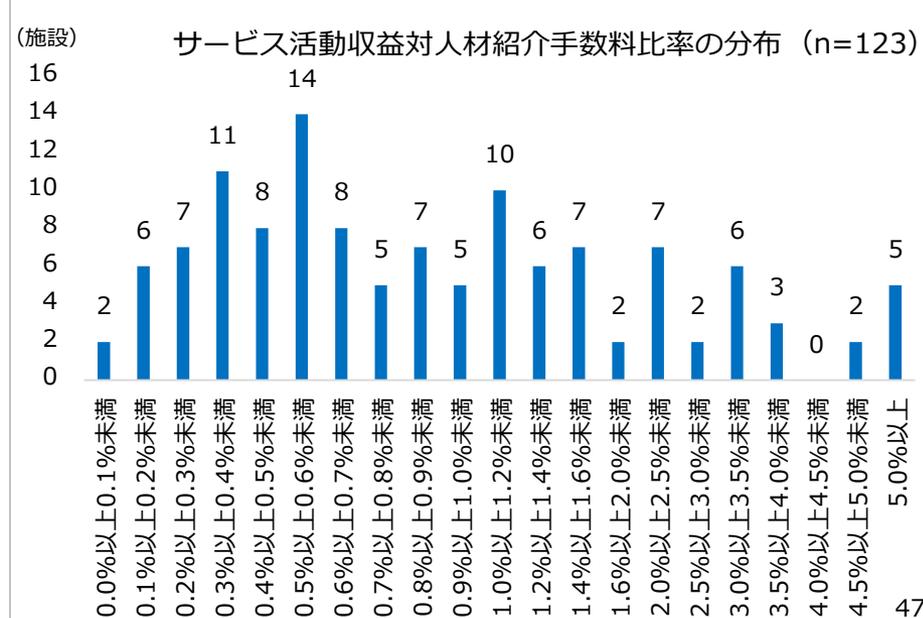
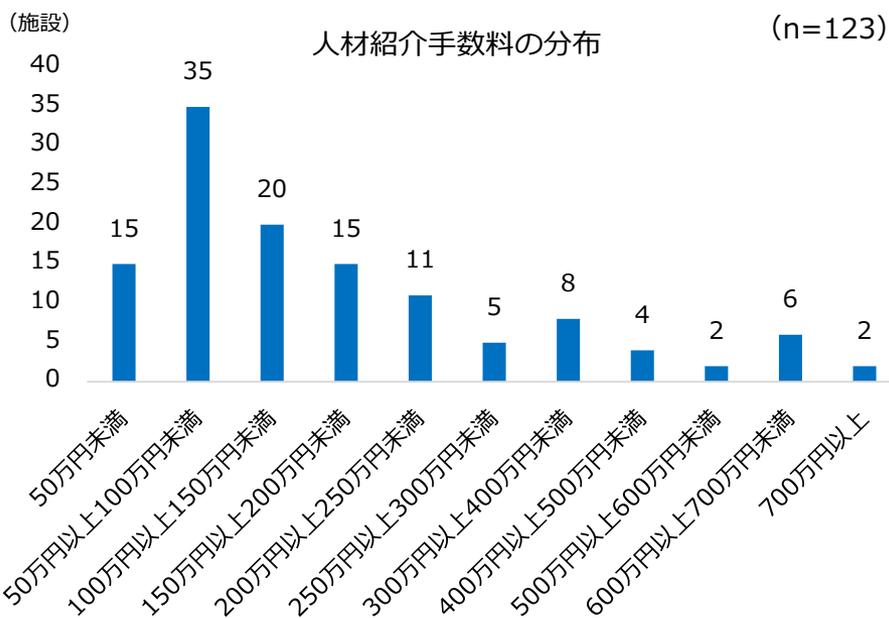
3 人材紹介会社に対する支払手数料 について

(1)人材紹介手数料額とサービス活動収益に対する割合

- 2019年度に人材紹介会社を利用したのは219施設（25.6%）であった。
- 2019年度に人材紹介会社に支払った紹介手数料額は「50万円以上100万円未満」「100万円以上150万円未満」との回答が多かった。
- サービス活動収益に対する人材紹介手数料の割合は、4.0%未満の区間で分布しており、人材紹介会社を利用している施設の平均は1.21%であった。

利用施設数	123
平均サービス活動収益対人材紹介手数料比率(%)	1.21
平均人材紹介手数料額（万円）	189.2

※サービス活動収益及び人材紹介手数料が適正な施設数のデータ（n=123）により平均を算定

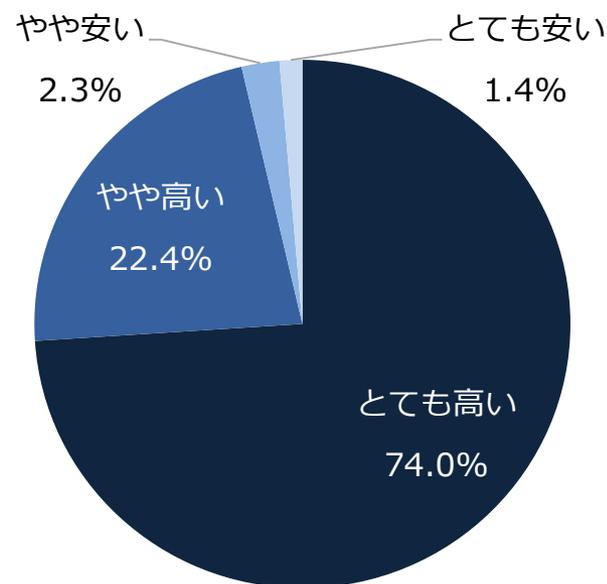


(2)人材紹介会社に支払った手数料の水準の印象

- 人材紹介会社に支払った手数料の水準の感じ方は、「とても高い」が74.0%、「やや高い」が22.4%であった。
- 96.4%が人材紹介会社に支払った手数料の水準は高いと感じていた。

(n=219)

手数料の水準	回答数
とても高い	162
やや高い	49
やや安い	5
とても安い	3



(n=219)

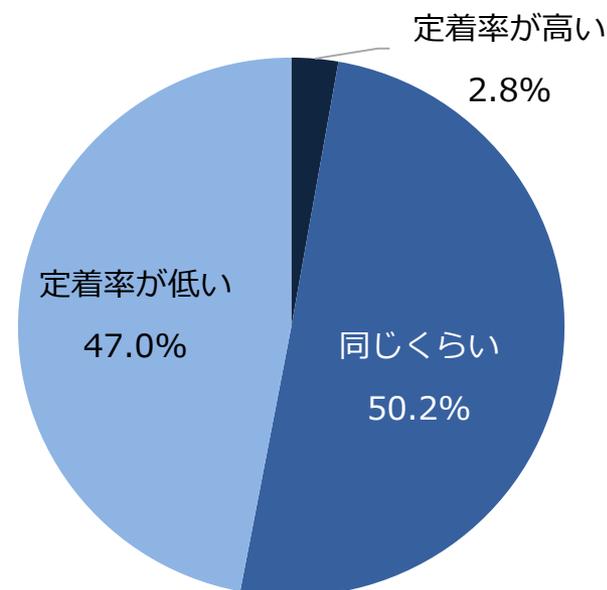
(3)人材紹介を利用して採用した職員の定着率

- 人材紹介を利用して採用した職員と、通常の採用で採用した職員と比較した定着率の水準は、47.0%が「定着率が低い」と回答した。また50.2%は「同じくらい」と回答
- 「定着率が高い」と回答した施設は2.8%であった。

(n=217)

定着率の水準	回答数
定着率が高い	6
同じくらい	109
定着率が低い	102

※人材紹介会社を利用したと回答した施設のうち、本設間に回答のあった施設数



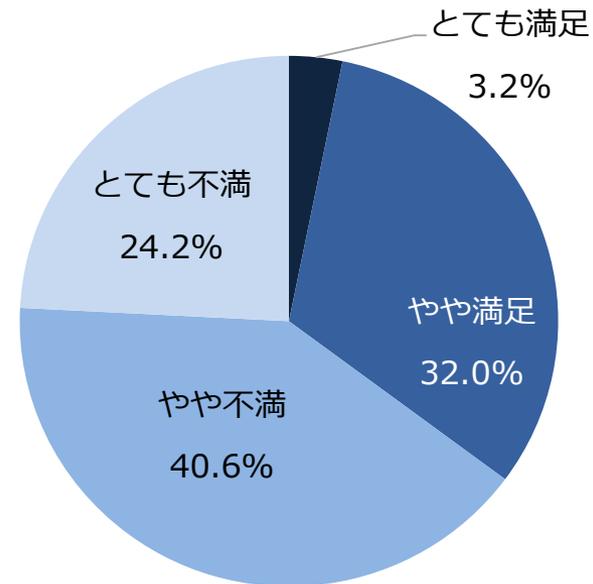
(n=217)

(4)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は、40.6%が「やや不満」、24.2%が「とても不満」と回答した。
- 一方で「やや満足している」「とても満足」と回答したのは35.2%であった。

(n=219)

満足度	回答数
とても満足	7
やや満足	70
やや不満	89
とても不満	53



(n=219)

(5)人材紹介会社の利用に関する意見①

※一部抜粋

(人材紹介の有用性)

- ① 自園の方針やカラーに合った人材を複数提案してくれる
- ② 契約終了後に直接雇用のパート職員に移行希望で、当園にとっても有効人材のため、利用価値はあったと思われる
- ③ 産休・育休のためスポット的に人員が不足する際に、依頼をすると人員を紹介してくれる確率が高いので助かる部分は大きい。園を知った結果、就業を希望する方がいるが紹介料が高額であるのが難点である
- ④ 短時間の方はよい人をご紹介いただき助かっている
- ⑤ 他の紹介所の話などを聞いて、不安でしたがとても頼りになるところを紹介してもらって安心しています

(人材紹介手数料)

- ① 紹介料が法外で手が出ない。また妥協出来る紹介料でも、就職エージェントを利用する方は、職場環境や賃金に対する要求水準が高い為採用まで至る方が少ない
- ② 近年紹介料が年々上昇している。10年ほど前が20%ほどだったのに、現在は30%を要求する人材紹介会社も増えている。1カ月で退職に至っても50%の返金で、3カ月勤めれば返金なし、紹介する人材に関して、会わずに紹介する会社もある
- ③ 手数料が高すぎる。新卒でさえ人材紹介に登録している
- ④ 成立してからの契約金の保証期間が短い
- ⑤ 年々紹介手数料が上がっており、正規職員1人採用すると100万円はくだらない。だが、採用しなければ保育運営自体が成り立たない。しかしその100万円は紹介会社に流れ、本来子どもや職員の処遇に使うべきはずのものがそういったところに流れているのは事実としてある。このままいくと天井知らずになり、財政基盤にゆとりのある法人だけが人材が潤沢となり、そうでない法人は採用すらできない状態に陥る可能性は高い
- ⑥ 保育士が不足していることを分かったうえで紹介してくるので、中々値引き交渉に応じてもらえない。時期によっては、割増しがある場合も。また、応募者自体は別途手数料が発生していることを理解していないので無料で会員登録できてしまうため、人材紹介会社からの多く連絡がある。年度によっては300万の手数料支出をした年度もあったので、何のために誰の為に保育園を運営しているのか
- ⑦ やむを得ず利用しているが、紹介会社で採用した職員の定着率はとても低く、健康状態すら把握せず紹介している。ある程度の紹介料はやむを得ないと思うが、数回の電話だけで3か月ほどで退職する職員に年収30%の手数料を払うというのは、働き続けている職員に申し訳ない気持ちにすらなる。東京にある系列他園では多い年には700万円を超えた年もあり、継続すれば他の職員の処遇にも影響を及ぼしかねない

(5)人材紹介会社の利用に関しての意見②

※一部抜粋

(人材の質)

- ① 職員の質という意味では人材紹介会社の方が良いぐらいの場合もある
- ② 職員の質の低さ。年齢層が高い
- ③ ろくな職員が来ない。問題を起こす
- ④ 仕事より、お客さんになっている
- ⑤ 登録されている方自身の問題もあると思うが、これまでのところ、長く続かない方、問題を抱えている方が多かった。フルタイムを目指す方にそれが多い
- ⑥ 就業への意思がない状態での連絡が多い、また会社が多くあるため対応が煩雑になる
- ⑦ 紹介する人材の人柄等、しっかり把握しないまま（ただ電話で聞き取りしただけで）いい人だ、仕事ができる人だ等の売り込みをしてくるが、実際にはメンタルの疾病を抱えていたり、コミュニケーション能力が低かったり等心身ともに健康でない人が目立つ。沢山の事業所を転々としているパターンの人が多い。思い通りに行かないとすぐ辞めたがる。そんな人をできる人だと紹介しないでほしい
- ⑧ 紹介会社を通じた採用者は安易に転職を考える方が多い。人数確保のためにやむを得ず紹介会社を利用するが、採用手数料も足元を見て引き上げられている印象を持っている
- ⑨ 保育士も、自分に高額な紹介料が支払われていることを理解していない。ハローワーク等での簡単なマッチングが出来るシステムが出来ることを望んでいます
- ⑩ 人材紹介会社に登録して求職している人は、いやならすぐにやめて他にいけばいいと考えている方が多いように感じる。

(定着率)

- ① 2人の保育士を紹介してもらったがその後1名は2日で退職、1名は2週間で退職、人材会社をもっと真剣に考えてほしい
- ② とにかく定着率が不安定
- ③ 会社が就職先を探すことで求職の苦勞を知らない職員なのか、採用後に2～3ヶ月で簡単にやめてしまうことがあった
- ④ 紹介料の返金も少ない、1年間の就労結果による成功報酬ではいけないのか
- ⑤ 手数料が非常に高く、定着率も低い（ほぼ1年以内に退職）。できるだけなら利用は避けたいが、人手不足の際には利用せざるを得ない事もある。最近では、新卒も人材紹介会社を利用する人が増えているので、憂慮している
- ⑥ 紹介料が安くなれば良いと思いますが、自園に合わせた人材を紹介して下さることから、定着はしやすいように感じます

(5)人材紹介会社の利用に関しての意見③

※一部抜粋

(人材紹介会社の対応)

- ① 信頼できる会社もあるが、利益目的な会社も多いと感じる
- ② 規模は小さいが、ほんとに親身になって探してくれる会社もある
- ③ 人材紹介会社が出始めた初期のころは紹介する保育士と実際に面談しの一人一人に対するリサーチをしっかりとおり、紹介される保育園へも営業が来園し時間をかけてインタビューを行い保育方針や職員に求める内容などの理解もきちんとしていたが、保育士不足になるにつれて適当になっている。ラインや電話で聞き取りを簡単にしただけで紹介のFAXを園に送ってくるだけ。近くの女性の保育士がいますが会いませんか、などあきれる
- ④ 人材紹介会社は新卒者の扱いをやめて欲しい。新卒者はまだ現場での経験が無いことからどれだけの仕事出来るか分からないのにキャリアのある保育士と同じマージンを取っている。本人にとっても紹介会社の押しが強いので現場でのミスマッチが起きやすく定着率が悪い状況が当園以外でも話を聞いたりする
- ⑤ ある紹介会社は紹介した人材を契約まで(約半年)勤めさせてその後に途中退職を促し、他園に紹介する。また、在職職員に紹介料を提示し登録させて給料の高いところに紹介する。本人は高所得になり紹介会社も潤うが、園としては定着率が下がり保護者の信頼もなくなる最悪の事態になる
- ⑥ 就労した後の様子をこまめに聞いてくれたりすることで、安心感はある。が、費用が高いうえ、地域の年収に見合った報酬額を提示してほしい
- ⑦ 人材紹介会社のHPを見ると、悩み相談のようなコーナーがあり意見の相違や人間関係、保育方針等に疑問や違いを感じたら『転職しましょう!』『あなたに合った園が見つかる!』というように転職を促す内容の文言が多い。人材紹介会社はHPで転職を促し、だめなら次を紹介するような文句をHPでうたっている。巧妙に人を回転させ収益を上げるような仕組みを作っている。その上をいかなければこの流れは止められそうにない
- ⑧ 人材紹介会社からの紹介を断ると、ハローワーク等で保育士等の募集を出していても、人材紹介会社は自分たちの利益にならない園は募集を締め切った等の説明を就職希望者に行い、他の紹介を受け入れた園への就職を勧めているため、人材紹介会社からの紹介を断った当園への就職希望者が他へ流れてしまっている
- ⑨ 必要な人材なんだろうと、足元を見ての非常に高い費用を言われることが多く。紹介しようとしておきながら、紹介料高いですが、払えますか。という発言をされる会社があり、非常に気分を悪くしたことがある

(5)人材紹介会社の利用に関する意見④

※一部抜粋

(その他)

- ① コストもリスクも十分に有るので利用したくないが、紹介以外で採用できてないので、利用せざるを得ない
- ② 使わなくてもよいのであれば、その方が望ましいと考えている
- ③ 出来れば直接募集・面接につなげたいが、現状の保育士の応募が人材紹介会社を通さないとほぼ皆無であるので、仕方がない
- ④ 費用がかさむので、出来れば利用したくないが、特に既卒者については、直接応募がほとんどない状態なので、頼らざるを得ない
- ⑤ 通常の紹介会社の保証期間は6カ月だが、保育園の運営を考えた時に年度途中で退職されると愛着関係の形成に支障が出る
- ⑥ ただ右から左の民間職業紹介を許すべきではない。ハローワークがサービスを充実させて、頑張るべき
- ⑦ マッチングできる場合もあるが、欲しい時間帯の職員を見つけるのは難しい。ウェブは掛け持ちで応募している人が多くここから採用に結び付けるのも難しい
- ⑧ 営利法人のように利益を追求していないので、行政で紹介料の限度額を規定すべき
- ⑨ 業界全体が足元をみられている。人が来なければ紹介や派遣に頼らざるを得ないが、これらの費用を必要経費と捉えることは大変難しい
- ⑩ 公費を人材派遣会社に使うより、ハローワーク等で無料で採用し、保育備品や職員の教育費、環境整備費等に使いたい
- ⑪ 人材派遣会社から採用になったことがない、掲載料だけを払っても、冷やかし程度の応募で、面接すつぽかしゃ、応募がないなどととても困っている。紹介が年収30%は納得が出来ない。規制すべきだと思います
- ⑫ 利益目的の人材紹介会社が増えてきている。保育所の収入は税金なので、保育士の紹介については民間での人材紹介ができないようにしてもらいたい。保育士・保育所支援センターに一本化することで、求職者である保育士にとっても、丁寧に切れ目のない、利益目的でない職場選びが出来ると思う

- 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