

# 2020年度 「保育人材」に関する アンケート調査

第二弾（定期調査項目から見る保育人材の状況の変化）

令和3年3月16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

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

# 目次

---

1.施設基本情報及び在籍職員の状況

2.人員状況

3.求人活動・採用活動

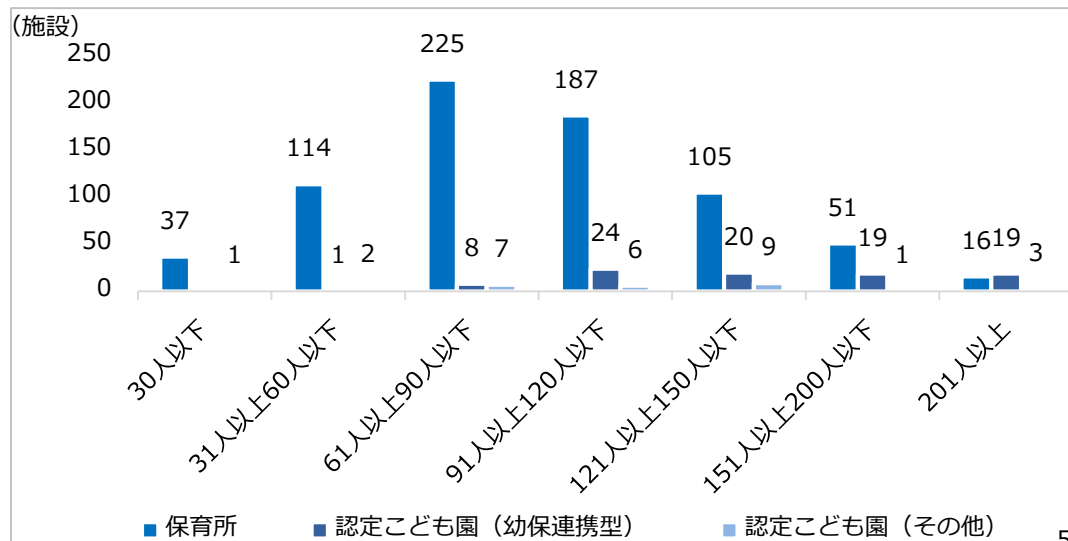
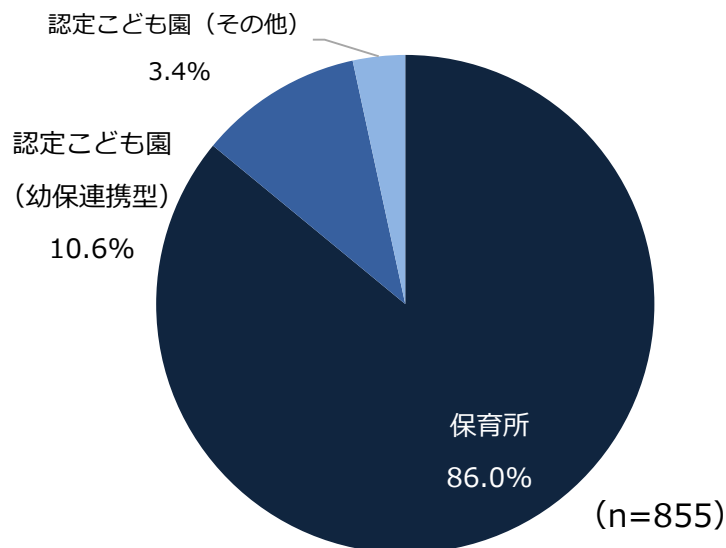
4.福利厚生・給与施策

# 1 施設基本情報及び在籍職員の 状況

# (1)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%)



## (2)認可定員数と在所児数（2020年10月1日現在）

- 保育所の1施設当たりの平均認可定員数は100.5人であった。
- 認定こども園の1施設当たりの認可定員数は、幼保連携型で158.2人、その他で122.4人であった。

1施設当たり認可定員数

(人)

		1号認定	2号認定 (3～5歳)	3号認定 (0歳)	3号認定 (1・2歳)	その他	計
保育所			56.5	10.7	32.8	0.6	100.5
認定こども園	幼保連携型	29.7	75.3	12.4	40.4	0.3	158.2
	その他	13.3	64.2	10.1	34.8	0.0	122.4

- 2020年10月1日現在の1施設当たりの平均在所児数は保育所（2号・3号認定）で101.7人であった。
- 認定こども園の1施設当たり平均在所児数は146.7人であった。

1施設当たり在所児数（2020年10月1日現在）

(人)

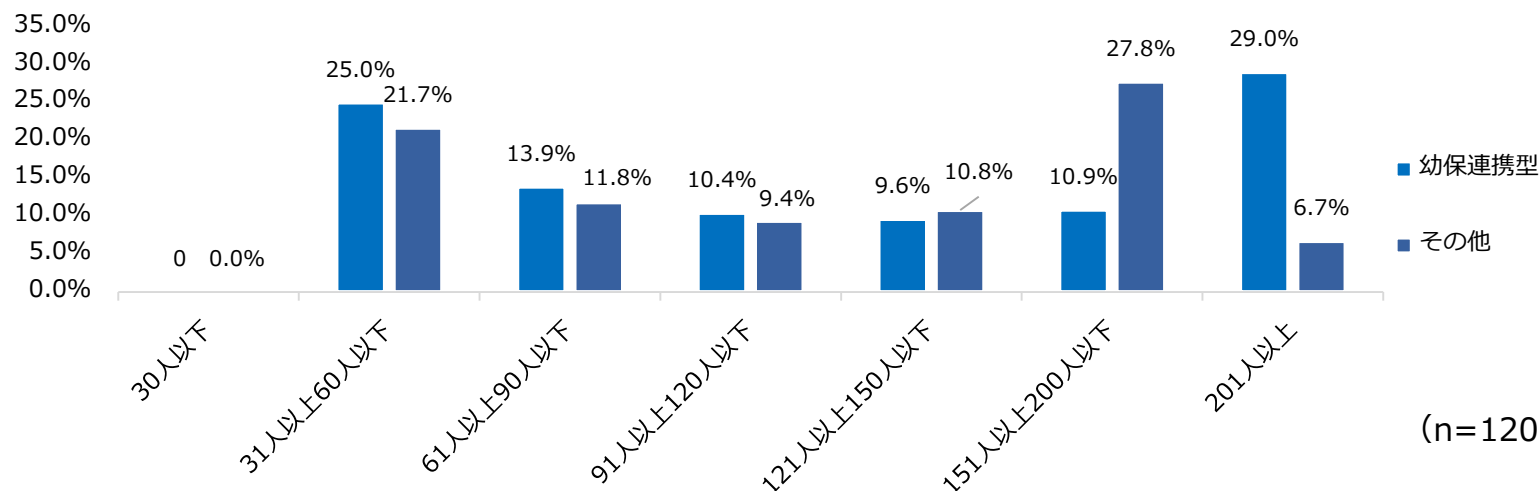
		在所児数	乳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
保育所	2号・3号認定		9.4	16.6	18.4	19.5	19.5	18.4	101.7
認定こども園	2号・3号認定		10.8	19.2	21.5	23.9	25.4	24.0	124.8
	1号認定					8.4	6.9	6.7	21.9

### (3)認定こども園の1号認定割合(定員規模別)

- 認定こども園の1号認定割合は、全体では13.9%であった。
- 幼保連携型では定員の14.7%、その他では11.3%が1号認定であった。

	認定こども園 (1号認定割合)		
	幼保連携型	その他	計
30人以下	—	—	—
31人以上60人以下	25.0%	21.7%	22.8%
61人以上90人以下	13.9%	11.8%	12.9%
91人以上120人以下	10.4%	9.4%	10.2%
121人以上150人以下	9.6%	10.8%	10.0%
151人以上200人以下	10.9%	27.8%	11.7%
201人以上	29.0%	6.7%	26.0%
計	14.7%	11.3%	13.9%

(1号認定割合)



## (4)開所時間と開所日数

- 平日の平均開所時間は全体で11時間59分であった。
- 土曜の平均開所時間は全体で11時間11分であった。
- 日曜・祝日の平均開所時間は10時間43分であった。
- 平均開所日数は全体で289.0日であった。

	保育所	認定こども園		全体
		幼保連携型	その他	
開所時間（平日）	(n=735)	(n=91)	(n=29)	(n=855)
	12:00	11:53	11:54	11:59
開所時間（土曜）	(n=733)	(n=91)	(n=29)	(n=853)
	11:12	11:03	11:33	11:11
開所時間（日曜・祝日）	(n=46)	(n=4)	(n=3)	(n=53)
	10:56	9:45	8:40	10:43
平均開所日数	(n=716)	(n=88)	(n=29)	(n=833)
	289.1 日	287.4 日	291.4 日	289.0 日

※n数は適正な値として回答のあった施設数

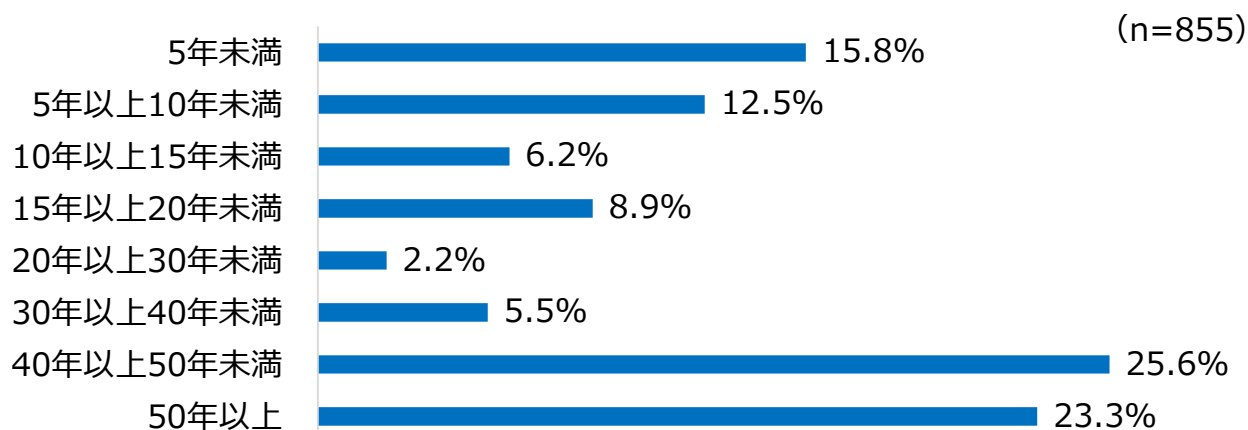


## (5)施設開設後経過年数

- 施設開設後経過年数は「40年以上50年未満」が最も多く、次いで「50年以上」が続いた。
- 一方で「5年未満」の新しい施設も15.8%あった。
- 平均経過年数は32.0年であった。

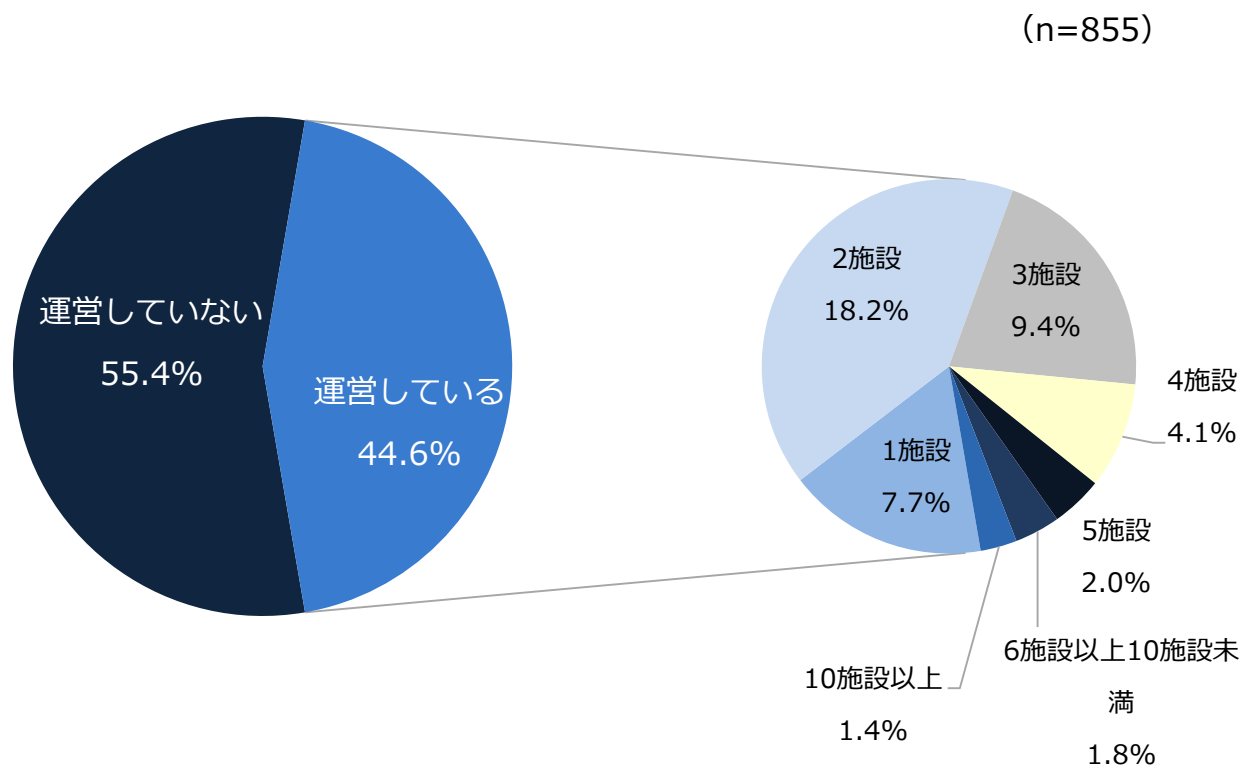
施設開設後経過年数	回答数
5年未満	135
5年以上10年未満	107
10年以上15年未満	53
15年以上20年未満	76
20年以上30年未満	19
30年以上40年未満	47
40年以上50年未満	219
50年以上	199

※認定こども園へ移行した施設は、移行前の施設の年数を回答



## (6)同一法人内の保育所・認定こども園の運営状況

- 同一法人内において、回答いただいた施設以外の保育所・認定こども園の運営状況について、44.6%が運営していると回答した。
- 運営している施設数の内訳では「2施設」が18.2%で最も多かった。



## (7)職種別職員数（2020年10月1日現在）

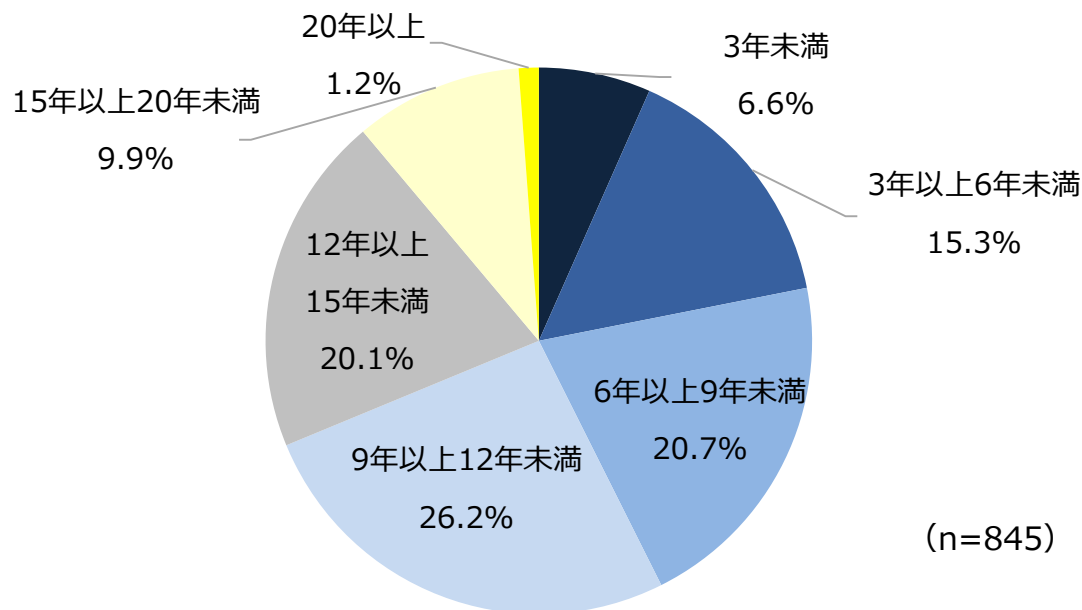
- 職種別の職員数の人数は「保育士・保育教諭」の20.4人が最も多かった。
- 1施設当たりの合計平均人数は22.3人であった。

職員数（職種別）	平均人数
保育士・保育教諭	20.4
うち、幼稚園教諭免許なし	2.5
看護師等	0.5
保育補助者(資格等なし)	1.4
1施設当たり合計人数	22.3

## (8)保育士または保育教諭の平均勤続年数

- 保育士または保育教諭の平均勤続年数は、「9年以上12年未満」と回答した施設が26.2%と最も多かった。
- 平均勤続年数（単純平均）は9.4年であった。

平均勤続年数	回答数
3年未満	56
3年以上6年未満	129
6年以上9年未満	175
9年以上12年未満	221
12年以上15年未満	170
15年以上20年未満	84
20年以上	10



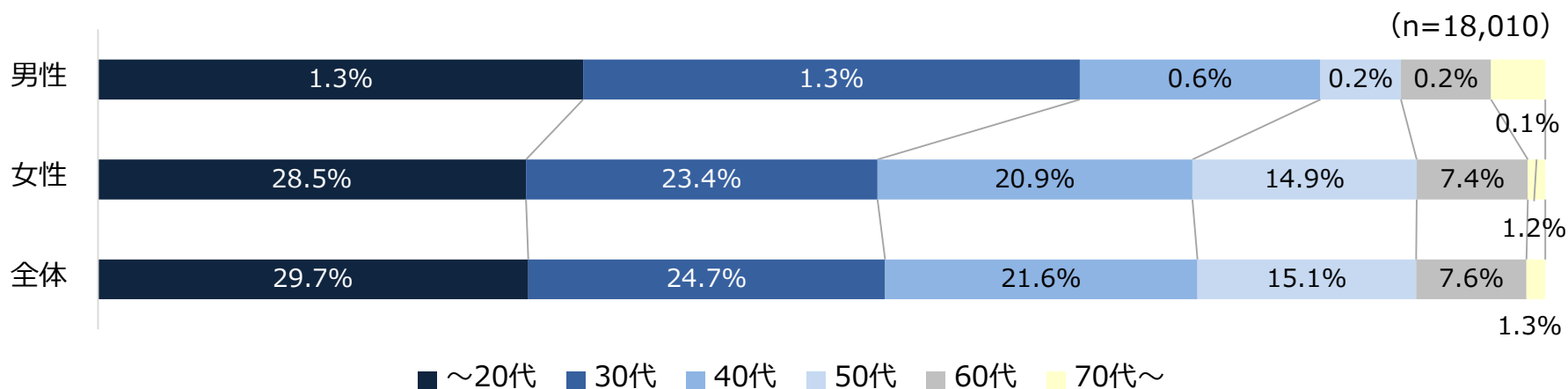
## (9)職員の年齢構成(2020年10月1日現在)

- 職員の年齢構成は20代が最も多く29.7%であった。次いで30代24.7%、40代21.6%となった。
- 男女比で見ると、男性3.8%に対して、女性は96.2%であった。
- 平均年齢は男性37.1歳、女性39.3歳であった。

年齢構成	男性		女性		計	
	1施設 当たり 平均人数	割合	1施設 当たり 平均人数	割合	1施設 当たり 平均人数	割合
～20代	0.3	1.3%	6.1	28.5%	6.4	29.7%
30代	0.3	1.3%	5.0	23.4%	5.3	24.7%
40代	0.1	0.6%	4.5	20.9%	4.7	21.6%
50代	0.0	0.2%	3.2	14.9%	3.3	15.1%
60代	0.1	0.2%	1.6	7.4%	1.6	7.6%
70代～	0.0	0.1%	0.3	1.2%	0.3	1.3%
計	0.8	3.8%	20.8	96.2%	21.6	100.0%

注1)「職員」とは、保育を直接担当する職員（保育士、保育教諭、保育補助者など）であり、事務員・調理員等は含んでいない（以下同じ）

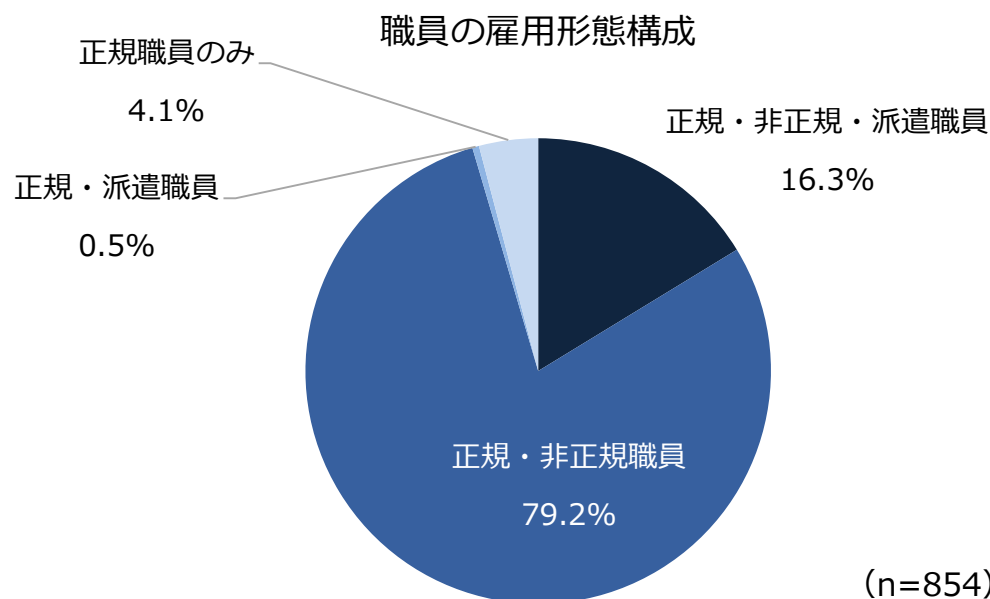
注2) 常勤換算後の人数構成割合を示す（1施設当たり）



## (10)職員の雇用形態構成

- 職員の雇用形態構成については「正規・非正規職員」の割合が79.1%と高かった。
- 次いで「正規・非正規・派遣職員」と16.3%が回答した。

雇用形態構成	回答数	職員構成割合(実人数)		
		正規職員	非正規職員	派遣職員
正規・非正規・派遣職員	139	62.1%	31.2%	6.8%
正規・非正規職員	676	63.8%	36.2%	—
正規・派遣職員	4	89.2%	—	10.8%
正規職員のみ	35	100.0%	—	—

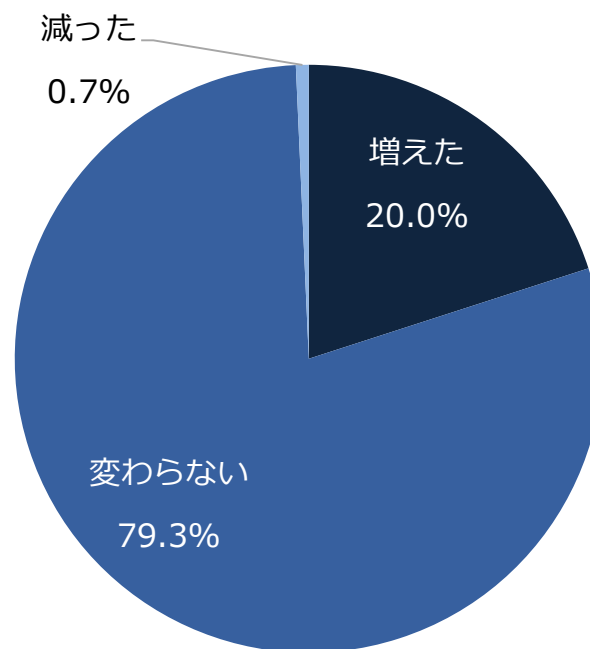


注)この設問に回答のあった施設数

## (11) 幼児教育・保育の無償化による保育士・保育教諭の負担①

- 令和元年10月よりスタートした幼児教育・保育無償化に伴い、保育士・保育教諭の負担について、「増えた」と回答した施設は20.0%であった。
- 「変わらない」と回答した施設は79.3%であった。

幼児保育・保育無償化に伴う保育士・保育教諭の負担	回答数
増えた	171
変わらない	677
減った	6



(n=854)

注)この設問に回答のあった施設数

## (11) 幼児教育・保育の無償化による保育士・保育教諭の負担②

幼児教育・保育の無償化に伴う負担について「増えた」と回答した施設の影響についての自由記述内容

※一部抜粋

(保育利用の変化)

- ① 2歳児の入園希望者の減少
- ② 3歳児の定員が増えたため保育士の負担が増えた
- ③ 利用される保護者は無償化になってから園や保育教諭に対して『無償で利用する』という風に意識が変わったように感じ、保護者からの「ありがとう」や「お世話になります」といった感謝の言葉が減った気がする
- ④ 上の兄弟が無償化により延長保育が増えたためか、下の0.1.2歳児も早朝、延長保育が増えた
- ⑤ 新2号の園児が増え、長時間保育の園児が増えた
- ⑥ 入園希望者が増えたため、3歳児・2歳児・1歳児の入園が難しく、0歳児からの入園になってきているため、園の兄弟児も職員の子どもも育児休暇があっても切り上げないと入園できなくなった。その為負担がとても大きい
- ⑦ 標準時間の子どもが増えたので、保育時間も長くなっている
- ⑧ 土曜や休日保育利用が増加し現場負担が増えたことや、本来利用すべき児童があぶれてしまうケースがあった
- ⑨ 2歳から3歳への移行時に幼稚園に転園する子どもが増えた
- ⑩ 保育を完全に必要としない保護者の利用が増大した
- ⑪ 保護者が仕事以外の場合も必要以上に長時間預けられることが増えた。そのため預かり保育の体制等も見直すことが必要となった
- ⑫ 延長保育（延長料金発生）する時間も今まではぎりぎりまで駆け込んでいた保護者も延長保育利用料金を気にしなくなった
- ⑬ 無償化になる前は保育園入園を考えていなかった家庭や幼稚園で対応できる家庭の子どもが、わざわざ保育園を目指すようになった。（保育時間が長いから？）そのため、ますます待機児が増加し、本来、保育園入園が必要な子どもが入りづらくなって待機児を余計に増やしている。

(保護者対応等)

- ① 保護者に対して無償化の制度の説明をするための準備、事務作業。その後の問い合わせに対する対応への時間
- ② しょうもないクレームや苦情が増えた。保護者の意識が子どもを見てくれているから、子どもを見てもらって当たり前になった
- ③ 給食費の徴収や保護者からの無償化に関する質問（兄弟や幼稚園とのからみなど）



## (11) 幼児教育・保育の無償化による保育士・保育教諭の負担③

※一部抜粋

(給食費・副食費の徴収に伴う事務作業等)

- ① 4.5歳児に対し給食費を実費徴収することになり、金額を決めることから始まり、毎月保護者から徴収する現金の受付作業が増加しました
- ② 以前は保育料に含めていた給食費が実費徴収になった。欠食の園児がある場合、その分を減額して集金額を決めることになり、1人1人の給食費の請求額が異なってくる。そのための業務が大変となった
- ③ 給食徴収がある保護者に対して、残高不足で引落がされてない場合が続くと、送迎時に必ず担任等が言付けをしないといけない場合が発生するので、今までなかった事なので多少は増えている
- ④ 給食費の請求に関する事務作業が増えた。特に緊急事態宣言時は個別に請求金額が違ったので、大変だった
- ⑤ 給食費未払いの方へのお手紙の配布、支払いの確認、支払いの促し
- ⑥ 副食費の集金業務が増えた。現金で集めたくないのでもリース会社に委託しているが確認は職員がすることになる。委託費用がかかる
- ⑦ 副食費の徴収にあたり、現金徴収となったため、保護者からお金を預かる事が増えた。現在は滞納等はないが、今後出てきた際には保護者との関係性にも不安を抱えている
- ⑧ 副食費の徴収にあたり各クラスでの集金袋による集金管理確認等
- ⑨ 幼児の副食費を保育所に納めることになったので、保護者が何かと金銭面で文句を言いやすくなった。自粛期間の日割り計算が非常に煩雑で負担。返金する為、コロナで食材ロスが出ても保育園や給食業者の負担になってしまう

(その他)

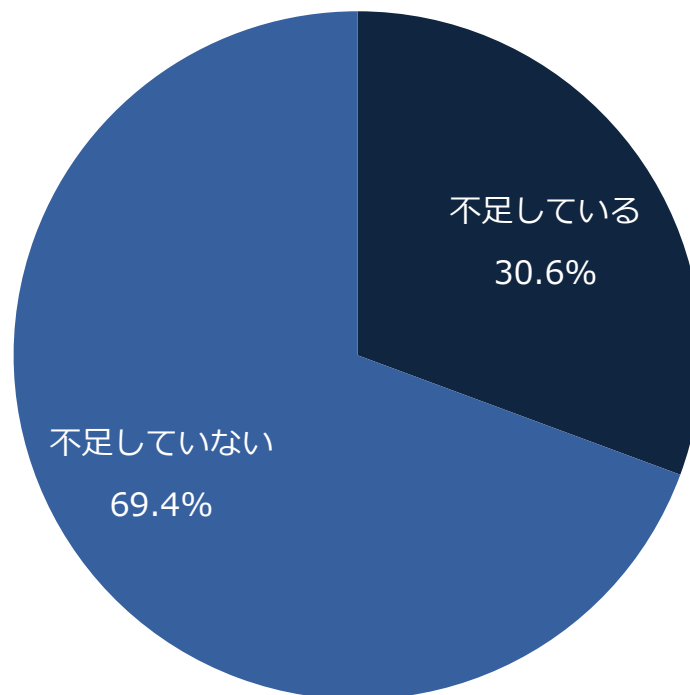
- ① 1号の預かり保育還付手続きが園を通して行政提出の為、何度もやり直しが生じる
- ② 一時保育利用者の書類作成
- ③ 市町村役場の入所申込書類改訂に伴う園への入所申込業務負担増等
- ④ 少子高齢化による過疎化が進んでいる地域の為、無償化によって園児が増える事にはならず、逆に給食副食費を園で徴収することになり、請求・徴収や領収書の発行、施設会計取引銀行への入金といった業務が増えた
- ⑤ 無償化対象家庭とそうでない家庭の識別のための確認作業

## 2 人員狀況

# (1)人員の状況（2020年10月1日現在）

- 人員（直接処遇職員）の状況について、30.6%が「不足している」と回答。
- 「不足していない」と回答したのは69.4%であった。
- 前回調査（2018年）時に比べ、「不足している」と回答した施設の割合は1.2ポイント増加した。

人員の状況	回答数
不足している	262
不足していない	593

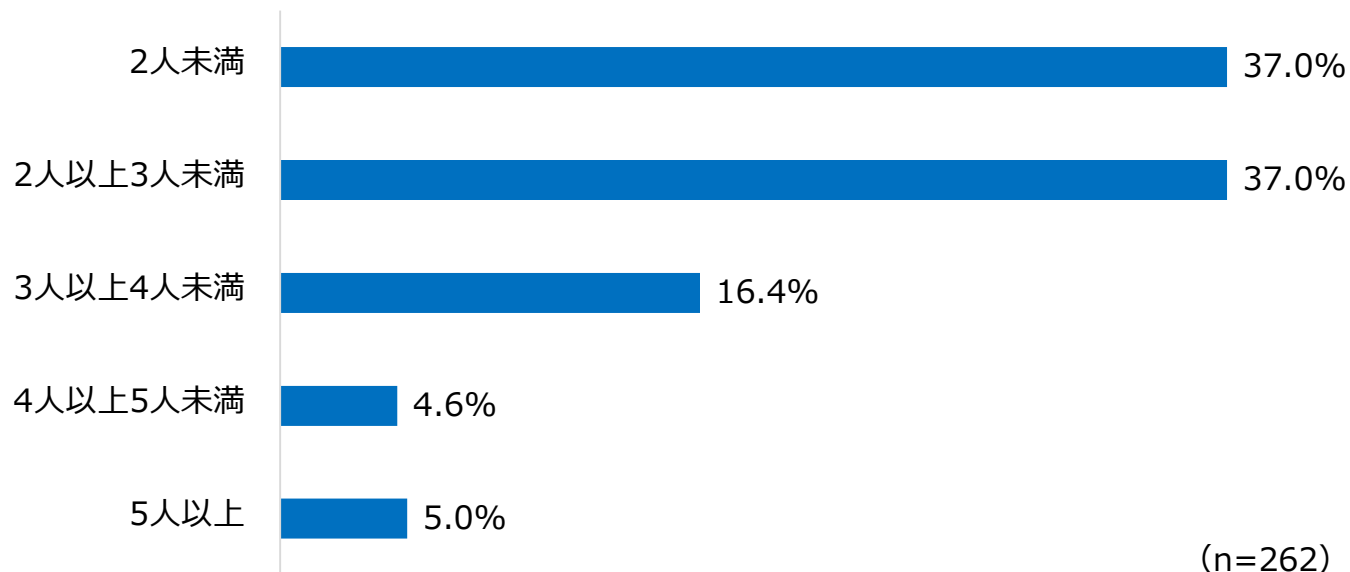


(n=855)

## (2)不足人員数（常勤換算）

- 不足人員数は、「2人未満」「2人以上3人未満」がそれぞれ37.0%であった。
- 平均不足人員数は、2.05人であった。

不足人員数（常勤換算）	回答数
2人未満	97
2人以上3人未満	97
3人以上4人未満	43
4人以上5人未満	12
5人以上	13

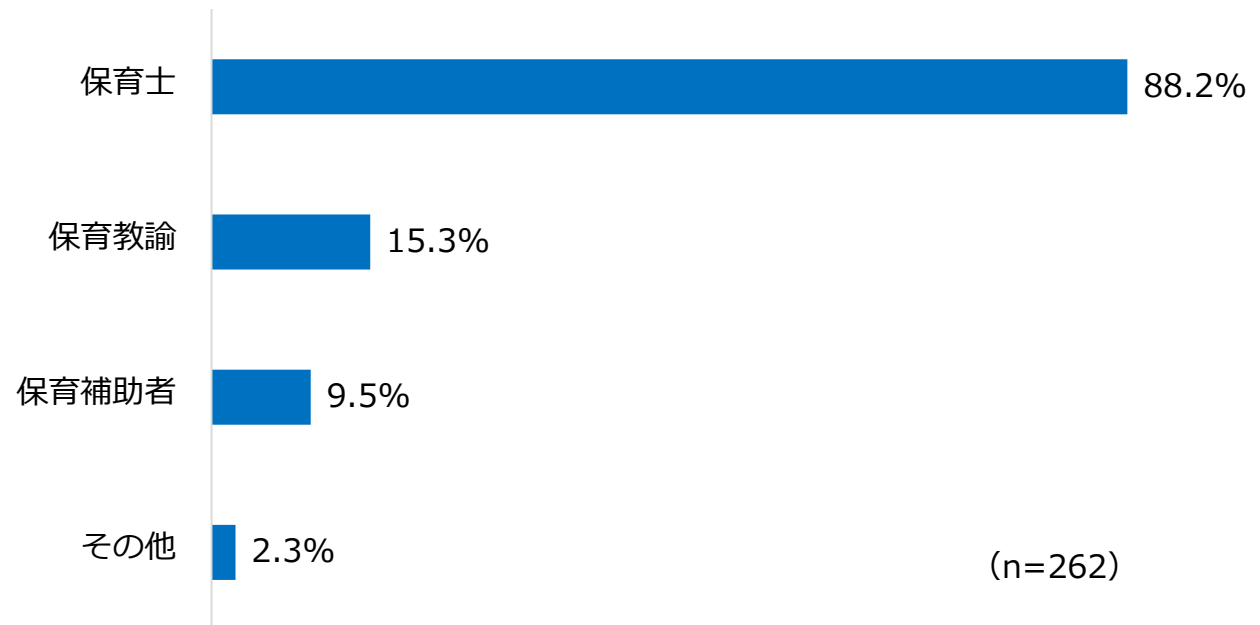


### (3)不足している職種

- 不足している職種は、88.2%が「保育士」と回答した。
- 「その他」の内容には、看護師や非常勤の保育士、清掃等の間接業務を行う職員等との回答があった。

(複数回答)

不足している職種	回答数
保育士	231
保育教諭	40
保育補助者	25
その他	6

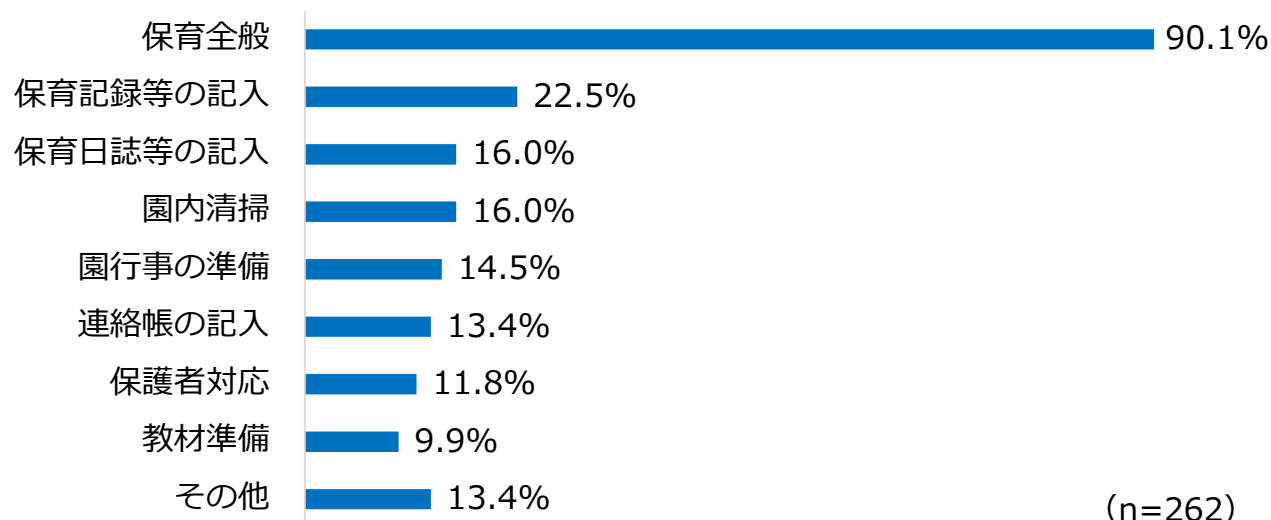


## (4)不足感の強い業務①

- 不足感の強い業務は、「保育全般」と回答した施設が9割を占めた。
- 次いで、「保育記録等の記入」22.5%、「保育日誌等の記入」と「園内清掃」が16.0%であった。

(複数回答)

不足感の強い業務	回答数
保育全般	236
保育記録等の記入	59
保育日誌等の記入	42
園内清掃	42
園行事の準備	38
連絡帳の記入	35
保護者対応	31
教材準備	26
その他	35



(n=262)

## (4)不足感のある業務②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

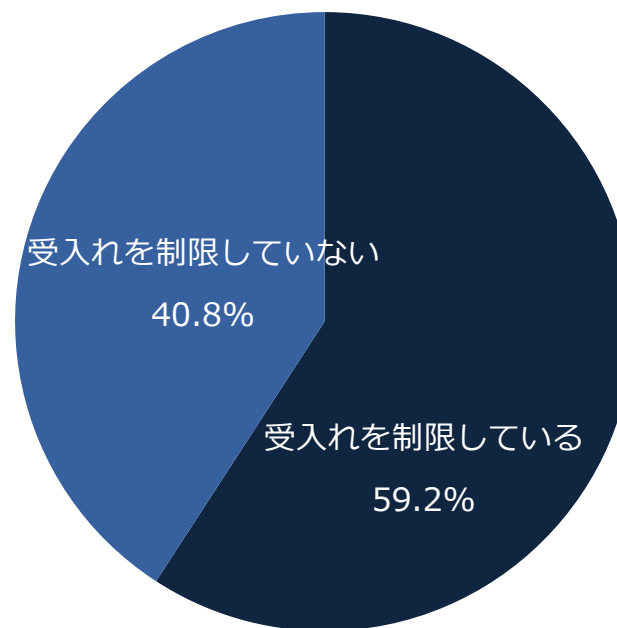
- ①シフトの作成・調整
- ②早朝、延長保育時間の対応
- ③研修等参加する場合の交代要員
- ④突然のお休みの交代要員
- ⑤保育士の休暇時（有給等）の代替え保育士
- ⑥園児定員数を満たすためには必要な人数
- ⑦産休に入る職員が居るため代替え調整
- ⑧体調不良児対応
- ⑨障がい児保育担当
- ⑩時間外保育の対応
- ⑪一時預かり事業対応
- ⑫乳児・未満児数における保育士の配置基準の見直し
- ⑬配慮の必要な子どもさんへの対応
- ⑭発達障がい支援児童等の対応（心理士、保護者の面談等）

## (5)人員不足による園児の受入れ制限等①

(複数回答)

- 利用者の受入れ制限等には、約6割が「受入れを制限している」と回答した。

利用者の受入れ制限等	回答数
受入れを制限している	155
受入れを制限していない	107



(n=262)

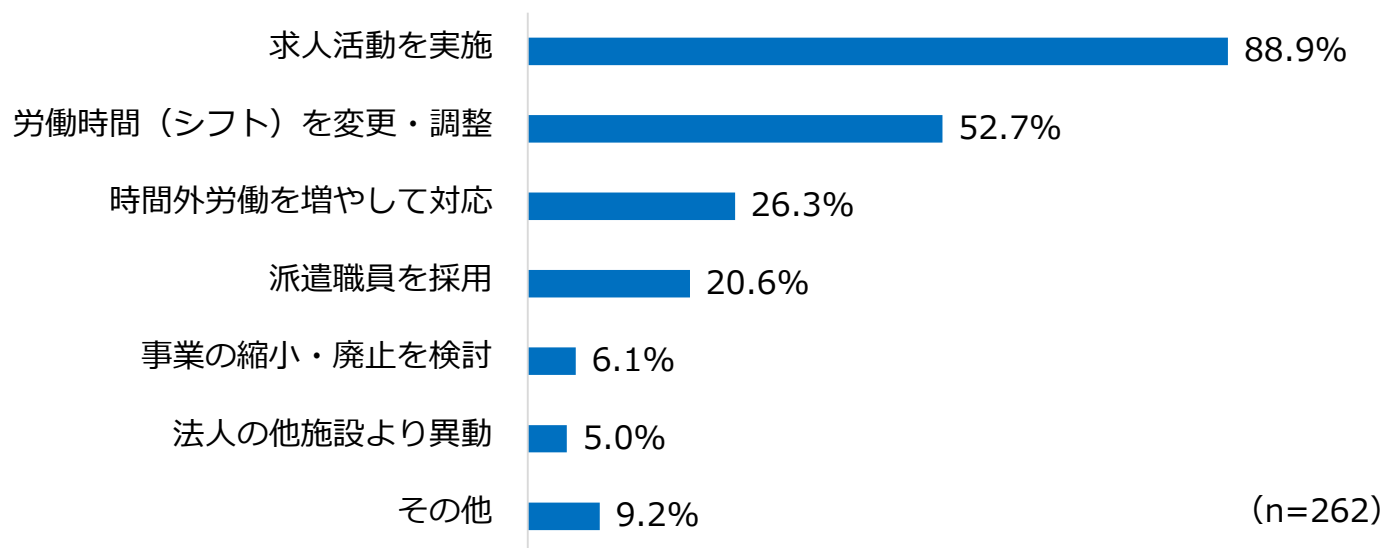


## (6)人員不足への対応策①

(複数回答)

- 人員不足への対応策では88.9%が「求人活動を実施」と回答した。
- 次いで「労働時間（シフト）を変更・調整」が52.7%、「時間外労働を増やして対応」が26.3%であった。

人員不足への対応策	回答数
求人活動を実施	233
労働時間（シフト）を変更・調整	138
時間外労働を増やして対応	69
派遣職員を採用	54
事業の縮小・廃止を検討	16
法人の他施設より異動	13
その他	24



## (6)人員不足への対応策②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(受入れの制限等)

- ① 一時保育の受け入れを制限している
- ② 園児の受入を制限している
- ③ 職員数により適正な園児数調整で対応
- ④ 利用定員減を検討
- ⑤ 1歳児クラスを閉め、0～1歳と1～2歳のクラス編成にしている

(その他)

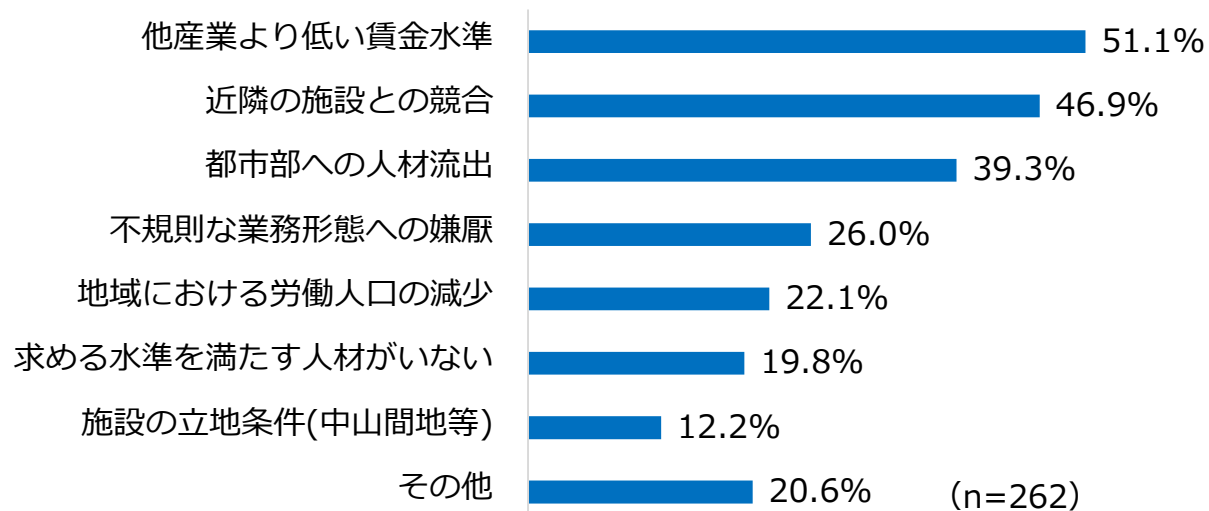
- ① 園長などの管理職もシフトに組み込む必要がある
- ② 他施設から出向
- ③ 必要に応じて主任が動く
- ④ 不足している時間帯に働ける職員を採用
- ⑤ 働き方の見直し（保育記録などの見直し・その他書類の簡略化・職員が自身が働く実働時間を意識する）

## (7) 人員確保が難しい要因①

- 人員確保が難しい要因は「他産業より低い賃金水準」と51.1%（人員不足と回答した262施設の割合）が回答した。
- 次いで「近隣の施設との競合」が「都市部への人材流出」であった。これは、「その他」の内容にもあるが、新規保育施設の増加による人員不足に影響を与えている可能性も考えられる。

(複数回答)

人員確保が難しい要因	回答数
他産業より低い賃金水準	134
近隣の施設との競合	123
都市部への人材流出	103
不規則な業務形態への嫌厭	68
地域における労働人口の減少	58
求める水準を満たす人材がない	52
施設の立地条件(中山間地等)	32
その他	54



## (7)人員確保が難しい要因②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(保育人材の減少・応募が少ない)

- ①せっかく資格を取っても、保育士の仕事を希望しない方が多い
- ②ハローワークでは来ない
- ③求人に対しての募集が少ない
- ④大学、養成校、短大の保育士を目指す学生が少なくなっている
- ⑤絶対的保育士不足
- ⑥他業種への人材流出
- ⑦保育士の業務過多のため免許を持っていても、保育士として働いていない人が多いと思います
- ⑧保育士資格保有者の数に比べて、現場で働く有資格者の数が少ない
- ⑨直接雇用（ハローワーク求人）をしたいのに派遣等の会社に登録する人が増えて、雇用するのに別途お金がかかる

(保育所・認定こども園のイメージ)

- ①業務の多様性、煩雑さ
- ②責任の重さ。仕事に見合う賃金を満たしていない
- ③職務に対する負担感による、保育士の職離れがあると思います
- ④開所時間が長い、書類が多い、休みが取りにくい、給与の割に責任が重い
- ⑤マスコミ等による保育業務へのマイナスイメージおよび業務が多岐にわたっているためのストレスもある
- ⑥行事の数と記録作業の量の多さ
- ⑦賃金水準が低いというイメージの浸透。労働環境の厳しさ
- ⑧コロナ禍でもエッセンシャルワーカーとして通常業務を強いられるのにも拘らず処遇が厳しい事

## (7)人員確保が難しい要因③

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(施設数の増加等)

- ① 企業型や小規模を造りすぎで、受け皿だけ増やした結果
- ② 近隣に次々と開園する小規模保育所やデイサービス等を希望する保育士が増えているようである
- ③ 病院などの院内保育所などが高額給料で採用している
- ④ 新規施設数増大に伴い募集しても来ない。新設保育施設への流入。
- ⑤ 地域内での小規模園が多く、求人を行っても保育士がなかなか確保に繋がらないため
- ⑥ 保育所の急増、開発地域のため、子育て世帯が多く転入しており、子育て中の保育士が多く正規採用が難しい

(その他)

- ① 公立保育園が多く採用する
- ② 大規模施設であるため、多くの人間関係を嫌う方が多い
- ③ 駐車場等の立地条件
- ④ 定員が多いこと
- ⑤ 土曜日出勤が1年単位の変形労働時間の為振り替え休日に来れず、年間休日数が少ない
- ⑥ 保育士の配置基準が、仕事内容に見合っていない。園児に対してゆとりを持った対応が厳しい
- ⑦ 仕事と子育ての両立困難さ
- ⑧ 人材採用が困難だったため、派遣会社からの採用や規定の職員配置をプラスしているため賃金設定に問題が生じている
- ⑨ 近隣地域との公定価格単価が大きすぎるため、給与水準で負けてしまう
- ⑩ 3歳以上児クラスの保育士配置基準が少ないため、配慮を必要とする園児が多い状況に疲弊してしまう
- ⑪ 人材紹介会社の台頭による紹介料の増加

## (8)職員の業務負荷を軽減させるための取組①

※一部抜粋

(ICTの活用等)

- ① タブレットでの事務的作業・登降園システムを導入し、出席等への連動
- ② 災害時のメール連絡網
- ③ 保育事務のソフトを導入している。また、おたより等をパソコンを使い作成するなど、手書きをなくした
- ④ 職員の情報共有のためグループウェア「ラインワークス」の導入。事務負担軽減等業務効率化のためICTシステム「コドモン」を導入。PC・タブレット等の全担任へ購入
- ⑤ 登園管理、降園管理、保護者情報管理等のソフトを活用、その対応としてiPad10台、ノートパソコンは各クラス1台、デスクトップパソコンは幼児で1台、乳児で1台の環境を整備、また連絡は一斉メールシステムにて保護者とのコミュニケーションを実施
- ⑥ 日誌、週案、月案などのICT化。各クラスにパソコン導入。壁面にラミネートを使って整理。各行事の出し物用に、エプロンシアターや、パネルシアターなど、多数購入
- ⑦ 保育計画、記録等の電子化、法人用グループチャット
- ⑧ 保護者への一斉メール送信システム、登降園時間記録システムなど
- ⑨ 連絡帳のアプリ導入、写真販売のアプリ導入、保護者への連絡のアプリ導入
- ⑩ 園運営システム及び各保育室へのノートパソコン、タブレット端末の導入、職員用デスクトップパソコンを全て2画面にするなどのICT化
- ⑪ 0歳児にはルクミー午睡チェック装填・記録作業等はすべてiPadにて入力
- ⑫ ICT化を推進し、手書きの書類の削減を実施している
- ⑬ ZOOM会議
- ⑭ データ共有サーバーの導入
- ⑮ 勤怠管理システムの導入。サーマルカメラを購入（コロナ対策）
- ⑯ 午睡時呼吸確認システム
- ⑰ 絵本貸し出し、チェックの負担軽減の為、図書バーコード管理システム『図書番くん』の導入している
- ⑱ ロボット掃除機の導入（掃除ロボット、床拭きロボット、窓ふきロボット）

## (8)職員の業務負荷を軽減させるための取組②

※一部抜粋

(人員配置の工夫や取組等)

- ① コロナウイルス感染症や他の感染症予防を考えてトイレ清掃、廊下や階段の消毒を業務委託しました。週2回ですが、職員の業務負担は、軽減されるとおもいます
- ② トイレ清掃の業者委託、雑務専門職員の雇用
- ③ シルバー人材の方に2時間トイレ掃除等に入って頂き、保育士が十分子どもと関われる時間を増やしている
- ④ パートさんの労働時間を増やして、清掃、消毒を行っている
- ⑤ 保育補助者の採用（障害者雇用）
- ⑥ 子育て支援員の任用・付与有休の消化推奨
- ⑦ 事務業務は専属の事務職員を配置することで軽減
- ⑧ 延長保育専用の保育士の配置、保育補助による掃除等
- ⑨ 休憩保育士の導入に取り組んでいる
- ⑩ 職員の休暇日のみの、代替保育士の受入
- ⑪ 保育士の基本勤務時間外（早朝・夕方）の時間帯をカバーするパート保育士。クラス担当が事務作業に専念できる時間帯を確保するためのお昼寝専任パート保育士。1・2歳児の給食時にテーブルやおしぼりのセット、食後の片付けをする業務補助員。夕方に児童の退園状況管理の業務補助員を配置
- ⑫ 早朝及び延長保育に、保育士・補助員等を加配している
- ⑬ 本園及び他園の定年退職者を登録保育士として雇用し、職員の休暇や行事等に対応している
- ⑭ フリーの職務の人に、午後の時間クラスに入ってもらいクラス担任に日誌や個人の経過記録等の書類や教材の準備、行事の準備を進めてもらっている
- ⑮ カウンセリングを主任保育士が学び、職員の面接に生かす
- ⑯ ゆとりを持った職員配置で、休みを取りやすくしている。また、それが残業時間を少なくすることにもなっている
- ⑰ 軽度障害児にはならないグレーゾーンの子どもたちが増えてきている為、職員数を厚くして対応している
- ⑱ 主任保育士はフリーとしている。病後児保育を運営しているため、看護師も各部屋に入るときもある。子ども的人数に対して+1人の保育士を配置している
- ⑲ 障がい児受け入れに対する加配

## (8)職員の業務負荷を軽減させるための取組③

※一部抜粋

(働き方改革、業務改善等)

- ① 各クラス複数担任制
- ② 働き方を柔軟にしている
- ③ 仕事内容や組織編制などの見直し
- ④ 正規職員とパート職員の業務分担、業務習熟度管理評価（新入職員等の適正・明瞭な指導のため）
- ⑤ カリキュラムなど書きやすい様式に変更
- ⑥ 保育記録や日誌などを簡素化し個人記録と日誌、月案、評価を同じ用紙にして、業務をスリム化した。無駄な超過勤務をしないように、申請制度を強化した
- ⑦ 書類に関して、できる限り簡素化に努めており監査等でご指導いただき必要最低限のものにしている
- ⑧ ノンコンタクトタイムを作り残業をなくすようにしている
- ⑨ 業務の標準化や平準化をすること。保育士資格者以外に出来る業務を補助者や用務員が行う
- ⑩ 保育業務の可視化と優先事項、担当の明確化による作業の平準化
- ⑪ 業務内容の整備や棚や物品の保管場所の変更による室内動向の見直し
- ⑫ 研修や会議を日中の時間で設定し、できるだけ定時で終わるようにする
- ⑬ 保育士と子どもたちが触れ合う時間を多くとるために事務的な作業は、午睡の時間にする
- ⑭ 職員会議は午睡の時間に実施
- ⑮ 担任業務のある保育士に対し、月に1日事務作業に集中する「事務の日」を設定し、時間外労働や持ち帰り業務が発生しないようにしている。障がい児の加配とは別に、加配が必要なクラスに補助をつけている。0歳児、1歳児クラスに法定職員配置数よりも+1名職員を配置している。
- ⑯ 無駄な超勤時間の減少により可能な限りの定時帰園と時間差出勤により業務負荷の軽減
- ⑰ 残業を少なくし、持ち帰りを無くす取り組みをしている



## (8)職員の業務負荷を軽減させるための取組④

※一部抜粋

(福利厚生等)

- ① 特別休暇の新設（長期休暇、子育て世代等）
- ② 夏休み・冬休みの取得、年間10日程度の有給消化、行事の簡素化、職員の業務の協力体制強化
- ③ リフレッシュ休暇など
- ④ 子どもから離れての休憩時間の確保
- ⑤ 週休2日、子供の行事や病気などすぐ休める体制をとる
- ⑥ シフト調整の柔軟化と年休取得を強く推奨している。
- ⑦ 日々のフォローアップ。配偶者のいない一人暮らし世帯への家賃補助。その他必要と感ずるもの

(創作活動や行事等の工夫や見直し)

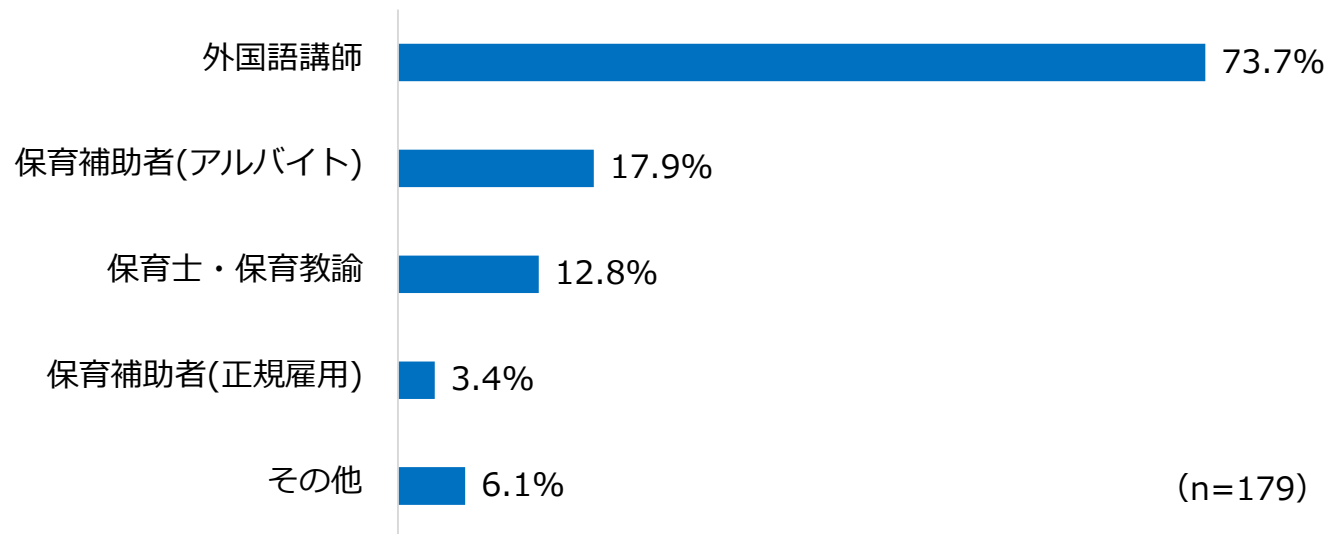
- ① 行事においては、プログラム内容について児童に負担がかからないよう、上手にできることを目標とせず、子ども達の楽しめる内容にする。行事の装飾についても、華美にならず保育教諭の負担にならないようにしている
- ② 発表会等に必要な衣装や大道具などを複数園(4園)で共有し、業務を低減している
- ③ 行事前の準備などは勤務時間内に全員で行う。クラス単位の準備でも、手の空いている職員に声がけして一人で抱え込まないようにしている
- ④ 季節の部屋飾りや壁面製作の廃止(保育士の手作りにこだわらず、市販の物や絵画等を利用し、季節に合った装飾をする)
- ⑤ 壁面などの製作物はラミネートをして再度使える様にしたり、カリキュラムや行事計画等も過去の物をベースにして活用
- ⑥ 行事の業務削減
- ⑦ クラスの枠を超えて行事の準備や日常業務を助け合って超過勤務にならないようにしている
- ⑧ コロナ禍のためもあり、行事の取り組み方を見直している。年間休日を増やした

## (9)外国人人材の活用

- 179の施設で外国人人材を活用していた。
- 73.7%は外国語講師として雇用しており、保育士・保育教諭や保育補助者としても一定数が雇用されていた。
- 「その他」では音楽、体育の専門講師や調理員、清掃員等の回答があった。

(複数回答)

外国人人材の活用	回答数
外国語講師	132
保育補助者(アルバイト)	32
保育士・保育教諭	23
保育補助者(正規雇用)	6
その他	11

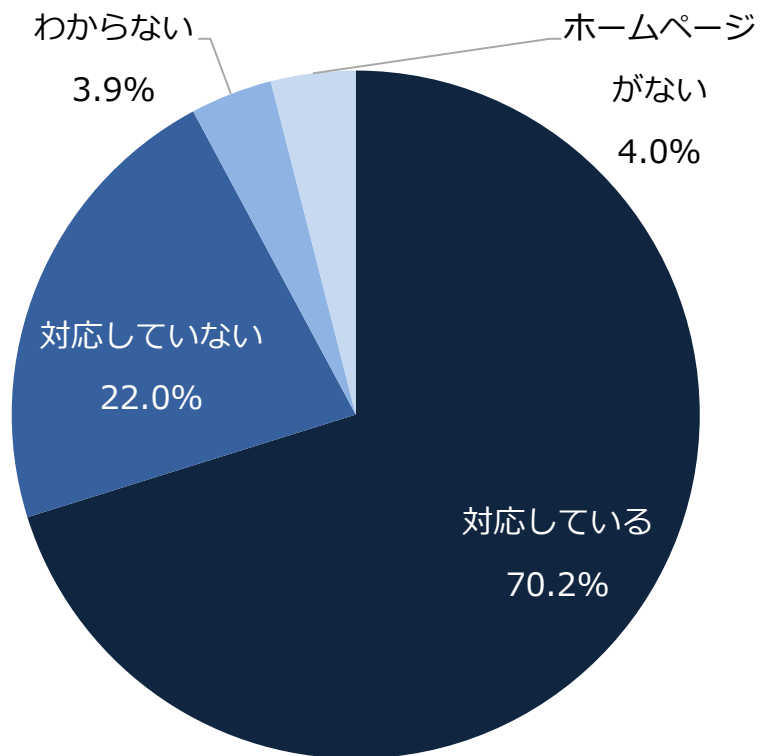


### 3 求人活動・採用活動

# (1)法人・施設ホームページのスマートフォン対応

- 法人・施設ホームページのスマートフォン対応について、70.2%が「対応している」と回答した。

法人・施設ホームページのスマートフォン対応	回答数
対応している	600
対応していない	188
わからない	33
ホームページがない	34

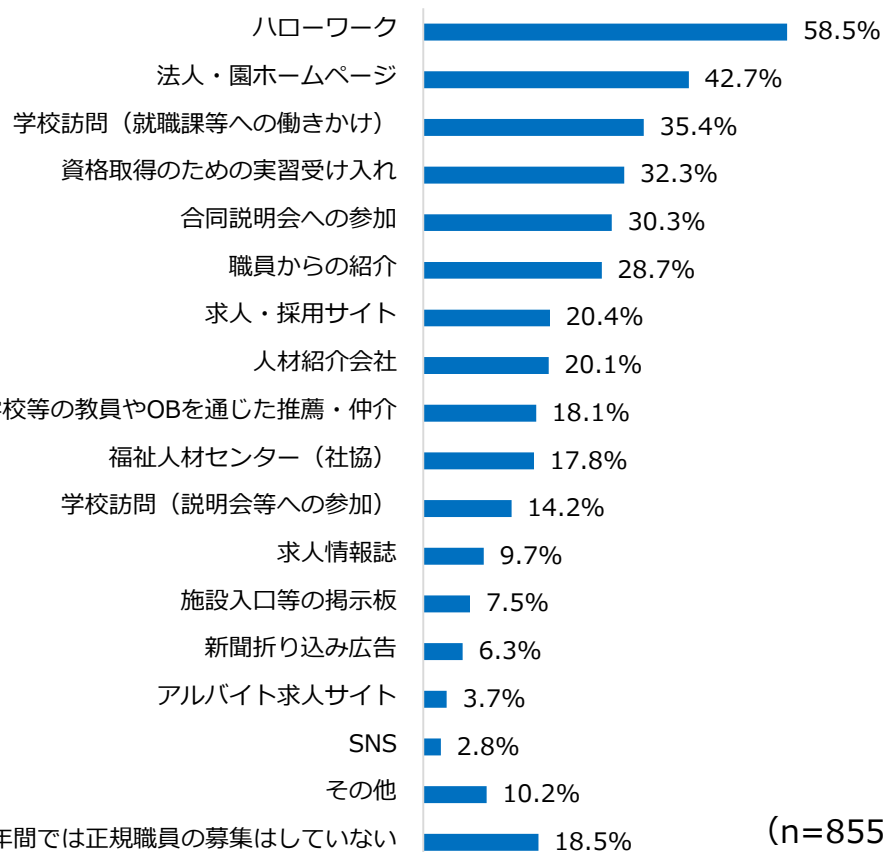


(n=855)

## (2) 正規職員を募集する際に使用した媒体・経路①

(複数回答)

- 2019年度（2019年4月～2020年3月）に正規職員を募集する際に使用した媒体・経路は58.5%が「ハローワーク」と回答した。次いで「法人・園ホームページ」「学校訪問（就職課等への働きかけ）」が続いた。



正規職員を募集する際に使用した媒体	回答数
ハローワーク	500
法人・園ホームページ	365
学校訪問（就職課等への働きかけ）	303
資格取得のための実習受け入れ	276
合同説明会への参加	259
職員からの紹介	245
求人・採用サイト	174
人材紹介会社	172
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	155
福祉人材センター（社協）	152
学校訪問（説明会等への参加）	121
求人情報誌	83
施設入口等の掲示板	64
新聞折り込み広告	54
アルバイト求人サイト	32
SNS	24
その他	87
直近1年間では正規職員の募集はしていない	158

## (2)正規職員を募集する際に使用した媒体・経路②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(養成校への求人・実習生へのアプローチ)

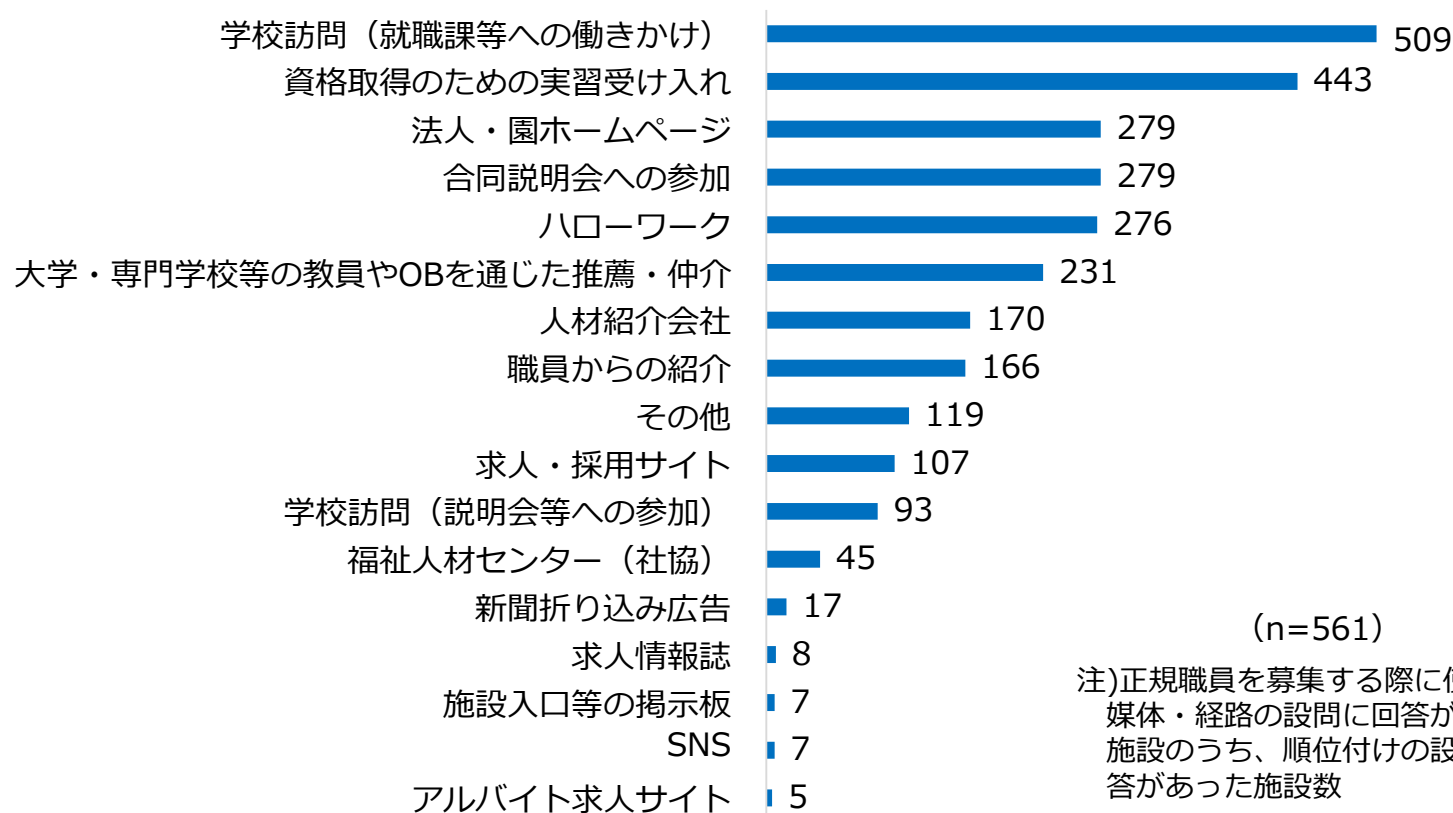
- ① 各短大・大学・専門学校への求人募集
- ② 実習受け入れをした学校への求人募集
- ③ 実習生受け入れ時のアプローチ
- ④ 保育実習で受け入れた学生の雇用

(その他)

- ① 今年度初めて高卒子育て支援員を正規職員として採用。保育士免許を取得できるようサポートしています
- ② 園内勤務保育士の中から登用試験で正規職員として採用
- ③ 社会福祉協議会
- ④ 園見学にきた保護者（保育士）を誘う
- ⑤ 保育園連盟の人材サポート
- ⑥ 自治体の保育士人材バンク
- ⑦ 県内及び近隣の県外へ求人案内
- ⑧ 県保育協会や市の求人サイト
- ⑨ 市と保育協会合同の市内園所の見学バスツアー
- ⑩ 私立保育連盟が運営する保育所・保育士支援センター
- ⑪ 退職職員の再雇用
- ⑫ 地域情報誌、保育士カフェなどの法人独自イベント
- ⑬ 自治体の潜在保育士説明会
- ⑭ 保護者OBを通じた推薦・仲介
- ⑮ 有線テレビや防災無線放送

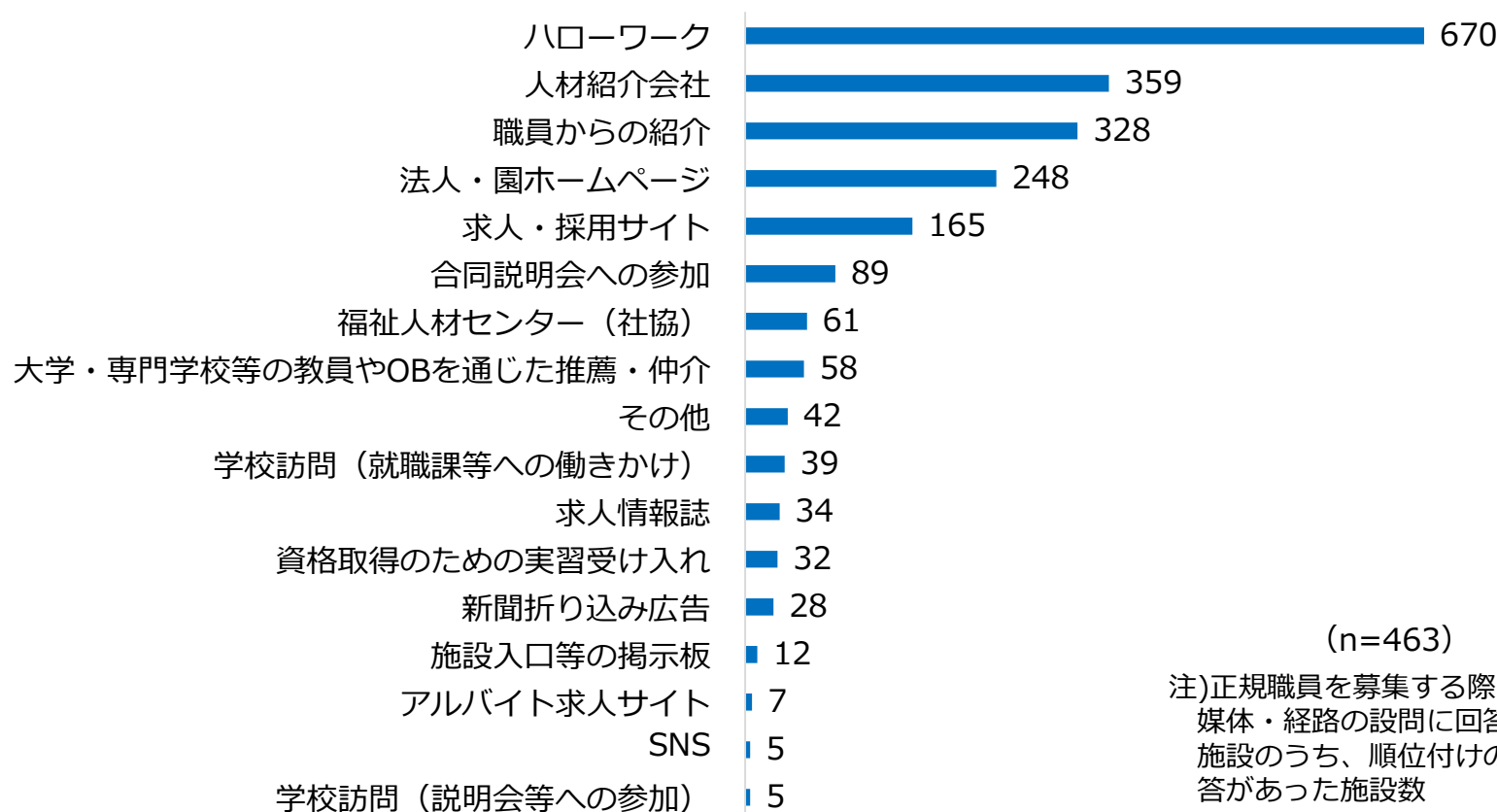
### (3)新卒採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路

- 2019年度の正規職員の採用時に使用した媒体・経路については、新卒採用に結びつく効果のあったもの（上位3位までの選択形式）の回答を得た。その結果を1位3点、2位2点、3位1点で評価。
- 「学校訪問（就職課等への働きかけ）」が509点と新卒採用において効果が大きかった。使用媒体では利用割合が高かった「ハローワーク」は276点であった。



## (4)中途採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路

- 2019年度の正規職員の採用時に使用した媒体・経路については、中途採用に結びつく効果のあったもの（上位3位までの選択形式）の回答を得た。1位3点、2位2点、3位1点で評価。
- 「ハローワーク」が670点と最も高く、次いで「人材紹介会社」が359点であった。

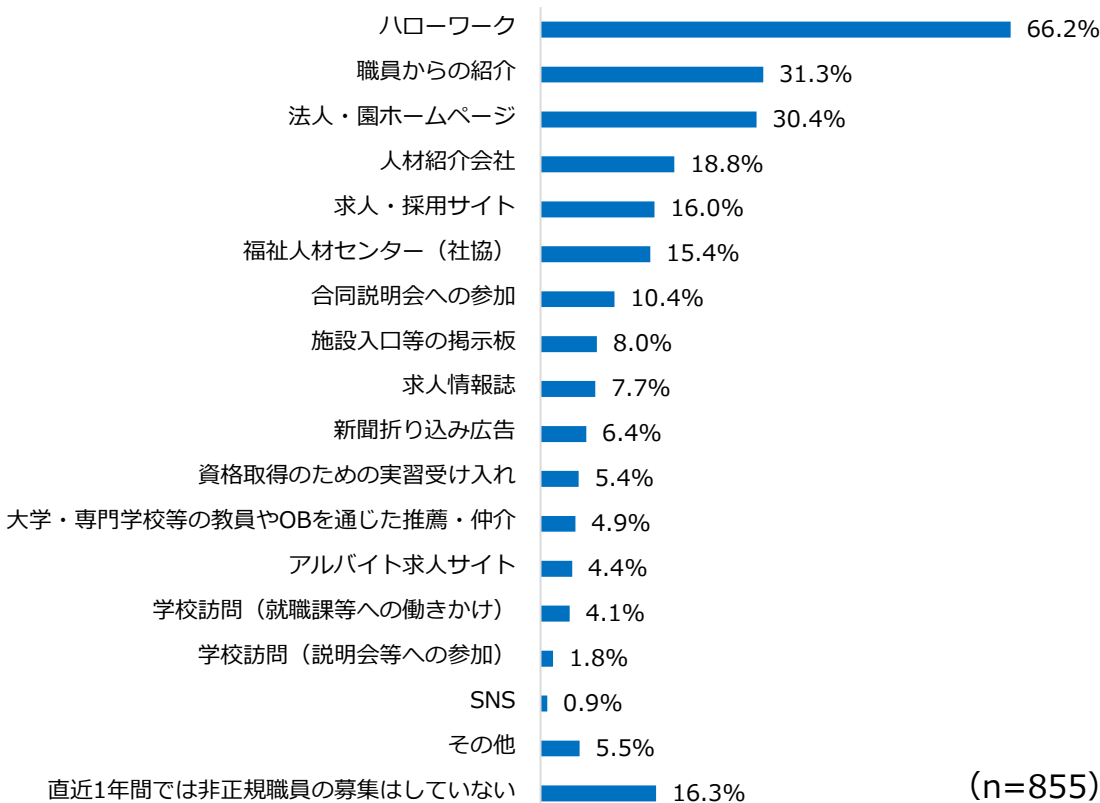




## (5)非正規職員を募集する際に使用した媒体・経路①

(複数回答)

- 2019年度（2019年4月～2020年3月）に非正規職員を募集する際に使用した媒体・経路は66.2%が「ハローワーク」と回答した。次いで「職員からの紹介」「法人・園ホームページ」が続いた。



非正規職員を募集する際に使用した媒体	回答数
ハローワーク	566
職員からの紹介	268
法人・園ホームページ	260
人材紹介会社	161
求人・採用サイト	137
福祉人材センター（社協）	132
合同説明会への参加	89
施設入口等の掲示板	68
求人情報誌	66
新聞折り込み広告	55
資格取得のための実習受け入れ	46
大学・専門学校等の教員やOBを通じた推薦・仲介	42
アルバイト求人サイト	38
学校訪問（就職課等への働きかけ）	35
学校訪問（説明会等への参加）	15
SNS	8
その他	47
直近1年間では非正規職員の募集はしていない	139

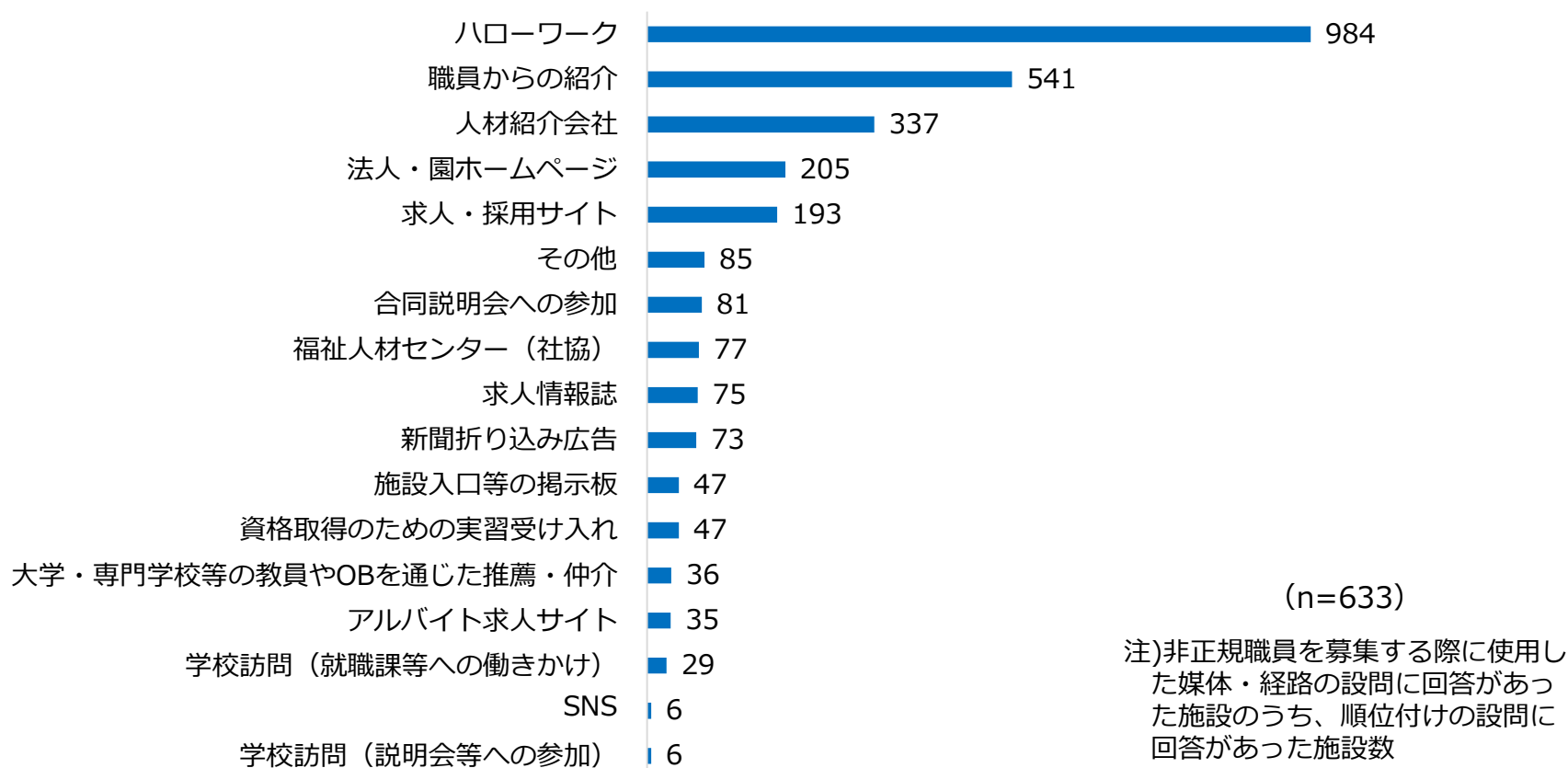
## (5)非正規職員を募集する際に使用した媒体・経路②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ① 地域情報誌、保育士カフェなどの法人独自イベント
- ② シルバー人材センター
- ③ 退職した職員が再入職してくれた
- ④ 産休明けの職員を短時間の非正規職員として採用
- ⑤ 縁故
- ⑥ 自治体の「保育士等人材バンク」を活用
- ⑦ 見学や体験の受け入れ
- ⑧ 口コミ
- ⑨ 市内保育園事務協会のサイト
- ⑩ 大学の就職案内のサイト
- ⑪ 養成校へ求人票を送付
- ⑫ 入園希望で保育所見学にみえた保護者
- ⑬ 保育士支援センターへの求人
- ⑭ 保育資格者への直接交渉
- ⑮ 有線テレビや防災無線
- ⑯ 連携施設から異動

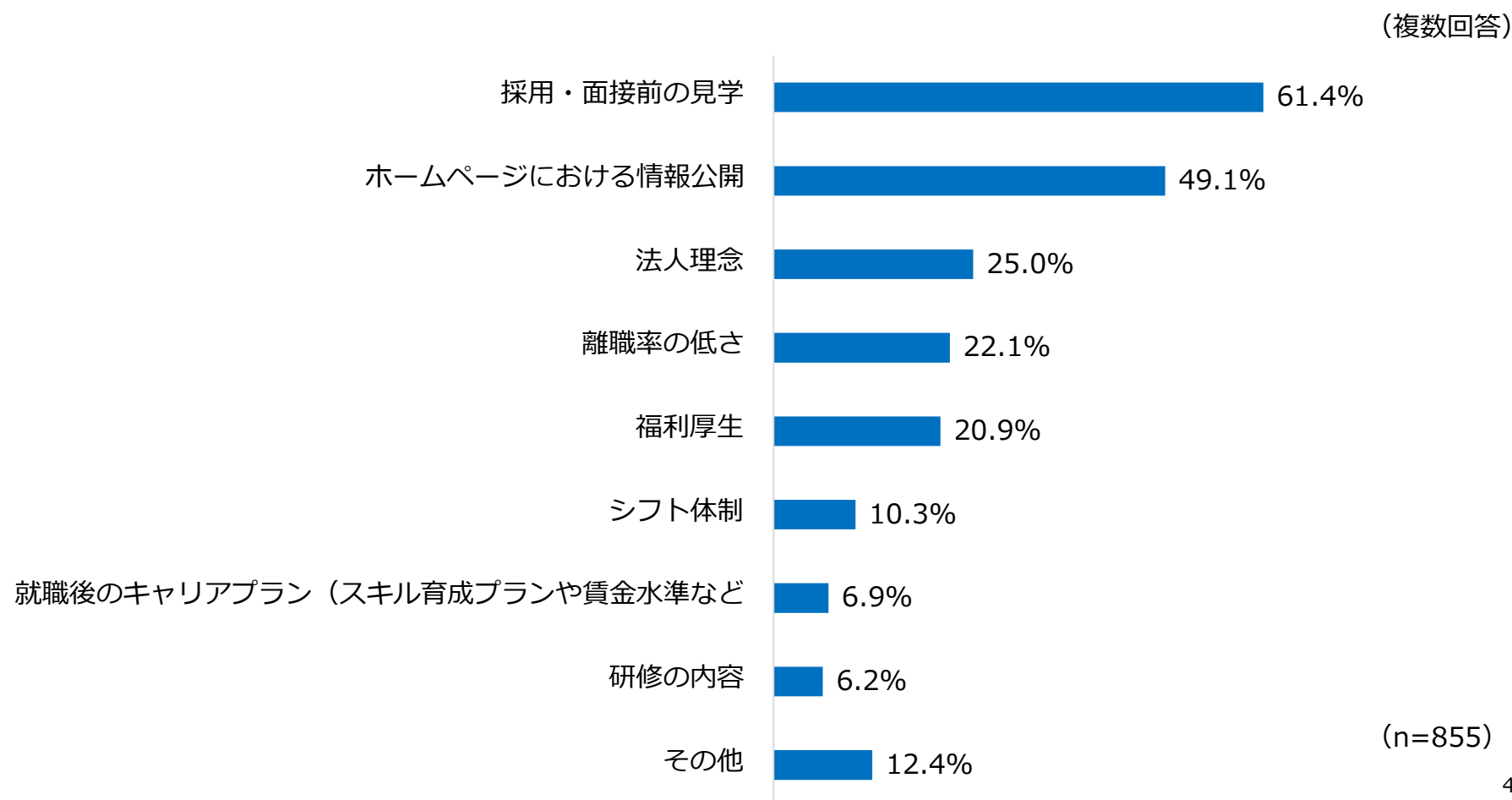
## (6) 非正規職員の採用に結び付く効果の大きかった媒体・経路

- 2019年度の非正規職員の採用時に使用した媒体・経路については、中途採用に結びつく効果のあったもの（上位3位までの選択形式）を回答を得た。1位3点、2位2点、3位1点で評価。
- 「ハローワーク」が984点と最も高く、次いで「職員からの紹介」が541点であった。



## (7)新卒採用における自法人・自施設のPRポイント①

- 新卒採用における自法人・自施設のPRポイントは61.4%の施設が「採用・面接前の見学」と回答した。
- 次いで「ホームページにおける情報公開」と回答した施設は49.1%であった。



## (7)新卒採用における自法人・自施設のPRポイント②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

#### (採用活動)

- ① パンフレットやInstagramの活用
- ② 合同説明会で若手保育士が学生に自分の経験談を話すことが効果的だった
- ③ 就職前に学生アルバイトを募集して保育準備などを体験してもらう活動
- ④ 新卒の採用の際、職場構成（既存保育士の年齢や経験値など）も事前に話しておいたこと
- ⑤ 先に就職していたOGの体験談
- ⑥ 保育園用のリーフレットを作成し、それに基づき丁寧に説明する
- ⑦ 法人就職セミナー
- ⑧ 民間保育園ジョブフェア

#### (実習の受入れ)

- ① グループ法人である大学との提携
- ② 実習を通して園の様子を知ってもらった事が就職につながった
- ③ 実習時におけるかかわり方や職員間の人間関係の良さが、実習生にここで就職をと思っただいている理由
- ④ 実習時の丁寧な指導
- ⑤ 実習時の保育経験
- ⑥ 養成校との信頼関係づくりを大切にして、保育理念に共感してもらえる保育実習生を受け入れる事

#### (給与や休暇などの待遇面)

- ① 完全週休2日制、リフレッシュ休暇7日
- ② 給料、休暇の保障、宿舍借り上げ制度
- ③ 就職支度金制度 奨学金返還支援制度
- ④ 住宅手当の支給
- ⑤ 有給休暇の取得状況

## (7)新卒採用における自法人・自施設のPRポイント③

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(保育内容や園の雰囲気、働きやすい職場環境)

- ① 保育内容 保育士の口コミ・評判
- ② 保育方針、子育て中の職員が存在
- ③ 小規模施設でのきめ細かな保育
- ④ 各クラスが少人数なので家庭的な雰囲気を気に入る方が多い
- ⑤ 具体的な保育の考え方を示す。職員の雰囲気を伝える
- ⑥ スタッフの人間関係は良好
- ⑦ ベテラン職員が、若い職員のサポートに入れる点。シフト制なので、時間通りに帰れる点
- ⑧ 園職員同士の人間関係や雰囲気の良さ
- ⑨ 仕事と育児の両立支援及び女子活躍推進
- ⑩ 職員が明るく和気あいあいとしている。各年代の保育士がいる
- ⑪ 職員同士、職員と保護者の温かく穏やかな関わり
- ⑫ 生活と仕事の乖離がない(生活と仕事のバランスがとれている)
- ⑬ 働く職員のチームワーク
- ⑭ 風通しの良い職場
- ⑮ トレーナー制度(メンター制度)
- ⑯ 職員育成の体制や人間関係

(その他)

- ① 運・廻り合わせ
- ② 園舎改築
- ③ 通勤のしやすさ
- ④ 認定こども園であり、保育士資格・幼稚園教諭免許の両方が使えること

## (8)採用活動全般に関するPRポイントの工夫①

※一部抜粋

(採用活動)

- ① ホームページで保育所の様子などわかりやすいように写真付きで行事の様子などを公開している
- ② PRのポスターに職員の笑顔の写真を掲載
- ③ SNSを活用し、日々の保育の様子を掲載したり、説明会などはWebでの実施も行い、遠方の方も保育園の雰囲気がかかるような施策をし母集団を大きく形成できるような工夫をしている
- ④ ホームページ等における保育の情報公開や学生向けのアルバイト体験、各学校の就職課等への斡旋活動など
- ⑤ LINEを使用し、採用活動に活かしている
- ⑥ 隠し事をしない。自園の弱みを説明し、改善計画も伝えている
- ⑦ 園の風景のDVDを作成し、見られるようにした
- ⑧ 就職指導担当に園長の考えや園の雰囲気を知ってもらい、顔の見える関係でいること。就労後の様子の報告などもさせていただいています。関係を作ることで、園の雰囲気に合いそうな学生さんを紹介していただけているように感じます
- ⑨ 求職者が就職した後にギャップを感じないように丁寧な説明を心掛けている
- ⑩ 今年についてはオンライン見学会・説明会を開催した
- ⑪ 建築前の風景から開園に至るまでをInstagramにて公開。「映える」画像を多く使い求人活動を実施
- ⑫ 職員一人ひとりが輝きをもって働いている姿を伝えられるように考えている
- ⑬ 養成校への求人募集では、様式等が決まっているものが多いのですが園独自の募集要項を作成し、カラーや絵を入れて目を引くように努めています

(給与や休暇、福利厚生などの待遇面)

- ① 夏季休暇等の特別休暇、時間単位休暇等福利厚生充実
- ② 65歳定年、3歳までの育児休業、公務員に準じた給料表
- ③ 採用者に就職準備金（支度金）及び職員に対して紹介料を支給することにして、雇用の確保に努めている
- ④ 採用後3～6カ月は固定時間勤務として、職務・職員・園児や保護者に慣れやすいようにしている。バースデイ休暇やリフレッシュ休暇として新人も有給休暇を取りやすいよう工夫している
- ⑤ 正職員登用制度があること、お休み希望の調整がしやすい職場であること、有給消化率が高いことなどを伝えている
- ⑥ 年間休日数が毎年120日台。時間外の保護者対応等も超過勤務手当を支給し、サービス残業は行わない。早番・遅番などの変則勤務は月平均2～3回のみ。有給休暇は1時間単位の取得制度もありほぼ全員消化
- ⑦ 処遇改善等加算の前年度の実績表示、奨学金返還支援事業企業認定への登録
- ⑧ 私学共済を求人の方が好む場合もありますので紹介をしています

## (8)採用活動全般に関するPRポイントの工夫②

※一部抜粋

(保育方針・内容、園の特徴・強味)

- ① のびのびとした保育
- ② 開園2年目のため、「職員皆で保育園を作り上げていこう」を柱に、保護者・保育所・地域の方々と一緒に子育てしていこうと園舎見学などに来られた時に話している
- ③ 子どもや職員に対して穏やかで思いやりのある関わりができることと園の理念を肯定的に受け止められる態度
- ④ 自然豊かな環境の中で保育活動ができる魅力（園庭の広さ、農園での栽培・体験活動）
- ⑤ 全職員で保育を考えるようにしている
- ⑥ 伝統と歴史があり、地域に根ざして愛されている保育園であること。働きやすい環境づくりに取り組んでいる保育園であること
- ⑦ 特色ある保育を行っているので、これを働きがいとして感じられるよう、伝えている
- ⑧ 仏教保育、裸足保育、食育等子どもの心を育てる保育
- ⑨ 法人運営の透明性、理念と保育内容の先進性、半世紀の実績、賃金や労働条件を含む職員処遇の高さ、産育休をとって働き続ける先輩職員の多さ等

(園の雰囲気、働きやすい職場環境)

- ① 職員間の家族的な雰囲気により楽しく保育ができること
- ② 20代、30代、40代、50代と各世代の保育士が勤務していること。結婚し出産、産休、育休を取り復帰する人が多い
- ③ 楽しく働ける、自由に意見が言える、自分の子どもの行事での休暇等を優先する等、働きやすい環境を整えていること
- ④ 環境の良さ、職員間の良い関係、保育内容等をPRポイントとして、就職後はいきがいとして働ける職場と思ってもらえるようにしている
- ⑤ 職員数は規準数を超えた余裕の有る保育を実現していること
- ⑥ 産休・育休からの復帰率100%、離職率の低さ等働きやすい環境
- ⑦ 子育て支援に関する福利厚生、家庭状況に合わせた柔軟な就労時間の設定
- ⑧ 職員定着のため、福利厚生に力を入れている。永年勤続等の祝金制度や補助金などを充実させている
- ⑨ 正職員登用制度があること、お休み希望の調整がしやすい職場であること、有給消化率が高いことなどを伝えている
- ⑩ 誕生日休暇、リフレッシュ休暇を取り入れている
- ⑪ 派遣や紹介を使わず、直接雇用・直接採用にこだわる。離職率の低さと給与や休みの多さをアピール
- ⑫ 福利厚生の充実や男性職員の育児休暇取得



## (8)採用活動全般に関するPRポイントの工夫③

※一部抜粋

(人材育成、キャリアアップ等)

- ① キャリアアップ研修による処遇改善手当による給与の増額
- ② 一人一人に合った人材育成
- ③ 国の示す処遇改善Ⅱとは別に、職員が能力や経験、貢献度に応じたキャリアアップ
- ④ 新人保育士は複数担任のクラスに配置し経験を積んでから単数クラスの担任を任せる
- ⑤ 新卒採用については特に、採用後、安心して働けるように先輩がフォローすること、新人研修を充実させて、孤独感はないことをアピールするようにしている
- ⑥ 法人として取り組んでいる研修システムが充実していること
- ⑦ 新規採用者を1年かけて育成していくプログラムがある。自分のペースで成長できる環境であること

(実習・アルバイト・ボランティア等)

- ① 実習・見学・体験の時に園の保育を伝えたり、相手の思いを聞く振り返りの時間を持つこと
- ② 実習時にこどもたちの魅力についてしっかり示唆すると共に、現場はやはり苦勞して自分の身になる様に丁寧に関わることを20日間の中で伝える様にしている。保育士不足と言えど、こどもを優先に考えられない人は要らないこともはっきりと伝えている
- ③ 中高生の職場体験やボランティアの受入れなど、保育人材の底辺の拡大を常に行っている
- ④ 経験値の差や年齢、その他さまざまなことでのコミュニケーションの難しさや重要性、人となりなどを採用決定前に3日程度実際に働いてもらい、本人・雇用側それぞれに感じたことを聞いて、採用の参考にしてしている。また、募集活動においても、自園での実習経験者の中で、採用したいと感じた人材に直接声をかけている
- ⑤ 実習生に対してはインターン制度や求人情報などを適宜流し、採用に繋がっていくようなこともしている

(その他)

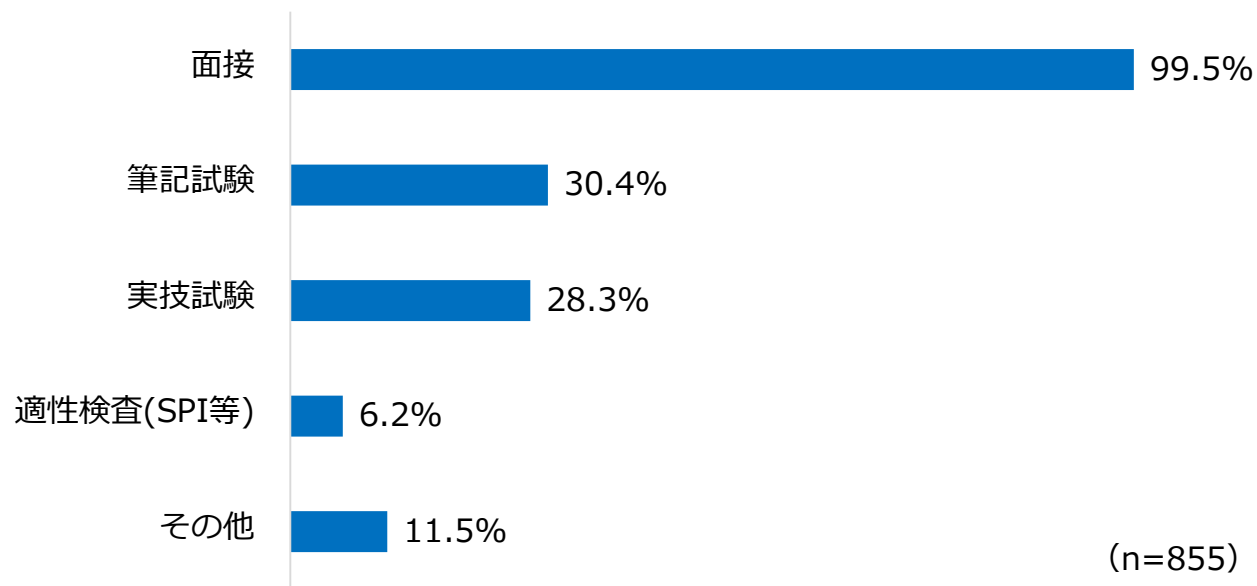
- ① 在職している職員をとおして保育園をPRしてもらっている
- ② 県認定の「多様な働き方のできる保育所」等の強みをPR
- ③ 新設園なので、施設の充実をPRしている
- ④ 卒園児を学生時代に積極的に実習やアルバイトに勧誘するようにしている
- ⑤ 母体園の規模の大きさや施設設備が利用できること
- ⑥ 地元で働くことの利点等を話す

## (9)採用試験の実施内容

- 職員採用の過程で実施している内容は、99.5%が「面接」と回答した。次いで、「筆記試験」「実技試験」と約3割の施設が回答した。
- 「その他」の内容には、作文・小論文や読み聞かせ、数日間の保育実習等があった。

(複数回答)

採用試験の実施内容	回答数
面接	851
筆記試験	260
実技試験	242
適性検査(SPI等)	53
その他	98



# (10) 過去3年間の新卒採用数と2020年4月の採用計画数

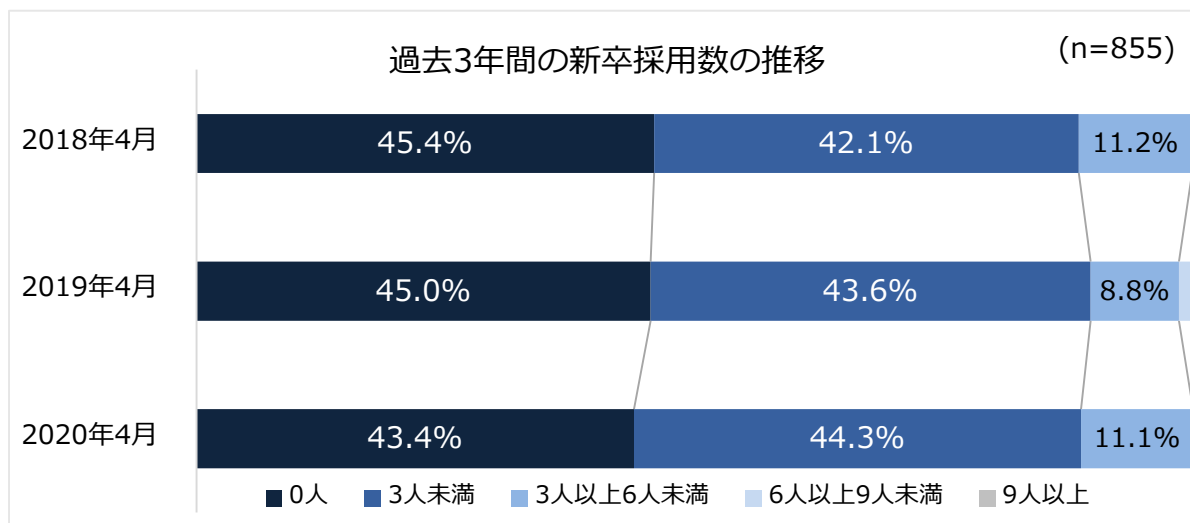
- 過去3年間の新卒採用数を比較すると、平均採用数は横ばいであった。
- 2020年4月に採用を計画していた施設（614施設）は平均2.4人の採用を計画していたのに対し、採用実績は平均1.3人であった。

	回答数		
	2018年4月 新卒採用数 (n=855)	2019年4月 新卒採用数 (n=855)	2020年4月 新卒採用数 (n=855)
0人	388	385	371
3人未満	360	373	379
3人以上6人未満	96	75	95
6人以上9人未満	8	14	6
9人以上	3	8	4
平均（人）	1.1	1.1	1.1

2020年4月採用計画があった施設の  
採用計画数と採用実績 (n=614)

採用計画数	採用実績（人）
1人	0.7 (n=179)
2人	1.1 (n=213)
3人	1.7 (n=116)
4人	2.4 (n=51)
5人	1.7 (n=32)
6人以上	4.0 (n=23)

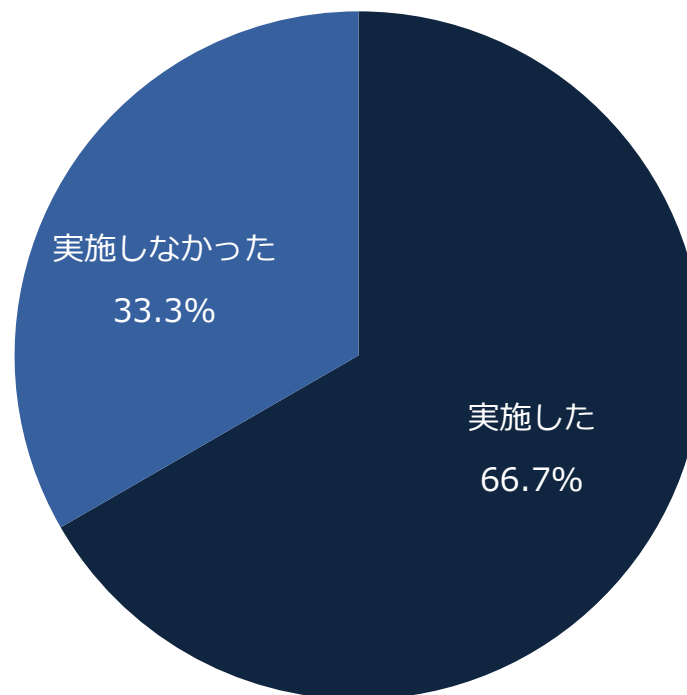
注) 2020年4月の採用計画数について回答がない施設でも2020年4月の採用実績があった施設もみられた



## (11)2020年4月の新卒採用活動の実施状況

- 2020年4月の新卒採用活動の実施状況については66.7%の施設が「実施した」と回答した。

新卒採用活動の実施状況	回答数
実施した	570
実施しなかった	285

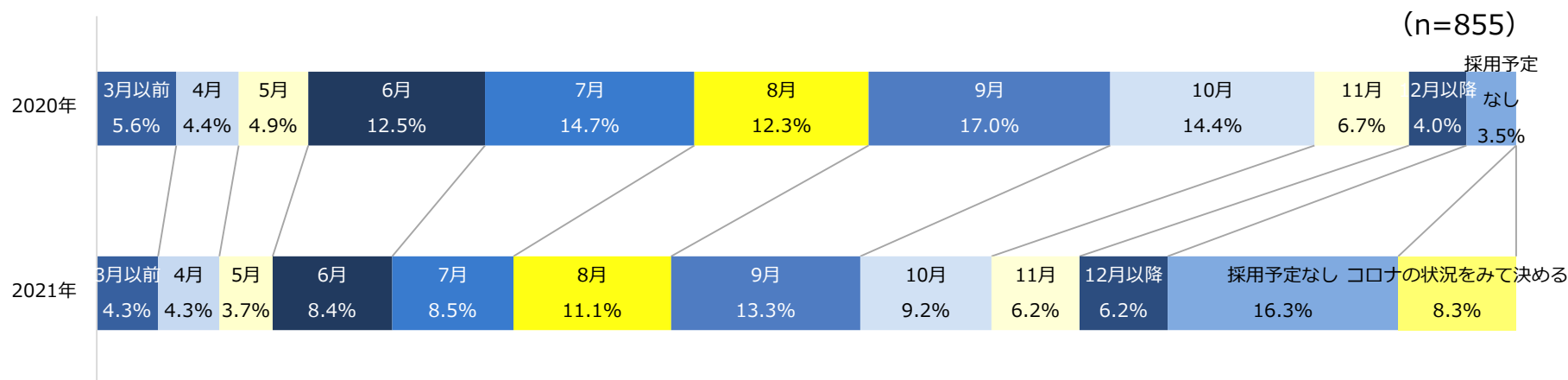


(n=855)

## (12)新卒採用活動の実施時期（2020年度と2021年度との比較）

- 2020年度と2021年度の新卒採用活動の開始する（した）時期について比較したところ、全体的に後ろ倒しとなっており、「新型コロナウイルス感染症の状況を見て決める」という回答も8.3%あった。

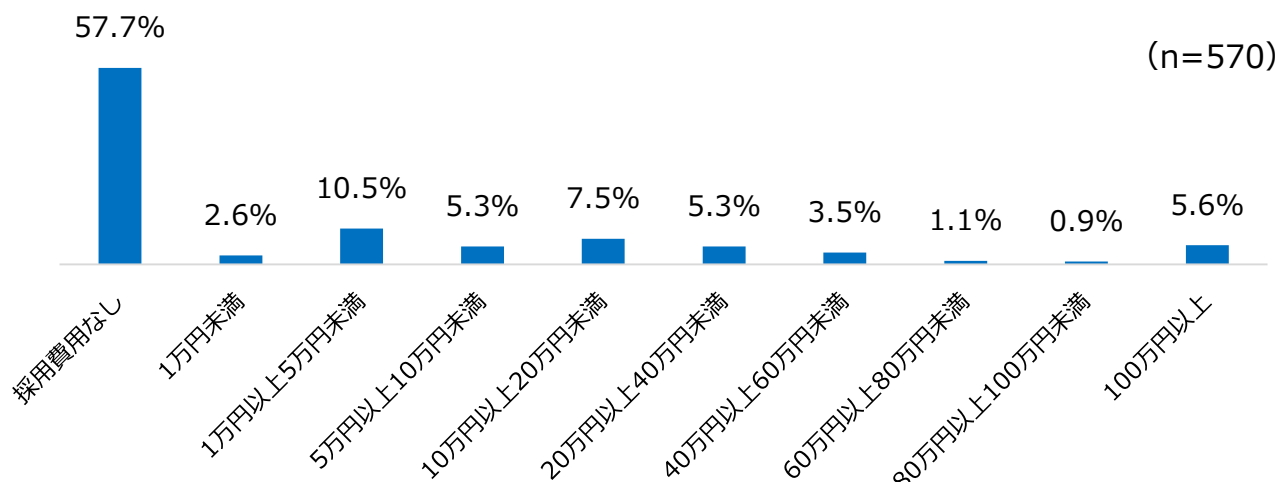
新卒採用活動の開始時期	2020年度	2021年度
3月以前	32	37
4月	25	37
5月	28	32
6月	71	72
7月	84	73
8月	70	95
9月	97	114
10月	82	79
11月	38	53
12月以降	23	53
採用活動を行う予定はない	20	139
新型コロナウイルス感染症の状況を見て決める	－	71



## (13)新卒者採用活動でかかった費用

- 2020年4月の新卒者採用でかかった費用の総額は平均で13.1万円であった。

新卒採用活動でかかった費用（総額）	回答数
採用費用なし	329
1万円未満	15
1万円以上5万円未満	60
5万円以上10万円未満	30
10万円以上20万円未満	43
20万円以上40万円未満	30
40万円以上60万円未満	20
60万円以上80万円未満	6
80万円以上100万円未満	5
100万円以上	32
平均（万円）	13.1



## (14) 新卒者の初任給および5年後の給与額

- 新卒者向け求人票に記載している初任給（月額）と新卒者採用で入職した職員が5年間働き続けた場合の給与は、専門学校卒では初任給17.88万円、5年後19.90万円で2.02万円上昇していた。また、大学卒は初任給18.77万円、5年後20.81万円と2.04万円上昇していた。
- 前回調査（平成30年度）と比較すると、専門学校卒の初任給0.47万円、5年後給与は0.45万円上昇していた。大学卒は初任給0.49万円、5年後給与は0.47万円、前回調査（平成30年度）時より上昇していた。

	初任給（万円）	5年後（万円）
専門学校卒（n=825）	17.88	19.90
大学卒（n=801）	18.77	20.81

※初任給：専門学校卒は20歳、保育士資格のみ保有で入職した場合の金額

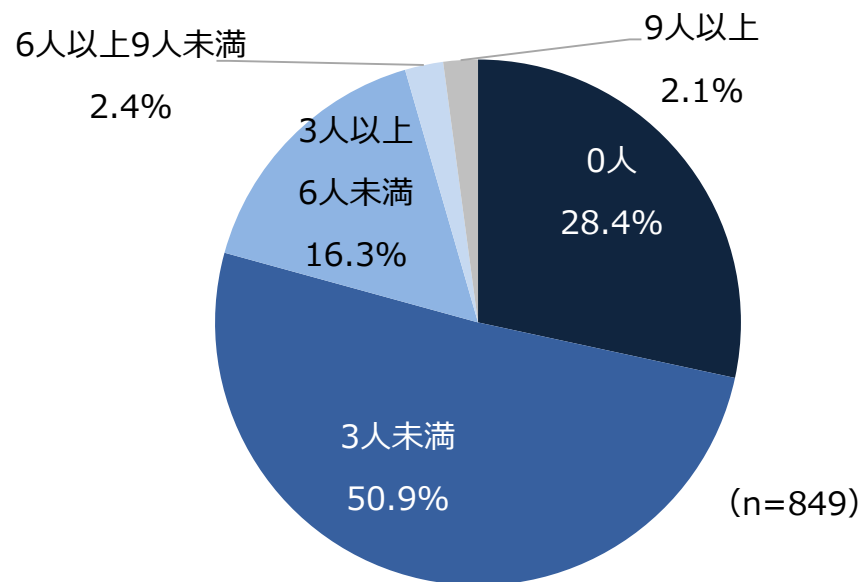
大学卒は22歳、保育士資格のみ保有で入職した場合の金額

※5年後：調査時点の給与規定等を元に算出した5年後の給与額

(n=34)

# (15)2019年度の新卒者以外の採用者数（常勤換算）

- 2019年度の新卒者以外の採用者数は「3人未満」50.9%、「3人以上6人未満」と16.3%が回答した。次いで「0人」と回答した施設は28.4%であった。
- 1人以上の新卒者以外の採用をした施設の平均採用人数は2.49人であった。



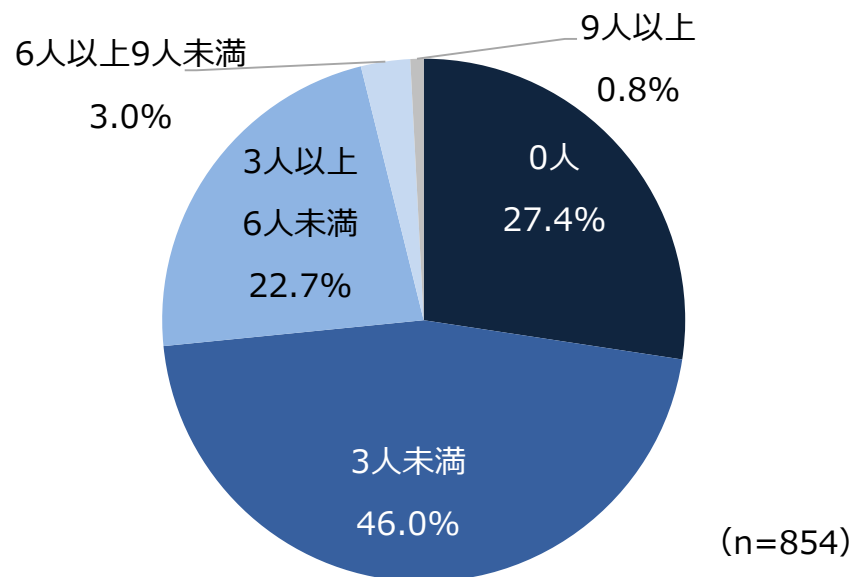
新卒者以外の採用数（定員規模別）

	30人以下	31人以上 60人以下	61人以上 90人以下	91人以上 120人以下	121人以上 150人以下	151人以上 200人以下	201人以上	計
0人	17	38	75	55	37	13	6	241
3人未満	17	64	121	103	67	38	22	432
3人以上6人未満	3	12	34	44	25	14	6	138
6人以上9人未満	1	1	4	8	3	2	1	20
9人以上	0	1	5	6	1	3	2	18
計	38	116	239	216	133	70	37	849



## (16)2019年度の定年退職以外の退職者数（常勤換算）

- 2019年度の定年退職以外の退職者数は46.0%が「3人未満」と回答した。
- 1人以上の定年退職以外での退職者があった施設の平均退職人数は2.49人であった。



退職者数（定員規模別）								
	30人以下	31人以上 60人以下	61人以上 90人以下	91人以上 120人以下	121人以上 150人以下	151人以上 200人以下	201人以上	計
0人	20	31	76	61	31	13	2	234
3人未満	17	66	109	95	66	26	14	393
3人以上6人未満	1	19	50	50	34	24	16	194
6人以上9人未満	0	0	4	8	3	7	4	26
9人以上	0	0	1	3	0	1	2	7
計	38	116	240	217	134	71	38	854

注) 定年退職を除く

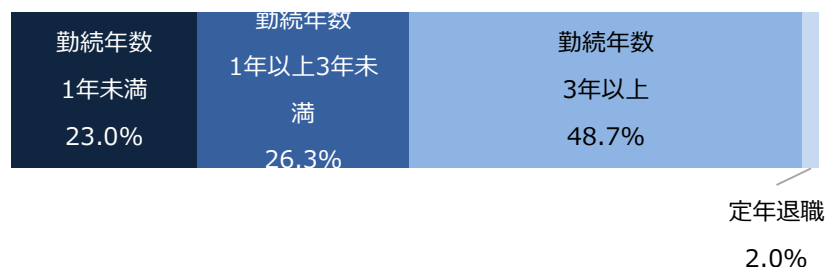
# (17)2019年度の退職者数（常勤換算）と退職理由

- 2019年度（2019年4月～2020年4月）の退職者は、勤続年数では「3年以上」が48.7%を占めた。
- 退職理由は「キャリアアップを目的とした退職」が15.2%と最も多く、次いで「結婚」「体調不良」であった。

	勤続年数 1年未満	勤続年数 1年以上 3年未満	勤続年数 3年以上	定年退職	計(理由)
キャリアアップを目的とした転職	2.2%	3.8%	9.1%	—	15.2%
結婚	0.9%	2.7%	10.1%	—	13.7%
体調不良	4.0%	2.9%	4.3%	—	11.1%
職場の人間関係	2.8%	2.1%	3.5%	—	8.4%
不明	3.3%	2.4%	1.8%	—	7.5%
出産・育児	1.1%	2.1%	4.0%	—	7.2%
賃金水準	0.5%	0.7%	1.0%	—	2.2%
運営等への不満	0.9%	0.2%	1.0%	—	2.1%
その他	7.4%	9.3%	13.9%	—	30.5%
計（勤続年数）	23.0%	26.3%	48.7%	2.0%	100.0%

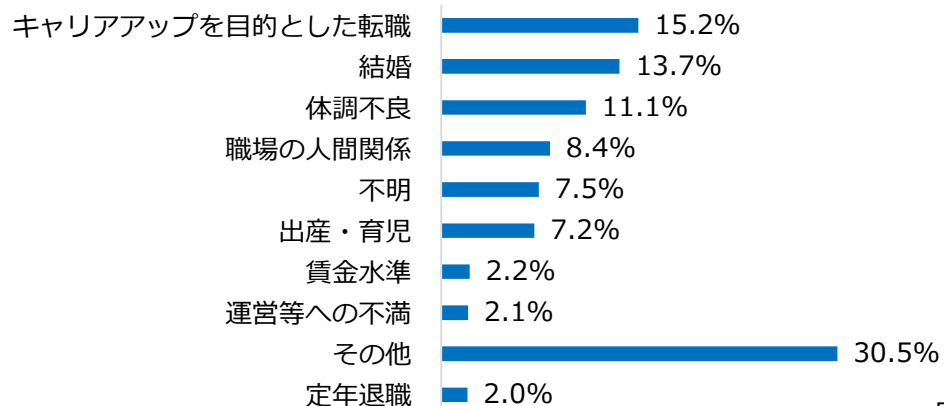
退職者の勤続年数

(n=1,615)



退職理由

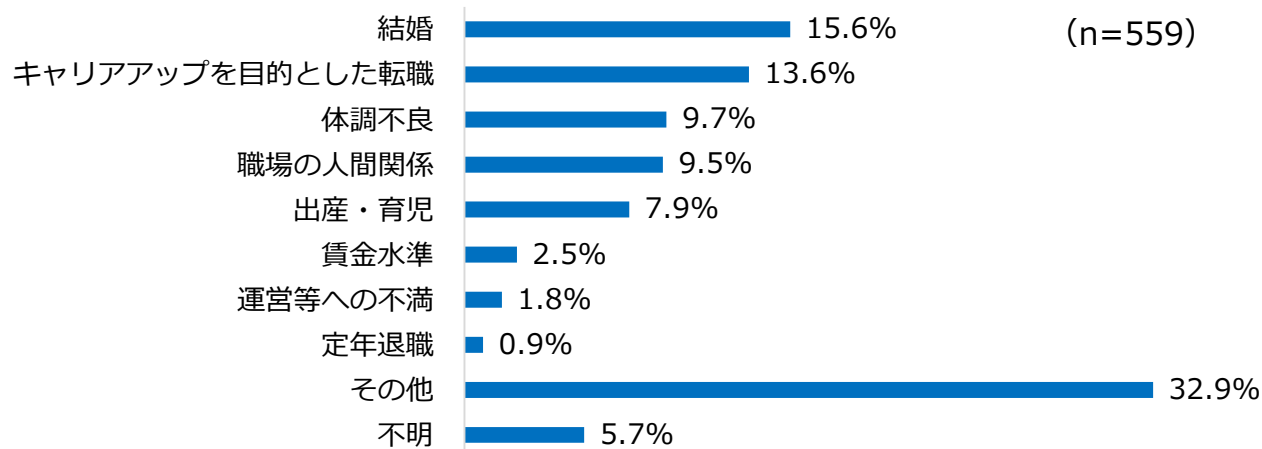
(n=1,615)



## (18) 退職者の一番大きな退職理由

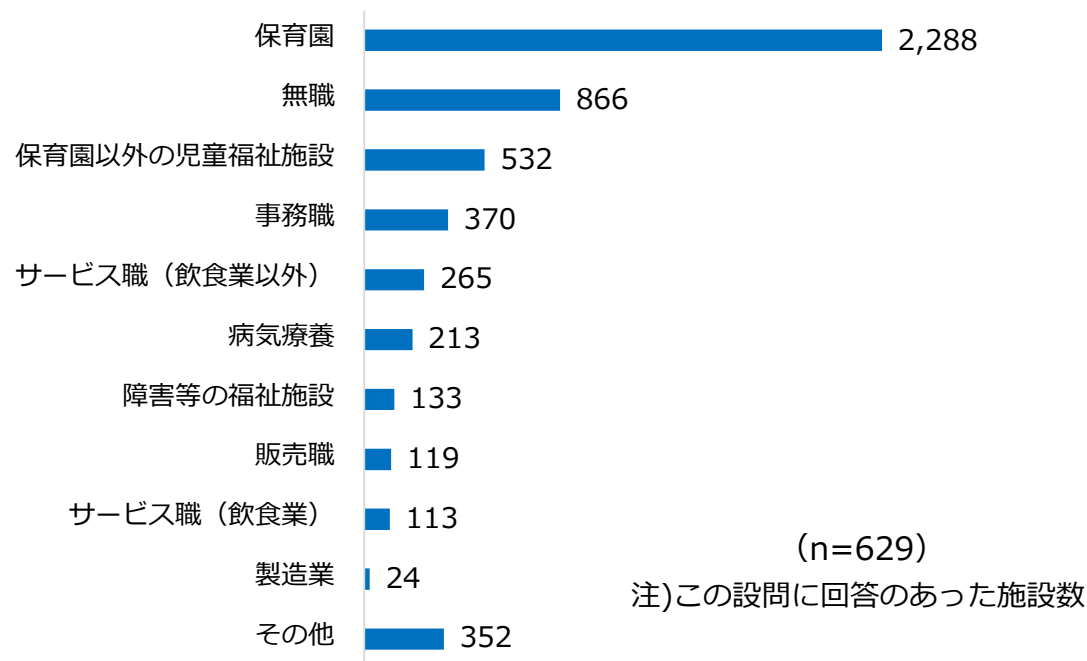
- 退職者の退職理由について、回答者の主観で一番大きな退職理由を問うたところ、「結婚」と回答した施設が15.6%と最も多かった。
- 2019年度の退職者数と退職理由を問うた設問では「キャリアアップを目的とした転職」が最も高かったため、実際の退職者と退職理由を主観的にみた場合に乖離が生じていた。

退職理由	回答数
結婚	87
キャリアアップを目的とした転職	76
体調不良	54
職場の人間関係	53
出産・育児	44
賃金水準	14
運営等への不満	10
定年退職	5
その他	184
不明	32



## (19) 退職後の就職先

- 退職者の退職後の就職先（上位5位の選択形式）の回答を得た。その結果を1位5点、2位4点、3位3点、4位2点、5位1点で評価。
- 退職者の退職後の就職先は、「保育園」が2,288点と最も多かった
- 次いで「無職」「保育園以外の児童福祉施設」と続いた。



### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- |             |             |               |
|-------------|-------------|---------------|
| ① 学業専念      | ⑨ 家業・自営業    | ⑰ 専修学校講師      |
| ② スポーツジム    | ⑩ 家族の介護     | ⑱ 同一法人内での再雇用  |
| ③ スポーツ団体    | ⑪ 海外青年協力隊参加 | ⑲ 妊活          |
| ④ ダンス講師     | ⑫ 海外留学      | ⑳ 農業          |
| ⑤ ピアノの先生    | ⑬ 検査技師      | ㉑ 配偶者の海外転勤    |
| ⑥ 病院        | ⑭ 公共施設内の遊び場 | ㉒ 美容関係        |
| ⑦ ファミリーサポート | ⑮ 主婦業に専念    | ㉓ 夫の転勤等の家庭の事情 |
| ⑧ 育児へ専念     | ⑯ 小学校教諭     | ㉔ 療養          |

## (20)職員の退職を防止するための取組や工夫①

※一部抜粋

(人材育成、キャリアアップ)

- ① 職員の個性を尊重し、認め、育てる
- ② キャリアパス制度の導入
- ③ 園内研修機会の充実、キャリア目標の創設
- ④ チーム保育の導入、キャリアパスの明確化、資格取得支援
- ⑤ トップダウンではなく、ボトムアップにて園の運営、保育方針を決定
- ⑥ 一人ひとりの職員の長所を仕事に活かせるように、また運営の当事者意識が育つよう努めている。情報の共有、報告、連絡、相談ができる職場づくりに努めている
- ⑦ 指導ではなく育てるという事に重点をおく
- ⑧ 自己啓発研修。女性の働き方についての研修。希望者のキンダーカウンセラー面談
- ⑨ 常に共通認識と、共通理解をするためのホウレンソウを大切にし、行事等を行うときには法人の方針、何のために行うのかという目的を明確に持つことで、職員のモチベーションを保ち、職員が保護者への説明に迷いが生じないようにする。園長を頂点に副園長、主任、副主任の組織づくりに努め、責任所在は常に園長にあることを認識することで、職員が安心して仕事に取り組める環境づくりに努める
- ⑩ 保育の仕事に生きがいを見いだせる実践作り
- ⑪ 新人育成研修を副主任を中心に行っている。クッキング研修や朝食づくり研修を職員向けに行い食育リーダーを育成するための園内研修を行っている。希望する研修は受講できるようサポートしている
- ⑫ 数年たつと小さなプロジェクトを任せ、手当を付けモチベーションを保てるようにしたり、そのリーダー同士集まって相談し合う機会を作ることで仲間意識を持たせたりしている
- ⑬ 複数担任制で相談・協力しながら保育を進められるような体制になっている
- ⑭ 保育観が園と異なる場合には、外部の研修などを通して考え方を学んでいただくようにしている
- ⑮ 保育士一人ひとりの個性を生かし主体的に働ける環境
- ⑯ 保育内容の見える化、自己評価制度の導入
- ⑰ メンター制度の導入
- ⑱ バディ制度
- ⑲ スーパーバイザーによる相談
- ⑳ 役職に応じた職責を明らかにし、組織の中での役割を明確にする。決まりやルールを可視化し、何かを変更する際は職員全体で話し合う場を設ける
- ㉑ 臨床心理士によるカウンセリング自分自身のふりかえりと面談による自己成長ステップの取組

## (20)職員の退職を防止するための取組や工夫②

※一部抜粋

(働きやすい職場環境、処遇改善等)

- ① 労働環境の改善(残業の無いシフトの確立等)。子育て・家庭生活と仕事の両立を支援する
- ② 風通しの良い職場環境の構築。処遇改善費を公平に分配する
- ③ ワークライフバランスを大事にしている。休みの取りやすい配慮・処遇改善に取り組む
- ④ 保護者とのトラブルは、どんなに些細なことでも保育士任せにせず「園」として対応する(保育士は園に守られていると感じ安心して仕事ができる)
- ⑤ 民主的な保育や人間関係ができるような職場づくりをめざし、保育内容の検討や会議の持ち方など、ひとりひとりが園運営に責任を持つという取り組みをしている。働きやすい職場づくりが良い保育をつくることになり、保育することが楽しいと思えば退職するという選択肢はなくなっていくと思う
- ⑥ パワハラ防止に向けた職場環境の整備等
- ⑦ 育児中の職員については勤務シフトや休み等を考慮し融通を聞かせるようにお互いに協力している
- ⑧ 業務負担を軽減していくためのICT導入
- ⑨ ノンコンタクトタイムの導入により事務に専念できる時間を設けて、残業を減らすようにしている
- ⑩ 子育てや介護をしやすい環境づくり(勤務態勢に配慮)
- ⑪ 複数の担任制、助け合いとコミュニケーション、保育園のメンタルヘルスの向上と職場の良い人間関係づくり
- ⑫ 専任職員の短時間専任雇用やパートでの雇用などライフワークの変化に応じて雇用のしかたを変えている
- ⑬ 働きやすい職場、子どもが急に発熱をしても休みがとりやすいように、フリーの保育士の配置。短時間保育士や短時間調理員の配置

(福利厚生、休暇等)

- ① ポイント制の賞与
- ② 完全週休2日の実施、リフレッシュ休暇の導入(5日間)
- ③ 企業主導型保育事業の設置、産休・育休制度の活用
- ④ 精勤手当(3,000円/月)の支給
- ⑤ 扶養手当の充実
- ⑥ 福利厚生の充実、産休・育休・介護休・病休すべて実施、有給休暇の取得率アップ、話しやすい雰囲気づくりなど
- ⑦ 他事業所との交流、コミュニケーション活性化助成金制度。子育て応援における事業所内保育所補助制度活用

## (20)職員の退職を防止するための取組や工夫③

※一部抜粋

(会議や面談等のコミュニケーションの機会)

- ① できるだけ個別のヒアリングの機会を持ったり、職員間での交流の場を持てるよう心掛けている
- ② アンケート調査、自己評価などをもとに個人面談を行い、個人の不満や悩みの解決に寄り添っている
- ③ 園長による、職員一人一人のキャリアプラン面談の実施。将来の各自のライフプランにおいて仕事の位置づけや今後について話す機会を大切にしている
- ④ 可能な限りクラスの保育の状況や人間関係、保護者からの問い合わせをマメに聴取できるよう、事務所の奥に更衣室を設置して、管理者は職員の様子を伺ったり、気になる点は話しかけたり、職員もマメに事務所の管理者に報告してくれるように努めている
- ⑤ 法人全体の専任相談窓口
- ⑥ 勤務年数の長い保育士と若い保育士が、子どものことや保育について共通認識を持てるように、意見を自由に交換し合える雰囲気と、話し合いやケース会議の場の保障
- ⑦ 月に一度、お茶を飲みながらの座談会を開いて、若い職員からも様々な思いや意見を聞く機会を作っている
- ⑧ 主任と若手保育士との話し合い、リーダー会議等も実施している。どんなことでも全職員で考えている
- ⑨ クラス担任会議等対話機会の確保（1週間に1度）
- ⑩ 年3回親睦会を開催し職員の融和を図る

(その他)

- ① なごみ保育やなごみ喫茶を取り入れている
- ② 系列園への配置転換
- ③ 再雇用制度
- ④ 職員の退職を防止するというような特別なことはしておりません。普段行っていることは、少しでも働きやすい環境をつくることに努力をしています。定時で帰る。できるだけ効率よく時間内で事務処理をする。しかし、保育の質に関わることはしっかりと要求しています
- ⑤ 同一法人内他施設との人事交流
- ⑥ 面接をして本人の希望と園の規定など条件が合えば転勤なども考える。職員配置を考え指導的立場に立てるように園外研修（マネジメント）に参加を促したり、他園の見学などをしたり、保育に新たな気持ちで向かえるように工夫する
- ⑦ 余裕のある保育士数による保育の実施
- ⑧ 保育に専念できるよう、事務や清掃、バス添乗などの周辺業務を行う職員を採用している

## 4 福利厚生・給与施策

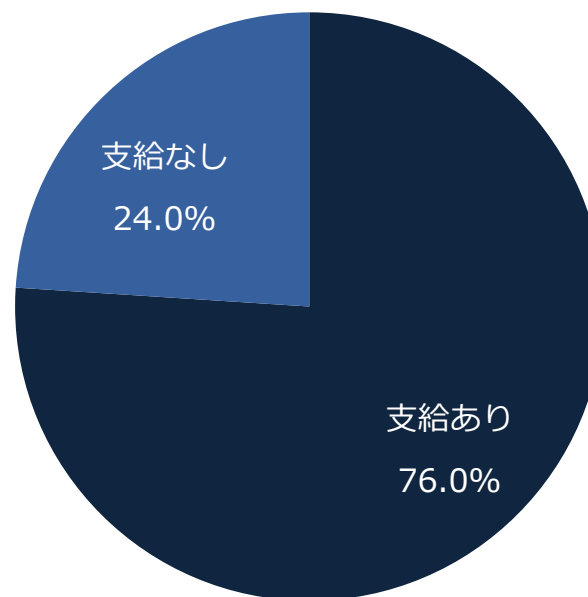


# (1)住宅手当の支給状況

- 給与における住宅手当について「支給あり」と76.0%が回答した。
- 地域によって開きはみられたが、平均月額は21,708円であった。
- そのうち、自治体補助を受けている66施設の平均月額は39,279円で、自治体補助としては平均で30,820円であった。

	回答数	平均支給額
住宅手当	635	21,708 円/月
うち自治体補助を受けている施設の住宅手当 (自治体補助金額 (内数) )	66	39,279 円/月 (30,820 円/月)

注) 借上げ住宅等の場合は除く



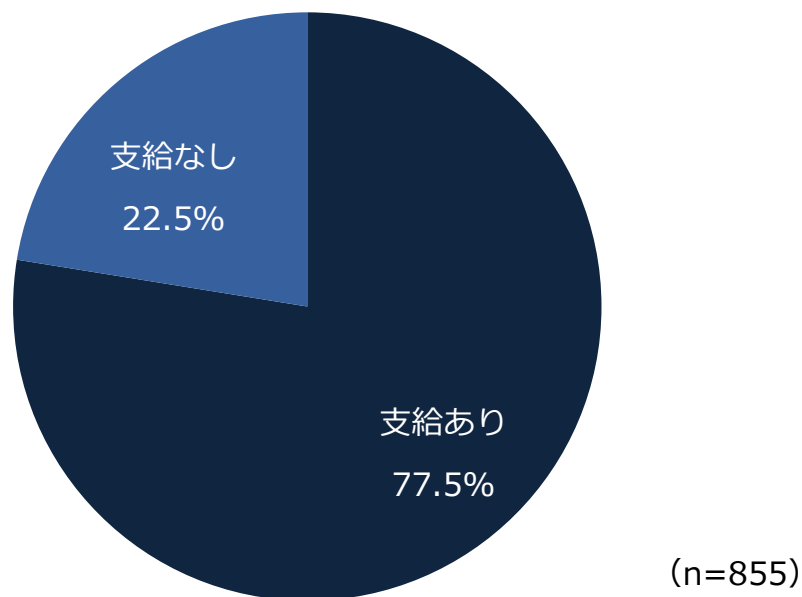
(n=855)

## (2)扶養手当の支給状況

- 給与における扶養手当について「支給あり」と回答したのは77.5%であった。
- 扶養家族2名（配偶者1名・子1名）の場合の平均月額額は14,042円であった。

	回答数	平均支給額
扶養手当	657	14,042 円/月

注) 扶養家族2名（配偶者1名・子1名）の場合の金額

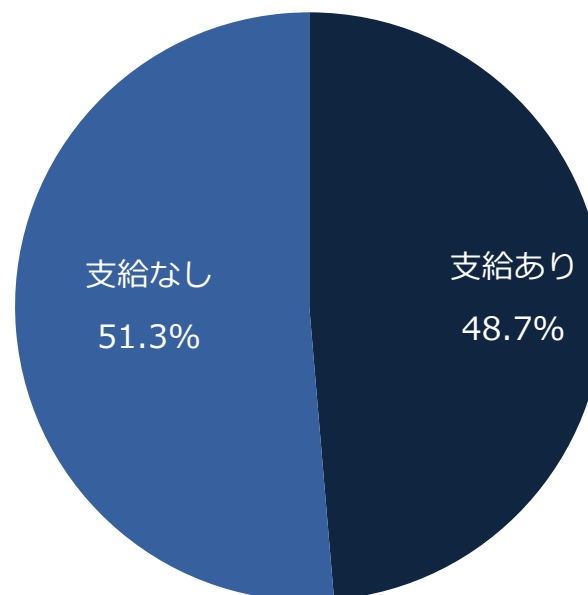


### (3)資格手当の支給状況

- 給与における資格手当について「支給あり」と回答したのは48.7%で、「支給なし」を若干下回った。
- 支給対象となる資格については、84.9%が「保育士」と回答した。
- 「その他」の内容には、社会福祉士やこども環境管理士、モンテッソーリ教育資格、大型免許等と回答があった。

(n=416)

支給対象の資格	回答数	回答割合
保育士	353	84.9%
保育教諭	92	22.1%
その他	129	31.0%



(n=855)

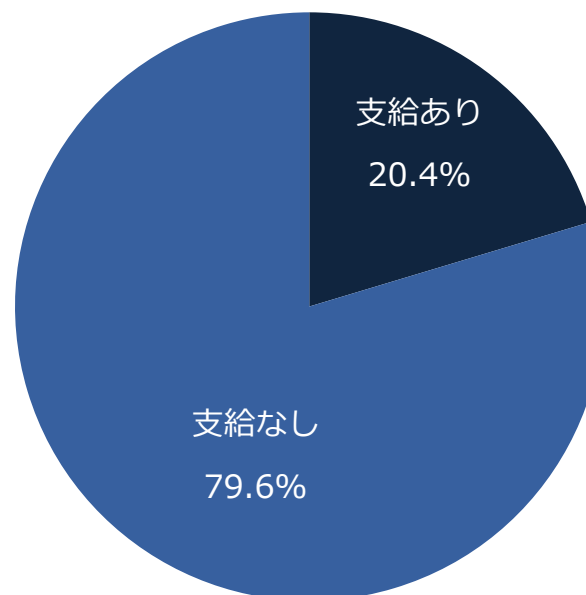
## (4)早番・遅番手当の支給状況

- 給与における早番・遅番手当について「支給あり」と回答したのは20.4%であった。
- 「1回あたりで支給」と回答した87施設の平均支給額は774円であった。
- 「1月あたりで支給」と回答した82施設の平均支給額は7,877円であった。

早番・遅番手当	回答数	平均支給額
1回あたりで支給	87	774 円/回
1月あたりで支給	82	7,877 円/月

(n=169)

注) 「支給あり」と回答した施設の  
うち、金額の回答があった施設数



(n=855)

## (5)賞与支給基準月数（年間）

- 賞与について「支給あり」と98.9%が回答した。
- 賞与支給基準月数は1か月から7.5か月まで分布しており、平均月数では4.0か月分であった。

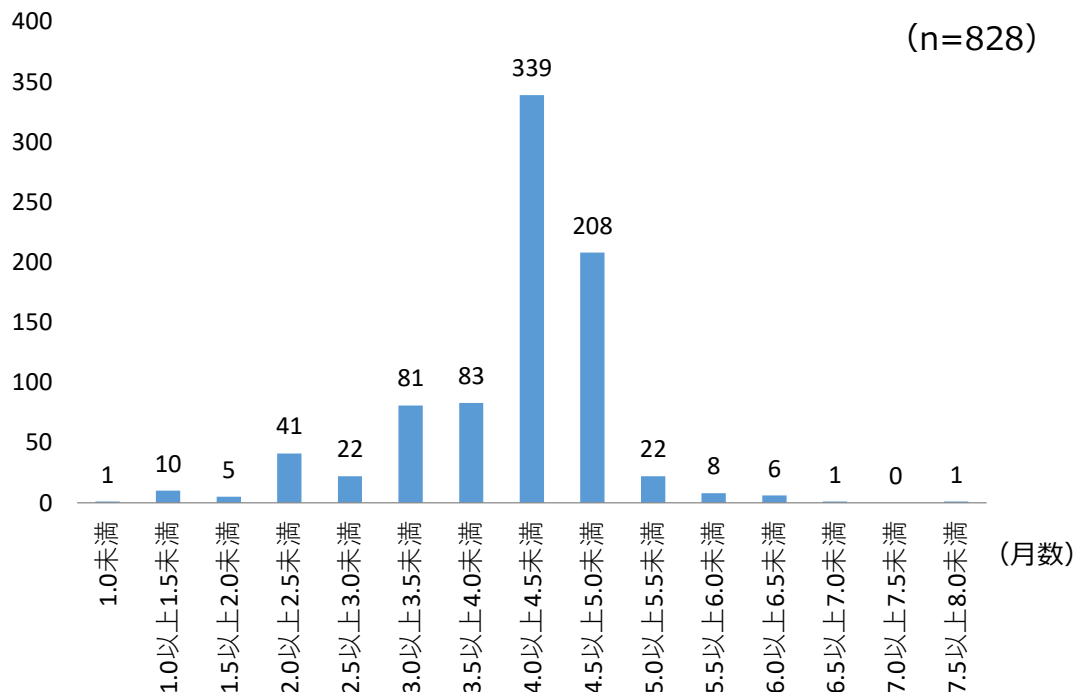
(n=855)

賞与	回答割合
支給あり	98.9%
支給なし	0.6%
定額等	0.5%

(施設)

賞与支給基準月数の分布

(n=828)



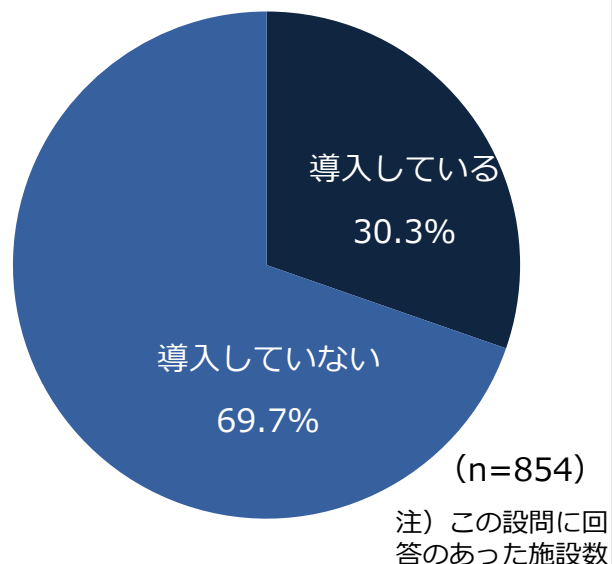
## (6)人事考課結果の導入状況と活用方法①

(複数回答)

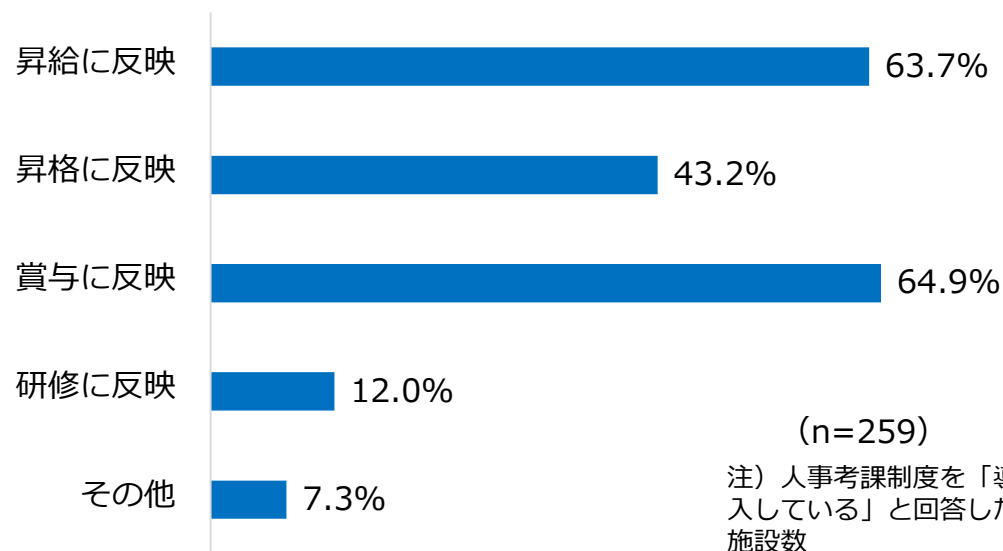
- 人事考課制度を導入していると回答したのは30.3%であった。
- 活用方法としては「賞与に反映」64.9%、次いで「昇給に反映」が63.7%と回答が多かった。

人事考課結果の活用方法	回答数
昇給に反映	165
昇格に反映	112
賞与に反映	168
研修に反映	31
その他	19

人事考課制度の導入状況



人事考課制度の活用方法



## (6)人事考課結果の導入状況と活用方法②

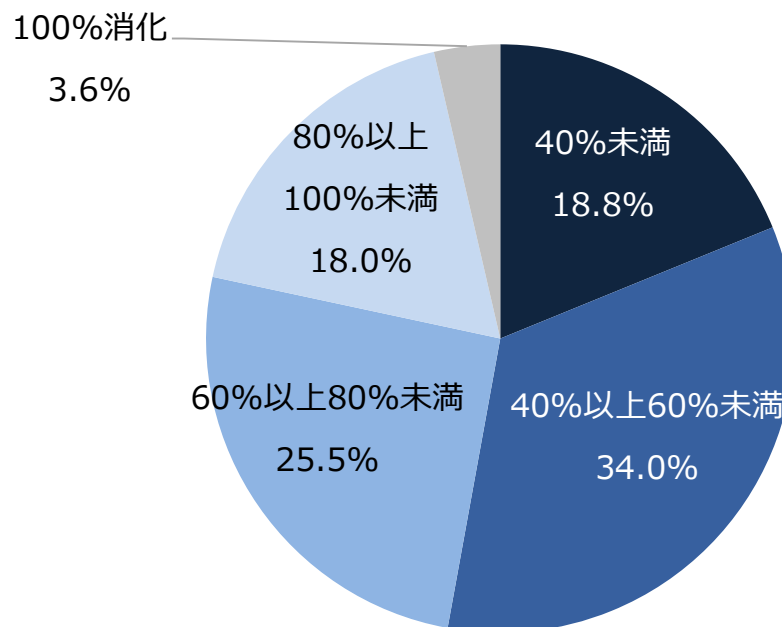
### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ①一時金支給
- ②給与などには反映はないが、面接時に使用したりしている
- ③指導育成
- ④手当として反映
- ⑤処遇改善費支給額に反映
- ⑥正規雇用化の判断
- ⑦担当クラスや、障がい児担当への配置

## (7)有給休暇の平均消化率

- 2019年度（2019年4月～2020年3月）に在籍していた職員の有給休暇の平均消化率は34.0%が「40%以上60%未満」と回答した。
- 消化率「100%」回答した割合も3.6%あった。

有給休暇の平均消化率	回答数
40%未満	161
40%以上60%未満	291
60%以上80%未満	218
80%以上100%未満	154
100%消化	31



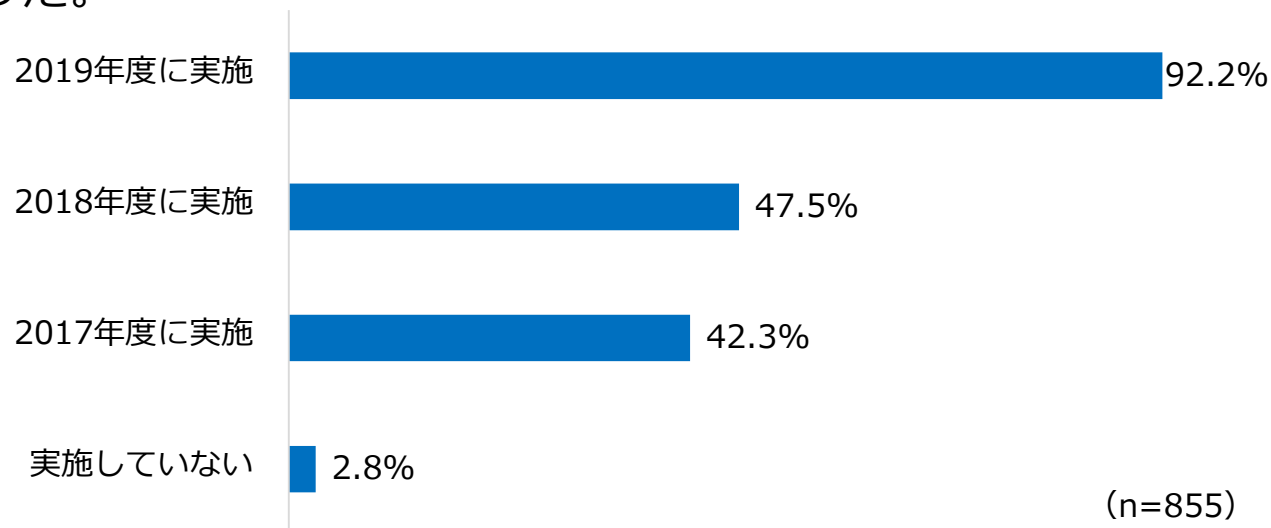
(n=855)



## (8) 過去3年間の昇給実績（処遇改善等加算・定期昇給を含む）

- 正規職員の昇給実績は、92.2%が「2019年に実施」と回答した。
- 3年連続実施したのは348施設（40.7%）であった。
- 2019年度に昇給を実施したと回答した施設の平均昇給額は月額6,861円（有効回答769施設）であった。

正規職員の昇給実績	回答数
2019年度に実施	788
2018年度に実施	406
2017年度に実施	362
実施していない	24

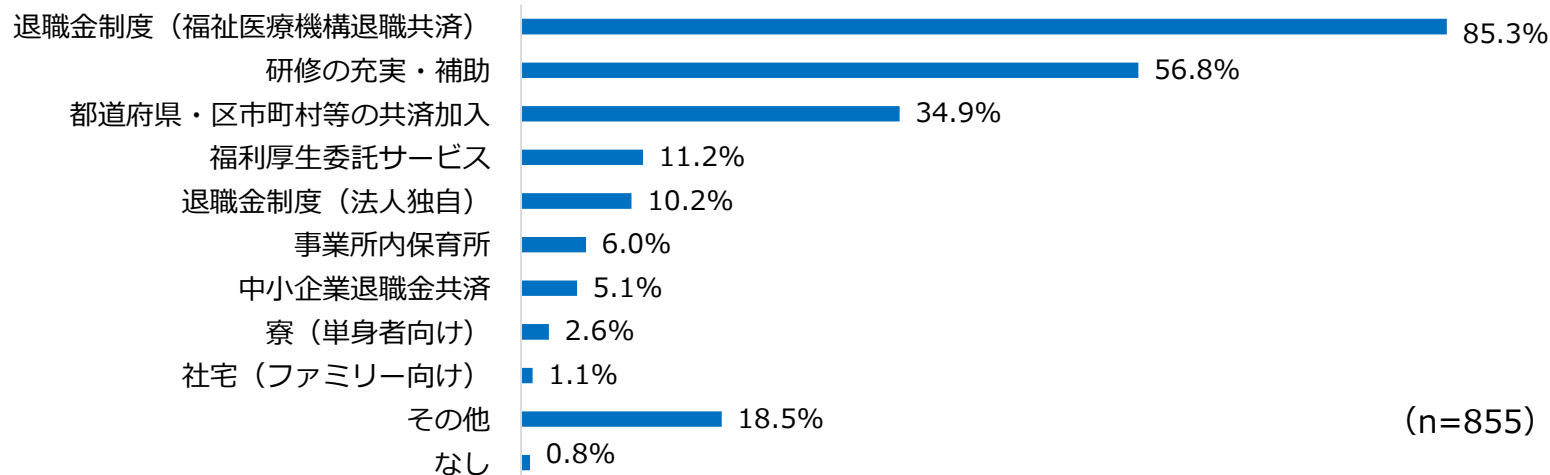


## (9)福利厚生施策の導入状況①

- 福利厚生施策は、「退職金制度（福祉医療機構退職共済）」が85.3%と最も多く導入されていた。次いで、「研修の充実・補助」56.8%、「都道府県・市区町村等の共済加入」34.9%と続いた。

(複数回答)

福利厚生施策	回答数
退職金制度（福祉医療機構退職共済）	729
研修の充実・補助	486
都道府県・区市町村等の共済加入	298
福利厚生委託サービス	96
退職金制度（法人独自）	87
事業所内保育所	51
中小企業退職金共済	44
寮（単身者向け）	22
社宅（ファミリー向け）	9
その他	158
なし	7



## (9)福利厚生施策の導入状況②

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(健康診断・予防接種等の医療補助、保険等への加入)

- ① インフルエンザ予防ワクチン接種助成
- ② 協会けんぽの健康診断
- ③ 医療保険の加入
- ④ 姿勢矯正プログラム、ヨガ教室
- ⑤ 腫瘍マーカー検査、婦人科検診など法定検査項目以上の定期健康診断
- ⑥ 職員の健康増進のため (エアロビクス・ヨガ等)
- ⑦ 定期健康診断の充実 (乳がん検診追加)
- ⑧ 上乗せ労災
- ⑨ 夜間の医療相談や工作中的の事故等に対応する保険の適用等
- ⑩ 業務災害総合保険
- ⑪ 傷病保険の加入
- ⑫ 個人自賠責保険加入 (自転車等)

(休暇・手当等)

- ① 5年以上節目の勤続年数に達した者への特別休暇としてリフレッシュ休暇を付与している
- ② 勤務初日より有給休暇 (10日間) 付与
- ③ 子どもの看護休暇、病気休暇
- ④ 週休2日制、日曜、祝祭日休み、夏休み、年末年始休み
- ⑤ 誕生日休暇・親睦会
- ⑥ 永年勤続など祝金制度
- ⑦ 勤続表彰(旅行券と規定日数の休暇)、イベント用Tシャツ配布、誕生日プレゼント等
- ⑧ 資格取得補助

## (9)福利厚生施策の導入状況③

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(退職共済、確定拠出年金等)

- ① スクスク積み立て
- ② はぐくみ年金
- ③ 確定拠出年金制度加入
- ④ 県社会保険協会
- ⑤ 社会福祉協議会共済加入
- ⑥ 中小企業勤労者福祉サービス
- ⑦ 社会福祉事業共助会
- ⑧ 特定退職金共済
- ⑨ 私立幼稚園振興財団（退職金）
- ⑩ 福利厚生育成財団

(保育手当や被服費等の職員補助)

- ① 園名入りのユニホームの支給
- ② 保育に必要な衣服費補助等
- ③ 休憩時のお菓子や飲み物等の提供
- ④ バースデーケーキプレゼント
- ⑤ 書籍購入補助
- ⑥ 駐車場確保
- ⑦ 保育施設、幼稚園等に預けている場合：保育料等を保育手当として支給
- ⑧ 給食費補助など

## (9)福利厚生施策の導入状況④

### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

(文化・体育・レクリエーション・互助会等)

- ① 慰労会の実施
- ② 忘年会、歓送迎会等交流の場の開催、行事の後の慰労会（弁当を出す）等
- ③ 行事反省会費用補助
- ④ 懇親会等の全体会の参加費用補助、一泊忘年会旅費の半額補助等
- ⑤ 職員クラブ補助、法人ジム会員
- ⑥ 職員の親睦会
- ⑦ 食事会等のレクリエーション
- ⑧ 自治体の勤労者互助会
- ⑨ 職員旅行

(その他)

- ① 育休後復帰した時の時短勤務（通常8時間勤務と同じ給与）
- ② 宿舍借り上げ制度の実施
- ③ 奨学金返済補助制度
- ④ 同保育所の職員の子供を入所できる
- ⑤ 法人職員を対象とした福利厚生イベント等の実施
- ⑥ 提携保養所、カフェテリアプラン
- ⑦ 新卒保育士等就職準備貸付事業

## (10)資格取得を支援する制度①

(複数回答)

- 資格取得を支援する制度として、66.0%の施設が「実習や試験日程における勤務の調整・配慮」と回答した。
- 次いで、「資格取得にかかった費用の援助」と回答した施設は30.3%であった。

資格取得を支援する制度	回答数
実習や試験日程における勤務の調整・配慮	564
資格取得にかかった費用の援助	259
祝金・奨励金等の支給	107
その他	22
なし	206

実習や試験日程における勤務の調整・配慮

66.0%

資格取得にかかった費用の援助

30.3%

祝金・奨励金等の支給

12.5%

その他

2.6%

なし

24.1%

(n=855)

## (10)資格取得を支援する制度②

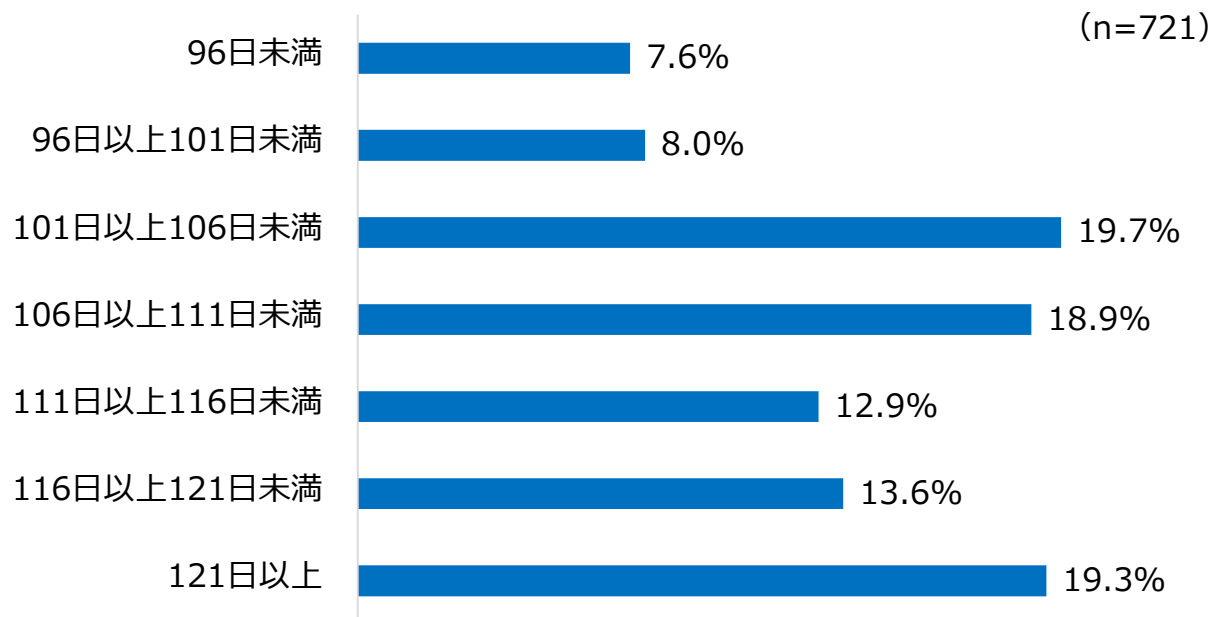
### 「その他」欄の自由記述の内容 ※一部抜粋

- ① 教育休暇を創設し、積極的に学ぶ意欲を促している
- ② 交通費の援助
- ③ 国家試験対策講習の受講
- ④ 市の補助制度を利用
- ⑤ 資格手当の支給
- ⑥ 奨学金返済支援事業
- ⑦ 専門学校の授業料や時給の支給
- ⑧ 勉強時間の確保のための勤務調整
- ⑨ 法人内で無資格の職員に対して講師の先生からの講義を受け、保育士資格取得支援事業を行っている
- ⑩ モンテッソーリ教師資格入学金受講費について法人及び施設から負担
- ⑪ 本人の希望で受講する研修を勤務扱いで実施

## (11) 正規職員の年間休日数

- 正規職員の年間休日数は、「101日以上106日未満」が19.7%で最も多かった。
- 平均年間休日数は、110.2日であった。

正規職員の年間休日数	回答数
96日未満	55
96日以上101日未満	58
101日以上106日未満	142
106日以上111日未満	136
111日以上116日未満	93
116日以上121日未満	98
121日以上	139

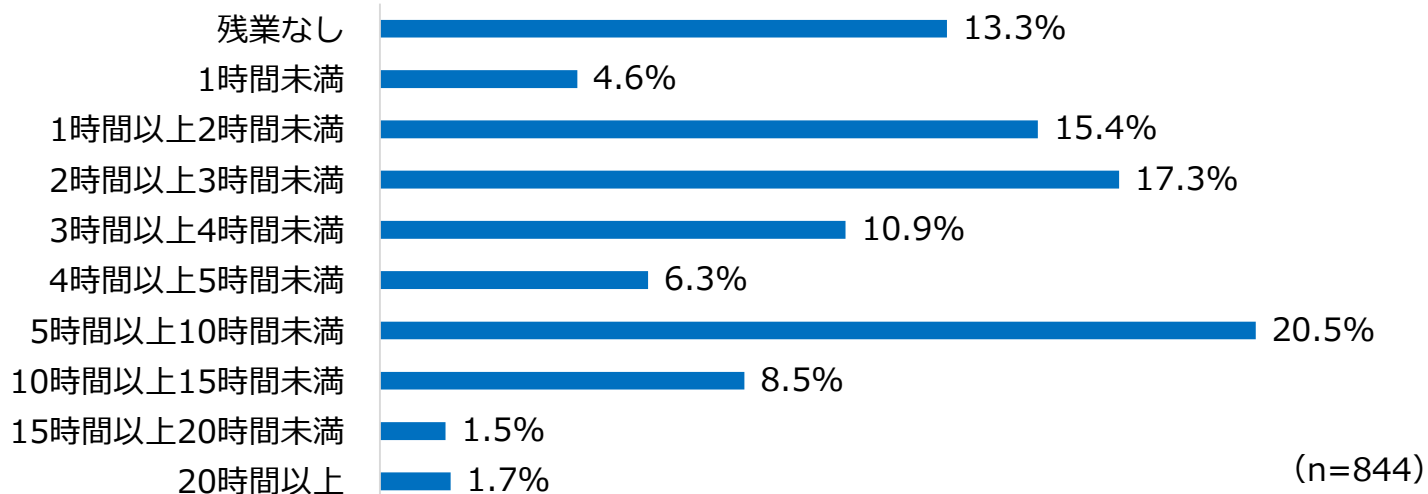




## (12)職員1人当たりの残業時間（1カ月）

- 職員1人当たりの残業時間（1カ月）は、「5時間以上10時間未満」が20.5%、「2時間以上3時間未満」が17.3%であった。
- 一方で「残業なし」との回答も13.3%あった。
- 平均残業時間は、3.97時間であった。

職員1人当たり残業時間（1カ月）	回答数
残業なし	112
1時間未満	39
1時間以上2時間未満	130
2時間以上3時間未満	146
3時間以上4時間未満	92
4時間以上5時間未満	53
5時間以上10時間未満	173
10時間以上15時間未満	72
15時間以上20時間未満	13
20時間以上	14



## (13) 処遇改善等加算（Ⅰ）の取得状況

- 処遇改善等加算（Ⅰ）の取得状況について、基礎分は「12%」と回答した施設が69.4%であった。平均経験年数については「11年以上」が62.0%で最も多かった。
- 賃金改善要求分については58.0%の施設で「7%」と回答した。
- キャリアパス要件分については、93.2%が「満たしている」と回答した。

【基礎分】	回答割合
12%	69.4%
11%	8.8%
10%	6.6%
9%	4.4%
8%	2.6%
7%	2.4%
6%	1.5%
5%	0.6%
4%	0.5%
3%	0.4%
2%	0.5%
他	2.5%

【平均経験年数】	回答割合
11年以上	62.0%
10年以上11年未満	11.1%
9年以上10年未満	8.4%
8年以上9年未満	6.8%
7年以上8年未満	4.9%
6年以上7年未満	2.8%
5年以上6年未満	1.6%
4年以上5年未満	0.9%
3年以上4年未満	0.8%
2年以上3年未満	0.4%
1年以上2年未満	0.0%
1年未満	0.2%

【賃金改善要件分】	回答割合
7%	58.0%
6%	32.5%
5%	3.1%
4%	2.8%
他	3.6%

【キャリアパス要件分】	回答割合
満たしている	93.2%
満たしていない	6.8%

(n=850)

注) 「他」は取得していない、不明等

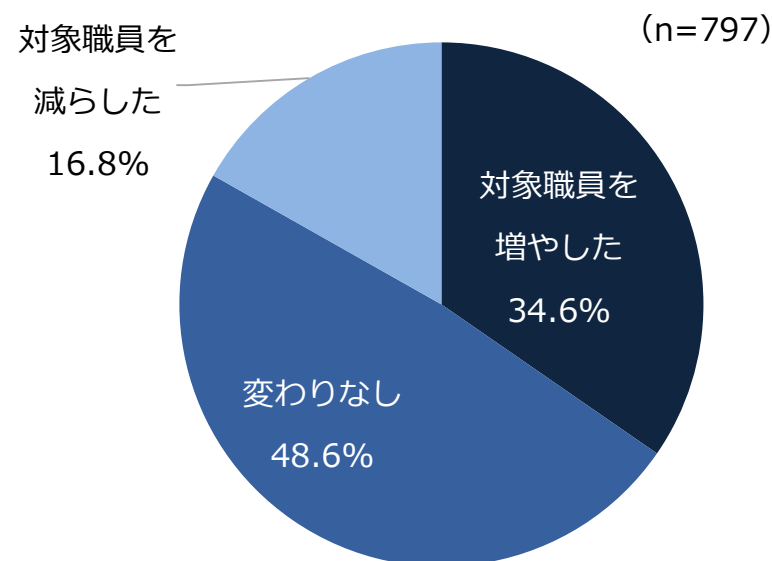
## (14) 処遇改善等加算（Ⅱ）による処遇改善対象の職員数（2019年度と2020年度の比較）

- 処遇改善等加算（Ⅱ）による処遇改善対象となる職員数は、副主任保育士は0.14人、専門リーダーは0.15人、職務分野別リーダーは0.41人とそれぞれ増えていた。

(n=855)

	2019年度	2020年度	増減 (2020年度-2019年度)
副主任保育士（人）	2.20	2.34	0.14
専門リーダー（人）	4.71	4.86	0.15
職務分野別リーダー（人）	4.34	4.75	0.41
処遇改善等加算(Ⅱ)を算定していない	58施設		

- 2020年度において、処遇改善等加算（Ⅱ）の配分方法の緩和されたが、処遇改善対象となる職員の増減について、34.6%の施設が対象職員を増やしていた。



## (15)育児・介護等により休職中の職員数（2020年10月1日現在）

(n=855)

- 2020年10月1日現在、育児・介護等により休職中の職員数は右表のとおり。
- 育児・介護等により休職している職員が1人以上と回答した施設の平均休職者数は1.58人であった。

育児・介護等により休職中の職員数	回答数
該当者なし	396
1人	278
2人	121
3人	47
4人	7
5人以上	6

## (16)退職後に再度雇用した職員数（2020年10月1日現在）

(n=855)

- 2020年10月1日現在、一度退職した後に再度就職した職員数は右表のとおり。
- 退職後に再度雇用した職員が1人以上と回答した施設の平均休職者数は2.18人であった。

退職後に再度雇用した職員数	回答数
該当者なし	459
1人	184
2人	103
3人	47
4人	28
5人以上	34

# (17)施設間の人事異動に関する工夫や取組①

※一部抜粋

(本人の希望等に配慮)

- ① とことん話し合っ合意を得ることを目指している
- ② 職員の住まいから遠くならないように配慮している
- ③ 子育て中の職員が多いので、子どもと一緒に園が良いかどうかを聞いたり、家庭事情等を考慮するようにしている
- ④ 施設間の人事異動は可能。本人からの申し出があれば検討するが、強制での異動はさせない
- ⑤ 次年度勤務への意向調査や面接等を実施し、職員の希望を確認している
- ⑥ 個人個人の展望やキャリアプランの実現につながるようにしている
- ⑦ 人事異動によって職員の教育（保育感）が損なわれないように留意している
- ⑧ 保育所職員の合意を得て、保育所から介護保健施設への異動、介護保健施設から保育所への異動を実施しています

(キャリアアップを目的としている)

- ① 研修の一つであり、定期的実施を行う中で法人内の各施設総合理解により情報の共有化及び知識の向上を図る
- ② キャリアアップのための異動となるよう、施設間で情報を共有している
- ③ その人のキャリアに沿った異動を行い、本人と職場の活性化を図っている
- ④ 勤務経験年数等の配慮、意識の向上
- ⑤ 主任昇格は、2施設以上経験を積んだ後とする
- ⑥ 長期休暇取得者の欠員を補充するための異動だけではなく、幹部候補者育成を目的とし、定員規模が異なる園への異動で経験を積んでもらう取り組みを実施している

# (17)施設間の人事異動に関する工夫や取組②

※一部抜粋

(法人内での人事交流等)

- ① 少しでも異動の不安解消になるように、姉妹園合同の行事や研修で日常的に交流をしている
- ② 日頃から園内研修として交代で同法人他施設へお互いの保育を学びに行くことで、勉強になる上に職員同士のコミュニケーションも定期的な測れるため、異動しても緊張や不安を取り除く等配慮することが出来る
- ③ 年間を通して協働で研修会等を行い、移動後スムーズな人間関係が築けるようにしている
- ④ 法人の職員の一体感を保つため、1年毎半数以上の職員の人事異動を行っています。人事交流が頻繁に行われることでコミュニケーションが取りやすくなります
- ⑤ 毎月の会議を合同で行い、保育内容や目標に齟齬がないよう務めている

(法人・園の状況)

- ① 保育園と準乳専保育園がある為、それぞれの課題で異動
- ② 2カ所の施設の職員年齢バランスや居住地等を勘案して配置している
- ③ 経験年数や年齢、職位職階の施設間でのバランスを考慮し人事異動している。昇級時などで調整している
- ④ 子育て、介護等保育士の家庭環境を考慮し、同法人内で運営している小規模園の職員を未婚、子育てがひと段落した職員を中心に、認可園に子育て世代の保育士を中心に構成
- ⑤ 職員間や保護者対応などでうまくいかず悩んでいる場合、人事異動が大きな転機となり奮起する事例がある。また退職などにより一定の経験年数の層が不足したり、主担任が育休などで一時的に園を離れる場合など、異動によって補う場合もある
- ⑥ 新園が増えた場合ベテランを異動してうまく回るようにしている
- ⑦ 定年退職者は、定員の少ない事業者内保育所に配置し、体力的な負担を軽減している

(その他)

- ① 県外への異動については、ハードルが高い。そのため、引っ越し費用を法人負担とするなどの制度を作っている
- ② 採用及び着任から3年の異動はしない(内規規程)
- ③ 採用時において、正規職員には場合により施設間の異動があることを予め伝え、了承を得ている。また異動の際は状況等を説明している
- ④ 人事異動はあるが近年異動を嫌がる職員がほとんどで、その対応に苦慮している。同じ区内で転居も必要ない距離だが一旦入職したら慣れた場所から離れたくないと考えてしまうので、法人内で日常の交流が必要と検討中
- ⑤ 保護者兼職員の先生もいるので、バランスをとっている

# (18)保育業界以外で競合する業界・業種

※一部抜粋

- ① 養護施設
- ② 公立の保育所及び株式会社経営の保育園（給与が高い）
- ③ 企業主導型保育園を運営している会社
- ④ 学童保育
- ⑤ 教育分野（幼稚園）
- ⑥ 学校補助員
- ⑦ 児童発達支援
- ⑧ 児童福祉施設
- ⑨ 介護業界
- ⑩ 障害者福祉施設
- ⑪ 小児医療
- ⑫ 医療関係
- ⑬ 医療分野（院内保育）
- ⑭ 公務員
- ⑮ 事務職
- ⑯ 飲食業
- ⑰ 看護師
- ⑱ 観光業
- ⑲ 建築業界
- ⑳ 製造業
- ㉑ 販売業
- ㉒ ベビー用品業界
- ㉓ アパレル関係
- ㉔ ゲームセンターのアスレチックコーナー
- ㉕ サービス業
- ㉖ ディズニーランドなどアミューズメント施設
- ㉗ 人材紹介会社
- ㉘ 保育関連は当年度採用であるが、他業界は青田刈りである
- ㉙ 業界・業種ではありませんが、都会(仙台・東京・神奈川)です。都会が保育士を持って行ってしまいます。



- 本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません
- 本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません
- 本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

## お問合せ先

独立行政法人福祉医療機構 経営サポートセンター リサーチグループ

所在地 〒105 - 8486  
東京都港区虎ノ門四丁目3番13号  
ヒューリック神谷町ビル9階  
TEL 03 - 3438 - 9932  
FAX 03 - 3438 - 0371  
MAIL [wamsc\\_rt@wam.go.jp](mailto:wamsc_rt@wam.go.jp)