

令和 2 年度
保育の職場環境改善に向けた実態調査報告書

令和2年8月31日
株式会社船井総合研究所

目次

1. 調査の概要	2 ページ
2. 調査施設の分類	3 ページ
3. 調査施設の状況	4 ページ
4. 国の制度による影響	9 ページ
5. 施設の制度による影響	13 ページ
6. 施設の文化による影響	21 ページ
7. その他	27 ページ
8. 職場環境改善のための提言	30 ページ
9. 参考資料	33 ページ

1. 調査の概要

① 調査の目的

認可保育所及び認定こども園の施設長に対してアンケートを実施し、現状を把握することで、福岡県が実施する「保育士が働き続けられる職場環境構築事業」、延いては今後の保育行政がより効果的なものになるようする。

② 調査対象

福岡県内（政令指定都市を除く）の認可保育所及び認定こども園の施設長
543名

③ 調査方法

公益社団法人福岡県保育協会より、電子メールにて調査票を送付し、電子メールにて回答を受け付けた。

④ 調査実施期間

7月中旬～8月中旬

⑤ 調査項目

参考資料に質問票を添付

⑥ 質問票の回収率

有効回答数：322件

回収率：59.3%

⑦ その他

回答者が質問に正しく回答していることを前提に、回答のあった調査票自体を修正せずにデータを集計している。

また、質問番号14-1「新採の常勤保育士の5年後の平均年収増加額」については、「数万円」「数億円」というような回答が多く、有効なデータが得られなかったため、質問自体を無効とした。

2. 調査施設の分類

① 地域別の分類¹

地域別	回答数	割合
北九州	43	13.4%
福岡	103	32.0%
筑後	102	31.7%
筑豊	74	23.0%
全体	322	100.0%

北九州地域の回答は43件、福岡地域の回答は103件、筑後地域の回答は102件、筑豊地域の回答は74件であった。

② 公私別の分類

公私別	回答数	割合
公立	60	18.6%
私立	262	81.4%
全体	322	100.0%

公立施設の回答は60件、私立施設の回答は262件であった。

③ 職員数別の分類

職員数（質問番号2-1）						
	平均職員数	人数別施設数分布				
		0-5人	6-10人	11-15人	16-20人	21人-
常勤	18.9					
正規	13.3	25	96	96	63	41
非正規	5.7	177	91	35	13	5
非常勤	7.0					
正規	0.6	307	11	3	0	0
非正規	6.4	161	102	38	10	10
合計	26.0	54	53	68	55	91

平均職員数は26.0人であった、そのうちの常勤保育士は18.9人、非常勤保育士は7.0人であった。

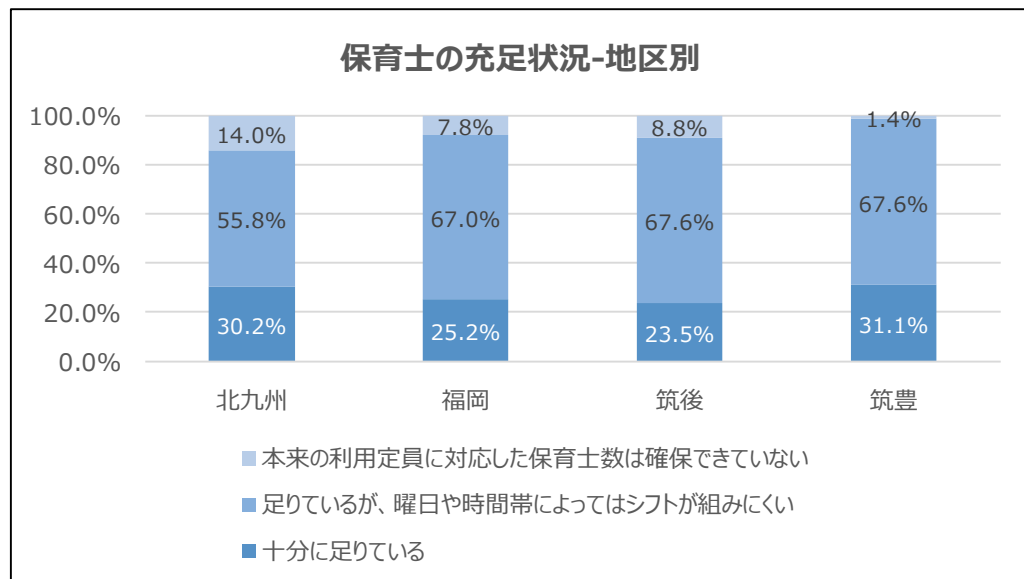
¹福岡県総合政策課の定める区分に拠る

3. 調査施設の状況

① 保育士の充足状況について

保育士の充足状況（質問番号6）			
	十分に足りている	足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい	本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない
合計	86	212	24
割合	26.7%	65.8%	7.5%
合計	322		
割合	100.0%		

保育士の充足状況については、ほとんどの施設が「十分に足りている」（26.7%）・「足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい」（65.8%）と回答しており、ほとんどの施設で最低限必要な保育士は充足できているという結果になった。



保育士の充足状況を地区別にみると、「本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない」と回答した施設が、筑豊地区では全体の1.4%であった一方、北九州地区では全体の14.0%であった。この結果から、筑豊地区では保育士が充足している一方、北九州地区では保育士が足りなくなっているという状況が読み取れる。

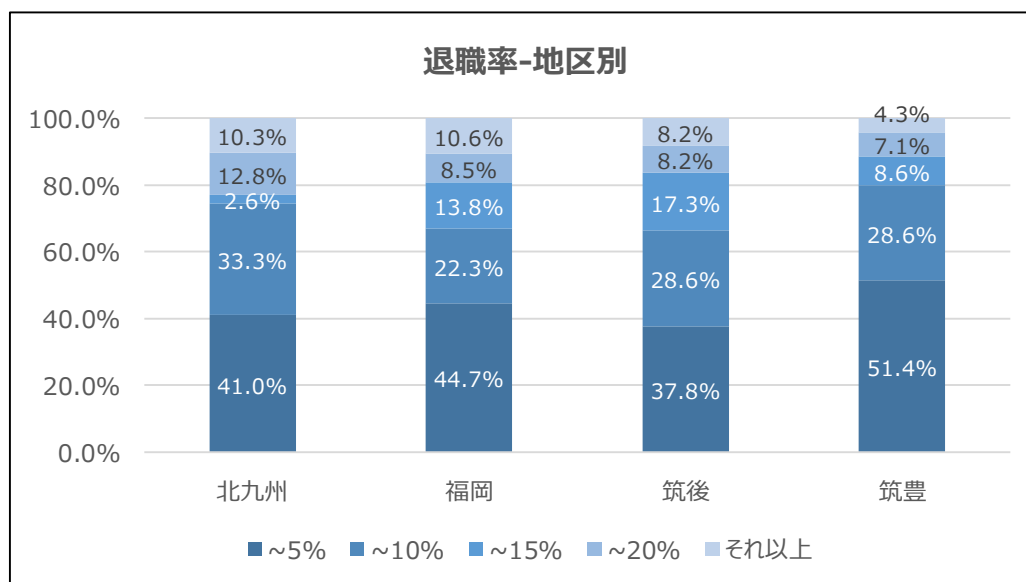
② 退職率の状況

退職率(質問番号10-1)							
	中央値	～5%	～10%	～15%	～20%	それ以上	合計
合計	6.8	131	82	37	26	25	301
割合	-	43.5%	27.2%	12.3%	8.6%	8.3%	100.0%

退職率については、ほとんどの施設がひと桁代ではあるが、20%を越える施設も8.3%存在する。

保育所保育士の退職者数（常勤）			
総数	退職者数	職員数	退職率
全国	29,854	334,387	8.9%
福岡県	1,524	16,647	9.2%
公営	退職者数	職員数	退職率
全国	5,851	107,722	5.4%
福岡県	70	2,253	3.1%
私営	退職者数	職員数	退職率
全国	24,002	226,666	10.6%
福岡県	1,454	14,394	10.1%

厚生労働省の調査²によると、保育所保育士の退職率は全国で8.9%、福岡県は9.2%であり、ほとんど差異はみられなかった。



退職率を地区別にみると、筑豊地区の退職率が低い傾向にあることが分かる。前項で筑豊地区の保育士が充足していることを示したが、これは退職率の低さが

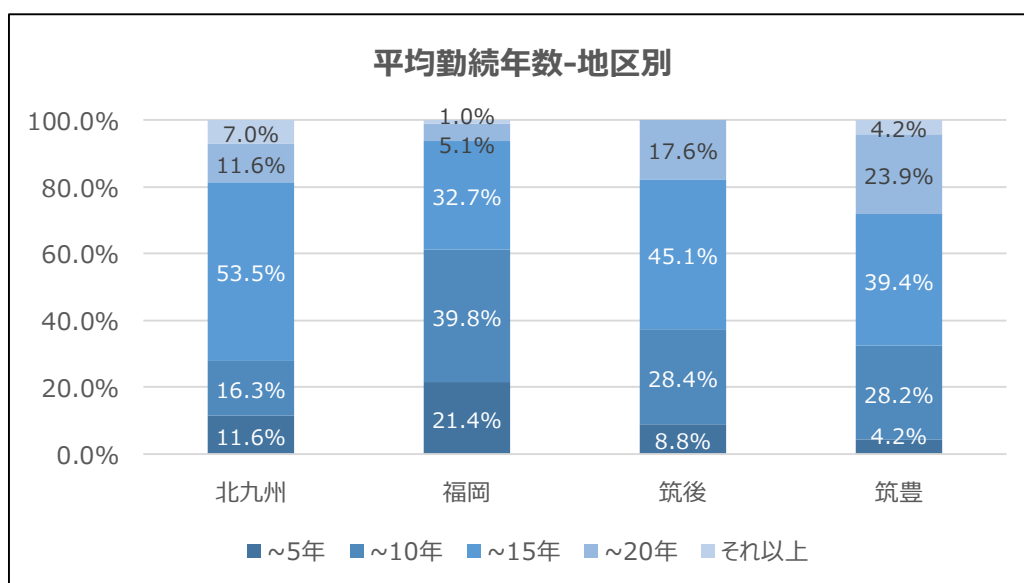
² 厚生労働省「平成 30 年 社会福祉施設等調査」より

要因であると推測できる。前項で保育士不足に陥っていることを示した北九州地区については、退職率が15%を超える施設の割合が23.1%と最も高い一方、退職率がひと桁の施設が全体の74.3%と、筑豊地区に次ぐ高さである。これを踏まえると、北九州地区の退職率が他地区よりも高いとはいえず、寧ろ保育士不足の原因は、北九州地区の求人数に対し求職者数が少ないことにありと推測できる。

③ 平均勤続年数の状況

平均勤続年数（質問番号2-2）							
	中央値	～5年	～10年	～15年	～20年	それ以上	合計
合計	11.0	38	95	129	45	7	314
割合	-	12.1%	30.3%	41.1%	14.3%	2.2%	100.0%

平均勤続年数については、ほとんどの施設（83.5%）が15年以内と回答した。平均勤続年数が20年を超えるような施設は、2.2%と、極僅かであった。

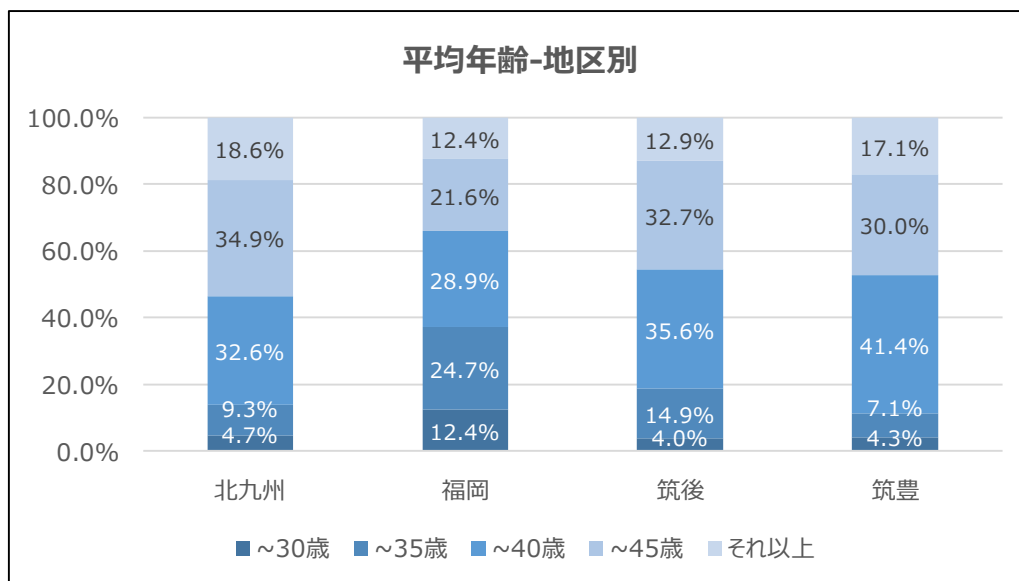


平均勤続年数を地区別にみると、福岡地区は短く、筑豊地区は長いという結果になった。前項までの分析を踏まえると、筑豊地区は退職率が低い故、平均勤続年数も長くなっているものと想定される。また、福岡地区の平均勤続年数が短い理由としては、退職が多いか、若い保育士が多いかのいずれかであると想定される。しかし、前項のデータからは、福岡地区の退職率が特別に高いとは言えないため、若い保育士が多いことが真因であると考えられる。

④ 平均年齢の状況

平均年齢（質問番号2-3）							
	中央値	～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	それ以上	合計
合計	40.0	21	48	107	90	45	311
割合	-	6.8%	15.4%	34.4%	28.9%	14.5%	100.0%

平均年齢については、40歳を超える施設が43.2%と比較的多くなっている。



平均年齢を地区別にみると、福岡地区は低い施設が多い。これは、前項で考察した、福岡地区の平均勤続年数が短い理由に合致する結果である。また、筑豊地区は平均年齢が35歳以下の施設が少ない。これは、筑豊地区の退職率が低く、新しく保育士を採用する必要がないことが原因であると考えられる。北九州地区に関しては、平均年齢が35歳以下の施設が少なく、かつ、平均年齢が45歳以上の施設が多い。これは、特に若手保育士が北九州地区で勤務していないことを示している。これは、前項までの分析で示した、北九州地区で就職を希望する保育士が少ないという考察を裏付けるものである。

⑤ まとめ

福岡県内において、喫緊の課題は北九州地区の保育士不足の解消である。その課題の解消は、退職率改善以上に採用数増により達成されると想定される。採用数を増やすためには、各施設での努力は勿論のこと、該当地域全体で求職者数を増やすための施策も必要になる。例えば、千葉県松戸市では、都心への保育士流出を回避し市内での求職者を増やすため、保育士に対する毎月

45,000円～78,000円の「松戸手当」の支給や、一定期間松戸市内の保育施設で働くことにより返還免除になる保育士養成施設通学者への修学資金貸付を行っている³。

また、筑豊地区については、現時点では退職率の低さから保育士充足を実現できているが、それ故に保育士の平均年齢も高くなっている。そのため、中長期的にみると、ベテラン保育士の退職により、保育士不足に陥るリスクがある。

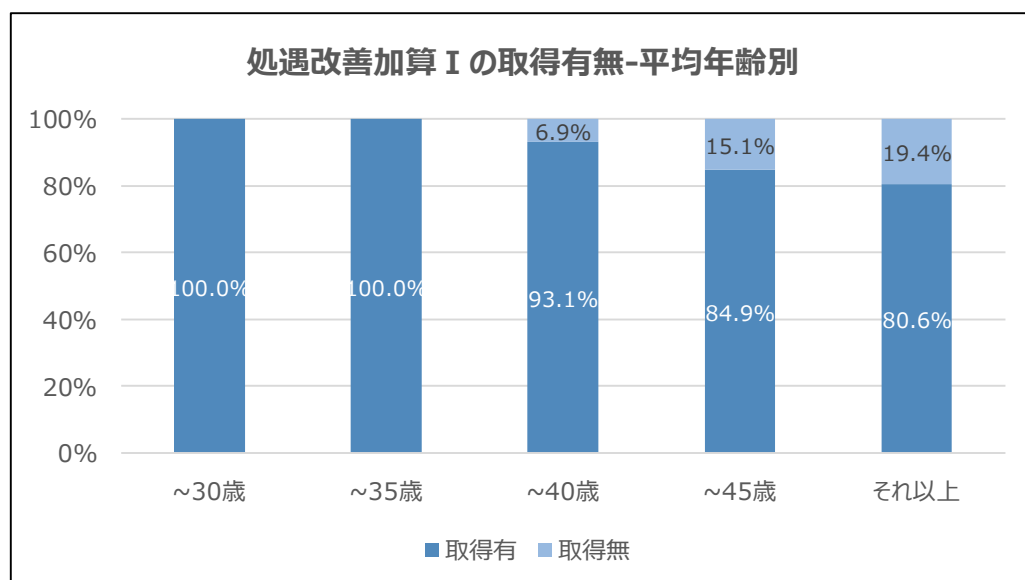
³ 松戸市「松戸市子育て情報サイト まつどDE子育て」より

4. 国の制度による影響

① 処遇改善加算Ⅰの取得状況

処遇改善加算Ⅰの取得有無（質問番号15-1）		
	施設数	割合
取得有	272	91.0%
取得無	27	9.0%
合計	299	100.0%

処遇改善加算Ⅰについては、ほとんどの施設（91.0%）が取得しているという結果になった。



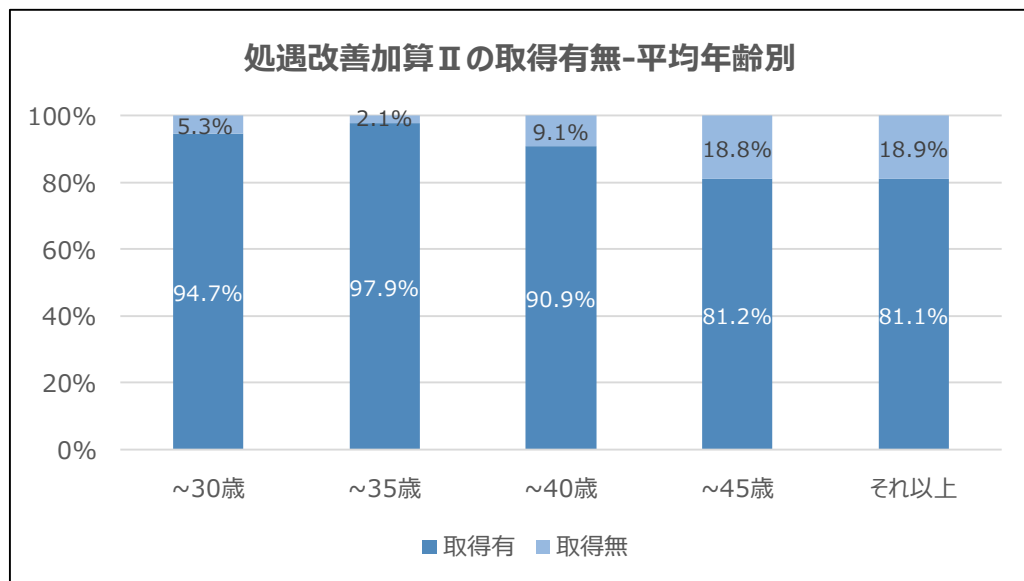
処遇改善加算Ⅰについては、平均年齢が高い施設の方が、取得していない傾向が見られた。これは、平均年齢の高い施設は、これまでの慣習にない、新しい制度の活用が不得手だからだと考えられる。尚、処遇改善加算Ⅰについては、全国の保育所のうちの99.2%が取得している⁴という結果が出ており、それと比べると、福岡県内の保育施設の処遇改善加算Ⅰ取得率はやや低くなっている。

⁴ 内閣府「令和元年度 幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査」より

② 処遇改善加算Ⅱの取得状況

処遇改善加算Ⅱの取得有無（質問番号15-2）		
	施設数	割合
取得有	261	88.2%
取得無	35	11.8%
合計	296	100.0%

処遇改善加算Ⅱについては、ほとんどの施設（88.2%）で取得しているという結果になった。



処遇改善加算Ⅱについても、処遇改善加算Ⅰと同様、平均年齢が高い施設の方が、取得していない傾向が見られた。これは、平均年齢の高い施設は、これまでの慣習にない、新しい制度の活用が不得手だからだと考えられる。30歳以下の取得率がやや低く、全体の傾向から外れているが、これは処遇改善加算Ⅱの取得要件に経験年数が含まれることが原因だと考えられる。

尚、処遇改善加算Ⅱについては、全国の保育所のうちの86.9%が取得している⁵という結果が出ており、福岡県内の保育施設の処遇改善加算Ⅱ取得率とほとんど変わらなかった。

⁵ 内閣府「令和元年度 幼稚園・保育所・認定こども園等の経営実態調査」より

③ キャリアアップ研修の受講状況

キャリアアップ研修の受講について（質問番号16-1）		
	施設数	割合
～10回	72	29.4%
～20回	131	53.5%
～30回	33	13.5%
～40回	5	2.0%
それ以上	4	1.6%
合計	245	100.0%
※回数＝延べ回数		

キャリアアップ研修の受講状況については、82.8%の施設が20回以下の受講であった。

④ キャリアアップ研修に望むこと

キャリアアップ研修に望むこと（質問番号16-1）			
	回答数	割合	回答数／施設数
受講機会を増やしてほしい	187	35.2%	58.1%
各分野の研修時間を短くしてほしい	127	23.9%	39.4%
もっと高度な専門知識・技能の習得につながるものにしてほしい	43	8.1%	13.4%
園内研修を認めてほしい	83	15.6%	25.8%
研修受講を処遇改善の要件にする必要はない	91	17.1%	28.3%
合計	531	100.0%	-
※複数回答可			

キャリアアップ研修に望むことについては、「受講機会を増やしてほしい」（35.3%）、「各分野の研修時間を短くしてほしい」（23.8%）という回答が多い。一方で、「もっと高度な専門知識・技能の習得につながるものにしてほしい」（8.1%）という回答は少ない。このことから、内容以上に受講しやすさが求められていることが推測できる。実際、自由記述での回答においても、参加しやすい会場・参加しやすい日時・参加時の職員確保などを求める声が多かった。これらのことから、研修のオンライン化等の施策を検討する余地があると考えられる。

⑤ まとめ

処遇改善加算Ⅰ・Ⅱともに、取得している施設がほとんどであった。取得していない施設については、平均年齢が高いという傾向があった。このことから、これまでのやり方に慣れている施設は新しい制度を活用しようとしにくい、という課題があると想定できる。今後、新しい取り組みを実施する際は、特に平均年齢が高い施設に対しての丁寧な説明が必要である。

また、キャリアアップ研修に望むことについては、内容よりも受講のしやすさに焦点を当てたものが多くなった。今後、オンライン研修を充実させる等の施策により、受講のしやすさを向上させることで、受講時間の増加が期待できる。

その他、自由記述での回答では、制度や提出書類の複雑さや煩瑣さ、処遇改善加算Ⅱの対象職員の選定や、他の職員との公平性の担保に難儀している様子が窺えた。また、「研修の受講機会の確保が困難」といった、人材不足についての言及も多くなった。人手が足りていない中で対象者が研修に参加することで、非対象者の従業員の負担が増えているという実状も回答から窺えた。

5. 施設の制度による影響

① 就業規則の整備状況

就業規則の整備状況（質問番号11-1）		
	施設数	割合
毎年見直している	143	53.2%
数年に一度見直している	121	45.0%
設立後、見直していない	2	0.7%
よく分からない	3	1.1%
合計	269	100%

就業規則の整備状況に関しては、「毎年見直している」もしくは「数年に一度見直している」と回答した施設がほとんど（98.2%）であった。

② 就業規則の実態との適合状況

就業規則の実態との適合状況（質問番号11-2）		
	施設数	割合
毎年見直している	154	59.5%
数年に一度見直している	102	39.4%
設立後、見直していない	2	0.8%
よく分からない	1	0.4%
合計	259	100.0%

就業規則の実態と適合状況に関しては、「毎年見直している」もしくは「数年に一度見直している」と回答した施設がほとんど（98.9%）であった。

③ 就業規則や契約に基づく有給休暇数

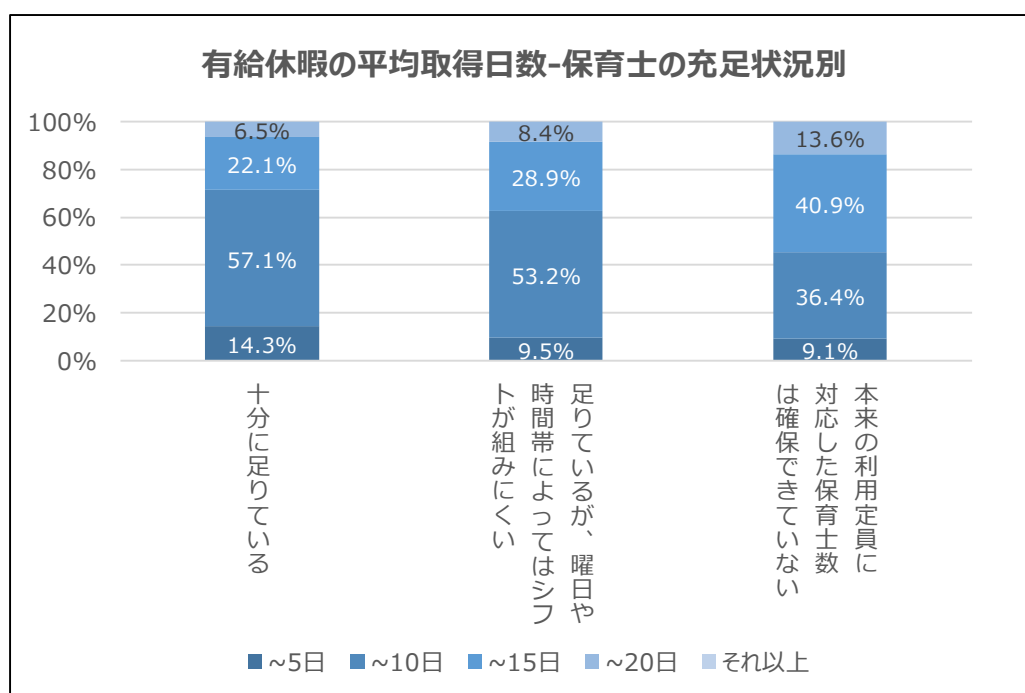
就業規則や契約に基づく有給休暇数（質問番号12-1）			
		施設数	割合
最短	～5	79	25.5%
	～10	206	66.5%
	～15	13	4.2%
	～20	11	3.5%
	それ以上	1	0.3%
合計		310	100.0%
最長	～20	190	61.3%
	～25	4	1.3%
	～30	3	1.0%
	～35	2	0.6%
	それ以上	111	35.8%
合計		310	100.0%

就業規則や契約に基づく有給休暇数に関しては、最短で「10日以下」と回答した施設が92.0%と、ほとんどを占めた。また、最長では97.1%の施設が「20日以下」・「35日より多い」と回答しており、大きく二分されるという結果になった。

④ 有給休暇の平均取得日数

有給休暇の平均取得日数（質問番号12-2）		
	施設数	割合
～5	31	10.7%
～10	152	52.6%
～15	81	28.0%
～20	25	8.7%
それ以上	0	0.0%
合計	289	100.0%

有給休暇の平均取得日数に関しては、「5日より多く10日以下」と回答した施設が52.6%と最も多く、「20日より多い」と回答した施設はなかった。10日前後の回答が多いことから、規則で定められている程の休暇は取得できていないことが想定される。一般的には、保育施設においては、取得可能な有給休暇日数の8割～9割を取得できるならば、求人の際に訴求ポイントとなるとされている。



有給休暇の平均取得日数が「10日以下」と回答した施設の割合は、保育士の充足状況が「十分に足りている」と回答した施設のうちの71.4%であった。「足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい」と回答した施設においてはこの割合は62.7%とやや減少し、「本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない」と回答した施設では45.3%とさらに減少した。この結果から、施設として保育士が充足している場合であっても、有給休暇が取得できないといったように、保育士に負担がかかっている状態で人員を保っている可能性があるといえる。

⑤ 有給休暇の取得単位

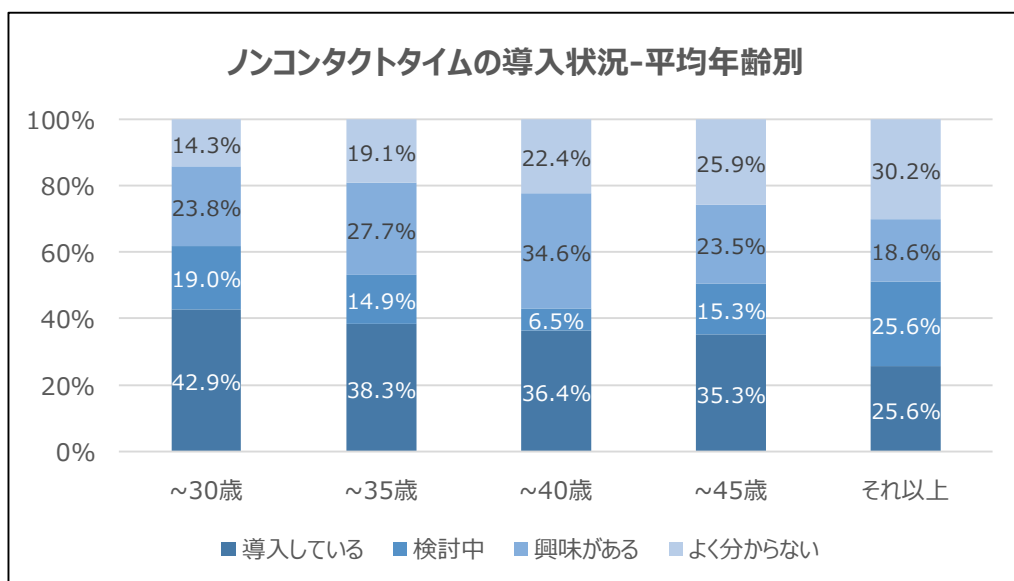
有給休暇の取得単位（質問番号12-3）			
	回答数	割合	施設数／回答数
1日	261	42.3%	81.1%
半日	234	37.9%	72.7%
1時間	122	19.8%	37.9%
合計	617	100.0%	-
※複数回答可			

有給休暇の取得単位に関して、「1時間」と回答した施設は、19.8%と最も少なかった。

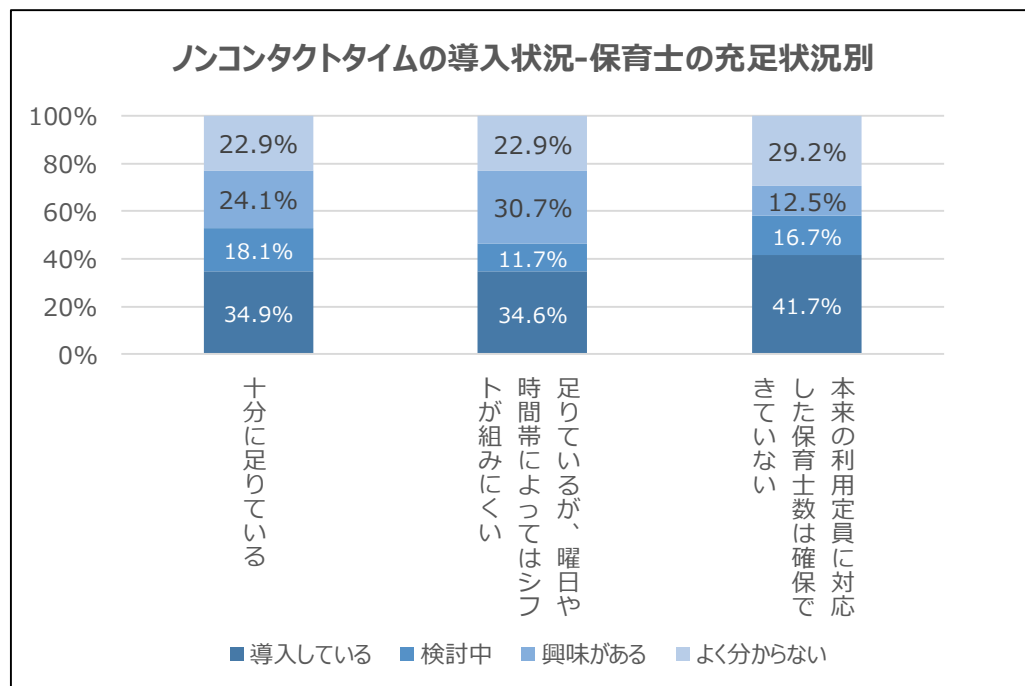
⑥ ノンコンタクトタイムの導入状況

ノンコンタクトタイムについて（質問番号13）		
	施設数	割合
導入している	110	35.3%
検討中	43	13.8%
興味がある	86	27.6%
よく分からない	73	23.4%
合計	312	100.0%

ノンコンタクトタイムに関しては、「導入している」(35.3%)と回答した施設より、導入していないと回答した施設が多かった。



ノンコンタクトタイムの導入状況を平均年齢別にみると、平均年齢が低い施設ほど、ノンコンタクトタイムを導入している傾向が見られた。このことから、若手保育士の多い園ほど、新しい取り組みに積極的であるということが窺える⁶。



ノンコンタクトタイムの導入状況を保育士の充足状況別にみると、「本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない」と回答した施設でノンコンタクトタイムを導入している施設は41.7%であった。対して、「十分に足りている」(34.9%)あるいは「足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい」(34.6%)と回答した施設はどちらも約35%と、比較的少ない結果となった。このことから、ノンコンタクトタイムを導入している施設ほど、保育士を十分に確保できていないと考えられる。ノンコンタクトタイムは保育士が子どもと接さない時間を設ける制度であるため、一般的にノンコンタクトタイムを導入することで人手が足りなくなる傾向が見られるが、それを示すような結果となった。この結果は、ノンコンタクトタイムの導入は職場環境の抜本的解決になり得ないことを示唆している。

⁶ ノンコンタクトタイムについては、平成29年11月20日の経済産業省「保育現場のICT化・自治体手続等標準化検討会（第1回）」にて、初めて国として議論がなされた。

⑦ 給料表の整備状況

給料表を定めているか（質問番号14-2）		
	施設数	割合
はい	302	97.4%
いいえ	2	0.6%
検討中	4	1.3%
よく分からない	2	0.6%
合計	310	100.0%

給料表の整備状況に関しては、ほとんどの施設（97.4%）が給料表を定めていると回答した。

⑧ 福利厚生や各種手当

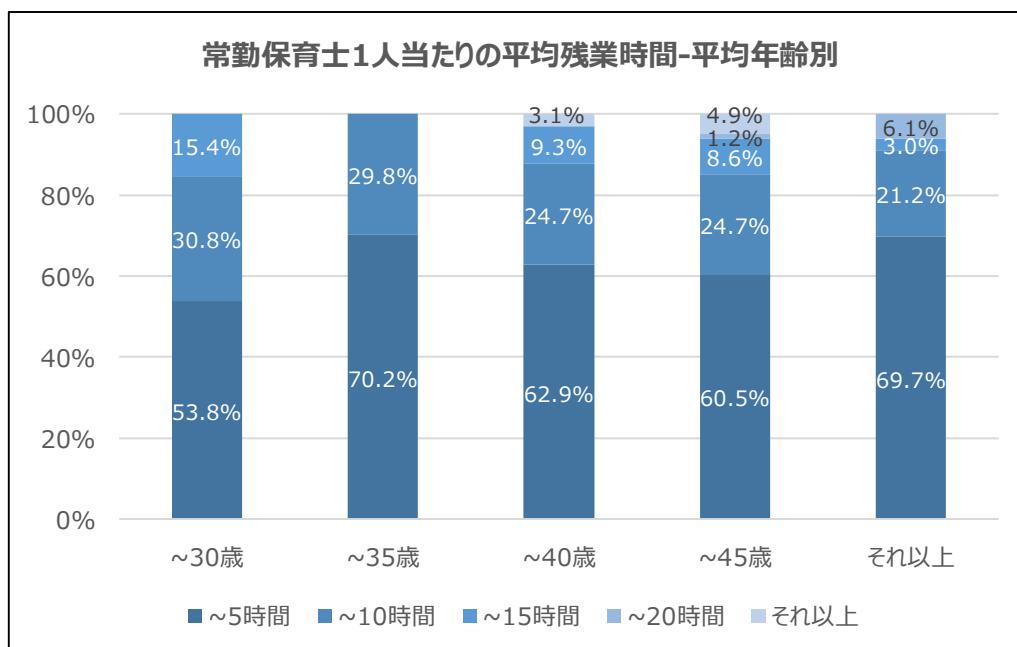
法人で設定している主な福利厚生や各種手当（質問番号14-3）			
	回答数	割合	回答数／施設数
通勤手当	301	93.5%	93.5%
住宅手当	236	22.3%	73.3%
退職金制度	270	25.6%	83.9%
慶弔・災害見舞金	174	16.5%	54.0%
公的資格取得・自己啓発（通信教育等）支援	41	3.9%	12.7%
余暇施設等優待利用	34	3.2%	10.6%
合計	1056	100.0%	-
※複数回答可			

福利厚生や各種手当に関して、「公的資格取得・自己啓発(通信教育等)支援」と「余暇施設等優待利用」を設定している施設が少ないという結果になった。しかし、自由記述にて、「研修費自己負担手当」「資格手当」等、保育士の自己研鑽にかかる費用を、法人が手当として設定している施設もいくつか見られた。この点を考慮すると、保育士のスキル獲得を支援している施設数は、上の結果より多い可能性がある。

⑨ 常勤保育士 1 人当たりの平均残業時間

常勤保育士1人当たりの平均残業時間（質問番号14-4）		
	施設数	割合
～5	177	63.9%
～10	69	24.9%
～15	19	6.9%
～20	3	1.1%
それ以上	9	3.2%
合計	277	100.0%

常勤保育士1人当たりの平均残業時間に関しては、「5時間以下」と回答した施設は全体の63.9%と最も多かった。



平均年齢が30歳以下の施設については、残業時間が「5時間以下」の施設が最も少なくなったが、これは若手の保育士の場合は業務に慣れておらず、それにより業務時間が増えることが原因だと考えられる。

一方、残業時間が「15時間より多い」と回答した施設に関しては平均年齢が35歳より上の施設のみの回答となるなど、全体の傾向としては、平均年齢が若い施設ほど、残業時間が短い傾向がみられた。これは、世代による残業や働き方に対する考え方が大きく違うこと、また、残業時間の短さが評判の施設に新卒の保育士が集まりやすいことが原因だと考えられる。

⑩ まとめ

就業規則や給料表などの規則は100%に近い施設で定められており、定期的に見直しもなされている状況であった。

有給休暇については、保育士充足している施設ほど、平均取得日数が短い傾向がみられた。このことから、たとえ保育士が充足していたとしても、その充足の裏には保育士に対して負荷がかかっている状態がある、ということが推測できる。

また、ノンコンタクトタイムについては、平均年齢が低い施設が導入している傾向にある点、保育士確保ができていない園ほど導入している点が、特徴的であった。前者の事実からは、平均年齢が低い施設は、新しい取り組みに対して積極的であるということを示している。これは、裏返すと、平均年齢の高い施設は新しい取り組みに消極的であるということであり、これは先に検討した「国の制度による影響」での結論にも合致する。国の制度、施設の制度に関わらず、平均年齢の高い施設においては、新しい取り組みに際しては、丁寧な説明が求められるだろう。後者の事実からは、ノンコンタクトタイムの導入が職場環境改善の抜本的解決策とはなり得ないことが推測できる。根本的な職場環境改善を図るためには、ただ単に有用と思われる施策を導入するだけでなく、業務自体を確りと見直す必要があると言える。

常勤保育士1人あたりの残業時間については、平均年齢が30歳以下の未だ業務に熟達していない保育士が多いと考えられる施設を除けば、平均年齢が低い施設ほど残業時間が短いという傾向がみられた。本来ならば、業務に熟達したベテラン保育士が多い施設ほど、残業時間が少なくなると考えられるが、そのような結果とはなっていない。この背景には、世代間による考え方の違いがあると推測できる。つまり、ベテラン保育士と比して、若手保育士は、ワークライフバランスを重視する傾向にあるのではないかと考えられる。これは、保育士に限らない一般論とも合致するものである⁷。

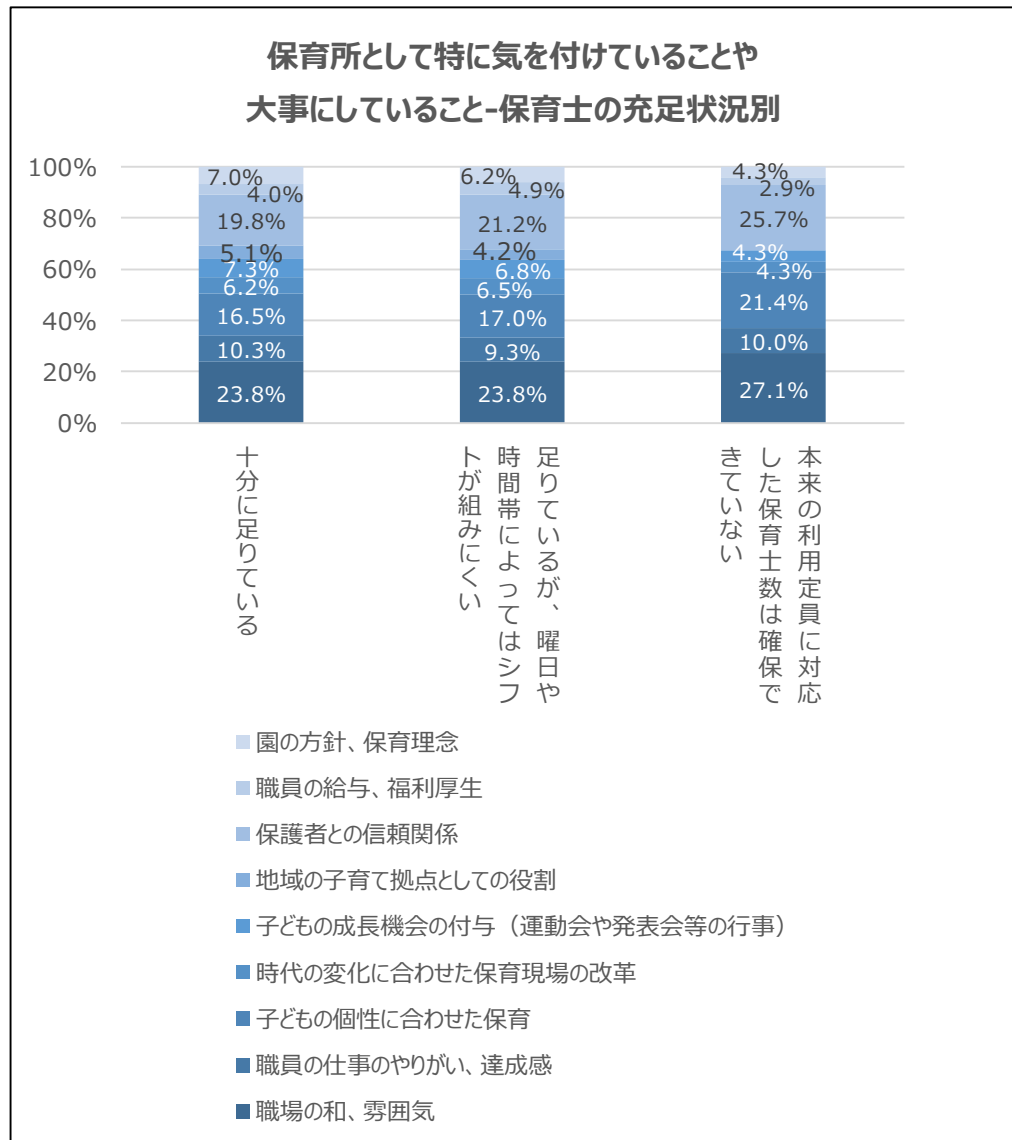
⁷ 内閣府「平成 30 年版 子供・若者白書」より

6. 施設の文化による影響

① 保育所として特に気を付けていることや大事にしていること

保育所として特に気を付けていることや大事にしていること（質問番号3）			
	回答数	割合	回答数／施設数
職場の和、雰囲気	240	24.0%	74.5%
職員の仕事のやりがい、達成感	95	9.5%	29.5%
子どもの個性に合わせた保育	171	17.1%	53.1%
時代の変化に合わせた保育現場の改革	63	6.3%	19.6%
子どもの成長機会の付与（運動会や発表会等の行事）	67	6.7%	20.8%
地域の子育て拠点としての役割	42	4.2%	13.0%
保護者との信頼関係	212	21.2%	65.8%
職員の給与、福利厚生	45	4.5%	14.0%
園の方針、保育理念	64	6.4%	19.9%
合計	999	100.0%	-
※3つ以内で選択して回答			

保育所として特に気を付けていることや大事にしていることに関して、最も多い回答が「職場の和、雰囲気」(24.0%)、次いで「保護者との信頼関係」(21.2%)となった。このことから、多くの施設が対子どもより、対大人との関係を重要視していることが窺える。



保育所として特に気を付けていることや大事にしていることに「職場の和、雰囲気」・「保護者との信頼関係」のような大人との関係性を挙げた施設は、保育士の充足状況について「十分に足りている」・「足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい」と回答した施設より、「本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない」と回答した施設の方が多くなった。

② ベテランの常勤保育士が働き続けている理由

ベテランの常勤保育士が働き続けている理由（質問番号4）			
	回答数	割合	回答数／施設数
園の方針に共感している	131	14.0%	40.7%
仕事のやりがいを感じられる	173	18.5%	53.7%
自分の将来性を感じられる	13	1.4%	4.0%
同僚同士の関係性が良い	182	19.4%	56.5%
先輩・上司への信頼感が高い	38	4.1%	11.8%
働きやすい環境・労働環境	247	26.4%	76.7%
給与・評価	76	8.1%	23.6%
責任感	77	8.2%	23.9%
合計	937	100.0%	-
※3つ以内で選択して回答			

ベテランの常勤保育士が働き続けている理由に関して、「働きやすい環境・労働環境」(26.4%)と回答した施設が最も多い結果となったが、退職率・平均勤続年数・平均年齢に大きな違いはみられなかった。

③ 保育士に働き続けてもらうために重視していること

保育士に働き続けてもらうために重視していること（質問番号5）			
	回答数	割合	回答数／施設数
園の方針、保育理念の共有	99	10.4%	30.7%
休暇取得の促進	163	17.1%	50.6%
職員間のコミュニケーション、親睦行事	107	11.2%	33.2%
研修機会の充実	30	3.1%	9.3%
業務改善（業務のICT化等）による負担軽減	53	5.6%	16.5%
給与・処遇の改善	167	17.5%	51.9%
勤務条件（シフト等）の柔軟な対応	214	22.4%	66.5%
相談体制の充実	38	4.0%	11.8%
職員数の増員による負担軽減	83	8.7%	25.8%
合計	954	100.0%	-
※3つ以内で選択して回答			

保育士に働き続けてもらうために重視していることに関しては、「勤務条件(シフト等)の柔軟な対応」(22.4%)と回答した施設が最も多かったが、退職率・平均勤続年数・平均年齢に大きな違いはみられなかった。

④ 職員の主な入職の決め手

職員の主な入職の決め手（質問番号9）			
	回答数	割合	回答数／施設数
園の理念・方針	155	17.0%	48.1%
勤務地の近さ	147	16.2%	45.7%
人間関係	196	21.5%	60.9%
給与・賞与	114	12.5%	35.4%
勤務シフトの融通が利く	151	16.6%	46.9%
休暇の多さ	37	4.1%	11.5%
福利厚生の実	36	4.0%	11.2%
キャリアアップ・将来性	24	2.6%	7.5%
園の施設や設備の充実	50	5.5%	15.5%
合計	910	100.0%	-
※3つ以内で選択して回答			

職員の主な入職の決め手に関して、「人間関係」(21.5%)と回答した施設が最も多く、次に「園の理念・方針」(17.0%)という回答となった。職員の入職の決め手として、制度的なものよりも文化的なものを重視している保育士が多いことが窺える。退職率・平均勤続年数・平均年齢に大きな違いはみられなかった。

⑤ 退職の主な理由

退職の主な理由（質問番号10-2）			
	回答数	割合	回答数／施設数
職場の人間関係	54	10.8%	16.8%
給与・処遇	32	6.4%	9.9%
労働時間の長さ	3	0.6%	0.9%
業務量の多さ	16	3.2%	5.0%
家庭の事情（結婚、出産、介護等）	191	38.3%	59.3%
保護者対応によるストレス	10	2.0%	3.1%
園の方針と合わない	26	5.2%	8.1%
健康上の理由	96	19.2%	29.8%
転居	71	14.2%	22.0%
合計	499	100.0%	-
※3つ以内で選択して回答			

退職の主な理由に関しては、「家庭の事情(結婚、出産、介護等)」(38.3%)と回答した施設が最も多く、次いで「健康上の理由」(19.2%)と回答した施設が多かった。ただし、退職する際、実際の理由を告げず「家庭の事情」を方便として退職理由に挙げている可能性も考えられるため、この点を考慮すると、実際には「家庭の事情」を理由とした退職はこの結果よりも少ない可能性がある。

また、自由記述での回答では、退職した常勤保育士が復帰した例がある場合の復帰理由に関して、「子育てが落ち着いた」「家庭の事情について状況が変化した」といった、保育士自身の状況の変化が理由となっている回答が多数あった。一方で、「園の方針や保育理念に共感した」「職場の雰囲気や居心地がいい」とい

た、施設の環境面での評価が高いことが復職の理由となっている回答も多く見受けられた。このことから、保育士の復職には、自身の境遇の変化による復職と、特定の保育施設に対する好印象による復職の、二通りの形があることが窺える。

⑥ まとめ

まず、前提として、施設の文化による影響についての質問は、施設長の主観によるものであり、実際の保育士の意見と異なる可能性があることに留意が必要である。

その中でも、調査結果から、施設長の認識と保育士の認識に大きな乖離がある可能性について推測できた。本調査は全ての質問について施設長が回答したものではあるが、この施設の文化による影響の5つの質問のうち、「保育所として特に気を付けていることや大事にしていること」・「保育士に働き続けてもらうために重視していること」は施設長自身の意見であり、「ベテランの常勤保育士が働き続けている理由」・「職員の主な入職の決め手」・「退職の主な理由」は保育士側の意見である。この違いを踏まえて各回答を検討すると、施設長の認識と保育士の認識の乖離がみえてきた。「保育所として特に気を付けていることや大事にしていること」で「園の方針、保育理念」と回答した施設が64施設・「保育士に働き続けてもらうために重視していること」で「園の方針、保育理念の共有」と回答した施設が99施設に留まった一方で、「ベテラン常勤保育士が働き続けている理由」で「園の方針に共感している」と回答した施設が131施設・「職員の主な入職の決め手」で「園の理念・方針」と回答した施設が155施設に上った。このことから、施設長が認識している以上に施設の方針や理念は重要であるということが言える。退職した保育士の復帰理由について、施設の方針や理念への共感を挙げている施設が多くあったことも、上の主張を裏付けるものである。

また、「保育所として特に気を付けていることや大事にしていること」の質問で「職場の和、雰囲気」・「保護者との信頼関係」といった回答をした施設が多かったにも関わらず、これらの施設の保育士充足状況は芳しくないという結果になった。上の、施設長の認識以上に施設の方針や理念が重要である、という結論とあわせて考えると、保育士にとってもっとも重要なのは子どもとどう関わるかであり、それ故に、施設の方針や理念が重要視されているということ、そして、反対に、対大人の関係を

重要視する施設は人気が低く、保育士の充足状況が悪くなっているのではないかと推測できる。

7. その他

① 現在の保育業界で保育士不足になっている理由について

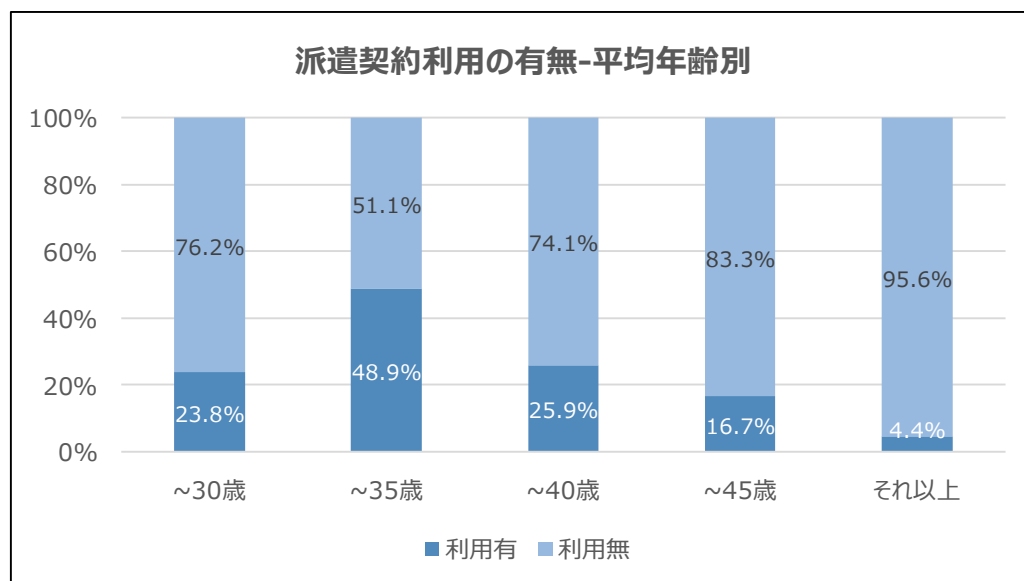
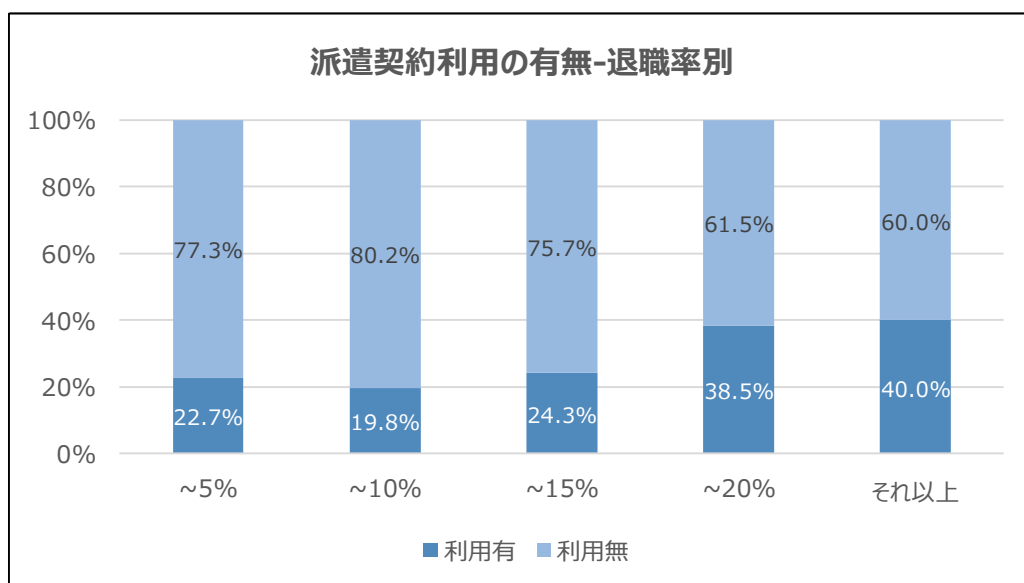
現在の保育業界で保育士不足になっている理由について（質問番号7）			
	回答数	割合	回答数／施設数
保護者への対応等、保育士の業務は大変だというイメージが強い	237	36.6%	73.6%
若者の仕事観が変化している	112	17.3%	34.8%
他に条件の合う仕事がある	48	7.4%	14.9%
保育士の本来業務ではない事務仕事が多い	55	8.5%	17.1%
業務内容に給料が見合わない	193	29.8%	59.9%
よく分からない	3	0.5%	0.9%
合計	648	100.0%	-
※2つを選択して回答			

現在の保育業界で保育士不足になっている理由について、「保護者への対応等、保育士の業務は大変だというイメージが強い」（36.6%）、「業務内容に給料が見合わない」（29.7%）との回答が多くなった。これらの選択肢は、回答のあった施設のうちの半数以上の施設によって選択された。また、「若者の仕事観が変化している」（17.3%）との回答も多くあった。以上の結果から、若者がワークライフバランスを重視する仕事観を持つようになったことで、その仕事観にそぐわない、業務が大変な保育士を避けるようになった、と各施設が認識していると推測できる。また自由記述での回答においては、保護者が保育できないことによる園児の在園時間の長さや、都会への人材流出などに対する言及も多くみられた。

② 派遣契約利用の有無

派遣契約利用の有無（質問番号8-1）		
	施設数	割合
利用有	76	23.7%
利用無	245	76.3%
合計	321	100.0%

人材派遣会社の利用について、利用したことが無いと回答した施設が76.3%と、大半を占めた。



派遣契約利用の有無について、退職率別にみると、退職率が15%を超えるような施設においては、利用率が比較的高い傾向にあった。退職率の高い施設において、より派遣契約が利用されるというのは、納得できる結果である。

また、平均年齢別にみると、平均年齢が30～35歳の施設において、最も利用率が高くなり、それより平均年齢が高くなるにつれて利用率が低下する傾向にあった。これは、30～35歳において発生した結婚・出産等のライフイベントによって退職、若しくは産休・育休を取得した保育士の代替として、派遣契約を利用している結果であると推測できる。

③ 人材派遣会社を活用する理由

人材派遣会社を活用する理由（質問番号8-3）		
	回答数	割合
自前で求人活動をおこなう手間が省ける	5	5.6%
求人をかけても保育士が集まらない	66	73.3%
スポットで配置できるため、シフト調整しやすい	3	3.3%
これまでに派遣から直接雇用への切り替え等により、人材を確保してきた実績がある	16	17.8%
合計	90	100.0%
※複数回答可		

人材派遣会社を活用する理由について、最も多かったのが「求人をかけても保育士が集まらない」（73.3%）という回答であった。他の選択肢と比べて、突出して回答が多く、保育施設が苦渋の選択として人材派遣会社を活用しているということが推測できる。自由記述での回答にて、「本来は派遣社員を雇いたくないが、保育士が集まらない」などと回答した施設が多数存在した。一方、従業員を直接雇用する段階のひとつとして、派遣期間中に業務への取り組みや適性を見ることができる、といったように、前向きに派遣会社を活用する施設も見られた。

また、派遣料の支払い額については、時給1,200円～時給2,200円となっており、時給1,800円前後を支払っている施設が多くみられた。

8. 職場環境改善のための提言

本調査の結果から、以下の2つの点が、職場環境改善のための考え方として肝要であると推測することができる。

① 世代間の考え方の違いを踏まえ、それぞれの世代に最適な対応をとる

国の制度による影響についての調査結果をみると、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱともに、平均年齢の高い施設の取得率が低いという結果になった。また、施設の制度による影響についての調査結果をみると、平均年齢の高い施設のノンコンタクトタイム導入率が低くなった。ここから推測できることとしては、国の制度であるか施設での取り組みであるかに関わらず、若手保育士の多い園は新しい制度や取り組みに積極的であり、ベテラン保育士の多い園は消極的であるということである。

また、残業時間についての調査では、平均年齢が30歳以下の未だ業務に熟達していない保育士が多いと考えられる施設を除けば、平均年齢が高い施設ほど残業時間が多いという結果になった。ここから推測できることは、ベテラン保育士と比して、若手保育士は、ワークライフバランスを重視する傾向にあるということである。

以上の調査結果から分かる通り、世代間での考え方のギャップは非常に大きい。これは、どちらが正しいかというような問題ではなく、考え方の違いであるため、それぞれの世代の考え方を理解し、それぞれの世代に対して最適な行動をとる必要がある。

例えば、ベテラン保育士の多い園に対しては新しい制度や取り組みへの丁寧な説明が有用である。例えば、キャリアアップ研修である。キャリアアップ研修について、開催時間の短縮や開催機会の増加を求める意見が多くみられたが、これに対しての解決策のひとつとなるのが、オンライン研修の活用である。しかし、オンライン研修も新しい取り組みであるため、平均年齢が高い施設の受講率が低くなる可能性が高い。これを防ぐには、一方的にオンライン研修開催を通達するだけではなく、研修視聴方法のマニュアルを作成するなどの方法をとることが必要になるだろう。このような取り組みは、各施設単位でも必要である。例えば、施設において職場環境改善のためにICTツールを導入することを決定した時、ただ単に導入するのではなく、職員向けに説明会を開催するなどの方策をとることで、ICTツールを苦手とする傾向にあるベテラン保育士でも確りと操作方法を習得することができるだろう。

一方で若手保育士の多い園については、業務効率化を進めることが必要になるだろう。若手保育士は、ワークライフバランスを重視する考え方であるため、残業

時間の少ない園を好むと考えられる。残業時間を少なくするためには業務の効率化が必要になる。その為の方策として、保育のコアとなる業務以外の効率化が挙げられる。例えば、保育施設に未だ色濃く残っている手書き文化の改善は一つの施策として有効だろう。手書き文化は多くの利点もある一方で、必然的に業務量が増えるという欠点もある。ワークライフバランスを重視する若手保育士にとって、この欠点は望ましくないことなので、施設内で検討した上で、どうしても必要な部分以外は手書きをやめることも一案である。

② 業務環境改善で、保育士がコア業務に集中できるようにする

施設の文化による影響についての調査から、保育士にとっては施設の方針や理念が、施設長の認識以上に重要である可能性がみてとれた。保育士のコア業務は当然子どもの保育であり、その施設で自分の思い描く保育ができるかどうかは、保育士にとって非常に重要だということが推測できる。

「保育所として特に気を付けていることや大事にしていること」の質問で「職場の和、雰囲気」・「保護者との信頼関係」といった回答をした施設が多かったにも関わらず、これらの施設の保育士充足状況は芳しくないという結果になったことも、保育士のコア業務が子どもの保育であることを考えれば理解できる。同僚との関係や保護者との関係は、勿論重要なものではあるのだが、それはよりよい保育を実施するための要素に過ぎず、それを余りにも重視することは、保育士にとって負担となり、結果として保育士不足に陥ってしまっていると推測できる。

そして、これらの課題は、施設の職場環境改善によって解決できると考えられる。職場環境が改善された施設では、保育士に時間的・精神的な余裕が生まれる。そのことによって、保育士が本来望む、コア業務への集中が可能になる。このような施設は保育士から好感を持たれるようになり、結果として保育士の充足状況についても改善が見込めようになるはずだ。

職場環境改善については、局所的に行うのではなく、全体的に業務を見直すことが求められる。例えば、ノンコンタクトタイムの導入に関しての調査では、ノンコンタクトタイムを導入している施設は保育士が確保できていないという結果となったが、これはノンコンタクトタイムの導入が職場環境改善の抜本的解決策になり得ないことを意味している。このことから、効果的と思いき施策をただ単に導入するのではなく、

業務全体を一度棚卸した上で見直していく作業が、職場環境の抜本的改善には必要であると言える。

9. 参考資料

① 調査票原本

福岡県保育協会											
② 保育職場環境に係る調査											
福岡県保育協会では、福岡県と連携し、現在の保育職場の状況を把握し、保育士確保のために県が取り組む事業の基礎とするため、本調査を実施いたします。 貴施設の令和2年4月1日現在の状況について、理事長又は施設長の方でご回答願います。 一部、貴施設の保育士に関する質問項目がありますが、保育士本人の目線ではなく、施設長の方の目線でご回答願います。 (調査結果は、県に提供するとともに、個別の園の名称等が分からないよう統計処理をして公表する予定です。) ※着色セル に入力 (又はチェック ☒) してください。											
1 施設の基本データ											
(1) 施設の名称	 所在市町村名 										
(2) 公立／私立	 										
(3) 園の方針、理念	 										
2 職員の状況											
(1) 現職員数											
<table border="1"><thead><tr><th>雇用形態／勤務形態</th><th>常勤</th><th>非常勤</th></tr></thead><tbody><tr><td>正規</td><td>A </td><td>C </td></tr><tr><td>非正規</td><td>B </td><td>D </td></tr></tbody></table>	雇用形態／勤務形態	常勤	非常勤	正規	A 	C 	非正規	B 	D 	合計 E 人	
雇用形態／勤務形態	常勤	非常勤									
正規	A 	C 									
非正規	B 	D 									
(2) 常勤 ^(A+B) 保育士の平均勤務年数	 年	※常勤：1日6時間以上かつ月20日以上勤務の職員									
(3) 常勤 ^(A+B) 保育士の平均年齢	 歳	※正規：雇用期間の定めがない職員 ※非正規：有期、パート、派遣労働の職員									
3 保育所として特に気を付けていることや大事にしていること（3つまで）											
(チェック) 項目 <table><tbody><tr><td>☐ 職場の和、雰囲気</td><td>☐ 地域の子育て拠点としての役割</td></tr><tr><td>☐ 職員の仕事のやりがい、達成感</td><td>☐ 保護者との信頼関係</td></tr><tr><td>☐ 子どもの個性に合わせた保育</td><td>☐ 職員の給与、福利厚生</td></tr><tr><td>☐ 時代の変化に合わせた保育現場の改革</td><td>☐ 園の方針、保育理念</td></tr><tr><td>☐ 子どもの成長機会の付与（運動会や発表会等の行事）</td><td></td></tr></tbody></table>		☐ 職場の和、雰囲気	☐ 地域の子育て拠点としての役割	☐ 職員の仕事のやりがい、達成感	☐ 保護者との信頼関係	☐ 子どもの個性に合わせた保育	☐ 職員の給与、福利厚生	☐ 時代の変化に合わせた保育現場の改革	☐ 園の方針、保育理念	☐ 子どもの成長機会の付与（運動会や発表会等の行事）	
☐ 職場の和、雰囲気	☐ 地域の子育て拠点としての役割										
☐ 職員の仕事のやりがい、達成感	☐ 保護者との信頼関係										
☐ 子どもの個性に合わせた保育	☐ 職員の給与、福利厚生										
☐ 時代の変化に合わせた保育現場の改革	☐ 園の方針、保育理念										
☐ 子どもの成長機会の付与（運動会や発表会等の行事）											
4 貴施設で長く勤務しているベテランの常勤保育士が、働き続けている理由（3つまで）											
(チェック) 項目 <table><tbody><tr><td>☐ 園の方針に共感している</td><td>☐ 先輩・上司への信頼感が高い</td></tr><tr><td>☐ 仕事のやりがいを感じられる</td><td>☐ 働きやすい職場・労働環境</td></tr><tr><td>☐ 自分の将来性を感じられる</td><td>☐ 給与・評価</td></tr><tr><td>☐ 同僚同士の関係性が良い</td><td>☐ 責任感</td></tr></tbody></table>		☐ 園の方針に共感している	☐ 先輩・上司への信頼感が高い	☐ 仕事のやりがいを感じられる	☐ 働きやすい職場・労働環境	☐ 自分の将来性を感じられる	☐ 給与・評価	☐ 同僚同士の関係性が良い	☐ 責任感		
☐ 園の方針に共感している	☐ 先輩・上司への信頼感が高い										
☐ 仕事のやりがいを感じられる	☐ 働きやすい職場・労働環境										
☐ 自分の将来性を感じられる	☐ 給与・評価										
☐ 同僚同士の関係性が良い	☐ 責任感										

5 保育士に働き続けてもらうために重視していること（3つまで）

（チェック）項目

- | | |
|--|---|
| ☐ 園の方針、保育理念の共有 | ☐ 給与・処遇の改善 |
| ☐ 休暇取得の促進 | ☐ 勤務条件（シフト等）の柔軟な対応 |
| ☐ 職員間のコミュニケーション・親睦行事 | ☐ 相談体制の充実 |
| ☐ 研修機会の充実 | ☐ 職員数の増員による負担軽減 |
| ☐ 業務改善（業務のICT化等）による負担軽減 | |

6 保育士数の充足状況について（1つ）

（チェック）項目

- ☐ 十分に足りている
- ☐ 足りているが、曜日や時間帯によってはシフトが組みにくい
- ☐ 本来の利用定員に対応した保育士数は確保できていない

7 現在の保育業界で保育士不足となっている理由について（2つ）

（チェック）項目

- ☐ 保護者への対応等、保育士の業務は大変だというイメージが強い
- ☐ 若者の仕事観が変化している
- ☐ 他に条件の合う仕事がある
- ☐ 保育士の本来業務ではない事務仕事が多い
- ☐ 業務内容に給料が見合わない
- ☐ よく分からない

その他（自由記述）

8 人材派遣会社※の活用について（※紹介料を支払う人材紹介サービスとは異なります）

（1）派遣契約を結んだことがあるか

（チェック）項目

- ☐ ある ☐ ない

（2）（（1）で「ある」に回答した場合、）派遣料等の支払額はいくらか

例）時間当たりの派遣料、令和元年度の実績額等

（3）（（1）で「ある」に回答した場合、）人材派遣会社を活用する理由（複数回答可）

（チェック）項目

- ☐ 自前で求人活動をおこなう手間が省ける
- ☐ 求人をかけても保育士が集まらない
- ☐ スポットで配置できるため、シフト調整しやすい
- ☐ これまでに派遣から直接雇用への切り替え等により、人材を確保してきた実績がある

その他（自由記述）

9 貴施設における職員の主な入職の決め手について（3つまで）

（チェック）項目

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 園の理念・方針 | ☐ 休暇の多さ |
| ☐ 勤務地の近さ | ☐ 福利厚生の実施 |
| ☐ 人間関係 | ☐ キャリアアップ・将来性 |
| ☐ 給与・賞与 | ☐ 園の施設や設備の充実 |
| ☐ 勤務シフトの融通が利く | |

10 保育士の退職状況について	
(1) 昨年度の退職率 ^{(2(1)のE)}	% ※ (R1年度中の退職者数÷H31.4.1時点の職員数) × 100
(2) 退職の主な理由 (3つまで) (チェック) 項目	
☐ 職場の人間関係 ☐ 給与・処遇 ☐ 労働時間の長さ ☐ 業務量の多さ ☐ 家庭の事情 (結婚、出産、介護等)	☐ 保護者対応によるストレス ☐ 園の方針と合わない ☐ 健康上の理由 ☐ 転居
(3) 退職した常勤 ^{(2(1)のA+B)} 保育士が復帰した例がある場合、復帰した理由は。 	
11 就業規則について (公立施設は対象外です)	
(1) 整備状況 (チェック) 項目	(2) 就業実態と適合しているか (チェック) 項目
☐ 毎年見直している ☐ 数年に一度見直している ☐ 設立後、見直していない ☐ よく分からない	☐ 適合している (適宜見直し) ☐ おおむね適合している ☐ 適合していない ☐ よく分からない
12 休暇等	
(1) 就業規則や契約に基づく有給休暇日数 ※	日 ~ 日 ※ 最短と最長の日数を記載
(2) 有給休暇の平均取得日数	日
(3) 有給の取得単位 (複数回答可) (チェック) 項目	
☐ 1日 ☐ 半日 ☐ 1時間	
(4) 施設で定めている特別休暇の種類 (リフレッシュ休暇、連続休暇等) 	
13 ノンコンタクトタイム (※) について	
(チェック) 項目	
☐ 導入している ☐ 検討中	☐ 興味がある ☐ よく分からない
※ ノンコンタクトタイム : 通常の連続した8時間の勤務時間内で休憩時間とは別に、物理的に子どもと離れ、各種業務 (行事準備、日誌作成、会議等) を行う時間のこと	

1 4 保育士の処遇について

- (1) 新採の常勤^{(2(1)のA)} 保育士の勤続5年後の平均年収増加額
(平均年収増加額 = 5年目の平均年収 - 新採時の平均年収)
- ① 役職(副主任、分野別リーダー等)に就いている場合 約 万円の増
- ② 役職に就いていない場合 約 万円の増
- (2) 給料表を規則等で定めているか
(チェック) 項目
- | | |
|------------------------------|----------------------------------|
| ☐ はい | ☐ 検討中 |
| ☐ いいえ | ☐ よく分からない |
- (3) 法人で設定している主な福利厚生や各種手当
(チェック) 項目
- | |
|---|
| ☐ 通勤手当 |
| ☐ 住宅手当 |
| ☐ 退職金制度 |
| ☐ 慶弔・災害見舞金 |
| ☐ 公的資格取得・自己啓発(通信教育等)支援 |
| ☐ 余暇施設等優待利用 |
| その他(独自の手当等) |
-
- (4) 常勤^{(2(1)のA+B)} 保育士1人当たりの平均残業時間(月) ※ 時間 ※対象期間: R1.4~9月

1 5 施設型給付費の処遇改善等加算の取得について

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| (1) 処遇改善等加算Ⅰの取得の有無
(チェック) 項目 | (2) 処遇改善等加算Ⅱの取得の有無
(チェック) 項目 |
| ☐ ある | ☐ ある |
| ☐ ない | ☐ ない |
- (3) (1)、(2)で「ある」と回答した場合: 加算取得のうえで課題となっていること、「ない」と回答した場合: その理由
-

1 6 キャリアアップ研修の受講について(公立施設は対象外です)

- (1) 過去3年間の受講者の延べ人数※ 人 ※1人の方が複数分野受けている場合はすべてカウントしてください
- (2) キャリアアップ研修に望むこと(複数回答可)
- (チェック) 項目
- | |
|--|
| ☐ 受講機会を増やしてほしい |
| ☐ 各分野の研修時間を短くしてほしい |
| ☐ もっと高度な専門知識・技能の習得につながるものにしてほしい |
| ☐ 園内研修を認めてほしい |
| ☐ 研修受講を処遇改善の要件にする必要はない |
| その他(自由記述) |
-

調査項目は以上です。ご協力いただきありがとうございました。
令和2年7月31日までに、県保育協会あてにメールにてご回答願います。