

令和5年度北海道保育士等実態調査

結果報告書

2024年6月

北海道

令和5年度北海道保育士等実態調査
結果報告書

目次

1	保育士等実態調査の主旨、背景等	1
1. 1	実態調査の主旨.....	1
1. 2	調査の背景.....	1
1. 3	調査対象.....	1
1. 4	調査基準日.....	1
1. 5	対象抽出数・回収数・回収率.....	2
1. 6	調査期間.....	2
1. 7	集計・分析の留意事項.....	2
2	アンケート調査結果の概要	3
2. 1	保育士.....	4
2. 2	事業所（保育所等）	14
2. 3	保育士養成施設.....	17
2. 4	保育士養成施設に通う学生.....	18
3	アンケート調査結果の詳細	19
3. 1	保育士.....	19
3. 2	事業所（保育所等）	58
3. 3	保育士養成施設.....	75
3. 4	保育士養成施設に通う学生.....	77

1 保育士等実態調査の主旨、背景等

1 保育士等実態調査の主旨、背景等

1.1 実態調査の主旨

保育士については、長年、有資格者の就労率の低迷や他業種と比較した処遇や勤務環境の格差が課題となっており、道が平成 27 年度から平成 28 年度にかけて実施した調査(以下「前回調査」という)以降の施策の効果の把握や離職の要因分析のほか、就業につながらない要因の分析も必要となっている。このため、保育士の就労実態や就労・再就労に至らない要因を詳細に分析し、今後の人口減少を見据えた保育人材確保施策の在り方検討に資するよう、令和6年度以降の対策の資料とすることを目的とし、調査を実施した。

1.2 調査の背景

近年、保育所定員の増加などによって、待機児童数は減少してきているが、依然として、北海道においては待機児童が発生している。これらの待機児童を解消することは元より、多様化する保育ニーズに対応するためには、更なる保育の受け皿確保が必要であり、そのためには保育士等の確保が喫緊の課題であることから、保育所等に勤務している保育士や資格を有するものの保育士として勤務していない方々の声を聞き、保育士確保を一層進めるため効果的な対策を検討する必要がある。

1.3 調査対象

本調査における調査対象は次のとおりである。

- ① 保育士
- ② 事業所(保育所等)
- ③ 保育士養成施設
- ④ 保育士養成施設に通う学生

※ ①について、抽出した1万人に調査依頼を郵送。

※ 回答は、①～④のすべて PC、タブレット、スマートフォン等の通信端末を用いた WEB 調査

1.4 調査基準日

令和5年 10 月1日

1.5 対象抽出数・回収数・回収率

本調査における対象抽出数・回収数・回収率は次表のとおりである。

調査区分	対象抽出数	回収数	回収率
① 保育士	※10,000	2,259	※ 35.6%
② 事業所(保育所等)	2,200	452	20.6%
③ 保育士養成施設	36	36	100.0%
④ 保育士養成施設に通う学生	3,400	1,021	30.0%

① 北海道で登録されている保育士 74,509 名のうち、年度ごとの登録数に応じて無作為に抽出した 65 歳以下の※10,000 名。また、道のホームページ上や②事業所(保育所等)、保育関係団体へも回答を呼びかけ。

※ 回収率は、保育士の回収率は宛先不明で返送された 3,657 名を除く

③ 道内の29の保育士養成施設へ回答を呼びかけ、回答があったもの。

④ ③の養成施設に対し、学生への回答を呼びかけたもの。

1.6 調査期間

令和5年 10 月1日～令和5年 11 月 17 日

1.7 集計・分析の留意事項

- 回答率(各回答の百分比)は小数第2位を四捨五入した。このため、個々の比率の合計が 100.0%にならない場合がある。
- グラフにおける「n」(今回調査の数)は、比率算出の基数であり、100.0%が何人の回答者に相当するのかを示すものである。
- 前回調査(平成27年度北海道保育士実態調査)では紙媒体で調査を実施しており、回答が記載されていないなどの理由によって回答内容が不明であることを示す無回答を含んでいるため、前回調査との比較分析においては個々の比率の合計が100.0%にならない場合がある。
- 一部の設問において「その他」を選択した際の自由記載欄および自由意見について、その主なものを抽出し、できるだけ原文に忠実にして、まとめている。

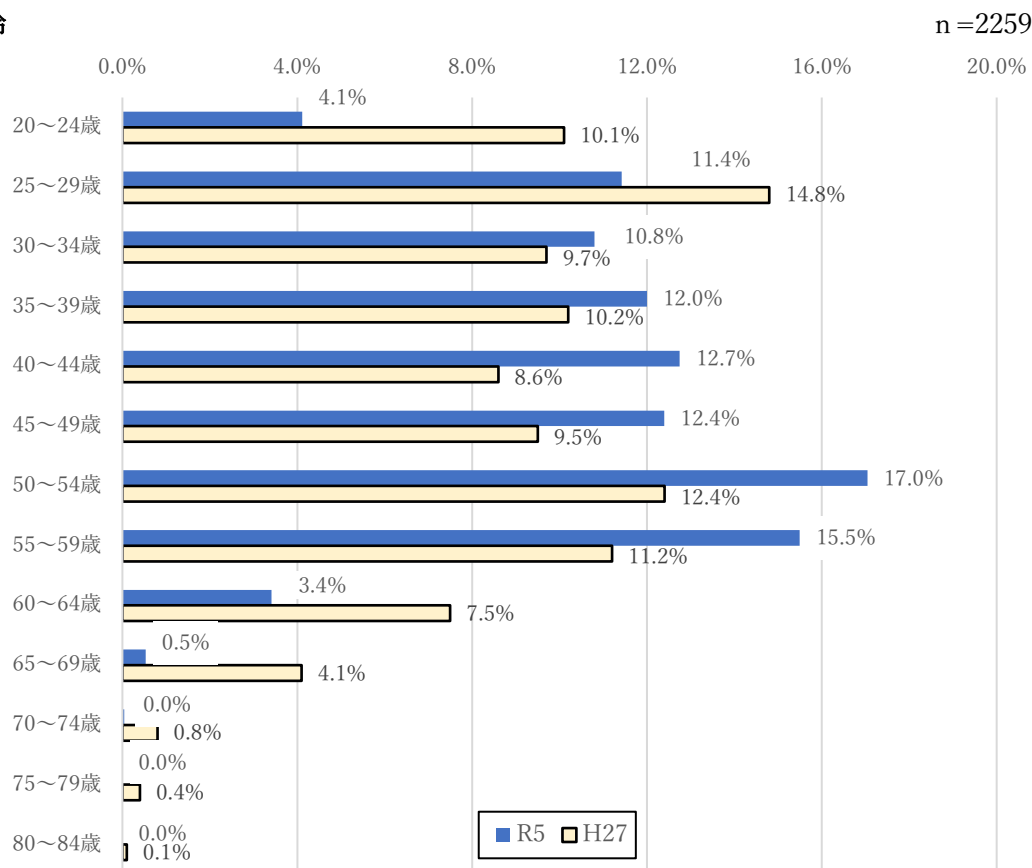
2 アンケート調査結果の概要

2 アンケート調査結果の概要

2.1 保育士

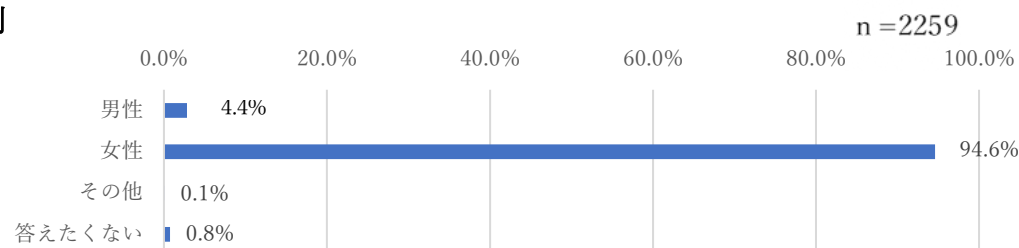
① 対象者のプロフィール

年齢



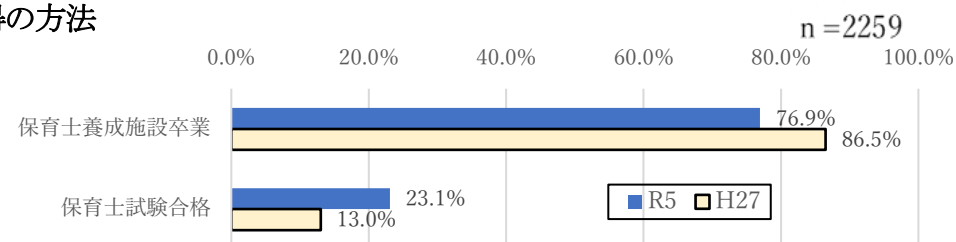
○ 前回調査と比較すると、30 歳から 59 歳までの各年代において割合が増加している。

性別



② 保育士資格の状況

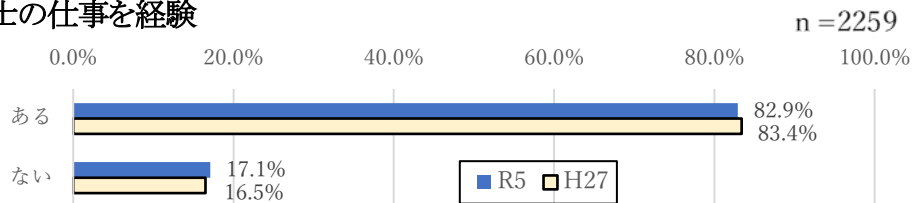
取得の方法



- 資格取得の方法は、「保育士養成施設卒業」が8割近くになっている。
- 前回調査と比較すると、「保育士試験合格」が 10.1 ポイント上昇している。

③ 保育士等としての就業経験

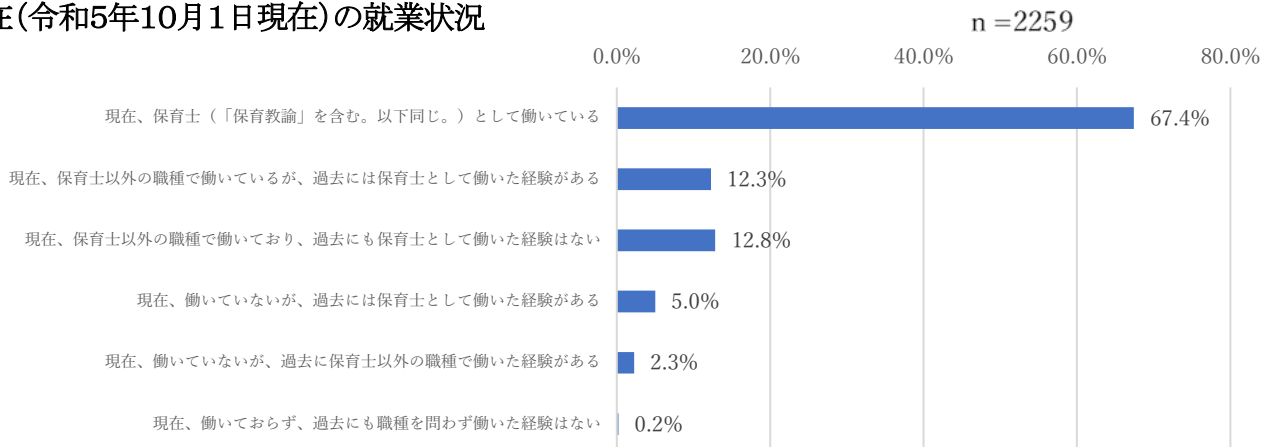
保育士の仕事を経験



- 保育士としての就業経験がないが、2割近くとなっている。
- 前回調査と比較し、概ね同様の結果となっている。

④ 現在の就業状況

現在(令和5年10月1日現在)の就業状況

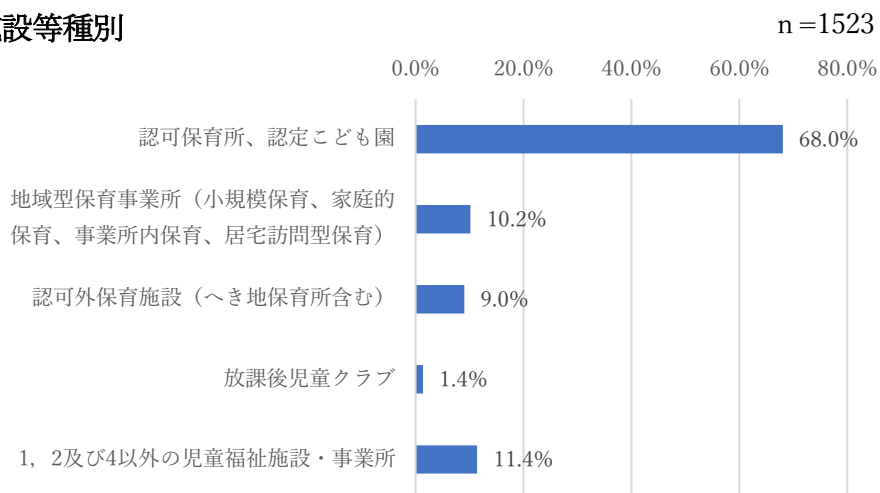


- 現在、保育士として勤務している方は7割近くおり、過去に保育士として勤務した経験がある方を含めると、約 85%の方が保育士として勤務経験がある。

⑤ 現在、保育士として勤務している方

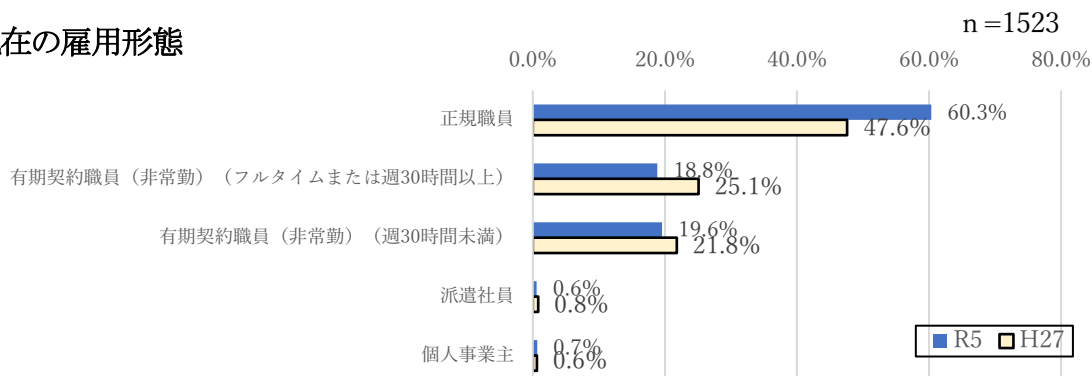
⑤-1 勤務状況等

勤務先の施設等種別



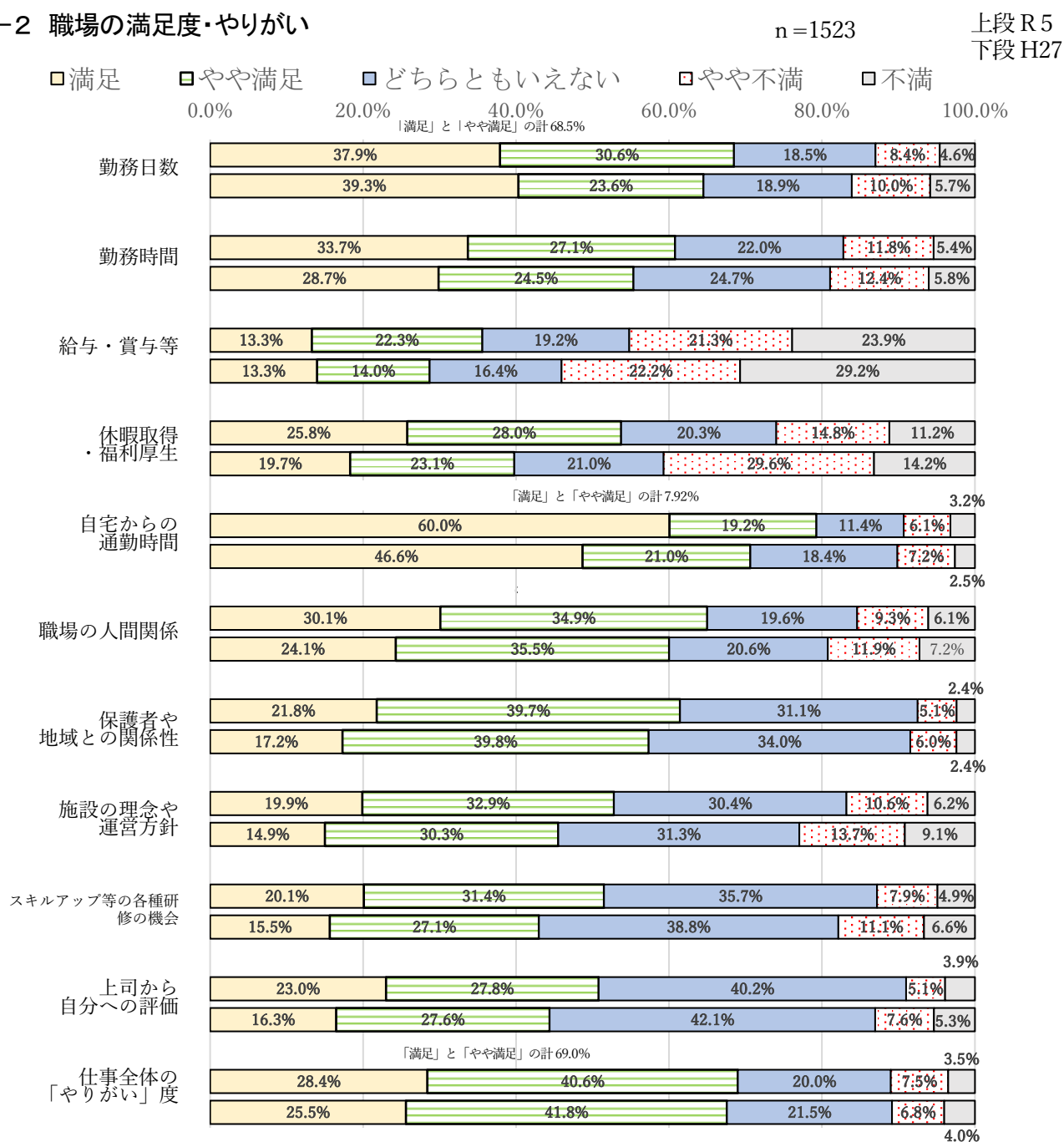
- 勤務先の施設等種別は、「認可保育所、認定こども園」と回答した割合が 68.0%と最も高くなっている。

現在の雇用形態



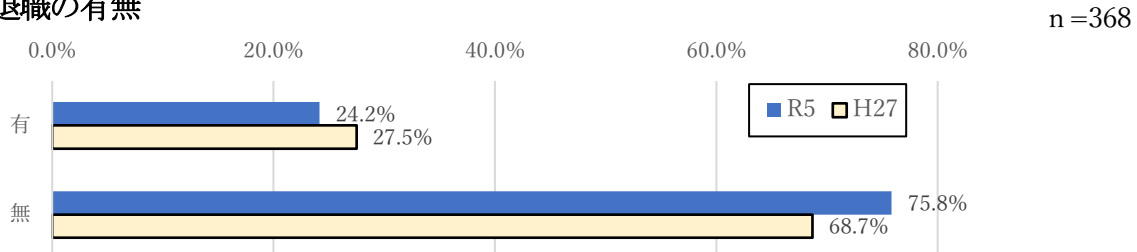
- 現在の雇用形態は、「正規職員」が 60.3%と最も高く、次いで「有期契約職員（非常勤）（週 30 時間未満）」が 19.6%、「有期契約職員（非常勤）（フルタイムまたは週 30 時間以上）」が 18.8%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「正規職員」が 12.7 ポイント上昇している。

⑤ー2 職場の満足度・やりがい



- 勤務日数の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 68.5%で、「やや不満」「不満」の合計は 13.0%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」と回答した割合の合計は増加している。
- 勤務時間の満足度は、「満足」「やや満足」が 60.8%、「やや不満」「不満」の合計は 17.2%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少している。
- 給与・賞与等の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 35.6%となっており、「不満」「やや不満」の合計は 45.2%となっている。前回調査と比較すると、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少しており、「やや満足」が増加している。
- 休暇取得・福利厚生は、「満足」「やや満足」が 53.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 26.0%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」が上昇しており、「やや不満」「不満」は減少している。特に「やや不満」は 14.8 ポイントの減少となった。
- 自宅からの通勤時間の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 79.2%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 9.3%となっている。前回調査と比較すると、「満足」と回答した方が 13.4 ポイント上昇している。
- 職場の人間関係の満足度は、「満足」「やや満足」が 65.0%となっており、「やや不満」「不満」は 15.4%となっている。前回調査と比較すると、「満足」が 6 ポイント上昇しており、それ以外は微減となっている。
- 保護者や地域との関係性の満足度は、「満足」「やや満足」が 61.5%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 7.5%となっている。前回調査と比較すると、「満足」が 4.6 ポイント上昇しているが、概ね同様の結果となっている。
- 施設の理念や運営方針の満足度は、「満足」「やや満足」が 52.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 16.8%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少となっている。
- スキルアップ等の各種研修の機会の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 51.5%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 12.8%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少となっている。
- 上司から自分への評価の満足度は、「満足」「やや満足」が 50.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 9.0%となっている。前回調査と比較すると、「満足」が 6.7 ポイント上昇している。それ以外は概ね同様の傾向となっている。
- 保育士としての仕事全体の「やりがい」度は、「満足」「やや満足」が 69.0%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 11.0%となっている。前回調査と比較すると、「満足」「やや不満」が 2.7 ポイント上昇、それ以外は、概ね同様の傾向となっている。

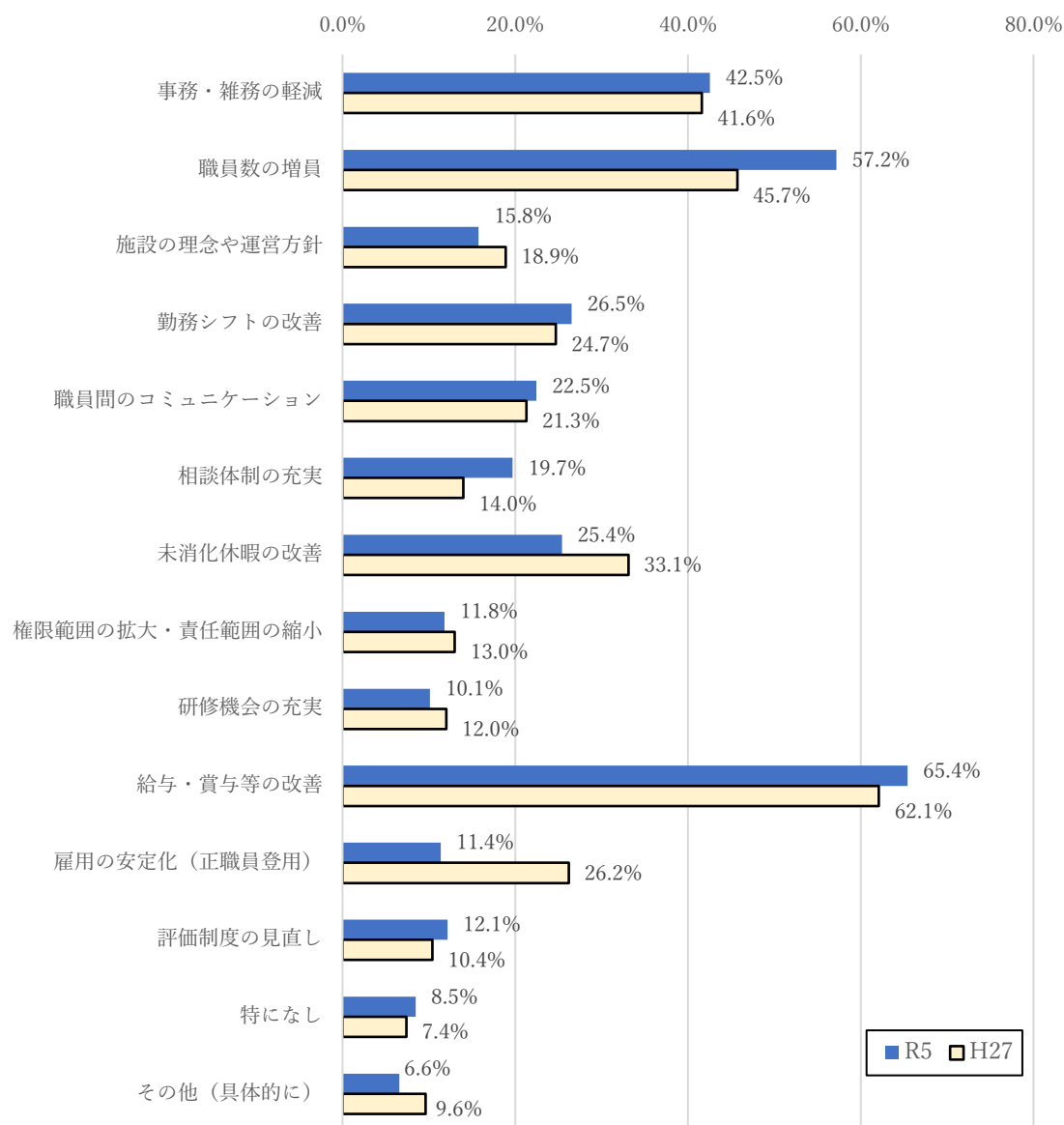
⑤-3 その他 中途退職の有無



- 中途退職の経験は、「無」が 75.8%、「有」が 24.2%となっている。
- 前回調査と比較すると、「無」が 7.1 ポイント上昇している。

現在の職場に対して改善して欲しいと思っていること(複数回答)

n=1523



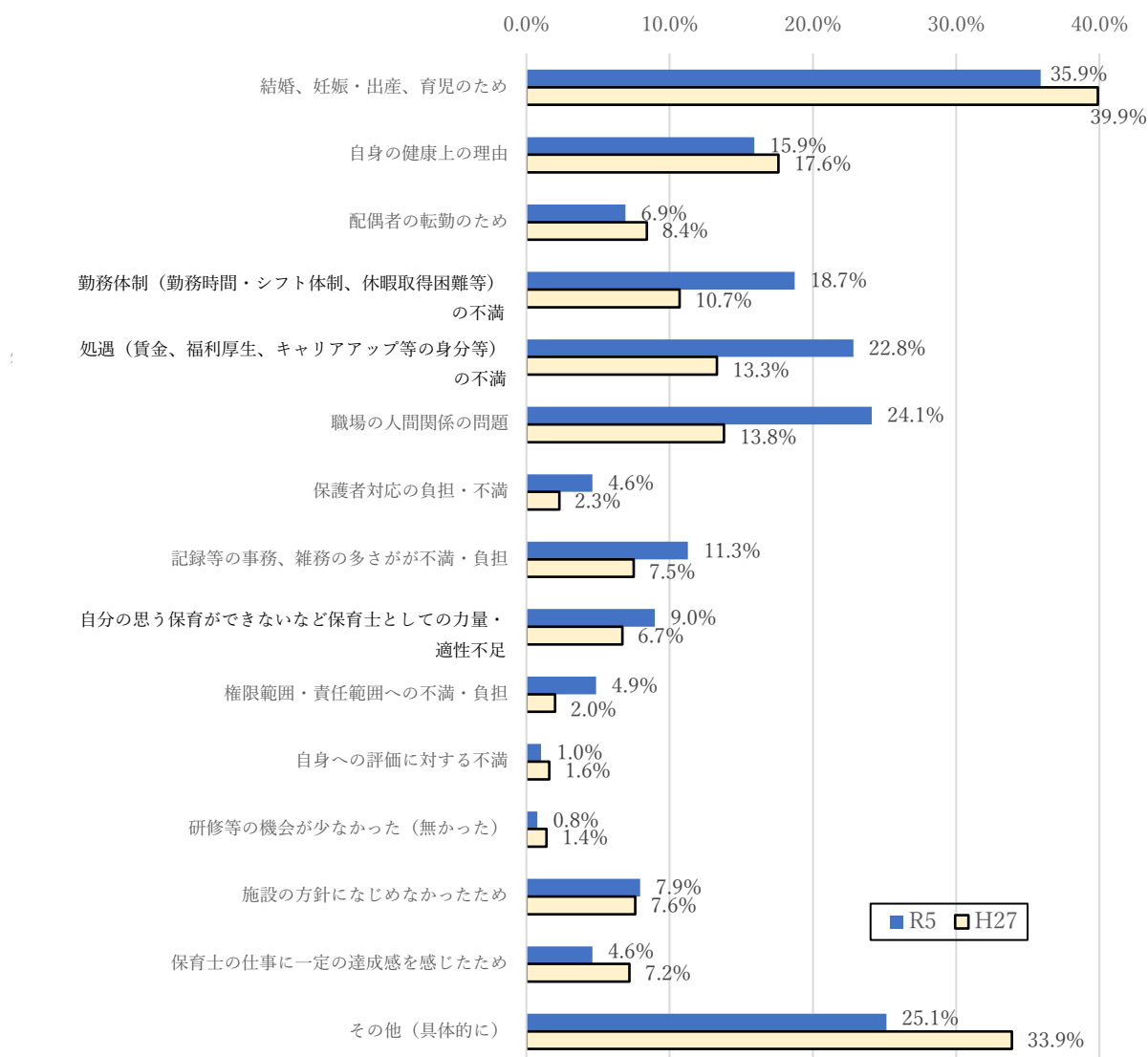
- 現在の職場に対して改善してほしいと思っていることは、「給与・賞与等の改善」が 65.4%と最も高く、次いで「職員数の増員」が 57.2%、「事務・雑務の軽減」が 42.5%と続いている。前回調査と比較すると、「職員数の増員」が 11.5 ポイント、「給与・賞与等の改善」が 3.3 ポイント上昇しており、反対に「未消化休暇の改善」は 7.7 ポイントの減少となっている。

⑥ 現在、保育士としての勤務をしていない方

⑥-1 勤務していない理由

保育士の仕事を辞めた理由(3つまで回答)

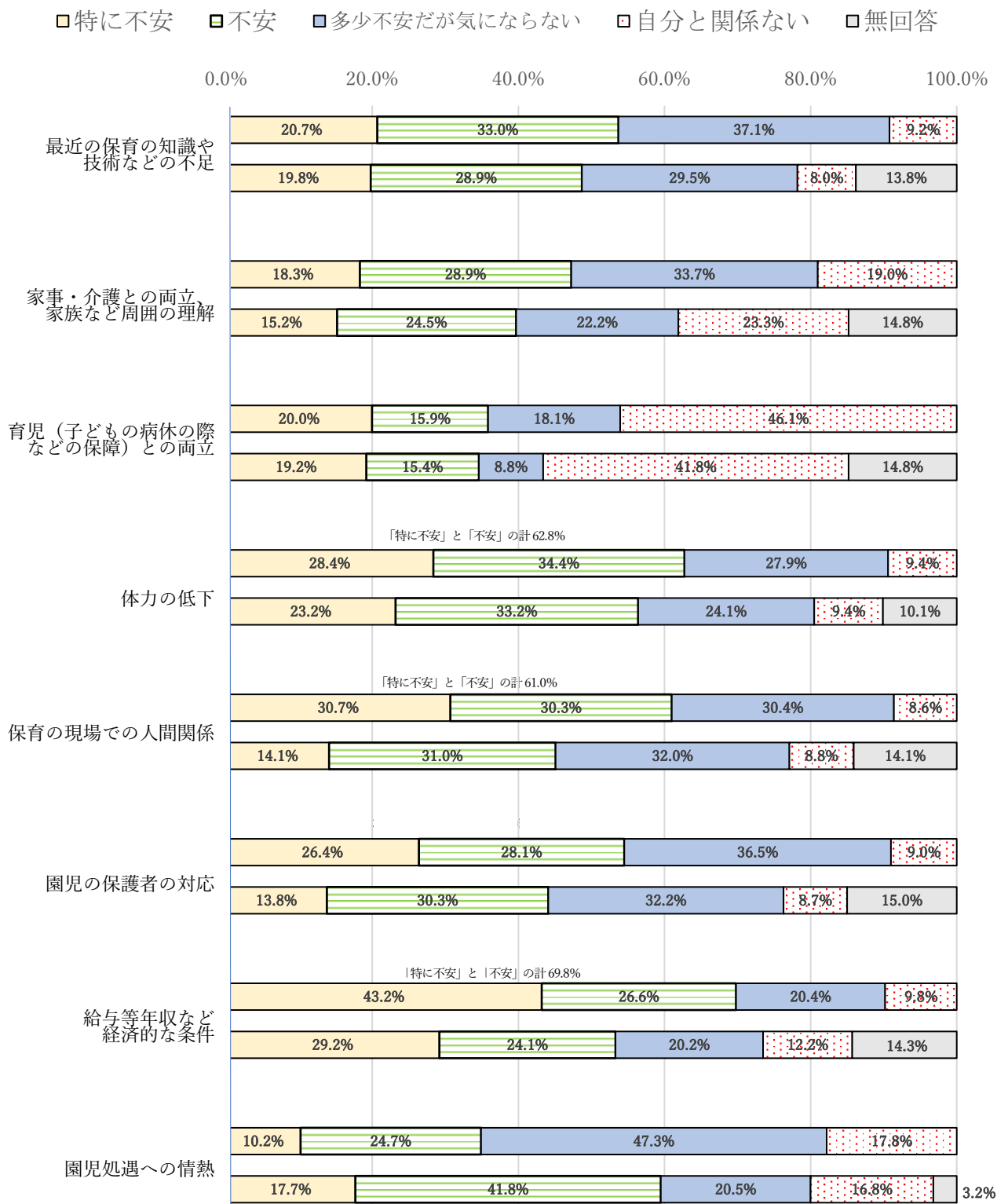
n=390



- 保育士としての仕事を辞めた理由は、「結婚、妊娠・出産、育児のため」が 35.9%と最も高く、「その他」が 25.1%について、「職場の人間関係の問題」が 24.1%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「勤務体制」「処遇」「職場の人間関係の問題」がそれぞれ8ポイント以上の上昇となっている。

⑥ー2 今後、保育士として仕事をするにあたって不安に感じること

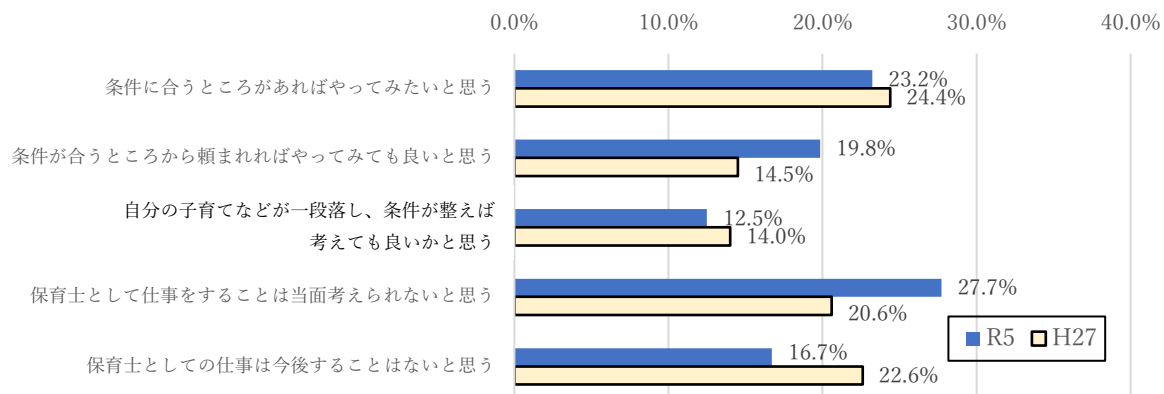
上段 R5
下段 H27
n=736



- 最近の保育の知識や技術などの不足は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 37.1%と最も高く、次いで「不安に考える」が 33.0%、「特に不安に考える」が 20.7%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 53.7%となっている。前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 7.6 ポイント上昇しているが、概ね同様の傾向となっている。
- 家事・介護との両立、家族など周囲の理解は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 33.7%と最も高く、次いで「不安に考える」が 28.9%となっている。前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 11.5 ポイント上昇している。
- 育児(子どもの病休の際などの保障)との両立は、「今のご自分とは無関係と考える」が 46.1%と最も高く、次いで「特に不安に考える」が 20.0%となっている。前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 9.3 ポイント増加しているが、その他は概ね同様の傾向となっている。
- 体力の低下については、「不安に考える」が 34.4%と最も高く、次いで「特に不安に考える」が 28.4%、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 27.9%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 62.87%となっている。前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 5.2 ポイントの増加となっている。
- 保育の職場での人間関係は、「特に不安に考える」が 30.7%と最も高く、次いで「多少不安があるがそれほど気にならない」が 30.4%、「不安に考える」が 30.3%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 61.0%となっている。前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 16.6 ポイントと大きく増加し、それ以外の選択肢は微減している。
- 園児の保護者の対応は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 36.5%と最も高く、次いで「不安に考える」が 28.1%、「特に不安に考える」が 26.4%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 54.5%となっている。前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 12.6 ポイントの増加となっている。
- 給与等年収など経済的な条件は、「特に不安に考える」が 43.2%と最も高く、次いで「不安に考える」が 26.6%、「特に不安」と「不安」を合わせると 69.8%となっている。前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 14 ポイントの増加となっている。それ以外は概ね同様の傾向となっている。
- 園児処遇への情熱は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 47.3%と最も高く、次いで「不安に考える」が 24.7%となっている。前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 26.8 ポイントの増加となっており、「特に不安に考える」「不安に考える」はそれぞれ減少している。

今後、保育士として仕事をする事への気持ち

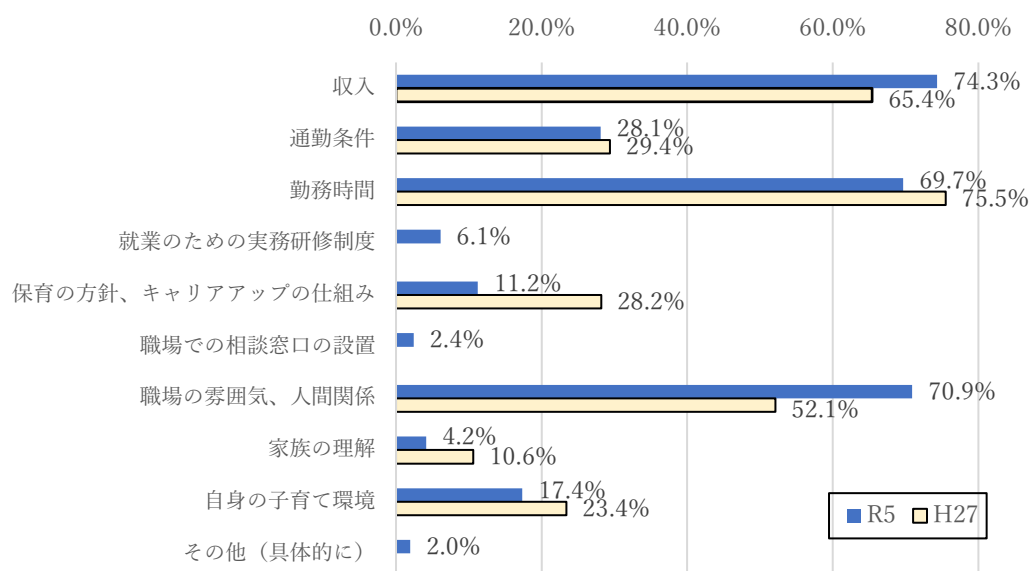
n=736



- 今後、保育士として仕事することへの気持ちは、「保育士として仕事をする事は当面考えられないと思う」が 27.7%と最も高く、次いで「条件に合うところがあればやってみたいと思う」が 23.2%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「保育士として仕事をする事は当面考えられないと思う」が 7.1、「条件が合うところから頼まれればやってみても良いと思う」が 5.3 ポイント上昇している。

保育士資格を活かして働くために重視する点(3つまで回答)

n=409

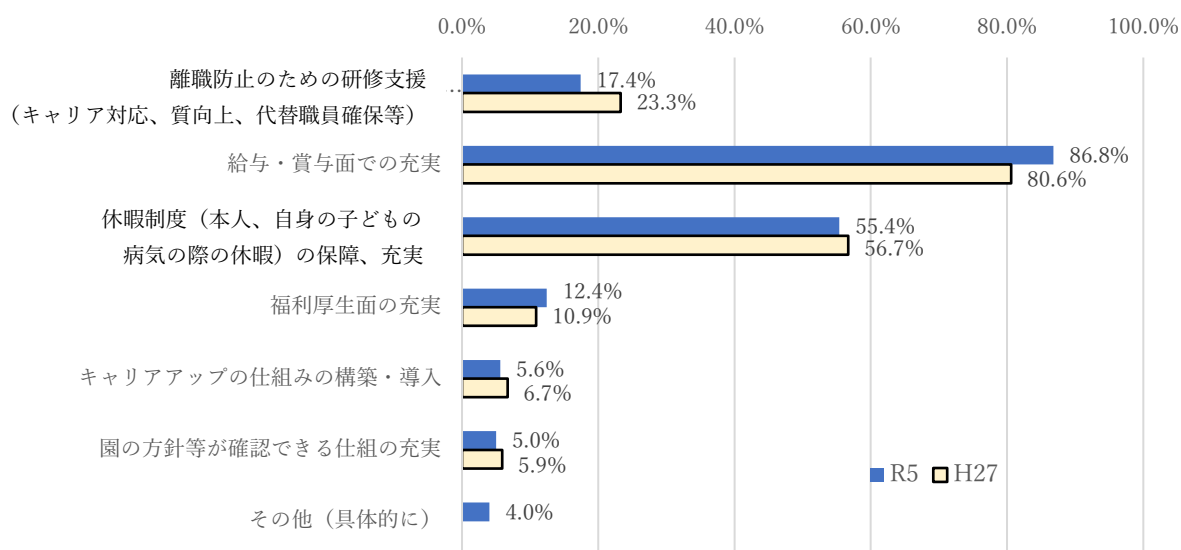


- 保育士資格を活かして働くために重視する点は、「収入」と回答した割合が 74.3%と最も高く、次いで「職場の雰囲気、人間関係」が 70.9%、「勤務時間」が 69.7%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「職場の雰囲気、人間関係」が 18.8、「収入」が 8.9 ポイントと上昇している。また、「保育の方針、キャリアアップの仕組み」は 17 ポイントの減少となった。

⑦ 保育士が安心して勤務を継続するための効果的な取組(ここからは、全員が回答)

職場環境(2つまで選択)

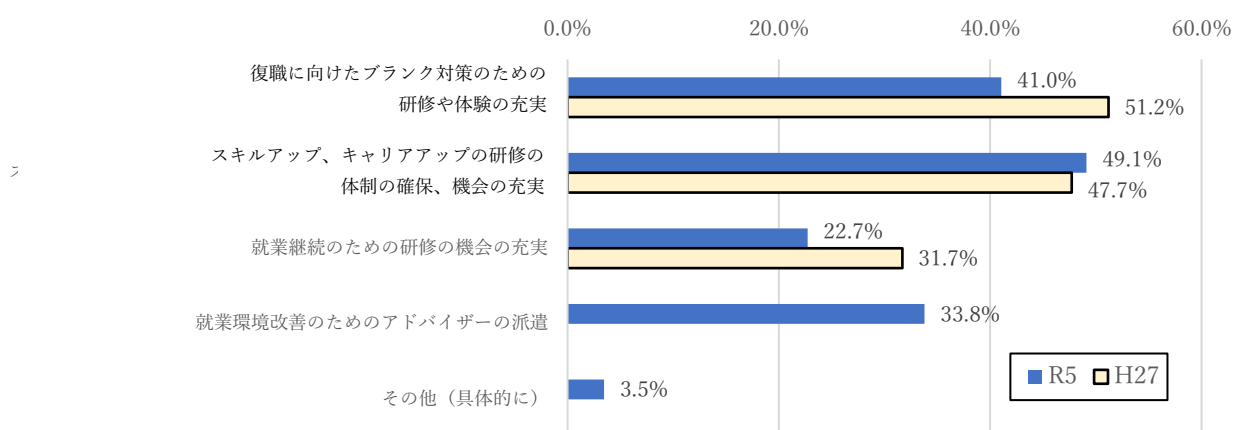
n=2259



- 職場環境について効果的と考えるものは、「給与・賞与面での充実」が 86.8%と最も高く、次いで「休暇制度の保証・充実」が 55.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、「給与・賞与面での充実」が 6.2 ポイント上昇しているが、それ以外に有意な差はみられない。

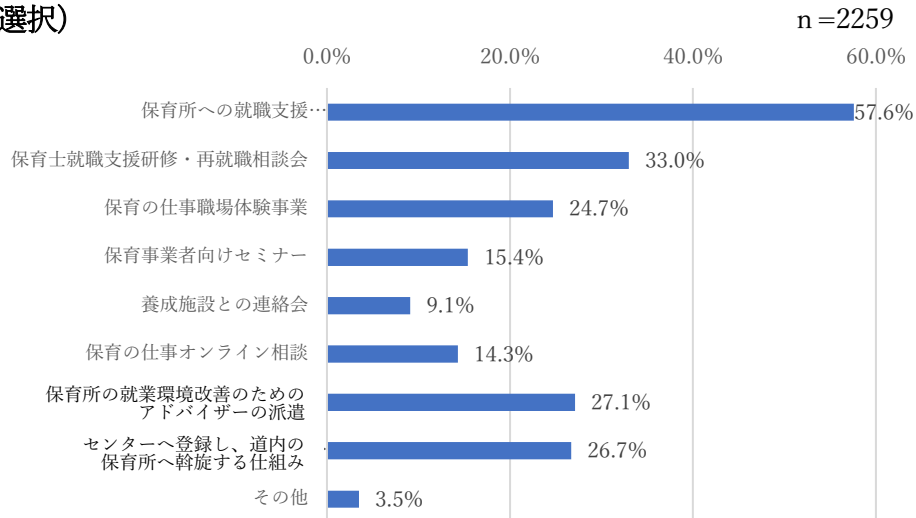
人材育成、研修機会の環境(2つまで選択)

n=2259



- 人的確保の環境について効果的と考えるものは、「スキルアップ、キャリアアップの研修の体制の確保、機会の充実」が 49.1%と最も高く、次いで「復職に向けたブランク対策のための研修や体験の充実」が 41.0%、「就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」が 33.8%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「復職に向けたブランク対策のための研修や体験の充実」が 10.2 ポイント、「就業継続のための研修の機会の充実」が 9 ポイント減少する結果となった。

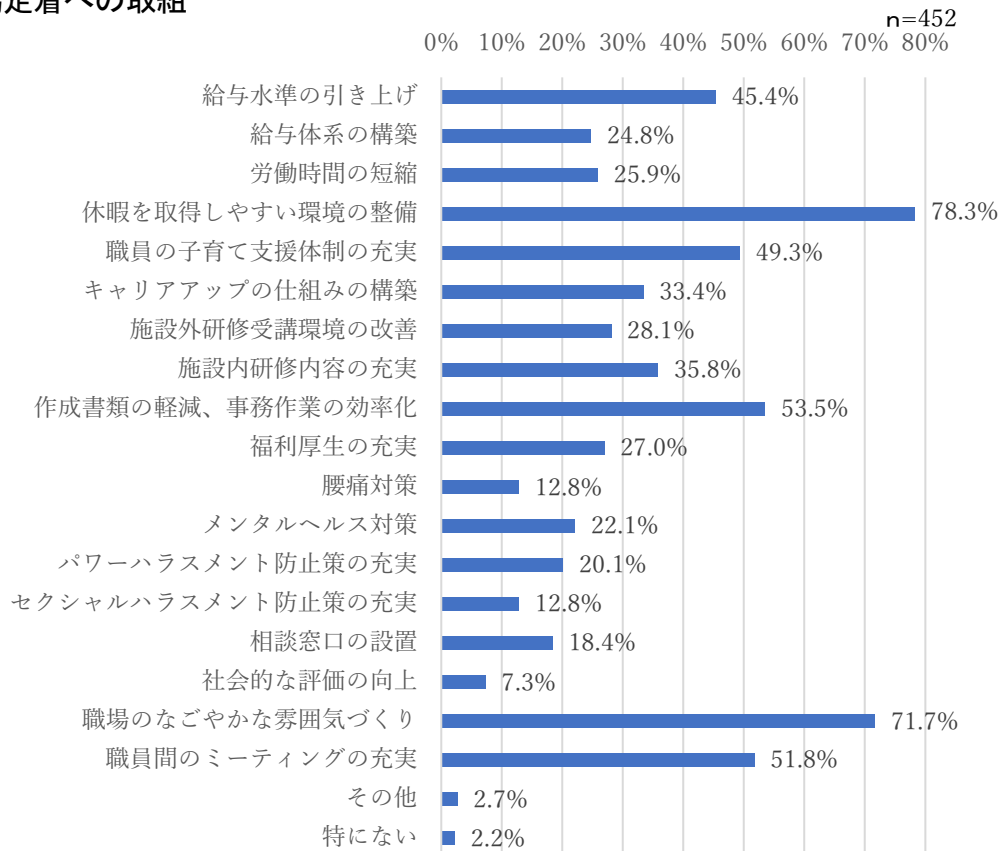
⑧ 「北海道福祉人材センター」について 求める機能(3つまで選択)



○ 「北海道福祉人材センター」へ求める機能は、「保育所への就職支援」が 57.6%と最も高く、次いで「保育士就職支援研修・再就職相談会」が 33.0%、「保育所の就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」が 27.1%と続いている。

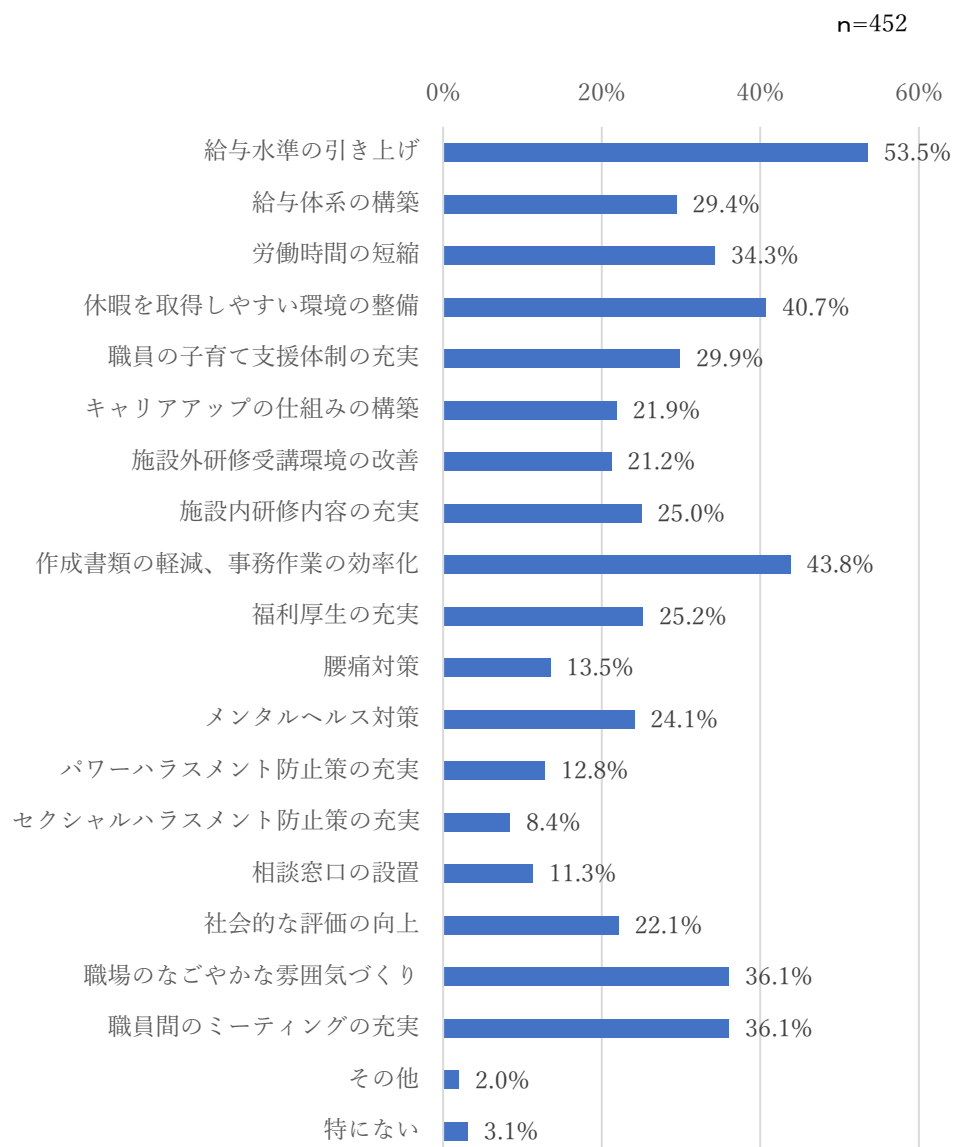
2. 2 事業所(保育所等)

① 職場定着への取組



○ 現在、職場定着のために取り組んでいることは、「休暇を取得しやすい環境の整備」が最も高く 78.3%となっており、次いで「職場のなごやかな雰囲気づくり」が 71.7%、「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が 53.5%となっている。

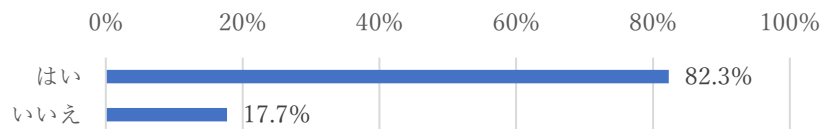
今後、保育士の職場定着のために取り組みたいと思うこと



- 今後、職場定着のために取り組みたいことについては、「給与水準の引き上げ」が最も高く 53.5%となっており、次いで「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が 43.8%、「休暇を取得しやすい環境の整備」が 40.7%となっている。

保育士の採用への困難さを感じるか

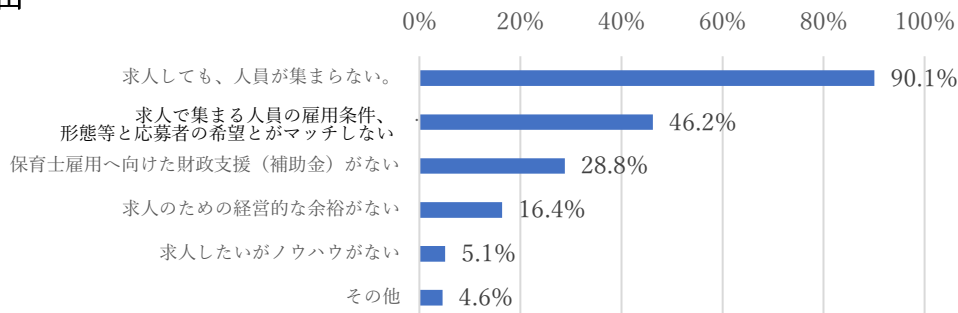
n=452



○ 採用への困難は、「はい」が82.3%と高い割合となっている。

困難な理由

n=372

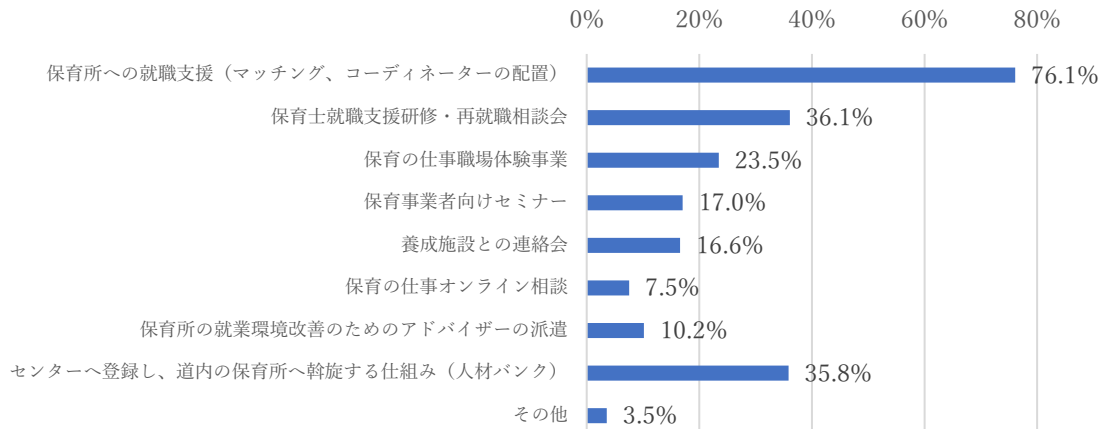


○ 困難な理由は、「求人しても、人員が集まらない」が最も高く 90.1%、次いで「求人で集まる人員の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」が 46.2%、「保育士雇用へ向けた財政支援（補助金）がない」が 28.8%となっている。

③ 北海道福祉人材センター

「北海道福祉人材センター」へ求める機能（3つまで選択）

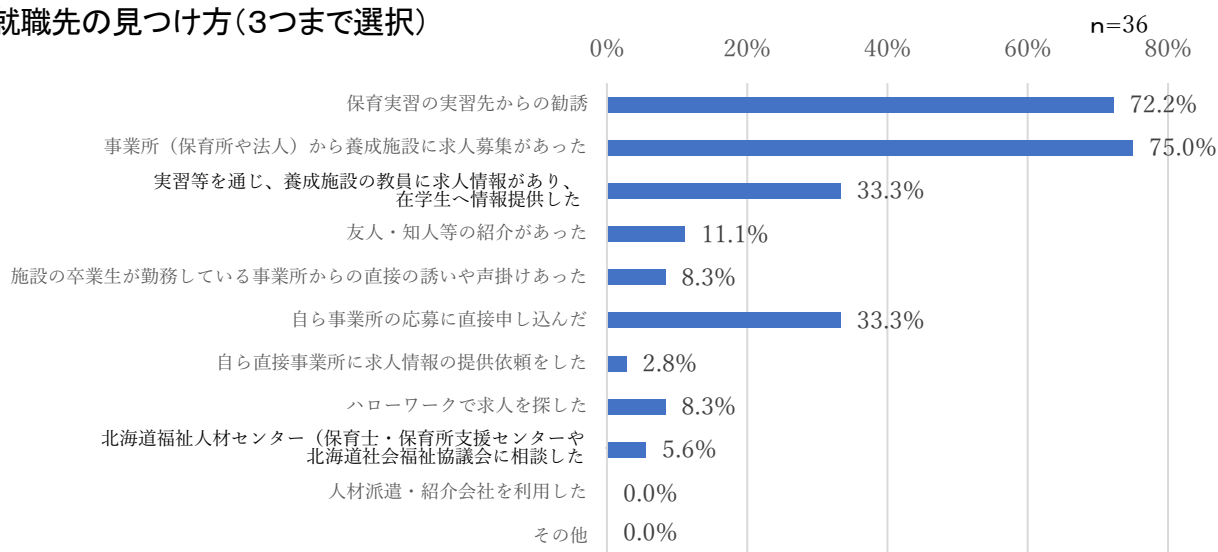
n=452



○ 北海道福祉人材センターへ求める機能は、「保育所への就職支援（マッチング、コーディネーターの配置）」が最も高く 76.1%、次いで「保育士就職支援研修・再就職相談会」が 36.1%、「センターへ登録し、道内の保育所へ斡旋する仕組み（人材バンク）」が 35.8%となっている。

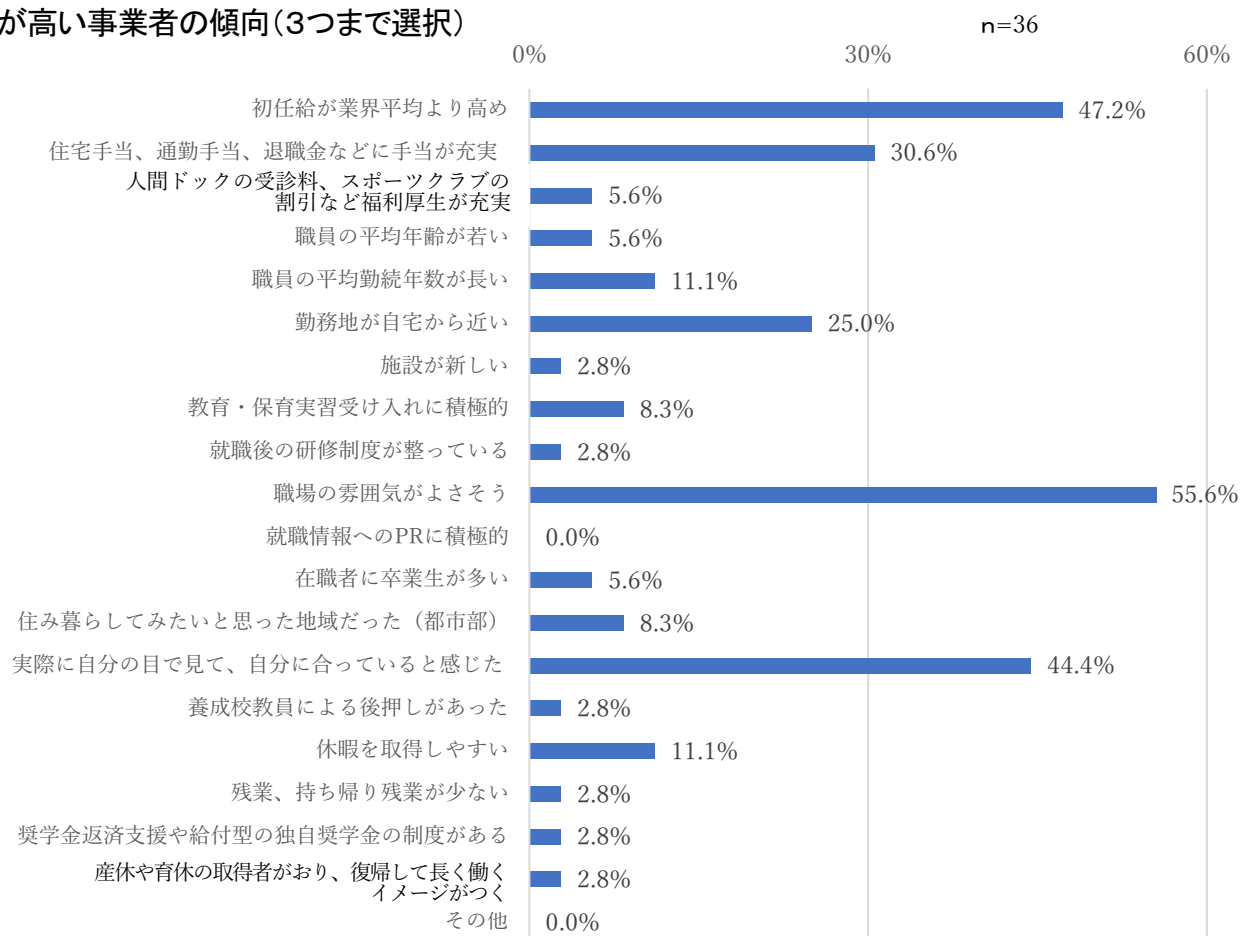
2.3 保育士養成施設

① 就職先の見つけ方(3つまで選択)



○ 「事業所(保育所や法人)から養成施設に求人募集があった」が最も高く75.0%、次いで「保育実習の実習先からの勧誘」が72.2%、「実習等を通じ、養成施設の教員に求人情報があり、マッチングする在学学生へ情報提供した」、「自ら事業所の応募に直接申し込んだ」が33.3%となっている。

② 人気が高い事業者の傾向(3つまで選択)



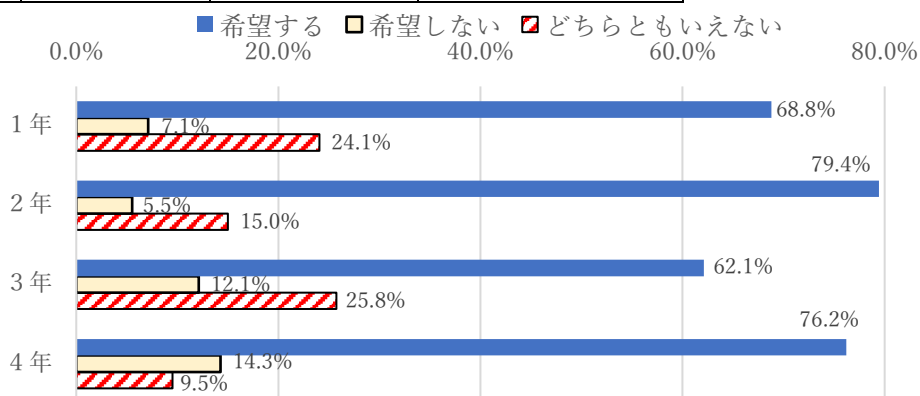
○ 「職場の雰囲気がよさそう」が最も高く55.6%となっており、次いで「初任給が業界平均より高め」が47.2%、「実際に自分の目で見て、自分に合っていると感じた」が44.4%となっている。

2. 4 保育士養成施設に通う学生

保育士としての就職希望（学年別）

n=1021

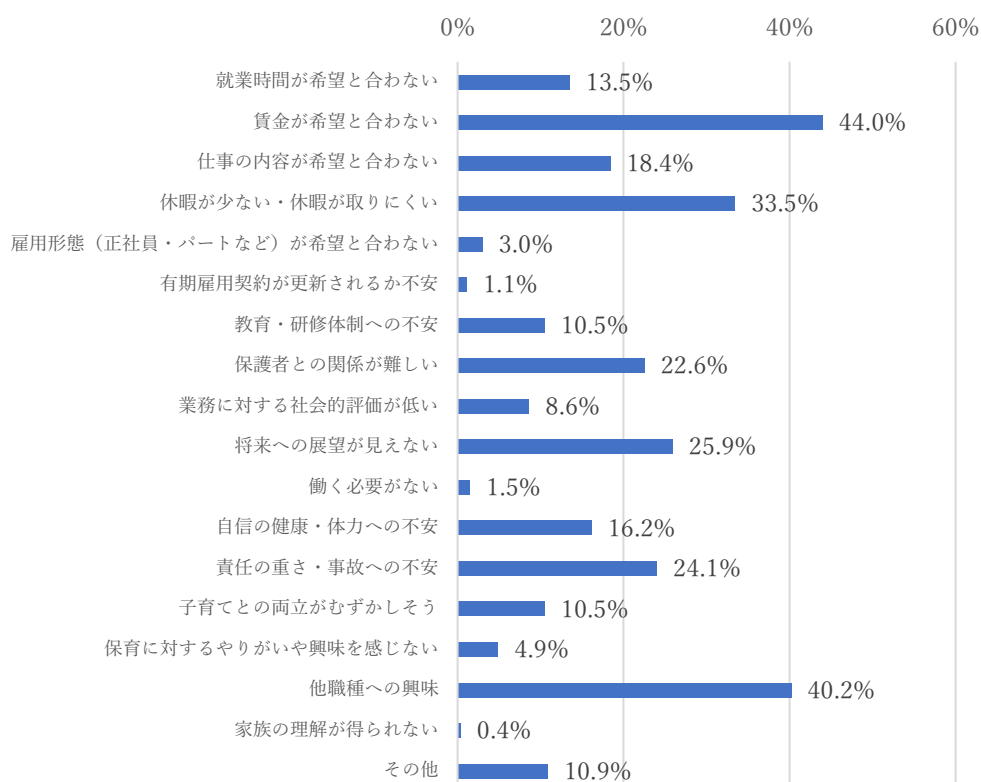
	希望する	希望しない	どちらともいえない
1年生	68.8%	7.1%	24.1%
2年生	79.4%	5.5%	15.0%
3年生	62.1%	12.1%	25.8%
4年生	76.2%	14.3%	9.5%
合計	74.0%	7.0%	19.1%



○ 1年生および2年生と3年生および4年生を比較すると「希望しない」と回答する方の割合が高学年になるに連れて、若干高くなっている。

保育士としての就職を希望しない理由

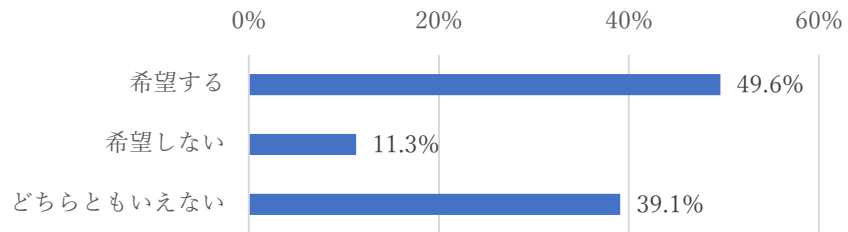
n=266



○ 保育士として就職を希望しない理由は、「賃金が希望と合わない」が最も高く 44.0%となっており、次いで「多職種への興味」が 40.2%、「休暇が少ない・休暇が取りにくい」が 33.5%となっている。

その理由がが解消された場合に、保育士としての就職を希望するか

n = 266



○ その理由が解消された場合には保育士としての就職を希望するかについては、「希望する」が最も高く 49.6%となっており、「どちらともいえない」が 39.1%となっている。

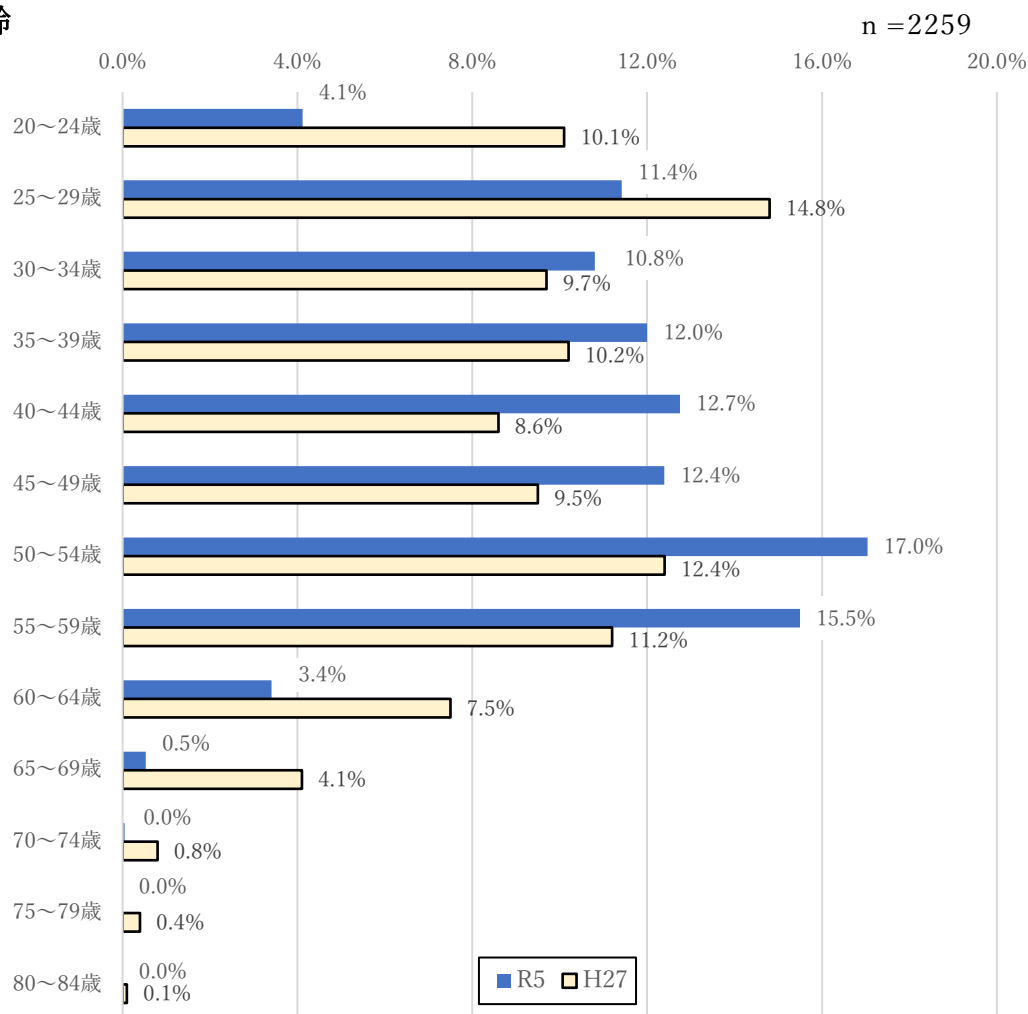
3 アンケート調査結果の詳細

3 アンケート調査結果の詳細

3.1 保育士

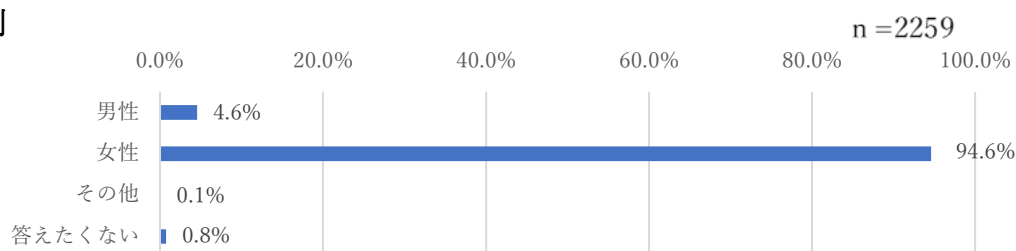
① 対象者のプロフィール

年齢

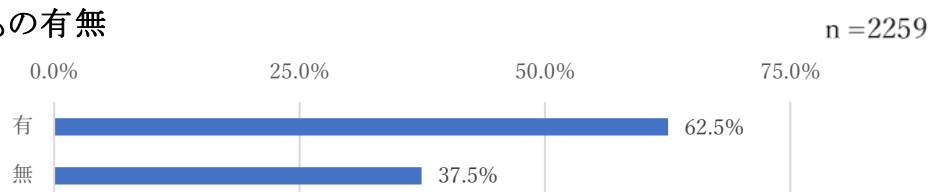


○ 前回調査と比較すると、30 歳から 59 歳までの各年代において割合が増加している。

性別

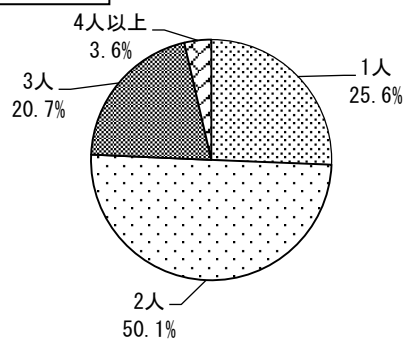


子どもの有無

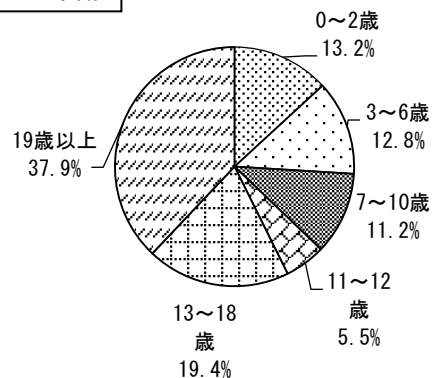


子どもの有無で、「有」の場合、子どもの数と末子の年齢

子どもの数

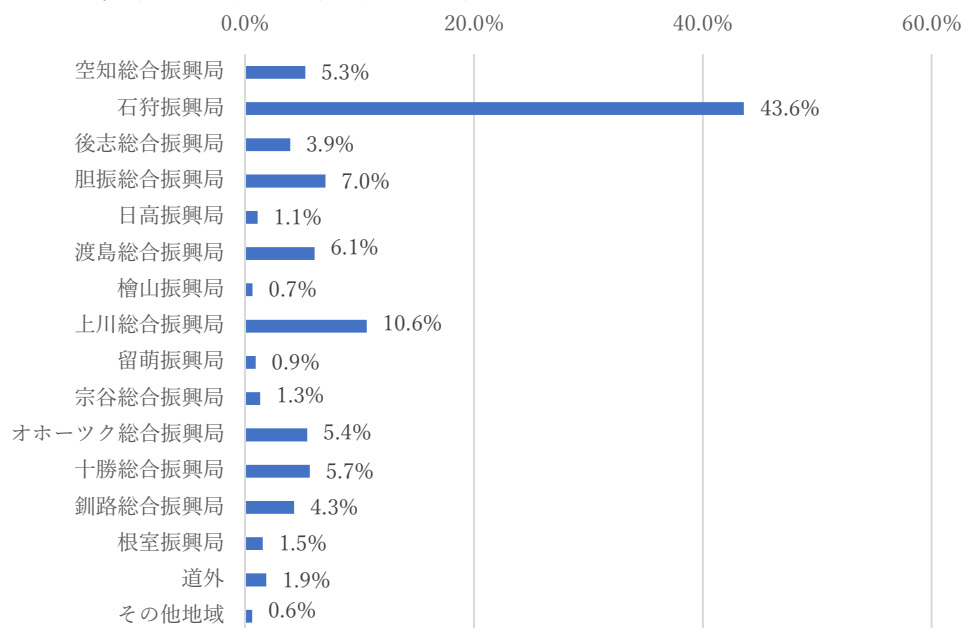


末子の年齢



n = 1413

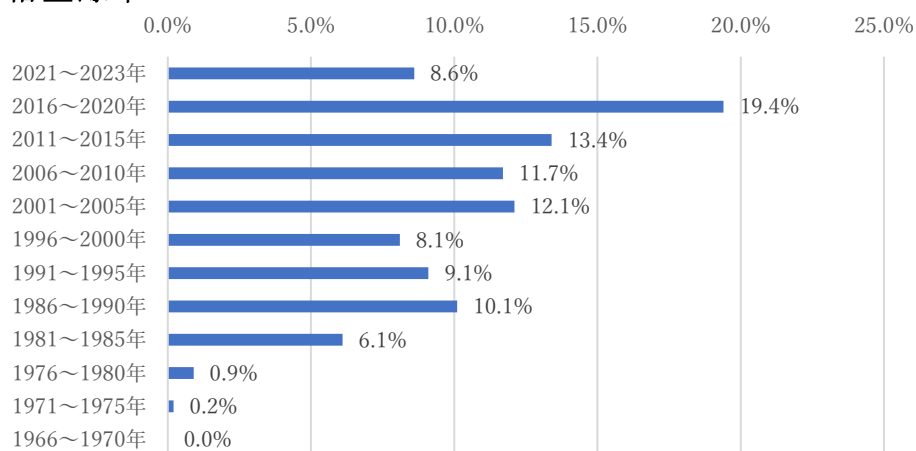
現在の居住総合振興局(振興局別)



n = 2259

② 保育士資格の状況

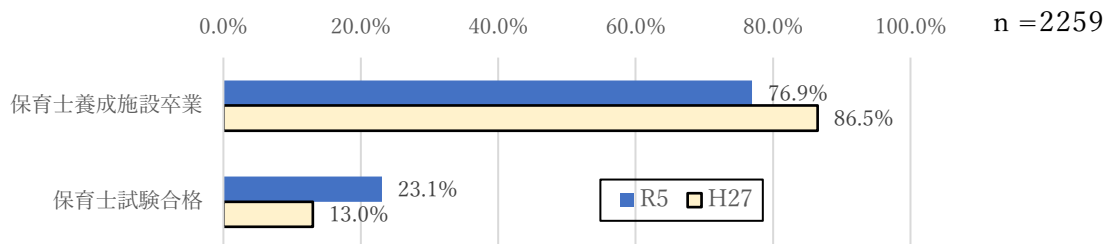
資格登録年



n = 2259

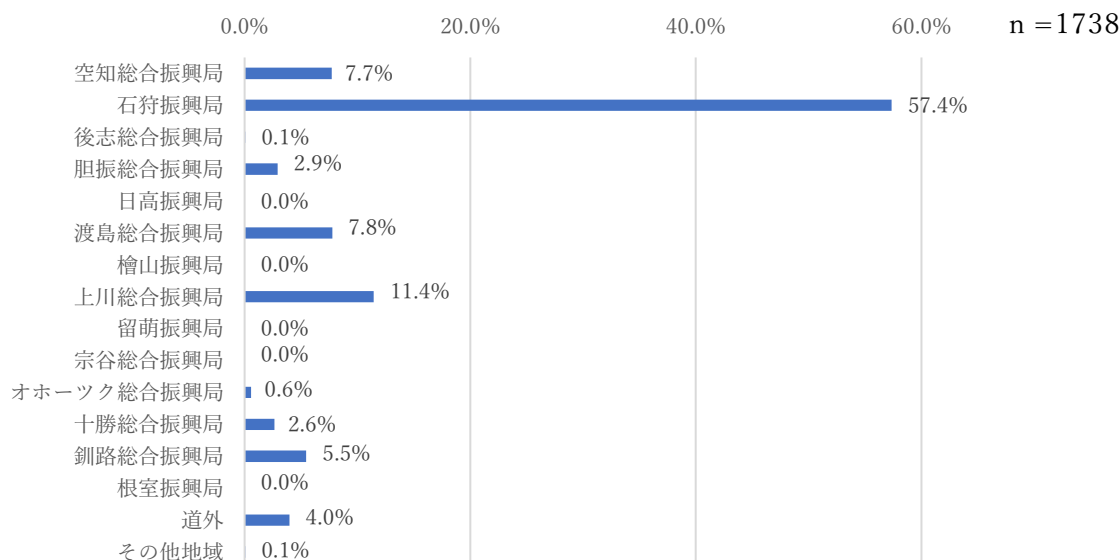
○ 資格登録年は、「2016～2020年」が約2割で最も高い。

取得の方法



- 資格取得の方法は、「保育士養成施設卒業」が8割近くになっている。
- 前回調査と比較すると、「保育士試験合格」が 10.1 ポイント上昇している。

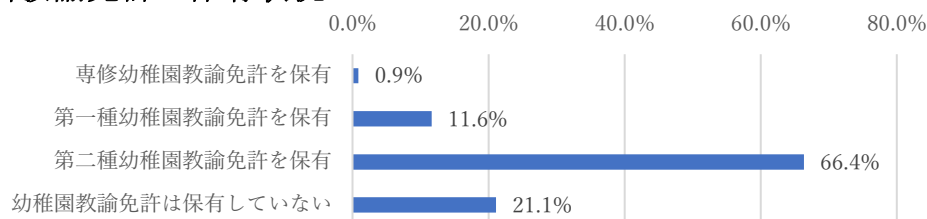
「資格取得の方法」が「養成施設卒業」の場合、養成施設の所在振興局



- 養成施設の所在、「石狩」が半数を超え、次いで「上川」、「渡島」の順となっている。

n = 2259

幼稚園教諭免許の保有状況

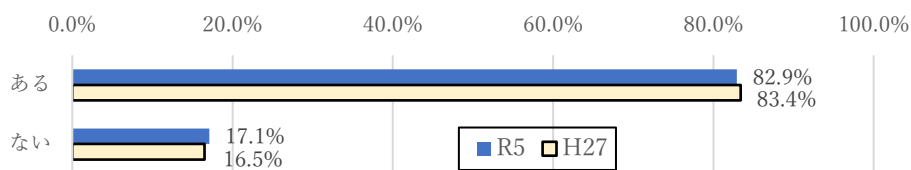


- 幼稚園教諭免許の保有状況は、「第二種幼稚園教諭免許を保有」が6割を超え、最も割合が高く、次いで「幼稚園教諭免許は保有していない」が約2割となっている。

③ 保育士等としての就業経験

保育士の仕事を経験

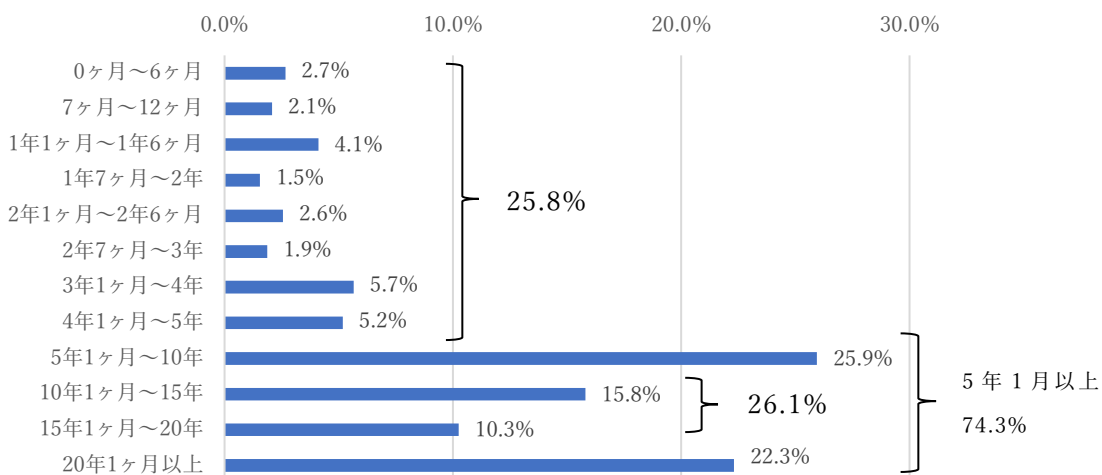
n = 2259



- 保育士としての就業経験がないが、2割近くとなっている。
- 前回調査と比較し、概ね同様の結果となっている。

保育士の仕事を経験した方の就業した通算年数

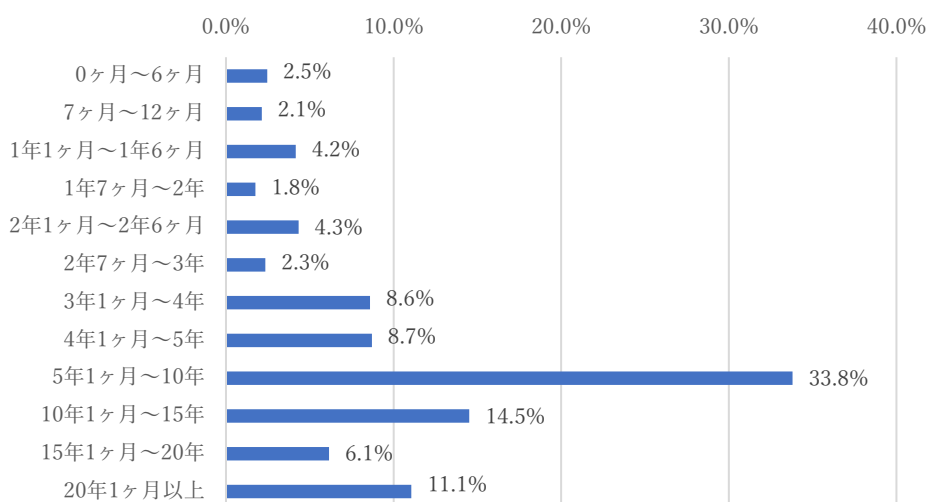
n = 1873



- 保育士として5年1ヶ月以上の就業が全体の7割以上を占め、10年1ヶ月以上のベテランが48.4%と約半数を占めている。

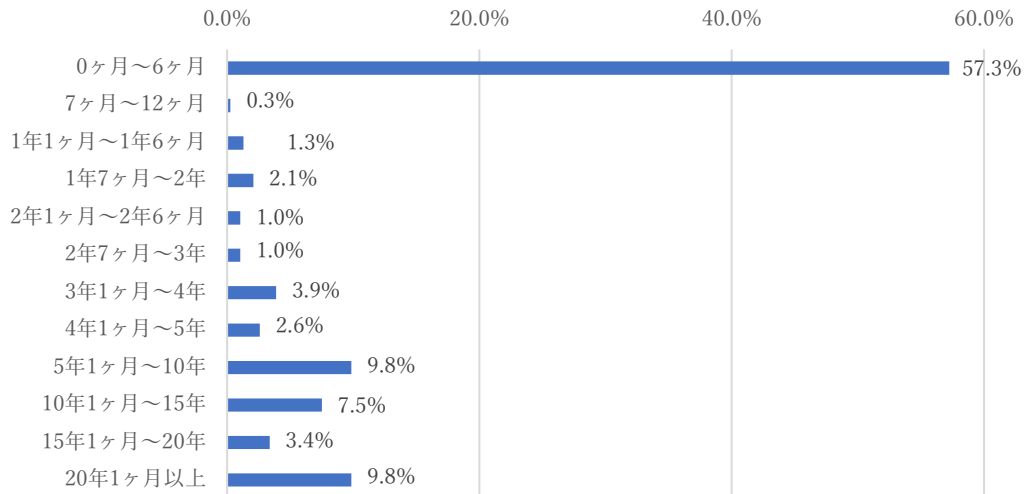
保育士の仕事を経験した方の同一の施設で最も長く就業した年数

n = 1873

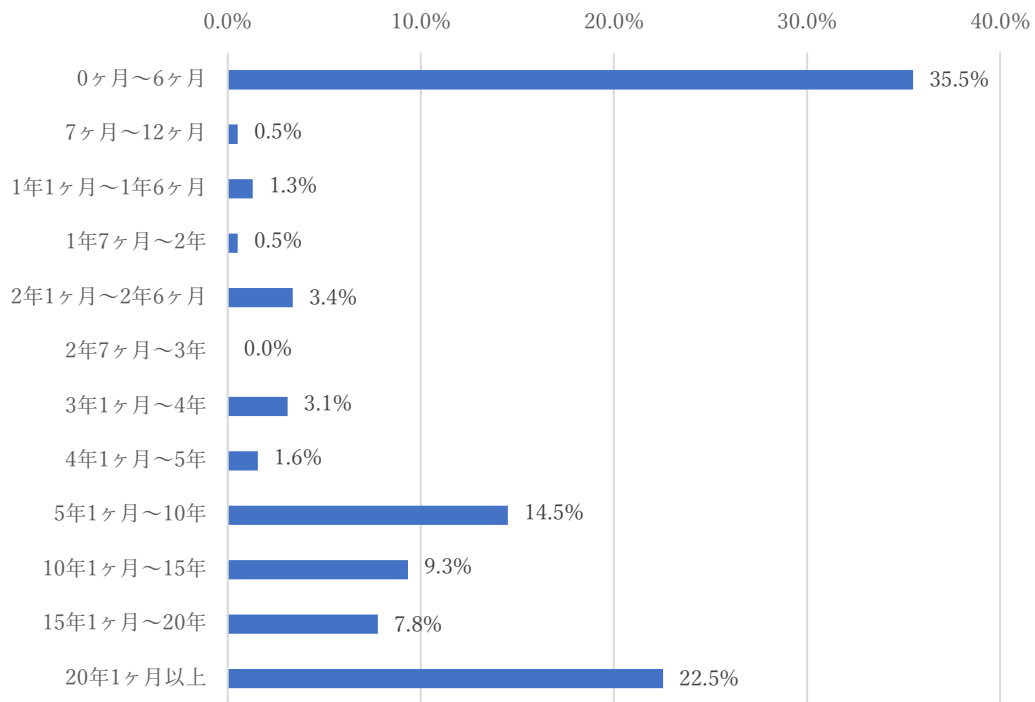


- 同一の施設で最も長く就業した年数については、「5年1ヶ月～10年」と回答した割合が33.8%と最も高くなっており、次いで「10年1ヶ月～15年」が14.5%、「20年1ヶ月以上」が11.1%と続いている。

保育士の仕事を経験がない方が、幼稚園教諭として仕事をした通算年数 n = 386



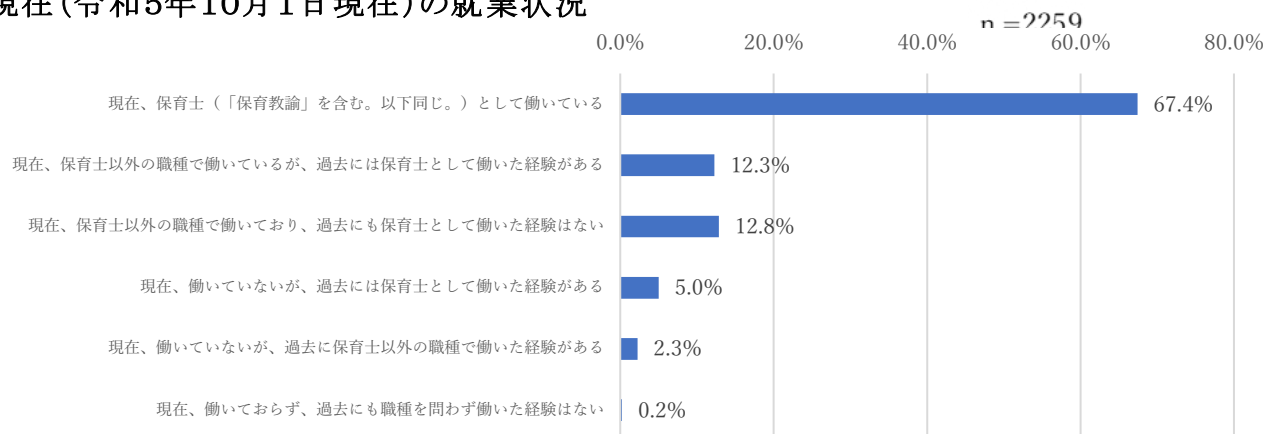
保育士・幼稚園教諭の資格と関係のない他の業種で仕事をした年数 n = 386



- 幼稚園教諭として就業した年数については「0ヶ月～6ヶ月」と回答した割合が 57.3%と最も高くなっている。
- 保育士・幼稚園教諭の資格と関係のない他の業種で仕事をした年数についても「0ヶ月～6ヶ月」が 35.5%と最も高くなっている。

④ 現在の就業状況

現在(令和5年10月1日現在)の就業状況



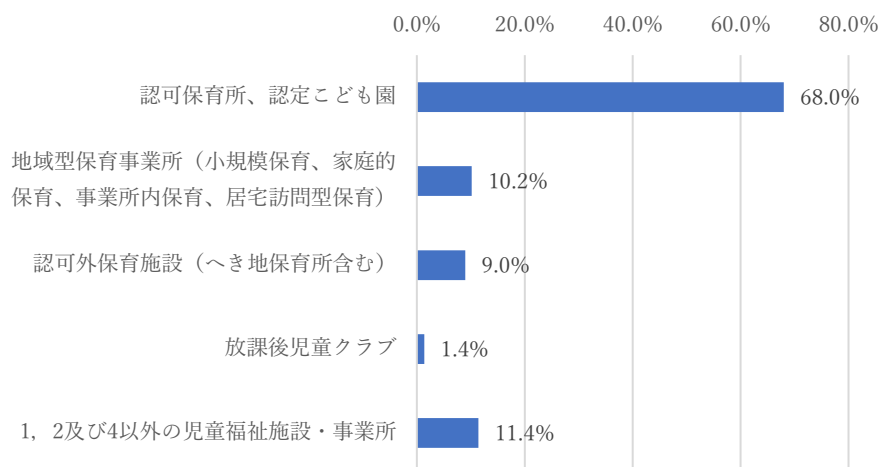
○ 現在、保育士として勤務している方は7割近くおり、過去に保育士として勤務した経験がある方を含めると、約 85%の方が保育士として勤務経験がある。

⑤ 現在、保育士として勤務している方

⑤－1 勤務状況等

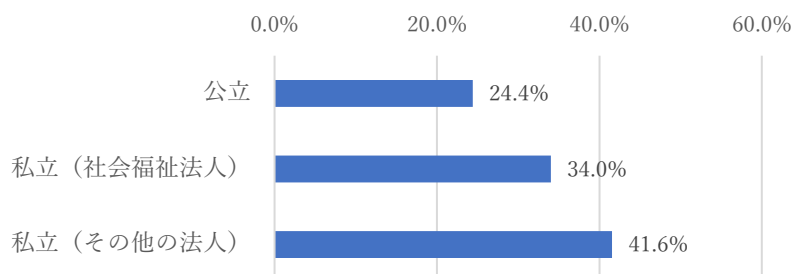
勤務先の施設等種別

n = 1523



勤務先の設置者の状況

n = 1523

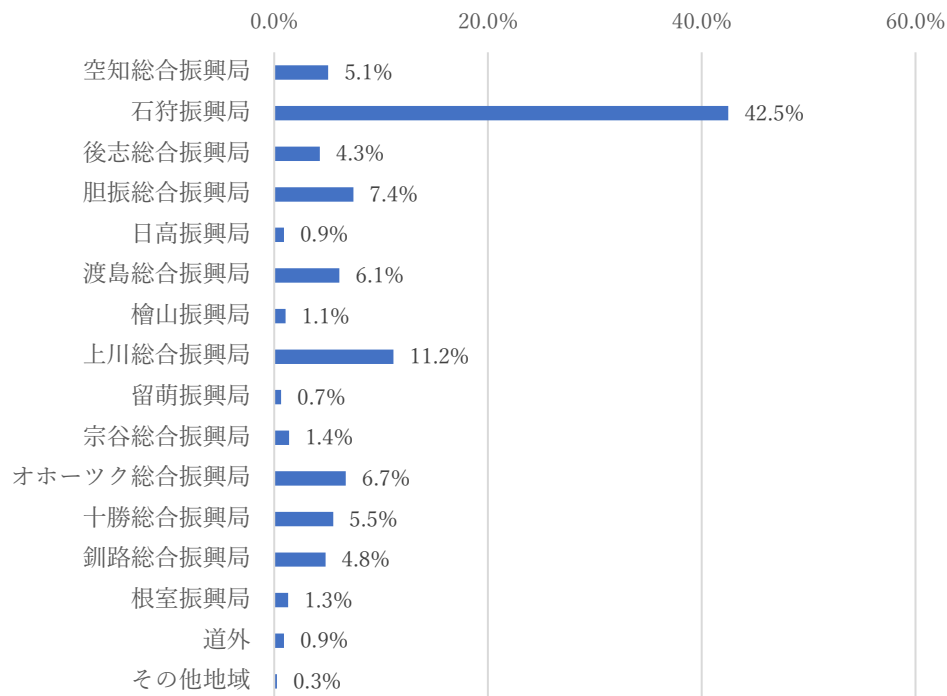


○ 勤務先の施設等種別は、「認可保育所、認定こども園」と回答した割合が 68.0%と最も高くなっている。

○ 設置者の状況は、「私立（その他の法人）」が 41.6%と最も高くなっている。

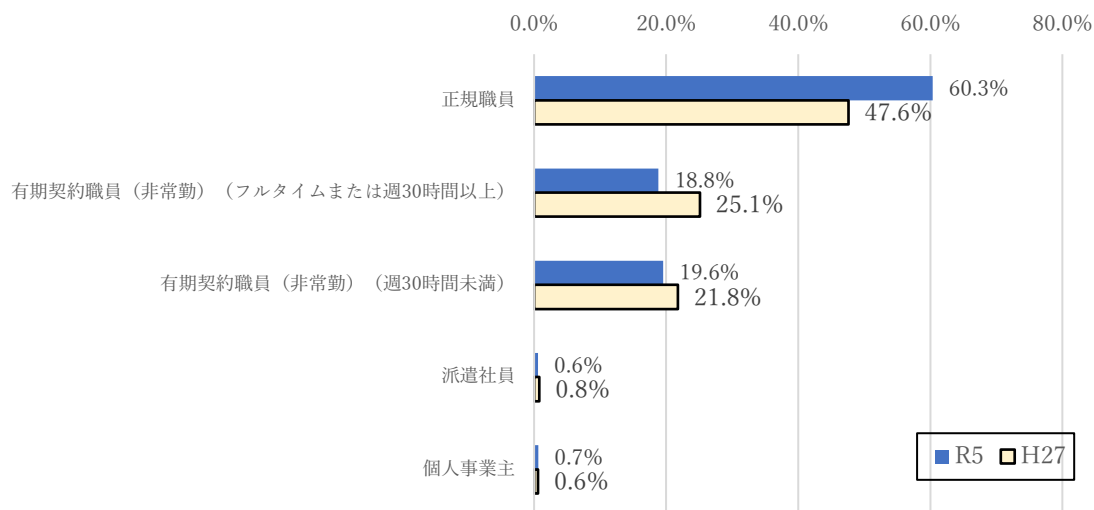
勤務地が所在する総合振興局(振興局)

n = 1523



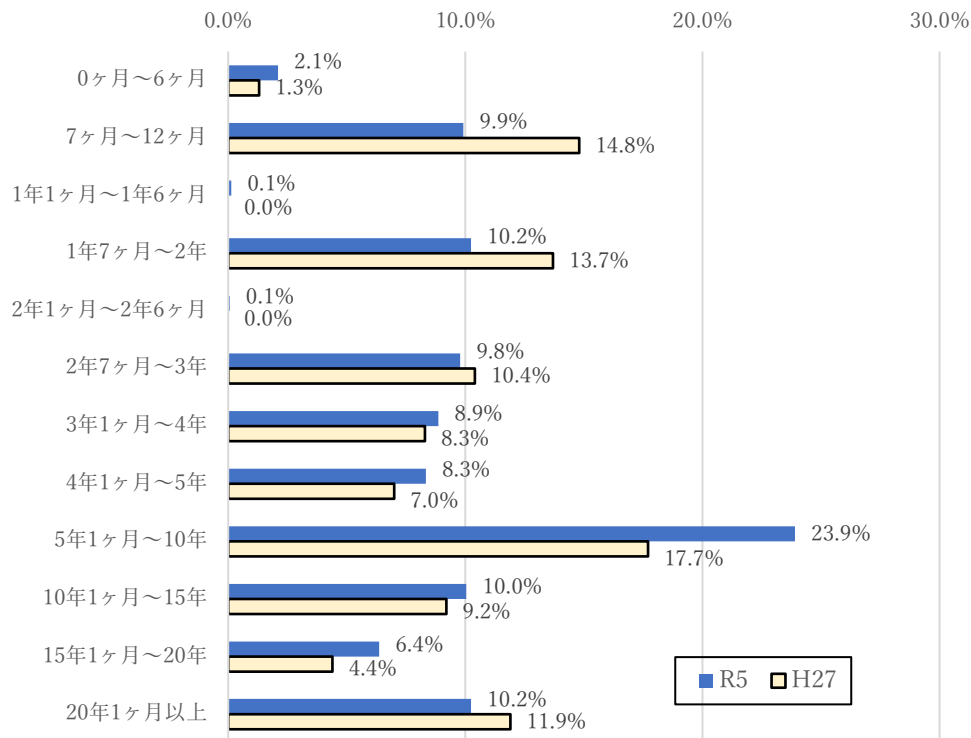
現在の雇用形態

n = 1523

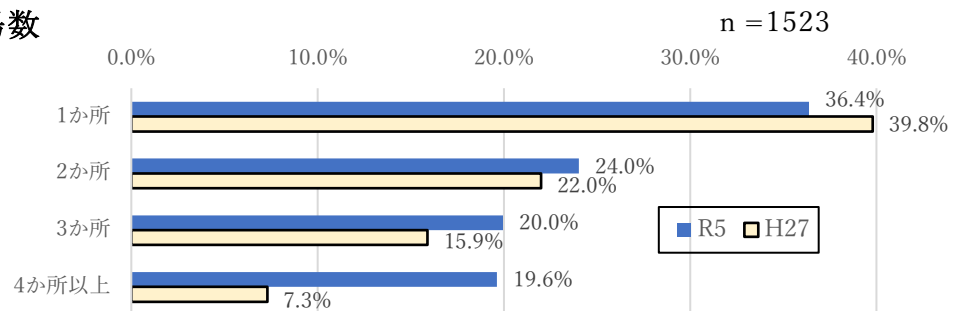


- 現在の雇用形態は、「正規職員」が 60.3%と最も高く、次いで「有期契約職員（非常勤）（週 30 時間未満）」が 19.6%、「有期契約職員（非常勤）（フルタイムまたは週 30 時間以上）」が 18.8%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「正規職員」が 12.7 ポイント上昇している。

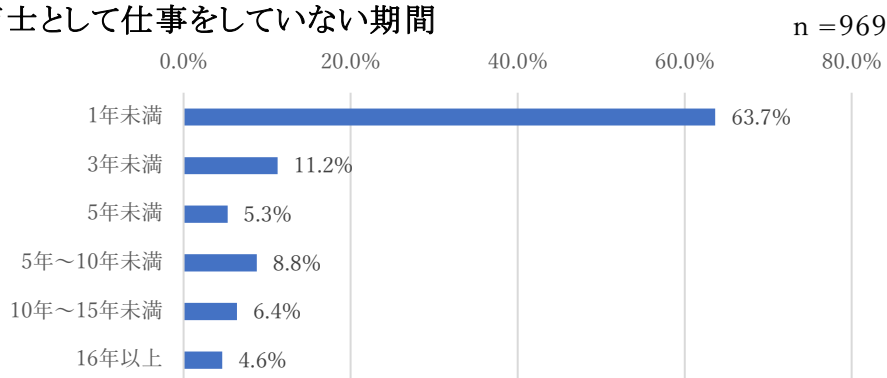
保育士としての就業期間



これまでの経験職場数



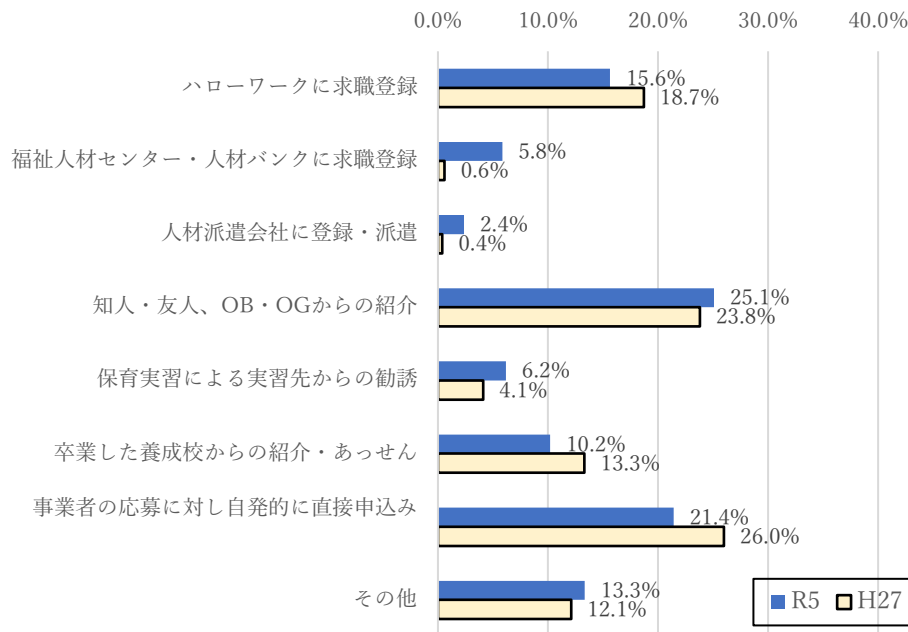
「これまでの経験職場数」で2か所目以上の場合、直前の職場から現在勤務する職場までの間、保育士として仕事をしていない期間



- 現在の職場の保育士としての就業期間は、「5年1ヶ月～10年」が 23.9%と最も高く、これまでの経験職場数については「1か所」が 36.4%で最も高かった。
- 前回調査と比較すると、これまでの経験職場数について「1か所」の割合が 3.4ポイント減少し、2か所以上がそれぞれ上昇した。
- 保育士として仕事をしていない期間は、「1年未満」が 63.7%と最も高く、次いで「3年未満」が 11.2%と続いている。

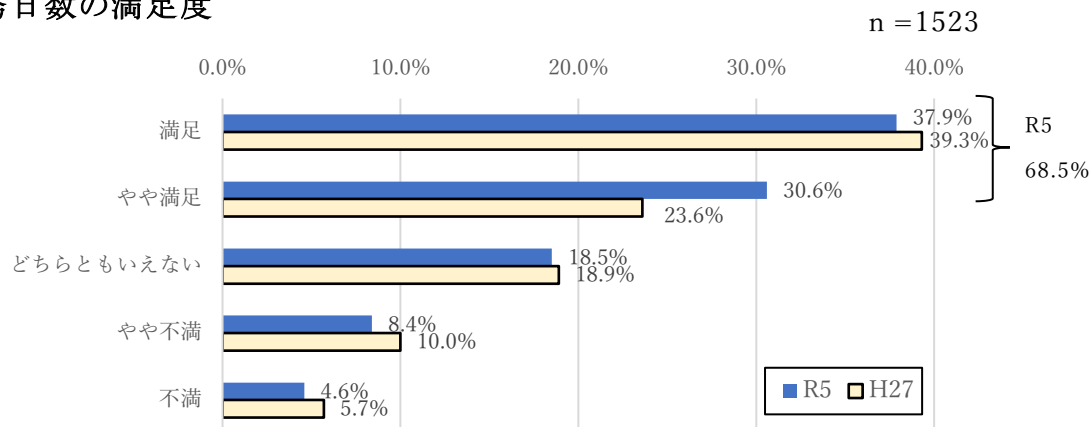
現在勤務している職場への就業のきっかけ(方法)

n = 1523



- 現在勤務している職場への就業のきっかけは、「知人・友人、OB・OGからの紹介」が 25.1%と最も高く、次いで「事業者の応募に対し自発的に申込み」が 21.4%、「ハローワークに求職登録」が 15.6%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「福祉人材センター・人材バンクに求職登録」が 5.2 ポイント上昇したが、それ以外に有意な差はみられない。

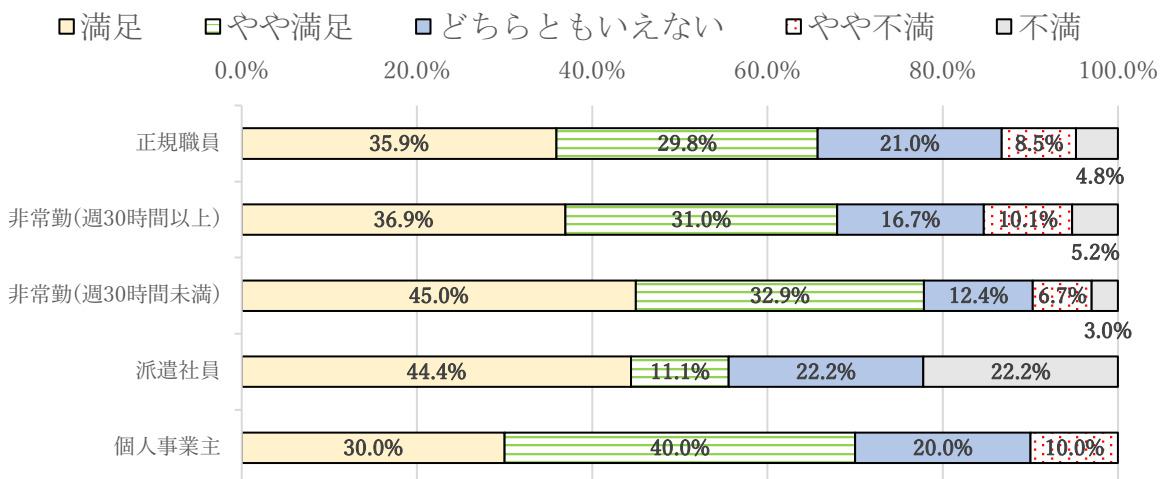
⑤-2 職場の満足度・やりがい 勤務日数の満足度



- 勤務日数の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 68.5%で、「やや不満」「不満」の合計は 13.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」と回答した割合の合計は増加している。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

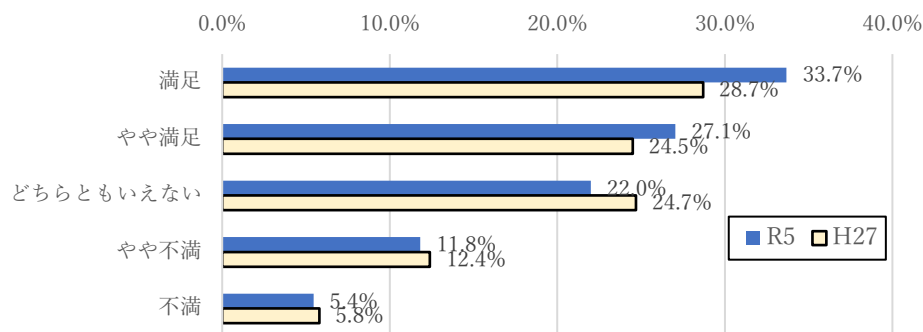
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	35.9%	29.8%	21.0%	8.5%	4.8%
非常勤(週 30 時間以上)	287	36.9%	31.0%	16.7%	10.1%	5.2%
非常勤(週 30 時間未満)	298	45.0%	32.9%	12.4%	6.7%	3.0%
派遣社員	9	44.4%	11.1%	22.2%	0.0%	22.2%
個人事業主	10	30.0%	40.0%	20.0%	10.0%	0.0%



- 雇用形態別では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、「満足」「やや満足」の合計は、77.9%となっている。続いて、非常勤(週30時間以上)が合わせて 67.9%、正規職員は 65.7%となっている。

勤務時間の満足度

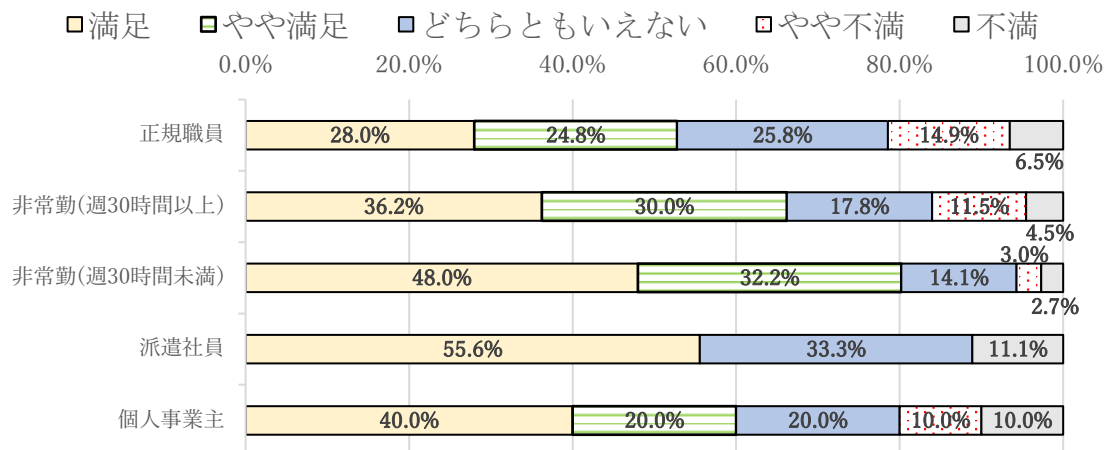
n = 1523



- 勤務時間の満足度は、「満足」「やや満足」が 60.8%、「やや不満」「不満」の合計は 17.2%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少している。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

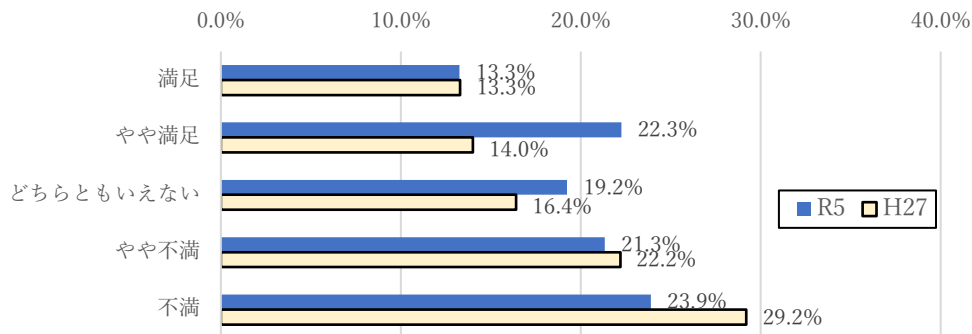
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	28.0%	24.8%	25.8%	14.9%	6.5%
非常勤(週 30 時間以上)	287	36.2%	30.0%	17.8%	11.5%	4.5%
非常勤(週 30 時間未満)	298	48.0%	32.2%	14.1%	3.0%	2.7%
派遣社員	9	55.6%	0.0%	33.3%	0.0%	11.1%
個人事業主	10	40.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%



- 雇用形態別では、派遣社員が一番大きく、55.6%だが、「満足」「やや満足」の合計では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、80.2%となっている。続いて、非常勤(週30時間以上)が 76.2%、正規職員は 52.8%となっている。

給与・賞与等の満足度

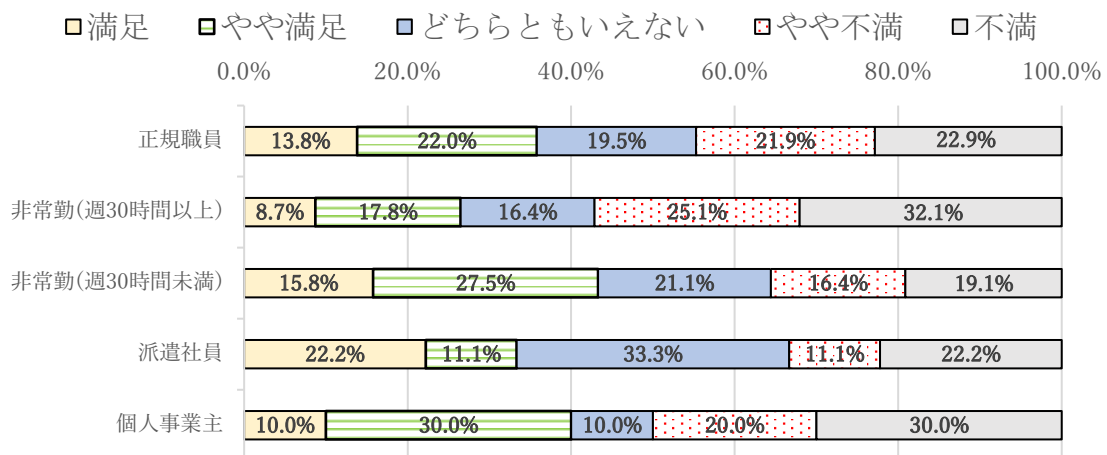
n = 1523



- 給与・賞与等の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 35.6%となっており、「不満」「やや不満」の合計は 45.2%となっている。
- 前回調査と比較すると、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少しており、「やや満足」が増加している。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

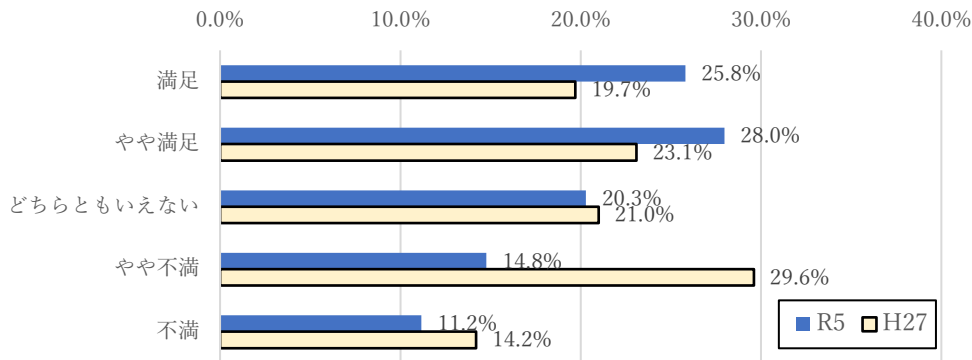
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	13.8%	22.0%	19.5%	21.9%	22.9%
非常勤(週 30 時間以上)	287	8.7%	17.8%	16.4%	25.1%	32.1%
非常勤(週 30 時間未満)	298	15.8%	27.5%	21.1%	16.4%	19.1%
派遣社員	9	22.2%	11.1%	33.3%	11.1%	22.2%
個人事業主	10	10.0%	30.0%	10.0%	20.0%	30.0%



- 雇用形態別では、「満足」は、派遣社員が一番大きく、22.2%だが、「満足」「やや満足」の合計では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、43.3%となっている。続いて、正規職員は 35.8%となっている。

休暇取得・福利厚生への満足度

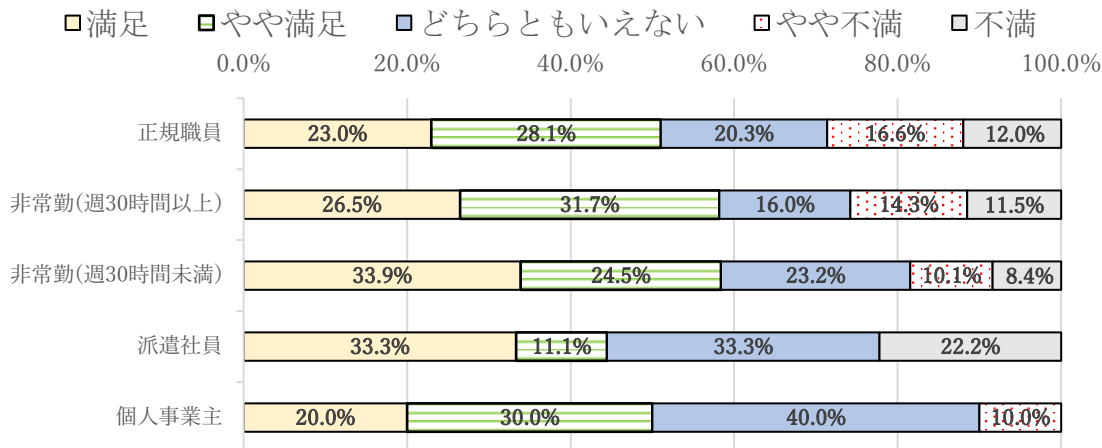
n = 1523



- 休暇取得・福利厚生は、「満足」「やや満足」が 53.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 26.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」が上昇しており、「やや不満」「不満」は減少している。特に「やや不満」は 14.8 ポイントの減少となった。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

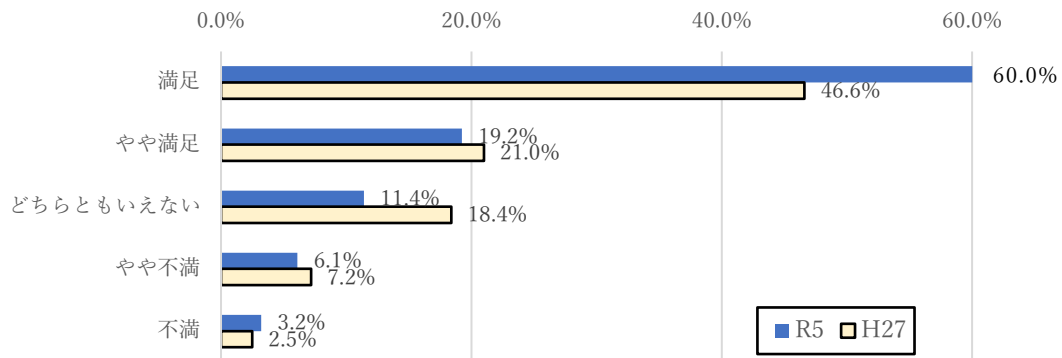
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	23.0%	28.1%	20.3%	16.6%	12.0%
非常勤(週 30 時間以上)	287	26.5%	31.7%	16.0%	14.3%	11.5%
非常勤(週 30 時間未満)	298	33.9%	24.5%	23.2%	10.1%	8.4%
派遣社員	9	33.3%	11.1%	33.3%	0.0%	22.2%
個人事業主	10	20.0%	30.0%	40.0%	10.0%	0.0%



- 雇用形態別では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、「満足」「やや満足」の合計では、(週30時間未満)が一番大きく、58.4%となっている。続いて、非常勤(週30時間以上)が、58.2%とほぼ同じで、次いで正規職員は 53.3%となっている。

自宅からの(片道)通勤時間の満足度

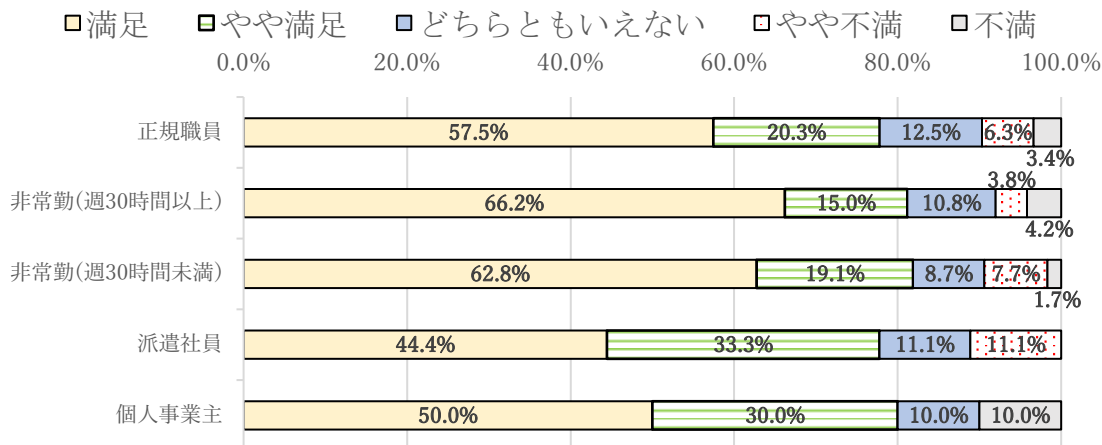
n = 1523



- 自宅からの通勤時間の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 79.2%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 9.3%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」と回答した方が 13.4 ポイント上昇している。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

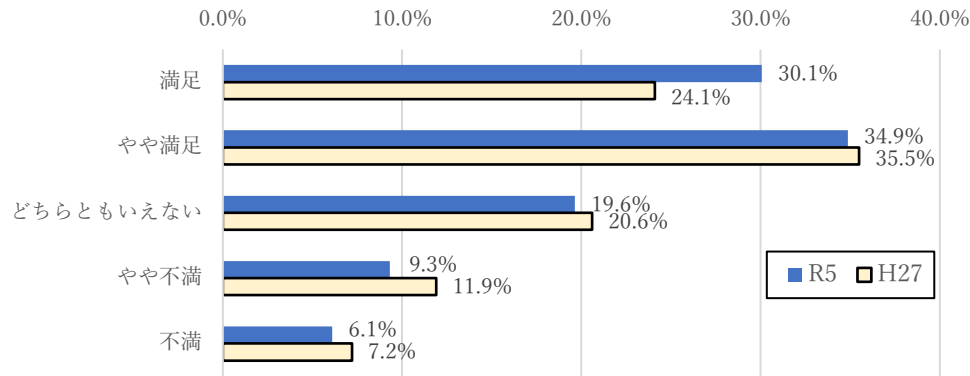
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	57.5%	20.3%	12.5%	6.3%	3.4%
非常勤(週 30 時間以上)	287	66.2%	15.0%	10.8%	3.8%	4.2%
非常勤(週 30 時間未満)	298	62.8%	19.1%	8.7%	7.7%	1.7%
派遣社員	9	44.4%	33.3%	11.1%	11.1%	0.0%
個人事業主	10	50.0%	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%



- 雇用形態別では、「満足」は、非常勤職員(週30時間以上)が一番大きく、62.2%だが、「満足」「やや満足」の合計では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、81.9%となっている。続いて、非常勤職員(週30時間以上)が 81.2%、正規職員は 77.8%となっている。

職場の人間関係の満足度

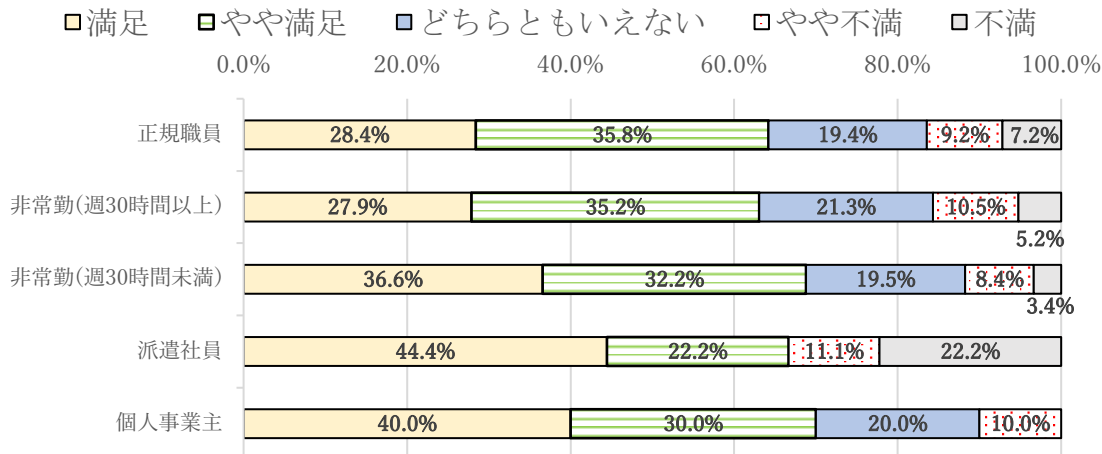
n = 1523



- 職場の人間関係の満足度は、「満足」「やや満足」が 65.0%となっており、「やや不満」「不満」は 15.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」が 6ポイント上昇しており、それ以外は微減となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

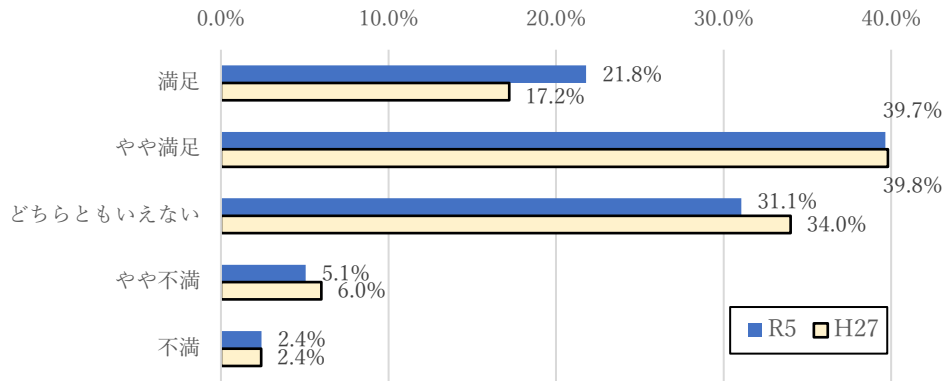
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	28.4%	35.8%	19.4%	9.2%	7.2%
非常勤(週 30 時間以上)	287	27.9%	35.2%	21.3%	10.5%	5.2%
非常勤(週 30 時間未満)	298	36.6%	32.2%	19.5%	8.4%	3.4%
派遣社員	9	44.4%	22.2%	0.0%	11.1%	22.2%
個人事業主	10	40.0%	30.0%	20.0%	10.0%	0.0%



- 雇用形態別では、「満足」は、派遣社員が一番大きく、44.4%だが、「満足」「やや満足」の合計では、非常勤(週30時間未満)が一番大きく、68.8%となっている。続いて、派遣社員の 66.6%となっている。正規職員は 64.2%となっている。

保護者や地域との関係性の満足度

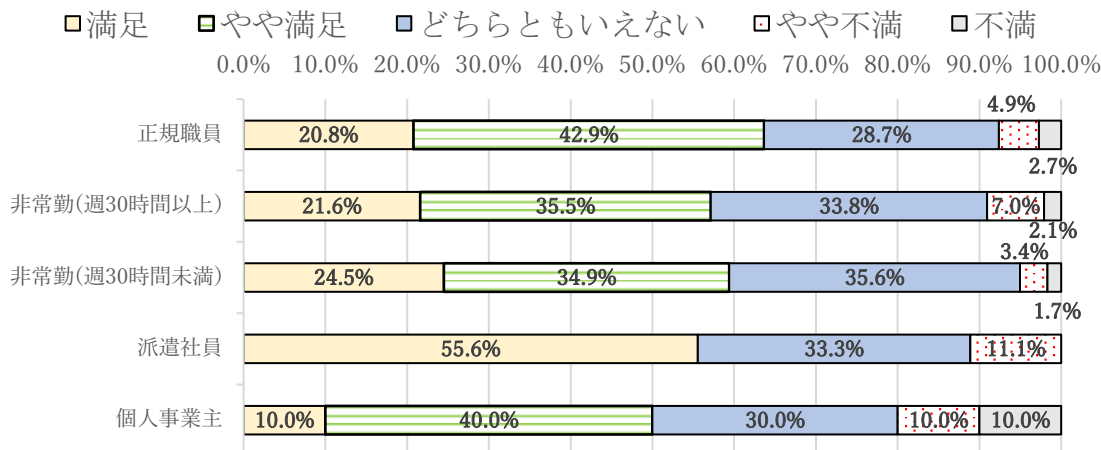
n = 1523



- 保護者や地域との関係性の満足度は、「満足」「やや満足」が 61.5%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 7.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」が 4.6 ポイント上昇しているが、概ね同様の結果となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

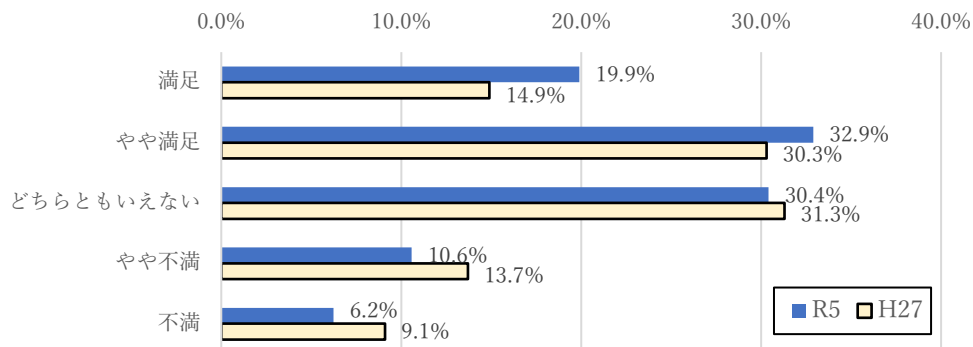
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	20.8%	42.9%	28.7%	4.9%	2.7%
非常勤(週 30 時間以上)	287	21.6%	35.5%	33.8%	7.0%	2.1%
非常勤(週 30 時間未満)	298	24.5%	34.9%	35.6%	3.4%	1.7%
派遣社員	9	55.6%	0.0%	33.3%	11.1%	0.0%
個人事業主	10	10.0%	40.0%	30.0%	10.0%	10.0%



- 雇用形態別では、「満足」は、派遣社員が一番大きく、55.6%だが、「満足」「やや満足」の合計では、正規職員が一番大きく、63.7%となっている。続いて、非常勤(週30時間未満)の 59.4%となっている。個人事業主は、満足も不満もそれぞれ 10.0%となっている。

施設の理念や運営方針の満足度

n = 1523

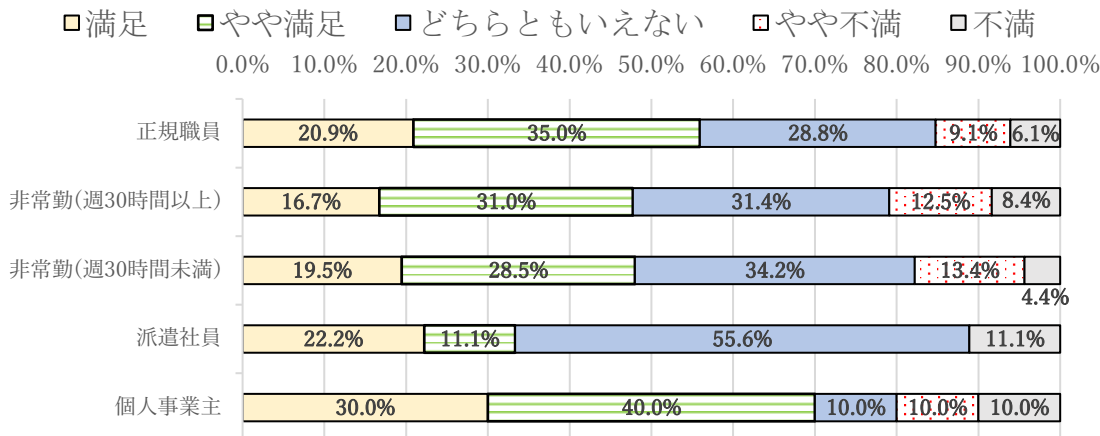


- 施設の理念や運営方針の満足度は、「満足」「やや満足」が 52.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 16.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

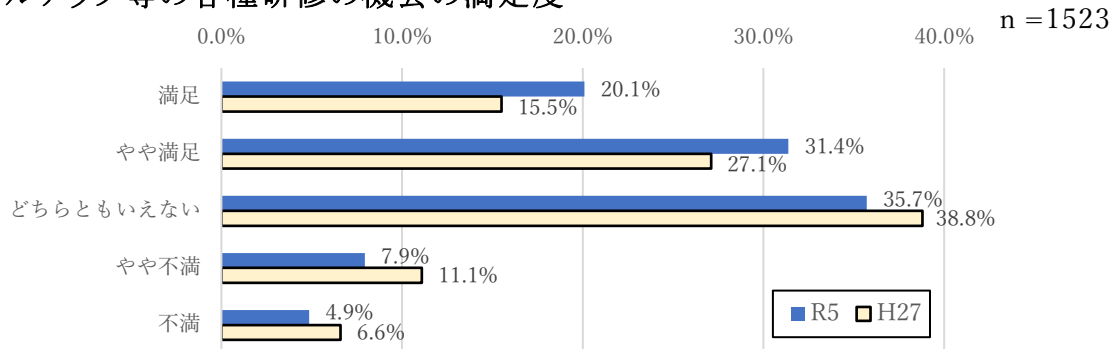
理念や運営方針の満足度

	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	20.9%	35.0%	28.8%	9.1%	6.1%
非常勤(週 30 時間以上)	287	16.7%	31.0%	31.4%	12.5%	8.4%
非常勤(週 30 時間未満)	298	19.5%	28.5%	34.2%	13.4%	4.4%
派遣社員	9	22.2%	11.1%	55.6%	0.0%	11.1%
個人事業主	10	30.0%	40.0%	10.0%	10.0%	10.0%



- 雇用形態別では、「満足」と「満足」「やや満足」の合計とも派遣社員が一番大きく、それぞれ 30.0%、70.0%となっている。続いては、「満足」は、派遣社員の 22.2%、「満足」「やや満足」の合計では、正規職員の 55.9%となっている。

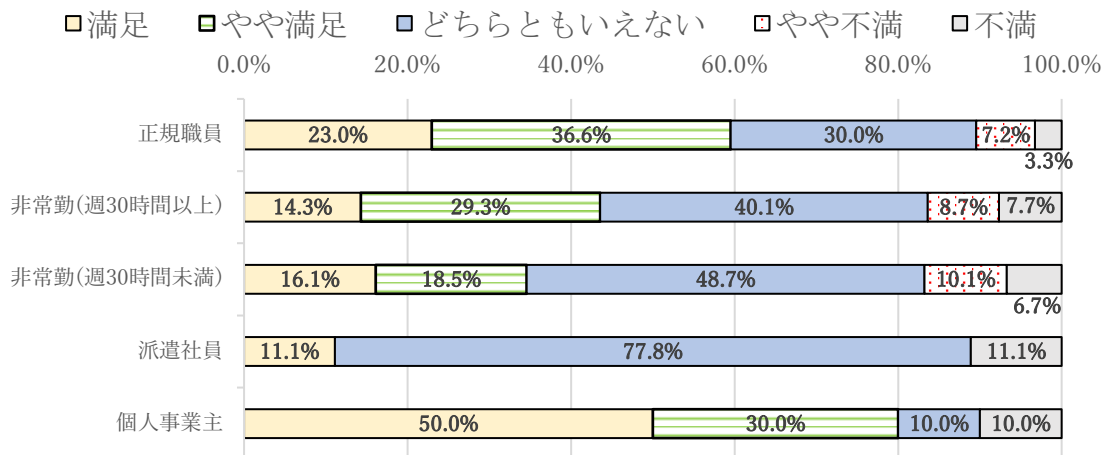
スキルアップ等の各種研修の機会の満足度



- スキルアップ等の各種研修の機会の満足度は、「満足」「やや満足」の合計が 51.5%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 12.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや満足」がそれぞれ上昇しており、「やや不満」「不満」がそれぞれ減少となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

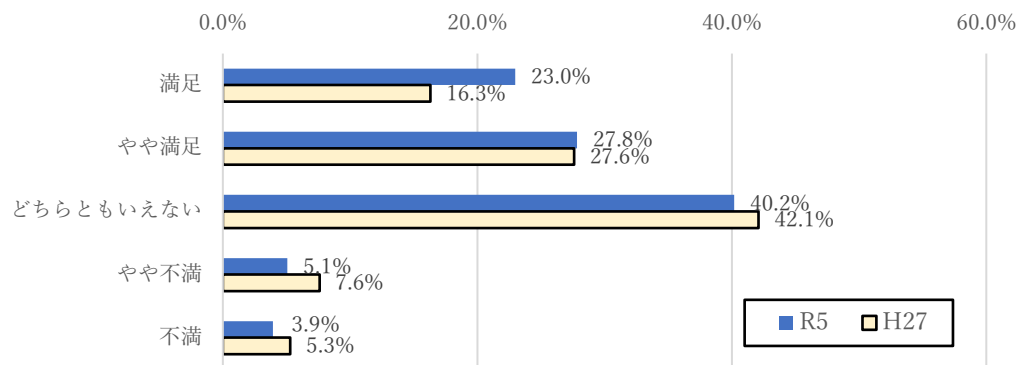
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	23.0%	36.6%	30.0%	7.2%	3.3%
非常勤(週 30 時間以上)	287	14.3%	29.3%	40.1%	8.7%	7.7%
非常勤(週 30 時間未満)	298	16.1%	18.5%	48.7%	10.1%	6.7%
派遣社員	9	11.1%	0.0%	77.8%	0.0%	11.1%
個人事業主	10	50.0%	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%



- 雇用形態別では、「満足」は、個人事業主が一番多く、50.0%、次いで、正規職員の 23.0%となっている。「満足」「やや満足」の合計でも、個人事業主が一番大きく、80.0%、次いで、正規職員が 59.6%となっている。派遣職員は、「満足」が 11.1%、やや満足はおらず、上位と下位で極端な結果の設問となっている。

上司から自分への評価の満足度

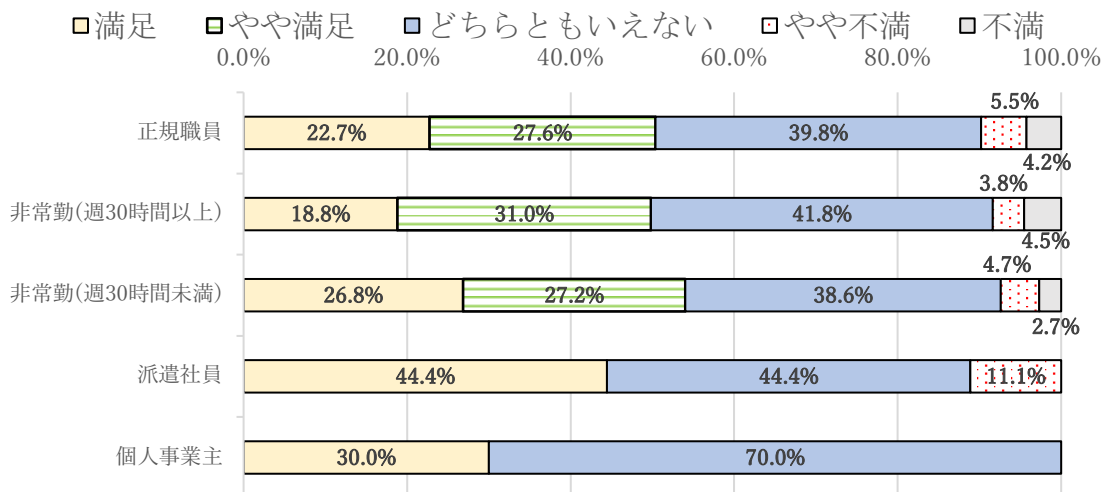
n = 1523



- 上司から自分への評価の満足度は、「満足」「やや満足」が 50.8%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 9.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」が 6.7 ポイント上昇している。それ以外は概ね同様の傾向となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

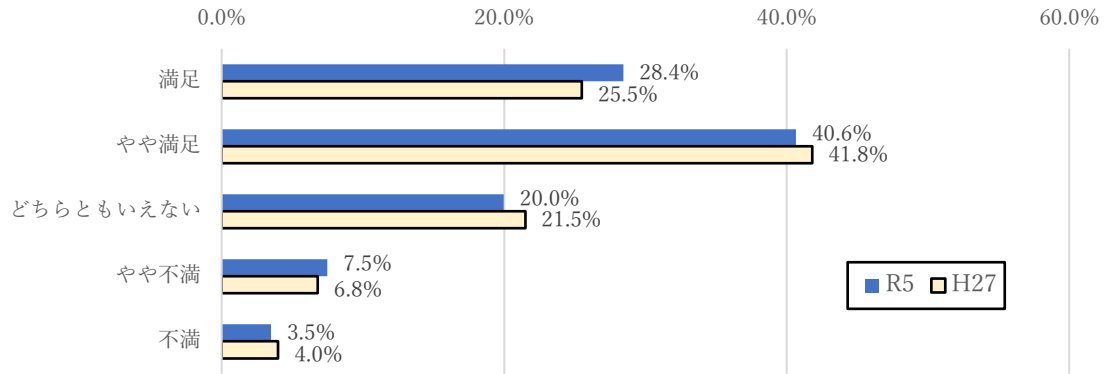
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	22.7%	27.6%	39.8%	5.5%	4.2%
非常勤(週 30 時間以上)	287	18.8%	31.0%	41.8%	3.8%	4.5%
非常勤(週 30 時間未満)	298	26.8%	27.2%	38.6%	4.7%	2.7%
派遣社員	9	44.4%	0.0%	44.4%	11.1%	0.0%
個人事業主	10	30.0%	0.0%	70.0%	0.0%	0.0%



- 雇用形態別では、「満足」は派遣社員が一番大きく、44.4%、次いで個人事業主が 30.0%となっている。「満足」「やや満足」の合計では、非常勤(週30時間未満)が 54.0%、次いで非常勤職員(週30時間以上)の 49.8%、正職員の 50.3%となっている。

保育士としての仕事全体の「やりがい」度

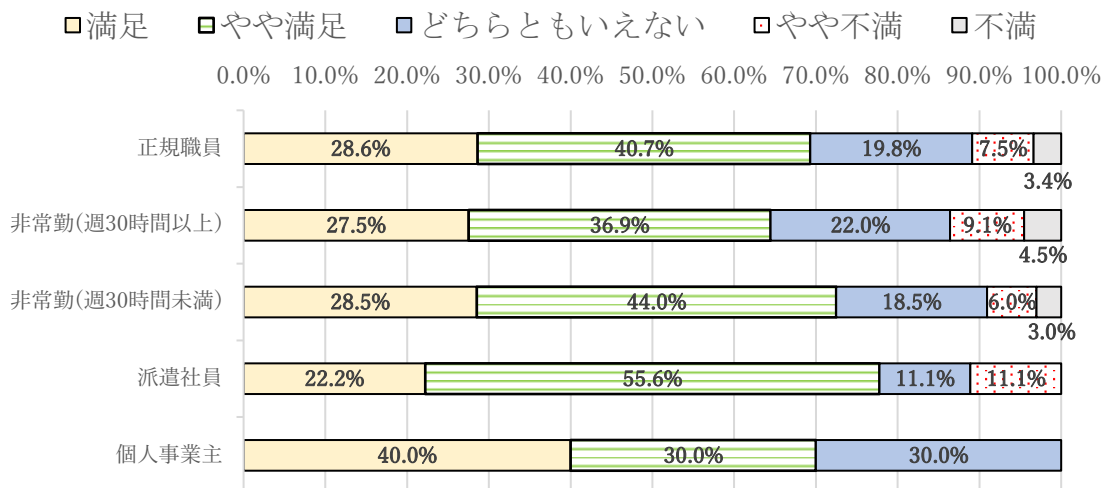
n = 1523



- 保育士としての仕事全体の「やりがい」度は、「満足」「やや満足」が 69.0%となっており、「やや不満」「不満」の合計は 11.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「満足」「やや不満」が 2.7 ポイント上昇、それ以外は、概ね同様の傾向となっている。

この設問を勤務形態別と満足度・やりがいでクロス集計

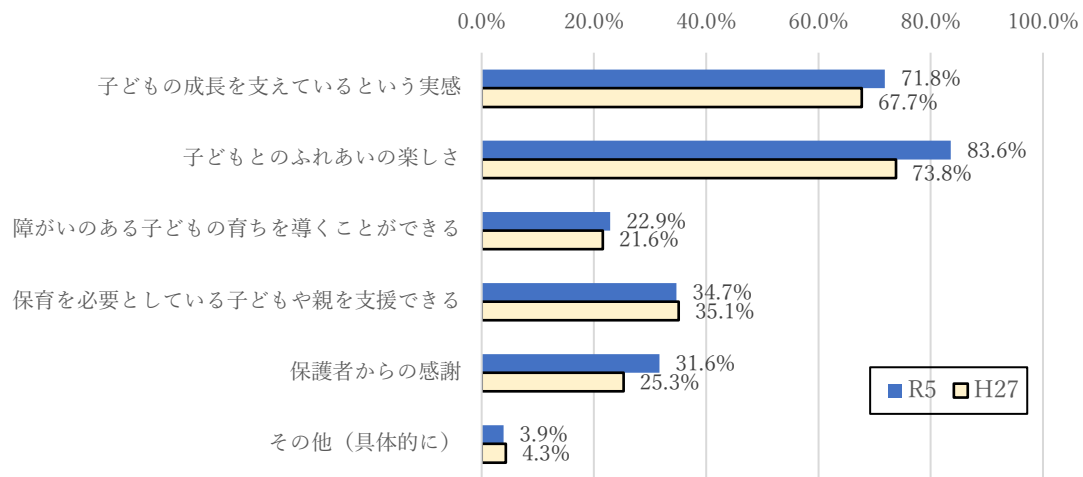
	人数	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
正規職員	919	28.6%	40.7%	19.8%	7.5%	3.4%
非常勤(週 30 時間以上)	287	27.5%	36.9%	22.0%	9.1%	4.5%
非常勤(週 30 時間未満)	298	28.5%	44.0%	18.5%	6.0%	3.0%
派遣社員	9	22.2%	55.6%	11.1%	11.1%	0.0%
個人事業主	10	40.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%



- 雇用形態別では、「満足」の合計は、個人事業主が一番で 40.0%で、次いで、正職員の 28.6%、非常勤職員(週30時間未満)が 28.5 と続いている。「満足」「やや満足」の合計では、派遣社員が一番大きく、77.8%となっている。続いては、非常勤職員(週30時間未満)の 72.5%、正規職員の 69.3%となっている。

保育の仕事のやりがいや魅力(複数回答)

n = 1523

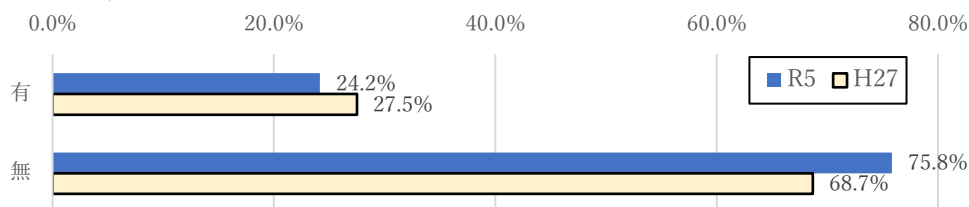


- 保育の仕事のやりがいや魅力は、「子どもとのふれあいの楽しさ」と選択した割合が83.6%と最も高く、次いで「子どもの成長を支えているという実感」が71.8%、「保育を必要としている子どもや親を支援できる」が34.7%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「子どもの成長を支えているという実感」「子どもとのふれあいの楽しさ」「保護者からの感謝」がそれぞれ上昇している。それ以外は概ね同様の傾向となっている。

⑤-3 その他

中途退職の有無

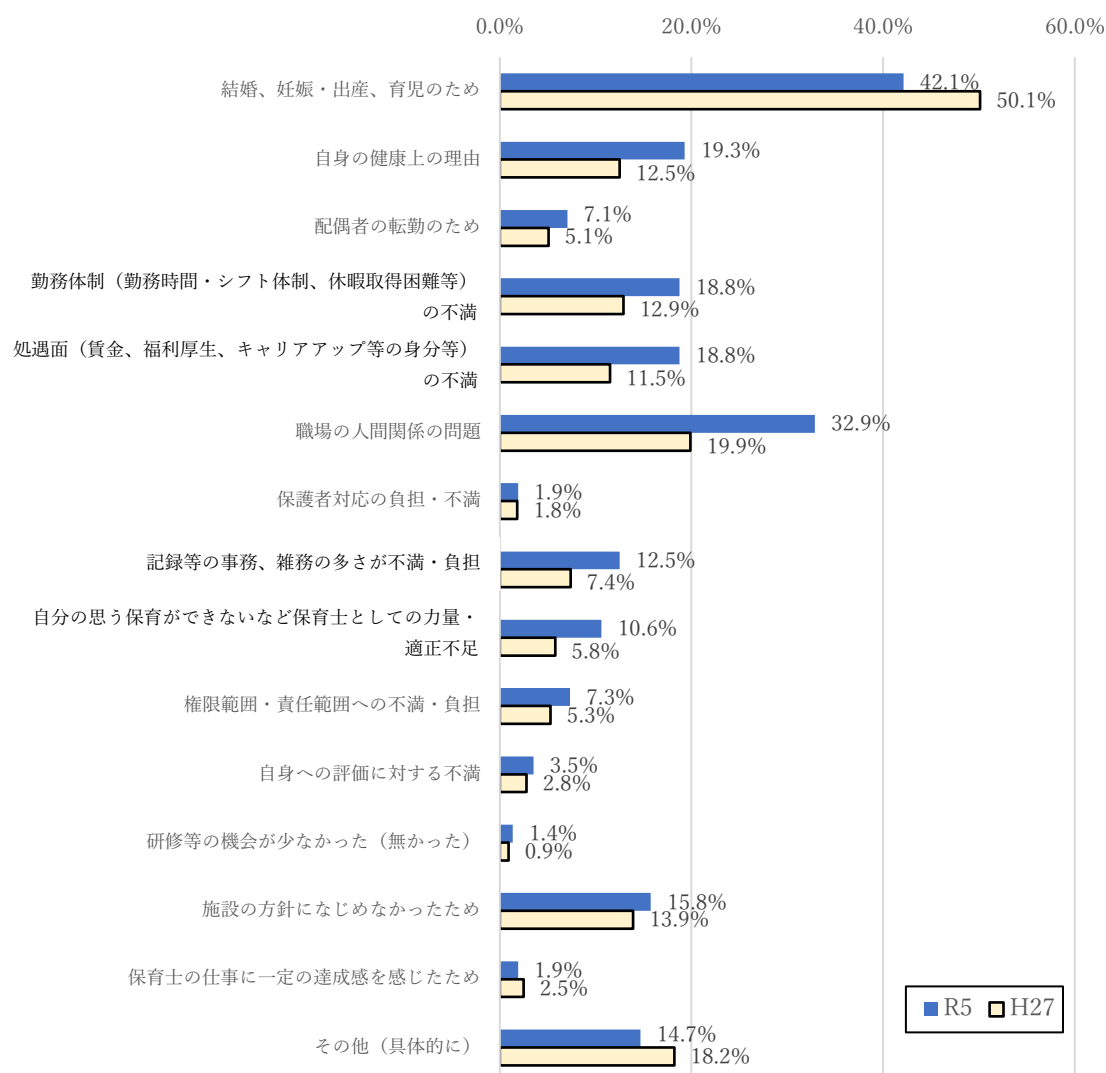
n = 1523



- 中途退職の経験は、「無」が75.8%、「有」が24.2%となっている。
- 前回調査と比較すると、「無」が7.1ポイント上昇している。

中途退職の理由（複数回答）

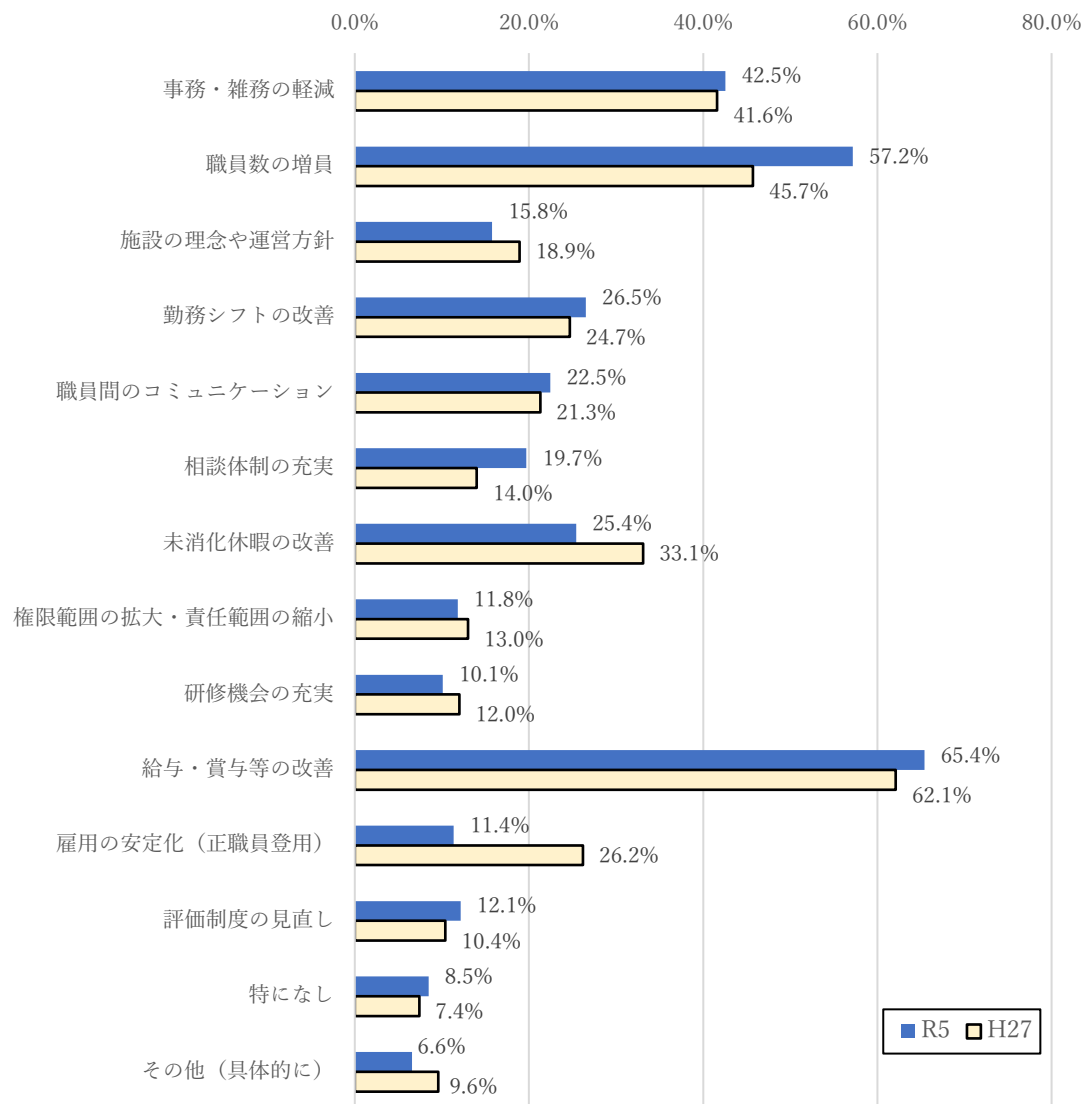
n = 368



- 中途退職の理由については、「結婚、妊娠・出産、育児のため」が 42.1%と最も高く、次いで「職場の人間関係の問題」が 32.9%、「自身の健康上の理由」が 19.3%、「勤務体制」と「処遇面」がそれぞれ 18.8%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「職場の人間の問題」が 13 ポイント上昇しており、「自身の健康上の理由」と「勤務体制」と「処遇面」もそれぞれ上昇している。「結婚、妊娠・出産、育児のため」が 8 ポイント減少している。

現在の職場に対して改善して欲しいと思っていること(複数回答)

n = 1523



その他の具体的な内容

【業務内容】(84件)

毎週の週 6 勤務は、子どもが産まれてからはキツイと感じるようになった。せめて隔週で土曜日休みがほしい。

働きやすい施設になっていないので、更衣室、休憩室、仕事に必要な私物を入れるロッカーなど施設整備して欲しい。避難訓練のマニュアルが必要。今のままなら本当の災害があった時全員助からない。

企業運営者が保育を理解していない。ただ遊んでいるだけと勘違いしている。保育を理解しようと口では言っているが全く見られない。等経営者の考え方を1番に直してほしい。

勤務中に起きるケガや病気に対しての措置や対策をしてほしい。子供を守ろうとして起きたケガや、胃腸炎等手当処置をした際に感染したときの通院費用を負担してほしい。

上司の現場への理解を高めてもらいたい。実態を把握し、一緒に改善に努めてもらいたい

保護者のクレーム対応で、体調を崩す職員が増えているが、会社の対応が悪く、職員は一丸となり保護者対応をしており、中々改善がみられず、心が病んでいる。給料も安く、管理者をしてても、ここまで頑張っても何もなく残念であり、今現在休職入ったばかりである。

【人間関係】(4件)

上に立つ人、理事の独断と人の好みで対応を変える。給料、賞与も理事の匙加減がものをいう。その為不信感つのる。

【給与】(6件)

サービス残業が多すぎる。給与が職務内容に全く見合わない。

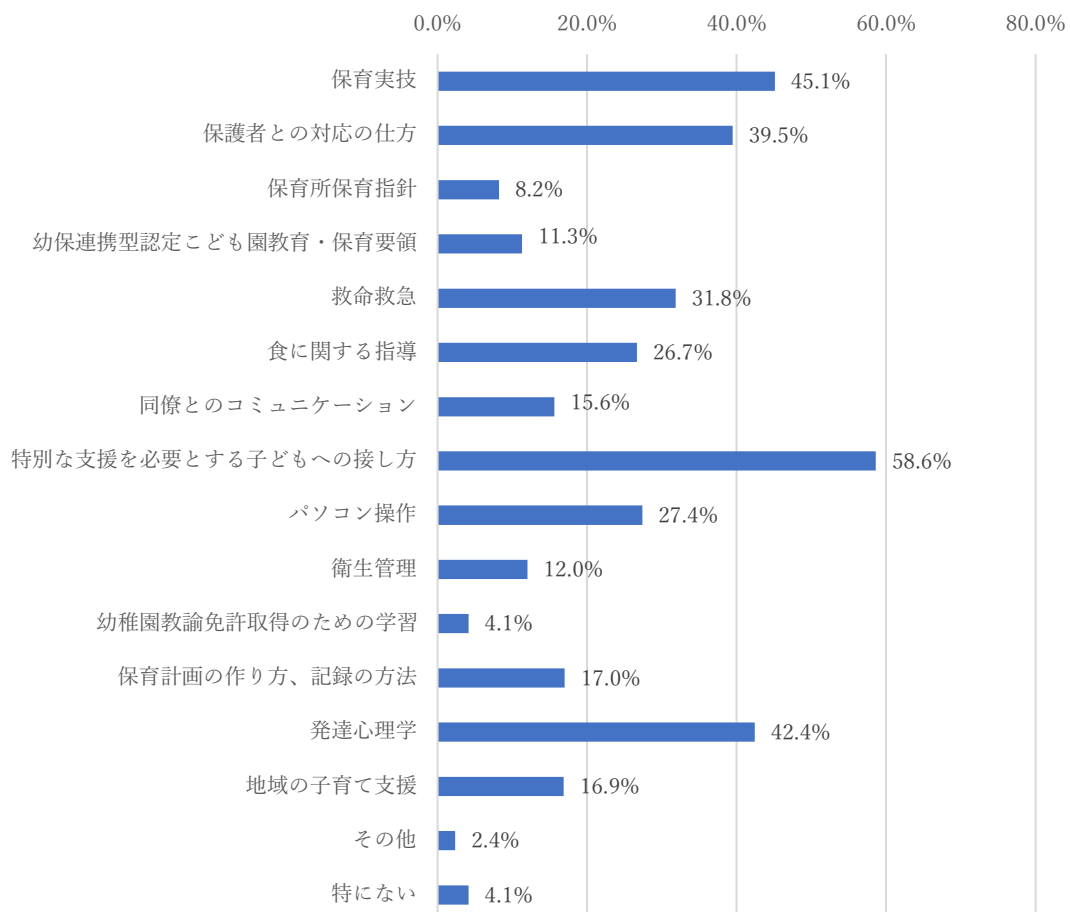
【その他】(5件)

正職員ではなく臨時職員として働いており、正職員になれるまで未定であること。

- 現在の職場に対して改善してほしいと思っていることは、「給与・賞与等の改善」が 65.4%と最も高く、次いで「職員数の増員」が 57.2%、「事務・雑務の軽減」が 42.5%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「職員数の増員」が 11.5 ポイント、「給与・賞与等の改善」が 3.3 ポイント上昇しており、反対に「未消化休暇の改善」は 7.7 ポイントの減少となっている。

取得を希望する知識や技術(複数回答)

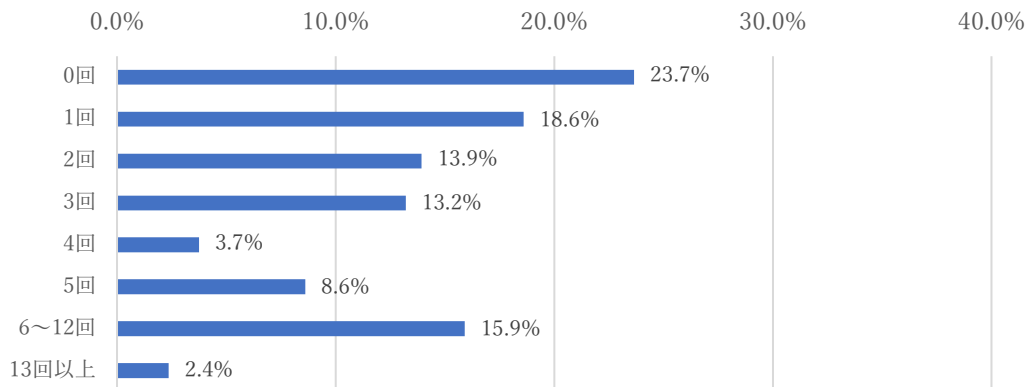
n = 1523



- 取得を希望する知識や技術は、「特別な支援を必要とする子どもへの接し方」と回答した方の割合が 58.6%と最も高く、次いで、「保育実技」が 45.1%、「発達心理学」が 42.4%と続いている。

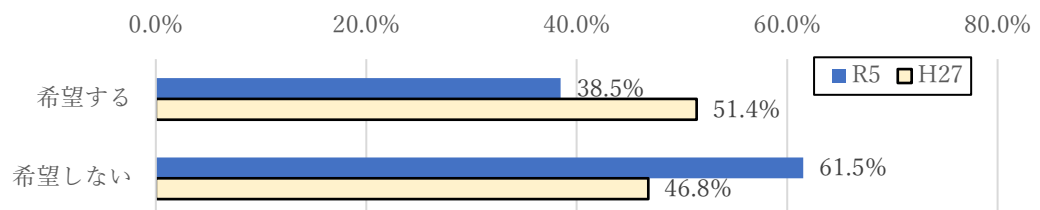
最近1年間の研修への参加状況

n = 1523



○ 最近1年間の研修への参加状況については、「0回」と回答した方の割合が最も高くなっている。

求人や研修の情報を発信する仕組みへの登録希望有無



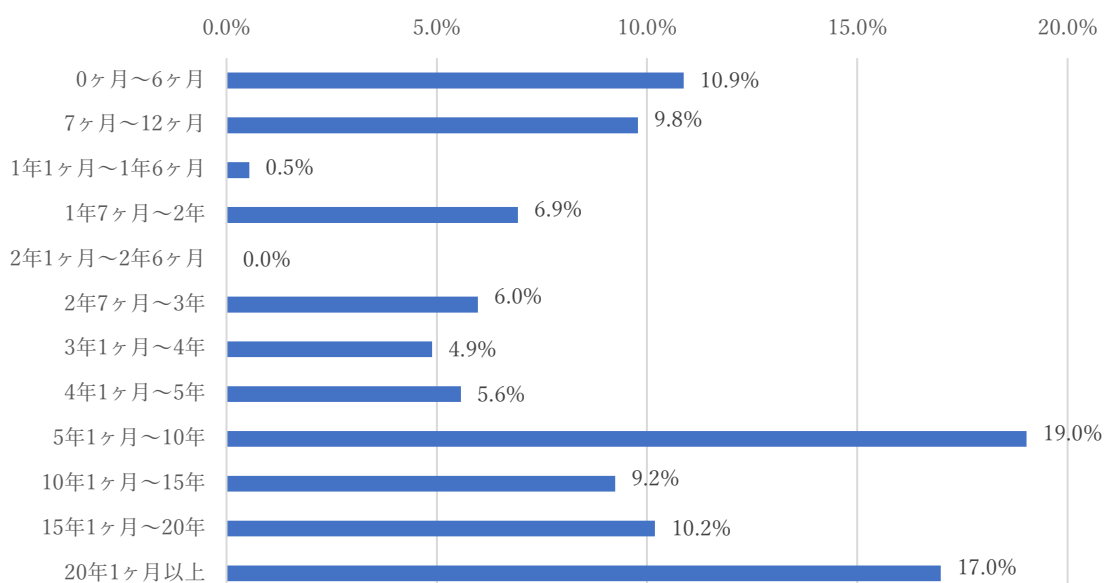
- 求人や研修の情報を発信する仕組みへの登録希望有無は、「希望する」が 38.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、「希望する」が 12.9 ポイントの減少となっている。

⑥ 現在、保育士としての勤務をしていない方

⑥-1 勤務していない期間や理由

保育士として仕事をしていない期間

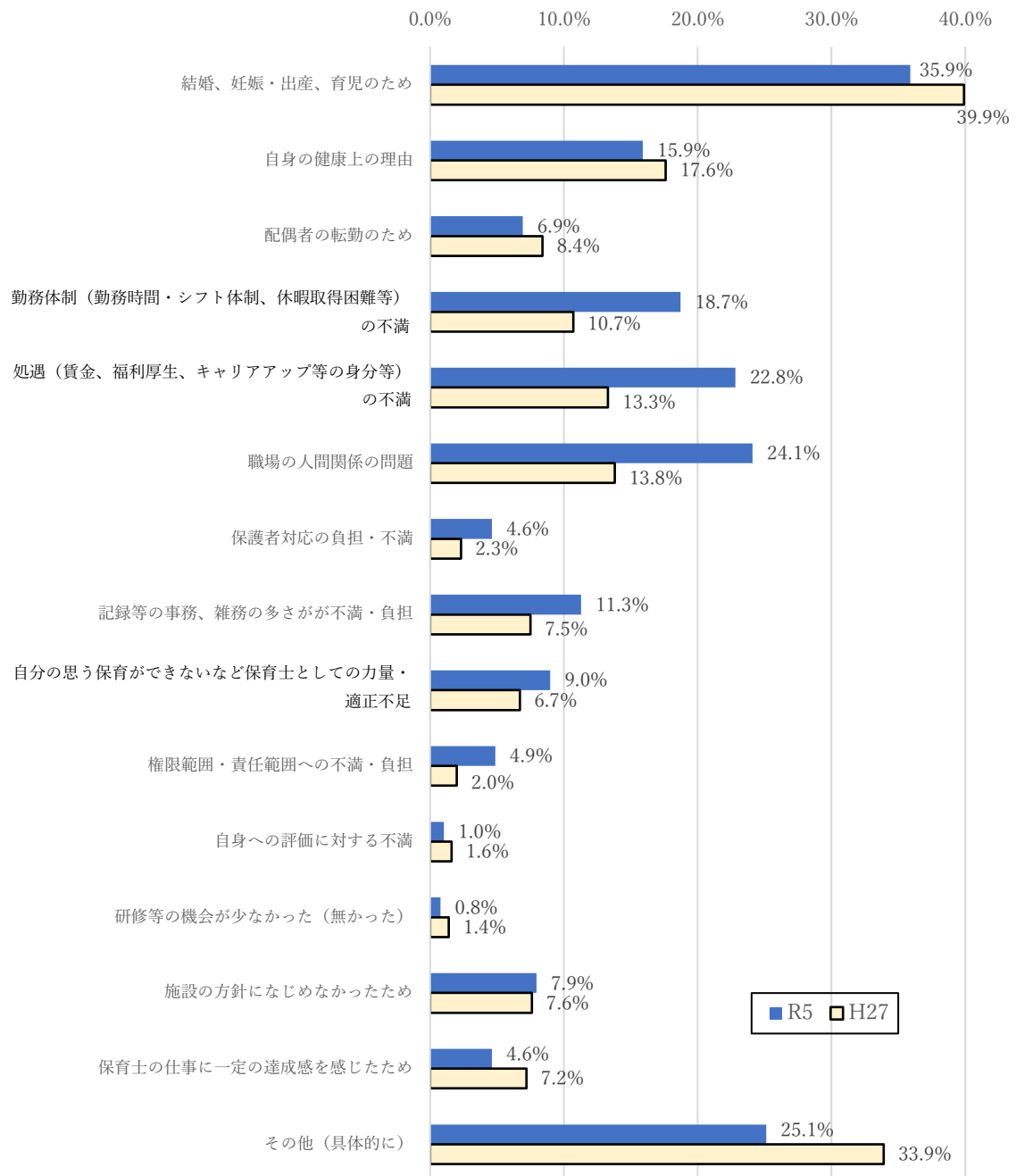
n = 736



○ 保育士として仕事をしていない期間は、「5年1ヶ月～10年」が 19.0%と最も高く、ついで「20年1ヶ月以上」が 17.0%となっている。

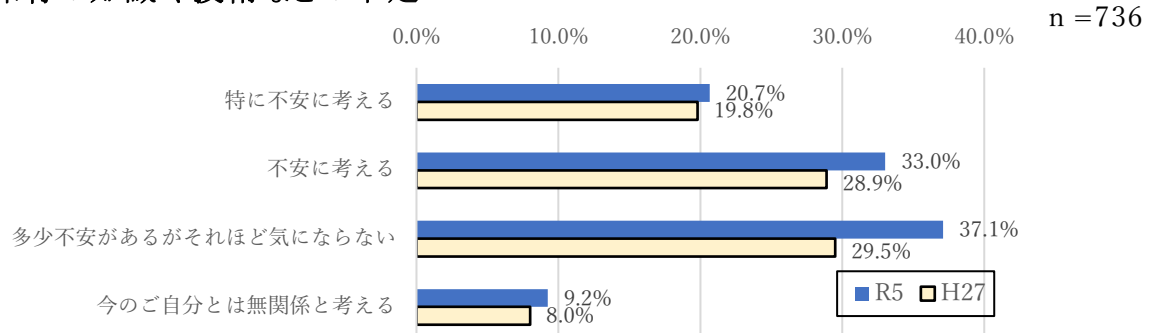
保育士の仕事を辞めた理由

n = 390



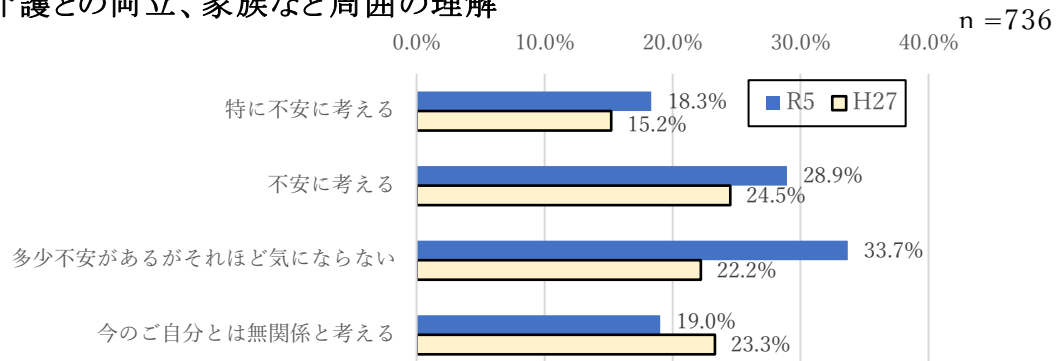
- 保育士としての仕事を辞めた理由は、「結婚、妊娠・出産、育児のため」が 35.9%と最も高く、「その他」が 25.1%について、「職場の人間関係の問題」が 24.1%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「勤務体制」「処遇」「職場の人間関係の問題」がそれぞれ8ポイント以上の上昇となっている。

⑥ー2 今後、保育士として仕事をするにあたって不安に感じること 最近の保育の知識や技術などの不足



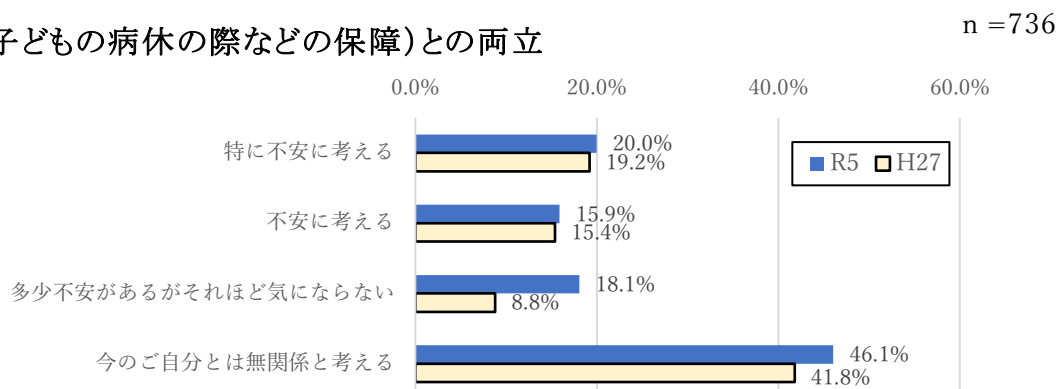
- 最近の保育の知識や技術などの不足は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 37.1%と最も高く、次いで「不安に考える」が 33.0%、「特に不安に考える」が 20.7%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 53.7%となっている。
- 前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 7.6 ポイント上昇しているが、概ね同様の傾向となっている。

家事・介護との両立、家族など周囲の理解



- 家事・介護との両立、家族など周囲の理解は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 33.7%と最も高く、次いで「不安に考える」が 28.9%となっている。
- 前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 11.5 ポイント上昇している。

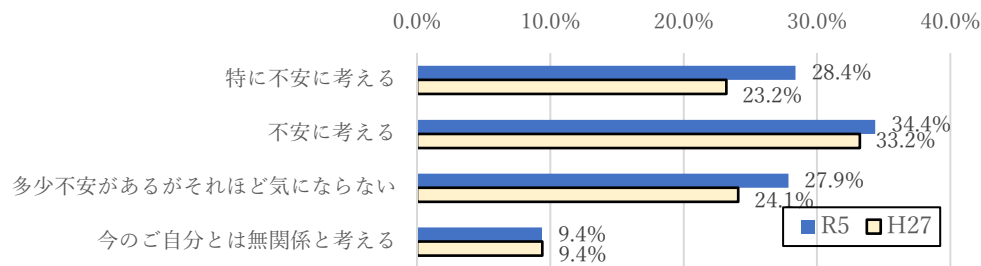
育児(子どもの病休の際などの保障)との両立



- 育児(子どもの病休の際などの保障)との両立は、「今のご自分とは無関係と考える」が 46.1%と最も高く、次いで「特に不安に考える」が 20.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 9.3 ポイント増加しているが、その他は概ね同様の傾向となっている。

体力の低下

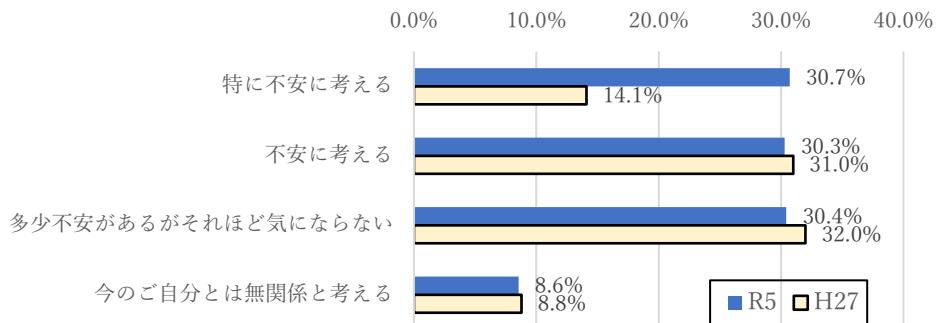
n = 736



- 体力の低下については、「不安に考える」が 34.4%と最も高く、次いで「特に不安に考える」が 28.4%、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 27.9%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 62.87%となっている。
- 前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 5.2 ポイントの増加となっている。

保育の現場での人間関係

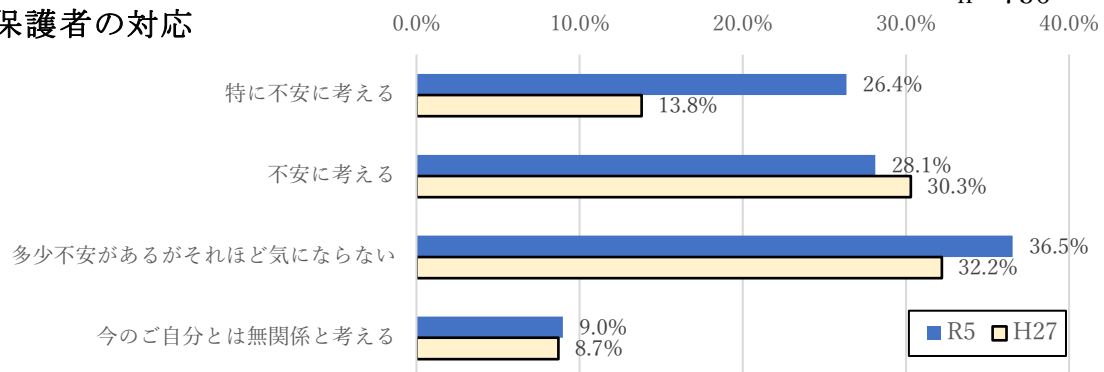
n = 736



- 保育の職場での人間関係は、「特に不安に考える」が 30.7%と最も高く、次いで「多少不安があるがそれほど気にならない」が 30.4%、「不安に考える」が 30.3%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 61.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 16.6 ポイントと大きく増加し、それ以外の選択肢は微減している。

園児の保護者の対応

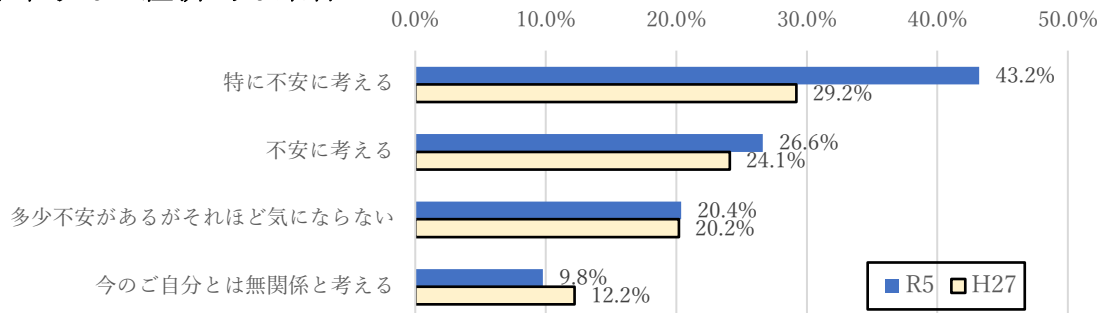
n = 736



- 園児の保護者の対応は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 36.5%と最も高く、次いで「不安に考える」が 28.1%、「特に不安に考える」が 26.4%となっている。「特に不安」と「不安」を合わせると 54.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 12.6 ポイントの増加となっている。

給与等年収など経済的な条件

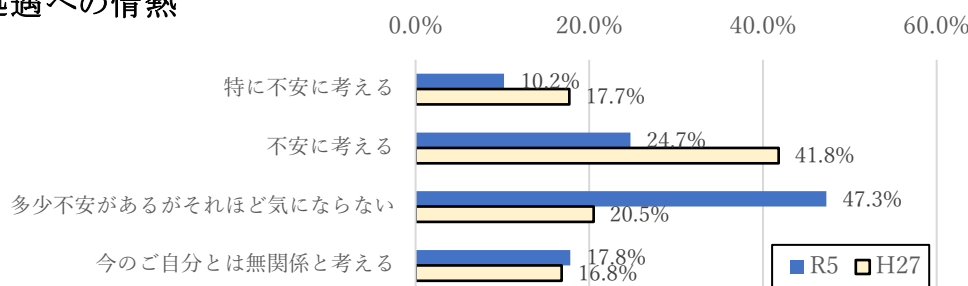
n = 736



- 給与等年収など経済的な条件は、「特に不安に考える」が 43.2%と最も高く、次いで「不安に考える」が 26.6%、「特に不安」と「不安」を合わせると 69.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、「特に不安に考える」が 14 ポイントの増加となっている。それ以外は概ね同様の傾向となっている。

園児処遇への情熱

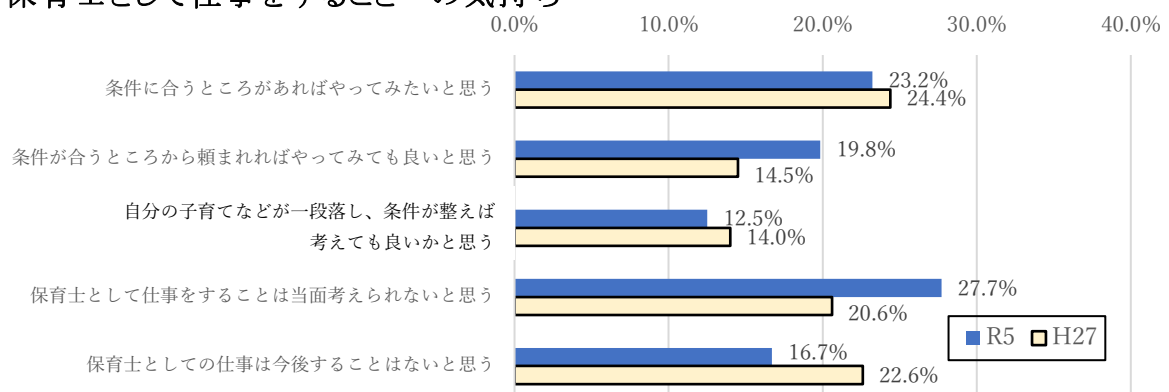
n = 736



- 園児処遇への情熱は、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 47.3%と最も高く、次いで「不安に考える」が 24.7%となっている。
- 前回調査と比較すると、「多少不安があるがそれほど気にならない」が 26.8 ポイントの増加となっており、「特に不安に考える」「不安に考える」はそれぞれ減少している。

今後、保育士として仕事をする事への気持ち

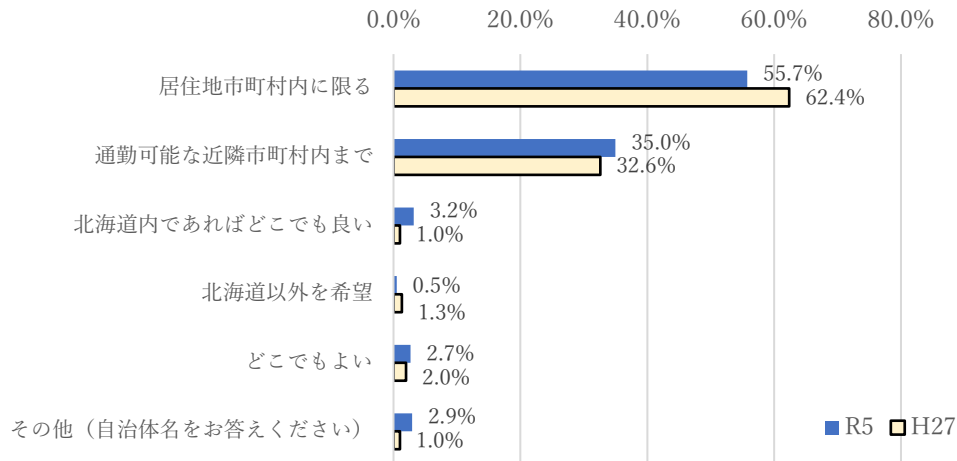
n = 736



- 今後、保育士として仕事することへの気持ちは、「保育士として仕事をする事は当面考えられないと思う」が 27.7%と最も高く、次いで「条件に合うところがあればやってみたいと思う」が 23.2%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「保育士として仕事をする事は当面考えられないと思う」が 7.1、「条件が合うところから頼まれればやってみても良いと思う」が 5.3 ポイント上昇している。

⑥-3 今後、保育士として仕事をするとした場合
希望する地域

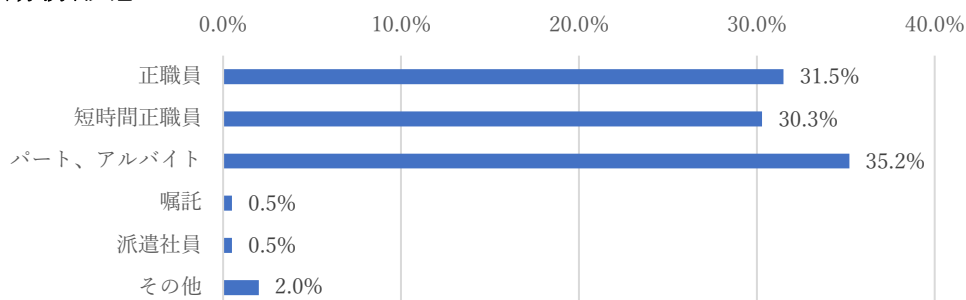
n = 409



- 今後、仕事をする場合の希望する地域は、「居住地市町村内に限る」が 55.7%と最も高く、次いで「通勤可能な近隣市町村内まで」が 35.0%となっている。
- 前回調査と比較すると、「居住地市町村内に限る」が 6.7 ポイントの減少となっているほか、「通勤可能な近隣市町村内まで」が 2.4、「北海道内であればどこでもよい」が 2.2 ポイント微増となっている。

希望する勤務形態

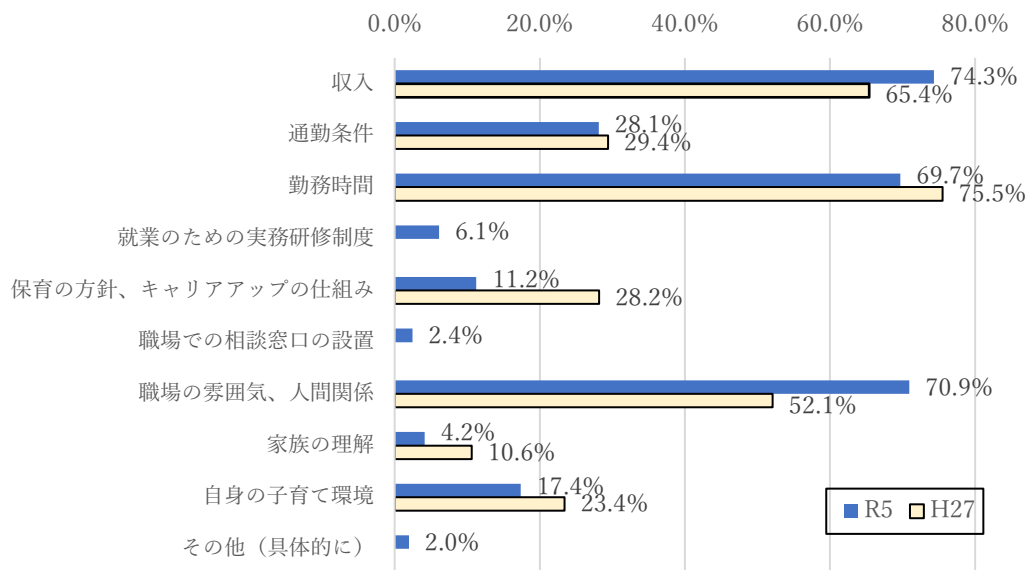
n = 409



- 今後、保育士として仕事をする場合、希望する勤務形態は、「パート、アルバイト」が 35.2%と最も高く、次いで、「正職員」が 31.5%、「短期間職員」が 30.3%と続いている。

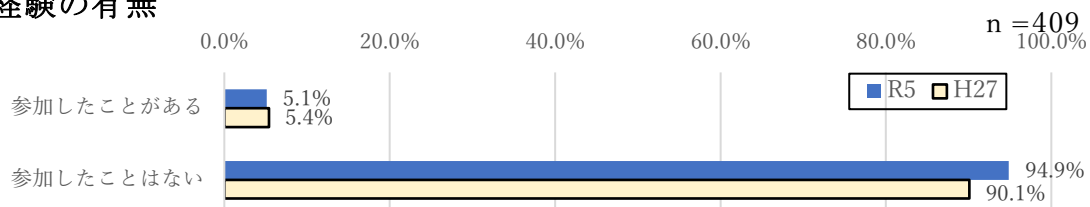
保育士資格を活かして働くために重視する点(3つまで回答)

n = 409



- 保育士資格を活かして働くために重視する点は、「収入」と回答した割合が 74.3%と最も高く、次いで「職場の雰囲気、人間関係」が 70.9%、「勤務時間」が 69.7%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「職場の雰囲気、人間関係」が 18.8、「収入」が 8.9 ポイントと上昇している。また、「保育の方針、キャリアアップの仕組み」は 17 ポイントの減少となった。

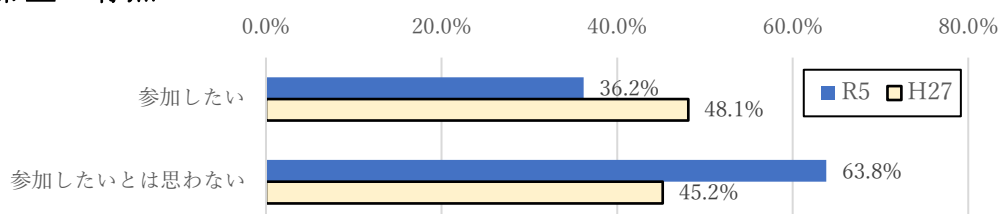
⑥-4 「就職支援セミナー・就職相談会」「職場復帰支援研修」への参加 参加経験の有無



- 「就職支援セミナー・就職相談会」「職場復帰支援研修」への参加経験について、「参加したことはない」が 94.9%となっている。
- 前回調査と比較しても、ほぼ同様の結果となっている。

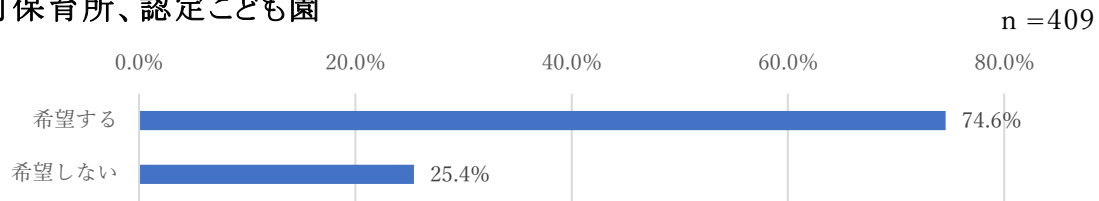
参加希望の有無

n = 409

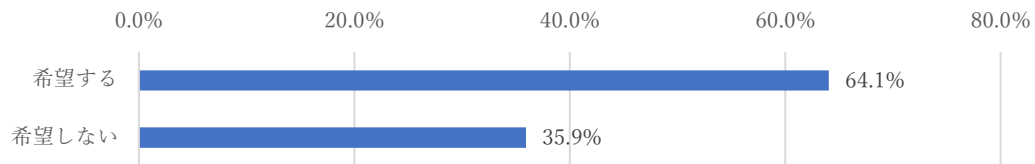


- 参加希望については、「参加したいとは思わない」が 63.8%となっている。
- 前回調査と比較すると、「参加したいとは思わない」が 18.6 ポイントの増加となっている。

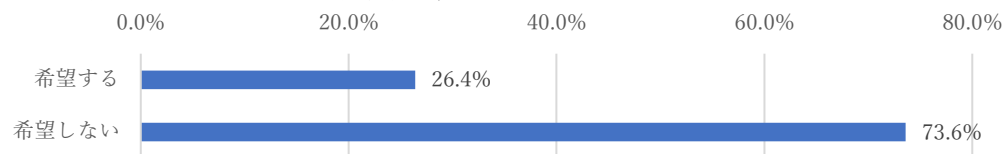
⑥ー5 今後、保育士として就業する場合、次の職場に対する考え
認可保育所、認定こども園



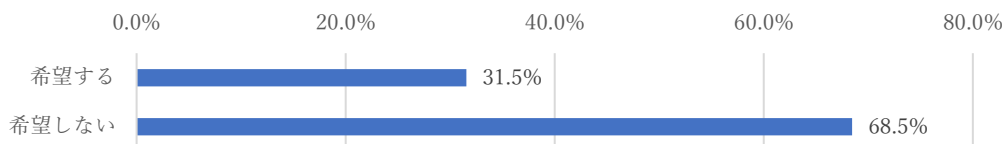
地域型保育事業所(小規模保育、事業所内保育、居宅訪問型保育) n = 409



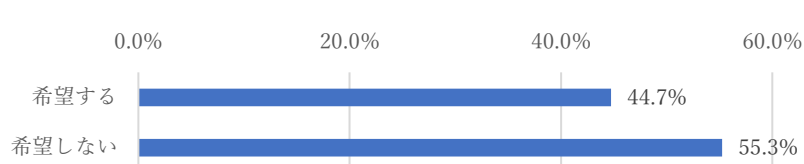
認可外保育施設(へき地保育所を含む) n = 409



放課後児童クラブ n = 409



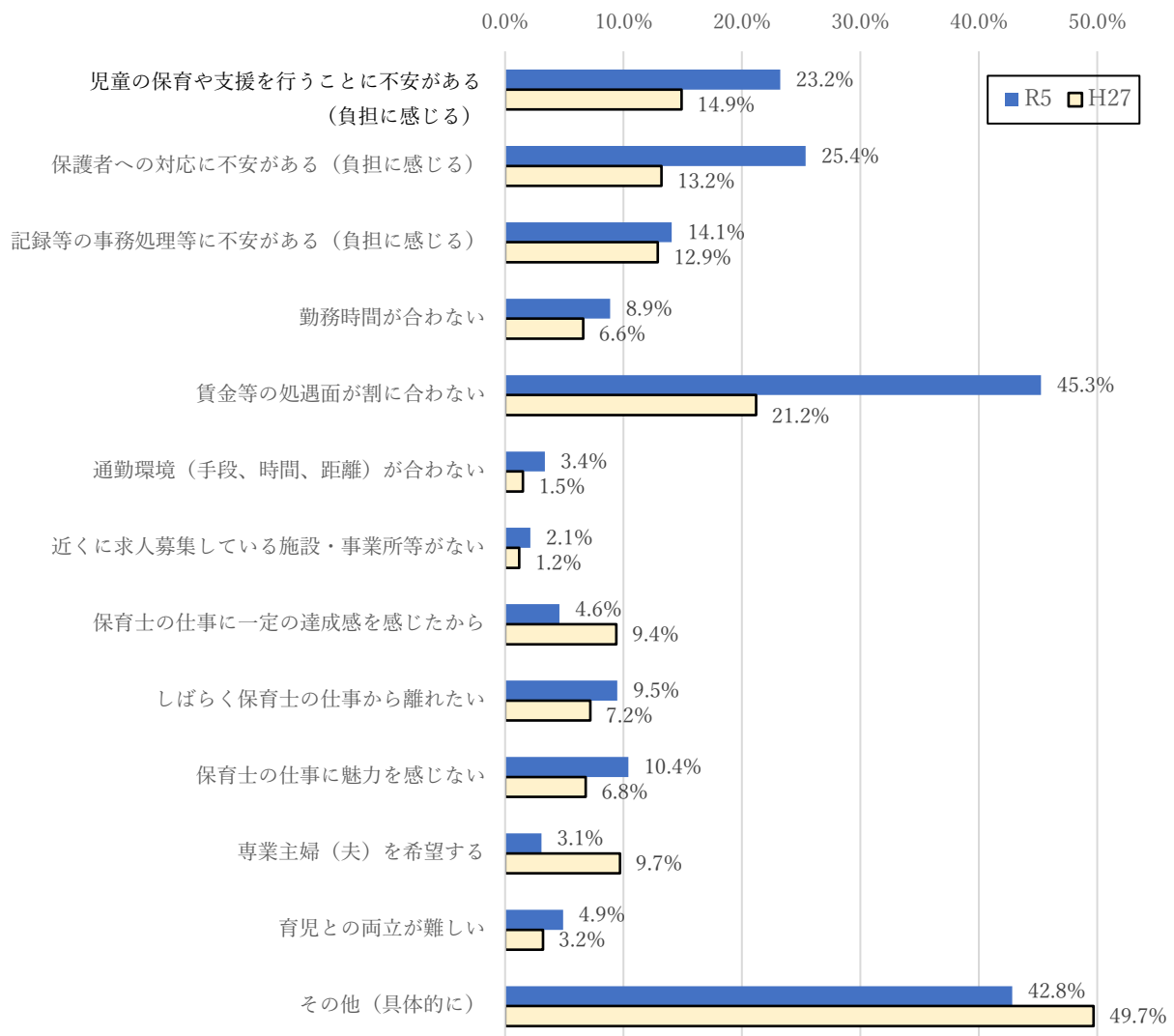
児童福祉施設・事業(児童養護施設、一時預かり、病児保育、障がい福祉サービス) n = 409



○「希望する」と回答した割合が最も高いのは①認可保育所、認定こども園で 74.6%となっており、反対に「希望しない」と回答した割合が高いのは③認可外保育施設(へき地保育所を含む)が 73.6%となっている。

⑥-6 今後、保育士としての就業を希望しない場合の理由

n = 327



その他の具体的な内容

【体力・体調】(22件)

体力、体調に不安がある。

【今の仕事への満足】(78件)

現在の仕事を継続したいため。(保育士が)副業であれば検討したい。

看護師になったので、給料の安い保育士は絶対に戻らない。

勤務環境の不安があります。保育園実習行った所が酷すぎたから保育士の仕事を選ばなくなった。

現在の仕事を継続したい。保育士ではないが、児童分野であり、保育士資格が間接的に役立っている。

幼稚園教諭として働いているので今後保育士として働くつもりはない。

【人間関係】(6件)

園長のパワハラが原因で辞めたので、保育園で働くイコール嫌な思いをしたのが蘇る理由で働きたくない。

【その他】(30件)

自己犠牲、家族犠牲になるのを避け、家族を大切にしたいと思うから。また自身も鬱になるから。

子どものために頑張っているのにちゃんと評価されず、できるからとどんどん仕事を振られて、頑張れば頑張るほど大変になっていっていることを多くみかけるので、負担ばかり増えている。

自分自身で理想の保育園を立ち上げ運営しているので、他の園に保育士として勤務することは考えていない。

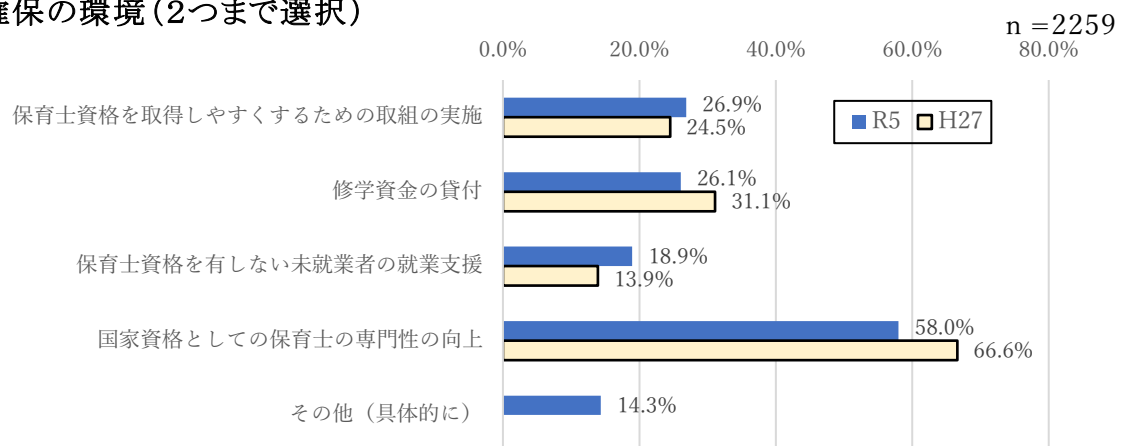
現在、両親の会のためフルタイム勤務が難しいため、保育士補助的な業務ならできるかもしれない、とも考えたが現在の保育士に必要な知識が足りないと思うので。

- 今後、保育士としての就業を希望しない場合の理由は、「賃金等の処遇面が割に合わない」と回答した方の割合が 45.3%と最も高く、「その他」の 42.8%に次いで「保護者への対応に不安がある」が 25.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、「賃金等の処遇面が割に合わない」が 24.1、「保護者への対応に不安がある(負担に感じる)」も 12.2 ポイントの上昇となった。

⑦ 保育士が安心して勤務を継続するための効果的な取組

(ここからは、全員が回答)

人材確保の環境(2つまで選択)



その他の具体的な内容

【給与】(177件)

保育士の給料が仕事量に見合っていないことは周知の事実なのでそもそも保育士を目指す人が出てこないと思う。

保育や介護関係の職業の方の基本的な収入アップ。高い給与で責任感が増える。安月給だとやる気がなくなり虐待の元。

単純に保育士の賃金が上がれば離職率も低くなると思う。給料と労働内容が割にあっていない。

修学金の貸付はいいと思うが、給料とのバランスが悪いので返済が始まってからの事も含めた救済を考えるべき。

【人間関係】(7件)

保護者対応スキル学習(クレーム)が多い。保護者のリフレッシュ寄りの保育ではなく子どものための保育充実。

ひどい保育士が出ないように、イライラしたり感情的にならないことを訓練できるような教育が必要だと思います。技術や知識も大切ですが、日々子どもと接するには何より人として、人柄、人格というものがとても重要だと痛感しています。対子ども、対保護者、対同僚、良い和を作り、安心して長く働き続けるためには、職場の雰囲気が良い事が一番だと思います。資格を取る時に、メンタル面、コミュニケーションスキルの項目を学べると良いと思います。

【業務への不満】(15件)

保育の質を維持・向上させるためには、研修、職員間の打合せ等が必須となるが、長時間労働に見合った処遇改善が図られなければ人員確保、定着は難しい。

業務内容の見直し(保育士の余裕ある配置、勤務時間の短縮、結婚後も働き続けられる環境作り)。

【その他】(120件)

そもそも保育士を目指したいと思えるような職業であるかが疑問。低賃金で責任のある大変な仕事、というイメージを抱く人は多いのでは？現在就労している現役保育士への処遇改善が1番の人材確保に繋がっていくのではないかと思います。

保育士の質の向上とは真逆に質は年々低下していると思う。資格を取りやすくとか、資格を有せずの就業ではなく、滞在保育士も戻りたいと思えたり、現在も懸命に誠実に保育と向き合ってる保育士が満足することができる処遇面が早急に必要。

保育士資格を取得しやすくしても、その分、未熟な保育士が増えてしまうと思う。保育士は大変というイメージがあることにより、保育士になりたいと思う人が減っている。子どもの命を預かる仕事なので、医療関係者と同等の給料が支払われるとよりいいと思う。

仕事量や子供に対する保育士の人数の見直し(健康児を対象として考えず、障がい児がいた場合の人数も含め配置してほしい)。また、女性の職場ならではの独特の雰囲気の改善、更年期や年配の方の思い込み保育の改善、指導の仕方の改善。

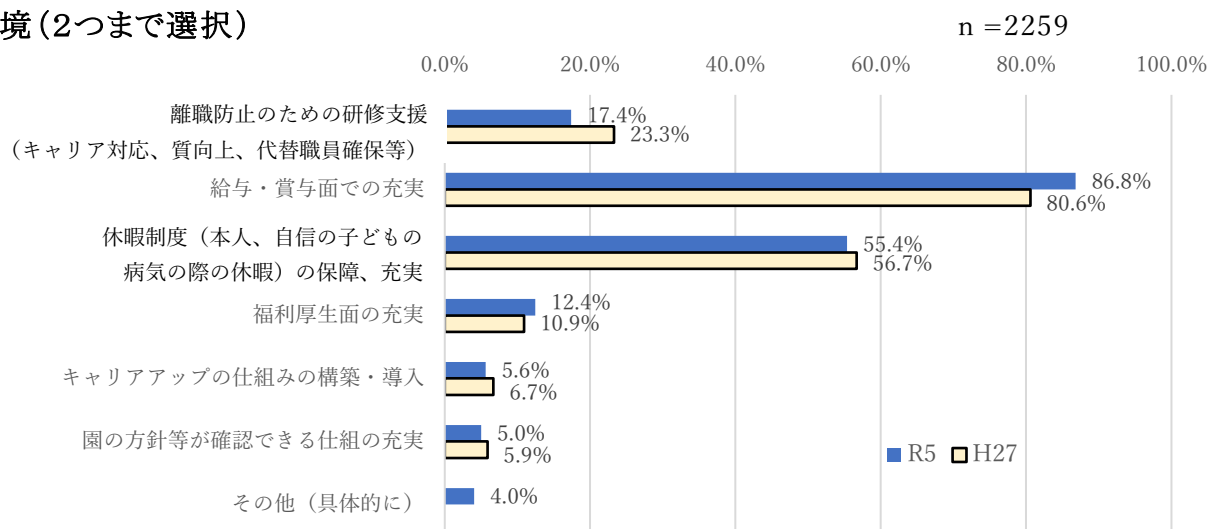
保育士は大変、というイメージの脱却。実際に、時差出勤や、持ち帰りの仕事の多さ、それに見合う給料がもらえていない場合が大半。時差出勤時、早遅番だと我が子を保育園に預けるには誰かの手を借りなくては預けられない。持ち帰りが多く、子育てが始まると、両立は難しいので離職してしまう。人材確保には、全体的な待遇の改善が必要。

年齢を重ねると、週に1回くらいならば、働けるかなとも思うが、子どもが落ち着かないからという理由で、週5勤務を求められることが多い。短時間に気軽に働けるのであれば60歳を超えても、希望する人はいると思う。

奨学金返済支援制度の充実、職員住宅確保のための補助事業の充実など。

- 人的確保の環境について効果的と考えるものは、「国家資格としての保育士の専門性の向上」が58.0%と最も高く、次いで、「保育士資格を取得しやすくするための取組の実施」が26.9%、「修学資金の貸付」が26.1%と続いている。
- 前回調査と比較しても、概ね同様の傾向となっている。

職場環境(2つまで選択)



その他の具体的な内容

【給与】(177件)

保育士の給料が仕事量に見合っていないことは周知の事実なので、そもそも保育士を目指す人が出てこないと思う。

【人間関係の改善】(25件)

人権の保障。主任や園長、勤務年数が長い先生を批判するわけではないが、自分の意見を通そうとする人が多い印象。保育士一人一人の意見を否定はせず、尊重してくれるような環境だと働きやすいのではと思う。

上に立つ人は保育士としての知識役割等を部下に教え伝え、人間関係を円滑にし仕事へのキャリアアップを平等に学ぶことができるようにして欲しい。

【業務内容の改善】(23件)

担任を持っていると休暇が取りにくく気を遣う。また、1人あたりの仕事量が多く、プライベートや睡眠時間が十分に確保できる環境だと離職者が減ると思う。あまりにもブラックな所であれば、夜間、休日にもコンビニでバイトしている方が給料がいいと思う。

勤務時間等を見直し、働いている保育士が自分の時間、勉強する時間などを作れる気持ちに余裕を持ち保育できる環境作り。

【その他】(41件)

働きやすい施設、ハード面での各施設の課題、現在の様々な課題を、抱える子どもや保護者支援を鑑みた定数の課題を根本的に解決しないと、保育士を目指しても離職者は増える考える。

休憩室で何も気にせずゆっくり休める所を作って、時間いっぱいきちんと全員が休憩出来るようにして欲しい。子どもに対しての保育士の人数をもっと増やす。保護者が休みの日には、早く迎えに来るか休む様に言えるような制度がほしい。

職場環境だけでなく、世間からの仕事理解が必要。子ども達の命を預かっている仕事を軽く見られがち。

保育士の最低職員人数を増やせるように、保育士を派遣するか、補助金をつけて頂きたい。早番、遅番がいるため、手薄な時間帯もできますし、ギリギリな人数だと丁寧な保育ができないうえに、危険回避も難しい時もあります。

産休、育休の代替職員の確保。

ブラック企業体質の改善(・実質休憩時間がない・配置基準が守られていない事がある・園内で置き去り事故が起こっても市へ報告しないなどの隠蔽体質やそれに対する改善などの取り組み不足・上司が威圧的で意見を言えない・監査があってもその場しのぎなど)

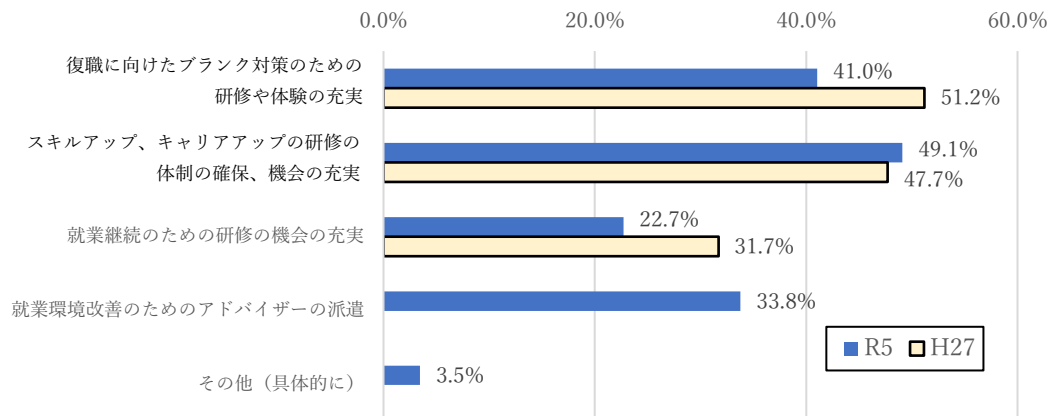
結局はすべて賃金に見合っていない故の問題だと思います。保育士間でも話しますが、何年働いても手取り16万〜だと生活できません。仕事内容と見合っておらず、子どもが可愛いという気持ちだけで頑張っていた気持ちも薄れてしまい限界が来てみんな辞めるのです。

行事もあり、書類也多すぎるのでやらなければいけない事が多くて日々追われ疲労してしまう。保護者との対応も神経がすり減る。園長や主任が保育士をちゃんと守ってくれたり、頑張っていることをちゃんとみて労いの言葉があると頑張れる。

- 職場環境について効果的と考えるものは、「給与・賞与面での充実」が86.8%と最も高く、次いで「休暇制度の保証・充実」が55.4%となっている。
- 前回調査と比較すると、「給与・賞与面での充実」が6.2ポイント上昇しているが、それ以外に有意な差はみられない。

人材育成、研修機会の環境(2つまで選択)

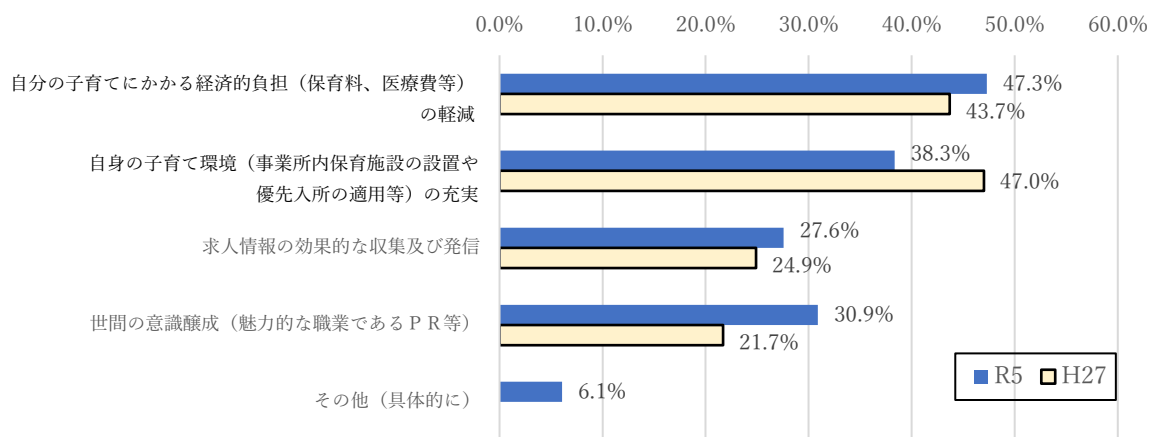
n = 2259



- 人的確保の環境について効果的と考えるものは、「スキルアップ、キャリアアップの研修の体制の確保、機会の充実」が 49.1%と最も高く、次いで「復職に向けたブランク対策のための研修や体験の充実」が 41.0%、「就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」が 33.8%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「復職に向けたブランク対策のための研修や体験の充実」が 10.2 ポイント、「就業継続のための研修の機会の充実」が 9 ポイント減少する結果となった。
- ※ 「就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」は、今回、初めて設問とした。

その他の環境(2つまで選択)

n = 2259



その他の具体的な内容

【給与】(19件)

年々、保育士に求める資質が高くなっていて責任が重く感じる。仕事の基準は個人の采配や技量によるのでサービス残業が増えざるを得ない。しかし給与は安く見合わないので、疲弊して続けられなかったり転職せざるを得なかったりする仲間が多く、一度職場を離れると怖くて戻ることが出来ないでいる人も多いと思う。これらの改善がされていかないとますますなり手がなくなると心配している。

給与の向上(国家資格であり人命を背負っているにもかかわらず低所得)など、生活を安定できるようにしてほしい。10万円ほど基本給が上がらなければ人は減る気がします。

子どもの人格形成や、命に関わる大切な仕事なのに、それに見合う待遇ではない。誇れる素晴らしい仕事なのに、家庭との両立が難しく、続けられない人が多い。給与・休暇の改善・持ち帰り仕事をなくすなど、仕事を続けられる環境を作る事が大切と感じる。

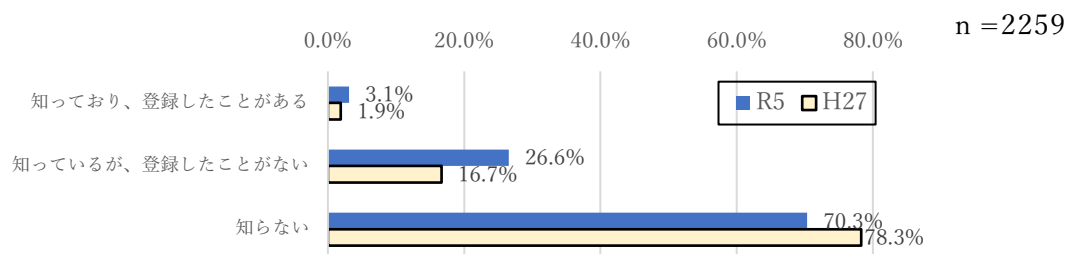
【増員】(12件)

法的に子どもに対して保育士の人数を増やして欲しい→質の高い保育の前に最低限の人数すぎて安全確保の保育しかできない、障害の認定がついていなくても関わりが必要な子どもも多くいる・命を守って願いを持って子どもに接して、研修を受けても幼少期の子どもに保育士がどれだけ重要な存在かを改めて感じるたびに、この給料だし、なぜその大事な子どもに関わる人的環境の保育士の環境を整えないのか、早く改善してほしい・保育士自身が保育士を勧められるくらい環境を整えてほしい・保育士を増やして事務時間や充実した保育をするために時間外や家で事務や作り物をする時間を勤務時間内にできるようにしてほしい。

配置基準の改善。現状の国の配置基準の定めでは、障がい児やその境界線にいる子どもが増えていると感じる中、保育士が考えている保育や保護者に求められている保育を十分に行うことができていないと思っている。その為、公立の保育施設については配置基準を、3歳児10人に対し保育士1人、4歳児15人に対し保育士1人、5歳児20人に対し保育士1人を絶対とした法律になると良い。

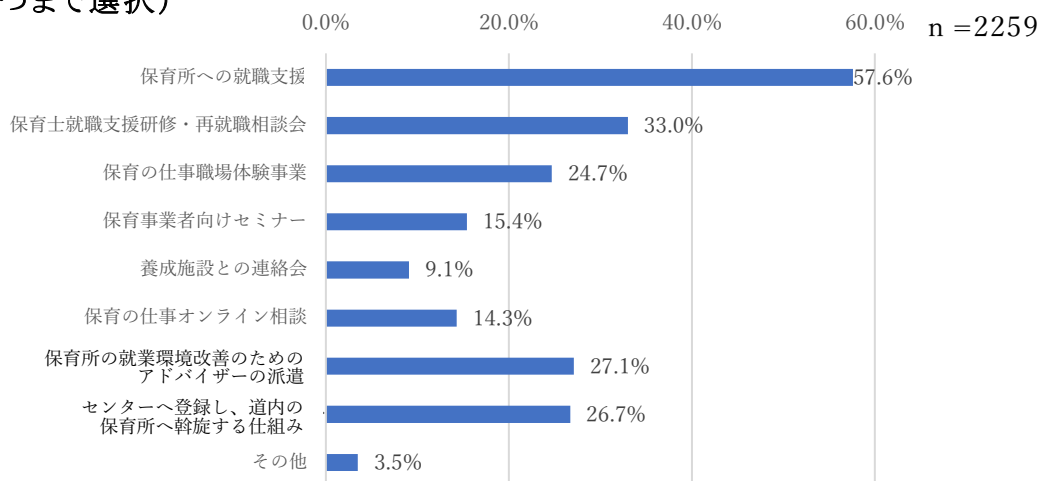
- その他の環境について効果的と考えるものは、「自身の子育てにかかる経済的負担の軽減」と回答した方の割合が47.3%と最も高く、次いで「自身の子育て環境の充実」が38.3%、「世間の意識醸成」が30.9%と続いている。
- 前回調査と比較すると、「自身の子育て環境の充実」が8.7ポイント減少となり、その他の選択肢がそれぞれ増加した。

⑧ 「北海道福祉人材センター」について 認知度



- 北海道福祉人材センターの認知度は、「知らない」と回答した方の割合が70.3%となっている。「知っている、登録したことがある」「知っているが、登録したことがない」と回答した方の割合を合計すると、29.7%となっている。
- 前回調査と比較すると、「知っている」割合は微増している。

求める機能(3つまで選択)

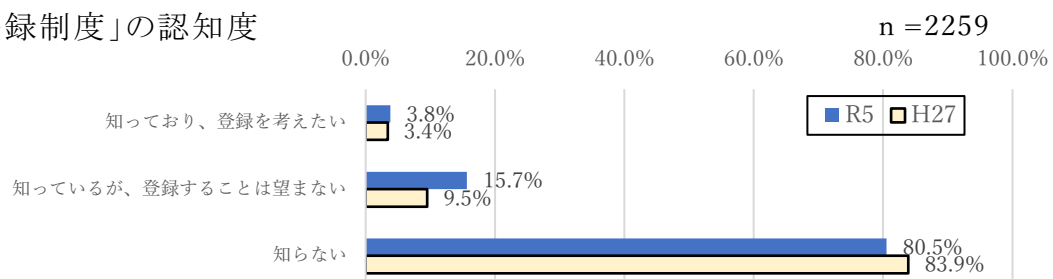


その他の具体的な内容

保育所以外の施設(児童養護施設等)の情報提供や職場体験なども実施してほしい。
現場へ足を運び話を聞き、職員への聞き取りを含めて、その雰囲気を感じとって復職を考えてる方に、伝えて頂きたい。マッチングで決めても現場に入ると違うことがあるため。長く働けるよう、派遣会社のような仕事ではなく、しっかり向き合っていただきたい。
しっかりその保育所の内部を知っていて欲しい。(人材センターの方にあなたに合うと言われた職場が、勤務時間や休日の保証など嘘の報告をあげていて全然違うと感じた知人の話を聞いたことがある)
サービス残業などブラックな企業であるかどうか、福利厚生の実態、給料やボーナスの明確さを教えてくれる場。
給料や残業があたりまえか福利厚生が本当に使えるのか、子どもがいる人は休みを取っている人が本当にいるのかの事実を知りたいです。書類には書いてあっても実際はそうでないところが多い。
北海道は広いので、地元で働きたい方、地方で働きたい方と、地域ごとの募集がわかりやすい仕組み。

- 「北海道福祉人材センター」へ求める機能は、「保育所への就職支援」が 57.6%と最も高く、次いで「保育士就職支援研修・再就職相談会」が 33.0%、「保育所の就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」が 27.1%と続いている。
- ※「就業環境改善のためのアドバイザーの派遣」は、今回、初めて設問とした。

「離職者登録制度」の認知度



- 「離職者登録制度」の認知度は、「知らない」が 80.5%となっている。「知っており、登録を考えたい」「知っているが、登録することは望まない」と回答した方の割合を合計すると、19.5%となっている。
- 前回調査と比較すると、「知っている」割合が微増となっている。

3. 2 事業所(保育所等)

① 令和4年度中に自己都合で退職した保育士の人数

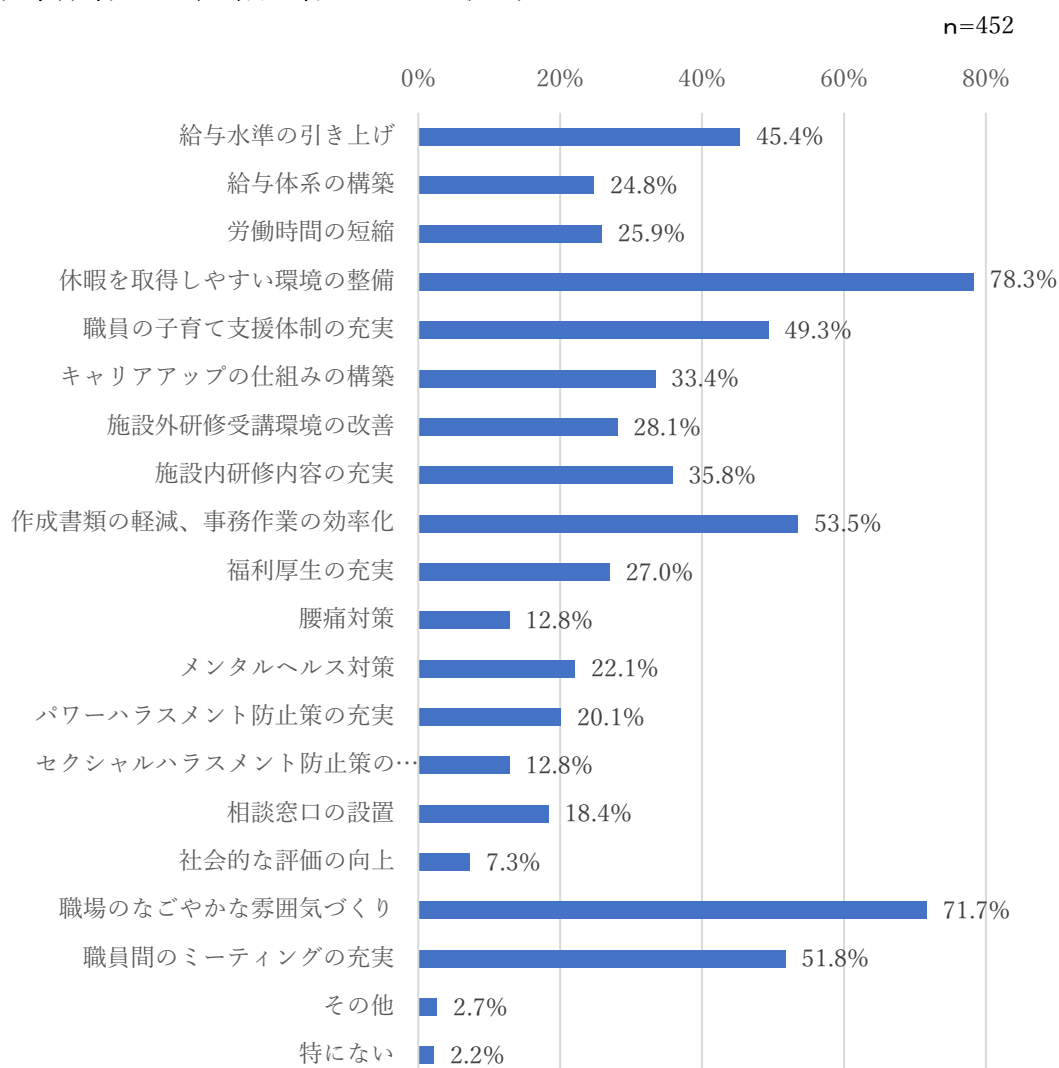
(人)

	正規雇用	非正規雇用	(非正規雇用のうち常勤の方)
平均	1.07	0.96	0.35

○ 自己都合で退職した保育士の人数は、1施設平均で正規雇用が 1.07 人、非正規雇用では 0.96 人となった。また、非正規雇用のうち常勤の方は 0.35 人となっている。

② 職場定着への取組

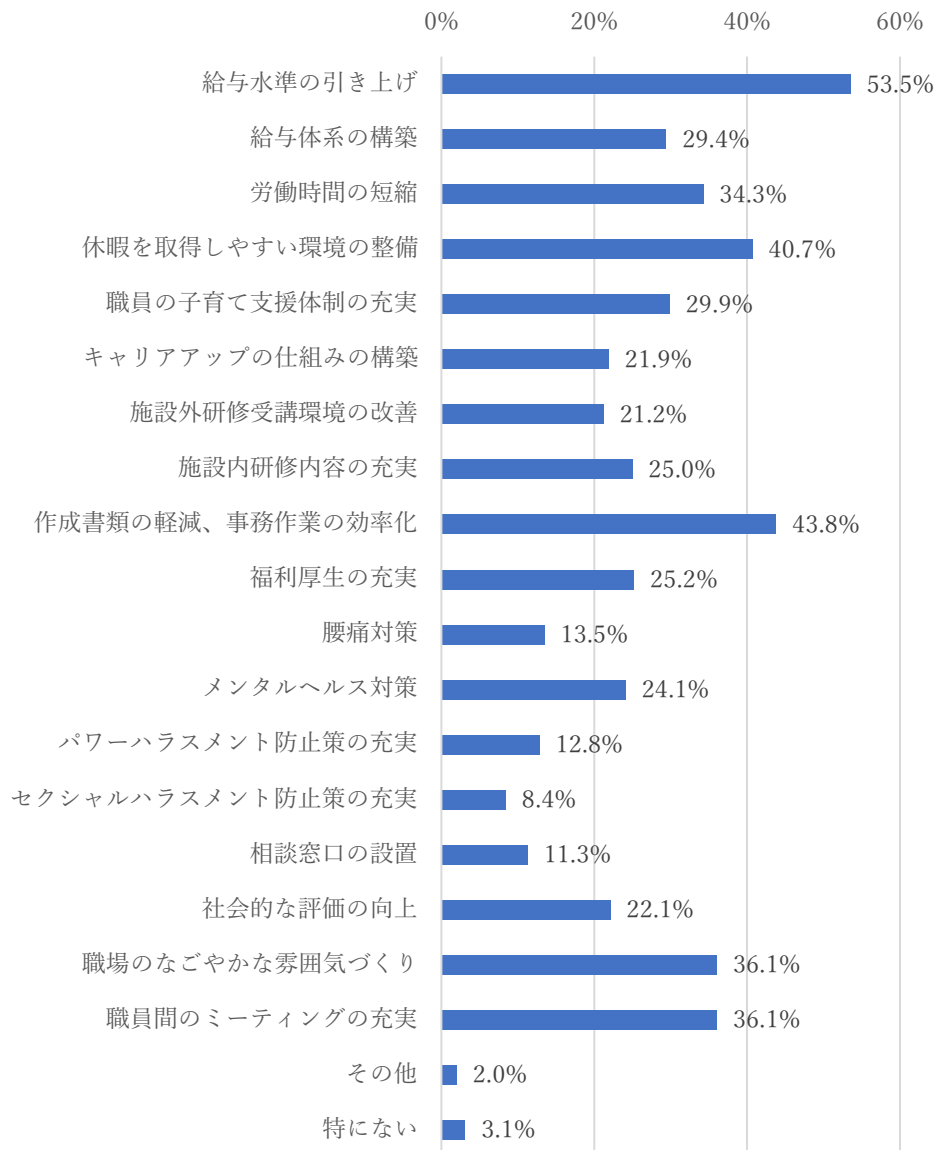
現在、保育士の職場定着のために取り組んでいること



○ 現在、職場定着のために取り組んでいることは、「休暇を取得しやすい環境の整備」が最も高く 78.3%となっており、次いで「職場のなごやかな雰囲気づくり」が 71.7%、「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が 53.5%となっている。

今後、保育士の職場定着のために取り組みたいと思うこと

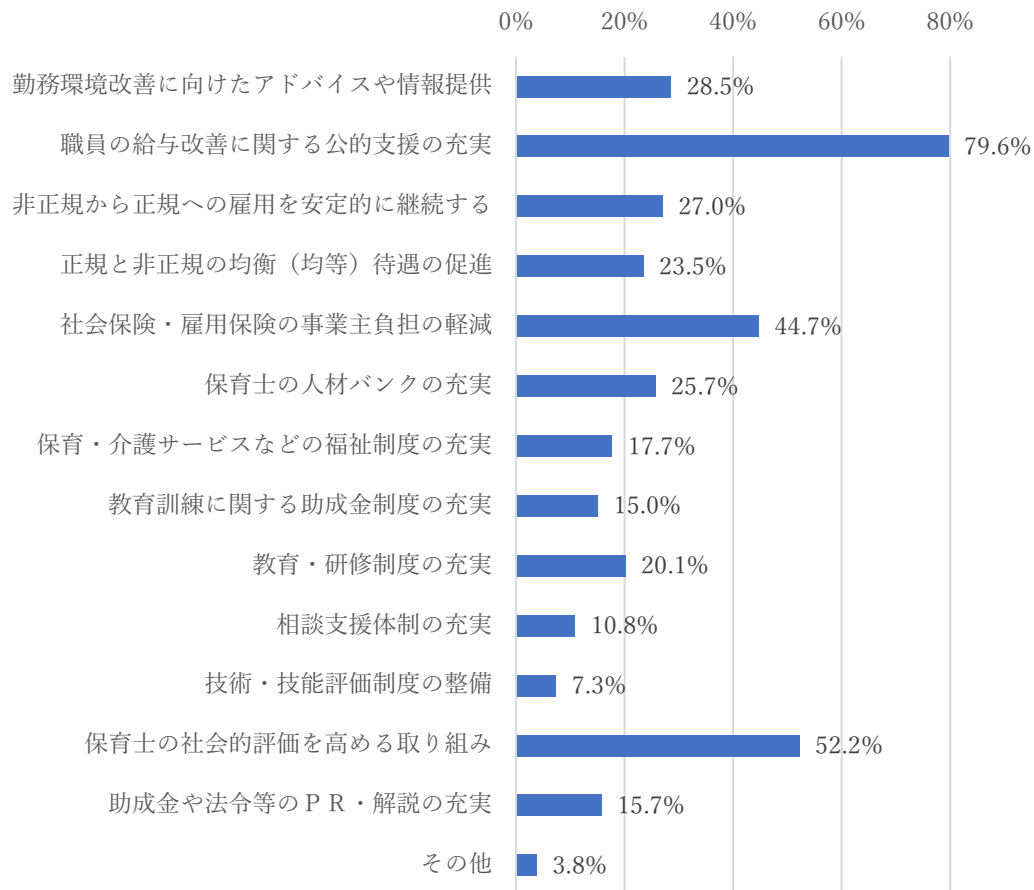
n=452



○ 今後、職場定着のために取り組みたいことについては、「給与水準の引き上げ」が最も高く 53.5%となっており、次いで「作成書類の軽減、事務作業の効率化」が 43.8%、「休暇を取得しやすい環境の整備」が 40.7%となっている。

今後、保育士を安定的に雇用していくために望む公的支援

n=452



- 希望する公的支援については、「職員の給与改善に関する公的支援の充実」が最も高く 79.6%となっており、次いで「保育士の社会的評価を高める取り組み」が 52.2%、「社会保険・雇用保険の事業主負担の軽減」が 44.7%となっている。

③ 採用状況

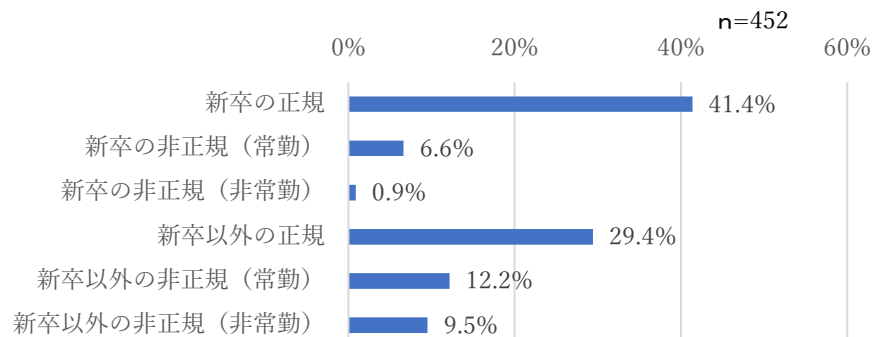
令和4年度中の「新卒」および「新卒以外」の採用状況

(人)

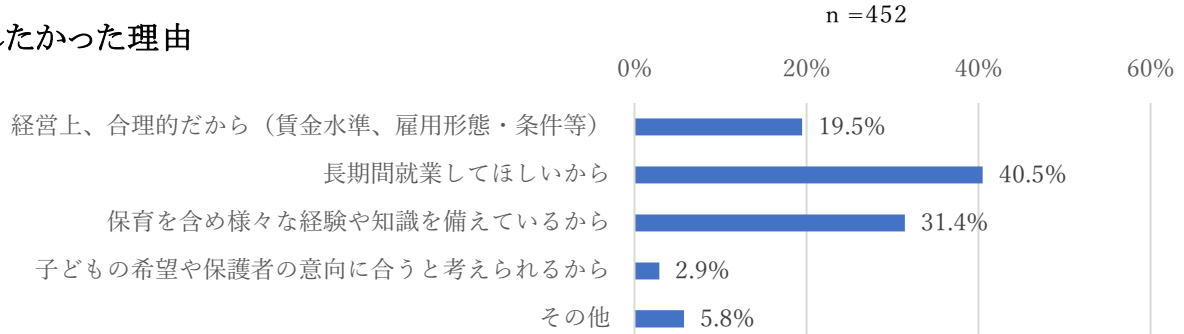
	採用予定数		(1) 新卒			(2) 新卒以外
			採用数	うち道内養成施設	うち道外養成施設	採用数
正規	1.11		0.44	0.41	0.03	0.67
非正規	常勤	0.52	0.06	0.06	0.00	0.46
	非常勤	0.79	0.01	0.01	0.00	0.78
計	2.42		0.51	0.48	0.03	1.91

○ 全区分を合計した採用予定数の1施設平均は 2.42 人となっている。

採用したかった区分



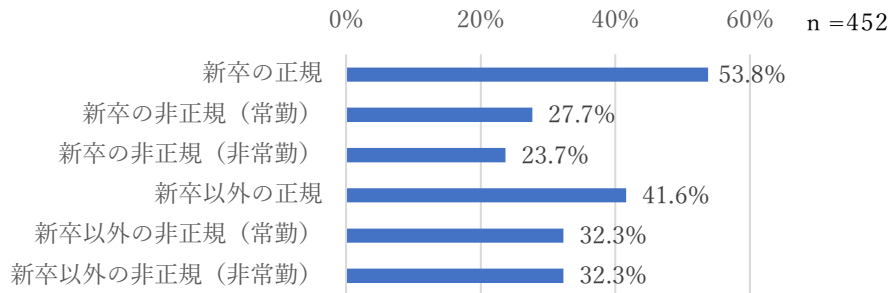
採用したかった理由



○ 採用したかった区分は、「新卒の正規」が最も高く 41.4%となっており、次いで「新卒以外の正規」が 29.4%、「新卒以外の非正規（常勤）」が 12.2%となっている。

○ その理由は、「長時間就労して欲しいから」が最も高く 40.5%、次いで「保育を含め様々な経験や知識を備えているから」が 31.4%、「経営上、合理的だから（賃金水準、雇用形態・条件等）」が 19.5%となっている。

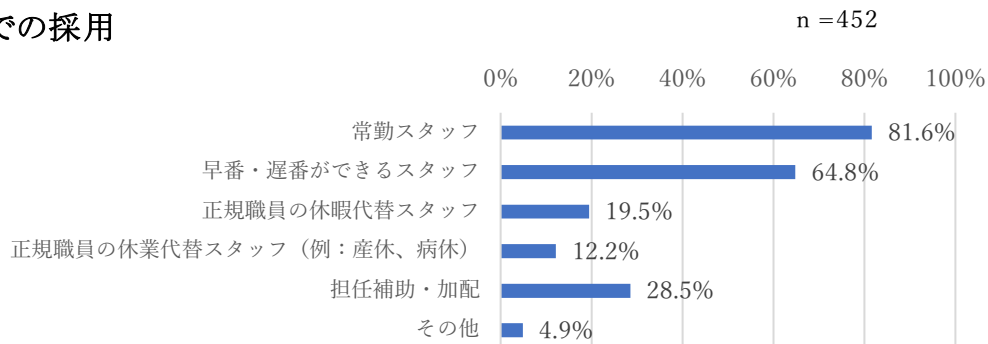
募集に対する応募が「なかった」又は、「募集より応募が少なかった」区分



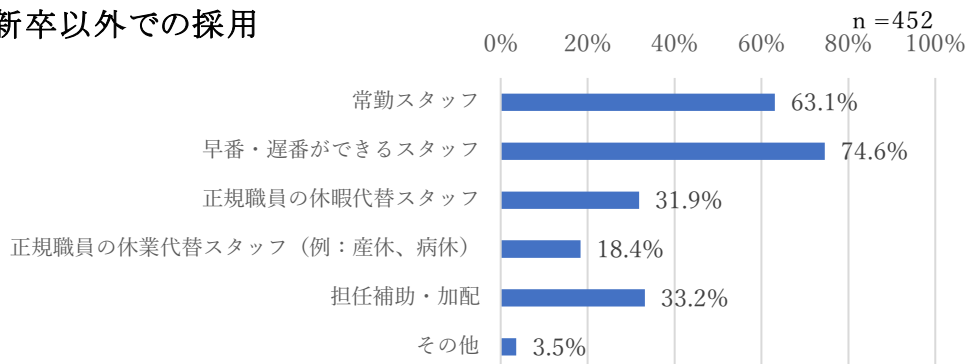
- 募集に対する応募が少なかった区分は、「新卒の正規」が最も高く 53.8%となっており、次いで「新卒以外の正規」が 41.6%、「新卒以外の非正規（常勤）」、「新卒以外の非正規（非常勤）」が 32.3%となっている。

どのようなスタッフを求めているか

新卒での採用



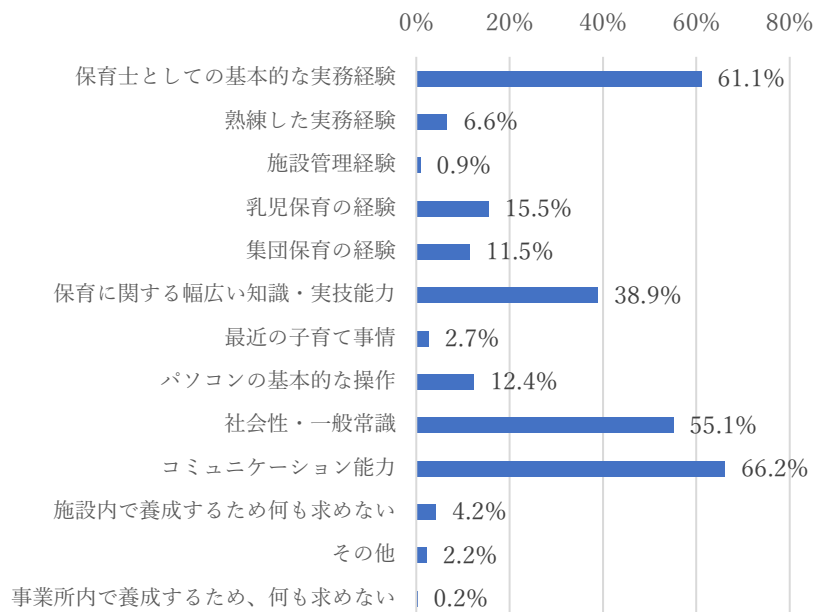
新卒以外での採用



- どのようなスタッフを求めているか、新卒での採用では「常勤スタッフ」が最も高く 81.6%となっており、次いで「早番・遅番ができるスタッフ」が 64.8%、「担任補助・加配」が 28.5%となっている。
- 新卒以外での採用では「早番・遅番ができるスタッフ」が最も高く 74.6%となっており、次いで「常勤スタッフ」が 63.1%、「担任補助・加配」が 33.2%となっている。

採用する保育士に求める技術・知識について(3つまで)

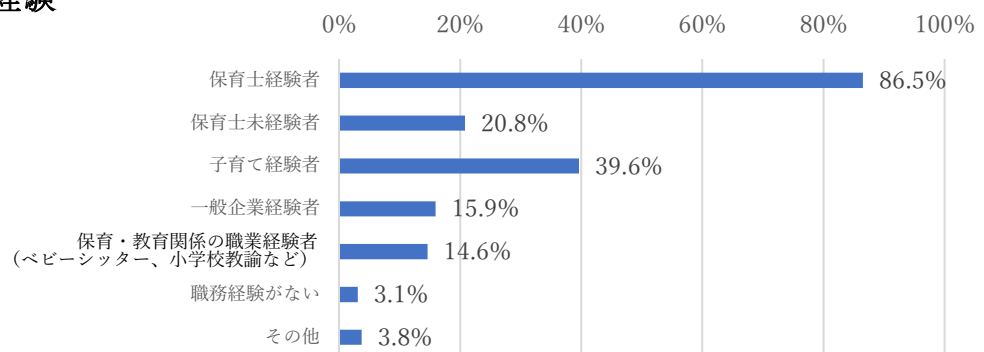
n = 452



○ 保育士に求める技術・知識は、「コミュニケーション能力」が最も高く 66.2%となっており、次いで「保育士としての基本的な実務経験」が 61.1%、「社会性・一般常識」が 55.1%となっている。

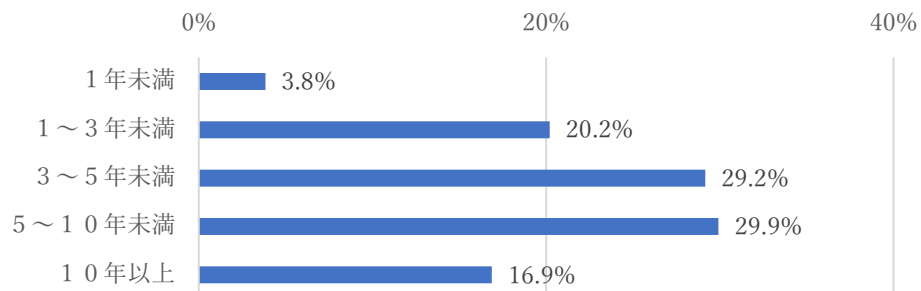
採用した職員の経験

n = 452



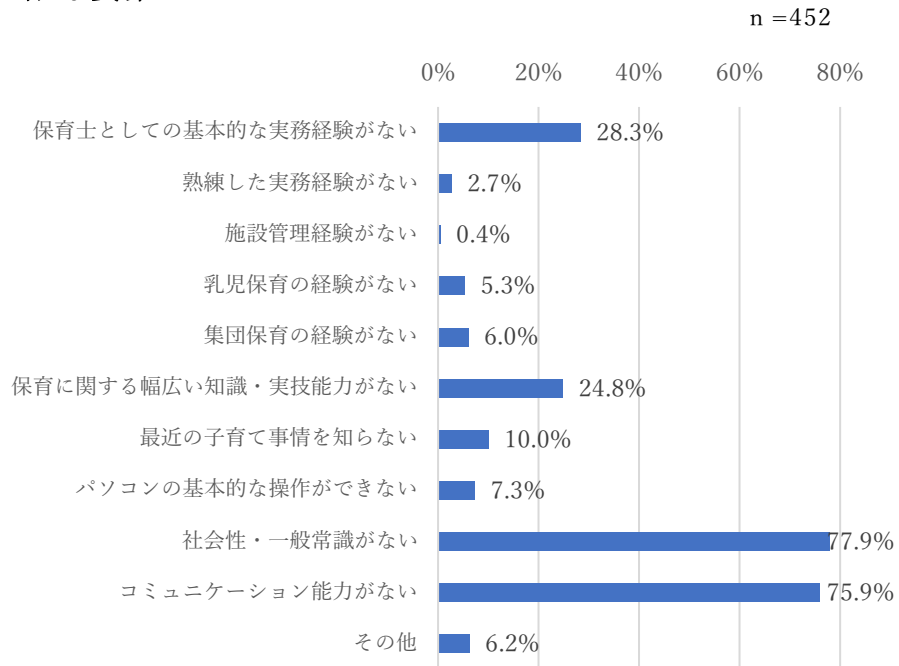
保育士経験者を選択した場合の実務経験年数

n = 391



- 採用した保育士の経験は、「保育士経験者」が最も高く 86.5%、次いで「子育て経験者」が 39.6%、「保育士未経験者」が 20.8%となっている。
- 「保育士経験者」を選択した場合の実務経験年数は「5～10年未満」の 29.9%が最も高く、次いで「3～5年未満」が 29.2%、「1～3年未満」が 20.2%となっている。

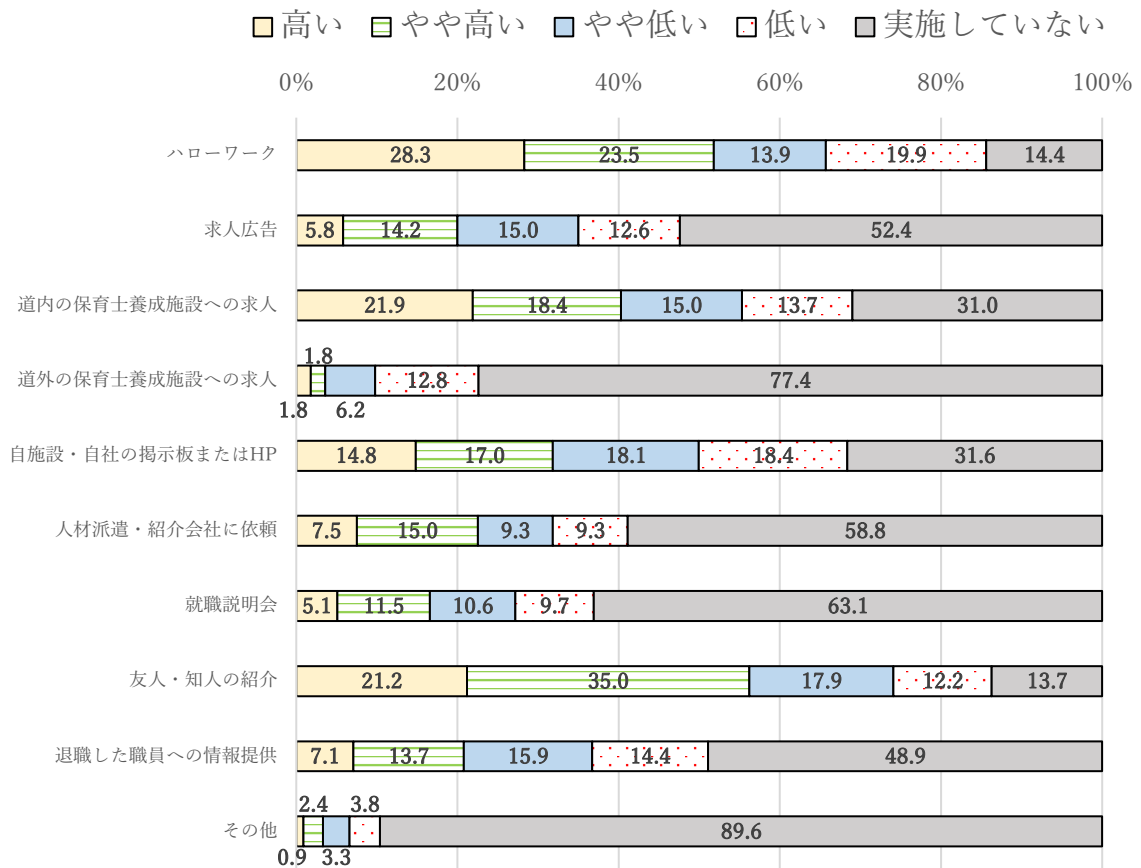
採用にあたり心配な要素



- 採用にあたり心配な要素は、「社会性・一般常識がない」が最も高く 77.9%、次いで「コミュニケーション能力がない」が 75.9%、「保育士としての基本的な実務経験がない」が 28.3%となっている。

実施している求人手段とその効果(4段階評価)

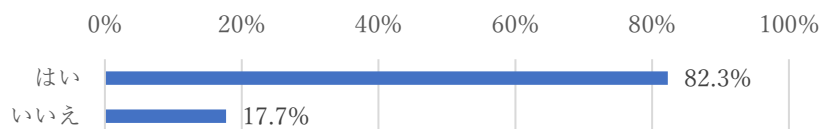
n = 452



○ 10種類の求人手段への効果が高いと回答した割合は「ハローワーク」が最も高く28.3%となっており、次いで「道内の保育士養成施設への求人」が21.9%、「友人・知人の紹介」が21.2%となっている。

保育士の採用への困難さを感じるか

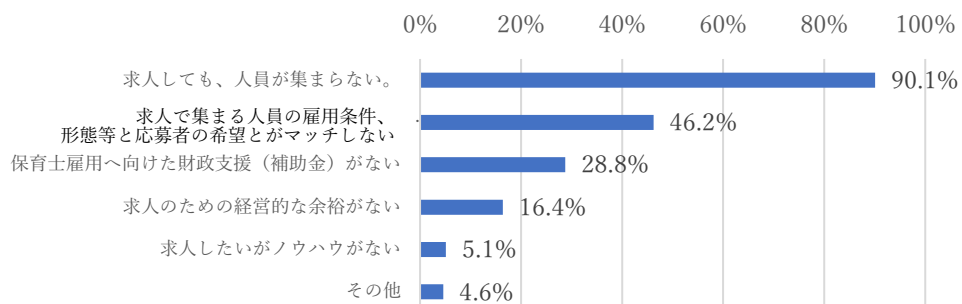
n = 452



○ 採用への困難は、「はい」が82.3%と高い割合となっている。

困難な理由

n = 372



その他の具体的な内容

子どもの人数によって措置費が増減するため、その年齢の子どもを、人ひとりを雇えるだけ措置費がもらえるといいのですが、その年によって年齢がばらばらで1クラス1担任とできないため、苦慮している。

保育士斡旋民間業者からの案内が増えました。斡旋手数料がかかるようですが、いろんな業者から案内が頻繁に来るところをみますと、商売繁盛しているのでしょうか。斡旋業者がはびこれない、公的な人材バンクが北海道にあればと思います。

地方、群部への就職希望者が少ない。

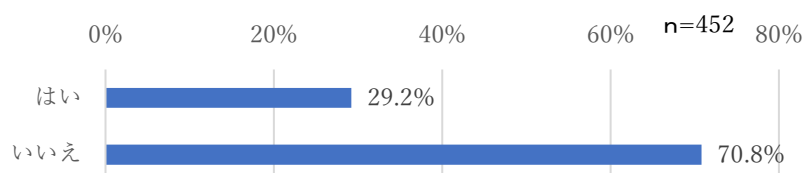
紹介料が高額なため。

新卒者が都市部に就職する傾向。

- 困難な理由は、「求人しても、人員が集まらない」が最も高く 90.1%、次いで「求人でも集まる人員の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」が 46.2%、「保育士雇用へ向けた財政支援(補助金)がない」が 28.8%となっている。

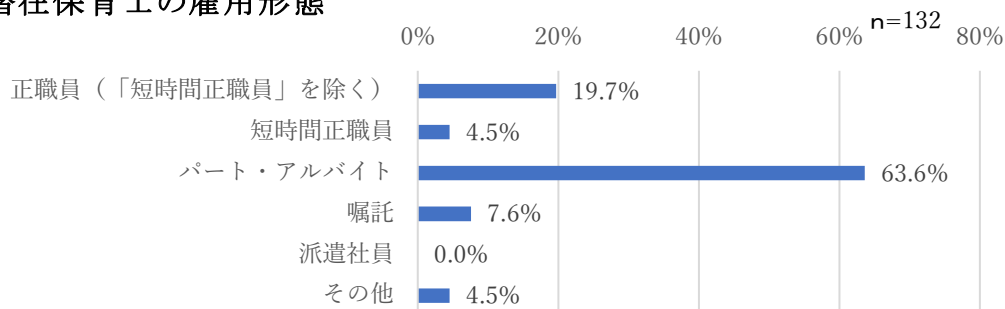
④ 潜在保育士の雇用

直近の3年間で潜在保育士を雇用したケースがある



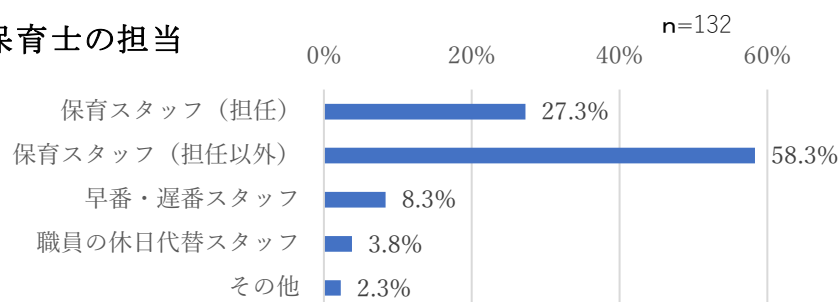
- 潜在保育士を雇用したことがある、「はい」が 29.2%にとどまっている。

雇用した潜在保育士の雇用形態



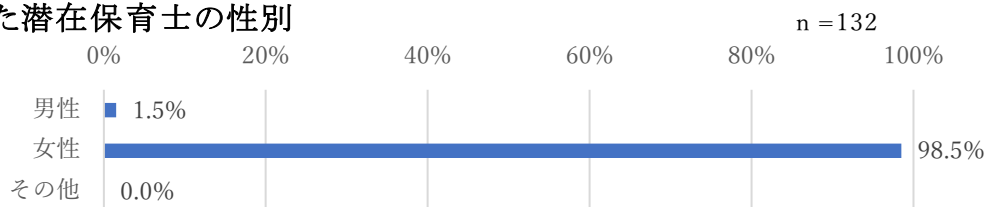
- 潜在保育士の雇用形態は、「パート・アルバイト」が最も高く 63.6%、次いで「正職員（「短時間正職員」を除く）」が 19.7%、「嘱託」が 7.6%となっている。

雇用した潜在保育士の担当

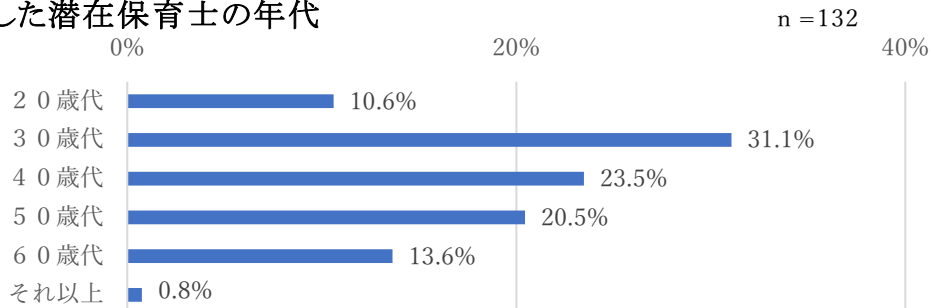


- 雇用した潜在保育士の区分は、「保育スタッフ(担任以外)」が最も高く 58.3%、次いで「保育スタッフ(担任)」が 27.3%、「早番・遅番スタッフ」が 8.3%となっている。

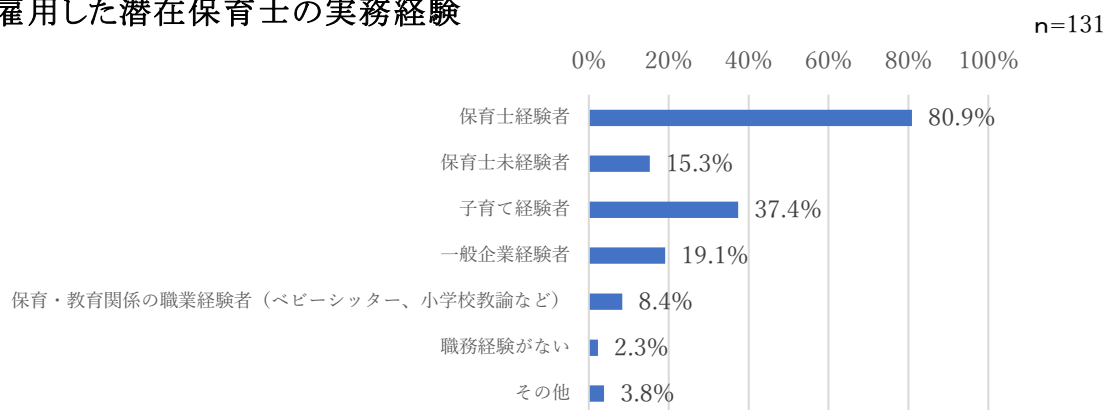
雇用した潜在保育士の性別



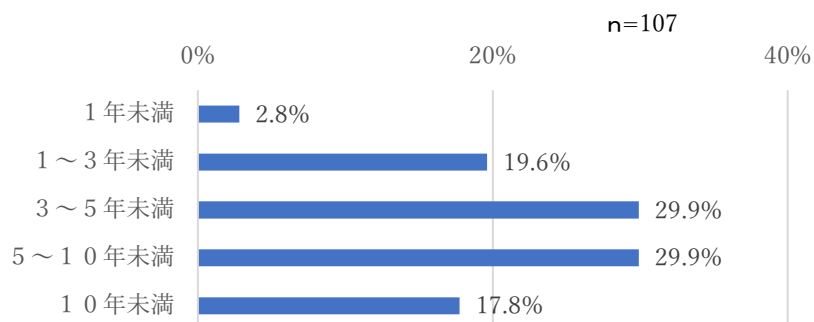
雇用した潜在保育士の年代



雇用した潜在保育士の実務経験



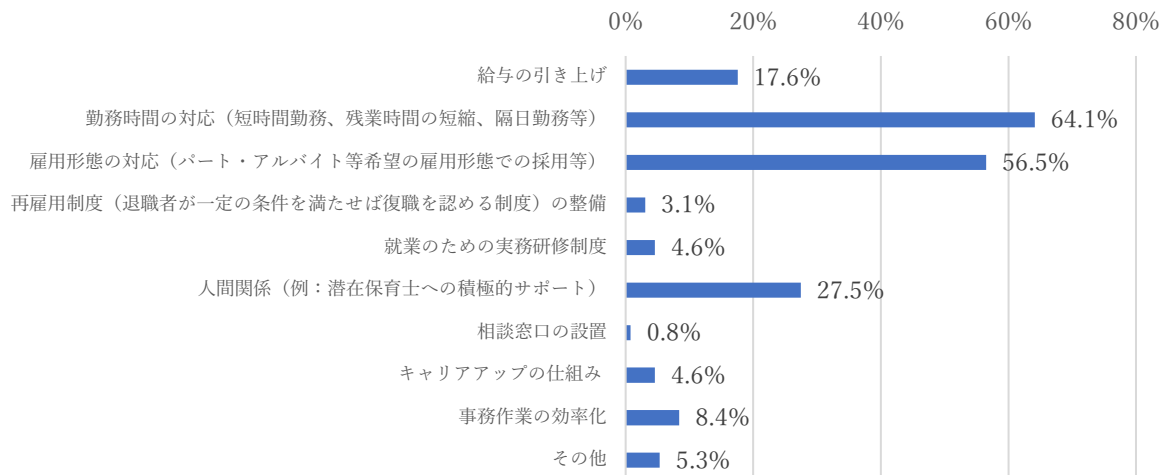
雇用した潜在保育士の実務経験年数



- 雇用した潜在保育士の実務経験、「保育士経験者」が最も高く 80.9%となっており、次いで「子育て経験者」が 37.4%、「一般企業経験者」19.1%となっている。
- 「潜在保育士」を採用した場合の実務経験年数は「3～5 年未満」、「5～10 年未満」の 29.9%が最も高く、次いで「1～3年未満」が 19.2%となっている。

潜在保育士の雇用にあたり工夫したこと(あてはまるものすべて)

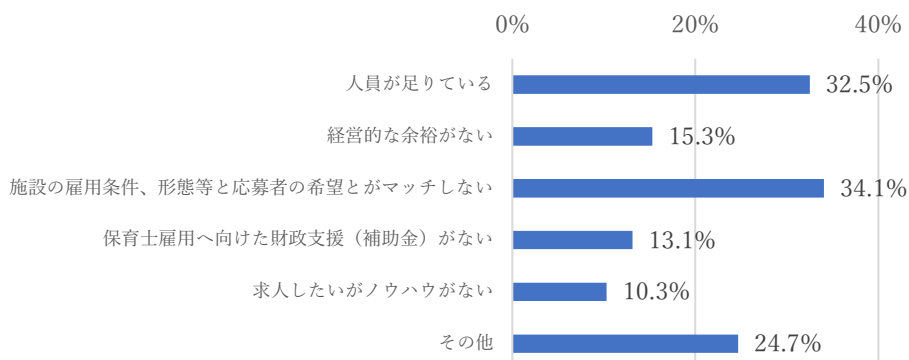
n = 132



○ 潜在保育士の雇用にあたり工夫したことは、「勤務時間の対応(短時間勤務、残業時間の短縮、隔日勤務等)」が最も高く64.1%となっており、次いで「雇用形態の対応(パート・アルバイト等希望の雇用形態での採用等)」が 56.5%、「人間関係(例:潜在保育士への積極的サポート)」が 27.5%となっている。

潜在保育士を雇用できない理由(3つまで選択)

n = 132



その他の具体的な内容

【応募がない】(59件)

潜在保育士からの応募がない。

そもそも、応募がない。

【その他】(20件)

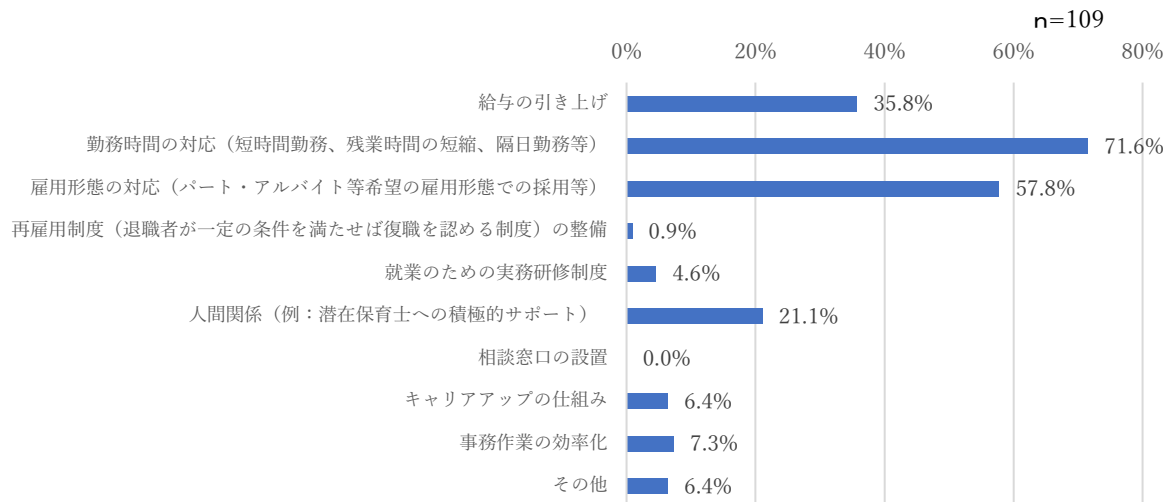
定員割れスタートのため、余裕を持った職員配置が出来ない(途中入所希望者に対応することになるが、その時点で募集をしても人が集まらない)。

複数の自治体を受験し、当市以外に都市部での採用が決まった場合、そちらに行ってしまう。

採用した中で潜在保育士はいなかったからであって、雇用しないわけではない。

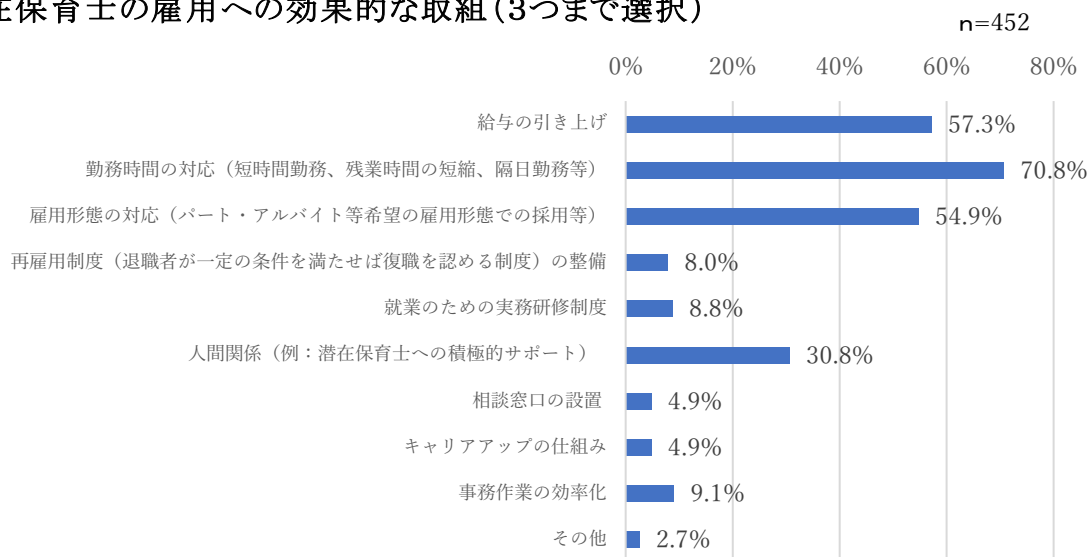
○ 潜在保育士を雇用できない理由は、「施設の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」が最も高く 34.1%、次いで「人員が足りている」が 32.5%、「経営的な余裕がない」が 15.3%となっている。

前記で「施設の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」と回答した方、雇用するにあたっての障害(3つまで選択)



○ 潜在保育士雇用への障壁は、「勤務時間の対応（短時間勤務、残業時間の短縮、隔日勤務等）」が最も高く 71.6%、次いで「雇用形態の対応（パート・アルバイト等希望の雇用形態での採用等）」が 57.8%、「給与の引き上げ」が 35.8%となっている。

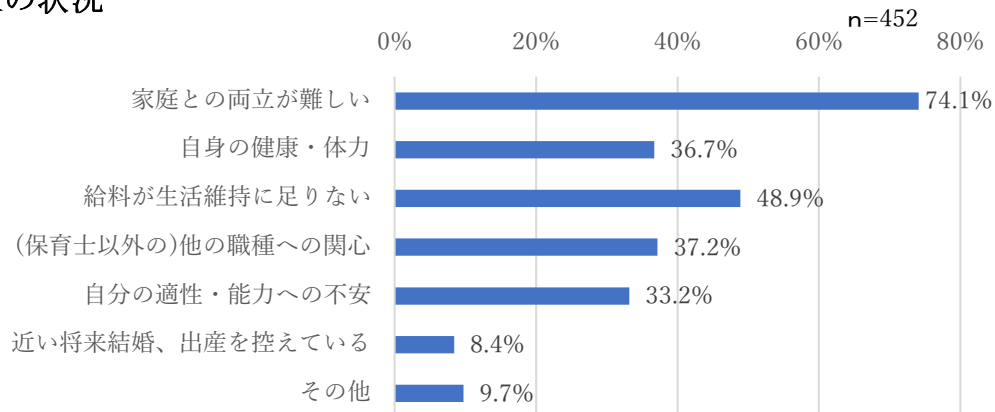
潜在保育士の雇用への効果的な取組(3つまで選択)



○ 潜在保育士の雇用に効果的な取組は、「勤務時間の対応（短時間勤務、残業時間の短縮、隔日勤務等）」が最も高く 70.8%、次いで「給与の引き上げ」が 57.3%、「雇用形態の対応（パート・アルバイト等希望の雇用形態での採用等）」が 54.9%となっている。

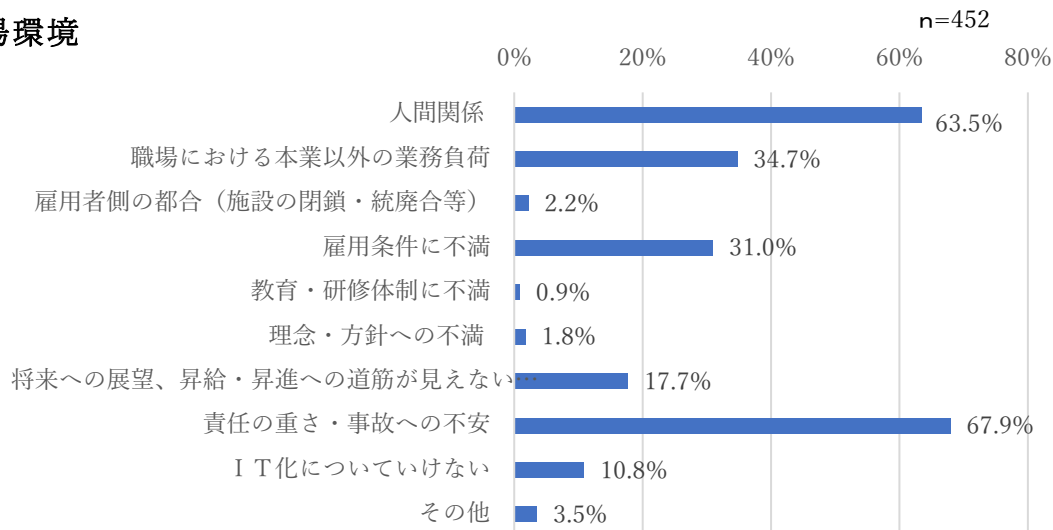
保育士として就労しない理由は何だと思うか

個人の状況



○ 保育士として就労しない理由は、個人の状況では、「家庭との両立が難しい」が最も高く 74.1%、次いで「給料が生活維持に足りない」が 48.9%、「(保育士以外の)他の職種への関心」が 37.2%となっている。

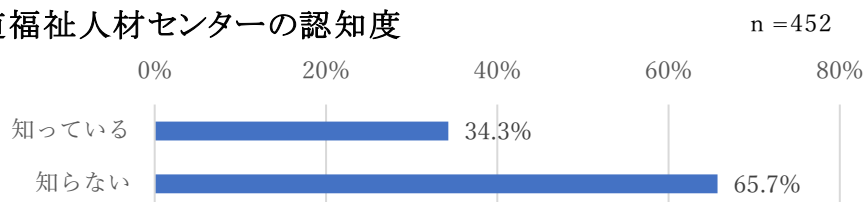
職場環境



○ 保育士として就労しない理由は、職場環境では、「責任の重さ・事故への不安」が最も高く 67.9%、次いで「人間関係」が 63.5%、「職場における本業以外の業務負担」が 34.7%となっている。

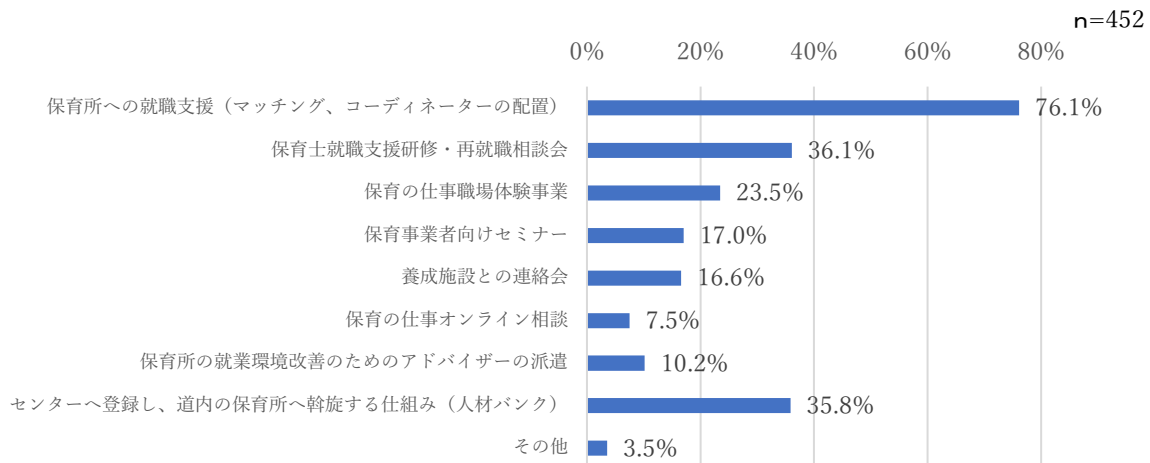
⑤ 北海道福祉人材センター

北海道福祉人材センターの認知度



○ 北海道福祉人材センターの認知度については、「知らない」が 65.7%となっている。

北海道福祉人材センター」へ求める機能(3つまで選択)



その他の具体的な内容

【応募がない】(59件)

人材のマッチングの仕組み。

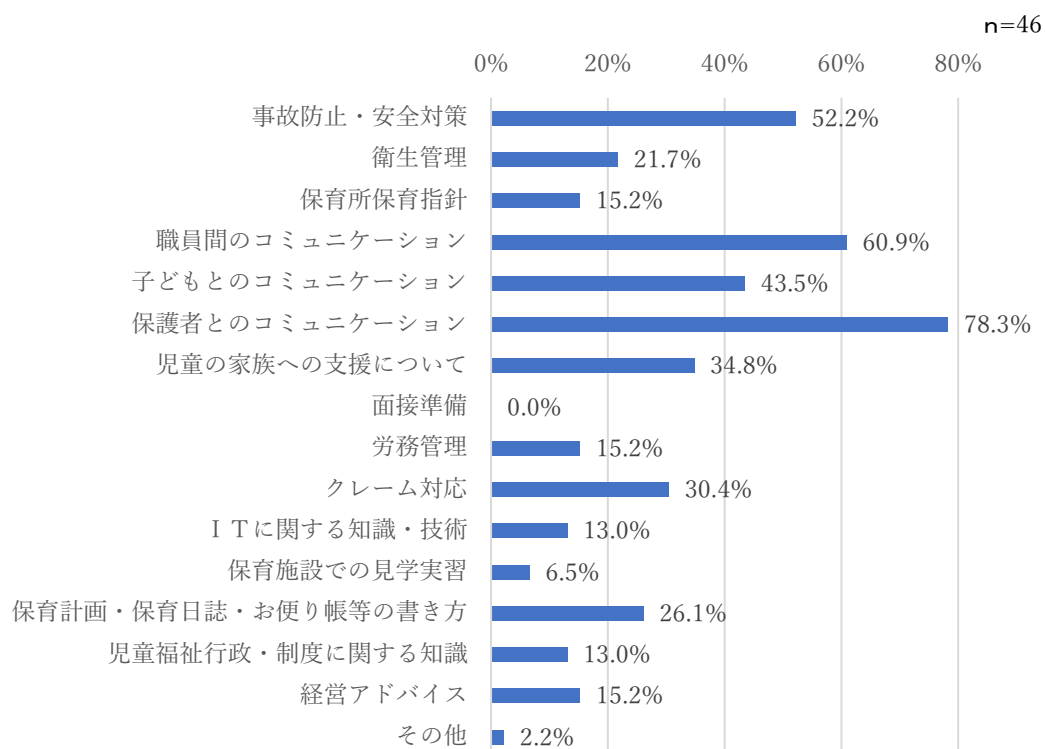
潜在保育士の就職に向けての積極的なPR・宣伝・広報活動。

保育士として働きたい人への宣伝がもっと必要。

- 北海道福祉人材センターへ求める機能は、「保育所への就職支援(マッチング、コーディネーターの配置)」が最も高く 76.1%、次いで「保育士就職支援研修・再就職相談」が 36.1%、「センターへ登録し、道内の保育所へ斡旋する仕組み(人材バンク)」が 35.8%となっている。

就業環境改善のためのアドバイザーにどのようなアドバイスを求めるか。(5つまで選択)

※ 保育所の就業環境改善のためのアドバイザーの派遣を選択した施設



- 就業環境改善のためのアドバイザーに求めるアドバイスは、「保護者とのコミュニケーション」が最も高く 78.3%、次いで「職員間のコミュニケーション」が 60.91%、「子どもとのコミュニケーション」が 43.5%となっている。

その他の自由意見

【賃金】(38件)

保育士の給与が低いのに、家庭の支援や子育ての支援という重すぎる責任があり、仕事内容と給与が見合わない。給与の抜本的な見直しをお願いしたい。

就労しようとする保育士への経済的支援があるとよい。

今現在、政府の方で児童に対する配置人数の見直しがあったが殆ど見直しされていなく、保育所に対する運営費の委託費が上がり、職員の給料への反映も微々たるもので、新しい職員を迎えるとなると僻地の保育所では積立していた人件費を取り崩してでも職員の充実に充てるしかなく、数年で保育所の運営が成り立たなくなってしまう。保育士の配置人数の再度見直しと、保育士のみならず福祉職の給与の改定を再度見直ししていただきたい。

保育士の離職率が高いのは、業務内容に見合っていない賃金の安さと、求められる保育内容が年々高くなり子ども主体ではなく、保護者の要望にいかに応えるかになっている事などがあると思います。保護者支援は必要なのは百も承知ですが、保育士不足の所は朝から晩まで働き、その上に保護者の要望に応える所で必死になり、それがしんどくなって辞めていく保育士も多いと思います。賃金を上げるのは勿論ですが、それだけでは保育士の離職は止められないと思います。誰のための保育施設なのか、保育の必要性とは何かという所も見直す必要があると思います。いっぱいいいっぱいの中で仕事をしている保育士が沢山いると思います。

給与の低さは1番。選択肢のテーブルにも上がらないほど低いと思います。公定価格の大幅アップを期待したい。やりがいと自分のための生活のバランスを取るのが難しい時代だし、難しい仕事だと思う。朝からテレビのニュースで不適切保育と保育園名はでる、保育士名前まででる住所まで知られるリスクを抱えながら、様々な事を保護者から要求される大変さを世の中全体的に作られているように思う。子どもは宝、地域、市、道、国、国民みんなで育てる！という流れを大々的に作っていったらと思います。保育という仕事はやりがいや、面白さ、何よりも自己改革も必要で時には大変なこともあるけどとにかく楽しい仕事です。そんな簡単なことが世の中に広がってくれたらいいなと心から思います。

配置基準の見直し 賃金の引き上げ。

保育士の社会的立場を見直してもらい、給与アップにつなげてほしい。看護師や教員と同じように子どもの命を預かり責任ある仕事なのに群を抜いて給与が低すぎる。又、園によって給与の差が大きく低賃金の園では働き手が少ないのも現状であるのではないかと思う。

仕事内容、責任が大きすぎる。給料を高くすれば良いの問題でないと思う。保育時間もひと昔に比べて長くなって帰りが遅くなった、事務仕事も多すぎる、難しい保護者も増えその対応、不適切保育と言われる時代…などなど、これでは働く保育士のストレス問題は？と思う。これでは、特に若い世代の人たちは耐えられないだろうし、この職に魅力を感じないと思う。私自身、今の若者にこの職をすすめる気持ちは薄いです。

保育士は命をお預かりしているという責任重大な仕事をしているのに、この国では冷遇されすぎている。保護者の保育士に対する要求も近年常識はずれレベルまでになり、低い給与のままではこれではやっていられないと思う。それにもかかわらず助成金の保育士人件費を削りに削って搾取している経営者は厳重に罰して欲しい。

仕事が忙しいほか、人間関係も大変であるにも関わらず給与が低い。保育士不足解消に向けて、給与の改善は必須である。また、狭い環境(限られた人間・職種)で働くため、社会的に洗練される場が少なく、世間一般的な考え方や行動が身に付きづらいことが懸念され、円滑な人間関係の構築の障壁になっている。他施設や多職種(行政含む)との人事交流が可能なものとなると、人間的にも成長し、職場の人間関係もより円滑になると考えられ、難しいとは思いますが、そうした視点での仕組みを構築することに着手することを期待します。

職員が明るく楽しく、将来の不安を感じずに生き活きと働けるように、少なくとも生活の不安がない状態を作りたい。そのために、保育従事者の給与水準を引き上げ、職員の給与を上げられるように施設への給付費や公定価格の見直しを引き続き行っていただきたい。現状では物価や税金の高騰に昇給が追いつきません。また、保育業界の悪いニュースばかりではなく、良い面が社会に対して露出するような働きかけを行政からも積極的に行ってほしい。

【就業環境】(26件)

とにかく提出物や記録等が多く、保育時間以外に書き物の時間はいつやったらいいのか。保育時間はどんどん伸びていく一方で朝早くから、夜遅くまで勤務している先生方は疲弊してしまう。子育ては地域や社会がというのが家庭が子育てを放棄してしまわないよう行政も考えて欲しい。

保育士として働きたいが中々踏み切れない人たちの事情を聞きとり、働ける条件の合う職場を紹介するような場を常設する、保育士がもっと求められていることを知らない人たちへの宣伝が必要。

基本的に通常保育をするだけで勤務時間の8時間が終わる。しかし、延長保育、イベントや製作など、保育園の業務は決まっているので、残業をして用意しなければならない。これは残業の強要ではないか？ 保護者のニーズは理解できるが、その負担を末端の労働者に押し付けている現状でこれらの質問をするのであれば、問題の本質が何も見えていないと感じる。時代が変わりつつある今、保護者のニーズを満たし、8時間で帰れる職場は保育士だけでは作れない。助けてくれ。

潜在保育士が保育の世界に戻りたいと思えるようなイメージ改革をお願いしたい。残業が多い、保護者対応が大変等、マイナスイメージを払拭できるPR等。

【保護者関係】(3件)

親子支援とクレーム対応の難しさを捉える職員は多い。回数が増えることで保育へ気持ちを切り替えて行う事が難しくなる。

保育士が足りない中、求められていることが、多いと感じる。また、子ども真ん中ではなく、保護者の意向真ん中になっているのではないかと感じる。

【業務過多】(4件)

保育施設は北海道労働局よりブラック的な職場との指摘を受けま保育士(多くは幼稚園教諭をもつ教職員)の働く場としては元より、労働者として職場環境を改善していくには、教職員に准じての処遇改善、働き方改革に応じた人員の増員等が率先して求められます。行政のやる気次第だと思いますので、ぜひ、全国に先んじて、北海道の開拓精神をお願いします。

子育て支援という名の下、少ない保育士でやりくりするため、保育士の労働時間が伸びる一方。子育て支援なら、子育て中の方は時短勤務できるようにしてほしい。

【その他】(41件)

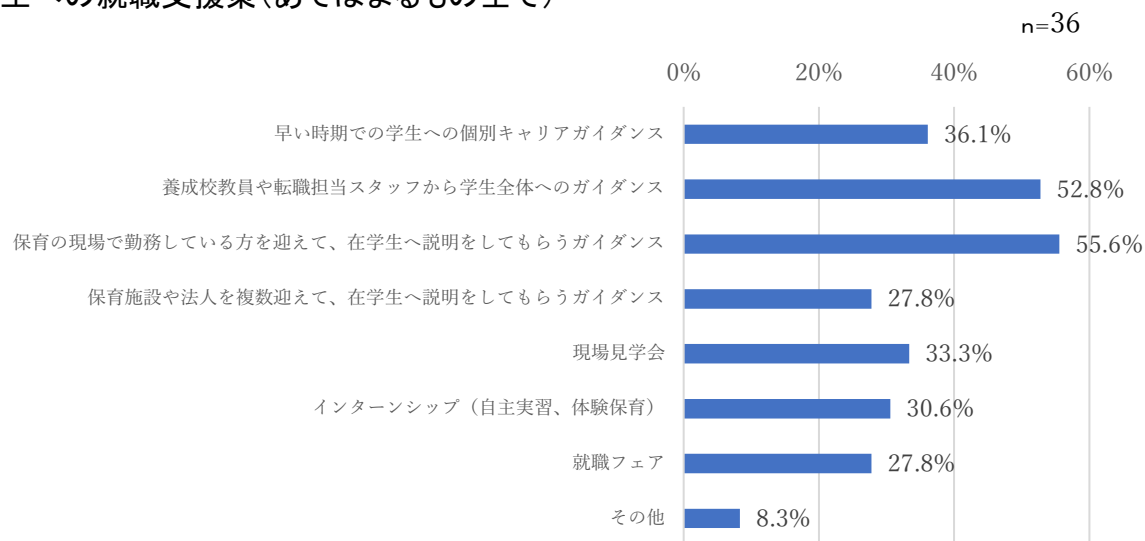
施設独自の努力だけでは過疎地域は人材の確保が難しいため行政のサポートが必然となってきた。

保育士確保に関して、仲介業者からのあっせん時にかなりの報酬を支払う必要があり、園の経営に重い負担がかかりました。施設型給付費(人件費)だけでは補えないほどの高額になっている

ます。人材を確保する必要に迫られたときにはどうしても必要なシステムになっていますので、この部分にかかる助成金を考えていただけるとありがたいです。
保育して欲しい状況に保育士不足で答えられないのなら、保育士の社会的地位の向上で、なりたいたいと思える社会にして欲しい。虐待ばかりがニュースになり、保育の素晴らしさが聞こえないなら保育士になりたいだなんて思わないと思います。
保育と言う仕事の大変さばかりクローズアップされて、保育の楽しさが伝わらないので、やりたい人もいない。保護者のニーズをその施設ごとに対応していくには、限度がある。現場任せで行政と噛み合っていない。
保育士の求人にあたって、民間の人材派遣会社が新卒者や潜在保育士を囲ってしまふ。補助金が出る自治体とそうでない自治体があるのでどうしても出る方に人材が行ってしまふ。
人材確保が大変難しく、養成校の学生の人数も減っていることから、新卒採用も難しい。有料の保育士斡旋者からの連絡は非常に多いが、採用側としてはハローワークや養成校からの人材を求めている。しかし、斡旋業者への求人者の登録は多いようなので、潜在保育士も求人の際、斡旋業者への登録での就職に頼ってしまっているのではないかとと思われるので、どのくらいの方がどのように再就職しているのかが見えないし、養成校やハローワークでの人材確保が難しいと有料の斡旋業者に頼るしかない。
潜在保育士の多くはパート職員として勤務し、責任負担や扶養扱いとなる収入限度額を超えたく無いとの声が数多く聞こえます。又、事業者側からすると配置基準を満たすために勤務時間を増やしたいと考えますが、時間給額を増やすと扶養の範囲を超えてしまふ等の問題が発生してしまいます。事業所の扶養扱いには社会保健や年金ばかりでは無く、扶養手当等の減額もありますので配慮が必要(特別減税等)かと考えます。
潜在保育士を保育現場へ戻そうという動きも大事だが、今現状働いている保育士が、いかに辞めないで働き続けられるかを考え、職員配置基準を大幅に見直す必要がある。保育士1人にかかる負担を減らすことをしないと、保育事故や不適切保育は減らないし、潜在保育士が保育現場に復帰しようとはならない。
働き方改革など取り入れているが札幌以外には人材が集まらないと感じている。
どの施設も人員確保で困っていると思います。有給休暇も保証してあげたいけれど、たくさん休まれると保育が大変という時に、市に助っ人保育士制度などがあると助かると思います。フリーランスの派遣専門の人がいるとみんなが助かると思います。
募集しても保育者の応募がほぼなく、応募があっても不安があっても人手不足なので十分な選考に至らずが、数年続いています、周りの園でも同じとはよく聞きますが、よっぽどの待遇改善とかなないと人材不足が続くのでしょうか、それとも少子化の影響なのか、働きやすい環境の為に尽力してきますが、課題が山積みです。

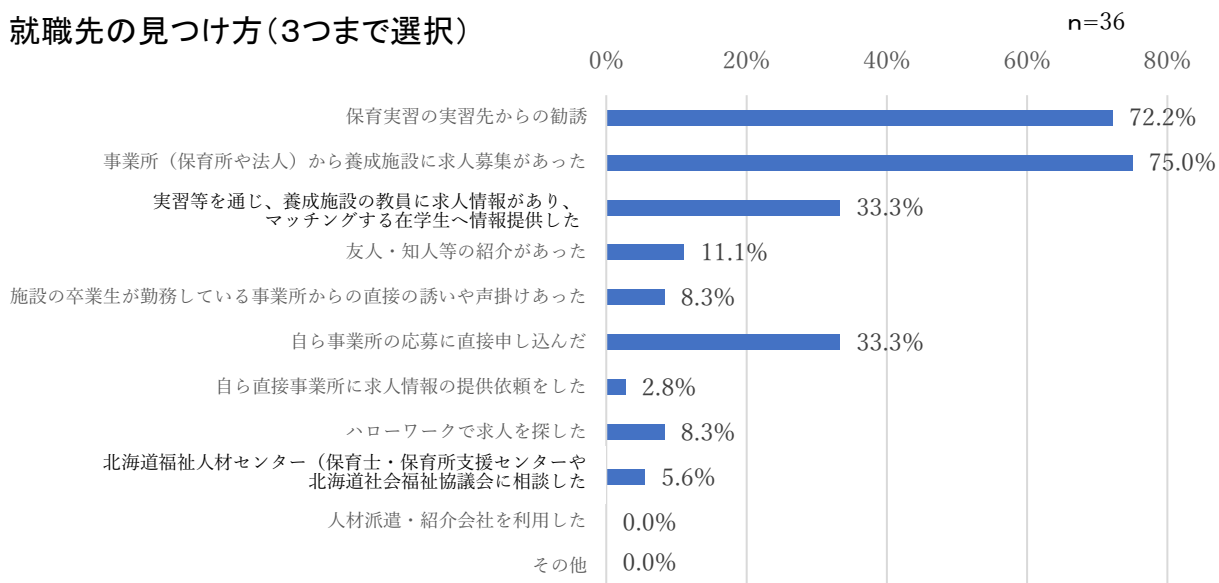
3.3 保育士養成施設

① 在学生への就職支援策(あてはまるもの全て)



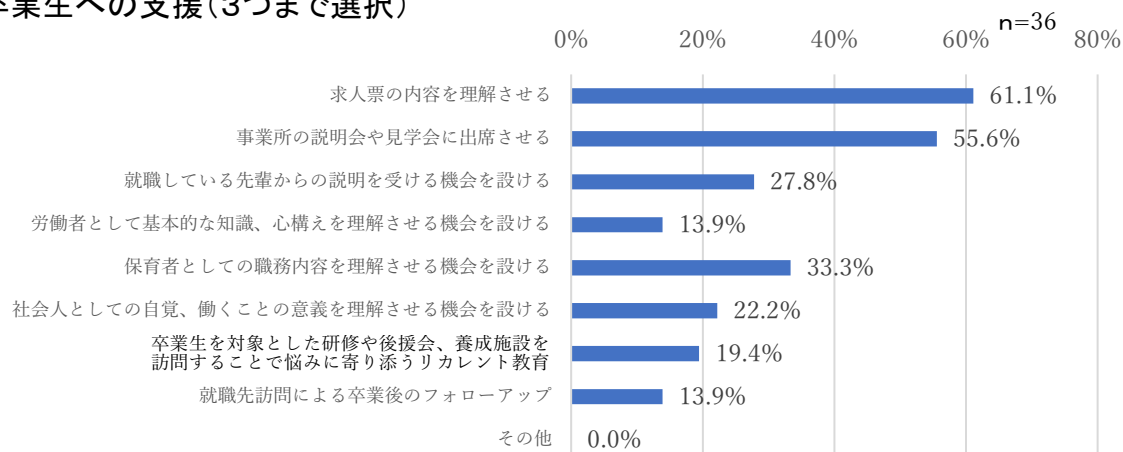
○ 「保育の現場で勤務している方を迎えて、在学生へ説明をもらうガイダンス」が最も高く55.6%、次いで「養成校教員や転職担当スタッフから学生全体へのガイダンス」が52.8%、「早い時期での学生への個別キャリアガイダンス」が36.1%となっている。

② 就職先の見つけ方(3つまで選択)



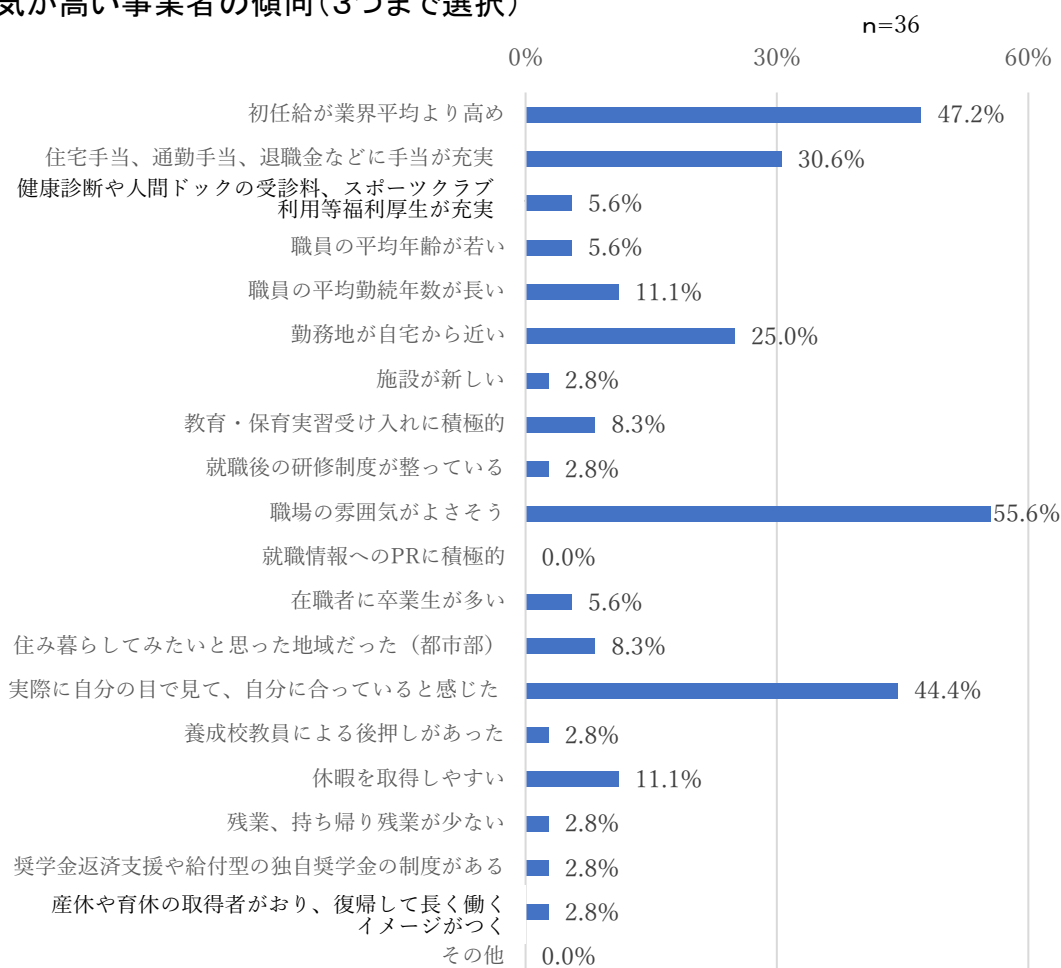
○ 「事業所(保育所や法人)から養成施設に求人募集があった」が最も高く75.0%、次いで「保育実習の実習先からの勧誘」が72.2%、「実習等を通じ、養成施設の教員に求人情報があり、マッチングする在学生へ情報提供した」、「自ら事業所の応募に直接申し込んだ」が33.3%となっている。

③ 卒業生への支援(3つまで選択)



○「求人票の内容を理解させる」が最も高く61.1%となっており、次いで「事業所の説明会や見学会に出席させる」が55.6%、「保育者としての職務内容を理解させる機会を設ける」が33.3%となっている。

④ 人気が高い事業者の傾向(3つまで選択)

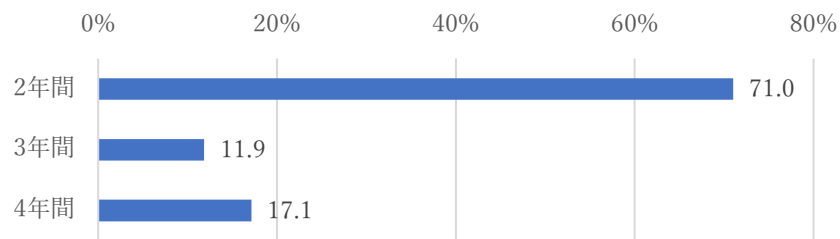


○「職場の雰囲気がよさそう」が最も高く55.6%となっており、次いで「初任給が業界平均より高め」が47.2%、「実際に自分の目で見て、自分に合っていると感じた」が44.4%となっている。

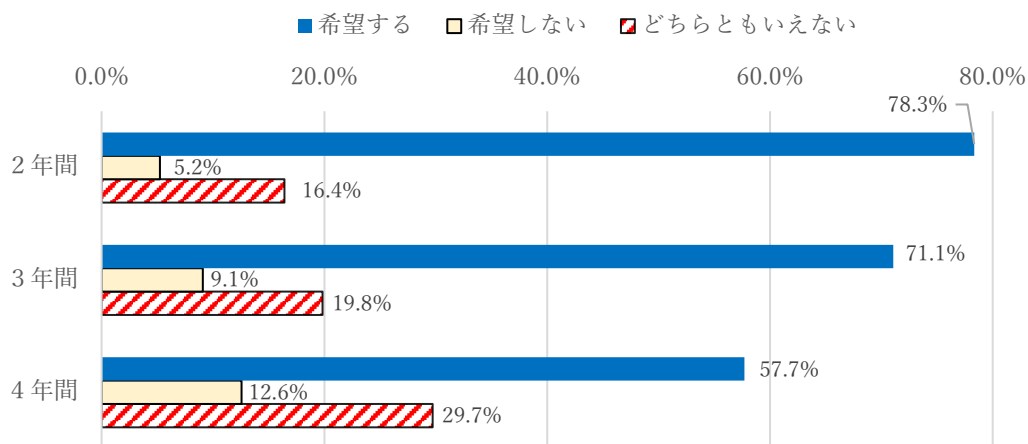
4. 4 保育士養成施設に通う学生

卒業するまでの年数

n = 1021



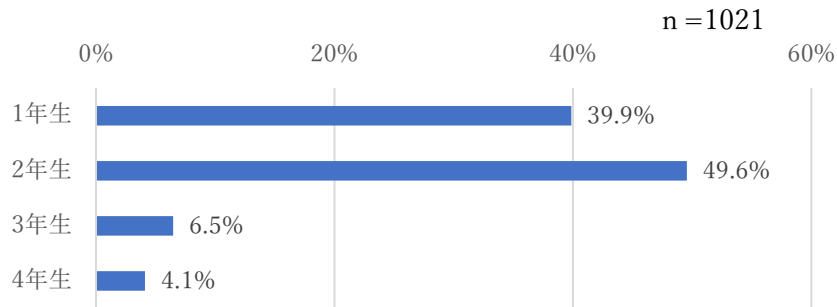
保育士としての就職希望（年数別）



	希望する	希望しない	どちらともいえない
2 年間	78. 3%	5. 2%	16. 4%
3 年間	71. 1%	9. 1%	19. 8%
4 年間	57. 7%	12. 6%	29. 7%
合計	74. 0%	7. 0%	19. 1%

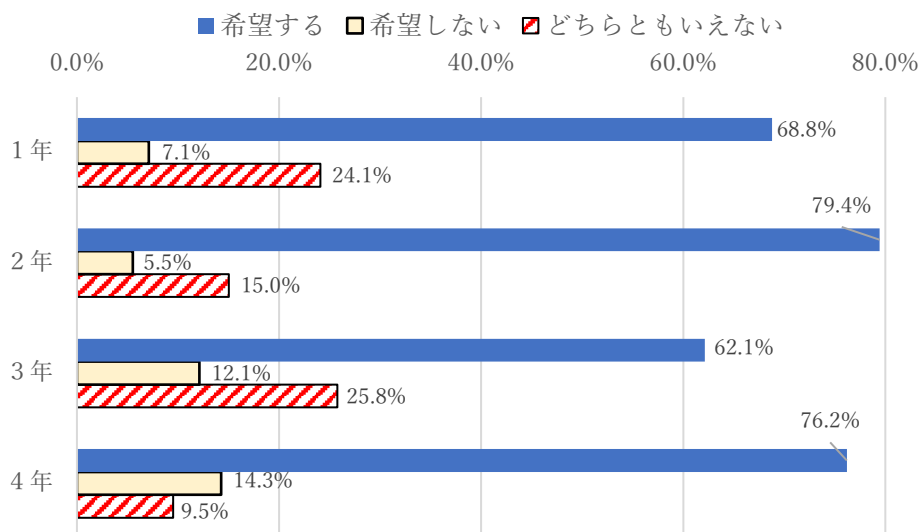
○ 保育士としての就職希望を比較すると2年間よりも4年間の方が、希望する割合が減っていく傾向があった。

学年



保育士としての就職希望（学年別）

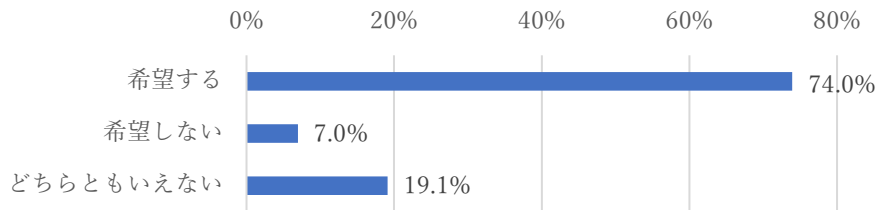
	希望する	希望しない	どちらともいえない
1 年生	68. 8%	7. 1%	24. 1%
2 年生	79. 4%	5. 5%	15. 0%
3 年生	62. 1%	12. 1%	25. 8%
4 年生	76. 2%	14. 3%	9. 5%
合計	74. 0%	7. 0%	19. 1%



○ 1年生および2年生と3年生および4年生を比較すると「希望しない」と回答する方の割合が高学年になるに連れて、若干高くなっている。

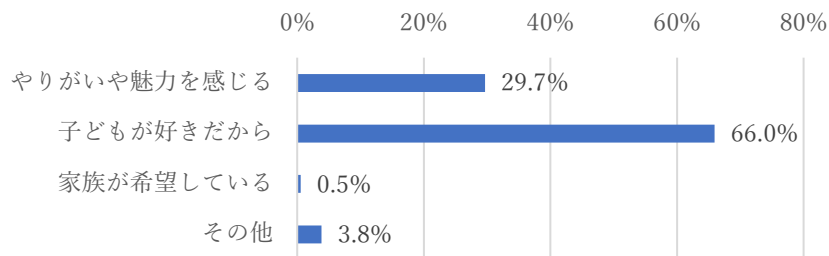
保育士としての就職の希望

n = 1021



保育士としての就職を希望する理由

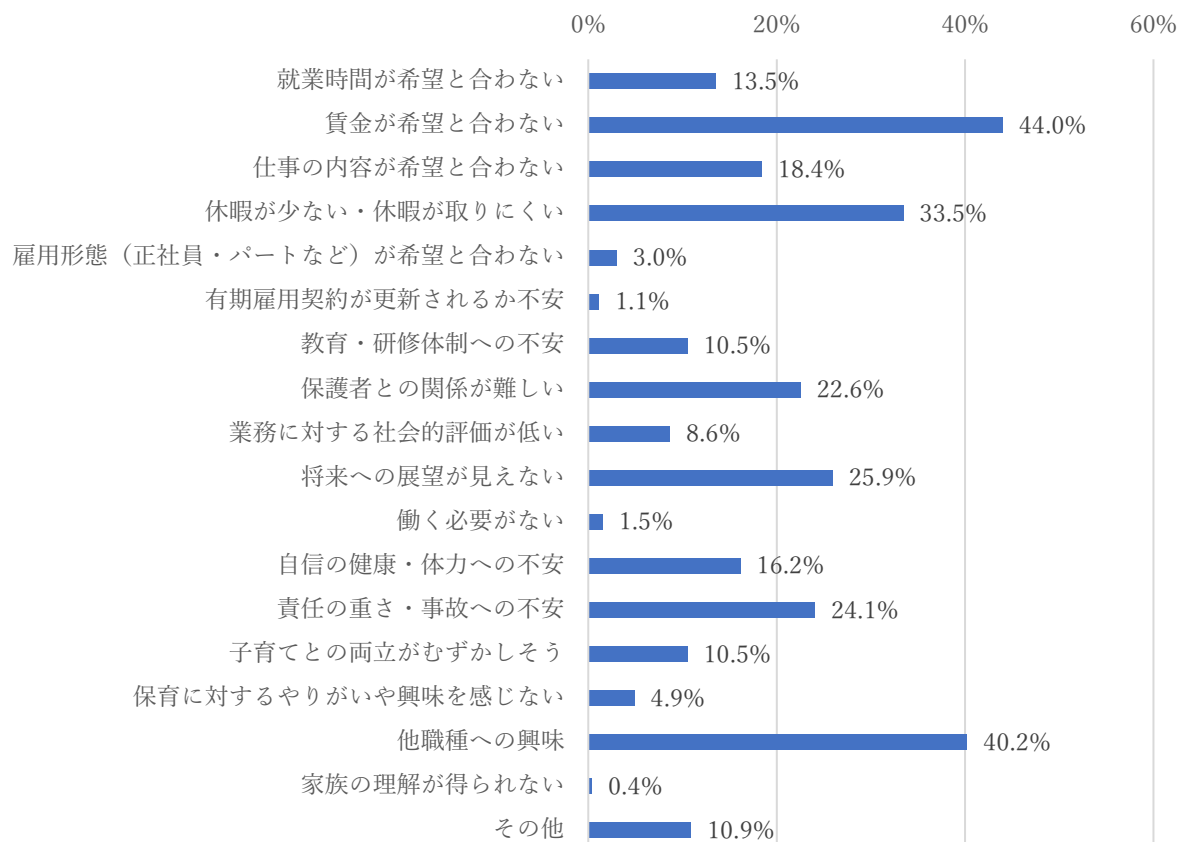
n = 755



○ 保育士としての就職を希望する理由は、「子どもが好きだから」が最も高く 66.0%となっており、次いで「やりがいや魅力を感じる」が 29.7%となっている。

保育士としての就職を希望しない理由

n = 266



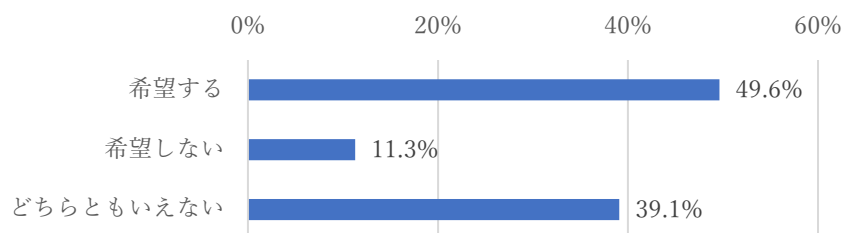
その他の自由意見(29件)

小学校教員を目指している。
幼稚園教諭になりたい。
夢であったが子どもを相手にする仕事をしてしまうと子どもを嫌いになってしまう気がした。
個人の能力に対する仕事量や時間配分が適切に評価されていないと感じる。
保育以外の事にも興味があるため。
保育士の人間関係が無理。
仕事量が賃金と合っていない。
将来はなるが卒業後は保育士に就職しない。
保育と福祉を絡めた事業を開業できたらと考えているため。
休憩がしっかり取れない。
園長、主任の指導方法が厳しい。

○ 保育士として就職を希望しない理由は、「賃金が希望と合わない」が最も高く 44.0%となっており、次いで「多職種への興味」が 40.2%、「休暇が少ない・休暇が取りにくい」が 33.5%となっている。

その理由が解消された場合に、保育士としての就職を希望するか

n = 266



○ その理由が解消された場合には保育士としての就職を希望するかについては、「希望する」が最も高く 49.6%となっており、「どちらともいえない」が 39.1%となっている。

その他の自由意見

【賃金】(10 件)

休みや給料など、仕事内容に見合うものがあれば大丈夫だと思います。自己犠牲のような働き方にならないことを願います。
子どもたちと関わるので体力が必要になるお仕事です。また、子どもの安全に常に配慮し命を預かる仕事でもあります。有給休暇の取得ができるか、お給料は見合っているかなど、保育士の配置の見直しと、保育士へのリターンの充実が必要だと思います。
現在、就職活動中のため保育所や幼稚園の求人をみていますが、とにかく給与の低さに驚くばかりです。勤務時間は保育所であれば朝は早い所で 7 時から、夜は遅い所で 19 時まであります。仕事内

容は小さな命を守りながら遊びを通して発達を促します。これほど責任重大で大変な仕事であるにもかかわらず給与が低く、保育士不足になるのはあたりまえだと思います。労働環境の不満から子どもへ不適切な保育をする保育士もいるのではないかと思います。

実習に行った時も、これは不適切な保育ではないかと思う行動を見ることがありました。そういった不適切保育を実習生が見た時に、報告できる機関があったほうがよいのではないかと思います。また人間関係も悪く実習生の前で他の保育士の陰口を言う保育士もいました。そんな園に就職したいと思う学生はいないと思います。もっと給与を上げて休憩も確保し、労働環境を整えることが保育士不足から抜け出す方法だと思います。

人間関係が大変、給料が安いなどというマイナスな面を耳にすることが多いため、本当に保育士を目指すべきなのか迷ったし、同じ気持ちの人たちが多いのではないと思う。それでも、少しずつ待遇や環境が変わってきているということなので、もっといろいろな人にそのことを知ってもらえるような取り組みを行うと良いのではないかと思います。

【人間関係】(8件)

人間関係が難しそうなイメージがあります。実習先で行ったところは、実習生としてしか見られていないので、優しい先生ばかりだと思いますが、実際に働いた時に、「あれ？この先生こんな人だっけ？」と思うようなこともあるかもしれないからです。

良い人間関係を構築できるような環境。

休憩をしっかり時間確保していない園があるイメージです。保育業界は先輩が絶対、という風潮が強いため、自分が若い頃はもっと大変だったと言って、働き方を改善する意識が低いと思う。また、紙での情報管理が多いため、もっと電子化を進めるなど業務効率化を図るべきだと思う。

【就業への負担】(50件)

労働時間に対して休憩時間が無い、もしくは休憩中も事務仕事をするなどの労働環境に不満がある。持ち帰って仕事をしたり、行事の前にはサービス残業をしたりとやりがい搾取な面が感じられる。園によって処遇改善などに力を入れて取り組んでいるところもあるのかも知れないが、労働基準法でも休憩時間があることは当たり前のことであって、すべての園がそのように取り組んでいないことが怖い。現状では難しい問題なのかもしれないが、潜在保育士が多い現実も仕方ないと思う。もっと働きやすいと思える環境を増やしてほしい。子どもが好きで、せっかく資格があっても労働環境に不満があれば仕事をしたいという意欲もなくなる。

実習先などで聞いたが、持ち帰りの仕事があるという環境の園もあるようだ。どのような経緯か分からないが、残業扱いになるよう帰宅せずとも作業できる、または、持ち帰らずともよい環境になって欲しい。

どこの園にいても忙しそうに仕事をこなしていく保育者の姿が見え、実習に行くたびに、保育職への就職の不安が積もっていきました。仕事に追われるのなら、園で働く人への配慮、仕事の割り振りの量などを見直すべきです。また、預かれる子どもの人数も1人の保育者が事務作業もでき、こどもと親身に関われる定員を設定すべきです。

残業や家まで持ち帰って作業しなければいけない状態が続いてしまうとどんなに保育職を頑張りたいと思っても退職をする方が増えていると考えます。最近動画サイトで流れてくる保育士の資格を持っている方は転職をしていることをよく見かけます。

実際、保育の現場で働いた事がないですが、子どもが通っている保育園を見ていると、先生不足で手が回ってなく、先生が忙しそうで大変だなと思いました。これだと、イライラして子どもに対しての対応や職場での環境も悪くなり悪循環になってしまったと思いました。保育士を配置する人数を増やさないと、子どもも可哀想だし、働く環境が悪いと保育士として働こうと思わないんじゃないかと思います。
日誌や連絡帳への書き込み、製作物の準備などの残業が多いように思う。手書きを減らし、パソコンで書き込んで保護者へ送信、製作物のキットを外部委託するなどしてはと思う。
保育士免許を更新制にし、更新時に講習を設け、以前から改正された内容を学び直し、常に今求められる知識を身につけられるようにしてほしい。
実習に行って子どもとの関わりは楽しいけど、一方で子どもと関わる以外も連絡帳や道具作成など難しそう、大変そうだったのと、自分が子どもに八つ当たりしそうだった、職員同士、保護者の人間関係が難しそうだから。

【配置基準】(20件)

これから現場に出て、一番に不安に思うことは、書き物が多いということです。また、配置基準の改定も進めて頂きたいです！子どもも保護者も保育者もゆったりとした中で子育て、共育していきたいのです！
保育士の配置基準の見直しを早急にするべきだと思います。1・2歳児で子ども6人に対して保育士1人、3歳児で子ども20人に対して保育士1人等、子どもの安全を確保するのに不十分です。最低でも保育士の人数を倍にするべきだと思います。
少子化だが、ひとり親世帯、共働き世帯は増えていて、また、専業主婦でも、安心して子どもを預ける場所が必要である。だが、今のままで、全ての子どもを受け入れるには保育士が足りていないため、業務負担が多すぎて保育士の負担が増えるだけで、受け入れは難しい。何らかの困りごとを抱える子どもも増えていて、ひとりひとりに寄り添うためにも、絶対的に保育士が足りない。保育士配置基準も、1人の保育士がみる子どもの数が多すぎるため、目が行き届かず事故に繋がってしまう可能性があると思う。
子どもの人数に対する現在の保育士の配置基準が明らかに少なく、現場での人手が足りていない。子ども一人ひとりを見守り、援助する時間も以前と比較して大幅に求められているにも関わらず、保育以外の雑務も大変多い。命を預かり、人間を養育し、保護者のフォローや地域とのコミュニケーションなど多くのことを求められている職種なのに社会的地位も賃金も見合っていないと感じている。労働環境も決して良いとは言えず、完全週休2日を達成している園はかなり少ない。まずは保育士の設置基準の見直しをし、適正な人数にすること、保育以外の雑務などを外部に委託するなど、早急な改善を求める。
不適切保育の報道を聞くたびに辛い気持ちになる。要望に答えることや責任、職務内容と配置基準に乖離があると考えている。保育士の資格がなくてもできる仕事(飾り付け、掃除、洗濯等々)を他者(資格不問、子どもや幼児教育に関わりたい人)に分業すれば地域社会に開かれ、子どもを見守る目も増え地域も当事者意識が持てる。保育士の養成には年数がかかり、またせっかく資格取得しても疲弊しきってやめてしまう人も少なからずいると思うので財政的に難しいこともあるだろうが改善できればいい。また倫理的な教育が必要ではないかとも思うことがある。現場での疑問を匿名で相談できるホットラインがあれば子どもも守れて安全と施設のレベルの保障に繋がると思う。

現在パートで保育補助の仕事をしているが、正職員(担任)の仕事が多くて大変そうなので保育士の資格を取得しても担任を持ちたいとは考えていません。休憩時間もろくに確保されず、持ち帰りの仕事もして、モンスターペアレントのような保護者の対応…本当に大変そうです。保育士配置基準が見直されましたが、増えたとはいえない見直し。今の配置基準では丁寧に子どもを保育するのは無理です。保育士は子どもの命を預かる大変な仕事なのに給料も待遇も悪くて、保育士になりたい人も増えないし保育士になっても待遇の悪さや保育士不足の影響による保育の質の悪さで辞めていく人も多いと思います。子ども達の為にも更なる保育士の待遇改善が必要だと思います。

【その他】(29件)

私は療育関係に進もうと思っています。保育現場ではどうしても一斉保育や集団での行動が大切になってきます。それももちろん大切な事だと思っています。私は個別、少人数の保育で発達障害や他の壁のある子供たちとか変わっていきたいと思っています。なので、保育士としてではなく、支援員という形で子供たちと関わっていきたいと思います。

保育士の資格も、看護師などと同じ国家資格なのに保育士の仕事は軽く見られている様に感じる事があります。事務作業が多かったり、保護者の方のニーズや多様な働き方に対応しているのに、保育士の負担は減っている様に感じられないです。

保育士として働くために必要なスキルを身につけたとしても、自分に自信がついて保育士として役割を果たせるようになるにはかなりの時間がかかりそうで、失敗やミスが多くなりそれが影響して上手くいかないのが不安である。

社会人を経験してからの入学でしたが、保育士業界は古い体質や独自の決まりごとが多いと感じました。また、近年の保育観は昔に比べて子ども主体に変わってきていると思いますが、今の保育園を牛耳っているのは昔の保育観をお待ちの保育士さんばかりで、現場では結局昔の価値観で保育しているところも多いと感じました。その為になにか講習会など学び直しの機会が設けられ、それに参加してくださった方は知識がアップデートされて行くのでは無いかと思いました。

時間の縛りが長い求人が多い。シングルマザーで子どもに障がいがあるので、お昼までなど時間が選べると思う。

昔から子どもが好きで先生になりたかったのですか、独学で勉強しようと思っても難しく、お金がかかるので、専門教育のお金はいただけますが、実際にかかる教科書代や交通費等あるので、お金がかかるので、何かで補助があると助かるのですが、子どもを抱っこしたり、手を使う事が多く手や身体を傷める事も多く病院代もかなりかかります。でも、子ども達のためにも痛み止め等飲んだり、マッサージに行ったり、前少し基本給や補助金があるといいとおもいます。それから、クラスの配置人数も少なく、早くして欲しいと思います。

デジタル化を進めると良いと思う。無駄な残業などを減らし、業務を楽しいと思える環境こそ大切と考える。仕事も無理がなければ継続するし、仕事にも集中できると思います。