令和６年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究

報告書

令和７（2025）年３月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■目次■

第1章 本事業の概要 1
I. 事業目的 1
II. 調査方法 2
III. 成果物の作成 6
IV. 調査研究の実施体制 6
V. 成果の公表方法 7
VI. 報告書の留意点 7
第2章 調査全体のまとめ 8
I. 本調査を通じて得られた知見 8
II. 今後に向けて 12
第3章 アンケート集計結果 13
I. 都道府県アンケート集計結果 13
II. 市区町村アンケート集計結果 63
III. 保育所等アンケート集計結果 142
第4章 ヒアリング調査結果（保育人材確保に関する取組事例集） 210
参考資料 アンケート調査票 279

第１章　本事業の概要

I.　事業目的

１．事業実施の背景

○　近年の保育ニーズの増加に伴い、保育の質の中核を担う保育人材の確保は重要な課題であり続けている。こども家庭庁が令和６年 12 月に発表した「保育政策の新たな方向性」によれば、待機児童は大幅に減少してきているが、配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の制度化に伴い、今後も保育士の確保は必要となるとされている。

○　国においても、こうした保育人材確保に係る課題に対し、様々な施策が実施されてきた。具体的には、処遇改善や配置基準の改善、働きやすい職場環境づくり（ICT・DX の推進、保育補助者・保育支援者の配置、保育士宿舎借り上げ支援、巡回による働き方改革支援、ノンコンタクトタイム、スペース確保のための改修費支援、業務負担軽減に向けた事項の周知等）、新規資格取得支援（保育士修学資金貸付、保育士試験の年２回実施等）、保育士・保育所支援センターの機能拡充による就業支援等、ホームページ等での保育の現場・職業の魅力向上の発信等が挙げられる。

○　厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」によれば、保育士の有効求人倍率は令和６年 10 月時点で 3.05 倍となっており、全職種平均の 1.27 倍と比べると、依然として高い水準で推移しているといえる。

○　こうした保育士の有効求人倍率は地域による差も大きい。令和６年 10 月時点の数値を見ると、もっとも高い栃木県（7.47 倍）と、もっとも低い群馬県（1.62 倍）では、5.85 ポイントの開きがある。

○　こうした保育人材の確保に関する実態調査は、都道府県レベルではいくつか実施されているものの、全国レベルで行われたものは多くない。地域特性をふまえた人材確保に関する効果的な手法に関して、データにもとづいた検証を行うことが求められている。

○　また、保育人材の確保状況には、地域特性のみならず施設類型によっても差があることが想定されるが、こうした施設類型の差による人材確保の実態や課題の差についても定量的な分析により明らかにしたデータは少なく、実態の解明が望まれる。

２．本事業の目的

○　上記の背景をふまえ、本調査研究では、こうした保育人材確保に向けた個々の課題に対して取組の事例収集を行うとともに、その効果的な取組手法等の分析・検証を行い、その成果を事例集として幅広く展開することを目的として、自治体・保育所等向けのアンケートやヒアリング調査を実施した。

○　具体的には、以下の３点を明らかにすることを目的とした。

１．各自治体・保育所等における人材確保の実態及び課題は何か。
２．上記の人材確保の課題は地域特性や施設類型等によってどのように異なるのか。
３．上記の人材確保の課題に対し、効果的な取組は何か。

II. 調査方法

１．都道府県・市区町村・保育所等に対するアンケート調査

１−１．調査目的

保育人材確保に関する現状や課題、取組の実施状況等を把握するため、都道府県・市区町村・保育所等を対象としたアンケート調査を実施した。また、調査結果を踏まえて、後述するヒアリング調査の対象先選定に活用した。

１−２．調査対象

全国の都道府県（47 団体）、市区町村（1741 団体）の保育主管部局及びすべての保育所等（認可保育所、保育所型認定こども園、幼保連携型認定こども園、地域型保育事業）を対象とした。

１−３．調査方法

回答用の Web 画面を構築し、都道府県⇒市区町村経由でメールにて回答用 WEB 画面の URL と調査資料一式を送付した。

１−４．実施時期

令和６年 10 月 25 日～12 月６日（当初締切 11 月 22 日）

１−５．回収状況

- 都道府県：41 件（回収率 87.2%）
- 市区町村：1,096 件（回収率 63.0%）
- 保育所等：9,373 件（回収率 24.5%）

※保育所等については、こども家庭庁「保育所等関連状況取りまとめ（令和６年４月１日）」より算出した保育所等数 38,203 件（保育所、幼保連携型認定こども園、特定地域型保育事業の合計）を分母として計算した

１−６．調査内容

＜都道府県・市区町村アンケート＞

※★がついている項目は市区町村にのみ聴取

１．自治体概要
- 基本情報
- 保育所等の設置状況（保育所等数、保育所等定員数、保育所等利用児童数）★　／等

２．保育人材確保の体制整備の状況
- 保育人材確保の所管部署設置状況★
- 地域の関係機関等との連携を図るための会議体の設置状況　／等

３．保育人材確保の実態把握の状況
- 実態把握の方法
- 保育人材確保に関する直近３年間の傾向、過不足傾向
- 保育人材が不足している要因　／等

４．保育人材確保に関わる国事業の活用状況

- 事業の活用状況及び取組の詳細（目的、経緯、取組内容、取組の工夫等）　／等

５．保育人材確保に関わる自治体独自の取組状況

- 取組の具体的内容　／等

６．保育人材確保に関わる取組課題、今後の展望等

- 保育人材確保の取組に関する現状認識及び今後の取組意向
- 今後活用したい国の事業　／等

＜保育所等アンケート＞

１．施設概要

- 基本情報
- 施設概要（施設種別、設立後経過年数、運営主体、利用定員数、在園児数等）　／等

２．施設の勤務環境

- 保育士数（勤続年数別、職種別等）
- 有給休暇の取得状況
- 時間外勤務時間の状況
- ICT の活用状況　／等

３．保育人材不足の状況

- 直近３年程度の人材の不足感、不足する場面・人材
- 人材不足により定員まで受け入れられなかった経験
- 採用・定着で課題を感じる段階
- 令和５年度の採用状況、採用における課題
- 令和５年度の退職状況、定着における課題　／等

４．保育人材確保に関する取組状況

- 採用活動・広報に関する取組
- 人材育成や評価に関する取組
- 職場環境の改善に関する取組　／等

５．人材の採用・定着に関する取組を進めるうえでの課題

- 取組を進めるうえでの課題
- 行政に求める支援　／等

２．都道府県・市区町村・保育所等に対するヒアリング調査

２−１．調査目的

○　アンケート調査で把握した保育人材確保の取組について、特徴的な取組や先進的な取組を行っている事例の詳細を把握し、その取組の効果を明らかにするとともに、他の自治体や保育所等が取組を実践するうえで参考となる情報を収集することを目的に、自治体・保育所等を対象としたヒアリング調査を実施した。

○　ヒアリング調査で把握された各園の取組については、下記Ⅲ−１において作成した「保育人材確保に関する取組事例集」において詳細を紹介している。

２−２．調査対象

調査対象は下記のとおりである。対象の選定にあたっては、アンケートへの回答をもとに、取組内容や運営主体、地域性等を考慮して選定した。

＜自治体ヒアリング＞

No.	自治体名	実施日
1	石川県	令和６年 12 月 23 日
2	岡山県	令和７年１月 17 日
3	北海道　札幌市	令和７年１月 16 日
4	宮城県　仙台市	令和７年１月 16 日
5	愛知県　豊川市	令和７年１月 17 日
6	愛知県　岡崎市	令和７年１月 16 日
7	兵庫県　三木市	令和７年１月 16 日

＜保育所等ヒアリング＞

No.	事業所名	所在地	施設種別	実施日
1	大久保わかくさ子ども園	東京都新宿区	保育所型認定こども園	令和７年１月 10 日
2	サン・ベビールーム	東京都世田谷区	認可保育所	令和７年１月９日
3	青梅梨の木保育園	東京都青梅市	認可保育所	令和７年１月８日
4	あいみ一平間保育園	神奈川県川崎市	認可保育所	令和７年１月 15 日
5	幼保連携型認定こども園しんよこえ	福井県鯖江市	幼保連携型認定こども園	令和７年１月９日
6	わっかこども園	福井県坂井市	幼保連携型認定こども園	令和７年１月 17 日
7	紅梅認定こども園	広島県三原市	幼保連携型認定こども園	令和７年１月 23 日
8	杉水保育園	熊本県大津町	認可保育所	令和７年１月 21 日
9	A 園	A 自治体	非公表	非公表

※No.９の事業所は非公表

２−３．調査方法

Web 会議システムによるヒアリング

２−４．実施時期

令和６年 12 月～令和７年１月

2-5．調査内容

＜自治体向けヒアリング＞

1．貴自治体内の保育所における保育人材確保の実態と課題
- 自治体概要
- 自治体内の保育所等における保育人材の状況
- 自治体内の保育所等における人材確保の課題　／等

2．貴自治体内の保育所における保育人材確保の取組状況
- 取組を実施した背景・経緯
- 活用している国の事業
- 取組の詳細、取組を進めるにあたっての課題・工夫、取組の効果・影響　／等

3．今後の展望
- 今後実施したい取組・事業
- 上記を実現するにあたっての課題　／等

＜保育所等向けヒアリング＞

1．保育所における保育人材確保の実態と課題
- 施設概要
- 保育所等における保育人材の状況
- 保育人材確保の課題　／等

2．保育人材確保の取組状況
- 取組を実施した背景・経緯
- 活用している国の事業
- 取組の詳細、取組を進めるにあたっての課題・工夫、取組の効果・影響　／等

3．今後の展望
- 今後実施したい取組・事業
- 上記を実現するにあたっての課題　／等

3．有識者ヒアリング調査

3-1．調査目的

調査の企画や実施方法、調査結果の解釈等についてご意見をいただくため、保育人材確保に関する有識者に対してヒアリングを実施した。

3－2．調査対象

（敬称略）

氏 名	現 職（令和7年3月時点）
佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
田澤 里喜	玉川大学 教育学部 教授
森田 信司	全国保育協議会 副会長
戸巻 聖	一般社団法人 全国認定こども園連絡協議会 会長
菅野 孝昭	埼玉県福祉部 こども支援課 保育・人材確保担当 主査

III. 成果物の作成

１．事例集の作成

○ 上記の調査結果をふまえ、自治体・保育所等における保育人材確保の取組等について好事例をまとめた「保育人材確保に関する取組事例集」を作成した。

○ 詳細については、210 ページ参照のこと。

２．報告書の作成

○ 各種調査結果、事例集をとりまとめ、報告書を作成した。

IV. 調査研究の実施体制

１．研究員体制

氏 名	現 職（令和7年3月時点）
野田 鈴子	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 主任研究員
鈴木 陽子	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 主任研究員
天野 さやか	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 主任研究員
枡田 恵	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 研究開発第1部（大阪） 研究員
荻野 琴	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 研究員
李 知苑	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 研究員
高橋 和樹	三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 社会政策部 研究員

２．オブザーバー

氏 名	現 職（令和7年3月時点）
大津 昭夫	こども家庭庁成育局 保育政策課 課長補佐
西村 幸恵	こども家庭庁成育局 保育政策課 保育の魅力向上係 係長
小林 秀亮	こども家庭庁成育局 保育政策課 保育の魅力向上係

V. 成果の公表方法

本事業の成果をとりまとめた本報告書は、三菱UFJリサーチ&コンサルティングのホームページにて公開する。

VI. 報告書の留意点

○ 構成比の数値は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

○ クロス集計結果の表示において、クロス軸に用いた設問への回答が無回答または不明のサンプルの結果を表示していない。そのため、クロス集計軸における各項目のｎ数の合計が必ずしも全体のｎ数と一致しない場合がある。

○ 統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。

- 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの、又は数字が得られないものを示す。
- 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。

○ 自由回答については、一部明らかな誤字は修正のうえ、原則として回答された原文のまま掲載している。ただし、自治体名・園名・個人名が特定されうる情報や固有名詞については、趣旨は変えずに回答の一部を変更または削除して掲載している。

○ グラフ内の数値が細かく見づらい場合には、グラフ内の数値を省略し、別途数値表をグラフの下に掲載している。

第２章　調査全体のまとめ

本事業においては、全国の都道府県・市区町村・保育所等に対してアンケート調査やヒアリング調査を実施し、保育人材確保の現状及び課題を把握するとともに、具体的な取組事例を収集した。
本章では、各種調査で得られた知見についてまとめるとともに、保育人材確保に向けた今後の課題について検討する。

Ⅰ.　本調査を通じて得られた知見

１．都道府県における課題と取組状況

１−１．都道府県における保育人材確保の課題

都道府県アンケートの結果を見ると、都道府県が保育人材の実態把握のために取り組んでいることとしては、「管内の市区町村との意見交換・情報共有」（78.0%）、「保育士養成校等の教育機関との意見交換･情報共有」（68.3%）等が高い割合となっていた。一方で、保育施設や保育従事者へのアンケート調査を行っている割合はそれぞれ 48.8%、34.1%であり、ばらつきが見られた（図表 2)。

保育人材の確保に関わる直近３年間の傾向としては、いずれの都道府県においても養成校入学者数の減少が見られた（図表 3)。また、過不足状況については常勤職員・非常勤職員いずれも「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」とする割合が５割を占めた（図表 8、図表 9)。不足傾向の要因としては、常勤・非常勤職員いずれも「業務負担が重く、働き方が厳しい」が約７割でもっとも高くなっていた（図表 11、図表 12)。

１−２．都道府県における保育人材確保の取組状況

都道府県アンケートより、国事業の活用状況を見ると、もっとも活用率が高いのは「保育士修学資金貸付等事業」（97.6%）であり、次いで「保育士･保育所支援センター設置運営事業」「保育士等キャリアアップ研修事業」（それぞれ 95.1%)、「保育体制強化事業」（90.2%）となっていた。一方、活用割合の低い事業は、「多様な保育研修事業」（24.4%)、「保育士養成施設に対する就職促進支援事業」（14.6%)、「保育士試験追加実施支援事業」（7.3%）となっていた（図表 13)。

また、国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるもの２つまで記入してもらった回答を足し上げたところ、「保育士･保育所支援センター設置運営事業」（61.0%）がもっとも割合が高く、次いで「保育士･保育の現場の魅力発信事業」（31.7%)、「保育士修学資金貸付等事業」（19.5%)、「新規卒業者の確保､就業継続支援事業」（17.1%）となっていた（図表 42)。

都道府県向けのヒアリング調査では、「保育士･保育の現場の魅力発信事業」を活用し、将来的な母集団形成に向けて、中高生を対象とした保育士体験フェアを開催している事例（自治体事例１／石川県）や、「保育士･保育所支援センター設置運営事業」を活用し、いきなり保育所等で働くことにハードルの高さを感じている潜在保育士向けに有償託児ボランティアの機会を提供している事例（自治体事例２／岡山県）などが見られた。

２．市区町村における課題と取組状況

２−１．市区町村における保育人材確保の課題

続いて、市区町村アンケートの結果を見ていく。市区町村アンケートでは、自治体を「政令指定都市・中核

市（以下、「政令市」とする）」／「政令指定都市・中核市以外の市等（以下、「その他市等」とする）／「町・村」の３つにわけて分析を行った。

まず、保育人材確保に関する業務の所管部署の設置状況を見ると、「政令市」では、専任と兼務を合わせた「設置している」の割合が 85.5%である一方、「その他市等」では 59.6%、「町・村」では 40.1%にとどまり、大きな差が見られた（図表 50）。また、保育人材の実態把握のための取組を見ると、「政令市」では保育施設や保育士養成校等との意見交換が６割を超えているのに対し、その他の市や町村では実施率が低くなっていた。「町・村」では「特に実施していることはない」という割合も 39.6%にのぼり、自治体による取組の差が見られた（図表 54）。

保育人材の過不足状況を見ると、公営の常勤職員については、いずれの自治体でも「全て・ほとんどの地域で不足傾向にある」という割合が４割程度となっているものの、「政令市」及び「町・村」では「過不足はない」とする割合も３割程度であり、分散傾向が見られた（図表 64）。一方、私営の常勤職員については、「過不足はない」とする割合が「町・村」で約２割、それ以外の市では約１割となっており、公営に比べると低い割合となっていた（図表 68）。

常勤職員の不足傾向の要因を見ると、「政令市」「その他市等」では、「業務負担が重く、働き方が厳しい」がもっとも高い割合となっている一方、「町・村」では「条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう」がもっとも高く、結果に差異が見られた（図表 72）。

２−２．市区町村における保育人材確保の取組状況

市区町村アンケートより、国事業の活用状況を見ると、いずれの自治体も「保育所等における ICT 化推進等事業」（政令市 76.8%、その他市等 49.3%、町・村 21.4%）の活用割合がもっとも高く、次いで「保育体制強化事業」（政令市 65.2%、その他市等 44.0%、町・村 16.0%）となっていた。一方、「保育士や保育事業者等への巡回支援事業」（政令市 40.6%、その他市等 13.3%、町・村 4.4%）や「保育士宿舎借り上げ支援事業」（政令市 60.9%、その他市等 27.5%、町・村 3.3%）においては、政令市とそれ以外の自治体での活用率に大きな開きが見られた。なお、町・村においては「１つも活用していない」の割合も 57.3%となっていた（図表 76）。

また、国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるもの２つまで記入してもらった回答を足し上げたところ、「政令市」では「保育士･保育所支援センター設置運営事業」（33.3%）、「その他市等」では「保育体制強化事業」（21.1%）、「町・村」では「保育所等における ICT 化推進等事業」（10.2%）がそれぞれもっとも高い割合となっていた（図表 106）。

市区町村向けのヒアリング調査では、「保育体制強化事業」を活用して、保育の周辺業務を行う保育支援者や見守り等が必要な時間帯に対応するスポット支援員を配置している事例（自治体事例３／札幌市）や、「保育士や保育事業者等への巡回支援事業」を活用して、公立園に就職した新任保育士を対象とした園長 OG による巡回訪問・支援を行っている事例（自治体事例６／岡崎市）、「保育人材等就職・交流支援事業」を活用して、潜在保育士を対象とした保育教諭登録制度を設けている事例（自治体事例７／三木市）などが見られた。

また、自治体独自の事業として、勤続年数に応じた一時金を給付している事例（自治体事例３／札幌市）や、私立園の若手保育士を集めてやりがいや悩みを共有する場を作ったり、若手保育士の給与改善を支援している事例（自治体事例４／仙台市）、養成校と連携して学生の長期フィールド実習を受け入れている事例（自治体事例５／豊川市）なども見られた。

３．保育所等における課題と取組状況

３−１．保育所等における保育人材確保の課題

続いて、保育所等アンケートの結果を見ていく。まず、直近３年程度における人材の不足感を見ると、「とても感じている」が 42.7%、「まあ感じている」が 37.6%で、合計 80.3%の保育所等が人材の不足を感じていた（図表 149)。属性別に見ると、特に「公営」「社会福祉法人」「学校法人」で「とても感じている」の割合が高い一方、「地域型保育事業」では「あまり感じていない」の割合がやや高かった（図表 150、図表 151)。

続いて、人材の不足を感じる場面を見ると、「職員の休暇取得の調整」(66.6%)、「延長保育の時間帯」(59.1%)、「代替職員の確保」(54.6%）が高い割合となっていた（図表 152)。属性別に見ると、「学校法人」では「延長保育の時間帯」、「営利法人」では「早朝保育の時間帯」、「幼保連携型認定こども園」では「休憩時間」がそれぞれ高い傾向がみられ、施設の特性によって不足を感じる場面が異なることがうかがえた(図表 153、図表 154)。

また常勤職員の人材確保や定着において課題のある段階を見ると、「社会福祉法人」や「学校法人」では「新卒採用が課題」とする割合が高い一方、「営利法人」や「地域型保育事業」では「中途採用者の定着に課題」とする割合が高い傾向が見られた（図表 162、図表 163)。

令和５年度の採用人数の平均を見ると、常勤職員 1.4 人、非常勤職員 0.9 人、合計 2.3 人となっていた（図表 165)。採用面で課題となっている要因を見ると、所在自治体の人口規模が「１万人未満」「１万人以上５万人未満」の保育所等では、「都市部、近隣自治体への人材流出による母集団不足」が高い割合となっていた（図表 176)。

令和５年度の退職者について、「いた」と回答した保育所等の割合は 68.3%であった（図表 177)。また、退職者がいた保育所等における退職者数の平均を見ると、常勤職員 1.6 人、非常勤職員 0.9 人、合計 2.6 人となっていた（図表 178)。定着の上で課題となっている要因を見ると、「人手不足による、保育士・保育教諭一人にかかる負担の大きさ」(43.4%）がもっとも割合が高く、次いで「給与等の待遇」(42.1%)、「子育てや介護等の家庭との両立」(40.3%）となっていた（図表 183)。属性別に見ると、「公営」において、「保護者対応」や「労働時間の長さ」、「年次有給休暇の取得しづらさ」、「書類作成、事務作業等保育以外の仕事の負担の大きさ」等、多くの項目で他と比べて高い割合となっていた（図表 184)。

３−２．保育所等における保育人材確保の取組状況

（１）採用活動・広報に関する取組

保育所等アンケートより、採用活動・広報に関する取組について見ると、求人募集で効果のあった媒体・経路は、常勤・非常勤ともに「公共職業安定所」がもっとも高い割合となっていた（図表 185、図表 189)。属性別に見ると、常勤職員については、「社会福祉法人」「学校法人」では「養成校等への求人票提出」「実習生の受け入れ」が高い一方、「営利法人」では「民間職業紹介事業者」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」の割合が高い（図表 186)。非常勤職員については、人口規模の多い自治体で「保育士・保育所支援センター」の割合がやや高くなっている（図表 192)。また、人材の採用に対して効果があると思う取組については、「社会福祉法人」「学校法人」では「保育士養成校との連携」が高い一方、「営利法人」では「求人媒体の多様化、工夫」「SNS での情報発信」が高いという違いが見られた（図表 194)。

保育所等向けのヒアリング調査では、園の保育理念や就業環境、実践している取組をウェブサイトで発信することで、採用時のミスマッチを防いでいる事例（保育所等事例１／大久保わかくさ子ども園）や、養成校での説明会やボランティア受入を通じて保育士の魅力を伝えている事例（保育所等事例５／幼保連携型認定こど

も園しんよこえ)、中途採用における紹介制度を導入している事例（保育所等事例６／わっかこども園)、採用試験の内容を見直したり就職フェアで園の魅力をアピールしている事例（保育所等事例７／紅梅認定こども園）などが見られた。

（２）人材育成・評価に関する取組

人材育成・評価に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組を見ると、「定期的な面談の実施」(47.9%）がもっとも割合が高く、次いで「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」(45.9%)、「配置に関して職員の意向を聞く場の設定」(43.4%）となっていた（図表 199)。属性別に見ると、「営利法人」では、「昇級、評価制度の整備・見直し」「長期勤務者への手当てや褒賞の支給」「主任保育士､副主任保育士への昇進など役職･キャリアパスの整備」などの実施率が高くなっていた。また、「幼保連携型こども園」では「経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど､徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫」、「地域型保育事業」では「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」の割合がそれぞれ高いという傾向も見られた（図表 200、図表 201)。

保育所等向けのヒアリング調査では、メンター制度で新任保育士をフォローしている事例（保育所等事例１／大久保わかくさ子ども園）や、自己評価シートを活用した定期的な面談で保育士の主体性を引き出す工夫を行っている事例（保育所等事例２／サン・ベビールーム)、キャリアのモデルケースを提示し、キャリアアップを見据えた研修機会を提供している事例（保育所等事例４／あいみー平間保育園)、中堅保育士による事例検討会準備を通じて中堅層の育成を図っている事例（保育所等事例５／幼保連携型認定こども園しんよこえ)、複数担任制でベテラン保育士を主担当とすることで、新任保育士の負担軽減と成長支援を実現している事例（保育所等事例７／紅梅認定こども園）などが見られた。

（３）職場環境の改善に関する取組

職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組を見ると、「職場のなごやかな雰囲気づくり」(62.9%）がもっとも割合が高く、次いで「書類業務の見直しなど､事務作業の負担軽減」(52.2%)、「給与水準の見直し」(47.3%）となっていた（図表 205)。属性別に見ると、「営利法人」では「家賃補助等の福利厚生」「職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施」の割合が高く、「学校法人」では「保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減」の割合が高くなっていた（図表 206)。また、「幼保連携型認定こども園」では「働き方の見直し」「休暇取得の推進」「業務への ICT の導入」等、複数の項目で実施率が高くなっていた（図表 207)。

保育所等向けのヒアリング調査では、話し合いの機会を多く設定し、保育理念・方針の浸透を図っている事例（保育所等事例１／大久保わかくさ子ども園）や、月１回の在宅勤務を導入している事例（保育所等事例２／サン・ベビールーム)、丁寧な情報共有や声掛けにより園全体で保育をする雰囲気を醸成するとともに、ICT 活用で事務負担を軽減している事例（保育所等事例３／青梅梨の木保育園)、ノンコンタクトタイムを導入している事例（保育所等事例４／あいみー平間保育園)、勤務時間の柔軟な設定や、職員全体で相談しながら業務の見直しを行っている事例（保育所等事例８／杉水保育園）などが見られた。

II. 今後に向けて

ここまで、各調査結果をもとに、全国の都道府県・市区町村・保育所等における保育人材確保の現状及び課題や、具体的な取組事例を見てきた。最後に、本調査の結果から見えてきた実態をふまえ、今後の保育人材確保に関して必要と考えられる取組を３点検討する。

１．保育士の業務負担の軽減

都道府県・市区町村アンケートにおいて、保育士の不足傾向の要因を見ると、「業務負担が重く､働き方が厳しい」という回答割合が上位を占めていた。また、保育所等アンケートでも、定着の上で課題となっている要因として、「人手不足による､保育士･保育教諭一人にかかる負担の大きさ」がもっとも高い割合となっており、保育士の業務負担の大きさが、採用・定着における大きなハードルのひとつとなっていることが改めて見えてきた。一方で、ヒアリング調査では、業務負担を軽減するため、事業所レベルで様々な取組が行われていることも明らかとなった。本事業で作成した事例集をはじめ、こうした多様な取組を横展開していくことで、現場におけるさらなる業務改善につながることが期待される。

２．様々な採用機会の提供

保育所等アンケートより、求人募集で効果のあった媒体・経路を見ると、「社会福祉法人」「学校法人」では「養成校等への求人票提出」「実習生の受け入れ」が高い一方、「営利法人」ではそれらの割合が低く、「民間職業紹介事業者」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」の割合が高いという差がみられた。ヒアリングでみられたような、自治体主導の就職フェア等の開催を通じて、運営主体に関わらず、採用ルートの選択肢が広がるような機会の提供を図っていく必要があると考えられる。

３．自治体間の連携等の重要性

また、市区町村アンケートを通じて、自治体規模によって保育人材確保に関する取組状況に差があることが明らかとなった。政令市などの大規模自治体では、保育現場や養成校との意見交換やアンケート等を通じた実態把握のうえ、国の事業も活用しながら様々な対策が実施されているが、町・村をはじめとする小規模自治体では、いずれの取組も低調であった。これらを踏まえ、都道府県単位でのアンケート実施等を通じた実態把握や、保育士・保育所支援センターを活用した就職支援、働き方の見直しに関する研修の実施や専門家派遣、近隣自治体を集めた情報交換の機会の設定等を通じた広域連携支援等、都道府県による後方支援や自治体間の連携等の活発化が期待される。

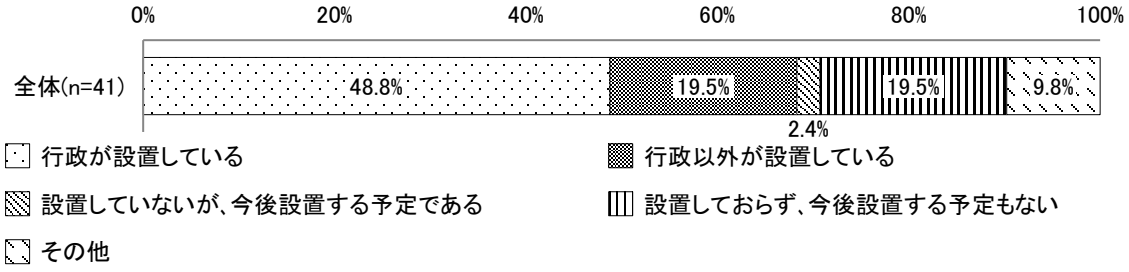
第３章　アンケート集計結果

I.　都道府県アンケート集計結果

１．　保育人材確保の体制整備の状況

都道府県で保育人材確保に向けて、地域の関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための会議体や場（協議会など）を設置しているかを見ると、「行政が設置している」が 48.8%、「行政以外が設置している」「設置しておらず、今後設置する予定もない」がそれぞれ 19.5%となっている。

図表 1　保育人材確保に向けて、地域の関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための会議体や場の設置状況：単数回答（Q1）



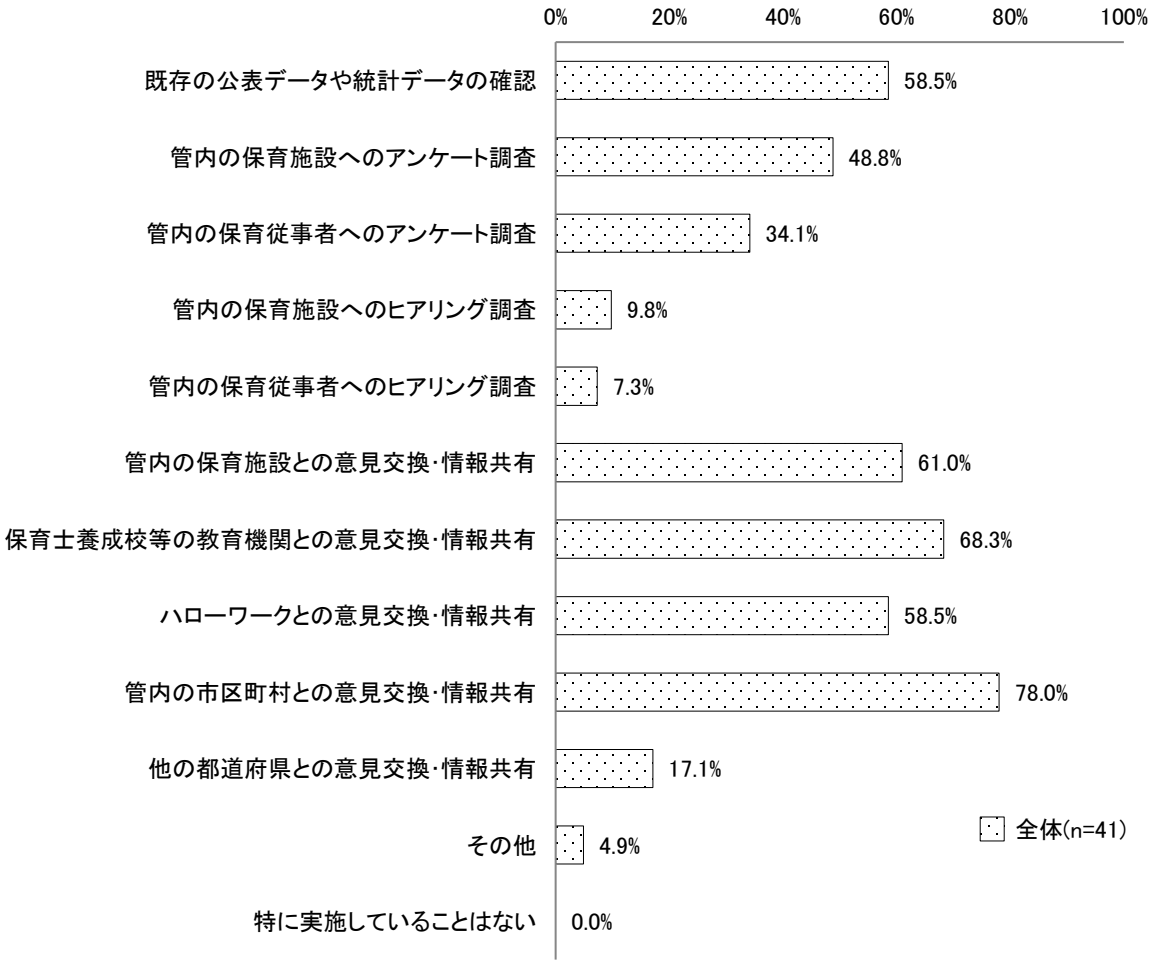
２．　保育人材確保の実態把握の状況

（１）　管内の保育人材の実態を把握するために、都道府県で取り組んでいること

管内の保育人材の実態を把握するために、都道府県で取り組んでいることを見ると、「管内の市区町村との意見交換・情報共有」が 78.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士養成校等の教育機関との意見交換・情報共有」が 68.3%、「管内の保育施設との意見交換・情報共有」が 61.0%となっている。

図表 2　管内の保育人材の実態を把握するために、都道府県で取り組んでいること

：複数回答（Q2）

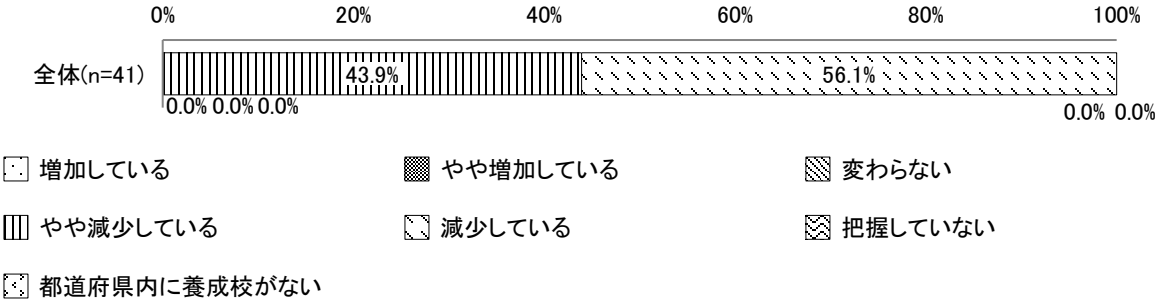


（２） 都道府県における保育人材の確保に関わる直近３年間の傾向

１） 保育士等の養成校の入学者数

保育士等の養成校の入学者数について、直近３年間の傾向を見ると、「減少している」が 56.1%、「やや減少している」が 43.9%となっている。

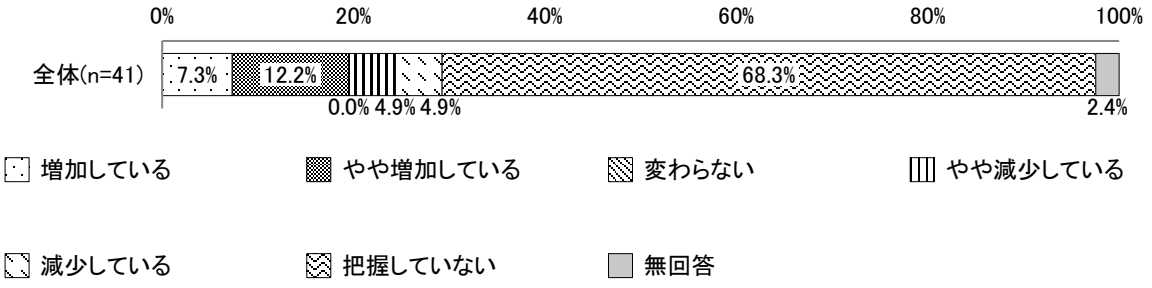
図表 3　保育士等の養成校の入学者数：単数回答（Q3_1）



２） 保育士等を募集していたが常勤職員を採用できなかった保育施設数

保育士等を募集していたが常勤職員を採用できなかった保育施設数について、直近３年間の傾向を見ると、「把握していない」が 68.3%を占めている。次いで、「やや増加している」が 12.2%、「増加している」が 7.3%となっている。

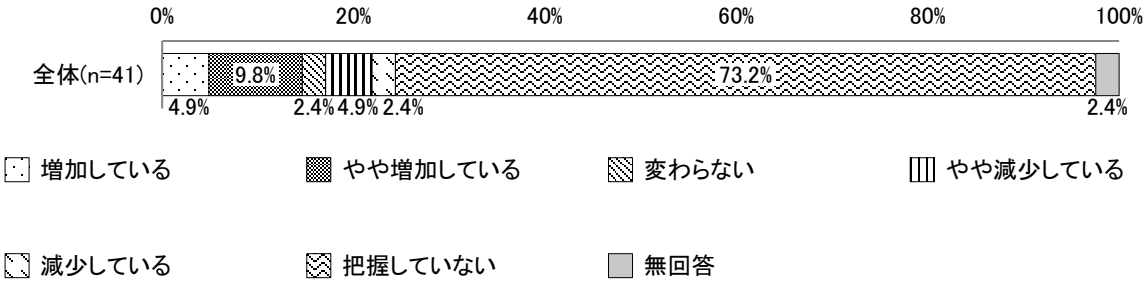
図表 4　常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q3_2_1）



3） 保育士等を募集していたが非常勤職員を採用できなかった保育施設数

保育士等を募集していたが非常勤職員を採用できなかった保育施設数について、直近３年間の傾向を見ると、「把握していない」が 73.2%を占めている。次いで、「やや増加している」が 9.8%、「増加している」が 4.9%となっている。

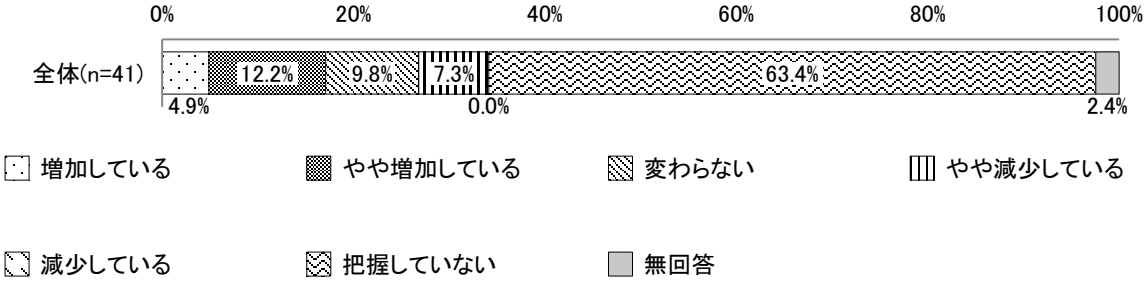
図表 5　非常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q3_2_2）



4） 保育施設を離職する保育士等の数（常勤職員）

保育施設を離職する保育士等の数について、常勤職員を見ると、「把握していない」が 63.4%を占めている。次いで、「やや増加している」が 12.2%、「増加している」が 4.9%となっている。

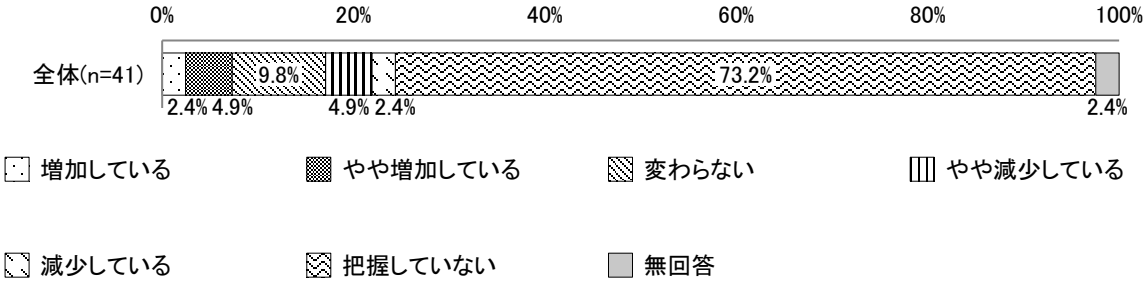
図表 6　保育施設を離職する保育士等の数_常勤職員：単数回答（Q3_3_1）



5） 保育施設を離職する保育士等の数（非常勤職員）

保育施設を離職する保育士等の数について、非常勤職員を見ると、「把握していない」が 73.2%を占めている。次いで、「変わらない」が 9.8%、「やや増加している」「やや減少している」がそれぞれ 4.9%となっている。

図表 7　保育施設を離職する保育士等の数_非常勤職員：単数回答（Q3_3_2）

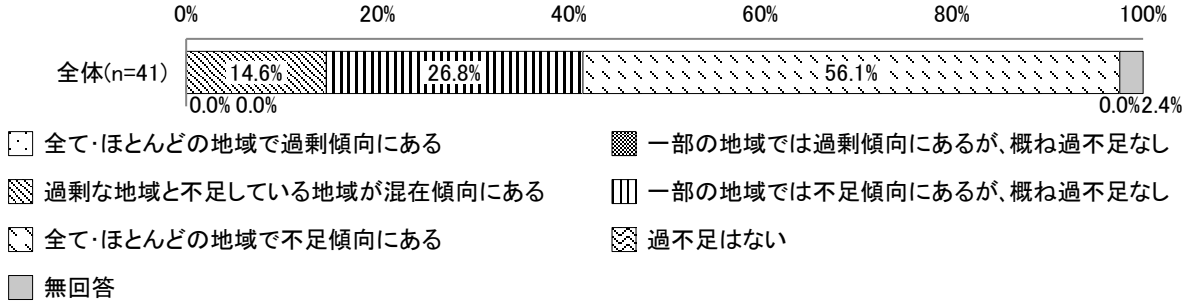


（３） 保育人材の過不足状況の傾向

１） 常勤職員

保育人材の過不足状況の傾向について、常勤職員を見ると、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が56.1%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が26.8%、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」が14.6%となっている。

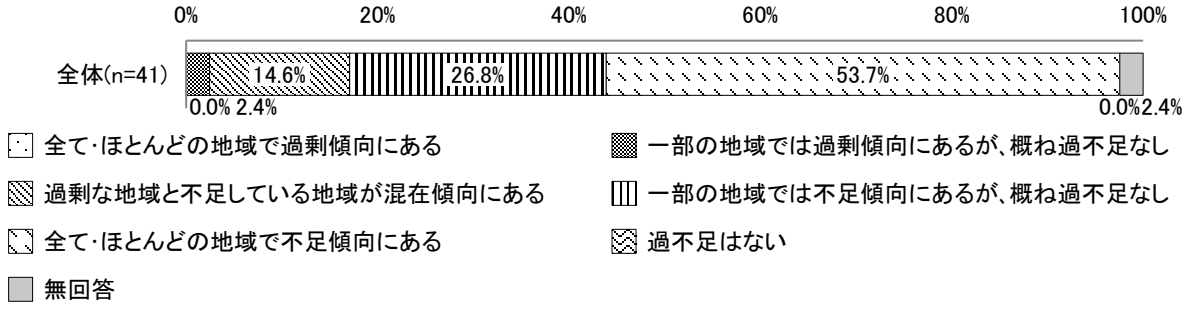
図表 8　保育人材の過不足状況の傾向_常勤職員：単数回答（Q4_1）



２） 非常勤職員

保育人材の過不足状況の傾向について、非常勤職員を見ると、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が53.7%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が26.8%、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」が14.6%となっている。

図表 9　保育人材の過不足状況の傾向_非常勤職員：単数回答（Q4_2）



（4） 保育人材の過不足状況に関する地域特性や施設類型・運営主体等による特徴的な傾向

多くの都道府県で、保育人材の過不足状況について、地域による偏在や流出・流入が起きている状況がうかがえる。

図表 10　保育人材の過不足状況に関する地域特性や施設類型・運営主体等による特徴的な傾向：自由記入（Q5）

・本県の県南地域では他県と接しているが、他県域の市などの自治体では、市独自の家賃補助や給与への上乗せ補助の実施などを行っており、給与など金額にこだわる保育士によっては、少なからず越県して就業している状況を聞くことがある。 ・このような状況から、保育士の給与を引き上げるため、保育施設経営層が労働分配率を上げることや労働分配率を上げた施設には税制上の特例を与えるなどの国の施策展開が必要と思料。
・保育士の有効求人倍率は全国平均よりも高い水準。 ・県内北部を中心に保育士の不足感が強く、地域偏在が見られる。 ・保育士が不足している市町村は、独自で給付金の支給など処遇改善により保育士確保等に取り組んでいる。
・本県は認定こども園率が非常に高く、両免が必要である。若い人はまだ取得する意欲があるが、年配で定年間近の方は、取るのを諦めるケースもあると聞く。
・政令市や中核市などの手厚い人材確保策を講じているところに人材が集中する傾向があり、郡部や政令中核市の近隣市町は人材確保に苦慮している。
・地域特性に関しては、県南地域の求職者は県外への就職も視野に入れて就職活動をしており、また実際に県外へ就職する求職者もいるため、県南地域は不足傾向にある。 ・常勤職員の採用を希望する園が多いが、求職者はパート（非常勤）を希望する傾向があるため、園側と求職者側のミスマッチが起きている。
・都市部と地方、公立私立問わず不足している。
・地域特性上、当県は隣接の県と比較して地域区分が低い水準で設定されており、地域区分が高い他県に保育人材が流出している
・保育現場からは、地域区分によって処遇改善の加算額が高い地域に人材が流れ、保育人材の確保が難しいという話を聞いている。
・保育士の配置基準は満たしているが、休みを取りやすくするなど、就労環境改善のための保育士の不足が増えている。
・保育士の不足については特に県南部地域において顕著であり、背景として子育て世帯の転入が増えていること等から待機児童が多く発生していることが挙げられる。
・人口規模の大きい市において保育人材が不足している傾向がある。
・駅の近くにあるなど、交通の便が良い土地に設置されている施設に保育ニーズが集中しやすく、保育人材が不足する傾向にある。 ・保育施設側が求人する時間帯（フルタイム・早朝・延長保育）と主な求職者（30・40 代の子育て中の方・日中の短時間勤務を希望）のミスマッチが起こっている。
・県境である県南部において特に人材不足が顕著
・地域特性として、特に人口集積地以外における保育士の不足感が顕著である。
・保育士の過不足状況については、保育ニーズ等による地域特性だけでなく離職が多い、採用活動が十分でない等の施設個別要因もあると考えている。一定の基準として配置基準はあるが、現場における安心して保育が実施できる状況になるための保育士数は配置基準よりも多い配置が必要であるとの声が多いため、保育人材については何をもって過不足を判断するのかが難しいと考えている。
・過疎地域においては不足しているが、市街地においては充足傾向。
・運営の方針が職員主体のところや、新しい保育方針を柔軟に取り入れているところは、離職が少なく、職員が充足している傾向にある。
・地域や施設類型によるものではないが、仕事の責任の重さに見合わない賃金の低さや休暇の取りづらさなどから、特に常勤職員のなり手が不足している。
・地理的な立地条件、基本的に県内で保育人材を確保する必要があり、有資格者の他産業への異動状況のデータはないが本県の主要な産業の一つがサービス業であるため、関連する飲食業等産業と併せて他産業への流出があるのではないかと推測している。
・本県では保育所の７割が公立であるが、今年度実施した保育所向け調査の結果では、公設公営の保育所 R4 年度の採用の結果「充足しなかった」と回答した施設が多かった。充足しなかった雇用形態としては、非常勤がもっとも多かった。

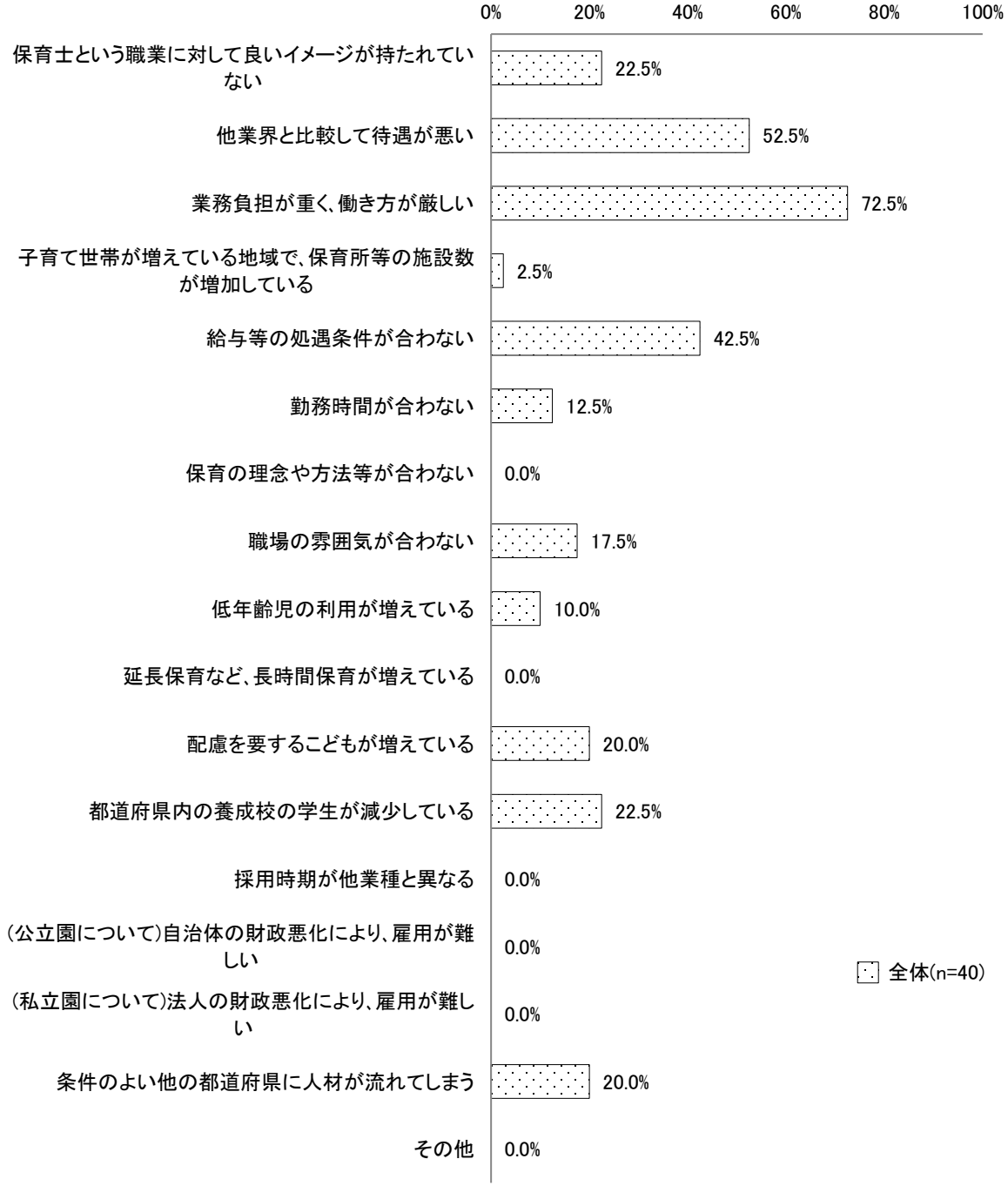
※都道府県が特定されないように微修正したり、特定されてしまう内容は削除する等の対応を行っている。
都道府県名が具体的に記載されていた箇所は、特定されないよう「県」に修正している。以下同様。

（５） 保育士等の保育人材が不足している要因

１） 常勤職員

常勤職員の保育士等が不足していると回答した都道府県について、その要因を見ると、「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 72.5%でもっとも割合が高く、次いで「他業界と比較して待遇が悪い」が 52.5%、「給与等の処遇条件が合わない」が 42.5%となっている。

図表 11　常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q6_1）

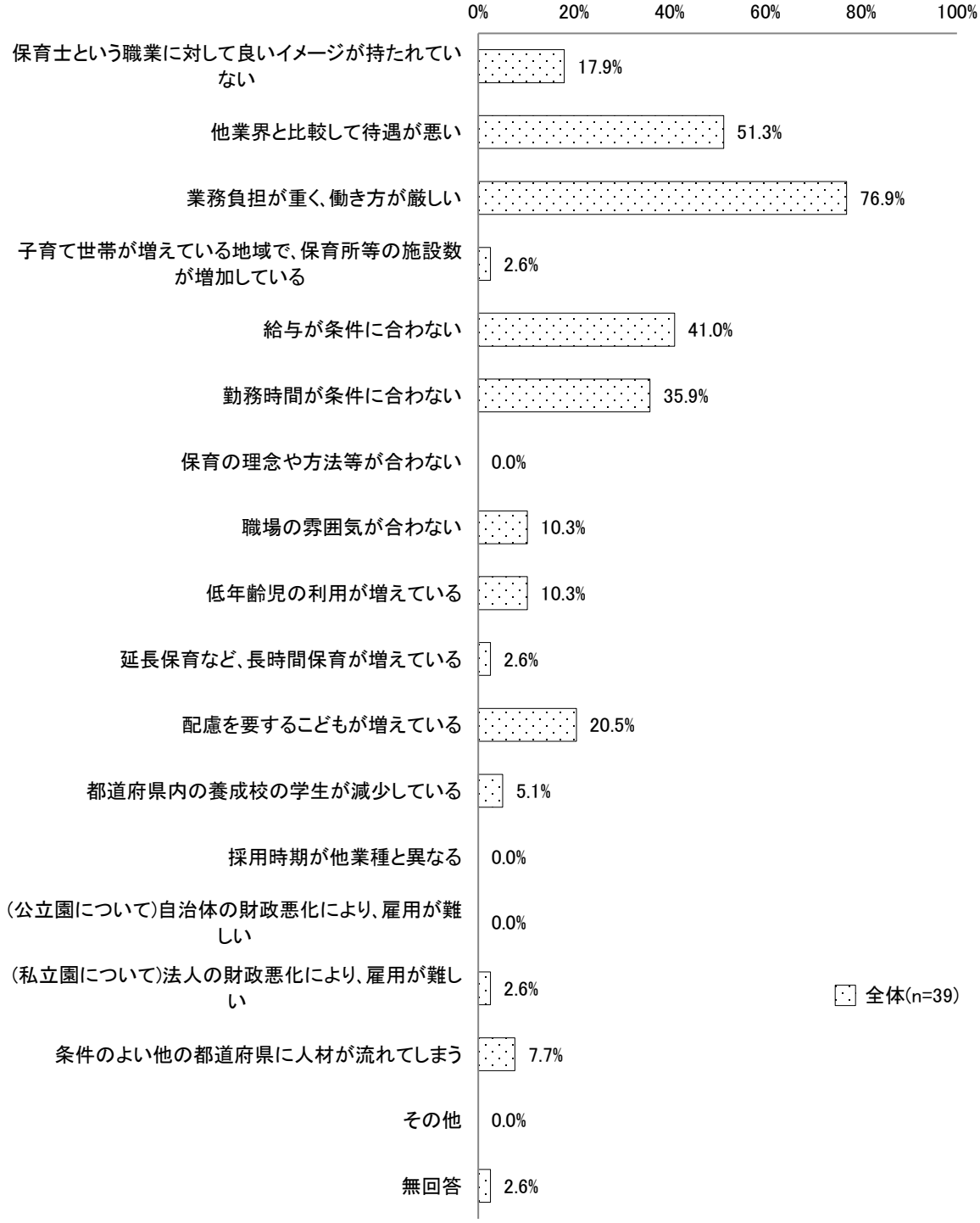


注）対象は、Q4_1 で常勤職員について、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」、「一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし」、「全て・ほとんどの地域で不足傾向にある」と回答した都道府県

２） 非常勤職員

非常勤職員の保育士等が不足していると回答した都道府県について、その要因を見ると、「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 76.9%でもっとも割合が高く、次いで「他業界と比較して待遇が悪い」が 51.3%、「給与が条件に合わない」が 41.0%となっている。

図表 12　非常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q6_2）



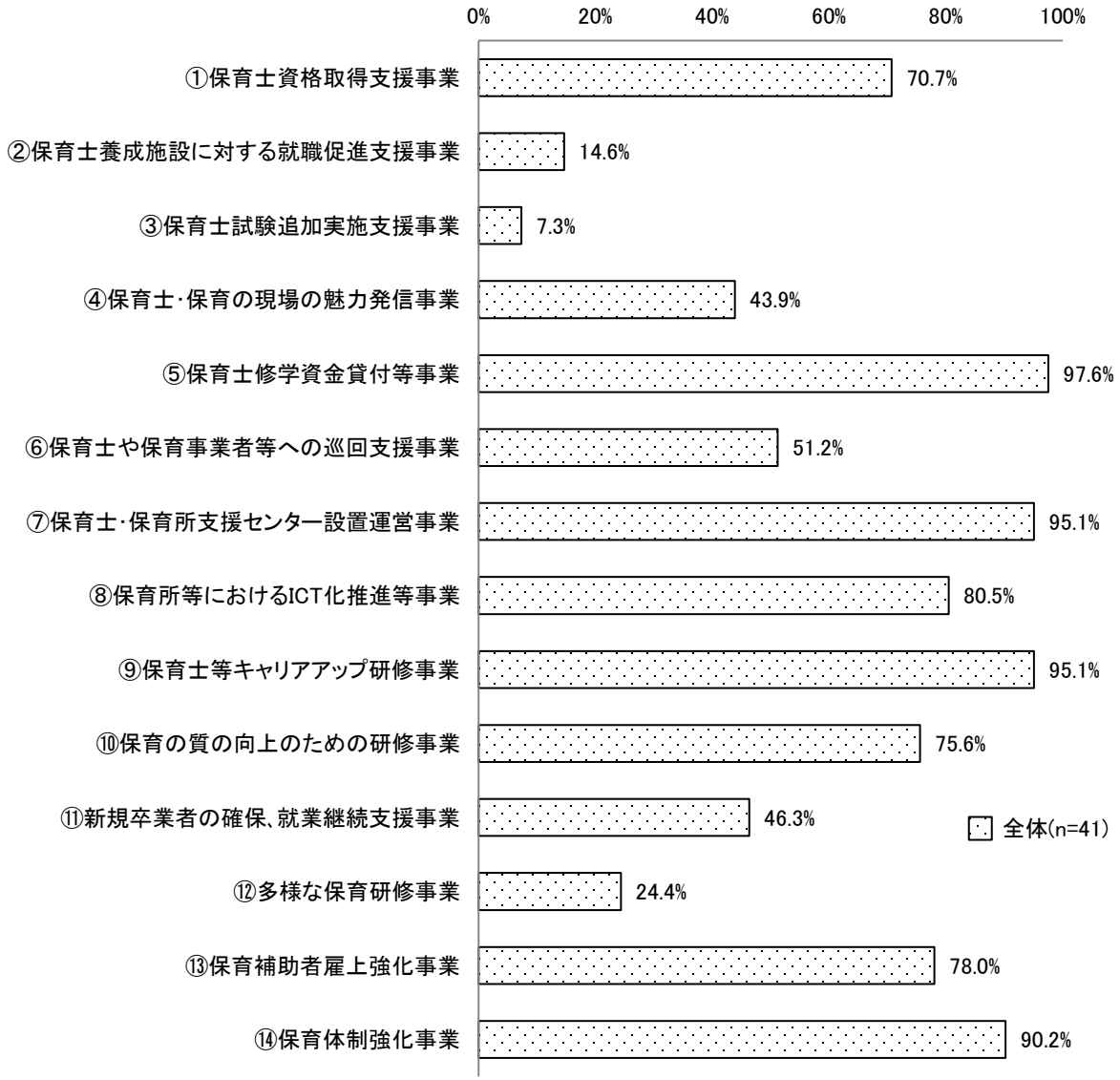
注）対象は、Q4_2 で非常勤職員について、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」、「一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし」、「全て・ほとんどの地域で不足傾向にある」と回答した都道府県

３．保育人材確保に関わる国事業の活用状況

保育人材確保に関わる国事業の活用状況を見ると、「⑤保育士修学資金貸付等事業」が 97.6%でもっとも割合が高く、次いで、「⑦保育士･保育所支援センター設置運営事業」「⑨保育士等キャリアアップ研修事業」がそれぞれ 95.1%、「⑭保育体制強化事業」が 90.2%となっている。

活用割合の低い事業は、「⑫多様な保育研修事業」が 24.4%、「②保育士養成施設に対する就職促進支援事業」が 14.6%、「③保育士試験追加実施支援事業」が 7.3%となっている。

図表 13　保育人材確保に関わる国事業の活用状況：複数回答（Q7）

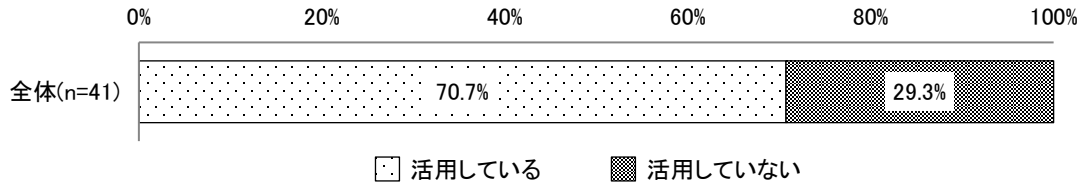


（1） 保育士資格取得支援事業

1） 事業の活用状況

保育士資格取得支援事業の活用有無を見ると「活用している」が 70.7%となっている。

図表 14 保育士資格取得支援事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_1_1）



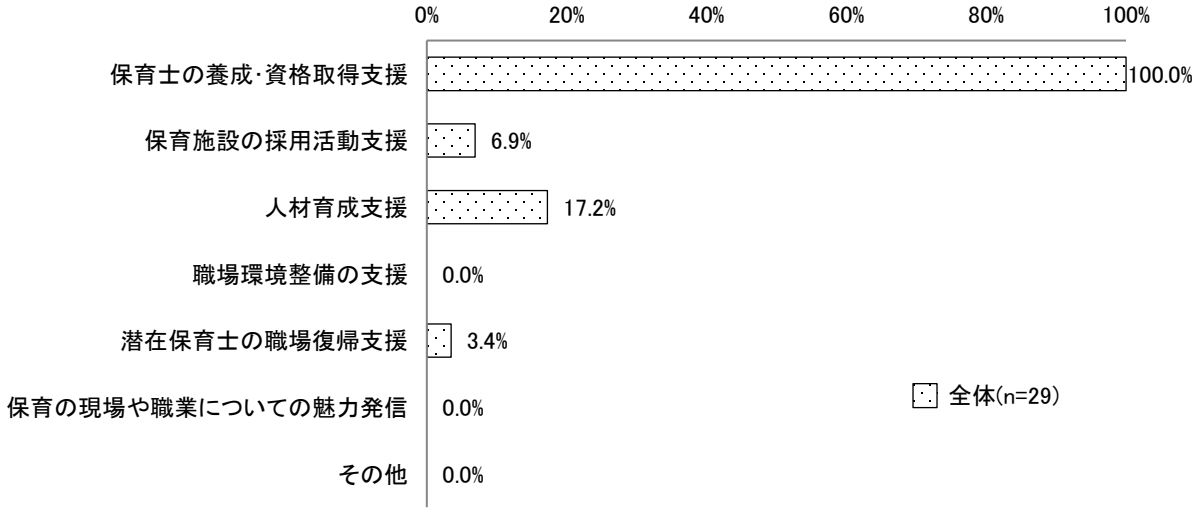
注）Q7_1_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育士の養成･資格取得支援」が 100.0%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成支援」が 17.2%、「保育施設の採用活動支援」が 6.9%となっている。

図表 15 保育士資格取得支援事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_1_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 幼保連携型認定こども園において必要となる保育教諭の確保のため、保育士資格取得、幼稚園教諭免許状取得に要した経費を支援している施設の設置者に対し、補助。
- 保育士資格取得のための養成校の講座受講料を支援している。
- 幼稚園教諭免許状を有する者及び保育所等に勤務している保育士資格を有していない者の保育士資格取得に要した養成施設の受講料等の補助を実施。
- 幼稚園教諭免許状、保育士資格の一方を保有する職員のもう一方の取得を支援（受講料、代替職員への補助）。
- 幼保連携型認定こども園（移行予定の施設を含む）に勤務し、幼稚園教諭免許状または保育士資格の一方のみを所有する者について、養成校等の受講料等および代替職員の雇上費を補助し、保育士資格または幼稚園教諭免許状取得を支援した。
- 保育士資格取得者の確保のために補助事業を実施。※R5 年度において、事業は実施したが、活用を希望する施設がなかった。

・ 保育士資格を取得するために養成校へ通っている職員がいる施設（法人）に対し、その受講に要した経費の一部を補助。
・ 認定こども園等に勤務しているみなし保育教諭や認可外保育施設に勤務している保育従事者等が幼稚園教諭免許状または保育士資格を取得するために養成施設の受講料等に対して補助を行う。
・ 令和５年度においては、「保育所等保育士資格取得支援事業」「幼稚園教諭免許状を有する者の保育士資格取得支援事業」を実施し、保育士資格を有していない者の資格取得について財政的支援を行った。令和６年度からは、「保育教諭確保のための幼稚園教諭免許状取得支援事業」を開始する予定。
・ 幼稚園教諭免許保有者が保育士資格を取得するために必要となる養成施設の受講料及び、保育士資格を有するものが幼稚園教諭免許状を取得する際の代替保育士の雇上費を補助する。
・ 保育士試験により保育士資格を取得した者のうち、保育所等に保育士として勤務することが決定した者に対し、保育士試験受験のための学習に要した費用の一部を補助。
・ 保育所等が雇用している保育士資格を有していない者が保育士資格を取得するために要した、養成施設の受講料等の補助。
・ 資格取得受講者の代替職員雇上げ費の補助。
・ 認定こども園等に勤務している幼稚園教諭免許状を有する者が保育士資格を取得するために要した経費の補助・認定こども園等に勤務している保育士資格を有する者が幼稚園免許状を取得するために要した経費の補助。
・ 認定こども園化促進に伴う人材確保のために活用。
・ 保育士等の資格取得に係る受講料の補助を実施。
・ 保育士資格等の取得に要する費用（養成施設受講料、代替職員雇用費）を補助する。
・ 保育士及び幼稚園教諭免許取得支援。

■周知方法
・ 市町を通して関係施設に周知を依頼している。
・ 各市町への周知の他、保育人材確保関係機関連携会議でも各関係機関へ周知して、積極的な活用を促している。
・ ホームページ等で事業の周知を行い、資格取得への継続的な支援を行っている。
・ 保育教諭確保のため、積極的に活用するよう各認定こども園に周知を図っている。

３） 活用していない場合

① 活用していない理由

■ニーズがない
・ 需要が極めて少ないため、令和３年度より活用していない。
・ 例年、市町村を通じて施設で勤務している保育士資格を有していない者の本事業の活用予定を調査しているが、令和５年度は県に対する補助金の交付申請がなかったため。
・ 幼保連携型認定こども園に勤務する職員の約９割が幼稚園教諭、保育士の両方の資格を持っていることから、本事業のニーズは少ないと考えるため。
・ 需要が少ないため。

■予算の確保
・ 予算配分の優先度が低い。
・ 県財政上、予算措置が難しいため。

■他事業で実施
・ 文科省事業の活用により事業を実施したため。
・ 県独自事業として保育士試験対策講座を実施しているため。

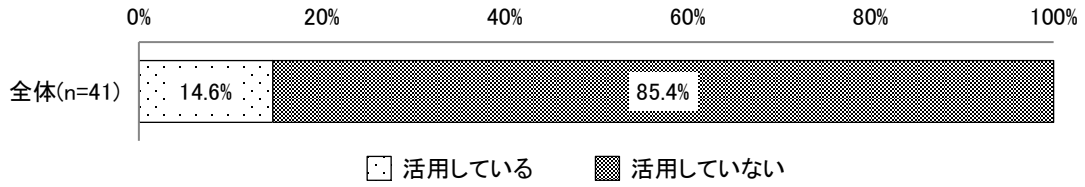
■手続きが煩雑
・ 手続等が煩雑なため。

（２） 保育士養成施設に対する就職促進支援事業

１） 事業の活用状況

保育士養成施設に対する就職促進支援事業の活用有無を見ると、「活用している」は 14.6%となっている。

図表 16　保育士養成施設に対する就職促進支援事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_2_1）



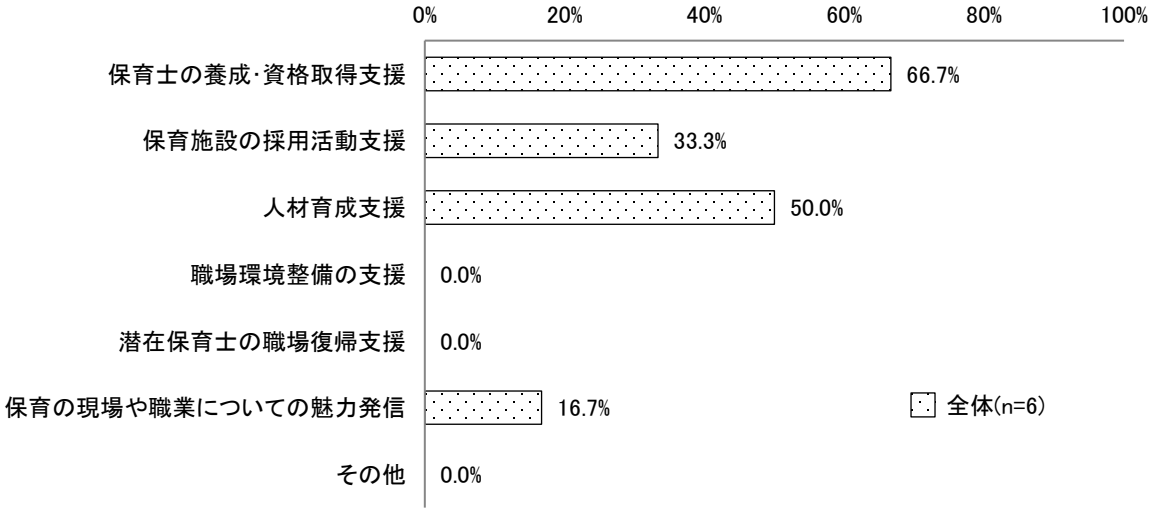
注）Q7_2_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育士の養成･資格取得支援」が 66.7%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成支援」が 50.0%、「保育施設の採用活動支援」が 33.3%となっている。

図表 17　保育士養成施設に対する就職促進支援事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_2_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

- 保育士養成施設卒業者の就職促進等として活用。
- 養成施設を卒業予定の学生に対する保育所等への就職促進の一環として、要件を満たす養成施設に対して、当該取組に要した費用の一部を補助。
- 前年の保育所等就職率の全国平均の２%増加するごとに助成を行っている。
- 養成校において１年生を対象とした職場見学ツアーを実施している。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

■手続きが煩雑
- 手続き等が煩雑であるため。

■予算の確保、優先順位
- 予算配分の優先度が低い。
- 県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。
- 他事業へ予算配分する必要があり未実施となった。
- 予算の都合上、事業の展開が困難である。
- 県財政上、予算措置が難しいため。

■事業ノウハウの不足
- 事業を行うノウハウが不足。

■他事業で実施
- 保育所等への就職を促すことを目的とする別事業を実施しているため。（保育士養成校の県内就職・定着を促進するため、県内の各保育士養成校の学生を対象に、就職に向けたセミナーを実施）
- 保育所等への就職を促すための取組として、出前授業等を実施しているため。

■需要、ニーズが無い
- 管内の指定保育士養成施設から事業実施要望がないため。
- 保育士養成施設のニーズがないため。
- 県として実施する予算措置はしたが、実施する養成校が現れなかったため。
- 事業実施に関する要望がないため。
- 指定保育士養成施設からの要望がなく、県でも検討していないことから活用に至っていない。
- 需要が見込めないため。
- 各市町村からの要望が少ない。
- ニーズを把握していない。
- 予算を確保したうえで、管内の指定保育士養成施設に活用希望を照会したところ、該当事業を実施している施設がなかったため、令和５年度に関しては活用していない。令和６年度は養成施設に対して説明会を開催し、活用促進を図る。
- 保育士養成施設の卒業生のほとんどが保育士になっており、事業の活用が困難なため。
- 事業活用に向けた相談や申し出がない。

■効果が期待できない
- 事業効果が期待できないため未実施。
- 保育士の処遇改善や多忙化防止といった課題がある中で、単に保育所等への就職を促す取組への補助の効果に疑問があるため（定着まで繋がらないことを懸念）。
- 養成施設の在籍者や資格取得者が減少傾向にあり，継続して事業効果を上げていくことが困難と見込まれたため。

■養成校独自の取り組んでいる
- 養成施設で取り組んでいるため。
- 保育士養成施設が独自で実施しているため。
- 令和５年度に実施したものの、申請者（養成校）が交付基準を満たさなかったため、補助金を交付できなかった。そのため、令和６年度以降は実施していない。

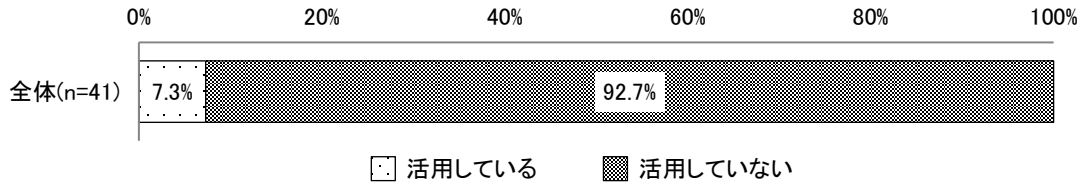
■要件を満たしていない
- 補助要件（就職率２％増）を満たすのが困難。
- 事業成果に応じた補助基準額となっていることから、養成施設の協力を得ることが難しい。

（3） 保育士試験追加実施支援事業

1） 事業の活用状況

保育士試験追加実施支援事業の活用有無を見ると、「活用している」は 7.3%となっている。

図表 18 保育士試験追加実施支援事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_3_1）



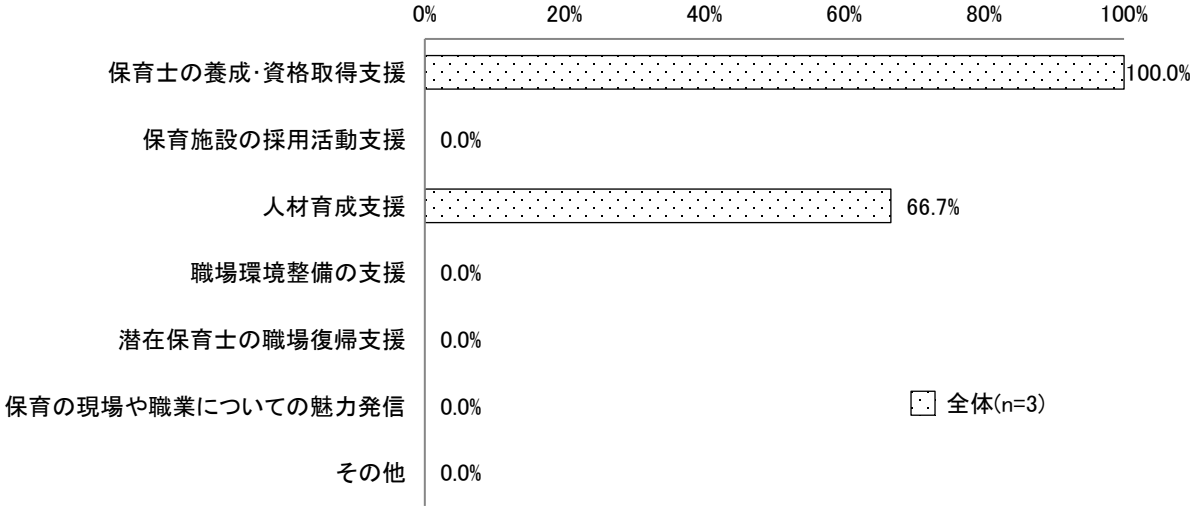
注）Q7_3_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育士の養成･資格取得支援」が 100.0%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成支援」が 66.7%となっている。

図表 19 保育士試験追加実施支援事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_3_1）



注）n 数が小さいため留意が必要。

② 取組内容・事業活用の工夫

- 試験会場での保育の PR を実施・保育士試験の後期試験で通常試験と同時に実施をし、受験者に多様な選択肢を提供。
- 地域限定保育士試験保育実技講習会を 10 月～11 月にわたり実施している。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

■手続きが煩雑

- 手続き等が煩雑であるため。

■優先順位、他事業で実施
・ 予算配分の優先度が低い。
・ 他事業へ予算配分する必要があり未実施となった。
■予算の確保
・ 予算の都合上、事業の展開が困難である。
・ 県財政上、予算措置が難しいため。

■事業の効果
・ 事業実施による効果が見込めない。
・ 保育士試験の追加実施を求める要望はなく、試験機会の増加が人材確保につながる可能性が低いため。
・ 他県の実施事例を調査した結果、費用対効果の面から実施の必要性が低いと判断したため
・ 当県では受験者数が少ないため、費用対効果が見込めない。しかし、保育士確保のため定期の実技試験を保育技術講習会に変えるか等実施形式を含め今後も検討していく必要があると思われる。
・ 実施に要する費用や事務量に対する効果が不明であるため。

■地域限定保育士試験を実施していない、国家戦略特区ではない
・ 現状、国家戦略特別区域限定保育士試験を実施する予定がないため。
・ 地域限定保育士試験を実施していないため。（同様の回答多数）
・ 当県は、国家戦略特別区域を有しないため。（同様の回答多数）

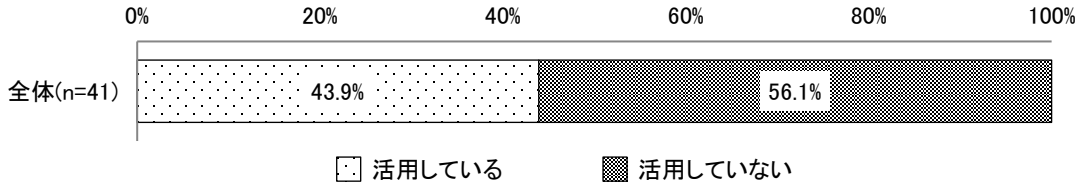
■ニーズが無い、把握していない
・ 国家戦略特別区域限定保育士試験のニーズがないと判断したため。
・ 従来実施されている試験で充足しているという考えから活用していない。
・ 特区試験を行うニーズがないため。
・ 需要がなく、県でも検討していないことから活用に至っていない。
・ 事業実施に係るニーズがないため。
・ 各市町村からの要望が少ない。
・ ニーズを把握していない。
・ 手続き等が煩雑な上、事業の必要性について、関係団体等からの要望がない
・ 通常の保育士試験の受講者が減少傾向にあり、追加実施の需要が見込めないため。
・ ニーズがない。

（4） 保育士･保育の現場の魅力発信事業

1） 事業の活用状況

保育士･保育の現場の魅力発信事業の活用有無状況を見ると、「活用している」は 43.9%となっている。

図表 20 保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_4_1）



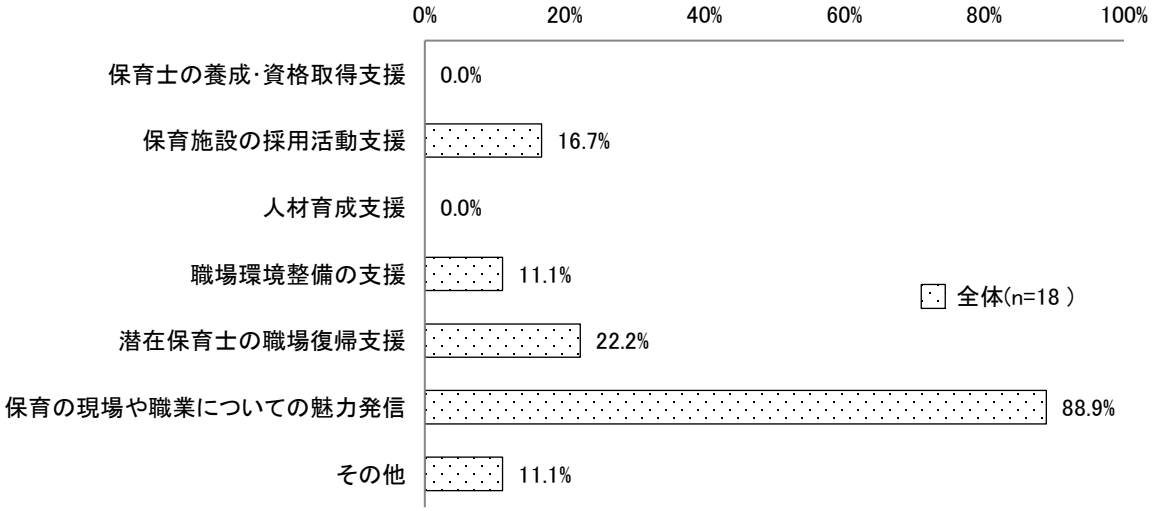
注）Q7_4_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育の現場や職業についての魅力発信」が 88.9%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が 22.2%、「保育施設の採用活動支援」が 16.7%となっている。

図表 21 保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_4_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■情報発信、フェア

- 中高生向けの出前講座、養成施設での学生セミナー、ポータルサイトに現役保育士のインタビュー記事を掲載する等、保育現場の魅力を発信している。
- 中高生やその保護者をターゲットに、保育現場で働く保育士や、指定保育士養成施設の学生・教員を対象にインタビューを実施し、その内容を動画にまとめ、県公式 YouTube チャンネルに公開した。その他、保育士に関する情報をわかりやすくまとめたデジタルパンフレットを作成した。
- 保育の現場の近況や魅力を発信するための就職フェアを実施。
- （内容）保育士応援・体験フェアの実施（フェアの概要）保育所・認定こども園で保育士として就職を検討している県内の中学生・高校生及び保育士養成施設の学生や、保育士として復職を考えている潜在保育士を対象に、施設の特徴や日頃の取組等を紹介する。

・ 保育施設の特徴的な取組を紹介するコンテストを実施。
・ 保育士・保育所支援センターを活用して、高校等への出前説明会、おしごと体験、魅力発信フェスの開催などを行っている。
・ 県の保育士確保施策の照会と保育士の魅力向上をはかるPR動画を作成。

■現場体験
・ 中高生を対象とした保育施設での現場体験を実施。
・ 保育体験イベント等。

■研修・セミナー
・ 復職支援セミナーや保育士試験実技対策講座を実施している。セミナーや講座後には保育士バンク（保育士センター）の説明会を行い、就職へとつなげている。
・ 中高生とその保護者を対象にした保育士、保育の仕事の魅力を伝えるセミナーの開催とオンデマンド配信。
・ 高校生等に対し、出前講座と保育士体験を実施。

■相談窓口
・ 保育士の相談窓口を設置。
・ 臨床心理士による保育士相談体制の構築。
・ 保育人材の相談窓口を委託事業にて設置している。

■リーフレット、チラシ、ハンドブック作成
・ 中学生向けリーフレットの作成や潜在保育士向けチラシの地域情報誌への掲載等。
・ 保育の仕事の魅力発信のためのハンドブックを作成し、中学生を中心とした年代に、授業等で活用してもらえるよう配布している。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

■予算の確保
・ 予算の制約から即効性の高い他事業の実施を優先したため。
・ 県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。
・ 県財政上、予算措置が難しいため。

■他事業で実施
・ 保育士・保育所支援センター事業において同様の事業を行っている。
・ 保育士の相談体制や、就労マッチングに関しては、保育士・保育所支援センター設置運営事業にて対応しているため。
・ 他事業へ予算配分する必要があり未実施となった。
・ 保育士・保育所支援センターにおいて類似の事業を実施しているため。
・ 県のHPを活用して魅力発信しているため。
・ 保育士・保育所支援センターで実施している内容と概ね重複しているため。
・ 他の財源を活用して実施。
・ 他の補助金を使用しているため

■人材不足
・ 事業を行う人材が不足していたため（R6～活用予定）。

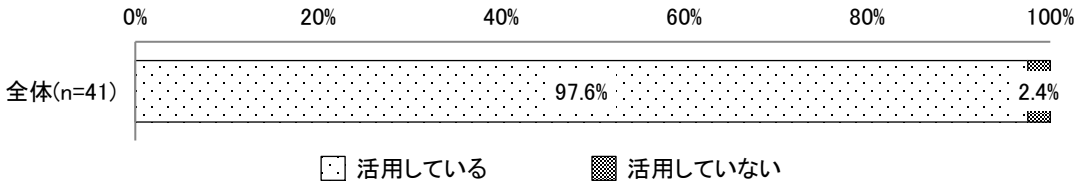
■その他
・ 保育現場の課題解消を進めている中で、過度な魅力の発信がミスリードに繋がることを懸念しているため。

（５） 保育士修学資金貸付等事業

１） 事業の活用状況

保育士修学資金貸付等事業の活用状況の活用有無状況を見ると、「活用している」は97.6%となっている。

図表 22　保育士修学資金貸付等事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_5_1）



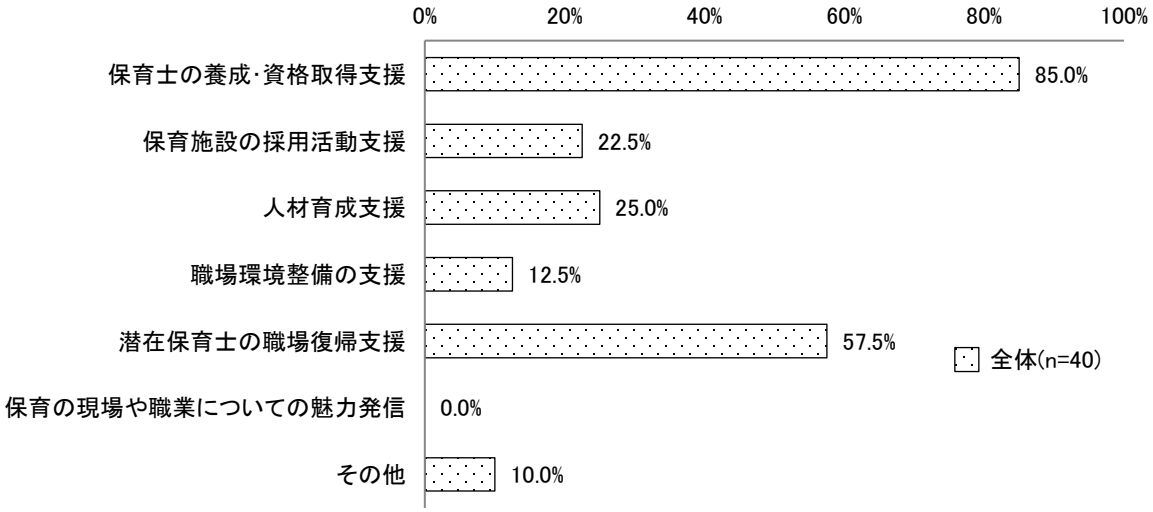
注）Q7_5_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

①　事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育士の養成･資格取得支援」が85.0%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が57.5%、「人材育成支援」が25.0%となっている。

図表 23　保育士修学資金貸付等事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_5_1）



②　取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 以下５事業を実施。
  ①保育士修学資金貸付
  ②就職準備金貸付
  ③未就学児をもつ潜在保育士に対する保育料の一部貸付
  ④未就学児をもつ保育士の子どもの預かり支援事業料金の一部貸付
  ⑤保育補助者雇上費貸付
- 修学資金貸付及び潜在保育士の就職準備金貸付。
- 指定保育士養成施設に在学する保育士を目指す学生に対し保育士修学資金の貸付を実施。
- 職場復帰等を目指す潜在保育士に就職準備金貸付を実施。
- 指定保育士養成施設に在学し、卒業後、保育士資格を取得して、県内で保育の業務に従事しようとする学生に対し、返還免除付きの修学資金の貸付を実施した。

・ 養成施設に在学する学生に対する修学資金や潜在保育士の再就職に必要な経費の一部について貸付を行う。
・ 「指定保育士養成施設に在学し保育士資格の取得を目指す学生に対する修学資金」、「未就学児を持つ保育士の子どもの保育料」及び「潜在保育士の再就職のための準備に必要な費用」の貸付を行った。
・ 保育士資格取得に必要な修学資金等の貸付けを行うことで、県内保育所等に勤務する保育士の増加や県内保育所等への再就職を促進するとともに、保育士の就業継続支援を図る。
・ 社会福祉協議会が実施する学生や潜在保育士向けの貸付の原資や事務費を補助することで、保育士の確保に努めている。
・ 保育士養成施設の学生に対する修学資金貸付事業及び潜在保育士の復職支援に関する貸付等を実施（一定期間、保育士として勤務するなど、条件を満たせば返還免除）している。

■社会福祉協議会で実施、委託

・ 県社会福祉協議会が実施する保育士修学資金貸付等事業の貸付原資を補助している。
・ 県社会福祉協議会に委託。
・ 県社協へ補助金を交付。
①保育士修学資金貸与事業
②潜在保育士再就職準備金貸与事業
③未就学をもつ保育士に対する保育料の一部貸与事業
④未就学をもつ保育士の子どもの預かり支援事業利用料の一部貸与事業。
・ 社会福祉協議会が実施主体となり実施している。
・ 国の実施要綱に基づき、実施主体である県社協に補助金を交付している。
・ 県社会福祉協議会への補助事業として実施。特に修学資金貸付事業は R4 年からスタートしており、日が浅いため、養成校学生への制度周知、利用促進に力を入れているところである。
・ 県社会福祉協議会が実施する保育士修学資金貸付制度の原資を県から補助し、各年度上限 90 名を対象に事業を実施。その他保育補助者雇上支援等の事業も併せて実施。
・ 県社会福祉協議会に対し、貸付事業実施に必要な貸付原資の補助を実施。
・ 県から県社会福祉協議会への補助により、貸付を実施。

■周知

・ 各市町への周知の他、保育人材確保関係機関連携会議でも各関係機関へ周知して、積極的な活用を促している。
・ 活用していただけるよう、県社会福祉協議会を通じて県社会福祉事業団が貸付事業を実施。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

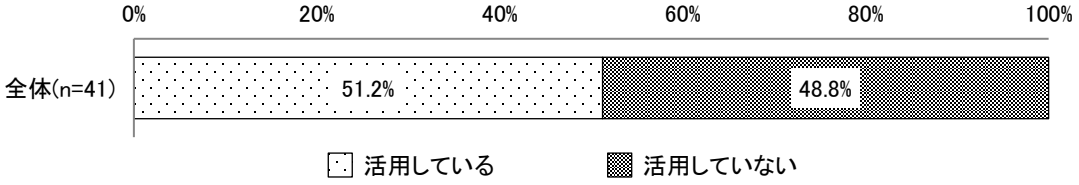
・ 需要が見込めないため。
・ 手続等が煩雑。

（6） 保育士や保育事業者等への巡回支援事業

1） 事業の活用状況

保育士や保育事業者等への巡回支援事業の活用状況の活用有無状況を見ると、「活用している」は 51.2%となっている。

図表 24 保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_6_1）



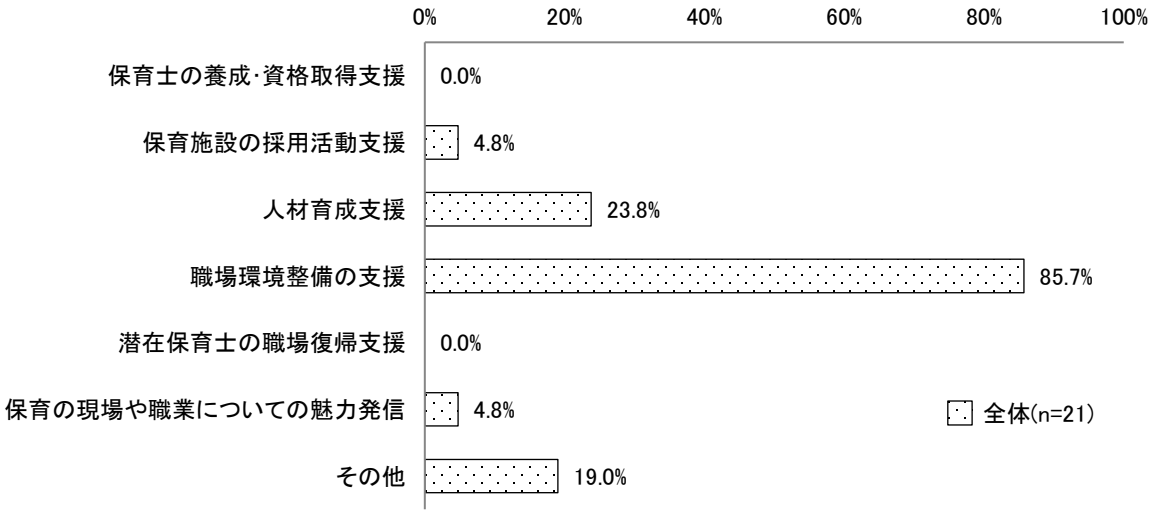
注）Q7_6_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「職場環境整備の支援」が 85.7%でもっとも割合が高く、「人材育成支援」が 23.8%となっている。

図表 25 保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_6_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■専門職等の巡回、派遣

- 市町村等に対して「放課後の居場所づくり推進アドバイザー」を派遣し、子供教室と児童クラブとの連携方法や、落ち着きのない児童や保護者対応等困難な課題に対応しており、質の高い支援を確保するための助言･指導等を行う。
- 保育所や認定こども園へ巡回支援指導員が訪問し、不適切な保育の未然防止の取組について助言を行い、保育の質向上につなげるもの。
- 専門家による業務改善への助言等を希望する保育施設や、ICT を活用した業務改善への助言等を希望する保育施設への巡回支援を実施している（業務委託）。
- 社会保険労務士、精神保健福祉士、心理士を派遣し、職場環境の改善、配慮を要する子どもへの対応など指導・助言を行っている。園からのニーズが高い。

・ 保育所等へ専門の知見を有する者が巡回し、①保育士②放課後児童クラブ支援員へのカウンセリングやメンタルヘルスケアをおこなうとともに、被災した子どもとの関わり方（心のケア）について理解を深めることで、子どもの心のケアにつなげる。
・ 巡回支援：被災児童の多い地域を重点的に巡回支援を行うとともに、その他の地域でも巡回希望のあった保育所等へ巡回を実施。
・ 保育施設や放課後児童クラブの抱える課題に対して、作業療法士、臨床心理師、弁護士等の専門家を派遣し、課題解決への支援を行っている。
・ 保育士支援アドバイザー２名を雇用し、相談希望に応じて施設を訪問。
・ 保育所、放課後児童クラブへの巡回支援を実施。
・ 放課後児童クラブを巡回支援アドバイザーが巡回し、子どもの安全確保や子どもの主体的な活動を尊重しつつ、子どもの自主性や社会性等の向上、及び当該放課後児童クラブの運営に係る課題解決を図るための助言・指導を行う。
・ 職場環境改善を目指す保育事業者を支援するため、専門家の派遣を実施している。
・ １）保育士支援アドバイザーによる巡回支援　及び２）保育事業者支援コンサルタントによる巡回支援を実施している。
・ 保育所等における保育・教育内容の維持、向上及び地域における子育て支援の醸成を図るため、「保育指導専門職員」を３名配置し、保育所等の職員の指導、研修等を行い、児童の健全・育成を促進している。
・ クラブ運営のアドバイスや児童支援のノウハウの助言等を行う「放課後児童支援スーパーバイザー」を配置。
・ 県内施設より選定したモデル園にコンサルタントを派遣し、働き方改革支援を行っている。また、横展開できるよう成果報告会を行っている。さらに、働き方改革につながるテーマ別研修を行い、県内保育施設の改革への機運醸成を図っている。
・ 保育人材定着支援事業として、社会保険労務士等が職場環境改善に悩む保育所等を巡回訪問し、支援を実施。
・ 教育委員会と連携して、保育施設を訪問し、必要な助言や指導を行っている。

■研修会の開催
・ 集合研修：県内全域を対象としてセミナー形式で実施。
・ 保育者が働きやすい職場づくりに関する研修会を実施した。
・ 保育士等の職場環境改善に係る専門家によるオンライン相談・魅力ある職場づくりのためのワークショップ。
・ 職場環境改善研修の実施。

３） 活用していない場合

①　活用していない理由

■巡回する専門職の確保、人材不足
・ 保育士支援アドバイザーに係る要件(保育士資格を有している者､かつ保育所等において 10 年以上の保育業務の経験を有する者等)を満たす者が少ない。なお､県独自の財源で令和６年度より、保育士支援アドバイザー(臨床心理士)によるアウトリーチ支援を実施しており､次年度以降､本事業を活用予定。
・ 事業を行う人材が不足しているため。

■他事業で実施
・ 保育士・保育所支援センター事業において同様の事業を行っている。
・ 他事業でカバーしているため。
・ 保育士・保育所支援センターにおいて類似の事業を実施しているため。
・ 新規卒業者の確保、就業継続支援事業により、保育現場の働き方改革を実施し、離職防止及び保育所等の勤務環境改善を進めているため。
・ 別事業において、職員の離職防止のための職場環境の整備や人材育成に関する知識や技術を習得するための管理者研修を実施しているため。

・　他の財源を活用して実施。

■予算の確保

・　県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。

■ニーズが無い

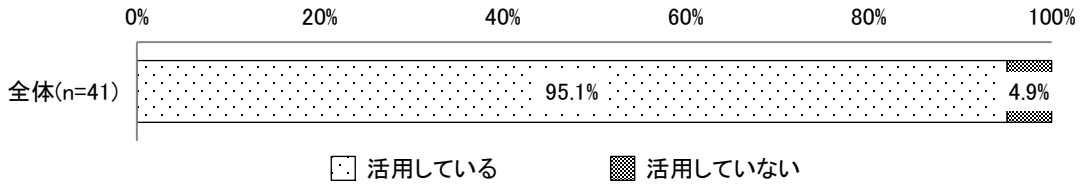
・　各市町からの要望がなく、県でも検討していないことから活用に至っていない。
・　需要が見込めないため。
・　ニーズを把握していない。
・　ニーズがない。

（7） 保育士･保育所支援センター設置運営事業

1） 事業の活用状況

保育士･保育所支援センター設置運営事業の活用有無を見ると、「活用している」は95.1%となっている。

図表 26 保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_7_1）



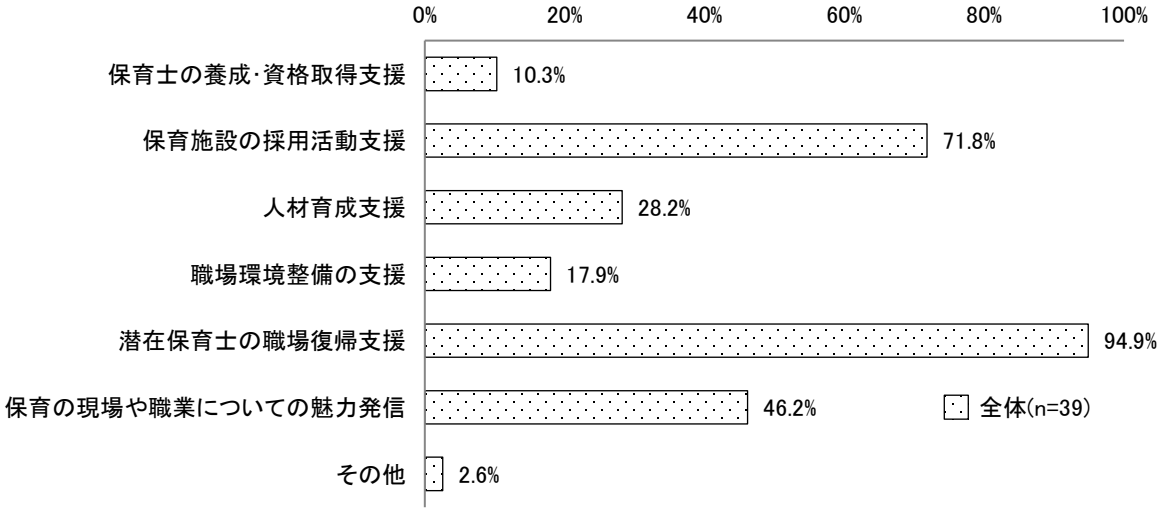
注）Q7_7_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「潜在保育士の職場復帰支援」が 94.9%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が71.8%、「保育の現場や職業についての魅力発信」が46.2%となっている。

図表 27 保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_7_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■保育士・保育所支援センターの運営

- 保育士・保育所支援センターを運営。
- 保育士・保育所支援センターを運営し、潜在保育士の就職のためのセミナー等を実施。
- 保育士の専門性の向上と質の高い人材の安定的な確保という観点から、潜在保育士等の就職や、保育所等による潜在保育士等の活用の支援を行う「保育士・保育所支援センター」を設置・運営することで、子どもを安心して育てることができるよう体制整備を行う。
- 保育所・保育士支援センター設置運営。

■巡回相談、相談会等

・ 保育士再就職支援コーディネーターを配置し、求人、求職支援やハローワーク等への巡回相談、保育現場の体験会を実施。
・ 委託により保育士再就職支援コーディネーターを配置し、就職相談・斡旋等を実施している。
・ 潜在保育士掘り起こしのための、出張登録相談会。
・ 潜在保育士等に対する求人、求職相談窓口の開設、保育士再就職支援コーディネーターの配置。
・ 保育の職場相談会の開催等。
・ 再就職支援コーディネーターを配置し、潜在保育士等への相談支援を実施。

■人材マッチング
・ 当該事業において､無料職業紹介所として保育人材のマッチング事業を対応。
・ 人材バンクを活用し、保育施設と求職者のマッチングを行っている。
・ ハローワーク、保育士養成施設等と連携しながら、マッチングを行っている。就職後も相談などのサポートを続ける。
・ 保育士再就職支援コーディネーターの配置を行い､求人者と求職者のマッチング等を行っている。
・ 潜在保育士等の就職・あっせんを行いながら、年間を通じて前述の魅力発信や、見学会の開催、ハローワークや商業施設への出張相談などの事業を展開している。
・ 専任のコーディネーターが求職者と保育所等の求人施設との就業マッチングを行うほか、施設個別の魅力発信ページによる情報発信強化や１日保育士体験研修等の事業を実施。
・ 保育士人材バンクシステムを活用した潜在保育士等への就職あっせん。
・ 保育士人材バンクの運営による潜在保育士の復職支援（マッチング等)。

■イベント、セミナーの開催
・ 養成校生を対象とした就職相談会などのイベント実施や情報発信を行い当該事業の周知を行う。
・ 就職フェアで相談窓口を設置。
・ セミナーの企画、開催。
・ 潜在保育士の再就職研修会等を実施。
・ 潜在保育士の再就職支援のため、保育現場を体験する機会の設定、就職に関する個別相談の実施。

■有償ボランティア
・ 潜在保育士を対象とした有償託児ボランティア（当県オリジナル)。

■情報提供・情報発信
・ 潜在保育士向け情報提供の実施。
・ 潜在保育士への周知についてはホームページ、公共施設等へのチラシ配置、メルマガ送信、地元テレビ・ラジオ、行政の広報誌やフリーペーパーへの掲載を行っている。また、市役所と連携して地元スーパーにて広報活動もしている。
・ 保育士の魅力 PR や求人・求職登録に関する情報発信などの広報の実施。
・ 潜在保育士の掘り起こしや就職支援を行うとともに、魅力発信も一体的に行っている。
・ 就業支援員の設置・保育総合支援サイトの運営。

■市区町村との連携
・ 市町村との連携。
・ 県・政令市・中核市の共同で潜在保育士向けの再就職支援（無料職業紹介、セミナー、就職相談会等）を実施している。

■社会福祉協議会への委託
・ 県社会福祉協議会に委託している。
・ 県社会福祉協議会に委託。
・ 県社協に委託し、保育士・保育園支援センターを設置している。
・ 県社会福祉協議会に委託し、潜在保育士への就職支援、現役保育士や保育士資格取得希望者からの相談対応、県内外でのセミナー等へのブース出展等により、保育士の確保や質の向上を図っている。

・ 県社会福祉協議会内に保育士・保育所支援センターを設置し、保育施設と求職者のマッチング支援等を行っている。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

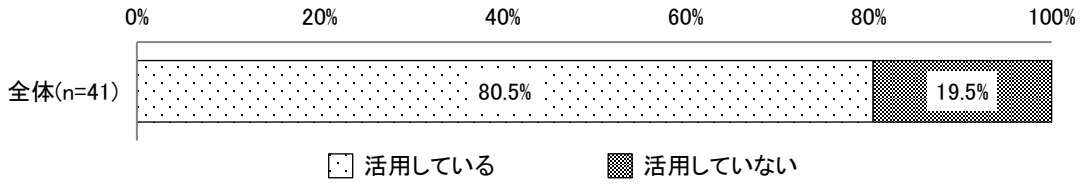
・ 現状においては保育士不足が続いているものの、県内の少子化が加速度的に進行していることから将来的に保育士が余る可能性を含め、慎重に検討していく必要があるため。
・ 他の財源を活用して実施。

（8） 保育所等における ICT 化推進等事業

1） 事業の活用状況

保育所等における ICT 化推進等事業の活用有無を見ると、「活用している」は 80.5%となっている。

図表 28 保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_8_1）



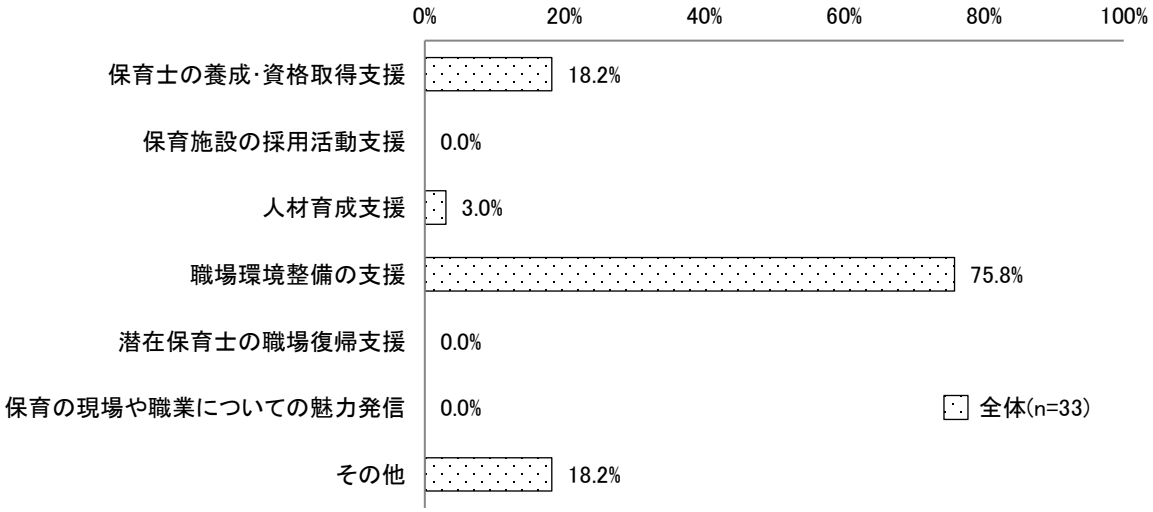
注）Q7_8_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「職場環境整備の支援」が 75.8%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」18.2%となっている。

図表 29 保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_8_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 保育士の負担軽減を図るため､保育所等における業務の ICT 化を行うためのシステムの導入及び通訳や翻訳のための機器導入に係る費用の一部を補助。保育士資格取得･登録に係るオンライン化のための費用を一部補助。
- 県が所管する認可外保育施設における、ICT 機器等の導入費用を補助している。
- 保育士資格取得、登録に係る手続きのオンライン化を推進するために、補助を実施。
- 認可外保育施設の ICT 機器導入にかかる費用を補助。
- 認可外保育施設における ICT 機器の導入に対して助成を行った。
- 保育士登録の申請・変更に係る手続等について、オンライン手続きを可能とするために必要なシステム改修や構築等に係る費用の一部を補助。認可外施設において、保育に係る計画・記録の入

力支援など、保育従事者の業務負担軽減につながる機器の導入及びシステムの更新に係る費用の一部を補助。
- 【保育士資格取得等 ICT 化推進事業】 県が実施する保育士試験に合格又は指定保育士養成施設校を卒業した者の保育士登録の申請手続きを、自治体の保有する各種情報と連携するために必要なシステムを改修する事業者に補助を行った。
- 【認可外保育施設支援事業】 認可外保育施設の質の向上を図るため、当該施設の ICT 化の支援を行った。
- 保育士資格取得、登録に係る手続きのオンライン化を推進。
- 全国一律で行う保育士登録のオンライン化に要する費用を全都道府県で負担するにあたって、本補助金を活用している。
- 保育の周辺業務や補助業務に係る ICT 等を活用した業務システムの導入費用の一部を補助しています。
- 対象施設において、登降園管理システムの導入等。
- 適切な登園管理を行うために必要な登園管理システムを導入するための経費を助成。
- 保育士試験の受験申請や保育士登録の申請・変更について、オンラインによる手続きを可能とするために必要なシステムを導入するための経費を助成。
- 保育士の業務負担軽減を図るため、保育の周辺業務や補助業務に係る ICT 等を活用した業務システム導入にかかる費用の一部を補助。
- 保育士資格取得・登録に係る手続のオンライン化に向けて、補助を実施。
- 保育士の登録申請等について、手続きの簡素化や効率化を行うことにより、申請者の利便性の向上を図るため、オンラインによる手続きを可能とするために必要なシステム改修等に係る費用の一部を補助。

■補助対象
- 認可外保育施設に対し補助を行った。
- 各市町からの要望を受けた上で活用している。実施主体は市町のため、実態は把握していない。
- 認可保育所・認定こども園等に対し、市町が ICT 導入に係る費用の補助を行う場合に県が補助する。（公立含む）
- 認可外保育施設の ICT 導入に係る費用について県が補助する。
- 私立認可外保育施設における登園管理システムの導入費を助成する。
- 認可外保育施設において、登園管理や保育記録の入力支援等の機器の導入を支援し、保育従事者の業務負担の軽減を図っている。
- 認可外保育施設を対象とした ICT を活用した子どもの見守りサービス等の安全対策を実施するために必要な装置・機器の購入費の補助。
- 認可外保育施設を対象とした適切な登降園管理を行うための登降園管理システムの導入に必要な装置・機器の購入費の補助。
- 認可外保育施設において、保育に係る計画・記録に関する機能を有する機器を導入するために要した初期費用（機器の導入に必要な端末の購入費用やインターネット環境の整備等含む）の一部を補助。
- 活用していただけるよう、認可外保育施設に制度の周知を図っている。
- 認可外保育施設への支援を行っている。
- 認可外保育施設を対象に事業を実施。

3） 活用していない場合

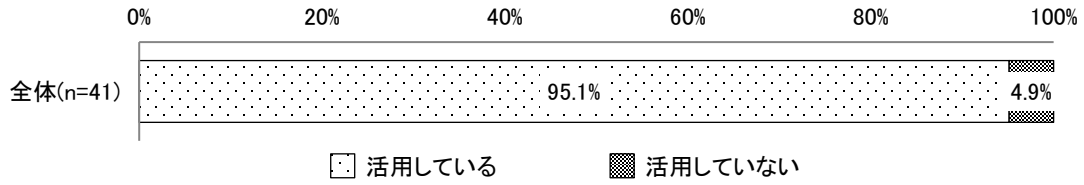
① 活用していない理由
- 県内市町村のニーズを踏まえ、限られた財源を他の補助金に使用。
- ICT 化が進んだため。
- 認可外保育施設で活用の意識はあったが、実績がなかった。
- ニーズを把握していない。
- 基本的に市町村事業となっており、県が実施できるものが限られている。
- 市町事業のため。

（9） 保育士等キャリアアップ研修事業

1） 事業の活用状況

保育士等キャリアアップ研修事業の活用有無を見ると、「活用している」は 95.1%となっている。

図表 30 保育士等キャリアアップ研修事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_9_1）



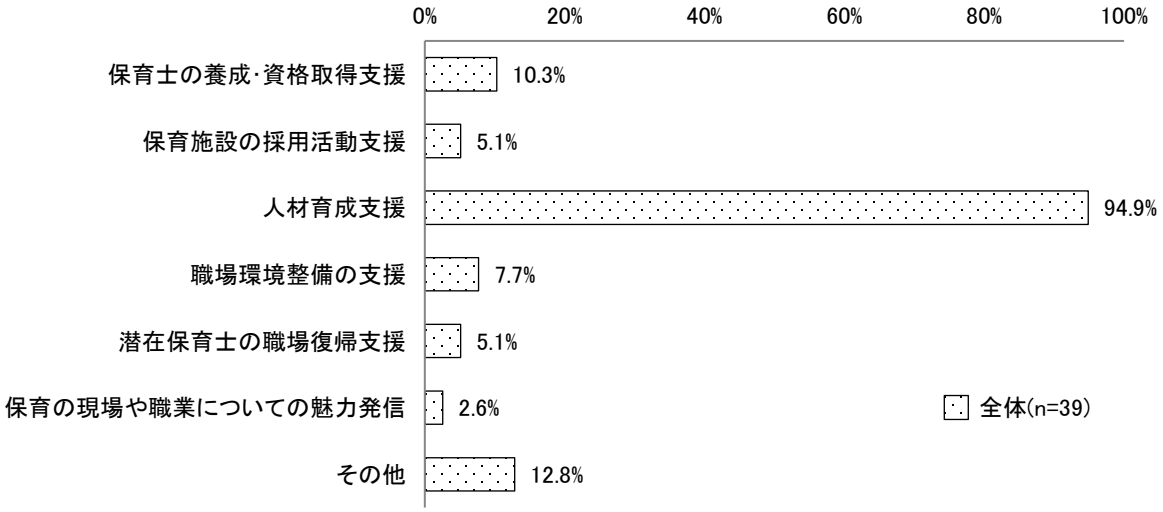
注）Q7_9_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「人材育成支援」が 94.9%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 10.3%、「職場環境整備の支援」が 7.7%となっている。

図表 31 保育士等キャリアアップ研修事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_9_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 県保育連合会が開催している県保育士等キャリアアップ研修の開催費用を補助している。
- 県で実施した研修にかかる必要経費について、本補助金を活用した。
- 県保育士等キャリアアップ研修の実施。
- キャリアアップ研修を対面及びオンラインで実施(委託事業で実施)。
- 就学前教育・保育施設の職員に対して、資質の向上、リーダー的な役割を担う職員の育成を図る集合型研修及びオンライン研修を実施した。
- 保育士の処遇改善要件となる保育士等キャリアアップ研修（技能・経験を積んだリーダー的な役割を求められる職員に対する研修）を実施。
- 保育士等キャリアアップ研修。

- 実施形態を集合型かｅラーニングのいずれかを選択できるようにしている。
- 国のガイドラインに記載されている７つのテーマについて、オンライン研修と集合研修を参加費無料で実施。
- 国のガイドラインに従い、専門分野別研修・マネジメント研修を実施している。また、「保育実践」の分野において、職場復帰に不安を感じている潜在保育士の方等を対象に、最新の知識や基礎的な技能を学べるような研修を実施している。
- 県委託分と指定分をそれぞれ実施し、県が定める要綱上の要件を満たす研修を集合型、ｅラーニング問わず広く実施している。
- 研修の実施に当たっては、集合研修とオンライン研修の併用により、受講者の受講しやすさに配慮している。
- 保育士等に対する処遇改善Ⅱ（４万円等）については、キャリアアップ研修の受講が義務付けられることとなっているため、当該研修及び階層別研修について県保育協議会等に委託して実施している。
- 技能、経験を積んだ保育士等に対し、保育士としてのキャリアアップのための研修を実施。
- 研修による技能習得のためのキャリアアップ研修を実施することで、賃金改善の要件とされる研修の機会を提供するとともに、職務内容に応じた専門性の向上を図る。
- 受講者の実情に合わせてｅラーニング研修や対面研修を選択できるようにして開催。
- 保育現場におけるリーダー的職員の育成。
- 県主催のキャリアアップ研修を実施。
- キャリアアップ研修を実施している。
- 国が定めるキャリアアップ研修を実施。
- 国の「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」に定める研修について、オンライン及び集合で実施。
- キャリアアップ研修を開催している。
- キャリアアップ研修の実施。
- 年複数回研修事業を実施。

■研修の実施方法

- 民間事業者に業務委託し、オンライン研修方法により実施。
- 県社会福祉協議会に委託し、保育士等キャリアアップ研修を実施。
- 県社会福祉協議会へ委託して行っている。より多くの保育士等が受講できるよう、令和４年度からのｅラーニングでの研修も実施している。
- 県保育協議会に委託を行い、キャリアアップ研修を実施。
- 幼児教育センター（県教育庁）が実施。
- 保育関係の専門的知識や研修実施についてノウハウがある団体に委託し、計画的にキャリアアップ研修を実施。

３） 活用していない場合

① 活用していない理由

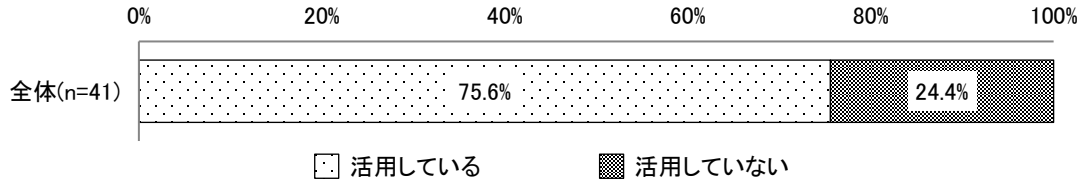
- 県内市町村のニーズを踏まえ、限られた財源を他の補助金に使用・民間事業者による実施で必要な研修が十分に供給されているため。

（１０） 保育の質の向上のための研修事業

１） 事業の活用状況

保育の質の向上のための研修事業の活用有無を見ると、「活用している」は 75.6%となっている。

図表 32 保育の質の向上のための研修事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_10_1）



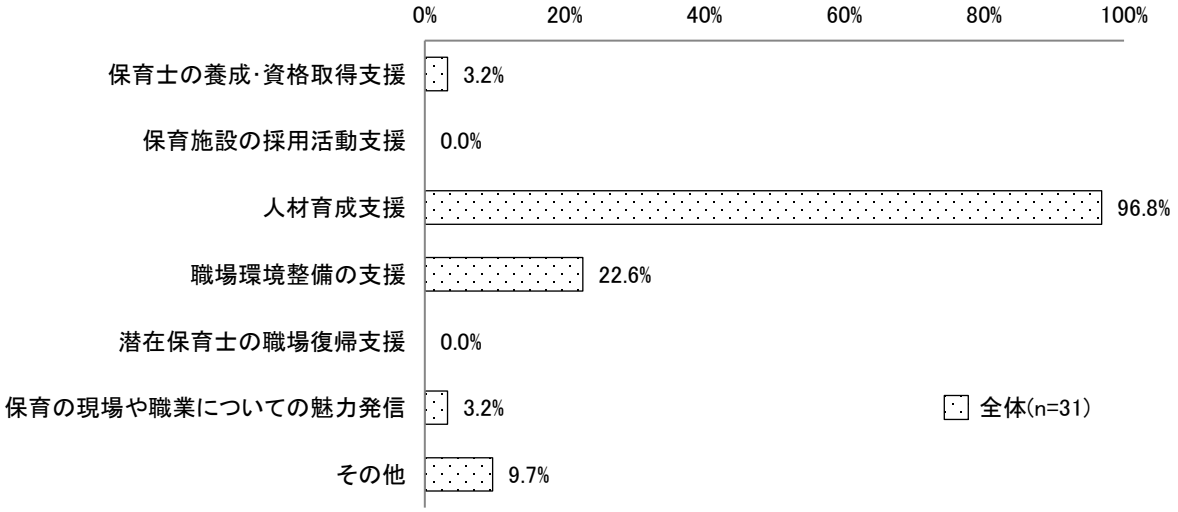
注）Q7_10_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「人材育成支援」が 96.8%でもっとも割合が高く、「職場環境整備の支援」が 22.6%となっている。

図表 33 保育の質の向上のための研修事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_10_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 医療的ケア児に関する内容を含む計 4 分野の研修を開催。
- 本県では認定こども園への移行率が約 80%と全国でもトップクラスに高いことから、県内の保育団体、養成校の教員、大学と共に保育教諭向けの研修体系を構築し、R3 年より研修を実施している。
- 保育所における保育のニーズは発達障害や保護者支援等、高度化・多様化しており、保育に従事する保育士の資質向上を図るために研修会を実施している。
- 公開保育やスーパーバイザーによる保育研究を委託により実施。
- 就学前教育・保育施設のリーダー的な役割を担う職員に対して、保育の専門性を向上させるための集合型研修を実施した。

- 現任の保育士に対して、経験ステージや担当別に、役割や特に求められる専門性を踏まえ、その資質の向上に資する理論を学ぶ研修や認可外保育施設従事者を対象とした研修を実施するとともに保育に係る時事的な課題等をテーマとした公開講座等を開催。
- 認可外保育施設職員研修。
- ３年目までの職員に対して若手保育士合同研修・交流事業を実施している。
- 保育士等キャリアアップ研修ではカバーできない保育士の各階層別及び保育の課題別研修について、保育の質の維持向上のため、保育研究団体に委託し、実践に役立つ研修を実施。
- 保育所等における様々な課題に対応したテーマの研修を実施している。
- 保育士を対象とした階層別及び専門分野別研修を実施している。
- ３歳未満児保育サービス向上支援研修。
- 保育所等環境改善セミナー。
- 発達障害児支援保育士等研修。
- 各市町の実情に応じて、保育所等に勤務する保育士の保育現場におけるリーダー的職員の養成等を行っている。
- 保育所等の管理職向けに働き方改革に関する研修等を行い、保育士、保育教諭、幼稚園教諭ほか保育所等職員の早期離職防止及び定着促進を図るセミナーを開催。
- 若手、中堅、主任等の階層別に研修を実施するとともに、課題に応じた専門研修、人権・同和保育の研修等の各種研修を実施。
- 感染対策強化を図るために、保育所等に勤務する看護職員を対象に、施設に感染管理認定看護師を派遣し指導する他、感染管理スキルアップ研修を実施。
- 保育所及び認定こども園等に勤務する保育士等に対する研修、認可外保育施設等の保育従事者に対する研修
- 園内研修・集合研修で保護者が良好な親子関係や子どもへの関わり方について理解を深め、子育てに対する自覚や意欲を高められるよう、保護者や保育者への支援を実施。
- リーダー層に向けての研修を行っている。
- 給食に関する知識及び技術の習得を通して、保育所等の職員の資質の向上、ひいては本県における給食内容の向上を図ることを目的として、保育所給食担当者研修を実施。
- 配置基準の弾力化により保育施設で働く子育て支援員等を対象に県独自の研修を実施している。
- 公立幼保連携型認定こども園の新規採用職員及び中堅職員を対象とした研修の実施。
- 年複数回研修事業を実施。

■実施方法
- 保育所に勤務する保育士を対象とした研修、調査研究、情報収集等を実施する保育センターを運営する学校法人に対し事業費等を県、政令市及びその他の市が協調して補助を行った。
- 幼児教育センター（県教育庁）が実施。

３） 活用していない場合

① 活用していない理由

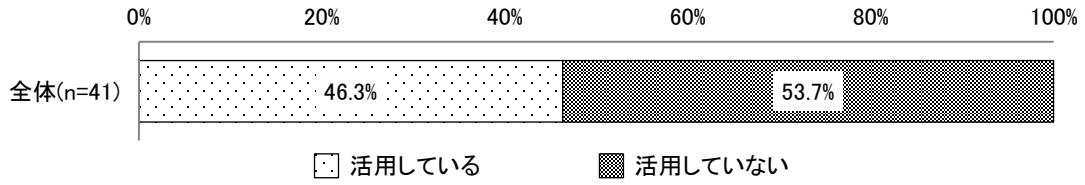
- 県内市町村のニーズを踏まえ、限られた財源を他の補助金に使用。
- 県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。
- 他の補助金を活用した研修を実施しているため、当事業は活用していない。
- 事業費の確保が困難。
- ニーズを把握していない。

（１１） 新規卒業者の確保、就業継続支援事業

１） 事業の活用状況

新規卒業者の確保、就業継続支援事業の活用有無を見ると、「活用している」は 46.3%となっている。

図表 34 新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_11_1）



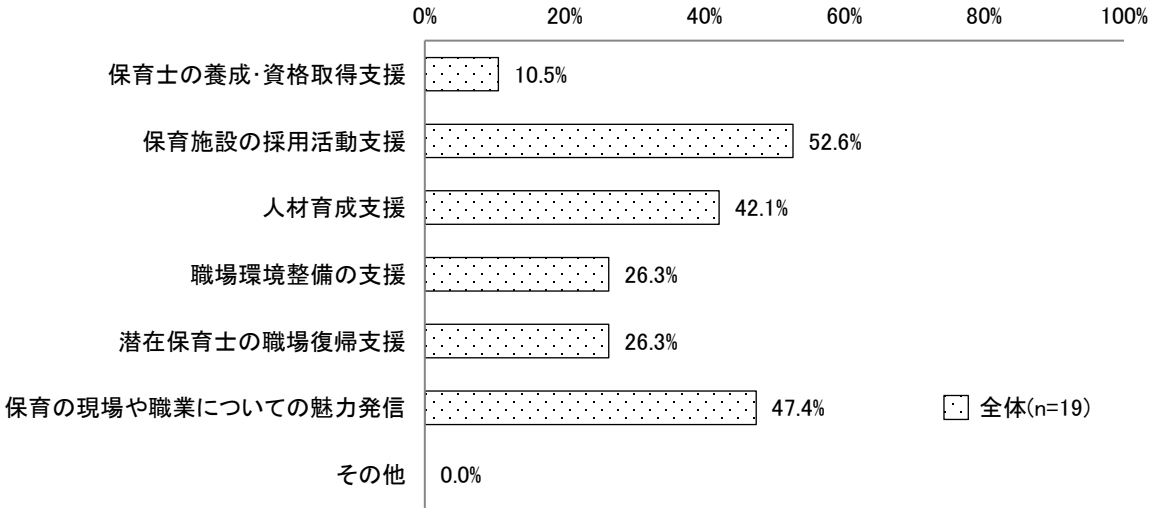
注）Q7_11_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「保育施設の採用活動支援」が 52.6%でもっとも割合が高く、次いで「保育の現場や職業についての魅力発信」が 47.4%、「人材育成支援」が 42.1%となっている。

図表 35 新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_11_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■研修会

- 施設長等を対象とした県のマネジメントに関する研修を開催。また、養成校生を対象とした就職相談会を実施。
- 保育施設の施設長等を対象に、職員の離職防止に関するセミナーを実施。潜在保育士の保育所等への就職の機運を醸成するセミナー等の開催に要する費用の一部を補助。
- 資格取得後の保育士・保育所支援センターによる就職支援を円滑に行うため、保育士試験９科目のうち６科目の対策講座をオンラインで開催するとともに、保育士・保育所支援センターの支援を受けるための登録を促す。
- 新任保育士や経営者・管理者を対象に、キャリア形成や ICT による負担軽減など就業継続を支援する研修を実施している。

・ 教育・保育施設における職務従事経験３年未満の職員等を対象とした研修を実施している。また、教育・保育施設の施設長・経営者、保育士有資格者、事務担当者等を対象とした研修を実施している。
・ ICT 導入や行事の見直し、保育の計画・記録の見直し等、業務負担軽減のためのセミナーや施設個別に対する助言を実施し、職場環境改善の取組を支援。
・ 保育現場の働き方改革研修を実施。
・ 保育士養成校卒業生の県内就職・定着を促進するため、県内の各保育士養成校の学生を対象に、就職に向けたセミナーを実施。
・ 保育所に就業している保育士等を対象に、保育に関する知識や技術の他、就業継続に必要な内容の研修を実施。
・ 再就職希望者に対し、現場復帰に向けた研修等の実施。
・ 指定保育士養成施設や中学・高校での出前授業の実施、保育士合同就職説明会の実施、保育士合同就職説明会参加者へのセミナーの実施。

■就職説明会、就職フェア
・ 養成校における就職説明会。
・ 就職フェアの実施、現任保育士等への研修を実施。
・ 潜在保育士等の再就職を支援する相談会の開催や、保育士養成施設の学生等を対象とした就職説明会を実施している。
・ 保育士養成校における学生と保育所との相談会・学生と保育所等との交流会イベント　等。
・ 県内保育施設への就職を希望する方に向けた就職フェアの開催※子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金を活用。

■実施方法
・ 県保育協会に委託し、保育士人材確保を目的に、指定保育士養成施設の学生を対象にした就職説明会の開催と就業継続支援を目的に新人保育士や施設管理者等を対象にした研修等を実施している。
・ 県福祉人材センターに委託している事業の一環で、保育職場の業務改善研修や、センターの周知広報を実施。

３） 活用していない場合

①　活用していない理由

■財源確保
・ 県内市町村のニーズを踏まえ、限られた財源を他の補助金に使用。
・ 他事業へ予算配分する必要があり未実施となった。事業の詳細を認識していなかった。

■他事業で実施
・ 同じ事業を「保育対策総合支援事業費補助金」の魅力発信事業に切り替えたため、フェア内容を時代に則して見直し、研修というよりも魅力発信にシフトした。
・ 就業継続支援に関する研修を県単で実施。
・ 他事業（保育士・保育所支援センター）で類似のセミナーを実施していたこともあり特段活用していなかった。
・ 保育士・保育所支援センターで同等の役割を担っているため。
・ 保育士・保育所支援センターなど他の事業で補完できているため。
・ 新規採用保育従事者向けの研修を保育の質の向上のための研修事業により実施している。

■ニーズが無い
・ ニーズがない。
・ 市町や保育施設からの要望がなく、県でも検討していないことから活用に至っていない。
・ 事業実施に係る施設等からの要望がないため。
・ ニーズを把握していない。

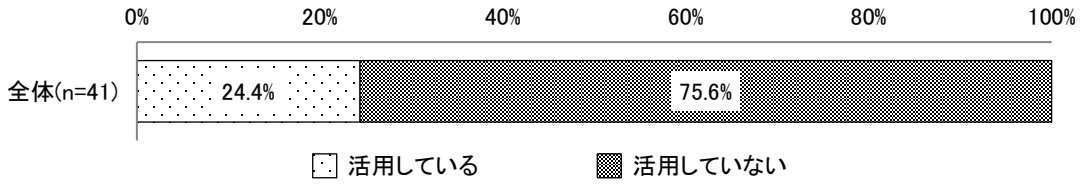
- 県全体で実施するほどのニーズが見込めず，事業を実施する市町村に対する助言等の協力対応としたため。
- ニーズがないため。

（１２） 多様な保育研修事業

１） 事業の活用状況

多様な保育研修事業の活用有無を見ると、「活用している」は 24.4%となっている。

図表 36 多様な保育研修事業_事業の活用有無：単数回答（Q7_12_1）



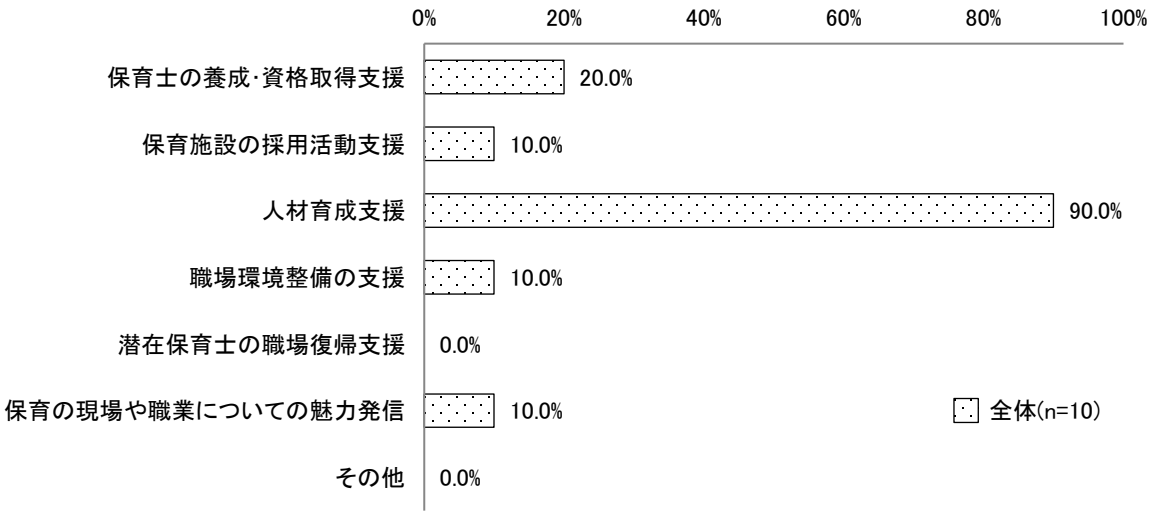
注）Q7_12_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「人材育成支援」が 90.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成・資格取得支援」が 20.0%となっている。

図表 37 多様な保育研修事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_12_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 家庭的保育事業者の開設を希望する保育従事者､家庭的保育事業者での勤務を希望する保育従事者に対し､家庭的保育者認定研修を開催。
- 家庭的保育者等の研修支援事業を実施している。
- 病児・病後児保育事業に携わる職員を対象とした資質向上研修を実施。
- 令和５年度子育て支援員研修では、29 回の研修を実施し、1,230 名が修了した。

・ 保育者の資質向上を図るため、県内の病児保育の従事者及び従事予定者を対象として実施。対象を潜在看護師及び潜在保育士にも広げて実施している。
・ 子育て支援員研修の実施。
・ 各保育所等において病児・病後児保育を推進するための実務的な研修を実施。
・ 多様な保育ニーズに対応するため、保育士及び保育士養成校学生等を対象に、参加者が科目を選択し受講する分科会型の研修を実施。
・ 病児保育事業に関する研修の実施。

■実施方法
・ 幼児教育センター（県教育庁）が実施。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

■予算確保
・ 予算配分の優先度が低い。
・ 県内市町村のニーズを踏まえ、限られた財源を他の補助金に使用。
・ 事業費の確保が困難。
・ 県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。
・ 他事業へ予算配分する必要があり未実施となった。事業の詳細を認識していなかった。
・ 県財政上、予算措置が難しいため。

■他事業で実施
・ 各団体で必要な研修を実施。
・ 市町村の取組を支援。
・ 子育て支援員研修での代用が可能なため。
・ 他の国事業で補完できているため。

■ノウハウがない
・ 事業のノウハウが不足しているため。

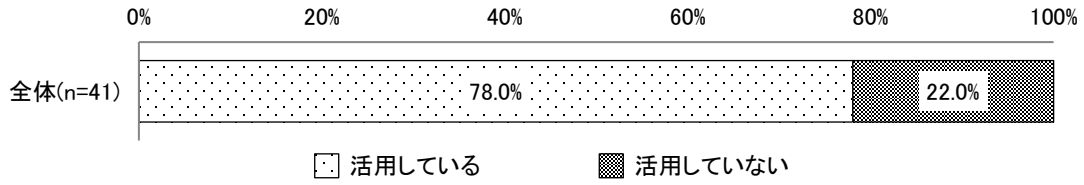
■ニーズがない
・ ニーズがないため。
・ 本県では各事業について実施していないため。また各市町や団体からの要望もないため。
・ 市町や保育施設からの要望がなく、県でも検討していないことから活用に至っていない。
・ 事業実施に係る施設等からの要望がないため。
・ ニーズを把握していない。
・ 事業実施施設数が限定的であるため。
・ 研修実施の要望が無いため。
・ 現場のニーズを踏まえた実施について検討を行いたい。

（１３） 保育補助者雇上強化事業

１） 事業の活用状況

保育補助者雇上強化事業の活用有無を見ると、「活用している」は 78.0%となっている。

図表 38 保育補助者雇上強化事業_事業の活用状況：単数回答（Q7_13_1）



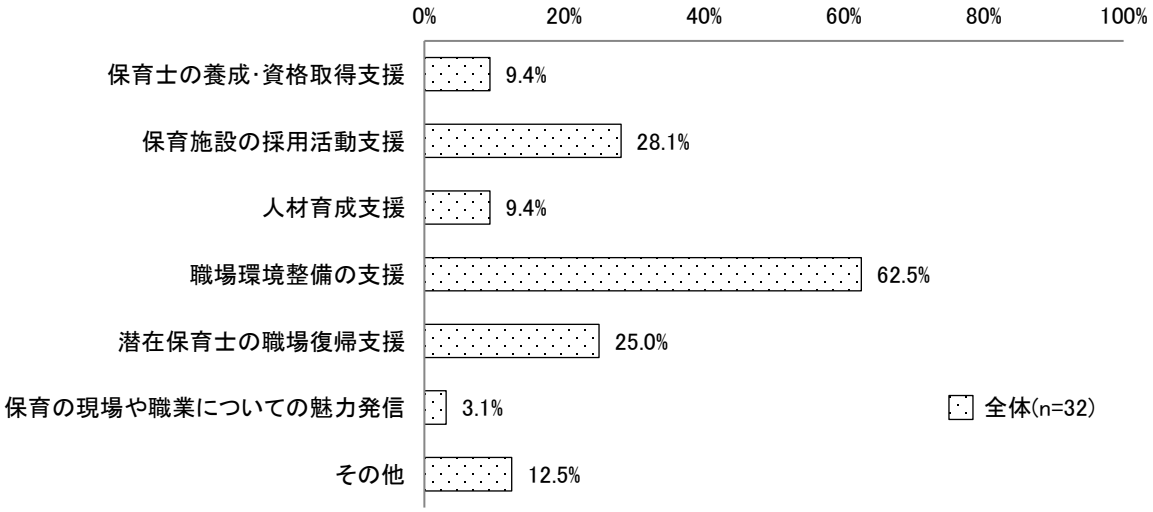
注）Q7_13_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「職場環境整備の支援」が 62.5%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 28.1%、「潜在保育士の職場復帰支援」が 25.0%となっている。

図表 39 保育補助者雇上強化事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_13_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 保育士の勤務環境改善に積極的に取り組んでいる事業者に対し､保育補助者の雇上げに必要な費用を補助。
- 保育補助者雇上げの費用に対する補助を実施。
- 保育士の業務負担軽減のために市町からの要望に応じて実施している。実施内容に関しては市町主体のため、把握していない。
- 保育補助者の雇上費の補助。
- 保育士の業務負担を軽減し、離職防止を図るため、保育士資格を持たない保育補助者の雇い上げを行う施設に補助する市町村に対して助成を行った。
- 国の当該事業を実施している市町村に対して、国に準じた補助を行っている。

- 市町村の取組を支援。
- 施設が保育補助者を雇上げる費用について、市町が補助する場合に、市町に対して県が補助する。
- 保育士の労働環境改善等に積極的に取り組んでいる保育所等に対し、将来保育士資格の取得を目指す者又は潜在保育士を保育補助者として雇上げ、その雇上に必要な費用を補助する。
- 国の実施要綱に基づき実施している。
- 国のメニュー通りに実施している。
- 短時間勤務の保育士資格を持たない保育所等に勤務する保育士の補助を行う者（保育補助者）を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図るもの。
- 実施された市町村に対して県から間接補助を実施。
- 保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図ることを目的として、保育士の補助を行う保育補助者の雇上げに必要な費用を補助。
- 各市町村が実施する保育所等に配置する保育補助者の雇い上げに必要な費用の一部を補助。
- 待機児童発生市町村又は 55 歳以上のアクティブシニアを雇用する場合に補助するとともに、0JT に係る経費を県独自で補助。
- 保育士資格を持たない保育所等に勤務する保育士の補助を行う者を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図るとともに、保育人材の確保を行っている。

■周知
- 活用していただけるよう、県内市町に制度の周知を図っている。
- 例年市町村に対して補助金の説明を実施するとともに、園長会等を通じた施設への補助金周知及びニーズ把握を依頼。市町村からの補助金活用希望調査をもとに所要額を予算計上。

3） 活用していない場合

① 活用していない理由

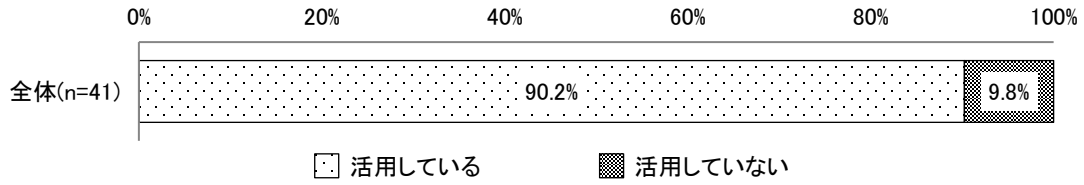
- 市町村実施事業として、国・市町村のみの補助スキームを採用しているため。
- 市町村からの要望なし。問い合わせには随時対応するなど、活用の支援は行っている。
- 県予算の確保が難しく、活用する事業の優先順位をつける必要があるため。
- ニーズを把握していない。
- 潜在保育士の再就職支援については、別の補助金を活用している。

（１４） 保育体制強化事業

１） 事業の活用状況

保育体制強化事業の活用有無を見ると、「活用している」は 90.2%となっている。

図表 40 保育体制強化事業_事業の活用状況：単数回答（Q7_14_1）



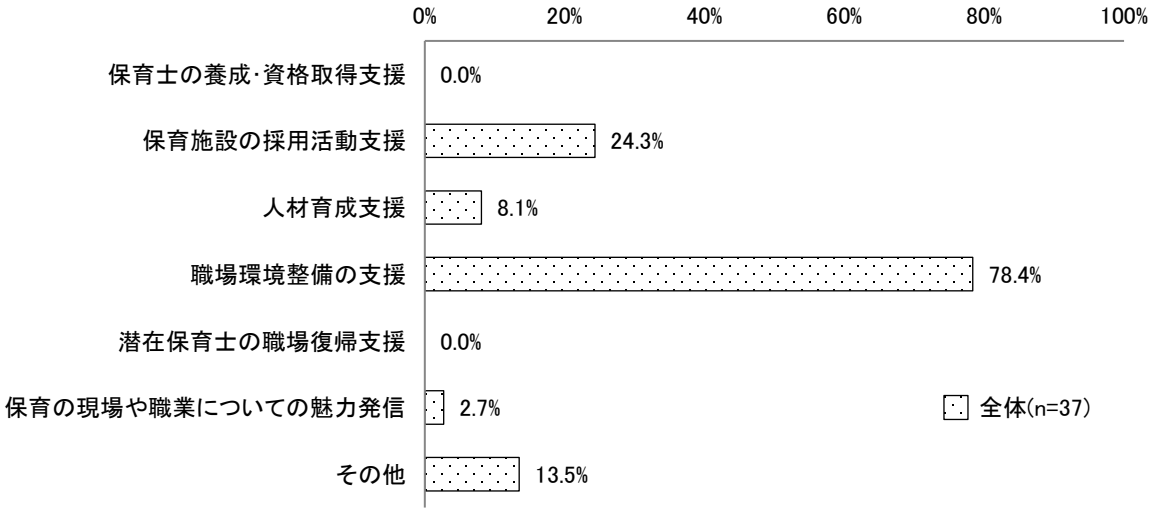
注）Q7_14_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２） 活用している場合

① 事業の活用目的

活用している場合、事業の活用目的を見ると、「職場環境整備の支援」が 78.4%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 24.3%となっている。

図表 41 保育体制強化事業_事業の活用目的：複数回答（Q7_14_1）



② 取組内容・事業活用の工夫

■取組内容

- 地域住民や子育て経験者などの地域の多様な人材(保育支援者)を保育に係る周辺業務に活用する場合の配置に要する費用を補助。
- 市町村が実施している標題事業の事業費について、県間接補助を実施している。
- １市において保育支援者の配置あり。市町村からの問い合わせに対応する等、活用の支援を実施。
- 保育支援者の配置、児童の園外活動時の見守り等、スポット支援員の配置に対する補助を実施。
- 国の事業概要に則した、保育支援者の配置、キッズガードの配置、スポット支援員の配置に対する補助を行っている。
- 保育士の業務負担軽減のために市町からの要望に応じて実施している。実施内容に関しては市町主体のため、把握していない。

- 県負担分を予算化し、事業実施市町村への補助を実施。
- 保育業務とは別に周辺業務の負担軽減を図るため、清掃・消毒業務、園外活動の見守り等を行う保育支援員の配置に補助する事業を実施する市町村に対して助成を行った。
- 国の当該事業を実施している市町村に対して、国に準じた補助を行っている。
- 市町村の取組を支援。
- 施設が保育支援者を雇上げる費用について、市町が補助する場合に、市町に対して県が補助する。
- 保育士の負担軽減を目的に、地域住民や子育て経験者などを保育所等内の清掃業務や給食の配膳など保育周辺業務を行う保育支援者として配置し必要な費用を補助する。
- 国の実施要綱に基づき実施している。
- 国のメニュー通りに実施している。
- 遊具の清掃や寝具の用意・片付けなど保育の周辺業務を行う保育支援者に加え、登園時やプール活動時等の繁忙な時間帯に配置する「スポット支援員」を配置して保育士の負担を軽減することにより、安全な保育体制を強化する。
- 実施された市町村に対して県から間接補助を実施。
- 例年市町村に対して補助金の説明を実施するとともに、園長会等を通じた施設への補助金周知及びニーズ把握を依頼。市町村からの補助金活用希望調査をもとに所要額を予算計上。
- 保育士の業務負担の軽減を図るため、清掃業務や遊具の用意、片付けといった保育に係る周辺業務を行う者の配置をする場合に補助。
- 各市町村が実施する保育所等に配置する保育支援者の配置に要する費用の一部を補助。
- 保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図っている。
- 活用していただけるよう、県内市町に制度の周知を図っている。
- 55 歳以上のアクティブシニアを雇用する場合は、OJT に係る経費を県独自で補助。
- 活用しているが、保育補助者雇上強化事業との区別が曖昧で市町村の理解を得るのに時間がかかる。

3）活用していない場合

① 活用していない理由

- 事業の詳細を認識していない。
- ニーズを把握していない。
- 事業化の検討に至っていないため。
- 事業を行うノウハウが不足。

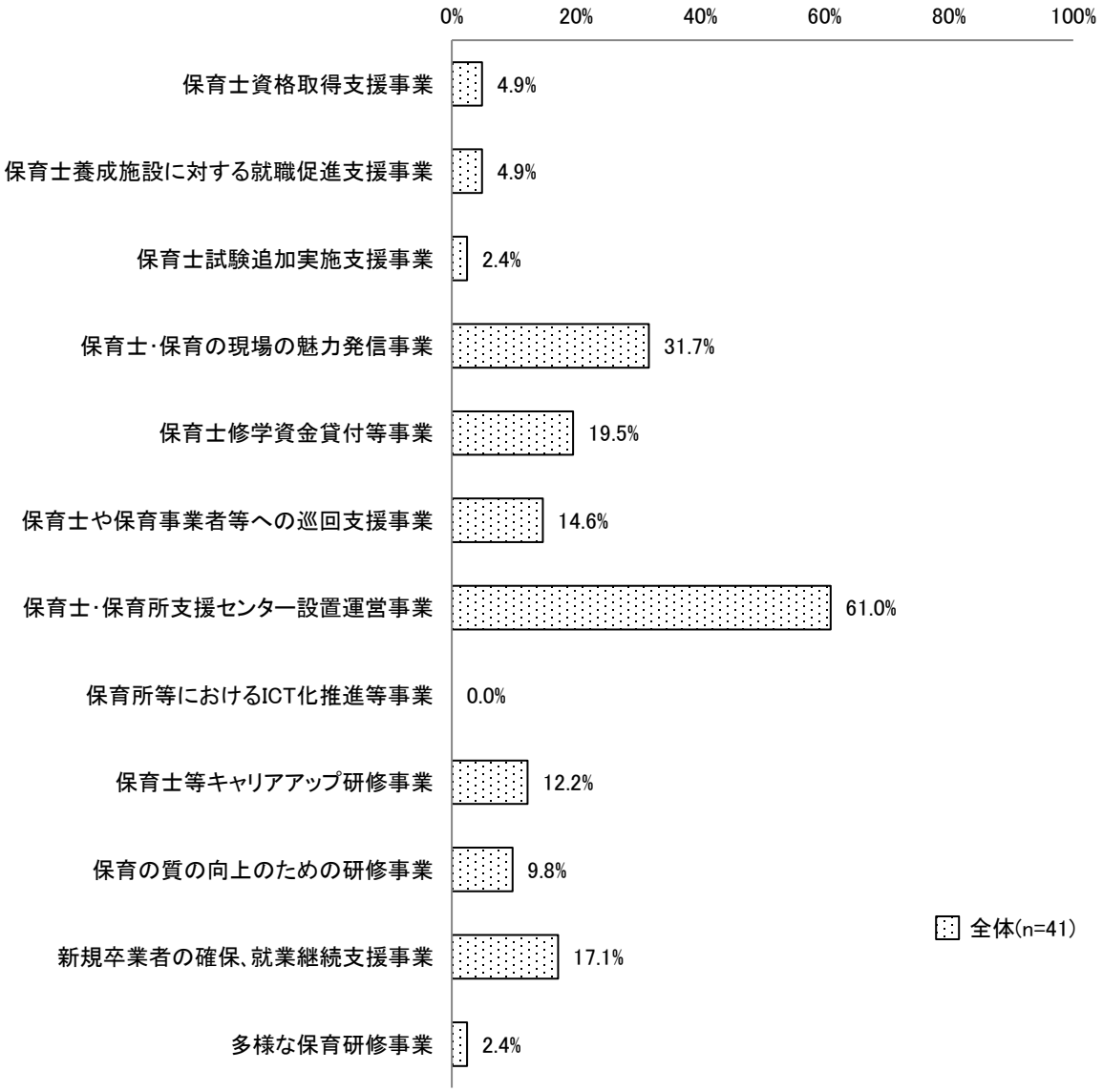
４．　特に力を入れて取り組んでいる国の事業を活用した保育人材確保に関わる事業

国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるものについて２つまで記入してもらった。

（１）　活用している国の事業

活用している国の事業について、２つまで記入してもらった回答を足し上げた結果を見ると、「保育士･保育所支援センター設置運営事業」が 61.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士･保育の現場の魅力発信事業」が 31.7%、「保育士修学資金貸付等事業」が 19.5%、「新規卒業者の確保､就業継続支援事業」が 17.1%となっている。

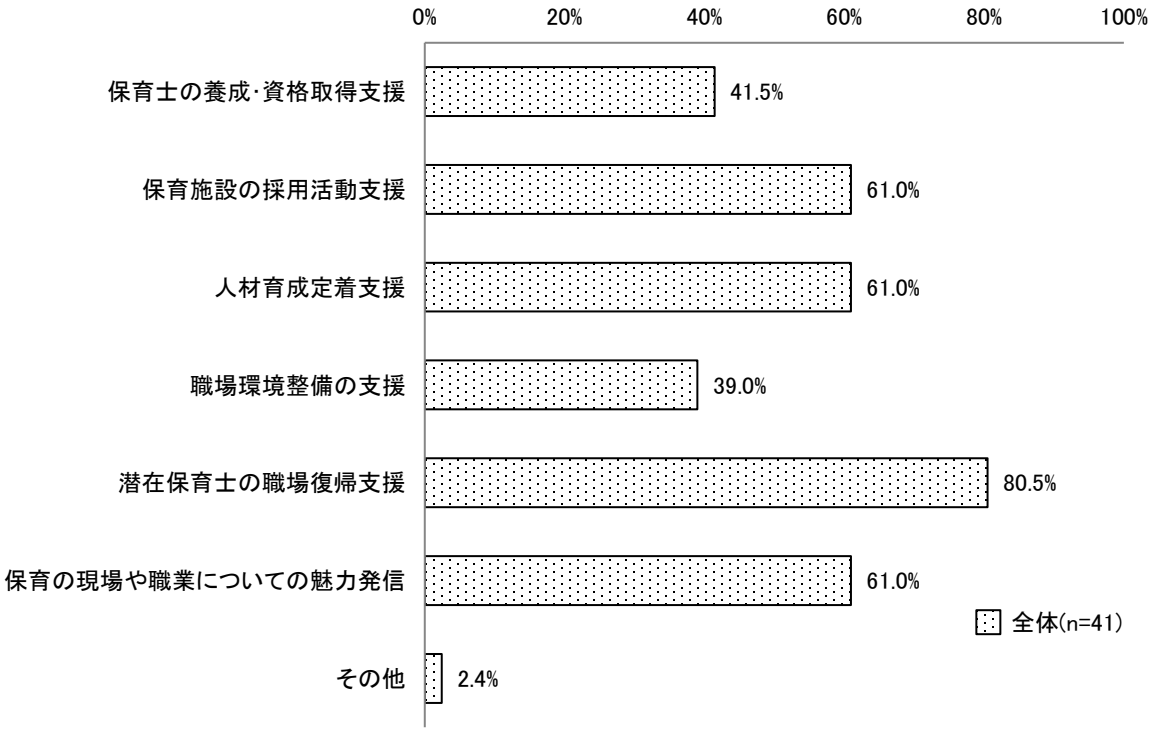
図表 42　活用している国の事業：２つまで記入（Q8）



（2） 事業分類

事業分類について、２つまで記入してもらった回答を足し上げた結果を見ると、「潜在保育士の職場復帰支援」が 80.5%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」「人材育成定着支援」「保育の現場や職業についての魅力発信」がそれぞれ 61.0%となっている。

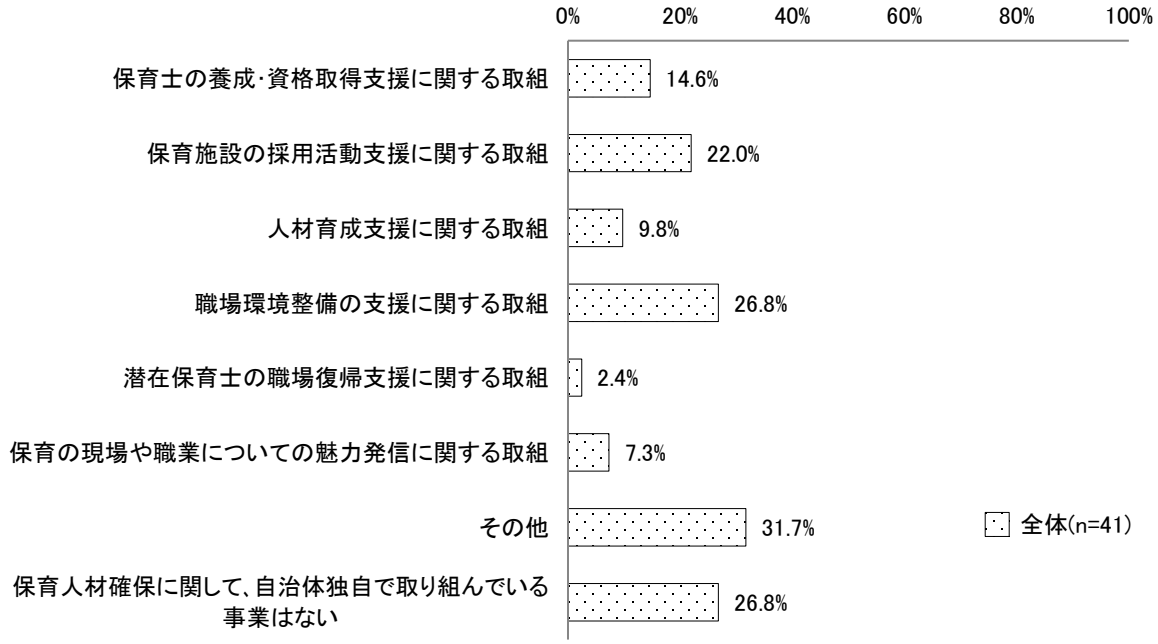
図表 43　事業分類：２つまで記入（Q8）



５．　保育人材確保に関わる都道府県独自の取組

国事業で行っている取組とは別に、都道府県独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業を見ると、「職場環境整備の支援に関する取組」が 26.8%、「保育施設の採用活動支援に関する取組」が 22.0%、また、「保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない」が 26.8%となっている。

図表 44　都道府県独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業：複数回答（Q9）



■保育士の養成･資格取得支援に関する取組

・事業名：保育士試験対策講座 ・概要：保育士試験筆記試験科目について、無料の対策講座を実施。合格率の低い科目に重点を置き、例年合格者の半数程度を受講者が占めており、合格率の増加につながっている。
・事業名：県独自地域限定保育士試験 ・概要：県独自で年３回目の保育士試験として、県独自地域限定保育士試験を実施している。 ・R5 予算額：64,880 千円 効果：受験機会の拡大により、保育士の確保に貢献している。
・事業名：保育士等奨学金返還支援事業 ・概要：大学・短期大学または専修学校の専門課程の在学中に奨学金の貸与を受けて修学し、卒業後に県内の保育所等に新たに就労した保育士等であって、継続して勤務する者に対して、当該奨学金の返還に要する費用の補助を行う。 ・R6 予算額：7,443 千円 ・実施主体：市町 ・補助率：県 1/2・市町 1/2
・事業名：保育士修学資金（家賃）貸付事業 ・概要：県西部及び離島地域に保育士養成施設が無いことを踏まえ、県西部及び離島地域出身の学生に対し、県内保育士養成施設に通うための家賃相当分を貸し付け、卒業後は県西部及び離島地域等の保育施設等への就職を斡旋。なお、卒業後、対象地域で一定期間勤務した場合は返還が免除となる。 ・R6 当初予算額：22,089 千円
・事業名：保育実習等旅費支援事業 ・概要：県外保育士養成施設の通う学生を対象に、県内の保育施設で保育実習を行う際の旅費を支援.県が設定した旅費単価をベースに保育実習にかかる旅費の半分相当を補助。（地域別に上限設定あり） ・R6 当初予算額：1,145 千円
・事業名：保育士試験受験対策講座実施事業 ・概要：委託により保育士試験受験対策講座を実施している。筆記科目９科目について、オンデマンド講座を実施するとともに、模擬試験を実施している。
・保育連携協議会の立ち上げ。

■保育施設の採用活動支援に関する取組

・事業名：保育士の地元定着支援事業 ・概要：国の修学資金等貸与額に県と市町で上乗せし、新卒保育士を確保。 ・対象：特定地域の保育施設に就職予定の学生（県 1/2、市町 1/2）
・事業名：派遣保育士活用事業 ・概要：県内の保育所等へ、産休、育休時等に代替保育士を必要とする場合に、派遣会社を活用して代替保育士を派遣する。産休・育休代替保育士の派遣希望は恒常的に生じており、施設の保育士確保の選択肢として浸透してきている。 ・予算規模：令和６年度　約 14,000 千円
・概要：県のホームページで、保育施設の概要や翌年度の採用予定情報を掲載。県外の養成施設の学生向けの就職ガイダンスを実施。県外の保育施設に在学する学生が県内の保育施設で保育実習や就職面接を行う際の旅費を支援。
・事業名：県保育士等処遇改善事業(R6 予算：325,800 千円) ・概要：民間保育施設等を対象に給与の引き上げを実施する市町村に対し、その経費を補助。（最大 20,000 円/月・人の 1/2) ・対象：事業実施前は、県内５市で独自に給与の引き上げが行われていたが、事業実施後 22 市町村（民間保育施設のある市町村数：25）で実施されることとなった。 ・工夫：保育士確保の観点以外にも、給与の透明化を図るために、事業の対象となった施設に給与等の情報を公表することを要件とした。
・国事業を活用して市町村が保育士の宿舎を借り上げる保育事業者に補助する場合、事業者負担分の一部を補助する。（令和６年度予算額 720 千円）
・事業名：新卒保育士就職準備金貸付 ・概要：新卒保育士を採用する保育所等に就職準備金 20 万円の貸し付けを行う。（２年間勤務で返還免除。県は実施主体である県社会福祉協議会に補助金を交付。） ・R6 当初予算額：81,000 千円 ・手ごたえ等：貸付者のうち保育所を退職したなど返還免除とならなかった割合は、県全体の採用者に占める２年以内に退職した者の割合と比して低く、本事業が寄与していると考える。
・事業名：保育士奨学金返済支援事業 ・概要：県内保育所等で新たに勤務する保育士に対して、奨学金返済支援を行う市町村へ経費の一部を補助する（年額上限 18 万円、最大 5 年間）。 ・R6 当初予算額：40,392 千円 ・手ごたえ等：県内の指定保育士養成施設に在学する学生を対象にしたアンケート調査で、奨学金を利用している学生の約３割が返済に不安を抱えていることから、本事業の実施が県内保育所等の人材確保に寄与していると考える。
・事業名：市町村の保育士募集エリア一括発信 ・概要：市町村が募集する保育士の募集情報を県において３県民局毎に一覧にまとめ、随時県 HP にて公開している。 ・予算：０（ゼロ）円 ・手ごたえ：各市町村が単独で行う募集と並行して、県においても広報することによる波及相乗効果を狙うもの。
・事業名：保育職場インターンシップ助成 ・概要：保育施設の職場体験やインターンシップに参加する養成校学生と、受入施設を対象に、インターンシップに必要な費用を助成する。 ・予算：1,500 千円 ・手ごたえ：学生や受け入れ施設が負担している経費を県が支援することによりインターンシップを促進し、保育施設への就職率向上につながることを目指している。
・R6 年度から、県外学生が県内で就職する場合に 10 万円の奨励金を支給している（県・市町村で５万円ずつ負担）。実績なし。
・県外保育士が県内保育所に就労するにあたって必要とされる渡航費や転居費用の支援（R6：12 百万円）

■人材育成支援に関する取組

・事業名：認定こども園園長等研修 ・概要：認定こども園の園長としての資格取得や資質向上を図ること等目的に実施。研修等を実施するため、「県内認定こども園関係団体協議会」を H27 年に設立、検討委員会を設置し、カリキュラムを検討。研修は園長研修（計６日間）と主幹保育教諭研修（オンライン（１日））を設けている。 ・財源：国 1/2（文部科学省 教育支援体制整備事業費交付金）、県 1/2
・事業名：乳幼児教育・保育マイスター認証制度 ・概要：乳幼児教育・保育の質の維持・向上を図る目的で、一定の職務経験等を有する者に対し園の運営及び職員の資質向上に向けた指導を行うための研修を実施。研修実施後、県の審査会を経て、知事による「乳幼児教育・保育マイスター」を認証。認証後は、地域におけるキャリアアップ研修（３分野）等の講師として活躍している。（全額県費）
・若手職員の離職防止のため、ネットワーク構築を目的とした研修を実施。
・事業名：３歳未満児保育サービス向上支援研修（県オリジナル）

・概要： 3歳未満児の保育に携わる職員向け研修の実施。
・予算：776 千円
・手ごたえ：座学と実習からなる６日間の研修で、日本保育協会県支部の協力を頂きながら県直営で実施している。事業実施には手間が掛かるが、毎年定員を上回る申し込みがあり、保育士のニーズにマッチしていると考えている。

・事業名：未来の保育士定着促進事業
・概要：指定保育士養成施設の学生をアルバイトして雇用し、保育士の負担軽減及び保育施設への就職促進を図るため、指定保育士養成施設の学生を雇用する民間施設に対して、学生に支払う賃金相当額を補助する事業⇒施設からはアルバイトとして雇用した学生が、正規職員として就業したとの声があった。
・R6 年度当初予算：8,000 千円

・事業名：保育士等研修受講サポート事業
・概要：民間の保育所及び幼保連携型認定こども園の保育士及び保育教諭が研修に参加する際、これに代わる臨時職員を雇用する事業⇒職員の資質向上のため研修を受講しやすい環境整備の一助になっていると考えられるが、活用自治体が限られているため、引き続き、周知に努め事業の活用促進を行うこととしている。
・R6 年度当初予算：2,000 千円

■職場環境整備の支援に関する取組

・事業名：産休等代替職員雇上事業
・概要：社会福祉施設等（社会福祉各法に基づく社会福祉施設、厚生労働省要綱等に規定された社会福祉施設類似施設及び認定こども園法に基づく幼保連携型認定こども園）に勤務する職員の出産又は傷病に伴う代替臨時職員の人件費を補助している。
・予算規模：2,492 千円（R6 年度当初予算額）

・事業名：保育所等 ICT 化推進事業概要等
・概要：保育対策総合支援事業(保育所等 ICT 化推進事業)を活用した私立の保育所等に対し、事業所負担部分の一部を県が補助を行う。事業所の負担を減らすことで、県内私立保育施設の ICT 導入が進んでいる。
・予算規模：令和６年度　約 15,000 千円

・事業名：産休等代替職員費補助金
・概要：児童福祉施設等の職員の出産または傷病の際に代替職員を臨時的に雇用し、職員の母体の保護または療養の保障を図りつつ、施設における児童等の処遇の正常な実施を確保するもの。

・事業名：保育士育児休業取得促進事業
・概要：育児休業を取得予定の保育士の産前休暇の前からあらかじめ保育士を配置した場合の補助を実施。採用しやすい年度当初に採用しておける、当該保育士だけではなく、同僚や保護者、子どもたちにも安心感を与えることができるなどのメリットがある。

・事業名：産休等代替職員費補助金
・概要：出産休暇等を取得する保育士等の代替職員を任用する事業者等に対し、代替職員の雇用に要する費用を助成する。
・予算規模：令和６年度当初予算 14,309 千円

・事業名：産休等代替職員設置事業費補助金
・概要：私立の児童福祉施設等においては、職員の産休、病休取得時の産休等代替職員の雇用経費の負担が大きく、産休等代替職員を雇用しない場合、職員の産休、病休の取得が制限され、また利用者の処遇の低下を招くおそれがあるため、補助を実施している。
・予算規模：6,427 千円

・事業名：保育士宿舎借上補助事業
・概要：国の「保育士宿舎借り上げ支援事業」に県が上乗せ補助をすることで、保育士の就業継続・離職防止を図り、保育士が働きやすい環境を整備する。
・R6 当初予算額：131,540 千円
・手ごたえ等：現役保育士への調査によると、保育士を続けたくないと考える理由の第一位が「給与・福利厚生が不満」であり、本事業は保育士に対して直接届く支援であるため、その解消に直接効果があると考えている。

・事業名：県保育士処遇改善事業
・概要：保育士の確保・定着対策を一層推進し、県内の保育環境の改善を図るため、民間保育所の保育士の処遇（給与）改善を実施する。県内市町村が行う保育士の処遇改善に係る事業（基準額：保育士１名につき月額２万円）に対して、その 1/2（政令市は 1/4）を補助する。
・予算規模：令和６年度当初予算額 2,361,000 千円
・取組の工夫点：補助額は保育士の月額給与の引き上げに充てることとしている。
・事業の効果：賃金構造基本統計調査において、制度開始当初（H28）は県内女性保育士と県内女性全職種とで約二万円の差（県内女性保育士のほうが２万円低い）があったが、R4 は同水準となった。

・事業名：産休等代替職員雇用事業
・概要：常勤職員として勤務する職員が、出産又は傷病のため長期間にわたって継続する休暇を必要とする場合に、その職員の福利厚生を図りつつ、施設における児童の処遇を確保することを目的として、補助対象施設の設置者が産休等代替職員を雇用した場合に、その経費について予算の範囲内で補助するというもの。

・R6 予算：7,287 千円

・事業名：保育所における勤務環境改善
・概要：休憩室等の整備など保育所に勤務する保育士等の勤務環境を改善するための施設改修などを実施する事業⇒職員用のトイレの環境整備や手動式の日よけシートの設置、保育室にパソコンを設置する等、施設で必要な職場環境整備に柔軟に活用いただいているが、活用自治体が限られているため、引き続き、周知に努め事業の活用促進を行うこととしている。
・R6 年度当初予算：1,000 千円

・保育士の休憩取得の際に必要とされる代替保育士配置への支援（R6：98 百万円）

■潜在保育士の職場復帰支援に関する取組

・R6 年度から、潜在保育士が県内で就職する場合に 10 万円の奨励金を支給している（県・市町村で５万円ずつ負担）。実績なし。

■保育の現場や職業についての魅力発信に関する取組

・事業名：保育士緊急確保支援事業
・概要：（保育士の応援キャンペーン）県を挙げて、保育士の仕事の意義と重要性を広く発信することで、現場の保育士を応援する機運を醸成する。主に、テレビ・雑誌、新聞等各メディアを通じたメッセージ広報の展開や、保育士の応援メッセージカレンダーの作成を実施している。

・事業名：「保育」魅力発信セミナー
・概要：県内保育士養成施設の学生と、県内保育施設で勤務する若手先輩保育者との交流会を実施し、県内の保育施設への就職につなげる。参加学生からの満足度は高く、不安や疑問が解消されたとの意見が上がった。また県内の就職支援策（財政援助や就職説明会の開催など）の情報プラットフォームをインターネット上に開設し、リンク（QR コード）を記載したノベルティを近隣県の養成施設学生あて配布した。
・R6 年度予算：785 千円

・園児や保護者等から保育士に感謝の気持ちを伝えるメッセージを募集し、現役保育士や保育施設にフィードバックしており、保育士のモチベーションアップにつながっている。また、中高生向けに「保育の仕事につくためのガイドブック」を作成し、R6 年度中に保育施設や高校等に配布する予定。

■その他

・事業名:県保育士支援アドバイザー等派遣事業
・概要:県内の保育所等に対してアウトリーチ支援(保育所等に赴いての相談支援)を実施することにより、保育所等に勤務する保育士等の保育の質を向上させるとともに、保育所等の勤務環境の改善を図る。
・予算規模:1,334 千円
・取組の工夫点:臨床心理士の資格を持つ保育士支援アドバイザーが、アウトリーチ支援を実施することで、保育所等において保育士等が働きやすい職場環境づくりを進めている。
・手ごたえ:支援を受けた保育所等から非常に好評を得ており、また、次年度以降の継続や支援の拡充等を望む声も多く、ニーズが高い。

・事業名：民間社会福祉施設等運営支援事業
・概要：配置基準以上に職員配置を行う保育施設に対し、加配職員数に応じた運営費（人件費）を支援。
・予算規模：２億円
・対象施設：認可保育所、保育所型認定こども園、幼保連携型認定こども園（すべて私立に限る）
・実施施設数：約 310 施設

・事業名：保育の質向上のための処遇改善
・概要：公定価格等の算定外となっている加配人員を対象に、県独自で処遇改善等加算Ⅱに準じた処遇改善への支援を実施。
・予算規模：３千万円
・対象施設：認可保育所、保育所型認定こども園、幼保連携型認定こども園（すべて私立に限る）
・実施施設数：約 210 施設

・事業名：低年齢児受入対策緊急支援事業
・概要：保育所が０歳児を年度途中に定員超過して受け入れるため、保育士を雇用する経費に対して補助
・R5 予算：66,707 千円
・効果：保育士を雇用する経費に対して補助することで保育人材の確保が図られた。

・事業名：要保護児童保育所受入促進事業
・内容：要保護児童などを受け入れる保育所が保育士を雇用する経費に対して補助
・R5 予算：54,879 千円
・効果：保育士を雇用する経費に対して補助することで保育人材の確保が図られた。

・事業名：県産休等代替職員費補助金
・概要：私立保育所等の職員が出産又は傷病のため長期間にわたって継続して休暇を必要とする場合において、当該職員の職務を行わせるため、産休等代替職員を臨時的に任用し、児童等の処遇確保及び待機児童の解消を目的として、施設が産休等代替職員の任用に要する経費について、補助金を交付するもの。
・R6 当初予算：3,815 千円

・事業名：保育士配置改善事業
・概要：保育所及び幼保連携型認定こども園に入所する児童の処遇向上を図るため、公定価格の算定基準を上回って保育士（みなし保育士を含む）を配置した保育所等に対し、その雇用に伴う経費に対して助成する。
・予算規模：令和６年度当初予算額 1,741,400 千円

・事業名：保育士等キャリアアップ補助事業
・概要：保育士等が保育の専門性を高めながら、やりがいを持って働くことができるよう、保育士等のキャリアアップに取り組む事業者を支援し、保育士の確保・定着を図り、保育サービスの向上を図る。

・事業名：地域における保育力アップ推進事業（区市町村向け包括補助事業）
・概要：保育の質の確保・向上を図るため、保育所間の交流や園長会における意見交換など、地域交流の推進に取り組む区市町村を支援する。

・事業名：地域における保育人材就労サポート事業（区市町村向け包括補助事業）
・概要：保育士の負担軽減を目的として、保育所等において保育補助者や保育に係る周辺業務に従事する人材を確保するため、就労に当たって必要となる知識の付与や就職のサポート等に取り組む区市町村を支援する。

・国の補助事業に対して、区市町村と事業者の負担軽減のため、継ぎ足し補助を行っている事業がある。

・事業名：UIJ ターン保育士支援事業
・概要：令和５年度に創設した「人口減少対策総合交付金」のメニューのうち、保育士が働きやすい環境整備を支援するため、「UIJ ターン保育士支援事業」により、県外からの保育士の移住を促進している。また、県保育士・保育所支援センターで実施している県外の保育士養成施設卒業予定者及び既に県外で勤務している保育士を対象とした県内の保育所等への就職の働きかけに対し、県内施設への就職意欲をより一層高めてもらうため、県外在住の保育士に対し、県内保育所等への就職活動に要する経費を支援し、県内の保育士確保を図っている。

・事業名：県保育人材確保支援事業
・概要：保育士等の採用が困難な施設を支援するため、人材派遣会社等と連携し保育士等の人材確保を推進
・R6 当初予算：20,592 千円（一般財源 10,296 千円）
・負担割合：県 1/2、市町村 1/2
・取組の工夫点：人材派遣会社との契約事務を県で行うことで、市町村・施設の負担を軽減している。
・手ごたえ：年々実施市町村・施設が増加しており、短期的な人材不足に効果的だと感じている。

・事業名：県保育人材支援等市町村交付金交付事業
・概要：保育士確保対策に取り組む市町村に対して交付金を交付。
・予算規模：74,500 千円（離島以外市町村（１市町村につき 1,500 千円），離島市町村（１市町村につき 2,000 千円）
・取組の工夫点：県保育士人材バンクの活用を条件にした。
・手ごたえ：市町村と施設が一体となって保育士確保に取り組む気運が醸成されているように感じる。

・園内研修支援において、「保育職場の人間関係づくり」など業務改善の観点からのメニューを設定している。

・事業名：就職後３年目保育者応援事業
・概要：離職率の高い就職後３年目の保育者に対し、メンタルヘルス等の研修とともに、同期との意見交換会を実施することで、保育者のモチベーションの維持・向上を図り、早期の離職防止策とする。
・R6 年度予算：6,022 千円
・手ごたえ：参加者アンケートより、「参加してみて良かった」とほぼ全員から回答が得られ、いいリフレッシュになり、明日からまた頑張ろうという活力になった、という意見もあった。

・事業名：産休代替職員の確保
・概要：児童福祉施設等の職員が、出産又は傷病のため長期間にわたって業務に従事できない場合、これに代わる臨時職員を任用する事業⇒正常な運営を維持し、児童等の適切な処遇を確保することを支援しており、職員の業務負担軽減にもつながっていると考えられるが、活用自治体が限られているため、引き続き、周知に努め事業の活用促進を行うこととしている。
・予算規模：R６年度当初 4,000 千円

①県内保育所等への就職を希望する県外在住の保育士及び養成校在学生、県内保育所に実習や就職活動に要した費用を助成する補助事業を実施
②県外から移住して県内保育所等に就職し、３年以上勤務する保育士に対し、移住支援金を支給。
①については、複数件実績あり。②については市町村において事業化の必要があるため、今後協力を呼び掛けていく。

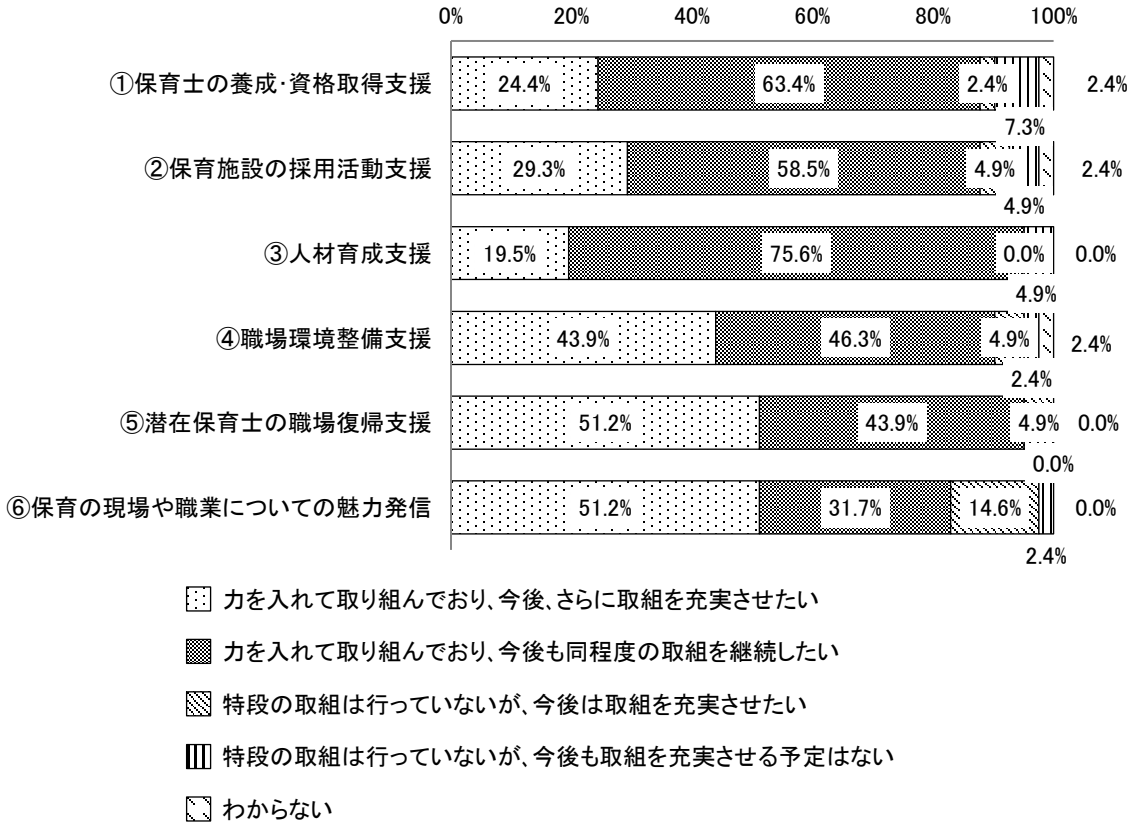
６．　保育人材確保に関わる取組課題、今後の展望等

（１）　保育人材確保の取組に関する現状認識及び今後の取組意向

都道府県における保育人材確保の取組に関する現状認識及び今後の取組意向を見ると、「⑤潜在保育士の職場復帰支援」「⑥保育の現場や職業についての魅力発信」は「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」の割合が過半数を占めており、それぞれ 51.2%を占めている。

「③人材育成支援」は「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 75.6%を占めている。

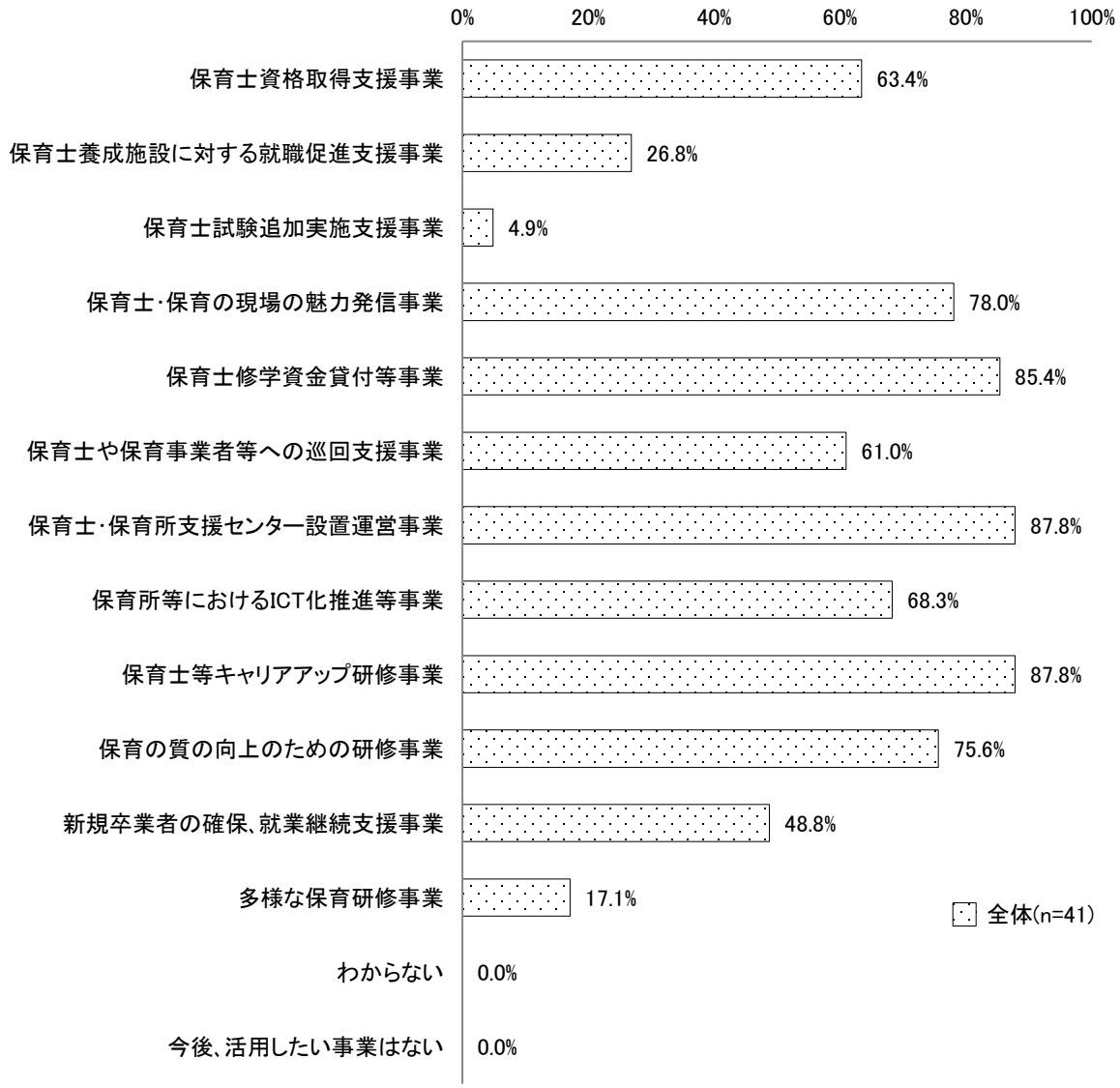
図表 45　現状認識及び今後の取組意向：単数回答（Q10）n=41



（2） 都道府県として、今後活用したい国の事業

都道府県として、今後活用したい国の事業を見ると、「保育士・保育所支援センター設置運営事業」「保育士等キャリアアップ研修事業」がそれぞれ87.8%でもっとも割合が高く、次いで「保育士修学資金貸付等事業」が85.4%、「保育士・保育の現場の魅力発信事業」が78.0%、「保育の質の向上のための研修事業」が75.6%となっている。

図表 46　都道府県として、今後活用したい国の事業：複数回答（Q11）



（３） 保育人材確保に関する今後の展望

保育人材確保に関する今後の展望について、自由に記入してもらった内容を見ると、「保育人材不足、保育士確保」、「魅力発信」、「現場の実態把握」、「潜在保育士への働きかけ」、「隣接自治体との関係、流出防止」、「養成校の学生減少」、「保育補助者の活用」、「労働条件の改善」などについての記載が見られた。

■保育人材不足、保育士確保

・ 放課後児童クラブにおける保育人材不足の解消。
・ 保育人材の確保については、県内 21 の養成校の卒業生の約６割しか保育士として保育施設へ就職していないことが課題であると考えており、R6 年度から市町村と連携し、学生に就職の際に保育所などの保育施設を就職先の１つとして考えてもらえるよう、保育職場のバスツアーなど、様々な取組を行っている。特に、人口集積地域以外の保育施設への就職者を増やすよう尽力しているところであるが、学生に就職先として選んでもらうためには、まちづくり（移住・定住）の観点からのアプローチも必要とされるところであり、悩ましい。今後、人口減少が進んでいくにつれ、様々な分野で「人手不足」が課題となる中、保育・介護等を一体としたまちづくりが必要であると考える。
・ 今年４月には、本県の待機児童数はゼロとなったものの、特定の保育所などを希望する、いわゆる潜在的待機児童は依然として存在していると推定されることに加え、76 年ぶりの保育士の配置基準見直しや、令和８年度から「こども誰でも通園制度」が開始されること等により、保育士の確保が一層重要と考えている。そのため、令和６年９月補正予算において、「保育士緊急確保支援事業」を計上し、保育士を確保するための事業を実施している。
・ 県内養成校の定員減少や募集停止による新規保育士取得者の減少のほか、県外流出が加速的に進行していることにより、今後は保育士不足が懸念され、保育士の県内定着が課題である。今後も引き続き、保育士・保育所支援センター事業等を着実に実施する他、保育従事者に対する悩みに対応する窓口設置を検討し、より保育従事者を支える体制を整備していく必要がある。
・ 安定的な人材確保のためには、求人・求職マッチングなどの人材確保の取組と、離職防止のための就業継続支援の取組が必要であり、現状も各種事業を実施しているが、今後の展開としてさらに取組を進めるため、新たな国の事業も活用しながら進めていきたいと考えている。

■魅力発信

・ 保育士・保育の現場の魅力発信事業を活用し、小・中・高校生向けに、保育職や保育現場の魅力を発見してもらう出前講座を開催する事業や、進学・就職前に保育の現場体験をしてもらい、保育士養成施設への進学や保育業界への就職等のマッチングの促進を図る事業の展開を検討している。
・ 魅力発信事業を予算要求している。

■現場の実態把握

・ 今後、保育現場の現状や課題を把握し、業務の改善・効率化を図るため、保育の現場実態調査が必要だと考える。その上で、保育の魅力を関係団体と連携して広く地域や社会に発信し、保育現場の人材の定着、新たな保育人材の確保を推進していくことも重要だと考える。保育人材の確保については、県内指定保育士養成施設、教育・保育団体、労働局、ハローワーク、保育士・保育所支援センター、各市町で構成する保育人材確保関係機関連携会議を毎年開催しており、その協議の成果として、R６年度には新たに保育の魅力発信イベントを行った。今後もこの取組を継続させ、現場の保育士のモチベーションの向上や、保育の魅力を発信する機運醸成につなげていきたい。

■潜在保育士への働きかけ

・ 保育施設や保育士養成校等と連携した潜在保育士への働きかけ。 ・ 保育人材の就業継続・定着にかかる取組の検討。
・ 保育人材確保のためには潜在保育士の保育施設への就業が必要であると考えており、潜在保育士に直接働きかける取組を進めたいが、その方法に苦慮している。
・ 保育人材の確保に向けて、現状行っている保育士・保育所支援センターの取組を継続していくとともに、潜在保育士向けの事業や保育士の魅力発信について、より効果的な事業を検討し、実施していくことで、新たな人材確保と離職防止の両面から保育人材を確保し、待機児童の解消を目指していきたい。
・ 保育士の負担軽減を図るため，ICT 化推進に力を入れて取り組んでいきたいと考えているところ（事業内容等は現在検討中）。 ・ 潜在保育士の所在（現在の職業状況など）を把握する手段がない。（県に保育士登録している方を対象にアンケート調査を実施したが，回答率は約 20%だった。） ・ 今後は，掘り起こした潜在保育士の活用（マッチング等による就職支援）に力を入れて取り組みたい。
・ 潜在保育士へ再就職のアプローチを行いたいが、保育士名簿が更新されないため、本人にアプローチする手段がない。

国の制度として、保育士の就職・離職状況が把握できるような制度設計を求める。

■隣接自治体との関係、流出防止

・ マッチング業務を行う中で、他県に接する地域においては、越県して勤務すると手当額が多くなるため、保育人材の確保に苦慮しているところ。 そのため、本県内近隣地域では、手当額の補助など市区町村独自の補助事業により、保育人材の流出が課題であると感じる。今後、保育士を目指す人材を確保するためには、保育士の手当て補助以前の問題として、給与額の増加が必要であると思料。課題解決のためには、人件費として労働者に還元しているかどうかをみる、労働分配率が高めの施設運営者に対して、施設運営に係る税制度を創設し優遇策とする等、抜本的な対策が必要であると思料。
・ 本県ならではの保育の魅力を発信し、保育人材の首都圏への流出を防止するとともに、定着を促す。また、保育士名簿を活用した潜在保育士の把握と就労に向けた働きかけを行っていきたい。
・ 公定価格の地域区分に係る支給割合が隣接する県と比べ、著しく差が生じており人材が流出している。この課題が解消されない限り、本県や県内市町村の取組の効果が十分に発揮されない。

■養成校の学生減少

・ 養成施設へ入学する学生が減少する中で、どのように保育人材を確保するかが課題。
・ 養成校の学生が年々減少しており、県独自地域限定保育士を含む新規の保育士確保だけでは厳しい状況であるため、潜在保育士の確保に向けた取組が急務である。だが、潜在保育士を対象とした保育士・保育所支援センター向けの実績が認知不足などの理由により伸び悩んでいることから、今後、保育士登録簿を活用した事業を実施していくことを検討している。 ・ 保育士の離職防止や就業促進を図るため、保育士の処遇について、公定価格上の配置基準の見直しや、他の職種の給与水準を踏まえた改善を図っていただきたい。 また、保育所給付費負担金の公定価格の人件費分など、令和６年に大幅な引上げ改定となった人事院勧告の影響を受ける可能性のある施策の地方負担についても、追加的な地方財政措置を適切に実施していただきたい。
・ 養成校の入学者減、資格取得率の低下が見られるため、要因を分析し課題に沿った施策実施を検討。保育士の職業としての魅力発信を強化するとともに、現役保育士の離職者数を減らすため職場環境改善に係る取り組みについても検討。
・ 近年、県内の保育士養成施設の入学率が低下し、また県内養成施設の卒業生でも保育士の仕事を選ばなかったり、県外で就職したりする者が増加していることから、将来、県内の保育人材確保がますます困難になることが危惧される。このため、これまで実施してきた現役世代への職場環境改善、処遇改善等の支援事業、学生については進路決定前の早い時期から、また、その世代の職業選択に多大な影響を与える保護者に向けた魅力発信事業にも取り組み、職業として保育者を選択していただける環境づくりを行っていきたい。

■保育補助者の活用

・ 県内の指定保育士養成施設に対し、現役保育士によるガイダンスや交流会を実施し、保育士の仕事の魅力を伝えることで養成施設卒業後の保育所等への就業者の増加を目指す。 ・ 保育補助者をより一層活用し、保育現場の負担軽減、職場環境の改善に資するよう市町村への働きかけを行う。

■労働条件の改善

・ 県内で実施されている保育士向けのアンケートでは、給与の改善と業務量の軽減（職員の配置）が上位に位置している。業務量の緩和に当たっては、代替保育士の確保が課題となっていることから、保育の現場が労働条件として魅力的となるような給与水準とすることがまずは必要であると考える。

II. 市区町村アンケート集計結果

1. 基本情報

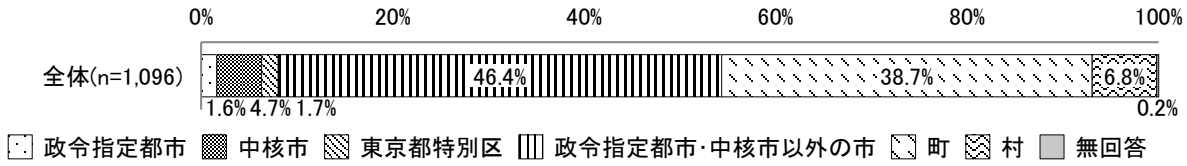
（1）都道府県

図表 47　都道府県名：単数回答（Q0_1）

	(1) Q0_1 都道府県名										
	全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
n	1096	92	31	22	28	21	19	34	30	17	26
%	100.0	8.4	2.8	2.0	2.6	1.9	1.7	3.1	2.7	1.6	2.4
	全体	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
n	1096	44	31	43	24	16	12	13	9	20	28
%	100.0	4.0	2.8	3.9	2.2	1.5	1.1	1.2	0.8	1.8	2.6
	全体	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
n	1096	34	18	38	17	16	17	30	31	24	17
%	100.0	3.1	1.6	3.5	1.6	1.5	1.6	2.7	2.8	2.2	1.6
	全体	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
n	1096	11	10	17	13	13	17	13	14	16	42
%	100.0	1.0	0.9	1.6	1.2	1.2	1.6	1.2	1.3	1.5	3.8
	全体	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答		
n	1096	11	15	27	13	19	27	15	1		
%	100.0	1.0	1.4	2.5	1.2	1.7	2.5	1.4	0.1		

（2）市区町村の区分

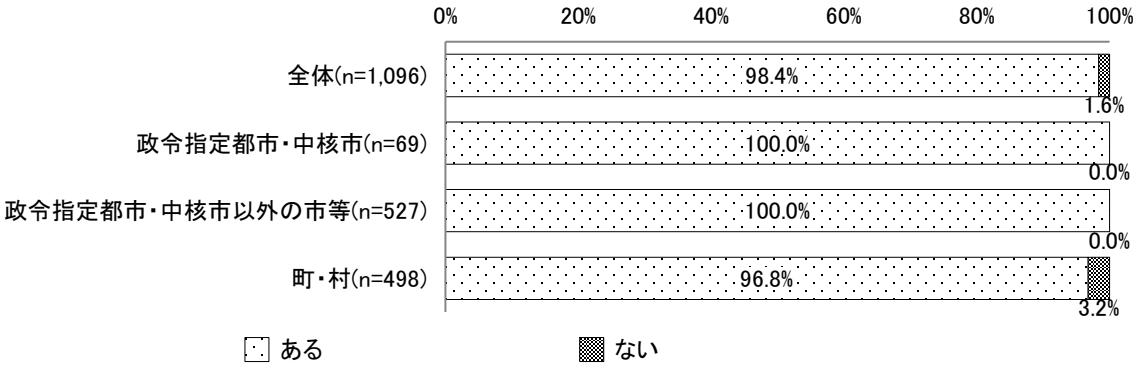
図表 48　市区町村の区分：単数回答（Q0_4）



（３）令和６年４月１日時点での保育所等の有無

令和６年度４月１日時点における、認可保育所、幼保連携型認定こども園、地域型保育事業所の有無を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「ある」が 100%となっている。「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「ある」が 100%となっている。「町・村」では、「ある」が 96.8%、「ない」が 3.2%となっている。

図表 49　令和 6 年 4 月 1 日時点での保育所等の有無：単数回答（Q1）



※以降では、Q1 において、令和６年度４月１日時点で、認可保育所、幼保連携型認定こども園、地域型保育事業のいずれかが「ある」と回答した市区町村を対象としてアンケートを行った。

（４）保育所等の数・定員数・利用児童数（数量）

			合計	平均	最大値	最小値
①保育所等の数	公営	1)認可保育所	4,675	4.9	87	0
		2)幼保連携型認定こども園	828	1.1	79	0
		3)地域型保育事業)	99	0.1	28	0
	私営	1)認可保育所(=929)	12,799	13.8	813	0
		2)幼保連携型認定こども園	4,755	5.4	130	0
		3)地域型保育事業	5,779	7.0	268	0
②保育所等の定員数（合計）	公営	1)認可保育所	467,749	496.0	10,640	0
		2)幼保連携型認定こども園	106,611	142.9	7,995	0
		3)地域型保育事業	3,068	4.5	1,897	0
	私営	1)認可保育所	1,090,578	1185.4	60,531	0
		2)幼保連携型認定こども園	566,066	646.2	15,507	0
		3)地域型保育事業	87,989	107.2	3,982	0
③保育所等の利用児童数（合計）		**令和6 (2024) 年4月1日時点**				
	公営	1)認可保育所	368,147	391.2	9,270	0
		2)幼保連携型認定こども園	76,914	103.0	7,789	0
		3)地域型保育事業	2,641	3.8	2,005	0
	私営	1)認可保育所	1,001,638	1,086.4	58,914	0
		2)幼保連携型認定こども園	502,388	576.1	14,036	0
		3)地域型保育事業	73,111	89.1	3,624	0
		平成31 (2019) 年4月1日時点				
	公営	1)認可保育所	469,515	492.2	10,623	0
		2)幼保連携型認定こども園	59,445	83.0	4,668	0
		3)地域型保育事業	718	1.1	159	0
	私営	1)認可保育所	1,008,425	1,106.9	54,729	0
		2)幼保連携型認定こども園	390,154	465.6	12,182	0
		3)地域型保育事業	57,347	72.8	2,780	0

※認可保育所には保育所型認定こども園も含む

２．保育人材確保の体制整備の状況

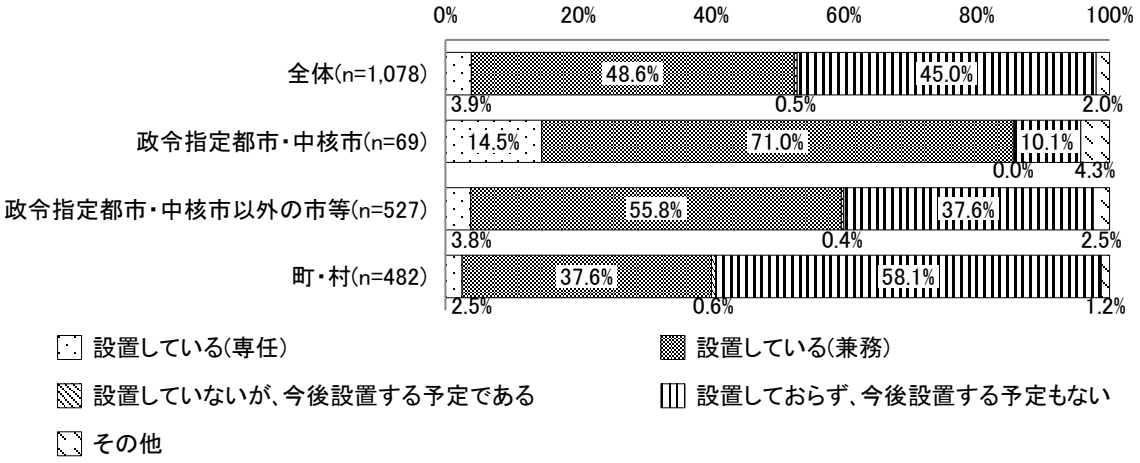
（１）保育人材確保に関する業務の所管部署の設置状況

市区町村での保育人材確保にかかわる業務の所管部署の設置状況を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「設置している(兼務)」が 71.0%でもっとも割合が高く、次いで「設置している(専任)」が 14.5%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「設置している(兼務)」が 55.8%でもっとも割合が高く、次いで「設置しておらず、今後設置する予定もない」が 37.6%となっている。

「町・村」では、「設置しておらず、今後設置する予定もない」が 58.1%でもっとも割合が高く、次いで「設置している(兼務)」が 37.6%となっている。

図表 50　保育人材確保に関する業務の所管部署の設置状況：単数回答（Q3）



＜人口別＞

図表 51　保育人材確保に関する業務の所管部署の設置状況：単数回答（Q3）

		合計	Q3 市区町村では、保育人材確保に関する業務を所管する部署を設置していますか。					
			設置している(専任)	設置している(兼務)	設置していないが、今後設置する予定である	設置しておらず、今後設置する予定もない	その他	無回答
全体		1078	42	524	5	485	22	0
		100.0	3.9	48.6	0.5	45.0	2.0	0.0
人口	１万人未満	251	5	86	1	155	4	0
		100.0	2.0	34.3	0.4	61.8	1.6	0.0
	１万人以上～５万人未満	442	10	198	4	224	6	0
		100.0	2.3	44.8	0.9	50.7	1.4	0.0
	５万人以上～10万人未満	162	10	101	0	47	4	0
		100.0	6.2	62.3	0.0	29.0	2.5	0.0
	10万人以上～30万人未満	156	6	96	0	50	4	0
		100.0	3.8	61.5	0.0	32.1	2.6	0.0
	30万人以上	67	11	43	0	9	4	0
		100.0	16.4	64.2	0.0	13.4	6.0	0.0

注）上段は件数、下段は%を示す。以下同様。

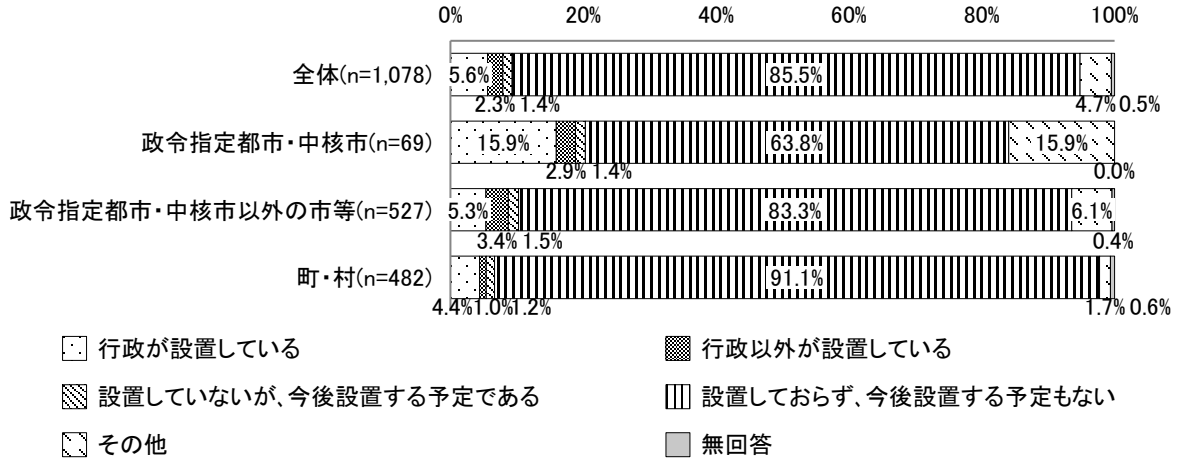
（２）地域の関係機関･団体との連携推進のための会議体や場の設置状況

市区町村が地域の関係団体・団体との連携・協働の推進を図る会議体や場等を設置するか否かを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「設置しておらず、今後設置する予定もない」が 63.8%でもっとも割合が高く、次いで「行政が設置している」「その他」が 15.9%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「設置しておらず、今後設置する予定もない」が 83.3%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 6.1%となっている。

「町・村」では、「設置しておらず、今後設置する予定もない」が 91.1%でもっとも割合が高く、次いで「行政が設置している」が 4.4%となっている。

図表 52　地域の関係機関･団体との連携推進のための会議体や場の設置状況：単数回答（Q4）



＜人口別＞

図表 53　地域の関係機関･団体との連携推進のための会議体や場の設置状況：単数回答（Q4）

		合計	Q4 保育人材確保に向けて、地域の関係機関･団体との連携･協働の推進を図るための会議体や場の設置状況					
			行政が設置している	行政以外が設置している	設置していないが、今後設置する予定である	設置しておらず、今後設置する予定もない	その他	無回答
全体		1078	60	25	15	922	51	5
		100.0	5.6	2.3	1.4	85.5	4.7	0.5
人口	１万人未満	251	11	3	2	231	3	1
		100.0	4.4	1.2	0.8	92.0	1.2	0.4
	１万人以上～５万人未満	442	17	7	8	395	13	2
		100.0	3.8	1.6	1.8	89.4	2.9	0.5
	５万人以上～10万人未満	162	10	5	2	133	11	1
		100.0	6.2	3.1	1.2	82.1	6.8	0.6
	10万人以上～30万人未満	156	10	7	2	122	14	1
		100.0	6.4	4.5	1.3	78.2	9.0	0.6
	30万人以上	67	12	3	1	41	10	0
		100.0	17.9	4.5	1.5	61.2	14.9	0.0

３．保育人材確保の実態把握の状況

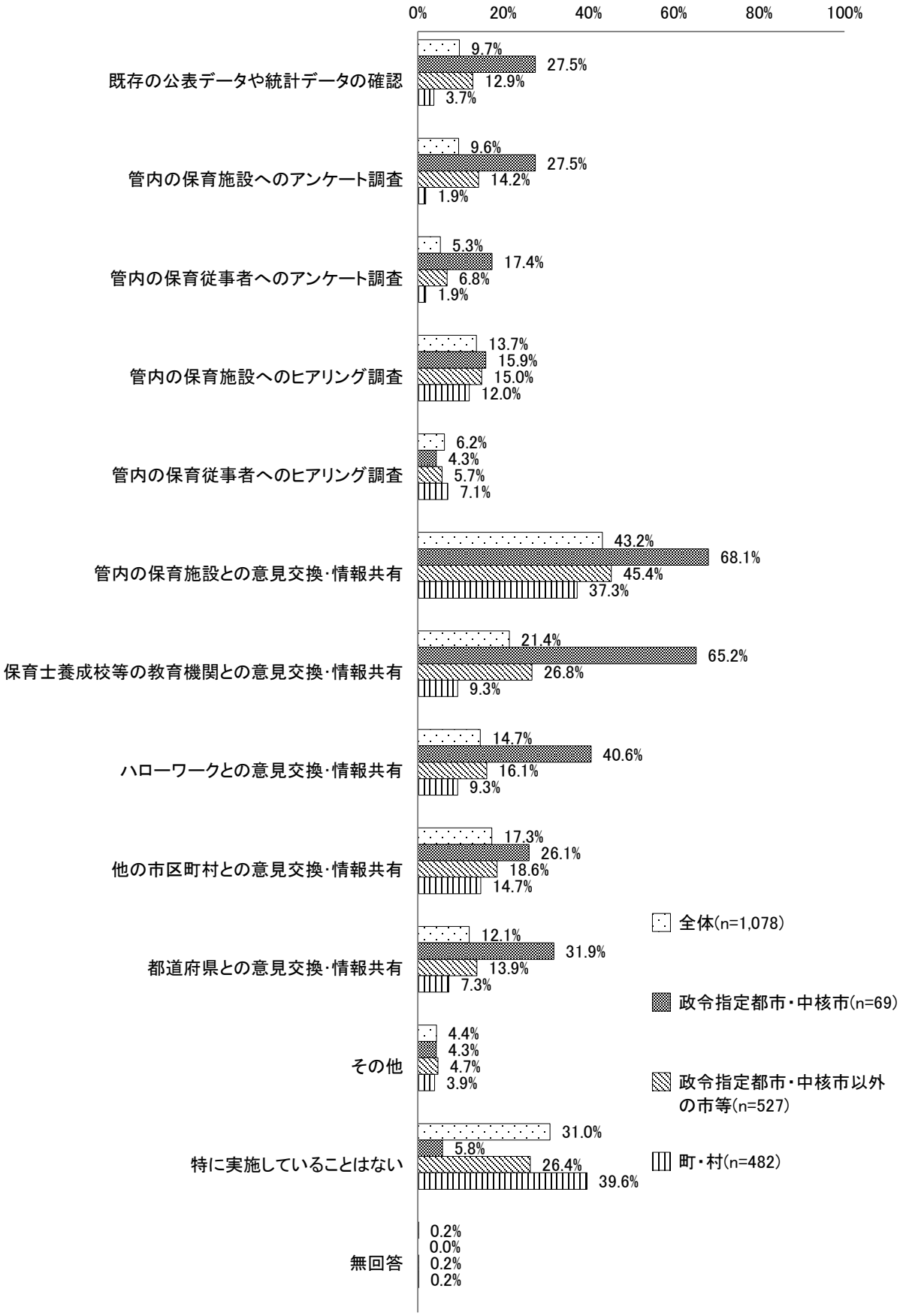
（１）管内の保育人材の実態把握のために取り組んでいること

管内の保育人材の実態を把握するために取り組んでいることを見ると、「政令指定都市・中核市」では、「管内の保育施設との意見交換･情報共有」が 68.1%でもっとも割合が高く、次いで「保育士養成校等の教育機関との意見交換･情報共有」が 65.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「管内の保育施設との意見交換･情報共有」が 45.4%でもっとも割合が高く、次いで「保育士養成校等の教育機関との意見交換･情報共有」が 26.8%となっている。

「町・村」では、「特に実施していることはない」が 39.6%でもっとも割合が高く、次いで「管内の保育施設との意見交換･情報共有」が 37.3%となっている。

図表 54　管内の保育人材の実態把握のために取り組んでいること：複数回答（Q5）



＜人口別＞

図表 55　管内の保育人材の実態把握のために取り組んでいること：複数回答（Q5）

		合計	Q5 管内の保育人材の実態を把握するために、市区町村で取り組んでいること						
			既存の公表データや統計データの確認	管内の保育施設へのアンケート調査	管内の保育従事者へのアンケート調査	管内の保育施設へのヒアリング調査	管内の保育従事者へのヒアリング調査	管内の保育施設との意見交換・情報共有	保育士養成校等の教育機関との意見交換・情報共有
全体		1078	105	103	57	148	67	466	231
		100.0	9.7	9.6	5.3	13.7	6.2	43.2	21.4
人口	１万人未満	251	7	2	4	22	15	77	30
		100.0	2.8	0.8	1.6	8.8	6.0	30.7	12.0
	１万人以上～５万人未満	442	34	22	15	65	33	184	51
		100.0	7.7	5.0	3.4	14.7	7.5	41.6	11.5
	５万人以上～10万人未満	162	18	26	8	26	7	80	51
		100.0	11.1	16.0	4.9	16.0	4.3	49.4	31.5
	10万人以上～30万人未満	156	26	31	17	23	9	77	55
		100.0	16.7	19.9	10.9	14.7	5.8	49.4	35.3
	30万人以上	67	20	22	13	12	3	48	44
		100.0	29.9	32.8	19.4	17.9	4.5	71.6	65.7

		合計	ハローワークとの意見交換・情報共有	他の市区町村との意見交換・情報共有	都道府県との意見交換・情報共有	その他	特に実施していることはない	無回答
全体		1078	158	187	130	47	334	2
		100.0	14.7	17.3	12.1	4.4	31.0	0.2
人口	１万人未満	251	23	37	17	8	108	1
		100.0	9.2	14.7	6.8	3.2	43.0	0.4
	１万人以上～５万人未満	442	44	62	43	19	159	0
		100.0	10.0	14.0	9.7	4.3	36.0	0.0
	５万人以上～10万人未満	162	29	31	19	8	32	1
		100.0	17.9	19.1	11.7	4.9	19.8	0.6
	10万人以上～30万人未満	156	37	38	28	10	30	0
		100.0	23.7	24.4	17.9	6.4	19.2	0.0
	30万人以上	67	25	19	23	2	5	0
		100.0	37.3	28.4	34.3	3.0	7.5	0.0

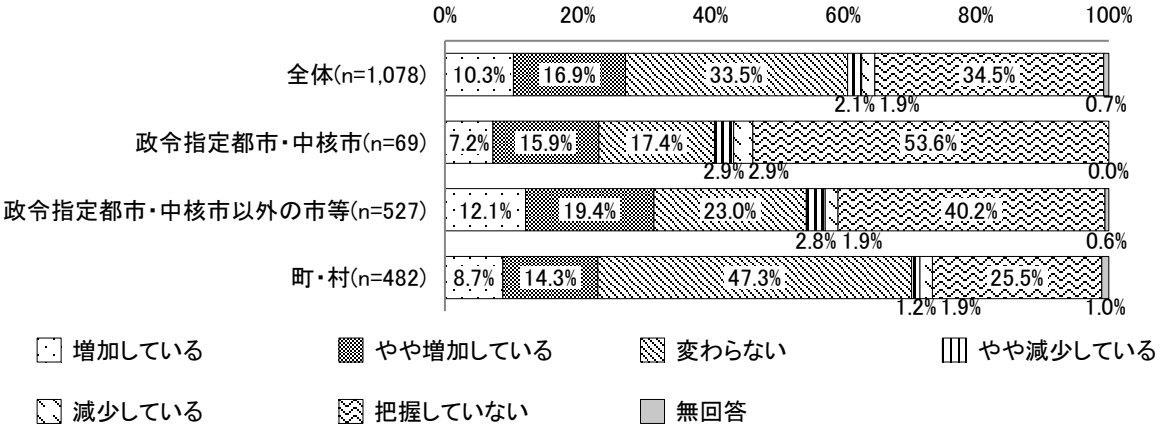
（２）直近３年間の傾向_常勤職員を採用できなかった保育施設数

市区町村における常勤職員の確保に関わる状況について、直近３年間の傾向を尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「把握していない」が 53.6%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 17.4%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「把握していない」が 40.2%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 23.0%となっている。

「町・村」では、「変わらない」が 47.3%でもっとも割合が高く、次いで「把握していない」が 25.5%となっている。

図表 56　直近３年間の傾向_常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q6_1_1）



＜人口別＞

図表 57　直近３年間の傾向_常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q6_1_1）

		合計	Q6_1_1 常勤職員を採用できなかった保育施設数						
			増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	把握していない	無回答
全体		1078	111	182	361	23	21	372	8
		100.0	10.3	16.9	33.5	2.1	1.9	34.5	0.7
人口	１万人未満	251	14	23	155	5	6	44	4
		100.0	5.6	9.2	61.8	2.0	2.4	17.5	1.6
	１万人以上～５万人未満	442	52	94	125	6	8	155	2
		100.0	11.8	21.3	28.3	1.4	1.8	35.1	0.5
	５万人以上～10万人未満	162	22	33	38	6	1	60	2
		100.0	13.6	20.4	23.5	3.7	0.6	37.0	1.2
	10万人以上～30万人未満	156	14	24	33	3	3	79	0
		100.0	9.0	15.4	21.2	1.9	1.9	50.6	0.0
	30万人以上	67	9	8	10	3	3	34	0
		100.0	13.4	11.9	14.9	4.5	4.5	50.7	0.0

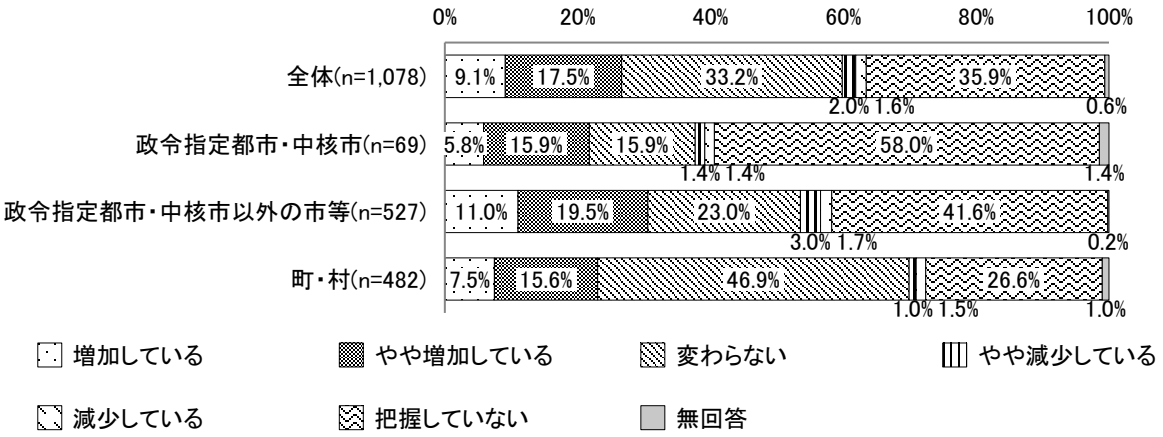
（３）直近３年間の傾向_非常勤職員を採用できなかった保育施設数

市区町村における非常勤職員の確保に関わる状況について、直近３年間の傾向を尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「把握していない」が 58.0%でもっとも割合が高く、次いで「やや増加している」「変わらない」が 15.9%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「把握していない」が 41.6%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 23.0%となっている。

「町・村」では、「変わらない」が 46.9%でもっとも割合が高く、次いで「把握していない」が 26.6%となっている。

図表 58　直近３年間の傾向_非常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q6_1_2）



＜人口別＞

図表 59　直近３年間の傾向_非常勤職員を採用できなかった保育施設数：単数回答（Q6_1_2）

		合計	Q6_1_2 非常勤職員を採用できなかった保育施設数						
			増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	把握していない	無回答
全体		1078	98	189	358	22	17	387	7
		100.0	9.1	17.5	33.2	2.0	1.6	35.9	0.6
人口	１万人未満	251	13	28	153	3	4	45	5
		100.0	5.2	11.2	61.0	1.2	1.6	17.9	2.0
	１万人以上～５万人未満	442	43	92	128	8	7	163	1
		100.0	9.7	20.8	29.0	1.8	1.6	36.9	0.2
	５万人以上～10万人未満	162	20	34	39	3	3	63	0
		100.0	12.3	21.0	24.1	1.9	1.9	38.9	0.0
	10万人以上～30万人未満	156	14	27	29	5	1	80	0
		100.0	9.0	17.3	18.6	3.2	0.6	51.3	0.0
	30万人以上	67	8	8	9	3	2	36	1
		100.0	11.9	11.9	13.4	4.5	3.0	53.7	1.5

（4）直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_常勤職員

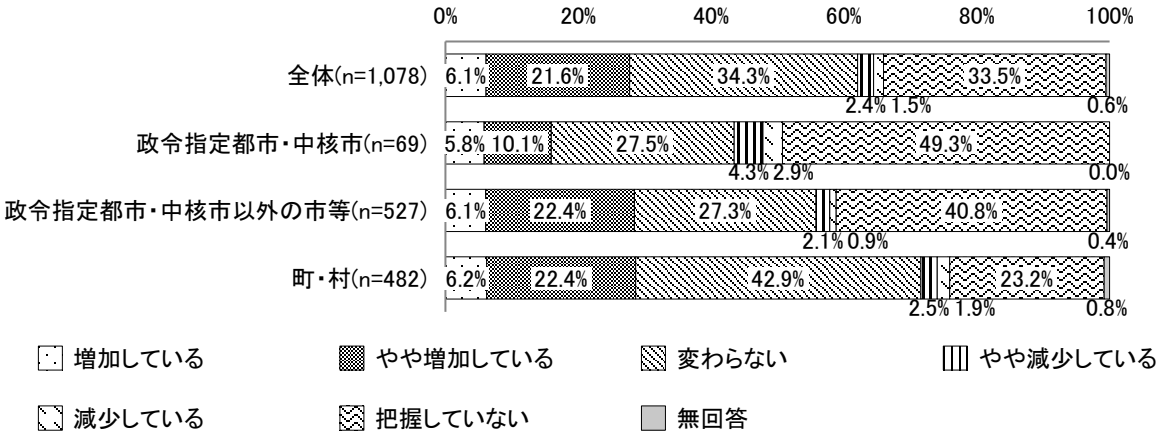
市区町村における常勤職員の離職状況について、直近３年間の傾向を尋ねた。

「政令指定都市・中核市」では、「把握していない」が 49.3%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 27.5%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「把握していない」が 40.8%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 27.3%となっている。

「町・村」では、「変わらない」が 42.9%でもっとも割合が高く、次いで「把握していない」が 23.2%となっている。

図表 60　直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_常勤職員：単数回答（Q6_2_1）



＜人口別＞

図表 61　直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_常勤職員：単数回答（Q6_2_1）

		合計	Q6_2_1 保育施設を離職する保育士等の数_常勤職員						
			増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	把握していない	無回答
全体		1078	66	233	370	26	16	361	6
		100.0	6.1	21.6	34.3	2.4	1.5	33.5	0.6
人口	１万人未満	251	14	52	132	6	7	37	3
		100.0	5.6	20.7	52.6	2.4	2.8	14.7	1.2
	１万人以上～５万人未満	442	30	111	142	8	3	147	1
		100.0	6.8	25.1	32.1	1.8	0.7	33.3	0.2
	５万人以上～10万人未満	162	9	36	45	3	0	67	2
		100.0	5.6	22.2	27.8	1.9	0.0	41.4	1.2
	10万人以上～30万人未満	156	7	27	33	6	2	81	0
		100.0	4.5	17.3	21.2	3.8	1.3	51.9	0.0
	30万人以上	67	6	7	18	3	4	29	0
		100.0	9.0	10.4	26.9	4.5	6.0	43.3	0.0

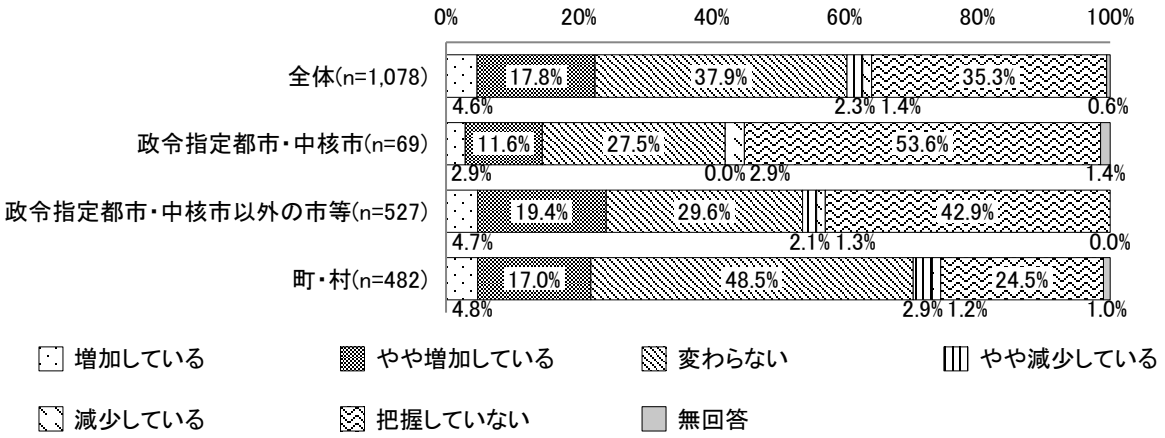
（５）直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_非常勤職員

市区町村における非常勤職員の離職状況について、直近３年間の傾向を尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「把握していない」が 53.6%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 27.5%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「把握していない」が 42.9%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が 29.6%となっている。

「町・村」では、「変わらない」が 48.5%でもっとも割合が高く、次いで「把握していない」が 24.5%となっている。

図表 62　直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_非常勤職員：
単数回答（Q6_2_2）



＜人口別＞

図表 63　直近３年間の傾向_保育施設を離職する保育士等の数_非常勤職員：
単数回答（Q6_2_2）

		合計	Q6_2_2 保育施設を離職する保育士等の数_非常勤職員						
			増加している	やや増加している	変わらない	やや減少している	減少している	把握していない	無回答
全体		1078	50	192	409	25	15	381	6
		100.0	4.6	17.8	37.9	2.3	1.4	35.3	0.6
人口	１万人未満	251	9	38	151	4	4	40	5
		100.0	3.6	15.1	60.2	1.6	1.6	15.9	2.0
	１万人以上～５万人未満	442	23	89	156	13	4	157	0
		100.0	5.2	20.1	35.3	2.9	0.9	35.5	0.0
	５万人以上～10万人未満	162	6	33	49	3	2	69	0
		100.0	3.7	20.4	30.2	1.9	1.2	42.6	0.0
	10万人以上～30万人未満	156	9	23	36	3	2	83	0
		100.0	5.8	14.7	23.1	1.9	1.3	53.2	0.0
	30万人以上	67	3	9	17	2	3	32	1
		100.0	4.5	13.4	25.4	3.0	4.5	47.8	1.5

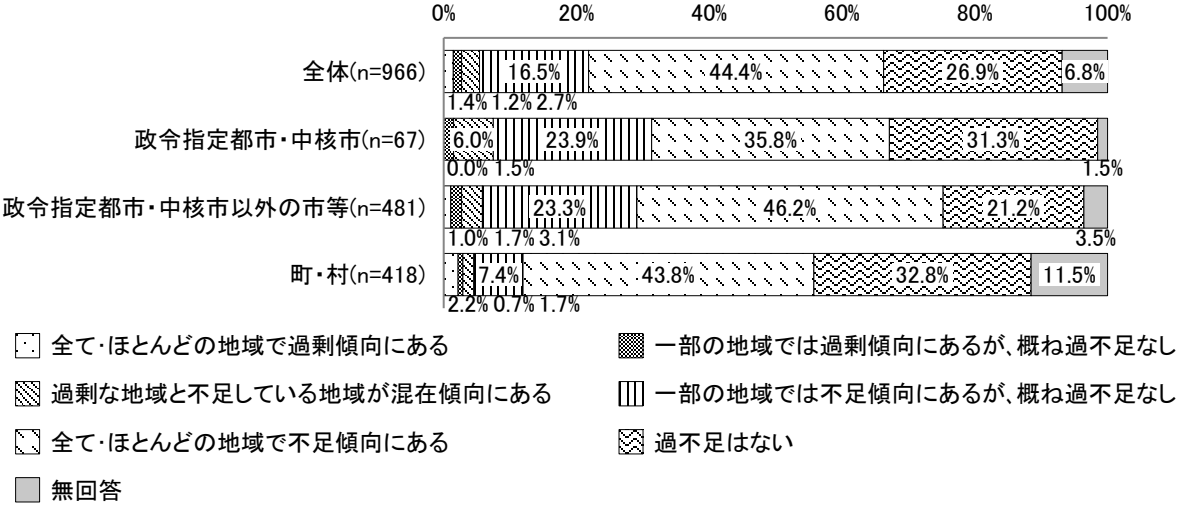
（６）保育人材の過不足状況_公営_常勤職員

公営の保育所等における常勤職員の過不足状況について、「政令指定都市・中核市」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 35.8%でもっとも割合が高く、次いで「過不足はない」が 31.3%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 46.2%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 23.3%となっている。

「町・村」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 43.8%でもっとも割合が高く、次いで「過不足はない」が 32.8%となっている。

図表 64　保育人材の過不足状況_公営_常勤職員：単数回答（Q7_1_1）



注）対象はQ2 で公営の保育所等が１つ以上あると回答した市区町村

＜人口別＞

図表 65　保育人材の過不足状況_公営_常勤職員：単数回答（Q7_1_1）

		合計	Q7_1_1 保育人材の過不足状況_公営_常勤職員						
			全て･ほとんどの地域で過剰傾向にある	一部の地域では過剰傾向にあるが､概ね過不足なし	過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし	全て･ほとんどの地域で不足傾向にある	過不足はない	無回答
全体		966	14	12	26	159	429	260	66
		100.0	1.4	1.2	2.7	16.5	44.4	26.9	6.8
人口	１万人未満	220	5	3	2	12	96	76	26
		100.0	2.3	1.4	0.9	5.5	43.6	34.5	11.8
	１万人以上～５万人未満	378	6	4	10	60	170	95	33
		100.0	1.6	1.1	2.6	15.9	45.0	25.1	8.7
	５万人以上～10万人未満	151	2	2	7	34	76	26	4
		100.0	1.3	1.3	4.6	22.5	50.3	17.2	2.6
	10万人以上～30万人未満	150	1	2	4	39	61	42	1
		100.0	0.7	1.3	2.7	26.0	40.7	28.0	0.7
	30万人以上	67	0	1	3	14	26	21	2
		100.0	0.0	1.5	4.5	20.9	38.8	31.3	3.0

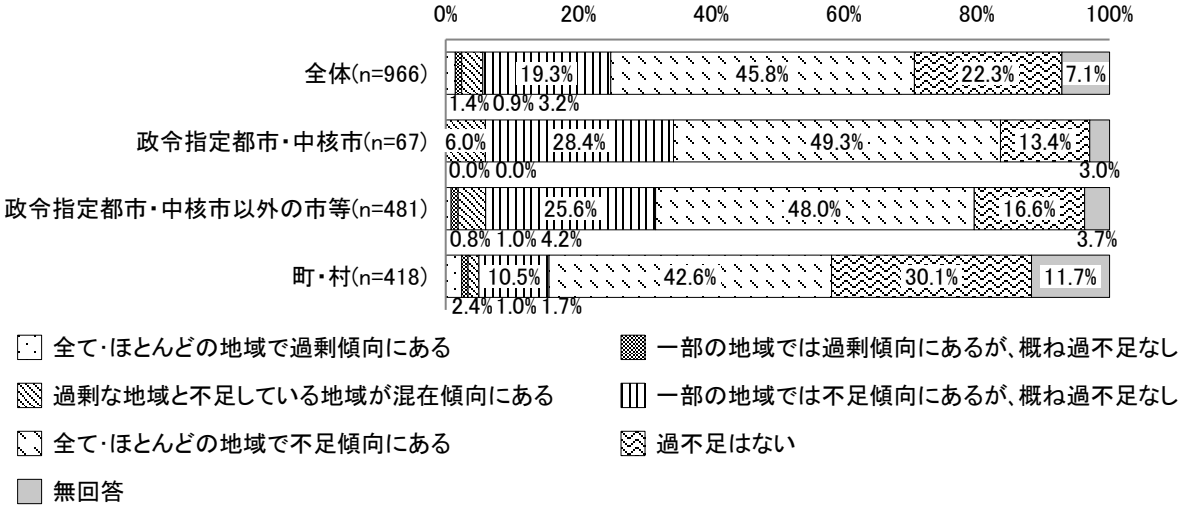
（7）保育人材の過不足状況_公営_非常勤職員

公営の保育所等における非常勤職員の過不足状況について、「政令指定都市・中核市」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 49.3%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 28.4%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 48.0%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 25.6%となっている。

「町・村」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 42.6%でもっとも割合が高く、次いで「過不足はない」が 30.1%となっている。

図表 66　保育人材の過不足状況_公営_非常勤職員：単数回答（Q7_1_2）



注）対象は Q2 で公営の保育所等が１つ以上あると回答した市区町村

＜人口別＞

図表 67　保育人材の過不足状況_公営_非常勤職員：単数回答（Q7_1_2）

		合計	Q7_1_2 保育人材の過不足状況_公営_非常勤職員						
			全て･ほとんどの地域で過剰傾向にある	一部の地域では過剰傾向にあるが､概ね過不足なし	過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし	全て･ほとんどの地域で不足傾向にある	過不足はない	無回答
全体		966	14	9	31	186	442	215	69
		100.0	1.4	0.9	3.2	19.3	45.8	22.3	7.1
人口	１万人未満	220	6	3	2	18	92	72	27
		100.0	2.7	1.4	0.9	8.2	41.8	32.7	12.3
	１万人以上～５万人未満	378	6	4	10	73	165	87	33
		100.0	1.6	1.1	2.6	19.3	43.7	23.0	8.7
	５万人以上～10万人未満	151	2	0	8	32	79	26	4
		100.0	1.3	0.0	5.3	21.2	52.3	17.2	2.6
	10万人以上～30万人未満	150	0	2	7	44	71	24	2
		100.0	0.0	1.3	4.7	29.3	47.3	16.0	1.3
	30万人以上	67	0	0	4	19	35	6	3
		100.0	0.0	0.0	6.0	28.4	52.2	9.0	4.5

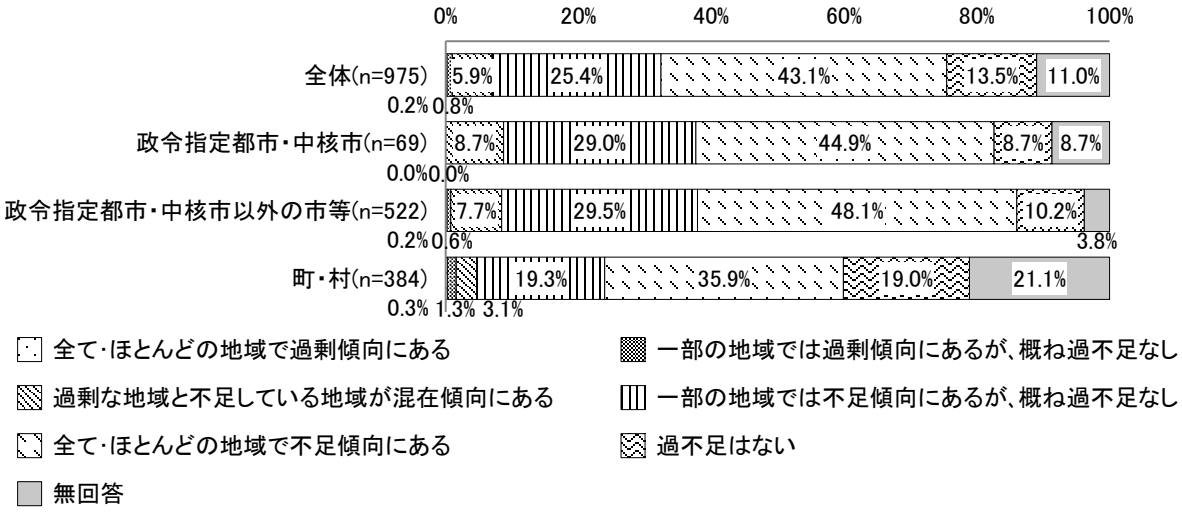
（８）保育人材の過不足状況_私営_常勤職員

私営の保育所等における常勤職員の過不足状況について、「政令指定都市・中核市」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 44.9%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 29.0%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 48.1%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 29.5%となっている。

「町・村」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 35.9%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 19.3%となっている。

図表 68　保育人材の過不足状況_私営_常勤職員：単数回答（Q7_2_1）



注）対象はQ2で私営の保育所等が１つ以上あると回答した市区町村

＜人口別＞

図表 69　保育人材の過不足状況_私営_常勤職員：単数回答（Q7_2_1）

		合計	Q7_2_1 保育人材の過不足状況_私営_常勤職員						
			全て･ほとんどの地域で過剰傾向にある	一部の地域では過剰傾向にあるが､概ね過不足なし	過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし	全て･ほとんどの地域で不足傾向にある	過不足はない	無回答
全体		975	2	8	58	248	420	132	107
		100.0	0.2	0.8	5.9	25.4	43.1	13.5	11.0
人口	１万人未満	167	1	4	4	15	43	37	63
		100.0	0.6	2.4	2.4	9.0	25.7	22.2	37.7
	１万人以上～５万人未満	423	0	2	21	115	190	67	28
		100.0	0.0	0.5	5.0	27.2	44.9	15.8	6.6
	５万人以上～10万人未満	162	1	1	14	39	88	14	5
		100.0	0.6	0.6	8.6	24.1	54.3	8.6	3.1
	10万人以上～30万人未満	156	0	1	17	58	68	9	3
		100.0	0.0	0.6	10.9	37.2	43.6	5.8	1.9
	30万人以上	67	0	0	2	21	31	5	8
		100.0	0.0	0.0	3.0	31.3	46.3	7.5	11.9

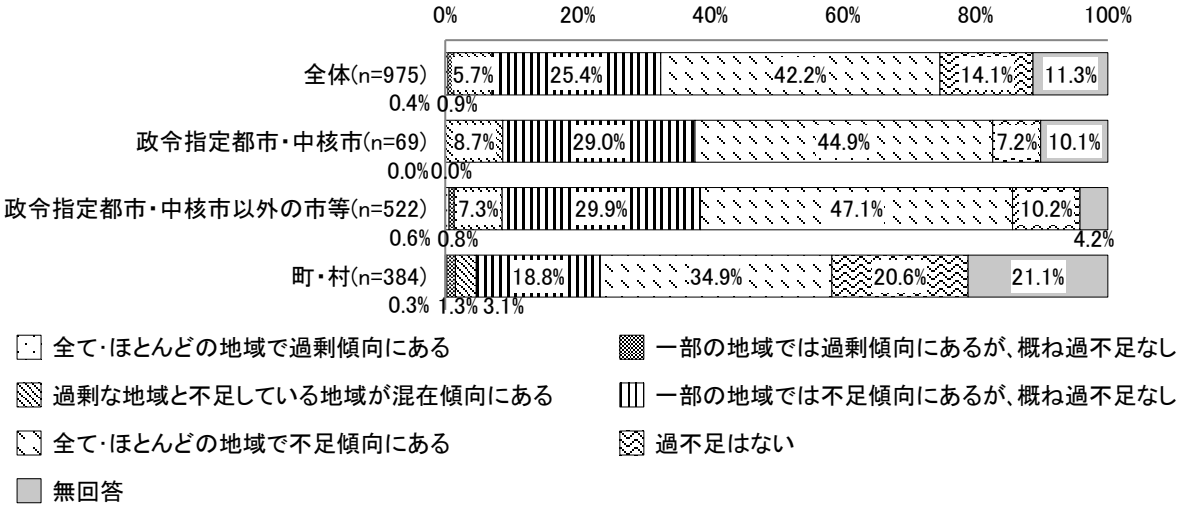
（9）保育人材の過不足状況_私営_非常勤職員

私営の保育所等における非常勤職員の過不足状況について「政令指定都市・中核市」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 44.9%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 29.0%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 47.1%でもっとも割合が高く、次いで「一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし」が 29.9%となっている。

「町・村」では、「全て･ほとんどの地域で不足傾向にある」が 34.9%でもっとも割合が高く、次いで「過不足はない」が 20.6%となっている。

図表 70　保育人材の過不足状況_私営_非常勤職員：単数回答（Q7_2_2）



注）対象は Q2 で私営の保育所等が１つ以上あると回答した市区町村

＜人口別＞

図表 71　保育人材の過不足状況_私営_非常勤職員：単数回答（Q7_2_2）

		合計	Q7_2_2 保育人材の過不足状況_私営_非常勤職員						
			全て･ほとんどの地域で過剰傾向にある	一部の地域では過剰傾向にあるが､概ね過不足なし	過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	一部の地域では不足傾向にあるが､概ね過不足なし	全て･ほとんどの地域で不足傾向にある	過不足はない	無回答
全体		975	4	9	56	248	411	137	110
		100.0	0.4	0.9	5.7	25.4	42.2	14.1	11.3
人口	１万人未満	167	2	4	3	16	41	38	63
		100.0	1.2	2.4	1.8	9.6	24.6	22.8	37.7
	１万人以上～５万人未満	423	0	2	23	114	185	71	28
		100.0	0.0	0.5	5.4	27.0	43.7	16.8	6.6
	５万人以上～10万人未満	162	2	2	12	38	88	15	5
		100.0	1.2	1.2	7.4	23.5	54.3	9.3	3.1
	10万人以上～30万人未満	156	0	1	15	61	66	8	5
		100.0	0.0	0.6	9.6	39.1	42.3	5.1	3.2
	30万人以上	67	0	0	3	19	31	5	9
		100.0	0.0	0.0	4.5	28.4	46.3	7.5	13.4

（１０）地域特性や施設類型・運営主体等での特徴的な傾向

※末尾のカッコ内は市区町村の種別を指す

■保育士を志望する学生が少ない

- 全市的に保育ニーズはいまだに増加傾向にあり、一方で保育士志望の学生が減少傾向にある。（政令指定都市・中核市）
- 全国的に、保育利用要件の緩和や利用意向が向上しており、少子化と言えども保育の必要量に大きな減少が見られない中で、そもそも若い世代は人口減少しており、必然的に保育士職を目指す人数も減少しているため、保育人材は不足傾向にある。（政令指定都市・中核市）
- 近隣の指定保育士養成校の学生数が減少傾向であり，また，保育養成学科の募集を停止するところもある。（政令指定都市・中核市）
- 養成校への進学者の減少。若者の市外への流出。（政令指定都市・中核市以外の市）
- 保育士を志す人材が少ない過疎地域のため、保育に関わらず、人材が不足している。（町・村）
- 認定こども園の人材不足に関しては短大こども学科に入学する学生が減少しているのが大きな要因である。認定こども園としては希望する方は全て受け入れたいと考えている。（町・村）

■不足する時間帯、曜日

- 日中の保育を担当する保育士は充足しているが、延長保育時間帯は慢性的に不足している。（政令指定都市・中核市）
- 非常勤職員については、正規職員のシフトの穴を埋める朝夕の勤務の需要が高まっているが、非常勤職員の求職者は、こどもを保育・教育施設に預けている日中の勤務を希望する方が多く、需要と供給がマッチングしづらい状態が一部で起きている。（政令指定都市・中核市）
- 早朝保育や延長保育を利用する児童の低年齢化・増加により、その時間を担う非常勤職員の求人が多くあるが、求職者とのニーズの相違により充足できていない現状がある。（政令指定都市・中核市）
- 早延長保育を使う家庭が増えたことで、早延長ができる保育士が不足する傾向にある。（政令指定都市・中核市以外の市）
- 子育て世帯の有資格者では短時間・昼間の時間帯の希望が多い。夕方や土曜日勤務の応募は少ない。（政令指定都市・中核市以外の市）

■近隣自治体に人材が流れてしまう

- 近隣市にも保育士の募集は積極的に行っており、限られた保育士をめぐり、近隣市と争奪戦になっている状況にある。（政令指定都市・中核市）
- 当市は人口減少・過疎化が進む市であり、今後の利用者減少による施設存続の危うさから、この地で保育職としての就労を懸念する傾向がある。また、全国的に賃金水準が低い地域であり、同じ業務をするならば賃金の高い地域（政令市等）での就労を目指す傾向があり、特に若い世代ではその傾向が強く、保育人材の不足となっている。（政令指定都市・中核市）
- 近隣の都市部の自治体が競うように保育士確保・定着を狙った補助金を交付しているため、自治体間で人材を奪い合う状況となっている。（政令指定都市・中核市以外の市）
- 近隣に中核市等の規模の大きな自治体が多く、保育士の処遇面において差が生じ、保育士が他の自治体で就業してしまう傾向にあるため、保育士の確保が難しい状況にある。（政令指定都市・中核市以外の市）
- 近隣市町に条件がいいところがあると人が流れる。雇用条件に近隣市町の状況に影響を受ける。近隣市町と人材の取り合いになる。（町・村）

■交通が不便な地域、中山間地域で不足

- 交通利便性の高い地域の過剰傾向が強く、その他地域では不足傾向にある。（政令指定都市・中核市）
- 中心地や人口の多い地域では概ね保育人材は不足していないが、一方で中心地からやや外れた地域は不足している傾向がある。（政令指定都市・中核市）
- 公営保育所の非常勤職員について、中山間地域の施設については希望者が少ない傾向にある。（政令指定都市・中核市）

・ 通勤の利便性が大いに影響しているものと思料。民間バス事業者の減便等により、人材確保が困難になったケースがある。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 地域によって交通の便の差が大きく、公共交通機関があまり通っていない地域の保育施設では、保育人材の確保に影響があるとの声がある。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 市域が広く、山間部地域にある施設の保育士確保が難しい。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 通勤等の利便性が悪いため、時給を高額にしても応募がない。（町・村）

■中心部で不足
・ 市中心部の保育施設を希望するお子さんが多く、中心部の施設で保育士不足が生じている。私営の保育施設が中心部に多くあるため、不足傾向にある。（政令指定都市・中核市以外の市）

■扶養の範囲内等、短時間勤務希望者の増加
・ 短時間勤務希望者が増えており、勤務労働条件による過不足が顕著である。特に、扶養の範囲内での勤務を希望する者が多い。（政令指定都市・中核市）
・ 特に職員採用が難しい傾向にある。直近では、賃金アップや賞与等の処遇改善された点はよいが、それに伴い扶養内で働くことを希望される方が、週３、４日の勤務となり、勤務時間を短縮する傾向がある。それにより、さらに人が必要となり悪循環となっている。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ パート職員は扶養の範囲内の収入となるよう勤務時間を調整する傾向にある。最低賃金が上昇することはよいが、その分一人当たりの勤務時間が短くなった。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 日中継続して勤務な人材が少ない。扶養の範囲内での勤務を希望するものが多いため、勤務時間の延長が困難。（町・村）
・ 短時間勤務希望の増加（不要の範囲内など）による人材不足（町・村）

■代替職員確保の難しさ
・ 離職率が低下した反面、産休・育休や部分休業を取る保育士の代替の保育士（非常勤職員）を雇用することが難しくなっている。（政令指定都市・中核市以外の市）

■配慮を要するこどもの増加
・ 公立園では、配慮の必要な子ども、支援が必要な家庭の子どもを積極的に受け入れているため、保育士数が十分でなく、定員に達していない園が多い。（政令指定都市・中核市）
・ 少子化に伴い児童数は減少しているが、支援の必要な子が増加していることから、保育士の確保の必要性が非常に難しい。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 特別な支援を要する児童（障がい児や要保護・要支援家庭の児童、発達障がいの児童など）の受入れに対し、職員の加配ができない状況がある。（政令指定都市・中核市以外の市）
・ 町内に療育機関もあるためか、定員に対して支援を要する児が多く配置基準よりも多くの人材を確保しなければならない園が多数存在する。（町・村）

■保育士の年齢構成の偏りへの懸念
・ 40 歳代の保育士が不足（年代にかたよりがある）（政令指定都市・中核市）
・ 現状の利用定員に対しての不足はあまりないが、若手保育士が不足し高齢化しているため、近い将来今の利用定員を維持できず待機児童が発生する可能性がある。（政令指定都市・中核市以外の市）

■若手保育士の離職の増加
・ ほとんどの施設で、人材確保には苦労していると見ている。運営や保育の面で優良な園であっても、特に若手層で離職する保育士が見られることから、保育士自身が業務に対して求めることが変化してきており、人材確保や人材育成について、旧来の考え方が通用しなくなってきていると危機感を感じている。（政令指定都市・中核市）

■ニーズの増加・減少
・ 全国的な保育人材不足に加え、令和元年 10 月からの教育・保育の無償化、令和２年９月からの本

市独自施策としての２歳児無償化による保育ニーズの高まりが見込まれ、私立認定こども園等における保育人材確保が喫緊の課題になっている。（政令指定都市・中核市）
- 過不足になっている法人も一部で見受けられるが、児童数の大幅な減少に伴い、経営難になるほどの過不足になっている施設はない。（政令指定都市・中核市以外の市）
- 以前は保育士不足に悩んだ時期もあったが、子どもの減少に伴い現在は充足している。（町・村）
- 年々少子化が進んで園児数が減少する中、長年勤務している職員が継続して勤めているため過不足が発生しづらい。（町・村）

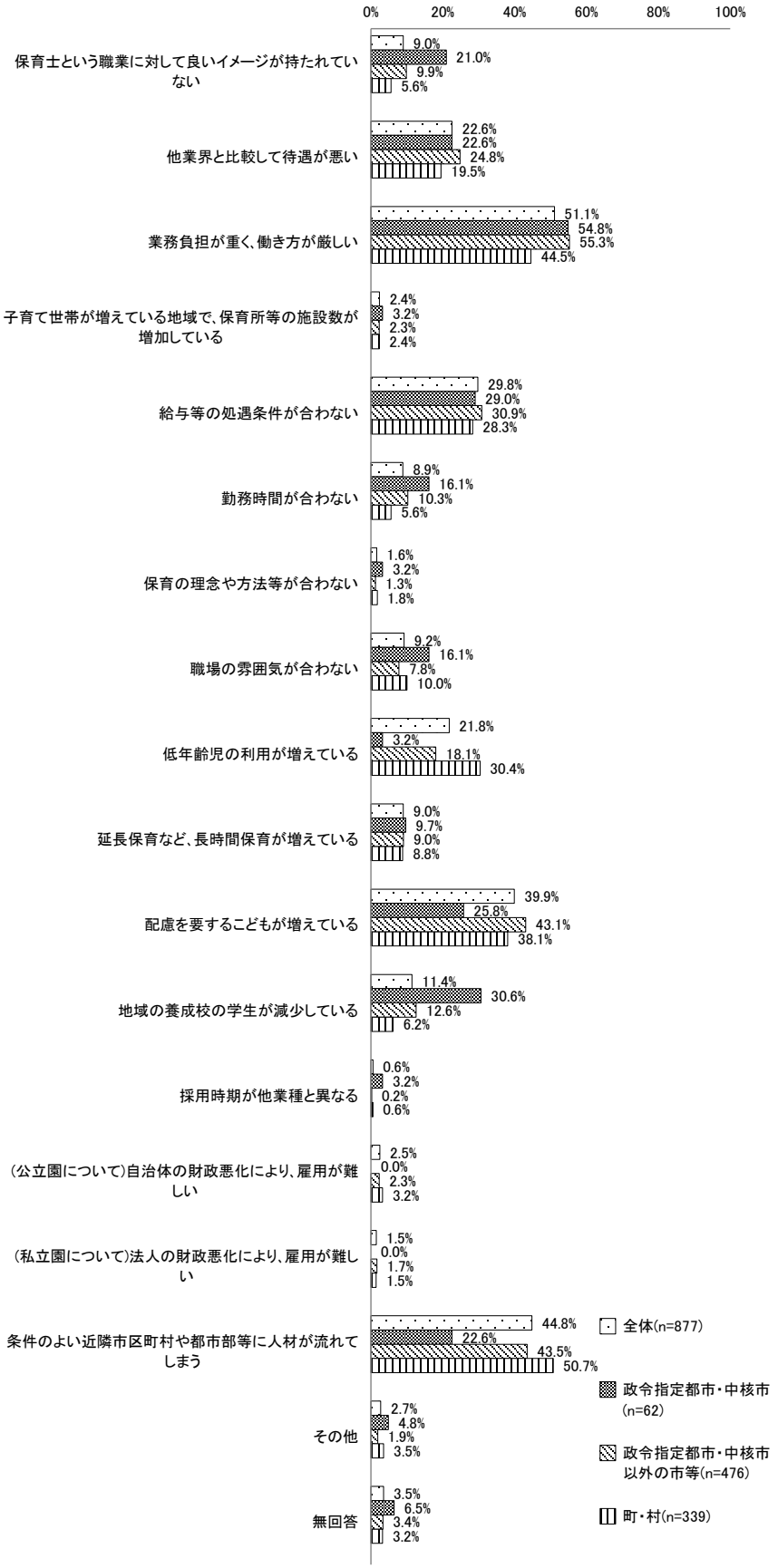
（１１）常勤職員の保育士等が不足している要因

常勤職員が不足している地域がある保育所等に、保育士等が不足している要因を尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 54.8％でもっとも割合が高く、次いで「地域の養成校の学生が減少している」が 30.6％となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 55.3％でもっとも割合が高く、次いで「条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう」が 43.5％となっている。

「町・村」では、「条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう」が 50.7％でもっとも割合が高く、次いで「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 44.5％となっている。

図表 72　常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q9_1）



注）対象は、Q７で公営、私営いずれかの常勤職員について、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」、「一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし」、「全て・ほとんどの地域で不足傾向にある」と回答した市区町村

＜人口別＞

図表 73　常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q9_1）

		合計	Q9_1 常勤職員の保育士等が不足している要因						
			保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない	他業界と比較して待遇が悪い	業務負担が重く、働き方が厳しい	子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している	給与等の処遇条件が合わない	勤務時間が合わない	保育の理念や方法等が合わない
全体		877	79	198	448	21	261	78	14
		100.0	9.0	22.6	51.1	2.4	29.8	8.9	1.6
人口	１万人未満	153	10	24	53	0	47	6	4
		100.0	6.5	15.7	34.6	0.0	30.7	3.9	2.6
	１万人以上～５万人未満	370	26	80	198	9	99	27	5
		100.0	7.0	21.6	53.5	2.4	26.8	7.3	1.4
	５万人以上～10万人未満	150	15	38	83	3	46	22	1
		100.0	10.0	25.3	55.3	2.0	30.7	14.7	0.7
	10万人以上～30万人未満	146	14	41	84	8	50	12	2
		100.0	9.6	28.1	57.5	5.5	34.2	8.2	1.4
	30万人以上	58	14	15	30	1	19	11	2
		100.0	24.1	25.9	51.7	1.7	32.8	19.0	3.4

		合計	職場の雰囲気が合わない	低年齢児の利用が増えている	延長保育など、長時間保育が増えている	配慮を要するこどもが増えている	地域の養成校の学生が減少している	採用時期が他業種と異なる	(公立園について)自治体の財政悪化により、雇用が難しい
全体		877	81	191	79	350	100	5	22
		100.0	9.2	21.8	9.0	39.9	11.4	0.6	2.5
人口	１万人未満	153	16	57	8	57	12	0	7
		100.0	10.5	37.3	5.2	37.3	7.8	0.0	4.6
	１万人以上～５万人未満	370	26	94	37	162	26	2	11
		100.0	7.0	25.4	10.0	43.8	7.0	0.5	3.0
	５万人以上～10万人未満	150	15	25	17	61	22	1	2
		100.0	10.0	16.7	11.3	40.7	14.7	0.7	1.3
	10万人以上～30万人未満	146	16	13	13	54	24	1	2
		100.0	11.0	8.9	8.9	37.0	16.4	0.7	1.4
	30万人以上	58	8	2	4	16	16	1	0
		100.0	13.8	3.4	6.9	27.6	27.6	1.7	0.0

		合計	(私立園について)法人の財政悪化により、雇用が難しい	条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう	その他	無回答
全体		877	13	393	24	31
		100.0	1.5	44.8	2.7	3.5
人口	１万人未満	153	3	80	7	5
		100.0	2.0	52.3	4.6	3.3
	１万人以上～５万人未満	370	8	172	10	13
		100.0	2.2	46.5	2.7	3.5
	５万人以上～10万人未満	150	2	65	2	3
		100.0	1.3	43.3	1.3	2.0
	10万人以上～30万人未満	146	0	65	1	7
		100.0	0.0	44.5	0.7	4.8
	30万人以上	58	0	11	4	3
		100.0	0.0	19.0	6.9	5.2

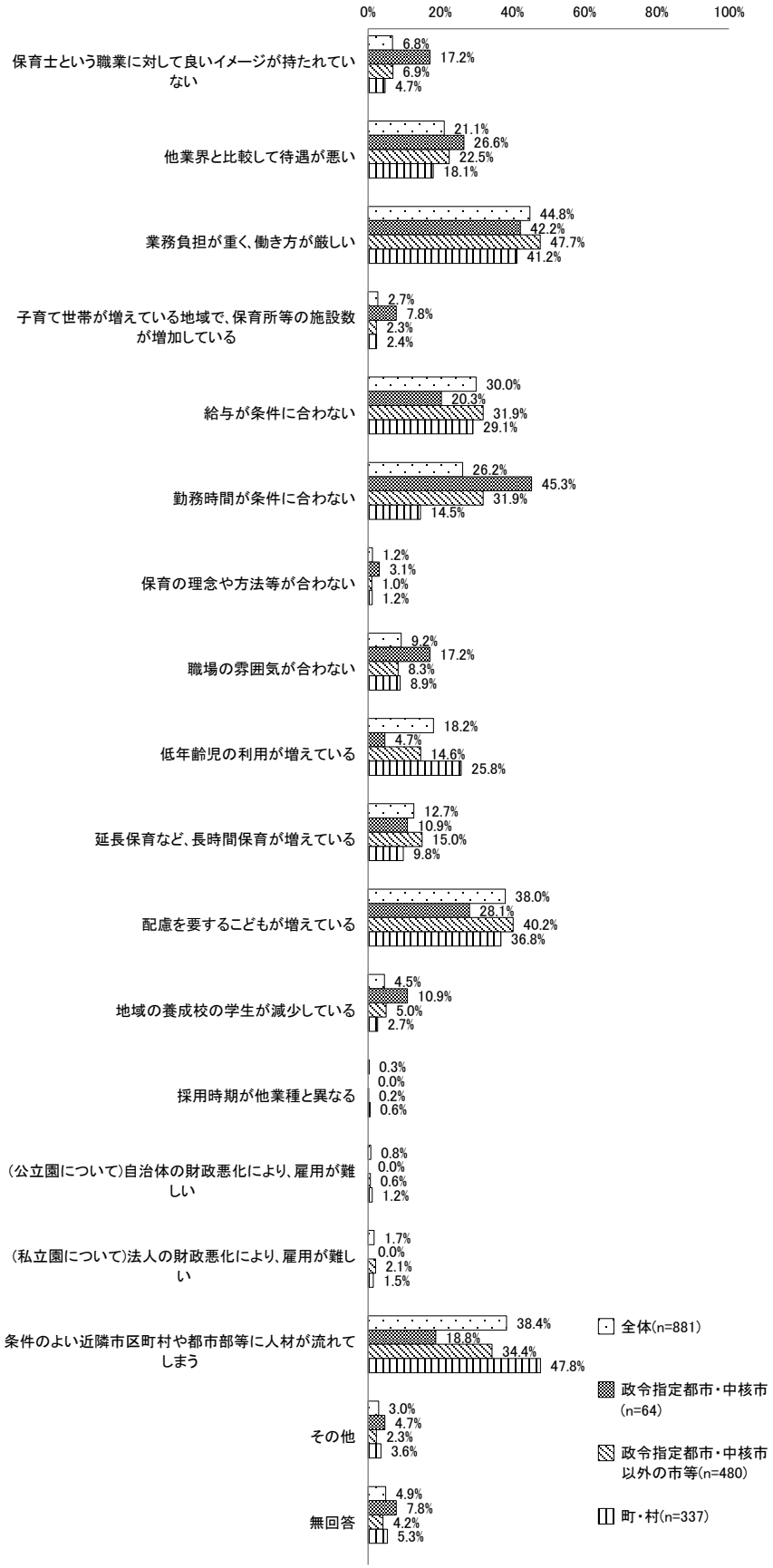
（１２）非常勤職員の保育士等が不足している要因

非常勤職員が不足している地域がある保育所等に、保育士等が不足している要因を尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「勤務時間が条件に合わない」が 45.3%でもっとも割合が高く、次いで「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 42.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 47.7%でもっとも割合が高く、次いで「配慮を要するこどもが増えている」が 40.2%となっている。

「町・村」では、「条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう」が 47.8%でもっとも割合が高く、次いで「業務負担が重く、働き方が厳しい」が 41.2%となっている。

図表 74　非常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q9_2）



注）対象は、Q７で公営、私営いずれかの非常勤職員について、「過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある」、「一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし」、「全て・ほとんどの地域で不足傾向にある」と回答した市区町村

＜人口別＞

図表 75　非常勤職員の保育士等が不足している要因：複数回答（Q9_2）

		合計	Q9_2 非常勤職員の保育士等が不足している要因						
			保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない	他業界と比較して待遇が悪い	業務負担が重く、働き方が厳しい	子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している	給与が条件に合わない	勤務時間が条件に合わない	保育の理念や方法等が合わない
全体		881	60	186	395	24	264	231	11
		100.0	6.8	21.1	44.8	2.7	30.0	26.2	1.2
人口	１万人未満	152	12	21	48	0	46	18	1
		100.0	7.9	13.8	31.6	0.0	30.3	11.8	0.7
	１万人以上～５万人未満	371	19	81	180	9	101	78	5
		100.0	5.1	21.8	48.5	2.4	27.2	21.0	1.3
	５万人以上～10万人未満	148	12	36	68	4	49	49	0
		100.0	8.1	24.3	45.9	2.7	33.1	33.1	0.0
	10万人以上～30万人未満	148	6	31	71	7	50	60	3
		100.0	4.1	20.9	48.0	4.7	33.8	40.5	2.0
	30万人以上	62	11	17	28	4	18	26	2
		100.0	17.7	27.4	45.2	6.5	29.0	41.9	3.2

		合計	職場の雰囲気が合わない	低年齢児の利用が増えている	延長保育など、長時間保育が増えている	配慮を要するこどもが増えている	地域の養成校の学生が減少している	採用時期が他業種と異なる	(公立園について)自治体の財政悪化により、雇用が難しい
全体		881	81	160	112	335	40	3	7
		100.0	9.2	18.2	12.7	38.0	4.5	0.3	0.8
人口	１万人未満	152	14	48	8	53	4	0	2
		100.0	9.2	31.6	5.3	34.9	2.6	0.0	1.3
	１万人以上～５万人未満	371	24	78	48	154	14	3	4
		100.0	6.5	21.0	12.9	41.5	3.8	0.8	1.1
	５万人以上～10万人未満	148	20	17	29	52	9	0	1
		100.0	13.5	11.5	19.6	35.1	6.1	0.0	0.7
	10万人以上～30万人未満	148	15	15	21	55	8	0	0
		100.0	10.1	10.1	14.2	37.2	5.4	0.0	0.0
	30万人以上	62	8	2	6	21	5	0	0
		100.0	12.9	3.2	9.7	33.9	8.1	0.0	0.0

		合計	(私立園について)法人の財政悪化により、雇用が難しい	条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう	その他	無回答
全体		881	15	338	26	43
		100.0	1.7	38.4	3.0	4.9
人口	１万人未満	152	2	78	10	9
		100.0	1.3	51.3	6.6	5.9
	１万人以上～５万人未満	371	11	154	7	17
		100.0	3.0	41.5	1.9	4.6
	５万人以上～10万人未満	148	2	52	2	5
		100.0	1.4	35.1	1.4	3.4
	10万人以上～30万人未満	148	0	45	3	9
		100.0	0.0	30.4	2.0	6.1
	30万人以上	62	0	9	4	3
		100.0	0.0	14.5	6.5	4.8

４．保育人材確保に関わる国事業の活用状況

（１）国事業の活用状況

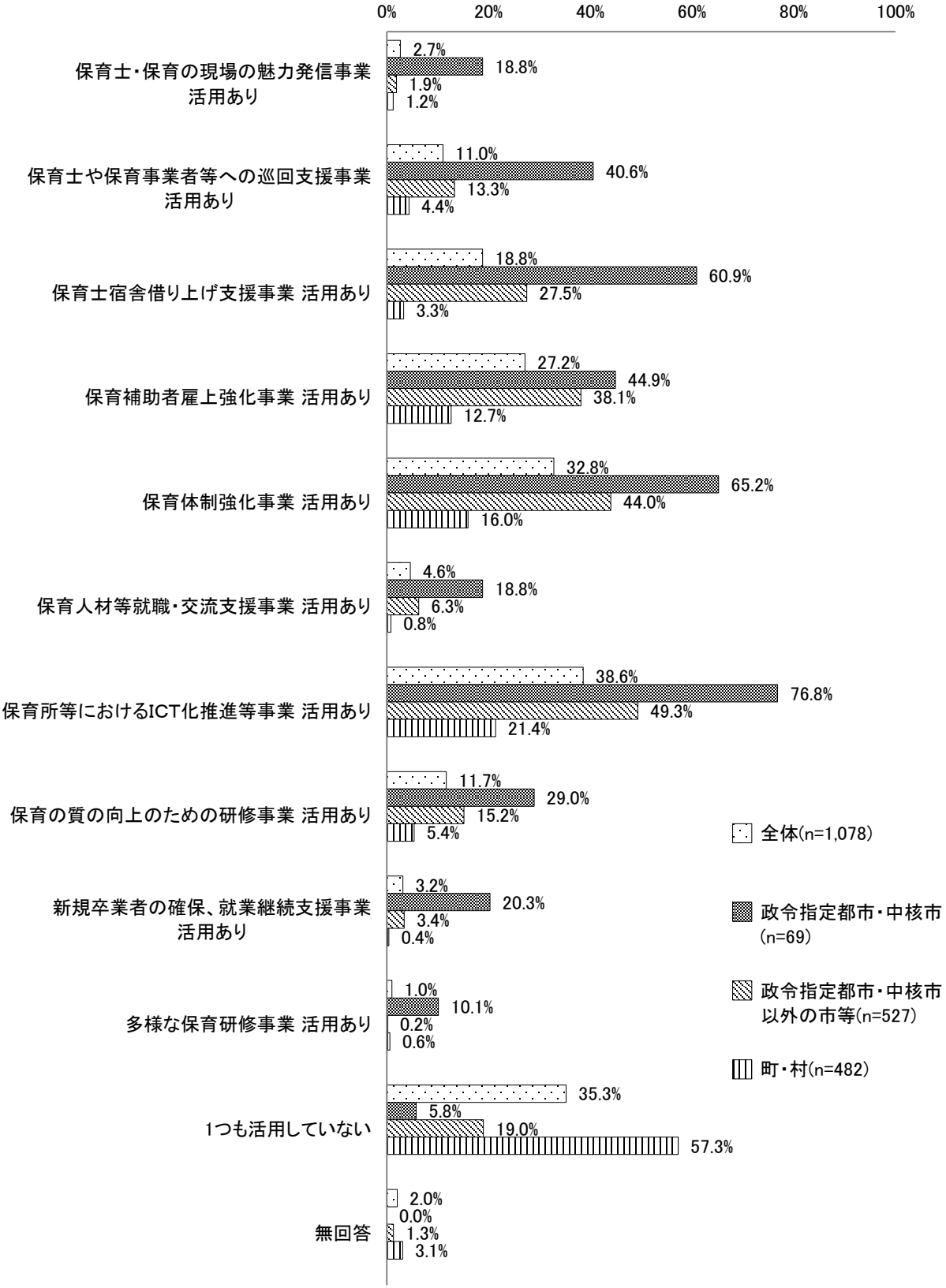
１）全自治体を対象とした国事業の活用状況

全自治体を対象とした国事業の活用状況を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「保育所等における ICT 化推進等事業 活用あり」が 76.8%でもっとも割合が高く、次いで「保育体制強化事業 活用あり」が 65.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育所等における ICT 化推進等事業 活用あり」が 49.3%でもっとも割合が高く、次いで「保育体制強化事業 活用あり」が 44.0%となっている。

「町・村」では、「1 つも活用していない」が 57.3%でもっとも割合が高く、次いで「保育所等における ICT 化推進等事業 活用あり」が 21.4%となっている。

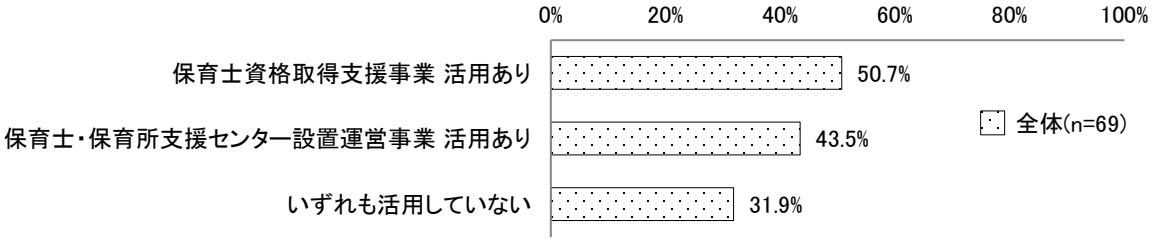
図表 76　【全自治体対象】保育人材確保に関わる国事業の活用状況：複数回答（Q10）



２）政令指定都市・中核市を対象とした国事業の活用状況

政令指定都市・中核市を対象とした国事業の活用状況を見ると、「保育士資格取得支援事業 活用あり」が 50.7%、「保育士・保育所支援センター設置運営事業 活用あり」が 43.5%、となっている。また、「いずれも活用していない」は 31.9%となっている。

図表 77 【政令指定都市・中核市対象】
保育人材確保に関わる国事業の活用状況国事業活用有無：複数回答（Q10）

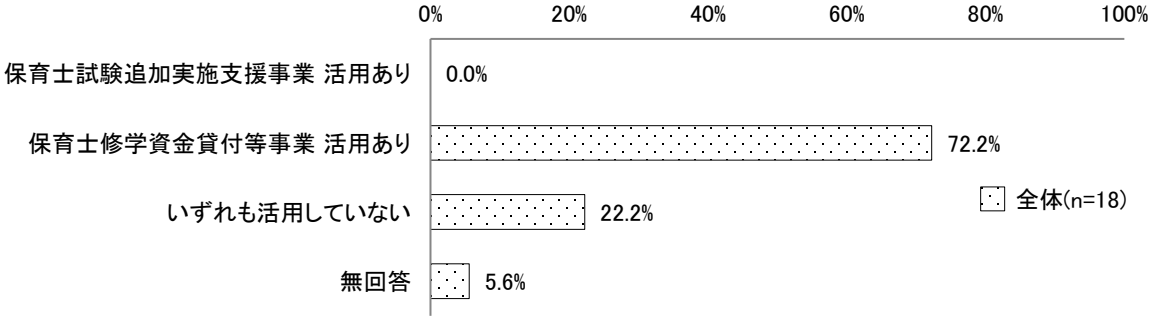


注）対象は「政令指定都市」または「中核市」のみ

３）政令指定都市を対象とした国事業の活用状況

政令指定都市を対象とした国事業の活用状況を見ると、「保育士修学資金貸付等事業 活用あり」が 72.2%、「いずれも活用していない」が 22.2%となっている。また、「保育士試験追加実施支援事業」は 0.0%であった。

図表 78 国事業の活用有無_政令指定都市：複数回答（Q10）



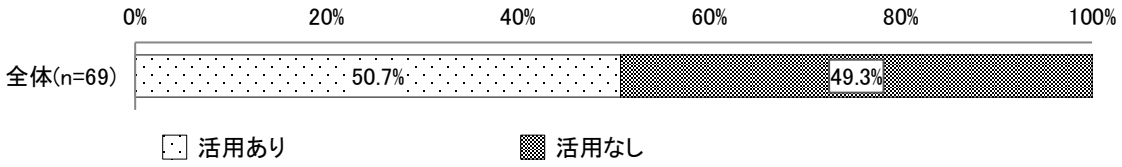
注）対象は「政令指定都市」のみ

（２）保育士資格取得支援事業（政令指定都市・中核市のみ）

１）保育士資格取得支援事業_事業の活用有無（政令指定都市・中核市のみ）

政令指定都市・中核市の保育士資格取得支援事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 50.7%となっている。

図表 79　Q10_1_1 保育士資格取得支援事業_事業の活用有無：単数回答



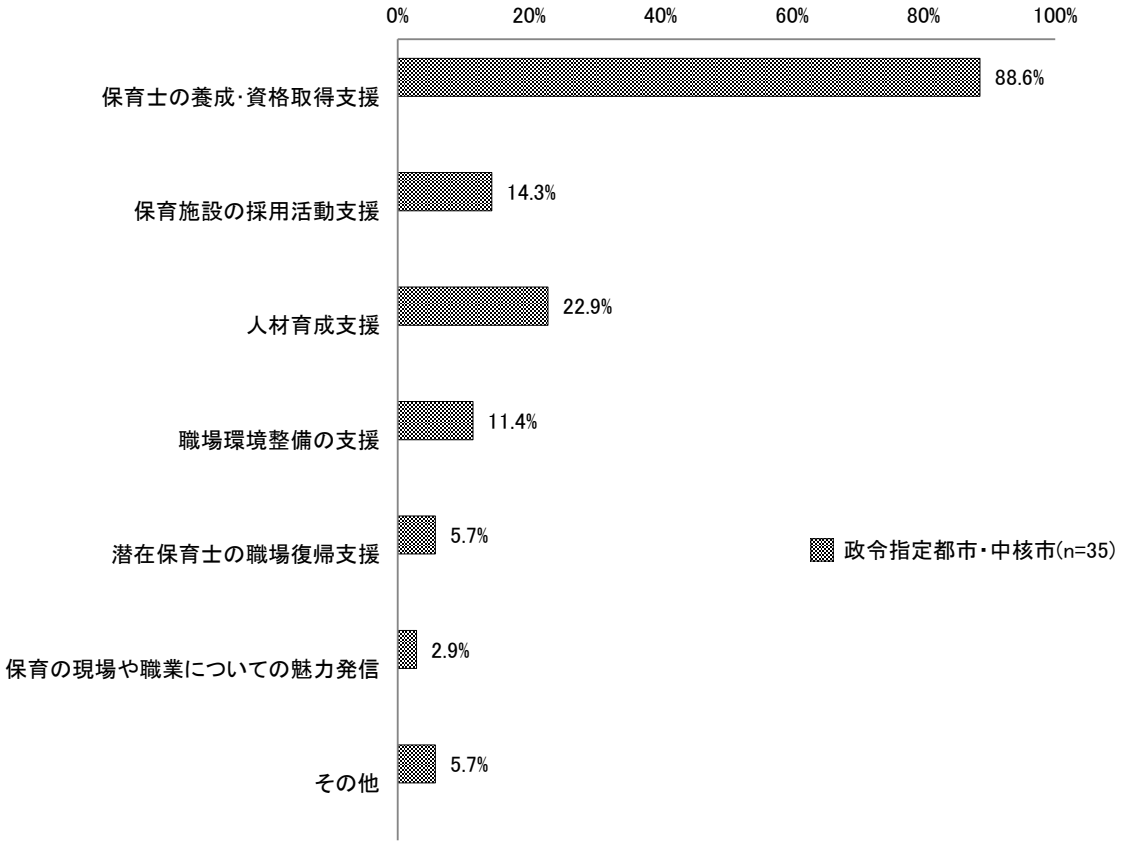
注 1）対象は「政令指定都市」または「中核市」のみ

注 2）Q10_1_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２）保育士資格取得支援事業_事業の活用状況（政令指定都市・中核市のみ／「活用していない」を除く）

政令指定都市・中核市に対して、保育士資格取得支援事業をどのような目的で活用しているかを尋ねたところ、「保育士の養成･資格取得支援」が 88.6%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成支援」が 22.9%となっている。

図表 80　保育士資格取得支援事業_事業の活用状況
（政令指定都市・中核市のみ／「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_1_1）



注）対象は「政令指定都市」または「中核市」のみ

３）取組内容、事業の活用工夫等

■支援対象について
・ 以下の２事業を実施している。
①保育教諭確保のための保育士資格取得支援事業
②保育所等保育士資格取得支援事業
・ 幼保連携型認定こども園（移行予定施設を含む）に対し、保育士資格又は幼稚園教諭免許状のいずれか一方のみを有する保育教諭等の資格取得を支援するため、養成施設等の受講料の一部補助。
・ 幼保連携型認定こども園に勤務する幼稚園教諭免許状のみを有する者の、保育士資格取得を支援することで、保育教諭を確保し、施設の体制整備を推進するために活用。
・ 幼保連携型認定こども園及び幼保連携型認定こども園に移行を予定している施設を対象に、一方の免許・資格を取得する場合に補助を行っている。
・ 主に保育教諭確保のための保育士資格取得支援・幼稚園教諭免許状取得支援として活用している。

■補助の設定方法について
・ 認定こども園等に対し、幼稚園教諭免許及び保育士資格取得にかかる指定保育士養成施設の受講等に要した経費の 1/2 を補助。ただし、上限 100,000 円。認定こども園等に対し、免許・資格の併有に向けて計画的に取得を促すよう助言している。
・ 幼稚園免許状を有しているが保育士資格を有していない者が保育士資格を取得しようとする場合に、幼保連携型認定こども園へ養成施設受講料等の 1/2（上限 10 万円）を補助。
・ 不足している保育士の確保のため、保育士試験に合格し、保育士証の交付を受けた日から起算して２年を経過するまでの間に対象施設で勤務した期間が１年以上となる者に対し、資格を有するために要した費用（保育士試験受験講座の受講料、入学料）を上限 150,000 円まで補助を行う。
・ 市内の民間の認定こども園等へ勤務することが決定した保育士等を対象として、保育士試験受講講座の受講料等の 1/2（上限 150 千円）を助成。

■周知の工夫
・ 各種補助金に関する事業概要や対象施設、補助要件をまとめた資料を作成し、民間保育施設へ配布することで利用促進を図っている。
・ 利用者増を目的に、事業の周知啓発に努めており、県が運営する保育士・保育所支援センターのホームページへの掲載や、保育士養成施設へのチラシ配布などを実施している。
・ 幼稚園教諭免許状を有する者及び保育所等に勤務している保育士資格を有していない者の保育士資格取得を支援する事業を実施した。市内すべての対象施設に事業実施を通知したほか、市報等への掲載により、広く市民に周知を図り、事業の活用を促した。

■施設への依頼・調整
・ 保育士資格及び幼稚園教諭免許状の取得支援事業補助金について、各園に依頼し積極的な利用を促している。
・ 各施設に利用希望調査を実施し、希望施設に対し、補助を行っている。R5 は交付実績がないが、R6 は７名に対し、補助見込みである。

■活用しているが、申請がない
・ 事業について HP に掲載して周知を図っており、問い合わせが入ることも少なくはないが、令和５年度は申請がなかった。指定養成校や大学での受講は資金、時間面で断念するケースが多いと感じる。
・ 予算を確保し事業の周知はしているが、ここ数年は申請が無く活用されていない。
・ 保育士の資格取得の補助を行った。利用者は１名だけであったため、事業としては終了した。

■その他
・ 円滑な補助のため、事前協議を徹底している。
・ 国要綱に基づき、補助要件や補助金額を設けている。国要綱に改正等があった場合は対象施設に速やかに周知するようにしている。

4）活用していない理由

■ノウハウの不足
- 事業を行うノウハウが不足。

■業務繁忙による
- 担当者の業務繁忙による。

■県で実施している
- 県が実施しているため。
- 県において実施しているため。
- 県で同様の事業を実施しているため。
- 県の保育協会が補助事業を行っているため。

■対象者が限定されている
- 対象者が限定されるため。

■両資格取得者が増えている
- 幼保連携型認定こども園に勤務する保育教諭において、幼稚園教諭免許状と保育士資格の併有率が高いため。(96.6%)
- 保育士資格と幼稚園教諭の両方の免許取得が一般的になっているため。

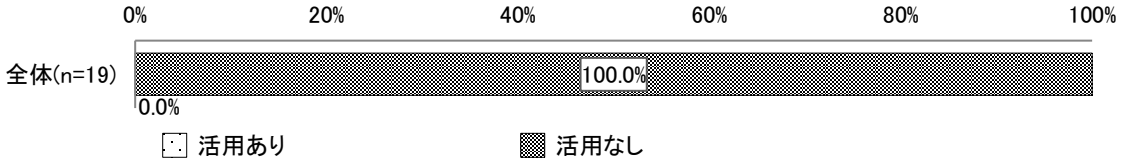
■ニーズ、要望がない
- 管内の保育施設等からの要望がなく、事業効果が見込めないため。
- 関係団体からの要望や市議会からの提言、市民からのニーズが無いため。
- 事業実施の必要性、優先度、事務負担、予算の状況等を総合的に考慮し、現時点では、実施を検討していない。
- 令和５年度は対象者がいなかったため活用していない。(直近では令和３年度に活用している)
- 大きな効果が見込めないため

（3）保育士試験追加実施支援事業（政令指定都市のみ）

1）保育士試験追加実施支援事業_事業の活用有無（政令指定都市のみ）

政令指定都市の保育士試験追加実施支援事業の活用有無を見ると、「活用なし」が 100%となっている。

図表 81　Q10_2_1 保育士試験追加実施支援事業_事業の活用有無：単数回答



注 1）対象は「政令指定都市」のみ

注 2）Q10_2_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

2）活用していない理由

■地域限定保育士を導入していない
- 地域限定保育士を導入していないため

■他の施策を推進

・ 資格取得の機会を増やすことよりも、潜在保育士の就労支援等の観点で保育人材確保施策を推進しているため。
・ 本市は資格併有のための助成のみを実施しており、新規取得に係る助成は実施していないため。

■検討中
・ 当該業務も含め効果的な手法を検討中であるため。

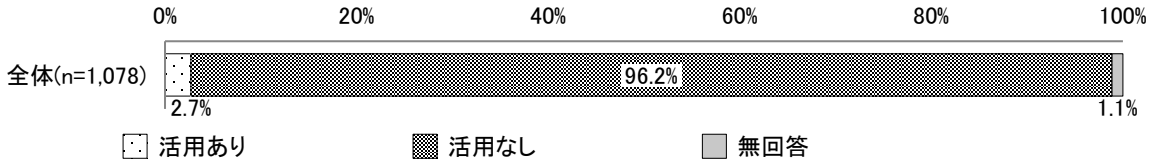
■県で実施している
・ 県において、年２回の保育士試験を実施しているため。
・ 県において年２回の保育士試験を実施中であるため、地域限定保育士試験を行っていない。
・ 県が実施しているため。

（４）保育士･保育の現場の魅力発信事業

１）保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用有無

保育士･保育の現場の魅力発信事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 2.7%となっている。

図表 82　Q10_3_1 保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_3_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

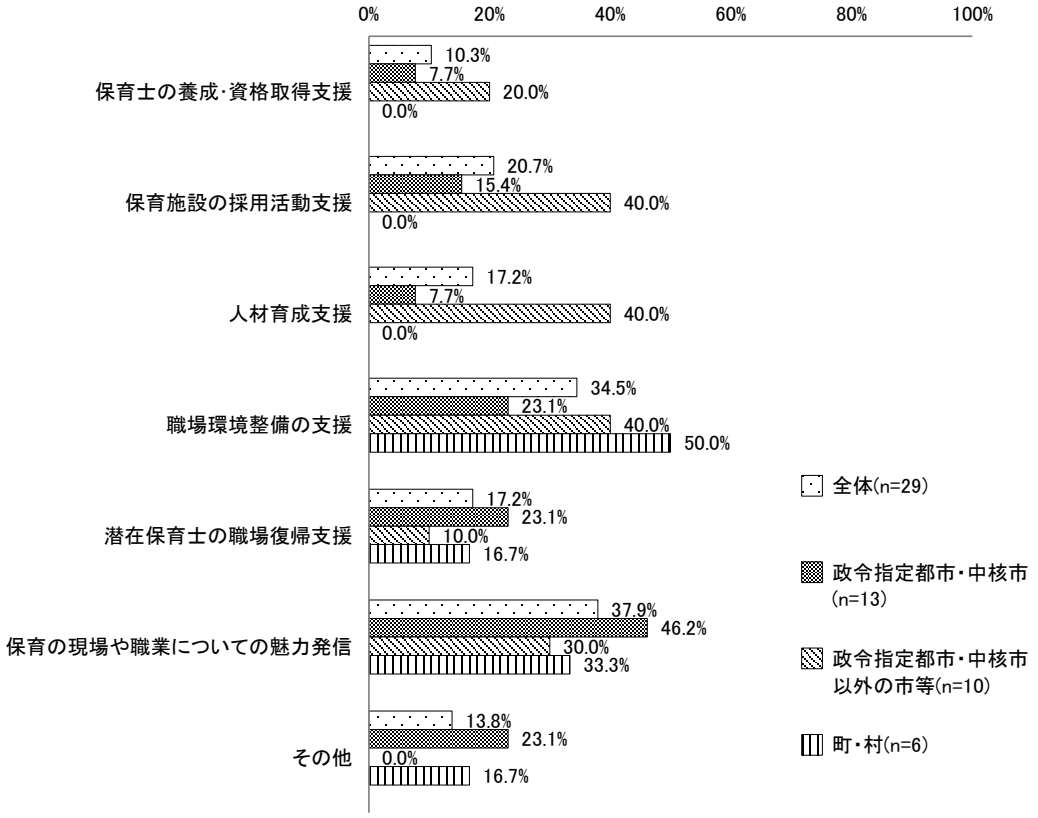
２）保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育士･保育の現場の魅力発信事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「保育の現場や職業についての魅力発信」が 46.2%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」「潜在保育士の職場復帰支援」「その他」が 23.1%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育施設の採用活動支援」「人材育成支援」「職場環境整備の支援」が 40.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育の現場や職業についての魅力発信」が 30.0%となっている。

「町・村」では、「職場環境整備の支援」が 50.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育の現場や職業についての魅力発信」が 33.3%となっている。

図表 83　保育士･保育の現場の魅力発信事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_3_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■相談窓口の設置

- 労務相談(社会保険労務士 へ委託)及びメンタルヘルス相談(産業カウンセラーへ委託)の窓口を設置。
- 保育士の相談窓口の設置。
- 社会保険労務士等による相談窓口を設置している。
- 就労前の相談や、就労中の相談を日常的に受けている。ブランクのある人など、保育補助や短時間など就労しやすくしている。相談受付を 24 時間ネット予約できる。
- 就労相談を窓口及びオンラインで行っている。保育人材バンクを設置し、就労希望者と施設を繋ぐ役割を果たしている。
- 保育士・保育所支援センターにおいて、保育士等の人間関係や労働条件等に関する相談支援を実施するため、臨床心理士や社会保険労務士による相談体制を整備している。

・ 保育従事職員が保育現場で就業しやすくなるよう、就労条件、保育内容、同僚や保護者との関係性、メンタルヘルス等に係る相談窓口の設置。
・ 保育士相談窓口を設置している。
・ 教育・保育現場における悩み（人間関係や仕事上で気になることなど）を外部の専門家に相談できる窓口を設置。

■広報、PR
・ 説明会などへの参加、HP 等での発信
・ 保育士を目指す次世代の人材を増やしていくことを目的として、中高生やその保護者、一般市民等を対象に、保育士のやりがいや魅力を PR する働きかけを行う。
・ 大手人材紹介会社が持つインターネット上での広報力を活用している。
・ 保育士を目指す学生を対象に、こども園や保育園等様々な施設が一堂に会して施設の情報を得られる就職フェアを開催する。また、事前セミナーやフェア内での座談会を開催し、学生に現役保育士から保育の魅力発信も行っていく。
・ 市・県・団体が連携して保育人材の確保・養成のため、保育の仕事に関する様々な情報やその魅力等を広く発信するキャンペーンを実施（特設サイトや SNS での情報発信）
・ 町内子育て施設の魅力発信のための動画を作成した。

■職場環境の改善
・ 職場環境改善。（ICT 化など保育士の業務負担軽減等）
・ 保育園内の修繕。

４）活用していない理由

■事業を行うノウハウ不足
・ 事業を行うノウハウが不足している。
・ 事業を行うノウハウが不足している､担当者の業務繁忙による。
・ 事業を行うノウハウが不足、人出が足りない。
・ 事業を行うための準備や手続き等に関する知識が不足している。
・ 補助金を受けて事業を行うノウハウが不足。
・ マンパワー・ノウハウが不足しており事業の企画ができない。

■手続きが煩雑・負担
・ 手続きが煩雑、事業を行うノウハウが不足。
・ 当地域では手続き等事務量の割に効果が見込めない。
・ 手続き等の煩雑さに見合う必要性がない。
・ 費用対効果を考慮し未実施。
・ 人員不足・手続き等が煩雑。（小規模自治体向けでない）

■人員不足、体制構築が難しい
・ 事業を行う人手が不足。
・ 相談・助言を適切に行う人材の確保が難しいため。
・ 相談窓口の設置にあたり、心理職等の配置が困難なため。
・ 事業実施のためのノウハウ不足、また保育人材確保事務を他の業務と兼務しており、人手が不足しているため。
・ 制度構築に要する人員不測のため。また、１自治体が実施をして成果が出るものではないと考えるため。

■他の事業を優先、他の事業で実施
・ 職員の業務量､財政上の優先順等を勘案し事業化を見送っているため。
・ 優先順位の高い事業から実施するため。
・ 町の財政面や人員的な面で、他に優先するべき業務があるため。

- 別事業である子ども・子育て支援体制整備総合推進事業を活用して、「教育・保育従事者研修会」や「保育者チャレンジ研修会（職場復帰を目指す潜在保育士や保育補助者等無資格者を対象とした、保育現場で活躍できる人材の育成支援を行う研修)」を実施し、保育の質の向上のための人材育成支援や保育の現場や職業についての魅力発信を行っているため。
- 文部科学省の事業（幼児教育推進体制を活用した地域の幼児教育の質向上強化事業）を活用し、施設見学会や若手保育士フォローアップの取組を実施。
- 専門職員の採用等、実施体制の整備や他機関とのすみわけ等の整理が必要であり、現在設置の予定はないため。
- 活用しやすい他の補助金を優先したため。
- 保育施設の採用活動支援や職場環境整備の支援を目的とした事業を保育人材確保施策における優先事項と考えており、実施できる事業は予算に限りがあるため。
- 手続等が煩雑ということもあり、また本市において人材確保・育成を目的とした団体があり、類似事業を行っている。

■予算が確保できない
- 予算確保が困難なため。
- 予算確保が難しい。
- 財源の確保が難しい。

■必要性を感じていない、ニーズがない、効果が分からない
- 現在必要としていないため。
- ニーズがないため。
- 事業活用が必要なほどの人材不足の状況が確認できていないため。
- 保育施設及び保育士等からのニーズがない。
- 効果が得られないと考えるため。
- 事業に対する需要がないため。
- 費用に対する効果が期待できないため。
- 施設等からの要望がなく、財政部局への予算要望を行っていないため。
- 当該取り組みでどのくらいの効果があるかが不明確のため活用していない。
- 保育士確保支援については、保育関係団体と協議しながら実施する事業を検討しており、本事業については、保育関係団体から希望がないため。
- 過疎地域であり全て人材が慢性的に不足している為効果を見込めない。
- 地域の実情に合わず、効果が見込めない。

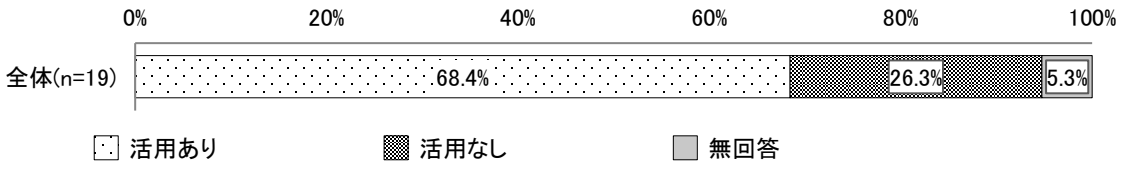
■事業の認識不足
- 事業の詳細を認識していない。
- 事業の詳細を認識していなかった。

（５）保育士修学資金貸付等事業（政令指定都市のみ）

１）保育士修学資金貸付等事業_事業の活用有無（政令指定都市のみ）

政令指定都市に対して、保育士修学資金貸付等事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 68.4%となっている。

図表 84　Q10_4_1　　保育士修学資金貸付等事業_事業の活用有無：単数回答



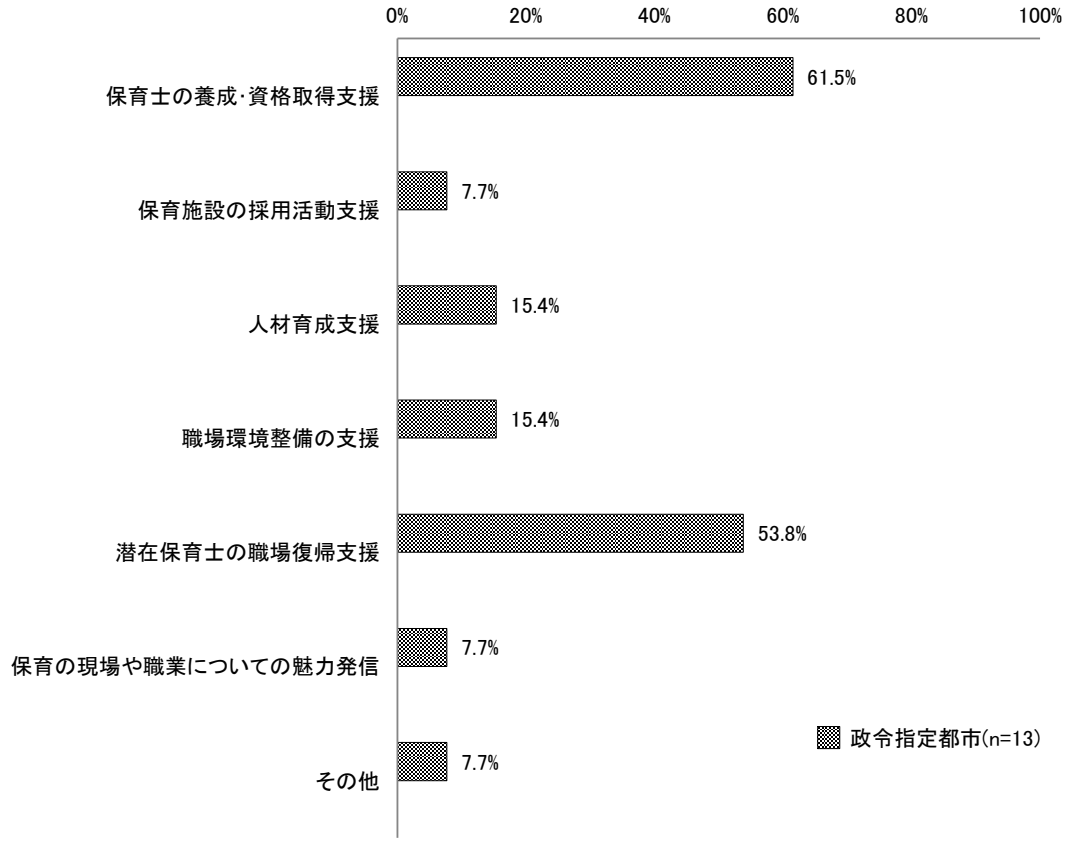
注 1）対象は「政令指定都市」のみ

注 2）Q10_4_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２）保育士修学資金貸付等事業_事業の活用状況
（政令指定都市のみ／「活用していない」を除く）

政令指定都市に対して、保育士修学資金貸付等事業をどのような目的で活用しているかを尋ねたところ、「保育士の養成･資格取得支援」が 61.5%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が 53.8%となっている。

図表 85　　保育士修学資金貸付等事業_事業の活用状況
（政令指定都市のみ／「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_4_1）



注）対象は「政令指定都市」のみ

３）取組内容、事業の活用工夫等

■取組内容

・ 潜在保育士の職場復帰支援策として､保育料の一部貸付と就職準備金の貸付を実施。
・ 保育補助者雇上支援（事業者向け）を実施対象施設に対し、保育士資格を有しない保育補助者（給付費の支給の算定の対象となる者を除く）の雇上げに必要な費用を貸し付ける。契約期間内の資格取得により返還免除になる。
・ 市内の認定こども園等へ勤務することが決定した潜在保育士を対象として、1 人あたり 400 千円を上限に、就職準備金の貸付事業を行う団体（社会福祉法人、都道府県社会福祉協議会）にその経費を補助する。（就職後 2 年間の勤務継続で返還免除）
・ 保育士の負担軽減・離職防止等に積極的に取り組む民間保育園・認定こども園に対し、保育士資格取得を目指す保育補助者の雇い上げに必要な費用の貸付を実施。（保育補助者雇上げ貸付事業）

■自治体独自の対応

・ 就学資金貸付において、入学準備金加算の市単独上乗せを行い、市内就職者を増やす取り組みを行っている。他の人材確保策と併せ、PR チラシ・ポスターを作成し、保育士養成施設、市内保育施設に配布し、就職・採用活動での活用をお願いしているほか、就職説明会等での配布・説明を行っている。
・ ２年間を限度として、養成施設に在学している期間月額５万円を貸付する。このほか、初回に入学準備金として 20 万円、卒業時に就職準備金として 20 万円をそれぞれ加算することが可能。

■都道府県や他市区町村との連携

・ 県、他市と共同で、保育士を目指す学生や潜在保育士、保育士を目指す人を雇用する保育施設等を対象に貸付けをおこなっている。

■実施主体

・ 県社会福祉協議会が事業主体として、修学資金の貸付、保育補助者雇上支援、未就学児をもつ保育士への保育料の一部貸付事業、就職準備金貸付事業を実施。
・ 事業概要のとおり。市社会福祉協議会に委託し事業を実施している。

４）活用していない理由

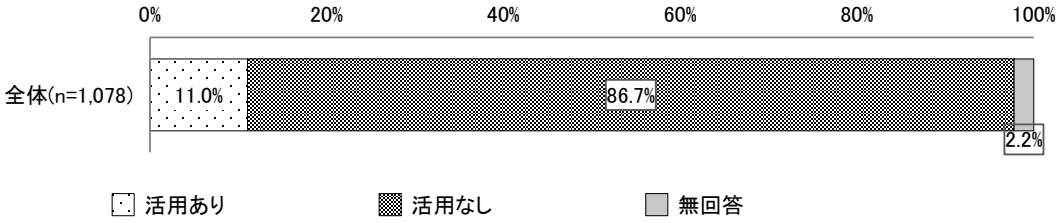
・ 当該業務も含め効果的な手法を検討中であるため。
・ 本市中小企業支援担当部署において、保育士に限定しない奨学金返済補助の事業を行っており、そちらを活用することとしている。
・ 県が実施する事業に対して負担金を支払っている（負担割合　国:90/100、県:6/100、A 市:2/100、B 市：2/100）。

（６）保育士や保育事業者等への巡回支援事業

１）保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用有無

保育士や保育事業者等への巡回支援事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 11.0%となっている。

図表 86　Q10_5_1 保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_5_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

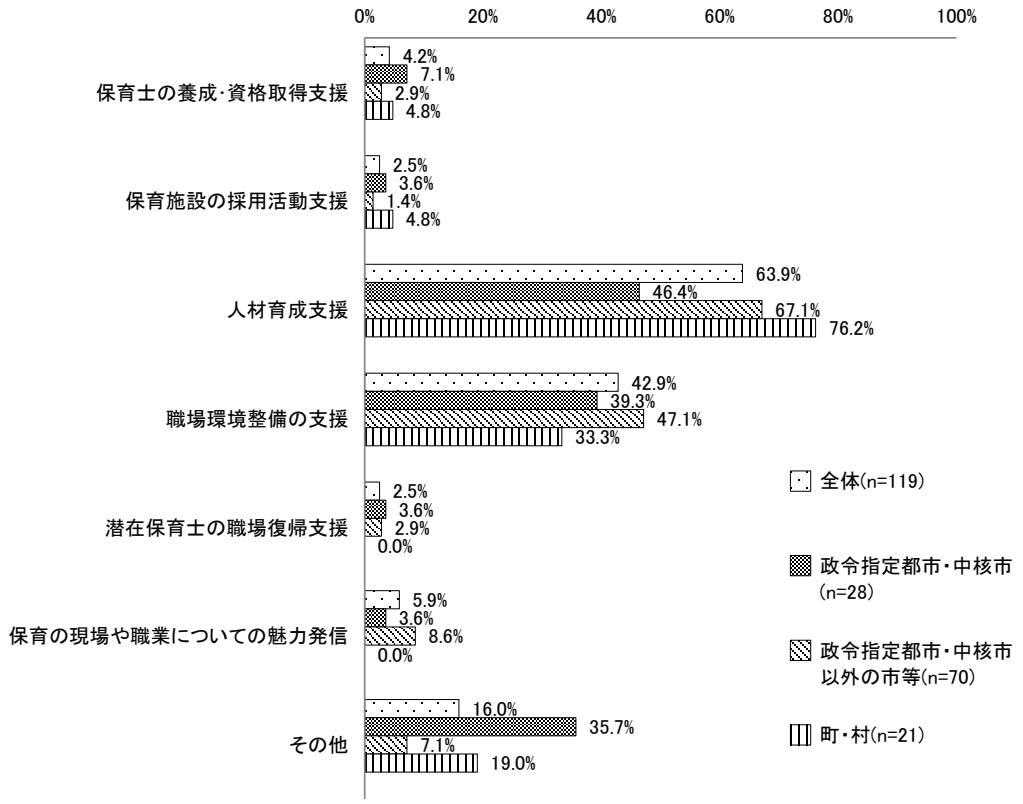
２）保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育士や保育事業者等への巡回支援事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「人材育成支援」が 46.4%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 39.3%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「人材育成支援」が 67.1%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 47.1%となっている。

「町・村」では、「人材育成支援」が 76.2%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 33.3%となっている。

図表 87　保育士や保育事業者等への巡回支援事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_5_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■園長経験者、保育士等が巡回

- 市役所職員（指導保育士）が市内保育施設を巡回し、主に保育の質の向上及び事故の防止に関して助言等を行う。
- 指導保育士が市内園を巡回して支援している
- 本市公立保育園の園長 OG をアドバイザーとして採用し、新規採用の保育士の勤務する保育園を巡回訪問してもらい、保育の方法や指導案の作成について助言をしてもらう。
- 元保育園長が各園を巡回し、相談支援や助言を行っている。
- 保育士支援アドバイザーによる巡回支援を実施している。
- 巡回支援指導員が認可外保育施設を訪問し、午睡、食事、散歩など保育のリスクが高い状況下において、専門的な立場から助言、指導等を実施する事業を委託している。
- 幼児教育相談員を設置し、市内各園の保育参観および指導助言を行っている。また、依頼のあった園へ出向いて相談に応じている。

■臨床心理士が巡回

- 町内にある保育施設を臨床心理士が巡回し、困り感のある児童への対応方法等を保育士へアドバイスしている。また保育士向けの研修会も開催し、スキル向上を目指している。

■社会保険労務士を派遣、労働環境の確認

- 保育人材の離職防止を図るため、労務管理の専門家である社会保険労務士による各施設への個別訪問や集合研修を通じて、各施設における「働き方改革」の取り組みを支援している。また、波及効果を目的として各施設の報告書を市ホームページに掲載するなど取り組んでいる。
- 保育士の勤務環境改善のため、労働環境モニタリングを実施している。また、保育士支援アドバイザー、保育事業者支援コンサルタントを設置し、巡回支援を行っている。

■医師を派遣
・ 支援が必要な施設等を巡回し、必要に応じて児童精神科医を派遣し、保育士等の専門性を高めることや対応力向上につなげる。

■配慮が必要な子どもへの支援
・ 管内の認定こども園等において、配慮を要する園児に対し専門家から指導を受けるため、巡回支援を実施している。
・ 配慮が必要な児童への接し方など子育て支援アドアイザーに相談する場を設けている。
・ 特に特別な配慮を要する園児への保育の手立てについて不安を抱いている保育士に対し、支援員が保育観察を実施したうえで、助言やアドバイスを実施している。
・ 在園児の発達面での相談を受け、支援の方法を助言する。
・ 保育所で支援が必要な児童がどのようにして過ごしているかを観察し、その必要性や適切な支援について検討する。

■安全対策、感染症対策
・ 園内の安全対策や、感染症対策に関する巡回指導を行うことにより、保育士等が安心して働ける職場環境づくりに努めている。

■新人保育士、若手保育士の支援
・ 若手保育士への巡回支援。
・ 新人保育士を対象にし、仕事の悩み相談等を聞き、離職防止を図った。
・ 保育人材の確保を図るとともに、利用児童の安全及び適正な施設運営に資するため、経験年数の短い保育士等を対象として巡回支援を行っている。
・ 新規採用保育教諭の巡回指導の実施（月１回年間 10 回）。
・ 保育士による若手保育士への巡回支援。

■保育士に対するカウンセリング
・ 民間保育所等へ、カウンセラー（臨床心理士など）を派遣し、保育士や保護者とのカウンセリング等を実施することで、保育士のメンタルヘルス相談やカウンセラーが保育士と保護者のパイプ役を担うことで保育士の負担軽減を図り、保育士の離職防止を図るもの。

■小規模保育事業所、認可外保育施設等を対象に巡回
・ 市内小規模保育事業所に対し、定期的に保育士が巡回することで、保育内容や環境に対して相談に乗ったり、改善提案を行った。
・ 巡回支援員による小規模保育事業所・認可外保育施設への定期的な訪問を実施。保育の内容に関する相談に応じ必要な助言を行う。
・ 認可外保育施設向けに、保育の質の向上に資する研修事業を実施。

■放課後児童クラブへの巡回
・ 放課後児童クラブの巡回相談員（元小学校教員）を雇用し、職員の業務上の悩みや特定の児童への対応方法等を専門的見地から助言・指導するなど、職場環境整備・改善の一助としている。
・ 放課後児童クラブからの申請に基づき、特別な支援を要する児童を対象とした訪問支援、個別支援計画作成を見施。
・ 放課後児童健全育成事業の円滑な運営及び子どもの自主性、社会性等の一層の向上が図られるよう放課後児童クラブを巡回指導し、支援員へのアドバイスをするだけでなく、研修等の企画立案、保育関係の資料作成を行っている。
・ 放課後児童クラブ等に対して障害児育成相談員やアドバイザーによる巡回支援を実施。

■研修会、意見交換会、事例検討会等の実施
・ 巡回相談事業・年間 50 回実施うち、数回、事例検討会を実施
・ こども・子育て支援専門アドバイザー業務を委託し、以下のような取り組みを行っている。
　・保育士等や施設設置者との意見交換による保育士等の確保

・職場環境の改善に関する助言
・保育士や潜在保育士を対象とした研修や座談会による人材育成や保育の現場の魅力発信
- 保育園見学を含む、「保育士のためのセミナー」を開催し、現場の職場づくりの向上に努めている。
- 働きやすい職場づくりのためのトップセミナーやマネジメント研修会を開催し、離職防止に繋げる。職場環境づくりの良い取組を行っている施設を訪問・取材し、他施設においても取り入れられるよう事例の紹介をしている。
- 園・施設の園長、施設長等の管理職、主任保育士及び人事担当者を対象に、「昨今の保育人材に関する雇用情勢等の理解」、「保育人材の採用力向上のための知識・技術の習得」、「園の魅力の効果的なPR方法」などをテーマとした研修を実施。

■小学校との連携
- 担当職員を一人配置し、市内の９園の５歳児担当と小学校１年生の担任が公開保育等で交流を図っている。保育、指導の内容について、他の園や学校の様子を見学することで、保育について学び、不安を軽減する。他の園の保育士と交流することで、処遇等についても確認できる。

■質向上が必要な施設への指導
- 指導検査で指摘が多い施設や区民から寄せられた苦情や保育施設からの問い合わせ等に応じて現地訪問し、安全に保育が実施されているか、施設の安全管理が適切に実施されているか等、施設の運営や保育内容について確認し、指導を行う。また新規開設園等についても、巡回指導を行い、運営や保育内容について確認、指導を行っている。

■業務委託
- 保育の質の向上を図るため、保育事業のコンサルタントへ業務委託をしている。
- 保育士確保コンサルタント派遣を委託で実施している。

■取組の効果
- 新人保育士等の指導、相談先を設置し、安心して働ける環境づくりと閉鎖的な保育にならないよう他で実践されている保育を取り入れ実施することができている。
- 保育士が巡回支援者に直接相談ができ、保育の質の確保、向上につながっている。
- 保育中の死亡事故等の重大事故の防止を目的としているが、巡回支援指導を行うことにより、日々の保育が安心かつ安全に行われることで、保育の質の向上を図っている。

４）活用していない理由

■事業を行うノウハウが不足
- 事業を行うノウハウが不足している。担当者の業務繁忙による。
- 事業の詳細を認識していない。
- 事業を行うための準備や手続き等に関する知識が不足している。

■手続きが煩雑、職員不足
- 手続き等が煩雑、事業を行うノウハウ不足
- 補助金の種類が多く、担当１人では検討・活用しきれない。
- ノウハウがなく、行政部局に人材が不足している。
- 人員が不足していること、また、事業を行うノウハウが不足。
- 手続き等の煩雑さに見合う必要性がない。
- 手続等の申請に事務職の負担が増える。
- 事業実施のためのノウハウ不足、また保育人材確保事務を他の業務と兼務しており、人手が不足しているため。

■指導や助言を行う人材の不足
- 指導できる立場の人材がいない。
- 事業の必要な人員及び人材がいなかったため。

・ 巡回支援アドバイザーとなる人材の確保のノウハウが不足しているため。
・ 巡回支援を行う職員やセミナーを実施する講師の確保が困難なため。
・ 相談・助言を適切に行う人材の確保が難しいため。
・ 事業を実施する専門的な職員がいない。
・ 保育支援アドバイザー、保育事業支援コンサルタントおよび放課後児童クラブへの巡回支援として適当と認められる者（事業者）がいない。

■予算確保が難しい
・ 補助基準額､補助率が低いため。
・ 予算確保が困難なため。
・ 現場のニーズがあり実施の意向はあるが、自治体負担がネックとなり、予算要求が通らないため。
・ 自治体持出分の財源の確保が難しい。
・ 市負担分について予算確保が難しいため。

■他の事業を優先
・ 職員の業務量､財政上の優先順等を勘案し事業化を見送っているため。
・ 優先的補助事業の位置付にないため。
・ 優先順位の高い事業から実施するため。
・ 町の財政面や人員的な面で、他に優先するべき業務があるため。

■ニーズがない、ニーズを把握できていない
・ 事業に対する需要がないため。
・ ニーズを把握できていない。
・ 事業所からの要望がない。
・ 希望する園がないため。
・ 管内施設から事業実施の要望等がないため。
・ 事業ニーズが未確認であり、また、事業者からの実施要望もない。

■費用に対する効果が見込めない
・ 費用に対する効果が期待できないため。

■他事業で対応
・ 市の事業として巡回相談を行っているため。
・ 施設等からの需要が低く、県が実施する巡回支援事業により代替できるため。
・ 県実施の事業を活用したいと考えているため。
・ 巡回支援について別の補助を活用している。
・ 事業の目的にある業務については、保育指導主事を配置し実施したため。
・ 市独自事業として保育士同士悩み相談が行える集会を実施しているため。
・ 公立保育所長経験者を保育コンシェルジュとして配置し、既に保育施設に対する巡回指導を実施しているため。

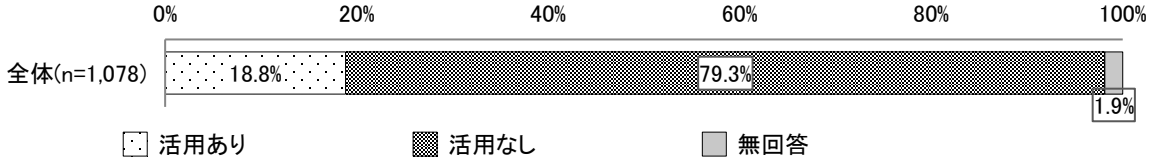
■関係機関の協力が得られない
・ 関係機関の協力が得られない。
・ 関係機関からの需要がなかったため。
・ 関係機関の理解・協力が得られない。

（7）保育士宿舎借り上げ支援事業

1）保育士宿舎借り上げ支援事業_事業の活用有無

保育士宿舎借り上げ支援事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 18.8%となっている。

図表 88　Q10_6_1 保育士宿舎借り上げ支援事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_6_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

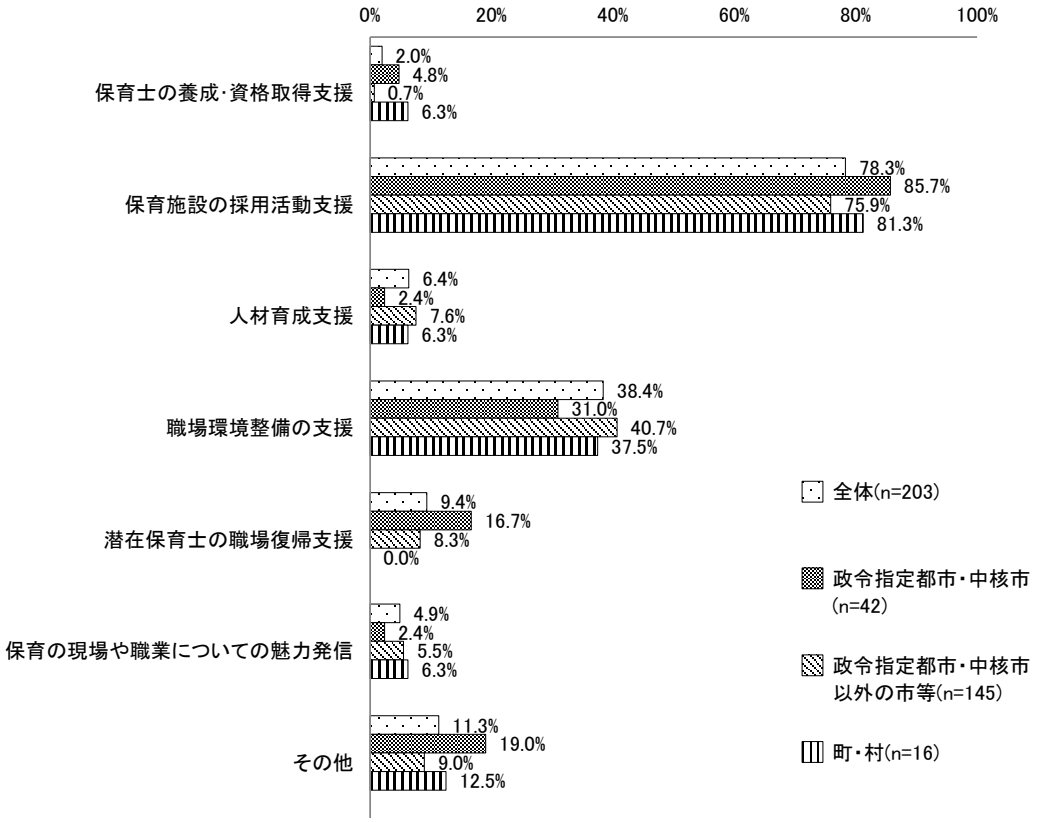
2）保育士宿舎借り上げ支援事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育士宿舎借り上げ支援事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「保育施設の採用活動支援」が 85.7%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 31.0%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育施設の採用活動支援」が 75.9%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 40.7%となっている。

「町・村」では、「保育施設の採用活動支援」が 81.3%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 37.5%となっている。

図表 89　保育士宿舎借り上げ支援事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_6_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■対象や金額の設定方法

- 【対象者】 保育士に加え看護師、栄養士も対象。【対象施設】 特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業に加え、地方単独保育事業も対象。
- 補助基準額(月額) 区内宿舎:112,000 円 区外宿舎:82,000 円 補助額 補助対象経費または補助基準額の少ない方に、7/8 を乗じた額を補助。
- 保育士等の宿舎の借り上げを行う民間認定こども園に対して、宿舎の借り上げに係る費用の補助を実施（補助対象保育士:2 名)。
- １施設あたりの補助対象について、戸数制限を設けているが、保育士確保のため、市外から新たに保育士を採用した場合は戸数制限にかかわらず補助対象としている。
- 市が補助。私立保育園等が対象。雇用から 6 年補助。賃借料＋53,000 円。
- 保育士宿舎借り上げ支援事業を実施している。民間園に対して費用の一部を補助している。
- 市内の保育所に勤務するため法人が借り上げた宿舎に居住している保育士に対して、1 人当たり月額 82,000 円を上限に、対象経費の４分の３を乗じて得た金額を対象法人に補助。
- 民間保育施設の事業者が保育士用の宿舎を借り上げる場合の費用を補助することにより、保育士の確保を図っている。
- 市内の私立教育・保育施設で就労する保育士の住居を事業者が借り上げる費用の一部について、最長５年間の補助を実施。
- 補助対象経費（賃料・共益費・管理費に限る）のうち当該補助対象職員が負担している額を差し引いた額に８分の７を乗じて得た額とし、１戸当たり月額 71,750 円を限度として、施設に補助金を支給する。
- 職場を決める際にネックとなる高額な家賃を補助することにより、保育士の人材確保、定着、離職防止につながっている。補助対象上限 82,000 円の 7/8 を区から（国、都の補助事業を活用し）補助し、法人負担を 1/8 としている。
- 保育所等の事業者が、保育士等用宿舎借り上げを支援するために必要な費用の補助を行っている。
- 保育士資格取得後３年以内の保育士で市内に住民登録している者に対して事業者で宿舎を借り上げている場合に、月額上限 51,000 円の３/４を補助。
- 国の事業対象ではない幼稚園に対しても市単費で補助金を交付することで、市内全域の保育士確保の向上に取り組んでいる。
- 国の制度に上乗せし、勤続 10 年目までを対象に月額 82,000 円を上限として実施。
- 新規職員の宿舎借り上げを実施している事業所に対して補助金を交付する。
- １施設当たり７人まで、一人当たり月額最大 61,500 円を補助（法人給付)。
- 借り上げる宿舎の所在地を市内に限定しないことで、民間施設が活用しやすいようにしている。
- 法人採用 5 年以内の保育士に対し、月額 48,000 円を上限として、補助対象経費の 3/4 を補助している。近隣市が通勤可能圏内にあるため、宿舎の所在地は市内外を問わない。
- １戸あたり 59,000 円（令和元年度から継続して本事業の対象である者は 82,000 円）を上限に宿舎を借り上げるための費用の一部を支援することによって、保育士が働きやすい環境を整備している。
- 原則市内の物件を対象としているが、市境の保育施設もあるため、市外の物件でも可としている。
- 市内の保育所等への就労促進及び就労継続を図ることを目的に，保育士等の宿舎を借り上げるための費用の一部（月額 48,000 円上限）を補助する。
- 国の基準に追加して、採用されてから 10 年目まで、月 82,000 円までとしている。
- 補助対象者 1 人あたり月額 55,000 円と補助対象経費を比較していずれか低い方の 4 分の 3 の額を補助。
- 事業者が雇用する市外から転入した保育士の宿舎を借り上げた際の費用の一部を助成し、保育人材を確保するとともに、就業の継続及び離職の防止を図り、市内の保育事業の安定化を目指す。

■取組の目的

- 待機児童対策の一環として、保育施設における保育士の新規採用に対して支援を行い保育士不足解消に取り組んでいる。
- 保育所等の運営事業者に対し、その経費の一部を補助し、保育士の雇用確保、就業継続及び離職防止を図り、保育士が働きやすい環境を整備することを目的としている。

・ 保育士確保及び就職継続を図ることを目的に，民間保育施設へ宿舎借り上げにかかる費用の補助を行っている。
・ 待機児童解消のため、保育士の確保を行うため実施してきたが、現在は待機児童がいない状態である。
・ 保育士確保対策として支援することで保育士採用活動への支援につなげる。
・ 保育士確保策として、保育所等の事業者が保育士等用の宿舎を借り上げる費用の一部を補助している。
・ 保育士の宿舎（アパート等）を借り上げるための費用を支援することによって、保育士の就労継続及び離職防止を図り、職場環境の整備をするため、事業を実施している。

■事業の周知
・ 各施設には、この補助事業を活用いただけるように説明している。市の HP でもこの補助事業について掲載し、周知している。
・ 施設に対して説明会を行うなどの周知。
・ 当市で保育士として働く際のメリットをまとめたちらしを作成し、周知を図っている。
・ 他の人材確保策と併せ、PR チラシ・ポスターを作成し、保育士養成施設、市内保育施設に配布し、就職・採用活動での活用をお願いしているほか、就職説明会等での配布・説明を行っている。
・ 保育士募集の際に、本事業の実施を掲載することで、保育士確保に取り組んでいる。
・ 市内民間保育所等に向け、年に１回実施する補助金活用意向調査（当該年度・次年度）において周知。
・ 市内すべての対象施設に事業実施を通知したほか、市ホームページへの掲載等により、広く市民に周知を図り、事業の活用を促した。R5 実績では、対象施設の約 65%が本補助事業を活用している。

■取組の効果
・ 求人時に PR 効果が大きく法人（園）から好評。

■自治体独自の補助
・ 国の補助対象者のほか、幼稚園における人材確保についても市独自で補助を行っている。

４）活用していない理由

■ノウハウが不足している
・ 事業を行うノウハウが不足。
・ 事業実施のためのノウハウや人材が不足。
・ 手続き等が煩雑であり、事業を行うノウハウも不足している。
・ 事業を行うノウハウも不足しており、必要性をあまり感じなかった。

■手続きが煩雑、対応する職員が不足
・ 補助金の種類が多く、担当１人では検討・活用しきれない。
・ 手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足
・ 自治体側の人員不足及びノウハウ不足等。
・ 手続き等の煩雑さに見合う必要性がない。
・ 手続きが煩雑。また、担当する職員が不足しているため。

■予算の確保が難しい
・ 予算確保が難しい。
・ 現場のニーズがあり実施の意向はあるが、自治体負担がネックとなり、予算要求が通らないため。
・ 自治体持出分の財源の確保が難しい。

■事業者の負担が大きい

・ 事業者の負担が大きいため。
・ 賃貸手続き等保育施設の負担が大きいため。

■他の事業を優先
・ 優先的補助事業の位置付にないため。
・ 優先順位の高い事業から実施するため。
・ 町の財政面や人員的な面で、他に優先するべき業務があるため。
・ 地域の特性上，保育士確保策としての優先度は低いため。

■効果が見込めない
・ 地域の実情に合わず、効果が見込めない。
・ 費用対効果の問題。
・ この事業で改善が見込まれないため。
・ 費用対効果が見合わないと考えられるため。
・ 過去に予算要求を行っているが、見込まれる効果が不明瞭として事業の実施が認められていない。
・ 事業費負担に見合う効果が見込めないため。

■他の事業で対応
・ 市で類似事業を実施。
・ 市単独事業で保育士個人への家賃補助を実施しているため。
・ 別途、家賃補助や通勤費用補助を行っているため。
・ 県事業を活用。
・ 国の制度は運営者の負担が伴うため、運営者の負担がない市独自の家賃補助事業を行っている。

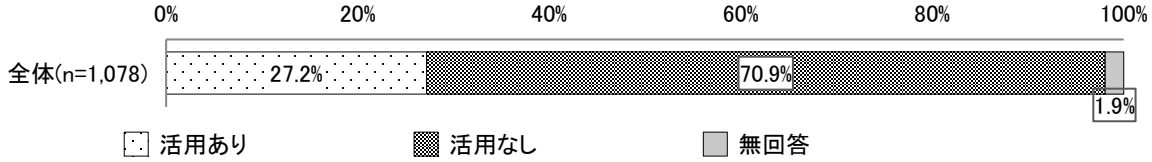
■ニーズがない、ニーズを把握できていない
・ 要望がないため。
・ 需要が無いと認識している。
・ ニーズを把握できていない。
・ 申請がなかったため。
・ 事業所からの希望がないため。
・ 該当者がいないため。
・ 希望する園がないため
・ 補助金の案内を行ったが私営保育施設より活用したい等の手上げはなかった。
・ 対象園が少ないため（各施設にて、それぞれ異なる課題を抱えているため、現在のように補助メニューを細かく設定するよりも、包括的な補助制度とした方が活用しやすいと考える（補助メニューを活用したい施設が少ないと市での予算要求及び制度創設が難しい））。
・ 対象者が限られ、関係機関の協力が得られない。
・ 補助金を活用し、事業を希望する園や団体がないため。
・ 関係団体より事業に対する要望がなかったため（対象外）。
・ 園児数が年々減少している状況で、本事業に対する施設からのニーズがない。
・ 管内保育施設への調査結果より、必要性が認められないため。
・ 園単位では宿舎借上げ等を行うほどの採用がないため、地域のニーズにマッチしていない。

（８）保育補助者雇上強化事業

１）保育補助者雇上強化事業_事業の活用有無

保育補助者雇上強化事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 27.2%となっている。

図表 90　Q10_7_1 保育補助者雇上強化事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_7_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

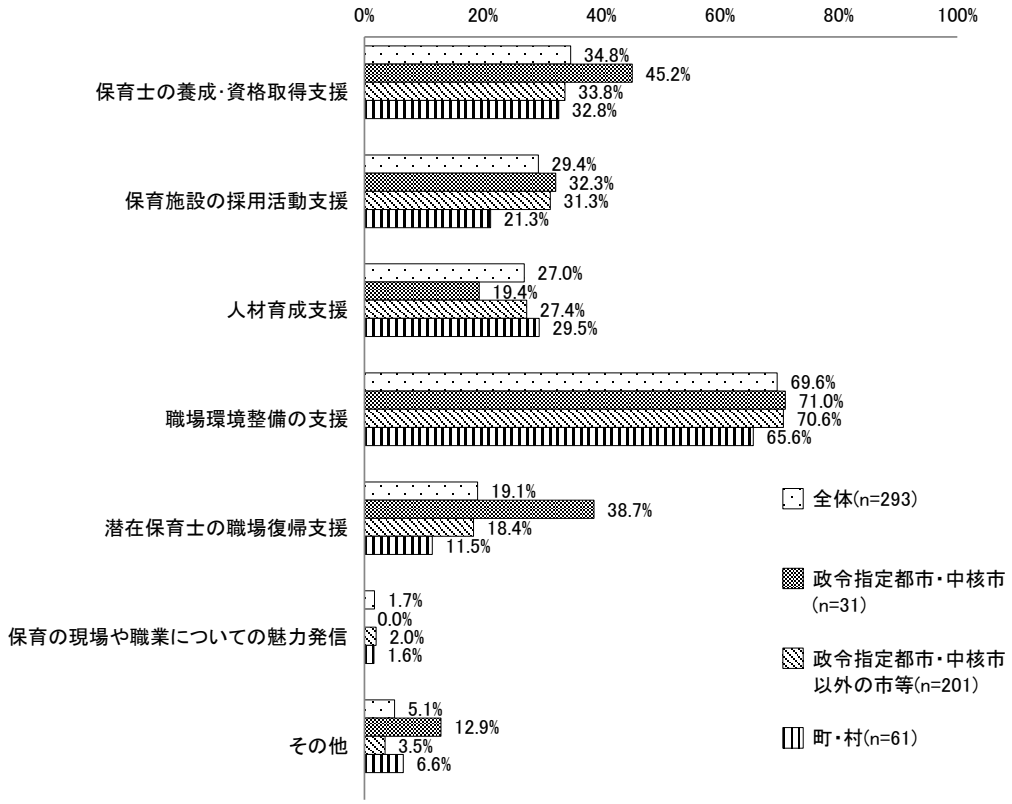
２）保育補助者雇上強化事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育補助者雇上強化事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「職場環境整備の支援」が 71.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 45.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「職場環境整備の支援」が 70.6%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 33.8%となっている。

「町・村」では、「職場環境整備の支援」が 65.6%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 32.8%となっている。

図表 91　保育補助者雇上強化事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_7_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用目的

・ 短時間勤務の保育士資格を持たない保育補助者、または潜在保育士を雇用することで、保育士の業務負担を軽減し、離職防止、職場定着、潜在保育士の再就職支援を図り、保育人材を確保する。
・ 潜在保育士や子育て支援員等の保育補助者の就労により、保育現場での人員の安定を図り、保育士の業務負担の軽減を図るとともに、ブランクのある保育士が復帰できるように支援している。
・ 保育士資格を持たない保育補助者を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、さらには保育補助者の保育士資格取得を期待している。
・ 資格取得後にその事業所で正規職員として雇用を促進してもらうため。
・ 保育士資格取得を望む私営保育施設の保育補助者の給与等を補助することにより、園の健全運営や保育士資格取得までの経験を積んでもらう。
・ 保育支援者を保育に係る周辺業務に活用し、保育士の負担を軽減することによって、保育士が働きやすい職場環境の整備や離職防止を図っている。
・ 配慮が必要な児童における保育所等への入所及びそのための保育士等の確保が困難となっている状況を鑑みて、市独自で障害（軽度障害児を含む）が入所していることを補助要件に加えている。また、当事業で雇上げる保育補助者に対しては、保育士資格の取得を促している。
・ 保育士資格は有していないが、子育て経験者の中には、子育て支援員研修受講済みで就労を希望する人材が増えている。その人材を活用していきたいと考える園も増えており、当該事業を実施している。

■活用方法

・ 給食の配膳や片付けなどを補助者が行うことで、保育士が保育に専念できる。
・ 午睡の見守り補助や遊びの補助。
・ 保育補助者がオムツ替えやトイレの補助等、保育士と共同で保育を実施することにより、保育士業務の負担を軽減し、保育士の離職防止を図った。
・ 延長保育者への補助。

■対象

・ 保育士等配置基準改善補助事業の加算対象者のうち要件緩和対象について補助金を活用している。
・ 保健師助産師看護師法第７条第１項、第３項又は同法第８条に規定する免許を有するものの雇上げ。
・ 子育て支援員等を配置している施設に対して保育人材の確保等に要する経費の一部を補助。

■金額の設定方法

・ 私立保育所又は私立幼保連携型認定こども園を対象として、１施設あたり年額 2.328 千円と補助対象経費の実支出額を比較して少ない方の額を交付。（補助対象期間は最大 12 月間）
・ 保育士の負担軽減のため、保育補助者雇用に係る人件費の一部を補助する。（１施設あたり年額 3,079,000 円（国 3/4、都道府県 1/8））また、保育士人材の育成、資格取得に結びつくよう、資格取得支援等を併せて行う。
・ 勤務している保育士又は保育教諭の業務負担を軽減し、離職防止を図るとともに保育補助者の資格取得を促し、保育人材を確保するため、保育士試験の受験を予定している者を雇用するために要した費用を上限 1,440,000 円/年まで補助を行う。補助対象期間は 36 月間とする。
・ １月当たり 172,920 円を上限として補助しており，保育士の業務負担軽減及び処遇向上を目的としている。

■利用状況

・ 各施設に利用希望調査を実施し、希望施設に対し、補助を行っている。令和５年度は 17 施設に補助を行い、令和６年度は 18 施設に対し、補助見込みである。
・ 令和５年度においては，61 施設（61 名）が利用。
・ R5 年度実施事業園 11 園保育士の業務負担軽減を図る。

■事業の周知等
・ 施設に対して説明会を行うなどの周知。
・ 実施の前年度末にこの補助金について施設に説明し、補助者の雇用を推進。
・ 市内民間保育所等に向け、年に１回実施する補助金活用意向調査（当該年度・次年度）において周知。

■子育て支援員の育成
・ 補助対象である子育て支援員を養成するための講座を合わせて行っている。
・ 子育て支援員研修を市で主催して、支援員を増やしたり県が実施する支援員研修に係る費用を負担し、支援員を取得した者を雇用する施設に対して補助したりしている。
・ 子育て支援員資格を優先的に取得できるよう配慮している。

■取組の効果
・ 保育士の仕事量の軽減になっている。保育補助者を雇用することで、保育士の仕事を現場で経験することが出来、とても重宝している。
・ 保育士資格の取得を予定している保育補助者の人件費を補助することで、資格取得までは保育士の業務負担軽減、資格取得後は施設の保育士増員につながる。
・ 保育体制強化事業との差別化を図るため、保育士養成校への通学や保育士試験の科目合格等の独自要件を定め、本補助金を活用しながら３年以内に保育士資格を取得する枠組みを設定している。
R５実績：補助対象者 58 名、うち保育士資格取得者 26 名、うち市内保育所に継続勤務 18 名

■課題
・ 「保育体制強化事業」との差別化を明確に行うことが難しい場合がある。
・ 保育現場における人材確保の支援として予算措置。令和５年度は実施園なし。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
・ 事業を行うノウハウが不足。
・ ノウハウがなく行政部局に人材が不足している。
・ 自治体側の人員不足及びノウハウ不足等。
・ 事業の詳細を認識していなかった。

■手続きの煩雑さ・他制度との整理が難しい
・ 手続きが煩雑。
・ 手続等の申請に事務職の負担が増える。
・ 既存制度の加算との要件の整理等が難しい。
・ 保育士修学資金貸付等事業の「保育補助者雇上支援」との整理が必要であるため。

■要件が厳しい
・ 要綱などから、活用の難しさを感じる。
・ 保育補助者の要件が厳しいため確保できない。
・ 相談はあるが、補助要件を満たさないため。
・ 要望はあるが、要件に該当する人材の確保ができず活用できていない。

■予算の確保が難しい
・ 経常経費化し市の財政負担が重いため。
・ 事業費が高額となるため。
・ 現場のニーズがあり実施の意向はあるが、自治体負担がネックとなり、予算要求が通らないため。
・ 財源確保が困難。

■他の事業等を優先
- 職員の業務量､財政上の優先順等を勘案し事業化を見送っているため。
- 事業者からの活用希望の優先度が低いため。
- 保育士（有資格者）の雇用を優先しているため。
- 資格がない者よりも保育教諭や子育て支援員を雇用することが必要だと考えており、保育教諭や子育て支援員の雇上に活用できる市単費の補助を実施しているため。また、保育士の負担軽減については保育体制強化事業を活用しているため。

■他の事業で対応
- 雇い上げについて、先行して､国事業より利用要件が緩やかな単独事業を実施しているため。
- 活用はしていないが、保育補助者の雇上げに係る補助事業は行っている。
- 資格取得支援については市で独自に行っているため。
- 保育体制強化事業で補完しているため。
- 保育体制強化事業として行っているものが保育補助者の雇上げにつながっていることから保育補助者雇上強化事業として国の補助金は活用していない。
- 県事業で活用した。

■ニーズがない、ニーズを把握できていない
- 各保育施設で実施予定がない。要望があれば実施を検討する。
- 現場としては、即戦力の保育士が必要であるため。
- 手続き等の煩雑さに見合う必要性がない。
- 該当する人材を関係機関で雇用していない。
- 保育補助者の雇い上げは行っているが、保育士資格取得を目指す者がいないため。
- 現に雇用しており、今後増やす見込みがない。
- ニーズを把握できていない。
- 当町における本事業の需要調査などが不足。

■効果が見込めない
- 同様の目的で修学資金貸付事業及び区単独の再就職支援事業を実施しているが利用実績が極めて少ないため。
- 目的である保育士の就業継続と離職防止にどの程度貢献しているかが分かりづらいため。
- この事業で改善が見込まれないため。

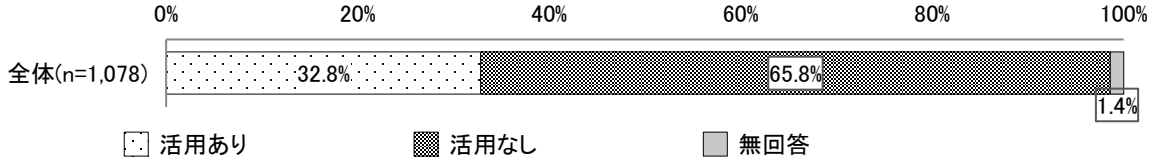
■検討中
- 次年度より活用を予定している。
- 令和６年度から一部の園で実証的に実施し有効性を検証しているところ。
- 保育補助者雇上支援事業を実施しており、保育補助者雇上強化事業への移行を検討中。
- 市独自の就学前・教育保育プログラムを策定したことを受け、質の向上にあたっては更なる保育士の業務負担軽減が必要であり令和６年度から活用を予定している。

（９）保育体制強化事業

１）保育体制強化事業_事業の活用有無

保育体制強化事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 32.8%となっている。

図表 92　Q10_8_1 保育体制強化事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_8_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

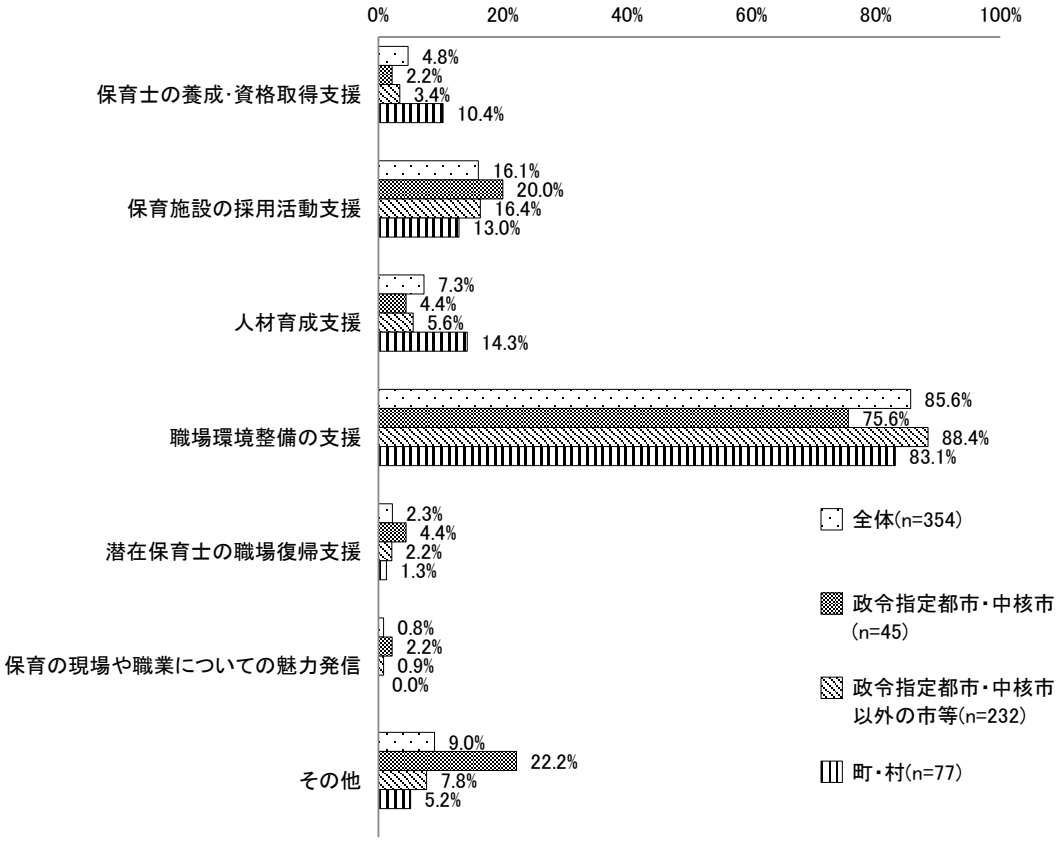
２）保育体制強化事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育体制強化事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「職場環境整備の支援」が 75.6%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 22.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「職場環境整備の支援」が 88.4%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 16.4%となっている。

「町・村」では、「職場環境整備の支援」が 83.1%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成支援」が 14.3%となっている。

図表 93　保育体制強化事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_8_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法

・ 市独自の補助金である私立保育所等運営改善費補助金の中で、保育支援者（地域住民や子育て経験者などの地域の多様な人材をいう。）を保育に係る周辺業務に活用し、保育士の負担を軽減するために必要な経費を補助対象経費としている。
・ 保育支援者やスポット支援員を配置することで、担任の保育士等の負担軽減、手厚い体制の整備を図っている。
・ 清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行う。
・ 保育士資格を持たない短時間勤務の保育支援員のうち、保育所等において、新型コロナウイルス感染症により追加的に発生した、遊具の消毒、保育士の清掃、給食時の準備、寝具の片付けなどを主業務で行うものを新たに雇用する場合の経費の一部を補助。
・ 保育士資格を有しない保育支援者の配置、児童の園外活動時の見守り、スポット支援員の配置。
・ 外国にルーツをもつ児童への支援、清掃・片付け等の支援を実施し保育業務を軽減。
・ 地域住民や子育て経験者などの地域の多様な人材を保育に係る周辺業務（清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳等）に活用し、保育士の負担を軽減することにより、保育の体制を強化し、保育士の就業継続及び離職防止を図った。
・ 清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図った。

■利用状況

・ 令和５年度においては，116 施設が利用。
・ 保育士の職場環境整備の支援として予算化（補助事業）認可保育所２園が申請。

■対象や金額の設定方法

・ 補助額（月額） 保育支援者:100,000 円 保育支援者（園外活動見守りあり） :145,000 円 スポット支援員:45,000 円。
・ 保育士の業務負担の軽減等を目的として、保育士資格を有しないものを平成 26 年４月１日以降に配置している施設に補助をしている。保育士の業務負担軽減等に関する取組を記載した「実施計画書」の提出を求めている。１か月あたり 100,000 円×実施月数。
・ 国の実施要綱に則って市加算として保育施設に支給。
・ 保育士の負担を軽減し、離職防止を図るため、保育支援者及びスポット支援員の雇用に係る経費の一部を補助している。事業所内保育事業についても認可保育所と同様の要件及び金額で補助対象としている。
・ 保育支援者の配置は、保育所・幼保連携型認定こども園、スポット支援員の配置は、小規模保育事業を補助対象施設とする。

■事業の周知

・ 施設に対して説明会を行うなどの周知。
・ 市内民間保育所等に向け、年に１回実施する補助金活用意向調査（当該年度・次年度）において周知。
・ 施設への制度周知、対象経費の相談等寄り添った対応を行った。

■取組の効果

・ 保育士資格を有していない者を雇用する際の補助であるため、保育所等が高齢者や子育て経験者等の地域住民を雇用しやすくなる。保育士の負担軽減になるだけでなく、地域の雇用創出にも寄与しており、有用な補助事業であると感じている。
・ 保育支援者の配置をすることで、保育士の業務負担軽減につながり、質の高い保育が可能となる。
・ 保育支援者の配置を実施。保育士の業務負担軽減やノンコンタクトタイムの確保に寄与した。
・ 保育士の負担軽減、離職の防止。
・ 保育士等の休憩時間の配慮、有休をとりやすい環境づくり、書類作成等事務業務の軽減。

■検討中
- 用務員を配置し清掃業務、給食の配膳、寝具の用意片付け等の保育士の業務負担の軽減について良い取り組みだと考え、検討中である。
- 施設からの実施要望が高く、補助単価の高い、「保育支援者の配置」を実施。ニーズ調査により、次年度からは「児童の園外活動時の見守り等」「スポット支援員の配置」についても実施予定。

4）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
- 事業を行うノウハウが不足。人手が足りない。
- 事業を行うノウハウが不足しており、事業の詳細を認識していなかった。
- 事業の詳細（条件等）を認識していなかった。

■手続きの煩雑さ
- 手続きが煩雑
- 既存制度の加算との要件の整理等が難しい。
- 令和６年度から活用予定。予算等手続きが煩雑なため、令和５年度では活用を見送った。
- 補助金の種類が多く、担当１人では検討・活用しきれない

■要件が厳しい
- 令和６年度より県独自要件が追加され、事業実施が厳しい要件となった。保育現場からも不満が出ている。
- 先行して､国事業より利用要件が緩やかな単独事業を実施しているため。

■予算の確保が難しい
- 自治体持出分の財源の確保が難しい。
- 市負担分について予算確保が難しいため。
- 町の財政難により予算がつかないため。

■他の事業等を優先
- 他の事業が優先されるため。
- 潜在保育士の復職支援として今後活用したいと考えているが、宿舎借り上げ支援のニーズ拡大への対応など、優先しなければならない課題がある。
- 保育士（有資格者）の雇用を優先しているため。

■他の事業で対応
- 保育補助者雇上強化事業により、保育士の業務負担を軽減しているため未活用。※令和５年度まで保育体制強化事業も活用していたが、保育補助者雇上強化事業へ一本化

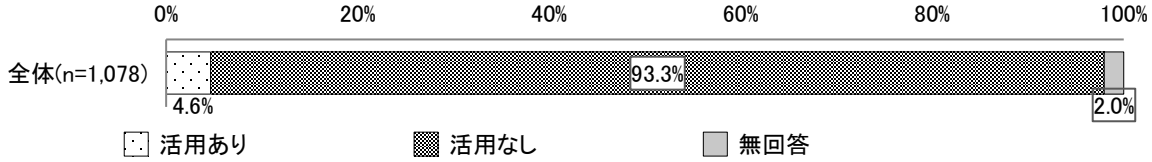
■ニーズがない、ニーズを把握できていない
- 園からの要望がないため。
- 補助金の案内を行ったが私営保育施設より活用したい等の手上げはなかった。
- 現時点において必要性が認められないから。
- 閉園等により保育士の余剰が見込まれるため。
- 本市における保育士不足の現状調査や課題分析にとどまり、事業構築にまで至らなかったため。
- 保育現場の保育支援者やスポット支援員に対するニーズを把握していないため。

（１０）保育人材等就職･交流支援事業

１）保育人材等就職･交流支援事業_事業の活用有無

保育人材等就職･交流支援事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 4.6%となっている。

図表 94　Q10_9_1 保育人材等就職･交流支援事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_9_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

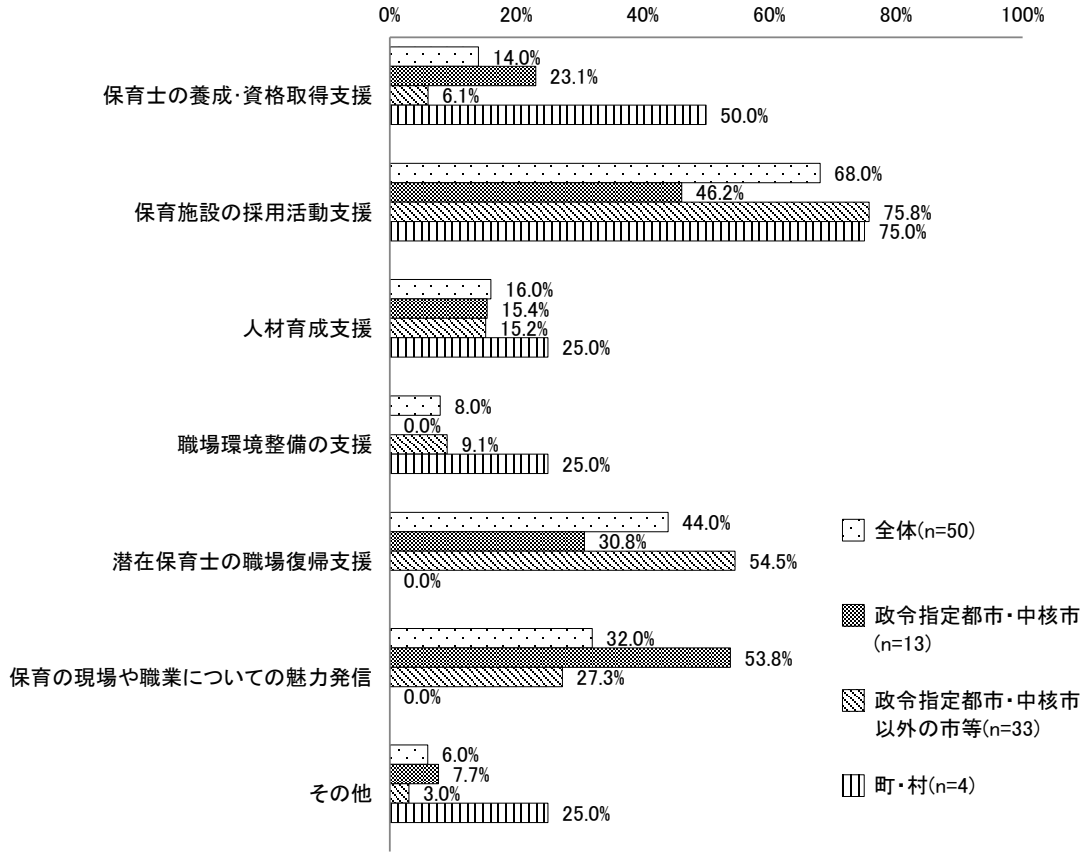
２）保育人材等就職･交流支援事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育人材等就職･交流支援事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「保育の現場や職業についての魅力発信」が 53.8%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 46.2%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育施設の採用活動支援」が 75.8%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が 54.5%となっている。

「町・村」では、「保育施設の採用活動支援」が 75.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 50.0%となっている。

図表 95　保育人材等就職･交流支援事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_9_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法
- 保育士として働きたい人（学生、潜在保育士など）を対象に１日で複数園を見学できるバスツアーを実施。
- ハローワークとの共催による保育就職相談会の実施や､保育事業者に対して採用活動の手段や手法､プレゼンテーションの方法等について助言を行うアドバイザーを派遣する。
- 職業としての保育士に夢や憧れを持ってもらうために、中高生と保育士養成校、認定こども園等との交流イベントを開催。
- 保育現場で、日々の保育の中での課題解決のセミナーを開催し、就業の継続とともに、技能の向上を図る。
- 保育施設が広告、保育士就職フェアの出展等により保育士等を確保する取組や、就職支援コーディネーターの配置に要する費用の一部を補助する。
- 保育士養成施設の卒業（見込み）の学生の保育所・認定こども園への就職を促進するため、行政、関係団体及び保育士養成施設の担当者との意見交換会を実施するとともに、保育士等のイベント実施やリーフレット作成を行っている。
- 合同就職説明会、研修会、職場見学ツアーを実施している。他職種（介護職）と合同で就職説明会を実施する等、多くの来場者となるよう取り組んでいる。
- 市主催の就職フェアを開催し、保育人材の確保に係る経費に活用している。保育士養成課程がある大学・短大へ出向き、市内保育施設との合同面談会を実施。県内保育養成校に通う学生を対象に、市内保育園等を巡るバスツアーを実施。
- 保育人材等就職支援事業の実施、保育実習生受入費用の補助。
- 高校生を対象とした保育所での就労体験会を開催（令和５年度は 39 名が参加）
- 保育人材バンク事業の実施。

■検討中
- 令和５年度は活用していないが、令和７年度予算要求中。事業者が保育士採用をする上で大きな経費負担となっている、広告経費や就職イベントの開催・出展経費の一部を補助する。
- R6 年度より活用予定。

■実施しているが、活用できていない
- 事業は実施しているが法人間の人材交流は難しいため活用できない。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
- 事業を行うノウハウが不足
- 事業の詳細を認識していない。
- ノウハウ不足、人材不足。
- 多様な保育事業実施のための人材が不足している。また、公立１園のみであり、採用も頻繁に行っていないため。
- 関係機関との連携が難しいため。

■手続きの煩雑さ
- 手続き等が煩雑。
- 事業の数が多く各事業の手続き等も煩雑。
- 手続きが煩雑であるのに対し、交付対象となる経費が極めて少ないため。

■予算の確保が難しい
- 予算確保が困難なため。
- 事業実施に係る予算の確保が難しい。

■類似事業を実施
・ 他の補助金を活用し、類似の事業を実施しているため。
・ 県等の研修を活用できている為。
・ ハローワークとの共催による就職フェアの実施等、補助金を活用せずに実施している。
・ 別事業である子ども・子育て支援体制整備総合推進事業を活用して、「教育・保育従事者研修会」や「保育者チャレンジ研修会（職場復帰を目指す潜在保育士や保育補助者等無資格者を対象とした、保育現場で活躍できる人材の育成支援を行う研修)」を実施し、保育の質の向上のための人材育成支援や保育の現場や職業についての魅力発信を行っているため。

■他の事業等を優先
・ 他事業を優先して行っているため。
・ 他の補助金事業に財源を充てているため。
・ 保育施設の採用活動支援や職場環境整備の支援を目的とした事業を保育人材確保施策における優先事項と考えており、実施できる事業は予算に限りがあるため。

■効果が見込めない
・ 費用対効果が他の保育人材確保事業と比べ、低いと考えているため。
・ 町の規模では費用対効果がえられない。
・ 県にて類似事業を実施しており、市として事業を実施しても効果が期待できない恐れがあるため。

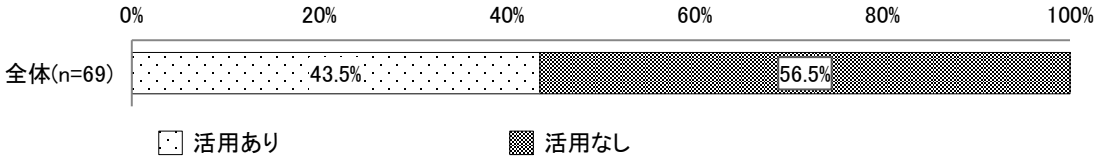
■ニーズがない、ニーズを把握できていない
・ 管内施設から事業実施の要望等がないため。
・ R4 に事業を実施したため R5 は実施の必要がなかった。
・ 保育士確保支援については、保育関係団体と協議しながら実施する事業を検討しており、本事業については、保育関係団体から希望がないため。
・ 事業実施の必要性を認識していない。

（１１）保育士･保育所支援センター設置運営事業（政令指定都市、中核市のみ）

１）保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用有無
（政令指定都市、中核市のみ／「活用していない」を除く）

政令指定都市・中核市の保育士･保育所支援センター設置運営事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 43.5%となっている。

図表 96　Q10_10_1 保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用有無：単数回答



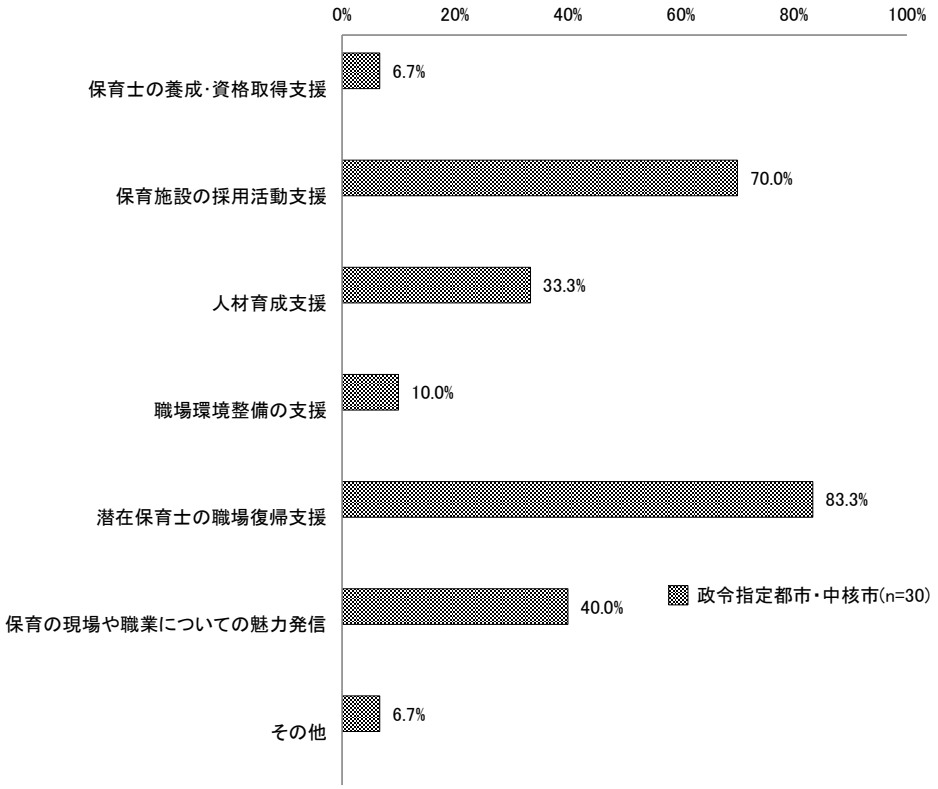
注 1）対象は「政令指定都市」または「中核市」のみ

注 2）Q10_10_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

２）保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用状況
（政令指定都市、中核市のみ／「活用していない」を除く）

政令指定都市と中核市に対して、保育士･保育所支援センター設置運営事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。結果は、「潜在保育士の職場復帰支援」が 83.3%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 70.0%となっている。

図表 97　保育士･保育所支援センター設置運営事業_事業の活用状況
（政令指定都市、中核市のみ／「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_10_1）



注）対象は「政令指定都市」または「中核市」のみ

３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法
- 保育士・保育所支援センターを設置済。潜在保育士を対象とした復職支援セミナーを開催。コミュニケーションアプリを活用した情報発信も実施。
- 保育士の就職・転職相談などを受けたり、市内保育施設へ斡旋したりする施設を運営。
- 保育士資格を持ちながらも現在保育現場で就労していない潜在保育士等の就労を支援する無料職業紹介事業を実施。
- 保育士・保育所支援センターに研修の実施や、保育士の確保に向けた取組について委託している。
- 保育士・保育所支援センターを公営で行い、元保育所長がコーディネーターとなり、求職者や就労中の人の相談や、園長の相談にも応じている。
- 保育士として働きたい人の希望に応じた就職先の紹介や、復職の不安に対する相談への丁寧な対応などの取組みにより、潜在保育士の掘り起こしを行っている。
- 再就職支援コーディネーターの配置を実施マッチングシステムサイトの運用、研修会、就業相談の実施により、保育士等の民間保育所等への就業を図るもの。
- マッチングシステムの導入、無料職業紹介・研修、出張相談会、保育業務体験、HP や SNS などによる広報活動、リーフレットの配布、ポスターの掲示。
- 「保育士・保育所支援センター」を設置し、保育園等の求人情報の提供や、潜在保育士等の求職者と保育園等の双方のニーズを踏まえた勤務条件の調整や斡旋、就職に関するさまざまな相談、再就職に向けた研修などを実施。

■利用状況
- 県と共同による設置。令和５年度は 69 名が本センターを介して就労。

■試験的に事業を開始
- 2023 年度から保育士等復職支援事業として、市保育士等復職相談窓口を設置し、保育施設での勤務を希望する方の支援をしている。当初は試験的に事業を開始したため、保育対策総合支援事業費補助金は活用していない。

４）活用していない理由

■ノウハウが不足
- 事業を行うノウハウが不足しているため。
- 事業のノウハウが不足。

■手続きが煩雑
- 手続きが煩雑なため。

■予算の確保が難しい
- 事業実施に係る予算の確保が難しい。
- 市の財源的に活用が困難なため
- 実施に向けた人員及び財源確保が難しく、必要性も不明なため。

■別の事業で実施
- 同様の事業を行っているが、別の補助事業を活用しているため。
- 別途、国の補助金を活用している。

■他の事業等を優先
- 他事業を優先して実施しているため。

■都道府県で実施している
- 保育士・保育所支援センターについて、本市で設置するのではなく、スケールメリットの観点から、都道府県の保育士・保育所支援センターと連携し、各種事業を活用している。

・　県が設置しており、市で設置することの十分な費用対効果が望めないため。
・　県が設置しており、独自に設置する必要があるかを検討中のため。

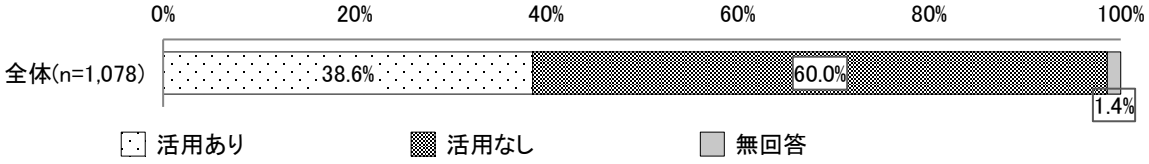
■効果が見込めない
・　事業効果を認めていないため。

（１２）保育所等における ICT 化推進等事業

１）保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用有無

保育所等における ICT 化推進等事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 38.6%となっている。

図表 98　Q10_11_1 保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_11_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

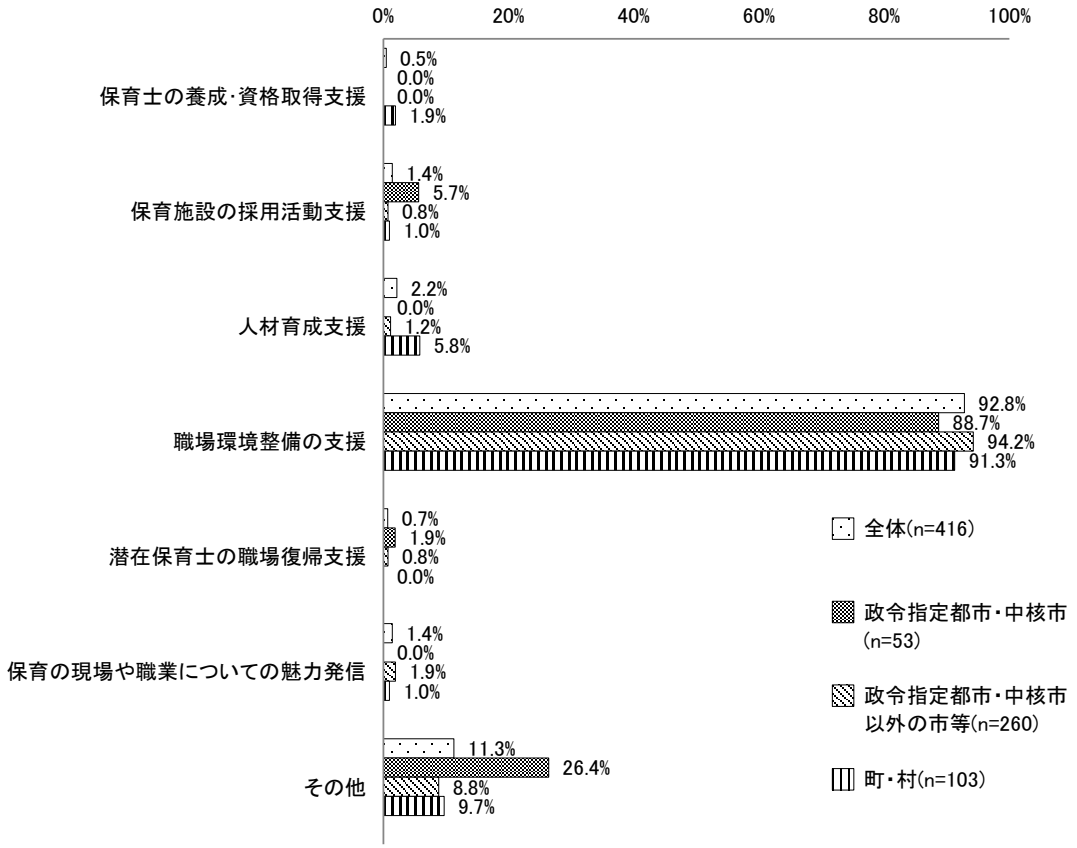
２）保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育所等における ICT 化推進等事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「職場環境整備の支援」が 88.7%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 26.4%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「職場環境整備の支援」が 94.2%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 8.8%となっている。

「町・村」では、「職場環境整備の支援」が 91.3%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 9.7%となっている。

図表 99　保育所等における ICT 化推進等事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_11_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法

- 他県で発生した園児置き去り事故を踏まえた緊急対策事業の一部に活用。子どもの安全対策および業務効率化のため、登降園管理システムの導入に活用した。
- 認定こども園で発生した児童の送迎バスへの置き去りによる死亡事故を受け、「送迎用バスへの安全装置の導入支援」「登園管理システムの導入支援」「こどもの見守りタグの導入支援」を私立保育所等において実施した。
- 保育施設への登降園管理システムの導入にかかる費用の支援を行った。
- 業務の ICT 化及び通訳や翻訳のための機器購入に対し、補助を実施。
- 園児の登園・降園の管理及び保護者との連絡機能を有するタブレット端末を導入し、ICT 化の推進を行う。
- 保育士の業務負担軽減のため、登園管理システムや午睡チェックセンサー等の ICT の導入に取り組んだ。
- 保育に関する計画・記録や保護者との連絡、登降園管理の業務システムを導入する園に対し補助を行った。
- 通訳や翻訳に必要な機器の購入にかかる費用の一部を補助している。
- 施設長及び保育士の業務負担軽減を図るため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務の ICT 化を行うためのシステム導入費用の一部の補助を行う（令和６年度よりキャッシュレス決済に関する機能を追加）。
- タブレットや登降園管理のためのカードリーダー等を購入し、職員の事務軽減につなげていった。
- （公営）保護者の利便性の向上及び保育士の負担軽減のため、保護者との連絡や、子どもの登降園管理等の業務に係る ICT システム及びシステムを使用するための機器を導入。
  （私営）病児保育事業の予約システムを ICT 化することで、利用者の利便性の向上を図っている。
- 一時預かり事業利用者の利便性の向上を図るとともに、保育士の窓口業務の負担軽減を促進した。

■対象や金額の設定方法

- 補助基準額 2,000,000 円、補助率 1,000,000 円までは 10/10、1,000,000 円を超えた分は 3/4 補助額 補助対象経費または補助基準額の少ない方に補助率を乗じた額。（自治体独自の上乗せ）
- 保育所等業務効率化推進事業（保育所等における ICT 化推進等事業）を実施するために必要なシステムの導入費用、備品購入費を補助する。
  ＜端末購入等を行わない場合＞１施設当たり 200,000 円
  ＜端末購入を行う場合＞１施設当たり 700,000 円。
- 補助要件を「少なくとも『保育に関する計画・記録』、『保護者との連絡』、『子どもの登降園管理等の業務』に関する機能３つを導入すること」としている。（後から追加で補助を受けられない性質であることから、追加での導入（全額園負担）が極力発生しないようにするねらい。）

■効果

- 出退勤システム等は保育士の負担軽減につながっている。
- ICT システム導入に伴い、登降園管理や保育記録等負担軽減につながった。
- 事業対象園にタブレット等を配置。今まで紙面で行ってきた煩雑な事務を軽減することができている。
- 研修等のオンラインによる積極的な参加。
- 保育現場の ICT 化が進むことは、保育士等の業務負担の軽減につながるものであり、加えて業務負担が軽減された分の時間を有効活用することにより、保育の質の向上が期待できる。
- 保育現場の ICT 化推進により保育士等の事務事業の業務負担の軽減により本来の保育業務に専念できる時間を増やす。このことにより、研修時間の増加やスキルアップに係る時間を増やし人材の育成、より良い職場環境の創出に繋げていく。令和６年度は１園、令和７年度は２園について ICT 推進事業に取り組んでいく。

■ニーズに合った実施方法を検討
・　事業所からの要望を確認しながら実施。

■検討中
・　令和６年度に実施するため。
・　関係施設と相談のうえ、検討。

■今後の利用予定はない
・　R5 の利用実績２施設のみとニーズがないことから、R6 以降の事業化予定なし。

■事業の改善を検討してほしい
・　国の補助金を活用しているが、以前、補助金を活用して整備した ICT 機器の更新にも使えるようにとの要望が多いことから、制度見直しも検討していただきたい。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
・　事業のノウハウが不足。
・　自治体側の人員不足及びノウハウ不足等。
・　事業の詳細を認識していなかった。

■手続きが煩雑
・　手続き等が煩雑。
・　手続等の申請に事務職に負担がかかる。

■予算の確保が難しい
・　財源不足
・　予算不足のため。
・　財政的に困難なため。
・　民間園については予算がつかないため実施できていない。

■別の事業で実施
・　補助事業外にて保護者への連絡システム導入済み。
・　デジタル田園都市国家構想交付金を活用し ICT 化を実施。
・　デジタル田園都市国家構想交付金を使用し保育所における ICT 化を進めたため
・　国事業「幼児教育の質の向上のための ICT 環境整備事業」にて要望のある園に対応しているため。

■他の事業等を優先
・　優先的補助事業の位置付にないため。
・　町の財政面や人員的な面で、他に優先するべき業務があるため。

■既に導入済み
・　過去に同事業を実施済であり、ほとんどの施設にて、ICT システムを導入済である。
・　令和４年度導入済みのため。
・　私立園は平成 28～30 年にすべての園が補助金を活用し導入済のため対象外キャッシュレス決済の導入予定はなし。病児保育事業・一時預かり事業においては ICT 化の希望なし。

■ICT を活用する環境が整っていない
・　ICT を活用する環境が整っていない。
・　現場の改善意識が希薄。
・　保育所に投げかけてみたが、現場では新しいものを取り入れる余裕がないと言われたため。
・　公立保育所では既に保育業務の一部 ICT 化（登降園管理や実費徴収のキャッシュレス決済など）

を実施している。一方で、一部の民間保育所でも ICT 化を実施しているものの、ICT 化に消極的な保育所もあり、十分に活用できていない状況である。

■必要性・ニーズがない

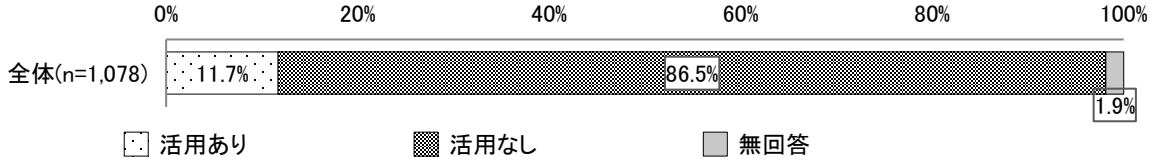
- ニーズが少なく必要がないため。
- 希望園が無かったため。他年度は実績有り。
- 関係団体からの要望や市議会からの提言、市民からのニーズが無いため。
- 必要性を感じない。

（１３）保育の質の向上のための研修事業

１）保育の質の向上のための研修事業_事業の活用有無

保育の質の向上のための研修事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 11.7%となっている。

図表 100　Q10_12_1 保育の質の向上のための研修事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_12_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

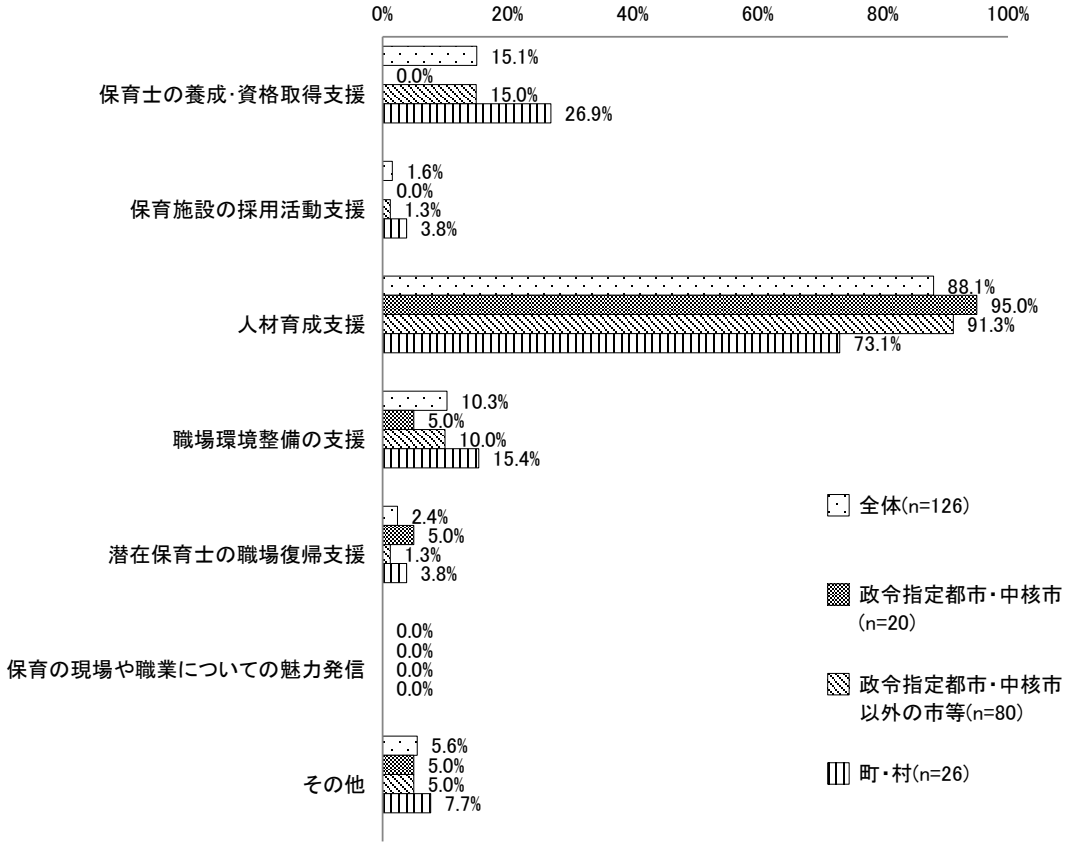
２）保育の質の向上のための研修事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

保育の質の向上のための研修事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「人材育成支援」が 95.0%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」「潜在保育士の職場復帰支援」「その他」が 5.0%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「人材育成支援」が 91.3%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 15.0%となっている。

「町・村」では、「人材育成支援」が 73.1%でもっとも割合が高く、次いで「保育士の養成･資格取得支援」が 26.9%となっている。

図表 101　保育の質の向上のための研修事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_12_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法
- 保育者向けの研修を実施
  ①教育･保育力向上研修 人権､幼児や３歳未満児をテーマに毎年実施
  ②教育･保育課題研修 保護者支援や読書など毎年テーマを変えて実施
  ③職層研修 施設長､副園長や中堅など職送別に研修を実施
  ④園内研修 希望する施設が主体となって､研修を実施
  ⑤3 歳未満児保育者実務研修 家庭的保育者の保育の質の向上を図るため､保育だけでなく､安全管理や子どもの健康管理に関する専門家を講師に招き､研修を実施
- 障がい児の保育をテーマとした専門研修や、採用４年目を迎えた保育士を対象とした研修を開催。
- 保育士スキルアップのための研修、及び潜在保育士のための講座を実施。
- 市内の保育施設保育士を対象とした「発達支援研修」等を開催している。
- 保育従事者研修（公私立）、保育園職員研修（私立）、認可外保育施設等保育従事者研修（認可外）。
- 保育園連盟に委託して、リーダー研修や障害児保育、給食調理等に関する研修等を実施。

■対象や金額の設定方法
- 職員１人当たり 5,200 円。但し、年度途中開所の場合においては次により算定された額による。
  １人当たり　433 円×開所月数。

■ニーズに合った実施方法を検討
- 保育士のニーズに応えた内容にしている。
- 年度ごとに必要な研修を精査し、保育の質の向上に取り組んでいる。
- 園長、看護師を対象とした研修を、区内の保育現場に求められているテーマを決め、講師を依頼し開催した。研修で学びを得て、園で活かしてもらうことで、地域における保育の質を向上させることを目的とする。

■検討中
- 今後活用する予定。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
- 事業を行うノウハウが不足、人出が足りない。
- 事業の詳細を認識していなかった。
- 自治体側の人員不足及びノウハウ不足等。
- 直近で本補助事業に関する通知がなく、事業の詳細を把握していなかったため。

■手続きが煩雑
- 手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足。
- 補助金の種類が多く、担当１人では検討・活用しきれない。
- 手続等の申請に事務職に負担がかかる。

■予算の確保が難しい
- 予算の確保が難しい。
- 自治体持出分の財源の確保が難しい。
- 現場のニーズがあり実施の意向はあるが、自治体負担がネックとなり、予算要求が通らないため。

■別の事業等で実施
- リーダー的職員の研修は実施しているが、講師は市職員（保育士・管理職）であるため、活用していない。

■他の事業等を優先
・ 保育施設の採用活動支援や職場環境整備の支援を目的とした事業を保育人材確保施策における優先事項と考えており、実施できる事業は予算に限りがあるため。
・ 職員の業務量、財政上の優先順等を勘案し事業化を見送っているため。
・ 様々な研修（処遇改善加算用など）を実施する必要があるため、時間的な余裕等がないことも活用できない理由である。

■都道府県で実施
・ 県等が主催する研修会に参加しているため、実施していない。
・ 県などの研修を受講してもらっている。
・ 同様の県事業があるため。

■必要性・ニーズがない
・ 施設等からの要望がなく、財政部局への予算要望を行っていないため。
・ 事業所から要望がない、加算算定のための研修を受けるだけで精一杯という意見が多い。
・ 費用対効果の観点から必要性を感じなかったため。

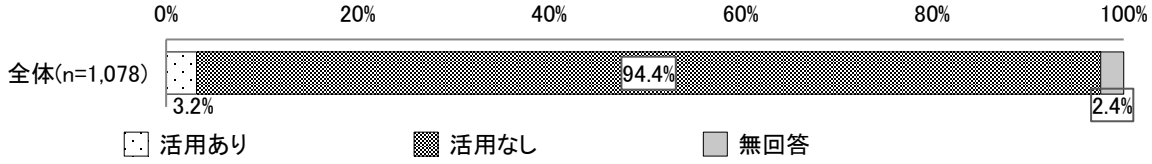
■自治体での実施が困難
・ 小規模自治体では活用しづらい。
・ 市町村独自での当該事業内容のような研修を実施することが困難であるため。

（１４）新規卒業者の確保、就業継続支援事業

１）新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用有無

新規卒業者の確保、就業継続支援事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 3.2%となっている。

図表 102　Q10_13_1 新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_13_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

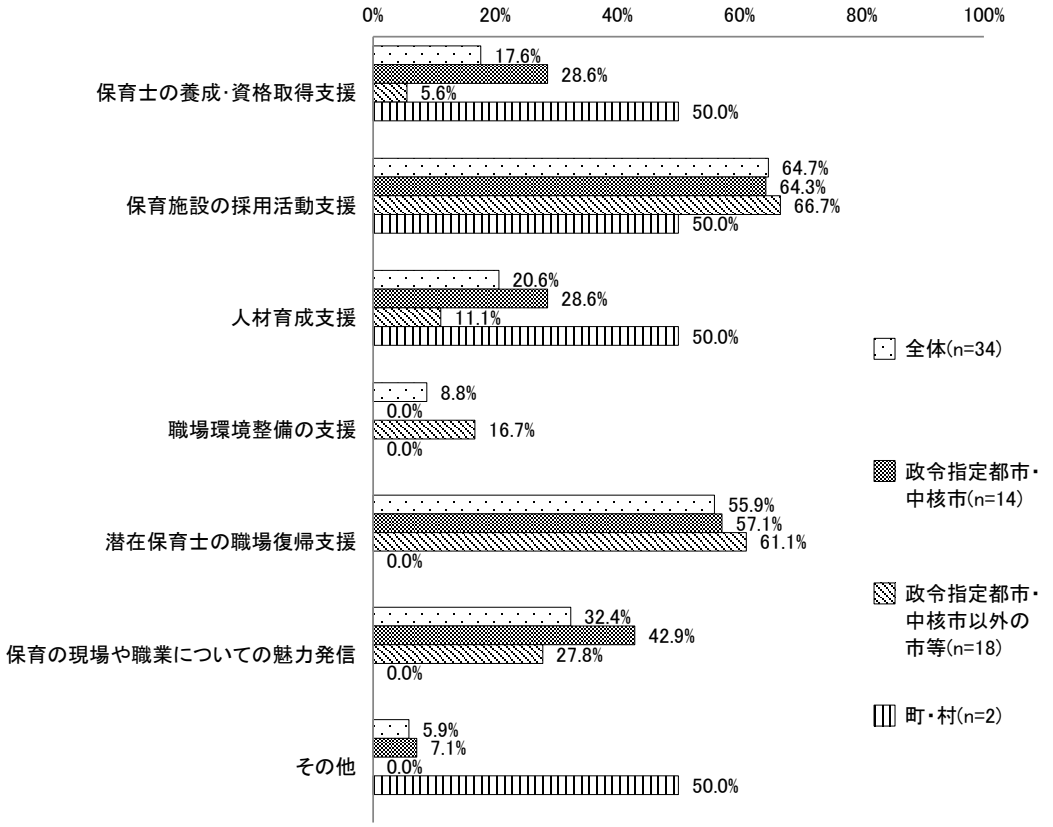
２）新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

新規卒業者の確保、就業継続支援事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「保育施設の採用活動支援」が 64.3%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が 57.1%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育施設の採用活動支援」が 66.7%でもっとも割合が高く、次いで「潜在保育士の職場復帰支援」が 61.1%となっている。

「町・村」では、「保育士の養成･資格取得支援」「保育施設の採用活動支援」「人材育成支援」「その他」が 50.0%となっている。

図表 103　新規卒業者の確保、就業継続支援事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_13_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法

- 区内の保育施設への就職･転職を希望される方を対象とした相談会を複数回実施し､区内で保育施設等を運営している事業者のブースを出展するとともに､保育の楽しさや社会的意義を再確認するための講演を行う(委託により実施)。
- 市内及び市内近郊の指定保育士養成校へ訪問を行い､学生への就職支援説明会及び教員と就職等について意見交換等を行っている。年に７回程度､保育士就職支援研修会を行っている。
- 新規卒業者の確保や就業継続支援のためのパンフレット作成､就職フェア出展､求人広告掲載等。
- 年に一回潜在保育士･保育教諭の再就職を支援する研修会を開催している。市内保育会に委託し、業務を行っている。
- 学生、潜在保育士を対象とし、市内保育施設のブースを設置して就職支援セミナーを開催している。
- 保育士・保育所支援センターに委託し、研修を実施している。
- 若手・中堅保育士を主な対象として、就業継続支援研修を年１回実施。内容は各年度で異なるが、「こどもの人権」､「不適切な保育とは」､「保育活動中の事故けが防止、安全な保育とは」といったもの。
- 新規卒業者等を対象として保育にかかる就職説明会を保育園連盟とともに実施していることに加え、潜在保育士等に対する再就職支援研修を実施。
- 区内保育施設の保育従事者確保を図るため、区内及び近隣区市に住み、結婚や育児などで保育の仕事から離れていた人（潜在保育士)、保育の仕事に興味がある人、保育士養成機関に在学する学生などを対象に、区内保育施設を知ってもらい、安心して保育現場に入る手助けとなる就職支援セミナー、相談会等を開催している。
- 市主催の保育士就職フェアを年１回開催。指定保育士養成施設へのチラシ等送付､Web・コミュニケーションアプリ広告を使った広報、都道府県保育士保育所支援センターとの連携を行っている。
- 民間保育園・認定こども園がブースを設け、翌春、卒業予定の保育士養成校の学生等に対して、各園の魅力のアピールや採用情報の提供を行う保育園就職フェアや、新人保育士、主任保育士、非常勤職員など、経験や勤務形態に応じて保育士が継続して就労できるように支援する就業継続支援研修を実施。
- 保育士養成校担当者に対する、本市の保育士向け支援策に関する PR 活動。保育士養成校の学生や潜在保育士を対象とした園見学ツアーの実施。新任保育士向けの就業継続支援セミナーや潜在保育士を対象とした、就職支援セミナーを実施している
- 民間保育所等の新任保育士及び中堅保育士を対象に、保育士が抱える悩みやモチベーションアップを図る研修を実施し、職場への定着を支援する。

■周知

- ポスター及びチラシを作成し、駅構内や保育士養成学校、市内の商業施設等への掲示をお願いしている。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足

- 事業実施のためのノウハウ不足、また保育人材確保事務を他の業務と兼務しており、人手が不足しているため。
- 事業を行うノウハウ及び人手が不足のため。
- 事業の詳細を認識していなかった。

■手続きが煩雑

- 手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足。
- 事務が煩雑、また人材不足のため。
- 補助金の種類が多く、担当１人では検討・活用しきれない。

■予算の確保が難しい
・ 予算の確保が難しい。
・ 財源確保が困難なため。
・ 自治体持出分の財源の確保が難しい。

■別の事業等で実施
・ 保育士・保育所支援センター設置運営事業で、潜在保育士の研修等を実施している。

■他の事業等を優先
・ 保育施設の採用活動支援や職場環境整備の支援を目的とした事業を保育人材確保施策における優先事項と考えており、実施できる事業は予算に限りがあるため。

■都道府県等で実施
・ 市単独での実施が困難であるため、県が主体となって事業を実施している。
・ 新規卒業者や潜在保育士を対象とした合同就職説明会を県の社会福祉協議会が実施しているため。また、就業継続支援事業として離職者が多い３年目を対象とした研修を県が実施しているため。
・ 県の事業として保育士等の離職を防止し、保育士等が安定的に継続して就業できる環境を確保するため、保育士等の管理者に対し「就業継続を支援する研修」を行っているため市の事業としては行っていない。

■必要性・ニーズを把握していない
・ 関係機関からの需要がなかったため。
・ 施設等からの要望がなく、財政部局への予算要望を行っていないため。
・ 施設からのニーズが無い。
・ 公立１園のみであり、採用も頻繁に行っていないため。
・ 市における保育士不足の現状調査や課題分析にとどまり、事業構築にまで至らなかったため。

■効果が見込めない
・ 費用に対する効果が期待できないため。
・ 管内の保育施設等からの要望がなく、事業効果が見込めないため。

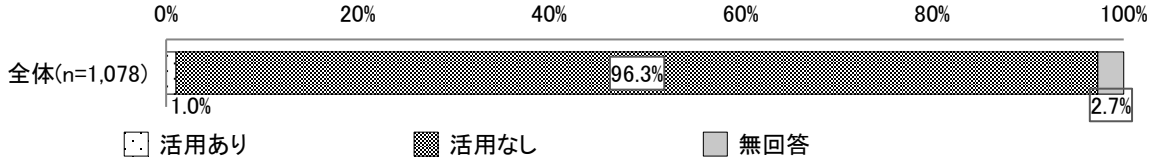
■自治体での実施が困難
・ 規模的に難しい。
・ 小規模自治体では活用しづらい。
・ 自治体内の体制が整っていない。
・ 関係機関との連携が難しいため。
・ 対象園が少ないため。（各施設にて、それぞれ異なる課題を抱えているため、現在のように補助メニューを細かく設定するよりも、包括的な補助制度とした方が活用しやすいと考える。（補助メニューを活用したい施設が少ないと市での予算要求及び制度創設が難しい））

（１５）多様な保育研修事業

１）多様な保育研修事業_事業の活用有無

多様な保育研修事業の活用有無を見ると、「活用あり」が 1%となっている。

図表 104　Q10_14_1 多様な保育研修事業_事業の活用有無：単数回答



注）Q10_14_1 で「8.活用していない」を選択した場合「活用していない」、その他選択肢を選択した場合「活用している」とした

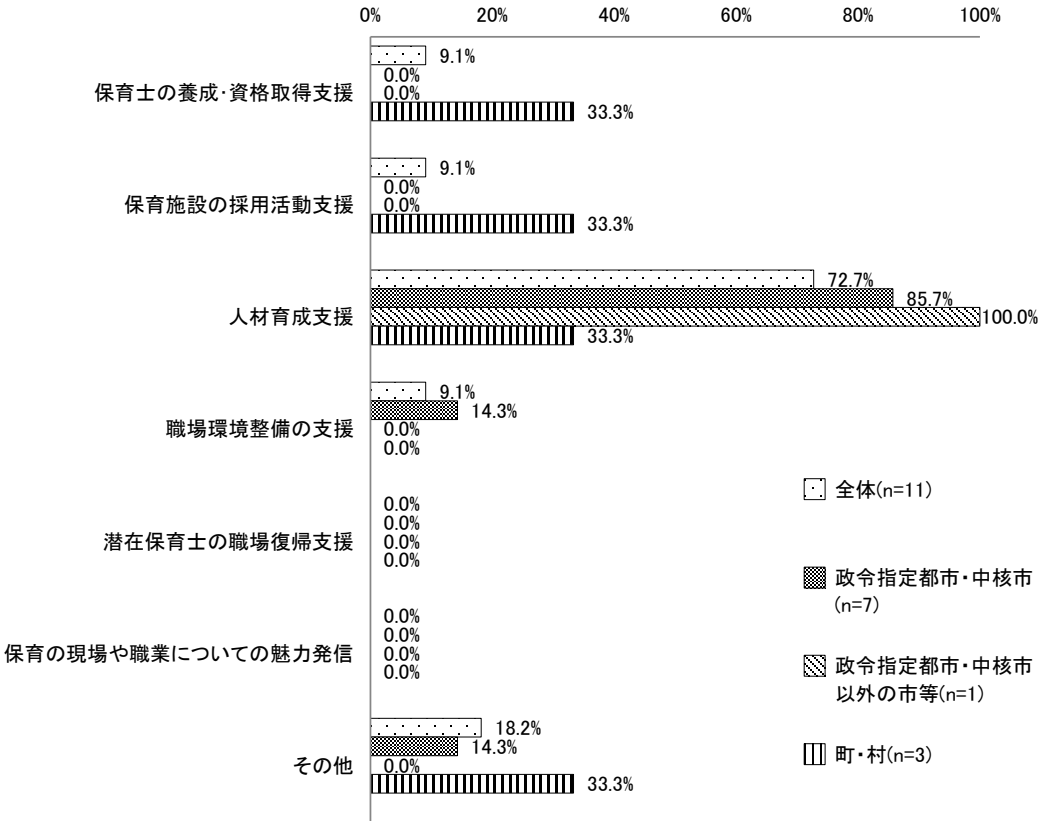
２）多様な保育研修事業_事業の活用状況（「活用していない」を除く）

多様な保育研修事業をどのような目的で活用しているかを尋ねた。「政令指定都市・中核市」では、「人材育成支援」が 85.7%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」「その他」が 14.3%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「人材育成支援」が 100.0%となっている。

「町・村」では、「保育士の養成･資格取得支援」「保育施設の採用活動支援」「人材育成支援」「その他」が 33.3%となっている。

図表 105　多様な保育研修事業_事業の活用状況
（「活用していない」を除く）：複数回答（Q10_14_1）



３）取組内容、事業の活用工夫等

■活用方法
- 子育て支援員研修と同時期に募集し､実施。
- 地域型保育施設の職員を対象に研修を実施している。
- 人材育成支援として、居宅訪問型保育事業及び病児保育事業にかかる研修を実施。
- 地域型保育事業の従事者の質の向上を目指し研修等を実施。
- 地域型保育所職員研修を開催し、研修をすべて受講した方に修了証を交付している。

４）活用していない理由

■ノウハウ・人材不足
- 事業を行うノウハウ及び人手が不足のため。
- 事業の詳細を認識していなかった。

■手続きが煩雑
- 手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足。
- 手続き等が煩雑。

■予算の確保が難しい
- 予算がつかない。
- 現場のニーズがあり実施の意向はあるが、自治体負担がネックとなり、予算要求が通らないため。

■別の事業等で実施
- 監査指導の一環として研修を実施するなどしている。

■他の事業等を優先
- 宿舎借り上げ支援のニーズ拡大など、優先しなければならない課題がある。

■現場に研修を受ける余裕がない
- 研修等を受ける時間を確保できないとの現場の声がある。

■都道府県等で実施
- 県等の研修を活用できているため。
- 県が子育て支援員研修を実施しているため、市として本事業は活用していない。

■必要性・ニーズを把握していない
- 家庭的保育事業など、該当する事業を行っていない。
- 病児保育等の事業を実施していない。
- 事業所からの希望がないため。
- 事業の対象範囲が狭く、当市では既に保育所等も対象に含めた網羅的な研修を実施しているため。
- 関係機関からの需要がなかったため。
- 当市では認可保育事業の形態が限られており、現時点で需要がないため。
- 居宅訪問型の保育事業については、認可外の保育施設となっているため市として研修等の実施はしていない。また、病児保育事業については、市内の病児保育施設の関係者を集めた連絡会等を開催しているため研修等の実施はしていない。

■自治体での実施が困難
- 研修会講師のあてがない。

（１６）国事業を活用して特に力を入れて取り組んでいるもの

国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるものについて２つまで記入してもらった。

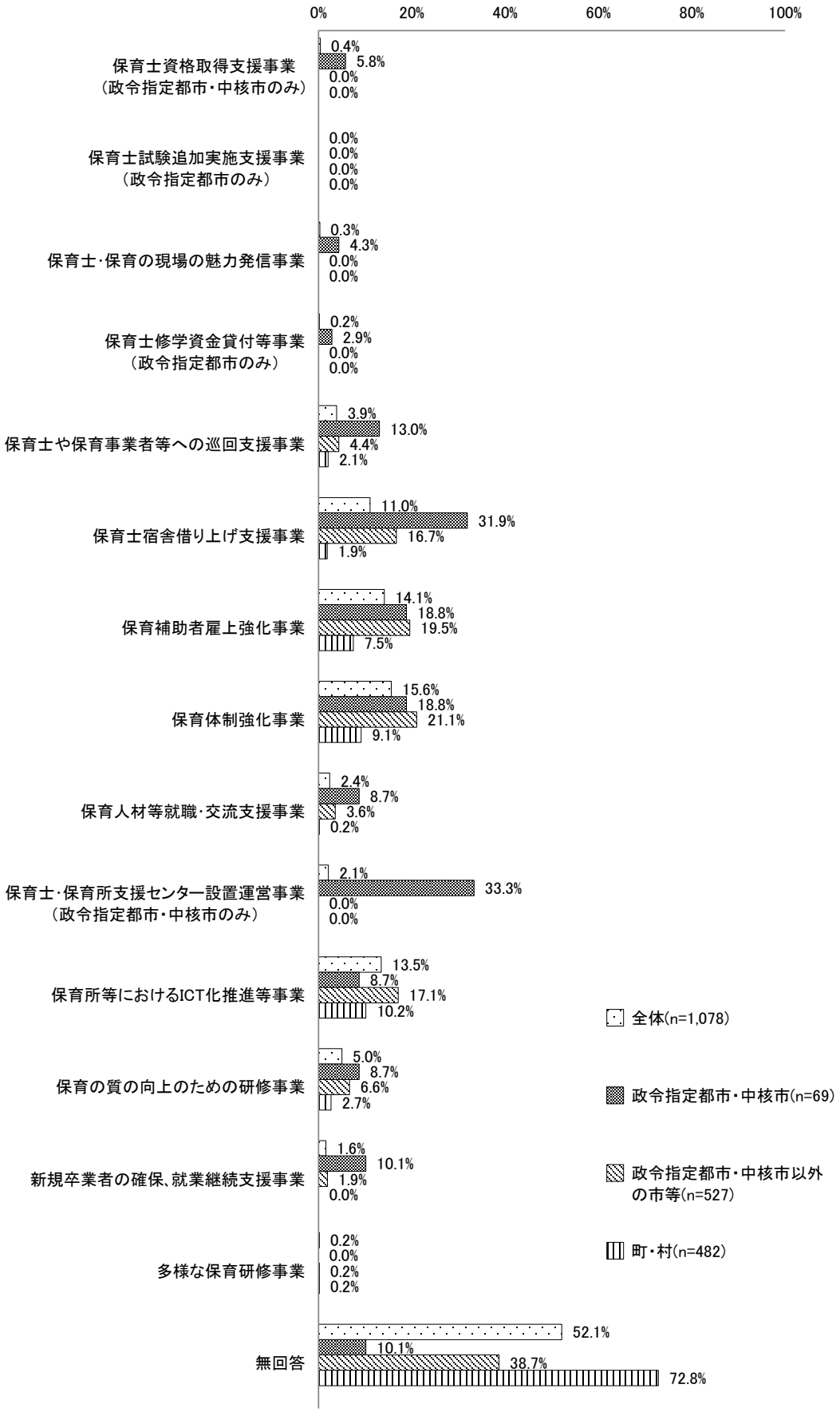
１）活用している国の事業

活用している国事業について、２つまで記入してもらった回答を足し上げた結果を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「保育士･保育所支援センター設置運営事業」が 33.3%でもっとも割合が高く、次いで「保育士宿舎借り上げ支援事業」が 31.9%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育体制強化事業」が 21.1%でもっとも割合が高く、次いで「保育補助者雇上強化事業」が 19.5%となっている。

「町・村」では、「保育所等における ICT 化推進等事業」が 10.2%でもっとも割合が高く、次いで「保育体制強化事業」が 9.1%となっている。

図表 106　活用している国の事業：複数回答（２つまで）(Q11_1_2)



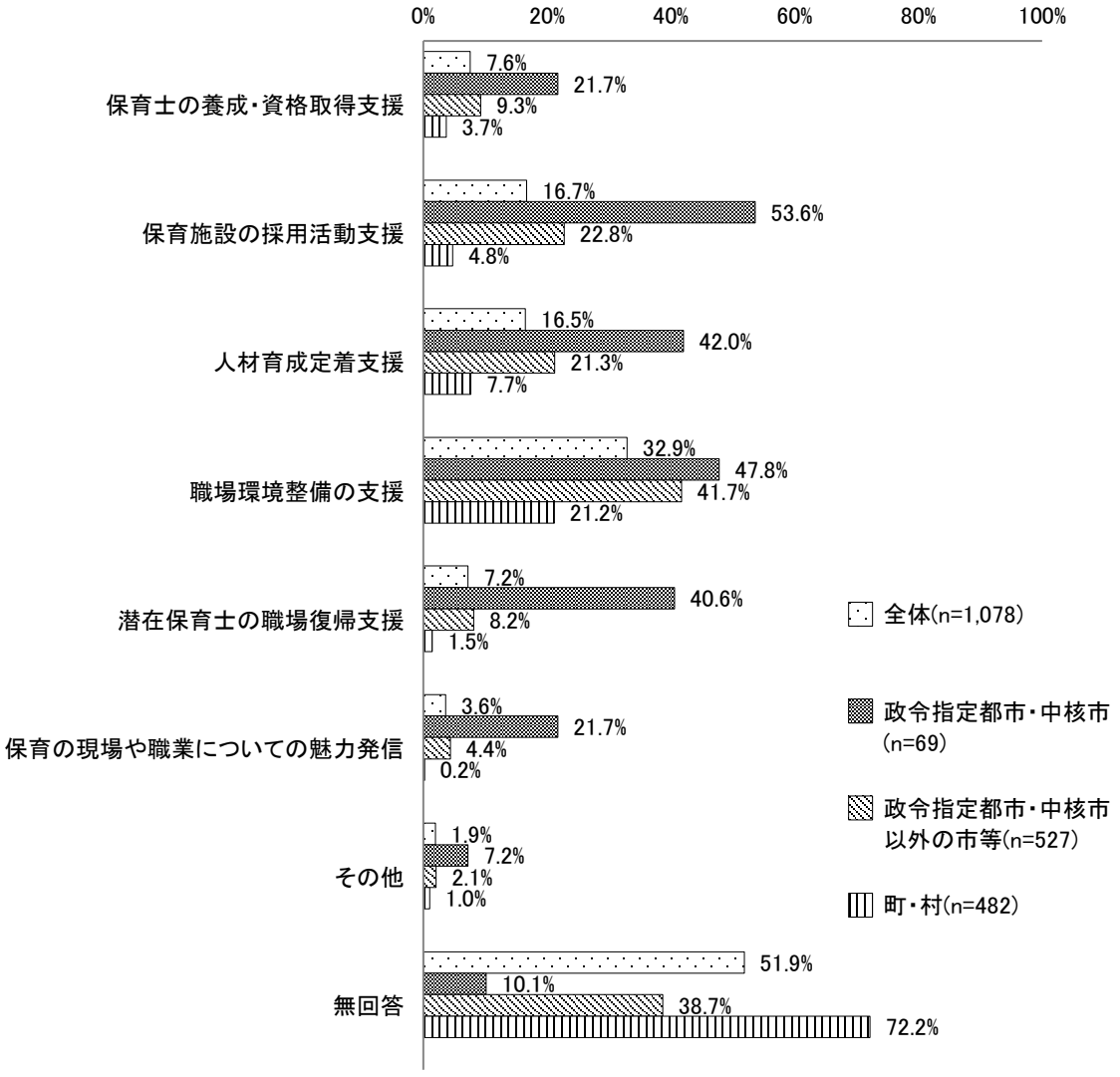
２）事業分類

特に力を入れて取り組んだ事業の事業分類について、２つまで記入してもらった回答を足し上げると、「政令指定都市・中核市」では、「保育施設の採用活動支援」が 53.6%でもっとも割合が高く、次いで「職場環境整備の支援」が 47.8%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「職場環境整備の支援」が 41.7%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援」が 22.8%となっている。

「町・村」では、「職場環境整備の支援」が 21.2%でもっとも割合が高く、次いで「人材育成定着支援」が 7.7%となっている。

図表 107　事業分類：複数回答（２つまで）（Q11_1_3）



５．保育人材確保に関わる市区町村独自の取組について

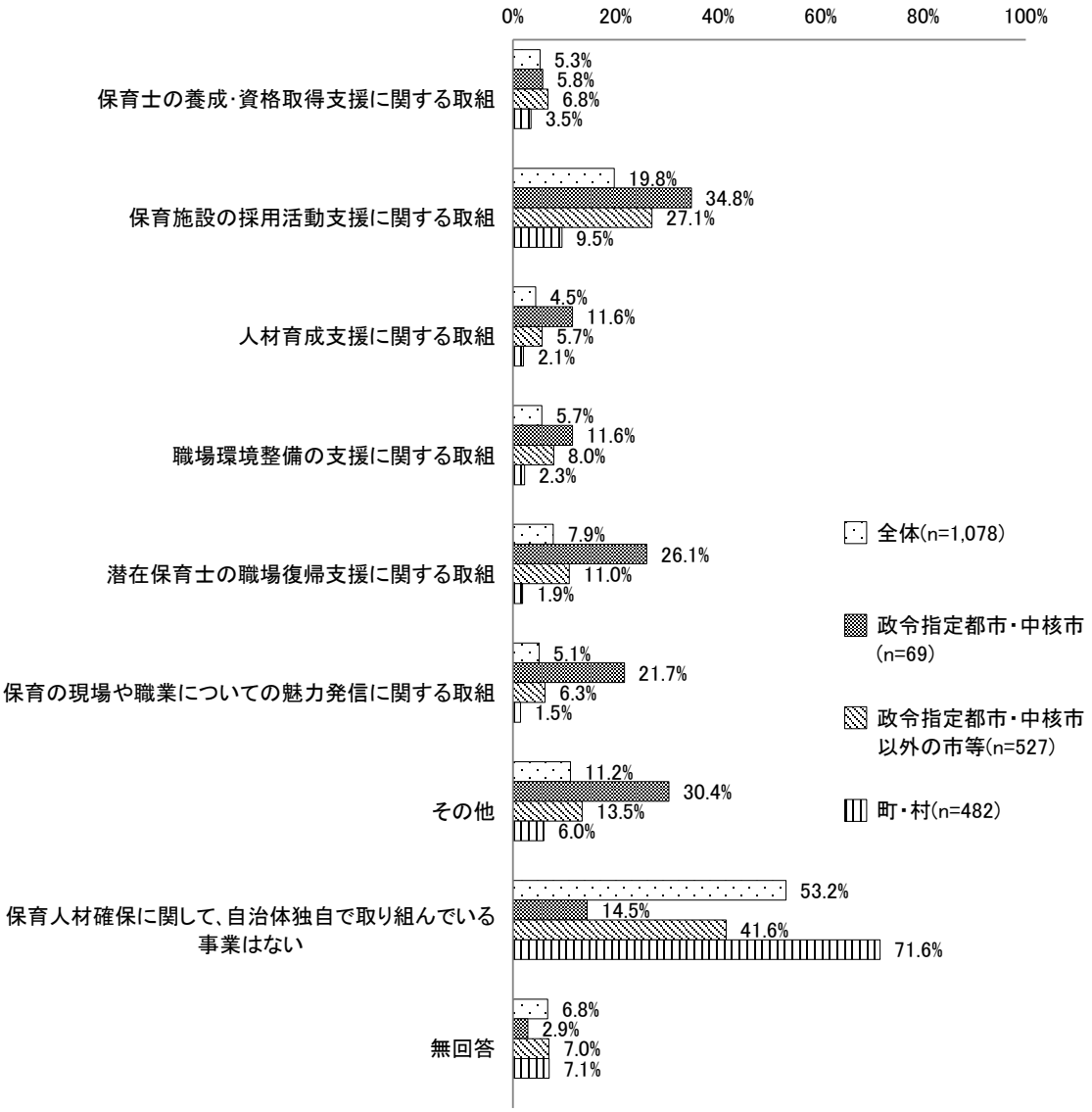
（１）市区町村独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業

国事業とは別に、市区町村独自に取り組んでいる人材確保に関わる事業について、事業目的を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「保育施設の採用活動支援に関する取組」が 34.8%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が 30.4%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない」が 41.6%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援に関する取組」が 27.1%となっている。

「町・村」では、「保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない」が 71.6%でもっとも割合が高く、次いで「保育施設の採用活動支援に関する取組」が 9.5%となっている。

図表 108　市区町村独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業：複数回答（Q12）



６．保育人材確保に関わる取組課題、今後の展望

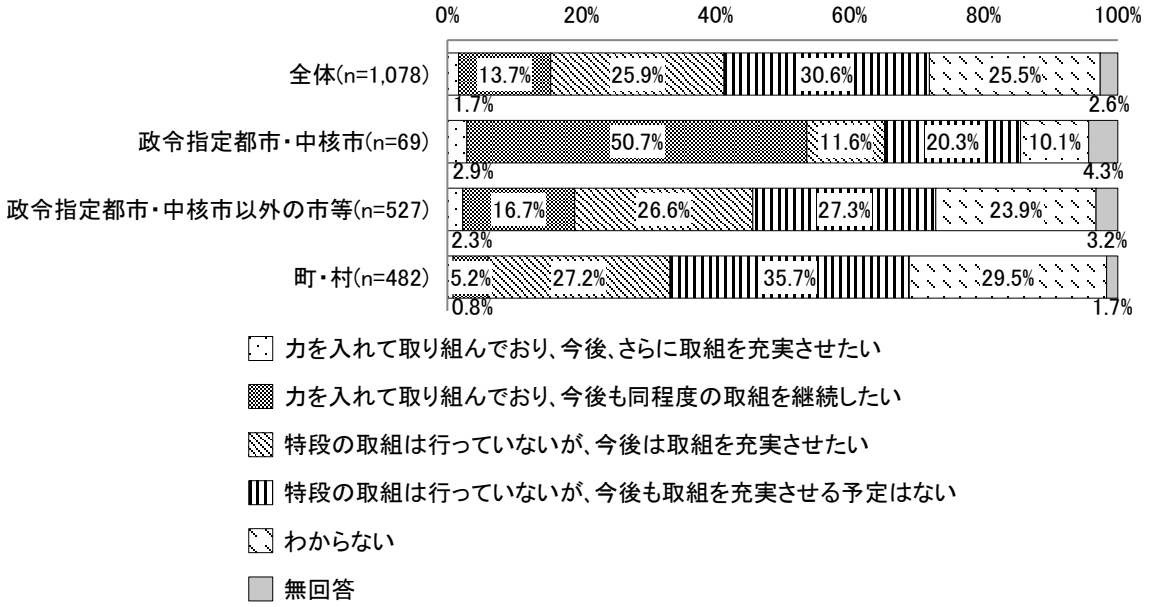
（１）現状認識及び今後の取組意向_保育士の養成･資格取得支援

保育士の養成･資格取得支援に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 50.7%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 20.3%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 27.3%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 26.6%となっている。

「町・村」では、「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 35.7%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が 29.5%となっている。

図表 109　現状認識及び今後の取組意向_保育士の養成･資格取得支援：単数回答（Q13_1）



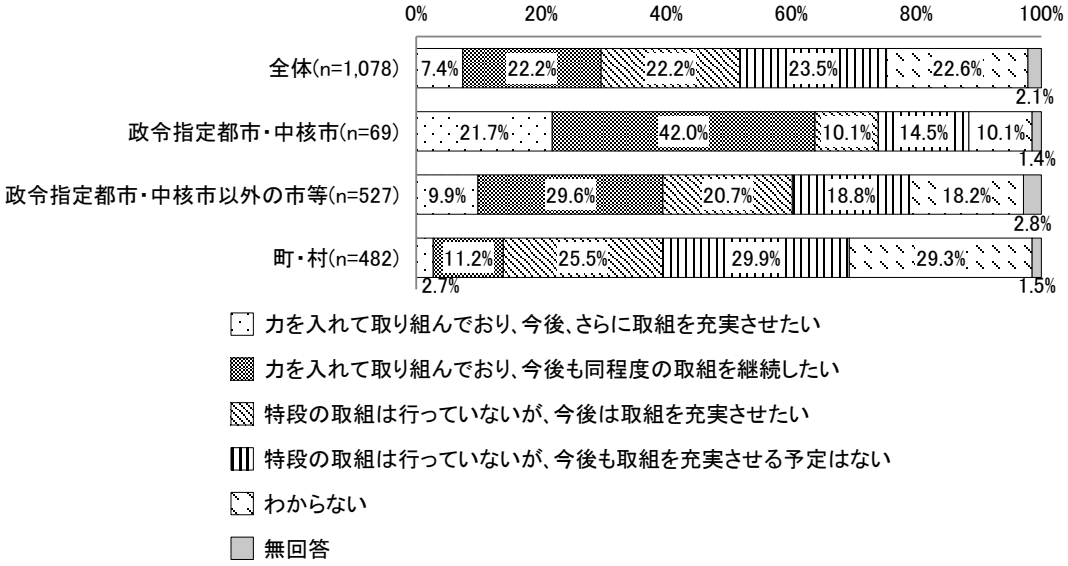
（２）現状認識及び今後の取組意向_保育施設の採用活動支援

保育施設の採用活動支援に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 42.0%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」が 21.7%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 29.6%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 20.7%となっている。

「町・村」では、「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 29.9%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が 29.3%となっている。

図表 110　現状認識及び今後の取組意向_保育施設の採用活動支援：単数回答（Q13_2）



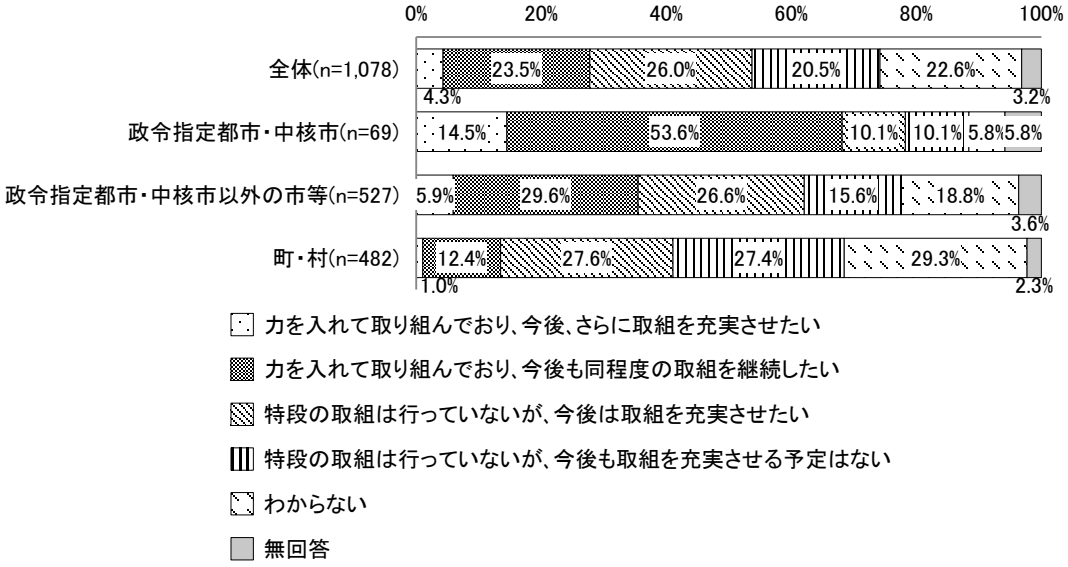
（３）現状認識及び今後の取組意向_人材育成支援

人材育成支援に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 53.6%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」が 14.5%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 29.6%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 26.6%となっている。

「町・村」では、「わからない」が 29.3%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 27.6%となっている。

図表 111　現状認識及び今後の取組意向_人材育成支援：単数回答（Q13_3）



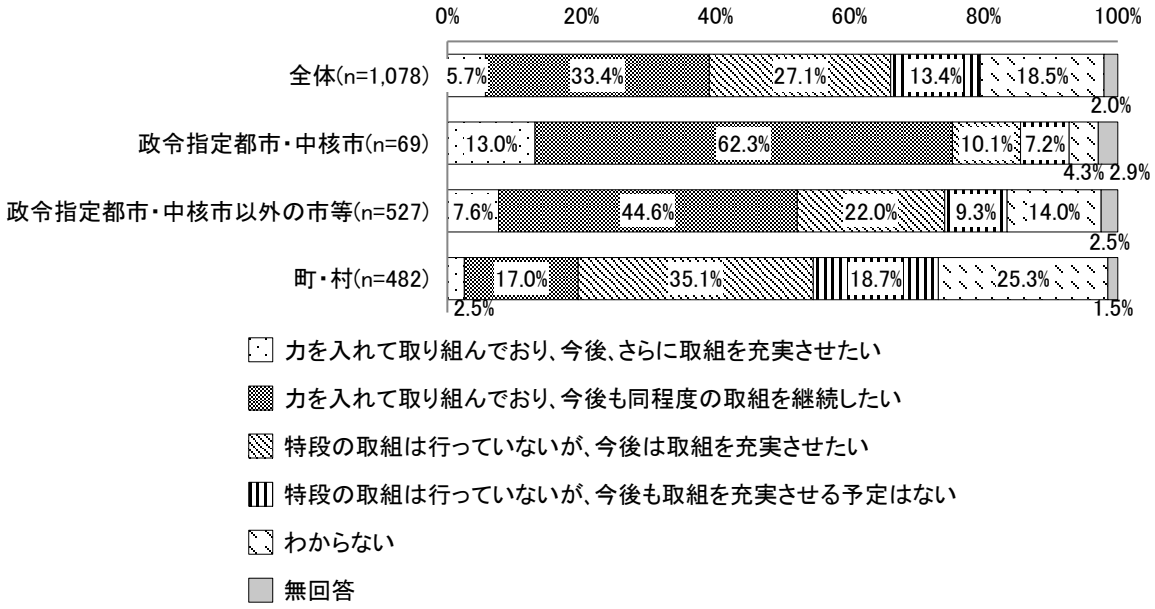
（４）現状認識及び今後の取組意向_職場環境整備支援

職場環境整備支援に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 62.3%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」が 13.0%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 44.6%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 22.0%となっている。

「町・村」では、「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 35.1%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が 25.3%となっている。

図表 112　現状認識及び今後の取組意向_職場環境整備支援：単数回答（Q13_4）



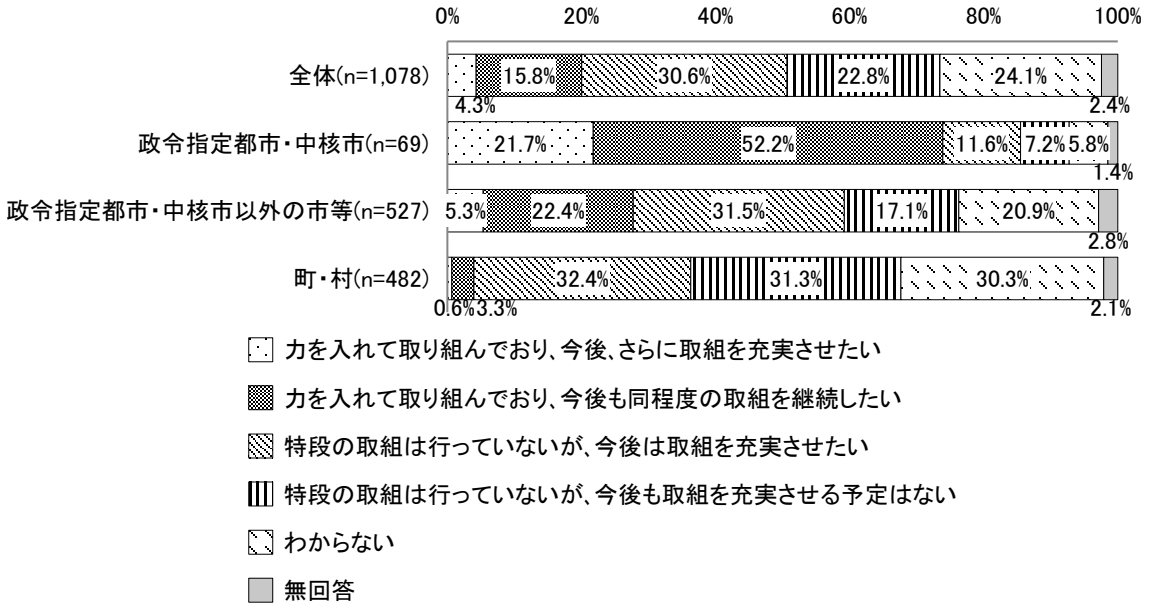
（５）現状認識及び今後の取組意向_潜在保育士の職場復帰支援

潜在保育士の職場復帰支援に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 52.2%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」が 21.7%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 31.5%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 22.4%となっている。

「町・村」では、「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 32.4%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 31.3%となっている。

図表 113　現状認識及び今後の取組意向_潜在保育士の職場復帰支援：単数回答（Q13_5）



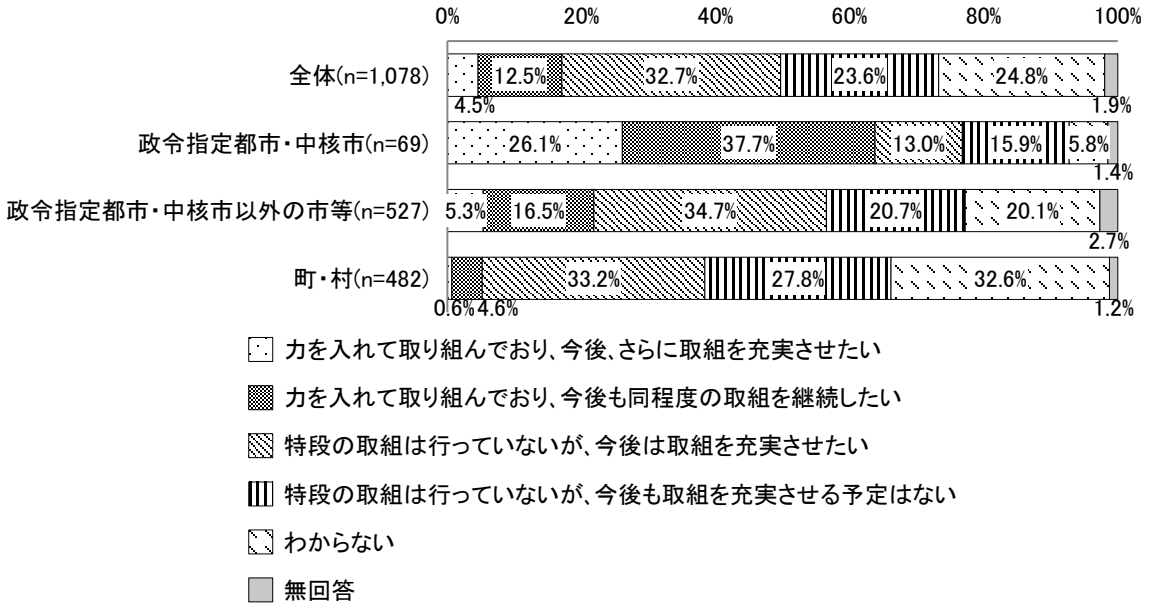
（６）現状認識及び今後の取組意向_保育の現場や職業についての魅力発信

保育の現場や職業についての魅力発信に関する今後の取組意向を見ると、「政令指定都市・中核市」では、「力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい」が 37.7%でもっとも割合が高く、次いで「力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい」が 26.1%となっている。

「政令指定都市・中核市以外の市等」では、「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 34.7%でもっとも割合が高く、次いで「特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない」が 20.7%となっている。

「町・村」では、「特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい」が 33.2%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が 32.6%となっている。

図表 114　現状認識及び今後の取組意向_保育の現場や職業についての魅力発信：単数回答（Q13_6）



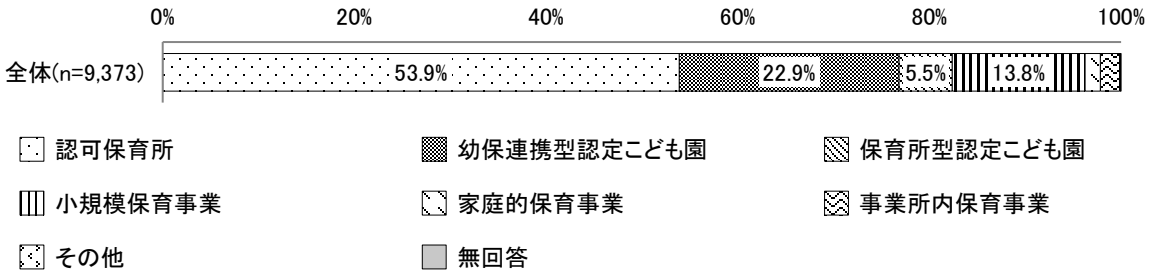
III. 保育所等アンケート集計結果

１．施設の概要

（１）施設種別

「認可保育所」が 53.9%でもっとも割合が高く、次いで「幼保連携型認定こども園」が 22.9%、「小規模保育事業」が 13.8%となっている。

図表 115　施設種別：単数回答（Q2）



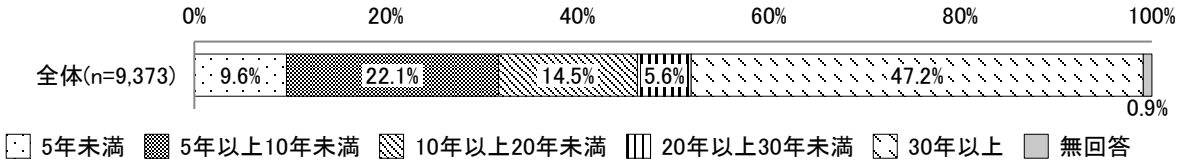
＜数値表＞

	Q2 施設種別								
	全体	認可保育所	幼保連携型認定こども園	保育所型認定こども園	小規模保育事業	家庭的保育事業	事業所内保育事業	その他	無回答
n	9373	5053	2150	520	1298	150	188	6	8
%	100.0	53.9	22.9	5.5	13.8	1.6	2.0	0.1	0.1

（２）設立後の経過年数

「30 年以上」が 47.2%でもっとも割合が高く、次いで「５年以上 10 年未満」が 22.1%、「10 年以上 20 年未満」が 14.5%となっている。

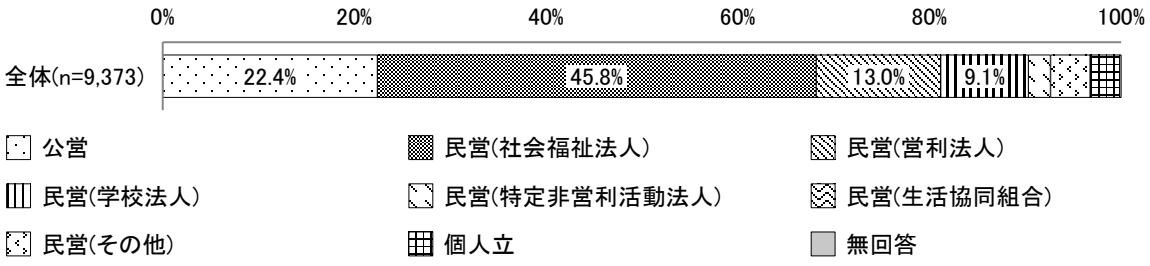
図表 116　設立後の経過年数：単数回答（Q3）



（３）運営主体

「民営(社会福祉法人)」が 45.8%でもっとも割合が高く、次いで「公営」が 22.4%、「民営(営利法人)」が 13.0%となっている。

図表 117　運営主体：単数回答（Q4）



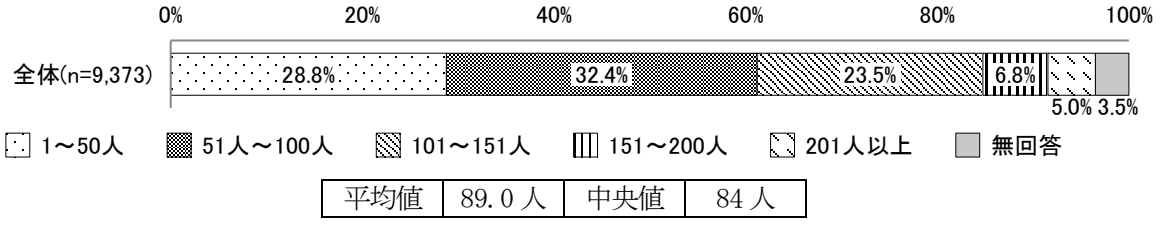
＜数値表＞

	Q4 運営主体									
	全体	公営	民営(社会福祉法人)	民営(営利法人)	民営(学校法人)	民営(特定非営利活動法人)	民営(生活協同組合)	民営(その他)	個人立	無回答
n	9373	2101	4292	1219	857	214	3	387	285	15
%	100.0	22.4	45.8	13.0	9.1	2.3	0.0	4.1	3.0	0.2

（４）利用定員数

「51 人～100 人」が 32.4%でもっとも割合が高く、次いで「１～50 人」が 28.8%、「101～151 人」が 23.5%となっている。

図表 118　利用定員数：数値回答（Q5）

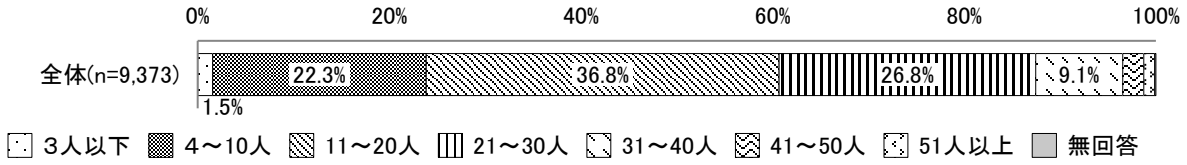


平均値	89.0 人	中央値	84 人

（５）令和６年４月１日時点の保育士・保育教諭の在籍者数（非常勤含む）

「11～20 人」が 36.8%でもっとも割合が高く、次いで「21～30 人」が 26.8%、「４～10 人」が 22.3%となっている。

図表 119　令和６年４月１日時点の保育士･保育教諭の在籍者数（非常勤含む）：数値回答（Q6）



平均値	18.9 人	中央値	18 人

＜数値表＞

	Q6 令和6年4月1日時点の保育士･保育教諭の在籍者数								
	全体	３人以下	４～10人	11～20人	21～30人	31～40人	41～50人	51人以上	無回答
n	9373	145	2089	3453	2510	850	207	105	14
%	100.0	1.5	22.3	36.8	26.8	9.1	2.2	1.1	0.1

２．施設の勤務環境について

（１）現在の施設における保育士・保育教諭（常勤職員）の勤続年数

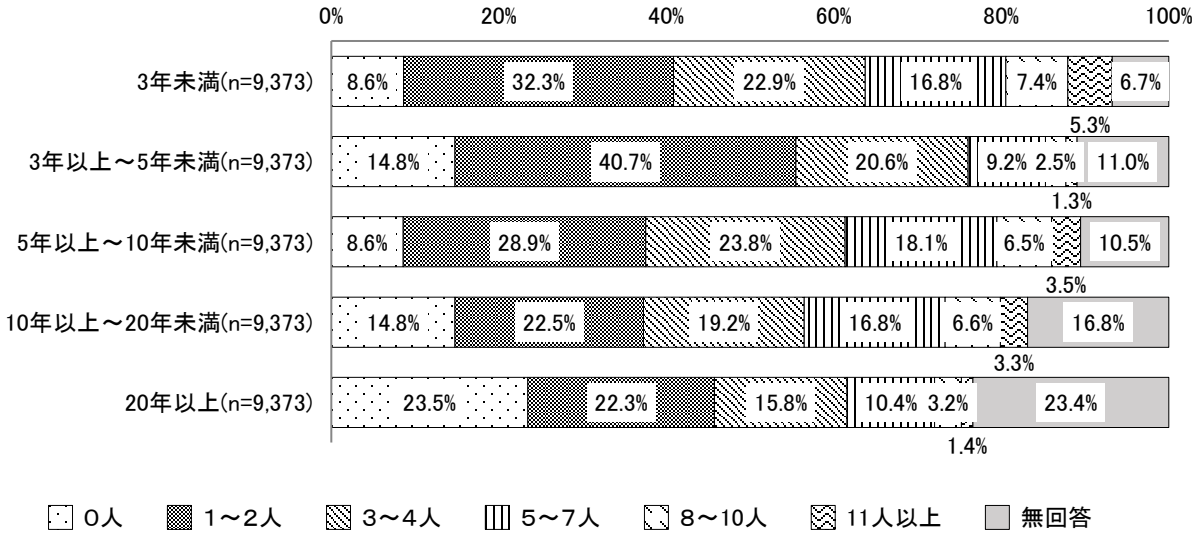
令和６年 10 月１日時点の、現在の施設における保育士・保育教諭（常勤職員に限る）の勤続年数は下記のとおりである。

図表 120　現在の施設における勤続年数別　保育士･保育教諭数：数値回答（Q7）

現在の施設における保育士・保育教諭の勤続年数（令和６年 10 月１日時点）	該当人数（常勤職員のみ）
①３年未満	平均値：　3.9 人 中央値：　３人
②３年以上～５年未満	平均値：　2.5 人 中央値：　２人
③５年以上～10 年未満	平均値：　3.8 人 中央値：　３人
④10 年以上～20 年未満	平均値：　3.6 人 中央値：　３人
⑤20 年以上	平均値：　2.5 人 中央値：　２人

現在の施設における勤続年数別の保育士・保育教諭（常勤職員）の人数分布を見ると、「５～７人」「８～10人」「11 人以上」を合わせた割合は、「３年未満」(29.5%)、「５年以上～10 年未満」(28.1%) で高い一方、「３年以上～５年未満」(13.0%)、「20 年以上」(15.0%) で低い。

図表 121　現在の施設における勤続年数別　保育士･保育教諭数分布：数値回答（Q7）



（２）令和６年 10 月１日時点の在園児数

令和６年 10 月１日時点の在園児数は下記のとおりである。

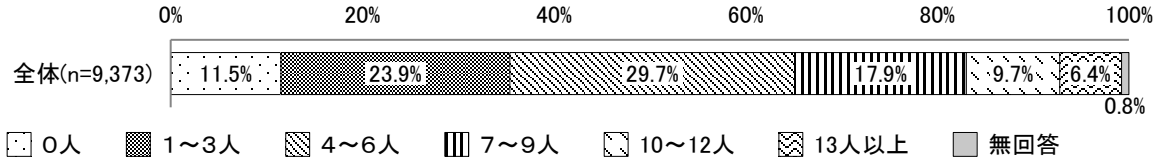
図表 122　在園児数（令和６年 10 月１日時点）：数値回答（Q8）

クラス	在園児数	
0 歳児	平均値：	5.8 人
	中央値：	６人
1 歳児	平均値：	12.0 人
	中央値：	11 人
2 歳児	平均値：	14.0 人
	中央値：	12 人
3 歳児	平均値：	15.9 人
	中央値：	15 人
4 歳児	平均値：	16.2 人
	中央値：	15 人
5 歳児	平均値：	16.7 人
	中央値：	15 人
合計	平均値：	80.5 人
	中央値：	74 人

１） ０歳児

「４～６人」が 29.7%でもっとも割合が高く、次いで「１～３人」が 23.9%、「７～９人」が 17.9%となっている。

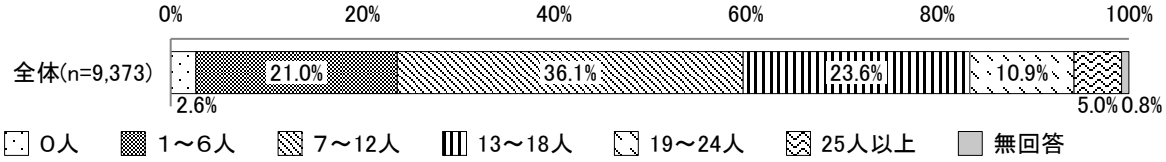
図表 123　在園児数_０歳児：数値回答（Q8_1）



２） １歳児

「７～12 人」が 36.1%でもっとも割合が高く、次いで「13～18 人」が 23.6%、「１～６人」が 21.0%となっている。

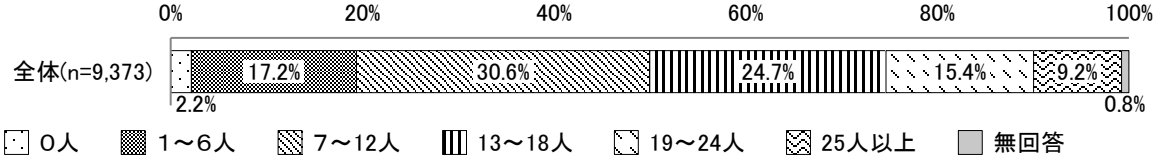
図表 124　在園児数_１歳児：数値回答（Q8_2）



３） ２歳児

「７～12 人」が 30.6%でもっとも割合が高く、次いで「13～18 人」が 24.7%、「１～６人」が 17.2%となっている。

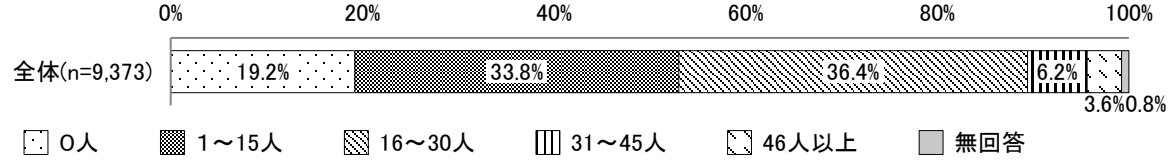
図表 125　在園児数_２歳児：数値回答（Q8_3）



４） ３歳児

「16～30 人」が 36.4%でもっとも割合が高く、次いで「１～15 人」が 33.8%、「０人」が 19.2%となっている。

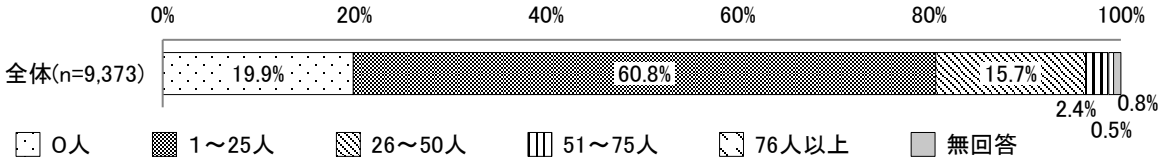
図表 126　在園児数_３歳児：数値回答（Q8_4）



５）４歳児

「１～25 人」が 60.8%でもっとも割合が高く、次いで「０人」が 19.9%、「26～50 人」が 15.7%となっている。

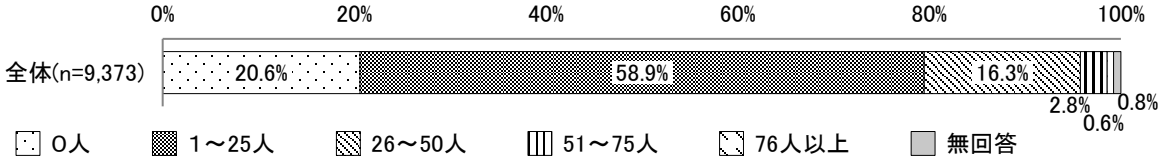
図表 127　在園児数_４歳児：数値回答（Q8_5）



６）５歳児

「１～25 人」が 58.9%でもっとも割合が高く、次いで「０人」が 20.6%、「26～50 人」が 16.3%となっている。

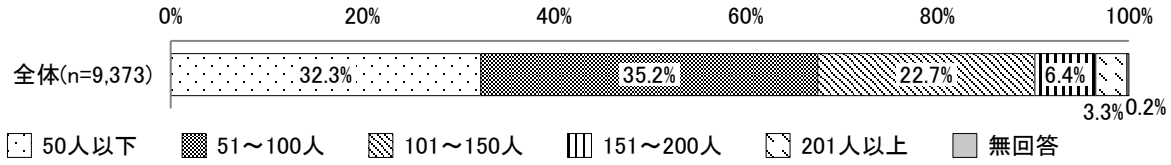
図表 128　在園児数_５歳児：数値回答（Q8_6）



７）合計

「51～100 人」が 35.2%でもっとも割合が高く、次いで「50 人以下」が 32.3%、「101～150 人」が 22.7%となっている。

図表 129　在園児数_合計：数値回答（Q8_7）



（3）令和6年10月1日時点の職員数

令和6年10月1日時点の職員数は下記のとおりである。

図表 130　令和6年10月1日時点の職員数：数値回答（Q9）

	保育士・保育教諭配置人数		
	（**常勤換算**）	（**実人数**）常勤	（**実人数**）非常勤
保育士・保育教諭　合計数	平均値：15.1人 中央値：14人	平均値：12.4人 中央値：12人	平均値：5.8人 中央値：５人
うちクラス担任を担当する保育士・保育教諭	平均値：10.5人 中央値：10人	平均値：9.5人 中央値：９人	平均値：1.9人 中央値：０人
うちクラス担任をもたない保育士・保育教諭（主任保育士・主幹保育教諭以外）	平均値：3.5人 中央値：２人	平均値：1.6人 中央値：１人	平均値：3.4人 中央値：２人
うち主任保育士・主幹保育教諭	平均値：1.1人 中央値：１人	平均値：1.2人 中央値：１人	平均値：０人 中央値：０人
うちその他の保育士・保育教諭	平均値：0.5人 中央値：０人	平均値：0.3人 中央値：０人	平均値：0.5人 中央値：０人

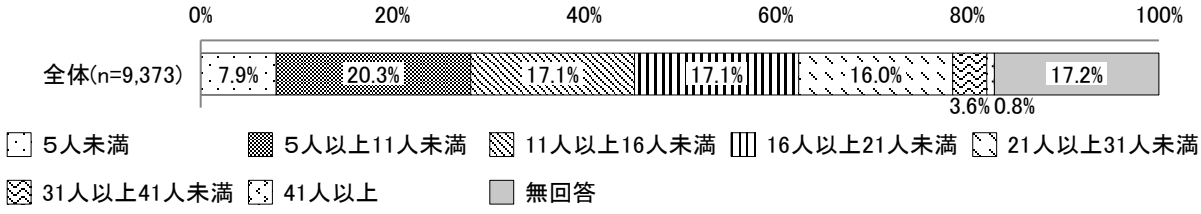
1）保育士・保育教諭

①　保育士・保育教諭の合計数

（常勤換算）

保育士・保育教諭の合計について、常勤換算数の分布を見ると、「５人以上11人未満」が20.3%でもっとも割合が高く、次いで「16人以上21人未満」が17.1%、「11人以上16人未満」が17.1%となっている。

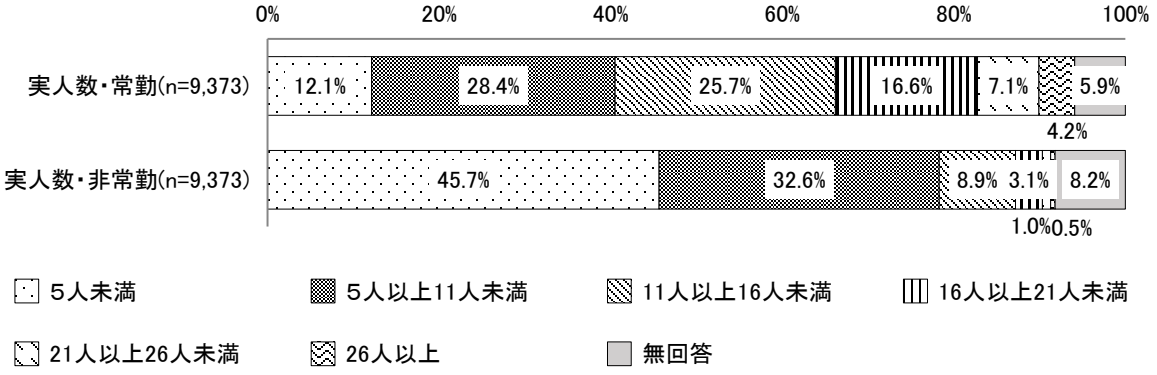
図表 131　保育士･保育教諭_合計数_常勤換算：数値回答（Q9_1_1_1）



（実人数）

保育士・保育教諭について、実人数の分布を見ると、「常勤」では「５人以上 11 人未満」が 28.4%で、「非常勤」では「５人未満」が 45.7%でそれぞれもっとも割合が高くなっている。

図表 132　保育士･保育教諭_合計数_実人数：数値回答（Q9_1_1_2）

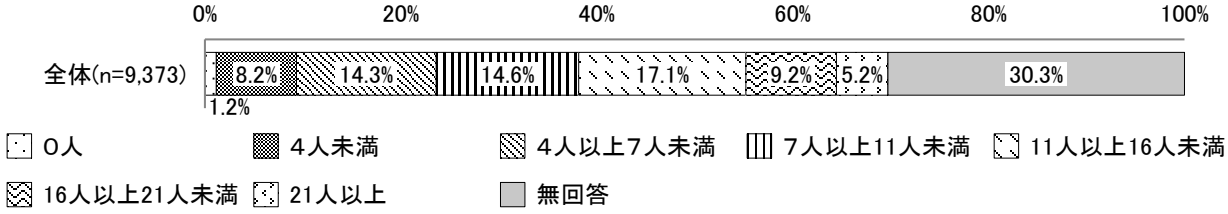


② クラス担任を担当する保育士･保育教諭

（常勤換算）

クラス担任を担当する保育士・保育教諭について、常勤換算数の分布を見ると、「11 人以上 16 人未満」が 17.1%でもっとも割合が高く、次いで「７人以上 11 人未満」が 14.6%、「４人以上７人未満」が 14.3%となっている。

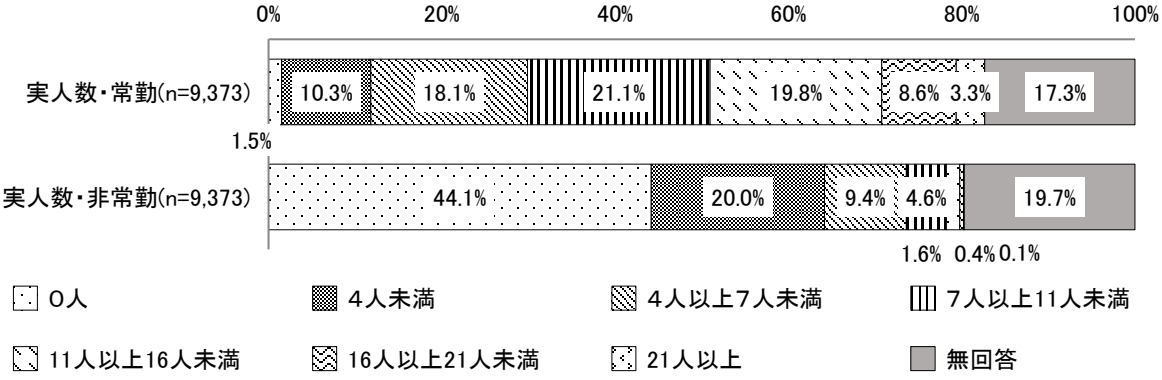
図表 133　クラス担任を担当する保育士･保育教諭_常勤換算：数値回答（Q9_1_2_1）



（実人数）

クラス担任を担当する保育士・保育教諭について、実人数の分布を見ると、「常勤」では「７人以上 11 人未満」が 21.1%で、「非常勤」では「０人」が 44.1%でそれぞれもっとも割合が高くなっている。

図表 134　クラス担任を担当する保育士･保育教諭_実人数：数値回答（Q9_1_2_2）

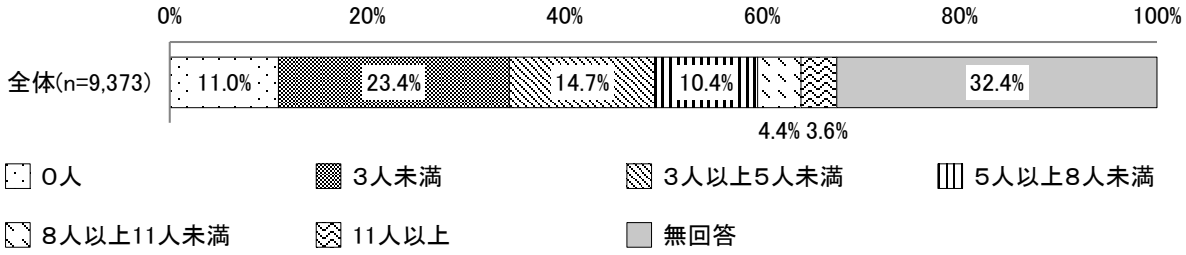


③　クラス担任をもたない保育士･保育教諭

（常勤換算）

クラス担任をもたない保育士・保育教諭について、常勤換算数の分布を見ると、「３人未満」が 23.4%でもっとも割合が高く、次いで「３人以上５人未満」が 14.7%、「０人」が 11.0%となっている。

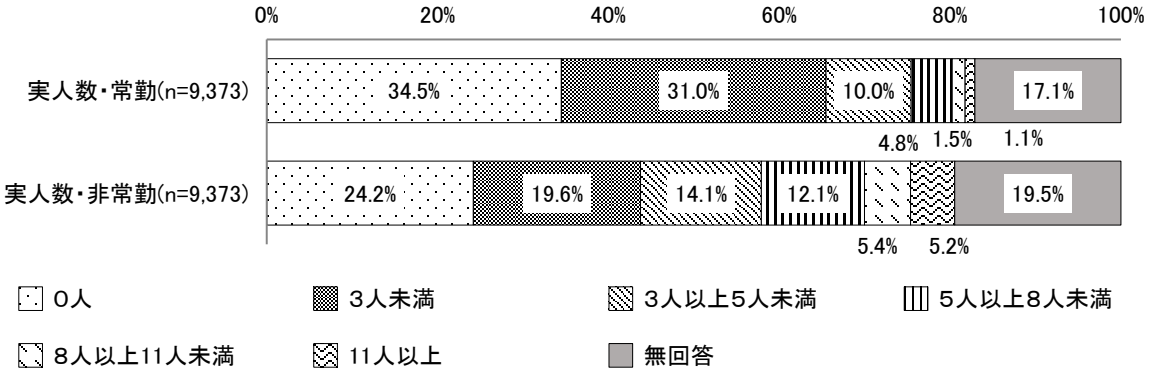
図表 135　クラス担任をもたない保育士･保育教諭_常勤換算：数値回答（Q9_1_3_1）



（実人数）

クラス担任をもたない保育士・保育教諭について、実人数の分布を見ると、「常勤」「非常勤」ともに「０人」がもっとも割合が高くなっている。

図表 136　クラス担任をもたない保育士･保育教諭_実人数：数値回答（Q9_1_3_2）

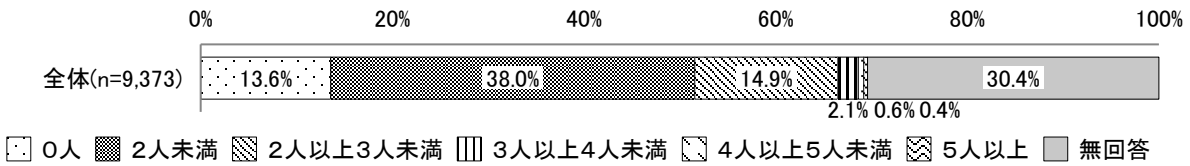


④　主任保育士･主幹保育教諭

（常勤換算）

主任保育士・主幹保育教諭について、常勤換算数の分布を見ると、「２人未満」が 38.0%でもっとも割合が高く、次いで「２人以上３人未満」が 14.9%、「０人」が 13.6%となっている。

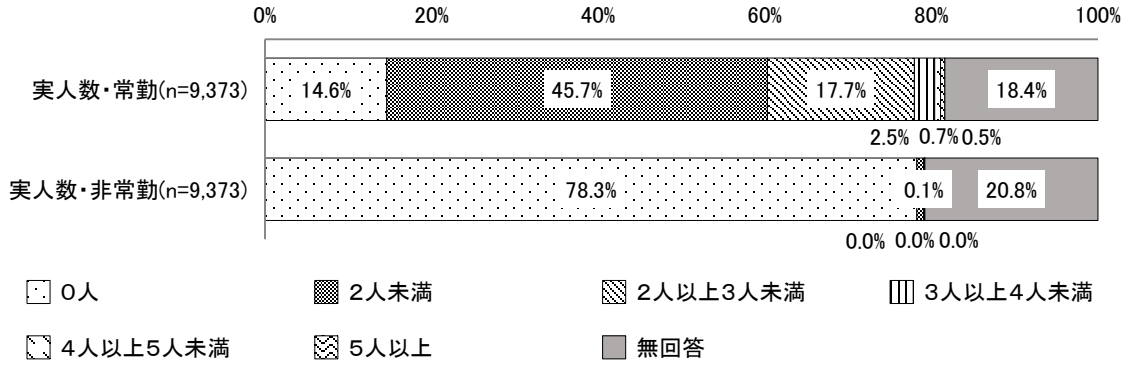
図表 137　主任保育士･主幹保育教諭_常勤換算：数値回答（Q9_1_4_1）



（実人数）

主任保育士・主幹保育教諭について、実人数の分布を見ると、「常勤」では「２人未満」が 45.7%で、「非常勤」では「０人」が 78.3%でそれぞれもっとも割合が高くなっている。

図表 138　主任保育士･主幹保育教諭_実人数：数値回答（Q9_1_4_2）

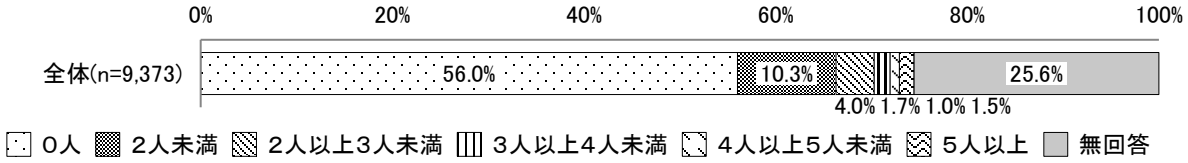


⑤　その他の保育士･保育教諭

（常勤換算）

その他の保育士・保育教諭について、常勤換算数の分布を見ると、「０人」が 56.0%でもっとも割合が高く、次いで「２人未満」が 10.3%、「２人以上３人未満」が 4.0%となっている。

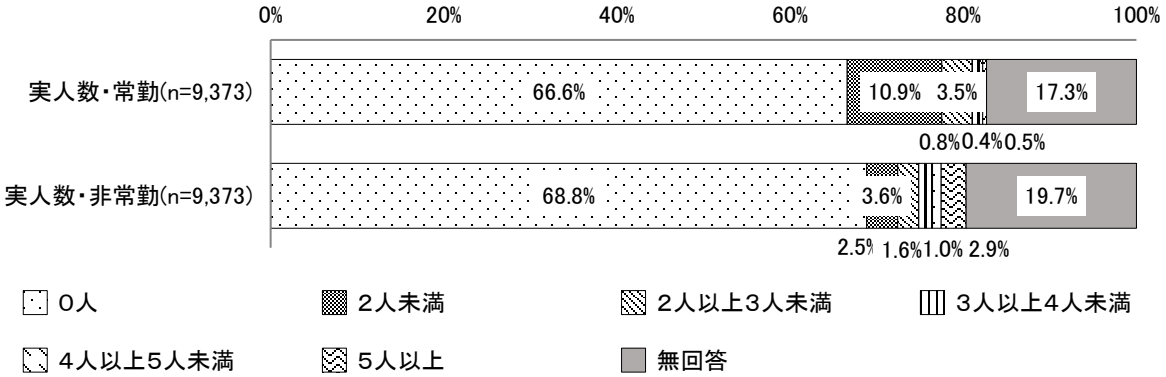
図表 139　その他の保育士･保育教諭_常勤換算：数値回答（Q9_1_5_1）



（実人数）

その他の保育士・保育教諭について、実人数の分布を見ると、「常勤」「非常勤」ともに「０人」がもっとも割合が高くなっている。

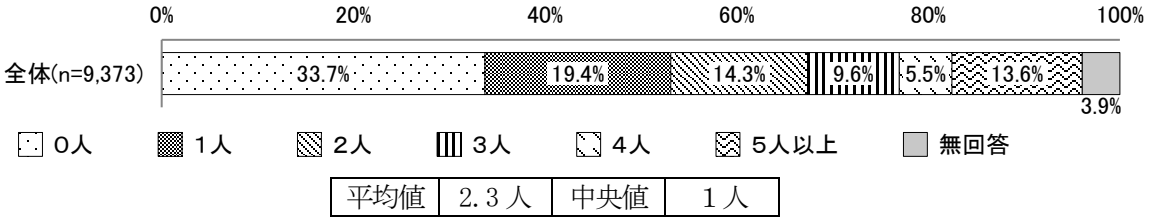
図表 140　その他の保育士･保育教諭_実人数：数値回答（Q9_1_5_2）



２）保育士・保育教諭を補助する職種（保育補助者、子育て支援員等）

保育士・保育教諭を補助する職種の人数を見ると、「０人」が 33.7%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 19.4%、「２人」が 14.3%となっている。

図表 141　保育士･保育教諭を補助する職種の人数：数値回答（Q9_2）

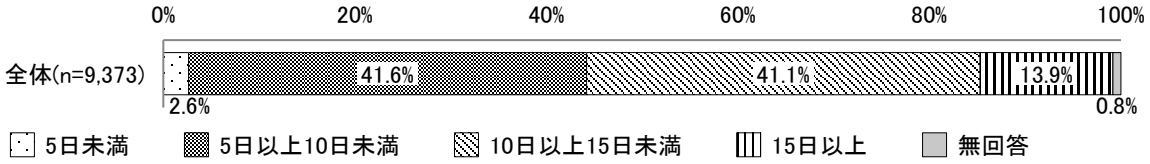


平均値	2.3 人	中央値	１人

（４）令和５年度の常勤職員の保育士･保育教諭の有給休暇の平均取得日数

「5 日以上 10 日未満」が 41.6%でもっとも割合が高く、次いで「10 日以上 15 日未満」が 41.1%、「15 日以上」が 13.9%となっている。

図表 142　令和５年度の常勤職員の保育士･保育教諭の有給休暇の平均取得日数：単数回答（Q10）

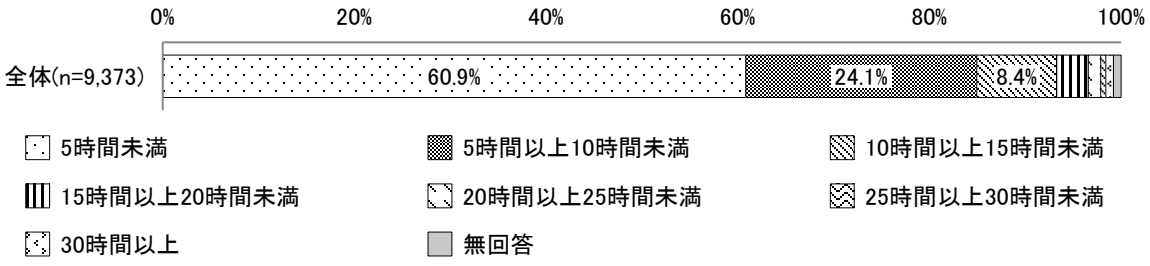


（５）令和６年７月～9 月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均

「5 時間未満」が 60.9%でもっとも割合が高く、次いで「5 時間以上 10 時間未満」が 24.1%、「10 時間以上 15 時間未満」が 8.4%となっている。

運営主体別に見ると、「公営」において「5 時間以上 10 時間未満」「10 時間以上 15 時間未満」とする割合が高くなっている。施設種別に見ると、「地域型保育事業」において「５時間未満」とする割合が高くなっている。

図表 143　令和 6 年 7 月～9 月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均：単数回答（Q11）



＜数値表＞

	Q11 令和6年7月～9月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均								
	全体	5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上25時間未満	25時間以上30時間未満	30時間以上	無回答
n	9373	5704	2258	784	307	123	49	75	73
%	100.0	60.9	24.1	8.4	3.3	1.3	0.5	0.8	0.8

＜運営主体別＞

図表 144　運営主体別　令和 6 年 7 月～9 月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均：単数回答（Q11）

		合計	Q11 令和6年7月～9月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均							
			5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上25時間未満	25時間以上30時間未満	30時間以上	無回答
全体		9373	5704	2258	784	307	123	49	75	73
		100.0	60.9	24.1	8.4	3.3	1.3	0.5	0.8	0.8
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	782	737	347	129	47	26	24	9
		100.0	37.2	35.1	16.5	6.1	2.2	1.2	1.1	0.4
	社会福祉法人	4292	2932	955	220	98	36	13	21	17
		100.0	68.3	22.3	5.1	2.3	0.8	0.3	0.5	0.4
	営利法人	1219	838	237	93	24	13	4	3	7
		100.0	68.7	19.4	7.6	2.0	1.1	0.3	0.2	0.6
	学校法人	857	533	182	73	37	15	4	6	7
		100.0	62.2	21.2	8.5	4.3	1.8	0.5	0.7	0.8
	その他民営	889	610	144	51	19	12	2	21	30
		100.0	68.6	16.2	5.7	2.1	1.3	0.2	2.4	3.4

注）上段は件数、下段は%を示す。以下同様。

＜施設種別＞

図表 145　施設種別　令和 6 年 7 月～9 月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均：単数回答（Q11）

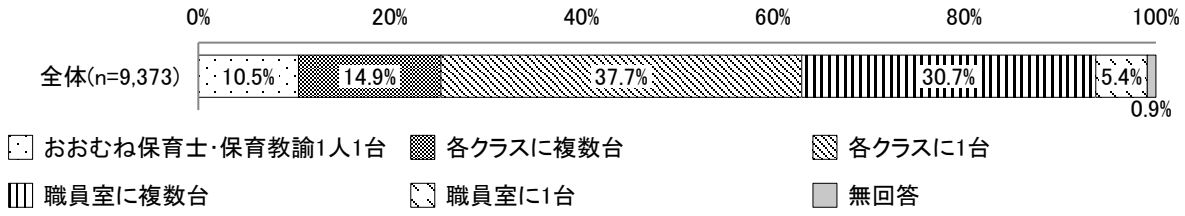
		合計	Q11 令和6年7月～9月の常勤職員の保育士･保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均							
			5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上15時間未満	15時間以上20時間未満	20時間以上25時間未満	25時間以上30時間未満	30時間以上	無回答
全体		9373	5704	2258	784	307	123	49	75	73
		100.0	60.9	24.1	8.4	3.3	1.3	0.5	0.8	0.8
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	3243	1498	485	181	70	33	37	26
		100.0	58.2	26.9	8.7	3.2	1.3	0.6	0.7	0.5
	幼保連携型認定こども園	2150	1250	535	202	95	35	11	11	11
		100.0	58.1	24.9	9.4	4.4	1.6	0.5	0.5	0.5
	地域型保育事業	1636	1202	224	97	30	18	5	27	33
		100.0	73.5	13.7	5.9	1.8	1.1	0.3	1.7	2.0
	その他	6	5	1	0	0	0	0	0	0
		100.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注）「その他」はサンプルサイズが小さいため参考値。以下同様。

（６）ICT 機器の整備状況

「各クラスに１台」が 37.7%でもっとも割合が高く、次いで「職員室に複数台」が 30.7%、「各クラスに複数台」が 14.9%となっている。

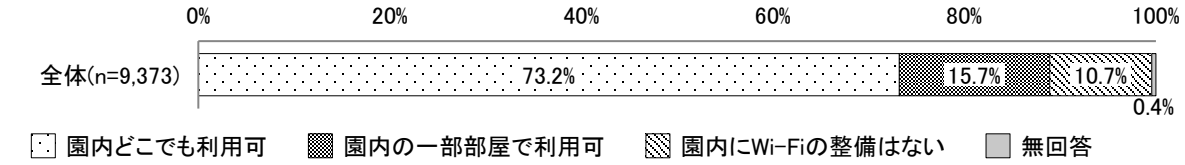
図表 146　ICT 機器の整備状況：単数回答（Q12）



（７）Wi-Fi の整備状況

「園内どこでも利用可」が 73.2%でもっとも割合が高く、次いで「園内の一部部屋で利用可」が 15.7%、「園内に Wi-Fi の整備はない」が 10.7%となっている。

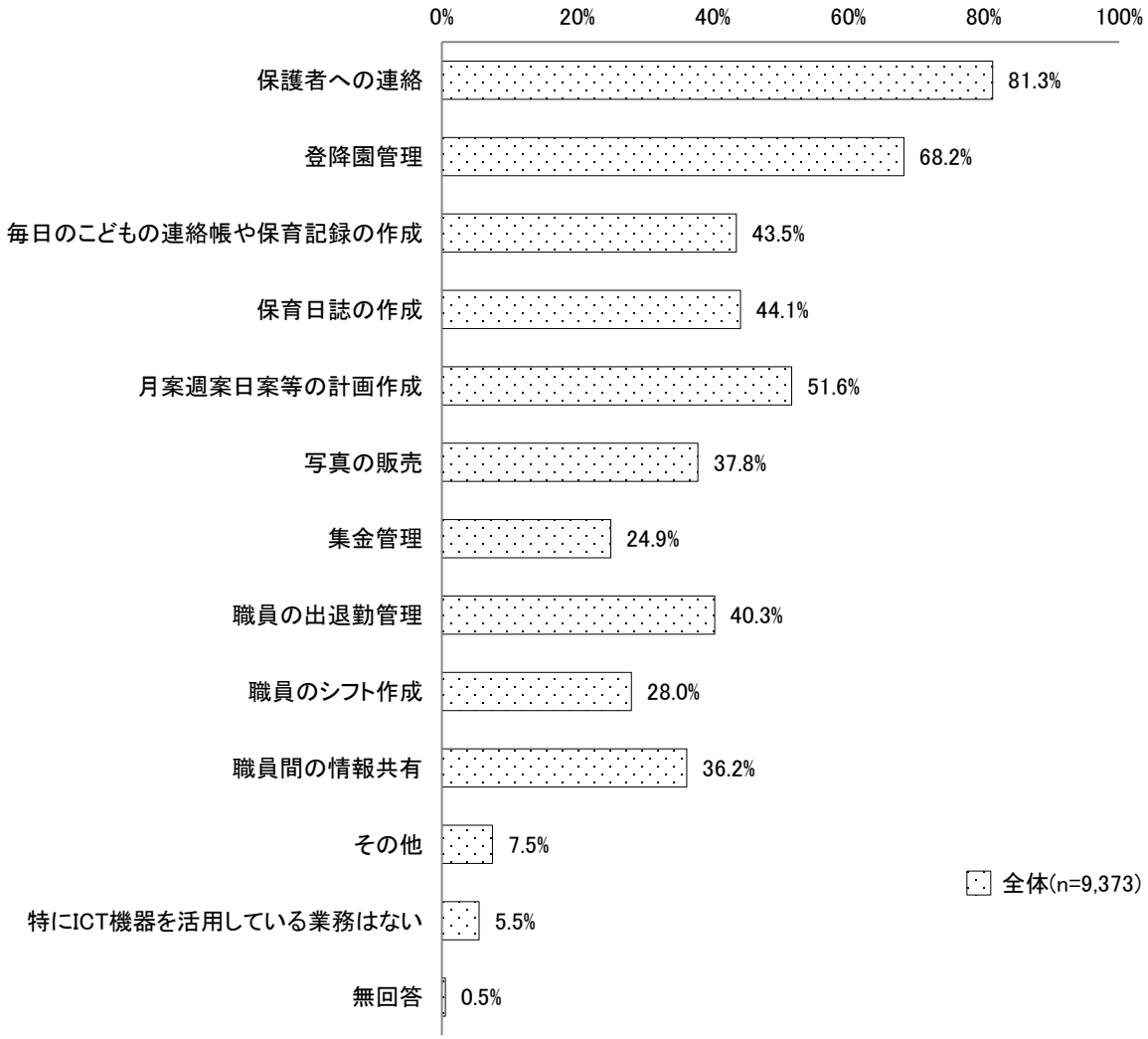
図表 147　Wi-Fi の整備状況：単数回答（Q13）



（8）ICT 機器によるアプリやシステムを活用している業務

「保護者への連絡」が 81.3%でもっとも割合が高く、次いで「登降園管理」が 68.2%、「月案週案日案等の計画作成」が 51.6%となっている。

図表 148　ICT 機器によるアプリやシステムを活用している業務：複数回答（Q14）



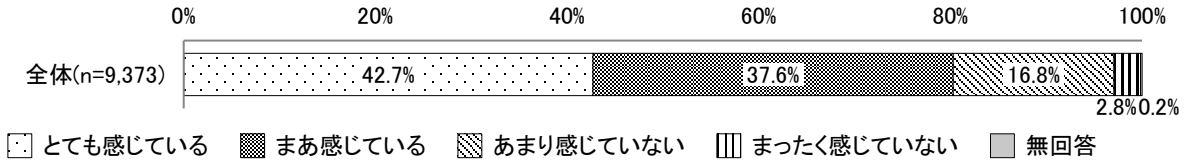
３．施設の保育人材不足の状況について

（１）直近３年程度における人材の不足感

「とても感じている」が 42.7%でもっとも割合が高く、次いで「まあ感じている」が 37.6%、「あまり感じていない」が 16.8%となっている。

運営主体別に見ると、「公営」「社会福祉法人」「学校法人」では「とても感じている」の割合が高い一方、「その他民営」では「あまり感じていない」の割合が高くなっている。施設種別に見ると、「地域型保育事業」では「あまり感じていない」の割合がやや高い。

図表 149　直近３年程度における人材の不足感：単数回答（Q15）



＜運営主体別＞

図表 150　運営主体別　直近３年程度における人材の不足感：単数回答（Q15）

		合計	Q15 直近3年程度で人材の不足感				
			とても感じている	まあ感じている	あまり感じていない	まったく感じていない	無回答
全体		9373	4005	3522	1573	258	15
		100.0	42.7	37.6	16.8	2.8	0.2
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	999	754	315	28	5
		100.0	47.5	35.9	15.0	1.3	0.2
	社会福祉法人	4292	1935	1577	676	98	6
		100.0	45.1	36.7	15.8	2.3	0.1
	営利法人	1219	421	541	218	37	2
		100.0	34.5	44.4	17.9	3.0	0.2
	学校法人	857	391	318	125	23	0
		100.0	45.6	37.1	14.6	2.7	0.0
	その他民営	889	252	327	238	72	0
		100.0	28.3	36.8	26.8	8.1	0.0

＜施設種別＞

図表 151　施設種別　直近３年程度における人材の不足感：単数回答（Q15）

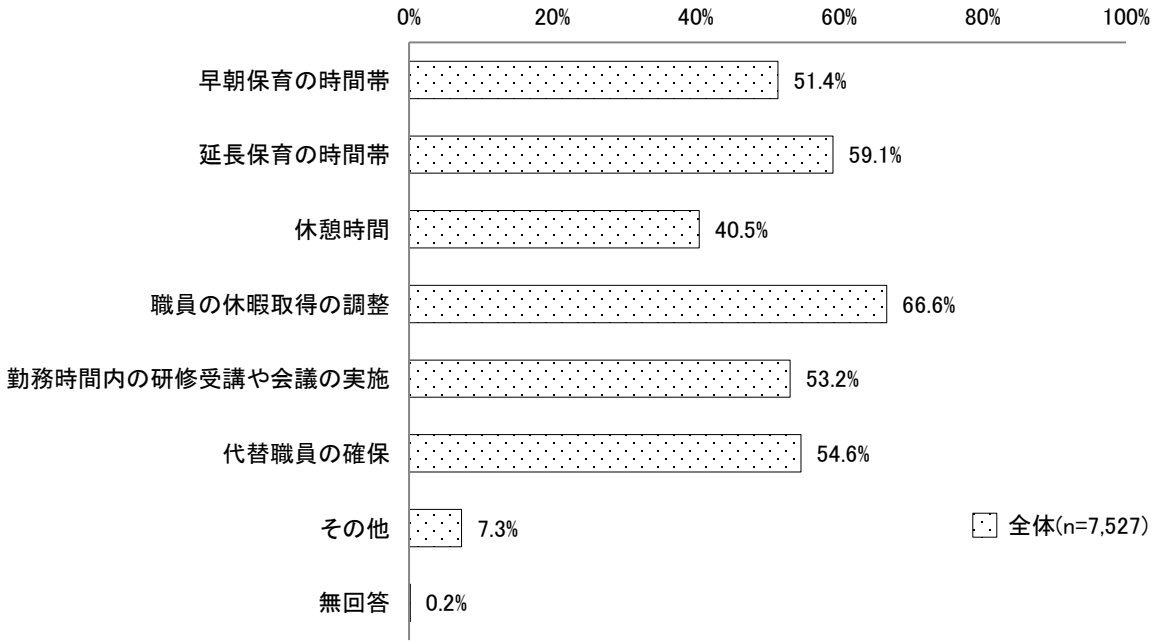
		合計	Q15 直近3年程度で人材の不足感				
			とても感じている	まあ感じている	あまり感じていない	まったく感じていない	無回答
全体		9373	4005	3522	1573	258	15
		100.0	42.7	37.6	16.8	2.8	0.2
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	2566	2034	851	112	10
		100.0	46.0	36.5	15.3	2.0	0.2
	幼保連携型認定こども園	2150	973	824	304	46	3
		100.0	45.3	38.3	14.1	2.1	0.1
	地域型保育事業	1636	459	660	417	100	0
		100.0	28.1	40.3	25.5	6.1	0.0
	その他	6	4	2	0	0	0
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0

（２）人材の不足感を感じる場面

Q15 で直近３年程度における人材の不足感を「とても感じている」「まあ感じている」と回答した施設について、人材の不足感を感じる場面を見ると、「職員の休暇取得の調整」が 66.6%でもっとも割合が高く、次いで「延長保育の時間帯」が 59.1%、「代替職員の確保」が 54.6%となっている。

運営主体別に見ると、「営利法人」では「早朝保育の時間帯」、「学校法人」では、「延長保育の時間帯」を挙げる割合が高くなっている。施設種別に見ると、「幼保連携型認定こども園」では「休憩時間」の割合が高い。人口規模別に見ると、「１万人未満」では、「早朝保育の時間帯」「延長保育の時間帯」の割合が低い。

図表 152　人材の不足感を感じる場面：複数回答（Q16）



注）対象は Q15 で「とても感じている」「まあ感じている」と回答した施設

＜運営主体別＞

図表 153　運営主体別　人材の不足感を感じる場面：複数回答（Q16）

		合計	Q16 人材の不足感を感じる場面								
			早朝保育の時間帯	延長保育の時間帯	休憩時間	職員の休暇取得の調整	勤務時間内の研修受講や会議の実施	代替職員の確保	その他	無回答	非該当
全体		7527	3872	4450	3047	5014	4001	4113	551	14	1846
		100.0	51.4	59.1	40.5	66.6	53.2	54.6	7.3	0.2	
Q4 運営主体（統合）	公営	1753	897	1031	753	1278	1007	1063	143	0	348
		100.0	51.2	58.8	43.0	72.9	57.4	60.6	8.2	0.0	
	社会福祉法人	3512	1706	1979	1439	2342	1793	1958	247	7	780
		100.0	48.6	56.3	41.0	66.7	51.1	55.8	7.0	0.2	
	営利法人	962	574	612	323	603	549	466	71	0	257
		100.0	59.7	63.6	33.6	62.7	57.1	48.4	7.4	0.0	
	学校法人	709	396	505	345	439	364	356	40	5	148
		100.0	55.9	71.2	48.7	61.9	51.3	50.2	5.6	0.7	
	その他民営	579	290	314	182	345	281	265	47	2	310
		100.0	50.1	54.2	31.4	59.6	48.5	45.8	8.1	0.3	

＜施設種別＞

図表 154　施設種別　人材の不足感を感じる場面：複数回答（Q16）

		合計	Q16 人材の不足感を感じる場面								
			早朝保育の時間帯	延長保育の時間帯	休憩時間	職員の休暇取得の調整	勤務時間内の研修受講や会議の実施	代替職員の確保	その他	無回答	非該当
全体		7527	3872	4450	3047	5014	4001	4113	551	14	1846
		100.0	51.4	59.1	40.5	66.6	53.2	54.6	7.3	0.2	
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	4600	2308	2655	1889	3173	2484	2652	346	7	973
		100.0	50.2	57.7	41.1	69.0	54.0	57.7	7.5	0.2	
	幼保連携型認定こども園	1797	935	1132	829	1160	990	960	129	5	353
		100.0	52.0	63.0	46.1	64.6	55.1	53.4	7.2	0.3	
	地域型保育事業	1119	623	658	323	673	521	495	76	2	517
		100.0	55.7	58.8	28.9	60.1	46.6	44.2	6.8	0.2	
	その他	6	2	3	3	5	3	3	0	0	0
		100.0	33.3	50.0	50.0	83.3	50.0	50.0	0.0	0.0	

＜人口規模別＞

図表 155　人口規模別　人材の不足感を感じる場面：複数回答（Q16）

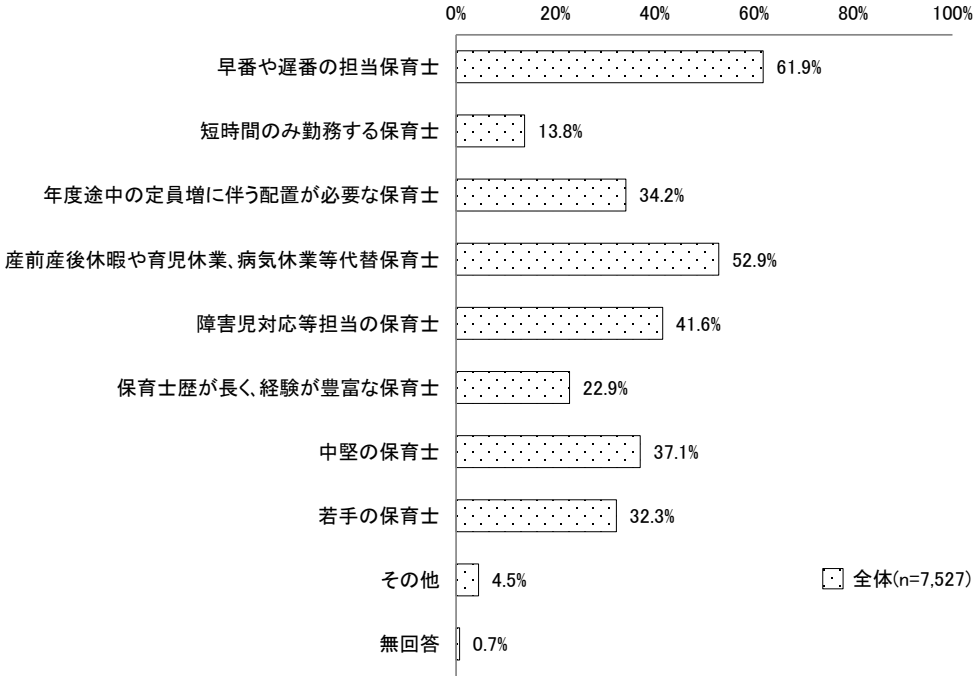
		合計	Q16 人材の不足感を感じる場面								
			早朝保育の時間帯	延長保育の時間帯	休憩時間	職員の休暇取得の調整	勤務時間内の研修受講や会議の実施	代替職員の確保	その他	無回答	非該当
全体		7527	3872	4450	3047	5014	4001	4113	551	14	1846
		100.0	51.4	59.1	40.5	66.6	53.2	54.6	7.3	0.2	
R6住民基本台帳データ	１万人未満	212	72	92	77	148	114	133	16	0	43
		100.0	34.0	43.4	36.3	69.8	53.8	62.7	7.5	0.0	
	１万人以上５万人未満	1217	606	661	498	840	649	723	81	3	324
		100.0	49.8	54.3	40.9	69.0	53.3	59.4	6.7	0.2	
	５万人以上10万人未満	1076	550	635	444	757	593	600	59	1	277
		100.0	51.1	59.0	41.3	70.4	55.1	55.8	5.5	0.1	
	10万人以上30万人未満	1923	1006	1190	777	1252	1020	1019	154	3	492
		100.0	52.3	61.9	40.4	65.1	53.0	53.0	8.0	0.2	
	30万人以上	3073	1623	1853	1241	2000	1611	1622	239	7	702
		100.0	52.8	60.3	40.4	65.1	52.4	52.8	7.8	0.2	

（３）特に不足していると感じている人材

Q15 で直近３年程度における人材の不足感を「とても感じている」「まあ感じている」と回答した施設について、特に不足していると感じる人材を見ると、「早番や遅番の担当保育士」が 61.9%でもっとも割合が高く、次いで「産前産後休暇や育児休業､病気休業等代替保育士」が 52.9%、「障害児対応等担当の保育士」が 41.6%となっている。

運営主体別に見ると、「営利法人」「学校法人」では、「早番や遅番の担当保育士」、「社会福祉法人」では「若手の保育士」を挙げる割合が高くなっている。施設種別に見ると、「認可保育所」及び「幼保連携型認定こども園」では「産前産後休暇や育児休業､病気休業等代替保育士」や「障害児対応等担当の保育士」の割合が高い一方、「地域型保育事業」では「早番や遅番の担当保育士」「短時間のみ勤務する保育士」の割合が高い。人口規模別に見ると、「１万人未満」では「年度途中の定員増に伴う配置が必要な保育士」の割合が高くなっている。

図表 156　特に不足していると感じている人材：複数回答（Q17）



注）対象はQ15で「とても感じている」「まあ感じている」と回答した施設

＜運営主体別＞

図表 157　運営主体別　特に不足していると感じている人材：複数回答（Q17）

		合計	Q17 特に不足していると感じている人材										
			早番や遅番の担当保育士	短時間のみ勤務する保育士	年度途中の定員増に伴う配置が必要な保育士	産前産後休暇や育児休業、病気休業等代替保育士	障害児対応等担当の保育士	保育士歴が長く、経験が豊富な保育士	中堅の保育士	若手の保育士	その他	無回答	非該当
全体		7527	4658	1038	2576	3984	3134	1722	2794	2431	340	55	1846
		100.0	61.9	13.8	34.2	52.9	41.6	22.9	37.1	32.3	4.5	0.7	
Q4 運営主体（統合）	公営	1753	1056	271	631	975	836	455	630	290	105	11	348
		100.0	60.2	15.5	36.0	55.6	47.7	26.0	35.9	16.5	6.0	0.6	
	社会福祉法人	3512	2031	405	1353	1926	1521	699	1349	1473	138	26	780
		100.0	57.8	11.5	38.5	54.8	43.3	19.9	38.4	41.9	3.9	0.7	
	営利法人	962	680	146	269	487	330	308	355	204	38	8	257
		100.0	70.7	15.2	28.0	50.6	34.3	32.0	36.9	21.2	4.0	0.8	
	学校法人	709	510	101	181	354	300	133	270	264	23	6	148
		100.0	71.9	14.2	25.5	49.9	42.3	18.8	38.1	37.2	3.2	0.8	
	その他民営	579	373	114	141	237	141	124	183	197	35	4	310
		100.0	64.4	19.7	24.4	40.9	24.4	21.4	31.6	34.0	6.0	0.7	

＜施設種別＞

図表 158　施設種別　特に不足していると感じている人材：複数回答（Q17）

		合計	Q17 特に不足していると感じている人材										
			早番や遅番の担当保育士	短時間のみ勤務する保育士	年度途中の定員増に伴う配置が必要な保育士	産前産後休暇や育児休業、病気休業等代替保育士	障害児対応等担当の保育士	保育士歴が長く、経験が豊富な保育士	中堅の保育士	若手の保育士	その他	無回答	非該当
全体		7527	4658	1038	2576	3984	3134	1722	2794	2431	340	55	1846
		100.0	61.9	13.8	34.2	52.9	41.6	22.9	37.1	32.3	4.5	0.7	
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	4600	2716	620	1626	2553	2078	1074	1699	1521	216	36	973
		100.0	59.0	13.5	35.3	55.5	45.2	23.3	36.9	33.1	4.7	0.8	
	幼保連携型認定こども園	1797	1148	194	640	981	870	387	720	621	73	11	353
		100.0	63.9	10.8	35.6	54.6	48.4	21.5	40.1	34.6	4.1	0.6	
	地域型保育事業	1119	786	224	306	443	182	257	370	288	51	8	517
		100.0	70.2	20.0	27.3	39.6	16.3	23.0	33.1	25.7	4.6	0.7	
	その他	6	5	0	3	4	1	1	2	1	0	0	0
		100.0	83.3	0.0	50.0	66.7	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	

＜人口規模別＞

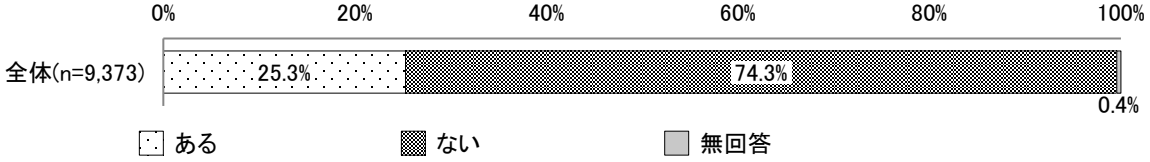
図表 159　人口規模別　特に不足していると感じている人材：複数回答（Q17）

		合計	Q17 特に不足していると感じている人材										
			早番や遅番の担当保育士	短時間のみ勤務する保育士	年度途中の定員増に伴う配置が必要な保育士	産前産後休暇や育児休業、病気休業等代替保育士	障害児対応等担当の保育士	保育士歴が長く、経験が豊富な保育士	中堅の保育士	若手の保育士	その他	無回答	非該当
全体		7527	4658	1038	2576	3984	3134	1722	2794	2431	340	55	1846
		100.0	61.9	13.8	34.2	52.9	41.6	22.9	37.1	32.3	4.5	0.7	
R6住民基本台帳データ	1万人未満	212	100	44	101	92	83	37	65	78	8	2	43
		100.0	47.2	20.8	47.6	43.4	39.2	17.5	30.7	36.8	3.8	0.9	
	1万人以上5万人未満	1217	697	166	518	616	496	259	429	446	57	5	324
		100.0	57.3	13.6	42.6	50.6	40.8	21.3	35.3	36.6	4.7	0.4	
	5万人以上10万人未満	1076	658	124	406	562	489	247	410	361	45	7	277
		100.0	61.2	11.5	37.7	52.2	45.4	23.0	38.1	33.6	4.2	0.7	
	10万人以上30万人未満	1923	1245	259	609	1068	813	438	708	608	116	19	492
		100.0	64.7	13.5	31.7	55.5	42.3	22.8	36.8	31.6	6.0	1.0	
	30万人以上	3073	1941	442	935	1633	1240	733	1171	930	113	22	702
		100.0	63.2	14.4	30.4	53.1	40.4	23.9	38.1	30.3	3.7	0.7	

（4）直近3年程度において保育人材の不足により定員まで受け入れられない経験

「ある」が25.3%、「ない」が74.3%となっている。

図表 160　直近3年程度において保育人材の不足により定員まで受け入れられない経験：単数回答（Q18）

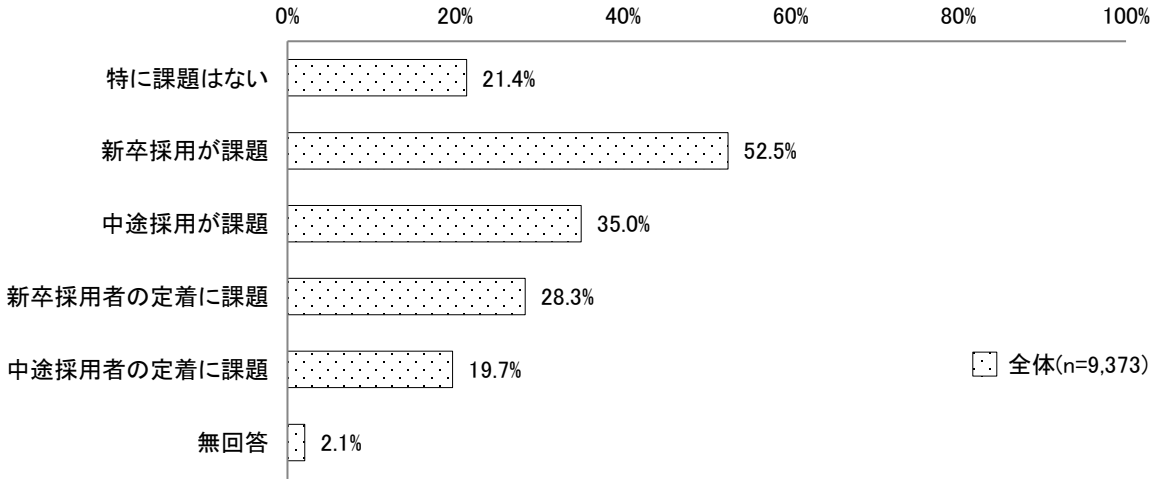


（5）人材確保や定着において課題のある段階_常勤職員

「新卒採用が課題」が52.5%でもっとも割合が高く、次いで「中途採用が課題」が35.0%、「新卒採用者の定着に課題」が28.3%となっている。

運営主体別に見ると、「社会福祉法人」「学校法人」では、「新卒採用が課題」と回答する割合が高くなっている。また「営利法人」では、「中途採用者の定着に課題」と回答する割合が高い。施設種別に見ると、「地域型保育事業」では「特に課題はない」の割合が高い一方、「中途採用者の定着に課題」と回答する割合もやや高い。「幼保連携型認定こども園」では「新卒採用が課題」とする割合が高い。

図表 161　人材確保や定着において課題のある段階_常勤職員：複数回答（Q19_1）



＜運営主体別＞

図表 162　運営主体別　人材確保や定着において課題のある段階_常勤職員：複数回答（Q19_1）

		合計	Q19_1 採用段階、定着段階の課題_常勤職員					
			特に課題はない	新卒採用が課題	中途採用が課題	新卒採用者の定着に課題	中途採用者の定着に課題	無回答
全体		9373	2002	4923	3283	2656	1845	193
		100.0	21.4	52.5	35.0	28.3	19.7	2.1
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	533	989	582	616	186	125
		100.0	25.4	47.1	27.7	29.3	8.9	5.9
	社会福祉法人	4292	690	2658	1579	1365	858	25
		100.0	16.1	61.9	36.8	31.8	20.0	0.6
	営利法人	1219	283	451	542	303	451	14
		100.0	23.2	37.0	44.5	24.9	37.0	1.1
	学校法人	857	168	540	286	247	150	2
		100.0	19.6	63.0	33.4	28.8	17.5	0.2
	その他民営	889	326	280	287	124	198	24
		100.0	36.7	31.5	32.3	13.9	22.3	2.7

＜施設種別＞

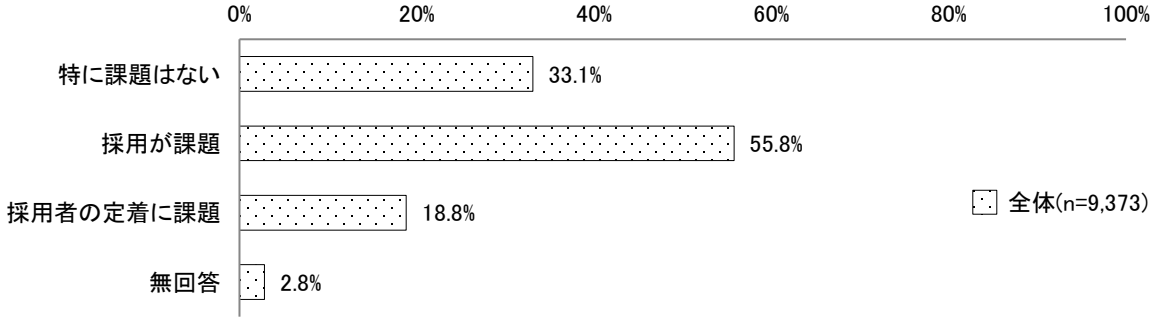
図表 163　施設種別　人材確保や定着において課題のある段階_常勤職員：複数回答（Q19_1）

		合計	Q19_1 採用段階、定着段階の課題_常勤職員					
			特に課題はない	新卒採用が課題	中途採用が課題	新卒採用者の定着に課題	中途採用者の定着に課題	無回答
全体		9373	2002	4923	3283	2656	1845	193
		100.0	21.4	52.5	35.0	28.3	19.7	2.1
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	1017	3143	2043	1670	1055	138
		100.0	18.2	56.4	36.7	30.0	18.9	2.5
	幼保連携型認定こども園	2150	363	1336	706	723	350	18
		100.0	16.9	62.1	32.8	33.6	16.3	0.8
	地域型保育事業	1636	622	441	529	260	437	33
		100.0	38.0	27.0	32.3	15.9	26.7	2.0
	その他	6	0	2	2	3	2	0
		100.0	0.0	33.3	33.3	50.0	33.3	0.0

（６）人材確保や定着において課題のある段階_非常勤職員

「採用が課題」が 55.8%でもっとも割合が高く、次いで「特に課題はない」が 33.1%、「採用者の定着に課題」が 18.8%となっている。

図表 164　人材確保や定着において課題のある段階__非常勤職員：複数回答（Q19_2）



（７）令和５年度の保育士・保育教諭の採用人数

令和５年度の保育士・保育教諭の採用人数は下記のとおりである。

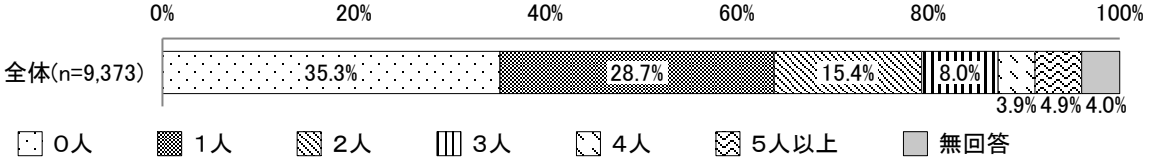
図表 165　令和 5 年度の採用人数：数値回答（Q20）

	常勤職員	非常勤職員	計
令和５年度の採用人数（合計）	平均値：　1.4 人 中央値：　１人	平均値：　0.9 人 中央値：　０人	平均値：　2.3 人 中央値：　２人
うち新卒	平均値：　0.6 人 中央値：　０人		
うち中途	平均値：　0.8 人 中央値：　０人		

１）令和５年度の採用人数(合計)_常勤職員

「０人」が 35.3%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 28.7%、「２人」が 15.4%となっている。

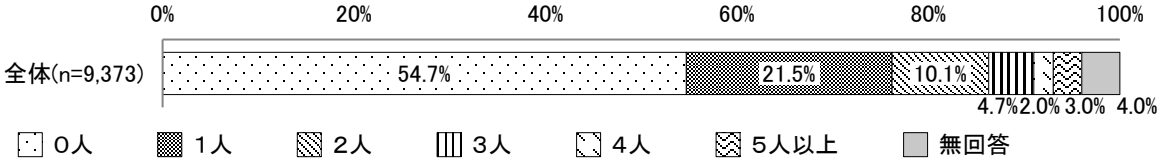
図表 166　令和 5 年度の採用人数(合計)_常勤職員：数値回答（Q20_1_1）



２）令和５年度の採用人数(合計)_非常勤職員

「０人」が 54.7%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 21.5%、「２人」が 10.1%となっている。

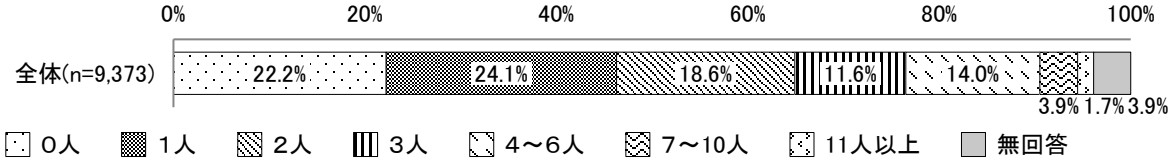
図表 167　令和 5 年度の採用人数(合計)_非常勤職員：数値回答（Q20_1_2）



３）令和５年度の採用人数(合計)_常勤・非常勤職員合計数

「１人」が 24.1%でもっとも割合が高く、次いで「０人」が 22.2%、「２人」が 18.6%となっている。

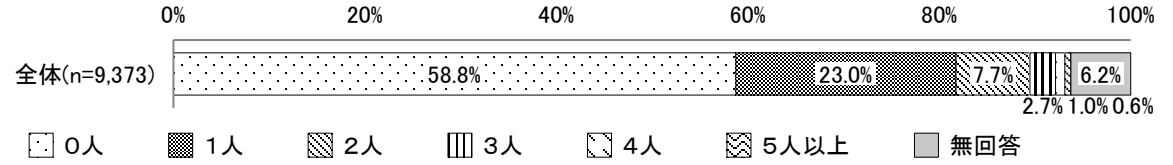
図表 168　令和５年度の採用人数(合計)_計：数値回答（Q20_1_3）



４）採用人数_常勤職員のうち新卒

「０人」が 58.8%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 23.0%、「２人」が 7.7%となっている。

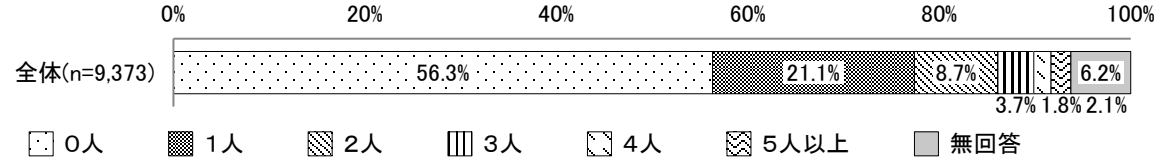
図表 169　採用人数_常勤職員のうち新卒：数値回答（Q20_2）



５）採用人数_常勤職員のうち中途

「０人」が 56.3%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 21.1%、「２人」が 8.7%となっている。

図表 170　採用人数_常勤職員のうち中途：数値回答（Q20_3）

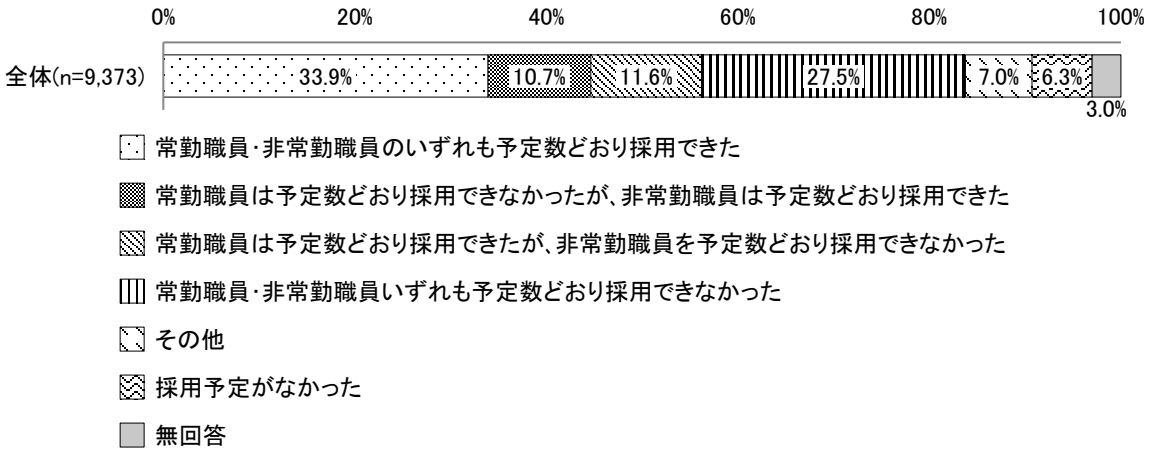


（８）この３年間に、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できたか

「常勤職員・非常勤職員のいずれも予定数どおり採用できた」が 33.9%でもっとも割合が高く、次いで「常勤職員・非常勤職員いずれも予定数どおり採用できなかった」が 27.5%、「常勤職員は予定数どおり採用できたが、非常勤職員を予定数どおり採用できなかった」が 11.6%となっている。

運営主体別に見ると、「営利法人」「その他民営」では、「常勤職員・非常勤職員のいずれも予定数どおり採用できた」とする割合が高くなっている。

図表 171　この３年間に、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できたか：単数回答（Q21）



＜運営主体別＞

図表 172　運営主体別　この３年間に、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できたか：単数回答（Q21）

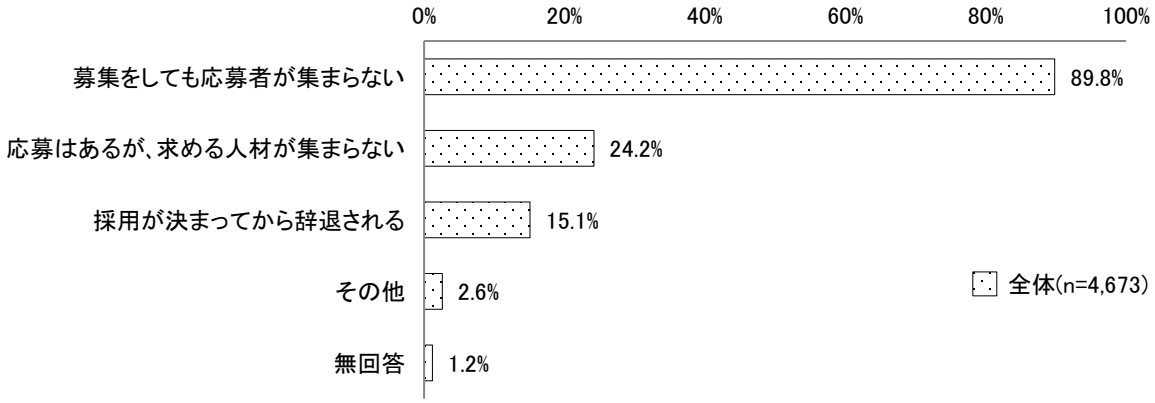
		合計	Q21 この3年間に、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できたか						
			常勤職員・非常勤職員のいずれも予定数どおり採用できた	常勤職員は予定数どおり採用できなかったが、非常勤職員は予定数どおり採用できた	常勤職員は予定数どおり採用できたが、非常勤職員を予定数どおり採用できなかった	常勤職員・非常勤職員いずれも予定数どおり採用できなかった	その他	採用予定がなかった	無回答
全体		9373	3179	1005	1088	2579	654	586	282
		100.0	33.9	10.7	11.6	27.5	7.0	6.3	3.0
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	376	130	317	531	396	125	226
		100.0	17.9	6.2	15.1	25.3	18.8	5.9	10.8
	社会福祉法人	4292	1571	558	437	1323	150	217	36
		100.0	36.6	13.0	10.2	30.8	3.5	5.1	0.8
	営利法人	1219	515	128	153	295	47	69	12
		100.0	42.2	10.5	12.6	24.2	3.9	5.7	1.0
	学校法人	857	329	106	110	252	24	35	1
		100.0	38.4	12.4	12.8	29.4	2.8	4.1	0.1
	その他民営	889	386	82	70	172	36	139	4
		100.0	43.4	9.2	7.9	19.3	4.0	15.6	0.4

（9）予定通り採用できなかった背景

Q21 で常勤職員あるいは非常勤職員について「予定数どおり採用できなかった」と回答した施設について、予定通り採用できなかった背景を見ると、「募集をしても応募者が集まらない」が 89.8%でもっとも割合が高く、次いで「応募はあるが、求める人材が集まらない」が 24.2%、「採用が決まってから辞退される」が 15.1%となっている。

運営主体別に見ると、「営利法人」では、「応募はあるが、求める人材が集まらない」の割合が高くなっている。

図表 173　予定通り採用できなかった背景：複数回答（Q22）



注）対象は Q21 で「常勤職員は予定数どおり採用できなかったが、非常勤職員は予定数どおり採用できた」「常勤職員は予定数どおり採用できたが、非常勤職員を予定数どおり採用できなかった」「常勤職員・非常勤職員いずれも予定数どおり採用できなかった」と回答した施設

＜運営主体別＞

図表 174　運営主体別　予定通り採用できなかった背景：複数回答（Q22）

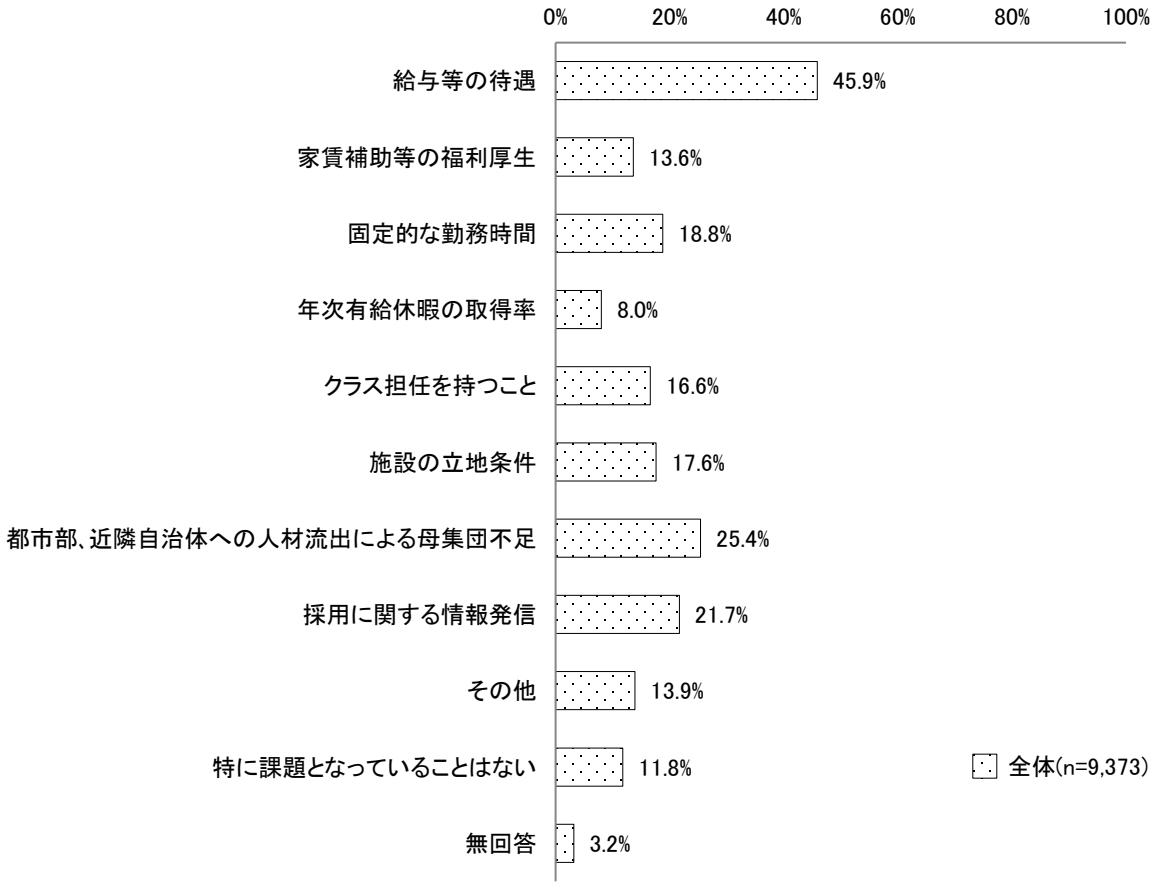
		合計	Q22 予定通り採用できなかった背景					
			募集をしても応募者が集まらない	応募はあるが、求める人材が集まらない	採用が決まってから辞退される	その他	無回答	非該当
全体		4673	4198	1131	705	120	54	4700
		100.0	89.8	24.2	15.1	2.6	1.2	
Q4 運営主体（統合）	公営	979	879	250	234	28	16	1122
		100.0	89.8	25.5	23.9	2.9	1.6	
	社会福祉法人	2318	2122	464	240	59	23	1974
		100.0	91.5	20.0	10.4	2.5	1.0	
	営利法人	576	487	215	145	15	4	643
		100.0	84.5	37.3	25.2	2.6	0.7	
	学校法人	468	434	97	41	9	5	389
		100.0	92.7	20.7	8.8	1.9	1.1	
	その他民営	324	268	103	45	9	6	565
		100.0	82.7	31.8	13.9	2.8	1.9	

（１０）採用面で課題となっている要因

「給与等の待遇」が 45.9%でもっとも割合が高く、次いで「都市部､近隣自治体への人材流出による母集団不足」が 25.4%、「採用に関する情報発信」が 21.7%となっている。

人口規模別に見ると、「１万人未満」「１万人以上５万人未満」では、「都市部､近隣自治体への人材流出による母集団不足」の割合が高くなっている。「１万人未満」では、「施設の立地条件」を挙げる割合も高い。

図表 175　採用面で課題となっている要因：複数回答（Q23）



＜その他の具体的回答＞

■求人ルートのミスマッチ

- 人材紹介会社からは毎日のように電話やFAX で人材紹介の連絡が入るが、養成校やハローワークに求人を出しても全く反応がない。人材紹介会社に 100 万円近くの金銭を払ってまで職員を採用するほど潤沢な資金はない。
- 求職者において、就職および転職する際にハローワークや大学の就職課ではなく、紹介会社を利用するのが一般的になっている。そのため、コストがかかる。
- 仕事を探す手段として人材紹介会社に登録する人が多い。人材紹介会社を通しての採用は経済的負担が大きく、利用できない。　／等

■自治体内の競争

- 自治体内の保育施設が沢山あること、養成校は昔からの繋がりがある園優先に実習、就職を行うとのことで、依頼しても実習、就職を支援して頂ける機会がない
- そもそも保育職希望者が減っている。施設は増えているのに、なり手が少なく、各施設で取り合いになっている。　／等

■就業条件のミスマッチ
- 施設の狭さ、老朽化など、きれいで働きやすい魅力的な環境と言いづらい。休憩などを取れる場所がない等、働く環境の問題もあると思われる。
- 扶養の範囲での就職希望の場合、二人以上でシフトを組まなければならず、採用するのが難しい。
- 非常勤については朝夕の時間働ける人材（特に保育士資格者）の母集団不足。常勤は、年度途中の募集による時期的な母集団不足。　／等

■入園児数の不安定さ
- 年度によって入園児の数が不安定で必要な保育士の数が定まらないので、採用条件をどのように定めるのが適切なのか見極めが難しい。
- 児童数減少により年度途中入所児童に頼る状態になり、予定定員までの職員を確保しているため、人件費がかさむ。　／等

■保育士のイメージ
- 世の中で、保育士の仕事の素晴らしさ、大切さよりも、大変さや処遇の悪さについての情報が多すぎること。　／等

＜人口規模別＞

図表 176　人口規模別　採用面で課題となっている要因：複数回答（Q23）

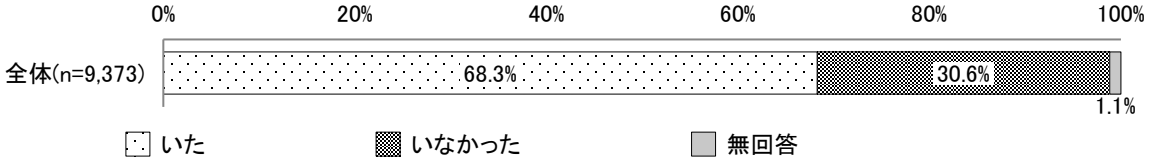
		合計	Q23 採用面で課題となっている要因										
			給与等の待遇	家賃補助等の福利厚生	固定的な勤務時間	年次有給休暇の取得率	クラス担任を持つこと	施設の立地条件	都市部、近隣自治体への人材流出による母集団不足	採用に関する情報発信	その他	特に課題となっていることはない	無回答
全体		9373	4298	1275	1762	752	1558	1651	2382	2034	1305	1106	297
		100.0	45.9	13.6	18.8	8.0	16.6	17.6	25.4	21.7	13.9	11.8	3.2
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	96	15	22	12	29	90	130	48	26	24	3
		100.0	37.6	5.9	8.6	4.7	11.4	35.3	51.0	18.8	10.2	9.4	1.2
	１万人以上５万人未満	1541	723	140	264	111	316	270	551	281	173	188	37
		100.0	46.9	9.1	17.1	7.2	20.5	17.5	35.8	18.2	11.2	12.2	2.4
	５万人以上10万人未満	1353	616	143	244	125	261	197	424	269	136	148	47
		100.0	45.5	10.6	18.0	9.2	19.3	14.6	31.3	19.9	10.1	10.9	3.5
	10万人以上30万人未満	2415	1114	331	506	192	412	344	604	508	390	315	59
		100.0	46.1	13.7	21.0	8.0	17.1	14.2	25.0	21.0	16.1	13.0	2.4
	30万人以上	3775	1736	644	720	310	536	746	667	915	577	426	146
		100.0	46.0	17.1	19.1	8.2	14.2	19.8	17.7	24.2	15.3	11.3	3.9

（１１）昨年度(令和５年度)の退職者

１）退職者の有無

「いた」が 68.3%、「いなかった」が 30.6%となっている。

図表 177　昨年度(令和５年度)の退職者：単数回答（Q24_1）



退職者がいた場合の人数は下記のとおりである。

図表 178　令和５年度の退職者数：数値回答（Q24）

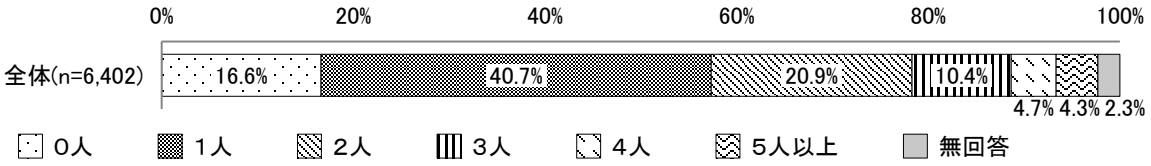
		常勤職員	非常勤職員	計
令和５年度の退職者数（合計）		平均値:　1.6 人 中央値：　１人	平均値:　0.9 人 中央値：　１人	平均値:　2.6 人 中央値：　２人
貴施設での経験年数別	うち１年未満	平均値:　0.4 人 中央値：　０人		
	うち１年以上３年未満	平均値:　0.5 人 中央値：　０人		
	うち３年以上５年未満	平均値:　0.4 人 中央値：　０人		
	うち５年以上 10 年未満	平均値:　0.4 人 中央値：　０人		
	うち 10 年以上	平均値:　0.3 人 中央値：　０人		

注）退職者「あり」と回答した事業所に限定。

２）令和５年度の退職者数(合計)_常勤職員

「１人」が 40.7%でもっとも割合が高く、次いで「２人」が 20.9%、「０人」が 16.6%となっている。

図表 179　令和５年度の退職者数(合計)_常勤職員：数値回答（Q24_2_1）

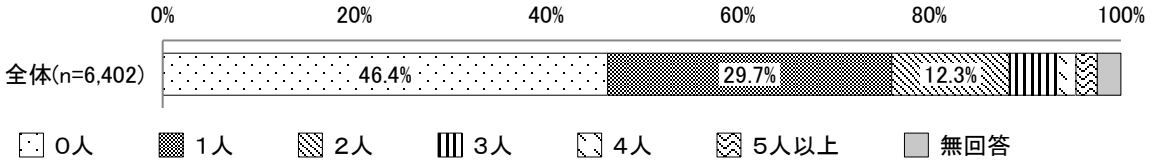


注）対象は Q24_1 で昨年度の退職者が「いた」と回答した施設。以下図表 182 まで同様

３）令和５年度の退職者数(合計)_非常勤職員

「０人」が 46.4%でもっとも割合が高く、次いで「１人」が 29.7%、「２人」が 12.3%となっている。

図表 180　令和５年度の退職者数(合計)_非常勤職員：数値回答（Q24_2_2）



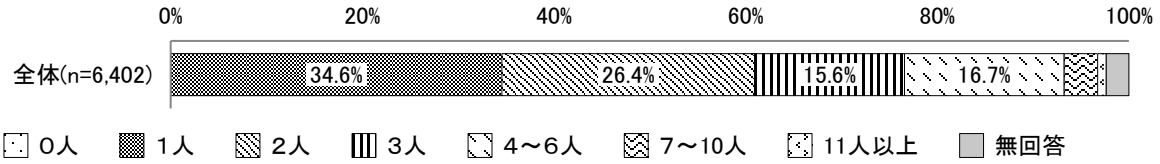
＜数値表＞

	Q24_2_2 令和5年度の退職者数(合計)_非常勤職員							
	全体	０人	１人	２人	３人	４人	５人以上	無回答
n	6402	2972	1899	785	314	132	142	158
%	100.0	46.4	29.7	12.3	4.9	2.1	2.2	2.5

４）令和５年度の退職者数(合計)_常勤・非常勤職員合計数

「１人」が 34.6%でもっとも割合が高く、次いで「２人」が 26.4%、「４～６人」が 16.7%となっている。

図表 181　令和５年度の退職者数(合計)_計：数値回答（Q24_2_3）



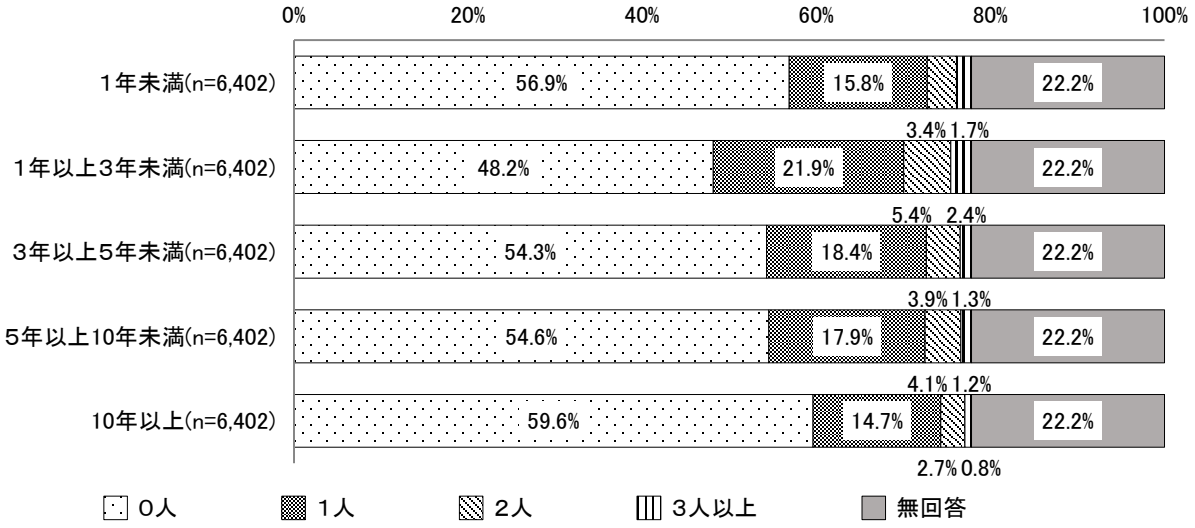
＜数値表＞

	Q24_2_3 令和5年度の退職者数(合計)_計								
	全体	０人	１人	２人	３人	４～６人	７～10人	11人以上	無回答
n	6402	0	2212	1690	999	1068	223	59	151
%	100.0	0.0	34.6	26.4	15.6	16.7	3.5	0.9	2.4

５）令和５年度の退職者数_経験年数別

経験年数別の退職者数の分布を見ると、いずれの年数も「０人」がもっとも割合が高いが、「１年以上３年未満」においては、他と比べて「１人」の割合がやや高くなっている。

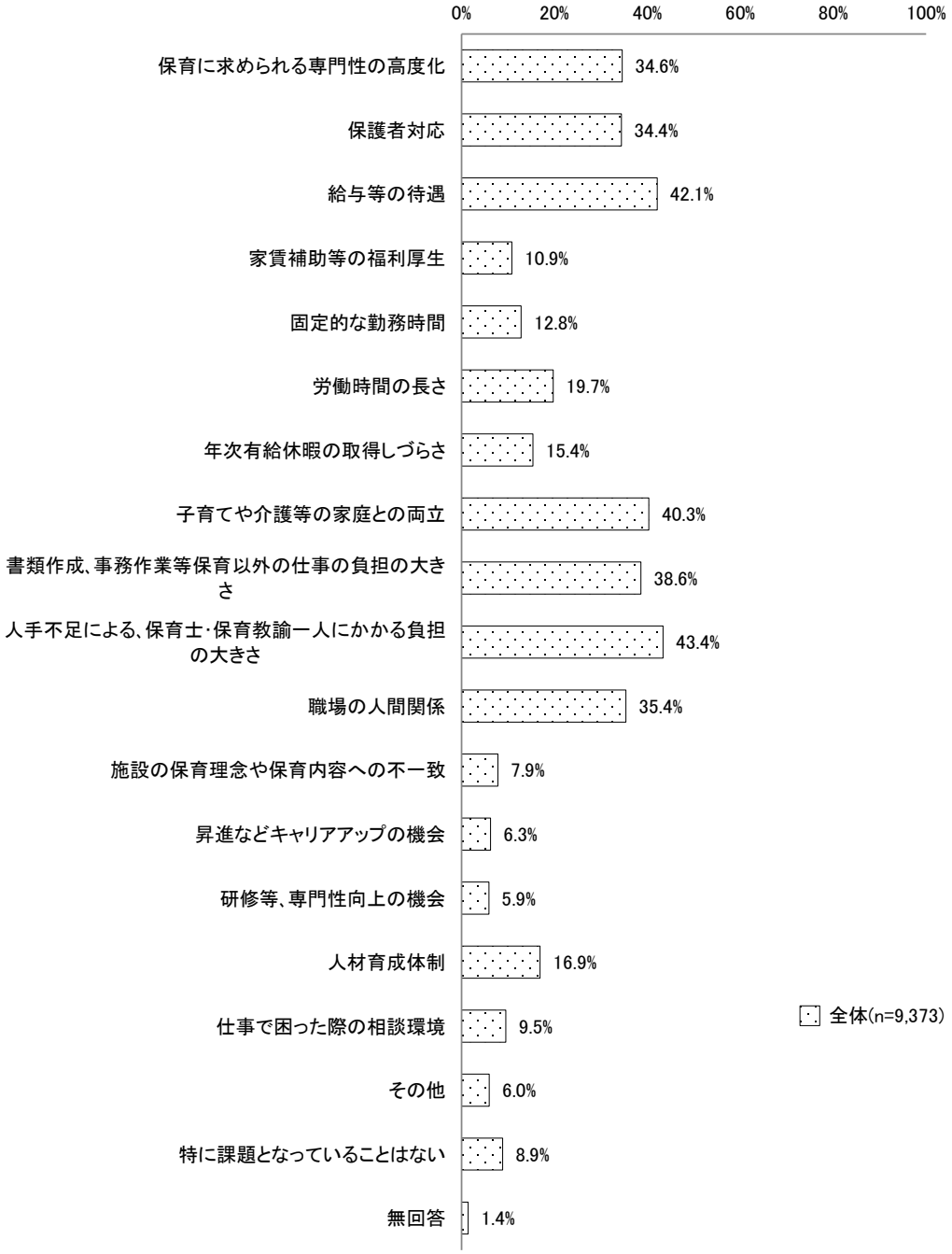
図表 182　令和５年度の退職者数_経験年数別：数値回答（Q24_3~7）



（１２）保育士･保育教諭の定着の上で、課題となっている要因

「人手不足による、保育士･保育教諭一人にかかる負担の大きさ」が 43.4%でもっとも割合が高く、次いで「給与等の待遇」が 42.1%、「子育てや介護等の家庭との両立」が 40.3%となっている。運営主体別に見ると、「公営」では「保護者対応」や「労働時間の長さ」、「年次有給休暇の取得しづらさ」、「書類作成、事務作業等保育以外の仕事の負担の大きさ」を挙げる割合が高い一方、「営利法人」では「家賃補助等の福利厚生」が高くなっている。

図表 183　保育士･保育教諭の定着の上で、課題となっている要因：複数回答（Q25）



＜運営主体別＞

図表 184　運営主体別　保育士･保育教諭の定着の上で､課題となっている要因：複数回答（Q25）

		合計	Q25 保育士･保育教諭の定着の上で､課題となっている要因									
			保育に求められる専門性の高度化	保護者対応	給与等の待遇	家賃補助等の福利厚生	固定的な勤務時間	労働時間の長さ	年次有給休暇の取得しづらさ	子育てや介護等の家庭との両立	書類作成、事務作業等保育以外の仕事の負担の大きさ	人手不足による､保育士･保育教諭一人にかかる負担の大きさ
全体		9373	3242	3227	3948	1018	1202	1850	1442	3781	3622	4066
		100.0	34.6	34.4	42.1	10.9	12.8	19.7	15.4	40.3	38.6	43.4
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	863	916	766	54	302	622	576	979	1043	1098
		100.0	41.1	43.6	36.5	2.6	14.4	29.6	27.4	46.6	49.6	52.3
	社会福祉法人	4292	1530	1592	1852	512	556	804	594	1780	1722	1877
		100.0	35.6	37.1	43.2	11.9	13.0	18.7	13.8	41.5	40.1	43.7
	営利法人	1219	378	276	615	250	117	156	94	421	367	520
		100.0	31.0	22.6	50.5	20.5	9.6	12.8	7.7	34.5	30.1	42.7
	学校法人	857	256	270	331	102	108	141	107	312	285	339
		100.0	29.9	31.5	38.6	11.9	12.6	16.5	12.5	36.4	33.3	39.6
	その他民営	889	213	168	377	100	118	126	69	284	200	227
		100.0	24.0	18.9	42.4	11.2	13.3	14.2	7.8	31.9	22.5	25.5

		合計	Q25 保育士･保育教諭の定着の上で､課題となっている要因（続き）								
			職場の人間関係	施設の保育理念や保育内容への不一致	昇進などキャリアアップの機会	研修等､専門性向上の機会	人材育成体制	仕事で困った際の相談環境	その他	特に課題となっていることはない	無回答
全体		9373	3317	736	587	554	1586	894	561	831	135
		100.0	35.4	7.9	6.3	5.9	16.9	9.5	6.0	8.9	1.4
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	662	77	41	92	236	126	101	143	90
		100.0	31.5	3.7	2.0	4.4	11.2	6.0	4.8	6.8	4.3
	社会福祉法人	4292	1666	350	285	271	821	477	290	328	19
		100.0	38.8	8.2	6.6	6.3	19.1	11.1	6.8	7.6	0.4
	営利法人	1219	450	128	131	72	245	121	63	107	7
		100.0	36.9	10.5	10.7	5.9	20.1	9.9	5.2	8.8	0.6
	学校法人	857	299	94	65	51	151	92	49	80	11
		100.0	34.9	11.0	7.6	6.0	17.6	10.7	5.7	9.3	1.3
	その他民営	889	236	85	65	68	133	77	55	172	6
		100.0	26.5	9.6	7.3	7.6	15.0	8.7	6.2	19.3	0.7

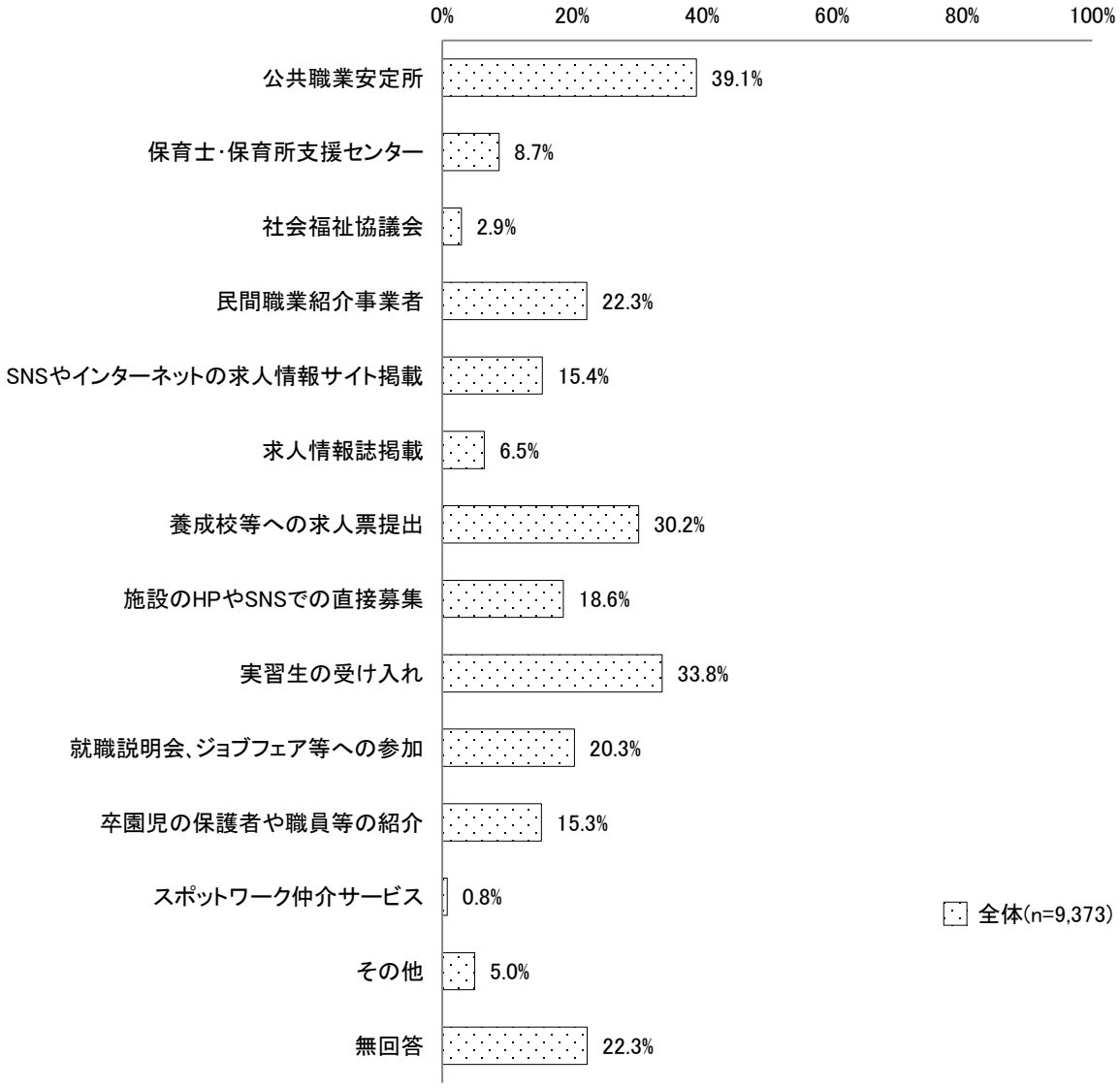
４．採用活動・広報に関する取組について

（１）求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員

「公共職業安定所」が 39.1%でもっとも割合が高く、次いで「民間職業紹介事業者」が 33.8%、「養成校等への求人票提出」が 30.2%となっている。

運営主体別に見ると、「社会福祉法人」「学校法人」では「養成校等への求人票提出」「実習生の受け入れ」が高い一方、「営利法人」では「民間職業紹介事業者」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」を挙げる割合が高い。施設種別に見ると、「幼保連携型認定こども園」では「養成校等への求人票提出」「実習生の受け入れ」が高い一方、「地域型保育事業」では「公共職業安定所」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」の割合が高い。人口規模別に見ると、「民間職業紹介事業者」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」「就職説明会、ジョブフェア等への参加」については、いずれも人口規模が大きいほど選択率が高くなっている。

図表 185　求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員：複数回答（Q26-1）



＜運営主体別＞

図表 186　運営主体別　求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員：複数回答（Q26-1）

		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	3664	819	276	2086	1446	606	2832
		100.0	39.1	8.7	2.9	22.3	15.4	6.5	30.2
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	207	29	5	11	46	19	186
		100.0	9.9	1.4	0.2	0.5	2.2	0.9	8.9
	社会福祉法人	4292	2110	512	215	1119	619	285	1847
		100.0	49.2	11.9	5.0	26.1	14.4	6.6	43.0
	営利法人	1219	577	129	22	517	496	183	241
		100.0	47.3	10.6	1.8	42.4	40.7	15.0	19.8
	学校法人	857	357	68	19	214	132	46	417
		100.0	41.7	7.9	2.2	25.0	15.4	5.4	48.7
	その他民営	889	411	81	15	223	152	73	140
		100.0	46.2	9.1	1.7	25.1	17.1	8.2	15.7

		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員（続き）						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1748	3171	1907	1431	74	468	2090
		100.0	18.6	33.8	20.3	15.3	0.8	5.0	22.3
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	112	259	139	38	2	201	1467
		100.0	5.3	12.3	6.6	1.8	0.1	9.6	69.8
	社会福祉法人	4292	924	2124	1145	866	33	145	283
		100.0	21.5	49.5	26.7	20.2	0.8	3.4	6.6
	営利法人	1219	371	203	306	189	27	39	107
		100.0	30.4	16.7	25.1	15.5	2.2	3.2	8.8
	学校法人	857	200	457	239	183	9	27	40
		100.0	23.3	53.3	27.9	21.4	1.1	3.2	4.7
	その他民営	889	141	125	78	154	3	55	184
		100.0	15.9	14.1	8.8	17.3	0.3	6.2	20.7

＜施設種別＞

図表 187　施設種別　求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員：複数回答（Q26-1）

		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	3664	819	276	2086	1446	606	2832
		100.0	39.1	8.7	2.9	22.3	15.4	6.5	30.2
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	1993	474	169	1164	766	328	1725
		100.0	35.8	8.5	3.0	20.9	13.7	5.9	31.0
	幼保連携型認定こども園	2150	864	185	71	432	254	111	886
		100.0	40.2	8.6	3.3	20.1	11.8	5.2	41.2
	地域型保育事業	1636	804	160	36	488	425	167	220
		100.0	49.1	9.8	2.2	29.8	26.0	10.2	13.4
	その他	6	2	0	0	1	1	0	1
		100.0	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7

		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員（続き）						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1748	3171	1907	1431	74	468	2090
		100.0	18.6	33.8	20.3	15.3	0.8	5.0	22.3
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	994	1972	1115	808	33	321	1461
		100.0	17.8	35.4	20.0	14.5	0.6	5.8	26.2
	幼保連携型認定こども園	2150	424	1072	587	362	19	63	345
		100.0	19.7	49.9	27.3	16.8	0.9	2.9	16.0
	地域型保育事業	1636	329	124	205	261	22	83	277
		100.0	20.1	7.6	12.5	16.0	1.3	5.1	16.9
	その他	6	1	0	0	0	0	0	3
		100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0

＜人口規模別＞

図表 188　人口規模別　求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員：複数回答（Q26-1）

		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	3664	819	276	2086	1446	606	2832
		100.0	39.1	8.7	2.9	22.3	15.4	6.5	30.2
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	102	7	2	17	21	5	43
		100.0	40.0	2.7	0.8	6.7	8.2	2.0	16.9
	１万人以上５万人未満	1541	675	73	39	172	106	67	351
		100.0	43.8	4.7	2.5	11.2	6.9	4.3	22.8
	５万人以上10万人未満	1353	529	80	28	213	136	57	384
		100.0	39.1	5.9	2.1	15.7	10.1	4.2	28.4
	10万人以上30万人未満	2415	984	191	97	526	402	207	752
		100.0	40.7	7.9	4.0	21.8	16.6	8.6	31.1
	30万人以上	3775	1367	467	110	1154	780	269	1297
		100.0	36.2	12.4	2.9	30.6	20.7	7.1	34.4

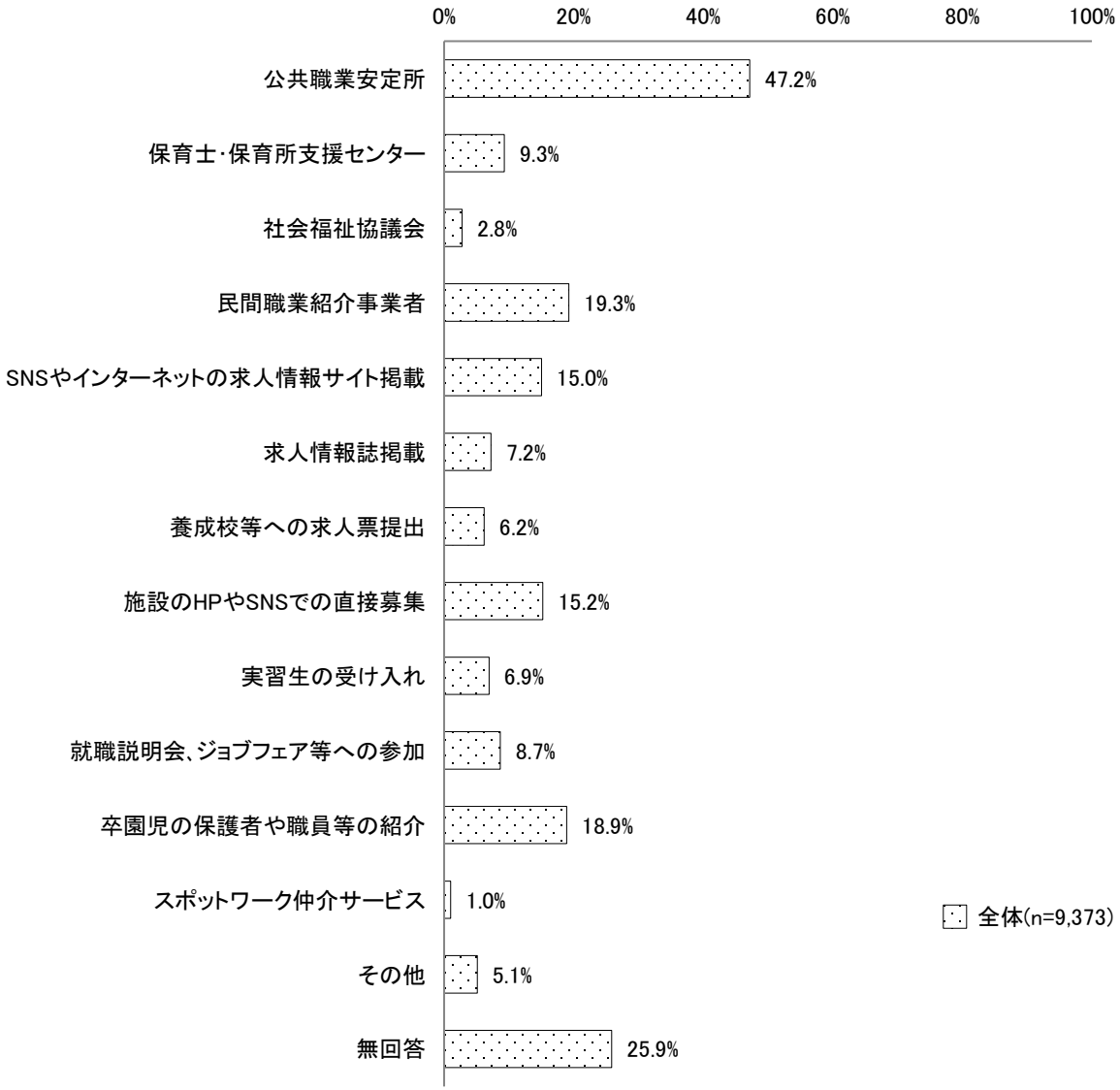
		合計	Q26-1 求人募集で効果のあった媒体･経路_常勤職員(続き)						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1748	3171	1907	1431	74	468	2090
		100.0	18.6	33.8	20.3	15.3	0.8	5.0	22.3
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	43	79	19	41	2	25	81
		100.0	16.9	31.0	7.5	16.1	0.8	9.8	31.8
	１万人以上５万人未満	1541	177	504	155	269	10	79	442
		100.0	11.5	32.7	10.1	17.5	0.6	5.1	28.7
	５万人以上10万人未満	1353	213	464	190	204	7	50	357
		100.0	15.7	34.3	14.0	15.1	0.5	3.7	26.4
	10万人以上30万人未満	2415	460	835	483	349	19	114	497
		100.0	19.0	34.6	20.0	14.5	0.8	4.7	20.6
	30万人以上	3775	853	1285	1058	565	36	198	693
		100.0	22.6	34.0	28.0	15.0	1.0	5.2	18.4

（２）求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員

「公共職業安定所」が 47.2%でもっとも割合が高く、次いで「民間職業紹介事業者」が 19.3%、「卒園児の保護者や職員等の紹介」が 18.9%となっている。

運営主体別に見ると、「社会福祉法人」では「公共職業安定所」、「営利法人」では「民間職業紹介事業者」や「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」「施設の HP や SNS での直接募集」を挙げる割合が高い。「学校法人」では「卒園児の保護者や職員等の紹介」の割合も高い。施設種別に見ると、「地域型保育事業」では「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」の割合が高い。人口規模別に見ると、「民間職業紹介事業者」「SNS やインターネットの求人情報サイト掲載」については、いずれも人口規模が大きいほど選択率が高くなっている。「30 万人以上」では、「保育士・保育所支援センター」の割合もやや高い。

図表 189　求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員：複数回答（Q26-2）



＜運営主体別＞

図表 190　運営主体別　求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員：複数回答（Q26-2）

		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	4423	871	260	1806	1408	678	579
		100.0	47.2	9.3	2.8	19.3	15.0	7.2	6.2
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	424	37	7	25	50	39	51
		100.0	20.2	1.8	0.3	1.2	2.4	1.9	2.4
	社会福祉法人	4292	2480	544	196	991	595	346	336
		100.0	57.8	12.7	4.6	23.1	13.9	8.1	7.8
	営利法人	1219	582	132	22	391	440	168	86
		100.0	47.7	10.8	1.8	32.1	36.1	13.8	7.1
	学校法人	857	468	70	18	200	153	49	70
		100.0	54.6	8.2	2.1	23.3	17.9	5.7	8.2
	その他民営	889	467	87	17	197	169	76	35
		100.0	52.5	9.8	1.9	22.2	19.0	8.5	3.9

		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員（続き）						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1429	649	814	1771	96	478	2424
		100.0	15.2	6.9	8.7	18.9	1.0	5.1	25.9
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	118	99	45	115	6	187	1440
		100.0	5.6	4.7	2.1	5.5	0.3	8.9	68.5
	社会福祉法人	4292	701	378	455	1003	46	156	578
		100.0	16.3	8.8	10.6	23.4	1.1	3.6	13.5
	営利法人	1219	314	66	194	175	23	42	190
		100.0	25.8	5.4	15.9	14.4	1.9	3.4	15.6
	学校法人	857	164	66	74	287	13	27	68
		100.0	19.1	7.7	8.6	33.5	1.5	3.2	7.9
	その他民営	889	132	40	46	191	8	63	140
		100.0	14.8	4.5	5.2	21.5	0.9	7.1	15.7

＜施設種別＞

図表 191　施設種別　求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員：複数回答（Q26-2）

		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	4423	871	260	1806	1408	678	579
		100.0	47.2	9.3	2.8	19.3	15.0	7.2	6.2
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	2445	505	158	973	720	378	350
		100.0	43.9	9.1	2.8	17.5	12.9	6.8	6.3
	幼保連携型認定こども園	2150	1110	196	64	413	275	126	150
		100.0	51.6	9.1	3.0	19.2	12.8	5.9	7.0
	地域型保育事業	1636	864	170	38	418	412	174	79
		100.0	52.8	10.4	2.3	25.6	25.2	10.6	4.8
	その他	6	3	0	0	1	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0

		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員（続き）						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1429	649	814	1771	96	478	2424
		100.0	15.2	6.9	8.7	18.9	1.0	5.1	25.9
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	799	427	487	958	49	308	1723
		100.0	14.3	7.7	8.7	17.2	0.9	5.5	30.9
	幼保連携型認定こども園	2150	320	176	185	527	23	68	455
		100.0	14.9	8.2	8.6	24.5	1.1	3.2	21.2
	地域型保育事業	1636	309	45	142	284	24	101	239
		100.0	18.9	2.8	8.7	17.4	1.5	6.2	14.6
	その他	6	1	1	0	1	0	0	3
		100.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0

＜人口規模別＞

図表 192　人口規模別　求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員：複数回答（Q26-2）

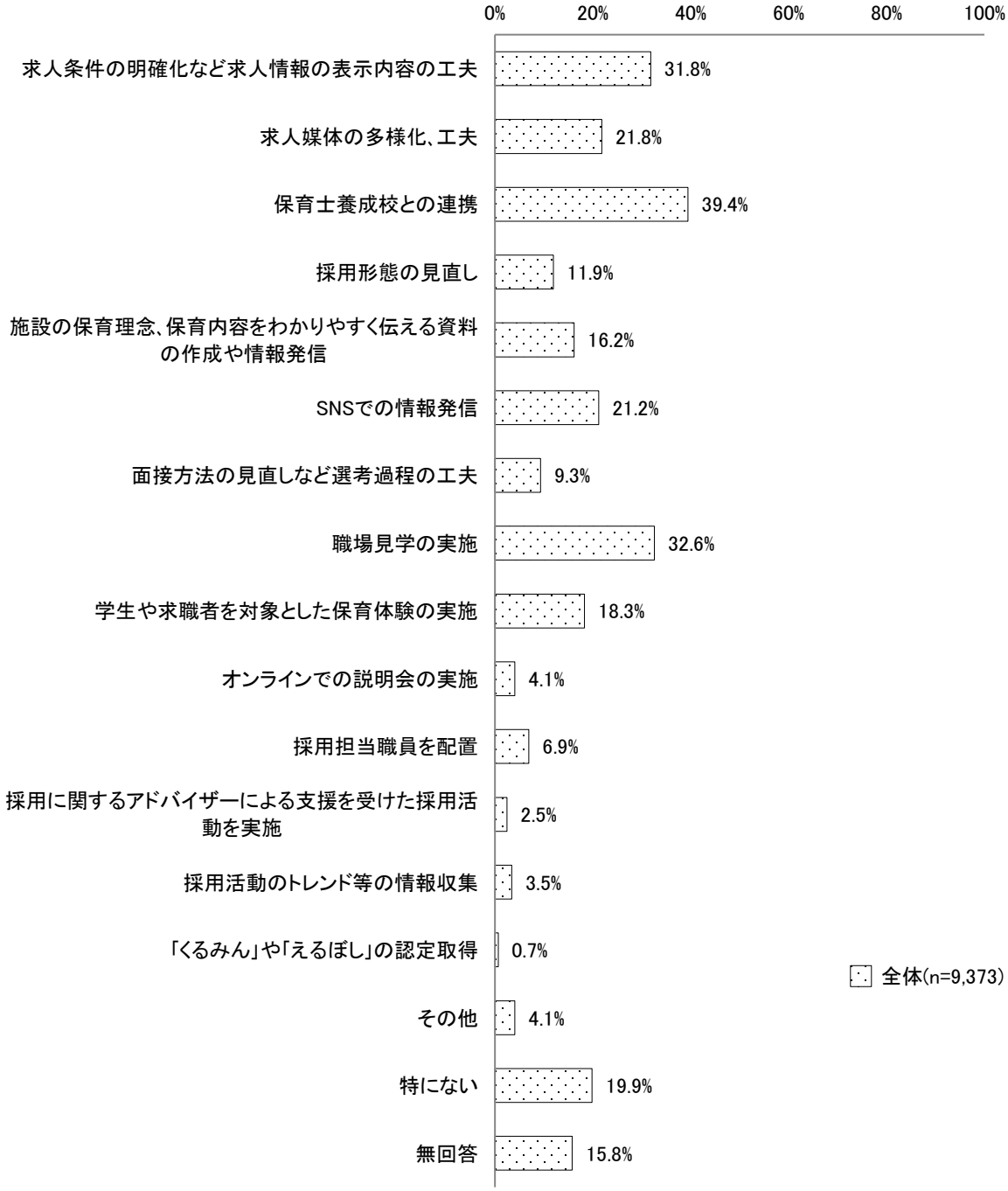
		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員						
			公共職業安定所	保育士･保育所支援センター	社会福祉協議会	民間職業紹介事業者	SNSやインターネットの求人情報サイト掲載	求人情報誌掲載	養成校等への求人票提出
全体		9373	4423	871	260	1806	1408	678	579
		100.0	47.2	9.3	2.8	19.3	15.0	7.2	6.2
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	98	6	1	17	17	3	12
		100.0	38.4	2.4	0.4	6.7	6.7	1.2	4.7
	１万人以上５万人未満	1541	761	75	25	162	97	55	74
		100.0	49.4	4.9	1.6	10.5	6.3	3.6	4.8
	５万人以上10万人未満	1353	632	70	26	194	148	75	78
		100.0	46.7	5.2	1.9	14.3	10.9	5.5	5.8
	10万人以上30万人未満	2415	1179	192	93	462	383	214	167
		100.0	48.8	8.0	3.9	19.1	15.9	8.9	6.9
	30万人以上	3775	1744	527	114	968	761	330	248
		100.0	46.2	14.0	3.0	25.6	20.2	8.7	6.6

		合計	Q26-2 求人募集で効果のあった媒体･経路_非常勤職員（続き）						
			施設のHPやSNSでの直接募集	実習生の受け入れ	就職説明会、ジョブフェア等への参加	卒園児の保護者や職員等の紹介	スポットワーク仲介サービス	その他	無回答
全体		9373	1429	649	814	1771	96	478	2424
		100.0	15.2	6.9	8.7	18.9	1.0	5.1	25.9
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	28	19	5	60	3	25	93
		100.0	11.0	7.5	2.0	23.5	1.2	9.8	36.5
	１万人以上５万人未満	1541	138	110	63	355	10	73	490
		100.0	9.0	7.1	4.1	23.0	0.6	4.7	31.8
	５万人以上10万人未満	1353	164	90	82	261	11	65	408
		100.0	12.1	6.7	6.1	19.3	0.8	4.8	30.2
	10万人以上30万人未満	2415	373	197	219	454	24	112	582
		100.0	15.4	8.2	9.1	18.8	1.0	4.6	24.1
	30万人以上	3775	725	232	445	636	48	201	831
		100.0	19.2	6.1	11.8	16.8	1.3	5.3	22.0

（３）採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組

「保育士養成校との連携」が 39.4%でもっとも割合が高く、次いで「職場見学の実施」が 32.6%、「求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫」が 31.8%となっている。運営主体別に見ると、「社会福祉法人」「学校法人」では「保育士養成校との連携」が高い一方、「営利法人」では「求人媒体の多様化、工夫」「SNS での情報発信」を挙げる割合が高い。施設種別に見ると、「幼保連携型認定こども園」では「保育士養成校との連携」を挙げる割合が高くなっている。人口規模別に見ると、「30 万人以上」では「求人媒体の多様化、工夫」が高い一方、「１万人未満」では「特にない」が高くなっている。

図表 193　採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組：複数回答（Q27）



＜運営主体別＞

図表 194　運営主体別　採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組：複数回答（Q27）

		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組								
			求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	求人媒体の多様化、工夫	保育士養成校との連携	採用形態の見直し	施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	SNSでの情報発信	面接方法の見直しなど選考過程の工夫	職場見学の実施	学生や求職者を対象とした保育体験の実施
全体		9373	2983	2047	3697	1118	1516	1987	874	3053	1714
		100.0	31.8	21.8	39.4	11.9	16.2	21.2	9.3	32.6	18.3
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	282	208	353	182	92	161	119	161	151
		100.0	13.4	9.9	16.8	8.7	4.4	7.7	5.7	7.7	7.2
	社会福祉法人	4292	1603	982	2242	561	827	1022	394	1750	968
		100.0	37.3	22.9	52.2	13.1	19.3	23.8	9.2	40.8	22.6
	営利法人	1219	477	451	430	149	304	391	178	524	264
		100.0	39.1	37.0	35.3	12.2	24.9	32.1	14.6	43.0	21.7
	学校法人	857	321	207	469	120	155	230	105	350	212
		100.0	37.5	24.2	54.7	14.0	18.1	26.8	12.3	40.8	24.7
	その他民営	889	296	198	198	104	137	180	76	264	118
		100.0	33.3	22.3	22.3	11.7	15.4	20.2	8.5	29.7	13.3

		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組							
			オンラインでの説明会の実施	採用担当職員を配置	採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施	採用活動のトレンド等の情報収集	「くるみん」や「えるぼし」の認定取得	その他	特にない	無回答
全体		9373	381	649	231	324	62	381	1861	1480
		100.0	4.1	6.9	2.5	3.5	0.7	4.1	19.9	15.8
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	29	40	20	4	0	54	275	1184
		100.0	1.4	1.9	1.0	0.2	0.0	2.6	13.1	56.4
	社会福祉法人	4292	178	340	126	159	33	205	891	169
		100.0	4.1	7.9	2.9	3.7	0.8	4.8	20.8	3.9
	営利法人	1219	116	154	44	79	18	53	222	58
		100.0	9.5	12.6	3.6	6.5	1.5	4.3	18.2	4.8
	学校法人	857	33	66	21	44	7	36	168	25
		100.0	3.9	7.7	2.5	5.1	0.8	4.2	19.6	2.9
	その他民営	889	24	49	19	38	4	33	303	38
		100.0	2.7	5.5	2.1	4.3	0.4	3.7	34.1	4.3

＜施設種別＞

図表 195　施設種別　採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組：複数回答（Q27）

		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組								
			求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	求人媒体の多様化、工夫	保育士養成校との連携	採用形態の見直し	施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	SNSでの情報発信	面接方法の見直しなど選考過程の工夫	職場見学の実施	学生や求職者を対象とした保育体験の実施
全体		9373	2983	2047	3697	1118	1516	1987	874	3053	1714
		100.0	31.8	21.8	39.4	11.9	16.2	21.2	9.3	32.6	18.3
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	1682	1173	2242	676	857	1100	479	1670	1040
		100.0	30.2	21.0	40.2	12.1	15.4	19.7	8.6	30.0	18.7
	幼保連携型認定こども園	2150	719	444	1062	249	372	508	218	838	461
		100.0	33.4	20.7	49.4	11.6	17.3	23.6	10.1	39.0	21.4
	地域型保育事業	1636	580	429	391	192	287	378	176	542	213
		100.0	35.5	26.2	23.9	11.7	17.5	23.1	10.8	33.1	13.0
	その他	6	2	1	1	1	0	1	0	2	0
		100.0	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0

		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち､人材の採用に対して効果があると思う取組							
			オンラインでの説明会の実施	採用担当職員を配置	採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施	採用活動のトレンド等の情報収集	「くるみん」や「えるぼし」の認定取得	その他	特にない	無回答
全体		9373	381	649	231	324	62	381	1861	1480
		100.0	4.1	6.9	2.5	3.5	0.7	4.1	19.9	15.8
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	258	393	141	171	37	231	1015	1095
		100.0	4.6	7.1	2.5	3.1	0.7	4.1	18.2	19.6
	幼保連携型認定こども園	2150	62	143	53	85	12	93	356	298
		100.0	2.9	6.7	2.5	4.0	0.6	4.3	16.6	13.9
	地域型保育事業	1636	61	113	37	68	13	57	487	80
		100.0	3.7	6.9	2.3	4.2	0.8	3.5	29.8	4.9
	その他	6	0	0	0	0	0	0	1	3
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	50.0

＜人口規模別＞

図表 196　人口規模別　採用活動･広報に関する取組のうち､人材の採用に対して効果があると思う取組：複数回答（Q27）

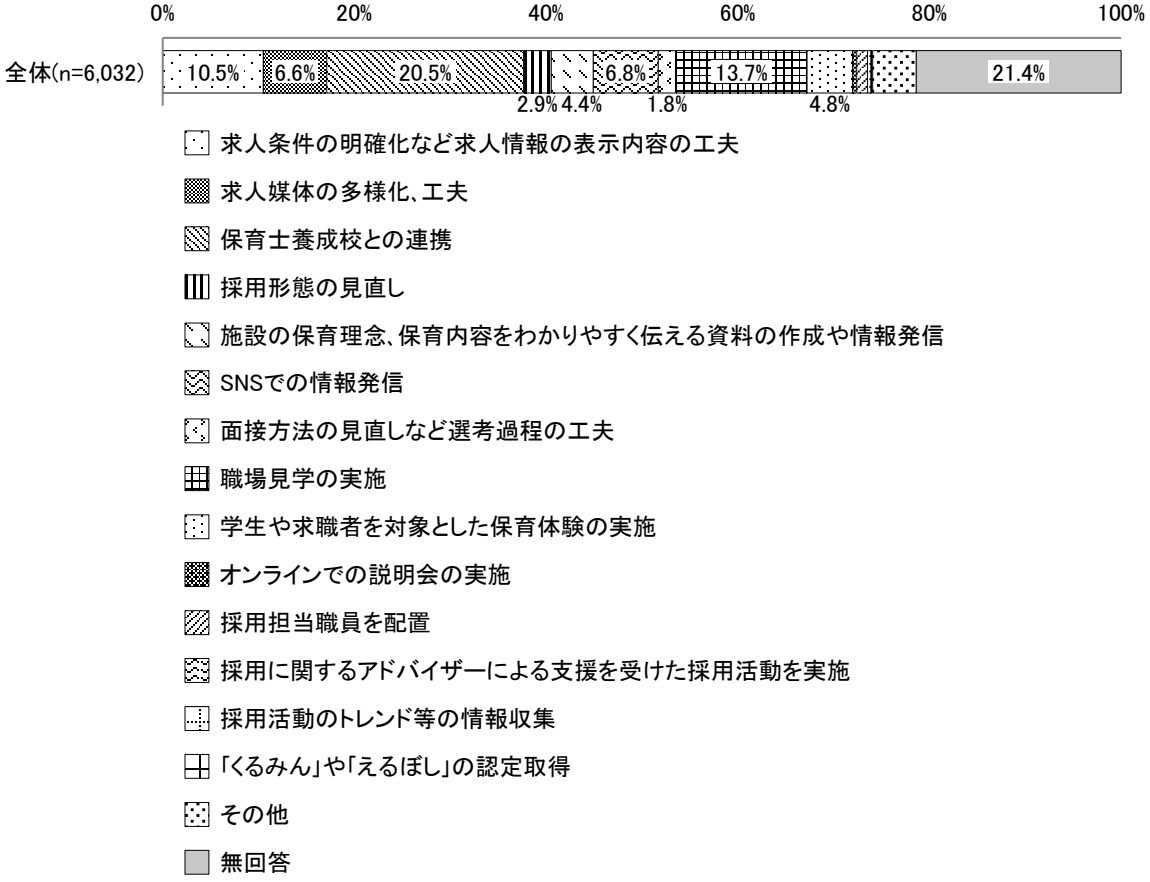
		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち､人材の採用に対して効果があると思う取組									
			求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	求人媒体の多様化、工夫	保育士養成校との連携	採用形態の見直し	施設の保育理念､保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	SNSでの情報発信	面接方法の見直しなど選考過程の工夫	職場見学の実施	学生や求職者を対象とした保育体験の実施
全体		9373	2983	2047	3697	1118	1516	1987	874	3053	1714
		100.0	31.8	21.8	39.4	11.9	16.2	21.2	9.3	32.6	18.3
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	54	37	72	13	22	34	15	56	29
		100.0	21.2	14.5	28.2	5.1	8.6	13.3	5.9	22.0	11.4
	１万人以上５万人未満	1541	427	231	524	176	175	245	100	407	225
		100.0	27.7	15.0	34.0	11.4	11.4	15.9	6.5	26.4	14.6
	５万人以上10万人未満	1353	387	229	497	137	167	240	113	380	214
		100.0	28.6	16.9	36.7	10.1	12.3	17.7	8.4	28.1	15.8
	10万人以上30万人未満	2415	751	494	941	290	396	485	215	793	430
		100.0	31.1	20.5	39.0	12.0	16.4	20.1	8.9	32.8	17.8
	30万人以上	3775	1356	1049	1651	500	751	978	428	1407	809
		100.0	35.9	27.8	43.7	13.2	19.9	25.9	11.3	37.3	21.4

		合計	Q27 採用活動･広報に関する取組のうち､人材の採用に対して効果があると思う取組							
			オンラインでの説明会の実施	採用担当職員を配置	採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施	採用活動のトレンド等の情報収集	「くるみん」や「えるぼし」の認定取得	その他	特にない	無回答
全体		9373	381	649	231	324	62	381	1861	1480
		100.0	4.1	6.9	2.5	3.5	0.7	4.1	19.9	15.8
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	6	3	4	3	0	6	81	55
		100.0	2.4	1.2	1.6	1.2	0.0	2.4	31.8	21.6
	１万人以上５万人未満	1541	40	84	30	20	11	63	355	326
		100.0	2.6	5.5	1.9	1.3	0.7	4.1	23.0	21.2
	５万人以上10万人未満	1353	31	57	21	39	5	53	299	270
		100.0	2.3	4.2	1.6	2.9	0.4	3.9	22.1	20.0
	10万人以上30万人未満	2415	76	167	58	86	16	111	491	364
		100.0	3.1	6.9	2.4	3.6	0.7	4.6	20.3	15.1
	30万人以上	3775	225	336	118	175	30	148	632	451
		100.0	6.0	8.9	3.1	4.6	0.8	3.9	16.7	11.9

（4）採用活動･広報に関する取組のうち、特に人材の採用において効果があった取組

Q27 で採用活動・広報に関する取組の中で、施設が選んだもののうち、特に人材採用に効果があった取組についての回答を見ると、「保育士養成校との連携」が 20.5%でもっとも割合が高く、次いで「職場見学の実施」が 13.7%、「求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫」が 10.5%となっている。

図表 197　採用活動･広報に関する取組のうち、特に人材の採用において効果があった取組：単数回答（Q28）



注）対象は Q27 で「特にない」と回答した施設を除く

＜数値表＞

	Q28 採用活動･広報に関する取組のうち、特に人材の採用において効果があった取組								
	全体	求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	求人媒体の多様化、工夫	保育士養成校との連携	採用形態の見直し	施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	SNSでの情報発信	面接方法の見直しなど選考過程の工夫	職場見学の実施
n	6032	634	400	1239	174	265	409	108	828
%	100.0	10.5	6.6	20.5	2.9	4.4	6.8	1.8	13.7

	Q28 採用活動･広報に関する取組のうち､特に人材の採用において効果があった取組（続き）								
	全体	学生や求職者を対象とした保育体験の実施	オンラインでの説明会の実施	採用担当職員を配置	採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施	採用活動のトレンド等の情報収集	「くるみん」や「えるぼし」の認定取得	その他	無回答
n	6032	287	26	67	22	6	4	275	1288
%	100.0	4.8	0.4	1.1	0.4	0.1	0.1	4.6	21.4

＜具体的な取組内容＞

1.求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	・自園ホームページで求人票の内容を簡素化した内容を掲載した。具体的には給与面(基本給・手当額など)、休暇面(独自規定で６ヶ月を待たず有休取得など)、保険関係を掲載した。 ・ハローワークや保育所・保育士支援センターの求人担当と求人票の見直しを行い、求職者からよく出る質問事項（知りたい内容）をできるだけ具体的な内容を記載するようにした。 ・求人票へ以下の内容を表記した。 残業や持ち帰り業務が無いこと／シフト作成時、希望休を出すことが可能／正職への登用実績／処遇改善手当を臨時賞与として年度末支給 ・求人票にできるだけ詳細に労働条件を記載する。給与、賞与、休暇などは具体的に記載。仕事の内容は多岐にわたるが、できる限りわかりやすくした。 ・目に留まりやすいよう色合いを華やかなレイアウトにし、園の理念や仕事内容を分かりやすく掲載した。　／等
2.求人媒体の多様化、工夫	・一般的な応募者を待つタイプの受け身型媒体は１～２掲載に絞り、スカウト型や成功報酬型の媒体を併用することでこちらからアプローチをして応募に繋げる方法をとる。 ・公共職業安定所だけではなく､民間職業紹介事業者などにも求人募集することにより､就職活動をする方に広く周知するため､求人媒体を多様化した。 ・ハローワークだけでなく、福祉協議会の求人なども含めて出したり、HP からの応募もあるのでそちらにも力を入れるように企業内で行った。 ・公共職業安定所や行政の人材バンク等の就活フェア等への積極的な参加。WEB 求人採用代行サービスの利用等。　／等
3.保育士養成校との連携	・養成校との懇談を通して、学生の皆様の考え方・気質などを知ることにより、受け入れ体制やアピールの仕方を工夫した。養成校主催の就職説明会に積極的に参加し、園（法人）への理解を深めていただいた。実習生を積極的に受け入れ、保育の楽しさ、やりがいを学んでいただいた。 ・採用実績のある保育士養成校の就職担当者とこまめに面談し、試験内容や求める人材像についてのすり合わせを行う。具体的には採用試験からピアノの実技試験を廃したり、保護者対応等に関する保育所からのサポートについて説明したりしている。 ・法人での求人募集時期に求人票を持って各養成校に直接お願いに伺っている。養成校での学生向けの合同説明会には必ず参加し、PC を使って法人の PR と求人について話している。実習生・インターンシップ等積極的に受け入れしている。 ・養成校の先生が実習生の指導で園を訪問された際などに、園内を案内して、園の保育や職員関係、養成校からの卒業生の紹介などをして、養成校の先生に園を理解してもらえるように努めると共に、次年度の卒業生の状況などを尋ねる。 ・養成校の外部向けイベントに遊びに行き、担当者と知り合いになる。養成校の教員と交流をし、情報発信をお願いする。保育学生向けにイベントを開催する。養成校の講師をスポットで引き受け、興味を持ってもらう。　／等
4.採用形態の見直し	・常勤保育士の新採用は「臨時保育士」のみで数年適性を見てから「正職採用」するのが常態化していたが、令和５年度から新採用から「正職採用」するよう改善した。 ・週５日は就労できない、あるいは希望ではない方もいるので、週３日の方と、別の方に

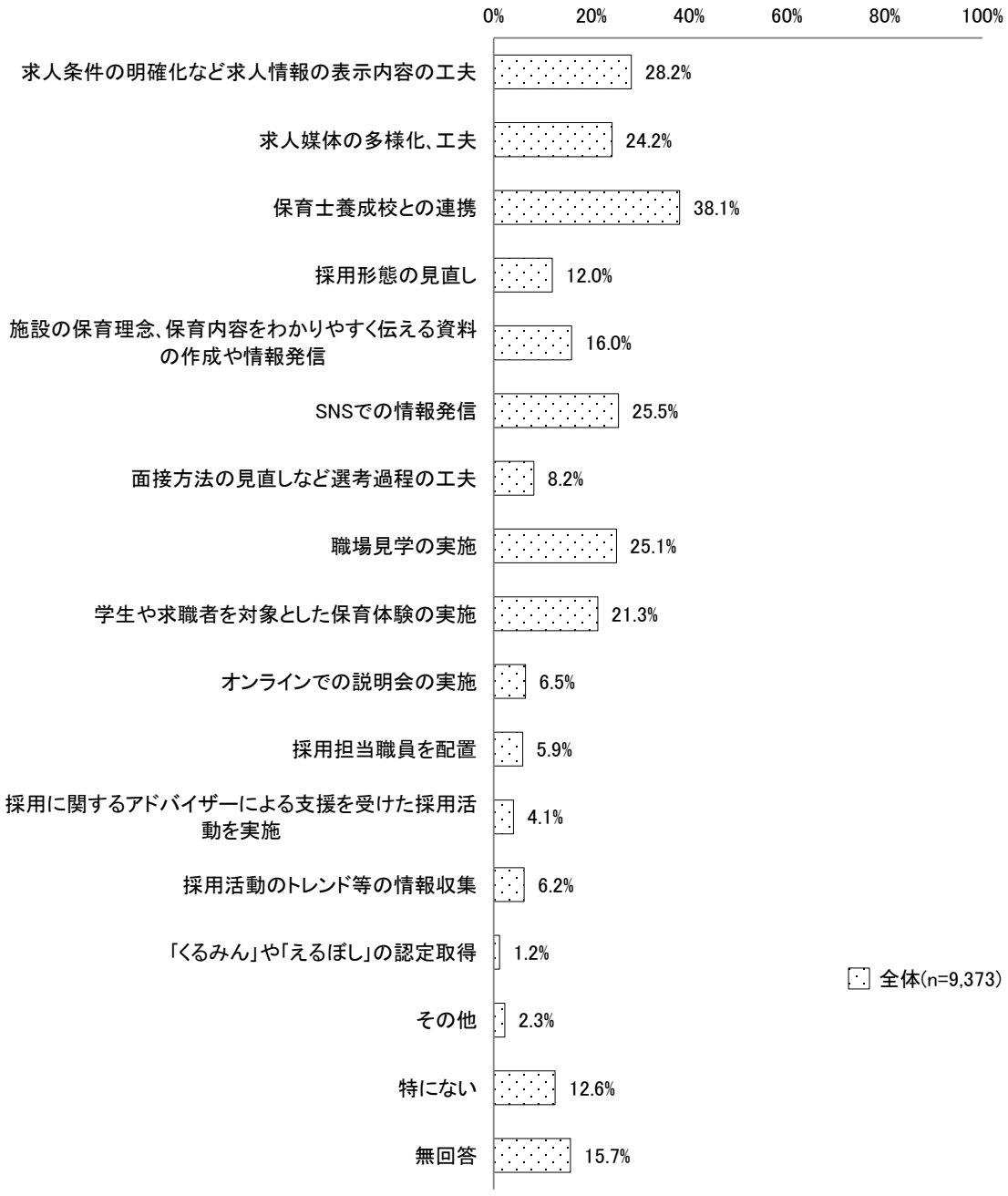
	週２日を振り分ける分担の形で、同じ時間を埋めるような採用をした。 ・ 前は、正規採用される人の年齢が 20 代なかばくらいの若い年齢までに限定されていたが、10 年以上前からは 30 代でも受験できるように変更になった ・ 次年度採用のために早期から面接を開始したこと。そのために現職員の意向調査を早め、必要な採用人数を早期に把握した。 ・ 勤務時間を少しずつにし、慣れるまで午前中勤務にした。本人の意思を尊重し、働きやすい場所に配置。　／等
5. 施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	・ HP に保育園の理念などをわかりやすく掲載する。採用サイトを作り、若手職員の声なども掲載し、働いたときのイメージを持ってもらう。 ・ 病院併設の施設なので、病院の総合案内横に施設の様子がわかる動画や子どもたちの作品・製作物を展示し、病院利用者に情報発信した。 ・ ホームページに保育に対する考え方を文章量は多いながらも読んで伝わるようにした。また、求人ページを設け、福利厚生を明示した。 ・ 園のホームページに保育理念や園がめざす子ども像などを掲載している。また、写真なども掲載し、園の様子が分かるようにしている。 ・ 養成校やフェア等でタブレットを使用し対面で直接求職者に理念や方針を伝える。理念への共感があった方へ見学の案内をする。　／等
6. SNS での情報発信	・ 動画共有サービスで園の雰囲気を発信。施設の様子や、実際に働いている職員の声を発信した。また発信だけでなく、ターゲット層をしぼって広告も行った。 ・ コミュニケーションアプリの法人ページで求人。求職者との連絡も直接やり取りができるようにしている。求職者用パンフレットやその他の広告媒体にもリンクできるようにしている。 ・ 保育活動や行事を載せて保育園の様子を伝える。その際子どもの視点や保育士の視点等様々な角度からの様子を載せて興味を持ってもらえるように工夫しています。 ・ 全職員に、求人の案内メールを送信。保護者アプリを活用して、保護者自身にも求人案内をし、保育士を紹介してもらえるよう案内を送信。 ・ 写真共有 SNS で、日々のクラス内での保育の様子をアップし、求職者だけではなく、保護者にも園の中身を知ってもらっている。
7. 面接方法の見直しなど選考過程の工夫	・ 学卒採用の際に行っていた作文・ピアノ・ダンスの試験をとりやめ、かわりに自分の得意なもの（読み聞かせ・手遊び・ピアノなど）を１つ披露してもらうこととした。それもあくまでも参考程度ということで学生には案内している。 ・ 面接の前に、応募者の希望や就職にあたって重要視したい事を事前にヒアリングしてから面接に対応する。エージェント経由の場合は、その辺りをエージェントにヒアリングして貰える様に依頼するようにした。 ・ 採用面接とは別日に研修を実施して、自園の人間関係、保育内容を採用候補者に知ってもらうとともに、採用候補者の保育の仕方を知ることで、お互いの認識のミスマッチを無くしていった。 ・ リクルートスーツ着用の禁止(廃止)／応募者への職場体験／職員全員の人事への参加(職場体験へ参加された応募者の精査) ・ できるだけ明るく、現在働いている職員との会話をする時間を設ける。安心して働ける場所であることをわかってもらう。　／等
8. 職場見学の実施	・ 現場の保育士と１対１で話ができる時間と空間を設定する。新卒であればなるべく若い保育教諭を、中途採用であれば同じ程度の年齢の保育教諭と話ができるように設定している。もし不満や課題などがあれば（保育内容、待遇面、人間関係など）何でも正直に答えるように指示をしている。 ・ 新卒の学生さんが園見学を希望されている時は受け、実際に働いている職員の様子、園の様子を実際に見て、雰囲気を感じていただき、また、働くにあたっての質問等があれば応えて不安等を抱かないように丁寧に対応している。 ・ プラスの面も、マイナスの面も包み隠さずすべて話す。在職年数の少ない教員に同席してもらい、１年目の大変だった経験談などを話してもらった。マイナス面に関しても今後できる限り改善するようその場で園長が話す。 ・ 法人として認定こども園が５施設あるため、リクルート担当職員と各施設を見学して回

	る独自のバスツアーを実施している。その施設の理念や方針などを話しながら見学して回り、お昼に回る施設では給食を提供している。 ・職員募集の時には、面接場所を当園とし、保育の現場や子どもたちの様子を見てもらうことを取り入れている。また、見学のみを希望しても快く受け入れ、丁寧に案内することを心掛けている。　／等
9.学生や求職者を対象とした保育体験（保育実習を除く）の実施	・実際に職場体験をしていただくことにより、職場の雰囲気や仕事内容を見ることができ、楽しさを感じ、職員に直接質問もできるため疑問や不安軽減になり、採用につながる。 ・二次面接として保育体験を行い、求職者の方に自宅からの距離感などを体験してもらっている。また、職員が休憩中に求職者に話をし、園の雰囲気を知ってもらっている。 ・１回２～３時間で２回ほどの保育体験をしてもらい、仕事の内容の他に、職場の様子や雰囲気を感じてもらう。 ・中学生の職場体験・家庭科の授業としての交流、高校生のインターシップ・保育見学・保育体験の受け入れ。 ・学生向けにアルバイトを募集し、掃除や保育補助などを行ってもらう。　／等
10.オンラインでの説明会の実施	・若手職員が業務内容や職場の雰囲気、やりがいや保育観について話したり、学生の質問に答える。 ・自治体職員にSNSで発信してもらい、オンライン説明会を何度か開催した。 ・オンラインで求職者に向けて園の説明や仕事内容の説明を行った ・養成校とオンラインでの説明会を実施した。　／等
11.採用担当職員を配置	・就職説明会や面接等を採用担当として管理職（園長）が主で行っていたが、同じ教員目線で話せる教員を担当者にしてみた。 ・保育事業の専門採用担当者を配置し、就職フェアや学校訪問等に参加。応募者に対して丁寧に対応（見学や随時連絡など）。 ・採用担当者がHPをこまめに更新したり内容のチェックを行っている。また、施設見学を随時受け入れている。 ・採用担当者が第一連絡を取り各園に連絡。（系列園が多くあるため、一括の窓口とした） ・採用担当部署の設置による求人活動及び入職者のフォロー体制の構築。　／等
12.採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施	・アドバイザーから当園の強みや弱みをデータにて解析してもらい、月に一度アドバイスしてもらう。 ・県の巡回相談アドバイザーにより、採用活動について助言を受けている。 ・採用・育成のコンサルタント業務の委託。 ・面接時のアドバイザーの参加。　／等
13.採用活動のトレンド等の情報収集	・他教育保育施設のHP閲覧。　／等
14.「くるみん」や「えるぼし」の認定取得	・職種、勤務時間、勤務日等家庭の状況に合わせて働きやすい職場作りを行っている。 ／等

（５）広報、採用活動に関して今後取り組みたいこと

「保育士養成校との連携」が 38.1%でもっとも割合が高く、次いで「求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫」が 28.2%、「SNS での情報発信」が 25.5%となっている。

図表 198　広報、採用活動に関して今後取り組みたいこと：複数回答（Q29）

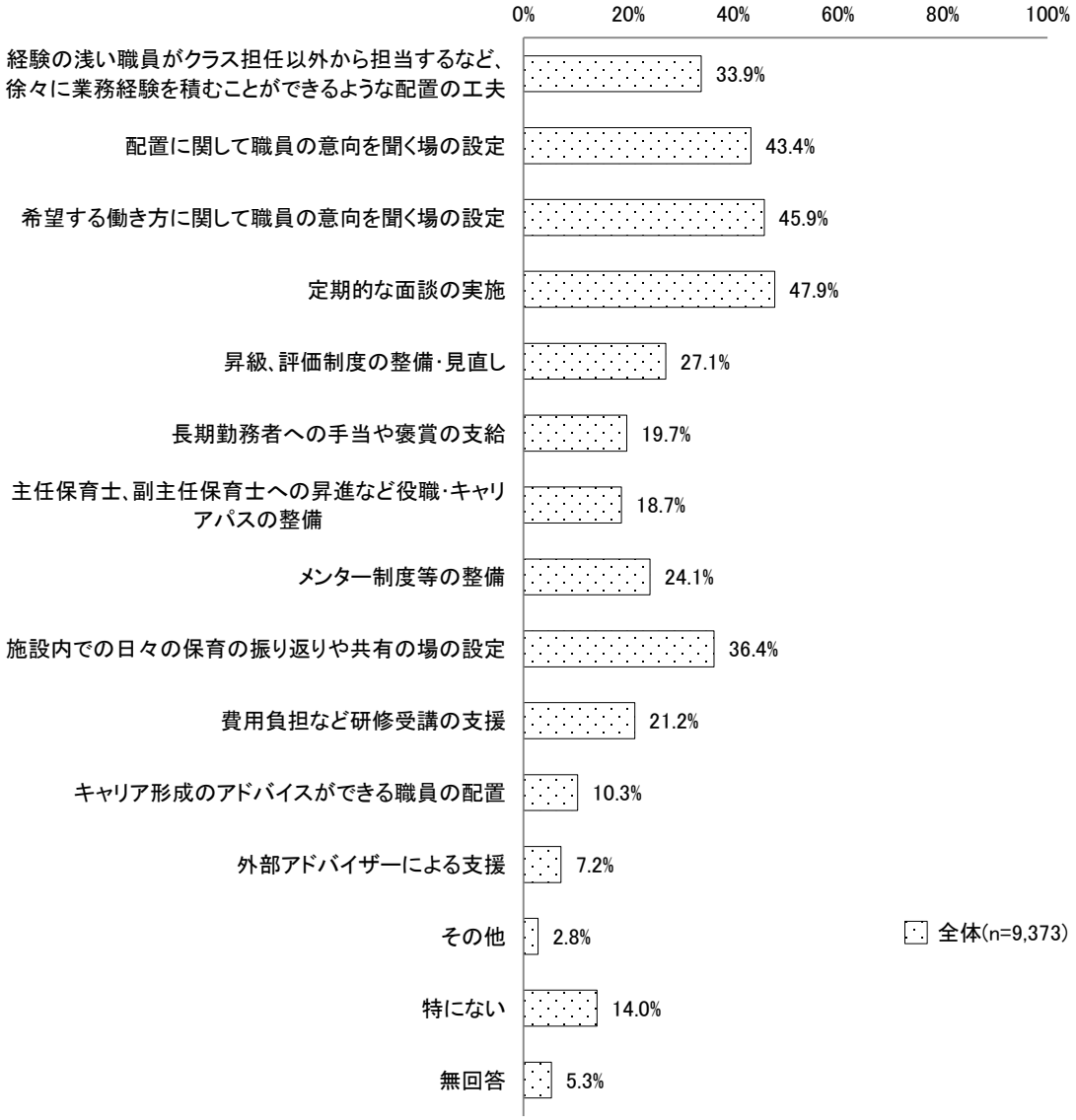


５．人材育成や評価に関する取組について

（１）人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組

「定期的な面談の実施」が 47.9%でもっとも割合が高く、次いで「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」が 45.9%、「配置に関して職員の意向を聞く場の設定」が 43.4%となっている。運営主体別に見ると、「営利法人」において、「昇級、評価制度の整備・見直し」「長期勤務者への手当てや褒賞の支給」「主任保育士、副主任保育士への昇進など役職･キャリアパスの整備」を挙げる割合が高い。施設種別に見ると、「幼保連携型こども園」では「経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫」、「地域型保育事業」では「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」の割合がそれぞれ高い。人口規模別に見ると、特に「定期的な面談の実施」「長期勤務者への手当や褒賞の支給」「メンター制度等の整備」について、規模の大きな自治体ほど実施率が高い。

図表 199　人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答 (Q30)



＜運営主体別＞

図表 200　運営主体別　人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q30）

		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組							
			経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	配置に関して職員の意向を聞く場の設定	希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定	定期的な面談の実施	昇級、評価制度の整備･見直し	長期勤務者への手当や褒賞の支給	主任保育士、副主任保育士への昇進など役職･キャリアパスの整備	メンター制度等の整備
全体		9373	3177	4066	4304	4491	2544	1845	1752	2260
		100.0	33.9	43.4	45.9	47.9	27.1	19.7	18.7	24.1
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	539	710	664	827	276	245	130	536
		100.0	25.7	33.8	31.6	39.4	13.1	11.7	6.2	25.5
	社会福祉法人	4292	1640	2070	2144	2211	1277	865	900	1082
		100.0	38.2	48.2	50.0	51.5	29.8	20.2	21.0	25.2
	営利法人	1219	392	550	598	678	471	370	364	311
		100.0	32.2	45.1	49.1	55.6	38.6	30.4	29.9	25.5
	学校法人	857	367	389	418	389	258	181	188	192
		100.0	42.8	45.4	48.8	45.4	30.1	21.1	21.9	22.4
	その他民営	889	235	344	473	383	259	181	168	136
		100.0	26.4	38.7	53.2	43.1	29.1	20.4	18.9	15.3

		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組						
			施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定	費用負担など研修受講の支援	キャリア形成のアドバイスができる職員の配置	外部アドバイザーによる支援	その他	特にない	無回答
全体		9373	3409	1987	967	671	259	1315	496
		100.0	36.4	21.2	10.3	7.2	2.8	14.0	5.3
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	734	180	168	164	51	358	297
		100.0	34.9	8.6	8.0	7.8	2.4	17.0	14.1
	社会福祉法人	4292	1561	1034	493	328	126	504	114
		100.0	36.4	24.1	11.5	7.6	2.9	11.7	2.7
	営利法人	1219	473	341	155	76	32	156	27
		100.0	38.8	28.0	12.7	6.2	2.6	12.8	2.2
	学校法人	857	311	213	89	59	32	106	29
		100.0	36.3	24.9	10.4	6.9	3.7	12.4	3.4
	その他民営	889	326	218	61	42	17	188	26
		100.0	36.7	24.5	6.9	4.7	1.9	21.1	2.9

＜施設種別＞

図表 201　施設種別　人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q30）

		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組							
			経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	配置に関して職員の意向を聞く場の設定	希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定	定期的な面談の実施	昇級、評価制度の整備･見直し	長期勤務者への手当や褒賞の支給	主任保育士、副主任保育士への昇進など役職･キャリアパスの整備	メンター制度等の整備
全体		9373	3177	4066	4304	4491	2544	1845	1752	2260
		100.0	33.9	43.4	45.9	47.9	27.1	19.7	18.7	24.1
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	1836	2464	2433	2687	1440	1040	977	1467
		100.0	32.9	44.2	43.7	48.2	25.8	18.7	17.5	26.3
	幼保連携型認定こども園	2150	896	982	1029	1072	603	415	437	546
		100.0	41.7	45.7	47.9	49.9	28.0	19.3	20.3	25.4
	地域型保育事業	1636	442	616	837	725	495	389	337	245
		100.0	27.0	37.7	51.2	44.3	30.3	23.8	20.6	15.0
	その他	6	2	3	1	4	2	0	1	0
		100.0	33.3	50.0	16.7	66.7	33.3	0.0	16.7	0.0

		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取						
			施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定	費用負担など研修受講の支援	キャリア形成のアドバイスができる職員の配置	外部アドバイザーによる支援	その他	特にない	無回答
全体		9373	3409	1987	967	671	259	1315	496
		100.0	36.4	21.2	10.3	7.2	2.8	14.0	5.3
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	2051	1097	577	419	152	756	341
		100.0	36.8	19.7	10.4	7.5	2.7	13.6	6.1
	幼保連携型認定こども園	2150	756	503	247	173	73	235	107
		100.0	35.2	23.4	11.5	8.0	3.4	10.9	5.0
	地域型保育事業	1636	597	385	142	77	33	323	47
		100.0	36.5	23.5	8.7	4.7	2.0	19.7	2.9
	その他	6	2	0	0	0	1	0	0
		100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0

＜人口規模別＞

図表 202　人口規模別　人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q30）

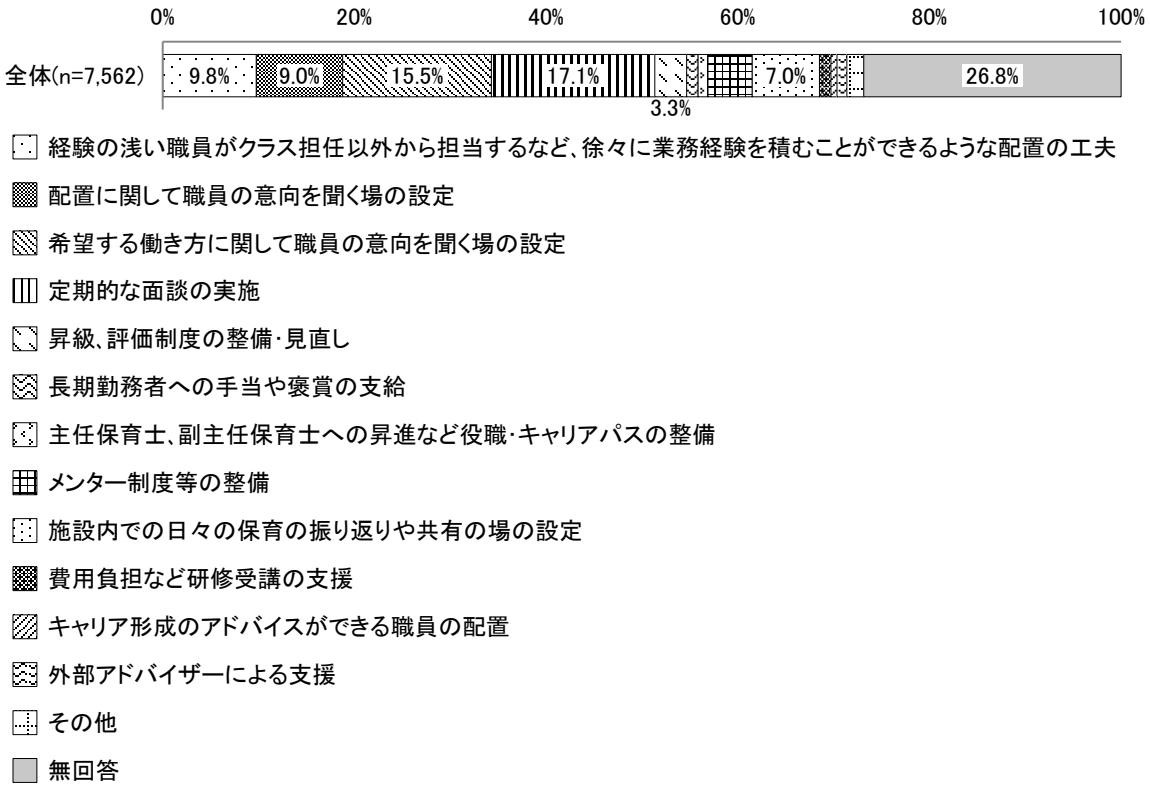
		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組							
			経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	配置に関して職員の意向を聞く場の設定	希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定	定期的な面談の実施	昇級、評価制度の整備･見直し	長期勤務者への手当や褒賞の支給	主任保育士、副主任保育士への昇進など役職･キャリアパスの整備	メンター制度等の整備
全体		9373	3177	4066	4304	4491	2544	1845	1752	2260
		100.0	33.9	43.4	45.9	47.9	27.1	19.7	18.7	24.1
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	94	89	95	96	58	27	33	39
		100.0	36.9	34.9	37.3	37.6	22.7	10.6	12.9	15.3
	１万人以上５万人未満	1541	568	637	671	600	399	235	246	261
		100.0	36.9	41.3	43.5	38.9	25.9	15.2	16.0	16.9
	５万人以上10万人未満	1353	469	579	622	598	333	220	221	279
		100.0	34.7	42.8	46.0	44.2	24.6	16.3	16.3	20.6
	10万人以上30万人未満	2415	827	1030	1106	1167	671	505	458	621
		100.0	34.2	42.7	45.8	48.3	27.8	20.9	19.0	25.7
	30万人以上	3775	1204	1719	1797	2017	1073	852	787	1053
		100.0	31.9	45.5	47.6	53.4	28.4	22.6	20.8	27.9

		合計	Q30 人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取						
			施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定	費用負担など研修受講の支援	キャリア形成のアドバイスができる職員の配置	外部アドバイザーによる支援	その他	特にない	無回答
全体		9373	3409	1987	967	671	259	1315	496
		100.0	36.4	21.2	10.3	7.2	2.8	14.0	5.3
R6住民基本台帳データ	１万人未満	255	91	41	19	28	4	48	17
		100.0	35.7	16.1	7.5	11.0	1.6	18.8	6.7
	１万人以上５万人未満	1541	485	292	147	132	28	266	107
		100.0	31.5	18.9	9.5	8.6	1.8	17.3	6.9
	５万人以上10万人未満	1353	477	277	135	91	38	225	67
		100.0	35.3	20.5	10.0	6.7	2.8	16.6	5.0
	10万人以上30万人未満	2415	870	517	253	176	73	348	114
		100.0	36.0	21.4	10.5	7.3	3.0	14.4	4.7
	30万人以上	3775	1479	854	411	241	116	423	185
		100.0	39.2	22.6	10.9	6.4	3.1	11.2	4.9

（２）人材育成や評価に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組

Q30 で人材育成や評価に関する取組の中で、施設が選んだもののうち、特に人材の採用や定着に効果があった取組についての回答を見ると、「定期的な面談の実施」が 17.1%でもっとも割合が高く、次いで「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」が 15.5%、「経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫」が 9.8%となっている。

図表 203　人材育成や評価に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組：単数回答（Q31）



注）対象は Q30 で「特にない」と回答した施設を除く

＜数値表＞

	Q31 人材育成や評価に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組								
	全体	経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	配置に関して職員の意向を聞く場の設定	希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定	定期的な面談の実施	昇級、評価制度の整備・見直し	長期勤務者への手当や褒賞の支給	主任保育士、副主任保育士への昇進など役職・キャリアパスの整備	メンター制度等の整備
n	7562	739	683	1172	1291	249	91	78	351
%	100.0	9.8	9.0	15.5	17.1	3.3	1.2	1.0	4.6

	Q31 人材育成や評価に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組（続き）						
	全体	施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定	費用負担など研修受講の支援	キャリア形成のアドバイスができる職員の配置	外部アドバイザーによる支援	その他	無回答
n	7562	529	90	49	78	133	2029
%	100.0	7.0	1.2	0.6	1.0	1.8	26.8

＜具体的な取組内容＞

1.経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	・新卒者は経験のある職員と一緒にクラス担任を組むことで少しずつ仕事を覚えることが出来るようにしている。行事の取り組みなどに関しても、毎月あるお誕生日会などは年度の後半を担当するようにし、４月～１月くらいまでは経験のある職員のやり方を見て、年度の最終に担当を持てるようするなど、日々の保育の中でも細かな調整を行っている。 ・担任は持たずに、勤務のローテーションも初めは時間固定にし徐々に早番遅番を入れるようにした。また、早番遅番いついては必ず経験の浅い職員に現職員がついて業務内容を教えられるような配置にする。 ・新任職員は、一年目はフリー職員として様々なクラス運営の状況や園運営の一年間の流れなど把握できるようにしている。 ・ダブル担任制を採用し、配置基準以上の職員配置を実現。新卒保育士は、初年度は担任を任せない。 ・新卒採用者は複数担任の０歳児クラスから持ち上がりで従事させる。 ・加配保育士や複数担任として配置する。　／等
2.配置に関して職員の意向を聞く場の設定	・毎年冬に個別面談を実施して、保育園に対する要望や勤務上配慮しなければならないことなどをヒアリングする。そのうえで次年度に向けて希望クラスや複数担任となった場合の相性などについて話し合いをする。 ・クラス編成の際に保育士と個々の面談を行い、各保育士のキャリアプランを確認してできる限り意向を尊重した配置を行う。 ・クラス担任決めのときに、配慮してほしいことや担任を希望するクラスについてアンケートを取り意向の聞き取りを行った。 ・面談で意向を聞き、取り入れられれば取り入れる難しいなら面談を重ね保育士が納得いくような形をとる。 ・配置に関して職員の意向を聞く場の設定、一人ひとり面談実施。　／等

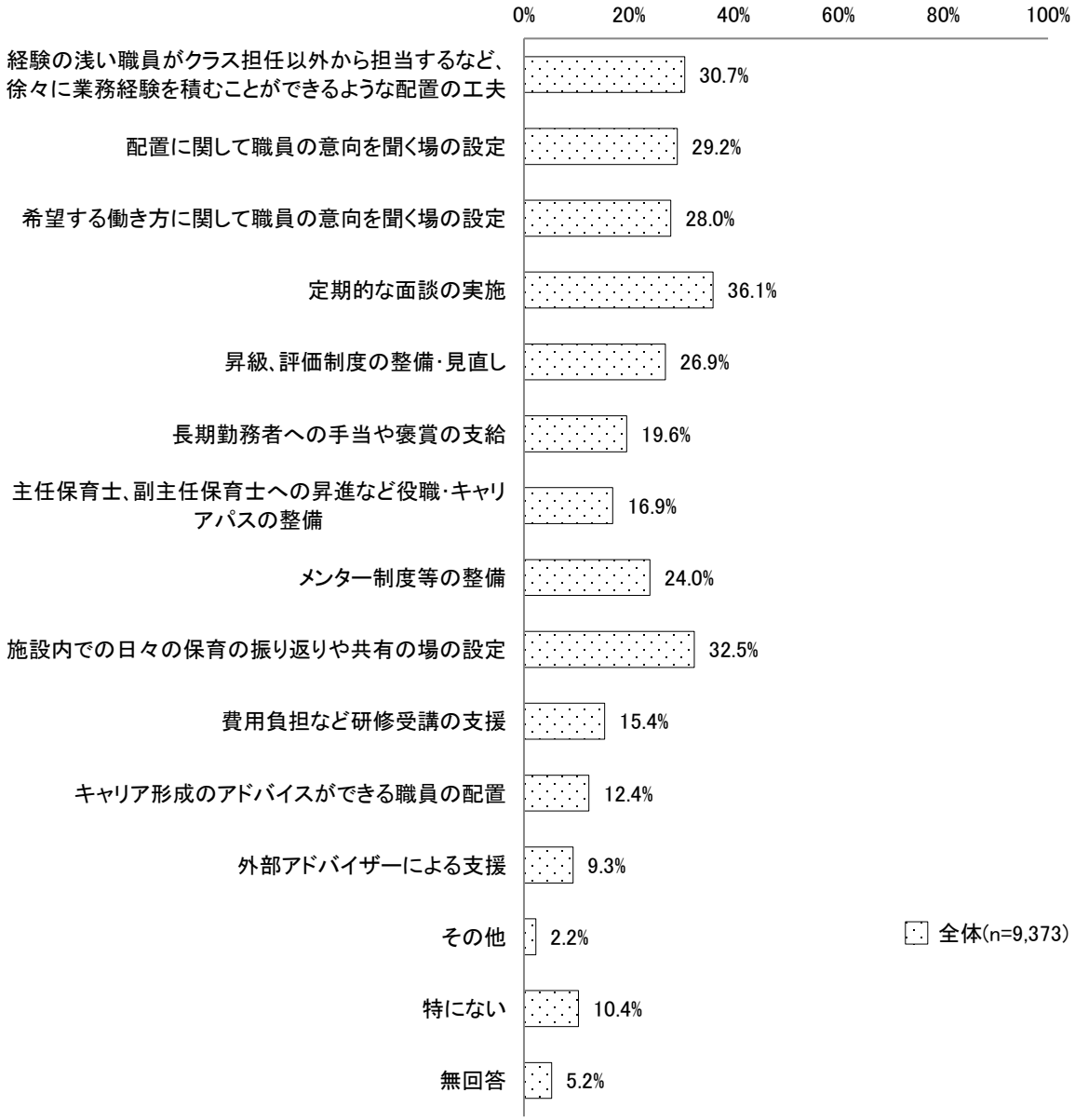
3. 希望する働き方（労働時間や勤務日等）に関して職員の意向を聞く場の設定	・子育て世代が多く勤務可能な時間で契約し、その中でシフトを作成している。前月に希望休を確認し、有給等の希望休はほとんど希望通りに取れるシフトにした。子育て世代に関わらずどの職員も有給を取りやすい空気感を作る。 ・次年度の働き方についてのアンケートを、全職員対象にアンケートをとり、面談の上、できるだけ無理のないように考慮していく。 ・希望する働き方（労働時間や勤務日等）に関して職員の意向を聞く場の設定や相談をする。 ・希望する働き方(希望する休みや勤務時間)を事前に職員に聞いてからシフトを組む ・シフトの時間帯を個人個人の希望に合わせて設定している。　／等
4. 定期的な面談の実施（1on1 など）	・３カ月に一度、保育士等自己評価をきっかけとして１on１ミーティングを必須としている。また、随時園長より声かけをして面談をしたり、職員からの申し出で面談をしたりと、こまめなフォローを欠かさないよう意識している。面談の内容は、職員の悩み相談であったり、キャリアプランに関すること、園運営に関すること、保育に関することなど様々である。 ・新任保育士に対しての巡回を月１回実施している。一緒に保育をし、当日の保育の振り返りや保育の基本的内容を示す等しながら、本人の不安や疑問の聞き取りをしている。また指導担当の先輩保育士の話も聴き、新任の指導に活用している。 ・半期に１回職員全員との面談を実施しており、その際に意向を聞いたり、悩みを解決したりできる機会を設けている。 ・週１回程度職員と園長の間で１on１を行い疑問に思うことや困り事などを話す機会を作っている。 ・毎月、給与明細を手渡しし、その際に園長との個別面談を行っている。　／等
5. 昇級（給与形態)、評価制度の整備・見直し	・考課シートを用いて１年間の目標を設定。年度末に目標について自己評価を行い、上長より評価を受ける。考課シートをもとに給与の昇給が決定される。 ・給与形態をわかりやすく整備し、処遇改善手当についてもどの程度の金額をどのように分配しているのかわかるようにした。 ・早番遅番休日勤務ができる職員には変則勤務手当を付ける。 ・基本給の昇級や処遇改善費の割合を仕事量に合わせて支給。 ・基本給のベースアップ。　／等
6. 長期勤務者への手当や褒賞の支給	・ベースアップが低年齢に厚くなっているので、処遇改善の支給は、長期勤務者へ厚く支給する。 ・10 年継続勤務した常勤および常勤的非常勤については、特別賞与の支給をしている。 ・永年勤続者に対して、感謝状と休暇と慰労金を贈呈。 ・入職後３年経過、５年経過時に毎月手当を支給。　／等
7. 主任保育士、副主任保育士への昇進など役職・キャリアパスの整備	・指導保育教諭４名から、２名をフリーにし、主幹補助の立場にし、将来の主幹２人制を目指す。 ・主任保育士、副主任保育士、専門リーダー保育士等役職をつけて職務の役割分担をした。 ・副主任ポストの新設、役職手当の支給、主任の複数化、統括主任の任命。 ・副主任保育士、リーダーを配置し、役職に合った手当を支給。 ・リーダーに段階をつけ、キャリアを積む方法を提示した。　／等
8. メンター制度（年代の近い先輩からのフォロー体制）等の整備	・エルダー制度の利用により、新入職員とエルダー職員の定期的面談、エルダー職員と園長の面談、他研修に参加することにより、組織的に新入職員を支える。 ・メンター制度を取り入れて、複数担任の上司ではない職員をフォローにつけることで、気軽に相談できる雰囲気づくりをしている。最低月１回の相談実施。 ・法人作成の「育成指南書」をもとに、バディを組んで学びを進め、短いスパンでこまめにフィードバックの機会を作る。 ・年の近い年代の職員によるメンター制度を設け、特に採用後半年間は定期的な面談を実施してケアする。 ・入社１年目職員は全員メンターを設置。　／等
9. 施設内での日々	・子どもの姿をエピソード記録として取り、それを職員みんなで共有し、その姿から

の保育の振り返りや共有の場の設定	どのように保育を組み立てていくか、また保育環境を整えていくかを全員で話し合い共有する会議を月に２回程度行っている。職員間のコミュニケーションが活発になり、何でも話せる風土につながっている。 ・ 個人の週ごとの保育等の振り返り、クラスでの２週間ごとの保育の振り返り、園全体での一ヶ月ごとの保育の振り返りをおこなうようにした。これは保育の他、人間関係等についても振り返りをおこなっている。 ・ 時間：14:00～14:30、内容：ICT 導入によって得た時間の中で保育を振り返り、対話を重ね、正解に近いものを見出す。保育の悩みを共有し、うまくいった方法等を伝えあう。 ・ 毎日の終礼の中で、子どもの様子を成長したことも課題とすべきことも、すべてオープンにして大切な情報として共有する。 ・ 日々のちょっとした時間にその日の出来事をみんなで共有したり、気づいたことを話す場をつくる。 ・ 毎日の保育の反省を必ず行い、職員同士で短い時間でも話をする。　／等
10. 費用負担など研修受講の支援	・ 研修会の情報を発信し、希望を聞き参加してもらっている。研修費はもちろん、交通費、宿泊費も全額補助している。また、休日の研修には、振替休日を付与している。 ・ 研修に関しては、出来る限り職員本人の望む研修に出られるようなシフトを組むようにしている。研修費、交通費は園が負担をしている。 ・ 国の進めるキャリアアップ制度（処遇改善）の対象外の保育者にも同等の研修機会を保障し、研修費用は、園負担とする取り組み。 ・ 研修受講費用の負担と研修時間を職務として確保する。 ・ キャリアアップ研修会の受講費の負担。　／等
11. キャリア形成のアドバイスができる職員の配置	・ リーダー職員を若手職員のそばに配置し、または複数担任として組むようにし、計画の考え方や支援の方法、環境づくりをともに考えられる環境を作る。 ・ ①上下関係を作らない職場の風土作りを行う。②可能性を見極め、無理なくキャリアアップできるようグループチーフをおく。 ・ 若者が先輩に指導してもらえて、相談できるような配置にしている。 ・ 指導保育教諭の配置、経験豊かなベテラン保育教諭との複数担任制。　／等
12. 外部アドバイザーによる支援	・ 外部講師による保育内容研究会を毎月１回開き、３歳未満児、３歳以上児の遊びや保育士の役割・かかわり方を具体的に学んでいる。保育場面を録画したり、実際に保育中に観察したり、場面から課題や成果を導き出している。 ・ 心理士がおり、保育についてのコンサルテーションができる環境を作り、自園でスキルアップと保育の相談ができる体制を整えている。 ・ 外部アドバイザーであるキャリアコンサルタントの方に年２回ほどのカウンセリングを職員１人ずつ受ける。 ・ メンタル面でのカウンセラーによる相談や、園内研修等を行いながら組織作り、リーダー育成を行う。 ・ 幼児教育アドバイザーによる訪問支援。　／等

（3）今後人材育成や評価に関して取り組みたいこと

「定期的な面談の実施」が 36.1%でもっとも割合が高く、次いで「施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定」が 32.5%、「経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫」が 30.7%となっている。

図表 204　今後人材育成や評価に関して取り組みたいこと：複数回答（Q32）

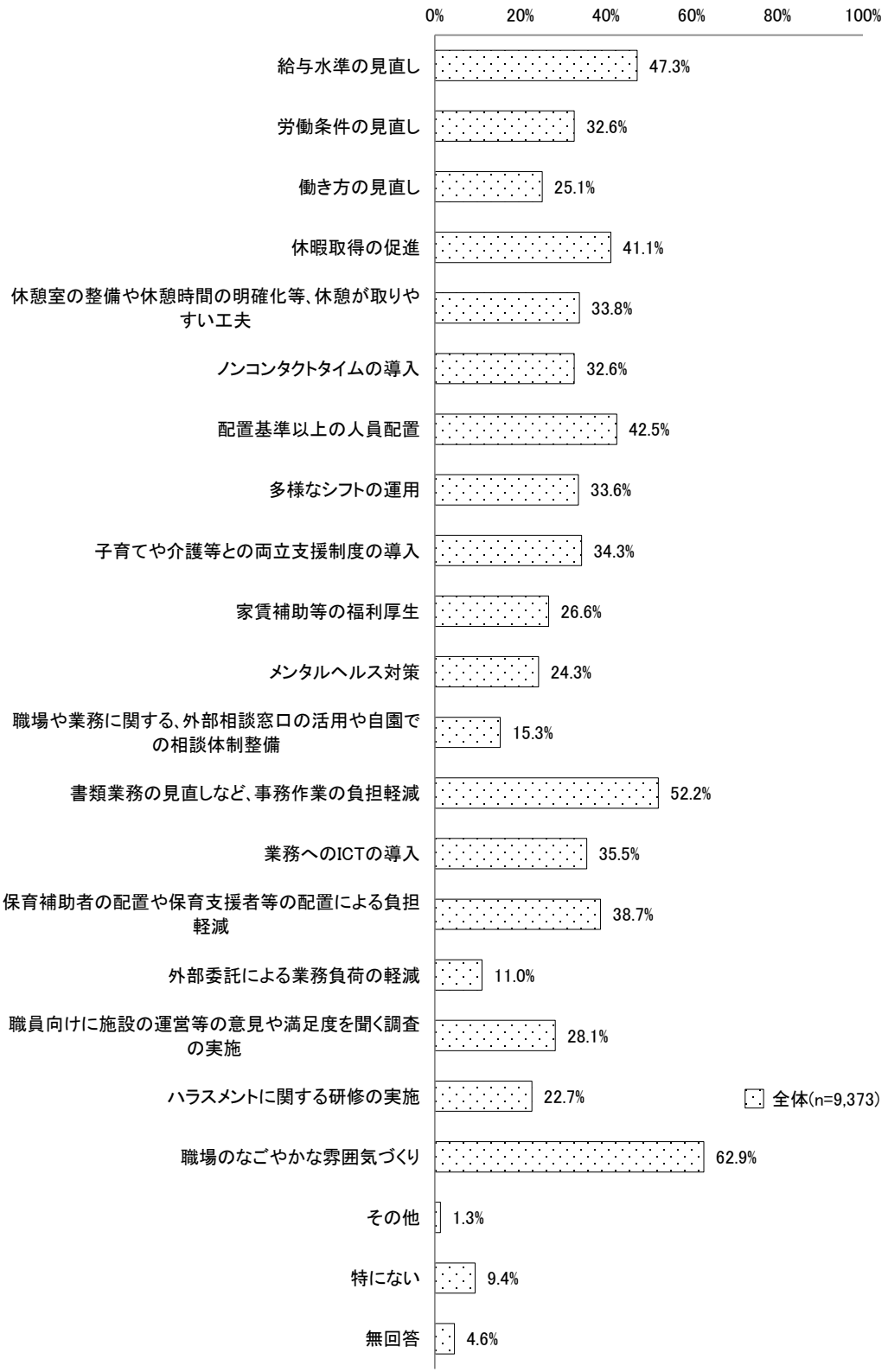


６．職場環境の改善に関する取組について

（１）職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組

「職場のなごやかな雰囲気づくり」が 62.9%でもっとも割合が高く、次いで「書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減」が 52.2%、「給与水準の見直し」が 47.3%となっている。運営主体別に見ると、「営利法人」では「家賃補助等の福利厚生」「職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施」の割合が高く、「学校法人」では「保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減」の割合が高い。施設種別に見ると、「幼保連携型認定こども園」では「働き方の見直し」「休暇取得の推進」「業務への ICT の導入」「保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減」の割合が高くなっている。人口規模別に見ると、「家賃補助等の福利厚生」について、規模の大きな自治体ほど選択率が高くなっている。

図表 205　職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q33）



＜運営主体別＞

図表 206　運営主体別　職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q33）

		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組										
			給与水準の見直し	労働条件の見直し	働き方の見直し	休暇取得の促進	休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	ノンコンタクトタイムの導入	配置基準以上の人員配置	多様なシフトの運用	子育てや介護等との両立支援制度の導入	家賃補助等の福利厚生	メンタルヘルス対策
全体		9373	4431	3054	2352	3852	3166	3055	3981	3146	3213	2495	2274
		100.0	47.3	32.6	25.1	41.1	33.8	32.6	42.5	33.6	34.3	26.6	24.3
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	629	491	536	866	556	617	653	457	591	258	413
		100.0	29.9	23.4	25.5	41.2	26.5	29.4	31.1	21.8	28.1	12.3	19.7
	社会福祉法人	4292	2259	1606	1158	1891	1620	1517	2077	1560	1596	1310	1203
		100.0	52.6	37.4	27.0	44.1	37.7	35.3	48.4	36.3	37.2	30.5	28.0
	営利法人	1219	659	358	223	397	397	415	525	463	422	452	255
		100.0	54.1	29.4	18.3	32.6	32.6	34.0	43.1	38.0	34.6	37.1	20.9
	学校法人	857	450	299	267	367	321	272	375	336	308	242	216
		100.0	52.5	34.9	31.2	42.8	37.5	31.7	43.8	39.2	35.9	28.2	25.2
	その他民営	889	428	297	167	326	268	229	345	326	291	231	184
		100.0	48.1	33.4	18.8	36.7	30.1	25.8	38.8	36.7	32.7	26.0	20.7

		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組										
			職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減	業務へのICTの導入	保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減	外部委託による業務負荷の軽減	職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施	ハラスメントに関する研修の実施	職場のなごやかな雰囲気づくり	その他	特にない	無回答
全体		9373	1433	4894	3325	3631	1032	2637	2124	5891	122	883	430
		100.0	15.3	52.2	35.5	38.7	11.0	28.1	22.7	62.9	1.3	9.4	4.6
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	210	981	612	631	262	338	451	1220	21	243	268
		100.0	10.0	46.7	29.1	30.0	12.5	16.1	21.5	58.1	1.0	11.6	12.8
	社会福祉法人	4292	727	2494	1696	1862	507	1346	1051	2831	59	324	88
		100.0	16.9	58.1	39.5	43.4	11.8	31.4	24.5	66.0	1.4	7.5	2.1
	営利法人	1219	227	568	400	427	100	468	272	739	18	110	30
		100.0	18.6	46.6	32.8	35.0	8.2	38.4	22.3	60.6	1.5	9.0	2.5
	学校法人	857	151	459	373	420	100	246	197	555	15	81	15
		100.0	17.6	53.6	43.5	49.0	11.7	28.7	23.0	64.8	1.8	9.5	1.8
	その他民営	889	112	386	241	284	63	235	152	537	8	123	27
		100.0	12.6	43.4	27.1	31.9	7.1	26.4	17.1	60.4	0.9	13.8	3.0

＜施設種別＞

図表 207　施設種別　職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q33）

		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組										
			給与水準の見直し	労働条件の見直し	働き方の見直し	休暇取得の促進	休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	ノンコンタクトタイムの導入	配置基準以上の人員配置	多様なシフトの運用	子育てや介護等との両立支援制度の導入	家賃補助等の福利厚生	メンタルヘルス対策
全体		9373	4431	3054	2352	3852	3166	3055	3981	3146	3213	2495	2274
		100.0	47.3	32.6	25.1	41.1	33.8	32.6	42.5	33.6	34.3	26.6	24.3
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	2579	1790	1377	2332	1843	1856	2384	1762	1904	1472	1388
		100.0	46.3	32.1	24.7	41.8	33.1	33.3	42.8	31.6	34.2	26.4	24.9
	幼保連携型認定こども園	2150	1074	762	706	994	812	767	973	792	791	593	565
		100.0	50.0	35.4	32.8	46.2	37.8	35.7	45.3	36.8	36.8	27.6	26.3
	地域型保育事業	1636	771	498	267	523	506	427	619	589	515	429	317
		100.0	47.1	30.4	16.3	32.0	30.9	26.1	37.8	36.0	31.5	26.2	19.4
	その他	6	4	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2
		100.0	66.7	50.0	33.3	16.7	50.0	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3

		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組										
			職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減	業務へのICTの導入	保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減	外部委託による業務負荷の軽減	職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施	ハラスメントに関する研修の実施	職場のなごやかな雰囲気づくり	その他	特にない	無回答
全体		9373	1433	4894	3325	3631	1032	2637	2124	5891	122	883	430
		100.0	15.3	52.2	35.5	38.7	11.0	28.1	22.7	62.9	1.3	9.4	4.6
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	831	2990	1989	2166	656	1513	1325	3499	69	490	312
		100.0	14.9	53.7	35.7	38.9	11.8	27.1	23.8	62.8	1.2	8.8	5.6
	幼保連携型認定こども園	2150	342	1208	901	967	276	634	504	1406	36	168	74
		100.0	15.9	56.2	41.9	45.0	12.8	29.5	23.4	65.4	1.7	7.8	3.4
	地域型保育事業	1636	255	689	431	492	100	485	294	978	17	224	42
		100.0	15.6	42.1	26.3	30.1	6.1	29.6	18.0	59.8	1.0	13.7	2.6
	その他	6	0	4	2	2	0	2	1	5	0	0	1
		100.0	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	33.3	16.7	83.3	0.0	0.0	16.7

＜人口規模別＞

図表 208　人口規模別　職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組：複数回答（Q33）

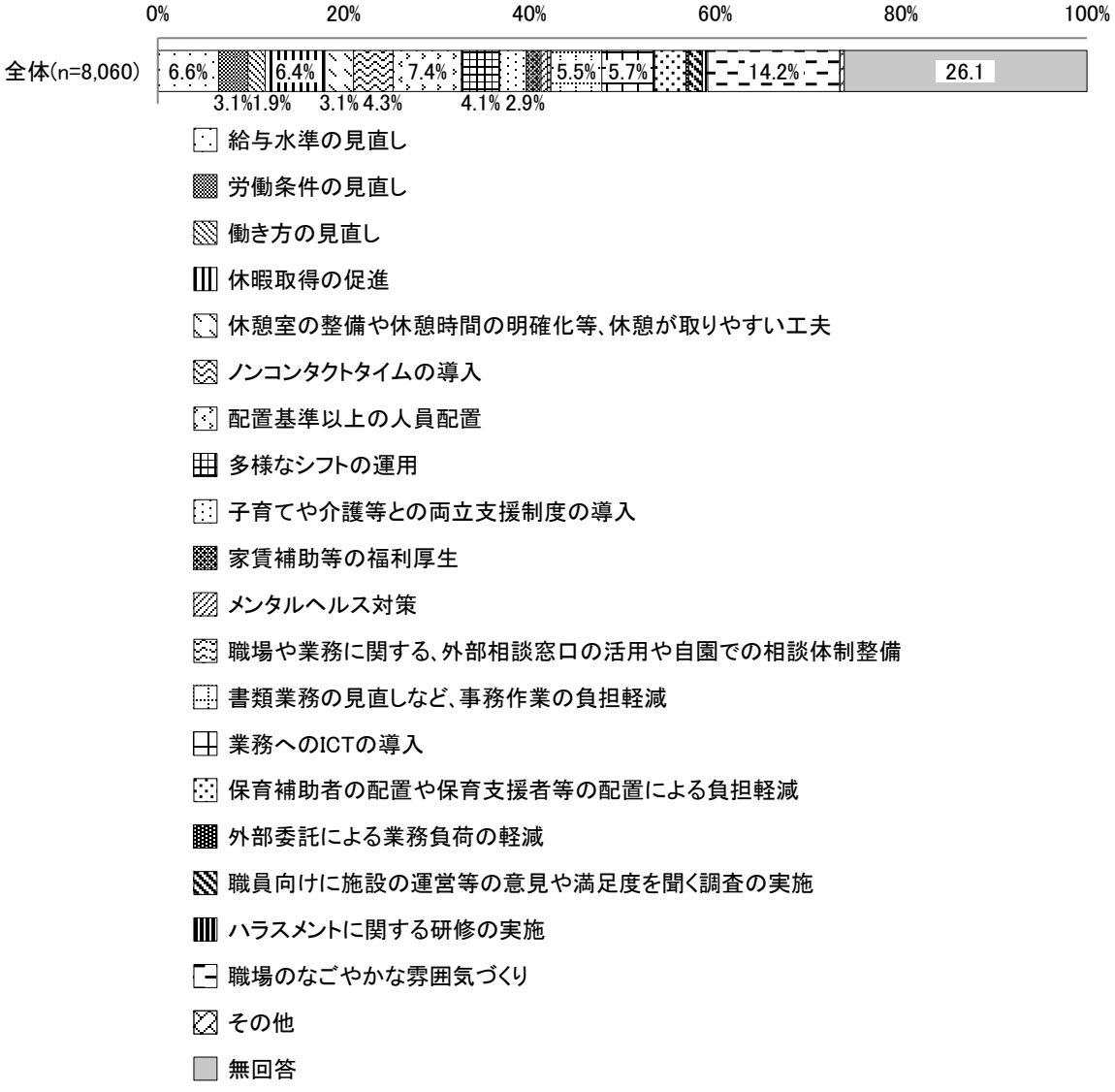
		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組										
			給与水準の見直し	労働条件の見直し	働き方の見直し	休暇取得の促進	休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	ノンコンタクトタイムの導入	配置基準以上の人員配置	多様なシフトの運用	子育てや介護等との両立支援制度の導入	家賃補助等の福利厚生	メンタルヘルス対策
全体		9373	4431	3054	2352	3852	3166	3055	3981	3146	3213	2495	2274
		100.0	47.3	32.6	25.1	41.1	33.8	32.6	42.5	33.6	34.3	26.6	24.3
R6住民基本台帳データ	1万人未満	255	106	66	59	91	78	67	94	72	77	43	55
		100.0	41.6	25.9	23.1	35.7	30.6	26.3	36.9	28.2	30.2	16.9	21.6
	1万人以上5万人未満	1541	694	427	358	597	473	415	565	492	456	280	359
		100.0	45.0	27.7	23.2	38.7	30.7	26.9	36.7	31.9	29.6	18.2	23.3
	5万人以上10万人未満	1353	611	410	341	546	440	426	550	416	425	287	300
		100.0	45.2	30.3	25.2	40.4	32.5	31.5	40.7	30.7	31.4	21.2	22.2
	10万人以上30万人未満	2415	1149	792	605	1009	828	806	1041	790	806	627	600
		100.0	47.6	32.8	25.1	41.8	34.3	33.4	43.1	32.7	33.4	26.0	24.8
	30万人以上	3775	1856	1350	983	1598	1335	1330	1714	1366	1438	1251	952
		100.0	49.2	35.8	26.0	42.3	35.4	35.2	45.4	36.2	38.1	33.1	25.2

		合計	Q33 職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用･定着に対して効果があると思う取組										
			職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減	業務へのICTの導入	保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減	外部委託による業務負荷の軽減	職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施	ハラスメントに関する研修の実施	職場のなごやかな雰囲気づくり	その他	特にない	無回答
全体		9373	1433	4894	3325	3631	1032	2637	2124	5891	122	883	430
		100.0	15.3	52.2	35.5	38.7	11.0	28.1	22.7	62.9	1.3	9.4	4.6
R6住民基本台帳データ	1万人未満	255	31	118	77	97	16	60	50	144	3	32	16
		100.0	12.2	46.3	30.2	38.0	6.3	23.5	19.6	56.5	1.2	12.5	6.3
	1万人以上5万人未満	1541	200	752	500	571	132	361	299	945	17	190	82
		100.0	13.0	48.8	32.4	37.1	8.6	23.4	19.4	61.3	1.1	12.3	5.3
	5万人以上10万人未満	1353	178	693	452	516	123	363	276	856	12	151	54
		100.0	13.2	51.2	33.4	38.1	9.1	26.8	20.4	63.3	0.9	11.2	4.0
	10万人以上30万人未満	2415	375	1258	897	922	257	678	556	1523	33	224	103
		100.0	15.5	52.1	37.1	38.2	10.6	28.1	23.0	63.1	1.4	9.3	4.3
	30万人以上	3775	640	2056	1388	1513	502	1166	940	2411	56	285	169
		100.0	17.0	54.5	36.8	40.1	13.3	30.9	24.9	63.9	1.5	7.5	4.5

（２）職場環境の改善に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組

Q33 で職場環境の改善に関する取組の中で、施設が選んだもののうち、特に人材の採用や定着に効果があった取組についての回答を見ると、「職場のなごやかな雰囲気づくり」が 14.2%でもっとも割合が高く、次いで「配置基準以上の人員配置」が 7.4%、「給与水準の見直し」が 6.6%となっている。

図表 209　職場環境の改善に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組：単数回答 (Q34)



＜数値表＞

	Q34 職場環境の改善に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組											
	全体	給与水準の見直し	労働条件の見直し	働き方の見直し	休暇取得の促進	休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	ノンコンタクトタイムの導入	配置基準以上の人員配置	多様なシフトの運用	子育てや介護等との両立支援制度の導入	家賃補助等の福利厚生	メンタルヘルス対策
n	8060	529	253	150	519	247	344	595	330	233	124	58
%	100.0	6.6	3.1	1.9	6.4	3.1	4.3	7.4	4.1	2.9	1.5	0.7

	Q34 職場環境の改善に関する取組のうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組（続き）										
	全体	職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減	業務へのICTの導入	保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減	外部委託による業務負荷の軽減	職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施	ハラスメントに関する研修の実施	職場のなごやかな雰囲気づくり	その他	無回答
n	8060	29	441	458	273	22	119	47	1147	37	2105
%	100.0	0.4	5.5	5.7	3.4	0.3	1.5	0.6	14.2	0.5	26.1

＜具体的な取組内容＞

1.給与水準の見直し	・国の方針等や世間一般に労働組合等で賃上げ交渉等の報道がでる際は、法人内に労働組合等がなくても、給与を定期昇給以外でも数千円から１万円近くなどをあげるようにしている。 ・新卒や２年目など若い職員の昇給率をあげ反映させた。又それに伴いベテランのキャリアアップによる給与規定を見直した。 ・新卒の給与が隣の市と同じになるようにし、中堅職員の定着のため、昇給率がアップするように規定を改正した。 ・近年における人事院勧告などに合わせて給与体系の見直しをした。 ・ベースアップや処遇改善加算を用いた待遇改善の実施。　／等
2.労働条件の見直し	・昨年度は年間休日を 15 日増やした。また、10 年以上前から業務の見直しをし、持ち帰り業務なし、お迎え延長以外の残業なしを実現している。 ・１ヶ月単位の変形労働時間によるシフト、特別有給休暇の拡大（不妊治療休暇等）、育児・介護休業、育児・介護短時間勤務等両立支援。 ・土曜日の働き方を見直し、今まで半日勤務で多くの職員を配置していたが、１日勤務にして出勤職員を減らし、休日を多くした。 ・遅番担当の午前中、事前に申し出れば、在宅ワークができるようにした。時間単位で有給休暇を取得できるようにした。 ・在宅ワーク、副業をある程度認める規定を作り直した。　／等
3.働き方の見直し	・配置を明確にし、重なっている時間や浮いている職員の時間を明確に掲示したことで、その間にしてもらう作業を頼む、休憩交代に入ってもらうなどの時間活用をしている。 ・職員が連携を図り、職員配置に余裕がある時は、日中でも担任が抜けて仕事をしたり、行事に向けての準備を行ったりして、残業せずに勤務時間内に帰れるようにする。 ・上司から率先して、勤務時間で帰るようにしたり、年休を使って帰るようにする。（水）は”スイスイ水曜日”と呼びかけ、なるべく残らないようにする。 ・残業になるべくならないように、就業時間内に会議等も設定するようにしている。他事業所とも連携し、保護者にも協力いただいている。 ・事務にとられる時間が多いという反省から、こだわりを減らしながら、簡素化していく。　／等
4.休暇取得の促進	・有給消化率 100%を目標にしている。また年間休日数を 120 日とし、出勤日数が足りない年は、「プラス休日」として、有給とは別に取得できるようにしている。 ・休暇の目標日数を提示し、職員一人一人が意識できるようにした。休暇取得の少ない職員には、個別に声をかけ意識したり、休暇を取りやすい雰囲気をつくった。 ・カレンダーを利用し業務に支障がある場合のみ休暇を上司と相談するようにしたことで、用事や体調等ではなく自由に自分の時間として休暇を取りやすくした。 ・常勤非常勤に関わらず、子育てや介護によるお休みはもちろん、クラス担任も平日に休暇をとりやすい環境づくりをした。 ・好きな時に必要な時に、遠慮せず有給がとれるようお互い様精神の推奨を徹底（職員の意識改革）。　／等

5. 休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	・子ども達から離れて休憩が摂れるように休憩室（個室）を整備。また、福利厚生として休憩室の菓子や飲み物は保育園負担としている。また、休憩要員としてパート保育士を採用している。 ・職員休憩室の整備。広さを約２倍にし、個人ロッカーを全員分の新設、床暖房を含む冷暖房、冷蔵庫、カーテンやテーブルなど個人空間を配慮した空間を作った。 ・市が作った建物を賃借しているが、休憩室がないので、子どもの午睡時間中に保育室を一部屋、休憩室として、交代で休憩がとれるようにした。 ・休憩時、自宅まで近い職員は１時間の休憩を自宅に帰るなど自由に使える。休憩時間を取りやすいよう、その時間の職員を採用。 ・保育室から離れて休憩を取れるように複数担任制を導入した。　／等
6. ノンコンタクトタイムの導入	・月平均２時間／１人のペースで、ノンコンタクトタイムを取り入れている。子どもから離れて、気持ちをリフレッシュする為に取り入れた。ノンコンタクトタイム中は、山積みになっている書類を片づけたり、製作の試作品を作ったり等、本人たちが決めて、責任をもって実施している。 ・午前午後の短時間パートを含め、職員配置を潤沢にして、最低週に１回、全クラスに書類作成の時間を午睡の時間以外に作る。午睡のない年長児は、その時間帯はフリーを含めた他の職員が保育に入り書類を作成する時間を設ける。 ・保育士が休憩中に日誌や連絡帳を記入しないように、ノンコンタクトタイムを設けた。また園児とのやり取りで煮詰まっているような保育士は書類業務にして離れる時間を作った。 ・ノンコンタクトタイム担当の職員を採用し毎日ではないが週に１回は平日昼の時間帯で１～1.5時間事務仕事ができるようにする。 ・保育士１人ひとりが月に１日カリキュラム等書類作りや制作物の準備等自由に使える日をする日を「フリーデイ」として設けた。　／等
7. 配置基準以上の人員配置	・保育士を退職して元気な方や有資格者で保育の仕事に関わりたい希望の方を在職保育士のネットワークなどを通して配置し、食事、片付けなどの忙しい時間帯に勤務するよう配置。また保育士が休んだ時は声掛けし勤務に入ってもらう。 ・配置基準より１～２名を余剰で入れることで数字上の配置ではなく、リアルな現場の声を反映することで負担軽減につなげていく。休憩を取りやすくしたり、状況で現場から離れて事務作業が出来る時間を確保させる。 ・処遇改善加算を利用し、配置数より正職員保育士２名、パート保育士１名増員。保育補助員を午前午後に配置し、清掃等を担当。午睡中に事務ができるように改善。 ・22：00までの延長保育があるので、夕食を食べさせる等負担が増える。そこに０歳児、１・２歳児は配置基準以上の保育士をつけた。　／等
8. 多様なシフトの運用	・個々人の健康体力、家庭の事情等に応じて、勤務日数・時間フルタイム勤務、短時間勤務、パートタイム等を選べるようにした。 ・短時間正社員制度の導入、育休復帰における短時間勤務への他職員の理解、柔軟な雇用形態の対応（常勤→非常勤→常勤）。 ・非常勤の職員は個々の生活に合わせての労働時間での勤務、常勤の職員は早出、遅出の希望を聞いている。 ・朝だけ・夕だけの出勤、保育補助として半日の出勤など、様々な勤務形態を取り入れている。 ・時間外勤務を含め、個々のライフスタイルを尊重した働き方をシフトに入れる。 ／等
9. 子育てや介護等との両立支援制度の導入	・産休・育休後や疾病等の理由で、常勤８時間勤務から６時間勤務に変更し、数年後に８時間勤務に戻す。常勤６時間で採用し、徐々にお子さんが大きくなるにつれて、勤務時間を増やしていく。 ・子育て中の正規職員や家事と仕事の両立を支援するため、準正規職員という職責を新たに設け、早番遅番などのシフトや担当行事を減らすなど行う。 ・市独自の子育て支援策として、６年生までの子を持つ職員に対して、朝夕の１時間ずつを短縮して勤務できる制度を導入している。 ・短時間正社員の導入、子育て支援（企業内保育の実施、保育料無料制度、子育て中

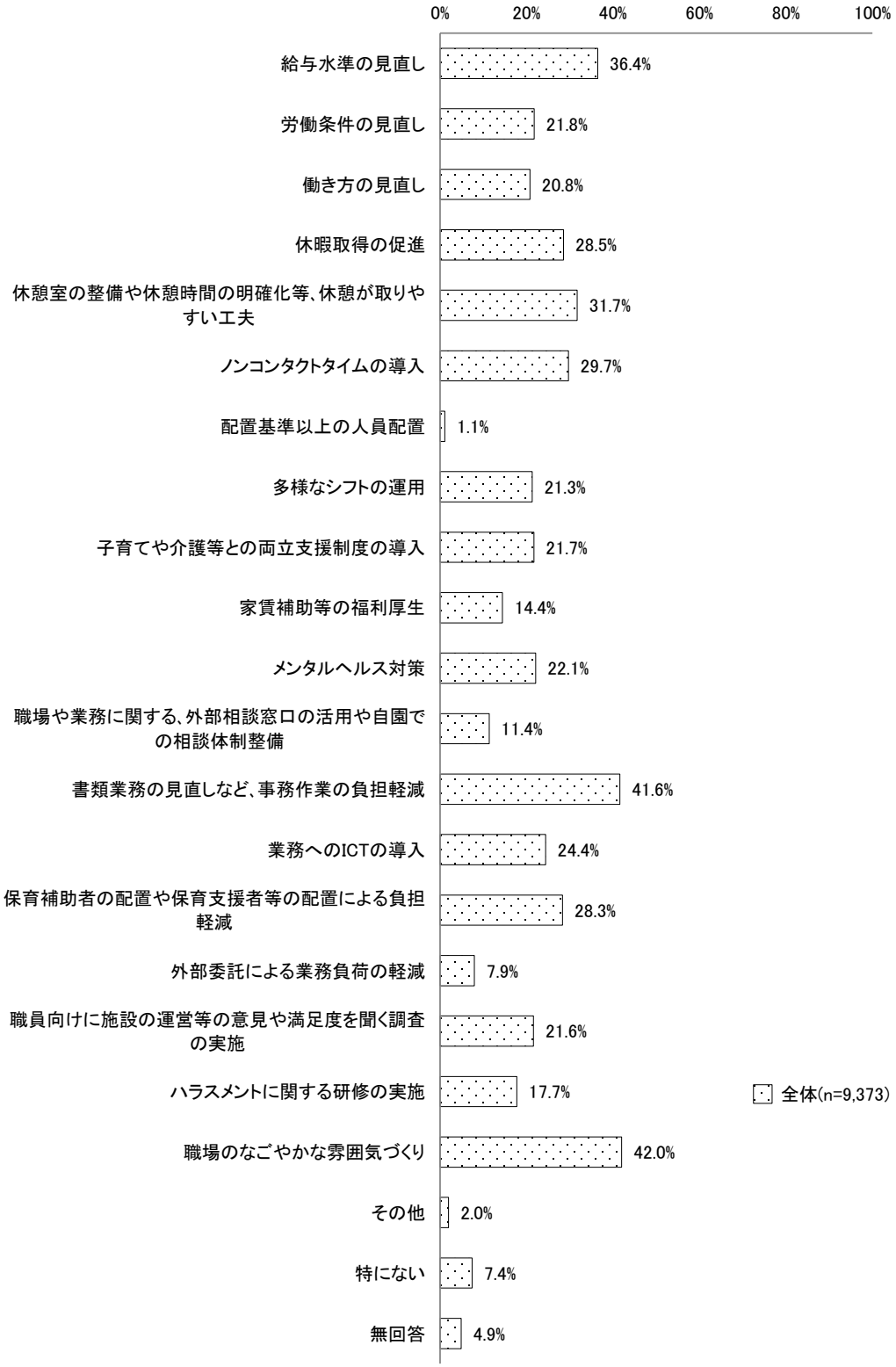
	の朝番・遅番・土曜日出勤なし)。 ・介護休暇・看護休暇を１名につき５日の特別休暇を設定。　／等
10.家賃補助等の福利厚生	・法人の異動辞令に伴い、転居が必要になった場合、引っ越し費用の補助を目的に一時金を支給している。 ・自治体の宿舎借り上げ制度事業を利用し、県外から転居してきた職員や職歴の浅い職員への還元。 ・新規採用保育士を対象とした保育士宿舎借り上げ規程に基づき家賃補助を行っている。 ・市の補助金に上乗せして園の社宅に対して補助している。　／等
11.メンタルヘルス対策	・民間企業が提供するストレスチェックを実施し、専門医から指導を受ける。 ・月に１回臨床心理士の先生に来ていただき、保育内容の相談をする機会を設けている。 ・外部のカウンセラーと契約して、法人を介さずに相談できる体制を整えた。 ・職員の自主研修としてメンタルヘルスにつながるミニ研修を行った。 ・定期的な１ON１の実施と施設長との綿密な連携による情報共有。　／等
12.職場や業務に関する､外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	・理事長が委員長になりハラスメントで困ったことがあった時などは相談できる体制整備をおこなった。また、ストレスチェックを受ける整備もし、必要であれば面談もおこなうようにした。 ・社会保険労務士と園長・主任保育士による、年２回の職員一人一人との面談による聞き取り。 ・第三者委員が監事２名となっていたが、外部から２名の計４名の相談体制ができた。 ・現場の職員以外の保育本部職員との面談。 ・カウンセラーとの定期的な面談の実施。　／等
13.書類業務の見直しなど､事務作業の負担軽減	・保育士の業務において負担の大きい連絡帳の記入は写真・動画等で毎日保護者あてに配信したり、行事や部屋飾りなどの製作などは基本的に保育時間に園児と一緒に取り組むようにして、残業や持ち帰りなどは一切やらないようにした。 ・手作業で行っていた事務作業をパソコンでできるよう変更し、各職員のパソコンに共有フォルダを作成し、その中で書類や資料の共有をできるようにした。書類作成の手間が減少した。 ・テキストを見て手書きで作成していた指導案を、テキスト余白に配慮点などを加筆して指導案として使用するようにした。保護者関係の書類など、古い書式を新しい書式に変更した。 ・月週案にする。月案を２か月単位にする。行事のねらい・反省は月週案のねらいにしっかり組み込んでいき、二重・三重に作成するのを減らす。 ・全ての保育記録書類の様式を一から見直し、必要なものを精査して配置し、徹底的に無駄を省く内容及びレイアウトに改編した。　／等
14.業務への ICT の導入	・保育計画、午睡チェック、日誌、登降園チェック、連絡メール、出勤打刻、お知らせづくり、研修記録計画、シフト管理、保護者への請求管理、連絡帳などすべてシステムがありPCやモバイルで行っている。 ・ICTを導入し、書類づくりや職員間の情報共有、保護者からの回答の集約（フォーム）などを効率化する。 ・保育業務支援システムを導入し、保護者へのお便り配信、登降園の打刻、アプリからの欠席等の連絡を開始した。職員間では、保護者から受けた連絡や情報を共有している。 ・各クラスにPCを設置と事務用に複数台設置しているので、業務や保育の記録等をPCで入力することにより、業務負担の軽減。 ・ICT導入したことによる書類作成の簡略化。保護者への一斉お知らせによる、通達事項の徹底とペーパーレス化。　／等
15.保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負	・園児数は少ないが、休日保育事業も行っているので、その分保育士定数以上の職員を確保し、週の労働時間を40時間にしている。保育士以外の職員も、子育て支援員の資格を取得している。

担軽減	・保育補助を雇い、人手が不足する時間に来てもらったり、簡単な製作物の準備、配布物を折るなど、事務作業を手伝ってもらった。 ・長時間保育を中心に保育補助者の配置、代替保育士の配置をして保育士一人にかかる負担をできるだけ少なくした。 ・教育・保育の周辺業務（窓口業務・電話対応・文書の収受等）の担う職員の配置。清掃業務の一部を外部委託。 ・発達に配慮を必要とする子がいるので、保育補助を配置して外遊び時やお散歩時に保育士の負担を軽減する。　／等
16. 外部委託による業務負荷の軽減	・会計･社労士事務所に給料計算､社会保険などの加入手続きなど委託。 ・バス運転手と添乗員を外部委託。 ・園内清掃業務の委託。　／等
17. 職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施	・職員１人１人に面談の時間を設け、そこで保育室の運営や職場に関して気になる事などをヒアリングやアンケートに答えてもらっている。 ・年に２回、職場環境の改善を目的とした調査を実施しており、必要な改善を実施している。 ・自園の１年間の活動、職員の勤務について、無記名でアンケートを実施する。 ・職員会議の場でひとりひとりの声を聞く場を設ける。　／等
18. ハラスメントに関する研修の実施	・毎月一回ハラスメント研修を繰り返しすることで、ハラスメントに関する共通認識ができつつあり、今後も継続して職場環境を整える予定。 ・ハラスメントについて、全職員がオンラインの動画資料を視聴し、そのことについて話し合いの場を持つ。 ・ハラスメントやコミュニケーションの取り方等に関する研修会は、年に１度は実施している。 ・職員からあがった意見や疑問などをあげ園内研修をひらき、職員全体で意識を高めている。　／等
19. 職場のなごやかな雰囲気づくり	・改善すべき点が発生した時も「誰がやった」ではなく「今後どう気をつけたらよいか」という視点で開園以降職員に話している。誰かを責める雰囲気を作らない。注意・指導する人は施設長のみで職員同士が口論にならない雰囲気づくりを心掛けている。 ・園長・主任保育士がいつでも相談や保育に対応できるように、ゆとりを持って業務にあたる。誰にでも苦手なことがあるといった考え方を伝え、職員がお互いに押しつけや保育観の強要がないよう、お互いに苦手な部分を補えるよう定期的に周知を行う。 ・それぞれに考えや思いを持つことは大切だが、伝え方や態度を誤ると人間関係に誤解が生じる。当園では外部講師を招き、心理学の研修を受け意見を出し合う場合に、お互いが気持ち良く意見のすり合わせができる様な心がけを学んでいる。 ・普段から保育以外の話も含め年代問わず話しやすいよう職位及び年齢が上の先生方が配慮して職場内のいい雰囲気づくりをしている（運動会、発表会、年度末等節目の時にはみんなでお疲れ様会を催している)。 ・役割別会議、朝礼での１分間スピーチ、サンクスカードの導入、保育カンファレンス（毎日 10 分程度）などの対話中心の機会。　／等

（3）今後職場環境の改善に関して今後取り組みたいこと

「職場のなごやかな雰囲気づくり」が 42.0%でもっとも割合が高く、次いで「書類業務の見直しなど､事務作業の負担軽減」が 41.6%、「給与水準の見直し」が 36.4%となっている。

図表 210　今後職場環境の改善に関して今後取り組みたいこと：複数回答（Q35）

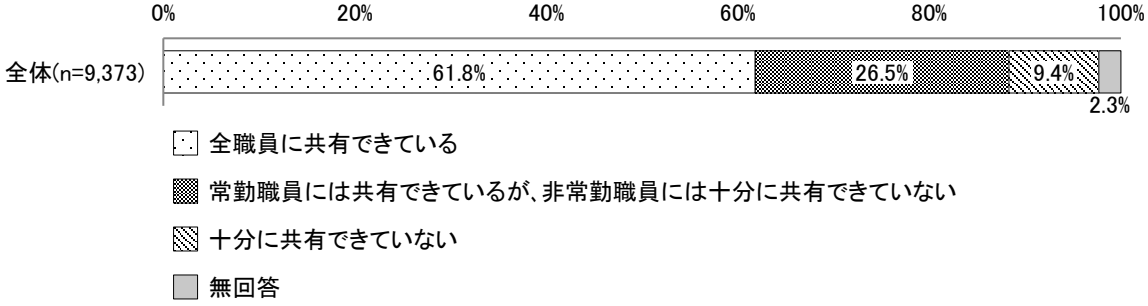


注）紙面の調査票上の選択肢では、「配置基準以上の人員配置」が含まれていたが、WEB アンケートに置き換える際に脱落していたため、グラフでは非掲載としている

（４）施設の保育理念や方針を明確化し、全職員に共有しているか

「全職員に共有できている」が 61.8%でもっとも割合が高く、次いで「常勤職員には共有できているが、非常勤職員には十分に共有できていない」が 26.5%、「十分に共有できていない」が 9.4%となっている。

図表 211　施設の保育理念や方針を明確化し、全職員に共有しているか：単数回答（Q36_1）

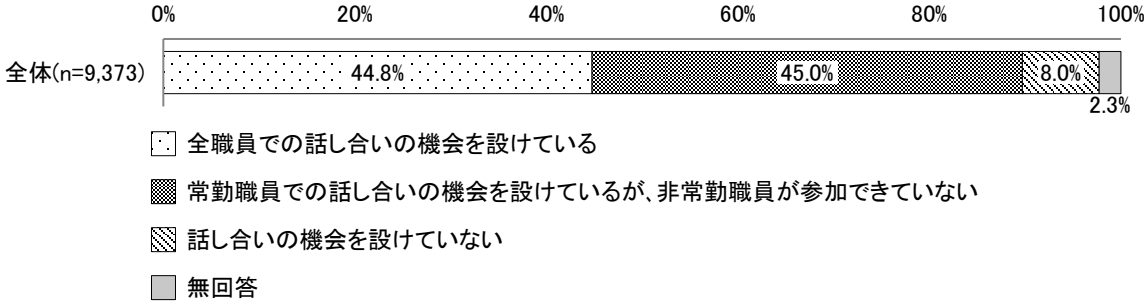


（５）施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか

「常勤職員での話し合いの機会を設けているが、非常勤職員が参加できていない」が 45.0%でもっとも割合が高く、次いで「全職員での話し合いの機会を設けている」が 44.8%、「話し合いの機会を設けていない」が 8.0%となっている。

運営主体別に見ると、「営利法人」「その他民営」では、「全職員で話し合いの機会を設けている」とする割合が高くなっている。施設種別に見ると、「地域型保育事業」では「全職員で話し合いの機会を設けている」とする割合が高くなっている。

図表 212　施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか：単数回答（Q36_2）



＜運営主体別＞

図表 213　運営主体別　施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか：単数回答（Q36_2）

		合計	Q36_2 施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか			
			全職員での話し合いの機会を設けている	常勤職員での話し合いの機会を設けているが、非常勤職員が参加できていない	話し合いの機会を設けていない	無回答
全体		9373	4196	4215	749	213
		100.0	44.8	45.0	8.0	2.3
Q4 運営主体（統合）	公営	2101	817	1098	94	92
		100.0	38.9	52.3	4.5	4.4
	社会福祉法人	4292	1847	1974	403	68
		100.0	43.0	46.0	9.4	1.6
	営利法人	1219	686	415	90	28
		100.0	56.3	34.0	7.4	2.3
	学校法人	857	310	459	77	11
		100.0	36.2	53.6	9.0	1.3
	その他民営	889	529	263	85	12
		100.0	59.5	29.6	9.6	1.3

＜施設種別＞

図表 214　施設種別　施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか：単数回答（Q36_2）

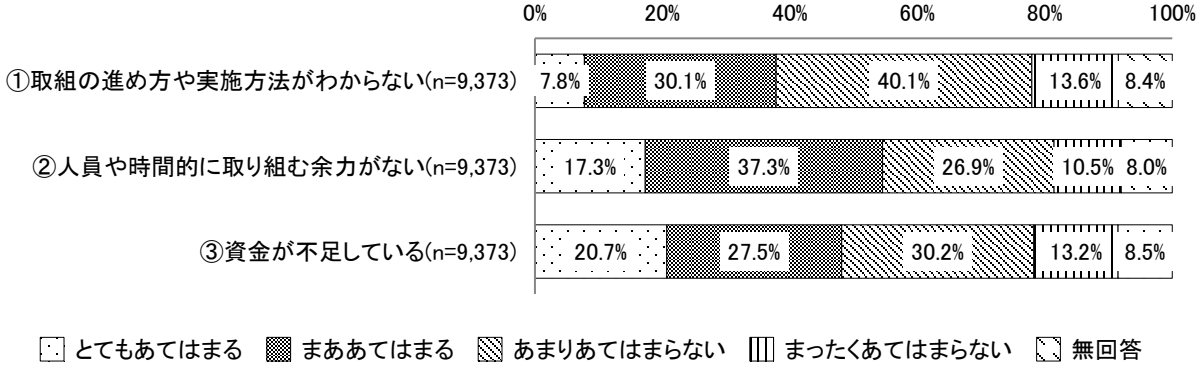
		合計	Q36_2 施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けているか			
			全職員での話し合いの機会を設けている	常勤職員での話し合いの機会を設けているが、非常勤職員が参加できていない	話し合いの機会を設けていない	無回答
全体		9373	4196	4215	749	213
		100.0	44.8	45.0	8.0	2.3
Q2 施設種別（統合）	認可保育所・保育所型認定こども園	5573	2368	2633	433	139
		100.0	42.5	47.2	7.8	2.5
	幼保連携型認定こども園	2150	836	1093	177	44
		100.0	38.9	50.8	8.2	2.0
	地域型保育事業	1636	986	483	139	28
		100.0	60.3	29.5	8.5	1.7
	その他	6	4	2	0	0
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0

７．人材の採用・定着に関する取組を進めるうえでの課題について

（１）採用活動･広報に関する取組の課題

採用活動・広報に関する取組を進めるうえでの課題を見ると、「とてもあてはまる」「まああてはまる」を合わせた割合は、「②人員や時間的に取り組む余力がない」（54.6%）で高くなっている。

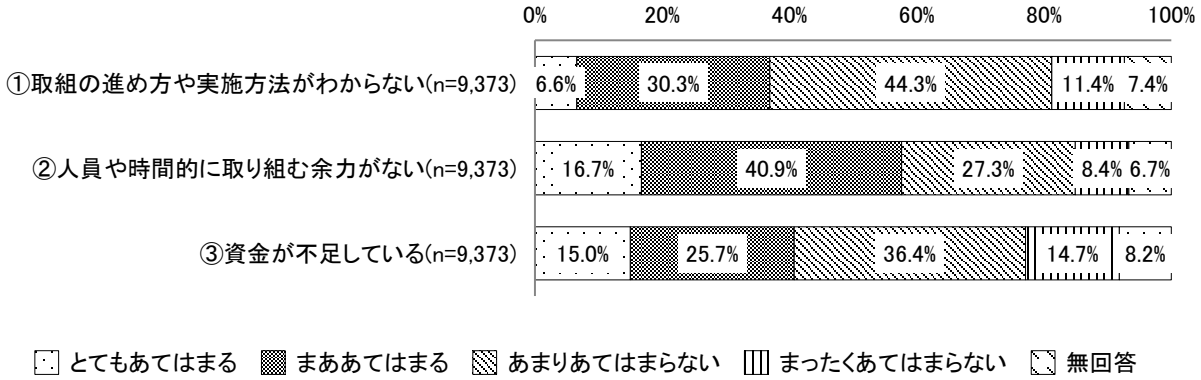
図表 215　採用活動･広報に関する取組の課題：単数回答（Q37_1）



（２）人材育成･評価に関する取組の課題

人材育成・評価に関する取組を進めるうえでの課題を見ると、「とてもあてはまる」「まああてはまる」を合わせた割合は、「②人員や時間的に取り組む余力がない」（57.6%）で高くなっている。

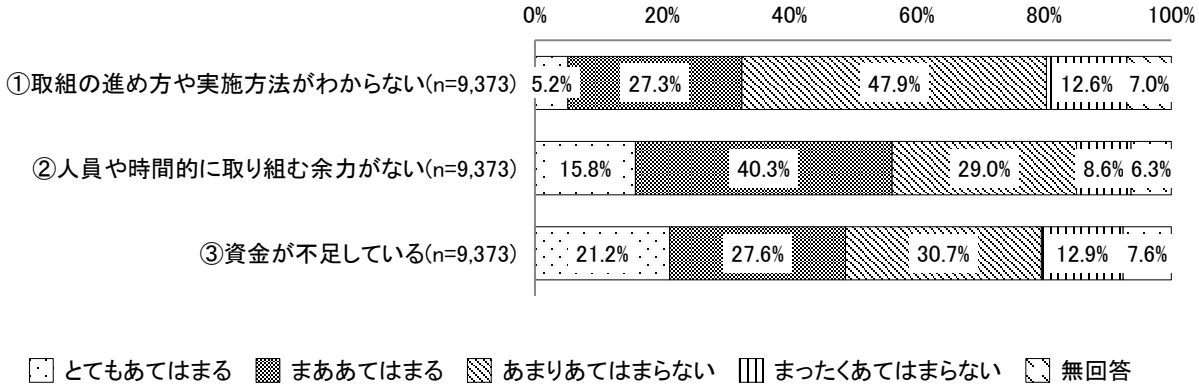
図表 216　人材育成･評価に関する取組の課題：単数回答（Q37_2）



（３）職場環境の改善に関する取組の課題

職場環境の改善に関する取組を進めるうえでの課題を見ると、「とてもあてはまる」「まああてはまる」を合わせた割合は、「②人員や時間的に取り組む余力がない」（56.1%）で高くなっている。

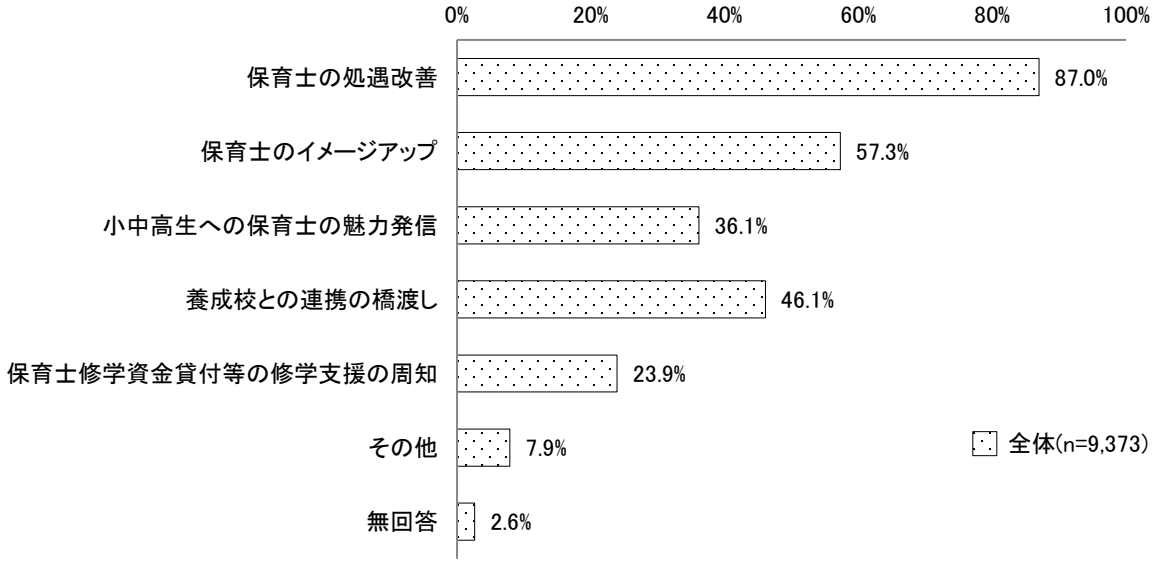
図表 217　職場環境の改善に関する取組の課題：単数回答（Q37_3）



（４）保育人材の確保･定着において、行政に求める支援

「保育士の処遇改善」が 87.0%でもっとも割合が高く、次いで「保育士のイメージアップ」が 57.3%、「養成校との連携の橋渡し」が 46.1%となっている。

図表 218　保育人材の確保･定着において、行政に求める支援：複数回答（Q38）



第４章　ヒアリング調査結果（保育人材確保に関する取組事例集）

アンケート調査で把握した保育人材確保の取組について、特徴的な取組や先進的な取組を行っている事例の詳細を把握し、その取組の効果を明らかにするとともに、他の自治体や保育所等が取組を実践するうえで参考となる情報を収集することを目的に、自治体・保育所等を対象としたヒアリング調査を実施した。

また、ヒアリング調査で把握された各自治体・保育所等の取組をもとに、「保育人材確保に関する取組事例集」を作成した。詳細については、次頁以降を参照されたい。

令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業
保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究

保育人材確保
に関する取組事例集

自治体編

保育所等編

2025年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

はじめに

保育の質の中核を担う保育士の確保は、喫緊の課題です。これまで、国においても、保育人材確保に対して、様々な施策が実施されてきました。しかし、依然として保育士の有効求人倍率は全職種平均を上回っており、慢性的に保育人材確保に課題がある状況が続いています。保育人材の課題は地域の特性や施設の類型・規模等によっても様々です。保育士という職業の魅力向上から、採用・就業継続まで、課題に対する取組も多岐にわたります。

こうした背景を踏まえ、「令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業　保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究」（以下、「本調査研究」）では、自治体・保育所等向けのアンケートやヒアリング調査を実施し、保育人材の確保に向けた個々の課題に対する取組の事例収集を行い、効果的な取組手法等の検討を行いました。本事例集は、自治体・保育所等のそれぞれの視点から、保育人材確保の取組のポイントをまとめたものです。

取組事例の紹介に当たっては、取組の内容だけでなく、地域・施設の特性や、取組を行うこととなった背景・経緯、どのような課題に着目し、またどのような点に留意して取組を進めたか、その結果どのような効果があったか等の全体のストーリーが把握できるように取りまとめることを目指しました。

保育人材の確保について、課題や取組の視点が似ている団体でどのような取組をしているのか、また地域・施設の特性等が異なっていても、考え方の参考にできないか、自治体や保育所等で保育人材確保に取り組んでいる皆様には、こうした視点を持って本事例集をお読みいただき、今後の取組のヒントとしていただければ幸いです。

最後に、本事例集の作成に御協力いただいた関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

※本事例集では、「保育所等」とは、「認可保育所」「保育所型認定こども園」「幼保連携型認定こども園」「地域型保育事業」を指しています。

保育人材確保に関する取組事例集

目次

1. 保育人材確保に関する取組状況（アンケート結果より）
（1）市区町村における取組 1
（2）保育所等における取組 2

2. 本事例集の構成・活用方法 4

自治体編 5
（1）INDEX 6
（2）自治体の取組事例 7

保育所等編 33
（1）INDEX 34
（2）保育所等の取組事例 35

1 保育人材確保に関する取組状況 アンケート結果より

本調査研究では、保育人材に関する都道府県アンケート、市区町村アンケート、保育所等アンケートを実施しました。以下では、アンケートの結果より、市区町村と保育所等における取組の実施状況を紹介します。

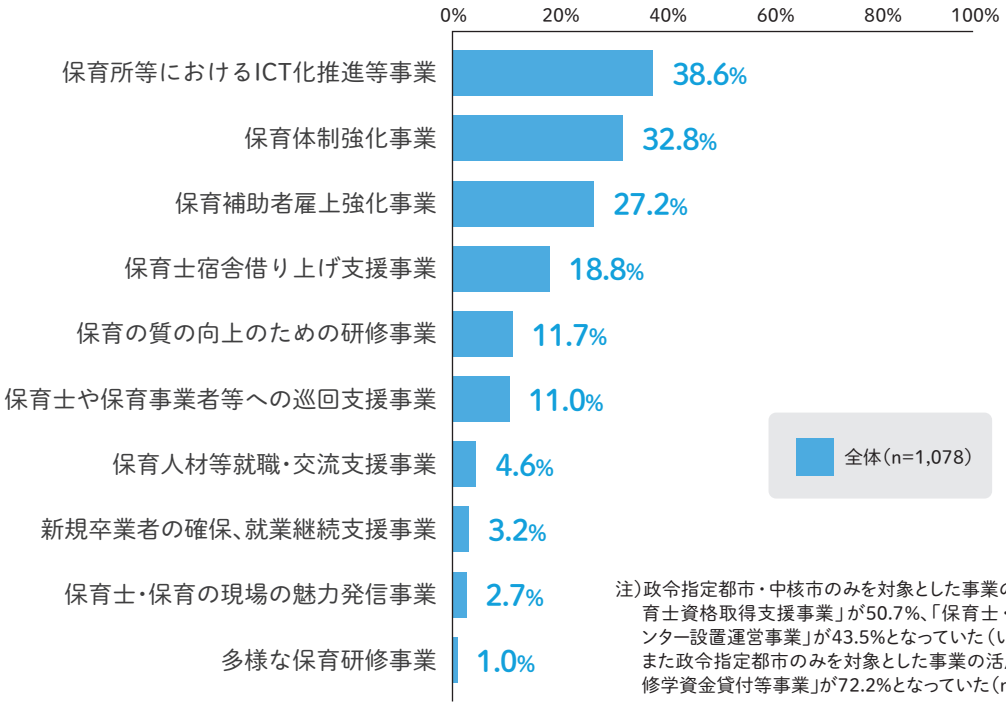
なお、データの詳細については、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業　保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究報告書」をご覧ください。

1 市区町村における取組

よく活用されている国の事業は「保育所等における ICT 化推進等事業」「保育体制強化事業」「保育補助者雇上強化事業」等

市区町村に対して、活用している国の保育人材確保関連事業を聞いたところ、「保育所等におけるICT化推進等事業」「保育体制強化事業」「保育補助者雇上強化事業」などの活用率が高くなっていました。

図表１ **【市区町村】国の事業について「活用している」と回答した割合（すべての市区町村が対象の事業に限定）：複数回答**



注）政令指定都市・中核市のみを対象とした事業の活用率は、「保育士資格取得支援事業」が50.7%、「保育士・保育所支援センター設置運営事業」が43.5%となっていた（いずれもn=69）。また政令指定都市のみを対象とした事業の活用率は「保育士修学資金貸付等事業」が72.2%となっていた（n=18）。

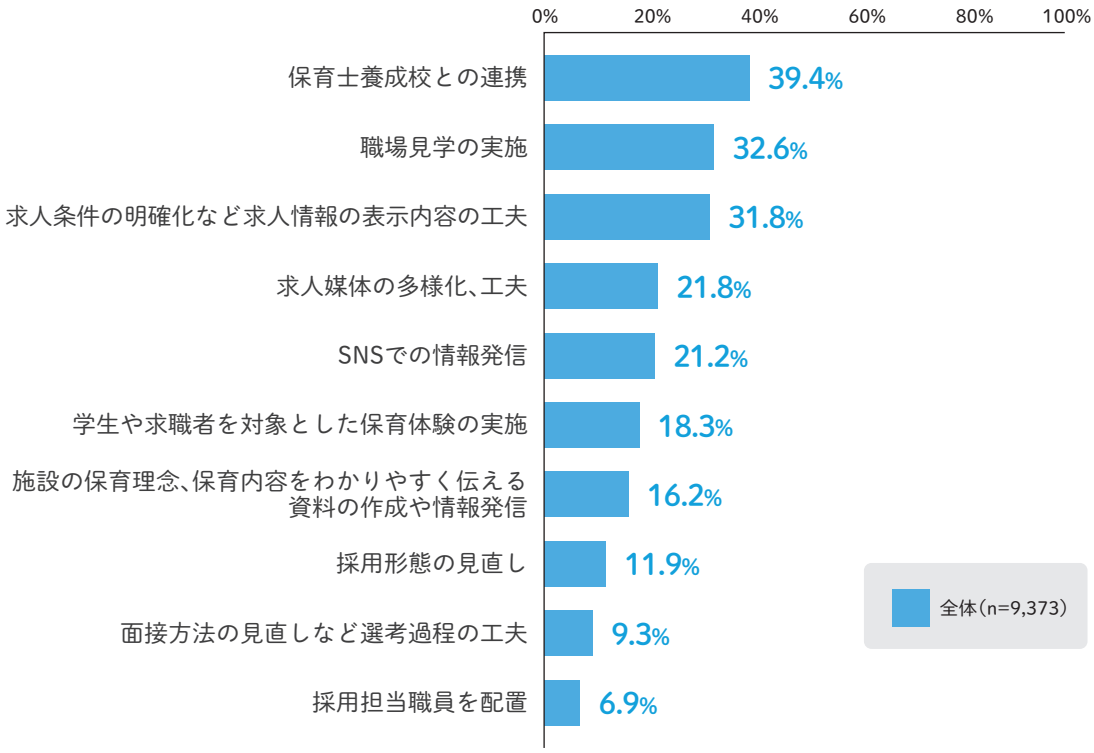
2 保育所等における取組

人材の採用・定着で効果があったのは「保育士養成校との連携」「定期的な面談の実施」「職場のなごやかな雰囲気づくり」等

採用活動・広報

保育所等に、人材の採用に効果があると思う取組を聞いたところ、採用活動・広報に関する取組では「保育士養成校との連携」「職場見学の実施」「求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫」が高くなっていました。(図表2)

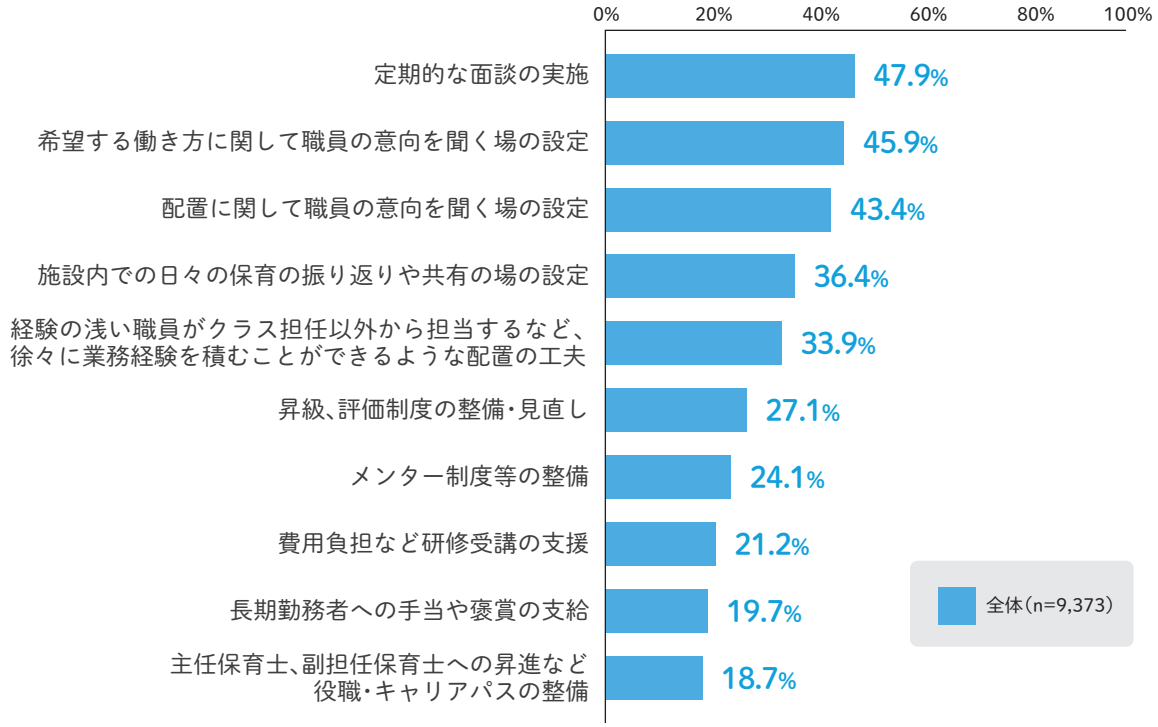
図表2 【保育所等】採用に効果のある採用活動・広報に関する取組：複数回答 ※上位10件を抜粋



人材育成・評価

また、採用・定着に効果のある人材育成・評価に関する取組については、「定期的な面談の実施」「希望する働き方に関して職員の意向を聞く場の設定」「配置に関して職員の意向を聞く場の設定」が高くなっていました。(図表3)

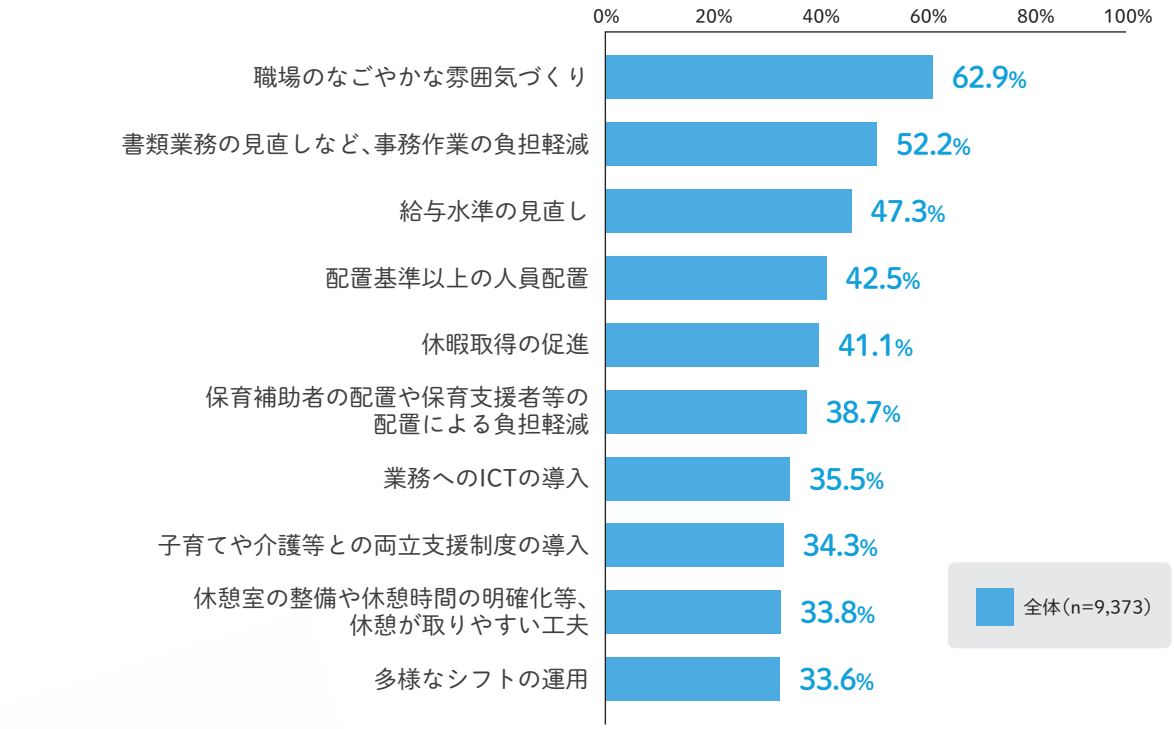
図表3 【保育所等】採用・定着に効果のある人材育成・評価に関する取組：複数回答 ※上位10件を抜粋



職場環境改善

採用・定着に効果のある職場環境の改善に関する取組については、「職場のなごやかな雰囲気づくり」「書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減」「給与水準の見直し」が高くなっていました。（図表4）

図表4 【保育所等】採用・定着に効果のある職場環境の改善に関する取組：複数回答 ※上位10件を抜粋



2 本事例集の構成・活用方法

本事例集は、自治体編と保育所編に分けて構成しています。

自治体編では、保育人材確保に取り組む自治体の事例を、「1. 保育士の養成・資格取得支援」「2. 保育所等の採用活動支援」「3. 人材育成支援」「4. 職場環境整備の支援」「5. 潜在保育士の職場復帰支援」「6. 保育の現場や職業についての魅力発信」のカテゴリーで分類しながら紹介しています。
自治体で取り組みたい分野に近い事例を参照し、取組の参考としてください。

保育所等編では、保育人材確保に取り組む保育所等の事例を、「1. 採用活動・広報に関する取組」「2. 人材育成・評価に関する取組」「3. 職場環境の改善に関する取組」のカテゴリーで分類しながら紹介しています。
採用活動・広報に関する取組、人材育成・評価に関する取組、労働条件・環境や福利厚生、業務負担の軽減等、職場環境の改善に関する取組など、多様な取組を紹介していますので、ご自身の保育所等での課題感もふまえながら、取り組んでみたいカテゴリーの事例を参照し、取組の参考としてください。

自治体編

保育士の養成・資格取得支援
保育所等の採用活動支援
人材育成支援
職場環境整備の支援
潜在保育士の職場復帰支援
保育の現場や職業についての魅力発信

保育所等編

採用活動・広報に関する取組

人材育成・評価に関する取組

職場環境の改善に関する取組

取り組みたいカテゴリーに近い事例を参考に取組を実施

自治体編

自治体編 INDEX

自治体編で紹介している事例は以下の通りです

No	自治体名	人口規模	取組カテゴリー※						ポイント	ページ
			養成・資格	採用活動	人材育成	職場環境	復帰支援	魅力発信		
1	石川県	ー			●			●	養成校入学者減少への課題意識から、中高生を対象とした保育の魅力発信事業を開始。あわせて保育教諭向けの階層別研修やアドバイザー派遣により、人材確保と質向上を目指す	7
2	岡山県	ー		●	●	●	●		ブランクのある潜在保育士の不安解消のために、有償託児ボランティアからステップを踏んで復職を支援。若手保育士のスキル習得やキャリア形成支援に資する研修を展開	11
3	北海道札幌市	30万人以上		●		●	●		①就業継続の支援、②潜在保育士の掘り起こし、③次世代の育成の3つの観点で保育人材確保の様々な取組を実施。札幌市保育人材支援センターさぽ笑みの運営のほか、保育支援者配置補助事業なども行っている	15
4	宮城県仙台市	30万人以上			●	●			若手の離職防止が重要と考え、若手保育士がやりがいや悩みを共有できる場を提供。経験年数3年未満の保育士等を対象とした給与の上乗せ補助なども行っている	19
5	愛知県豊川市	10万人以上30万人未満		●				●	市内全保育所・幼稚園が参加するお仕事フェアを開催。商業施設内での開催で、参加者確保につなげる。公立園では、職員との定期面談や養成校との連携も積極的に実施	22
6	愛知県岡崎市	30万人以上			●		●		潜在保育士の職場復帰を支援するため、復職セミナー・園見学を実施。1年目の保育士の定着を目的に園長OGの巡回訪問・支援も実施することで、人材確保と併せて人材の定着やスキルアップを目指す	25
7	兵庫県三木市	5万人以上10万人未満	●	●			●	●	民間の保育協会と連携しながら、養成校の学生と潜在保育士の就職支援を通して市内の保育人材確保を図る	29

※本事例集で紹介している取組に○をつけています。各自治体で実施している全ての取組を記載しているものではありません。

石川県

人材育成支援

保育の現場や職業についての魅力発信

養成校入学者減少への課題意識から、中高生を対象とした保育の魅力発信事業を開始。あわせて保育教諭向けの階層別研修やアドバイザー派遣により、人材確保と質向上を目指す

取組の背景

自治体の特徴

- 県内の人口は約100万人。特に、金沢市を中心とする石川中央地域に人口が集中しており、能登地方（奥能登、中能登）では人口減少が進んでいる。
- 少子化により児童数は減っているが、共働きの拡大により、低年齢児を中心として保育所を利用する児童は増加傾向にあり、保育人材の需要は高い傾向が続いている。
- 県の特徴として、全国と比べて認定こども園への移行率が高く、保育士資格と幼稚園教諭免許の両方を有した人材のニーズが高い。

保育人材確保の状況・課題

- 石川中央地域では、金沢市周辺に養成校があるため、新卒の保育士については（南加賀地方や能登地方と比較すれば）人材の確保はできている状況である。一方（特に）奥能登地方では、若者が金沢に流出して戻ってこないという傾向があり、（修学資金貸与額の上乗せ等県独自での施策を打っているが）募集をかけても応募がないため、配置基準を満たすのにも苦労をしている園が多い。
- 県全体でみると、近年就業保育士数はほぼ横ばいだが、県内養成校の入学者数は毎年減少しており、将来的には加賀地方も含めて県内保育士が不足する可能性も懸念される。

主な取組内容

保育の現場や職業についての魅力発信

保育士体験フェアの開催（保育士・保育の現場の魅力発信事業）

取組の背景

- 県が令和6年に実施した「こどもの意識調査」の結果をみると、小中高生いずれも将来の夢として保育士の人気が高い。にもかかわらず養成校の入学者が減少している背景として、進路選択の段階で保護者や教員に反対されたり、報道で保育士へのマイナスイメージを抱いたりして、実際には養成校への進学を断念している生徒が多いことが考えられる。
- こうしたことから、今まで未開拓であった中高生を対象として、将来の進路として保育士という

仕事を実際に選んでもらえるよう、その魅力を伝えていく取組を令和6年度に試行的に実施することとなった。

取組内容・工夫

●令和6年7月7日(日)に、金沢駅近辺のホテルを会場として、養成校の学生向けに日頃の取組や保育内容等を紹介する「保育士応援フェア」と同時開催で「保育士体験フェア」として実施した。

●対象は、石川県内の中高生。全校対象に6万部のチラシを配布したところ、募集定員40名に対して、わずか3日程度で90人弱の応募があり、想定を大きく上回った。

●内容は、①保育のお仕事体験、②保育士応援フェア見学ツアー、③現役保育士・保育学生との交流。実際に保育現場で行うような工作体験（押し花を入れたボールペンの制作）を行ったり、保育所等のブースを中高生が回るなどして、園ごとの特色について知ってもらった。

●会場内では、こども家庭庁とQuizKnockがコラボして作成したYoutube動画を紹介し、より中高生の関心を引くような工夫を行った。

取組の効果・影響

●参加した生徒からは、いろいろな地域の保育所等が集まっており、それぞれの特徴を知ることができてよかったという声が聞かれた。

●令和6年度の成果をふまえ、令和7年度は事業予算が100万円増額となった。そのため、次回はブース見学や保育士との交流に加え、養成校の教員による講義や、こどもと一緒に工作や紙芝居を体験してもらえる機会を設けるなど、さらなる内容の充実を図っていく予定である。

〈 保育士体験フェア当日の様子 〉

（出所:同県提供資料より）

人材育成支援

いしかわ保育・教育人材育成推進事業（保育の質の向上のための研修事業）

取組の背景

●他県に先駆けて認定こども園への移行が進む中で、保育と教育を一体的に提供するという、これまでに経験の少ない分野での実践が求められ、現場を担う保育教諭等の資質向上が大きな課題となっていた。

●そうした中で、令和2年度より保育教諭向けの研修について検討を開始した。

●また令和3年度からは、現場の保育教諭等がアドバイザーとなって園を訪問する支援も実施することとなった。

取組内容・工夫

<保育教諭向け研修>

●研修体系の構築のため、令和2年度に東京大学発達保育実践政策学センターの研究者や石川県内の大学等養成校の教員、保育関係団体からなる「いしかわ保育・教育研修研究会」を立ち上げた。研修構築にあたっては、初任者、ミドルリーダー、管理職の3つの階層にわけて検討を進めた。

●内容については、保育に関する内容だけでなく、総論としてこどもの権利や保育士自身のライフプランとキャリア形成などその時々で重要なトピックについても取り扱うこととした。また、講義形式だけでなく、各園で事例を持ち寄って行う対話型の研修も組み込んだ。

<アドバイザー派遣>

●令和元年度に東京大学発達保育実践政策学センターの研究者や石川県内の大学等養成校の委員、保育関係団体からなる「いしかわ保育・教育アドバイザー派遣事業検討委員会」を立ち上げ、アドバイザーの派遣及び養成研修のプログラムを策定し、令和3年度より実施している。(※令和2年度は新型コロナの流行により現場の声を聞いて中止)

●1年間のアドバイザー養成研修を受講した者(現場の保育教諭等)をアドバイザーとして任命し、園からの希望を受けて派遣している。

●一般的なアドバイザーは「巡回指導」という位置づけが多いが、本県では、指導ではなくこどもの姿を起点として多様な視点で語り合うことで、現場の保育教諭等に気づきや課題感を持ってもらうことを重視している。

取組の効果・影響

●保育教諭向け研修については、階層別に実施することで、年次が近い者同士で悩みを共有することができ、次に向けて頑張ろうという意欲を高めることにつながっている。

●アドバイザー派遣については、実際に利用した園からは、とても学びが多かったという声を聞いている。アドバイザーと園とのつながりが生まれ、次年度以降も関係性が継続しているところもある。

今後の課題と展望

●中高生向けの魅力発信事業については、国とも連携しながら、引き続き力を入れて取り組んでいきたい。

●並行して、新しく保育士になる人材の確保だけでなく、潜在保育士の掘り起しにも力を入れていきたい。

●一方で、特に人材不足が深刻な奥能登地域では、県独自の事業として修学資金貸与額の上乗せや保育補助者の資格取得支援事業を行っているが、市町の予算不足やそもそも対象となる保育人材の不足により、利用が低調にとどまっている。こうした地域での保育人材確保に関する取組については引き続き今後の課題である。

ハローミライの保育士

ハローミライの保育士　トップ画像

こども家庭庁では、WEBサイト「ハローミライの保育士」(https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/hello_mirai)を運営している。このサイトでは、保育士という職業への興味・関心を持ってもらうことを目的とし、将来保育士になりたい方や保育の現場で働いていた方などへ向けた情報提供を行っている。

現役保育士のインタビューをもとにした保育士の一日の仕事の流れの紹介や、保育士資格を取得する方法、こどもの発達に応じた遊び、保育士の働く環境等のほか、各地域の保育士・保育所支援センターの取組なども掲載している。また、保育士の魅力をアピールするポスターや、QuizKnockとコラボレーションした動画なども公開されており、石川県の事例のように、自治体や保育所等が開催するイベント等での活用も想定している。

ポスター

QuizKnock コラボ動画
「【合格難易度S】東大卒は10日で保育士試験に合格できるのか【音楽の実技も】」

※画像はいずれも「ハローミライの保育士」WEBサイトより

岡山県

保育所等の採用活動支援

人材育成支援　職場環境整備の支援

潜在保育士の職場復帰支援

ブランクのある潜在保育士の不安解消のために、有償託児ボランティアからステップを踏んで復職を支援。若手保育士のスキル習得やキャリア形成支援に資する研修を展開

取組の背景

自治体の特徴

●岡山県は中四国地方の交通の要衝であり、古くからひと・ものが活発に行き交う地域として発展してきた。人口は約185万人。大きくは、岡山市や倉敷市をはじめとする人口が集積している県南地域と、中山間地域が多い県北地域からなる。

●近年の少子化などの影響により、保育所等の利用者数は減少傾向にあり、また、保育所等における待機児童数は年々減少しているものの、発達障害児、医療的ケア児など特別な支援を必要とするこどもの受入れの他、令和8年度からの乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）の本格実施など、多様化する保育ニーズに対応するためには、保育人材の確保・定着が不可欠である。

保育人材確保の状況・課題

●いわゆる、保育士の「なり手」の状況として、県内に21ある保育士養成施設（以下、「養成校」という）を卒業し、保育士登録後に保育所等へ就職する人の割合は約7割である一方、県内の保育所等へ就職する人の割合は約4割に留まっている。
また、特に県北部など地域によって、保育士確保がより厳しさを増しているとの声が聞かれている。

●地域によっては、保育人材の不足により、こどもを定員まで受け入れることのできない保育所等もある一方で、定員割れの施設もあるなど、保育需要の偏りが見られる。

●保育士の実態や保育現場の課題把握のために、当県に保育士登録をしている方（住所地が岡山県内）を対象に実施したWebによるアンケート調査（令和4年度実施）結果によると、現任保育士が、現在の職場において改善してほしいと思っていることとして、「給与・賞与の増」、「職員の増員」、「事務・雑務の軽減」が挙げられた。こうした現場の保育士の声も踏まえ、県では市町村や養成校と連携し、令和6年度から保育人材確保に係る重点的な取組をスタートした。

主な取組内容

保育所等の採用活動支援　職場環境整備の支援　潜在保育士の職場復帰支援

保育人材確保・定着のための重点的な取組（国事業、県独自事業）

取組の背景

●厚生労働省職業安定業務統計によると、令和6年1月の保育士の有効求人倍率は、全国平均の3.54倍に対し、当県では5.38倍と全国3番目の高さとなっており、特に県北部など地域によって、より厳しさを増しているとの声が聞かれるところである。

取組内容・工夫

●保育士不足を解消するため、県保育士・保育所支援センターを核とした、潜在保育士の掘り起こしや就業支援の一層の推進のほか、市町村や養成校と連携した広域的な保育士確保対策を推進するとともに、DX等を活用した保育士の負担軽減や、保育補助者や保育支援者の配置などによる保育体制の整備に向けた取組を支援している。

●なお、保育体制強化事業（保育対策総合支援事業費補助金）では、公立の保育所等は対象外となっているが、県北部など人材不足が深刻な地域は、公立の保育所等が多い状況があるため、県独自に公立の保育所等へ保育支援者（無資格者）を配置する場合の市町村補助を行っている。

〈 就職相談会のチラシ 〉

（出所:同県提供資料より）

潜在保育士の職場復帰支援

有償託児ボランティア（保育士・保育所支援センター設置運営事業）

取組の背景

●県保育士・保育所支援センターに登録している潜在保育士の中には、出産、育児による退職等により、保育現場での経験にブランクがあるため、いきなり保育所等で働くことにハードルの高さを感じている方もいる。そこで、県主催のイベントで、潜在保育士が有償で託児ボランティアを行う事業を実施している。

取組内容・工夫

●県保育士・保育所支援センターに登録している潜在保育士に対して、有償託児ボランティアの募集情報を提供し、希望者に2～3時間程度の託児を行ってもらう。託児にあたっては、保育士資格を持つコーディネーターも同席し、参加する潜在保育士の支援や相談に応じる。

●託児の実施先は、県主催のイベント（例:県立美術館の託児サービスや、里親となるための研修会等）であり、託児ボランティアの派遣希望は、年度初めに県庁内の各部局に照会している。

●託児の受付は事前申込みのみで、当日は受け付けていない。こどもの人数や年齢を事前に把

握し、配置する潜在保育士の人数を調整している。

●預かるこどもの年齢は、基本的に就学前を対象としているが、きょうだいで預かってほしいという希望があった場合は、小学生以上でも一緒に預かっている。また、事前にアレルギーの有無等、こどもの特性を保護者に確認している。

●潜在保育士の復職への不安解消を目的としていることもあり、託児利用料は無料としている。

●有償託児ボランティア実施までの手順●

県	潜在保育士
①庁内で託児のあるイベントの募集 （年度初めに実施） ↓ ②各イベントの託児受付（事前申込みのみ） ↓ ③配置する潜在保育士の調整 ④託児ボランティアの実施 （コーディネーター同席）	①託児ボランティア会員登録 （潜在保育士→県） ↓ ②各イベントに関する事前説明（県→潜在保育士） ↓ ③託児ボランティアの実施 ④報償費の支払い（県→潜在保育士）

取組の効果・影響

●こどもと直接ふれあい、保育の機会を得ることは、ブランクのある潜在保育士にとって、仕事に就く上での安心感につながっている。また、イベントの主催者側も、託児サービスの保育士を調整してもらえることから、双方にとってメリットのある取組となっている。

●事業開始後、託児ボランティアを経験した潜在保育士で実際に保育所等へ就職した人数の推移を鑑みると、近年は就職者数が少なくなってきており、当事業は潜在保育士のスムーズな復職に一定の役割を果たしたことや、令和6年度からスタートした「保育職場見学バスツアー」などの別事業により、潜在保育士が現場の保育の状況を見学したり、保育体験ができる機会を確保できることなどから、令和6年度をもって事業を終了する予定である。

人材育成支援

3歳未満児保育サービス向上支援研修（保育の質の向上のための研修事業）

取組の背景

●3歳未満児の保育に当たっては、3歳以上児とは異なる様々な保育スキルが求められることから、クラスを担当する現任保育士等を対象に、3歳未満児の保育の実施に必要な知識及び技術を学んでもらう研修を行っている。

取組内容・工夫

●研修は「座学（演習、グループ活動あり）」及び「保育所等での実習」からなり、座学の講師は、保育所等の園長や養成校の教員へ依頼している。また保育所等での実習では、保育所等を訪問し低年齢児保育の現場を見学したり、参加者同士で自園での保育について紹介し合うグループ活動の機会も設けている。見学実習の保育所等の選定は、市町村の協力を得て推薦してもらっている。

●研修参加者の募集は、課ホームページに案内を掲載する他、市町村へ周知依頼を行っている。研修実施にあたっては、市町村の協力を得ながら、県と保育施設関係団体が連携して取り組んでいる。

〈 保育所等での見学実習 〉

（出所:同県提供資料より）

取組の効果・影響

●保育スキルの習得に加え、今後の保育士としてのキャリア形成にもつながっている。

今後の課題と展望

●保育士の確保と併せて、保育士をサポートする人材の確保も必要である。

●保育人材確保・定着に向けた課題は、地域や市町村によって異なるが、共通の課題も多い。保護者等からのカスタマーハラスメント対応や、園でのこどもの体調急変時の対応など、保育現場における新たな課題にも対応できるような研修を充実させて、保育士の不安を取り除き、離職防止につなげていきたい。

●保育人材確保・定着に向けた県と市町村との連携・協力体制をより強化するため、県待機児童等対策協議会を発展的に解消し、これまでの待機児童対策を含め、厳しさを増す保育人材の確保対策について情報共有や議論を深める場として、令和5年度に県と全市町村が参加する連絡会議（「県・市町村子育て支援施策推進会議」）を設置した。県が令和6年度から新たに進めている保育人材確保重点事業の各事業についても、会議の場において事業実績の共有や、事業の実施時期やスキーム等について市町村から意見や提案などをもらうなど、次年度の事業がより効果的なものとなるよう、双方向での検討、改善を行っているところである。

●なお、令和7年度からの新たな取組として、養成校との連携を希望する市町村を県が募集し、市町村と養成校との間を県が個別に取り持つことにより、養成校と市町村との個別のつながりづくり、顔の見える関係構築も進めていきたい。

北海道 札幌市

人口 30万人以上

保育所等の採用活動支援

職場環境整備の支援

潜在保育士の職場復帰支援

①就業継続の支援、②潜在保育士の掘り起こし、③次世代の育成の3つの観点で保育人材確保の様々な取組を実施。札幌市保育人材支援センターさぽ笑みの運営のほか、保育支援者配置補助事業なども行っている

取組の背景

自治体の特徴

●市の人口は約197万人。待機児童数は7年連続で0人である。潜在待機児童も年々減少しており、今後は保育ニーズを見据えつつ、幼児教育・保育の強化を図るため、質の向上へ政策の重点をシフトし、取組を進めていく。

●保育人材の確保については、①就業継続の支援、②潜在保育士の掘り起こし、③次世代の育成の3つの観点で取組を進めている。

保育人材確保の状況・課題

●札幌市の保育士の令和6年1月の有効求人倍率は全国平均と比較すると低いものの、2.45倍と高く、保育人材の確保は課題となっており、引き続き、保育人材確保に向けて支援が必要であると考えている。

●人材確保策としての潜在保育士のマッチング支援等の施策に加え、将来の保育人材を増やすため、学生への魅力発信等も同時に行っている。目の前の課題だけでなく、将来も見据えた人材の掘り起こしにも力を入れている。

主な取組内容

保育所等の採用活動支援　潜在保育士の職場復帰支援

札幌市保育人材支援センターさぽ笑みの運営
（保育士・保育所支援センター設置運営事業等）

取組の背景

●潜在保育士の掘り起こしを含めた保育人材の確保及び定着を図るとともに、人材確保にかかる施設運営の負担軽減を目指し、札幌市保育人材支援センターさぽ笑みを平成28年に開設した。

取組内容・工夫

●さぽ笑みの事業内容は、求人・求職情報の提供、人材と保育所等のマッチング、新卒者の就職支援、潜在保育士の再就職支援の4点である。

●さぽ笑みの特徴は、民間の企業に事業を委託し運営している点である。また、保育所等が利用するにあたり、紹介料などの費用がかからない点が最大のポイントである。行政が取り組んでいるという安心感もある。民間の企業が持つ登録者を増やすためのICT関連のノウハウや、マッチング、相談対応に関するノウハウを活用しつつ、保育所等が安心して利用できる点もメリットである。

●人材と保育所等のマッチングにおいては、コーディネーターが求職者と保育所等の意向をしっかりと聞き取り、丁寧な対応を心掛けている。潜在保育士の中には、保育士として働くために久しぶりに保育所等を訪問することに不安がある人も多いため、保育士資格を持つコーディネーターなどが相談に乗りながらサポートしている。

●また、養成校卒業予定の学生や潜在保育士を対象とした就職フェアを実施している。学生や潜在保育士などの求職者向けに「SAPPORO保育園ミーティング」という就職フェアなどを開催し、多くの保育所等が出展している。

●保育士試験会場でのさぽ笑みの周知やハローワークと連携した出張相談ブースの設置など関係機関と連携した取組を展開している。

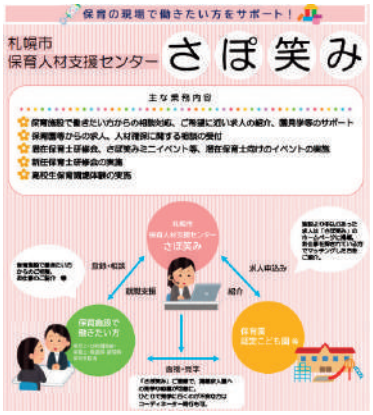
取組の効果・影響

●利用者からは、さぽ笑みのコーディネーターに相談した際に、丁寧なアドバイスや保育所等への同行をしてくれたことで安心できたという声があった。

●さぽ笑みへの登録者数は徐々に増え、市内の保育所等で働く保育士・保育教諭の人数が、令和2年度から令和4年度の間で715人増加したという成果が表れている。

●一方で、求人に対する紹介を十分にできていないこともあるため、今後も情報発信を行い、登録者数をさらに増やしていきたい。

〈 さぽ笑みのチラシの一部 〉



（出所:同市提供資料より）

〈 就職フェアの様子 〉

（出所:同市提供資料より）

職場環境整備の支援

札幌市保育支援者配置補助事業（保育体制強化事業）

取組の背景

●保育士資格を有しない多様な人材を保育周辺業務に活用し、保育士の負担を軽減して、就業継続及び離職防止を図ることを目的として、保育の周辺業務を行う保育支援者を配置する費

用の一部を補助する札幌市保育支援者配置補助事業を令和元年に開始した。

●さらに、令和5年度から、特に見守りや児童の所在確認が必要な時間帯にスポット支援員を配置し、安全な保育体制の強化を図ることを目的に、スポット支援員を配置する費用についても補助の対象とした。

●保育支援者やスポット支援員の配置により、保育士が本来行うべき保育に集中して取組むことができる環境を整備することで、保育士の負担軽減に加え、保育の質の向上につながることを期待している。

取組内容・工夫

●地域の多様な人材が保育周辺業務を行う保育支援者を配置する費用の一部を補助している。また、特に見守りや児童の所在確認が必要な時間帯にスポット支援員を配置する費用の一部を補助している。保育支援者、スポット支援員に保育士資格は不要である。

●保育支援者を配置した際の補助金の交付額は、月の勤務時間（休憩時間含む）×450円（1施設あたりの月額上限：100,000円）である。

●スポット支援員を配置した際の補助金の交付額は、月の勤務時間（休憩時間含む）×450円（1施設あたりの月額上限：45,000円）である。

取組の効果・影響

●保育支援者が、遊具の片づけなどの支援を行うことで、保育士の負担軽減につながっている。保育支援者を配置することで、保育士がこどもと向き合うなどの本来必要な保育に集中することもできる。保育士の働き方改善にもつながる取組として、利用する保育所等が増加している。

●本事業のうち、保育支援者は多くの保育所等で利用実績があり、非常にニーズがある。令和3年度は246人、令和4年度は415人、令和5年度は504人の利用があり、令和3年度から2年間で2倍の利用者数となった。

●一方で、新規のスポット支援員の配置については、保育支援者に比べるとまだ利用実績が少ないことから、今後も事業の周知を図っていく必要がある。

職場環境整備の支援

札幌市保育人材確保に向けた一時金給付事業（独自事業）

取組の背景

●保育人材確保に向けては、採用だけでなく離職防止の視点からの支援も必要であり、保育士資格を取得した人には長く保育所等で働いてほしいという思いから、市の独自事業として、令和元年から「札幌市保育人材確保に向けた一時金給付事業」を開始した。

取組内容・工夫

●4月1日時点で勤続3年、6年、9年に到達している保育士に対して一律10万円（対象者へ直接給付）を支給し、就業継続及び離職防止を図っている。

●同一施設での勤続を前提としているが、系列施設であれば同じ施設としてカウントしている。

取組の効果・影響

●国による保育士の処遇改善なども進み、本事業だけの効果ではないが、総合的な効果として、令和2年度以降3年連続で勤続年数の平均が伸びた。
（令和2年度は7年、令和3年度は7.7年、令和4年度は8年）

今後の課題と展望

●今後も、上記取組の継続により、保育人材確保の取組を進めるとともに、令和6年度からは札幌市独自の取組として、就職支度手当への補助事業を新設するなど拡充も行っている。

●加えて、保育士や幼稚園教諭を多くの人に目指してもらうために、「次世代の育成」にも取り組んでおり、保育士のイメージアップを図っている。中学校への出前事業などの際に、学生からは処遇面や休みについての質問が多く、保育士に対する給与が低い、休みがとりづらいというイメージを持っている学生もいると感じている。徐々にではあるが、給与面は改善されてきており、休みも他業種と同程度取得できているが、あまり認知されておらず、多くの人に保育士の正しい理解を広めていきたいと考えている。

宮城県
仙台市

人口 30万人以上

人材育成支援

職場環境整備の支援

若手の離職防止が重要と考え、若手保育士がやりがいや悩みを共有できる場を提供。経験年数3年未満の保育士等を対象とした給与の上乗せ補助なども行っている

取組の背景

自治体の特徴

●市の人口は100万人強、就学前児童数は4.4万人弱である。就学前児童数は減少傾向であるものの保育申込率は上昇しており、令和6年の利用児童数は過去最高となった。今後は就学前児童数が更に減少するため、利用児童数も減少すると見込んでいる。

●市内の養成校には、東北各県から学生が来ている。他県から仙台市内の養成校に来て、仙台市内で就職する人も一定数いる。一方で、養成校の卒業生の一定数は首都圏に流れている。

保育人材確保の状況・課題

●近年保育士の確保が厳しくなってきている。課題は2つあり、1つ目は保育士志望者が減ってきていること、2つ目は離職の多さである。離職後に保育の仕事を断念して別業界に行く方も多いと推察される。

●年代別にみると、保育所等を採用5年以内に辞めている人の割合が高く、若手の定着は課題である。若手の離職の多さは保育業界に限ったことではないが、入職した人が基本的なキャリアを積めるようにすることは大事だと考えている。

主な取組内容

人材育成支援

保育のひろば事業

取組の背景

●就労継続を図る上で、保育士同士で支え合える環境があることは重要だと考えている。一方で、園によっては園内で若手が一人だけという状況もあり、同世代で交流する機会や、同世代と支え合う場がないことに課題意識を持っていた。そこで、若手保育士でやりがいや悩みを共有し、リフレッシュする場を提供できないかと考えた。

取組内容・工夫

●年に2回、市役所の会議室の中で、私立園の3年目までの若手保育士（定員20名）を集めてワールドカフェ形式で開催している。

●イベントでは、経験豊富な保育士をファシリテーターとして迎え、児童文化財を一緒に作成することでアイスブレイクしながら、「保育中で一番笑ったこと」「月案もう立てた?」といったテーマで参加者同士がトークしている。

●開催にあたっては、市から私立園に広報を行い、園長から若手に声をかけてもらうようにしている。市から保育士に対して直接募集すると、若手が集まることで他園と比較されるのではないかといったことを心配する園もあるため、園を経由して広報するよう配慮している。

●保育士が気軽に参加しやすく、園としても気軽に送り出しやすいイベントとするため、多くの保育士が終業後となる18時半から1時間程度の開催としている。

●費用としては制作物、お茶代程度であり、年間予算は10万円程度である。

取組の効果・影響

●若手保育士からのニーズは高く、毎回満員となっている。参加者からは、「園を辞めようと思っていたが、もう少し頑張ろうと思えました」「保育士ってやりがいがある仕事だな、自分は保育が好きなんだなと自信も貰えました」「お話していくうちに、『あ、自分だけじゃないんだな。みんなもこんな感じだよな…。』『これ今度やってみよう!』など色々と考えたり感じたりすることが出来ました」「年齢も歴も近く、話しやすい雰囲気で楽しかった」「自分の保育の引き出しを増やすことが出来てよかった」といった声もあった。

〈 保育のひろばの様子 〉

（出所:同市提供資料より）

職場環境整備の支援

仙台市保育士等就労スタートアップ支援事業補助金（独自事業）

取組の背景

●職員の処遇向上および労働環境の改善を通じて保育に携わる人材の確保を図るため、経験年数3年未満の保育士等の給与改善に要する経費に補助を行うことにした。

取組内容・工夫

●市の独自事業として平成30年に事業を開始し、経験年数3年未満の保育士等職員を対象に月額5,000円の賃金改善のための補助金に施設種別ごとの法定福利費を加えたものを施設あてに交付している。

●対象は、保育園、こども園、地域型保育施設、新制度幼稚園に勤務する経験年数3年未満の職員（1日6時間以上かつ月20日以上勤務している職員）である。

●令和3年度の交付実績は69,318千円（対象者数1,064名）、令和4年度の交付実績は、70,353千円（対象者数1,067名）、令和5年度の交付実績は69,847千円（対象者数1,063名）となっている。

取組の効果・影響

●施設に対するアンケートでは、「若い職員の働く意欲に繋がる」「保育士の離職率の低下や仕事への意欲にもつながる」「本人のやる気、仕事への熱意にも繋がる」といった声があった。

今後の課題と展望

●上記のほか、雇用する保育士の宿舎を借り上げた際の費用の一部（上限：月額37,500円）を補助する「仙台市保育士宿舎借り上げ支援事業補助金」や、認可外保育施設や認定こども園に勤務する方が保育士資格等を取得する場合に勤務している施設を通して受講料等の費用の一部を補助する「仙台市保育士資格等取得支援事業補助金」なども行っている。

●また、こうした支援内容や、仙台市内の保育所等の魅力を発信する特設ページを、民間の事業者が運営する保育士の求人サイト内で作成し、公開している。さらに、令和5年度からは、「仙台市私立保育施設等インターンシップ支援事業」を試行的に開始し、若手保育士の離職原因にあげられるリアリティショックの緩和を通じた就労継続の促進を図っている。

●保育士の仕事のイメージアップや、保育士を志望する中高生を増やす取組、保育士として30～40年後のキャリアを描けるようにするための工夫などは必要だと考えており、国の取組としても推進されることを期待している。

愛知県
豊川市

人口 10万人以上30万人未満

保育所等の採用活動支援

保育の現場や職業についての魅力発信

市内全保育所・幼稚園が参加するお仕事フェアを開催。商業施設内での開催で、参加者確保につなげる。公立園では、職員との定期面談や養成校との連携も積極的に実施

取組の背景

自治体の特徴

- 市の人口は約18万人。保育所等数は、認可保育所がほとんどを占め、公立と私立は同数程度である。
- 近年、3歳未満児の利用が増加傾向にあり、1・2歳児では保育所等の利用率が5割を超えている。一方、3歳以上児の利用は少子化の影響で減少傾向にある。

保育人材確保の状況・課題

- 公立の採用をみると、募集人数よりも多くの応募は来ているが、倍率は決して高くはない。現場からは利用者ニーズへの対応のため人員増の希望があるが、市の予算も厳しい中、必要性を市の財政部局に理解してもらうことに苦慮している。
- 離職の状況は、年度によって差がある。理由は、結婚による転居が半分以上を占める。
- 年代別にみると、時代的な採用控えの影響もあり40～50代の正規職員が少なく、主任・園長層の確保が難しくなっている。今の30代の世代では、新規採用数は増加したが、育休取得等により実際に現場で働いている人数は少なく、人手不足感につながっている。

主な取組内容

保育の現場や職業についての魅力発信

お仕事フェアの開催（独自事業）

取組の背景

- 令和5年度に愛知県主催のフェアが隣の蒲郡市で開催され、豊川市も参加した。
- かねてより私立園からも、市を中心にこうした取組をしてほしいという要望が出ており、令和6年度は豊川市単独で実施することとした。

取組内容・工夫

●お仕事フェアは、令和6年5月19日（日）に開催した。豊川市に新しくできた商業施設で実施することで、買い物に来たついでに立ち寄ってもらえればと考えた。

●対象は主に学生や潜在保育士を想定したが、特に参加者の限定は行わなかった。周知にあたっては、市内の養成校や高校にチラシを配布した。チラシは手に取ってもらいやすいように、色味や紙質の検討を重ねた。また来場者へのノベルティとして、絵本のプレゼントも行った。

●園側は、市内の公立・私立の全保育所・幼稚園が参加した。園ごとのブースを作り、説明の内容などは各園に任せた。初めての取組ということもあり、多くの園が積極的に参加してくれた。

●園ごとのブースとは別に、全体セッションの企画も行い、男性保育士や新任保育士が体験談を語る時間や、豊川市のゆるキャラが遊びに来る時間なども設けた。できるだけ固い説明会という雰囲気にならないよう、工夫をこらした。

取組の効果・影響

●参加者アンケートは91名からの回答があり、約8割が満足という結果だった。

●私立園からはもともとこうした企画を熱望されていたこともあり、満足度は高かった。また、来場した学生が実際に採用につながった園もあると聞いている。

●一方で、初めての開催ということもあり、行政内部での調整をふまえて、当初の想定から変更したこともいくつかあった。具体的には、開催日程について私立園の採用解禁日をふまえて設定したり、採用に直結するという誤解を与えないよう名称を「就職フェア」から「お仕事フェア」に変更するなどした。

〈 お仕事フェアチラシの一部 〉

（出所:同市提供資料より）

〈 お仕事フェア当日の様子 〉

（出所:同市提供資料より）

保育所等の採用活動支援

養成校の学生の長期フィールド実習受入（独自事業）

取組の背景

●令和5年度より、近隣の養成校と、保育人材の育成に関して連携・協力協定を結んでいる。当該校の4年次ゼミでは、通常の保育実習に加えて卒業研究の一環で長期フィールド実習を行うという授業があり、豊川市にも協力要請が来ているため、公立園で年1名程度を受け入れている。

取組内容・工夫

●実習の期間は合計22週・約8か月間で、学生は毎週月曜日に受入園を訪問し、1日8時間滞在する。受入園の特定のクラスに入って保育を行いながら、その体験を毎週大学のゼミで共有し、卒業論文にも活かしている。

●通常の保育実習とは異なり、長期間同じこどもたちと関わることで、発達の過程に応じた援助や指導法を学ぶことを目的としている。

●園側の負担はあるものの、実際に保育士として働き始める前の貴重な体験になるという思いから、園としても積極的に協力している。

取組の効果・影響

●学生の成長に寄与することはもちろん、その後当市の公立園の採用につながる学生もおり、人材確保の面でも効果を感じている。

今後の課題と展望

●保育士の育成だけでなく、保育全般において、時代の変化により常識が大きく変化しつつある。ベテラン保育士であっても、自身の価値観を当たり前とするのではなく、お互いの価値観を把握し、理解したうえで対話をするということが重要である。

●当市の公立園では、年に2回副園長による面談を実施しており、期待や目標を伝えるとともに、目標に対するフィードバックを行っている。その際も、上記のような考えをふまえ、副園長側から価値観を押し付けるのではなく、保育士の悩みを聞きながら、その保育士のモチベーションのもととなる価値観を理解し、今後に向けて前向きに取り組めるような声掛けを行うようにしている。

●また、保育士の各職位における役割が不明瞭という課題感から、令和6年度より、公立園の園長が集まって、副園長の育成に関する議論を重ねている。その中で、アンケートを実施して副園長が抱える悩み等を把握し、見えてきた課題についての対応を検討している。今後、主任保育士や中堅保育士など検討する職位を広げていくことも想定しており、その中で若手保育士の価値観理解も深めていきたい。

愛知県
岡崎市

人口 30万人以上

人材育成支援

潜在保育士の職場復帰支援

潜在保育士の職場復帰を支援するため、復職セミナー・園見学を実施。1年目の保育士の定着を目的に園長 OG の巡回訪問・支援も実施することで、人材確保と併せて人材の定着やスキルアップを目指す

取組の背景

自治体の特徴

- 市内の人口は約38万人。市の東側が山間部となるため、人口の大部分が西側に集中している。また、市の北側には豊田市が隣接しており、ベッドタウンの機能も果たしている。
- 少子化によりこどもの総数は減っているが、ここ数年は全市で特に0～2歳の低年齢児の保育利用ニーズが高まり、待機児童が発生している。また、3歳以上についても、幼稚園のニーズが下がり、より長時間の預かりが可能な保育所等に移行している。
- 市内の保育所等の種別としては認可保育所が多く、その中でも私立園に比べて公立園が多くなっている。

保育人材確保の状況・課題

- 公立園では、募集枠は充足しており離職率も低いが、非常勤の会計年度任用職員は募集しても必要数が集まらず、課題に感じている。一方、市内には養成校が2校あるが、いずれも学生数は年々減少している。近隣の市も保育人材確保のニーズは高いことから、今後は新卒採用もより一層厳しくなってくる可能性がある。
- 年代別にみると、中堅層の保育士は出産と重なる年代でもあり、育児休業を取得しているため現場で実際に働いている人数が少ないという傾向も見られる。
- 私立園については、市独自の取組として公立園と待遇差が生じないように人件費の補助や就業規則の確認、研修の合同実施等を行っており、採用時に大きな差がつくということはない。ただ、私立園の場合1法人1園がほとんどであり、異動がないため、園に合わないという理由での離職は公立園よりも多いと思われる。

主な取組内容

潜在保育士の職場復帰支援

潜在保育士への復職セミナー・園見学会の開催
（保育士・保育所支援センター設置運営事業）

取組の背景

●地域の保育ニーズの高まりを受けて保育人材の確保が急務となり、平成28年に保育士・保育所支援センターを開設した。特に非常勤職員の確保を目的とし、潜在保育士の掘り起こしと、就職支援を行っている。

●一度保育現場から離れた保育士などは、復職にハードルを感じていることもある。そのため潜在保育士向けにセミナーや園見学を実施し、保育の楽しさや働くイメージを持ってもらうことで、保育の現場への復帰を支援している。

取組内容・工夫

●非常勤職員の応募者は、自宅から近く、通いやすい場所での勤務を希望する傾向にあるため、市内を5つのブロックに分け、ブロックごとに公立園・私立園両方の求人情報を整理し、発信している。

●また、令和2年からSNSを活用した情報発信を行っており、市内各所に登録用のQRコードを記載したチラシを置いて、周知をはかっている。

●センター主催で、年に2～3回復職セミナーを実施している。保育士資格の有無を問わず、希望があればだれでも参加できる。また、会計年度任用職員も希望があればスキルアップのために参加可能としている。

●セミナーでは、大学の教員やベテラン保育士による講義や、簡単な手遊び、園の様子の紹介、センターの情報提供などを行っている。参加者は15～20名程度である。

●セミナー受講者の中で希望者を対象に、年に1度園見学も開催している。受入人数は5～6名ほどであるが、ニーズの高まりもあり、次年度は開催回数を2回に増やす予定である。

取組の効果・影響

●センターの取組全体が奏功した結果として、令和5年度は、登録者139名のうち、92名が就職につながった。

●一方で、現場からは比較的長時間働ける非常勤職員が求められており、特に子育て中の潜在保育士とはミスマッチとなることも多い。

●また、近年では、市内の潜在保育士に対する支援が進んだことで、就業意欲のある保育士はある程度現場に復帰している状況にあり、新たな人材確保策が求められている。

〈 保育士･保育所支援センターのチラシ 〉

（出所:同市提供資料より）

〈 復職セミナーの様子 〉

（出所:同市提供資料より）

人材育成支援

園長 OG による巡回訪問・支援（保育士や保育事業者等への巡回支援事業）

取組の背景

●10年ほど前から、公立園に就職した若手保育士の定着を目的として、園長OGによる巡回訪問・支援を行っている。

●保育経験の豊富な園長OGが仕事の進め方や指導案の書き方といった具体的なアドバイスを行うほか、直属の上司である園長や主任には相談しづらいような内容についても気軽に相談にのってもらえるようにしている。また、巡回先の園長や、育成担当の保育士に対して、アドバイスをすることもあり、園全体のフォローも兼ねている。

取組内容・工夫

●対象は公立園のみとし、入職1年目の新任保育士全員に対して、年2回実施する。1度目は、働き始めて2～3か月が経過したタイミングで、その時の困り事など聴取し、アドバイスを行う。さらに、半年後くらいに2度目の訪問を行い、保育士の成長の様子をみながら、フィードバックを行っている。

●巡回日は、訪問員が午前中に保育の様子を視察し、昼過ぎから14時頃まで、新任保育士の悩みを聞いたり、アドバイスをする時間をとっている。また、2回目の訪問時には、保育士に自分の状況や目標などを整理する振り返りシートを作成してもらい、訪問員がコメントを書き込めるようにしている。

●訪問員は全部で5名。毎年、20名～35名くらいの新卒保育士採用があるため、訪問員一人当たり4～5名を担当している。訪問後は、訪問員と市の担当者による報告会を行い、対象者の様子を一人ひとり確認するようにしている。

取組の効果・影響

●訪問員の報告会では、新任保育士の成長した姿が報告されることが多い。実際に訪問する際には、良いところをほめることを意識してもらうほか、園に対しても、どのように新任保育士を受け入れて育成していくかアドバイスしてもらっている。これにより、若手の保育士が前向きに保育に取り組みながら、成長していくことにつながっている。

●1年目を乗り越えると、その先結婚や出産などのライフイベントがあるまでは働き続ける方が多い。そのため、1年目でのサポートを重視しており、この他にも同期間のつながりを作るための内定者交流会や、配属園でのチューター制度（指導役となる保育士を決めておく仕組み）なども実施している。

今後の課題と展望

●近年、報道の影響もあり、保育士はつらい仕事であるというイメージが強まっている。市としては、現場で働く保育士が疲弊することなく、保育の仕事に誇りと自信をもって働いてもらえるような環境を整備する必要があると考えており、引き続き様々な観点から取組を進めていく。

●潜在保育士の掘り起しには力を入れて取り組んできているが、まだ非常勤職員の採用には課題があるため、潜在保育士により届く新たな施策を検討したい。

兵庫県
三木市

人口 5万人以上 10万人未満

保育士の養成・資格取得支援　保育所等の採用活動支援
潜在保育士の職場復帰支援　保育の現場や職業についての魅力発信

民間の保育協会と連携しながら、養成校の学生と潜在保育士の就職支援を通して市内の保育人材確保を図る

取組の背景

自治体の特徴

- 市内の人口は約7万3千人。
- 市内には、認可保育所、幼保連携型認定こども園、地域型保育事業があり、特に幼保連携型認定こども園の数が多い。
- 少子化の影響で近年の保育利用人口は全体的に減少しているが、共働き家庭の増加で0～2歳の利用児童は増えている。一方で、1号認定の児童数の減少が目立っている。

保育人材確保の状況・課題

- 低年齢児の利用率が増えていることで、公立・私立ともに保育士の需要が一時的に高まっている。また、産休・育休を取得する保育士や、子育てのため日中短時間の勤務を希望する保育士の増加等により、産休・育休の代替の保育士や、朝夕の時間帯の保育士の確保も課題となっている。
- 市内のどの園も離職者は毎年1～2名程度である。市内に養成校はないが、隣接市の養成校からある程度採用できており、今のところ人員が不足するということはない。
- 私立園との連携も活発に行っており、市の保育協会との月1回の会合などを通して定期的にコミュニケーションをとることで、園の状況や人材確保に関する課題を把握している。

主な取組内容

潜在保育士の職場復帰支援

みっきぃ保育教諭登録制度（保育人材等就職・交流支援事業）

取組の背景

- 人材確保の取組の一環として、かねてから養成校に通う学生を対象としたアプローチを実施していたものの、即戦力になり得る潜在保育士の確保にも力を入れるため、令和3年度より潜在保育士を対象とした「みっきぃ保育教諭登録制度」を導入することとなった。

取組内容・工夫

●対象は、保育士資格または幼稚園教諭免許状を有し、三木市での就職を希望する方である。登録時に、市の職員が保育観や希望する働き方・場所、得意なこと等を聞き取り、条件に合う就職先を探す。園見学には市の職員も一緒に同行する。

●希望者は、見学だけでなく園での保育体験（謝礼あり）を行うこともできる。

●就職先は、三木市保育協会に加入している私立園が中心となっている。園と登録者の間で情報を共有しながら、就職につなげている。

●登録者にはギフトカードを進呈するなど、登録を促すための工夫をしている。また、三木市内で保育士登録をしている潜在保育士について兵庫県の労働局から情報を提供してもらい、制度の案内はがきを送り、制度の周知を図っている。

取組の効果・影響

●令和3年度以降の登録者数は累計30人である（すぐの就職を希望せず登録のみの場合を含む）。登録から就職につながった人数は令和3年度以降23人であり、就職率は77%である。いずれも、登録した年度内には就職が決まっている。

●利用者からは、市の職員が見学に同行することで「給与や待遇など1対1では聞きにくいことも職員を通して聞けるのでありがたい」、「園の様子がよくわかった」という声がある。

保育士の養成・資格取得支援　保育所等の採用活動支援　保育の現場や職業についての魅力発信

養成校での PR 活動及び就職フェアや就業体験への参加促進

（就職フェア：保育士・保育の現場の魅力発信事業、その他：独自事業）

取組の背景

●以前から三木市保育協会と市が連携して、近隣の養成校や高校を訪問し、制度の説明や市が開催する就職フェアへの参加を呼び掛けていた。

●そうした中で、神戸市の短期大学から近隣市へ呼びかけがあり、令和5年度より授業の中でも学生へのPR活動を実施している。

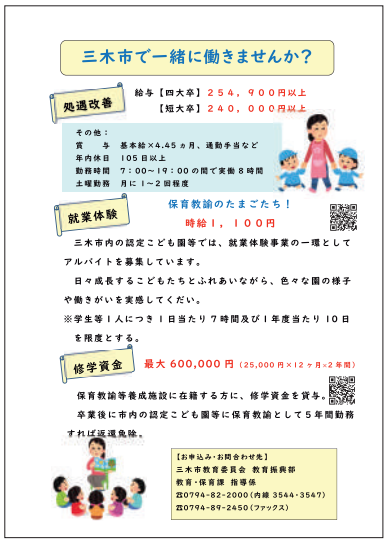
取組内容・工夫

●三木市保育協会や市の職員が近隣のいくつかの大学を回って、学生向けに三木市の保育士採用の状況や、勤務条件などの説明を行っている。例えば、短大卒・大学卒でそれぞれ私立園の給与を統一している三木市の保育士給与制度の特徴や、園への就業体験、修学資金貸与といった三木市独自の取組を紹介している。また、三木市保育協会主催の就職フェアの宣伝を合わせて行い、就職フェアへの参加を促している。

●学生の就業体験は、平成28年度から実施しており、一人当たり10日間を上限に、時給1,100円を市が園に対して補助している。

●就職フェアは、それまで三木市内で開催していたが、参加者数が伸び悩んでいたこともあり、令和6年度は神戸市の会場で実施し、参加者にはギフトカードを配布するなど、より多くの学生がアクセスしやすいように工夫をしている。駅でのチラシ掲載やデジタルサイネージを活用しながら宣伝を行っている。

〈 PR活動及び就職フェアの宣伝チラシ 〉



（出所:同市提供資料より）

取組の効果・影響

●就職フェアへの参加者は毎年10人前後である。学生からは、実習期間だと参加しづらいとの声も聞かれるが、養成校によって実習の時期も異なるため、開催時期は悩ましい。今後、保育協会とも連携しながら、さらに学生が参加しやすいような開催場所や時期について検討を重ねていきたい。

●就業体験は、参加者が年間40人程度で推移しており、令和5年度は延べ45回（同じ人が複数の園に参加する場合も有）の実績がある。体験した園に就職する学生も多く、採用への効果がみられている。

今後の課題と展望

●「みっきぃ保育教諭登録制度」や就職フェアなど、登録者・参加者数が伸び悩んでいるのが課題である。その他、市内高校の進路担当教員を通じた高校生への保育士キャリアのPRや修学資金貸与制度なども含めて、既存の事業について利用率が上がるように内容を見直しながら、取組を継続する予定である。

保育所等編

保育所等編 INDEX

保育所等編で紹介している事例は以下の通りです

No	施設名	所在地	施設種別	保育士・保育教諭数	利用定員	取組カテゴリー※			ポイント	ページ
						採用・広報	育成・評価	職場環境		
1	社会福祉法人若草福祉会 大久保わかくさ子ども園	東京都 新宿区	保育所型認定こども園	29	119	●	●	●	良質な保育と保育士が十分な余暇をとることができる環境の両立を追求。園の理念とのマッチングを重視した採用や、保育理念・方針の浸透、働きやすい環境の整備に注力	35
2	株式会社ソレイユの樹 サン・ベビールーム	東京都 世田谷区	認可保育所	14	26		●	●	仕事とプライベートのメリハリを重視し、定期的な面談・自己評価シートを活用した目標設定・振り返りを実施。月1回の在宅勤務や休暇取得促進などにより、働きやすく休みやすい職場づくりも追及	38
3	社会福祉法人梨の木福祉会 青梅梨の木保育園	東京都 青梅市	認可保育所	30	110	●		●	保育環境や職員同士の和やかな雰囲気を重視し、充実した園庭づくりや、丁寧な情報共有などを実施。ICT活用による負担軽減も図り、働きやすい環境を実現	42
4	あいみーキッズ株式会社 あいみー平間保育園	神奈川県 川崎市	認可保育所	17	70		●	●	公正な評価とキャリアパスの提示が重要と考え、グループ園を含めた評価会議やキャリアのモデルケースの提示、積極的な研修機会の提供などを実施。配置基準以上の配置により、ノンコンタクトタイムや休みやすい環境も実現	45
5	社会福祉法人新横江保育園 幼保連携型認定こども園しんよこえ	福井県 鯖江市	幼保連携型認定こども園	31	215	●	●	●	短時間勤務制度を利用しやすくするための工夫や、時間単位の年次有給休暇の導入により、両立しやすい職場づくりに取り組むとともに、保育士の経験年数別の研修等を通じて、職場の横のつながりを強化	49
6	社会福祉法人和愛福祉会 わっかこども園	福井県 坂井市	幼保連携型認定こども園	28	130	●		●	離職が続いたことを契機に、加算の取得による手厚い人員配置により完全週休2日制を実現するなど、保育士が働きやすい環境整備に注力。保育士の自主性を重んじる園の風土を築きながら、中途採用における現職保育士からの紹介制度や永年勤続者への褒賞制度など、採用や定着に関する独自の取組も実施	53
7	社会福祉法人三原のぞみの会 紅梅認定こども園	広島県 三原市	幼保連携型認定こども園	37	165	●	●	●	若手保育士の採用・育成への課題感から、従来の採用活動や複数担任制を見直し。メンター制度やノンコンタクトタイムも導入し、若手保育士の負担軽減と成長を実感しやすい職場環境の整備を実践	57
8	社会福祉法人杉水福祉会 杉水保育園	熊本県 菊池郡 大津町	認可保育所	32	160			●	柔軟に勤務時間を設定できる短時間正職員制度や休暇の取得しやすさなどにより、子育て世代も働きやすい職場に。業務負担の軽減を図りながらも、やりがいを感じることのできる職場づくりも推進	61

※本事例集で紹介している取組に〇をつけています。各施設で実施している全ての取組を記載しているものではありません。

社会福祉法人若草福祉会

大久保わかくさ子ども園

所在地	東京都新宿区
施設種別	保育所型認定こども園
運営主体	社会福祉法人
保育士・保育教諭数	合計 29 名（うち常勤 25 名、非常勤 4 名）
利用定員	119 名（0歳児～5歳児クラス）

採用・広報　育成・評価　職場環境

良質な保育と保育士が十分な余暇をとることができる環境の両立を追求。園の理念とのマッチングを重視した採用や、保育理念・方針の浸透、働きやすい環境の整備に注力

取組の背景

●「人材確保」は結果としてついてくるものであり、人材不足になっている根本の要因に目を向けることが重要である。

●近年は離職者が少なく人材不足感は特に感じていないが、過去には人材不足に陥ったこともあった。その際に、求人方法の工夫などの対症療法だけでなく、園の根本的な問題は何か、人が辞めないようにするにはどうしたらよいかを徹底的に考えた。

●こどもと一緒に楽しむことや、こどもの成長する姿を見ることにやりがいを感じる保育士にとって、働きやすさももちろん大事ではあるが、こどもにとって良い園であることも大事であると考え、こどものWell-beingにつながる園はどのような園かを保育士と一緒に追求し、保育方針・保育内容を良くすることにも注力してきた。良質な保育と保育士が十分な余暇をとることができる環境の両立を追求している。

主な取組内容

採用・広報

園の理念・方針・保育内容とのマッチングを重視し、丁寧な情報提供や保育体験等を実施

●採用においては、当園の理念と、どのような保育をしたいかという本人の考えのマッチングを重視するようにしている。

●園のウェブサイトでは保育理念や就業環境など細かく情報提供を行い、園で実践している良い取組を積極的に発信している。SEO（Search Engine Optimization）対策や、保護者への口コミサイトへの記入の呼びかけなども行っているが、広報をどんなに充実させても実際のところが伴っていないと逆効果にもなりかねない。園で実践している保育や取組の良さがあってこそ、ウェブサイトの改善などに意味がある。

●採用のプロセスにおいては、可能な限り保育体験をしてもらい、園の考え方やこどもとの接し方などを実際に体感して、自身の考え方と合うかをよく考えてもらうようにしている。面接時には、園長、副園長、主任の3人で面接を行い、複数の目で見ることでミスマッチを防ぐように努めている。

育成・評価

メンター制度で新任保育士をフォロー。全職員との面談で振り返りも実施

●メンター制度を設け、入職後2か月間はメンターをつけて仕事に慣れるのをサポートしている。

●メンターは、新任保育士が配属されたクラスの中でなるべく年齢が近い先輩保育士を選ぶようにしている。本人がやりがいを感じたことや頑張ったこと、困ったことなどを毎週シートに記入し、最初の1ヵ月は毎週1回メンターと面談をして、メンターが本人の良かったことなどをフィードバックしている。また、困りごとなどについてはクラスでも共有し、周囲もサポートするようにしている。

●全職員が園長・副園長・主任と年に2回面談を実施している。振り返りのためのシートを設けており、園で大事にしてほしいことなどを60項目程度チェックし、今年度頑張りたいことや自身の課題などを自ら書いてもらうようにしている。これを元に面談を行い、本人が記入したシートをみながら、頑張っている点や良い点、改善が必要な点などをしっかりとフィードバックするようにしている。

職場環境

話し合いの機会を多く設定し、保育理念・方針の浸透を図る

●保育理念・方針の浸透のために、話し合う機会を多く設け、保育の振り返りをするようにしている。

●クラスミーティングは毎日実施しており、各クラスの中でこどもの様子などを共有している。疑問に思ったことや、自身の対応についてこれで良かったのかと思う点などもオープンに共有し、本人が抱え込まなくてもよいようにしている。否定されずに率直に共有できる心理的安全性を大切にしている。

●保育士全員が集まって話し合う会議も月1回開催している。一方的に園長が話すだけでなく、グループディスカッション型の研修を多く取り入れ、1年目などの若手の保育士も自分の意見を発言し、受け入れてもらえる場を設けている。例えば、「自立と貢献」という保育方針について、保育士に考えてもらったこともある。保育の方針や姿勢はトップダウンで示しつつ、それを実現するための園の運営などは保育士が積極的に意見を出し合える風土を大切にしている。

職場環境

手厚い配置などにより、年次有給休暇やノンコンタクトタイムを取得できる環境を整備

●国の配置基準の1.5～2倍程度の人員を配置し、保育士が働きやすい環境を整えている。区基準の配置加算をパート職員等も含めて十分に活用することなどにより、こうした配置を実現している。

●各クラスに担任を複数人配置し、業務が属人化しないようにしているほか、フリーの保育士や保育補助者も配置している。各クラスの担任に加えて、0～1歳児クラスにはフリーの保育士が2人、3～5歳児クラスにはフリーの保育士が2人おり、さらに全体に入るフリーの保育士がいる体制である。フリーの保育士を手厚く配置することで、年次有給休暇の取得推進や事務時間の確保、余裕を持ったこどもへの対応などを実現している。

●年次有給休暇は、希望を反映したうえでシフトを作成するなどして取得を促進している。余裕を持った人員配置にしているため、保育士自身のこどもの病気などで急な休みが生じた際にも、他のメンバーでさほど無理なくカバーができる。

●保育の仕事は保育だけでなく、保育の記録や計画、行事の準備など様々であるため、人員を手厚く配置することで、こうした事務作業は保育を抜けて、いわゆるノンコンタクトタイムの中で実施できるようにしている。特定の時間をノンコンタクトタイムとして設定しているわけではなく、互いの状況をみたうえで、声を掛け合って適宜取得している。

取組成果、成果につながったポイント

●近年、離職者は非常に少なくなっており、また離職理由も配偶者の転勤などのやむを得ない事情によるものである。離職者が少ないため、多くの人数を採用する必要もなく、採用・離職で大きな苦労はしていない。

●園の保育内容や就業環境に魅力を感じて見学する保育士が年に10数名おり、近年は採用費がかかっていない。その分をこども達や保育士のために還元できている。

●職場環境と理念の両輪が重要である。余裕を持った人員を配置していても、こども主体の保育ができないと保育士は苦しくなってしまう。職場環境の整備だけでなく、保育所保育指針にのっとった良い保育に取り組むという意思・姿勢を園がしっかりと持ち、保育士と共有することが、良い職場づくりにつながっていく。

●また、リーダー層・マネジメント層が心理的安全性の高い職場を作りたいというマインドを持って取り組むことが、人間関係面においても重要である。

今後の課題と展望

●乳児教育の価値を保育士と更に掘り下げていきたい。乳児教育はこどもが言語化できないところに難しさがある。こどもの気持ちを理解し、何に興味を持っているかに気付くことが求められる。発達段階に関する理解も必要である。こうした理解がないと、丁寧な環境づくりは難しく、保育士は専門性が高い職業である。こどものWell-beingをどう実現するかを突き詰めることが、保育士の生きがいや誇りにもつながり、より良い職場の実現にもつながると考えている。

●園側から、保育理念や園の考え方をはっきりと示しつつ、それを実現するためのプロセスを保育士全員で考える風土もさらに醸成していきたい。

株式会社ソレイユの樹

サン・ベビールーム

所在地	東京都世田谷区
施設種別	認可保育所
運営主体	営利法人
保育士・保育教諭数	合計 14 名（うち常勤 11 名、非常勤３名）
利用定員	26 名（０歳児～２歳児クラス）

育成・評価　職場環境

仕事とプライベートのメリハリを重視し、定期的な面談・自己評価シートを活用した目標設定・振り返りを実施。月1回の在宅勤務や休暇取得促進などにより、働きやすく休みやすい職場づくりも追及

取組の背景

●地域に密着して長年運営しており、保育士一人ひとりが長く勤めることで、卒園児や保護者が立ち寄ったときに知っている保育士がいることを大切にしたいと考えている。家庭やプライベートが充実していないと長く勤めることはできないという考えのもと、働きやすく、居心地良い環境づくりを重視している。

●働きやすさに関する認証の取得などを目指す中で、必要な取組などを検討している。園長のトップダウンだけでなく、保育士へのアンケートなどで現場の声を拾いながら制度を整えている。

●仕事とプライベートの境目が曖昧になりがちな保育の仕事においても、仕事とプライベートのメリハリを大事にしたいと考えており、保育士のライフ・ワーク・バランスを重視している。

主な取組内容

育成・評価

定期的な面談を行い、ライフステージに応じた働き方をサポート。自己評価シートを活用した目標設定・振り返りにより、主体性を引き出す工夫も実施

●常勤保育士に年に2回、最大1時間の面談を実施しており、働き方や配置の希望、ライフプランなどを話し合っている。3年前からは評価制度を取り入れ、面談の際には独自に作成した自己評価シートも活用している。

●自己評価シートは100問以上からなっており、園の保育理念や方針・保育目標を問う設問が10問程度、協調性や規律性、責任感などを問う項目が40～50問程度、保育観、保育所保育指針、指導計画に関する設問が40問程度である。最後に、自身の振り返りや目標設定に関する項目などを記述する項目も設けている。正答率や自己評価をもとに園長が評価をつけ、毎年の賞与に反映されるほか、昇進・昇格の要件にもなっている。

●目標設定は、保育士としての短・中・長期の目標や達成度の記入欄を設けており、4～5月に目標設定、10月～11月に短期目標の達成度と自身の振り返りを保育士自身が記入している。あわせて、園の保育や自身の仕事をより良いものにするために、自身で取り組みたいこと、園として取り組んでほしいことなども記入し、面談で話し合っている。

●自ら積極的に目標を設定することで、日々の保育を楽しめるようになり、一緒に働くメンバーもより仕事しやすくなるのではないかと考えている。また、園として取り組んでほしいことだけでなく、自身で取り組めることを考えることで、自分事として園と向き合えるようにもなる。目標設定や評価の取組は、日々の保育へのモチベーションにもつながっている。

職場環境

月1回在宅勤務ができるようにシフトを設定。在宅勤務をすることで、ノンコンタクトタイムの考え方が根付くきっかけにもなっている

●制作物や書類仕事、情報収集など、自宅で取り組んだ方がやりやすい仕事も多くあることに気づき、在宅勤務を取り入れることにした。

●1人当たり、月に1回4時間の在宅勤務ができるように、シフトを組んでいる。比較的人手が厚い日に割り振るようにしているため、月によっては全員に在宅勤務の時間を割り振れないこともあるが、できるだけ全員が利用できるように調整している。業務内容としては書類仕事や制作、情報収集が主で、事前に計画書の提出・承認を経て、日報を提出することで労働時間・業務の管理を行っている。自身で自律的に計画を立てて業務を行うことを大切にしており、細かな業務指示ややり取りはせずに日報と成果物で判断するようにしている。

●在宅勤務は午前中に4時間設定することが多く、午後から出勤する。配置人員のバッファとしても機能しており、現場で急な休みが出た場合には、在宅勤務から園勤務への切り替えをすることもある。

●在宅勤務により、保育を離れて事務仕事をするノンコンタクトタイムの考え方も根付き、必ずしも全員が保育に入らずとも状況に応じて保育士同士で声をかけ合い、抜けて事務仕事ができるようになった。例えば、お散歩の時間にこどもの人数が少ないときに1人は残って事務仕事などを行うこともしやすくなってきた。

職場環境

休暇取得を前提としたシフト作成や休みやすい風土醸成などにより、働きやすく休みやすい職場環境を実現

●年次有給休暇は取得率100%を目指しており、またできるだけ希望した日に休みを取得できるようにしている。休みの希望は前月の10日までに職員室のカレンダーに記入してもらい、休みが重ならないように保育士同士で調整を行い、休みの希望を前提にしてシフトを組んでいる。

●休みを取得する際には、フリーの保育士が入るなどして、適宜カバーし合っている。「すみません」と謝らずに休める風土があることも、休みやすさにつながっている。

●また、休みを取得しやすい環境とするため、保育補助者雇上加算（国の事業を活用した区の加

算）や高齢者等活躍促進加算等を活用し、手厚い人員配置を行っている。

●そのほか、働きやすい環境づくりとして、外部のハラスメント相談窓口の契約をしたり、保育士の腰痛対策としてホットヨガスタジオと法人契約をしたりするなどの取組も行っている。

取組成果、成果につながったポイント

●面談や評価を通じて、プライベートの話もしながら、双方が期待することをしっかりと確認し、よい園にするために何ができるかの話し合いを重ねることで、園のことをしっかりと考えながらも自身のプライベートも大事にする、という考え方が根付いてきた。

●保育士が働きやすいと感じれば、周囲への紹介の輪が広まる。当園でも紹介経由で2名入社している。働いている人が満足していれば園の良さは口コミで広まる。離職防止の取組は採用活動にもつながる。

●イキイキと楽しそうにしている保育士がいる園には、他の保育士も惹かれる。公園などで見かけた際にも、楽しそうにこどもと手を繋いで自ら挨拶もしてくれる保育士がいる園に就職したいと思うであろう。そうした点も意識するようにしている。

●離職者が出た際にはその要因について考えることが大事である。また、現場の声をしっかり聞き、園として改善しようとする姿勢を持つことも重要である。変えられないこともあるが、現場の声に耳を傾け、改善策を検討したうえで、検討結果をしっかりと伝えることも大事だと考えている。

今後の課題と展望

●様々な研修を実施しているが、園内研修はまだ充実させる余地があると考えている。管理職になりたくないという保育士も多く、課題と認識している。

●事務作業の負担軽減のために、日誌・月案の変更なども行っている。ICT化は保育士の得意・不得意の差や、手書きの良さなども踏まえて、フィットするものを検討していきたい。

働く人の声

私は、当園3年目の保育士です。20歳の頃に保育士として就職した後、体調を崩して離職し、保育の仕事は諦めて別の仕事に就いていました。その後、結婚や出産を経て再び保育の仕事にチャレンジしたくなり、30代後半に保育の仕事に戻ってきました。

復職した際には、自分のやりたい保育ができるかどうか、またこどもがいても働きやすい環境かどうかといった面も重視して園を選びました。当園では子育て世代の保育士も多く、休みやすい風土もあります。配置基準よりも余裕のある人員体制となっており、先輩保育士も余裕があって質問などもしやすいです。

在宅勤務を活用する際には、制作物などを自身のペースで進められる点が良いと感じています。

〈 研修の様子 〉

〈 散歩の様子 〉

（出所:同園提供写真より）

社会福祉法人梨の木福祉会

青梅梨の木保育園

所在地	東京都青梅市
施設種別	認可保育所
運営主体	社会福祉法人
保育士・保育教諭数	合計 30 名（うち常勤 20 名、非常勤 10 名）
利用定員	110 名（0歳児～5歳児クラス）

採用・広報　職場環境

保育環境や職員同士の和やかな雰囲気を重視し、充実した園庭づくりや、丁寧な情報共有などを実施。ICT 活用による負担軽減も図り、働きやすい環境を実現

取組の背景

- こどもが実際に体験し、感じて考えることを大切にしており、園庭に自然を多く取り入れ、こどもたちが自然の中でいきいきと遊びこめる環境を整備している。
- 園庭に加え園舎も広く、保育士のストレスも少ない。充実した保育環境があることは、こどものみならず、保育士にとっても魅力である。
- 園のHPにおいて、こうした豊かな保育環境や理念が伝わるよう、保育園の様子を発信している。理念に共感して応募してくる人も多く、保育士の確保にはさほど困っていない。
- 保育士が働くうえでは、園の雰囲気がよいことが重要だと考えている。和やかな雰囲気づくりのために、丁寧な情報共有などを心がけている。

主な取組内容

採用・広報

園の HP による発信や採用サイトの充実により、園の雰囲気を PR

- HPは以前から力を入れており、保育園の様子を主に保護者向けに発信してきた。
- HP内に「採用サイト」も設けている。「採用サイト」は約1年半前に、HPの制作を委託している業者から提案があり、作成した。
- 「採用サイト」のコンテンツとして、園からのメッセージや、先輩保育士のインタビュー、職場環境・福利厚生のページなども設けている。保育士のインタビューでは、職場の人間関係や、園内の雰囲気なども率直に紹介されており、園の雰囲気が伝わる内容になっている。

職場環境

丁寧な情報共有や声掛けにより、園全体で保育をする雰囲気を醸成

- シフト上、全職員が集まれるわけではないが、毎日朝礼を行い、全職員で挨拶をして、連絡事項などを共有している。こうしたことが、雰囲気づくりの一助にもなると考えている。
- 保育園では、事故やケガは避けられない面もある。トラブルが起きたら保護者に報告するだけでなく、内容を保育士同士で共有し、反省点を洗い出して同様の事態を繰り返さないようにすることが重要であると日々伝えている。
- トラブル発生時には、主任保育士や看護師がすぐに会議を開いて注意点を共有し、一斉送信メールで全職員に知らせている。ケガの状況なども共有するようにしている。併せて、翌日の朝礼でも共有し、職員間で共通認識をもち、園全体で保育をする雰囲気を醸成するようにしている。
- 長年働いているベテランの保育士も多く、また定年後もパートとして働き続けている保育士もいる。若手の保育士をサポートしようという気持ちが強く、若手保育士の安心感につながっている。

職場環境

ICT 活用などにより、事務作業の負担を低減

- 令和元年度に、「保育所等におけるICT化推進等事業」の補助金を活用して、登降園管理、保育日誌の作成や月案週案の作成、職員間の情報共有などをICT化した。令和7年度より、連絡帳もICT化する予定である。
- ICTの活用により、日誌やカリキュラムを効率的に作成できるようになり、負担も以前に比べると減少した。勤務時間中に終わらせることができる作業も多く、定時内で仕事を終える保育士がほとんどである。
- 例えば、こどもの登降園管理もこれまでは手書きで管理していたものが、ICT化により、端末へのタッチで記録が完了するようになり、延長保育料などの計算も負担が減った。

取組成果、成果につながったポイント

- 求職者がHPを見て応募してくるケースも多く、採用サイトの効果はあると感じている。
- 人間関係が良く、雰囲気の良い園であるがゆえに、家庭の事情などで退職した保育士がパートとして戻ってくることもある。こうした保育士がいることで、早朝保育や延長保育など正規職員だけで担うのが難しい時間帯のシフトも組みやすくなっている。

今後の課題と展望

●土に触れるなど、自然豊かな環境で保育を行うことは、こどものみならず、保育士にとっても重要と考えている。保育人材の確保においては、保育士の処遇を改善することも重要ではあるが、よりよい環境の保育園を増やすことも重要であると考えている。引き続き、こどもにとっても保育士にとっても魅力ある環境づくりに努めていく。

〈 園の風景 〉

（出所:同園提供資料より）

あいみーキッズ株式会社

あいみー平間保育園

所在地	神奈川県川崎市
施設種別	認可保育所
運営主体	営利法人
保育士・保育教諭数	合計 17 名（うち常勤 16 名、非常勤 1 名）
利用定員	70 名（0歳児～5歳児クラス）

育成・評価　職場環境

公正な評価とキャリアパスの提示が重要と考え、グループ園を含めた評価会議やキャリアのモデルケースの提示、積極的な研修機会の提供などを実施。配置基準以上の配置により、ノンコンタクトタイムや休みやすい環境も実現

取組の背景

●毎年の新卒採用に加え、退職者が出た場合には、随時中途採用を行っている。

●当園は、開園して10年程度であり、開園した際には系列園や中途採用で人材を集めたが、しばらくは離職者が多い時期もあった。開園3～4年目頃から落ち着いてきており、近年は目立って離職が多いことはない。

●離職防止には公正な評価とキャリアパスの提示が重要と考え、キャリアのモデルケースの提示や積極的な研修機会の提供などを行っている。

主な取組内容

育成・評価

キャリアのモデルケースを提示し、キャリアアップを見据えた研修機会を積極的に提供

●キャリアアップの流れとして、キャリアのモデルケースを作成し、経験年数ごとに期待する役割を設定している。

●また、キャリアアップを実現するため、新卒・中途採用問わず、社内研修に力を入れているほか、県・市・区の研修などにも積極的に派遣している。

●保育士の中には、園長・主任を目指したい人もいれば、専門性を磨きたいという人もいる。例えば、発達支援などの専門性を磨きたいという意向がある場合には、関連する外部研修に派遣するなど、それぞれのキャリアプランと保育士間の公平性を加味して研修機会を提供するようにしている。

〈 キャリアアップの流れ 〉

（出所:同園提供資料より）

育成・評価

系列園も含めた評価会議の実施などで公正な評価を実現

●人事評価に関しては、系列園共通の評価項目を設定している。保育士自身で自己評価を行った後、園長が一次評価を実施し、最終的には系列園の園長が集まる評価会議で議論・調整して評価をつけている。評価結果は昇給・昇格に反映している。

●一次評価を実施する際には、本人と園長で面談を実施している。面談には主任が入ることもある。評価会議後に決定した評価結果のフィードバックも園長が面談で行い、園としての評価結果を伝えている。このように、納得感のある公正な評価を実現しながら、面談を通じて次の段階のキャリアイメージを本人に示すことを心がけている。

職場環境

手厚い配置などにより、年次有給休暇やノンコンタクトタイムを取得できる環境を整備

●配置基準より余裕を持った人員を配置している。常勤パートも活用し、各クラスに複数の担任を配置して、休みを取りやすい環境を整えている。

●当園では、年間休日120日を確保し、年次有給休暇は入社後6か月を待たずに初日から年12日を付与している。保育士に対しては、堂々と年次有給休暇を取ってほしいと伝えており、実際の取得も進んでいる。

●ノンコンタクトタイムの取組は、業務の効率化やよりよい働き方について考え、勤務時間内に業務を終わらせることを目的として令和5年度に開始した。まずはノンコンタクトタイムの概念を浸透させるため、シフトを組む段階で1人あたり1時間程度のノンコンタクトタイムを週に2回ほど組み込んでいる。

●ノンコンタクトタイムでは、週案や月案の作成などの書類関係の仕事や、行事の準備などに取り組んでいる。ただし、保育を抜けて合間にそうした業務に取り組むことが苦手な保育士もおり、上手く活用しきれていないケースもある。いずれは、シフトとして決められた形ではなく、自分自身で仕事を組み立て、主体的に話し合って調整しながら、隙間時間を上手く活用するタイムマネジメントができるようになってほしいと考えている。

取組成果、成果につながったポイント

●給与水準について他園と大きく差をつけることが難しい中での離職防止の取組として、公正な評価と次のキャリアステップの提示は重要である。

●また、休みの取りやすさやノンコンタクトタイムは保育士の心の余裕にもつながる。一部の保育所等では、年次有給休暇の取得が難しい職場や、残業が当たり前になっている職場もある中で、年次有給休暇やノンコンタクトタイムを取得できる環境を整えることは、今在籍している保育士の定着だけでなく、採用においても効果を発揮している。

今後の課題と展望

●今後も定期的に新卒採用を実施し、中長期的にキャリアを積み上げてもらいたいと考えている。将来のキャリアも提示しつつ、保育士自身が保育をしながら上手くノンコンタクトタイムなどを活用して業務を組み立てられるようになることも目指していきたい。

●人材確保においては、園内の人間関係も重要である。これまでも会議で良いところを言い合う取組をしたり、感謝の気持ちを伝えるサンキューカードの導入など様々な取組を試したが、なかなか浸透しなかった。そうした経験も踏まえ、近年は意見を言いやすい雰囲気づくりと、保育士同士のコミュニケーションの機会を増やすことを重視している。園長に対しても、愚痴なども含めて遠慮なく話してもらい、園として改善できることは実行していきたい。

働く人の声

私は、入社5年目の男性保育士です。平成24年に養成校を卒業後、保育業界に入り、途中保育の仕事を離れたこともあります。過去に勤務していた職場では、自分のやりたい保育が実現しづらい環境だったことから、転職にあたっては、保育園の雰囲気と規模、自身が思っている保育と実践している保育が合うかどうか、給料や福利厚生、人間関係面などを総合的に見て検討しました。

HPやパンフレットでは園の様子を綺麗に見せることができますが、実際に園を見ると、こどもの様子からその園の雰囲気は伝わってきます。園の見学をして、法人の代表とも話し、「この園なら」と思い入職しました。当園が「こどもたちのためにできることは何でもやる」ことを掲げていることも決め手になりました。

当園では、配置基準より余裕を持った人員でシフトを組んでおり、またノンコンタクトタイムもあるため、働きやすいと感じています。毎年の人事評価の中で、自身が気づかなかった点を認めてもらえたり、改善点を示してもらえたりすることが、今後のキャリアを考えるうえでも役立っています。定期的に研修も受けており、今年度は10回以上研修に参加しました。自身が養成校で習った保育から比べると保育の考え方も変わっており、時代にあったこども主体の保育を学ぶことが役立っています。

保育の仕事をするうえでは、こどもや保護者の方との関わりが活力になっています。成長して卒園生が会いに来てくれた時などに「この仕事をやっていて良かった」と強く思います。

社会福祉法人新横江保育園

幼保連携型認定こども園しんよこえ

所在地	福井県鯖江市
施設種別	幼保連携型認定こども園
運営主体	社会福祉法人
保育士・保育教諭数	合計 31 名（うち常勤 25 名、非常勤 6 名）
利用定員	215 名（0歳児～5歳児クラス）

採用・広報　育成・評価　職場環境

短時間勤務制度を利用しやすくするための工夫や、時間単位の年次有給休暇の導入により、両立しやすい職場づくりに取り組むとともに、保育士の経験年数別の研修等を通じて、職場の横のつながりを強化

取組の背景

●15年ほど前までは、残業も恒常的な状況で仕事と育児の両立が難しく、出産後は正規職員からパートに転換する保育士がほとんどだった。改正育児・介護休業法への対応として、短時間勤務制度を導入し、制度利用者が定時で帰宅できるような工夫をするなかで、園全体として残業時間が減少してきた。

主な取組内容

採用・広報

保育士養成校における説明会やボランティア受入を通じて、保育士の魅力を伝える

●令和5年度より、近隣の養成校と連携し、学生向けの説明会を行っている。

●その場で出会った学生の中に、実習でつらい経験をして、保育士資格の取得を諦めようと思っているという学生がいた。そこで、当園の見学に誘ってみたところ、何度かの訪問後、園の雰囲気に魅力を感じ、働くことを希望してくれた。大学とも相談し、卒業後に同一法人の学童保育で働きながら、保育士資格の取得を目指すことになっている。

●中高生のボランティア受入も実施している。園の保育士たちに、保育士を目指した理由を聞くと、学生時代にこどもと触れ合い、かわいいと感じた経験が大きいとのことだった。そうした意味で、中高生のボランティア受け入れは重要だと考えている。

育成・評価

新任保育士を対象とした園内・園外研修を実施

●新任保育士には、年6回園内研修を実施。主任保育士と新任保育士4名での語り合いの場を設けた。園内では絵本研修・若手研修を実施した。保育の見取りでは新任保育士のいいところ探しを行い、他の保育士から新任保育士一人ひとりに対して、いいところについてのメッセージをもらった。

●また、外部団体が実施する園外研修を年6回受講している。研修は、講義や演習、グループワーク、他園の見学など様々な内容が盛り込まれており、学んだ内容は園でフィードバックしている。

〈 新任保育士のいいところ探しで集まったメッセージの様子 〉

（出所:同園提供資料より）

育成・評価

中堅保育士による事例検討会の準備を通じて、中堅層の育成を図る

●以前はリーダーを中心に様々なことを決めるという雰囲気が強く、中堅以下の保育士は言われたことをやる、という姿勢になりがちという課題があった。

●そこで、これまではリーダー層を中心に進めていた園内研修（事例検討会）について、令和6年度はあえて中堅（経験年数5年～13年ほど）保育士を指名し、準備を進めてもらうことにした。

●すると、保育士の側から、他の中堅保育士の意見も聞きたいという提案があった。そこで、中堅保育士を集めた園内研修を開催し、進行も任せてみたところ、各クラスの代表が事例を持ち寄り、活発に意見交換が交わされていた。時間が終了しても話が続くなど、大変盛り上がっていた。

●こうした取組を通じて、年齢別に活動するということのメリットを感じたことから、外部講師を呼んだ研修についてもやり方を変えた。これまでは土曜日に全員集めての講義が多かったが、令和6年度は中堅保育士のみ・若手保育士のみを対象とした研修をそれぞれ実施した。開催時間も

お昼の時間帯としたことで、短時間勤務制度を利用している保育士も参加できるようにした。対象を区切ったことで少人数での研修となり、充実した内容となった。

〈 若手保育士を対象とした研修の様子 〉

（出所:同園提供資料より）

職場環境

短時間勤務制度を利用しやすくするための工夫や、時間単位の年次有給休暇の導入を通じて、職場全体の働き方を改善

- 短時間勤務の保育士が気兼ねなく就業できるよう、お昼の時間を有効活用して持ち帰りや夕方以降に仕事を残さないようにしたり、会議の開催時間をお昼にするといった取組を進めてきた。これらの取組により、短時間勤務の保育士が定時で帰宅できるようになっただけでなく、結果的に職場全体としての残業が減少し、皆が定時に帰れるようになった。
- また、保育士の声を受け、令和4年度より時間単位の年次有給休暇の取得を可能とした。それまでは、こどもの通院など短時間で終わる都合であっても、半日休暇をとる必要があったが、制度の導入により、育児や介護などの用事に柔軟に対応できるようになったという声が聞かれており、大変好評である。1～2時間程度の調整であれば、それほど現場の対応においても困難感はないため、今後もぜひ続けていきたい。

取組成果、成果につながったポイント

- 新任・若手・中堅など、経験年数ごとの取組を行うことで、それぞれの世代間の横のつながりが生まれ、職場への定着につながっている。また、これまでリーダー主導だった園の文化も少しずつ変化がみられてきている。
- 短時間勤務制度を利用しやすくするための工夫や、時間単位の年次有給休暇の導入などは、仕事と育児の両立支援として始めた取組ではあるものの、結果的に職場全体の働きやすさの向上にも寄与している。

今後の課題と展望

●短時間勤務制度利用者のキャリア形成が課題となっている。短時間勤務利用後も就業継続し、正規職員として活躍してもらうためにはどのような工夫が必要か、検討していきたい。

●保育はチームワークが何より重要である。クラスの枠を超えて横のつながりを作っていくため、今後も保育士同士の話し合いの機会を増やしていきたい。

働く人の声

私は、実習をきっかけに新卒で当園に就職し、現在13年目です。2人のこどもがおり、第1子出産後から第2子が3歳になるまで、短時間勤務制度を利用しました。短時間勤務により、自分のこどもの生活リズムを整えられるとともに、急な体調不良にも対応できたことがよかったです。一方、保護者との送迎時のやりとりができないため、信頼関係の構築に難しさを感じる面もありましたが、日々の連絡帳のやりとりや、保護者会等の機会を大切にしていました。

こどもが3歳になってからは、正規職員として働いています。令和4年度に導入された時間単位の年次有給休暇のおかげで、急な通院等が生じた際も対応できています。

今後は、自分がサポートしてもらったことをふまえて、より働きやすい職場にできるよう、後輩のサポートをしていきたいと思っています。

社会福祉法人和愛福祉会

わっかこども園

所在地	福井県坂井市
施設種別	幼保連携型認定こども園
運営主体	社会福祉法人
保育士･保育教諭数	合計 28 名（うち常勤 21 名、非常勤 7 名）
利用定員	130 名（0歳児～5歳児クラス）

採用・広報　職場環境

離職が続いたことを契機に、加算の取得による手厚い人員配置により完全週休2日制を実現するなど、保育士が働きやすい環境整備に注力。保育士の自主性を重んじる園の風土を築きながら、中途採用における現職保育士からの紹介制度や永年勤続者への褒賞制度など、採用や定着に関する独自の取組も実施

取組の背景

●平成25年に公立園の民営化に伴い、当初はわっか保育園として開園したのち、令和2年4月に幼保連携型認定こども園に移行。同じく令和2年4月には、小規模保育園、学童保育も開園。平成28年に運営を開始した病児病後児保育所をあわせて、現在は同法人で4施設を運営している。

●幼保連携型認定こども園への移行や新規施設の開園など、法人内で大きな動きがあった翌年の令和3年度には、現場への負担が大きくなってしまい、保育士が次々と離職してしまった。当時は、募集をしても人が集まらないという危機的状況であったが、この出来事をきっかけに、働きやすい環境づくりを整えるために様々な取組に着手した。

●当園では、管理職からのトップダウンではなく、保育士の自主性を重んじ、保育士からの声を重視しているのが特徴である。職場環境の整備においても、保育士からの声をきっかけに始めたものもあり、ボトムアップで進めていくことを大事にしている。

●こうした特徴について採用面接の際も明確に伝えることで、ミスマッチを防いでいる。

主な取組内容

採用・広報

中途採用における紹介制度の導入により、就職後のミスマッチが減少し、定着にも効果

●ある保育士より、当園を紹介したい保育士がいるという相談を受け、面接後採用に至るということがあった。良い人材であったことから、中途採用をするにあたって有効な取組であると感じ、平成30年頃に制度化した。

●紹介から採用に至った場合、紹介した保育士に採用者の入職時と入職後6か月後に一時金として5万円ずつ支給している。採用の雇用形態は、正規職員でもパートでもいずれでも可としている。

●一般的な求人募集で就職した場合よりも、本制度で就職する保育士のほうが定着率が高い。当園で働いている保育士から職場の雰囲気や待遇について事前に具体的に聞いているため、ミスマッチが少ないことが要因である。

●紹介をしてもらうためには、まず当園で働いている保育士自身に、この園をよい職場だと思ってもらうことが重要である。そのため、制度を始めた頃よりも、職場環境整備を進めてきた近年のほうが、本制度の利用者が増えている。

職場環境

配置基準以上の手厚い配置とシフトの多様化により、完全週休2日制を実現するとともに、人繰りに余裕をもたらす

●当園では、障害児保育加算やチーム保育推進加算など、ほぼすべての加算を利用していることで、配置基準以上の加配ができている。例えば、3・4・5歳児について、本来の配置基準であれば、現在の園児数ではいずれの年齢も保育士1名の配置になるが、加配をつけることで、3歳児3人、4・5歳児2人ずつの配置としている。

●加配により手厚く配置することで、シフトがうまく組めるようになり、完全週休2日制を実現できた。

●以前は、早朝保育、延長保育の時間帯の人繰りも正規職員のみで担っていたこともあり、シフトを組むのに苦労した。そこで、パート勤務の保育士でも、早番・遅番、また土曜日の勤務が可能という場合には、時給を上げつつ、早朝保育や延長保育、土曜保育を担当してもらうなど、柔軟に勤務時間を調整するようにした。

●パートの勤務時間も4時間、6時間、7時間など希望に応じて設定しており、保育士のライフスタイルに応じて希望する働き方ができるようにしている。

●こうしたパートの柔軟なシフトの調整により、現在は早朝保育などの時間帯であっても、人繰りで困ることはない。

●保育士の配置が充実したことで、通常保育時間でも、クラスの保育に入らなくてもよい時間が生まれ、そうした時間を活用して別室で制作物を作ったり、書類を作成できるようになった。

●求職者にとっても、休みを取りやすくするために保育士を手厚く配置している点は特に魅力を感じるようで、採用活動でのアピールにもなっている。

●その他、保育士の負担軽減や業務効率化のために、各クラスへのパソコン及びスマートフォンの配備、デジタルホワイトボードやお掃除ロボットの活用を進めるとともに、様々なサブスクリプション(紙おむつ、おしりふき、エプロン等)の導入なども進めている。

〈 お掃除ロボット･サブスクリプション用の紙おむつのストック 〉

(出所:同園提供資料より)

職場環境

永年勤続者への慰労金の支給と連続休暇の付与により、長く働き続けるモチベーションを向上

- 当園が開設10年目を迎えるときに、ある保育士から、節目として何か記念になることがあるとうれしいという声があった。そこで、勤続10年を迎えた保育士には、1週間の連続休暇の付与と慰労金を支給することを制度化した。
- 休暇と慰労金に加え、10年働いてくれた感謝を込めて、感謝状も作成し、全職員の前で贈呈している。
- 今後、10年目だけでなく、20年目、30年目と10年単位で支給する想定である。
- 対象になった保育士からの評判は好評で、20年を目指して頑張ると言ってくれるなど、今後も働くモチベーションになっているようである。

取組成果、成果につながったポイント

- 近年は一部離職者はいるものの、応募者が増えてきたため、現在では人材不足感をあまり感じていない。
- 以前は人間関係による離職が多かったが、働きやすい環境を整えてきたことで、人間関係を理由にした離職は減り、近年は、結婚等に伴う遠方への転居など、やむをえない事情での離職が中心となっている。
- 保育士の定着率が高まる中で、主任・主幹クラスの保育士が育ち、リーダーとして引っぱってくれていることで、年々保育士の自主性に基づく保育実践や職場環境の整備が進められている。
- 保育士の自主性を重視するにあたり、管理職として、話しやすい雰囲気でいること、職場内外に関わらず様々な場面で保育士の要望や意見に耳を傾けることを重視している。また、それらの意見を聞きっぱなしにするのではなく、取り入れられるものは積極的に取り入れたり、職員会議などの正式な場で回答することを心がけている。

今後の課題と展望

- 今後の課題は、全職員が業務のことを気にせず、毎日の休憩を十分に取れるようにすることである。休憩の取りやすさは、担当クラスの年齢や雇用形態により異なっているのが現状である。全職員が納得できる形で、気兼ねなく休憩を取れるように工夫が必要である。
- 保育士の意見を聞き、しっかり話し合いながら、実現の方法を考えていきたい。

働く人の声

私は、当園11年目の保育士です。中途採用で正規職員として当園に就職しました。家から近いことと、周辺の保育園の中でも正規職員の確保に積極的に取り組んでいると聞いたことから、こちらの園を希望し、転職しました。

離職者が続き大変な時期もありましたが、最近は保育士が増えたことで、週休2日制になり、代休もしっかりとれています。転職した当初は、休みの希望を言いづらい雰囲気がありましたが、現在は、誰もが平等に休みたいときに休める環境になっています。

また、保育士の配置に余裕があることやICTの活用により、勤務時間内に制作物の作成や書類作成を効率的に進めることができ、持ち帰りの業務もありません。

業務に余裕が出てきたことで、こどもに目を向ける時間も増え、保育の質も高まっていると感じています。

私は、令和5年度に勤続10年目を迎えたため、1週間の休暇と慰労金をいただきました。これまでは仕事が忙しく、自身のこどもと放課後の時間をゆっくり一緒に過ごすことが難しかったのですが、お休みをいただいた1週間はこどもと一緒に過ごす時間を多く持つことができて、とてもうれしかったです。20年を目指して、今後もこの園で頑張っていきたいです。

社会福祉法人三原のぞみの会

紅梅認定こども園

所在地	広島県三原市
施設種別	幼保連携型認定こども園
運営主体	社会福祉法人
保育士・保育教諭数	合計 37 名（うち常勤 23 名、非常勤 14 名）
利用定員	165 名（0歳児～5歳児クラス）

採用・広報　育成・評価　職場環境

若手保育士の採用・育成への課題感から、従来の採用活動や複数担任制を見直し。メンター制度やノンコンタクトタイムも導入し、若手保育士の負担軽減と成長を実感しやすい職場環境の整備を実践

取組の背景

●当園は、「三原のぞみの家」という障がい児通園からスタートし、保育所運営の中で障がい児保育に特に力を入れて取り組んできた。現在は幼保連携型認定こども園として、障がいの有無にかかわらず、こどもたちが集団の中で育ちあう保育を実践している。

●教育・保育理念として「ともそだち」を掲げ、思いやりや協調性をともに育む保育を行っている。めざすこども像は、自分大好き、友だち大好き、自然大好きなこどもであり、日ごろから自然と触れ合い、どろんこ遊びなど、体を使ってよく遊ぶことから学ぶ保育を実践しているのが当園の特徴である。

●人材の採用は予定通りできているものの、近年は特に若手保育士の採用・育成に課題を感じ、従来から行ってきた採用活動や園の取組を見直し、若手保育士の負担軽減や育成支援に取り組んでいる。

主な取組内容

採用・広報

採用試験ではピアノの試験を廃止し、採用の間口を広げるとともに、就職フェアで園の特徴や魅力を積極的にアピール

●令和6年度の採用試験から、採用面接でのピアノの試験を廃止した。ピアノを苦手とする学生や若手の保育士が多く、ピアノの試験があるから採用試験を受けるのを辞めたという話も聞いたことがあり、採用の間口を広げるために廃止を検討した。

●ピアノのスキルは、園として大事にしてきたスキルのひとつであるが、保育に対する考え方など、保育士にはピアノ以外にも大切なものは多くある。ピアノのスキルは就職した後でもこどもたちと一緒に楽しく歌を歌いながら身に着けることができるため、まずは当園の保育理念や特徴に共感してくれる学生に来てもらいたいと考えた。

●そのためには、当園の保育理念や特徴を積極的に発信していく必要があると考え、広島市が主

催する就職フェアに参加した。チラシや動画を活用し、当園の特徴である体を動かしてよく遊ぶ保育を実践していることなどについてアピールすることができた。

育成・評価

複数担任の体制を見直し、経験豊富なベテラン保育士を主担任として、新任保育士の負担軽減と成長支援を実現

- 当園では複数担任制を導入しており、新卒で就職した新任保育士は経験豊富なベテラン保育士とペアとなり、ベテラン保育士が主担任、新任保育士がサブ担任として、クラス運営を行っている。
- 以前は、新任保育士は1年目から主担任を持ち、非常勤のベテラン保育士がサブ担任として補助するという体制だったが、1年目から主担任を持つことは新任保育士にとって負担が大きいという声があり、令和6年度から変更した。
- この体制に移行したことで、新任保育士の心身の負担は軽減し、以前よりも心にゆとりが生まれた。主担任のベテラン保育士から様々な学びを得る機会となり、育成・成長にもつながった。また、2年目からは自分が主担任のクラスを持つという当事者意識を持って日々の保育と向き合うことで、1年目が終わる頃にはクラスの主担任を持つ心の準備が整い、2年目から自信を持って主担任として取り組むことができるようになった。

育成・評価

メンター制度を導入し、年代の近い先輩が新任保育士をサポート。新任保育士とメンターである若手保育士自身の成長に寄与

- 新任保育士には1年間のメンター制度を適用し、新任保育士に年代の近い先輩の若手保育士をメンターとして任命し、日ごろから相談できるようにしている。メンターは、クラスの学年が異なり、普段は一緒に保育に関わらない若手保育士を選定している。3か月に1回面談を行い、困っていることがないかなどを自由に話して新任保育士の不安の解消を図っている。
- 以前はベテラン保育士をメンターにしていたが、新任保育士にとってはベテラン保育士だと話しにくいこともある。些細なことでも相談できる、なるべく話しやすい相手の方が望ましいと考え、年代の近い若手保育士がメンターを務めることにした。新任保育士のサポートを通じて、メンターである若手保育士本人の成長にも繋がっており、効果的な取組であると感じている。

育成・評価

他のクラスの主担任が行う保育を見学する公開保育を実施。実施後は全体で振り返りを行い、若手保育士にとって学びと気づきの場に

- 年に3～4回、園内で公開保育を行っている。公開保育は、主担任が保育計画案を作成し、日々

実践している遊びなどを他のクラスの担任が見学に来るというイベントである。実施後に「この関わり方は良かった」などの振り返りを全員で行い、学びと気づきの場になっている。

●若手の保育士にとっては、先輩保育士の保育の様子を見学して勉強するだけではなく、その後の振り返りでのグループディスカッションの際に、新たな気づきが生まれることが多い。手を挙げて発言するのが苦手な保育士もいるが、若手保育士ならではの視点は先輩保育士にとっても学びになると日頃から伝えることで、自発的な発言を促すようにしている。新任保育士や若手保育士が何でも発言できる雰囲気づくりを意識し、自身の意見を伝える機会を増やすことで、徐々に自分がしたい保育がどのようなものなのかが固まっていくという成長も見られている。

職場環境

ノンコンタクトタイムの導入・ICT の活用により負担を軽減。より保育に集中できる環境を整備

●3年前に園舎を新しくして休憩室を作った。休む時はしっかりと休んでリフレッシュしてほしいと考えており、こどもと離れて休息をとることができるようになった。

●また、ノンコンタクトタイムを導入し、こどもと離れて週案の作成等の事務作業に集中できる時間を取り入れた。シフトを作成するときにあらかじめノンコンタクトタイムを設定し、事前に決めることができない場合でも、人員に余裕があるときは、保育士同士で話し合い柔軟にノンコンタクトタイムを取り入れている。

●近年はICTの活用も積極的に行っている。今まで手書きだった連絡帳の記入や登降園の管理もICT化により効率化が進んだ。当初は苦手意識のある保育士もいたが、継続して利用することで次第に慣れてきて、今では全員が使いこなしており、事務負担が軽減されている。今後もICTを活用した業務の効率化を進めていきたい。

取組成果、成果につながったポイント

●採用面接の際にピアノの試験を廃止してから間もないため、直接的な効果が表れるのはこれからになるが、今まで大切にしてきたことに対して、「本当に必要なのか?」と改めて考える契機になった。就職フェアにも初めて参加したが、就職フェアで当園の話を聞いた学生が後日見学に来てくれた。園の特徴や魅力を見つめなおし、積極的に発信していくことは重要である。

●複数担任の体制を従来のものから変更し、新任保育士はサブ担任となったことで、新任保育士の精神的な負担は減り成長につながっているだけでなく、新任保育士の離職が減ったという効果を感じている。

●ノンコンタクトタイムの導入は、人材定着の観点で非常に効果を感じている。他の園から転職してきた保育士からは、他の園では落ち着いて事務をする時間がまったく取れなかったため大変ありがたいと言われている。

今後の課題と展望

●様々な取組を行ってきたが、まだまだこれからだと考えている。以前は、こどもにとって良いことはどんどん足し算で導入してきた。その結果、保育士の負担が増えてしまった部分もあるだろう。

●今後は、こどもにとって本当に大切なものは残しながら、そうでないものは引き算をしながら保育士の負担を軽減していきたい。そうすることで、保育士もゆとりを持ってこどもと向き合うことができ、より良い保育を届けることができるようになるだろう。その結果、園の魅力も高まり、当園で働きたいと思う学生や保育士も増えるような好循環を生んでいきたい。

〈 園の概観 〉

〈 散歩の様子 〉

（出所:同園提供資料より）

社会福祉法人杉水福祉会

杉水保育園

所在地	熊本県菊池郡大津町
施設種別	認可保育所
運営主体	社会福祉法人
保育士・保育教諭数	合計 32 名（うち常勤 23 名、非常勤９名）
利用定員	160 名（０歳児～５歳児クラス）

職場環境

柔軟に勤務時間を設定できる短時間正職員制度や休暇の取得しやすさなどにより、子育て世代も働きやすい職場に。業務負担の軽減を図りながらも、やりがいを感じることのできる職場づくりも推進

取組の背景

●保育士は子育て世代の女性が多く、育児休業の取得状況により保育士数が大きく変動することがある。令和5年度は育児休業取得者が7人いたため、新卒2人、中途6人の計8人を採用した。当園のある地域は0歳児が増えているため、受入人数の拡大を見込んで、育児休業の代替職員について、正規で採用した。

●自分のこどもと向き合う時間を十分に持つことができないことに悩み、葛藤を感じている保育士が多いと感じていた。育児をしながらでも働きやすい職場を保育園が率先して作っていかなければならないと考えた。

●持ち帰り仕事があるなどの業務負担から、結婚や出産で離職したり、正規から非正規に転換する保育士がいたこともあり、業務効率化の必要性を感じていた。

主な取組内容

職場環境

柔軟な勤務時間などにより、働きやすい職場づくりを実現

●自身のこどもを送り出してから出勤し、こどもが帰ってくるまでに帰宅したい人、子育てが終わっており朝の勤務に対応できる人、出勤時間を遅くしたい人など、勤務時間に対するニーズや状況は多様であった。

●勤務時間に対するニーズに対応する方策として、短時間正職員制度を設けた。勤務時間数、開始・終了時間、コアタイムなどは定めておらず、保育士の希望を踏まえて勤務時間を固定で設定する（クラスリーダーは9～16時の時間帯でコアタイムを設けている）。保育の安全面の確保や保護者とのコミュニケーション等の観点から、希望を聞きつつ、勤務時間が短い保育士が極端に増えすぎないような配慮・調整も行っている。

●以前、9～15時に勤務する保育士が集中してしまったことがあったが、早番と遅番に手当（500円／回）を支給することで、前後の時間に対応する保育士等の手が挙がりやすくなり、体制を

構築することができた。対応する保育士等の不公平感もなくなった。

- また、バースデー休暇（有給）などの特別休暇も設定している。法定の産前休業は出産予定日の6週間前から取得できるが、それ以前の2週間を追加で付与し、8週間前から産休を取得できるようにしている。
- 子育て中でも就労継続しやすくなり、保育士から知人の紹介があるなど、口コミによる人材確保にもつながっている。

職場環境

皆で相談しながら業務の見直しを行い、負担軽減とやりがいを両立

- 主任保育士がリーダーとなり、若手保育士や保育補助者も参加して、皆で話し合いながら週案や月案を作成している。
- 月案や週案などの計画づくりは業務負担が大きく、書くことが目的となってしまっていた。そこで、そもそも何のための計画なのかを皆で話し合い、週案については、こどもの写真の周りに、保育士としての配慮、援助事項、こどもは来週何をしたいと思っているのか等を、保育補助者も含め、皆で付箋に書いて出し合う形式とした。週案として事務室に掲示している。
- 月案については、作成会議は1回40分と決め、本題に入る前に近況を振り返り、翌月大切にしたいことなどを話し合ったうえで、新たに出てきたことを付箋で出し合う方法とした。意見を出し合いながら、自然と月案ができあがるよう工夫した。
- 付箋に書いて意見を出し合うことで、効率的に保育士等の想いが詰まった実感のある計画を作ることができるようになった。
- また、壁面制作について、以前は季節ごとに保育士等が作成していたが、負担も大きいことから、どのような意味があるかを改めて検討した。その結果、こどもの作品や散歩に行った時に拾ってきたものをさりげなく飾った方が素敵ではないかとなった。こどもも、自分の作品などが飾られると嬉しいと感じて、会話が広がった。発表会の衣装作りも保育士等が手作りをしていて負担が大きかったが、出来合いのもので十分ではないかと手作りをやめた。
- 保育士等で話し合いながら業務を見直したことで、一人ひとりが主体的に関わり、モチベーション高く取り組むことができるようになった。意見が出しやすくなり、フラットな関係づくりにもつながった。

〈 週案づくりの様子 〉

（出所:同園提供資料より）

取組成果、成果につながったポイント

●勤務時間を柔軟に設定できること、休暇が取得しやすいことなどから、育児休業から復帰した後、就労継続する保育士が増えた。以前から勤めている保育士からも働きやすくなったという声がある。

●また、就職して間もない保育士等に対しても、どのような目的で制度が作られ、働きやすい職場となっているのかが伝わりやすいよう、見える化するようにしている。例えば、朝夕に対応した保育士等に対して手当を支給する制度は目的や趣旨等が分かりやすく、モチベーションを向上させたり、短時間勤務の保育士が気兼ねなく勤務することにつながっている。取組の効果を感じたり、納得感を持つことができるように制度設計していくことも大切である。

今後の課題と展望

●働き方を改善するためには、これまでの保育を見つめ直し、これからの保育に向けて価値観を変えていくことも求められる。以前から続けているからという理由で変化しなければ、人材確保が難しくなると思われ、管理者の意識を変えていくことも求められる。社会や制度の様々な変化に、いかに敏感になり、取り組んでいくかが重要となっている。

●保育士が離職しないよう、特に若い世代の保育士との交流やコミュニケーションを意識している。また、育児のみならず、介護との両立に関する課題もあり、介護離職しないよう、どのような支援が必要かを考えることも必要だと感じている。

働く人の声

私は、保育歴21年、主任保育士となって10年度ほどの保育士です。保育士資格を取得後、保育以外の仕事に就いていましたが、幼少期からの保育士となりたいという思いを実現するため、当園に転職しました。

主任保育士として、こどもの有無に関わらず、すべての保育士が気兼ねなく休めるように声をかけあっています。両立しやすい環境づくりのためには、時間、体制、心にゆとりを持つことが重要だと感じています。

また、人材確保のためには、魅力的な保育を行い、発信していくことが重要であると考えています。さらに、定着のためには、保育士自身がわくわくすることが重要だと思っています。今後、園の中で任意で参加するサークルを立ち上げたいと考えています。絵本が好きなら絵本を深掘りするサークル、音楽が好きなら音楽など、園内でわくわくしながら学んでいると、自分自身の保育士としての強みを発信することにもつながります。園内研修という固い時間ではなく、楽しく学ぶ機会を作ることができないかと考えています。

参考資料　アンケート調査票

１．都道府県アンケート調査票

２．市区町村アンケート調査票

３．保育所等アンケート調査票

令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（こども家庭庁補助事業）

保育人材確保に関する都道府県アンケート
見本

■　アンケートご協力のお願い　■

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

本調査は、こども家庭庁の令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究」により、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が実施しております。

本調査は、都道府県における保育人材確保の実態や課題を明らかにして、今後の保育人材確保の課題解消に向けた検討に資するための基礎資料を得ることを目的としています。

つきましては、**令和６(2024)年 11 月 22 日（金）**までに、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、保育人材確保に関わる重要な調査でございますので、趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【ご回答いただくにあたって】

◆利用目的

・ ご回答いただいた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用いたします。調査結果の公開にあたっては、基本的に統計的に処理された結果を用いますが、一部自由回答の設問については、地域や施設が特定される記載を除いたうえで、回答内容を公表することがあります。予めご了承ください。

・ 回答データは、個人情報を除いたうえで、こども家庭庁に提供する場合がありますが、個々の施設の評価や監査を目的として利用することはありません。

・ 調査結果は令和７年４月頃に三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社のホームページ等にて公開予定です。

◆回答方法等について

・ このアンケートは、特に期日を明記している設問以外はすべて 2024（令和６）年 10 月時点の状況でお答えください。

・ 「いくつでも」「それぞれひとつずつ」「それぞれいくつでも」など回答数が指定されているため、あてはまる項目に指定数だけご回答ください。一部の設問は、回答を具体的にご記入いただきます。なお、数字をご記入いただく設問について、該当する人等がいない場合は「０」とご記入ください。

・ 本調査は、以下の**インターネット上のアンケートサイトより、回答をお願いいたします**。

・ アンケートサイトでは**途中保存、回答終了後の修正、回答内容の出力はできません**。下書きには本調査票をご活用ください。

・ アンケートサイトで回答いただいた場合、Word ファイルの調査票を返送いただく必要はございません。

[redacted]回答期限：11 月 22 日（金））

※URL は都道府県・市区町村アンケートで共通です。最初の設問（Q0）で、「都道府県」をお選びください。

◆アンケートサイトからのご回答が難しい場合

・ 本調査票にご記入の上、以下の問い合わせ先メールアドレスまでご返送ください。

【問い合わせ先】

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社　社会政策部　保育人材調査事務局 [redacted]

TEL：[redacted]（平日 10 時～12 時、13 時～17 時　土日・祝日除く）

e-mail：[redacted]

※お問い合わせに際してお預かりする個人情報は、当社の「個人情報保護方針」（https://www.murc.jp/corporate/privacy/）及び「個人情報の取扱いについて」（https://www.murc.jp/corporate/privacy02/）に従って適切に取り扱います。

Ⅰ. 貴都道府県について

ご回答にあたり、貴都道府県に関する情報とご連絡先をご記入ください。

※具体的にお話をお伺いしたい場合は、調査実施者からご連絡させていただく場合がございます。

① 都道府県名	（都・道・府・県）
② ご回答部署名	
③ 電話番号	
④ メールアドレス	

Ⅱ. 貴都道府県における保育人材確保の体制整備の状況について

問1. 貴都道府県では、保育人材確保に向けて、地域の関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための会議体や場（協議会など）を設置していますか。（1つに〇）

1. 行政が設置している 2. 行政以外が設置している 3. 設置していないが、今後設置する予定である	4. 設置しておらず、今後設置する予定もない 5. その他（　　）

Ⅲ.貴都道府県における保育人材確保の実態把握の状況について

問2. 管内の保育人材の実態を把握するために、貴都道府県で取り組んでいることはありますか。

（〇はいくつでも）

1. 既存の公表データや統計データの確認 2. 管内の保育施設へのアンケート調査 3. 管内の保育従事者へのアンケート調査 4. 管内の保育施設へのヒアリング調査 5. 管内の保育従事者へのヒアリング調査 6. 管内の保育施設との意見交換・情報共有	7. 保育士養成校等の教育機関との意見交換・情報共有 8. ハローワークとの意見交換・情報共有 9. 管内の市区町村との意見交換・情報共有 10. 他の都道府県との意見交換・情報共有 11. その他（　　） 12. 特に実施していることはない

問3. 貴都道府県における、保育人材の確保に関わる状況について、直近3年間の傾向を伺います。

（それぞれ1つずつ○）

※①常勤:施設等が定めた、常勤の従事者が勤務すべき時間のすべてを勤務している者

②非常勤:常勤以外の従事者

（１） 保育士等の養成校の入学者数		1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない 4. やや減少している	5. 減少している 6. 把握していない 7. 都道府県内に養成校がない
（２） 保育士等を募集していたが、採用ができなかった保育施設の数	①常勤職員を採用できなかった保育施設数	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
	②非常勤職員を採用できなかった保育施設数	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
（３） 保育施設を離職する保育士等の数	①常勤職員	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
	②非常勤職員	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない

問4. 貴都道府県における、保育人材の過不足状況の傾向についてうかがいます。（それぞれ1つずつ○）

雇用形態	1 全て・ほとんどの地域で過剰傾向にある	2 一部の地域では過剰傾向にあるが、概ね過不足なし	3 過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	4 一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし	5 全て・ほとんどの地域で不足傾向にある	6 過不足はない
①常勤職員	1	2	3	4	5	6
②非常勤職員	1	2	3	4	5	6

問5. 貴都道府県における保育人材の過不足状況について、地域特性や施設類型・運営主体等で特徴的な傾向がありましたら、具体的な内容をご記入ください。（自由記入）

問6. 問 4 で保育人材が不足していると回答した場合にうかがいます。

貴都道府県において、保育士等の保育人材が不足している要因は何だとお考えですか。常勤職員・非常勤職員それぞれについて、特に重要だと思われるものを３つまでお選びください。

（それぞれ〇は３つまで）

①常勤職員の保育士等が不足している要因 ※問 4①で「３・４・５」を選んだ方のみご回答ください	【仕事へのイメージ・業界全般的な課題】 1. 保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない 2. 他業界と比較して待遇が悪い 3. 業務負担が重く、働き方が厳しい 【保育所等の施設の増加】 4. 子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している 【保育施設と保育人材のマッチングに関わる課題】 5. 給与等の処遇条件が合わない 6. 勤務時間が合わない 7. 保育の理念や方法等が合わない 8. 職場の雰囲気が合わない	【保育ニーズの変化による職員確保の必要性】 9. 低年齢児の利用が増えている 10. 延長保育など、長時間保育が増えている 11. 配慮を要するこどもが増えている 【その他】 12. 都道府県内の養成校の学生が減少している 13. 採用時期が他業種と異なる 14. （公立園について）自治体の財政悪化により、雇用が難しい 15. （私立園について）法人の財政悪化により、雇用が難しい 16. 条件のよい他の都道府県に人材が流れてしまう 17. その他（　　）
②非常勤職員の保育士等が不足している要因 ※問 4②で「３・４・５」を選んだ方のみご回答ください	【仕事へのイメージ・業界全般的な課題】 1. 保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない 2. 他業界と比較して待遇が悪い 3. 業務負担が重く、働き方が厳しい 【保育所等の施設の増加】 4. 子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している 【保育施設と保育人材のマッチングに関わる課題】 5. 給与が条件に合わない 6. 勤務時間が条件に合わない 7. 保育の理念や方法等が合わない 8. 職場の雰囲気が合わない	【保育ニーズの変化による職員確保の必要性】 9. 低年齢児の利用が増えている 10. 延長保育など、長時間保育が増えている 11. 配慮を要するこどもが増えている 【その他】 12. 都道府県内の養成校の学生が減少している 13. 採用時期が他業種と異なる 14. （公立園について）自治体の財政悪化により、雇用が難しい 15. （私立園について）法人の財政悪化により、雇用が難しい 16. 条件のよい他の都道府県に人材が流れてしまう 17. その他（　　）

Ⅳ. 保育人材確保に関わる国事業の活用状況について

問7. 保育人材確保に関わる国の事業の活用状況についてうかがいます。都道府県が実施主体となっている①～⑭の事業それぞれについて、（１）令和５年度中に、どのような目的で事業を活用したのか、該当する番号をいくつでも選択してください。活用していない場合は、「８. 活用していない」を選択してください。

（１）で１～７を選択した場合、（２）で国の事業を活用した取組内容、活用工夫等について、自由に記入してください。（１）で８を選択した場合、活用していない理由をご記入ください。また、市区町村のみが実施主体となっている事業で、都道府県による間接補助のある⑬⑭の事業についても、市区町村への支援、働きかけの状況なども含め、同様に回答してください。

【都道府県が実施主体となっている事業】

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
① 保育士資格取得支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇幼保連携型認定こども園に配置することとなっている幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有する保育教諭の確保を図るとともに、幼稚園教諭免許状を有する者及び保育所等に勤務している保育士資格を有していない者の保育士資格取得等を支援することにより保育教諭及び保育士の確保を図ることを目的とする。 1)養成校卒業等による資格取得の支援【養成校ルート】 2)保育士試験合格による資格取得の支援【試験ルート】	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
② 保育士養成施設に対する就職促進支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇指定保育士養成施設を卒業予定の学生に対する保育所等への就職を促すための取組を積極的に行っている養成施設に対し、当該取組の　結果、保育所等に勤務することとなった学生が増加した割合に応じ、就職促進のための費用を助成することで新卒者の保育所等への就職促進を図ることを目的とする。 〇指定保育士養成施設が学生に対して保育所等への就職を促すための取組を実施した結果、保育所等への就職内定率が前年度を上回った割合に応じて、当該取組に要した費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
③ 保育士試験追加実施支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士確保策の一環として、都道府県及び指定都市において国家戦略特別区域限定保育士試験を実施する場合において、特区試験の実施に必要な費用の一部を支援することにより、保育士試験の円滑な実施を図る。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
④ 保育士･保育の現場の魅力発信事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、保育士という職業や保育の現場の魅力発信や保育士が相談しやすい体制を整備し、保育士確保や就業継続を図る。 1)保育士という職業や保育の現場の魅力発信 2)保育士が相談しやすい体制整備	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑤ 保育士修学資金貸付等事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育人材確保事業を着実に実施するため、都道府県･指定都市で実施している保育士修学資金貸付等事業の貸付原資等の充実や新規に貸付事業を実施する自治体への支援を行う。 1)保育士修学資金貸付（個人向け） 2)保育補助者雇上支援（事業者向け） ※幼保連携型認定こども園対象 3)未就学児をもつ保育士の保育所復帰支援（個人向け） 4)潜在保育士の再就職支援（個人向け） 5)未就学児を持つ保育士の子どもの預かり支援（個人向け）	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑥ 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の離職防止及び保育所等の勤務環境改善を進めるため、保育所等に勤務する保育士や、保育事業者及び放課後児童クラブを対象とした巡回相談、働き方改革や魅力ある職場づくり、保育の質の確保･向上のための支援を行うことにより、保育人材の確保等を図る。 1)保育士支援アドバイザーによる巡回支援 2)保育事業者支援コンサルタントによる巡回支援 3)放課後児童クラブへの巡回支援 4)魅力ある職場づくりに向けた保育所等への啓発セミナー等の実施 5)地域保育ネットワークを含む協議会の開催	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑦ 保育士･保育所支援センター設置運営事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、保育士資格を有する者であって、保育士として就業していない者（潜在保育士）の就職や保育所等の潜在保育士活用支援等を行うとともに、保育所等に勤務する保育士が保育分野で就業を継続するために必要な相談支援を行い、また保育士の負担軽減を図る観点から保育補助者･保育支援者の確保を行う「保育士･保育所支援センター」の設置及び運営に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
⑧ 保育所等におけるICT化推進等事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の業務負担軽減を図るため、保育の周辺業務や補助業務（保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務、実費徴収等のキャッシュレス決済）に係るICT等を活用した業務システムの導入費用及び外国人の子どもの保護者とのやりとりに係る通訳や翻訳のための機器の購入にかかる費用の一部を補助する。 〇また、病児保育事業及び一時預かり事業（以下「病児保育事業等」という。）を行う事業所における空き状況の確認や予約手続に係る手続等のICT化の推進を図るとともに、研修や保育士資格取得・登録に係る手続のオンライン化を推進することにより、利用者等の利便性の向上を図ることを目的とする。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑨ 保育士等キャリアアップ研修事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた専門性の向上を図るため、国で示した保育士等キャリアアップ研修について、都道府県が行う研修又は都道府県が指定した研修を実施するために必要な費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑩ 保育の質の向上のための研修事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた保育所の職員等を対象に、質の高い保育を安定的に提供するべく、保育の専門性向上を図るための研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑪ 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、「新規卒業者の確保」及び「就業継続支援」に関する研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
⑫ 多様な保育研修事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、延長保育事業（訪問型）、一時預かり事業（居宅訪問型）又は病児保育事業に従事する者に必要な知識の修得、資質を確保するために必要な研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

【市区町村のみが実施主体となっている事業で、都道府県による間接補助のある事業】

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等、自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
⑬ 保育補助者雇上強化事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士資格を持たない保育所等に勤務する保育士の補助を行う者（保育補助者）を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図るとともに、保育補助者の保育士資格取得までの好循環を作ることなどにより、保育人材の確保を行うことを目的とする。 〇潜在保育士の再就職支援として、保育士資格を有する者を保育補助者として一定期間雇上げ、ブランクの長い保育士が再び現場に復帰できるよう必要な支援を行う。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑭ 保育体制強化事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。 1）保育支援者の配置 2）児童の園外活動時の見守り等 3）スポット支援員の配置	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

問8. 問７で選択した国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるものについて、取組目的や取組経緯、取組内容、取組の工夫等、具体的にうかがいます。最大２事業までご記入ください。

（１）１つ目の事業

①貴都道府県での取組･事業名	
②活用している国の事業 （〇はいくつでも）	1. 保育士資格取得支援事業 2. 保育士養成施設に対する就職促進支援事業 3. 保育士試験追加実施支援事業 4. 保育士・保育の現場の魅力発信事業 5. 保育士修学資金貸付等事業 6. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 7. 保育士・保育所支援センター設置運営事業 8. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業 9. 保育士等キャリアアップ研修事業 10. 保育の質の向上のための研修事業 11. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 12. 多様な保育研修事業
③事業分類(〇はいくつでも)	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成定着支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他（　　）
④取組目的	（記入例：保育士の定着率を上げるため。）
⑤取組の経緯･背景	（記入例：管内の保育施設における離職率が他業種より高い。これは〇〇とや、〇〇という地理的要因などがあるためと考えられる。そのため、〇〇という取組を行うこととなった。）
⑥取組内容、取組の工夫	（記入例：保育現場の働き方改革を支援するため、社会保険労務士を講師としたセミナーを実施した。）
⑦連携先	（記入例：近隣の〇〇大学の研究者にヒアリングを行った。）
⑧取組の効果	（記入例：管内の保育士の離職率が〇%から〇%に低下した／セミナー参加者を対象としたアンケート等で、困りごとが解消した、他の保育所の保育士等と横のつながりができたなどの感想があった）

⑨取組の課題	（記入例：現場への取組の浸透度合いにばらつきがみられる。）
⑩今後の展望	（記入例：引き続きセミナーを開催するとともに、〇〇という取組も行っていく。）

（２）２つ目の事業

①貴都道府県での取組･事業名	
②活用している国の事業 （〇はいくつでも）	1. 保育士資格取得支援事業 2. 保育士養成施設に対する就職促進支援事業 3. 保育士試験追加実施支援事業 4. 保育士・保育の現場の魅力発信事業 5. 保育士修学資金貸付等事業 6. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 7. 保育士・保育所支援センター設置運営事業 8. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業 9. 保育士等キャリアアップ研修事業 10. 保育の質の向上のための研修事業 11. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 12. 多様な保育研修事業
③事業分類(〇はいくつでも)	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成定着支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他（　　）
④取組目的	（記入例：保育士の定着率を上げるため。）
⑤取組の経緯･背景	（記入例：管内の保育施設における離職率が他業種より高い。これは〇〇とや、〇〇という地理的要因などがあるためと考えられる。そのため、〇〇という取組を行うこととなった。）
⑥取組内容、取組の工夫	（記入例：保育現場の働き方改革を支援するため、社会保険労務士を講師としたセミナーを実施した。）
⑦連携先	（記入例：近隣の〇〇大学の研究者にヒアリングを行った。）

⑧取組の効果	（記入例：管内の保育士の離職率が〇%から〇%に低下した／セミナー参加者を対象としたアンケート等で、困りごとが解消した、他の保育所の保育士等と横のつながりができたなどの感想があった）
⑨取組の課題	（記入例：現場への取組の浸透度合いにばらつきがみられる。）
⑩今後の展望	（記入例：引き続きセミナーを開催するとともに、〇〇という取組も行っていく。）

Ⅴ. 保育人材確保に関わる貴都道府県独自の取組について

問9. 国事業で行っている取組とは別に、貴都道府県独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業はありますか。該当する事業がある場合、数字に〇をつけたうえで、事業名とその内容を具体的にご記入ください。（保育人材確保に手応えや効果を感じている事業などから、最大３つまで）

特に取り組んでいるものがない場合は、「８．保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない」に〇をつけてください。

1　保育士の養成・資格取得支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

2　保育施設の採用活動支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

3　人材育成支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

4　職場環境整備の支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

5　潜在保育士の職場復帰支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

6　保育の現場や職業についての魅力発信に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

7　その他

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

8　保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない

Ⅵ. 保育人材確保に関わる取組課題、今後の展望等について

問10. 貴都道府県における、保育人材確保の取組に関する現状認識及び今後の取組意向についてうかがいます。（近いものに、それぞれ１つずつ○）。

	1 力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい	2 力を入れて取り組んでおり、今後も同程度の取組を継続したい	3 特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい	4 特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない	5 わからない
①保育士の養成・資格取得支援	1	2	3	4	5
②保育施設の採用活動支援	1	2	3	4	5
③人材育成支援	1	2	3	4	5
④職場環境整備支援	1	2	3	4	5
⑤潜在保育士の職場復帰支援	1	2	3	4	5
⑥保育の現場や職業についての魅力発信	1	2	3	4	5

問11. 貴都道府県として、今後活用したい国の事業はありますか。現在すでに活用していて、今後も活用していきたいというものも含め、あてはまるものをすべてお選びください。（○はいくつでも）

■保育対策総合支援事業費補助金 1. 保育士資格取得支援事業 2. 保育士養成施設に対する就職促進支援事業 3. 保育士試験追加実施支援事業 4. 保育士・保育の現場の魅力発信事業 5. 保育士修学資金貸付等事業 6. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 7. 保育士・保育所支援センター設置運営事業 8. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業	■こども政策推進事業費補助金 9. 保育士等キャリアアップ研修事業 10. 保育の質の向上のための研修事業 11. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 12. 多様な保育研修事業 13. わからない 14. 今後、活用したい事業はない

問12. 保育人材確保について、貴都道府県での取組課題や今後取り組みたいと考えている事業等、今後の展望について、自由に記入してください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（こども家庭庁補助事業）

保育人材確保に関する市区町村アンケート

見本

■　アンケートご協力のお願い　■

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

本調査は、こども家庭庁の令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究」により、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が実施しております。

本調査は、市区町村における保育人材確保の実態や課題を明らかにして、今後の保育人材確保の課題解消に向けた検討に資するための基礎資料を得ることを目的としています。

つきましては、**令和６（2024）年 11 月 22 日（金）**までに、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、保育人材確保に関わる重要な調査でございますので、趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【ご回答いただくにあたって】

◆利用目的

・ ご回答いただいた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用いたします。調査結果の公開にあたっては、基本的に統計的に処理された結果を用いますが、一部自由回答の設問については、地域や施設が特定される記載を除いたうえで、回答内容を公表することがあります。予めご了承ください。

・ 回答データは、個人情報を除いたうえで、こども家庭庁や貴自治体が所在する都道府県に提供する場合がありますが、個々の施設の評価や監査を目的として利用することはありません。

・ 調査結果は令和７年４月頃に三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社のホームページ等にて公開予定です。

◆回答方法等について

・ このアンケートは、特に期日を明記している設問以外はすべて 2024（令和６）年 10 月時点の状況でお答えください。

・ 「いくつでも」「それぞれひとつずつ」「それぞれいくつでも」など回答数が指定されているため、あてはまる項目に指定数だけご回答ください。一部の設問は、回答を具体的にご記入いただきます。なお、数字をご記入いただく設問について、該当する人等がいない場合は「０」とご記入ください。

・ 本調査は、以下の**インターネット上のアンケートサイトより、回答をお願いいたします**。

・ アンケートサイトでは**途中保存、回答終了後の修正、回答内容の出力はできません**。下書きには本調査票をご活用ください。

・ アンケートサイトで回答いただいた場合、Word ファイルの調査票を返送いただく必要はございません。

[redacted]（回答期限：11 月 22 日（金））

※URL は都道府県・市区町村アンケートで共通です。最初の設問（Q0）で、「市区町村」をお選びください。

◆アンケートサイトからのご回答が難しい場合

・ 本調査票にご記入の上、以下の問い合わせ先メールアドレスまでご返送ください。

【問い合わせ先】

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社　社会政策部　保育人材調査事務局 [redacted]

TEL：[redacted]（平日 10 時～12 時、13 時～17 時　土日・祝日除く）

e-mail：[redacted]

※お問い合わせに際してお預かりする個人情報は、当社の「個人情報保護方針」（https://www.murc.jp/corporate/privacy/）及び「個人情報の取扱いについて」（https://www.murc.jp/corporate/privacy02/）に従って適切に取り扱います。

Ⅰ. 貴市区町村について

ご回答にあたり、貴市区町村に関する情報とご連絡先をご記入ください。

※具体的にお話をお伺いしたい場合は、調査実施者からご連絡させていただく場合がございます。

① 都道府県名	（都・道・府・県）
② 市区町村名	（市・区・町・村）
③ 市区町村コード ※別途送付の一覧表を確認してください。	
④ 市区町村の区分	1. 政令指定都市　2. 中核市　3. 東京都特別区 4. 政令指定都市・中核市以外の市　5. 町　6. 村
⑤ ご回答部署名	
⑥ 電話番号	
⑦ メールアドレス	

Ⅱ. 貴市区町村の基本情報について

問1. 貴市区町村には、令和6年4月1日時点で、認可保育所（保育所型認定こども園を含む）・幼保連携型認定こども園・地域型保育事業所のいずれかの施設はありますか。

1. ある　⇒問２にお進みください。
2. ない　**⇒選択肢２を選択した方は回答終了となります。**

お手数ですが本設問まで WEB 画面での回答をお願いいたします。

問2. 貴市区町村の保育に関わる基本情報についてお答えください。（数字を記入）

※認可保育所には保育所型認定こども園も含めてお答えください

① 保育所等の数	1）認可保育所	公営（　　）か所	私営（　　）か所
	2）幼保連携型認定こども園	公営（　　）か所	私営（　　）か所
	3）地域型保育事業	公営（　　）か所	私営（　　）か所
② 保育所等の定員数（合計）	1）認可保育所	公営（　　）人	私営（　　）人
	2）幼保連携型認定こども園	公営（　　）人	私営（　　）人
	3）地域型保育事業	公営（　　）人	私営（　　）人
③ 保育所等の利用児童数（合計）	**令和６（2024）年４月１日時点**		
	1）認可保育所	公営（　　）人	私営（　　）人
	2）幼保連携型認定こども園	公営（　　）人	私営（　　）人
	3）地域型保育事業	公営（　　）人	私営（　　）人
	平成31（2019）年４月１日時点		
	1）認可保育所	公営（　　）人	私営（　　）人
	2）幼保連携型認定こども園	公営（　　）人	私営（　　）人
	3）地域型保育事業	公営（　　）人	私営（　　）人

Ⅲ. 貴市区町村における保育人材確保の体制整備の状況について

問3. 貴市区町村では、保育人材確保に関する業務を所管する部署（部・課・室・係等を含む）を設置していますか。（1つに○）

1. 設置している（専任） 2. 設置している（兼務） 3. 設置していないが、今後設置する予定である	4. 設置しておらず、今後設置する予定もない 5. その他（　　）

問4. 貴市区町村では、保育人材確保に向けて、地域の関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための会議体や場（協議会など）を設置していますか。（1つに○）

1. 行政が設置している 2. 行政以外が設置している 3. 設置していないが、今後設置する予定である	4. 設置しておらず、今後設置する予定もない 5. その他（　　）

Ⅳ. 貴市区町村における保育人材確保の実態把握の状況について

問5. 管内の保育人材の実態を把握するために、貴市区町村で取り組んでいることはありますか。（○はいくつでも）

1. 既存の公表データや統計データの確認 2. 管内の保育施設へのアンケート調査 3. 管内の保育従事者へのアンケート調査 4. 管内の保育施設へのヒアリング調査 5. 管内の保育従事者へのヒアリング調査 6. 管内の保育施設との意見交換・情報共有	7. 保育士養成校等の教育機関との意見交換・情報共有 8. ハローワークとの意見交換・情報共有 9. 他の市区町村との意見交換・情報共有 10. 都道府県との意見交換・情報共有 11. その他（　　） 12. 特に実施していることはない

問6. 貴市区町村における、保育人材の確保に関わる状況について、直近3年間の傾向を伺います。（それぞれ1つずつ○）

※①常勤：施設等が定めた、常勤の従事者が勤務すべき時間のすべてを勤務している者
②非常勤：常勤以外の従事者

（1）保育士等を募集していたが、採用ができなかった保育施設の数	①常勤職員を採用できなかった保育施設数	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
	②非常勤職員を採用できなかった保育施設数	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
（2）保育施設を離職する保育士等の数	①常勤職員	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない
	②非常勤職員	1. 増加している 2. やや増加している 3. 変わらない	4. やや減少している 5. 減少している 6. 把握していない

問7. 貴市区町村における、保育人材の過不足状況の傾向についてうかがいます。（それぞれ1つずつ○）

【公営】

雇用形態	1 全て・ほとんどの地域で過剰傾向にある	2 一部の地域では過剰傾向にあるが、概ね過不足なし	3 過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	4 一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし	5 全て・ほとんどの地域で不足傾向にある	6 過不足はない
①常勤職員	1	2	3	4	5	6
②非常勤職員	1	2	3	4	5	6

【私営】

雇用形態	1 全て・ほとんどの地域で過剰傾向にある	2 一部の地域では過剰傾向にあるが、概ね過不足なし	3 過剰な地域と不足している地域が混在傾向にある	4 一部の地域では不足傾向にあるが、概ね過不足なし	5 全て・ほとんどの地域で不足傾向にある	6 過不足はない
①常勤職員	1	2	3	4	5	6
②非常勤職員	1	2	3	4	5	6

問8. 貴市区町村における保育人材の過不足状況について、地域特性や施設類型・運営主体等で特徴的な傾向がありましたら、具体的な内容をご記入ください。（自由記入）

問9. 問７で保育人材が不足していると回答した場合にうかがいます。

貴市区町村において、保育士等の保育人材が不足している要因は何だとお考えですか。常勤職員・非常勤職員それぞれについて、特に重要だと思われるものを３つまでお選びください。

（それぞれ○は３つまで）

①**常勤職員**の保育士等が不足している要因 ※公営・私営いずれかについて、問７①で「３・４・５」を選んだ方のみご回答ください	【仕事へのイメージ・業界全般的な課題】 1. 保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない 2. 他業界と比較して待遇が悪い 3. 業務負担が重く、働き方が厳しい 【保育所等の施設の増加】 4. 子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している 【保育施設と保育人材のマッチングに関わる課題】 5. 給与等の処遇条件が合わない 6. 勤務時間が合わない 7. 保育の理念や方法等が合わない 8. 職場の雰囲気が合わない	【保育ニーズの変化による職員確保の必要性】 9. 低年齢児の利用が増えている 10. 延長保育など、長時間保育が増えている 11. 配慮を要するこどもが増えている 【その他】 12. 地域の養成校の学生が減少している 13. 採用時期が他業種と異なる 14. （公立園について）自治体の財政悪化により、雇用が難しい 15. （私立園について）法人の財政悪化により、雇用が難しい 16. 条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう 17. その他（　　）
②**非常勤職員**の保育士等が不足している要因 ※公営・私営いずれかについて、問７②で「３・４・５」を選んだ方のみご回答ください	【仕事へのイメージ・業界全般的な課題】 1. 保育士という職業に対して良いイメージが持たれていない 2. 他業界と比較して待遇が悪い 3. 業務負担が重く、働き方が厳しい 【保育所等の施設の増加】 4. 子育て世帯が増えている地域で、保育所等の施設数が増加している 【保育施設と保育人材のマッチングに関わる課題】 5. 給与が条件に合わない 6. 勤務時間が条件に合わない 7. 保育の理念や方法等が合わない 8. 職場の雰囲気が合わない	【保育ニーズの変化による職員確保の必要性】 9. 低年齢児の利用が増えている 10. 延長保育など、長時間保育が増えている 11. 配慮を要するこどもが増えている 【その他】 12. 地域の養成校の学生が減少している 13. 採用時期が他業種と異なる 14. （公立園について）自治体の財政悪化により、雇用が難しい 15. （私立園について）法人の財政悪化により、雇用が難しい 16. 条件のよい近隣市区町村や都市部等に人材が流れてしまう 17. その他（　　）

V. 保育人材確保に関わる国事業の活用状況について

問10. 保育人材確保に関わる国の事業の活用状況についてうかがいます。①～⑭の事業それぞれについて、（１）令和５年度中に、どのような目的で事業を活用したのか、該当する番号をいくつでも選択してください。活用していない場合は、「８．活用していない」を選択してください。
（１）で１～７を選択した場合、（２）で国の事業を活用した取組内容、活用工夫等について、自由に記入してください。（１）で６を選択した場合、活用していない理由をご記入ください。

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
① 保育士資格取得支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ※政令指定都市、中核市のみ ＜事業概要＞ 〇幼保連携型認定こども園に配置することとなっている幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方の免許・資格を有する保育教諭の確保を図るとともに、幼稚園教諭免許状を有する者及び保育所等に勤務している保育士資格を有していない者の保育士資格取得等を支援することにより保育教諭及び保育士の確保を図ることを目的とする。 1）養成校卒業等による資格取得の支援【養成校ルート】 2）保育士試験合格による資格取得の支援【試験ルート】	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
② 保育士試験追加実施支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ※政令指定都市のみ ＜事業概要＞ 〇保育士確保策の一環として、都道府県及び指定都市において国家戦略特別区域限定保育士試験を実施する場合において、特区試験の実施に必要な費用の一部を支援することにより、保育士試験の円滑な実施を図る。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
③ 保育士・保育の現場の魅力発信事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、保育士という職業や保育の現場の魅力発信や保育士が相談しやすい体制を整備し、保育士確保や就業継続を図る。 1）保育士という職業や保育の現場の魅力発信 2）保育士が相談しやすい体制整備	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
④ 保育士修学資金貸付等事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ※政令指定都市のみ ＜事業概要＞ 〇保育人材確保事業を着実に実施するため、都道府県・指定都市で実施している保育士修学資金貸付等事業の貸付原資等の充実や新規に貸付事業を実施する自治体への支援を行う。 1)保育士修学資金貸付（個人向け） 2)保育補助者雇上支援（事業者向け） 3）未就学児をもつ保育士の保育所復帰支援（個人向け） 4)潜在保育士の再就職支援（個人向け） 5）未就学児を持つ保育士の子どもの預かり支援（個人向け）	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑤ 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の離職防止及び保育所等の勤務環境改善を進めるため、保育所等に勤務する保育士や、保育事業者及び放課後児童クラブを対象とした巡回相談、働き方改革や魅力ある職場づくり、保育の質の確保・向上のための支援を行うことにより、保育人材の確保等を図る。 1)保育士支援アドバイザーによる巡回支援 2)保育事業者支援コンサルタントによる巡回支援 3)放課後児童クラブへの巡回支援 4)魅力ある職場づくりに向けた保育所等への啓発セミナー等の実施 5)地域保育ネットワークを含む協議会の開催	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑥ 保育士宿舎借り上げ支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士確保対策として、保育所等の事業者が保育士用の宿舎を借り上げるための費用の一部を支援することによって、保育士が働きやすい環境を整備する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑦ 保育補助者雇上強化事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士資格を持たない保育所等に勤務する保育士の補助を行う者（保育補助者）を雇い上げることにより、保育士の業務負担を軽減し、保育士の離職防止を図るとともに、保育補助者の保育士資格取得までの好循環を作ることなどにより、保育人材の確保を行うことを目的とする。 〇潜在保育士の再就職支援として、保育士資格を有する者を保育補助者として一定期間雇上げ、ブランクの長い保育士が再び現場に復帰できるよう必要な支援を行う。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
⑧ 保育体制強化事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇清掃業務や遊具の消毒、給食の配膳、寝具の用意、片付け、外国人の児童の保護者とのやりとりに係る通訳や、園外活動時の見守り等といった保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置の支援を行い、保育士の業務負担の軽減を図る。 1）保育支援者の配置 2）児童の園外活動時の見守り等 3）スポット支援員の配置	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑨ 保育人材等就職・交流支援事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育人材等を確保するため、新規資格取得者の確保、就業継続支援、離職者の再就職支援、さらに、保育士の技能の向上に向けた取組など、関係機関と連携の上、市町村が主体となって実施する取組に要する費用の一部を補助することにより、子どもを安心して育てることができる環境を整備する。 1）保育人材等就職支援事業 2）保育士等のキャリアアップ構築のための人材交流等支援事業	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑩ 保育士・保育所支援センター設置運営事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ※政令指定都市、中核市のみ ＜事業概要＞ 〇保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、保育士資格を有する者であって、保育士として就業していない者（潜在保育士）の就職や保育所等の潜在保育士活用支援等を行うとともに、保育所等に勤務する保育士が保育分野で就業を継続するために必要な相談支援を行い、また保育士の負担軽減を図る観点から保育補助者・保育支援者の確保を行う「保育士・保育所支援センター」の設置及び運営に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑪ 保育所等におけるICT化推進等事業 （保育対策総合支援事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の業務負担軽減を図るため、保育の周辺業務や補助業務（保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務、実費徴収等のキャッシュレス決済）に係るICT等を活用した業務システムの導入費用及び外国人の子どもの保護者とのやりとりに係る通訳や翻訳のための機器の購入にかかる費用の一部を補助する。 〇また、病児保育事業及び一時預かり事業（以下「病児保育事業等」という。）を行う事業所における空き状況の確認や予約手続に係る手続等のICT化の推進を図るとともに、研修や保育士資格取得・登録に係る手続のオンライン化を推進することにより、利用者等の利便性の向上を図ることを目的とする。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

事業名	（１） どのような目的で事業を活用しましたか （〇はいくつでも）	（２） 【活用している場合】 取組内容、事業の活用工夫等自由に記入してください。 【活用していない場合】 その理由をご記入ください。 （例：手続き等が煩雑、事業を行うノウハウが不足、関係機関の協力が得られない、事業の詳細を認識していなかった等）
⑫ 保育の質の向上のための研修事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育所等におけるリーダー的職員の職務内容に応じた保育所の職員等を対象に、質の高い保育を安定的に提供するべく、保育の専門性向上を図るための研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑬ 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇保育士の専門性向上と質の高い人材を安定的に確保する観点から、「新規卒業者の確保」及び「就業継続支援」に関する研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	
⑭ 多様な保育研修事業 （こども政策推進事業費補助金） ＜事業概要＞ 〇家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、延長保育事業（訪問型）、一時預かり事業（居宅訪問型）又は病児保育事業に従事する者に必要な知識の修得、資質を確保するために必要な研修の実施に要する費用の一部を補助する。	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他 （　　） 8. 活用していない	

問11. 問 10 で選択した国の事業を活用して取り組んでいる保育人材確保に関わる事業のうち、特に力を入れて取り組んでいるものについて、取組目的や取組経緯、取組内容、取組の工夫等、具体的にうかがいます。<u>最大２事業までご記入ください</u>。

（１）１つ目の事業

①貴市区町村での取組･事業名	
②活用している国の事業(いくつでも〇)	1. 保育士資格取得支援事業（政令指定都市、中核市のみ） 2. 保育士試験追加実施支援事業（政令指定都市のみ） 3. 保育士・保育の現場の魅力発信事業 4. 保育士修学資金貸付等事業（政令指定都市のみ） 5. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 6. 保育士宿舎借り上げ支援事業 7. 保育補助者雇上強化事業 8. 保育体制強化事業（市区町村が認めた者） 9. 保育人材等就職・交流支援事業 10. 保育士・保育所支援センター設置運営事業（政令指定都市、中核市のみ） 11. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業 12. 保育の質の向上のための研修事業 13. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 14. 多様な保育研修事業
③事業分類(いくつでも〇)	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成定着支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他（　　）
④取組目的	（記入例：保育士の定着率を上げるため。）
⑤取組の経緯･背景	（記入例：管内の保育施設における離職率が他業種より高い。これは〇〇とや、〇〇という地理的要因などがあるためと考えられる。そのため、〇〇という取組を行うこととなった。）
⑥取組内容､取組の工夫	（記入例：保育現場の働き方改革を支援するため、社会保険労務士を講師としたセミナーを実施した。）
⑦連携先	（記入例：近隣の〇〇大学の研究者にヒアリングを行った。）
⑧取組の効果	（記入例：管内の保育士の離職率が〇%から〇%に低下した／セミナー参加者を対象としたアンケート等で、困りごとが解消した、他の保育所の保育士等と横のつながりができたなどの感想があった）

⑨取組の課題	（記入例：現場への取組の浸透度合いにばらつきがみられる。）
⑩今後の展望	（記入例：引き続きセミナーを開催するとともに、〇〇という取組も行っていく。）

（２）２つ目の事業

①貴市区町村での取組･事業名	
②活用している国の事業(いくつでも〇)	1. 保育士資格取得支援事業（政令指定都市、中核市のみ） 2. 保育士試験追加実施支援事業（政令指定都市のみ） 3. 保育士・保育の現場の魅力発信事業 4. 保育士修学資金貸付等事業（政令指定都市のみ） 5. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業 6. 保育士宿舎借り上げ支援事業 7. 保育補助者雇上強化事業 8. 保育体制強化事業（市区町村が認めた者） 9. 保育人材等就職・交流支援事業 10. 保育士・保育所支援センター設置運営事業（政令指定都市、中核市のみ） 11. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業 12. 保育の質の向上のための研修事業 13. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業 14. 多様な保育研修事業
③事業分類(いくつでも〇)	1. 保育士の養成・資格取得支援 2. 保育施設の採用活動支援 3. 人材育成定着支援 4. 職場環境整備の支援 5. 潜在保育士の職場復帰支援 6. 保育の現場や職業についての魅力発信 7. その他（　　）
④取組目的	（記入例：保育士の定着率を上げるため。）
⑤取組の経緯･背景	（記入例：管内の保育施設における離職率が他業種より高い。これは〇〇とや、〇〇という地理的要因などがあるためと考えられる。そのため、〇〇という取組を行うこととなった。）
⑥取組内容､取組の工夫	（記入例：保育現場の働き方改革を支援するため、社会保険労務士を講師としたセミナーを実施した。）
⑦連携先	（記入例：近隣の〇〇大学の研究者にヒアリングを行った。）

⑧取組の効果	（記入例：管内の保育士の離職率が〇%から〇%に低下した／セミナー参加者を対象としたアンケート等で、困りごとが解消した、他の保育所の保育士等と横のつながりができたなどの感想があった）
⑨取組の課題	（記入例：現場への取組の浸透度合いにばらつきがみられる。）
⑩今後の展望	（記入例：引き続きセミナーを開催するとともに、〇〇という取組も行っていく。）

Ⅵ. 保育人材確保に関わる貴市区町村独自の取組について

問12. 国事業で行っている取組とは別に、貴市区町村独自の財源で取り組んでいる保育人材確保に関わる事業はありますか。該当する事業がある場合、数字に〇をつけたうえで、事業名とその内容を具体的にご記入ください。（保育人材確保に手応えや効果を感じている事業などから、最大３つまで）

特に取り組んでいるものがない場合は、「８．保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない」に〇をつけてください。

※都道府県事業については除いてご回答ください。

1　保育士の養成・資格取得支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

2　保育施設の採用活動支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

3　人材育成支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

4　職場環境整備の支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

5　潜在保育士の職場復帰支援に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

6　保育の現場や職業についての魅力発信に関する取組

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

7　その他

※事業名等と内容（概要、予算規模、取組の工夫点、どのような手ごたえを感じられたか等）を具体的に記入してください。

8　保育人材確保に関して、自治体独自で取り組んでいる事業はない

Ⅶ.保育人材確保に関わる取組課題、今後の展望等について

問13.貴市区町村における、保育人材確保の取組に関する現状認識及び今後の取組意向についてうかがいます。（近いものに、それぞれ１つずつ○）。

	1 力を入れて取り組んでおり、今後、さらに取組を充実させたい	2 力を入れて取り組んでおり、今度も同程度の取組を継続したい	3 特段の取組は行っていないが、今後は取組を充実させたい	4 特段の取組は行っていないが、今後も取組を充実させる予定はない	5 わからない
①保育士の養成・資格取得支援	1	2	3	4	5
②保育施設の採用活動支援	1	2	3	4	5
③人材育成支援	1	2	3	4	5
④職場環境整備支援	1	2	3	4	5
⑤潜在保育士の職場復帰支援	1	2	3	4	5
⑥保育の現場や職業についての魅力発信	1	2	3	4	5

問14.貴市区町村として、今後活用したい国の事業はありますか。現在すでに活用していて、今後も活用していきたいというものも含め、あてはまるものをすべてお選びください。（○はいくつでも）

■保育対策総合支援事業費補助金
1. 保育士・保育の現場の魅力発信事業
2. 保育士や保育事業者等への巡回支援事業
3. 保育士宿舎借り上げ支援事業
4. 保育補助者雇上強化事業
5. 保育体制強化事業
6. 保育人材等就職・交流支援事業
7. 保育所等におけるＩＣＴ化推進等事業

■こども政策推進事業費補助金
8. 保育の質の向上のための研修事業
9. 新規卒業者の確保、就業継続支援事業
10. 多様な保育研修事業

＜政令指定都市のみ＞
■保育対策総合支援事業費補助金
11. 保育士試験追加実施支援事業
12. 保育士修学資金貸付等事業

＜政令指定都市、中核市のみ＞
■保育対策総合支援事業費補助金
13. 保育士資格取得支援事業
14. 保育士・保育所支援センター設置運営事業

15. わからない
16. 今後、活用したい事業はない

問15.保育人材確保について、貴市区町村での取組課題や今後取り組みたいと考えている事業等、今後の展望について、自由に記入してください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（こども家庭庁補助事業）

保育人材確保に関する保育所等アンケート調査
見本

■　アンケートご協力のお願い　■

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

本調査は、こども家庭庁の令和６年度子ども・子育て支援推進調査研究事業により、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社が実施しております。

本調査は、保育施設における人材確保の実態や課題を明らかにして、今後の保育人材確保の課題解消に向けた検討に資するための基礎資料を得ることを目的としています。

つきましては、**令和６（2024）年 11 月 22 日（金）**までに、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、保育施設における人材確保の実態を明らかにするための大変重要な調査でございますので、趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【ご回答いただくにあたって】

◆利用目的

・ ご回答いただいた内容は、施策検討の基礎資料としてのみ利用いたします。調査結果の公開にあたっては、基本的に統計的に処理された結果を用いますが、一部自由回答の設問については、地域や施設が特定される記載を除いたうえで、回答内容を公表することがあります。予めご了承ください。

・ 回答データは、個人情報を除いたうえで、こども家庭庁や貴施設が所在する自治体に提供する場合がありますが、個々の施設の評価や監査を目的として利用することはありません。

・ 調査結果は令和７年４月頃に三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社のホームページ等にて公開予定です。

◆回答方法等について

・ 施設の責任者がご回答ください。

・ このアンケートは、特に期日を明記している設問以外はすべて **2024（令和6）年 10 月**時点の状況でお答えください。

・ 「いくつでも」「それぞれひとつずつ」「それぞれいくつでも」など回答数が指定されているため、あてはまる項目に指定数だけご回答ください。一部の設問は、回答を具体的にご記入いただきます。なお、数字をご記入いただく設問について、該当する人等がいない場合は「０」とご記入ください。

・ 本調査は、以下の**インターネット上のアンケートサイトより、回答をお願いいたします**。

・ アンケートサイトでは**途中保存、回答終了後の修正、回答内容の出力はできません**。下書きには本調査票をご活用ください。

・ アンケートサイトで回答いただいた場合、Word ファイルの調査票を返送いただく必要はございません。

[redacted]（回答期限：11 月 22 日（金））

※令和６年 10 月時点で休止中または廃止の場合は、本調査へのご回答は不要です。

◆アンケートサイトからのご回答が難しい場合

・ 本調査票にご記入の上、以下の問い合わせ先メールアドレスまでご返送ください。

【問い合わせ先】

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社　社会政策部　保育人材調査事務局 [redacted]

TEL：[redacted]（平日 10 時～12 時、13 時～17 時　土日・祝日除く）

e-mail：[redacted]

※お問い合わせに際してお預かりする個人情報は、当社の「個人情報保護方針」（https://www.murc.jp/corporate/privacy/）及び「個人情報の取扱いについて」（https://www.murc.jp/corporate/privacy02/）に従って適切に取り扱います。

Ⅰ． 貴施設の概要について

問1. 貴施設の名称、所在地、連絡先等についてうかがいます。
※具体的にお話をお伺いしたい場合は、調査実施者からご連絡させていただく場合がございます。

①施設名		
②所在地 ※市区町村コードは別途送付の一覧表を確認してください。	都道府県名	都 ・ 道 ・ 府 ・ 県
	市区町村名	市 ・ 区 ・ 町 ・ 村
	市区町村コード	
③電話番号		
④メールアドレス		

問2. 貴施設の施設種別についてうかがいます。（１つに○）

1. 認可保育所	4. 小規模保育事業
2. 幼保連携型認定こども園	5. 家庭的保育事業
3. 保育所型認定こども園	6. 事業所内保育事業
	7. その他（具体的に： ）

問3. 貴施設の設立後の経過年数についてうかがいます。（１つに○）
※認定こども園に移行した場合、移行前の施設も含めてお答えください。

1. ５年未満	4. 20 年以上 30 年未満
2. ５年以上 10 年未満	5. 30 年以上
3. 10 年以上 20 年未満	

問4. 貴施設の運営主体についてうかがいます。（１つに○）

1. 公営	5. 民営（特定非営利活動法人（NPO））
2. 民営（社会福祉法人）	6. 民営（生活協同組合）
3. 民営（営利法人（株式会社））	7. 民営（その他具体的に： ）
4. 民営（学校法人）	8. 個人立

問5. 貴施設の利用定員数をお教えください。

（ ）人

問6. 貴施設の**令和６年４月１日時点**の保育士・保育教諭の在籍者数をお教えください**（非常勤含む）**。
※令和６年４月１日時点で、

休暇中（産前・産後休暇含む）の方は含めてください。

休職・休業中（育児休業・介護休業）の方は含めずにお答えください。

※施設長は除いてお答えください。

（ ）人

II. 貴施設の勤務環境について

問7. 貴施設で勤務する保育士・保育教諭**（常勤職員に限る）**の貴施設での勤続年数についてうかがいます。
現在の施設での勤続年数別の人数をお教えください。**（令和６年 10 月１日時点）**

※令和６年 10 月１日時点で、休暇中（産前・産後休暇含む）の方は含めてください。休職・休業中（育児休業・介護休業）の方は含めず、お答えください。

※勤続年数には、産休・育休等の休業期間も年数に含めてお答えください。

※公立の場合、同一自治体内において保育業務に従事した通算の勤続年数をお答えください。

貴施設における保育士・保育教諭の勤続年数（令和６年 10 月１日時点）	該当人数（常勤職員のみ）
①３年未満	人
②３年以上～５年未満	人
③５年以上～10 年未満	人
④10 年以上～20 年未満	人
⑤20 年以上	人

問8. 貴施設における在園児数をお教えください。（令和６年 10 月１日時点）

※各歳の人数の記載が難しい場合には、合計数のみお答えください。

クラス	在園児数
0 歳児	人
1 歳児	人
2 歳児	人
3 歳児	人
4 歳児	人
5 歳児	人
合計	人

問9. 貴施設における職員数をお教えください。常勤換算数をご回答の上、常勤、非常勤の実人数の内訳をご記入ください。**（令和６年10月１日時点）**

※（１）常勤：施設等が定めた、常勤の従事者が勤務すべき時間のすべてを勤務している者
（２）非常勤：常勤以外の従事者

※令和６年10月１日時点で、休暇中（産前・産後休暇含む）の方は含めてください。休職・休業中（育児休業・介護休業）の方は含めず、お答えください。

①保育士・保育教諭

※内訳の記載が難しい場合には、**それぞれの合計数**のみお答えください。

（参考）常勤換算従事者数

兼務している常勤者（当該施設・事業所が定めた勤務時間数のすべてを勤務している者）及び非常勤者について、その勤務時間を常勤換算方法（その職務に従事した１週間の勤務時間を当該施設・事業所の通常の１週間の勤務時間で除し小数点以下第２位を四捨五入）により換算した人数と、常勤者の専従職員数の合計

	保育士・保育教諭配置人数		
	（**常勤換算**）	（**実人数**）常勤	（**実人数**）非常勤
保育士・保育教諭　合計数	人	人	人
うちクラス担任を担当する保育士・保育教諭	人	人	人
うちクラス担任をもたない保育士・保育教諭（主任保育士・主幹保育教諭以外）	人	人	人
うち主任保育士・主幹保育教諭	人	人	人
うちその他の保育士・保育教諭	人	人	人

②保育士・保育教諭を補助する職種（保育補助者、子育て支援員等）

※保育士資格保有者であっても、保育補助者として従事している場合は、「保育補助者」に計上してください。

（　　）人

問10.令和５年度の**常勤職員**の保育士・保育教諭の有給休暇の平均取得日数についてうかがいます。（○は１つ）

1. ５日未満	3. 10日以上15日未満
2. ５日以上10日未満	4. 15日以上

問11.**令和６年７月～９月**の**常勤職員**の保育士・保育教諭の時間外勤務時間の月あたり平均についてうかがいます。（○は１つ）

1. ５時間未満	5. 20時間以上25時間未満
2. ５時間以上10時間未満	6. 25時間以上30時間未満
3. 10時間以上15時間未満	7. 30時間以上
4. 15時間以上20時間未満	

問12.貴施設における、ICT 機器（PC、タブレット等）の整備状況についてうかがいます。（○は１つ）

1. おおむね保育士・保育教諭１人１台	4. 職員室に複数台（各クラス、職員への配備なし）
2. 各クラスに複数台	5. 職員室に１台（各クラス、職員への配備なし）
3. 各クラスに１台	

問13.貴施設における、Wi-Fi の整備状況についてうかがいます。（１つに○）（○は１つ）

1. 園内どこでも利用可	3. 園内に Wi-Fi の整備はない
2. 園内の一部部屋で利用可	

問14.貴施設において、ICT 機器（PC・タブレット等）によるアプリやシステムを活用している業務についてうかがいます。（○はいくつでも）

1. 保護者への連絡	7. 集金管理
2. 登降園管理	8. 職員の出退勤管理
3. 毎日のこどもの連絡帳や保育記録の作成	9. 職員のシフト作成
4. 保育日誌の作成	10. 職員間の情報共有
5. 月案週案日案等の計画作成	11. その他（　　）
6. 写真の販売	12. 特に ICT 機器を活用している業務はない

Ⅲ. 貴施設の保育人材不足の状況について

問15.貴施設では、直近３年程度で人材の不足感を感じていますか。（○は１つ）

1. とても感じている	3. あまり感じていない
2. まあ感じている	4. まったく感じていない

問16.**前問で人材の不足感を「1.とても感じている」「2.まあ感じている」と回答した方におうかがいします。**

具体的に、どのような場面で人材の不足感を感じていますか。（○はいくつでも）

1. 早朝保育の時間帯	5. 勤務時間内の研修受講や会議の実施
2. 延長保育（夕方）の時間帯	6. 代替職員の確保
3. 休憩時間	7. その他（　　）
4. 職員の休暇取得の調整	

問17.**前々問で人材の不足感を「1.とても感じている」「2.まあ感じている」と回答した方におうかがいします。**

貴施設では、特にどのような人材が不足していると感じていますか。（○はいくつでも）

1. 早番や遅番の担当保育士	5. 障害児対応等担当の保育士
2. 短時間のみ勤務する保育士	6. 保育士歴が長く、経験が豊富な保育士
3. 年度途中の定員増に伴う配置が必要な保育士	7. 中堅の保育士
4. 産前産後休暇や育児休業、病気休業等代替保育士	8. 若手の保育士
	9. その他（　　）

問18.貴施設では、直近３年程度において保育人材の不足により定員まで受け入れることができなかったことがありますか。（○は１つ）

1. ある	2. ない

問19.貴施設において、人材確保や定着について、保育士・保育教諭の採用段階、定着段階の特にどの段階に課題を感じていますか。①常勤職員、②非常勤職員それぞれについてお教えください。（①、②とも○はいくつでも）

常勤職員	非常勤職員
1. 特に課題はない	1. 特に課題はない
2. 新卒採用が課題	2. 採用が課題
3. 中途採用が課題	3. 採用者の定着に課題
4. 新卒採用者の定着に課題	
5. 中途採用者の定着に課題	

問20.貴施設における、昨年度（令和５年度）の保育士・保育教諭の採用人数についてうかがいます。

※内訳はわかる範囲でご回答ください。内訳を記載いただく場合、内訳と合計が一致するかご確認ください。

※施設長は除いてお答えください。

	常勤職員	非常勤職員	計
令和５年度の採用人数（合計）	人	人	人
うち新卒	人		
うち中途	人		

問21.貴施設では、この３年間（令和３～５年度）において、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できましたか。（○は１つ）

1. 常勤職員・非常勤職員いずれも予定数どおり採用できた	4. 常勤職員・非常勤職員いずれも予定数どおり採用できなかった
2. 常勤職員は予定数どおり採用できなかったが、非常勤職員は予定数どおり採用できた	5. その他（　　）
3. 常勤職員は予定数どおり採用できたが、非常勤職員を予定数どおり採用できなかった	6. 採用予定がなかった

問22.**問21で「2.」～「4.」と選択した方にうかがいます。**

予定通り採用できなかった背景は何ですか。（○はいくつでも）

1. 募集をしても応募者が集まらない	3. 採用が決まってから（内定後に）辞退される
2. 応募はあるが、求める人材が集まらない	4. その他（　　）

問23.貴施設において、採用面で課題となっている要因は何だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 給与等の待遇	7. 都市部、近隣自治体への人材流出による母集団不足
2. 家賃補助等の福利厚生	8. 採用に関する情報発信
3. 固定的な勤務時間	9. その他（　　）
4. 年次有給休暇の取得率	10. 特に課題となっていることはない
5. クラス担任を持つこと	
6. 施設の立地条件	

問24.貴施設における昨年度（令和５年度）の保育士・保育教諭の退職者（定年退職を除く）についてうかがいます。

※施設長は除いてお答えください。

① 貴施設において、昨年度（令和５年度）退職者はいましたか。（〇は１つ）

1. いた	2. いなかった

② **①で「1. いた」と選択した方にうかがいます。**経験年数、雇用形態別の退職人数をご記入ください。

※内訳はわかる範囲でご回答ください。内訳を記載いただく場合、内訳と合計が一致するかご確認ください。

		常勤職員	非常勤職員	計
令和５年度の退職者数（合計）		人	人	人
貴施設での経験年数別	うち１年未満	人		
	うち１年以上３年未満	人		
	うち３年以上５年未満	人		
	うち５年以上 10 年未満	人		
	うち 10 年以上	人		

問25.貴施設において、保育士・保育教諭の定着の上で、課題となっている要因は何だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 保育に求められる専門性の高度化	10. 人手不足による、保育士・保育教諭一人にかかる負担の大きさ
2. 保護者対応	11. 職場の人間関係
3. 給与等の待遇	12. 施設の保育理念や保育内容への不一致
4. 家賃補助等の福利厚生	13. 昇進などキャリアアップの機会
5. 固定的な勤務時間	14. 研修等、専門性向上の機会
6. 労働時間の長さ	15. 人材育成体制
7. 年次有給休暇の取得しづらさ	16. 仕事で困った際の相談環境
8. 子育てや介護等の家庭との両立	17. その他（　　）
9. 書類作成、事務作業等保育以外の仕事の負担の大きさ	18. 特に課題となっていることはない

Ⅳ. 採用活動･広報に関する取組について

※公営の施設で回答が難しい場合には、無回答でかまいません。

問26.貴施設において、求人募集で使用した媒体・経路、特に効果のあったものについて、①常勤職員、②非常勤職員それぞれについて、お選びください。(①、②ともあてはまる数字をすべてご記入)

①常勤職員（　　）

②非常勤職員（　　）

1. 公共職業安定所（ハローワーク）	7. 養成校等への求人票提出
2. 保育士・保育所支援センター（※）	8. 施設の HP や SNS での直接募集
3. 社会福祉協議会（保育士・保育所支援センター以外）	9. 実習生の受け入れ
	10. 就職説明会、ジョブフェア等への参加
4. 民間職業紹介事業者	11. 卒園児の保護者や職員等の紹介
5. SNS やインターネットの求人情報サイト掲載	12. スポットワーク仲介サービス
6. 求人情報誌掲載	13. その他（　　）

※保育士・保育所支援センター：自治体により名称は異なりますが、都道府県・政令市・中核市が開設した保育士の就職支援等を行う機関です。社会福祉協議会等に委託して運営している場合もあります。

問27.貴施設における、採用活動・広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組についてお教えください。(○はいくつでも)

1. 求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	9. 学生や求職者を対象とした保育体験（保育実習を除く）の実施
2. 求人媒体の多様化、工夫	10. オンラインでの説明会の実施
3. 保育士養成校との連携	11. 採用担当職員を配置
4. 採用形態の見直し	12. 採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施
5. 施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	13. 採用活動のトレンド等の情報収集
6. SNS での情報発信	14. 「くるみん」や「えるぼし」の認定取得
7. 面接方法の見直しなど選考過程の工夫	15. その他（　　）
8. 職場見学の実施	16. 特にない

問28.**問 27 で 1～15 のいずれかを選択した方にうかがいます。**

選択したもののうち、特に人材の採用において効果があった取組はどれですか。また、その具体的内容をお教えください。

特に効果があった取組（1つ）　　（　　）

※前問で選択いただいた選択肢の番号から１つご記入ください。

【具体的内容】

①取組内容	
②取組目的、経緯	
③取組の効果	
④取組の実施にあたり活用した補助金や外部の支援（コンサル等）	

問29.貴施設において、広報、採用活動に関して今後取り組みたいことは何ですか。（〇はいくつでも）

1. 求人条件の明確化など求人情報の表示内容の工夫	9. 学生や求職者を対象とした保育体験（保育実習を除く）の実施
2. 求人媒体の多様化、工夫	10. オンラインでの説明会の実施
3. 保育士養成校との連携	11. 採用担当職員を配置
4. 採用形態の見直し	12. 採用に関するアドバイザーによる支援を受けた採用活動を実施
5. 施設の保育理念、保育内容をわかりやすく伝える資料の作成や情報発信	13. 採用活動のトレンド等の情報収集
6. SNS での情報発信	14. 「くるみん」や「えるぼし」の認定取得
7. 面接方法の見直しなど選考過程の工夫	15. その他（　　）
8. 職場見学の実施	16. 特にない

Ⅴ. 人材育成や評価に関する取組について

問30.貴施設における、人材育成や評価に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組についてお教えください。（〇はいくつでも）

1. 経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	8. メンター制度（年代の近い先輩からのフォロー体制）等の整備
2. 配置に関して職員の意向を聞く場の設定	9. 施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定
3. 希望する働き方（労働時間や勤務日等）に関して職員の意向を聞く場の設定	10. 費用負担など研修受講の支援
4. 定期的な面談の実施（1on1 など）	11. キャリア形成のアドバイスができる職員の配置
5. 昇級（給与形態）、評価制度の整備・見直し	12. 外部アドバイザーによる支援
6. 長期勤務者への手当や褒賞の支給	13. その他（　　）
7. 主任保育士、副主任保育士への昇進など役職・キャリアパスの整備	14. 特にない

問31.**問 30 で１～13 のいずれかを選択した方にうかがいます。**

選択したもののうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組はどれですか。また、その具体的内容をお教えください。

特に効果があった取組（１つ）　　（　　）

※前問で選択いただいた選択肢の番号から１つご記入ください。

【具体的内容】

①取組内容	
②取組目的、経緯	
③取組の効果	
④取組の実施にあたり活用した補助金や外部の支援（コンサル等）	

問32.貴施設において、今後人材育成や評価に関して取り組みたいことは何ですか。(○はいくつでも)

1. 経験の浅い職員がクラス担任以外から担当するなど、徐々に業務経験を積むことができるような配置の工夫	8. メンター制度（年代の近い先輩からのフォロー体制）等の整備
2. 配置に関して職員の意向を聞く場の設定	9. 施設内での日々の保育の振り返りや共有の場の設定
3. 希望する働き方(労働時間や勤務日等)に関して職員の意向を聞く場の設定	10. 費用負担など研修受講の支援
4. 定期的な面談の実施（1on1 など）	11. キャリア形成のアドバイスができる職員の配置
5. 昇級（給与形態)、評価制度の整備・見直し	12. 外部アドバイザーによる支援
6. 長期勤務者への手当や褒賞の支給	13. その他（　　）
7. 主任保育士、副主任保育士への昇進など役職・キャリアパスの整備	14. 特にない

Ⅵ. 職場環境の改善に関する取組について

問33.貴施設における、職場環境の改善に関する取組のうち、人材の採用・定着に対して効果があると思う取組についてお教えください。(○はいくつでも)

＜労働条件・環境に関する取組＞	**＜業務負担の軽減に関する取組＞**
1. 給与水準の見直し	13. 書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減
2. 労働条件（労働時間、休日・休暇）の見直し	14. 業務への ICT の導入
3. 働き方の見直し（ノー残業デーの設定等）	15. 保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減
4. 休暇取得の促進	16. 外部委託による業務負荷の軽減
5. 休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫	**＜職場の雰囲気づくりに関する取組＞**
6. ノンコンタクトタイム（※）の導入	17. 職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施
7. 配置基準以上の人員配置	18. ハラスメントに関する研修の実施（管理職向け・全職員向け）
＜多様な働き方の実現に関する取組＞	19. 職場のなごやかな雰囲気づくり
8. 多様なシフト（勤務形態）の運用	20. その他（　　）
9. 子育てや介護等との両立支援制度の導入	21. 特にない
＜福利厚生に関する取組＞	
10. 家賃補助等の福利厚生	
11. メンタルヘルス対策	
12. 職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備	

※ノンコンタクトタイム…休憩時間とは異なり、勤務時間中に子どもと関わらずに事務作業や打合せなどの業務をする時間のこと

問34.**問 33 で１～20 のいずれかを選択した方にうかがいます。**

選択したもののうち、特に人材の採用や定着において効果があった取組はどれですか。また、その具体的内容をお教えください。

特に効果があった取組（１つ）　　（　　）

※前問で選択いただいた選択肢の番号から１つご記入ください。

【具体的内容】

①取組内容	
②取組目的、経緯	
③取組の効果	
④取組の実施にあたり活用した補助金や外部の支援（コンサル等）	

問35.貴施設において、今後職場環境の改善に関して今後取り組みたいことは何ですか。（〇はいくつでも）

＜労働条件・環境に関する取組＞

1. 給与水準の見直し
2. 労働条件（労働時間、休日・休暇）の見直し
3. 働き方の見直し（ノー残業デーの設定等）
4. 休暇取得の促進
5. 休憩室の整備や休憩時間の明確化等、休憩が取りやすい工夫
6. ノンコンタクトタイム（※）の導入
7. 配置基準以上の人員配置

＜多様な働き方の実現に関する取組＞

8. 多様なシフト（勤務形態）の運用
9. 子育てや介護等との両立支援制度の導入

＜福利厚生に関する取組＞

10. 家賃補助等の福利厚生
11. メンタルヘルス対策
12. 職場や業務に関する、外部相談窓口の活用や自園での相談体制整備

＜業務負担の軽減に関する取組＞

13. 書類業務の見直しなど、事務作業の負担軽減
14. 業務への ICT の導入
15. 保育補助者の配置や保育支援者等の配置による負担軽減
16. 外部委託による業務負荷の軽減

＜職場の雰囲気づくりに関する取組＞

17. 職員向けに施設の運営等の意見や満足度を聞く調査の実施
18. ハラスメントに関する研修の実施（管理職向け・全職員向け）
19. 職場のなごやかな雰囲気づくり
20. その他（　　）
21. 特にない

問36.貴施設における保育理念に関する取組についておうかがいします。(①②それぞれ○は１つ)

①施設の保育理念や方針を明確化し、全職員に共有していますか。

1. 全職員に共有できている	3. 十分に共有できていない
2. 常勤職員には共有できているが、非常勤職員には十分に共有できていない	

②施設の保育理念や方針をもとに、職員間で保育について話し合う機会を設けていますか。

1. 全職員での話し合いの機会を設けている	3. 話し合いの機会を設けていない
2. 常勤職員での話し合いの機会を設けているが、非常勤職員が参加できていない	

Ⅶ. 人材の採用・定着に関する取組を進めるうえでの課題について

問37.貴施設において、①採用活動・広報、②人材育成・評価、③職場環境の改善の取組を進めていくうえで、下記（１）（２）（３）はどの程度課題となっていますか。それぞれあてはまるものを１つお答えください。(○はそれぞれ１つ)

	（１）取組の進め方や実施方法がわからない	（２）人員や時間的に取り組む余力がない	（３）資金が不足している
(回答例)	1	2	1
①採用活動・広報に関する取組			
②人材育成・評価に関する取組			
③職場環境の改善に関する取組			

選択肢
1. とてもあてはまる
2. まああてはまる
3. あまりあてはまらない
4. まったくあてはまらない

あてはまるものを１つずつ選択

問38.保育人材の確保・定着において、行政に求める支援についてお教えください。(○はいくつでも)

1. 保育士の処遇改善	4. 養成校との連携の橋渡し
2. 保育士のイメージアップ	5. 保育士修学資金貸付等の修学支援の周知
3. 小中高生への保育士の魅力発信	6. その他（　　）

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

令和６年度　子ども・子育て支援等推進調査研究事業

保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究

報告書

令和７（2025）年３月

三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社
住所：〒105-8501　東京都港区虎ノ門5-11-2