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。

# 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。

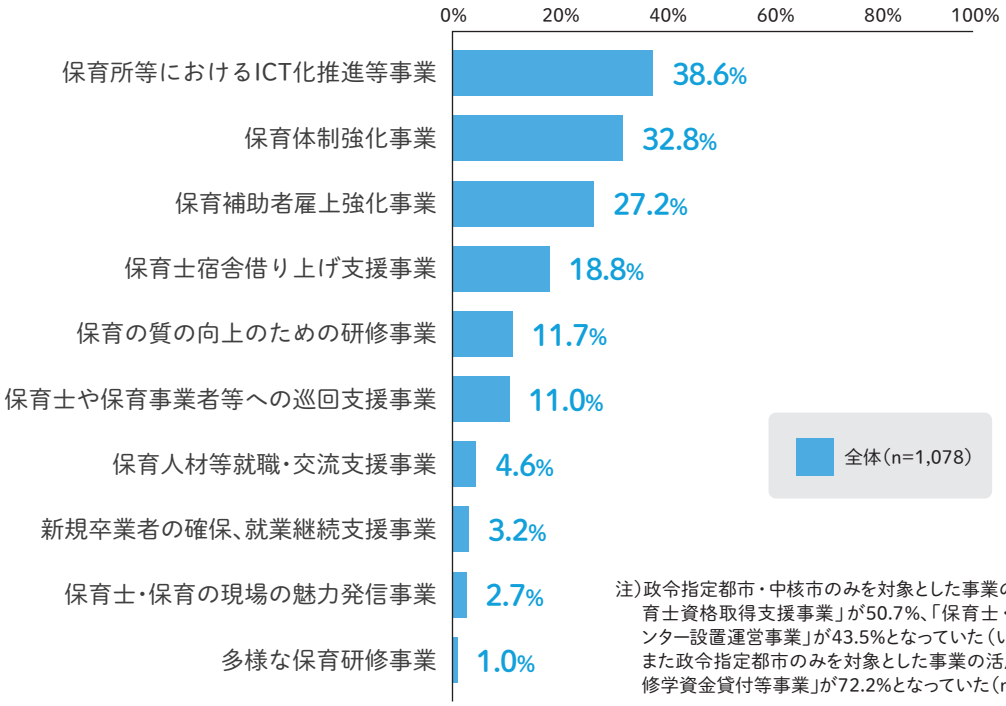
なお、データの詳細については、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業　保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究報告書」をご覧ください。

## 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）。

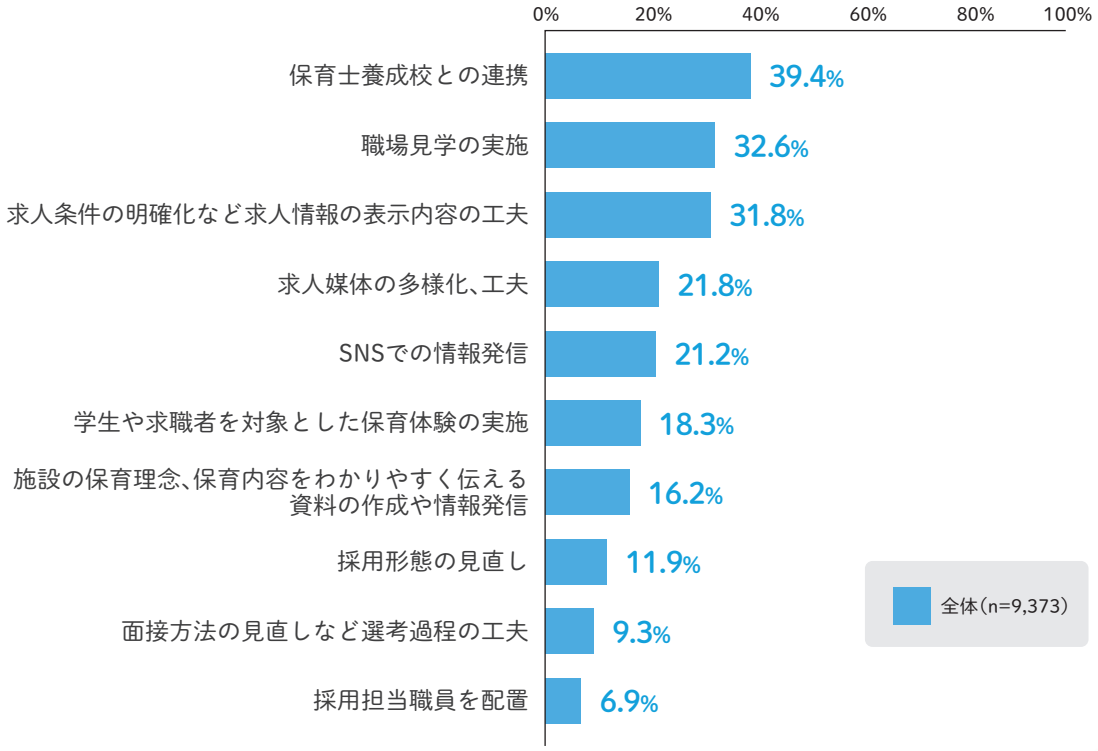
# 2 保育所等における取組

## 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)

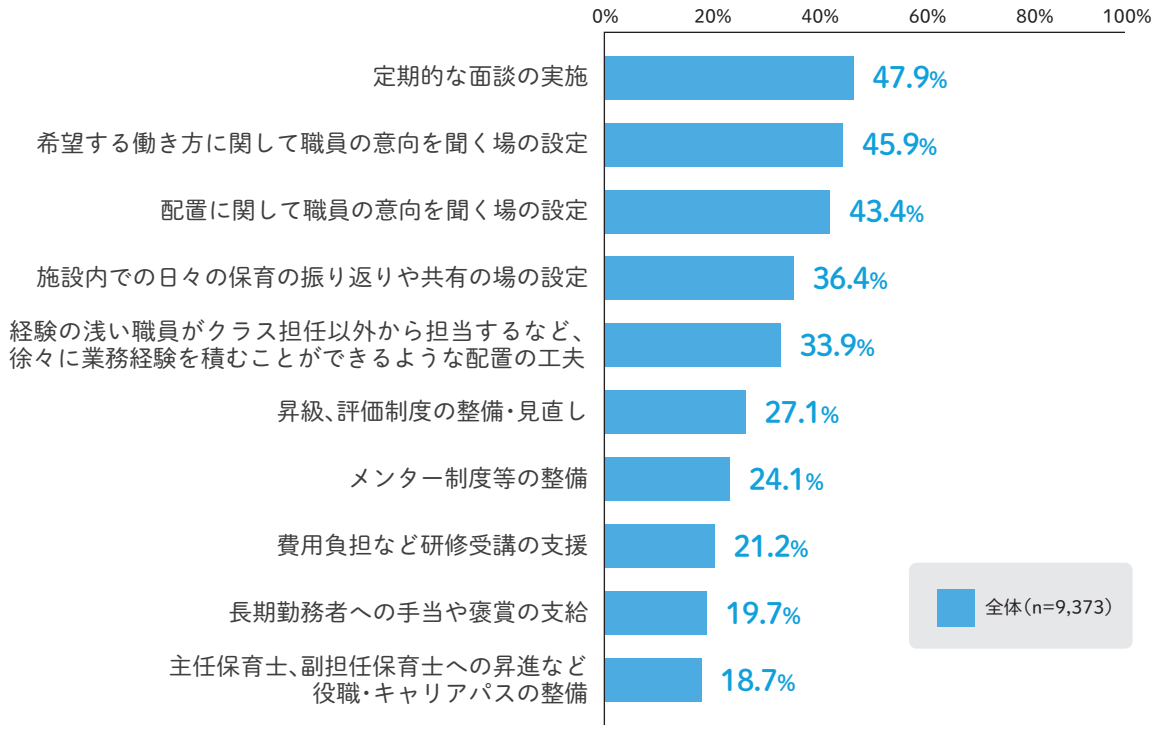
**図表2** 【保育所等】採用に効果のある採用活動・広報に関する取組：複数回答 ※上位10件を抜粋




### 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)

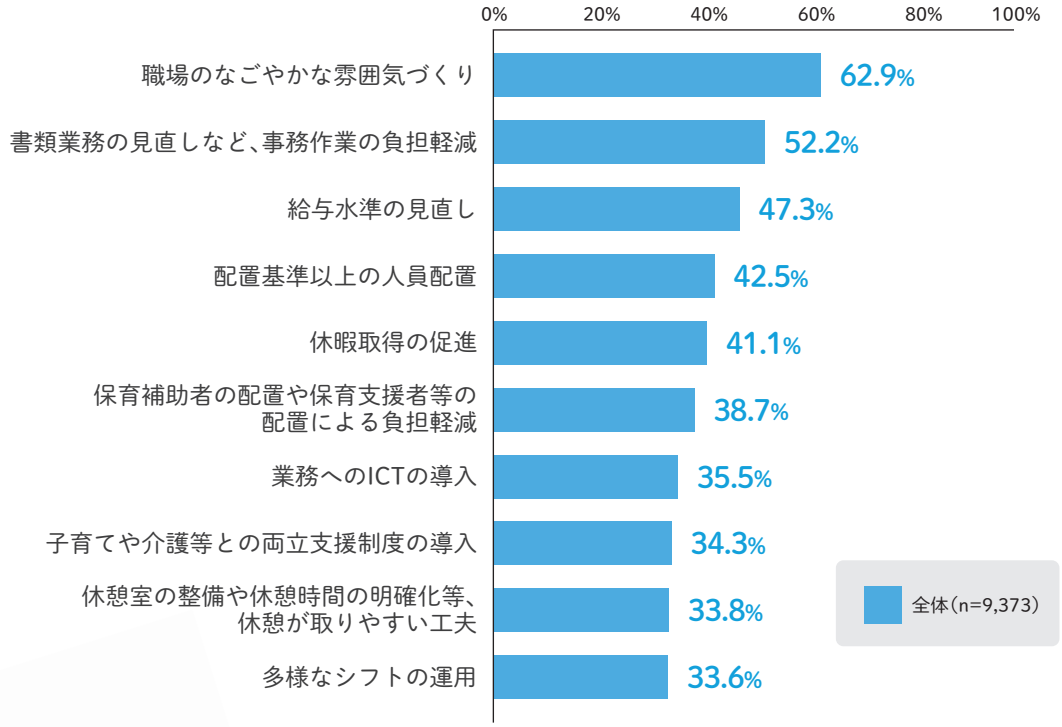
**図表3** 【保育所等】採用・定着に効果のある人材育成・評価に関する取組：複数回答 ※上位10件を抜粋




## 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〇をつけています。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<br>（年度初めに実施）<br>↓<br>②各イベントの託児受付（事前申込みのみ）<br>↓<br>③配置する潜在保育士の調整<br>④託児ボランティアの実施<br>（コーディネーター同席） | ①託児ボランティア会員登録<br>（潜在保育士→県）<br>↓<br>②各イベントに関する事前説明（県→潜在保育士）<br>↓<br>③託児ボランティアの実施<br>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。

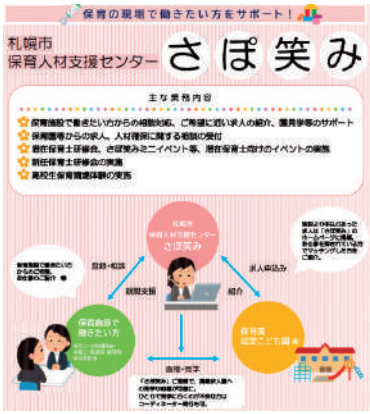
## 取組の効果・影響

●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）**

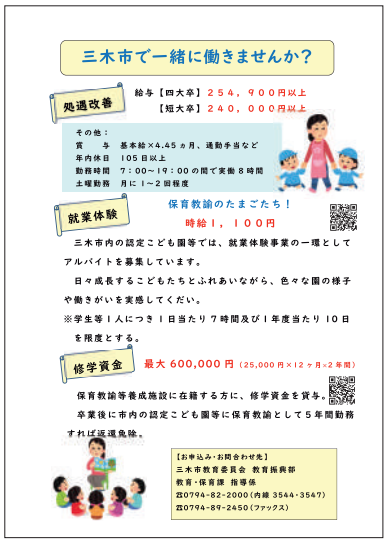
### 取組の背景

- 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<br>大久保わかくさ子ども園 | 東京都<br>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<br>サン・ベビールーム | 東京都<br>世田谷区 | 認可<br>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<br>青梅梨の木保育園 | 東京都<br>青梅市 | 認可<br>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<br>あいみー平間保育園 | 神奈川県<br>川崎市 | 認可<br>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<br>幼保連携型認定こども園しんよこえ | 福井県<br>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<br>わっかこども園 | 福井県<br>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<br>紅梅認定こども園 | 広島県<br>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<br>杉水保育園 | 熊本県<br>菊池郡<br>大津町 | 認可<br>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 〉

## キャリア形成

### キャリアアップの流れ

**モデルケース**

| 1〜2年 | 3〜6年 | 7〜10年 | 10〜15年 | 15年〜 |
|---|---|---|---|---|
| フィールドメンバー | チーフ／チーフアシスタント<br><各リーダー> | セクションマネージャー<br><副主任> | アシスタントマネージャー<br><主任> | マネージャー<br><園長> |

| | | |
|---|---|---|
| チーフアシスタント<br><各リーダー> | クラス担当です。保育園の様々な業務にも従事しコンピテンシーを理解し、チーフを目指していただきます。 | 概ね3〜4年程度 |
| チーフ<br><各リーダー> | 各クラスのリーダー、給食リーダーとして、それぞれの職員が安心して業務できるように役割分担を考えていきます。新入社員サポート及び、セクションマネージャーと連携して保育業務に従事します。 | 概ね5〜6年程度 |
| セクションマネージャー<br><副主任> | 副主任として他のクラスと連携して保育室の運営全般を管轄していきます。乳児、幼児リーダーや普通の業務・行事の振り分け、時間配分など職員に無理のない職務分担を考えて行きます。 | 概ね7〜10年程度 |
| アシスタントマネージャー<br><主任> | 主任として本部・園長の考えと現場をつなぐ重要なポジションです。みんなの声を聴き、よりよい環境づくりと管理を意識して園長のサポートとリーダー育成を行います。 | 概ね10〜15年程度 |
| マーネジャー<br><園長> | 園長クラスの責任ある立場です。上級管理職として、何事もバランスをとり連携をとって自園の全ての運営を統括していきます。職員のキャリアアップ育成にも注力していきます。 | 概ね15年目〜 |

（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。