

令和2年度 姫路市大学初まちづくり研究助成事業

「姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組み」

報告書

令和3年2月

姫路日ノ本短期大学  
子ども・子育て研究グループ

勝木 洋子、濱田 敏子、佐藤 栄悟  
秋田 眞子、平家 菜保  
中重 直俊



## 目次

I. はじめに	p. 1
(1) 保育者不足の背景	p. 1
(2) 退職者へのアンケート	p. 2
II. 研究方法	p. 4
III. アンケートの結果と考察	p. 4
(1) 回答者の属性	p. 4
(2) 保育者の仕事の選び方	p. 8
(3) 保育者の仕事の実際	p. 10
(4) これからの保育の課題	p. 12
(5) 考察	p. 15
IV. 保育者の置かれた環境による分析	p. 17
(1) 年代による違い	p. 17
(2) 公立・私立・企業型による違い	p. 19
(3) 立場による違い	p. 20
(4) 配偶者・子どもの有無による違い	p. 22
V. 考察およびまとめ	p. 24
謝辞	p. 26
引用・参考文献	p. 27
資料	p. 28



## 姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組み

### I. はじめに

#### (1) 保育者不足の背景

我が国の少子化対策としての保育制度改革が進むなか、待機児童の解消に向けた取り組みの推進、保育の受け皿拡大、多様な保育の充実が行われている。その反面、保育現場での職員不足は全国的に深刻である。そして国家的取り組みとして人材情報サイトの開設による求人情報の提供や新卒の人材確保や潜在保育士の再就職支援、就業継続支援の取り組みを行う市町村を積極的に支援するなどの施策を本格的にスタートさせたが、飛躍的な効果は見えにくい。

子ども・子育て支援新制度の施行後5年を迎えたが、保育を取り巻く環境は、人材不足の他にも、保育の質を維持継続するための労働環境問題、虐待・貧困など、保育者を目指す若者の減少、子どもから若者の将来設計の変化、若者のコミュニケーション力不足、ICT化・AIなどの情報社会の変化、国際化と価値観の変化など、様々な問題を抱えている。その中でも、特に人材不足は深刻な問題である。

厚生労働省のデータによると、保育士資格を有する55%の方が保育所に就職している。しかし、保育士としての勤務年数は約50%が5年未満の勤続でしかない現状である。長期に就労を希望されない理由は様々であるが、その原因・理由がわかれば優秀な人材の確保ができるのではないかと考える。

この離職率の高い理由について大きく考えられる点が三点ある。一つ目は保育者として働く保育現場について、二つ目は保育者自身の問題について、三つ目は行政の取り組みについてである。

まず、保育者として働く保育現場については、竹石(2013)をはじめ、様々な意見が見られる。竹石は、保育現場でどのように人材を育てていくのかについて、「保育現場のありようは多様である。新人の保育者はまずその園の文化に定着していく必要がある」と述べている。

つぎに、保育者自身の問題に関しての離職であるが、加藤・鈴木(2011)は、離職理由について「仕事への適正」「健康上の理由」「結婚」が多くあるが、それらを理由とした「人間関係」や「職場の雰囲気」などの悩みに、組織側と本人との間に「わかりあえなさ」が生じていると述べている。

そして行政の取り組みについてであるが、厚生労働省は、2015年から「保育士確保集中取組キャンペーン」を行い、保育士の処遇改善を図ることを勧めつつ、その人員確保を急務としている。澤津ら(2015)は、岡山県で養成校・保育現場・行政が協働の取り組みを実行することによる改善について言及しているが、成果はまだ報告されていない。

姫路市においては、保育養成校が複数存在し、毎年ある程度の保育者が姫路市内の保育所・こども園への就職をしている。しかしながら、保育者が不足している現状が見られる。

そこで本研究では、姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組みを計画した。

## (2) 退職者へのアンケート

本研究の前段階として、令和2年3月に退職する保育者・調理員・事務員などにアンケート調査を実施した。

姫路市内の保育所(園)、こども園に3月末まで勤務する退職予定者にアンケート用紙を配布しQRコードから回答を求めた。アンケートの内容は「厚生労働省：保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて(2016年11月29日)」を参考にした。回答者は全員で26人であった。

年齢を20歳代前半、後半、30歳代前半、35歳以上に分けて表1に示した。20歳代前半が30.8%を占め、次いで35歳以上が26.9%、20歳代後半が23.1%、30歳代前半19.2%であった。

表1 退職者の年齢別属性

年齢	人数	割合	勤続年数	正規	非正規	未婚	既婚
20-24	8名	30.8%	2.9年	100.0%	0.0%	87.5%	12.5%
25-29	6名	23.1%	5.0年	83.3%	16.7%	33.3%	66.7%
30-34	5名	19.2%	7.0年	80.0%	20.0%	20.0%	80.0%
35以上	7名	26.9%	7.1年	57.1%	42.9%	14.3%	85.7%
合計	26名	100.0%	5.3年	80.1%	19.9%	38.8%	61.2%

退職者の3割を占める20歳から24歳の正規雇用の保育者が平均勤続年数2.9年で辞職していく。

厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」(2013)によると、30.2%が3年未満の勤務年数であり、今回の調査結果は近い割合であった。また、全体を比較しても保育士としての勤続年数は5年未満は今回の調査52.9%、国の調査50.7%と近い割合であった。

20歳代前半で未婚率が87.5%、既婚率が20歳代後半で66.7%、30歳代前半で80.0%となることから20歳代後半から30歳代前半に結婚をし、働き続ける中でライフスタイルの変化がある。女性の結婚はほとんどが生まれ育った地域から離れ新しい環境で生活が始まる。地縁や血縁がないところで仕事も子育てもとなると大きな変化に対応していかなければならない。

次に、日常の疲労感、給与・待遇、仕事量、保護者対応、職場の人間関係、休日などの項目から、就業を希望しない理由として年代別にあらわした(表2)。多くの回答に上がったのは「疲労感をいつも感じている」であった。20歳代では全員が、30歳代とそれ以上で

も 80%以上が疲労感を持っている。

給与・待遇に関しては 20 歳代前半が全員、20 歳代後半と 30 歳代前半の 80%が「給与・待遇がよくない」と感じており、35 歳以上では 6 割に満たないことから処遇改善手当や、役職による主幹教諭手当などによって満たされていると推測する。

仕事量については 20 歳代前半の全員が「仕事量が多い」と感じており、新卒の後輩が職場に来るまでの間は新人としての仕事（雑用）が多いことと、職員間で指導的立場にないので「やらされている感」があると推測される。さらに新人に伝えたい思いが大きいと、それが負担に感じることで、また社会的スキルを向上させたいとの思いから頑張りすぎていることも内的理由として存在するかもしれない。

保護者対応については年齢が若いほど「困難に感じる」割合が高く、子どもと関わる経験値が少ないことから来る自身の不安があると推測される。

表 2 離職者の退職理由

年 齢	人 数	疲労感	給与・待遇	仕事量	保護者対応	人間関係	休日
20-24	8 名	100.0%	100.0%	100.0%	62.5%	37.5%	12.5%
25-29	6 名	100.0%	83.3%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%
30-34	5 名	80.0%	80.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%
35 以上	7 名	85.7%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
合計	26 名	85.7%	75.0%	57.1%	39.3%	25.0%	17.9%

職場の人間関係については「よくない」と感じている割合は、他の就業を希望しない理由より低い。しかし、個々については年代別に存在するのでその理由として後述する。

休日が少ないと思っている割合は低く、それが就労を希望しない主な理由にはなっていない。ただし 35 歳以上では 28.6%と若干高い傾向にある。

退職の具体的な理由を尋ねたところ年代別にそれぞれ特徴がみられた。20 歳代前半では職場の人間関係として、特に管理職へのストレス・不信任がみられた。保育士という職業は続けたいので違う場所で力を発揮したい。また、新しいことへの挑戦をしたいこと、海外留学の予定もあった。

20 歳代後半では結婚・出産が多くあげられ、通勤が物理的に不可能になる例もあった。5～6 年就労して他の職業に興味をもったという人もいた。

30 歳代前半では一度保育から離れてみたいという思いや、出産・子育てなど仕事と家庭の両立に悩んでいる姿もあった。

30 歳代後半とそれ以上の世代では出産があるとともに、自分の子どもの育児や親の介護など家庭の事情がみられた。

この退職者へのアンケートの結果も有効に使いながら、姫路市における保育者確保への有効策を模索していく。

## II. 研究方法

2020年10月時点で、姫路市の保育所・認定こども園・幼稚園と認可外保育所に勤務する職員へのアンケート調査を行った。あらかじめ「姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組み」のアンケート調査のお願いと、前段階で行った離職者へのアンケートの結果などを各施設に配布し、今回のアンケートの趣旨を理解していただいた上で、勤務する職員へ通知していただいた。公立(約400名)、私立(約1400名)、企業型(人数不明)を対象としており、理論上保育者2000名程度へのアンケート実施であるが、保育者一人ひとりへ通知をしたり、お知らせが手元に行くということには行っていない。今回「保育者」と表記しているが、「保育者」とは乳幼児を保育する人のことで、一般には職業として、乳幼児、児童の保育に直接かかわっている保育士、幼稚園教諭の総称として使われることが多いが、広い意味で保育所、幼稚園、こども園で、子どもたちに関係する栄養士、事務職などのスタッフすべてを含めたものとする。そこで、姫路で保育者として勤務する幼稚園教諭を含め、保育所・こども園で勤務する保育士以外の職員の方へもアンケートの依頼を行なった。

調査実施期間は、2020年11月10日から22日で、有効回収数は490件である。調査項目は、保育者の属性、保育者の仕事の選び方、保育者の実際についてであり、またコロナ禍の保育についてとICTによる業務など、これからの保育の課題について尋ねている(詳細は巻末添付資料参照のこと)。

アンケートは無記名で選択肢および記述回答式とし、Googleフォームを用いて行なった。なお本分析には、統計解析ソフトIBM SPSS Statics Version25を用いた。

## III. アンケートの結果と考察

### (1) 回答者の属性

今回のアンケートの回答者数の総計は490名だった。まず最初に昨年度退職された方へのアンケート結果同様に、集計を行った(表3)。今回のアンケートでの平均勤続年数は7.6年、正規職員が71%で非正規職員が29%、未婚者は46.9%で既婚者が53.1%だった。辞めている方の平均勤続年数が5.3年で、今回の調査では7.6年と高いように思えるが、前回の回答者にはいなかった40歳以上の方がいることを考えると、あまり高くないように見える。また、この中で30-34歳、35-39歳の勤続年数が、25-29歳からと比べて伸びが少ない。ここでは30代の保育者の離職が多くあり、40代で非正規で復帰しているように見える。この30代の保育者確保が、保育の人材不足を解消すると考えられる。

次に、勤務施設別の回答者数であるが、公立の保育所、幼稚園、認定こども園に勤務する方が85名(17.3%)、私立の保育所、幼稚園、認定こども園に勤務する方が375名(76.5%)、企業型の施設で勤務する方が30名(6.1%)だった(表4)。男女比率(表5)は、女性が478名(98%)、男性が12名(2%)だった。また、勤務形態(表6)に関しては正規の方が348名(71%)、非正規のフルタイム・パートの方がそれぞれ48名(9.8%)、94名(19.2%)だった。



表3 保育者の年齢別属性

年齢	人数	割合	勤続年数	正規	非正規	未婚	既婚
20-24	110	22.4%	2.1	96.4%	3.6%	94.5%	5.5%
25-29	82	16.7%	5.1	90.2%	9.8%	68.3%	31.7%
30-34	55	11.2%	6.7	70.9%	29.1%	45.5%	54.5%
35-39	45	9.2%	6.6	62.2%	37.8%	20.0%	80.0%
40-44	115	23.5%	10.5	49.6%	50.4%	21.7%	78.3%
45-49	65	13.3%	14.1	50.8%	49.2%	9.2%	90.8%
50以上	18	3.7%	17.8	61.1%	38.9%	27.8%	72.2%
合計	490	100.0%	7.6年	71.0%	29.0%	46.9%	53.1%

次に、役職や担当（表7）についてである。園長や副園長・主任がそれぞれ25名(5.1%)、45名(9.2%)で、実際に保育を行っている3歳以上児・3歳未満児の保育者がそれぞれ155名(31.6%)、180名(36.7%)だった。また、フリーの保育者が61名(12.4%)、その他の栄養士・調理師・看護師などが24名(4.9%)だった。

表4 施設別回答者数

公立	保育所	47	9.6%
85名 17.3%	幼稚園	10	2.0%
	認定こども園	28	5.7%
私立	保育所	74	15.1%
375名 76.5%	幼稚園	1	0.2%
	幼保連携型認定こども園	227	46.3%
	保育所型認定こども園	53	10.8%
	幼稚園型認定こども園	10	2.0%
	地域裁量型認定こども園	10	2.0%
企業型	企業型保育所	30	6.1%

表5 男女比率

女性	478 (98%)
男性	12 (2%)

表6 勤務形態

正規	348(71.0%)
フルタイム	48(9.8%)
パート	94(19.2%)

表7 役職・担当

園長	25(5.1%)
副園長・主任	45(9.2%)
3歳以上児	155(31.6%)
3歳未満児	180(36.7%)
フリー	61(12.4%)
その他	24(4.9%)

次に、保育者自身に子どもがいるかであるが、子どもがいると回答された方は 228 名 (46%)、いないと回答された方は 262 名 (54%) だった。配偶者の有無を交えると「配偶者あり、子どもあり」が 42%、「配偶者なし、子どもあり」が 4%、「配偶者あり、子どもなし」が 11%、「配偶者なし、子どもなし」が 43% だった (図表 8)。

図表 8 配偶者と子どもの有無

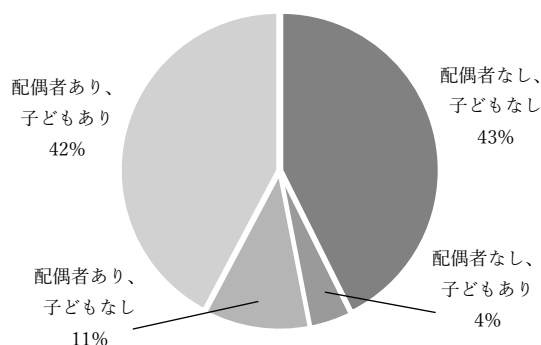


表 9 別の保育施設での勤務経験

	あり	なし
公立	35 (41.2%)	50
私立	158 (42.1%)	217
企業型	22 (73.3%)	8
合計	215 (43.9%)	275

以前に別の保育施設で保育者として働いていたことはあるか尋ねたところ(表 9)、約 4 割の方が、別の職場での保育者経験があると答えている。

また、別の保育施設で勤務したことがある方 215 名に退職した理由を尋ねたところ(表 10)、人間関係の不满 (29.8%) が多く、結婚 (27.4%)、仕事量 (22.8%)、労働時間 (19.5%) が続いている。

同じように、退職の可能性があるとする理由は何か尋ねる(表 11)と、理由は多岐に渡っていたが、自身の健康状態によるものが 40.8% と高く、また実際に退職者に行ったアンケート調査の離職理由ではあまりなかった、介護の問題による離職が 30.4% と高かった。

これらのことから、20 代で就職し、結婚・出産もしくは、人間関係、仕事の量、労働時間など職場の仕事環境の都合で一度退職され、40 代で職場に復帰し、以降介護の問題で退職していくような姿が見えた。

育児休業を取得された方は 36.4% だった (男性の回答者については、パートナーの育児休業の回答を採用している) (表 12)。パートナーの育児休暇については、1 名 (0.5%) しかいない (男性の回答者は本人であるが、育児休暇は取得していなかった)。次に、自身に子どもがいることによる、子どもの見方や保護者との関わり方の変化(表 13)であるが、子どもの見方については 92.1%、保護者との関わり方については 87.3% の方が変化があったと答えていた。

表 10 辞めた理由(n=215)

結婚	59	27.4%
妊娠	27	12.6%
子育て	23	10.7%
健康	19	8.8%
転居	12	5.6%
給料	34	15.8%
仕事量	49	22.8%
労働時間	42	19.5%
人間関係	64	29.8%
保護者	9	4.2%
適性	10	4.7%
他業種	12	5.6%
介護	8	3.7%
配偶者	3	1.4%
雇用期間	33	15.3%
その他	0	0.0%

表 11 退職するときの理由 (n=490)

結婚	132	26.9%
妊娠	143	29.2%
子育て	120	24.5%
健康	200	40.8%
転居	61	12.4%
給料	113	23.1%
仕事量	124	25.3%
労働時間	109	22.2%
人間関係	118	24.1%
保護者	43	8.8%
適性	43	8.8%
他業種	59	12.0%
介護	149	30.4%
配偶者	27	5.5%
雇用期間	0	0.0%
その他	0	0.0%

表 12 育児休業制度の利用者数(n=228)

	育児休業		パートナーの育児休業	
	取得せず	取得	取得せず	取得
取得せず	145	63.6%	219	96.1%
1年	57	25.0%	1	0.4%
2年	10	4.4%	0	0.0%
3年	16	7.0%	0	0.0%
その他	0	0.0%	8	3.5%

表 13 子どもをもつことでの変化(n=228)

	子どもの見方		保護者との関わり方	
	変わった	変わらない	変わった	変わらない
変わった	210	92.1%	199	87.3%
変わらない	6	2.6%	6	2.6%
わからない	12	5.3%	23	10.1%

## (2) 保育者の仕事の選び方

490名の回答者のうち、保育士資格を取得し勤務している方が469名で、未取得者の方は、栄養士、調理師、看護師、園長、保育補助だった。保育士資格取得方法(表14)は、短期大学が一番多く64.7%だった。続いて、大学、専門学校、保育士資格試験、通信教育での取得の順となっている。

取得した理由について(表15)は、子どもと接することが好き(82.7%)であること、保育士に興味がある(50.5%)こと、あこがれの職業(41.6%)であったことが大きな理由になっていることがわかった。

表14 保育士資格取得方法(n=469)

専門学校	48	9.8%
短期大学	317	64.7%
大学	61	12.4%
通信	5	1.0%
試験	38	7.8%
未取得	21	4.3%

表15 保育士資格を取得した理由 (n=469)

子どもと接することが好き	388	82.7%
保育士に興味	237	50.5%
あこがれの職業	195	41.6%
将来の子育てに役立つ	68	14.5%
親・家族に勧められた	40	8.5%
就職に困らない	37	7.9%
身近な資格	36	7.7%
中高で勧められた	22	4.7%
その他	22	4.7%
たまたま	8	1.7%

職場の選び方(表16)であるが、自宅から近い勤務地を選ぶ傾向が高い(61.6%)。近いという概念がどのぐらいの時間を指すのかまでは調査できていないが、物理的な距離の近さが職場を選ぶ一因になっている。また、「職場の人間関係(51.8%)」「やりがい(40.6%)」について考えている方が多くみられた。

表 16 職場の選び方 (n=490)

勤務地 (自宅から近いなど)	302	61.6%
職場の人間関係	254	51.8%
やりがい	199	40.6%
福利厚生の実	122	24.9%
理念への共感	118	24.1%
給与が高い	116	23.7%
勤務時間や交代制など融通が効く	110	22.4%
休暇が取りやすい	103	21.0%
法人や園の評判	103	21.0%
園の設備の実	77	15.7%
昇給制度	47	9.6%
職員の数	33	6.7%
研修制度の実	21	4.3%
家賃補助の有無	9	1.8%
その他	26	5.3%

万が一、何らかの理由で退職した場合、再度保育者として働きたいか (表 17) という質問に関しては、保育者として働きたいという回答が 374 (76.3%) あった。

万が一、離職した場合、復職する時の条件 (表 18) として考えるところとしては、勤務時間や給与で復職の場を選択する方が多くいる。また、勤務日数、通勤時間なども多く、また、パートでの復帰が良い方や、家庭の状況にもよるといった条件も多かった。

表 17 保育者として働きたいか (n=490)

はい	374	76.3%
いいえ	63	12.9%
わからない	15	3.1%
その他	38	7.8%

表 18 復職の条件(n=374)

勤務日数	262	70.1%	自身	37	9.9%
勤務時間	344	92.0%	やりがい	163	43.6%
通勤時間	206	55.1%	健康	71	19.0%
給与	321	85.8%	家庭	169	45.2%
正社員	93	24.9%	求人	22	5.9%
パート	173	46.3%	研修	10	2.7%
運営	50	13.4%			

### (3) 保育者の仕事の実際

現在、勤務している職場で希望する改善点(表 19)については、「給与」「事務仕事」「有給休暇の使い方」「職員数の問題」「勤務シフト」について、改善希望が多数見られた。

相談相手(表 20)については、同僚や家族、同業の友人、職場の上司というのが多く見られた。誰にも相談できないという回答者はいなかった。

ICT ツールを導入したことによる業務負担の軽減について(表 21)は、わからないと回答した方が多く見られている。保育者が業務負担の軽減を担っての導入ではあるが、その他の回答では、機器自体の使い方を新たに覚えなくては行けないことと、操作方法についての理解を深めたり、効率よく使っていくにはまだ時間がかかるのではないかというコメントがあった。

表 19 改善点

給与	274	55.9%
事務	235	48.0%
有給休暇	233	47.6%
職員数	193	39.4%
シフト	159	32.4%
職員間	109	22.2%
責任	103	21.0%
相談	80	16.3%
評価	50	10.2%
理念	40	8.2%
研修	36	7.3%
権限	15	3.1%
ない	63	12.9%

表 20 相談相手

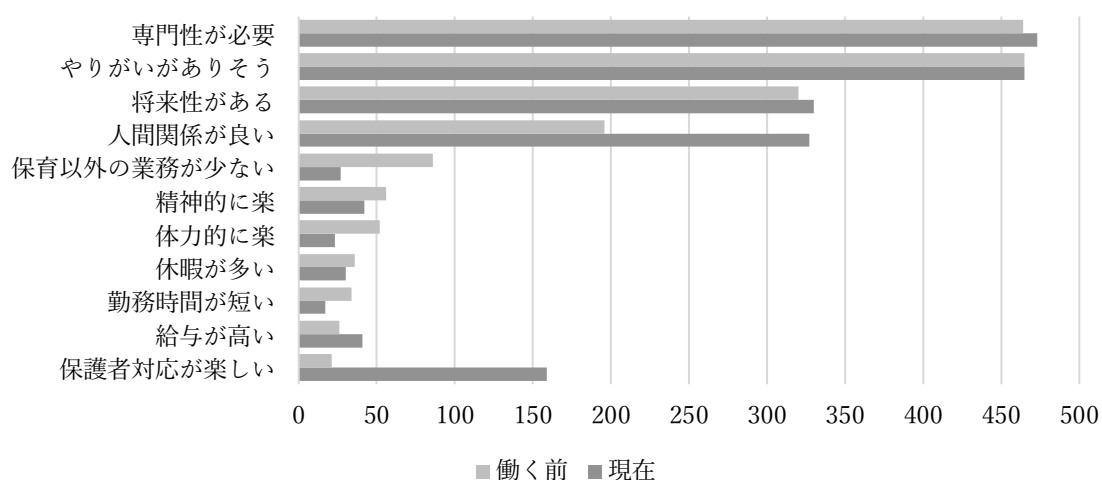
同僚	336	68.6%
上司	220	44.9%
家族	266	54.3%
同業	246	50.2%
友人	117	23.9%
養成校	16	3.3%
市役所	12	2.4%

表 21 ICT 導入での  
業務負担の軽減

はい	157	32.0%
いいえ	132	26.9%
わからない	172	35.1%
その他	29	5.9%

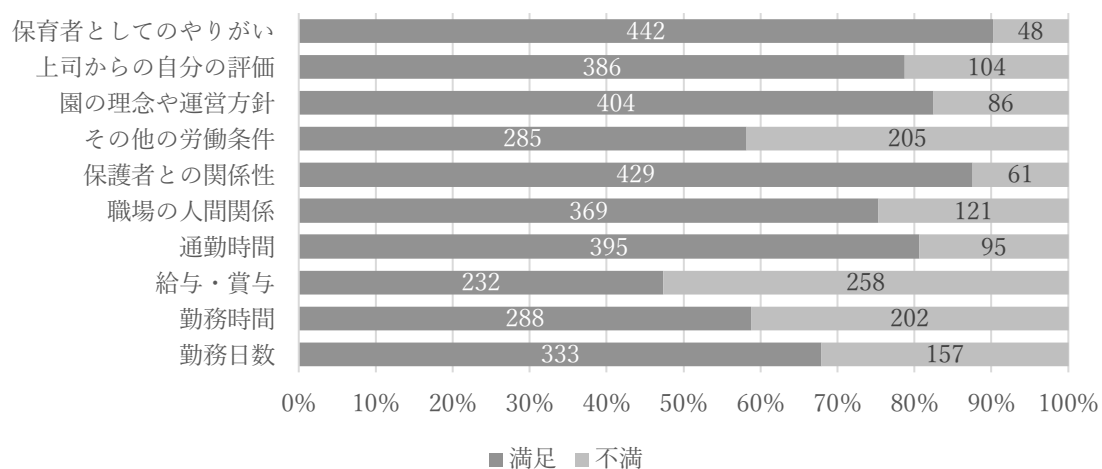
次に、自身が保育者として働く前に持っていたイメージと、実際について比較する(図表22)。保育者は、「専門性が必要」な職であり、「やりがいがある」点においては、就労前も現在も変わらない印象で勤務している。働いていて実感していることとしては、思ったよりも「人間関係」が良く、「保護者対応も楽しい」と感じている点である。しかし、子どもを保育する以外の業務の多さ、精神的・体力的に楽ではないこと、休暇の少なさ、勤務時間の長さ、給与の低さなどは、就労前も現在もあまり変わらないようである。

図表 22 働く前と現在の保育のイメージ



実際に現在働いている上での仕事の満足度を調査したところ(図表23)、「やりがい」「保護者との関係性」「園の理念や運営方針」「通勤時間」などに満足し、勤務している。一方、「給与・賞与」や「その他の労働条件」「勤務時間」などに不満が見られた。

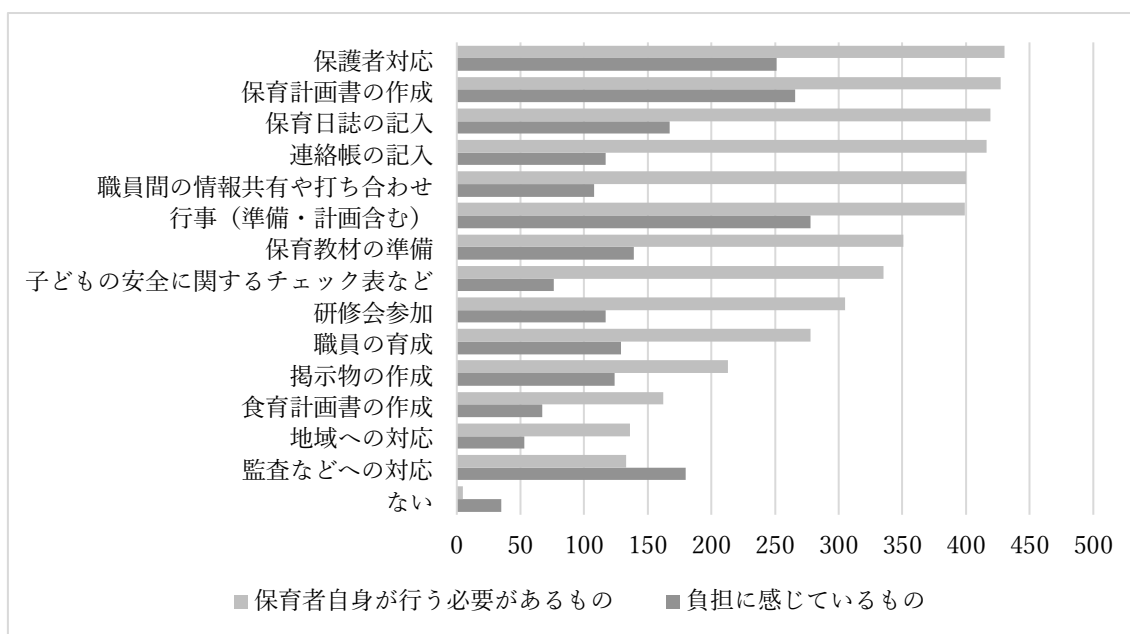
図表 23 保育の仕事の満足度



そして、保育者の業務として保育者自身が行う必要がある業務としては、「保護者対応」から「職員の育成」までは過半数を超えている(図表 24)。意識としては、これらの業務が、保育者としての自分の仕事であると認識している。掲示物や食育計画書の作成、地域や監査への対応などは、保育者としての自分の仕事である認識は低い。

さらに、それらの負担感を尋ねたところ、「行事(準備・計画)」「保育計画書の作成」「保護者対応」「監査などへの対応」の値が高く見られた。この中でも「監査などへの対応」については、保育者自身が行う業務としての認識が低いが対応を迫られている現状がアンケートから見られた。

図表 24 保育者自身が行う必要がある業務と、その負担感



#### (4) これからの保育の課題(コロナ禍の保育・ICTによる業務軽減)

新型コロナウイルス感染症が保育者に与える影響についても調査を行った。

予防対策について(表 25)は、「換気の頻度」「職員の手洗い・手指消毒」「職員のマスク着用」「園内の消毒」「園児の手洗いの徹底」「検温の方法や回数」「子どもへの説明」「コロナ対応の職員会議や研修」「業者などの部外者への対応」などを行っている。

次に、拡大防止対策として園としての取り組みについて(表 26)は「行事の中止」「戸外での活動の自粛」などが多く見られる。ここには挙げていないが行事の変更や保育計画に大幅な変更も多数あったと予想される。また、ICT ツールを使うなどの「オンライン研修」が増えているなど、コロナ以前と以後での保育者の仕事の在り方が大きく変化していくと考えられる。



表 25 予防対策

	増えた	変わらない	減った
換気の頻度	<b>474</b>	15	1
職員の手洗い・手指消毒	<b>473</b>	16	1
職員のマスク着用	<b>488</b>	2	0
園内の消毒	<b>479</b>	9	2
園児の手洗いの徹底	<b>469</b>	21	0
園児のマスク着用	313	159	18
検温の方法や回数	<b>454</b>	33	3
保護者以外の送迎	111	316	63
送迎方法の変更	248	222	20
子どもへの説明	<b>413</b>	69	8
コロナ対応の職員会議や研修	<b>402</b>	62	26
業者などの部外者への対応	<b>339</b>	127	24

表 26 拡大防止対策

	増えた	変わらない	減った
行事の中止	<b>446</b>	16	28
保護者会など集合する行事	192	38	260
ICTを活用した園外研修	<b>347</b>	112	31
ICTを活用した保護者会	103	<b>328</b>	59
ICTを活用した職員会議	114	<b>326</b>	50
ICTを活用した園内研修	111	<b>330</b>	49
戸外活動の自粛	<b>302</b>	143	45

登園自粛期間の家庭への対応(表 27)としては、電話やおたよりの発行での連絡が多い。また ICT やオンラインを使った家庭への情報提供など、各園が工夫を凝らして情報発信を行なった。

また、保護者からの相談(表 28)としては、自粛機関の過ごし方、在宅ワークと子育ての両立に関しての不安、園の予防対策などが多くみられた。

表 27 登園自粛期間の家庭への対応

電話	322
ICT	112
ウェブ	199
SNS	66
動画	61
登園日	51
手紙	194
何も	15
わからない	35

表 28 登園自粛期間の保護者からの相談

園予防	129
家庭	15
子どもの不安	32
在宅不安	122
過ごし方	148
子ども健康	68
家族健康	36
保護者不安	64
家庭	49
両立	85
仕事	28

最後に、新型コロナウイルス感染症の影響で変化すること(表 29)としては、衛生について、行事についての2つが特に多くみられた。次いで、環境構成についてや、保育内容に関すること、外部研修についてである。with コロナ、after コロナで、社会環境が大きく変化していくことが予想されるが、保育者も感染症に関しての正しい知識とともに、予防と対策を行い、保育の内容や環境構成を適切に行えるようにしていかなければならない。

表 29 新型コロナ変化すること

子ども観・保育観	120
保育内容・方法	220
保育計画・記録	65
保育環境	227
衛生管理	<b>347</b>
行事	<b>336</b>
保護者との日々のコミュニケーション	89
保護者会	72
職員間の情報共有・会議	88
園外研修(外部研修)	158
外部の保育関係者とのネットワーク	60
自治体との関係性や情報共有	39
他の専門機関とのネットワーク	35
コロナ禍におけるいじめや人権	60
リスクマネジメント	28
何もかわらない	8

最後に、新型コロナウイルス感染症による保育者の負担感(表 30)を調査したところ、「園児の感染症予防対策（消毒・換気・手洗い徹底など）」「職員自身の心身の健康管理」「保護者対応」「行事の変更」の4項目ともに、半数程度が負担に感じている。

表 30 コロナの負担感

	園児の感染症予防対策 (消毒・換気・手洗い徹底など)		職員自身の心身の健 康管理		保護者対応		行事の変更	
とても負担	110	22.4%	136	27.8%	74	15.1%	134	27.3%
やや負担	193	39.4%	169	34.5%	160	32.7%	151	30.8%
どちらでもない	105	21.4%	92	18.8%	177	36.1%	129	26.3%
あまり負担でない	70	14.3%	74	15.1%	69	14.1%	65	13.3%
負担ではない	12	2.4%	19	3.9%	10	2.0%	11	2.2%

#### (5) 考察

アンケートの結果から、以下のようなことがわかった。

##### ① 各年代ごとの悩みがあるのではないかな。

30代の保育者が少ない。5歳ごとの区切りで見ると、30-34歳、35-39歳の勤続年数の伸びが少なく、30代に入ると非正規職員の割合も増えている(表3)。また、年齢だけではなく、正規・非正規や、職種や園での立ち位置によるつまずきやすい点があると推測される。

##### ② 保育者は保育をしたい。より良い保育をやりつづけたい。

保育者は、元来「子どもと接することが好き」で「あこがれの職業」であり「保育士に興味」(表15)をもっている。そして現在働いている方の働く前と現在の保育者のイメージ(表22)は、変わらないか、もしくは良いイメージ(特に職場の人間関係)である。

保育者は複数箇所勤務することが珍しいことではない。現在4割を超える方が複数箇所での保育者経験があり(表9)、保育者として働き続けたい方が7割を超えている(表17)。決して辛い仕事をしてやめて終わりという訳ではない。

##### ③ 業務内容が多すぎる。

改善して欲しい点は「給与」「有給休暇の消費率」「事務仕事」「職員数の問題」「勤務シフト」(表19)であり、「育休制度」の使用率の問題があった。満足度(表23)では、「給与」「その他の労働(事務等)」「勤務時間」については、他の項目に比べ、若干不満度が高い。「有給休暇」や「育休制度」の使用に関しては、保育職だけではない問題であるが、改善する方がいい。「勤務シフト」「勤務時間」については、保育所・子ども園において早朝から夜まで開いていることで、複雑な勤務シフトになっている。ノンコンタクトタイムを導入し、保育者が子どもを保育せずに保育計画を立てたり、教材を作ったり、事務仕事をする時間を取っている園もあるが、これらも「職員数」の問題で改善できる。業務の改善策として導入しているICTだが、ICTによる業務負担の軽減は正直なところ、わからない。

6割以上の方が「効果がない」「わからない」（表 21）と答えている点も改善の余地がある。

保育者自身が行うべき業務については、概ね把握しており、その業務において負担を感じる部分は「行事（準備・計画含む）」「保育計画書の作成」「保護者対応」である。その上、コロナ禍の保育において、園児の感染症予防対策（消毒・換気・手洗い徹底など）、職員自身の心身の健康管理、保護者対応、行事の変更など、負担が増えている（表 30）。

そこで、次に保育者の置かれた環境による分析を行う。

#### IV. 保育者の置かれた環境による分析

次に、保育者の置かれた環境による差を掘り下げていく。有意な差が見られたもののうち、いくつかを紹介する。

##### (1) 年代による違い

最初に、年代別による分析を行う。「保育者の不満」について年代別でクロス分析を行ったところ、「疲労感」「保護者対応」に優位な差が見られた(表 31)。疲労感は 30 代に入った頃から徐々に増えていき、40 代になると 6 割程度が疲労感を感じながら保育を行っている。給与・待遇に関しては、20 代で若干不満は多い。仕事量は、20 代・30 代と若干業務の多さに不満があるようだ。「人間関係」「休日」については、一定数はあるが、年代による大きな差は見られなかった。

実際に現在も働き続けている保育者と、離職者の退職した理由(表 2)と比較して見ると、離職者は何らかの要因で疲労感を感じていること、20 代前半に仕事を上手く捌いていないこと、20 代前半・後半・30 代前半で保護者対応に難しさを感じていることがわかった。

表 31 保育者の不満

年 齢	人 数	疲労感	給与・待遇	仕事量	保護者対応	人間関係	休日
20-24	110	17.3%	35.5%	32.7%	7.3%	26.4%	38.2%
25-29	82	19.5%	37.8%	35.4%	11.0%	28.0%	41.5%
30-34	55	41.8%	23.6%	23.6%	10.9%	27.3%	30.9%
35-39	45	40.0%	28.9%	37.8%	11.1%	24.4%	35.6%
40-44	115	64.3%	13.9%	19.1%	9.6%	21.7%	25.2%
45-49	65	58.5%	1.5%	10.8%	6.2%	21.5%	23.1%
50 以上	18	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	22.2%
合計	490	40.8%	23.1%	25.3%	8.8%	24.1%	32.1%

保育者として職場を選ぶ際、どのようなことを重視しているのか 14 項目について尋ねた(表 32)。重視している群と、そうでない群に分け、 $\chi^2$  乗検定を行なったところ、「やりがい」「保育者間の人間関係」について、優位な差が見られた。20 代 30 代では「保育者間の人間関係」、30 代以上からは自分自身の「やりがい」が職場選びの基準と少しずつ変化していく傾向が見えた。

表 32 年齢分け×職場を選ぶ際に重視すること

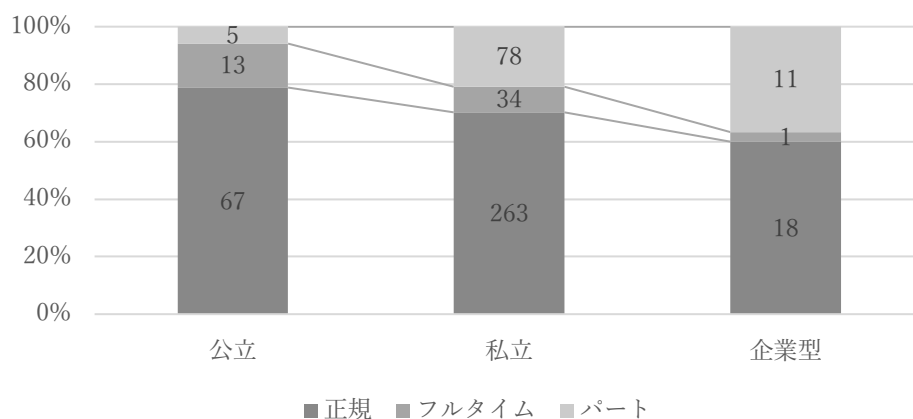
	「やりがい」を重視			重視していない			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体の%		
20-24	42	21.1%	38.2%	68	23.4%	61.8%	110	22.4%	29.896a	p<.001
25-29	21	10.6%	25.6%	61	21.0%	74.4%	82	16.7%		
30-34	14	7.0%	25.5%	41	14.1%	74.5%	55	11.2%		
35-39	22	11.1%	48.9%	23	7.9%	51.1%	45	9.2%		
40-44	49	24.6%	42.6%	66	22.7%	57.4%	115	23.5%		
45-49	41	20.6%	<b>63.1%</b>	24	8.2%	36.9%	65	13.3%		
50-	10	5.0%	<b>55.6%</b>	8	2.7%	44.4%	18	3.7%		
合 計	199			291			490			

	「人間関係」を重視			重視していない			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体の%		
20-24	80	31.5%	<b>72.7%</b>	30	12.7%	27.3%	110	22.4%	17.893a	p<.001
25-29	47	18.5%	<b>57.3%</b>	35	14.8%	42.7%	82	16.7%		
30-34	24	9.4%	43.6%	31	13.1%	56.4%	55	11.2%		
35-39	27	10.6%	<b>60.0%</b>	18	7.6%	40.0%	45	9.2%		
40-44	45	17.7%	39.1%	70	29.7%	60.9%	115	23.5%		
45-49	26	10.2%	40.0%	39	16.5%	60.0%	65	13.3%		
50-	5	2.0%	27.8%	13	5.5%	72.2%	18	3.7%		
合 計	254			236			490			

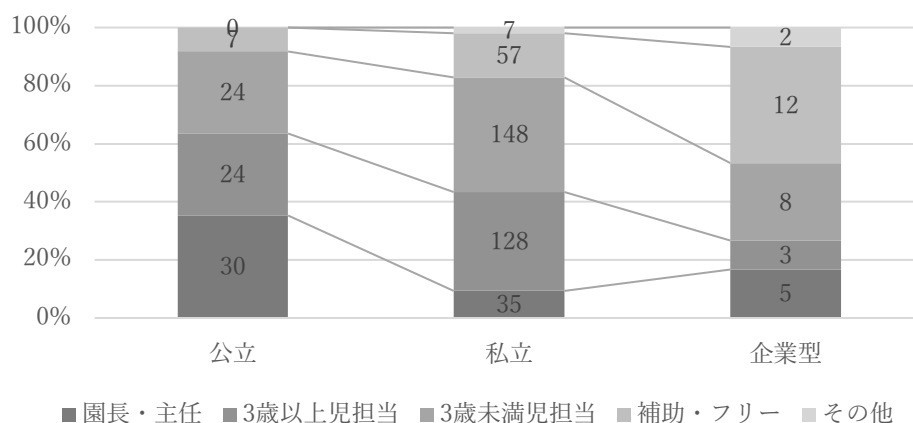
(2) 公立・私立・企業型による違い

以前に別の職場で保育者として働いていたことはあるか尋ねたところ、約4割の方が、別の職場での保育者経験があると答えている。転勤や異動のある公立と、それらが少ない私立で差があると予想したが、大きくは変わらなかった(表9)。また、公立の回答者に関して、正規の方で特に園長・所長、主任の回答が多くみられた。施設の運営を行う園長・所長・主任などと、実際の保育を行う担当者や補助・フリーの立場では、回答の意味合いが違うため、分析結果に有意な差が出なかったことと、施設における立場での分析では有意な差が出た為、公立・私立・認可外での分析は割愛する。

図表 33 公立・私立・企業型×雇用形態



図表 34 公立・私立・企業型×役職・担当



(3) 立場による違い

施設内での立場による違いについて分析を行う(表 35)。立場によって「園長・主任等(副園長・主幹教諭)」「3歳以上児担当」「3歳未満児担当」「補助・フリー」「その他」で5つに分類した。保育者として働く中で、「負担に感じることを5つのグループに分けて分析したところ、園長・主任などは「保育者の育成」「監査への対応」、実際に保育を行っている3歳以上児担当、3歳未満児担当の保育者は「保育計画」「行事の準備・計画」についての負担が多いと回答していた。補助・フリー、その他の方は、有意な差は見られなかった。その他の項目で「日誌」「教材研究」「掲示物」「連絡帳」「安全チェック」「食育計画」「職員間の情報共有」などは、大きな負担には感じておらず、職種による違いも見られなかった。

園長・主任、3歳以上児担当、3歳未満児担当に共通してみられたのは「保護者対応」についてであった。

表 35 役職・担当×業務の負担

	「計画」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	44	19.6%	62.9%	26	9.8%	37.1%	70	14.3%	37.712a	p<.001
3歳以上児担当	57	25.4%	36.8%	98	36.8%	<b>63.2%</b>	155	31.6%		
3歳未満児担当	65	29.0%	36.1%	115	43.2%	<b>63.9%</b>	180	36.7%		
補助・フリー	51	22.8%	67.1%	25	9.4%	32.9%	76	15.5%		
その他	7	3.1%	77.8%	2	0.8%	22.2%	9	1.8%		
合 計	224			266			490			

	「行事」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	38	17.9%	54.3%	32	11.5%	45.7%	70	14.3%	26.686a	p<.001
3歳以上児担当	52	24.5%	33.5%	103	37.1%	<b>66.5%</b>	155	31.6%		
3歳未満児担当	68	32.1%	37.8%	112	40.3%	<b>62.2%</b>	180	36.7%		
補助・フリー	47	22.2%	61.8%	29	10.4%	38.2%	76	15.5%		
その他	7	3.3%	77.8%	2	0.7%	22.2%	9	1.8%		
合 計	212			278			490			



	「教材」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	55	15.7%	78.6%	15	10.8%	21.4%	70	14.3%	13.053a	P<.05
3歳以上児担当	101	28.8%	65.2%	54	38.8%	<b>34.8%</b>	155	31.6%		
3歳未満児担当	123	35.0%	68.3%	57	41.0%	<b>31.7%</b>	180	36.7%		
補助・フリー	64	18.2%	84.2%	12	8.6%	15.8%	76	15.5%		
その他	8	2.3%	88.9%	1	0.7%	11.1%	9	1.8%		
合 計	351			139			490			

	「保護者対応」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	24	10.0%	34.3%	46	18.3%	<b>65.7%</b>	70	14.3%	18.588a	p=.001
3歳以上児担当	65	27.2%	41.9%	90	35.9%	<b>58.1%</b>	155	31.6%		
3歳未満児担当	95	39.7%	52.8%	85	33.9%	<b>47.2%</b>	180	36.7%		
補助・フリー	49	20.5%	64.5%	27	10.8%	35.5%	76	15.5%		
その他	6	2.5%	66.7%	3	1.2%	33.3%	9	1.8%		
合 計	239			251			490			

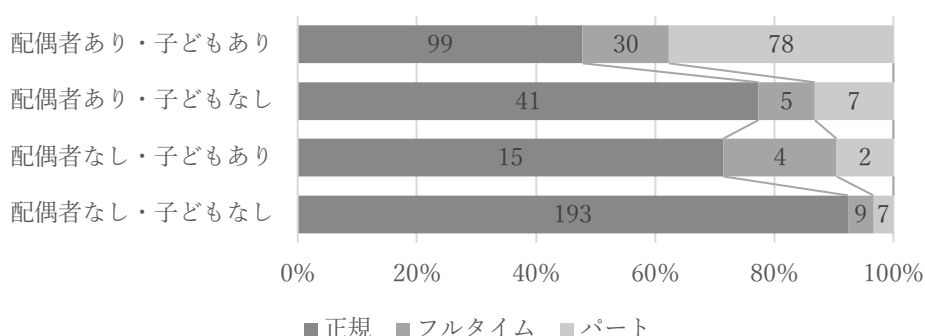
	「育成」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	19	5.3%	27.1%	51	39.5%	<b>72.9%</b>	70	14.3%	91.582a	p<.001
3歳以上児担当	125	34.6%	80.6%	30	23.3%	19.4%	155	31.6%		
3歳未満児担当	148	41.0%	82.2%	32	24.8%	17.8%	180	36.7%		
補助・フリー	61	16.9%	80.3%	15	11.6%	19.7%	76	15.5%		
その他	8	2.2%	88.9%	1	0.8%	11.1%	9	1.8%		
合 計	361			129			490			

	「監査」が負担ではない			負担である			合 計		$\chi^2$ 値	p 値
	度数	列%	行%	度数	列%	行%	度数	全体%		
園長・主任等	28	9.0%	40.0%	42	23.3%	<b>60.0%</b>	70	14.3%	21.952a	p<.001
3歳以上児担当	96	31.0%	61.9%	59	32.8%	38.1%	155	31.6%		
3歳未満児担当	127	41.0%	70.6%	53	29.4%	29.4%	180	36.7%		
補助・フリー	53	17.1%	69.7%	23	12.8%	30.3%	76	15.5%		
その他	6	1.9%	66.7%	3	1.7%	33.3%	9	1.8%		
合 計	310			180			490			

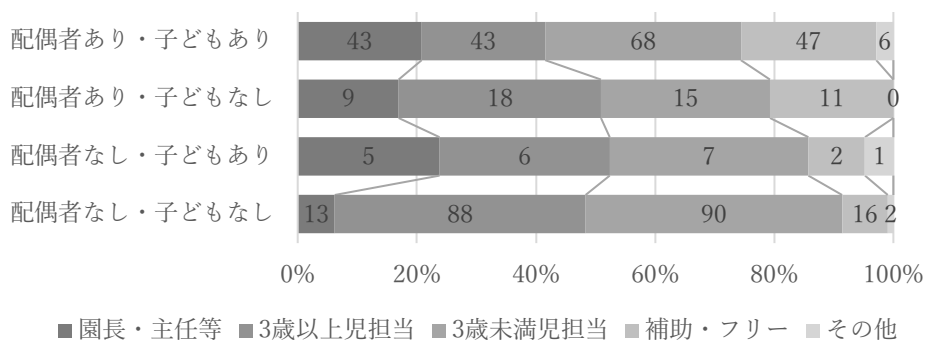
#### (4) 配偶者・子どもの有無による違い

配偶者・子どもともなしと回答した方の9割以上が正規職員である。配偶者・子どもともにいる場合、正規職員は半数を切り、パート勤務の職員が4割近くに増えている。パートでの勤務が多いので、補助やフリーになる方が多い。結婚・出産を機に、継続している就労を一度辞め、パートかフルタイムとして再び保育者となっていることがわかる。またその際には複数担任である3歳未満児担当もしくは、補助・フリーとして保育を行なっていることがわかる(図表36,37)。

図表 36 配偶者・子どもの有無×勤務形態

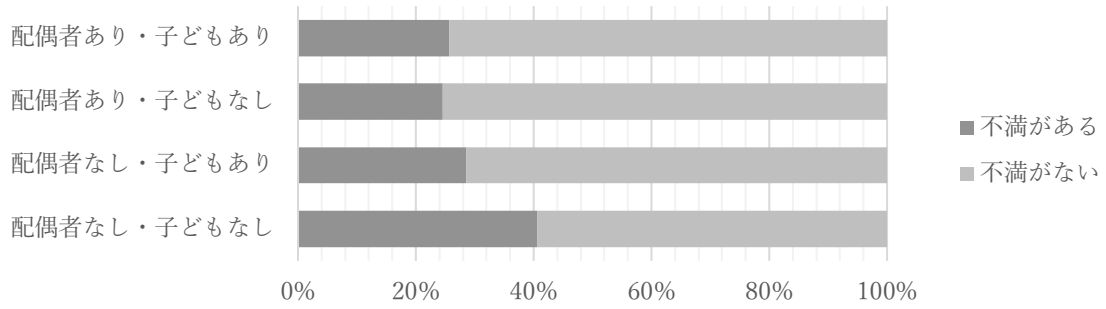


図表 37 配偶者・子どもの有無×役職・担当

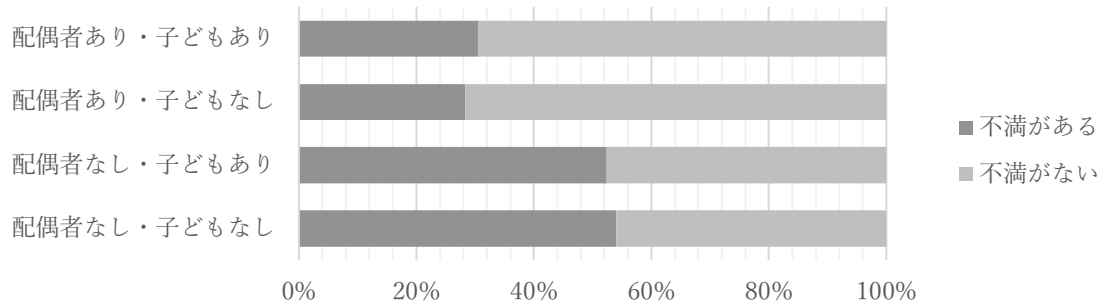


また、保育者がもつさまざまな不満については、配偶者・子どもの有無で分析したところ、勤務日数、勤務時間、給料、その他の業務といったところで、有意な差が見られた(図表38,39,40,41)。勤務日数では、配偶者・子どもなしの方の不満が高く、勤務時間については配偶者なしの不満が高い。給料やその他の業務についても、配偶者・子どもなしの方が不満が高かった。配偶者・子どもがいる場合、自分に合った職場をすでに選んでいるのかもしれない。

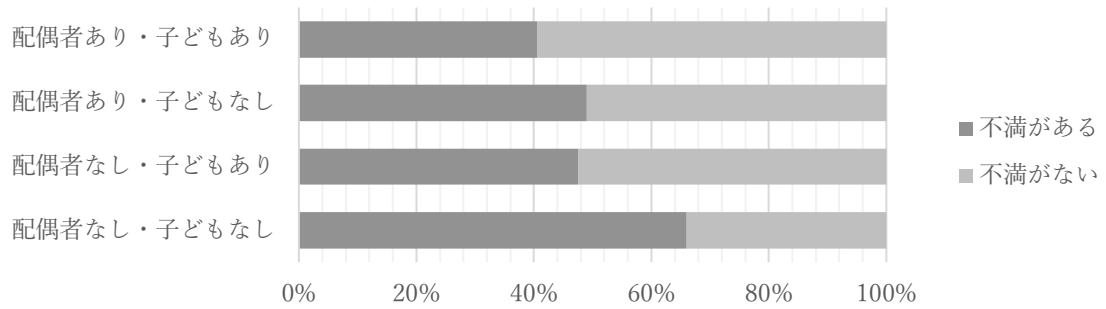
図表 38 配偶者・子どもの有無×満足・不満（勤務日数）



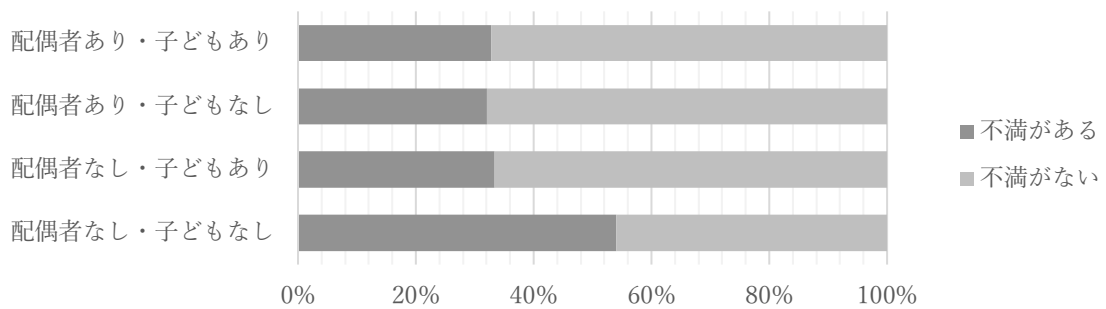
図表 39 配偶者・子どもの有無×満足・不満（勤務時間）



図表 40 配偶者・子どもの有無×満足・不満（給料）



図表 41 配偶者・子どもの有無×満足・不満（その他の業務）



## V. 考察とまとめ

アンケートの結果から、次のことが明らかになった。

### ①離職してしまうきっかけは、「保育の仕事の処理」と「保護者対応」

現在も働き続けている保育者と、離職者へのアンケートから、離職する・しないの分岐点は、精神的・肉体的のどちらかの疲労感の蓄積ではあるが、20代前半に保育の仕事を上手く処理できるかどうか、また20代から30代前半にかけての保護者対応でのつまずきの有無であることがわかった。

### ②保育者を続ける人の職場選びは、「保育者間の人間関係」と「やりがい」

現在も保育者を続けている方は20代30代は「保育者間の人間関係」、30代以上は自分自身の「やりがい」を職場選びの鍵としている。

### ③課題は「保育者育成」と「ノンコンタクトタイム」

公立・私立・企業型では、大きな違いは見られない。立場による違いは明白で、園長・主任などは「保育者の育成」「監査への対応」などに負担感が見られ、3歳以上児・未満児を担当される保育者は「保育計画」や「行事の準備・計画」についての負担が多いことがわかった。

### ④非常勤かつフリー・補助の保育者の支えが重要

配偶者・子どもの有無が、勤務形態や役職・担当に影響している。保育者自身に子どもがいることで、非正規職員となっている現状が見られる。また、自らの希望で非正規になっているので、フリーや補助・複数担任の3歳未満児での勤務となっており、給料や勤務時間などへの不満は少ない。

就職してすぐの20代前半の保育者にとって、保育の仕事进行处理することが精一杯の状況が見られる。正規として勤務し、すぐに複数の子どもの担任になる。子どもが目の前にいる時間は一生懸命子どもと関わり、同時に一人一人の子どもの理解を深めていく。子どもが目の前にいないノンコンタクトタイムが取れたり、休憩時間が取れ先輩保育者に相談したりする時間があれば幸せだが、あそびの環境を整えること、次の計画を考える、帳面を書く、日誌を書く、おたよりを作るなど、子どもがいる時間の中で処理していることが多い。そのため、子どもが目の前にいないが保育のことを考えられる時間を作ることや、より良い保育をするための計画が難しい保育者のフォローとなるメンター的な役割の保育者が必要ではないだろうか。また、保護者対応でつまずいてしまう方もいるので、30代以降のモデルとなる保育者から学ぶようなシステムも必要ではないだろうか。

次に、今回のアンケートでは、「保育者間の人間関係」に不満を持つ方は少なかったもので、そこは維持しつつ、30代以上の自分自身の「やりがい」を働く鍵としている方がたくさんいた。ここでは、やりがいをくすぐるような研究保育ができるようなシステムがあればいいのではないかと。例えば、このまちづくり研究のように、保育研究に支援金を送り、保育の質が上がるシステムを作る。研究を公表することで、姫路市の保育の質をあげる。また、保育

者一人一人のキャリアとして認められるようにしていく。そのためには、施設全体の同意と保育者がそれによって負担がないようにしなければならない。

また、園長・所長・主任の課題として「保育者の育成」があるが、上述のメンター（仕事上または人生の指導者、助言者）やモデルとなる保育者を育成していけるシステムとその循環ができるようにしていかなければならない。30代の保育者が少ないが、保育職へ復職された時に、保育者を育成するという役割があることで、活躍の場が増えるのではないかと考えられる。さらに、「監査への対応」については、姫路市と協力した上でICTシステムの見直しが必要ではないかと考える。効果があったという園が少しでも増えるようにしなければ、導入して新しいことを覚える手間が増えてしまう。そして、3歳以上児・未満児担当の保育者の負担部分である「保育計画」「行事の準備・計画」などは、ノンコンタクトタイムを作ることで負担が減らせる。そのためには、その時間を作り出すこととその補う部分に入る保育者が必要である。保育補助制度や家庭的保育補助者、子育て支援員などのように、姫路市での保育補助の部分を支える新たな人材育成制度を作ってみてはどうだろうか。

また、配偶者・子どもがいることで、非正規でフリーや補助で活躍されている方が多くいる。この方たちが、若手保育者のメンター的存在となり、園においての保育者の育成を行うことを職務としてはどうだろうか。短時間正社員制度の導入も考えなければならない。もちろん現状、サポート体制を敷いている園もたくさんあるだろうが、保育者の仕事の一つとして位置付けることによって、若手保育者の保育の仕事の不安が減り、またこの方たちにとっても正規として仕事を続けることで40代以降の保育者を続ける要素の一つの「やりがい」となるだろう。

最後に、私たち子ども・子育て研究グループは、姫路市における保育者確保として、

- ① 若手保育者へは、離職につながる「つまずき」を除くこと 保育をつづけられるよう
  - ② 経験を積んだ中堅保育者を継続雇用できるようにすること 保育をつなげられるよう
  - ③ ベテラン保育者には「やりがい」を維持すること 保育をつたえられるよう
- を提案する。

そして、姫路市こども未来局へは「幼児教育センター」の設立を提案する。「幼児教育センター」は、都道府県等が幼稚園教諭・保育士に研修機会の提供や、幼児教育施設に対する助言や情報提供を行うもので、公立私立ともに幼児教育の質の向上を図るために、必要な推進体制に関する調査研究も行っていく施設である。ここでは、以下のことを進めていかなければならない。

- ・保育メンター制度
- ・姫路市保育補助人材育成制度
- ・研究保育支援制度
- ・キャリアパスの研究
- ・コロナ禍の保育の研究
- ・ICTシステムの補助
- ・ノンコンタクトタイム導入支援 など

各施設、保育者一人一人が活躍できるよう、「姫路の保育は面白い、姫路の保育者はすごい、姫路市で保育者として働きたい」と思えるよう、保育現場の環境、保育の質を高めていきたい。

## 謝辞

本研究では、様々な方にお世話になりました。

まず、アンケートに回答して下さった姫路市内幼児教育に関わる施設で勤務する保育者の皆様、ありがとうございます。私自身、インターネットを使い、これほど大規模なアンケートを取れるとは思ってもみませんでした。通知の関係上、1/4程度の保育者から回答をいただくことができました。この結果が少しでも、皆様の役に立てばと考えております。

また、勤務する方へ通知して下さった施設長の皆様にも感謝を申し上げます。ノンコンタクトタイムを作るということがどれほどの苦労があるのか、またそこを補う保育者の確保や人件費が必要であることを考えるとどれほど困難なことか理解はしています。しかし、目の前に子どもがいる勤務時間中に事務仕事ができないというのは、保育の質を上げることに逆行しています。丁寧な子ども理解や、計画、環境構成があつてこそその保育です。姫路市をあげて保育の質を上げる時には、ご協力をお願いします。

アンケートの数値ではあまり出てこなかったのですが、自由記述の中に 150 名近くが保育者の待遇改善、給料の引き上げのコメントがありました。好きな仕事をしている、「やりがい」がある。だから不満ではないのだろうと推測できますが、保育者の待遇改善を早期にしておかなければ、次の保育者の成り手が減少しています。18 歳人口の減少の上に、保育者養成校への進学はそれ以上に減少しています。保育者の処遇改善と、保育職志望者の市外への流出阻止をなんとかしてでも成し遂げなければなりません。

そして、助言いただいた神戸女子短期大学の永井先生、東京保育専門学校の水川先生、本当にありがとうございます。また、アンケート実施では、姫路市こども未来局教育保育部幼保連携政策課中農様、姫路市こども未来局教育保育部幼保連携政策課萩田様、同じく植川様、姫路市市長公室企画政策推進室中心部施設計画・教育調整担当定様のお世話になりました。誠にありがとうございます。データ入力や送付資料整理などを手伝ってくれた姫路日ノ本短期大学の保育者のたまごの学生たちにも感謝しています。

若手保育者が育たない、中堅保育者がいない、ベテラン保育者が疲弊している、その上に保育職志望者が少ない、資格を持っていても保育者にならない、保育者が足りないから負担・不満が膨れ上がってしまう。これらを避けるためにも、「姫路市の保育」を世の中に示せるような、保育者にとって勤務し続けたいと思えるような手立てを行いましょう。

本研究が、保育者が活躍しやすい保育の場を作り、子どもたちもより豊かな環境の中でいきいきと活躍できる姫路市ならではの保育環境作成の一助になれば幸いです。

## 引用・参考文献

- 今井和子（2016）主任保育士・副園長・リーダーに求められる役割と実践的スキル ミネルヴァ書房
- 垣内国光・東社協保育士会（2007）保育者の現在 専門性と労働環境 ミネルヴァ書房
- 垣内国光・義基祐正・川村雅則（2015）日本の保育労働者 せめぎあう処遇改善と専門性 ひとなる書房
- 加藤光良・鈴木久美子（2011）新卒保育者の早期離職問題に関する研究 常葉短期大学 常葉短期大学紀要 42号 pp.79-94
- 厚生労働省（2013）【保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組】2020年2月28日検索 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>
- 厚生労働省（2015）【保育士確保集中取組キャンペーン】2020年2月28日検索 [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148745\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148745_00002.html)
- 厚生労働省（2016）【保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて】2020年2月28日検索 <https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/var/rev0/0109/1303/hoikujinzaikakuho.pdf>
- 厚生労働省職業安定局（2013）【保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査】2020年2月28日検索 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>
- 澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子(2015)潜在保育士の実態に関する調査研究 就実大学 就実論叢 45号 pp.191-200
- 諏訪きぬ・戸田有一・中坪史典（2011）保育における感情労働 保育者の専門性を考える視点として 北大路書房
- 高山静子（2014）環境構成の理論と実践 保育の専門性に基づいて エイデル研究所
- 竹石聖子(2013)若手保育者の職場への定着の要員 常葉短期大学 常葉短大紀要 44号 pp.105-113
- 武田信子（2018）保育者のための子育て支援ガイドブック 専門性を活かした保護者へのサポート 中央法規
- 田澤里喜・若月芳浩（2020）採用と育成の好循環を生み出す園長の仕事術 子ども主体の保育を実現するリーダーシップ 中央法規
- 中坪史典（2018）テーマでみる保育実践の中にある保育者の専門性へのアプローチ ミネルヴァ書房
- 中坪史典（2018）保育を語り合う協働型園内研修のすすめ 組織の活性化と専門性の向上に向けて 中央法規

## 資料



## 保育分野における人材確保のためのアンケート

厚生労働省の2018年のデータでは保育士資格を有する55%の方が保育所・こども園に就職され、保育者としての勤務年数は約50%が5年未満勤務されている現状です。長期に就労を希望されない理由は様々ですが、その原因・理由がわかれば安定的な人材の確保ができるのではないかと考えます。そこで姫路市のまちづくり研究として姫路市内で現在勤務している保育者にアンケートを実施することにいたしました。つきましては大変ご多用とは存じますが、アンケートにご回答くださいますようお願いいたします。今回のアンケート調査は無記名で行うため個人が特定されることはなく、結果は統計的に処理し回答者個人が特定されることはありませんので、安心して回答してください。この調査結果は姫路市と協力し保育者の処遇改善を目的とした現状調査です。趣旨をご理解頂き、差し支えない範囲で構いませんので、できるだけ正直にお答えくださいますようご協力をお願い申し上げます。

※ 質問紙としての印刷ではなく、google フォームを利用したスマホやパソコンで回答できるアンケートとなっています。

### セクション1 あなたについて

1-1.性別を教えてください。

女性                      男性                      その他...

1-2.年齢を教えてください。

記述式テキスト(短文回答)

1-3.あなたの保育士資格の取得方法を教えてください。

専門学校保育士養成課程                      短期大学の保育士養成課程  
大学の保育士養成課程                      大学(通信)の保育士養成課程  
保育士試験                      取得していない                      その他...

1-4.あなたが保育士資格を取得した主な理由を教えてください。(複数回答可能)\*

子どもがと接することが好きだったから                      保育士に興味があったから  
身近な資格だったから                      あこがれの職業だったから  
中学・高校で勧められたから                      親や家族に勧められたから  
就職に困らないと思ったから                      将来、自分の子育てに役に立つと思ったから  
たまたま学校に入学し、取得したから                      その他...

1-5.あなたが保育者として職場を選ぶ際、どのようなことを重視しましたか?(複数回答)\*

やりがい                      保育理念への共感                      法人や園などの評判  
職場の人間関係                      園などの施設や設備充実度                      福祉厚生の実充度  
研修制度の充実度                      勤務地(自宅から近いなど)                      給与が高いこと  
昇給制度                      寮や家賃補助制度の有無                      勤務時間・交代制など融通がきく  
休暇が取りやすい                      職員の数                      その他...

1-6.保育者として働く前、保育者についてどのような印象をもっていましたか?次の項目について、あなたのイメージに近い選択肢を1つずつお選びください。

	思っていた	やや思っていた	あまり思わなかった	思わなかった
勤務時間が短そう				
保育以外の業務が少なそう				
休暇が多そう				
給与が高そう				
専門性が必要				
人間関係が良さそう				
保護者対応が簡単そう				
精神的に楽そう				
体力的に楽そう				
将来性がありそう				
やりがいがありそう				

1-7.現在、保育者として実際に働くなかで、保育者についてどのような印象がありますか?次の項目について、あなたのイメージに近い選択肢を1つずつお選びください。

	思う	やや思う	あまり思わない	思わない
勤務時間が短い				
保育以外の業務が少ない				
休暇が多い				
給与が高い				
専門性が必要				
人間関係が良い				
保護者対応が楽しい				
精神的に楽				
体力的に楽				
将来性がある				
やりがいがある				

1-8.あなたが保育者として働く中で、負担に感じることはありますか?あてはまるものを選択してください。(複数回答可能)

保育計画書の作成	行事(準備・計画を含む)	保育日誌の記入	
保育教材の準備	掲示物の作成	保護者対応	
連絡帳の記入	児童の安全に関するチェック表など	食育計画書の作成	
職員間の情報共有・打ち合わせ	職員の育成	監査などへの対応	
地域への対応	研修会参加	特になし	その他...

1-9.以下の業務のうち、保育者自身が行う必要があると考えるものをお選びください。(複数回答可能)

保育計画書の作成	行事(準備・計画を含む)	保育日誌の記入	
保育教材の準備	掲示物の作成	保護者対応	
連絡帳の記入	児童の安全に関するチェック表など	食育計画書の作成	
職員間の情報共有・打ち合わせ	職員の育成	監査などへの対応	
地域への対応	研修会参加	特になし	その他...

セクション2 現在お勤めの施設について

2-1.現在お勤めの施設は、以下のどれに当てはまりますか? \*

幼保連携型認定こども園 保育所型認定こども園 幼稚園型認定こども園  
 地方裁量型認定こども園 保育所 幼稚園 その他...

2-2.現在お勤めの施設での雇用形態を教えてください。

正規職員 有期契約職員(フルタイム) 有期契約職員(パート) その他...

2-3.現在お勤めの施設での役職と担当を教えてください。

園長・所長 副園長 主幹教諭・主任  
 保育士・保育教諭(3歳以上児担当) 保育士・保育教諭(3歳未満児担当)  
 保育士・保育教諭(フリー) 幼稚園教諭 その他...

2-4.現在の職場での勤続年数(何年目か)を教えてください。

記述式テキスト(短文回答)

2-5.以下のそれぞれの項目について、あなたの満足度を教えてください。

	満足	やや満足	やや不満	不満
勤務日数				
勤務時間				
給与・賞与など				
通勤時間				
職場の人間関係				
保護者との関係性				
その他の労働条件				
園の理念や運営方針				
上司からの自分の評価				
保育者としてのやりがい				

2-6.現在の職場に対して、日頃あなたが改善して欲しいと思っている事柄はありますか?下記の中から近いものをお選びください。(複数回答可能)

事務・雑務の軽減 勤務シフトの改善 有給休暇の消化率  
 給与・賞与など 雇用の安定、職員数の増員 職員間のコミュニケーション  
 権限範囲の拡大 責任範囲の縮小 評価制度の見直し  
 園の理念や運営方針 相談体制の充実 研修機会の充実  
 特にない その他...

2-7.あなたが仕事で悩んだ時の相談相手は誰ですか?(複数回答可能) \*

職場の同僚 職場の上司 家族  
 友人(保育者) 友人(保育者でない) 保育養成校の先生  
 姫路市役所こども課 その他...

2-8.あなたが現在働いている職場では、保育業務を支援するシステム(例:児童登降管理システムなど)は導入されていますか

はい                      いいえ                      その他...

2-9.導入したことで、業務負担の軽減につながっていると感じますか? \*

はい                      いいえ                      その他...

2-10.保育業務支援システムについての改善点やアイデアなどがあればお知らせください。

記述式テキスト(長文回答)

### セクション3 ライフプランについて

3-1.以前に別の職場で保育者として働いていたことはありますか?

はい      いいえ

3-2.その職場を辞めた理由を教えてください。(複数回答)

結婚	妊娠・出産	子育て・家事
健康上の理由	転居	給料
仕事量	労働時間	職場の人間関係
保護者対応の大変さ	職業適性に対する不安	他業種への興味
家族の事情(介護など)	配偶者の意向	雇用期間満了
		その他...

3-3.別箇所で勤務したことがある方は、その施設での最長勤続年数を教えてください。

記述式テキスト(短文回答)

3-4.あなたは今後も保育者として働き続けたいと考えていますか?

はい      いいえ      その他...

3-5..今後、退職の可能性があるとする、その理由はなんですか?(複数選択)

結婚	妊娠・出産	子育て・家事
健康上の理由	転居	給料が安い
仕事量が多い	労働時間が長い	職場の人間関係
保護者対応の大変さ	職業適性に対する不安	他業種への興味
家族の事情(介護など)	配偶者の意向	その他...

3-6.あなたが退職した場合、再び保育者として働くとしたら、どのような条件を求めますか?(複数回答)

勤務日数	勤務時間	通勤時間
給与など	雇用形態:正社員採用	雇用形態:パート・非常勤採用
施設の運営方針	自身のキャリアアップ	やりがいを感じられるか
自身の健康状況の改善	働くことが可能な家庭の状況	求人情報の提供
研修などの再教育プログラム参加		その他...

3-7.配偶者と子どもの有無を教えてください。

配偶者なし、子どもなし

配偶者なし、子どもあり

配偶者あり、子どもなし

配偶者あり、子どもあり

その他...

セクション3後半 子育てについて 子どもがいる方への質問 その他の方はセクション4

3-8.子どもの有無と人数を教えてください

1人

2人

3人

4人以上

その他...

3-9.子どもの年齢を教えてください。(例:10,6,3)

記述式テキスト(短文回答)

3-10.出産したあなたは育児休業を取得しましたか?

取得した(~1年) 取得した(~2年) 取得した(~3年) 取得しなかった。

3-11.パートナーは育児休業を取得しましたか?

取得した(~1年) 取得した(~2年) 取得した(~3年) 取得しなかった。

3-12.地域の有償の子育て(例:ファミサポ等)支援を利用しましたか?

はい

いいえ

3-13.出産や育児を経て、子どもの見方は変わりましたか?

はい

いいえ

わからない

3-14.出産や育児を経て、保護者との関わりに変化を感じたことはありますか?

ある

ない

わからない

3-15.保育者をしている保護者として、子育てをしやすい街にするために必要なことを教えてください。

記述式テキスト(長文回答)

セクション 4 新型コロナウイルスの影響で保育

4-1. 予防対策として、日々の保育で実践していることの変化について教えてください。

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った
換気の頻度					
職員の手洗い・手指消毒					
職員のマスク着用					
園内の消毒					
園児の手洗いの徹底					
園児のマスク着用					
検温の方法や回数					
保護者以外の送迎					
新型コロナでの送迎方法の変更					
新型コロナやその予防についての子どもへの説明					
新型コロナ対応に関する職員会議や研修					
業者などの部外者への対応					

4-2. 拡大防止対策として、実施したことの変化について教えてください。

	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った
行事の中止					
保護者会など集合する行事					
ICTツール（パソコンなど）を活用した園外研修への職員の参加					
ICTツールを活用した保護者会の実施					
ICTツールを活用した職員会議					
ICTツールを活用した園内研修					
戸外活動の自粛					

4-3. 臨時休園や登園自粛などのために、登園していない家庭への対応について教えてください。（複数）

電話連絡	ICTによる連絡ツールを活用した連絡	園のウェブサイトでの情報発信
SNSでの情報発信	家庭向けへの動画配信(youtubeなど)	登園日の設定
手紙やおたよりの郵送	特に何もしていない	わからない
		その他...

4-4. 臨時休園や登園自粛期間に、保護者からの相談があれば、どのような内容であったか教えてください。

(複数選択)

園での新型コロナ予防対策	家庭での新型コロナ予防対策	新型コロナに関する子どもの不安
在宅での子育てに関する不安やストレス	在宅での子どもの過ごし方	子どもの健康状態
保護者自身や家族の健康状態	新型コロナに対する保護者の不安	家庭の状況
在宅での子どもの世話と仕事の両立	仕事や経済状況	その他...

4-5. 新型コロナに関連して、職員にとって負担だと思うことについて

	とても負担である	やや負担である	どちらともいえない	あまり負担ではない	全く負担ではない
園児の感染症予防対策（消毒・換気・手洗い徹底など）					
職員自身の心身の健康管理					
保護者対応					
行事の変更					

4-6.新型コロナに関して、もっと知りたい情報はなんですか。

園での感染予防対策について	完全には収束していない中での保育のあり方について	
子どもの不安やストレスへの対応	保護者への情報提供の内容について	職員間の情報共有の手段について
心配な家庭への対応方法について	ICT ツール(連絡帳アプリ、ウェブ会議アプリ、youtube など)の活用方法について	
職員のメンタルヘルスについて	職員の勤務形態について	他園や他の地域の新型コロナに関する状況や対応について
国の新型コロナ対応の方針やあり方について	コロナ禍におけるいじめや人権について	
リスクマネジメントについて	特にない	その他...

4-7.新型コロナが問題かする前と比べて、問題が落ち着いた後に、変化すると思うことを教えてください。

子ども観・保育観のあり方	保育内容・方法のあり方	保育計画・記録のあり方
保育環境のあり方	衛生管理のあり方	行事のあり方
保護者との日々のコミュニケーションのあり方	保護者会のあり方	職員間の情報共有・会議のあり方
園外研修(外部研修)のあり方	外部の保育関係者とのネットワークのあり方	自治体との関係性や情報共有のあり方
他の専門機関とのネットワークのあり方	コロナ禍におけるいじめや人権について	リスクマネジメントについて
何もかわらない	現時点ではわからない	その他...

最後にもう少しだけお答えください。

4-8.姫路市保育士・保育所支援センターで再就職支援を行っていることを知っていますか？

知っている	知らない
-------	------

4-9.姫路市に期待することを教えてください。

記述式テキスト(長文回答)

4-10.自由記述です。このアンケートについての感想や、今困っていること・疑問に思っていることなどをご記入ください。

記述式テキスト(長文回答)

アンケートは以上になります。ご協力ありがとうございました。

## 保育分野における人材確保のための退職者へのアンケート結果

### 1. 目的

厚生労働省のデータでは保育士資格を有する 55%の方が保育所に就職され、保育士としての勤務年数は約 50%が 5 年未満勤務されている現状から、長期に就労を希望されない理由は様々あることが予測される。その原因・理由がわかれば優秀な人材の確保ができるのではないかと考え、姫路市の協力を得て退職される保育者にアンケートを実施した。

### 2. 方法

姫路市内の保育所(園)、こども園に 3 月末まで勤務する退職予定者にアンケート用紙を配布し QR コードから回答を求めた。アンケートの内容は「厚生労働省：保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて(2016 年 11 月 29 日)」を参考にした。

### 3. 結果

回答者は全員で 26 人であった(表 1)。年齢を 20 歳代前半、後半、30 歳代前半、35 歳以上に分けて表に示した。20 歳代前半が 30.8%を占め、次いで 35 歳以上が 26.9%、20 歳代後半が 23.1%、30 歳代前半 19.2%であった。退職者の 3 割を占める 20 歳から 24 歳の正規雇用の保育者が平均勤続年数 2.9 年で辞職していく。

厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査(2013)」によると、早期離職が顕著に見られる中で 30.2%が 3 年未満の勤務年数だったことから、今回の被験者数は少ないが近い割合であった。また、全体を比較しても保育士としての勤続年数は 5 年未満は今回の調査 52.9%、国の調査 50.7%と近い割合であった。

表 1 離職者の年齢別属性

年齢	年齢の平均	人数	割合	勤続年数	正規	非正規	未婚	既婚
20-24	23.4	8	30.8	2.9	100.0	0.0	87.5	12.5
25-29	27.2	6	23.1	5.0	83.3	16.7	33.3	66.7
30-34	32.4	5	19.2	7.0	80.0	20.0	20.0	80.0
35 以上	41.4	7	26.9	7.1	57.1	42.9	14.3	85.7
全体	31.1 歳	26 人	100%	5.5 年	80.1%	19.9%	38.8%	61.2%

20 歳代前半で未婚率が 87.5%、既婚率 20 歳代後半の 66.7%、30 歳代前半で 80.0%となることから 20 歳代後半から 30 歳代前半に結婚をし、働き続けるライフスタイルの変化がある。女性の結婚はほとんどが生まれ育った地域から離れ新しい環境で生活が始まる。地縁や血縁がないところで仕事も子育てもとなると大きな変化に対応していかなければならない。



表 2 就業を希望しない理由

年齢	人数	疲労感	給与・待遇	仕事量	保護者対応	人間関係	休日
20-24	8名	100.0%	100.0%	100.0%	62.5%	37.5%	12.5%
25-29	6名	100.0%	83.3%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%
30-34	5名	80.0%	80.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%
35以上	7名	85.7%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
全体	28名	85.7%	75.0%	57.1%	39.3%	25.0%	17.9%

日常の疲労感、給与・待遇、仕事量、保護者対応、職場の人間関係、休日などの項目から、就業を希望しない理由として年代別にあらわした(表2)。

多くの回答に上がったのは「疲労感をいつも感じている」であった。20歳代では全員が、30歳代とそれ以上でも80%以上が疲労感を持っている。

給与、待遇に関しては20歳代前半が全員、20歳代後半と30歳代前半の80%が「給与待遇がよくない」と感じており、35歳以上では6割に満たないことから処遇改善・主幹教諭手当などがよって満たされていると推測する。

仕事量については20歳代前半の全員が「仕事量が多い」と感じており、新卒の後輩が職場に来るまでの間は新人としての仕事(雑用)が多いことと、職員間で指導的立場にないので「やらされている感」がると推測される。さらに新人に伝えたい思いが大きいと、それに負担に感じることも、また社会的スキルを向上させたいとの思いから頑張りすぎていることも内的理由として存在するかもしれない。

保護者対応については年齢が若いほど「困難に感じる」割合が高く、子どもと関わる経験値が少ないことから来る自身の不安があると推測される。

職場の人間関係については「よくない」と感じている割合は、他の就業を希望しない理由より低い。しかし、個々については年代別に存在するのでその理由として後述する。

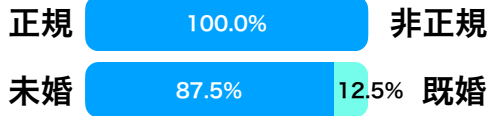
休日が少ないと思っている割合は低く、それが就労を希望しない理由にはなっていない。

退職の具体的な理由を尋ねたところ年代別にそれぞれみられた。20歳代前半では職場の人間関係として、特に管理職へのストレス不信任がみられるた。保育士という職業は続けたかったので違う場所で力を発揮したい。また、新しいことへの挑戦をしたいこと、海外留学の予定もあった。20歳代後半では結婚・出産が多くあげられ、通勤が物理的に不可能になる例もあった。5~6年就労して他の職業に興味をもったという人もいた。30歳代前半では一度保育から離れてみたいという思いや、出産・子育てなど仕事と家庭の両立に悩んでいる姿もあった。30歳代後半とそれ以上の世代では出産があるとともに親の介護など家庭の事情がみられた。

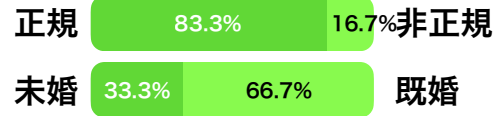
自由記述では、中堅保育者の不足、ネット環境を含めたICT関係ならびに書類作成業務の問題、有給休暇取得率や残業・持ち帰りの仕事などについて触れる意見がみられた。

## 2020年3月保育離職者（姫路市）アンケートの結果

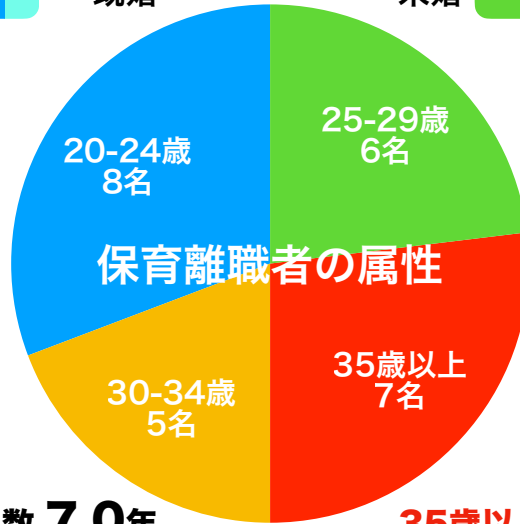
### 20-24歳 平均勤続年数 2.9年



### 25-29歳 平均勤続年数 5.0年

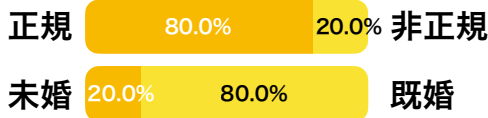


回答者は全員で26人であった。年齢を20歳代前半、後半、30歳代前半、35歳以上に分けて表に示している。20歳代前半が30.8%を占め、次いで35歳以上が26.9%、20歳代後半が23.1%、30歳代前半19.2%であった。退職者の3割を占める20歳から24歳の正規雇用の保育者が平均勤続年数2.9年で辞職していく。

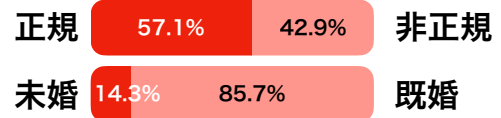


20歳代前半で未婚率が87.5%、既婚率が20歳代後半の66.7%、30歳代前半で80.0%となることから20歳代後半から30歳代前半に結婚をし、働き続けるライフスタイルが見られる。女性の結婚はほとんどが生まれ育った地域から離れ、地縁や血縁がない新しい環境で仕事も子育てもとなる大きな変化に対応していかなければならない。

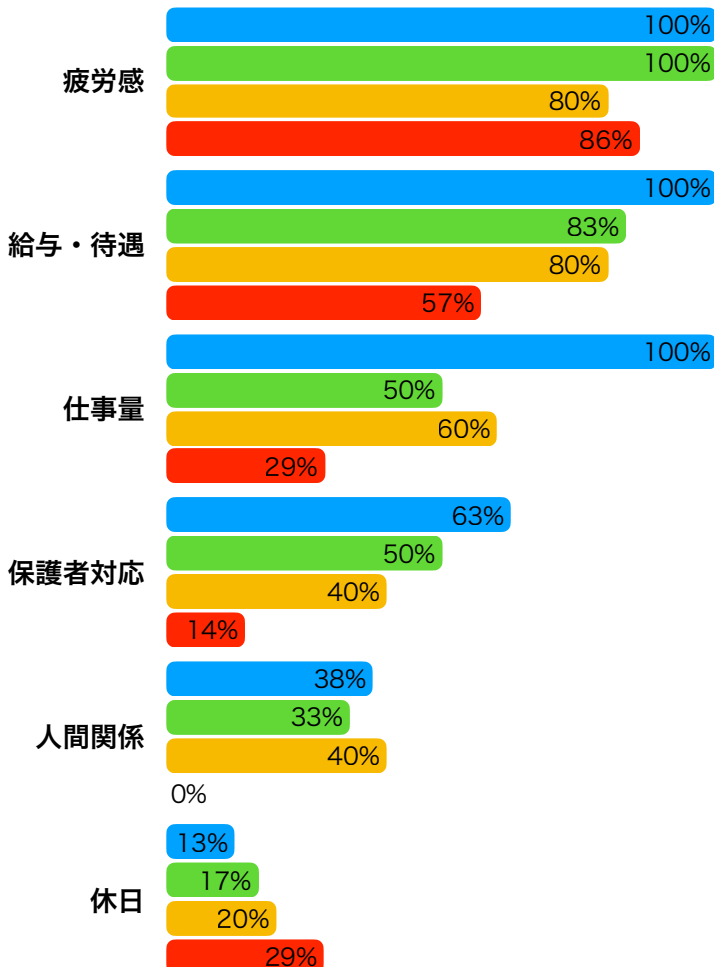
### 30-34歳 平均勤続年数 7.0年



### 35歳以上 平均勤続年数 7.1年



### 日常の疲労感、給与・待遇、仕事量、保護者対応、職場の人間関係、休日などの項目から、就業を希望しない理由



多くの回答に上がったのは「疲労感をいつも感じている」であった。20歳代では全員が、30歳代とそれ以上でも80%以上が疲労感を持っている。

給与・待遇に関しては20歳代前半が全員、20歳代後半と30歳代前半の80%が「給与・待遇がよくない」と感じており、35歳以上では6割に満たないことから処遇改善・主幹教諭手当などがよって満たされていると推測する。

仕事量については20歳代前半の全員が「仕事量が多い」と感じており、新卒の後輩が職場に来るまでの間は新人としての仕事（雑用）が多いこと、職員間で指導的立場にいないので「やらされている感」があると推測される。さらに新人に伝えたい思いが大きいと、それに負担に感じること、また社会的スキルを向上させたいとの思いから頑張りすぎていることも内的理由として存在するかもしれない。

保護者対応については年齢が若いほど「困難を感じる」割合が高く、子どもと関わる経験値が少ないことから来る自身の不安があると推測される。

職場の人間関係については「よくない」と感じている割合は、他の就業を希望しない理由より低い。しかし、個々については年代別に存在する。

休日が少ないと思っている割合は低く、それが就業を希望しない理由にはなっていない。