

大分県保育現場の働き方改革研究会  
報 告 書

平成 30 年 12 月

## 目次

1. はじめに	1
2. 県内の保育現場における働き方改革に関する取組状況	2
3. 保育現場における働き方に関する主要課題と改善策	
(1) 働き方改革に取り組む体制・意識づくり	3
(2) 業務負担の軽減	4
(3) 精神的負担の軽減	6
(4) 休暇・休憩	7
(5) 保育従事者の確保対策	9
(6) 保護者や地域住民の理解促進	10
4. 働き方改革を効果的に実践していくために ～行政に望むこと～	
(1) 園長等の管理職の意識醸成	11
(2) 現場における実践支援	12
(3) 保育従事者の確保	12
(4) 行政における事務の効率化ときめ細かな情報共有	13
(5) 保育士が相談できる体制の整備	13
(6) 社会全体で子どもの育ちや親を支える体制づくり	13
5. 保育現場の働き方改革研究会 委員名簿	15
6. 研究会開催状況	15

### 参考資料

○保育現場の働き方改革に関するアンケート調査結果	17
○大分県保育士・保育所支援センターの紹介	34

## 1. はじめに

- 昨今、女性の就業率増加に伴う保育ニーズは増加の一途をたどっている。加えて来年10月からは幼児教育無償化が始まり、今後も保育ニーズは増加することが予想される。こうした状況に対応するため、更なる保育の受け皿整備は不可欠であり、これを支える保育人材確保は喫緊の課題である。
- 県では、これまでも、保育人材確保対策として、保育士の資格取得と県内の就職を支援するための取組や、潜在保育士の再就職支援、保育士のサポート体制の充実を図るための子育て支援員の養成・育成、就業継続支援のための保育士の処遇改善などの取組が進められてきている。
- 現場の保育士は、自らの仕事にやりがいを持ちながらも、その仕事量の多さに負担感を感じていることが多く、仕事のやりがいが就業継続を支えている状況にある。意欲ある保育士が仕事の負担感を理由に辞めることなく、継続して就業していけるための環境整備が急務である。
- また、保育現場では、「(給料が)安い」、「(子どもの命を扱うという責任の重さ、保育以外の事務作業等、仕事内容が)きつい」、「(残業せざるを得ず、勤務時間が)長い」といったマイナスイメージが世間一般に定着しており、新たな人材確保の大きな足かせとなっている。
- 今年の7月には働き方改革関連法が公布された。我が国では、保育業界に限らず、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護と仕事を両立する労働者の増加による労働者のニーズの多様化に直面しており、人材の獲得が困難な状況にある。個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるための改革は、今や社会の要請となっている。
- 保育現場は、大分の将来を担う子ども達の幼児期の育ちの場である。働き方の改革により、保育士は、負担感が軽減され、本来の保育に専念できる。また、将来の自分のありたい姿について考え、日々の自分の保育を振り返る時間的・精神的な余裕が持てるようになる。こうした効果は、すべて、子ども達の健やかな育ちにつながるものである。
- 以上のような状況を踏まえ、本研究会では、保育士一人ひとりがモチベーションを高め、希望を持って働ける職場環境づくりに向け、現場における現状・課題、効果的な改善策を整理することにより、県下の保育施設における働き方改革の促進を図ることを目的として、5回に渡って議論を行い、今回、その結果をとりまとめたものである。

## 2. 県内の保育現場における働き方改革に関する取組状況（調査結果）

研究会開催に先立ち、大分県子ども未来課において、保育現場における働き方改革に関する取組状況について、保育施設向け（回答数：186施設）及び保育士向け（回答数：現役保育士541名、潜在保育士73名）の調査を実施した。この結果、保育現場における実態が次のように明らかとなった。

### ① 施設における保育士の確保状況（施設向け調査）

9割を超える施設が、保育士を「確保しにくい」（65%）、「やや確保しにくい」（26%）と回答。求職者が少なく欲しい人材を選べない、また、必要な職員の絶対数が確保できていない実態が明らかとなった。

### ② 離職した主な理由（施設向け・保育士向け調査）

現役保育士の回答では、「出産・育児」（45.3%）や「結婚」（38.0%）が多く、次いで「職場内の人間関係」（19.2%）「長時間労働」（12.4%）が高い。また、潜在保育士も同様の傾向。一方で、施設側の回答では「長時間労働」（2.2%）は高くない。保育士側・施設側双方の認識にずれが存在。

### ③ 時間外勤務（保育士向け調査）

半数以上は「10時間未満」と回答しているが、「持ち帰り仕事があった」と回答した割合は7割を超えている。

### ④ 保育士の悩みや不満（保育士向け調査）

「給与・手当」（52.9%）が最も高く、次いで「有給休暇が取れない」（32.5%）、「仕事と家庭の両立」（23.7%）、「職場の人間関係」（19.6%）と回答。

### ⑤ 施設における働き方改革の取組状況（施設向け・保育士向け調査）

9割を超える施設において、働き方改革について、何らかの取組を進めていると回答。一方で、現役保育士の4割弱は「特になし」と回答しており、ここでも施設側・保育士側双方の認識にずれが存在。効果があった取組について、施設、現役保育士ともに「システム導入による登降園の管理」、「保育計画等の書類作成のICT化」といったICTシステムの導入を多くあげている。

### ⑥ 働き方改革の取組が進まない理由（保育士向け調査）

「忙しくて手が回らない」（49%）、「どのような方法があるのかわからない」（14%）、「園長等管理職の意識が低い」（19%）などと回答。一方で、「必要性を感じない」は2%と低く、現場の保育士も何らかの取組が必要と認識していることがわかった。

### 3. 保育現場における働き方に関する主要課題と改善策

本研究会では、現場保育士の負担軽減に着目し、まず、保育現場特有の働き方に関する課題について、洗い出しを行った。出された課題のうち、賃金や処遇に関するものを除いた6つの課題（働き方改革に取り組む体制・意識づくり、業務負担の軽減、精神的負担の軽減、休暇・休憩、保育従事者の確保対策及び保護者や地域住民の理解促進）ごとに、現場で実践できる効果的な改善策について次のとおり整理した。

#### （1）働き方改革に取り組む体制・意識づくり

##### （現状・課題）

実態調査において、多くの保育施設において、働き方改革の取組の必要性を感じているものの、どのような方法で取組を進めていいのかわからない実態が明らかとなっている。実際、保育業界では、まだ、効果的な取り組み方のノウハウが確立されていない。また、園長等の管理職も含め、従来のやり方を変えることに抵抗感を示す職員の存在が、改革が進まない原因の1つとして指摘されている。

##### （改善策）

#### ①園長等管理職の決意

- ・ 働き方改革はトップダウン方式で行うことが有効である場合が多い。園長等の管理職は自園の理念・方針を踏まえた改革ビジョン（方向性）を明確にし、職員に丁寧に説明していくことが重要である。
- ・ 業務が時間内に計画的に進められているか、職員の取組状況の進捗に目配せする。
- ・ 決められた時間内に必要な仕事を終えることが適切に評価されるよう、職員の評価方法を見直すことも必要。

#### ②改革リーダーを中心とした体制・意識づくり

- ・ 実効性ある取組を行っていくためには、園内で、園長、主任保育士、

副主任、現場リーダー等、それぞれが提案し合える場を設け、現場保育士が納得し、主体的に取り組める環境で実践することが望ましい。園長等の管理職の前で提案しづらい状況があれば、主任保育士を介して提案する仕組みの構築も考えられる。

- ・ この際、実践の中核を担うリーダー的な役割を持つ職員を配置して展開していくことも考えられる。
- ・ 必要に応じて、様々な講習会、研修等を活用し、効率的な仕事の進め方について学ぶ機会を設けることも有効。
- ・ 職員一人ひとりが、設定している退勤時刻に必ず帰ると決め、そのためにどう効率良く進めていくのかを考え、日々業務にあたる心がけは必要。「ノー残業デー」等、必ず全員残業せずに帰る日を設定することも有効。

### ③仕事内容の見える化と保育士の必須業務の明確化

- ・ 体制整備を行った上で、まず必要な作業は、仕事内容が見える化し、現場の保育士が本来の保育業務に時間と労力を費やせるよう、保育士が必ずやらなければならない業務とそうでない業務を整理する。
- ・ 現在の業務量が時間内に行えるものとなっているか、業務が特定の職員に偏っていないかの確認を行う作業は非常に重要。
- ・ 業務内容の標準化を進める。

## (2) 業務負担の軽減

### (現状・課題)

保育士は、保育に関する計画や記録など、日々作成しなければならない書類が多く、さらには、行事の準備、会議への対応など、本来の保育以外の事務作業に対する強い負担感を持っていることが指摘されている。実態調査では、7割を超える保育士が持ち帰り仕事を経験している状況が明らかとなっている。

また、多くの保育施設では、クラス担任制度となっており、受け持ちクラスによって特定の保育士に業務量が偏りやすく、また、仲間にも頼りづらい環境にあることが、こうした負担感を強めている可能性がある。

ICTシステムについて、業務効率化の観点から導入したものの、使い方がよくわからないなどの理由で、導入しただけで使っていないシステムもあるなど、効果的に活用できていない園も多い。

## (改善策)

### ①書類作成業務の見直し

- ・ 例えば、月案と週案を1枚の様式にまとめ、反省・評価を簡潔にするなど、書類全般について、可能な限り省力化を図る。また、事務作業担当職員の配置も効果的。
- ・ 一人担任クラスには副担任を配置し、担任不在の代行や、作り物や書類の分担ができるように工夫する。
- ・ 3～5歳児については、お便り帳の原則廃止も可能ではないか。

### ②行事に必要な製作物の見直し

- ・ 本当に子どもたちへの教育・保育に必要なものであるか、自分達の自己満足となっていないか、再度検討することが必要。
- ・ 製作物関係作業は園内で1つに集約するとともに、工程作業を考慮しながら内容を検討することで、作業の平準化が図れる。
- ・ 作業にあたる職員をローテーションで振り分けることも考えられる。
- ・ 午睡時間帯に代行の職員が入ることで担当が行事の打合せや作業ができる時間を確保するなど、無理なく作業を行えるような勤務体制を整える。
- ・ 職員の負担軽減の観点からは、外部発注も検討すべき。

### ③会議の見直し

- ・ 月に何度も開催せず、あらかじめ決めた日に必要な事項のみ協議する。
- ・ 代表制とし、報告・連絡の徹底を図る。
- ・ 集まって話をする必要性がないものについては、書面で回覧する等、会議を開催せずに情報共有する工夫をする。

### ④ICTシステムの活用

- ・ 現在、様々な保育所向けのICTシステムが開発されて充実してきており、積極的な活用が望まれる。特に、連絡帳については、同じクラスの場合、活動内容は同じであるため、人数分手書きを行うよりも効果的である。
- ・ ただし、保育現場では、園長も現場の保育士もICTシステムに対する抵抗感が根強いこと（手書きに慣れており、パソコン作業はむしろ負担になるので必要ないなど）、また、ICTシステム導入前後には、ある程度の負担がかかること（例えば、指導計画作成システムを導入

する場合、標準仕様を確立するのにある程度の時間を要する場合があります)についても留意が必要。

- ・ 導入に当たってはその趣旨を明確にし、ITが苦手な職員に対しては研修を実施するなど取り組みやすいよう配慮が必要。
- ・ 既に導入しているが活用できていない施設にあっては、効果的に活用することについて、園内で再度検討することが必要。

#### ⑤保育補助者の配置

- ・ 子育て支援員<sup>1</sup>などの保育補助者を積極的に配置し、保育士が行うことが必須でない業務を担ってもらう。
- ・ 現場の保育士の負担を軽減する観点からは、ただ配置するだけではなく、保育士と保育補助者の役割を明確にし、業務が円滑に進むよう、管理職がしっかりとマネジメントしていくことも重要。

### (3) 精神的負担の軽減

#### (現状・課題)

保育施設では、上述のとおり、クラス担任制により課題を一人で抱え込み、保育士同士がお互いに助け合うことが難しい環境であったり、経験年数が短い若い職員が先輩職員に対して思うように意見が言いにくい環境にであったりと、精神的なストレスを感じやすい職場環境であることが指摘されている。

加えて、最近では、アレルギーや発達障がいなど特別な配慮を必要とする子ども達が増加しており、専門的な知識や技術が求められるようになってきている。また、子育てに悩みや不安を抱えている保護者も多く、傾聴を主にしたアドバイザー的な役割が保育士に求められてきており、保育士の精神面での負担は大きい。

#### (改善策)

##### ①互いに助け合える、風通しの良い環境づくり

- ・ 職員同士でフォローできる職場環境づくりの観点から、各職員の仕事の進捗状況や実態がわかるよう、情報共有する。
- ・ 一人担任クラスには副担任を配置し、担任不在の代行や、作り物や書

---

<sup>1</sup> 県が実施する研修を修了し、保育や多様な子育て支援分野に関して必要となる知識や技能等を修得したと認めた者。国の配置要件弾力化措置により、一定の場合に保育士配置基準内で配置が可能となっている。



類の分担ができるように工夫する。（再掲）

- ・ 新任、若手職員の悩みや相談事について、ベテランの保育士がサポートできる環境づくりを推進する。
- ・ 意見を述べやすい年代別のミーティングを開催する。
- ・ 定期的に主任保育士が現場保育士の提案を聞き取り、検討・反映できる仕組みを作る。
- ・ 園内研修等、必要な学びを得られる機会を充実し、職員の仕事へのやりがいが高めることも有効ではないか。

## ②特別な配慮が必要な子どもへの対応等

- ・ 食物アレルギーを持っている子どもについては、看護師・栄養士・担任保育士・主任保育士が保護者面談の時点から関わり、各分野で責任感を持ちサポートし合う体制を構築する。
- ・ 発達障がいなど特別な配慮が必要な子どもについては、朝夕の送迎時間帯の対応を交代勤務にするなどして、全ての職員がその発達段階や特性について関わる時間を持ち、課題を共有する。
- ・ 月に1度、子どもの発達について、関係者で様々な方面から情報交換できる場を設ける。
- ・ 体動センサーの導入は午睡チェックの精神的な負担軽減に効果的。

## ③保護者への対応

- ・ 人間関係や苦情対応に複数人のチームで対応できる体制を整える。
- ・ 自分から悩みを発信できずにいる保護者への対応として、面談受付のお知らせを園だより等で定期的に発信するなど、自分発信ができずにいる保護者の担当を作る。

## （4）休暇・休憩

### （現状・課題）

保育現場は女性職員が多く、特に妊娠・出産、子育てに際し、休暇を取得しやすい職場環境づくりが求められる。しかしながら、現場は慢性的に人手不足であり、また、職場の人間関係を意識してお互いに遠慮し合うことから、休暇がとれない状況にあることが指摘されている。

また、勤務中の休憩については、保育士がリフレッシュを図る観点からも重要であり、また、法令上も、完全に仕事から離れる時間の確保が義務づけられているが、休憩に対する職員の認識は低く、また、子どもの特性

上、イレギュラーなことが頻繁に起こり、子どもから目が離せないことが多く、落ち着いて休憩することが困難な環境にある。

(改善策)

① 休暇を取得しやすい環境づくり

- ・ 休暇代替職員として、担任を持たないフリーの保育士や子育て支援員などの保育補助者を配置する。
- ・ 一人担任クラスには副担任を配置し、担任不在の代行や、作り物や書類の分担ができるように工夫する。(再掲)
- ・ 休暇申請が平等にしやすいよう、月末に全員が休暇の希望を届け出てもらうこととするなど、計画的な取得を推進する。
- ・ 若手職員が休暇を取得しやすいよう、ベテラン職員が率先して有給休暇を取得する。
- ・ 有給休暇の取得率の見える化を図り、取得していない者には積極的に取得を促す。
- ・ 誕生日や家族記念日など、計画的な有給休暇の取得を促進<sup>2</sup>する。
- ・ リフレッシュ休暇は夏季限定ではなく1年を通じて自由な時期に取れるようにすれば、休みの時期が固定せず勤務ローテーションが組みやすくなる。
- ・ 子育てをしながら働いている職員がPTAなど行事に参加できるよう、時間単位で有給休暇が取得できるようにする。
- ・ 勤務体制の見直しに当たっては、両立支援等助成金<sup>3</sup>やキャリアアップ助成金<sup>4</sup>など、助成金制度が活用できる場合があり、大分働き方改革推進支援センターや大分助成金センターに相談しながら進めるのがよい。

---

<sup>2</sup> 2018年6月に成立した働き方改革関連法により、労働基準法が改正され、2019年4月より、全ての企業において、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち年5日については、時季を指定して取得させなければならないこととなった。

<sup>3</sup> 従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主に対して助成する制度。労働者の円滑な育休取得・職場復帰に取り組んだ場合などの助成(育児休業等支援コース)や、仕事と介護の両立のための職場環境整備に関する取組などを行った場合の助成(介護離職防止支援コース)などがある。

<sup>4</sup> 非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

## ②休憩時間の確保

- ・ 昼食や休憩をとる休憩室を充実させるとともに、休憩の間は担任を持たないフリーの保育士や子育て支援員などの保育補助者が子どもを見る体制を整える。
- ・ 月に数度のランチタイム制度を導入し、外で昼休憩をとれる機会を設けているところもある。リフレッシュになり、好評との声も。
- ・ 認定こども園に移行すると3～6名増員できるので、ローテーションで休憩が取れやすくなる。

## (5) 保育従事者の確保対策

### (現状・課題)

保育現場は女性職員が多く、結婚や子育てを理由とする退職が多く、また、子育てをしながら続けることが難しいことが実態調査でも明らかとなっている。保育士に対する「きつい、安い、長い」のマイナスイメージが先行し、人員確保が困難な状況にある。

このような中、保育士が退職することなく仕事を続けていくために、また、若い保育士が将来の自分のキャリアに希望を持って働くことができるようにするため、現場におけるワークライフバランスの推進が必要であるが、慢性的な人手不足により、日々の業務に忙殺され、改革に踏み切れていない。

実態調査においては、人材確保の課題として24.2%の施設で「保育所と求職者の勤務条件のミスマッチ」があげられている。

潜在保育士については、特に、家事育児等との両立が可能な短時間勤務形態を望んでいる者も多いと思われるが、これに対応できる園はまだ多いとは言えず、職場復帰を阻む原因となっていることが考えられる。

### (改善策)

#### ①柔軟な勤務形態の導入

- ・ 妊娠・出産を機に退職することなく、また、子育てをしながら仕事を続けられるよう、柔軟な勤務形態を導入する。
- ・ 子育てをしながら働いている職員がPTAなど行事に参加できるよう、時間単位で有給休暇が取得できるようにする。(再掲)

#### ②潜在保育士、新規の保育士等の保育従事者のリクルート

- ・ 就職フェアへの参加など、保育士・保育所支援センターを積極的に活

用する。

- ・ 地域コミュニティの場に、サポート的立場で参加し、潜在保育士や保育の仕事に興味のある地域住民で、仕事を探している方へ直接アプローチすることも有効。
- ・ 運動会や夕涼み会などの園行事の際に、地域住民や一般の学生がボランティアで体験できる場など、保育の仕事に興味を持ってもらう機会を作る。
- ・ 中学生、高校生の職場体験や大学・養成校での学生発表の場として園を提供し、子どもとのふれ合い体験を積極的に推進することは、未来の保育士獲得につながる。

### ③自園の積極的なPR

- ・ 園の保育理念・方針、特徴（柔軟な勤務形態の導入など）をもっと積極的にPRしていく。就職者向けのパンフレットの作成や、保育士・保育所支援センター<sup>5</sup>を通じた情報発信も有効。
- ・ また、ライフスタイルに合った働き方の紹介を行うなど、保育士がここで働きたいと思えるような情報発信が効果的。
- ・ 正規職員の短時間労働の推進や、他施設での経験年数を加味した処遇の提示など、労働条件や職場環境の充実を図るとともに、こうした内容を広く情報発信する。

### ④保育士の魅力発信

- ・ 保育士という仕事のやりがいや、現役保育士の様々な働き方を紹介するなど、保育士の魅力をPRするチラシを発行する。
- ・ 保育士という仕事がいかに素晴らしい仕事であるか、イメージアップを図る取組が必要。例えば、保育業界全体で協力し、保育士アイドルを結成し、中学校や高校での出前講座やテレビ・ラジオ番組への出演など様々な活動を行うことも考えられる。

## (6) 保護者や地域住民の理解促進

(現状・課題)

---

<sup>5</sup> 保育の現場で働きたい方と人材を求める保育所等を仲介する職業紹介事業を実施。  
(<http://www.hoiku21.gr.jp/center/index.html>) ①保育士の求人・求職のあっせん・相談援助業務、②再就職支援（保育士としての復職に不安を持つ方などを対象に希望する保育所等での体験研修を実施）、③保育のしごと就職フェアの開催等を行っている。

保育施設では、子ども達の豊かな育ちの観点から、また、必要な時には子ども達を適切に守る体制を構築する観点から、地域の関係機関や保護者を含む地域住民との連携が不可欠である。一方で、保育現場の勤務実態など、保育を取り巻く現状について、保護者や地域住民に理解が進んでいないことが指摘されている。働き方改革を進めていく上では、こうした関係者の理解を得ながら行っていくことが重要である。

(改善策)

- ・ ホームページやブログ、回覧板を活用した広報活動を積極的に展開し、保育施設・保育士の現状、保育活動内容や園児の姿を情報発信する。
- ・ 地域住民を園の行事に招いたり、地域行事に園児が参加したりするなど地域住民との積極的な交流を図る。
- ・ 保護者の1日保育士体験の実施も、保護者に園の状況を知ってもらうには効果的。
- ・ 連絡帳作成のICT導入など従来のやり方を変更することについては、趣旨を丁寧に伝え、理解をしてもらうことが必要。
- ・ ICTを活用する中でも、保護者への情報発信等を細やかにしていくことは重要。

#### 4. 働き方改革を効果的に実践していくために ～行政に望むこと～

以上のとおり、各園において実践すべき改善策についてまとめたが、これを効果的に実践していくためには、行政機関による後押しが不可欠であり、次のような取組が望まれる。

(1) 園長等の管理職の意識醸成

- ・ 実態調査からも、働き方改革の必要性に関する園長等の管理職の意識が低いという実態が明らかとなっている。働き方改革は、トップダウン方式が有効な場合が多く、こうした改革が多くの施設において進められていくには、まず、園長等の管理職の意識醸成が必要である。
- ・ このため、取組により成果をあげている事例を紹介しつつ、意識改革を図っていくためのセミナーを継続して行っていくことはもちろんだが、例えば、優良園に対する表彰制度など、働き方改革の取組のインセンティブとなる施策が必要と思われる。

## (2) 現場における実践支援

### ① 効果的な取組に関するノウハウの確立

- ・ 上述のとおり、保育業界には、働き方改革の効果的な取組に関するノウハウがない。このため、研修等により、基本的な取組方法を普及・啓発するとともに、効果的な取組事例を共有していくことが必要。具体的には、次のような手順を進めると効果的と思われる。
- ・ モデル園数園で、専門家の助言のもとで働き方改革を実践し、改革による業務効率化・保育士モチベーション効果を測定・評価するとともに、基本的な実践スキームの構築を図ってはどうか。
- ・ モデル園以外でも働き方改革を中心となって実践する役割を担う職員を養成するため、モデル園以外の保育施設の職員にモデル園の実践メンバーに入ってもらってはどうか。
- ・ モデル園での取組成果は、研修（現場実習も含む。）や県のホームページなどを通じて横展開を図ることにより、県下全域での保育現場の職場環境の底上げが図れるのではないか。

### ② ICTシステム導入への支援

- ・ ICTシステムの導入については、既に厚生労働省や経済産業省において、導入費用を補助する制度があるが、まだ導入に至っていない園も多い。各園において必要なICTシステムが導入できるよう、県でも支援を検討するべきでないか。
- ・ 一方で、導入に当たってはある程度の事務負担が伴うことも踏まえて導入を検討する必要があり、こうしたことも含め、導入に関する正しい知識の普及を行うべきではないか。
- ・ また、既に導入している場合も含め、ICTシステムを効果的に活用する方法やその効果について、検証を行い、広く情報発信していくべきではないか。

## (3) 保育従事者の確保

- ・ 上述のとおり、現場では、働き方改革を実践する余裕がないほど人材が不足している状況にある。改革を進めるうえでの下支えとなる保育補助者の雇上げへの支援を積極的に行うべきではないか。
- ・ 保育士に対する「きつい、安い、長い」といったマイナスイメージを払拭し、潜在保育士も含めた保育人材を確保する観点から、働き方改革の取組の優良事例について、積極的に情報発信すべきではないか。

- ・ この他、保育士の魅力アップにつながる情報について、保育士・保育所支援センターのHP活用も検討しつつ、積極的に発信すべきではないか。
- ・ また、将来の保育人材確保の観点から、若い頃より保育に関する仕事を体験する機会を得ることは重要。こうした職場体験の機会を保育士・保育所支援センターで斡旋することも検討すべきではないか。

#### (4) 行政における事務の効率化ときめ細かな情報共有

##### ①事務の効率化

- ・ 監査等で必要になる書類は県内で統一されておらず、それぞれの市町村に合った様式で書類を作成するのは非常に手間である。県内での様式の標準化を検討すべきではないか。
- ・ また、統計の作成を目的とした調査など、複数の行政機関からの類似した照会への対応が負担となっているとの声がある。可能な限り保育施設の負担を減らす配慮をすべきではないか。

##### ②きめ細かな情報共有

- ・ 中小企業向けの助成制度や県内労働者確保のための取組など、業務効率化の取組を支援するものや人材確保に資する取組であるにもかかわらず、福祉部局以外の部局が所管する制度や取組であるがために、こうした情報が保育施設に届かないことが多い。保育施設向けの情報に偏らず、幅広い情報発信が望まれる。

#### (5) 保育士が相談できる体制の整備

- ・ 園での業務に関する悩みや不安を園内の他の保育士に相談できない保育士も存在している。養成校の先生がこうした相談の受け皿となっていることも多いが、こうした保育士の悩みや不安について、相談を受ける体制整備を検討すべきではないか。

#### (6) 社会全体で子どもの育ちや親を支える体制づくり

近年、女性の社会進出が進み、育児と仕事を両立している家庭が増えている。一方で、地域とのつながりが希薄化し、子育てに対する不安や悩みを独りで抱えこみ、苦しんでいる家庭も少なくない。

保育士は、日々、保護者とコミュニケーションをとる中で、子育ての不安や悩みを聴き、必要な時には助言をするなど、地域における子育て

て支援者としての役割も担っているが、こうした対応にも限りがある。親が仕事等により忙しい日々を送る中でも、楽しく、いきいきと子育てができるよう、子育てをする親、子どもの育ちを社会全体で支えていく意識・環境づくりが必須であり、「子育て講演会」の実施や、男性の育児参画の推進など、取組を積極的に行っていくべきではないか。



## 5. 保育現場の働き方改革研究会 委員名簿

所属	氏名
大分県保育連合会 理事・研修委員長	◎ 神田 寿恵
真玉保育園 副園長	木下 康司
泉光こども園 園長	野本 宣寿
宗方保育園 主任保育士	村上 眞知子
はさま保育園 保育士	田中 孝幸
社会保険労務士篠原事務所 代表	篠原 丈司
大分労働局雇用環境・均等室 室長	桑原 光照
大分市子どもすこやか部子ども企画課 参事	沖田 由紀子
大分県雇用労働政策課 雇用労働政策監	祖母井 一郎

◎：委員長

## 6. 研究会開催状況

<p>○第1回 (H30. 6. 25)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大分県の現状と課題について</li> <li>・保育現場の実態調査（アンケート）の結果について</li> <li>・委員からの事例発表、提言、意見交換について</li> <li>・主要課題の整理について</li> </ul>
<p>○第2回 (H30. 7. 23)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・先進優良事例研究について</li> <li>・主要課題に対する保育現場独自の原因と改善策について (仕事量・内容、休暇・休憩時間、現場や県民の意識)</li> </ul>
<p>○第3回 (H30. 8. 31)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主要課題に対する改善策の掘り下げについて</li> <li>・31年度事業化に向けた施策案について</li> </ul>
<p>○第4回 (H30. 10. 22)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報告書素案について</li> </ul>
<p>○第5回 (H30. 12. 17)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報告書まとめ</li> <li>・県への報告</li> </ul>

## 参 考 资 料

## 保育現場の働き方改革に関するアンケート調査結果について（概要版）

大分県福祉保健部こども未来課（以下、「県」という。）では、保育施設における人材確保等の現状や働き方改革に関する取組状況等を把握することを目的に、県内の認可保育所等を対象とした「保育施設向け実態調査」と、県が管理する保育士登録名簿に記載されている保育士を対象とした「保育士アンケート」を実施した。

### 1 アンケート調査概要

#### ■保育施設向け実態調査

【調査期間】 平成30年5月10日～5月25日

【調査対象】 367施設（認可保育所、認定こども園、小規模保育所等（家庭的保育、事業所内保育を含む））

【回答数】 186施設（回答率50.7%）

【調査方法】 Webアンケート（簡易申請システム）

#### ■保育士アンケート（現役保育士、潜在保育士）

【調査期間】 平成30年4月20日～5月25日

【調査対象】 6,568名（保育士登録を行っている14,488名のうち、26～65歳かつ登録後7年以上の者へDM送付）※DMが返戻された687名を除く

【回答数】 614名（現役保育士541名、潜在保育士73名）（回答率9.3%）

【調査方法】 Webアンケート（簡易申請システム）

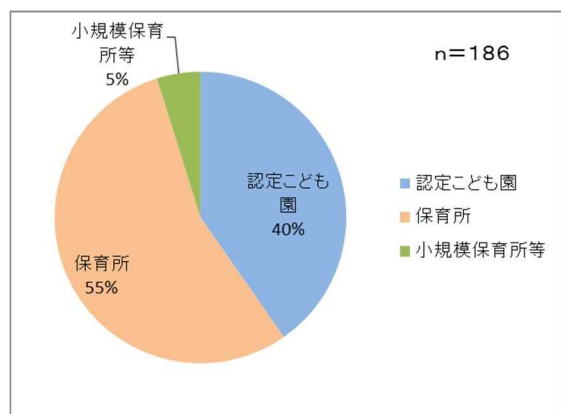
### 2 回答者の属性

#### （1）保育施設

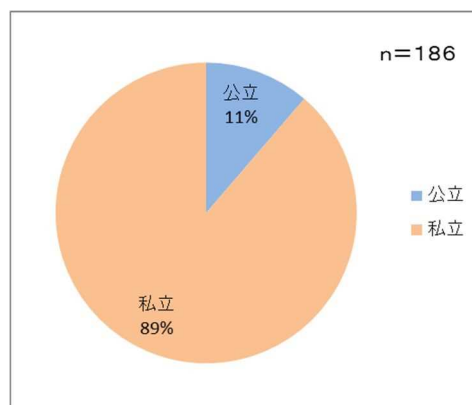
回答の施設類型の内訳は、保育所が102施設、認定こども園が75施設、小規模保育所等が9施設であった（図表1）。

公立・私立の別は、公立が21施設、私立が165施設であった（図表2）。

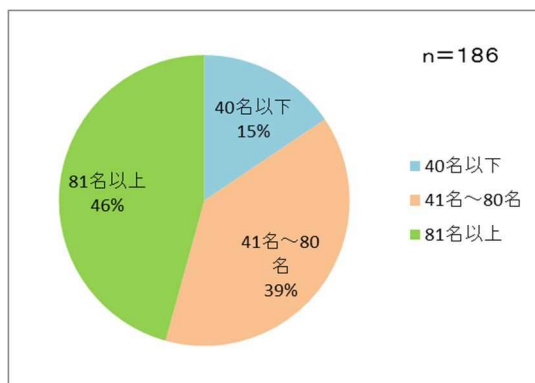
（図表1）施設類型



（図表2）公立・私立の別

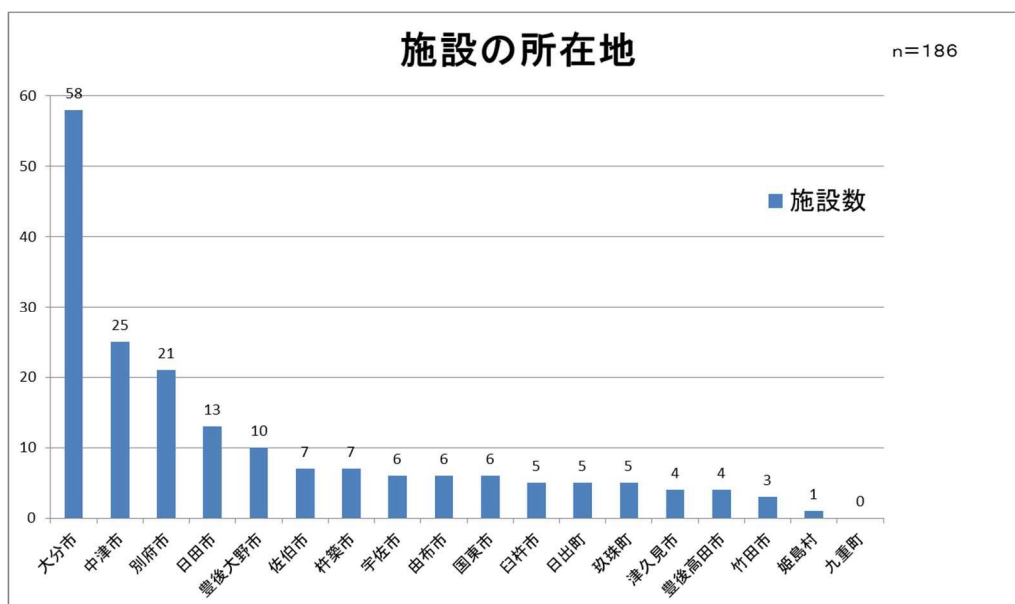


(図表 3) 利用定員



利用定員は「40名以下」が29施設、「41名~80名」が72施設、「81名以上」が85施設であった(図表3)。

(図表 4) 施設の所在地



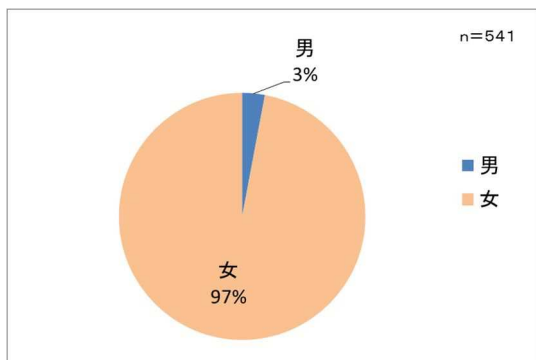
施設の所在地を見ると、大分市(58施設)、中津市(25施設)、別府市(21施設)、日田市(13施設)、豊後大野市(10施設)の順であった(図表4)。

## (2) 現役保育士

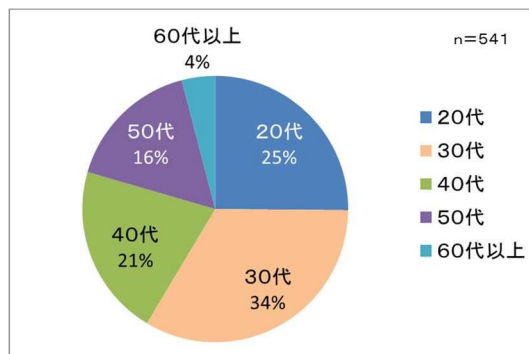
性別を見ると、女性が97%を占めている。年齢別に見ると、30代(181名)と最も多く、続いて20代(136名)、40代(113名)となっている(図表5、図表6)。

居住地を見ると、大分市(151名)が最も多く、別府市(66名)、中津市(54名)、日田市(50名)、臼杵市(40名)、宇佐市(36名)の順であった(図表7)。

(図表5) 男女比(現役保育士)

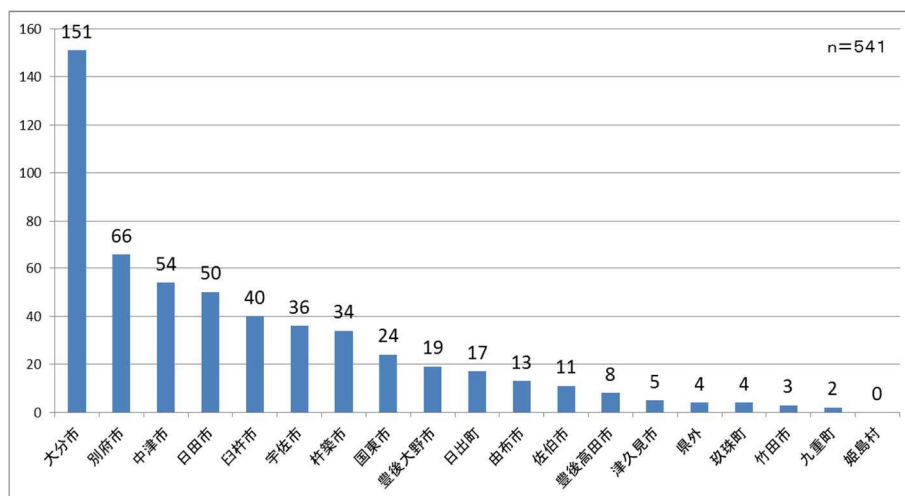


(図表6) 年齢構成(現役保育士)



(図表7) 居住地別(現役保育士)

(単位:人)

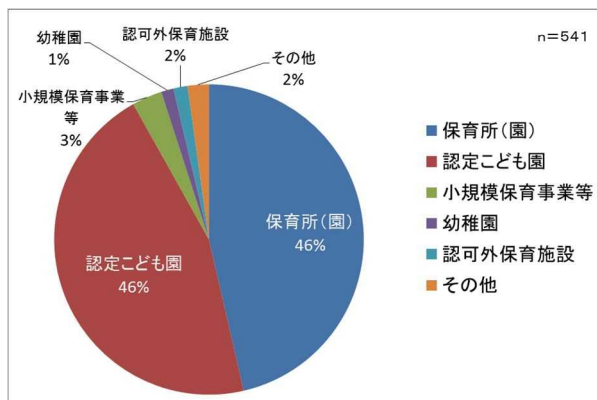


(図表8) 勤務先の施設類型(現役保育士)

勤務先の施設類型を見ると、「保育所」が46%(251名)、「認定こども園」が46%(246名)となっている。

「その他」には、病院や病児保育室、障がい児保育施設などがあつた。

(図表8)

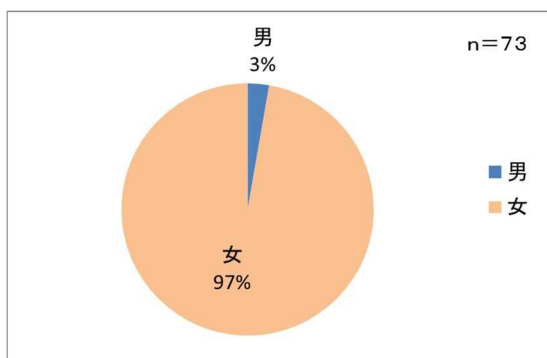


### (3) 潜在保育士

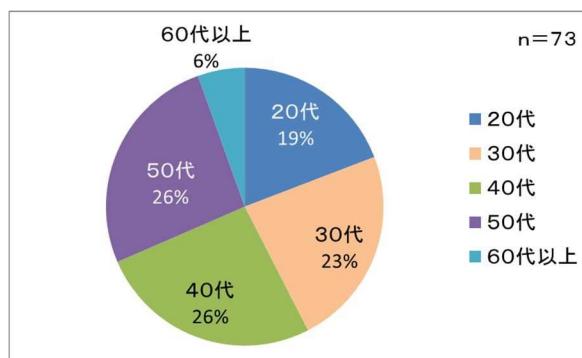
性別を見ると、女性が97%を占めている。年齢別に見ると、40代(19名)及び50代(19名)が最も多く、続いて30代(17名)、20代(14名)となっている(図表9、図表10)。

居住地を見ると、大分市(26名)が最も多く、日田市(7名)、宇佐市(7名)、別府市(6名)、豊後大野市(6名)の順であった(図表11)。

(図表9) 男女比(潜在保育士)

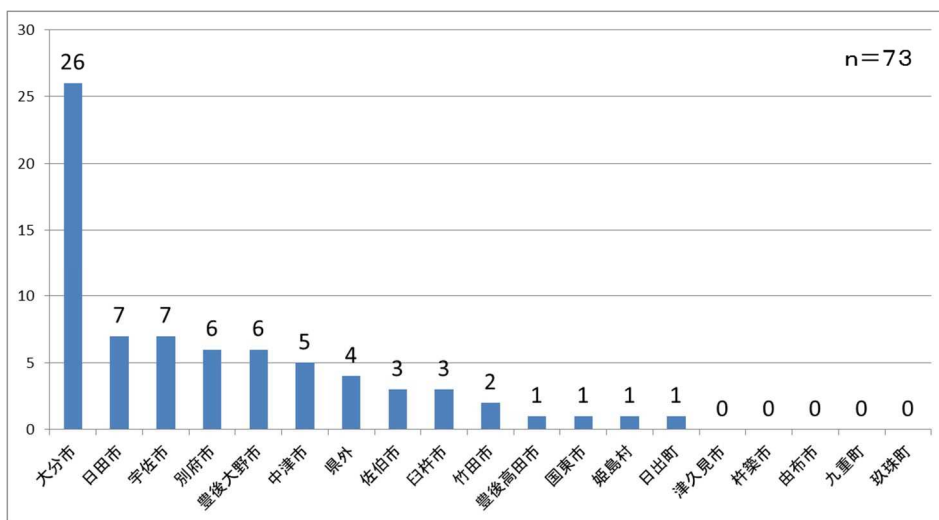


(図表10) 年齢構成(潜在保育士)



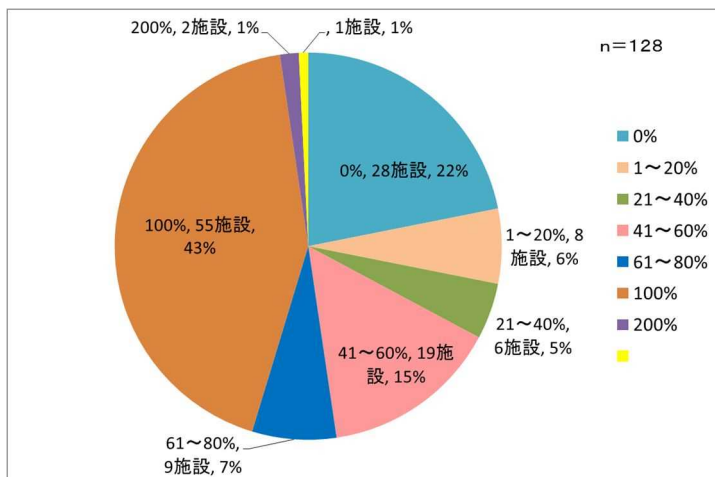
(図表11) 居住地別(潜在保育士)

(単位: 人)



### 3 保育士確保の状況（保育施設）

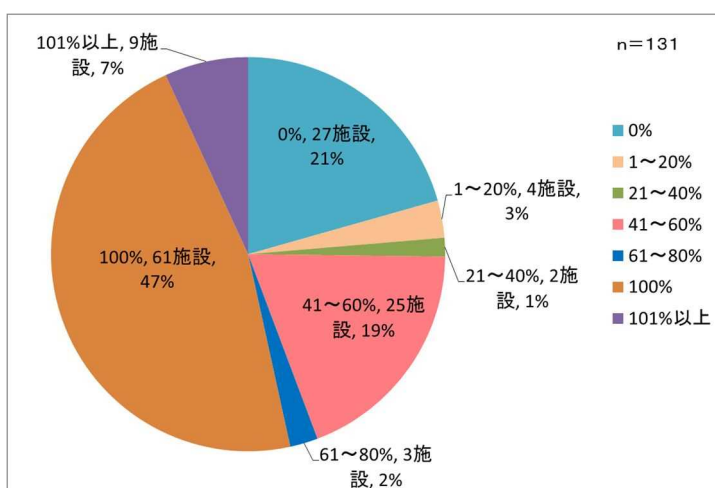
（図表 1 2）保育士（正規職員）の求人数に対する充足率（H29 年度）



正規職員の求人数の合計は421名で、採用数は227名だった（充足率54%）。

施設ごとの充足率を見ると、「100%」に満たない施設が70施設で55%を占めている。そのうち、「0%」が28施設で22%を占めている（図表12）。

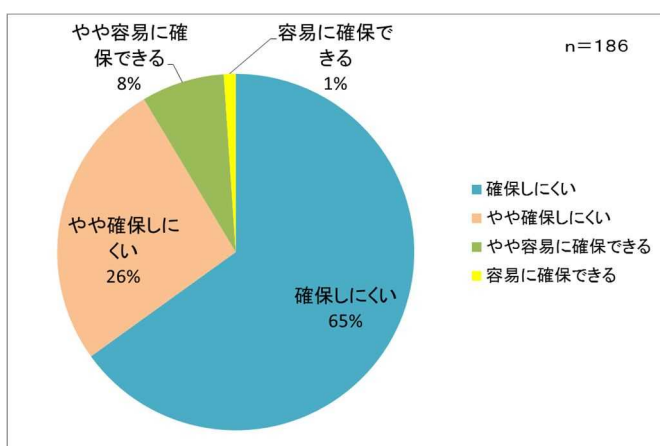
（図表 1 3）保育士（非正規職員）の求人数に対する充足率（H29 年度）



非正規職員の求人数の合計は397名で、採用数は239名だった（充足率60%）。

施設ごとの充足率を見ると、「100%」に満たない施設が61施設で46%を占めている。そのうち、「0%」が27施設で21%を占めている（図表13）。

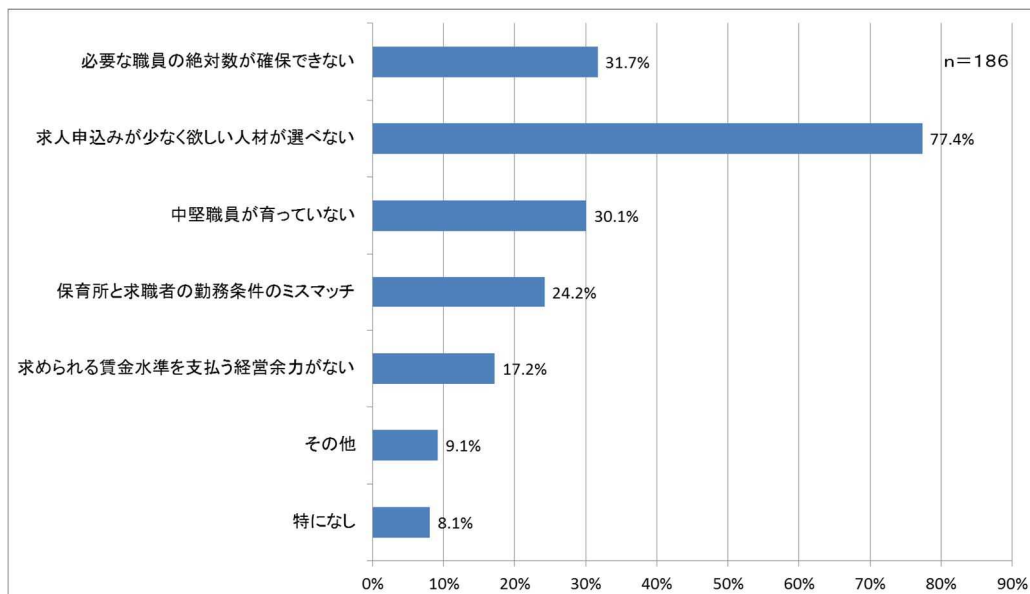
（図表 1 4）保育士は確保しやすいか



保育士を「確保しにくい」と回答したのは121施設で最も多く、「やや確保しにくい」を含めると91%を占めている。

「容易に確保できる」は9%（2施設）と少なかった（図表14）。

(図表 1 5) 直面する人材確保の課題 (複数回答可)



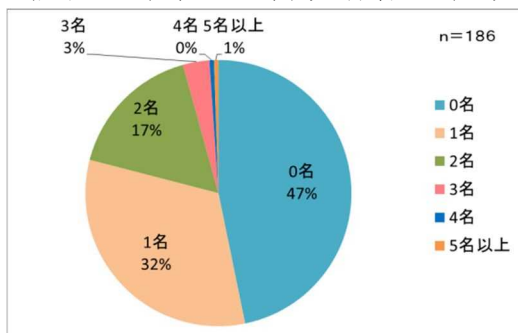
直面する人材確保の課題については、「求人申込みが少なく欲しい人材を選べない」が 77.4%と最も多く、続いて「必要な職員の絶対数が確保できない」が 31.7%、「中堅職員が育っていない」が 30.1%となっている (図表 1 5)。



## 4 保育士の離職状況

### (1) 保育施設

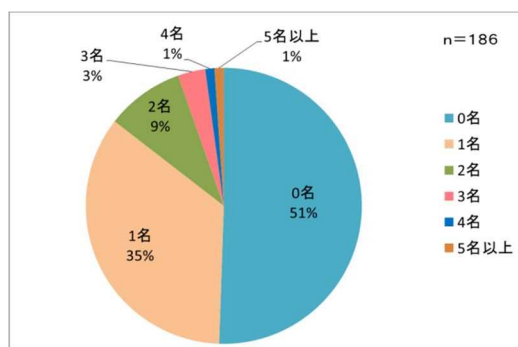
(図表 1 6) 直近 1 年間の保育士 (正規職員) の離職者数



保育士 (正規職員) の離職者数は、「0名」が 87 施設で約半数を占める。続いて「1名」と「2名」を併せて約半数となっている。

(図表 1 6)

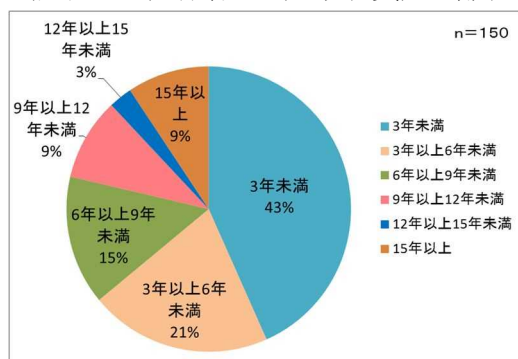
(図表 1 7) 直近 1 年間の保育士 (非正規職員) の離職者数



保育士 (非正規職員) の離職者数は、「0名」が 94 施設で約半数を占める。続いて、「1名」が 65 施設で、「2名」が 17 施設あった。

(図表 1 7)

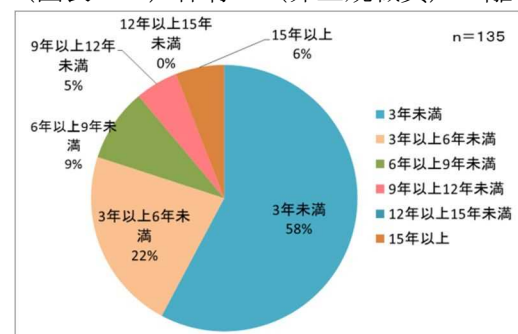
(図表 1 8) 保育士 (正規職員) の離職者の勤続年数別人数



離職者の勤続年数を見ると、「3年未満」が 43% (65名) で最も多くなっており、続いて「3年以上6年未満」が 21% (31名) となっている。

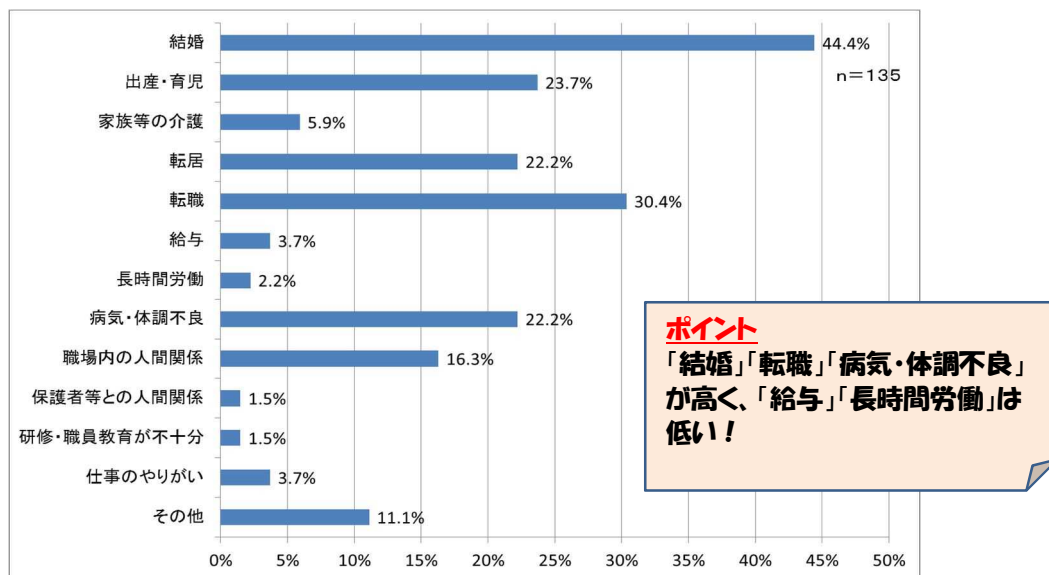
また、「15年以上」は 9% (14名) となっている (図表 1 8)。

(図表 1 9) 保育士 (非正規職員) の離職者の勤続年数別人数



離職者の勤続年数を見ると、「3年未満」が 58% (78名) と最も多くなっており、続いて「3年以上6年未満」が 22% (30名) となっている (図表 1 9)。

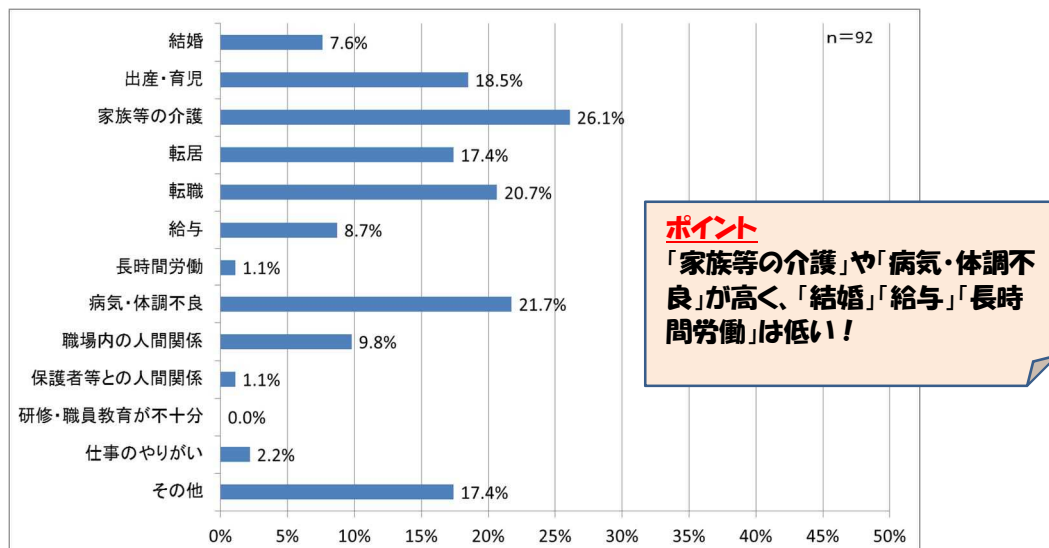
(図表 20) 直近 3 年間の離職者 (正規保育士) の主な離職理由 (3 つまで)



直近 3 年間の離職者 (正規保育士) の主な離職理由は、「結婚」が 44.4% で最も多く、続いて「転職」が 30.4%、「出産・育児」が 23.7%、「病気・体調不良」及び「転居」が 22.2% となっている。

「給与」や「長時間労働」、「研修・職員教育が不十分」、「保護者等との人間関係」などは、低い値になっている (図表 20)。

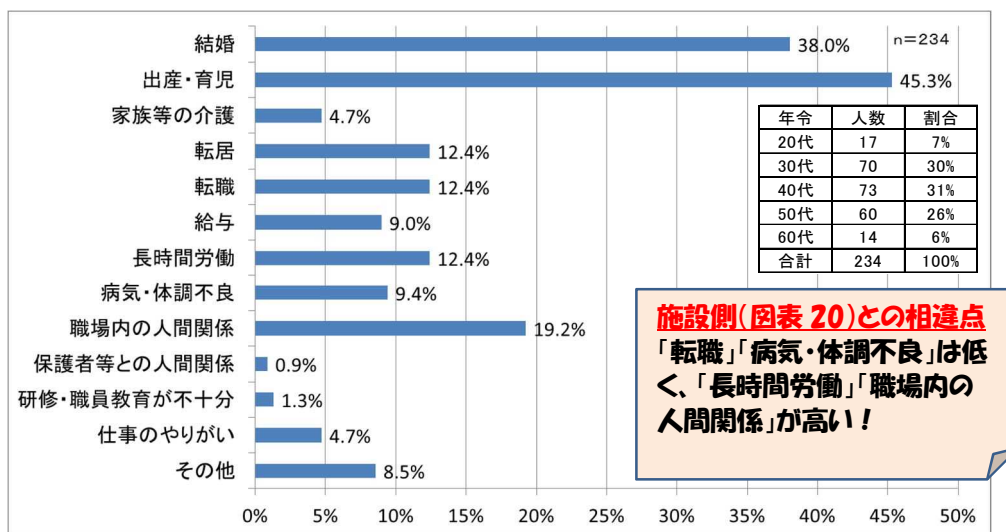
(図表 21) 直近 3 年間の離職者 (非正規保育士) の主な離職理由 (3 つまで)



直近 3 年間の離職者 (非正規保育士) の主な離職理由は、「家族等の介護」が 26.1% で最も多く、続いて「病気・体調不良」が 21.7%、「転職」が 20.7%、「出産・育児」が 18.5% となっている。「結婚」や「給与」、「長時間労働」、「保護者等との人間関係」などは、低い値になっている (図表 21)。その他の理由は「雇用期間満了」など。

## (2) 現役保育士

(図表 2 1) 離職した主な理由 (3つまで)

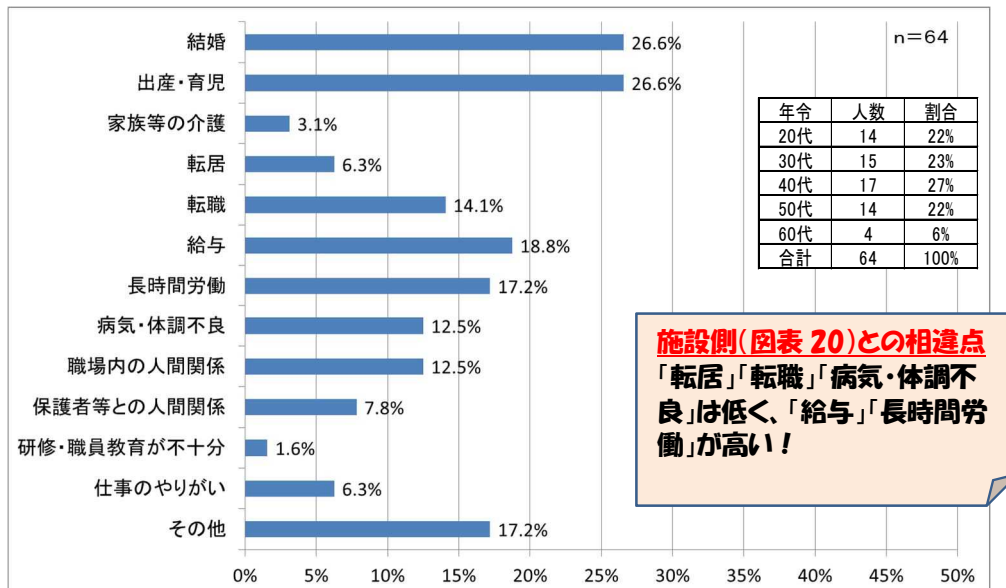


現役保育士の過去の離職理由は、「出産・育児」が45.3%で最も多く、続いて「結婚」が38.0%、「職場の人間関係」が19.2%となっている(図表 2 1)。

「その他」の理由は、「定年退職」、「雇用期間満了」、「家庭を優先」など。

## (3) 潜在保育士

(図表 2 2) 離職した主な理由 (3つまで)



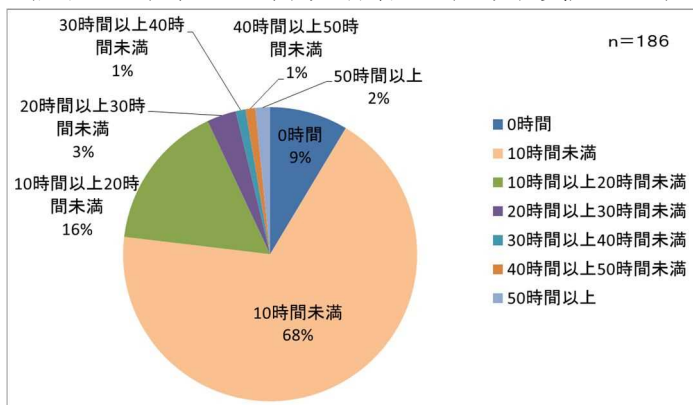
離職した理由については、「結婚」及び「出産・育児」が26.6%で最も多く、続いて「給与」が18.8%、「長時間労働」が17.2%となっている(図表 2 2)。

「その他」の理由は、「定年退職」、「雇用期間満了」、「家庭の事情」など。

## 5 保育士の勤務実態（時間外勤務）

### （１）保育施設

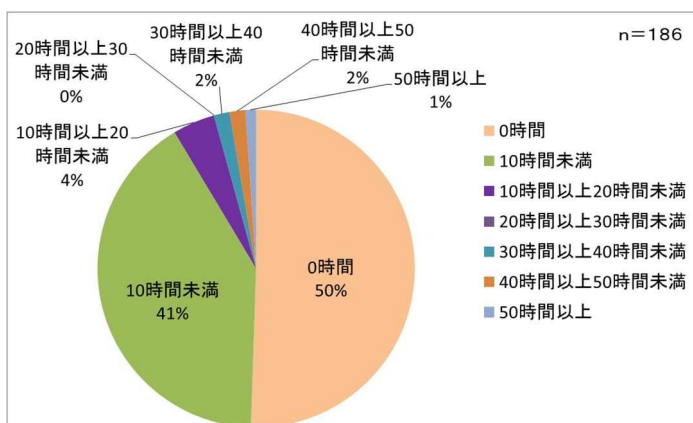
（図表 2 3）直近 1 年間の保育士（正規職員）の月平均時間外勤務時間



保育士（正規職員）月平均時間外勤務時間は、「10時間未満」が127施設と最も多くなっており、「0時間」の16施設を含めると、77%を占めている。

一方、「50時間以上」も3施設あった（図表 2 3）。

（図表 2 4）直近 1 年間の保育士（非正規職員）の月平均時間外勤務時間

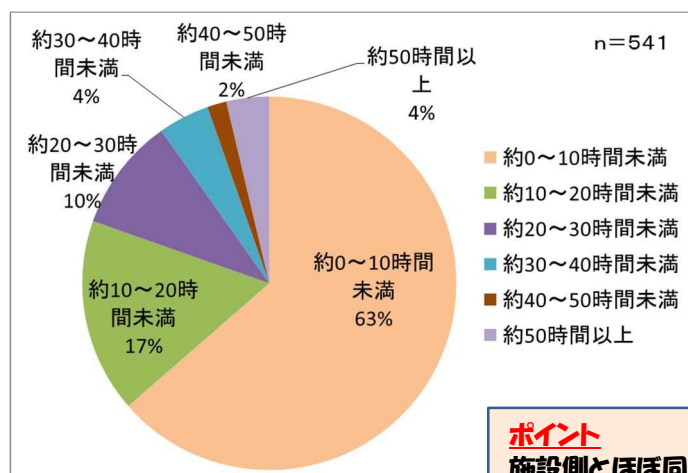


保育士（非正規職員）の月平均時間外勤務時間は、「0時間」が94施設で、「10時間未満」の76施設を含めると、91%を占めている。

一方、「50時間以上」も2施設あった（図表 2 4）。

### （２）現役保育士

（図表 2 5）平成 3 0 年 2 月から 4 月の月平均時間外勤務時間（持ち帰り仕事を除く）

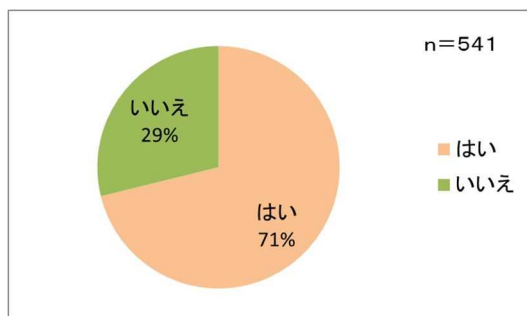


現役保育士の月平均時間外勤務時間（持ち帰り仕事を除く）は、「10時間未満」が344名で最も多く、続いて「10~20時間」が91名となっている。

また、「50時間以上」は20名だった（図表 2 5）。

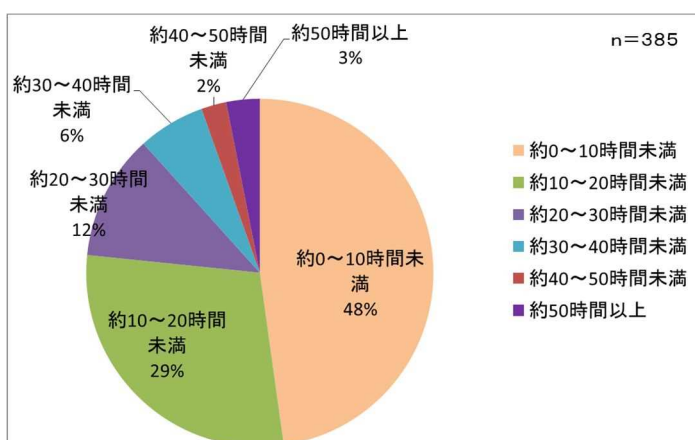
**ポイント**  
施設側とほぼ同じ傾向！

(図表 2 6) 平成 3 0 年 2 月 から 4 月 に 持 ち 帰 り 仕 事 が あ っ た か



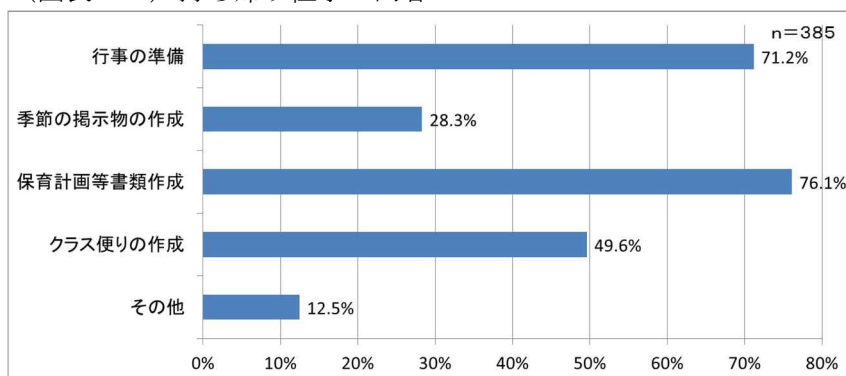
現役保育士の 7 1 % が「持ち帰り仕事があった」と答えている (図表 2 6)。

(図表 2 7) 平成 3 0 年 2 月 から 4 月 の 持 ち 帰 り 仕 事 に 要 し た 時 間 ( 月 平 均 )



現役保育士が持ち帰り仕事に要した時間は、「1 0 時間未満」が 1 8 4 名で最も多く、続いて「1 0 ~ 2 0 時間未満」が 1 1 1 名となっている (図表 2 7)。

(図表 2 8) 持ち帰り仕事の内容

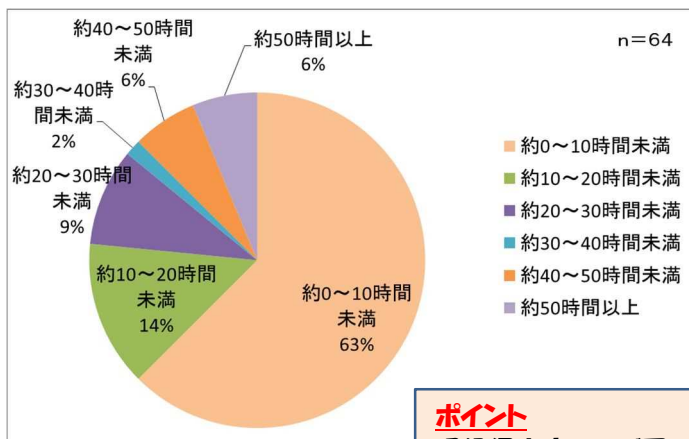


持ち帰り仕事の内容は、「行事の準備」や「保育計画等書類作成」が多くなっている (図表 2 8)。

「その他」の内容は、「新年度の準備」や「勤務表作成」や「アルバム作成」のほか、「卒業前や新年度の準備」「発表会の大道具、衣装づくり」などがあつた。

### (3) 潜在保育士

(図表 29) 退職前3ヶ月の月平均時間外勤務時間（持ち帰り仕事を除く）

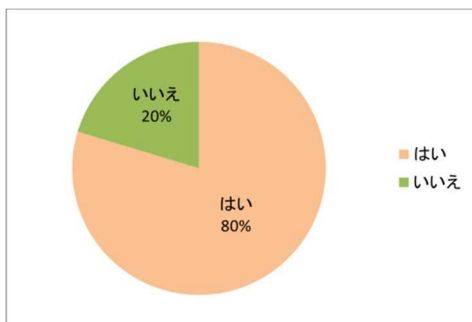


潜在保育士の退職前の月平均時間外勤務時間（持ち帰り仕事を除く）は、「10時間未満」が40名と最も多く、続いて「10～20時間未満」が9名となっている。

また、「50時間以上」は4名いた（図表29）。

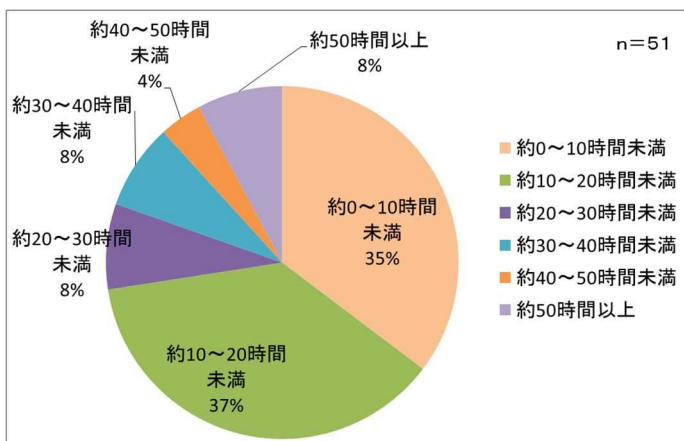
**ポイント**  
現役保育士とほぼ同じ傾向！

(図表 30) 在職中、持ち帰り仕事があったか



潜在保育士の80%が「持ち帰り仕事があった」と回答している（図表30）。

(図表 31) 退職前3ヶ月の持ち帰り仕事に要した時間（月平均）

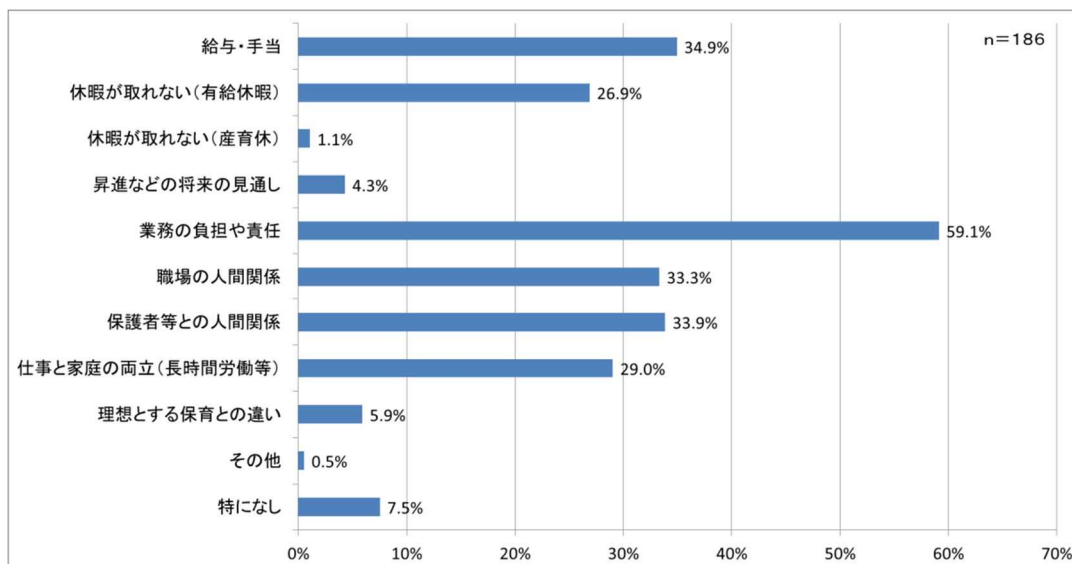


潜在保育士が退職前に持ち帰り仕事に要した時間は、「10～20時間未満」が19名と最も多く、続いて「10時間未満」が18名となっている（図表31）。

## 6 保育士の悩みや不満

### (1) 保育施設

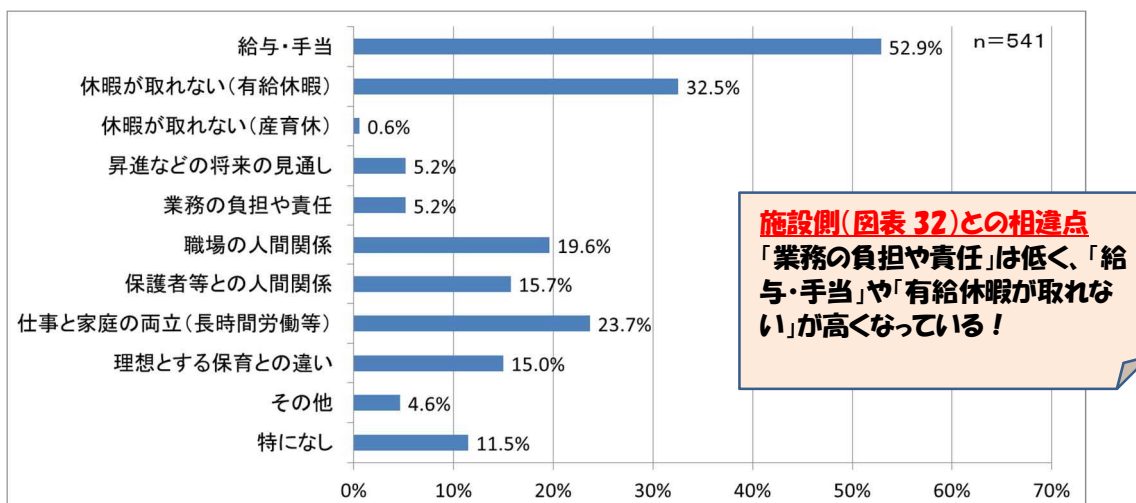
(図表 3 2) 貴施設の保育士がどのような悩みや不満を抱えていると思うか (3つまで)



保育士がどのような悩みや不満を抱えていると思うかの問いでは、「業務の負担や責任」が59.1%で最も多く、続いて、「給与・手当」の34.9%、「保護者等との人間関係」の33.9%、「職場の人間関係」の33.3%となっている(図表32)。

### (2) 現役保育士

(図表 3 3) 保育士として働く上での悩みや不満は (3つまで)

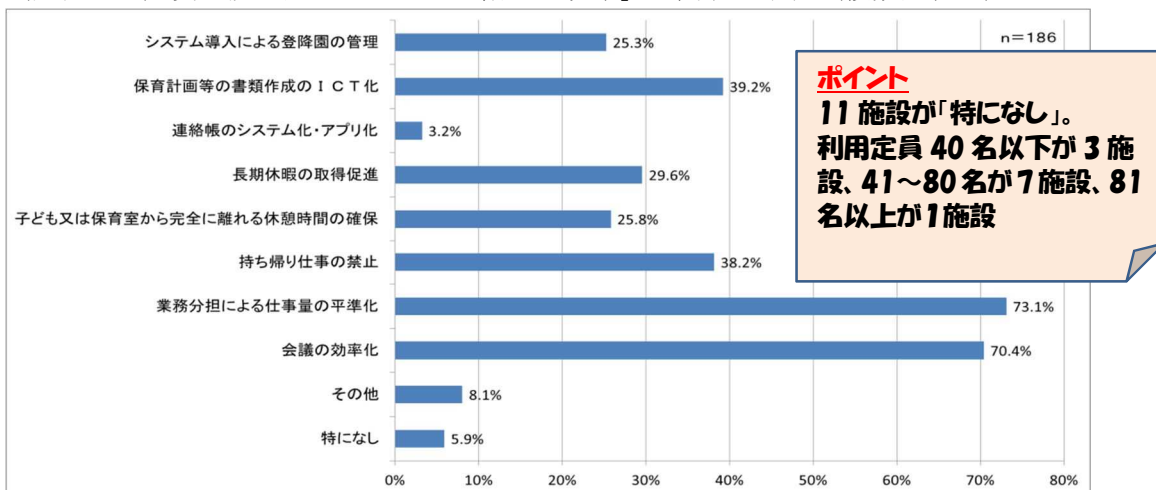


一方、現役保育士の悩みや不満は、「給与・手当」が52.9%で最も多く、続いて、「休暇が取れない(有給休暇)」の32.5%、「仕事と家庭の両立」の23.7%、「職場の人間関係」の19.6%となっている(図表33)。

## 7 働き方改革に関する取組状況

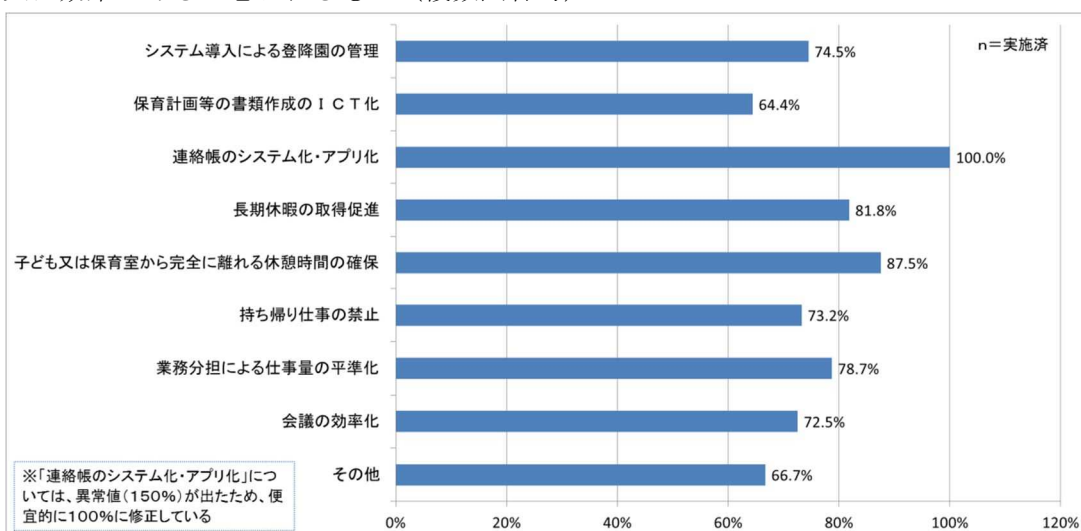
### (1) 保育施設

(図表34) 貴施設で実施している「働き方改革」に関する取組（複数回答可）



施設で実施している「働き方改革」に関する取組については、「業務分担による仕事量の平準化」が73.1%と最も多く、続いて、「会議の効率化」の70.4%、「保育計画等の書類作成のICT化」の39.2%、「持ち帰り仕事の禁止」の38.2%となっている（図表34）。また、5.9%（保育所9施設、認定こども園1施設、小規模保育施設等1施設）が「特になし」と回答している。

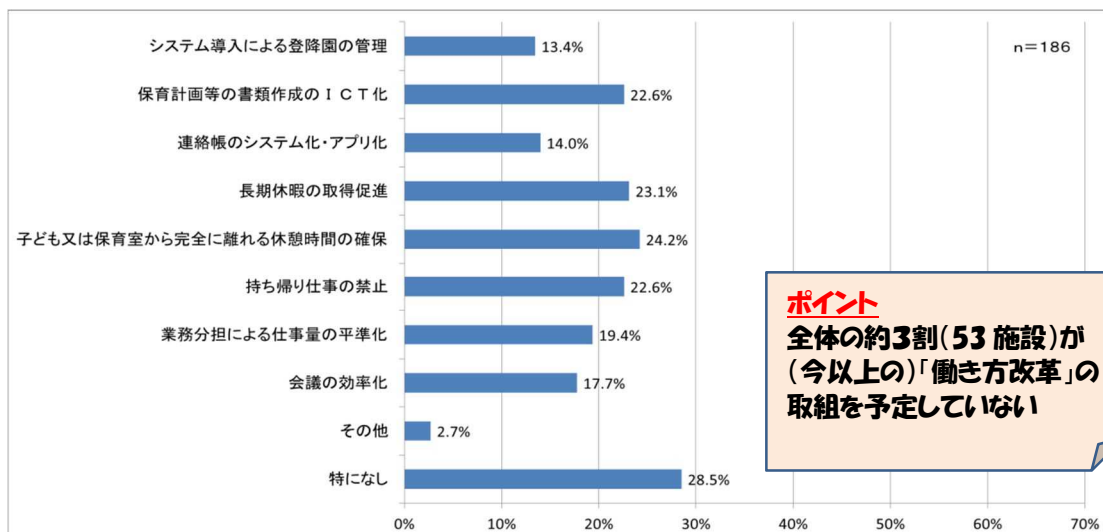
(図表35) 貴施設で実施している「働き方改革」に関する取組について、効果があった又は効果があると思われるもの（複数回答可）



施設で実施している「働き方改革」に関する取組について、効果があった又は効果があると思われるものは、「連絡帳のシステム化・アプリ化」が100%で最も多く、続いて、「子ども又は保育室から完全に離れる休憩時間の確保」が87.5%、「長期休暇の取得促進」が81.8%、「業務分担による仕事量の平準化」が78.7%となった（図表35）。



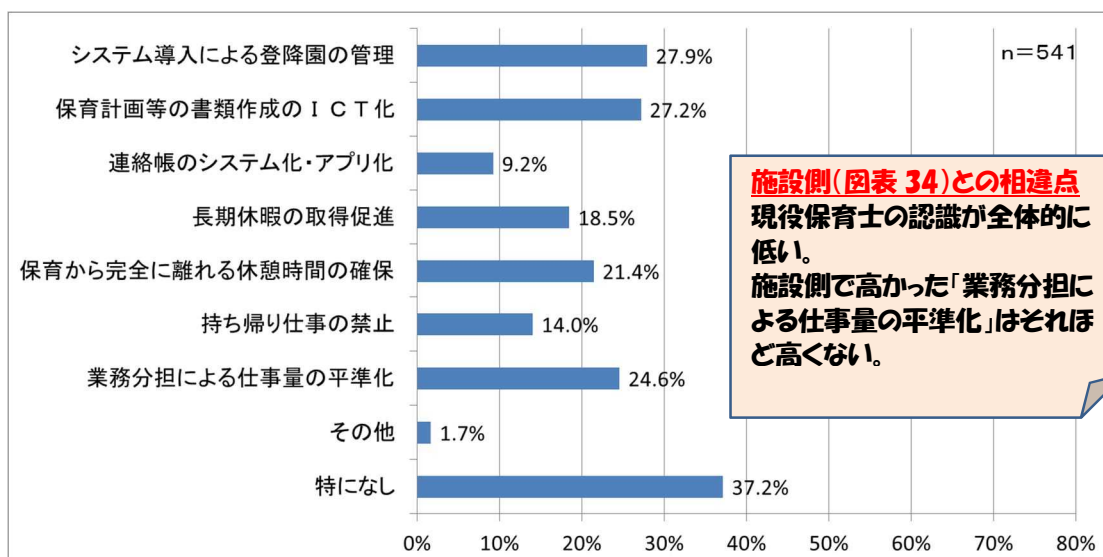
(図表 3 6) 貴施設で実施予定又は検討中の「働き方改革」に関する取組 (複数回答可)



施設で実施予定又は検討中の「働き方改革」に関する取組については、「特になし」が 28.5%で最も多く、続いて「子ども又は保育室から完全に離れる休憩時間の確保」が 24.2%、「長期休暇の取得促進」が 23.1%、「保育計画等の書類作成の I C T 化」と「持ち帰り仕事の禁止」が 22.6%となっている (図表 3 6)。

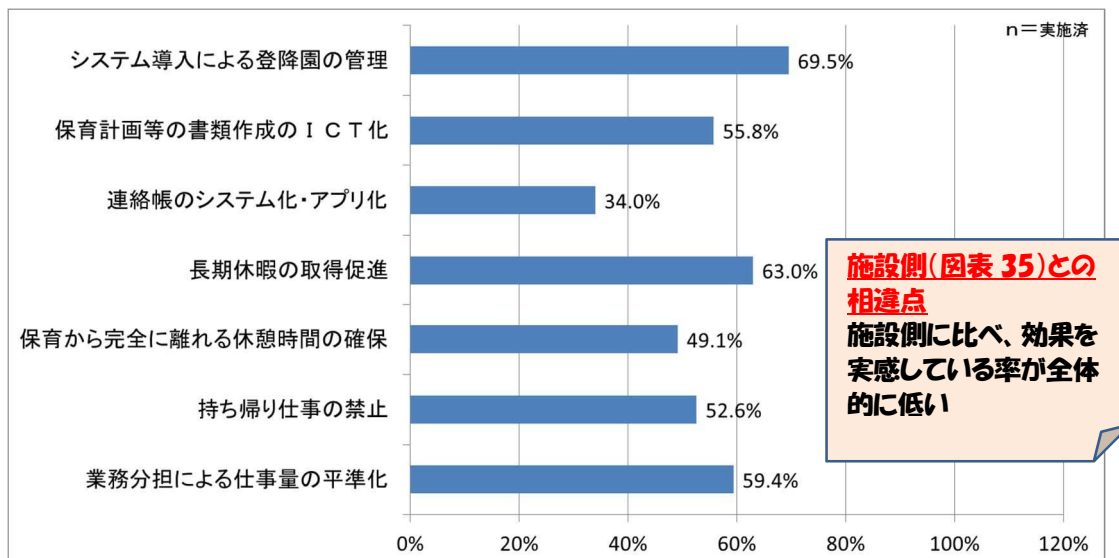
## (2) 現役保育士

(図表 3 7) あなたの職場で実施している「働き方改革」に関する取組 (複数回答可)



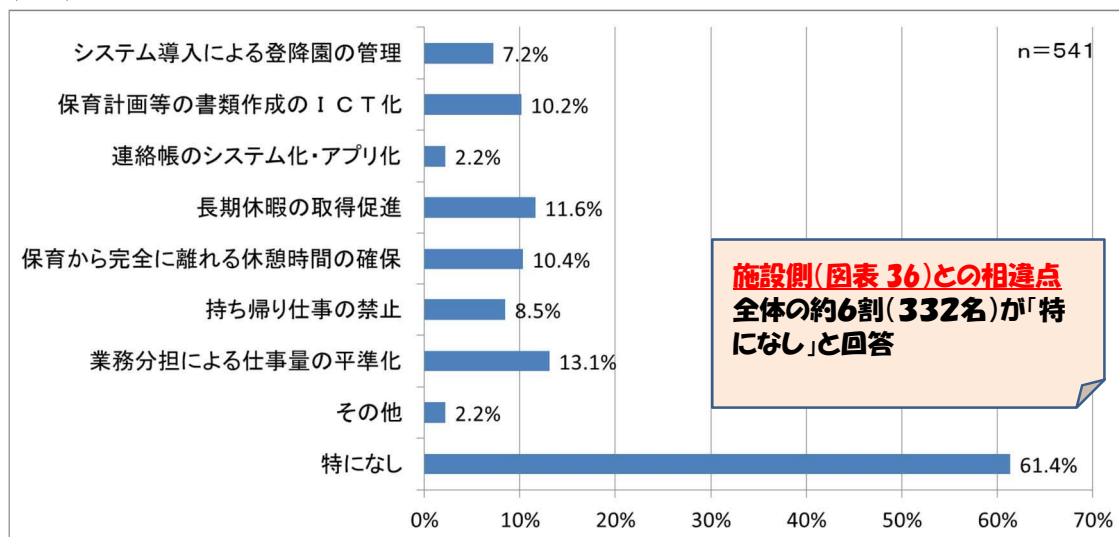
あなたの職場で実施している「働き方改革」に関する取組については、「特になし」が 37.2%で最も多く、続いて、「システム導入による登降園の管理」が 27.9%、「保育計画等の書類作成の I C T 化」が 27.2%となった (図表 3 7)。

(図表 3 8) 勤務する施設で効果があった「働き方改革」に関する取組 (複数回答可)



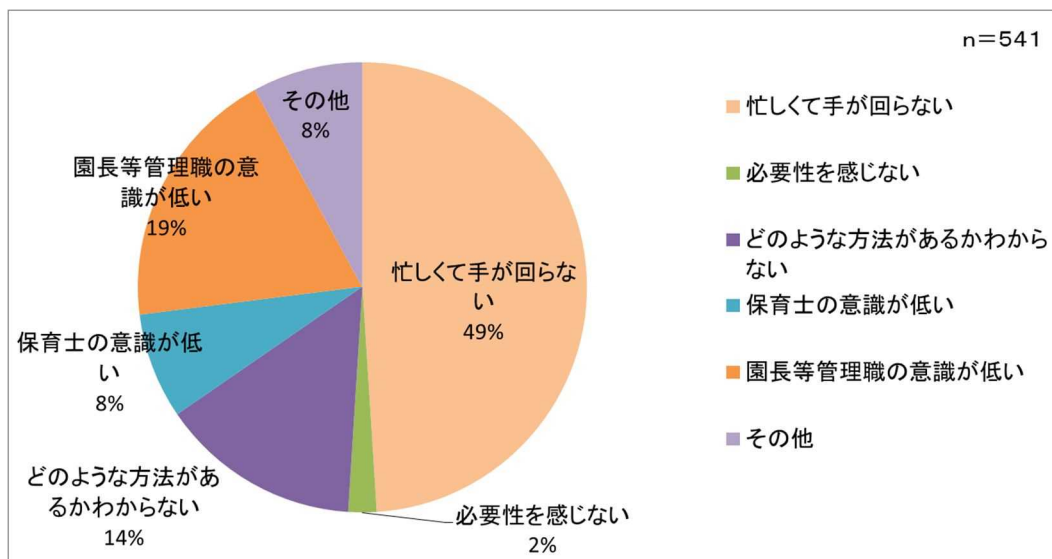
実施している施設に勤務する方で効果があった内容は、「システム導入による登降園の管理」が 69.5%で最も多く、続いて「長期休暇の取得促進」が 63.0%、「業務分担による仕事量の平準化」が 59.4%となった (図表 3 8)

(図表 3 9) あなたの職場で実施予定又は検討中の「働き方改革」に関する取組 (複数回答可)



あなたの職場で実施予定または検討中の「働き方改革」に関する取組については、「特になし」が 61.4%で最も多く、続いて「業務分担による仕事の平準化」が 13.1%、「長期休暇の取得促進」が 11.6%となっている (図表 3 9)。

(図表 4 0) 保育の現場の働き方改革が進まない理由は特に何だと思うか



「保育の現場の働き方改革が進まない理由は特に何だと思うか」の問いには、「忙しくて手が回らない」が265名（49%）で最も多く、続いて「園長等管理職の意識が低い」が103名（19%）、「どのような方法があるかわからない」が78名（14%）となった（図表40）。

**ポイント**  
「忙しくて手が回らない」が最も多く、  
「必要性を感じない」は2%と少ない

## 相談・登録について

※担当職員が不在になることもありますので、  
来所の際は**事前にお電話**をください。

**開所日** 月曜日～金曜日  
(但し、祝日・休日及び年末年始を除く)

**開所時間** 8:30～17:15

**住所** 〒870-0907 大分市大津町2-1-41  
大分県総合社会福祉会館3F  
大分県保育連合会内

**TEL** 097-551-5513

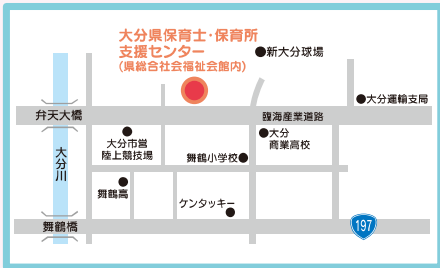


**FAX** 097-551-4970

**E-mail** oita@hoiku21.gr.jp

**ホームページ** <http://www.hoiku21.gr.jp>

### アクセス



あなたの笑顔と時間を  
活かせる場所がたくさんあります

大分県保育士会

保育士資格をお持ちの方は、  
ぜひ大分県保育士・保育所支援センターに  
登録をお願いします

### 大分県保育士・保育所支援センターの (保育士職業紹介所)

ごあんない

大分県の委託を受け、次の事業を行っています

無料

- \* 保育士紹介・あっせん
- \* 職場体験実習
- \* 就職フェア



お気軽にご相談ください!

大分県保育士・保育所支援センター(大分県保育連合会内)  
厚生労働大臣許可番号 44-ユ-300100

保育士・保育所支援センターでは、  
保育の職場で働きたい方と人材を求める保育所等を  
仲介する**職業紹介事業**を実施しています。



### 保育士・保育所支援センターの事業概要

#### 保育士の紹介・あっせん

- 現在、保育士の仕事をしていない方の保育士としての就職を支援します。
- 保育士養成施設の新規卒業者の保育士としての就職を支援します。
- 子育て支援員の就職を支援します。

#### 職場体験実習

- 保育士として働いたことがない方やブランクがある方、保育士として働くことに不安がある方を対象に、希望する保育所等での体験実習を行います。

#### 就職フェア

- 就職を希望する方と保育所等との面談の機会を提供します。

## 保育の職場で働きたい方へ

### 求人情報の提供・相談

ホームページで求人情報の概要等がご覧いただけます。  
詳細な求人情報を希望される場合は、ご連絡ください。  
来所・電話等でご相談に応じます。

### 求職登録

求職票に記入し、センターに提出してください。  
センターへ来所が無理な方には、求職票をご自宅へ郵送します。

### 紹介

条件に合った就職先を紹介し、職場体験実習を支援します。

### 応募・面接

応募に必要な書類を郵送または直接面接時にお持ちください。

### 採用

就職が決まりましたら、センターへご連絡ください。  
求職登録を取り下げます。

### 登録していただける方

- 保育の現場で働きたい保育士(見込者)
- 子育て支援員

### あっせん対象

- 大分県内の認可保育所(園)
- 大分県内の認定こども園

### 就職までのサポート

- 保育士の仕事についての相談を受けます。
- 就職フェア・体験学習等のご案内をします。

求人情報をメールで受け取り

### メール登録しませんか

メール登録をすると求人情報、就職フェア等の案内をお届けします。(年に4～5回程度)