

## 第3章 保育施設に対するアンケート調査

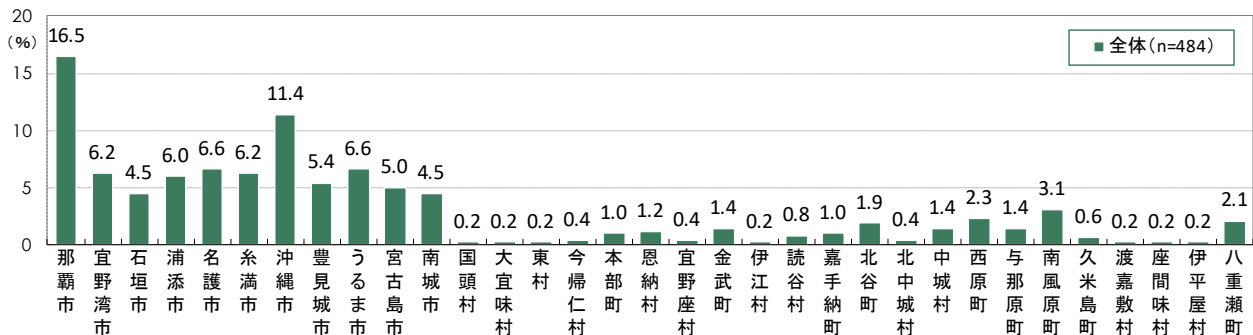
# 1. 回答施設の属性

## (1) 施設の所在地

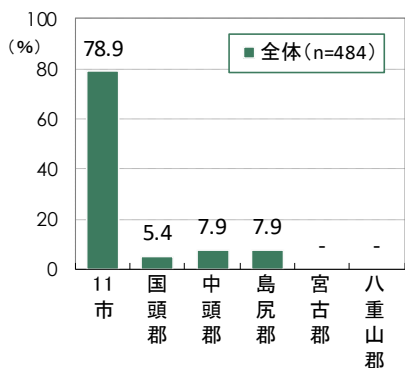
施設の所在地は「那覇市」が17%と最も多くを占め、次に「沖縄市」が11%、「名護市」と「うるま市」が7%ずつ、「宜野湾市」「浦添市」「糸満市」が6%ずつとなっている。

市郡別にみると「11市」が8割弱を占め、ブロック別にみると「本島南部」が5割弱、「本島中部」が3割、「本島北部」と「離島」が1割ずつとなっている。

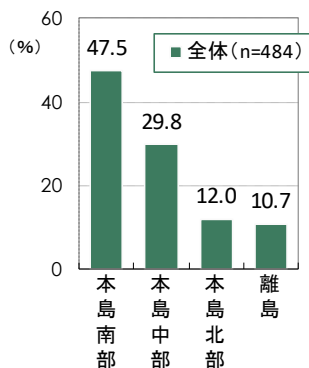
■施設所在地【市町村】（単一回答）



■施設所在地【市郡】（単一回答）



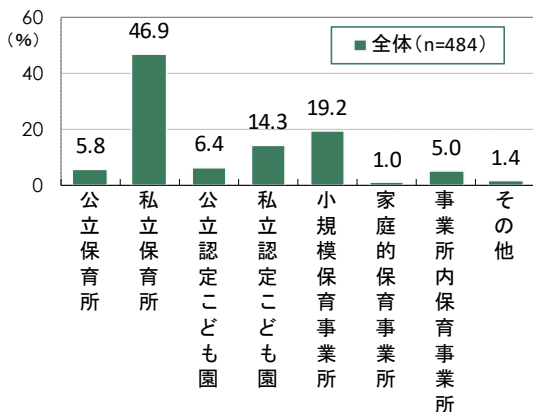
■施設所在地【ブロック】（単一回答）



## (2) 施設の種別

施設の種別は「私立保育所」が47%と半数近くを占め、次いで「小規模保育事業所」が19%、「私立認定こども園」が14%、「公立保育所」と「公立認定こども園」が6%ずつとなっている。

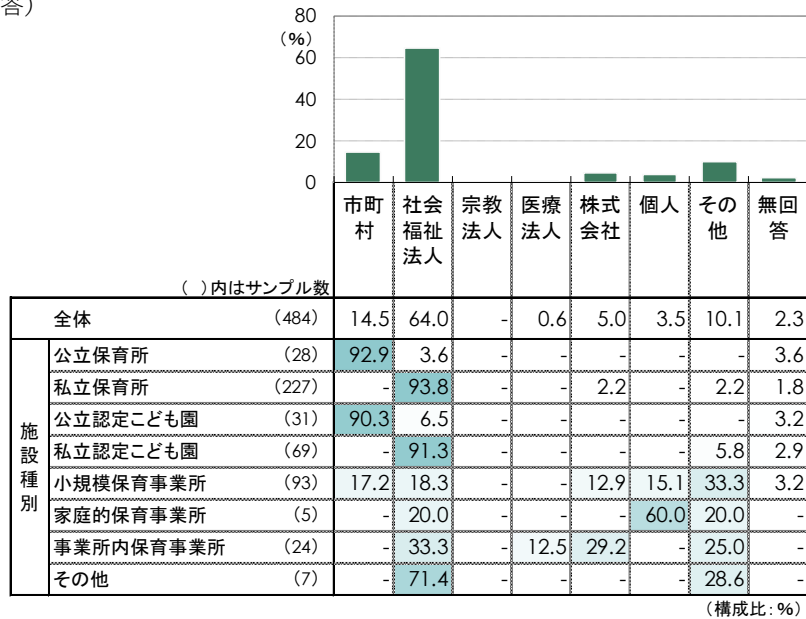
■施設種別（単一回答）



### (3) 運営主体

施設の運営主体は「社会福祉法人」が64%と最も多くを占め、次に「市町村」が15%を占める。

■運営主体（単一回答）

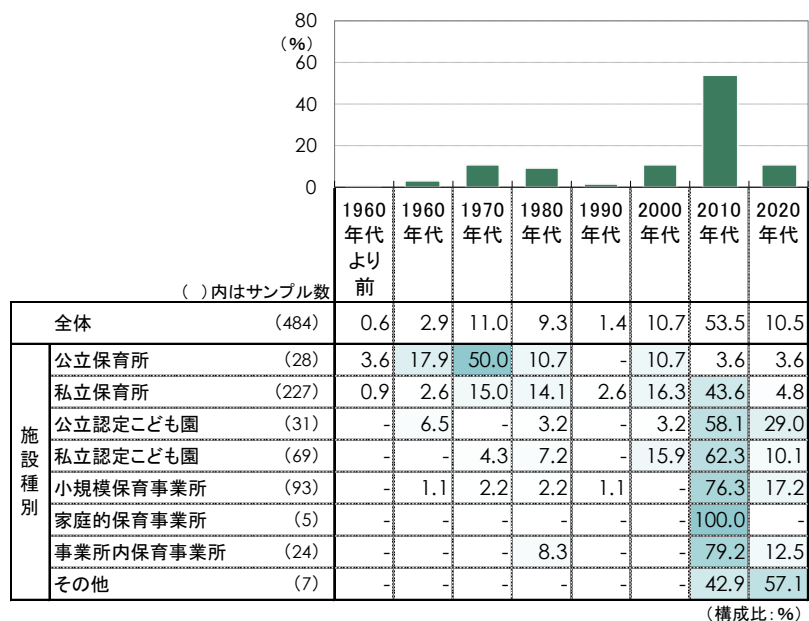


### (4) 開業年

施設の開業年は「2010年代」が54%と過半数を占め、次いで「1970年代」「1980年代」「2000年代」「2020年代」が約10%ずつとなっている。

施設種別にみると、公立保育所は比較的古くからの施設が多い。

■開業年（単一回答）



## 2. 施設の運営状況

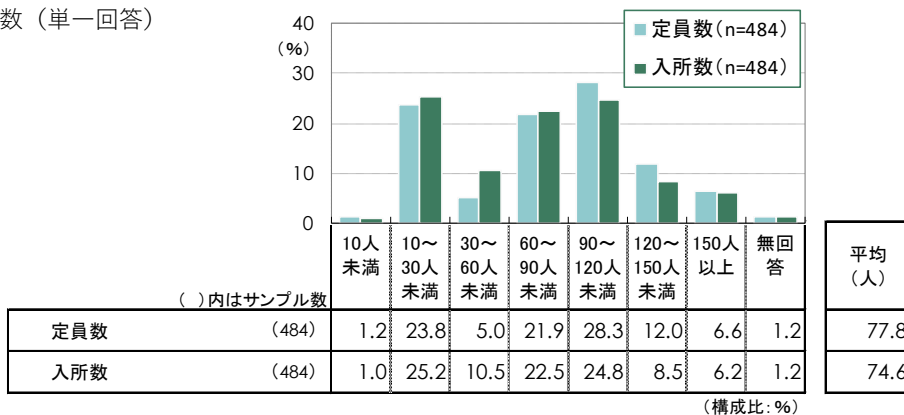
### (1) 児童数

#### ア 定員数と入所数

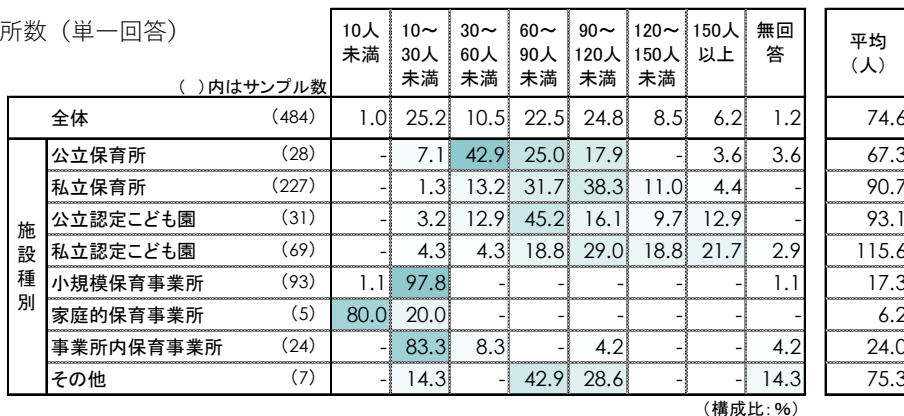
児童の入所数は「10～30人未満」と「90～120人未満」が25%ずつ、「60～90人未満」が23%を占める。平均は74.6人で、定員数より少ない。

入所数の年齢別人数構成は「3歳」と「4歳」が20%ずつ、「2歳」が18%、「5歳」が17%、「1歳」が16%、「0歳」が10%と続く。

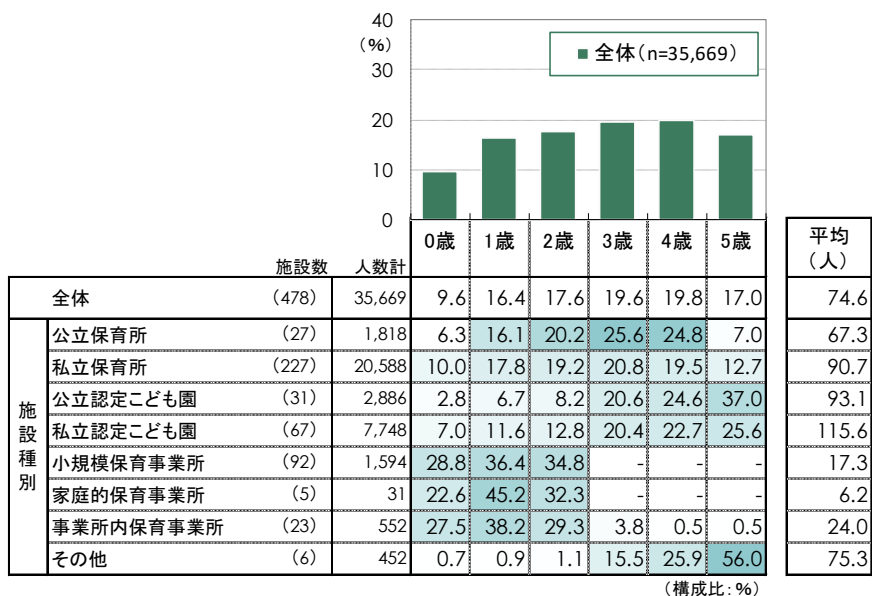
■定員数と入所数（単一回答）



■施設種別 入所数（単一回答）



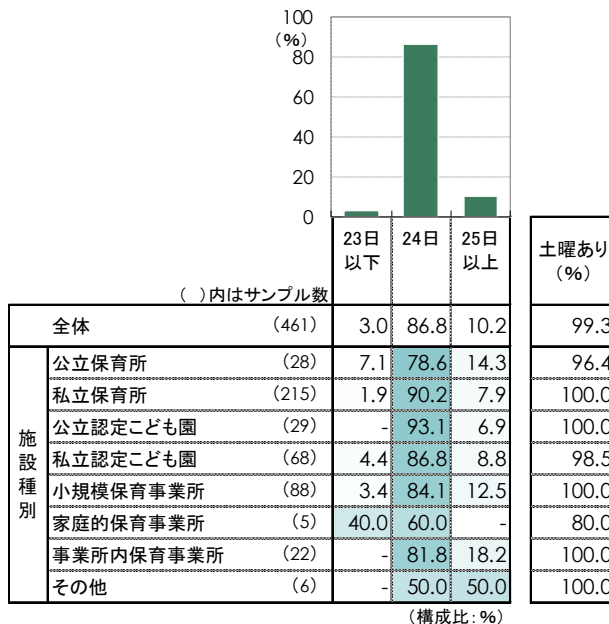
■入所数の年齢別人数構成【入所数が無回答の施設を除く】（単一回答）



## (2) 営業日数、営業時間

営業日数は「24日」（11月は平日が20日、土曜が4日、日曜祝日が6日）が87%と最も多くを占め、土曜日に営業している施設は99%を占める。

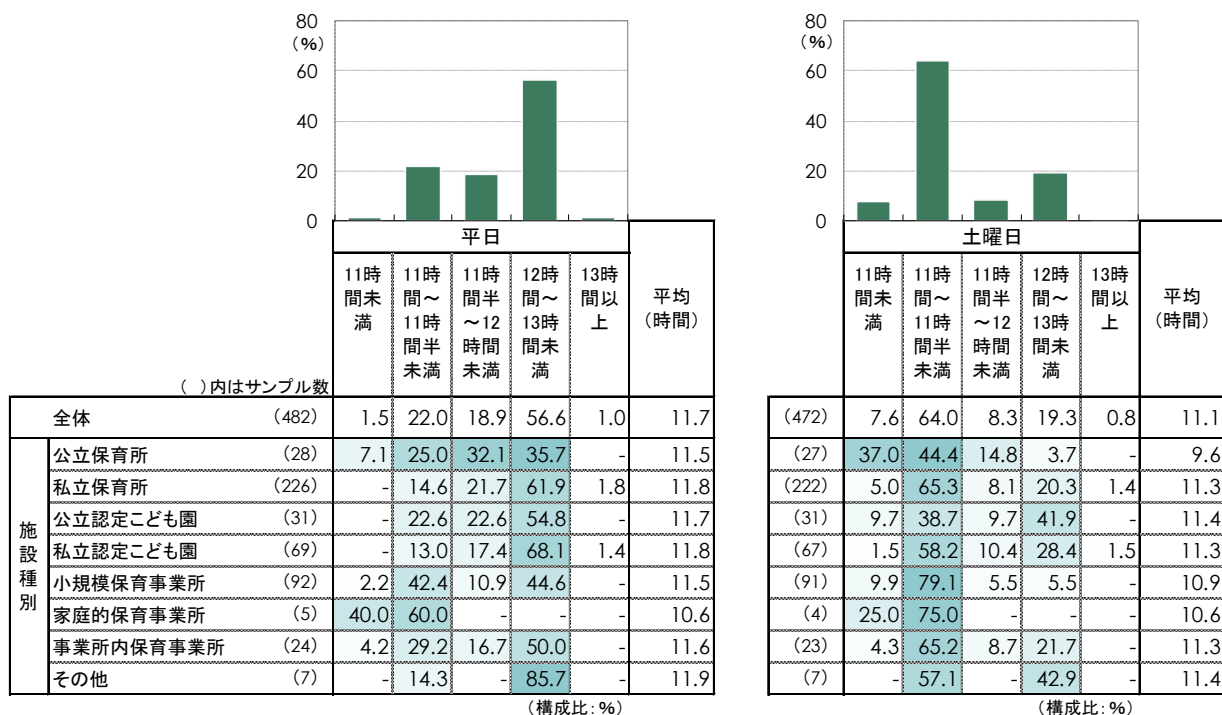
■2022年11月の営業日数【無回答除く】（単一回答）



営業時間は、平日の場合「12時間」の施設が最も多く6割程度、「11時間」「11時間半」が2割ずつとなっている。土曜日の場合「11時間」が6割強を占め、「12時間」が2割となっている。

平日は私立認定こども園で営業時間の長い施設が多く、土曜日は公立認定こども園で営業時間の長い施設が多い。公立保育所で比較的営業時間が短い。

■営業時間【無回答除く】（単一回答）

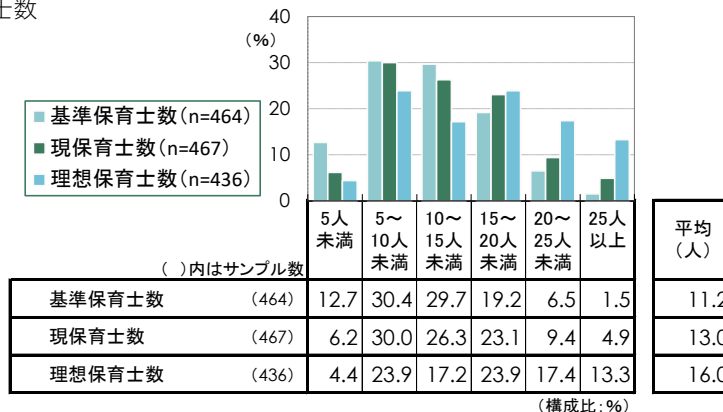


### (3) 換算保育士数

換算保育士数について、基準に対して現保育士数は+2人、現保育士数に対して理想は+3人、基準に対して理想は+5人と、配置基準に対し保育士数が足りないという実態であった。

■基準保育士数、現保育士数、理想保育士数

【それぞれ有効回答のみ】（単一回答）



施設種別に現保育士数をみると、私立認定こども園の保育士数が最も多く、私立保育所、公立認定こども園、公立保育所の順となっている。

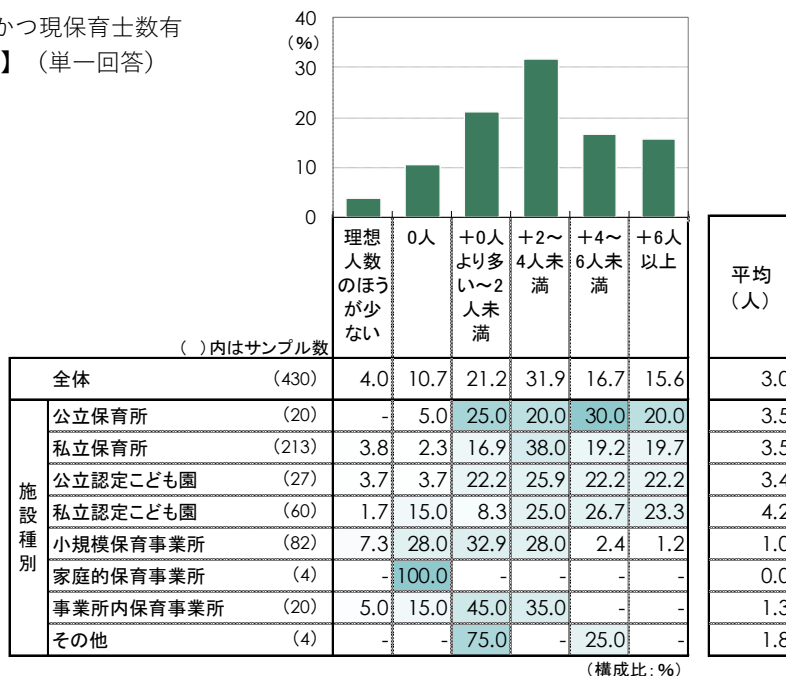
■施設種別 現保育士数、理想保育士数（単一回答）

		5人未満	5~10人未満	10~15人未満	15~20人未満	20~25人未満	25人以上	現保育士数平均 (人)	理想保育士数平均 (人)
( )内はサンプル数									
現保育士数 (467)		6.2	30.0	26.3	23.1	9.4	4.9	13.0	16.0
施設種別	公立保育所 (24)	-	29.2	33.3	25.0	8.3	4.2	13.5	16.3
	私立保育所 (224)	1.3	8.9	36.2	35.7	14.7	3.1	15.4	19.0
	公立認定こども園 (30)	-	46.7	13.3	23.3	6.7	10.0	14.0	17.0
	私立認定こども園 (66)	1.5	13.6	34.8	22.7	10.6	16.7	16.4	20.5
	小規模保育事業所 (92)	20.7	77.2	2.2	-	-	-	6.2	7.2
	家庭的保育事業所 (5)	100.0	-	-	-	-	-	2.7	2.7
	事業所内保育事業所 (21)	4.8	81.0	9.5	-	-	4.8	8.1	9.2
	その他 (5)	-	40.0	60.0	-	-	-	9.4	10.8

(構成比: %)

現保育士数と理想保育士数の差をみると、私立認定こども園において最も足りないとされている。

■理想-現保育士【入所数有効回答かつ現保育士数有効回答かつ理想保育士数有効回答】（単一回答）



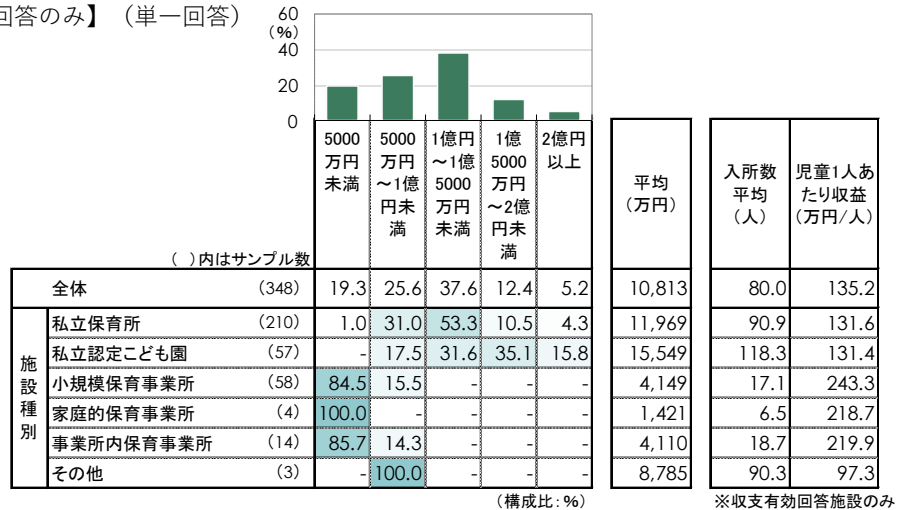
# 3. 施設の経営状況

## (1) 事業収支

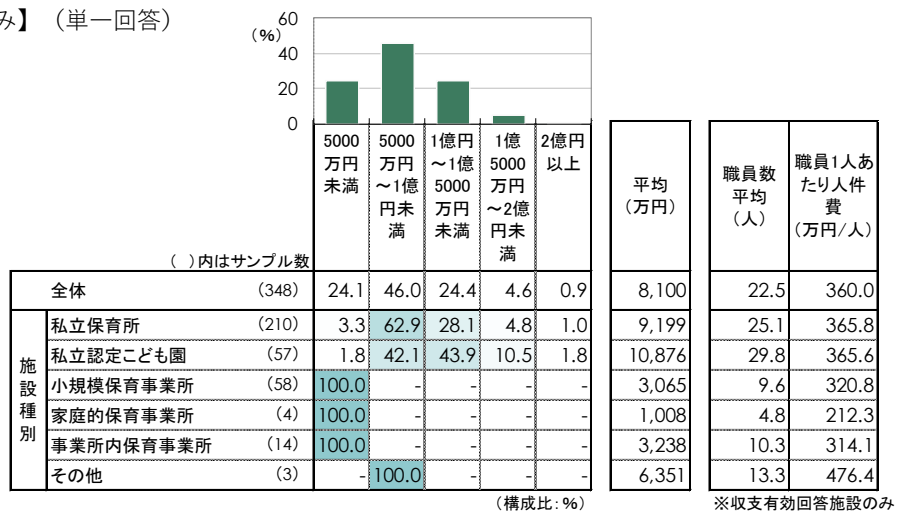
私立の施設について経営状況を尋ねたところ、主たる収益である保育事業費は、私立保育所が平均1.2億円、私立認定こども園が平均1.6億円、小規模保育事業所が平均4100万円であった。

主たる支出である人件費の割合は全施設平均で78%で、施設種別に大きな差はなく、職員1人あたりの人件費に換算すると私立保育所・私立認定こども園とも366万円/人で差はない。

■保育事業収益【収支有効回答のみ】（単一回答）



■人件費【収支有効回答のみ】（単一回答）



■1施設あたり収入と支出【収支有効回答のみ】

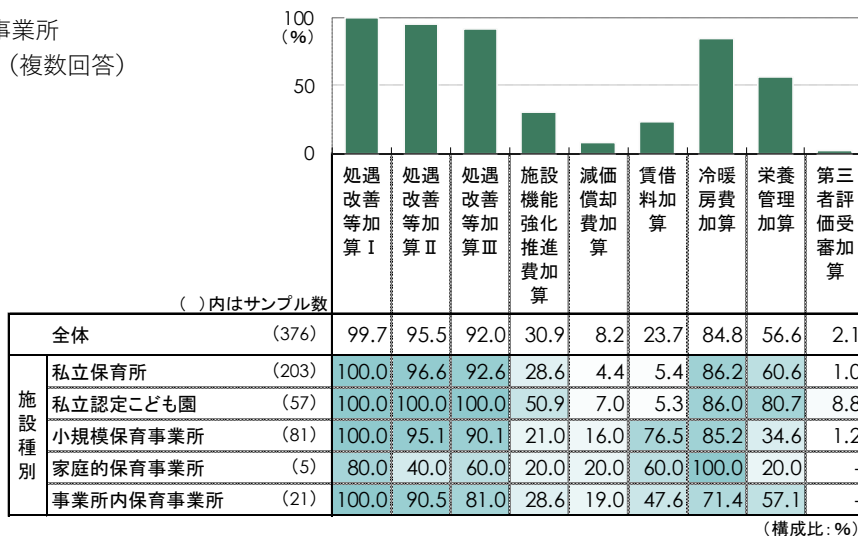
施設種別	施設数	収入(万円)				支出(万円)				
		保育事業収益	児童福祉事業収益	その他事業収益	【合成】収入計	人件費	事業費	事務費	その他費用	【合成】支出計
全体	348	10,813	471	210	11,494	8,100	1,328	721	262	10,411
		94.1	4.1	1.8	100.0	77.8	12.8	6.9	2.5	100.0
私立保育所	210	11,969	666	257	12,892	9,199	1,513	770	239	11,720
		92.8	5.2	2.0	100.0	78.5	12.9	6.6	2.0	100.0
私立認定こども園	57	15,549	253	267	16,069	10,876	1,818	1,025	528	14,247
		96.8	1.6	1.7	100.0	76.3	12.8	7.2	3.7	100.0
小規模保育事業所	58	4,149	157	42	4,349	3,065	467	372	153	4,058
		95.4	3.6	1.0	100.0	75.5	11.5	9.2	3.8	100.0
家庭的保育事業所	4	1,421	-	2	1,424	1,008	185	58	14	1,265
		99.8	-	0.2	100.0	79.7	14.6	4.6	1.1	100.0
事業所内保育事業所	14	4,110	31	93	4,233	3,238	379	349	90	4,055
		97.1	0.7	2.2	100.0	79.8	9.3	8.6	2.2	100.0

上段: 平均(万円)、下段: 構成比(%)

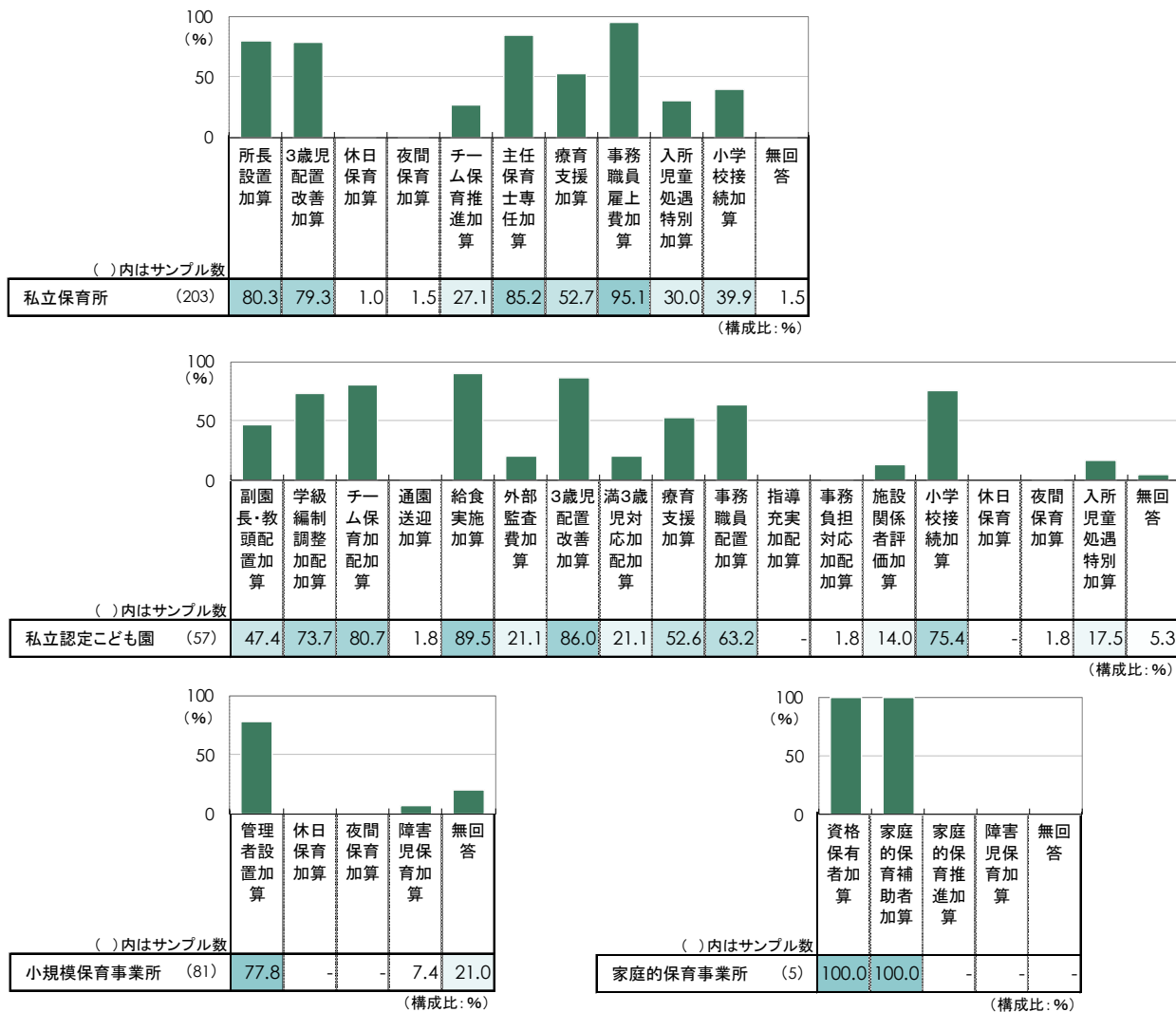
## (2) 取得している加算の種類

取得している加算の種類について、「処遇改善等加算ⅠⅡⅢ」は9割以上の施設が取得している。私立保育所では「事務職員雇上費加算」「主任保育士専任加算」「所長設置加算」「3歳児配置改善加算」の取得がおおむね8割を超えている。

■取得している加算の種類\_全事業所  
【加算の種類有効回答のみ】（複数回答）



■取得している加算の種類\_施設種別【加算の種類有効回答のみ】（複数回答）





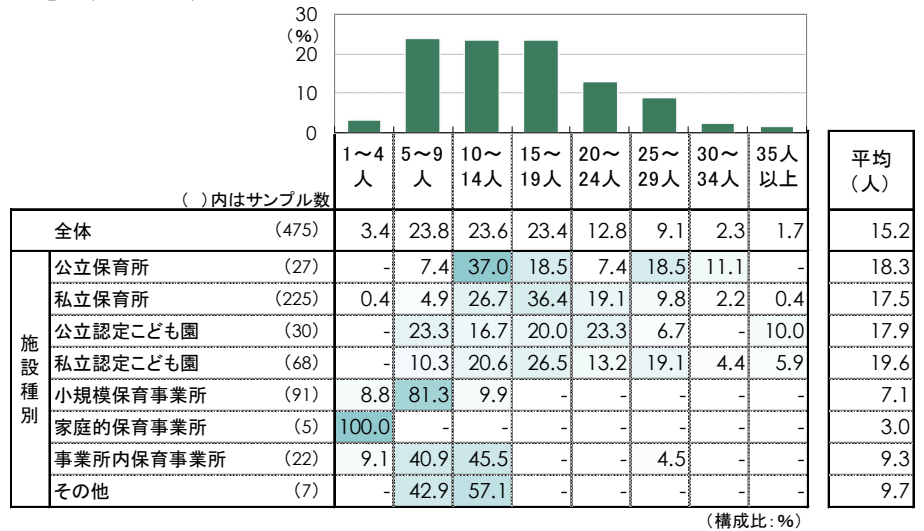
## 4. 保育士の勤務実態

### (1) 職員数

施設に勤めている職員の平均人数は、1施設あたり保育士が15人、保育職員が2人、その他職員が4人、合計22人という構成になっている。保育士の数は、公立私立保育所・公立私立認定こども園で平均18～20人、小規模保育事業所で平均7人となっている。

公立保育所では職員に占める保育士の割合が高く84%、一方、私立保育所・公立私立認定こども園では保育士の割合は70%程度で、公立保育所より保育職員やその他の職員の割合が高い。

■保育士人数【有効回答のみ】（単一回答）



■職員の構成【有効回答のみ】

施設種別	施設数	人数計	人数			保育士数平均(人)	保育職員数平均(人)	その他職員数平均(人)	職員数平均(人)
			保育士	保育職員	その他の職種				
全体	475	10,231	7,234	978	2,019	15.2	2.1	4.3	21.5
		100.0	70.7	9.6	19.7				
公立保育所	27	589	495	20	74	18.3	0.7	2.7	21.8
		100.0	84.0	3.4	12.6				
私立保育所	225	5,649	3,939	509	1,201	17.5	2.3	5.3	25.1
		100.0	69.7	9.0	21.3				
公立認定こども園	30	752	536	71	145	17.9	2.4	4.8	25.1
		100.0	71.3	9.4	19.3				
私立認定こども園	68	1,935	1,332	210	393	19.6	3.1	5.8	28.5
		100.0	68.8	10.9	20.3				
小規模保育事業所	91	923	644	123	156	7.1	1.4	1.7	10.1
		100.0	69.8	13.3	16.9				
家庭的保育事業所	5	26	15	10	1	3.0	2.0	0.2	5.2
		100.0	57.7	38.5	3.8				
事業所内保育事業所	22	259	205	25	29	9.3	1.1	1.3	11.8
		100.0	79.2	9.7	11.2				
その他	7	98	68	10	20	9.7	1.4	2.9	14.0
		100.0	69.4	10.2	20.4				

上段: 合計人数(人)、下段: 構成比(%)

## (2) 保育士の雇用形態

勤務している保育士の雇用形態は、全体では「正規雇用」が57%、「非正規雇用・フルタイム」が24%、「非正規雇用・パートタイム」が19%という構成になっている。

施設種別によって異なり、公立保育所や公立認定こども園は正規雇用の割合が他より低く、非正規フルタイムの割合が高い。私立保育所や私立認定こども園、小規模保育事業所は正規雇用の割合が高い。

保育士の雇用形態の組合せは、保育所・認定こども園では、正規+非正規フルタイム+非正規パートタイムの3形態が混じっている施設が7~8割を占める。小規模保育事業所では、3形態混じりは半数を下回り、正規+非正規パートタイムの組合せが増える。

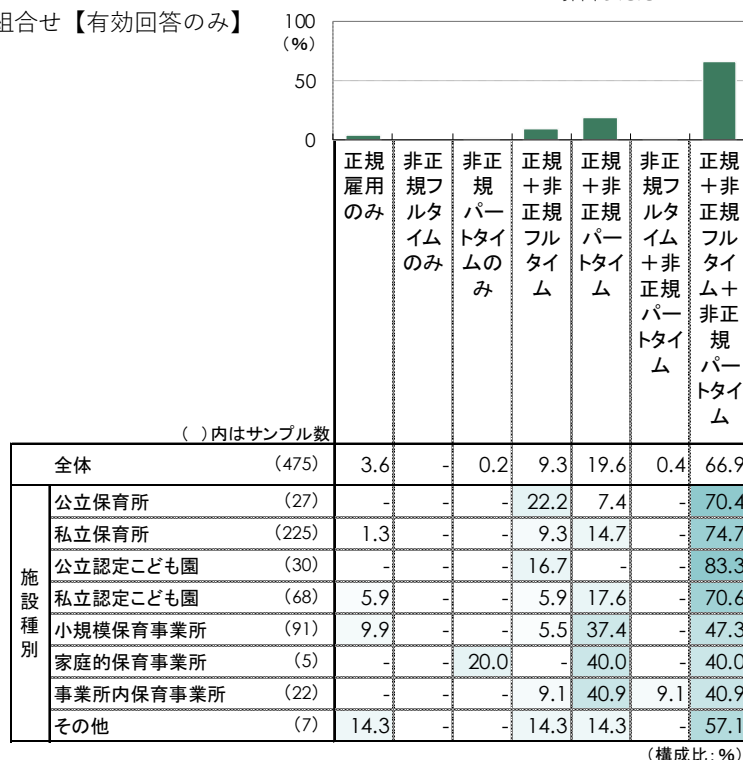
### ■保育士の雇用形態【有効回答のみ】

施設種別	施設数	人数計	正規雇用	非正規・フルタイム	非正規・パートタイム	正規雇用	非正規フルタイム	非正規パート	保育士計
						(人)	(人)	(人)	
全体	475	7,261	4,133	1,730	1,398	8.7	3.6	2.9	15.3
公立保育所	27	498	191	201	106	7.1	7.4	3.9	18.4
私立保育所	225	3,945	2,270	965	710	10.1	4.3	3.2	17.5
公立認定こども園	30	534	240	171	123	8.0	5.7	4.1	17.8
私立認定こども園	68	1,333	887	242	204	13.0	3.6	3.0	19.6
小規模保育事業所	91	663	381	99	183	4.2	1.1	2.0	7.3
家庭的保育事業所	5	15	5	2	8	1.0	0.4	1.6	3.0
事業所内保育事業所	22	204	115	35	54	5.2	1.6	2.5	9.3
その他	7	69	44	15	10	6.3	2.1	1.4	9.9

上段：合計人数(人)、下段：構成比(%)

※前ページの保育士人数とやや異なるのは、こちらは雇用形態別の人数を足し上げて算出したため

### ■保育士の雇用形態の組合せ【有効回答のみ】



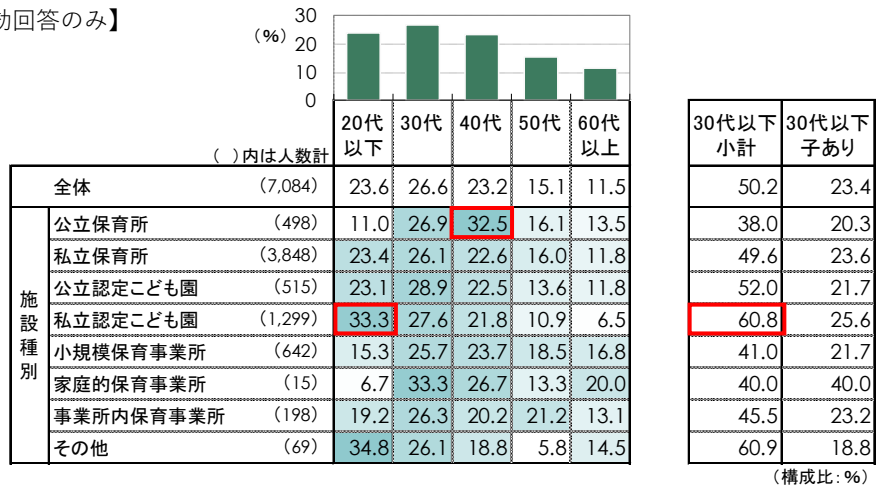
### (3) 保育士の年代とキャリア

保育士の年代は、全体では30代以下が半数を占める。私立認定こども園において、保育士の年代が比較的若く、公立保育所において年代が比較的高い。

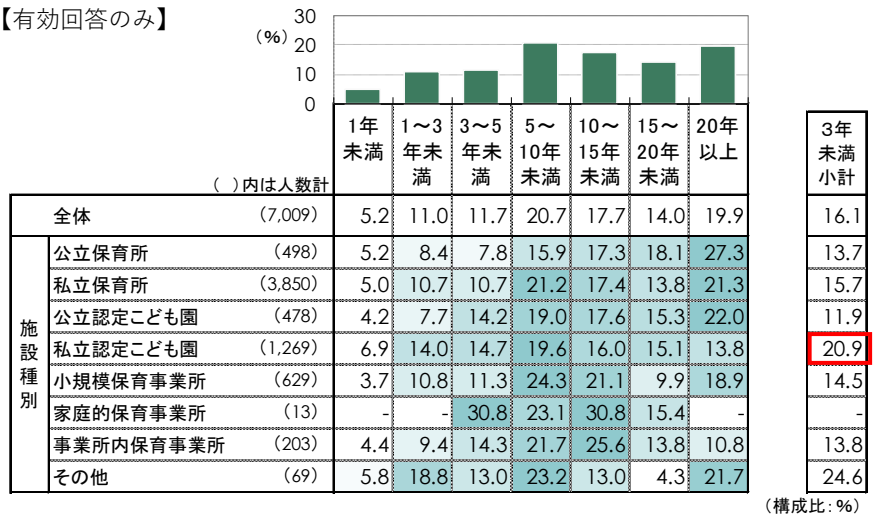
保育士の経験年数は、全体では3年未満が16%を占め、これも私立認定こども園において、経験年数の少ない保育士の割合が高い。

保育士の勤続年数は、全体では3年未満が36%を占め、公立認定こども園では3年未満が7割弱を占める。ただし公立認定こども園は、開設年が最近の施設が多い（2020年代開設が3割を占める）。

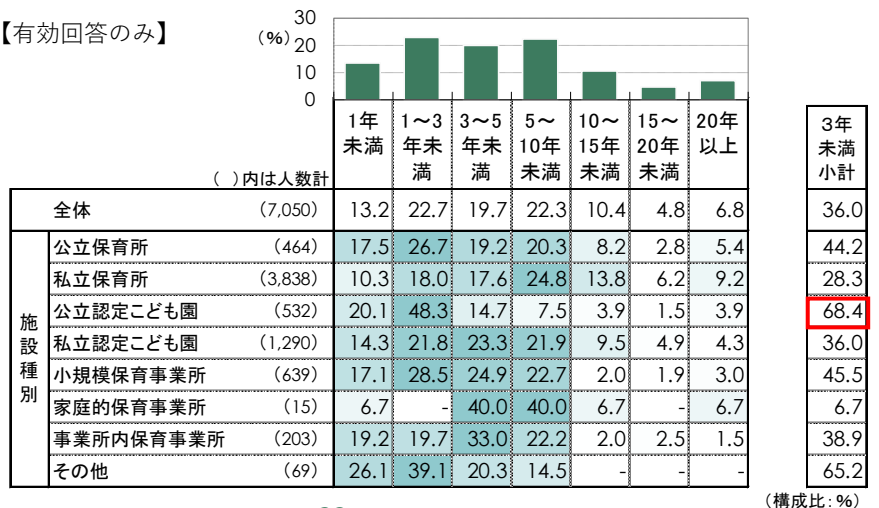
■保育士の年代【有効回答のみ】



■保育士の経験年数【有効回答のみ】



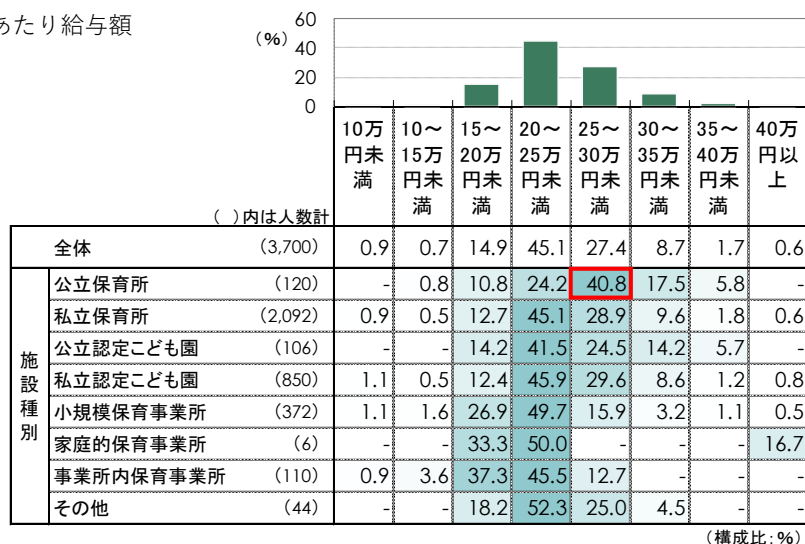
■保育士の勤続年数【有効回答のみ】



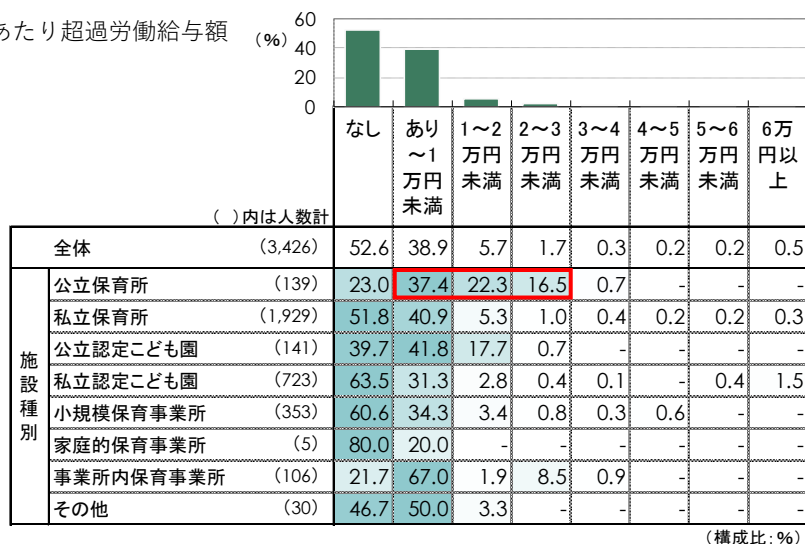
### (4) 正規雇用の保育士の給与

正規雇用の保育士の給与は、1ヶ月あたりの給与額は「20～25万円未満」が45%を占め、1ヶ月あたりの超過労働給与額は「なし」が53%、年間の賞与等特別給与額は「40～60万円未満」が28%を占める。給与面では、公立保育所が他施設よりも良い状況である。

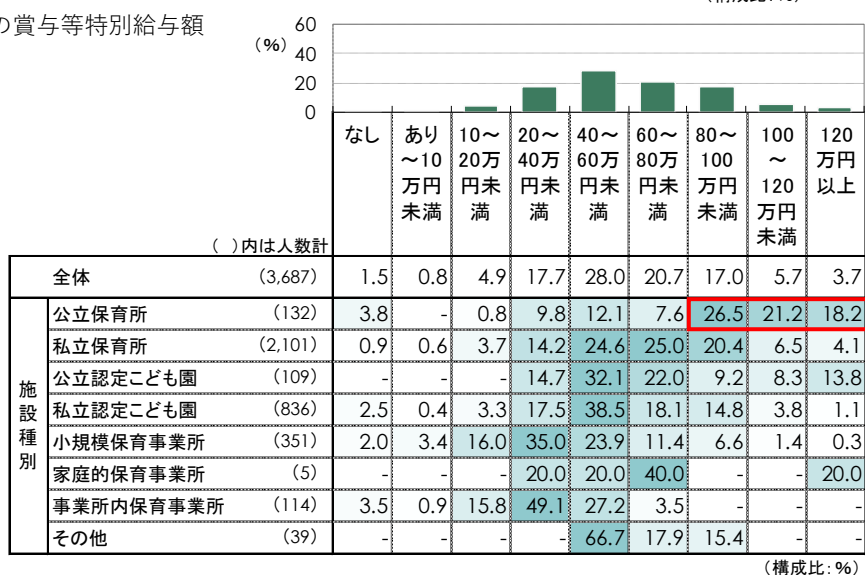
■正規雇用の保育士の1ヶ月あたり給与額  
【有効回答のみ】



■正規雇用の保育士の1ヶ月あたり超過労働給与額  
【有効回答のみ】



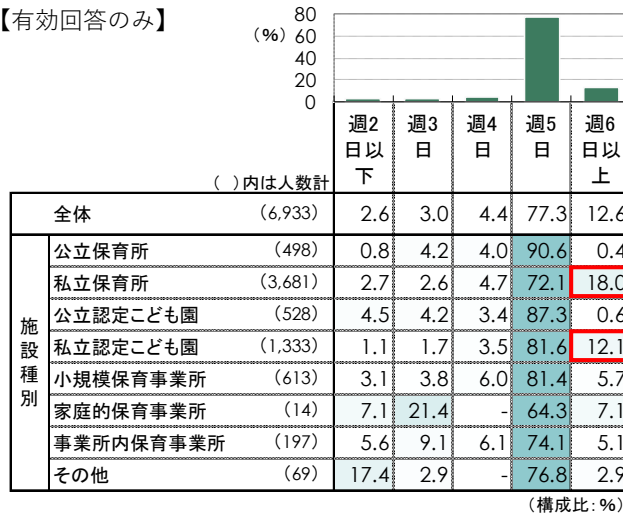
■正規雇用の保育士の1年間の賞与等特別給与額  
【有効回答のみ】



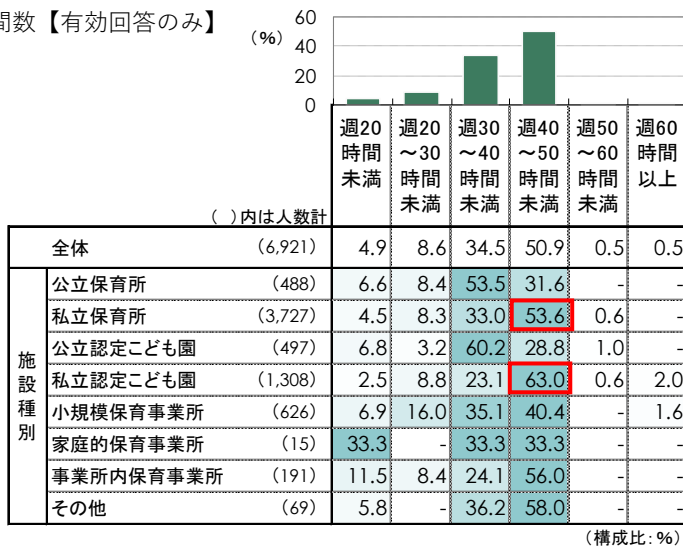
## (5) 保育士の労働日数・労働時間

保育士の労働日数・労働時間は、全体では「週5日」が77%、「週40～50時間」が51%、時間外「なし」が63%となっている。私立保育所や私立認定こども園において、労働日数が週6日以上の割合が高く、労働時間が長めである。時間外労働時間は公立で多い。

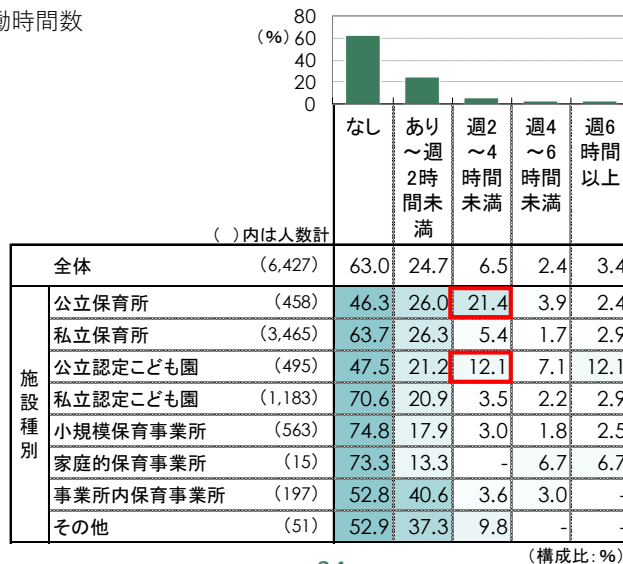
■週あたり労働日数【有効回答のみ】



■週あたり実労働時間数【有効回答のみ】



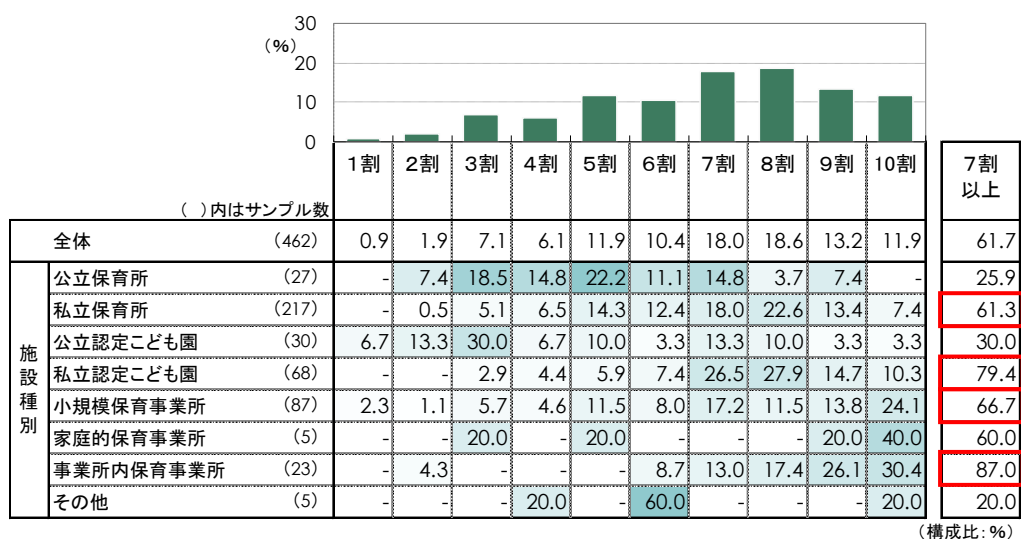
■週あたり時間外労働時間数【有効回答のみ】



## (6) 有給休暇取得率

保育士の有給休暇取得率を、施設全体でのおおむねの割合として回答してもらったところ、全体では7割以上が6割を超えた。特に、事業所内保育事業所、私立認定こども園、小規模保育所、私立保育所において取得率が高く、公立の施設において取得率が低い。

### ■有給休暇取得率【有効回答のみ】

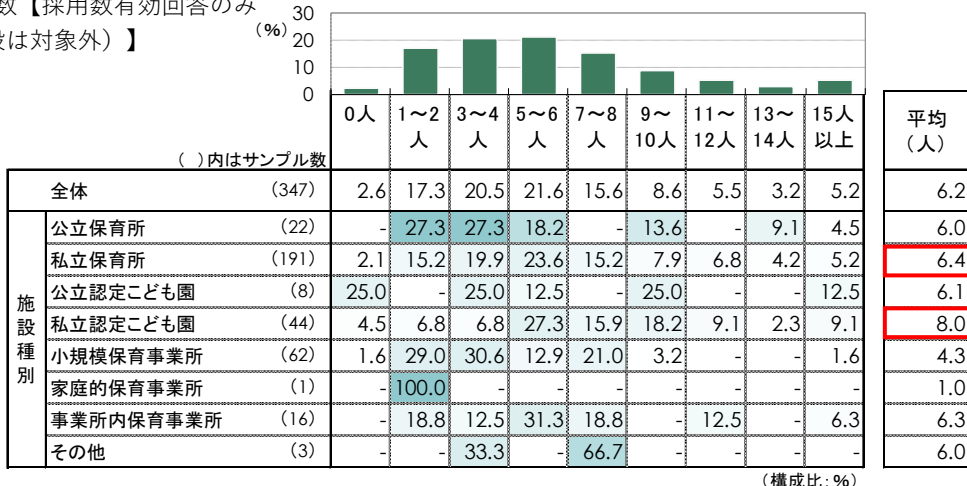


## 5. 採用・離職の状況

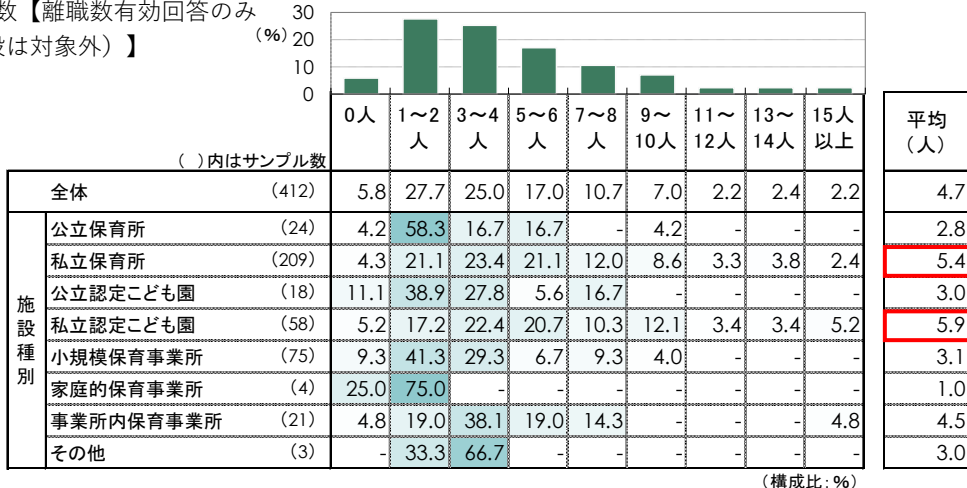
### (1) 直近3年間の採用数、離職数、離職率

直近3年間の保育士の採用数は全体で1施設あたり6.2人、離職数は4.7人であった。3年間の離職率は、小規模保育事業所や事業所内保育事業所で45%、57%と高く、次いで私立保育所や私立認定こども園において33%程度と、公立より高い割合を示している。

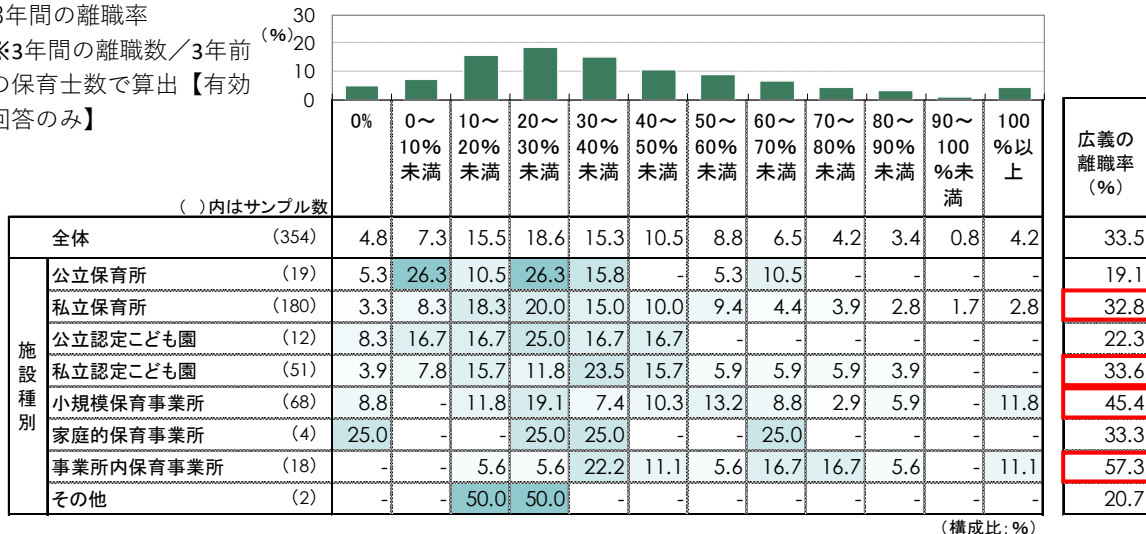
■直近3年間の採用数【採用数有効回答のみ  
(2019年以降開設は対象外)】



■直近3年間の離職数【離職数有効回答のみ  
(2020年以降開設は対象外)】



■3年間の離職率  
※3年間の離職数/3年前  
の保育士数で算出【有効  
回答のみ】



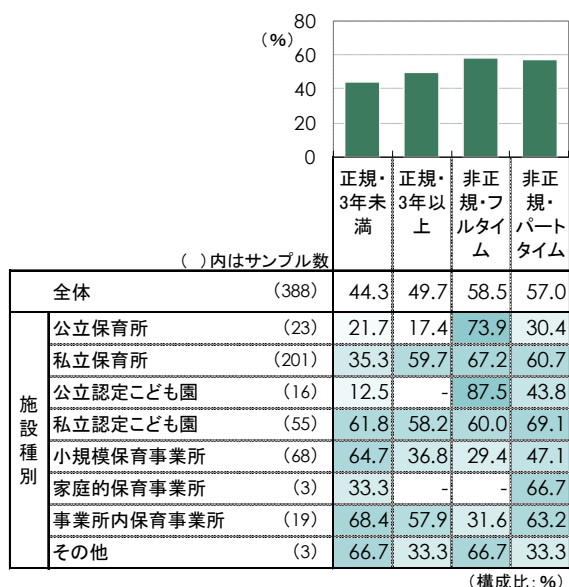
## (2) 離職者について

### ア 離職者の雇用形態

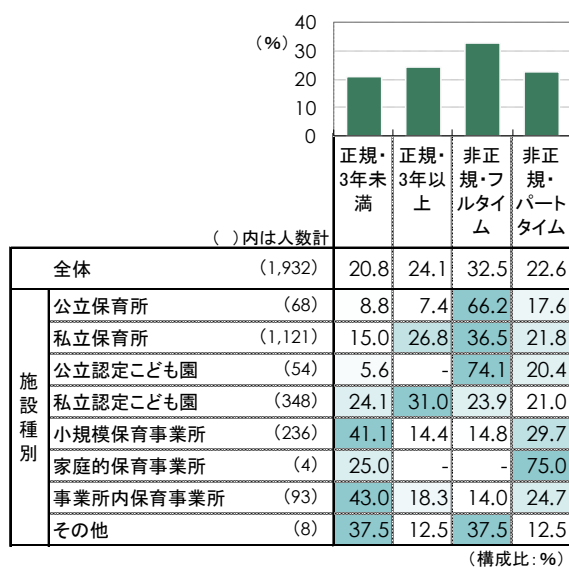
直近3年間に離職した保育士の雇用形態は、施設ベースでみると、約6割の施設で非正規の保育士が辞めており、約5割の施設で正規・3年以上の保育士が辞めている。特に、私立の施設において、どの雇用形態の離職も多い。

人数ベースでみると、離職した保育士は非正規・フルタイムが最も多く、次いで正規・3年以上、非正規・パートタイムの順で多い。公立の施設では非正規・フルタイムの離職が多く、私立の施設では正規の離職が多い。

- 直近3年間に離職した保育士の雇用形態【離職数有効回答のうち雇用形態無回答を除く】（複数回答）  
※施設ベース



- 直近3年間に離職した保育士の雇用形態【離職数有効回答のうち雇用形態無回答を除く】（単一回答）  
※人数ベース



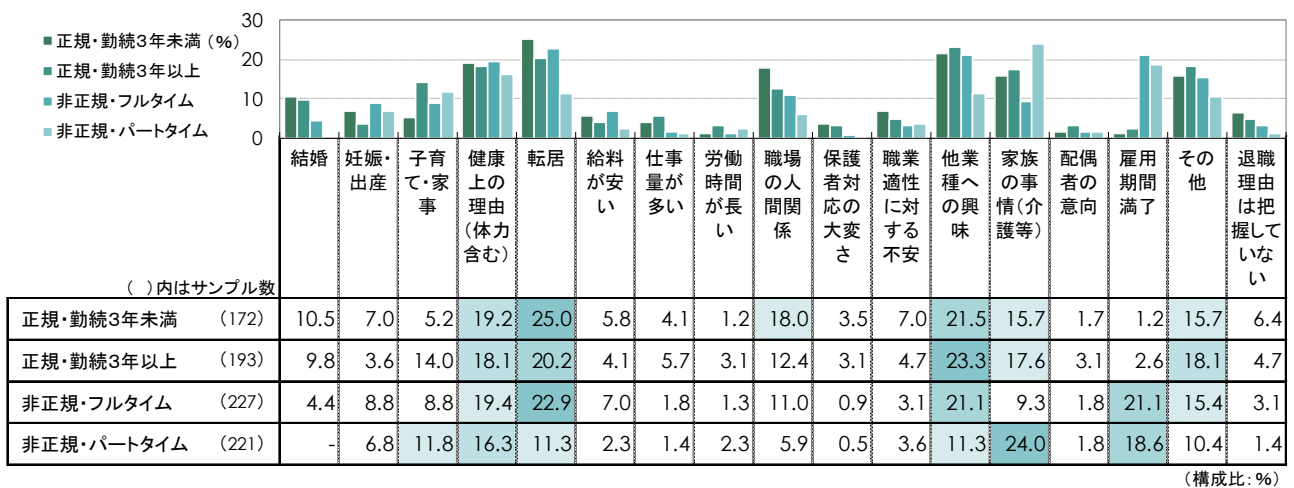


## イ 離職理由

離職した保育士の雇用形態別に、離職した理由について施設に尋ねたところ、正規・勤続3年未満の保育士は「転居」「他業種への興味」「健康上の理由」「職場の人間関係」の順で多く、正規・勤続3年以上の保育士の場合「他業種への興味」「転居」「健康上の理由」「家族の事情」の順で多い。非正規・フルタイムの場合「転居」「他業種への興味」「雇用期間満了」「健康上の理由」の順で多く、非正規・パートタイムの場合「家族の事情」が最も多い。

特に「職場の人間関係」を理由に挙げる割合は正規・勤続3年未満に多く、「他業種への興味」は正規やフルタイムで多い。

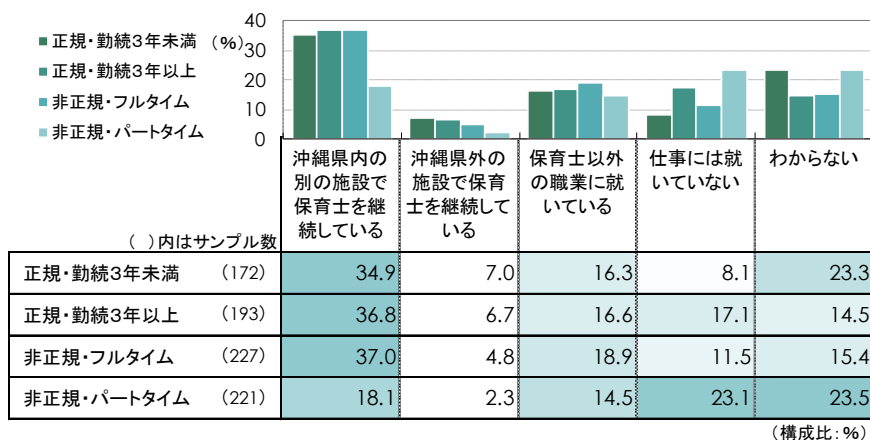
■ 離職理由【離職した保育士の雇用形態別】（複数回答）※施設ベース



## ウ 離職後の進路

離職後の進路は、正規やフルタイムの場合、「県内の別の施設で保育士を継続している」が最も多く3~4割を占め、「保育士以外の職業に就いている」が2割弱となっている。パートタイムの場合は「仕事には就いていない」が多くなる。

■ 離職後進路【離職した保育士の雇用形態別】（単一回答）※施設ベース



### (3) 採用者について

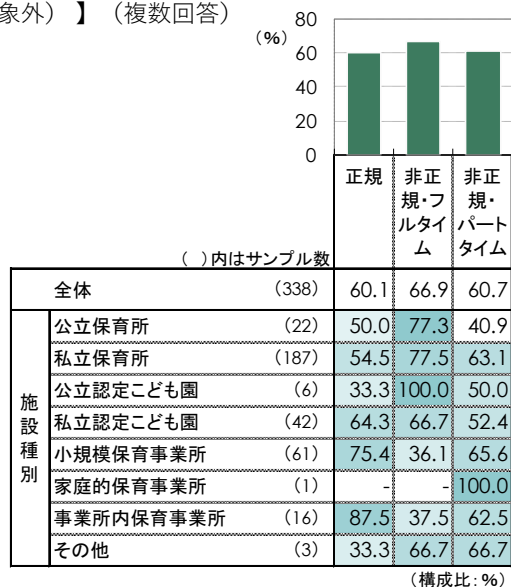
#### ア 採用した雇用形態

直近3年間に採用した保育士の雇用形態は、施設ベースでみると、7割弱の施設で非正規・フルタイムの保育士を採用しており、約6割の施設で正規、パートタイムの保育士を採用している。特に、私立の施設において、どの雇用形態の採用も多い。

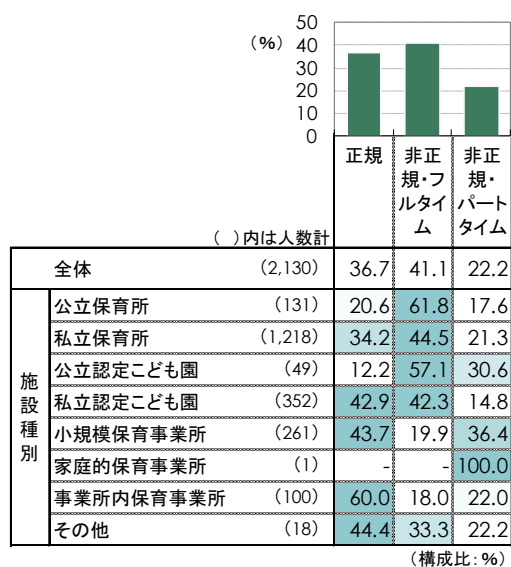
人数ベースでみると、採用した保育士は非正規・フルタイムが最も多く、次いで正規、非正規・パートタイムの順が多い。公立の施設では非正規・フルタイムの採用が多く、私立の施設では正規の採用が多い。

■直近3年間に採用した保育士の雇用形態【採用数有効回答のうち雇用形態無回答を除く  
(2019年以降開設は対象外)】(複数回答)

※施設ベース



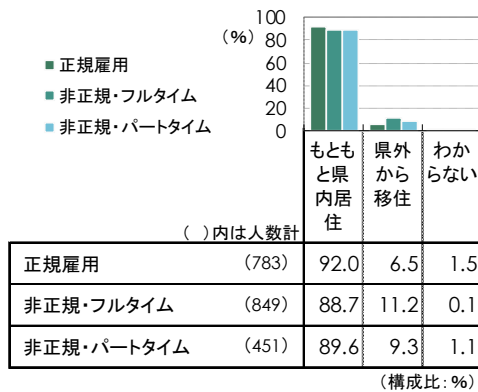
■直近3年間に採用した保育士の雇用形態【採用数有効回答のうち雇用形態無回答を除く  
(2019年以降開設は対象外)】(単一回答)※人数ベース



## イ 採用した保育士の出身地

採用した保育士の雇用形態別に、採用した保育士の出身地を施設に尋ねたところ、どの雇用形態においても「もともと県内居住」が9割程度を占める。

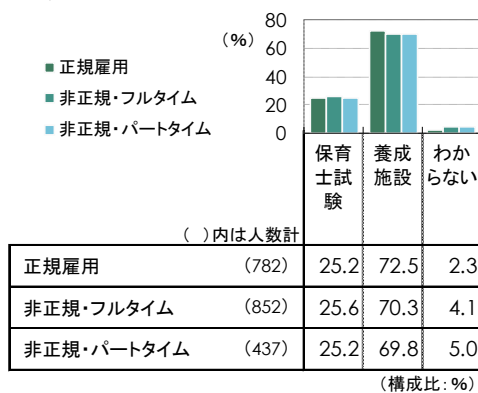
■直近3年間に採用した保育士の出身地【採用した保育士の雇用形態別（2019年以降開設は対象外）】  
（単一回答）※人数ベース



## ウ 採用ルート

採用した保育士の採用ルートは、どの雇用形態においても「養成施設」が7割程度を占め、「保育士試験」が25%程度を占める。

■直近3年間に採用した保育士の採用ルート【採用した保育士の雇用形態別（2019年以降開設は対象外）】  
（単一回答）※人数ベース

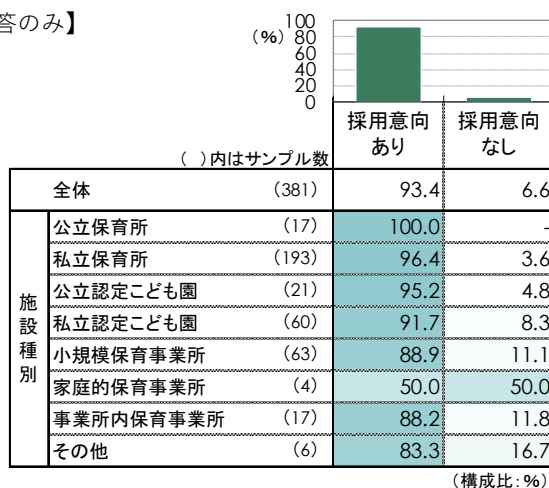


## (4) 採用意向

今後の採用意向は9割以上の施設で採用意向がある。採用したい人数は平均3.7人で、公立保育所や認定こども園が多い。雇用形態別に採用したい人数の合計をみると、非正規・フルタイムが40%、正規雇用が35%、非正規・パートタイムが15%、雇用形態はこだわらないが11%となっている。公立保育所では正規雇用の採用ニーズが高く、私立認定こども園では雇用形態をこだわらない採用ニーズ、小規模保育事業所では非正規・パートタイムの採用ニーズが比較的高い。

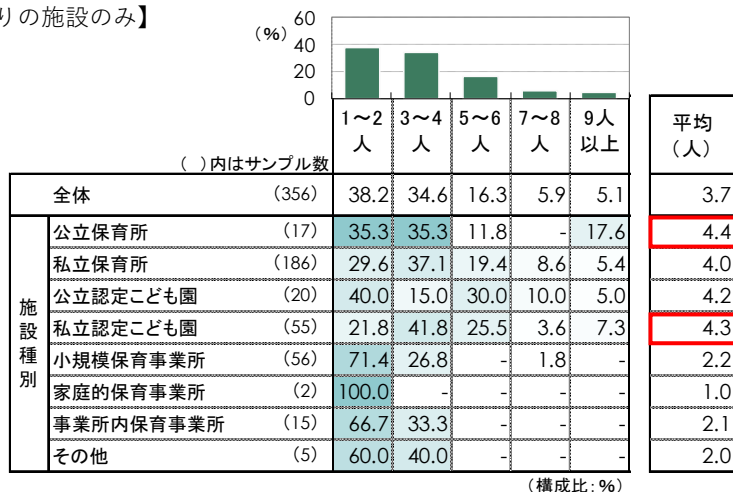
### ■今後の採用意向【採用数有効回答のみ】

(単一回答) ※施設ベース



### ■採用したい人数計【採用意向ありの施設のみ】

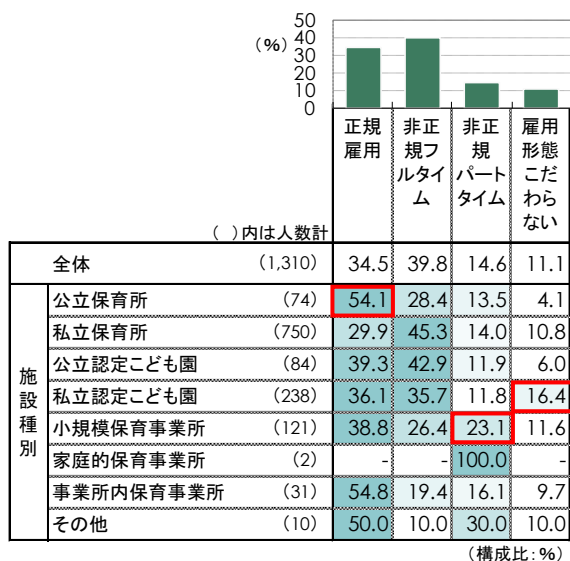
(単一回答) ※施設ベース



### ■採用したい保育士の雇用形態

【採用意向ありの施設のみ】 (単一回答)

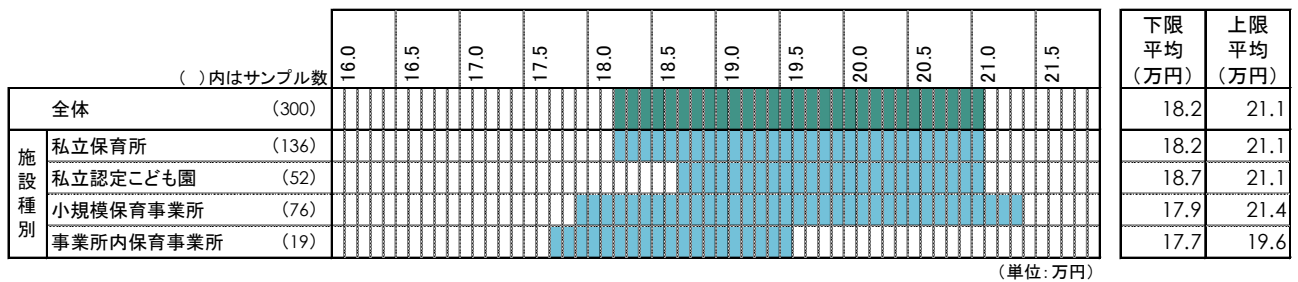
※人数ベース



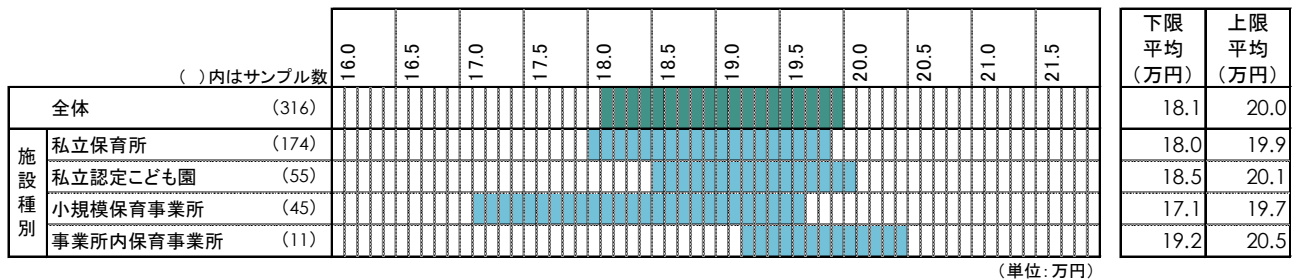
## (5) 募集時の給与額

募集時の給与額は、正規雇用の場合、月給18.2万円～21.1万円で、小規模保育事業所において幅が広い。非正規・フルタイムの場合、正規雇用に比べると上限が約1万円下がり、月給18.1万円～20.0万円となり、小規模保育事業所において他施設より低い。非正規・パートタイムの場合、私立保育所でやや低く時給970円～、私立認定こども園でやや高く時給1014円～であった。

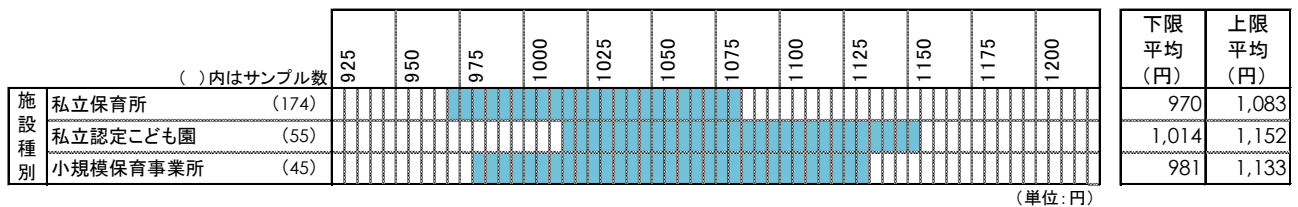
### ■正規雇用\_募集月給【下限、上限それぞれ有効回答のみ】



### ■非正規・フルタイム\_募集月給【下限、上限それぞれ有効回答のみ】



### ■非正規・パートタイム\_募集時給【下限、上限それぞれ有効回答のみ】

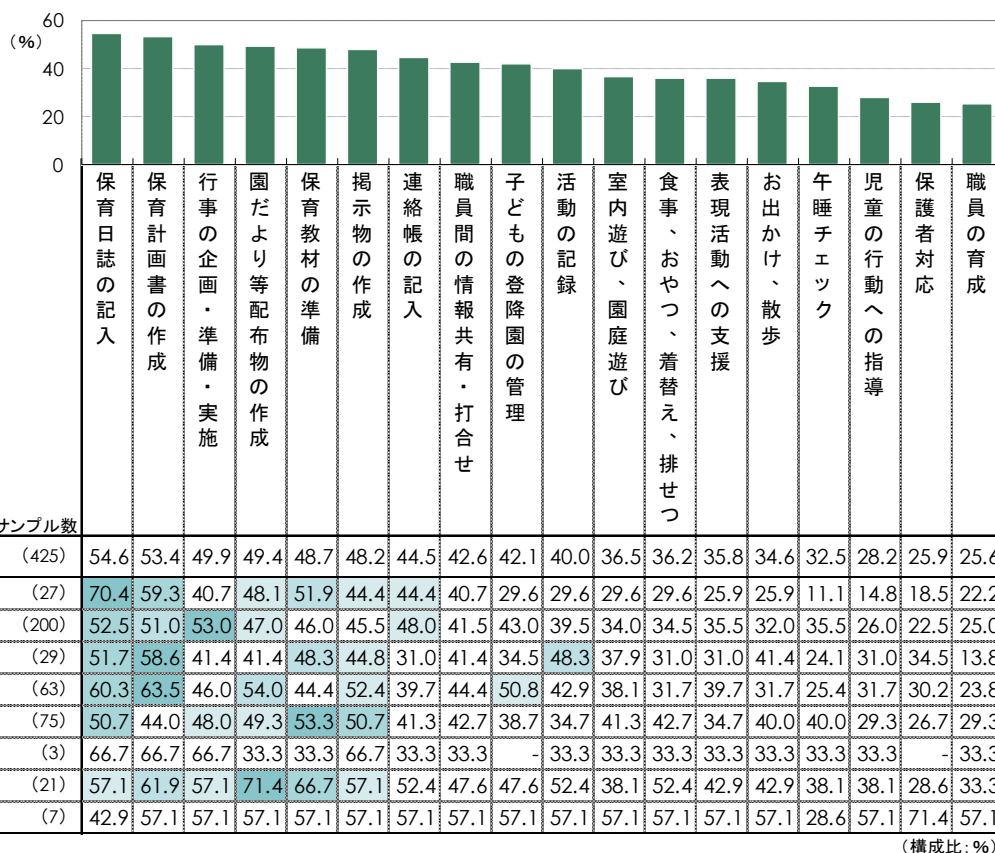


## 6. 保育士の業務について

### (1) 工夫によって負担を軽減できそうな業務

工夫によって保育士の負担を軽減できそうな業務を施設に尋ねたところ、「保育日誌の記入」「保育計画書の作成」が上位に上がり、「行事の企画・準備・実施」「園だより等配布物の作成」「保育教材の準備」「掲示物の作成」と続いた。全般的に事務作業の業務は工夫によって軽減できそうとの意見であった。

■園の工夫によって負担を軽減できそうな業務（複数回答） ※並べ替え ※無回答を除いた構成比



( )内はサンプル数

施設種別	業務	保育日誌の記入	保育計画書の作成	行事の企画・準備・実施	園だより等配布物の作成	保育教材の準備	掲示物の作成	連絡帳の記入	職員間の情報共有・打合せ	子どもの登降園の管理	活動の記録	室内遊び、園庭遊び	食事、おやつ、着替え、排せつ	表現活動への支援	お出かけ、散歩	午睡チェック	児童の行動への指導	保護者対応	職員の育成	
全体	(425)	54.6	53.4	49.9	49.4	48.7	48.2	44.5	42.6	42.1	40.0	36.5	36.2	35.8	34.6	32.5	28.2	25.9	25.6	
施設種別	公立保育所	(27)	70.4	59.3	40.7	48.1	51.9	44.4	44.4	40.7	29.6	29.6	29.6	25.9	25.9	11.1	14.8	18.5	22.2	
	私立保育所	(200)	52.5	51.0	53.0	47.0	46.0	45.5	48.0	41.5	43.0	39.5	34.0	34.5	35.5	32.0	35.5	26.0	22.5	25.0
	公立認定こども園	(29)	51.7	58.6	41.4	41.4	48.3	44.8	31.0	41.4	34.5	48.3	37.9	31.0	31.0	41.4	24.1	31.0	34.5	13.8
	私立認定こども園	(63)	60.3	63.5	46.0	54.0	44.4	52.4	39.7	44.4	50.8	42.9	38.1	31.7	39.7	31.7	25.4	31.7	30.2	23.8
	小規模保育事業所	(75)	50.7	44.0	48.0	49.3	53.3	50.7	41.3	42.7	38.7	34.7	41.3	42.7	34.7	40.0	40.0	29.3	26.7	29.3
	家庭的保育事業所	(3)	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	33.3
	事業所内保育事業所	(21)	57.1	61.9	57.1	71.4	66.7	57.1	52.4	47.6	47.6	52.4	38.1	52.4	42.9	42.9	38.1	38.1	28.6	33.3
	その他	(7)	42.9	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	57.1	28.6	57.1	71.4	57.1

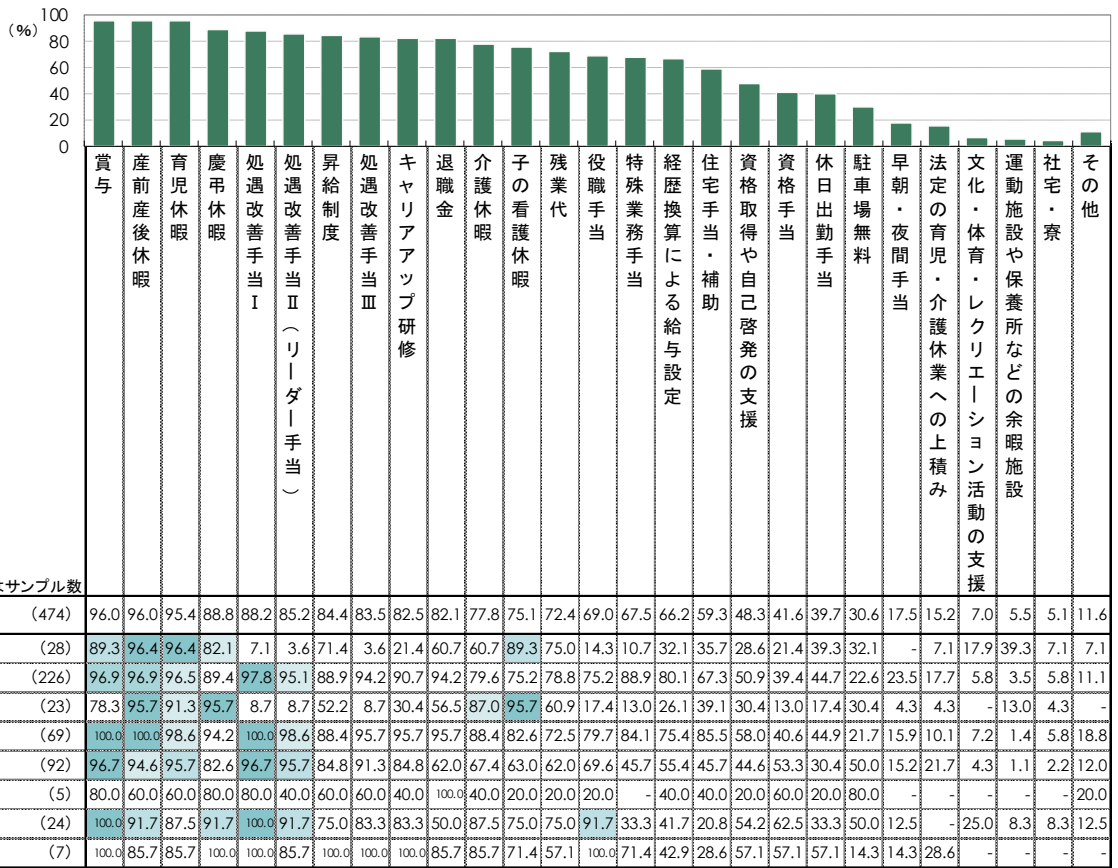
(構成比: %)

# 7. 働きやすい環境づくりに向けた取組

## (1) 制度や手当の整備状況

整備している制度や手当は、「賞与」「産休」「育休」は9割超え、「慶弔休暇」や「処遇改善ⅠⅡⅢ」「昇給制度」「キャリアアップ研修」「退職金」は8割超えであった。次に「介護休暇」「子の看護休暇」「残業代」が7割超えで続く。

■整備している手当、制度、福利厚生（複数回答） ※並べ替え ※無回答を除いた構成比



( )内はサンプル数

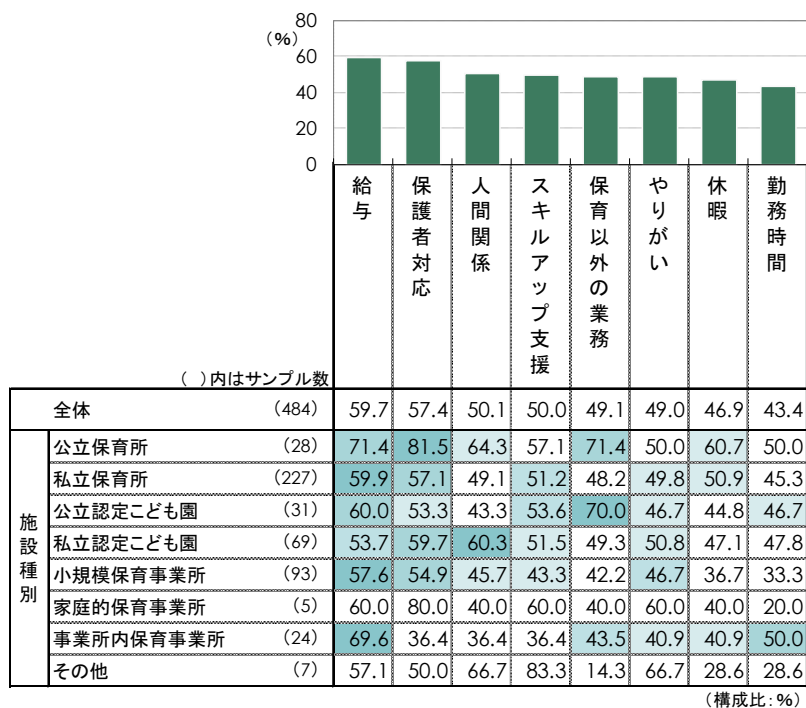
施設種別	全体	賞与	産前産後休暇	育児休暇	慶弔休暇	処遇改善手当Ⅰ	処遇改善手当Ⅱ(リーダー手当)	昇給制度	処遇改善手当Ⅲ	キャリアアップ研修	退職金	介護休暇	子の看護休暇	残業代	役職手当	特殊業務手当	経歴換算による給与設定	住宅手当・補助	資格取得や自己啓発の支援	資格手当	休日出勤手当	駐車場無料	早朝・夜間手当	法定の育児・介護休業への上積み	文化・体育・レクリエーション活動の支援	運動施設や保養所などの余暇施設	社宅・寮	その他
全体 (474)	96.0	96.0	95.4	88.8	88.2	85.2	84.4	83.5	82.5	82.1	77.8	75.1	72.4	69.0	67.5	66.2	59.3	48.3	41.6	39.7	30.6	17.5	15.2	7.0	5.5	5.1	11.6	
公立保育所 (28)	89.3	96.4	96.4	82.1	7.1	3.6	71.4	3.6	21.4	60.7	60.7	89.3	75.0	14.3	10.7	32.1	35.7	28.6	21.4	39.3	32.1	-	7.1	17.9	39.3	7.1	7.1	
私立保育所 (226)	96.9	96.9	96.5	89.4	97.8	95.1	88.9	94.2	90.7	94.2	79.6	75.2	78.8	75.2	88.9	80.1	67.3	50.9	39.4	44.7	22.6	23.5	17.7	5.8	3.5	5.8	11.1	
公立認定こども園 (23)	78.3	95.7	91.3	95.7	8.7	8.7	52.2	8.7	30.4	56.5	87.0	95.7	60.9	17.4	13.0	26.1	39.1	30.4	13.0	17.4	30.4	4.3	4.3	-	13.0	4.3	-	
私立認定こども園 (69)	100.0	100.0	98.6	94.2	100.0	98.6	88.4	95.7	95.7	95.7	88.4	82.6	72.5	79.7	84.1	75.4	85.5	58.0	40.6	44.9	21.7	15.9	10.1	7.2	1.4	5.8	18.8	
小規模保育事業所 (92)	96.7	94.6	95.7	82.6	96.7	95.7	84.8	91.3	84.8	62.0	67.4	63.0	62.0	69.6	45.7	55.4	45.7	44.6	53.3	30.4	50.0	15.2	21.7	4.3	1.1	2.2	12.0	
家庭的保育事業所 (5)	80.0	60.0	60.0	80.0	80.0	40.0	60.0	60.0	40.0	100.0	40.0	20.0	20.0	20.0	-	40.0	40.0	20.0	60.0	20.0	80.0	-	-	-	-	-	-	20.0
事業所内保育事業所 (24)	100.0	91.7	87.5	91.7	100.0	91.7	75.0	83.3	83.3	50.0	87.5	75.0	75.0	91.7	33.3	41.7	20.8	54.2	62.5	33.3	50.0	12.5	-	25.0	8.3	8.3	12.5	
その他 (7)	100.0	85.7	85.7	100.0	100.0	85.7	100.0	100.0	100.0	85.7	85.7	71.4	57.1	100.0	71.4	42.9	28.6	57.1	57.1	57.1	14.3	14.3	28.6	-	-	-	-	

(構成比: %)

## (2) 改善の必要性に対する意識

8つの項目について、それぞれ改善の必要性を5段階で尋ねたところ、「給与」が最も高く、次に「保護者対応」「人間関係」「スキルアップ支援」「保育以外の業務」の順で改善の必要性が高いと考えている。

■改善必要性（それぞれの項目について5段階で聴取 「高い」 + 「やや高い」の割合を表示）  
 ※各項目について無回答を除いた構成比 ※並べ替え





### (3) 現在の取組状況と今後の取組意向

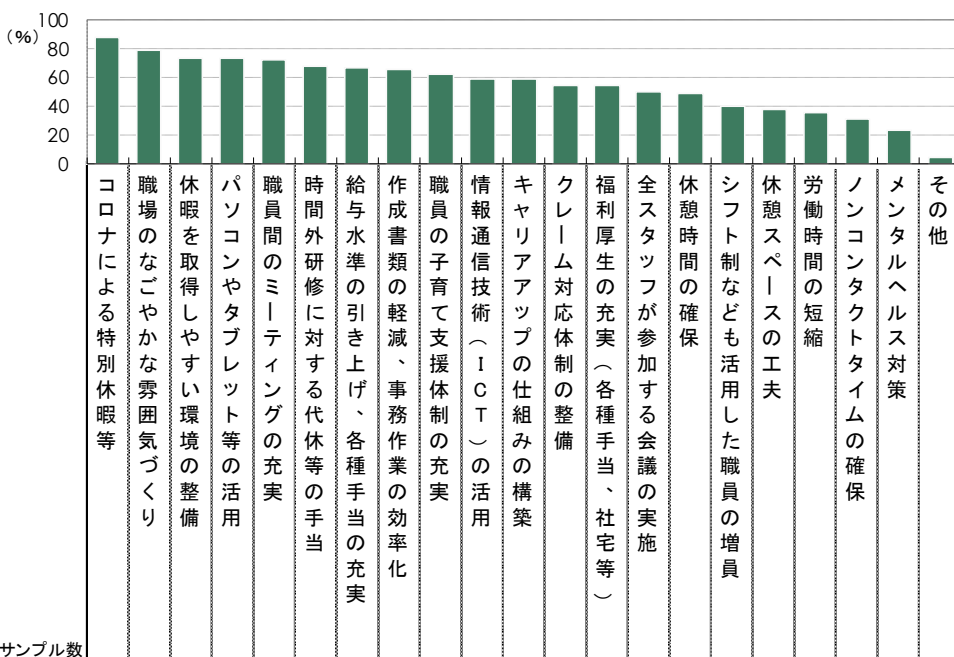
#### ア 現在取組んでいること

職員の働きやすい環境づくりに向け現在取組んでいることは、「コロナによる特別休暇等」が9割弱、「職場のなごやかな雰囲気づくり」「休暇を取得しやすい環境の整備」「パソコンやタブレット等の活用」「職員間ミーティングの充実」が7割超えであげられた。

全般的に、私立の施設や小規模保育事業所において、各種の取組をおこなっている割合が高い。

私立では「休暇の取得」「パソコンやタブレット等の活用」「給与水準の引き上げ、各種手当の充実」に取組んでいる割合が公立より高く、公立では「職場のなごやかな雰囲気づくり」に取組んでいる割合が私立よりやや高い。

■現在取組んでいること（複数回答） ※並べ替え ※無回答を除いた構成比



( )内はサンプル数

施設種別	サンプル数	コロナによる特別休暇等	職場のなごやかな雰囲気づくり	休暇を取得しやすい環境の整備	パソコンやタブレット等の活用	職員間ミーティングの充実	時間外研修に対する代休等の手当	給与水準の引き上げ、各種手当の充実	作成書類の軽減、事務作業の効率化	職員の子育て支援体制の充実	情報通信技術（ICT）の活用	キャリアアップの仕組みの構築	クレーム対応体制の整備	福利厚生 の 充 実（各種手当、社宅等）	全スタッフが参加する会議の実施	休憩時間の確保	シフト制なども活用した職員の増員	休憩スペースの工夫	労働時間の短縮	ノンコンタクトタイムの確保	メンタルヘルス対策	その他
全体	(476)	87.4	78.8	73.7	73.5	72.1	67.9	67.0	65.1	62.0	59.5	59.2	54.8	54.2	49.8	48.9	40.5	37.4	35.7	30.9	23.3	4.2
公立保育所	(28)	75.0	78.6	50.0	32.1	60.7	71.4	35.7	32.1	32.1	25.0	14.3	28.6	32.1	39.3	60.7	10.7	21.4	21.4	25.0	32.1	-
私立保育所	(224)	89.7	72.3	74.6	78.1	68.8	70.5	74.1	69.2	59.8	63.8	65.2	52.2	55.4	46.9	40.6	40.6	36.6	37.5	26.3	16.5	4.9
公立認定こども園	(28)	75.0	85.7	64.3	57.1	85.7	42.9	28.6	53.6	53.6	35.7	14.3	42.9	32.1	46.4	67.9	39.3	28.6	17.9	60.7	46.4	3.6
私立認定こども園	(68)	92.6	83.8	86.8	86.8	73.5	67.6	82.4	79.4	73.5	73.5	69.1	60.3	66.2	54.4	60.3	41.2	54.4	38.2	39.7	17.6	2.9
小規模保育事業所	(92)	85.9	90.2	71.7	70.7	80.4	70.7	65.2	63.0	69.6	59.8	69.6	64.1	55.4	57.6	50.0	44.6	34.8	41.3	28.3	30.4	5.4
家庭的保育事業所	(5)	100.0	60.0	60.0	20.0	60.0	40.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	40.0	20.0	40.0	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0
事業所内保育事業所	(24)	79.2	75.0	70.8	75.0	66.7	62.5	54.2	62.5	70.8	50.0	41.7	70.8	54.2	50.0	45.8	50.0	33.3	33.3	25.0	29.2	-
その他	(7)	100.0	85.7	100.0	100.0	71.4	71.4	71.4	28.6	71.4	57.1	85.7	71.4	85.7	57.1	71.4	71.4	57.1	28.6	57.1	42.9	-

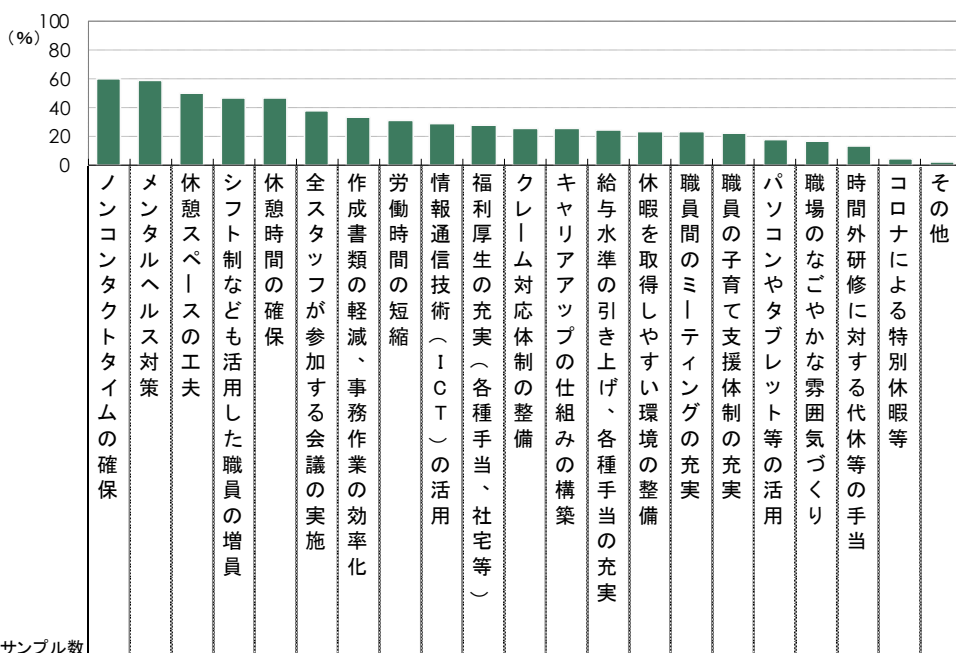
(構成比: %)

## イ 今後取組みたいこと

今後取組みたいことは、「ノンコンタクトタイムの確保」が最も多く、次に「メンタルヘルス対策」「休憩スペースの工夫」「職員の増員」「休憩時間の確保」「全スタッフが参加する会議」があげられた。

特に私立では「メンタルヘルス対策」に取組みたい割合が高く、公立では「事務作業の軽減・効率化」に取組みたい割合が高い。公立保育所では「職員の増員」が最も高い。

■今後取組みたいこと（複数回答） ※並べ替え ※無回答を除いた構成比



( )内はサンプル数

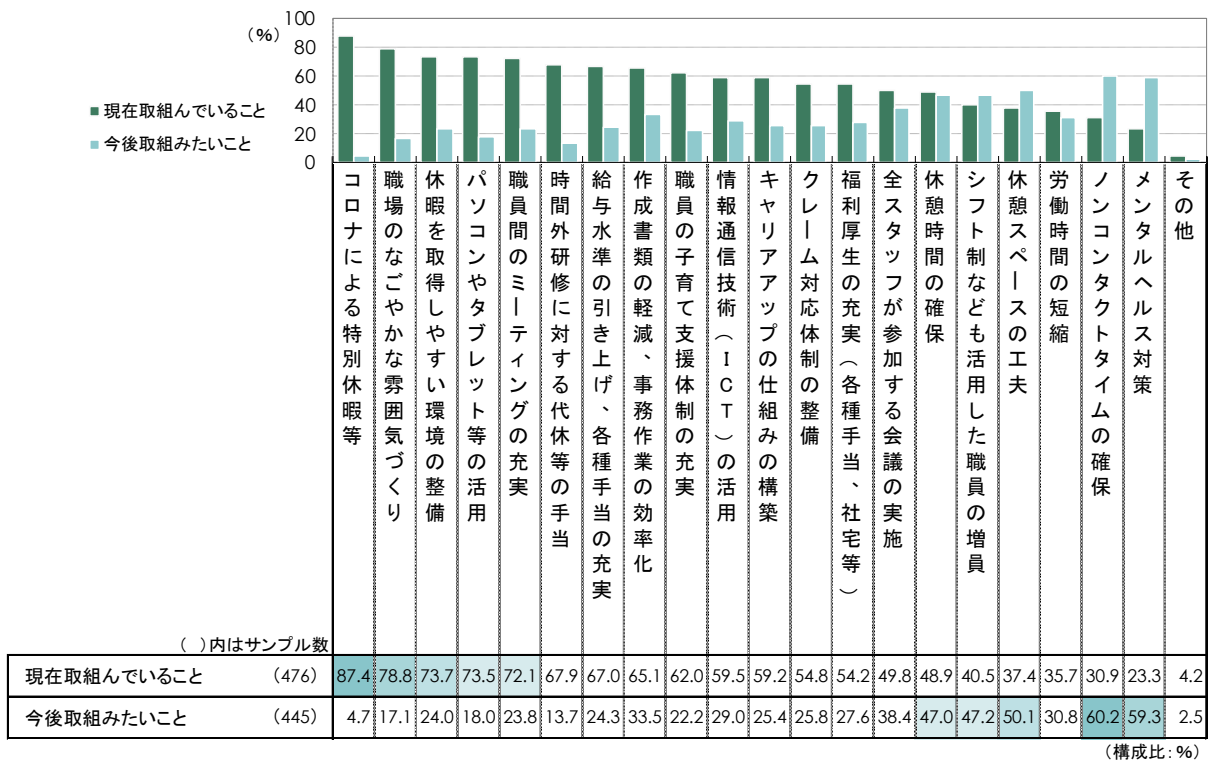
施設種別	サンプル数	ノンコンタクトタイムの確保	メンタルヘルス対策	休憩スペースの工夫	シフト制なども活用した職員の増員	休憩時間の確保	全スタッフが参加する会議の実施	作成書類の軽減、事務作業の効率化	労働時間の短縮	情報通信技術（ICT）の活用	福利厚生充実（各種手当、住宅等）	クレーム対応体制の整備	キャリアアップの仕組みの構築	給与水準の引き上げ、各種手当の充実	休暇を取得しやすい環境の整備	職員間のミーティングの充実	職員の子育て支援体制の充実	パソコンやタブレット等の活用	職場のなごやかな雰囲気づくり	時間外研修に対する代休等の手当	コロナによる特別休暇等	その他
全体	(445)	60.2	59.3	50.1	47.2	47.0	38.4	33.5	30.8	29.0	27.6	25.8	25.4	24.3	24.0	23.8	22.2	18.0	17.1	13.7	4.7	2.5
公立保育所	(28)	50.0	28.6	42.9	57.1	28.6	25.0	53.6	21.4	42.9	21.4	28.6	32.1	28.6	35.7	25.0	21.4	42.9	7.1	10.7	3.6	-
私立保育所	(212)	60.8	65.1	49.5	48.6	53.8	43.4	30.2	31.6	28.3	30.2	31.6	24.1	23.1	23.1	25.9	28.8	16.5	22.6	14.2	4.7	1.4
公立認定こども園	(26)	38.5	23.1	50.0	23.1	30.8	34.6	42.3	23.1	26.9	7.7	15.4	26.9	26.9	26.9	23.1	11.5	19.2	19.2	11.5	-	-
私立認定こども園	(60)	60.0	70.0	45.0	51.7	43.3	33.3	23.3	33.3	16.7	25.0	26.7	25.0	10.0	11.7	20.0	11.7	8.3	11.7	10.0	3.3	6.7
小規模保育事業所	(86)	68.6	60.5	57.0	50.0	44.2	36.0	36.0	33.7	30.2	32.6	18.6	24.4	32.6	29.1	19.8	17.4	18.6	9.3	12.8	4.7	4.7
家庭的保育事業所	(4)	25.0	-	50.0	25.0	-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	25.0	25.0	-	25.0	50.0	-	-	-	-
事業所内保育事業所	(23)	69.6	65.2	56.5	39.1	56.5	39.1	34.8	26.1	43.5	30.4	13.0	39.1	34.8	34.8	30.4	21.7	21.7	21.7	30.4	17.4	-
その他	(6)	50.0	50.0	33.3	16.7	33.3	33.3	83.3	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	-	33.3	16.7	-	16.7	16.7	-	-

(構成比:%)

## ウ 現在取組んでいることと今後取組みたいこと

現在取組んでいることと、今後取組みたいことを比較すると、「メンタルヘルス対策」「ノンコンタクトタイムの確保」は、現在の取組率が低く、今後の取組意向が高い。

■現在取組んでいることと今後取組みたいこと（複数回答） ※現在取組んでいることで並べ替え  
※無回答を除いた構成比

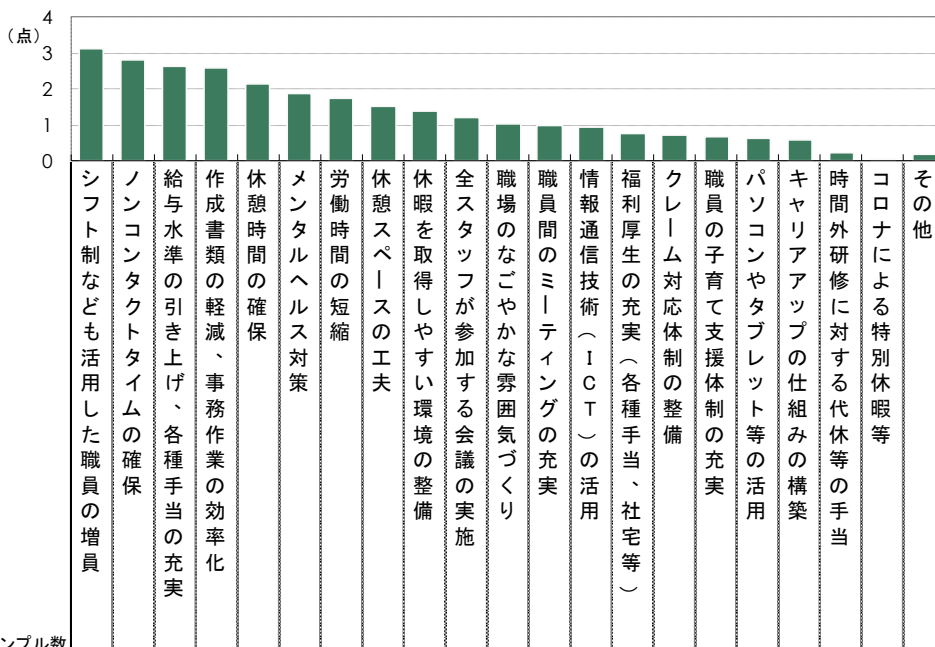


### (4) 優先度の高い取組

優先度の高い取組を1位から5位まで選んでもらい、加重得点化したところ、最も優先度が高いのは「職員の増員」、次に「ノンコンタクトタイムの確保」「給与の水準の引き上げ、各種手当の充実」「作成書類の軽減、事務作業の効率化」の順であった。

公立の施設では「事務作業の効率化」「休暇を取得しやすい環境の整備」「休憩スペースの工夫」の優先度が高く、私立の施設では「休憩時間の確保」や「メンタルヘルス対策」の優先度が高い。

■優先度の高い取組（加重平均） 1位：10点 2位：8点 3位：6点 4位：4点 5位：2点 として算出  
 ※並べ替え ※無回答を除いた構成比



( )内はサンプル数

施設種別	シフト制なども活用した職員の増員	ノンコンタクトタイムの確保	給与水準の引き上げ、各種手当の充実	作成書類の軽減、事務作業の効率化	休憩時間の確保	メンタルヘルス対策	労働時間の短縮	休憩スペースの工夫	休暇を取得しやすい環境の整備	全スタッフが参加する会議の実施	職場のなごやかな雰囲気づくり	職員間のミーティングの充実	情報通信技術（ICT）の活用	福利厚生 の 充実（各種手当、社宅等）	クレーム対応体制の整備	職員の子育て支援体制の充実	パソコンやタブレット等の活用	キャリアアップの仕組みの構築	時間外研修に対する代休等の手当	コロナによる特別休暇等	その他
全体 (453)	3.1	2.8	2.6	2.6	2.2	1.9	1.7	1.5	1.4	1.2	1.0	1.0	0.9	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.2	0.0	0.2
公立保育所 (28)	4.0	2.4	2.9	3.4	1.3	0.6	0.9	0.4	3.1	0.6	1.4	0.9	1.9	-	0.5	1.1	1.2	0.3	0.4	-	-
私立保育所 (214)	3.4	2.7	2.6	2.3	2.4	1.8	2.0	1.5	1.2	1.4	1.1	1.0	0.9	0.8	0.8	0.9	0.4	0.5	0.3	0.1	0.1
公立認定こども園 (26)	2.0	1.6	1.9	3.5	0.8	0.7	1.2	2.5	1.4	1.5	1.2	0.9	1.5	0.2	0.6	0.2	0.7	0.8	0.2	-	0.4
私立認定こども園 (65)	3.4	3.2	2.0	2.4	2.1	3.3	1.8	1.6	0.9	0.8	0.9	1.2	0.2	0.6	1.2	0.4	0.4	0.8	0.1	-	0.5
小規模保育事業所 (86)	2.9	3.2	2.9	2.8	2.2	1.9	1.7	1.7	1.6	1.0	0.9	0.6	1.3	1.0	0.4	0.5	0.7	0.5	0.1	-	0.3
家庭的保育事業所 (4)	2.0	2.0	2.0	2.5	-	-	-	1.5	2.5	1.5	-	-	2.5	-	-	0.5	4.5	-	-	-	-
事業所内保育事業所 (24)	2.1	2.9	4.6	2.3	3.2	1.3	1.3	1.7	1.3	1.4	0.9	1.1	0.8	1.0	0.1	0.3	1.3	0.8	0.3	0.3	-
その他 (6)	-	2.3	0.7	6.0	1.0	1.3	2.7	-	-	1.7	-	3.0	0.7	1.0	-	1.7	-	0.3	1.7	-	-

(加重得点:点)

## (5) 保育士に好評な取組（自由記入）

自由記入で最も多かったのは「休暇に関する取組」で、次に「職員間のコミュニケーション、なごやかな雰囲気づくり」「ICT活用の取組」「職員の増員や配置の工夫」「休憩の工夫」と続いた。休暇や休憩の取りやすさ、職員間のコミュニケーションの改善、ICT活用による効率化に取組んでいる施設が多く、給与や手当への取組はやや難しい様子がかがえた。職員の増員、余裕ある配置が重要、土曜保育や長時間保育への意見が目立った。

### ■保育士に好評な取組（自由記入）

記入施設数	223件
<b>●休暇に関する取組</b>	62件 28%
・ 休みを増やした	
・ 今年度から、リフレッシュ休暇を取り入れた。	
・ 誕生日休暇は特別感があって全職員から喜ばれている	
・ 誕生日（本人）の日に休みがとれる様に皆で調整した。	
・ 休暇を希望によって入れているので、予定がたてやすいと好評である。	
・ 休暇を取りやすい様、年間で計画休み（5日）をGWと呼び親しみや、理解しやすいようにしている。	
・ 職員の福利厚生1つで有給とプラス1としてファミリーデーという休日を設けた。職員はとても喜んでいる。	
・ 長期休暇1週間程度を毎月1人～2人（取りたい月を選んでもらう）を入れる事で職員自身のリフレッシュ休暇として喜んで使ってもらっている	
・ 保育士の子の看病の為の休暇が取得しやすい。また、指定休と有給休暇を合わせての連休が取りやすいと好評です。	
・ 年休希望の届出書が職員が取りやすい場所にあり、記入がしやすいようにチェック項目式にした。取得しやすい雰囲気、取得率も上がった。	
・ 翌月のシフト表を月中には職員に渡して、希望の休みを各自で記入してもらい、勤務シフトの記入も可。その状況で可能な限りの希望休を与えている。急な休み希望についても管理職が勤務を変更し対応している。	
・ 週休2日は必ず取得できます。また、半日出勤を取り入れ、残業が出ないよう時間調整も行っています。	
・ 子の看護休暇がある事で、仕事と子育ての両立の安心感につながっている。	
・ 子どもの看護休暇を有休とは別途で付与し、余裕のある職員の配置によって自身の子どもの看護のために有休を取得しやすい環境を整えた。	
・ シフトを組む1ヶ月前から回覧して、当人の希望の休みを入れた上で、全体を調整してシフト仕上げをしている為、休みは取りやすい。急な休みの場合も、入れやすいように調整している。	
・ 完全週休二日制を取り入れ、年間125日の休日、リフレッシュ休暇3日間、年休取得の充実を図る事で仕事とプライベートの両立が出来るワークライフバランス認定を受ける。	
<b>●職員間のコミュニケーション、なごやかな雰囲気づくり、面談等の取組</b>	50件 22%
・ コロナを機に少人数、入替制のミーティングや会議を行うようにしたため、これまで聞くことができなかった全職員の意見が出てくるようになり、協力体制が良くなった。	
・ 「保育計画週間」を設け、連絡帳の記入を簡素化し、クラス毎の指導案や行事に向けての話し合いをすすめる時間とし、職員間の連携を図る。	
・ お互いさまという気持ちを職員間で共有できている事（勤務交代等）	
・ 職員の誕生日に皆で「ハッピーバースデー」と歌を唄い、商品券をプレゼントしている	
・ 園長の個人面談で相談できる体制	
・ 職員一人ひとりを認め、気持ちに寄り添いながら共に保育を行う。	
・ 職員の悩みや困り感に対応できるように、時間外でも常にコミュニケーションをとれるようにしている。	
・ 様々な改善が職員間で話し合いをもち、すすめられている。話し合いの場を園内研修で確保している。	
・ 園内研修会の充実…月1回土曜日実施。職員間の資質向上であり、メンタルヘルス対策、職場の雰囲気づくりに貢献大です。笑顔で楽しい時間を過ごす事！	
・ 3グループに分けて食事休憩を行っています。自分のクラスの園児の成長を報告し共に喜び合ったり、興味関心がある物事に対して共感話もはずみ、楽しそうです。良い交流の場となっています。	
・ カフェコーナーがあり、休憩時間になると、コーヒーをいれに集まってくる。その間、職員同士で雑談し、楽しそうにしている。	
・ 朝の10分ミーティング（各クラス代表で参加）や月1回のクラスミーティングをすることで以前よりも共通理解が図れた。	
・ なかなかコロナ禍の中で集まることができないので、隣接する学童クラブと保育園の職員全体でくじ引きをし、6人を1グループとして6グループづくり、毎月1回20分程グループ会議をする。テーマ自由。ふだん話をしたことがない人の声が聞けたり、意外な場面がみられたり好評かな。その時はおいしいコーヒーとおいしい茶菓子をセットにしています。	
・ パソコン（システム）やタブレット等の活用でミーティングや全スタッフが参加する会議ができる	
・ 職員一人一人と定期的に面談を行い、個々の意見や思いに耳を傾け対応するように心がけた。	
・ 日々保育室を園長、副園長で回り、職員の状況を把握しながら子どもにや保護者に対しての対応を話し合っている。	
・ 年度終わりに園長、副園長との面談で保育に於いての提案や情報発信及び処遇についての要望を聞き取りする。	
・ 年3回（5、11、2月）の園長と職員との面談 職員の誕生日のプレゼント 園長が率先して楽しい雰囲気づくりをする	

●ICT活用の取組	42件	19%
・ コドモンの導入		
・ 連絡帳のICT化		
・ 1人1台iPad支給、ICT、DX		
・ ICT活用に伴いクラス毎に計画書、日誌等タブレット打込みで業務簡略化		
・ LINE等による連絡など、情報通信技術（ICT）の活用		
・ 急な休みの相談について、電話だけでなく、LINEも活用することで、相談しやすくなっていると思う。		
・ 今後は、ノンコンタクト時間をリモートワークで取り入れていけないか検討する。		
・ ICT化で登降園対応・管理がスムーズになってきた。		
・ オンラインでの研修が増え、園内で勤務時間内に受講できる。		
・ お便り帳を毎日かかないで、コドモンで動画配信を行っている（0歳児クラス）		
・ お掃除ロボットを数台購入して、保育士の負担軽減につなげている。		
・ タイムツリーを利用した有給休暇の取得は以前よりも取りやすくなっていると思われる。		
・ パソコンの利用を推進したことで、書類面は以前より時間削減につながっていると思われる。		
・ タブレットを活用する事により、日誌等記入時間の短縮		
・ 見守りカメラによる防犯対策、事故防止		
LINEを利用し保護者への園での様子（食事内容、その日の遊びの様子等）を毎日配信して園でしか見られない子どもの姿を見てもらい、保育に対して理解してもらっています。		
令和4年度からコドモンを活用して登降園名簿、職員の出退勤の管理、保育記録、その他の書類作成の軽減に取り組んでいる。また、保護者への緊急連絡やお知らせ等（園だより、献立表、クラスだより、その他）の配信も積極的に行っている。中には、紙媒体を好む保護者もいるので気軽に取れるようにしている。		
①保護者との連絡手段の改善：これまで保護者に対する一斉連絡は電話だったが、コロナ閉鎖対応を契機に、公式LINEを活用。園側からの一斉配信だけでなく、けがの際の対応（動画）を保護者に直接伝えたり、保護者からのお休み連絡、相談などのやり取りも緊密にできるため、便利になった。（園長、副園長が公式ライン担当）		
②園児・職員・支援センター・図書などの管理をkintone一括管理：これまで園児・職員などあらゆる情報管理をエクセルで行っていたのを、全てkintone（サイボウズのクラウドサービス）で管理。図書の貸出返却の業務時間短縮、子育て支援センターの業務日報や利用人数報告などが簡便になった。		
●増員や配置の工夫	36件	16%
・ 人員の増員でゆとりを持った保育ができた。		
・ 各クラスの配置人数を規定より多く配置しています。保育士が協力しチームで子どもの育ちを支えます。		
・ 10年以上前から休憩保育士を配置しています。ノンコンタクトタイム・休憩時間の確保に有効です。		
・ 休日、必ず日々雇用職員をクラスに配置するので、安心して休暇を得られる事。		
・ パート保育補助を採用し清掃業務を分担してもらい保育士の負担が軽減し退勤時間通りに業務を終えることが出来ている		
・ 職員を多めに配置（全クラス複数担任）※配置基準以上配置している。		
・ 担任+1人を配置することで、負担軽減になっている。		
・ 子育て支援員を4名配置し業務軽減をしている。		
・ フリー職員の確保に努め、子育て中や育休復帰後の職員も急な休みの調整が出来た。		
・ 職員の希望に合わせた雇用形態と柔軟な勤務体制→職員全体で相談の上、随時変更可能。		
当園では少しだけですが、人員を多めに採用しています。小規模でもあるためか職員が落ち着いて業務に取り組んでいると感じます。		
フリー保育士を2名体制にして、だいたい休みや子の看病のような急な休みを取りやすくなった。シフトはフリーの数に影響を受けるので、多めの配置が職員満足度を上げる。		
休暇を取得しやすい環境作りを目指し、パート人員を増やし対応している。子どもを見守る人員がいることで、安心安全な保育ができています。人員を増やすことで気になる事は、給与の上げ幅が少ない事。		
サポート保育士の導入で子育て世代の早番・遅番のシフト軽減は良い取り組みだと思う。また、パート保育士の導入は子育て世代が働きやすい時間での勤務ができ、また保育所現場としても足りないところを補ってもらえて助かっているが休憩やノンコンタクトタイムの確保はできていない。		
職員が出産しやすい職場作りをしたいので、いつでもおめでたしいという職員数は確保しておきたいと努力しています。職員丁度の人数で園児数を入所してしまうと産休代替の職員が見つからないので、いつも多めに職員を配置している状況です。運営費はその他の地域で、低い中ではありますが、職員人数のゆとりはとても大事だと思います。また子どもが熱が出た、子どもの参観日、行事には積極的に参加するようお願いし支え合える職場環境を作っています。		
現場は色々なことを求められているがそれに対応する職員配置基準ではない。もちろん各々の施設で職員の働きやすい環境を作り上げることは重要な課題であり取り組むべきだが限界がある。どうみても8時間開所を想定した現行保育制度の職員配置基準で、11時間開所ましてや延長保育まで対応するのは困難で早急な改善を県としても考えてほしい。		

●休憩の工夫	29件	13%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休憩時間は保育室から離れ各自家に帰ったり、休憩室で過ごす</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員が確実に休憩時間を確保している（調理員や用務も含む）</li> <li>・ 畳の部屋もあり、昼休みには仮眠を取る職員もいる。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休憩時間を確実に確保する為に2年程かかりましたが、繰り返し見直しと変更を入れながら3年目以降は流れに添って各クラス単位で休憩が回せるようになった。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休憩スペースを確保し、時間を確保したことで、少しの時間でもホッととして、一緒に休憩している職員同士、たわいもないおしゃべりで盛りあがる様子が見られる。その場での会話が、保育のヒントになることもあるようで、より良い職員関係が築けているように思う。保育士がイキイキしている（以前よりもさらに！）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休憩時間を別の部屋で行い、食事をしたりすることで他のクラスの職員同士でコミュニケーションを取ったりすることができたり、職員同士の会話が増えてきた。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休憩時間も1時間あるので、ちょっとした用事を済ませる事ができたり、子ども達から離れてお茶タイムしたり身体を休めたりできて職員からも好評です。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員用の休憩室がある為、子どもから離れて（交代で）休憩をとったり、集中して事務作業に取り組める。（作業については毎日ではないが、できる時には行っている。）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主任や園長から職員に声掛けを行い、休憩時間は担当している保育室から退出し休憩をとるように伝えている。</li> <li>・ 市内中心部にある立地条件から私的な用事や、家庭の買い物などに休憩時間を活用している職員もいる。</li> </ul>		
●勤務時間の工夫	26件	12%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月に1,2回事務処理日を設ける</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月に1日各クラスに事務日を与えてクラス1人が1日事務をする。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子持ちはなるべく週36h（8h3回、6h2回）程度で働くよう、推奨している。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て世代には、時短やシフトの固定をして、働きやすいようにしている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間遅番2名は固定保育士、PM18：30番も固定保育士の為、子育て真っ最中保育士はAM9：00～18：00には帰宅出来る。</li> <li>・ 子育て中の保育士は要望により、子供が3歳になるまでは短時間勤務制度を使い、固定時間勤務にしたり、シフトに入っている保育士にはシフト手当を支給している。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食事は、園児と別にとることで、リラックスする時間を確保することができている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノンコンタクトタイム ※まだまだ時間が足りないという要望はある。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノンコンタクトタイムの確保を実施できるよう取り組んでいる。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の個々のスケジュールをボードへ記し、見える化しつつ声掛け合い、時間確保を行なっている。定着しつつある。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノンコンタクトタイムを実施し、書類作成がはかどるようになったが、職員の配置によっては十分な時間が確保できない時もある。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ノンコンタクトタイムを取るのが困難である中において、シフトを調整して保育士の「事務作業」の時間を確保する様にしている</li> <li>・ フリーランスdayという日を月に1日各保育士が計画をたてて児童と接することのない時間をつくっています。普段できないような仕事ができるので好評です。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務時間を8時間から30分短縮して7時間30分勤務にすることで保育士の負担軽減を図っています。今後は1時間短縮して7時間勤務にしたいと考えております。</li> </ul>		
●手当や給与面での工夫	25件	11%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ この4年間は年2回の賞与に加え3月に一時金として一律10万円を支給していますが、今年度は社会情勢を鑑みて12万円～15万円を支給する予定です。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5年前から基本給に12,000を加算（正職・非正規ともに）している</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎年、給与水準の引き上げを行う</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与水準の引き上げ（特に契約職員）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パートタイム職員以外は全職員正規雇用として賞与も一律化している。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の給与、手当てアップを考え、運営費との兼ね合いで苦慮しています。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給食費、駐車場費を事業所負担とする（福利厚生の充実）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「資格取得支援制度」を制定しており、子育て支援員の学費を援助し、保育士の確保に努めている</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員駐車場を無償にするなど、これまで控除していたものを省いたことで、職員のやる気に繋がっている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の昼食等の飲食物の無料提供・駐車場の無料提供。研修や資格取得時の手当の付与。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市独自の補助金を活用し県外、離島だけでなく、南城市外から転入の保育教諭へ家賃補助をしている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他県からの採用も有り。宿舍借上げ制度を取り入れ、働き易い環境をつくっている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福利厚生充実：退職手当共済加入は就職1年目から、社会福祉法人福利厚生センターソウェルクラブ加入1年目から</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナによる特別休暇を2週間～3週間程度取得した人とずっと出勤で保育に従事した人の不公平感をなくす為、コロナ報奨金として特別休暇の対象にならなかった職員に対し手当を支給（10万円）し労をねぎらった。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.入社祝い金の支給</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.福利厚生充実 ①社宅家賃半額補助 ②夫子預かり保育料半額補助</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の福利厚生としての職員保険：自己負担ゼロの職員保険に加入。24時間ケガ治療通院・病气入院・手術（但し既往症除く）も完</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全補償するため、膝関節手術（自宅ケガ）、骨折（自宅ケガ）、切迫流産（入院）、虚血性腸炎（入院）の医療費・入院費を保険負担。職員にとっても好評。</li> </ul>		

●業務の軽減	17件	8%
<ul style="list-style-type: none"> <li>卒園・進級アルバムの廃止、保護者が直接業者より写真を購入する様にした。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>月1発行のクラスだよりをA4 1ページから、A4の半分に短縮したことで、職員から作成しやすくなったと好評だった。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容を見直し、作業分担をより効率化する事で、勤務時間内に書類作業や製作作業を終了し残業をほぼ無くすことに成功した。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>「保育計画週間」を設け、連絡帳の記入を簡素化し（→事前に保護者にはお伝えし、園での様子等は、公式のLINEにて配信する）クラス毎の指導案や行事に向けての話し合いをすすめる時間とし、職員間の連携を図る。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>4歳～5歳児クラスはお便り帳記入を見直し、コドモン配信や送迎時の対応で職員が対話する時間を増ややすくなった。一斉的な行事を、日頃の遊びを中心に年齢に応じた開催に変えたことで、負担軽減が見られ始めている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員がそろっている日に「事務の日」を置き、月案作りやクラスだより作成の時間の確保を行った。（毎月1回 クラス交代で取り組む）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>毎週金曜日と月末の二日間はお便り帳なしDAY（事務仕事の軽減と保育の質の向上を図る）。その時間を保育の振り返り、週案の作成に充てている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>日誌の記入の仕方を変えた→保育者が子どもの行動をみて感動したこと、うれしかったこと、悲しかった場面を描き出す。「子どもは毎日の何気ない日常をどう感じているか」そういった目に見えないことを大事にして描く。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>おたより帳をカーボンにし午睡チェックも記入でき親と園からの出来事を記入し日誌として使用している。子どもの人数分カーボン紙を貼り、下の欄に反省を記入するので今まで午睡チェックと日誌2枚書いていたのですが一枚ですんでいるので事務の効率化につながったと思う</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>全職で業務内容の改善を検討した際に「事務処理業務」への負担感が大きかったことから、保護者にご理解いただいて、火・金曜日の</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>「おたより帳」の記入の簡素化を図ったり、全職出勤の際や土曜日等の職員配置にゆとりがある時は、クラス担任数の割合に応じて「事務処理時間」を設けたことで、負担感が軽減したとの評価があった。</li> </ul>		
●研修の実施	15件	7%
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ研修の参加が増えたことで、初任から経験者まで、時代に応じた保育観や方向性について対話しやすくなっている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ研修（ズーム研修）は、事前にシフトを考慮し、できるだけ多くの保育士が受講できるようにした。2/3の正規職員が4つ以上修了した。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ研修を続けることで、保育士の意識に変化があり、日々の保育が充実できるよう、努力するようになりました。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>パソコン教室（研修など行ない、パソコン、タブレットでの仕事がこなせるよう、指導している。）</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>リトミックやヨガ等社外業社からの提案により職員向け無料体験の研修を数種類受けています。これらが保育士から保育に活かせる</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>と大好評で是非本契約をしたいところですが、現在の公定価格では実現は困難な状況です。</li> </ul>		
●メンタルヘルス対策	5件	2%
<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェックからのカウンセリングに繋がられている。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス対策は3年前から実施している。個人面談がある。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>感想として2か月に1回でも安心できる。仕事のモチベーションが上がるなどの声がある。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員のメンタルヘルス対策として、職員面談を時間をかけて行っている。仕事上の話だけでなく、職員のプライベートの問題も共有し、仕事と家庭の両立を図れるよう支援している。</li> </ul>		
●保護者対応	4件	2%
<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者への対応をしっかり行いアンケートによる要望に誠実に説明している。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者からの苦情があった場合は職員会議で問題点及びその解決策について話し合いを持ち、課題解決に向けて取り組んでいる。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>県外から就職した保育士の保育が、モデル保育となり、子どもの遊びを、一緒に（子どもになっているかのように）よく遊び、遊び</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>から保育に入る。子どもが積極的に保育を楽しみ活き活き保育となり、園全体が保育を楽しみ、他クラスとの連携もあり、それをドキュメントして掲示して保護者に知らせる。保護者にも好評。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者対応の難しい地域の1つと言われている施設のため、担任のみでなく、園長・教頭も一緒に対応し、クラスだけの負担になら</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ないように努めている。また、それを全体で働きかけられるように職員には共有している。保護者対応は、全職員が気を配ってい</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>る。連絡・報告・相談と話せる場、話しやすい場をつくるよう努めている。</li> </ul>		



