

## 第5章 保育施設に対するヒアリング調査

# 1. 調査概要

## (1) 実施概要

- 調査期間 2023年3月9（木）～2023年3月14日（火）
- 調査対象 施設アンケート調査の回答から離職率の低い施設を選定し、施設長にヒアリング
- 調査方法 対面、電話、オンラインなど
- 対象施設数 5施設

### ■ヒアリング実施日時、対象施設

日時	方法	対象施設
3月9日(木) 14時～14時30分	電話	・私立保育所（本島中部）
3月13日（月） 10時～10時30分	対面	・小規模保育事業所（本島南部）
3月13日（月） 10時～10時30分	対面	・私立保育所（本島南部）
3月14日（火） 16時30分～17時	電話	・小規模保育事業所（離島）
3月14日（火） 17時30分～18時	オンライン	・私立認定こども園（本島北部）

## (2) ヒアリング項目

ヒアリングは次のような内容でおこなった。

### ■ヒアリング項目

大項目	小項目
1. 人材の確保について	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現場での人員充足状況、運営上の支障など</li> <li>●最近の求人、採用状況</li> </ul>
2. 勤務する保育士の労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>●勤務日数、休暇等に対する保育士の様子</li> <li>●制度の整備状況、その利用状況</li> </ul>
3. 保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取組内容</li> <li>●実現できた、できる理由</li> <li>●実施の効果、今後の意向など</li> </ul>
4. その他感じている課題など	

## 2. 調査結果

### (1) 1施設目

#### ■ヒアリング結果

質問項目		1施設目
施設種別 所在地		私立保育所（本島中部）
人材の確保について	現場での人員充足状況、運営上の支障など	・今のところ、おおむね充足しているが、感染症の蔓延時など突発的に不足することはある。
	最近の求人、採用状況	・就職希望者の問合せが多く、求人はほぼ公開していない。来年度は2名内定。卒園児や職員の関係者に良い人がいた。
勤務する保育士の労働環境	勤務日数、休暇等に対する保育士の様子	・休暇が取りたい日はシフト調整しており、本人の希望を基に1か月前に調整している。気軽に話せていると思う。職員もおおむね満足していると認識している。 ・保育士も家族の一員であるという意識を持っており、個人的な相談も積極的に受けるようにしている。そういった意識をお互いに共有することが働きやすさにつながっていると思う。地域のみんなで子どもを見守っていこうという考えがある。
	制度の整備状況、その利用状況	・制度としてあまり変わったものはないが、ひとりひとり配慮しあうことはできていると思う。急に体調を崩したとしても、お互いに気遣う環境になっている。休んだ人も感謝を示せるような雰囲気になっている。
保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	取組内容	・自分自身が以前勤めていた幼稚園では、教育熱心だったが子どもたちがもっと遊びたがっていたので、本園では子どもの頃しかできないような自然体験を多めに実施しており、新任職員をエデュケーショナルライフガードという一週間の外部研修に派遣している。お互いに助け合うことで達成できるプログラムになっており、結果的に園のチームビルディングにも役立っている。
	実現できた、できる理由	・できる理由ではないが、前述の研修で自分自身の意識も変わったので、職員には必ず受けてもらうようにしており、皆とてもいい表情で帰ってくる。海での体験は子どもの命を預かる時間でもあるので、いろいろ大切なことを学んで帰ってくる。
	実施の効果、今後の意向など	・自分が当たり前と信じている考えと、ほかの人の考えが違うということを実感し、互いに共有することを学んでくるので、職員会議や子どもたちへの接し方などにおいて、相手の意見を尊重するコミュニケーションができています。
その他感じている課題など		・特にないが、今後も園長としては現場の職員の目線を忘れずに、いつでも相談できる環境を保ちたい。

## (2) 2施設目

## ■ヒアリング結果

質問項目		2施設目
施設種別 所在地		小規模保育事業所（本島南部）
人材の確保について	現場での人員充足状況、運営上の支障など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配置数的には問題ないが、コロナ等で職員の休みが出た場合の人員補充に苦労した。配置基準は常に満たしているが、それ以上が必要だと考えている。</li> <li>・H27に小規模の認可園になった際に大型園にいた先生たちが来てくれ、今も多く在籍している。</li> </ul>
	最近の求人、採用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・去年は職員の産休などがちあひ短期の求人を出したが、応募がなく人づてで確保した経緯がある。</li> </ul>
勤務する保育士の労働環境	勤務日数、休暇等に対する保育士の様子	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みやすさに関して子育て世代の先生の反応は良く、休みやすい環境にはなっていると思う。保育参観なども毎月行っている。</li> <li>・基本は残業しないという条件のもと、希望の休みを取るために30分くらいは残っても良いという措置や、人手が足りなくなる際は園長も現場に入るなどの工夫をしている。</li> <li>・休みの多い先生は決まってくるため当時は反発もあり、ここまで来るのに時間を要した。</li> </ul>
	制度の整備状況、その利用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休みやすさを徹底している。休みの相談に対し嫌な顔をしない。</li> <li>・今年度は5日間～7日間くらいの長期休暇を取ってみようということを行った。年休を捨てがちなのでこれに対策する形。常に職員と話し、課題を意見しあっている。</li> <li>・リーダー保育士が4名、うち1名をそのトップとしておりフリーとして全体を見る役割になっている。リーダーは子育てが一段落した先生たちで、任命ありきではなくみんなで話し合っってリーダーにした。職員が園長に言いづらいことも彼女らに言いやすいような環境を作っている。</li> <li>・リーダーになった職員も意識が変わり、充実してできていると思う。当初は独自の取組だったが、今は補助金をリーダー手当に充当できている。</li> </ul>
保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部講師を呼び、保育から離れたテーマの研修も実施している。美容に関するものであったり、自園調理なので料理に関する研修であったり。内容もゲーム的な要素を取り入れたりと、そこに変わった景品などを用意したりしている。</li> <li>・とにかく楽しみながら働いてもらいたい。</li> <li>・行事の内容や時期を大型園同様にやるべきという固定観念があったが、今は0～2歳児ならではのあり方を模索し、最適化をして負担を減らしている。</li> </ul>
	実現できた、できる理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーが課題を認識し、リーダー同志で対策をまとめて、具体的な取組や行事として園長に相談が来るような空気ができている。それらをまずやるべくやってみようということにしている。</li> <li>・子どもの年齢など、職員が休む時期というのはある程度決まっていて、小学校に上がれば落ち着いて来るため、それを見据えてとにかく肯定的に気遣い合うようにしている。</li> <li>・小規模であり、一人一人の意識の持ち方が重要となってくる。みんなで負担を分かち合っている。今も模索している中だが、今年もここで働きたいと言ってくれるのは、やりがいゆえかなと思う。助け合う空気の醸成が、保育の質にもつながっていると思う。</li> <li>・小規模ということもあってか保護者も協力的。小規模は子どもへの声掛けの面で有利だと思うが、その中で園長の声掛けや雰囲気は重要。</li> </ul>
	実施の効果、今後の意向など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き先生たちと話し合っって物事を進めようと思っている。小規模保育は新しい制度であり今度で8年目。3歳児の壁もある中だが、浦添では最初の小規模園であり自分たちの園は自分たちで作っていきたい。</li> </ul>
その他感じている課題など		<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士は給料が安いといわれるが、それ以上に求められているのはやりがい。</li> <li>・人手は充足しているが、有資格者に限定されない、休んだ際の補助とかがあるのとさらに良いと思う。</li> <li>・3歳児の壁がある中で、園同士の連携も課題。卒後に行きたい園に行けていない。小規模を卒園したら優先度が上がる仕組みなどがあると良い。</li> <li>・制度上、土曜日は開けないといけませんが、土曜日にも研修などできるようになったらなお良いと思っている。</li> <li>・支援児を3名受け入れたが、大型園が難しい子も小規模ならば見れる場合があると実感できたため、保護者たちにも伝えたい。支援の子だからという先入観をなくすことで、現場でも前向きに受け入れられていると思う。</li> <li>・普段、自分の園の状況しか見れないため、この調査によって他園の事例がわかることを期待している。</li> </ul>

(3) 3施設目

■ヒアリング結果

質問項目		3施設目
施設種別 所在地		私立保育所（本島南部）
人材の確保について	現場での人員充足状況、運営上の支障など	・人の流動性はある程度あるが、落ち着いてきている。保護者対応に時間がかかり負担が多い時期があるため、休暇を増やして対応している。0～1歳児にもっと配置したい気持ちはある。
	最近の求人、採用状況	・去年も2名採用し、次年度は4名を予定。今年度の離職は2名だが久しぶりの離職。紹介会社を活用しないと確保できない状況。
勤務する保育士の労働環境	勤務日数、休暇等に対する保育士の様子	・ほぼ希望通りに休暇をとれていると思う。休暇の取得を管理職が促すようになっている。夏休みも法定プラス3日を付与している。週休2日制の希望もあるがハードルが高く、休みは月に6日くらいの状況。
	制度の整備状況、その利用状況	・2年位前に導入した夏休みは、職員の協力のめどが見えて実現した。あいにくコロナで旅行などに充てられていないのは残念。 ・賞与や昇格が能力制になっている。階級としては主任、副主任、クラス主任、クラス副主任、担任の5種類。もともと年功序列じゃないほうが良いという職員の声があり、職員間でメリット・デメリットを話し合い、5年ほど前に導入した。各々の働き方が選べるようになり、自分は自分のままで良いんだというベテランの安心感にもなっていると思う。他の園から移ってくる方も多いがかなり好評。一方、昇給に至らずやめていく人もいる。
保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	取組内容	・遊具を職員の手作りをしているが、自分が作ったもので子どもたちが遊ぶことで職員にも良い影響がある。作り方などは働く中で身につく。 ・採用時には園をひとつとり案内してから面接に臨むようにしており、最初のミスマッチはあまりないと思う。職員にも印象を聞いてから採用している。 ・年に1回、外部講師を県外から招いて研修しているが、例外的に去年は4回実施。あえて新人向けということをしておらず、全員参加。 ・主任と副クラス主任が新人の相談相手になっている。気まずければ、その上に直接聞いて良い仕組みにしている。 ・管理職による人材育成会議というものがあり、新人などの育成状況を共有している。また運営会議ではクラスの運営について話し合っている。その他には「気になる子会議」などもある。 ・園長、副園長も毎日現場を2度3度と回るようにしている。話の種にもなるし、現場から乖離しないようにしている。
	実現できた、できる理由	・職員の力に尽きる。すべて話し合ってから導入する。ボトムアップの空気がとても強く、常にたくさんの提案や要望が上がってくる状態。合意形成を非常に大切にしている。指導に関しても、叱るよりは姿で見せることを重視している。
	実施の効果、今後の意向など	・今後大型連休を導入したい。園に閉じこもるのではなく、プライベートを確保して外から新しい風を運んでくることを期待。現在も新人が運んでくる風は大切にしている。
その他感じている課題など		・勤めて3年目、5年目になった時の吸引力(定着力)が弱い。今後は自分でやり遂げた充実感をもっと増やす、活躍する場所を作っていくという方向性をみんなで見出したところ。 ・少し前のことだが、園では使用を見送っていた教材を新人が使ってみたいという場面があり、まず現場で試してもらい本人の感想をきいてから導入判断するという新たな試みを行った。結果として、本人も使いづらいという感想を持ったため、引き続き見送りとなったが、自分自身で気づいていくことを今後大切にしていきたいと思っている。

## (4) 4施設目

## ■ヒアリング結果

質問項目		4施設目
施設種別 所在地		小規模保育事業所（離島）
人材の確保について	現場での人員充足状況、運営上の支障など	・スタッフは充足している。
	最近の求人、採用状況	・ここ2年間ほど求人していない。
勤務する保育士の労働環境	勤務日数、休暇等に対する保育士の様子	・翌々月までの休みの申請はカレンダー予約を使って調整しており、ほぼすべてOKとなっている。長期の年休取得もある。申請が重なるときは話し合ってもらい解決している。急な休みにもおおむね対応できている。
	制度の整備状況、その利用状況	・年休取得率は高く、職員には好評である。 ・コロナの際に特別休暇を設けたが、その他独自のものは無い。
保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	取組内容	・休暇制度ではないがコロナを契機に研修をリモート化し、収録映像を見るスタイルにしたところ、非常に良かったので継続するつもり。出勤扱いかつ、自分の時間に視聴することができるので好評である。 ・LINEでの保護者への情報配信を毎日実施している。今日の出来事や食事メニュー、写真や動画も交えている。当初はアルバムづくりの効率化としてアイデアが浮上し、今の形に発展した。保護者に対して情報共有の意味合いもあるが、職員にとってもアルバムづくりの手間が軽減されるし、休みの職員との情報共有や、行事などの課題を話し合う際のたたき台にもなる。職員は記録するのみで、編集や配信を主任と園長で実施している。配信内容は個人情報なので、拡散されないよう保護者とは守秘義務契約を交わしている。
	実現できた、できる理由	・年に数回、個人面談をする際にいろいろと改善点や提案を出してもらうようにしている。 ・それ以外にもよく話し合うようにしている。特に行事の後は必ずMTGしている。 ・子育て中の職員、独身の職員、子育てがひと段落した職員が1/3ずつ在籍しているが、登園人数が少ない見込みの日は前もって休みを促すなどして、負担感が偏らないようにしている。
	実施の効果、今後の意向など	・現状の取り組みを引き続き進めたい。
その他感じている課題など		・配置基準はやはり見直してほしいと思っている。単価も上がるととても良い。 ・いろいろな調査があるが、書面の数字だけでなく頑張っている園をしっかり評価して欲しいなという思いはある。 ・成果発表会はありがたい。見ようと思う。



(5) 5施設目

■ヒアリング結果

質問項目		5施設目
施設種別 所在地		私立認定こども園 (本島北部)
人材の確保について	現場での人員充足状況、運営上の支障など	・定員は130名で職員も配置基準は満たしており、フリーの職員の体制も充実している。育休、産休の職員が出て、ほぼ問題ない。定着もとても良い。
	最近の求人、採用状況	・今年度は突発的な家庭の事情で離職があったため2名採用したが、通常はほとんど離職がない。普段から募集がない時期も問合せがある。また、保育士総合支援センターに求人を掲載してもらおうとすぐに応募がある。
勤務する保育士の労働環境	勤務日数、休暇等に対する保育士の様子	・4週7休制度であり、日曜・祝日以外で3日間のお休みが取れるようになっている。完全週休2日になると十分な保育ができない現状があり、こうしている。 ・年休も週休もよく消化している。休みを取りやすい環境だと思う。 ・主幹が2名いて、余裕をもってシフト調整をしている。 ・長期の休みも前もって意向を確認するようにしている。
	制度の整備状況、その利用状況	・その他は特にない。
保育士が働きやすい環境づくりに向けた取組	取組内容	・まず待遇に工夫がある。待機児童が増えたタイミングで市の補助金を活用しながら民間出身者が開業したこともあり、正規、非正規という従来の枠組みを撤廃して、基本はフルタイム職員をすべて本採用としている。 ・等級による昇給のピッチは低くなっている。10年以上の等級は基本給を一律にしている。賞与に関しても配分は一律。その代わりにベースを高めになっている。待遇をフラットにすることで協力し合う体制にしているが、採用前には必ず説明するようにしている。ただし管理職は別途手当を支給して業務に見合うようにしている。 ・保育観の違いによる退社を減らすため、保育方針の見える化に努めている。毎年、研修の中で職員同士の共通理解を促進するようにしている。意見が割れても提案しあうことで信頼関係を維持していくという内容。 ・子どもたちへのほめ方や問題行動への正し方も、発達段階に合わせて普段から見える化して統一している。こうすることで経験年数は違えど同じような対応が取れるし、後輩も先輩に質問しやすい環境だと思う。 ・職員のレクリエーションを毎年やっている。ゲームを通してチームビルディングしており、保育現場で見立てたときの共通理解や報・連・相に役立っている。ゲーム的な考えは研修などいろんな局面で用いている。
	実現できた、できる理由	・理事長の考え方として「和が取れる職員」というものがあり、管理職が職員の良い行動にしっかり目を向けてほめるようにしている。問題が起きても先入観で決めつけず本人に経緯を確認するようにしている。信頼関係があることで、こういうところはいいけど、こうすれば良かったよねという話ができて、モチベーションが保たれる。
	実施の効果、今後の意向など	・コロナ禍で停止していたロールプレイングの研修を再開したいと思っている。話し合いでの問題解決は日常的にやっているが、ロールプレイも大事。 ・環境で保育がマンネリしていくのを避けるため、環境の見直しもしつつ、職員も保育を楽しめるようにしていきたい。 ・名護市は待機児童が多くコロナ禍でもあり、窮屈な雰囲気しがばらく続いたので、本来の保育を取り戻す1年にしたい。職員がわくわくできるような研修など増やしていきたい。
その他感じている課題など		・保育士の離職が大きな問題になっているが、仕事も増えて職員のメンタルは厳しくなってきた。潜在保育士を増やさないための待遇改善などは引き続き検討していただきたい。 ・気になる子や支援が必要な子の受け入れが厳しい状態がある。現場を見てもらいたいという声が職員会議でよく上がる。