

平成 27 年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業

**公立保育所における労働環境等について
公民比較による実態調査
結果報告書**

—第 1 部 調査結果の概要と考察—

平成 28 年 3 月

株式会社 浜銀総合研究所

はじめに

昨今、特に都市部において保育所の不足が話題となっており、特に待機児童については潜在的な数を含め、大きな社会問題となっています。その背景には、少子高齢化による日本経済の担い手である生産年齢人口の減少があります。生産年齢人口が減少する中で、政府はこれまで働くことができなかった者に対しても就労の機会を提供し、新たな成長の原動力としていくためのコンセプトとして、「1億総活躍社会」を打ち出していますが、中でも仕事と育児の両立が難しいことから、出産を機に離職する女性に対していかに就労の機会を提供していくかが重要な課題となっています。

保育所の存在は、そのような子育て期の女性にとって、育児をしながら安心して働くための重要なインフラであり、保育所の不足が解消されることにより、女性の仕事への復帰が促されることが期待されます。また、育児と仕事の両立に対する見込みが高まることで、社会全体としても出産、育児に対する機運が高まることも期待できます。

一方で、保育所の不足を解消していくとしても、保育の担い手である保育士の確保が重要な課題です。ここ5年の有効求人倍率は平均して1を超える倍率で推移しており、保育士への需要に対して供給が乏しい状況にあることがわかります。また、保育士資格を有しつつも保育所等で働いていない潜在保育士の存在があり、平成25年には42万7千人の勤務保育士に対して、76万人の潜在保育士が存在するとされています。

保育士不足の解消のためには、潜在保育士の復帰を促進していくとともに、現在勤務している保育士の定着をいかに促していくかが重要となります。保育士の定着状況については、公立保育所と私立保育所とでは異なる傾向がみられるため、それぞれについて対応のあり方を検討することも重要であると考えられます。

本報告書は、保育所および現在保育所に勤務している保育士を対象に、公民比較調査を行うことで、労働環境等における違いを明らかにするとともに、保育士の職場への定着に影響がある要因について分析した結果をまとめたものです。

労働環境やその実態をできる限りつぶさに捉えようとしたことから、質問紙調査の回答に相当のご負担をおかけしたと思います。調査に回答頂いた保育所管理者、保育士の皆様に心よりお礼申し上げます。

本事業の実施に際しては、東大阪大学副学長吉岡眞知子教授をはじめ、事業検討委員会の皆様に有益なご意見を賜りました。また、質問紙の調査設計にあたり、4箇所保育所の方にご協力を賜りました。ここに記して改めて感謝申し上げます。

本報告書が、保育に関する政策資料の参考資料となり、保育所における保育士の就労継続意向の向上の一助となれば幸いです。

平成28年3月

株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

目次

第1部 調査結果の概要と考察.....	1
1 調査の背景と目的	2
(1) 調査の背景.....	2
(2) 調査の目的.....	2
(3) 結果の公表.....	2
2 事業の実施体制.....	3
(1) 検討委員会の構成と実施状況	3
(2) 本事業の流れ	4
3 調査の内容.....	5
(1) 調査の種類.....	5
(2) ヒアリング調査の内容	5
(3) 質問紙調査の内容	8
(4) 質問紙調査票の回収と集計	10
(5) 質問紙調査の回答保育所の特徴.....	14
(6) 質問紙調査の回答保育士の特徴.....	15
4 調査結果の概要.....	17
(1) 公立保育所と私立保育所の労働環境等の違い	17
(2) 保育士のストレス状況（ストレスチェック）	102
(3) 保育士のモチベーション、職場への定着意志、離職状況.....	110
5 考察.....	116
(1) 公立保育所と私立保育所における労働環境等の特徴のまとめ	116
(2) 保育士の定着意志に影響するストレス等に関する分析と考察	119
(3) 保育士のストレスに影響を与える労働環境	131
(4) 保育士のストレスに影響を与える業務環境.....	153
(5) 保育士の労働環境等の見直しを考える上でのポイント	167

第 1 部 調査結果の概要と考察

1 調査の背景と目的

(1) 調査の背景

労働力人口の減少の継続により、保育業界においても、労働力、特に保育士人材の確保がますます困難となることが予想される。

また、保育士の人材が定着しない理由として、給与や、業務内容・業務範囲、勤務時間等の労働環境等における問題が多くを占めている。

労働環境等については、公立保育所と私立保育所との間において給与面で相当程度の格差が存在し、また給与以外にも、業務内容、業務範囲、転勤の有無、教育訓練、キャリアアップ制度、福利厚生制度等において相違があることが予想される。

厚生労働省「保育士の再就職支援に関する報告書」（平成 23 年 12 月）によれば、調査対象の 130 自治体のうち、保育士が不足しているとの回答割合は全体の 4 分の 3 以上（76.2%）となっており、保育所では既に多くの自治体において保育士人材を確保していくことが困難な状況にある。

保育士の退職理由については、東京都福祉保険局「東京都保育士実態調査報告書」（平成 26 年 3 月）によれば「給料が安い」（65.1%）が最も割合の高い理由となっており、また、厚生労働省「保育士の再就職支援に関する報告書」（平成 23 年 12 月）によれば、保育士の職場環境に対する悩みとして、「責任の重さ・事故への不安」（43.4%）、「給与」（35.3%）、「勤務時間」（26.4%）等が回答割合として高く、労働環境に対して多くの保育士が問題意識を持っていることが考えられる。

特に給与面については、厚生労働省「平成 27 年度賃金構造基本統計調査」によれば、私立保育士の平均給与月額が 216,100 円であるのに対し、例えば東京都練馬区の公立保育士の平均給与月額が 331,601 円（東京都練馬区「平成 26 年度 職員の給与の状況」）であることを考慮すれば、公立保育所と私立保育所との間において給与面で相当程度の格差が存在し、私立保育所において保育士人材の確保・定着が困難な状況にあることが推測される。

また、給与以外にも、業務内容、業務範囲、転勤の有無、教育訓練、キャリアアップ制度、福利厚生制度等が保育所で働く職員の労働環境を形成しているものと考えられるが、現状では公立と私立とで比較を行うためには実態を把握するためのデータが乏しい状況にある

(2) 調査の目的

公立と私立の保育所における労働環境等について実態を調査し、その差異を明らかにするとともに、調査結果に基づき保育所の労働環境等において改善に取り組むべき課題の抽出を行う。

(3) 結果の公表

本事業の成果は、以下のように公表した。

- ・質問紙調査協力先、及び全国の行政機関（保育関連担当部署）への調査結果概要版の送付
- ・浜銀総合研究所の WEB サイトへの掲載

2 事業の実施体制

(1) 検討委員会の構成と実施状況

本事業では、質問紙調査項目の設定、調査結果の分析、報告書の校正・内容等について専門家による検討委員会を設置し検討を行った。なお、検討委員会は3回実施した。

図表 I 2-1 事業検討委員会

《委員の構成》

(五十音順 敬称略)

氏名	所属
重谷 勝子	北九州市子ども家庭局子ども家庭部保育課 保育所支援担当課長
清水 益治	帝塚山大学現代生活学部 教授
西山 和志	茅ヶ崎市こども育成部保育課 担当主査
馬場 耕一郎	厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課 保育指導専門官
堀 晴久	株式会社ぶどうの木 代表取締役
○ 吉岡 眞知子	東大阪大学こども学部 学長代行 副学長
和田 章義	藤沢市子ども青少年部 参事兼子育て企画課長

○印は 委員長

《事務局の構成》

氏名	所属
後藤 博規	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 保育課 予算係長
藤城 志穂	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 保育課 予算係

氏名	所属
木鋤 岳志	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 主任コンサルタント
佐伯 克志	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 副部長
東海林 崇	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 主任コンサルタント
山本 将司	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 副主任コンサルタント
吉田 貴行	浜銀総合研究所 経営コンサルティング部 コンサルタント

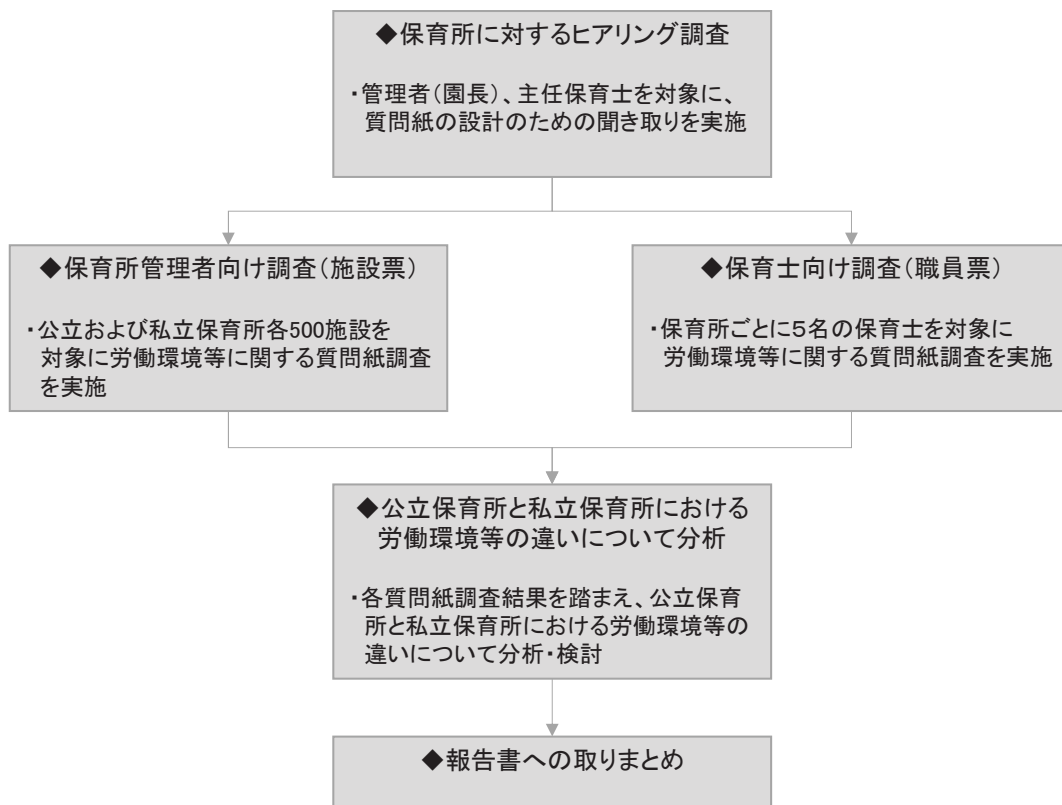
図表 I 2-2 検討委員会実施状況

会議名	実施日時	議事内容
第1回 検討委員会	2015年11月30日 13:30~15:30	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要の説明（目的、調査内容、スケジュール） ・「ヒアリング調査」の進捗状況 ・「質問紙調査」の進捗状況及び進め方
第2回 検討委員会	2016年2月15日 13:30~15:30	<ul style="list-style-type: none"> ・労働環境に関する質問紙調査の実施経過 ・保育所の労働環境改善のためのガイドライン（仮称）の構成案
第3回 検討委員会	2016年3月18日 13:30~16:30	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書（案）内容説明 ・清水委員作成資料の確認 ・報告書（案）意見協議

(2) 本事業の流れ

本事業においては、公立保育所および私立保育所の労働環境等の違いを調査するため、保育所管理者向け調査票（施設票）および保育士向け調査票（職員票）の2種類の調査票を用いた質問紙調査を実施した。質問紙の設計にあたっては、調査協力に同意が得られた保育所の管理者（園長）および主任保育士に対するヒアリング調査を実施した。

図表 I 2-3 本事業の流れ



3 調査の内容

(1) 調査の種類

本事業では、以下の種類の調査を行った。

図表 I 3-1 調査の種類と目的

調査の種類		調査目的	調査対象
ヒアリング調査		<ul style="list-style-type: none"> ・職員の属性や労働環境等に関する基礎データの収集 ・保育士の職務内容・業務範囲の詳細把握 ⇒下記、 <u>質問紙調査</u> の設計に活用	<ul style="list-style-type: none"> ・公立保育所 1 件、私立保育所 3 件 ・園長、主任保育士を対象
質問紙調査	保育所管理者向け調査（施設票）	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の労働環境等についての整備状況、実施状況、水準等を調査する ・その他施設の経営・運営に関する情報を調査する 	<ul style="list-style-type: none"> ・公立の認可保育所 500 件 ・私立の認可保育所 500 件 ※いずれも無作為抽出
	保育士向け調査（職員票）	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士にとっての労働環境等の実態やそれに関する意識について調査する ・一部タイムスタディ手法を用いることにより、業務量・業務範囲についても測定する 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設票の調査対象である認可保育所 1 件につき保育士 5 名（公立 2,500 名、私立 2,500 名） ※施設内での等間隔抽出

(2) ヒアリング調査の内容

①調査実施先

以下の保育所の担当者に対してヒアリング調査を実施した。

図表 I 3-2 ヒアリング実施先

実施日	保育所	施設運営	地域	ヒアリング対応者
11月5日	社会福祉法人北信福祉会 ほくしん保育園	民営	福島県 福島市	園長 1名 主任保育士 1名 事務員 1名
11月12日	茅ヶ崎市立浜須賀保育園	公設 公営	神奈川県 茅ヶ崎市	園長 1名 主任保育士 1名
11月18日	社会福祉法人伸こう福祉会 キディ古市場保育園	公設 民営	神奈川県 川崎市	園長 1名 主任保育士 1名
12月22日	社会福祉法人湘南杉の子福祉会 五反田保育園	民営	神奈川県 藤沢市	園長 1名 主任保育士 1名

②ヒアリング先の選定方法

ヒアリング先の保育所は、浜銀総合研究所の関連先や事業検討委員からの推薦に基づき選定を行った。

※計画では、6箇所ヒアリング調査を行う予定であったが、日程調整がつかなかった。

③調査項目

主に以下の項目についてヒアリング調査を行った

図表 I 3-3 ヒアリング項目

分類	ヒアリング項目
保育所の設立 ・ 経営状況	保育所の設立形態（公立、社会福祉法人、NPO、株式会社、一般財団法人など）
	保育所の運営形態（保育所施設数、他の福祉施設の運営の有無）
	保育所の自治体独自認証の有無
	各種補助金の活用状況
	法人内他事業との関連性
	外部委託の有無・内容
サービス内容	開所時間
	特別保育の有無
	児童の受入開始月齢
	送迎の有無
運営体制	組織体制の確認
	勤務する職員の職種
	雇用形態
	職員数
	学歴・年齢構成
	非常勤比率
	職員の定着状況
職員の処遇	賃金構成
	基本給
	手当（役職手当、資格手当、勤務手当、住宅手当、家族手当、通勤手当、時間外手当）
	賞与その他一時金
	退職金
	昇給、昇格
	人事評価
	等級制度の内容
処遇以外の 労働条件	勤務時間 ※1日および1週間
	勤務シフト、ローテーションの状況
	時間外労働、深夜労働、休日労働
	休日・休暇
	制度休暇の有無
	有給休暇の取得状況
	育児休暇、介護休暇等の取得状況
	転勤（県境内外の異動）の有無
	福利厚生を活用状況
職員の勤務状況	職務内容
	人員配置状況
	持帰り仕事の把握状況
	公私立保育所職員の「職務内容」とその「業務範囲」の違いについて
人材育成方針	キャリアアップ方針（短長期、採用政策、昇進等）
	キャリアパスの内容
	採用戦略

分類	ヒアリング項目
	職員への教育方法
	研修受講状況
労働環境改善等	職員負担となっていると思われるもの
	職員から改善ニーズのあるもの
	ICT化・システム化の状況
	労働環境改善に向けた事業所の取組み
	労働環境改善の職員定着への有効性

④調査時期

調査は平成 27 年 11 月 5 日から 12 月 22 日にかけて実施した。

⑤調査方法

浜銀総合研究所の研究者 2～3 名が対象先保育所に訪問し、園長および主任保育士に対して各 1 時間ずつ聞き取り調査を行った。

(3) 質問紙調査の内容

①調査対象

a 保育所管理者向け調査（施設票）

日本全国の認可保育所の中から公立保育所 500 施設、私立保育所 500 施設をそれぞれ抽出し調査を行った。

b 保育士向け調査票（職員票）

保育所管理者向け調査の対象となる公立保育所および私立保育所に勤務する保育士の中から 5 名を抽出し調査を行った。なお、保育所の中で保育士の数が 5 名に満たない場合は、可能な限り勤務する保育士全員に回答していただくよう依頼した。

②抽出方法

a 保育所管理者向け調査（施設票）

全国の認可保育所に対して、都道府県別、指定都市別、中核市別に抽出数を割り当てて抽出する無作為抽出法によって調査対象を抽出した¹。なお、都道府県別、指定都市別、中核市別の抽出数の割り当てに際しては、厚生労働省「平成 26 年 社会福祉施設調査」のデータを活用した。

図表 I 3-4 調査対象の抽出結果

							地域合計	
	指定都市・中核市以外		指定都市		中核市		公立	私立
	公立	私立	公立	私立	公立	私立		
北海道	15	8	1	7	0	3	16	18
東北	30	33	2	3	5	7	37	43
関東	104	100	15	30	7	10	126	140
中部	114	43	14	16	11	12	139	71
近畿	52	39	9	27	11	14	72	80
中国	30	24	8	5	5	5	43	34
四国	25	10	0	0	4	5	29	15
九州	29	68	3	15	6	16	38	99
合計	399	325	52	103	49	72	500	500

¹ 抽出の際、民間調査会社が保有する認可保育所のデータベースを活用した。

b 保育士向け調査票（職員票）

保育所管理者向け調査票の対象となる各保育所に対し、質問紙同封の依頼書にて、保育士の 50 音順のリストを作成してもらい、ナンバリングした上で、3 の倍数に該当する職員を 5 名抽出（等間隔抽出方法）するよう依頼した。

③調査事項

主に以下の項目を調査した。

a 法人の運営状況

- ・運営している法人形態
- ・法人が他に運営している施設
- ・施設の定員数
- ・保育士、他の職員の配置数
- ・保育士の雇用形態（正規、非正規、派遣）、割合

b 労働環境等

- ・報酬（賞与、諸手当、昇給）
- ・労働時間（時間外労働、深夜労働、休日労働）、労働時間の柔軟化、休日、休憩
- ・人事評価、キャリアパス方針、キャリアアップに関する制度
- ・法定外福利厚生（休憩の工夫、有給取得促進施策、育児休業からの職場復帰支援）
- ・法定福利厚生（育児休暇・介護休暇取得）
- ・研修、人材育成制度
- ・業務の量・範囲、業務頻度、業務の ICT 化
- ・人間関係、地域との関わり

c 保育士の状況

- ・モチベーション
- ・ストレスの原因因子：心理的な仕事の負担（量）、仕事のコントロール度
- ・ストレスによる心身の反応：疲労感、不安感、抑うつ感、食欲不振、不眠
- ・離職者数
- ・職場における就労継続の意志

④調査時期

調査票は、平成 28 年 1 月 19 日に発送し、返信メ切を 2 月 4 日とした。

2 月 15 日到着分までを集計対象とした。

⑤調査方法

調査票は、施設票と職員票を同封し、調査対象保育所に対して浜銀総合研究所から郵送により送付し、郵送により回収した。

(4) 質問紙調査票の回収と集計

①回収数および有効回答数

本調査の回収数および回収率は以下の通りである。

図表 I 3-5 調査票の回収数および回収率

	配布数 (A)	回収数 (B)	回収率 (B/A)
保育所管理者向け調査票（施設票）			
公立・私立合計	1,000	405	40.5%
公立	500	248	49.6%
私立	500	157	31.4%
保育所保育士向け調査票（職員票）			
公立・私立合計	5,000	1,899	38.0%
公立	2,500	1,093	43.7%
私立	2,500	806	32.2%
保育所保育士向け調査票（職員タイムスタディ票）			
公立・私立合計	5,000	1,899	38.0%
公立	2,500	1,094	43.8%
私立	2,500	805	32.2%

②データ・クリーニング

調査の集計を進めるにあたり、以下のようにデータ・クリーニングを行った。

タイムスタディ票において、同一の時間帯に複数職務を記載する回答が多数みられた。

常にマルチタスク業務を行う保育士の特性が現われた結果と考えられるが、本調査においては、集計の都合上、重複する職務の数で除し、1つの職務あたりの時間を計算することで対応を行った。

なお、調査票の詳細は報告書第2部巻末資料を参照されたい。

図表 I 3-6 データ・クリーニングの内容

	問	内容	対応
1-1	施設票 問 2 (1) (2)	・ (1) 運営形態で「1. 公設公営」と選択し、(2) 法人格を「2. 社会福祉法人」を選択する回答があった。	・ 電話により、公設民営（質問紙記入ミス）であることを確認し、データの修正を行った。
1-2	施設票 問 2 (1) (2)	・ (1) 運営形態で「2. 公設公営等」と回答していて、(1) 法人格で「1. 市区町村」とする回答があった。	・ 電話により、公設公営（質問紙記入ミス）であることを確認し、データの修正を行った。
2-1	職員票 問 3 (1) (2)	・ (1) 現在勤務している保育所の勤続年数が、(2) 保育士の経験年数より長い回答があった。	・ 保育所に勤務してから保育士資格を取得した場合が想定されるため、そのまま集計した。
2-2	職員票 問 11 (1) (2)	・ (1) 基本給が(2) H27 年平均月給よりも多い回答や 10 万単位で違う回答があった。	・ 異常値については除外して無回答とした。 ・ 明らかな桁の記入ミスは修正した。
2-3	職員票 問 11 (2)	・ 平均月給は年ごとに上がっているのに、年収が極端に下がってしまう回答、また、月給は同じでも、ある年だけ極端に年収が低い場合や、月給と年収の差があまりない等矛盾回答があった。	・ 異常値については除外して無回答とした。 ・ 明らかな桁の記入ミスは修正した。
2-4	職員票 問 11 (4)	・ 通常、健康保険や年金等は社会保険料に含まれるが、カッコ内は雇用保険や労災保険となっているので、その他欄に健康保険や年金等の記載をしている回答があった。	・ 金額だけでは正確に判断できないため、原データそのままとした。
2-5	職員票 問 14	・ 時間外労働時間が、多すぎると思われる記載があった。 ・ (2) 負担感として、時間数から受ける印象とは異なる回答がある ※ 1 時間で非常に多い、60 時間で少ない等	・ 多すぎるものも実態として捉える。 ・ 負担感は個人によって異なるため、原データそのままとした。
3-1	職員 タイムスタディ票	・ 後延長保育開始・終了時刻が、24 時間表記となっていない回答があった。	・ 24 時間表記に修正を行った。 記入ミスの例) 4:30、6:00 ※ 後延長保育時間帯が早朝ということは考えづらい。

	問	内容	対応
3-2	職員 タイムスタンプ	・後延長保育時間を前延長保育時間の欄に記載している回答があった。	・後延長保育時間に修正を行った。 記入ミスの例) 前延長開始時刻 17:30 前延長終了時刻 19:00 ※前園延長保育が夕刻ということは考えづらい。
3-3	職員 タイムスタンプ	・同じ時間帯（15分ごと時間帯）に職務を重複して回答している回答があった。	・各時間帯を、重複する職務の数で除し、1つの職務あたりの時間を計算した。

③調査報告書利用上の注意

本報告書を利用するにあたり、次の点について注意が必要である。

- ・この調査は、集団から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。
- ・構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計値が必ずしも100%とならない。
- ・集計結果の「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないものである。
- ・本報告書では、無回答を除いた回答数をNとしているため、同一項目の集計であっても、クロス軸が異なる場合は、Nが一致しないことがある。
- ・職員票では雇用形態別の集計を行っているが、正規職員（短時間勤務）、派遣職員（フルタイム）および派遣職員（短時間勤務）については、回答数（N）が僅少であるため、4. 調査結果の概要の中では分析の対象としていない。第2部の中で詳細データを掲載している。
- ・本調査は、施設票（12頁）、職員票（5人×8頁）、職員タイムスタディ票（5人×8頁）からなる非常に項目数の多い、調査となった。繁忙を極める保育所にとってかなりの業務負担になるものと考えられるため、保育士の数が足りていない等、余裕のない保育所からの回答が回収できなかった懸念性がある。本調査結果では、派遣職員の構成が少ないため、派遣社員に依存せざるを得ない状況となっているような厳しい人員配置の保育所からの回答は得られなかったことが推察される。

(5) 質問紙調査の回答保育所の特徴

本調査の回答保育所の特徴は次の通りである。私立保育所のうち 14.0%が公設民営形態をとっている。法人格では、私立保育所の約 9 割が社会福祉法人形態をとっている。職員の規模別でみると、公立保育所では 10～20 人未満規模の割合が最も多い (33.1%) のに対し、私立保育所では 20～30 人未満規模の割合が最も多い (47.8%)。

図表 I 3-7 運営形態（施設票）[資料集：図表 II 5-1]

			運営形態			合計
			公設公営	公設民営	民営	
運営者区分	公立	N= 248	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	私立	N= 157	0.0%	14.0%	86.0%	100.0%
合計		N= 405	61.2%	5.4%	33.3%	100.0%

図表 I 3-8 法人格（施設票）[資料集：図表 II 5-3]

			法人格					合計	
			市区町村	社会福祉法人	財団・社団法人	特定非営利活動法人	株式会社		その他
運営者区分	公立	N= 248	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	私立	N= 157	0.0%	90.4%	0.6%	0.6%	3.2%	5.1%	100.0%
合計		N= 405	60.7%	35.6%	0.2%	0.2%	1.2%	2.0%	100.0%

図表 I 3-9 職員規模別の構成割合（施設票）[資料集：図表 II 5-20]

			職員規模別の構成割合					合計	
			10人未満	10～20人未満	20～30人未満	30～40人未満	40～50人未満		50人以上
運営者区分	公立	N= 248	8.1%	33.1%	28.2%	19.8%	6.0%	4.8%	100.0%
	私立	N= 157	4.5%	17.2%	47.8%	21.7%	7.6%	1.3%	100.0%
合計		N= 405	6.7%	26.9%	35.8%	20.5%	6.7%	3.5%	100.0%

(6) 質問紙調査の回答保育士の特徴

本調査の回答保育士の特徴は次の通りである。

公立保育所、私立保育所ともに回答保育士の96%が女性となっている

図表 I 3-10 性別の構成（職員票）[資料集：図表 II 6-47]

			性別		合計
			男性	女性	
運営者区分	公立	N= 1,087	3.3%	96.7%	100.0%
	私立	N= 804	3.9%	96.1%	100.0%
合計		N= 1,891	3.5%	96.5%	100.0%

雇用形態では、正規職員（フルタイム）の割合が最も高く、非正規職員（フルタイム）の割合が2番目に高い。

図表 I 3-11 雇用形態（職員票）[資料集：図表 II 6-56]

			雇用形態						合計
			(フルタイム) 正規職員	(短時間勤務) 正規職員	(フルタイム) 非正規職員	(短時間勤務) 非正規職員	(フルタイム) 派遣職員	(短時間勤務) 派遣職員	
運営者区分	公立	N= 1,087	67.4%	1.1%	24.3%	6.5%	0.3%	0.4%	100.0%
	私立	N= 797	72.9%	1.4%	16.8%	7.8%	0.4%	0.8%	100.0%
合計		N= 1,884	69.7%	1.2%	21.1%	7.1%	0.3%	0.5%	100.0%

年齢構成でみると、公立保育所では20代～50代までバランスよく分布しているのに対し、私立保育所では20代～30代に多く分布している。

図表 I 3-12 年齢構成（職員票）[資料集：図表 II 6-49]

			年齢					合計
			20代	30代	40代	50代	60代以上	
運営者区分	公立	N= 1,090	22.7%	25.0%	28.1%	22.6%	1.7%	100.0%
	私立	N= 802	31.7%	31.7%	18.7%	16.3%	1.6%	100.0%
合計		N= 1,892	26.5%	27.8%	24.1%	19.9%	1.7%	100.0%

保育士としての経験年数では、公立保育所において回答者が10年以上に多く分布しているのに対し、私立保育所では5年以上20年未満に多く分布している。

図表 I 3-13 保育士としての経験年数（職員票）[資料集：図表 II 6-53]

			保育士としての経験年数					合計		
			1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～5年未満	5～10年未満		10～20年未満	20年以上
運営者区分	公立	N= 1,074	4.3%	5.2%	3.1%	8.1%	16.4%	29.4%	33.5%	100.0%
	私立	N= 784	5.1%	5.4%	5.1%	11.5%	24.6%	32.0%	16.3%	100.0%
合計		1,858	4.6%	5.3%	3.9%	9.5%	19.9%	30.5%	26.3%	100.0%

現在の職場での勤続年数でみると、公立保育所では勤続5年未満に回答者が多く分布しており、私立保育所では3年以上20年未満に回答者が多く分布している。

ただし、公立保育所では、転勤があることにより同一職場での勤続年数が短くなる傾向がある点に留意が必要である。

図表 I 3-14 勤続年数（職員票）[資料集：図表 II 6-51]

			勤続年数					合計		
			1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～5年未満	5～10年未満		10～20年未満	20年以上
運営者区分	公立	N= 1,062	21.9%	18.4%	13.7%	19.0%	11.9%	7.5%	7.5%	100.0%
	私立	N= 782	9.8%	11.3%	10.1%	16.4%	24.9%	18.9%	8.6%	100.0%
合計		1,844	16.8%	15.3%	12.2%	17.9%	17.4%	12.4%	8.0%	100.0%

4 調査結果の概要

(1) 公立保育所と私立保育所の労働環境等の違い

① 報酬

a 初任給

正規職員（フルタイム）の初任給の平均値を公立保育所と私立保育所で比較した。

月給、年収ともに、公立保育所の方が給与水準は高いという結果が得られた。

地域区分によっては、関東、近畿、中国等私立保育所が公立保育所の初任給を上回ることもある。

図表 I 4-1 正規職員（フルタイム）の初任給（施設票）

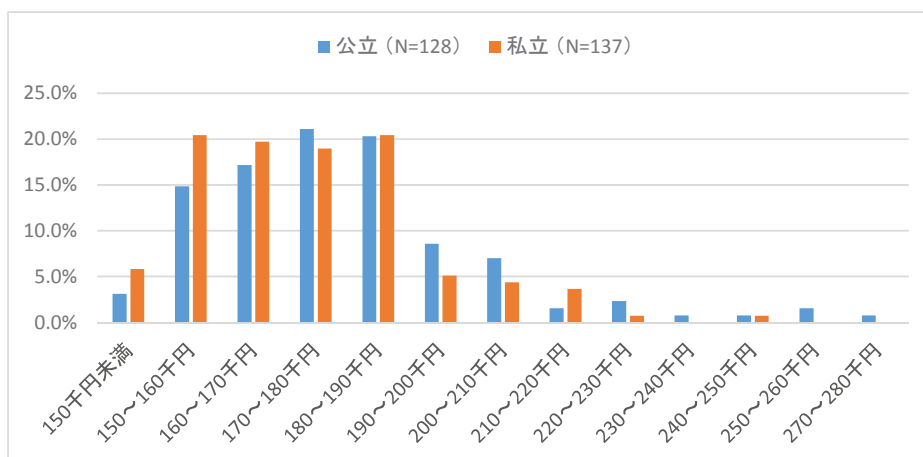
[資料集：図表 II 3-9、図表 II 3-13]

(千円)

	月収		年収	
	公立 (N)	私立 (N)	公立 (N)	私立 (N)
北海道	公立 (N=9)	180	公立 (N=9)	2,717
	私立 (N=7)	160	私立 (N=7)	2,468
東北	公立 (N=9)	177	公立 (N=8)	2,435
	私立 (N=15)	153	私立 (N=15)	2,307
関東 (除く東京)	公立 (N=27)	185	公立 (N=26)	2,704
	私立 (N=27)	186	私立 (N=25)	2,782
東京都	公立 (N=7)	188	公立 (N=6)	2,845
	私立 (N=6)	195	私立 (N=6)	2,897
中部	公立 (N=45)	174	公立 (N=43)	2,634
	私立 (N=21)	171	私立 (N=21)	2,566
近畿	公立 (N=11)	171	公立 (N=7)	2,456
	私立 (N=18)	179	私立 (N=17)	2,631
中国	公立 (N=4)	169	公立 (N=3)	2,260
	私立 (N=11)	173	私立 (N=11)	2,666
四国	公立 (N=7)	175	公立 (N=6)	2,369
	私立 (N=7)	164	私立 (N=6)	2,371
九州 (除く沖縄)	公立 (N=8)	187	公立 (N=7)	2,765
	私立 (N=23)	170	私立 (N=23)	2,572
沖縄県	公立 (N=1)	193	公立 (N=1)	2,814
	私立 (N=2)	148	私立 (N=2)	2,453
全国	公立 (N=128)	178	公立 (N=116)	2,629
	私立 (N=137)	173	私立 (N=133)	2,594

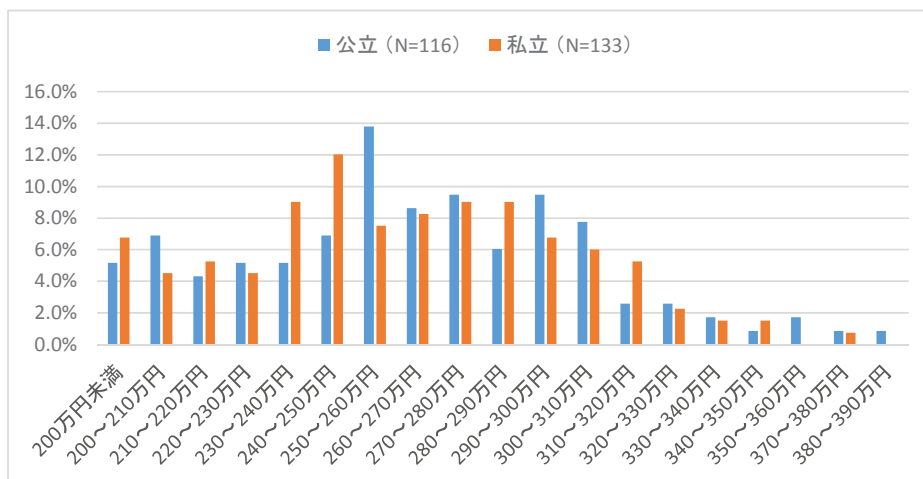
同様に、初任給の金額範囲別の分布で比較すると、公立保育所では「170 千円～180 千円」の構成割合が最も高いのに対し、私立保育所では「150 千円～160 千円」の構成割合が最も高くなっている。

図表 I 4-2 正規職員（フルタイム）の初任給（施設票） [資料集：図表 II 3-1]



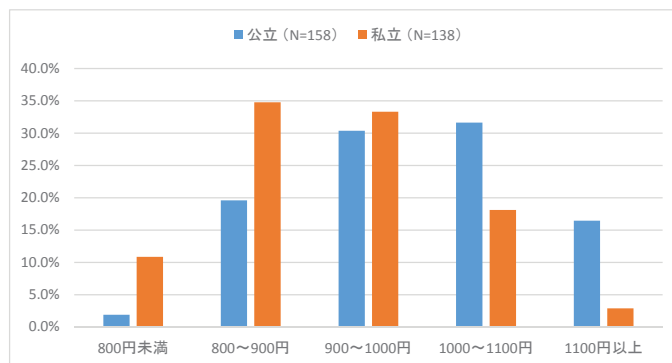
初任年収でみると、公立保育所では「250 万円～260 万円」の割合が最も高いのに対し、私立保育所では「240 万円～250 万円」の割合が最も高い。

図表 I 4-3 正規職員（フルタイム）の初任年収（施設票） [資料集：図表 II 3-2]

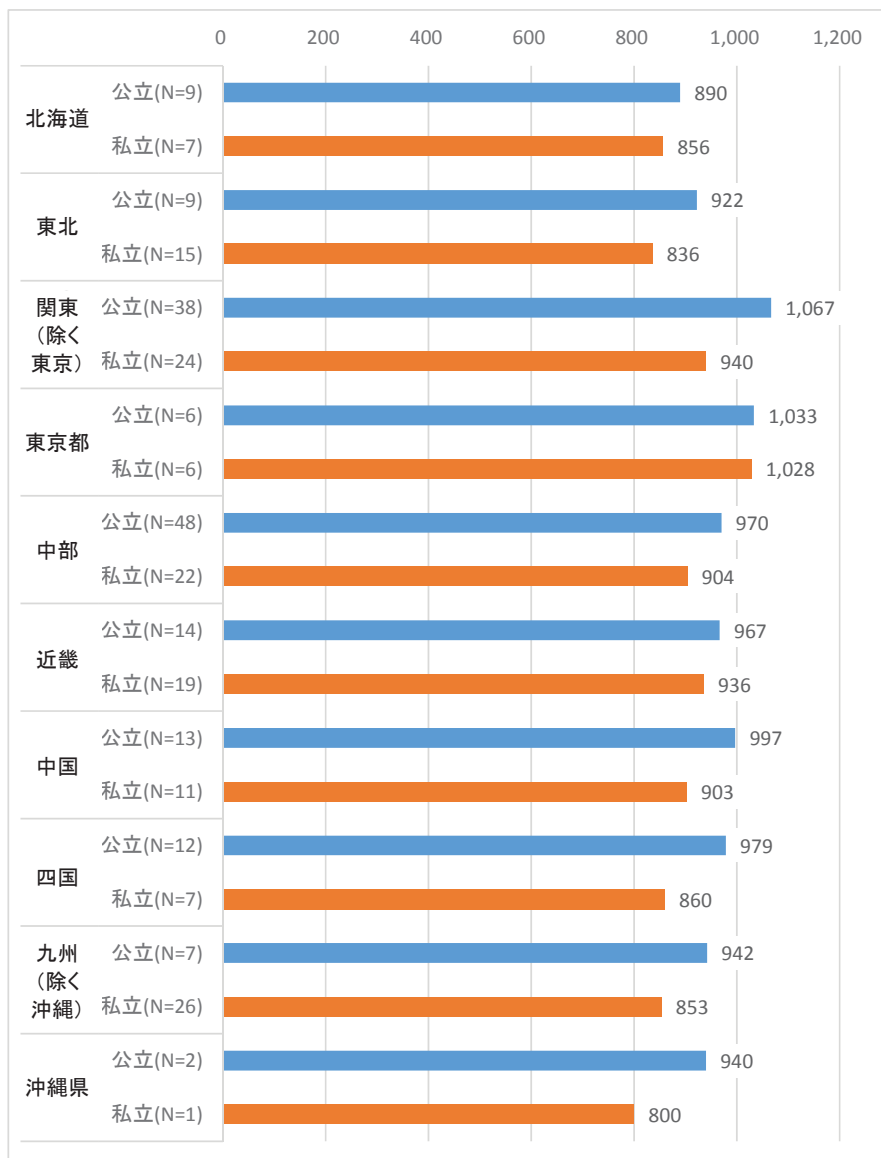


パートタイム労働者（保育士未経験）の採用時給でみると、公立保育所では「1,000～1,100円」の割合が最も高いのに対し、私立保育所では「800～900円」の割合が最も高い。

図表 I 4-4 パートタイム労働者（保育士未経験）の採用時給（施設票） [資料集：図表 II 3-3]



図表 I 4-5 パートタイム労働者（保育士未経験）の地域別採用時給（施設票） [資料集：図表 II 3-4]



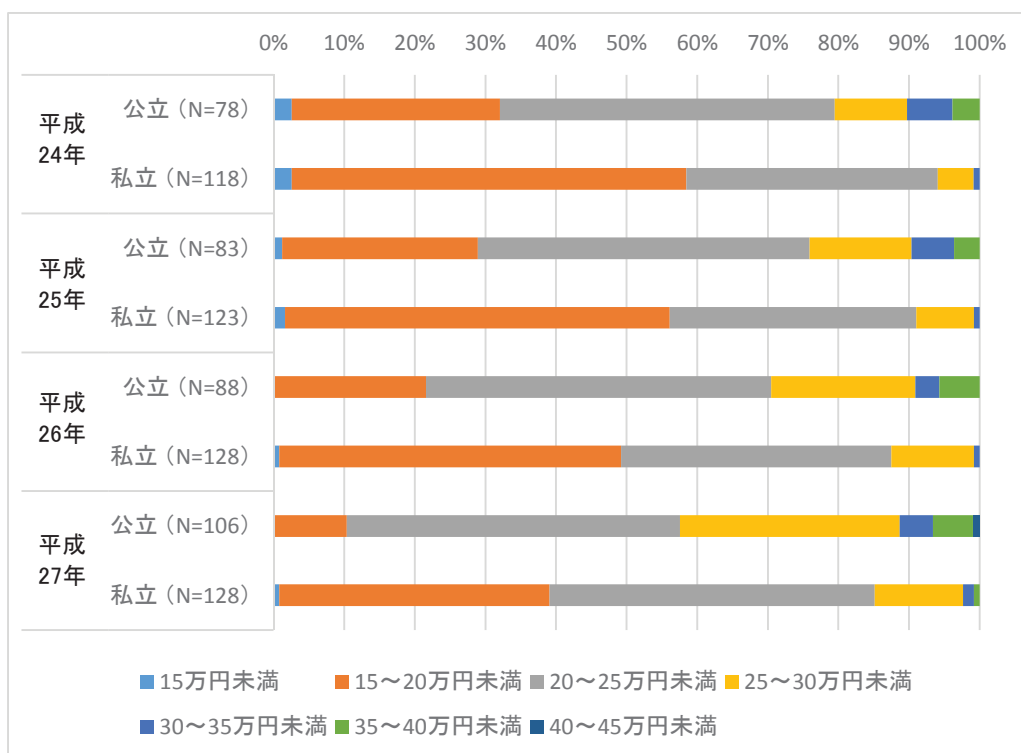
b 勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の保育士の賃金

勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の正規職員（フルタイム）の保育士の月給の構成割合について、過去4年間の推移を以下に示す。

公立保育所では「15～20万円未満」の割合が大きく減少し、「25～30万円未満」の割合が大きく増加している。私立保育所でも「15～20万円未満」の割合が減少しているものの、4割近くの割合が同金額帯となっており、「20～25万円未満」の割合が増加している。

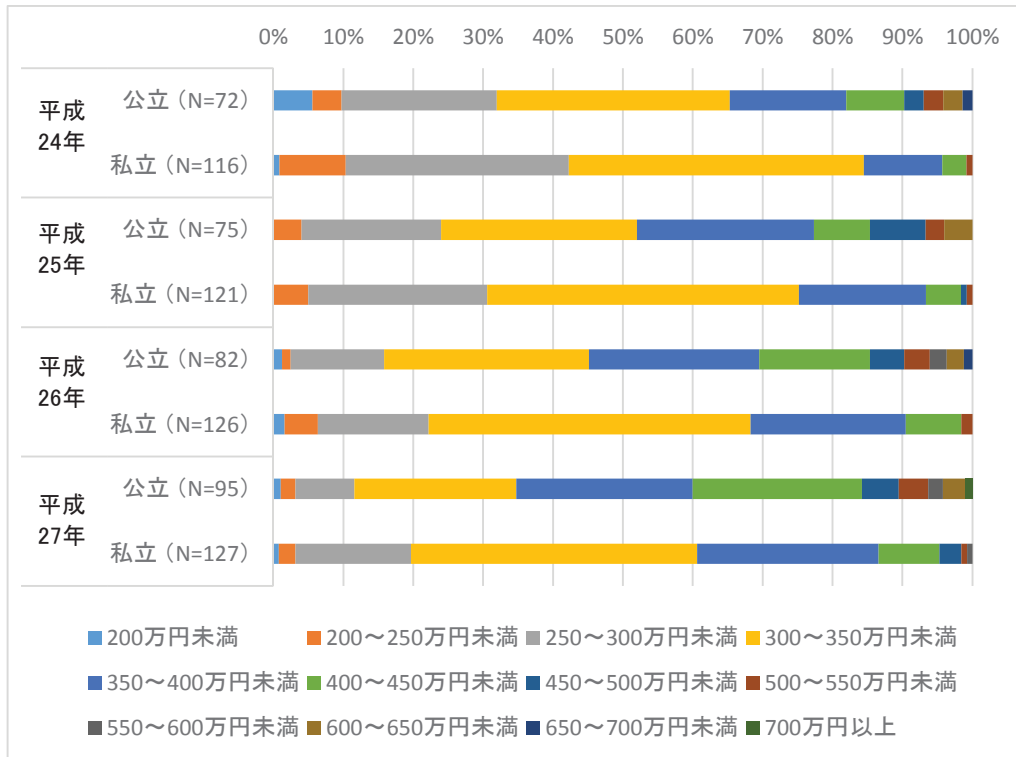
前述の初任給（月給）と比較すると、勤続7年目までの昇給幅は私立保育所よりも公立保育所の方が大きい傾向にあることが推察される。

図表 I 4-6 勤続7年目の正規職員保育士（フルタイム）の月給（施設票） [資料集：図表 II 3-7]



年収で見ると、公立保育所では過去4年間で主に「400～450万円未満」の割合が増加しており、私立保育所では「350～400万円未満」の割合が主に増加していることから、年収の増加率は公立保育所の方が高いと考えられる。また、公立では500万円以上の割合が10%以上ある。

図表 I 4-7 勤続7年目の正規職員保育士（フルタイム）の年収（施設票） [資料集：図表 II 3-8]

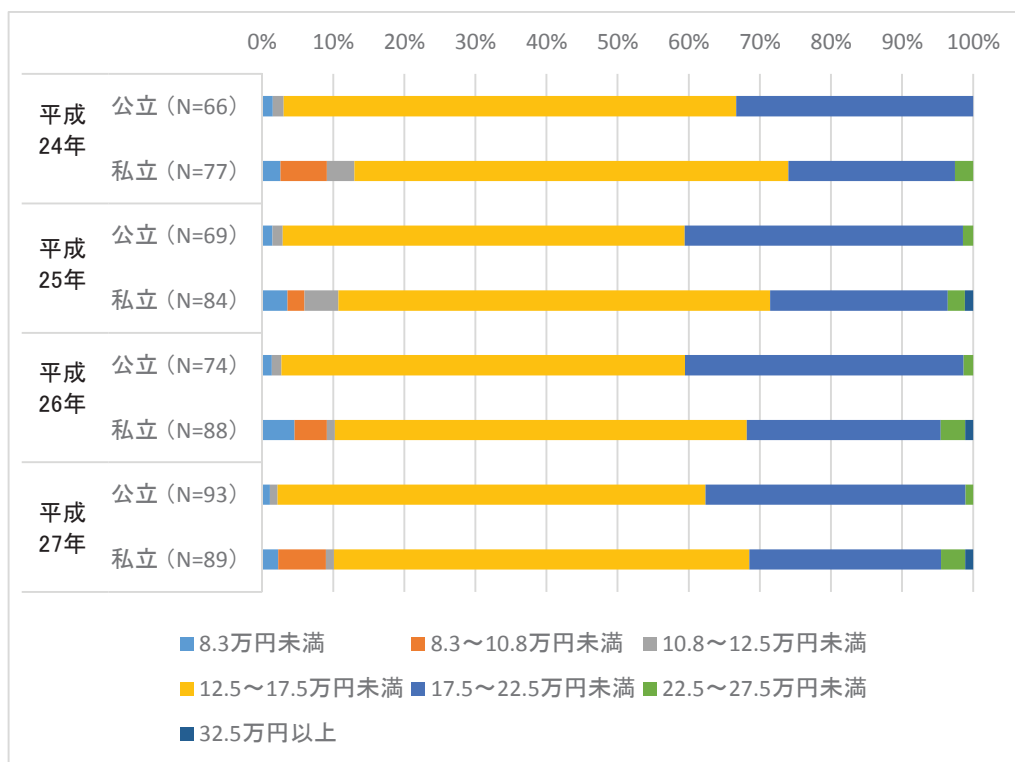


勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の非正規職員の保育士（フルタイム）の月給および年収の過去4年間の推移を以下に示す。

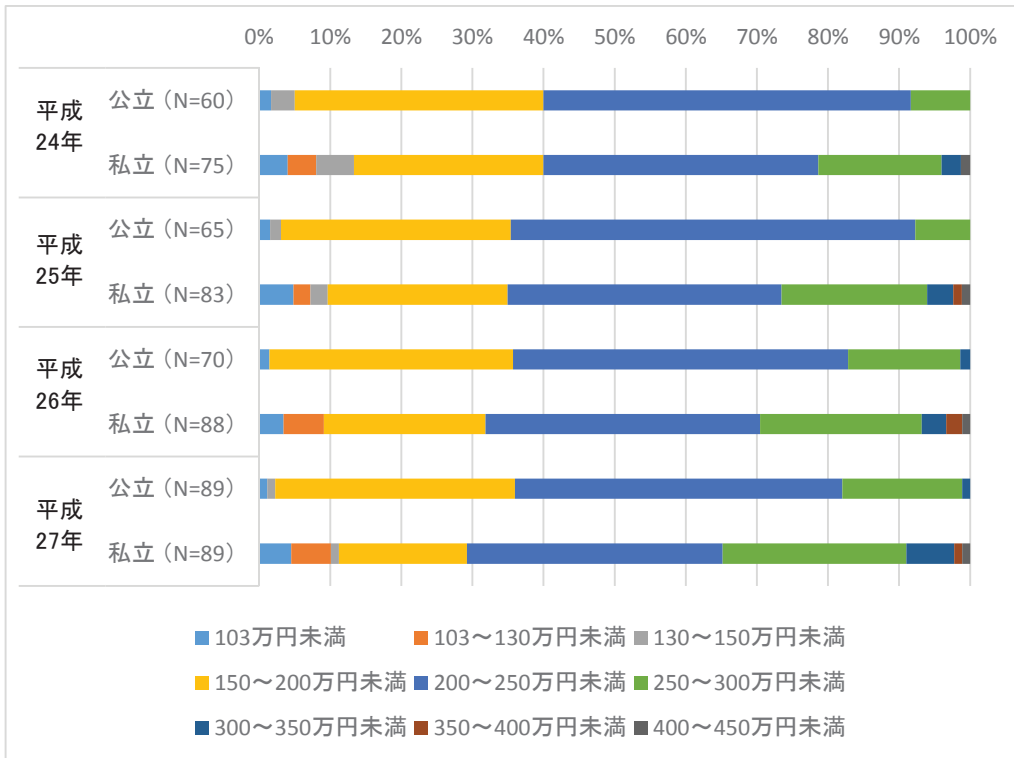
月給においては、公立保育所、私立保育所ともに「12.5～17.5万円未満」の割合が最も高い。年収においては公立保育所、私立保育所ともに「200～250万円未満」の割合が最も高いが、私立保育所においては「250～300万円未満」の割合が増加してきていることが特徴である。また、公立保育所では月給10.8万円未満、年収130万円未満の割合が僅少となっており、フルタイムで働く非正規職員の保育士のほとんどが社会保険における扶養の範囲内で働いていないことが見てとれる。

※各図表における金額の区分のうち、月給8.3万円・年収103万円は配偶者控除の所得要件を踏まえた設定となっており、月給10.8万円・年収130万円は社会保険の扶養家族となるための所得要件を踏まえた設定となっている。

図表 I 4-8 勤続7年目の非正規職員保育士(フルタイム)の月給(施設票) [資料集: 図表 II 3-11]



図表 I 4-9 勤続7年目の非正規職員保育士(フルタイム)の年収(施設票) [資料集: 図表 II 3-12]



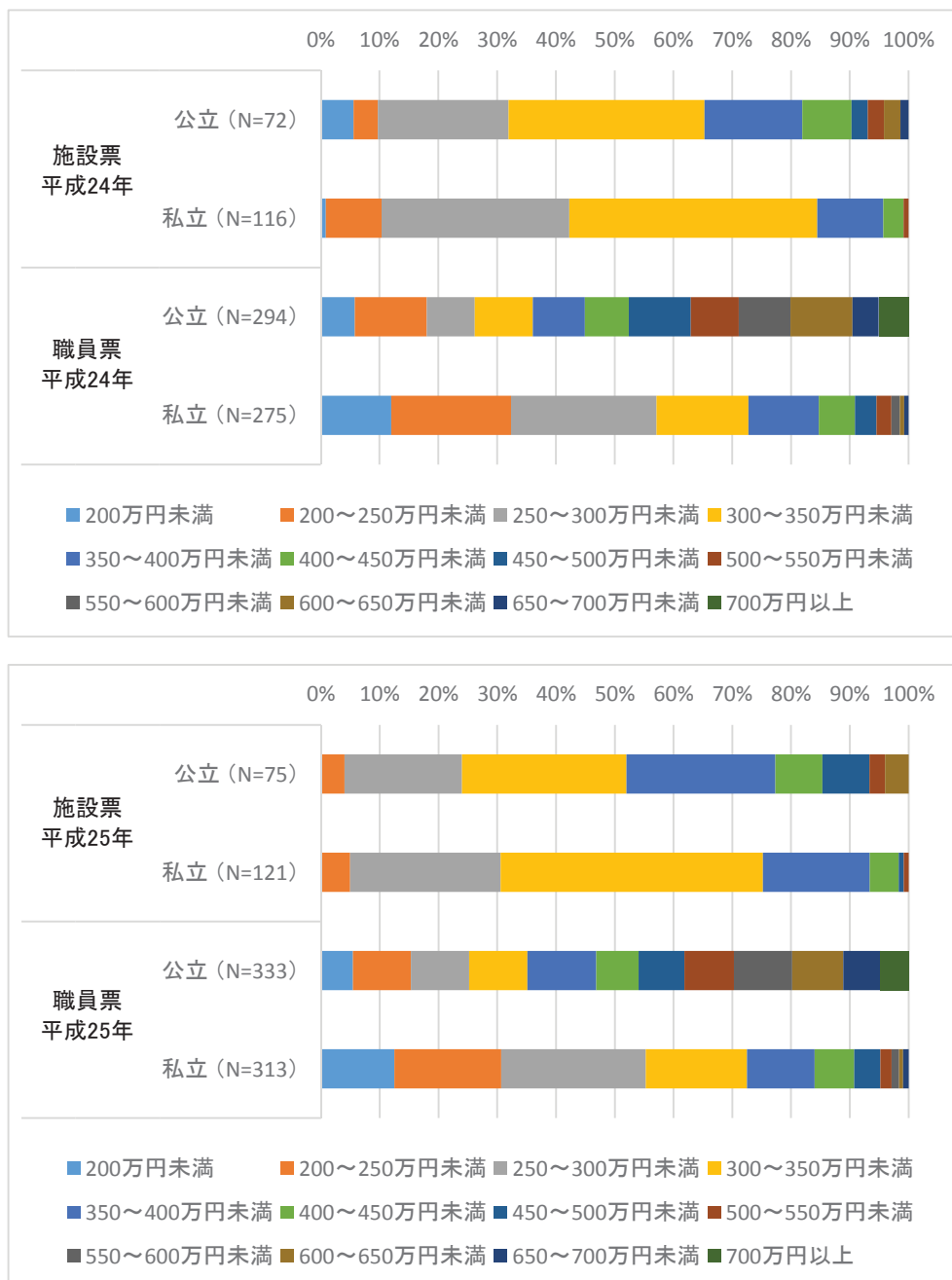
以下は、施設票における勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の正規職員（フルタイム）の保育士の年収構成割合と、職員票における正規職員（フルタイム）の回答保育士の年収構成割合とを比較したものである。

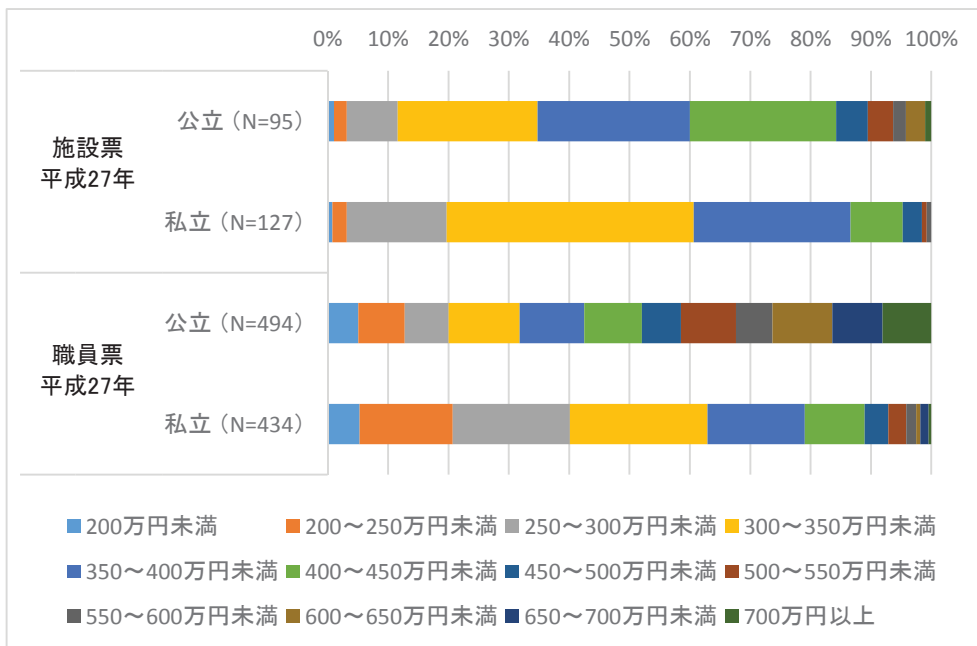
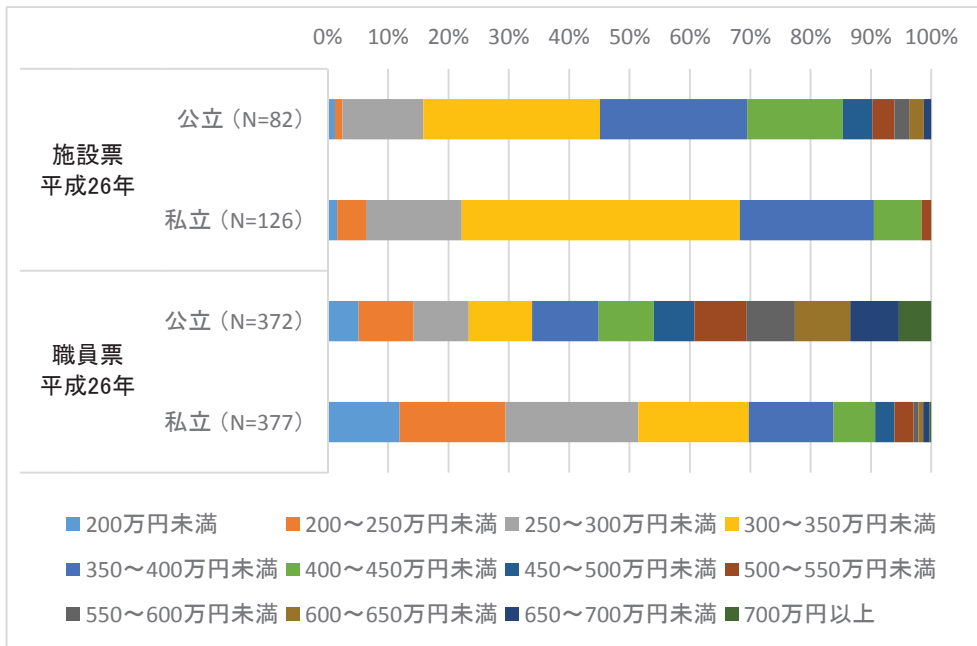
職員票については、施設票と異なり、勤続年数や職位の異なる保育士を無作為に抽出していることから、施設票の結果とは傾向が異なる点に注意が必要である。

職員票の結果によれば、公立保育所では私立保育所と比較して、年収の高い保育士の割合が広く分布している。施設票と比較すると、勤続7年目以降について、私立保育所よりも公立保育所の方が昇給の幅が大きいことが推察される。

図表 I 4-10 正規職員保育士(フルタイム)の年収(施設票・職員票比較)

[資料集：図表 II 3-8、3-23～29]

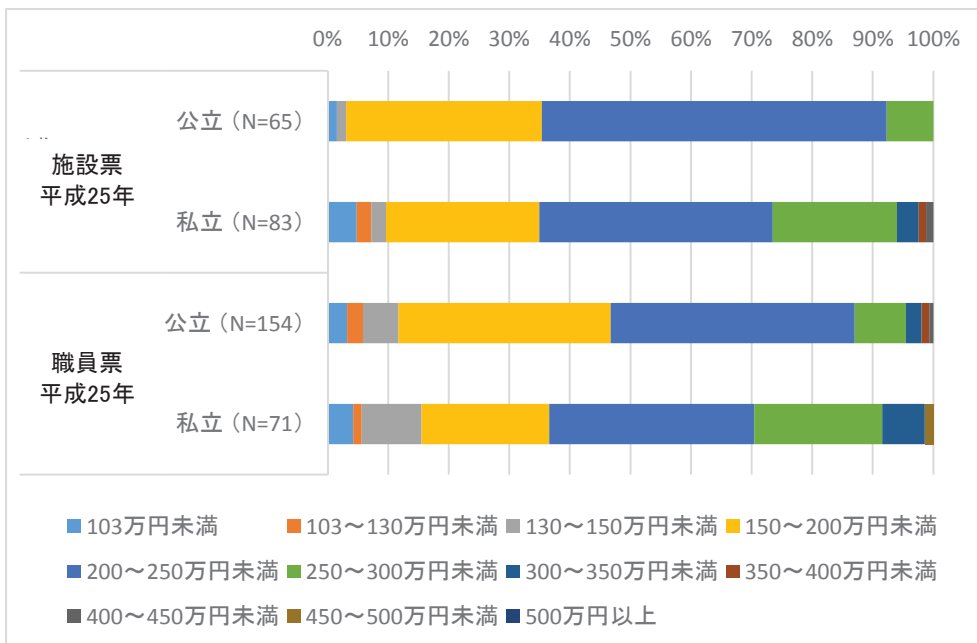
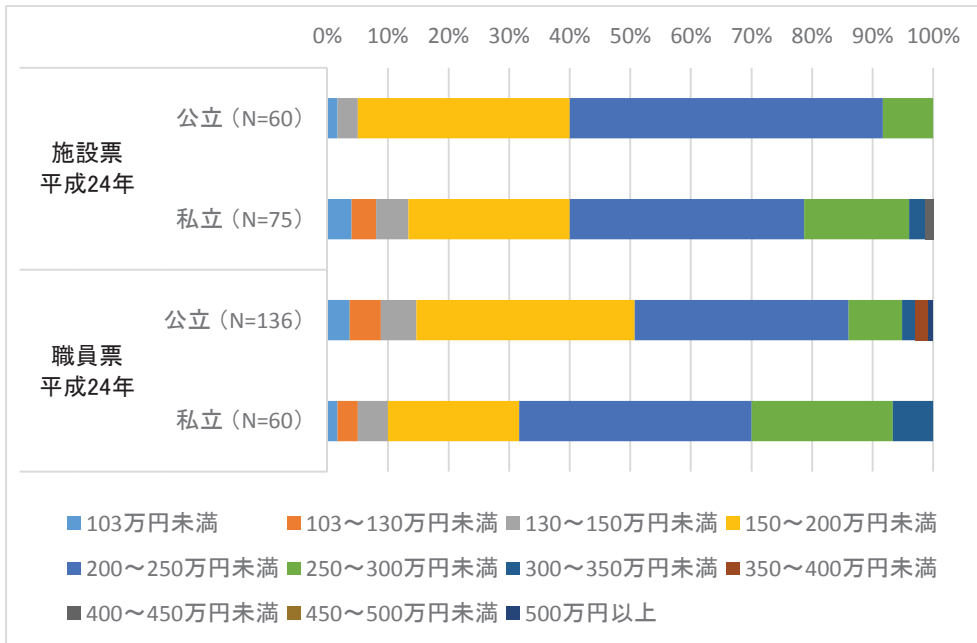


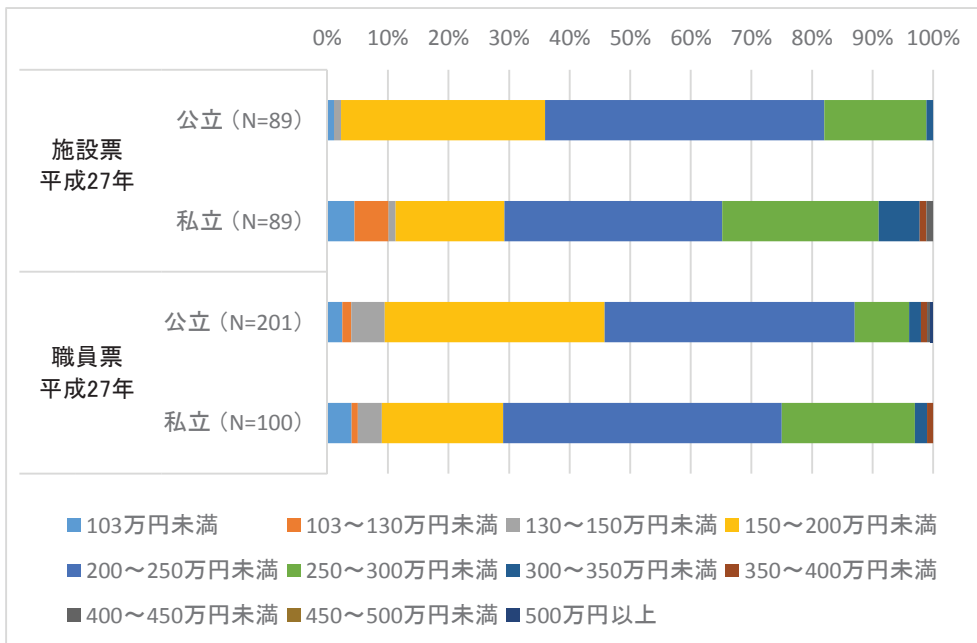
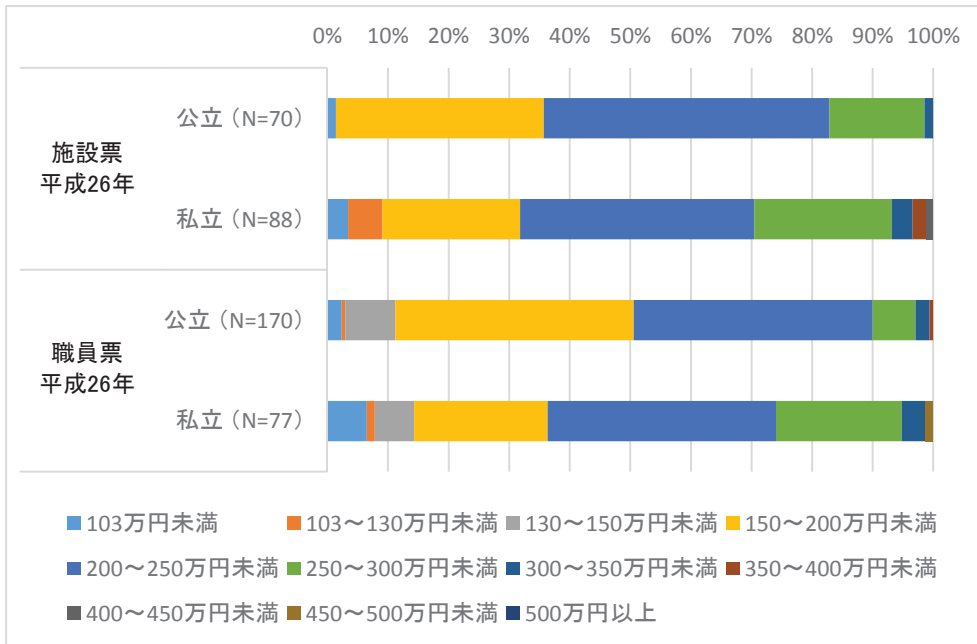


以下は、施設票における勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の非正規職員（フルタイム）の保育士の年収構成割合と、職員票における非正規職員（フルタイム）の回答保育士の年収構成割合とを比較したものである。

図表 I 4-11 非正規職員保育士(フルタイム)の年収（施設票・職員票比較）

[資料集：図表Ⅱ 3-12、3-24～30]



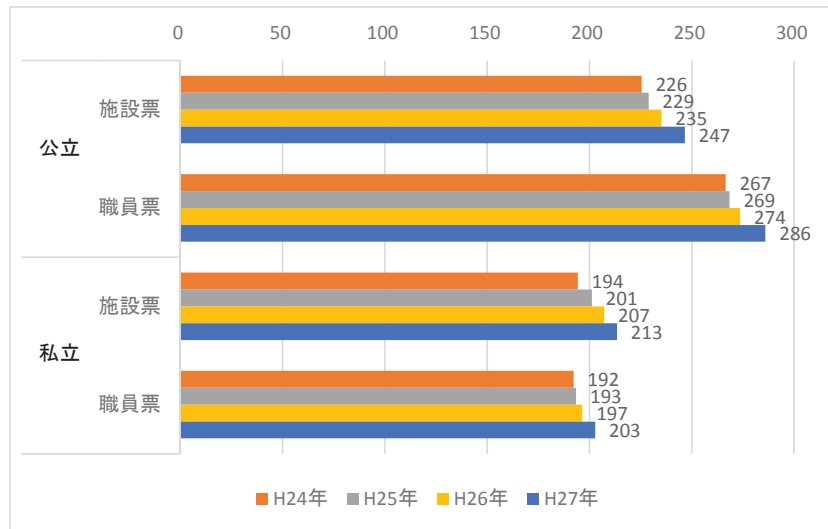


以下は、施設票における勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の正規職員（フルタイム）の保育士の平均月給・平均年収と、職員票における正規職員（フルタイム）の回答保育士の平均月給・平均年収を比較したものである。先述したように、施設票と職員票とでは対象となる保育士の属性が異なるため、平均月給・平均年収ともに施設票と職員票との間に乖離がある。

施設票ベースでは、公立保育所は私立保育所と比較して3万円程度月給が高く、年収は40万円程度高い。職員票ベースでは、公立保育所は私立保育所と比較して8万円程度月給が高く、年収は120万円程度高い。

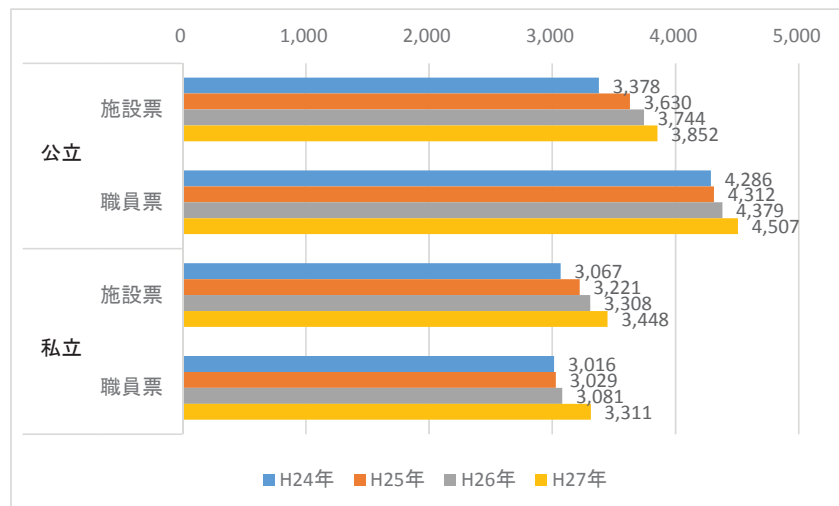
図表 I 4-12 正規職員保育士(フルタイム)の平均月給(施設票・職員票比較)

[資料集: 図表 II 3-9、3-31]



図表 I 4-13 正規職員保育士(フルタイム)の平均年収(施設票・職員票比較)

[資料集: 図表 II 3-10、3-32]



(月給の回答者数 N)

(年収の回答者数 N)

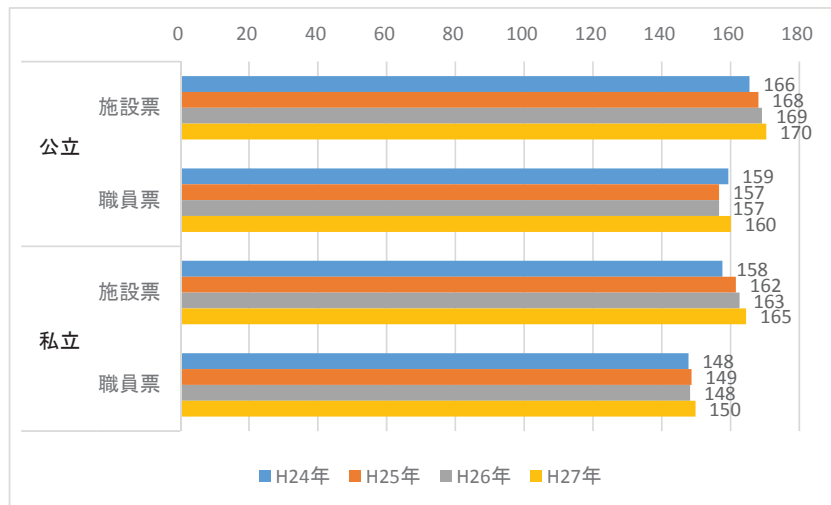
回答者数 N					回答者数 N						
	H24年	H25年	H26年	H27年		H24年	H25年	H26年	H27年		
公立	施設票	78	83	88	106	公立	施設票	72	75	82	95
	職員票	312	353	392	518		職員票	294	333	372	494
私立	施設票	118	123	128	128	私立	施設票	116	121	126	127
	職員票	289	329	399	470		職員票	275	313	377	434

以下は、施設票における勤続7年目（またはそれに最も近い勤続年数）の非正規職員（フルタイム）の保育士の平均月給・平均年収と、職員票における非正規職員（フルタイム）の回答保育士の平均月給・平均年収を比較したものである。

施設票ベースでは、公立保育所は私立保育所と比較して5～6千円程度月給が高く、年収は逆に私立保育所の方が公立保育所と比較して1万円程度高い。職員票ベースでは、公立保育所は私立保育所と比較して1万円程度月給が高く、年収は私立保育所の方が公立保育所と比較して10万円程度高い。

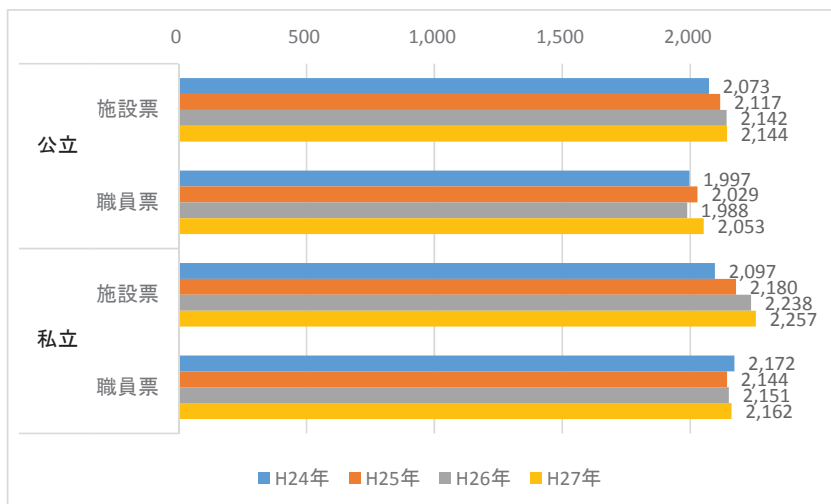
図表 I 4-14 非正規職員保育士(フルタイム)の平均月給(施設票・職員票比較)

[資料集：図表 II 3-13、3-33]



図表 I 4-15 非正規職員保育士(フルタイム)の平均年収(施設票・職員票比較)

[資料集：図表 II 3-14、3-34]



(月給の回答者数 N)

(年収の回答者数 N)

回答者数 N		H24年	H25年	H26年	H27年	回答者数 N		H24年	H25年	H26年	H27年
公立	施設票	66	69	74	93	公立	施設票	60	65	70	89
	職員票	145	163	177	213		職員票	136	154	170	201
私立	施設票	77	84	88	89	私立	施設票	75	83	88	89
	職員票	70	79	82	107		職員票	60	71	77	100

c 地域別の月給・年収の推移

保育士の月給、年収の平均値を正規、非正規、ブロック別に集計した結果を以下に示す。
本頁以降、年別に掲載する。

図表 I 4-16 平成 24 年 保育士(フルタイム)の平均月給(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-9、図表 II 3-13]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	220	192	150	153	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	261	165	153	153	東北	N=2	N=13	N=4	N=6
関東 (除く東京)	231	208	175	158	関東 (除く東京)	N=19	N=18	N=15	N=10
東京都	242	224	131	164	東京都	N=3	N=7	N=3	N=4
中部	210	202	171	167	中部	N=30	N=21	N=27	N=13
近畿	252	199	169	162	近畿	N=6	N=16	N=4	N=11
中国	170	190	150	161	中国	N=2	N=10	N=1	N=9
四国	244	170	169	163	四国	N=3	N=5	N=2	N=2
九州 (除く沖縄)	256	189	156	145	九州 (除く沖縄)	N=6	N=19	N=5	N=14
沖縄県	218	184	135	155	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	226	194	166	158	全国	N=78	N=118	N=66	N=77

図表 I 4-17 平成 24 年 保育士(フルタイム)の平均年収(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-10、図表 II 3-14]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	3,454	3,044	2,004	2,158	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	3,477	2,678	1,711	2,201	東北	N=2	N=13	N=4	N=5
関東 (除く東京)	3,221	3,295	2,244	2,047	関東 (除く東京)	N=18	N=18	N=14	N=11
東京都	3,762	3,651	1,500	2,085	東京都	N=3	N=7	N=2	N=4
中部	3,195	3,187	2,120	2,263	中部	N=29	N=21	N=25	N=13
近畿	3,737	3,033	2,103	2,121	近畿	N=5	N=15	N=4	N=10
中国	2,500	3,089	1,800	2,095	中国	N=1	N=10	N=1	N=9
四国	6,000	2,587	2,231	2,580	四国	N=1	N=4	N=1	N=1
九州 (除く沖縄)	3,864	2,961	1,975	1,933	九州 (除く沖縄)	N=6	N=19	N=4	N=14
沖縄県	3,221	2,451	1,756	1,656	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	3,378	3,067	2,073	2,097	全国	N=72	N=116	N=60	N=75

図表 I 4-18 平成 25 年 保育士(フルタイム)の平均月給(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-9、図表 II 3-13]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	229	202	152	157	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	239	174	154	155	東北	N=3	N=13	N=4	N=6
関東 (除く東京)	235	218	179	163	関東 (除く東京)	N=18	N=18	N=16	N=10
東京都	232	234	134	168	東京都	N=4	N=7	N=3	N=4
中部	217	207	174	173	中部	N=32	N=22	N=27	N=16
近畿	247	205	168	166	近畿	N=7	N=17	N=5	N=13
中国	183	197	150	167	中国	N=2	N=10	N=1	N=9
四国	233	174	171	163	四国	N=4	N=6	N=2	N=2
九州 (除く沖縄)	262	194	159	146	九州 (除く沖縄)	N=6	N=21	N=6	N=16
沖縄県	220	191	135	157	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	229	201	168	162	全国	N=83	N=123	N=69	N=84

図表 I 4-19 平成 25 年 保育士(フルタイム)の平均年収(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-10、図表 II 3-14]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	3,602	3,231	2,026	2,276	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	3,431	2,818	1,844	2,241	東北	N=3	N=13	N=4	N=6
関東 (除く東京)	3,764	3,455	2,281	2,156	関東 (除く東京)	N=17	N=19	N=16	N=11
東京都	3,671	3,804	1,500	2,174	東京都	N=4	N=7	N=2	N=4
中部	3,391	3,293	2,169	2,325	中部	N=30	N=22	N=26	N=16
近畿	4,128	3,316	2,072	2,193	近畿	N=5	N=17	N=5	N=13
中国	2,600	3,217	1,800	2,287	中国	N=1	N=10	N=1	N=9
四国	4,350	2,717	2,281	2,580	四国	N=2	N=5	N=1	N=1
九州 (除く沖縄)	4,126	3,099	2,010	1,931	九州 (除く沖縄)	N=6	N=19	N=5	N=15
沖縄県	3,244	2,410	1,756	1,765	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	3,630	3,221	2,117	2,180	全国	N=75	N=121	N=65	N=83

図表 I 4-20 平成 26 年 保育士(フルタイム)の平均月給(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-9、図表 II 3-13]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	243	201	160	159	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	243	179	148	150	東北	N=3	N=14	N=5	N=7
関東 (除く東京)	245	219	181	166	関東 (除く東京)	N=19	N=22	N=16	N=12
東京都	238	242	131	171	東京都	N=4	N=7	N=3	N=5
中部	221	216	175	176	中部	N=35	N=21	N=30	N=15
近畿	255	213	170	165	近畿	N=7	N=17	N=5	N=13
中国	192	202	154	169	中国	N=2	N=10	N=2	N=9
四国	239	183	175	163	四国	N=4	N=6	N=2	N=2
九州 (除く沖縄)	262	203	161	148	九州 (除く沖縄)	N=7	N=22	N=6	N=17
沖縄県	222	186	135	152	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	235	207	169	163	全国	N=88	N=128	N=74	N=88

図表 I 4-21 平成 26 年 保育士(フルタイム)の平均年収(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-10、図表 II 3-14]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	3,867	3,273	2,136	2,340	北海道	N=6	N=7	N=4	N=6
東北	3,502	2,865	1,877	2,119	東北	N=3	N=14	N=4	N=7
関東 (除く東京)	3,906	3,482	2,320	2,165	関東 (除く東京)	N=20	N=21	N=16	N=13
東京都	3,729	4,000	1,644	2,266	東京都	N=4	N=7	N=3	N=5
中部	3,469	3,459	2,203	2,476	中部	N=34	N=21	N=28	N=15
近畿	4,293	3,339	2,090	2,331	近畿	N=5	N=17	N=5	N=13
中国	2,700	3,330	1,769	2,343	中国	N=1	N=10	N=2	N=9
四国	4,525	2,941	2,332	2,586	四国	N=2	N=5	N=1	N=1
九州 (除く沖縄)	4,307	3,173	2,018	1,983	九州 (除く沖縄)	N=6	N=22	N=6	N=17
沖縄県	3,264	2,743	1,756	1,873	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	3,744	3,308	2,142	2,238	全国	N=82	N=126	N=70	N=88

図表 I 4-22 平成 27 年 保育士(フルタイム)の平均月給(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-9、図表 II 3-13]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	253	206	157	158	北海道	N=6	N=7	N=7	N=5
東北	262	183	159	153	東北	N=6	N=13	N=9	N=7
関東 (除く東京)	260	223	179	167	関東 (除く東京)	N=23	N=21	N=21	N=12
東京都	248	253	126	173	東京都	N=4	N=7	N=3	N=5
中部	233	224	179	177	中部	N=41	N=22	N=33	N=17
近畿	262	222	169	167	近畿	N=9	N=17	N=7	N=13
中国	191	207	155	169	中国	N=3	N=10	N=2	N=9
四国	248	186	181	166	四国	N=6	N=6	N=2	N=2
九州 (除く沖縄)	268	207	157	151	九州 (除く沖縄)	N=7	N=23	N=8	N=17
沖縄県	224	189	166	162	沖縄県	N=1	N=2	N=1	N=2
全国	247	213	170	165	全国	N=106	N=128	N=93	N=89

図表 I 4-23 平成 27 年 保育士(フルタイム)の平均年収(施設票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-10、図表 II 3-14]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	4,038	3,393	1,913	2,375	北海道	N=6	N=7	N=7	N=5
東北	3,697	2,967	1,926	2,172	東北	N=5	N=13	N=8	N=7
関東 (除く東京)	4,035	3,545	2,286	2,163	関東 (除く東京)	N=23	N=21	N=21	N=13
東京都	3,988	4,201	1,639	2,547	東京都	N=4	N=7	N=3	N=5
中部	3,643	3,583	2,263	2,463	中部	N=37	N=22	N=31	N=17
近畿	3,812	3,663	2,142	2,226	近畿	N=7	N=17	N=7	N=13
中国	2,800	3,429	1,780	2,329	中国	N=1	N=10	N=2	N=9
四国	4,091	3,020	2,349	2,586	四国	N=5	N=5	N=2	N=1
九州 (除く沖縄)	4,392	3,278	1,958	2,031	九州 (除く沖縄)	N=6	N=23	N=8	N=17
沖縄県	3,387	2,946		2,020	沖縄県	N=1	N=2		N=2
全国	3,852	3,448	2,144	2,257	全国	N=95	N=127	N=89	N=89

同様に、回答保育士の月給、年収の平均値を正規、非正規、ブロック別に集計した結果を以下に示す。本頁以降、年別に掲載する。

図表 I 4-24 平成 24 年 保育士(フルタイム)の平均月給(職員票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-31、図表 II 3-33]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	257	201	141	150	北海道	N=13	N=13	N=5	N=5
東北	294	175	144	149	東北	N=18	N=39	N=16	N=8
関東 (除く東京)	291	197	164	165	関東 (除く東京)	N=62	N=61	N=36	N=1
東京都	367	225			東京都	N=11	N=29		
中部	236	187	168	147	中部	N=94	N=41	N=41	N=10
近畿	244	188	164	144	近畿	N=39	N=33	N=23	N=19
中国	262	180	138	145	中国	N=25	N=22	N=9	N=9
四国	295	188	159	130	四国	N=25	N=16	N=8	N=1
九州 (除く沖縄)	322	193	145	155	九州 (除く沖縄)	N=17	N=33	N=7	N=14
沖縄県	181	162		142	沖縄県	N=8	N=2		N=3
全国	267	192	159	148	全国	N=312	N=289	N=145	N=70

図表 I 4-25 平成 24 年 保育士(フルタイム)の平均年収(職員票) (単位: 千円)

[資料集: 図表 II 3-32、図表 II 3-34]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	4,581	3,474	1,575	2,116	北海道	N=13	N=14	N=4	N=5
東北	4,746	2,635	1,731	2,108	東北	N=15	N=33	N=15	N=6
関東 (除く東京)	4,683	2,953	2,103	3,249	関東 (除く東京)	N=59	N=54	N=34	N=1
東京都	5,743	3,444			東京都	N=12	N=27		
中部	3,691	2,857	2,085	2,035	中部	N=90	N=40	N=40	N=8
近畿	4,200	3,252	2,116	2,172	近畿	N=40	N=34	N=21	N=19
中国	4,103	2,908	1,727	2,336	中国	N=23	N=22	N=9	N=5
四国	4,537	3,107	1,951	2,600	四国	N=20	N=16	N=6	N=1
九州 (除く沖縄)	5,597	2,917	1,818	2,156	九州 (除く沖縄)	N=14	N=33	N=7	N=13
沖縄県	2,555	3,203		2,005	沖縄県	N=8	N=2		N=2
全国	4,286	3,016	1,997	2,172	全国	N=294	N=275	N=136	N=60

図表 I 4-26 平成 25 年 保育士(フルタイム)の平均年収(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-31、図表 II 3-33]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	251	200	132	155	北海道	N=15	N=15	N=5	N=5
東北	283	181	152	148	東北	N=22	N=41	N=16	N=9
関東 (除く東京)	298	196	157	128	関東 (除く東京)	N=74	N=68	N=40	N=4
東京都	352	221			東京都	N=12	N=32		
中部	243	183	168	159	中部	N=106	N=48	N=45	N=12
近畿	253	194	155	157	近畿	N=42	N=36	N=29	N=19
中国	264	186	135	146	中国	N=28	N=24	N=10	N=9
四国	282	191	161	130	四国	N=28	N=17	N=8	N=1
九州 (除く沖縄)	308	197	145	139	九州 (除く沖縄)	N=17	N=46	N=10	N=17
沖縄県	183	164		144	沖縄県	N=9	N=2		N=3
全国	269	193	157	149	全国	N=353	N=329	N=163	N=79

図表 I 4-27 平成 25 年 保育士(フルタイム)の平均年収(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-32、図表 II 3-34]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	4,769	3,418	1,935	1,958	北海道	N=14	N=15	N=5	N=6
東北	4,781	2,735	1,846	2,168	東北	N=22	N=38	N=14	N=6
関東 (除く東京)	4,628	2,893	2,052	1,861	関東 (除く東京)	N=67	N=64	N=40	N=4
東京都	5,534	3,623			東京都	N=13	N=30		
中部	3,798	2,840	2,198	2,203	中部	N=102	N=46	N=45	N=12
近畿	4,329	3,276	2,101	2,266	近畿	N=43	N=33	N=27	N=19
中国	4,026	2,852	1,554	2,322	中国	N=26	N=22	N=9	N=6
四国	4,336	3,149	1,981	2,600	四国	N=24	N=17	N=6	N=1
九州 (除く沖縄)	5,712	2,988	1,660	1,997	九州 (除く沖縄)	N=14	N=45	N=8	N=15
沖縄県	2,436	3,213		2,020	沖縄県	N=8	N=3		N=2
全国	4,312	3,029	2,029	2,144	全国	N=333	N=313	N=154	N=71

図表 I 4-28 平成 26 年 保育士(フルタイム)の平均月給(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-31、図表 II 3-33]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	259	197	135	149	北海道	N=16	N=17	N=6	N=6
東北	289	180	150	139	東北	N=24	N=47	N=21	N=10
関東 (除く東京)	301	193	155	144	関東 (除く東京)	N=80	N=81	N=43	N=4
東京都	367	227			東京都	N=12	N=37		
中部	242	194	170	151	中部	N=129	N=60	N=48	N=14
近畿	268	200	152	153	近畿	N=43	N=42	N=31	N=19
中国	285	185	149	147	中国	N=28	N=33	N=10	N=8
四国	287	194	165	130	四国	N=31	N=19	N=8	N=1
九州 (除く沖縄)	313	204	140	148	九州 (除く沖縄)	N=21	N=60	N=10	N=16
沖縄県	200	175		148	沖縄県	N=8	N=3		N=4
全国	274	197	157	148	全国	N=392	N=399	N=177	N=82

図表 I 4-29 平成 26 年 保育士(フルタイム)の平均年収(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-32、図表 II 3-34]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	4,883	3,172	1,670	1,731	北海道	N=15	N=17	N=7	N=7
東北	4,611	2,771	1,809	1,952	東北	N=26	N=47	N=20	N=6
関東 (除く東京)	4,738	3,022	1,950	2,237	関東 (除く東京)	N=72	N=72	N=43	N=4
東京都	5,905	3,662		2,233	東京都	N=14	N=33		N=1
中部	3,786	3,004	2,224	2,192	中部	N=125	N=56	N=45	N=14
近畿	4,491	3,239	2,056	2,171	近畿	N=43	N=42	N=29	N=20
中国	4,503	2,928	1,730	2,160	中国	N=25	N=31	N=9	N=7
四国	4,302	3,190	2,036	2,600	四国	N=28	N=19	N=6	N=1
九州 (除く沖縄)	5,419	3,061	1,737	2,331	九州 (除く沖縄)	N=16	N=57	N=10	N=14
沖縄県	3,258	2,973	1,400	2,058	沖縄県	N=8	N=3	N=1	N=3
全国	4,379	3,081	1,988	2,151	全国	N=372	N=377	N=170	N=77

図表 I 4-30 平成 27 年 保育士(フルタイム)の平均月給(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-31、図表 II 3-33]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	263	205	137	152	北海道	N=16	N=20	N=8	N=9
東北	287	190	153	146	東北	N=38	N=57	N=26	N=15
関東 (除く東京)	309	199	163	143	関東 (除く東京)	N=109	N=101	N=48	N=6
東京都	356	235		140	東京都	N=14	N=41		N=1
中部	266	196	169	153	中部	N=167	N=68	N=61	N=15
近畿	273	211	158	159	近畿	N=64	N=48	N=34	N=22
中国	299	193	156	144	中国	N=33	N=36	N=12	N=9
四国	290	197	160	130	四国	N=41	N=21	N=10	N=1
九州 (除く沖縄)	333	207	146	146	九州 (除く沖縄)	N=27	N=73	N=13	N=25
沖縄県	202	198	154	153	沖縄県	N=9	N=5	N=1	N=4
全国	286	203	160	150	全国	N=518	N=470	N=213	N=107

図表 I 4-31 平成 27 年 保育士(フルタイム)の平均年収(職員票) (単位:千円)

[資料集:図表 II 3-32、図表 II 3-34]

	正規フルタイム		非正規フルタイム			正規フルタイム		非正規フルタイム	
	公立	私立	公立	私立		公立	私立	公立	私立
北海道	5,077	3,563	1,702	2,011	北海道	N=17	N=20	N=10	N=9
東北	4,470	3,046	1,847	2,127	東北	N=37	N=51	N=24	N=13
関東 (除く東京)	4,884	3,192	2,151	2,121	関東 (除く東京)	N=105	N=88	N=46	N=6
東京都	5,738	3,909		2,135	東京都	N=18	N=38		N=2
中部	4,107	3,241	2,164	2,155	中部	N=156	N=65	N=59	N=13
近畿	4,376	3,563	2,146	2,224	近畿	N=62	N=45	N=32	N=23
中国	4,589	3,073	1,841	2,304	中国	N=31	N=33	N=10	N=8
四国	4,368	3,319	2,012	2,600	四国	N=35	N=22	N=8	N=1
九州 (除く沖縄)	5,082	3,295	1,820	2,125	九州 (除く沖縄)	N=24	N=70	N=11	N=22
沖縄県	3,261	2,456	1,500	2,181	沖縄県	N=9	N=2	N=1	N=3
全国	4,507	3,311	2,053	2,162	全国	N=494	N=434	N=201	N=100

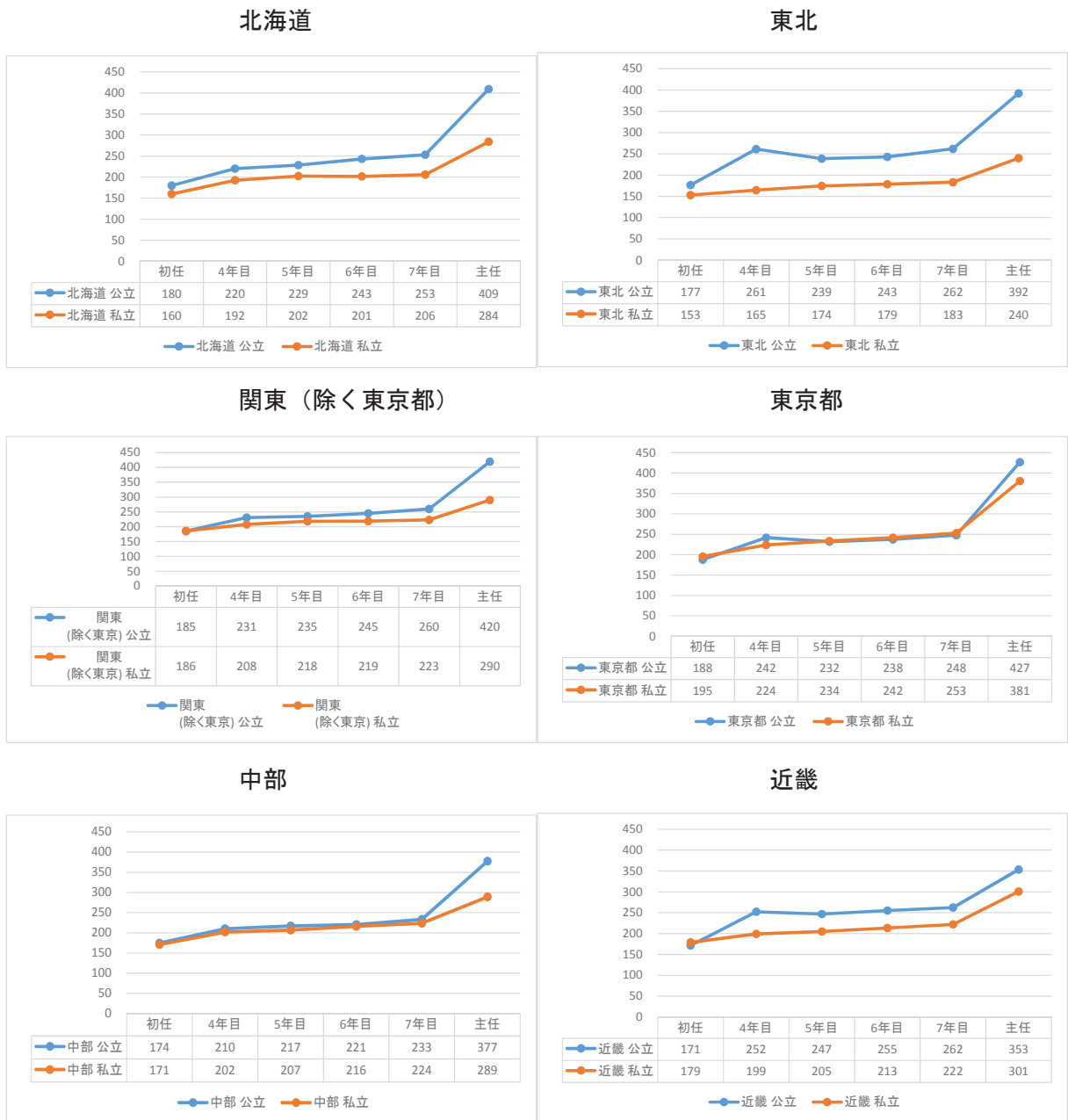
地域別の正規フルタイム職員の月給の推移を以下に示す。

施設票において、平成 27 年度に 7 年目となる保育士について、平成 24 年以降 4 か年分の月給を聞いているため、それを勤続 4~7 年目の月給に近似したものと考え、初任から主任に至るまでの月給の推移について推計を行った。

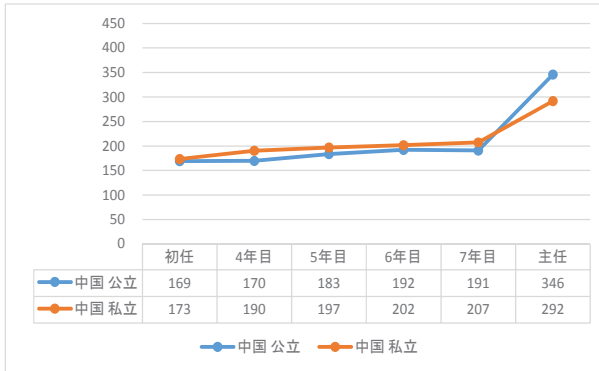
公民保育所間において、初任時月給は大きな乖離はないものの、4 年目以降は乖離が発生し、主任時点では、10 万円程度の差を生じている。ただし、回答者の数が限定的であるため、本結果の取扱いには注意が必要である。

図表 I 4-32 地域別の正規フルタイム職員の月給の推移（施設票）[資料集：図表 II 3-9]

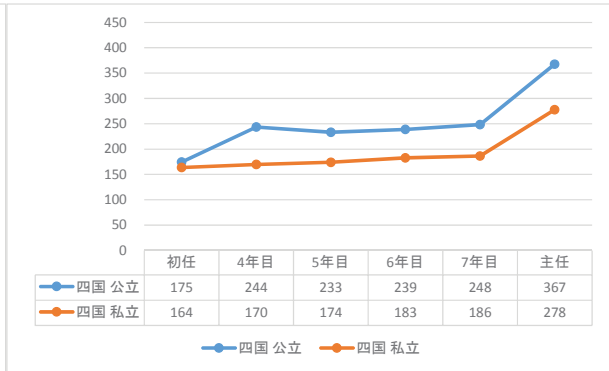
(単位：千円)



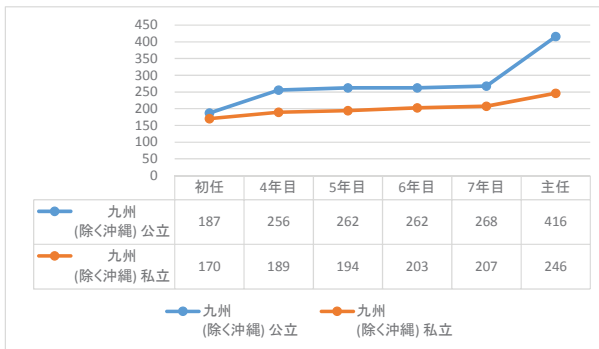
中国



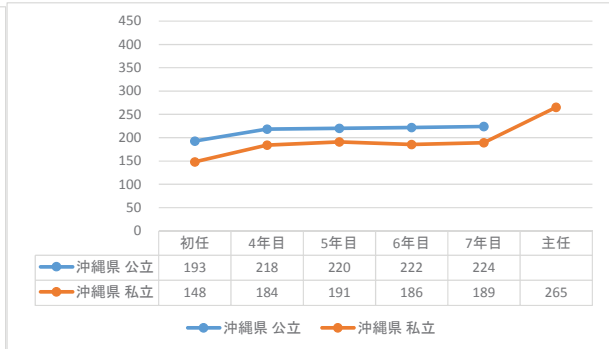
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県

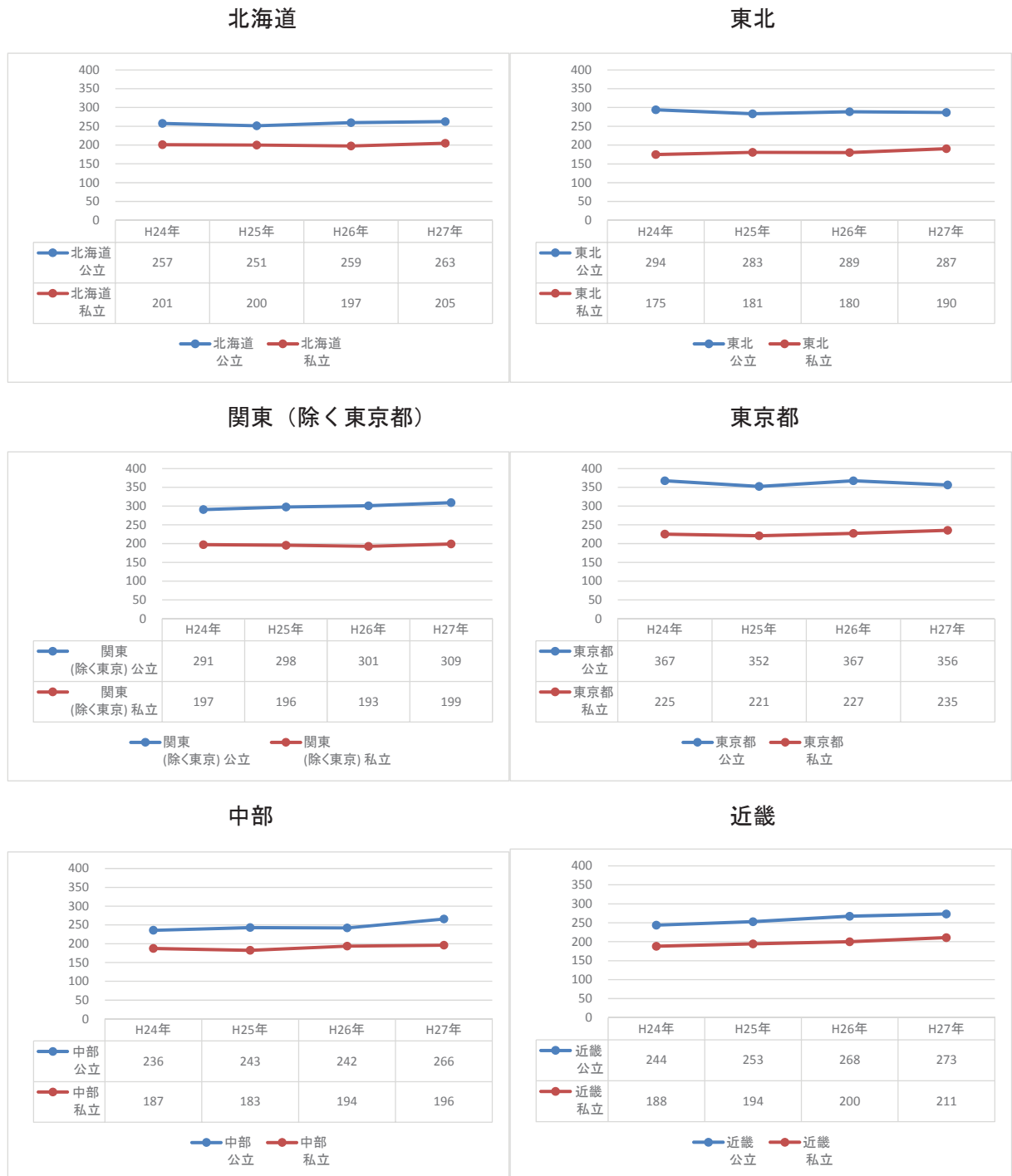


(地域別賃金の回答者数 N)

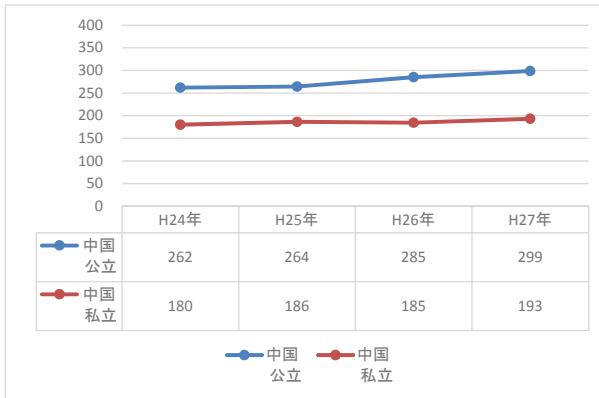
		初任	4年目	5年目	6年目	7年目	主任
北海道	公立	9	6	6	6	6	5
	私立	7	7	7	7	7	7
東北	公立	9	2	3	3	6	8
	私立	15	13	13	14	13	16
関東 (除く東京)	公立	27	19	18	19	23	28
	私立	27	18	18	22	21	23
東京都	公立	7	3	4	4	4	6
	私立	6	7	7	7	7	7
中部	公立	45	30	32	35	41	45
	私立	21	21	22	21	22	23
近畿	公立	11	6	7	7	9	13
	私立	18	16	17	17	17	17
中国	公立	4	2	2	2	3	5
	私立	11	10	10	10	10	12
四国	公立	7	3	4	4	6	9
	私立	7	5	6	6	6	4
九州 (除く沖縄)	公立	8	6	6	7	7	7
	私立	23	19	21	22	23	24
沖縄県	公立	1	1	1	1	1	0
	私立	2	2	2	2	2	2

図表 I 4-33 地域別の正規フルタイム職員の月給の推移（職員票）[資料集：図表 II 3-31]

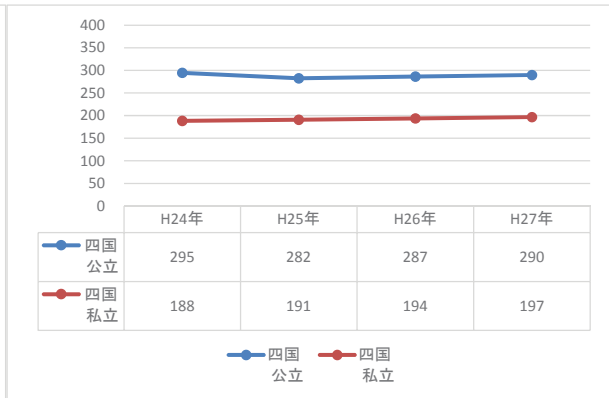
(単位：千円)



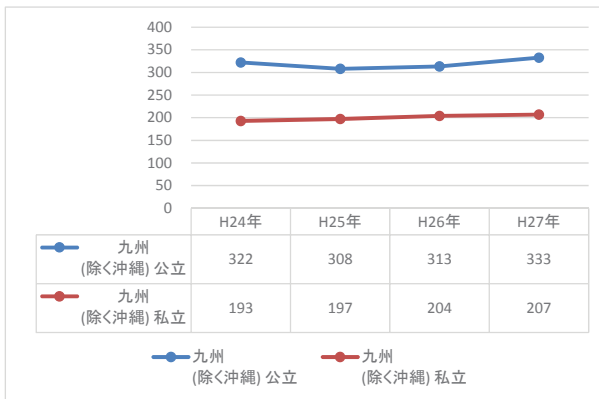
中国



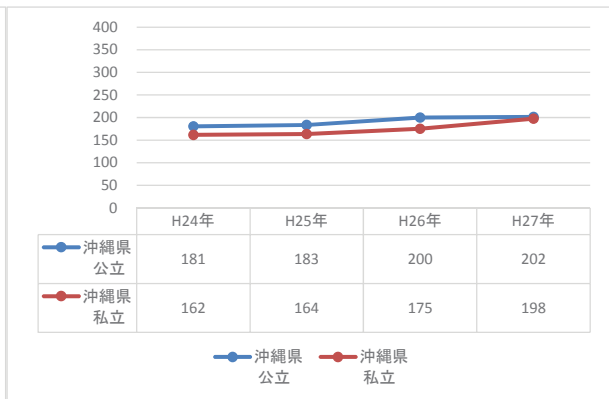
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県



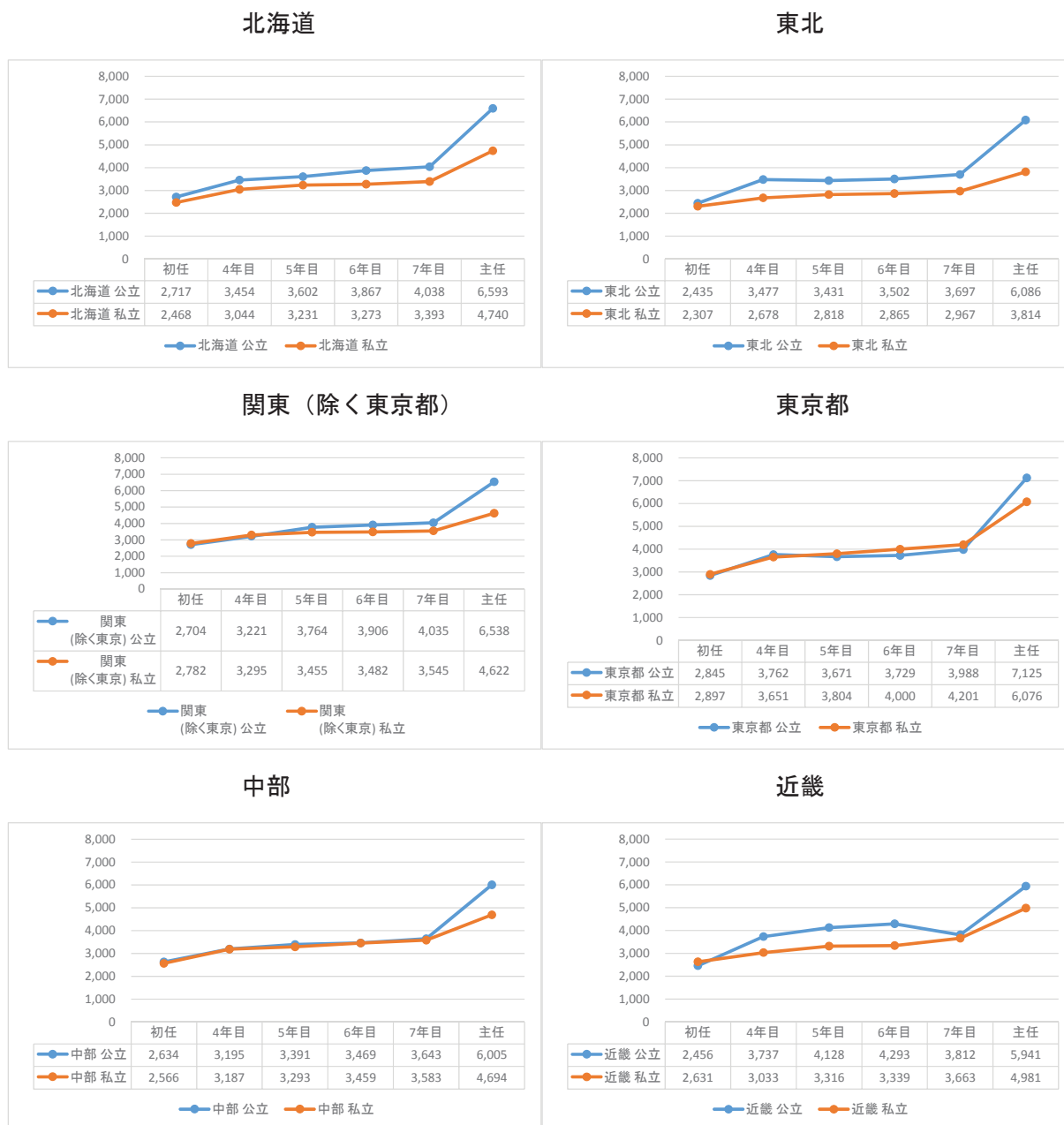
(地域別賃金の回答者数 N)

		H24年	H25年	H26年	H27年
北海道	公立	257	251	259	263
	私立	201	200	197	205
東北	公立	294	283	289	287
	私立	175	181	180	190
関東 (除く東京)	公立	291	298	301	309
	私立	197	196	193	199
東京都	公立	367	352	367	356
	私立	225	221	227	235
中部	公立	236	243	242	266
	私立	187	183	194	196
近畿	公立	244	253	268	273
	私立	188	194	200	211
中国	公立	262	264	285	299
	私立	180	186	185	193
四国	公立	295	282	287	290
	私立	188	191	194	197
九州 (除く沖縄)	公立	322	308	313	333
	私立	193	197	204	207
沖縄県	公立	181	183	200	202
	私立	162	164	175	198

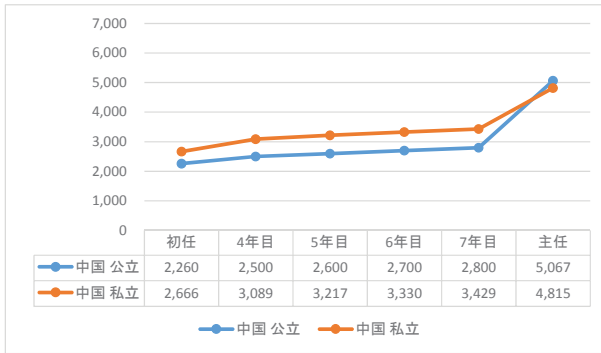
年収についても、公民保育所間において、初任時は大きな乖離はないものの、4年目以降は乖離が発生し、主任時点では100万円単位の差を生じている。ただし、回答者の数が限定的であるため、本結果の取扱いには注意が必要である。

図表 I 4-34 地域別の正規フルタイム職員の年収の推移（施設票）[資料集：図表 II 3-10]

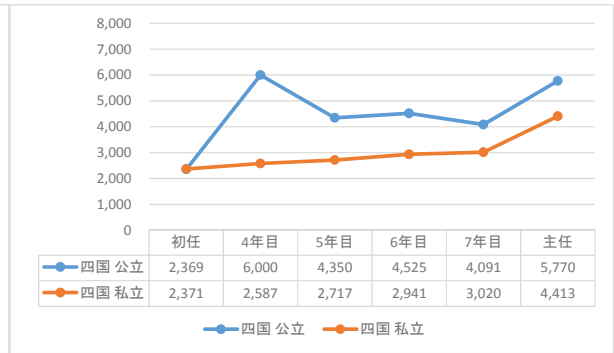
(単位：千円)



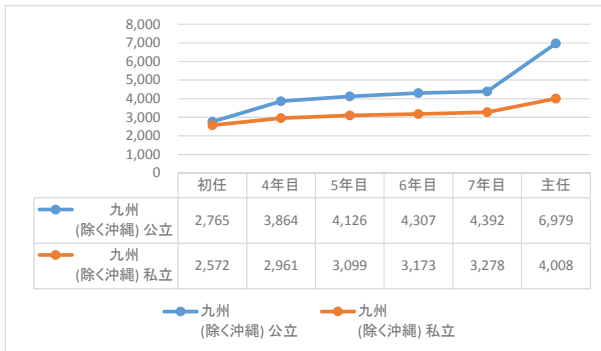
中国



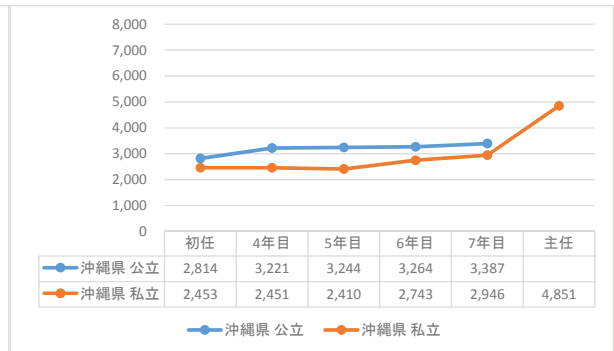
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県

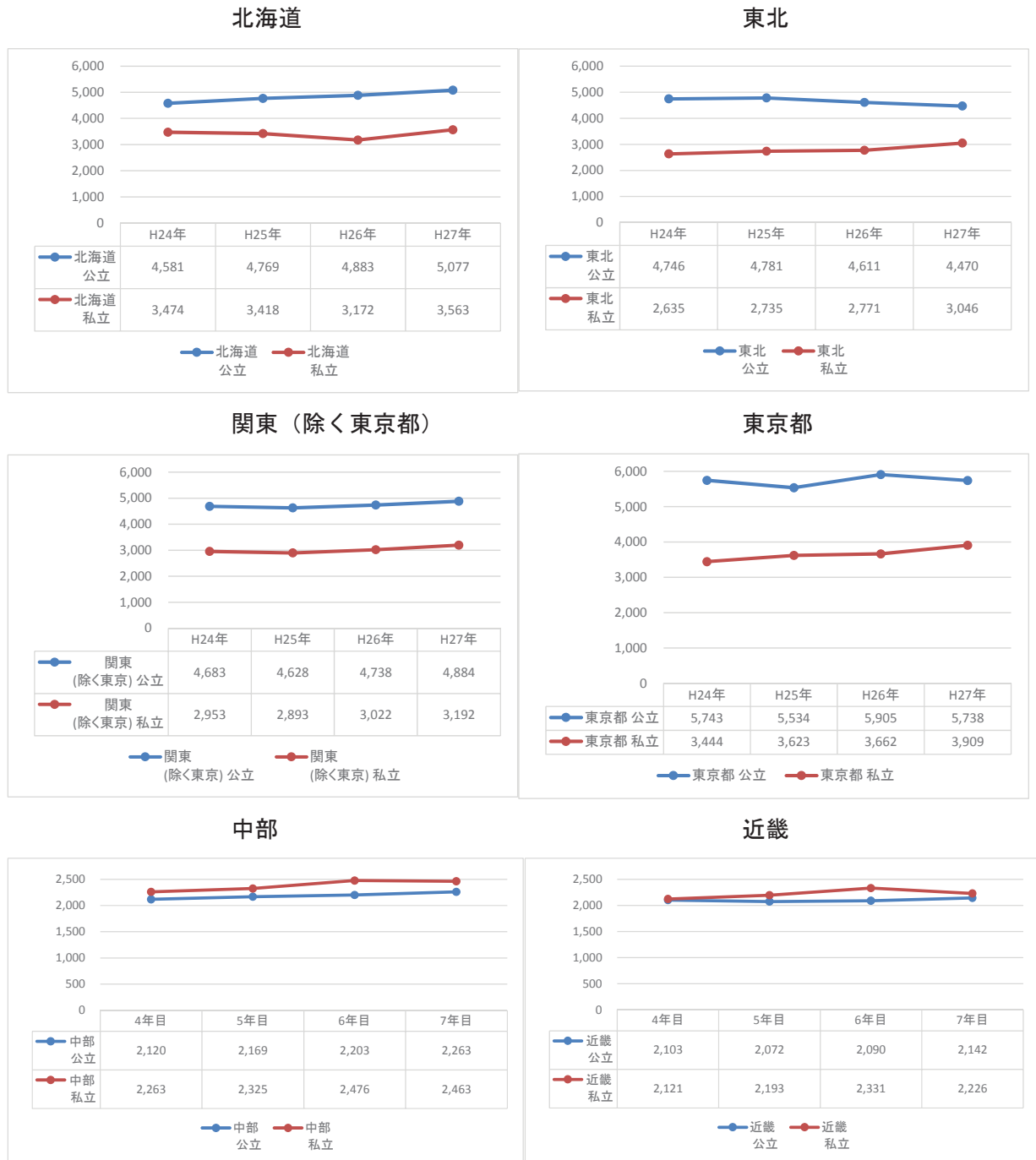


(地域別賃金の回答者数 N)

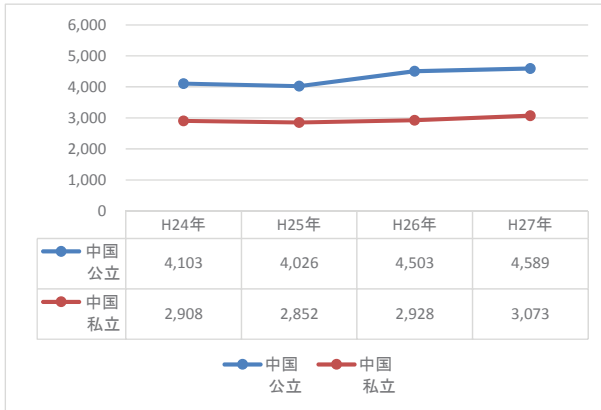
		初任	4年目	5年目	6年目	7年目	主任
北海道	公立	9	6	6	6	6	5
	私立	7	7	7	7	7	7
東北	公立	8	2	3	3	5	7
	私立	15	13	13	14	13	16
関東 (除く東京)	公立	26	18	17	20	23	27
	私立	25	18	19	21	21	22
東京都	公立	6	3	4	4	4	6
	私立	6	7	7	7	7	7
中部	公立	43	29	30	34	37	43
	私立	21	21	22	21	22	22
近畿	公立	7	5	5	5	7	12
	私立	17	15	17	17	17	17
中国	公立	3	1	1	1	1	3
	私立	11	10	10	10	10	12
四国	公立	6	1	2	2	5	8
	私立	6	4	5	5	5	4
九州 (除く沖縄)	公立	7	6	6	6	6	6
	私立	23	19	19	22	23	24
沖縄県	公立	1	1	1	1	1	0
	私立	2	2	2	2	2	2

図表 I 4-35 地域別の正規フルタイム職員の年収の推移（職員票）[資料集：図表 II 3-32]

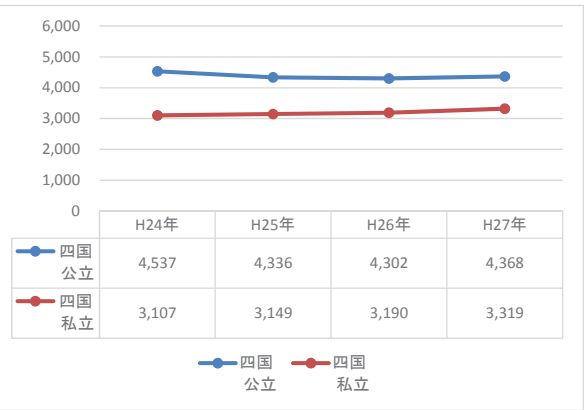
(単位：千円)



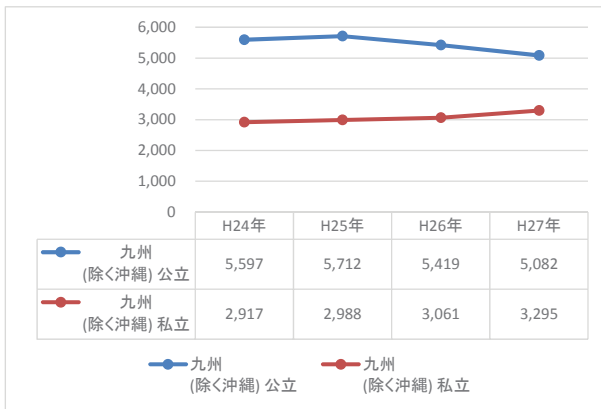
中国



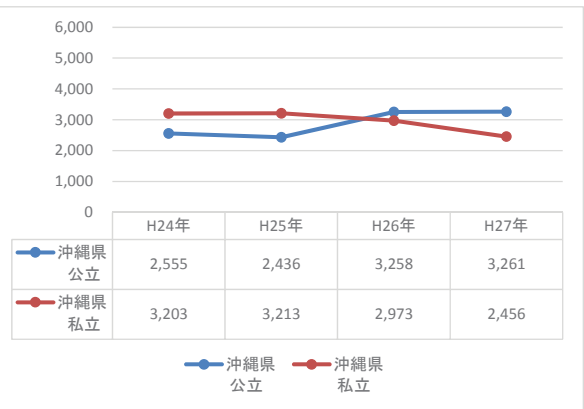
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県



地域別賃金の回答者数 N)

		H24年	H25年	H26年	H27年
北海道	公立	13	14	15	17
	私立	14	15	17	20
東北	公立	15	22	26	37
	私立	33	38	47	51
関東	公立	59	67	72	105
	私立	54	64	72	88
東京都	公立	12	13	14	18
	私立	27	30	33	38
中部	公立	90	102	125	156
	私立	40	46	56	65
近畿	公立	40	43	43	62
	私立	34	33	42	45
中国	公立	23	26	25	31
	私立	22	22	31	33
四国	公立	20	24	28	35
	私立	16	17	19	22
九州	公立	14	14	16	24
	私立	33	45	57	70
沖縄県	公立	8	8	8	9
	私立	2	3	3	2

非正規職員（フルタイム）の月給の推移を以下に示す。

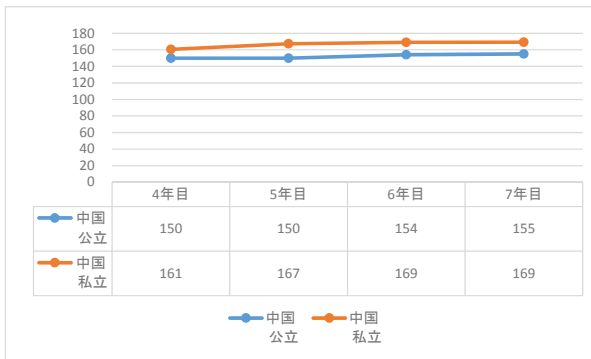
非正規職員の場合、正規職員ほど公民による差は小さくなく、また、一部の地域によっては、私立保育所の月給が、公立のそれを上回っている。しかし、本結果についても、回答者数が限定的であるため、取扱いには留意が必要である。

図表 I 4-36 地域別の非正規フルタイム職員の月給の推移（施設票） [資料集：図表 II 3-13]

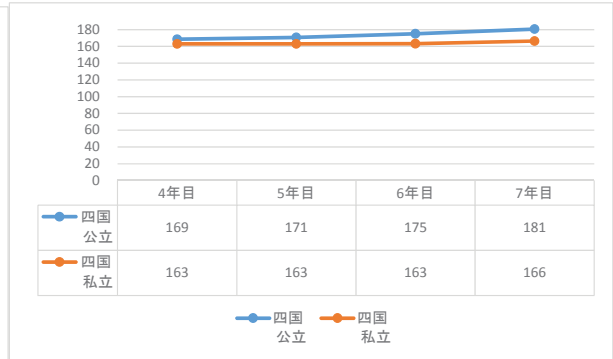
(単位：千円)



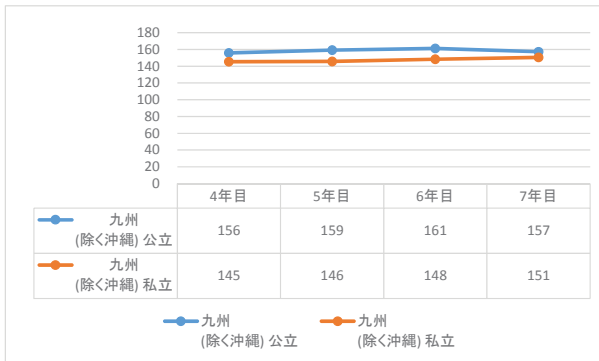
中国



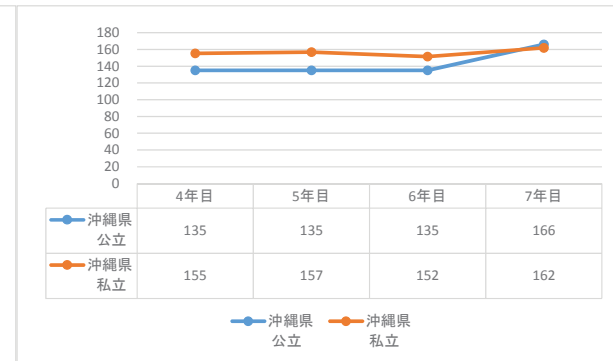
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県

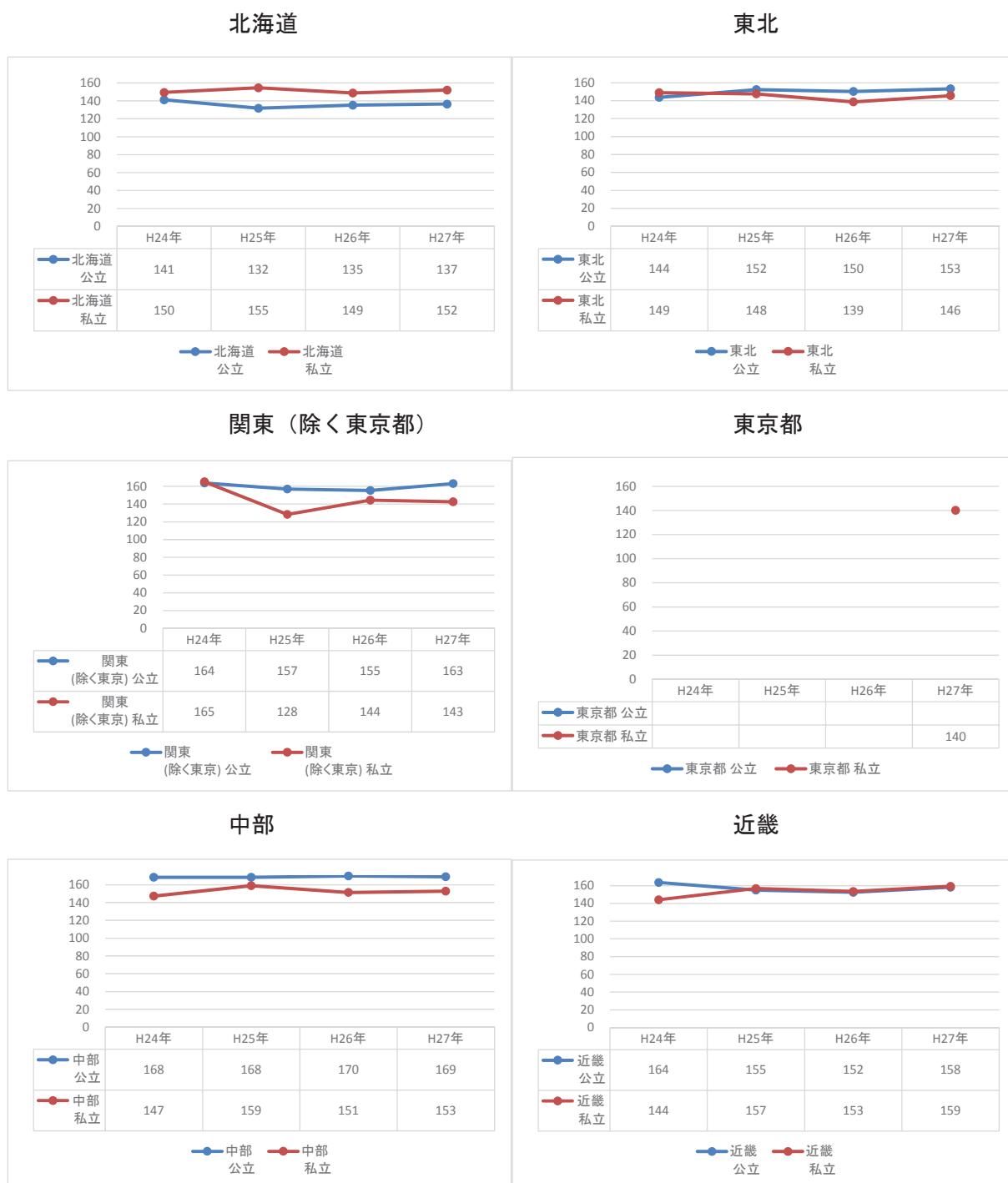


(地域別賃金の回答者数 N)

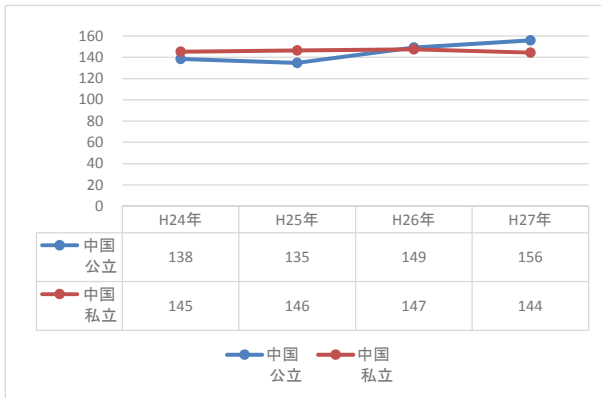
		4年目	5年目	6年目	7年目
北海道	公立	4	4	4	7
	私立	6	6	6	5
東北	公立	4	4	5	9
	私立	6	6	7	7
関東 (除く東京)	公立	15	16	16	21
	私立	10	10	12	12
東京都	公立	3	3	3	3
	私立	4	4	5	5
中部	公立	27	27	30	33
	私立	13	16	15	17
近畿	公立	4	5	5	7
	私立	11	13	13	13
中国	公立	1	1	2	2
	私立	9	9	9	9
四国	公立	2	2	2	2
	私立	2	2	2	2
九州 (除く沖縄)	公立	5	6	6	8
	私立	14	16	17	17
沖縄県	公立	1	1	1	1
	私立	2	2	2	2

図表 I 4-37 地域別の非正規フルタイム職員の月給の推移（職員票）〔資料集：図表 II 3-33〕

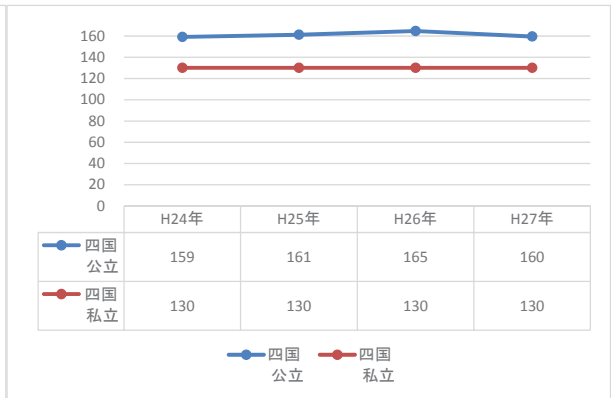
(単位：千円)



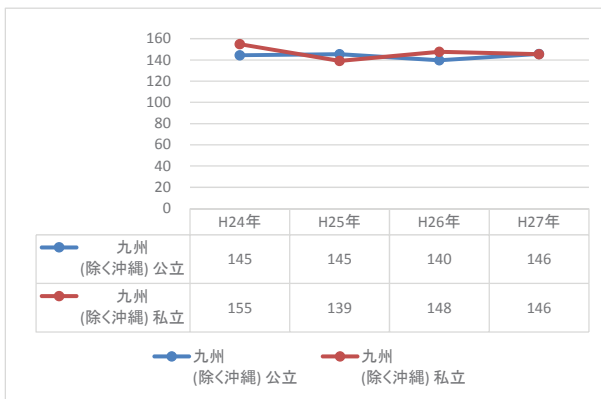
中国



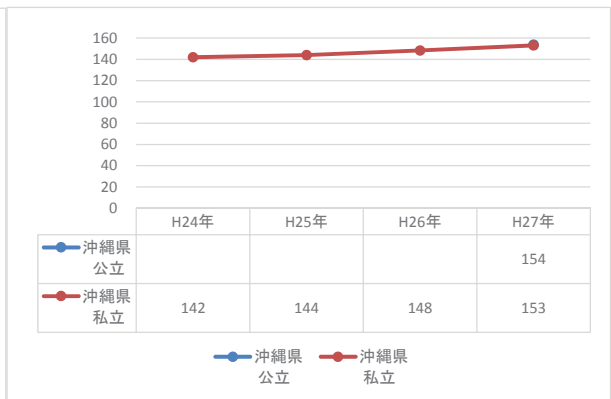
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県



(地域別賃金の回答者数 N)

		H24年	H25年	H26年	H27年
北海道	公立	5	5	6	8
	私立	5	5	6	9
東北	公立	16	16	21	26
	私立	8	9	10	15
関東	公立	36	40	43	48
	私立	1	4	4	6
東京都	公立	0	0	0	0
	私立	0	0	0	1
中部	公立	41	45	48	61
	私立	10	12	14	15
近畿	公立	23	29	31	34
	私立	19	19	19	22
中国	公立	9	10	10	12
	私立	9	9	8	9
四国	公立	8	8	8	10
	私立	1	1	1	1
九州	公立	7	10	10	13
	私立	14	17	16	25
沖縄県	公立	0	0	0	1
	私立	3	3	4	4

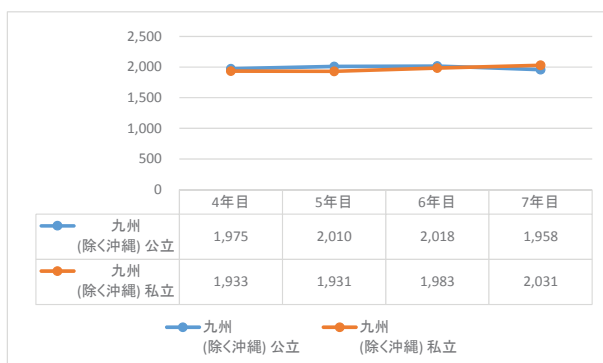
非正規職員（フルタイム）の年収の推移を以下に示す。
 年収の場合も、傾向は、月給と一致している。

図表 I 4-38 地域別の非正規フルタイム職員の年収の推移（施設票） [資料集：図表 II 3-14]

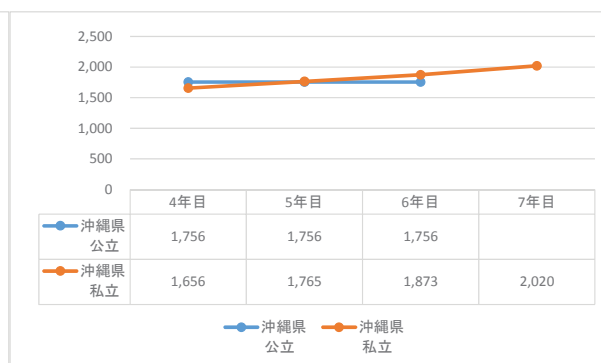
(単位：千円)



九州（除く沖縄県）



沖縄県

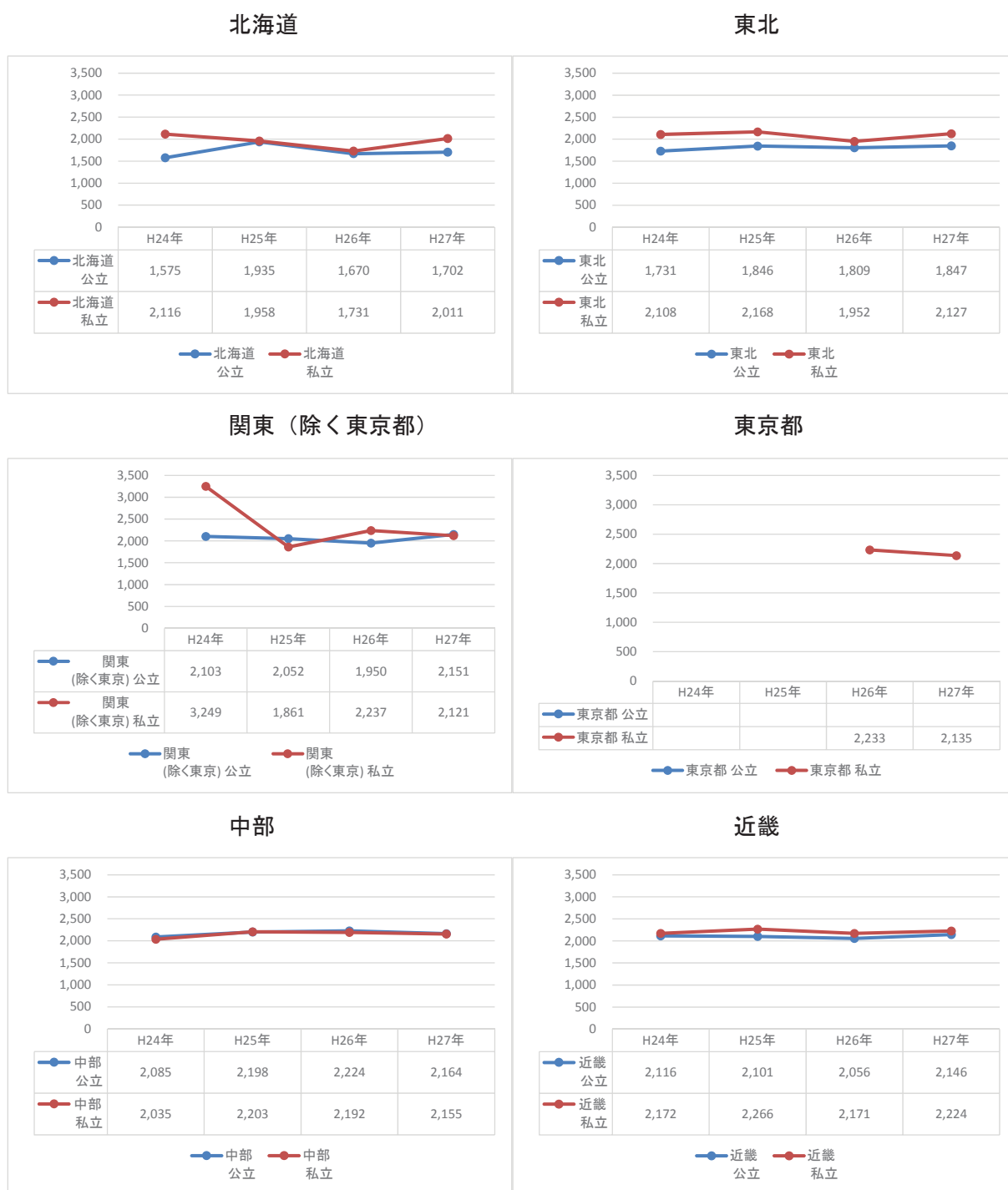


(地域別賃金の回答者数 N)

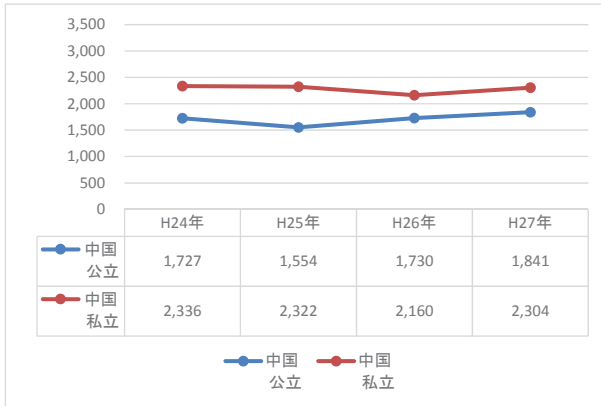
		4年目	5年目	6年目	7年目
北海道	公立	4	4	4	7
	私立	6	6	6	5
東北	公立	4	4	4	8
	私立	5	6	7	7
関東 (除く東京)	公立	14	16	16	21
	私立	11	11	13	13
東京都	公立	2	2	3	3
	私立	4	4	5	5
中部	公立	25	26	28	31
	私立	13	16	15	17
近畿	公立	4	5	5	7
	私立	10	13	13	13
中国	公立	1	1	2	2
	私立	9	9	9	9
四国	公立	1	1	1	2
	私立	1	1	1	1
九州 (除く沖縄)	公立	4	5	6	8
	私立	14	15	17	17
沖縄県	公立	1	1	1	0
	私立	2	2	2	2

図表 I 4-39 地域別の非正規フルタイム職員の年収の推移（職員票） [資料集：図表 II 3-34]

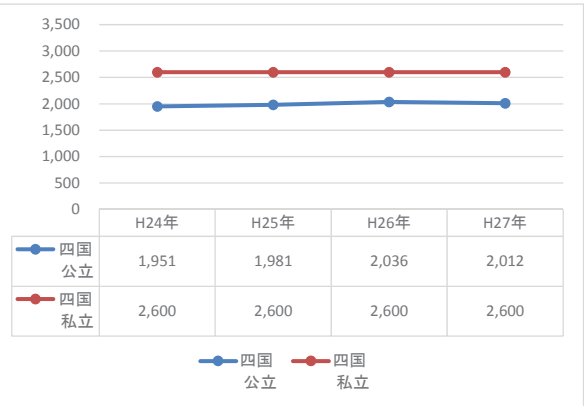
(単位：千円)



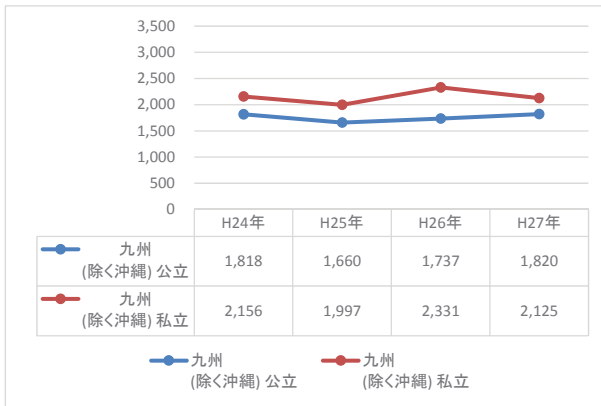
中国



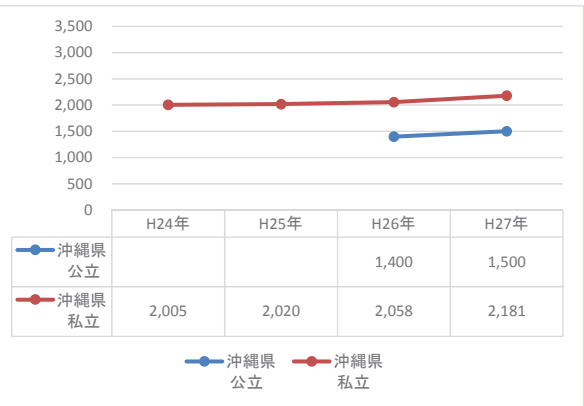
四国



九州（除く沖縄県）



沖縄県



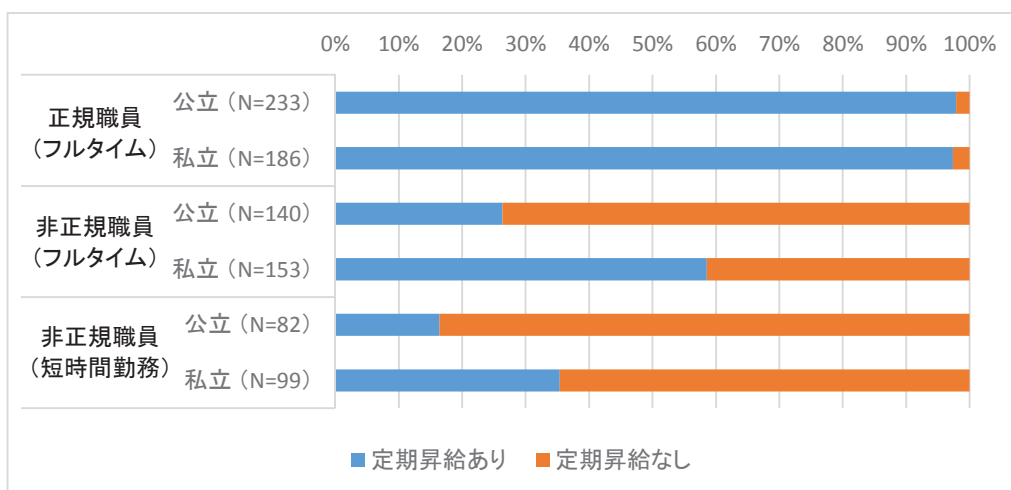
(地域別賃金の回答者数 N)

		H24年	H25年	H26年	H27年
北海道	公立	4	5	7	10
	私立	5	6	7	9
東北	公立	15	14	20	24
	私立	6	6	6	13
関東	公立	34	40	43	46
	私立	1	4	4	6
東京都	公立	0	0	0	0
	私立	0	0	1	2
中部	公立	40	45	45	59
	私立	8	12	14	13
近畿	公立	21	27	29	32
	私立	19	19	20	23
中国	公立	9	9	9	10
	私立	5	6	7	8
四国	公立	6	6	6	8
	私立	1	1	1	1
九州	公立	7	8	10	11
	私立	13	15	14	22
沖縄県	公立	0	0	1	1
	私立	2	2	3	3

d 定期昇給の有無

定期昇給の有無を雇用形態別にみると、正規職員（フルタイム）に関しては、公民間で大きな差はない。非正規職員では、私立保育所では公立保育所と比べてフルタイム、短時間勤務ともに定期昇給を設けている割合が高い。

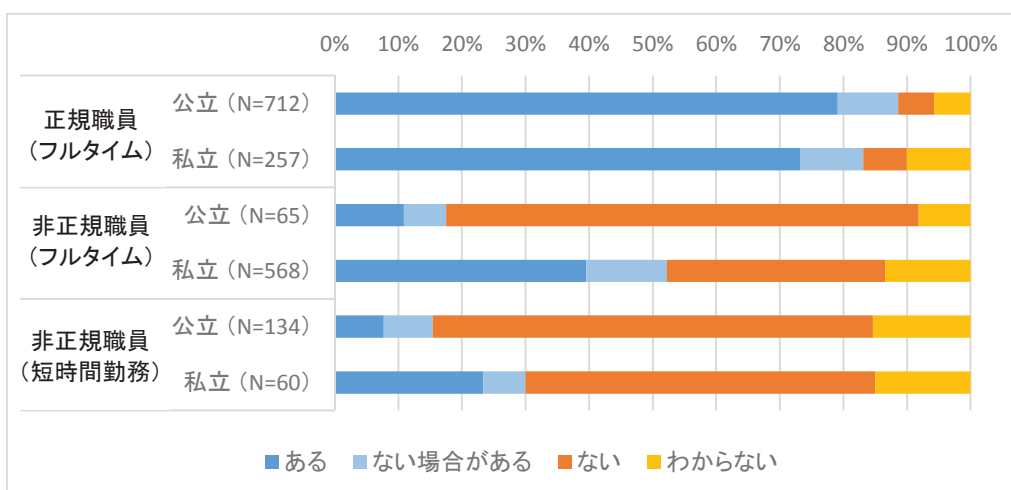
図表 I 4-40 定期昇給の有無（施設票） [資料集：図表 II 3-45]



一方で、職員票による保育士職員からの定期昇給の有無に対する回答の結果を以下に示す。

定期昇給が「ある」および「ない場合がある」の割合が上記の「定期昇給あり」の割合よりも若干低く、施設側で定期昇給を設けていてもそれが「わからない」者が一定程度存在するものと考えられる。

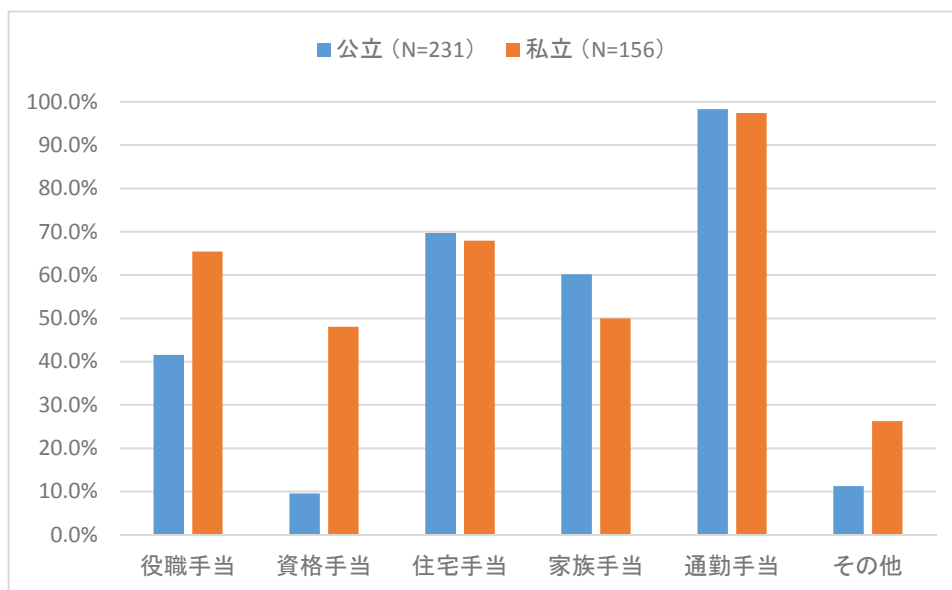
図表 I 4-41 保育士職員からみた定期昇給の実施状況（職員票） [資料集：図表 II 3-47]



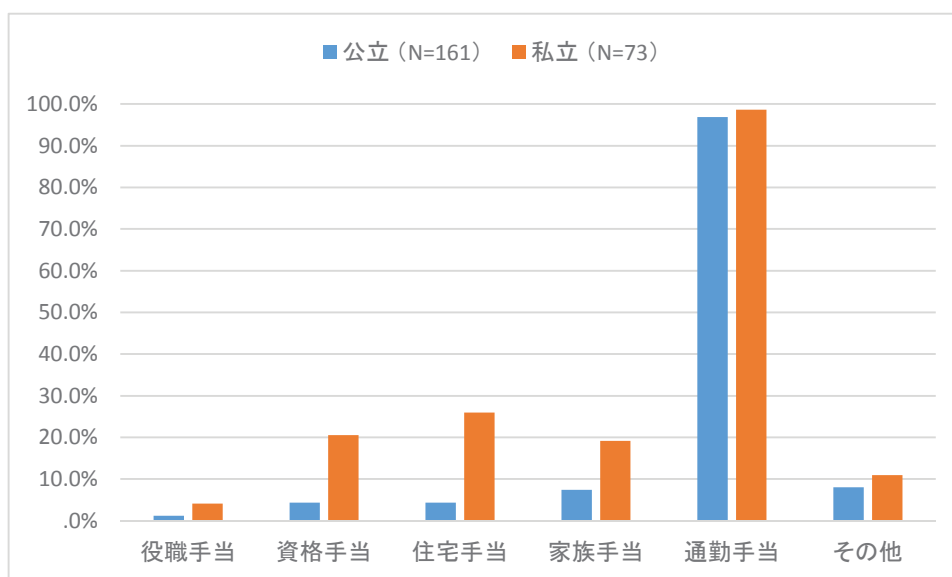
e 諸手当の有無

正規職員（フルタイム）である保育士においては、役職手当、資格手当を支給している割合が私立保育所において公立保育所と比較して顕著に高い。また、非正規職員の保育士（短時間勤務）においては、私立保育所において各種手当を支給している割合が公立保育所と比べて高い。

図表 I 4-42 正規職員の保育士（フルタイム）の諸手当の有無（施設票）
[資料集：図表 II 3-49]

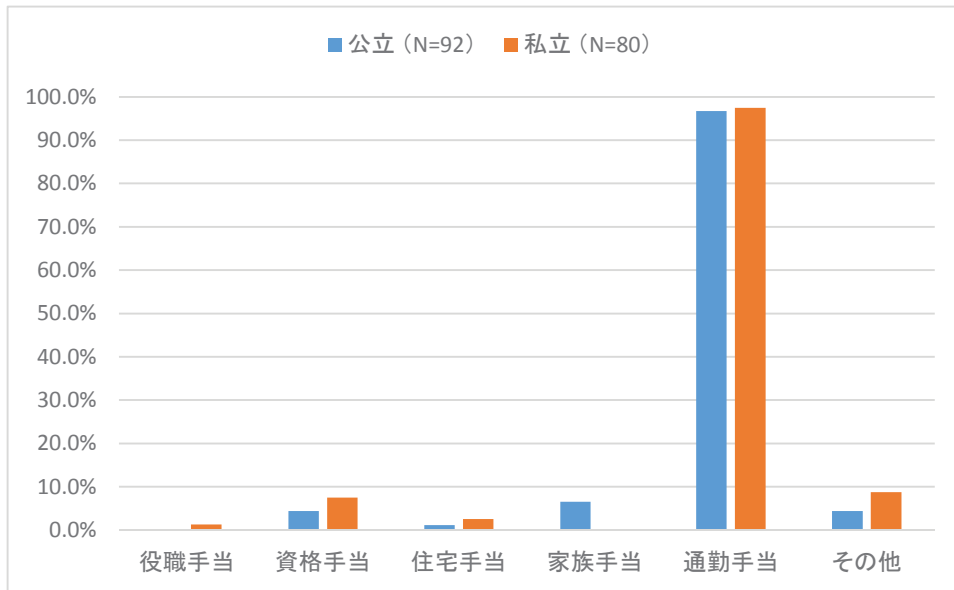


図表 I 4-43 非正規職員の保育士（フルタイム）の諸手当の有無（施設票）
[資料集：図表 II 3-51]



図表 I 4-44 非正規職員の保育士（短時間勤務）の諸手当の有無（施設票）

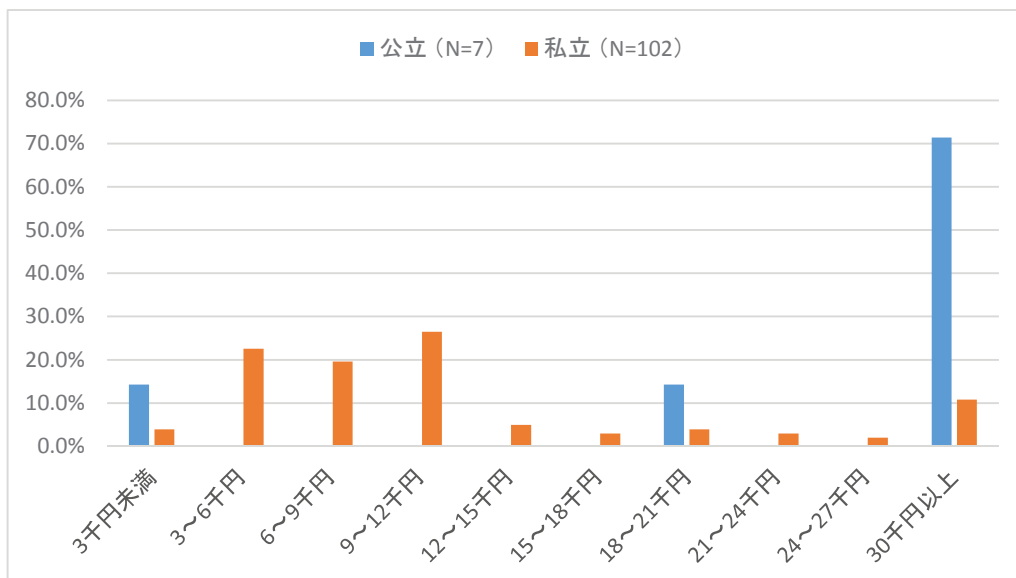
[資料集：図表 II 3-50]



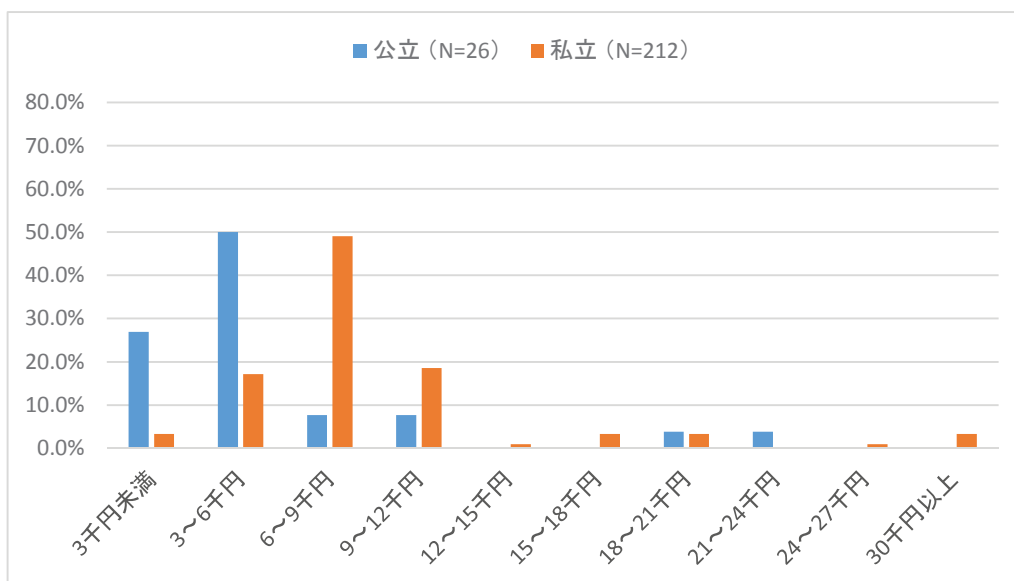
役職手当および資格手当の支給金額水準を以下に示す。

私立保育所において、役職手当の支給額が3万円を超える割合が70%超となっている。資格手当では、私立保育所において3～6千円未満の割合が約50%であり、公立保育所において6～9千円未満の割合が約50%となっている。

図表 I 4-45 役職手当の支給金額（職員票） [資料集：図表 II 3-53]



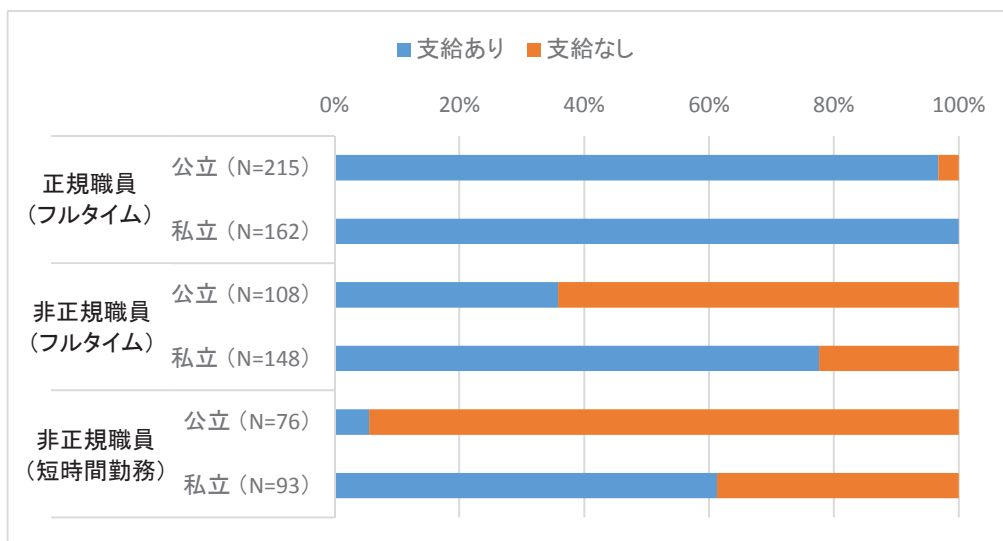
図表 I 4-46 資格手当の支給金額（職員票） [資料集：図表 II 3-54]



f 賞与の支給実績の有無と支給月数

私立保育所においては、公立保育所と比較して、非正規職員に対して賞与を支給した実績がある割合が高い。

図表 I 4-47 賞与支給実績の有無（施設票） [資料集：図表 II 3-60]

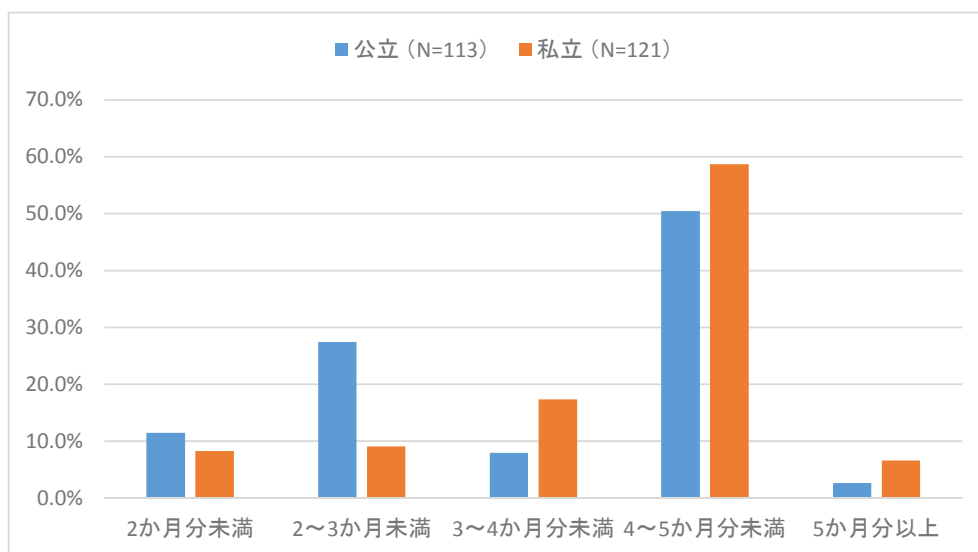


賞与支給月数（基本給に対する月数）では、正規職員においては私立保育所の方が高い傾向にあるが、非正規職員においては公立保育所の方が高い傾向にある。

私立保育所では非正規職員に対しても賞与支給を行うために、支給月数を少なく設定しているものと考えられる。

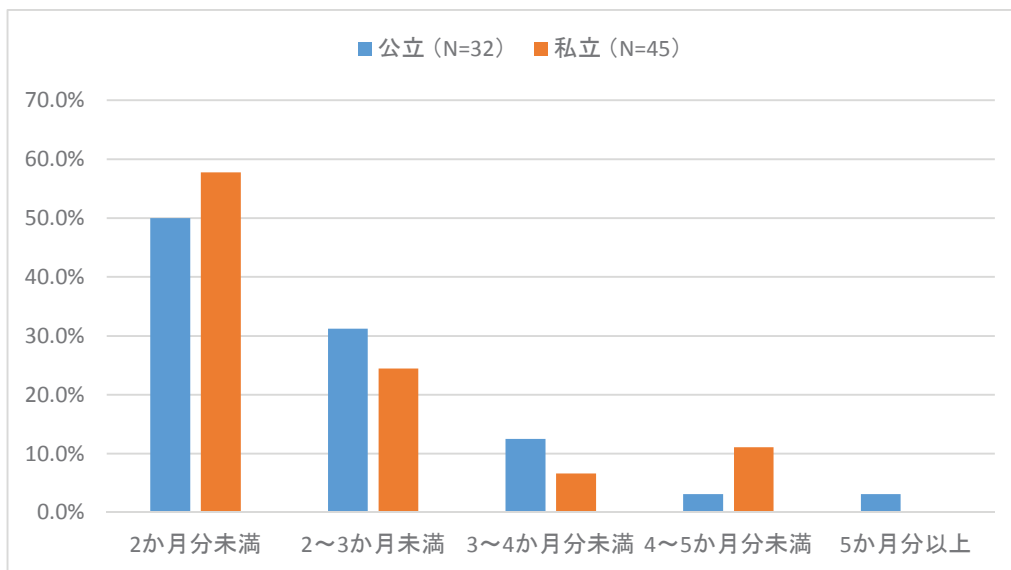
※回答の中に、通期ではなく半期の支給月数を答えているものが含まれる可能性がある点に注意が必要である。

図表 I 4-48 正規職員の保育士（フルタイム）の賞与支給月数（施設票）
[資料集：図表 II 3-61]



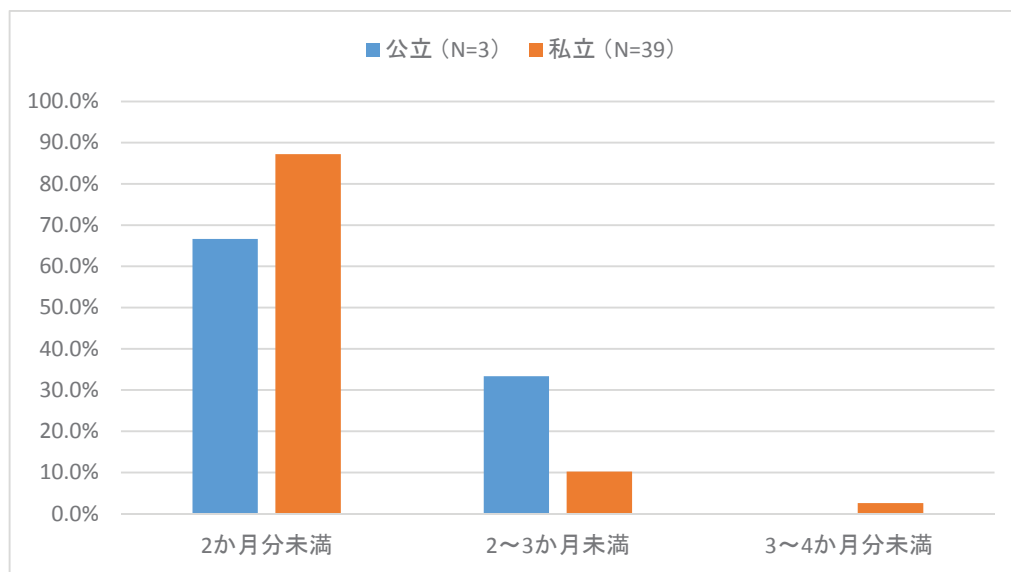
図表 I 4-49 非正規職員の保育士（フルタイム）の賞与支給月数（施設票）

[資料集：図表 II 3-63]



図表 I 4-50 非正規職員の保育士（短時間勤務）の賞与支給月数（施設票）

[資料集：図表 II 3-64]



② 労働時間、休日、休憩

a 時間外労働、深夜労働、休日労働

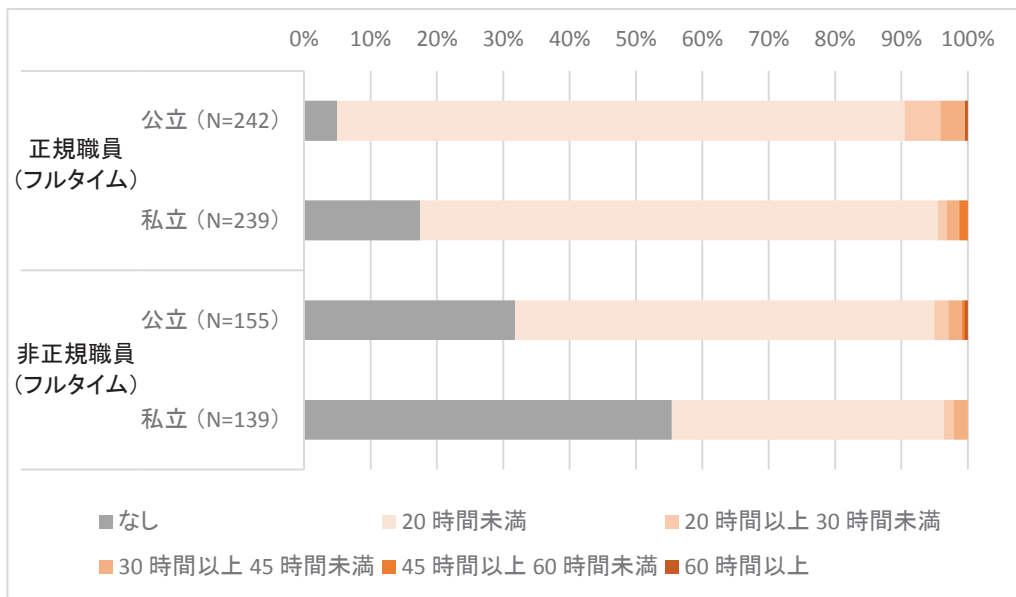
下記は、いずれも施設票を集計した労働時間数の結果である。

時間外労働時間は、公立保育所、私立保育所ともにほとんどが「なし」か「20 時間未満」に収まる結果となった。公立保育所の方が私立保育所と比べて、全体として時間外労働が発生している割合が多い。

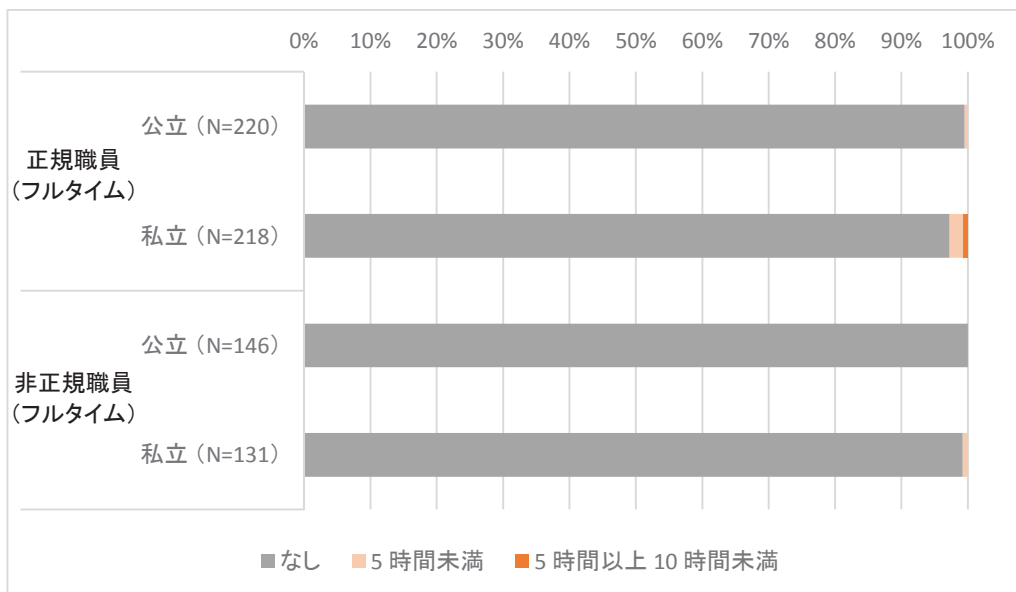
深夜労働時間は公立保育所、私立保育所ともにほぼ発生していない。

休日労働は公立保育所の正規職員において発生している。

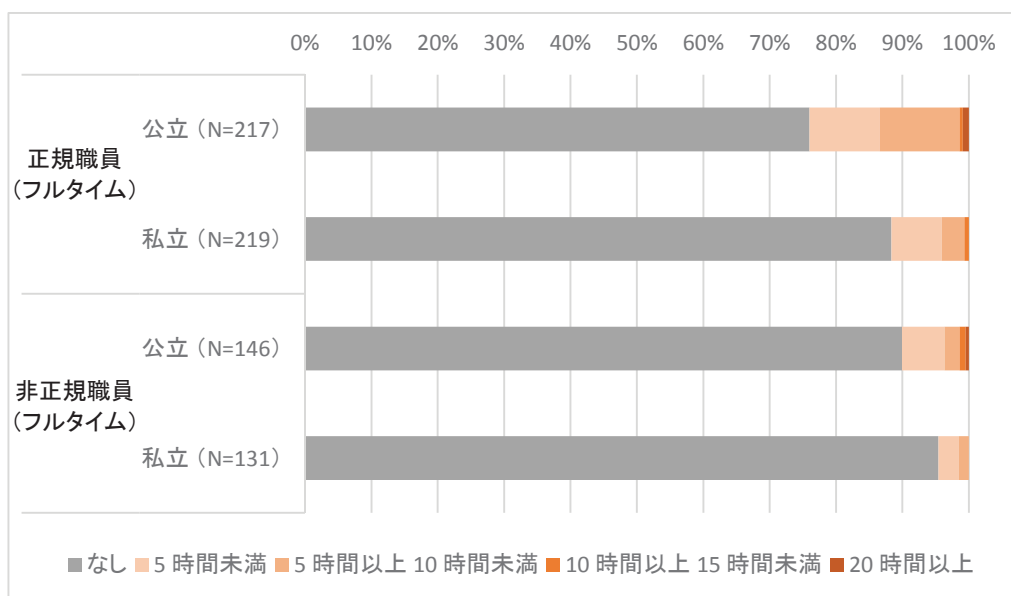
図表 I 4-51 月平均時間外労働時間数（施設票） [資料集：図表 II 3-66]



図表 I 4-52 月平均深夜労働時間数（施設票） [資料集：図表 II 3-67]



図表 I 4-53 月平均休日労働時間数（施設票）[資料集：図表 II 3-68]



下記図表は、いずれも平成 27 年 12 月の時間外労働時間数、深夜労働時間数、休日労働日数に対する保育士職員の回答結果を集計したものである。

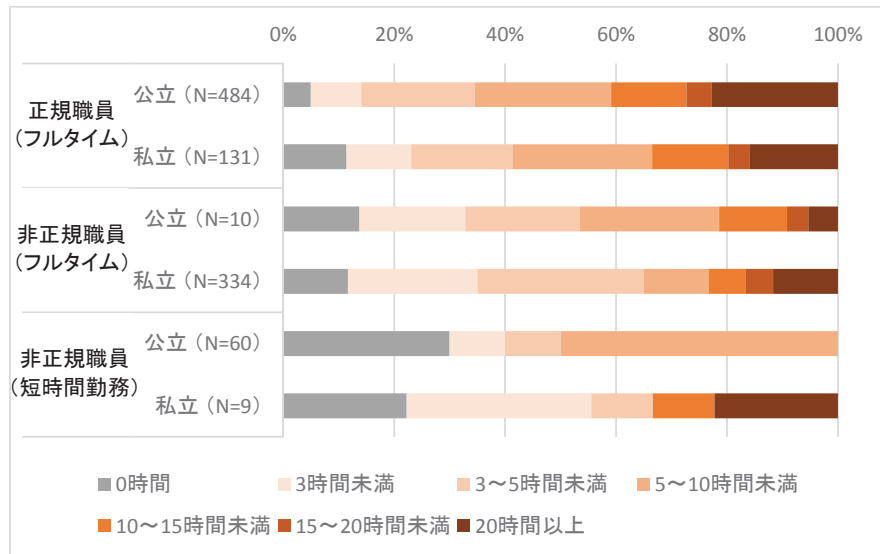
時間外労働時間については、施設票において「20 時間以上」とする回答がいずれの雇用区分でも 10%に満たなかったが、職員票では公立保育所の非正規職員（フルタイム）を除き 10%を超える割合となっている。

深夜労働時間については、施設票の結果との相違はほぼみられない。

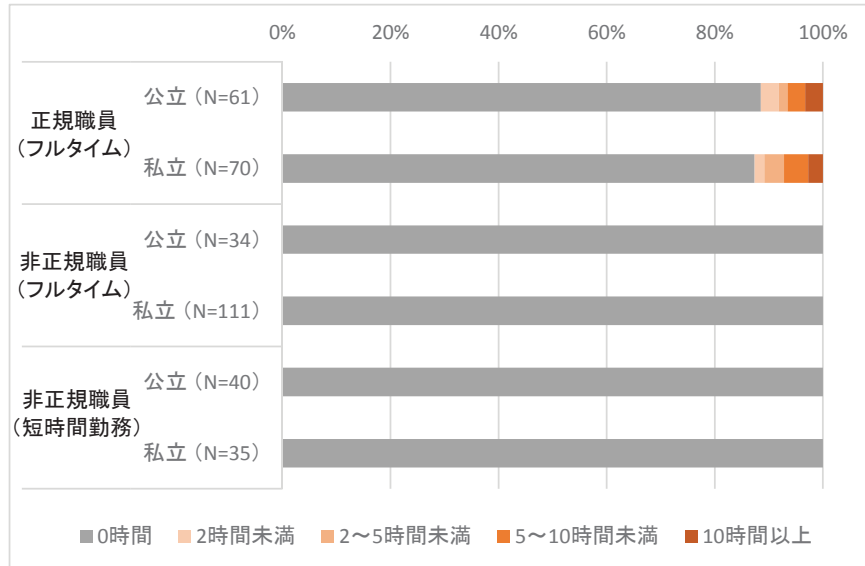
休日労働については、施設票の結果と異なり、いずれの雇用区分でも発生しており、正規職員（フルタイム）では公立保育所の方が私立保育所よりも日数の多い割合が高く、非正規職員（フルタイム）では、私立保育所の方が公立保育所よりも日数が多い割合が高いという結果となった。

※休日労働日数の集計にあたって、休日保育と混同した回答を除外するため、施設票において休日保育（通常保育時間）を「無し」と回答した保育所の保育士職員についてのみ集計を行った。

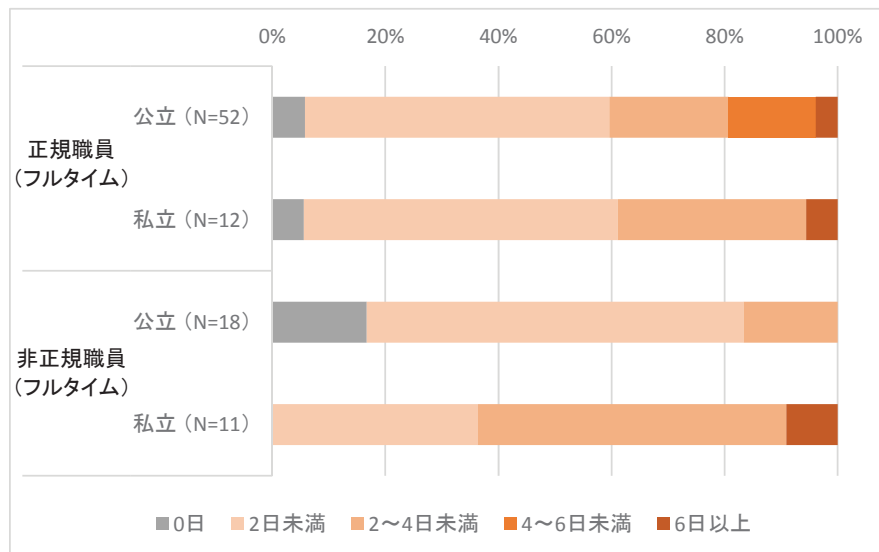
図表 I 4-54 1か月の時間外労働時間数（職員票） [資料集：図表 II 3-73]



図表 I 4-55 1か月の深夜労働時間数（職員票） [資料集：図表 II 3-75]



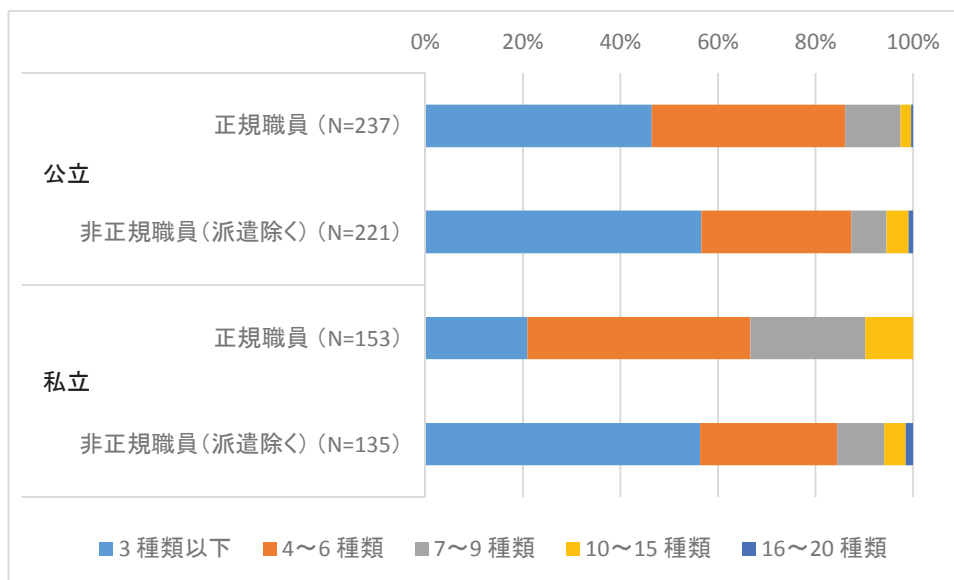
図表 I 4-56 1か月の休日労働日数（職員票） [資料集：図表 II 3-77]



b 労働時間の柔軟化の仕組み

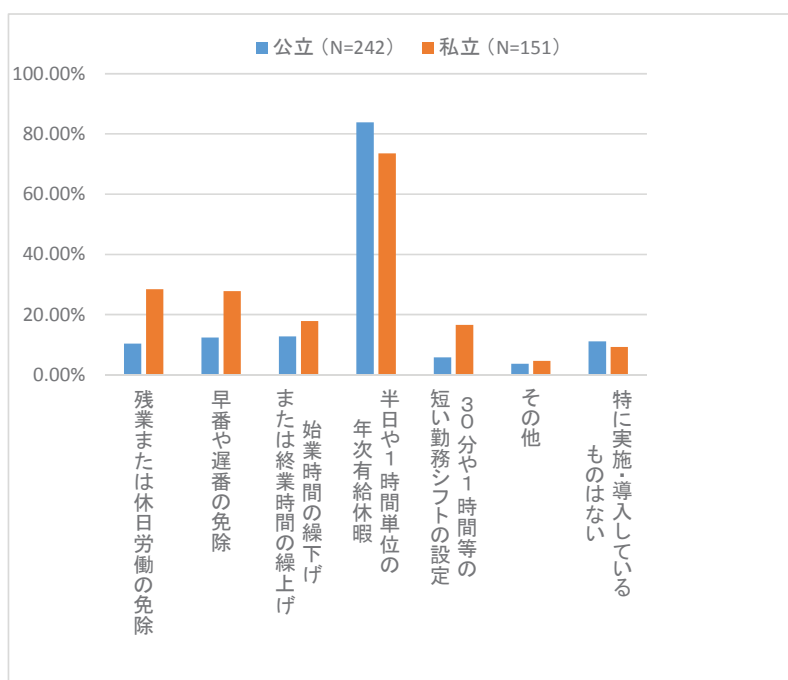
保育士職員（正規職員）の勤務シフトの種類数は、私立保育所の方が公立保育所と比較して多く設定している。非正規職員については私立保育所と公立保育所とで差はみられない。

図表 I 4-57 勤務シフト数（施設票）[資料集：図表 II 3-84、85]



また、保育士の働きやすさの観点から、労働時間を柔軟化するための仕組みの導入状況は以下の通りである。「半日や1時間単位の年次有給休暇」以外については、公立保育所と比べて私立保育所の方が、各種仕組みを導入している割合が高い。

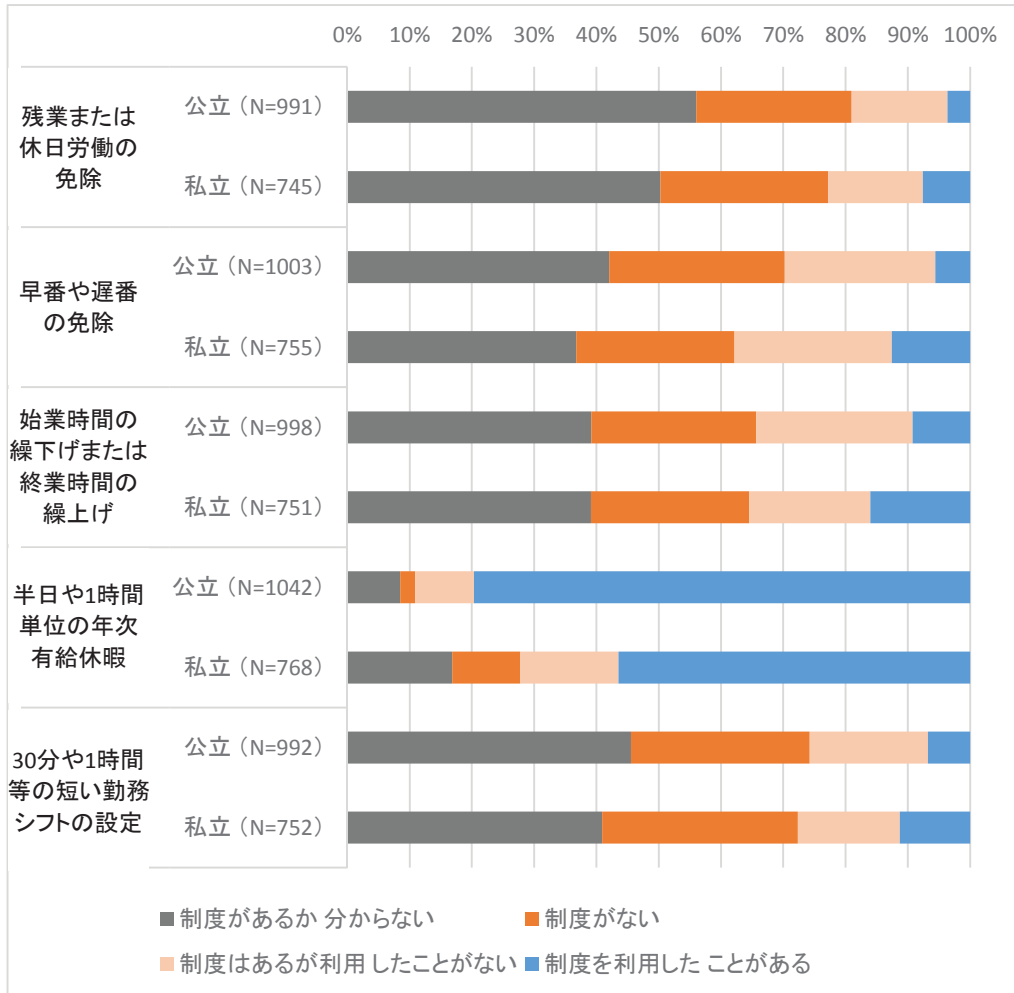
図表 I 4-58 労働時間を柔軟化するための仕組みの導入割合（複数回答）（施設票）
[資料集：図表 II 3-88]



保育士職員による労働時間の柔軟化のための各種仕組みの利用状況は下記の通りである。「半日や1時間単位の年次有給休暇」以外は、「制度があるかわからない」とする割合が高い。制度に対する認知度が低いことが推察される。

図表 I 4-59 労働時間を柔軟化するための仕組みの利用状況（職員票）

[資料集：図表 II 3-89~108]



c 週休制

公立保育所、私立保育所ともに「週休2日制」の割合が最も高い。

図表 I 4-60 週休制（施設票） [資料集：図表 II 3-114]

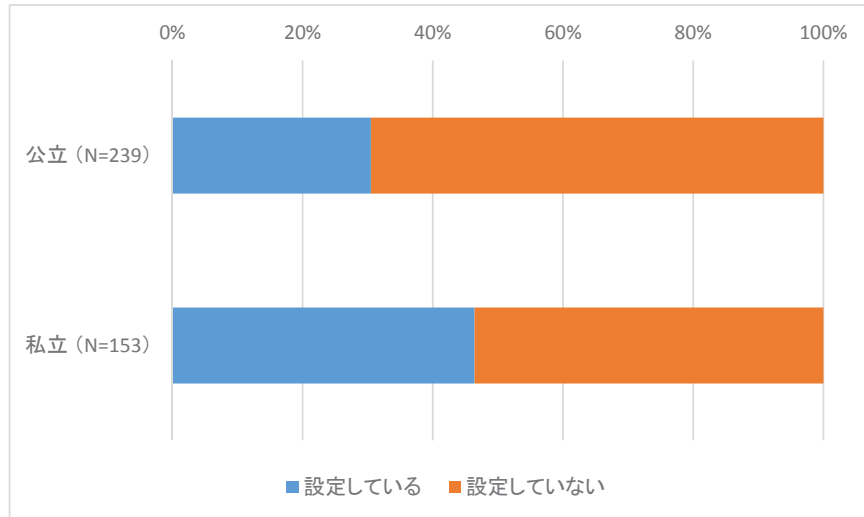
運営者区分	週休制				合計
	完全週休2日制	週休2日制	週休1日半制	4週4休制(週休1日制)	
公立 N= 242	38.0%	55.8%	2.5%	3.7%	100.0%
私立 N= 153	22.2%	65.4%	9.2%	3.3%	100.0%
合計	31.9%	59.5%	5.1%	3.5%	100.0%

d 年次有給休暇

年次有給休暇の取得計画・目標の設定について、公立保育所よりも私立保育所の方が定めている割合が高い。

図表 I 4-61 年次有給休暇の取得計画・目標の有無（施設票）

[資料集：図表 II 3-115]

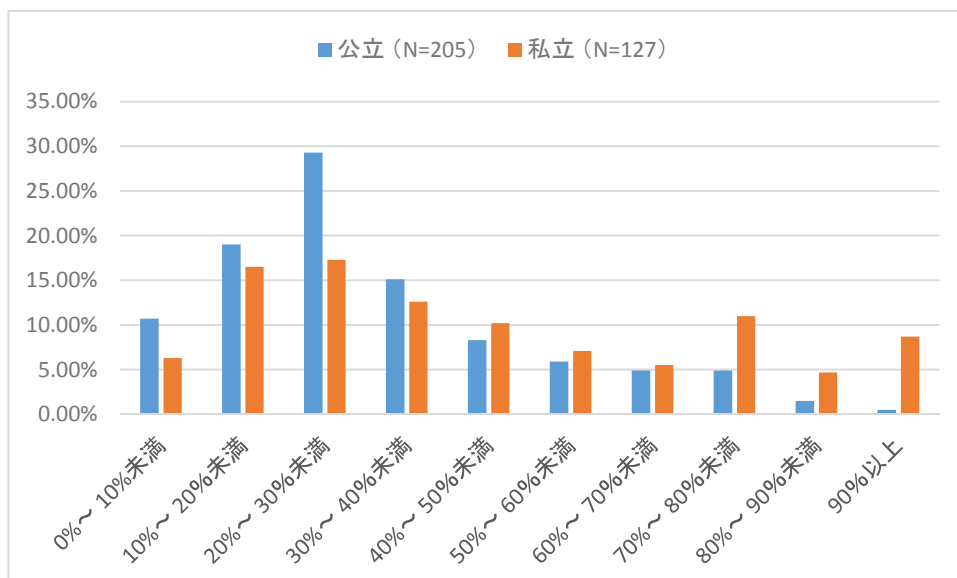


年次有給休暇の取得率については、公立保育所、私立保育所のいずれにおいても、「20～30%未満」の割合が最も大きい。一方で、私立保育所においては、「70～80%未満」「90%以上」の割合も大きく、有給取得率が二極化している。

ただし、本調査では、1年間（平成27年1月から12月末まで）における保育士全体の年次有給休暇の取得率を択一選択する設問としたため、有給休暇の付与日数が短い場合、取得率が高くなってしまふ点、留意が必要である。

図表 I 4-62 年次有給休暇の取得率（施設票）

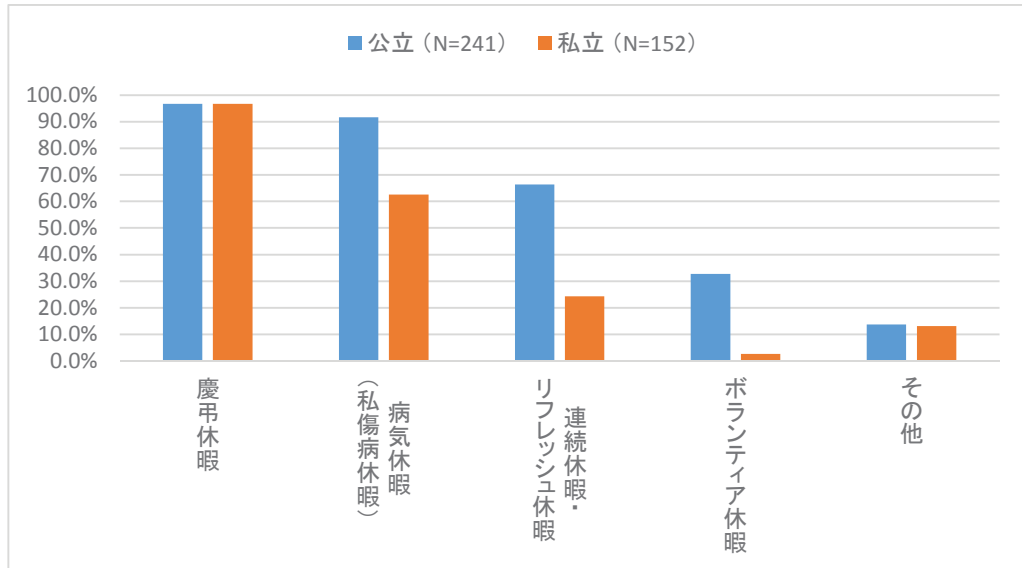
[資料集：図表 II 3-116]



e 特別休暇

全体として、慶弔休暇を除き、特別休暇を導入している割合は公立保育所の方が高い。前述した、有給休暇の取得率が高い私立保育所は、特別休暇（特に「連続休暇・リフレッシュ休暇」や「病気休暇」）がない分を有給休暇の取得で代替していることも考えられる。

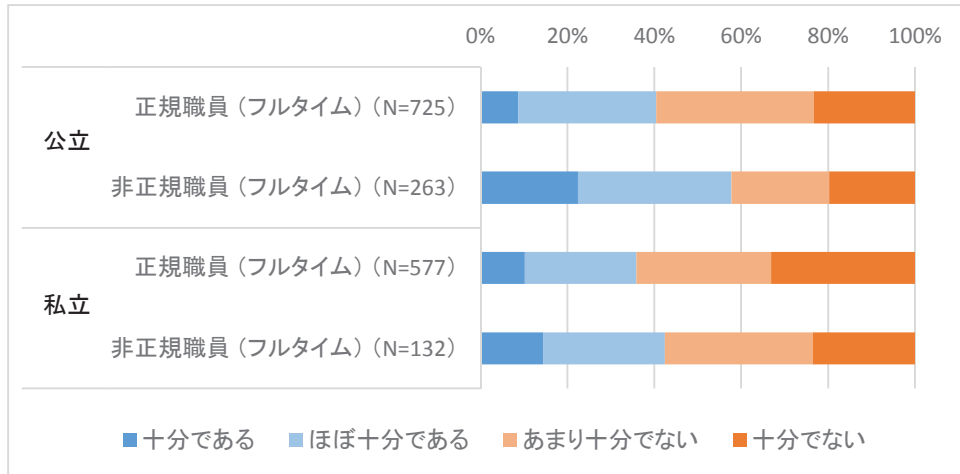
図表 I 4-63 特別休暇の設定の有無（複数回答）（施設票） [資料集：図表 II 3-194]



f 休憩

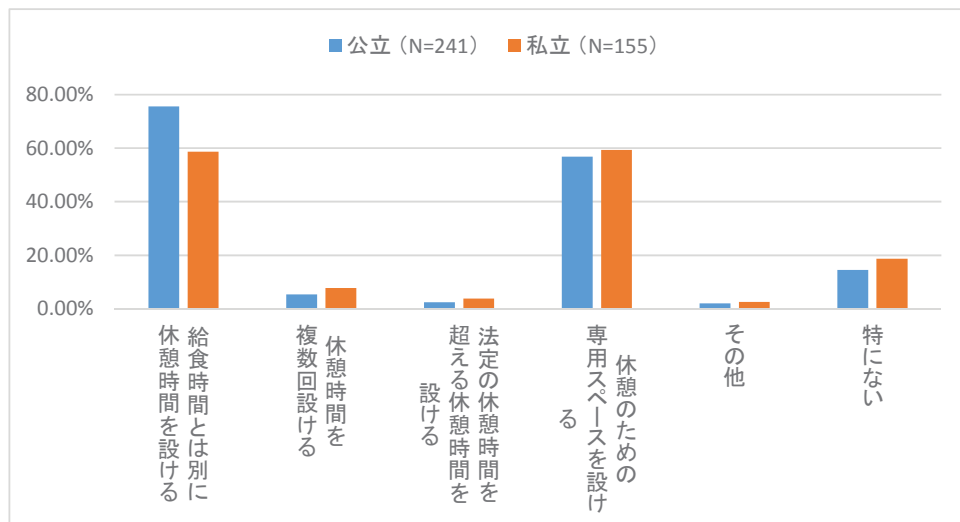
正規職員（フルタイム）においては、公立保育所、私立保育所ともに休憩に対する満足度が低い。非正規職員（フルタイム）においては、公立保育所の方が私立保育所と比べて、休憩に対する満足度が高く、休憩がある程度保障されている傾向にあることが推察される。

図表 I 4-64 休憩に対する満足度（職員票） [資料集：図表 II 3-110]



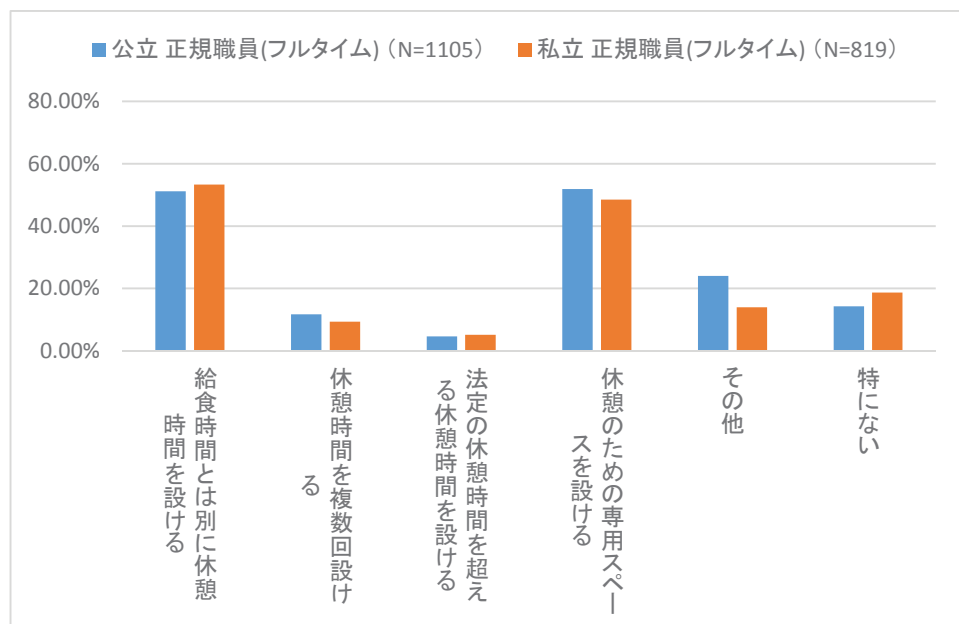
施設において保育士の休憩に対して実施している工夫の状況は下記図表の通りである。公立保育所においては「給食時間とは別に休憩時間を設けている」割合が高い。

図表 I 4-65 休憩に対する工夫の状況（複数回答）（施設票） [資料集：図表 II 3-111]



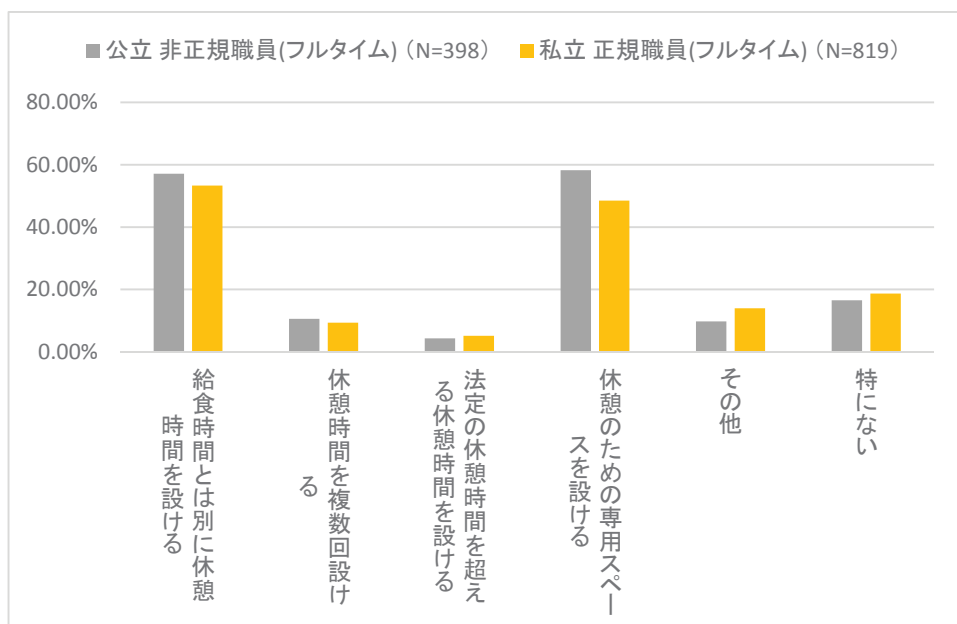
保育士の休憩に対する工夫へのニーズとして、いずれの雇用形態においても「給食時間とは別に休憩時間を設けている」「休憩のための専用スペースを設ける」とする割合が高い。

図表 I 4-66 休憩に対する工夫へのニーズ：正規職員（フルタイム）（職員票）
[資料集：図表 II 3-113]



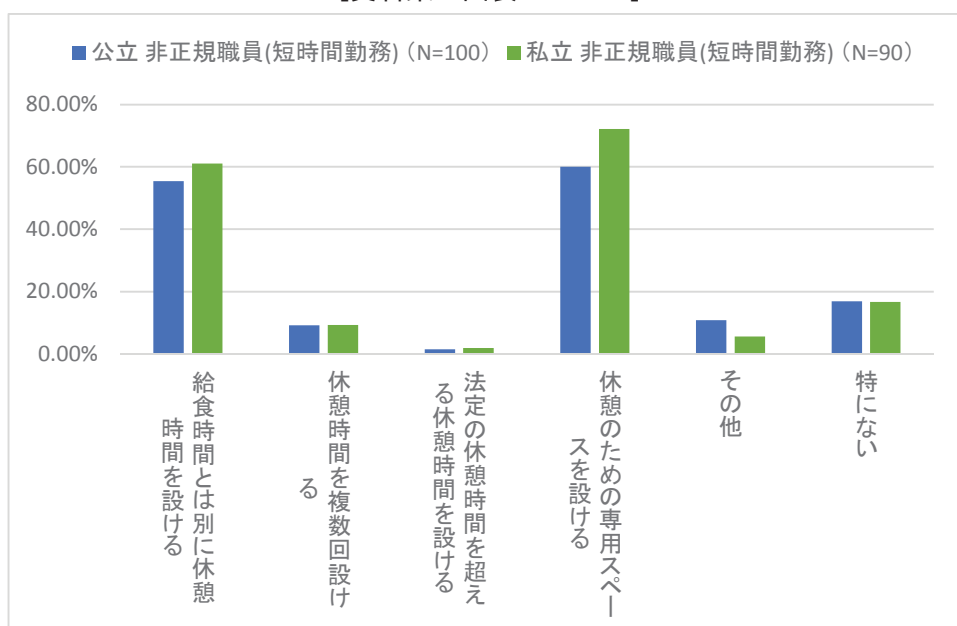
図表 I 4-67 休憩に対する工夫へのニーズ：非正規職員（フルタイム）（職員票）

[資料集：図表 II 3-113]



図表 I 4-68 休憩に対する工夫へのニーズ：非正規職員（短時間勤務）（職員票）

[資料集：図表 II 3-113]

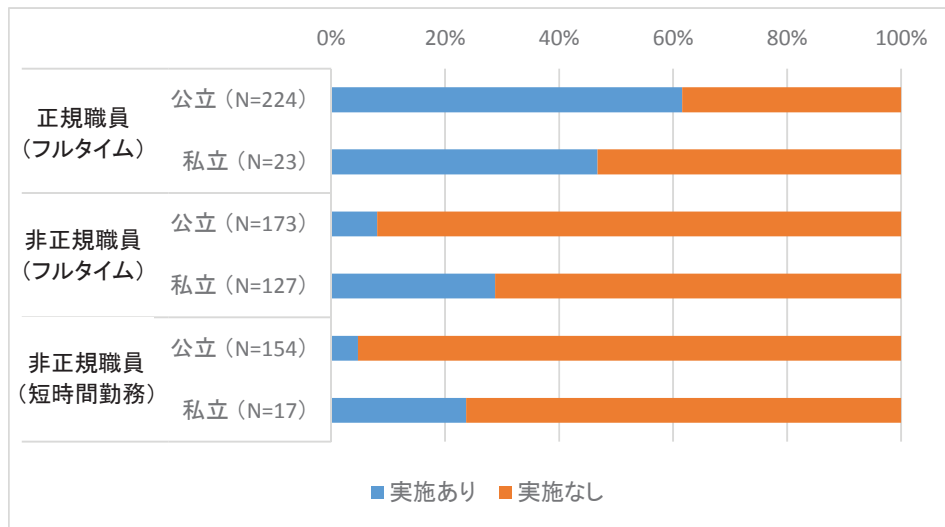


③ 人材育成・キャリア開発

a 人事評価

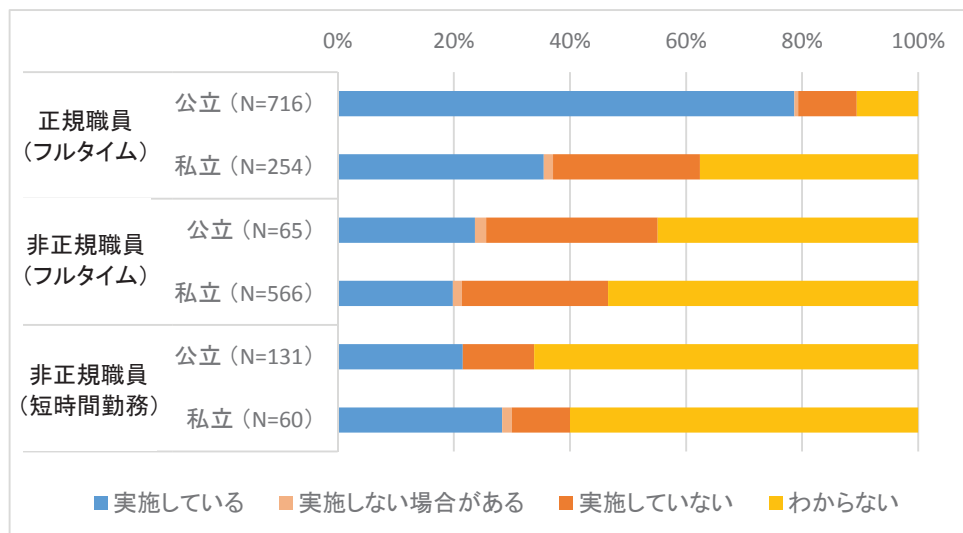
施設票により人事評価の実施の有無について調査を行った。公立保育所においては非正規職員（フルタイムおよび短時間勤務）に対して人事評価をほぼ実施していない。私立保育所においては非正規職員に対して人事評価を実施している割合が20%を超えている。私立保育所においては非正規職員に対しても定期昇給を行っている割合が高いことから、人事評価と合わせて定期昇給が実施されているところが多いものと推察される。

図表 I 4-69 人事評価の実施状況（施設票）[資料集：図表 II 3-117]



人事評価実施の実態について、職員票により調査したところ、公立保育所の正規職員（フルタイム）を除き、施設票の「実施あり」と比べて「実施している」と回答する割合が低い結果となった。「わからない」と回答する割合が高いことから、施設側で人事評価を実施していても、保育士職員が認知していないケースが相当程度あるものと考えられる。

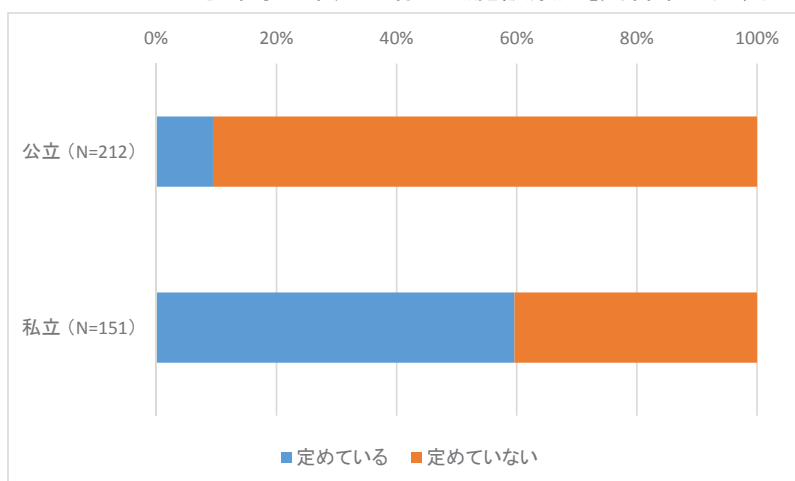
図表 I 4-70 人事評価実施の実態（職員票）[資料集：図表 II 3-118]



b キャリアパス方針等

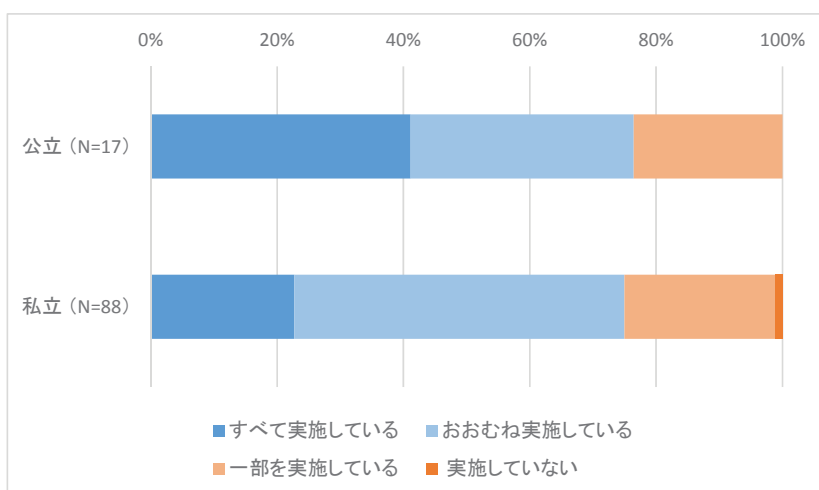
保育所においてキャリアパスに関する規程、方針、計画（以下、キャリアパス方針等）について定めているかを尋ねた結果、公立保育所と私立保育所とで大きな傾向の差がみられた。私立保育所では約6割がキャリアパス方針等を定めていると回答したのに対し、公立保育所ではキャリアパス方針等を定めているところが1割程度に止まった。

図表 I 4-71 キャリアパス方針等の策定の有無（施設票）[資料集：図表 II 3-123]



キャリアパス方針等を定めていると回答した保育所に対し、その実施状況について尋ねたところ、公立保育所では「すべて実施している」と回答した割合が私立保育所よりも高い結果となった。また、「すべて実施している」と「おおむね実施している」を合わせた割合では、公立保育所と私立保育所とで同程度の実施状況となる。

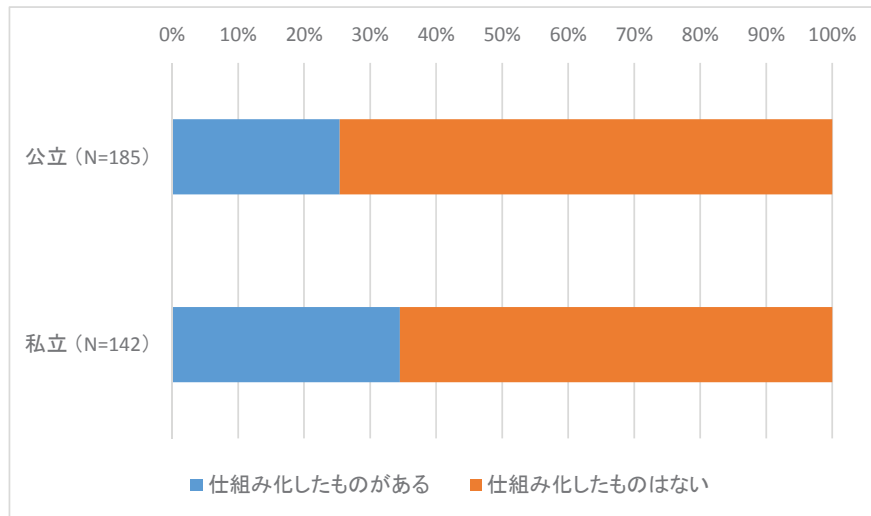
図表 I 4-72 キャリアパス方針等の実施状況（施設票）[資料集：図表 II 3-124]



また、保育士のキャリアパスについて人事制度への仕組み化したもの（等級・格付け制度等）があるか尋ねたところ、公立保育所と私立保育所の大半は仕組み化したものがないという結果となった。

図表 I 4-73 キャリアパスの人事制度への仕組み化の有無（施設票）

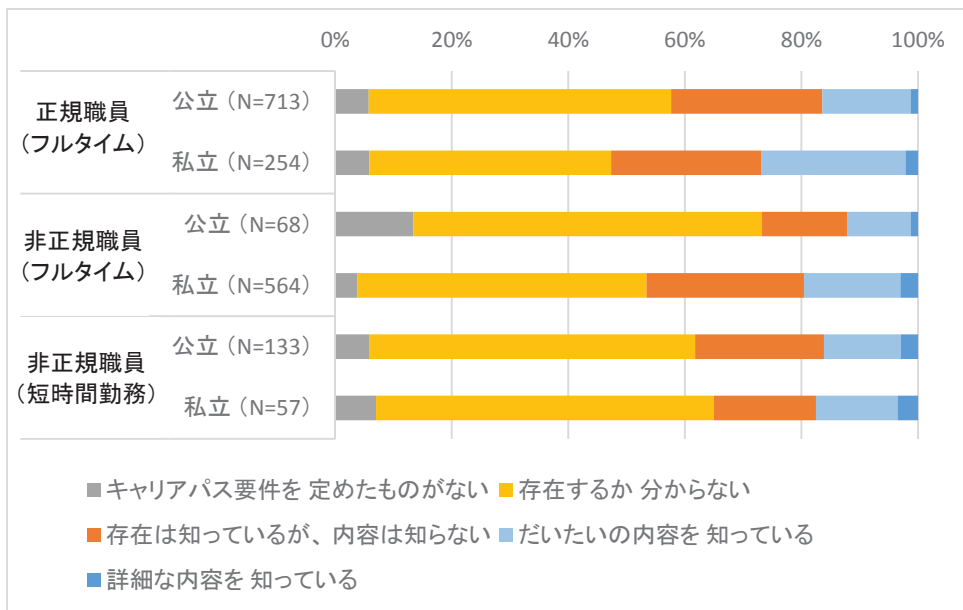
[資料集：図表 II 3-125]



キャリアパス方針等に対する保育士の認知度については、公立保育所、私立保育所ともにいずれの雇用形態においても「存在するか分からない」とする割合が高い。私立保育所ではキャリアパス方針等自体を策定していても、保育士の多くがそれを認知できていないものと推察される。

図表 I 4-74 キャリアパス方針等に対する認知度（職員票）

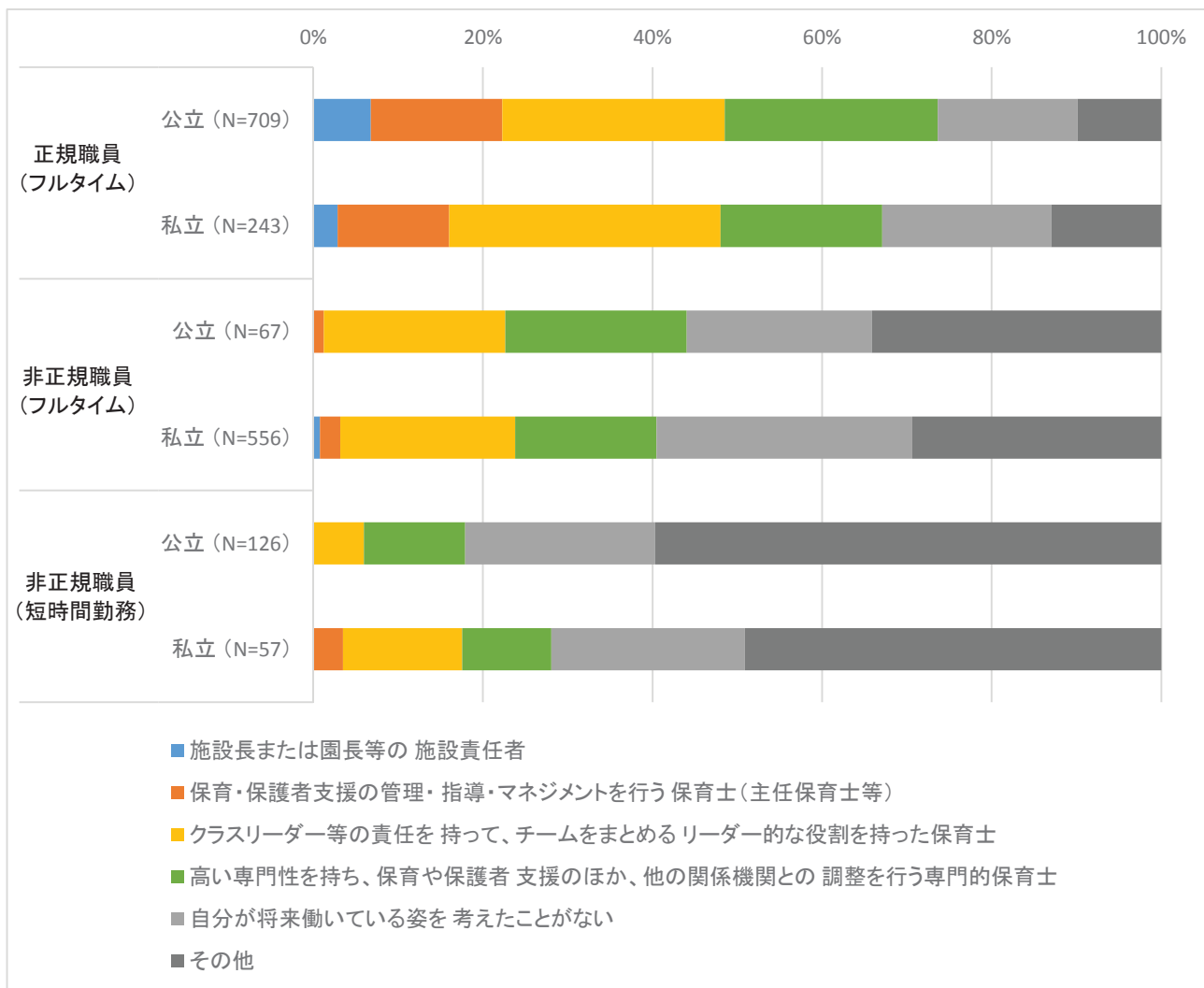
[資料集：図表 II 3-127]



c 保育士のキャリアに対する考え方

保育士のキャリアに対する考え方について、公立保育所と私立保育所とで大きな傾向の差はみられない。正規職員（フルタイム）ではより高い役割に就く対する志向が強く、非正規職員（フルタイム、短時間勤務）では高い役割に対する志向が弱い。

図表 I 4-75 保育士のキャリアに対する考え方（職員票）[資料集：図表 II 3-128]

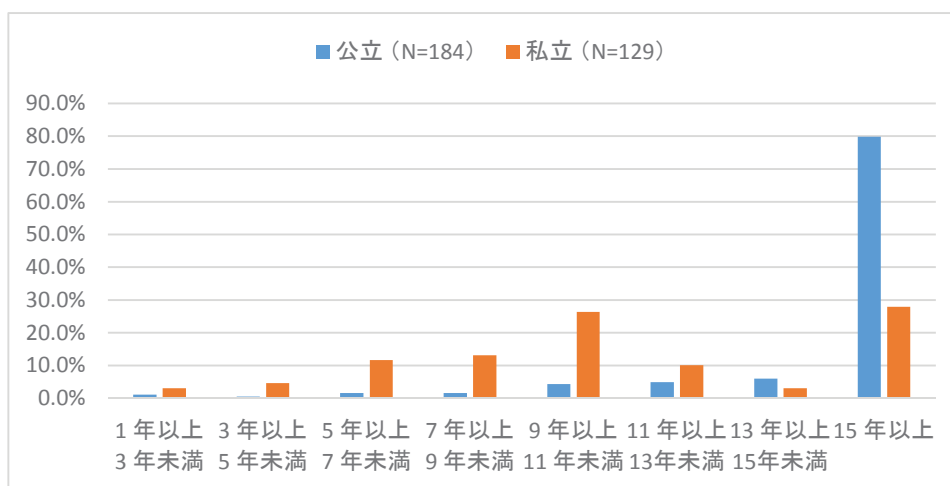


d 主任保育士

主任保育士になるために必要な保育士としての経験年数について、公立保育所では「15年以上」とする約80%となっており、私立保育所の割合の分布と比較すると、全体として主任保育士までに多くの年数を要していることがわかる。

図表 I 4-76 主任保育士になるために必要な保育士経験年数（施設票）

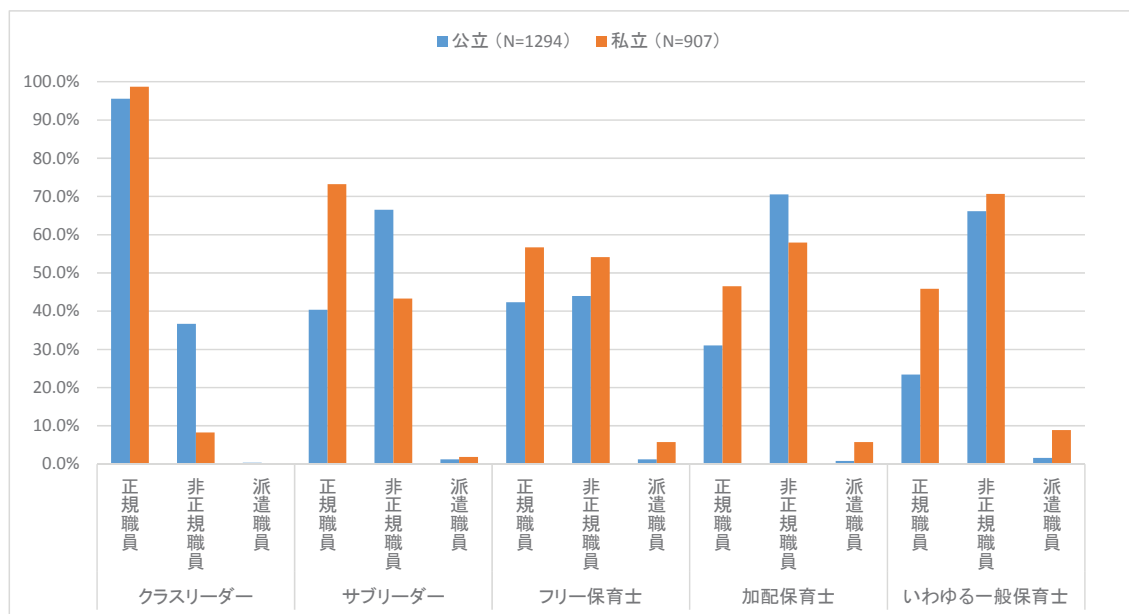
[資料集：図表 II 3-133]



e クラスでの役割

施設票の結果によれば、公立保育所において非正規職員（派遣職員除く）が「クラスリーダー」、「サブリーダー」および「加配保育士」を担当する割合が私立保育所と比較して高い。公立保育所では正規職員の退職不補充の影響により、非正規職員を正規職員並の役割に就かせる場面が多いものと考えられる。

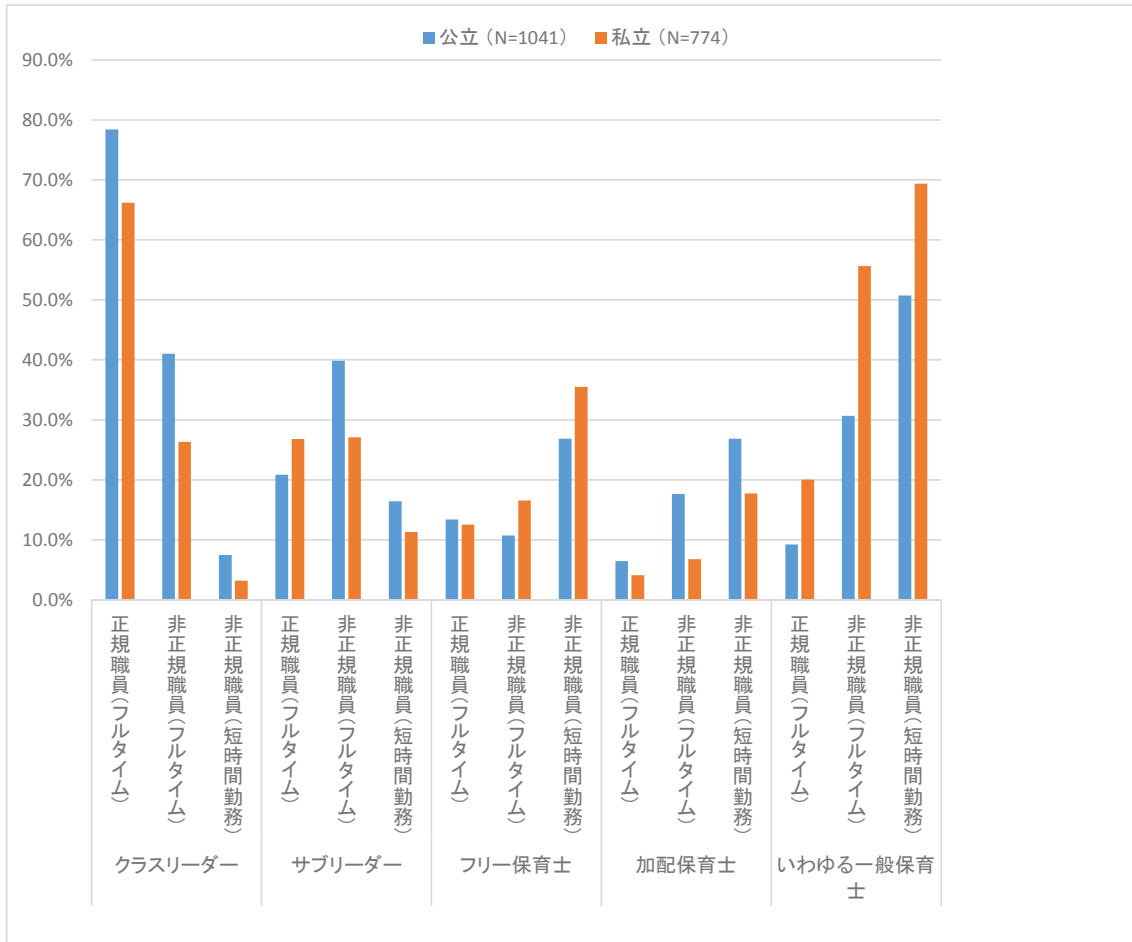
図表 I 4-77 クラスでの役割に対する雇用形態別の担当割合（複数回答）（施設票）
[資料集：図表 II 3-134~138]



職員票の結果をみると、施設票と同様の傾向を見てとることができる。公立保育所においては、非正規職員であればフルタイム、時間勤務に関わらず私立保育所と比べて「クラスリーダー」、「サブリーダー」および「加配保育士」の役割を担う割合が高い。

図表 I 4-78 クラスでの役割に対する雇用形態別の担当割合（複数回答）（職員票）

[資料集：図表 II 3-140]



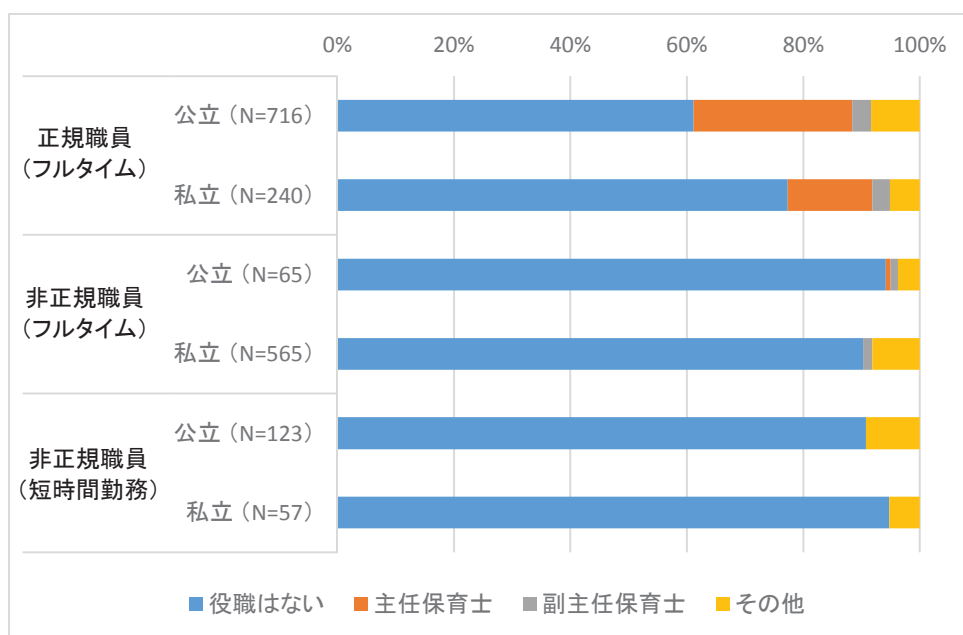
f 役職

正規職員（フルタイム）で比較すると、公立保育所の方が「主任保育士」を含め何らかの役職についている割合が私立保育所と比べて高い。

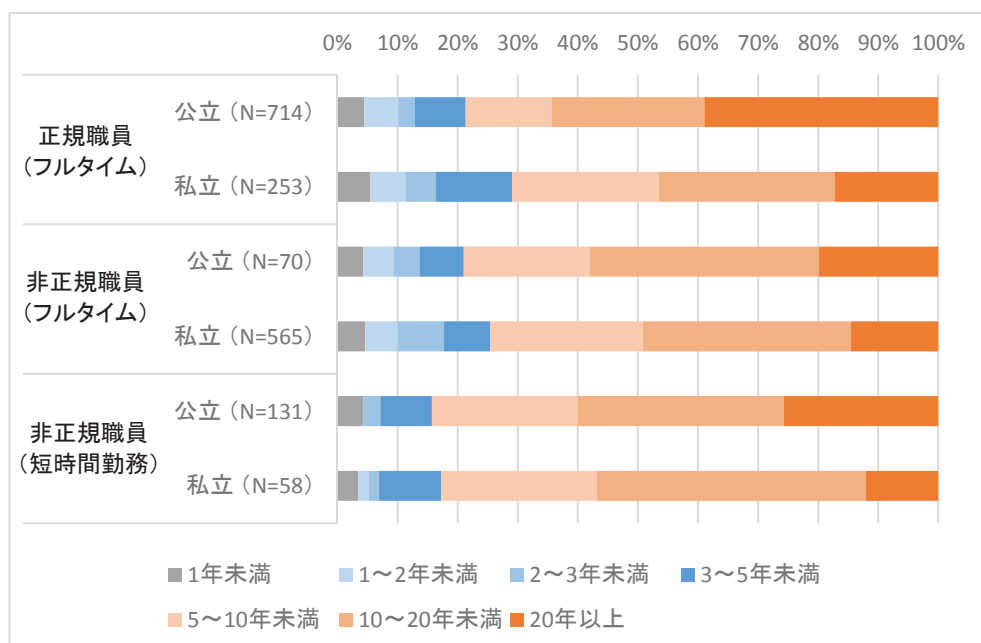
公立保育所では、主任保育士になるための経験年数として15年以上を求める割合が80%程度であることを踏まえると、公立保育所と私立保育所における保育士の経験年数の違いが役職の構成割合に影響しているものと考えられる。

ただし、公立保育所の場合、公務員としての職位の呼称である「主任」と混同して回答された恐れがある点、留意が必要である。

図表 I 4-79 保育士の役職への就任状況（職員票） [資料集：図表 II 3-144]



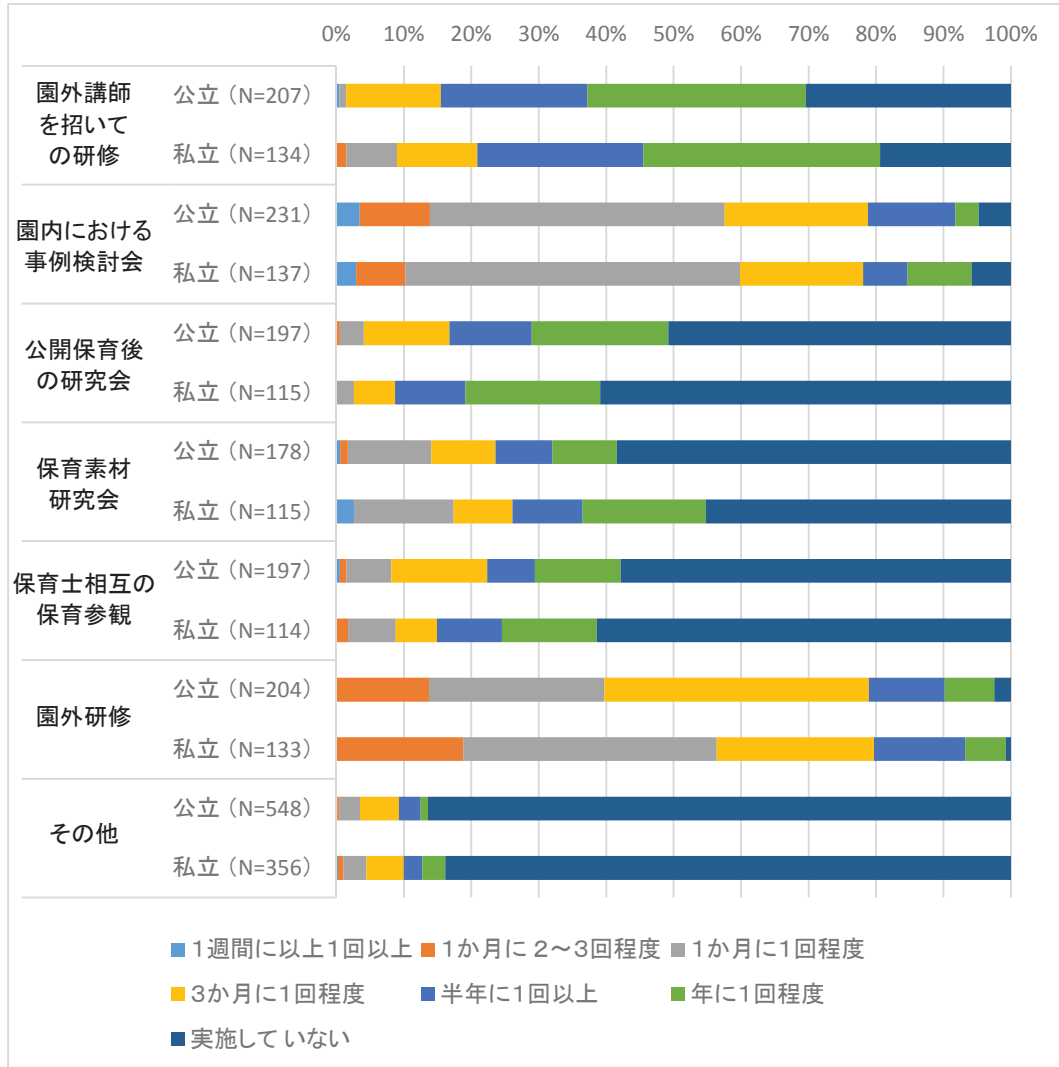
図表 I 4-80 保育士の勤続年数の分布（職員票） [資料集：図表 II 2-52]



g 研修体制

研修の実施頻度については、公立保育所と私立保育所とで大きな差はみられない。

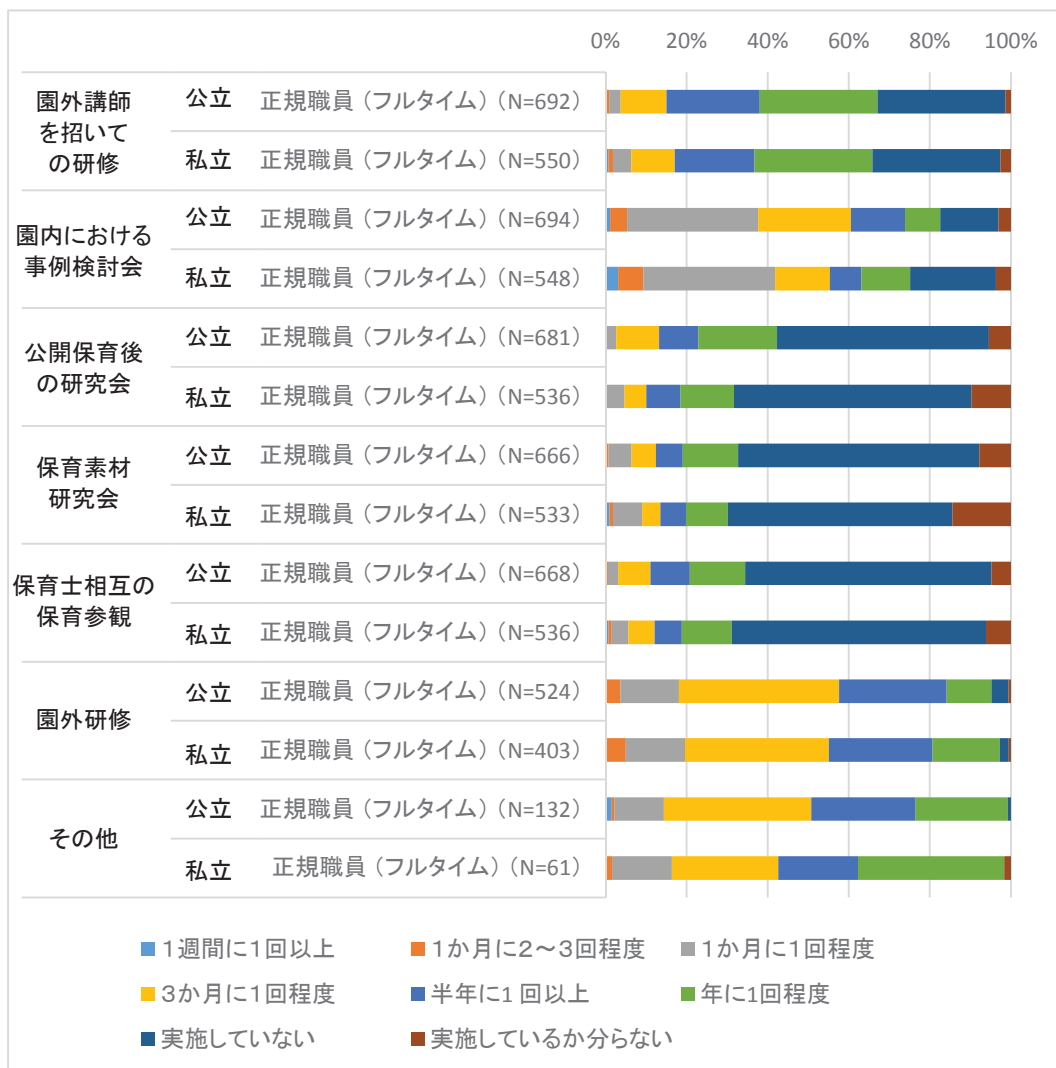
図表 I 4-81 研修の種類別の実施頻度（施設票） [資料集：図表 II 3-145～151]



雇用形態別でみた場合でも、公立保育所と私立保育所の方に特に大きな傾向の差はみられない。

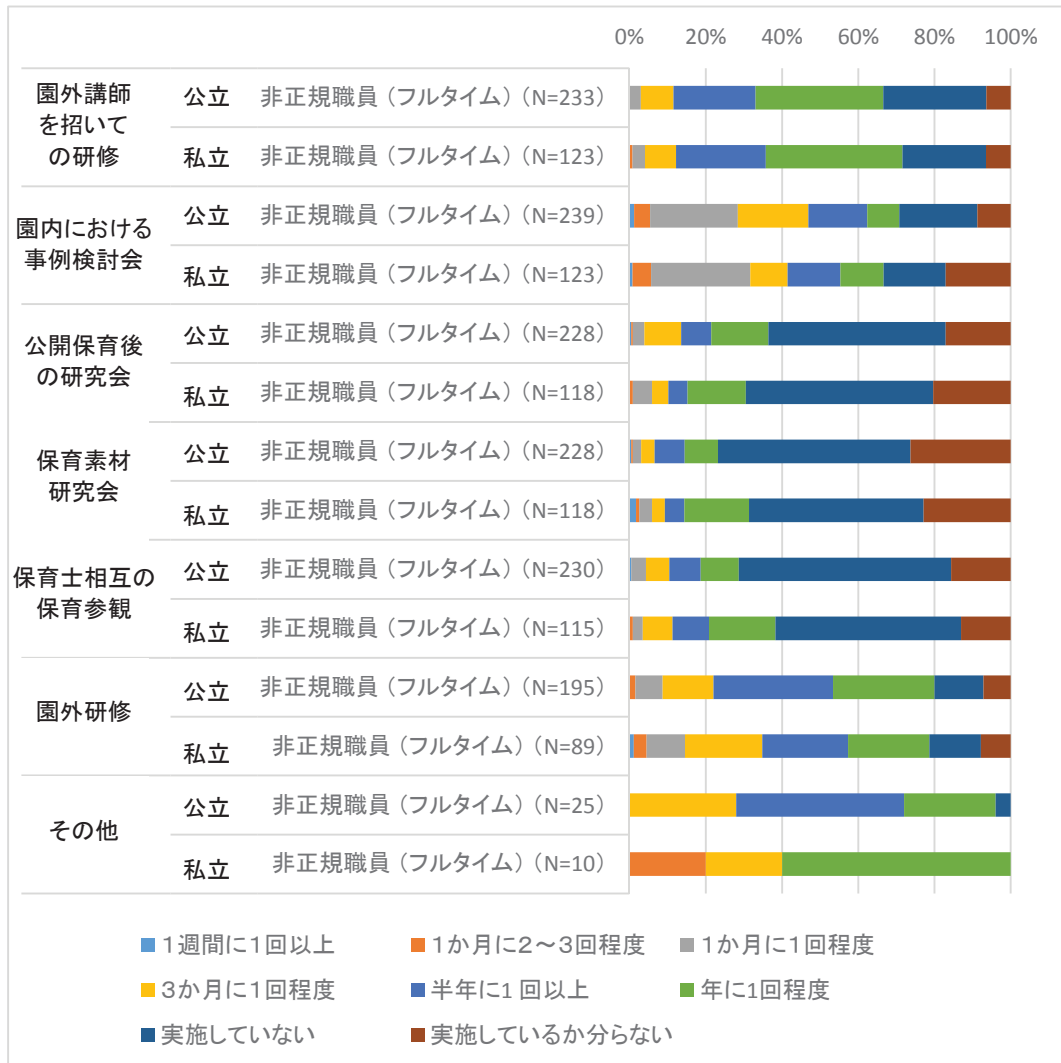
図表 I 4-82 正規職員（フルタイム）の保育士の研修受講頻度（職員票）

[資料集：図表 II 3-153～165]



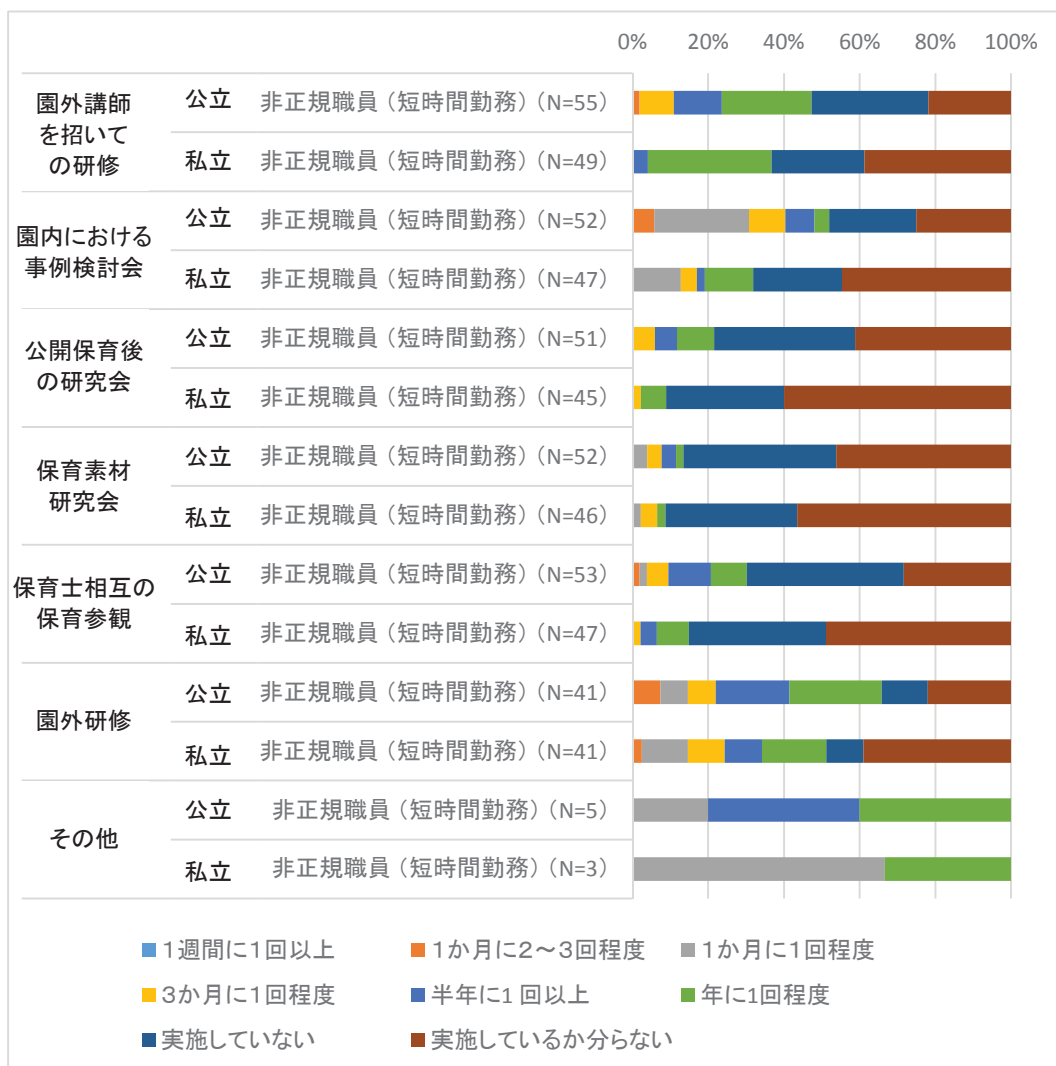
図表 I 4-83 非正規職員（フルタイム）の保育士の研修受講頻度（職員票）

[資料集：図表Ⅱ 3-153～165]



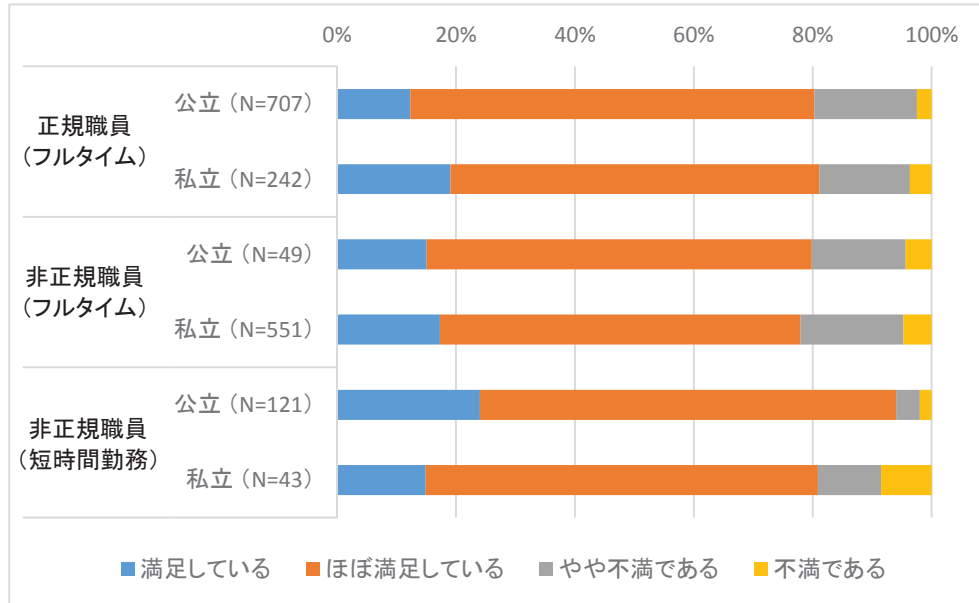
図表 I 4-84 非正規職員（短時間勤務）の保育士の研修受講頻度（職員票）

[資料集：図表 II 3-153~165]



研修体制に対する満足度では、「満足している」「ほぼ満足している」が80%程度となっており、公立保育所、私立保育所ともに満足度は高い。

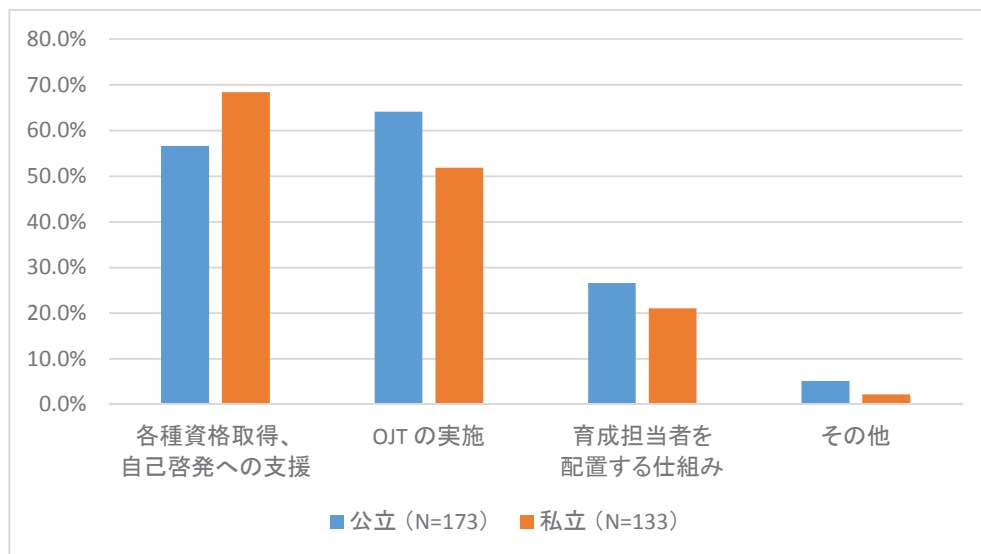
図表 I 4-85 研修体制に対する満足度（職員票）[資料集：図表 II 3-167]



h 教育体制

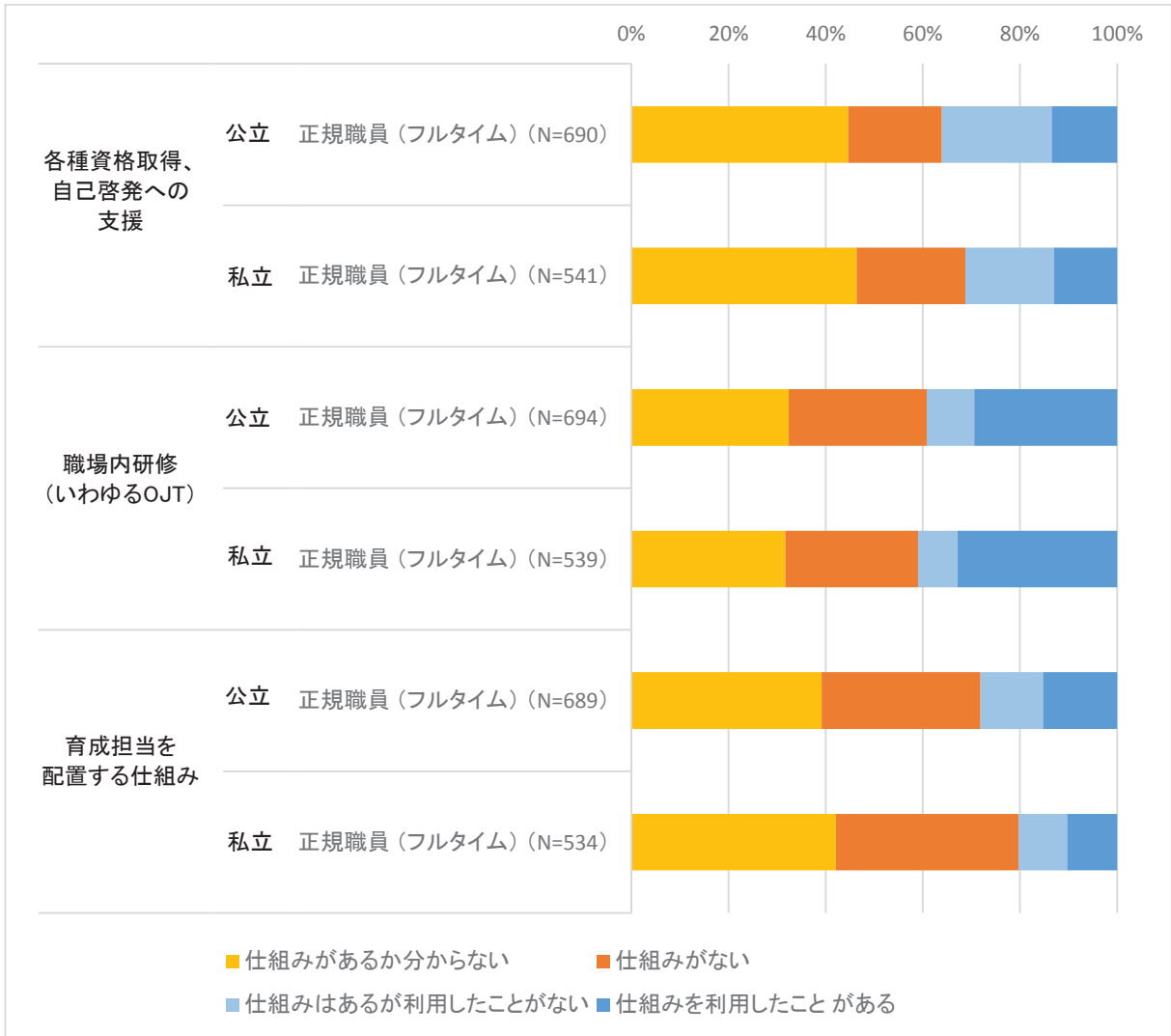
私立保育所では、「各種資格取得、自己啓発の支援」を実施している割合が高く、公立保育所では「OJTの実施」割合が高い。

図表 I 4-86 教育体制の実施状況（複数回答）（施設票）[資料集：図表 II 3-168]



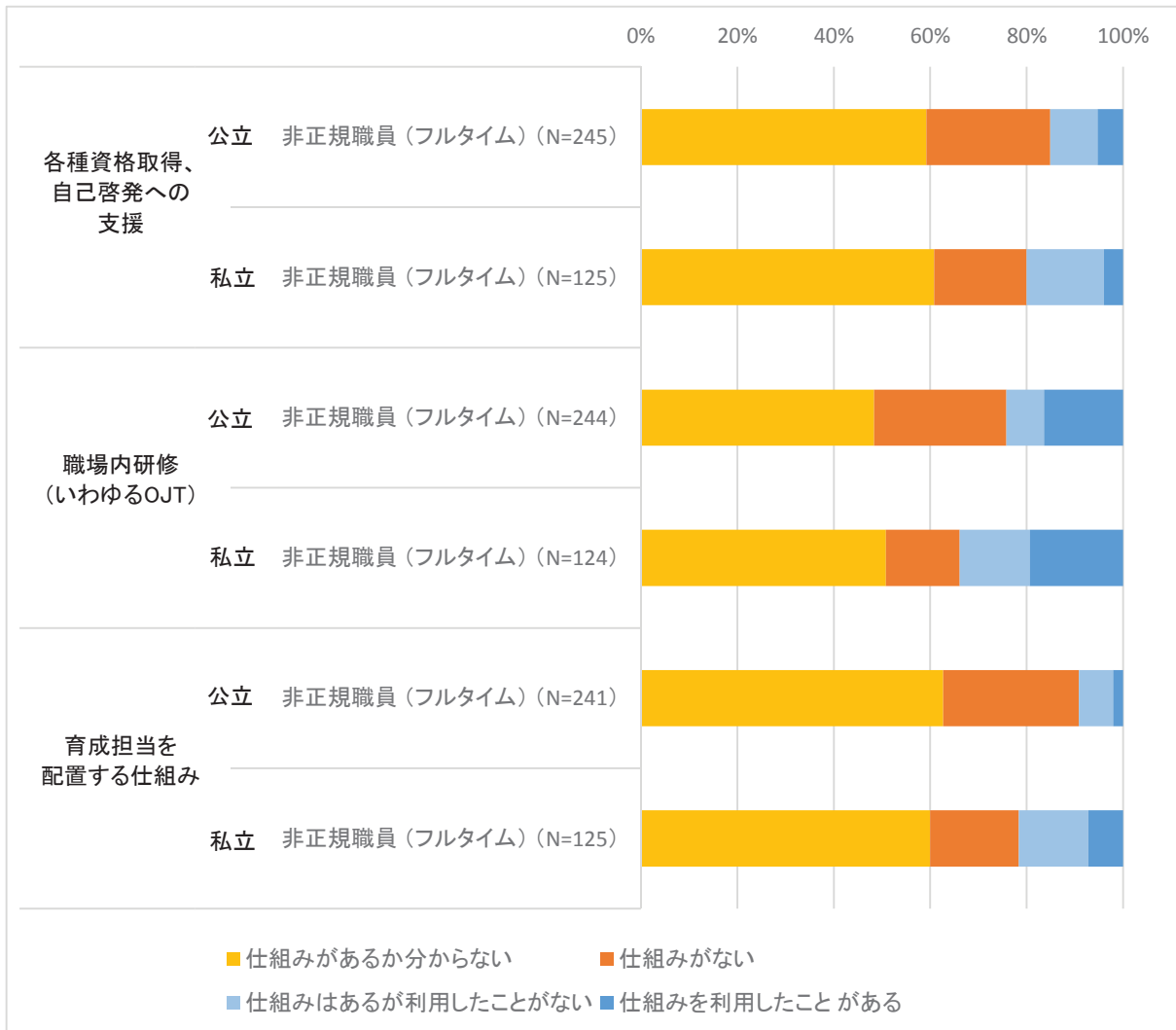
雇用形態別に教育体制の利用状況をみると、「仕組みがあるかわからない」とする割合が多くなっており、施設側で教育体制を敷いていても、認知されていない可能性がある。

図表 I 4-87 正規職員（フルタイム）の保育士の教育状況（職員票）
[資料集：図表 II 3-170～174]



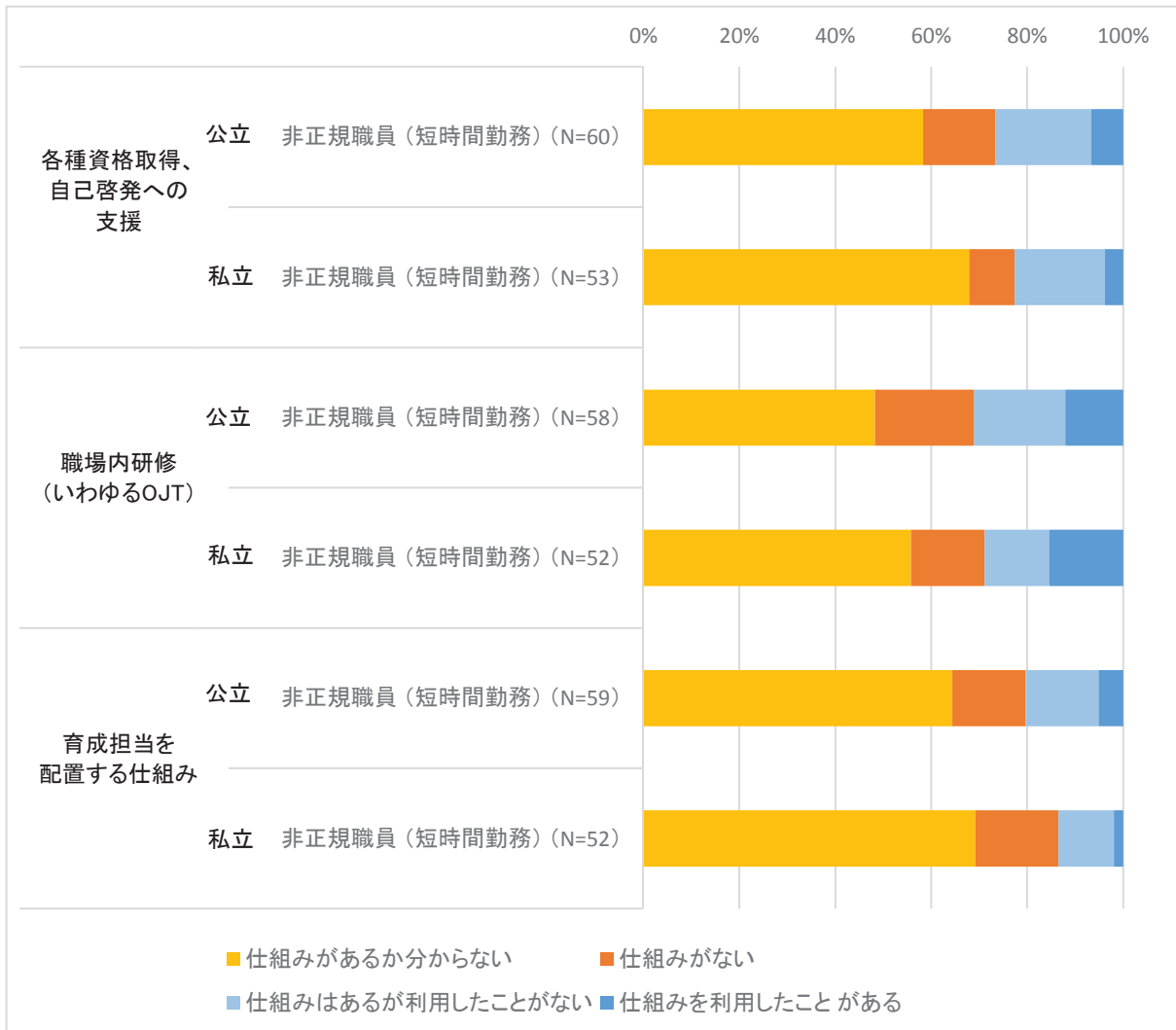
図表 I 4-88 非正規職員（フルタイム）の保育士の教育状況（職員票）

[資料集：図表Ⅱ 3-170～174]



図表 I 4-89 非正規職員（短時間勤務）の保育士の教育状況（職員票）

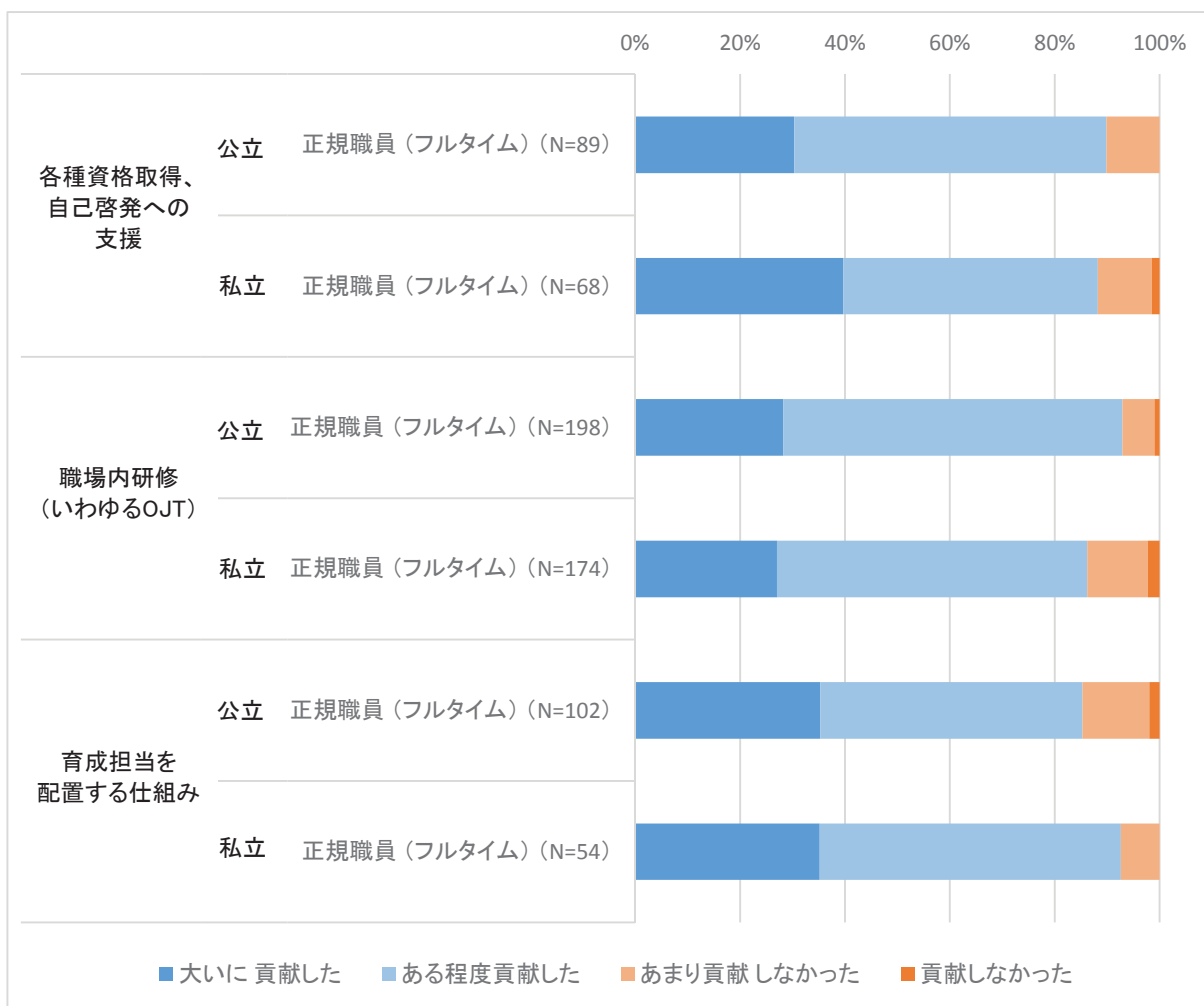
[資料集：図表 II 3-170～174]



いずれかの教育の仕組みを利用したことがあると回答した保育士に、各教育の仕組みが能力の向上にどの程度貢献したかを尋ねた結果を下記に示す。

公立保育所、私立保育所ともにいずれの雇用形態においても、80%以上が「大いに貢献した」または「ある程度貢献した」と回答しており、教育の仕組みによる能力向上を実感できているものと考えられる。

図表 I 4-90 正規職員（フルタイム）の保育士に対する教育の貢献度（職員票）
[資料集：図表 II 3-176~180]



④ 法定福利厚生制度

a 育児休業

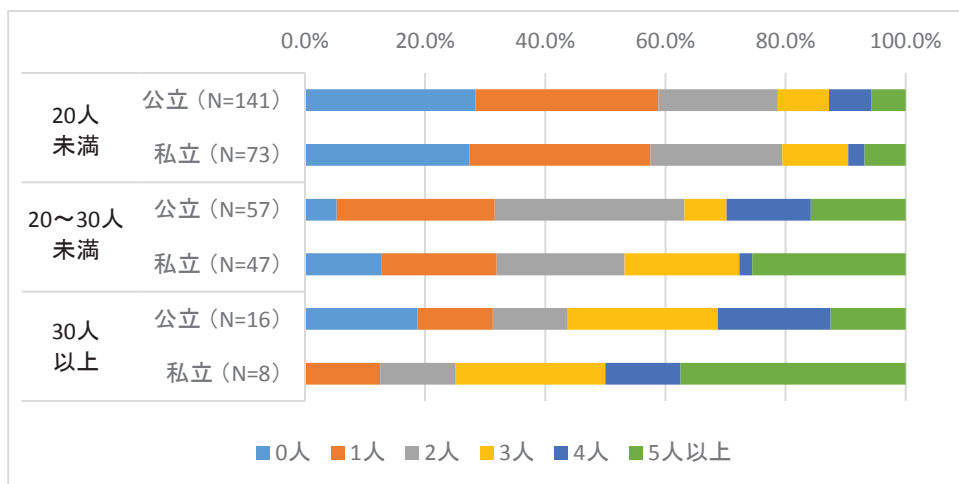
保育所において過去 5 年間に保育士が育児休業を取得した人数を職員規模別に集計した結果を下記に示す。

正規職員の保育士については、私立保育所において職員規模が 20 人以上のところ、公立保育所における同規模と比較して「5 人以上」の割合が高くなっている。

非正規職員の保育士についても同様の傾向がみられる。

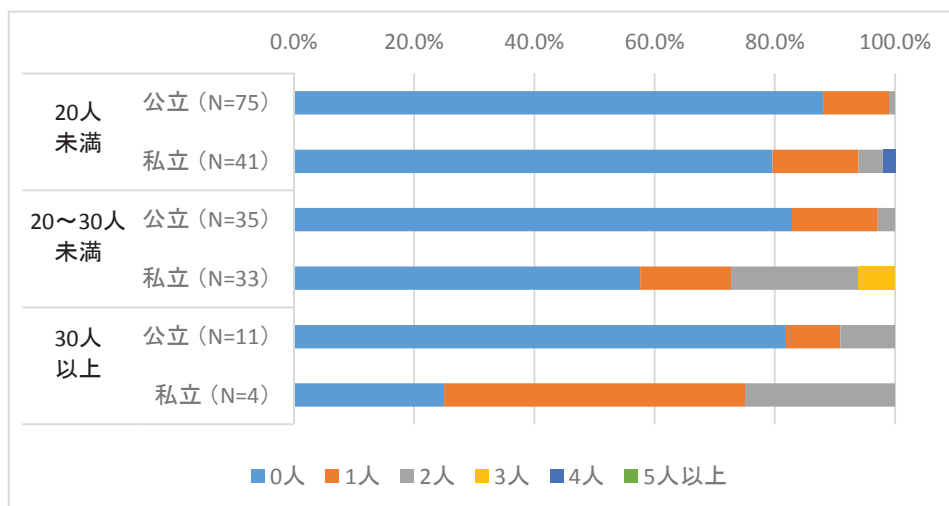
図表 I 4-91 過去 5 年間の正規職員保育士の育児休業取得者数（施設票）

[資料集：図表 II 3-182]



図表 I 4-92 過去 5 年間の非正規職員（派遣除く）保育士の育児休業取得者数（施設票）

[資料集：図表 II 3-182]



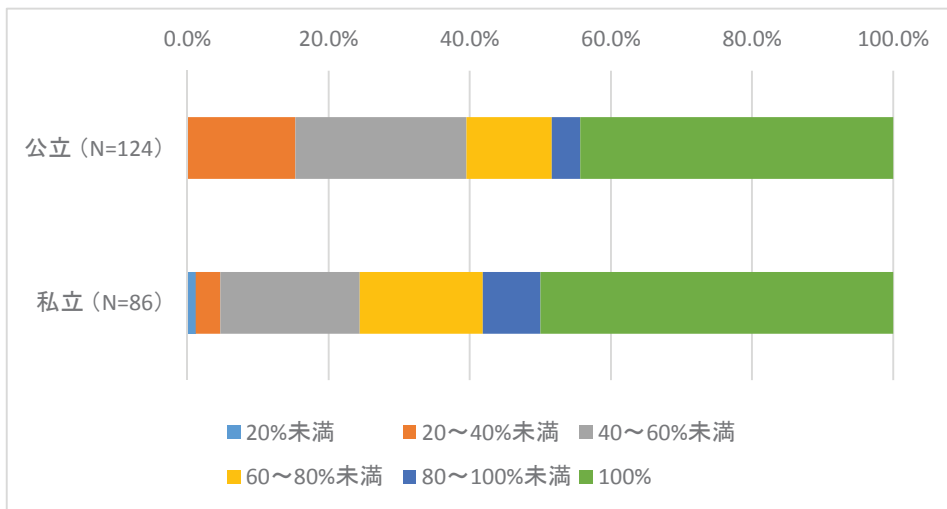
育児休業を取得した保育士が職場に復帰した割合でみると、私立保育所の方が公立保育所と比べて復帰率が高い傾向にある。

一方、保育士における育児休業の平均取得期間では、公立保育所の方が私立保育所と比べて取得期間が長い割合が多く、私立保育所では「2～3年未満」「3～4年未満」の割合はほとんどない。

図表 I 4-93 過去5年間に育児休業を取得した保育士の職場復帰率（施設票）

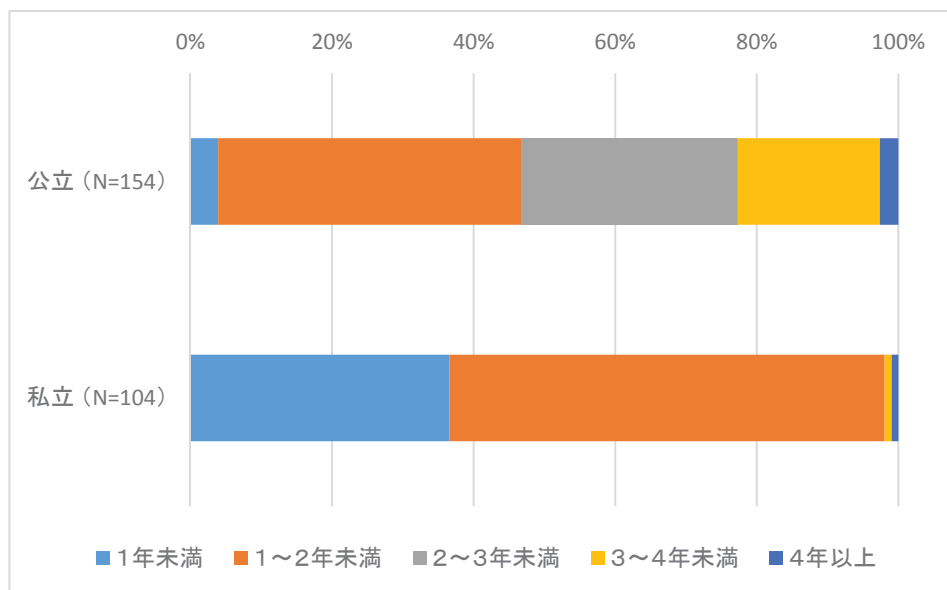
〔資料集：図表Ⅱ 3-184〕

※正規職員と非正規職員（派遣除く）を合計した復帰率



図表 I 4-94 保育士の育児休業の平均取得期間（施設票）

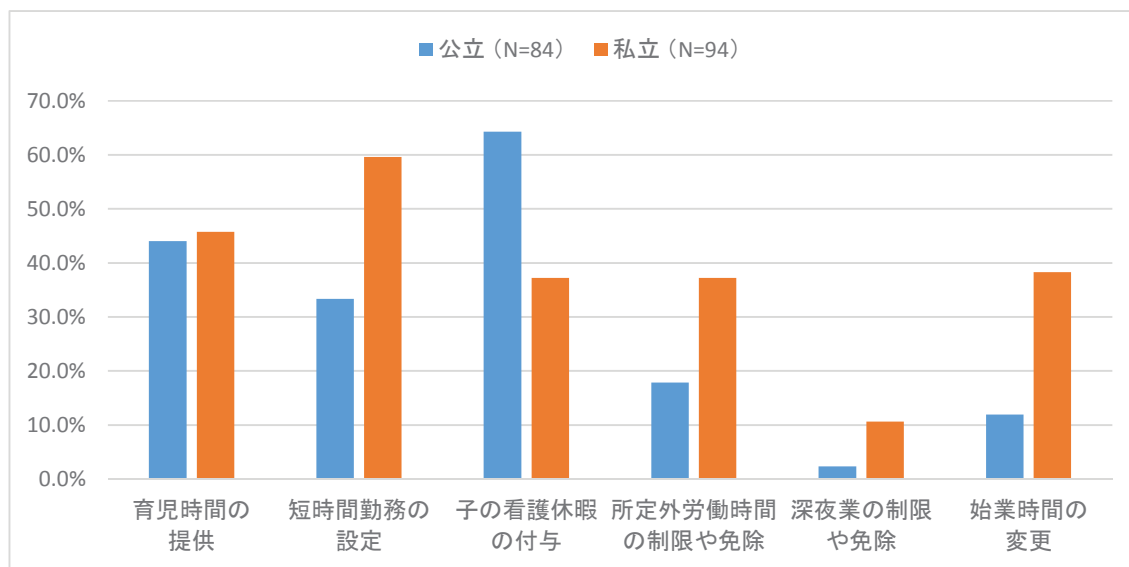
〔資料集：図表Ⅱ 3-183〕



育児休業から職場復帰した保育士に対する育児・介護休業法に基づく就労支援の実施状況は以下の通りである。

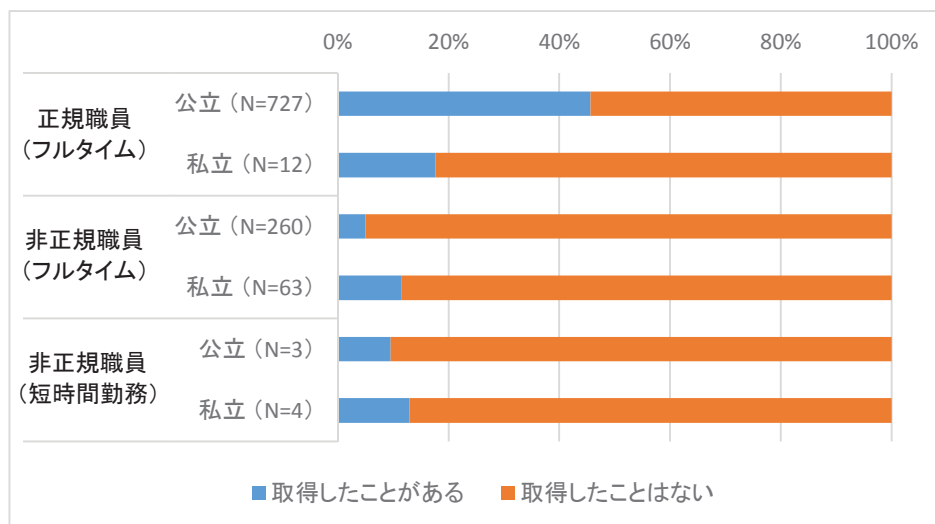
公立保育所では、「子の看護休暇の付与」を実施している割合が高く、私立保育所では、「短時間勤務の設定」や「所定外労働時間の制限や免除」あるいは「始業時間の変更」といった労働時間に関係する就労支援を実施している割合が高い。

図表 I 4-95 職場復帰した保育士に対する法定就労支援の実施状況（複数回答）
（施設票） [資料集：図表 II 3-198]



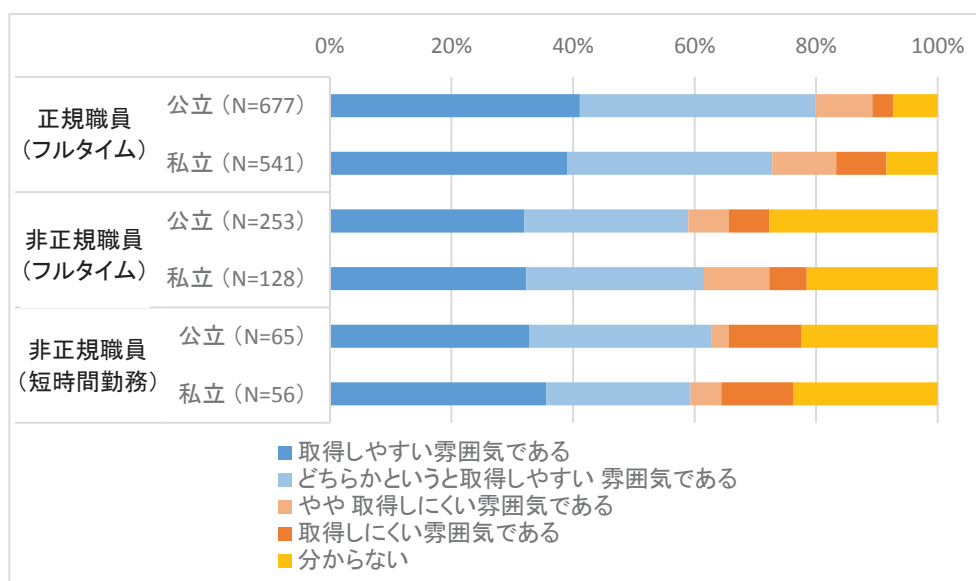
職員票において、育児休業を取得したことがあるかを尋ねた結果を以下に示す。施設票の結果と比較すると、私立保育所の正規職員（フルタイム）において、育児休業の取得割合が低いという結果となった。

図表 I 4-96 回答保育士の育児休業の取得状況（職員票）[資料集：図表 II 3-190]



育児休業の取得に対する職場の雰囲気では、公立保育所、私立保育所ともに「取得しやすい雰囲気である」「どちらかという取得しやすい雰囲気である」とする割合が、大半を占めている。ただし、非正規職員（フルタイム、短時間勤務）においては、公立保育所、私立保育所ともに「分からない」とする割合も高く、非正規職員の中で育児休業を取得することへの実感が持てない者が相当数いることが推察される。

図表 I 4-97 育児休業の取得に対する職場の雰囲気（職員票）[資料集：図表 II 3-194]



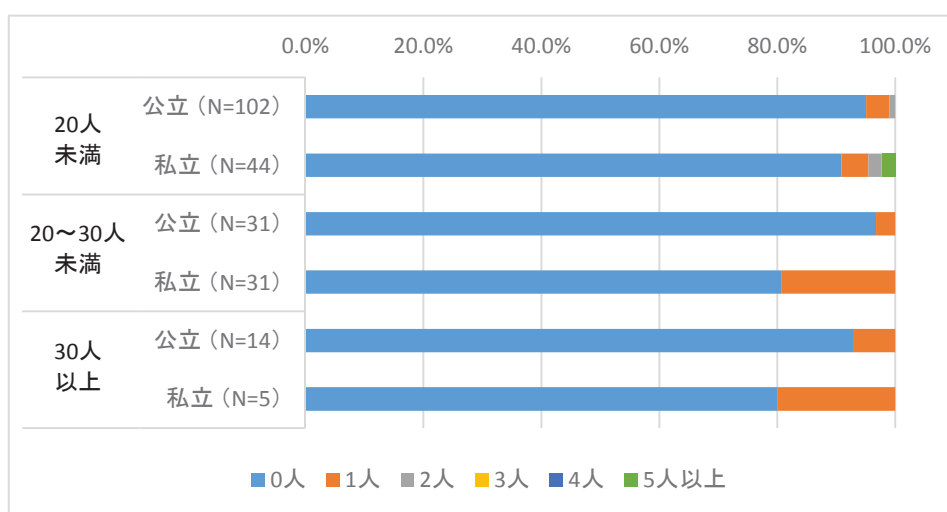
a 介護休業

保育所において過去 5 年間に保育士が介護休業を取得した人数を職員規模別に集計した結果を下記に示す。

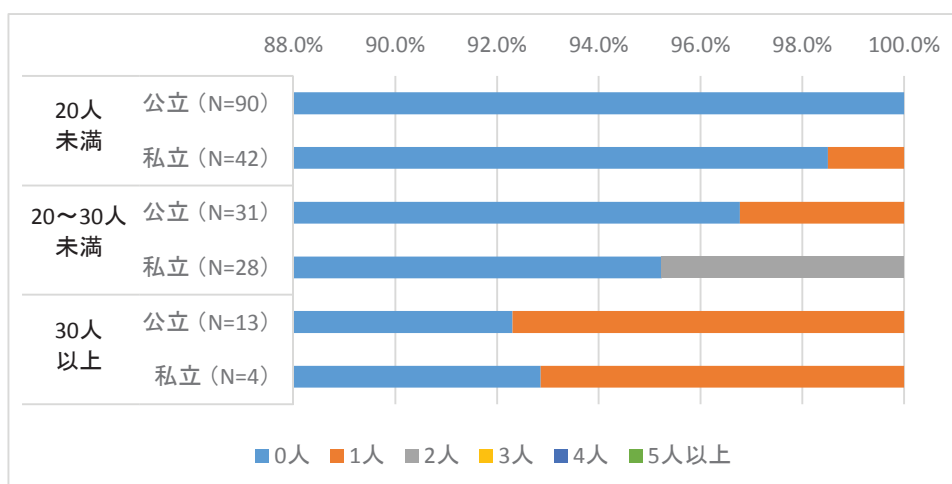
公立保育所、私立保育所ともに、介護休業を取得した正規職員の保育士が「0 人」である割合が 80%を超えている。非正規職員についても同様の傾向となっている。

※私立保育所のうち、職員規模が 10 人未満の保育所については、回答サンプル数 (N) が少ないため、サンプルの偏りが結果に表れている可能性がある点に注意が必要。

図表 I 4-98 過去 5 年間の正規職員保育士の介護休業取得者数
(施設票) [資料集 : 図表 II 3-186]



図表 I 4-99 過去 5 年間の非正規職員（派遣除く）保育士の介護休業取得者数
(施設票) [資料集 : 図表 II 3-186]

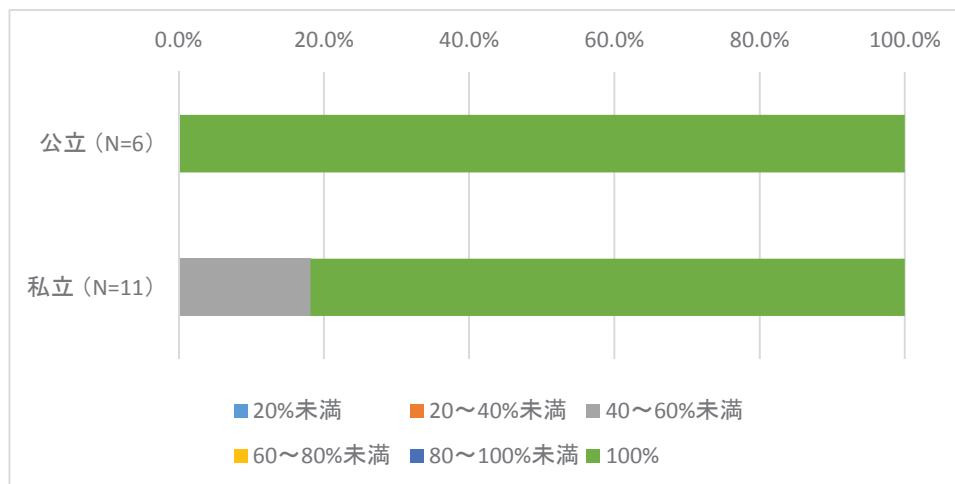


介護休業から復帰した保育士の割合をみると、ほぼ「100%」が職場復帰している。
※ただし、サンプル数 (N) が少ないため、サンプルの偏りが結果に表れている可能性がある。

図表 I 4-100 過去5年間に介護休業を取得した保育士の職場復帰率（施設票）

〔資料集：図表 II 3-188〕

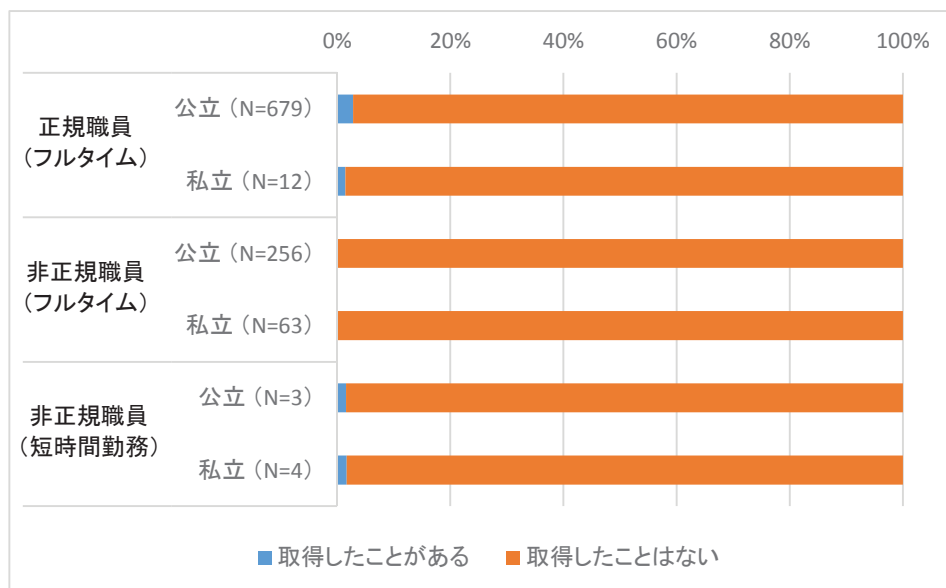
※正規職員と非正規職員（派遣除く）を合計した復帰率



職員票において、介護休業を取得したことがあるかを尋ねた結果を以下に示す。

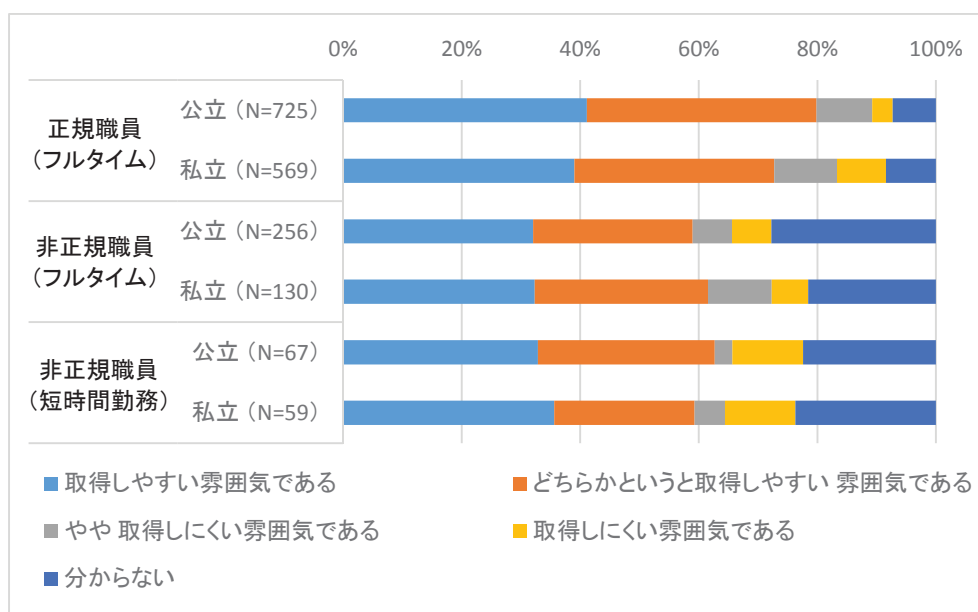
いずれの雇用区分においても介護休業を「取得したことはない」と回答した割合がほとんどを占めており、施設票の結果との相違はない。

図表 I 4-101 回答保育士の介護休業の取得状況（職員票） [資料集：図表 II 3-192]



介護休業の取得に対する職場の雰囲気では、公立保育所、私立保育所ともに「取得しやすい雰囲気である」「どちらかという取得しやすい雰囲気である」とする割合が、大半を占めている。ただし、非正規職員（フルタイム、短時間勤務）においては、公立保育所、私立保育所ともに「分からない」とする割合も高く、非正規職員の中で介護休業を取得することへの実感が持てない者が相当数いることが推察される。

図表 I 4-102 介護休業の取得に対する職場の雰囲気（職員票） [資料集：図表 II 3-197]



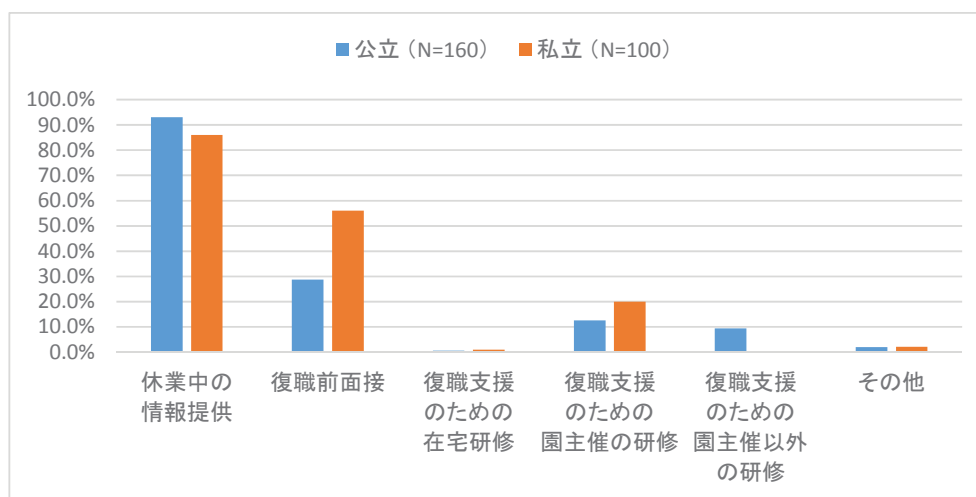
⑤ 法定外福利厚生制度

a 育児休業中の保育士に対する職場復帰支援

育児休業中の保育士に対する職場復帰のための支援として、私立保育所においては「復職前面接」を実施している割合が公立保育所と比べて高い。

図表 I 4-103 育児休業中の保育士に対する職場復帰支援（複数回答）（施設票）

[資料集：図表 II 3-199]

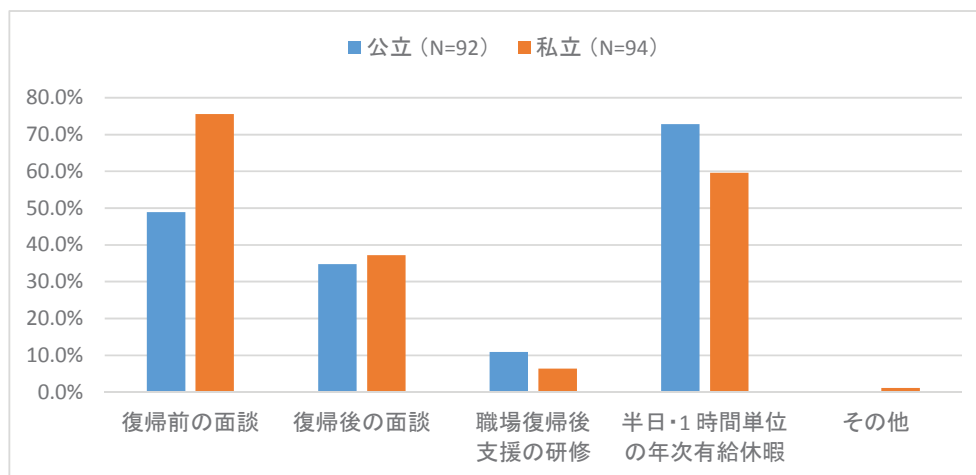


b 育児休業から復帰した保育士に対する就労支援（法定外対応）

育児休業から職場復帰した保育士に対して、育児・介護休業法に基づかずに独自で実施している就労支援の状況を以下に示す。私立保育所においては「復帰前の面談」を実施している割合が高く、公立保育所では「半日・1日単位の年次有給休暇」を実施している割合が高い。

図表 I 4-104 職場復帰した保育士に対する就労支援の実施状況（複数回答）（施設票）

[資料集：図表 II 3-200]



①保育士の業務環境

a 保育士の業務量

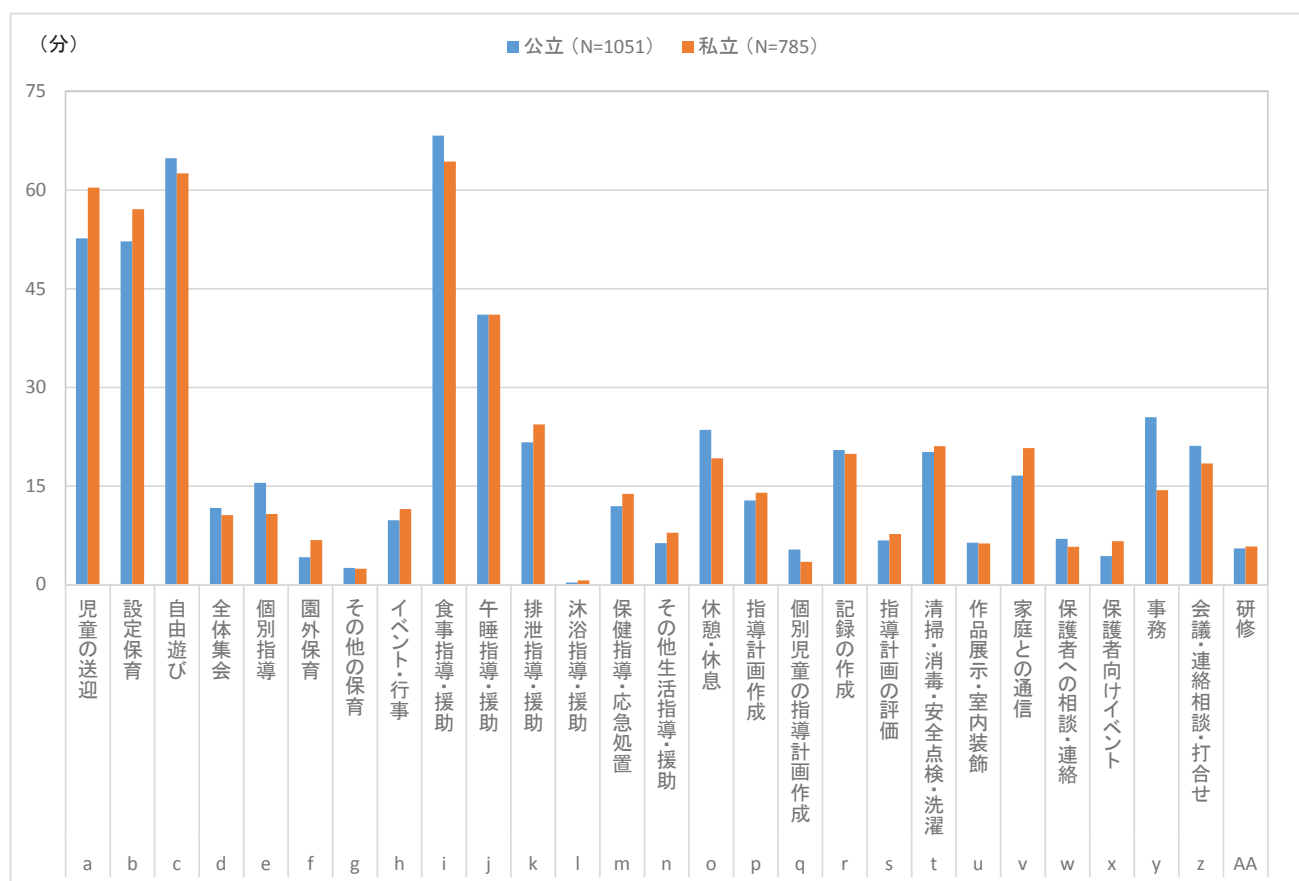
勤務時間（出勤時刻から退勤時刻までの時間）の全体平均では、公立保育所と私立保育所ではほぼ9時間となっており、差はみられない。

業務別の時間の内訳でみると、私立保育所では公立保育所と比べて、「児童の送迎」「設定保育」の時間が若干多い。一方で、公立保育所では私立保育所と比べて、「事務」「食事指導・援助」「休憩・休息」の時間が若干多い。

図表 I 4-105 保育士の勤務時間（平均）（職員タイムスタディ票）[資料集：図表 II 3-202]

		勤務時間
公立	N= 1,051	8時間 58分
私立	N= 785	8時間 57分
合計	N= 1,836	8時間 57分

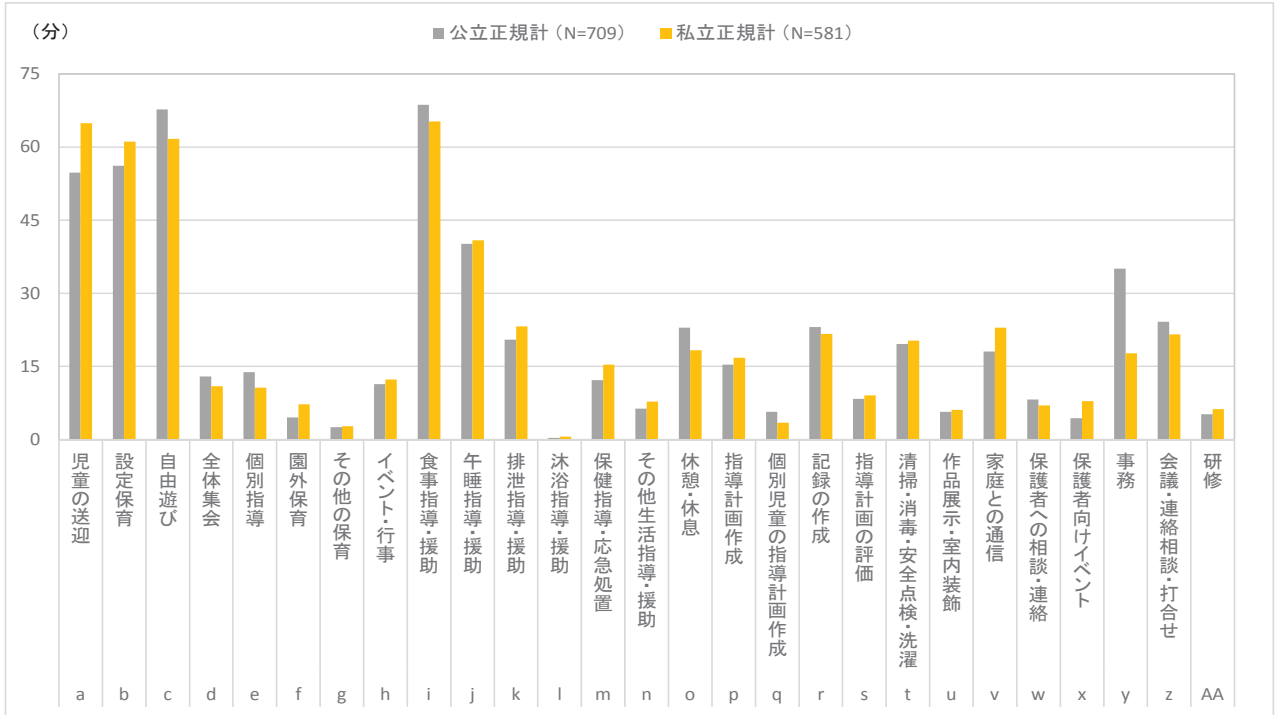
図表 I 4-106 業務別の保育士の勤務時間（職員票タイムスタディ票）[資料集：図表 II 3-204]



雇用形態別にみると、非正規職員では正規職員と比べて「指導計画作成」「記録の作成」「家庭との通信」「事務」「会議・連絡相談・打合せ」の時間が短く、主に児童に対する直接業務に業務の時間を充てていることが分かる。

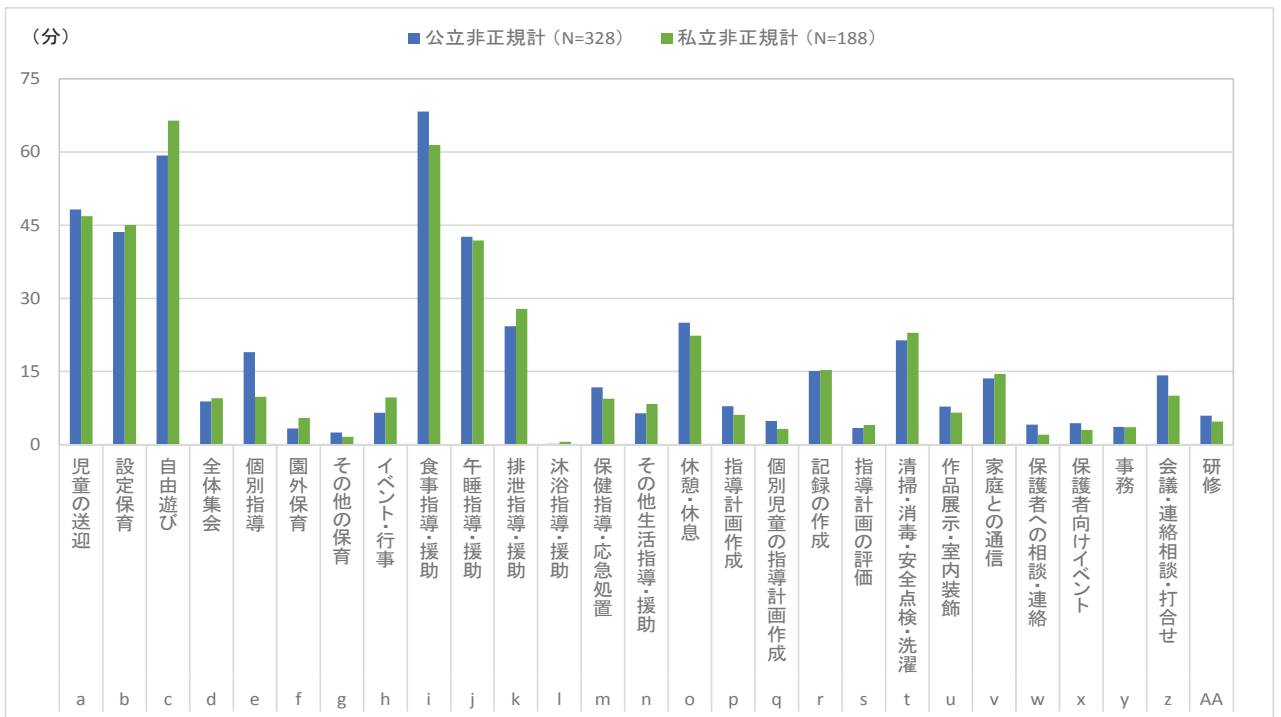
図表 I 4-107 正規職員の保育士の業務別勤務時間（職員票タイムスタディ票）

[資料集：図表 II 3-205]



図表 I 4-108 非正規職員の保育士の業務別勤務時間（職員票タイムスタディ票）

[資料集：図表 II 3-205]



b 保育士の業務範囲

保育士の業務範囲を分析するため、以下のような業務の分類を行った。

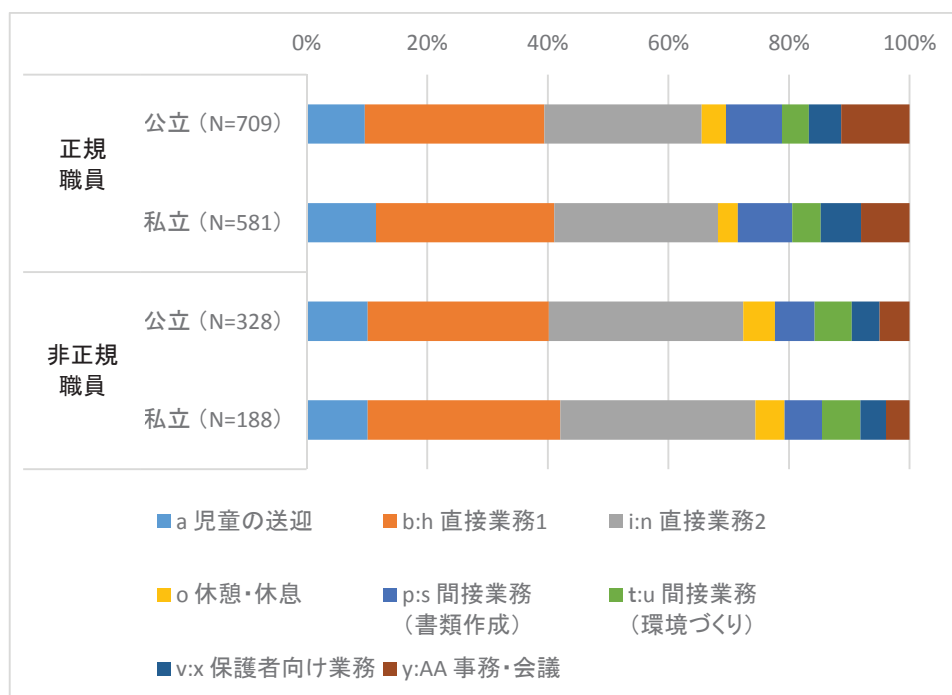
図表 I 4-109 タイムスタディ上の業務項目

業務分類	タイムスタディ上の業務項目	
児童の送迎	a	児童の送迎
直接業務 1	b	設定保育の指導・援助
	c	自由遊びの指導・援助 (a. 送迎時を除く)
	d	園の全体集会の指導
	e	個々の児童の個別指導・援助 (障がい児保育含む)
	f	園外保育の指導・援助
	g	その他の保育指導・援助
	h	イベント・行事・催し物
	直接業務 2	i
j		午睡の指導・援助
k		排泄の指導・援助
l		沐浴の指導・援助
m		保健指導・応急処置
n		その他生活指導・援助
休憩・休息	o	休憩・休息
間接業務 (書類作成)	p	指導計画の作成
	q	個別児童の指導計画の作成
	r	記録の作成
	s	指導計画の評価
間接業務 (環境づくり)	t	清掃・消毒・安全点検・洗濯
	u	作品展示・室内装飾
保護者向け業務	v	家庭との通信
	w	保護者への相談・連絡対応
	x	保護者向けイベント
事務・会議	y	事務
	z	会議・連絡相談・打合せ
	AA	研修

保育士の業務範囲（勤務時間中における業務分類別の割合）をみると、非正規職員では「直接業務2」の割合が高い。「間接業務（書類作成）」、「保護者向け業務」および「事務・会議」の時間割合が正規職員よりも少ないため、より多くの時間を直接業務に当てられているものと考えられる。

図表 I 4-110 雇用形態別の保育士の業務範囲（職員票タイムスタディ票）

[資料集：図表 II 3-206]

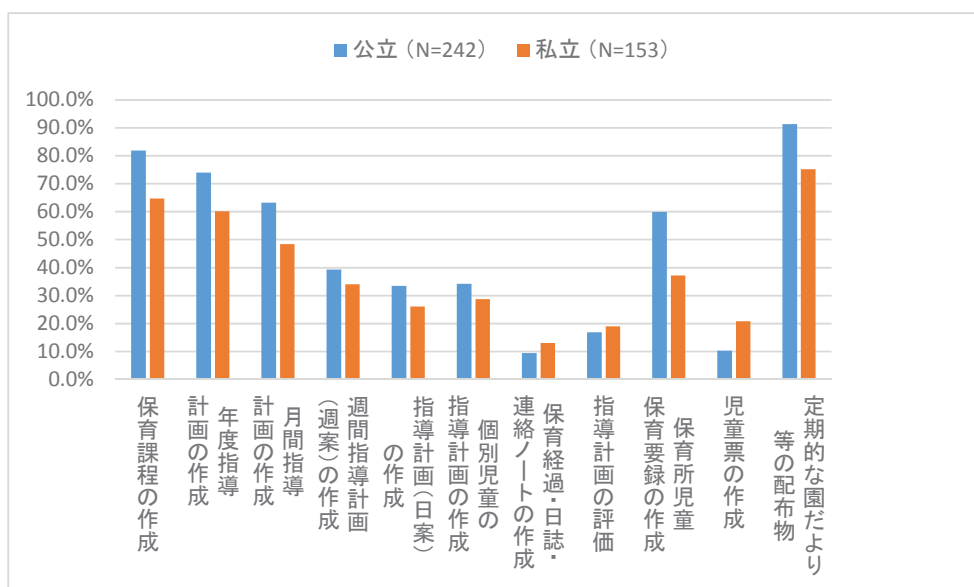


c 業務の ICT 化状況

保育所における保育士の各業務について、ICT化を行っている割合を以下に示す。全体の傾向として、公立保育所では私立保育所と比べて、業務のICT化を行っている割合が高い。公立保育所、私立保育所ともにICT化を行っている割合が最も高い業務は「定期的な園だより等の配布物」であり、逆にICT化を行っている割合が低い業務として「保育経過・日誌・連絡ノートの作成」や「指導計画の評価」、「児童票の作成」がある。

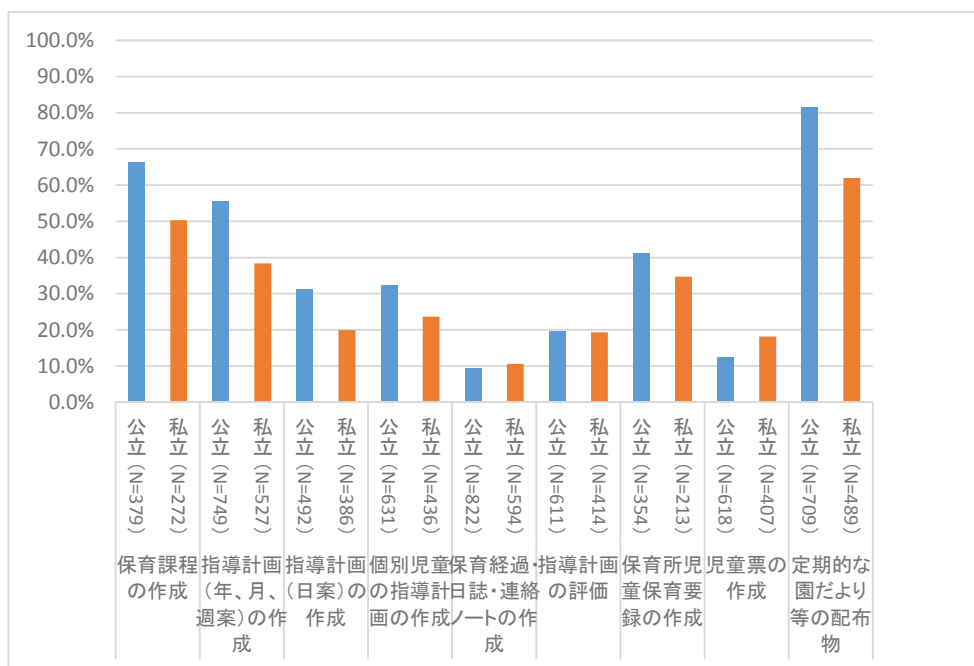
職員票においても、同様の傾向が見られた。

図表 I 4-111 保育士の各業務について ICT 化を行っている割合（施設票） [資料集：図表 II 3-283]



図表 I 4-112 保育士の各業務における ICT 機器を使用している割合（職員票）

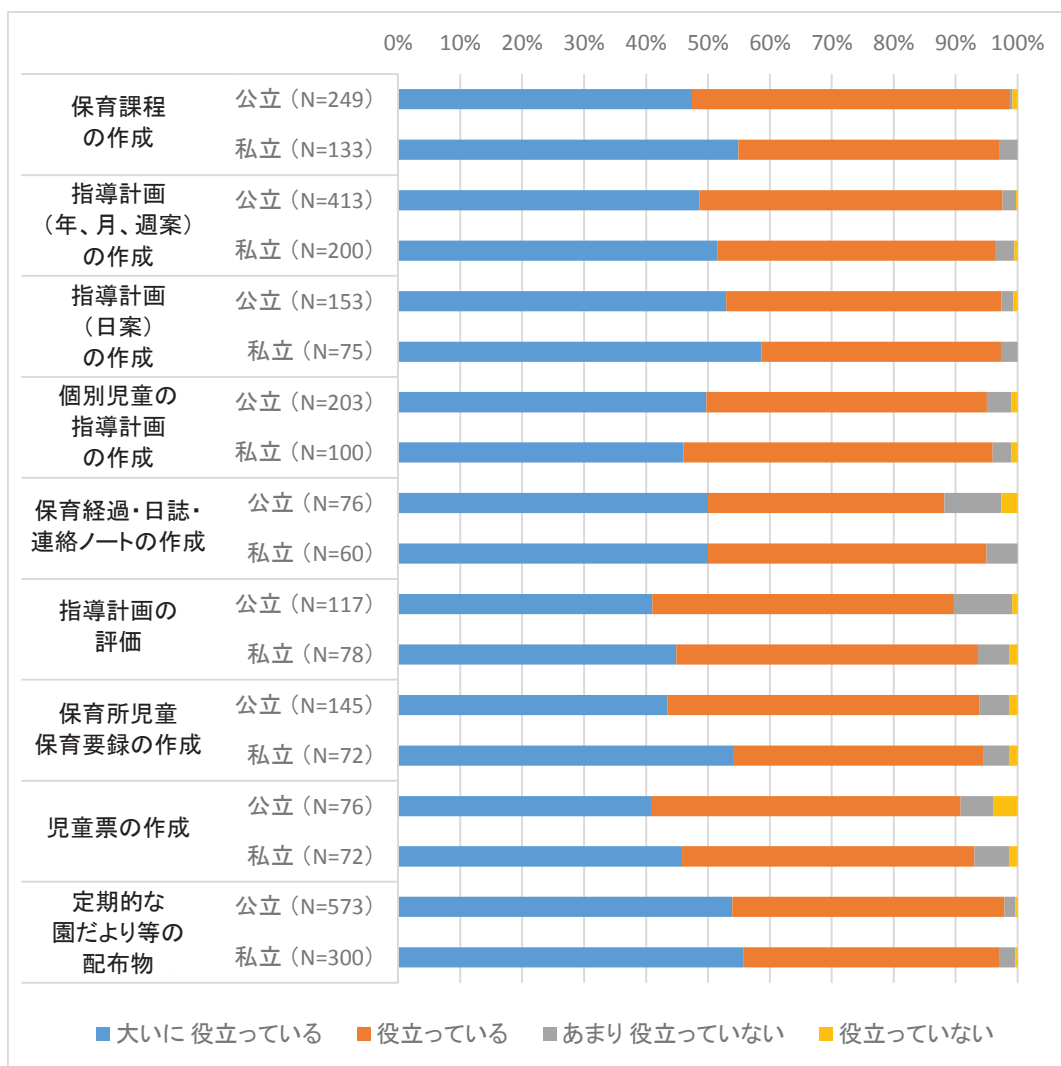
[資料集：図表 II 3-284~292]



※当該業務を行っているとは回答した保育士への設問であるため、Nが小さい。

各業務について ICT 機器を使用している保育士に対して、業務を行う上で ICT 機器が役立っているかを尋ねた結果を以下に示す。いずれの業務についても「大いに役立っている」「役立っている」が割合のほとんどを占めており、ICT 機器を使用して業務を行う保育士にとっては、ICT 機器の有用性は高いといえる。

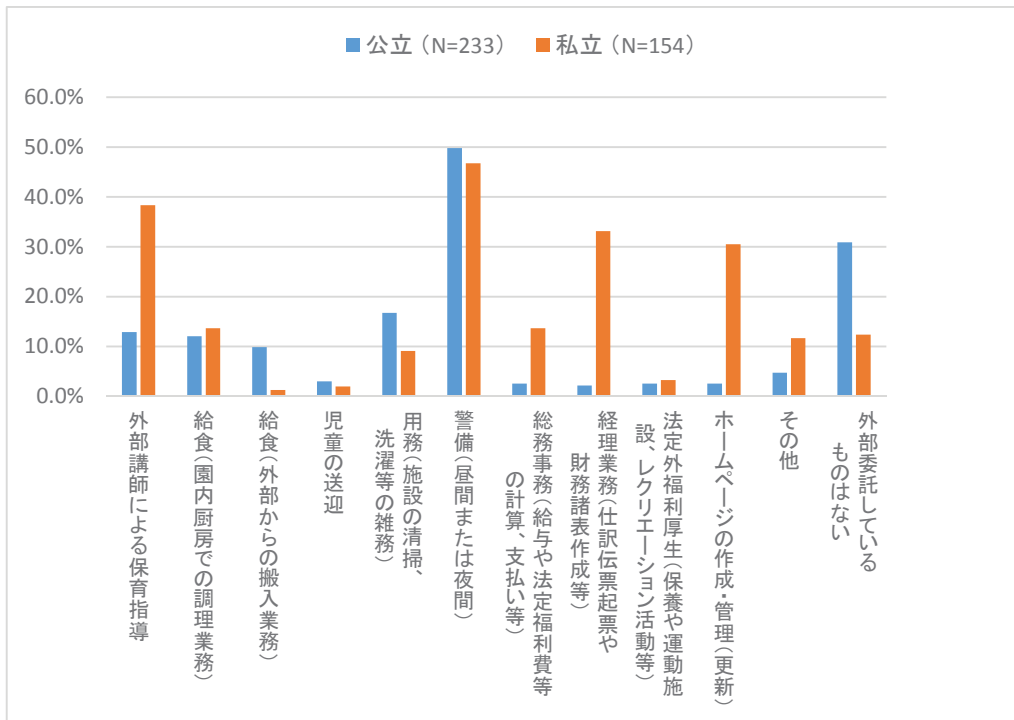
図表 I 4-113 保育士業務における ICT 機器の有用性（職員票）[資料集：図表 II 3-293～301]



d 業務の外部委託状況

私立保育所においては公立保育所と比べて「外部講師による保育指導」「総務事務」「経理業務」「ホームページの作成・管理」を外部委託している割合が高い。公立保育所では、総務事務や経理業務等の事務を市町村で行っており、私立保育所では自前で行っていることが、外部委託の有無の差につながっているものと考えられる。

図表 I 4-114 保育所業務の外部委託状況（複数回答）（施設票）[資料集：図表 II 3-320]



(2) 保育士のストレス状況（ストレスチェック）

保育士向け調査（職員票）では、厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」における「職業性ストレス簡易調査票（簡略版）」を用いて、保育士職員のストレス状況を測るための設問を設けた。

各設問を集計した結果を同マニュアルの「素点換算表」を用いてスコア化し、ストレス尺度ごとに男女別で5段階の判定（低い/少ない～高い/多い）を行った。

なお、集計にあたっては、ストレスチェックに関する設問に一つでも無回答がある場合には、その他の設問を含め欠損値として扱った。

図表 I 4-115 職員票の設問とストレス尺度との対応

職員票の設問	設問細目	対応するストレス尺度
問 19	非常にたくさんの仕事をしなければならない	心理的な仕事の負担 (量)
	時間内に仕事が処理しきれない	
	一生懸命働かなければならない	
	自分のペースで仕事ができる	仕事のコントロール度
	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	
	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	
問 21	ひどく疲れた	疲労感
	へとへとだ	
	だるい	
	気がはりつめている	不安感
	不安だ	
	落ち着かない	抑うつ感
	ゆううつだ	
	何をするのも面倒だ	
	気分が晴れない	食欲不振
	食欲がない	
	よく眠れない	不眠
問 22	園長（上司）： ・〇〇とはどの位気軽に話ができますか ・あなたが困ったとき、〇〇はどれ位頼りになりますか ・個人的な問題を相談したら、〇〇はどの位聞いてくれますか	上司からのサポート
	職場の同期： ・〇〇とはどの位気軽に話ができますか ・あなたが困ったとき、〇〇はどれ位頼りになりますか ・個人的な問題を相談したら、〇〇はどの位聞いてくれますか	同期からのサポート
	職場外の家族や友人： ・〇〇とはどの位気軽に話ができますか ・あなたが困ったとき、〇〇はどれ位頼りになりますか ・個人的な問題を相談したら、〇〇はどの位聞いてくれますか	家族・友人からのサポート
	※〇〇部分に、それぞれ、「園長（上司）」「職場の同期」「職場外の家族や友人」が入る。	-

図表 I 4-116 ストレス簡易調査票の素点換算票

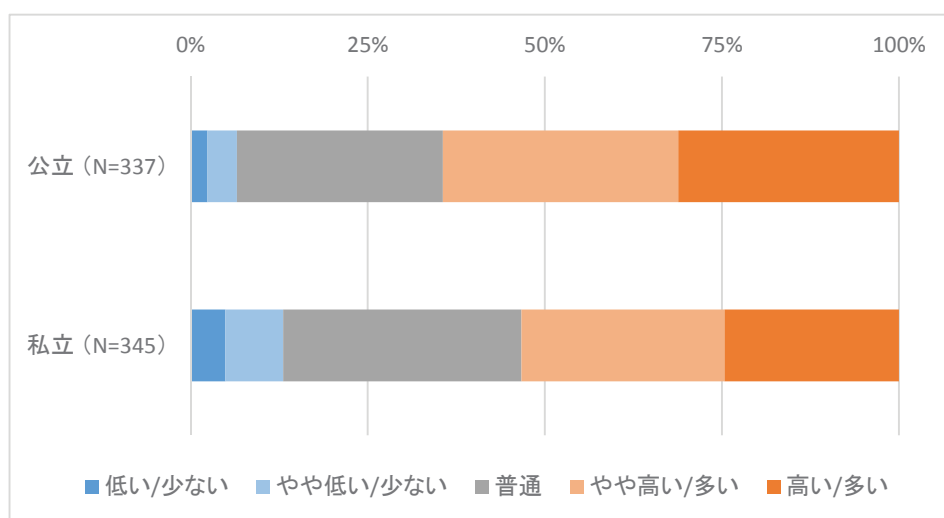
尺度	計算	男性スコア					女性スコア				
		少ない 低い	やや少ない やや低い	普通	多い やや高い	多い 高い	少ない 低い	やや少ない やや低い	普通	多い やや高い	多い 高い
ストレスの原因と考えられる因子											
心理的な仕事の負担(量)	15-問 19 該当計	3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-4	5-6	7-9	10-11	12
仕事のコントロール度	15-問 19 該当計	3	4	5-7	8-10	11-12	3	4-5	6-8	9-11	12
ストレスによっておこる心身の反応											
疲労感	問 21 該当計	3	4	5-7	8-10	11-12	3	4-5	6-8	9-11	12
不安感	問 21 該当計	3	4	5-7	8-9	10-12	3	4	5-7	8-10	11-12
抑うつ感	問 21 該当計	3	4	5-6	7-9	10-12	3	4	5-6	7-10	11-12
食欲不振	問 21 該当計	1	2		3	4	1	2		3	4
不眠	問 21 該当計	1	2		3	4	1	2		3	4
ストレス反応に影響を与える他の因子											
上司からのサポート	15-問 22 該当計	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	3	4-5	6-7	8-10	11-12
同期からのサポート	15-問 22 該当計	3-5	6-7	8-9	10-11	12	3-5	6-7	8-9	10-11	12
家族・友人からのサポート	15-問 22 該当計	3-6	7-8	9	10-11	12	3-6	7-8	9	10-11	12

① 心理的な仕事の負担（量）

公立保育所、私立保育所ともに、「高い/多い」と「やや高い/多い」を合計した割合が高く、保育士は心理的な仕事の負担（量）を多く抱えているといえる。

公立保育所の方が、私立保育所と比べて「高い/多い」と「やや高い/多い」を合計した割合は高い。

図表 I 4-117 心理的な仕事の負担（量）[資料集：図表 II 3-302]

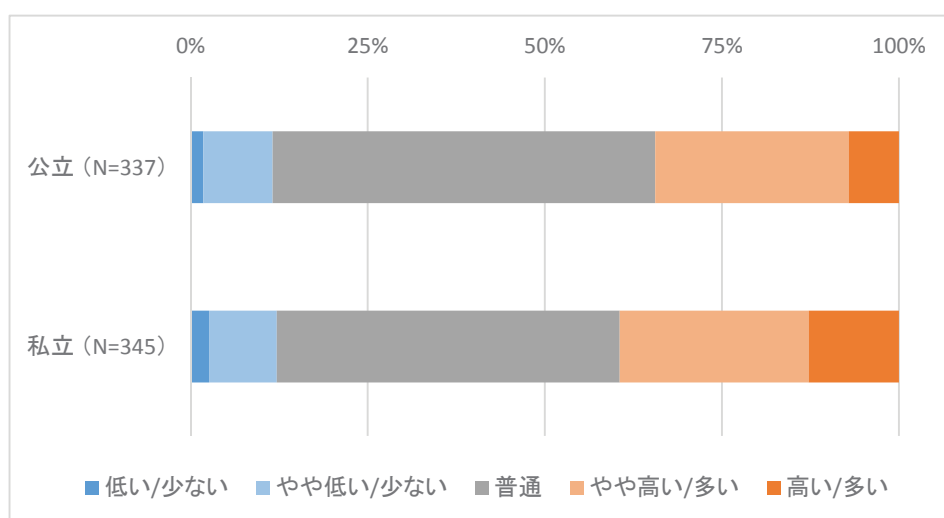


② 仕事のコントロール度

仕事のコントロール度は自分で仕事の予定や手順を決めることができない時に低くなる。

公立保育所、私立保育所ともに仕事のコントロール度については「普通」レベルまたは「やや高い」レベルにあり、ストレス要因としては希薄となっている。

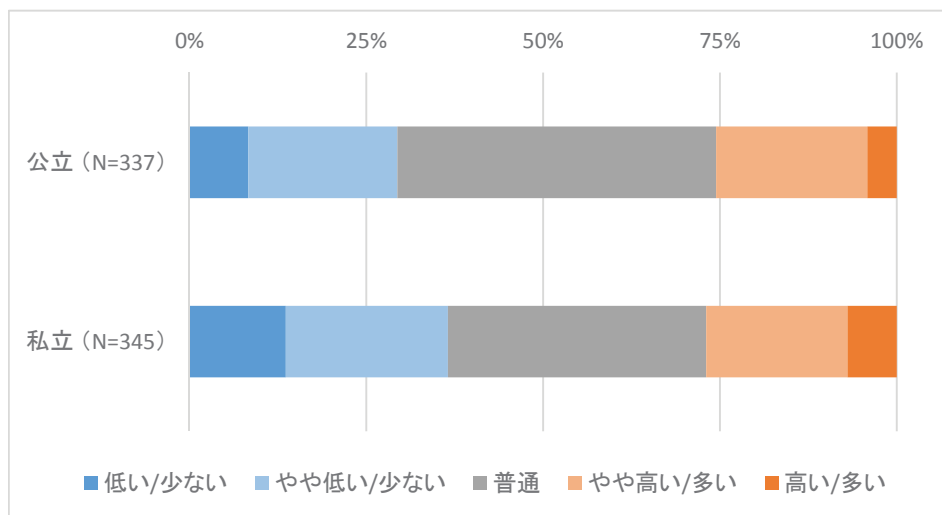
図表 I 4-118 仕事のコントロール度[資料集：図表 II 3-304]



③ 疲労感

疲労感については、公立保育所、私立保育所ともに回答保育士の75%程度が普通以下のレベルにとどまっている。

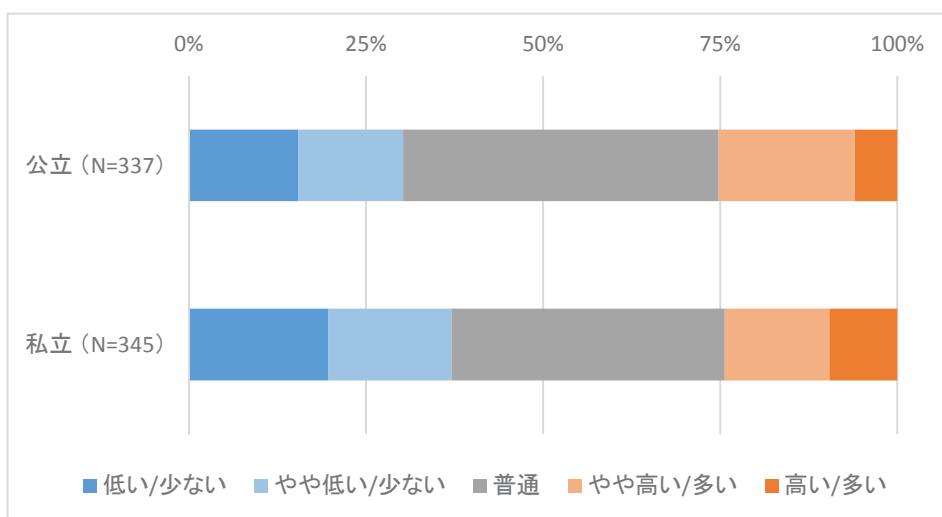
図表 I 4-119 疲労感[資料集：図表 II 3-306]



④ 不安感

公立保育所、私立保育所ともに回答保育士の75%程度が普通以下のレベルにとどまっており、不安感を感じて仕事をしている者は少ないといえる。

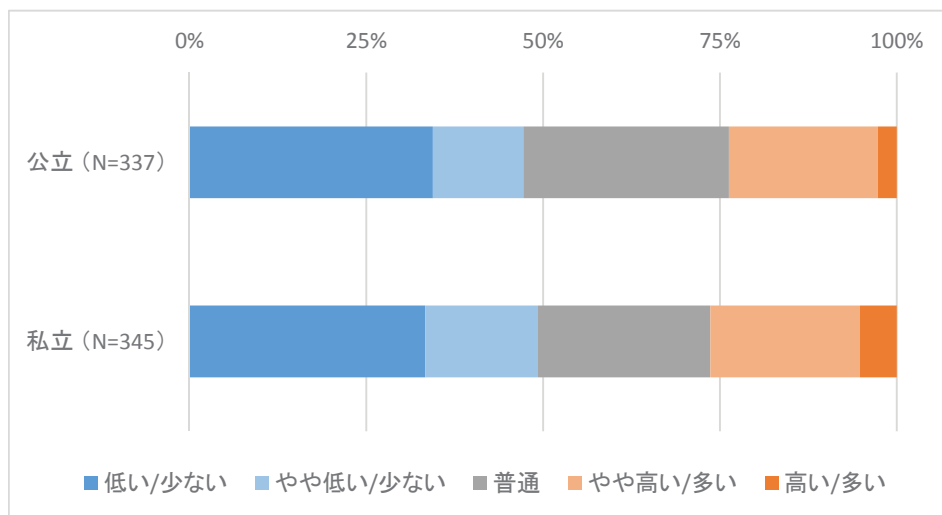
図表 I 4-120 不安感[資料集：図表 II 3-308]



⑤ 抑うつ感

公立保育所、私立保育所ともに回答保育士の75%程度が普通以下のレベルにとどまっており、普通以下の中でも「低い/少ない」「やや低い/少ない」とする割合が多く、抑うつ感を感じて仕事をしている者は少ないといえる。

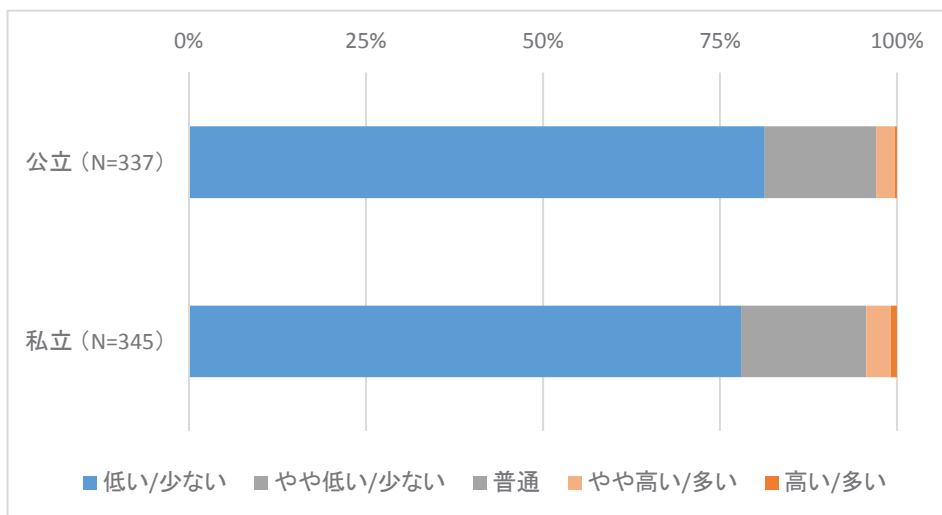
図表 I 4-121 抑うつ感[資料集：図表 II 3-314]



⑥ 食欲不振

公立保育所、私立保育所ともに食欲不振については問題がない。

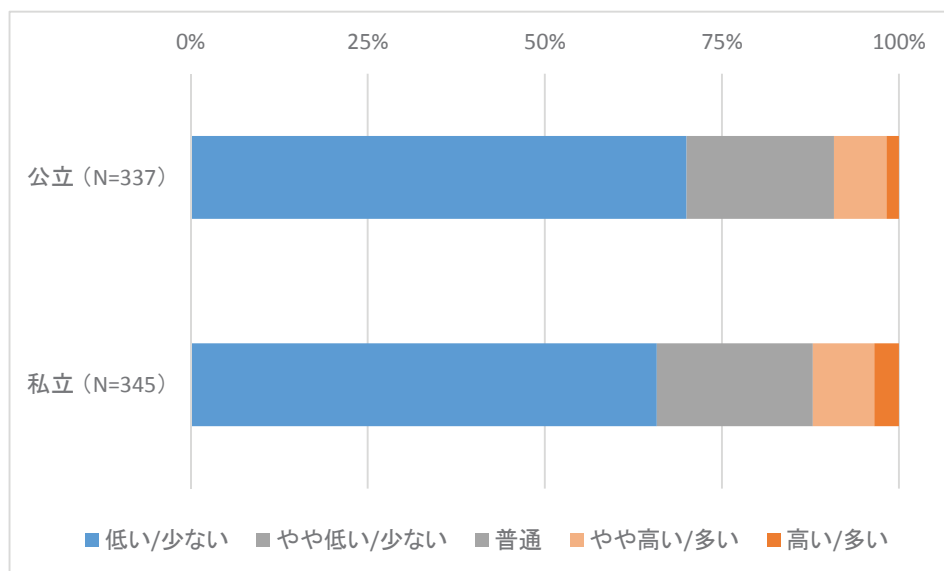
図表 I 4-122 食欲不振[資料集：図表 II 3-312]



⑦ 不眠

公立保育所、私立保育所ともに不眠については問題がない。

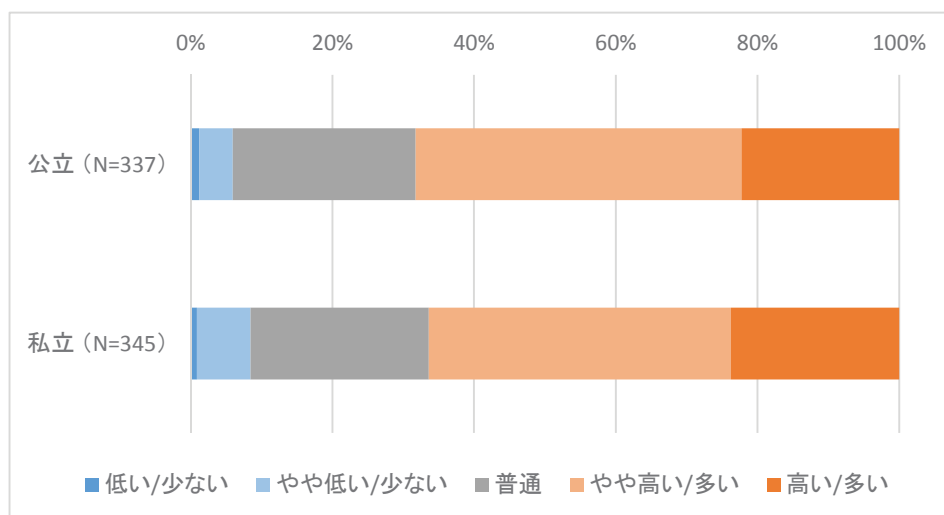
図表 I 4-123 不眠[資料集：図表 II 3-310]



⑧ 園長（上司）からのサポート

上記①～⑦のストレス尺度が高く、かつ園長（上司）からのサポートが少ない者ほど、高ストレス者となる。公立保育所、私立保育所ともに「やや多い」「多い」と回答する割合が75%程度となっており、回答保育士の大半が園長（上司）をストレスに対するサポートを行ってくれる存在として認識している。

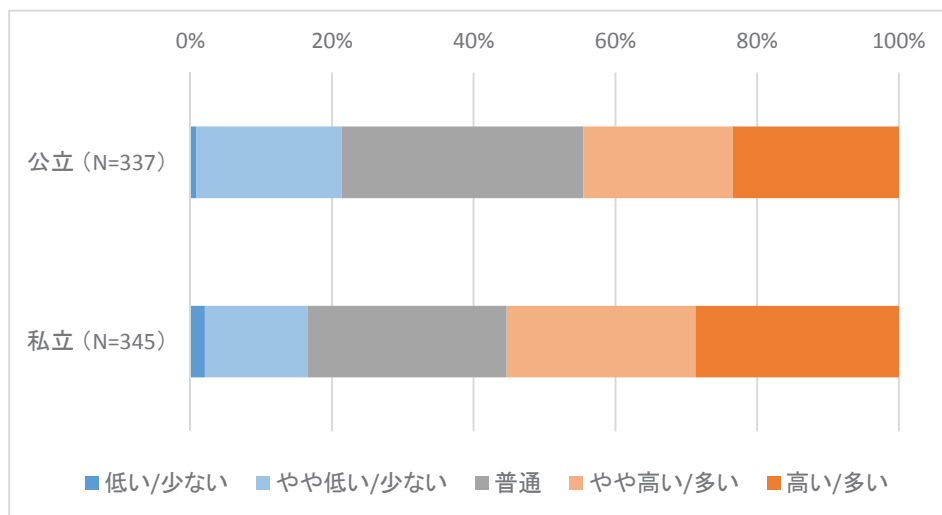
図表 I 4-124 上司からのサポート[資料集：図表 II 3-316]



⑨ 同期からのサポート

同期については、園長（上司）ほどサポートの度合いが多くないものの、回答保育士の50%程度（やや多い、多いを合わせた割合）は同期についてストレスに対してサポートを行ってくれる存在と認識している。

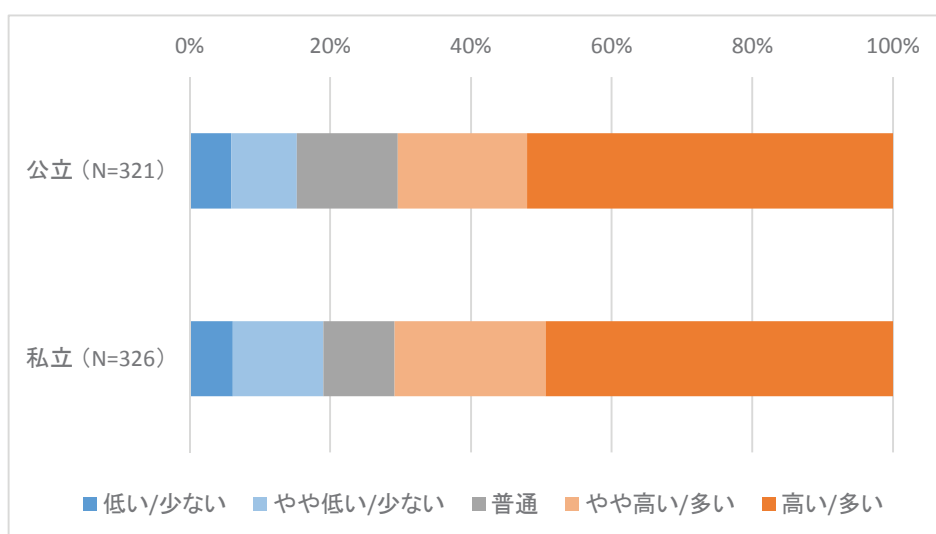
図表 I 4-125 同期からのサポート [資料集：図表 II 3-318]



⑩ 家族・友人からのサポート

家族・友人からのサポートについては、「多い」とする割合が約50%を占めており、園長（上司）や同期よりも多いことから、保育士のストレスの軽減にとって重要な存在であるものと考えられる。

図表 I 4-126 家族・友人からのサポート

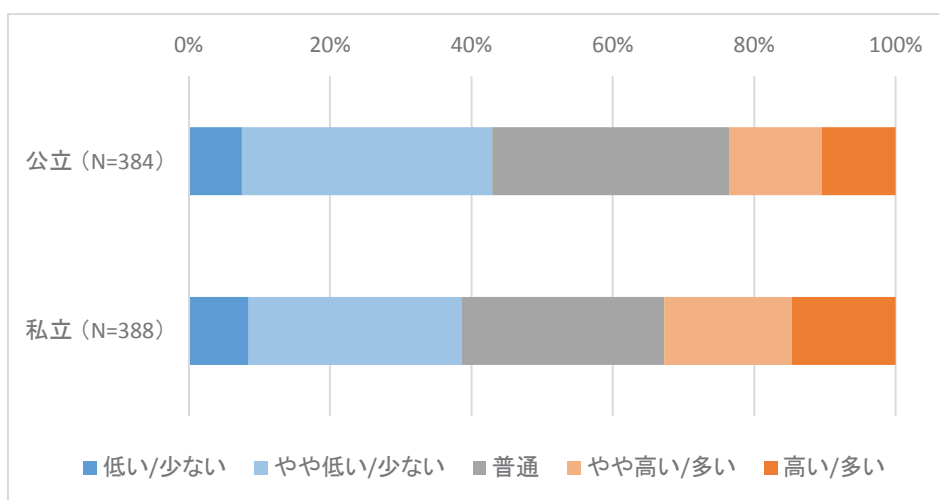


※以下の⑪職場の先輩および⑫職場の後輩は、ストレスチェックの尺度ではないが、同様の計算方法を用いて、ストレスに対するサポートの度合いを集計した。計算にあたり「同期からのサポート」の尺度と同じ方法を用いた。

⑪ 職場の先輩

前述した同期からのサポートと同程度に、職場の先輩に対してもストレスに対するサポート役として認識されている。

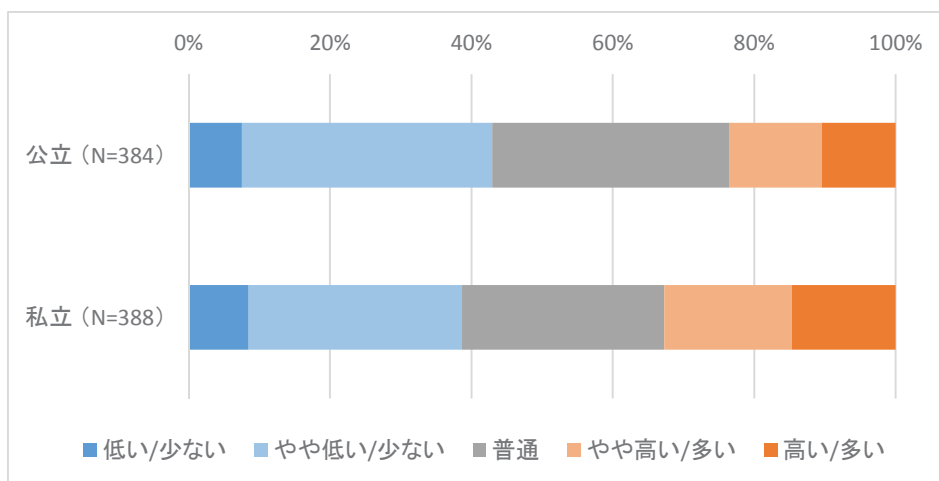
図表 I 4-127 職場の先輩からのサポート



⑫ 職場の後輩

上司や同期、職場の先輩と異なり、職場の後輩については、ストレスに対するサポート役としてあまり認識されない傾向にある。

図表 I 4-128 職場の後輩からのサポート



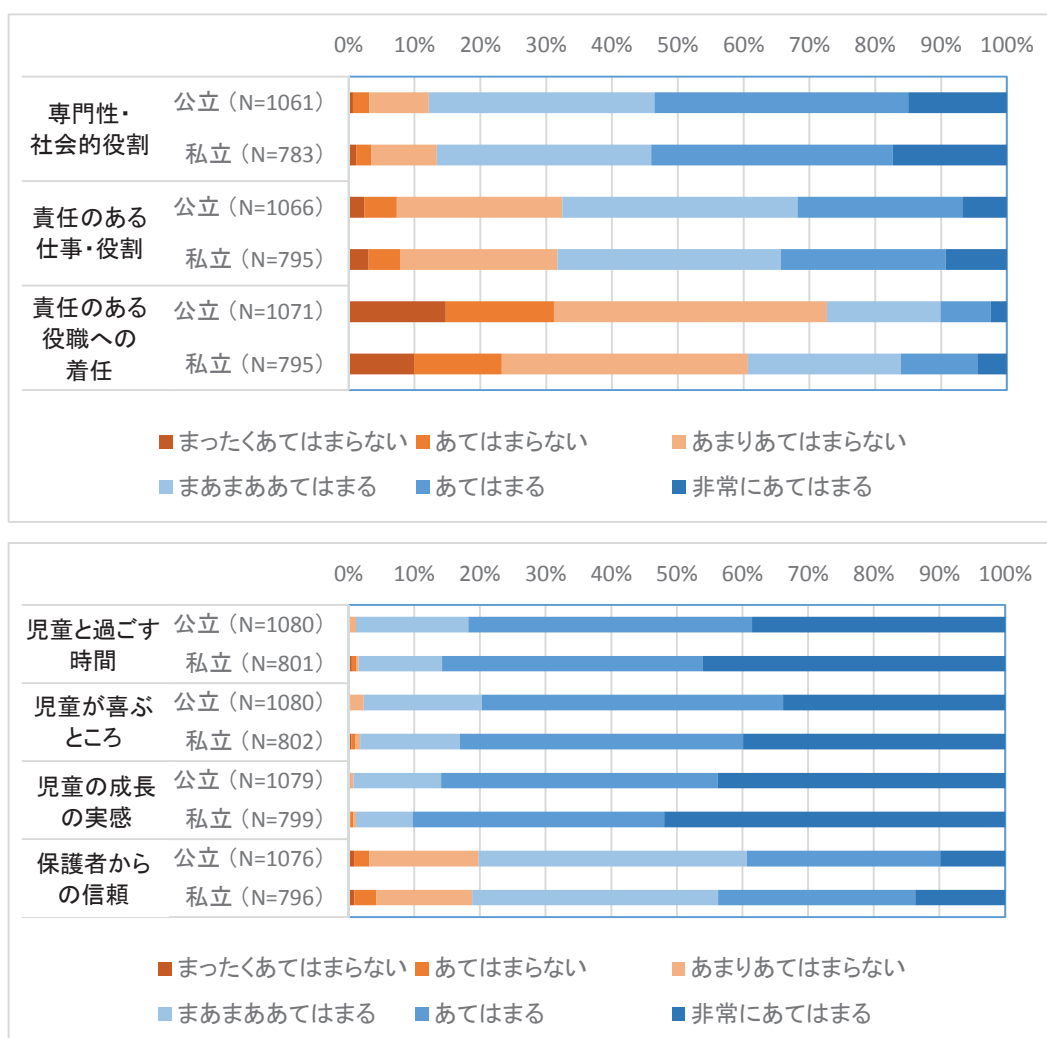
(3) 保育士のモチベーション、職場への定着意志、離職状況

① 保育士のモチベーション

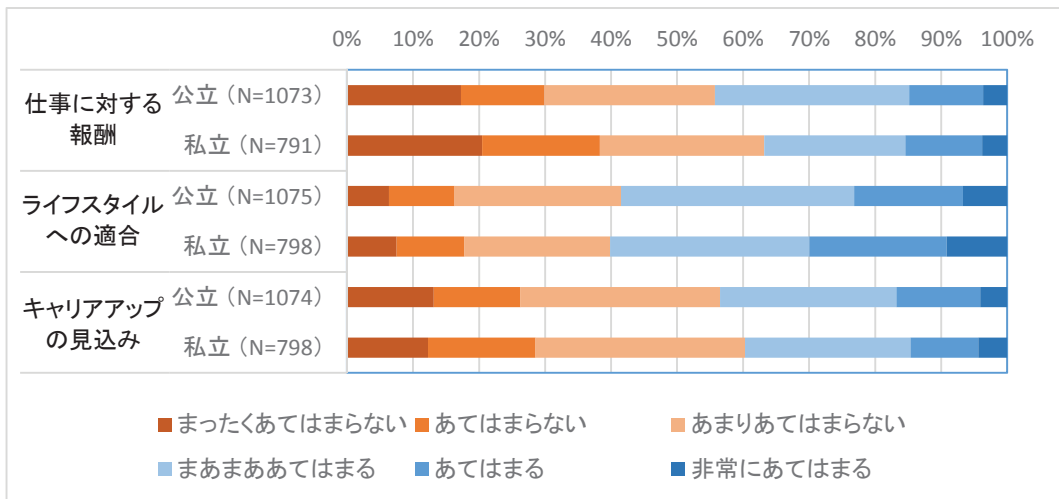
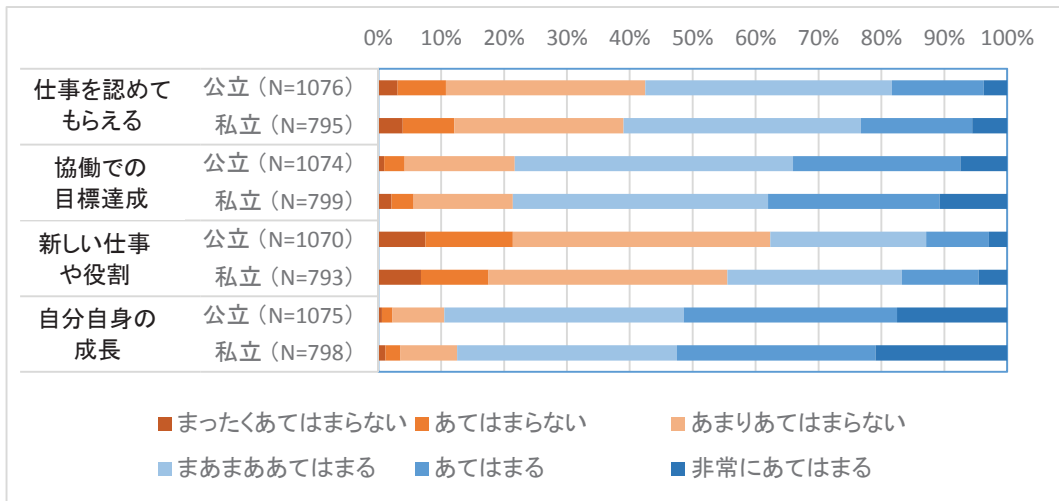
職員票において、今の職場で保育士として働き続けている理由について尋ねた結果を以下に示す。働き続ける理由に「非常にあてはまる」「あてはまる」割合が高いものとして、「児童と過ごす時間が楽しい」「児童が喜ぶところを見ることができる」「児童の成長を実感できる」が公立保育所、私立保育所に共通している。

公立保育所において、私立保育所と比較して働き続ける理由に「まったくあてはまらない」「あてはまらない」割合が高いものとして、「責任ある役職への着任」「新しい仕事や役割」がある。私立保育所において、公立保育所と比較して働き続ける理由に「まったくあてはまらない」「あてはまらない」割合が高いものとして、「仕事に対する報酬」や「キャリアアップの見込み」がある。

図表 I 4-129 今の職場で働き続けている理由（職員票）[資料集：図表 II 4-1～27]



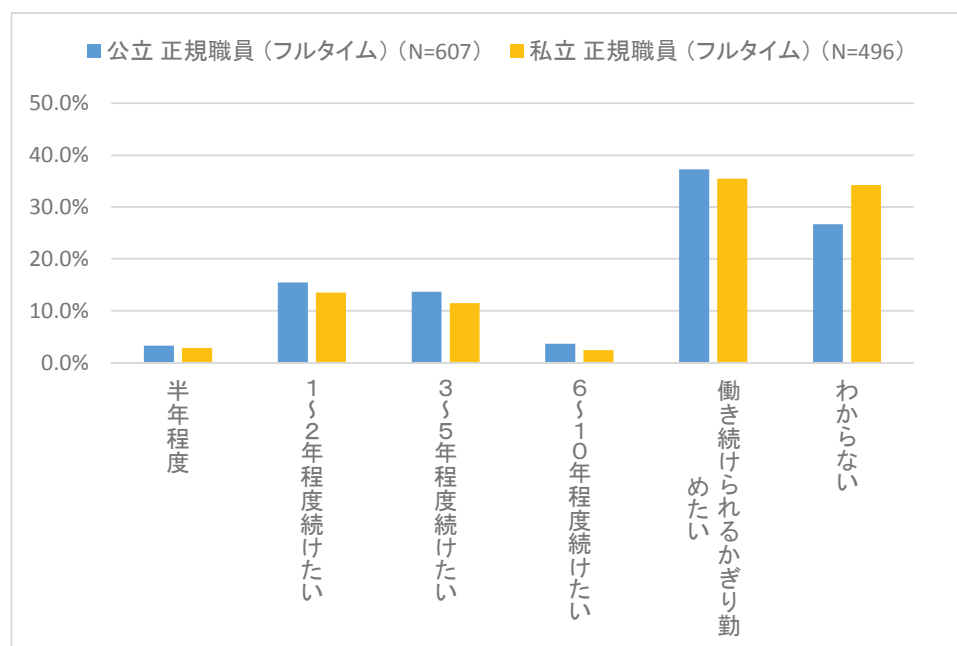
(前頁からの続き)



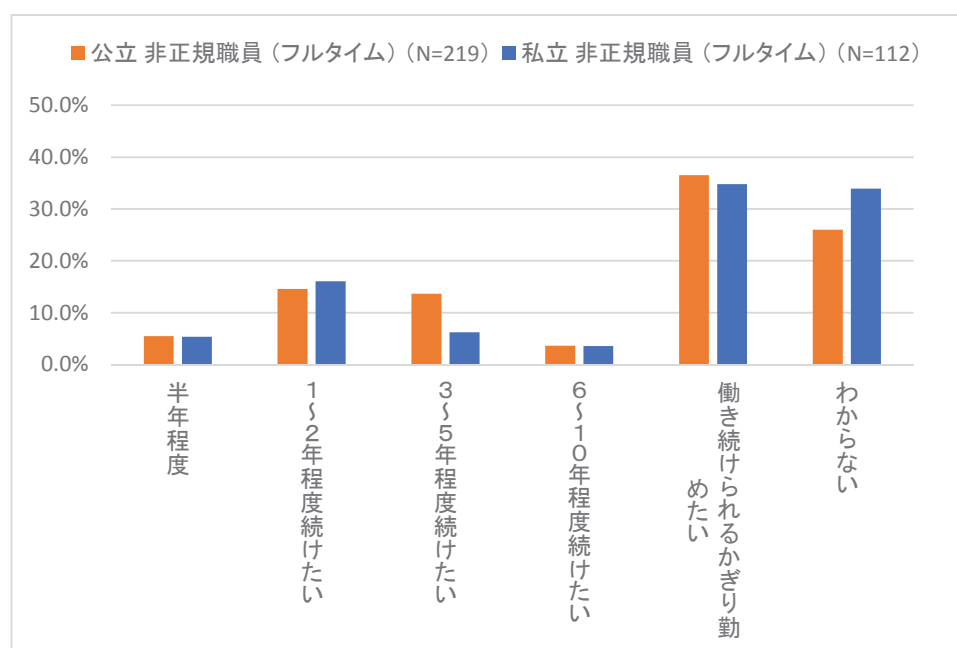
② 保育士の職場への定着意志

保育士に対し、今の職場にいつまで勤めたいかを尋ねた結果を以下に示す。いずれの雇用形態においても、「働き続けられるかぎり勤めたい」とする割合が高いが、一方で「わからない」とする割合も高い。私立保育所の非正規職員（短時間勤務者）においては特に「働き続けられるかぎり勤めたい」とする割合が高い。

図表 I 4-130 正規職員の保育士（フルタイム）の職場への定着意志（職員票）
[資料集：図表 II 4-30]

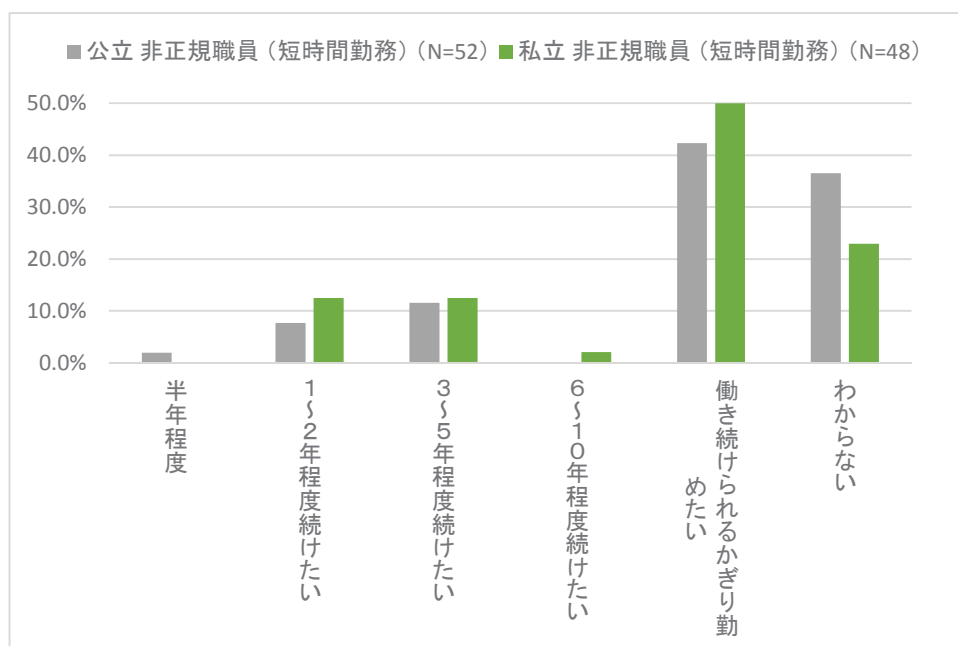


図表 I 4-131 非正規職員の保育士（フルタイム）の職場への定着意志（職員票）
[資料集：図表 II 4-30]



図表 I 4-132 非正規職員の保育士（短時間勤務）の職場への定着意志（職員票）

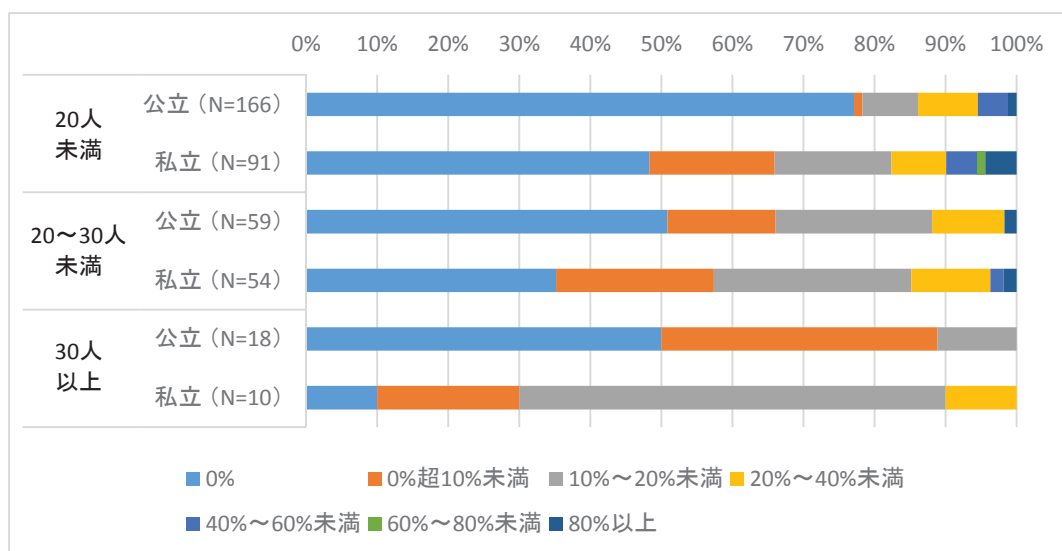
[資料集：図表 II 4-30]



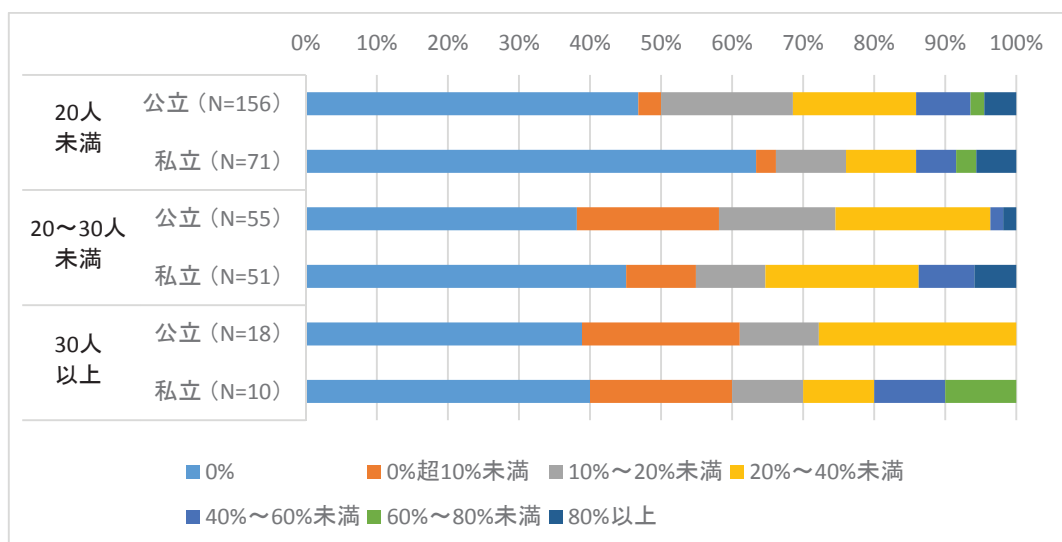
③ 保育士の離職状況

公立保育所に比べ、私立保育所では、正規職員の保育士の離職率が高い保育所の割合が多い。特に、保育士人数規模が大きくなるに従い、離職率が10～20%未満の割合が大きくなっている。

図表 I 4-133 保育士人数規模別にみた正規職員保育士の離職率分布
(施設票) [資料集：図表 II 4-31]

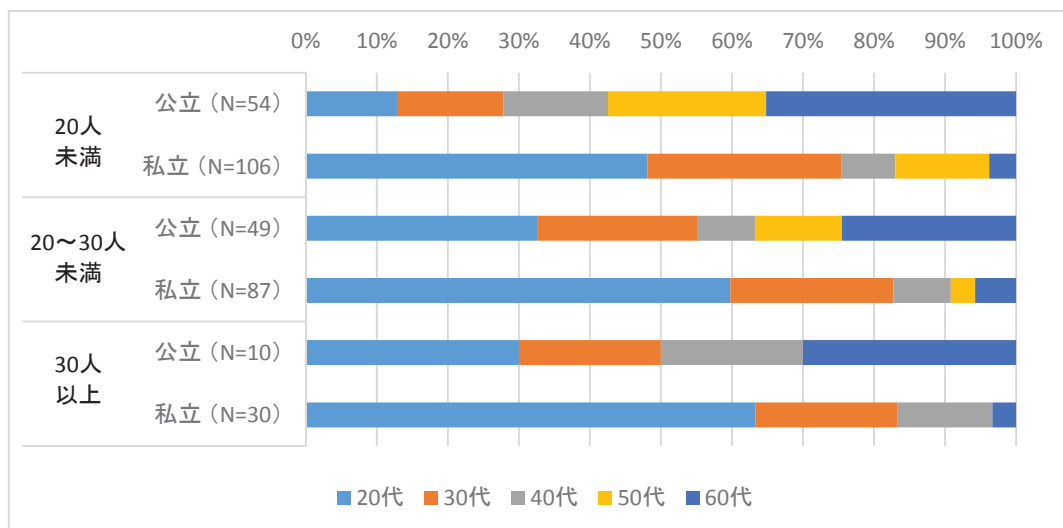


図表 I 4-134 保育士人数規模別にみた非正規職員（派遣除く）の保育士の離職率
(施設票) [資料集：図表 II 4-31]



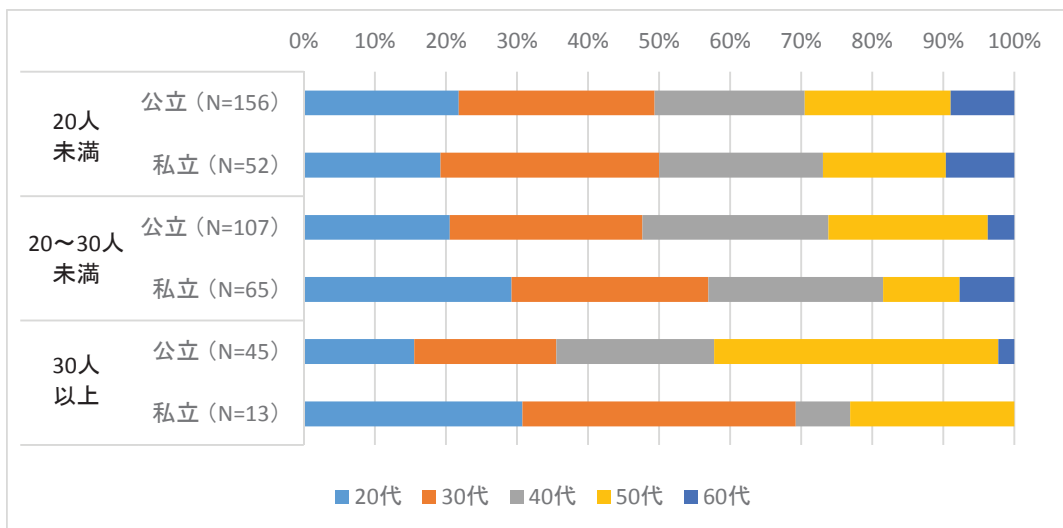
正規職員の保育士の離職者を年齢別の構成比で分析すると、私立保育所では公立保育所と比べて特に20代、30代の離職者の構成比が高く、若年層の定着が難しいことが推察される。

図表 I 4-135 保育士人数規模別にみた正規職員保育士における
離職者の年齢別構成比（施設票）[資料集：図表 II 4-32]



非正規職員（派遣除く）の保育士の離職者については、公立保育所と私立保育所において有意な傾向の差はみられない。

図表 I 4-136 保育士人数規模別にみた非正規職員（派遣除く）保育士における
離職者の年齢別構成比（施設票）[資料集：図表 II 4-33]



5 考察

(1) 公立保育所と私立保育所における労働環境等の特徴のまとめ

以下に、これまで分析を行ってきた公立保育所と私立保育所における労働環境、業務環境（以下、労働環境等と呼ぶ）の特徴をまとめる。

図表 I 5-1 公立保育所と私立保育所の特徴

	公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
報酬	①初任給 ・ 正規職員は月給 17～18 万円、初任年収 250～260 万円の割合が最も高い。 ・ パートタイム労働者の初任時給は 1,000～1,100 円の割合が最も高い。	①初任給 ・ 正規職員は月給 15～16 万円、初任年収 240～250 万円の割合が最も高い。 ・ パートタイム労働者の初任時給は 800～900 円の割合が最も高い。
	②勤続 7 年目の賃金（過去 4 年推移） ・ 正規職員は月給 25～30 万円、年収 400～450 万円の割合が最も増加している。 ・ 非正規職員は月給に大きな増減はみられないが、年収では 250～300 万円の割合が最も増加している。	②勤続 7 年目の賃金（過去 4 年推移） ・ 正規職員は月給 20～25 万円、年収 350～400 万円の割合が最も増加している。 ・ 非正規職員は月給に大きな増減はみられないが、年収では 250～300 万円の割合が最も増加している。
	③定期昇給 ・ 非正規職員に対して定期昇給を実施していない割合が高い。	③定期昇給 ・ 非正規職員に対しても定期昇給を実施している割合が高い。
	④諸手当 ・ 資格手当を支給している割合が私立保育所と比較して低い ・ 役職手当の支給額は 30 千円以上の割合が最も高く、資格手当の支給額は 3～6 千円の割合が最も高い。	④諸手当 ・ 役職手当、資格手当を支給している割合が公立保育所と比較して高い ・ 役職手当の支給額は 9～12 千円の割合が最も高く、資格手当の支給額は 6～9 千円の割合が最も高い。
	⑤賞与 ・ 非正規職員に対して賞与の支給実績がない割合が高い。 ・ 支給月数は、正規職員で 4～5 か月未満、非正規職員で 2 か月未満の割合が最も高い。	⑤賞与 ・ 非正規職員に対しても賞与の支給実績がある割合が高い。 ・ 支給月数は、正規職員で 4～5 か月未満、非正規職員で 2 か月未満の割合が最も高い。
労働時間、休日、休憩	①時間外労働、深夜労働、休日労働 ・ 月平均時間外労働時間数はほぼ 20 時間未満となっている。 ・ 非正規職員でも時間外労働を行っている割合が高い。 ・ 深夜労働はほぼ行われていない。 ・ 休日労働は施設票と職員票の結果に乖離があり、正規職員、非正規職員ともに月平均で 2 日未満の割合が最も高い。	①時間外労働、深夜労働、休日労働 ・ 月平均時間外労働時間数はほぼ 20 時間未満となっている。 ・ 非正規職員については、施設票では時間外労働を行っている割合は低い、職員票では、大半が時間外労働を行っている。 ・ 深夜労働はほぼ行われていない。 ・ 休日労働は施設票と職員票の結果に乖離があり、正規職員では月平均で 2 日未満の割合が最も高く、非正規職員では 4～6 日未満の割合が最も高い。
	②労働時間を柔軟化する仕組み ・ 勤務シフトの種類数は、正規職員、非正規職員ともに 3 種類以下の割合が最も高い。	②労働時間を柔軟化する仕組み ・ 勤務シフトの種類数は、正規職員において 4～6 種類の割合が最も高く、非正規職員において、3 種類以下の割合が最も高い。

	公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間を柔軟化するための仕組みとして、半日や1時間単位の年次有給休暇を導入している割合が最も高く、それ以外の仕組みはほぼ導入されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間を柔軟化するための仕組みとして、半日や1時間単位の年次有給休暇を導入している割合が最も高く、それ以外の仕組みについても公立と比較して導入している割合が高い。
	③週休制 <ul style="list-style-type: none"> 週休2日制の割合が最も高い。 私立と比較すると完全週休2日制の割合が高い。 	③週休制 <ul style="list-style-type: none"> 週休2日制の割合が最も高い。 公立と比較すると完全週休2日制の割合が低い。
	④年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得計画・目標を設定している割合が低い。 年次有給休暇の取得率は20～30%の割合が最も高い。 	④年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得計画・目標を設定している割合が公立と比較して高い。 年次有給休暇の取得率は20～30%の割合が最も高いが、70～80%の割合も高い。
	⑤特別休暇 <ul style="list-style-type: none"> 私立と比べて病気休暇や連続休暇・リフレッシュ休暇を導入している割合が高い。 	⑤特別休暇 <ul style="list-style-type: none"> 公立と比べて各種特別休暇を導入している割合が低い。
	⑥休憩 <ul style="list-style-type: none"> 休憩に対する正規職員の満足度は低く、非正規職員の満足度が高い。 	⑥休憩 <ul style="list-style-type: none"> 休憩に対する満足度は正規職員、非正規職員ともに低い。
人材育成・キャリア開発	①人事評価 <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員に対して実施している割合が低い。 人事評価の実施に対する正規職員の認知度が高く、非正規職員の認知度が低い。 	①人事評価 <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員に対しても実施している割合が高い。 人事評価の実施に対する認知度が、正規職員、非正規職員ともに低い。
	②キャリアパス方針等 <ul style="list-style-type: none"> キャリアパス方針を策定している割合が低い。 キャリアパスの人事制度への仕組み化を行っている割合が低い。 キャリアパス方針に対する職員の認知度が総じて低い。 	②キャリアパス方針等 <ul style="list-style-type: none"> キャリアパス方針を策定している割合が公立と比較して高い。 キャリアパスの人事制度への仕組み化を行っている割合が低い。 キャリアパス方針に対する職員の認知度が総じて低い。
	③主任保育士になるための経験年数 <ul style="list-style-type: none"> 必要な保育士経験年数として15年以上の割合が最も高い。 	③主任保育士になるための経験年数 <ul style="list-style-type: none"> 必要な保育士経験年数として、9年以上11年未満の割合が最も高い。
	④クラスでの役割 <ul style="list-style-type: none"> 私立と比較して非正規職員であってもクラスで役割を担う割合が高い。 	④クラスでの役割 <ul style="list-style-type: none"> 公立と比較して非正規職員がクラスで役割を担う割合が低い。
	⑤研修体制 <ul style="list-style-type: none"> 研修に対する満足度は総じて高い。 私立と比較して内容、頻度に大きな差はない。 	⑤研修体制 <ul style="list-style-type: none"> 研修に対する満足度は総じて高い。 公立と比較して内容、頻度に大きな差はない。
	⑥教育体制 <ul style="list-style-type: none"> 教育体制としてOJTを実施している割合が最も高い。 	⑥教育体制 <ul style="list-style-type: none"> 教育体制として資格取得、自己啓発への支援を実施している割合が最も高い。
	⑥教育体制 <ul style="list-style-type: none"> 教育体制として資格取得、自己啓発への支援を実施している割合が最も高い。 	⑥教育体制 <ul style="list-style-type: none"> 教育体制として資格取得、自己啓発への支援を実施している割合が最も高い。
法定福利厚生制度	①育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 20人以上の職員規模において、同規模の私立と比較して、取得者数（過去5年）が少ない傾向にある。 育児休業からの職場への復帰率が私立と比較すると低い傾向にある。 育児休業の平均取得期間は1～2年未満の割合が最も高いが、2～3年未満、3～4年未満の割合も私立と比べる高い。 	①育児休業 <ul style="list-style-type: none"> 20人以上の職員規模において、同規模の公立と比較して、取得者数（過去5年）が多い傾向にある。 育児休業からの職場への復帰率が公立と比較すると高い傾向にある。 育児休業の平均取得期間は1～2年未満の割合が最も高く、1年未満と合わせた割合がほとんどを占めている。

	公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰した保育士に対する法定の就労支援として、子の看護休暇の付与を実施している割合が最も高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰した保育士に対する法定の就労支援として、短時間勤務の設定を実施している割合が最も高く、その他にも労働時間に関する支援を実施している割合が公立と比較して高い。
法定外福利厚生制度	①育児休業中の保育士に対する復帰支援 <ul style="list-style-type: none"> ・休業中の情報提供を実施している割合が最も高い。 	①育児休業中の保育士に対する復帰支援 <ul style="list-style-type: none"> ・休業中の情報提供を実施している割合が最も高いが、それ以外にも復職前面接を実施している割合が高い。
	②育児休業から復帰した保育士に対する支援（法定外） <ul style="list-style-type: none"> ・半日・1日単位の年次有給休暇を実施している割合が最も高い。 	②育児休業から復帰した保育士に対する支援（法定外） <ul style="list-style-type: none"> ・復帰前の面談を実施している割合が最も高く、それ以外に半日・1日単位の年次有給休暇を実施している割合も高い。
業務環境	①業務のICT化状況 <ul style="list-style-type: none"> ・全体として、各種業務に対してICT化を行っている割合が私立と比べて高い。 	①業務のICT化状況 <ul style="list-style-type: none"> ・全体として、各種業務に対してICT化を行っている割合が公立と比べて低い。
	②保育所業務の外部委託状況 <ul style="list-style-type: none"> ・警備以外の業務については、外部委託している割合が低い。 	②保育所業務の外部委託状況 <ul style="list-style-type: none"> ・公立との比較では、特に経理業務、ホームページの作成・管理、外部講師による保育指導について外部委託している割合が高い。

(2) 保育士の定着意志に影響するストレス等に関する分析と考察

本稿 4. (2) で分析したように、保育士全体でみた職業性ストレスとして、心理的な仕事の負担〔量〕が特に高いストレスとなっているものの、仕事のコントロール度や心身の状況（疲労感、不安感、抑うつ感、食欲不振、不眠）については、ストレスがそれほど高くないという結果となった。また、上司からのサポートや同期からのサポートも比較的多いため、ストレスの軽減をサポートする職場の人間関係が備わっていると考えられる。

ストレスチェックの考え方によれば、一般に上記ストレス尺度が高いと（上司からのサポート、同期からのサポートについては低いと）、燃え尽き症候群（バーンアウト）となり、離職につながるものといわれている。ただし、必ずしも全てのストレス尺度が離職に影響しているとは限らず、離職への影響度合いにも強弱があるものと考えられる。

そこで、本項では調査票の結果を基に、保育士の定着意志とストレス尺度との関係について分析を行い、保育士の離職に影響をもたらすストレス尺度について考察を行った。

また、ストレス尺度以外にも、定着意志に関係のある保育士の環境・状況について分析を行い、考察を行った。

① 保育士の定着意志に影響をもたらすストレス尺度

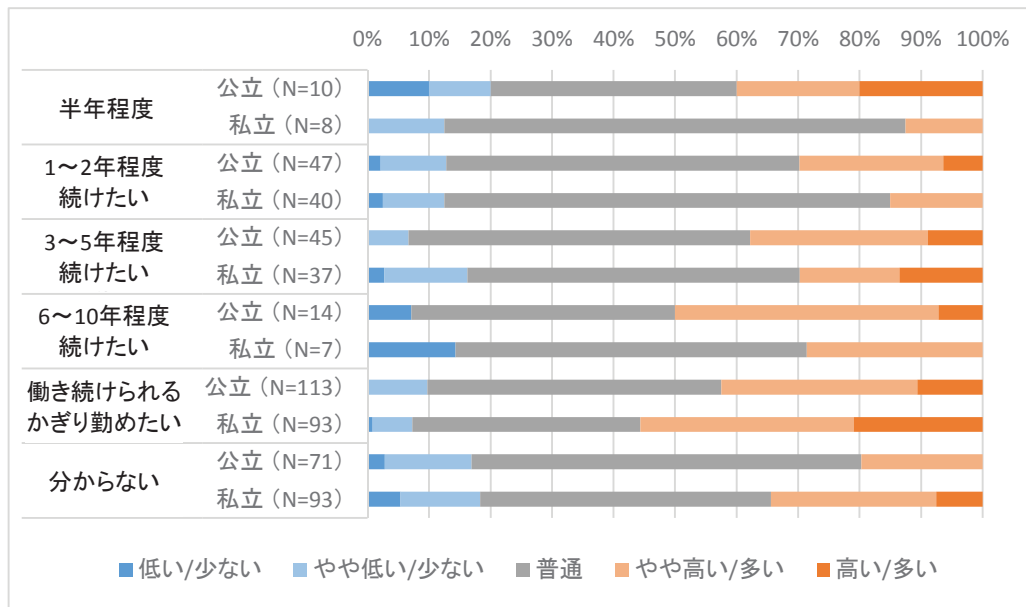
保育士の定着意志とストレス尺度との関係を調べるため、「今の職場でいつまで勤めたいか」への回答結果（本章 (3) ②）と、ストレスチェックの結果（本章 (2)）についてクロス集計を行った。その結果、以下のストレス尺度において定着意志との相関関係がみられた。

- a 仕事のコントロール度
- b 不安感
- c 抑うつ感
- d 上司からのサポート

a 仕事のコントロール度

今の職場での勤続希望年数（以下、定着意志と呼ぶ）が長いほど、仕事のコントロール度が「やや高い」または「高い」とする割合が多い傾向にある。自分で仕事の予定や手順を決められることができている保育士は、定着意志が強いものと考えられる。特に私立保育所においてその傾向が顕著にみられる。

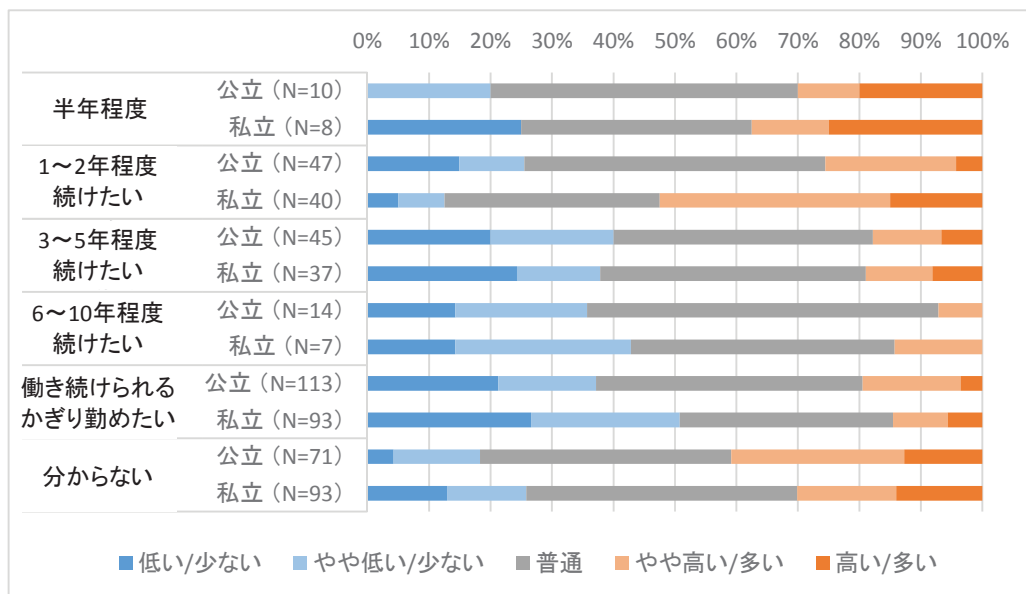
図表 I 5-2 定着意志と仕事のコントロール度の関係[資料集：図表 II 5-1]



b 不安感

定着意志が弱い（勤続希望年数が短い）保育士ほど、不安感が「やや高い」または「高い」割合が多い。私立保育所においてその傾向がより顕著にみられる。

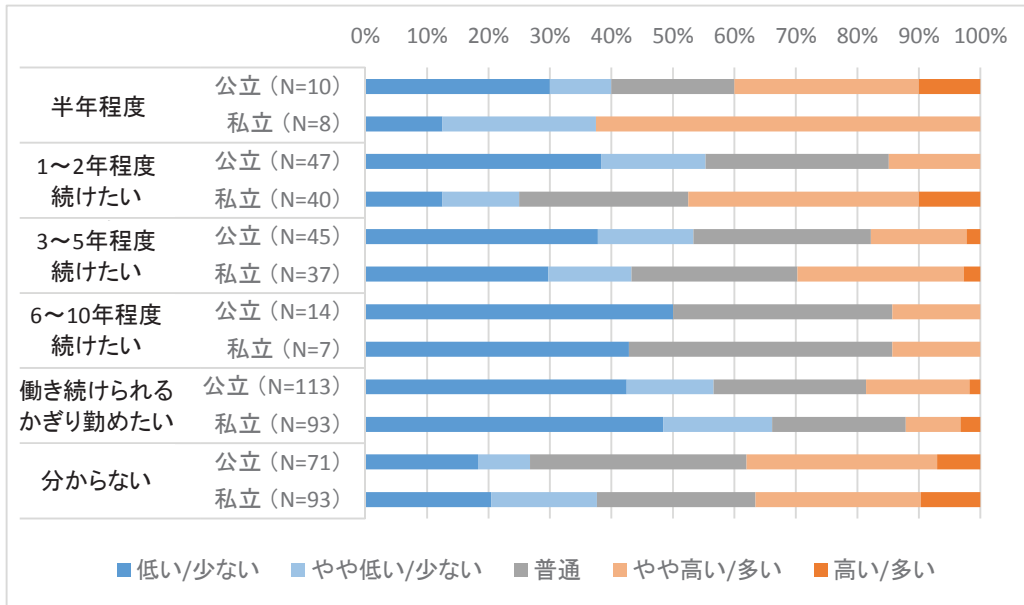
図表 I 5-3 定着意志と不安感の関係[資料集：図表 II 5-3]



c 抑うつ感

定着意志が弱い保育士ほど、抑うつ感が「やや高い」または「高い」とする割合が多い。特に私立保育所においてそれが顕著にみられる。

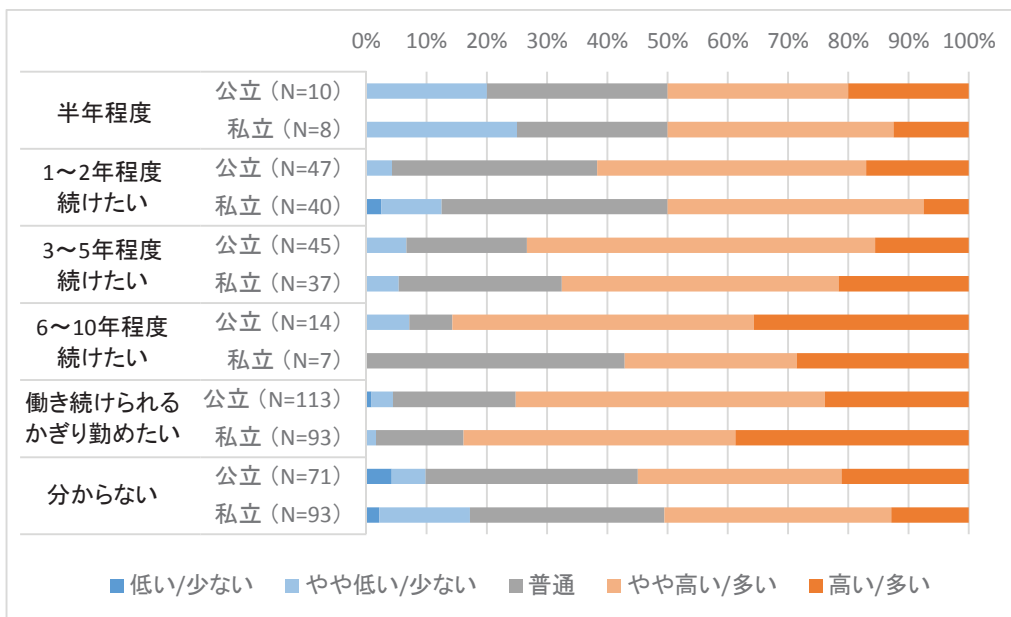
図表 I 5-4 定着意志と抑うつ感の関係[資料集：図表 II 5-4]



d 上司からのサポート

定着意志が強い保育士ほど、上司からのサポートが「やや多い」または「高い」とする割合が多い傾向にある。困ったときに頼りになる上司や個人的な問題に対して相談に乗ってくれる上司の存在がいることで、保育士の職場への定着意志が強まっていることが推察される。

図表 I 5-5 定着意志と上司からのサポート[資料集：図表 II 5-7]



② 保育士の定着意志に影響をもたらすその他の要因

ストレス尺度以外の調査項目についても、保育士の定着意志（今の職場での勤続を希望する年数）とのクロス集計を行った結果、以下の項目について相関関係がみられた。

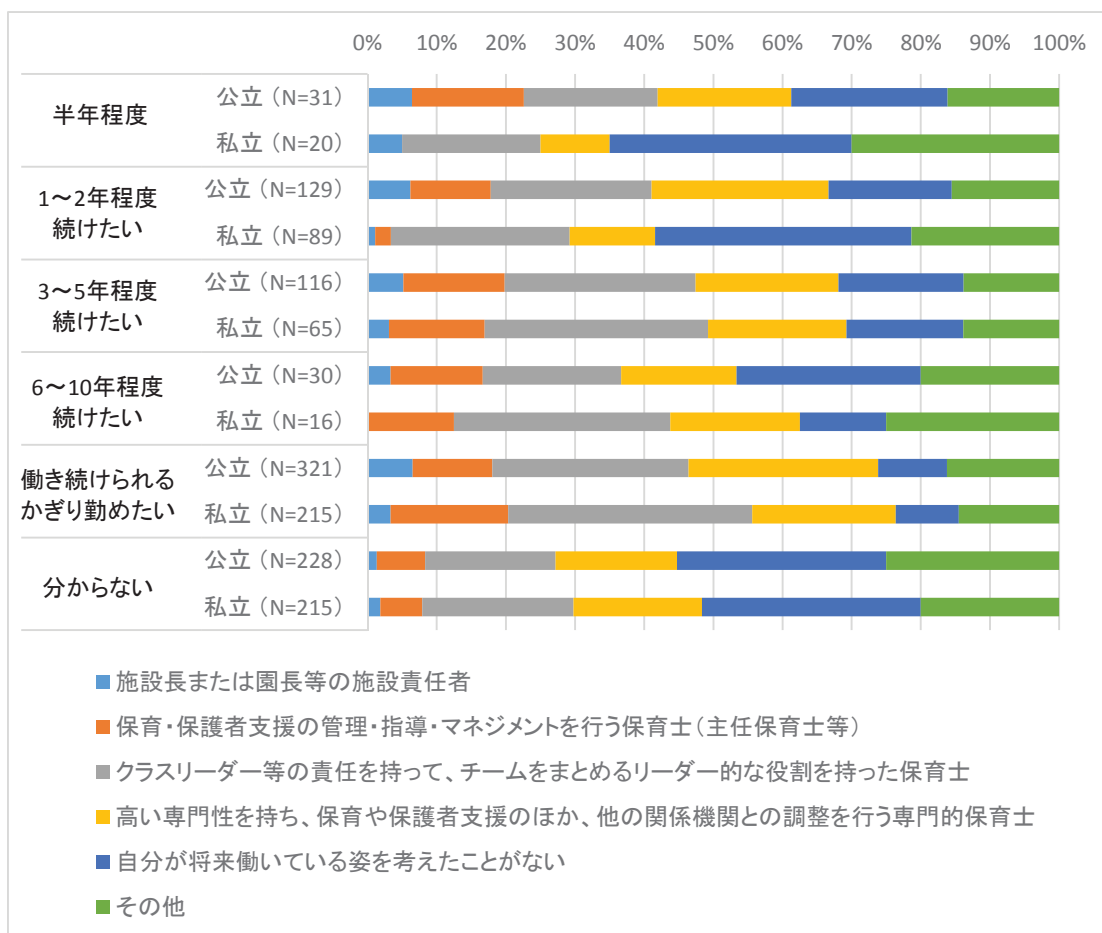
- a 保育士の将来の働き方に関する考え方
- b 研修体制に対する満足度
- c 仕事に対するモチベーションの種類

a 保育士の将来の働き方に関する考え方

私立保育所においては、定着意志が強いほど、将来の働き方について、「施設責任者」や「主任保育士等」、「リーダー的な役割を持った保育士」ないし「専門的保育士」として働きたいという希望を持った保育士の割合が高い傾向にある。保育士が自身のキャリアについて目標やビジョンを有することで、職場への定着も促されるものと推察される。

公立保育所においては、定着意志に関わらず、そもそも働き方について何らかの希望を持っている保育士の割合が高く、私立保育所と比べて保育士のキャリアがある程度明確化されていることが推察される。

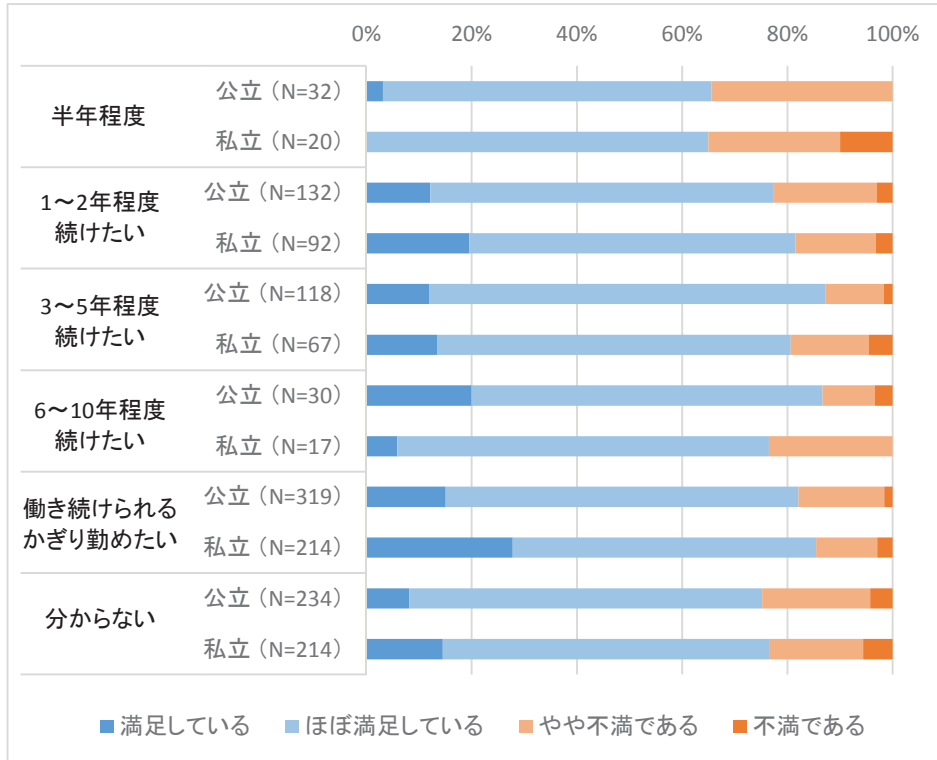
図表 I 5-6 定着意志と将来の働き方に関する考え方[資料集：図表 II 5-9]



b 研修体制に対する満足度

研修体制に対して「やや不満である」、「不満である」とする割合が高いほど、職場への定着意志が弱い傾向にある。公立保育所においてその傾向がより明確に表れている。

図表 I 5-7 定着意志と研修体制に対する満足度[資料集：図表 II 5-10]

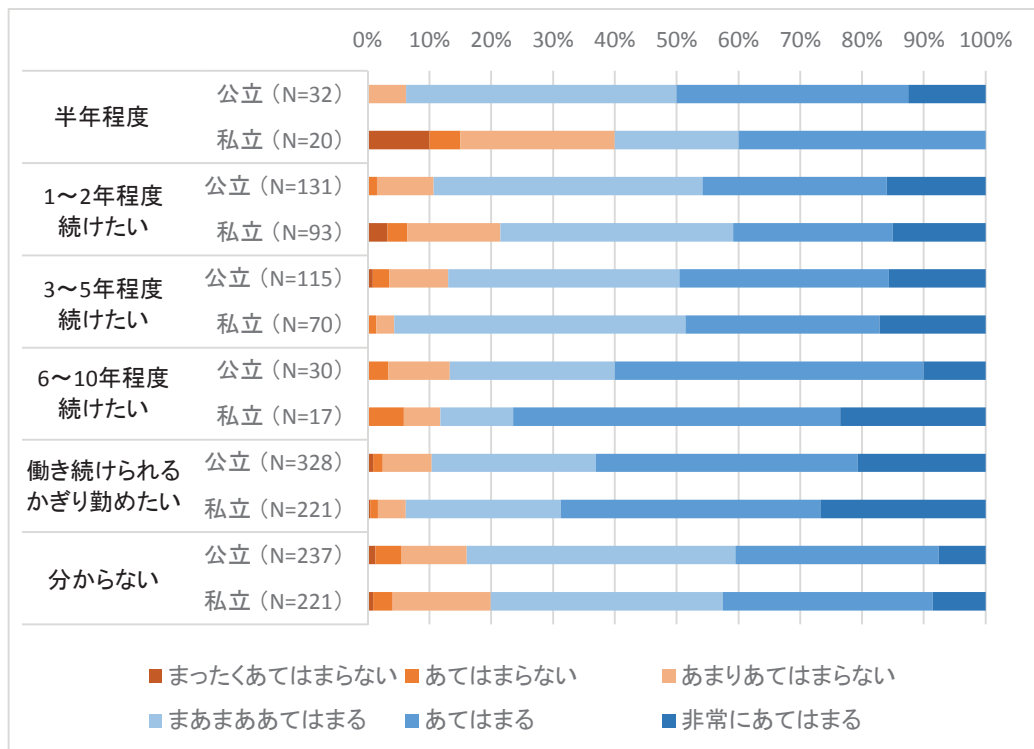


c 仕事に対するモチベーションの種類

保育士に対して今の職場で働き続けている理由（以下、モチベーションと呼ぶ）を尋ねた結果（本章（3）①参照）と、保育士の定着意志をクロス集計した結果、以下の種類のモチベーションについて、定着意志との相関関係がみられた。

- ・ 保育士のもつ専門性・社会的役割の重要性に対するモチベーション
 - ・ 保護者からの信頼や感謝を得ることに対するモチベーション
 - ・ 上司に自分の仕事が認めてもらえることに対するモチベーション
 - ・ 責任のある仕事や役割を担うことに対するモチベーション
 - ・ 責任ある役職に就くことに対するモチベーション
 - ・ 新しい仕事や役割を担うことに対するモチベーション
 - ・ 仕事に対する適切な報酬が得られることに対するモチベーション
 - ・ 将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みに対するモチベーション
- ・ 保育士のもつ専門性・社会的役割の重要性に対するモチベーション
- 私立保育所において、職場への定着意志が弱い保育士ほど、保育士のもつ専門性や社会的役割の重要性がモチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が多い。公立保育所では定着意志に関わらず、専門性や社会的役割に対して高いモチベーションを有している。

図表 I 5-8 定着意志と保育士のもつ専門性・社会的役割の重要性に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-11]

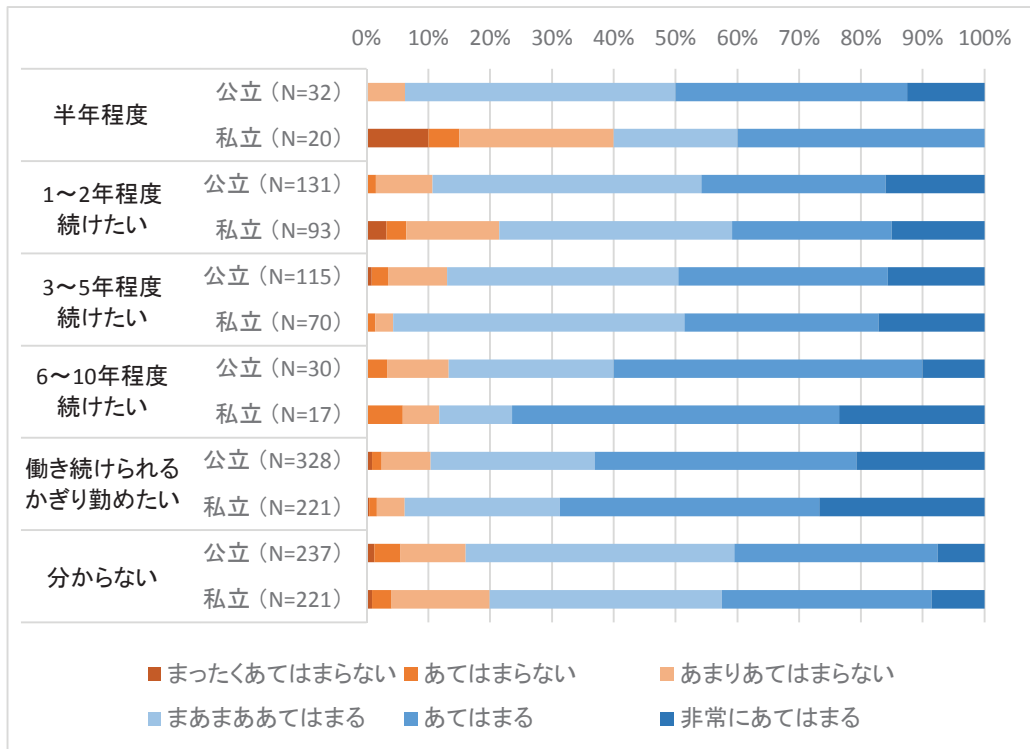


・保護者からの信頼や感謝を得ることに対するモチベーション

私立保育所において、職場への定着意志が弱い保育士ほど、保護者からの信頼や感謝を得ることがモチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が多い。私立保育所において短期で離職する保育士の中には、保護者への対応を行うことが、モチベーション低下の要因となっている者が一定数存在するものと考えられる。

公立保育所においては、定着意志と保護者対応へのモチベーションとの間に相関関係はみられない。保護者対応に対するモチベーションも総じて高い。

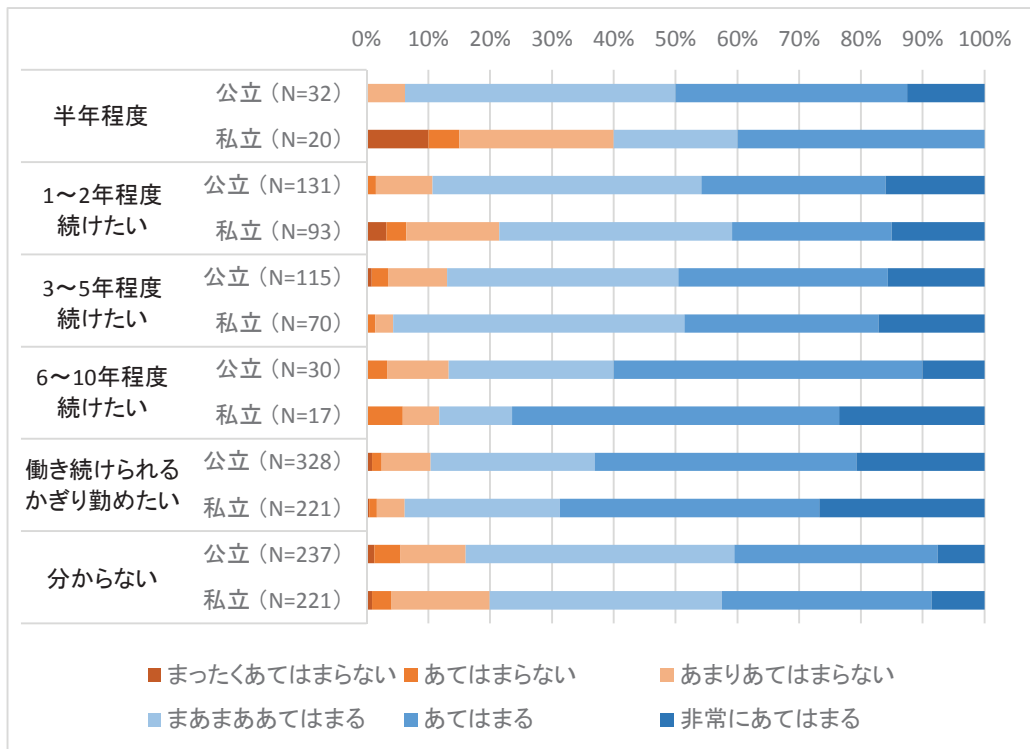
図表 I 5-9 定着意志と保護者からの信頼や感謝を得ること
に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-12]



・上司に自分の仕事が認めてもらえることに対するモチベーション

公立保育所、私立保育所ともに、職場への定着意志が弱い保育士ほど、上司に自分の仕事が認めてもらえることに対することが、モチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が多い。逆に、定着意志が強い保育士ほど、上司に仕事が認めてもらえることに対してモチベーションを感じる割合が高く、上司に仕事ぶりを認めってもらっているか否かが保育士の定着意志に影響を与えているものと考えられる。

図表 I 5-10 定着意志と上司に自分の仕事が認めてもらえることに対するモチベーション[資料集：図表 II 5-13]



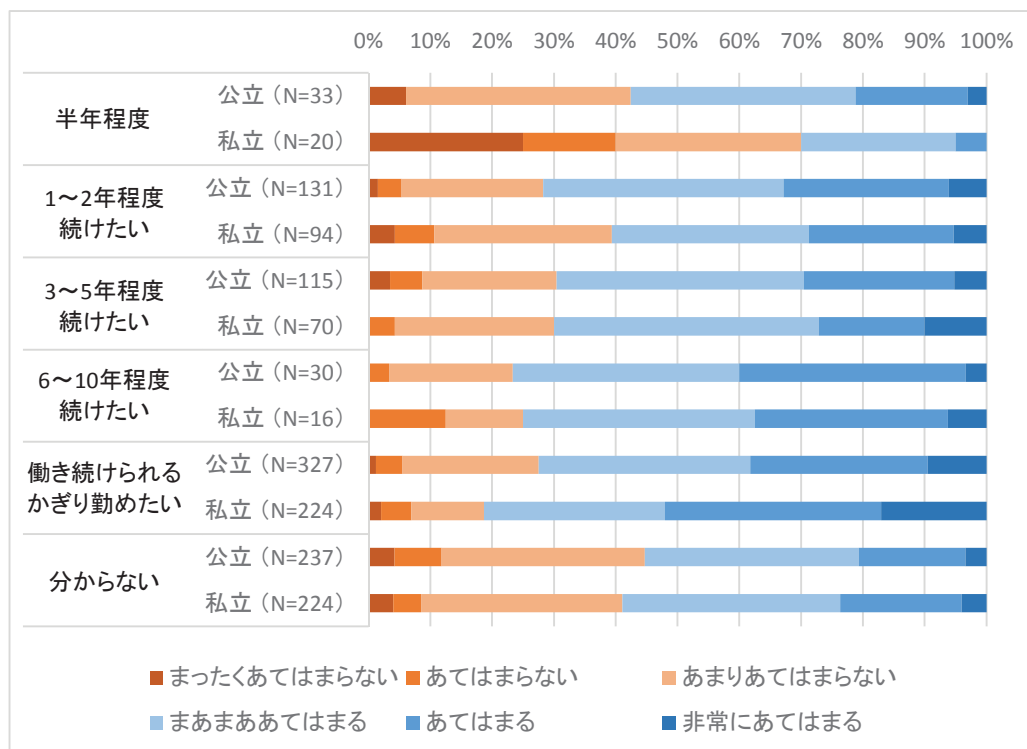
・責任のある仕事や役割を担うこと、責任ある役職に就くこと、新しい仕事や役割を担うことに対するモチベーション

私立保育所では、特に勤続希望年数を「半年程度」と回答した保育士において、責任ある仕事や役割を担うことや責任ある役職に就くこと、新しい仕事や役割を担うこと（以下、責任ある仕事・役割・役職等と呼ぶ）がモチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が高い傾向にある。また、私立保育所全体の傾向として、定着意志が弱い保育士ほど、責任ある仕事や役割、責任ある役職、新しい仕事や役割に対するモチベーションが低い傾向にあり、定着意志が強い保育士ほど、その逆の傾向がみられる。

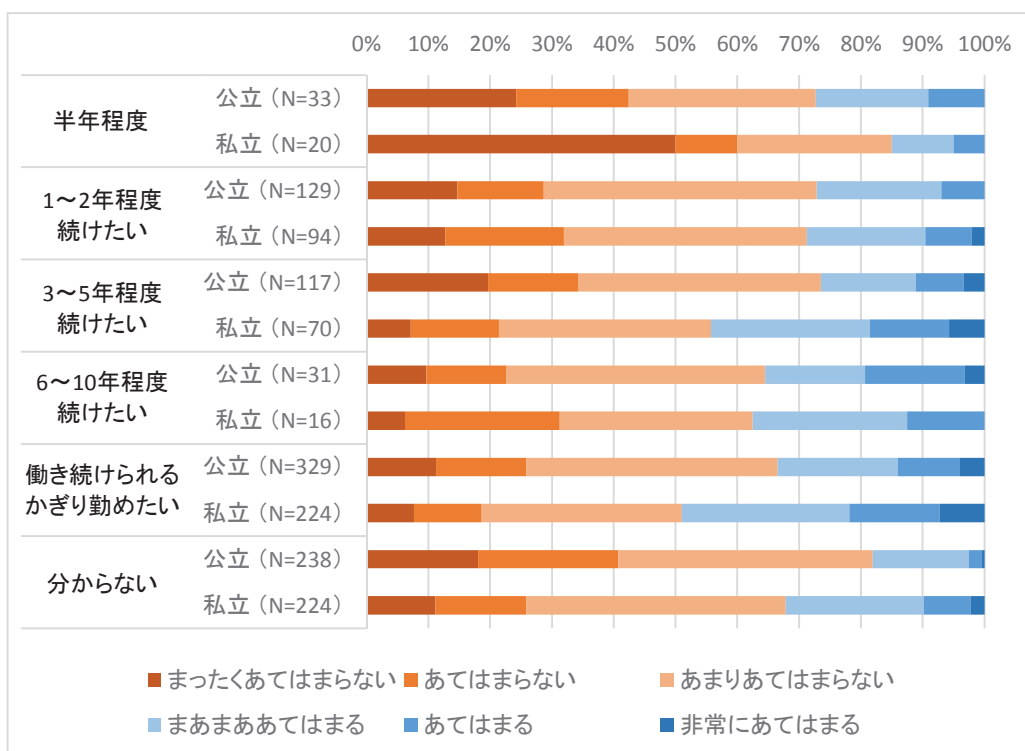
そのような傾向を踏まえると、その職場において、責任ある仕事・役割・役職等を担うことに対して、保育士がやりがいや魅力を感じることができるようになることで、職場への定着意志の強化につながるものと考えられる。

公立保育所では、私立保育所ほど、定着意志と責任ある仕事・役割・役職等との間に強い相関関係がみられないことから、公立保育所に勤務する保育士にとって、現在または将来において責任ある仕事・役割・役職等を担うことがある程度明確に意識されているものと考えられる。

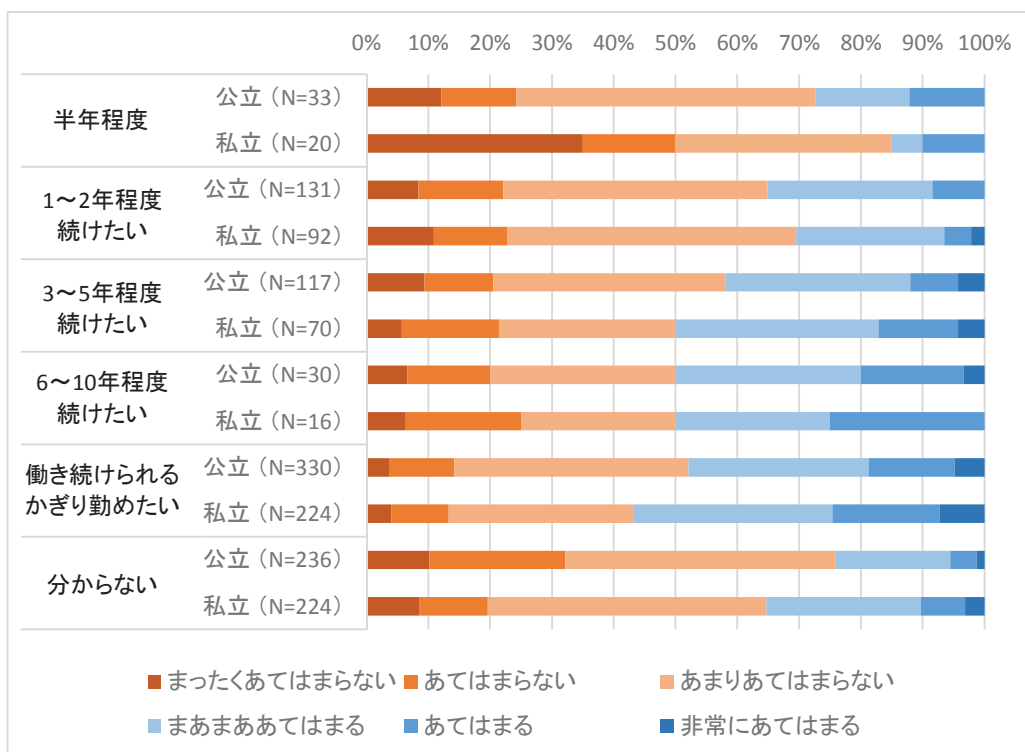
図表 I 5-11 定着意志と責任のある仕事や役割を担うことに対するモチベーション[資料集：図表 II 5-14]



図表 I 5-12 定着意志と責任ある役職に就くこと
に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-15]



図表 I 5-13 定着意志と新しい仕事や役割を担うこと
に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-16]

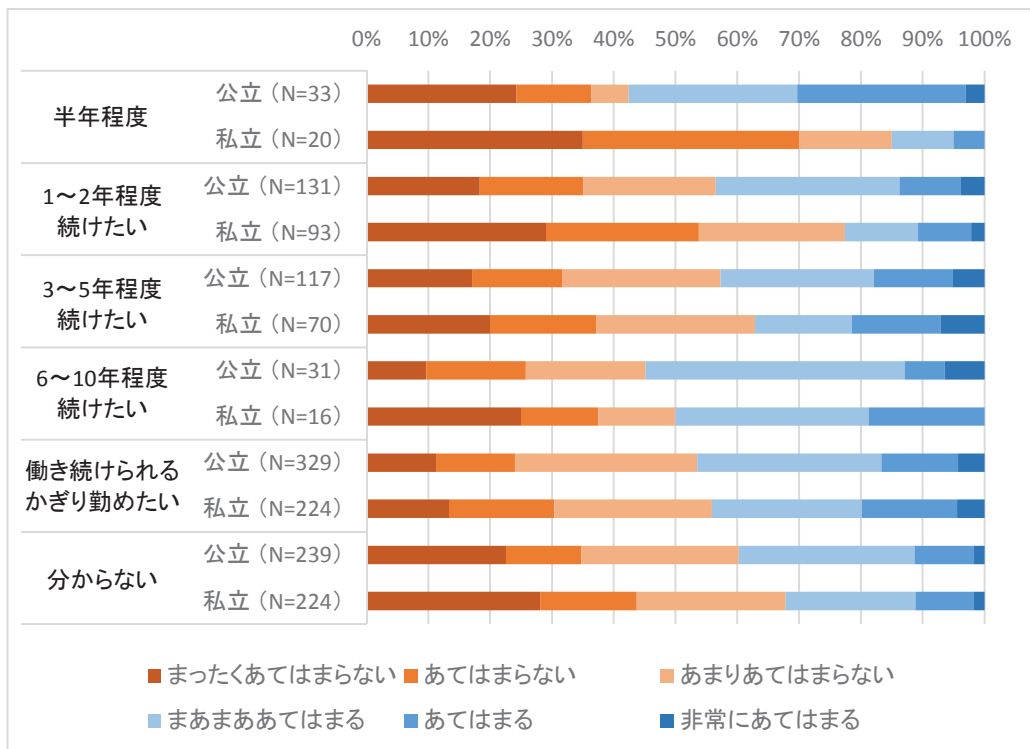


・仕事に対する適切な報酬が得られることに対するモチベーション

私立保育所において、職場への定着意志が弱い保育士ほど、仕事に対して適切な報酬が得られていることがモチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が多い。仕事に対して適切な報酬が得られていないという意識が、定着意志の低下につながっているものと推察される。

公立保育所においては、定着意志と適切な報酬が得られることに対するモチベーションとの関係に相関関係がみられない。報酬以外のもので就業を継続するモチベーションを得ているものと考えられる。

図表 I 5-14 定着意志と仕事に対する適切な報酬が得られること
に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-17]

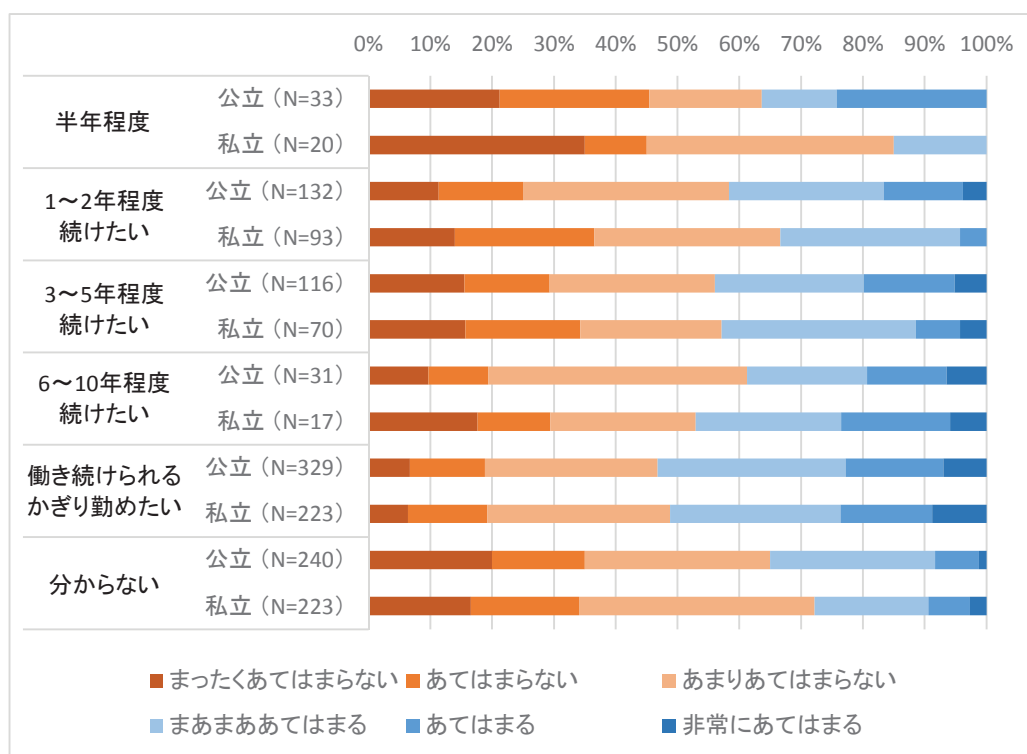


・将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みに対するモチベーション

私立保育所において、職場への定着意志が弱い保育士ほど、将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みがモチベーションとして「まったくあてはまらない」「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする割合が多い。保育士としての仕事の不安定さやキャリアアップに対する不透明さが定着意志の低下につながっているものと推察される。

公立保育所においては、私立保育所ほど、定着意志と将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みに対するモチベーションとの関係に強い相関関係がみられない。将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みがある程度保障されており、就業の継続に対するモチベーションとしてはそれほど重要視されていないことが推察される。

図表 I 5-15 定着意志と将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込み
に対するモチベーション[資料集：図表 II 5-18]



(3) 保育士のストレスに影響を与える労働環境

本稿 5. (2)①で分析したように、以下のストレス尺度について、それが高いほど（仕事のコントロール度については低いほど）保育士の定着意志が弱くなる（希望する勤続年数が短くなる）という相関関係がみられた。

そこで、各ストレス尺度に対して保育所のいかなる労働環境が影響を与えているのかを分析するため、各ストレス尺度と保育所の労働環境に関する調査結果についてクロス集計を行い、相関関係のある労働環境について抽出を行った。

なお、各ストレス尺度と相関関係がみられた労働環境の一覧を以下に示す。

保育士の定着意志と相関関係があるストレス尺度

- a 仕事のコントロール度
- b 不安感
- c 抑うつ感
- d 上司からのサポート

図表 I 5-16 ストレス尺度と相関関係がある労働環境

○：相関関係がみられたもの

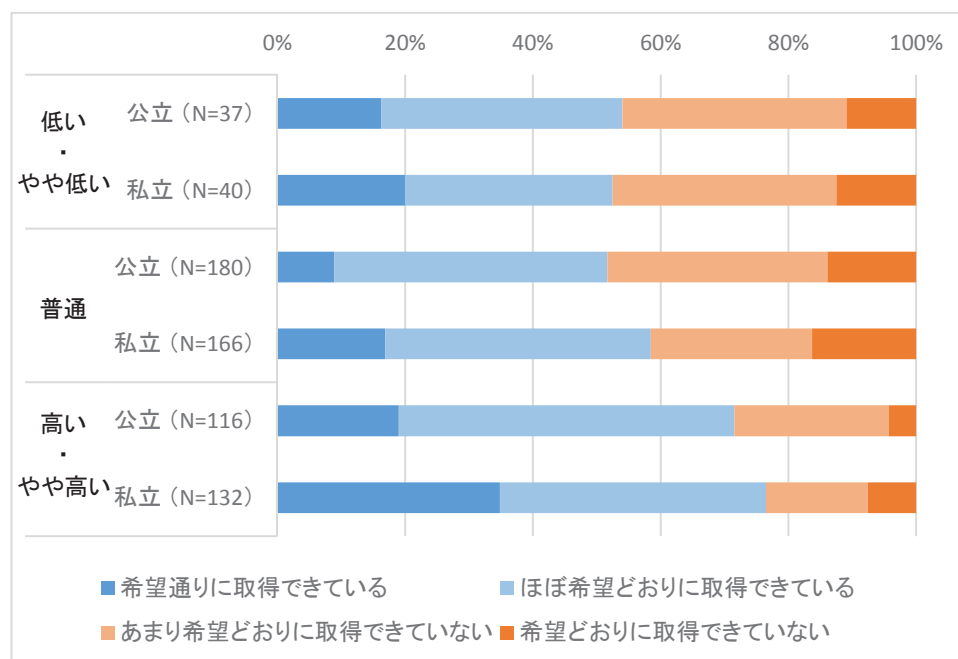
	仕事のコントロール度	不安感	抑うつ感	上司からのサポート
年次有給休暇	○	○	○	-
勤務シフト	○	○	○	-
時間外労働時間	○	○	○	-
労働時間を柔軟化する仕組み	○	-	○	-
休憩	○	○	○	-
担当クラス	-	○	-	-
役職	○	-	-	○
クラスで主に担当する役割	○	○	○	○

a 仕事のコントロール度に影響を与える労働環境

・ 年次有給休暇

仕事のコントロール度が「高い・やや高い」保育士ほど、年次有給休暇を「希望どおりに取得できている」「ほぼ希望どおりに取得できている」とする割合が高い傾向がある。仕事のコントロール度が低く、自分で仕事の予定や手順を決めることができない保育士は、年次有給休暇を希望どおりに取ることが難しい状況にあることが推察される。

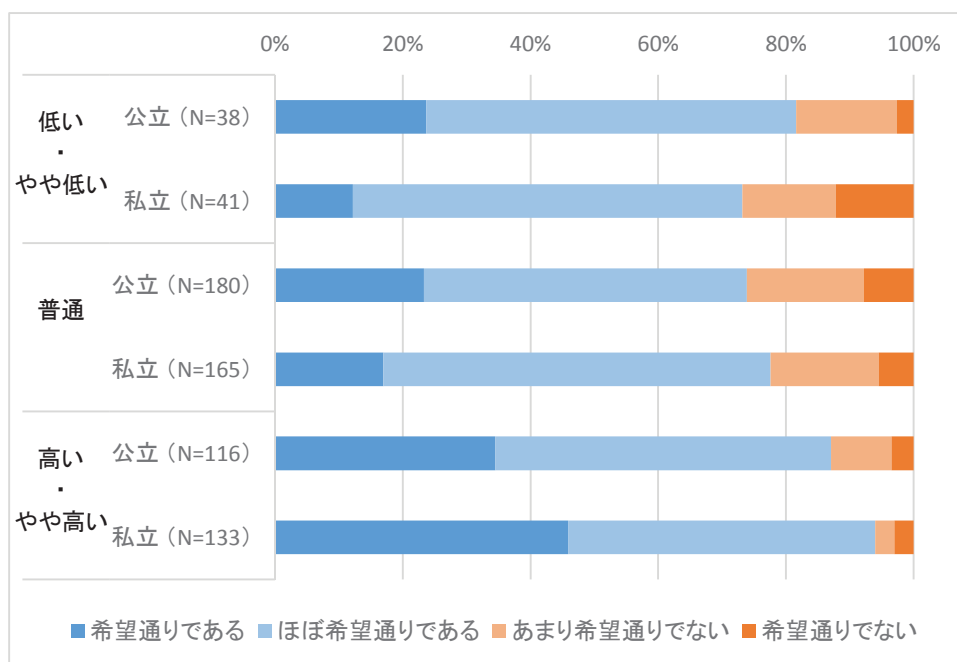
図表 I 5-17 仕事のコントロール度と年次有給休暇の取得状況[資料集：図表 II 5-19]



・勤務シフト

ストレス尺度に関わらず、保育士全体として、勤務シフトについては「希望通りである」「ほぼ希望通りである」とする割合が大半を占めているが、仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士ほど、勤務シフトについて「希望どおりでない」「あまり希望どおりでない」とする割合が高い傾向がある。

図表 I 5-18 仕事のコントロール度と勤務シフトの状況[資料集：図表 II 5-20]



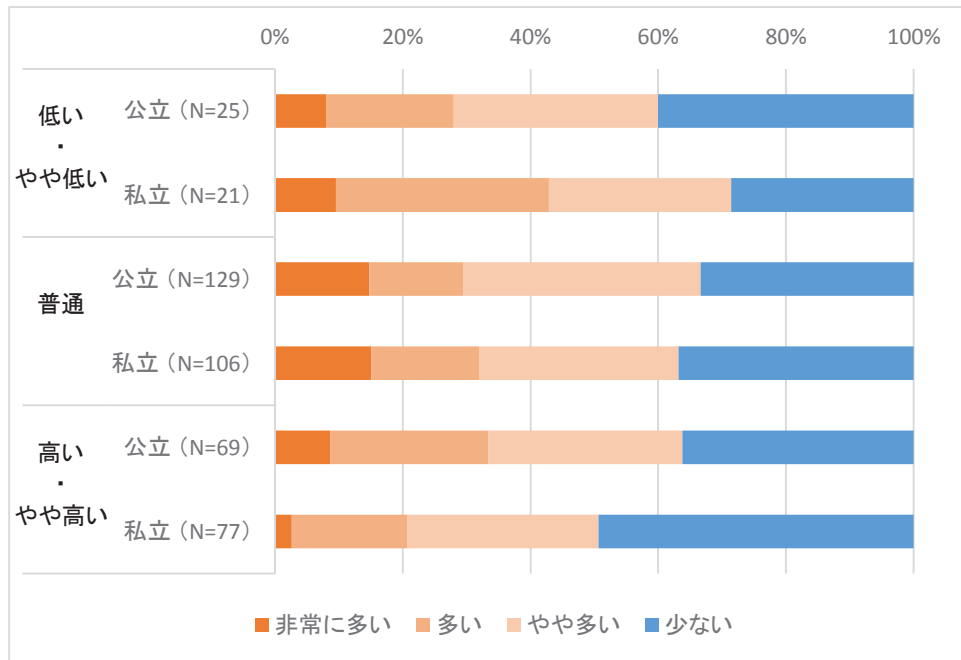
・ 時間外労働

私立保育所において、仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士ほど、時間外労働に対して「非常に多い」「多い」と感じている割合が高い傾向がある。

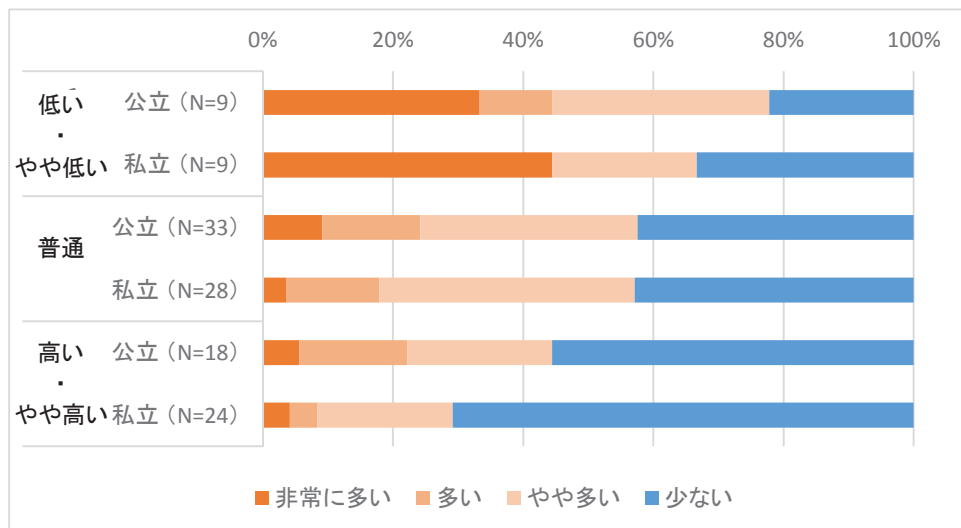
時間内に処理しきれない業務が多いと、仕事のコントロール度が低いものとなるため、このような傾向となるものと考えられる。

休日労働については、公立保育所も含め同様の傾向がみてとれる。

図表 I 5-19 仕事のコントロール度と時間外労働に対する負担感[資料集：図表 II 5-21]



図表 I 5-20 仕事のコントロール度と休日労働に対する負担感[資料集：図表 II 5-22]

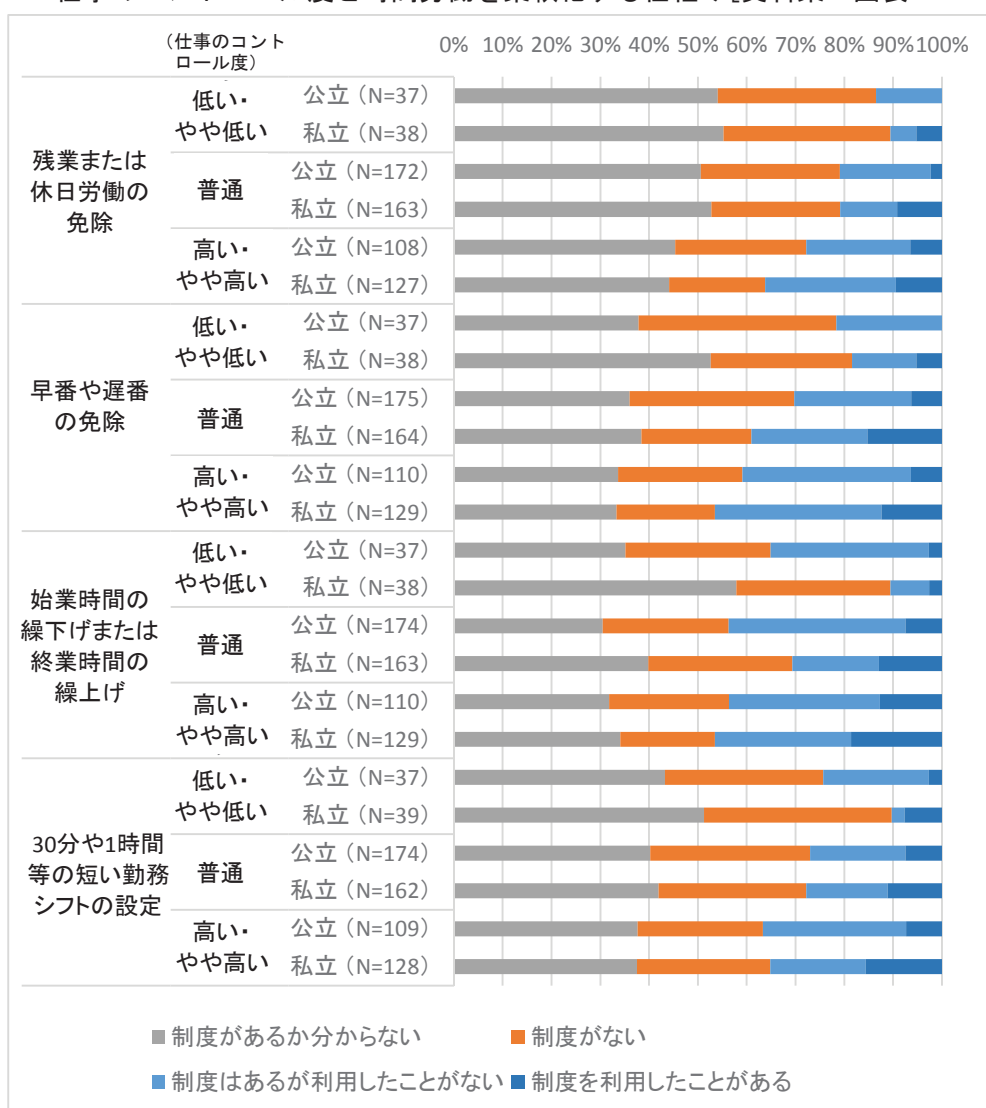


・労働時間を柔軟化する仕組み

仕事のコントロール度が「高い・やや高い」保育士ほど、各種労働時間を柔軟化する仕組みについて「制度はあるが利用したことがない」「制度を利用したことがある」割合が高い傾向がある。

労働時間を柔軟化する仕組みについて、実際に制度を利用していなくとも、それが存在することにより、保育士にとって自分の仕事のペースを整えたり、順番ややり方をコントロールすることに対して心理的に役立っているものと考えられる。

図表 I 5-21 仕事のコントロール度と時間労働を柔軟化する仕組み[資料集：図表 II 5-23]

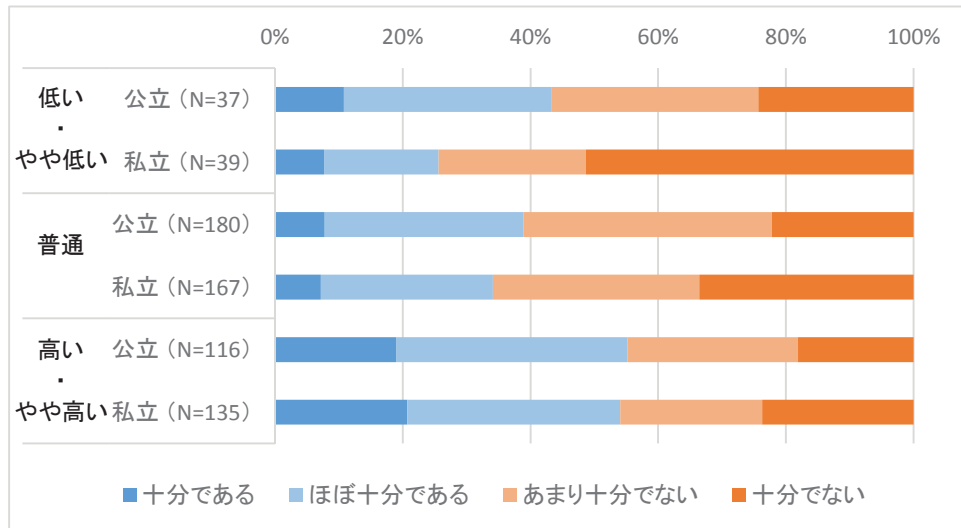


・ 休憩

仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士ほど、休憩が「十分でない」「あまり十分でない」割合が高い傾向がある。

仕事のコントロール度が低い保育士においては、休憩が十分にとれていない可能性がある。

図表 I 5-22 仕事のコントロール度と休憩に対する満足度 [資料集：図表 II 5-24]

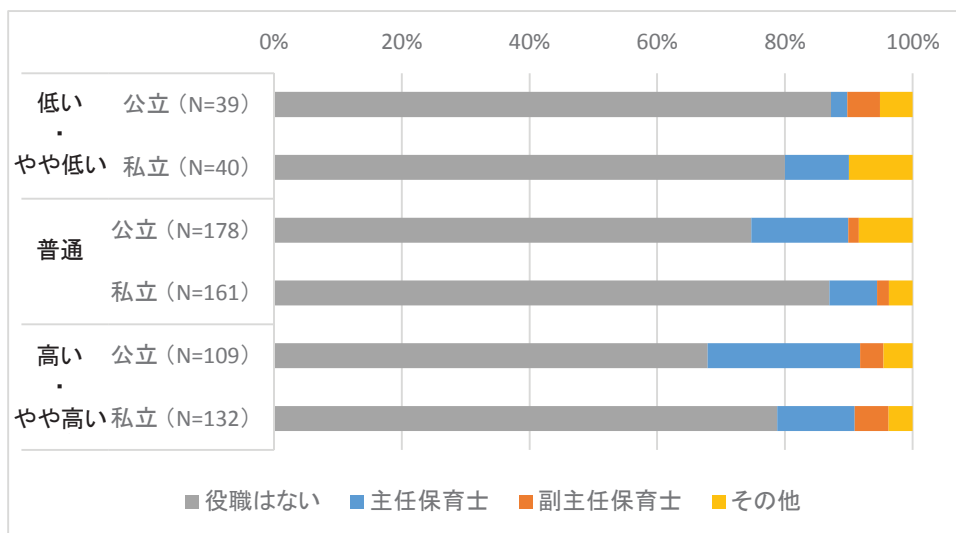


・ 役職

仕事のコントロール度が「高い・やや高い」保育士ほど、何らかの役職に就いている割合が高い傾向がある。

一定の役職に就いている保育士は、仕事のやり方や手順を決めることや、職場の仕事の方針に対して意見を反映することの機会があるためだと考えられる。

図表 I 5-23 仕事のコントロール度と役職の関係[資料集：図表 II 5-25]



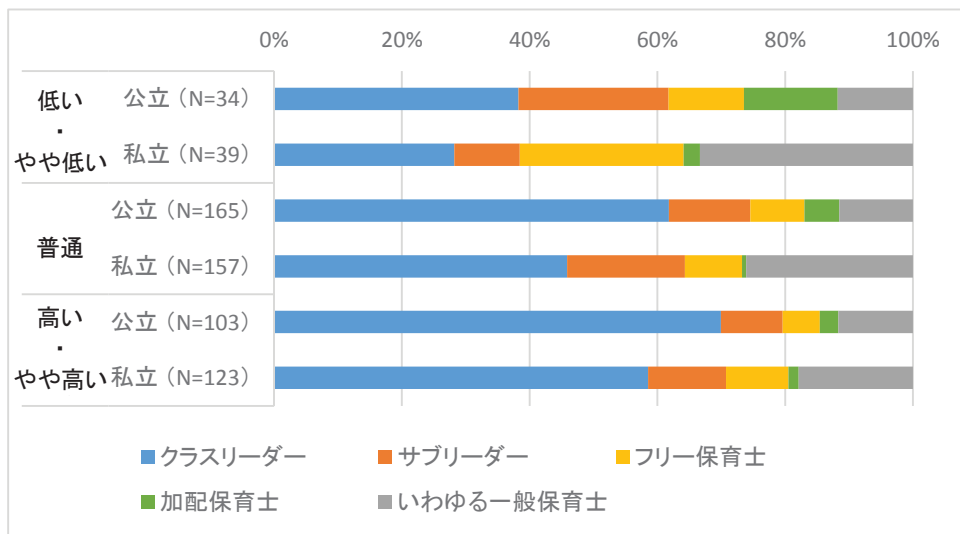
・クラスでの主な役割

仕事のコントロール度が「高い・やや高い」保育士ほど、主たる役割として「クラスリーダー」を担っている割合が高い。

公立保育所においては、仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士において、主たる役割として「サブリーダー」を担っている割合が高く、サブリーダーにおける役割の度合いや働き方が私立保育所のものとは異なることが考えられる。

私立保育所においては、仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士は、「フリー保育士」や「いわゆる一般保育士」(雑務等を行う保育士)を担っている割合が高く、それらの役割における業務は裁量性が乏しいものであることが推察される。

図表 I 5-24 仕事のコントロール度とクラスでの主な役割の関係[資料集：図表 II 5-26]



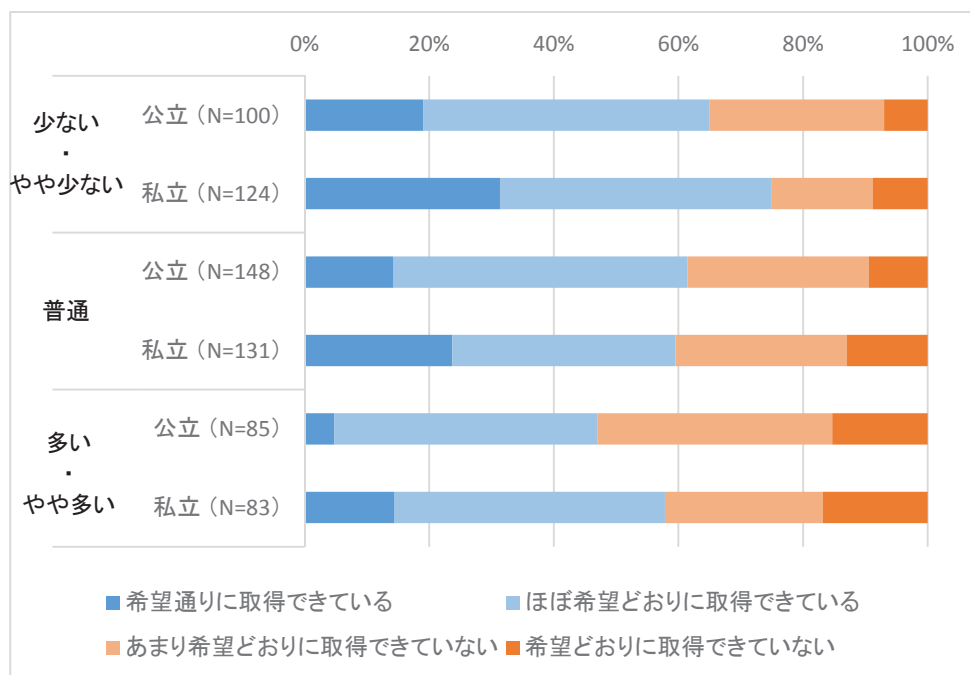
b 不安感に影響を与える労働環境

・ 年次有給休暇

不安感が「少ない・やや少ない」保育士ほど、年次有給休暇を「希望どおりに取得できている」「ほぼ希望どおりに取得できている」とする割合が高い傾向がある。

年次有給休暇を希望どおりに取得することが不安感の緩和にとって良い効果をもたらす可能性がある。

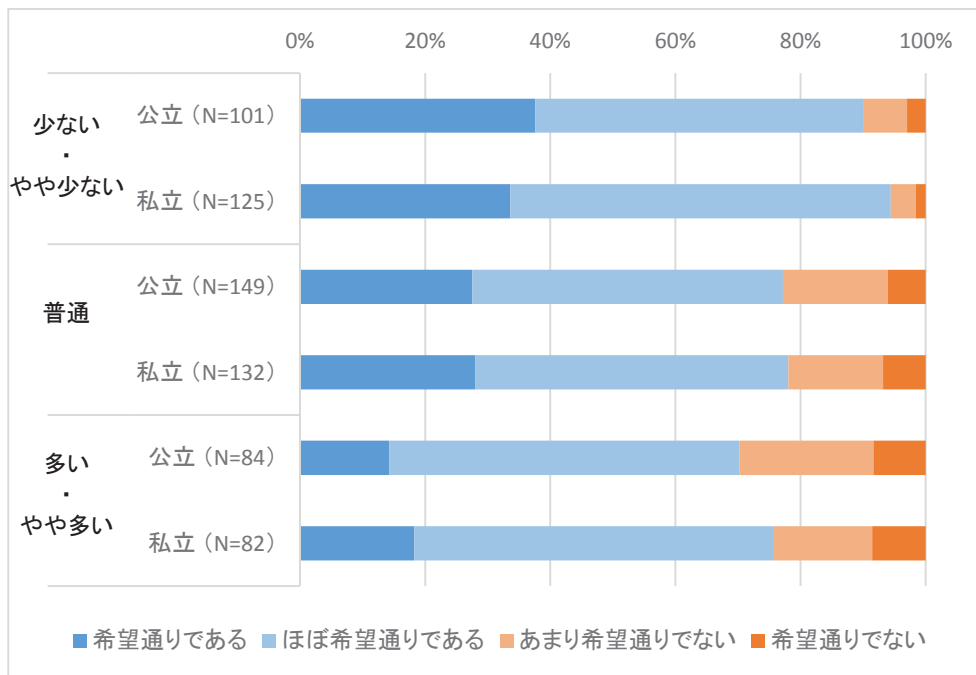
図表 I 5-25 不安感と年次有給休暇の取得状況 [資料集：図表 II 5-27]



・勤務シフト

ストレス尺度に関わらず、保育士全体として、勤務シフトについては「希望通りである」「ほぼ希望通りである」とする割合が大半を占めているが、不安感が「低い・やや低い」保育士ほど、勤務シフトについて「希望通りである」「ほぼ希望通りである」とする割合が高い傾向がある。

図表 I 5-26 不安感と勤務シフトの状況[資料集：図表 II 5-28]

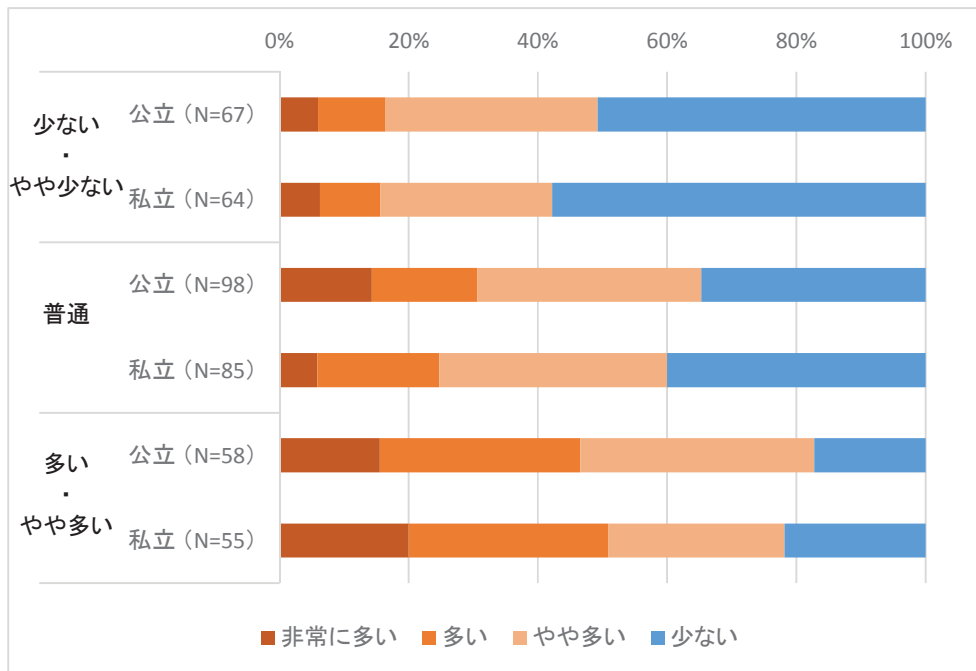


・ 時間外労働

不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、時間外労働に対して「非常に多い」「多い」と感じている割合が高い傾向がある。

保育士にとって、時間外労働に対する負担感が多ければ多いほど、不安感につながるものと考えられる。

図表 I 5-27 不安感と時間外労働に対する負担感[資料集：図表 II 5-29]

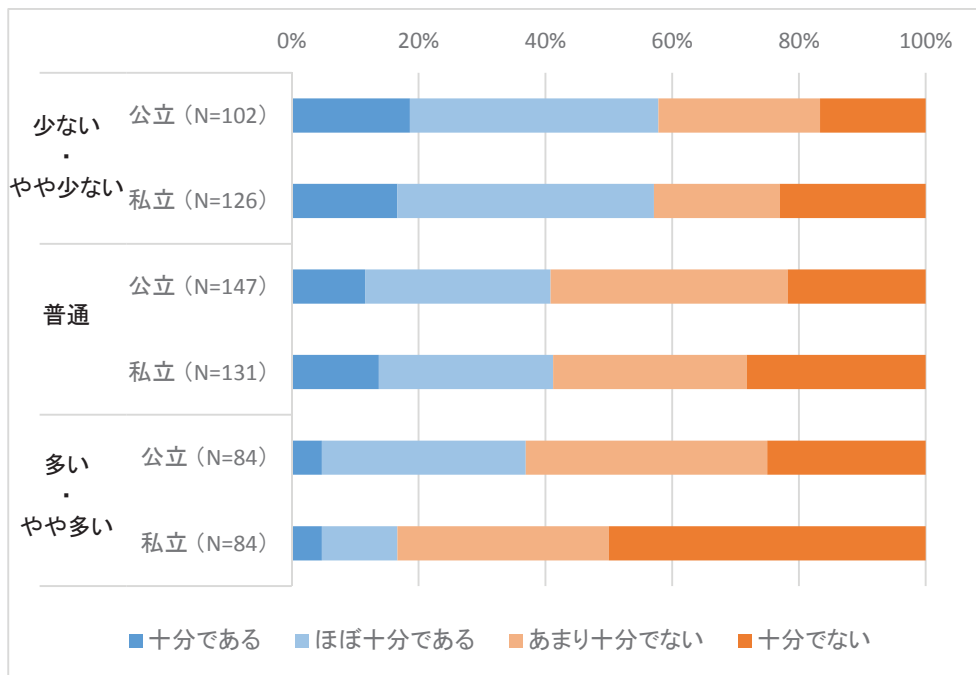


・休憩

不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、休憩が「十分でない」「あまり十分でない」とする割合が高い傾向がある。

休憩が十分にとれないことにより、業務の緊張から解放されずに、不安に陥るということが考えられる。

図表 I 5-28 不安感と休憩に対する満足度[資料集：図表 II 5-30]

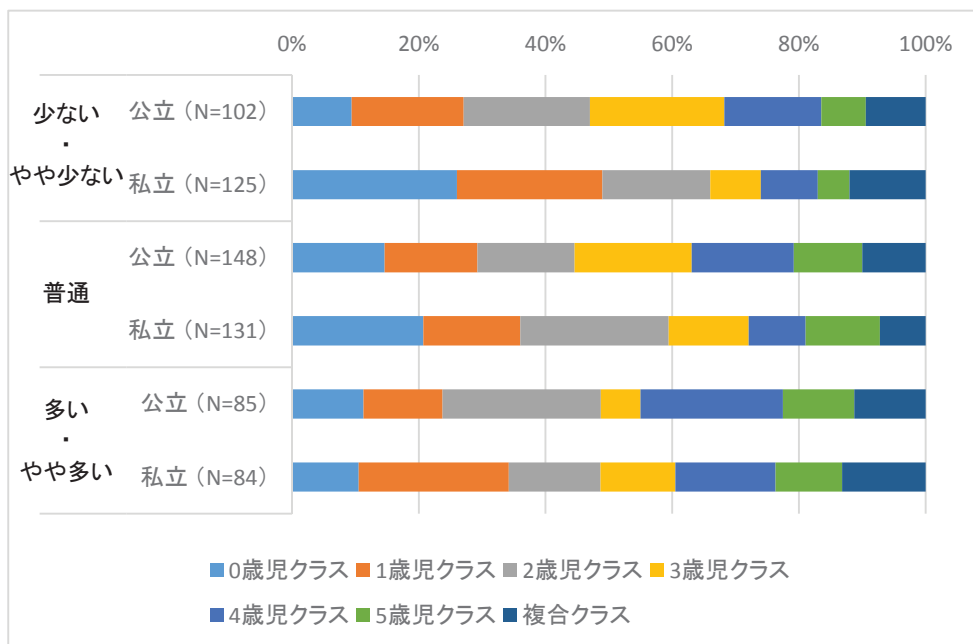


・担当クラス

私立保育所において、不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、「4歳児クラス」「5歳児クラス」を担当する割合が高い傾向にある。逆に、不安感が「少ない・やや少ない」保育士ほど、「クラス担当なし」の割合が高い。

担当する児童の年齢が高いことと、保育士の不安感が高いことの関係については、明らかではないが、少なくともクラスを担当するという責任が不安感につながっているものと考えられる。

図表 I 5-29 不安感と担当クラス[資料集：図表 II 5-31]

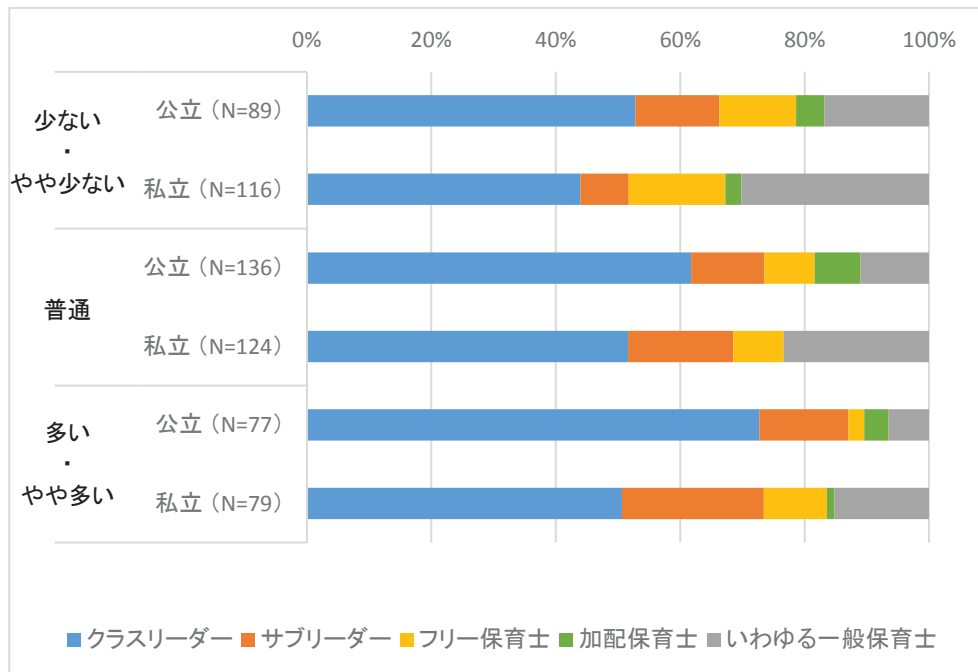


・クラスでの主な役割

公立保育所において、不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、主たる役割として「クラスリーダー」を担っている割合が高い。

一方、私立保育所においては、不安感が「多い・やや多い」保育士は主たる役割として、「クラスリーダー」だけでなく「サブリーダー」を担っている割合が高い。仕事のコントロール度との分析結果を合わせて考えると、私立保育所ではサブリーダーであっても裁量性や責任が伴う緊張感のある働き方が求められていることが考えられる。

図表 I 5-30 不安感とクラスでの主な役割の関係[資料集：図表 II 5-32]



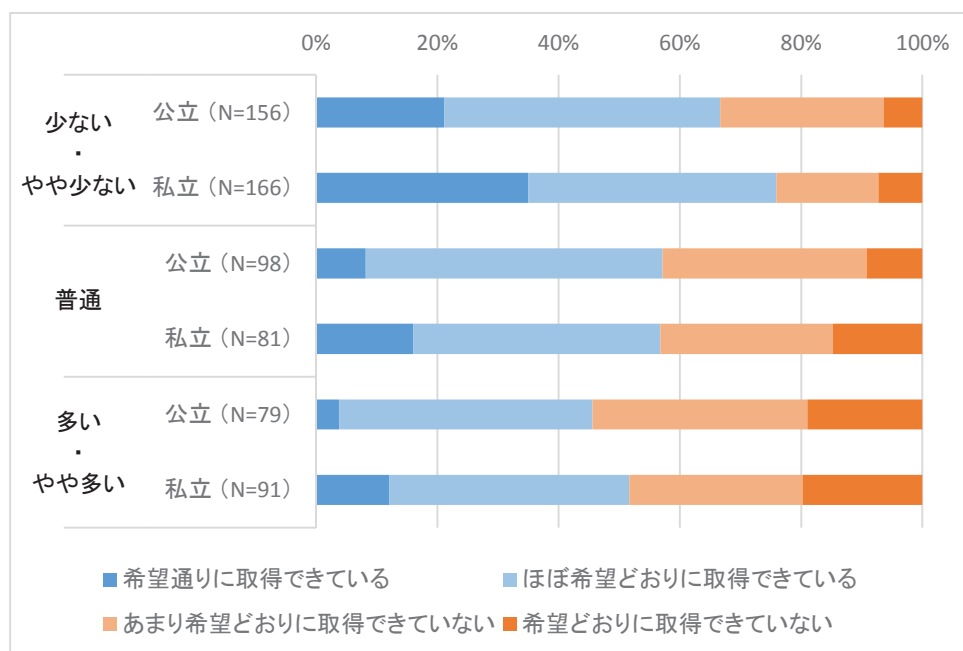
c 抑うつ感に影響を与える労働環境

・年次有給休暇

抑うつ感が「少ない・やや少ない」保育士ほど、年次有給休暇を「希望どおりに取得できている」「ほぼ希望どおりに取得できている」とする割合が高い傾向がある。

年次有給休暇を希望どおりに取得することが抑うつ感の緩和に良い効果をもたらす可能性がある。

図表 I 5-31 抑うつ感と年次有給休暇の取得状況[資料集：図表 II 5-33]

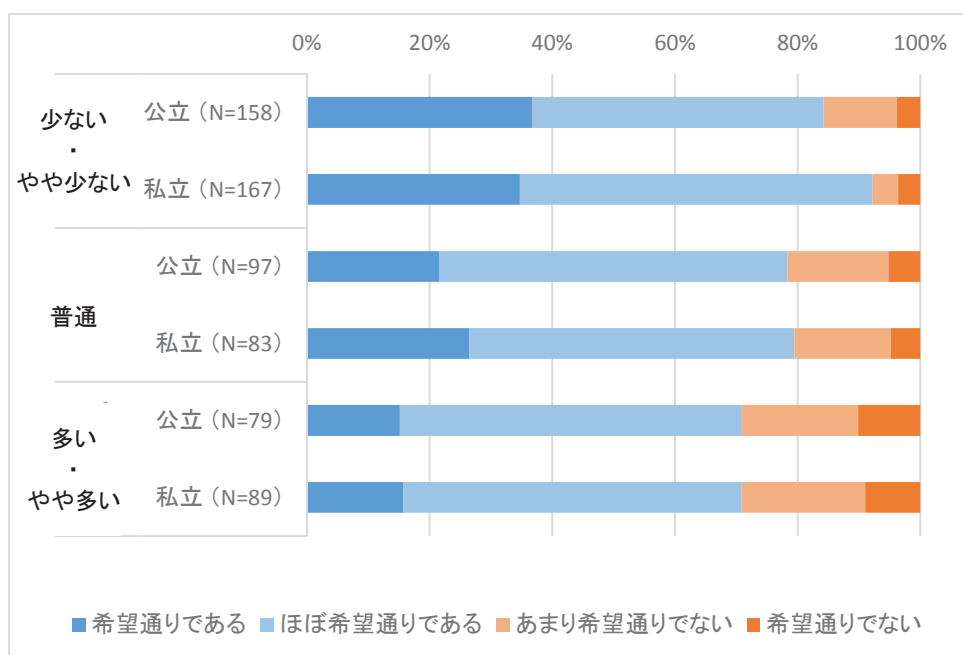


・勤務シフト

ストレス尺度に関わらず、保育士全体として、勤務シフトについては「希望通りである」「ほぼ希望通りである」とする割合が大半を占めているが、抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、勤務シフトについて「希望どおりでない」「あまり希望どおりでない」とする割合が高い傾向がある。

自分の希望によって勤務シフトが設定できないことが、保育士の抑うつ感に一定の影響を与えている可能性がある。

図表 I 5-32 抑うつ感と勤務シフトの状況[資料集：図表 II 5-34]

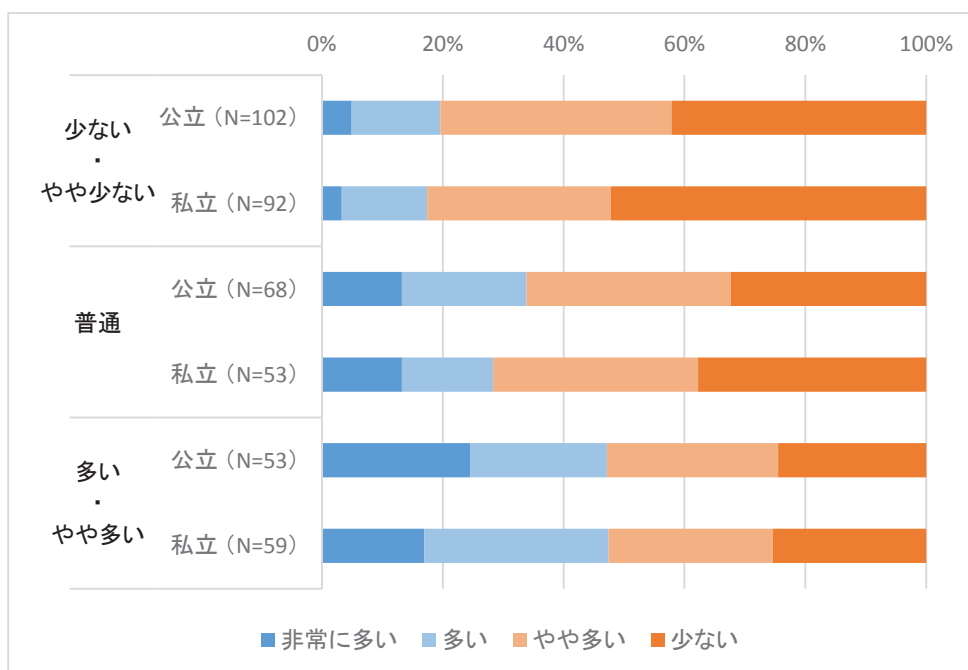


・ 時間外労働

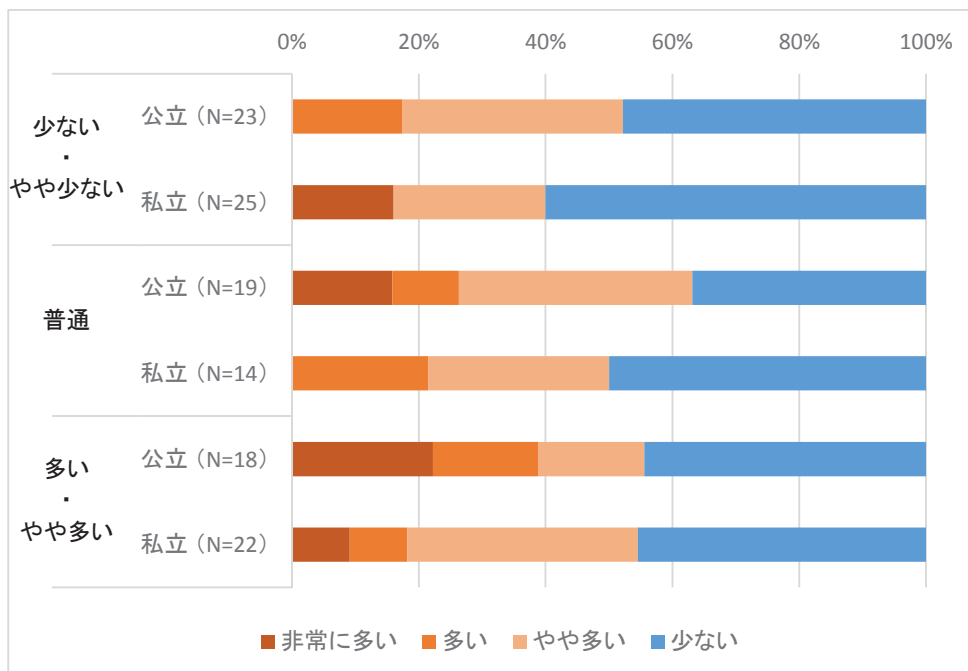
抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、時間外労働に対して「非常に多い」「多い」と感じている割合が高い傾向がある。

所定時間内で業務が終わらないことが保育士の抑うつ感につながっている可能性がある。

図表 I 5-33 抑うつ感と時間外労働に対する負担感[資料集：図表 II 5-35]



図表 I 5-34 抑うつ感と休日労働に対する負担感[資料集：図表 II 5-36]



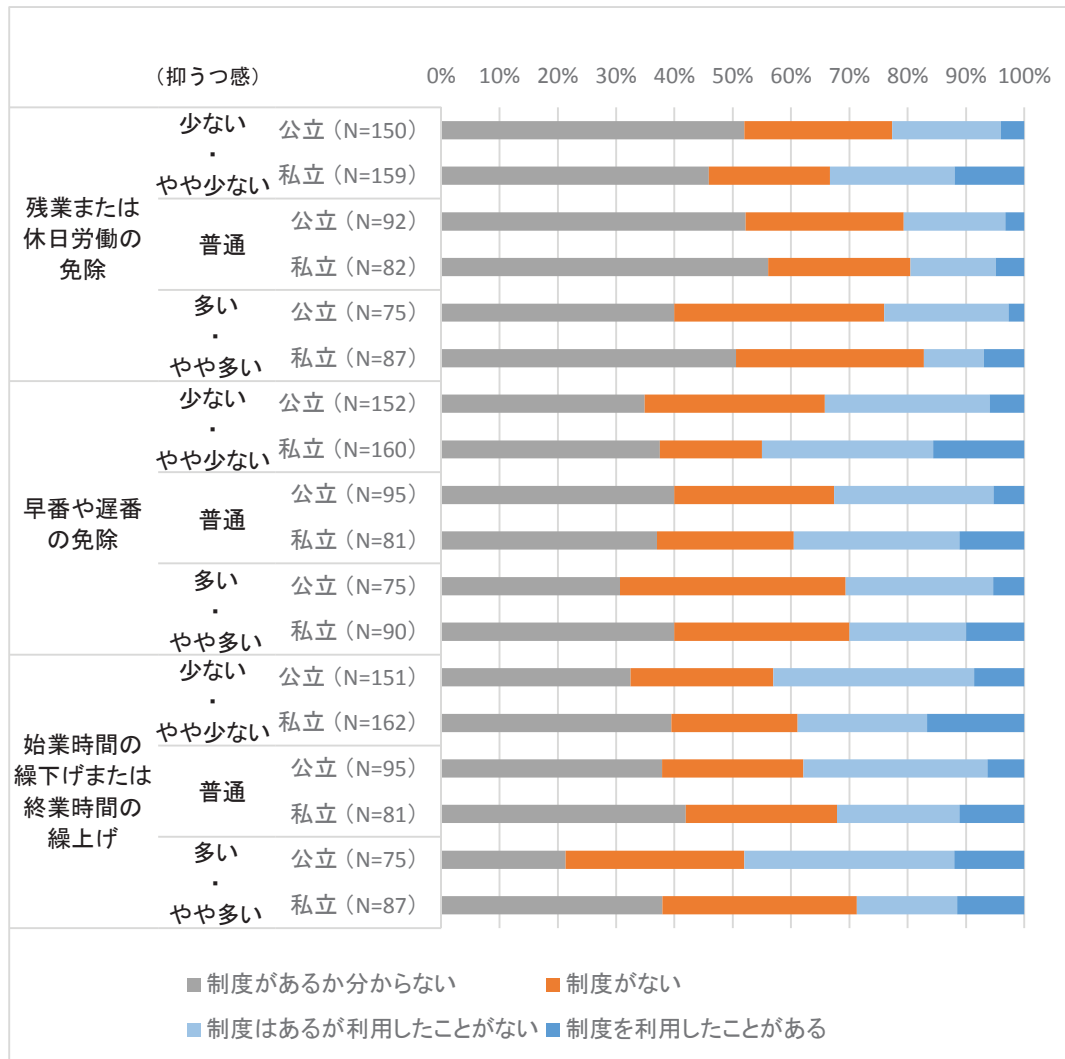
・労働時間を柔軟化する仕組み

私立保育所において、抑うつ感が「少ない・やや少ない」保育士ほど、各種労働時間を柔軟化する仕組みについて、「制度を利用したことがある」「制度はあるが利用したことがない」とする割合が高い傾向がある。

労働時間を柔軟化する仕組みについて、実際に制度を利用していなくとも、それが存在することにより、抑うつ感の改善に役立っている可能性がある。

一方、公立保育所においては、労働時間を柔軟化する仕組みと抑うつ感との間にあまり相関関係がみられない。

図表 I 5-35 抑うつ感と時間労働を柔軟化する仕組み[資料集：図表 II 5-37]

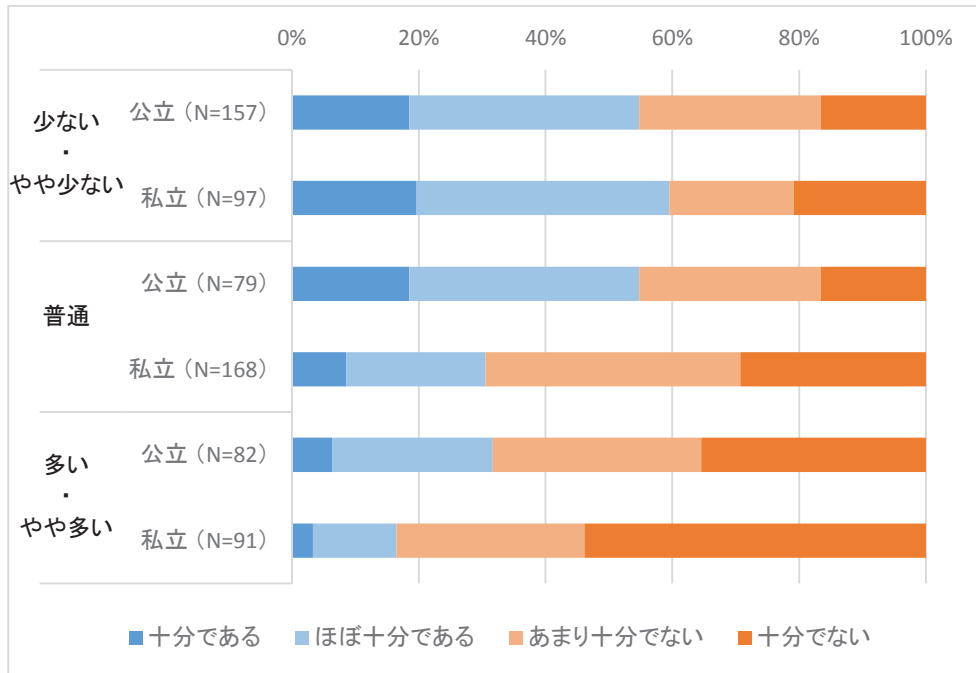


・休憩

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、休憩が「十分でない」「あまり十分でない」割合が高い傾向がある。

抑うつ感が高い保育士においては、休憩が十分にとれていない可能性がある。

図表 I 5-36 抑うつ感と休憩に対する満足度[資料集：図表 II 5-38]

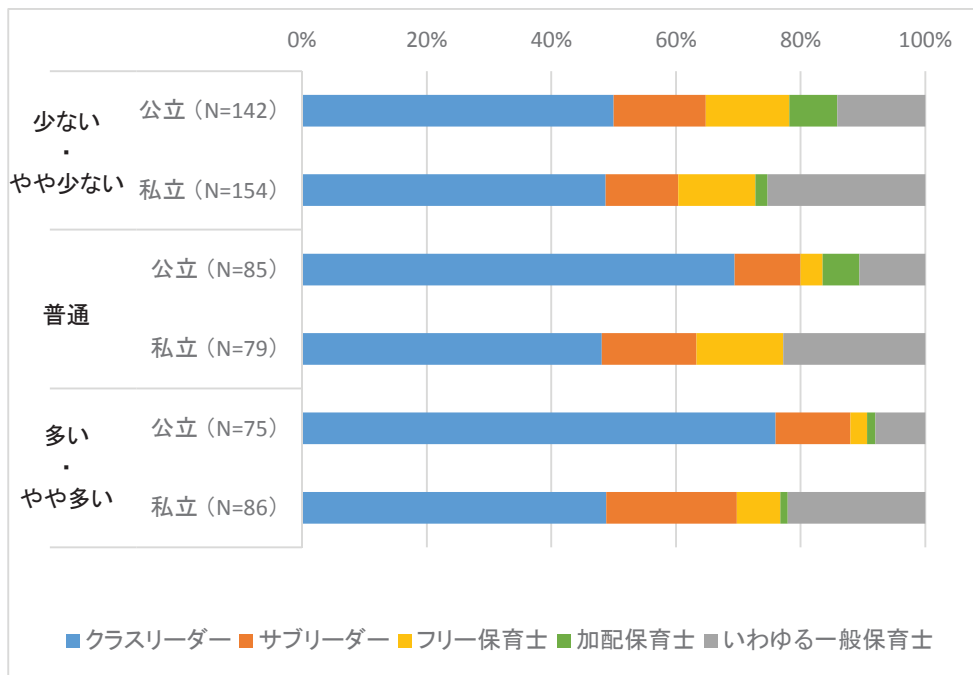


・クラスでの主な役割

公立保育所において、抑うつ感が「高い・やや高い」保育士ほど、主たる役割として「クラスリーダー」を担っている割合が高い。

一方、私立保育所においては、不安感が「高い・やや高い」保育士においては、「クラスリーダー」だけでなく「サブリーダー」を主たる役割としている割合が高い。仕事のコントロール度や不安感のところでも考察したように、私立保育所では、サブリーダーであっても裁量性や責任の伴う緊張感のある働き方が求められている結果、抑うつ感につながっていることが考えられる。

図表 I 5-37 不安感とクラスでの主な役割の関係[資料集：図表 II 5-39]

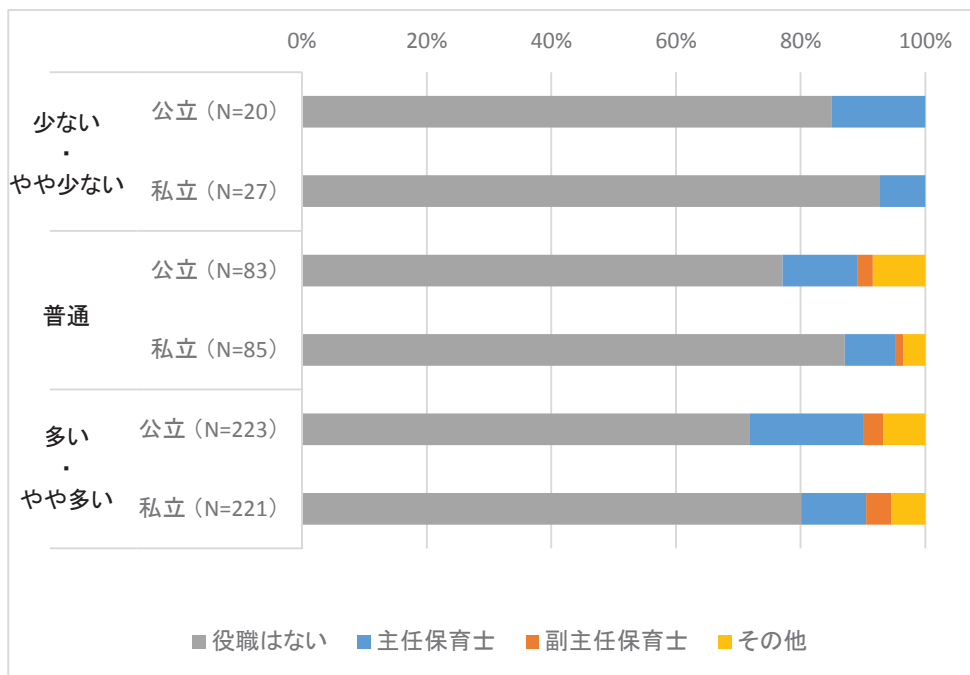


d 上司のサポートに影響を与える労働環境

・ 役職

上司のサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、なんらかの役職に就いている割合が高い傾向がある。

図表 I 5-38 上司のサポートと役職の関係[資料集：図表 II 5-40]



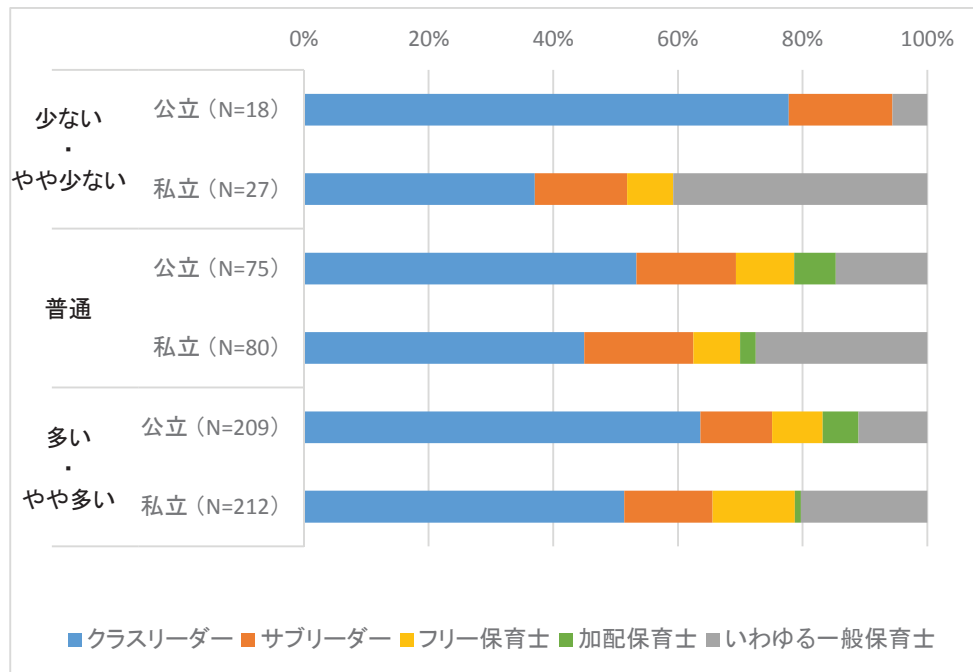
・クラスでの主な役割

公立保育所では、上司からのサポートが「少ない・やや少ない」保育士ほど、主たる役割として「クラスリーダー」を担っている割合が高い。

逆に、私立保育所においては、上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、主たる役割として「クラスリーダー」を担っている割合が高い。

ただし、公立保育所全体として、回答した保育士の中でクラスリーダーを主たる役割としている割合が私立保育士よりも多い点に注意が必要である。

図表 I 5-39 上司からのサポートとクラスでの主な役割の関係[資料集：図表 II 5-41]



(4) 保育士のストレスに影響を与える業務環境

ここまで、保育士のストレスに対して影響を与えている労働環境について考察を行ってきたが、ここでは保育士のストレスの原因となっている業務負担について考察を行う。

考察を行うにあたり、各ストレス尺度と、保育士の業務ごとの負担感に関する回答結果をクロス集計し、負担感とストレスとの間に相関関係がみられた業務の抽出を行った。

各ストレス尺度と相関関係がみられた業務の一覧は下記の通りである。

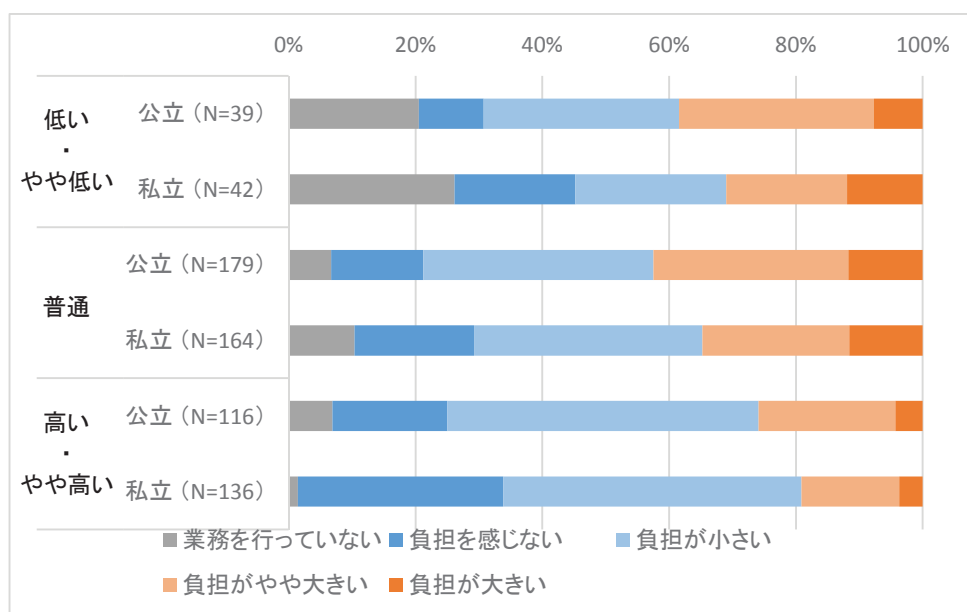
図表 I 5-40 ストレス尺度と相関関係がある業務の一覧

	仕事のコントロール度	不安感	抑うつ感	上司からのサポート
園内における通常保育の指導・援助	-	○	○	○
園外における通常保育の指導・援助	-	○	○	-
個々の児童の個別指導・援助	-	○	○	○
前延長保育・後延長保育	-	○	○	-
障がい児保育	-	○	○	-
園内イベント・行事・催し物	-	○	○	○
作品展示・室内装飾	-	○	○	○
指導計画(年、月、週)の作成	-	○	○	-
指導計画(日案)の作成	-	○	○	-
記録(児童票、出席簿、日誌等)の作成	-	○	○	○
指導計画の評価	-	○	○	-
定期的な園だより・クラスだより等の配布物の作成	-	○	○	-
保護者への相談・連絡対応	-	○	○	○
事務(上記以外の総務庶務等の事務)	-	-	○	-
会議・連絡相談・打合せ	○	○	○	○

a 仕事のコントロール度に影響を与える業務

仕事のコントロール度が「低い・やや低い」保育士ほど、会議・連絡相談・打合せの業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。会議や打合せ等があることによって、自分の仕事のペースや順番が制約されると感じている保育士が一定数いることが推察される。

図表 I 5-41 仕事のコントロール度と会議・連絡相談・打合せに対する負担感
[資料集：図表 II 5-42]

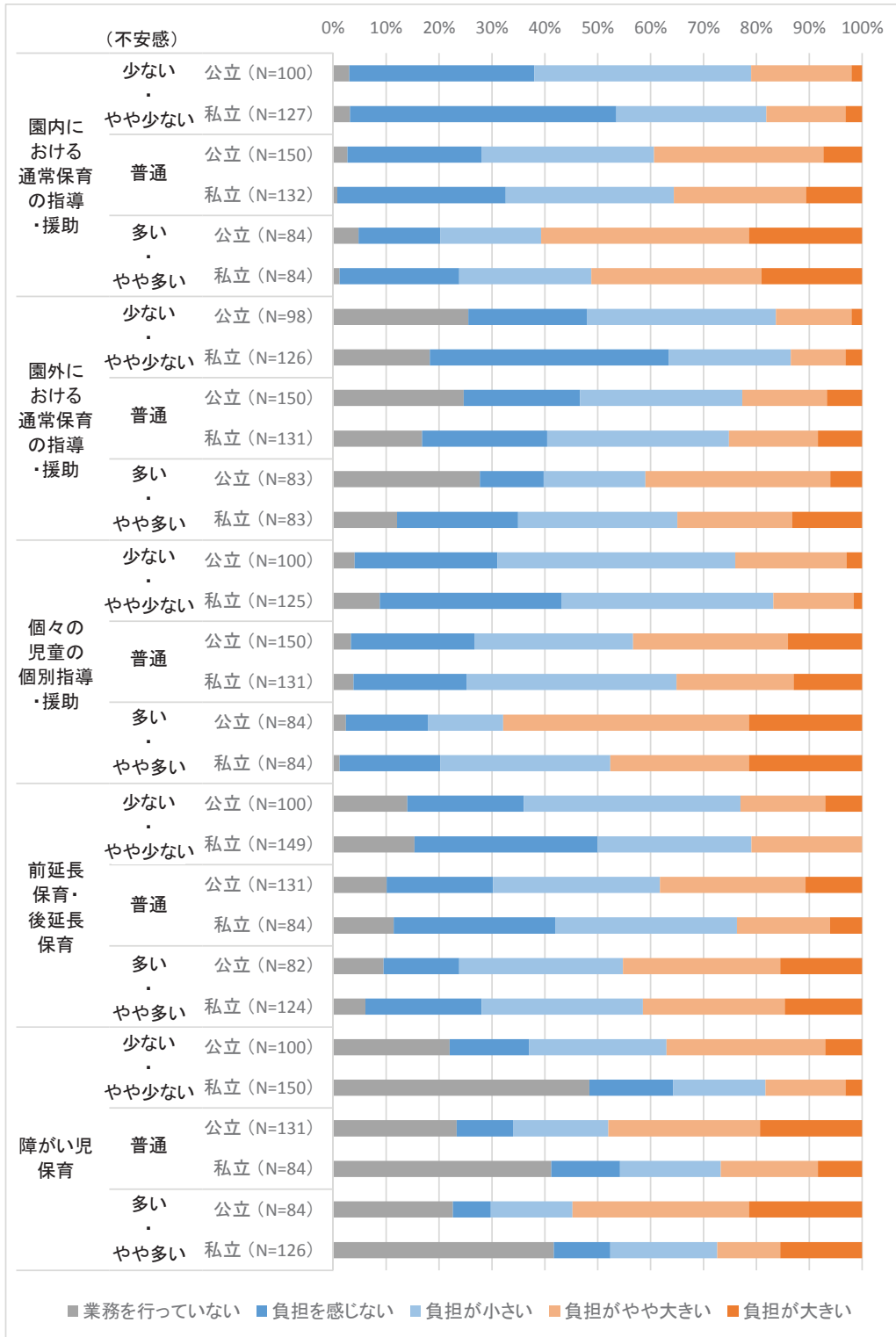


b 不安感に影響を与える業務

保育士の業務のうち、不安感と相関関係がある保育指導に関連する業務を以下に示す。

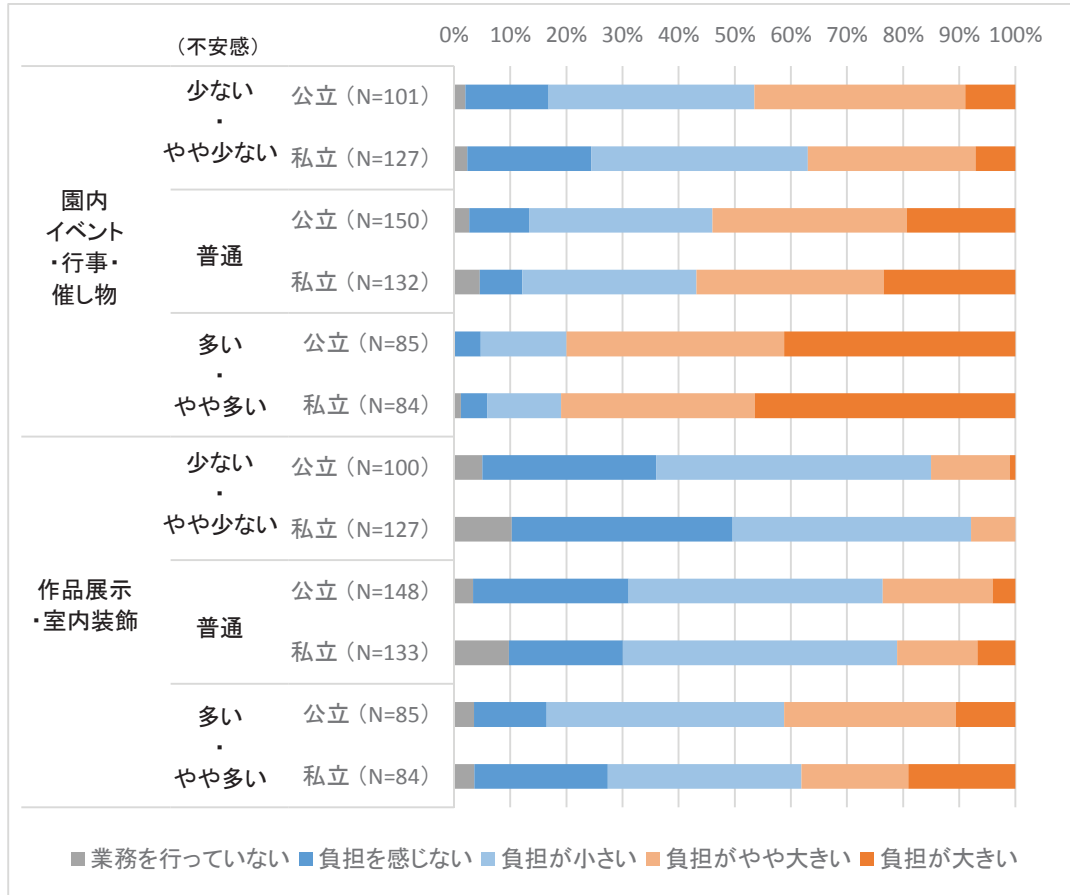
不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、保育指導に関連する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

図表 I 5-42 不安感と保育指導関連業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-43]



保育士の業務のうち、不安感と相関関係があるイベント等に関連する業務を以下に示す。
 不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、イベントや室内装飾に関する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

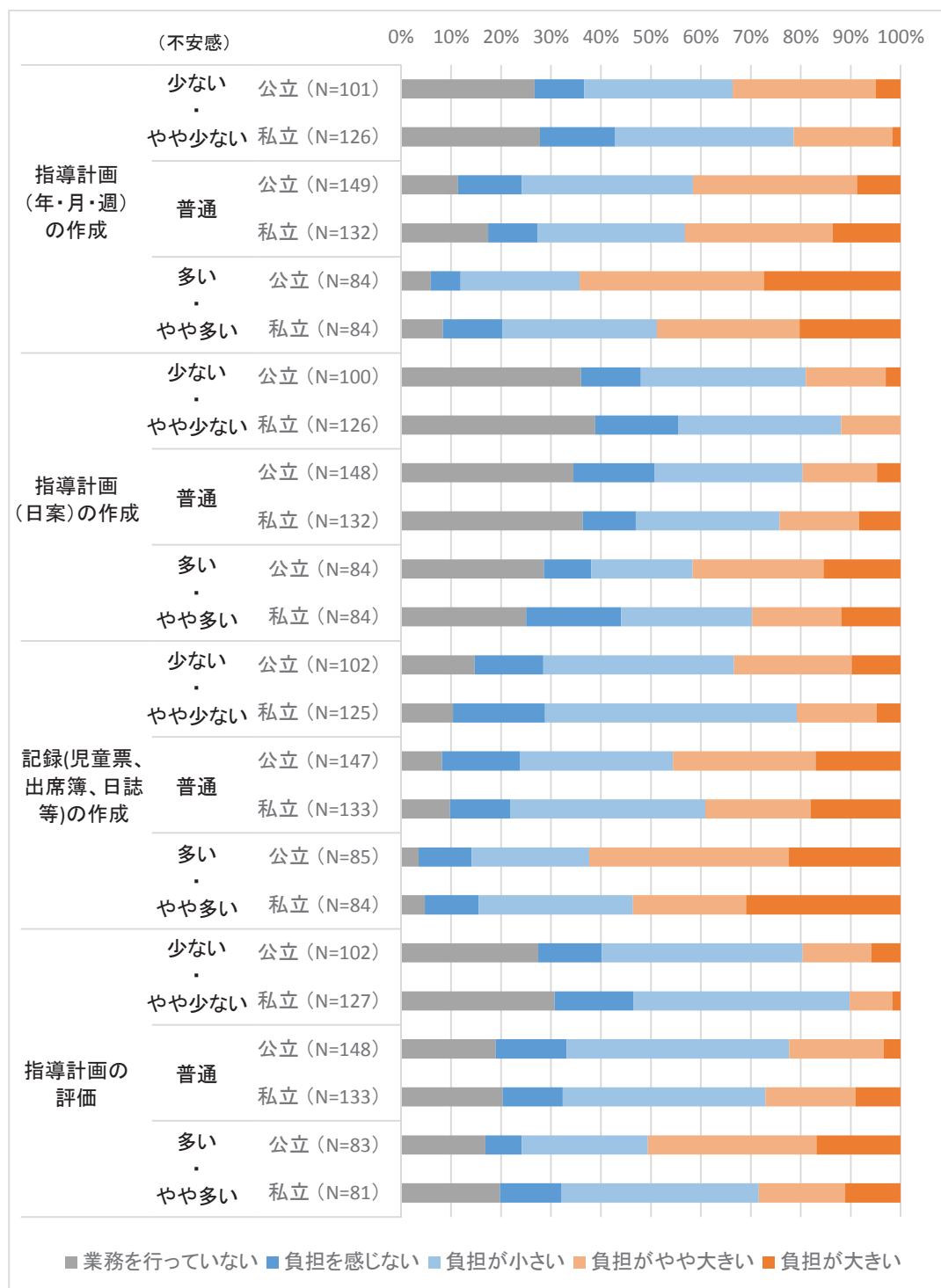
図表 I 5-43 不安感と園内イベント関連業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-44]



保育士の業務のうち、不安感と相関関係がある書類作成に関連する業務を以下に示す。

不安感が「多い・やや多い」保育士ほど、書類作成に関する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

図表 I 5-44 不安感と書類作成業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-45]

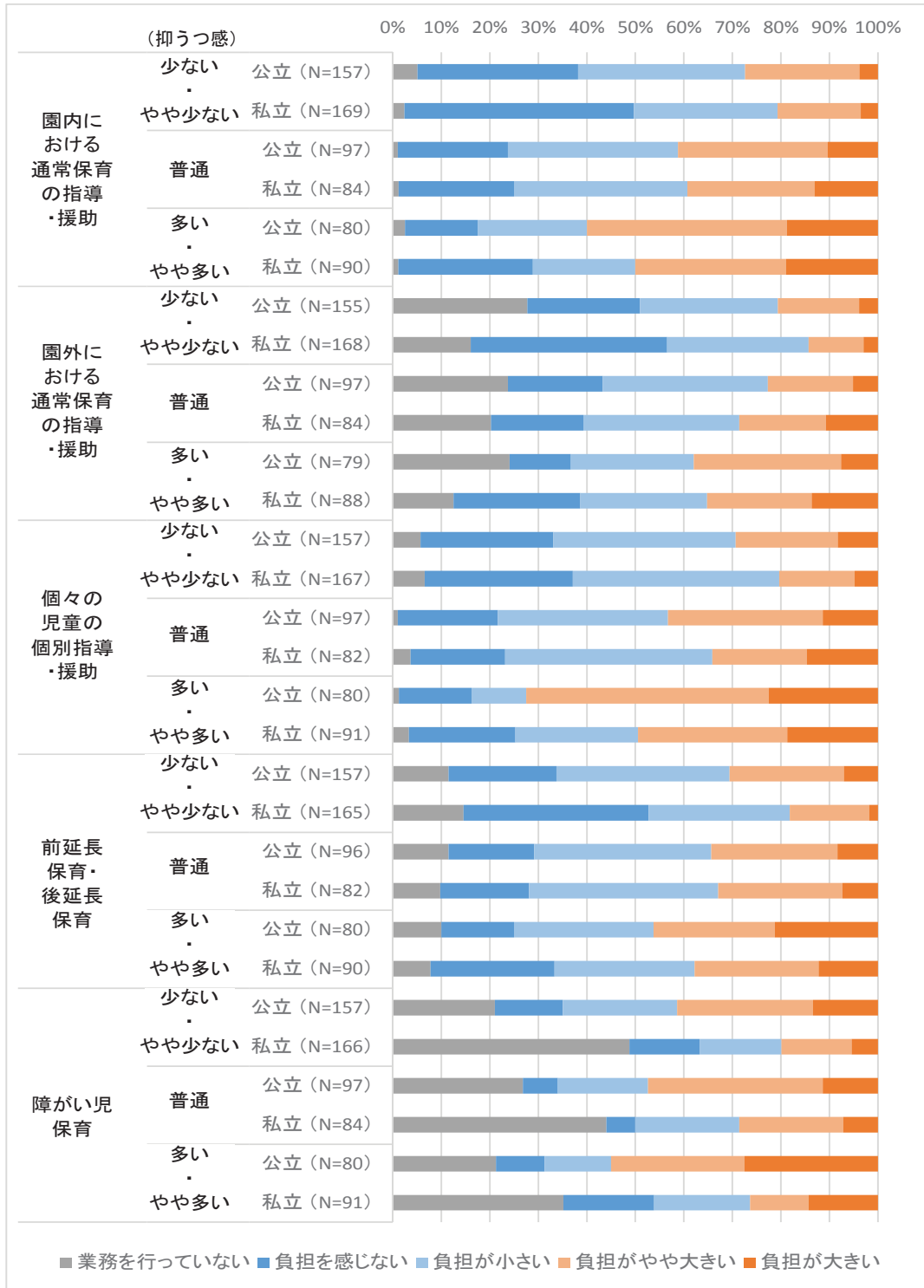


c 抑うつ感に影響を与える業務

保育士の業務のうち、抑うつ感と相関関係がある保育指導に関連する業務を以下に示す。

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、保育指導に関連する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

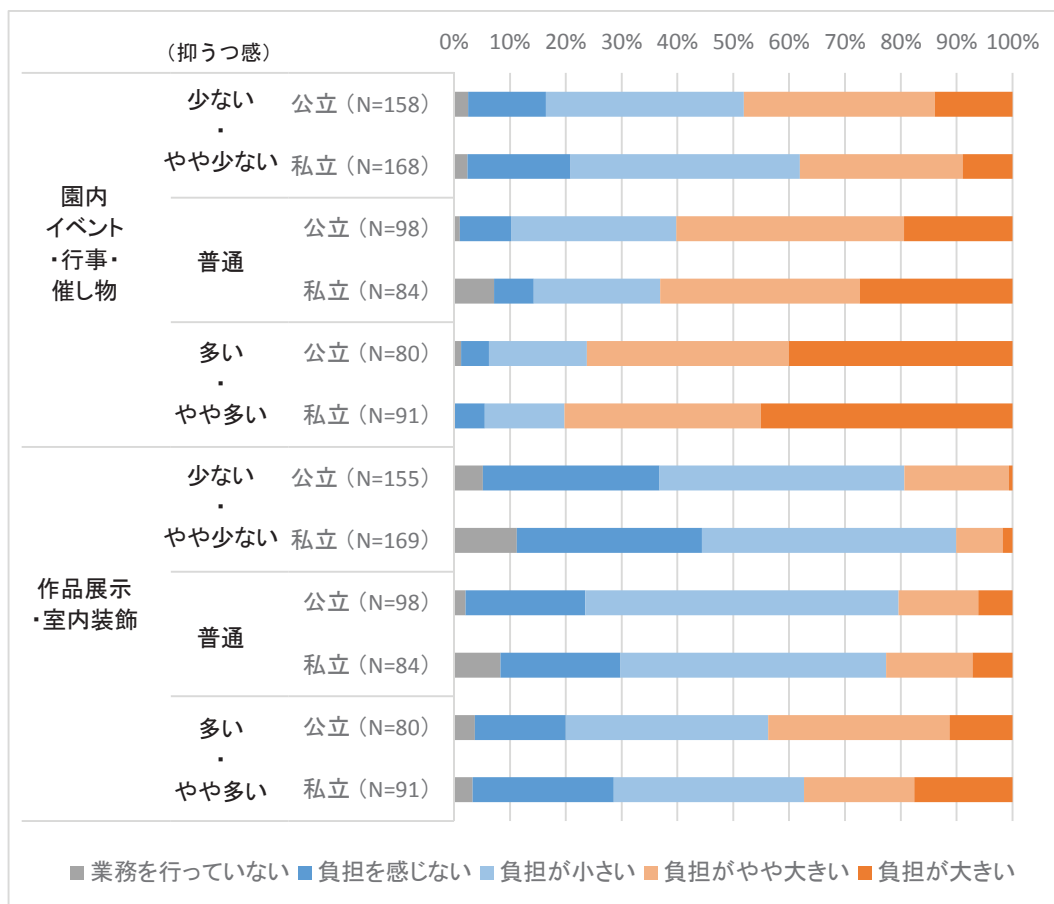
図表 I 5-45 抑うつ感と保育指導関連業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-46]



保育士の業務のうち、抑うつ感と相関関係があるイベント等に関連する業務を以下に示す。

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、イベントや室内装飾に関する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

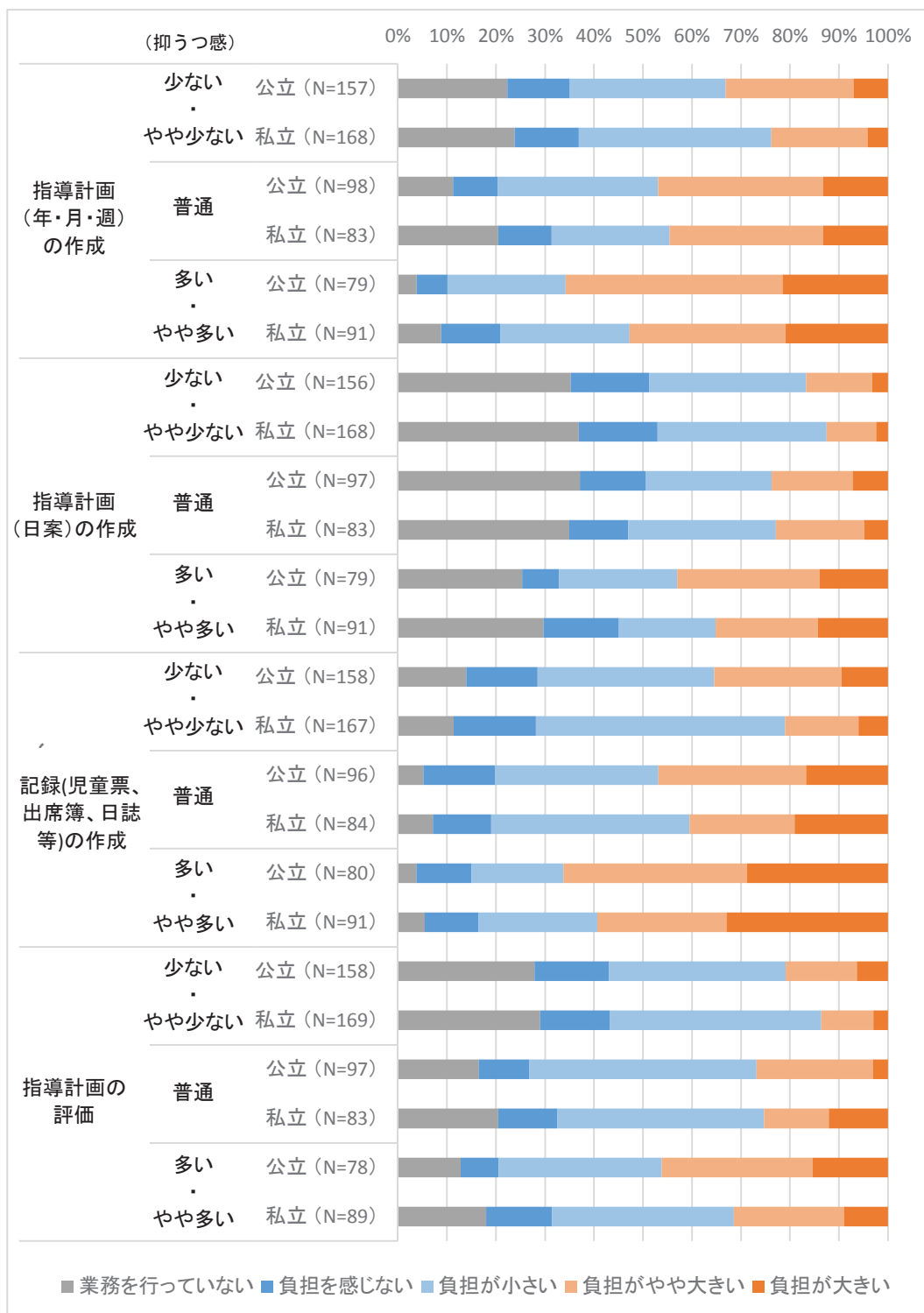
図表 I 5-46 抑うつ感と園内イベント関連業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-47]



保育士の業務のうち、抑うつ感と相関関係がある書類作成に関連する業務を以下に示す。

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、書類作成に関する業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

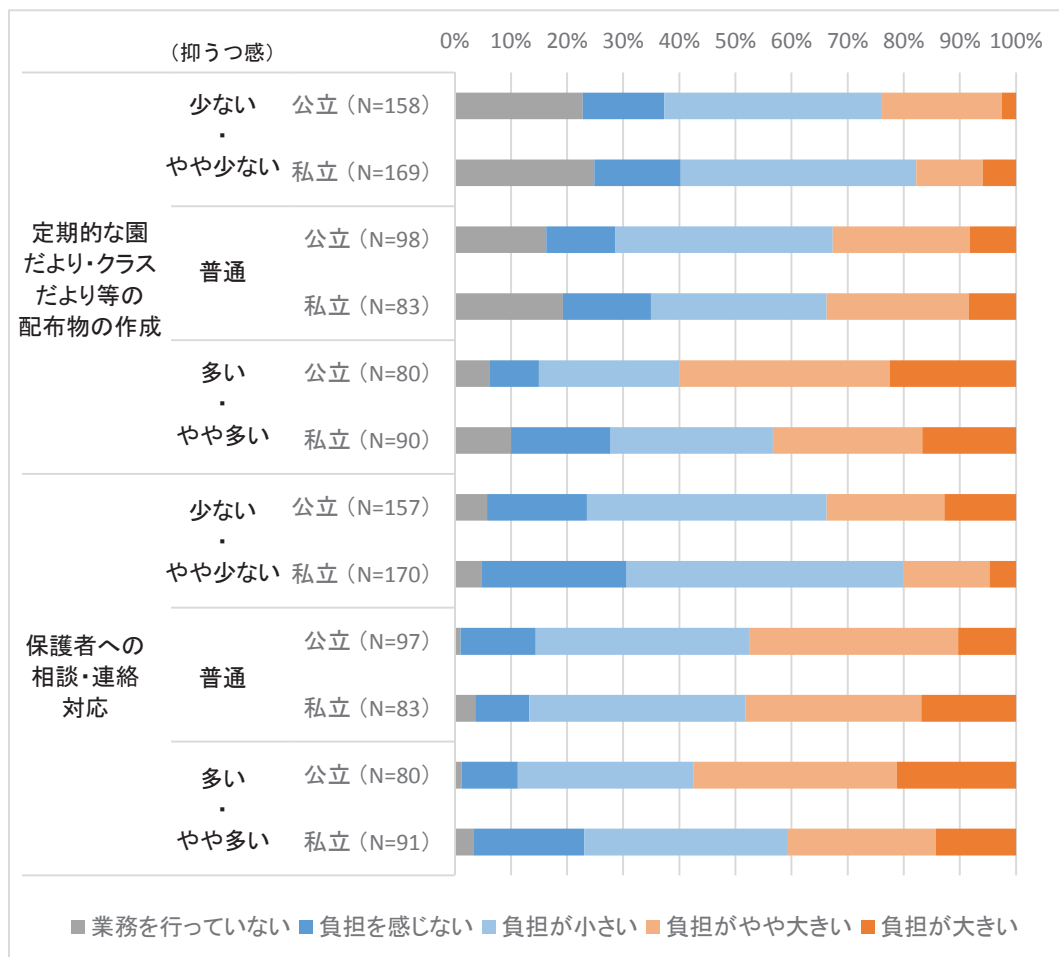
図表 I 5-47 抑うつ感と書類作成業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-48]



保育士の業務のうち、抑うつ感と相関関係がある保護者向け業務を以下に示す。

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、保護者向け業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

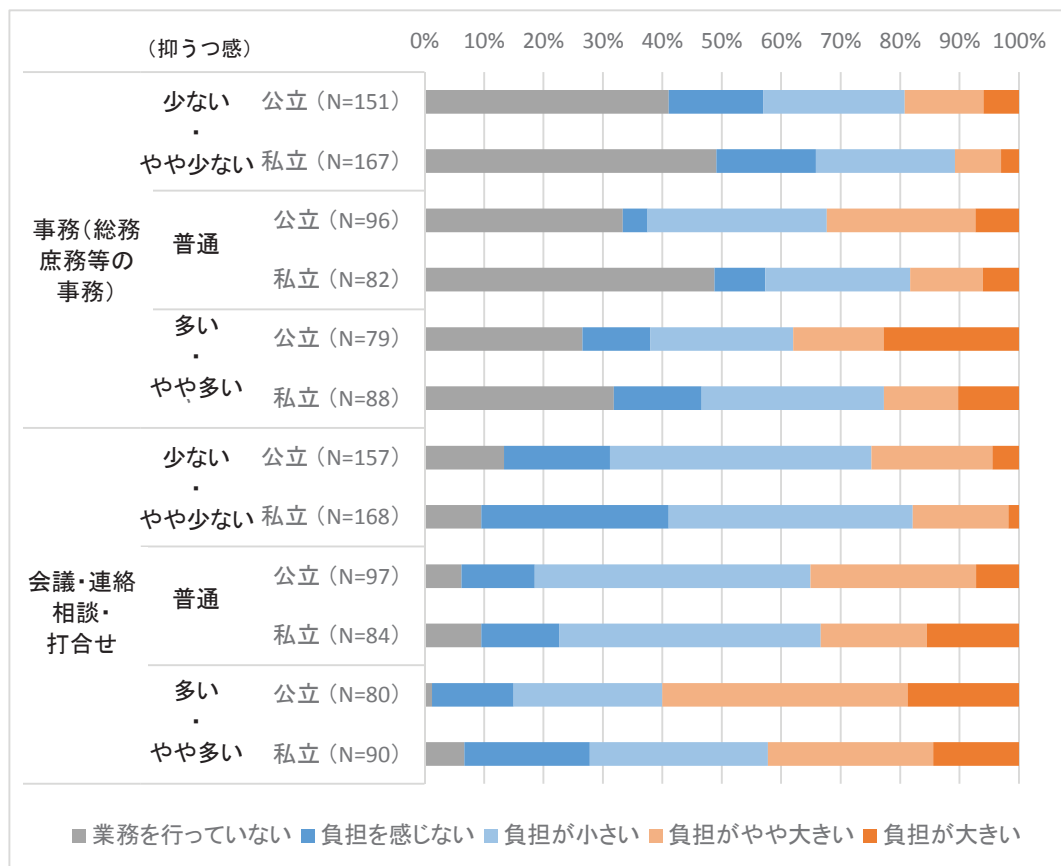
図表 I 5-48 抑うつ感と保護者向け業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-49]



保育士の業務のうち、抑うつ感と相関関係がある会議・事務関連業務を以下に示す。

抑うつ感が「多い・やや多い」保育士ほど、会議・事務関連業務に対して「負担が大きい」「負担がやや大きい」と感じている割合が高い。

図表 I 5-49 抑うつ感と事務・会議関連業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-50]



d 上司からのサポートに影響を与える業務

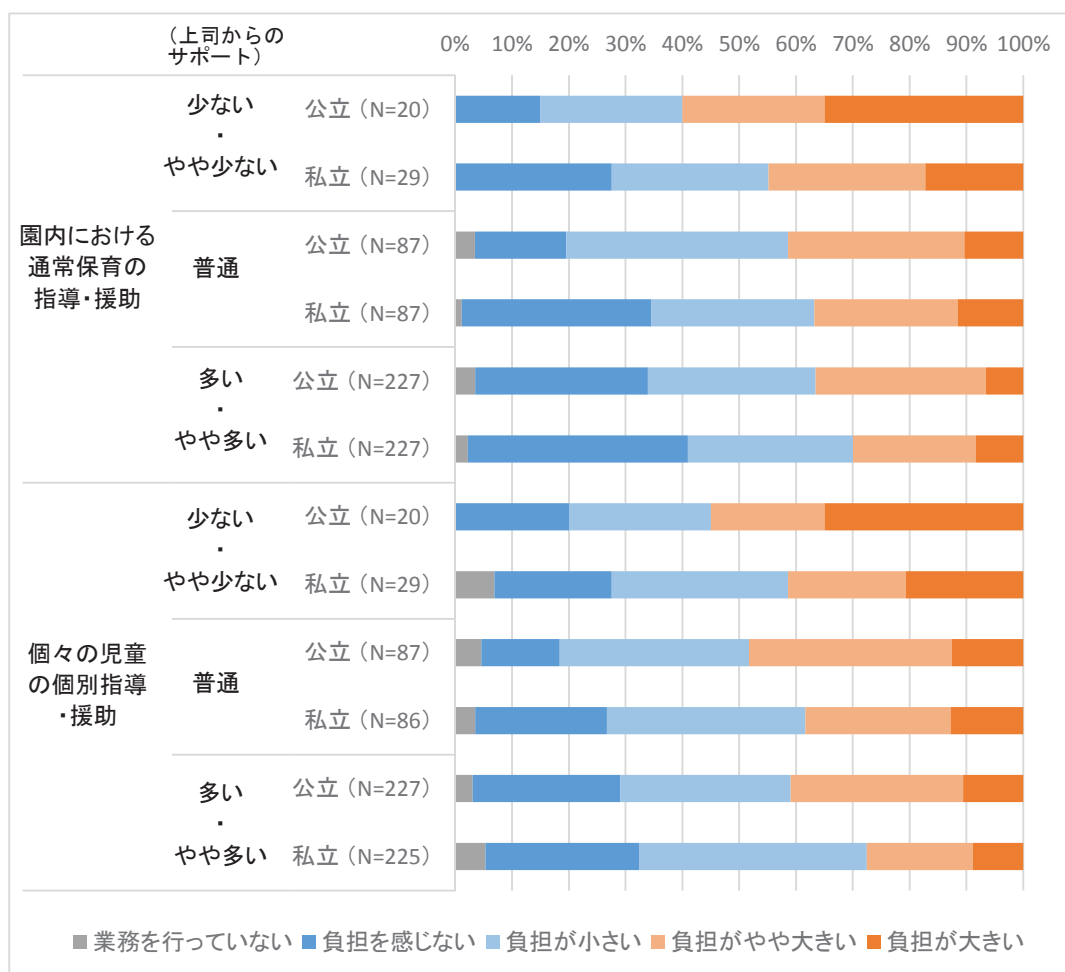
保育士の業務のうち、上司からのサポートと相関関係がある保育指導に関連する業務を以下に示す。

上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、保育指導に関連する業務に対して「負担が少ない」「負担がやや少ない」と感じている割合が高い。

上司からのサポートがあることにより、児童に対する保育指導による負担感が軽減されているものと考えられる。

図表 I 5-50 上司からのサポートと保育指導関連業務に対する負担感

[資料集：図表 II 5-51]



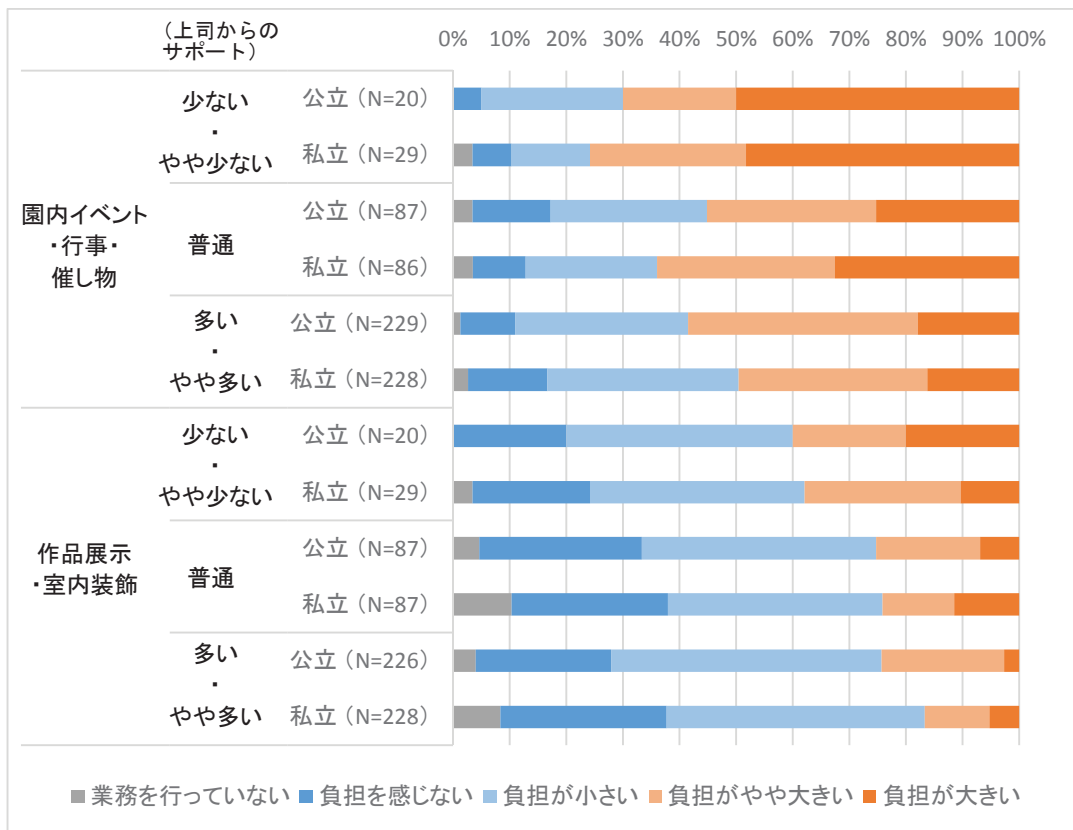
保育士の業務のうち、上司からのサポートと相関関係があるイベント等に関連する業務を以下に示す。

上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、イベントや室内装飾に関する業務に対して「負担が少ない」「負担がやや少ない」と感じている割合が高い。

上司からのサポートがあることにより、園内イベントに関連する業務の負担感が軽減されていることが考えられる。

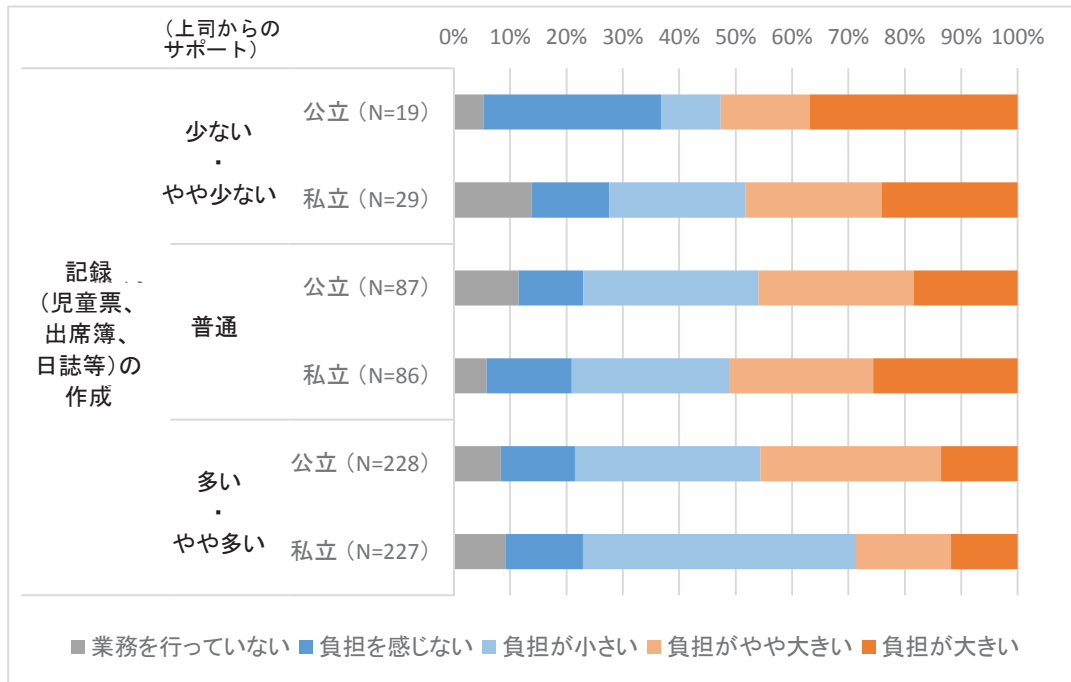
図表 I 5-51 上司からのサポートと園内イベント関連業務に対する負担感

[資料集：図表 II 5-52]



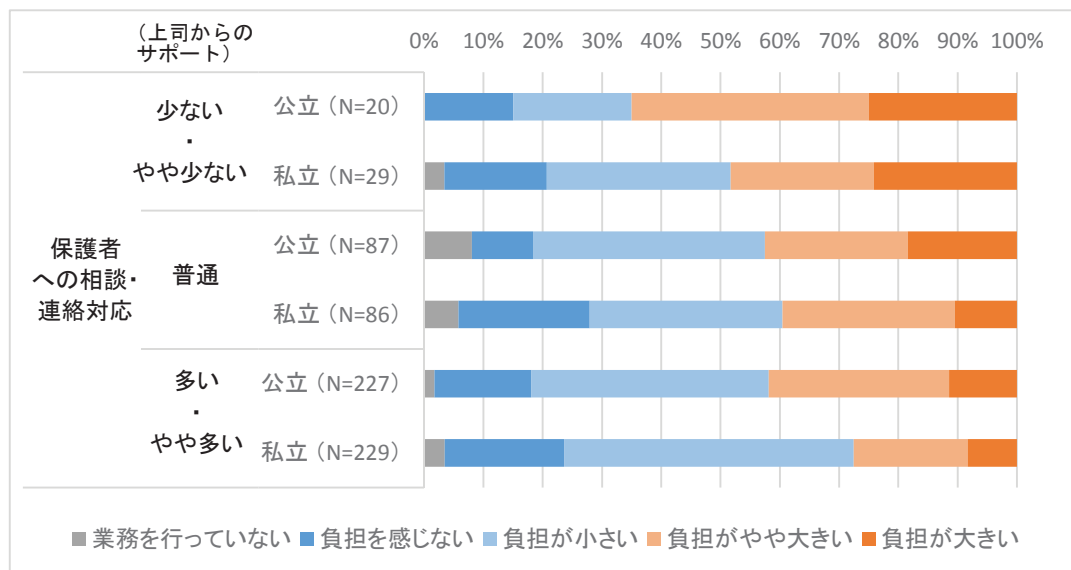
保育士の業務のうち、記録（児童票、出席簿、日誌等）の作成業務について、上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、記録作成業務に対して「負担が少ない」「負担がやや少ない」と感じている割合が高い。

図表 I 5-52 上司からのサポートと記録作成業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-53]



保育士の業務のうち保護者向け業務について、上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、保護者向け業務に対して「負担が少ない」「負担がやや少ない」と感じている割合が高い。上司からのサポートがあることにより、保護者対応の負担が軽減されているものと考えられる。

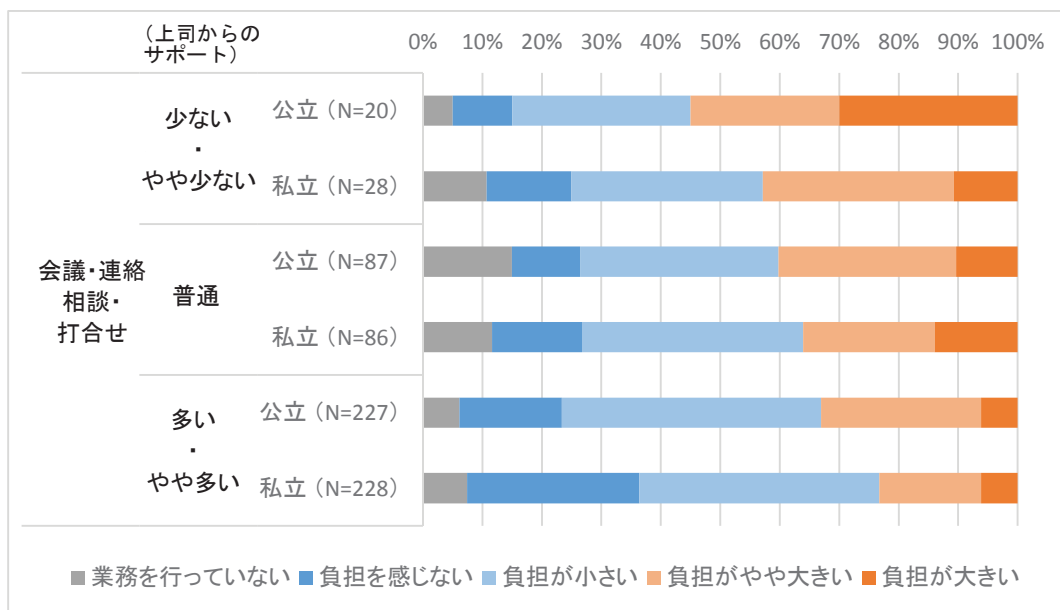
図表 I 5-53 上司からのサポートと保護者向け業務に対する負担感[資料集：図表 II 5-54]



保育士の業務のうち、会議・連絡相談・打合せ業務について、上司からのサポートが「多い・やや多い」保育士ほど、会議・連絡相談・打合せ業務業務に対して「負担が少ない」「負担がやや少ない」と感じている割合が高い。

上司からのサポートがあることにより、会議・連絡相談・打合せ業務の負担が軽減されているものと考えられる。

図表 I 5-54 上司からのサポートと会議・連絡相談・打合せ業務に対する負担感
[資料集：図表 II 5-55]



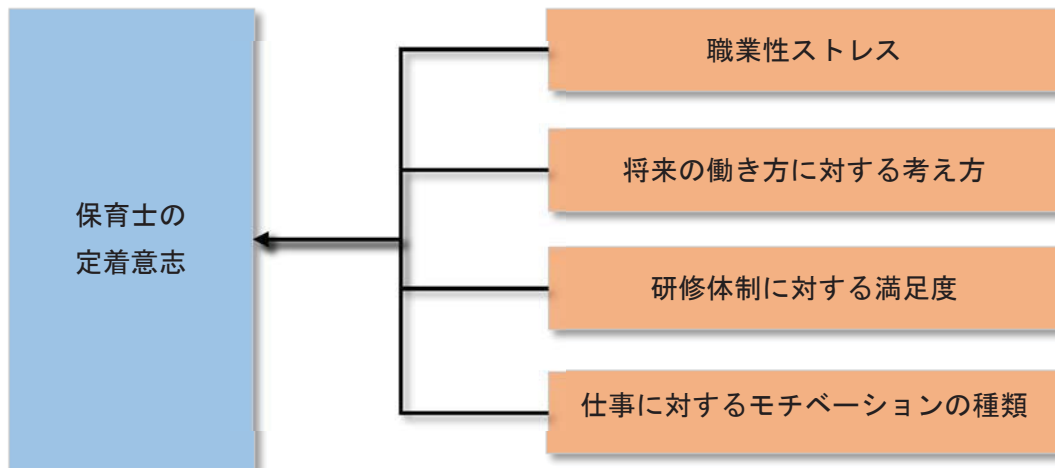
(5) 保育士の労働環境等の見直しを考える上でのポイント

これまでみてきたように、保育士の定着意志には、職業性ストレス、将来の働き方に対する考え方、研修体制に対する満足度、仕事に対するモチベーションといった要因等が影響を与えている。また、このうち職業性ストレスについては、保育所の労働環境・業務への負担感（以下、労働環境等と呼ぶ）によって影響を受けることも既に述べたところである。

そこで、保育所としては、労働環境等の見直しや工夫、あるいはこれらの要因に対する変化を促すことにより、保育士の職場への定着につなげることができるものと考えられる。

そこで、本稿の締めくくりとして、保育士の職場定着の視点から、労働環境等の見直しや定着意志の強化を考える上でのポイントについてまとめる。

図表 I 5-55 保育士の定着意志に影響を与える要因



①職業性ストレスを緩和するための労働環境等の見直しのポイント

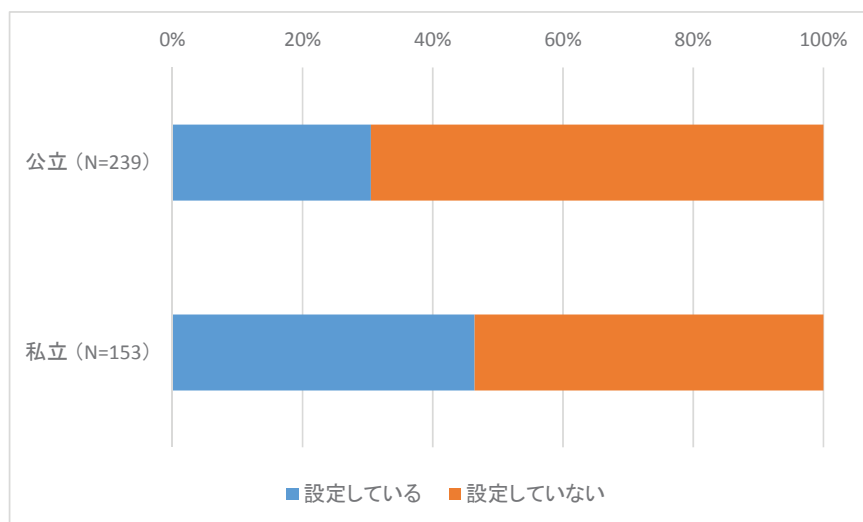
a 年次有給休暇の取得促進

職業性ストレスの高い保育士は、年次有給休暇を希望通りに取得できていない傾向にある。年次有給休暇を希望通り取得できるかどうかについては、自身の業務の繁忙状況だけでなく、職場における取得のしやすさや周囲の職員の取得状況等によっても影響されるものと考えられる。

そこで、年次有給休暇の取得について、予め希望日の届出をさせ、できるだけ希望日に取得できるよう施設側が人員体制を整える等の配慮を行うことや、組織として年次有給休暇の取得計画・目標を設定しておくことが考えられる。

特に年次有給休暇の取得計画・目標については、現状公立保育所、私立保育所ともに設定していない割合が高いため、見直しのポイントにできる保育所も多いものと考えられる。

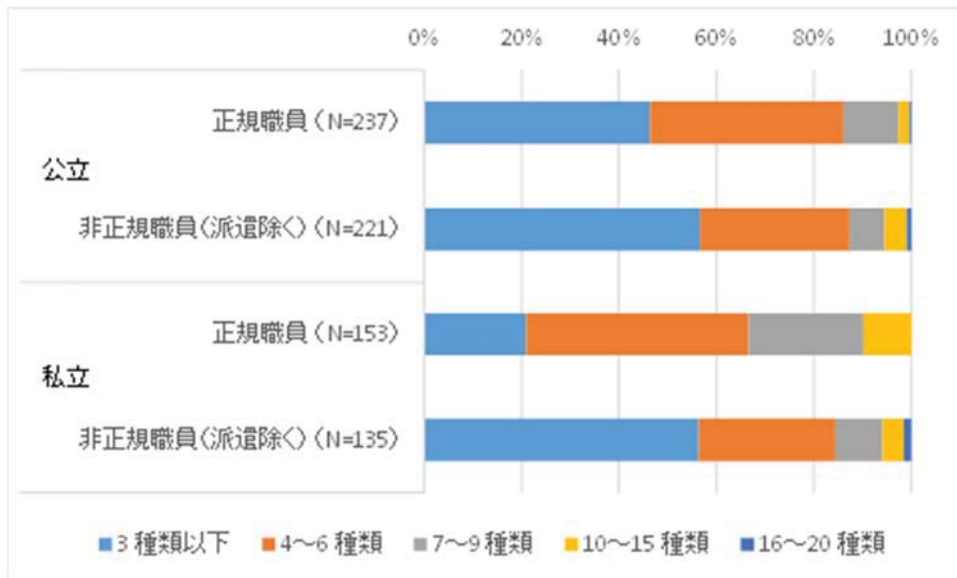
図表 I 5-56 年次有給休暇の取得計画・目標の有無（施設票）[再掲]



b 勤務シフトの工夫

職業性ストレスの高い保育士において、勤務シフトが希望通りでないという傾向がみられることから、保育士のニーズに合わせて柔軟に組める勤務シフトを用意することで、職業性ストレスの緩和につなげることができる可能性がある。

図表 I 5-57 勤務シフト数（施設票）[再掲]



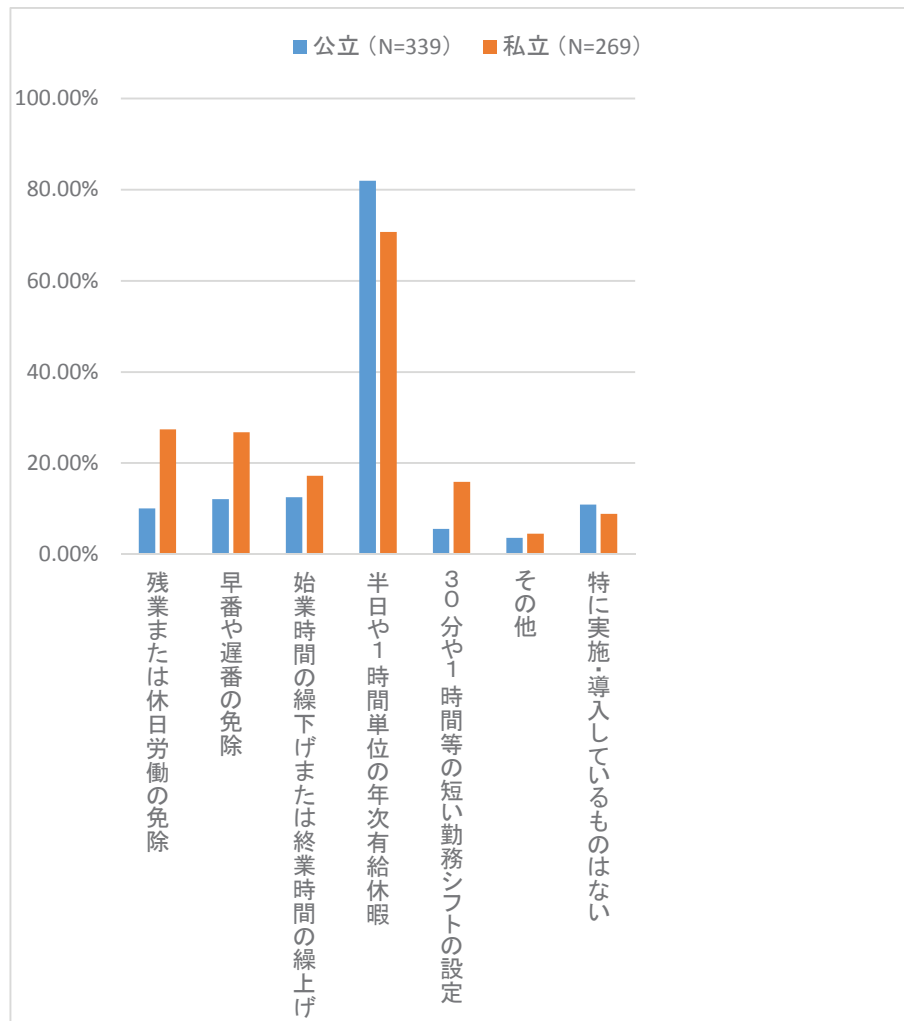
c 時間外労働の緩和

保育士にとって、時間外労働時間に対する負担感が強いほど、職業性ストレスが高いという傾向がある。

勤務シフトの関係や、クラスでの役割によって、時間外労働を緩和することが必ずしも容易にできるものではないが、時間外労働の多い保育士に対して役割や業務負担を見直す等、現場レベルでの改善が考えられるところである。

また、時間外労働を緩和するための制度として、残業・休日労働の免除や、早番・遅番の免除、終業時間の繰上げ等の労働時間を柔軟化する仕組みを導入することも考えられる。本調査結果によれば、労働時間を柔軟化する仕組みがあることで、職業性ストレスが緩和される傾向にある。労働時間を柔軟化する制度は、公立保育所よりも私立保育所において導入が進んでいるものの、導入割合自体は決して高くない。見直しのポイントにできる保育所が多いものと考えられる。

図表 I 5-58 労働時間を柔軟化するための仕組みの導入割合（施設票）[再掲]



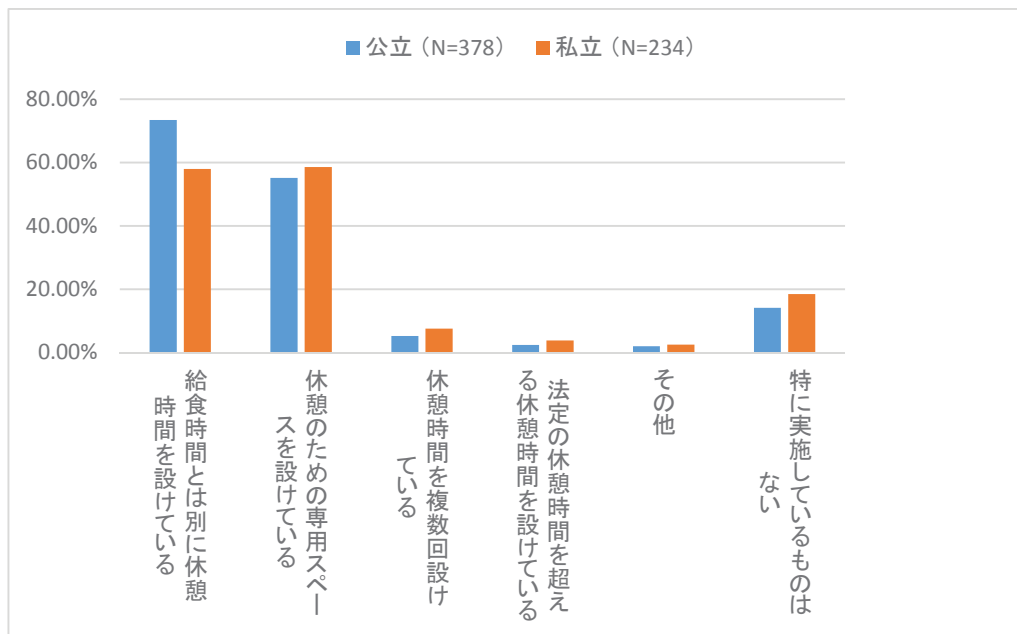
d 休憩に対する工夫

職業性ストレスの高い保育士は、休憩に対する満足度も低い傾向にある。

そこで、休憩のとり方を工夫することで、休憩に対する満足度を高めることが見直しのポイントとして考えられる。

既に給食時間とは別に休憩時間を設ける、休憩のための専用スペースを設ける等については、実施している保育所が多い。その他、保育士に対する個別のヒアリング等によりニーズを汲み取ることで、休憩に対する工夫を行っていくことが考えられる。

図表 I 5-59 休憩に対する工夫の状況（施設票）〔再掲〕



e 役職、役割の見直し

主任保育士等の役職や、クラスにおけるクラスリーダーやサブリーダー等の責任ある役割に主に就いている保育士は、職業性ストレス（不安感、抑うつ感）が高い傾向にある。

役職や責任ある役割を付与することは、後述するように仕事に対するモチベーションを付与し、職場への定着を促すという観点からはプラスの側面があるものの、一方でストレスを高めてしまうマイナスの側面もある。

クラスでの役割については、責任の重さに偏りが無いよう、ローテーションを組む等の工夫が考えられるところである。また、役職についている保育士については、上司が積極的に相談に乗ったり、問題解決の手助けを行う等のサポートを行うことが考えられる。一般的にも、上司からのサポートが多いほど、その他の職業性ストレスが緩和される関係にある。

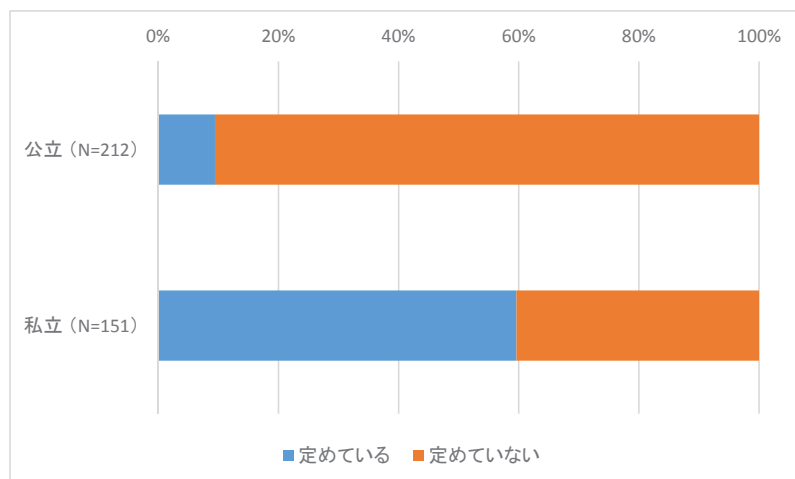
②将来の働き方に対する考え方を形成するための支援を行う

将来の働き方に対して、明確なビジョンを持っている保育士ほど、職場への定着意志が強いという傾向がある。特に私立保育所においてその傾向が顕著に見られる。

そのため、施設側として、保育士に対してキャリアビジョンを提示し、キャリア意識を高めることで、保育士の定着を促すことが考えられる。

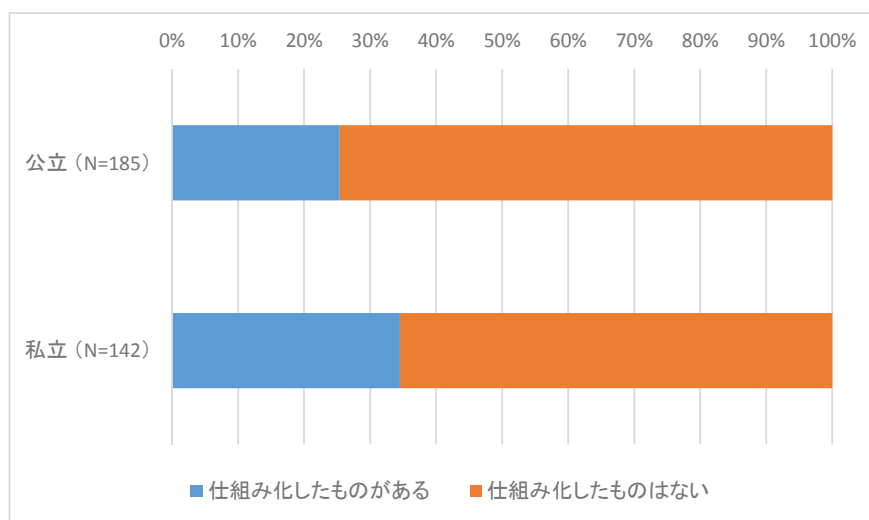
本調査結果によれば、保育士のキャリアパスを定める方針については、公立保育所においてほぼ策定がなされていないため、公立保育所においてキャリアパス方針を定める等の保育士のキャリア形成を支援する体制を構築することが考えられる。

図表 I 5-60 キャリアパス方針等の策定の有無（施設票）[再掲]



他方、キャリアパス方針が定められていたとしても、それが人事制度として仕組み化されていない割合が高い。キャリアパス方針があったとしても、実際には、業務の中でそれを実感する機会が乏しいと考えられることから、例えば人事評価や等級制度、役職制度といった人事制度を導入することで、保育士が働く中でキャリア形成を実感できる環境を整えていくことが見直しのポイントとして考えられる。

図表 I 5-61 キャリアパスの人事制度への仕組み化の有無（施設票）〔再掲〕



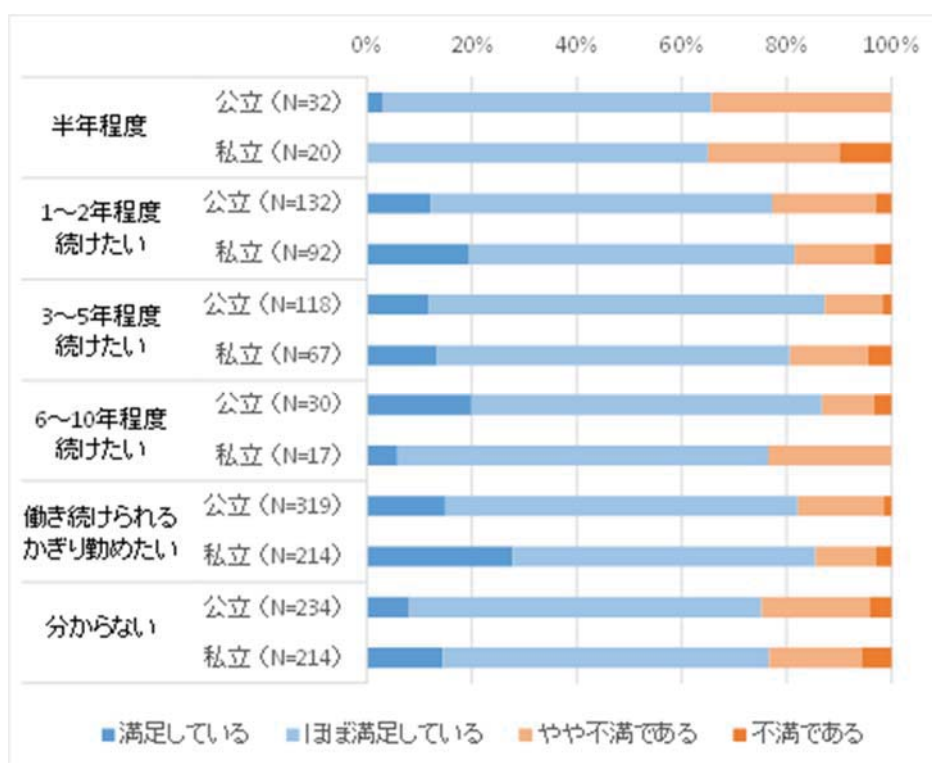
③研修体制への満足度を高める

本調査では、保育士全体として研修体制に対する満足度は高いものの、職場への定着意志が弱い保育士については、研修体制に対する満足度が低い者が一定割合存在することが明らかとなった。

研修の内容と実施頻度については、公立保育所と私立保育所とでそれほど大きな差がないため、研修体制に対する不満やニーズについては、個別の保育士へのヒアリング等で汲み上げる必要がある。

また、職場への定着意志が弱い保育士ほど、キャリアアップの見込みに対するモチベーションが低い傾向にあることから、キャリア教育の機会を研修体制に組み入れていくことも工夫として考えられる。

図表 I 5-62 定着意志と研修体制に対する満足度[再掲]



④仕事に対するモチベーションを高める

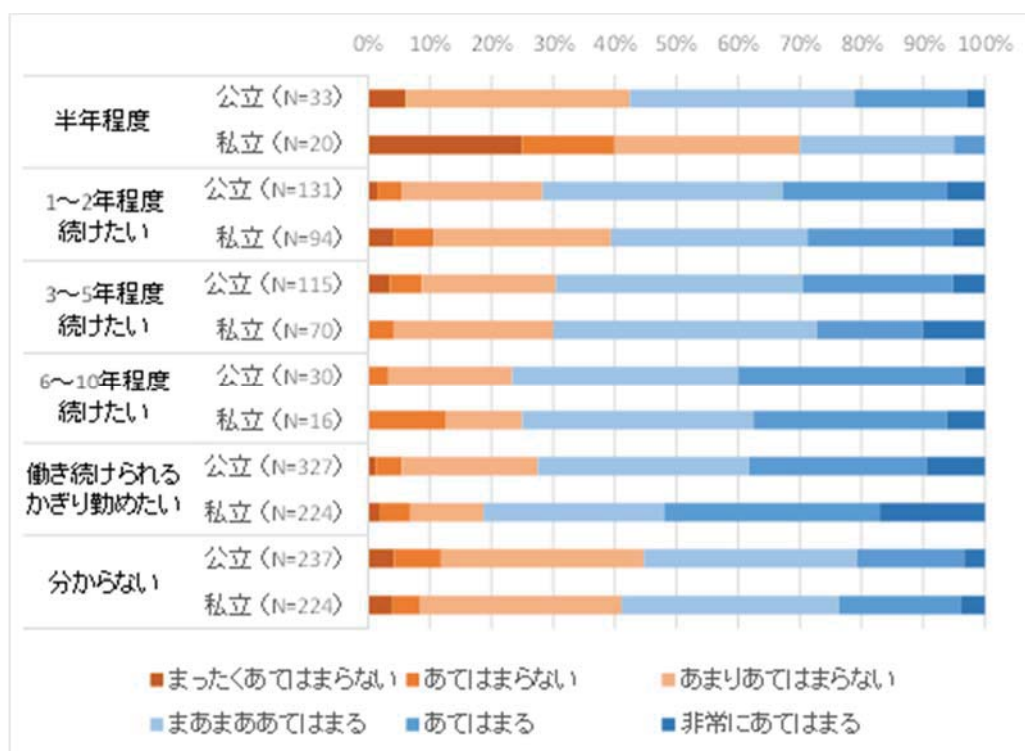
ここでは、定着意志に対して特に強い相関関係がみられたモチベーションについて、それを高めるためのポイントを検討する。

a 責任ある仕事や役割、新しい仕事や役割に対するモチベーションを付与する

定着意志が強い保育士ほど、責任ある仕事や役割、新しい仕事や役割に対してモチベーションを感じている割合が高いことから、保育士に対してそれらのモチベーションを高めることで定着意志を強化し、職場定着を促すことが考えられる。(5) ①e で既に述べたように、責任ある役割を付与することは、一方で職業性ストレスを高めるマイナス面での影響もあるため、保育士間でのローテーションを意識しつつ、仕事や役割を付与していくことが考えられる。

また、責任ある仕事や役割、新しい仕事や役割をただ与えるだけではモチベーションを高めることにつながらないため、それらの仕事や役割への取り組みに対して人事評価や昇給・昇格等を通じて一定の評価を与えることで、達成感ややりがいを実感してもらうような仕組みを作ることも重要である。前述したキャリア形成を仕組み化した人事制度の導入と合わせて、モチベーションの付与の仕方を工夫していくことが考えられる。

図表 I 5-63 定着意志と責任のある仕事や役割を担うこと
に対するモチベーション[再掲]



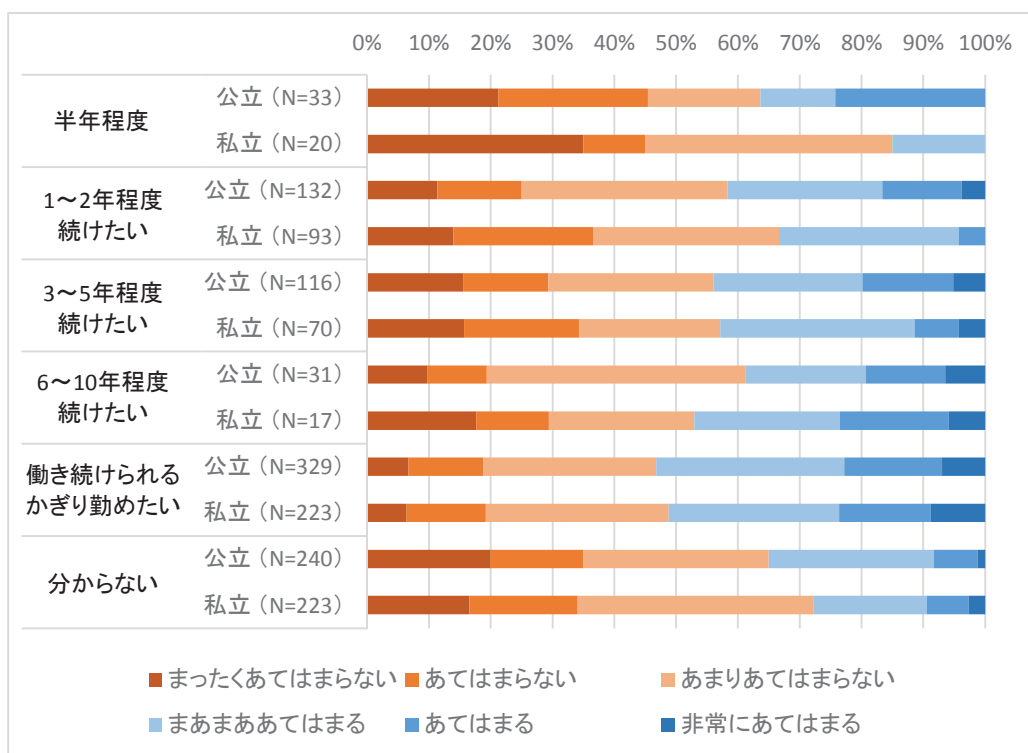
b 将来のキャリアアップの見込みに対するモチベーションを付与する

定着意志が弱い保育士ほど、将来のキャリアアップの見込みに対してモチベーションを感じていない割合が低い。そのため、将来のキャリアアップの見込みを提示し、それがモチベーションとして感じられるようにすることで、保育士の職場定着を促すことが考えられる。

特に、公立保育所よりも私立保育所において、将来のキャリアアップに対する見込みが不透明であることが予測される。

これまで述べてきたようなキャリアパス方針の策定や、キャリアパスを具体化する人事制度の構築、キャリア教育の機会の付与といった、キャリアに対して自ら考え職場内で実感してもらえようような仕組みを構築していくことが考えられる。また、仕組みだけでなく、実際に仕組みの中でキャリアアップに成功した保育士のロールモデルを作ることも、キャリアアップの見込みに対してモチベーションを高めていく上で有効な施策であると考えられる。

図表 I 5-64 定着意志と将来的な仕事の安定やキャリアアップの見込みに対するモチベーション [再掲]



平成 27 年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業

平成 28 年 3 月 発行

編集兼発行

株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

〒220-8616 横浜市西区みなとみらい 3-1-1 横浜銀行本店ビル 4F

TEL : 045-225-2373 FAX : 045-225-2198

WEB : <http://www.yokohama-ri.co.jp/>
