

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

概要版

平成28年3月
株式会社浜銀総合研究所

本書は平成27年度子ども・子育て支援推進調査研究事業において実施した「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（以下、本調査）」の報告書の内容をもとに、概要版として整理したものである。

詳細を確認したい方は巻末の連絡先までご連絡いただくと幸いです。

目 次

1 本書の位置づけ	1
(1) 調査目的	1
(2) 調査の枠組み	1
(3) 調査結果の概要	2
2 公立保育所と私立保育所の労働環境等の特徴	3
3 保育士の定着意志に影響するストレス等に関する分析	8
4 保育士のストレスに影響を与える労働環境	12
5 保育士のストレスに影響を与える業務環境	16

1 本書の位置づけ

(1) 調査目的

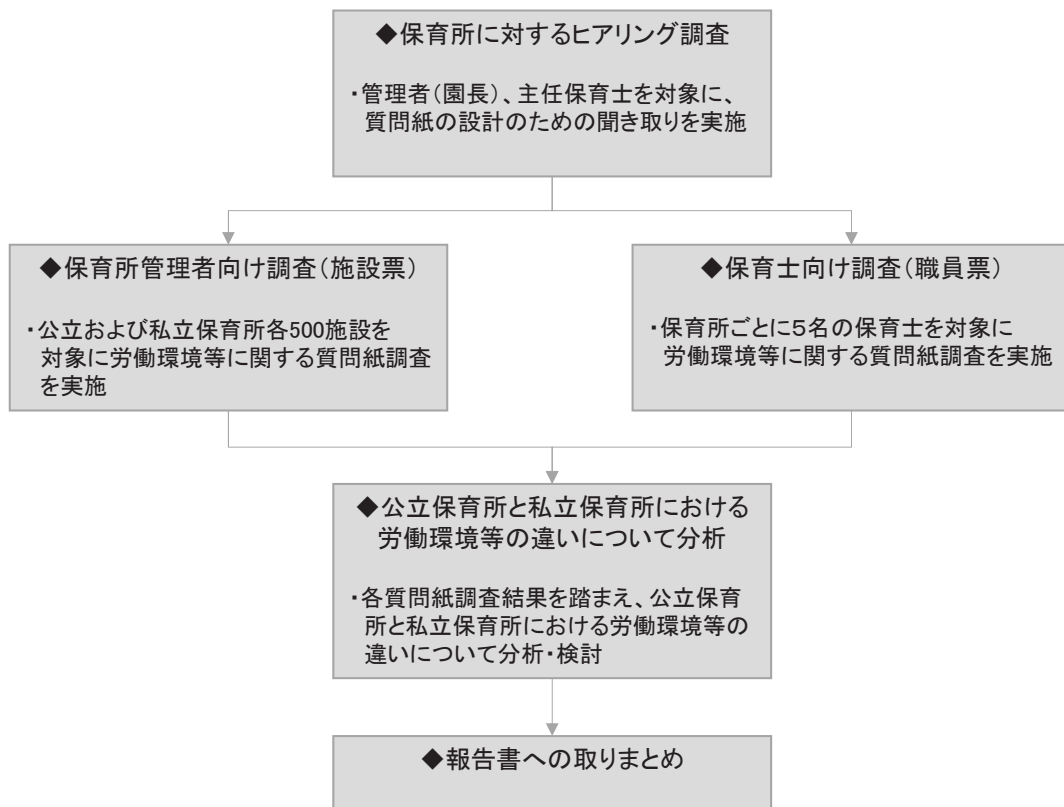
公立と私立の保育所における労働環境等について実態を調査し、その差異を明らかにするとともに、調査結果に基づき保育所の労働環境等において改善に取り組むべき課題の抽出を行う。

(2) 調査の枠組み

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り、本調査の趣旨に同意が得られた保育所（4事業所）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1-1 本事業の流れ



(3) 調査結果の概要

本概要書で報告する調査の回収数及び回収率は以下のとおりである。なお、調査は「a. 保育所管理者向け調査（施設票）」と「b. 保育所保育士向け調査（職員票）」に分けて実施した。

また、職員票において、個々の保育士の勤務実態を測定するため、タイムスタディ調査を実施した。

①調査対象の抽出方法

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、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。

職員票は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（等間隔抽出法）するよう依頼した。

②回収状況

質問紙調査のその回収結果及び回収率は以下のとおりである。

図表1-2 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%

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。

2 公立保育所と私立保育所の労働環境等の特徴

質問紙調査の結果として、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）の特徴をまとめると次のようになる。

①報酬

(1) 公民による比較

- 正規職員についてみると、初任給や勤続7年目の賃金水準が公立よりも私立の方がやや低い傾向にある。
- 一方、非正規職員については、初任給や勤続7年目は同様の傾向であるが、定期昇給の実施の有無や賞与の有無については私立保育所の方が「あり」とする割合が高い。

図表2-1 公民による報酬比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 初任給	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
b 勤続7年目の賃金（過去4年推移）	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
c 定期昇給	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
d 諸手当	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。
e 賞与	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

(2) 正規・非正規（フルタイム）による比較

- ここでは、公立保育所、私立保育所それぞれにおける正規職員と非正規職員との比較結果をまとめた。
- 公立保育所においては、非正規職員の月給水準は正規職員と比べて上昇傾向がみられず、定期昇給の有無や諸手当・賞与の支給の有無についても、正規職員との間で差がみられる。
- 私立保育所においては、非正規職員の月給水準は正規職員と比べて上昇傾向がみられないが、定期昇給の有無や諸手当・賞与の支給の有無については、正規職員との差が少ない保育所が多い。

図表2-2 公立保育所における正規・非正規比較

正規職員における特徴	非正規職員（フルタイム）における特徴
a 勤続7年目の賃金（過去4年推移）	
<ul style="list-style-type: none"> ・月給では、25～30万円の割合が最も増加しており、20～25万円の割合が最も高い。 ・年収では、400～450万円の割合が最も増加しており、350～400万円の割合が最も高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・月給では、大きな水準の変化がみられず、12.5～17.5万円の割合が最も高い。 ・年収では、250～300万円の割合が最も増加しており、200～250万円の割合が最も高い。
b 定期昇給	
<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ全ての保育所で定期昇給を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期昇給を実施している割合は25%程度に止まっている。
c 諸手当	
<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当、家族手当、住宅手当の順に諸手当を支給している保育所の割合が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当以外の手当について、支給している保育所がほとんどみられない。
d 賞与	
<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ全ての保育所で賞与を支給している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賞与を支給している割合は30%強に止まっている。

図表2-3 私立保育所における正規・非正規比較

正規職員における特徴	非正規職員（フルタイム）における特徴
a 勤続7年目の賃金（過去4年推移）	
<ul style="list-style-type: none"> ・月給では、20～25万円の割合が最も増加しており、20～25万円の割合が最も高い。 ・年収では、350～400万円の割合が最も増加しており、300～350万円の割合が最も高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・月給では、大きな水準の変化がみられず、12.5～17.5万円の割合が最も高い。 ・年収では、250～300万円の割合が最も増加しており、200～250万円の割合が最も高い。
b 定期昇給	
<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ全ての保育所で定期昇給を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・約6割の保育所で定期昇給を実施している。
c 諸手当	
<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当、住宅手当、役職手当の順に諸手当を支給している保育所の割合が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当以外の手当について、支給している保育所の割合は3割に満たない。
d 賞与	
<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ全ての保育所で賞与を支給している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・約8割の保育所で賞与を支給している。

②労働時間・休日勤務等

- 同じ施設でも施設調査と職員調査で回答傾向に違いがある場合があり、労働時間・休日勤務等に関して施設側と職員側とで認識の違いがあると考えられる。
- 正規職員において、時間外労働や深夜労働、休日労働の発生状況に大きな違いは無いものの、勤務シフトの種類は私立保育所の方が高い。
- 非正規職員では、私立保育所の方が休日労働を行っている割合が高い。
- 完全週休2日制や年次有給休暇の取得率、特別休暇の導入割合は私立保育所の方が低い。

図表2-4 労働時間・休日勤務等比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 時間外労働、深夜労働、休日労働	
<ul style="list-style-type: none"> ・月平均時間外労働時間数はほぼ20時間未満である。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・月平均時間外労働時間数はほぼ20時間未満である。 ・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が、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。
b 労働時間を柔軟化する仕組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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"> ・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。 ・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。
c 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。 	<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。
d 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。 	<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。
e 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。 	<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。
f 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。 	<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。

③人材育成・キャリア開発

- キャリアパス方針の策定割合や、資格取得・自己啓発への支援などの人材育成の仕組みがある割合は私立の方が高い一方、キャリアパスの人事制度への仕組み化は低い。
- 主任保育士になるための期間は私立保育所の方が短い。

図表2-5 人材育成・キャリア開発比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員に対して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。
b 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。 ・キャリアパス方針の職員の認知度が低い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス方針を策定している割合が高い。 ・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。 ・キャリアパス方針の職員の認知度が低い。
c 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。 	<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。
d 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。 	<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。
e 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。 	<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。
f 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。 	<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。

④福利厚生

- 私立は公立と比べ、育児休業の取得割合が多く、職場への復帰率が高い。

図表2-6 福利厚生比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 法定の育児休業	
<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。 ・育児休業からの復帰率が私立と比較して低い。 ・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。 ・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"> ・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。 ・育児休業からの復帰率が公立と比較して高い。 ・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。 ・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。
b 育児休業からの復帰支援	
<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。 	<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。
c 育児休業から復帰した保育士への支援	
<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。 	<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。

⑤業務効率化

- 公立の方が各種業務の ICT 化が進んでいる一方、外部委託している割合は私立の方が高い。

図表2-7 業務効率化比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 業務のICT化状況	
・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。	・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。
b 保育所業務の外部委託状況	
・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。	・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。

⑥地域区別にみた報酬

- 地域により、公立保育所と私立保育所との間における報酬格差の傾向が異なる。

※但し、本調査におけるサンプル数が少ないため、データの取り扱いには留意が必要である。

図表 2-8 地域区別にみた報酬比較

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
a 初任給	
・北海道、東北、中部、九州において、私立保育所よりも高い傾向にある。	・関東、近畿、中国において、公立保育所よりも高い傾向にある。
b 平均月給・年収	
・中国以外の地域において、月給、年収ともにフルタイム正規職員の報酬が私立と比較して高い。	・中国、東京都において、フルタイム正規職員の月給、年収が公立と比較して高い。 ・フルタイム非正規職員については、年収が公立と比較して高い。

3 保育士の定着意志に影響するストレス等

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3-1 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	
	ゆううつだ	抑うつ感
	何をするのも面倒だ	
	気分が晴れない	
	食欲がない	食欲不振
	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
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。		-

尺度	計算	男性スコア					女性スコア				
		少ない 低い	やや少ない 低い	普通	多い 高い	多い 高い	少ない 低い	やや少ない 低い	普通	多い 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保育士のストレス状況

- 保育士のストレス状況を見ると、公立と私立で大きな違いはなかった。

図表3-2 保育士のストレスの状況

尺度	
a 心理的な仕事の負担感（量）	<ul style="list-style-type: none"> ・「高い/多い」と「やや高い/多い」を合計した割合が高い。心理的な仕事の負担感（量）を多く抱えている。 ・上記は公立保育所のほうが高い。
b 仕事のコントロール度	<ul style="list-style-type: none"> ・「普通」または「やや高い」レベルであり、ストレス要因としては希薄である。
c 疲労感	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の75%程度が普通以下となっている。
d 不安感	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の75%程度が普通以下となっている。
e 抑うつ	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の75%程度が普通以下となっている。
f 食欲不振・不眠	<ul style="list-style-type: none"> ・ほとんどが普通以下となっている（問題ない）
g 園長（上司）からのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・「やや多い」「多い」との割合が75%程度となっており、園長（上司）がストレスに対するサポートを行存在となっている。
h 同期からのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・「やや多い」「多い」との割合が50%程度となっており、同期がストレスに対するサポートを行う存在となっている。
i 家族・友人からのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・「多い」との割合が50%程度となっており、上司や同期よりも割合が高い。

②保育士の定着意思に影響を与えるストレス等に関する分析

- 保育士の定着意思とストレス尺度の関係を調べるため、「今の職場でいつまで勤めたいか」への回答結果についてクロス集計を行った。
- その結果、「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」について、相関関係が見られた。

図表3-3 保育士の定着意思に影響を与えるストレス等に関する分析結果

尺度	
a 仕事のコントロール度	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
b 不安感	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
c 抑うつ感	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
d 上司からのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・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の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。

③保育士の定着意思に影響を与えるその他の要因

- ストレス尺度以外の項目についても関係を調べるため、「今の職場でいつまで勤めたいか」への回答結果についてクロス集計を行った。
- その結果、「a 保育士の将来の働き方に関する考え方」「b 研修体制に関する満足度」「c 仕事に対するモチベーション」について、相関関係が見られた。
- なお、「c 仕事に対するモチベーション」について、下記8項目について相関関係が見られた。
 - ・c-1 保育士の持つ専門性・社会的役割の重要性に対するモチベーション
 - ・c-2 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
 - ・c-3 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
 - ・c-4 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
 - ・c-5 責任ある役職に就くことに対するモチベーション
 - ・c-6 新しい仕事や役割を担うことに対するモチベーション
 - ・c-7 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
 - ・c-8 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

図表3-4 保育士の定着意思に影響を与えるその他の要因に関する分析結果

公立保育所	私立保育所
a 保育士の将来の働き方に関する考え方	
<ul style="list-style-type: none"> 定着意志に関わらず、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
b 研修体制に関する満足度	
<ul style="list-style-type: none"> 「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が、私立保育所より強い。 	<ul style="list-style-type: none"> 「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。
c-1 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
c-2 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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「あてはまらない」とする割合が高い。
c-3 上司に自分の仕事が認められることに対するモチベーション	
<ul style="list-style-type: none"> 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られることに対することが、モチベーションとして「あてはまらない」とする割合が高い。 逆に、定着意志が強い保育士ほど、上司に仕事が認められることに対してモチベーションを感じる割合が高い。 	
c-4 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	
c-5 責任ある役職に就くことに対するモチベーション	
c-6 新しい仕事や役割を担うことに対するモチベーション	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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「あてはまらない」とする割合が高い 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る。
c-7 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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「あてはまらない」とする割合が大きい。
c-8 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	
<ul style="list-style-type: none"> 私立保育所に比べ、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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「あてはまらない」とする割合が高い。

4 保育士のストレスに影響を与える労働環境

「3 保育士の定着意志に影響するストレス等」で分析を行った保育士のストレス（特に定着意志と関わりを持つストレス）について、どのような労働環境が影響を与えているかを分析した結果をまとめた。

なお、各ストレスとそれに影響を与える労働環境の一覧は、以下の通りである。

図表4-1 保育士のストレスに影響を与える労働環境の一覧

○：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	○	○	○	○

①仕事のコントロール度に影響を与える労働環境

- 労働環境のうち、「時間外労働」と「クラスで主に担当する役割」において、公立保育所と私立保育所との間で保育士の仕事のコントロール度への影響の与え方に異なる傾向がみられた。

図表 4-2 仕事のコントロール度に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①年次有給休暇	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「高い」保育士ほど、年次有給休暇を希望どおりに取得している割合が高い。	
②勤務シフト	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「低い」保育士ほど、勤務シフトが希望通りでない割合が高い。	
③時間外労働時間	
・公立において、私立ほど時間外労働時間に対する負担と仕事のコントロール度との間に相関関係がみられない。	・私立において、仕事のコントロール度が「低い」保育士ほど、時間外労働に対して多いと感じている割合が高い。
④労働時間を柔軟化する仕組み	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「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認知しており、またはそれらを利用したことがある割合が高い。	
⑤休憩	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「低い」保育士ほど、休憩が十分でない割合が高い。	
⑥役職	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「高い」保育士ほど、何らかの役職に就いている割合が高い。	
⑦クラスで主に担当する役割	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「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。 ・私立と比較して、仕事のコントロール度が「低い」保育士が、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のものとは異なることが考えられる。	・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「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。 ・公立と比較して、仕事のコントロール度が「低い」保育士が、「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、公立と比較してそれらの役割における裁量性が乏しいものと推察される。

②不安感に影響を与える労働環境

- 労働環境のうち、「担当クラス」と「クラスで主に担当する役割」において、公立保育所と私立保育所との間で保育士の不安感への影響の与え方に異なる傾向がみられた。

図表 4-3 不安感に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①年次有給休暇	
・公立・私立ともに不安感が「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割合が高い。	
②勤務シフト	
・公立・私立ともに不安感が「少ない」保育士ほど、勤務シフトが希望通りであるとする割合が高い。	
③時間外労働時間	
・公立・私立ともに不安感が「多い」保育士ほど、時間外労働が多いと感じている割合が高い。	
④休憩	
・公立・私立ともに不安感が「多い」保育士ほど、休憩が十分でないとする割合が高い。	
⑤担当クラス	
・公立において、保育士の不安感と担当するクラスとの間に相関関係はみられない。	・私立において、不安感が「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」保育士ほど、クラスを担当していない割合が高い。
⑥クラスで主に担当する役割	
・公立において、不安感が「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。	・私立においては、不安感が「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。

③抑うつ感に影響を与える労働環境

- 労働環境のうち、「労働時間を柔軟化する仕組み」と「クラスで主に担当する役割」において、公立保育所と私立保育所との間で保育士の抑うつ感への影響の与え方に異なる傾向がみられた。

図表 4-4 抑うつ感に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①年次有給休暇	
・公立・私立ともに抑うつ感が「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割合が高い。	
②勤務シフト	
・公立・私立ともに抑うつ感が「多い」保育士ほど、勤務シフトについて希望どおりでないとする割合が高い。	
③時間外労働時間	
・公立・私立ともに抑うつ感が「多い」保育士ほど、時間外労働に対して多いと感じている割合が高い。	
④労働時間を柔軟化する仕組み	
・公立において、保育士の抑うつ感と労働時間を柔軟化する仕組みの認知度および利用状況との間に相関関係はみられない。	・私立において、抑うつ感が「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認知しており、またはそれらを利用したことがある割合が高い。
⑤休憩	
・公立・私立ともに抑うつ感が「多い」保育士ほど、休憩が十分でない割合が高い。	
⑥クラスで主に担当する役割	
・公立において、抑うつ感が「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。	・私立において、抑うつ感が「高い」保育士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。

④上司からのサポートに影響を与える労働環境

- 労働環境のうち、「クラスで主に担当する役割」において、公立保育所と私立保育所との間で保育士に対する上司からのサポートへの影響の与え方に異なる傾向がみられた。

図表 4-5 上司からのサポートに影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①役職	
・公立・私立ともに上司のサポートが「多い」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。	
②クラスで主に担当する役割	
・公立において、上司からのサポートが「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。	・私立において、上司からのサポートが「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。

5 保育士のストレスに影響を与える業務環境

ここでは、保育士のストレス（特に定着意志と関わりを持つストレス）について、どのような業務環境が影響を与えているかを分析した結果をまとめた。

各ストレスとそれに影響を与える業務環境の一覧は、以下の通りである。

図表5-1 保育士のストレスに影響を与える業務環境の一覧

	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	○	-	○	○

①仕事のコントロール度に影響を与える業務環境

- 保育士の業務環境のうち、会議・連絡相談・打合せの業務への負担について、保育士の仕事のコントロール度との間に相関関係がみられた。
- 会議・連絡相談・打合せの業務が大きいほど、保育士の仕事のコントロール度が「低い」という関係にある。
- 公立保育所、私立保育所とで同様の傾向がみられる。

図表 5-2 仕事のコントロール度に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①会議・連絡相談・打合せ	
・公立・私立ともに仕事のコントロール度が「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と感じている割合が高い。	

②不安感に影響を与える業務環境

- 業務環境のうち、①保育指導関連業務、②イベント・室内装飾関連業務、③書類作成関連への負担について、保育士の不安感との間に相関関係がみられた。
- それら各種業務への負担が大きいほど、保育士の仕事の不安感が「多い」という関係にある。
- 公立保育所、私立保育所とで同様の傾向がみられる。

図表 5-3 不安感に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①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	
・公立・私立ともに不安感が「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と感じている割合が高い。	
②園内イベント・行事・催し物、作品展示・室内装飾	
・公立・私立ともに不安感が「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と感じている割合が高い。	
③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	
・公立・私立ともに不安感が「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と感じている割合が高い。	

③抑うつ感に影響を与える業務環境

- 業務環境のうち、①保育指導関連業務、②イベント・室内装飾関連業務、③書類作成関連、④保護者向け業務、⑤会議・事務関連業務への負担について、保育士の抑うつ感との間に相関関係がみられた。
- それら各種業務への負担が大きいほど、保育士の仕事の抑うつ感が「多い」という関係にある。
- 公立保育所、私立保育所とで同様の傾向がみられる。

図表 5-4 抑うつ感に影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①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	
・公立・私立ともに抑うつ感が「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と感じている割合が高い。	
②園内イベント・行事・催し物、作品展示・室内装飾	
・公立・私立ともに抑うつ感が「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と感じている割合が高い。	
③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	
・公立・私立ともに抑うつ感が「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と感じている割合が高い。	
④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	
・公立・私立ともに抑うつ感が「多い」保育士ほど、保護者向け業務業務に対して負担が大きいと感じている割合が高い。	
⑤事務(上記以外の総務庶務等の事務)、会議・連絡相談・打合せ	
・公立・私立ともに抑うつ感が「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と感じている割合が高い。	

④上司からのサポートに影響を与える業務環境

- 業務環境のうち、①保育指導関連業務、②イベント・室内装飾関連業務、③書類作成関連、④保護者向け業務、⑤会議・事務関連業務への負担について、保育士に対する上司からのサポート量との間に相関関係がみられた。
- それら各種業務への負担が小さいほど、上司からのサポートが「多い」という関係にある。
- 公立保育所、私立保育所とで同様の傾向がみられる。

図表 5-5 上司からのサポートに影響を与える労働環境

公立保育所における特徴	私立保育所における特徴
①園内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	
・公立・私立ともに上司からのサポートが「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小さいと感じている割合が高い。	
②園内イベント・行事・催し物、作品展示・室内装飾	
・公立・私立ともに上司からのサポートが「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小さいと感じている割合が高い。	
③記録(児童票、出席簿、日誌等)の作成、指導計画の評価	
・公立・私立ともに上司からのサポートが「多い」保育士ほど、書類作成に関する業務に対して負担が小さいと感じている割合が高い。	
④保護者への相談・連絡対応	
・公立・私立ともに上司からのサポートが「多い」保育士ほど、保護者向け業務業務に対して負担が小さいと感じている割合が高い。	
⑤会議・連絡相談・打合せ	
・公立・私立ともに上司からのサポートが「多い」保育士ほど、会議・事務関連業務に対して負担が小さいと感じている割合が高い。	

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/>
