

保育士の就労に関する調査及び意見・アイデア募集

調査結果

1 概要

北海道ユースプランナーに「保育士の就労に関する調査及び意見・アイデア募集」を行い、若い世代の意識を調査するとともに、道の施策の参考とする。

2 対象

北海道ユースプランナー（登録者 141 名）

3 実施期間

令和 5 年（2023 年）10 月 26 日～11 月 17 日

4 実施方法

北海道電子自治体共同システムの簡易申請システム

5 回答率

登録者 141 名 回答者 31 名 回答率 22.0%

※ 大学 1 年生	10 名	(32.3%)
大学 2 年生	4 名	(12.9%)
大学 3 年生	14 名	(45.2%)
大学 4 年生	3 名	(9.7%)

問1 あなたはこれまで（幼少期から現在に至るまで）保育士になりたいと考えたことはありますか。

これまで「保育士になりたいと考えたことがある人」は全体の41.9%（13名）でした。

- | | |
|---------|-------------|
| (1) はい | 13人 (41.9%) |
| (2) いいえ | 18人 (58.1%) |

問2 あなたは現在保育士としての就職を希望していますか。

（問1で「はい」と回答した13名のみが回答。）

これまで「保育士になりたい」と考えたことがある人のうち、「現在、保育士として就職を希望」する人は0.7%（1名）でした。

- | | |
|---------|-------------|
| (1) はい | 1人 (0.7%) |
| (2) いいえ | 12人 (92.3%) |

問3 あなたが保育士としての就職を「希望しなくなった」理由に当てはまるものを全てお選びください。

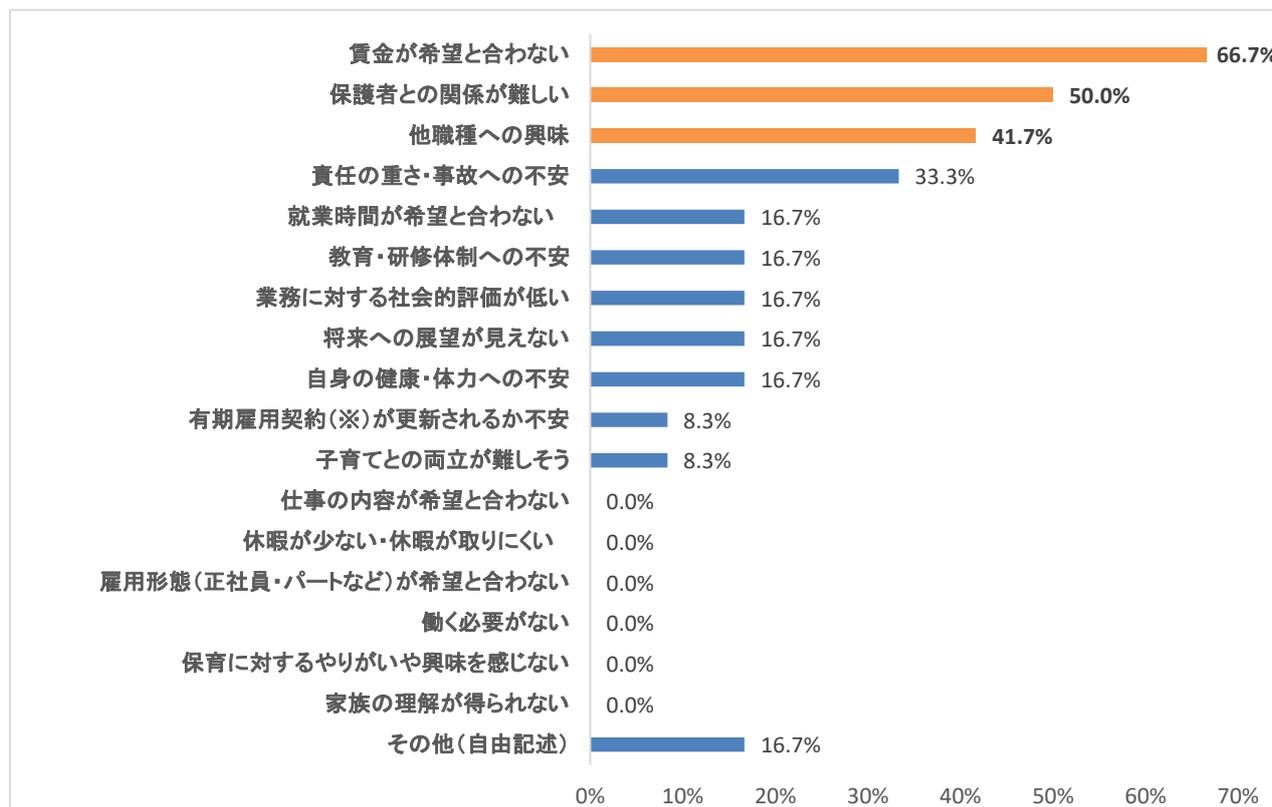
（問2で「いいえ」と回答した12名のみが回答。）（複数選択）

「賃金が希望と合わない」が66.7%（8名）と最も高く、次いで「保護者との関係が難しい」が50.0%（6名）でした。

- | | |
|-----------------------------|------------|
| (1) 就業時間が希望と合わない | 2名 (16.7%) |
| (2) 賃金が希望と合わない | 8名 (66.7%) |
| (3) 仕事の内容が希望と合わない | 0名 (0.0%) |
| (4) 休暇が少ない・休暇が取りにくい | 0名 (0.0%) |
| (5) 雇用形態（正社員・パートなど）が希望と合わない | 0名 (0.0%) |
| (6) 有期雇用契約（※）が更新されるか不安 | 1名 (8.3%) |
| （※）期間の定めのある雇用契約のこと | |
| (7) 教育・研修体制への不安 | 2名 (16.7%) |
| (8) 保護者との関係が難しい | 6名 (50.0%) |
| (9) 業務に対する社会的評価が低い | 2名 (16.7%) |
| (10) 将来への展望が見えない | 2名 (16.7%) |
| (11) 働く必要がない | 0名 (0.0%) |
| (12) 自身の健康・体力への不安 | 2名 (16.7%) |
| (13) 責任の重さ・事故への不安 | 4名 (33.3%) |

(14) 子育てとの両立が難しそう	1名 (8.3%)
(15) 保育に対するやりがいや興味を感じない	0名 (0.0%)
(16) 他職種への興味	5名 (41.7%)
(17) 家族の理解が得られない	0名 (0.0%)
(18) その他 (自由記述)	2名 (16.7%)

- ・保育者として働きたいと考えているが、保育士になるか幼稚園教諭になるか保育教諭になるかは未定。
- ・保育士さんとの人間関係が難しそう

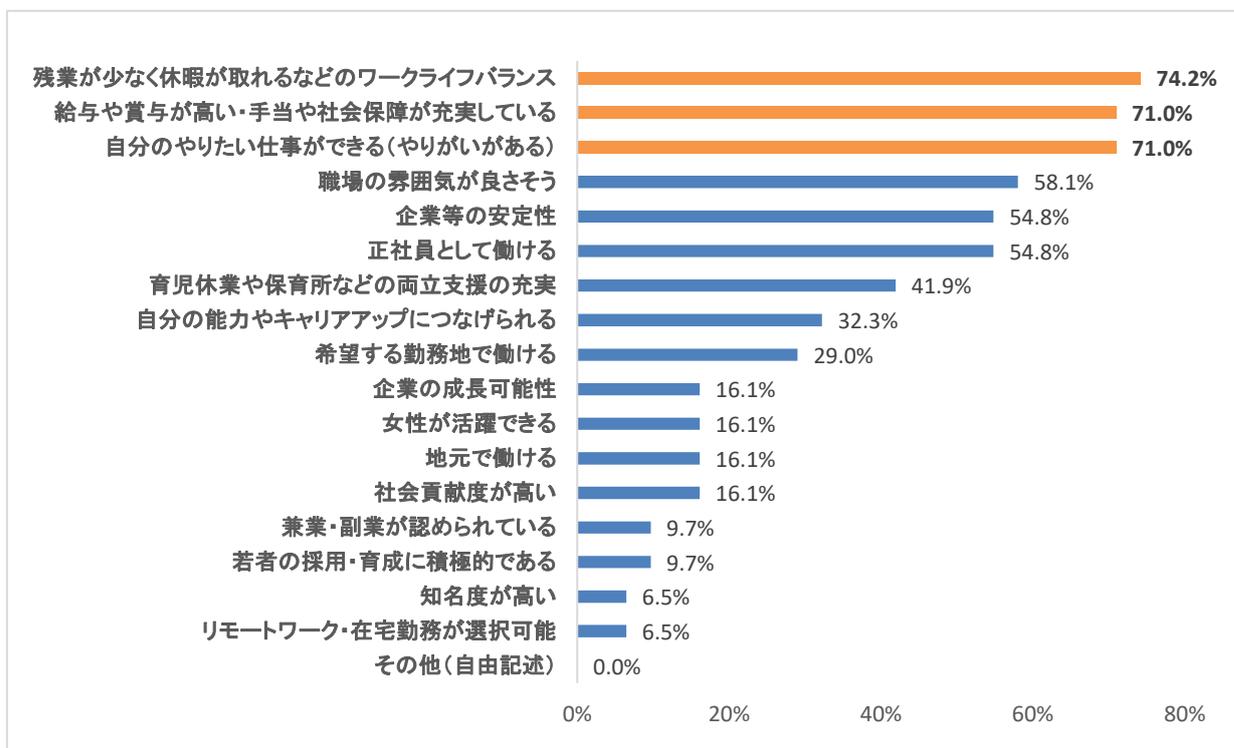


問4 あなたが働く(就職活動)際に重要視したいポイントにあてはまるものを全てお選びください。(複数回答)

「残業が少なく休暇が取れるなどのワークライフバランス」が74.2% (23名)と最も多く、次いで「給与や賞与が高い・手当や社会保障が充実している」と「自分のやりたい仕事ができる(やりがいがある)」が71.0% (22名)でした。

(1) 企業等の安定性	17名 (54.8%)
(2) 企業の成長可能性	5名 (16.1%)
(3) 知名度が高い	2名 (6.5%)
(4) 給与や賞与が高い・手当や社会保障が充実している	22名 (71.0%)
(5) 残業が少なく休暇が取れるなどのワークライフバランス	23名 (74.2%)
(6) リモートワーク・在宅勤務が選択可能	2名 (6.5%)

(7)	兼業・副業が認められている	3名 (9.7%)
(8)	正社員として働ける	17名 (54.8%)
(9)	女性が活躍できる	5名 (16.1%)
(10)	育児休業や保育所などの両立支援の充実	13名 (41.9%)
(11)	地元で働ける	5名 (16.1%)
(12)	希望する勤務地で働ける	9名 (29.0%)
(13)	職場の雰囲気良さそう	18名 (58.1%)
(14)	自分の能力やキャリアアップにつなげられる	10名 (32.3%)
(15)	自分のやりたい仕事ができる (やりがいがある)	22名 (71.0%)
(16)	社会貢献度が高い	5名 (16.1%)
(17)	若者の採用・育成に積極的である	3名 (9.7%)
(18)	その他 (自由記述)	0名 (0.0%)



問5 「保育士」という職業に対するあなたのイメージに近い方を選択してください。

「女性が活躍できる」93.5% (29名)、「希望の勤務地で働ける」83.9% (26名)、「正職員として働ける」74.2% (23名)といったポジティブなイメージがある一方、「給与が低い」96.8% (30名)、「残業が多い」83.9% (22名)、「休暇が取りづらい」71.0% (22名)というネガティブなイメージがあるという結果になりました。

- (1) 給与
- | | |
|-------------------|-------------|
| A 給与や賞与が高い | 0名 (0.0%) |
| <u>B 給与や賞与が低い</u> | 30名 (96.8%) |
| C どちらでもない | 1名 (3.2%) |

(2)	休暇	
	A 休暇が取りやすい	3名 (9.7%)
	<u>B 休暇が取りづらい</u>	22名 (71.0%)
	C どちらでもない	5名 (16.1%)
(3)	残業	
	A 残業が少ない	0名 (0.0%)
	<u>B 残業が多い</u>	26名 (83.9%)
	C どちらでもない	5名 (16.1%)
(4)	働き方	
	A 柔軟な働き方ができる	2名 (6.5%)
	<u>B 柔軟な働き方ができない</u>	20名 (64.5%)
	C どちらでもない	9名 (29.0%)
(5)	雇用形態	
	<u>A 正社員として働ける</u>	23名 (74.2%)
	B 正社員としては働けない	4名 (12.9%)
	C どちらでもない	4名 (12.9%)
(6)	女性の活躍	
	<u>A 女性が活躍できる</u>	29名 (93.5%)
	B 女性が活躍できない	0名 (0.0%)
	C どちらでもない	2名 (6.5%)
(7)	育児や介護との両立	
	A 育児や介護と両立できる	9名 (29.0%)
	<u>B 育児や介護と両立できない</u>	14名 (45.2%)
	C どちらでもない	8名 (25.8%)
(8)	勤務地	
	<u>A 希望の勤務地で働ける</u>	26名 (83.9%)
	B 希望の勤務地で働けない	2名 (6.5%)
	C どちらでもない	3名 (9.7%)
(9)	職場の雰囲気・人間関係	
	A 職場の雰囲気・人間関係が良い	6名 (19.4%)
	<u>B 職場の雰囲気・人間関係が悪い</u>	14名 (45.2%)
	C どちらでもない	11名 (35.5%)
(10)	キャリアアップ	
	A キャリアアップできる	0名 (0.0%)
	<u>B キャリアアップできない</u>	24名 (77.4%)
	C どちらでもない	7名 (22.6%)
(11)	若者の採用や育成	
	<u>A 若者の採用や育成に積極的</u>	18名 (58.1%)
	B 若者の採用や育成に積極的でない	4名 (12.9%)
	C どちらでもない	9名 (29.0%)

(12) (1)～(11)以外の「保育士」という職業に対するイメージ(自由記述)

回答者12名(38.7%)

【就労環境・給与関係】

○休暇・就業時間

- ・休みが安定していない。
- ・早番、遅番があり勤務時間にバラツキがある。
- ・実際に実習に行くと幼稚園よりも保育園は労働時間が長く、週休二日も取りにくい。また、人間関係が良好でない所も多い。

○給与・キャリア

- ・長く働いても給与が上がりにくい。
- ・子どもの命を預かっているという重要性の割には給与が低いように感じる。
- ・給与が低く、時間外での業務(飾りの作成等)が多いイメージ。
- ・とても慎重な仕事であり、責任重大な仕事でもあるが、給与が充分ではなく人手不足であるイメージがある。
- ・忙しく給料も上がらず人間関係やストレスが多いイメージ。子供相手では昔は楽しそうなイメージだったが、今ではそうは思わない。
- ・給料が低く重労働なためあまり人気がないイメージがある。資格をとっても保育士にならないなど。
- ・30歳手前で結婚を理由に辞める人が多く、園長と一般職との年齢差で、強く要望を求めることができない。また、子育てが安定してからパートとして戻るなどの人が多く、賃金を安価で運営する事が可能なビジネスモデルであるために給与が上がらず残業が多いビジネスモデルになっているように感じる。
- ・保育士としてキャリアアップすることを考えた場合、年功序列で給与が上がっていく他には、園長など管理職になることぐらいしか想像がつかない。

【勤務内容】

- ・子どもが好きな人が多い。
- ・保護者対応が難しい。
- ・仕事が大変なイメージ。
- ・保護者との関係を築くのが大切である印象。

【養成関係】

- ・新人保育士はその園の色に染まりやすい。
- ・保育士養成の体制が整っていない。
- ・実習等で、指導者からの心無い言葉等に心を病んでしまう人がいる。

問6 北海道で保育士を志望する人を増やすための意見・アイデアがあれば教えてください。(自由記述)

【賃金関係】

- ・給料を上げる。
- ・給与、賞与の増額。
- ・労働に見合う給料に設定する。
- ・保育者という職業全体の賃金を上げる。
- ・給与形態をもう少し見直した方が良いと思う。
- ・まずは給与を上げることが最優先だと考えます。
- ・保育士、幼稚園教諭の初任給は上がったが、その後の上昇が少ない。全職種の平均月収に近づけられるよう取り組むべき。
- ・やりがい等のアピールを行っても給与があまりに伴っておらず、魅力を感じる人が少ないため、実際に保育士の給与を上げ、低給与のイメージを払拭する必要がある。
- ・入学者が減少している理由として、少子化による高校卒業者の減少も一因だとは思いますが、女子のなりたい職業としては今でも一定のシェアがあるように感じる。進路を選択する際に賃金等のギャップを感じてしまい、進路を変更するケースがあると思う。
- ・保育士はもちろんのこと教員なども含まれると思うが、仕事に相応する賃金がそもそも見合っていないし、「ブラックな仕事」という印象がついてしまっているために、不足してしまっていると思う。もっと大きな改革をしないと、解消されることはまずないと思う。
- ・仕事内容や、子どもたちの命を預かっているという責任に対しての給料が低いと感じる。

【就労環境】

- ・休みを増やす、残業減らす。
- ・事務作業を専門にする事務員を配置し、雑務を減らす。
- ・保育士1人あたりが見る子どもの数を減らして保育士の負担を減らす。
- ・保育士になって自分のスキルアップや向上心を持てる環境が大事だと思う。いくら子供が好きだからといっても毎年毎年変わらず同じ仕事をし続けるにはモチベーションが維持できなさそうだった。
- ・子どもが使う画用紙や折り紙を切って用意する場面では時間がとてもかかるため、時間短縮できるよう工夫をしたり、保育士を支援する職があれば良いなと感じた。
- ・人材不足の改善のため人数を増やす。
- ・子供の命を預かるという内容に対して残業が多く保障が十分で無いことが世の中に浸透しているので、この意識改善がなされる必要がある。子供の減少により、保育園、幼稚園の経営が難しいと思われるので改善していく必要がある。

【金銭的な支援】

- ・住宅補助や未就学児を自分の園に少し安く預けられる制度などが充実すると良い。
- ・助成金制度を創る、指定された保育園・幼稚園で就職すると学費が免除されるなどの制度があると良い。

【学生等への啓発】

- ・保育士になるメリットや魅力をアピールする
- ・養成校から中学校・高校にアピールしに行く。
- ・市の広報誌などに保育士へのインタビューを載せた欄を作る。
- ・小中高校生のときに保育所見学など、乳幼児と関わることができる機会をつくり、子どもやそれに関する職業に興味を持ってもらう。
- ・幼児の頃の憧れを高校卒業まで継続することは難しく、視野が広がってくる中、原点に帰って保育士という職を選ぼうとする人が少ないと感じるため、進路を選ぶ彼らに直接伝えに行くことが効果的だと考える。
- ・保育士という仕事について知ってもらうために、学校等で教える時間を1時間でも作れば増える可能性はあると思う。
- ・公立の学校（北海道大学など）の教育学部において保育士の養成ができるような仕組みづくりや、保育園などへのボランティアを推進するなどの対策ができるかもしれない。

【その他】

- ・保育士の社会的地位の向上。
- ・あまりよくないかもしれないが、保育を学ぶことで他職業にこんなふうにかかせるなどがあると少し興味を持ちやすいかもしれない。
- ・保育者としての職業の専門性を上げることも必要だと思う。「保育士は簡単になれる上に給料が少ない」というイメージが強いので、まずは給与を上げ、競争率を高めてから資格取得のための筆記・実技試験などを導入するなどの改革が必要だと考えます。
- ・北海道の魅力を活かした保育園を増やし、そのことを発信する。例えば、自然と触れ合えるような取り組みを増やしたり、観光客が多いことから外国語活動を増やしたりするなどがある。
- ・実際に保育士として活動している方達をテレビ等のメディアで報道する。悪いイメージばかりを報道してしまっているため保育士という仕事にマイナスなイメージが付いてしまっている。

問7 北海道内で保育士の方に同じ職場で長く働いてもらうための意見・アイデアがあれば教えてください。(自由記述)

【賃金関係】

- ・給与の増額、待遇改善。
- ・給与の上昇幅を上げる。
- ・仕事と賃金、個人の時間を増やすこと。
- ・公務員のような年数が長いと給料が上がるなどの工夫をする
- ・初任給を上げるのではなく、給与の上がり幅を上げる。
- ・仕事内容にあった賃金や手厚いサポートがあれば、長く働ける。
- ・配置基準の見直しなど、働きやすいような環境づくりに力を入れていることをPRする。

【就労環境】

- ・福利厚生を充実させる。
- ・事務作業の簡略化、分担。
- ・職場の雰囲気をよくする。
- ・仕事の負担が少なくなるようにする。
- ・人間関係を含む職場環境を良くする。
- ・有給などの事前申告の休暇や、体調不良や育児・介護などの突然の遅刻や早退などを含めた休暇を取りやすい環境をつくる。取れるような人数・仕事配分の仕組みをつくる。
- ・労働環境の改善。指導が入ると良い。人間関係等もコンサルタントのような位置づけをつくり、園全体で仕事場の人間関係を円滑にしようという取り組みがあれば続ける人も多くなると感じる。
- ・やはり女性が多い職場なので人間関係のいざこざが多くなって職場を変える人がいると思うので面談の制度など導入したらいいと思う。
- ・保育現場の風通しの悪さも起因しているのかもしれない。さまざまな媒体を使用して各保育現場の内部などを可視化することで、風通しのいい現場となり、一定の効果があると思う。
- ・労働環境については賃金を上げるほか、ワークライフバランスに配慮するなどの対策が考えられる。
- ・保育現場で就労を始めた後に労働環境と賃金にギャップを感じて早期退職したり、結婚や出産を機にそのまま復職しない例が多くあると考える。理想とのギャップを埋めるために、全体的に労働環境を改善することが必要で、それが保育士養成校の入学者を増やすことにもつながると考える。
- ・月に1回程度の面談等を行い、労働環境改善に取り組む。面談をして満足してはいけない。確実に改善をしていかなければ長く働いては貰えない。
- ・小学校などと同じように、何年かごとに同じ系列の保育園の中で異動して環境を変え、ストレスがたまらないようにする。
- ・有給休暇を取りやすくしてもらえるなど保育士のメリットがあるような制度があれば良い。

【その他】

- ・就職、職場復帰のハードルを下げる
- ・給与等以外に「北海道」ならではのなにかがあると魅力的かも
(ex ホタテが取れるところは無料でホタテが貰える)
- ・男の人が保育士になると偏見的に、将来が心配や、どうやって生活しているの?のような印象を世間から持たれる問題と、男の人に預けるのなんか心配のような確証がないバイアスが蔓延しているので、バイアスを取り除く情報発信をするなど、男の人でも働けるような環境をつくる。
- ・今はすごく保育士のイメージが良くないことが多いと思う。給料が少ない、責任が重い、親との関わりなど、ニュースや事件などからそのようなイメージに繋がっていると思う。もっとやりがいや将来性のあることを紹介したりし、イメージを変えることが大事だと思った。
- ・保育士が同じ職場に留まりにくい原因として、過酷な労働環境の他に、資格職業であるため次の職場を見つけやすい、パートナーの転勤、などが考えられる。パートナーの転勤については、同じ職場ではなくなってしまうが、スムーズに保育士を続けるための方法として、別の地域にある保育園同士の提携があると良いと考える。例えば、札幌市にあるA保育園と稚内市にあるB保育園が提携を結ぶとする。あるとき、A保育園に勤める保育士Cが、パートナーの転勤で稚内市に引っ越す事になったとする。通常であれば、A保育園を退職し、稚内に引っ越した後、稚内市で新たな職場を探し、必要な書類を作成して面接を受け、就職するなどの流れが考えられる。また、賃金もその職場の1年目として、低下することが考えられるが、A保育園とB保育園が提携を結んでいれば、職場探しや面接などを省いたり、賃金もほぼ同額受け取れる可能性がある。これにより、全く同じ現場ではないが、保育現場で働く人材の確保につなげることができると考えられる。

問8 北海道内の保育士の労働環境を改善するための意見・アイデアがあれば教えてください。(自由記述)

【賃金関係】

- ・給料を上げる。
- ・保育士配置基準の改善。
- ・行政が最低基準を見直す。
- ・市や賃金による手厚いサポートが今以上に必要と考える
- ・賃金に関しては、重要な課題として増額をするなどの対策を取ると良いと考えられる。
- ・給料が上がらない限り保育士は増えることはないと思うし、この状況が続くと保育士人口が減っていく一方だと考える。子供が好きなどの理由で目指している人は数え切れないほどいるが、就職となると給料や労働内容、将来の自分を考えると安定しないと考え、保育士を断念してしまう人が多い。このため、仕事内容に見合う給料を提示していけば増えるのではないかと考える。
- ・介護業界の賃上げ補助金が話題になっているが、保育士においても子どもの命を預かる重要性に見合うレベルに給与を引き上げていく必要がある。そのために、公が更に積極的に資金を投じる必要があると考える。

【人員配置】

- ・人手不足を解消しなければ労働環境は改善されないと感じる。
- ・臨時の職員などを雇って、ひとつの保育園にいる保育士をなるべく多くする
- ・人手がないから他のところに影響も出ているように感じるため、可能かは分からないが賃金をあげる(他業種の給料の平均、または小中学校の教員の給料の平均に近いくらい)、残業が無くなるように ICT 化や手作り壁面などの削減を可能な限り徹底する、北海道独自で配置基準を見直す。
- ・保育園内に保育士の休憩所をつくる。子どもと離れた環境を作ることによってストレスを減らす。
- ・残業時間や仕事を自宅に持ち帰るのを少なくするために、各クラスを受け持つ先生の人数を増やす。
- ・現場で働く保育士の増員をまず行うべきであると考え。人数がいれば休暇を取りやすくなり、同じ職場で長く働く人が増えると考え。

【就労環境】

- ・近隣の小学校と連携を取って年に何度か園に来てもらう機会を設けるなど、外部の人が保育園に入る機会があることで第三者の目が入り労働環境の改善につながるのではないかと考える。
- ・民間と協働で保育を行うなども良いのではないかと考える。例えば、民間と保育士をバランスよくミックスさせることで、保育士は「スペシャリスト」として、民間からの派遣は「ゼネラリスト」として保育現場で活躍できるのではないかと考える。

【その他】

- ・ 保育学部などの短期大学生などに給与を出して、アルバイト形式で長期的に実践経験を積ませることで、人手不足は解消できそうだが、責任問題が発生するので、その兼ね合いを調整する必要がある。仕事が休みで親が家に居るのに、土日も子供を預ける家庭が、シフトの増加などの現場問題を引き起こしているのをそこを改善する。
- ・ 専門指導者を呼び、保育士の負担を減らす。また保育園を企業の運営とし、事務作業を統合したり、企業のトップと園長を兼任することで園長の給料をカットすることができるため、保育士にあたる給料の割合が高まる。
- ・ 誰かに相談することで、メンタルの健康に繋がるので、必要であれば専門の医療機関に繋げるなどの早期対処を行うことが重要である。対処が早ければ、一時的に休職したとしても、復帰する可能性も考えられ、結果的に保育士の人材確保に繋がると考えられる。
- ・ 保育士の労働環境が過酷だと言われる原因には、賃金の低さ、職員同士の人間関係や子ども（園児）の家庭事情によるストレスが考えられる。職員同士の人間関係や子ども（園児）の家庭事情によるストレスについては、カウンセラーの設置が良いと考えられる。カウンセラーを設置したとして、残業等により通うことが難しければ、夜間帯でも窓口を開いたり、電話で相談できるようにすると良いと考えられる。子ども（園児）の家庭事情については、後に虐待や子供の非行に繋がる可能性も考えられるため、カウンセラーだけでなく、専門の医療機関や児童相談所、ソーシャルワーカーなどの専門職種との綿密な連携が必要であると考えられる。保育士に限らず、この様なストレスは、一人で悩みを抱えることで生じるため、それを連携により解消してゆくことが重要である。