

平成23年度
**保育所運営の実態と
あり方に関する
調査研究報告書**

—人材育成について—



社会福祉法人 日本保育協会

保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書

— 人材育成について —

平成23年度

序

本報告書は、厚生労働省の補助事業として、日本保育協会が実施した「保育所運営の実態とあり方に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

本調査研究事業は保育制度の改革と保育の現場における実情や保育園現場の対応状況及び運営の実態を把握し、今後の保育実践のあり方を探求しもって保育園運営の充実と向上に資することを目的とするものです。

今年度は保育所調査として全国の認可保育所の10分の1抽出による調査票調査を行いました。

調査としては保育人材育成にスポットをあてて、保育所長については専任・兼任の別、所長の資格について、運営・経営管理面の得意・不得意について、次世代保育所長の人材育成体制について、また、保育所長の処遇、社会的地位、保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組みについて実施しました。

また、保育士についても継続勤務の意義、職員の研修や育成について調査を実施し、その結果を分析・考察いたしました。

本書を、今後の保育制度の運用や保育所の運営管理のあり方を考える上での参考としていただければ幸いです。

このたびの調査研究事業の実施にあたりましては、山縣文治委員長（大阪市立大学）、普光院亜紀委員（保育園を考える親の会）、志水武史委員（(株)日本総合研究所）、橋本聡子委員（こどもの城保育研究開発部）、伊澤昭治委員（五反田保育園）、太田嶋信之委員（竜南保育園）、青山弘忠委員（いそやま保育園）、宮原大地委員（愛児園湯田保育所）、篠原敬一委員（野方保育園）の各研究委員の方々にご尽力いただいたこと、また、調査対象保育所の皆様にご協力いただいたことに対しまして深甚の感謝の念を表すものであります。

平成24年 3月

社会福祉法人 日本保育協会

保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書

— 人材育成について —

(平成23年度)

目 次

序

I. 調査研究の目的及び方法	1
II. 調査結果の概要分析志水武史委員.....	4
III. 各委員による保育人材育成について詳細分析及び考察	
(1) 次世代保育所長の人材育成体制.....伊澤昭治委員.....	25
(2) 保育所長の資質向上と処遇改善.....太田嶋信之委員.....	30
(3) 保育士が継続して働ける工夫についての考察.....橋本聡子委員.....	36
(4) 保育士の人材育成についての提言.....普光院亜紀委員.....	43
(5) 職員の養成および課題に関する自由記述.....山縣文治委員.....	53
IV. これからの人材育成についての考察	
(1) 人材育成の本質.....青山弘忠委員.....	57
(2) 人材育成の課題.....宮原大地委員.....	63
(3) 保育所職員の処遇改善.....篠原敬一委員.....	68
V. 総合的考察と展望山縣文治委員.....	73
付 録	
• 調査票.....	84
• 集計票.....	89

I. 調査研究の目的及び方法

1. 調査研究の目的

保育制度の改革と保育の現場における実情や保育園現場の対応状況及び運営の実態を把握し、今後の保育実践の充実と向上に資することを目的とします。

2. 調査研究の内容

保育所対象の調査票調査として保育所の属性（フェイス・シート）以外に次の項目等について調査研究を実施した。

調査票による調査研究（分析と考察）として

〔保育人材育成について〕

貴園の保育所長について

- ・ 保育所長専任・兼任について
- ・ 保育所長の経験年数について
- ・ 有している国家資格等について
- ・ 所長の運営・経営管理面における得意・不得意について
- ・ 次世代保育所長の人材育成体制について
- ・ 人材育成体制の内容について
- ・ 保育所長の処遇、社会的地位等について
- ・ 保育所長の資質向上のために必要な取り組みについて

貴園の保育士について

- ・ 保育の質の向上のために保育士が保育所で継続して働けることは必要かどうか
- ・ 保育士が継続して働ける工夫は何に重点をおいているのか
- ・ 職員の研修や育成について力をいれていることはなにか
- ・ 保育の質を高めるための職員の育成について課題となっていること（自由記述）

3. 調査研究委員会委員

山 縣 文 治（大阪市立大学教授）

普光院 亜 紀（保育園を考える親の会代表）

志 水 武 史（(株)日本総合研究所主任研究員）

橋 本 聡 子（こどもの城保育研究開発部 部長心得）

伊 澤 昭 治（五反田保育園園長）
太田嶋 信 之（竜南保育園園長）
青 山 弘 忠（いそやま保育園園長）
宮 原 大 地（愛児園湯田保育所所長）
篠 原 敬 一（野方保育園園長）

4. 調査期間及び調査時点

・保育所版調査票調査

自 平成23年10月3日

至 平成23年11月4日

（調査時点・平成23年9月1日現在）

5. 調査の手続き

ア 調査対象保育所の選定

調査対象は、全国認可保育所に対し、層化無作為抽出法を行い10分の1に当たる2,296施設の抽出によるものとした。

イ 調査方法

前項アで選定した調査対象保育所に対して、調査票を送付し、原則として保育所長に記入をお願いした。

ウ 調査票の回収数及び回収率（集計対象数）

項 目		か所数及び回収率
調査票配布保育所数		2,296
調査票回収保育所数（率）		1,267（55.2%）
内 訳	有効調査票数（率）	1,245（98.3%）
	無効調査票数（率）	22（1.7%）

6. 整理、分析基準

調査票の集計に当たっては、次の基準によって整理、分析した。

ア 経営主体別

地方自治体が運営する公営保育所と、社会福祉法人等が運営する民営保育所に大別してい

る。①公営、②民営

イ 地域区分別

地域特性を考察するために、全国を7区分に分類している。①北海道・東北地区、②関東地区、③東海地区、④北信越地区、⑤近畿地区、⑥中国・四国地区、⑦九州地区

7 地域区分 各県

区分	都道府県名
北海道・東北地区	北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島
関東地区	茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・神奈川・東京・山梨
北信越地区	新潟・富山・石川・福井・長野
東海地区	岐阜・静岡・愛知・三重
近畿地区	滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山
中国・四国地区	鳥取・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・高知
九州地区	福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

ウ 所在地区別

都市階級による特性を考察するために、全国を6区分に分類している。①都区部・指定都市（特別区並びに指定都市：東京23区、札幌、仙台、さいたま、千葉、横浜、川崎、新潟、相模原、静岡、浜松、名古屋、京都、大阪、堺、神戸、広島、岡山、北九州、福岡）、②中核市、③中都市（人口15万人以上で、指定都市、中核市を除く市）、④小都市A（人口5万人以上15万人未満の市）、⑤小都市B（人口5万人未満の市）、⑥町・村

エ 定員規模別

定員規模により6区分に分類している。①45人以下、②46～60人、③61～90人、④91～120人、⑤121～150人、⑥151人以上

オ 3歳未満児比率別

当該施設に在籍する3歳未満児の割合により、5区分に分類している。①0～9%、②10～29%、③30～49%、④50～69%、⑤70～100%

7. 整理分析担当

調査票の集計、整理、分析、まとめには、調査研究スタッフ全員が当たった。

なお、自由記述の集計では、大阪市立大学生生活科学部3回生、山東愛美氏、松永逸美氏、吉田麻也氏の協力を得た。

※本報告書の全文は日本保育協会のホームページに掲載している。

II. 調査結果の概要分析

志水武史委員

1. 保育所の属性概要分析

本調査は全国保育所（公営保育所および民営保育所）の10分の1抽出により、2,296ヶ所の保育所に調査票を送付した。調査票の回収数は1,267で、回収率は55.2%となっている。うち有効調査票数は1,245であった（無効調査票22）。

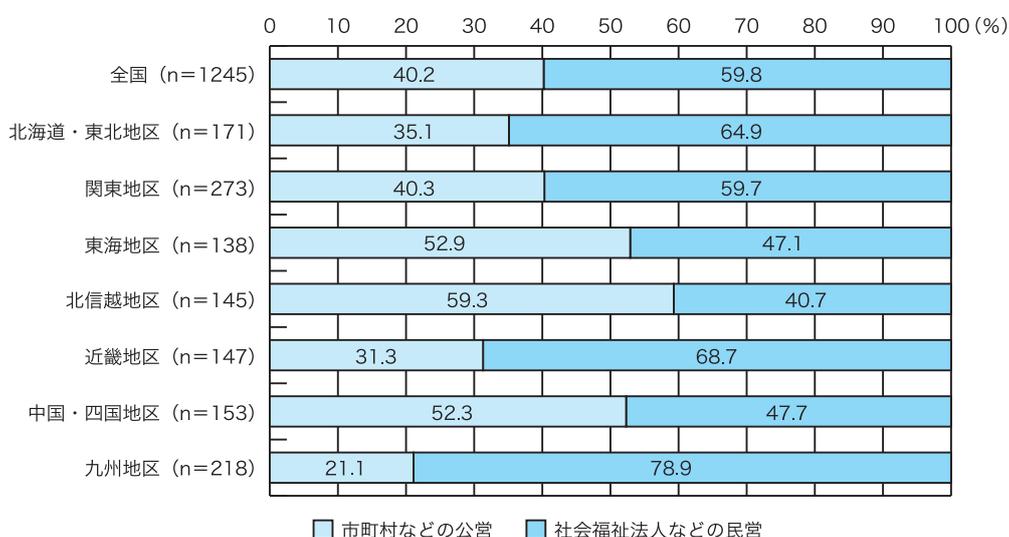
本調査においては、過去の調査と同様に、保育所の「経営主体」、「所在地」、「施設認可年」、「児童定員数および入所児童数」をたずねたほか、「保育従事者数」、「保育士の平均勤続年数」についてもたずねる形としている。

(1) 経営主体

保育所を経営主体別にみると、公営保育所501ヶ所（40.2%）、民営保育所744ヶ所（59.8%）となっており、回答保育所においては民営保育所の方が多い傾向がみられた。22年度調査と比較すると、公営保育所が1.8ポイント減少し、民営保育所が1.8ポイント減少しているが、割合的にはほとんど変わらない結果となっている。

地域別に経営主体の違いをみてみると、公営保育所は「東海地区」（52.9%）や「北信越地区」（59.3%）に多く、民営保育所は「九州地区」（78.9%）や「北海道・東北地区」（64.9%）や「近畿地区」（68.7%）に多い。こうした傾向は22年度調査と変わりがない。この結果をみると、保育所の経営主体は地域により、かなり差があることがわかる。

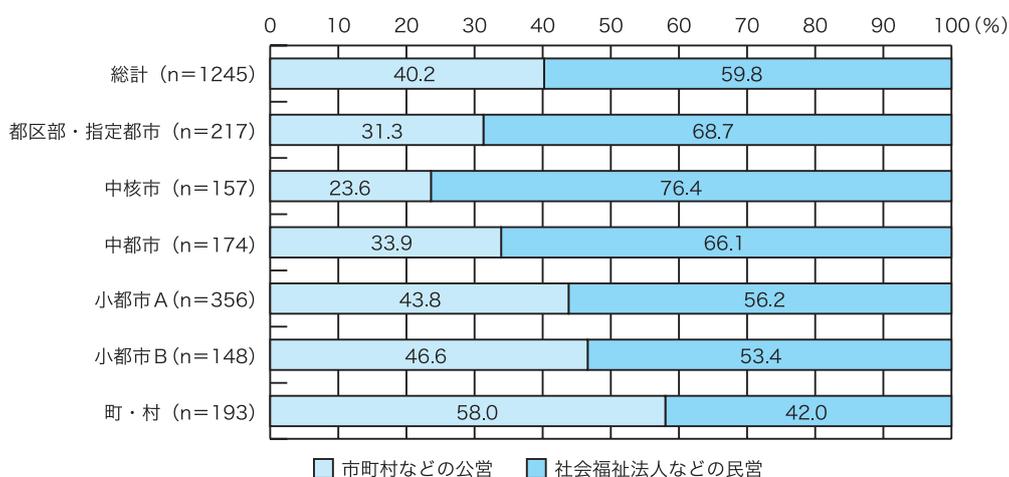
図表1 地域別にみた保育所経営主体



さらに所在地（自治体規模）別に経営主体の違いをみると、公営保育所の占める割合が高いのは「町・村」（58.0%）、「小都市B」（46.6%）、「小都市A」（43.8%）となっている。一方、民営保育所の占める割合が高いのは「中核市」（76.4%）、「都区部・指定都市」（68.7%）、「中都市」（66.1%）となっている。

おおむね人口規模が大きくなるにつれて民営保育所が増え、人口規模が小さくなるにつれて公営保育所が多くなっていく傾向がうかがえる。

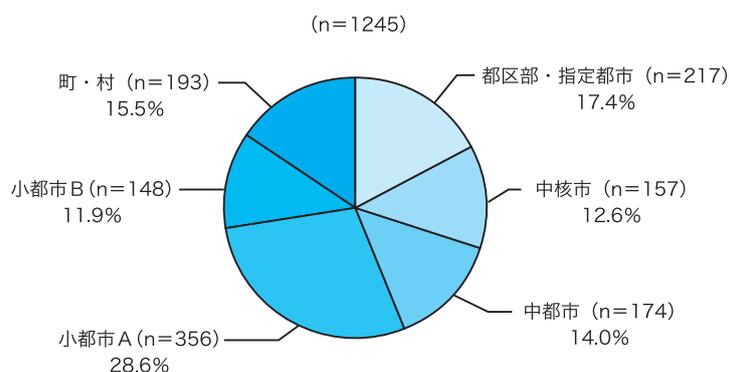
図表2 所在地（自治体規模）別にみた保育所経営主体



(2) 所在地

保育所の所在地について自治体規模別にみると、「小都市A」（28.6%）、「都区部・指定都市」（17.4%）、「町・村」（15.5%）、「中都市」（14.0%）、「中核市」（12.6%）「小都市B」（11.9%）の順で多くなっている。人口規模の大きい自治体に多くの保育所が偏在するといった極端な偏りはみられない。

図表3 保育所の所在地

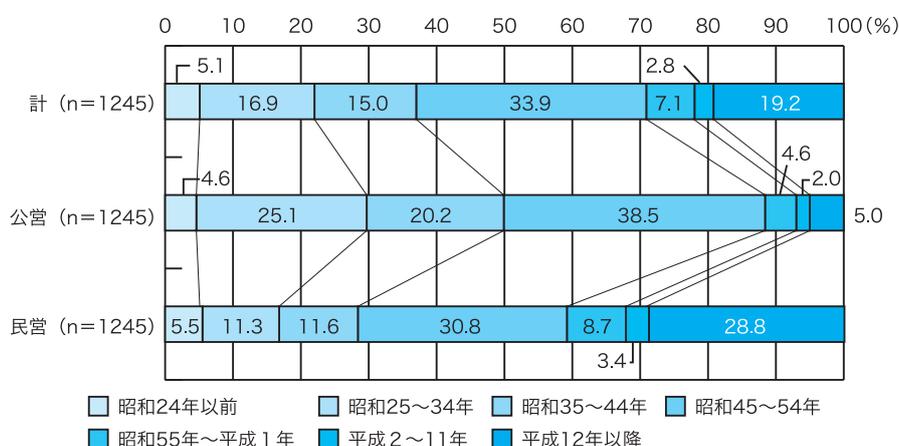


(3) 施設認可年

施設認可年についてみると、「昭和45～54年」という回答保育所が最も多く全体の33.9%、次いで「平成12年以降」が19.2%、「昭和25～34年」が16.9%という順になっている。

経営主体別にみると、公営保育所は「昭和25～34年」(25.1%)、「昭和35～44年」(20.2%)と民営保育所に先立って整備がすすめられた。民営保育所は「昭和45～54年」(30.8%)、「平成12年以降」(28.8%)に集中している。昭和45年以降の保育所割合は、公営保育所で50.1%、民営保育所で71.7%となっており、民営保育所の方が相対的に新しい施設が多い状況となっている。

図表4 施設認可年

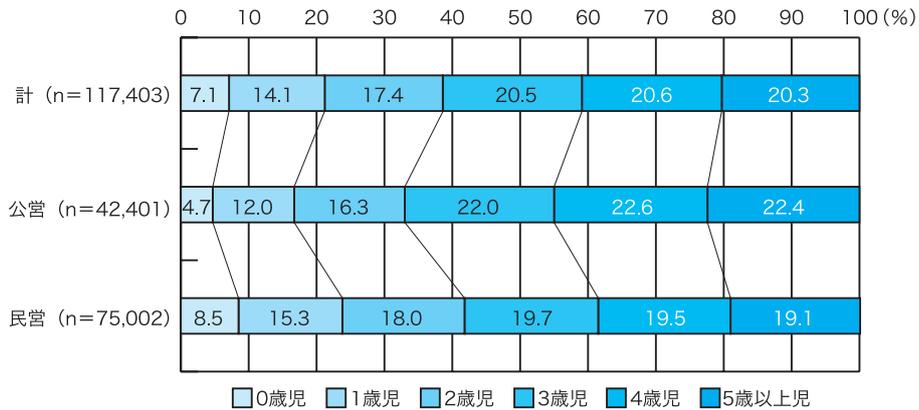


(4) 児童定員数および入所児童数

児童定員数についてみると、定員「61～90人」の保育所が26.0%と最も多く、次いで「91～120人」の保育所が22.3%を占めている。

入所児童数について年齢別にみると、3歳以上児童についてはそれぞれ20%前後の割合となっているが、「0歳児」は7.1%、「1歳児」は14.1%、「2歳児」は17.4%となっており、年齢が低くなるほど入所児童数割合が低くなっている。これをさらに経営主体別でみると、民営保育所の0～2歳の低年齢児の割合は、公営保育所に比べて高くなっている。民営保育所の方が低年齢児の受け入れに積極的であるとも考えられる結果となっている。

図表5 経営主体別にみた入所児童年齢



保育所定員に対する入所児童数（定員充足率）をみると、充足率の全国平均は104%となっているものの、欠員となっている保育所は全体の38.1%となっている。一部の保育所で充足率が大幅超過していることがうかがわれる。

この定員充足率について経営主体別にみると、公営保育所における欠員が多く、公立保育所全体の62.5%が欠員となっている。これに対し民営保育所では欠員になっている保育所は21.8%に留まっている。また、地域別にみると、特に欠員保育所が多い地域としては、「東海地区」（61.6%）、「北信越地区」（55.2%）などがある。さらに自治体規模別にみると、特に欠員保育所が多い自治体としては、「町・村」（54.9%）、「小都市B」（46.6%）などがあり、小規模自治体ほど欠員保育所が多い傾向がみられる。

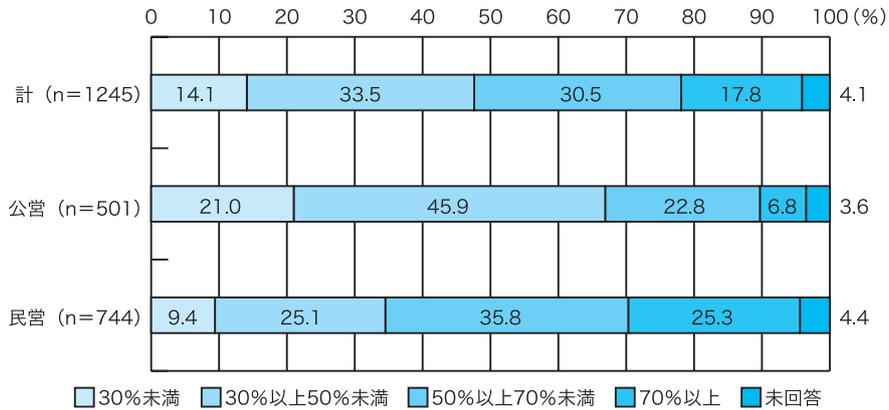
(5) 保育従事者数

本調査では、保育所において保育に従事する職員（施設長を除く）の数を、「保育士」、「主任」、「その他」に分類し、それぞれ「保育士資格の有無」、「正規雇用・非正規雇用の別（非正規雇用についてはさらに常勤・非常勤の別）」について回答してもらう形とした。

なお、保育従事者数全体に占める正規雇用者の割合は、全国平均で47.0%であり、全体的な傾向としては非正規雇用者が過半数を占める結果となっている。これを経営主体別にみると、公営保育所では正規雇用者割合が50%未満という回答が66.9%であるのに対し、民営保育所では34.5%に留まっている。民営保育所の方が保育従事者数全体に占める正規雇用者の割合が高い状況にある。

また、保育従事者数全体に占める有資格者の割合は、全国平均で92.0%となっている。

図表6 経営主体別に見た正規雇用者割合



① 保育士

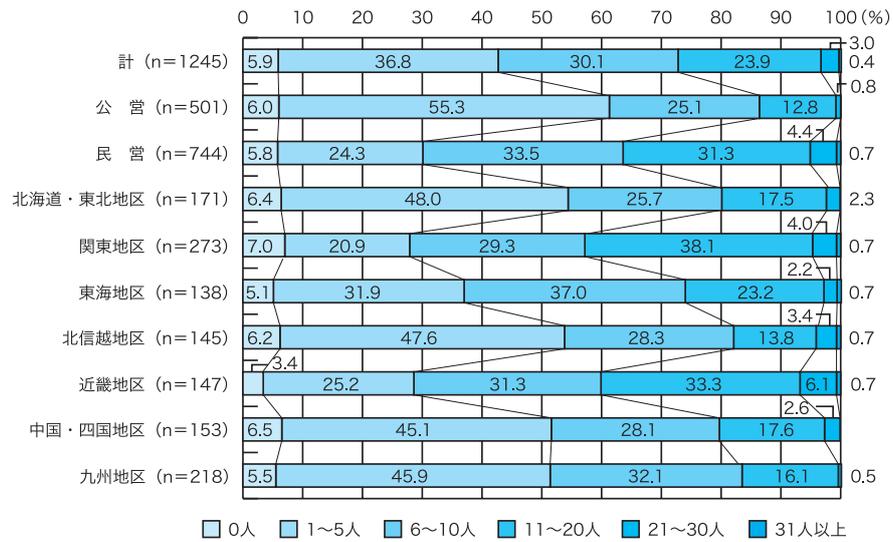
正規雇用の保育士についてみると、「1～5人」という回答保育所が最も多く全体の36.8%となっている。次いで「6～10人」(30.1%)、「11～20人」(23.9%)という順になっている。21人以上の保育士を雇用する保育所は全体の3.4%存在する一方、「0人」という保育所も5.9%存在する。

経営主体別に正規雇用保育士数をみると、公営保育所では「1～5人」という回答保育所が最も多く全体の過半数(55.3%)となっている。これに対し、民営保育所では「6～10人」という回答保育所が最も多く全体の33.5%となっている。公営保育所に比べて民営保育所の方が正規雇用保育士の多い保育所の割合が高い傾向が見られる。

地域別にみると、従事者数が「1～5人」という回答割合が相対的に多い地域としては、「北海道・東北地区」(48.0%)、「北信越地区」(47.6%)、「九州地区」(45.9%)がある(これらは必ずしも公営保育所の多い地域ではない)。自治体規模別にみると、「小都市B」(56.1%)および「町・村」(53.4%)で従事者数が「1～5人」という回答割合が過半数を占めている。

一方、非正規雇用の保育士についてみると、「1～5人」という回答保育所が最も多く全体の44.0%となっている。次いで「6～10人」(24.8%)、「0人」(20.8%)という順になっている。経営主体別に非正規雇用保育士数をみると、公営保育所と民営保育所では大きな違いはみられない。また、地域別、自治体規模別にみても非正規雇用保育士数に大きな違いはみられない。

図表7 経営主体別・地域別にみた正規雇用の保育士数

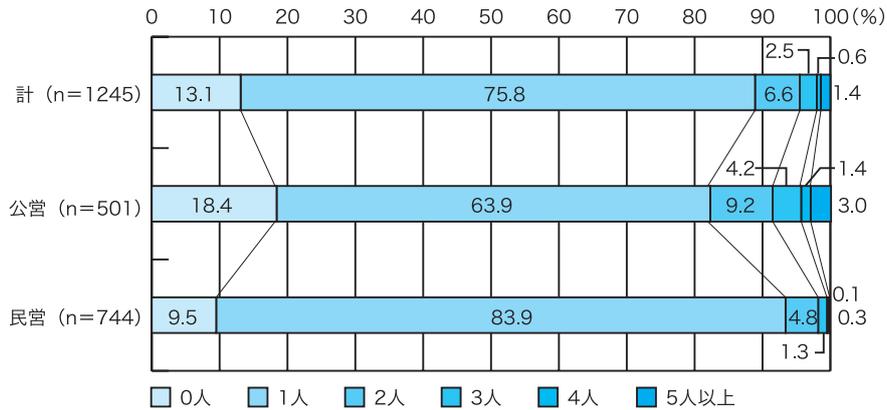


② 主任保育士

正規雇用の主任保育士についてみると、「1人」という回答保育所が最も多く全体の75.8%となっている。次いで「0人」(13.1%)、「2人」(6.6%)という順になっている。経営主体別にみると、公営保育所、民営保育所ともに「1人」という回答が最も多いが(公営保育所63.9%、民営保育所83.9%)、「0人」および2人以上という回答割合は公民で違いが見られ、「0人」という回答については、公営保育所では18.4%であるのに対し、民営保育所は9.5%に留まっている。一方、2人以上という回答についても、公営保育所では17.8%であるのに対し、民営保育所は6.5%に留まっている。公営保育所においては、正規雇用の主任保育士をまったく雇用しないか、逆に2名以上雇用するか、二極分化している状況にある。

なお、非正規雇用の主任保育士については「0人」という回答が99.6%を占めており、全国的にもほとんど例がない状況である。主任保育士については全国的に地域差、自治体規模差はあまりみられない。

図表8 経営主体別にみた正規雇用の主任保育士



③ その他

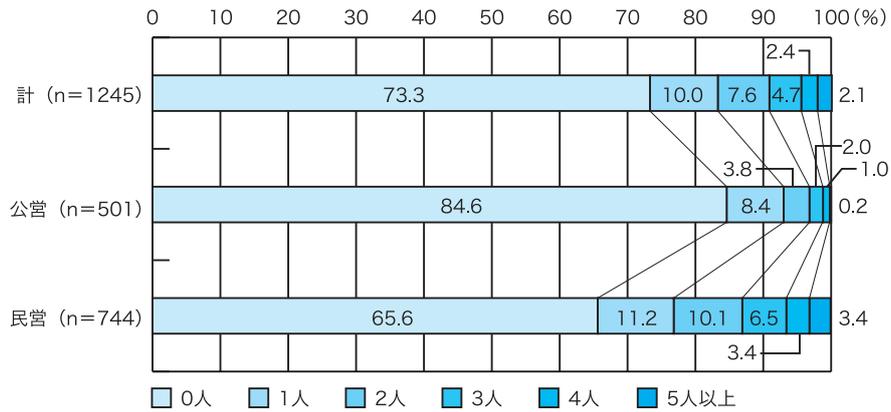
その他の雇用者（保育士資格を有する者）のうち、正規雇用のものについてみると、「0人」という回答保育所が最も多く全体の77.8%となっている。次いで「1人」（13.0%）、「2人」（4.7%）という順になっている。また非正規雇用のものについてみると、「0人」が全体の92.0%となっている。次いで「1人」が4.6%、「2人」が1.3%となっている。保育士有資格者で保育士（主任含む）以外の正規雇用者は全国的にほとんどいない状況である。また、経営主体、地域、自治体規模によってこうした傾向が大きく異なることもない。

一方、その他の雇用者（保育士資格を有しない者）のうち、正規雇用のものについてみると、「0人」という回答保育所が最も多く全体の73.3%となっている。次いで「1人」（10.0%）、「2人」（7.6%）という順になっている。保育士有資格者よりも無資格者の方が保育士（主任含む）以外の正規雇用者が若干多い傾向がみられる。

これを経営主体別にみると、公営保育所においては「0人」という回答保育所が84.6%、1人以上という保育所は15.4%であるのに対し、民営保育所では「0人」という回答保育所が65.6%、1人以上という保育所は34.6%となっており、民営保育所では公営保育所に比べて、無資格の保育従事者を正規雇用する機会が多いことがうかがわれる。

また非正規雇用のものについてみると、「0人」が全体の74.1%となっている。次いで「1人」が13.5%、「2人」が6.3%、3人以上が6.1%となっている。非正規雇用に関しては経営主体による違いはあまりみられない。

図表9 経営主体別にみた正規雇用のその他の雇用者数（保育士資格なし）

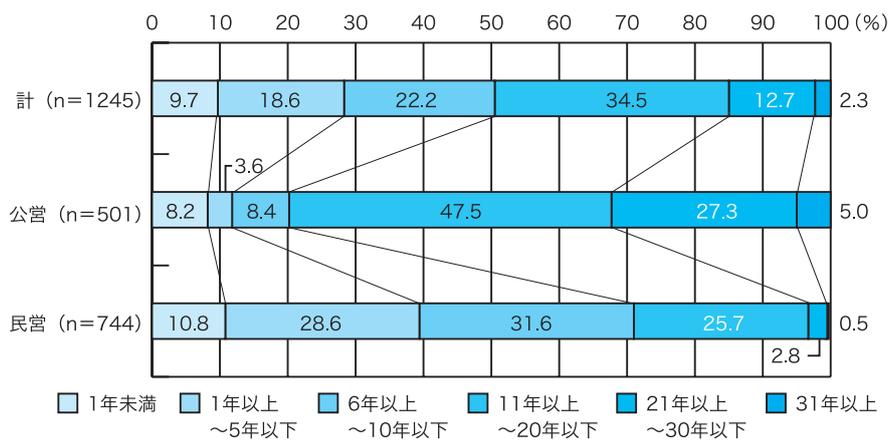


(6) 保育士の平均勤続年数

平成23年4月1日時点における正規雇用の保育士の平均勤続年数（当該保育所に採用されてからの年数）についてみると、「11年以上～20年以下」が最も多く全体の34.5%となっている。次いで「6年以上～10年以下（22.2%）」、「1年以上～5年以下（18.6%）」の順に割合が多くなっている。

こうした平均勤続年数は、保育所経営主体により大きな違いがみられる。すなわち、公営保育所においては、11年以上の勤続年数の保育士が全体の79.8%を占めているのに対し、民営保育所では29.0%に留まっている。逆に5年以下の勤続年数についてみると、公営保育所では11.8%であるのに対し、民営保育所では39.4%を占めている。公営保育所はベテラン保育士が多いのに対し、民営保育所は勤続5年以下の保育士が多い傾向がみてとれる。

図表10 経営主体別にみた保育士の平均勤続年数



2. 保育人材育成について概要分析

保育人材育成については、保育所長自身と保育所内における保育士の育成状況に関してたずねるかたちとなっている。特に保育所長については、専任・兼任の状況、国家資格取得状況、経営面の能力等、保育士の育成状況に比べて幅広くたずねる内容となっている。

(1) 保育所長

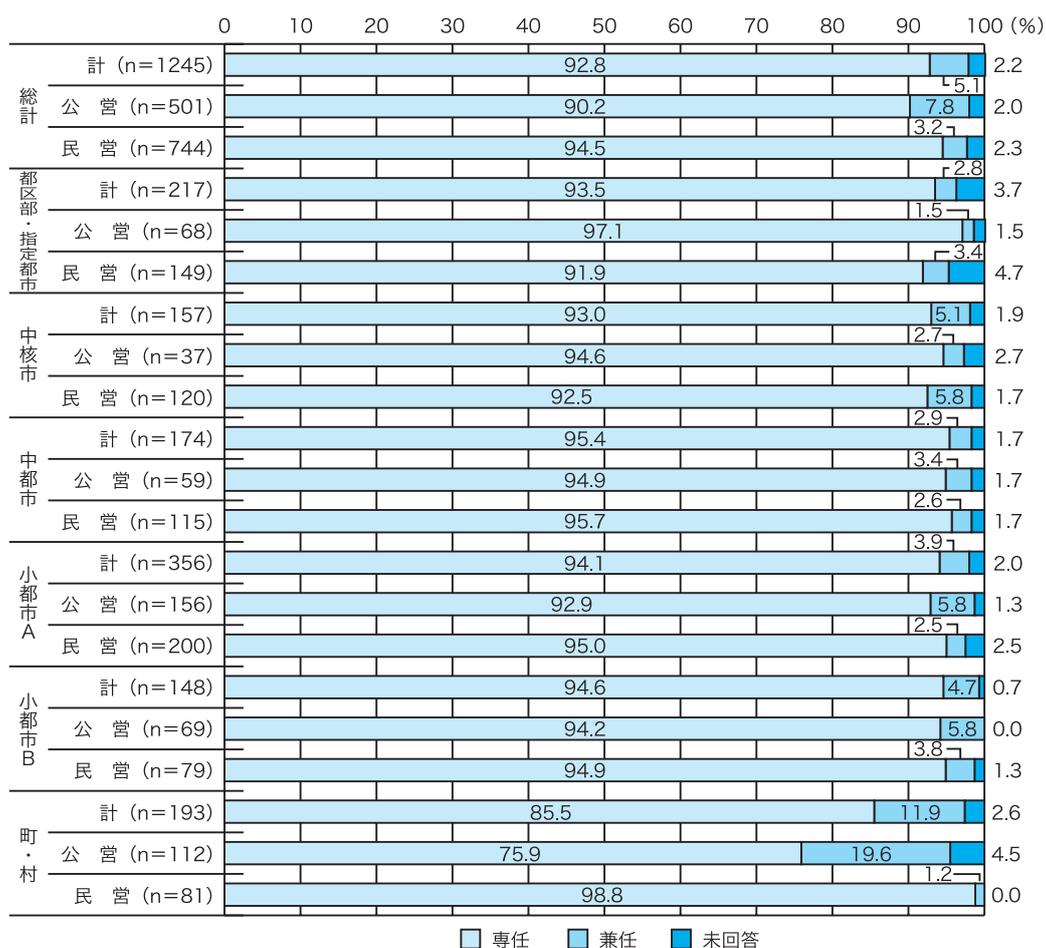
① 専任・兼任の状況

保育所長の専任・兼任の状況についてみると、「専任」が92.8%、「兼任」が5.1%となっている。経営主体別にみると、公営保育所では「専任」が90.2%、「兼任」が7.8%となっているのに対し、民営保育所では「専任」が94.5%、「兼任」が3.2%となっており、わずかではあるが民営保育所の方が「専任」の割合が高くなっている。

こうした傾向は地域においてもほぼ共通しているが、関東地区のみは公営保育所の「専任」の割合（96.4%）が民営保育所（92.0%）よりも高くなっている。

自治体規模別にみると、公営保育所の「専任」の割合が民営保育所よりも高くなっている自治体として、「都区部・指定都市（公営保育所：97.1%、民営保育所：91.9%）」、「中核市（公営保育所：94.6%、民営保育所：92.5%）」がある。全体的に、自治体規模が大きいほど公営保育所の「専任」の割合が民営保育所よりも高くなる傾向がみられる。

図表11 自治体規模・経営主体別に見た専任・兼任の状況

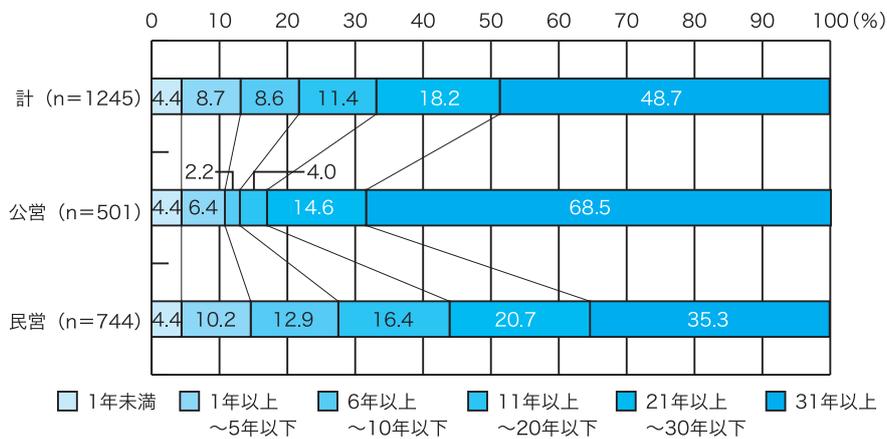


② 経験年数

本調査においては、現在の保育所長の「保育所の経験年数」、「うち所長としての経験年数」、「保育所以外の職業経験年数」の3つの経験年数についてたずねた。

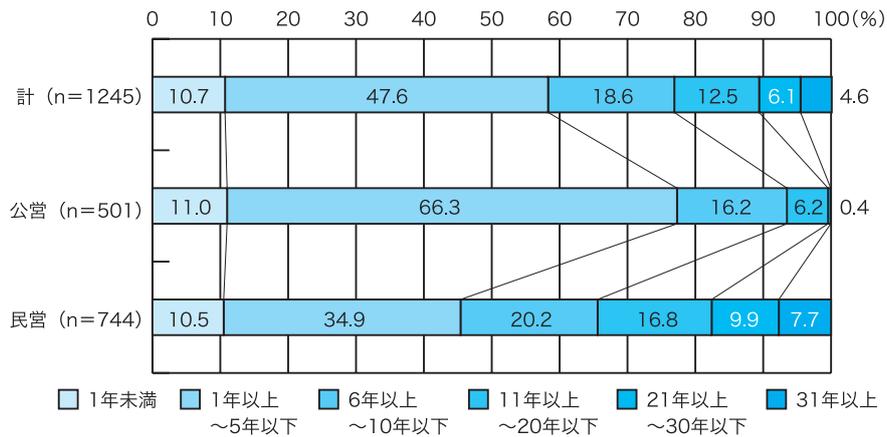
「保育所の経験年数」については、全国平均で25.4年となっている。経験年数の分布をみると、「31年以上」という割合が48.7%となっている。経営主体別にみると、公営保育所では「31年以上」という割合が7割近く（68.5%）に達しているのに対し、民営保育所では35.3%となっている。保育士と同様に、公営保育所はベテラン保育所長が多く、公民で大きな違いがみられる。地域別にみると、「31年以上」のベテラン保育所長が多い地域は「北信越地区（62.1%）」であり、最も低い地域である「北海道・東北地区（39.2%）」と比べて22.9ポイントの開きがある。

図表12 経営主体別にみた保育所長の保育所経験年数



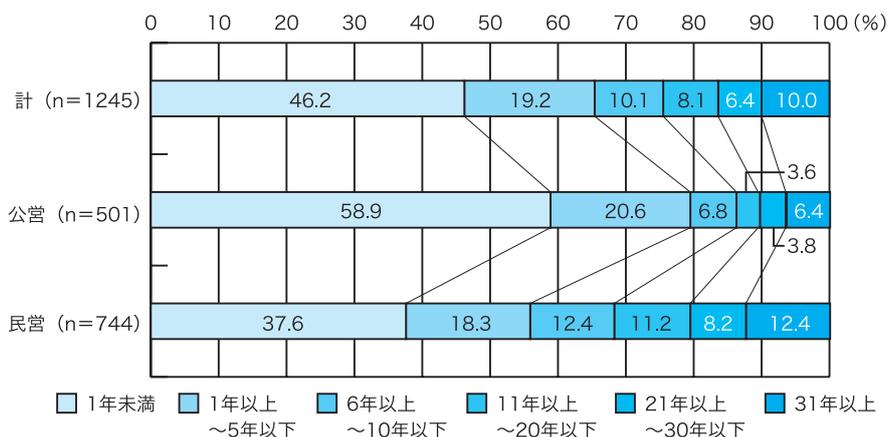
「うち所長としての経験年数」については、全国平均で7.8年となっている。最も多いのが「1年以上～5年以下」という層で全体の半数近く（47.6%）を占めている。次いで「6年以上～10年以下（18.6%）」、「11年以上～20年以下（12.5%）」の順で多くなっている。経営主体別にみると、公営保育所では「1年以上～5年以下」という割合が7割近く（66.3%）に達しているのに対し、民営保育所では34.9%に留まっている。「11年以上～20年以下」という層についてみると、公営保育所では6.2%であるのに対し、民営保育所では16.8%となっている。保育所勤務自体は公営保育所の方が長い、所長としての経験は民間の方が長い傾向がみられる。

図表13 経営主体別にみた保育所長の保育所長経験年数



「保育所以外の職業経験年数」については、最も多いのが「1年未満」という層で全体の半数近く（46.2%）を占めている。次いで「1年以上～5年以下（19.2%）」、「6年以上～10年以下（10.1%）」の順で多くなっている。ただし、「31年以上」という層も全体の10.0%存在する。経営主体別にみると、公営保育所では「1年未満」という割合が6割近く（58.9%）に達しているのに対し、民営保育所では37.6%に留まっている。「31年以上」という層についてみると、公営保育所では6.4%であるのに対し、民営保育所では12.4%となっている。民営保育所所長の方が公営保育所に比べて、保育所以外の職業経験年数が長い傾向がみられる。

図表14 経営主体別にみた保育所長の職業経験年数（保育所以外）



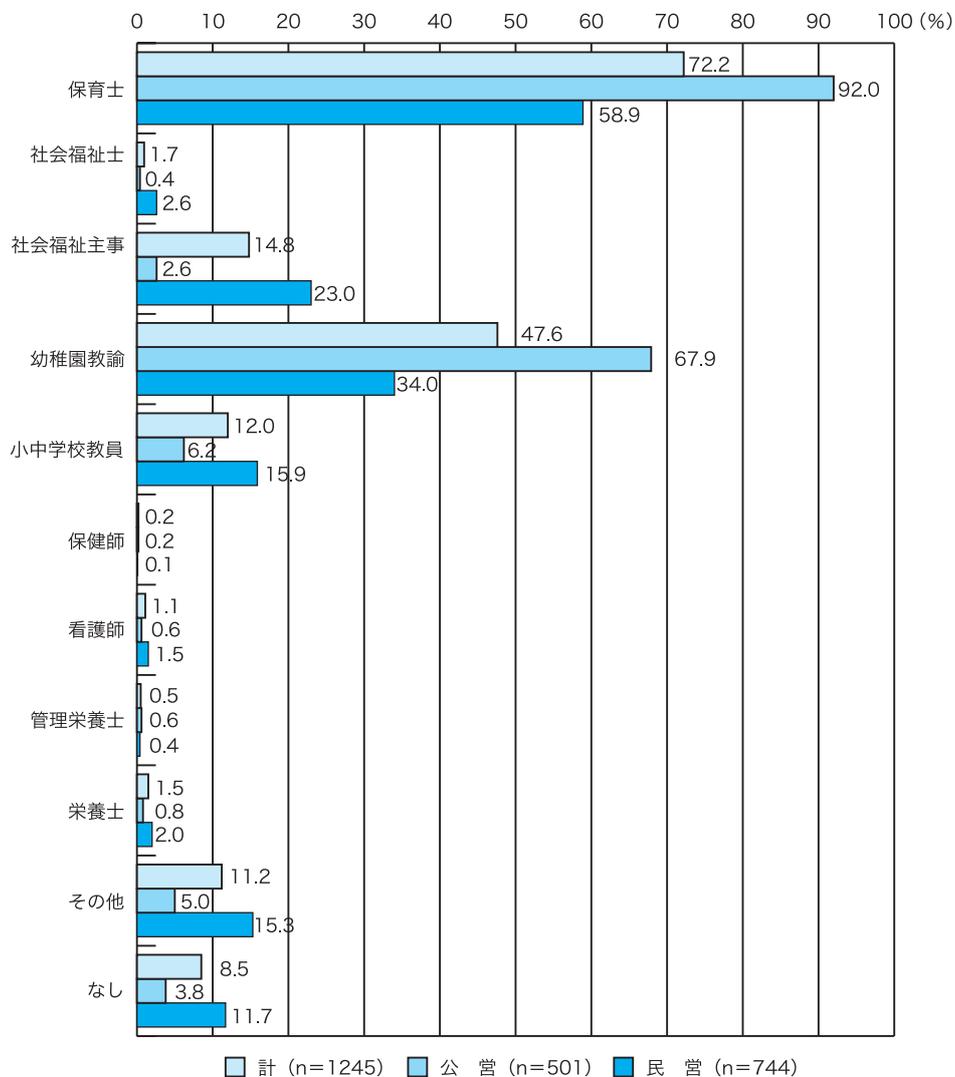
③ 保有する国家資格

保育所長が現在有している国家資格等についてみると、最も多かったのが「保育士（72.2%）」で、次いで「幼稚園教諭（47.6%）」、「社会福祉主事（14.8%）」の順となっている。

経営主体別にみると、公営保育所では「保育士（92.0%）」と「幼稚園教諭（67.9%）」の割合が突出して多いのに対し、民営保育所では「保育士」と「幼稚園教諭」がそれぞれ58.9%、

34.0%に留まる一方、「社会福祉主事（23.0%）」や「小中学校教員（15.9%）」、「その他（15.3%）」の割合が高くなっており、公民で違いが見られる。

図表15 経営主体別にみた保育所長の保有国家資格



④ 運営・経営面における得意・不得意

保育所長自身の保育所運営・経営管理面における得意・不得意分野についてたずねたところ、図表に示すような結果となった。全体的には、「保護者支援」、「保育内容理解・保育実践力」、「地域関係機関との連携、ネットワーク体制」といった分野について、得意とする保育所長が多い反面、「法律理解」、「経営分析」、「財務管理」等を不得意とする保育所長が多い。得意分野については経営主体の違いはあまりみられないが、不得意分野については、民営保育所所長の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が公営保育所所長よりも大幅に高くなっている。公営保育所所長が不得意とする分野で能力を発揮している民営保育所所長が多いことがうかがわれる結果となっている。

図表16 保育所長の得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」）分野

	保護者支援	保育内容理解・保育実践力	連携、ネットワーク体制	地域関係機関との	危機管理	リーダーシップ、スーパービジョン	人事労務管理	財務管理	経営分析	法律理解
全体	84.8%	82.6%	73.8%	62.6%	61.3%	55.3%	47.4%	31.2%	23.2%	
公営保育所	88.5%	88.5%	75.7%	61.1%	53.7%	49.9%	45.1%	16.0%	12.6%	
民営保育所	82.2%	78.6%	72.6%	63.5%	66.4%	58.9%	48.8%	41.6%	30.2%	

※太字は10ポイント以上の差があるもの。

なお、個別の分野については以下のような結果となっている。

「財務管理」については得意・不得意がほぼ同程度の割合となっているが、経営主体別にみると、民営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が48.8%と公営保育所の45.1%をわずかに上回っている。ただし、「都区部・指定都市」においては民営保育所（35.6%）よりも公営保育所（44.1%）の方が「財務管理」を得意とする回答が多くなっている。

「人事労務管理」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の過半数（55.3%）を占めている。経営主体別にみると、民営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が58.9%と公営保育所の49.9%を9.0ポイント上回っている。

「危機管理」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の6割以上（62.6%）を占めている。経営主体別にみると、民営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が63.5%と公営保育所の61.1%をわずかに上回っている。ただし、「九州地区（公営保育所：71.8%、民営保育所：61.6%）」や「中核市（公営保育所：81.1%、民営保育所：67.5%）」においては公営保育所の方が得意という回答割合が多い。

「経営分析」については、不得意（「不得意」＋「どちらかといえば不得意」という回答割合が全体の6割以上（64.6%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所の方が不得意（「不得意」＋「どちらかといえば不得意」という回答割合が8割近く（78.7%）まで上っており、民営保育所の55.1%を23.6ポイント上回っている。

「法律理解」については、不得意（「不得意」＋「どちらかといえば不得意」という回答割合が全体の7割以上（73.9%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所の方が不得意（「不得意」＋「どちらかといえば不得意」という回答割合が8割以上（84.1%）に上ってお

り、民営保育所の67.0%を17.1ポイント上回っている。

「保育内容理解・保育実践力」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の8割以上（82.6%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が88.5%と民営保育所の78.6%を9.9ポイント上回っている。

「保護者支援」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の8割以上（84.8%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が88.5%と民営保育所の82.2%を6.3ポイント上回っている。ただし、「得意」という回答割合に限ってみると、公営保育所は19.4%であるのに対し、民営保育所は23.9%と公営保育所よりも高くなっている。

「地域関係機関との連携、ネットワーク体制」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の7割以上（73.8%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が75.7%と民営保育所の72.6%をわずかに上回っている。ただし、「得意」という回答割合に限ってみると、公営保育所は9.6%であるのに対し、民営保育所は17.9%と公営保育所よりも8.3ポイント高くなっている。

「リーダーシップ、スーパービジョン」については、得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が全体の6割以上（61.3%）を占めている。経営主体別にみると、民営保育所の方が得意（「得意」＋「どちらかといえば得意」という回答割合が66.4%と公営保育所の53.7%を12.7ポイント上回っている。

⑤ 次世代保育所長の人材育成体制

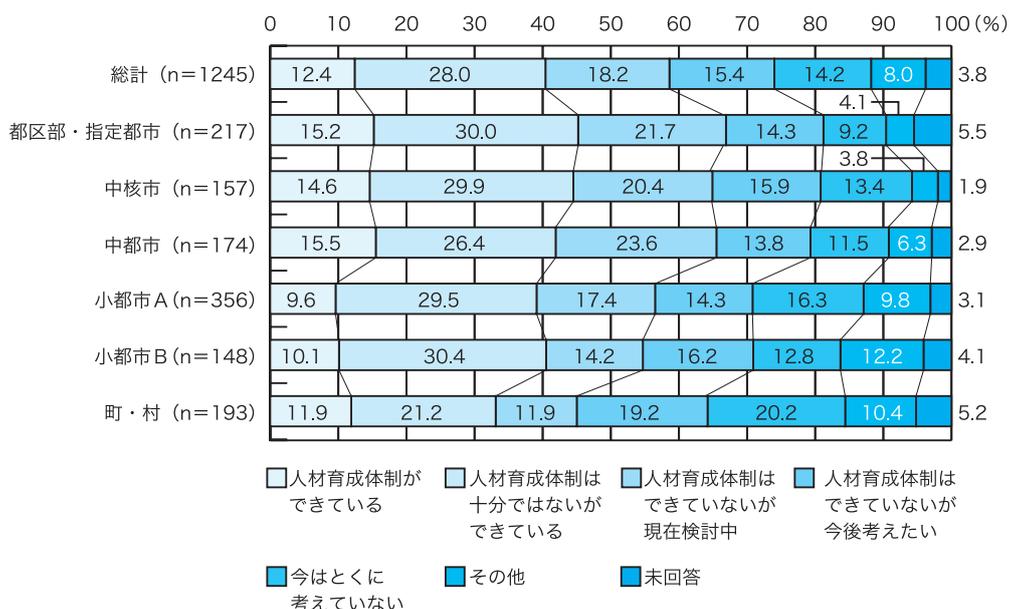
次世代保育所長の人材育成体制についてみると、最も多い回答は「人材育成体制は十分ではないができています」で全体の28.0%、次いで「次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが現在検討中（18.2%）」、「次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが今後考えたい（15.4%）」の順となっている。何らかの人材育成体制ができています保育所（「次の保育所長候補についての人材育成体制ができています」＋「次の保育所長候補についての人材育成体制は十分ではないができています」）の割合は40.4%となっている。

経営主体別にみると、何らかの人材育成体制ができています保育所（「次の保育所長候補についての人材育成体制ができています」＋「次の保育所長候補についての人材育成体制は十分ではないができています」）の割合は公営保育所で40.7%、民営保育所で40.3%と大きな違いはないが、「次の保育所長候補についての人材育成体制ができています」という回答に限ると、公営保育所で7.8%、民営保育所で15.6%となっている。

地域別にみると、何らかの人材育成体制ができている保育所の割合が高いのは、「東海地区（48.6%）」、「北信越地区（44.1%）」、「九州地区（42.2%）」などとなっている。

また、自治体規模別にみると、何らかの人材育成体制ができている保育所の割合が高いのは、「都区部・指定都市（45.2%）」、「中核市（44.5%）」、「中都市（41.9%）」の順となっており、おおむね自治体規模が大きいほど、何らかの人材育成体制ができている保育所割合が高くなる傾向がみられる。

図表17 自治体規模別にみた次世代保育所長の人材育成体制



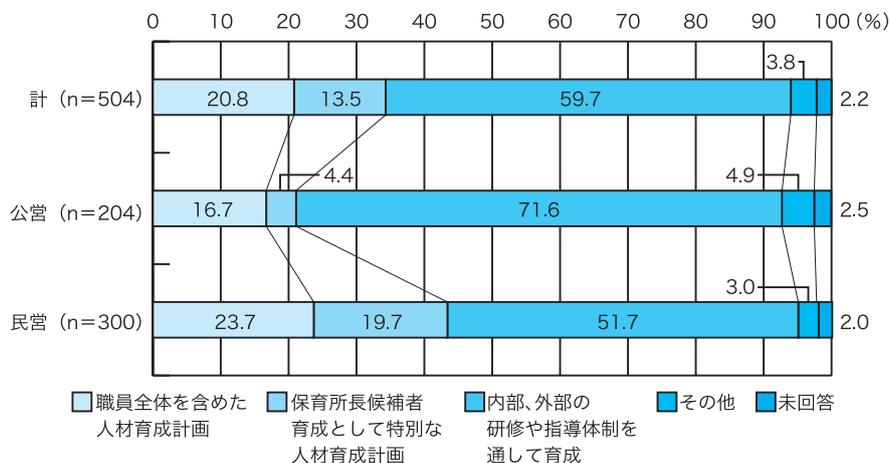
⑥ 人材育成体制の内容

次世代保育所長の人材育成体制ができていない（前段で「人材育成体制ができていない」または「人材育成体制は十分ではないができていない」）と回答した保育所に対し、人材育成体制の内容をたずねたところ、最も多い回答としては、「人材育成計画としてはとくに立てていないが、次の所長育成のためにOJT、OFFJTなど、内部、外部の研修や指導體制を通して育成している」というもので全体の約6割（59.7%）となっている。次いで「職員全体を含めた人材育成計画の一環として計画を立てている」（20.8%）、「保育所長候補者育成として特別な人材育成計画を立てている」（13.5%）の順で回答が多くなっている。

公営保育所においては、「内部、外部の研修や指導體制を通して育成している」という保育所割合（71.6%）が多いが、民営保育所では51.7%と、19.9ポイントの開きが生じている。一方、民営保育所では「職員全体を含めた人材育成計画の一環として計画を立てている」（23.7%）、「保育所長候補者育成として特別な人材育成計画を立てている」（19.7%）という回答が公営保育所に比べて多くなっているが、特に「保育所長候補者育成として特別な人材育成計画を立て

ている」という回答は、公営保育所の回答割合（4.4%）に比べて15.3ポイントの開きが生じている。

図表18 経営主体別にみた人材育成体制の内容



⑦ 保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識

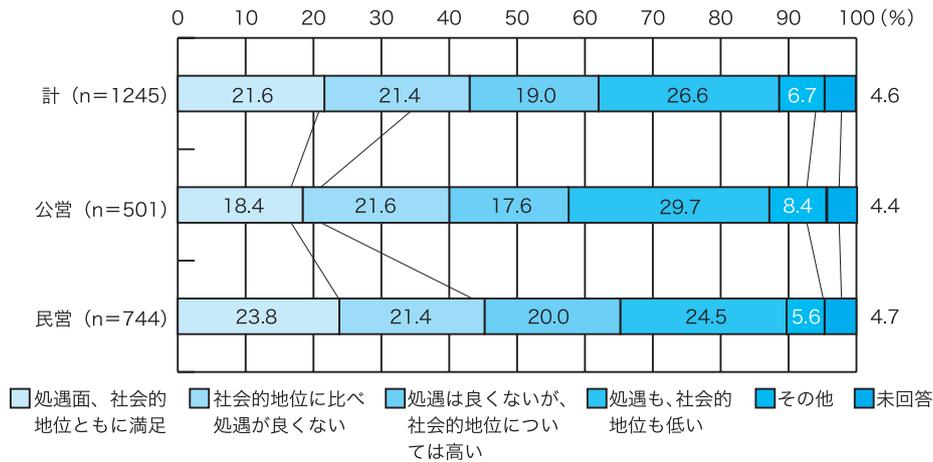
保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識についてみると、「処遇も、社会的地位も低いと感じる」（26.6%）、「処遇面、社会的地位ともに満足している」（21.6%）、「責任が大きく重い職務内容に比べて処遇が良くない」（21.4%）、「処遇は良くないが、社会的地位については高いと感じる」（19.0%）の順で回答が多くなっている。「処遇がよくない」と感じている層は全体の67.0%となっている。

経営主体別にみると、公営保育所では「処遇も、社会的地位も低いと感じる」層が29.7%と民営保育所（24.5%）よりも高くなっている。一方、民営保育所では「処遇面、社会的地位ともに満足している」層が23.8%と公営保育所（18.4%）よりも高くなっている。

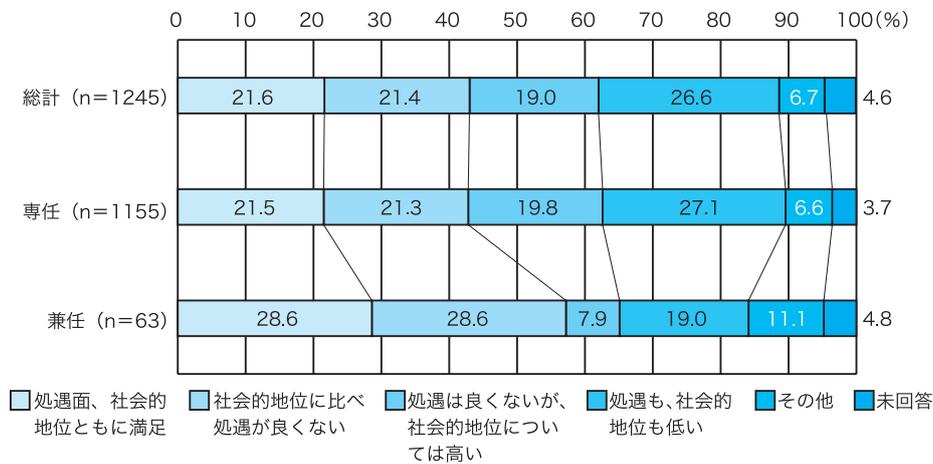
地域別にみると自己認識に若干の相違がみられ、「関東地区」、「東海地区」、「北信越地区」、「中国・四国地区」では全国的な傾向と同じく「処遇も、社会的地位も低いと感じる」が最も多くなっているが、「北海道・東北地区」と「九州地区」では「処遇面、社会的地位ともに満足している」（それぞれ28.1%、28.0%）、「近畿地区」では「社会的地位に比べ処遇が良くない」（29.3%）という回答が最も多くなっている。

保育所長の専任・兼任別にみると、専任では「処遇面、社会的地位ともに満足している」、「処遇は良くないが、社会的地位については高いと感じる」という回答がそれぞれ21.5%、21.3%であるのに対し、兼任ではそれぞれ28.6%と高くなっている。逆に、専任では「処遇面、社会的地位ともに満足している」という回答が27.1%と高いのに対し、兼任では19.0%と8.1ポイント低くなっている。総じて、兼任の方が原状の社会的地位等について満足している傾向が見られる。

図表19 経営主体別にみた保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識



図表20 専任・兼任別にみた保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識

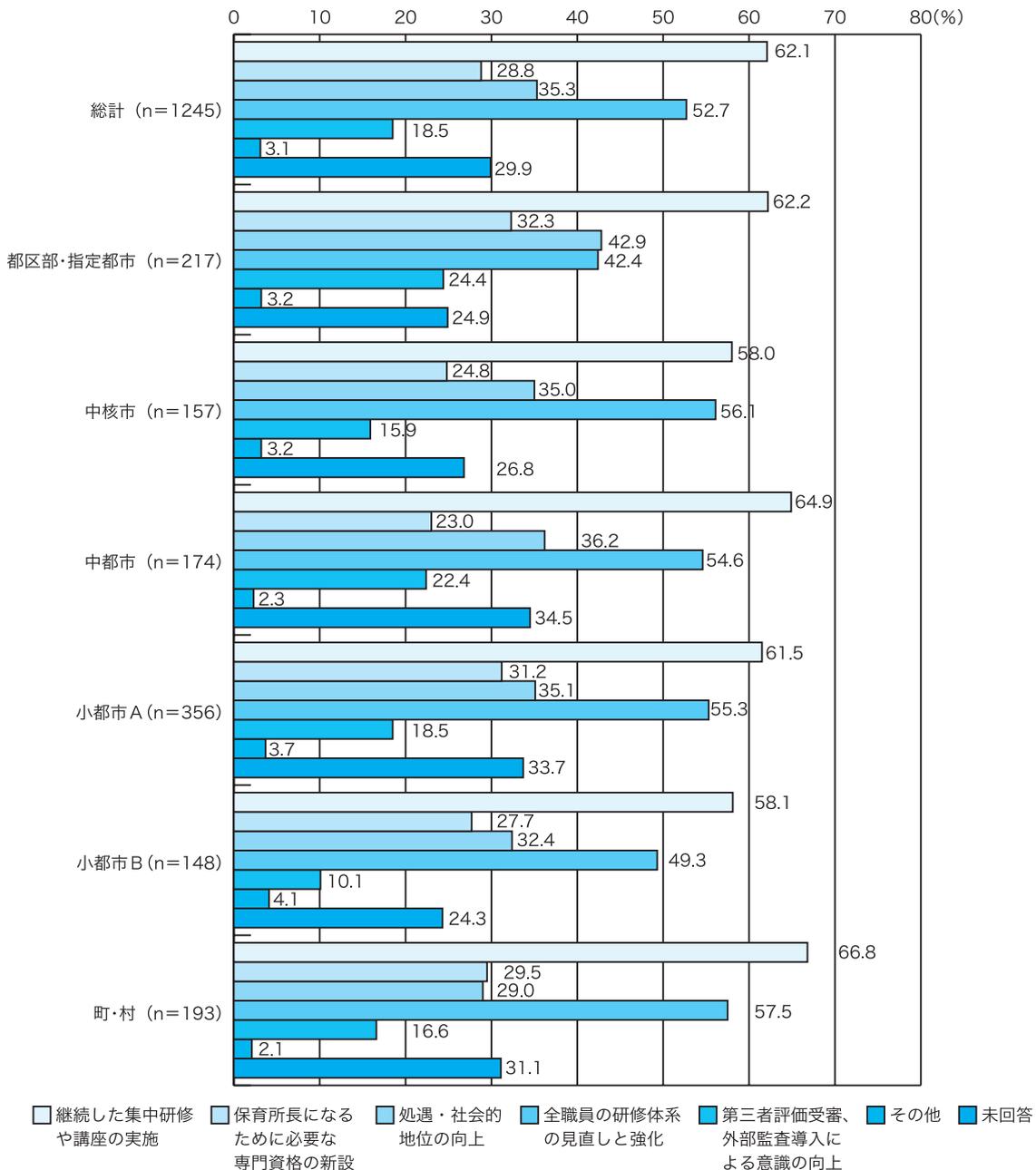


⑧ 保育所長の資質向上のための取り組み

保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組みについてたずねたところ、「専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施」(62.1%)、「所長を含めた全職員の研修体系の見直しと強化」(52.7%)、「処遇・社会的地位の向上」(35.3%)といった研修関連項目の回答割合が高くなっている。「保育所長になるために必要な専門資格の新設」(28.8%)や「第三者評価受審、外部監査導入などによる意識の向上」(18.5%)など資格・評価関連項目の回答割合は相対的に低くなっている。

この結果を経営主体別にみると、「専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施」については公営保育所(68.1%)、「処遇・社会的地位の向上」については民営保育所(38.3%)の回答割合が相対的に高くなっている。また、地域別にみると、「全職員の研修体系の見直しと強化」が必要という回答は、「中国・四国地区」において63.4%と高く、「近畿地区」で42.9%と低く、両者の間に20.5ポイントの違いが生じている。さらに自治体規模別にみると、「処遇・社会的地位の向上」が必要という回答は、自治体規模が大きくなるほど高まる傾向が見られる。

図表21 自治体規模別にみた保育所長の資質向上のための取り組み



(2) 保育士

① 保育士の継続勤務についての認識

保育士の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることが必要と思っているかどうかたずねたところ、「思う」という回答が全体の86.2%を占めており、「思わない」という回答はわずかに1.1%、「どちらとも言えない」という回答は11.3%となっており、こうした傾向は経営主体や地域、自治体規模によっても大きな違いはみられない。

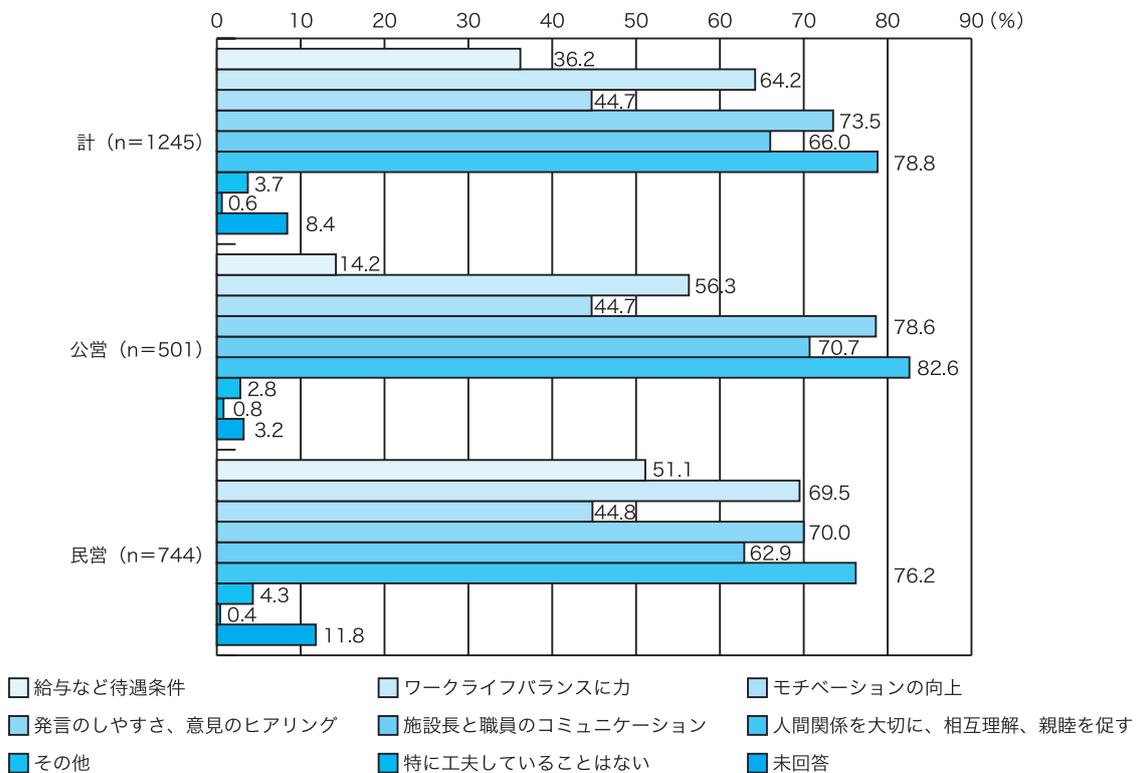
多くの保育所で保育士の質の向上のためには、保育士が保育所で継続して働けることが必要と考えていることが明らかな結果となっている。

② 保育士の継続勤務のための工夫

保育士が継続して働けるような工夫についてたずねたところ、「職員同士の人間関係を大切にし、相互理解や親睦を促すように配慮している」(78.8%)、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」(73.5%)、「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」(66.0%)、「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」(64.2%)といった項目の回答割合が多くなっている。「給与など待遇条件をできるだけ改善する」という回答割合は36.2%と相対的に低く止まっている。

経営主体別にみると、こうした工夫に大きな違いがみられる。公営保育所においては「職員同士の人間関係を大切にし、相互理解や親睦を促すように配慮している」、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」、「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」といった項目の回答割合が民間保育所に比べて6～8ポイント程度高い。一方、民間保育所では「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」、「給与など待遇条件をできるだけ改善する」といった項目の回答割合が公営保育所に比べて高く、特に後者の項目については、公営保育所の14.2%に対し51.1%と36.9ポイントの開きが生じている。

図表22 経営主体別にみた保育士の継続勤務のための工夫



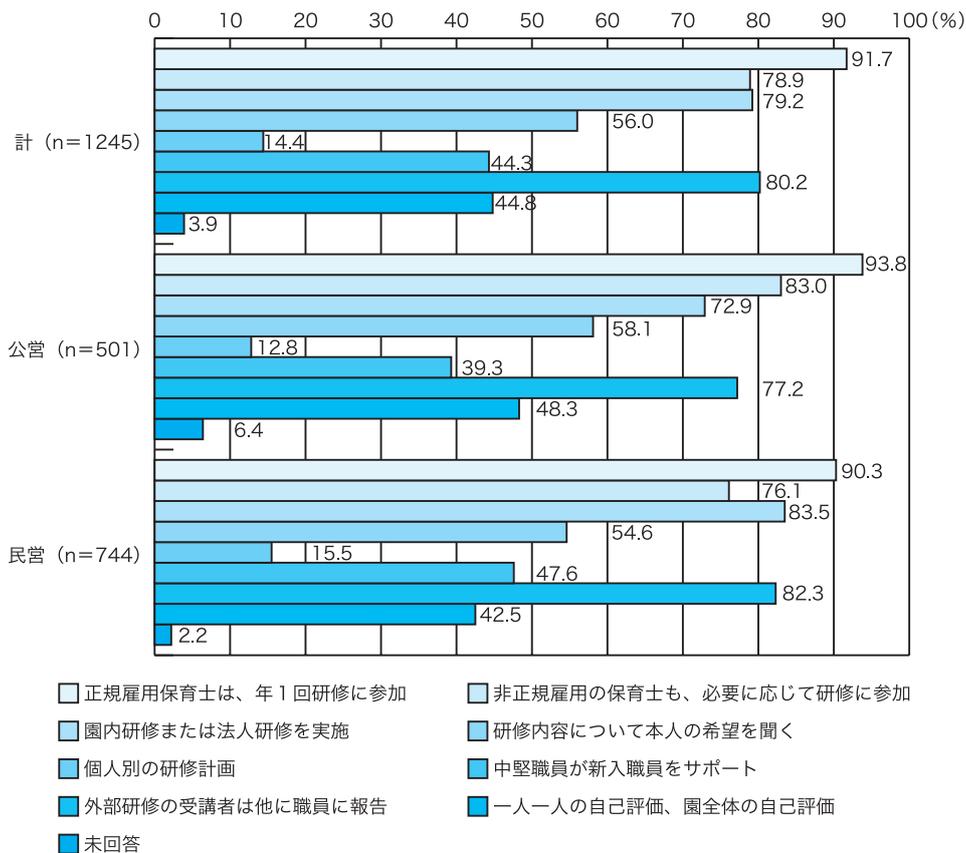
地域別にみると、「給与など待遇条件をできるだけ改善する」が必要という回答は、「九州」において48.2%と高く、「東海地区」で26.8%と低く、両者の間に21.4ポイントの違いが生じている。

③ 職員の研修・育成状況

職員の研修・育成状況についてみると、「正規雇用の保育士は、ほぼ全員、年に少なくとも一度は研修に参加している」(91.7%)、「外部研修の受講者は、受講内容を他の職員に報告している」(80.2%)、「園内研修または法人研修を実施している」(79.2%)、「非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している」(78.9%)といった項目の回答割合が多くなっている。他方、「個人別の研修計画を立てている」という回答割合は全体の14.4%と相対的に低く止まっている。

経営主体別にみると、公民で開きの大きな項目としては、「園内研修または法人研修を実施している」(公営保育所：72.9%、民営保育所：83.5%、10.6ポイント差)、「中堅職員が新入職員をサポートするようにしくみをつくっている」(公営保育所：39.3%、民営保育所：47.6%、8.3ポイント差)、「非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している」(公営保育所：83.0%、民営保育所：76.1%、6.9ポイント差)などがある。

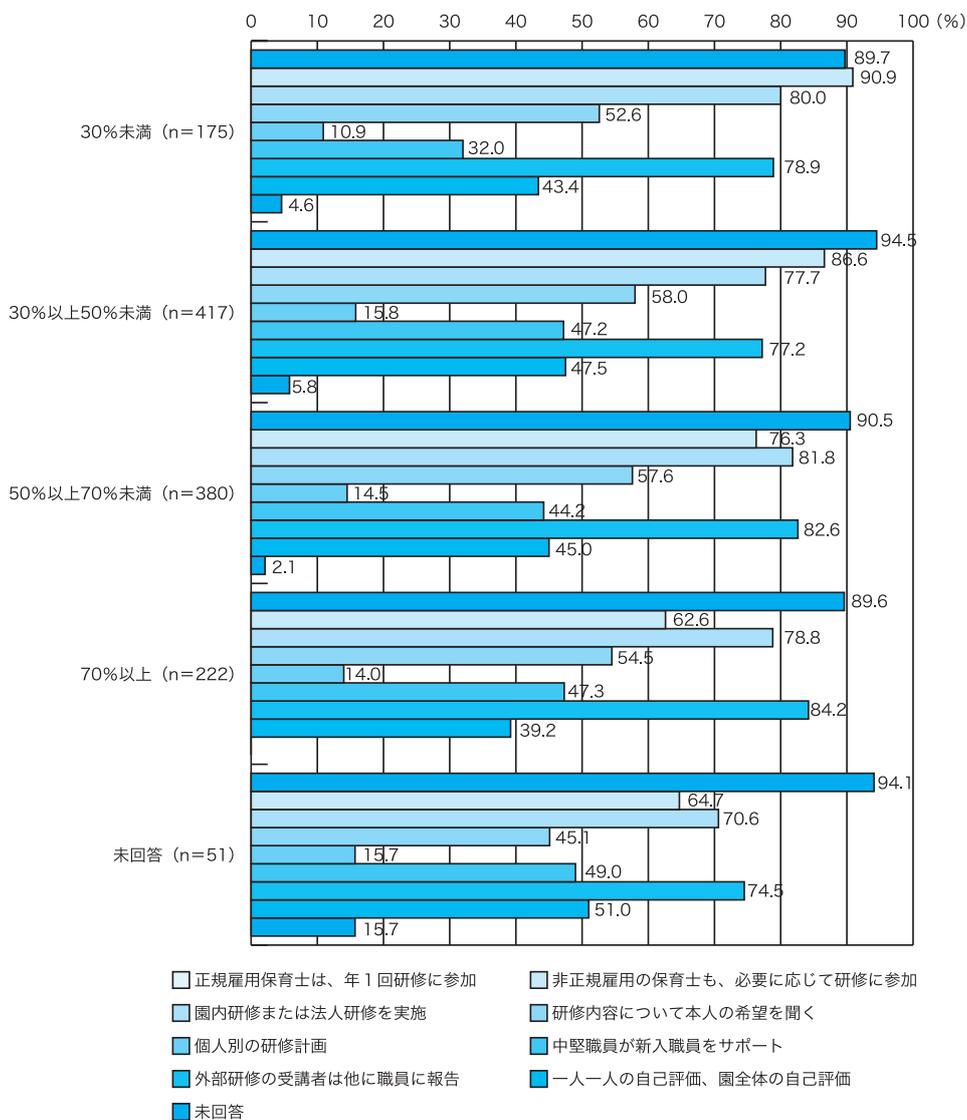
図表23 経営主体別にみた職員の研修・育成状況



また、保育従事者の正規雇用率別に職員の研修・育成状況をみると、「非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している」という回答は、正規雇用率が30%未満の保育所で90.9%と

なっている一方、正規雇用率が70%以上の保育所で62.6%に留まっており、正規雇用率が高くなるほど、「非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している」という回答割合が低くなる傾向がみられる。

図表24 保育従事者の正規雇用率別にみた職員の研修・育成状況



以上

Ⅲ. 各委員による保育人材育成について詳細分析及び考察

(1) 次世代保育所長の人材育成体制

伊澤昭治委員

1. 調査内容から（7-1～7-6）

保育所長自身については、専任・兼任の状況、国家資格取得状況、経営面の能力等、現状資格と職務内容についての得意不得意についてたずねる内容となっている。

(1) 保育所長

①専任・兼任の状況

保育所長の専任・兼任の状況についてみると、「専任」が92.8%、「兼任」が5.1%。経営主体別にみると、公営保育所では「専任」が90.2%、「兼任」が7.8%となっているのに対し、民営保育所では「専任」が94.5%、「兼任」が3.2%となっており、わずかではあるが民営保育所の方が「専任」の割合が高くなっている。こうした傾向は地域においてもほぼ共通しており、公立保育所での兼任率が高い理由として担当課長が兼務をしているケースも考えられるが、関東地区のみは公営保育所の「専任」の割合（96.4%）が民営保育所（92.0%）よりも高くなっている。

自治体規模別にみると、公営保育所の「専任」の割合が民営保育所よりも高くなっている自治体として、「都区部・指定都市（公営保育所：97.1%、民営保育所：91.9%）」、「中核市（公営保育所：94.6%、民営保育所：92.5%）」がある。全体的に、自治体規模が大きいほど公営保育所の「専任」の割合が民営保育所よりも高くなる傾向がみられる。

この事は公営保育所職員の配置の充足率の高さと、民営保育所においては分園等小規模施設の設置に伴う兼務が考えられるが、集計内容の保育所の定員数を見ると「61～90人」が全体の26.0%（内公営 23.8%、民営27.6%）、定員「91人～120人」が全体の22.3%（内公営 21.8%、民営22.7%）。定員「46人～60人」の占める割合は、全体の20.8%（内公営 18.4%、民営22.4%）と高い率を占めている。都市部においては待機児解消施策と施設確保の問題から定員の拡大傾向と分園や小規模施設の設置が増えている中、現状30人未満の分園は園長兼務での実施となっていることを考えると、本園との距離にもよるが所長兼務も職務上大きな問題は無いと考える。しかし、分園の定義において概ね29名以内の未満児となり、本園との位置関係も概ね30分以内と曖昧で、定員の規定も一定条件の下、市町村が認めれば60名超えでも分園として昨年

までは認められた経緯がある。待機児解消と将来的人口減を考えたとき、都市部においては小規模施設での対応が経済性とスピーディな観点からは現実的であり、その際の園長の配置については一定条件下で兼任でも可能と考える。ただし、行事や職員会議、クラス懇談会など出席回数は倍になるので、全体の調整と工夫が不可欠である。また、一人の管理者で管理できる適正人数については、主任等管理職員の配置にもよるが、全保護者と子どもの顔と名前が一致できるかがひとつの目安と考えたい。

②経験年数

本調査においては、現在の保育所長の「保育所の経験年数」、「うち所長としての経験年数」、「保育所以外の職業経験年数」の3つの経験年数についてたずねた。

「保育所の経験年数」については、全国平均で25.4年となっている。経営主体別にみると、公営保育所では「31年以上」という割合が7割近く（68.5%）に達しているのに対し、民営保育所では35.3%となっている。保育士と同様に、公営保育所はベテラン保育所長が多く、公民で大きな違いがみられる。「うち所長としての経験年数」については、全国平均で7.8年となっている。最も多いのが「1年以上～5年以下」という層で全体の半数近く（47.6%）を占めている。経営主体別にみると、公営保育所では「1年以上～5年以下」という割合が7割近く（66.3%）に達しているのに対し、民営保育所では34.9%に留まっている。「11年以上～20年以下」という層についてみると、公営保育所では6.2%であるのに対し、民営保育所では16.8%となっている。保育所勤務自体は公営保育所の方が長いですが、所長としての経験は民間の方が長い傾向がみられる。この事は、公営保育所において保育士として長年従事し、一定年数後に昇任試験を受けながら、主任保育士を経て所長に就任していると考えられる。就任時の経験年数も自ずと高くなるため、所長就任年数は10年以下で93.5%を占めている。反面民営保育所では、実務経験2年以上で35歳以上（県によって若干の条件の相違あり）であれば、所長資格要件は満たすことになる。このことから所長就任年齢が民営保育所の場合若くして就任すると、自ずと所長経験年数が勤務年数に応じて長くなる傾向になる。民営保育所においては設立の経緯や規模、一法人一施設が圧倒的に多いことに加えて同族経営が相当数を占めている。また管理職の定年の延長制なども所長経験年数が長くなる要因の一つとも思われる。

「保育所以外の職業経験年数」については、最も多いのが「1年未満」という層で全体の半数近く（46.2%）を占めている。次いで「1年以上～5年以下（19.2%）」、「6年以上～10年以下（10.1%）」の順で多くなっている。ただし、「31年以上」という層も全体の10.0%存在する。経営主体別では、公営保育所では「1年未満」という割合が6割近く（58.9%）に達しているのに対し、民営保育所では37.6%に留まっている。「31年以上」という層についてみると、公営保育所では6.4%であるのに対し、民営保育所では12.4%となっている。民営保育所の方

が公営保育所に比べて、保育所以外の職業経験年数が長い傾向がみられる。この事は先の民営保育所の特性（設立経緯の違いや一法人一施設、経営基盤が弱小であることや同族経営等）により、次期管理者候補の育成に経費を当てられないことが大きい。言うなれば二足のわらじを履きながら、ボランティアで園の手伝いをしながら事務作業を覚える。主たる生計は保育所外の仕事で稼げるだけ稼ぎながら、ギリギリでバトンタッチをするということである。今の運営費には複数の管理者の人件費を捻出できるほど、次世代への人材育成経費は含まれていない。逆を返せば、今勤めている会社の給与を大きく下回る処遇で社会的責任の大きな保育所の所長に就任していただくわけである。他の設問で保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識については「処遇がよくない」と感じている層は全体の67.0%となっており、「処遇面、社会的地位ともに満足している」は21.6%に留まっている。夢を語れる次期後継者を育成するには、処遇面の改善が求められる。こう考えると現状の民間保育所の経営は零細企業といえる。

③保有する資格について

保育所長が現在有している国家資格等についてみると、最も多かったのが「保育士（72.2%）」で、次いで「幼稚園教諭（47.6%）」、「社会福祉主事（14.8%）」の順となっている。

経営主体別にみると、公営保育所では「保育士（92.0%）」と「幼稚園教諭（67.9%）」の割合が突出して多いのに対し、民営保育所では「保育士（58.9%）」と「幼稚園教諭（34.0%）」に留まる一方、「社会福祉主事（23.0%）」や「小中学校教員（15.9%）」の割合が高くなっており、公民で違いが見られる。

この差は公営保育所長において保育士資格と幼稚園教諭免許の取得状況が高いのは、保育士として現業職に就いたことが推測でき、短大や養成校において両方の資格免許を同時取得したことが考えられる。反面民営保育所においては全体傾向としては保育士資格や幼稚園免許保有率は公営と比較して低いが、クロス集計では保育所長経験が8年未満においては、約6割が保育士資格を有し、約4割が幼稚園免許を有しており、所長候補者として資格取得を行ったか保育士養成校出身者が増えているとも考えられる。社会福祉主事資格取得率が高いことについては、所長資格には保育所経験2年以上の経験年数以外に要件はないが、新任所長研修会の受講や社会福祉主事任用資格研修が義務付けられることがあるため、取得率が高いと考えられる。小中学校教員免許取得の高さは、前述のその他勤務年数の長い事を裏付け、途中退職や定年後に園長として就任した事が考えられる。所長資格の必須条件に資格・免許が無い事は、所長としての資質を高めるためにも保育の部分为基础として、乳児保健や人事労務等幅広い研修会への参加を積極的に行い、スキルアップに努めるべきと考える。

④運営・経営面における得意・不得意

保育所長の資格・免許の定義が無い中で保育所長自身の保育所運営・経営管理面における得意・不得意分野についてたずねたところ、全体的には、「保護者支援」、「保育内容理解・保育実践力」、「地域関係機関との連携、ネットワーク体制」といった分野について、得意とする保育所長が多い反面、「法律理解」、「経営分析」、「財務管理」等を不得意とする保育所長が多い結果となっている。これらは日々の保育所長として関わっている時間の多さに比例していると考えられる。保育所の性格上保護者支援、保育内容、地域連携を得意とする点である。公営と民営での比較をしたとき、経営分析や財務管理を両者不得意としながらも、公営保育所長の不得意割合が民営を大きく上回っている点は、保育所経営を直接的に行う必要が無い結果と思われる。また、クロス集計では所長経験年数19年以上の民営所長の財務管理についての意識は、「得意＋どちらかといえば得意」の合計で約7割の高い割合を示している。長年の園経営の実績が自信につながっていると考えられる。

【クロス集計⑨】問7_4 A 財務管理は得意か不得意か

【 所長としての経験		総計		得意		どちらかといえば得		どちらかといえば不		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	104	8.4%	485	39.0%	496	39.8%	110	8.8%	50	4.0%
	公 営	501	100.0%	26	5.2%	200	39.9%	214	42.7%	36	7.2%	25	5.0%
	民 営	744	100.0%	78	10.5%	285	38.3%	282	37.9%	74	9.9%	25	3.4%
～3年	計	544	100.0%	34	6.3%	193	35.5%	232	42.6%	65	11.9%	20	3.7%
	公 営	306	100.0%	19	6.2%	117	38.2%	127	41.5%	31	10.1%	12	3.9%
	民 営	238	100.0%	15	6.3%	76	31.9%	105	44.1%	34	14.3%	8	3.4%
4年～8年	計	335	100.0%	22	6.6%	128	38.2%	147	43.9%	25	7.5%	13	3.9%
	公 営	143	100.0%	5	3.5%	61	42.7%	67	46.9%	3	2.1%	7	4.9%
	民 営	192	100.0%	17	8.9%	67	34.9%	80	41.7%	22	11.5%	6	3.1%
9年～13年	計	147	100.0%	12	8.2%	60	40.8%	63	42.9%	6	4.1%	6	4.1%
	公 営	39	100.0%	1	2.6%	14	35.9%	18	46.2%	2	5.1%	4	10.3%
	民 営	108	100.0%	11	10.2%	46	42.6%	45	41.7%	4	3.7%	2	1.9%
14年～18年	計	63	100.0%	13	20.6%	21	33.3%	18	28.6%	6	9.5%	5	7.9%
	公 営	10	100.0%	1	10.0%	6	60.0%	1	10.0%	---	---	2	20.0%
	民 営	53	100.0%	12	22.6%	15	28.3%	17	32.1%	6	11.3%	3	5.7%
19年～	計	156	100.0%	23	14.7%	83	53.2%	36	23.1%	8	5.1%	6	3.8%
	公 営	3	100.0%	---	---	2	66.7%	1	33.3%	---	---	---	---
	民 営	153	100.0%	23	15.0%	81	52.9%	35	22.9%	8	5.2%	6	3.9%

⑤考察と提言

保育所長の専任・兼任については、全ての保育所が専任であることが望ましいが、施設規模や地域性、将来的縮小・統廃合等状況によっては兼任であっても支障はないと考える。特に同一経営の複数施設で小規模施設や分園においては、所長に代わる主任クラスの職務代理者の選任ができ、職員体制が整っていることと所長との連絡体制や移動距離が短ければ可能と考える。但し、兼任することは当然責任が増す事なので、リスク管理や保護者対応、保育所運営が適切に行われることが前提である。また、小規模施設化した際の給食設備については、食育の観点からも自園調理を基本とする。

保育所長の経験年数と保育所以外の職業経験年数については、先述したが特に小規模施設では民営保育所の経営基盤と財政力の弱さを示している。保育所の歴史的成立ちが慈善・博愛と戦後の浮浪児対策や貧窮対策などから始まり、児童福祉法と社会福祉事業法の位置づけによっ

て充実し、各法の改正を経て現在に至っているが、私的財産の提供と同族経営が多い一法人一施設での体制は、ややもすると本来の目的が薄れ私物化傾向に陥りやすい問題を抱えているので、十分注意すべきである。経営面においては零細企業にも似ている。同族の場合設立者の理念を引き継ぐ意味と身近で保育所の役割と経営の難しさと遣り甲斐を肌で感じ取れる事は何物にも勝る点であり、保護者との信頼関係を継続していく点でも意味がある。反面後継者育成においては、保育士資格を有していれば保育士として雇用しながら育成もできるが、無資格である場合は事務員か調理員としての雇用となり、業務を行いつながらの育成となる。余剰人員を置けるほど運営費に余裕はないので、他の仕事に就いている場合は所長交代の時期を見据えて園に就職または並行して仕事を続けるケースが少なくない。適格者をどのように育てどのタイミングで交代するのかが問われる。本来事業の継続が目的であるので、職員も含め職員集団の中から候補者が育ち、交代できる道を与えることも職員の保育事業へのモチベーションを高める意味からも一法人一施設でも検討すべきと考える。

保有する資格については、現在実務経験以外規定されていないが保育所の役割と対象が乳幼児と保護者であることから、それらに関する幅広い知識と研修の実施、生涯学習としての認定研修を継続的に行うことが必要と考える。また、保育士が国家資格となり、将来的に幼保一体の方向性もある中で所長資格の検討はなされるであろうから、そのことも踏まえ次期候補者の育成が求められる。

運営・経営面における得意・不得意については、所長がパーフェクトにできる事は不可能であるので、職員集団においての専門性を高める事や外部機関との連携により安心と専門性を深める事もできる。しかし所長としての役割を考えた時、全てをアウトソーシングで良い訳ではない。資格と同様に現場においては乳幼児の健康面や保護者との対応、変化する社会ニーズに対応できる感性と迅速性。組織的には中長期的ビジョンを示せるスーパーバイザー的役割が求められるのではないだろうか。

(2) 保育所長の資質向上と処遇改善

太田嶋信之委員

児童福祉法が施行されて65年が経つ。その間、社会の変化とともに、保育制度は措置から選択に変わり、保育所の役割は大きく変化しかつ多様化してきた。日本は経済の発展とともに、社会全体が大きく変化し、生活は豊かで快適かつ便利になった。しかし、子どもを取り巻く環境や状況については、反対に悪化し、子どもの発達や子育て環境に多くの影響を及ぼしてきていることは、改めて言うまでもない。

65年の間に、保育所の果たす役割と使命が、重要な国策として考えられるようになり、子どもの最善の利益を保障する地域の子育て支援の拠点としての機能に、地域の期待はますます高まってきている。

保育所保育指針においては、平成2年、12年、20年と3回にわたり改定されてきた。その間に保育士資格の法定化、保育所保育指針の告示化、子育て支援拠点としての機能の強化、幼児教育の充実など、保育所が果たす役割や機能が強化され、質の高い保育を展開するために、保育士のみならず職員一人一人が、資質向上に取り組むことが求められるようになった。

保育所長については、平成20年の保育所保育指針の改定で、資質の向上、責務、役割が指針に明記されたところである。しかし保育士と比べると、保育所長は法的にも資格を必要としない職種であり、最低基準でも配置基準に示されていない。また保育所長の資質に関しても、具体的に定められているわけでもない。したがって保育所保育指針上に明記されることで、その重要性が求められるようになったとはいえ、それによって保育所長の資質向上にどの程度反映されて、実現に向かうのかは難しいところだ。

今後、保育所長の処遇改善や社会的地位の向上が図られ、高い資質や専門性を備えた保育所長となるためには、最低基準の中の職員配置基準に明確に定めるとともに、保育所長として備えるべき具体的な要件についての規定を設ける必要があるだろう。

保育所長の処遇・社会的地位について

今回の調査で、保育所長の処遇や社会的地位について、どのように認識しているかを尋ねたところ、「処遇も、社会的地位も低いと感じる」が26.6%と最も多かった。保育所が果たす役割や使命の重要性に対して、処遇が見合っていない上に、社会的地位も低いと感じていることがわかる。

処遇についてみると、「責任の大きさや職務内容に比べて処遇が良くない」が21.4%、「社会的地位は高いと感じるが、処遇は良くない」が19.0%という結果からも、全体では67.0%が「処

遇が良くない」と回答している。満足している割合については21.6%と低率であった。

公私別を比較すると、一般的には公営保育所の方が民間保育所よりも処遇が良い市町村が多いと思われるが、結果は「処遇も、社会的地位も低いと感じる」割合は公営保育所29.7%、民間保育所24.5%と、公営保育所の方が「処遇が低い」と感じている割合が高かった。公営保育所の場合には、他の自治体との比較、あるいは自治体内部の一般行政職や専門職等と比較して低いと感じているためではないかと思われる。ところが民間保育所では、民間保育所間で経営内容が異なる上に、保育所長の年齢、前歴や経歴、経験年数、保有する資格も多様であるため、比較が難しいことの表れではないだろうか。

一方、社会的地位についてみると、「処遇面・社会的地位ともに満足している」は21.6%、「処遇は良くないが、社会的地位については高いと感じる」が19.0%で、社会的地位については、「高い」と感じている割合は全体の40.6%を示している。明確に「社会的地位が低い」と回答しているのは26.6%で、処遇面と比較すると社会的地位については思ったほど不満には感じていないようである。

処遇面と社会的地位について地域別にみると、「北海道・東北地区」と「九州地区」で「処遇面、社会的地位ともに満足している」割合が、それぞれ28.1%、28.0%と、その他の地区と比較して高い傾向がみられ、地域により処遇面で格差のあることがわかる。

この設問に対する自由記述をみると、処遇面に関して「低い」「公私格差がある」と感じている一方で、「よくわからない」「特に考えたことがない」「感じたことがない」という記述が何件か見受けられた。保育所長としての処遇といえば回答者のほとんどが給与面の処遇を想定すると思われるが、こうした記述を寄せた回答者は、現在の処遇について概ね満足していることの表れなのか、または職務内容、勤務時間など給与以外の処遇に納得や満足を感じているからかも知れない。あるいは給与も含めて処遇面について興味や関心が薄く、さほど重要視していないということも考えられる。

民間保育所長の給与については、求められている責務、役割、使命に比べると、かなり低いと言える。平成23年度保育所運営費の保育単価に算定されている金額は、俸給基準額（基本給）が253,400円、管理職手当20,605円と低額と言わざるを得ない。同様に保育士の処遇についても、高度な専門性が求められているのにも関わらず、公私間の給与格差は大きい。

「処遇の改善」と「保育の質の向上」は相関関係にあると考えられる。平成22年度に日本保育協会が実施した「保育所の発展・向上に関する調査研究」によると、「保育の質向上と子どもの最善の利益のために最も重要だと思うことは何か」という設問に対して、回答結果は1位「最低基準の向上」、2位「保育士の処遇改善」であった。保育士配置基準の見直しや、給与面、職務内容や勤務体制などの処遇改善は、保育の質向上と大きく関係しているということが伺える。

保育士の人材確保も年々困難になってきているようだが、優れた人材を確保するためには、保育士だけでなく、保育所長も含めた保育所職員一人一人の処遇改善が必要であることは間違いない。

保育所長の資質向上のための取り組みについて

保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組みについての設問では、研修の見直しや強化、充実が有効だという回答が半数以上を占めた。具体的には「専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施」が62.1%と最も高く、つづいて「所長を含めた全職員の研修体系の見直しと強化」52.7%であった。保育所長についての研修は、行政が実施するもの、全国の保育団体が実施するものから地方の保育団体や福祉団体が実施するもの、また民間の研修組織が企画するものまで多様であり、参加については保育所長の判断に委ねられていることが多い。公営保育所や大規模法人においては、行政や法人組織の研修体系に組み込まれていて、保育所長の判断だけで参加の有無が決められないということもある。

今回の調査で、「継続した集中研修や講座」を求める回答が最も多かったわけだが、現在のところ、保育所長を対象とした専門講座についてみると、日本保育協会も含めて全国組織の保育団体等で毎年実施されている。しかし、数年先まで見据えた型での継続的な内容による研修というわけではない。あくまでも単年度単位の研修がほとんどである。一回受講した後、二回目の研修は必ずしも受講する必要がなく、単発的な研修参加にとどまっている。研修効果の持続性や発展性を踏まえた研修体系に基づいたものでないと、資質の向上に結び付くことはあまり期待できないのではないかと思われる。

継続した集中研修というと、3年～5年を見据え体系的に組み立てられた研修ということになると思うが、研修を企画するとなると問題点や課題も多いことは確かだ。研修対象者は公営・民営ともに全員が「保育所長」であり、職名には何ら違いがない。しかし、保育所長一人ひとりを見ると、前歴、年齢、経験年数、学歴、有している資格など様々で同じではない。すべての参加者が満足する研修を企画するのはかなり難しい。受講者の期待と研修主催者の意向がミスマッチとなり、研修効果が得られない可能性も高い。

こうした状況の下で「継続した集中研修や講座」を、効果のある研修とするためには、参加者一人ひとりの個別課題や、個別の保育所の実状に考慮した研修が望まれる。また、単年度研修から複数年にわたる長期的な研修に移行していくことで、専門性も高まることが考えられる。特定多数の参加者を対象とした研修から、個別対応の研修に変えていくことが必要である。

求められる保育所長の資格要件の明確化

社会福祉法人の経営する社会福祉施設の長については、昭和47年の厚生省・児童家庭局長連

盟通知の中で、「健全な心身を有し、児童福祉事業に熱意のある者であって、できる限り児童福祉事業の理論及び実際について訓練を受けた者。国公立の施設にあっては、児童福祉事業に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められた者であること」と定められているものの、それ以外の具体的な資格要件については、国公立の施設長を除いて定めがなく、誰でも所長になれることになっている。

民営保育所については、昭和51年の厚生省児童家庭局長通知「児童福祉法による保育所運営費国庫負担金について」の中で、運営費の所長設置保育単価認定要件として、保育所長は「児童福祉事業に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められた者で、常時実際にその保育所の運営管理の業務に専従し、かつ有給のものである場合に限る」という内容の通知が出され、現在に至っている。

こうした通知の内容から見ると限りでは、保育所長が制度上において必要かつ重要な人材として位置づけられているとは到底思えない。唯一、保育所保育指針の中で保育所長の責務や役割の重要性、専門性や資質の向上の必要性について明記されたことだけが、保育所長の存在が認められているような気がする。

このように法的根拠や規定上では重要視されていないのが現実であるが、実際の保育所長の業務内容はかなり重労働であり、責任も重い上に、高い専門性と多様な能力が求められる。保育所保育指針の第7章では「施設長の責務」として、法令の遵守、専門性等の向上、保育の計画策定と評価、自己評価と改善、研修の体系的で計画的な実施などについて記載されている。また、経営的な観点からみれば、人事管理能力、財務管理能力、保育環境整備能力、地域や関係機関との連携能力、スーパービジョン能力などが求められ、常に能力の向上に努めなければ経営は成り立たない。

重要な役割と責務のある保育所長の資質向上のためには、保育所長を法的根拠に基づいた職種として明確に示すことが必要ではないかと思う。幼稚園は学校教育法第27条で「幼稚園には園長、教頭及び教諭を置かなければならない」と示されていて、幼稚園設置基準の第5条においても「幼稚園には、園長のほか、各学級ごとに少なくとも専任の主幹教諭、指導教諭又は教諭を一人置かなければならない」と定めている。

一方、保育所長としての資格要件についても、具体的な要件を明確に規定するべきである。一人ひとりが各々異なる資質を有している保育所長各人が、専門性を高め、持っている能力や資質を向上させていくためには、保育所長の資格要件を明確な形で示すことは重要である。同時に、個人個人の課題や、不足している能力を知ることにもできる。

保育所長の役割と使命

「子ども・子育て新システム」は、平成24年1月に最終まとめが示されたが、その中で保育

所は「総合こども園」に移行する方向で進められようとしている。「総合こども園」は幼保一体化施設として、「保育所でも幼稚園の幼児教育が受けられる」ということで、制度上は「児童福祉施設」と「学校」の両方の機能を持つ施設として位置づけられる。保育所が「総合こども園」へ移行するとなると、保育所が行う幼児教育に対して社会の関心は大きく高まることが考えられる。

そうは言っても保育所側からは、これまでも幼稚園と比較して勝るとも劣らない幼児教育を行ってきたと明言する保育所長も多いことだろう。しかし、法的根拠から見れば、幼稚園は学校教育法に基づいた学校として位置づけられているが、保育所は児童福祉法上の児童福祉施設であり教育機関ではない。そのために保育所は教育を行う場所ではないという間違った認識を持たれてきた。

保育所の保育は養護と教育が一体となっていて行われているといっても、それは保育所関係者だけが理解しているのものであって、一般の多くの人には幼児教育に関しては幼稚園よりも保育所を低く見ている。従ってこれからは保育所の保育について、「養護」と「教育」を一体的に実施していて、それを長い時間をかけて積み重ねてきた実績を積極的に社会に発信しアピールしていく必要がある。それは保育所長の役割であり、責務でもある。

今後、保育所が「総合こども園」に移行することになるのかどうか、現段階では明らかではないが、保育所が有している専門性の高い機能や役割について、改めて見直したり、強化したりすることが必要である。そのためには、保育所長のリーダーシップで職員一丸となり、次のことに取り組むことが必要ではないかと考える。

一つ目は福祉的支援、社会的支援の強化である。障害児の支援、被虐待児支援、虐待予防、低所得者家庭児の保育、単身家庭の支援などの高い専門性が必要であり、それを強化していくことである。

二つ目は幼児教育の再考である。保育所が「養護」と「教育」を一体的に行っていることの中で、「幼児教育」の研究や実践を積み重ね、その結果や成果について、十分に説明するとともに社会に理解してもらう努力をすべきである。保育所の保護者は理解しているかもしれないが、保育園との接点のない人たちは、保育所で幼児教育がしっかり行われていることを分かっていないことが多いからである。

三つ目は保育ニーズへの対応である。「延長保育」や「一時預かり」は、ほとんどの保育所で実施していて一般化されている。遅々として進まないのが「病児・病後児保育」「休日保育」「夜間保育」「特定保育」などである。これらの事業については、認可保育所の多くは潜在的ニーズがあることは分かっているが、子どもの最善の利益を考えた場合、取り組むことに抵抗を感じる保育所長や保育士が多い。子どもが病気の時ぐらひは、家庭で保護者が子どもに付き添って看病すべきである、乳幼児を抱える親が夜間まで働くことは子どもにとって良くない、休

日に保育所を開所すると子どもは年間のほぼ毎日を保育園で過ごすことになる、などの理由で実施している保育所は極めて少ない。

多様化する保育サービスのすべてを、認可保育所が担うことは現状では難しい。設備面、職員配置、安全管理体制、財政面など解決しなければならない課題が多い。加えて、今後「総合こども園」に移行することになるとしたら、幼児教育機能が重視されることで、定型的保育と非定型的保育のバランスをどう取り合っていくのか、十分な研究や検討も必要となる。

現在、保育サービスに対応している保育施設として認可保育所以外に認可外保育施設がある。認可保育所が対応できにくい休日保育や夜間保育等の保育サービスを担っていて、さらに待機児童の受け皿としても大きな役割を果たしている。今後、このような認可外保育施設と認可保育所が棲み分けをしながら、保育サービスに添えていくことも必要ではないだろうか。

定型的な就労者を中心に保育する認可保育所には手厚い公的支援があり、多様な保育ニーズに対応している認可外保育施設には公的支援が薄いとの批判がある。バランスよく棲み分けていくためには、子ども・子育て新システムの中でも検討されているが、一定の基準を満たしている認可外保育施設に対して公的支援を手厚くしていくことも必要である。

四つ目には、保育所経営・運営の見直しである。子ども・子育て新システムが実現すると、企業やNPO等の多様な経営主体が保育分野に参入してくると思われる。そうすると当然のこととして競争原理が働いて、利用者は家庭の状況や子どものことを考えて最良な保育所を選択することになる。

これからの保育所は経営や運営の見直しをせざるを得ないことになる。保育サービスに特化した保育所、幼児教育を特色とする保育所、福祉的支援や社会的養護に力を入れる保育所、老人施設との一体型保育所、障害児保育に力を入れる保育所、など、その地域で必要とされ利用者のニーズに適切に対応できて、かつ質の高い保育やサービスを行う保育所が残ることになる。また、経営や運営の効率化を図る中で、地域内の保育所が連携して取り組んだり、効率的な経営をするために法人間の統合ということも必要かもしれない。

保育所長としては、地域の大切な社会資源としての保育所を守り、発展させ、地域にとって不可欠な子育て支援の拠点として、その質の向上に努めなければならない役割と使命が課せられているのである。

(3) 保育士が継続して働ける工夫についての考察

橋本聡子委員

はじめに

保育者は、子ども達の育ちに寄り添い、導く役目として常に保育の向上を意識し続けることを求められる。楽しくも厳しい毎日ではあるが、保育の質を意識し日々の保育を積み上げていくことがスキルアップの一番の身近な研修場所でもある。しかし、日々の保育の中で保育者一人が質の向上を意識し続けることはなかなか容易なことではないし、保育の向上にむけて多くの人と取り組んだ方がまわりの保育者の影響を受け、よい結果が出る。そこで、保育所全体で様々な工夫が必要となる。

今回の調査の中で、すでに保育所で様々な工夫がなされていることが数字に表れている。そして様々な集計結果から保育所別の工夫の特長も見えてきた。

では、更なる質の向上には、何が必要なのかを集計結果から考察していく。

保育の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることは必要だと思うか。

保育の質の向上のためには、保育士が保育所で継続して働けることは必要かの問いに「思う」86.2%、「思わない」1.1%、「どちらとも言えない」11.3%、「未回答」1.4%の結果から継続性が質の向上につながっていることは明らかと思われる。さらに踏み込んで、この設問と以下の内容のクロス集計（所長の経験年数・所長が保育所で仕事をした経験年数・保育士平均勤続年数・児童充足率・保育士有資格率・施設認可年・保育所長専任か兼任・保育士正規雇用率）の結果をみると、

「思わない」には変化は見られなかったが、「思う」「どちらとも言えない」で多少の変動が見られた。

「どちらとも言えない」のポイントが平均11.3%より大きく高くなっているのは、所長（19年以上）民営保育所17.6%、保育士平均勤続年数（31年以上）公営民営保育所平均19.2%、保育所の保育士有資格率（70%未満）公営保育所20.0%、保育所長兼任の民営保育所20.8%、保育士正規雇用率（70%以上）公営保育所23.5%だった。

結果、保育の質の向上のためには保育士が継続して働けることはアンケート結果から読み取れたが、一部「どちらとも言えない」と答えた保育所があった。公営保育所では、保育士平均勤続年数（31年以上）が長い、保育士有資格率（70%未満）が低い、保育士正規雇用率（70%以上）が高い、いずれかの場合は保育士の質の向上のために保育士が継続して働けることについて必要かの設問にやや「どちらとも言えない」のポイントが高くなっている。

民営保育所では、所長としての経験年数（19年以上）が長い、保育所長が兼任、保育士平均勤続年数（31年以上）が長い、いずれかの場合は保育者の質の向上のために保育士が継続して働けることについて必要かの設問にやや「どちらとも言えない」のポイントが高くなっている。

このことから、長期雇用や正規雇用が多い保育所では、すでに質の安定ができていてもこれ以上継続して質の向上をする必要を感じないため「どちらとも言えない」と思うのか、勤続年数の長さや質の向上は比例しないと考えるのか、この両面が考えられる。保育士資格率の低いところは、まだ、質より人の確保が課題と考えているのかもしれない。

今回の設問では、「思わない」「どちらとも言えない」と回答した保育所に理由をきく設問がないので理由がはっきりとしないがそのようにも考えられる。

児童充足率が高い低いに保育士が継続して働けることとの関係性は見られなかった。

では、保育士が継続して働ける環境づくりとは、どのような環境の工夫があるのかを次の設問から考察していく。

保育士が継続して働けるような工夫をしていることはあるか。

このデータ分析は調査結果の概要分析（P.22）の通り（同じ記述）。

保育士が継続して働けるような工夫についてたずねたところ、「職員同士の人間関係を大切に、相互理解や親睦を促すように配慮している」（78.8%）、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」（73.5%）、「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」（66.0%）、「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」（64.2%）といった項目の回答割合が多くなっている。「給与など待遇条件をできるだけ改善する」という回答割合は36.2%と相対的に低く止まっている。経営主体別にみると、こうした工夫に大きな違いがみられる。公営保育所においては「職員同士の人間関係を大切に、相互理解や親睦を促すように配慮している」、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」、「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」といった項目の回答割合が公営保育所に比べて6～8ポイント程度高い。一方、民営保育所では「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」、「給与など待遇条件をできるだけ改善する」といった項目の回答割合が公営保育所に比べて高く、特に後者の項目については、公営保育所の14.2%に対し51.1%と36.9ポイントの開きが生じている。

地域別にみると、「給与など待遇条件をできるだけ改善する」が必要という回答は、「九州」において48.2%と高く、「東海地区」で26.8%と低く、両者の間に21.4ポイントの違いが生じている。

では、さらに踏込んでこの設問（1 給与などの待遇条件をできるだけ改善する・2 勤務

時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている・3 目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている・4 職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている・5 施設長と職員のコミュニケーションを密にしている・6 職員同士の人間関係を大切に、相互理解や親睦を促すように配慮している)と前項目同様のクロス集計(所長の経験年数・所長が保育所で仕事をした経験年数・保育士平均勤続年数・児童充足率・保育士有資格率・施設認可年・保育所長専任か兼任・保育士正規雇用率)の結果は次の通り。

所長(～3年・4年～8年・9年～13年・14年～18年・19年～)としての経験年数とのクロス集計による特徴は、経験年数が少ないほど「人間関係を大切に、相互理解、親睦を促すように配慮している」「発言のしやすさ、意見のヒヤリング」「施設長と職員のコミュニケーション」に工夫する傾向にあり、経験年数が長く(19年以上)になると「給与など待遇条件をできるだけ改善する」という項目が高かった。

このことから経験年数が少ないところでは、みんなの意見を聞き、保育所の意見を固め、経験が長くなると、職員のモチベーションは給与など待遇の改善の工夫と考えているように考察できる。

保育士勤続年数(1年未満・1年～5年・6年～10年・11年～20年・21年～30年・31年以上)とのクロス集計による特徴は、平均10年以下の保育所では「給与など待遇条件をできるだけ改善する」「ワークライフバランスに力を入れている」「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」工夫にポイントが高い。

平均11年以上の保育所では「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営に心がけている」が高かった。又、平均31年以上の場合は「施設長とのコミュニケーションを密にしている」「人間関係を大切に、相互理解、親睦を促すように配慮している」点も合わせ高かった。

10年以下の場合は保育者自身より保育所側がやりがいを設定する傾向にあり、10年以上は仕事にやりがいが出て意見が出てくるので、どのように意見を取り入れていくかを工夫するかが垣間見られる。施設の一員としても役割を生かす工夫が見られる。

児童の充足率(90%未満・90%以上100%未満・100%以上110%未満・110%以上120%未満・120%以上)とのクロス集計の特徴は、充足率110%以上120%未満の場合「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」点に工夫が見られた。「給与など待遇条件をできるだけ改善する」は110%以上で工夫が見られた。充足率の高いところは忙しくなりやすいので、待遇の改善に力を入れ、休みの工夫など働きやすいような工夫に力を入れている。常識的な範囲で推測する。

保育士の有資格率(90%未満・90%以上100%未満・100%以上110%未満・110%以上120%

未満・120%以上)とのクロス集計の特徴は有資格率70%未満では「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」のポイントが少し高くなっている。モチベーションが上がるように保育所側がやりがいを設定しているように見られた。

施設認可年(昭和30年以前・昭和31年～昭和50年・昭和51年～平成6年・平成7年以降)とのクロス集計の特徴は、認可年が新しくなるほど「給与など待遇条件をできるだけ改善する」「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」のポイントが高くなっている。保育所に歴史がない分、勤続年数が短いとも考えられる。保育所の理念の浸透の差もあるので、給与等の工夫をし、継続を促しているのかもしれない。

保育所長専任・兼任とのクロス集計を見ると若干ではあるが、専任のほうがポイントの高い項目が多かった。専任の方は目が行き届いているからであろう。

保育士の正規雇用率(30%未満・30%以上50%未満・50%以上70%未満・70%以上)とのクロス集計の特徴は、正規雇用率が50%以上の場合は「給与など待遇条件をできるだけ改善する」「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」を工夫し、50%未満は、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」に工夫が見られた。正規雇用者が多い方が雇用の安定という面からは良いが、逆に安定しているゆえに、給与などの処遇条件の改善やワークライフバランスの工夫が重要になっている。

次に工夫項目に焦点を当て工夫実施の高い傾向にあるクロス項目を記載すると、以下の通りに並び替えられる。並び替えるとよく特徴が見える。

1 給与などの待遇条件をできるだけ改善する

所長……………19年以上専任(うち保育所経験年数は11年以上)

保育士平均勤続年数…1年以上～5年以下

正規雇用率……………70%以上

有資格率……………70%以上90%未満

児童充足率……………110%以上

施設認可年……………平成7年以降

2 勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている

所長……………4～8年 19年以上専任(うち保育所経験年数は21年以上～30年以下)

保育士平均勤続年数…1年以上～10年以下

正規雇用率……………50%以上～70%未満

有資格率……………70%以上90%未満

児童充足率……………110%以上120%未満

施設認可年……………昭和51年～平成6年

3 目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている

所長……………14年～18年専任（うち保育所経験年数は6年以上～10年以下 21年以上～30年以下）

保育士平均勤続年数…1年以上～10年以下

正規雇用率……………50%以上～70%未満

有資格率……………70%未満

児童充足率……………110%以上120%未満

施設認可年……………平成7年以降

4 職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている

所長……………4～8年兼任（保育所経験1以上～5年以下）

保育士平均勤続年数…11年以上

正規雇用率……………30%以上～50%未満

有資格率……………80%以上90%未満

児童充足率……………90%未満

施設認可年……………昭和31年～昭和50年

5 施設長と職員のコミュニケーションを密にしている

所長……………～3年 専任（うち保育所経験年数1以上～5年以下）

保育士平均勤続年数…31年以上

正規雇用率……………30%以上～50%未満

有資格率……………70%未満 70%以上80%未満 90%以上

児童充足率……………90%未満 公営100%～110%未満

施設認可年……………平成7年以降

6 職員同士の人間関係を大切に、相互理解や親睦を促すように配慮している

所長……………～3年 兼任（保育所経験1以上～5年以下）

保育士平均勤続年数…31年以上

正規雇用率……………30%以上70%未満

有資格率……………差なし

児童充足率……………90%未満

施設認可年……………昭和30年～平成6年

経験の短い保育所所長は保育士とのコミュニケーションに力をいれ、経験の長い保育所所長は、給与等の待遇改善を工夫していると考えられる。

では、次にその他に自由記述で書かれたことを列挙する。

- ・行政雇用の為、雇用形態改善を図ってほしい（公営）
- ・派遣保育士の雇用はせず、職員の切り捨てはしないで、安定した雇用をする
- ・勤務時間が保育時間すべてにならないように、事務時間・研修時間を作っている
- ・退職した保育士をパート職員として再雇用する時は以前と同じ時間給で採用
- ・退職金制度・福利厚生充実
- ・非正規雇用から正規職員へ増
- ・有給休暇取得・期間延長（育児休暇・産後休暇・誕生休暇・家族が病気の時・行事の時等）
- ・勤務時間内の仕事終業
- ・職員の家庭と仕事の両立スキルアップ法（料理・家事）の教育
- ・人事考課制度導入・成果貢献・QC活動
- ・研修の充実…内部研修（例 理念研修）
 - 研修トレーナーを採用
 - 海外研修を含め、他施設との交流
 - 研修参加推進と参加後の情報共有
- ・目標設定…保育士養成校指導者としてのステップアップを勧める
- ・クラスの打ち合わせには必ず入り意見を聞く
- ・保育士を認める・評価する
- ・個別指導制・個人面談（施設長と3ヶ月に1度）
- ・働くということ、この仕事の価値を伝えるようにしている（退職して後悔している人がいるので）
- ・全職員が役を持ち、責任と協力を得る大切さを理解

自由記述からは職員への施設の理念研修や職業倫理、保育士倫理研修を行ったり、保育士のステップアップのイメージを職員に持たせたりと具体的な指導内容が見られた。

最後に「保育の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることは必要だと思うか。」「保育士が継続して働けるような工夫をしていることはあるか。」この2つの設問のクロス集計を見ると、継続して働けることは必要と「思う」と答えた保育所は「職員同士の人間関

係を大切に、相互理解や親睦を促すように配慮している」「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」「給与などの待遇条件をできるだけ改善する」の工夫のポイントは「思わない」に比べて高くなっている。

一方、クロス集計で継続して働けることが必要に「思わない」と答えた保育所は「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」は「思う」と答えた保育所より微妙に高い。「給与などの待遇条件をできるだけ改善する」は低かった。推測すると、「思わない」と答えた保育所は保育士が継続して働くことを望むよりも、早期に人材育成ができるシステムやモチベーションを高める方法を望んだり、すでに獲得したりしているのであろう。

おわりに

今回のアンケートから、保育士が継続して働けるように工夫していると答えた内容で回答数の少なかった項目「給与など待遇条件をできるだけ改善する」「目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている」この2点の取り組みが今後の保育士の継続雇用のカギとなると思われる。仕事のスキルアップに重要なのは、好きな仕事にやりがいを持てることが一番で、待遇とやりがいの両面の改善が大切と感じた。

今後、待遇ややりがいの改善につながる具体的な工夫点を問う調査につなげ、継続した雇用と保育の質の向上につながることを望む。

(4) 保育士の人材育成についての提言

普光院亜紀委員

ここでは、保育士の人材育成と、その背景にある保育士の雇用の状況について、データを分析し、考察する。まず、保育士の雇用状況のデータの分析、続いて研修・育成の実施状況の分析、さらに、全体を通しての問題提起と提言を試みたい。

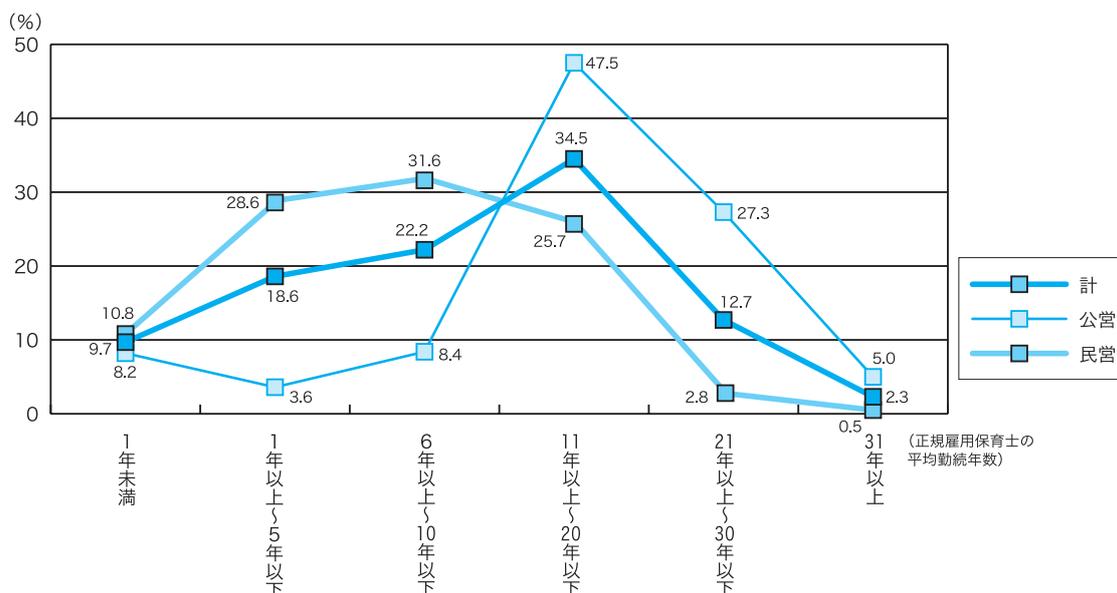
1. 人材育成の背景の分析

【正規雇用保育士の平均勤続年数と認可年】

保育士の人材育成について考えるとき、その勤続年数は背景として重要な要素となる。アンケートの第6問では、保育所ごとの正規雇用の保育士の平均勤続年数について、市町村や法人に採用されて以来の年数で回答を求めた。

正規雇用保育士の平均勤続年数の分布は、[図1](#)のように、総計は「11年以上～20年以下」を頂点とする山形になったが、公営は「11年以上～20年以下」区分が著しく高く、民営では「6年以上～10年以下」区分が最大になった。

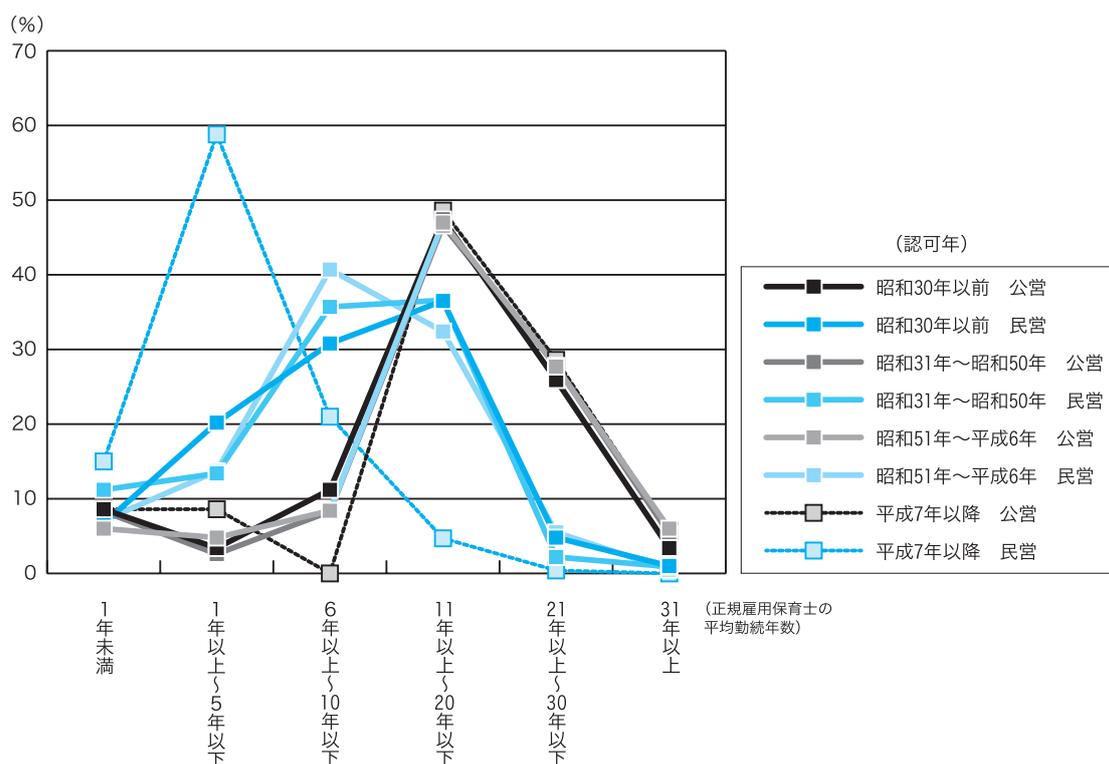
図1 正規雇用保育士の平均勤続年数の分布 (%はそれぞれの計を母数とした構成比)



また、平均勤続年数と認可年のクロス集計は、[図2](#)のようになった。平成7年以降に認可された新しい民営保育所は、平均勤続年数が「1年以上～5年以下」の区分に大きく偏って分布しており、これらの保育所では職員の層が薄くなりがちな傾向が認められる。また、民営保育

所では、認可年が古いほど平均勤続年数の分布が長いほうにずれる傾向が見られ、それぞれに人材の蓄積があることが表れた。公営保育所では、認可年に関係なくおおむね同じような分布状況となっている。公営保育所は、市町村に採用され人事異動があるために、職員構成が平均化している。

図2 認可年別に見た正規雇用保育士の平均勤続年数の分布



【保育士の正規雇用率と平均勤続年数】

今回の調査では、クラス担任等と補助職員とを特に分けずに保育士の雇用形態を聞いているため、実際に主たる保育業務を担う保育士における雇用の状況を正確に知ることはできなかったが、勤務する保育士全体について正規雇用率を回答してもらったところ、図3のような状況が明らかになった。なお、ここで言う正規雇用とは、常勤でかつ期間の定めのない雇用としている。

母数には、朝夕の補助などに配置される短時間勤務の保育士も含まれていることを考慮しなければならないが、正規雇用率が50%よりも低い保育所（47.6%ある）では、最低基準の定数に当たる保育士（クラス担任など）にも非正規雇用が相当数含まれている可能性が高いと推測される。

公営・私営別の保育所の実数の分布を見た図4では、公営保育所で著しく正規雇用率の分布が低いほうに偏っており、保育士の非正規化が明らかになっている。

図3 保育士の正規雇用率の総計での構成比

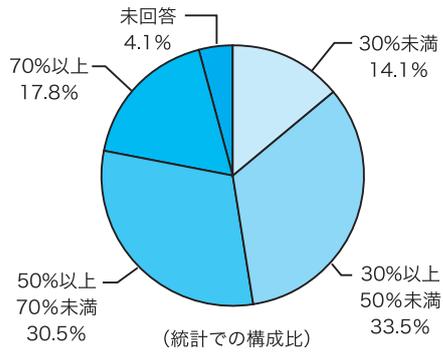
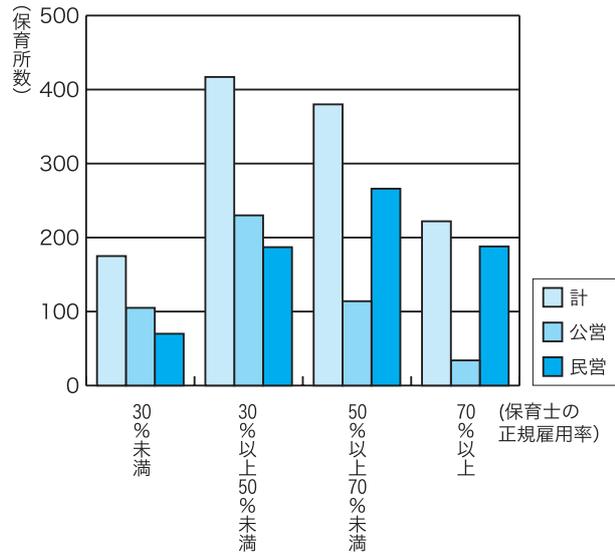
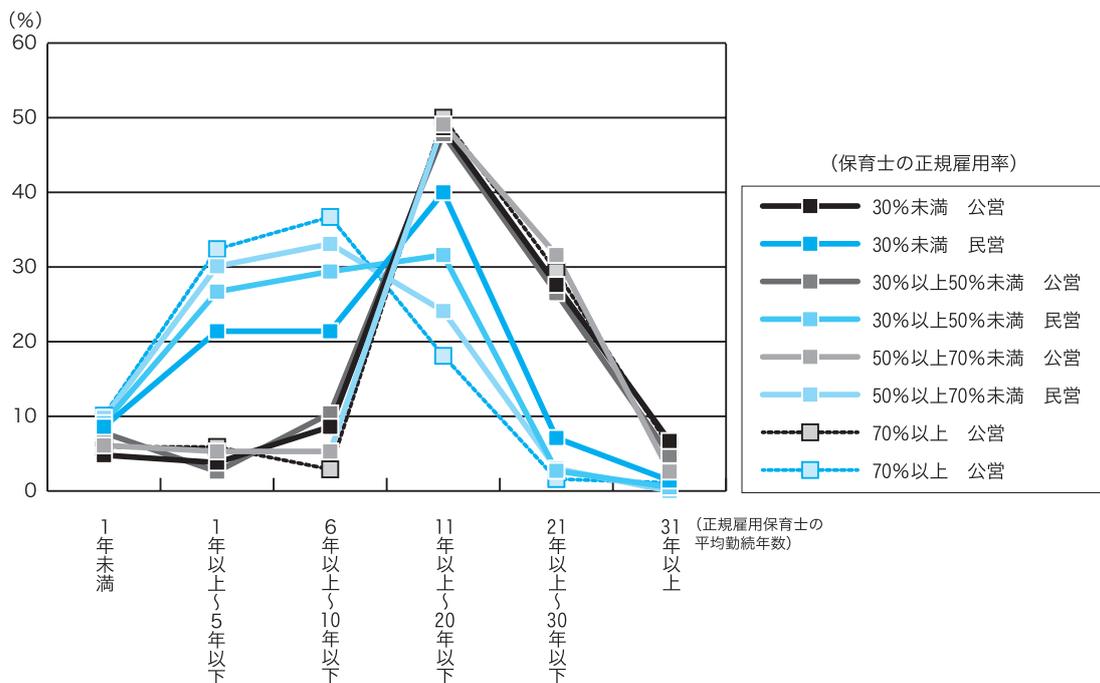


図4 保育士の正規雇用率の保育所の実数での分布



正規雇用率と平均勤続年数の関係については、図5のようになった。公営と民営では、明らかな違いが見られ、公営では、正規雇用率が高い保育所も低い保育所も平均勤続年数の分布に大きな違いは見られなかったが、民営では、正規雇用率が高いほど、平均勤続年数の分布の山が短いほうにずれるという傾向が見られた。すなわち、民営では保育士の正規雇用率が高い保育所ほど、正規雇用の保育士の平均勤続年数は短い（若い）傾向が見いだされた。

図5 正規雇用率による正規雇用保育士の平均勤続年数の分布比較



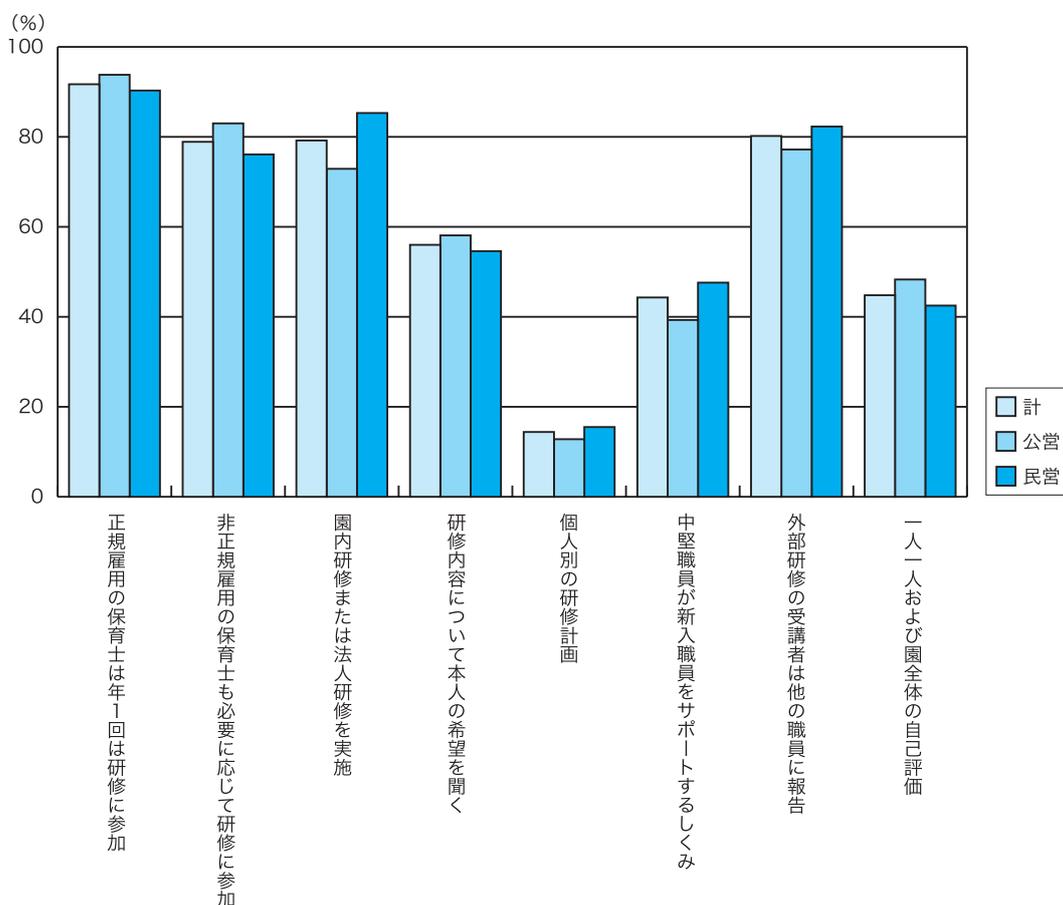
2. 職員の研修・育成について

【研修・育成の8事項の実施率】

第8-3問では、保育士の研修や育成にあたって、第三者評価や保育所保育指針、その他の研究結果等から求められている8つの事項を選択肢として示し、各保育所が行っているかどうかを複数回答で回答してもらった。8つの選択肢の文章は、次の通り。実施率の全体像は、[図6](#)のとおりとなった。

- 1 正規雇用の保育士は、ほぼ全員、年に少なくとも一度は研修に参加している
- 2 非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している
- 3 園内研修または法人研修を実施している
- 4 研修内容について、本人の希望を聞いている
- 5 個人別の研修計画を立てている
- 6 中堅職員が新入職員をサポートするようにしくみをつくっている
- 7 外部研修の受講者は、受講内容を他の職員に報告している
- 8 一人一人の自己評価と、園全体の自己評価を行い、職員で話し合っている

図6 研修・育成に関する8事項の実施率



正規雇用の保育士は最低年1回は研修に参加しているとした保育所は公営・民営ともに90%を上回った。非正規雇用の保育士の必要に応じた研修や、園内・法人内研修、受講者の他の職員への報告なども、70~80%が実施していると回答しており、おおむね標準化していることがわかる。

これらに対して、研修内容について本人の希望を聞くことや、中堅職員による新入職員のサポートのしくみ、自己評価などの項目は40~50%程度の実施率となっており、個人別の研修計画は公営・民営ともに20%未満と実施率が低迷した。

公営と民営の間に大きな差はなかったが、公営のほうが若干、研修参加の実績が高く、2008年の保育所保育指針改定で強く求められた自己評価の取り組みもやや進んでいる。一方で、園内研修や中堅職員によるサポートのしくみ、受講者の報告などの工夫では、民営のほうが若干優位となった。

【正規雇用保育士の平均勤続年数・正規雇用率と研修・育成事項の実施率の関係】

図7は、正規雇用保育士の平均勤続年数による研修・育成事項の実施率の違いを比べたものである（比較する実数が小さくなりすぎるため、2区分に合算している）。

民営保育所でいくつか平均勤続年数による大きな違いが見られた。非正規雇用の保育士の研修の実施率は、平均勤続年数「11年以上」の保育所が高く「10年以下」がやや落ちる。これは、正規雇用保育士の平均勤続年数が長い→正規雇用率が低い→非正規雇用の保育士の研修の必要性が高い、という連関があると考えられる。個人別の研修計画の実施率は「11年以上」が群を抜いて高いのに対して、「10年以下」は公営とともに低い。逆に、中堅職員による新入職員のサポートのしくみの実施率は「10年以下」が高く、「11年以上」は公営よりも低い。

図8は、保育士の正規雇用率の高低によって研修・育成の実施率に違いがあるかどうかと比較したものである（大勢を見るため、2区分に合算している）。

正規雇用率による研修・育成事項の実施率の差は小さく、非正規雇用の保育士の研修についての項目のみが目立った。公営・民営とも正規雇用率が低いほど非正規雇用の保育士の研修の実施率が高かった。非正規雇用の保育士に担われる部分が大きい保育所では、非正規雇用の保育士を対象とした研修の必要性が切実であることが推測された。

図7 正規雇用保育士の平均勤続年数による
研修・育成事項の実施率の比較

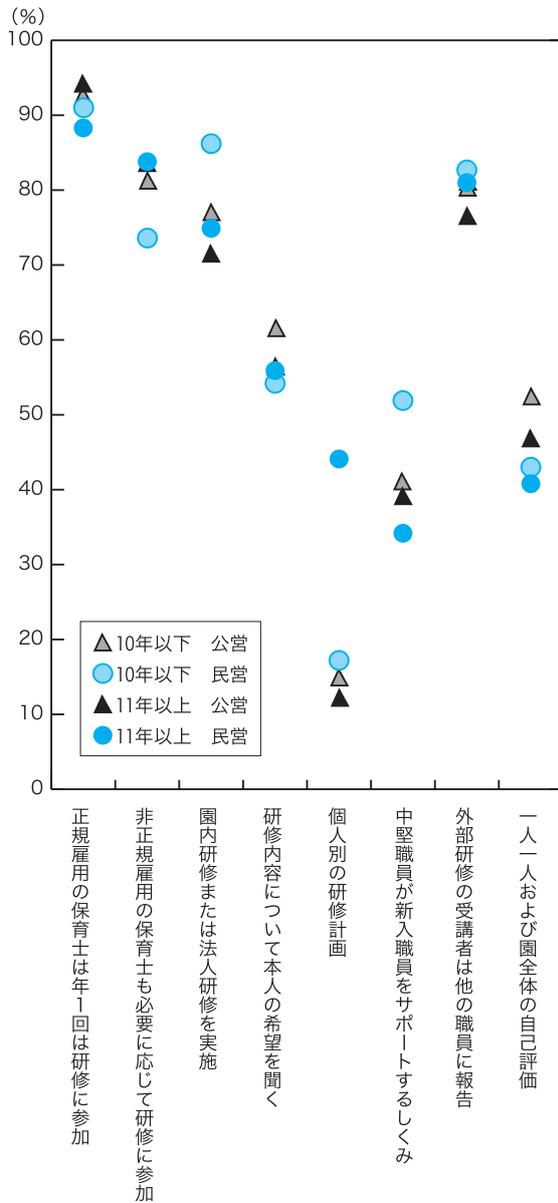
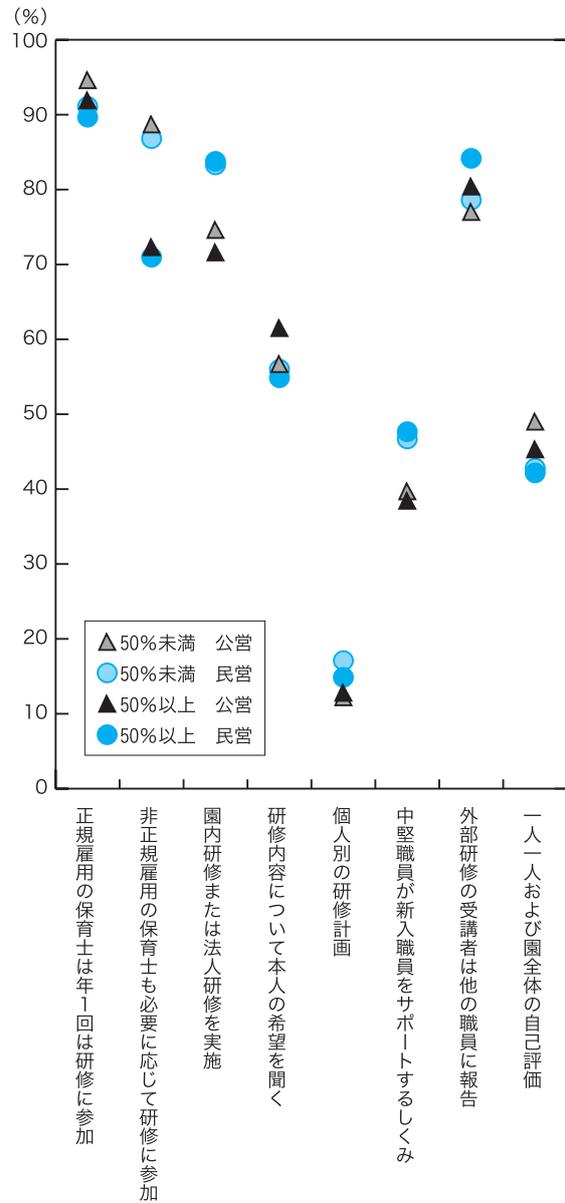


図8 保育士の正規雇用率による
研修・育成事項の実施率の比較



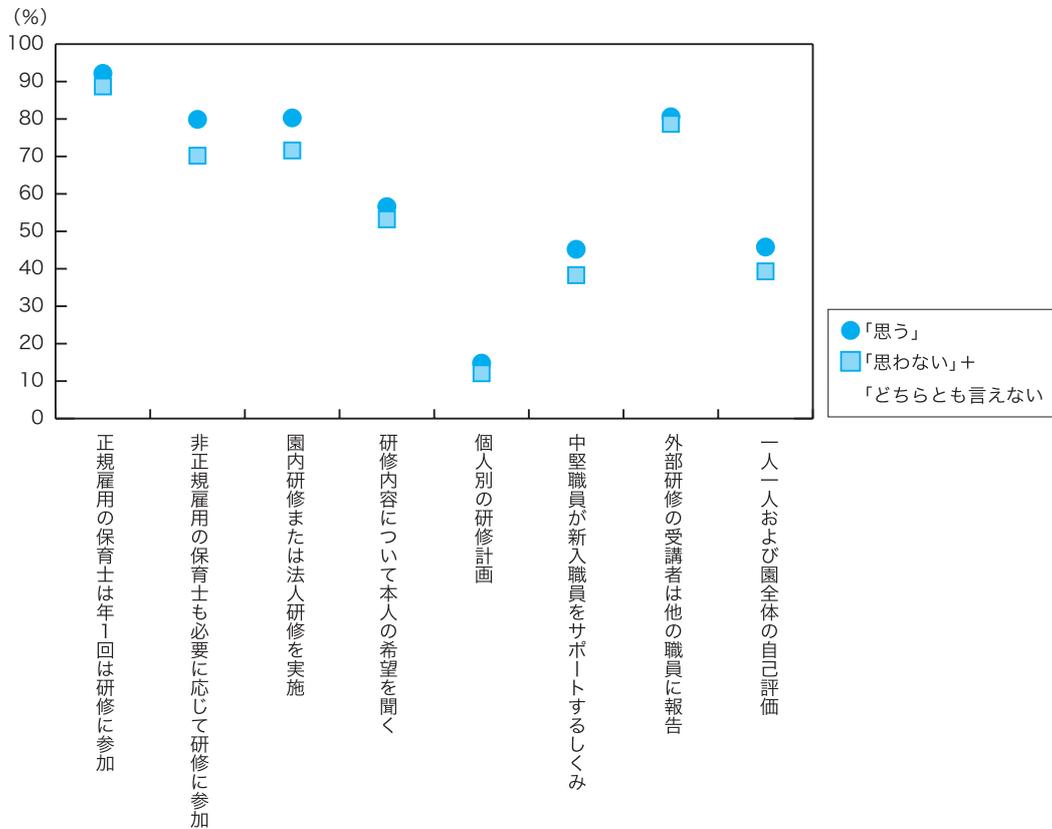
【保育士の継続就労への考え方と研修・育成事項の実施率】

第8-1問では、「保育の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることは必要だと思いますか?」と聞いているが、この回答と研修・育成事項の実施率との関連を見たのが図9である。

少しずつではあるが、全体に「思う」の群のほうが研修・育成事項の実施率が高い結果となった。保育士のキャリアについての幹部の考え方は、研修の実施体制にも影響を与えていると考えられる。

図9 保育士の継続就労の考え方による研修・育成事項の実施率の比較

* 「思う」が1073票だったのに対して、「思わない」は14票、「どちらとも言えない」は141票となり、「思わない」は非常に少数であった。このため、「思わない」と「どちらとも言えない」と合算してグラフ化した。



3. 調査結果から見える課題と提言

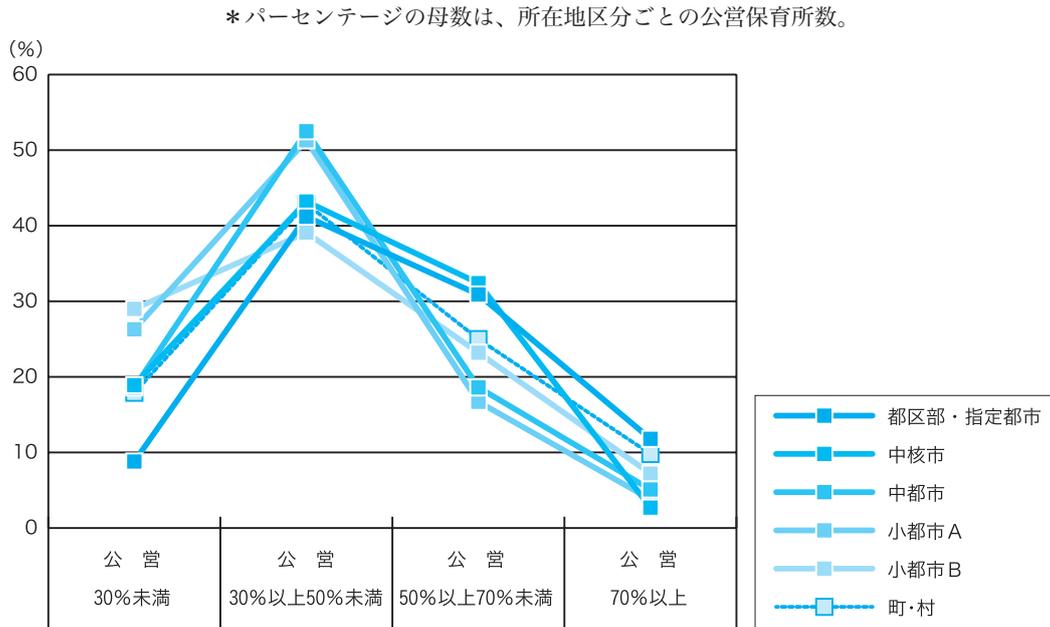
【課題1】 危惧される公営保育所の職員構成の偏り

今回の調査では、保育人材の状況が公営・民営で大きく異なっていることが鮮明になった。特に、公営は、正規雇用保育士の平均勤続年数が「11年以上～20年以下」の中堅層に集まっている反面、民営よりも明らかに保育士の正規雇用率が低下している。

延長保育などの付加的な事業を幅広く行っていれば、短時間保育士等がふえるのはやむをえないが、公営保育所の状況は、それが原因とは考えにくい。

公営について、正規雇用率と所在地区分のクロス集計を参照してみると、図10のように、大規模自治体よりも、財政が脆弱な小規模自治体のほうが正規雇用率の分布が低いほうにシフトしており、非正規化が進んでいることがわかる。このことは、2004年度からの公立保育所運営費の一般財源化以降、指摘されてきたことと符合している。

図10 所在地区別の公営保育所の正規雇用率分布



人材育成の観点から考えると、このような公営保育所の状況は危ぶむべきものと思われ、将来をにらみ保育士の雇用と育成をどうするのか、市町村に自律的な問題解決を求めたいところだが、財政の問題も切り離しては考えられない。

「子ども・子育て新システム」（以下「新システム」）では、公営保育所の財源は市町村の一般財源としたが、給付のしくみは「こども園給付（仮称）」のしくみを導入する形で構想されている。実際に、どのように改善できるのか、具体的な制度の構築に期待したい。

【課題2】新設民営の経験者不足、勤続年数と雇用形態の相殺的な関係の改善

民営では、約30%が平成7年以降認可の比較的新しい保育所であったが、その73.8%は平均勤続年数が5年以下であると回答している。待機児童対策等による事業の急拡大の影響が考えられるが、職員層の薄さを補う人材育成努力が求められる。

一方、民営についての正規雇用率と正規雇用保育士の平均勤続年数のクロス集計では、正規雇用率が高い保育所の群ほど、平均勤続年数分布が短いほうへシフトする傾向が見られた。これは、「正規雇用が多い→長く働く保育士が多い」という連想とは逆になっている。原因として、限られた人件費のもとでの経営判断によって、保育士のキャリア（を保障する給与）と正規雇用が「食い合い」になっている可能性が否定できない。

今後、保育士人材を確保し、保育、保護者支援、支援を要する子どもへの対応などの質を高めるためには、保育士を正規雇用で安定的に雇用し、キャリア形成を保障し、人材の確保と育成を確かなものとするのが不可欠であると考えられる。「新システム」では、保育士等の待

遇改善も課題に上がっていたが、そのための財源確保を求めたい。

【課題3】個々の主体性や相互関係が求められる研修・育成

上記のような公営・民営の状況からは、研修その他の人材育成の取り組みの重要性は一層高まっていると考えられる。

本調査で、研修・人材育成について実施の有無を問うた8つの選択肢は、第三者評価や保育所保育指針、その他の研究等によって必要性が認められている内容である。そのうち、正規雇用保育士の年1回以上の研修や、非正規雇用保育士の必要に応じた研修、園内・法人内研修、受講者の報告などは、おおむね広く実施されていたが、研修内容について本人の希望を聞くことや、中堅職員による新入職員のサポートのしくみ、自己評価などは40%~50%の実施率、個人別研修計画などは20%未満の実施率となっていた。これらは、保育士の主体的な取り組み、相互関係などが必要な内容であり、多忙な現場では手をつけにくいことが推測される。

研修内容について本人の希望を聞くことが、必ずしも優れた手法ではないという指摘もあるだろう。確かに、本人が自分に必要な内容を見極め、意欲をもつとは限らない。この項目は、自己評価や個人別の研修計画とつながっていなければならない。

研修内容には、担当職務に応じて必ず学ばなければならない内容と、園の状況・個人の状況に応じて学ぶ必要が生じてくる内容がある。特に後者、何が今、職員集団、あるいは保育士個人に必要なのか、ということは、日々の保育の振り返り（個々の自己評価）や、それらを共有する話し合い（園全体の自己評価）の中からこそ、明らかになっていくと考えられる。また、このようなプロセスを通して、一人一人が自分のために学ぶという主体性を獲得するとともに、組織（園）として目標を共有して必要な事柄をともに考え相互に補っていくというチームワークも育てていくことになる。その一環として、中堅職員による新入職員のサポートのしくみも含まれてくるはずである。この項目は、OJT（On the Job Trainingの略＝職場研修）として実施していると回答されると予想していたが、実施率は50%未満となった。

最も実施率が低かった個人別の研修計画については、最低限の研修しか実施できない場合にはあまり必要がないと考えられるかもしれない。しかし、経験年数に応じて達成すべき職務内容を明らかにしたり、個別に話し合っ個人目標を立てたり、個人別の研修履歴や計画を作成するなどの工夫によって、職員のモチベーション向上を図っている保育所は、私のまわりでは少なくない。集合研修だけでなく、さまざまな交流や体験も含めて、職員が「豊かに育つ機会」を考え、整えることも、施設長など幹部の役割である。

「新システム」の幼保一体化施設「総合こども園（仮称）」では、保育士は「保育教諭」という職になるが、教育職として研修機会を保障されなくてはならないはずである。そのために、具体的にどのような施策が打たれるのか、まだ明確ではない。何よりも、研修に割く時間、自

己評価等に取り組む時間、職員会議の時間を確保できるように、「こども園給付（仮称）」が充実されることが期待される。

4. まとめ

私は、保育所保護者のネットワークを長年運営し、保護者の相談にも乗ってきたが、保護者にとって、保育所が信頼できるかどうかは天国と地獄ほどの違いがあると感じている。子どもにとって、保育所は日中の生活そのものであるから、もっと大きな存在であるはずである。保育所が豊かな場所であればあるほど、親子は救われる。子どもが保育所で生き生きと過ごすようす、その環境をつくり出す保育士の営みを見て、保護者は子どもへの理解と愛情を深めることができる。保護者を支援する力とは、つまるところ、子どもが受ける保育の質プラスそれを保護者に伝える力であり、保育の質が、最も根本的な価値であることに変わりはない。

保育の質は、ハード面などの条件にも大きく左右されるが、最終的には一人一人の保育士がつくり出すものである。

今、保育現場に求められる知識や情報の量は大きく膨らんでいる。しかし、保育の質にとって知識や情報は基本素材でしかなく、それらを生かす保育士自身の力が問われている。今回の調査では、研修の実施状況などを調べたが、研修に参加しさえすれば資質が向上するというものでもない。見聞きしたことを、常に自分の現場に引き寄せ考えられること、さらにそれを仲間と共有することが必要である。それは自己評価の一環でもある。すなわち、子どもの姿を見て自らの保育を振り返る、保護者の反応を見て振り返る、研修に参加して振り返る、仲間の保育や意見を見聞きして振り返る、それらを言語化して記録したり伝えたりするということが求められている。

2008年改定の保育所保育指針では自己評価の必要性が強く押し出されたが、調査結果を見ると、十分に取り組まれているとは言い難い。保育所保育指針が求めている内容を実現するためには、現場に意欲と時間が必要である。それは、施設長の才覚によってある程度は補えると思うが、公費で賄われている場だけに、制度の問題を抜きにはできない。

前節で指摘したように、保育士の正規雇用と勤続年数が「食い合い」になるようでは、保育人材の育成はおぼつかない。「新システム」構想によれば、保育所の多くはやがて学校教育法の適用を受ける「総合こども園（仮称）」に移行することになるが、学校教育法の適用はただの「看板」ではなく、内実を伴ったもの、すなわち、就学前教育としての保育の質を高めていくことを保障するものでなくてはならないと考える。

(5) 職員の養成および課題に関する自由記述

山縣文治委員

1. 記述の整理法と結果の全体像

この質問は、職員の養成および課題に関して、自由記述で回答を求めたものである。回答をよせた保育園は、736である。

集計は、記述された項目を複数の目を通して整理した。その結果、1,012の内容が確認できた(表1)。表中の数字は該当数を示している。内容が多岐にわたっている場合、それぞれをカウントしているため、合計数は、736を超える。

表1 自由記述の全体像

職員育成の環境面：561	研修：247	研修を開催するにあたって：217 研修内容について：28 その他：2
	勤務体制：314	職員について：244 運営について：53 その他：17
意識・関係性：355	職員個人の意識・適性面：252	
	施設の側の体制面：39	
	職員同士の関係面：64	
その他：57		
現在していること：39		

2. 職員育成の環境面

職員育成の環境面についての記述は、「研修」と「勤務体制」の大きく2つに分けることができる(表2)。

「研修」については、さらに、「研修を開催するにあたって」、「研修内容について」、「その他」に分類した。

「勤務体制」については、さらに、「職員について」、「運営について」、「その他」に分類した。

表2 職員育成の環境面に関する記述

(研修)

研修を開催するにあたって：217	参加が難しい（日々の業務の多忙さ、人員確保、金銭面、非常勤職員）：151 園内研修・勉強会の充実、OJT：61 園外研修の充実：3 個別研修の充実：1 研修の案内が多すぎる：1
研修内容について：28	職員のニーズに合わせた研修（経験年数別、臨時職員などの職員種別）：17 他保育園との参観、研修を含む交流：4 保育の知識、技術の研修：2 異業種の研修の導入：1 見通しのつく遊びの研修：1 専門性を高める研修：1 自己評価に関する研修：1 人権研修の確立：1
その他：2	研修以外の資質向上法の検討：1 研修のモデル例の掲示：1

(勤務体制)

職員について：244	職員の待遇改善（時間、給料、休暇、地位、嘱託・非常勤などの処遇格差、結婚・出産による休職・退職）：70 職員構成（若手と中堅、正規と非正規などのバランス）：31 仕事のハードさ（延長保育・土曜日保育・人材不足）：21 職員会議や話し合いの時間の確保、中身の充実：19 職員数の確保：14 臨時職員の待遇：12 職員に求められるものの多さ（保育、地域との関わり、事務作業）：11 職員育成のための人的・物的・時間的余裕がない：10 優秀な人材の確保（主任候補、新採用志望者の減少）：10 職員配置の充実：8 保育検討、振り返りの時間の確保：6 臨時職員のクラス（責任の所在、伝えることが多い、正規職員の負担）：5 職種の違いによる複雑な勤務形態：5 職員の資質、専門性向上のための時間の確保：4 職員の高齢化：4 有資格保育士の確保：3 新卒者の確保：3 男性保育士も働きやすい体制づくり：2 正規職員の若年化：2 教育に向け準備する時間の確保：1 正規職員数の規定変えたい：1 専門性を高め、学び、実践できる環境づくり：1 自己発揮できるような体制づくり：1
運営について：53	異動の多さ：11 園児：保育士の割合の改善：9 財政面の充実：8 施設長による環境整備（働きやすい環境、職員の個性や意欲を引き出す）：8 ゆとりを持った保育の環境整備：7 補助金不足：2 職場の活性化・効率化：2 園児の定数を下げる（クラス人数の見直し）：2 対子どもの保育士数を増やす：1 施設長の社会的責任の遂行：1 労務管理が難しい：1 保育園の質と保育サービスの質を高める：1
その他：17	養成校のカリキュラム・実践の充実、資格取得のハードルを上げる：14 養成校の学校別格差の是正：1 国のシステムの不安定さ：1 震災による被害：1

3. 意識・関係性に関する記述

意識・関係性に関する記述は、「職員個人の意識・適性面」、「施設の側の体制面」、「職員同士の関係面」の大きく3つに分けることができる（表3）。

表3 意識・関係性に関する記述

職員個人の意識・適性面：252	主体性・意欲・向上心：38 保育士としての自覚、意識の保持：27 意識の差（勤務年数、職員種）：26 人間性・社会性：25 保育の役割（保育指針など）・子どもについての理解：21 自己評価の心がけ：20 研修内容の伝達・活用：18 モチベーションの保持（長期勤続、新人、中堅、臨時、嘱託職員）：17 実践力・能力不足：7 学力、適正、資質の低さ：6 保育の見直し、反省、評価の実施：6 問題意識を持つ、課題を見つける：6 発達障害についての理解、支援：6 危機管理の徹底：5 第三者・第三者の評価の活用：4 一人ひとりの子どもへの対応力：3 リーダーの自覚のなさ：3 リーダーシップをとれる職員の減少：2 視野を広げる、周囲への気配り：2 自分の意見を話す力をつける：2 身だしなみ（髪染め、ズボンの長さ、ズボンの汚れ、破れ、髪の毛の長さ）：1 自己肯定感を高める：1 感性豊かになる：1 相手中心の関わりを心がける：1 相互批判を対等・平等に行う力をつける：1 キャリアと実績の見直し（量より質による評価）：1 子どもに対しての気持ち・揺るぎない愛情：1 自主的なサークル活動ができるようはたらきかける：1
施設の側の体制面：39	若手の指導、育成：13 管理者（所長・主任・SVなど）の力量：10 指導側の育成：8 指導体制を整える：2 管理職職員の保育観の徹底：1 良きリーダーの存在と人が育つ環境の整備：1 職員種別（正規、嘱託、再雇用職員など）に応じた育成：1 保育士が不足しており厳しい指導ができない：1 保育マニュアルの作成：1 保育の質の基準設定：1
職員同士の関係面：64	職員の連携・チームワーク：18 保育観・保育方針の共有・統一：16 コミュニケーションをとる：13 良好な人間関係・信頼関係の構築：11 職員集団全体の質、意欲の向上：4 連携となれあい保育（保育中のおしゃべり等）の混同：1 知識の共有：1

4. その他

特に上記に分類できない内容を「その他」として整理した。

表4 その他

保護者とのコミュニケーション、保護者支援：20
新体制になったばかりでまだ手探り：5 保育以外の指導の充実：3 ボーダーラインや気になる子の増加：2 勤務年数が長くなっても働ける財務体制：2 小学校や地域とのつながりづくり：2 行政対応の柔軟性：2 社会情勢やニーズへの敏感な対応：2
日々の保育日誌の内容・週案・月カリ・年カリとの整合性：1 PDCAの実施：1
時代に応じた研修の研究推進：1 補助金に頼らずに運営できる方法の模索：1 キャリアパス・キャリアラダーの検討：1 社会的コーナーを身につける：1 特別支援に関する記録：1 保育に養護だけでなく教育の要素も盛り込む：1 子どもの発達と保育との相関性を認識：1 子ども同士の間関係が育つような援助：1 保育参観の充実：1
家庭、園児のニーズ変化：1 求める保育（求められる保育）のレベルアップ：1
男性保育士の文章表現による力量不足：1 保育園の役割とそれに対する中途半端さ：1
園児減少により集団が成り立たない：1 公立と私立との職員の考えや動きの違い：1
中期計画、長期計画の欠如：1 町長の辞令により保育所長が任命される：1

5. 現在取り組んでいること

自由記述の中には、課題ではなく、現在実際に取り組んでいるものを記載されているものもあった。質問の趣旨とは異なるが、表5として整理しておく。

表5 現在取り組んでいること

研修会に積極的に参加（質の向上）：5 共通認識を持つ、共通理解を深める：3
職員同士の人間関係を大切にしている：2 自己研鑽・自己評価：2 全体の把握：1
連絡報告相談の徹底：1 気配り、配慮：1 子どもと一緒に活動して楽しさを体感：1
向上心を持つ：1 保育士として子どもと対面するときの課題を思慮する：1
理念の徹底：1 研修で賄いきれない部分を不得意の分野の専門講師を招く：1
臨床心理士による巡回相談：1 正規職員全員参加の職員会議：1 雇用形態の工夫：1
年2回の園内研修（非常勤職員も全員参加）：1 働きやすい職場を心がけている：1
職員同士の意見交換により、多面的な視点を持つ：1 外部研修：1
事例研究：1 「子どもたち1人1人を大切にする保育」を目標に頑張っている：1
1年目は経験者の保育士とペアで担任：1 地域に愛される園になるよう努力：1
国の保育目標について職員で共通理解ができるような話し合い：1
行事（夏祭り、運動会、作品展等）は委員を作り指示のまま、動くのではなく保育士が自分から色々な事に配慮し考えて行動できるようにしている：1 PDCA実施：1
チームティーチングで職員の指導をするスタッフを置くこと：1
保育の質について取り組み姿勢が違うので同等になるような工夫や改善：1
人事考課制度の導入や目標面接：1 職員の相互理解とチームワークを大事にする：1
モンテッソーリ教育：1

IV. これからの人材育成についての考察

(1) 人材育成の本質

青山弘忠委員

1. はじめに

今回のアンケートの最後に「保育の質を高めるための職員の育成」について自由に書いていただく欄があった。園長先生方の日頃の苦勞がにじみ出るような記述がたくさんあり、人材育成の難しさを改めて実感するとともに、様々な課題や問題点は保育の制度や仕組みそのものに原因があるということも理解できた。NHKが放映している「坂の上の雲」の中に次のようなシーンがある。203高地を攻略できない乃木司令官に代わって児玉源太郎大將が指揮を取ろうとした時、乃木司令官の伊地知参謀長が「この砲弾不足の中ではとても戦いになりません」と言い訳をした。その時児玉大將は、「砲弾が欲しいのはどの軍も同じだ。与えられた条件下で最善の努力を尽くすのが参謀官の仕事ではないか」と切り返した。

今の保育の世界もまさにこれと同じ状況、低い最低基準、安い給料、長い労働時間、保育士不足……言い出したら切りがない程の困難はあるものの、いくら声を大にして叫んでも今すぐに良くなることはあり得ない。ならば、今与えられている状況の中で最大限努力し、工夫し、子どもたちが健やかに成長できる保育園、職員が生き生きと楽しく働ける職場環境を目指して前向きに取り組むことが大切なのではないかと思う。本稿では、人材を生かし、人とともに成長できる職場を実現するにはどんな意識を持って仕事をしていけば良いのかについて考察してみたい。

2. 社会の変貌と子どもたち

現在の日本のデフレ経済下では、定職に就き安定収入を得ている人は豊かな生活を送れるが、一旦失業して家族関係にトラブルが生じたりするとホームレスになる可能性も秘めており、現代は豊かさの陰に貧困と孤立という問題を誰もが抱えている社会とも言える。

セーフティ・ネットが構築されていても、様々な運用における「穴」があり、セーフティ・ネットの穴から落ちると這い上がるのが難しい「すべり台社会¹」となっている。セーフティ・ネットから落ちれば、生活が困窮し、実際にカネがなく、児童虐待や自殺の大きな要因になったりしているのが現状である²。

1 湯浅誠『反貧困』（岩波書店 2008年）

2 大海篤子『ジェンダーで学ぶ政治社会学入門』（世織書房 2010年）217頁

社会的断層の拡がりにともなう日本相対的貧困率³は14.9%とOECD加盟30カ国中27位の水準となり、先進工業国ではアメリカに次ぐ高い比率となっている⁴。日本は本来格差の少ない同質的な国民であったはずなのになぜこういう状況になってしまったのであろうか？

604年聖徳太子は17条憲法を制定し、「和を以て貴しとなす」という条文を定めたが、これを受け入れる精神的土壌がその当時の日本に培われていたということは、驚くべきことである。さらに、日本建国の地ヤマトを大和（だいわ）と定め、お互い許し合い、睦み合い、和み合う文化を大切に、比べることを嫌う和の魂が存在していたことも、自己主張を基盤とする西欧社会にはない日本独自の特質である。この特質は、中世以降の封建時代にも引き継がれた。西ヨーロッパの封建制は、君主は保護を、臣下は奉仕を保障するという相互の契約にもとづく法的関係であったが、日本の封建制は法よりも支配者の徳を重んじ、臣下の人的な忠誠心にもっぱら頼る⁵という武士道にも通じる精神性が重視されていた。

日本が戦後驚異的な経済成長を果たしたのは、聖徳太子以来の伝統を持つ農耕民族⁶特有の共同体意識の中で、お互いを助け合う安心・安全システムが自然に機能していたからであり、日本人のアイデンティティーは、江戸時代の農村を中心とする地縁・血縁の共同体社会の中に見ることができる。その後明治以降の天皇制国家による共同体を経て、戦後は会社（企業）という組織がその役割を担った。日本の企業は、「大きな家族」という連帯感の中で、お互い助け合い、励まし合い、仕事を通じてより自分の人格を高め、より社会に貢献するという理念の中で発展してきた。

しかしながら、特に21世紀に入ってから市場原理主義、新自由主義的な考え方が欧米から入り込み、日本人が最も嫌う比べることを強要されることとなった。会社は生き残りをかけた熾烈な競争の中に呑みこまれ、もはや人々をつなぐ共同体としての役割を果たせなくなってきた。このような状況の中で非正規従業員が増加し、貧困化が進み、生活保護者数は260万人と史上最多に達している。これによって、社会の中に生じている様々な「ひずみ」が子どもたちの生活や家庭の中にも入り込んでしまうという状況が起こってしまったのである。

慶應義塾大学の渡辺秀樹教授は「地域の流動化は、地域社会の家族への干渉を弱めたが、同時に保護や地域の教育力も弱めた。地域から一定の独立を得た家族は、子どもに対する独自の教育力を発揮することが可能となった。しかし、見方を変えれば、家族が地域や親族の手を借りず単独で子どもの養育に当たらねばならなくなったことを意味する。」⁷と述べている。

核家族化によって子育ての助言をしてくれる祖父母や近所の知り合いがいなくなる中で単独

3 平均的な所得（中位所得）の半分以下の所得しかない人々の割合

4 宮本太郎『生活保障』（岩波書店 2010年）5頁

5 河合秀和『比較政治・入門』（有斐閣 2005年）202頁

6 田植えや稲刈り、そして田んぼに水を引くにしても一人ではできない共同作業。お互い助け合い、他人を思いやる心を大切に

7 渡辺秀樹『変容する家族と子ども』（教育出版 1999年）180頁

で幼い子を養育すると、場合によって親子関係が濃密になったり、育児放棄や虐待を起こすことがあると言われて久しい。今一番問題なのは、「ゆとり世代」も含めてこの状況下で育った子どもたちがすでに大人になって保育士や保護者になっているという点である。

自由記述の中にも、「保育士になる気持ちはあり、悪い人ではないが、能力・信念・努力を持たない人たちが養育に係わる危険性、乳児における人命の危険性など、起こすミスのアマリのレベルの低さに不安が倍加していく」や「向上心をもちににくく、協調性が低く、自己中心的で幼稚な人が増えている」、「新卒採用者の基本的な社会人としての能力が欠けているところが目立つ。保護者との関わり、保育士同士の人間関係でうまくいかないところも気になる」等々新人を中心に若い保育士への悩みや不安が数多く見られる。

しかし、社会の変化に伴って若い世代の体質が変わることは当然のことであり、まずその現実をありのまま受け入れることが大切である。どんな保育士でも職員でも、何かの縁があって一つの職場に一緒にいるということは、偶然ではなく必然、大切な仲間であり、「家族」としてみんなで力を合わせていこうという思いを園長自身が発信する必要がある。そんな見方をするだけで、見える景色が今までとはがらりと変わり、今まで問題があると思っていた保育士にも何か取り柄があって、その人なりの大切な役割が全体の中から見えてきたりするものである。

自由記述の中に、「長くいてももらいたくない人は辞めない。辞めてもらっても、次の人は新人ですぐ役に立たない」という記述があった。気持ちは分かるが、こういう気持ちで職員と接していると、不思議なもので相手にもその気持ちは伝わり、余計悪い方へと進んでしまうものである。太陽のようなあたたかい気持ちでその人を受け入れれば、相手も心を開き、楽しくなり、本人も信じられないような素晴らしい能力を発揮することもあるはずである。

人材育成とは、具体的なスキルを教えるのではなく、園長個人の人柄、魅力、信念を職員にどれだけ伝えられるか、すべての職員をその園が持つ雰囲気はどこまで染められるかにかかっている。どれだけ能力が低いと思われた人であっても、その園に染まりさえすれば、それなりの役割をきちんと果たしてくれるものである。採用試験で大切なことは、その人の能力ではなく、その園の雰囲気に馴染めるかどうかを見極める眼力である。

さて、自由記述の中に、「処遇が良くない上に土曜勤務や研修会を実施しているため毎年公立保育園の試験を受けてその職員に採用されていく」、「8年・10年勤めた人が結婚で退職していくのが残念、近くに嫁いだ人でも子育てに専念したいと断られる」という記述があった。職員が辞めるということは、その園で働くことが楽しくないか保育内容や方針に納得していないからだと思う。処遇や勤務条件が原因ではないかと考えるのは経営者サイドの発想であって、職員にとってはそれ程大きな要因ではないケースが多い。それより職員は、楽しく仕事ができ自分のやっていることが誰かの役に立っていると感じられるからこそ、その職場で長く働きたいと思うものである。職員が定着しない場合には、待遇面の他に何か原因があるのではない

かと疑ってみる必要がある。

また、自分が勤務している保育園に将来自分の子どもを入園させたいと思うのが当然であるが、もしそう思わない場合には必ず何か問題が潜んでいると見て間違いない。仕事が楽しく、自分の保育に誇りを持っている人であれば、状況が許せば結婚してからもぜひ働きたいと思うし、子どももぜひその保育園に入れたいと考えるはずである。結婚して辞めるのだから仕方ないと安心してしていると、結婚が辞めるための口実になっているケースを見失う恐れもあるので注意が必要である。

新人が一般常識に欠け、レベルが低いことを学校（養成校）の責任にするという記述もいくつかあった。確かに第一義的には学校にも責任はあると思うが、少子化で大学全入時代を迎える中で、入学者を選別していたのでは学校経営は成り立たない。家庭でしっかりとした躰を受けていない、常識がない学生を大学がもう一度基礎・基本から鍛え直しているのである。学力低下に対応するため、大学というプライドをかなぐり捨て、小学校レベルの読み・書き・計算を正規のカリキュラムに入れているところさえある。

こう考えると、新人保育士のレベルが低いことを他人事のように考えることはもはやできない。保育園と養成校が保育実習等を通じて協力しながら、少しでも学生たちのレベルアップに貢献するという当事者意識を持つことが必要である。「保育士資格のハードルが低い」という記述もいくつかあったが、もしハードルを上げれば、ただでさえ少ない保育士の数が激減し、保育需要や施設が充分あっても保育士が足りないのでやむなく閉鎖するという保育園が数多く出てくるに違いない。

3. 人材育成の本質

保育士が子どもたちに接する時に最も大切なことは、人間とは何かを伝えることだと思う。人間が集団として生きていく上で、何が大切で何が良くないことなのかを身をもってきちんと示していくことである。人間がこの世に生まれてくる理由は、長い人生を通じて自分を高め、磨き、誰かのために役立つ生き方をするためだと思う。自分が誰かに助けられてしか生きられないからこそ、自分も誰かの役に立ちたいと思うのである。人は誰かに喜ばれることによって、幸せを感じることができるのである。人間が20万年前に誕生して以来持つこの自然な思いを、人生のスタート時点である乳幼児期に漠然とでも意識させることができれば、最高の保育であるといえる。

北海道大学の田中孝彦教授は、「子どもを見る目の根底にあってそれを左右しているのは、人間とは何か、人間が生き成長するとはどういうことか、ということについての保育者の問いの深さ、つまり人間観の豊かさである。⁸」と述べており、「人間観を耕す」ことの重要性を説

8 田中孝彦『保育の思想』（ひとなる書房 1998年）90頁

いている。ということは、保育士は単に保育の専門性を磨くだけではなく、人間を観察し、人間が生きる意味は何かという哲学的な洞察力も求められるのである。

このことは何も難しいことではなく、仕事以外にも様々な人生体験を積みながら美しいものに感動したり、様々な人たちと出会ったり、葛藤したり、悩んだりする中で人間としての感受性を高めていくところから始まる。そして自分の体験から得られたものを、人生の先輩として普通に子どもたちに伝えることができるかどうかが大変であり、それを実現するためには保育士がそのことを日々意識しているかどうかにかかっている。

この力を研修によって養うことは不可能なので、園長が絶えず自分の人生観と合わせて人間の生き方というものを職員に伝え続けることが必要となってくる。園長にとって、自分の人生観を具現化するものが保育園であるはずであり、その思いを職員全員が共有できて初めてその園は一つの方向へ向かって進むことができる。園長を中心とした職員一人一人が持つ大人の人生観こそ、将来大人になる子どもたちの刺激になり、その園のアイデンティティーを醸し出すのである。

「人間力を耕す」ことを保育の基本と位置付けるなら、その手法は多義にわたり漠然としたものになってしまう。青木久子元国立音楽大学教授兼同付属幼稚園長は、「就学前教育は「生活による教育」という具体的で明証性のある理念や方法を掲げるだけに専門職としての認識が形成されにくく、幼児期の教育を担うものは小学校以上の教育者と同列には認知されない側面を持つ。⁹」と述べており、就学前教育・保育がカリキュラムを持つ小学校以上の教育とは別のものとする考え方を示している。

しかしながら、小学生になってカリキュラムをこなしていくためには、自分で考え行動できる自立心を持っていなければならない。誰かに言われて受身的に行動するのではなく、自分から色々なものに興味を持ち、探求していく力が必要である。この力を養うのが就学前教育・保育である。前述の通り、人間の自然な思いである「誰かのために役に立ちたい」という気持ちは、子どもにとっては、友だちに対するやさしい思いやりの気持ちのことである。しかしながら、友だちのことを心配するためには、まず自分で自分のことが完結できる自立した子どもに成長していなければならない。自分のことで手一杯の子にいくら「友だちにやさしくしようね」と言ってもできるはずがないからである。

ということは、誰かの役に立ちたいという気持ちを育てることを目的とする保育を実践するには、まず「自分で考えて行動できる子どもを育てる」ことが必要なのである。そして、それによって小学校に進級した時に自立してカリキュラムに取り組める、かつ友だちに対して思いやりの気持ちが持てる子どもに成長していくのである。従って、幼児期に子どもに対してあ

9 青木久子『幼年教育者の問い』(萌文書林 2007年) 4頁

まりに手をかけ、教えすぎることは禁物である。保育士がお膳立てして進める保育は極力避け、子どもたち自身が自分で考え、工夫し、失敗し、学んでいく環境を数多く用意することが大切である。

確かに青木先生が言うように小学校以降の教育は、「できる」「できない」という具体的な結果が伴うので世間に対して何をしているのかが分かりやすい。それに対して、就学前教育・保育は内容が漠然としており、結果が見えにくく、単に子どもの世話をしているだけという表面的な評価しかされていないという残念な傾向もある。

しかし、縁の下の力持ちとして小学校以降の子どもたちの生き方を底辺でしっかり支える役割を持っているのは就学前教育・保育であるという誇りを持ち、その使命の大切さを我々保育関係者がしっかりと意識する必要がある。

(2) 人材育成の課題

宮原大地委員

はじめに

2008年の保育所保育指針の改定により、保育所の社会的な役割や責任が大きくなり、保育所や保育士職員の一人ひとりが保育の内容の充実や地域のニーズに沿った保育、子ども達の発達についてより理解することを深く求められるようになってきている。

また現在政府においては、「子ども・子育て新システム」の構築に向けての検討を行っており、今後保育所保育がこの「子ども・子育て新システム」によってどう変わっていくのか不透明であり、不安が募るばかりである。しかし保育制度が変わろうと今後も保育所としての子どもたちに対する保育の実践や役割、機能は変わることは決してないのである。その核となるすべての子どもたちの幸せの実現のためには、保育所としてまず第一に保育所の安定した運営・経営状態は必要不可欠であり、またその子どもたちの人格形成に直接関わる保育士の人材育成は大変重要なこととして認識しなければならない。

保育現場での多岐にわたる多くの問題があるなかでも、その一つに保育士の人材育成という課題は、今までもこれからも重要な事として考えていかななくてはならない。

保育士の育成は保育の質につながり、保育士を育成することによって保育の質が高められるわけである。子どもの最善の利益を実現するために、現在保育現場が抱えている保育の質を高めるための保育士の育成の課題についての自由記述の調査結果をここでは大きく分け [外部・内部の研修会の時間が取りにくい]・[保育士職員の仕事内容の多さ・時間の無さ]・[職員の処遇や待遇の格差]・[一般常識や専門性の欠如] という内容にまとめて取り上げながら考えてみたい。

[外部・内部の研修会の時間が取りにくい] という内容の自由記述を一部紹介する

- * 職員数が少ないので、研修に時間（日数）を取ることが難しい。
- * 保育時間が7時～19時で6パターンのローテーション勤務のため、研修時間の確保が難しく、園内研修も2グループに分けて実施している。保育活動の準備物など、自宅へ持ち帰りなんとかしのいでいる現状で自己研修の時間的な余裕が少ない。
- * 最低基準配置の保育士では園内研修時間も思うように取れない。外部研修会参加は旅費等の運営費が少額で困難。
- * 正規、非正規の職員の割合が3（正）：7（非）で時間帯（勤務時間）がさまざまのため、会議等、全員参加ができない。現状は出られる職員で行ったり、グループを作ったりして、会議や打ち合わせ、研修等をしている。

- * 早朝や延長等の導入で勤務時間がそれぞれであり、また振替休日が入ったりするため、全体での研修日が持ちにくい。日々の保育に追われていて、じっくりと研修時間を持つ事が難しい。臨時職員が多く、職員が数年で変わり保育を深めにくい。
- * 開所時間は1日11時間、一方保育士の勤務時間は1日7時間30分（実働）なので、研修ばかりではなく、会議等の時間も取れない状況にある。出来る限り常勤保育士を研修に参加させる方針で、その間はパートタイマーで対応しているが、経営面に影響があり、配置基準の大幅な見直しが必要と考える。
- * 保育の仕事は早朝から夕方遅くまで、片時も子どもから目を離すことができないため、ぎりぎりの職員体制のなかでは、研修時間がなかなか確保できない。

自由記述の中で最も多く記載されていたことは外部・内部の研修会の時間が取りにくいという内容の記述が多く保育の質を高めるための職員の育成には、やはり外部研修や園内研修は大変大事なことであると認識はしているが、現実には保育士としての仕事内容の多さや、人員配置の確保の難しさや予算、また勤務時間の違いで全員が揃うことができず、園内研修や職員会議すら取る時間が難しく、また職員配置も最低基準であるため研修会に出すことができないという園の意見が非常に多くあり人材育成以前の問題としての課題が見てとることが出来た。

【保育士職員の仕事内容の多さ・時間の無さ】という内容の自由記述を一部紹介する

- * 保育制度も時代と共に変わり、また保護者のニーズも年々多様化し、そのような社会的要求に応えようと毎日保育に頑張っていますが、時間的にも心理的にも余裕が無い日常です。豊かな時間で保育をしたいものです。
- * 最近では保育園が開園している間、子どもを預ける保護者が多く、保育士が時間通り帰れない。また、土曜日も預ける親がますます増え、週休で保育士を休ませるのも大変である。そんな中、研修が土日に集中している（多い時は毎週続く場合がある）。
- * 長時間保育の中、日々の保育に追われ自分の保育を振り返る時間が持てず、常に不安を抱えている職員も多い。時間のゆとり＝心のゆとり。書類も増え、地域支援、保護者支援等々、やるべきことが山積みな上、定員を大幅に超える入所児を抱え、ゆとりがない日々である。
- * 保育メニューを広げればそれに費やされる労働時間は、ほとんど振替としているため完全消化をすれば保育の質を高める為の時間が足りなくなってしまうし、振替も実際消化はされておらず、年々保育園の役割とそれに対する中途半端さを感じている。
- * 日常の業務にいつも追われていて、職員は疲弊している。個人の真面目さと使命感により、研修等に参加、勉強を行っているが、体力、気力、時間ともにかなり厳しいことを痛感している。

- *日々の保育が忙しすぎる。目の前のことに対応することで、いっぱいになっている。その中で、質の向上のための取り組みはかなりの努力がいる。
- *ひとりひとりの意識は高く、意欲もあるがそれを生かせるための時間が足りない。目の前の保育行事、事務に追われ、余裕をもてず、もう一步進んだところに到達できない。まじめな人格であるほど、そのために抱える苦悩も大きい。
- *保育の質の要は職員であり、そのために園長は環境整備、自己評価、園内・園外研修などを通して、保育の質を向上するための努力をしなければいけないが、実際には多様な保育サービスを求められる保育所の現場においては保育士の多忙さとストレスが問題となっている。

先に述べた「外部・内部の研修会の時間が取りにくい」という内容の自由記述の背景には、ここにあげたように今の保育園の現場の状況に反映される。昨今の保育士に求められている仕事量は年々多くなっている現状の中、職員配置による最低基準の改善もなく、保育所に求められているニーズは非常に大きくなっている。子どもたちのための安心安全な保育、保育行事、事務、自己評価、園外・園内研修、職員会議等々、毎日多くの仕事量や時間に追われての保育であり、実際には保育士ひとり一人の心の余裕がなくストレスを抱えながらの保育であるという意見が多数であった。

【職員の処遇や待遇の格差】という内容の自由記述を一部紹介する

- *嘱託職員が増えてきている。処遇が低いのに正規職員と同じ仕事量への不満やモチベーションや研修意欲を高める事が難しい。
- *公立保育所という職場だからなのか、正規雇用と非常勤雇用に責任感の差がある。もっと仕事に責任感を持って全員が保育してほしい。
- *臨時やパート職員が半数以上を占め、責任感のない人が増えた。その人達は、保育の質よりも、時間内をただ働けばよいと考えているので、なかなか質は高まらない。
- *正規職員と非正規職員との割合が2：1であり、非正規職員の雇用規定は最長で3年であり、質の向上の為に研修を重ねても継続することは雇用形態からして難しい。
- *正規職員、非正規職員が同じように担任として勤務している状況の中、給与や処遇の格差にいつも気兼ねがあって、時間外の研修への参加や仕事へのより熱心な取り組みを求めることが難しい。
- *非正規雇用の保育士の研修は制限があり、どうしても正規雇用の保育士が優先され十分な成果をあげていない。
- *非正規雇用の保育士の待遇を改善し、仕事への意欲を持たせる。雇用期間についても長期的に働けるように。いろいろなニーズに対応するために6時間雇用等の勤務体制がいるが、な

かなか役割分担できず、中途半端な状態。また、職員会議の持ち方も難しい。

ここでは公立・私立共に運営面での予算の余裕がないため正規職員は年々減少し補助的な職員が増え雇用条件により、責任の問題、時間等の問題で職員間の打ち合わせ、会議や研修会に参加することが難しく、ここでも職員育成以前の問題として課題が残っている。正規職員・非正規職員という違いはあるが、将来を担う子ども達に対する保育は同じであり、その子ども達に接する職員一人ひとりがとても重要な役割を持ち、責任のある保育士なので全ての保育士の質の向上は必要である。保育の質を高めるためには時間やコストが掛かり、ある程度のスキルをもっている保育士を中長期的に雇用していくためには保育士としての処遇の改善が必要である。実際の保育現場ではリーダーとしての立場でお手本になっていくべき中堅保育士が減少しているという意見が多くあった。

【一般常識や専門性の欠如】という内容の自由記述を一部紹介する

- * 保育の質を高める前に、社会性と少なくとも組織の中における人材であるという意識をもたせたい。他の職種では通用しない社会人であってはならないので、その質を高めてから質を考えねば、社会的地位の向上はないのではと考える。
- * 保育士以前に社会人としての常識やマナー、仕事に対する心構えなどについては、研修のほか日々の業務の中で取り組んでいるが、それぞれの育ってきた環境や考え方が多様化しているため難しい。
- * 昔から言われているが「最近の若者は」と言いたい面がよくある。本や新聞を読まない、ニュースを見ない等、社会人としての基礎から教えなければいけないのが大変。
- * 保育士の質を高める以前に、人間性へ価値観など、見直しする必要性がある。
- * 保育者として、人間としての倫理観が確立していない。
- * 研修に参加して知識などは、得ていてもそれを実践する場で生かすかすことができない。自分のもっている技術、保育の内容を実践する時に上手に生かしていけない。子ども達を保育する上で目配り、気配りがうまくできていないので、子ども達を落ち着かせることができない。
- * 新卒の職員は社会人として、ごくごく当たり前の常識がわかっていないので、まず社会の常識を指導しなければならない。
- * 以前であれば見て学ぶ事が出来ていたが、今は言われて動く（指示待ち）の姿勢の人が多く。その人をいかに自ら考え動き判断できるように育成するか。
- * 新卒者の採用の際、常を感じるのだが、一般的な生活の常識がわからないことなど多いように思う。養成機関でのカリキュラムの見直しなど、もう少しして頂きたいと思う。職員の育成については職員数がギリギリで即戦力となつてほしいが、じっくり養成できないと思う。

この問題に関しては保育業界だけが努力するというよりも、社会全般の事として真剣に考え捉えなければならない。なかでも養成校での資格取得の甘さや質の低下を指摘する意見もあり、今後も今以上に養成校には保育士としての人格形成や技能取得のさらなる指導を期待する意見が多くあった。やはり保育所を利用する立場で考えるなら、大事な子どもを保育所に預ける以上は人間として、社会人としての育ちに大きな不安や問題を抱えている人が、保育士として雇用されることは不安である。なによりも直接子どもたちの育ちや将来に大きく影響するため大変な危険性を帯びており、専門性と合わせ人間としての成長を期待する意見が多くあった。

【まとめ】

保育所保育指針は見直され、内容も深くなり充実され、社会的責任も重要になっているが、現在の多くの保育所での実態は、日々の保育や保育行事、事務に追われ、また多様化したニーズに対応するため、保育士が時間や気持ちに余裕を持たずに保育をしている保育所が殆どである。まず第一にやるべきこととして今の保育所ニーズに沿った人員配置の最低基準の見直しが必要である。そして保育所としての安定的な運営・経営が必要不可欠であり、予算に余裕があれば、正規職員、非常勤職員との労働形態の格差により日々の保育に影響が出ないようにもなるのではないだろうか。また人員配置にも余裕ができ今まで保育所全体で取り組むことの出来なかつたことが出来るようになり、保育士にも時間的余裕や気持ちの余裕ができ新しいことに挑戦する気持ち、保育の見直しや反省評価をすること、後輩保育士の指導、しっかりと研修会や職員会議での職員同士の共通理解や意思疎通のできるゆとりある時間がもてると考えられる。保育士の人材育成においては多くの保育所は質の向上には必要不可欠であると認識しているものの、人材育成をするという以前の問題として、現在の保育所では多くの課題を抱えていることがここで調査した結果見て取ることが出来た。今後研修の充実においても、日々の保育の中での保育士職員の指導の充実においても、まず目の前にいる子どもたちの安心・安全な保育、安定した保育を考えての体制が確保されること、また保育士一人ひとりに業務の負担感を与えることのないような勤務体制が確保されること、保育士職員としての一人ひとりの育成に繋がり、保育所全体の保育の質の向上にと繋がっていく大事な要素だと考える。

(3) 保育所職員の処遇改善

篠原敬一委員

1. 保育所職員の処遇の改善

これからの人材育成のために第一に必要なとされるのは、保育所職員の処遇の改善である。

職員育成の課題についての自由記述において、「『保育の質＝保育士の質』だと考えています。保育の質を高めるためには、時間とコストが掛かります。ある程度のスキルを身に付けた保育士を中長期的に雇用していくためには、その保育士の地位（生活）を保障しなくては、定着に繋がりません。生活保障という意味では、今の福祉職の一般的な給与では本人のモチベーションもあまり高まらないと考えます。日本の福祉は、プロとしてではなく、ボランティア、奉仕として捉えられているように感じます。家庭、地域の子育て力は益々低下の一途だと思っています。この時期だからこそ、保育士の地位（生活）向上を望みます。」や「正規職員が年々減少し、嘱託職員が増加傾向にあります。不安定な就労条件では、保育に対する意欲や情熱は期待できません。保育士の正規職員雇用促進など就労条件を整えることが、まず課題だと思います。」との意見があった。

本調査によれば、保育従事者数全体に占める正規雇用者の割合は、全国平均では47.0%だが、保育所運営費の一般財源化により、公立保育所では正規雇用者の割合が50%未満という回答が66.9%、民間保育所でも、34.5%という調査結果がでている。せっかく、大学や短大を卒業して保育士資格を取得しても、正規職員自体の処遇が低いうえに、さらにその正規雇用への採用の可能性が低く、相当数の学生が非正規雇用になりさらに低い処遇となるため、他の業種へ就職する学生が増加している。

また、保育士養成校の中には、現在検討されている「子ども・子育て新システム」が導入されれば、非正規化の傾向がさらに進むとして、保育所への就職を勧めない学校も出てきている。

「新システムの基本制度案要綱」において、イコールフットィングによる株式会社・NPO等の多様な主体の参入促進のため、『サービスの質を担保する客観的な基準による指定制を導入する』、『運営費の使途範囲は事業者の自由度を持たせ、一定の経済的基礎の確保等を条件に、他事業等への活用を可能とする』とされていた。これを受けて、「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」では、こども園については、『繰り入れや剰余金の配当に関する法的な規制は行わず、他事業との区分会計を求める。』とされている。公定価格とされるこども園給付は、委託費（運営費）ではなく、個人に対する給付なので法的な規制をかけることができないのである。結果として、子どもに供するため、社会全体から抛出された財源が、一般の企業活動に流出することを無制限に認めることになる。

他事業への繰り入れや剰余金の株主への配当などのため、利益確保を目的とした人件費の削

減が行われれば、保育士の処遇や子どもの処遇が悪化する。保育士の非正規化がさらに進むと、子どもとの信頼関係がしっかりしている特定の保育士の雇用が困難になり、有能な人材が保育士を志望しなくなり保育の質が大幅に低下する。

「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」では、総合こども園の設置主体において、一定の要件を満たした株式会社、NPO等の法人は、学校法人、社会福祉法人と同列に扱われて認可されるので総合こども園会計からの資金流出を制限するために、『総合こども園の永続性を担保するため、

A 区分経理された「総合こども園会計」から「子ども・子育て新システム関連事業及び学校・社会福祉事業以外の事業に係る会計」への繰り入れは認めない。

B 総合こども園会計からの株主への配当については、一定の上限を設ける。』とされている。

Aにおいて、「総合こども園会計」から「子ども・子育て新システム関連事業」への繰り入れが認められているので、例えば、繰り入れに関して、法的な規制をかけられない同一株式会社が経営するこども園へ資金を繰り入れれば実質的に繰り入れ自由ということになるのではないかと危惧している。

Bの総合こども園会計からの株主への配当について設けられる一定の上限の水準は、基本制度ワーキングの議論から推測すると、学校法人又は社会福祉法人の借入金返済利息の水準と考えられる。

「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」で、学校教育・保育の質に直接関わる職員の常勤・非常勤の別、経験年数等については、公定価格への反映を検討するとされている。株式会社が、配当する場合には、この支給を停止すべきである。

「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」には、『質の改善に直接つながる職員配置の充実、その他の職員の処遇改善、食育の推進等については、順次、優先順位をつけながら、実現を図る。』とされている。しかし、「子ども・子育て新システム」において、保育士等の処遇を決定する人件費の単価設定基準が、現行の福祉俸給表から厚生労働省が調査発表する民間の職種別賃金等へ変更された場合、企業の人件費切り下げ競争により介護保険制度における介護職と同様に大きく引き下げられるのではないかと危惧している。株式会社の参入を促進するため、介護保険制度と同様に、人件費の抑制が容易になるよう常勤換算方式が、指定基準の人員配置基準として導入される可能性もある。新システムにおける職員処遇は、現行制度における職員処遇より不安定なものとなる可能性が高い。子ども・子育てビジョンによれば、2010年75万人（23%）の3歳未満児の保育所利用率を2017年には118万人（44%）まで増やすことになっている。仮にこの43万人増が全て1・2歳児だったとしても、7万人以上の保育士が必要になる。この7万人以上の保育士を確保するためにも、現行保育制度による保育士処遇の改善を図らねばならない。

2. 良好な勤務状況の確保

これからの人材育成のためには、良好な勤務状況を確保することが必要である。保育士の勤務状況は、子ども達の保育時間によることになるが、「子ども・子育て新システム」では、子どもによって月単位の必要量に関する区分が異なる。「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」では、標準的な教育時間とは、学校教育における教育課程にかかる時間とされているので4時間となる。長時間とは、「主にフルタイムの就労を想定した長時間利用（現行の11時間の開所時間に相当）」とされている。短時間とは、「主にパートタイムの就労を想定した短時間利用」とされている。ここでまず問題となるのは、フルタイムの就労の定義がなされていないためどの範囲の就労があれば、11時間の認定を受けられるのかが判らないということである。これが決まれば、それ以下の就労形態がパートタイムの就労ということになる。次に、短時間利用者の保育時間が何時間かが示されていないためどうも予算額が決まってからその範囲で時間設定を決めようとしているのではないかと勘ぐりたくなる。さらに、「月単位の保育の必要量」とされているので、長時間利用者でも、月曜から土曜まで毎日11時間利用できるのかどうか不安になるのである。

さらに、新システムにおける延長保育事業は現行の11時間の開所時間後の保育ではなく、「認定された保育の必要量を超えて保育を提供事業」として、市町村が地域の実情に応じて実施する事業とされているので、財政難の市町村が、ある子どもに6時間の保育時間を認定し、あとの5時間は必要ないと判断して補助金を給付しなければ、5時間分の保育料が全額自己負担となる。この例のように、短時間利用者が、これまでと同じような定額の保育料で、月曜日から土曜日までのフルタイムの利用ができなくなることは明らかである。認定時間を超えて利用する場合は、利用者負担も増大するため、低所得の家庭等がサービス利用を抑制し、子どもが必要なサービスを受けられなくなってしまうことが予測される。

そもそも、親の就労形態によって子どもの保育時間が区分されると、子どもどうしの人間関係の形成や、生活の連続性を保障することが困難になる。それだけ、保育士に負担が掛かることにもなる。子どもの最善の利益はどこにいったのだろうか？

子どもは自らの思慮判断によって自己の利益と幸福を守ることができないことから、子どもの最善の利益を守るために、児童福祉法第24条では、保育の実施主体が市町村であり、保育に欠ける児童に対して保育を実施する義務が市町村に課せられている。（直接実施の原則）

また、現行制度では、保護者と市町村の関係は利用契約関係に立つものと解されており、契約による権利の設定・内容が、児童福祉法により規定される「公法上の契約」と言える形となっている。したがって、この契約には、市町村が保育の実施者であること、契約の内容が公法上規定され行政の強い関与があるという特徴がある。

これに対して、新システムでは、保護者と事業者の間の契約により、保育を利用することに

なり、公的責任が大幅に後退する懸念があるので、契約に関し、①事前の関与（契約内容、手続きの法定など）、②契約締結時の関与（応諾義務の法定、利用調整など）③事後的な関与（指導・監督、撤退時の利用確保など）が検討されている。

新システムでは、保育の質は、指定基準によって確保されることになっており、「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」では、『子ども・子育て支援法には、市町村による計画的な幼児期の学校教育・保育の整備、こども園給付等による個人給付と権利保障、契約による利用手続・利用支援等の規定を設けることにより、確実な給付の保障を図る。』とされている。

しかし、法律家によれば、「新システムにおける保護者と事業者との直接契約の下で、契約当事者でない市町村が、保育を実施したり、提供したりする義務を負うことはありえず、保護者に市町村に対して保育の実施や提供を求める権利が発生することもありえない。市町村が保育を直接実施する義務を負わなくなれば、義務に対応する権利に基づき保護者が不服申立てや行政訴訟を提起して保育の実施を求めることができなくなる」とのことである。

とすれば、いろんな規定を設けても、市町村に保育の直接実施義務がなくなり、保護者と事業者の私的な直接契約になると、市町村の利用支援の実効性が弱まり、これまで『保育に欠ける』という要件のもと、最優先で入園できた子ども達が、入園できなくなることが予測される。また、正当な理由がない限り、入園申し込みを拒否してはならないという『応諾義務』の問題においても、介護保険法や障害者自立支援法のもとで、受け入れ体制が整っていない等の理由で、入所を拒否される事例が後を絶たないことを勘案すると、市町村の保育実施義務がなくなる新システムのもとでのこども園も同様となり、いわゆる逆選択が行なわれるおそれがある。現行保育制度の福祉としての意義をきちんと踏まえなければ、家に独りとり残される等、危険な状態に追いやられてしまう子ども達が多数出るおそれがある。

これからの人材育成のためには、定員の弾力化によるすし詰め保育ではなく、ゆったりとした保育環境が必要である。平成11年から平成21年までの10年間に増加した保育所数は、公私立を合わせて650ヶ所だった。一方、入所児童数は、この10年間で304,693名の大幅な増員となっている。仮に120名定員の保育所を650ヶ所創設したとすると、78,000名の増員が可能であるが、残りの226,693名の増員の多くは、保育所を増設せずに既存の保育所の定員増や定員超過で対応してきたことになる。ちなみに、『ポストの数ほど保育所を』というスローガンのもと、保育所を増設した昭和45年から昭和55年の10年間においては、公私立を合わせて7,935ヶ所の認可保育所が増設され、864,721名の入所児童数の増員が図られた。その差は歴然としている。

また、新システムにおける幼保一体化では、待機児童の82%を占める3歳未満児の受け入れを、こども園・総合こども園になる幼稚園に義務づけていないため、幼稚園の参入による待機児童の解消は期待できない。さらに、幼稚園に指定の有無にかかわらず私学助成を残したこと

により、総合施設になる財政上のインセンティブを付けにくくなった。やはり、待機児童解消のためには、施設整備費・運営費を短期集中投入し、必要な地域における認可保育所増設で解消すべきである。

3. 研修時間の確保

人材育成には研修が不可欠となるが、職員育成の課題についての自由記述には、「勤務時間内で一斉に時間をとって勉強や研修をすることが難しい。いかに時間を確保するかが課題である。また、非常勤も視野に入れているが、それぞれ勤務時間帯が違うことで、常勤と一緒に行うことが少なくなり、何グループにも分かれて行なっているのが現状である。」「研修参加への時間が取れないことが最大の課題と考えます。当園の開所時間は、1日11時間、一方保育士の勤務時間は1日7時間30分（実働）なので、研修ばかりでなく、会議等の時間も取れない状況にある。当園は、できる限り常勤保育士を研修に参加させる方針で、その間はパートタイマーで対応しているが、経営面に影響があり、配置基準の大幅な見直しが必要と考えます。」「正規職員が少なく、延長保育を必要とする子が多いため、全員でじっくりと話し合ったりする時間を多く持つことができない。パート雇用の保育士には、特に時間を取ることが難しく、質の向上につながらない。職員の配置基準が現状のままでは、十分な対応ができず、質の向上につながらない。朝から夜遅くまで神経を張り詰め疲労感がある。年休を取得するように促されるが現在の人員配置では、負担が大きい。」との意見が多くみられた。「子ども・子育て新システムに関する基本制度とりまとめ」にも、「3歳児を中心とした配置基準の改善」と明記されているとおり、これからの人材育成のためには、職員配置基準を抜本的に見直し研修時間を確保できる体制を整えなければならない。これは、いかなる保育制度を採ろうとも、実現させなければならない課題である。

V. 総合的考察と展望

山縣文治委員

1. 調査結果の特徴と考察

1) 保育所の設置特性

①北信越・東海・中四国では公営保育所が多く、九州・近畿・北海道・東北では民営保育所が多い

回答をよせた保育所の経営主体は、公営40.2%、民営59.8%である。調査時期はほぼ一年異なるが、厚生労働省の社会福祉施設等調査（平成20年版）では、公営47.82%、民営52.2%であり、本調査の回答保育所は、やや民営保育所が多く、調査結果全体の分析でも、そのことを少し意識する必要がある。

地区別の分布では、北信越地区、東海地区、中四国地区では、公営保育所が5割を超えている。一方、九州地区、近畿地区、北海道・東北地区では、民営保育所が6割を超えている。とりわけ九州地区ではこれが8割近くになっている。

今後、就学前の子ども数が減少していくことが予想されており、保護者就労率が上昇しても、保育所入所児童は減少する時期がやってくると考えられる。そうすると、保育所の閉鎖は避けることができない。一般には、公営保育所の閉鎖が先におこなわれると考えられるが、民営保育所が多い地域では、一気に民営保育所の経営問題となる可能性が高い。周囲に公営保育所がない地域では、このことを意識した経営を考える必要がある。

②設置は市部に多いが、町村では公営保育所中心に保育所の存続が図られている

保育所立地地域は、都区部・指定都市17.4%、中核市12.6%、中都市14.0%、小都市A28.6%、小都市B11.9%、町・村15.5%である。平成21年10月1日現在の全国の市町村数は1,720で、その内訳は、市786（45.7%）、町750（43.6%）、村184（10.7%）で、町と村をあわせて5割を超える。子ども数の差があり当然ではあるが、保育所は市部に多く設置されている。市の詳細についてまでの言及が避けるが、市部でも、さらに人口規模が多いところに集中してる。

人口規模の小さい市町村では、幼稚園を廃止してでも保育所を維持する傾向が指摘されているが、それは公営保育所が中心となっている。町村部での公営保育所の割合は6割近い。都区部・指定都市、中核市および中都市の人口が多い地域では、民営保育所が3分の2以上である。

人口が少ない地位での就学前施設をどのような形で維持するかは、国全体の大きな課題となる。とりわけ、市町村合併のなかで、町村部もかなり広域になっており、アクセスを保護者のみに委ねない方策が、町村部においては課題となる。

2) 保育所の基本特性

①公営保育所の設置は古い

公営保育所の半数（49.9%）は、昭和45年以前に設置されたものである。さらに、昭和45～54年に設置されたもの4割近くあり、両者を合わせると88.2%で、9割近くになる。さまざまな環境のなかで、公営保育所の維持が困難になりつつあるが、30年ほど前に新設された保育所はすでに耐用年数の限界にあると考えられる。また、耐震問題も、近年急速に関心をもたれており、構造物の面からも、公営保育所の今後のあり方が課題となると考えられる。

②公営保育所では3歳未満児の受け皿が少ない

3歳未満児の入所は、公営保育所33.0%、民営保育所41.8%であり、民営保育所のほうが10ポイント近く高い。とりわけ0歳児についてみると、公営保育所4.7%、民営保育所8.5%であり、2倍近い差がある。

0歳児の入所はさておき、少なくとも3歳未満の入所は、都市部においては今後増加すると予想される。もともと公営保育所の少ない都市部での、公営保育所のあり方が問われることになると考えられる。

③公営保育所では正規雇用が少ない

公営保育所では、正規雇用の保育士が保育士全体の3割に満たないものが2割を超える。5割未満でみると3分2を超える。民営保育所の場合、前者は1割、後者は3分の1である。正規職員が7割以上というところは、公営保育所6.8%、民営保育所25.3%である。

たとえ有資格者であるにしても、非正規職員が多数を占める状況では、子どもや保護者に対して、責任のある保育体制を組むことができるかどうかについての懸念があり、とりわけ公営保育所のあり方が、この点からも問われることになる。

④民営保育所では保育士の勤続年数が短い、公営保育所では経験年数の長いものが多い

保育士の平均勤続年数5年以下の保育所は、公営保育所11.8%、民営保育所39.4%であり、民営保育所が30ポイント近く高い。11年以上は、公営保育所79.8%、民営保育所29.0%であり、公営保育所の方が50ポイント以上高い。

保育現場においては、多様な保育の展開や、保育の継続性などの観点から、経験年数や年齢のバランスがとれていることが望ましいと考えられるが、民営保育所、公営保育所ともに、この点からは問題がある。

民営保育所の勤続年数の低さには多様な要因が考えられるが、制度的には、実際の年齢構成を反映しない運営費制度がある。勤続年数が高くなると一般に給与が高くなるが、年齢構成を

十分に考慮していない現行制度では、結局、保育所経営を脅かすことになる。勤続年数が長くなっても給与に反映しない体系とすると、現状でも、一般企業より低いと言われている保育士の給与差がさらに広がることになり、就労継続意欲が低下することになり、退職の誘因ともなる。

雇用面では、育児休業や子育て期の休暇がとりにくい雇用環境も継続性を下げる。社会的には、女性が多い保育士の場合、結婚によって、配偶者の就労に合わせた住居を選ぶ傾向があることも、退職の誘因になっていると考えられる。いずれにしても、男女のワークライフバランスを支える保育現場において、保育士のワークライフバランスが崩れているということを暗に意味している。

公営保育所の場合、保育所の開設が30年前に集中した結果、当時大量採用された保育士が50代を迎えている状況を示している。すでに、初期の採用者は定年退職時にさしかかっているが、短時間雇用の制度化さらには自治体職員の採用制限がこのような状況に拍車をかけている。これが、前項の非正規職員の多さと連動している。

現在国では、子ども・子育て新システムの検討の最終段階に入っているが、保育所職員のワークライフバランスや非正規職員化に対する配慮は必ずしも十分に組み込まれているとはいえない。この点は、システム実現後にも継続的に検討すべき課題と考えられる。

3) 保育所長の基本属性

① 町村部に立地する保育所では専任者が少ない

所長が専任であるものは、公営保育所90.2%、民営保育所94.5%で、経営主体間の差は認められないが、自治体規模別でみると、町村部の公営保育所ではこれが75.9%とかなり低くなっている。これ以外の自治体規模では、公営保育所、民営保育所に限らず、専任保育所長が9割を超えている。

町村部では、役場の課長等行政職が保育所長を兼任していたり、複数の保育所の所長を兼務したりしている場合がみられ、これがこのような数値となって現れているものと考えられる。前者の場合、主任保育士が保育現場の実質的な管理をしていることがよくみられる。同様の事象は公営幼稚園でも一部にみられるが、この場合、小学校長が兼務し、校園長という名称が用いられることがある。

所長は経営、人事、構造物など、事務や組織の責任者であるだけでなく、保育現場の責任者でもある。保育実践の基本的知識が十分でない所長は、たとえ、専任であっても問題があると考えられ、専門的知識（必ずしも、保育士という意味ではない）をもった所長の配置に基本的には務めるべきである。このことは、9割以上が専任である、民営保育所を含む他の保育所についても同様で、形式的な専任所長の配置については、継続的に検討する必要がある。

②所長としての経験年数が公営保育所では短い

保育所長としての経験年数が5年以下のものは58.3%であり、6割近くになっている。経営主体別にみると、公営保育所77.3%、民営保育所45.4%であり、30ポイント以上の差がある。ただし、保育所での勤務年数でみると、公営保育所では31年以上が7割近く、保育者としての経験は十分に踏まえている。

公営保育所のこのような実態は、保育所の新設に伴い、保育士の大量採用が行われたと考えられる昭和40年代から昭和50年代半ばまでの採用者の影響と考えられ、保育現場の責任者としての問題が、この点から大きな課題になるとは必ずしも考えられない。ただし、事務や組織の責任者としての実績は乏しいと考えられ、保育実践へのこだわりが、組織全体への気配りをおろそかにさせる可能性があり、この点についての、意識の転換と研鑽が求められる。

一方、民営保育所の場合、所長としての経験年数が21年以上のものが17.6%いる。経験年数が長いことは、必ずしも否定されるべきものではないが、組織管理が硬直化したたり、マンネリ化するなどの危険性もある。また、公益団体である社会福祉法人の私物化にもつながる可能性があり、公益法人の事業責任者としての自覚や研鑽が求められる。

③公営保育所では保育士資格と幼稚園教諭免許を有しているものが多い

保育所長が有している国家資格等では、当然のことながら、保育士が最も多く、7割を超える。経営主体別では、公営保育所92.0%、民営保育所58.9%で、公営保育所の方が30ポイント以上高い。

次は、幼稚園教諭の5割弱である。これも経営主体により差があり、公営保育所の67.9%に対し、民営保育所では34.0%と、ほぼ半分にとどまっている。

このような経営主体間の差は、公営保育所では、専門職採用が多いこと、民営保育所では、設置者自らあるいはその後継者が所長として任命され、必ずしも保育の専門職として意識されていないことによるものと考えられる。

繰り返し指摘しているように、保育に関する専門性は、所長としての必要条件の一つとして考えられるが、十分条件であるわけではない。したがって、保育士の資格の有無にかかわらず、残された所長としての必要条件を満たす努力が、一人ひとりの所長に求められることになる。

4) 保育所長としての資質・意識

①全体として、法律理解、経営分析、財務管理等はあまり得意でないが、公営保育所長の場合、特にあてはまる

保育所長自身の保育所運営・経営管理面における得意・不得意分野について、7割以上が得意としている（「得意」＋「どちらかといえば得意」）のは、順に、保護者支援84.8%、保育内

容理解・保育実践力82.6%、地域関係機関との連携・ネットワーク体制73.8%の3項目である。逆に、これが半数を下回るのは、法律理解23.2%、経営分析31.2%、財務管理47.4%の3項目である。危機管理、リーダーシップ、スーパービジョン、人事労務管理の3項目は、5割から6割台で、中庸であった。

経営主体別で10ポイント程度の差があったのは、公営保育所長が高いもの、保育内容理解・保育実践力9.9ポイント、民営保育所長が高いもの、経営分析24.6ポイント、法律理解17.6ポイント、人事労務管理9.0ポイント、である。全体として得意とする分野についてはあまり差がみられないが、民営保育所所長の方が得意という回答割合が公営保育所所長よりも大幅に高くなっている。

公営保育所は、多くの場合、役所自体が経営、人事、法的対応を担っている。それが、この結果に、如実に表れている。民営保育所の場合、保育士資格や幼稚園教諭免許を有するものが少なかった。これが、この結果に影響しているものと考えられる。

選択肢として例示した項目は、いずれも保育所長に求められる資質の一つを構成しているものである。それぞれがこのことを意識し、不得意分野への対応を、所長個人の努力のみならず、チーム管理体制など、さまざまな方法で検討する必要がある。

②所長としての処遇は低いと感じている

保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識は、処遇面・社会的地位も低いと感じる26.6%、社会的地位に比べ処遇が良くない21.4%、処遇は良くないが社会的地位については高いと感じる19.0%であり、これらを合わせると67.0%となり、少なくとも3分の2以上のものが、処遇が良くないと感じている。

経営主体別にみると、公営保育所長ではこれが68.7%、民営保育所長では65.9%であり、ほとんど差がない。個別項目でも、公民の差はせいぜい5ポイントである。

専任かどうかでみると、5ポイント以上の差があったのは、専任者が高いもの、処遇は良くないが社会的地位については高いと感じる11.9ポイント、処遇面・社会的地位も低いと感じる8.1ポイント、逆に兼任者が高いもの、社会的地位に比べ処遇が良くない7.3ポイント、処遇面・社会的地位ともに満足7.1ポイント、である。兼任者の評価には、兼務している職務との関係、あるいは所長としての自覚などの要素が影響しているものと考えられる。

5) 後継者育成に関する意識と取り組み

①後継者育成は必ずしも十分にはできていないと感じている

後継保育所長の育成については、「できている」と「十分ではないができていない」とを合わせると40.4%である。一方、「現在検討中」、「今後考えたい」、「今は特に考えていない」を合

わせると47.8%となり、後継所長の育成については、十分な体制ができているとはいいいがたい。

後継者育成の内容としては、「人材育成計画としてはとくに立ててないが、次の所長育成のためにOJT、OFF-JTなど、内部、外部の研修や指導体制を通して育成している」が6割近くを占めている。

経営主体別で、後継者育成体制に大きな差はないが、自治体規模別では、おおむね自治体規模が大きいほど、何らかの人材育成体制ができている割合が高くなる傾向がみられる。

回答者のなかには、所長としての経験年数が短いものもかなり含まれており、後継者育成以前に、自分自身の研鑽段階のものもあると考えられるが、後継者の育成は常に意識すべき課題と認識する必要がある。公営保育所の場合、経験年数あるいは年齢により任命されることが多く、結果として、退職までの時間が短いものが多いと考えられ、後継者育成は市町村全体の課題と考えることが必要である。一方、民営保育所の場合、身内からの単純な任命や公務員退職者による補充という安易な採用にならないよう、所長としての質の確保や保育の継続性を意識した育成体制作りが必要である。

②保育所長の育成および資質向上は、研修等の受講で資質の向上に努めることと考えている

保育所長としての育成および資質の向上については、専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施62.1%、所長を含めた全職員の研修体系の見直しと強化52.7%、などに取り組むことが重要と考えている。必要な専門資格の新設、第三者評価受審・外部監査導入などによる意識の向上など、資格・評価関連項目については3割にみたない。

経営主体別にみると、専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施については公営保育所が、処遇・社会的地位の向上については民営保育所が相対的に高い。

保育所長の資質は、保育所運営の要である。認可保育所は、法律に基づく社会的制度であり、保育所長は社会的存在である。したがって、保育所長の役割は、民営保育所といえども、社会的な意味合いを有することになる。資質の維持、向上は、個人の内的努力をベースにしつつも、少なくとも、それが社会的に公表され、承認されるレベルのものである必要がある。

6) 保育士育成に関する意識と取り組み

①保育の質の向上のためには、保育士が継続して就労できることを重視している

保育士が保育所で継続して働けることが必要と思っているものは86.2%と、9割近くを占める。これは、は経営主体や地域、自治体規模によっても大きな差はない。

②保育士の勤務継続のために、職場のコミュニケーションの改善や自由な雰囲気大切にしている

保育士の勤務継続に関する努力では、7割台で、人間関係を大切に相互理解や親睦を促す、職員会議での発言のしやすさ・意見を十分に聞く、6割台で、施設長と職員のコミュニケーションを密にする、勤務時間や休暇を配慮するなどワークライフバランスの向上、があげられている。給与など待遇条件の改善は、4割に満たなかった。

経営主体別で10ポイント程度の差があったものは、公営保育所高いものとして、発言のしやすさ・意見のヒアリング(8.6ポイント)、逆に、民営保育所の高いものとして、給与など待遇条件の改善(36.9ポイント)、勤務時間や休暇を配慮するなどワークライフバランスの向上(13.2ポイント)、である。

民営保育所の所長が大切にしているものは、公営保育所では公務員として、少なくとも民営保育所以上に保障されていると考えられるのであり、民営保育所では、その差を埋める必要に関する認識がされているものと考えられる。

いずれにしても、選択肢として例示した項目は、保育士が継続的に勤務ができ、保育の質の向上を期するには重要なものであり、保育所の責任者たる所長は、常に意識する必要がある。

③多様な研修に参加できるようにはなってるが、個別研修計画はない

職人の研修については、正規雇用保育士はほぼ全員年に一度は研修に参加、外部研修の受講者はその内容を園内で報告、園内研修または法人研修を実施、非正規雇用の保育士も必要に応じて研修に参加などが、少なくとも8割弱以上であり、研修機会の確保や、研修結果の活用については、基本的な体制が整っているところが多い。ただし、個人別の研修計画が策定されているのは1割台半ばにとどまっている。

個別研修計画は、質の向上を総体的にとらえることができるものであり、内容別の過不足の判断材料ともなる。また、これを職員間で共有することにより、保育所全体での傾向も把握することができると考えられる。保育所長は、このような意識にたち、取り組むことも考えられる。

経営主体別にみると、10ポイント以上の差があったのは、園内研修または法人研修の実施で、これは、民営保育所の方が10.6ポイント高かった。この他に、10ポイント以上の差があるものはなかったが、中堅職員が新入職員をサポートする仕組みも8.3ポイント、民営保育所の方が高い。

民営保育所では、経験年数の短いものが多いが、民営保育所で高かった項目は、これをカバーするための仕組みと考えることもできる。

2. 課題と提言

最後に、本調査において明らかになった結果をもとに、保育の質の確保と向上のための職員養成の課題を検討する。なお、検討は、制度・政策上の課題と、保育現場における課題の大きく2つにわけておこなう。

1) 制度・政策上の課題

①責任ある保育現場とするための制度環境整備

就労者の確保や待機児対策を目的の一つとして、短時間勤務保育士などの常勤換算化により、非正規職員が増えている。とりわけ、公営保育所では、運営費の一般財源化や団塊世代の退職者増などにより、非正規職員化が進んでいる。本調査では対象としていないので、数的には明らかにできないが、非正規職員が年間を通じて担任あるいは担任的役割を担っている保育所も一部にはある。また、正規職員が保育の核となる時間帯に集中的に配置され、朝夕の時間帯が非正規職員によって担われる結果、担任等に顔を合わすことなく送迎をおこなう保護者も一部にはみられるようである。

非正規職員の保育の質が低いという根拠はなく、自己研鑽や研修等によりカバーできる可能性もないわけではないが、子どもや保護者に対する責任は、非正規職員では十分にとれるとは考えにくい。正規職員を適切に配置できるような運営費保障は、制度・政策上の課題として指摘することができる。

また、現場ではそれなりの努力がされているとはいえ、保育の質を上げるための研修が十分に実施されているとはいいがたいと考えられる結果が、とりわけ自由記述等に見られた。幼稚園教諭に比べ、保育士については勤務時間内での研修時間が確保しにくい制度環境になっていることは、多くの関係者が指摘するところである。子ども・子育て新システムでは、この点への対応が言及されているが、新システムの実現の如何にかかわらず、これを制度的に保障していく必要がある。

②保育所長の質を社会的に担保する仕組み

保育所長は、保育現場の総合的責任を負うものである。その責任は、たとえ民営保育所であっても、私的なものではなく、児童福祉法に基づく公的、社会的責任と考える必要がある。であるならば、その責任を社会的に担保する仕組みが必要となる。

社会的に担保するとは、所長の要件を明確にすること、所長の職務内容を明確にすること、それらが個々人のレベルにおいて適切に運用されていることを、社会的に明確にすることなどを意味する。

本調査の範囲外ではあるが、現行制度の問題は、保育所長の設置が義務づけられていないこ

と、所長の資格が明確にされていないこと、所長の職務内容が保育所保育指針でわずかに触れられている程度でしかないこと、第三者評価の受審や結果の開示の義務づけされていないことなどにある。本調査結果でも、保育所長のこれらの点に関する意識は必ずしも高くなく、個々が独自に研修等を受けることをもってよしとしていると考えられる結果となっている。諸外国においては、所長の資格を明確化しているものもある。公的制度であることの自覚を求めるとともに、制度的にもこれを具体化する必要がある。

③保育士のワークライフバランスの確保

保育所は、労働者のワークライフバランスに貢献してきた。新システムでもその期待がさらに高まっている。一方で、本項①でも一部指摘したように、保育士自身のワークライフバランスは危ういといわざるを得ない。また、保育士の給与が一般企業や幼稚園に比べて低いことが指摘されているが、民営保育所の所長が、給与など待遇面の改善に力を入れていることは、その裏返しともいうことができる。また、勤務時間や休暇を配慮するなどワークライフバランスの向上への意識も高い。

保育士のワークライフバランスが保障できないということは、保育を安定的に営むことができない、保育に集中できないなどにつながる可能性が高い。言い換えると、保育所の最も重要な課題である保育の質を維持することができないということである。

公営保育所については、正規職員については公務員としての保障がある程度おこなわれていると考えられるが、その陰で、非正規職員の問題が生じている。民営保育所については、正規職員を含む職員全体の課題である。

保育士のワークライフバランスを犠牲にした社会のワークライフバランスの充実は、最も避けなければならないことである。

2) 保育現場における課題

①保育所長としての資質を高めるための自己研鑽

保育所長の社会的責任は大きく、それを制度・政策的に明確にしている必要性については、すでに指摘したとおりである。しかしながら、その資質の継続的な向上は、制度的に強制されるべきものというより、その責任を自覚した保育所長自身の自己努力で本来実現すべきものである。これは、現在は制度化されていない保育所長の資格等についても同様で、自己研鑽による自らの質の向上に主体的に取り組む必要がある。

とりわけ、それぞれが、不得意分野として意識している内容については、自らそれに取り組むあるいはそれを補完できるスタッフを組織内に配置するなど、保育現場の責任者としての自覚が求められる。

本調査では、この点について、一定の努力は認められるが、一部意識や行動が伴っていないと考えられる部分もある。制度による強制にのみ対応を求めるのではなく、所長自身あるいはそちらの専門職団体としての保育団体などによる自主規制など、民間的努力も求められる。

②保育所長としての適任者の確保と養成

保育所長は、当然のことながら、一施設に一人しか存在しない。保育の継続性の重要性については、一般によく指摘されることであるが、その継続性の延長線上に、保育所の継続性がある。保育所の継続性の危機として、もっともわかりやすいのが、保育所長の交代である。

保育所長の交代は、公営保育所の場合、比較的短期間で、異動や退職という形で現れる。すなわち、ある程度時期を予想できるということである。民営保育所の場合、異動という形の交代は必ずしも多くなく、退職という形が多くなる。定年制を導入していても、所長は例外としているところもあり、交代時期を予想できにくいというのが現実である。

繰り返し指摘しているように、保育所長は保育現場の総合責任者であり、所長の質が保育の中身を左右することになる。公営保育所の場合、経験年数あるいは年齢により任命されることが多く、結果として、退職までの時間が短いものが多いと考えられ、後継者育成は市町村全体の課題と考えることが必要である。一方、民営保育所の場合、身内からの単純な任命や公務員退職者による補充という安易な採用にならないよう、所長としての質の確保や保育の継続性を意識した育成体制作りが必要である。

いずれにしても、次期所長の準備態勢が、事前に必要ということである。

③保育の質を高めるための体系的研修計画

保育士の質の維持向上において、研修が重要であることは十分に意識され、それなりの研修プログラムの提供や、外部研修への参加体制が保障されている点は評価できる。とりわけ、民営保育所の場合、保育士の経験年数をカバーするような取り組みも意識的におこなわれており、これをさらに充実する必要がある。

公営保育所の場合、経験年数の長い者が多いことや、正規職員が少なくなっていることもあつてか、調査結果からは、十分な取り組みができているとはいいいにくい内容となっている。親子の生活は、社会的な営みであり、保育の本質は大きく変わらないにしても、方法や制度は常に変化する。外部研修が困難であっても、施設内研修体制などに取り組むことは可能と考えられ、経験に安住しない姿勢が求められる。

また、全体として、計画的に研修に取り組んでいるという結果はあまりみえていない。とりわけ、個別研修計画についてはそのような傾向がみられる。乳児院等の児童福祉施設においては、個別研修計画の取り組みが提案されつつある。他の保育団体では、すでに一部これが進め

られている。独自の体系を作るかどうかは別にして、日本保育協会においても、このような取り組みが求められる。

5. 現在、貴園で保育に従事する職員（施設長を除く）の数をご記入ください（9月1日現在）。

	保育士資格を有する者			保育士資格のない者			合計人数
	正規雇用	非正規雇用		正規雇用	非正規雇用		
		常勤	非常勤		常勤	非常勤	
保育士							
主任							
その他							
合計							

※正規雇用：常勤で、期間の定めのない雇用の者

※非正規雇用：臨時職員、嘱託職員、パートタイマーなどの有期雇用者および派遣

※常勤：一日6時間以上、かつ、20日以上就業する者。（厚労省定義）

6. 平成23年4月1日時点における、貴園の正規雇用の保育士の平均勤続年数をお答えください。勤続年数は、貴法人（公立は市町村）に採用されて以来の年数としてください。

（ ）年（本年3月末現在での勤続年数を平均し、小数点第一位まで）

II 保育人材育成について

7. 貴園の保育所長について

7-1 保育所長専任・兼任について該当する番号一つに必ず○をしてください。

1 専任 2 兼任

7-2 保育所長の経験年数について3つとも必ずご記入ください。

保育所の経験年数	うち所長としての経験年数	保育所以外の職業経験年数
年	年	年

7-3 有している国家資格等について、該当する番号すべてに○をしてください。

1 保育士 2 社会福祉士 3 社会福祉主事 4 幼稚園教諭
 5 小中学校教員 6 保健師 7 看護師 8 管理栄養士
 9 栄養士 10 その他（具体的に： ） 11 なし

7-4 あなた自身の運営・経営管理面における得意・不得意について、あてはまる番号をそれぞれ一つ選んで必ず○をしてください。

	得意	え ば 得 意 ど ち ら か と い	え ば 不 得 意 ど ち ら か と い	不 得 意
A 財務管理	1	2	3	4
B 人事労務管理	1	2	3	4
C 危機管理	1	2	3	4
D 経営分析	1	2	3	4
E 法律理解	1	2	3	4
F 保育内容理解、保育実践力	1	2	3	4
G 保護者支援	1	2	3	4
H 地域関係機関との連携、ネットワーク体制	1	2	3	4
I リーダーシップ、スーパービジョン	1	2	3	4

7-5 次世代保育所長の人材育成体制について番号を一つ選んで○をしてください。

- 1 次の保育所長候補についての人材育成体制ができている (→7-6へ)
- 2 次の保育所長候補についての人材育成体制は十分ではないができている (→7-6へ)
- 3 次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが現在検討中 (→7-7へ)
- 4 次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが今後考えたい (→7-7へ)
- 5 今はとくに考えていない (→7-7へ)
- 6 その他 () (→7-7へ)

7-6 前問7-5で1および2を回答された方のみにお聞きします。人材育成体制はどのような内容ですか。番号を一つ選んで○をしてください。回答後7-7へお進みください。

- 1 職員全体を含めた人材育成計画の一環として計画を立てている
- 2 保育所長候補者育成として特別な人材育成計画を立てている
- 3 人材育成計画としてはとくに立ててないが、次の所長育成のために OJT (職場内研修) OFFJT (職場外研修) など、内部、外部の研修や指導体制を通して育成している
- 4 その他 ()

[以下、すべての方にお聞きします]

7-7 保育所長の処遇、社会的地位等について番号を一つ選んで○をしてください。

- 1 処遇面、社会的地位ともに満足している
- 2 社会的地位に比べて処遇が良くない
- 3 処遇は良くないが、社会的地位については高いと感じる
- 4 処遇も、社会的地位も低いと感じる
- 5 その他 ()

7-8 保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組みについて、該当する番号すべてに○をしてください。

- 1 専門性を高めるための継続した集中研修や講座の実施（例：毎年受講するなど）
- 2 保育所長になるために必要な専門資格の新設
- 3 処遇・社会的地位の向上
- 4 所長を含めた全職員の研修体系の見直しと強化
- 5 第三者評価受審、外部監査導入などによる意識の向上
- 6 その他 ()

8. 貴園の保育士について

8-1 保育の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることは必要だと思いますか。番号を一つ選んで○をしてください。

- 1 思う
- 2 思わない
- 3 どちらとも言えない

8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていることはありますか。該当する番号すべてに○をしてください。

- 1 給与など待遇条件をできるだけ改善する
- 2 勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている
- 3 目標設定や職務の評価によって、モチベーションを高めるようにしている
- 4 職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている
- 5 施設長と職員のコミュニケーションを密にしている
- 6 職員同士の人間関係を大切にし、相互理解や親睦を促すように配慮している
- 7 その他 ()
- 8 特に工夫していることはない

8-3 職員の研修や育成について、該当する番号すべてに○をしてください。

- 1 正規雇用の保育士は、ほぼ全員、年に少なくとも一度は研修に参加している
- 2 非正規雇用の保育士も、必要に応じて研修に参加している
- 3 園内研修または法人研修を実施している
- 4 研修内容について、本人の希望を聞いている
- 5 個人別の研修計画を立てている
- 6 中堅職員が新入職員をサポートするように仕組みをつくっている
- 7 外部研修の受講者は、受講内容を他の職員に報告している
- 8 一人一人の自己評価と、園全体の自己評価を行い、職員で話し合っている

8-4 保育の質を高めるための職員の育成について課題となっていることをお書きください。

ご協力ありがとうございました。

集計票

表 NO.1 地域区別 所在地区分

		総計		都区部・指定都市		中核市		中都市		小都市A		小都市B		町・村	
全国	計	1,245	100.0%	217	17.4%	157	12.6%	174	14.0%	356	28.6%	148	11.9%	193	15.5%
	公 営	501	100.0%	68	13.6%	37	7.4%	59	11.8%	156	31.1%	69	13.8%	112	22.4%
	民 営	744	100.0%	149	20.0%	120	16.1%	115	15.5%	200	26.9%	79	10.6%	81	10.9%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	25	14.6%	19	11.1%	16	9.4%	40	23.4%	27	15.8%	44	25.7%
	公 営	60	100.0%	5	8.3%	3	5.0%	2	3.3%	14	23.3%	12	20.0%	24	40.0%
	民 営	111	100.0%	20	18.0%	16	14.4%	14	12.6%	26	23.4%	15	13.5%	20	18.0%
関東地区	計	273	100.0%	76	27.8%	19	7.0%	61	22.3%	84	30.8%	14	5.1%	19	7.0%
	公 営	110	100.0%	30	27.3%	4	3.6%	23	20.9%	36	32.7%	7	6.4%	10	9.1%
	民 営	163	100.0%	46	28.2%	15	9.2%	38	23.3%	48	29.4%	7	4.3%	9	5.5%
東海地区	計	138	100.0%	28	20.3%	14	10.1%	28	20.3%	39	28.3%	10	7.2%	19	13.8%
	公 営	73	100.0%	13	17.8%	4	5.5%	13	17.8%	22	30.1%	5	6.8%	16	21.9%
	民 営	65	100.0%	15	23.1%	10	15.4%	15	23.1%	17	26.2%	5	7.7%	3	4.6%
北信越地区	計	145	100.0%	12	8.3%	21	14.5%	20	13.8%	48	33.1%	22	15.2%	22	15.2%
	公 営	86	100.0%	6	7.0%	8	9.3%	10	11.6%	34	39.5%	11	12.8%	17	19.8%
	民 営	59	100.0%	6	10.2%	13	22.0%	10	16.9%	14	23.7%	11	18.6%	5	8.5%
近畿地区	計	147	100.0%	45	30.6%	23	15.6%	15	10.2%	42	28.6%	11	7.5%	11	7.5%
	公 営	46	100.0%	5	10.9%	6	13.0%	1	2.2%	19	41.3%	7	15.2%	8	17.4%
	民 営	101	100.0%	40	39.6%	17	16.8%	14	13.9%	23	22.8%	4	4.0%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	17	11.1%	24	15.7%	24	15.7%	35	22.9%	23	15.0%	30	19.6%
	公 営	80	100.0%	9	11.3%	7	8.8%	9	11.3%	17	21.3%	17	21.3%	21	26.3%
	民 営	73	100.0%	8	11.0%	17	23.3%	15	20.5%	18	24.7%	6	8.2%	9	12.3%
九州地区	計	218	100.0%	14	6.4%	37	17.0%	10	4.6%	68	31.2%	41	18.8%	48	22.0%
	公 営	46	100.0%	---	---	5	10.9%	1	2.2%	14	30.4%	10	21.7%	16	34.8%
	民 営	172	100.0%	14	8.1%	32	18.6%	9	5.2%	54	31.4%	31	18.0%	32	18.6%

表 NO.2 地域区別 回答者

		総計		保育所長		主任保育士		保育士		市区町村の担当者		その他	
全国	計	1,245	100.0%	1,189	95.5%	22	1.8%	---	---	---	---	34	2.7%
	公 営	501	100.0%	492	98.2%	5	1.0%	---	---	---	---	4	0.8%
	民 営	744	100.0%	697	93.7%	17	2.3%	---	---	---	---	30	4.0%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	165	96.5%	3	1.8%	---	---	---	---	3	1.8%
	公 営	60	100.0%	58	96.7%	2	3.3%	---	---	---	---	---	---
	民 営	111	100.0%	107	96.4%	1	0.9%	---	---	---	---	3	2.7%
関東地区	計	273	100.0%	260	95.2%	4	1.5%	---	---	---	---	9	3.3%
	公 営	110	100.0%	109	99.1%	1	0.9%	---	---	---	---	---	---
	民 営	163	100.0%	151	92.6%	3	1.8%	---	---	---	---	9	5.5%
東海地区	計	138	100.0%	134	97.1%	1	0.7%	---	---	---	---	3	2.2%
	公 営	73	100.0%	72	98.6%	---	---	---	---	---	---	1	1.4%
	民 営	65	100.0%	62	95.4%	1	1.5%	---	---	---	---	2	3.1%
北信越地区	計	145	100.0%	142	97.9%	1	0.7%	---	---	---	---	2	1.4%
	公 営	86	100.0%	86	100.0%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民 営	59	100.0%	56	94.9%	1	1.7%	---	---	---	---	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	140	95.2%	3	2.0%	---	---	---	---	4	2.7%
	公 営	46	100.0%	45	97.8%	---	---	---	---	---	---	1	2.2%
	民 営	101	100.0%	95	94.1%	3	3.0%	---	---	---	---	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	150	98.0%	---	---	---	---	---	---	3	2.0%
	公 営	80	100.0%	79	98.8%	---	---	---	---	---	---	1	1.3%
	民 営	73	100.0%	71	97.3%	---	---	---	---	---	---	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	198	90.8%	10	4.6%	---	---	---	---	10	4.6%
	公 営	46	100.0%	43	93.5%	2	4.3%	---	---	---	---	1	2.2%
	民 営	172	100.0%	155	90.1%	8	4.7%	---	---	---	---	9	5.2%

※なお、小数点第2位以下は四捨五入。

表 NO.3 所在地区別 回答者

		総計		保育所長		主任保育士		保育士		市区町村の担当者		その他	
総計	計	1,245	100.0%	1,189	95.5%	22	1.8%	---	---	---	---	34	2.7%
	公営	501	100.0%	492	98.2%	5	1.0%	---	---	---	---	4	0.8%
	民営	744	100.0%	697	93.7%	17	2.3%	---	---	---	---	30	4.0%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	208	95.9%	5	2.3%	---	---	---	---	4	1.8%
	公営	68	100.0%	67	98.5%	---	---	---	---	---	---	1	1.5%
	民営	149	100.0%	141	94.6%	5	3.4%	---	---	---	---	3	2.0%
中核市	計	157	100.0%	148	94.3%	3	1.9%	---	---	---	---	6	3.8%
	公営	37	100.0%	37	100.0%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	111	92.5%	3	2.5%	---	---	---	---	6	5.0%
中都市	計	174	100.0%	164	94.3%	3	1.7%	---	---	---	---	7	4.0%
	公営	59	100.0%	59	100.0%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	115	100.0%	105	91.3%	3	2.6%	---	---	---	---	7	6.1%
小都市A	計	356	100.0%	345	96.9%	4	1.1%	---	---	---	---	7	2.0%
	公営	156	100.0%	154	98.7%	2	1.3%	---	---	---	---	---	---
	民営	200	100.0%	191	95.5%	2	1.0%	---	---	---	---	7	3.5%
小都市B	計	148	100.0%	143	96.6%	4	2.7%	---	---	---	---	1	0.7%
	公営	69	100.0%	68	98.6%	1	1.4%	---	---	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	75	94.9%	3	3.8%	---	---	---	---	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	181	93.8%	3	1.6%	---	---	---	---	9	4.7%
	公営	112	100.0%	107	95.5%	2	1.8%	---	---	---	---	3	2.7%
	民営	81	100.0%	74	91.4%	1	1.2%	---	---	---	---	6	7.4%

表 NO.4 地域区別 経営主体

		総計		市町村などの公営		社会福祉法人などの民営	
全国	計	1,245	100.0%	501	40.2%	744	59.8%
	公営	501	100.0%	501	100.0%	---	---
	民営	744	100.0%	---	---	744	100.0%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	60	35.1%	111	64.9%
	公営	60	100.0%	60	100.0%	---	---
	民営	111	100.0%	---	---	111	100.0%
関東地区	計	273	100.0%	110	40.3%	163	59.7%
	公営	110	100.0%	110	100.0%	---	---
	民営	163	100.0%	---	---	163	100.0%
東海地区	計	138	100.0%	73	52.9%	65	47.1%
	公営	73	100.0%	73	100.0%	---	---
	民営	65	100.0%	---	---	65	100.0%
北信越地区	計	145	100.0%	86	59.3%	59	40.7%
	公営	86	100.0%	86	100.0%	---	---
	民営	59	100.0%	---	---	59	100.0%
近畿地区	計	147	100.0%	46	31.3%	101	68.7%
	公営	46	100.0%	46	100.0%	---	---
	民営	101	100.0%	---	---	101	100.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	80	52.3%	73	47.7%
	公営	80	100.0%	80	100.0%	---	---
	民営	73	100.0%	---	---	73	100.0%
九州地区	計	218	100.0%	46	21.1%	172	78.9%
	公営	46	100.0%	46	100.0%	---	---
	民営	172	100.0%	---	---	172	100.0%

表 NO.5 所在地区別 経営主体

		総計		市町村などの公営		社会福祉法人などの民営	
総計	計	1,245	100.0%	501	40.2%	744	59.8%
	公 営	501	100.0%	501	100.0%	---	---
	民 営	744	100.0%	---	---	744	100.0%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	68	31.3%	149	68.7%
	公 営	68	100.0%	68	100.0%	---	---
	民 営	149	100.0%	---	---	149	100.0%
中核市	計	157	100.0%	37	23.6%	120	76.4%
	公 営	37	100.0%	37	100.0%	---	---
	民 営	120	100.0%	---	---	120	100.0%
中都市	計	174	100.0%	59	33.9%	115	66.1%
	公 営	59	100.0%	59	100.0%	---	---
	民 営	115	100.0%	---	---	115	100.0%
小都市A	計	356	100.0%	156	43.8%	200	56.2%
	公 営	156	100.0%	156	100.0%	---	---
	民 営	200	100.0%	---	---	200	100.0%
小都市B	計	148	100.0%	69	46.6%	79	53.4%
	公 営	69	100.0%	69	100.0%	---	---
	民 営	79	100.0%	---	---	79	100.0%
町・村	計	193	100.0%	112	58.0%	81	42.0%
	公 営	112	100.0%	112	100.0%	---	---
	民 営	81	100.0%	---	---	81	100.0%

表 NO.6 地域区別 施設認可年

		総計		24年以前		25～34年		35～44年		45～54年		55～平成1年		平成2～11年		平成12年以降	
全国	計	1,245	100.0%	64	5.1%	210	16.9%	187	15.0%	422	33.9%	88	7.1%	35	2.8%	239	19.2%
	公 営	501	100.0%	23	4.6%	126	25.1%	101	20.2%	193	38.5%	23	4.6%	10	2.0%	25	5.0%
	民 営	744	100.0%	41	5.5%	84	11.3%	86	11.6%	229	30.8%	65	8.7%	25	3.4%	214	28.8%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	9	5.3%	15	8.8%	27	15.8%	54	31.6%	15	8.8%	8	4.7%	43	25.1%
	公 営	60	100.0%	---	---	10	16.7%	13	21.7%	21	35.0%	6	10.0%	1	1.7%	9	15.0%
	民 営	111	100.0%	9	8.1%	5	4.5%	14	12.6%	33	29.7%	9	8.1%	7	6.3%	34	30.6%
関東地区	計	273	100.0%	10	3.7%	27	9.9%	38	13.9%	102	37.4%	13	4.8%	9	3.3%	74	27.1%
	公 営	110	100.0%	2	1.8%	14	12.7%	22	20.0%	60	54.5%	5	4.5%	3	2.7%	4	3.6%
	民 営	163	100.0%	8	4.9%	13	8.0%	16	9.8%	42	25.8%	8	4.9%	6	3.7%	70	42.9%
東海地区	計	138	100.0%	7	5.1%	39	28.3%	23	16.7%	44	31.9%	5	3.6%	1	0.7%	19	13.8%
	公 営	73	100.0%	6	8.2%	23	31.5%	16	21.9%	23	31.5%	4	5.5%	---	---	1	1.4%
	民 営	65	100.0%	1	1.5%	16	24.6%	7	10.8%	21	32.3%	1	1.5%	1	1.5%	18	27.7%
北信越地区	計	145	100.0%	4	2.8%	32	22.1%	26	17.9%	47	32.4%	8	5.5%	8	5.5%	20	13.8%
	公 営	86	100.0%	2	2.3%	27	31.4%	17	19.8%	27	31.4%	2	2.3%	6	7.0%	5	5.8%
	民 営	59	100.0%	2	3.4%	5	8.5%	9	15.3%	20	33.9%	6	10.2%	2	3.4%	15	25.4%
近畿地区	計	147	100.0%	6	4.1%	24	16.3%	13	8.8%	57	38.8%	16	10.9%	4	2.7%	27	18.4%
	公 営	46	100.0%	3	6.5%	9	19.6%	7	15.2%	24	52.2%	3	6.5%	---	---	---	---
	民 営	101	100.0%	3	3.0%	15	14.9%	6	5.9%	33	32.7%	13	12.9%	4	4.0%	27	26.7%
中国・四国地区	計	153	100.0%	17	11.1%	41	26.8%	19	12.4%	42	27.5%	11	7.2%	2	1.3%	21	13.7%
	公 営	80	100.0%	9	11.3%	35	43.8%	11	13.8%	19	23.8%	1	1.3%	---	---	5	6.3%
	民 営	73	100.0%	8	11.0%	6	8.2%	8	11.0%	23	31.5%	10	13.7%	2	2.7%	16	21.9%
九州地区	計	218	100.0%	11	5.0%	32	14.7%	41	18.8%	76	34.9%	20	9.2%	3	1.4%	35	16.1%
	公 営	46	100.0%	1	2.2%	8	17.4%	15	32.6%	19	41.3%	2	4.3%	---	---	1	2.2%
	民 営	172	100.0%	10	5.8%	24	14.0%	26	15.1%	57	33.1%	18	10.5%	3	1.7%	34	19.8%

表 NO.7 所在地区別 施設認可年

		総計		24年以前		25～34年		35～44年		45～54年		55～平成1年		平成2～11年		平成12年以降	
総計	計	1,245	100.0%	64	5.1%	210	16.9%	187	15.0%	422	33.9%	88	7.1%	35	2.8%	239	19.2%
	公営	501	100.0%	23	4.6%	126	25.1%	101	20.2%	193	38.5%	23	4.6%	10	2.0%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	41	5.5%	84	11.3%	86	11.6%	229	30.8%	65	8.7%	25	3.4%	214	28.8%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	9	4.1%	27	12.4%	32	14.7%	69	31.8%	15	6.9%	9	4.1%	56	25.8%
	公営	68	100.0%	5	7.4%	7	10.3%	18	26.5%	33	48.5%	2	2.9%	1	1.5%	2	2.9%
	民営	149	100.0%	4	2.7%	20	13.4%	14	9.4%	36	24.2%	13	8.7%	8	5.4%	54	36.2%
中核市	計	157	100.0%	11	7.0%	20	12.7%	28	17.8%	50	31.8%	13	8.3%	3	1.9%	32	20.4%
	公営	37	100.0%	1	2.7%	10	27.0%	12	32.4%	11	29.7%	1	2.7%	—	—	2	5.4%
	民営	120	100.0%	10	8.3%	10	8.3%	16	13.3%	39	32.5%	12	10.0%	3	2.5%	30	25.0%
中都市	計	174	100.0%	7	4.0%	29	16.7%	17	9.8%	67	38.5%	14	8.0%	6	3.4%	34	19.5%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	19	32.2%	11	18.6%	22	37.3%	4	6.8%	1	1.7%	—	—
	民営	115	100.0%	5	4.3%	10	8.7%	6	5.2%	45	39.1%	10	8.7%	5	4.3%	34	29.6%
小都市A	計	356	100.0%	18	5.1%	67	18.8%	54	15.2%	123	34.6%	18	5.1%	6	1.7%	70	19.7%
	公営	156	100.0%	6	3.8%	46	29.5%	28	17.9%	60	38.5%	4	2.6%	2	1.3%	10	6.4%
	民営	200	100.0%	12	6.0%	21	10.5%	26	13.0%	63	31.5%	14	7.0%	4	2.0%	60	30.0%
小都市B	計	148	100.0%	9	6.1%	33	22.3%	24	16.2%	52	35.1%	10	6.8%	5	3.4%	15	10.1%
	公営	69	100.0%	6	8.7%	20	29.0%	8	11.6%	29	42.0%	3	4.3%	1	1.4%	2	2.9%
	民営	79	100.0%	3	3.8%	13	16.5%	16	20.3%	23	29.1%	7	8.9%	4	5.1%	13	16.5%
町・村	計	193	100.0%	10	5.2%	34	17.6%	32	16.6%	61	31.6%	18	9.3%	6	3.1%	32	16.6%
	公営	112	100.0%	3	2.7%	24	21.4%	24	21.4%	38	33.9%	9	8.0%	5	4.5%	9	8.0%
	民営	81	100.0%	7	8.6%	10	12.3%	8	9.9%	23	28.4%	9	11.1%	1	1.2%	23	28.4%

表 NO.8 地域区別 児童定員数（平成23年9月1日現在）

		総計		45人以下		46～60人		61～90人		91～120人		121～150人		151人以上	
全国	計	1,245	100.0%	167	13.4%	259	20.8%	324	26.0%	278	22.3%	127	10.2%	90	7.2%
	公営	501	100.0%	81	16.2%	92	18.4%	119	23.8%	109	21.8%	66	13.2%	34	6.8%
	民営	744	100.0%	86	11.6%	167	22.4%	205	27.6%	169	22.7%	61	8.2%	56	7.5%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	30	17.5%	43	25.1%	44	25.7%	41	24.0%	8	4.7%	5	2.9%
	公営	60	100.0%	12	20.0%	16	26.7%	11	18.3%	13	21.7%	5	8.3%	3	5.0%
	民営	111	100.0%	18	16.2%	27	24.3%	33	29.7%	28	25.2%	3	2.7%	2	1.8%
関東地区	計	273	100.0%	25	9.2%	53	19.4%	78	28.6%	77	28.2%	26	9.5%	14	5.1%
	公営	110	100.0%	9	8.2%	10	9.1%	29	26.4%	44	40.0%	15	13.6%	3	2.7%
	民営	163	100.0%	16	9.8%	43	26.4%	49	30.1%	33	20.2%	11	6.7%	11	6.7%
東海地区	計	138	100.0%	12	8.7%	16	11.6%	28	20.3%	32	23.2%	24	17.4%	26	18.8%
	公営	73	100.0%	7	9.6%	7	9.6%	14	19.2%	15	20.5%	18	24.7%	12	16.4%
	民営	65	100.0%	5	7.7%	9	13.8%	14	21.5%	17	26.2%	6	9.2%	14	21.5%
北信越地区	計	145	100.0%	24	16.6%	24	16.6%	40	27.6%	21	14.5%	19	13.1%	17	11.7%
	公営	86	100.0%	17	19.8%	17	19.8%	26	30.2%	8	9.3%	11	12.8%	7	8.1%
	民営	59	100.0%	7	11.9%	7	11.9%	14	23.7%	13	22.0%	8	13.6%	10	16.9%
近畿地区	計	147	100.0%	13	8.8%	28	19.0%	39	26.5%	36	24.5%	17	11.6%	14	9.5%
	公営	46	100.0%	6	13.0%	10	21.7%	13	28.3%	10	21.7%	4	8.7%	3	6.5%
	民営	101	100.0%	7	6.9%	18	17.8%	26	25.7%	26	25.7%	13	12.9%	11	10.9%
中国・四国地区	計	153	100.0%	28	18.3%	33	21.6%	39	25.5%	29	19.0%	16	10.5%	8	5.2%
	公営	80	100.0%	18	22.5%	15	18.8%	20	25.0%	11	13.8%	11	13.8%	5	6.3%
	民営	73	100.0%	10	13.7%	18	24.7%	19	26.0%	18	24.7%	5	6.8%	3	4.1%
九州地区	計	218	100.0%	35	16.1%	62	28.4%	56	25.7%	42	19.3%	17	7.8%	6	2.8%
	公営	46	100.0%	12	26.1%	17	37.0%	6	13.0%	8	17.4%	2	4.3%	1	2.2%
	民営	172	100.0%	23	13.4%	45	26.2%	50	29.1%	34	19.8%	15	8.7%	5	2.9%

表 NO.9 所在地区別 児童定員数（平成 23 年 9 月 1 日現在）

		総計		45人以下		46～60人		61～90人		91～120人		121～150人		151人以上	
総計	計	1,245	100.0%	167	13.4%	259	20.8%	324	26.0%	278	22.3%	127	10.2%	90	7.2%
	公営	501	100.0%	81	16.2%	92	18.4%	119	23.8%	109	21.8%	66	13.2%	34	6.8%
	民営	744	100.0%	86	11.6%	167	22.4%	205	27.6%	169	22.7%	61	8.2%	56	7.5%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	18	8.3%	36	16.6%	61	28.1%	62	28.6%	23	10.6%	17	7.8%
	公営	68	100.0%	1	1.5%	5	7.4%	20	29.4%	27	39.7%	13	19.1%	2	2.9%
	民営	149	100.0%	17	11.4%	31	20.8%	41	27.5%	35	23.5%	10	6.7%	15	10.1%
中核市	計	157	100.0%	14	8.9%	24	15.3%	42	26.8%	40	25.5%	17	10.8%	20	12.7%
	公営	37	100.0%	6	16.2%	4	10.8%	7	18.9%	8	21.6%	7	18.9%	5	13.5%
	民営	120	100.0%	8	6.7%	20	16.7%	35	29.2%	32	26.7%	10	8.3%	15	12.5%
中都市	計	174	100.0%	12	6.9%	37	21.3%	44	25.3%	42	24.1%	23	13.2%	16	9.2%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	13	22.0%	11	18.6%	13	22.0%	11	18.6%	6	10.2%
	民営	115	100.0%	7	6.1%	24	20.9%	33	28.7%	29	25.2%	12	10.4%	10	8.7%
小都市A	計	356	100.0%	55	15.4%	65	18.3%	97	27.2%	71	19.9%	43	12.1%	25	7.0%
	公営	156	100.0%	31	19.9%	22	14.1%	40	25.6%	28	17.9%	23	14.7%	12	7.7%
	民営	200	100.0%	24	12.0%	43	21.5%	57	28.5%	43	21.5%	20	10.0%	13	6.5%
小都市B	計	148	100.0%	32	21.6%	45	30.4%	34	23.0%	23	15.5%	9	6.1%	5	3.4%
	公営	69	100.0%	17	24.6%	20	29.0%	16	23.2%	9	13.0%	5	7.2%	2	2.9%
	民営	79	100.0%	15	19.0%	25	31.6%	18	22.8%	14	17.7%	4	5.1%	3	3.8%
町・村	計	193	100.0%	36	18.7%	52	26.9%	46	23.8%	40	20.7%	12	6.2%	7	3.6%
	公営	112	100.0%	21	18.8%	28	25.0%	25	22.3%	24	21.4%	7	6.3%	7	6.3%
	民営	81	100.0%	15	18.5%	24	29.6%	21	25.9%	16	19.8%	5	6.2%	---	---

表 NO.10 地域区別 入所児童数（平成 23 年 9 月 1 日現在）

		総計		0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳以上児		回答数
全国	計	117,403	100.0%	8,359	7.1%	16,566	14.1%	20,372	17.4%	24,115	20.5%	24,192	20.6%	23,799	20.3%	1,245
	公営	42,401	100.0%	2,008	4.7%	5,081	12.0%	6,908	16.3%	9,328	22.0%	9,589	22.6%	9,487	22.4%	501
	民営	75,002	100.0%	6,351	8.5%	11,485	15.3%	13,464	18.0%	14,787	19.7%	14,603	19.5%	14,312	19.1%	744
北海道・東北地区	計	14,648	100.0%	1,264	8.6%	2,067	14.1%	2,498	17.1%	2,916	19.9%	2,950	20.1%	2,953	20.2%	171
	公営	4,746	100.0%	274	5.8%	564	11.9%	785	16.5%	1,036	21.8%	1,044	22.0%	1,043	22.0%	60
	民営	9,902	100.0%	990	10.0%	1,503	15.2%	1,713	17.3%	1,880	19.0%	1,906	19.2%	1,910	19.3%	111
関東地区	計	25,793	100.0%	1,897	7.4%	3,739	14.5%	4,604	17.8%	5,175	20.1%	5,180	20.1%	5,198	20.2%	273
	公営	10,504	100.0%	620	5.9%	1,400	13.3%	1,808	17.2%	2,167	20.6%	2,215	21.1%	2,294	21.8%	110
	民営	15,289	100.0%	1,277	8.4%	2,339	15.3%	2,796	18.3%	3,008	19.7%	2,965	19.4%	2,904	19.0%	163
東海地区	計	15,111	100.0%	648	4.3%	1,682	11.1%	2,299	15.2%	3,448	22.8%	3,528	23.3%	3,506	23.2%	138
	公営	7,302	100.0%	239	3.3%	695	9.5%	1,042	14.3%	1,709	23.4%	1,839	25.2%	1,778	24.3%	73
	民営	7,809	100.0%	409	5.2%	987	12.6%	1,257	16.1%	1,739	22.3%	1,689	21.6%	1,728	22.1%	65
北信越地区	計	13,499	100.0%	777	5.8%	1,734	12.8%	2,267	16.8%	2,862	21.2%	2,903	21.5%	2,956	21.9%	145
	公営	6,730	100.0%	259	3.8%	709	10.5%	1,034	15.4%	1,529	22.7%	1,553	23.1%	1,646	24.5%	86
	民営	6,769	100.0%	518	7.7%	1,025	15.1%	1,233	18.2%	1,333	19.7%	1,350	19.9%	1,310	19.4%	59
近畿地区	計	15,405	100.0%	1,060	6.9%	2,188	14.2%	2,719	17.7%	3,207	20.8%	3,165	20.5%	3,066	19.9%	147
	公営	3,509	100.0%	132	3.8%	399	11.4%	578	16.5%	830	23.7%	804	22.9%	766	21.8%	46
	民営	11,896	100.0%	928	7.8%	1,789	15.0%	2,141	18.0%	2,377	20.0%	2,361	19.8%	2,300	19.3%	101
中国・四国地区	計	13,243	100.0%	961	7.3%	1,950	14.7%	2,411	18.2%	2,713	20.5%	2,613	19.7%	2,595	19.6%	153
	公営	6,401	100.0%	280	4.4%	827	12.9%	1,063	16.6%	1,405	21.9%	1,425	22.3%	1,401	21.9%	80
	民営	6,842	100.0%	681	10.0%	1,123	16.4%	1,348	19.7%	1,308	19.1%	1,188	17.4%	1,194	17.5%	73
九州地区	計	19,704	100.0%	1,752	8.9%	3,206	16.3%	3,574	18.1%	3,794	19.3%	3,853	19.6%	3,525	17.9%	218
	公営	3,209	100.0%	204	6.4%	487	15.2%	598	18.6%	652	20.3%	709	22.1%	559	17.4%	46
	民営	16,495	100.0%	1,548	9.4%	2,719	16.5%	2,976	18.0%	3,142	19.0%	3,144	19.1%	2,966	18.0%	172

表 NO.11 所在地区別 入所児童数（平成 23 年 9 月 1 日現在）

		総計		0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳以上児		回答数
総計	計	117,403	100.0%	8,359	7.1%	16,566	14.1%	20,372	17.4%	24,115	20.5%	24,192	20.6%	23,799	20.3%	1,245
	公営	42,401	100.0%	2,008	4.7%	5,081	12.0%	6,908	16.3%	9,328	22.0%	9,589	22.6%	9,487	22.4%	501
	民営	75,002	100.0%	6,351	8.5%	11,485	15.3%	13,464	18.0%	14,787	19.7%	14,603	19.5%	14,312	19.1%	744
都区部・指定都市	計	22,270	100.0%	1,849	8.3%	3,527	15.8%	4,072	18.3%	4,331	19.4%	4,264	19.1%	4,227	19.0%	217
	公営	6,893	100.0%	427	6.2%	999	14.5%	1,205	17.5%	1,389	20.2%	1,408	20.4%	1,465	21.3%	68
	民営	15,377	100.0%	1,422	9.2%	2,528	16.4%	2,867	18.6%	2,942	19.1%	2,856	18.6%	2,762	18.0%	149
中核市	計	17,341	100.0%	1,266	7.3%	2,471	14.2%	2,987	17.2%	3,468	20.0%	3,594	20.7%	3,555	20.5%	157
	公営	3,690	100.0%	190	5.1%	461	12.5%	625	16.9%	769	20.8%	842	22.8%	803	21.8%	37
	民営	13,651	100.0%	1,076	7.9%	2,010	14.7%	2,362	17.3%	2,699	19.8%	2,752	20.2%	2,752	20.2%	120
中都市	計	18,220	100.0%	1,374	7.5%	2,564	14.1%	3,196	17.5%	3,733	20.5%	3,714	20.4%	3,639	20.0%	174
	公営	5,607	100.0%	286	5.1%	664	11.8%	956	17.1%	1,176	21.0%	1,268	22.6%	1,257	22.4%	59
	民営	12,613	100.0%	1,088	8.6%	1,900	15.1%	2,240	17.8%	2,557	20.3%	2,446	19.4%	2,382	18.9%	115
小都市A	計	33,490	100.0%	2,170	6.5%	4,544	13.6%	5,671	16.9%	6,951	20.8%	7,069	21.1%	7,085	21.2%	356
	公営	13,510	100.0%	546	4.0%	1,568	11.6%	2,119	15.7%	3,005	22.2%	3,140	23.2%	3,132	23.2%	156
	民営	19,980	100.0%	1,624	8.1%	2,976	14.9%	3,552	17.8%	3,946	19.7%	3,929	19.7%	3,953	19.8%	200
小都市B	計	11,156	100.0%	738	6.6%	1,539	13.8%	1,907	17.1%	2,298	20.6%	2,340	21.0%	2,334	20.9%	148
	公営	4,462	100.0%	180	4.0%	493	11.0%	705	15.8%	987	22.1%	1,042	23.4%	1,055	23.6%	69
	民営	6,694	100.0%	558	8.3%	1,046	15.6%	1,202	18.0%	1,311	19.6%	1,298	19.4%	1,279	19.1%	79
町・村	計	14,926	100.0%	962	6.4%	1,921	12.9%	2,539	17.0%	3,334	22.3%	3,211	21.5%	2,959	19.8%	193
	公営	8,239	100.0%	379	4.6%	896	10.9%	1,298	15.8%	2,002	24.3%	1,889	22.9%	1,775	21.5%	112
	民営	6,687	100.0%	583	8.7%	1,025	15.3%	1,241	18.6%	1,332	19.9%	1,322	19.8%	1,184	17.7%	81

表 NO.12 地域区別 定員充足状況

		総計		充足		欠員		超過	
全国	計	1,245	100.0%	58	4.7%	475	38.2%	712	57.2%
	公営	501	100.0%	17	3.4%	313	62.5%	171	34.1%
	民営	744	100.0%	41	5.5%	162	21.8%	541	72.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	7	4.1%	61	35.7%	103	60.2%
	公営	60	100.0%	1	1.7%	36	60.0%	23	38.3%
	民営	111	100.0%	6	5.4%	25	22.5%	80	72.1%
関東地区	計	273	100.0%	22	8.1%	94	34.4%	157	57.5%
	公営	110	100.0%	7	6.4%	55	50.0%	48	43.6%
	民営	163	100.0%	15	9.2%	39	23.9%	109	66.9%
東海地区	計	138	100.0%	6	4.3%	85	61.6%	47	34.1%
	公営	73	100.0%	1	1.4%	58	79.5%	14	19.2%
	民営	65	100.0%	5	7.7%	27	41.5%	33	50.8%
北信越地区	計	145	100.0%	6	4.1%	80	55.2%	59	40.7%
	公営	86	100.0%	3	3.5%	61	70.9%	22	25.6%
	民営	59	100.0%	3	5.1%	19	32.2%	37	62.7%
近畿地区	計	147	100.0%	2	1.4%	46	31.3%	99	67.3%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	32	69.6%	13	28.3%
	民営	101	100.0%	1	1.0%	14	13.9%	86	85.1%
中国・四国地区	計	153	100.0%	6	3.9%	64	41.8%	83	54.2%
	公営	80	100.0%	3	3.8%	49	61.3%	28	35.0%
	民営	73	100.0%	3	4.1%	15	20.5%	55	75.3%
九州地区	計	218	100.0%	9	4.1%	45	20.6%	164	75.2%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	22	47.8%	23	50.0%
	民営	172	100.0%	8	4.7%	23	13.4%	141	82.0%

表 NO.13 所在地区別 定員充足状況

		総計		充足		欠員		超過	
総計	計	1,245	100.0%	58	4.7%	475	38.2%	712	57.2%
	公営	501	100.0%	17	3.4%	313	62.5%	171	34.1%
	民営	744	100.0%	41	5.5%	162	21.8%	541	72.7%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	17	7.8%	58	26.7%	142	65.4%
	公営	68	100.0%	5	7.4%	29	42.6%	34	50.0%
	民営	149	100.0%	12	8.1%	29	19.5%	108	72.5%
中核市	計	157	100.0%	8	5.1%	32	20.4%	117	74.5%
	公営	37	100.0%	2	5.4%	15	40.5%	20	54.1%
	民営	120	100.0%	6	5.0%	17	14.2%	97	80.8%
中都市	計	174	100.0%	5	2.9%	60	34.5%	109	62.6%
	公営	59	100.0%	1	1.7%	36	61.0%	22	37.3%
	民営	115	100.0%	4	3.5%	24	20.9%	87	75.7%
小都市A	計	356	100.0%	14	3.9%	150	42.1%	192	53.9%
	公営	156	100.0%	5	3.2%	100	64.1%	51	32.7%
	民営	200	100.0%	9	4.5%	50	25.0%	141	70.5%
小都市B	計	148	100.0%	4	2.7%	69	46.6%	75	50.7%
	公営	69	100.0%	2	2.9%	49	71.0%	18	26.1%
	民営	79	100.0%	2	2.5%	20	25.3%	57	72.2%
町・村	計	193	100.0%	10	5.2%	106	54.9%	77	39.9%
	公営	112	100.0%	2	1.8%	84	75.0%	26	23.2%
	民営	81	100.0%	8	9.9%	22	27.2%	51	63.0%

表 NO.14 地域区分別 児童数（0歳児）

		総計		0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上	
全国	計	1,245	100.0%	182	14.6%	373	30.0%	416	33.4%	250	20.1%	22	1.8%	2	0.2%
	公営	501	100.0%	148	29.5%	188	37.5%	122	24.4%	43	8.6%	---	---	---	---
	民営	744	100.0%	34	4.6%	185	24.9%	294	39.5%	207	27.8%	22	3.0%	2	0.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	26	15.2%	41	24.0%	54	31.6%	48	28.1%	1	0.6%	1	0.6%
	公営	60	100.0%	20	33.3%	18	30.0%	15	25.0%	7	11.7%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	6	5.4%	23	20.7%	39	35.1%	41	36.9%	1	0.9%	1	0.9%
関東地区	計	273	100.0%	37	13.6%	59	21.6%	119	43.6%	56	20.5%	2	0.7%	---	---
	公営	110	100.0%	30	27.3%	21	19.1%	38	34.5%	21	19.1%	---	---	---	---
	民営	163	100.0%	7	4.3%	38	23.3%	81	49.7%	35	21.5%	2	1.2%	---	---
東海地区	計	138	100.0%	34	24.6%	54	39.1%	37	26.8%	11	8.0%	2	1.4%	---	---
	公営	73	100.0%	24	32.9%	32	43.8%	14	19.2%	3	4.1%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	10	15.4%	22	33.8%	23	35.4%	8	12.3%	2	3.1%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	24	16.6%	62	42.8%	37	25.5%	20	13.8%	2	1.4%	---	---
	公営	86	100.0%	23	26.7%	44	51.2%	16	18.6%	3	3.5%	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	1	1.7%	18	30.5%	21	35.6%	17	28.8%	2	3.4%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	25	17.0%	32	21.8%	55	37.4%	30	20.4%	5	3.4%	---	---
	公営	46	100.0%	20	43.5%	14	30.4%	10	21.7%	2	4.3%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	5	5.0%	18	17.8%	45	44.6%	28	27.7%	5	5.0%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	27	17.6%	56	36.6%	36	23.5%	32	20.9%	2	1.3%	---	---
	公営	80	100.0%	25	31.3%	34	42.5%	17	21.3%	4	5.0%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	2	2.7%	22	30.1%	19	26.0%	28	38.4%	2	2.7%	---	---
九州地区	計	218	100.0%	9	4.1%	69	31.7%	78	35.8%	53	24.3%	8	3.7%	1	0.5%
	公営	46	100.0%	6	13.0%	25	54.3%	12	26.1%	3	6.5%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	3	1.7%	44	25.6%	66	38.4%	50	29.1%	8	4.7%	1	0.6%

表 NO.15 所在地区別 児童数（0歳児）

		総計		0人		1～5人		6～10人		11～20人		21～30人		31人以上	
総計	計	1,245	100.0%	182	14.6%	373	30.0%	416	33.4%	250	20.1%	22	1.8%	2	0.2%
	公営	501	100.0%	148	29.5%	188	37.5%	122	24.4%	43	8.6%	---	---	---	---
	民営	744	100.0%	34	4.6%	185	24.9%	294	39.5%	207	27.8%	22	3.0%	2	0.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	20	9.2%	39	18.0%	91	41.9%	60	27.6%	7	3.2%	---	---
	公営	68	100.0%	13	19.1%	16	23.5%	26	38.2%	13	19.1%	---	---	---	---
	民営	149	100.0%	7	4.7%	23	15.4%	65	43.6%	47	31.5%	7	4.7%	---	---
中核市	計	157	100.0%	14	8.9%	44	28.0%	50	31.8%	44	28.0%	4	2.5%	1	0.6%
	公営	37	100.0%	7	18.9%	15	40.5%	8	21.6%	7	18.9%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	7	5.8%	29	24.2%	42	35.0%	37	30.8%	4	3.3%	1	0.8%
中都市	計	174	100.0%	15	8.6%	37	21.3%	71	40.8%	48	27.6%	3	1.7%	---	---
	公営	59	100.0%	12	20.3%	20	33.9%	20	33.9%	7	11.9%	---	---	---	---
	民営	115	100.0%	3	2.6%	17	14.8%	51	44.3%	41	35.7%	3	2.6%	---	---
小都市A	計	356	100.0%	57	16.0%	122	34.3%	114	32.0%	57	16.0%	6	1.7%	---	---
	公営	156	100.0%	49	31.4%	66	42.3%	32	20.5%	9	5.8%	---	---	---	---
	民営	200	100.0%	8	4.0%	56	28.0%	82	41.0%	48	24.0%	6	3.0%	---	---
小都市B	計	148	100.0%	29	19.6%	63	42.6%	38	25.7%	16	10.8%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	69	100.0%	24	34.8%	33	47.8%	11	15.9%	1	1.4%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	5	6.3%	30	38.0%	27	34.2%	15	19.0%	1	1.3%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	47	24.4%	68	35.2%	52	26.9%	25	13.0%	1	0.5%	---	---
	公営	112	100.0%	43	38.4%	38	33.9%	25	22.3%	6	5.4%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	4	4.9%	30	37.0%	27	33.3%	19	23.5%	1	1.2%	---	---

表 NO.16 地域区分別 3歳未満比率

		総計		0~9%		10~29%		30~49%		50~69%		70~100%	
全国	計	1,245	100.0%	19	1.5%	250	20.1%	825	66.3%	102	8.2%	49	3.9%
	公営	501	100.0%	15	3.0%	185	36.9%	277	55.3%	16	3.2%	8	1.6%
	民営	744	100.0%	4	0.5%	65	8.7%	548	73.7%	86	11.6%	41	5.5%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	2	1.2%	34	19.9%	119	69.6%	9	5.3%	7	4.1%
	公営	60	100.0%	1	1.7%	24	40.0%	29	48.3%	4	6.7%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	1	0.9%	10	9.0%	90	81.1%	5	4.5%	5	4.5%
関東地区	計	273	100.0%	1	0.4%	40	14.7%	195	71.4%	20	7.3%	17	6.2%
	公営	110	100.0%	1	0.9%	26	23.6%	80	72.7%	1	0.9%	2	1.8%
	民営	163	100.0%	---	---	14	8.6%	115	70.6%	19	11.7%	15	9.2%
東海地区	計	138	100.0%	6	4.3%	60	43.5%	68	49.3%	1	0.7%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	5	6.8%	37	50.7%	31	42.5%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	1	1.5%	23	35.4%	37	56.9%	1	1.5%	3	4.6%
北信越地区	計	145	100.0%	1	0.7%	50	34.5%	80	55.2%	5	3.4%	9	6.2%
	公営	86	100.0%	1	1.2%	47	54.7%	35	40.7%	1	1.2%	2	2.3%
	民営	59	100.0%	---	---	3	5.1%	45	76.3%	4	6.8%	7	11.9%
近畿地区	計	147	100.0%	4	2.7%	23	15.6%	102	69.4%	13	8.8%	5	3.4%
	公営	46	100.0%	3	6.5%	17	37.0%	24	52.2%	2	4.3%	---	---
	民営	101	100.0%	1	1.0%	6	5.9%	78	77.2%	11	10.9%	5	5.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	4	2.6%	31	20.3%	91	59.5%	20	13.1%	7	4.6%
	公営	80	100.0%	4	5.0%	27	33.8%	42	52.5%	5	6.3%	2	2.5%
	民営	73	100.0%	---	---	4	5.5%	49	67.1%	15	20.5%	5	6.8%
九州地区	計	218	100.0%	1	0.5%	12	5.5%	170	78.0%	34	15.6%	1	0.5%
	公営	46	100.0%	---	---	7	15.2%	36	78.3%	3	6.5%	---	---
	民営	172	100.0%	1	0.6%	5	2.9%	134	77.9%	31	18.0%	1	0.6%

表 NO.17 所在地区別 3歳未満比率

		総計		0~9%		10~29%		30~49%		50~69%		70~100%	
総計	計	1,245	100.0%	19	1.5%	250	20.1%	825	66.3%	102	8.2%	49	3.9%
	公営	501	100.0%	15	3.0%	185	36.9%	277	55.3%	16	3.2%	8	1.6%
	民営	744	100.0%	4	0.5%	65	8.7%	548	73.7%	86	11.6%	41	5.5%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	---	---	15	6.9%	168	77.4%	20	9.2%	14	6.5%
	公営	68	100.0%	---	---	8	11.8%	58	85.3%	1	1.5%	1	1.5%
	民営	149	100.0%	---	---	7	4.7%	110	73.8%	19	12.8%	13	8.7%
中核市	計	157	100.0%	2	1.3%	26	16.6%	119	75.8%	6	3.8%	4	2.5%
	公営	37	100.0%	1	2.7%	12	32.4%	24	64.9%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	1	0.8%	14	11.7%	95	79.2%	6	5.0%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	3	1.7%	25	14.4%	126	72.4%	14	8.0%	6	3.4%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	20	33.9%	36	61.0%	---	---	1	1.7%
	民営	115	100.0%	1	0.9%	5	4.3%	90	78.3%	14	12.2%	5	4.3%
小都市A	計	356	100.0%	4	1.1%	85	23.9%	224	62.9%	31	8.7%	12	3.4%
	公営	156	100.0%	2	1.3%	66	42.3%	82	52.6%	4	2.6%	2	1.3%
	民営	200	100.0%	2	1.0%	19	9.5%	142	71.0%	27	13.5%	10	5.0%
小都市B	計	148	100.0%	5	3.4%	35	23.6%	87	58.8%	14	9.5%	7	4.7%
	公営	69	100.0%	5	7.2%	26	37.7%	32	46.4%	5	7.2%	1	1.4%
	民営	79	100.0%	---	---	9	11.4%	55	69.6%	9	11.4%	6	7.6%
町・村	計	193	100.0%	5	2.6%	64	33.2%	101	52.3%	17	8.8%	6	3.1%
	公営	112	100.0%	5	4.5%	53	47.3%	45	40.2%	6	5.4%	3	2.7%
	民営	81	100.0%	---	---	11	13.6%	56	69.1%	11	13.6%	3	3.7%

表 NO.18 地域区分別 問5 保育士の正規雇用人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~20人		21~30人		31人以上	
全国	計	1,245	100.0%	73	5.9%	458	36.8%	375	30.1%	297	23.9%	37	3.0%	5	0.4%
	公営	501	100.0%	30	6.0%	277	55.3%	126	25.1%	64	12.8%	4	0.8%	---	---
	民営	744	100.0%	43	5.8%	181	24.3%	249	33.5%	233	31.3%	33	4.4%	5	0.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	11	6.4%	82	48.0%	44	25.7%	30	17.5%	4	2.3%	---	---
	公営	60	100.0%	3	5.0%	37	61.7%	11	18.3%	9	15.0%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	8	7.2%	45	40.5%	33	29.7%	21	18.9%	4	3.6%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	19	7.0%	57	20.9%	80	29.3%	104	38.1%	11	4.0%	2	0.7%
	公営	110	100.0%	7	6.4%	42	38.2%	26	23.6%	33	30.0%	2	1.8%	---	---
	民営	163	100.0%	12	7.4%	15	9.2%	54	33.1%	71	43.6%	9	5.5%	2	1.2%
東海地区	計	138	100.0%	7	5.1%	44	31.9%	51	37.0%	32	23.2%	3	2.2%	1	0.7%
	公営	73	100.0%	2	2.7%	34	46.6%	32	43.8%	5	6.8%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	5	7.7%	10	15.4%	19	29.2%	27	41.5%	3	4.6%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	9	6.2%	69	47.6%	41	28.3%	20	13.8%	5	3.4%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	7	8.1%	59	68.6%	16	18.6%	3	3.5%	1	1.2%	---	---
	民営	59	100.0%	2	3.4%	10	16.9%	25	42.4%	17	28.8%	4	6.8%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	5	3.4%	37	25.2%	46	31.3%	49	33.3%	9	6.1%	1	0.7%
	公営	46	100.0%	2	4.3%	26	56.5%	10	21.7%	7	15.2%	1	2.2%	---	---
	民営	101	100.0%	3	3.0%	11	10.9%	36	35.6%	42	41.6%	8	7.9%	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	10	6.5%	69	45.1%	43	28.1%	27	17.6%	4	2.6%	---	---
	公営	80	100.0%	6	7.5%	51	63.8%	17	21.3%	6	7.5%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	4	5.5%	18	24.7%	26	35.6%	21	28.8%	4	5.5%	---	---
九州地区	計	218	100.0%	12	5.5%	100	45.9%	70	32.1%	35	16.1%	1	0.5%	---	---
	公営	46	100.0%	3	6.5%	28	60.9%	14	30.4%	1	2.2%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	9	5.2%	72	41.9%	56	32.6%	34	19.8%	1	0.6%	---	---

表 NO.19 所在地区別 問5 保育士の正規雇用人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~20人		21~30人		31人以上	
総計	計	1,245	100.0%	73	5.9%	458	36.8%	375	30.1%	297	23.9%	37	3.0%	5	0.4%
	公営	501	100.0%	30	6.0%	277	55.3%	126	25.1%	64	12.8%	4	0.8%	---	---
	民営	744	100.0%	43	5.8%	181	24.3%	249	33.5%	233	31.3%	33	4.4%	5	0.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	16	7.4%	33	15.2%	64	29.5%	92	42.4%	10	4.6%	2	0.9%
	公営	68	100.0%	5	7.4%	15	22.1%	18	26.5%	28	41.2%	2	2.9%	---	---
	民営	149	100.0%	11	7.4%	18	12.1%	46	30.9%	64	43.0%	8	5.4%	2	1.3%
中核市	計	157	100.0%	7	4.5%	41	26.1%	58	36.9%	41	26.1%	8	5.1%	2	1.3%
	公営	37	100.0%	1	2.7%	18	48.6%	13	35.1%	5	13.5%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	6	5.0%	23	19.2%	45	37.5%	36	30.0%	8	6.7%	2	1.7%
中都市	計	174	100.0%	10	5.7%	46	26.4%	50	28.7%	56	32.2%	11	6.3%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	26	44.1%	20	33.9%	11	18.6%	---	---	---	---
	民営	115	100.0%	8	7.0%	20	17.4%	30	26.1%	45	39.1%	11	9.6%	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	20	5.6%	152	42.7%	110	30.9%	68	19.1%	6	1.7%	---	---
	公営	156	100.0%	10	6.4%	92	59.0%	40	25.6%	12	7.7%	2	1.3%	---	---
	民営	200	100.0%	10	5.0%	60	30.0%	70	35.0%	56	28.0%	4	2.0%	---	---
小都市B	計	148	100.0%	6	4.1%	83	56.1%	44	29.7%	15	10.1%	---	---	---	---
	公営	69	100.0%	2	2.9%	55	79.7%	12	17.4%	---	---	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	4	5.1%	28	35.4%	32	40.5%	15	19.0%	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	14	7.3%	103	53.4%	49	25.4%	25	13.0%	2	1.0%	---	---
	公営	112	100.0%	10	8.9%	71	63.4%	23	20.5%	8	7.1%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	4	4.9%	32	39.5%	26	32.1%	17	21.0%	2	2.5%	---	---

表 NO.20 地域区分別 問5 保育士の非正規雇用・常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		16~20人		21人以上	
全国	計	1,245	100.0%	259	20.8%	548	44.0%	309	24.8%	100	8.0%	21	1.7%	8	0.6%
	公営	501	100.0%	68	13.6%	233	46.5%	142	28.3%	46	9.2%	7	1.4%	5	1.0%
	民営	744	100.0%	191	25.7%	315	42.3%	167	22.4%	54	7.3%	14	1.9%	3	0.4%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	38	22.2%	64	37.4%	48	28.1%	14	8.2%	5	2.9%	2	1.2%
	公営	60	100.0%	12	20.0%	30	50.0%	11	18.3%	3	5.0%	2	3.3%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	26	23.4%	34	30.6%	37	33.3%	11	9.9%	3	2.7%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	84	30.8%	122	44.7%	57	20.9%	9	3.3%	1	0.4%	---	---
	公営	110	100.0%	20	18.2%	44	40.0%	38	34.5%	7	6.4%	1	0.9%	---	---
	民営	163	100.0%	64	39.3%	78	47.9%	19	11.7%	2	1.2%	---	---	---	---
東海地区	計	138	100.0%	24	17.4%	60	43.5%	34	24.6%	16	11.6%	3	2.2%	1	0.7%
	公営	73	100.0%	6	8.2%	32	43.8%	20	27.4%	12	16.4%	2	2.7%	1	1.4%
	民営	65	100.0%	18	27.7%	28	43.1%	14	21.5%	4	6.2%	1	1.5%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	18	12.4%	72	49.7%	43	29.7%	9	6.2%	2	1.4%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	8	9.3%	46	53.5%	24	27.9%	6	7.0%	1	1.2%	1	1.2%
	民営	59	100.0%	10	16.9%	26	44.1%	19	32.2%	3	5.1%	1	1.7%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	30	20.4%	68	46.3%	36	24.5%	9	6.1%	4	2.7%	---	---
	公営	46	100.0%	4	8.7%	21	45.7%	16	34.8%	5	10.9%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	26	25.7%	47	46.5%	20	19.8%	4	4.0%	4	4.0%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	29	19.0%	71	46.4%	36	23.5%	15	9.8%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	80	100.0%	11	13.8%	38	47.5%	20	25.0%	9	11.3%	1	1.3%	1	1.3%
	民営	73	100.0%	18	24.7%	33	45.2%	16	21.9%	6	8.2%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	36	16.5%	91	41.7%	55	25.2%	28	12.8%	5	2.3%	3	1.4%
	公営	46	100.0%	7	15.2%	22	47.8%	13	28.3%	4	8.7%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	29	16.9%	69	40.1%	42	24.4%	24	14.0%	5	2.9%	3	1.7%

表 NO.21 所在地区別 問5 保育士の非正規雇用・常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		16~20人		21人以上	
総計	計	1,245	100.0%	259	20.8%	548	44.0%	309	24.8%	100	8.0%	21	1.7%	8	0.6%
	公営	501	100.0%	68	13.6%	233	46.5%	142	28.3%	46	9.2%	7	1.4%	5	1.0%
	民営	744	100.0%	191	25.7%	315	42.3%	167	22.4%	54	7.3%	14	1.9%	3	0.4%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	68	31.3%	88	40.6%	44	20.3%	12	5.5%	5	2.3%	---	---
	公営	68	100.0%	21	30.9%	27	39.7%	16	23.5%	2	2.9%	2	2.9%	---	---
	民営	149	100.0%	47	31.5%	61	40.9%	28	18.8%	10	6.7%	3	2.0%	---	---
中核市	計	157	100.0%	30	19.1%	65	41.4%	42	26.8%	17	10.8%	2	1.3%	1	0.6%
	公営	37	100.0%	2	5.4%	17	45.9%	11	29.7%	6	16.2%	1	2.7%	---	---
	民営	120	100.0%	28	23.3%	48	40.0%	31	25.8%	11	9.2%	1	0.8%	1	0.8%
中都市	計	174	100.0%	45	25.9%	67	38.5%	46	26.4%	11	6.3%	4	2.3%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	6	10.2%	21	35.6%	25	42.4%	6	10.2%	---	---	1	1.7%
	民営	115	100.0%	39	33.9%	46	40.0%	21	18.3%	5	4.3%	4	3.5%	---	---
小都市A	計	356	100.0%	55	15.4%	155	43.5%	101	28.4%	36	10.1%	6	1.7%	3	0.8%
	公営	156	100.0%	13	8.3%	72	46.2%	47	30.1%	19	12.2%	3	1.9%	2	1.3%
	民営	200	100.0%	42	21.0%	83	41.5%	54	27.0%	17	8.5%	3	1.5%	1	0.5%
小都市B	計	148	100.0%	26	17.6%	74	50.0%	35	23.6%	12	8.1%	---	---	1	0.7%
	公営	69	100.0%	7	10.1%	38	55.1%	16	23.2%	7	10.1%	---	---	1	1.4%
	民営	79	100.0%	19	24.1%	36	45.6%	19	24.1%	5	6.3%	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	35	18.1%	99	51.3%	41	21.2%	12	6.2%	4	2.1%	2	1.0%
	公営	112	100.0%	19	17.0%	58	51.8%	27	24.1%	6	5.4%	1	0.9%	1	0.9%
	民営	81	100.0%	16	19.8%	41	50.6%	14	17.3%	6	7.4%	3	3.7%	1	1.2%

表 NO.22 地域区別 問5 保育士の非正規雇用・非常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		16~20人		21人以上	
全国	計	1,245	100.0%	475	38.2%	607	48.8%	130	10.4%	26	2.1%	4	0.3%	3	0.2%
	公営	501	100.0%	196	39.1%	244	48.7%	44	8.8%	13	2.6%	3	0.6%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	279	37.5%	363	48.8%	86	11.6%	13	1.7%	1	0.1%	2	0.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	87	50.9%	77	45.0%	5	2.9%	---	---	2	1.2%	---	---
	公営	60	100.0%	24	40.0%	33	55.0%	1	1.7%	---	---	2	3.3%	---	---
	民営	111	100.0%	63	56.8%	44	39.6%	4	3.6%	---	---	---	---	---	---
関東地区	計	273	100.0%	82	30.0%	147	53.8%	40	14.7%	4	1.5%	---	---	---	---
	公営	110	100.0%	35	31.8%	58	52.7%	15	13.6%	2	1.8%	---	---	---	---
	民営	163	100.0%	47	28.8%	89	54.6%	25	15.3%	2	1.2%	---	---	---	---
東海地区	計	138	100.0%	38	27.5%	72	52.2%	21	15.2%	6	4.3%	---	---	1	0.7%
	公営	73	100.0%	23	31.5%	37	50.7%	9	12.3%	4	5.5%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	15	23.1%	35	53.8%	12	18.5%	2	3.1%	---	---	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	67	46.2%	66	45.5%	11	7.6%	1	0.7%	---	---	---	---
	公営	86	100.0%	42	48.8%	37	43.0%	6	7.0%	1	1.2%	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	25	42.4%	29	49.2%	5	8.5%	---	---	---	---	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	51	34.7%	77	52.4%	11	7.5%	6	4.1%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	46	100.0%	15	32.6%	26	56.5%	2	4.3%	1	2.2%	1	2.2%	1	2.2%
	民営	101	100.0%	36	35.6%	51	50.5%	9	8.9%	5	5.0%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	58	37.9%	77	50.3%	14	9.2%	4	2.6%	---	---	---	---
	公営	80	100.0%	33	41.3%	37	46.3%	7	8.8%	3	3.8%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	25	34.2%	40	54.8%	7	9.6%	1	1.4%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	92	42.2%	91	41.7%	28	12.8%	5	2.3%	1	0.5%	1	0.5%
	公営	46	100.0%	24	52.2%	16	34.8%	4	8.7%	2	4.3%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	68	39.5%	75	43.6%	24	14.0%	3	1.7%	1	0.6%	1	0.6%

表 NO.23 所在地区別 問5 保育士の非正規雇用・非常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		16~20人		21人以上	
総計	計	1,245	100.0%	475	38.2%	607	48.8%	130	10.4%	26	2.1%	4	0.3%	3	0.2%
	公営	501	100.0%	196	39.1%	244	48.7%	44	8.8%	13	2.6%	3	0.6%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	279	37.5%	363	48.8%	86	11.6%	13	1.7%	1	0.1%	2	0.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	74	34.1%	115	53.0%	22	10.1%	6	2.8%	---	---	---	---
	公営	68	100.0%	17	25.0%	38	55.9%	10	14.7%	3	4.4%	---	---	---	---
	民営	149	100.0%	57	38.3%	77	51.7%	12	8.1%	3	2.0%	---	---	---	---
中核市	計	157	100.0%	57	36.3%	67	42.7%	31	19.7%	2	1.3%	---	---	---	---
	公営	37	100.0%	13	35.1%	15	40.5%	8	21.6%	1	2.7%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	44	36.7%	52	43.3%	23	19.2%	1	0.8%	---	---	---	---
中都市	計	174	100.0%	52	29.9%	94	54.0%	23	13.2%	3	1.7%	1	0.6%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	18	30.5%	31	52.5%	9	15.3%	---	---	1	1.7%	---	---
	民営	115	100.0%	34	29.6%	63	54.8%	14	12.2%	3	2.6%	---	---	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	126	35.4%	183	51.4%	34	9.6%	9	2.5%	2	0.6%	2	0.6%
	公営	156	100.0%	54	34.6%	86	55.1%	9	5.8%	5	3.2%	1	0.6%	1	0.6%
	民営	200	100.0%	72	36.0%	97	48.5%	25	12.5%	4	2.0%	1	0.5%	1	0.5%
小都市B	計	148	100.0%	68	45.9%	66	44.6%	11	7.4%	2	1.4%	1	0.7%	---	---
	公営	69	100.0%	35	50.7%	29	42.0%	2	2.9%	2	2.9%	1	1.4%	---	---
	民営	79	100.0%	33	41.8%	37	46.8%	9	11.4%	---	---	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	98	50.8%	82	42.5%	9	4.7%	4	2.1%	---	---	---	---
	公営	112	100.0%	59	52.7%	45	40.2%	6	5.4%	2	1.8%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	39	48.1%	37	45.7%	3	3.7%	2	2.5%	---	---	---	---

表 NO.24 地域区分別 問5 主任保育士の正規雇用人数

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	163	13.1%	944	75.8%	82	6.6%	31	2.5%	8	0.6%	17	1.4%
	公営	501	100.0%	92	18.4%	320	63.9%	46	9.2%	21	4.2%	7	1.4%	15	3.0%
	民営	744	100.0%	71	9.5%	624	83.9%	36	4.8%	10	1.3%	1	0.1%	2	0.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	18	10.5%	137	80.1%	10	5.8%	3	1.8%	1	0.6%	2	1.2%
	公営	60	100.0%	7	11.7%	43	71.7%	6	10.0%	2	3.3%	1	1.7%	1	1.7%
	民営	111	100.0%	11	9.9%	94	84.7%	4	3.6%	1	0.9%	---	---	1	0.9%
関東地区	計	273	100.0%	43	15.8%	198	72.5%	16	5.9%	7	2.6%	1	0.4%	8	2.9%
	公営	110	100.0%	21	19.1%	71	64.5%	6	5.5%	4	3.6%	1	0.9%	7	6.4%
	民営	163	100.0%	22	13.5%	127	77.9%	10	6.1%	3	1.8%	---	---	1	0.6%
東海地区	計	138	100.0%	17	12.3%	105	76.1%	8	5.8%	7	5.1%	---	---	1	0.7%
	公営	73	100.0%	13	17.8%	46	63.0%	7	9.6%	6	8.2%	---	---	1	1.4%
	民営	65	100.0%	4	6.2%	59	90.8%	1	1.5%	1	1.5%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	16	11.0%	103	71.0%	19	13.1%	4	2.8%	2	1.4%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	13	15.1%	59	68.6%	9	10.5%	3	3.5%	1	1.2%	1	1.2%
	民営	59	100.0%	3	5.1%	44	74.6%	10	16.9%	1	1.7%	1	1.7%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	22	15.0%	110	74.8%	10	6.8%	3	2.0%	2	1.4%	---	---
	公営	46	100.0%	11	23.9%	29	63.0%	2	4.3%	2	4.3%	2	4.3%	---	---
	民営	101	100.0%	11	10.9%	81	80.2%	8	7.9%	1	1.0%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	22	14.4%	102	66.7%	15	9.8%	7	4.6%	2	1.3%	5	3.3%
	公営	80	100.0%	16	20.0%	41	51.3%	12	15.0%	4	5.0%	2	2.5%	5	6.3%
	民営	73	100.0%	6	8.2%	61	83.6%	3	4.1%	3	4.1%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	25	11.5%	189	86.7%	4	1.8%	---	---	---	---	---	---
	公営	46	100.0%	11	23.9%	31	67.4%	4	8.7%	---	---	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	14	8.1%	158	91.9%	---	---	---	---	---	---	---	---

表 NO.25 所在地区別 問5 主任保育士の正規雇用人数

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	163	13.1%	944	75.8%	82	6.6%	31	2.5%	8	0.6%	17	1.4%
	公営	501	100.0%	92	18.4%	320	63.9%	46	9.2%	21	4.2%	7	1.4%	15	3.0%
	民営	744	100.0%	71	9.5%	624	83.9%	36	4.8%	10	1.3%	1	0.1%	2	0.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	36	16.6%	151	69.6%	18	8.3%	5	2.3%	1	0.5%	6	2.8%
	公営	68	100.0%	19	27.9%	36	52.9%	3	4.4%	3	4.4%	1	1.5%	6	8.8%
	民営	149	100.0%	17	11.4%	115	77.2%	15	10.1%	2	1.3%	---	---	---	---
中核市	計	157	100.0%	18	11.5%	128	81.5%	6	3.8%	3	1.9%	2	1.3%	---	---
	公営	37	100.0%	6	16.2%	25	67.6%	4	10.8%	---	---	2	5.4%	---	---
	民営	120	100.0%	12	10.0%	103	85.8%	2	1.7%	3	2.5%	---	---	---	---
中都市	計	174	100.0%	17	9.8%	138	79.3%	11	6.3%	4	2.3%	---	---	4	2.3%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	40	67.8%	8	13.6%	3	5.1%	---	---	3	5.1%
	民営	115	100.0%	12	10.4%	98	85.2%	3	2.6%	1	0.9%	---	---	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	46	12.9%	268	75.3%	25	7.0%	11	3.1%	3	0.8%	3	0.8%
	公営	156	100.0%	30	19.2%	96	61.5%	15	9.6%	9	5.8%	3	1.9%	3	1.9%
	民営	200	100.0%	16	8.0%	172	86.0%	10	5.0%	2	1.0%	---	---	---	---
小都市B	計	148	100.0%	22	14.9%	108	73.0%	11	7.4%	5	3.4%	2	1.4%	---	---
	公営	69	100.0%	12	17.4%	44	63.8%	8	11.6%	4	5.8%	1	1.4%	---	---
	民営	79	100.0%	10	12.7%	64	81.0%	3	3.8%	1	1.3%	1	1.3%	---	---
町・村	計	193	100.0%	24	12.4%	151	78.2%	11	5.7%	3	1.6%	---	---	4	2.1%
	公営	112	100.0%	20	17.9%	79	70.5%	8	7.1%	2	1.8%	---	---	3	2.7%
	民営	81	100.0%	4	4.9%	72	88.9%	3	3.7%	1	1.2%	---	---	1	1.2%

表 NO.26 地域区分別 問5 主任保育士の非正規雇用・常勤人数

		総計		0人		1人		2人	
全国	計	1,245	100.0%	1,240	99.6%	4	0.3%	1	0.1%
	公営	501	100.0%	499	99.6%	1	0.2%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	741	99.6%	3	0.4%	---	---
北海道・東北地区	計	171	100.0%	170	99.4%	1	0.6%	---	---
	公営	60	100.0%	60	100.0%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	110	99.1%	1	0.9%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	273	100.0%	---	---	---	---
	公営	110	100.0%	110	100.0%	---	---	---	---
	民営	163	100.0%	163	100.0%	---	---	---	---
東海地区	計	138	100.0%	136	98.6%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	73	100.0%	71	97.3%	1	1.4%	1	1.4%
	民営	65	100.0%	65	100.0%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	145	100.0%	---	---	---	---
	公営	86	100.0%	86	100.0%	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	59	100.0%	---	---	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	147	100.0%	---	---	---	---
	公営	46	100.0%	46	100.0%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	101	100.0%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	153	100.0%	---	---	---	---
	公営	80	100.0%	80	100.0%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	73	100.0%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	216	99.1%	2	0.9%	---	---
	公営	46	100.0%	46	100.0%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	170	98.8%	2	1.2%	---	---

表 NO.27 所在地区別 問5 主任保育士の非正規雇用・常勤人数

		総計		0人		1人		2人	
総計	計	1,245	100.0%	1,240	99.6%	4	0.3%	1	0.1%
	公営	501	100.0%	499	99.6%	1	0.2%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	741	99.6%	3	0.4%	---	---
都区部・指定都市	計	217	100.0%	217	100.0%	---	---	---	---
	公営	68	100.0%	68	100.0%	---	---	---	---
	民営	149	100.0%	149	100.0%	---	---	---	---
中核市	計	157	100.0%	157	100.0%	---	---	---	---
	公営	37	100.0%	37	100.0%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	120	100.0%	---	---	---	---
中都市	計	174	100.0%	172	98.9%	1	0.6%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	58	98.3%	---	---	1	1.7%
	民営	115	100.0%	114	99.1%	1	0.9%	---	---
小都市A	計	356	100.0%	354	99.4%	2	0.6%	---	---
	公営	156	100.0%	155	99.4%	1	0.6%	---	---
	民営	200	100.0%	199	99.5%	1	0.5%	---	---
小都市B	計	148	100.0%	147	99.3%	1	0.7%	---	---
	公営	69	100.0%	69	100.0%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	78	98.7%	1	1.3%	---	---
町・村	計	193	100.0%	193	100.0%	---	---	---	---
	公営	112	100.0%	112	100.0%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	81	100.0%	---	---	---	---

表 NO.28 地域区分別 問5 主任保育士の非正規雇用・非常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人	
全国	計	1,245	100.0%	1,243	99.8%	---	---	2	0.2%
	公 営	501	100.0%	500	99.8%	---	---	1	0.2%
	民 営	744	100.0%	743	99.9%	---	---	1	0.1%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	171	100.0%	---	---	---	---
	公 営	60	100.0%	60	100.0%	---	---	---	---
	民 営	111	100.0%	111	100.0%	---	---	---	---
関東地区	計	273	100.0%	273	100.0%	---	---	---	---
	公 営	110	100.0%	110	100.0%	---	---	---	---
	民 営	163	100.0%	163	100.0%	---	---	---	---
東海地区	計	138	100.0%	137	99.3%	---	---	1	0.7%
	公 営	73	100.0%	72	98.6%	---	---	1	1.4%
	民 営	65	100.0%	65	100.0%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	145	100.0%	---	---	---	---
	公 営	86	100.0%	86	100.0%	---	---	---	---
	民 営	59	100.0%	59	100.0%	---	---	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	146	99.3%	---	---	1	0.7%
	公 営	46	100.0%	46	100.0%	---	---	---	---
	民 営	101	100.0%	100	99.0%	---	---	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	153	100.0%	---	---	---	---
	公 営	80	100.0%	80	100.0%	---	---	---	---
	民 営	73	100.0%	73	100.0%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	218	100.0%	---	---	---	---
	公 営	46	100.0%	46	100.0%	---	---	---	---
	民 営	172	100.0%	172	100.0%	---	---	---	---

表 NO.29 所在地区別 問5 主任保育士の非正規雇用・非常勤人数

		総計		0人		1~5人		6~10人	
総計	計	1,245	100.0%	1,243	99.8%	---	---	2	0.2%
	公 営	501	100.0%	500	99.8%	---	---	1	0.2%
	民 営	744	100.0%	743	99.9%	---	---	1	0.1%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	216	99.5%	---	---	1	0.5%
	公 営	68	100.0%	68	100.0%	---	---	---	---
	民 営	149	100.0%	148	99.3%	---	---	1	0.7%
中核市	計	157	100.0%	157	100.0%	---	---	---	---
	公 営	37	100.0%	37	100.0%	---	---	---	---
	民 営	120	100.0%	120	100.0%	---	---	---	---
中都市	計	174	100.0%	174	100.0%	---	---	---	---
	公 営	59	100.0%	59	100.0%	---	---	---	---
	民 営	115	100.0%	115	100.0%	---	---	---	---
小都市A	計	356	100.0%	355	99.7%	---	---	1	0.3%
	公 営	156	100.0%	155	99.4%	---	---	1	0.6%
	民 営	200	100.0%	200	100.0%	---	---	---	---
小都市B	計	148	100.0%	148	100.0%	---	---	---	---
	公 営	69	100.0%	69	100.0%	---	---	---	---
	民 営	79	100.0%	79	100.0%	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	193	100.0%	---	---	---	---
	公 営	112	100.0%	112	100.0%	---	---	---	---
	民 営	81	100.0%	81	100.0%	---	---	---	---

表 NO.30 地域区分別 問5 その他の正規雇用人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	968	77.8%	162	13.0%	58	4.7%	31	2.5%	18	1.4%	8	0.6%
	公営	501	100.0%	396	79.0%	71	14.2%	18	3.6%	8	1.6%	6	1.2%	2	0.4%
	民営	744	100.0%	572	76.9%	91	12.2%	40	5.4%	23	3.1%	12	1.6%	6	0.8%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	133	77.8%	25	14.6%	6	3.5%	5	2.9%	1	0.6%	1	0.6%
	公営	60	100.0%	48	80.0%	11	18.3%	---	---	---	---	---	---	1	1.7%
	民営	111	100.0%	85	76.6%	14	12.6%	6	5.4%	5	4.5%	1	0.9%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	219	80.2%	28	10.3%	9	3.3%	5	1.8%	8	2.9%	4	1.5%
	公営	110	100.0%	84	76.4%	16	14.5%	2	1.8%	2	1.8%	5	4.5%	1	0.9%
	民営	163	100.0%	135	82.8%	12	7.4%	7	4.3%	3	1.8%	3	1.8%	3	1.8%
東海地区	計	138	100.0%	105	76.1%	21	15.2%	11	8.0%	1	0.7%	---	---	---	---
	公営	73	100.0%	56	76.7%	11	15.1%	5	6.8%	1	1.4%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	49	75.4%	10	15.4%	6	9.2%	---	---	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	122	84.1%	14	9.7%	8	5.5%	---	---	1	0.7%	---	---
	公営	86	100.0%	71	82.6%	9	10.5%	6	7.0%	---	---	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	51	86.4%	5	8.5%	2	3.4%	---	---	1	1.7%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	110	74.8%	20	13.6%	8	5.4%	3	2.0%	5	3.4%	1	0.7%
	公営	46	100.0%	39	84.8%	5	10.9%	1	2.2%	---	---	1	2.2%	---	---
	民営	101	100.0%	71	70.3%	15	14.9%	7	6.9%	3	3.0%	4	4.0%	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	114	74.5%	23	15.0%	7	4.6%	8	5.2%	---	---	1	0.7%
	公営	80	100.0%	59	73.8%	14	17.5%	4	5.0%	3	3.8%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	55	75.3%	9	12.3%	3	4.1%	5	6.8%	---	---	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	165	75.7%	31	14.2%	9	4.1%	9	4.1%	3	1.4%	1	0.5%
	公営	46	100.0%	39	84.8%	5	10.9%	---	---	2	4.3%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	126	73.3%	26	15.1%	9	5.2%	7	4.1%	3	1.7%	1	0.6%

表 NO.31 所在地区別 問5 その他の正規雇用人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	968	77.8%	162	13.0%	58	4.7%	31	2.5%	18	1.4%	8	0.6%
	公営	501	100.0%	396	79.0%	71	14.2%	18	3.6%	8	1.6%	6	1.2%	2	0.4%
	民営	744	100.0%	572	76.9%	91	12.2%	40	5.4%	23	3.1%	12	1.6%	6	0.8%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	161	74.2%	28	12.9%	12	5.5%	6	2.8%	7	3.2%	3	1.4%
	公営	68	100.0%	53	77.9%	8	11.8%	2	2.9%	1	1.5%	3	4.4%	1	1.5%
	民営	149	100.0%	108	72.5%	20	13.4%	10	6.7%	5	3.4%	4	2.7%	2	1.3%
中核市	計	157	100.0%	120	76.4%	18	11.5%	11	7.0%	6	3.8%	1	0.6%	1	0.6%
	公営	37	100.0%	27	73.0%	3	8.1%	5	13.5%	2	5.4%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	93	77.5%	15	12.5%	6	5.0%	4	3.3%	1	0.8%	1	0.8%
中都市	計	174	100.0%	138	79.3%	18	10.3%	8	4.6%	3	1.7%	5	2.9%	2	1.1%
	公営	59	100.0%	45	76.3%	9	15.3%	2	3.4%	1	1.7%	2	3.4%	---	---
	民営	115	100.0%	93	80.9%	9	7.8%	6	5.2%	2	1.7%	3	2.6%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	283	79.5%	45	12.6%	16	4.5%	8	2.2%	2	0.6%	2	0.6%
	公営	156	100.0%	127	81.4%	22	14.1%	3	1.9%	2	1.3%	1	0.6%	1	0.6%
	民営	200	100.0%	156	78.0%	23	11.5%	13	6.5%	6	3.0%	1	0.5%	1	0.5%
小都市B	計	148	100.0%	118	79.7%	21	14.2%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	---	---
	公営	69	100.0%	58	84.1%	9	13.0%	1	1.4%	1	1.4%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	60	75.9%	12	15.2%	3	3.8%	3	3.8%	1	1.3%	---	---
町・村	計	193	100.0%	148	76.7%	32	16.6%	7	3.6%	4	2.1%	2	1.0%	---	---
	公営	112	100.0%	86	76.8%	20	17.9%	5	4.5%	1	0.9%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	62	76.5%	12	14.8%	2	2.5%	3	3.7%	2	2.5%	---	---

表 NO.32 地域区分別 問5 その他の非正規雇用・常勤人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	1,146	92.0%	57	4.6%	16	1.3%	8	0.6%	6	0.5%	12	1.0%
	公営	501	100.0%	458	91.4%	21	4.2%	9	1.8%	5	1.0%	3	0.6%	5	1.0%
	民営	744	100.0%	688	92.5%	36	4.8%	7	0.9%	3	0.4%	3	0.4%	7	0.9%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	164	95.9%	4	2.3%	2	1.2%	---	---	---	---	1	0.6%
	公営	60	100.0%	55	91.7%	3	5.0%	1	1.7%	---	---	---	---	1	1.7%
	民営	111	100.0%	109	98.2%	1	0.9%	1	0.9%	---	---	---	---	---	---
関東地区	計	273	100.0%	260	95.2%	3	1.1%	3	1.1%	3	1.1%	1	0.4%	3	1.1%
	公営	110	100.0%	103	93.6%	---	---	3	2.7%	3	2.7%	---	---	1	0.9%
	民営	163	100.0%	157	96.3%	3	1.8%	---	---	---	---	1	0.6%	2	1.2%
東海地区	計	138	100.0%	128	92.8%	7	5.1%	1	0.7%	1	0.7%	1	0.7%	---	---
	公営	73	100.0%	67	91.8%	3	4.1%	1	1.4%	1	1.4%	1	1.4%	---	---
	民営	65	100.0%	61	93.8%	4	6.2%	---	---	---	---	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	131	90.3%	8	5.5%	3	2.1%	---	---	---	---	3	2.1%
	公営	86	100.0%	77	89.5%	6	7.0%	2	2.3%	---	---	---	---	1	1.2%
	民営	59	100.0%	54	91.5%	2	3.4%	1	1.7%	---	---	---	---	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	130	88.4%	12	8.2%	1	0.7%	2	1.4%	2	1.4%	---	---
	公営	46	100.0%	44	95.7%	2	4.3%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	86	85.1%	10	9.9%	1	1.0%	2	2.0%	2	2.0%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	138	90.2%	11	7.2%	---	---	1	0.7%	2	1.3%	1	0.7%
	公営	80	100.0%	72	90.0%	4	5.0%	---	---	1	1.3%	2	2.5%	1	1.3%
	民営	73	100.0%	66	90.4%	7	9.6%	---	---	---	---	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	195	89.4%	12	5.5%	6	2.8%	1	0.5%	---	---	4	1.8%
	公営	46	100.0%	40	87.0%	3	6.5%	2	4.3%	---	---	---	---	1	2.2%
	民営	172	100.0%	155	90.1%	9	5.2%	4	2.3%	1	0.6%	---	---	3	1.7%

表 NO.33 所在地区別 問5 その他の非正規雇用・常勤人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	1,146	92.0%	57	4.6%	16	1.3%	8	0.6%	6	0.5%	12	1.0%
	公営	501	100.0%	458	91.4%	21	4.2%	9	1.8%	5	1.0%	3	0.6%	5	1.0%
	民営	744	100.0%	688	92.5%	36	4.8%	7	0.9%	3	0.4%	3	0.4%	7	0.9%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	200	92.2%	9	4.1%	3	1.4%	1	0.5%	4	1.8%	---	---
	公営	68	100.0%	63	92.6%	2	2.9%	1	1.5%	1	1.5%	1	1.5%	---	---
	民営	149	100.0%	137	91.9%	7	4.7%	2	1.3%	---	---	3	2.0%	---	---
中核市	計	157	100.0%	138	87.9%	10	6.4%	5	3.2%	---	---	1	0.6%	3	1.9%
	公営	37	100.0%	30	81.1%	2	5.4%	3	8.1%	---	---	1	2.7%	1	2.7%
	民営	120	100.0%	108	90.0%	8	6.7%	2	1.7%	---	---	---	---	2	1.7%
中都市	計	174	100.0%	162	93.1%	9	5.2%	---	---	2	1.1%	---	---	1	0.6%
	公営	59	100.0%	56	94.9%	3	5.1%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	115	100.0%	106	92.2%	6	5.2%	---	---	2	1.7%	---	---	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	327	91.9%	13	3.7%	5	1.4%	3	0.8%	1	0.3%	7	2.0%
	公営	156	100.0%	142	91.0%	5	3.2%	2	1.3%	2	1.3%	1	0.6%	4	2.6%
	民営	200	100.0%	185	92.5%	8	4.0%	3	1.5%	1	0.5%	---	---	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	141	95.3%	5	3.4%	1	0.7%	---	---	---	---	1	0.7%
	公営	69	100.0%	67	97.1%	1	1.4%	1	1.4%	---	---	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	74	93.7%	4	5.1%	---	---	---	---	---	---	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	178	92.2%	11	5.7%	2	1.0%	2	1.0%	---	---	---	---
	公営	112	100.0%	100	89.3%	8	7.1%	2	1.8%	2	1.8%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	78	96.3%	3	3.7%	---	---	---	---	---	---	---	---

表 NO.34 地域区分別 問5 その他の非正規雇用・非常勤人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	1,148	92.2%	52	4.2%	19	1.5%	9	0.7%	4	0.3%	13	1.0%
	公営	501	100.0%	460	91.8%	20	4.0%	11	2.2%	2	0.4%	1	0.2%	7	1.4%
	民営	744	100.0%	688	92.5%	32	4.3%	8	1.1%	7	0.9%	3	0.4%	6	0.8%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	158	92.4%	3	1.8%	2	1.2%	5	2.9%	1	0.6%	2	1.2%
	公営	60	100.0%	58	96.7%	---	---	1	1.7%	1	1.7%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	100	90.1%	3	2.7%	1	0.9%	4	3.6%	1	0.9%	2	1.8%
関東地区	計	273	100.0%	253	92.7%	10	3.7%	4	1.5%	1	0.4%	1	0.4%	4	1.5%
	公営	110	100.0%	99	90.0%	5	4.5%	3	2.7%	1	0.9%	1	0.9%	1	0.9%
	民営	163	100.0%	154	94.5%	5	3.1%	1	0.6%	---	---	---	---	3	1.8%
東海地区	計	138	100.0%	122	88.4%	6	4.3%	4	2.9%	2	1.4%	---	---	4	2.9%
	公営	73	100.0%	62	84.9%	4	5.5%	3	4.1%	---	---	---	---	4	5.5%
	民営	65	100.0%	60	92.3%	2	3.1%	1	1.5%	2	3.1%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	136	93.8%	8	5.5%	---	---	---	---	---	---	1	0.7%
	公営	86	100.0%	81	94.2%	5	5.8%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	55	93.2%	3	5.1%	---	---	---	---	---	---	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	131	89.1%	10	6.8%	3	2.0%	---	---	2	1.4%	1	0.7%
	公営	46	100.0%	42	91.3%	2	4.3%	1	2.2%	---	---	---	---	1	2.2%
	民営	101	100.0%	89	88.1%	8	7.9%	2	2.0%	---	---	2	2.0%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	147	96.1%	2	1.3%	3	2.0%	---	---	---	---	1	0.7%
	公営	80	100.0%	75	93.8%	1	1.3%	3	3.8%	---	---	---	---	1	1.3%
	民営	73	100.0%	72	98.6%	1	1.4%	---	---	---	---	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	201	92.2%	13	6.0%	3	1.4%	1	0.5%	---	---	---	---
	公営	46	100.0%	43	93.5%	3	6.5%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	158	91.9%	10	5.8%	3	1.7%	1	0.6%	---	---	---	---

表 NO.35 所在地区別 問5 その他の非正規雇用・非常勤人数（保育士資格を有する者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	1,148	92.2%	52	4.2%	19	1.5%	9	0.7%	4	0.3%	13	1.0%
	公営	501	100.0%	460	91.8%	20	4.0%	11	2.2%	2	0.4%	1	0.2%	7	1.4%
	民営	744	100.0%	688	92.5%	32	4.3%	8	1.1%	7	0.9%	3	0.4%	6	0.8%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	191	88.0%	14	6.5%	4	1.8%	1	0.5%	1	0.5%	6	2.8%
	公営	68	100.0%	57	83.8%	6	8.8%	1	1.5%	---	---	1	1.5%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	134	89.9%	8	5.4%	3	2.0%	1	0.7%	---	---	3	2.0%
中核市	計	157	100.0%	149	94.9%	4	2.5%	1	0.6%	---	---	---	---	3	1.9%
	公営	37	100.0%	36	97.3%	---	---	---	---	---	---	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	113	94.2%	4	3.3%	1	0.8%	---	---	---	---	2	1.7%
中都市	計	174	100.0%	161	92.5%	7	4.0%	2	1.1%	1	0.6%	2	1.1%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	54	91.5%	4	6.8%	1	1.7%	---	---	---	---	---	---
	民営	115	100.0%	107	93.0%	3	2.6%	1	0.9%	1	0.9%	2	1.7%	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	334	93.8%	12	3.4%	5	1.4%	3	0.8%	---	---	2	0.6%
	公営	156	100.0%	147	94.2%	3	1.9%	3	1.9%	1	0.6%	---	---	2	1.3%
	民営	200	100.0%	187	93.5%	9	4.5%	2	1.0%	2	1.0%	---	---	---	---
小都市B	計	148	100.0%	136	91.9%	6	4.1%	4	2.7%	2	1.4%	---	---	---	---
	公営	69	100.0%	62	89.9%	3	4.3%	4	5.8%	---	---	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	74	93.7%	3	3.8%	---	---	2	2.5%	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	177	91.7%	9	4.7%	3	1.6%	2	1.0%	1	0.5%	1	0.5%
	公営	112	100.0%	104	92.9%	4	3.6%	2	1.8%	1	0.9%	---	---	1	0.9%
	民営	81	100.0%	73	90.1%	5	6.2%	1	1.2%	1	1.2%	1	1.2%	---	---

表 NO.36 地域区分別 問5 その他の正規雇用人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	912	73.3%	125	10.0%	94	7.6%	58	4.7%	30	2.4%	26	2.1%
	公営	501	100.0%	424	84.6%	42	8.4%	19	3.8%	10	2.0%	5	1.0%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	488	65.6%	83	11.2%	75	10.1%	48	6.5%	25	3.4%	25	3.4%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	129	75.4%	18	10.5%	10	5.8%	9	5.3%	2	1.2%	3	1.8%
	公営	60	100.0%	55	91.7%	2	3.3%	2	3.3%	1	1.7%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	74	66.7%	16	14.4%	8	7.2%	8	7.2%	2	1.8%	3	2.7%
関東地区	計	273	100.0%	191	70.0%	22	8.1%	20	7.3%	19	7.0%	9	3.3%	12	4.4%
	公営	110	100.0%	87	79.1%	5	4.5%	7	6.4%	6	5.5%	4	3.6%	1	0.9%
	民営	163	100.0%	104	63.8%	17	10.4%	13	8.0%	13	8.0%	5	3.1%	11	6.7%
東海地区	計	138	100.0%	105	76.1%	11	8.0%	12	8.7%	5	3.6%	3	2.2%	2	1.4%
	公営	73	100.0%	61	83.6%	6	8.2%	5	6.8%	---	---	1	1.4%	---	---
	民営	65	100.0%	44	67.7%	5	7.7%	7	10.8%	5	7.7%	2	3.1%	2	3.1%
北信越地区	計	145	100.0%	106	73.1%	21	14.5%	9	6.2%	4	2.8%	3	2.1%	2	1.4%
	公営	86	100.0%	70	81.4%	14	16.3%	1	1.2%	1	1.2%	---	---	---	---
	民営	59	100.0%	36	61.0%	7	11.9%	8	13.6%	3	5.1%	3	5.1%	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	107	72.8%	15	10.2%	11	7.5%	8	5.4%	3	2.0%	3	2.0%
	公営	46	100.0%	39	84.8%	6	13.0%	---	---	1	2.2%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	68	67.3%	9	8.9%	11	10.9%	7	6.9%	3	3.0%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	121	79.1%	15	9.8%	8	5.2%	3	2.0%	4	2.6%	2	1.3%
	公営	80	100.0%	74	92.5%	4	5.0%	1	1.3%	1	1.3%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	47	64.4%	11	15.1%	7	9.6%	2	2.7%	4	5.5%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	153	70.2%	23	10.6%	24	11.0%	10	4.6%	6	2.8%	2	0.9%
	公営	46	100.0%	38	82.6%	5	10.9%	3	6.5%	---	---	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	115	66.9%	18	10.5%	21	12.2%	10	5.8%	6	3.5%	2	1.2%

表 NO.37 所在地区別 問5 その他の正規雇用人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	912	73.3%	125	10.0%	94	7.6%	58	4.7%	30	2.4%	26	2.1%
	公営	501	100.0%	424	84.6%	42	8.4%	19	3.8%	10	2.0%	5	1.0%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	488	65.6%	83	11.2%	75	10.1%	48	6.5%	25	3.4%	25	3.4%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	151	69.6%	17	7.8%	17	7.8%	16	7.4%	5	2.3%	11	5.1%
	公営	68	100.0%	50	73.5%	8	11.8%	3	4.4%	4	5.9%	3	4.4%	---	---
	民営	149	100.0%	101	67.8%	9	6.0%	14	9.4%	12	8.1%	2	1.3%	11	7.4%
中核市	計	157	100.0%	116	73.9%	5	3.2%	20	12.7%	6	3.8%	5	3.2%	5	3.2%
	公営	37	100.0%	32	86.5%	1	2.7%	3	8.1%	1	2.7%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	84	70.0%	4	3.3%	17	14.2%	5	4.2%	5	4.2%	5	4.2%
中都市	計	174	100.0%	123	70.7%	15	8.6%	15	8.6%	11	6.3%	5	2.9%	5	2.9%
	公営	59	100.0%	46	78.0%	6	10.2%	3	5.1%	3	5.1%	1	1.7%	---	---
	民営	115	100.0%	77	67.0%	9	7.8%	12	10.4%	8	7.0%	4	3.5%	5	4.3%
小都市A	計	356	100.0%	253	71.1%	55	15.4%	24	6.7%	13	3.7%	8	2.2%	3	0.8%
	公営	156	100.0%	129	82.7%	19	12.2%	6	3.8%	2	1.3%	---	---	---	---
	民営	200	100.0%	124	62.0%	36	18.0%	18	9.0%	11	5.5%	8	4.0%	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	114	77.0%	15	10.1%	8	5.4%	7	4.7%	4	2.7%	---	---
	公営	69	100.0%	63	91.3%	4	5.8%	2	2.9%	---	---	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	51	64.6%	11	13.9%	6	7.6%	7	8.9%	4	5.1%	---	---
町・村	計	193	100.0%	155	80.3%	18	9.3%	10	5.2%	5	2.6%	3	1.6%	2	1.0%
	公営	112	100.0%	104	92.9%	4	3.6%	2	1.8%	---	---	1	0.9%	1	0.9%
	民営	81	100.0%	51	63.0%	14	17.3%	8	9.9%	5	6.2%	2	2.5%	1	1.2%

表 NO.38 地域区分別 問5 その他の非正規雇用・常勤人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
全国	計	1,245	100.0%	923	74.1%	168	13.5%	79	6.3%	36	2.9%	17	1.4%	22	1.8%
	公営	501	100.0%	377	75.2%	64	12.8%	29	5.8%	11	2.2%	8	1.6%	12	2.4%
	民営	744	100.0%	546	73.4%	104	14.0%	50	6.7%	25	3.4%	9	1.2%	10	1.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	127	74.3%	19	11.1%	12	7.0%	3	1.8%	5	2.9%	5	2.9%
	公営	60	100.0%	48	80.0%	4	6.7%	3	5.0%	1	1.7%	1	1.7%	3	5.0%
	民営	111	100.0%	79	71.2%	15	13.5%	9	8.1%	2	1.8%	4	3.6%	2	1.8%
関東地区	計	273	100.0%	225	82.4%	25	9.2%	10	3.7%	4	1.5%	4	1.5%	5	1.8%
	公営	110	100.0%	88	80.0%	11	10.0%	6	5.5%	1	0.9%	2	1.8%	2	1.8%
	民営	163	100.0%	137	84.0%	14	8.6%	4	2.5%	3	1.8%	2	1.2%	3	1.8%
東海地区	計	138	100.0%	111	80.4%	15	10.9%	6	4.3%	3	2.2%	1	0.7%	2	1.4%
	公営	73	100.0%	58	79.5%	8	11.0%	4	5.5%	---	---	1	1.4%	2	2.7%
	民営	65	100.0%	53	81.5%	7	10.8%	2	3.1%	3	4.6%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	82	56.6%	29	20.0%	15	10.3%	9	6.2%	4	2.8%	6	4.1%
	公営	86	100.0%	48	55.8%	15	17.4%	11	12.8%	6	7.0%	2	2.3%	4	4.7%
	民営	59	100.0%	34	57.6%	14	23.7%	4	6.8%	3	5.1%	2	3.4%	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	114	77.6%	23	15.6%	5	3.4%	4	2.7%	1	0.7%	---	---
	公営	46	100.0%	37	80.4%	7	15.2%	1	2.2%	---	---	1	2.2%	---	---
	民営	101	100.0%	77	76.2%	16	15.8%	4	4.0%	4	4.0%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	119	77.8%	20	13.1%	10	6.5%	4	2.6%	---	---	---	---
	公営	80	100.0%	66	82.5%	9	11.3%	3	3.8%	2	2.5%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	53	72.6%	11	15.1%	7	9.6%	2	2.7%	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	145	66.5%	37	17.0%	21	9.6%	9	4.1%	2	0.9%	4	1.8%
	公営	46	100.0%	32	69.6%	10	21.7%	1	2.2%	1	2.2%	1	2.2%	1	2.2%
	民営	172	100.0%	113	65.7%	27	15.7%	20	11.6%	8	4.7%	1	0.6%	3	1.7%

表 NO.39 所在地区別 問5 その他の非正規雇用・常勤人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1人		2人		3人		4人		5人以上	
総計	計	1,245	100.0%	923	74.1%	168	13.5%	79	6.3%	36	2.9%	17	1.4%	22	1.8%
	公営	501	100.0%	377	75.2%	64	12.8%	29	5.8%	11	2.2%	8	1.6%	12	2.4%
	民営	744	100.0%	546	73.4%	104	14.0%	50	6.7%	25	3.4%	9	1.2%	10	1.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	165	76.0%	29	13.4%	10	4.6%	6	2.8%	2	0.9%	5	2.3%
	公営	68	100.0%	52	76.5%	8	11.8%	4	5.9%	---	---	1	1.5%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	113	75.8%	21	14.1%	6	4.0%	6	4.0%	1	0.7%	2	1.3%
中核市	計	157	100.0%	127	80.9%	17	10.8%	8	5.1%	2	1.3%	2	1.3%	1	0.6%
	公営	37	100.0%	33	89.2%	1	2.7%	2	5.4%	1	2.7%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	94	78.3%	16	13.3%	6	5.0%	1	0.8%	2	1.7%	1	0.8%
中都市	計	174	100.0%	131	75.3%	27	15.5%	8	4.6%	5	2.9%	1	0.6%	2	1.1%
	公営	59	100.0%	44	74.6%	9	15.3%	3	5.1%	1	1.7%	1	1.7%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	87	75.7%	18	15.7%	5	4.3%	4	3.5%	---	---	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	261	73.3%	44	12.4%	25	7.0%	9	2.5%	8	2.2%	9	2.5%
	公営	156	100.0%	116	74.4%	19	12.2%	9	5.8%	2	1.3%	4	2.6%	6	3.8%
	民営	200	100.0%	145	72.5%	25	12.5%	16	8.0%	7	3.5%	4	2.0%	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	100	67.6%	25	16.9%	13	8.8%	8	5.4%	---	---	2	1.4%
	公営	69	100.0%	50	72.5%	10	14.5%	5	7.2%	4	5.8%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	50	63.3%	15	19.0%	8	10.1%	4	5.1%	---	---	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	139	72.0%	26	13.5%	15	7.8%	6	3.1%	4	2.1%	3	1.6%
	公営	112	100.0%	82	73.2%	17	15.2%	6	5.4%	3	2.7%	2	1.8%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	57	70.4%	9	11.1%	9	11.1%	3	3.7%	2	2.5%	1	1.2%

表 NO.40 地域区分別 問5 その他の非正規雇用・非常勤人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		15~20人		21人以上	
全国	計	1,245	100.0%	723	58.1%	400	32.1%	89	7.1%	25	2.0%	5	0.4%	3	0.2%
	公営	501	100.0%	306	61.1%	135	26.9%	34	6.8%	19	3.8%	4	0.8%	3	0.6%
	民営	744	100.0%	417	56.0%	265	35.6%	55	7.4%	6	0.8%	1	0.1%	---	---
北海道・東北地区	計	171	100.0%	116	67.8%	47	27.5%	5	2.9%	3	1.8%	---	---	---	---
	公営	60	100.0%	43	71.7%	11	18.3%	3	5.0%	3	5.0%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	73	65.8%	36	32.4%	2	1.8%	---	---	---	---	---	---
関東地区	計	273	100.0%	116	42.5%	98	35.9%	38	13.9%	16	5.9%	3	1.1%	2	0.7%
	公営	110	100.0%	50	45.5%	27	24.5%	16	14.5%	13	11.8%	2	1.8%	2	1.8%
	民営	163	100.0%	66	40.5%	71	43.6%	22	13.5%	3	1.8%	1	0.6%	---	---
東海地区	計	138	100.0%	89	64.5%	38	27.5%	7	5.1%	4	2.9%	---	---	---	---
	公営	73	100.0%	47	64.4%	19	26.0%	5	6.8%	2	2.7%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	42	64.6%	19	29.2%	2	3.1%	2	3.1%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	70	48.3%	61	42.1%	11	7.6%	1	0.7%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	45	52.3%	32	37.2%	6	7.0%	1	1.2%	1	1.2%	1	1.2%
	民営	59	100.0%	25	42.4%	29	49.2%	5	8.5%	---	---	---	---	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	76	51.7%	54	36.7%	15	10.2%	1	0.7%	1	0.7%	---	---
	公営	46	100.0%	28	60.9%	15	32.6%	2	4.3%	---	---	1	2.2%	---	---
	民営	101	100.0%	48	47.5%	39	38.6%	13	12.9%	1	1.0%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	109	71.2%	38	24.8%	6	3.9%	---	---	---	---	---	---
	公営	80	100.0%	61	76.3%	17	21.3%	2	2.5%	---	---	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	48	65.8%	21	28.8%	4	5.5%	---	---	---	---	---	---
九州地区	計	218	100.0%	147	67.4%	64	29.4%	7	3.2%	---	---	---	---	---	---
	公営	46	100.0%	32	69.6%	14	30.4%	---	---	---	---	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	115	66.9%	50	29.1%	7	4.1%	---	---	---	---	---	---

表 NO.41 所在地区別 問5 その他の非正規雇用・非常勤人数（保育士資格のない者）

		総計		0人		1~5人		6~10人		11~15人		15~20人		21人以上	
総計	計	1,245	100.0%	723	58.1%	400	32.1%	89	7.1%	25	2.0%	5	0.4%	3	0.2%
	公営	501	100.0%	306	61.1%	135	26.9%	34	6.8%	19	3.8%	4	0.8%	3	0.6%
	民営	744	100.0%	417	56.0%	265	35.6%	55	7.4%	6	0.8%	1	0.1%	---	---
都区部・指定都市	計	217	100.0%	92	42.4%	78	35.9%	34	15.7%	9	4.1%	4	1.8%	---	---
	公営	68	100.0%	28	41.2%	14	20.6%	17	25.0%	6	8.8%	3	4.4%	---	---
	民営	149	100.0%	64	43.0%	64	43.0%	17	11.4%	3	2.0%	1	0.7%	---	---
中核市	計	157	100.0%	102	65.0%	42	26.8%	11	7.0%	1	0.6%	---	---	1	0.6%
	公営	37	100.0%	25	67.6%	11	29.7%	---	---	---	---	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	77	64.2%	31	25.8%	11	9.2%	1	0.8%	---	---	---	---
中都市	計	174	100.0%	86	49.4%	62	35.6%	19	10.9%	5	2.9%	---	---	2	1.1%
	公営	59	100.0%	29	49.2%	17	28.8%	6	10.2%	5	8.5%	---	---	2	3.4%
	民営	115	100.0%	57	49.6%	45	39.1%	13	11.3%	---	---	---	---	---	---
小都市A	計	356	100.0%	211	59.3%	121	34.0%	16	4.5%	8	2.2%	---	---	---	---
	公営	156	100.0%	94	60.3%	51	32.7%	5	3.2%	6	3.8%	---	---	---	---
	民営	200	100.0%	117	58.5%	70	35.0%	11	5.5%	2	1.0%	---	---	---	---
小都市B	計	148	100.0%	99	66.9%	43	29.1%	4	2.7%	2	1.4%	---	---	---	---
	公営	69	100.0%	50	72.5%	15	21.7%	2	2.9%	2	2.9%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	49	62.0%	28	35.4%	2	2.5%	---	---	---	---	---	---
町・村	計	193	100.0%	133	68.9%	54	28.0%	5	2.6%	---	---	1	0.5%	---	---
	公営	112	100.0%	80	71.4%	27	24.1%	4	3.6%	---	---	1	0.9%	---	---
	民営	81	100.0%	53	65.4%	27	33.3%	1	1.2%	---	---	---	---	---	---

表 NO.42 地域区分別 問6 平成23年4月1日時点における正規雇用保育士の平均勤続年数

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
全国	計	1,245	100.0%	121	9.7%	231	18.6%	277	22.2%	429	34.5%	158	12.7%	29	2.3%
	公営	501	100.0%	41	8.2%	18	3.6%	42	8.4%	238	47.5%	137	27.3%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	80	10.8%	213	28.6%	235	31.6%	191	25.7%	21	2.8%	4	0.5%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	17	9.9%	24	14.0%	35	20.5%	68	39.8%	23	13.5%	4	2.3%
	公営	60	100.0%	3	5.0%	2	3.3%	2	3.3%	31	51.7%	18	30.0%	4	6.7%
	民営	111	100.0%	14	12.6%	22	19.8%	33	29.7%	37	33.3%	5	4.5%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	32	11.7%	75	27.5%	50	18.3%	85	31.1%	28	10.3%	3	1.1%
	公営	110	100.0%	12	10.9%	4	3.6%	5	4.5%	61	55.5%	25	22.7%	3	2.7%
	民営	163	100.0%	20	12.3%	71	43.6%	45	27.6%	24	14.7%	3	1.8%	---	---
東海地区	計	138	100.0%	11	8.0%	23	16.7%	36	26.1%	52	37.7%	14	10.1%	2	1.4%
	公営	73	100.0%	8	11.0%	3	4.1%	13	17.8%	38	52.1%	10	13.7%	1	1.4%
	民営	65	100.0%	3	4.6%	20	30.8%	23	35.4%	14	21.5%	4	6.2%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	17	11.7%	16	11.0%	23	15.9%	59	40.7%	23	15.9%	7	4.8%
	公営	86	100.0%	7	8.1%	3	3.5%	3	3.5%	46	53.5%	22	25.6%	5	5.8%
	民営	59	100.0%	10	16.9%	13	22.0%	20	33.9%	13	22.0%	1	1.7%	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	9	6.1%	39	26.5%	44	29.9%	35	23.8%	17	11.6%	3	2.0%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	1	2.2%	7	15.2%	17	37.0%	17	37.0%	3	6.5%
	民営	101	100.0%	8	7.9%	38	37.6%	37	36.6%	18	17.8%	---	---	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	13	8.5%	21	13.7%	33	21.6%	56	36.6%	24	15.7%	6	3.9%
	公営	80	100.0%	5	6.3%	3	3.8%	11	13.8%	32	40.0%	24	30.0%	5	6.3%
	民営	73	100.0%	8	11.0%	18	24.7%	22	30.1%	24	32.9%	---	---	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	22	10.1%	33	15.1%	56	25.7%	74	33.9%	29	13.3%	4	1.8%
	公営	46	100.0%	5	10.9%	2	4.3%	1	2.2%	13	28.3%	21	45.7%	4	8.7%
	民営	172	100.0%	17	9.9%	31	18.0%	55	32.0%	61	35.5%	8	4.7%	---	---

表 NO.43 所在地区別 問6 平成23年4月1日時点における正規雇用保育士の平均勤続年数

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
総計	計	1,245	100.0%	121	9.7%	231	18.6%	277	22.2%	429	34.5%	158	12.7%	29	2.3%
	公営	501	100.0%	41	8.2%	18	3.6%	42	8.4%	238	47.5%	137	27.3%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	80	10.8%	213	28.6%	235	31.6%	191	25.7%	21	2.8%	4	0.5%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	27	12.4%	57	26.3%	50	23.0%	68	31.3%	11	5.1%	4	1.8%
	公営	68	100.0%	4	5.9%	3	4.4%	1	1.5%	48	70.6%	8	11.8%	4	5.9%
	民営	149	100.0%	23	15.4%	54	36.2%	49	32.9%	20	13.4%	3	2.0%	---	---
中核市	計	157	100.0%	16	10.2%	36	22.9%	43	27.4%	47	29.9%	14	8.9%	1	0.6%
	公営	37	100.0%	5	13.5%	1	2.7%	3	8.1%	15	40.5%	12	32.4%	1	2.7%
	民営	120	100.0%	11	9.2%	35	29.2%	40	33.3%	32	26.7%	2	1.7%	---	---
中都市	計	174	100.0%	22	12.6%	38	21.8%	50	28.7%	47	27.0%	14	8.0%	3	1.7%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	1	1.7%	7	11.9%	32	54.2%	12	20.3%	2	3.4%
	民営	115	100.0%	17	14.8%	37	32.2%	43	37.4%	15	13.0%	2	1.7%	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	31	8.7%	60	16.9%	77	21.6%	124	34.8%	55	15.4%	9	2.5%
	公営	156	100.0%	15	9.6%	3	1.9%	15	9.6%	68	43.6%	48	30.8%	7	4.5%
	民営	200	100.0%	16	8.0%	57	28.5%	62	31.0%	56	28.0%	7	3.5%	2	1.0%
小都市B	計	148	100.0%	10	6.8%	14	9.5%	25	16.9%	60	40.5%	35	23.6%	4	2.7%
	公営	69	100.0%	2	2.9%	3	4.3%	5	7.2%	25	36.2%	30	43.5%	4	5.8%
	民営	79	100.0%	8	10.1%	11	13.9%	20	25.3%	35	44.3%	5	6.3%	---	---
町・村	計	193	100.0%	15	7.8%	26	13.5%	32	16.6%	83	43.0%	29	15.0%	8	4.1%
	公営	112	100.0%	10	8.9%	7	6.3%	11	9.8%	50	44.6%	27	24.1%	7	6.3%
	民営	81	100.0%	5	6.2%	19	23.5%	21	25.9%	33	40.7%	2	2.5%	1	1.2%

表 NO.44 地域区分別 問 7-1 保育所長専任・兼任について

		総計		専任		兼任		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	1,155	92.8%	63	5.1%	27	2.2%
	公 営	501	100.0%	452	90.2%	39	7.8%	10	2.0%
	民 営	744	100.0%	703	94.5%	24	3.2%	17	2.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	155	90.6%	12	7.0%	4	2.3%
	公 営	60	100.0%	49	81.7%	10	16.7%	1	1.7%
	民 営	111	100.0%	106	95.5%	2	1.8%	3	2.7%
関東地区	計	273	100.0%	256	93.8%	10	3.7%	7	2.6%
	公 営	110	100.0%	106	96.4%	4	3.6%	---	---
	民 営	163	100.0%	150	92.0%	6	3.7%	7	4.3%
東海地区	計	138	100.0%	131	94.9%	5	3.6%	2	1.4%
	公 営	73	100.0%	69	94.5%	3	4.1%	1	1.4%
	民 営	65	100.0%	62	95.4%	2	3.1%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	132	91.0%	9	6.2%	4	2.8%
	公 営	86	100.0%	77	89.5%	5	5.8%	4	4.7%
	民 営	59	100.0%	55	93.2%	4	6.8%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	139	94.6%	6	4.1%	2	1.4%
	公 営	46	100.0%	42	91.3%	3	6.5%	1	2.2%
	民 営	101	100.0%	97	96.0%	3	3.0%	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	143	93.5%	9	5.9%	1	0.7%
	公 営	80	100.0%	72	90.0%	8	10.0%	---	---
	民 営	73	100.0%	71	97.3%	1	1.4%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	199	91.3%	12	5.5%	7	3.2%
	公 営	46	100.0%	37	80.4%	6	13.0%	3	6.5%
	民 営	172	100.0%	162	94.2%	6	3.5%	4	2.3%

表 NO.45 所在地区別 問 7-1 保育所長専任・兼任について

		総計		専任		兼任		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	1,155	92.8%	63	5.1%	27	2.2%
	公 営	501	100.0%	452	90.2%	39	7.8%	10	2.0%
	民 営	744	100.0%	703	94.5%	24	3.2%	17	2.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	203	93.5%	6	2.8%	8	3.7%
	公 営	68	100.0%	66	97.1%	1	1.5%	1	1.5%
	民 営	149	100.0%	137	91.9%	5	3.4%	7	4.7%
中核市	計	157	100.0%	146	93.0%	8	5.1%	3	1.9%
	公 営	37	100.0%	35	94.6%	1	2.7%	1	2.7%
	民 営	120	100.0%	111	92.5%	7	5.8%	2	1.7%
中都市	計	174	100.0%	166	95.4%	5	2.9%	3	1.7%
	公 営	59	100.0%	56	94.9%	2	3.4%	1	1.7%
	民 営	115	100.0%	110	95.7%	3	2.6%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	335	94.1%	14	3.9%	7	2.0%
	公 営	156	100.0%	145	92.9%	9	5.8%	2	1.3%
	民 営	200	100.0%	190	95.0%	5	2.5%	5	2.5%
小都市B	計	148	100.0%	140	94.6%	7	4.7%	1	0.7%
	公 営	69	100.0%	65	94.2%	4	5.8%	---	---
	民 営	79	100.0%	75	94.9%	3	3.8%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	165	85.5%	23	11.9%	5	2.6%
	公 営	112	100.0%	85	75.9%	22	19.6%	5	4.5%
	民 営	81	100.0%	80	98.8%	1	1.2%	---	---

表 NO.46 地域区分別 問 7-2 保育所の経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
全国	計	1,245	100.0%	55	4.4%	108	8.7%	107	8.6%	142	11.4%	227	18.2%	606	48.7%
	公営	501	100.0%	22	4.4%	32	6.4%	11	2.2%	20	4.0%	73	14.6%	343	68.5%
	民営	744	100.0%	33	4.4%	76	10.2%	96	12.9%	122	16.4%	154	20.7%	263	35.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	12	7.0%	26	15.2%	17	9.9%	21	12.3%	28	16.4%	67	39.2%
	公営	60	100.0%	6	10.0%	11	18.3%	2	3.3%	4	6.7%	6	10.0%	31	51.7%
	民営	111	100.0%	6	5.4%	15	13.5%	15	13.5%	17	15.3%	22	19.8%	36	32.4%
関東地区	計	273	100.0%	7	2.6%	18	6.6%	27	9.9%	48	17.6%	46	16.8%	127	46.5%
	公営	110	100.0%	1	0.9%	4	3.6%	1	0.9%	7	6.4%	18	16.4%	79	71.8%
	民営	163	100.0%	6	3.7%	14	8.6%	26	16.0%	41	25.2%	28	17.2%	48	29.4%
東海地区	計	138	100.0%	3	2.2%	9	6.5%	5	3.6%	15	10.9%	26	18.8%	80	58.0%
	公営	73	100.0%	2	2.7%	1	1.4%	1	1.4%	5	6.8%	14	19.2%	50	68.5%
	民営	65	100.0%	1	1.5%	8	12.3%	4	6.2%	10	15.4%	12	18.5%	30	46.2%
北信越地区	計	145	100.0%	9	6.2%	10	6.9%	9	6.2%	5	3.4%	22	15.2%	90	62.1%
	公営	86	100.0%	4	4.7%	5	5.8%	1	1.2%	---	---	11	12.8%	65	75.6%
	民営	59	100.0%	5	8.5%	5	8.5%	8	13.6%	5	8.5%	11	18.6%	25	42.4%
近畿地区	計	147	100.0%	8	5.4%	12	8.2%	18	12.2%	11	7.5%	38	25.9%	60	40.8%
	公営	46	100.0%	2	4.3%	2	4.3%	5	10.9%	---	---	9	19.6%	28	60.9%
	民営	101	100.0%	6	5.9%	10	9.9%	13	12.9%	11	10.9%	29	28.7%	32	31.7%
中国・四国地区	計	153	100.0%	5	3.3%	11	7.2%	13	8.5%	13	8.5%	29	19.0%	82	53.6%
	公営	80	100.0%	1	1.3%	4	5.0%	1	1.3%	3	3.8%	12	15.0%	59	73.8%
	民営	73	100.0%	4	5.5%	7	9.6%	12	16.4%	10	13.7%	17	23.3%	23	31.5%
九州地区	計	218	100.0%	11	5.0%	22	10.1%	18	8.3%	29	13.3%	38	17.4%	100	45.9%
	公営	46	100.0%	6	13.0%	5	10.9%	---	---	1	2.2%	3	6.5%	31	67.4%
	民営	172	100.0%	5	2.9%	17	9.9%	18	10.5%	28	16.3%	35	20.3%	69	40.1%

表 NO.47 所在地区別 問 7-2 保育所の経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
総計	計	1,245	100.0%	55	4.4%	108	8.7%	107	8.6%	142	11.4%	227	18.2%	606	48.7%
	公営	501	100.0%	22	4.4%	32	6.4%	11	2.2%	20	4.0%	73	14.6%	343	68.5%
	民営	744	100.0%	33	4.4%	76	10.2%	96	12.9%	122	16.4%	154	20.7%	263	35.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	12	5.5%	19	8.8%	19	8.8%	29	13.4%	48	22.1%	90	41.5%
	公営	68	100.0%	2	2.9%	3	4.4%	3	4.4%	2	2.9%	13	19.1%	45	66.2%
	民営	149	100.0%	10	6.7%	16	10.7%	16	10.7%	27	18.1%	35	23.5%	45	30.2%
中核市	計	157	100.0%	11	7.0%	17	10.8%	18	11.5%	17	10.8%	21	13.4%	73	46.5%
	公営	37	100.0%	2	5.4%	---	---	1	2.7%	---	---	3	8.1%	31	83.8%
	民営	120	100.0%	9	7.5%	17	14.2%	17	14.2%	17	14.2%	18	15.0%	42	35.0%
中都市	計	174	100.0%	4	2.3%	11	6.3%	9	5.2%	20	11.5%	36	20.7%	94	54.0%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	3	5.1%	---	---	---	---	6	10.2%	48	81.4%
	民営	115	100.0%	2	1.7%	8	7.0%	9	7.8%	20	17.4%	30	26.1%	46	40.0%
小都市A	計	356	100.0%	13	3.7%	32	9.0%	30	8.4%	35	9.8%	64	18.0%	182	51.1%
	公営	156	100.0%	7	4.5%	8	5.1%	---	---	6	3.8%	24	15.4%	111	71.2%
	民営	200	100.0%	6	3.0%	24	12.0%	30	15.0%	29	14.5%	40	20.0%	71	35.5%
小都市B	計	148	100.0%	8	5.4%	10	6.8%	15	10.1%	17	11.5%	20	13.5%	78	52.7%
	公営	69	100.0%	4	5.8%	5	7.2%	3	4.3%	2	2.9%	6	8.7%	49	71.0%
	民営	79	100.0%	4	5.1%	5	6.3%	12	15.2%	15	19.0%	14	17.7%	29	36.7%
町・村	計	193	100.0%	7	3.6%	19	9.8%	16	8.3%	24	12.4%	38	19.7%	89	46.1%
	公営	112	100.0%	5	4.5%	13	11.6%	4	3.6%	10	8.9%	21	18.8%	59	52.7%
	民営	81	100.0%	2	2.5%	6	7.4%	12	14.8%	14	17.3%	17	21.0%	30	37.0%

表 NO.48 地域区分別 問 7-2 うち所長としての経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
全国	計	1,245	100.0%	133	10.7%	592	47.6%	231	18.6%	156	12.5%	76	6.1%	57	4.6%
	公営	501	100.0%	55	11.0%	332	66.3%	81	16.2%	31	6.2%	2	0.4%	---	---
	民営	744	100.0%	78	10.5%	260	34.9%	150	20.2%	125	16.8%	74	9.9%	57	7.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	22	12.9%	81	47.4%	23	13.5%	29	17.0%	9	5.3%	7	4.1%
	公営	60	100.0%	10	16.7%	38	63.3%	7	11.7%	5	8.3%	---	---	---	---
	民営	111	100.0%	12	10.8%	43	38.7%	16	14.4%	24	21.6%	9	8.1%	7	6.3%
関東地区	計	273	100.0%	30	11.0%	131	48.0%	54	19.8%	34	12.5%	17	6.2%	7	2.6%
	公営	110	100.0%	11	10.0%	70	63.6%	19	17.3%	9	8.2%	1	0.9%	---	---
	民営	163	100.0%	19	11.7%	61	37.4%	35	21.5%	25	15.3%	16	9.8%	7	4.3%
東海地区	計	138	100.0%	11	8.0%	71	51.4%	28	20.3%	14	10.1%	7	5.1%	7	5.1%
	公営	73	100.0%	5	6.8%	49	67.1%	15	20.5%	4	5.5%	---	---	---	---
	民営	65	100.0%	6	9.2%	22	33.8%	13	20.0%	10	15.4%	7	10.8%	7	10.8%
北信越地区	計	145	100.0%	15	10.3%	78	53.8%	28	19.3%	11	7.6%	6	4.1%	7	4.8%
	公営	86	100.0%	9	10.5%	60	69.8%	12	14.0%	4	4.7%	1	1.2%	---	---
	民営	59	100.0%	6	10.2%	18	30.5%	16	27.1%	7	11.9%	5	8.5%	7	11.9%
近畿地区	計	147	100.0%	17	11.6%	61	41.5%	29	19.7%	18	12.2%	11	7.5%	11	7.5%
	公営	46	100.0%	7	15.2%	29	63.0%	7	15.2%	3	6.5%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	10	9.9%	32	31.7%	22	21.8%	15	14.9%	11	10.9%	11	10.9%
中国・四国地区	計	153	100.0%	11	7.2%	92	60.1%	26	17.0%	19	12.4%	3	2.0%	2	1.3%
	公営	80	100.0%	4	5.0%	56	70.0%	14	17.5%	6	7.5%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	7	9.6%	36	49.3%	12	16.4%	13	17.8%	3	4.1%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	27	12.4%	78	35.8%	43	19.7%	31	14.2%	23	10.6%	16	7.3%
	公営	46	100.0%	9	19.6%	30	65.2%	7	15.2%	---	---	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	18	10.5%	48	27.9%	36	20.9%	31	18.0%	23	13.4%	16	9.3%

表 NO.49 所在地区別 問 7-2 うち所長としての経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
総計	計	1,245	100.0%	133	10.7%	592	47.6%	231	18.6%	156	12.5%	76	6.1%	57	4.6%
	公営	501	100.0%	55	11.0%	332	66.3%	81	16.2%	31	6.2%	2	0.4%	---	---
	民営	744	100.0%	78	10.5%	260	34.9%	150	20.2%	125	16.8%	74	9.9%	57	7.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	23	10.6%	96	44.2%	49	22.6%	30	13.8%	10	4.6%	9	4.1%
	公営	68	100.0%	5	7.4%	39	57.4%	19	27.9%	5	7.4%	---	---	---	---
	民営	149	100.0%	18	12.1%	57	38.3%	30	20.1%	25	16.8%	10	6.7%	9	6.0%
中核市	計	157	100.0%	22	14.0%	64	40.8%	28	17.8%	21	13.4%	16	10.2%	6	3.8%
	公営	37	100.0%	6	16.2%	26	70.3%	5	13.5%	---	---	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	16	13.3%	38	31.7%	23	19.2%	21	17.5%	16	13.3%	6	5.0%
中都市	計	174	100.0%	16	9.2%	75	43.1%	35	20.1%	20	11.5%	14	8.0%	14	8.0%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	43	72.9%	7	11.9%	3	5.1%	1	1.7%	---	---
	民営	115	100.0%	11	9.6%	32	27.8%	28	24.3%	17	14.8%	13	11.3%	14	12.2%
小都市A	計	356	100.0%	37	10.4%	185	52.0%	57	16.0%	42	11.8%	22	6.2%	13	3.7%
	公営	156	100.0%	19	12.2%	104	66.7%	21	13.5%	11	7.1%	1	0.6%	---	---
	民営	200	100.0%	18	9.0%	81	40.5%	36	18.0%	31	15.5%	21	10.5%	13	6.5%
小都市B	計	148	100.0%	19	12.8%	75	50.7%	18	12.2%	21	14.2%	7	4.7%	8	5.4%
	公営	69	100.0%	9	13.0%	48	69.6%	8	11.6%	4	5.8%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	10	12.7%	27	34.2%	10	12.7%	17	21.5%	7	8.9%	8	10.1%
町・村	計	193	100.0%	16	8.3%	97	50.3%	44	22.8%	22	11.4%	7	3.6%	7	3.6%
	公営	112	100.0%	11	9.8%	72	64.3%	21	18.8%	8	7.1%	---	---	---	---
	民営	81	100.0%	5	6.2%	25	30.9%	23	28.4%	14	17.3%	7	8.6%	7	8.6%

表 NO.50 地域区分別 問 7-2 保育所以外の職業経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
全国	計	1,245	100.0%	575	46.2%	239	19.2%	126	10.1%	101	8.1%	80	6.4%	124	10.0%
	公営	501	100.0%	295	58.9%	103	20.6%	34	6.8%	18	3.6%	19	3.8%	32	6.4%
	民営	744	100.0%	280	37.6%	136	18.3%	92	12.4%	83	11.2%	61	8.2%	92	12.4%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	55	32.2%	27	15.8%	26	15.2%	17	9.9%	12	7.0%	34	19.9%
	公営	60	100.0%	21	35.0%	9	15.0%	7	11.7%	4	6.7%	6	10.0%	13	21.7%
	民営	111	100.0%	34	30.6%	18	16.2%	19	17.1%	13	11.7%	6	5.4%	21	18.9%
関東地区	計	273	100.0%	118	43.2%	56	20.5%	30	11.0%	27	9.9%	25	9.2%	17	6.2%
	公営	110	100.0%	64	58.2%	25	22.7%	9	8.2%	5	4.5%	3	2.7%	4	3.6%
	民営	163	100.0%	54	33.1%	31	19.0%	21	12.9%	22	13.5%	22	13.5%	13	8.0%
東海地区	計	138	100.0%	77	55.8%	29	21.0%	11	8.0%	7	5.1%	7	5.1%	7	5.1%
	公営	73	100.0%	47	64.4%	13	17.8%	6	8.2%	5	6.8%	2	2.7%	---	---
	民営	65	100.0%	30	46.2%	16	24.6%	5	7.7%	2	3.1%	5	7.7%	7	10.8%
北信越地区	計	145	100.0%	80	55.2%	29	20.0%	9	6.2%	7	4.8%	6	4.1%	14	9.7%
	公営	86	100.0%	55	64.0%	21	24.4%	5	5.8%	1	1.2%	---	---	4	4.7%
	民営	59	100.0%	25	42.4%	8	13.6%	4	6.8%	6	10.2%	6	10.2%	10	16.9%
近畿地区	計	147	100.0%	56	38.1%	34	23.1%	16	10.9%	15	10.2%	13	8.8%	13	8.8%
	公営	46	100.0%	23	50.0%	12	26.1%	3	6.5%	1	2.2%	4	8.7%	3	6.5%
	民営	101	100.0%	33	32.7%	22	21.8%	13	12.9%	14	13.9%	9	8.9%	10	9.9%
中国・四国地区	計	153	100.0%	88	57.5%	19	12.4%	14	9.2%	13	8.5%	6	3.9%	13	8.5%
	公営	80	100.0%	59	73.8%	10	12.5%	3	3.8%	2	2.5%	3	3.8%	3	3.8%
	民営	73	100.0%	29	39.7%	9	12.3%	11	15.1%	11	15.1%	3	4.1%	10	13.7%
九州地区	計	218	100.0%	101	46.3%	45	20.6%	20	9.2%	15	6.9%	11	5.0%	26	11.9%
	公営	46	100.0%	26	56.5%	13	28.3%	1	2.2%	---	---	1	2.2%	5	10.9%
	民営	172	100.0%	75	43.6%	32	18.6%	19	11.0%	15	8.7%	10	5.8%	21	12.2%

表 NO.51 所在地区別 問 7-2 保育所以外の職業経験年数について

		総計		1年未満		1年以上 ～5年以下		6年以上 ～10年以下		11年以上 ～20年以下		21年以上 ～30年以下		31年以上	
総計	計	1,245	100.0%	575	46.2%	239	19.2%	126	10.1%	101	8.1%	80	6.4%	124	10.0%
	公営	501	100.0%	295	58.9%	103	20.6%	34	6.8%	18	3.6%	19	3.8%	32	6.4%
	民営	744	100.0%	280	37.6%	136	18.3%	92	12.4%	83	11.2%	61	8.2%	92	12.4%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	98	45.2%	43	19.8%	20	9.2%	19	8.8%	14	6.5%	23	10.6%
	公営	68	100.0%	45	66.2%	15	22.1%	4	5.9%	2	2.9%	1	1.5%	1	1.5%
	民営	149	100.0%	53	35.6%	28	18.8%	16	10.7%	17	11.4%	13	8.7%	22	14.8%
中核市	計	157	100.0%	72	45.9%	22	14.0%	17	10.8%	12	7.6%	11	7.0%	23	14.6%
	公営	37	100.0%	29	78.4%	6	16.2%	1	2.7%	1	2.7%	---	---	---	---
	民営	120	100.0%	43	35.8%	16	13.3%	16	13.3%	11	9.2%	11	9.2%	23	19.2%
中都市	計	174	100.0%	89	51.1%	31	17.8%	18	10.3%	14	8.0%	10	5.7%	12	6.9%
	公営	59	100.0%	42	71.2%	10	16.9%	2	3.4%	---	---	---	---	5	8.5%
	民営	115	100.0%	47	40.9%	21	18.3%	16	13.9%	14	12.2%	10	8.7%	7	6.1%
小都市A	計	356	100.0%	161	45.2%	78	21.9%	41	11.5%	26	7.3%	21	5.9%	29	8.1%
	公営	156	100.0%	86	55.1%	39	25.0%	13	8.3%	4	2.6%	6	3.8%	8	5.1%
	民営	200	100.0%	75	37.5%	39	19.5%	28	14.0%	22	11.0%	15	7.5%	21	10.5%
小都市B	計	148	100.0%	72	48.6%	31	20.9%	6	4.1%	13	8.8%	9	6.1%	17	11.5%
	公営	69	100.0%	40	58.0%	13	18.8%	2	2.9%	3	4.3%	4	5.8%	7	10.1%
	民営	79	100.0%	32	40.5%	18	22.8%	4	5.1%	10	12.7%	5	6.3%	10	12.7%
町・村	計	193	100.0%	83	43.0%	34	17.6%	24	12.4%	17	8.8%	15	7.8%	20	10.4%
	公営	112	100.0%	53	47.3%	20	17.9%	12	10.7%	8	7.1%	8	7.1%	11	9.8%
	民営	81	100.0%	30	37.0%	14	17.3%	12	14.8%	9	11.1%	7	8.6%	9	11.1%

表 NO.52 地域区分別 問 7-3 有している国家資格等について①

		総計		保育士		社会福祉士		社会福祉主事		幼稚園教諭		小中学校教員		保健師	
全国	計	1,245	100.0%	899	72.2%	21	1.7%	184	14.8%	593	47.6%	149	12.0%	2	0.2%
	公営	501	100.0%	461	92.0%	2	0.4%	13	2.6%	340	67.9%	31	6.2%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	438	58.9%	19	2.6%	171	23.0%	253	34.0%	118	15.9%	1	0.1%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	106	62.0%	1	0.6%	34	19.9%	73	42.7%	19	11.1%	---	---
	公営	60	100.0%	44	73.3%	---	---	4	6.7%	32	53.3%	4	6.7%	---	---
	民営	111	100.0%	62	55.9%	1	0.9%	30	27.0%	41	36.9%	15	13.5%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	208	76.2%	3	1.1%	39	14.3%	132	48.4%	29	10.6%	1	0.4%
	公営	110	100.0%	104	94.5%	---	---	7	6.4%	69	62.7%	7	6.4%	1	0.9%
	民営	163	100.0%	104	63.8%	3	1.8%	32	19.6%	63	38.7%	22	13.5%	---	---
東海地区	計	138	100.0%	112	81.2%	---	---	9	6.5%	82	59.4%	18	13.0%	---	---
	公営	73	100.0%	71	97.3%	---	---	---	---	56	76.7%	3	4.1%	---	---
	民営	65	100.0%	41	63.1%	---	---	9	13.8%	26	40.0%	15	23.1%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	117	80.7%	1	0.7%	9	6.2%	76	52.4%	12	8.3%	---	---
	公営	86	100.0%	83	96.5%	1	1.2%	---	---	55	64.0%	4	4.7%	---	---
	民営	59	100.0%	34	57.6%	---	---	9	15.3%	21	35.6%	8	13.6%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	107	72.8%	6	4.1%	24	16.3%	71	48.3%	23	15.6%	---	---
	公営	46	100.0%	45	97.8%	---	---	1	2.2%	36	78.3%	9	19.6%	---	---
	民営	101	100.0%	62	61.4%	6	5.9%	23	22.8%	35	34.7%	14	13.9%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	120	78.4%	1	0.7%	18	11.8%	83	54.2%	20	13.1%	---	---
	公営	80	100.0%	78	97.5%	1	1.3%	1	1.3%	61	76.3%	2	2.5%	---	---
	民営	73	100.0%	42	57.5%	---	---	17	23.3%	22	30.1%	18	24.7%	---	---
九州地区	計	218	100.0%	129	59.2%	9	4.1%	51	23.4%	76	34.9%	28	12.8%	1	0.5%
	公営	46	100.0%	36	78.3%	---	---	---	---	31	67.4%	2	4.3%	---	---
	民営	172	100.0%	93	54.1%	9	5.2%	51	29.7%	45	26.2%	26	15.1%	1	0.6%

表 NO.52 地域区分別 問 7-3 有している国家資格等について②

		総計		看護師		管理栄養士		栄養士		その他		なし		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	14	1.1%	6	0.5%	19	1.5%	139	11.2%	106	8.5%	2,497	200.6%
	公営	501	100.0%	3	0.6%	3	0.6%	4	0.8%	25	5.0%	19	3.8%	466	93.0%
	民営	744	100.0%	11	1.5%	3	0.4%	15	2.0%	114	15.3%	87	11.7%	2,031	273.0%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	1	0.6%	2	1.2%	5	2.9%	16	9.4%	22	12.9%	392	229.2%
	公営	60	100.0%	1	1.7%	1	1.7%	2	3.3%	4	6.7%	9	15.0%	128	213.3%
	民営	111	100.0%	---	---	1	0.9%	3	2.7%	12	10.8%	13	11.7%	264	237.8%
関東地区	計	273	100.0%	4	1.5%	3	1.1%	4	1.5%	24	8.8%	20	7.3%	449	164.5%
	公営	110	100.0%	1	0.9%	2	1.8%	1	0.9%	6	5.5%	4	3.6%	90	81.8%
	民営	163	100.0%	3	1.8%	1	0.6%	3	1.8%	18	11.0%	16	9.8%	359	220.2%
東海地区	計	138	100.0%	---	---	---	---	---	---	16	11.6%	8	5.8%	235	170.3%
	公営	73	100.0%	---	---	---	---	---	---	3	4.1%	---	---	46	63.0%
	民営	65	100.0%	---	---	---	---	---	---	13	20.0%	8	12.3%	189	290.8%
北信越地区	計	145	100.0%	1	0.7%	---	---	2	1.4%	9	6.2%	8	5.5%	191	131.7%
	公営	86	100.0%	---	---	---	---	---	---	2	2.3%	1	1.2%	38	44.2%
	民営	59	100.0%	1	1.7%	---	---	2	3.4%	7	11.9%	7	11.9%	153	259.3%
近畿地区	計	147	100.0%	3	2.0%	1	0.7%	3	2.0%	26	17.7%	13	8.8%	357	242.9%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	---	---	1	2.2%	5	10.9%	---	---	39	84.8%
	民営	101	100.0%	2	2.0%	1	1.0%	2	2.0%	21	20.8%	13	12.9%	318	314.9%
中国・四国地区	計	153	100.0%	---	---	---	---	1	0.7%	14	9.2%	8	5.2%	224	146.4%
	公営	80	100.0%	---	---	---	---	---	---	1	1.3%	1	1.3%	20	25.0%
	民営	73	100.0%	---	---	---	---	1	1.4%	13	17.8%	7	9.6%	204	279.5%
九州地区	計	218	100.0%	5	2.3%	---	---	4	1.8%	34	15.6%	27	12.4%	649	297.7%
	公営	46	100.0%	---	---	---	---	---	---	4	8.7%	4	8.7%	105	228.3%
	民営	172	100.0%	5	2.9%	---	---	4	2.3%	30	17.4%	23	13.4%	544	316.3%

表 NO.53 所在地区別 問 7-3 有している国家資格等について①

		総計		保育士		社会福祉士		社会福祉主事		幼稚園教諭		小中学校教員		保健師	
総計	計	1,245	100.0%	899	72.2%	21	1.7%	184	14.8%	593	47.6%	149	12.0%	2	0.2%
	公営	501	100.0%	461	92.0%	2	0.4%	13	2.6%	340	67.9%	31	6.2%	1	0.2%
	民営	744	100.0%	438	58.9%	19	2.6%	171	23.0%	253	34.0%	118	15.9%	1	0.1%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	164	75.6%	8	3.7%	38	17.5%	102	47.0%	21	9.7%	---	---
	公営	68	100.0%	65	95.6%	---	---	7	10.3%	44	64.7%	6	8.8%	---	---
	民営	149	100.0%	99	66.4%	8	5.4%	31	20.8%	58	38.9%	15	10.1%	---	---
中核市	計	157	100.0%	91	58.0%	2	1.3%	32	20.4%	58	36.9%	24	15.3%	---	---
	公営	37	100.0%	35	94.6%	---	---	---	---	28	75.7%	2	5.4%	---	---
	民営	120	100.0%	56	46.7%	2	1.7%	32	26.7%	30	25.0%	22	18.3%	---	---
中都市	計	174	100.0%	132	75.9%	2	1.1%	23	13.2%	80	46.0%	25	14.4%	1	0.6%
	公営	59	100.0%	54	91.5%	---	---	---	---	40	67.8%	2	3.4%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	78	67.8%	2	1.7%	23	20.0%	40	34.8%	23	20.0%	---	---
小都市A	計	356	100.0%	257	72.2%	3	0.8%	52	14.6%	174	48.9%	44	12.4%	---	---
	公営	156	100.0%	146	93.6%	1	0.6%	4	2.6%	103	66.0%	7	4.5%	---	---
	民営	200	100.0%	111	55.5%	2	1.0%	48	24.0%	71	35.5%	37	18.5%	---	---
小都市B	計	148	100.0%	114	77.0%	4	2.7%	15	10.1%	74	50.0%	13	8.8%	1	0.7%
	公営	69	100.0%	64	92.8%	1	1.4%	---	---	49	71.0%	4	5.8%	---	---
	民営	79	100.0%	50	63.3%	3	3.8%	15	19.0%	25	31.6%	9	11.4%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	141	73.1%	2	1.0%	24	12.4%	105	54.4%	22	11.4%	---	---
	公営	112	100.0%	97	86.6%	---	---	2	1.8%	76	67.9%	10	8.9%	---	---
	民営	81	100.0%	44	54.3%	2	2.5%	22	27.2%	29	35.8%	12	14.8%	---	---

表 NO.53 所在地区別 問 7-3 有している国家資格等について②

		総計		看護師		管理栄養士		栄養士		その他		なし		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	14	1.1%	6	0.5%	19	1.5%	139	11.2%	106	8.5%	2,497	200.6%
	公営	501	100.0%	3	0.6%	3	0.6%	4	0.8%	25	5.0%	19	3.8%	466	93.0%
	民営	744	100.0%	11	1.5%	3	0.4%	15	2.0%	114	15.3%	87	11.7%	2,031	273.0%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	2	0.9%	4	1.8%	4	1.8%	22	10.1%	12	5.5%	384	177.0%
	公営	68	100.0%	1	1.5%	2	2.9%	2	2.9%	2	2.9%	---	---	28	41.2%
	民営	149	100.0%	1	0.7%	2	1.3%	2	1.3%	20	13.4%	12	8.1%	356	238.9%
中核市	計	157	100.0%	1	0.6%	1	0.6%	1	0.6%	24	15.3%	21	13.4%	465	296.2%
	公営	37	100.0%	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	22	59.5%
	民営	120	100.0%	1	0.8%	1	0.8%	1	0.8%	24	20.0%	21	17.5%	443	369.2%
中都市	計	174	100.0%	4	2.3%	1	0.6%	7	4.0%	20	11.5%	12	6.9%	293	168.4%
	公営	59	100.0%	1	1.7%	1	1.7%	---	---	3	5.1%	3	5.1%	54	91.5%
	民営	115	100.0%	3	2.6%	---	---	7	6.1%	17	14.8%	9	7.8%	239	207.8%
小都市A	計	356	100.0%	2	0.6%	---	---	1	0.3%	34	9.6%	31	8.7%	661	185.7%
	公営	156	100.0%	1	0.6%	---	---	---	---	7	4.5%	6	3.8%	116	74.4%
	民営	200	100.0%	1	0.5%	---	---	1	0.5%	27	13.5%	25	12.5%	545	272.5%
小都市B	計	148	100.0%	3	2.0%	---	---	3	2.0%	19	12.8%	12	8.1%	297	200.7%
	公営	69	100.0%	---	---	---	---	1	1.4%	3	4.3%	3	4.3%	56	81.2%
	民営	79	100.0%	3	3.8%	---	---	2	2.5%	16	20.3%	9	11.4%	241	305.1%
町・村	計	193	100.0%	2	1.0%	---	---	3	1.6%	20	10.4%	18	9.3%	397	205.7%
	公営	112	100.0%	---	---	---	---	1	0.9%	10	8.9%	7	6.3%	190	169.6%
	民営	81	100.0%	2	2.5%	---	---	2	2.5%	10	12.3%	11	13.6%	207	255.6%

表 NO.54 地域区分別 問 7-4 A 財務管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	104	8.4%	485	39.0%	496	39.8%	110	8.8%	50	4.0%
	公営	501	100.0%	26	5.2%	200	39.9%	214	42.7%	36	7.2%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	78	10.5%	285	38.3%	282	37.9%	74	9.9%	25	3.4%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	23	13.5%	59	34.5%	62	36.3%	17	9.9%	10	5.8%
	公営	60	100.0%	6	10.0%	27	45.0%	17	28.3%	6	10.0%	4	6.7%
	民営	111	100.0%	17	15.3%	32	28.8%	45	40.5%	11	9.9%	6	5.4%
関東地区	計	273	100.0%	23	8.4%	102	37.4%	117	42.9%	15	5.5%	16	5.9%
	公営	110	100.0%	3	2.7%	37	33.6%	57	51.8%	4	3.6%	9	8.2%
	民営	163	100.0%	20	12.3%	65	39.9%	60	36.8%	11	6.7%	7	4.3%
東海地区	計	138	100.0%	11	8.0%	57	41.3%	57	41.3%	9	6.5%	4	2.9%
	公営	73	100.0%	4	5.5%	33	45.2%	30	41.1%	3	4.1%	3	4.1%
	民営	65	100.0%	7	10.8%	24	36.9%	27	41.5%	6	9.2%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	6	4.1%	57	39.3%	64	44.1%	13	9.0%	5	3.4%
	公営	86	100.0%	3	3.5%	36	41.9%	35	40.7%	9	10.5%	3	3.5%
	民営	59	100.0%	3	5.1%	21	35.6%	29	49.2%	4	6.8%	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	10	6.8%	51	34.7%	64	43.5%	17	11.6%	5	3.4%
	公営	46	100.0%	3	6.5%	15	32.6%	23	50.0%	3	6.5%	2	4.3%
	民営	101	100.0%	7	6.9%	36	35.6%	41	40.6%	14	13.9%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	10	6.5%	59	38.6%	61	39.9%	20	13.1%	3	2.0%
	公営	80	100.0%	2	2.5%	33	41.3%	35	43.8%	8	10.0%	2	2.5%
	民営	73	100.0%	8	11.0%	26	35.6%	26	35.6%	12	16.4%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	21	9.6%	100	45.9%	71	32.6%	19	8.7%	7	3.2%
	公営	46	100.0%	5	10.9%	19	41.3%	17	37.0%	3	6.5%	2	4.3%
	民営	172	100.0%	16	9.3%	81	47.1%	54	31.4%	16	9.3%	5	2.9%

表 NO.55 所在地区別 問 7-4 A 財務管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	104	8.4%	485	39.0%	496	39.8%	110	8.8%	50	4.0%
	公営	501	100.0%	26	5.2%	200	39.9%	214	42.7%	36	7.2%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	78	10.5%	285	38.3%	282	37.9%	74	9.9%	25	3.4%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	15	6.9%	68	31.3%	96	44.2%	22	10.1%	16	7.4%
	公営	68	100.0%	3	4.4%	27	39.7%	27	39.7%	6	8.8%	5	7.4%
	民営	149	100.0%	12	8.1%	41	27.5%	69	46.3%	16	10.7%	11	7.4%
中核市	計	157	100.0%	19	12.1%	69	43.9%	50	31.8%	15	9.6%	4	2.5%
	公営	37	100.0%	2	5.4%	16	43.2%	13	35.1%	4	10.8%	2	5.4%
	民営	120	100.0%	17	14.2%	53	44.2%	37	30.8%	11	9.2%	2	1.7%
中都市	計	174	100.0%	13	7.5%	69	39.7%	70	40.2%	15	8.6%	7	4.0%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	19	32.2%	29	49.2%	4	6.8%	5	8.5%
	民営	115	100.0%	11	9.6%	50	43.5%	41	35.7%	11	9.6%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	26	7.3%	136	38.2%	158	44.4%	21	5.9%	15	4.2%
	公営	156	100.0%	6	3.8%	58	37.2%	76	48.7%	7	4.5%	9	5.8%
	民営	200	100.0%	20	10.0%	78	39.0%	82	41.0%	14	7.0%	6	3.0%
小都市B	計	148	100.0%	10	6.8%	68	45.9%	54	36.5%	12	8.1%	4	2.7%
	公営	69	100.0%	1	1.4%	37	53.6%	27	39.1%	2	2.9%	2	2.9%
	民営	79	100.0%	9	11.4%	31	39.2%	27	34.2%	10	12.7%	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	21	10.9%	75	38.9%	68	35.2%	25	13.0%	4	2.1%
	公営	112	100.0%	12	10.7%	43	38.4%	42	37.5%	13	11.6%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	9	11.1%	32	39.5%	26	32.1%	12	14.8%	2	2.5%

表 NO.56 地域区分別 問 7-4 B 人事労務管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	87	7.0%	601	48.3%	448	36.0%	57	4.6%	52	4.2%
	公営	501	100.0%	17	3.4%	233	46.5%	201	40.1%	25	5.0%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	70	9.4%	368	49.5%	247	33.2%	32	4.3%	27	3.6%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	16	9.4%	80	46.8%	56	32.7%	8	4.7%	11	6.4%
	公営	60	100.0%	3	5.0%	30	50.0%	19	31.7%	3	5.0%	5	8.3%
	民営	111	100.0%	13	11.7%	50	45.0%	37	33.3%	5	4.5%	6	5.4%
関東地区	計	273	100.0%	19	7.0%	145	53.1%	90	33.0%	8	2.9%	11	4.0%
	公営	110	100.0%	2	1.8%	62	56.4%	36	32.7%	4	3.6%	6	5.5%
	民営	163	100.0%	17	10.4%	83	50.9%	54	33.1%	4	2.5%	5	3.1%
東海地区	計	138	100.0%	6	4.3%	70	50.7%	51	37.0%	5	3.6%	6	4.3%
	公営	73	100.0%	3	4.1%	33	45.2%	29	39.7%	3	4.1%	5	6.8%
	民営	65	100.0%	3	4.6%	37	56.9%	22	33.8%	2	3.1%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	7	4.8%	66	45.5%	58	40.0%	8	5.5%	6	4.1%
	公営	86	100.0%	2	2.3%	41	47.7%	35	40.7%	5	5.8%	3	3.5%
	民営	59	100.0%	5	8.5%	25	42.4%	23	39.0%	3	5.1%	3	5.1%
近畿地区	計	147	100.0%	12	8.2%	65	44.2%	55	37.4%	9	6.1%	6	4.1%
	公営	46	100.0%	---	---	18	39.1%	24	52.2%	2	4.3%	2	4.3%
	民営	101	100.0%	12	11.9%	47	46.5%	31	30.7%	7	6.9%	4	4.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	6	3.9%	60	39.2%	72	47.1%	11	7.2%	4	2.6%
	公営	80	100.0%	3	3.8%	30	37.5%	38	47.5%	7	8.8%	2	2.5%
	民営	73	100.0%	3	4.1%	30	41.1%	34	46.6%	4	5.5%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	21	9.6%	115	52.8%	66	30.3%	8	3.7%	8	3.7%
	公営	46	100.0%	4	8.7%	19	41.3%	20	43.5%	1	2.2%	2	4.3%
	民営	172	100.0%	17	9.9%	96	55.8%	46	26.7%	7	4.1%	6	3.5%

表 NO.57 所在地区別 問 7-4 B 人事労務管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	87	7.0%	601	48.3%	448	36.0%	57	4.6%	52	4.2%
	公営	501	100.0%	17	3.4%	233	46.5%	201	40.1%	25	5.0%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	70	9.4%	368	49.5%	247	33.2%	32	4.3%	27	3.6%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	14	6.5%	100	46.1%	78	35.9%	12	5.5%	13	6.0%
	公営	68	100.0%	1	1.5%	39	57.4%	21	30.9%	4	5.9%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	13	8.7%	61	40.9%	57	38.3%	8	5.4%	10	6.7%
中核市	計	157	100.0%	12	7.6%	87	55.4%	51	32.5%	2	1.3%	5	3.2%
	公営	37	100.0%	1	2.7%	19	51.4%	14	37.8%	1	2.7%	2	5.4%
	民営	120	100.0%	11	9.2%	68	56.7%	37	30.8%	1	0.8%	3	2.5%
中都市	計	174	100.0%	11	6.3%	90	51.7%	52	29.9%	12	6.9%	9	5.2%
	公営	59	100.0%	1	1.7%	31	52.5%	19	32.2%	4	6.8%	4	6.8%
	民営	115	100.0%	10	8.7%	59	51.3%	33	28.7%	8	7.0%	5	4.3%
小都市A	計	356	100.0%	24	6.7%	172	48.3%	135	37.9%	8	2.2%	17	4.8%
	公営	156	100.0%	4	2.6%	69	44.2%	66	42.3%	6	3.8%	11	7.1%
	民営	200	100.0%	20	10.0%	103	51.5%	69	34.5%	2	1.0%	6	3.0%
小都市B	計	148	100.0%	12	8.1%	71	48.0%	52	35.1%	8	5.4%	5	3.4%
	公営	69	100.0%	3	4.3%	31	44.9%	29	42.0%	3	4.3%	3	4.3%
	民営	79	100.0%	9	11.4%	40	50.6%	23	29.1%	5	6.3%	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	14	7.3%	81	42.0%	80	41.5%	15	7.8%	3	1.6%
	公営	112	100.0%	7	6.3%	44	39.3%	52	46.4%	7	6.3%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	7	8.6%	37	45.7%	28	34.6%	8	9.9%	1	1.2%

表 NO.58 地域区分別 問 7-4 C 危機管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	81	6.5%	698	56.1%	397	31.9%	32	2.6%	37	3.0%
	公営	501	100.0%	22	4.4%	284	56.7%	170	33.9%	8	1.6%	17	3.4%
	民営	744	100.0%	59	7.9%	414	55.6%	227	30.5%	24	3.2%	20	2.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	12	7.0%	99	57.9%	51	29.8%	4	2.3%	5	2.9%
	公営	60	100.0%	4	6.7%	36	60.0%	18	30.0%	1	1.7%	1	1.7%
	民営	111	100.0%	8	7.2%	63	56.8%	33	29.7%	3	2.7%	4	3.6%
関東地区	計	273	100.0%	20	7.3%	162	59.3%	75	27.5%	7	2.6%	9	3.3%
	公営	110	100.0%	5	4.5%	69	62.7%	28	25.5%	3	2.7%	5	4.5%
	民営	163	100.0%	15	9.2%	93	57.1%	47	28.8%	4	2.5%	4	2.5%
東海地区	計	138	100.0%	8	5.8%	78	56.5%	46	33.3%	3	2.2%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	3	4.1%	41	56.2%	24	32.9%	3	4.1%	2	2.7%
	民営	65	100.0%	5	7.7%	37	56.9%	22	33.8%	---	---	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	7	4.8%	80	55.2%	50	34.5%	4	2.8%	4	2.8%
	公営	86	100.0%	3	3.5%	45	52.3%	35	40.7%	---	---	3	3.5%
	民営	59	100.0%	4	6.8%	35	59.3%	15	25.4%	4	6.8%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	7	4.8%	78	53.1%	50	34.0%	7	4.8%	5	3.4%
	公営	46	100.0%	---	---	22	47.8%	22	47.8%	---	---	2	4.3%
	民営	101	100.0%	7	6.9%	56	55.4%	28	27.7%	7	6.9%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	6	3.9%	83	54.2%	56	36.6%	5	3.3%	3	2.0%
	公営	80	100.0%	2	2.5%	43	53.8%	32	40.0%	1	1.3%	2	2.5%
	民営	73	100.0%	4	5.5%	40	54.8%	24	32.9%	4	5.5%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	21	9.6%	118	54.1%	69	31.7%	2	0.9%	8	3.7%
	公営	46	100.0%	5	10.9%	28	60.9%	11	23.9%	---	---	2	4.3%
	民営	172	100.0%	16	9.3%	90	52.3%	58	33.7%	2	1.2%	6	3.5%

表 NO.59 所在地区別 問 7-4 C 危機管理は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	81	6.5%	698	56.1%	397	31.9%	32	2.6%	37	3.0%
	公営	501	100.0%	22	4.4%	284	56.7%	170	33.9%	8	1.6%	17	3.4%
	民営	744	100.0%	59	7.9%	414	55.6%	227	30.5%	24	3.2%	20	2.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	16	7.4%	125	57.6%	59	27.2%	8	3.7%	9	4.1%
	公営	68	100.0%	3	4.4%	45	66.2%	18	26.5%	---	---	2	2.9%
	民営	149	100.0%	13	8.7%	80	53.7%	41	27.5%	8	5.4%	7	4.7%
中核市	計	157	100.0%	11	7.0%	100	63.7%	39	24.8%	3	1.9%	4	2.5%
	公営	37	100.0%	1	2.7%	29	78.4%	6	16.2%	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	10	8.3%	71	59.2%	33	27.5%	3	2.5%	3	2.5%
中都市	計	174	100.0%	12	6.9%	88	50.6%	62	35.6%	8	4.6%	4	2.3%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	32	54.2%	22	37.3%	2	3.4%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	10	8.7%	56	48.7%	40	34.8%	6	5.2%	3	2.6%
小都市A	計	356	100.0%	22	6.2%	200	56.2%	115	32.3%	6	1.7%	13	3.7%
	公営	156	100.0%	7	4.5%	84	53.8%	54	34.6%	3	1.9%	8	5.1%
	民営	200	100.0%	15	7.5%	116	58.0%	61	30.5%	3	1.5%	5	2.5%
小都市B	計	148	100.0%	7	4.7%	89	60.1%	46	31.1%	2	1.4%	4	2.7%
	公営	69	100.0%	2	2.9%	42	60.9%	21	30.4%	1	1.4%	3	4.3%
	民営	79	100.0%	5	6.3%	47	59.5%	25	31.6%	1	1.3%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	13	6.7%	96	49.7%	76	39.4%	5	2.6%	3	1.6%
	公営	112	100.0%	7	6.3%	52	46.4%	49	43.8%	2	1.8%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	6	7.4%	44	54.3%	27	33.3%	3	3.7%	1	1.2%

表 NO.60 地域区分別 問 7-4 D 経営分析は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	60	4.8%	329	26.4%	627	50.4%	177	14.2%	52	4.2%
	公営	501	100.0%	6	1.2%	74	14.8%	308	61.5%	86	17.2%	27	5.4%
	民営	744	100.0%	54	7.3%	255	34.3%	319	42.9%	91	12.2%	25	3.4%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	10	5.8%	45	26.3%	81	47.4%	23	13.5%	12	7.0%
	公営	60	100.0%	3	5.0%	11	18.3%	33	55.0%	8	13.3%	5	8.3%
	民営	111	100.0%	7	6.3%	34	30.6%	48	43.2%	15	13.5%	7	6.3%
関東地区	計	273	100.0%	15	5.5%	75	27.5%	143	52.4%	27	9.9%	13	4.8%
	公営	110	100.0%	---	---	16	14.5%	74	67.3%	13	11.8%	7	6.4%
	民営	163	100.0%	15	9.2%	59	36.2%	69	42.3%	14	8.6%	6	3.7%
東海地区	計	138	100.0%	2	1.4%	35	25.4%	79	57.2%	17	12.3%	5	3.6%
	公営	73	100.0%	---	---	12	16.4%	47	64.4%	10	13.7%	4	5.5%
	民営	65	100.0%	2	3.1%	23	35.4%	32	49.2%	7	10.8%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	6	4.1%	34	23.4%	78	53.8%	23	15.9%	4	2.8%
	公営	86	100.0%	1	1.2%	15	17.4%	49	57.0%	18	20.9%	3	3.5%
	民営	59	100.0%	5	8.5%	19	32.2%	29	49.2%	5	8.5%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	5	3.4%	37	25.2%	75	51.0%	25	17.0%	5	3.4%
	公営	46	100.0%	---	---	5	10.9%	30	65.2%	9	19.6%	2	4.3%
	民営	101	100.0%	5	5.0%	32	31.7%	45	44.6%	16	15.8%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	8	5.2%	31	20.3%	74	48.4%	38	24.8%	2	1.3%
	公営	80	100.0%	1	1.3%	8	10.0%	49	61.3%	21	26.3%	1	1.3%
	民営	73	100.0%	7	9.6%	23	31.5%	25	34.2%	17	23.3%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	14	6.4%	72	33.0%	97	44.5%	24	11.0%	11	5.0%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	7	15.2%	26	56.5%	7	15.2%	5	10.9%
	民営	172	100.0%	13	7.6%	65	37.8%	71	41.3%	17	9.9%	6	3.5%

表 NO.61 所在地区別 問 7-4 D 経営分析は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	60	4.8%	329	26.4%	627	50.4%	177	14.2%	52	4.2%
	公営	501	100.0%	6	1.2%	74	14.8%	308	61.5%	86	17.2%	27	5.4%
	民営	744	100.0%	54	7.3%	255	34.3%	319	42.9%	91	12.2%	25	3.4%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	11	5.1%	46	21.2%	111	51.2%	36	16.6%	13	6.0%
	公営	68	100.0%	---	---	9	13.2%	42	61.8%	13	19.1%	4	5.9%
	民営	149	100.0%	11	7.4%	37	24.8%	69	46.3%	23	15.4%	9	6.0%
中核市	計	157	100.0%	20	12.7%	41	26.1%	74	47.1%	15	9.6%	7	4.5%
	公営	37	100.0%	---	---	3	8.1%	27	73.0%	5	13.5%	2	5.4%
	民営	120	100.0%	20	16.7%	38	31.7%	47	39.2%	10	8.3%	5	4.2%
中都市	計	174	100.0%	6	3.4%	51	29.3%	89	51.1%	22	12.6%	6	3.4%
	公営	59	100.0%	---	---	8	13.6%	37	62.7%	10	16.9%	4	6.8%
	民営	115	100.0%	6	5.2%	43	37.4%	52	45.2%	12	10.4%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	8	2.2%	99	27.8%	184	51.7%	48	13.5%	17	4.8%
	公営	156	100.0%	---	---	27	17.3%	93	59.6%	25	16.0%	11	7.1%
	民営	200	100.0%	8	4.0%	72	36.0%	91	45.5%	23	11.5%	6	3.0%
小都市B	計	148	100.0%	3	2.0%	44	29.7%	72	48.6%	23	15.5%	6	4.1%
	公営	69	100.0%	---	---	11	15.9%	40	58.0%	14	20.3%	4	5.8%
	民営	79	100.0%	3	3.8%	33	41.8%	32	40.5%	9	11.4%	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	12	6.2%	48	24.9%	97	50.3%	33	17.1%	3	1.6%
	公営	112	100.0%	6	5.4%	16	14.3%	69	61.6%	19	17.0%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	6	7.4%	32	39.5%	28	34.6%	14	17.3%	1	1.2%

表 NO.62 地域区分別 問 7-4 E 法律理解は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	42	3.4%	246	19.8%	682	54.8%	238	19.1%	37	3.0%
	公営	501	100.0%	7	1.4%	56	11.2%	306	61.1%	115	23.0%	17	3.4%
	民営	744	100.0%	35	4.7%	190	25.5%	376	50.5%	123	16.5%	20	2.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	7	4.1%	44	25.7%	78	45.6%	33	19.3%	9	5.3%
	公営	60	100.0%	4	6.7%	14	23.3%	26	43.3%	14	23.3%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	3	2.7%	30	27.0%	52	46.8%	19	17.1%	7	6.3%
関東地区	計	273	100.0%	15	5.5%	51	18.7%	153	56.0%	45	16.5%	9	3.3%
	公営	110	100.0%	2	1.8%	9	8.2%	72	65.5%	22	20.0%	5	4.5%
	民営	163	100.0%	13	8.0%	42	25.8%	81	49.7%	23	14.1%	4	2.5%
東海地区	計	138	100.0%	1	0.7%	29	21.0%	78	56.5%	27	19.6%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	---	---	9	12.3%	47	64.4%	14	19.2%	3	4.1%
	民営	65	100.0%	1	1.5%	20	30.8%	31	47.7%	13	20.0%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	2	1.4%	17	11.7%	93	64.1%	30	20.7%	3	2.1%
	公営	86	100.0%	1	1.2%	5	5.8%	55	64.0%	23	26.7%	2	2.3%
	民営	59	100.0%	1	1.7%	12	20.3%	38	64.4%	7	11.9%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	4	2.7%	28	19.0%	80	54.4%	33	22.4%	2	1.4%
	公営	46	100.0%	---	---	5	10.9%	29	63.0%	11	23.9%	1	2.2%
	民営	101	100.0%	4	4.0%	23	22.8%	51	50.5%	22	21.8%	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	2	1.3%	22	14.4%	88	57.5%	38	24.8%	3	2.0%
	公営	80	100.0%	---	---	7	8.8%	48	60.0%	24	30.0%	1	1.3%
	民営	73	100.0%	2	2.7%	15	20.5%	40	54.8%	14	19.2%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	11	5.0%	55	25.2%	112	51.4%	32	14.7%	8	3.7%
	公営	46	100.0%	---	---	7	15.2%	29	63.0%	7	15.2%	3	6.5%
	民営	172	100.0%	11	6.4%	48	27.9%	83	48.3%	25	14.5%	5	2.9%

表 NO.63 所在地区別 問 7-4 E 法律理解は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	42	3.4%	246	19.8%	682	54.8%	238	19.1%	37	3.0%
	公営	501	100.0%	7	1.4%	56	11.2%	306	61.1%	115	23.0%	17	3.4%
	民営	744	100.0%	35	4.7%	190	25.5%	376	50.5%	123	16.5%	20	2.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	5	2.3%	41	18.9%	120	55.3%	42	19.4%	9	4.1%
	公営	68	100.0%	1	1.5%	9	13.2%	44	64.7%	11	16.2%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	4	2.7%	32	21.5%	76	51.0%	31	20.8%	6	4.0%
中核市	計	157	100.0%	13	8.3%	39	24.8%	81	51.6%	19	12.1%	5	3.2%
	公営	37	100.0%	---	---	3	8.1%	28	75.7%	5	13.5%	1	2.7%
	民営	120	100.0%	13	10.8%	36	30.0%	53	44.2%	14	11.7%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	4	2.3%	36	20.7%	98	56.3%	34	19.5%	2	1.1%
	公営	59	100.0%	---	---	6	10.2%	34	57.6%	18	30.5%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	4	3.5%	30	26.1%	64	55.7%	16	13.9%	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	8	2.2%	67	18.8%	205	57.6%	64	18.0%	12	3.4%
	公営	156	100.0%	1	0.6%	13	8.3%	100	64.1%	35	22.4%	7	4.5%
	民営	200	100.0%	7	3.5%	54	27.0%	105	52.5%	29	14.5%	5	2.5%
小都市B	計	148	100.0%	4	2.7%	32	21.6%	77	52.0%	30	20.3%	5	3.4%
	公営	69	100.0%	2	2.9%	10	14.5%	40	58.0%	14	20.3%	3	4.3%
	民営	79	100.0%	2	2.5%	22	27.8%	37	46.8%	16	20.3%	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	8	4.1%	31	16.1%	101	52.3%	49	25.4%	4	2.1%
	公営	112	100.0%	3	2.7%	15	13.4%	60	53.6%	32	28.6%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	5	6.2%	16	19.8%	41	50.6%	17	21.0%	2	2.5%

表 NO.64 地域区分別 問 7-4 F 保育内容理解、保育実践力は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	326	26.2%	702	56.4%	180	14.5%	14	1.1%	23	1.8%
	公営	501	100.0%	113	22.6%	330	65.9%	46	9.2%	5	1.0%	7	1.4%
	民営	744	100.0%	213	28.6%	372	50.0%	134	18.0%	9	1.2%	16	2.2%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	33	19.3%	93	54.4%	33	19.3%	6	3.5%	6	3.5%
	公営	60	100.0%	11	18.3%	33	55.0%	11	18.3%	4	6.7%	1	1.7%
	民営	111	100.0%	22	19.8%	60	54.1%	22	19.8%	2	1.8%	5	4.5%
関東地区	計	273	100.0%	95	34.8%	142	52.0%	27	9.9%	4	1.5%	5	1.8%
	公営	110	100.0%	35	31.8%	65	59.1%	7	6.4%	---	---	3	2.7%
	民営	163	100.0%	60	36.8%	77	47.2%	20	12.3%	4	2.5%	2	1.2%
東海地区	計	138	100.0%	33	23.9%	85	61.6%	19	13.8%	---	---	1	0.7%
	公営	73	100.0%	13	17.8%	52	71.2%	7	9.6%	---	---	1	1.4%
	民営	65	100.0%	20	30.8%	33	50.8%	12	18.5%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	30	20.7%	97	66.9%	14	9.7%	1	0.7%	3	2.1%
	公営	86	100.0%	15	17.4%	62	72.1%	7	8.1%	---	---	2	2.3%
	民営	59	100.0%	15	25.4%	35	59.3%	7	11.9%	1	1.7%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	49	33.3%	78	53.1%	19	12.9%	---	---	1	0.7%
	公営	46	100.0%	12	26.1%	34	73.9%	---	---	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	37	36.6%	44	43.6%	19	18.8%	---	---	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	32	20.9%	89	58.2%	30	19.6%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	80	100.0%	13	16.3%	60	75.0%	7	8.8%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	19	26.0%	29	39.7%	23	31.5%	1	1.4%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	54	24.8%	118	54.1%	38	17.4%	2	0.9%	6	2.8%
	公営	46	100.0%	14	30.4%	24	52.2%	7	15.2%	1	2.2%	---	---
	民営	172	100.0%	40	23.3%	94	54.7%	31	18.0%	1	0.6%	6	3.5%

表 NO.65 所在地区別 問 7-4 F 保育内容理解、保育実践力は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	326	26.2%	702	56.4%	180	14.5%	14	1.1%	23	1.8%
	公営	501	100.0%	113	22.6%	330	65.9%	46	9.2%	5	1.0%	7	1.4%
	民営	744	100.0%	213	28.6%	372	50.0%	134	18.0%	9	1.2%	16	2.2%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	71	32.7%	112	51.6%	26	12.0%	1	0.5%	7	3.2%
	公営	68	100.0%	23	33.8%	42	61.8%	1	1.5%	---	---	2	2.9%
	民営	149	100.0%	48	32.2%	70	47.0%	25	16.8%	1	0.7%	5	3.4%
中核市	計	157	100.0%	39	24.8%	78	49.7%	32	20.4%	2	1.3%	6	3.8%
	公営	37	100.0%	8	21.6%	26	70.3%	2	5.4%	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	31	25.8%	52	43.3%	30	25.0%	2	1.7%	5	4.2%
中都市	計	174	100.0%	43	24.7%	105	60.3%	21	12.1%	3	1.7%	2	1.1%
	公営	59	100.0%	13	22.0%	38	64.4%	7	11.9%	1	1.7%	---	---
	民営	115	100.0%	30	26.1%	67	58.3%	14	12.2%	2	1.7%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	95	26.7%	201	56.5%	52	14.6%	2	0.6%	6	1.7%
	公営	156	100.0%	33	21.2%	107	68.6%	11	7.1%	1	0.6%	4	2.6%
	民営	200	100.0%	62	31.0%	94	47.0%	41	20.5%	1	0.5%	2	1.0%
小都市B	計	148	100.0%	28	18.9%	97	65.5%	20	13.5%	2	1.4%	1	0.7%
	公営	69	100.0%	11	15.9%	48	69.6%	10	14.5%	---	---	---	---
	民営	79	100.0%	17	21.5%	49	62.0%	10	12.7%	2	2.5%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	50	25.9%	109	56.5%	29	15.0%	4	2.1%	1	0.5%
	公営	112	100.0%	25	22.3%	69	61.6%	15	13.4%	3	2.7%	---	---
	民営	81	100.0%	25	30.9%	40	49.4%	14	17.3%	1	1.2%	1	1.2%

表 NO.66 地域区分別 問 7-4 G 保護者支援は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	275	22.1%	780	62.7%	155	12.4%	12	1.0%	23	1.8%
	公営	501	100.0%	97	19.4%	346	69.1%	48	9.6%	1	0.2%	9	1.8%
	民営	744	100.0%	178	23.9%	434	58.3%	107	14.4%	11	1.5%	14	1.9%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	34	19.9%	107	62.6%	22	12.9%	3	1.8%	5	2.9%
	公営	60	100.0%	11	18.3%	36	60.0%	11	18.3%	1	1.7%	1	1.7%
	民営	111	100.0%	23	20.7%	71	64.0%	11	9.9%	2	1.8%	4	3.6%
関東地区	計	273	100.0%	78	28.6%	159	58.2%	26	9.5%	4	1.5%	6	2.2%
	公営	110	100.0%	29	26.4%	66	60.0%	10	9.1%	---	---	5	4.5%
	民営	163	100.0%	49	30.1%	93	57.1%	16	9.8%	4	2.5%	1	0.6%
東海地区	計	138	100.0%	23	16.7%	103	74.6%	8	5.8%	1	0.7%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	12	16.4%	56	76.7%	3	4.1%	---	---	2	2.7%
	民営	65	100.0%	11	16.9%	47	72.3%	5	7.7%	1	1.5%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	26	17.9%	106	73.1%	11	7.6%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	12	14.0%	65	75.6%	8	9.3%	---	---	1	1.2%
	民営	59	100.0%	14	23.7%	41	69.5%	3	5.1%	1	1.7%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	35	23.8%	90	61.2%	21	14.3%	---	---	1	0.7%
	公営	46	100.0%	10	21.7%	33	71.7%	3	6.5%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	25	24.8%	57	56.4%	18	17.8%	---	---	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	29	19.0%	99	64.7%	23	15.0%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	80	100.0%	12	15.0%	60	75.0%	8	10.0%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	17	23.3%	39	53.4%	15	20.5%	1	1.4%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	50	22.9%	116	53.2%	44	20.2%	2	0.9%	6	2.8%
	公営	46	100.0%	11	23.9%	30	65.2%	5	10.9%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	39	22.7%	86	50.0%	39	22.7%	2	1.2%	6	3.5%

表 NO.67 所在地区別 問 7-4 G 保護者支援は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	275	22.1%	780	62.7%	155	12.4%	12	1.0%	23	1.8%
	公営	501	100.0%	97	19.4%	346	69.1%	48	9.6%	1	0.2%	9	1.8%
	民営	744	100.0%	178	23.9%	434	58.3%	107	14.4%	11	1.5%	14	1.9%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	51	23.5%	137	63.1%	21	9.7%	1	0.5%	7	3.2%
	公営	68	100.0%	18	26.5%	45	66.2%	2	2.9%	---	---	3	4.4%
	民営	149	100.0%	33	22.1%	92	61.7%	19	12.8%	1	0.7%	4	2.7%
中核市	計	157	100.0%	39	24.8%	89	56.7%	22	14.0%	2	1.3%	5	3.2%
	公営	37	100.0%	8	21.6%	25	67.6%	3	8.1%	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	31	25.8%	64	53.3%	19	15.8%	2	1.7%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	41	23.6%	111	63.8%	16	9.2%	4	2.3%	2	1.1%
	公営	59	100.0%	12	20.3%	43	72.9%	2	3.4%	1	1.7%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	29	25.2%	68	59.1%	14	12.2%	3	2.6%	1	0.9%
小都市A	計	356	100.0%	72	20.2%	228	64.0%	48	13.5%	3	0.8%	5	1.4%
	公営	156	100.0%	30	19.2%	108	69.2%	16	10.3%	---	---	2	1.3%
	民営	200	100.0%	42	21.0%	120	60.0%	32	16.0%	3	1.5%	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	21	14.2%	101	68.2%	23	15.5%	1	0.7%	2	1.4%
	公営	69	100.0%	6	8.7%	50	72.5%	12	17.4%	---	---	1	1.4%
	民営	79	100.0%	15	19.0%	51	64.6%	11	13.9%	1	1.3%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	51	26.4%	114	59.1%	25	13.0%	1	0.5%	2	1.0%
	公営	112	100.0%	23	20.5%	75	67.0%	13	11.6%	---	---	1	0.9%
	民営	81	100.0%	28	34.6%	39	48.1%	12	14.8%	1	1.2%	1	1.2%

表 NO.68 地域区分別 問 7-4 H 地域関係機関との連携、ネットワーク体制は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	181	14.5%	738	59.3%	272	21.8%	21	1.7%	33	2.7%
	公営	501	100.0%	48	9.6%	331	66.1%	106	21.2%	3	0.6%	13	2.6%
	民営	744	100.0%	133	17.9%	407	54.7%	166	22.3%	18	2.4%	20	2.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	30	17.5%	94	55.0%	39	22.8%	2	1.2%	6	3.5%
	公営	60	100.0%	7	11.7%	37	61.7%	14	23.3%	---	---	2	3.3%
	民営	111	100.0%	23	20.7%	57	51.4%	25	22.5%	2	1.8%	4	3.6%
関東地区	計	273	100.0%	45	16.5%	171	62.6%	42	15.4%	4	1.5%	11	4.0%
	公営	110	100.0%	14	12.7%	74	67.3%	15	13.6%	1	0.9%	6	5.5%
	民営	163	100.0%	31	19.0%	97	59.5%	27	16.6%	3	1.8%	5	3.1%
東海地区	計	138	100.0%	16	11.6%	85	61.6%	28	20.3%	4	2.9%	5	3.6%
	公営	73	100.0%	6	8.2%	46	63.0%	16	21.9%	2	2.7%	3	4.1%
	民営	65	100.0%	10	15.4%	39	60.0%	12	18.5%	2	3.1%	2	3.1%
北信越地区	計	145	100.0%	14	9.7%	91	62.8%	37	25.5%	2	1.4%	1	0.7%
	公営	86	100.0%	3	3.5%	58	67.4%	24	27.9%	---	---	1	1.2%
	民営	59	100.0%	11	18.6%	33	55.9%	13	22.0%	2	3.4%	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	20	13.6%	96	65.3%	26	17.7%	3	2.0%	2	1.4%
	公営	46	100.0%	4	8.7%	32	69.6%	9	19.6%	---	---	1	2.2%
	民営	101	100.0%	16	15.8%	64	63.4%	17	16.8%	3	3.0%	1	1.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	18	11.8%	93	60.8%	40	26.1%	1	0.7%	1	0.7%
	公営	80	100.0%	6	7.5%	52	65.0%	22	27.5%	---	---	---	---
	民営	73	100.0%	12	16.4%	41	56.2%	18	24.7%	1	1.4%	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	38	17.4%	108	49.5%	60	27.5%	5	2.3%	7	3.2%
	公営	46	100.0%	8	17.4%	32	69.6%	6	13.0%	---	---	---	---
	民営	172	100.0%	30	17.4%	76	44.2%	54	31.4%	5	2.9%	7	4.1%

表 NO.69 所在地区別 問 7-4 H 地域関係機関との連携、ネットワーク体制は得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	181	14.5%	738	59.3%	272	21.8%	21	1.7%	33	2.7%
	公営	501	100.0%	48	9.6%	331	66.1%	106	21.2%	3	0.6%	13	2.6%
	民営	744	100.0%	133	17.9%	407	54.7%	166	22.3%	18	2.4%	20	2.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	35	16.1%	123	56.7%	47	21.7%	5	2.3%	7	3.2%
	公営	68	100.0%	10	14.7%	42	61.8%	11	16.2%	2	2.9%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	25	16.8%	81	54.4%	36	24.2%	3	2.0%	4	2.7%
中核市	計	157	100.0%	28	17.8%	90	57.3%	33	21.0%	1	0.6%	5	3.2%
	公営	37	100.0%	4	10.8%	26	70.3%	6	16.2%	---	---	1	2.7%
	民営	120	100.0%	24	20.0%	64	53.3%	27	22.5%	1	0.8%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	20	11.5%	104	59.8%	41	23.6%	4	2.3%	5	2.9%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	37	62.7%	15	25.4%	---	---	2	3.4%
	民営	115	100.0%	15	13.0%	67	58.3%	26	22.6%	4	3.5%	3	2.6%
小都市A	計	356	100.0%	53	14.9%	216	60.7%	75	21.1%	5	1.4%	7	2.0%
	公営	156	100.0%	14	9.0%	108	69.2%	31	19.9%	---	---	3	1.9%
	民営	200	100.0%	39	19.5%	108	54.0%	44	22.0%	5	2.5%	4	2.0%
小都市B	計	148	100.0%	14	9.5%	93	62.8%	34	23.0%	3	2.0%	4	2.7%
	公営	69	100.0%	3	4.3%	49	71.0%	15	21.7%	---	---	2	2.9%
	民営	79	100.0%	11	13.9%	44	55.7%	19	24.1%	3	3.8%	2	2.5%
町・村	計	193	100.0%	31	16.1%	112	58.0%	42	21.8%	3	1.6%	5	2.6%
	公営	112	100.0%	12	10.7%	69	61.6%	28	25.0%	1	0.9%	2	1.8%
	民営	81	100.0%	19	23.5%	43	53.1%	14	17.3%	2	2.5%	3	3.7%

表 NO.70 地域区分別 問 7-4 I リーダーシップ、スーパービジョンは得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	118	9.5%	645	51.8%	413	33.2%	39	3.1%	30	2.4%
	公営	501	100.0%	27	5.4%	242	48.3%	206	41.1%	13	2.6%	13	2.6%
	民営	744	100.0%	91	12.2%	403	54.2%	207	27.8%	26	3.5%	17	2.3%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	14	8.2%	82	48.0%	61	35.7%	9	5.3%	5	2.9%
	公営	60	100.0%	4	6.7%	23	38.3%	30	50.0%	1	1.7%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	10	9.0%	59	53.2%	31	27.9%	8	7.2%	3	2.7%
関東地区	計	273	100.0%	37	13.6%	156	57.1%	69	25.3%	4	1.5%	7	2.6%
	公営	110	100.0%	7	6.4%	59	53.6%	37	33.6%	2	1.8%	5	4.5%
	民営	163	100.0%	30	18.4%	97	59.5%	32	19.6%	2	1.2%	2	1.2%
東海地区	計	138	100.0%	8	5.8%	77	55.8%	45	32.6%	5	3.6%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	4	5.5%	35	47.9%	28	38.4%	4	5.5%	2	2.7%
	民営	65	100.0%	4	6.2%	42	64.6%	17	26.2%	1	1.5%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	8	5.5%	74	51.0%	54	37.2%	7	4.8%	2	1.4%
	公営	86	100.0%	1	1.2%	43	50.0%	37	43.0%	4	4.7%	1	1.2%
	民営	59	100.0%	7	11.9%	31	52.5%	17	28.8%	3	5.1%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	17	11.6%	74	50.3%	53	36.1%	1	0.7%	2	1.4%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	24	52.2%	21	45.7%	---	---	---	---
	民営	101	100.0%	16	15.8%	50	49.5%	32	31.7%	1	1.0%	2	2.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	13	8.5%	70	45.8%	61	39.9%	5	3.3%	4	2.6%
	公営	80	100.0%	5	6.3%	36	45.0%	36	45.0%	1	1.3%	2	2.5%
	民営	73	100.0%	8	11.0%	34	46.6%	25	34.2%	4	5.5%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	21	9.6%	112	51.4%	70	32.1%	8	3.7%	7	3.2%
	公営	46	100.0%	5	10.9%	22	47.8%	17	37.0%	1	2.2%	1	2.2%
	民営	172	100.0%	16	9.3%	90	52.3%	53	30.8%	7	4.1%	6	3.5%

表 NO.71 所在地区別 問 7-4 I リーダーシップ、スーパービジョンは得意か不得意か

		総計		得意		どちらかといえば得意		どちらかといえば不得意		不得意		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	118	9.5%	645	51.8%	413	33.2%	39	3.1%	30	2.4%
	公営	501	100.0%	27	5.4%	242	48.3%	206	41.1%	13	2.6%	13	2.6%
	民営	744	100.0%	91	12.2%	403	54.2%	207	27.8%	26	3.5%	17	2.3%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	27	12.4%	116	53.5%	60	27.6%	6	2.8%	8	3.7%
	公営	68	100.0%	6	8.8%	40	58.8%	17	25.0%	2	2.9%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	21	14.1%	76	51.0%	43	28.9%	4	2.7%	5	3.4%
中核市	計	157	100.0%	16	10.2%	95	60.5%	38	24.2%	2	1.3%	6	3.8%
	公営	37	100.0%	2	5.4%	20	54.1%	13	35.1%	---	---	2	5.4%
	民営	120	100.0%	14	11.7%	75	62.5%	25	20.8%	2	1.7%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	13	7.5%	95	54.6%	54	31.0%	8	4.6%	4	2.3%
	公営	59	100.0%	2	3.4%	31	52.5%	21	35.6%	3	5.1%	2	3.4%
	民営	115	100.0%	11	9.6%	64	55.7%	33	28.7%	5	4.3%	2	1.7%
小都市A	計	356	100.0%	36	10.1%	183	51.4%	121	34.0%	9	2.5%	7	2.0%
	公営	156	100.0%	8	5.1%	79	50.6%	64	41.0%	1	0.6%	4	2.6%
	民営	200	100.0%	28	14.0%	104	52.0%	57	28.5%	8	4.0%	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	8	5.4%	71	48.0%	63	42.6%	4	2.7%	2	1.4%
	公営	69	100.0%	1	1.4%	27	39.1%	39	56.5%	1	1.4%	1	1.4%
	民営	79	100.0%	7	8.9%	44	55.7%	24	30.4%	3	3.8%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	18	9.3%	85	44.0%	77	39.9%	10	5.2%	3	1.6%
	公営	112	100.0%	8	7.1%	45	40.2%	52	46.4%	6	5.4%	1	0.9%
	民営	81	100.0%	10	12.3%	40	49.4%	25	30.9%	4	4.9%	2	2.5%

表 NO.72 地域区分別 問 7-5 次世代保育所長の人材育成体制について

		総計		人材育成体制が できている		人材育成体制は 十分ではないが できている		人材育成体制は できていないが 現在検討中		人材育成体制は できていないが 今後考えたい		今はとくに 考えていない		その他		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	155	12.4%	349	28.0%	226	18.2%	192	15.4%	177	14.2%	99	8.0%	47	3.8%
	公営	501	100.0%	39	7.8%	165	32.9%	64	12.8%	67	13.4%	59	11.8%	82	16.4%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	116	15.6%	184	24.7%	162	21.8%	125	16.8%	118	15.9%	17	2.3%	22	3.0%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	17	9.9%	48	28.1%	31	18.1%	24	14.0%	28	16.4%	17	9.9%	6	3.5%
	公営	60	100.0%	6	10.0%	22	36.7%	9	15.0%	5	8.3%	4	6.7%	12	20.0%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	11	9.9%	26	23.4%	22	19.8%	19	17.1%	24	21.6%	5	4.5%	4	3.6%
関東地区	計	273	100.0%	38	13.9%	73	26.7%	42	15.4%	53	19.4%	35	12.8%	18	6.6%	14	5.1%
	公営	110	100.0%	11	10.0%	33	30.0%	11	10.0%	15	13.6%	16	14.5%	14	12.7%	10	9.1%
	民営	163	100.0%	27	16.6%	40	24.5%	31	19.0%	38	23.3%	19	11.7%	4	2.5%	4	2.5%
東海地区	計	138	100.0%	20	14.5%	47	34.1%	24	17.4%	20	14.5%	16	11.6%	9	6.5%	2	1.4%
	公営	73	100.0%	6	8.2%	30	41.1%	9	12.3%	8	11.0%	11	15.1%	7	9.6%	2	2.7%
	民営	65	100.0%	14	21.5%	17	26.2%	15	23.1%	12	18.5%	5	7.7%	2	3.1%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	15	10.3%	49	33.8%	23	15.9%	21	14.5%	14	9.7%	19	13.1%	4	2.8%
	公営	86	100.0%	7	8.1%	30	34.9%	10	11.6%	13	15.1%	8	9.3%	17	19.8%	1	1.2%
	民営	59	100.0%	8	13.6%	19	32.2%	13	22.0%	8	13.6%	6	10.2%	2	3.4%	3	5.1%
近畿地区	計	147	100.0%	14	9.5%	37	25.2%	35	23.8%	26	17.7%	21	14.3%	7	4.8%	7	4.8%
	公営	46	100.0%	1	2.2%	11	23.9%	8	17.4%	8	17.4%	8	17.4%	6	13.0%	4	8.7%
	民営	101	100.0%	13	12.9%	26	25.7%	27	26.7%	18	17.8%	13	12.9%	1	1.0%	3	3.0%
中国・四国地区	計	153	100.0%	15	9.8%	39	25.5%	38	24.8%	23	15.0%	23	15.0%	11	7.2%	4	2.6%
	公営	80	100.0%	6	7.5%	27	33.8%	13	16.3%	14	17.5%	6	7.5%	11	13.8%	3	3.8%
	民営	73	100.0%	9	12.3%	12	16.4%	25	34.2%	9	12.3%	17	23.3%	---	---	1	1.4%
九州地区	計	218	100.0%	36	16.5%	56	25.7%	33	15.1%	25	11.5%	40	18.3%	18	8.3%	10	4.6%
	公営	46	100.0%	2	4.3%	12	26.1%	4	8.7%	4	8.7%	6	13.0%	15	32.6%	3	6.5%
	民営	172	100.0%	34	19.8%	44	25.6%	29	16.9%	21	12.2%	34	19.8%	3	1.7%	7	4.1%

表 NO.73 所在地区別 問 7-5 次世代保育所長の人材育成体制について

		総計		人材育成体制が できている		人材育成体制は 十分ではないが できている		人材育成体制は できていないが 現在検討中		人材育成体制は できていないが 今後考えたい		今はとくに 考えていない		その他		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	155	12.4%	349	28.0%	226	18.2%	192	15.4%	177	14.2%	99	8.0%	47	3.8%
	公営	501	100.0%	39	7.8%	165	32.9%	64	12.8%	67	13.4%	59	11.8%	82	16.4%	25	5.0%
	民営	744	100.0%	116	15.6%	184	24.7%	162	21.8%	125	16.8%	118	15.9%	17	2.3%	22	3.0%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	33	15.2%	65	30.0%	47	21.7%	31	14.3%	20	9.2%	9	4.1%	12	5.5%
	公営	68	100.0%	10	14.7%	29	42.6%	11	16.2%	5	7.4%	4	5.9%	6	8.8%	3	4.4%
	民営	149	100.0%	23	15.4%	36	24.2%	36	24.2%	26	17.4%	16	10.7%	3	2.0%	9	6.0%
中核市	計	157	100.0%	23	14.6%	47	29.9%	32	20.4%	25	15.9%	21	13.4%	6	3.8%	3	1.9%
	公営	37	100.0%	3	8.1%	16	43.2%	5	13.5%	5	13.5%	3	8.1%	5	13.5%	---	---
	民営	120	100.0%	20	16.7%	31	25.8%	27	22.5%	20	16.7%	18	15.0%	1	0.8%	3	2.5%
中都市	計	174	100.0%	27	15.5%	46	26.4%	41	23.6%	24	13.8%	20	11.5%	11	6.3%	5	2.9%
	公営	59	100.0%	5	8.5%	16	27.1%	12	20.3%	6	10.2%	9	15.3%	9	15.3%	2	3.4%
	民営	115	100.0%	22	19.1%	30	26.1%	29	25.2%	18	15.7%	11	9.6%	2	1.7%	3	2.6%
小都市A	計	356	100.0%	34	9.6%	105	29.5%	62	17.4%	51	14.3%	58	16.3%	35	9.8%	11	3.1%
	公営	156	100.0%	10	6.4%	57	36.5%	17	10.9%	15	9.6%	18	11.5%	30	19.2%	9	5.8%
	民営	200	100.0%	24	12.0%	48	24.0%	45	22.5%	36	18.0%	40	20.0%	5	2.5%	2	1.0%
小都市B	計	148	100.0%	15	10.1%	45	30.4%	21	14.2%	24	16.2%	19	12.8%	18	12.2%	6	4.1%
	公営	69	100.0%	2	2.9%	21	30.4%	8	11.6%	13	18.8%	6	8.7%	14	20.3%	5	7.2%
	民営	79	100.0%	13	16.5%	24	30.4%	13	16.5%	11	13.9%	13	16.5%	4	5.1%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	23	11.9%	41	21.2%	23	11.9%	37	19.2%	39	20.2%	20	10.4%	10	5.2%
	公営	112	100.0%	9	8.0%	26	23.2%	11	9.8%	23	20.5%	19	17.0%	18	16.1%	6	5.4%
	民営	81	100.0%	14	17.3%	15	18.5%	12	14.8%	14	17.3%	20	24.7%	2	2.5%	4	4.9%

表 NO.74 地域区分別 問 7-6 人材育成体制はどのような内容か

		総計		職員全体を含めた人材育成計画		保育所長候補者育成として特別な人材育成計画		内部、外部の研修や指導体制を通して育成		その他		未回答	
全国	計	504	100.0%	105	20.8%	68	13.5%	301	59.7%	19	3.8%	11	2.2%
	公営	204	100.0%	34	16.7%	9	4.4%	146	71.6%	10	4.9%	5	2.5%
	民営	300	100.0%	71	23.7%	59	19.7%	155	51.7%	9	3.0%	6	2.0%
北海道・東北地区	計	65	100.0%	5	7.7%	7	10.8%	48	73.8%	3	4.6%	2	3.1%
	公営	28	100.0%	---	---	2	7.1%	22	78.6%	3	10.7%	1	3.6%
	民営	37	100.0%	5	13.5%	5	13.5%	26	70.3%	---	---	1	2.7%
関東地区	計	111	100.0%	26	23.4%	19	17.1%	60	54.1%	4	3.6%	2	1.8%
	公営	44	100.0%	9	20.5%	2	4.5%	31	70.5%	1	2.3%	1	2.3%
	民営	67	100.0%	17	25.4%	17	25.4%	29	43.3%	3	4.5%	1	1.5%
東海地区	計	67	100.0%	19	28.4%	9	13.4%	37	55.2%	1	1.5%	1	1.5%
	公営	36	100.0%	9	25.0%	3	8.3%	24	66.7%	---	---	---	---
	民営	31	100.0%	10	32.3%	6	19.4%	13	41.9%	1	3.2%	1	3.2%
北信越地区	計	64	100.0%	10	15.6%	4	6.3%	45	70.3%	3	4.7%	2	3.1%
	公営	37	100.0%	4	10.8%	1	2.7%	29	78.4%	2	5.4%	1	2.7%
	民営	27	100.0%	6	22.2%	3	11.1%	16	59.3%	1	3.7%	1	3.7%
近畿地区	計	51	100.0%	13	25.5%	4	7.8%	32	62.7%	2	3.9%	---	---
	公営	12	100.0%	2	16.7%	---	---	9	75.0%	1	8.3%	---	---
	民営	39	100.0%	11	28.2%	4	10.3%	23	59.0%	1	2.6%	---	---
中国・四国地区	計	54	100.0%	10	18.5%	6	11.1%	36	66.7%	2	3.7%	---	---
	公営	33	100.0%	7	21.2%	1	3.0%	23	69.7%	2	6.1%	---	---
	民営	21	100.0%	3	14.3%	5	23.8%	13	61.9%	---	---	---	---
九州地区	計	92	100.0%	22	23.9%	19	20.7%	43	46.7%	4	4.3%	4	4.3%
	公営	14	100.0%	3	21.4%	---	---	8	57.1%	1	7.1%	2	14.3%
	民営	78	100.0%	19	24.4%	19	24.4%	35	44.9%	3	3.8%	2	2.6%

表 NO.75 所在地区別 問 7-6 人材育成体制はどのような内容か

		総計		職員全体を含めた人材育成計画		保育所長候補者育成として特別な人材育成計画		内部、外部の研修や指導体制を通して育成		その他		未回答	
総計	計	504	100.0%	105	20.8%	68	13.5%	301	59.7%	19	3.8%	11	2.2%
	公営	204	100.0%	34	16.7%	9	4.4%	146	71.6%	10	4.9%	5	2.5%
	民営	300	100.0%	71	23.7%	59	19.7%	155	51.7%	9	3.0%	6	2.0%
都区部・指定都市	計	98	100.0%	19	19.4%	14	14.3%	60	61.2%	1	1.0%	4	4.1%
	公営	39	100.0%	6	15.4%	4	10.3%	28	71.8%	---	---	1	2.6%
	民営	59	100.0%	13	22.0%	10	16.9%	32	54.2%	1	1.7%	3	5.1%
中核市	計	70	100.0%	15	21.4%	11	15.7%	36	51.4%	5	7.1%	3	4.3%
	公営	19	100.0%	2	10.5%	1	5.3%	12	63.2%	2	10.5%	2	10.5%
	民営	51	100.0%	13	25.5%	10	19.6%	24	47.1%	3	5.9%	1	2.0%
中都市	計	73	100.0%	18	24.7%	15	20.5%	37	50.7%	3	4.1%	---	---
	公営	21	100.0%	5	23.8%	---	---	15	71.4%	1	4.8%	---	---
	民営	52	100.0%	13	25.0%	15	28.8%	22	42.3%	2	3.8%	---	---
小都市A	計	139	100.0%	28	20.1%	16	11.5%	94	67.6%	1	0.7%	---	---
	公営	67	100.0%	10	14.9%	4	6.0%	52	77.6%	1	1.5%	---	---
	民営	72	100.0%	18	25.0%	12	16.7%	42	58.3%	---	---	---	---
小都市B	計	60	100.0%	14	23.3%	6	10.0%	34	56.7%	4	6.7%	2	3.3%
	公営	23	100.0%	6	26.1%	---	---	15	65.2%	2	8.7%	---	---
	民営	37	100.0%	8	21.6%	6	16.2%	19	51.4%	2	5.4%	2	5.4%
町・村	計	64	100.0%	11	17.2%	6	9.4%	40	62.5%	5	7.8%	2	3.1%
	公営	35	100.0%	5	14.3%	---	---	24	68.6%	4	11.4%	2	5.7%
	民営	29	100.0%	6	20.7%	6	20.7%	16	55.2%	1	3.4%	---	---

表 NO.76 地域区分別 問 7-7 保育所長の処遇、社会的地位等について

		総計		処遇面、社会的地位ともに満足		社会的地位に比べ処遇が良くない		処遇は良くないが、社会的地位については高い		処遇も、社会的地位も低い		その他		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	269	21.6%	267	21.4%	237	19.0%	331	26.6%	84	6.7%	57	4.6%
	公営	501	100.0%	92	18.4%	108	21.6%	88	17.6%	149	29.7%	42	8.4%	22	4.4%
	民営	744	100.0%	177	23.8%	159	21.4%	149	20.0%	182	24.5%	42	5.6%	35	4.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	48	28.1%	30	17.5%	26	15.2%	44	25.7%	16	9.4%	7	4.1%
	公営	60	100.0%	14	23.3%	14	23.3%	8	13.3%	15	25.0%	7	11.7%	2	3.3%
	民営	111	100.0%	34	30.6%	16	14.4%	18	16.2%	29	26.1%	9	8.1%	5	4.5%
関東地区	計	273	100.0%	49	17.9%	54	19.8%	57	20.9%	73	26.7%	23	8.4%	17	6.2%
	公営	110	100.0%	17	15.5%	18	16.4%	26	23.6%	30	27.3%	12	10.9%	7	6.4%
	民営	163	100.0%	32	19.6%	36	22.1%	31	19.0%	43	26.4%	11	6.7%	10	6.1%
東海地区	計	138	100.0%	33	23.9%	29	21.0%	29	21.0%	36	26.1%	8	5.8%	3	2.2%
	公営	73	100.0%	18	24.7%	21	28.8%	10	13.7%	18	24.7%	4	5.5%	2	2.7%
	民営	65	100.0%	15	23.1%	8	12.3%	19	29.2%	18	27.7%	4	6.2%	1	1.5%
北信越地区	計	145	100.0%	20	13.8%	39	26.9%	27	18.6%	49	33.8%	5	3.4%	5	3.4%
	公営	86	100.0%	11	12.8%	22	25.6%	12	14.0%	33	38.4%	4	4.7%	4	4.7%
	民営	59	100.0%	9	15.3%	17	28.8%	15	25.4%	16	27.1%	1	1.7%	1	1.7%
近畿地区	計	147	100.0%	29	19.7%	43	29.3%	18	12.2%	34	23.1%	14	9.5%	9	6.1%
	公営	46	100.0%	8	17.4%	10	21.7%	5	10.9%	13	28.3%	7	15.2%	3	6.5%
	民営	101	100.0%	21	20.8%	33	32.7%	13	12.9%	21	20.8%	7	6.9%	6	5.9%
中国・四国地区	計	153	100.0%	29	19.0%	27	17.6%	35	22.9%	47	30.7%	10	6.5%	5	3.3%
	公営	80	100.0%	12	15.0%	15	18.8%	16	20.0%	31	38.8%	5	6.3%	1	1.3%
	民営	73	100.0%	17	23.3%	12	16.4%	19	26.0%	16	21.9%	5	6.8%	4	5.5%
九州地区	計	218	100.0%	61	28.0%	45	20.6%	45	20.6%	48	22.0%	8	3.7%	11	5.0%
	公営	46	100.0%	12	26.1%	8	17.4%	11	23.9%	9	19.6%	3	6.5%	3	6.5%
	民営	172	100.0%	49	28.5%	37	21.5%	34	19.8%	39	22.7%	5	2.9%	8	4.7%

表 NO.77 所在地区別 問 7-7 保育所長の処遇、社会的地位等について

		総計		処遇面、社会的地位ともに満足		社会的地位に比べ処遇が良くない		処遇は良くないが、社会的地位については高い		処遇も、社会的地位も低い		その他		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	269	21.6%	267	21.4%	237	19.0%	331	26.6%	84	6.7%	57	4.6%
	公営	501	100.0%	92	18.4%	108	21.6%	88	17.6%	149	29.7%	42	8.4%	22	4.4%
	民営	744	100.0%	177	23.8%	159	21.4%	149	20.0%	182	24.5%	42	5.6%	35	4.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	43	19.8%	51	23.5%	35	16.1%	63	29.0%	13	6.0%	12	5.5%
	公営	68	100.0%	11	16.2%	21	30.9%	12	17.6%	16	23.5%	4	5.9%	4	5.9%
	民営	149	100.0%	32	21.5%	30	20.1%	23	15.4%	47	31.5%	9	6.0%	8	5.4%
中核市	計	157	100.0%	32	20.4%	37	23.6%	30	19.1%	38	24.2%	11	7.0%	9	5.7%
	公営	37	100.0%	9	24.3%	5	13.5%	7	18.9%	10	27.0%	4	10.8%	2	5.4%
	民営	120	100.0%	23	19.2%	32	26.7%	23	19.2%	28	23.3%	7	5.8%	7	5.8%
中都市	計	174	100.0%	43	24.7%	23	13.2%	43	24.7%	48	27.6%	10	5.7%	7	4.0%
	公営	59	100.0%	14	23.7%	7	11.9%	13	22.0%	19	32.2%	5	8.5%	1	1.7%
	民営	115	100.0%	29	25.2%	16	13.9%	30	26.1%	29	25.2%	5	4.3%	6	5.2%
小都市A	計	356	100.0%	84	23.6%	77	21.6%	67	18.8%	86	24.2%	25	7.0%	17	4.8%
	公営	156	100.0%	26	16.7%	36	23.1%	25	16.0%	44	28.2%	15	9.6%	10	6.4%
	民営	200	100.0%	58	29.0%	41	20.5%	42	21.0%	42	21.0%	10	5.0%	7	3.5%
小都市B	計	148	100.0%	23	15.5%	35	23.6%	21	14.2%	51	34.5%	11	7.4%	7	4.7%
	公営	69	100.0%	11	15.9%	14	20.3%	8	11.6%	30	43.5%	4	5.8%	2	2.9%
	民営	79	100.0%	12	15.2%	21	26.6%	13	16.5%	21	26.6%	7	8.9%	5	6.3%
町・村	計	193	100.0%	44	22.8%	44	22.8%	41	21.2%	45	23.3%	14	7.3%	5	2.6%
	公営	112	100.0%	21	18.8%	25	22.3%	23	20.5%	30	26.8%	10	8.9%	3	2.7%
	民営	81	100.0%	23	28.4%	19	23.5%	18	22.2%	15	18.5%	4	4.9%	2	2.5%

表 NO.78 地域区分別 問 7-8 保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組み

		総計		継続した集中研修 や講座の実施		保育所長になる ために必要な 専門資格の新設		如遇・社会的 地位の向上		全職員の研修体系 の見直しと強化		第三者評価受審、 外部監査導入に よる意識の向上		その他		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	773	62.1%	358	28.8%	440	35.3%	656	52.7%	230	18.5%	39	3.1%	372	29.9%
	公営	501	100.0%	341	68.1%	143	28.5%	155	30.9%	280	55.9%	96	19.2%	16	3.2%	114	22.8%
	民営	744	100.0%	432	58.1%	215	28.9%	285	38.3%	376	50.5%	134	18.0%	23	3.1%	258	34.7%
北海道・ 東北地区	計	171	100.0%	109	63.7%	44	25.7%	54	31.6%	94	55.0%	36	21.1%	5	2.9%	48	28.1%
	公営	60	100.0%	40	66.7%	18	30.0%	18	30.0%	35	58.3%	11	18.3%	3	5.0%	12	20.0%
	民営	111	100.0%	69	62.2%	26	23.4%	36	32.4%	59	53.2%	25	22.5%	2	1.8%	36	32.4%
関東地区	計	273	100.0%	164	60.1%	73	26.7%	103	37.7%	138	50.5%	62	22.7%	9	3.3%	114	41.8%
	公営	110	100.0%	75	68.2%	32	29.1%	36	32.7%	58	52.7%	29	26.4%	6	5.5%	12	10.9%
	民営	163	100.0%	89	54.6%	41	25.2%	67	41.1%	80	49.1%	33	20.2%	3	1.8%	102	62.6%
東海地区	計	138	100.0%	98	71.0%	36	26.1%	47	34.1%	77	55.8%	15	10.9%	2	1.4%	24	17.4%
	公営	73	100.0%	57	78.1%	20	27.4%	26	35.6%	38	52.1%	11	15.1%	1	1.4%	12	16.4%
	民営	65	100.0%	41	63.1%	16	24.6%	21	32.3%	39	60.0%	4	6.2%	2	3.1%	12	18.5%
北信越地区	計	145	100.0%	92	63.4%	42	29.0%	48	33.1%	78	53.8%	23	15.9%	3	2.1%	48	33.1%
	公営	86	100.0%	59	68.6%	23	26.7%	24	27.9%	45	52.3%	11	12.8%	1	1.2%	42	48.8%
	民営	59	100.0%	33	55.9%	19	32.2%	24	40.7%	33	55.9%	12	20.3%	2	3.4%	6	10.2%
近畿地区	計	147	100.0%	85	57.8%	45	30.6%	55	37.4%	63	42.9%	30	20.4%	8	5.4%	48	32.7%
	公営	46	100.0%	30	65.2%	12	26.1%	13	28.3%	25	54.3%	11	23.9%	1	2.2%	12	26.1%
	民営	101	100.0%	55	54.5%	33	32.7%	42	41.6%	38	37.6%	19	18.8%	7	6.9%	36	35.6%
中国・ 四国地区	計	153	100.0%	95	62.1%	48	31.4%	51	33.3%	97	63.4%	34	22.2%	5	3.3%	30	19.6%
	公営	80	100.0%	53	66.3%	23	28.8%	23	28.8%	54	67.5%	18	22.5%	3	3.8%	12	15.0%
	民営	73	100.0%	42	57.5%	25	34.2%	28	38.4%	43	58.9%	16	21.9%	2	2.7%	18	24.7%
九州地区	計	218	100.0%	130	59.6%	70	32.1%	82	37.6%	109	50.0%	30	13.8%	7	3.2%	60	27.5%
	公営	46	100.0%	27	58.7%	15	32.6%	15	32.6%	25	54.3%	5	10.9%	2	4.3%	12	26.1%
	民営	172	100.0%	103	59.9%	55	32.0%	67	39.0%	84	48.8%	25	14.5%	5	2.9%	48	27.9%

表 NO.79 所在地区別 問 7-8 保育所長の資質向上のために必要と思われる取り組み

		総計		継続した集中研修 や講座の実施		保育所長になる ために必要な 専門資格の新設		如遇・社会的 地位の向上		全職員の研修体系 の見直しと強化		第三者評価受審、 外部監査導入に よる意識の向上		その他		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	773	62.1%	358	28.8%	440	35.3%	656	52.7%	230	18.5%	39	3.1%	372	29.9%
	公営	501	100.0%	341	68.1%	143	28.5%	155	30.9%	280	55.9%	96	19.2%	16	3.2%	114	22.8%
	民営	744	100.0%	432	58.1%	215	28.9%	285	38.3%	376	50.5%	134	18.0%	23	3.1%	258	34.7%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	135	62.2%	70	32.3%	93	42.9%	92	42.4%	53	24.4%	7	3.2%	54	24.9%
	公営	68	100.0%	51	75.0%	22	32.4%	27	39.7%	31	45.6%	20	29.4%	2	2.9%	6	8.8%
	民営	149	100.0%	84	56.4%	48	32.2%	66	44.3%	61	40.9%	33	22.1%	5	3.4%	48	32.2%
中核市	計	157	100.0%	91	58.0%	39	24.8%	55	35.0%	88	56.1%	25	15.9%	5	3.2%	42	26.8%
	公営	37	100.0%	24	64.9%	7	18.9%	11	29.7%	24	64.9%	7	18.9%	1	2.7%	12	32.4%
	民営	120	100.0%	67	55.8%	32	26.7%	44	36.7%	64	53.3%	18	15.0%	4	3.3%	30	25.0%
中都市	計	174	100.0%	113	64.9%	40	23.0%	63	36.2%	95	54.6%	39	22.4%	4	2.3%	60	34.5%
	公営	59	100.0%	43	72.9%	11	18.6%	16	27.1%	33	55.9%	13	22.0%	1	1.7%	18	30.5%
	民営	115	100.0%	70	60.9%	29	25.2%	47	40.9%	62	53.9%	26	22.6%	3	2.6%	42	36.5%
小都市A	計	356	100.0%	219	61.5%	111	31.2%	125	35.1%	197	55.3%	66	18.5%	13	3.7%	120	33.7%
	公営	156	100.0%	102	65.4%	46	29.5%	50	32.1%	87	55.8%	32	20.5%	6	3.8%	36	23.1%
	民営	200	100.0%	117	58.5%	65	32.5%	75	37.5%	110	55.0%	34	17.0%	7	3.5%	84	42.0%
小都市B	計	148	100.0%	86	58.1%	41	27.7%	48	32.4%	73	49.3%	15	10.1%	6	4.1%	36	24.3%
	公営	69	100.0%	44	63.8%	20	29.0%	21	30.4%	40	58.0%	6	8.7%	3	4.3%	12	17.4%
	民営	79	100.0%	42	53.2%	21	26.6%	27	34.2%	33	41.8%	9	11.4%	3	3.8%	24	30.4%
町・村	計	193	100.0%	129	66.8%	57	29.5%	56	29.0%	111	57.5%	32	16.6%	4	2.1%	60	31.1%
	公営	112	100.0%	77	68.8%	37	33.0%	30	26.8%	65	58.0%	18	16.1%	3	2.7%	30	26.8%
	民営	81	100.0%	52	64.2%	20	24.7%	26	32.1%	46	56.8%	14	17.3%	1	1.2%	30	37.0%

表 NO.80 地域区分別 問 8-1 保育の質向上のため保育士が継続して働けることは必要か

		総計		思う		思わない		どちらとも言えない		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	1,073	86.2%	14	1.1%	141	11.3%	17	1.4%
	公 営	501	100.0%	439	87.6%	7	1.4%	52	10.4%	3	0.6%
	民 営	744	100.0%	634	85.2%	7	0.9%	89	12.0%	14	1.9%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	139	81.3%	4	2.3%	25	14.6%	3	1.8%
	公 営	60	100.0%	52	86.7%	---	---	8	13.3%	---	---
	民 営	111	100.0%	87	78.4%	4	3.6%	17	15.3%	3	2.7%
関東地区	計	273	100.0%	234	85.7%	6	2.2%	28	10.3%	5	1.8%
	公 営	110	100.0%	95	86.4%	5	4.5%	10	9.1%	---	---
	民 営	163	100.0%	139	85.3%	1	0.6%	18	11.0%	5	3.1%
東海地区	計	138	100.0%	121	87.7%	3	2.2%	14	10.1%	---	---
	公 営	73	100.0%	65	89.0%	1	1.4%	7	9.6%	---	---
	民 営	65	100.0%	56	86.2%	2	3.1%	7	10.8%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	126	86.9%	1	0.7%	16	11.0%	2	1.4%
	公 営	86	100.0%	73	84.9%	1	1.2%	12	14.0%	---	---
	民 営	59	100.0%	53	89.8%	---	---	4	6.8%	2	3.4%
近畿地区	計	147	100.0%	129	87.8%	---	---	17	11.6%	1	0.7%
	公 営	46	100.0%	43	93.5%	---	---	2	4.3%	1	2.2%
	民 営	101	100.0%	86	85.1%	---	---	15	14.9%	---	---
中国・四国地区	計	153	100.0%	133	86.9%	---	---	17	11.1%	3	2.0%
	公 営	80	100.0%	70	87.5%	---	---	9	11.3%	1	1.3%
	民 営	73	100.0%	63	86.3%	---	---	8	11.0%	2	2.7%
九州地区	計	218	100.0%	191	87.6%	---	---	24	11.0%	3	1.4%
	公 営	46	100.0%	41	89.1%	---	---	4	8.7%	1	2.2%
	民 営	172	100.0%	150	87.2%	---	---	20	11.6%	2	1.2%

表 NO.81 所在地区別 問 8-1 保育の質向上のため保育士が継続して働けることは必要か

		総計		思う		思わない		どちらとも言えない		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	1,073	86.2%	14	1.1%	141	11.3%	17	1.4%
	公 営	501	100.0%	439	87.6%	7	1.4%	52	10.4%	3	0.6%
	民 営	744	100.0%	634	85.2%	7	0.9%	89	12.0%	14	1.9%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	191	88.0%	3	1.4%	22	10.1%	1	0.5%
	公 営	68	100.0%	61	89.7%	1	1.5%	6	8.8%	---	---
	民 営	149	100.0%	130	87.2%	2	1.3%	16	10.7%	1	0.7%
中核市	計	157	100.0%	135	86.0%	2	1.3%	15	9.6%	5	3.2%
	公 営	37	100.0%	35	94.6%	---	---	1	2.7%	1	2.7%
	民 営	120	100.0%	100	83.3%	2	1.7%	14	11.7%	4	3.3%
中都市	計	174	100.0%	145	83.3%	1	0.6%	25	14.4%	3	1.7%
	公 営	59	100.0%	53	89.8%	---	---	6	10.2%	---	---
	民 営	115	100.0%	92	80.0%	1	0.9%	19	16.5%	3	2.6%
小都市A	計	356	100.0%	311	87.4%	2	0.6%	39	11.0%	4	1.1%
	公 営	156	100.0%	141	90.4%	1	0.6%	13	8.3%	1	0.6%
	民 営	200	100.0%	170	85.0%	1	0.5%	26	13.0%	3	1.5%
小都市B	計	148	100.0%	129	87.2%	3	2.0%	15	10.1%	1	0.7%
	公 営	69	100.0%	59	85.5%	3	4.3%	7	10.1%	---	---
	民 営	79	100.0%	70	88.6%	---	---	8	10.1%	1	1.3%
町・村	計	193	100.0%	162	83.9%	3	1.6%	25	13.0%	3	1.6%
	公 営	112	100.0%	90	80.4%	2	1.8%	19	17.0%	1	0.9%
	民 営	81	100.0%	72	88.9%	1	1.2%	6	7.4%	2	2.5%

表 NO.82 地域区分別 問 8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていること①

		総計		給与など待遇条件		ワークライフ バランスに力		モチベーション向上		発言のしやすさ、 意見のヒアリング		施設長と職員の コミュニケーション	
全国	計	1,245	100.0%	451	36.2%	799	64.2%	557	44.7%	915	73.5%	822	66.0%
	公 営	501	100.0%	71	14.2%	282	56.3%	224	44.7%	394	78.6%	354	70.7%
	民 営	744	100.0%	380	51.1%	517	69.5%	333	44.8%	521	70.0%	468	62.9%
北海道・ 東北地区	計	171	100.0%	66	38.6%	104	60.8%	66	38.6%	122	71.3%	99	57.9%
	公 営	60	100.0%	15	25.0%	34	56.7%	23	38.3%	46	76.7%	40	66.7%
	民 営	111	100.0%	51	45.9%	70	63.1%	43	38.7%	76	68.5%	59	53.2%
関東地区	計	273	100.0%	95	34.8%	178	64.5%	144	52.7%	195	71.4%	182	66.7%
	公 営	110	100.0%	8	7.3%	62	56.4%	57	51.8%	81	73.6%	75	68.2%
	民 営	163	100.0%	87	53.4%	114	69.9%	87	53.4%	114	69.9%	107	65.6%
東海地区	計	138	100.0%	37	26.8%	90	65.2%	70	50.7%	110	79.7%	96	69.6%
	公 営	73	100.0%	9	12.3%	45	61.6%	41	56.2%	62	84.9%	55	75.3%
	民 営	65	100.0%	28	43.1%	45	69.2%	29	44.6%	48	73.8%	41	63.1%
北信越地区	計	145	100.0%	43	29.7%	92	63.4%	82	56.6%	112	77.2%	98	67.6%
	公 営	86	100.0%	12	14.0%	51	59.3%	47	54.7%	66	76.7%	58	67.4%
	民 営	59	100.0%	31	52.5%	41	69.5%	35	59.3%	46	78.0%	40	67.8%
近畿地区	計	147	100.0%	53	36.1%	102	69.4%	63	42.9%	106	72.1%	107	72.8%
	公 営	46	100.0%	5	10.9%	25	54.3%	15	32.6%	40	87.0%	36	78.3%
	民 営	101	100.0%	48	47.5%	77	76.2%	48	47.5%	66	65.3%	71	70.3%
中国・ 四国地区	計	153	100.0%	52	34.0%	91	59.5%	58	37.9%	112	73.2%	101	66.0%
	公 営	80	100.0%	13	16.3%	45	56.3%	30	37.5%	63	78.8%	58	72.5%
	民 営	73	100.0%	39	53.4%	46	63.0%	28	38.4%	49	67.1%	43	58.9%
九州地区	計	218	100.0%	105	48.2%	144	66.1%	74	33.9%	158	72.5%	139	63.8%
	公 営	46	100.0%	9	19.6%	20	43.5%	11	23.9%	36	78.3%	32	69.6%
	民 営	172	100.0%	96	55.8%	124	72.1%	63	36.6%	122	70.9%	107	62.2%

表 NO.82 地域区分別 問 8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていること②

		総計		人間関係を 大切に、相互理解、 親睦を促す		その他		特に工夫している ことはない		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	981	78.8%	46	3.7%	7	0.6%	104	8.4%
	公 営	501	100.0%	414	82.6%	14	2.8%	4	0.8%	16	3.2%
	民 営	744	100.0%	567	76.2%	32	4.3%	3	0.4%	88	11.8%
北海道・ 東北地区	計	171	100.0%	120	70.2%	2	1.2%	3	1.8%	24	14.0%
	公 営	60	100.0%	44	73.3%	---	---	2	3.3%	---	---
	民 営	111	100.0%	76	68.5%	2	1.8%	1	0.9%	24	21.6%
関東地区	計	273	100.0%	205	75.1%	16	5.9%	---	---	48	17.6%
	公 営	110	100.0%	83	75.5%	6	5.5%	---	---	8	7.3%
	民 営	163	100.0%	122	74.8%	10	6.1%	---	---	40	24.5%
東海地区	計	138	100.0%	116	84.1%	5	3.6%	---	---	---	---
	公 営	73	100.0%	60	82.2%	2	2.7%	---	---	---	---
	民 営	65	100.0%	56	86.2%	3	4.6%	---	---	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	124	85.5%	7	4.8%	---	---	---	---
	公 営	86	100.0%	75	87.2%	3	3.5%	---	---	---	---
	民 営	59	100.0%	49	83.1%	4	6.8%	---	---	---	---
近畿地区	計	147	100.0%	118	80.3%	7	4.8%	1	0.7%	---	---
	公 営	46	100.0%	42	91.3%	---	---	1	2.2%	---	---
	民 営	101	100.0%	76	75.2%	7	6.9%	---	---	---	---
中国・ 四国地区	計	153	100.0%	120	78.4%	4	2.6%	1	0.7%	16	10.5%
	公 営	80	100.0%	69	86.3%	2	2.5%	1	1.3%	---	---
	民 営	73	100.0%	51	69.9%	2	2.7%	---	---	16	21.9%
九州地区	計	218	100.0%	178	81.7%	5	2.3%	2	0.9%	16	7.3%
	公 営	46	100.0%	41	89.1%	1	2.2%	---	---	8	17.4%
	民 営	172	100.0%	137	79.7%	4	2.3%	2	1.2%	8	4.7%

表 NO.83 所在地区別 問 8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていること①

		総計		給与など待遇条件		ワークライフ バランスに力		モチベーション向上		発言のしやすさ、 意見のヒアリング		施設長と職員の コミュニケーション	
総計	計	1,245	100.0%	451	36.2%	799	64.2%	557	44.7%	915	73.5%	822	66.0%
	公 営	501	100.0%	71	14.2%	282	56.3%	224	44.7%	394	78.6%	354	70.7%
	民 営	744	100.0%	380	51.1%	517	69.5%	333	44.8%	521	70.0%	468	62.9%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	80	36.9%	148	68.2%	121	55.8%	160	73.7%	148	68.2%
	公 営	68	100.0%	8	11.8%	47	69.1%	47	69.1%	60	88.2%	53	77.9%
	民 営	149	100.0%	72	48.3%	101	67.8%	74	49.7%	100	67.1%	95	63.8%
中核市	計	157	100.0%	61	38.9%	111	70.7%	73	46.5%	103	65.6%	92	58.6%
	公 営	37	100.0%	5	13.5%	22	59.5%	22	59.5%	29	78.4%	28	75.7%
	民 営	120	100.0%	56	46.7%	89	74.2%	51	42.5%	74	61.7%	64	53.3%
中都市	計	174	100.0%	67	38.5%	117	67.2%	79	45.4%	129	74.1%	110	63.2%
	公 営	59	100.0%	3	5.1%	38	64.4%	28	47.5%	42	71.2%	39	66.1%
	民 営	115	100.0%	64	55.7%	79	68.7%	51	44.3%	87	75.7%	71	61.7%
小都市A	計	356	100.0%	133	37.4%	218	61.2%	161	45.2%	265	74.4%	247	69.4%
	公 営	156	100.0%	24	15.4%	75	48.1%	69	44.2%	124	79.5%	115	73.7%
	民 営	200	100.0%	109	54.5%	143	71.5%	92	46.0%	141	70.5%	132	66.0%
小都市B	計	148	100.0%	54	36.5%	90	60.8%	53	35.8%	110	74.3%	96	64.9%
	公 営	69	100.0%	13	18.8%	39	56.5%	24	34.8%	50	72.5%	48	69.6%
	民 営	79	100.0%	41	51.9%	51	64.6%	29	36.7%	60	75.9%	48	60.8%
町・村	計	193	100.0%	56	29.0%	115	59.6%	70	36.3%	148	76.7%	129	66.8%
	公 営	112	100.0%	18	16.1%	61	54.5%	34	30.4%	89	79.5%	71	63.4%
	民 営	81	100.0%	38	46.9%	54	66.7%	36	44.4%	59	72.8%	58	71.6%

表 NO.83 所在地区別 問 8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていること②

		総計		人間関係を 大切に、相互理解、 親睦を促す		その他		特に工夫している ことはない		未回答	
総計	計	1,245	100.0%	981	78.8%	46	3.7%	7	0.6%	104	8.4%
	公 営	501	100.0%	414	82.6%	14	2.8%	4	0.8%	16	3.2%
	民 営	744	100.0%	567	76.2%	32	4.3%	3	0.4%	88	11.8%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	159	73.3%	12	5.5%	---	---	8	3.7%
	公 営	68	100.0%	50	73.5%	5	7.4%	---	---	---	---
	民 営	149	100.0%	109	73.2%	7	4.7%	---	---	8	5.4%
中核市	計	157	100.0%	115	73.2%	10	6.4%	1	0.6%	32	20.4%
	公 営	37	100.0%	32	86.5%	2	5.4%	---	---	8	21.6%
	民 営	120	100.0%	83	69.2%	8	6.7%	1	0.8%	24	20.0%
中都市	計	174	100.0%	138	79.3%	9	5.2%	1	0.6%	16	9.2%
	公 営	59	100.0%	46	78.0%	1	1.7%	1	1.7%	---	---
	民 営	115	100.0%	92	80.0%	8	7.0%	---	---	16	13.9%
小都市A	計	356	100.0%	289	81.2%	8	2.2%	1	0.3%	32	9.0%
	公 営	156	100.0%	131	84.0%	3	1.9%	---	---	8	5.1%
	民 営	200	100.0%	158	79.0%	5	2.5%	1	0.5%	24	12.0%
小都市B	計	148	100.0%	116	78.4%	5	3.4%	1	0.7%	8	5.4%
	公 営	69	100.0%	59	85.5%	2	2.9%	1	1.4%	---	---
	民 営	79	100.0%	57	72.2%	3	3.8%	---	---	8	10.1%
町・村	計	193	100.0%	164	85.0%	2	1.0%	3	1.6%	8	4.1%
	公 営	112	100.0%	96	85.7%	1	0.9%	2	1.8%	---	---
	民 営	81	100.0%	68	84.0%	1	1.2%	1	1.2%	8	9.9%

表 NO.84 地域区分別 問 8-3 職員の研修や育成について①

		総計		正規雇用の 保育士は、年一は 研修に参加		非正規雇用の 保育士も、必要に 応じて研修に参加		園内研修または 法人研修を実施		研修内容について 本人の希望を聞く		個人別の研修計画	
全国	計	1,245	100.0%	1,142	91.7%	982	78.9%	986	79.2%	697	56.0%	179	14.4%
	公 営	501	100.0%	470	93.8%	416	83.0%	365	72.9%	291	58.1%	64	12.8%
	民 営	744	100.0%	672	90.3%	566	76.1%	621	83.5%	406	54.6%	115	15.5%
北海道・ 東北地区	計	171	100.0%	149	87.1%	139	81.3%	136	79.5%	84	49.1%	25	14.6%
	公 営	60	100.0%	55	91.7%	46	76.7%	39	65.0%	27	45.0%	8	13.3%
	民 営	111	100.0%	94	84.7%	93	83.8%	97	87.4%	57	51.4%	17	15.3%
関東地区	計	273	100.0%	250	91.6%	189	69.2%	223	81.7%	156	57.1%	46	16.8%
	公 営	110	100.0%	100	90.9%	86	78.2%	83	75.5%	69	62.7%	18	16.4%
	民 営	163	100.0%	150	92.0%	103	63.2%	140	85.9%	87	53.4%	28	17.2%
東海地区	計	138	100.0%	129	93.5%	113	81.9%	116	84.1%	86	62.3%	21	15.2%
	公 営	73	100.0%	68	93.2%	65	89.0%	58	79.5%	46	63.0%	11	15.1%
	民 営	65	100.0%	61	93.8%	48	73.8%	58	89.2%	40	61.5%	10	15.4%
北信越地区	計	145	100.0%	138	95.2%	119	82.1%	117	80.7%	86	59.3%	16	11.0%
	公 営	86	100.0%	83	96.5%	72	83.7%	66	76.7%	56	65.1%	7	8.1%
	民 営	59	100.0%	55	93.2%	47	79.7%	51	86.4%	30	50.8%	9	15.3%
近畿地区	計	147	100.0%	135	91.8%	117	79.6%	118	80.3%	91	61.9%	22	15.0%
	公 営	46	100.0%	46	100.0%	42	91.3%	33	71.7%	27	58.7%	4	8.7%
	民 営	101	100.0%	89	88.1%	75	74.3%	85	84.2%	64	63.4%	18	17.8%
中国・ 四国地区	計	153	100.0%	144	94.1%	125	81.7%	112	73.2%	87	56.9%	24	15.7%
	公 営	80	100.0%	74	92.5%	71	88.8%	54	67.5%	45	56.3%	12	15.0%
	民 営	73	100.0%	70	95.9%	54	74.0%	58	79.5%	42	57.5%	12	16.4%
九州地区	計	218	100.0%	197	90.4%	180	82.6%	164	75.2%	107	49.1%	25	11.5%
	公 営	46	100.0%	44	95.7%	34	73.9%	32	69.6%	21	45.7%	4	8.7%
	民 営	172	100.0%	153	89.0%	146	84.9%	132	76.7%	86	50.0%	21	12.2%

表 NO.84 地域区分別 問 8-3 職員の研修や育成について②

		総計		中堅職員が 新入職員を サポート		外部研修の受講者 は他の職員に報告		一人一人の 自己評価、 園全体の自己評価		未回答	
全国	計	1,245	100.0%	551	44.3%	999	80.2%	558	44.8%	48	3.9%
	公 営	501	100.0%	197	39.3%	387	77.2%	242	48.3%	32	6.4%
	民 営	744	100.0%	354	47.6%	612	82.3%	316	42.5%	16	2.2%
北海道・ 東北地区	計	171	100.0%	71	41.5%	147	86.0%	94	55.0%	---	---
	公 営	60	100.0%	23	38.3%	53	88.3%	30	50.0%	---	---
	民 営	111	100.0%	48	43.2%	94	84.7%	64	57.7%	---	---
関東地区	計	273	100.0%	124	45.4%	215	78.8%	120	44.0%	16	5.9%
	公 営	110	100.0%	46	41.8%	82	74.5%	53	48.2%	8	7.3%
	民 営	163	100.0%	78	47.9%	133	81.6%	67	41.1%	8	4.9%
東海地区	計	138	100.0%	71	51.4%	113	81.9%	78	56.5%	8	5.8%
	公 営	73	100.0%	36	49.3%	60	82.2%	48	65.8%	8	11.0%
	民 営	65	100.0%	35	53.8%	53	81.5%	30	46.2%	---	---
北信越地区	計	145	100.0%	64	44.1%	115	79.3%	62	42.8%	16	11.0%
	公 営	86	100.0%	33	38.4%	65	75.6%	39	45.3%	8	9.3%
	民 営	59	100.0%	31	52.5%	50	84.7%	23	39.0%	8	13.6%
近畿地区	計	147	100.0%	73	49.7%	119	81.0%	53	36.1%	---	---
	公 営	46	100.0%	19	41.3%	35	76.1%	20	43.5%	---	---
	民 営	101	100.0%	54	53.5%	84	83.2%	33	32.7%	---	---
中国・ 四国地区	計	153	100.0%	66	43.1%	119	77.8%	67	43.8%	8	5.2%
	公 営	80	100.0%	25	31.3%	59	73.8%	32	40.0%	8	10.0%
	民 営	73	100.0%	41	56.2%	60	82.2%	35	47.9%	---	---
九州地区	計	218	100.0%	82	37.6%	171	78.4%	84	38.5%	---	---
	公 営	46	100.0%	15	32.6%	33	71.7%	20	43.5%	---	---
	民 営	172	100.0%	67	39.0%	138	80.2%	64	37.2%	---	---

表 NO.85 所在地区別 問 8-3 職員の研修や育成について①

		総計		正規雇用の 保育士は、年一は 研修に参加		非正規雇用の 保育士も、必要に 応じて研修に参加		園内研修または 法人研修を実施		研修内容について 本人の希望を聞く		個人別の研修計画	
		計											
総計	計	1,245	100.0%	1,142	91.7%	982	78.9%	986	79.2%	697	56.0%	179	14.4%
	公 営	501	100.0%	470	93.8%	416	83.0%	365	72.9%	291	58.1%	64	12.8%
	民 営	744	100.0%	672	90.3%	566	76.1%	621	83.5%	406	54.6%	115	15.5%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	207	95.4%	170	78.3%	187	86.2%	136	62.7%	56	25.8%
	公 営	68	100.0%	67	98.5%	60	88.2%	58	85.3%	49	72.1%	25	36.8%
	民 営	149	100.0%	140	94.0%	110	73.8%	129	86.6%	87	58.4%	31	20.8%
中核市	計	157	100.0%	138	87.9%	125	79.6%	130	82.8%	79	50.3%	21	13.4%
	公 営	37	100.0%	33	89.2%	31	83.8%	29	78.4%	21	56.8%	4	10.8%
	民 営	120	100.0%	105	87.5%	94	78.3%	101	84.2%	58	48.3%	17	14.2%
中都市	計	174	100.0%	158	90.8%	136	78.2%	147	84.5%	105	60.3%	28	16.1%
	公 営	59	100.0%	53	89.8%	46	78.0%	48	81.4%	40	67.8%	8	13.6%
	民 営	115	100.0%	105	91.3%	90	78.3%	99	86.1%	65	56.5%	20	17.4%
小都市A	計	356	100.0%	327	91.9%	284	79.8%	273	76.7%	197	55.3%	40	11.2%
	公 営	156	100.0%	146	93.6%	132	84.6%	110	70.5%	88	56.4%	14	9.0%
	民 営	200	100.0%	181	90.5%	152	76.0%	163	81.5%	109	54.5%	26	13.0%
小都市B	計	148	100.0%	133	89.9%	122	82.4%	111	75.0%	83	56.1%	15	10.1%
	公 営	69	100.0%	63	91.3%	61	88.4%	48	69.6%	39	56.5%	4	5.8%
	民 営	79	100.0%	70	88.6%	61	77.2%	63	79.7%	44	55.7%	11	13.9%
町・村	計	193	100.0%	179	92.7%	145	75.1%	138	71.5%	97	50.3%	19	9.8%
	公 営	112	100.0%	108	96.4%	86	76.8%	72	64.3%	54	48.2%	9	8.0%
	民 営	81	100.0%	71	87.7%	59	72.8%	66	81.5%	43	53.1%	10	12.3%

表 NO.85 所在地区別 問 8-3 職員の研修や育成について②

		総計		中堅職員が 新入職員を サポート		外部研修の受講者 は他の職員に報告		一人一人の 自己評価、 園全体の自己評価		未回答	
		計									
総計	計	1,245	100.0%	551	44.3%	999	80.2%	558	44.8%	48	3.9%
	公 営	501	100.0%	197	39.3%	387	77.2%	242	48.3%	32	6.4%
	民 営	744	100.0%	354	47.6%	612	82.3%	316	42.5%	16	2.2%
都区部・ 指定都市	計	217	100.0%	122	56.2%	178	82.0%	100	46.1%	---	---
	公 営	68	100.0%	40	58.8%	59	86.8%	44	64.7%	---	---
	民 営	149	100.0%	82	55.0%	119	79.9%	56	37.6%	---	---
中核市	計	157	100.0%	83	52.9%	125	79.6%	75	47.8%	8	5.1%
	公 営	37	100.0%	15	40.5%	29	78.4%	22	59.5%	---	---
	民 営	120	100.0%	68	56.7%	96	80.0%	53	44.2%	8	6.7%
中都市	計	174	100.0%	87	50.0%	151	86.8%	83	47.7%	---	---
	公 営	59	100.0%	33	55.9%	48	81.4%	28	47.5%	---	---
	民 営	115	100.0%	54	47.0%	103	89.6%	55	47.8%	---	---
小都市A	計	356	100.0%	147	41.3%	276	77.5%	148	41.6%	32	9.0%
	公 営	156	100.0%	58	37.2%	108	69.2%	65	41.7%	24	15.4%
	民 営	200	100.0%	89	44.5%	168	84.0%	83	41.5%	8	4.0%
小都市B	計	148	100.0%	52	35.1%	117	79.1%	65	43.9%	---	---
	公 営	69	100.0%	24	34.8%	57	82.6%	32	46.4%	---	---
	民 営	79	100.0%	28	35.4%	60	75.9%	33	41.8%	---	---
町・村	計	193	100.0%	60	31.1%	152	78.8%	87	45.1%	8	4.1%
	公 営	112	100.0%	27	24.1%	86	76.8%	51	45.5%	8	7.1%
	民 営	81	100.0%	33	40.7%	66	81.5%	36	44.4%	---	---

表 NO.86 所在地区別 問 8-4 保育の質を高めるための職員の育成についての課題（自由記述）

		総計		記述あり		記述なし	
全国	計	1,245	100.0%	732	58.8%	513	41.2%
	公 営	501	100.0%	313	62.5%	188	37.5%
	民 営	744	100.0%	419	56.3%	325	43.7%
北海道・東北地区	計	171	100.0%	90	52.6%	81	47.4%
	公 営	60	100.0%	31	51.7%	29	48.3%
	民 営	111	100.0%	59	53.2%	52	46.8%
関東地区	計	273	100.0%	159	58.2%	114	41.8%
	公 営	110	100.0%	65	59.1%	45	40.9%
	民 営	163	100.0%	94	57.7%	69	42.3%
東海地区	計	138	100.0%	80	58.0%	58	42.0%
	公 営	73	100.0%	42	57.5%	31	42.5%
	民 営	65	100.0%	38	58.5%	27	41.5%
北信越地区	計	145	100.0%	98	67.6%	47	32.4%
	公 営	86	100.0%	64	74.4%	22	25.6%
	民 営	59	100.0%	34	57.6%	25	42.4%
近畿地区	計	147	100.0%	86	58.5%	61	41.5%
	公 営	46	100.0%	29	63.0%	17	37.0%
	民 営	101	100.0%	57	56.4%	44	43.6%
中国・四国地区	計	153	100.0%	99	64.7%	54	35.3%
	公 営	80	100.0%	56	70.0%	24	30.0%
	民 営	73	100.0%	43	58.9%	30	41.1%
九州地区	計	218	100.0%	120	55.0%	98	45.0%
	公 営	46	100.0%	26	56.5%	20	43.5%
	民 営	172	100.0%	94	54.7%	78	45.3%

表 NO.87 所在地区別 問 8-4 保育の質を高めるための職員の育成についての課題（自由記述）

		総計		記述あり		記述なし	
総計	計	1,245	100.0%	732	58.8%	513	41.2%
	公 営	501	100.0%	313	62.5%	188	37.5%
	民 営	744	100.0%	419	56.3%	325	43.7%
都区部・指定都市	計	217	100.0%	124	57.1%	93	42.9%
	公 営	68	100.0%	46	67.6%	22	32.4%
	民 営	149	100.0%	78	52.3%	71	47.7%
中核市	計	157	100.0%	94	59.9%	63	40.1%
	公 営	37	100.0%	27	73.0%	10	27.0%
	民 営	120	100.0%	67	55.8%	53	44.2%
中都市	計	174	100.0%	109	62.6%	65	37.4%
	公 営	59	100.0%	39	66.1%	20	33.9%
	民 営	115	100.0%	70	60.9%	45	39.1%
小都市A	計	356	100.0%	204	57.3%	152	42.7%
	公 営	156	100.0%	89	57.1%	67	42.9%
	民 営	200	100.0%	115	57.5%	85	42.5%
小都市B	計	148	100.0%	79	53.4%	69	46.6%
	公 営	69	100.0%	39	56.5%	30	43.5%
	民 営	79	100.0%	40	50.6%	39	49.4%
町・村	計	193	100.0%	122	63.2%	71	36.8%
	公 営	112	100.0%	73	65.2%	39	34.8%
	民 営	81	100.0%	49	60.5%	32	39.5%

【クロス集計A】問8-2 保育士が継続して働けるような工夫をしていること

【保育の質向上のため保育士が継続して働けることは必要か】	総計		給与など待遇条件		ワークライフバランスに力		モチベーション向上		発言のしやすさ、意見のヒアリング		施設長と職員のコミュニケーション		人間関係を大切に、相互理解、親睦を促す		その他		特に工夫していることはない		未回答	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
総計	1,245	100.0%	451	36.2%	799	64.2%	557	44.7%	915	73.5%	822	66.0%	981	78.8%	46	3.7%	7	0.6%	104	8.4%
公営	501	100.0%	71	14.2%	282	56.3%	224	44.7%	394	78.6%	354	70.7%	414	82.6%	14	2.8%	4	0.8%	16	3.2%
民営	744	100.0%	380	51.1%	517	69.5%	333	44.8%	521	70.0%	468	62.9%	567	76.2%	32	4.3%	3	0.4%	88	11.8%
思う	1,073	100.0%	396	36.9%	702	65.4%	498	46.4%	814	75.9%	734	68.4%	877	81.7%	40	3.7%	4	0.4%	24	2.2%
公営	439	100.0%	64	14.6%	251	57.2%	204	46.5%	354	80.6%	316	72.0%	373	85.0%	11	2.5%	2	0.5%	---	---
民営	634	100.0%	332	52.4%	451	71.1%	294	46.4%	460	72.6%	418	65.9%	504	79.5%	29	4.6%	2	0.3%	24	3.8%
思わない	14	100.0%	3	21.4%	7	50.0%	7	50.0%	11	78.6%	7	50.0%	11	78.6%	1	7.1%	---	---	---	---
公営	7	100.0%	1	14.3%	3	42.9%	4	57.1%	6	85.7%	4	57.1%	5	71.4%	1	14.3%	---	---	---	---
民営	7	100.0%	2	28.6%	4	57.1%	3	42.9%	5	71.4%	3	42.9%	6	85.7%	---	---	---	---	---	---
どちらとも 言えない	141	100.0%	50	35.5%	84	59.6%	51	36.2%	85	60.3%	78	55.3%	87	61.7%	5	3.5%	3	2.1%	8	5.7%
公営	52	100.0%	5	9.6%	26	50.0%	16	30.8%	33	63.5%	34	65.4%	35	67.3%	2	3.8%	2	3.8%	8	15.4%
民営	89	100.0%	45	50.6%	58	65.2%	35	39.3%	52	58.4%	44	49.4%	52	58.4%	3	3.4%	1	1.1%	---	---
未回答	17	100.0%	2	11.8%	6	35.3%	1	5.9%	5	29.4%	3	17.6%	6	35.3%	---	---	---	---	72	423.5%
公営	3	100.0%	1	33.3%	2	66.7%	---	---	1	33.3%	---	---	1	33.3%	---	---	---	---	8	266.7%
民営	14	100.0%	1	7.1%	4	28.6%	1	7.1%	4	28.6%	3	21.4%	5	35.7%	---	---	---	---	64	457.1%

【クロス集計B】問8-3 職員の研修や育成について

【保育の質向上のため保育士が継続して働けることは必要か】	総計	正採用の保育士は、年一は研修に参加		非正採用の保育士も、必要に応じて研修に参加		国内研修または法人研修を実施		研修内容について、本人の希望を聞く		個人別の研修計画		中堅職員が新入職員をサポート		外部研修の受講者は他の職員に報告		一人一人の自己評価、園全体の自己評価		未回答		
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合			
総計	1,245	100.0%	1,142	91.7%	982	78.9%	986	79.2%	697	56.0%	179	14.4%	551	44.3%	999	80.2%	558	44.8%	48	3.9%
公立	501	100.0%	470	93.8%	416	83.0%	365	72.9%	291	58.1%	64	12.8%	197	39.3%	387	77.2%	242	48.3%	32	6.4%
民間	744	100.0%	672	90.3%	566	76.1%	621	83.5%	406	54.6%	115	15.5%	354	47.6%	612	82.3%	316	42.5%	16	2.2%
思う	1,073	100.0%	989	92.2%	857	79.3%	862	80.3%	607	56.6%	159	14.8%	485	45.2%	865	80.6%	491	45.8%	40	3.7%
公立	439	100.0%	416	94.8%	371	84.5%	328	74.7%	252	57.4%	59	13.4%	179	40.3%	345	78.6%	216	49.2%	24	5.5%
民間	634	100.0%	573	90.4%	486	76.7%	534	84.2%	355	56.0%	100	15.8%	306	48.3%	520	82.0%	275	43.4%	16	2.5%
思わない	14	100.0%	11	78.6%	12	85.7%	9	64.3%	8	57.1%	1	7.1%	4	28.6%	9	64.3%	8	57.1%	---	---
公立	7	100.0%	5	71.4%	6	85.7%	4	57.1%	4	57.1%	---	---	2	28.6%	2	28.6%	5	71.4%	---	---
民間	7	100.0%	6	85.7%	6	85.7%	5	71.4%	4	57.1%	1	14.3%	2	28.6%	7	100.0%	3	42.9%	---	---
どちらとも言えない	141	100.0%	125	88.7%	99	70.2%	101	71.6%	75	53.2%	17	12.1%	54	38.3%	111	78.7%	54	38.3%	8	5.7%
公立	52	100.0%	46	88.5%	37	71.2%	31	59.6%	33	63.5%	4	7.7%	15	28.8%	38	73.1%	20	38.5%	8	15.4%
民間	89	100.0%	79	88.8%	62	69.7%	70	78.7%	42	47.2%	13	14.6%	39	43.8%	73	82.0%	34	38.2%	---	---
未回答	17	100.0%	17	100.0%	14	82.4%	14	82.4%	7	41.2%	2	11.8%	8	47.1%	14	82.4%	5	29.4%	---	---
公立	3	100.0%	3	100.0%	2	66.7%	2	66.7%	2	66.7%	1	33.3%	1	33.3%	2	66.7%	1	33.3%	---	---
民間	14	100.0%	14	100.0%	12	85.7%	12	85.7%	5	35.7%	1	7.1%	7	50.0%	12	85.7%	4	28.6%	---	---

本書の内容あるいは全部を転用、複製複写（コピー）する場合は、法律で認められた場合を除き、当協会あてに許諾を求めてください。

保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書
—人材育成について—
(平成23年度)

平成24年3月

発行所 社会福祉法人 日本保育協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5丁目53番1号

電話 03-3486-4412番（代）

URL : <http://www.nippo.or.jp>
