

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）。

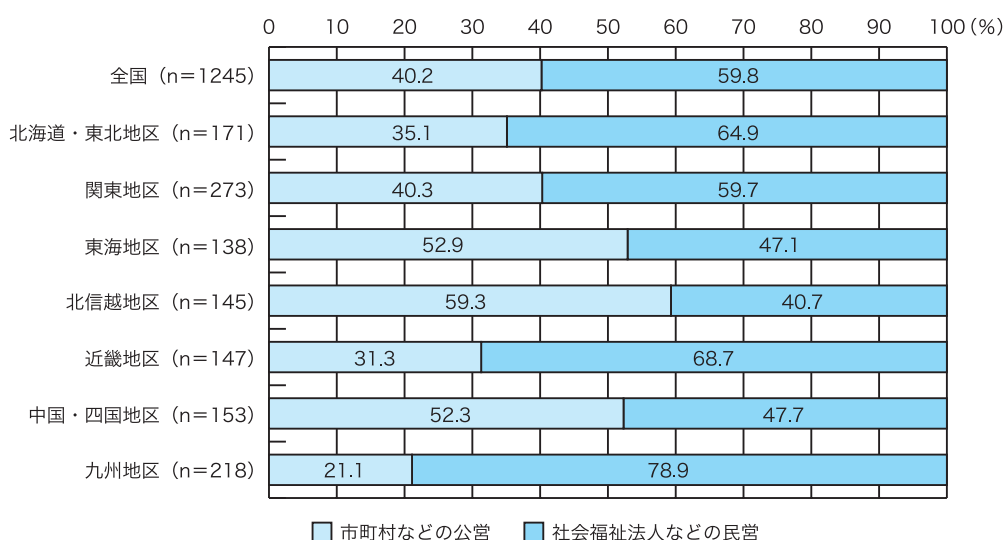
本調査においては、過去の調査と同様に、保育所の「経営主体」、「所在地」、「施設認可年」、「児童定員数および入所児童数」をたずねたほか、「保育従事者数」、「保育士の平均勤続年数」についてもたずねる形としている。

(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。

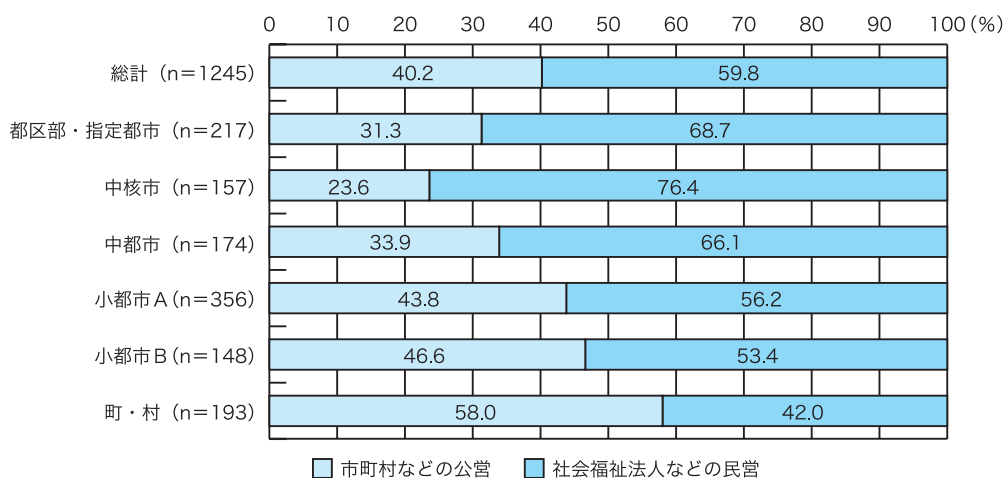
図表1 地域別にみた保育所経営主体



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。

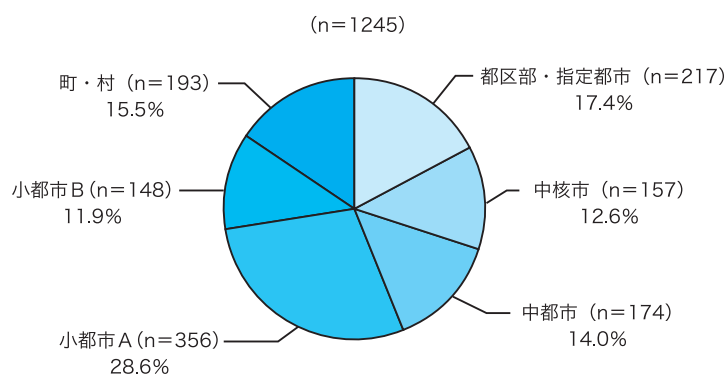
図表2 所在地（自治体規模）別にみた保育所経営主体



(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

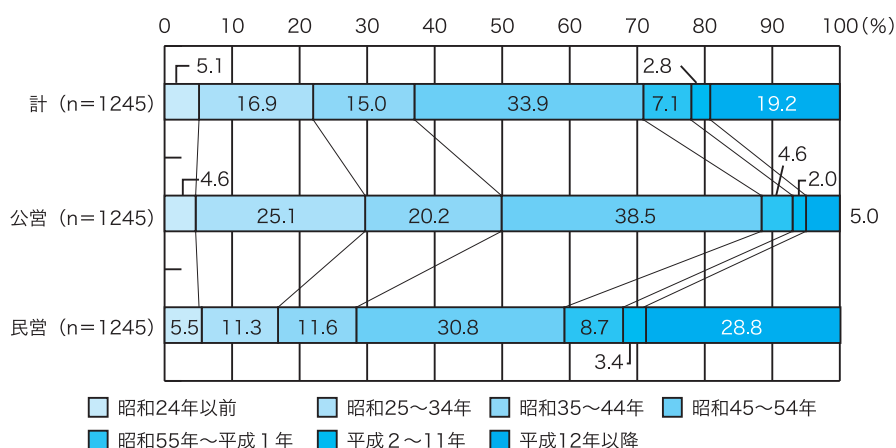


(3) 施設認可年

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

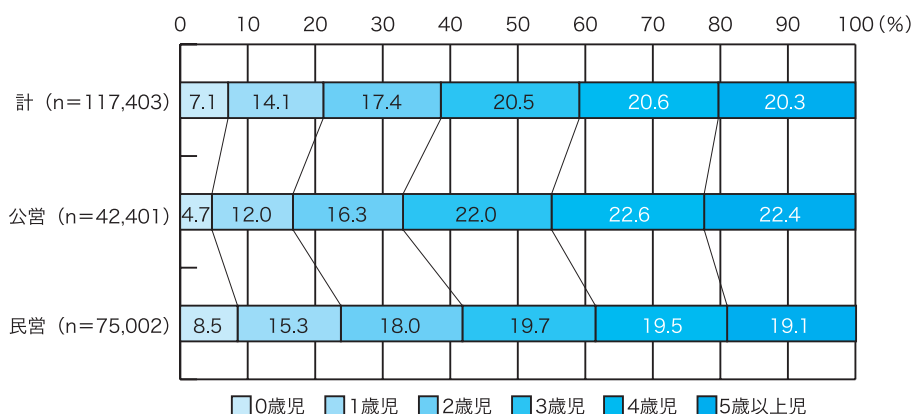


(4) 児童定員数および入所児童数

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。

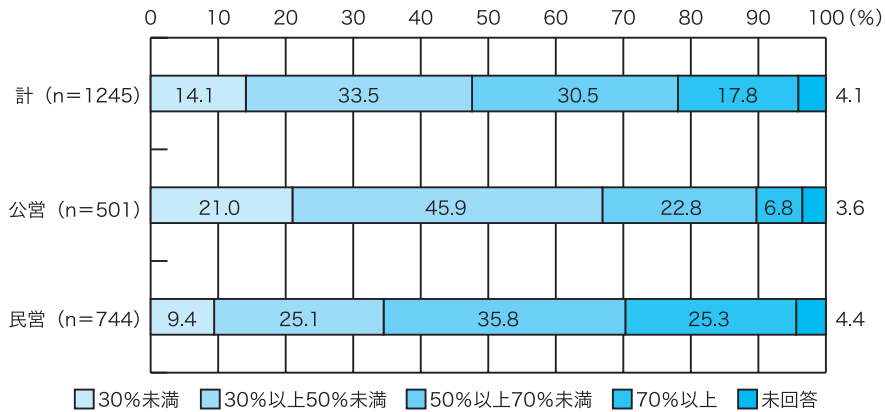
(5) 保育従事者数

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

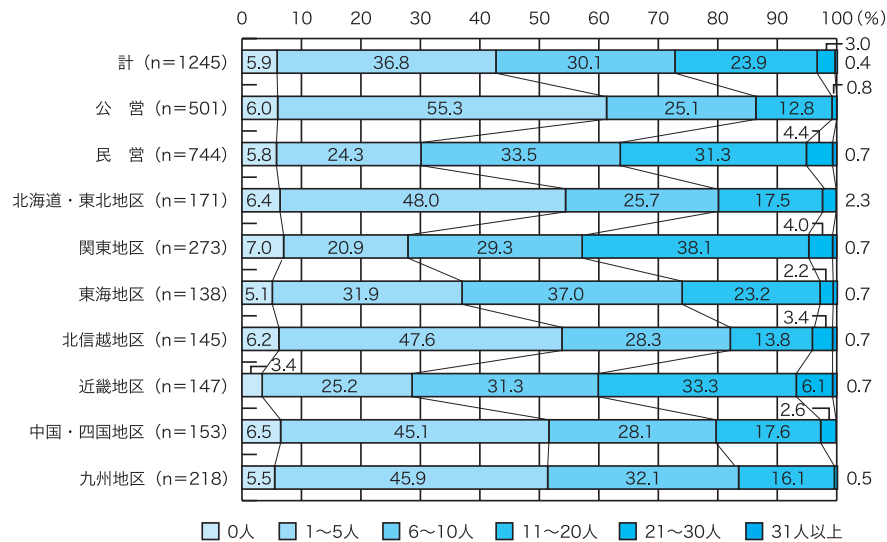
正規雇用の保育士についてみると、「1～5人」という回答保育所が最も多く全体の36.8%となっている。次いで「6～10人」(30.1%)、「11～20人」(23.9%)という順になっている。21人以上の保育士を雇用する保育所は全体の3.4%存在する一方、「0人」という保育所も5.9%存在する。

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

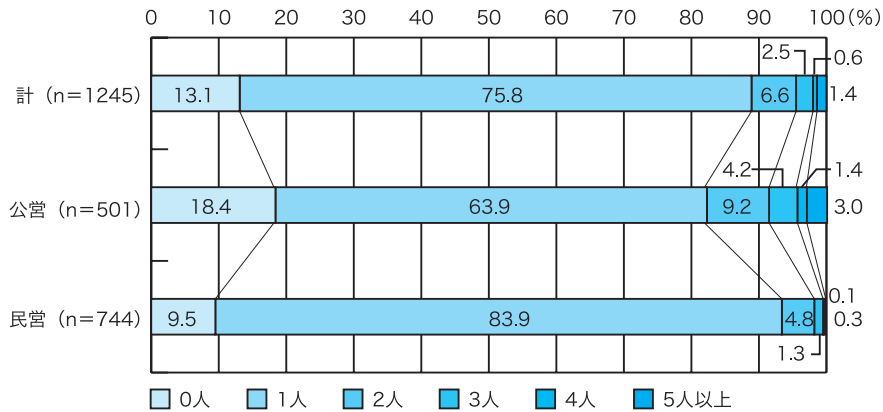


② 主任保育士

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

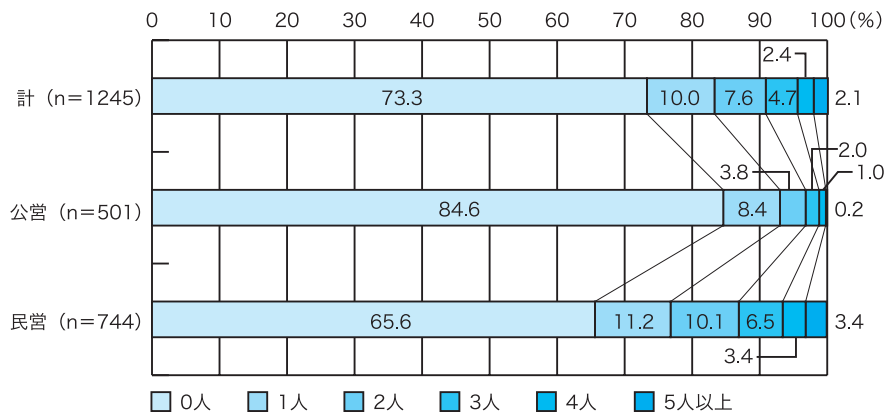
その他の雇用者（保育士資格を有する者）のうち、正規雇用のものについてみると、「0人」という回答保育所が最も多く全体の77.8%となっている。次いで「1人」（13.0%）、「2人」（4.7%）という順になっている。また非正規雇用のものについてみると、「0人」が全体の92.0%となっている。次いで「1人」が4.6%、「2人」が1.3%となっている。保育士有資格者で保育士（主任含む）以外の正規雇用者は全国的にほとんどいない状況である。また、経営主体、地域、自治体規模によってこうした傾向が大きく異なることもない。

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）

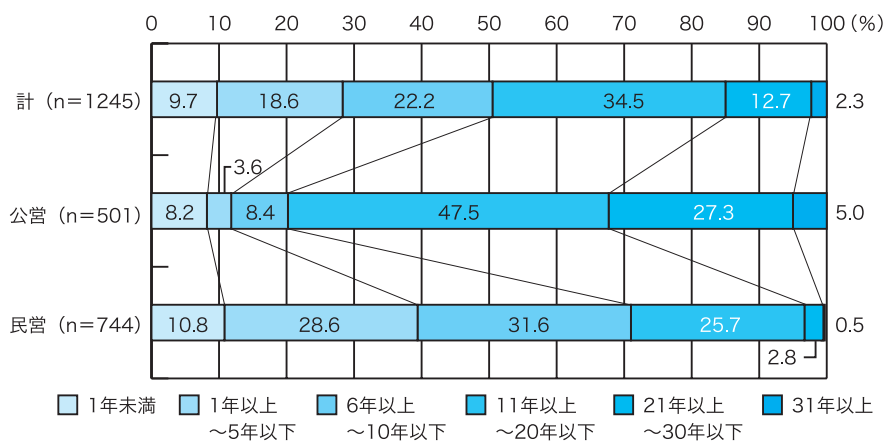


(6) 保育士の平均勤続年数

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

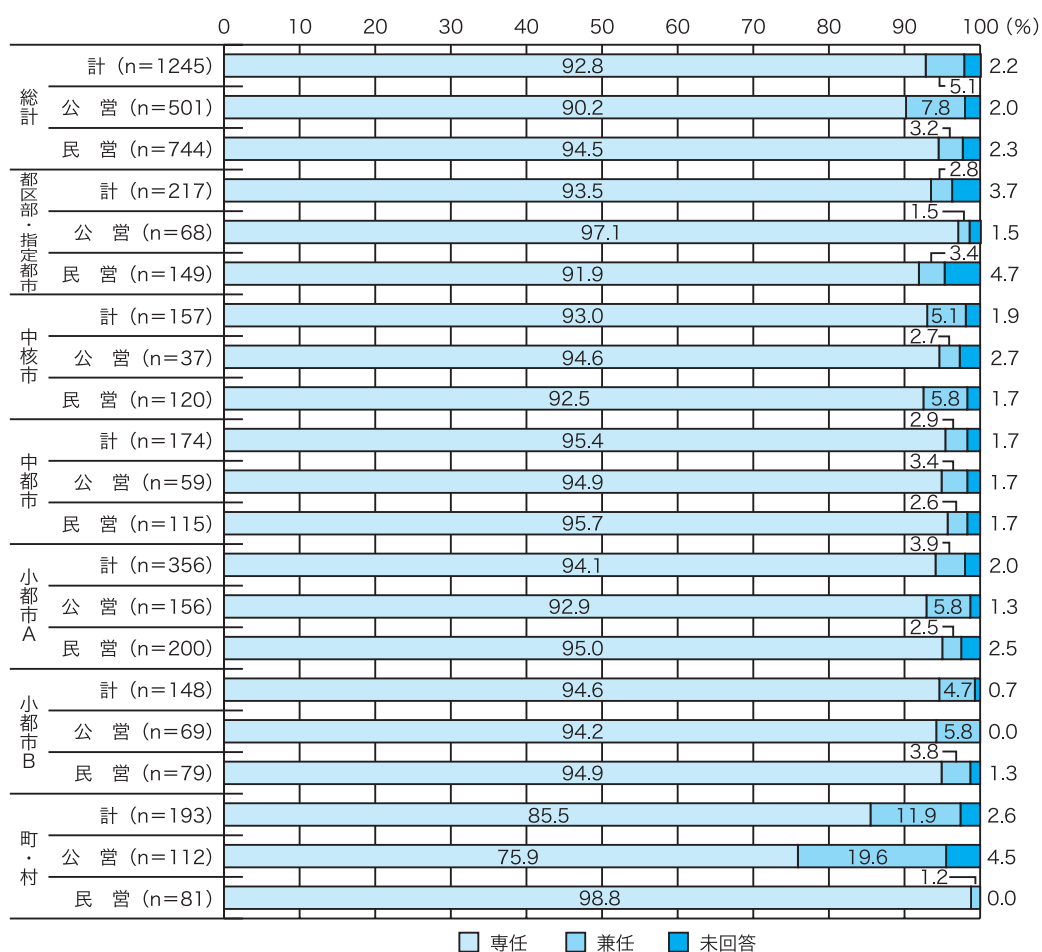
① 専任・兼任の状況

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

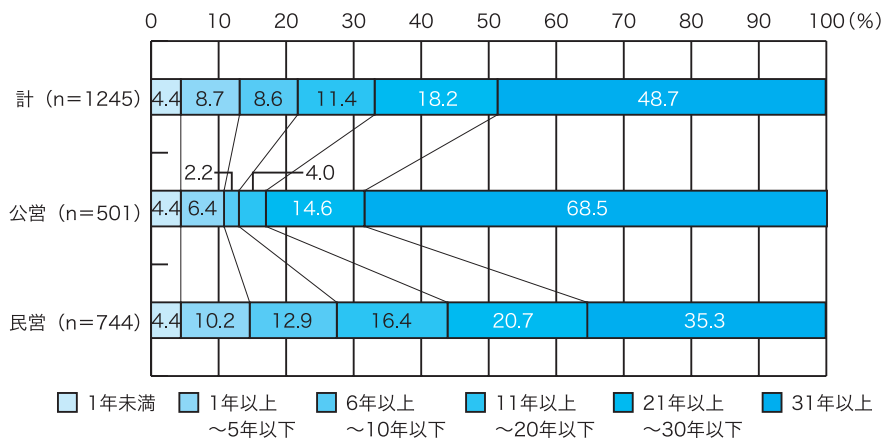


② 経験年数

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。

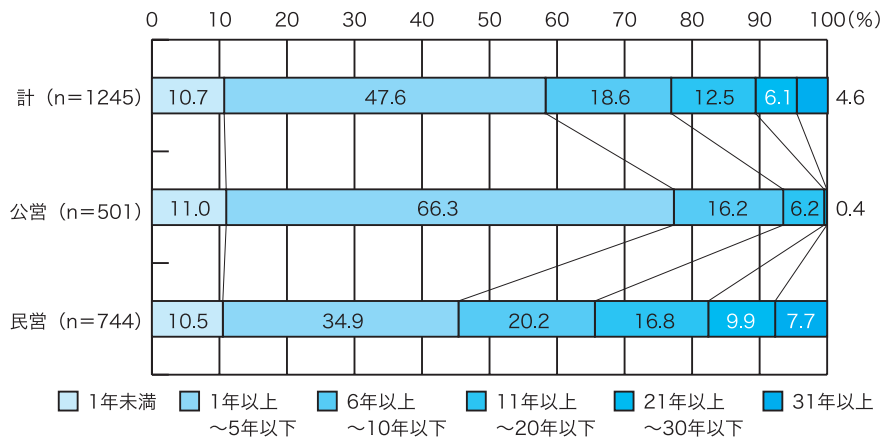
「保育所の経験年数」については、全国平均で25.4年となっている。経験年数の分布をみると、「31年以上」という割合が48.7%となっている。経営主体別にみると、公営保育所では「31年以上」という割合が7割近く（68.5%）に達しているのに対し、民営保育所では35.3%となっている。保育士と同様に、公営保育所はベテラン保育所長が多く、公民で大きな違いがみられる。地域別にみると、「31年以上」のベテラン保育所長が多い地域は「北信越地区（62.1%）」であり、最も低い地域である「北海道・東北地区（39.2%）」と比べて22.9ポイントの開きがある。

図表12 経営主体別にみた保育所長の保育所経験年数



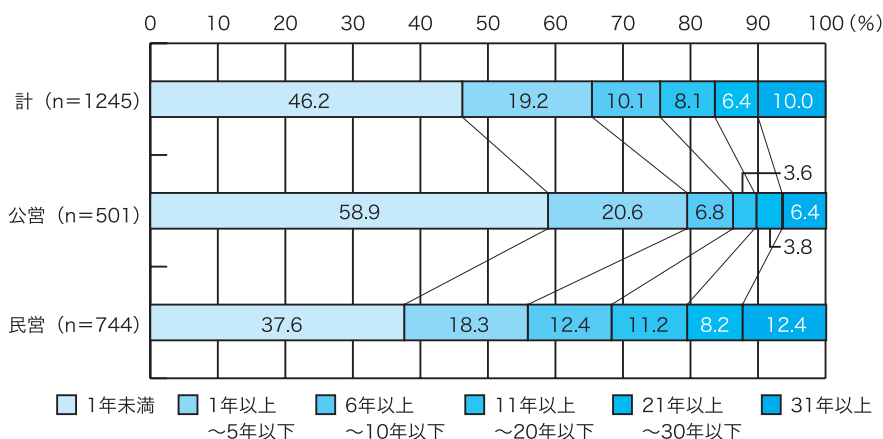
「うち所長としての経験年数」については、全国平均で7.8年となっている。最も多いのが「1年以上～5年以下」という層で全体の半数近く（47.6%）を占めている。次いで「6年以上～10年以下（18.6%）」、「11年以上～20年以下（12.5%）」の順で多くなっている。経営主体別にみると、公営保育所では「1年以上～5年以下」という割合が7割近く（66.3%）に達しているのに対し、民営保育所では34.9%に留まっている。「11年以上～20年以下」という層についてみると、公営保育所では6.2%であるのに対し、民営保育所では16.8%となっている。保育所勤務自体は公営保育所の方が長い、所長としての経験は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



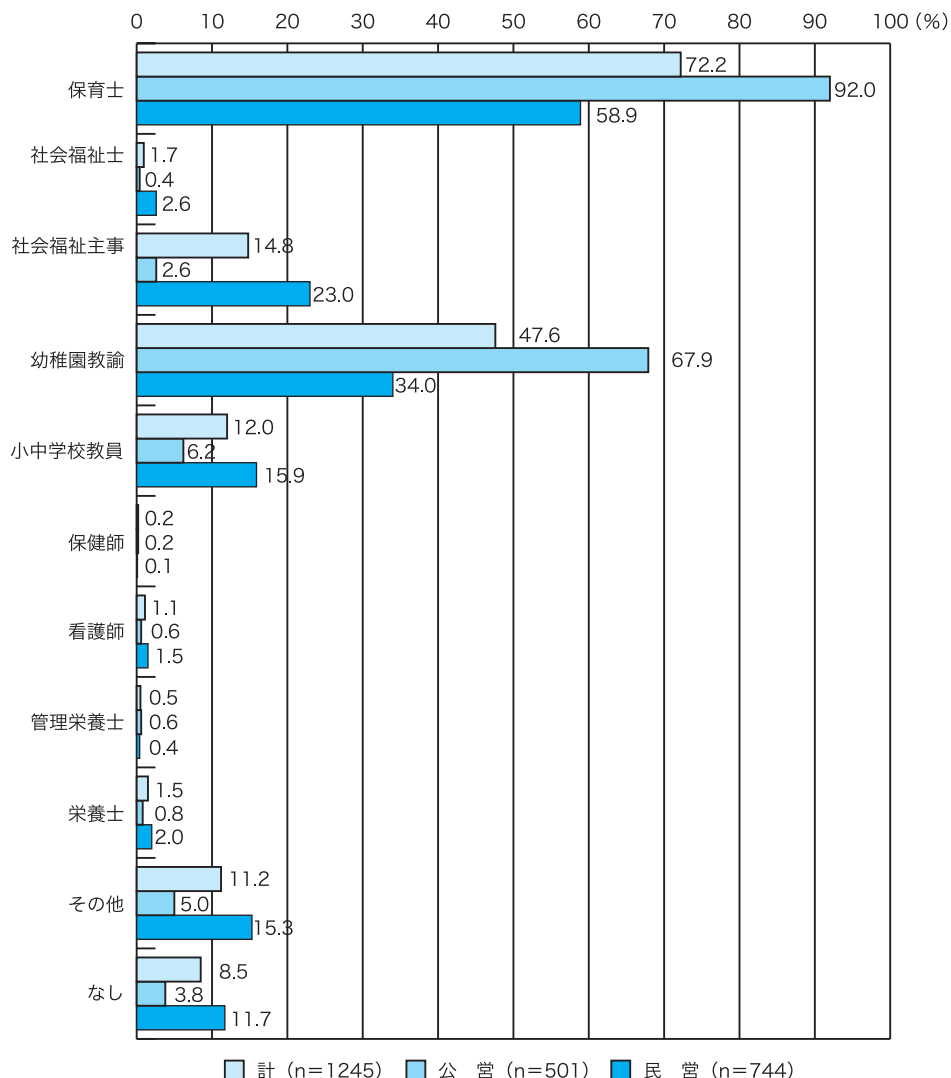
③ 保有する国家資格

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	地域関係機関との連携、ネットワーク体制	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

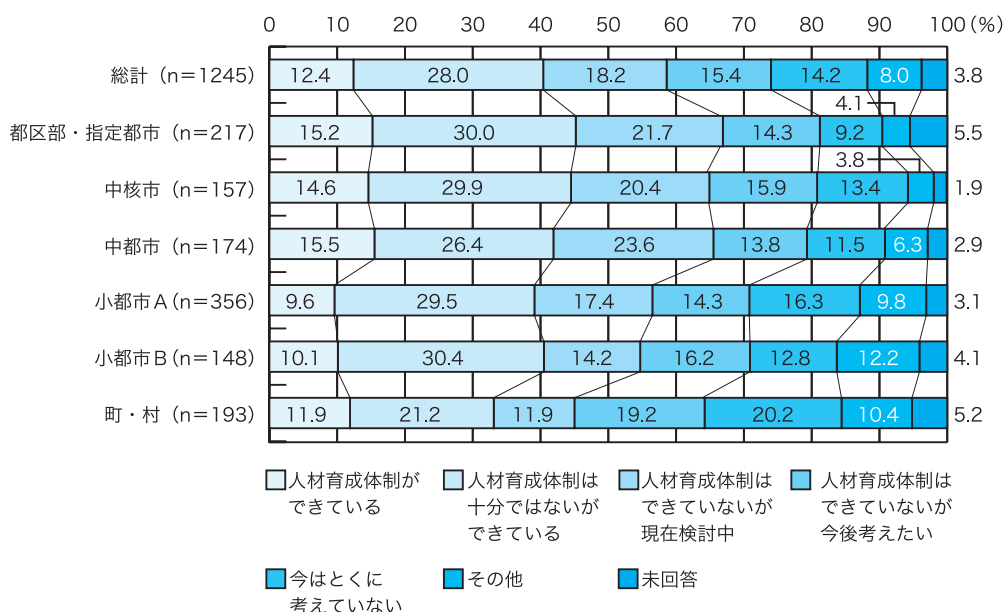
次世代保育所長の人材育成体制についてみると、最も多い回答は「人材育成体制は十分ではないができています」で全体の28.0%、次いで「次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが現在検討中（18.2%）」、「次の保育所長候補についての人材育成体制はできていないが今後考えたい（15.4%）」の順となっている。何らかの人材育成体制ができています保育所（「次の保育所長候補についての人材育成体制ができています」＋「次の保育所長候補についての人材育成体制は十分ではないができています」）の割合は40.4%となっている。

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ない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ない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ない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



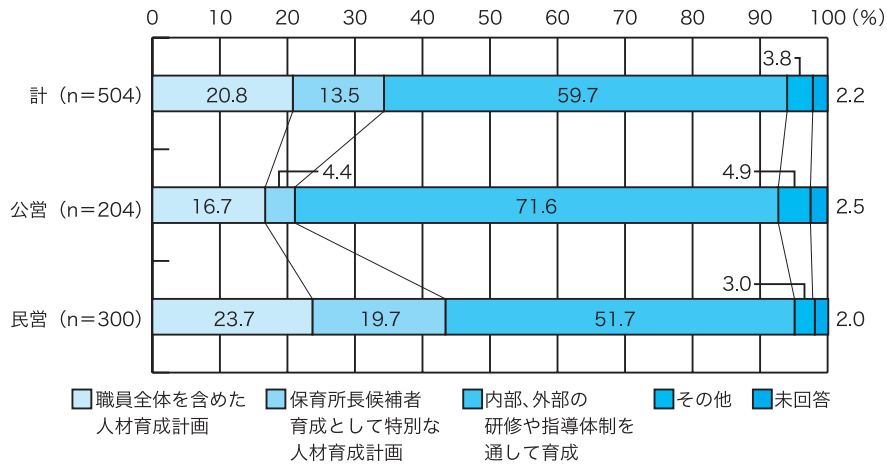
⑥ 人材育成体制の内容

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、外部の研修や指導体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、外部の研修や指導体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

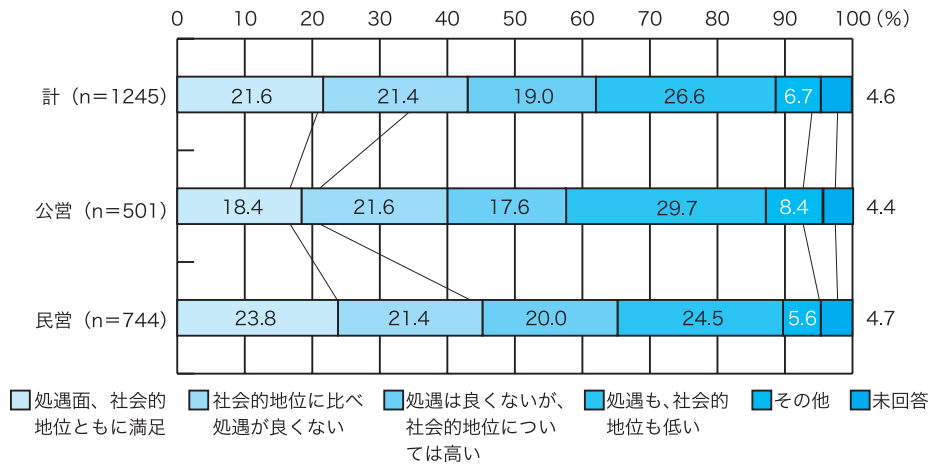
保育所長の処遇・社会的地位についての自己認識についてみると、「処遇も、社会的地位も低いと感じる」（26.6％）、「処遇面、社会的地位ともに満足している」（21.6％）、「責任が大きく重い職務内容に比べて処遇が良くない」（21.4％）、「処遇は良くないが、社会的地位については高いと感じる」（19.0％）の順で回答が多くなっている。「処遇がよくない」と感じている層は全体の67.0％となっている。

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。

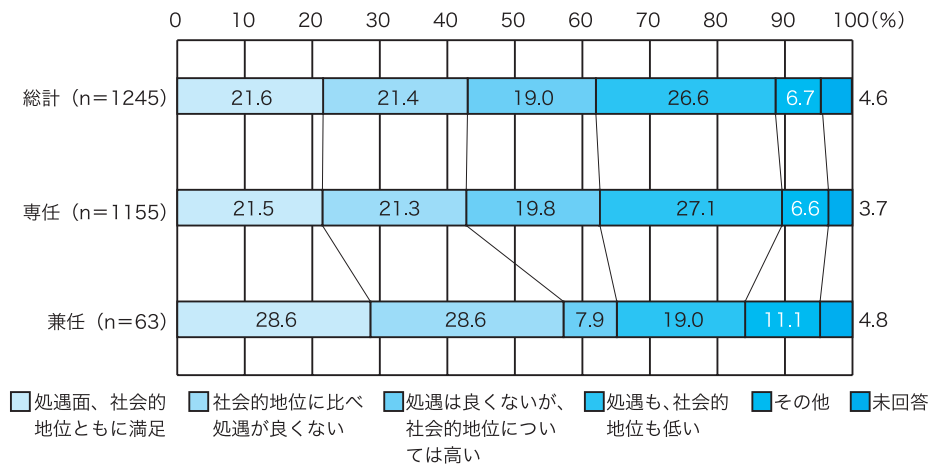
地域別にみると自己認識に若干の相違がみられ、「関東地区」、「東海地区」、「北信越地区」、「中国・四国地区」では全国的な傾向と同じく「処遇も、社会的地位も低いと感じる」が最も多くなっているが、「北海道・東北地区」と「九州地区」では「処遇面、社会的地位ともに満足している」（それぞれ28.1％、28.0％）、「近畿地区」では「社会的地位に比べ処遇が良くない」（29.3％）という回答が最も多くなっている。

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

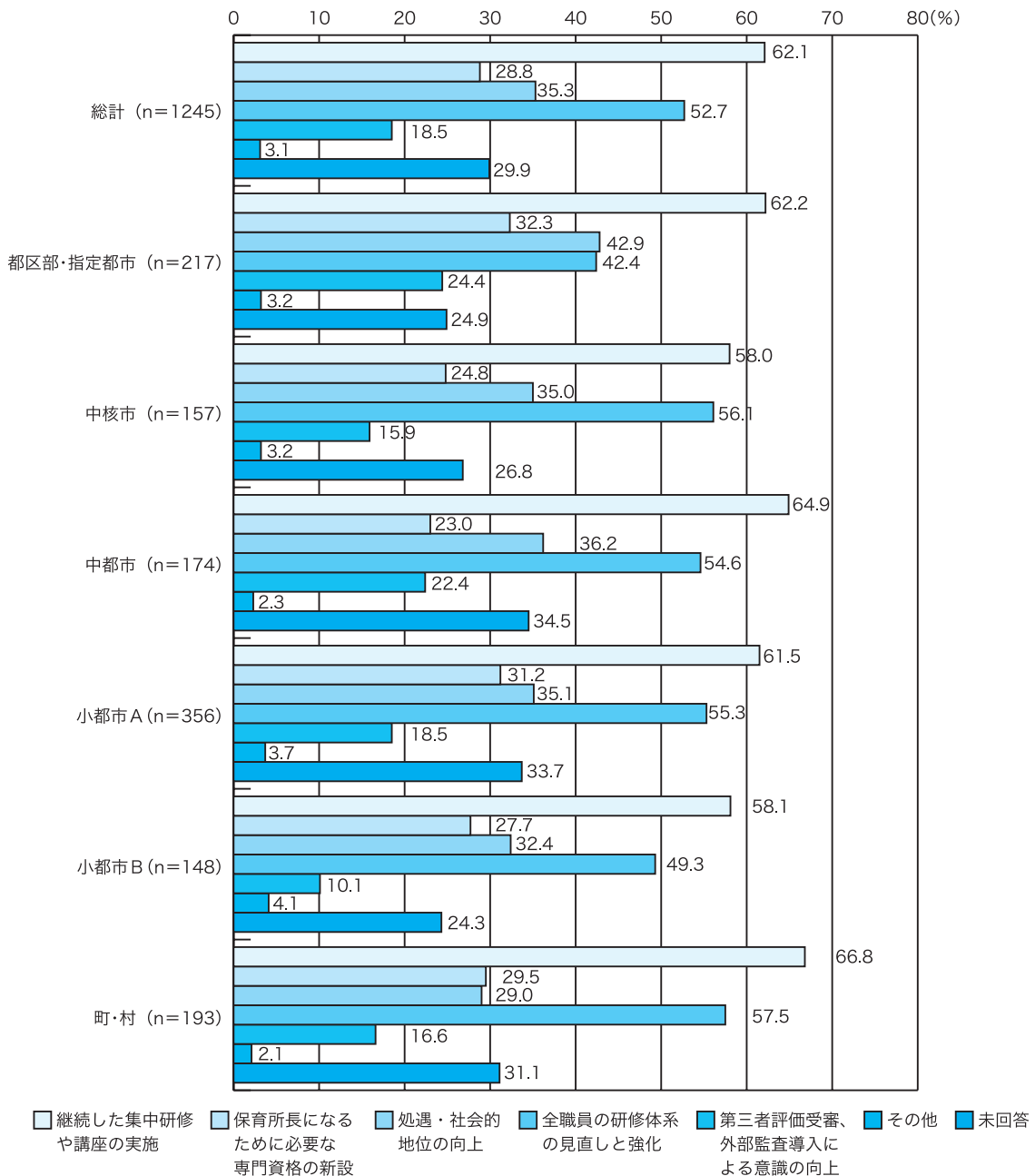


⑧ 保育所長の資質向上のための取り組み

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。

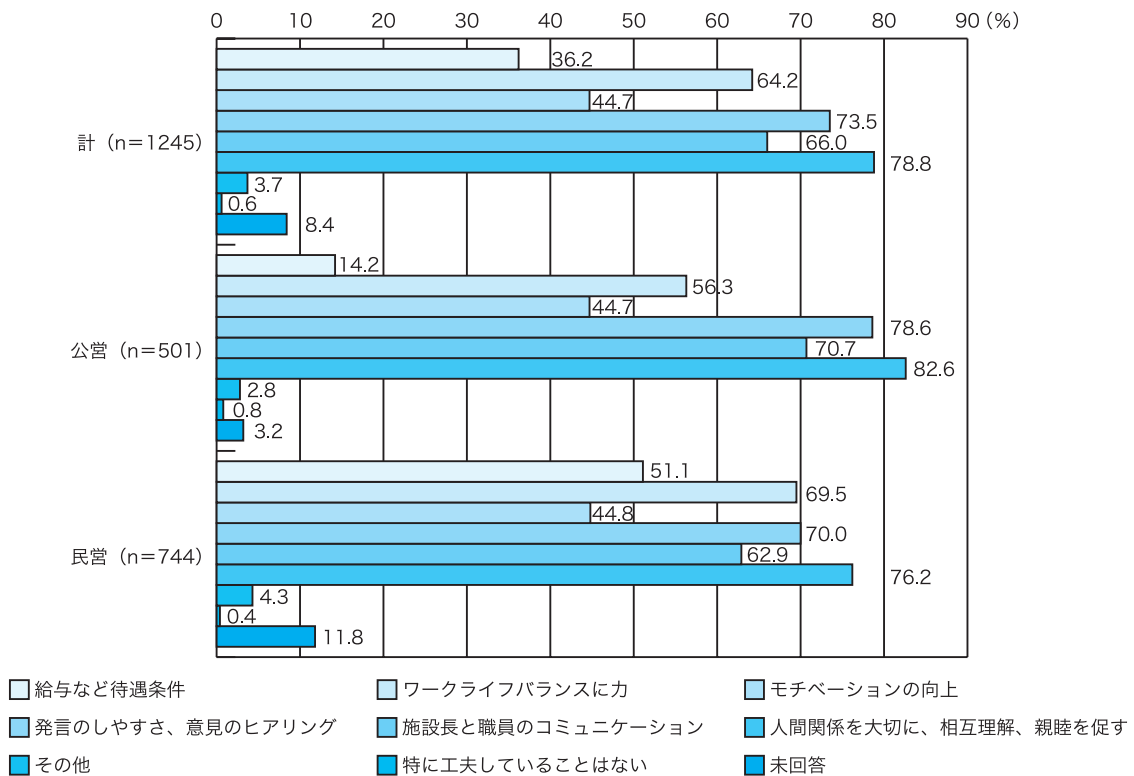
多くの保育所で保育士の質の向上のためには、保育士が保育所で継続して働けることが必要と考えていることが明らかな結果となっている。

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



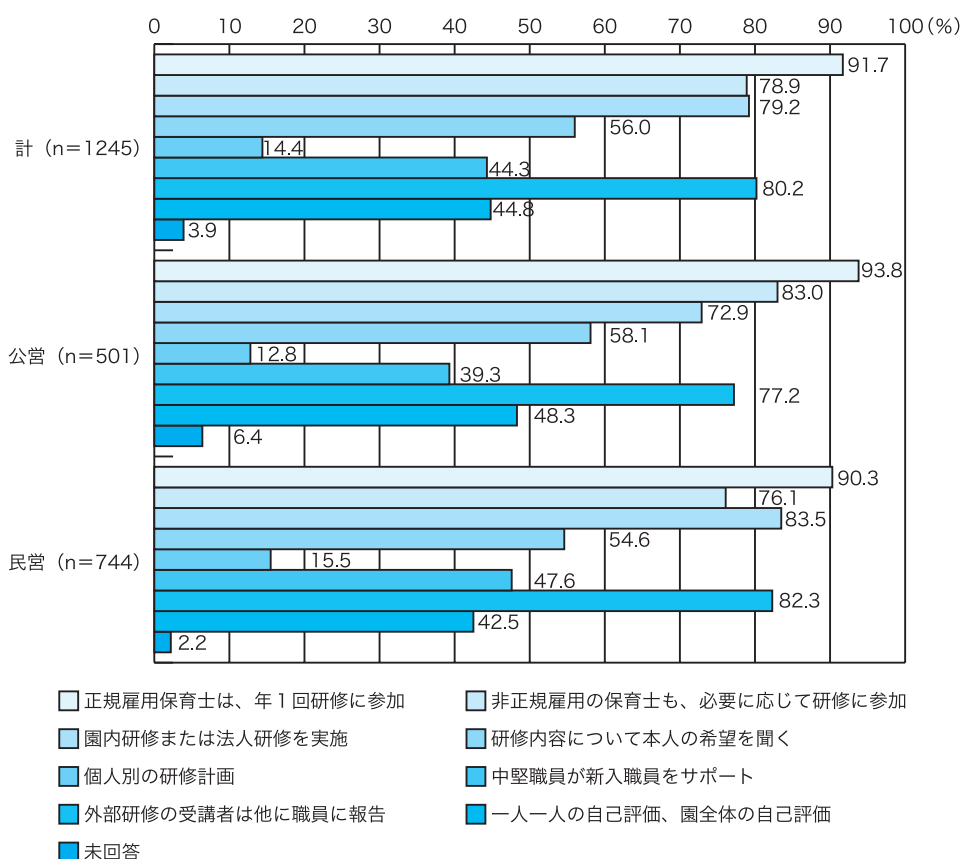
地域別にみると、「給与など待遇条件をできるだけ改善する」が必要という回答は、「九州」において48.2%と高く、「東海地区」で26.8%と低く、両者の間に21.4ポイントの違いが生じている。

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。

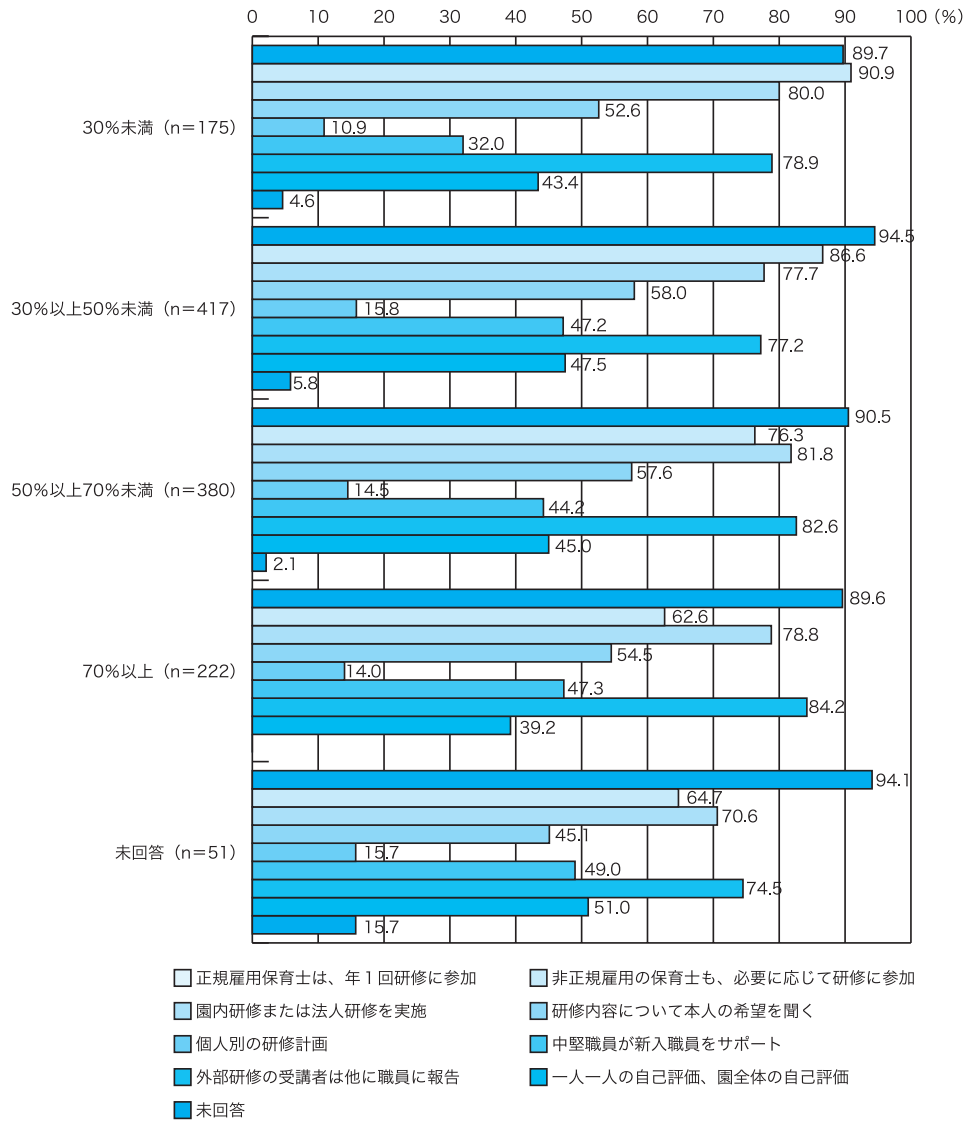
図表23 経営主体別にみた職員の研修・育成状況



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