

2018年10月吉日

会員各位

(一社)埼玉県私立保育園連盟

会長 村山 徹朗

調査部長 島村 和宏

「保育士の退職、転職実態調査」集計結果の報告について

日頃より本連盟の事業に格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

過日実施いたしました「保育士の退職、転職実態調査」の集計結果がまとまりましたのでご報告いたします。ご多忙の中、ご協力ありがとうございました。

1. 目的

保育士不足が社会問題化する中、埼玉県内の保育士の退職、転職の実態を調査する。

2. 調査期間

平成30年5月28日～6月15日

3. 調査対象

(一社)埼玉県私立保育園連盟に加盟する認可保育園、認定こども園の平成28年度、29年度の2年間の退職者、転職者の実態について

4. 回収状況

回収数 109 園 (回収率 48%)

【本調査に関する問い合わせ先】

(一社)埼玉県私立保育園連盟

埼玉県桶川市南2-7-13 桶川中央マンション2F

TEL 048-772-8623

調査を終えて

近年、保育士不足が深刻な社会問題となっています。実際に埼玉県内でも多くの園が「保育士確保」に悩んでいます。アンケートにもある通り各園で離職防止の為に様々な工夫を続けていますが各園の工夫だけではこの「保育士不足」の問題は解消しないのではないかと感じるようになりました。

ここ2年～3年の間、埼玉で働いていた保育士が埼玉以外の地域で保育の仕事をしていると各園から情報として寄せられるようになりました。しかし保育園で働く保育士は女性が多いということもあり、例えば他の地域で保育の仕事をしている理由がライフスタイルの変化によるものなのか、賃金等の労働条件に関係しているものかは把握しづらい、あるいはできないという現状がありました。その為、そのような実態把握はしていながらも詳細な理由等を分析したり、具体的な提言はできかねている状況でした。

しかし、理由はどうあれ、埼玉県以外の地域で保育の仕事をしている方がいる以上その理由等を調査することで何かできることがあるのではないかと考えました。合わせて保育の仕事をし続けずに転職した方の理由を調査することで保育士の「離職防止」の為に何かできることが分かるのではないかと考え本調査を行うことにしました。

本調査は大きく4つの設問と2つの自由記述により構成されています。
集計結果はそれぞれ記載の通りですのでご覧ください。

集計結果の特に設問③ 「他の地域(埼玉県以外)で保育の仕事をしている人はいますか」の問いには48園でいるとの回答があり、地域としては東京都が最も多く31園、次いで千葉県が7園となりました。理由として最も多かったのは「転居の為」が25園、「埼玉県内より賃金が高い」が20園の回答となりました。設問③の回答から他の地域、特に東京都に埼玉県内よりも賃金が高い為保育士が流出していることが明らかになりました。

設問④ 転職をした方の人数について「いる」と回答した園が47園あり、理由としては「責任が重い」が12園で最も多く、続いて「仕事と家庭の両立ができない」が11園、「結婚の為」7園、「体調不良」7園、「賃金が低い」、「休暇が取れない」、「業務量が多い」が6園との回答がありました。

全ての理由の詳細については本調査だけでは分かりませんが、特に回答数が多かった「責任の重さ」「両立が困難」という点については平成28年度、29年度に実際に離職している保育士の離職理由となっていることから現在勤めている多くの保育士が感じている点、あるいは今後の「離職の理由になりうる」という点で注視すべき点だと考えます。

各法人の離職防止の為の取り組みとしては様々な工夫をして離職防止に努めていることが分かりました。賃金改善はもちろんのこと休暇取得の推進、独自の休暇ルール等(リフレッシュ休暇、誕生日休暇)休憩時間の確保、残業については禁止だけではなく持ち帰り仕事の禁止や早出残業禁止をしている園や

ノー残業デーを設定している園がありました。保育士の加配や用務員、保育補助者を採用して保育士の負担を軽減したり業務負担の軽減として書類を簡略化したり、ICTの活用、行事や会議を減らすなどの思い切った工夫をしている園もありました。特に子育て中の職員の離職防止として勤務シフトの配慮(固定シフト、一部シフトの免除等)や子どもの急な休みや学校行事等に対応がしやすいようにする。手当として保育料補助手当を導入している園もありました。

若手職員の離職防止として、入職前の事前説明の徹底や研修の充実、悩みを聞くための場所づくり、定期的な面談、保護者対応等は抱え込まずに全体でフォローをする(ベテランが対応する)などがありました。離職防止には職場内の人間関係が重要であると考えている園が多いようで、コミュニケーションの機会を増やす、クラスごとの食事会や懇親会(バーベキュー大会、慰労会)、定期的な面談の実施などを通じて日頃から職場内の人間関係が良好なものとなるようにと様々な取り組みを行っていることが分かりました。

離職防止の取り組みの為の園の対応としては改善アンケートを実施するなど働く職員の意見を大切に
して労働環境の改善に努めている園も多く、自分達だけではなく専門のコンサルタントに依頼をして離職防止の為の取り組みを進めている園もありました。

保育士の離職防止の観点からの埼玉県への要望として、各会員園からは「**処遇改善 ・ 職員の配置人数の改善**」が最も多く、方法としても具体的な意見が寄せられていますのでご覧いただきたいと思います。

日々増え続ける業務に追われ両立の難しさに悩み、疲弊し離職を考えている保育士が埼玉県内にも数多くいると考えられます。離職防止の為に改善すべき点は必ずしも賃金だけではありません。

しかし同じ業務であれば賃金が少しでも高い園で働きたいと思うのは自然なことだと考えます。埼玉県で働く保育士達が安心して長く働き続けられる環境の整備が急務です。なぜなら保育士達が離職せず継続して安心して働くことは子ども達の保育の質に関わるからです。

他の地域への流出と離職防止の為に埼玉県で近い将来、今以上の「**処遇改善 ・ 職員配置人数の改善**」が実現されることを強く望みます。

もちろん行政に改善を求めるだけでなく、我々事業者も今回の調査等を参考に最大限可能な努力を続ける必要があります。少しの工夫で働きやすさにつながる取り組みなどもありますのでぜひ参考にしていただきたいと思います。

本調査が埼玉県で働く保育士達の処遇の向上につながることを願います。
調査にご協力いただいた会員園の皆様、ありがとうございました。

(一社)埼玉県私立保育園連盟 調査部長 島村和宏