

平成29年度

保育士・幼稚園教諭の
働きやすい職場づくりのためのアンケート

調査レポート

株式会社サンロフト

平成30年3月31日

目次

1. アンケート調査概要	2
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報	5
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識	17
4. 集計結果(3) 働きやすい職場づくりに関するこれまでの取り組み	33
5. 集計結果(4) 自分の将来像やキャリアアップに関する職員の考え	36
6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために	41
7. 分析とまとめ	49

1. アンケート調査概要

1. アンケート調査概要

● 調査企画

以下のような調査を企画、これに基づきアンケート調査を実施した。

● 調査名

「働きやすい職場づくりのためのアンケート調査」

● 目的

保育士等の人財確保を目的として、働き甲斐がありモチベーションがさらに高まる、よりよい職場環境づくりの推進策をまとめた手引書を作成する予定がある。そのために、必要な情報を収集することを目指す。

● 対象者

藤枝市内60園の園長等幹部職員と現役職員 約800名

● 調査期間

平成30年1月29日（月）～2月26（月）までの約1カ月間

● 調査方法

- 1) 園長等幹部職員向け、現役職員向けの2種類のアンケートを用意する。
- 2) アンケートの案内書類一式を各園に郵送などで配布する。
- 3) 対象者にはパソコンやスマートフォンからWebで回答をしてもらう。
ただし、アンケート用紙も配布し、FAXや児童課窓口等で受け取ることにとも対応する。

● 調査項目

主には、以下のような調査項目を用意した。なお、項目の詳細は「参考資料：アンケート用紙」を参照するものとする。

【園長等幹部職員向け】

- ・回答者の基本情報（年代、性別、役職など）
- ・現在勤務する園の基本情報（施設区分、経営主体など）
- ・働きやすさに対する職員の意識、働きやすい環境づくりへの取り組み、職員に求める行動など

【一般職員向け】

- ・回答者の基本情報（年代、保育者歴、勤続年数、仕事と両立していることなど）
- ・現在勤務する園での働きやすさ、保育者の仕事をしていてよかったと思えるとき、働きやすい職場づくりのためにできることなど

● 調査のポイント

- ・現役職員が現状について回答しやすいよう、回収方法に配慮した。
- ・よりよい職場づくりをできるだけ前向きに、主体的に考えてもらえるような項目とした。
- ・幹部職員が現状の課題に対して批判を受けると誤解のないような集計とした。
- ・次年度作成予定の手引書の材料として価値のある情報となるようレポートを工夫した。

1. アンケート調査概要

● 回収状況

Webおよび用紙によって回答されたアンケートの回収状況は以下のとおりである。見込対象者数873名に対し回答数は521名、回答率は59.7%という結果だった。当初、Webアンケートを基本にしたいとの方針だったが、Webでの回答率は41.7%、用紙での回答は58.3%であり、用紙での調査も実施することにより一定の回答を集めることができた。

対象者数別

施設区分	見込対象者数	回答者数	回答率
幼稚園	297	178	59.9%
認可保育所	309	183	59.2%
認定こども園	88	49	55.7%
地域型保育事業所	179	111	62.0%
計	873	521	59.7%

対象区分別

施設区分	回答者数	幹部職員	一般職員
幼稚園	178	23	155
認可保育所	183	15	168
認定こども園	49	7	42
地域型保育事業所	111	24	87
計	521	69	452

対象園数別

施設区分	回答者数	Web回答数	Web回答率
幼稚園	178	69	38.8%
認可保育所	183	88	48.1%
認定こども園	49	49	100.0%
地域型保育事業所	111	11	9.9%
計	521	217	41.7%

! 集計方法について

回答総数521のうち、幹部職員の回答数は69、一般職員は452である。ただし、設問ごとの母数は有効回答数とした。割合については小数点第二位を四捨五入とし、小数点第一位までを表示した。自由回答は傾向を把握するためにカテゴリ分けを試みたが、調査会社の独自の見方によるため必ずしも回答者の認識とは一致しない場合がある。

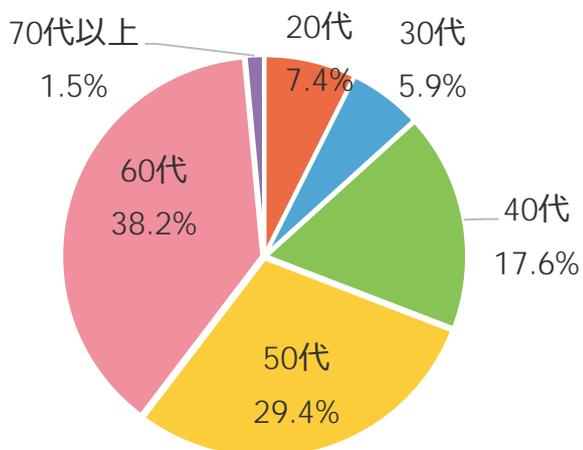
2. 集計結果(1)

回答者および園の基本情報

2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

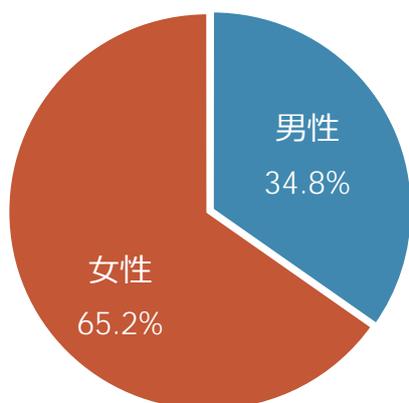
これより、回答者および園の基本情報に関する集計結果を報告する。

(1-1). 幹部職員__年代



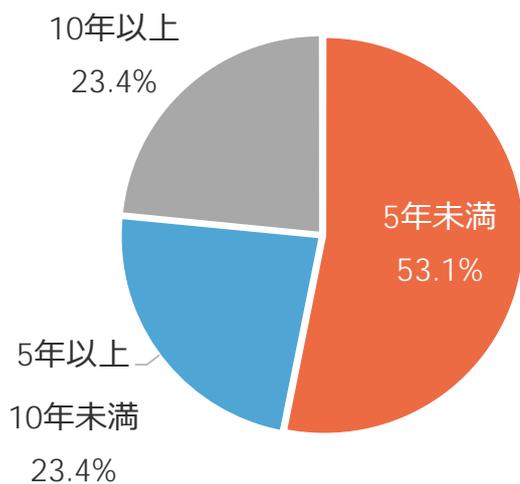
年代	人数 (人)	割合 (%)
20代	5	7.4%
30代	4	5.9%
40代	12	17.6%
50代	20	29.4%
60代	26	38.2%
70代以上	1	1.5%
合計	68	

(1-2). 幹部職員__性別



性別	人数 (人)	割合 (%)
男性	24	34.8%
女性	45	65.2%
合計	69	

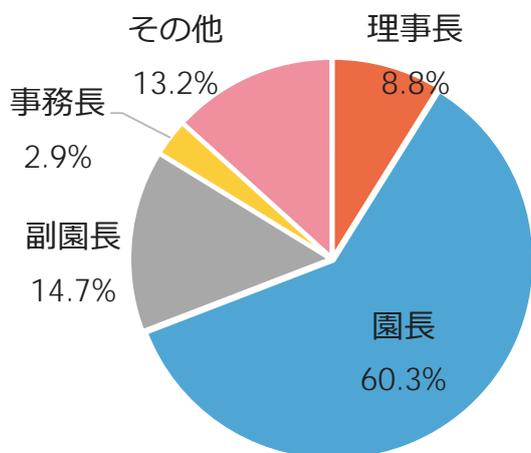
(1-3). 幹部職員__管理職歴



性別	人数 (人)	割合 (%)
5年未満	34	53.1%
5年以上10年未満	15	23.4%
10年以上	15	23.4%
合計	64	

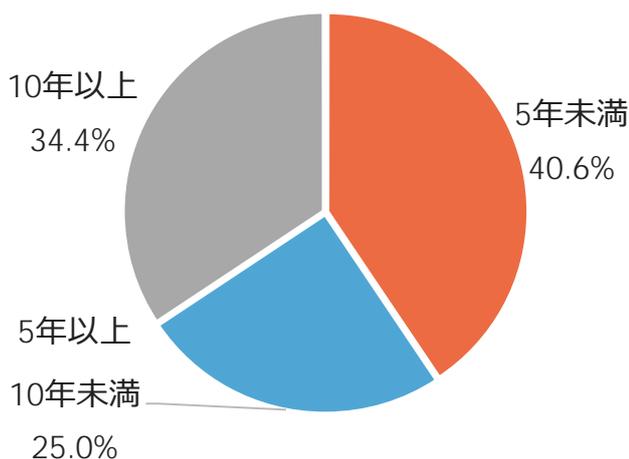
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-4). 幹部職員__現在の役職



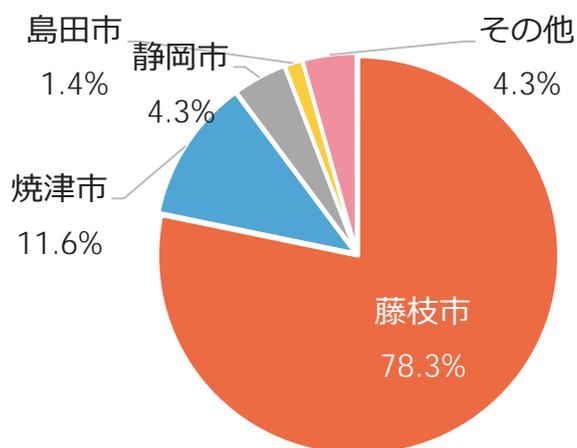
年代	人数 (人)	割合 (%)
理事長	6	8.8%
園長	41	60.3%
副園長	10	14.7%
事務長	2	2.9%
その他	9	13.2%
合計	68	

(1-5). 幹部職員__現在の園での勤務歴



性別	人数 (人)	割合 (%)
5年未満	26	40.6%
5年以上10年未満	16	25.0%
10年以上	22	34.4%
合計	64	

(1-6). 幹部職員__お住まいの地域

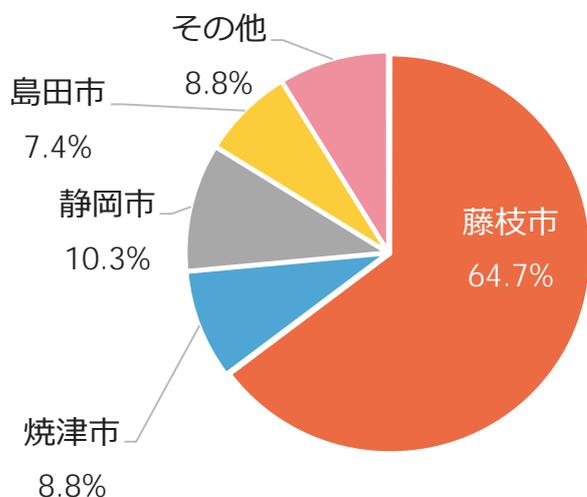


地域	人数 (人)	割合 (%)
藤枝市	54	78.3%
焼津市	8	11.6%
静岡県	3	4.3%
島田市	1	1.4%
その他	3	4.3%
合計	69	

その他：吉田町、磐田市

2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-7). 幹部職員_出身市町



地域	人数 (人)	割合 (%)
藤枝市	44	64.7%
焼津市	6	8.8%
静岡市	7	10.3%
島田市	5	7.4%
その他	6	8.8%
合計	68	

その他：吉田町、浜松市、東京、千葉、大阪

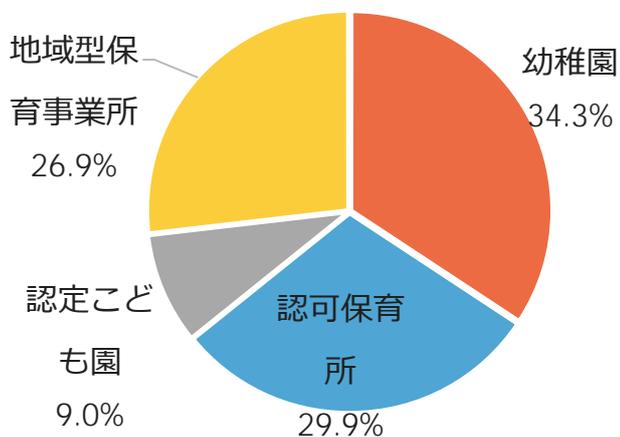
! 幹部職員の回答者像

今回の幹部職員向けアンケートの回答者像は、「藤枝市出身」で「藤枝市在住」、現在「園長」職に就き、「管理職歴・現在の園での勤務歴がいずれも10年未満」の「50～60代」の「女性」が中心的存在という結果となった。

2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

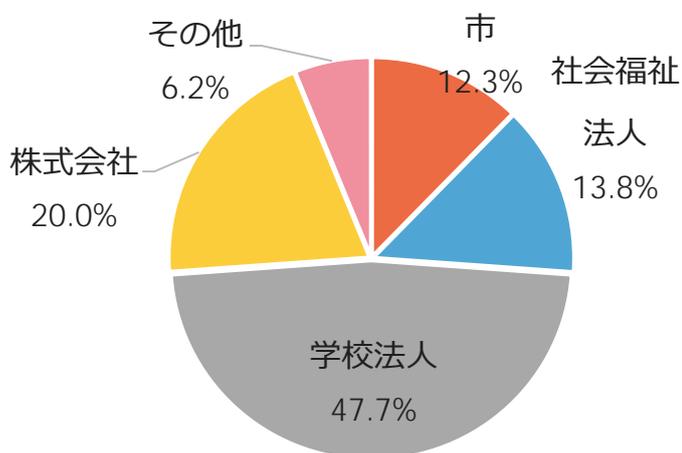
以下は幹部職員が回答した、現在勤務する園の基本情報の集計結果である。

(1-8). 園_施設区分



施設区分	回答数 (人)	割合 (%)
幼稚園	23	34.3%
認可保育所	20	29.9%
認定こども園	6	9.0%
地域型保育事業所	18	26.9%
合計	67	

(1-9). 園_経営主体

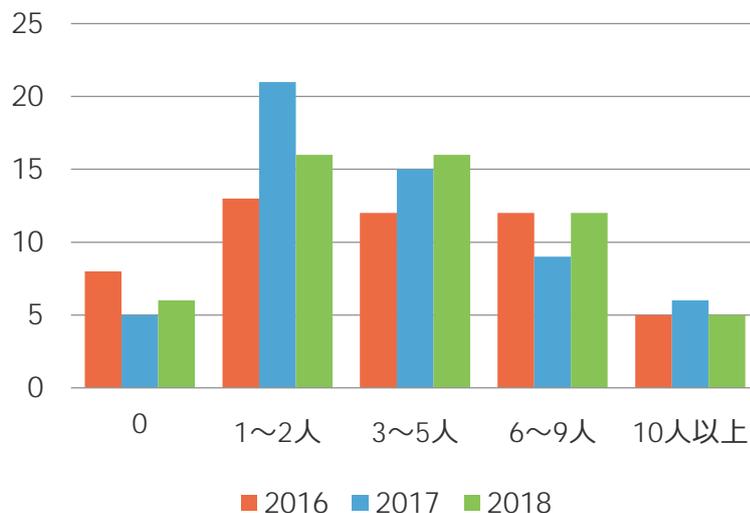


経営主体	回答数 (人)	割合 (%)
市	8	12.3%
社会福祉法人	9	13.8%
学校法人	31	47.7%
株式会社	13	20.0%
その他	4	6.2%
合計	65	

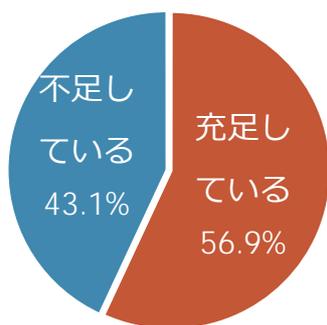
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-10). 園_採用人数

採用人数	2016年度	2017年度	2018年度
0人	8	5	6
1~2人	13	21	16
3~5人	12	15	16
6~9人	12	9	12
10人以上	5	6	5
合計	50	56	55



(1-11). 採用状況



	人数 (人)	割合 (%)
充足している	33	56.9%
不足している	25	43.1%
合計	58	

施設区分	回答者数	充足している	不足している	充足回答率
地域型保育事業所	14	10	4	71%
幼稚園	21	14	8	67%
認可保育所	17	7	10	41%
認定こども園	6	2	4	33%

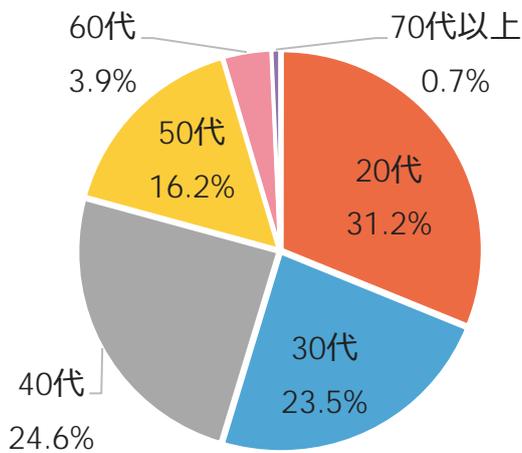
！ 人材採用の充足感は「地域型保育所」や「幼稚園」が高い

幹部職員の回答によると、人材の採用状況に対する認識は、「地域型保育所」が71%と最も高く、次いで「幼稚園」が67%という結果だった。一方で「認可保育所」や「認定こども園」の充足感は低い。

2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

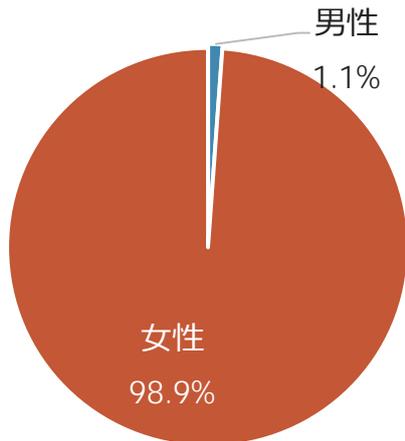
これより、一般職員の回答者に関する基本情報の集計結果である。

(1-12). 一般職員__年代



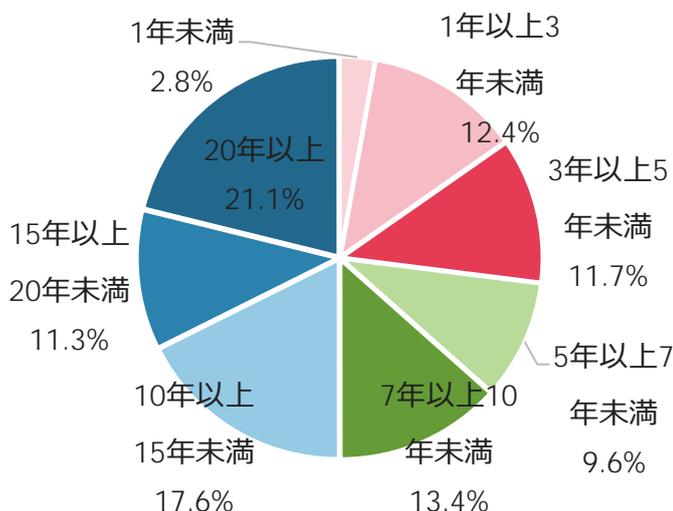
年代	人数 (人)	割合 (%)
20代	137	31.2%
30代	103	23.5%
40代	108	24.6%
50代	71	16.2%
60代	17	3.9%
70代以上	3	0.7%
合計	439	

(1-13). 一般職員__性別



性別	人数 (人)	割合 (%)
男性	5	1.1%
女性	435	98.9%
合計	440	

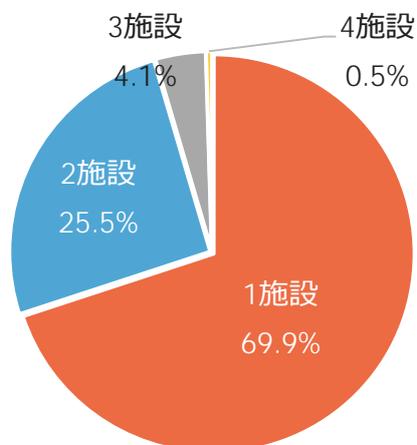
(1-14). 一般職員__保育者歴



性別	人数 (人)	割合 (%)
1年未満	12	2.8%
1年以上3年未満	53	12.4%
3年以上5年未満	50	11.7%
5年以上7年未満	41	9.6%
7年以上10年未満	57	13.4%
10年以上15年未満	75	17.6%
15年以上20年未満	48	11.3%
20年以上	90	21.1%
合計	426	

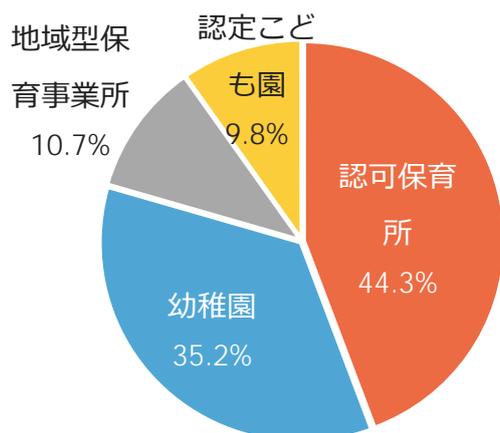
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-15). 一般職員_勤務経験がある園の施設区分



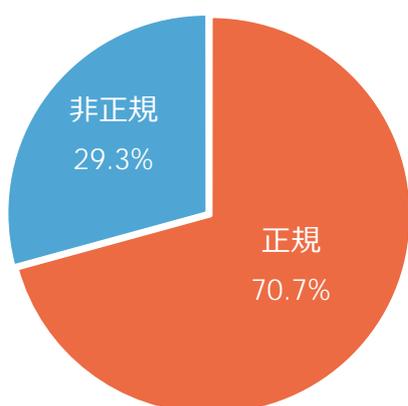
勤務施設	人数 (人)	割合 (%)
1施設	293	69.9%
2施設	107	25.5%
3施設	17	4.1%
4施設	2	0.5%
合計	419	

(1-16). 一般職員_現在勤務している園の施設区分



施設区分	人数 (人)	割合 (%)
認可保育所	190	44.3%
幼稚園	151	35.2%
地域型保育事業所	46	10.7%
認定こども園	42	9.8%
合計	432	

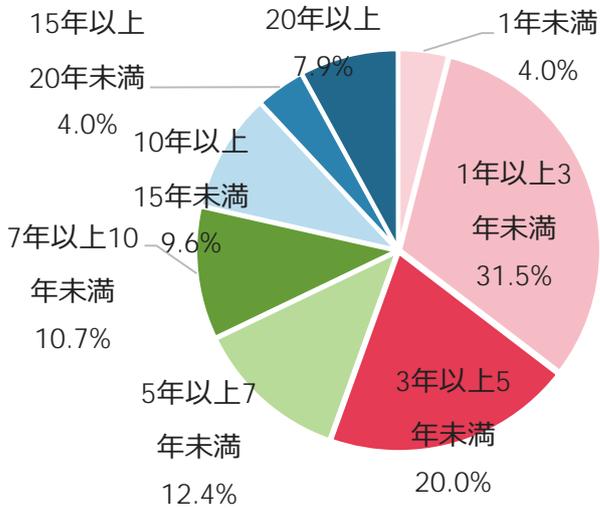
(1-17). 一般職員_現在の園での雇用形態



雇用形態	人数 (人)	割合 (%)
正規	304	70.7%
非正規	126	29.3%
合計	430	

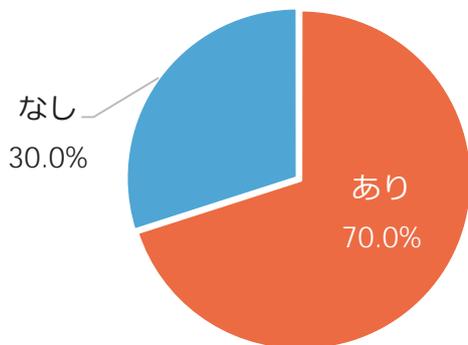
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-18). 一般職員_現在の園での勤務歴

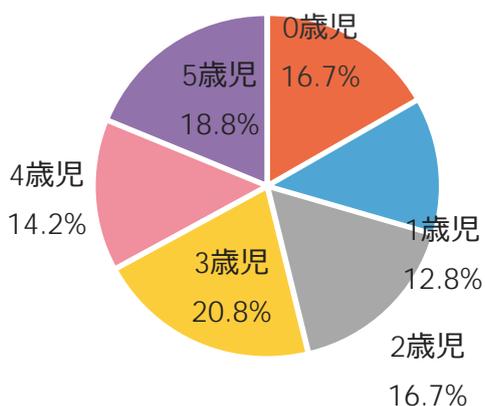


性別	人数 (人)	割合 (%)
1年未満	17	4.0%
1年以上3年未満	135	31.5%
3年以上5年未満	86	20.0%
5年以上7年未満	53	12.4%
7年以上10年未満	46	10.7%
10年以上15年未満	41	9.6%
15年以上20年未満	17	4.0%
20年以上	34	7.9%
合計	429	

(1-19). 一般職員_現在の園での受け持ち



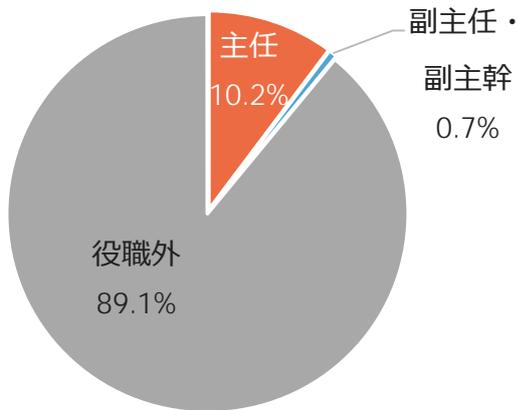
受け持ちクラス	人数 (人)	割合 (%)
ある	299	62.9%
なし	128	8.6%
合計	427	



受け持ちクラス	人数 (人)	割合 (%)
0歳児	48	16.7%
1歳児	37	12.8%
2歳児	48	16.7%
3歳児	60	20.8%
4歳児	41	14.2%
5歳児	54	18.8%
合計	288	

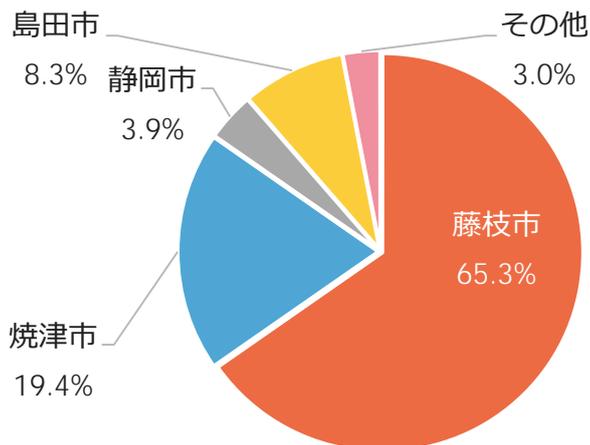
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-20). 一般職員_現在の園での役職



役職	人数 (人)	割合 (%)
主任	43	10.2%
副主任・副主幹	4	0.7%
役職外	375	89.1%
合計	422	

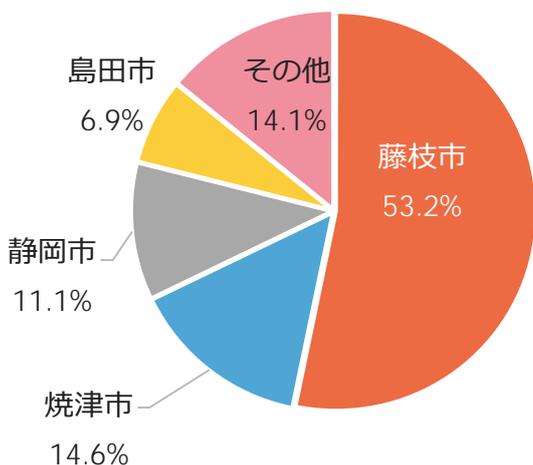
(1-21). 一般職員_お住まいの地域



地域	人数 (人)	割合 (%)
藤枝市	282	65.3%
焼津市	84	19.4%
静岡市	17	3.9%
島田市	36	8.3%
その他	13	3.0%
合計	432	

その他：吉田町、牧之原市ほか

(1-22). 一般職員_出身地

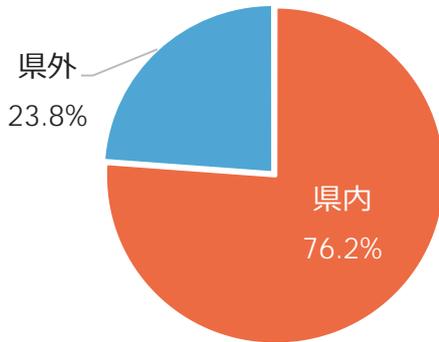


地域	人数 (人)	割合 (%)
藤枝市	230	53.2%
焼津市	63	14.6%
静岡市	48	11.1%
島田市	30	6.9%
その他	61	14.1%
合計	432	

その他：吉田町、磐田市

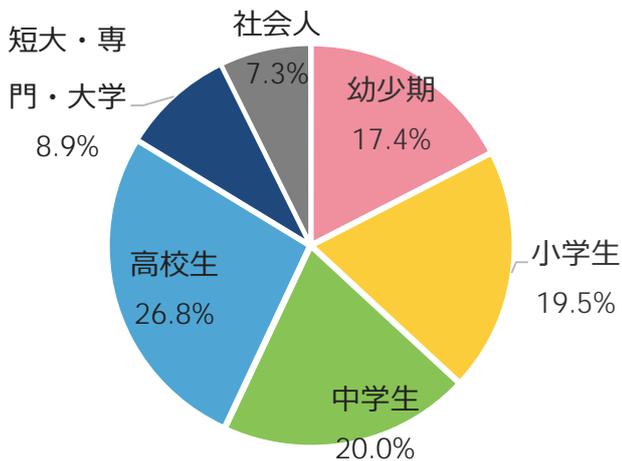
2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

(1-23). 一般職員_最終卒業校の所在地

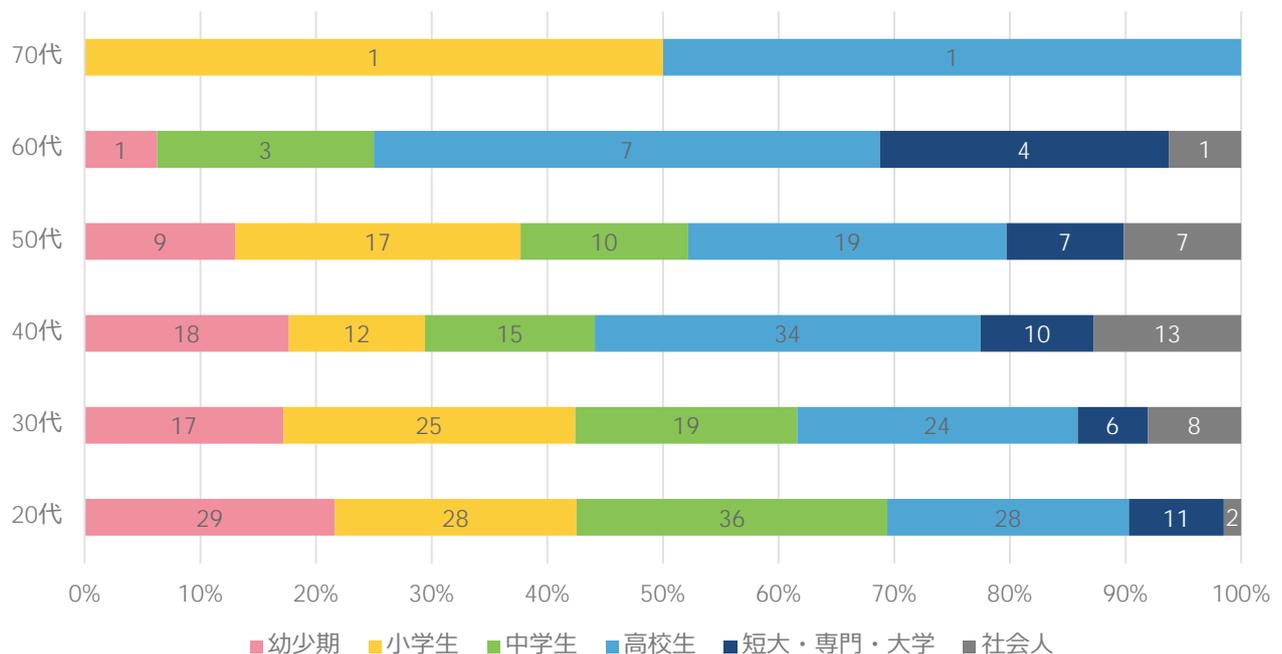


地域	人数 (人)	割合 (%)
県内	329	76.2%
県外	103	23.8%
合計	432	

(1-24). 一般職員_保育者を目指した時期

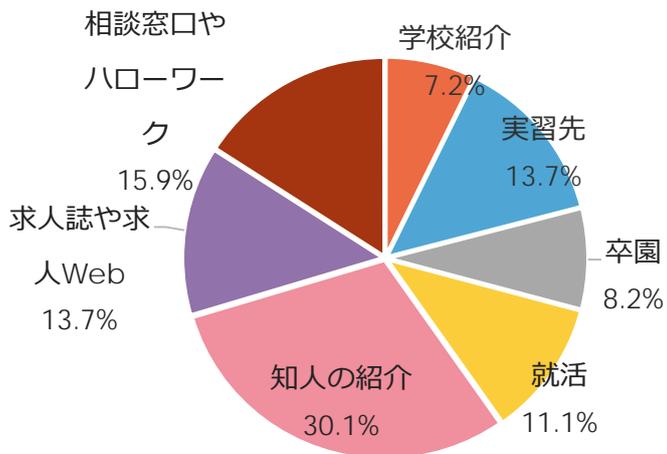


保育者を目指した時期	人数 (人)	割合 (%)
幼少期	74	17.4%
小学生	83	19.5%
中学生	85	20.0%
高校生	114	26.8%
短大・専門・大学	38	8.9%
社会人	31	7.3%
合計	425	



2. 集計結果(1) 回答者および園の基本情報

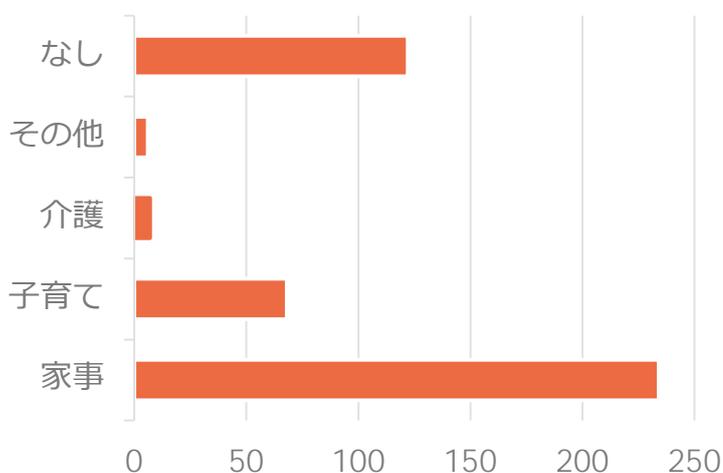
(1-25). 一般職員_現在の職場との出会い



職場との出会い	人数 (人)	割合 (%)
学校紹介	30	7.2%
実習先	57	13.7%
卒園	34	8.2%
就活	46	11.1%
知人の紹介	125	30.1%
求人誌や求人Web	57	13.7%
相談窓口やハローワーク	66	15.9%
合計	415	

その他：お子さんが通っている園に就職したという人が数名あった。

(1-26). 一般職員_現在、仕事と両立していること



両立していること	人数 (人)	割合 (%)
家事	234	78.3%
子育て	68	11.6%
介護	7	4.3%
その他	6	1.4%
なし	122	4.3%
合計		

！ 一般職員の回答者像と現在の職場との出会いの傾向

今回の一般職員向けアンケートの回答者像は、「藤枝市出身」で「藤枝市または焼津市在住」、「高校生になるまでに」保育者になることを目指し、「県内」の養成校で学び、「正規雇用」で「7年以上の経験」をもつ、現在は「受け持ちクラスがあり」、保育者の仕事と「家事との両立」をしている「20～40代」の「女性」という結果になった。

また、現在の職場とは知人の紹介で出会っている人が約3割と最も多かったが、続いて相談窓口やハローワーク（15.9%）、求人誌や求人Web（13.7%）、就活（11.1%）と続いた。実習先、卒園、学校紹介だけではなく、就職する園と出会う機会が身近に広がっていると言える。

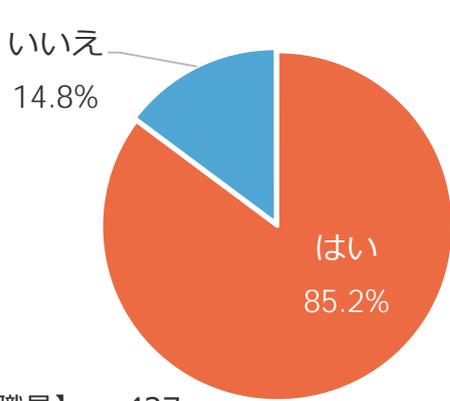
3. 集計結果(2)

園の現状に関する認識

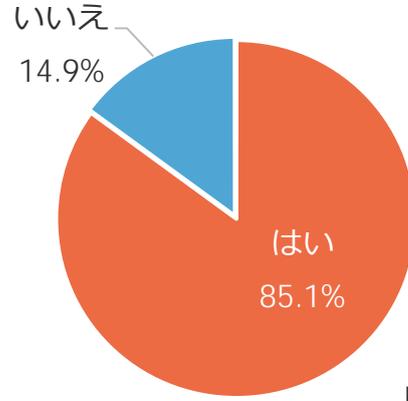
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

以下は「働きやすさ」の実感につながると想定した、現状への満足傾向をつかむ設問の集計結果である。

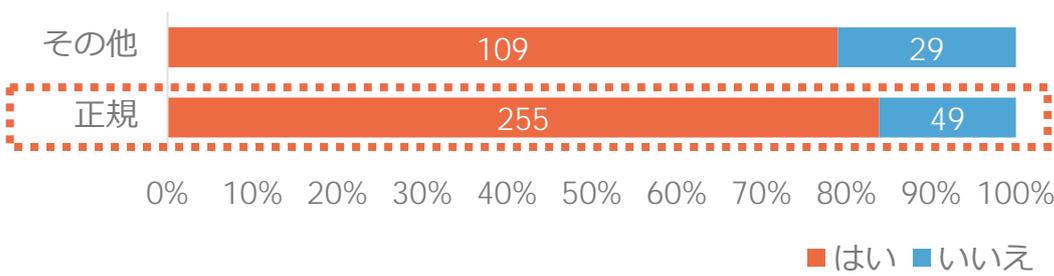
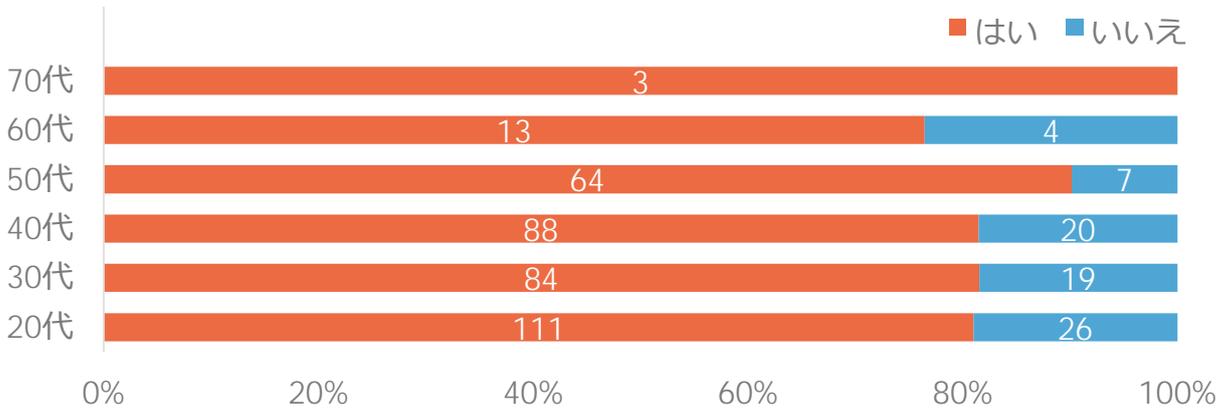
(2-1). 今の職場は働きやすいと思いますか？ 働きやすい職場だと職員の皆さんが感じていると思いますか？



【一般職員】 n=427

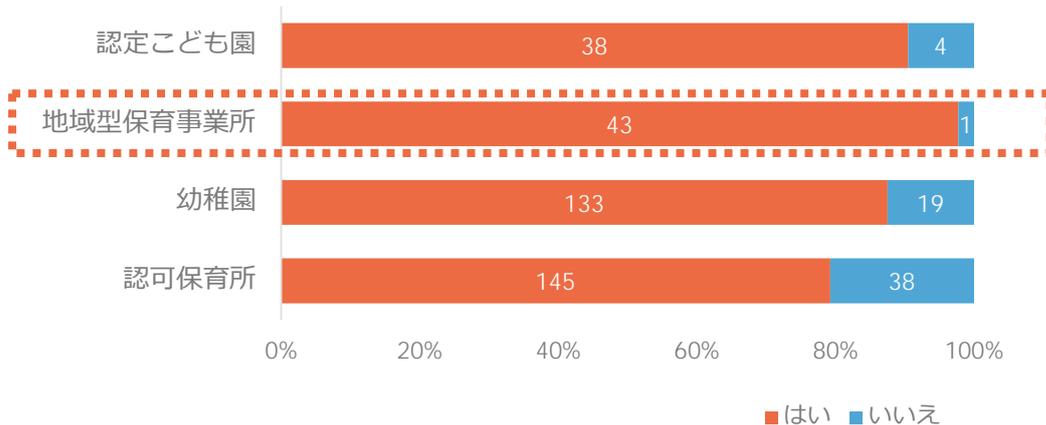


【幹部職員】 n=67



「今の職場は働きやすいと思いますか？」との設問に85.2%の職員が「はい」と回答した。

年代別にみると、20～40代においてはほぼ同じ傾向が見られ、約8割が満足しているという結果だった。



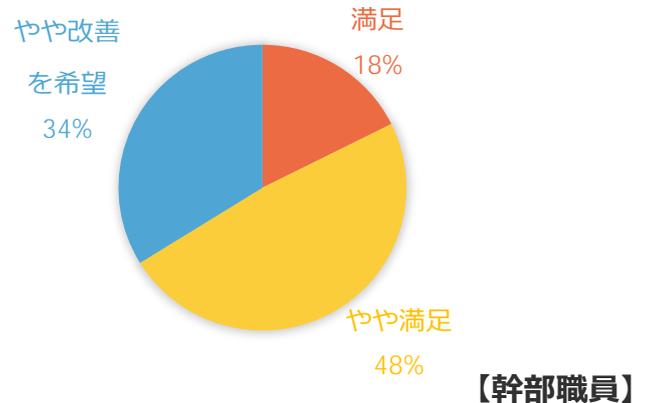
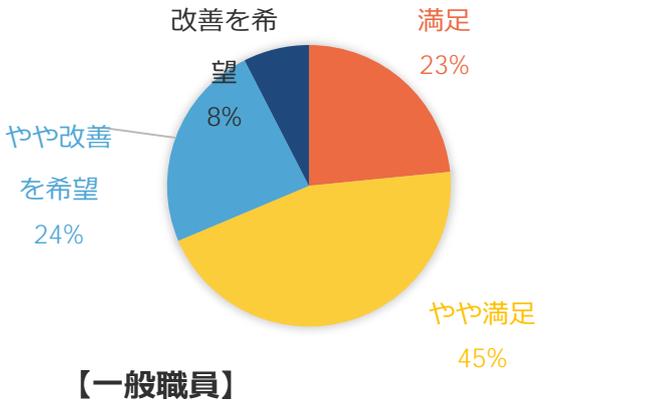
「正規」と「その他」で比較してみると、若干だが「正規」のほうが満足度が高いという結果だった。

さらに、施設別で比較してみると、「地域型保育事業所」の満足度が最も高い。

3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

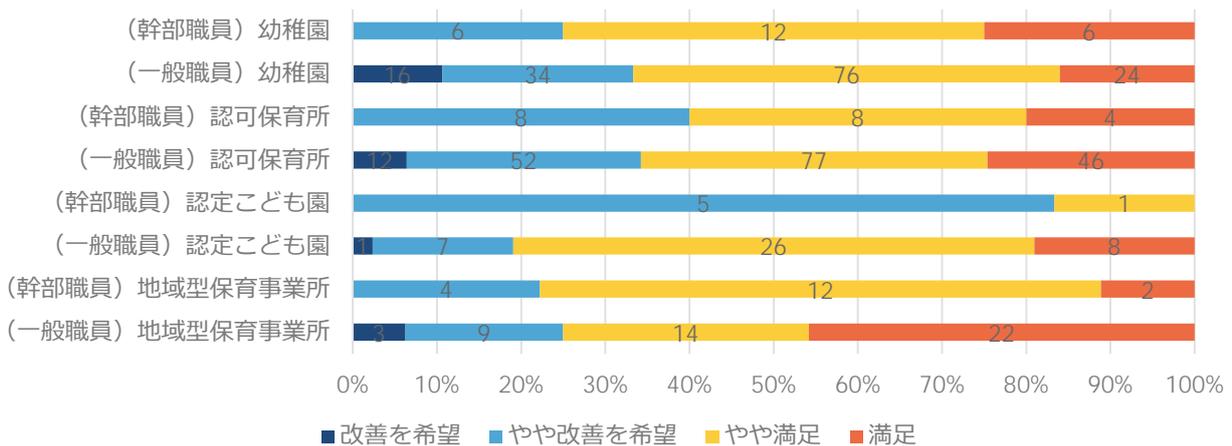
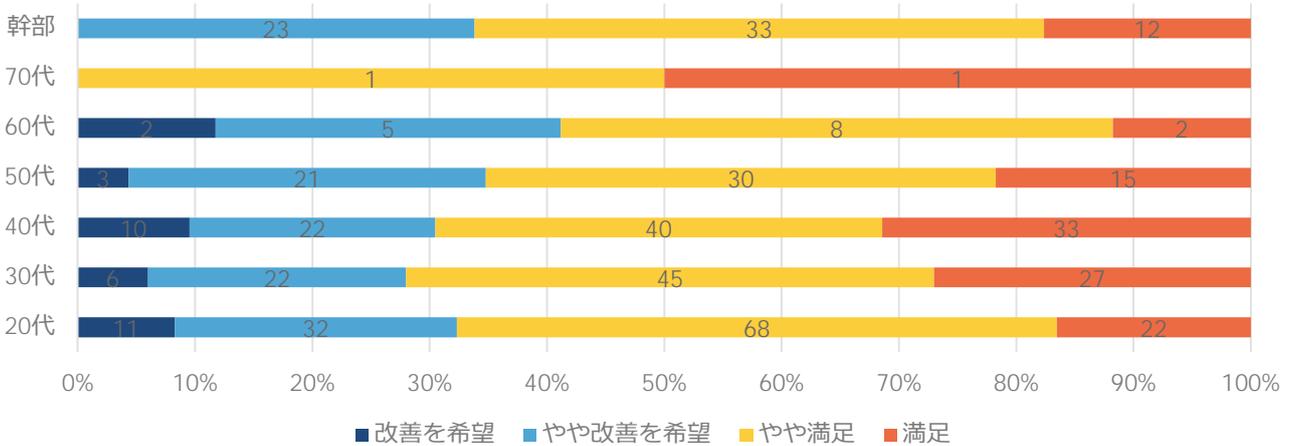
(2-2) . 保育理念や経営方針の理解・実践につながる配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



	人数	割合
満足	100	23%
やや満足	193	45%
やや改善を希望	102	24%
改善を希望	32	8%
合計	427	

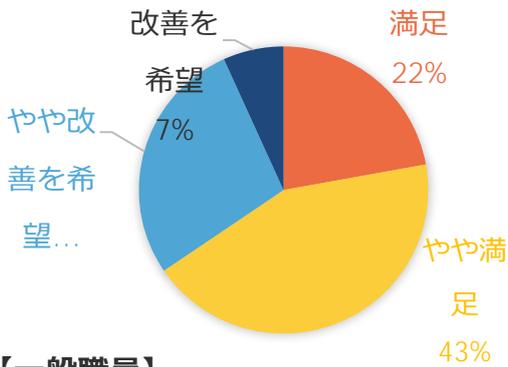
	人数	割合
満足	12	18%
やや満足	33	48%
やや改善を希望	23	34%
改善を希望	0	0%
合計	68	



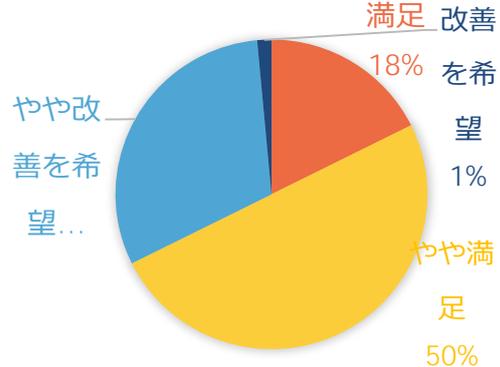
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-3). よりよい教育・保育活動の実践につながる配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



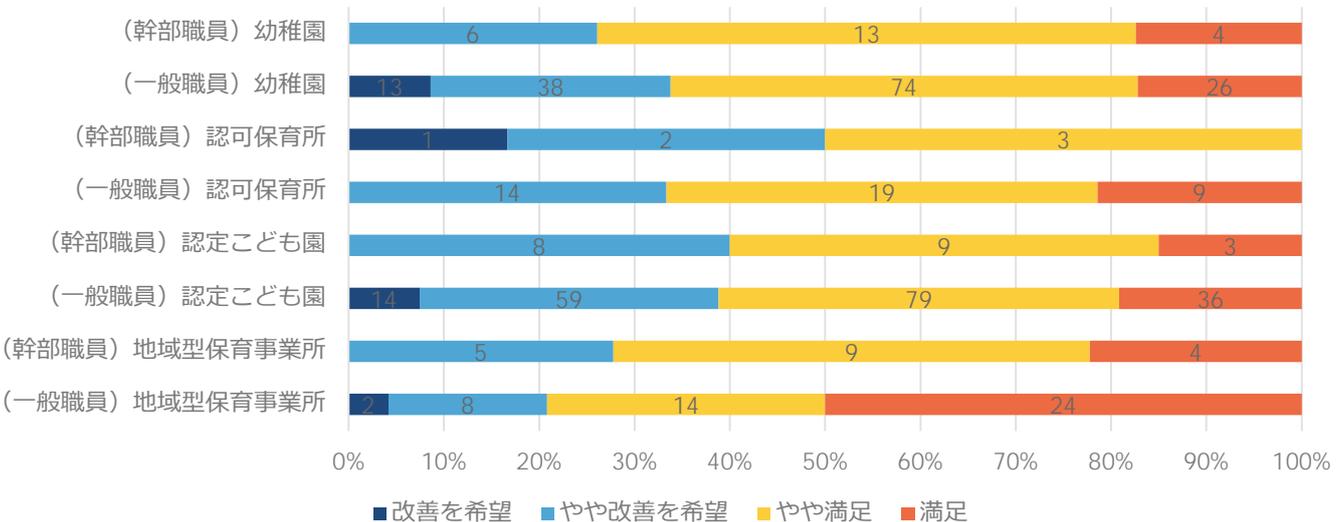
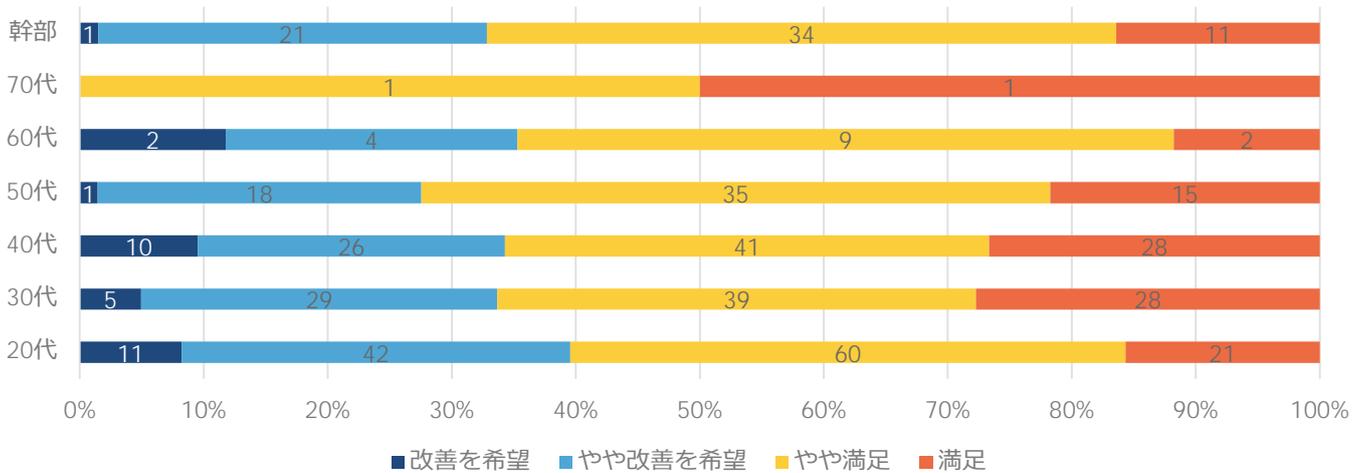
【一般職員】



【幹部職員】

	人数	割合
満足	95	22%
やや満足	186	43%
やや改善を希望	119	28%
改善を希望	29	7%
合計	429	

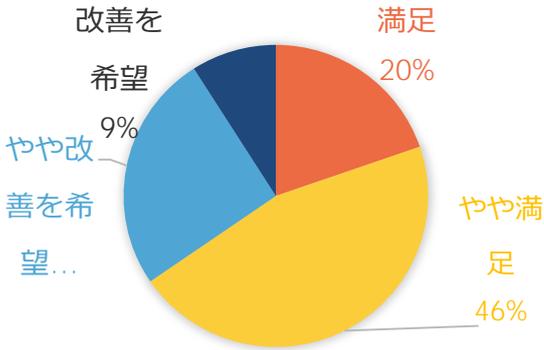
	人数	割合
満足	11	18%
やや満足	34	50%
やや改善を希望	21	31%
改善を希望	1	1%
合計	67	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

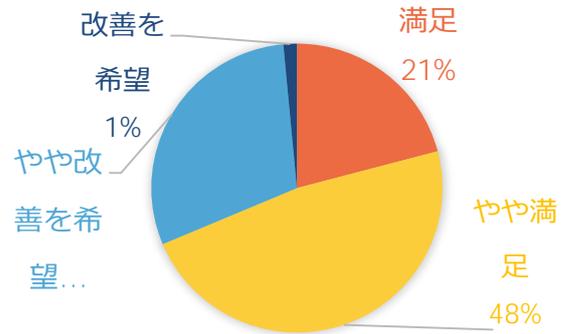
(2-4) . クレーム対策やリスク削減につながる配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



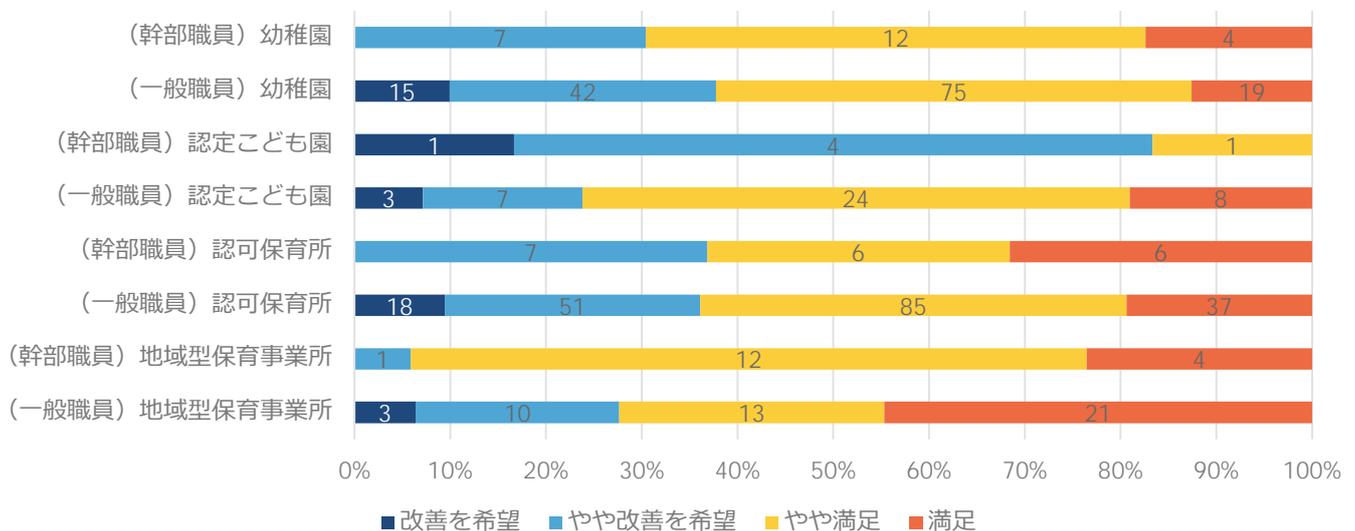
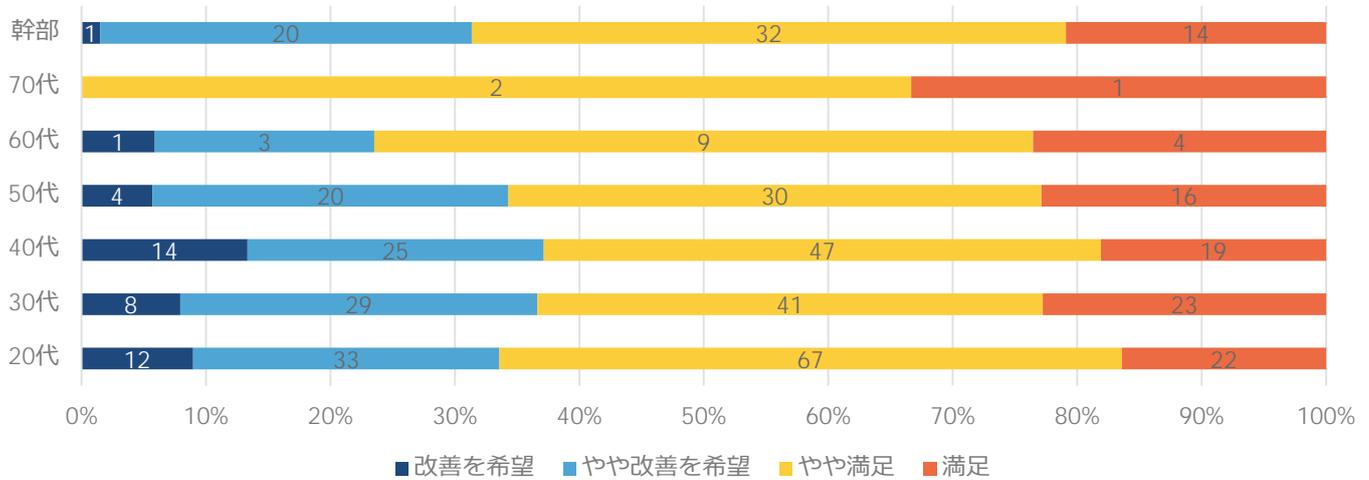
【一般職員】

	人数	割合
満足	85	20%
やや満足	197	46%
やや改善を希望	110	25%
改善を希望	39	9%
合計	431	



【幹部職員】

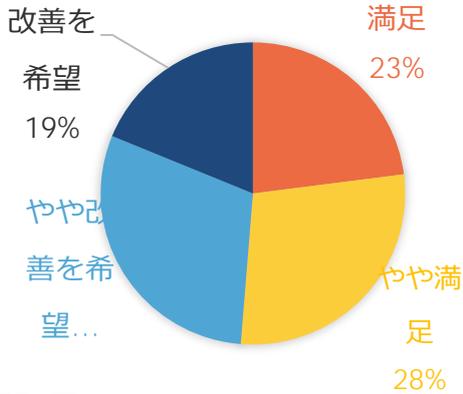
	人数	割合
満足	14	21%
やや満足	32	48%
やや改善を希望	20	30%
改善を希望	1	1%
合計	67	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

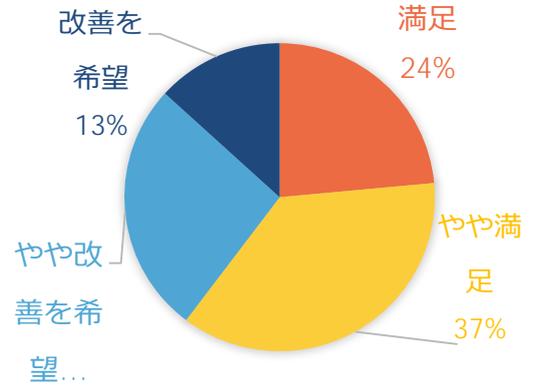
(2-5) . 勤務時間や休憩時間、休暇取得に関連する配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



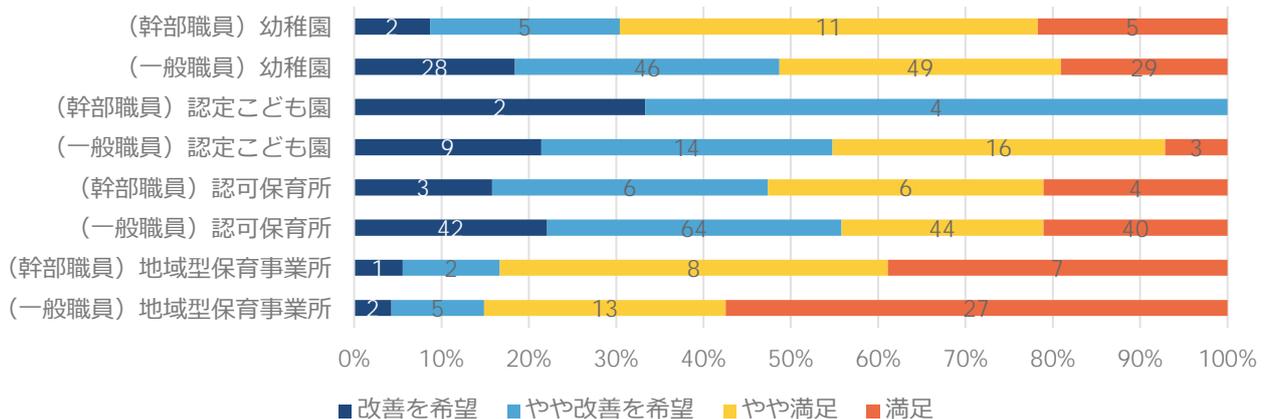
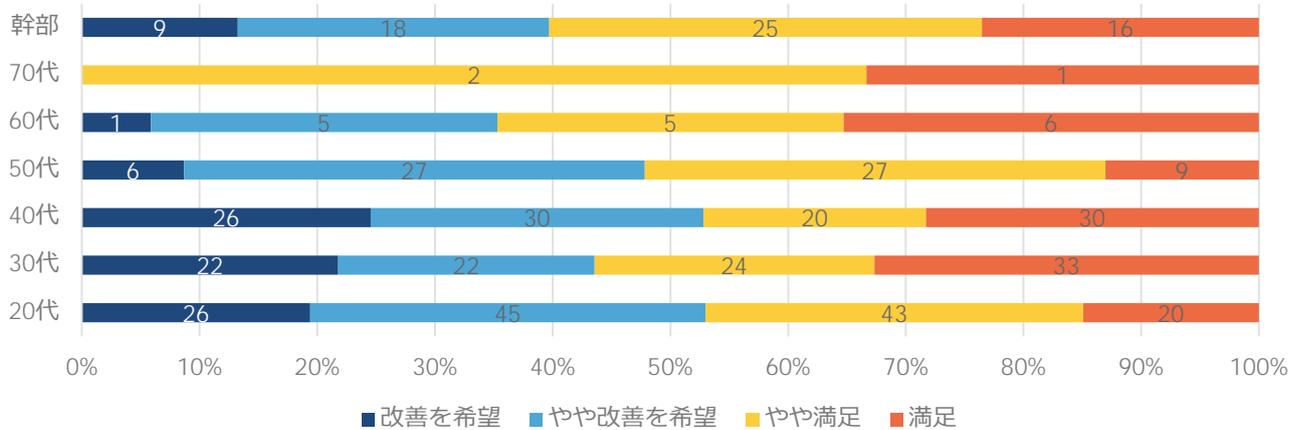
【一般職員】

	人数	割合
満足	99	23%
やや満足	122	28%
やや改善を希望	129	30%
改善を希望	81	19%
合計	431	



【幹部職員】

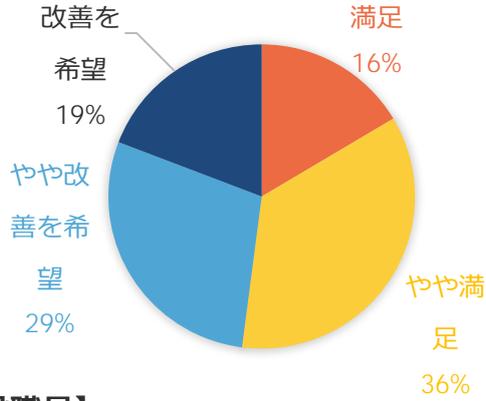
	人数	割合
満足	16	24%
やや満足	25	37%
やや改善を希望	18	26%
改善を希望	9	13%
合計	68	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

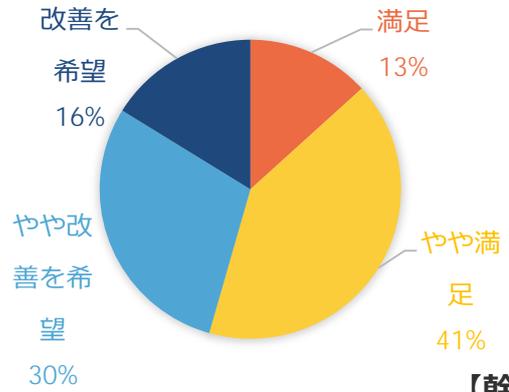
(2-6) . 処遇向上・福利厚生の充実につながる配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



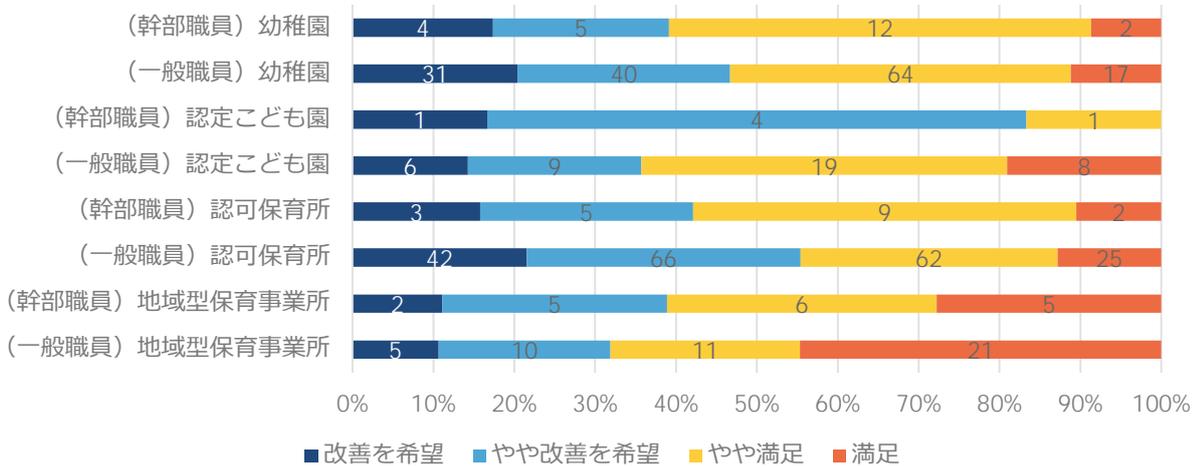
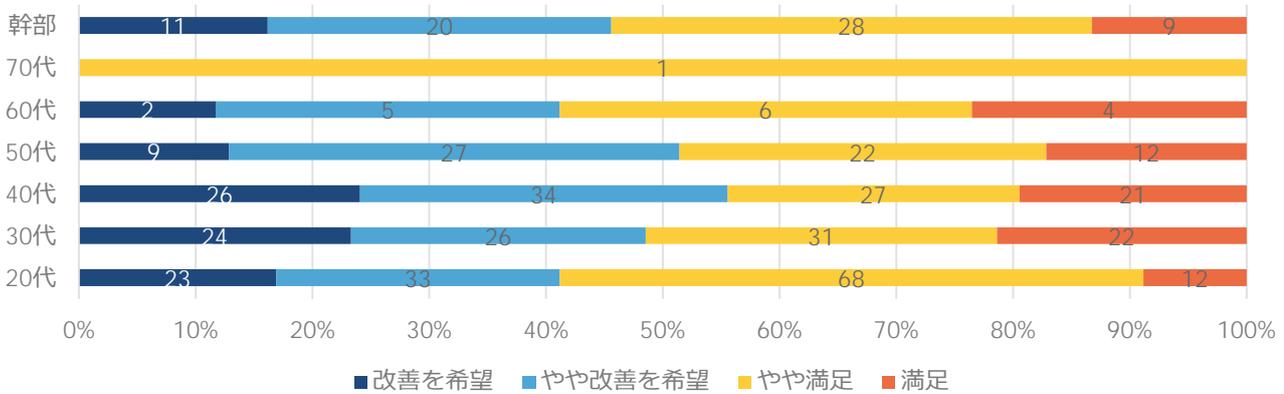
【一般職員】

	人数	割合
満足	72	16%
やや満足	156	36%
やや改善を希望	126	29%
改善を希望	84	19%
合計	438	



【幹部職員】

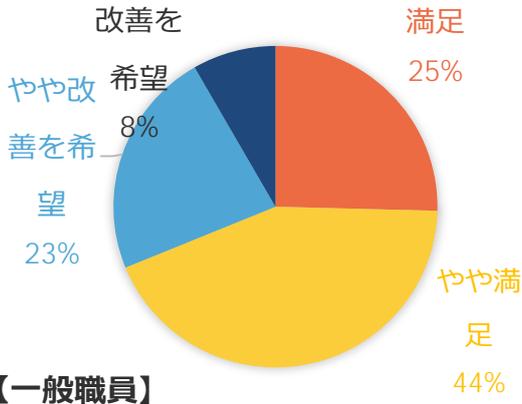
	人数	割合
満足	9	18%
やや満足	28	48%
やや改善を希望	20	34%
改善を希望	11	0%
合計	68	



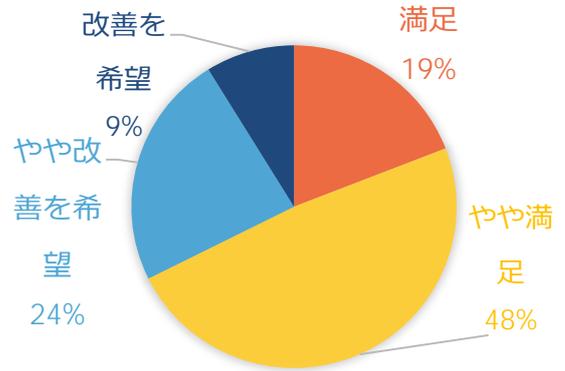
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-7) . 健康管理・メンタルケアに関連する配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



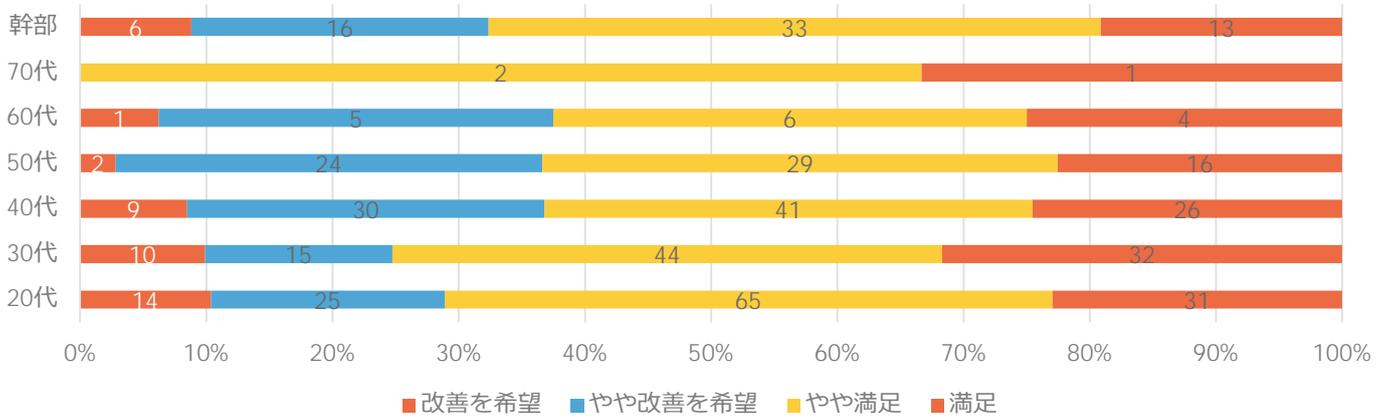
【一般職員】



【幹部職員】

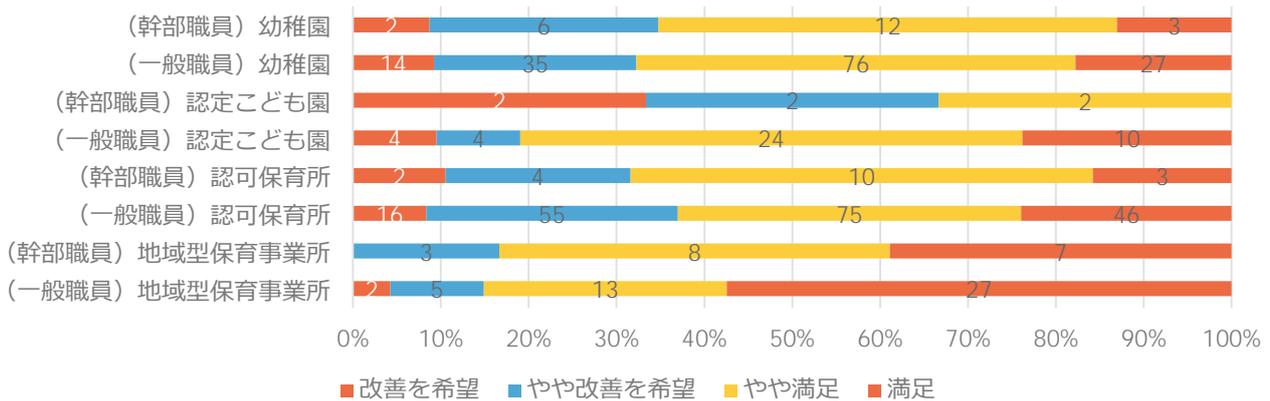
	人数	割合
満足	110	25%
やや満足	188	44%
やや改善を希望	99	23%
改善を希望	36	8%
合計	433	

	人数	割合
満足	13	19%
やや満足	33	48%
やや改善を希望	16	24%
改善を希望	6	9%
合計	68	



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ 改善を希望 ■ やや改善を希望 ■ やや満足 ■ 満足



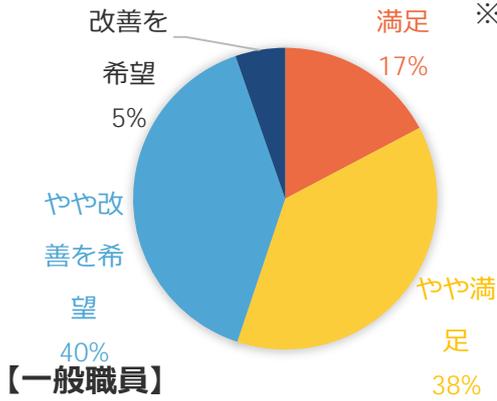
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ 改善を希望 ■ やや改善を希望 ■ やや満足 ■ 満足

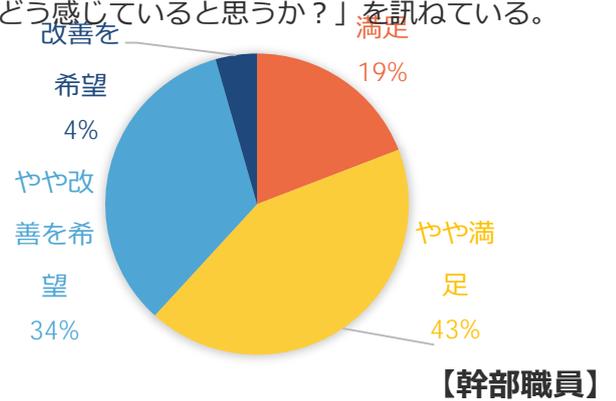
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-8) . スキルやキャリアのアップにつながる配慮・工夫

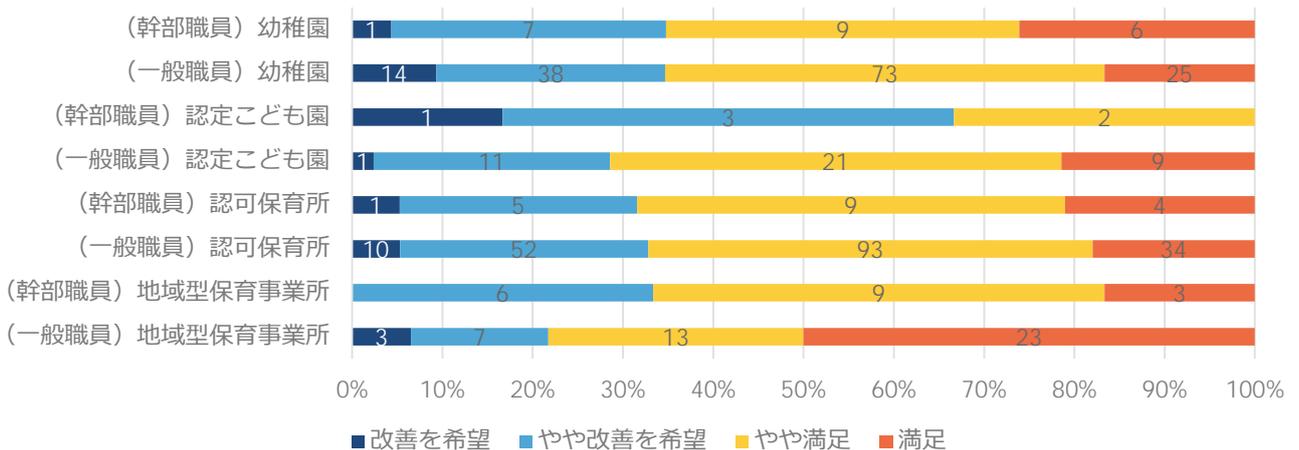
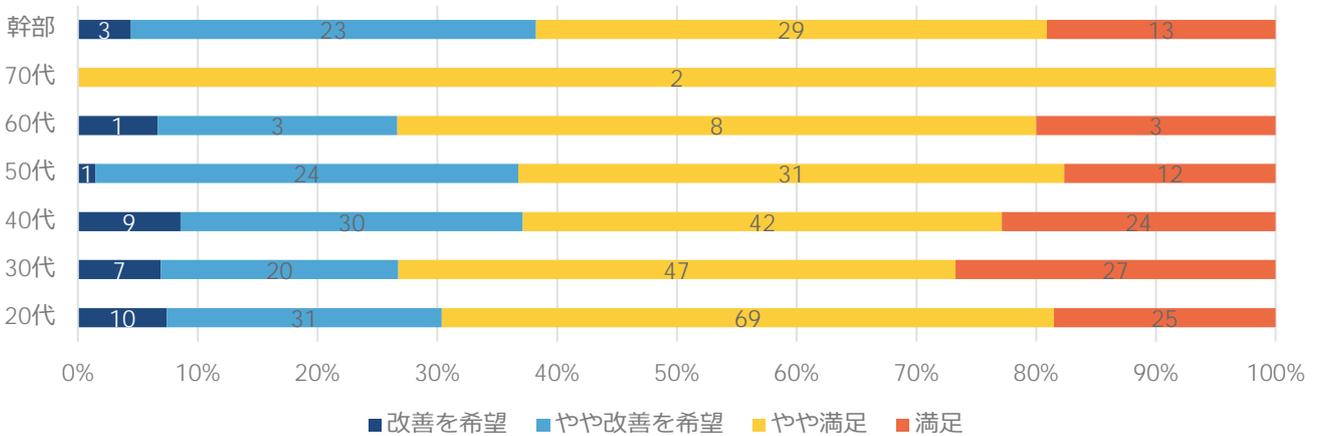
※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



	人数	割合
満足	91	17%
やや満足	200	38%
やや改善を希望	209	40%
改善を希望	28	5%
合計	427	



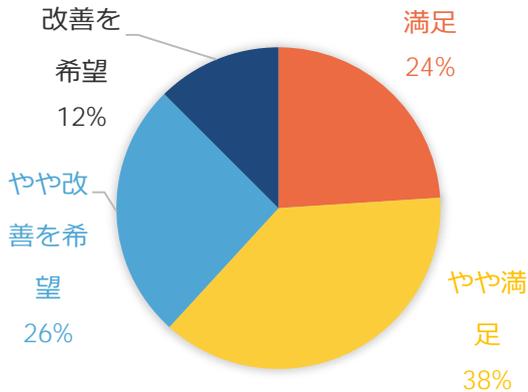
	人数	割合
満足	13	19%
やや満足	29	43%
やや改善を希望	23	34%
改善を希望	3	4%
合計	68	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

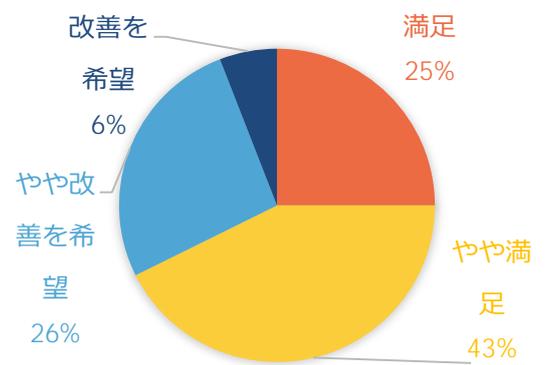
(2-9) . 職員を承認・称賛したり、感謝の想いを伝えたりする配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



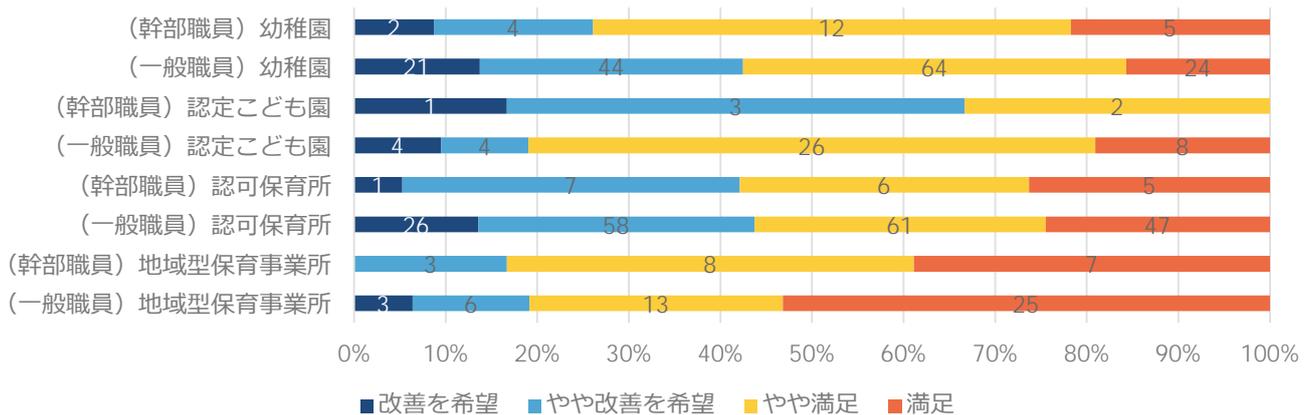
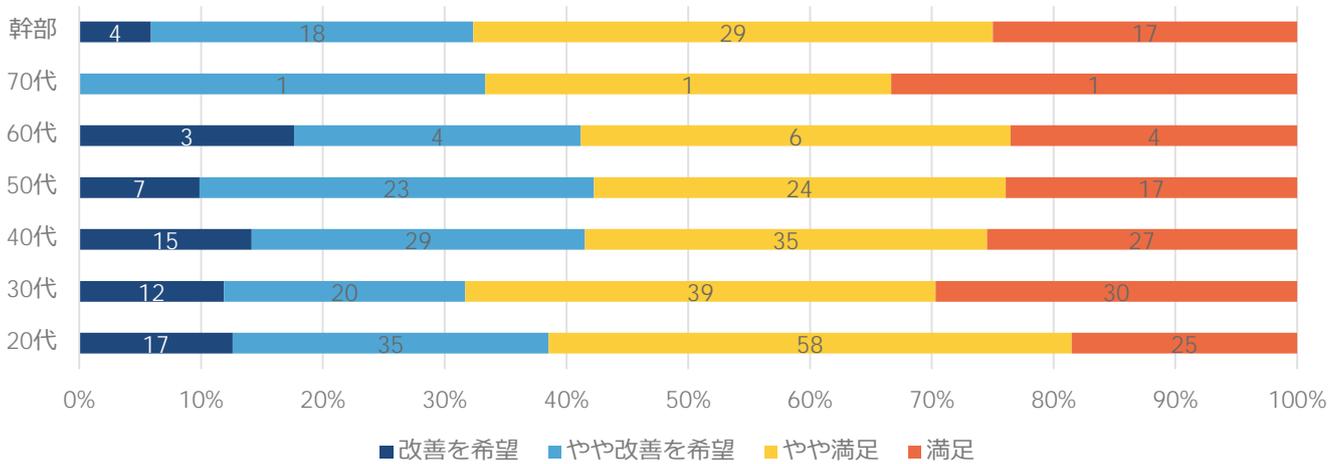
【一般職員】

	人数	割合
満足	104	24%
やや満足	164	38%
やや改善を希望	112	26%
改善を希望	54	12%
合計	434	



【幹部職員】

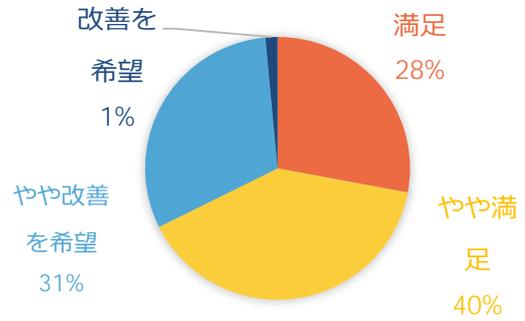
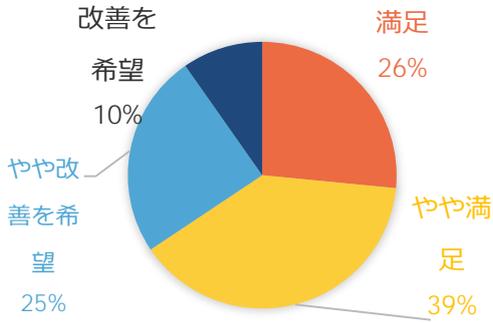
	人数	割合
満足	17	25%
やや満足	29	43%
やや改善を希望	18	26%
改善を希望	4	6%
合計	68	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-10) . 職員間のよりよいコミュニケーションにつながる配慮・工夫

※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。

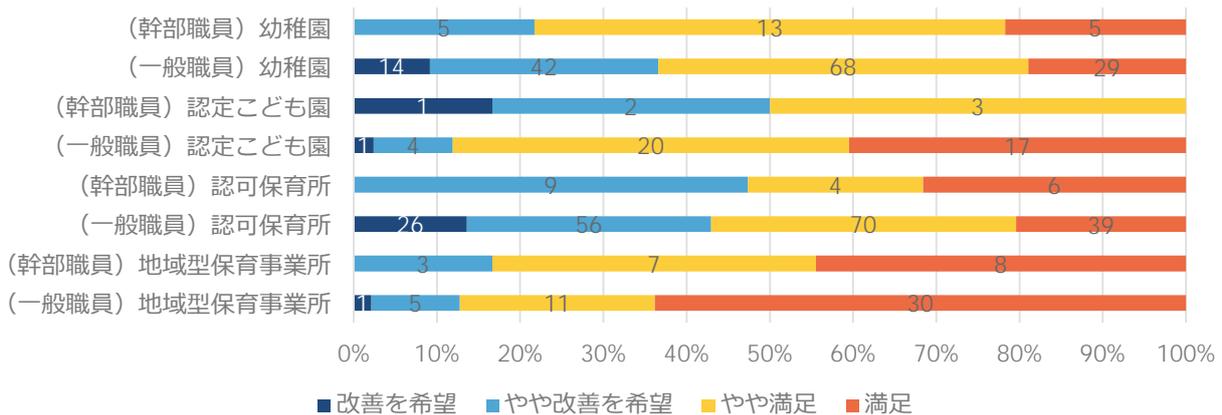
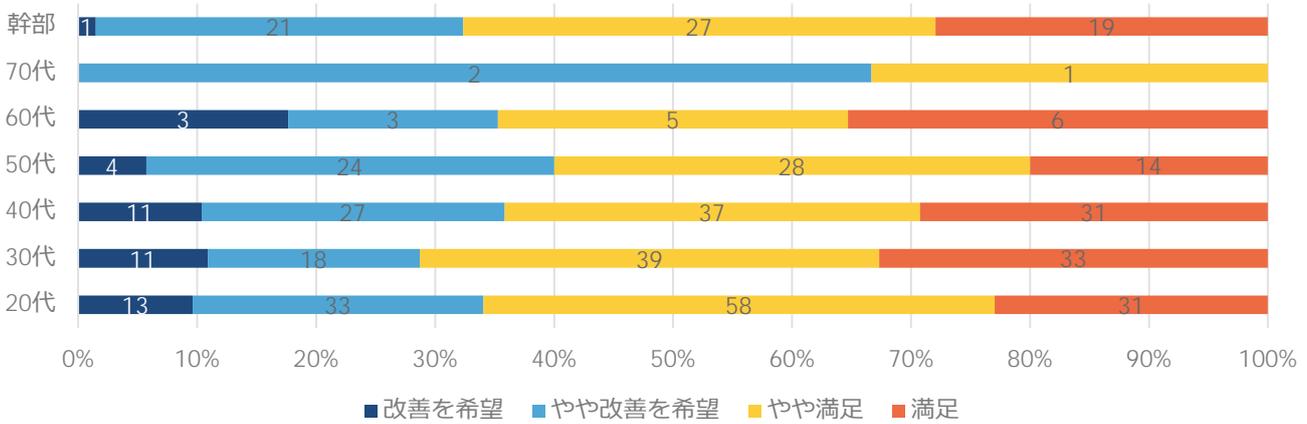


【一般職員】

【幹部職員】

	人数	割合
満足	115	26%
やや満足	169	39%
やや改善を希望	107	25%
改善を希望	42	10%
合計	433	

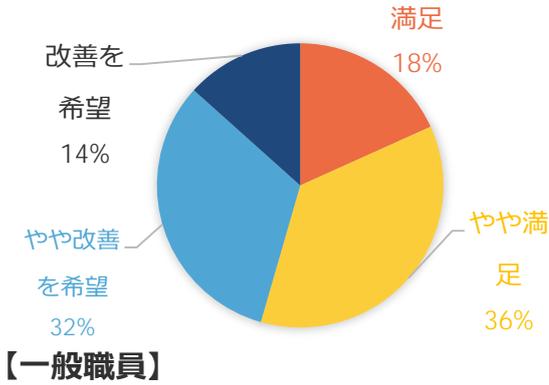
	人数	割合
満足	19	28%
やや満足	27	40%
やや改善を希望	21	31%
改善を希望	1	1%
合計	68	



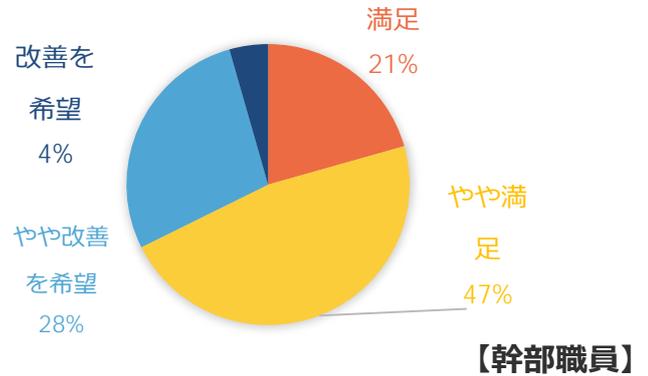
3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-11) . 快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入

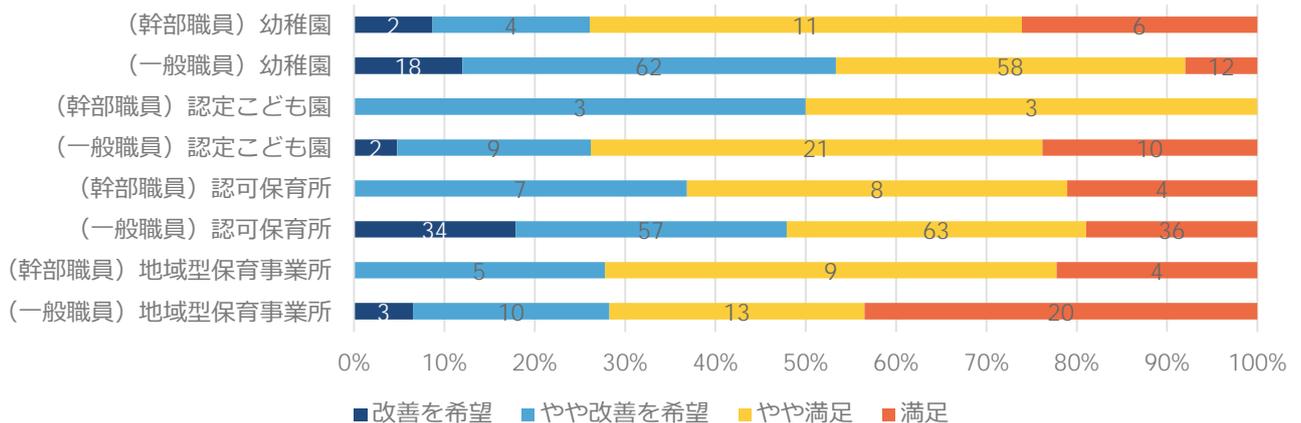
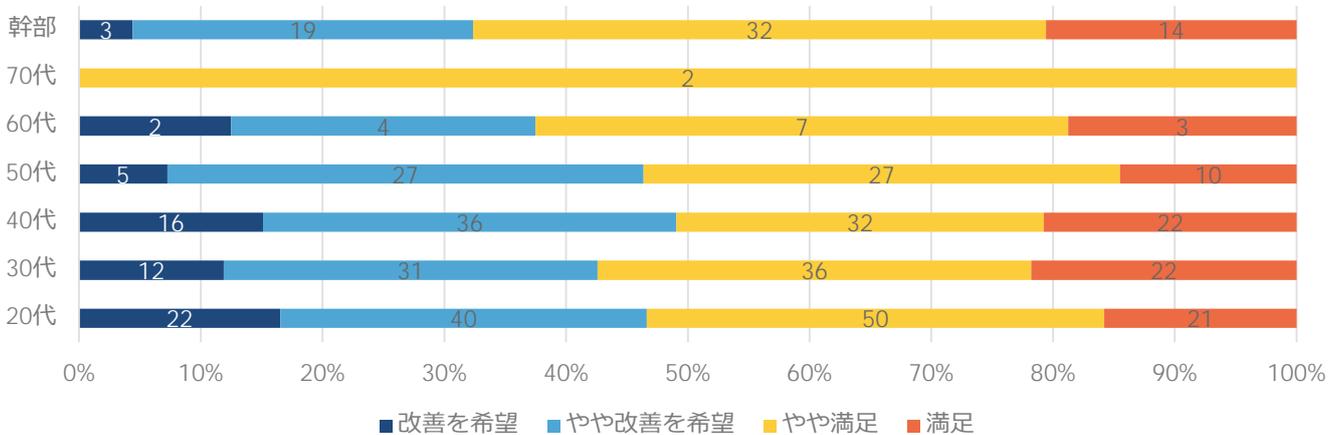
※幹部職員には「一般職員がどう感じていると思うか？」を訊ねている。



	人数	割合
満足	78	18%
やや満足	155	36%
やや改善を希望	138	32%
改善を希望	57	14%
合計	428	



	人数	割合
満足	14	21%
やや満足	32	47%
やや改善を希望	19	28%
改善を希望	3	4%
合計	68	



3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-12). 幹部職員_特に、職員の満足度が高いと思われることは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	2	2.7%
よりよい教育・保育活動の実践	6	8.0%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	24	32.0%
処遇向上・福利厚生の充実	6	8.0%
健康管理・メンタルケア	0	0.0%
スキルやキャリアアップ	5	6.7%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	2	2.7%
職員間のよりよいコミュニケーション	27	36.0%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	3	4.0%
合計	75	

【コミュニケーション関連の主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・職場内の雰囲気が良い（ギスギス・ピリピリしていない、和気藹々）
- ・職員の関係性・協力体制（チームワーク）が良い
- ・職員間のコミュニケーションが良い（多い・適切である・配慮や工夫がある）
- ・話しやすい職場
 - ・保育のことだけでなく他のことでも話をする
 - ・困っていることが保育の中であってもすぐに話し合える
 - ・職員の意見がとり入れられている・職員が意見を言える
- ・職員同士が仲が良い
- ・幅広い年齢層、経験で良い刺激がある
- ・経験年数に関わらず素直に意見を交換し合える点
- ・個に対応
- ・情報交換が出来る雰囲気

【勤務時間・休憩時間・休暇取得関連の主な回答】

- ・休みやすい
- ・急な休みに対応できる
- ・無理のないシフト
- ・残業が少ない
- ・休憩時間がとれる
- ・子育て中の職員への配慮がある

3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-13). 一般職員_職場の自慢できることは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	10	2.4%
よりよい教育・保育活動の実践	72	17.6%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	48	11.7%
処遇向上・福利厚生の充実	9	2.2%
健康管理・メンタルケア	8	2.0%
スキルやキャリアアップ	11	2.7%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	26	6.3%
職員間のよりよいコミュニケーション	171	41.7%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	54	13.2%
その他	1	0.2%
合計	410	

【コミュニケーション関連の主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・ 人間関係の良さ
- ・ 何でも相談できる場所
- ・ 話し合う場が充分にある
- ・ 明るく、和気藹々とした雰囲気
- ・ 職員同士のサポート、意見交換が活発
- ・ 支え合う、助け合う
- ・ 年齢層が幅広く、刺激しあったり助け合ったりできる
- ・ チームワークがよい

3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-14). 幹部職員_特に、職員が改善を希望していると思われることは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	6	7.0%
よりよい教育・保育活動の実践	2	4.2%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	24	33.8%
処遇向上・福利厚生の充実	24	33.8%
健康管理・メンタルケア	0	0.0%
スキルやキャリアアップ	1	1.4%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	0	0.0%
職員間のよりよいコミュニケーション	7	9.9%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	7	9.9%
合計	71	

【勤務時間・休憩時間・休暇取得関連の主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・勤務時間、シフトの融通
- ・書類が多いことによる事務負担
- ・休憩や休暇への配慮

【処遇向上・福利厚生関連の主な回答】

- ・給与
- ・賞与
- ・転勤や異動

3. 集計結果(2) 園の現状に関する認識

(2-15). 一般職員_特に、改善してほしいと思うことは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	18	5.2%
よりよい教育・保育活動の実践	17	4.9%
クレーム対策やリスク削減	1	0.3%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	129	37.1%
処遇向上・福利厚生の充実	89	25.6%
健康管理・メンタルケア	2	0.6%
スキルやキャリアアップ	9	2.6%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	7	2.0%
職員間のよりよいコミュニケーション	32	9.2%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	43	12.4%
その他	1	0.3%
合計	348	

【勤務時間・休憩時間・休暇取得関連の主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・ 休暇が取りづらい
- ・ 保育士の人数不足による負担
- ・ 勤務時間が長い（休憩時間がない、定時に帰れない）
- ・ 仕事量と人数、時間の不足
- ・ 休日の研修が多いが手当や代休がない

【処遇向上・福利厚生関連の主な回答】

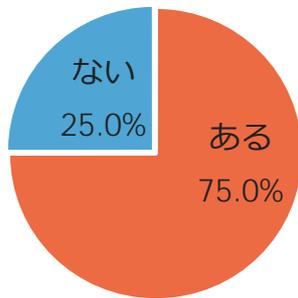
- ・ 給料
- ・ 賞与
- ・ 手当（残業、交通費、遅番など）
- ・ 正規職員とその他との格差
- ・ 教育部と保育部との格差

4. 集計結果(3)

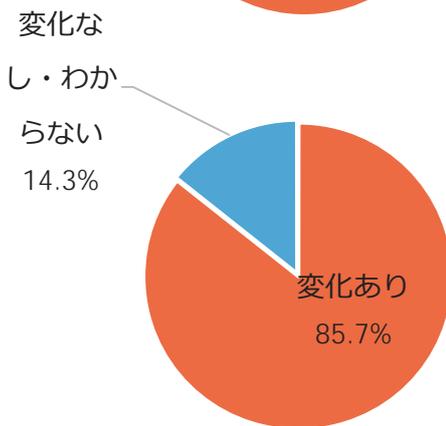
働きやすい職場づくりに関する これまでの取り組み

4. 集計結果(3) 働きやすい職場づくりに関するこれまでの取り組み

(3-1). 幹部職員_これまで、働きやすい職場づくりを意識して、具体的な取り組みをしたことはありますか？



項目	人数	割合
ある	48	75%
ない	16	25%
合計	64	



項目	人数	割合
変化あり	54	85.7%
変化なし・わからない	9	14.3%
合計	63	

カテゴリ	回答数	割合
保育理念・経営方針の理解・実践	3	4.8%
よりよい教育・保育活動の実践	3	4.8%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	22	34.9%
処遇向上・福利厚生の充実	5	7.9%
健康管理・メンタルケア	0	0.0%
スキルやキャリアアップ	1	1.6%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	2	3.2%
職員間のよりよいコミュニケーション	23	36.5%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	4	6.3%
合計	63	

4. 集計結果(3) 働きやすい職場づくりに関するこれまでの取り組み

(3-2). 幹部職員_その取り組みによって、どんな変化がありましたか？

※自由回答より一部抜粋

取り組み	変化（効果）
経営方針を明確にした。	保護者からのクレームが減少した。
職員・幹部間のコミュニケーションを工夫した。	意見交換、組織の一体感、保育の質が変わった。
時間を共有できるように勤務時間をだぶらせたり、職員全員の慰労会などを実施した。	お互いの性格や保育への思いなどを知り、よりよいコミュニケーションが成り立ち、笑いのある職場となってきた。
コミュニケーションを多く取り、連絡ノート等でしっかりと伝達事項を伝えるようにした。	保育がスムーズにできるようになった。
職員との面接で職員の声を聴く機会をつくった。	園を良くしようとする意見が出てきた。
休み時間用に飲み物やお菓子を用意した。	話し合いがしやすい空気になってきた。
早番・遅番を作り、早く出勤した人は、早く帰れるようにした。	ゆったり出勤や、帰りを早くできるようになった。
家庭も大切にしてほしいという願いで有休を取りやすくした。	お互いさまということでお休みを気持ちよく取れるようになった。
残業なしの取り組みを実施した。	職員の意識が少し変わった。
会議等において、職員の努力や成果を認め励ますようにした。	それまで以上に、職員が同一方向を向いて教育、保育活動に取り組むようになってきた。また、教職員の待遇改善のための一助になりつつある。
書類等の効率化をはかった。	家の持ち帰りの仕事が無くなってきた。
各クラスの空調を整備した。	1年を通してクラス活動において過ごしやすくなった。
研修会に積極的に参加してもらうようにした。	保育について、保育者としての目のつけどころが広がった。
備品や設備の充実をはかった。	はりきって働いてくれるようになった。
なるべく勤務時間の中で事務作業や保育の準備をしてもらうようにした。	事前に計画を立てるようになった。また、計画を立てたことで準備の進み具合など細かな確認、声かけをするようになった。
休憩時間を確実にとれるよう、短時間のパートを採用した。	休憩時間を効率的に取るようになり、職員のモチベーションが高まった。
職員全員の勤務状況を常に把握できるようにした。	職員が優先順位を考えて準備（保育）ができるようになってきた。

！ よりよい職場づくりの経験者は75%。そのうち、85%は良い変化（効果）を実感している

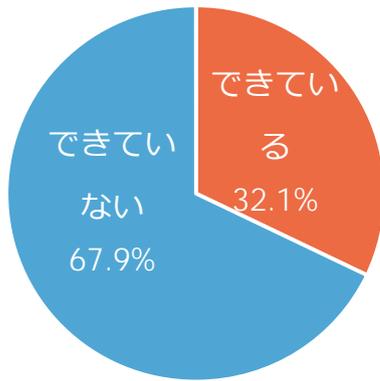
幹部職員の75%はすでに何らかの職場環境づくりに取り組んでいる。取り組み内容としては、「職員間のよりよいコミュニケーション」と「勤務時間や休憩時間、休暇取得」に関連するものが多い。まその取り組みによって何らかの良い変化（効果）を実感している幹部職員は85%もいることがわかった。

5. 集計結果(4)

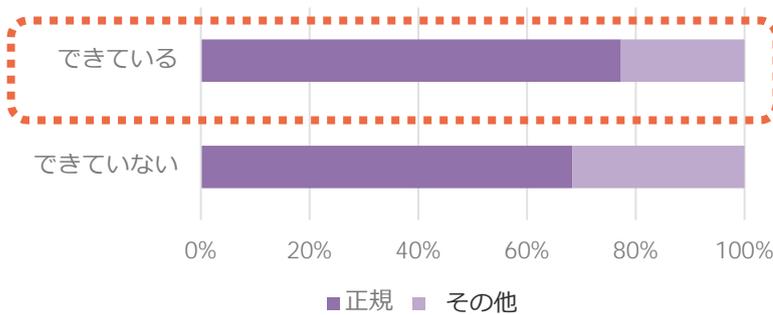
自分の将来像やキャリアアップ に関する職員の考え

5. 集計結果(4) 自分の将来像やキャリアアップに関する職員の考え

(4-1). 一般職員__教育・保育現場で働く自分の将来像をイメージできていますか？



	人数	割合
できている	135	32.1%
できていない	285	67.9%
合計	420	



自分の将来像をイメージできていると回答した一般職員は32.1%だった。

正規職員とその他の職員とを比較すると、正規職員のほうが将来像のイメージができていない割合が高い。

(4-2). 一般職員__「できている」とお答えの方は、具体的にどのような自分でありたいとイメージしていますか？

【具体的なイメージ】

※自由回答より一部抜粋

- ・子どもに親しまれる先生、子どもに寄り添う先生、子どもが安心できる保育者
- ・子育てと両立しつつ、楽しみながら保育の仕事をしている自分
- ・子どもの気持ちに寄り添い、子ども、保護者の信頼がある先生
- ・ベテランになって、子育てもひと段落して、保護者の色々な子育ての悩みを聞いている自分
- ・子育て期間は子育てをし、子どもが大きくなったら母親の目線で保育できる保育士
- ・保護者と連携し、一緒になって子どもを育てていける保育者
- ・現場の状況や意見を受け止め、判断し、行動できるような自分
- ・“楽しい”と思って仕事をしている自分（仕事の大変さも含めて）
- ・仕事とプライベート（家庭）を上手く分けられる自分
- ・先輩職員と後輩職員の間で立ちながら、働きやすい環境にする自分
- ・自分が学んだこと、先輩に教わったことを、後輩に伝えていく自分
- ・保育のスペシャリスト
- ・保育上の運営・スキル等を若い職員に分かるよう伝えていく自分
- ・定年まではフルタイムで保育の仕事をして、その後は時間外や支援施設等で働く自分

！ 子どもに寄り添う保育者、子育てや家庭との両立をイメージする声が多い

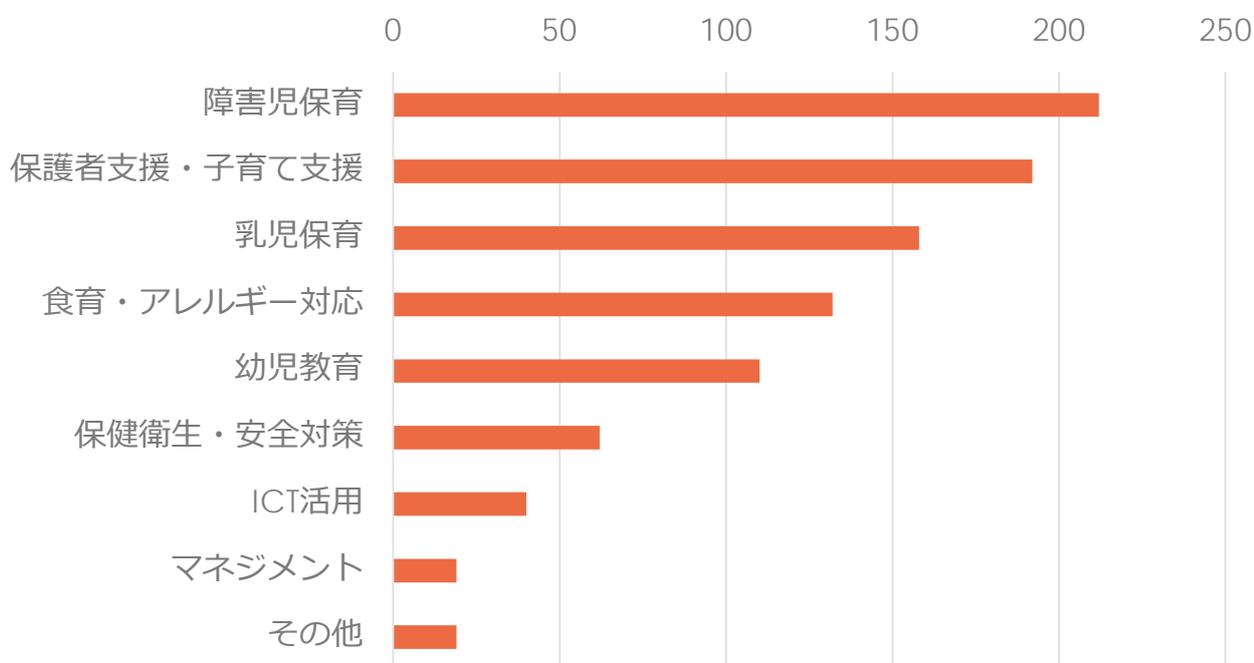
具体的なイメージとしては、子どもに寄り添い愛される先生を挙げる回答者が多い。また、子育てや家事などプライベートとの両立を挙げる回答者も多い。さらに、環境づくりや後輩の育成などの視点を持っている職員がいることもわかった。

5. 集計結果(4) 自分の将来像やキャリアアップに関する職員の考え

(4-3). 一般職員_時間に余裕があったら勉強したいと思うことは何ですか？

項目	人数(人)
障害児保育	212
保護者支援・子育て支援	192
乳児保育	158
食育・アレルギー対応	132
幼児教育	110
保健衛生・安全対策	62
ICT活用	40
マネジメント	19
その他	19
合計	944

その他：子どもの発達、ピアノ、リトミック、小児保健、外国語、ベビーマッサージ、メンタルケア、カウンセリング、事務業務の効率化ほか

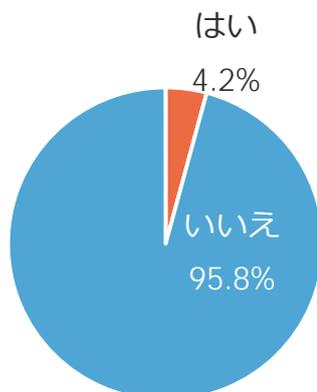


！ マネジメントよりも、教育・保育の専門分野をもっと学びたい！

時間に余裕があったら学びたいこととしては、教育・保育の専門分野を挙げる声が圧倒的に多かった。マネジメントを学びたい保育者はまだまだ少ない。

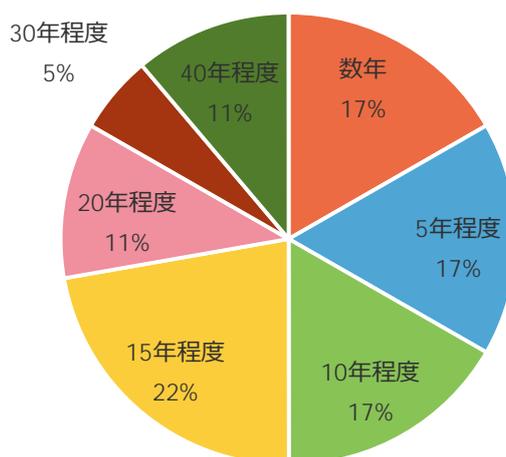
5. 集計結果(4) 自分の将来像やキャリアアップに関する職員の考え

(4-4). 一般職員_将来、管理職（理事長、園長、副園長、教頭）になりたいと思いますか？



	人数	割合
はい	18	4.2%
いいえ	411	95.8%
合計	429	

保育経験年数による管理職希望の割合



❗ 管理職になりたいという志を持っている職員は、保育経験年数に関わらず存在する

将来、管理職になりたいかどうかという問いに関して「はい」と答えた回答者は18名（4.2%）だった。「はい」と回答した職員を「保育経験年数別」にみると、その割合はほぼ均等であった。保育者歴が数年でも、10年程度であっても、管理職になってみたいという志を持っている人はそれぞれ一定の割合で存在することがわかった。

5. 集計結果(4) 自分の将来像やキャリアアップに関する職員の考え

(4-5). 一般職員__もし、今、あなたが管理職だったら、より働きやすい職場にするために何をしますか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	7	1.8%
よりよい教育・保育活動の実践	16	4.2%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	115	30.2%
処遇向上・福利厚生の充実	39	10.2%
健康管理・メンタルケア	2	0.5%
スキルやキャリアアップ	16	4.2%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	20	5.2%
職員間のよりよいコミュニケーション	140	36.7%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	19	5.0%
その他	7	1.8%
合計	381	

【コミュニケーション関連の主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・個人面談
- ・話し合いの場を設ける、みんなの意見を聴く
- ・一緒に保育現場に立って、必要なことを考えていく
- ・年齢関係なく何でも言い合える環境づくり
- ・コミュニケーションの機会を増やす
- ・月1度の食事会
- ・女性目線で現場を見る
- ・保育の楽しさややりがいを共有し、共感しあうことを大事にする
- ・親しくするも礼儀を忘れないような関係をつくる

【勤務時間・休憩時間・休暇取得関連の主な回答】

- ・休暇の充実
- ・人材の補充
- ・勤務時間の改善（短縮）
- ・食後の仮眠
- ・仕事の量や分担の見直し
- ・土曜保育専門の人材を採用

6.集計結果(5)

より働きやすい職場にするために

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

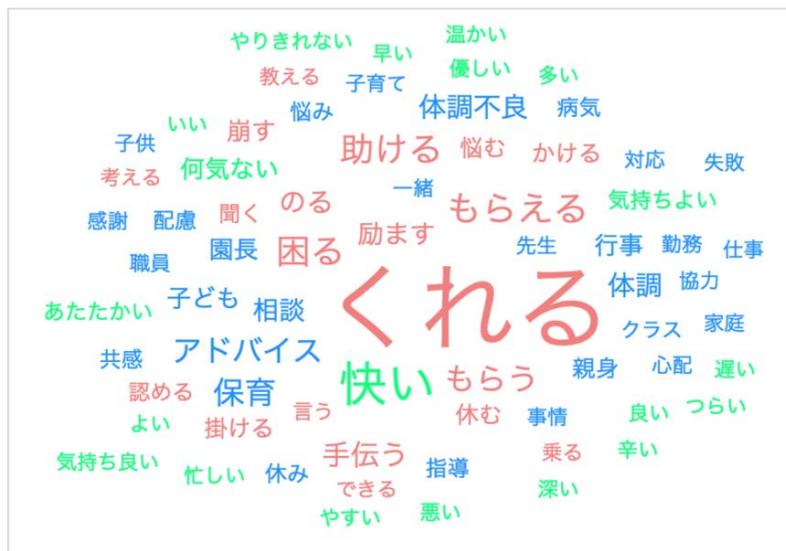
(5-1). 一般職員_とともに働く人たち（管理職・先輩・同僚・後輩）の、思いやりや支援に感謝（感動）したのはどんなときですか？

カテゴリ	回答数	割合
保育理念・経営方針の理解・実践	0	0.0%
よりよい教育・保育活動の実践	97	23.5%
クレーム対策やリスク削減	1	0.2%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	99	24.0%
処遇向上・福利厚生充実	2	0.5%
健康管理・メンタルケア	29	7.0%
スキルやキャリアアップ	3	0.7%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	61	14.8%
職員間のよりよいコミュニケーション	119	28.8%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	2	0.5%
その他	0	0.0%
合計	413	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・困ったときにアドバイスをくれたとき
- ・自分の仕事じゃなくても助けてくれたとき
- ・失敗をフォローしてくれたとき
- ・急な体調不良や家の用事でも早く休ませてくれたとき
- ・プライベートのことも気にかけてくれたとき
- ・相談にのってくれたり、悩みを聞いたりしてくれたとき
- ・共感してもらえたとき
- ・温かい声掛けをしてくれたとき



思いやりや支援に感謝（感動）する機会として「コミュニケーション」や「勤務時間・休暇取得」「教育・保育活動」などに関連したことが挙げられた。

「UserLocalテキストマイニング」というツールで自由回答を分析してみると、頻出単語が左図のように表現された。「くれる」「早い」「困る」「アドバイス」「体調不良」「助ける」「手伝える」「あたたかい」「何気ない」などの単語が頻出している。

青：名詞 赤：動詞 緑：形容詞 出現回数に応じて文字が大きくなる。

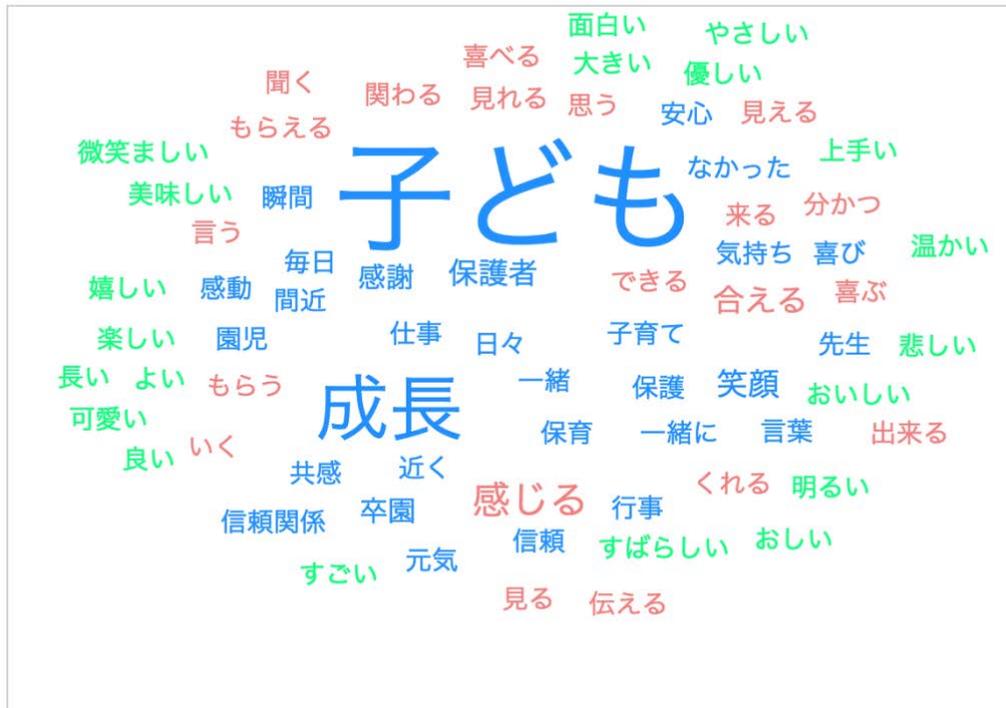
6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-2). 一般職員_これまで、保育者の仕事をしていてよかったと思えたのはどんなときですか？

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・子どもの笑顔を見たとき
- ・子どもの成長が見られたとき
- ・保護者に感謝の言葉をいただいたとき
- ・子ども成長について保護者と共に喜び、共有することができたとき
- ・他の人にはできないたくさんの経験ができて、その経験を自分の子育てにも活かせるとき
- ・子どもたちが家庭で園の話を楽しそうにしてくれたことを保護者から聞くことができたとき
- ・子どもが「せんせい、大好き」ーと抱きついてくる瞬間
- ・子どもとハグしたとき
- ・子どものパワーをもらったとき
- ・子どもの何気ないつぶやきに感動したとき
- ・卒園児が会いに来てくれたとき



！ 子どもたちとの関わりあい・笑顔・成長ぶりが何よりの原動力に！

保育者の仕事をしていてよかったと思えたのはどんなときか？との問いに対し、ほとんどの回答者が子どもとの関わり合いやその成長ぶりを挙げた。つづいて、保護者から感謝の言葉をもらえたり、共感できたりしたときにも保育者の仕事をしていてよかったと思えるという回答が多かった。「UserLocalテキストマイニング」というツールで自由回答を分析してみると、頻出単語が上図のように表現された。やはり、「子ども」「笑顔」「成長」「間近」「感じる」「喜び」、「保護者」「感謝」「信頼関係」「温かい」などの単語が頻出している。

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-3). 幹部職員_貴園をより働きやすい職場にするために、今後ご自身が実践してみたいことは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合
保育理念・経営方針の理解・実践	7	9.9%
よりよい教育・保育活動の実践	4	5.6%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	11	15.5%
処遇向上・福利厚生の充実	5	7.0%
健康管理・メンタルケア	1	1.4%
スキルやキャリアアップ	14	19.7%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	2	2.8%
職員間のよりよいコミュニケーション	23	32.4%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	4	5.6%
合計	71	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・若い職員が自由に発言できる環境を作りたい
- ・職員に満足度（不満）アンケートをとる
- ・会議などで 仲間を認める機会を作る
- ・リクレーシヨンのなことを取り入れる
- ・学園内の他園の教員とのコミュニケーションを図る機会を増やす
- ・園内研修の実施
- ・外部研修参加機会の充実
- ・職員の人材育成
- ・会議や研修の時間を確保する
- ・勤務体制の見直し
- ・就業規則の改正
- ・安定的な人材確保
- ・家庭と仕事の両立ができる環境づくり

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-4). 幹部職員_貴園をより働きやすい職場にするために、今後職員に実践して欲しいことは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	4	5.6%
よりよい教育・保育活動の実践	7	9.9%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	0	0.0%
処遇向上・福利厚生の充実	1	1.4%
健康管理・メンタルケア	3	4.2%
スキルやキャリアアップ	18	25.4%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	4	5.6%
職員間のよりよいコミュニケーション	25	35.2%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	1	1.4%
合計	63	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・ コミュニケーションスキルを身に付ける
- ・ よかったことを発信しあう
- ・ 環境改善のための意見を堂々と発言してもらう
- ・ チームワークを大切にしてほしい
- ・ 何かあれば提案をしてほしい
- ・ 互いに励まし、助け合う
- ・ 職員間で声を掛け合う

- ・ 得意分野を伸ばすための取り組み
- ・ 中堅職員の育成
- ・ リーダーの育成
- ・ 研修の受講による意識と専門性の向上

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-5). 一般職員__貴園をより働きやすい職場にするために、あなた自身が実践できることは何ですか？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	0	0.0%
よりよい教育・保育活動の実践	89	22.9%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	22	5.7%
処遇向上・福利厚生の充実	1	0.3%
健康管理・メンタルケア	5	1.3%
スキルやキャリアアップ	20	5.1%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	21	5.4%
職員間のよりよいコミュニケーション	220	56.6%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	5	1.3%
その他	6	1.5%
合計	389	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・一緒に働く職員へのありがとう・すみませんなどの声掛け
- ・コミュニケーションへの配慮
- ・どの職員とも会話をする
- ・自分の考えを怖がらずに言葉に出して伝えること
- ・恐れずに休暇を取ること
- ・情報を共有しあうこと
- ・周りをよくみて率先して動けるようにする
- ・保育をする上で園としての反省点や感じたことを踏まえ、情報交換をして実行していくこと
- ・人の良いところを見ていきたい。（上の人が若い私達の良いところを言葉で伝えてくれると頑張ろうと思えるから）

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-6). 幹部職員_働きやすい職場づくりのための手引書を作成予定です。盛り込んで欲しい内容は何か？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	6	11.3%
よりよい教育・保育活動の実践	0	0.0%
クレーム対策やリスク削減	2	3.8%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	6	11.3%
処遇向上・福利厚生の充実	4	7.5%
健康管理・メンタルケア	5	9.4%
スキルやキャリアアップ	7	13.2%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	6	11.3%
職員間のよりよいコミュニケーション	12	22.6%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	3	5.7%
その他	2	3.8%
合計	53	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・良いコミュニケーションの取り方について
- ・同僚性の向上につながる取り組みについて
- ・職員間、職員と園長間の意思疎通について
- ・働きやすい職場とは？
- ・意見を言いやすくする雰囲気づくりについて
- ・信頼しあえる職場づくりについて
- ・各園での判断が柔軟にできるような手引き
- ・あくまで教育という視点での手引き
- ・学びと人間づくりについて
- ・働きやすい職場のルール

6. 集計結果(5) より働きやすい職場にするために

(5-7). 一般職員_働きやすい職場づくりのための手引書を作成予定です。盛り込んで欲しい内容は何か？

カテゴリ	回答数	割合 (%)
保育理念・経営方針の理解・実践	12	4.6%
よりよい教育・保育活動の実践	11	4.2%
クレーム対策やリスク削減	0	0.0%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	90	34.5%
処遇向上・福利厚生の充実	31	11.9%
健康管理・メンタルケア	8	3.1%
スキルやキャリアアップ	12	4.2%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	12	4.2%
職員間のよりよいコミュニケーション	73	28.0%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	10	3.8%
その他	4	1.5%
合計	261	

【主な回答】

※自由回答より一部抜粋

- ・ コミュニケーションの場づくり
- ・ 第三者相談窓口
- ・ チームワーク
- ・ 人間関係づくり

- ・ 休暇、休憩、ゆとりある勤務の環境・制度づくり
- ・ 結婚や出産を経験して現在も保育職を続けている人の経験談
- ・ 家事、子育てを両立しやすくなるための内容

- ・ 心の健康維持方法
- ・ メンタルサポート

- ・ 賃金のアップ
- ・ 手当での充実

- ・ 職員研修
- ・ 新人職員への指導、主任のこころがまえ

7. 分析とまとめ

7. 分析とまとめ

今回のアンケート調査の集計結果は、黒澤祐介氏（大阪青山大学健康科学部子ども教育学科准教授）に監修を依頼した。統計ツール「SPSS」を用いた「t検定」による分析の指示を受け、以下のような結果が得られた。

この分析は、「働きやすさとは現状に関する認識（満足度）によって差が生まれる」という仮説のもとに行われた。その結果、各項目の「はい」「いいえ」の平均値に有意な差が見られた。（P53グラフ参照）つまり、有意な差があるということは、各項目が働きやすい職場への意識に影響があるということの意味する。特に顕著だった項目は、「健康管理・メンタルケア」「職員間のよりよいコミュニケーション」「職員を承認・称賛したり感謝の想いを伝えたりする」配慮・工夫に関する項目だった。

グループ統計量

今の職場は働きやすいと思いますか	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差
保育理念や経営方針の理解・実践につながる配慮・工夫	はい	2.99	.800	.042
	いいえ	2.05	.825	.106
よりよい教育・保育活動の実践につながる配慮・工夫	はい	2.96	.794	.042
	いいえ	2.00	.747	.095
クレーム対策やリスク削減につながる配慮・工夫	はい	2.90	.808	.042
	いいえ	1.98	.839	.107
勤務時間や休憩時間_休暇取得に関連する配慮・工夫	はい	2.70	.992	.052
	いいえ	1.77	.931	.118
処遇向上・福利厚生の実践につながる配慮・工夫	はい	2.66	.927	.049
	いいえ	1.69	.841	.107
健康管理・メンタルケアに関する配慮・工夫	はい	3.05	.783	.041
	いいえ	1.83	.794	.100
スキルやキャリアのアップにつながる配慮・工夫	はい	2.95	.781	.041
	いいえ	2.17	.834	.105
職員を承認・称賛したり_感謝の想いを伝えたりする配慮・工夫	はい	2.91	.880	.046
	いいえ	1.73	.827	.104
職員間のよりよいコミュニケーションにつながる配慮・工夫	はい	3.00	.862	.045
	いいえ	1.86	.759	.096
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入	はい	2.73	.893	.047
	いいえ	1.84	.814	.103

7. 分析とまとめ

独立サンプルの検定

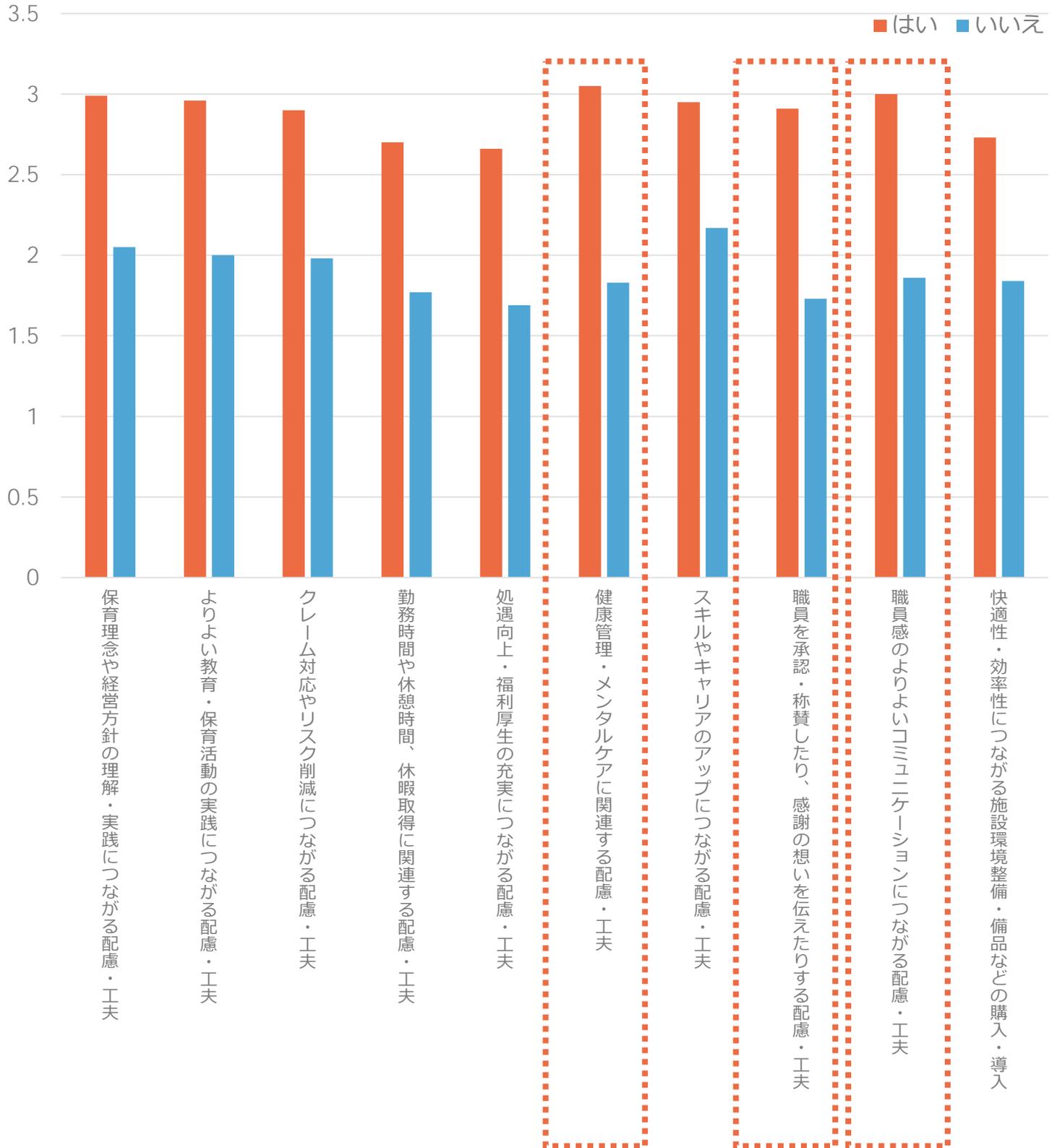
	等分散性のための		2つの母平均の差の検定					
	Levene の検定		t	df	有意確率 (両側)	平均値の差	差の標準誤差	
	F	有意確率						
保育理念や経営方針の理解・実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.699	.404	8.421	418	.000	.937	.111
	等分散が仮定されていない			8.235	80.335	.000	.937	.114
よりよい教育・保育活動の実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.688	.407	8.852	420	.000	.958	.108
	等分散が仮定されていない			9.247	86.528	.000	.958	.104
クレーム対策やリスク削減につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.743	.389	8.233	422	.000	.919	.112
	等分散が仮定されていない			8.012	81.542	.000	.919	.115
勤務時間や休憩時間_休暇取得に関連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	1.473	.226	6.881	422	.000	.930	.135
	等分散が仮定されていない			7.200	86.504	.000	.930	.129
処遇向上・福利厚生の実施につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	1.114	.292	7.654	421	.000	.963	.126
	等分散が仮定されていない			8.198	88.443	.000	.963	.117
健康管理・メンタルケアに関連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	1.349	.246	11.400	424	.000	1.221	.107
	等分散が仮定されていない			11.294	84.316	.000	1.221	.108
スキルやキャリアのアップにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	2.256	.134	7.188	418	.000	.775	.108
	等分散が仮定されていない			6.867	82.348	.000	.775	.113
職員を承認・称賛したり_感謝の想いを伝えたりする配慮・工夫	等分散が仮定されている	.007	.932	9.926	425	.000	1.182	.119
	等分散が仮定されていない			10.372	88.106	.000	1.182	.114
職員間のよりよいコミュニケーションにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.187	.666	9.854	424	.000	1.140	.116
	等分散が仮定されていない			10.778	92.079	.000	1.140	.106
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入	等分散が仮定されている	.635	.426	7.327	419	.000	.888	.121
	等分散が仮定されていない			7.822	88.341	.000	.888	.114

7. 分析とまとめ

独立サンプルの検定

		2つの母平均の差の検定	
		差の 95% 信頼区間	
		下限	上限
保育理念や経営方針の理解・実践 につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.718	1.156
	等分散が仮定されていない	.711	1.163
よりよい教育・保育活動の実践に つながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.746	1.171
	等分散が仮定されていない	.752	1.164
クレーム対策やリスク削減につな がる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.700	1.139
	等分散が仮定されていない	.691	1.148
勤務時間や休憩時間_休暇取得に関 連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	.665	1.196
	等分散が仮定されていない	.673	1.187
処遇向上・福利厚生の実現につな がる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.716	1.210
	等分散が仮定されていない	.730	1.196
健康管理・メンタルケアに関連す る配慮・工夫	等分散が仮定されている	1.011	1.432
	等分散が仮定されていない	1.006	1.436
スキルやキャリアのアップにつな がる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.563	.987
	等分散が仮定されていない	.550	.999
職員を承認・称賛したり_感謝の想 いを伝えたりする配慮・工夫	等分散が仮定されている	.948	1.416
	等分散が仮定されていない	.955	1.408
職員間のよりよいコミュニケー ションにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.913	1.368
	等分散が仮定されていない	.930	1.350
快適性・効率性につながる施設環 境整備・備品などの購入・導入	等分散が仮定されている	.650	1.127
	等分散が仮定されていない	.663	1.114

7. 分析とまとめ



7. 分析とまとめ

グループ統計量

現在の園での雇用形態	度数	平均値	標準偏差	平均値の標準 誤差	
保育理念や経営方針の理 解・実践につながる配 慮・工夫	正規	297	2.85	.875	.051
	非正規	126	2.83	.856	.076
よりよい教育・保育活動 の実践につながる配慮・ 工夫	正規	299	2.78	.884	.051
	非正規	125	2.87	.783	.070
クレーム対策やリスク削 減につながる配慮・工夫	正規	300	2.71	.884	.051
	非正規	126	2.87	.839	.075
勤務時間や休憩時間_休 暇取得に関連する配慮・ 工夫	正規	302	2.46	1.039	.060
	非正規	124	2.73	1.013	.091
処遇向上・福利厚生の充 実につながる配慮・工夫	正規	303	2.53	.969	.056
	非正規	124	2.42	1.005	.090
健康管理・メンタルケア に関連する配慮・工夫	正規	303	2.82	.907	.052
	非正規	125	2.94	.845	.076
スキルやキャリアのアッ プにつながる配慮・工夫	正規	300	2.80	.841	.049
	非正規	123	2.88	.836	.075
職員を承認・称賛したり _感謝の想いを伝えたり する配慮・工夫	正規	303	2.68	.959	.055
	非正規	126	2.86	.953	.085
職員間のよりよいコミュ ニケーションにつながる 配慮・工夫	正規	303	2.83	.909	.052
	非正規	125	2.83	.998	.089
快適性・効率性につなが る施設環境整備・備品な どの購入・導入	正規	300	2.53	.937	.054
	非正規	124	2.74	.918	.082

7. 分析とまとめ

独立サンプルの検定

	等分散性のための		2つの母平均の差の検定					
	Levene の検定		t	df	有意確率 (両側)	平均値の差	差の標準誤差	
	F	有意確率						
保育理念や経営方針の理解・実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.002	.963	.127	421	.899	.012	.092
	等分散が仮定されていない			.129	240.666	.898	.012	.092
よりよい教育・保育活動の実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	3.697	.055	-.981	422	.327	-.089	.091
	等分散が仮定されていない			-1.031	260.689	.303	-.089	.087
クレーム対策やリスク削減につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	2.091	.149	-1.763	424	.079	-.163	.092
	等分散が仮定されていない			-1.801	246.436	.073	-.163	.091
勤務時間や休憩時間、休暇取得に関する配慮・工夫	等分散が仮定されている	1.190	.276	-2.487	424	.013	-.274	.110
	等分散が仮定されていない			-2.513	234.370	.013	-.274	.109
処遇向上・福利厚生の実現につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.469	.494	1.104	425	.270	.115	.104
	等分散が仮定されていない			1.088	221.314	.278	.115	.106
健康管理・メンタルケアに関連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	2.051	.153	-1.293	426	.197	-.122	.095
	等分散が仮定されていない			-1.331	246.857	.184	-.122	.092
スキルやキャリアのアップにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	.261	.609	-.831	421	.406	-.075	.090
	等分散が仮定されていない			-.834	228.289	.405	-.075	.090
職員を承認・称賛したり、感謝の想いを伝えたりする配慮・工夫	等分散が仮定されている	.199	.656	-1.747	427	.081	-.177	.101
	等分散が仮定されていない			-1.752	235.349	.081	-.177	.101
職員間のよりよいコミュニケーションにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	2.556	.111	-.070	426	.945	-.007	.099
	等分散が仮定されていない			-.067	213.242	.947	-.007	.103
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入	等分散が仮定されている	1.059	.304	-2.130	422	.034	-.212	.099
	等分散が仮定されていない			-2.148	233.897	.033	-.212	.099

7. 分析とまとめ

独立サンプルの検定

		2つの母平均の差の検定	
		差の 95% 信頼区間	
		下限	上限
保育理念や経営方針の理解・実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.170	.194
	等分散が仮定されていない	-.169	.192
よりよい教育・保育活動の実践につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.268	.090
	等分散が仮定されていない	-.260	.081
クレーム対策やリスク削減につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.345	.019
	等分散が仮定されていない	-.341	.015
勤務時間や休憩時間_休暇取得に関連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.490	-.057
	等分散が仮定されていない	-.488	-.059
処遇向上・福利厚生の充実につながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.090	.320
	等分散が仮定されていない	-.094	.324
健康管理・メンタルケアに関連する配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.308	.064
	等分散が仮定されていない	-.303	.059
スキルやキャリアのアップにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.251	.102
	等分散が仮定されていない	-.251	.102
職員を承認・称賛したり_感謝の想いを伝えたりする配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.377	.022
	等分散が仮定されていない	-.377	.022
職員間のよりよいコミュニケーションにつながる配慮・工夫	等分散が仮定されている	-.202	.189
	等分散が仮定されていない	-.211	.197
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入	等分散が仮定されている	-.407	-.016
	等分散が仮定されていない	-.406	-.018

❗ 「正規」と「その他」では「勤務時間・休暇取得」や「快適性・効率性」の満足度に差

このほか、一般職員の「正規」と「その他」の回答において、満足度を問う10のカテゴリのうち、「勤務時間や休憩時間、休暇取得に関連する配慮・工夫」と「快適性・効率性につながる施設環境整備・備品などの購入・導入」の2項目で「有意確率」に有意差が見られた。

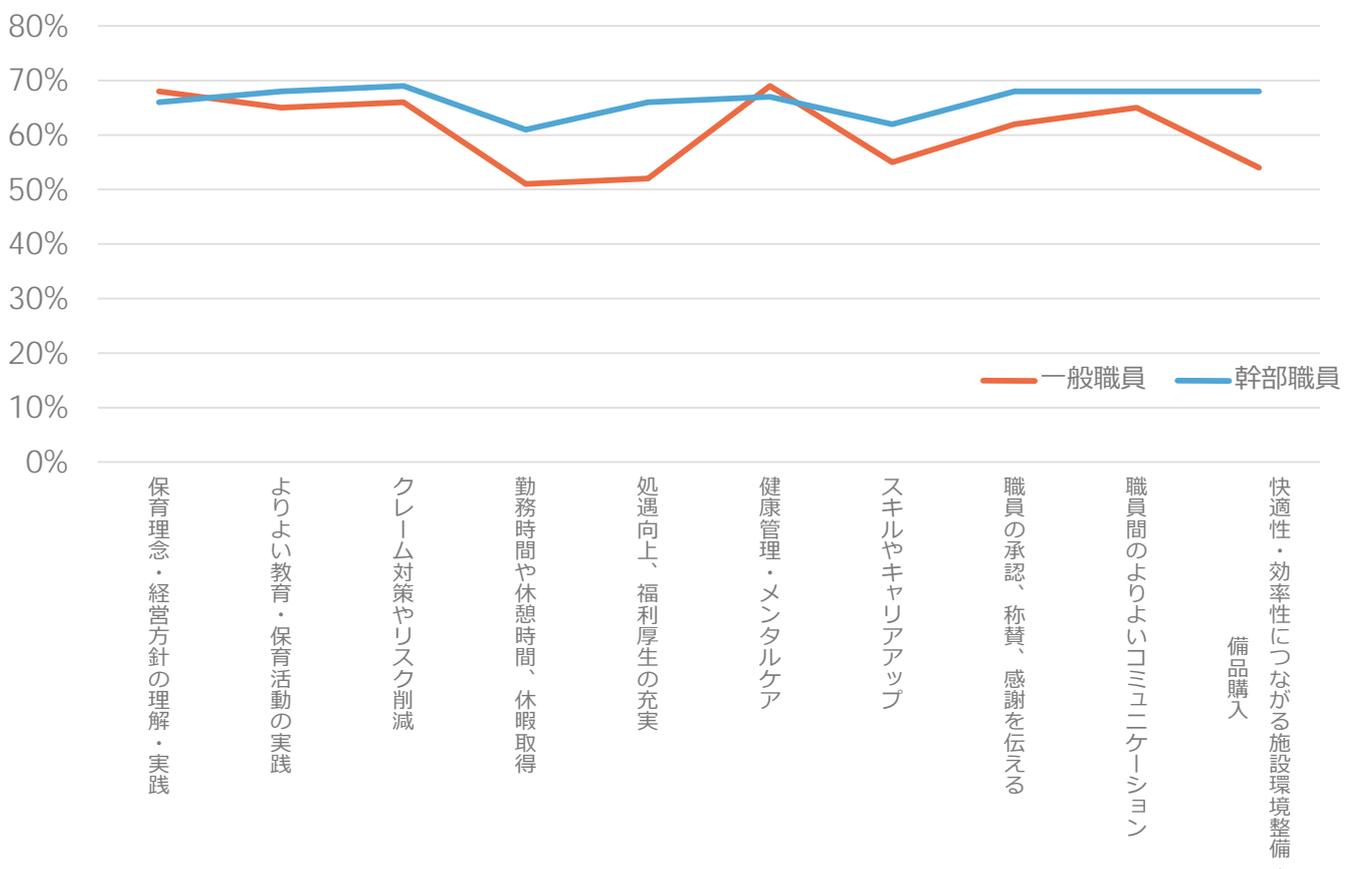
7. 分析とまとめ

ポイント 1 今回の職場は働きやすいと85.2%の職員が回答。幹部職員の認識とも一致している。

ポイント 2 カテゴリ別では「勤務時間や休憩時間、休暇取得」「処遇向上、福利厚生の実践」「快適性、効率性につながる施設環境整備・備品購入」にやや認識の差がある。

【満足度】「満足」と「やや満足」の割合を合算

カテゴリ	一般職員が回答した「満足度」	幹部職員が推察した一般職員の「満足度」
保育理念・経営方針の理解・実践	68%	66%
よりよい教育・保育活動の実践	65%	68%
クレーム対策やリスク削減	66%	69%
勤務時間や休憩時間、休暇取得	51%	61%
処遇向上・福利厚生の実践	52%	66%
健康管理・メンタルケア	69%	67%
スキルやキャリアアップ	55%	62%
職員の承認・称賛、感謝を伝える	62%	68%
職員間のよりよいコミュニケーション	65%	68%
快適性・効率性につながる施設環境整備・備品購入	54%	68%



7. 分析とまとめ

ポイント 3

藤枝市内の「保育力」を支えている職員の53.2%は藤枝市出身者である。また、83.7%の人が高校生になるまでに保育者を目指している。このことから人材を確保するためには地元の教育現場（小中高等学校）や地域活動において、児童・生徒たちが園、保育者、子どもたちと関わるなど保育現場で働くことを意識する機会の創出が重要であると考えられる。

ポイント 4

一般職員に園の自慢できることを問う設問で「職員間のよりよいコミュニケーション」を挙げる声が多かった。（41.7%）職場の明るく和気藹々とした雰囲気、人間関係の良さ、相談したり助け合ったりできる環境、チームワークなど園のコミュニケーション力は一般職員にとっても誇らしいことであるとわかった。

ポイント 5

幹部職員の75%は、すでに働きやすい職場づくりを意識して具体的な取り組みに着手している。「職員間のよりよいコミュニケーション」や「勤務時間や休憩時間、休暇取得」に関連する取り組みが主であり、その結果、85.7%の幹部職員が変化（効果）を実感している。

ポイント 6

その一方で、「より働きやすい職場にするために」管理職自身が取り組みたいこと、一般職員に実践して欲しいこととして、「若い職員が自由に発言できる環境をつくりたい」「コミュニケーションの機会を増やす」「面談を実施する」「コミュニケーションスキルを高める」「声を掛け合う」「お互いへの配慮をもつ」「自分の考えを言葉で伝える」など、「職員間のよりよいコミュニケーション」に関連する自由回答が多かった。より働きやすい職場づくりには、園のコミュニケーション力を高めるための配慮や工夫についての学びは欠かせない。

ポイント 7

一般職員の回答総数452名のうち、将来、管理職になりたいと回答したのは18名（4.2%）だった。また、時間があったら学びたいことに「マネジメント」を挙げた一般職員は19名だった。管理職になりたい職員を保育者経験年数別にみると、その割合はほぼ均等であり、数年程度でも10年程度でも一定の割合が存在していた。さらに、「もし、今あなたが管理職だったら、より働きやすい職場にするために何をしますか？」との設問に381もの回答が集まった。このことから、マネジメントや管理職の役割・考え方などを学ぶきっかけがあれば、管理職の成り手を増やせる可能性があると考えられる。また、管理職としての視点やその役割について知り、理解を深めることは、よりよいコミュニケーションへの効果や将来像を描きながら長期的に保育現場で働くことにもつながるという期待がもてる。

ポイント 8

「自分の将来像をイメージできている」と回答した一般職員は約3割だった。具体的なイメージは大きく2通りあった。ひとつめは「子どもに愛される、寄り添う先生」「保護者と連携し、ともに子どもの成長を見守る存在」など「保育者としてのスペシャリスト」のイメージ。もうひとつは「仕事とプライベートの両立を実現している有意義な個人」というイメージだった。今回のアンケートでも家事や子育て、介護など仕事と両立していることがある一般職員は95.6%という結果だった。働きやすい職場づくりにおいては、保育の仕事そのものに対する学びや喜びはもちろん、保育者個人の生活への配慮が重要である。

7. 分析とまとめ

ポイント 9

一般職員がともに働く人たちの思いやりや支援に感謝（感動）するのは、「困ったときに助けてくれたり、アドバイスをしてくれたとき」「急な体調不良や家の用事などで休みたいときに融通してもらえたとき」などの回答が中心だった。ここでも保育の仕事内での問題だけでなく、家庭との両立において勤務ができない場面での園の対処や仲間たちとの助け合い・支え合いが重要だとわかった。

ポイント 10

手引書に盛り込んで欲しい内容として、幹部職員と一般職員ともに「職員間のよりよいコミュニケーション」に関連する自由回答が多かった。具体的には「意見を言いやすくなるコミュニケーションの場づくり」「人間関係づくり」「チームワーク」などが挙げられた。そもそも、「働きやすい職場とはどのような職場か?」「どのようなルールが必要か?」などについても要望があった。一般職員からは「勤務時間や休憩時間、休暇取得」に関連する自由回答も数多く挙げられた。家事や子育てを両立しやすい環境・制度づくりや経験談などを盛り込むことが期待されている。

! アンケート調査の集計・分析を終えて

今回のアンケート調査では、年度末の大変お忙しい中、多くの先生方にご協力をいただいた。同様のアンケートが多方面で企画・実施されることを聞いており、同じようなアンケートに繰り返し協力をしている先生も多かったのではないかと気がかりだった。

ただ、今回のアンケート調査は単なる実態の把握に終わらせることなく、手引書の作成や啓発研修などに展開し、各園に何らかのきっかけをもたらすことを目指している。また、「課題や不満足」という言葉に注目するのではなく、「自身が取り組みたいことや、よりよくしたいこと、保育者の仕事の良さ、職場での感謝の機会」を主体的に考えることができるような材料として調査結果をまとめることを意識した。

自由回答の中に回答者の本音が具体的に書かれていたことが貴重だった。そのひとつひとつの情報を見直すことで、さらに注目したいキーワードが見出せる可能性が秘められている。保育士・幼稚園教諭の働きやすい職場づくりにおいては、各施設ごとにできること・できないことがあると推察するが、本レポートを含む事業の成果物から「できそうなこと」「やってみたいこと」を見出しただき、保育の現場における取り組みが市全体で活発になっていくことに期待したい。

