

# 「保育者の就労に関する意識調査 (インターネット調査)」報告書



公益社団法人 全国私立保育連盟 調査部

保育の現場では、いま深刻な人材不足が続いている。

養成校を出ても保育の道を選ばない者がいる。選んだとしても、結婚や出産を機に現場を離れ、そのまま戻らない者がいる。そしてさらに、現場に残ったとしても、若い世代ほど早期に離れていく。こうした状況は、単なる一時的な需給の問題ではなく、保育という仕事そのものの持続可能性に関わる構造的な課題として、私たちの前に横たわっている。

しかし、この現実を前にしたとき、私たちは本当に、その内実を十分に捉えてきたと言えるだろうか。離職率や人材不足といった数値の大きさに目を奪われるあまり、その背後にある一人ひとりの葛藤や選択、そして「それでも保育を続けたい」と願う静かな意思に、十分に目を向けてこなかったのではないか。

本報告書は、全国2,600人を超える保育者の声をもとに、その実相を丁寧にすくい上げようとしたものである。そこから見えてきたのは、保育という仕事が単純な労働条件だけでは捉えきれない、複雑で重層的な営みであるという事実であった。人間関係、労働条件、保育方針、キャリアへの展望、そしてライフステージの変化——これらが互いに影響し合いながら、保育者の就労を形づくっている。

とりわけ印象的であったのは、多くの保育者が決して安易に「辞めたい」と考えているわけではないという点である。むしろ、自らの力を発揮できる場、納得して子どもと向き合える場を求め続けている。その意味において、離職とは単なる断絶ではなく、よりよい環境を模索する過程として捉える必要がある。

また、本調査からは、保育という仕事を持つ揺るぎない価値も浮かび上がってきた。外的な条件に左右されながらもなお、子どもと関わることの喜びや充実感は、多くの保育者にとって変わることはない核として存在している。この力こそが、保育を支えてきた基盤であり、これからの保育を考える上での出発点となるものである。

一方で、保育者が働き続けるためには、個人の努力や献身に依存するだけでは限界がある。組織としての支え方、価値観の共有、成長の見通しを持てる環境づくりなど、持続的に働くことを可能にする条件を整えていくことが不可欠である。とりわけ、ライフステージの変化に柔軟に対応できる仕組みや、信頼関係に基づく職場環境の構築は、これからの重要な課題である。

本報告書は、保育者の就労をめぐる問題を単なる人材不足としてではなく、保育の質、組織のあり方、そして子どもたちの育ちを支える社会の基盤の問題として捉え直すための一つの試みである。現場の声に根ざしたこの調査が、これからの保育の在り方を考えるための確かな手がかりとなることを願う。

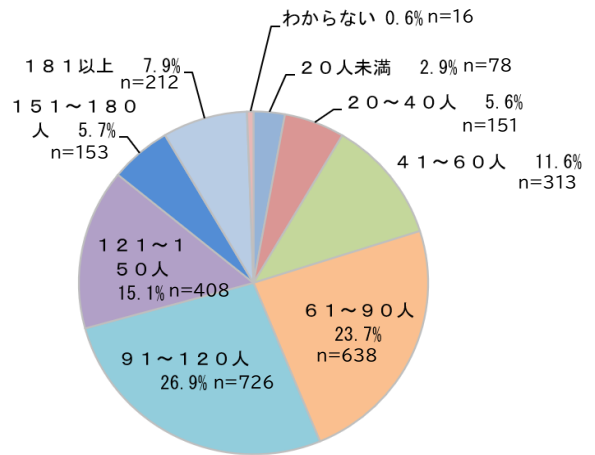
「保育者の就労に関する意識調査(インターネット調査)」 単純集計

【調査回答期間】 2025(令和7)/12/1(月)~2026(令和8)/1/31(土)

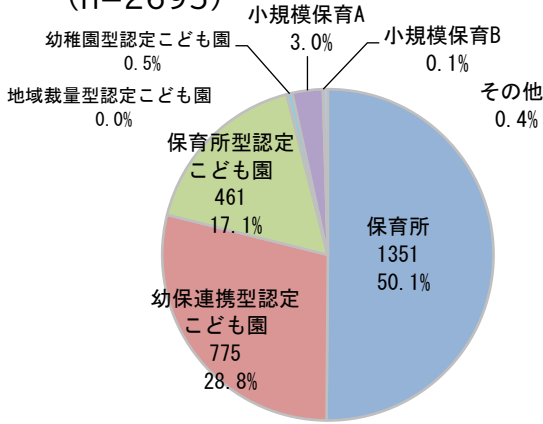
【Q1】あなたの保育施設がある市区町村を教えてください。(n=2695)

北海道	481	石川県	2	岡山県	8
青森県	1	福井県	3	広島県	242
岩手県	95	山梨県	0	山口県	3
宮城県	0	長野県	4	徳島県	136
秋田県	26	岐阜県	256	香川県	1
山形県	31	静岡県	8	愛媛県	0
福島県	0	愛知県	89	高知県	59
茨城県	2	三重県	12	福岡県	229
栃木県	11	滋賀県	19	佐賀県	0
群馬県	9	京都府	27	長崎県	55
埼玉県	1	大阪府	363	熊本県	85
千葉県	103	兵庫県	176	大分県	17
東京都	43	奈良県	1	宮崎県	4
神奈川県	15	和歌山県	1	鹿児島県	33
新潟県	1	鳥取県	1	沖縄県	17
富山県	21	島根県	4	合計	2695

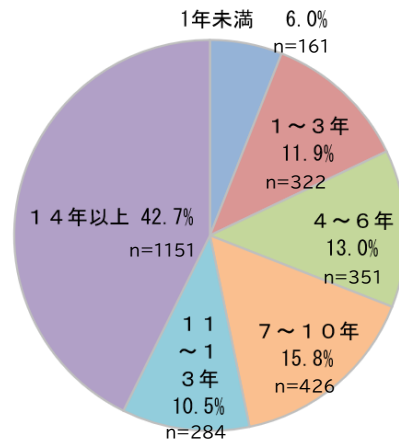
【Q3】あなたの保育施設の園児数を教えてください。(令和7年10月1日現在) (n=2695)



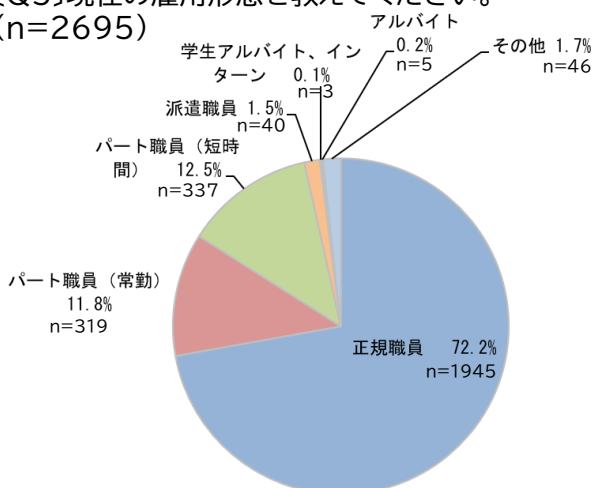
【Q2】あなたの保育施設の施設種別を教えてください。(n=2695)



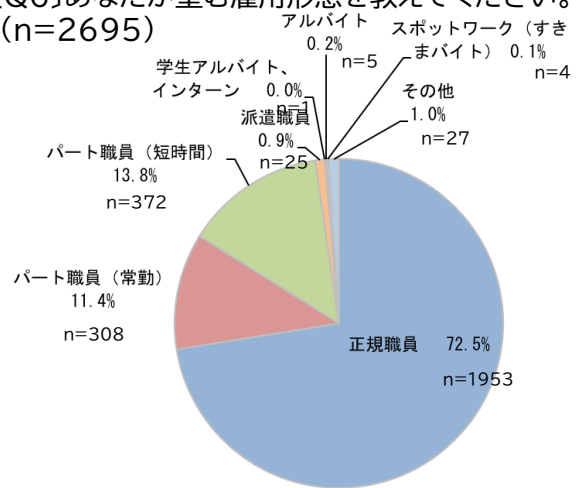
【Q4】保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設の経験がある方は合算) (n=2695)



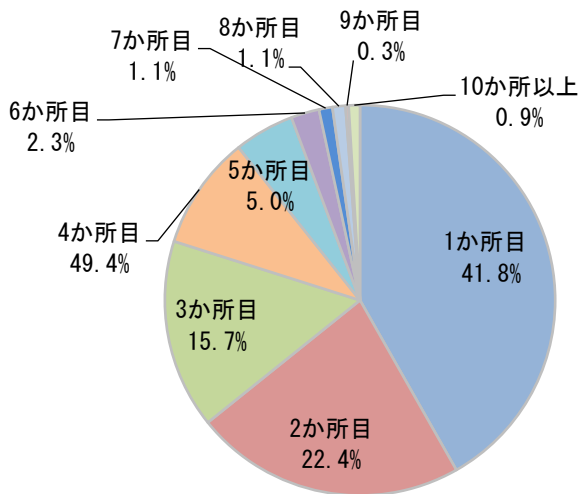
【Q5】現在の雇用形態を教えてください。(n=2695)



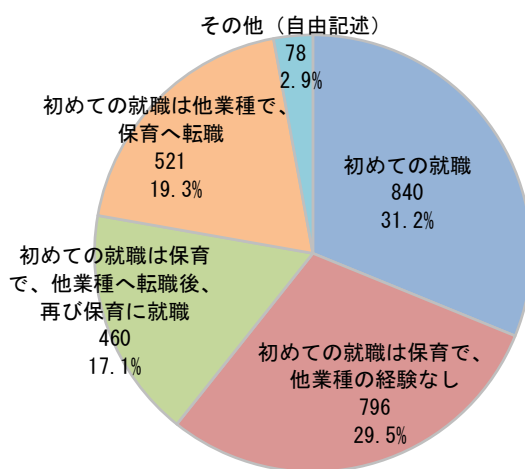
【Q6】あなたが望む雇用形態を教えてください。(n=2695)



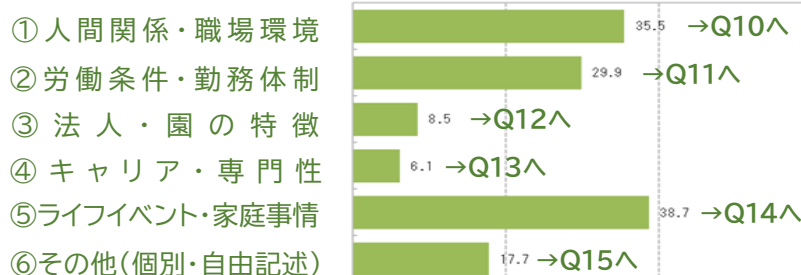
〔Q7〕今の保育施設はあなたにとって何か所目の保育施設ですか。(n=2695)



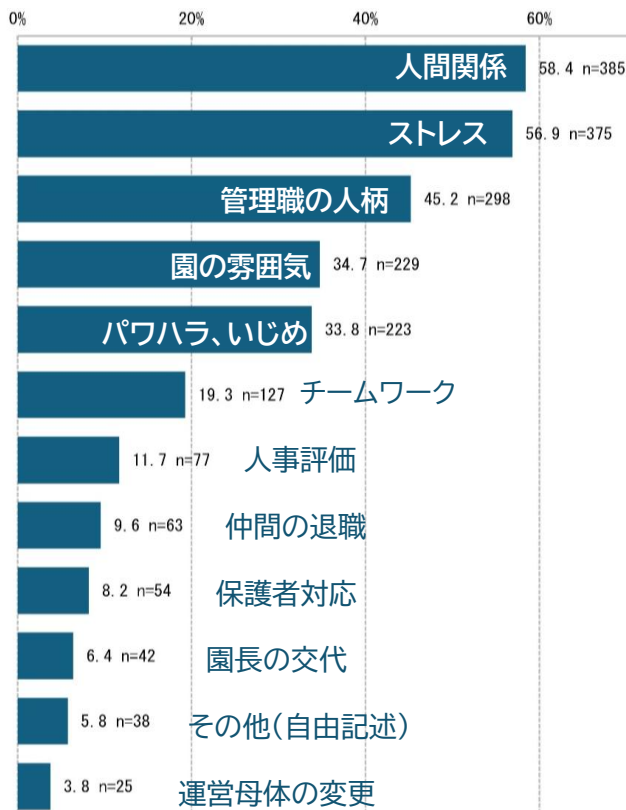
〔Q8〕あなたの保育歴で最も近いものを教えてください。(n=2695)



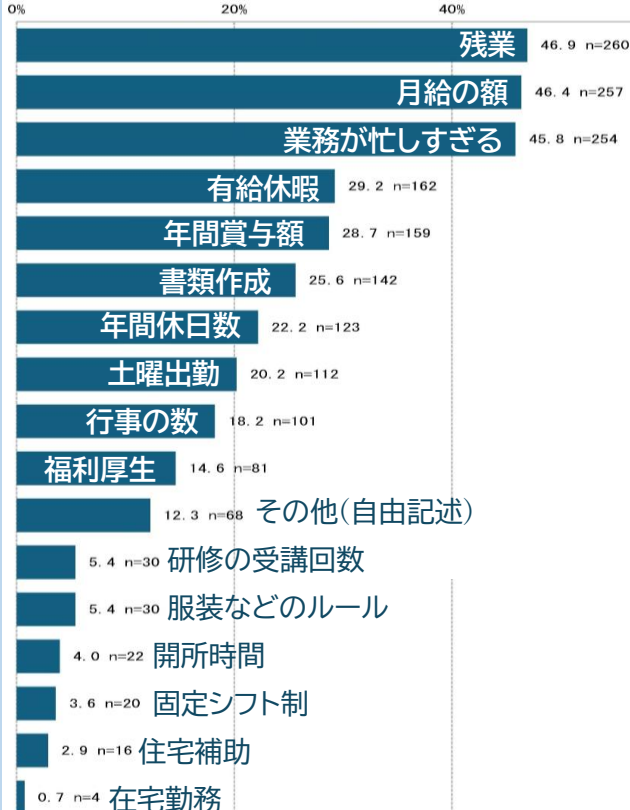
〔Q9〕今までに退職・転職を経験された方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。【チェック方式、Q8で「初めての就職」以外を選択した人のみ】(n=1855)



〔Q10〕Q9で①人間関係、職場環境を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=659)



〔Q11〕Q9で②労働条件・勤務体制を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=554)



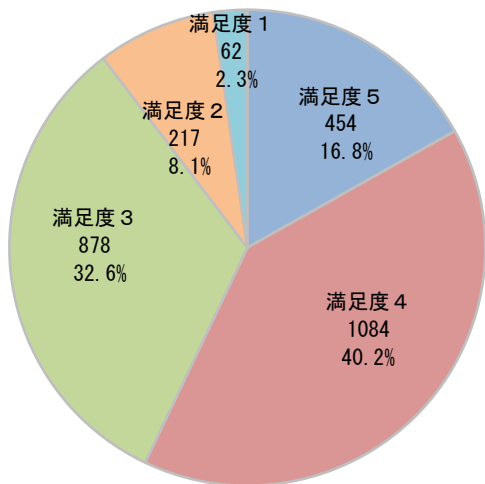
[Q12]Q9で③法人・園の特徴を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=157)



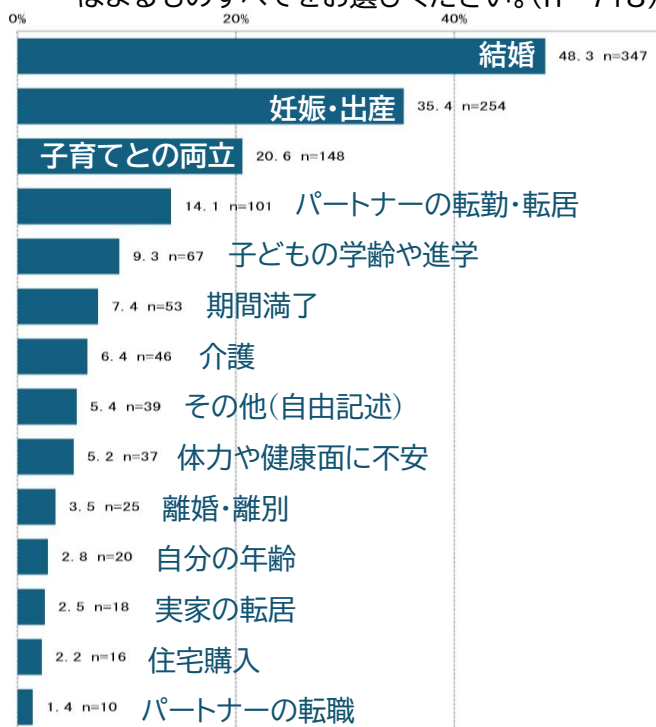
[Q13]Q9で④キャリア・専門性を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=113)



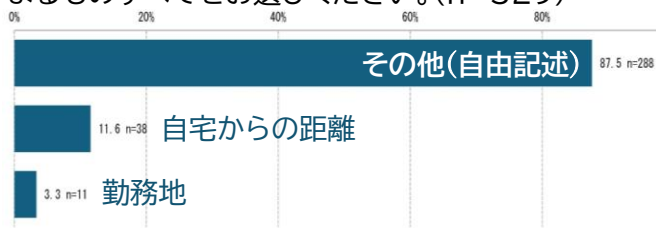
[Q19]今の保育施設での就労に関する総合的な満足度はどのくらいですか？ (n=2695)



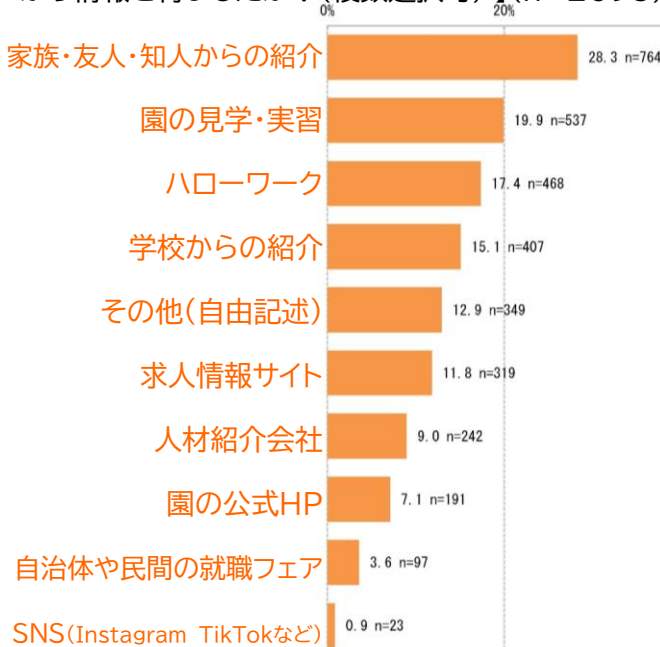
[Q14]Q9で⑤ライフイベント・家庭事情を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=718)



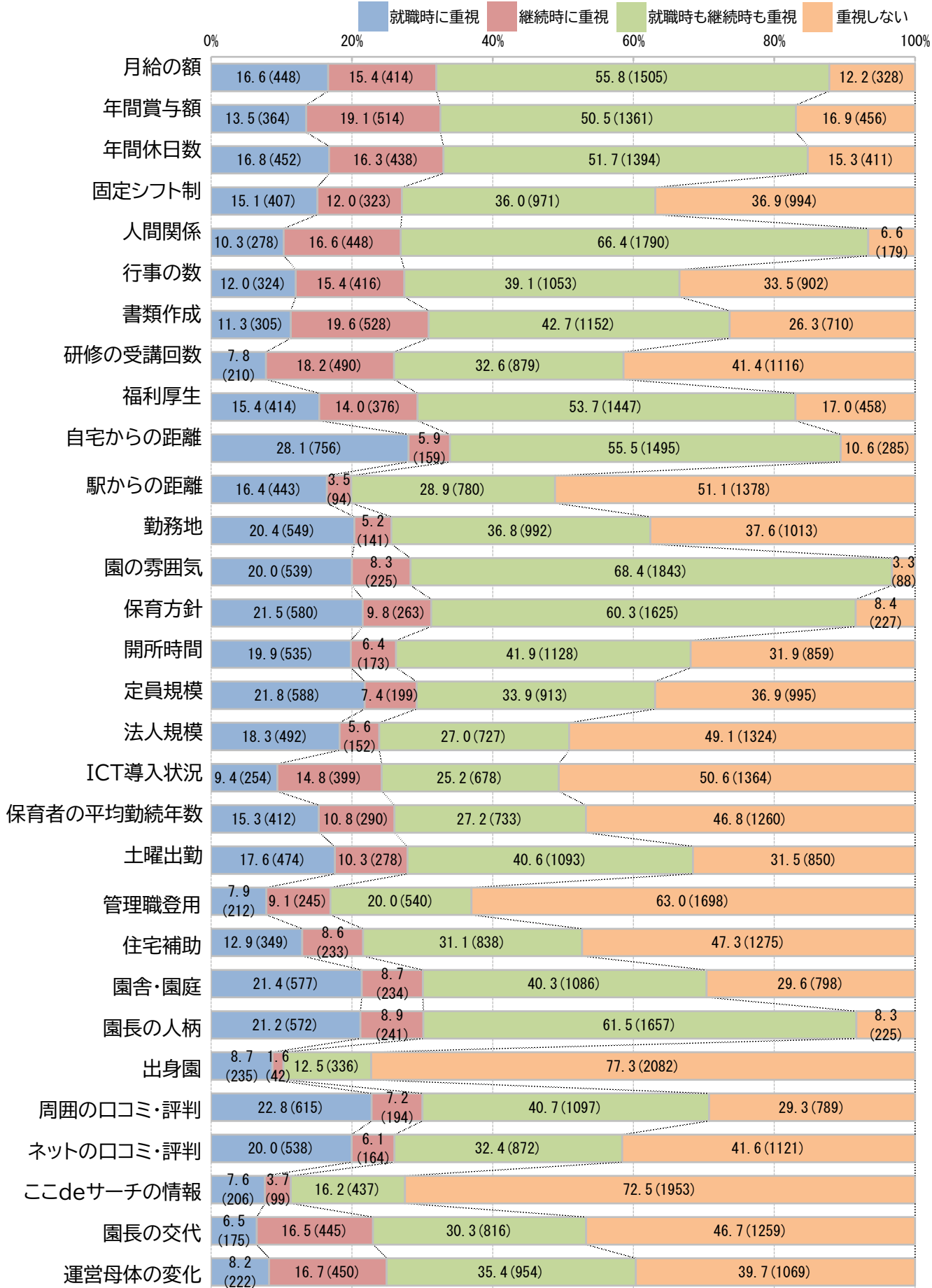
[Q15]Q9で⑥その他(個別・自由記述)を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるものすべてをお選びください。(n=329)



[Q16]今の保育施設に就職するにあたり、主にどこから情報を得ましたか？(複数選択可) (n=2695)



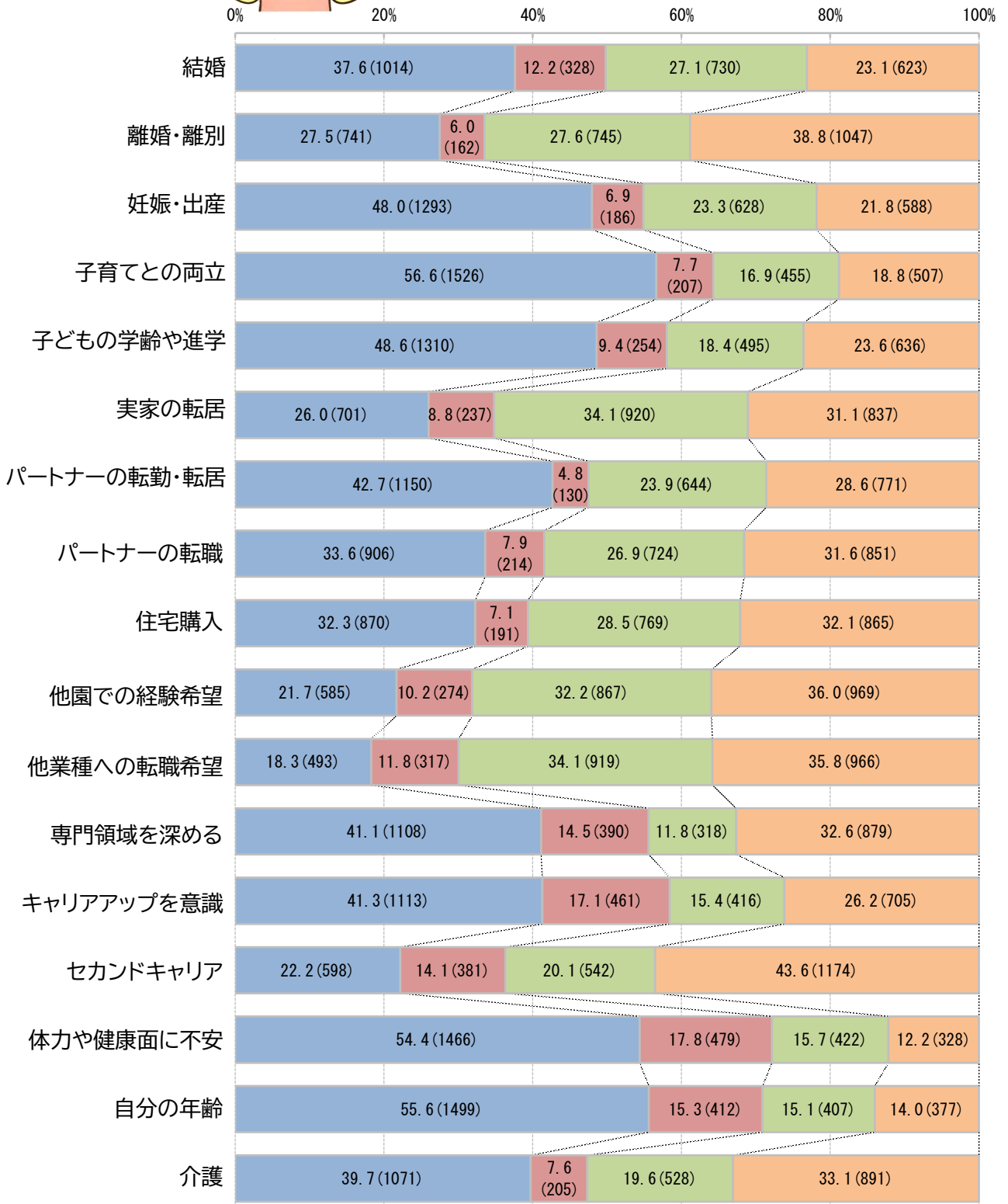
[Q17]以下にあげるそれぞれの項目において、今の保育施設に就職するにあたり重視した項目と、就業を続けるにあたり重視する項目があると思いますが、あなたの考えを教えてください。(n=2695)



〔Q18〕今の保育施設で就業を続けるにあたり、以下のライフステージの変化はどの程度影響しますか？  
(n=2695)



大きい 小さい ない わからない





# 「保育者の就労に関する意識調査(インターネット調査)」 報告書

## 結果概要

調査結果の分析、考察については調査部内で担当者を決め、なるべく多くの視点から全体像を把握できるように努めた。今回の調査から見えてきた11の考察と9つのコラムを掲載順に紹介する。

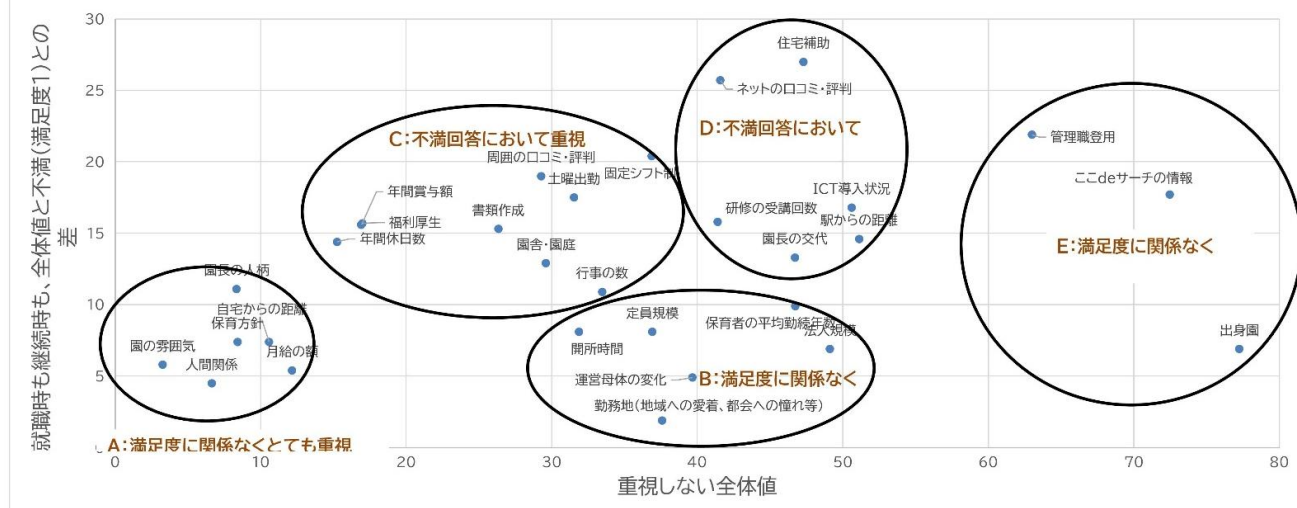
単純集計	P. 1
第1章 伸びゆく憧れと理想	P. 8
考察① 影に潜む1割のリスク	P. 8
考察② 施設の不満を解消するために	P. 8
考察③ キャリアを阻む本当の理由とは	P. 10
コラム① 羅針盤との共鳴	P. 11
考察④ ライフスタイルに寄り添う選択肢	P. 11
第2章 根底に息づく保育の真価	P. 12
コラム② 多様なキャリア形成の展望	P. 12
考察⑤ 保育職の本当の価値	P. 12
コラム③ 循環する専門性の信頼	P. 12
考察⑥ 規模感が果たす役割	P. 13
コラム④ 続けたいのに、続けられない	P. 13
考察⑦ 灯る保育の喜び	P. 14
第3章 パラダイムシフトを導く新基軸	P. 15
考察⑧ ライフステージの変化を支える力	P. 15
コラム⑤ 健やかな心身は心の調律と共に	P. 16
考察⑨ 「続かない」から「続けたい環境」へ	P. 17
コラム⑥ 「好き」だけでは続けられない	P. 18
コラム⑦ 保育者であり続ける安心の土台	P. 18
コラム⑧ 経験を今、追い風に	P. 18
考察⑩ 信頼がつなぐ満足度	P. 19
第4章 保育のまんなかで交錯する多様な価値観	P. 20
考察⑪ 保育の喜びと、より良い環境への願い	P. 20
コラム⑨ 配置基準以上の加配と財源	P. 27
結びに 保育の底力を、確かな未来へ	P. 28
参考	P. 28
調査票	P. 29



調査内容:本調査報告書に添付した「調査票」に基づくインターネット調査  
調査対象:保育施設に勤務する全ての方 回答数:2,695回答  
調査期間:2025(令和7)年12月1日(月)~2026(令和8)年1月31日(土)



図 Q19施設満足度とQ17就業重視の項目のクロス集計



8ページ下表はQ19施設満足度とQ17就業に関する重視項目とのクロス集計である。全体をみると施設満足度の違いによって「就職時」、「継続時」の項目は比較的变化が少ないが、「就職時も継続時も」と「重視しない」に変化がみられた(赤枠)。その傾向を視覚的に表したのが上図であり、縦軸に「就職時も継続時も」の全体値と不満(満足度1)との差(赤字)、横軸に「重視しない」の全体値(青字)を配したものである。このデータ処理によってQ17の就業重視の項目の傾向は上図の通り大きく5つのグループに分けられた。

A:満足度に関係なくとても重視では、園の雰囲気、人間関係、月給の額、自宅からの距離など近くて安心で安定的な環境を重視しているのが分かる。

B:満足度に関係なくやや重視では、Aの次にくる重視項目である勤務地、経営母体の変化、定員規模、法人規模は一般的に変化しにくい項目であり、それぞれの好みに応じて選択していると思われる。ただし近年の園児減少の影響によって変化する可能性が大きくなっている項目である。

C:不満回答において重視では、全体値との差異が主に10%以上の項目である。不満がある場合、年間休日や福利厚生、年間賞与額、土曜出勤など勤務・処遇に関わる内容の改善が鍵になる。その要因として行事の数や書類作成を施設がどの程度求めるかがポイントになると考えられる。

D:不満回答でやや重視では、ネット上の口コミやICT導入状況があり、不満があるほどネットの情報と住宅補助を重視する傾向があることがわかる。現時点でネット情報と住宅補助の関連性を推測する良案はないが個々のケースで不利益案件が発生しやすいのかもしれない。

E:満足度に関係なく重視しないでは、管理職登用やここdeサーチの情報が該当し、キャリアアップへの関心が薄いこと、ネットの情報がそれほど重視されていないことがわかる。管理職登用への関心が低いのは、現状以上に業務量や責任が増加することを望んでいない現れかもしれない。

グループAに該当する項目をみると育ちビジョンでよく言われる安心の土台は大人が働く場面でも同様であることがわかること、次にくるのがグループBの福利厚生や勤務条件など働いて生活するうえでの余裕に関する項目が重視されている。このA、Bの項目を充実させることが大切であるが、園長の人柄を社長の人柄と読み替えれば一般の会社でも当てはまる内容になっている。

施設の特徴である規模や運営母体等の項目は入職前後の変化が少ないために重視度が低い結果になっていると考察する。就業時においてもネット上の情報があまり重視されていないが、不満がある場合には転職を含め、他の施設の状況が気になるために重視する傾向にあるのではないかと推察される。

最後に管理職登用を重視しない傾向がみられた事に関しては、施設におけるキャリアアップの見通しが十分に伝えられていないことも考えられるので、検討する必要があると思われる。

考察③ キャリアを阻む本当の理由とは

Q4、Q7、Q10~15

右表は、Q4経験年数とQ7経験保育施設数をクロス分析したものと、経験年数のQ4と、退職理由に関するQ10からQ15までとのクロス集計である。保育経験年数によって退職理由の変化が起こるのかについて分析した。

1~3年目に関する傾向として、半数以上が人間関係・職場環境を理由に退職していることが分かる。中でも人間関係は、学生時代のように単に人の好き嫌いや合う合わないといったものではなく、仕事として1年を経験してこれからを考えた時に、相談相手の有無や指導の過多などが要因となった可能性がある。初期の退職理由として他の労働条件等よりも人間関係が高い点から、丁寧な相談や指導が求められていることが伺える。

4~6年目になると、キャリア・専門性に言及する理由が増加している。今までの経験から園での一通りの業務ができるようになってくる時期で、もっと別のことをやってみたい、専門領域を深めたいという前向きな気持ちが沸き上がっている様子が伺える。本人のやりたいことを尊重しつつ、園内での新しい取り組みなど一緒に作り上げていく機会の創出などが検討される。

7~10年、11~13年となると、ライフイベントに関する事項が初期よりも高くなっている。結婚・出産・育児とライフスタイルの変化が多い時期となり、ワークライフバランスの両立に悩みが出てくると推測される。考察②でも述べた通り、就労時間等の柔軟な変更やリーダーとしての業務分担など、二者択一ではなくどちらも選べる環境の提案は、心理的な安心にもつながるのではないだろうか。

14年以上では、労働条件が半数近くを占めてくる。経験の長さから園で頼りにされることも多く、責任の重さも増してきていてもキャリアに見合った処遇という点でミスマッチが感じられているのではないだろうか。年功序列が正しい訳ではないが、仕事量だけではなく責任といった観点から担当や役職を任命し、何を期待されるどのように評価されるかを明確にした上で、更に処遇に反映させることで、誇りをもって職務に向き合える環境を作るとは勤続への大きなモチベーションとなりうると考えられる。

退職の理由というのは様々である。今現在、現状に満足している層だけではなく、不満を抱えている層にも、揺るぎない保育の誇りは静かに息づいている。それを引き出すためにも安心の土台となる環境が重視されるべきである。不満の原因が仕事そのものではなく環境にあるのであれば、それを整えることで保育者が持つ誇りを再びチームの活力へと変えることができる。

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
何か所目の保育施設か	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(2695)	(161)	(322)	(351)	(426)	(284)	(1151)
1か所目	1126	116	227	196	152	93	342
2か所目	605	26	49	78	125	70	257
3か所目	422	4	33	41	77	61	206
4か所目	254	6	5	20	42	36	145
5か所目	134	2	5	9	15	14	89
6か所目	63	3	1	3	8	3	45
7か所目	30	1	0	2	3	0	24
8か所目	29	2	1	1	2	4	19
9か所目	7	0	0	1	1	1	4
10か所以上	25	1	1	0	1	2	20

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○人間関係・職場環境	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(659)	(33)	(67)	(81)	(125)	(81)	(272)
パワハラ、いじめ	223	12	20	26	52	29	84
チームワーク	127	9	8	14	33	17	46
保護者対応	54	0	3	10	13	10	18
人事評価	77	0	8	7	12	9	41
ストレス	375	23	36	48	81	48	139
人間関係	385	18	41	57	72	49	148
園の雰囲気	229	10	14	31	47	30	97
管理職の人柄	298	12	21	33	58	33	141
仲間の退職	63	2	5	6	16	7	27
園長の交代	42	2	2	2	7	8	21
運営母体の変化	25	1	3	2	0	2	17
その他(自由記述)	38	1	3	5	9	6	14

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○労働条件・勤務体制	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(554)	(25)	(39)	(67)	(118)	(71)	(234)
残業	260	12	15	31	60	30	112
有給休暇	162	5	9	12	35	20	81
土曜出勤	112	4	12	19	19	15	43
固定シフト制	20	2	3	5	2	0	8
開所時間	22	1	1	2	4	2	12
年間休日数	123	4	10	19	25	15	50
月給の額	257	5	17	26	56	39	114
年間賞与額	159	4	11	16	28	22	78
福利厚生	81	3	6	11	11	8	42
住宅補助	16	0	2	1	3	0	10
業務が忙しすぎるWLB	254	11	17	27	63	31	105
書類作成	142	6	6	20	38	19	53
行事の数	101	4	8	11	27	10	41
研修の受講回数	30	0	2	4	6	5	13
服装などのルール	30	1	2	5	6	4	12
在宅勤務	4	0	0	0	2	0	2
その他(自由記述)	68	3	2	5	12	10	36

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○法人・園の特徴	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(157)	(4)	(16)	(12)	(26)	(19)	(80)
保育方針(※重複項目)	115	2	10	8	23	13	59
定員規模	16	0	2	0	3	3	8
法人規模	12	0	0	1	1	3	7
園舎・園庭	8	0	1	2	1	1	3
ICT導入状況	6	0	0	1	2	1	2
保育者の平均勤続年数	18	1	4	4	1	1	7
管理職登用	13	1	2	0	2	0	8
出身園	2	0	0	0	1	0	1
周囲のロコミ・評判	9	0	2	1	2	0	4
ネットのロコミ・評判	2	0	0	0	1	0	1
ここのササ子の情報	0	0	0	0	0	0	0
その他(自由記述)	18	0	3	0	1	6	8

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○キャリア・専門性	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(113)	(5)	(12)	(16)	(21)	(19)	(40)
保育職を希望	33	3	8	6	4	4	8
他園での経験希望	22	0	1	2	5	6	8
他業種への転職希望	20	1	0	3	5	3	8
専門領域を深める	20	1	2	4	2	3	8
キャリアアップを意識	38	2	2	3	9	10	12
セカンドキャリア	15	1	1	2	2	2	7
その他(自由記述)	5	0	0	1	1	0	3

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○ライフイベント・家庭事情	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(718)	(22)	(55)	(84)	(121)	(90)	(346)
期間満了	53	1	5	3	4	10	30
結婚	347	10	13	31	68	47	178
離婚・離別	25	1	3	2	2	2	15
妊娠・出産	254	6	19	33	39	31	126
子育てとの両立	148	5	15	27	21	14	66
子どもの学齢や進学	67	1	5	11	10	9	31
実家の転居	18	0	4	1	2	2	9
パートナーの転勤・転居	101	2	9	13	26	13	38
パートナーの転職	10	0	1	3	2	1	3
住宅購入	16	0	3	3	1	2	7
体力や健康面に不安	37	0	5	4	7	4	17
自分の年齢	20	1	2	1	4	5	7
介護	46	2	8	3	7	7	19
その他(自由記述)	39	0	2	5	10	6	16

		Q4 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設)					
○その他	全体	1年未満	1~3年	4~6年	7~10年	11~13年	14年以上
全体	(329)	(15)	(24)	(44)	(48)	(31)	(167)
自宅からの距離	38	2	2	7	7	3	17
地域への愛着・都会への憧	11	0	0	1	2	0	8
その他(自由記述)	288	13	22	38	40	28	147

Q9において、退職理由が「法人・園の特徴」であった157人のうち、保育方針を理由に辞めた者は115人(73.2%)であった。この115人は、全体の6.2%に相当する。これは、退職理由の中で年間休日数に次いで多く、土曜出勤、行事数、福利厚生を上回っている点で注目される。

保育方針は、その園がどのような保育を目指すのかを示す羅針盤である。教育の質、子どもの発達、保護者や地域社会のニーズなど、多様な要素を踏まえて定められる。保育園の運営において、「保育理念」「保育方針」「保育目標」は密接に関連し、相互に影響し合う要素である。これらは園の方向性を定め、日々の保育活動の指針となる。園の根本的な価値観である「保育理念」(Why)を基盤とし、目指す子どもの姿(What)に近づくための具体的な方法・方向性が「保育方針」(How)であると整理すると理解しやすい。

例えば、集団での関わりを重視するか、少人数での関わりを重視するかによって、保育士の理想と園の方針に齟齬が生じることがある。子どもの主体性を尊重したいと考える保育士にとって、指示が多く、自ら考え行動する機会が少ない環境は、適合しにくいと感じられるだろう。

保育士の採用が難しい現状においては、単に人材を確保するだけでなく、どのような保育を志向しているのかを丁寧に把握し、園の方針との適合を見極めることが重要である。

考察④ ライフスタイルに寄り添う選択肢

保育施設の勤務経験年数と保育者が望む雇用形態との関連性を見ると、勤務経験年数が6年未満では正規職員を望む保育者が6割に留まり、最も低い割合となっています。その一方で、14年以上と経験年数が長いほど、正規職員を望む割合が高くなっているのがわかります。

企業の働き方改革推進により、時短勤務やリモートワークなども増え、女性の場合、結婚、妊娠などにもよるが、性別や年齢を問わず、ライフスタイルに合わせた多様な働き方へのニーズが高まっています。また、女性の社会進出も増え、キャリアアップを目指す仕組みづくりの充実も、正規社員を望む気持ちに大きく影響しているように感じます。

子育て時期にはパート職員としての雇用を望み、子どもの成長に合わせて、正規職員として働きたいという仕事に対するニーズが経験年数によって、変動しているのではないかと考えられます。

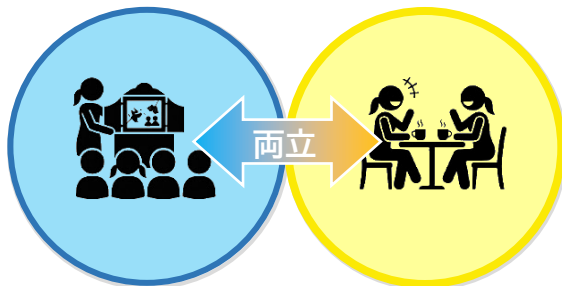
最近では、「仕事と生活を両立させる」ことに重点を置くワーク・ライフ・バランスに対して、「仕事と生活を柔軟に組み合わせる」ことを目標としているワーク・ライフ・インテグレーションという言葉が耳にします。労働時間の短縮よりも、多様な働き方と私生活を流動的に組み合わせ、生産性向上と生活の質向上の両立で、心身ともに満たされたウェルビーイングな状態を構築していくことも注目度がアップしています。

それぞれが望む雇用形態やニーズなど考慮しながら、多様な働き方を充実させることで、働く職員の健康やモチベーション向上だけでなく、質向上や人材確保につながり、離職率の低下が期待できると考えます。

ワーク・ライフ・バランス

仕事  
Work

生活  
Life

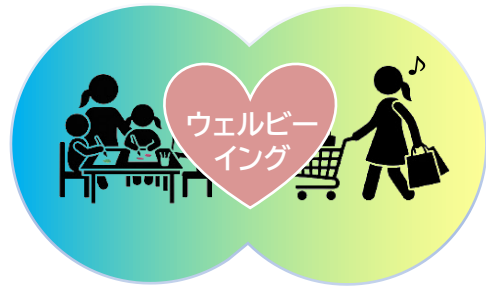


仕事と生活を区別する

ワーク・ライフ・インテグレーション

仕事  
Work

生活  
Life



仕事と生活を流動的に組み合わせる

コラム② 多様なキャリア形成の展望

Q13

近年、キャリアアップやスキルアップを目的とした転職が増加している。特に若手層においては、「昇進・キャリアアップが望めない」ことが主な転職理由として挙げられており、キャリア形成の手段として転職が一般化している。また、「キャリアアップ」よりも「キャリアチェンジ」を志向し、その中で給与や年収の向上を重視する傾向も見られる。

キャリアアップ、スキルアップ、キャリアチェンジは混同されがちだが、それぞれ異なる概念である。キャリアアップは経歴や地位、市場価値の向上を意味し、組織内での役割や社会的地位(外在的価値)の向上に焦点がある。スキルアップは知識や技術、能力の向上を指し、能力の深化(内在的価値)に重きが置かれる。これに対し、キャリアチェンジは職種や業界を変更し、新たなキャリアを構築することを意味する。

キャリアアップやスキルアップを志向する職員への支援は、園全体の質の向上に直結する重要な取り組みである。職員の成長は保育の質を高め、ひいては子どもたちの健やかな育ちへとつながる。

具体的には、園内外の研修機会の提供、専門資格の取得支援、異年齢保育の経験を通じたジョブローテーション、メンター制度の導入、知識や経験を共有する場(会議・勉強会)の充実などが挙げられる。また、個人の成長目標を明確にした上での定期的な面談とフィードバック、主体的な提案や発言を促す組織風土の醸成も重要である。

一方で、キャリアチェンジの動向は、組織に新たな視点や刺激をもたらす契機となるが、人材の定着という課題も伴う。

そのため、保育業界としては、「なぜ自園で働くのか」という保育士の問いに対し、単なる待遇面の魅力にとどまらず、長期的なキャリア形成と整合する成長機会や組織文化を提示していくことが求められる。

考察⑤ 保育職の本当の価値

Q8、Q19

右図はQ8保育歴とQ19満足度のクロス集計である。

保育のみ就労してきた人(赤枠)と他業種を経験したことがある人(青枠)とで、現在の満足度に差が出るかを検証した。

満足度5、4については、保育のみ就労してきた人と比べて他業種を経験したことがある人の方が3.9ポイント以上高いことが分かった。逆に満足度が低いことを表す満足度1、2については2.8ポイント強の低さが示された。

更にその他の自由記述を分析すると、満足度の高い層(緑枠)では幼稚園やこども園など隣接業種の経験者も含まれるが、いくつかの職を経験しながらも他業種を経験した人の分布は満足度5、4のみに見られることが分かった。

これは他業種を経験した人は、他業種の仕事と比較して保育という仕事の方が魅力のある職種であると受け止めていることを示している。特に他業種へ転職後再び保育に就職した人の中では、満足度1が他と比べて最も低い点から見ても、一度離れた人が戻ってきて良いと思えるだけの魅力が保育にはあるということは嬉しい限りである。

	満足度5	満足度4	満足度3	満足度2	満足度1
初めての就職	17.98%	39.17%	32.86%	7.38%	2.62%
初めての就職は保育で、他業種を経験なし	15.20%	39.70%	33.04%	9.30%	2.76%
初めての就職は保育で、他業種へ転職後、再び保育に就職	15.22%	42.39%	33.70%	6.96%	1.74%
初めての就職は他業種で、保育へ転職	18.43%	39.92%	31.09%	8.64%	1.92%
その他(自由記述)	20.51%	46.15%	28.21%	5.13%	0.00%

コラム③ 循環する専門性の信頼

Q15

Q15は複数施設または他業種での就労経験があるとお答えいただいた方の中で、Q9退職・転職の理由が人間関係・職場環境や労働条件、園の特徴、キャリアや家庭事情等ではなく、それ以外であった場合の回答をいただいたものです。

今回、設問設定が複雑で、他設問と混同した回答もありましたが主な回答内容は先の集計結果に記載した通りです。

なお、その他を選択した288件のうち、自由記述にも記入いただいた220件の回答に含まれる因子の内訳としては法人内での異動などが53件、期間の満了・定年退職などが39件、保育・他業種へのあこがれが25件、結婚が24件、本人に起因しない外部要因が17件、転居や妊娠出産がそれぞれ12件などとなっています。

施設種別であるQ2とのクロスによって顕著だったのは小規模保育Aが転職先の受け皿となっている特徴である。

その特徴は上図Q7において初めての就職先である全体割合が低く、2施設・3施設目が割合高いことから確認できる。

また、左下図Q8の保育経歴においても再就職先として選択されている。

右下図Q9では小規模保育Aの在職者が離職した理由として「人間関係・職場環境」を筆頭に挙げ、全体割合よりも高い。

これらのことから、定員が多い施設を経験し、「人間関係・職場環境」で課題を抱えた保育者が、保育の仕事を選択する場所として、定員が6人以上19人以下という小規模であり、保育所の配置基準+1名、職員資格は保育士資格者という、家庭的で職場環境としても資格の有無の関係性に差がない小規模保育Aが希望されると考えられる。

今の保育施設はあなたにとって何か所目の保育施設ですか。

	全体	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10か所以上
全体	(2695)	1124	605	422	254	134	63	30	29	7	25
Q2 あなたの保育施設の施設種別を教えてください。											
保育所	(1351)	41.8	22.4	15.7	9.4	5.0	2.3	1.1	1.1	0.3	0.9
幼保連携型認定こども園	(775)	39.9	24.2	21.9	16.2	9.3	4.6	2.5	1.3	1.5	0.7
保育所型認定こども園	(461)	46.3	20.8	14.7	8.4	4.9	2.2	0.5	0.8	0.3	1.2
地域裁量型認定こども園	(11)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
幼稚園型認定こども園	(14)	3.6	5.2	2.2	2.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	1.1
小規模保育A	(80)	12.5	28.8	26.8	13.8	7.5	2.5	3.8	2.5	1.5	0.0
小規模保育B	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	(11)	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0

あなたの保育経歴で最も近いものを教えてください。

	全体	初めての就職先 Q10へ	初めての経験で、他業種の経験なし	初めての経験は保育で、他業種の経験あり	初めての経験は保育で、他業種の経験あり	初めての経験は保育で、他業種の経験あり	その他 (自由記述)
全体	(2695)	640	796	460	521	78	78
Q2 あなたの保育施設の施設種別を教えてください。							
保育所	(1351)	31.2	29.5	17.1	19.3	2.9	4.1
幼保連携型認定こども園	(775)	28.1	30.9	17.3	20.7	3.0	4.1
保育所型認定こども園	(461)	28.6	21.1	11.4	14.3	2.1	4.1
地域裁量型認定こども園	(11)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
幼稚園型認定こども園	(14)	7.1	28.6	21.4	21.4	21.4	21.4
小規模保育A	(80)	11.3	43.8	28.8	13.1	2.5	2.5
小規模保育B	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	(11)	27.3	54.5	9.1	9.1	0.0	0.0

今までに退職・転職を経験された方にお尋ねします。辞めた理由は何か？当てはまるものを全てお選びください。

	全体	①人間関係・職場環境 Q10へ	②労働条件・勤務体系 Q11へ	③法人・団体の種類 Q12へ	④キャリアアップ・スキルアップ Q13へ	⑤ライフイベント・家庭事情 Q14へ	⑥その他 (個別・自由記述) Q15へ
全体	(1855)	659	554	167	113	716	329
Q2 あなたの保育施設の施設種別を教えてください。							
保育所	(972)	35.5	29.9	8.5	6.1	38.7	17.7
幼保連携型認定こども園	(489)	35.0	30.3	8.5	6.4	37.0	17.8
保育所型認定こども園	(300)	120	90	24	20	115	49
地域裁量型認定こども園	(1)	0.0	0.0	0.0	6.7	38.3	16.3
幼稚園型認定こども園	(13)	6.9	5.2	17.7	7.7	3.3	27.1
小規模保育A	(7)	46.4	38.5	15.4	7.7	23.1	15.4
小規模保育B	(1)	49.3	23.9	9.9	4.2	38.0	15.5
その他	(8)	37.5	37.5	12.5	0.0	25.0	12.5

コラム④ 続けたいのに、続けられない

毎年と言っていいほど、現場ではおめでたい報告を受けます。結婚、出産、お子さんの進学など——人生の節目となる出来事です。

しかしその一方で、保育の現場はシフト制であり、子どもの定員に応じて配置基準が厳密に定められています。一人ひとりの働き方が、現場全体の運営に大きく影響する環境です。

実際、保育者の就労に関する意識調査では、退職・転職理由のうち「ライフイベント・家庭事情」38.7%を占めています。その内訳は、結婚、妊娠・出産、子育てとの両立、パートナーの転勤、子どもの進学、契約期間満了、介護など——どれも人生の中で自然に訪れるものばかりです。

ここで大切にしたいのは、多くの保育者が「辞めたいから辞める」のではなく、「続けたいのに続けられない」状況にあるという点です。保育は、子どもの成長に寄り添う、やりがいのある仕事です。その一方で、心身への負担や責任も大きく、決して簡単な仕事ではありません。そこにライフステージの変化が重なることで、時間的な制約、体力的な限界、家庭との両立の難しさといった現実が立ちはだかります。たとえば、自分の子どもの体調不良で休みにくい環境、早番・遅番と家庭生活との両立の難しさ、パートナーの転勤によるキャリアの中断など——これらは、個人の努力だけでは解決できない問題です。

一方で、こうした課題を解消するためには、余裕を持った人員配置が必要となります。しかし現状では、十分な人材確保が難しく、またそれを支える財源も潤沢とは言えません。だからこそ、本質的に求められるのは「仕組み」の見直しです。

たとえば、短時間勤務でもキャリアを継続できる仕組み、ライフイベントに応じて働き方を選択できる柔軟性、一度現場を離れても、安心して復職できる環境こうした体制が整えば、離職は大きく減る可能性があります。

「続けられる保育」を実現するためには、保育者の働きやすい環境づくりと、保育の質を切り離して考えることはできません。働きやすさは、そのまま保育の質に直結します。そのためにも、人件費の確保、人材育成、そして安心して働ける環境整備への投資が、これまで以上に重要になります。

保育者は、子どもの人生の土台をつくる存在です。だからこそ、保育者自身の人生が守られてこそ、本当の意味で質の高い保育が実現できるのではないのでしょうか。

就業形態別満足度について、今回のアンケートと、厚生労働省が行った他業種での満足度とを比較する。

右上図は、今回のアンケートのうち、現在の就業形態と今の保育施設での就労に関する総合的な満足度をクロス分析したものである。

正規職員の満足度で、5満足、4やや満足の場合は58.2%であり、1不満、2やや不満の合計は10.6%である。この差である満足度D.I.は47.6となる。

正規職員以外でも同じように数字を見てみると、5満足、4やや満足の場合は54.1%であり、1不満、2やや不満の合計は9.5%となり、この差である満足度D.I.は44.6となる。

今の保育施設での就労に関する総合的な満足度はどのくらいですか？  
(5段階：(満足)→5、4、3、2、1→(不満))

	全体	5	4	3	2	1
全体	(2695)	454 16.8	1084 40.2	878 32.6	217 8.1	62 2.3
05 現在の雇用形態を教えてください。	(1945)	328 16.9	804 41.3	606 31.2	162 8.3	45 2.3
パート職員（常勤）	(319)	41 12.9	117 36.7	127 39.8	26 8.2	8 2.5
パート職員（短時間）	(337)	70 20.8	134 39.8	111 32.9	17 5.0	5 1.5
派遣職員	(40)	8 20.0	12 30.0	13 32.5	4 10.0	3 7.5
学生アルバイト、インターン	(3)	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
アルバイト	(5)	1 20.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
スポットワーク（ずきまバイト）	(0)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	(46)	4 8.7	14 30.4	19 41.3	8 17.4	1 2.2

参考表4 就業形態別、現在の職場での満足度（1）

就業形態、項目	全労働者計	満足度			満足度D.I. (A)-(B) (ポイント)
		「満足」又は 「やや満足」 (A)	どちらでもない	「不満」又は 「やや不満」 (B)	
<b>正社員</b>					
仕事の内容・やりがい	100.0	69.1	21.1	9.1	60.0 ( 58.8)
賃金	100.0	49.1	22.1	28.3	20.8 ( 21.7)
労働時間・休日等の労働条件	100.0	61.5	20.7	16.3	45.3 ( 37.0)
人事評価・処遇のあり方	100.0	42.5	34.8	22.0	20.5 ( 16.2)
職場の環境	100.0	58.2	23.2	17.0	41.2 ( 41.4)
正社員との人間関係、コミュニケーション	100.0	62.5	25.0	10.2	52.3 ( 49.5)
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	100.0	50.7	28.0	6.1	44.6 ( 50.5)
職場での指揮命令系統の明確性	100.0	48.3	28.3	20.3	28.0 ( 22.4)
雇用の安定性	100.0	71.7	21.9	5.4	66.3 ( 61.4)
福利厚生	100.0	57.1	27.2	15.3	41.8 ( 37.9)
教育訓練・能力開発のあり方	100.0	40.5	37.8	20.2	20.3 ( 19.1)
職業生活全体	100.0	55.9	30.5	12.9	43.0 ( 41.6)
<b>正社員以外の労働者</b>					
仕事の内容・やりがい	100.0	69.6	23.0	6.3	63.3 ( 57.5)
賃金	100.0	47.1	23.1	28.7	18.4 ( 6.7)
労働時間・休日等の労働条件	100.0	64.7	21.0	12.3	52.4 ( 42.8)
人事評価・処遇のあり方	100.0	45.2	36.3	16.6	28.5 ( 16.5)
職場の環境	100.0	55.8	24.1	17.9	37.9 ( 37.7)
正社員との人間関係、コミュニケーション	100.0	61.1	22.9	9.7	51.5 ( 48.3)
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	100.0	63.7	27.4	6.8	56.9 ( 50.7)
職場での指揮命令系統の明確性	100.0	52.1	27.9	17.9	34.2 ( 22.6)
雇用の安定性	100.0	58.3	27.4	12.3	46.0 ( 33.1)
福利厚生	100.0	37.4	44.1	16.4	21.0 ( 12.5)
教育訓練・能力開発のあり方	100.0	30.9	51.8	15.2	15.7 ( 4.2)
職業生活全体	100.0	52.9	33.8	11.2	41.7 ( 25.7)

次に、参考表4は、厚生労働省が行った他業種での満足度調査（「令和6年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」3現在の職場での満足度 参考表4「就業形態別、現在の職場での満足度(1)」）の結果である。

一般労働者(正社員)の職業生活全体における満足度で、満足、やや満足の合計は55.9%であり、不満、やや不満の合計は12.9%で、満足度D.I.は43.0となる。

一方で、一般労働者(正社員以外)の職業生活全体における満足度で、満足、やや満足の合計は52.9%であり、不満、やや不満の合計は11.2%となり、満足度D.I.は41.7となる。

正規職員、正社員間で比較してみると、保育者は満足している層が2.3ポイント高く、不満を感じている層が2.3ポイント少ないという事になる。満足度D.I.で比較すると保育者の方が4.6ポイント高い。

同様に正規職員以外、正社員以外においても、保育者は満足している層が1.2ポイント高く、不満を感じている層が1.7ポイント少ないという事になる。満足度D.I.で比較すると保育者の方が2.9ポイント高く、いずれも保育は職業としての満足度が一般的な水準を上回っていることが分かる。

考察⑧ ライフステージの変化を支える力……Q4、Q18、Q19

右表はQ4保育施設経験年数とQ18就業に関するライフステージの影響とのクロス集計である。勤続の際に保育者が不安を感じていると読み取れる点を挙げる。

〔子育てとの両立(緑枠)〕

1年未満では分からなかった子育てとの両立についての影響が、4～6年以降11～13年にかけて高い水準を示している。

仕事上の責任も感じつつもライフステージとして子育て期が視野に入り、仕事との両立に不安を感じている様子が伺われる。担当や役職についていても、時短や急な休みがとれるような体制を整えることで、就業を続けるという選択肢が取られると考えられる。

〔体力と年齢(赤枠)〕

体力や年齢について、1年未満から徐々に高まり14年以上についてはどちらも6割以上という高水準に達している。

誰もが避けることができない年齢による体力の低下や健康面に対する不安など、保育現場において元気に駆け回る子どもに真摯に向き合うほど不安が高まっている様子が感じられる。指導や書類作成などベテランならではの役割にシフトすることで、責任の分担などそれぞれの活躍の場が期待される。

〔専門性やキャリアアップ(青枠)〕

1年未満でも3割強ある専門領域を深めることの影響は、14年以上では半数近くに高まっている。キャリアアップに関しても11～13年目に特に高まっており、長く勤める人ほど専門性を深めることが継続に影響すると回答している様子が見られる。

この影響に関心と読み替えるならば、仕事を覚えることで手いっぱいだった初期とは異なり、学び続けることができる機会があることは、ベテラン層の仕事に対するモチベーションを維持向上させ、仕事を継続する要因となるのかもしれない。

〔介護(黄枠)〕

介護について影響があるという回答は11～13年目には4割を超えている。

年数を重ねるにつれて徐々に高まる介護への不安。妊娠・出産は一時的なものであるのに対して介護は期間が読めず、精神的・肉体的な負担を考えると仕事を継続できるかどうか大きく影響すると考えられる。中堅、ベテランの介護離職を防ぐことは今後の保育運営の要となってくることが想定される。

今回の表とは別に、Q18就業に関するライフステージの影響とQ19満足度のクロス集計をとって見たところ、最も低い満足度1の回答者は就業に関するライフステージのうち専門領域を深める、キャリアアップを意識以外の全ての項目で高い相関が見られた。満足度が低いと、ライフステージの変化は「今の園でどう乗り越えるか」ではなく「退職する理由になる」と考えることが推測される。

また、満足度が低い人はより強く体力の影響が高いと考える人が多いことが読み取れた。不満が精神的なストレスとして体力的な疲労感につながっているのかもしれない。これらにより、ライフステージの変化に強い離職防止策は満足度を高めることが最善の策と言える。

Q18 今の保育施設で就業を続けるにあたり、以下のライフステージの変化はどの程度影響しますか？

Q4 保育施設経験年数(複数施設経験の方は合算)	全体	[結婚]				[離婚・離別]				[妊娠・出産]			
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない
全 (2695)	1014	328	730	623	741	162	745	1047	1293	186	628	588	
1年未満 (161)	52	18	30	61	35	3	46	77	88	7	36	59	
1～3年 (322)	111	22	76	133	73	13	85	151	135	20	67	100	
4～6年 (351)	149	40	66	96	108	19	68	156	194	16	54	87	
7～10年 (426)	168	52	115	91	116	26	118	166	219	28	93	86	
11～13年 (284)	103	32	92	57	83	21	84	96	146	18	70	50	
14年以上 (1151)	431	164	351	205	326	80	344	401	540	97	308	206	
		[子育てとの両立]				[子どもの学齢や進学]				[実家の転居]			
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない
全 (2695)	1526	207	455	507	1310	254	495	636	701	237	920	837	
1年未満 (161)	68	13	36	47	61	10	33	57	48	7	51	55	
1～3年 (322)	159	18	54	91	134	19	59	110	81	15	105	121	
4～6年 (351)	216	12	44	79	177	15	47	112	92	35	100	124	
7～10年 (426)	257	31	55	83	221	46	53	106	115	40	145	126	
11～13年 (284)	174	25	43	42	158	28	49	49	76	26	100	82	
14年以上 (1151)	655	108	223	165	559	136	254	202	289	114	419	329	
		[パートナーの転勤転居]				[パートナーの転職]				[住居購入]			
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない
全 (2695)	1150	130	644	771	906	214	724	851	870	191	769	865	
1年未満 (161)	61	3	37	60	48	8	41	64	36	5	42	78	
1～3年 (322)	113	15	66	128	92	16	72	142	78	14	95	135	
4～6年 (351)	171	14	60	106	134	27	70	120	111	18	78	144	
7～10年 (426)	216	17	81	112	171	28	98	129	131	33	122	140	
11～13年 (284)	121	18	75	70	98	25	88	73	113	18	84	69	
14年以上 (1151)	468	63	325	295	363	110	355	323	401	103	348	299	
		[他園での経験希望]				[他業種への転職希望]				[専門領域を深める]			
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない
全 (2695)	585	274	867	969	493	317	919	966	1108	390	318	879	
1年未満 (161)	38	5	46	72	33	12	45	71	57	20	16	68	
1～3年 (322)	65	12	103	142	69	31	95	127	113	35	30	144	
4～6年 (351)	72	34	87	158	78	44	88	141	122	48	40	141	
7～10年 (426)	104	48	133	141	84	55	126	161	171	53	52	150	
11～13年 (284)	67	38	92	87	61	43	94	86	117	49	36	82	
14年以上 (1151)	239	137	406	369	168	132	471	380	528	185	144	201	
		[キャリアアップを意識]				[セカンドキャリア]				[体力や健康面に不安]			
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない
全 (2695)	1113	461	416	705	598	381	542	1174	1466	479	422	328	
1年未満 (161)	58	21	23	59	30	19	24	88	70	29	25	37	
1～3年 (322)	128	48	33	113	74	32	51	165	142	54	72	54	
4～6年 (351)	126	67	52	106	76	47	59	169	182	62	52	55	
7～10年 (426)	166	63	74	123	86	62	89	189	214	80	73	59	
11～13年 (284)	132	42	47	63	67	39	69	109	156	56	46	26	
14年以上 (1151)	503	220	187	243	265	182	250	454	702	198	154	97	
		[自分の年齢]				[介護]							
		大きい	小さい	ない	わからない	大きい	小さい	ない	わからない				
全 (2695)	1499	412	407	377	1071	205	528	891					
1年未満 (161)	57	24	39	41	46	8	42	65					
1～3年 (322)	138	42	76	69	94	21	76	131					
4～6年 (351)	168	63	59	61	124	20	69	138					
7～10年 (426)	205	77	74	70	133	33	102	158					
11～13年 (284)	158	54	38	34	116	16	55	97					
14年以上 (1151)	776	152	121	107	558	107	184	302					

人間関係や職場環境は、退職・転職の理由として、最も多いと考えられており、近年、職員のメンタルヘルスケア、職場環境改善は重要課題として注目が高まっています。これらの関係性を考えると、人間関係の良好＝快適な職場環境であると感じることも多くあります。職場環境の中には物理的なハード面の環境、労働時間、業務内容そして人間関係なども含め、多岐にわたっています。その中でも、ストレスやパワハラ、いじめ等により、園の雰囲気や不快であるという現場の声も様々な調査から見えてきています。

各自治体によって、職員のメンタルヘルスケアのための研修費補助も予算化されています。

職場を働きやすく快適な環境にするために、職員のストレス軽減や良好な人間関係の構築が必要不可欠であります。これらを改善することによって、スムーズな情報共有、職員間の共通認識・共通理解を図ることにつながり、保育の質向上、離職率の低下に大きく連動するものと考えます。何よりも職員一人一人のモチベーションの向上につながるでしょう。職場環境の改善策として、職場内での上司、部下、同僚とのコミュニケーションを活性化することが効果的であり、各職場環境に応じた創意工夫が求められています。

また、職場内でのストレスチェックの導入も考えてみてはどうでしょうか。2015年に労働安全衛生法が改正され、労働者が50人以上の職場では毎年1回義務付けられており、50人未満の職場は努力義務※となっています。しかし、職員数に関係なく積極的に実施している職場もあります。ストレスチェックを実施することで、職員自身のストレスへの気づきやメンタルヘルス不調のリスク低減にもつながり、職場環境の改善に役立っています。

また、一方では、ライフイベントや家庭の事情で退職・転職する人の割合が、人間関係や職場環境に並んで多いこともわかっています。現代社会において、働き方の多様化が謳われており、子育てや介護等ワークライフバランスを考慮した業務体制の導入が必要であると思います。実際に、リモートワークや時短勤務など、時間や場所にとらわれない働き方の選択肢も増えてきています。このような現状を踏まえて、積極的にワークライフバランスの推進を行っていくことが必要であり、職員のエンゲージメントの向上とともに、離職率を低下させ、人材定着率のアップにもつながると考えます。

※ 50人未満の園においても2028年までに実施が義務化(改正労働安全衛生法(2025年5月公布))

### ストレスチェック制度に取り組む意義

- 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせると、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上**や**人材の確保・定着**、**企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、**ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。**



### 小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。(令和8年2月公表)

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。  
※ **マニュアルの概要版(スタートガイド)** もあります



#### 専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



#### サポートダイヤル

**ストレスチェック制度サポートダイヤル**では、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがご答えします。

電話番号：  
0570-031050  
(全国統一ナビダイヤル)

受付時間：  
平日10時～17時  
(土日祝日、年末年始は除く)

※ 運営は厚労省所管の独立行政法人労働者健康実現機構

#### 「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスサポートサイト「**こころの耳**」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報(メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など)を広く掲載しています。



(令和8年3月)

### スタートガイド

マニュアルをダウンロードしてください。



マニュアルP7～10

マニュアルP3～6

マニュアルP11～16

マニュアルP17～19

マニュアルP20～25

マニュアルP26～28

マニュアルP29

マニュアルP30

マニュアルP31

マニュアルP32

マニュアルP33

マニュアルP34

マニュアルP35

マニュアルP36

マニュアルP37

マニュアルP7～10

ため、準備が重要です。

マニュアルP17～19

してもらいましょう。

マニュアルP20～25

ことができます。

マニュアルP26～28

う努めましょう。

マニュアルP29

マニュアルP30

されないので、  
る仕組みです。

マニュアルP31

マニュアルP32

マニュアルP33

マニュアルP34

マニュアルP35

マニュアルP36

マニュアルP37

マニュアルP7～10

ため、準備が重要です。

マニュアルP17～19

してもらいましょう。

マニュアルP20～25

ことができます。

マニュアルP26～28

う努めましょう。

マニュアルP29

マニュアルP30

されないので、  
る仕組みです。

マニュアルP31

マニュアルP32

マニュアルP33

マニュアルP34

マニュアルP35

マニュアルP36

マニュアルP37

マニュアルP7～10

ため、準備が重要です。

マニュアルP17～19

してもらいましょう。

マニュアルP20～25

ことができます。

マニュアルP26～28

う努めましょう。

マニュアルP29

マニュアルP30

されないので、  
る仕組みです。

マニュアルP31

マニュアルP32

マニュアルP33

マニュアルP34

マニュアルP35

マニュアルP36

マニュアルP37

この図は、上表がQ4保育経験年数とQ7経験施設数のクロス集計、下表がQ8保育歴とQ7経験施設数のクロス集計である。

保育経験年数に関する上表で見ると分かる通り、6年以内の層(赤枠)は1か所目である率が高いが、7年以降の層(青枠)になると2か所目、3か所目に強い相関が見られ、14年以上となると約7割が2か所目以降となる。とは言っても、5か所目以降となる割合は全体の1割程度で、多くの保育者は転職を繰り返しているわけではなく数回の経験を経て定着している様子が見られる。

続いて、保育歴に関する下表をしてみる。一度保育の転職を経験した層(赤枠)はほかの人に比べると多くが保育業界の中で2~3回の転職をしている様子が見られる。一方で他業種から保育へ転職した層(青枠)は他と比べて保育業界内での転職回数が少なく、1か所目の園で定着している人が最も相関が高い。

以上3つの点から、保育者は全体として転職を繰り返す割合は少なく、ある程度の経験の中で定着していることが分かった。全ての経験年数で1か所目が最も多く、14年以上の経験者でも1か所目である率が3割見られる。特に初めての就職は他業種で保育へと転職した層については、1か所目である率が極めて高く、他業種から保育へ転職した際の覚悟と満足度の高さが感じられる。総じて早い段階での定着率は高い様子が見られ、保育者は「続かない」のではなく「定着したがっている」ことが分かる。自園に於いて、様々な理由で転職を経験した人も定着できるような職場環境を整えられているか、いま一度見つめなおすことが大切である。

		[Q7] 今の保育施設はあなたにとって何か所目の保育施設ですか									
全体		1か所目	2か所目	3か所目	4か所目	5か所目	6か所目	7か所目	8か所目	9か所目	10か所目以上
全体	(2695)	1126	605	422	254	134	63	30	29	7	25
		41.8	22.4	15.7	9.4	5.0	2.3	1.1	1.1	0.3	0.9
Q4 保育施設 の勤務 経験年数	1年未満	116	26	4	6	2	3	1	2	0	1
		72.0	16.1	2.5	3.7	1.2	1.9	0.6	1.2	0.0	0.6
	1~3年	227	49	33	5	5	1	0	1	0	1
		70.5	15.2	10.2	1.6	1.6	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3
	4~6年	196	78	41	20	9	3	2	1	1	0
	55.8	22.2	11.7	5.7	2.6	0.9	0.6	0.3	0.3	0.0	
7~10年	152	125	77	42	15	8	3	2	1	1	
	35.7	29.3	18.1	9.9	3.5	1.9	0.7	0.5	0.2	0.2	
11~13年	93	70	61	36	14	3	0	4	1	2	
	32.7	24.6	21.5	12.7	4.9	1.1	0.0	1.4	0.4	0.7	
14年以上	342	257	206	145	89	45	24	19	4	20	
	29.7	22.3	17.9	12.6	7.7	3.9	2.1	1.7	0.3	1.7	
Q8 初めての就職→Q16へ あなたの 保育歴 で最も 近い	初めての就職→Q16へ	727	56	27	13	7	3	2	1	1	3
		86.5	6.7	3.2	1.5	0.8	0.4	0.2	0.1	0.1	0.4
	初めての就職は保育で、他業種の経験なし	65	294	205	117	50	23	14	11	4	13
		8.2	36.9	25.8	14.7	6.3	2.9	1.8	1.4	0.5	1.6
	初めての就職は保育、他業種へ転職後、再び保育に就職	22	117	121	85	60	26	9	13	2	5
	4.8	25.4	26.3	18.5	13.0	5.7	2.0	2.8	0.4	1.1	
初めての就職は他業種で、保育へ転職	275	119	62	32	15	9	3	3	0	3	
	52.8	22.8	11.9	6.1	2.9	1.7	0.6	0.6	0.0	0.6	
その他(自由記述)	37	19	7	7	2	2	2	1	0	1	
	47.4	24.4	9.0	9.0	2.6	2.6	2.6	1.3	0.0	1.3	

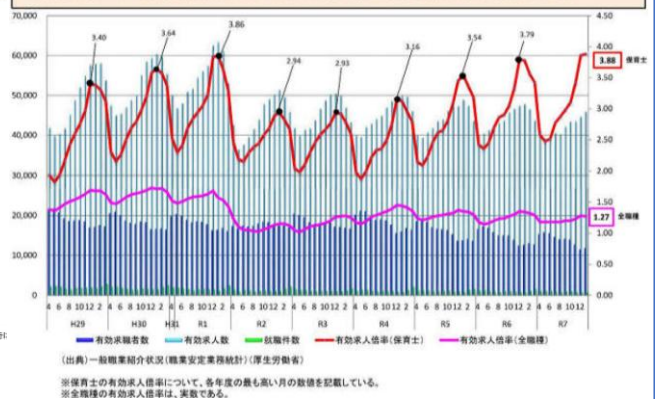
保育士の登録者数と従事者数の推移

○ 保育士登録者数は約191万人、従事者数は約68万人であり、保育士資格を持ち登録されているが、社会福祉施設等で従事していない者は約123万人となっている。



保育士の有効求人倍率の推移(全国)

○ 直近の令和8年1月の保育士の有効求人倍率は3.88倍(対前年同月比で0.10ポイント上昇)となっており、全職種平均の1.27倍(対前年同月比で0.07ポイント減少)と比べると、依然高い水準で推移している。



## コラム⑥ 「好き」だけでは続けられない

Q18

保育施設で働き続ける上で、保育者が直面する現実とは決して軽いものではありません。就労継続に影響する要因として、子育てとの両立56.6%、体力や健康面への不安54.4%、自分の年齢55.6%、子どもの学齢や進学48.6%といった結果が示されています。この数値から見てくるのは、保育者自身の意思や意欲だけでは、就業継続が難しい現実です。保育という仕事は、「子どもが好き」「関わることが楽しい」という想いが原動力となる職業です。しかしその想いだけで、長く働き続けられるかという点、現実にはそう簡単ではありません。子育てをしながらの勤務、年齢とともに感じる体力の変化、家庭環境やライフステージの移行。これらは誰にでも起こり得る自然な変化であり、避けることのできない人生の流れです。だからこそ、「続けるか、辞めるか」ではなく、「どうすれば続けられるか」という視点が重要になります。

法人としても「これからを期待したい」と思うタイミングでの退職は、単なる人員減ではなく、現場の安定性の低下や後輩育成の停滞、保育の質の継続性の断絶といった“見えにくい損失”を生みます。これは決して個人の問題ではなく、組織としてどう支えられるかという課題です。

■離職を防ぐのではなく、「変化を受け止める仕組み」へ現場では「辞めてほしくない」という想いが強くなる一方で、現実にはライフステージの変化によって「辞めざるを得ない」状況が存在します。だからこそ必要なのは、離職を防ぐことだけを目的とするのではなく、変化を前提にした働き方の設計が必要不可欠です。保育者が無理をせず、長く現場に関わり続ける環境創りがあるからこそ保育の充実につながります。

## コラム⑦ 保育者であり続ける安心の土台

Q18

Q18において、就業を続けるにあたってライフステージの変化について「影響は小さい」「影響はない」とした層に着目すると、ライフステージの変化は必ずしも離職の決定打となるわけではない様子が見られる。むしろ今の職場が、生活を支える上で心理的にも安心の土台となっている側面があると考えられる。

今回の調査項目の多くで、3割以上の方が「影響は小さい」「ない」と回答しており、更に「体力や健康面に不安」と「自分の年齢」以外の項目においては、半数以上が「影響は小さい」「ない」「わからない」を選択していることから、ライフステージの変化があっても今の職場であればこれまで通り、あるいは形を変えてでも働き続けられる、という安心感を持っていることが窺われる。これは単なる制度の有無だけではなく、自園でライフステージの変化を乗り越えて活躍する先輩の存在や、それを支えるチームの空気感があつてこそ、ライフステージの変化があつても辞めなくても大丈夫、という安心感を補強していると考えられる。

ライフステージの変化は誰にでも訪れるものである。そしてそれは一度に一つだけではなく複数の変化が同時に発生することがあり、更には予期しない時に起こることもある。それでもキャリアを中断せずにする、という安心感は、保育者の心理的安全性を高め、結果として質の高い保育を行うことができる。保育者の継続就業は長期的な専門性の向上という、園の未来を拓く確かな資産にもつながる。

制度と風土の両面から心理的安心を高め続けることこそが、選ばれる就業環境の核とも言えるだろう。これからの運営では、保育者を共に歩むパートナーとして信頼し、柔軟な働き方で専門性を循環させることで園全体の質の向上を目指したい。

## コラム⑧ 経験を今、追い風に

Q11

Q11の退職理由を「労働条件・勤務体制」を選択した回答者は557人。全体の約30%に上る。理由の選択肢として上位となったのが、「残業(46.9%)」「月給の額(46.4%)」「業務が忙しすぎる(45.8%)」である。その以下に関しても「有給休暇」や「年間賞与額」、「書類作成」と「年間休日数」の回答割合20~30%に位置していることから、総じて業務量が多すぎて休日が不足しているミスマッチが見て取れる。同時に、業務量が多いにも関わらず成果報酬たる月給・賞与が見合わないという部分を悩んだことがうかがえる。

報酬を急に上げることや人材を補充することも容易ではない運営側の事情が当然であると想定される中で、不満の入り口である「仕事量」という課題をいかに小さくしていくかが解決策の要点であろう。

業務をむやみに削減していくということではなく、抱える業務に潜むムリ・ムダ・ムラを考えてみたい。保育施設の運営は前任者がしてきた仕事の蓄積とも言える。ゼロから作成する文書も前例を活用すれば仕事時間は短縮できる。資料作成もWord以外の多くのソフトが存在する。ICTやAIの風も吹いてきているが、その風は各施設にとって追い風か向かい風のどちらとなっているだろうか。

業務を減らすための意見を紙で収集し字を打ち込む作業をする、業務改善のため仕事が増える、そんな光景は随所であるかもしれない。業務の仕方を日頃から考える姿勢によって行政が求める書類の削減につながるケースもある。業務の行い方を考え合う職員チームの形成と、大変かもしれないが個々のスキルをアップしていく、その両方が求められている。



考察① 保育の喜びと、より良い環境への願い……………Q20

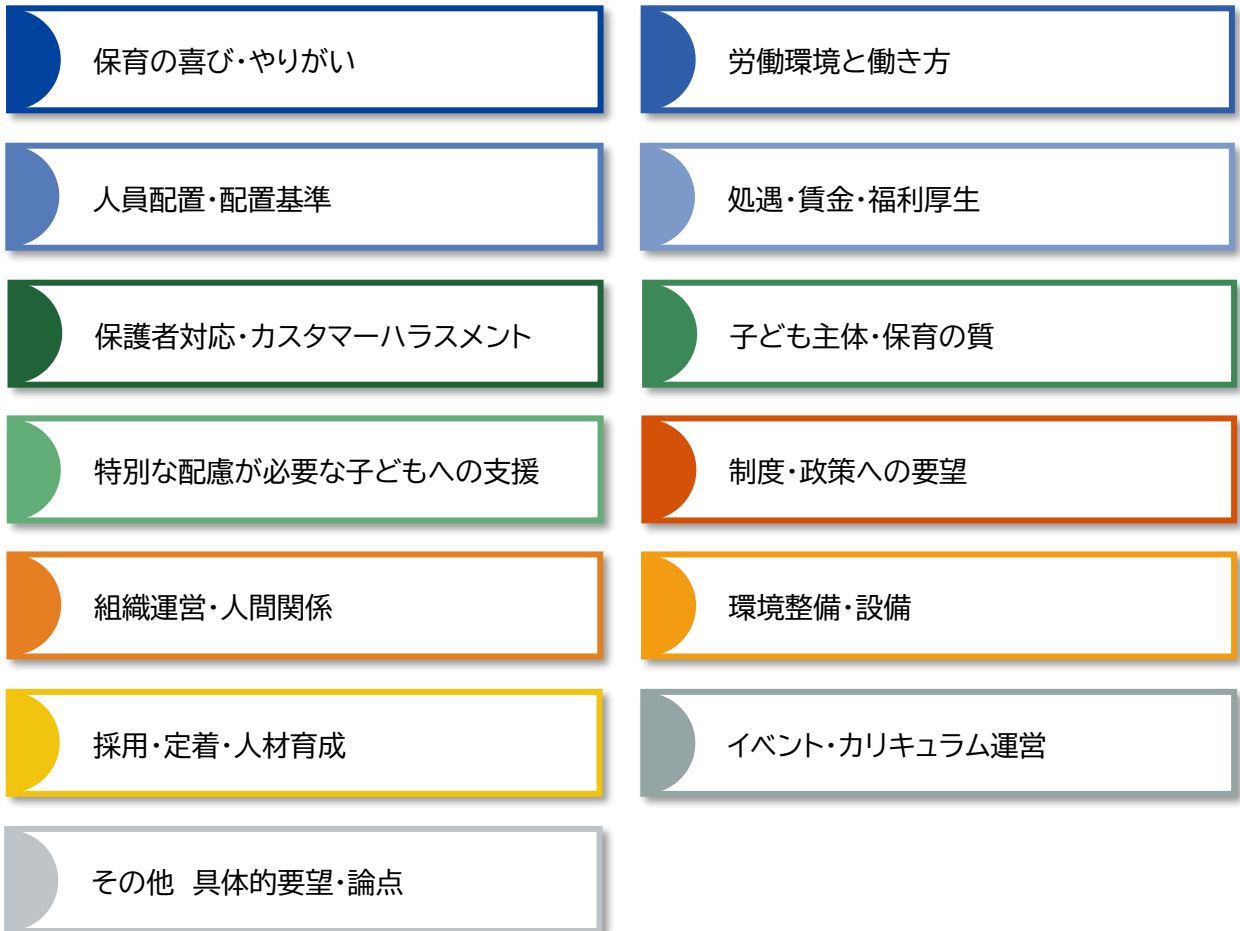
Q20では保育という仕事への喜びや充実感、願いについてご意見をいただきました。その内容のボリュームについてはKHCoderの共起ネットワークにおけるそれぞれの共起する語の円の大きさがおおむね示すところです。とくに大多数の保育者が子どもとかかわる保育という仕事のすばらしさ、子どもの成長を近くで見ることができるといえる喜びを共通言語としていることに一人の保育者として強く共感します。まだ隅々まで行き届いてはいえない処遇改善や労働環境改善途上の厳しい状況の中でもおかれた環境の中で奮闘し、日々子どもへ暖かなまなざしを向け続けてくださっている最前線の皆様に心より感謝申し上げます。

ここでは、その具体的な内容を紹介させていただきたいと思います。お書きいただいた熱量をそのままお伝えするため修正や変更は一切しておりません。また、自由記述に含まれる要素は多岐にわたるため、分類はあくまで目安程度とお考えください。

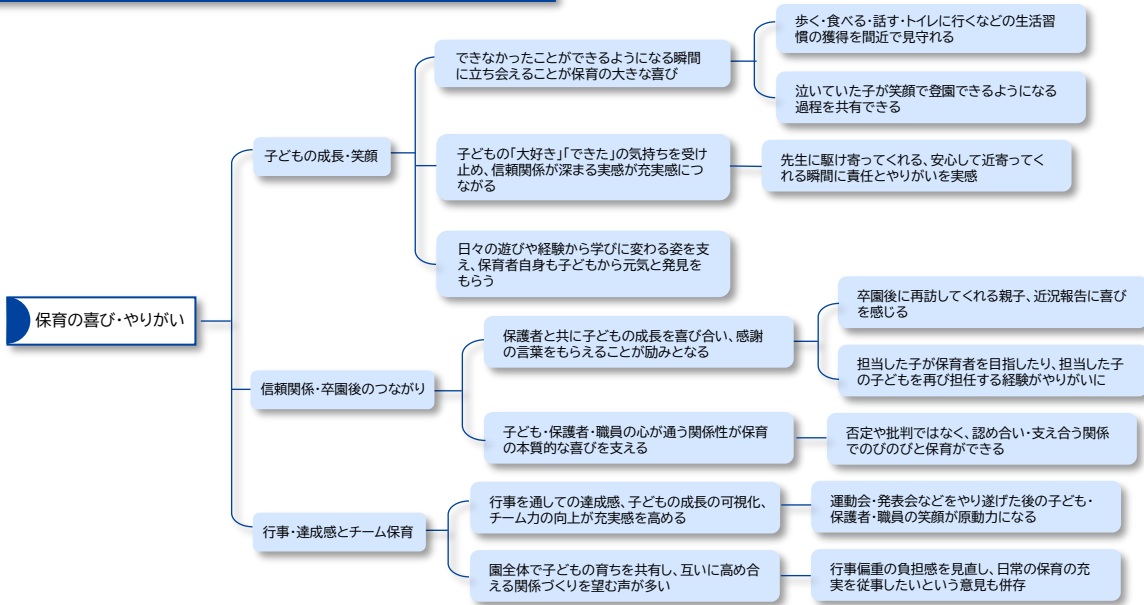
保育現場では機械化や効率化では代替できない人の経験や感覚、その場での臨機応変な対応が肝となることが多く、子どもに関わる皆様の人間性や工夫や知恵、価値観の長年にわたる集合知といえます。もちろん人の資質や相性、知識、経験という要素で相乗的によくなることもあれば、不適切な雰囲気が生じてしまうことがあるのも事実です。今回もごく一部ではありましたが不適切な状況下で悩み、心痛めている姿がありました。すでに虐待の通報義務や行政の相談対応が制度化されています。職場の管理者や職員間での風通しが悪く、子どもの適切な環境が損なわれていてほかに手段がない場合はご検討ください。

多忙な時期にもかかわらず貴重なご意見をお寄せいただきました保育者の皆様、本当にありがとうございました。本調査が子どもたちや皆様にとってより良い保育環境づくりのきっかけとなることを心より願っております。

Q20自由記述 Mapifyによる整理

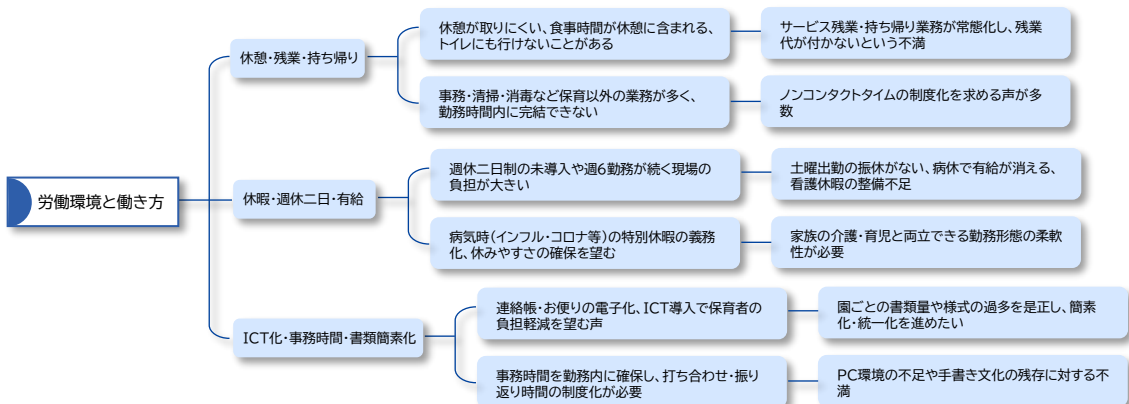


## 保育の喜び・やりがい



- \* 0から1歳児の目覚ましい心と身体の発達を真近でみられる喜びは保育者冥利に尽きると思う。
- \* 保育士になってから40年になりますが、一度も後悔したことはありません。結婚した時や出産した時など人生の岐路に立った時は、続けるか辞めるか迷ったことはありましたが、結果として続けてよかったと思います。現場にいる時は、子どもたちと一緒に笑ったり、泣いたり、達成感を味わったりして何事にも代えられない充実感を感じました。今は、職員の成長を見たり、保護者からの感謝の声を聴いたりすると嬉しさを感じています。最近、保育士に関する悪いニュースだけが目立っていて、保育の仕事の素晴らしさが若い人に伝わらず、保育士を目指す人が少なくなっているという話も聞きます。確かに大変な職業ですが、それを上回る喜びがあることがもっと広まればいいなと思います。
- \* 何年やっても楽しい職業です。保育士の人気が無いのが残念です。保育の魅力を伝えていきたいです。

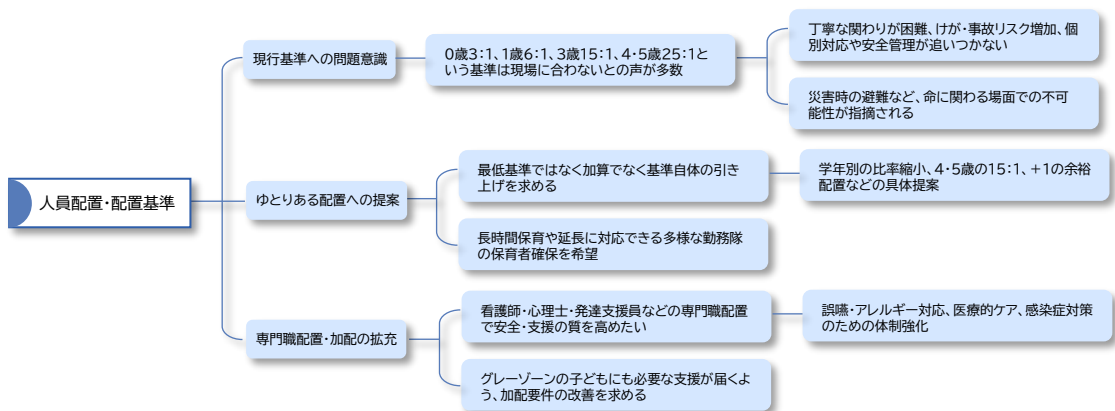
## 労働環境と働き方



- \* 保育の仕事に携わることができ、よかったと思っています。保育以外の仕事が多すぎる点が改善したらと思います。園舎洗いや草抜き、ペンキ塗りや溝掃除など。書類や休憩時間の確保が難しい。昼ごはんを食べながらも子どもの昼寝時の対応。お茶を飲みながらも準備や書類。残業もつかないの、辞める人や就職先に選ばない人が多いのではないかと思います。私は職場の人間関係に救われているが、そうではない園が多いのも耳にします。心のゆとりが子どもや保護者、職員への言動につながると思うので、改善を望みます。

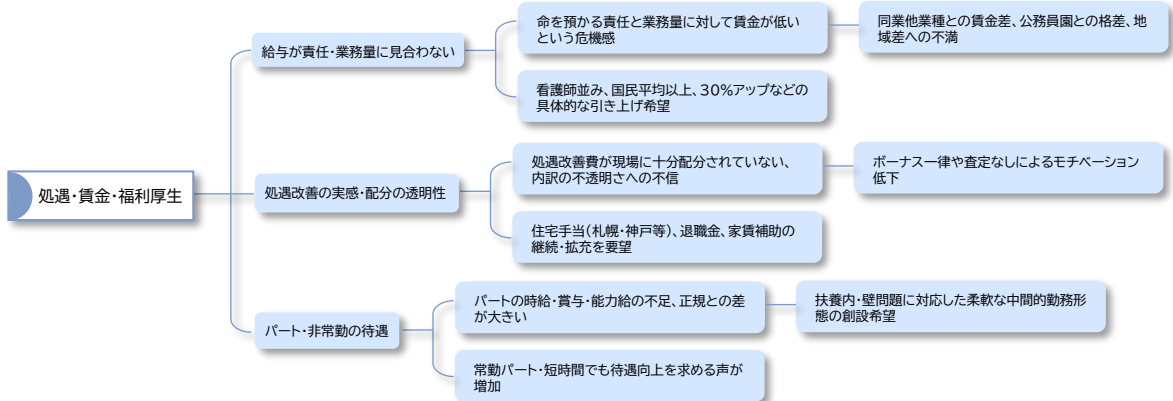
- \* 日々、多くの先生たちと試行錯誤しながら子どもにとって最善なこととはどうあるべきことなのだろうかを考え試した時に、子どもたちの成長が見られるとみんなで喜びを共感し、ここでこの仕事をして良かったなと充実感を得られます。6連勤の週が月に何回かあったりするため、土日でなくても週休二日は欲しい。
- \* ほいくしなんて、休み時間もなく、子供を見ながら、更に書類作成が大変過ぎる どこにそんな時間がある？？休憩時間ってどうやって取るのですか？？働き方改革？？誰の為？？考えれば分かるのに見て見ぬふり。サービス残業当たり前、書類は家の持ち込み当たり前、保育士不足になるのは当たり前！！誰がこんな仕事したいと思うんですか？？今の若い人がやりたいわけない、そりゃすぐに辞めますわなりより、個別って本当に必要な？？振り返って誰が見るの？？こんなんじゃ保育士なんていなくなりますよ、条件悪すぎでもん、今時ブラック過ぎですこんな愚痴ばかりでも、子どもはかわいい働き方が変われば心に余裕が持てる。給料も上がれば働く人も増えるはず、まだまだ足りないんです。
- \* 保育士の労働条件を整えて欲しいです。保育士の仕事は、体力面だけではなく精神面もかなり擦り切れてしまう仕事です。子どもが好きだけではできない仕事です。政治家は、就労していない保護者の子どもの受入れや、支援センターを日曜日でも開けるようにするなど、勝手な事ばかり言っていますが、保育士にも家庭があり、その前に1人の人間です。色んな親御さんをみてきましたが、子どもを産んだら、親としての勤めをしっかりと果たして欲しい。というのが保育士の切なる願いです。仕事で疲れているから、子どもは保育園に預けて、親はゆっくり休む。私たち保育士は、安い賃金で身を粉にして働かないといけませんか？私達は、いつ休むんですか？皆さんに、保育士の仕事を年間通して現場で体験してもらい、私達保育士の仕事内容をしっかりと把握した上で、物事を発言して欲しいと思います。給料や賞与が上がらない限り辞めていく保育士は増える一方だと思います。
- \* 何歳になっても保育教諭として働きたいと思える職種ですので、年齢があがっても働ける環境の整備ができていくと嬉しいと思います。
- \* 不適切保育と言われる時代になり、何が子ども達にとって大切なのか？混乱する世の中に違和感を感じながら、後輩の先生達に指導しています。働きにくい世の中の中で、未来ある子ども達を、遅く思いやりのある子ども達に育てていきたい気持ちは変わりません。一部を切り取られた不適切保育ばかりをメディアに出さずに、汗水垂らして働く保育士の姿をもっともっと公表して欲しいと切に願います。

## 人員配置・配置基準



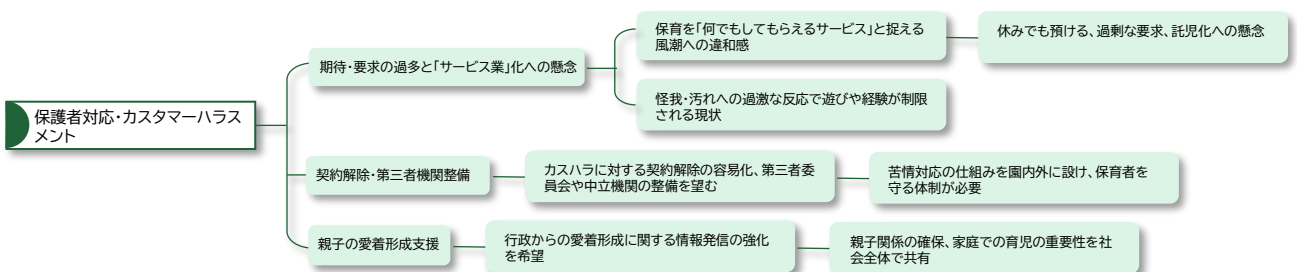
- \* まだ保育の仕事をはじめて日が浅いですが、子供達の笑顔に癒されています。子供達の成長を目の当たりにするたび元気をもらえます。保育士の数が増えれば、子供達の声は今まで以上にしっかりと聞いてあげることが出来ると思います。
- \* 早朝や、土曜日も働くことが当たり前になっていますが、肉体的労働なので、週休2日制やお昼休みなどしっかりとれるような勤務体系にしたいと思います。体や心が疲れているのは、よりよい保育はできません。子供たちをみる人数も、保育士の人数をもっと増やしてもらいたいです。グレーゾーンと思われるような子供たちが増えているように感じますそれに加えて対応の難しい保護者も増えているように感じます。
- \* 子どもの成長に日々寄り添い、その瞬間に立ち会えることに大きな喜びとやりがいを感じています。一人ひとりの子どもと適切に、丁寧に関われるよう、保育者配置基準の見直しを望みます。また、女性の多い職場として、生涯を通して安心して働き続けられる環境づくりを進めてほしいと願っています。
- \* 子どもの人数に対しての職員数が少ない為、もっと人数に余裕が欲しい。子どもの体調不良でも、自ら変わりの職員を探さないといけない。子どもが体調を崩しても休めない。
- \* 保育の現場は日々、怒涛の毎日です。1人1人の子どもをもっと丁寧に見たい…手立てを見つけるために深く知りたいと思う反面、複数人の担任であるため手をかけてあげられない、時間が無いという葛藤の中で皆さん働いていると思います。私は子どもの笑顔を見るのが好きです。どんなに大変でも、つらいことがあっても、子どもの笑顔を見ると頑張ろうって思えます。でもそう思うには、余裕が必要で、精神的にも身体的にも、園の体制にもある程度様々なゆとりが必要です。保育はもともと慈善事業から始まったと学びました。その分自己犠牲を求められたり、優しさを搾取されたりしやすい職業だと思います。多分、何人もの保育者の優しさで成り立っている現場だと思います。その優しさの糸が切れないうちに、少しでも余裕を持った業界になればと思います。

## 処遇・賃金・福利厚生



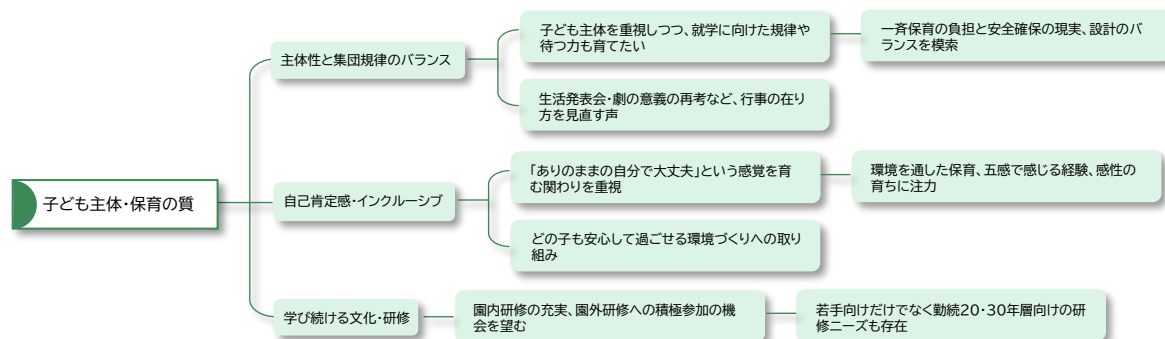
- \* 重労働には給与が安く、また、公務員の保育園に対しての給与と差がありすぎる。
- \* 正規職員の負担がかなり大きいと思います。今は結婚して、パート職員として働いていますが、仕事量の差に驚くばかりです。今は、恥ずかしながら、正規職員に戻る気がしません。保育の仕事しかしたことがないので、もし、もっと働かなければならない場合は、覚悟して正規職員に戻らなければならないと思います。しかし、年齢を重ねるごとに、本当に出来るのか？と心配になります。仕事量が労働時間内に収まるようになればいいな、と願います。
- \* もう少し給与面が、増えてほしい土曜日保育や年末年始、お盆保育の基準を全国的に定めるべき
- \* 子どもたちの成長に寄り添い、一緒に笑い合える大好きな仕事です。その反面保育者の負担はとも多いとも思います。時代の変化に合わせて様々な家庭も増えて疲弊している保育者も多いと思います。そういった保育者がこの仕事から離れていかないような給与改善や労働環境改善が必要だと思っています。給与は改善されてきていて感謝もしています！

## 保護者対応・カスタマーハラスメント



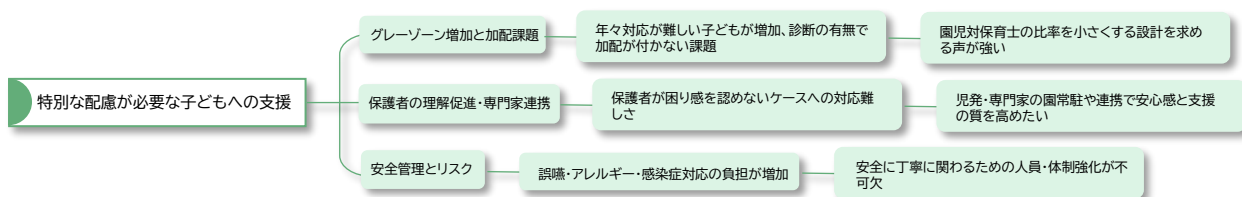
- \* 子どもの成長を真近に感じられる大変やりがいのある仕事だと思っています。以前に比べ業務は省力化され働きやすくなったと思います。ただ、保護者対応に関しては精神的にしんどくなることがあります。保育という仕事は保護者対応も含めてということも理解はしています。保育が保護者に対するサービスとして行われるものではなく園と保護者が共に行う子育てとしての意識はなくてはならないでほしいです。
- \* ノンアタッチメントタイムの保障が必要。保護者への対応について、カスタハラと言われるような事象については、契約解除が簡単にできるようにしてほしい。
- \* 命を預かるという責任に対しての対価を反映して欲しい。やりがいだけでは生活が続かない。保護者のリフレッシュなど権利が言われる風潮にあるが、カスタハラや社会的地位の低さ、低賃金、過重労働など生活のストレスが積み重なり不適切保育を産む背景にあるとも言える。

## 子ども主体・保育の質



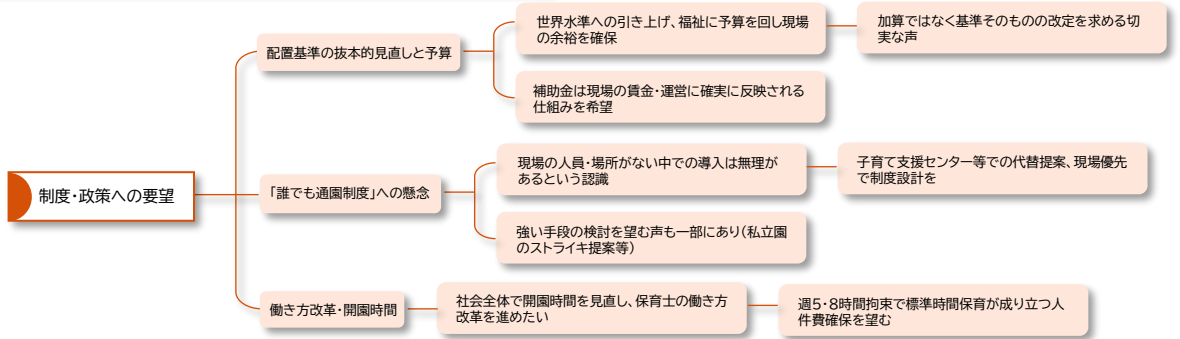
- \* 保育のお仕事には、子どもたちの小さな成長を日々そばで感じられる喜びがあります。一人ひとりのペースや個性に寄り添い、その子の「できた！」「たのしい！」に関われる時間は、本当に大きな充実感につながります。インクルーシブ保育が大切にされる今、昔からある発表会など負担の大きい行事を見直し、どの子ども安心して自分らしく過ごせる環境をつくっていくことが、これからの保育の姿だと思っています。子どもたちが毎日をのびのび楽しみながら、「ここにいていいんだ」と感じられるような保育を、これからも大切にしていきたいです。
- \* 園の取り組みや行事の方向性がはっきりしていると仕事としてやりやすく、計画的に進めやすく働きやすいと感じる。自主性を重んじられているが、今の国の人員配置では、一斉保育・集団保育として纏めていかなければ子どもの安全を守るのが難しい所もある。集団生活の規律やルールがあるうえで、子どものやる気を育てたり、言葉に耳を傾けたり、意見を取り入れたりすることの大切さや、指示命令でなく、丁寧な関わり、や言葉がけは必要だが、ある程度の保育士が主体で決めていくこと、引っ張っていくことも、子どもの経験値を上げるためには必要だと思う。片寄りすぎる考え方や子ども主体を強く求める事で、保育への迷いや今までやってきた事を否定されたように感じ、離職を考えている職員も多く感じます。
- \* 給与面での満足度は、低いですがそれ以上に子どもと接する上での喜び満足度は、高くやり甲斐があるので、今日まで続けてこれたと思います。保護者にとっても楽しい子育てができるように！と思いますが…子どもファーストより保護者ファーストになってしまっていることに…本当に子どもが必要としていることはもっと違うのでは？と思う事も多いです。園の役割として保育者の役割として、真の子育ての楽しさを伝え共に楽しんでいける日々を送りたいです。60歳定年という残りのタイムリミットを考えるとできることを頑張りたいと思います。

## 特別な配慮が必要な子どもへの支援



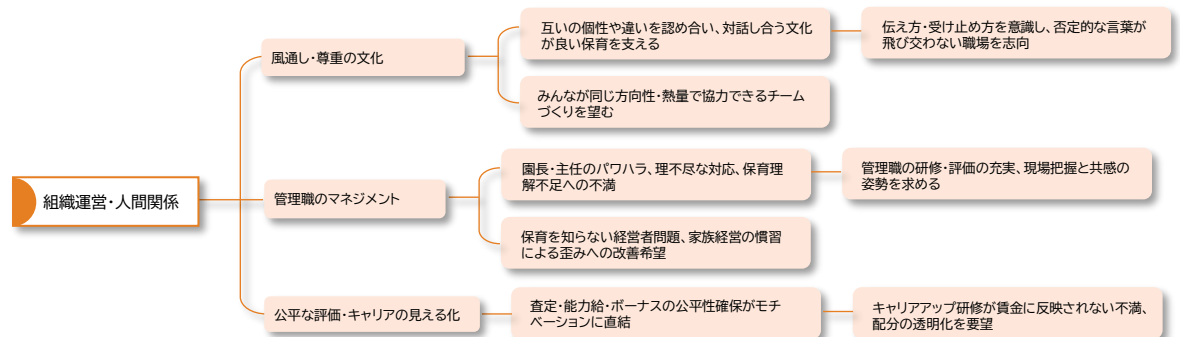
- \* 現在、関わりの難しい子や保護者が増えている。また、働き方改革として休日の数(有給の消化も含め)は増えたが、その分の現場の保育士の数が減り、昔のままの保育士配置数だと十分に関わる事が難しかったり負担が大きく感じる。子どもにしっかりと関わってける為に、十分な保育士人数の配置があってほしい。
- \* 近年、特別配慮を要する子どもが増えていると感じます。その子どもたちに向き合うための心構えや知識、技術の習得などは容易ではないし、経験を積むには時間を要します。通常業務は完全そのまま、そこにそれらをプラスしていくと精神的に余裕がなくなり、色んなことが中途半端になる気がしています。自己満足、あるいは不適切な支援で終わらないために、少しでも余裕のある人員配置や専門性が育つ環境が整えばと思っています。
- \* ・同じ正規職員でも、担任につくつかないや行事の量が担当年齢によって仕事量が全く違うのでバランスの取れた仕事量が理想的です。・保育の研修で現在の保育感や家族支援、気になる子の支援などを学び、自分の力となっています。・保育士としては、子どもたちのたくさんの成長が見れること、一緒に遊んだり製作したり喜びや楽しみを感じることができるのが一番嬉しいです。ただ、気になる子が増えている職場では、支援を充実させたくても他の子どもたちと一緒に見ているため、保育士が足りない日は、しっかりと支援ができていないのではないかと思います。個々の保育観ではなく、発達の専門的な方からの指示があると安心して支援できるのではないかと思います。そして、保育士が増えることも大事ですが、保育の中に含まれている業務を理解し責任感を持って考えて取り組んでくれるような人材確保が必要かなと思います。

## 制度・政策への要望



- \* 子どもたちの成長を間近で感じることができるのが嬉しいし、保育の仕事をしていて良かったと感じる。来年度から、子ども誰でも通園制度が始まるが、現場からすると、職員の人数や場所もない中で実現するのは無理があるため、もう少し現場側にとって制度を考えて欲しいと感じた。
- \* 不適切保育が話題になっているが取り上げられていないだけで、日常的にあると思う。園長主任が定期的に保育に入ったり見たりしてチェックリストを作成したり、匿名で話ができるような制度があれば、子どもにとってもより良い保育に繋がると思う。産後、時短勤務になったが元々の給与が低い上に自身の子どもの保育料も発生し、家計が苦しい。また、有休と子の看護休暇だけでは休みが足りないの、産後の働き方や制度がが変われば離職率も低くなると思う。
- \* 全国で保育士が不足しているのは保育園の開園している時間が長いからだと思われる。
- \* 保育士の仕事への理解が薄いと感じる。命を預かっている仕事で、子どもの発達状況に応じて、保護者とのやりとりや、支援など多岐にわたる大変な仕事ということを理解していただきたい。また、わが子を見れない保護者が年々増えているように感じ、我が国の就労形態に疑問を抱くことが多い。誰でも通園制度など、保育士が少ない中保護者を支えることへの理解はあるが、現場は大変で保育士の労働環境が、悪化していく不安も感じている。保育の喜びは、言葉では表せないほどあり、充実している。それがあってこそ、やりがいがある仕事なので、保育士数の拡大などをすすめ、働きやすい環境に整えていただきたい。

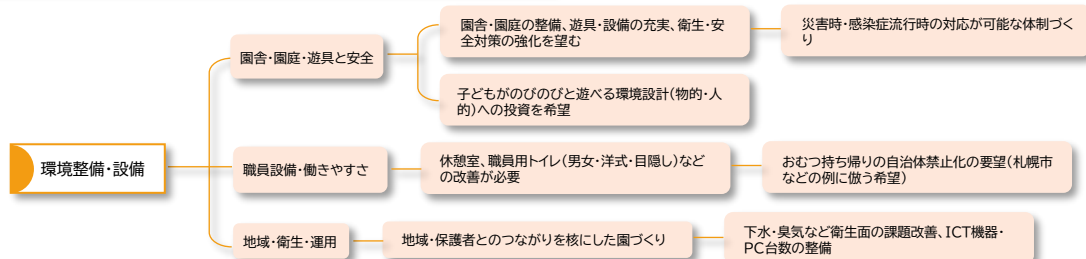
## 組織運営・人間関係



- \* 対、人であり人間関係がどうしてもついてくる。園の方針や雰囲気、先生の人柄次第でかなり変わってくると感じる。3園目ではあるがこんなにも違いがあるのかと思うぐらい。チームワークや年齢関係なくいい形で話し合いが出来る雰囲気がある。大変な仕事の中にも、仕事がしやすいように事務時間を作ってくれる人がいたり分担してできたり、ICTが充実しているのはとてもいい。作業効率も上がるし、その分子どもたちと関わる時間も取れる。しんどいこともあるけど少しずつ改善してくれている事が目に見えてわかる部分もある。保育士=しんどい、大変なイメージを少しでも変えられるようにお金の面もだが環境が変わればいいなど思う。
- \* 子育て世代、とくに子どもが未就学児の場合は遅番を無しにしてほしい。我が家は夫も仕事は夜がメインのため、正規職に戻った場合、子ども(1歳)が19時を過ぎても保育園にいることになり、申し訳ない気持ちになる。子育てと仕事の両立、働きやすい環境を作るためには、出来る人がやれば良いと思う。その分、子育て世代は早番を多くするなどしたら、平等になるのではないかなと思う。
- \* 保育の仕事は好きです。株式会社(本社)の意向に振り回されしんどい。
- \* 50代のリーダーが自分は何してもよくて 他人に対しては厳しい。なので保育をするうえで 決まりごとが彼女中心で分りにくく 毎日戸惑っている。やりにくい。パートと言う立場だと 園長も含め 進言しても聞いてもらえない上 大変な子どもは 普段権限のないパートに任せると言う矛盾に耐えられない。
- \* 保育士の仕事は軽く見られがちで、周りの目もそうだが、園を運営する側が保育士を軽く見ているように感じる。残業が1分単位で支払われるのが普通になってきているのに保育園では不測の事態が多いにも関わらず残業が認められない園がたくさんある。また、不適切な保育が蔓延している状況でも何も解決に繋がる機関が無いのも残念。子どもを助けられないので辞めるしかない。

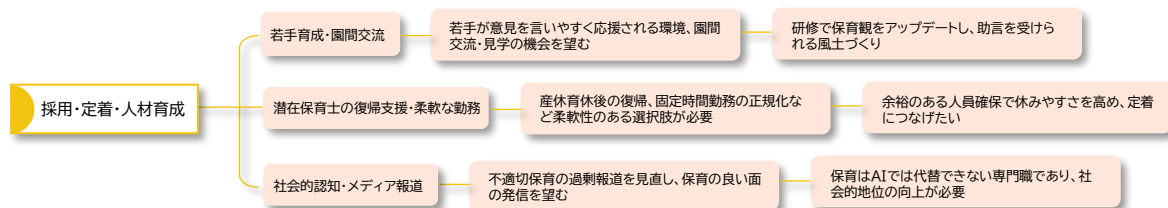
- \* 残業分の給与が支払う意欲はあるというが、上司がそれについてよく思っていないため支払われていない状態。保育等について考え思ったこともあるが(効率等)それについて意見してもなぜ経験年数の少ないこの人がいったのか、何なら園長は誰が意見を言ったのかも知らないこともある。こういった状況の中で保育の質を高めたい等の話があっても、全力でやろうと思うことができない。また、見た目で判断することも多く、一つの場面を切り取り、なぜ子どもがそういった行動をとったのか、なぜ大人が今そういった会話をしたのかまで聞くことなく批判される。保育という仕事は子どもと関わる職業の中でも、基礎を作るとも大事な仕事だと思っている。少しずつ経験を積み自分なりにやっていると昔の経験等を盾に使い、聞き入れない上司がいることによって、若い人のやる気がどんどんなくなっているのが現状。これに対する対策があれば教えてほしい。
- \* 保育士をして良かったことは、子どもたちの成長を一番間近で感じ、共感できること。それを子どもたちと一緒に喜びあえること。保護者には、「先生が年長も担任してくれて本当に良かった。」「先生と一緒に卒園できて本当に良かった。」と声をかけてくれたときに、保育士冥利に尽きると思った。※当園の理事長兼園長は、保育を何も知らずに園長になった人である。そのために、なにも知らないのに威張り散らして職員も疲弊している。園長以外の職員は、みんな仲が良くとても働きやすい環境(職員が辞めない)なので、園長だけ職員との距離がある。みんな関わりたくないの、距離を取っている。園長がいなくなると、本当に良い園になると思う。保育を知らない人が園長になるのは本当にやめたほうがいい。以上です。
- \* 園長が参観、発表会など、様子を見ないですぐ帰っていく。保育中でのことが全く理解できていない、どんなことをしていて、どれだけの仕事をしているのか把握できていない。改善点を願っても回答をもらうことができません。毎年、保育運営は繰り返されていく。辞めることを伝えると、愚痴を言う相手がいなかったと言われてしまい、ショックだった。改善をお願いしても、なかったことにされる。結局、保育全般の責任は、園長は、何も知らないの、全責任は、保育士がもっていることが現状である。働いている保育士や子どもたちの頑張りを見たり、言葉で伝えたりする人を雑に扱わず、丁寧な職場で働きたいと思う。

## 環境整備・設備



- \* 何も変わらない状況下で、変わって欲しいと願うことが多すぎます。保育業界はいつ変わっていくのでしょうか。(給与、休日など)早急をお願いします。
- \* 十分な保育者の配置、設備等への費用補助、そして保育士の給与面を改善して欲しい。
- \* 園舎・園庭の整備をして欲しい。

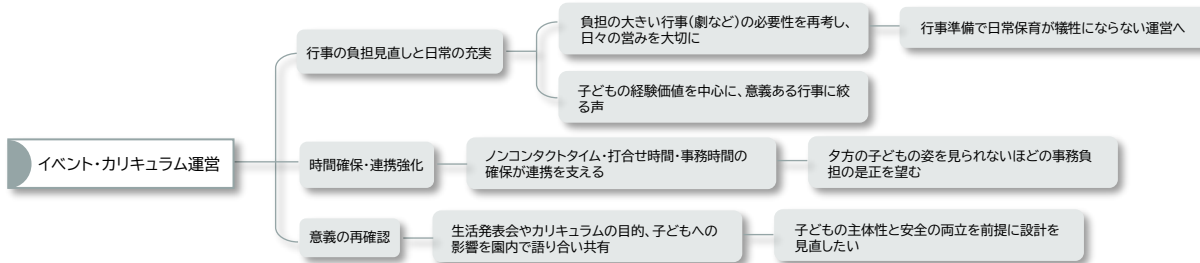
## 採用・定着・人材育成



- \* 不適切保育が大きく報道されることで、保育士のなり手がまた減るのではという懸念。不適切保育はあってはならないが、報道の仕方を考えて欲しい。なり手が減れば、現職者の負担がまた増える。
- \* 子ども達の成長を身近で感じられる事は幸せな事です。不適切保育・虐待などの言葉が聞かれるようになり、保育士の仕事を避ける人が増えているのではと心配します。保育士の仕事をもっと知ってほしいです。
- \* 不適切保育と言われる時代になり、何が子ども達にとって大切なのか？混乱する世の中に違和感を感じながら、後輩の先生達に指導しています。働きにくい世の中の中で、未来ある子ども達を、逞しく思いやりのある子ども達に育てていきたい気持ちは変わりません。一部を切り取られた不適切保育ばかりをメディアに出さずに、汗水垂らして働く保育士の姿をもっと公表して欲しいと切に願います。
- \* 様々な仕事を様々な働き方で行ったが、保育という未来ある子どもと向き合い、ここまでやりがいのある仕事を続けることが出来ることをうれしく思う。ただ保育ならではの昔からの風習や暗黙の了解などまだまだ現場で現代と合わないと思うことも感じる。なかなか上の先生のあたりまえに口出しできない若手も多く、これが人間関係のもつれとなり、貴重な人材が現場から離れていく要因となるのは悲しいと思う。
- \* 保育士というのは素晴らしい仕事だと、日々子どもたちの成長や子どもが子どもである部分に接して感じています。反面大切なのちを守ると言う点ではものすごく責務が大きい仕事だと思っています。しかし世間ではその点は大き袈裟だと思われて低く評価されています。保育士を低く評価すると言うことは、未来に大切な子どもたちの未来を低く見ているのと同じだと思います。本当に日本が、早くその事に気付いてほしいです。

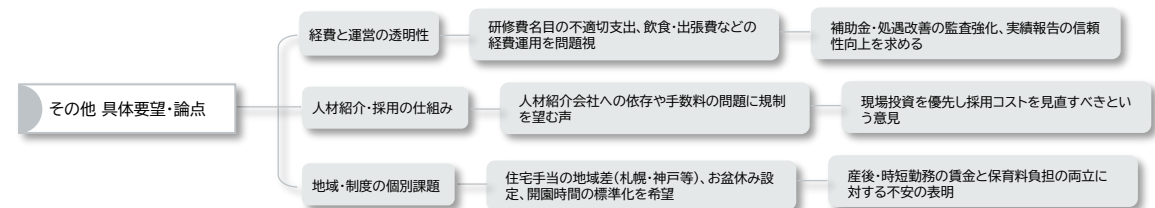
- \* 歳を重ねた者ががむしゃらに頑張り、若い保育士は今は厳しい指導もなく、その元でぬくぬくと助けてもらいながら乳児組で保育をする。幼児組は任せられない現状。なかなか伝わらない保育士もおり、保育士育成に悩む年代です。それでも、お給料はあまり変わらない。自分の中で割り切ってこまめしかやらないと決めたりしたくなりますが、長年やっているとうそもいかず、やるせない気持ちは消えません。

## イベント・カリキュラム運営



- \* 子どもと共に保育者もたくさん学び、成長していける仕事だと思います。今の園は研修会や園内研修も多く、学びの機会が多いと感じています。しかし、行事も多く正規の先生方は日々の業務の他に行事の準備にも忙しそうです。せっかく日々学んでいることを整理し、保育に生かす時間がとれていないように思います。たくさんの業務、忙しい毎日に追われる保育士がより人間性を豊かに、学びをインプットするだけでなく、アウトプットしていけるような時間の余裕がより多くなるといいなと思います。
- \* 日頃の保育の中でカリキュラムが充実している園なので、行事前になると大人も子どもも時間に追われている感じがするが、行事の達成感はとても大きくやりがいにもつながる。また保育士間のチームワークも都度大きくなる。保育士が子育て中の人がほとんどなので、勤務に影響が出やすく、欠員代替え保育士の確保の充実と、保育士がもっと有給をとりやすくなると嬉しい。公立園のようにはいかない私立園の休みの確保の難しさが課題だと感じる。そこが解決すれば、もっと気持ちよく安心して働きやすくなると毎年思っている。
- \* 行事への異常なこだわりをなくして欲しい。作り物が多すぎて行事前は保育どころではない。

## その他 具体的要望・論点



## コラム⑨ 配置基準以上の加配と財源

Q20

いつもアンケートの最後に調査テーマに関するご意見をいただいております。今回も1531件のコメントが寄せられました。調査を実施している立場から本当に感謝しております。その中で『配置基準ギリギリ』というワードに私の目がとまりました。

そのコメントには配置基準は満たしているものの、年々子どもへの対応や保護者支援の需要も変わってきており、個々に合わせた保育をするのが難しく、負担が大きい、その割に給与は・・・という趣旨の内容でした。子どもと関わる保育の仕事は好きだけど職場環境が改善されないのでも何とかして欲しいという要望の多くは身近な存在である園長へ向けられています。

自分も管理者である園長の一人として、耳が痛い内容なのですが、人員配置の充実や代替要員の確保など、配置基準以上の保育者の配置には今ある予算のなかからさらに人件費を捻出する必要があり、かなり困難な状況にあります。逆に今担当している保育者に出来るだけ多くの給与を支払おうとした結果が基準ギリギリの配置になっているとも考えられます。この配置と給与の関係が十分に理解されないことが施設内の不満要因になっているのであればなんとしても解消したいものです。

本来この問題解決の矛先は国の制度改善へ向かうべきであり、施設内における労使の課題ではないという認識がもっと広まることを願います。

## 結びに 保育の底力を、確かな未来へ

本調査の副題として掲げた「いま、憧れていた保育の仕事は出来ていますか」という問いには、多くの人が幼いころに抱いた「保育園の先生になりたい」という純粋な憧れを胸に保育の道を志した、その原点の記憶があります。しかし実際に職業として足を踏み入れると憧れとは異なる現実や様々なステージにおける悩みや苦勞に直面します。さらに一時は保育が「底辺職」と揶揄されたり、その専門性が正當に評価されずに軽視されたりという、保育現場が歩んできた決して平坦ではない道のりと、今もなお続く葛藤がこの問いには重なっているのです。

本調査は、それでもなお保育現場で奮闘を続ける保育者の皆さんへの深い敬意を込め、私たちがこれからも高い専門性を求め続けながら質の高い保育事業を継続していくために、今まさに現場の保育者が求めているものは何か、その心の声を明らかにするべく実施したものです。現在、保育士の資格を持ちながらも他業種で働く潜在保育士が数多く存在するという事実は、保育現場が長年抱えてきた構造的な課題を象徴しています。しかし今回の多角的な分析結果から浮かび上がったのは、そんな逆風や偏見の中でも失われることのない「保育の底力」という希望を鮮やかに証明する事実でした。

全国調査部長会議で吐露された運営者の悩み、保育者はどうやったら続けてくれるんだろうかという課題に対し、データが明らかにしたのは、保育者は決して「続かない」存在なのではなく、その本音においては「納得できる場所で続けたい」と願っているという真実です。キャリアの途中で転職を経験したとしても、多くの層が数回の転職のうちに納得のいく園を見つけ、定着して就労している実態が明らかになりました。

また、一度外の世界を知った上で再び保育の道を選んだ他業種からの転職者層が、強い覚悟と高い満足度をもって現在の職場で専門性を発揮している姿は、保育という仕事が他の何物にも代えがたい、人生を懸けるに値する圧倒的な価値と魅力を持っていることを雄弁に物語っています。それは、どれほど技術が進化し自動化が進む現代においても、子どもの心の機微に触れ、一人ひとりの命の育みに伴走する保育という営みが、決してAIなどには代替されることのない、人間ならではの尊い職業であるという何よりの証明でもあります。

これから私たち運営側が目指すべきは、不安や不満が生じた際に注目が集まりやすい書類作成の負担や休日の少なさといった可視化されやすい課題を解決していくことはもちろんのこと、外からは見えづらい人間関係や誇りを感じられる適切な待遇といった、社会人にとっても不可欠な「安心の土台」を園という職場の中に再構築することです。この心理的安全性が保たれ、保育という専門性が尊重される環境こそが、保育者にとってプロフェッショナルとして質の高い保育を行う土壌となり、ひいては子どもたちが持つ輝かしい力を引き出す鍵となります。

効率を優先しがちな現代において、数字には表れない安心や信頼によって紡ぐご縁を積み重ね、チームとしての調和が育まれる組織文化こそが満足度を高めます。一人ひとりの保育者と真摯に向き合い、キャリアアップの見通しを丁寧に伝え、ライフステージの変化に寄り添うことができれば、かつての「憧れ」を生涯続く「誇り」へと昇華させることができるはずです。

今、この瞬間も子どもの小さな変化に気づき、その命を守り抜いてくれている全ての保育者の皆さんに心から感謝を捧げます。皆さんが現場で示してくれている子どもの最善の利益を追い求める姿勢と、保育という仕事に対する希望と意欲を信じ、共に歩み続けられる環境を整えること。それこそが、保育者の皆さんがこれからも子どもたちの憧れの対象であり続け、自らも誇りをもって「私は保育者です」と語れる社会を築き上げる第一歩となるのではないのでしょうか。保育という営みが社会的過小評価に甘んじたり、理不尽な要求にさらされる対象となったりすることなく、社会を根底から支え未来を育む職として、一人ひとりの専門性が正當な敬意をもって認められる、誰もが保育の価値を疑わない、そんな社会を皆さんとともに作り上げていくことこそが、私たちの使命であると確信しています。

最後になりますが、本調査にあたり、現場の最前線で子どもたちを守りながら、貴重なご意見を届けてくださった保育者の皆様に感謝申し上げます。寄せられた愛情と葛藤に満ちた言葉の一つひとつを糧として、共に保育の未来を拓いていけることを願っております。本当にありがとうございました。

### <参考文献・参考サイト>

- こども家庭庁 「保育士の登録者数と従事者数の推移」
- こども家庭庁 「保育士の有効求人倍率の推移(全国)」

# 「保育者の就労に関する意識調査」

いま、憧れていた保育の仕事は出て来ていませんか？



急速な少子高齢化により多くの業界で人手不足が深刻化するなか、保育の現場でも、就業者の減少が全国的な課題となっています。各施設では、新卒者の採用だけでなく、未経験者や復職者の受け入れ、現職員のライフステージの変化に柔軟に対応するため、多様な働き方の導入や職場の魅力向上に取り組んでいます。しかし、それが実際に求職者が求める職場になっているのか、不安を感じる場面も少なくありません。

近年では、求職者が情報を得る手段が増加し、他園との違いや他業種との比較が容易になりました。また、紹介業者の参入により転職のハードルも下がり、新規採用だけでなく現職員に長く働き続けてもらうことが事業継続のための重要な運営課題となっています。

そこでR6全国調査部長会議のグループミーティングで関心が高かった保育者の就労に関する意識調査を、インターネット調査の特徴である匿名性を活かし、保育者が施設の職場環境や就業条件に関して何を求め、どのようになって欲しいと感じているのかについて、率直な意見を収集し、保育の魅力向上と働きやすさの追求につなげたいと考えています。

本調査はインターネット調査で実施し、よりスピーディーな意見回収と結果報告を行います。皆さんの回答が保育現場の『見える化』を推す力になります。  
(回答所要時間約5分)  
調査の回答はここから！

調査内容：右記「調査票」WEB調査  
<https://questant.jp/q/Shuroishiki>  
対象：保育施設に勤務する全ての方  
期間：令和7年12月1日～令和8年1月31日

その声を、子どもたちの未来のために

公益社団法人全国私立保育連盟 調査部  
TEL: 03-3865-3880

## 保育者の就労に関する意識調査

### 【調査項目】

急速な少子高齢化により多くの業界で人手不足が深刻化するなか、保育の現場でも、就業者の減少が全国的な課題となっています。各施設では、新卒者の採用だけでなく、未経験者や復職者の受け入れ、現職員のライフステージの変化に柔軟に対応するため、多様な働き方の導入や職場の魅力向上に取り組んでいます。しかし、それが実際に求職者が求める職場になっているのか、不安を感じる場面も少なくありません。

近年では、求職者が情報を得る手段が増加し、他園との違いや他業種との比較が容易になりました。また、紹介業者の参入により転職のハードルも下がり、新規採用だけでなく現職員に長く働き続けてもらうことが事業継続のための重要な運営課題となっています。

そこでR6全国調査部長会議のグループミーティングで関心が高かった保育者の就労に関する意識調査を、インターネット調査の特徴である匿名性を活かし、保育者が施設の職場環境や就業条件に関して何を求め、どのようになって欲しいと感じているのかについて、率直な意見を収集し、保育の魅力向上と働きやすさの追求につなげたいと考えています。

Q1. あなたの保育施設がある市区町村を教えてください。

Q2. あなたの保育施設の施設種別を教えてください。  
○保育所 ○幼保連携型認定こども園 ○保育所型認定こども園  
○地域裁量型認定こども園 ○幼稚園型認定こども園 ○小規模保育 A  
○小規模保育 B ○その他

Q3. あなたの保育施設の在園児数を教えてください。【令和7年10月1日現在】  
○20人未満 ○20～40人 ○41～60人 ○61～90人 ○91～120人  
○121～150人 ○151～180人 ○181以上 ○わからない

Q4. 保育施設の勤務経験年数を教えてください。(複数施設の経験がある方は合算)【令和7年10月1日現在】  
○1年未満 ○1～3年 ○4～6年 ○7～10年 ○11～13年 ○14年以上

Q5. 現在の雇用形態を教えてください。

○正規職員 ○パート職員(常勤) ○パート職員(短時間) ○派遣職員  
○学生アルバイト、インターン ○アルバイト ○スポットワーク(すまみバイト)  
○その他

Q6. あなたが望む雇用形態を教えてください。

○正規職員 ○パート職員(常勤) ○パート職員(短時間) ○派遣職員  
○学生アルバイト、インターン ○アルバイト ○スポットワーク(すまみバイト)  
○その他

Q7. 今の保育施設はあなたにとって何か所目の保育施設ですか。【ドロップダウンリスト】

○1 ○2 ○3 ○4 ○5 ○6 ○7 ○8 ○9 ○10 か所以上

Q8. あなたの保育経歴で最も近いものを教えてください。【ラジオボタン】

○初めての就職 → Q10へ  
○初めての就職は保育で、他業種の経験なし  
○初めての就職は保育で、他業種へ転職後、再び保育に就職  
○初めての就職は他業種で、保育へ転職  
○その他(自由記述)

Q9. 今までに退職・転職を経験された方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

【チェック方式、Q8で「初めての就職」以外を選択した人のみ】

①人間関係・職場環境→Q10へ

②労働条件・勤務体制→Q11へ

③法人・園の特徴→Q12へ

④キャリア・専門性→Q13へ

⑤ライフイベント・家庭事情→Q14へ

⑥その他(個別・自由記述)→Q15へ

Q10.Q9で①人間関係・職場環境を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- ・パワハラ、いじめ
- ・チームワーク
- ・保護者対応
- ・人事評価
- ・ストレス
- ・人間関係
- ・園の雰囲気
- ・管理職の人柄
- ・仲間の退職
- ・園長の交代
- ・運営母体の変化
- ・その他(自由記述)

Q11.Q9で②労働条件・勤務体制を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- ・残業
- ・有給休暇
- ・土曜出勤
- ・固定シフト制
- ・開所時間
- ・年間休日数
- ・月給の額
- ・年間賞与額
- ・福利厚生
- ・住宅補助
- ・業務が忙しすぎる WLB(ワークライフバランス)
- ・書類作成
- ・行事の数
- ・研修の受講回数
- ・服装などのルール
- ・在宅勤務
- ・その他(自由記述)

Q12.Q9 で③法人・園の特徴を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- 保育方針
- 定員規模
- 法人規模
- 園舎・園庭
- ICT 導入状況
- 保育者の平均勤続年数
- 管理職登用
- 出身園
- 周囲の口コミ・評判
- ネットの口コミ・評判
- ここ de サーチの情報
- その他(自由記述)

Q13.Q9 で④キャリア・専門性を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- 保育職を希望
- 他園での経験希望
- 他業種への転職希望
- 専門領域を深める
- キャリアアップを意図
- セカンドキャリア
- その他(自由記述)

Q14.Q9 で⑤ライフイベント・家庭事情を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- 期間満了
- 結婚
- 離婚・離別
- 妊娠・出産
- 子育てとの両立
- 子どもの学齢や進学
- 実家の転居

- パートナーの転勤・転居
- パートナーの転職
- 住宅購入
- 体力や健康面に不安
- 自分の年齢
- 介護
- その他(自由記述)

Q15.Q9 で⑥その他(個別・自由記述)を選ばれた方にお尋ねします。辞めた理由は何でしたか？当てはまるもの全てをお選びください。

- 自宅からの距離
- 勤務地(地域への愛着、都会への憧れ等)
- その他(自由記述)

Q16. 今の保育施設に就職するにあたり、主にどこから情報を得ましたか？(複数選択可)

- 園の見学・実習
- 学校からの紹介
- 家族・友人・知人からの紹介
- ハローワーク
- 自治体や民間の就職フェア
- 園の公式 HP
- SNS(Instagram、TikTok など)
- 求人情報サイト
- 人材紹介会社
- その他

Q17. 以下にあげるそれぞれの項目において、今の保育施設に就職するにあたり重視した項目と、就業を続けるにあたり重視する項目があると思いますが、あなたの考えを教えてください。

【4段階マトリクス 就職時、継続時、就職時も継続時も、重視しない】

- 月給の額
- 年間賞与額
- 年間休日数
- 固定シフト制
- 人間関係
- 行事の数

- 書類作成
- 研修の受講回数
- 福利厚生
- 自宅からの距離
- 駅からの距離
- 勤務地(地域への愛着、都会への憧れ等)
- 園の雰囲気
- 保育方針
- 開所時間
- 定員規模
- 法人規模
- ICT 導入状況
- 保育者の平均勤続年数
- 土曜出勤
- 管理職登用
- 住宅補助
- 園舎・園庭
- 園長の人柄
- 出身園
- 周囲の口コミ・評判
- ネットの口コミ・評判
- ここ de サーチの情報
- 園長の交代
- 運営母体の変化

Q18. 今の保育施設で就業を続けるにあたり、以下のライフステージの変化はどの程度影響しますか？【4段階マトリクス 大きい 小さい ない わからない】

- 結婚
- 離婚・離別
- 妊娠・出産
- 子育てとの両立
- 子どもの学齢や進学
- 実家の転居
- パートナーの転勤・転居
- パートナーの転職

- 住宅購入
- 他園での経験希望
- 他業種への転職希望
- 専門領域を深める
- キャリアアップを意図
- セカンドキャリア
- 体力や健康面に不安
- 自分の年齢
- 介護

Q19. 今の保育施設での就労に関する総合的な満足度はどのくらいですか？  
【5段階】(満足)←5、4、3、2、1→(不満)

Q20. 保育という仕事について、保育の喜びや充実感、こうあって欲しいという願いなど、ご意見をお書きください。  
【自由記述・400文字以内】

\*本報告書に関するご意見、ご感想、お問い合わせ等は、  
下記の全私保連調査部へお寄せお願いします。

「保育者の就労に関する意識調査(インターネット調査)」報告書

2026(令和8)年4月30日編

編者 公益社団法人全国私立保育連盟

調査部

調査部長	川島 俊樹(岐阜県・川島東こども園)
調査副部長	久居 麻紀子(千葉県・音のゆりかご保育園)
調査部員	小川 幸伸(和歌山市・のぞき保育園)
調査部員	田中 育美(徳島県・育英認定こども園)
調査部員	桑原 静香(長崎県・認定こども園島地シティ夜間保育園)
調査部員	津村 侑弥(秋田県・明照保育園)
常務理事	齊藤 勝(山形県・子供の城保育園)

問い合わせ先



公益社団法人全国私立保育連盟

〒111-0051

東京都台東区蔵前4-11-10全国保育会館

TEL 03-3865-3880 FAX 03-3865-3879

URL:<https://www.zenshihoren.or.jp/>

E-mail:[ans@zenshihoren.or.jp](mailto:ans@zenshihoren.or.jp)