

(公社)北九州市私立保育連盟
調査・研究委員会 令和6年度調査実施記録

(1) 調査活動の実施

保育現場での様々な課題や要望について、保育関係者や保護者、行政等の多面的な視点からの調査を行い、そこで得られた結果を会員園、行政等に公表し、保育界のみならず社会全体における子育て力（保育）の向上につなげる。

①各専門委員会と緊密に連携を図りながら取り組む調査

ア：《保育フェア2024》参加園アンケート

令和6年6月29日（土）に開催された《保育フェア2024》に関して、総務委員会と連携し《保育フェア2024に関するアンケート》（参加者・参加園を対象）を実施した。参加者・参加園のアンケート作成については総務委員会が主体となり、当委員会は『参加園アンケート』の集計を行い、結果を会員園に報告した。日時や会場、催しの内容等に関して様々な意見が寄せられ、保育士確保の施策として、今後の検討課題を考える際の材料とすることの出来た調査となった。

イ：《令和7年度 予算要望アンケート》集約

令和7年度の保育所運営助成に関する要望にあたり、9月に予算対策委員会と連携して《令和7年度予算要望アンケート》を実施した。アンケート作成については予算対策委員会が作成し、当委員会は会員園から寄せられる意見の集約を行い、予算対策委員会に報告した。会員園から様々な意見が寄せられ、要望を行う際の根拠となり得る調査となった。

②「保育の質の向上」や「保育所の健全な運営」に関する情報を会員園に提供するための調査

ア：学生のアルバイトの雇用に関するアンケート

学生アルバイトの雇用について調査するため、7月に《学生のアルバイト雇用に関するアンケート》を実施した。学生アルバイト雇用に対して、会員園の関心の状況を把握することができ、学生アルバイトを雇用する際の条件・雇用できない事情等を掴むことの出来た調査となった。

(公社)北九州市私立保育園連盟
調査・研究委員会 令和7年度調査実施計画

(1) 調査活動の実施

保育現場での様々な課題や要望について、保育関係者や保護者、行政等の多面的な視点からの調査を行い、そこで得られた結果を会員園、行政等に公表し、保育界のみならず社会全体における子育て力（保育）の向上につなげる。

①各専門委員会と緊密に連携を図りながら取り組む調査

- ・令和8年度保育所運営助成に関する要望調査（予算対策委員会との合同調査）
- ・保育就職フェア2025参加園アンケートフェア

②「保育の質の向上」や、「保育園等の健全な運営」に関する情報を会員園に提供をするための調査

- ・現段階での調査計画は無し。
- ・国や自治体の施策・世相等に鑑みて調査の必要性が生じた場合は実施する。

学生のアルバイト雇用に関するアンケート(結果)

回答数: 130 カ園

設問: もし、養成校の学生が貴園でのアルバイトを希望した場合(養成校の許可済)、次のような条件いずれを選択しますか?

条件

- 1.無資格者なので無資格雇用、配置基準には入らない。(保育補助)
- 2.補助事業等はないので、給与は全額施設の負担。
- 3.保育実習、見学実習等の機会と同様に、将来的な自園での就職の勧誘等は可能。

項目	回答数	構成比
①雇用してもよい。	49	37.7
②状況によっては雇用してもよい。	38	29.2
③雇用しない。	43	33.1
合計/回答率	130	100%

■「②状況によっては雇用してもよい。」の状況とは…

- ・全額施設の負担になったとしても将来性のある人材であれば雇用するかもしれない。
- ・将来的に就職につながるのであれば、雇用しても良いと考える。
- ・自園に内定済みの場合
- ・2年生で、自園での実習経験ありなら可。
- ・単発的になると思うが、夏のプール活動がある時など、短時間であれば雇用の可能性はある。
- ・秋まつりなどの行事の際、多くの人手のサポートが必要となる時(常時雇用は現状難しい)
- ・保育補助の必要になったとき、アルバイトの曜日や日時が合えば雇用してもよい。
- ・園長の総合的な判断による。
- ・保育園の経営状況による。
- ・本人の保育に対しての意思がみられるとき、人的余剰があるときは、雇用しても良いと思う。
- ・補助事業等がない分、運営費に余裕がある場合と、雇用期間、勤務時間等、学生と園との条件が一致する場合には雇用を考えたい。
- ・財政難の折、施設全額負担は厳しく、高齢者雇用やコロナ補助のような制度が利用できればありがたい。
- ・施設が給与の金額を合わせて雇用出来るなら良い。
- ・雇用前には、養成校の許可が出ているので安心な面はありますが、学生の労働条件や役割、責任についてそれぞれの園任せにすることなく明確にもらえると思えると更に雇用しやすくなると思います。

など

■「③雇用しない」の理由…

- ・前例がないため、他の園が雇用した際の良い点などを伺ってから、雇用を考えたいため。
- ・今のところバイトを雇用する制度が自園にはないから。
- ・法人にアルバイトを雇った事がないため。給与面など規定がないため。
- ・給与を支払う余裕がないので残念ですが雇用することはできない。
- ・給与を全額園で負担することが難しいです。
- ・必要としているのは、園に合わせて勤務できる人。しかし学生は、平日は授業があるので無理なのは。
- ・無資格では配置基準を満たさないため補助がないと、賃金を捻出しにくい。
- ・保育士資格がないため
- ・命を預かる大切な仕事なので、アルバイトとしては雇用はしないです。
- ・事故が起こった時にこちらがどう対応したら良いか(対保護者等)不安だから。
- ・無資格者と言うことと、何かあった時に責任が取れない為
- ・学生のアルバイトを受け入れることで、ボランティアの学生がいなくなるのでは…
- ・現時点では無資格者は保育としての仕事はできないので学生アルバイトに、指導をする人材もなく時間もないため。
- ・職員負担が増える為

など

令和7年度に向けた予算要望意見集約

- 特に要望書の3, 5, 7, 8は強く要望したい。
- 賃金値上げに伴い年収の壁については見直しがなく、人手不足の中で働ける日数が減ることになり、更に人手不足が生じている状況だ。働き方改革の一環として見直しをお願いしたい。
- 人件費の高騰が厳しい。事業所で努でどうにもならない事もある。何とかしてほしい。
- 保育士になってみたい。保育士を続けたいと思える助成を引き続き願う。
- 調理員等の賃金が最低賃金基準だと人材は集まらない。食育が大切というのであれば賃金を上げ、それに応じた給付をすべし。
- 保育体制強化事業を乳児保育園でも実施してほしい。
- 主任保育士選任加算の条件を緩和してほしい。(例えば地域の親子の交流の場の提供、子育てに関する相談会を月2回→年4回以上開催等)
- ワクチン接種助成
- 手作りおやつ等、手のかかる献立の際の人員の半日補助
- 待機がいても保育士がいない。人材紹介への手数料等も含めた保育士確保への助成を。
- 特に要望書の1番にあげている「障害児保育の保育士加配基準等の変更」は、切実な案件で年々増加傾向にある「グレーゾーン」と呼ばれる児童、これは見守り対象の家庭が増えていることと関係性が高いと思う。子育て支援は複雑化しておりニーズも増加している。保育園が担うのであれば改善して頂きたいと強く要望する。
- 障害児保育の保育士加配基準等の「行動観察」の要望に追加で、通所支援受給者証がある園児に対しては、加配対象児として認めてもらいたい。また、重度以外は2名以上の園児に対して、加配が認められているが、1名でも、短時間の加配1名を認めてもらいたい。(理由は、要望項目1に記載のとおり、3歳以上では職員配置が20対1又は30対1になるため、園児の学びや育ちに加えて安全を十分に確保できないため。)
- チーム保育推進加算について、経験を積んだ職員がチームリーダーとしてチーム保育体制を構築することが目的であるため、条件の中の職員の平均経験年数12年以上必要というところを、チームリーダーとなる職員が経験年数12年以上としていただきたい。
- 保育料の第2子の無償化により3歳未満児の第1子のみ、保育料が徴収されているが、数量的に減少している現状では、すべての園児に対しての無償化を実現していただきたい。そのための予算化をお願いしたい。
- 本年度で打ち切りになった環境整備における園庭の緑地化を継続していただきたい。中長期の計画で、園庭の緑地化を計画している場合、園での予算配分が適切に遂行されるためにも維持していただきたい。
- 労基法の改定により、代替職員等への有給休暇付与が発生し人手不足で常勤の休みが取りづらくなっている。その為、常勤職員2名が同日に休む時は、他の職員が超勤しカバーすることが多くなってきたので、それをカバーできるような助成事業を作してほしい。
- 初めて看護師を配置してみて園全体の質向上の要因としてもとても重要なポジションだと感じた。子どもはもちろん職員の健康管理、感染症の情報共有、熱発・ケガの処置、事務員補佐、保育士補助と多岐に渡り職員負担軽減につながっていること、また園全体に安心感・安全性向上となっている。看護師配置にかかる補助金が創設されたら良いと思う。

保育士不足により赤字運営をしている園にとっても、配置基準に入れられる看護師はメリットがあると思います。

○新潟市の保育園に視察に行った。新潟は0歳児だけでなく1歳児も3対1の配置基準で、保育者がゆとりを持ち子どもたちに丁寧に関わる様子を見ることができた。是非、北九州市も保育士の配置基準の更なる見直しを検討して頂きたい。また、配置基準の見直しが厳しい場合でも、保育体制強化事業の継続をおこない、職員がゆとりを持って保育ができるよう環境を整備してほしい。

○臨時職員の夏季休暇の日数も職員同様6日に引き上げを要望する。

○不測の事態（職員の急な欠勤、不幸ごとによる欠勤、台風等による職員の子どもの学校の休校に伴う学童の休所（子育て中の職員がもれなく欠勤となる。）、職員の被災等）には、往々にして急な職員確保が困難な局面がある。今、書類上はひと月の配置基準の月頭が満たされていれば人員配置が成立する（組み合わせ配置等は別）状況だが、ひと月の開所日は概ね25日ある。どうしても急に職員が確保出来ない場合は、不本意ながらその日は配置基準マイナスで運営せざるを得ない。本来なら児童の安心・安全に鑑みると開所日すべてが人員を満たしていることを基本とすべきであろう。そのためには一日ごとの日雇い代替雇用ではなく、急な職員確保に備えた職員を常勤で雇用することを基本とし、様々な状況の備えとなるような代替補助事業を新たに設計すべき。要件が限定的な代替補助事業ではなく、包括的で汎用性の高い代替補助事業になることを願う。人口減少も進み、人の確保が困難になっていくのは代替職員も例外ではない。「こちらの都合のいい時だけ来てほしい。」、そんな労働条件では今後なり手がなくなる。いや、もういなくなってきた。「代替雇用＝入れ替わり立ち代わりの日雇い」というスキームは、人口が多かったころの慣習で専ら時代錯誤だと感じる。なお、予備保育士もこの事業に集約すればよい。

○事務職の仕事の重要性を認識し、事務職員を正規、またはそれ同様の処遇で雇用している場合の補助増額等あればよい。（特に保育所）

○かかりつけ医の一筆で障害福祉の恩恵を受けているが、判定を受けていないため保育士加配に反映できていない。通所や訓練を受けている事実をもって加配対象にしてほしい。

○一時保育の希望が特に1歳児男児に集中している。家庭での子育てに1歳から2歳までの年齢はイヤイヤ期はじまり苦慮している様子が伺える。短時間でもリフレッシュで子どもと離れたいという要望が強い。母親の精神的な安定のためにも預かりたいが希望日に利用できないことが多い。現在は同年齢のクラスに入れている。激しく泣く子どもやいっさい食べ物、飲み物を受け付けない子どももいて保育に支障をきたすため、預かり人数は必然的に増加できない。希望通りに預かるためには補助額の増額を実施していただき、一時保育職員を別途雇用したい。

○要望書1. について、問題行動について加配の対象とする基準が不明瞭。自閉傾向等の判断は保育園側が独自に判定するのか？公的機関に依頼するのか？公的機関で判定の場合、保護者の同意やグレーゾーンの判定が困難。

○要望書2. について、標題に職場定着促進に加え、職員の確保対策も明記するとよい。

○要望書5. 市単費補助の単価見直し等について、保育士の不足に伴い定数まで園児が入れられず経営的に厳しい中、園舎も古くなり修繕経費も大きな負担となっている。

- 要望書9. 地域の子育て支援について、無資格専任職員の業務内容・日数をもう少し明確にして要望するとこども施設企画課も財政に要望しやすいかと思います。
- 補助がいただける事は大変ありがたいと思。しかし、4週7休以上の指定休を付与はしたいとの思いとはうらはらに、休んだ職員に対しての代替職員も不足して現状は難しい状態だ。「職員が不足している保育園はさらに厳しい状況が続くな。」という思いがしている。
- 主任保育士専任加算要件不足月分の補助について、一時保育事業・延長保育事業・病児保育事業・障害児保育事業を実施し、そのために職員配置していても、利用児童がいなければ要件として認められない。これは園の努力でどうこうなるものでもない。
主任保育士は、上記事業を実施しているから、利用児童がいるから必要な配置なのか？
上記事業を実施し、例えば一時保育を受け入れることができる園であれば、利用児童がいなくても、本市独自の補助をお願いしたい。
- 保育士等の職場定着促進について、保育士が休みにくい現状は、変わりがないことに起因する。保育士の休日を確保するためには、職員配置基準の抜本的な見直しが必要。例えば、クラス担任を2人～3人として、職員が休みの時にも子どもが不安にならないよう配慮できるように。これは国への要望ですが、国の配置基準以上の職員を雇用できるよう市独自の補助でできないでしょうか？（予備保育士の補助額では、職員1人分にならない。）
現状、国の配置基準の職員配置でも、特に定員が少ない園は赤字がでている。
- 養成校の学生の入職率を上げるために学生アルバイトをどんどん受け入れたい。そのためになるべく高いアルバイト料で来て頂いたくそのための予算を市から頂けたら助かる。
- 気になる子への対応のための無資格の保育補助に助成を（有資格者の確保が難しい現状）。
- 利用側（求職側・求人側）の観点から、支援センターがもっと実用的に活用できるようにしてほしい（アプリ開発・手続きの簡素化等）
- オムツ処分代の補助
- 定員減条件の更なる緩和
- 真夏の屋外保育用の空調服化をするための補助を考慮してもらえないだろうか。
- 放課後デイサービスに通う園児で障害児認定を受けていないグレーゾーンの園児は、訪問支援を受ける際に受給者証が必要。この受給者証を保持している園児について、障害児保育の対象にしてほしい。
- 1.判定を待っていてはすぐに卒園になってしまうので、パートでもいいので無資格でも無条件で保育補助職員雇用の補助をして欲しい。5時間パートでも扶養範囲を超えると確保が難しくなるので、2名雇用合算で1名分補助のような方策も認めて欲しいが、任用なので難しい??
2.一日の勤務時間を延ばして休日数を増やす手もあるので、年間総勤務時間も補助の基準目安にしては？（7.5H×22日×12か月＝1,980時間、8×21×12＝2,016時間⇒8Hの方が長い）（3）については否定するわけではないが、あくまでの補助なのでフルタイムパート雇用を活用するような施設努力も必要かも。
3.常勤雇用が難しい場合はパートタイムの合算雇用も補助額内で認めてもらえればより活用でき、補助額も減らせると思う。（任用補助であるのがネックかも）1に同じ内容
5.オムツ処理に関してはゴミの多くを占めることと、事業ゴミは有料回収であることを考えると多少の補助を頂けると助かる。またはオムツ借上料が前提と考えて、借り賃には回収賃も含まれるので、おむつ代補助の適用拡大をお願いするのはどうか？（0歳児

人数×●●円とか)

10 某ASAKAWAドームのようなものが理想であるが、芝生造成事業の様に年度ごとに募集するのもよいかも。(維持費は自己負担) 全体でなくても一部でも。

その他：コロナ禍の時のような日常的なアルコール消毒、ペーパータオルなどへの補助を少額でもお願いしたいです。

保育補助的なものの拡大要望が多いと感るが、現在の運営費高齢者加算のような総時間数で補助額が増額するような補助で、グレー対応も地域支援も事務補助も、登降園時間に車の駐車場整理をしているなど、どれでも使えますみたいなものがあれば利用もしやすいし無駄も出にくい気がするが、任用補助というのがネックなのかなと感じる。よくわからないが。

宿舍借り上げが伸びていないと聞いた気がするが、職員駐車場借上げ補助とかにできないかなあとか思ったりする。(国の制度なんて無理だろうが)

毎年しつこいが、市のホイホイセンターのホームページが紹介業者に見劣りするし、堅苦しいので、かっこよくして欲しい。(個人的に独り言)

○市単費補助の単価見直し(米、調味料他すべての食品の値上げがあり、子どもの成長発達に欠かせない栄養源の質を落とすことはできず、また副食費を値上げすることは保護者負担になることにつながることに懸念される。)

○アレルギー児対応の調理員の加配補助(園児3名からではなく1名から要望する。給食提供の時間を見ながら調理し、アレルギー児の配慮を行うことにプレッシャーを感じていると調理現場からの声がある。)

○児童発達支援事業所の受給者証所持者に対して障害児加配を認めてほしい。既に医師の診断をもとに行政から個別支援が必要との認定が下りているのであるから。

青年会議からの要望提案

○障害児についての要望

障害児サービス(児童発達支援や放課後デイサービスなど)を利用する際に必要な「障害福祉サービス等の受給者証」を持つ子どもと認定こども園や保育園などで加配をもらう要件を統一してもらいたい。

→障害者手帳をもらうにはハードルが高く、認定をする機関を受診する期間(予約がなかなかとれない)ことなどを踏まえ、受給者証を持っている子どもを加配対象にしてもらいたい。

北九州市内だけでも障害児サービス(児童発達支援や放課後デイサービスなど)を利用する児童が多く、保育中も人員をとられる現状がある。

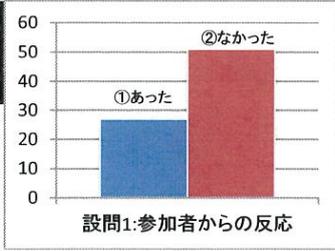
北九州市保育フェア2024に関するアンケート集計

参加数: 79ブース(100カ園) 回答数: 78ブース(99カ園)

設問1: 参加者からの反応

設問1	回答数	構成比
①あった	27	34.6%
②なかった	51	65.4%
合計/回答率	78	98.7%

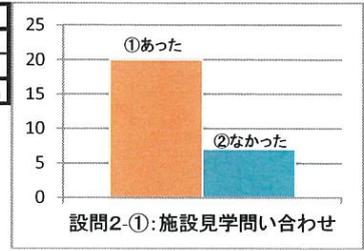
母数: ブース総数



設問2-①: 施設見学会問い合わせ

設問2-①	回答数	構成比
①あった	20	74.1%
②なかった	7	25.9%
合計/回答率	27	100.0%

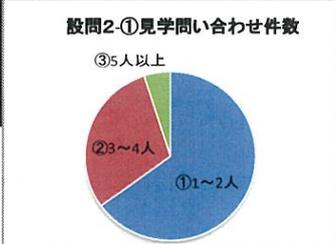
母数: 設問1: ①反応があった



設問2-①: 見学会問い合わせ件数

設問2-①問い合わせ件数	回答数	構成比
①1~2人	13	65.0%
②3~4人	6	30.0%
③5人以上	1	5.0%
合計/回答率	20	100.0%
見学会問い合わせ実数	41人	

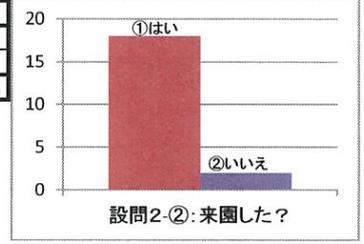
母数: 設問2-①: ①見学会問い合わせがあった



設問2-②: 来園した?

設問2-②	回答数	構成比
①はい	18	90.0%
②いいえ	2	10.0%
合計/回答率	20	100.0%

母数: 設問2-①: ①見学会問い合わせがあった

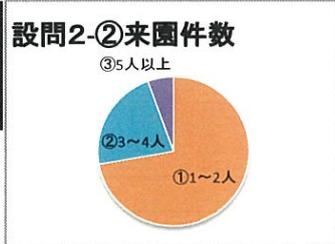


設問2-②: 来園件数

設問2-②: 来園件数	回答数	構成比
①1~2人	13	72.2%
②3~4人	4	22.2%
③5人以上	1	5.6%
合計/回答率	18	100.0%
来園実数	34人	

見学会問い合わせ実数との差 -7人

母数: 設問2-②: ①来園した

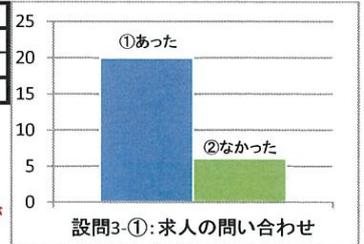


設問3-①: 求人問い合わせ

設問3-①	回答数	構成比
①あった	20	76.9%
②なかった	6	23.1%
合計/回答率	26	96.3%

母数: 設問1: ①反応があった※

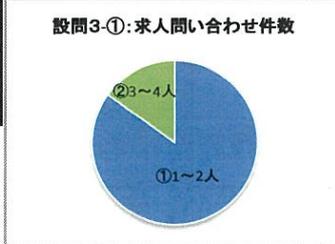
※来園がなくても求人問い合わせがある場合や、来園があっても求人問い合わせが無い場合があるのので上記を母数としている。



設問3-①: 求人問い合わせ件数

設問3-①問い合わせ件数	回答数	構成比
①1~2人	17	85.0%
②3~4人	3	15.0%
③5人以上	0	0.0%
合計/回答率	20	100.0%
求人問い合わせ実数	33人	
来園実数との差	-1人	

母数: 設問3-①: ①求人問い合わせがあった

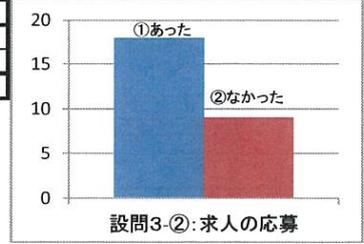


設問3-②: 求人応募

設問3-②	回答数	構成比
①あった	18	66.7%
②なかった	9	33.3%
合計/回答率	27	100.0%

母数: 設問1: ①反応があった※

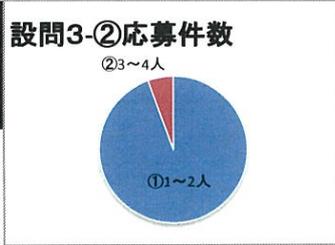
※求人問い合わせがあったを母数にすると...
回答数20中回答数18 応募率: 90%



設問3-②: 応募件数

設問3-②応募件数	回答数	構成比
①1~2人	17	94.4%
②3~4人	1	5.6%
③5人以上	0	0.0%
合計/回答率	18	100.0%
求人応募実数	25人	
求人問い合わせ実数との差	-8人	

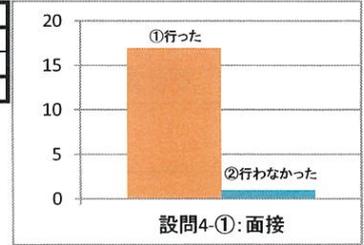
母数: 設問3-②: ①求人応募があった



設問4-①: 面接

設問4-①	回答数	構成比
①行った	17	94.4%
②行かなかった	1	5.6%
合計/回答率	18	100.0%

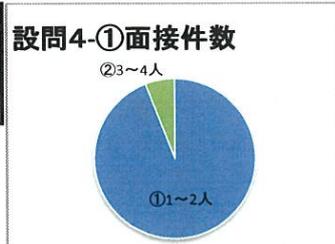
母数: 設問3-②: ①求人応募があった



設問4-①: 面接件数

設問4-①面接件数	回答数	構成比
①1~2人	16	94.1%
②3~4人	1	5.9%
③5人以上	0	0.0%
合計/回答率	17	100.0%
面接実数	23人	
求人応募実数との差	-2人	

母数: 設問4-①: ①面接を行った



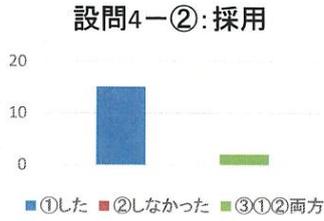
面接を行わなかった理由

遠方からの希望で、現在職務についており、日程の面接日に面接ができなかったため、3月に追加で面接を行う予定

設問4-②:採用

設問4-②	回答数	構成比
①した	15	88.2%
②しなかった	0	0.0%
③①②両方	2	11.8%
※合計/回答率	17	100.0%
採用した実数	20	
採用しなかった実数	3	

母数:設問4-①:①面接を行った
※前年度採用件数:9件

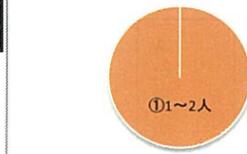


設問4-②:採用件数

設問4-②採用件数	回答数	構成比
①1~2人	17	100.0%
②3~4人	0	0.0%
③5人以上	0	0.0%
合計/回答率	17	100.0%
採用実数	20人	

面接実数との差 -3人
母数:設問4-②:①採用した+③両方
※前年度採用実数:9名

設問4-②採用件数



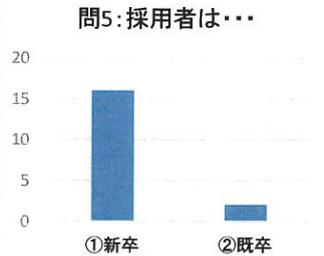
採用しなかった理由

他にも求人に応募があり、選考の結果

設問5:採用者は...

設問5	回答数	構成比
①新卒	16	88.9%
②既卒	2	11.1%
※合計/回答率	18	105.9%
①新卒実数	18名	
②既卒実数	2名	

母数:設問4-②:①採用した
※新卒・既卒双方あり1回
※前年度新卒実数:9名
※前年度既卒実数:0名

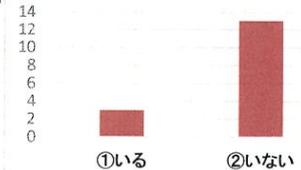


設問6-①:新卒で近隣養成校以外の人...

設問6-①	回答数	構成比
①いる	3	18.8%
②いない	13	81.3%
合計/回答率	16	100.0%

母数:設問5:①新卒
※前年度「いる」件数:3名
※前年度「いない」件数:6名

設問6-①:近隣養成校以外は...

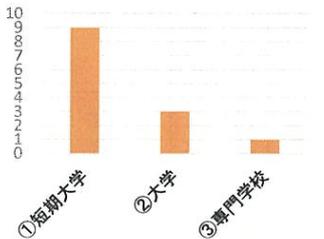


設問6-②:新卒の出身近隣養成校について

設問6-②	回答数	構成比
①短期大学	9	69.2%
②大学	3	30.0%
③専門学校	1	25.0%
※合計/回答率	13	100.0%
①短期大学生採用実数	10	
②大学生採用実数	4	
③専門学校生採用実数	1	

近隣養成校内訳		前年度
東筑紫短期大学	4名	1名
西南女学院短期大学	2名	2名
九州女子短期大学	3名	2名
九州女子大学	3名	
梅光学院大学	2名	
北九州保育福祉専門学校	1名	
西南女学院大学		1名
合計	15名	6名

設問6-②近隣養成校名および採用人数



設問6-③:新卒の出身近隣外養成校について

設問6-③	回答数	構成比
①短期大学	3	100.0%
②大学	0	0.0%
③専門学校	0	0.0%
合計/回答率	3	100.0%
①短期大学生採用実数	3	
②大学生採用実数	0	
③専門学校生採用実数	0	

近隣外養成校内訳		前年度
香蘭女子短期大学	2名	
西日本短期大学	1名	
長崎短期大学		1名
四国大学		1名
九州産業大学		1名
合計	3名	3名

設問6-③近隣以外の養成校名および採用人数

