

人材確保についてのアンケート

実施期間 令和6年11月13日～12月20日 回答数147ヶ園

I.園について

1.行政区

北区	上京	左京	中京	東山	山科	
10	12	15	12	2	7	
下京	南	右京	西京	伏見	醍醐	不明
9	19	17	19	19	5	1

2.定員区分

～60名	61～120名	名～160名	161名以上
24	81	22	20

II. 人材確保の実情について

1.令和5年度の状況

① 令和6年4月1日付採用の「新卒者について」

ア、採用状況を教えてください

147

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		160名まで 103 園		161名以上 20 園	
計画通りに採用できた。	55	56%	16	70%	39	53%	5	56%	37	54%	13	65%
計画通りには採用できなかった。	43	44%	7	30%	35	47%	4	44%	32	46%	7	35%
	計98		計23		計74		計9		計69		計20	
採用予定（計画）なし	49	33%	12	34%	37	33%	15	63%	34	33%	0	0%

※中心区は上京・中京・東山・下京

イ、採用できなかった理由を教えてください（複数回答）

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		160名まで 103 園		161名以上 20 園	
応募がなかった	39	26%	7	20%	32	29%	4	17%	29	28%	6	30%
応募者の辞退	8	5%	0	0%	7	6%	1	4%	7	7%	1	5%
不採用	4	3%	0	0%	4	4%	0	0%	3	3%	0	0%

ウ、その後の対応策を教えてください（複数回答可）

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		160名まで 103 園		161名以上 20 園	
職場内の努力	21	14%	4	11%	16	14%	2	8%	18	17%	1	5%
経験者の採用	14	10%	1	3%	13	12%	1	4%	11	11%	2	10%
派遣を利用	14	10%	2	6%	14	13%	1	4%	10	10%	3	15%

【その他】

- ・パートさんの時間を増やしてもらった（時給も上げて社会保険も加入）
- ・姉妹園での中途採用(経験者採用)と人事異動
- ・まだ人員に余裕があった
- ・その人数にいなかった
- ・その後もずっと採用試験を実施し、年度途中でも採用する
- ・職員配置基準に合わせて、10名程園児を減らしました

エ、令和6年4月1日付採用の「新卒者（正規）」について採用人数を教えてください

0名	1	(園数)
1名	22	
2名	17	
3名	7	
4名	4	
5名	1	
6名	2	
15名	1	

オ、令和6年4月1日付採用の「新卒者（非正規・パートアルバイト）」について採用人数を教えてください

0名	29
1名	10
2名	2
3名	1
7名	1

ウ、その後の対応策を教えてください（複数回答可）

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		61～160名まで 103 園		161名以上 20 園	
職場内の努力	24	16%	8	23%	15	14%	4	17%	17	17%	3	15%
派遣・紹介会社を利用	9	6%	1	3%	9	8%	1	4%	8	8%	1	5%

【その他】

- ・ 応募者を姉妹園で採用し、姉妹園から人事異動させた
- ・ OB職員の協力
- ・ 園児の入園受け入れ枠の引き下げ
- ・ 試験を随時実施し、年度途中でも採用するようにした

エ、令和6年4月1日付採用の「経験者（正規）」
について採用人数を教えてください

0名	11	(園)
1名	17	
2名	7	
3名	1	
5名	2	
9名	1	
15名	1	

オ、令和6年4月1日付採用の「経験者（非正規）」
について採用人数を教えてください

0名	13
1名	13
2名	5
3名	3
8名	1
11名	1

カ、令和6年4月1日付採用の「経験者（パート・アルバイト）」について採用人数を教えてください

0名	20	(園)
1名	8	
2名	2	
3名	1	
4名	2	

キ、内定時期は何月から何月頃ですか？

回答数12

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

ク、採用決定した方の募集媒体を教えてください（複数回答可）

紹介会社	16	(園)
ハローワーク	9	
職員・知人の紹介	8	
就職フェア・説明会	7	
自園のホームページ	6	
サポートセンター	5	
復職	4	
その他 職種変え異動等	2	

③ 令和5年度中の「中途採用」について

ア、採用状況を教えてください

	全体		中心区		その他の区		定員60名まで		160名まで		161名以上	
	147 園		35 園		111 園		24 園		103 園		20 園	
計画通りに採用できた。	46	53%	11	55%	34	52%	3	43%	39	60%	4	29%
計画通りには採用できなかった。	40	47%	9	45%	31	48%	4	57%	26	40%	10	71%
	計86		計20		計65		計7		計65		計14	
採用予定（計画）なし	61	41%	15	43%	46	41%	17	71%	38	37%	6	30%

イ、採用できなかった理由を教えてください（複数回答可）

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		160名まで 103 園		161名以上 20 園	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
応募がなかった	37	25%	8	23%	29	26%	4	17%	23	22%	10	50%
応募者の辞退	6	4%	1	3%	5	5%	0	0%	5	5%	1	5%
不採用	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%

ウ、その後の対応策を教えてください（複数回答可）

	全体 147 園		中心区 35 園		その他の区 111 園		定員60名まで 24 園		160名まで 103 園		161名以上 20 園	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
職場内の努力	29	20%	7	20%	22	20%	3	13%	18	17%	8	40%
派遣を利用	14	10%	2	6%	12	11%	0	0%	10	10%	4	20%

【その他】

- ・ 就職説明会への参加
- ・ ハローワークへの求人
- ・ 園児の入園受入れ数の制限
- ・ 縁故で採用
- ・ 退職者への声掛け
- ・ 時期をずらしての採用

エ、令和5年度中の「中途採用(正規)」
について採用人数を教えてください

0名	24	(園)
1名	6	
2名	3	
3名	2	
5名	1	

オ、令和5年度中の「中途採用(非正規)」
について採用人数を教えてください

0名	11	(園)
1名	17	
2名	8	
3名	3	

カ、令和5年度中の「中途採用（パート・アルバイト）」について採用人数を教えてください

0名	9	(園)
1名	16	
2名	7	
3名	1	

ク、採用決定した方の募集媒体を教えてください（複数回答）

紹介会社	21	(園)
ハローワーク	12	
自園のホームページ	11	
サポートセンター	5	
知人や職員の紹介	5	
元職員	4	
就職フェア・説明会	3	
派遣	2	

2.令和6年度の状況

① 令和7年4月1日付採用の「新卒者について」

ア、採用状況を教えてください

計画通りに採用できた。	40	(園)
計画通りには採用できなかった。	14	
採用予定（計画）なし	31	
募集中及び選考中	62	

イ、採用できていない理由を教えてください（複数回答）

応募がなかった	14	(園)
応募者の辞退	0	
不採用	0	

ウ、その後の対応策を教えてください（複数回答）

職場内の努力	5	(園)
経験者の採用	7	
派遣を利用	1	
募集中（ハローワークサポセンの利用）	2	

ク、採用決定した方の募集媒体を教えてください（複数回答）

就職フェア・説明会	25	(園)
養成校への求人	16	
自園のホームページ	9	
紹介会社	7	
実習生、アルバイトから	4	
その他 内部採用 卒園児 元派遣	4	
ハローワーク	3	
サポートセンター	2	

② 令和7年4月1日付採用の「経験者」について

ア、採用状況を教えてください

147

計画通りに採用できた。	14	10%	(園)
計画通りには採用できなかった。	7	5%	
採用予定（計画）なし	52	35%	
募集中及び選考中	74	50%	

イ、その理由を教えてください（複数回答）

応募がなかった	5	(園)
応募者の辞退	0	
不採用	2	

ウ、その後の対応策を教えてください（複数回答）

職場内の努力	42	(園)
新卒者の採用	13	
派遣を利用	43	
引き続き募集	3	

【その他】

- ・ 配置基準に合わせて、子どもの受け入れ人数を調整する
- ・ 職場内の努力,派遣を利用,クラス編成（担任・加配）等で加減し、新入園児の選考時にセーブする
- ・ 余裕のある中での採用計画のため調整で対応
- ・ 職場内の努力,派遣を利用,新入園児受け入れ枠の引き下げ
- ・ 職場内の努力,人事異動

エ、令和7年4月1日付採用の「経験者(正職)」について採用人数を教えてください

0名	1	(園)
1名	9	
2名	2	
3名	1	

オ、令和7年4月1日付採用の「経験者(非正規)」について採用人数を教えてください

0名	9	(園)
1名	2	

カ、令和7年4月1日付採用の「経験者(パート・アルバイト)」について採用人数を教えてください

0名	8	(園)
1名	0	
2名	1	

キ、内定時期は何月から何月頃ですか？

回答数3件

10~12月	1	(園)
10~12月	1	
11月	1	

ク、採用決定した方の募集媒体を教えてください(複数回答)

縁故・元職員	6	(園)
紹介会社	5	
就職フェア・説明会	2	
養成校への求人	1	
ハローワーク	1	

③ 令和6年度これまでの「中途採用」について

ア、採用状況を教えてください

147

計画通りに採用できた。	46	31%	(園)
計画通りには採用できなかった。	40	27%	
採用予定(計画)なし	61	41%	

イ、その後の対応策を教えてください(複数回答)

【その他】

職場内の努力	39
派遣を利用	17

- ・ 途中入園の制限
- ・ 行事等の内容の変更・縮小など、保護者に気付かれない程度に
- ・ 配置は足りているので、特に対応の必要はない
- ・ 余裕のある中での採用計画のため調整で対応
- ・ 新入園児受け入れ停止
- ・ ハローワーク・サポートセンターへの求人掲載
- ・ 途中入園の制限
- ・ ハローワークへの募集をかける

ウ、令和6年度これまでの「中途採用」について採用人数を教えてください

0名	20	(園)
1名	7	
2名	1	
3名	1	
4名	1	

エ、令和6年度これまでの「中途採用(非正規)」について採用人数を教えてください

0名	5	(園)
1名	15	
2名	8	
3名	0	
4名	1	
5名	1	

オ、令和6年度これまでの「中途採用（パート・アルバイト）」について採用人数を教えてください

0名	11	(園)
1名	17	
2名	5	
3名	1	
4名	1	

カ、採用決定した方の募集媒体を教えてください（複数回答）

紹介会社・派遣会社	18	(園)
ハローワーク	12	
復職・知人の紹介・保護者	10	
就職フェア・説明会	6	
自園のホームページ	5	
サポートセンター	4	

3. 人材確保などについて、この数年間で感じている課題を教えてください。（上位3つまで選択可）

〔対象：派遣を除くすべての保育士・保育教諭〕

新年度に向けて「新卒者」の採用が難しくなっている	105
年度途中の「中途採用」が難しくなっている	94
新年度に向けて「経験者」の採用が難しくなっている	73
比較的若い職員の定着が難しい	62
新人教育が難しい	43
園での新たな人材確保に必要性を感じていない	3
人材確保は必要な時に確保できており、特に困っていない	2

【その他】（自由記述）

- ・ 保育士よりも栄養士、調理師の募集に応募がない
- ・ 紹介でも新卒でも、若年層が著しく少ない
- ・ 紹介会社からの紹介が減ってきている
- ・ 多国籍な児童への対応課題、保育士の意識が課題
- ・ なりたいと思う学生がそもそも少ない

- ・フルタイムパート職員を常勤採用に昇給してあげられないため離職してしまう
- ・派遣など費用の掛かる募集が多く困る
- ・紹介会社の手数料
- ・4年制大学と短大の就活時期が違うため難しい

4. 3の課題が生じている原因は何が考えられますか（自由記述）

■待遇面

- ・処遇が低い、初任給がひくい、将来的な不安がある
- ・仕事量・責任と給与が見あわない
- ・休みの少なさ、労働時間の長さ
- ・休暇が取りにくい
- ・園の就労環境等の改善不足
- ・土曜日が幼稚園のように休園に出来れば職員も土日祝休みで連休が確保でき、それだけでも随分違うと思う
- ・保育士よりも給与の良い業種や完全週休2日の企業へ行く

■業務の負担感

- ・保育士の業務負担の多さ
- ・事務量が多い
- ・責任が重い。
- ・保護者対応の難しさ。
- ・子どもの発達課題や保護者への対応、衛生や安全管理など、少ない人員配置体制で責任を求められることが多くなっている。
- ・開園時間が長く時差出勤が難しい。育児短時間勤務者が増えると支える側の負担が増え
- ・どうしても経験の浅い職員に頑張ってもらえない状況になってしまう。

■保育士の悪いイメージの定着

- ・保育士の魅力、保育園で働くイメージを学生に伝えられていない。伝え方が学生のニーズに合っていない
- ・処遇改善が目的であったと思うが、保育士はブラックであるというネガティブキャンペーンをやりすぎている
- ・京都市へのマイナスイメージが定着したため
- ・メディアでネガティブなニュースを取り上げられる事が多く、学生が憧れる職業で無くなってきている

■学生の意識の変化

- ・保育士になりたい人の減少

- ・ 保育士がなりたい職業でなくなっている
- ・ 短時間勤務や、書き物等仕事内容について責任が自分にかからないような働き方の希望者が多い
- ・ 若い職員の定着が難しいのは、やめても次の職場が比較的簡単に見つかるから。少しでも条件のいい職場をも求めて転職する
- ・ 若年層のキャリアアップに対する思いの希薄化
不満を感じるとすぐに転職してしまう。情報や方法があふれて転職しやすい

■その他

- ・ 地元に戻る傾向
- ・ 滋賀県や近郊都市など、子育て世帯が多いとみられる京都市外への就職
- ・ 見学や体験が減る。
- ・ 短大が減り四大卒が増えているので、採用年齢が上がり、採用から結婚・出産までの期間が短くなっている
- ・ 地理的な面で通勤が不便で魅力がない
- ・ 新人育てが困難。コミュニケーションが苦手なひとも多く、関わる加減が難しい
- ・ 社会に気持ちの余裕がないこと
- ・ 紹介会社の乱立と無責任さ
- ・ 保育園の数が増えた。
- ・ 他業種の人材確保の企業努力
- ・ 養成校との連携ができていない。実習生の派遣も少ない。
- ・ 四大が増えて就活時期が早まり、退職者の動向が把握できないまま採用活動をしなないといけない
- ・ 余剰人員を抱える予算の余裕もない
- ・ 就職フェアから採用に繋がっていない。学生の動向を分析できていない
- ・ 経験者をどの様に探したらよいかかわからない。

5. 保育人材の確保・職場定着のため、現在、取り組んでいることは何ですか？（特に効果的と思われる取り組みを3つまで選択可）

〔対象：派遣を除くすべての保育士・保育教諭〕

休暇を取得しやすい環境整備	115	労働時間の短縮	41
作成書類の軽減や事務作業の効率化	83	福利厚生の実施（交通費や家賃の補助等）	38
給与水準の引き上げ	72	特になし	1
職員の子育て支援体制の実施	64		

6. 「人材派遣・紹介会社」についてお聞きします

(ア) 活用したことがある場合、理由を教えてください（上位3つまで選択可）

他の媒体で見つからず仕方なく	71
手配が早い	21
手続きが簡単	18
市の人件費補助の対象になる	5
いい人材を紹介してくれる	5

【その他】

- ・フルタイム人材の単年度契約ができる
- ・産育休の代替のため利用
- ・今年から人材派遣を活用しているが、採用までは至っていない
- ・以前の園長が活用していた

(イ) 活用したことがある場合、数多くある人材派遣・紹介会社の中で、

その会社を選んだ基準や決め手は何ですか。（自由記述）

- ・タイミングがあったから
- ・以前から利用している
- ・担当者が丁寧で信頼できる
- ・とりあえず、人材が見つからず、見つけてきてくれた派遣等に依頼する形
- ・営業マンが都度来園して丁寧にサポートしてくれる。紹介料の支払いについて通常前払いなのを、就業後にしてもらっている。全国展開しており求職者の幅が広い。
- ・その紹介会社が園の事を良く知っており、円滑に紹介していただけるため
- ・向こうから何度も電話などの勧誘がある
- ・広告や宣伝が多い
- ・最速で保育士を紹介してくれたところ、手数料
- ・他園からの紹介による
- ・責任もって紹介してくれた。良い人材であった
- ・担当者と直接話をして会社に理念や対応に納得したから

7. 「人材派遣・紹介会社」を活用したことがある場合、デメリットに感じることを教えてください

直接雇用比べてコストがかかりすぎる	115
未経験あるいは経験の浅い職員が派遣される（スキルが低い）	25
短期間で退職する	40
残業を敬遠する	6
職員間で調和が取りにくい	21

（上位3つまで選択可）

【その他】

- ・ 無責任や詐欺まがいの紹介会社が多い。就業日に出勤してこなかったり、貴園に応募者がいると嘘を言って広告代を請求して紹介しないなど。
- ・ 土曜出勤OKの人材が少ない為土曜の勤務体制が回りづらい
- ・ よく休む
- ・ 転職を簡単に考えがちで紹介会社も介入してくる
- ・ 紹介会社を利用した経験から、辞めてもすぐ見つかるという思考から定着しづらい
- ・ 直接雇用で応募して来られたら採用しないような人ばかりでした。
- ・ 業務範囲が限定される
- ・ 給食で食べられない食材があったり、腰痛などがひどいなどの条件が事前にわからない事があった
- ・ 仕方がないことですが、働いてもらわないと、実際にどのぐらいできるかわからないところ
- ・ 行事に参加依頼しにくい
- ・ 職員会議や研修会懇親会など誘いにくい（時間外対象となるため、こちらの費用負担が増える）
- ・ あまりいい人にあたったことがない
- ・ 指導に時間がかかる
- ・ 人間力、問題解決能力の低い、精神的に弱い、要望など条件の多い職員がおおい
- ・ 勤務形態が合わない
- ・ 「いい方です！」と言われても実際に働いてもらったら、う～ん…という方も多くすぐに辞める方もいる

III. 職員の退職について

〔対象：正職・月20日以上1日6時間以上の勤務の方〕概ね3年以内に退職した方について教えてください

	147	
概ね3年以内に退職者があった	124	84%
概ね3年以内に退職者はなかった	20	14%
無回答	3	2%

年令 326

20代	170	52%
30代	57	17%
40代	31	10%
50代	32	10%
60代	17	5%
無回答	19	6%

勤続年数 326

1年未満	36	11%
1年以上2年未満	51	16%
2年以上～3年未満	49	15%
3年以上～4年未満	34	10%
4年以上～5年未満	20	6%
5年以上～6年未満	20	6%
6年以上～7年未満	18	6%
7年以上～8年未満	11	3%
9年以上～10年未満	3	1%
10年以上～15年未満	19	6%
15年以上～20年未満	15	5%
20年以上	26	8%
無回答	24	7%

勤続年数 20代の割合 30代の割合 40代以上

3年未満の退職者136名の年代の内訳	97	14	24
	72%	10%	18%

退職時期 326

年度末	185
年度途中	96
不明	45

退職理由	326名	20代 170名	
体調不良・体力面	49	27	16%
転居	35	23	13%
他業種への転職	34	18	11%
結婚（内14件は転居を合わせて回答）	32	23	14%
人間関係（内9件は体調不良も合わせて回答）	31	20	12%
出産・育児	25	9	5%
保育士としての適性がない	24	15	9%
家庭の事情（介護、看護等）	15	4	2%
園の理念と合わない	13	7	4%
他園、幼稚園、公立保育所、小規模へ	11	5	3%
定年退職	10	0	0%
給与が少ない	4	3	2%
園が遠い	2	2	1%
無回答・不明	33	10	6%
その他 留学、自分の時間を大事にしたい 退職代行業者を使って急に退職	8	4	2%

IV. 京都市保育人材サポートセンター（サポセン）について

1. サポセンの業務内容で知っているものを教えてください（複数回答可）

マッチング相談業務	100
就職説明会	128
ハローワークとの連携による出張相談（転職×就職相談）	69
保育士就職支援研修	53

2. サポセンのマッチング相談業務を利用したことはありますか？

はい	48
いいえ	97

ア、「はい」と答えた方へ 利用してみてよかった点は何ですか

- ・ 丁寧に、就労希望者と保育園との間で、双方に対応している。
- ・ 求職者状況を迅速に教えてくれる
- ・ 中途採用の方や、経験のある人材を把握されている。
- ・ いつも親身になって話を聞いていただき、感謝しております。
- ・ 費用面と、担当の方の誠意を感じる点
- ・ 適正な人材紹介
- ・ ハローワークと連携しているため、就職面接会に有利
- ・ 保育内容などを理解して、合う方を紹介してくれる
- ・ 丁寧な対応、登録者の細かい希望も拾って把握されているところ
- ・ 就職希望者情報を下さるのでヒットしやすい
- ・ 応募者のことを細かく聞いた
- ・ 無料で人材を紹介していただける、安心

イ、「はい」と答えた方へ よくなかった点は何ですか

- ・ 登録数（求人者）が少ない
- ・ 残念ながらつながらなかった。京都の南部の求職者が少ない。
- ・ 条件が厳しい。
- ・ 求人票の作成が手間
- ・ サポセン利用者の取り合いとなるため結びつかないケースも多い

ウ、「はい」と答えた方へ また利用したいと思いますか

また利用したい	45
もう利用するつもりはない	2

●また利用したい理由

- ・ 人材がほしい。
- ・ なるべく多くの就職意欲のある方と直接出会いたい。
- ・ 良かった点にあるように、保育園の事情を理解してくれ、親身になってくれるところ。
- ・ 保育園の状況に応じた情報提供をしてくださいました。
- ・ 求人者の情報が簡単に知ることが出来る。
- ・ 派遣や紹介会社のように高額にならない
- ・ 就労希望者の保育士技量が高い
- ・ 紹介手数料が不要
- ・ 紹介会社より信用ができる
- ・ 求職者と園とのマッチングをいい形でできる為。
- ・ サポセンの担当の方がとても親切

●もう利用するつもりはない理由

- ・ 登録されている人材が圧倒的に少ない
- ・ 他園との取り合いになりやすいから

エ、利用したことがありますか「いいえ」と答えた方へ その理由

求める人材を紹介してくれるか期待できない,	11
求人票を作成するなどの手続きが面倒	11
必要性を感じていない	2
知らなかった	3
機会があれば利用したい	80

3. サポセンに何を求めますか？（上位3つまで選択可）

紹介できる人材が豊富にあること	126
スピード感をもったマッチング	78
園の意向にそったマッチング(ミスマッチでないこと)	71
新たなイベントの実施	5

●新たなイベント具体例

- ・ 就職オフ会、就活学生交流セミナーなど。堅苦しい感じではなく、より気軽に交流コミュニケーションをとり、双方の思いがマッチングできるようなイベント。
- ・ 潜在保育士の採用につながる就職フェアがあればよいと思います
- ・ 京都市の保育士になるとどのような利点があるかなどわかりやすいポスターなど作ってほしい。

4. 会員園に対する求職者の情報提供の方法について、要望はありますか？（自由記述）

- ・ ホームページでの公開以外にメールで情報を送ってくださるのがとてもありがたいです
- ・ 求人者の希望地域がわかると、より効果的では？
- ・ ネットを通じてタイムリーに情報が流れてくる。例えば今、応募がありましたよ！と
- ・ 現在、対象者がいたら、メールで教えてもらうことができる。大変ありがたい。
- ・ 求職者の情報が分かりづらい

- ・ 求職者の情報にマッチする園に対して、電話による情報提供も必要だと思います。メールやFAXだけでは不足。
- ・ 南区でもとても広く、文章の中でJRや地下鉄沿線希望などが書いてあればいいですがそれが無いと連絡してから断られることも多い。
- ・ 今のように、メールでお知らせしてもらえるのは良いと思います。
- ・ 以前のHPの方が見やすかったと感じる
- ・ 派遣会社は人件費が高いため断っているが、求職者の情報が派遣に集中しているのを何とかならないものか
- ・ 醍醐に来てくれる人材がなかなか居ないので非常に困っています。
- ・ リストに載ってない求職者について人数だけでも明記してほしい
- ・ サイトリニューアル以降見方がよく分からない。もう少し検索しやすいと良いと感じる
- ・ 人材が欲しい時にはお尋ねするようにしているので、特に情報提供は必要性を感じません。それより欲しい時にすぐご紹介いただける仕組みや人材登録数があると有難いです。
- ・ 簡単に情報が見られるようにしてほしいです
- ・ 思い出した時には確認するが、なかなかついつい見れていないことも多いのでご連絡等いただけると助かります。
- ・ 人材紹介やハローワークにない細かい情報交換（条件のチェック式はミスマッチにつながる）
- ・ 情報閲覧の手軽さ
- ・ 求職者数を増やす方法があればよいのですが、（派遣紹介会社のように）

5. 事務手続きについて、要望はありますか？（自由記述）

- ・ 以前の求人情報が長期間反映できるとありがたい
- ・ もう一度加盟園に手続きについて説明の実施
- ・ 必要な手続きは簡素化できないと思います。時短が良いですが。
- ・ 現状のままでよい。
- ・ 登録手続きを簡単にしていきたい
- ・ 地下鉄であれば市内からでも通勤しやすいことをしっかり伝えて欲しいです。
- ・ ハローワークに出している求人をご活用下さっているのに、事務手続きに不便を感じたことはありません。

V. 養成校への要望

1. 実習や新卒採用をするにあたって、養成校に聞きたいことはありますか？（自由記述）

■学生の意識

- ・ 学生が就職先に求めているものを詳しく知る機会がほしい。就職フェアでどこまで本音が聞けているのかがわからない。
- ・ 今の学生たちはどのような保育園・勤務条件に魅力を感じているのか改めて知りたい。
- ・ 保育業界へ就職を希望する学生は全体の何%くらいなのか？
- ・ 養成校に通っているにもかかわらず違う道に勤務するのはなぜでしょうか。

■求人のタイミング等

- ・ いつまでに求職者情報をだせばいいのか、どのような採用試験なら受けやすいのか知りたい。求人案内を養成校にも送っているが、全くと言っていいほど応募がない。大学側からの斡旋にもう少し力を入れてもらえないか
- ・ いつ頃に採用に関する情報を伝えれば有効なのかを確認したい。
- ・ 就活の時期が短大、四大と異なるため求人票を出すタイミングがわからない。実習を終えてから就活する学生など学校により違うので学校ごとに情報がほしい。学校も学生も保育園等の施設を企業と同じような感覚でとらえているのか。

■派遣、紹介会社の利用

- ・ 学生に、紹介会社を利用せず興味のある園には直に問い合わせるよう、勧めていただきたい。
- ・ 紹介会社を使う新卒者がいるが、紹介料がかかってくるしくみを学校では話されているのか？
- ・ 就職先を自分で見て探してかंगाえているのか？
- ・ 実習園やアルバイト先等以外で就活する学生はどのような媒体で活動するのか（紹介会社登録の新卒が多い）

■その他

- ・ 就活状況を就職課は把握しているのか。就職課に出している求人票をもとに応募してくる学生が近年少ない
- ・ 一般常識やマナーの授業を取り入れておいていただけると有難い 例え電話の取り方など…
- ・ 職員間や保護者間等のコミュニケーション能力が求められるのでそのような教育はあるのか？
- ・ 実習日数保障の時間が学校により違いがある
- ・ 自園では、退職者がわかるのは秋以降のことが多いので早く採用が決まっていく傾向は取り残された気持ちになってしまう
- ・ 自園の良さを知ってもらうため、実習生の派遣をお願いしたいです。

VI. 今後の人材確保策について

1. 保育人材不足解消のために何が必要だと思いますか？（自由記述）

■給与・労働条件 100件

- ・ 処遇の底上げ
- ・ 近隣の家賃相場に見合った給与の充実
- ・ 根本的な人件費制度の改善、手厚い処遇
- ・ 保育士が毎年昇給しても、長く勤務しても、園が給与を保障できるシステム
- ・ 給与を全体的に引き上げることだと思いますそれさえ他業種以上に充実すれば、少々休みが少なかりと、超過勤務があろうと、やり甲斐を感じられる職種であることには大きな自信がありますので
- ・ 完全週休二日制
- ・ 年間休日の日数
- ・ 休みがとりやすい

- ・ 一般企業並みに連休がとれないと若い人は働く楽しみもないのでは
- ・ 新しい人材の確保も大切だが、中堅やベテラン層の離職が多いのも気になっているので、ずっと働き続けることができる仕組みも必要
- ・ 賃金と配置基準の拡充こそが急務だと感じる

■イメージアップ 33件

- ・ 条件は悪くはないと思うので、その内容をどう周知していくか
- ・ 何かおこるとマイナスなイメージだけが独り歩きをする
- ・ 学生が実際の園の雰囲気を見に来る見学会の開催、学生時代から園に親しむ機会を増やす取り組みなどあれば
- ・ 保育ネガティブキャンペーンを無くしていく、保育のやりがいと楽しさを伝える
- ・ 保育士という職業の価値感を上げて欲しい
- ・ 保育士という職業の重要性についての啓発やPR、例えば、テレビCMなどの広告面の充実や、youtubeの専門チャンネルの開設などメディアを最大限に活用してはどうか

■住宅手当 13件

- ・ 安価で職員が住める住宅の確保とそれに係る手続きの簡便さ

■奨学金の免除など 10件

- ・ 京都の養成校で、奨学金を使った場合は、京都の保育園・こども園等で数年働けば、返金しなくても良い制度を取り入れて欲しい
- ・ 京都市による奨学金制度の創設

■制度の見直し

- ・ 処遇改善は大切ですが、保育時間を短くするなど根本的な改革がないと、人材不足を解消するのは難しいと思う
- ・ 保育時間を短くする！土曜日は保護者が子どもを見て休園にする！それだけで十分な効果があると思います
- ・ 保育無償化の改善（8時間を超える保育は有償にする）、
- ・ 他府県で実施されている勤続〇年で一時金支給制度の創設
- ・ 職員の余剰のある採用が出来る為の補助事業
- ・ 保育士配置基準の引き上げ（子育て中の職員のシフト勤務の困難さを改善するためにも職員が増えることが望ましい）

■その他

- ・ 保育者養成校の教員との連携強化（ex.保育者養成校を通じたサポセンへの登録依頼）
- ・ 学生等が、サポセンを利用すれば祝い金が出るとか
- ・ 園の求人活動（広告費、事務費、出張費など）に対する助成金
- ・ 海外からの保育士留学生の養成と労働提供のシステムづくりをし、保育人材の確保を実施する（外国籍の保護者・受け入れ児童の増加に伴い）
- ・ 派遣・紹介会社に勝るメリットを
- ・ 事務仕事の簡素化、監査での提出書類を減らす
- ・ 保育の楽しさを十分に味わえる職場環境、職場のチーム感
- ・ 保育職志向者（学生など）へのコミュニケーション育成（他の職員や保護者などとの会話を敬遠する方が多い）

2. 潜在保育士の発掘について、アイデアがあれば教えてください。（自由記述）

■在職職員とのつながり

- ・ 人とのつながり。今働いてもらっている職員の紹介
- ・ 潜在保育士の中には結婚退職した世代(40~50代)や子育て中がいたので、その世代が良くいく場所やサイトに情報を載せてみてはどうか？(子育て広場に就職フェアのポスターを今年初めて貼ったら、何人か問い合わせが来た)
- ・ 潜在保育士は人づてで再就職する傾向にあると思われるので、その部分に働きかけられる方法があればよいと思
- ・ 自園では、退職者などにアプローチをすることが多い(結婚で退職した場合など、子育ても落ち着いてきておられる時期を見て…)
- ・ 在籍の職員は、同期など潜在保育士とコンタクトをとっている人が多いので、声をかけてもらったりしている。

■潜在保育士の分析

- ・ 潜在保育士に保育士をしない理由を聞く。潜在保育士に定期的に採用情報や保育園の情報を送る。
- ・ なぜ「潜在」となっているのか。「もう保育の現場に戻りたくない」との思いがあるなら、その実態をもっと分析すべきではないか。
- ・ しばりの無いサークルを作る、資格を持っているが活用していない共通点から繋がる場を作る。

■再就職支援

- ・ 時代と共に価値観も大きく変化している。子どもへの大切な関わり方等、研修の場を設けて感性をアップデートして再就職・ステップアップできる場を準備。
- ・ 資格だけあっても現場に入るのはハードルが高い。そんな人材を気持ちに余裕をもって指導できる人材を育成しなければ、潜在保育士や新人保育士も育てられないので、指導者の育成・配置が必要。

■情報発信

- ・ 連盟のサポセンの存在を知らない方が多く、もったいないと思っています。人材紹介会社ではなくサポセンを使うメリットがもっと広く認識されれば良いのと思います。
- ・ 名簿があればDMやメール等で現況および就労の意思の確認をする
- ・ 業界が人確に前向きに取り組んでいることを発信する
- ・ 潜在保育士さん向けに情報を発信し続ける。
- ・ ポスターはよく見るがチラシを配布する方法も良いと思う。
- ・ 連盟という組織が保育士を採用したい保育園が多くあることをアピールする。連盟として説明会を開催する。
- ・ もっと保育士という職業の魅力や処遇の改善などを公共電波でPRするのが最も良いと考える。保育現場のニュースは虐待事件や不適切保育といったマイナスのことしかメディアでは取り上げられていないから。
- ・ 「あなたの資格を生かしてください」などのポスター。(紹介会社でなく)直接、希望する園にお問い合わせください。と呼びかけるもの。
- ・ Google等で検索する際に[京都、保育士、パート]などで検索した時に上にサポセンの情報が来るようになればいいなと思います
- ・ SNSの利用
気軽に求職登録ができる仕組みと早い対応(インスタやラインで紹介会社に求職登録してみたら、すぐに紹介面接採用につながったと聞いた。)
- ・ 1,500円以上、時給を上げるしかない 専門職の割には低い処遇で割に合わない

■働き方の工夫

- ・ 働き方の多様性、子育てしながら働ける環境整備
- ・ 労働条件が改善されれば、自然に潜在保育士が姿を現す。
- ・ 1週間、2週間、1カ月などの短期でお試的に就業してもらい、お互い気に入ったら本採用するようなことができればなと思っています。
- ・ まずは短時間、または週1などで始める。現場は大変ですが。
- ・ お試し体験の企画など
- ・ 短時間や育児時間・介護時間を考慮した働き方を受け入れる意識作り（後ろめたさがある）、ブランクありや短時間でも働きやすい一人一人に負担になりすぎない人員配置体制の実現
- ・ 慣らし勤務のような、気軽に週2-3回、1～2時間程度の始め方ができる職場なら、「久しぶりだけどこれならできるかも」という気持ちになるのかもしれない。そんな選択肢があることが潜在保育の皆さんに伝わるような発信システムが必要ですね。サポセンのラインを作って、登録してもらった人にどんどん発信していくようなSNSの仕組みづくりが効果的かと思います。費用がかかるのかもしれませんが、素人でも上手に作っておられる人がいるので、連盟の職員さんの中で作って下さる方がおられたら有難いです。

■養成校との連携

- ・ 養成校では卒業生（潜在保育士）の情報をお持ちではないですか？ 豊富な人材発掘のためにも多額の広告費が必要なので、紹介会社のように紹介料にあたる費用を各園から徴収（成功報酬）し、それに当てる。そのために必要な許可は取得する必要がありますが。そこまで整えた上で、各加盟園はサポセンからのみ紹介を受ける流れができれば、更に潜在保育士の発掘がしやすくなると思います。
- ・ 養成校を卒業した時に、個人情報の保護はしっかりとしたうえで、どこかに登録をしておいて5年ごとくらいにその方の情報を把握しておくなど。
- ・ 養成校を卒業した段階で、京都市等に登録をしてもらい、そのデータを保育園連盟等で把握するなど。
- ・ 潜在保育士再始動補助金
- ・ 祝い金が出るとか
- ・ サポセン自体が紹介業、派遣業。各園はサポセンからのみ採用。サポセンによる人材の集約を全園で周知徹底。保育補助者（無資格）の方も含め、支援（子育て支援員受講など）と紹介。有資格者だけでは人手が足りない。
- ・ 連盟での職員プールがあれば助かる。短時間勤務の希望者をプールする受け皿になってもらえたら両者にとって安心感が持てる。
- ・ 連盟加盟園はハローワーク若しくは連盟を通した求職者しか採用せず、多額の報酬を請求する紹介会社からの採用はしないぞという頑なな姿勢。
- ・ 保育士で働くメリットを出してくれたなら働く気持ちが出ると思います。例えば保育士に関しては税金が神社仏閣のように無税になるなど
- ・ 保育現場の見学、体験会
- ・ 京都府が本気で全国の潜在保育士を探して欲しい。。

3. 人材確保に関する取組について、連盟加盟園の中で情報交換や意見交換をしたいと思いませんか？

はい	104
いいえ	43