令和6年度

保育所等における
調理員・障がい児保育体制等に関する
アンケート調査

実施調査時期　：　令和6年度　8月

調査回収率　：　52.5%

224園　/　427園

調　査　項　目　一　覧

問1　アンケートを回答される方の役職についてお伺いします。

問2　貴園の所在区を教えて下さい。

問3　貴園の定員について教えて下さい。

問4　貴園において調理等の業務に従事している人は合計何人いますか。
（正職・パート職員合わせて）

問5-1　問４の調理員等の人数の内訳についてお聞かせ下さい。
（調理員（無資格含む）、調理師（有資格者）、栄養士、管理栄養士 各種）

問5-2　問４の調理員等の平均年齢についてお聞かせ下さい。
（調理員（無資格含む）、調理師（有資格者）、栄養士、管理栄養士 各種）

問6　現在の調理員等の給与水準は十分だと思いますか？

問7　問６で「十分ではないと思う」と回答した方へ
調理員等に格付け給与にプラスして支給する事を検討していますか？

問8　調理員を市・国基準以上に配置していますか？
（常勤職員・非常勤職員を含む）

問9　問８で「配置している」と回答した方へ
常勤職員、非常勤職員それぞれ何人配置していますか。
（常勤職員、非常勤職員 各種）

問10　貴園の調理員等がしている業務についてどんな事がありますか？（複数回答可）

問11　貴園に現在在園している、障がい児の園児数、もしくは認定は受けてはいないが配慮が必要と思われる園児数をお聞かせ下さい。
（障がい児数、配慮の必要と思われる園児数 各種）

問12　貴園で障がい児保育をするために追加で雇っている保育士、または無資格従事者は何人いますか？
（保育士 、無資格従事者 各種）

問13　貴園で障がい児保育に対して職員体制が整っていますか？

問14　問１３で「2」と回答された方にお伺いします。具体的にどんな事がありますか？
（保育士が不足している・補助金と賃金が釣り合わない等）

問15　貴園で障がい児保育を実施するにあたり、下記のうちどの様な配置体制を整えているかお聞かせください。（障害児：保育士）

問16　産休育休・病休職員は令和6年度4月1日現在で何人いますか？
（育休産休職員、病休職員 各種）

問17　産休育休・病休職員で困ったことはありますか？

問18　問１７で「はい」と答えた方にお伺いします。具体的にどんなことがありますか。

問19　カウンセラー事業の補助金に満足していますか？

問20　全ての園にカウンセラーの配置を望みますか？

問21　名古屋市では園の修繕及び全面改築に伴う積立金について、6,000万ルールに上乗せした修繕の場合、1億2,000万円まで積立OKである事、全面改築の場合、1億5,000万円まで積立OKである事をご存じですか？

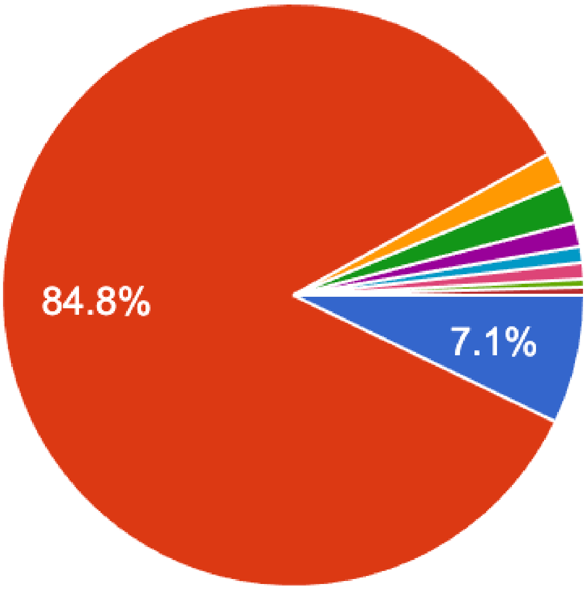
問22　問２１について積立可能な額について満足できる金額かどうかお聞かせ下さい。

問23　貴園の園長がしている業務としてどんな事がありますか？（複数回答可）

問24　園長の処遇についてどうのように思われていますか？

問1

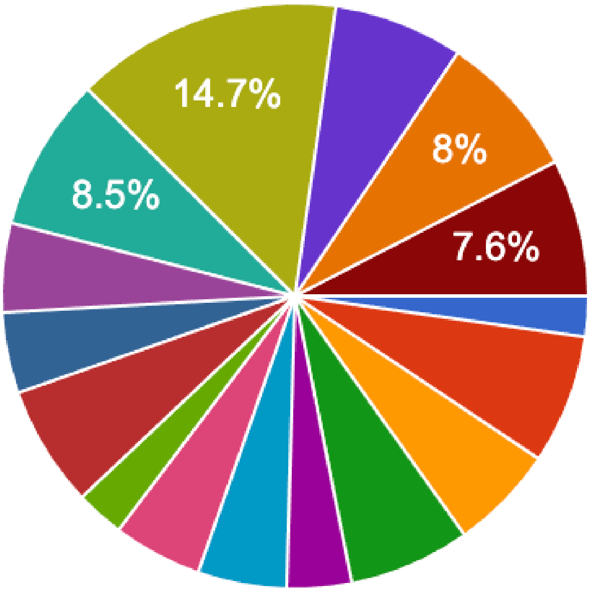
アンケートを回答される方の役職についてお伺いします。



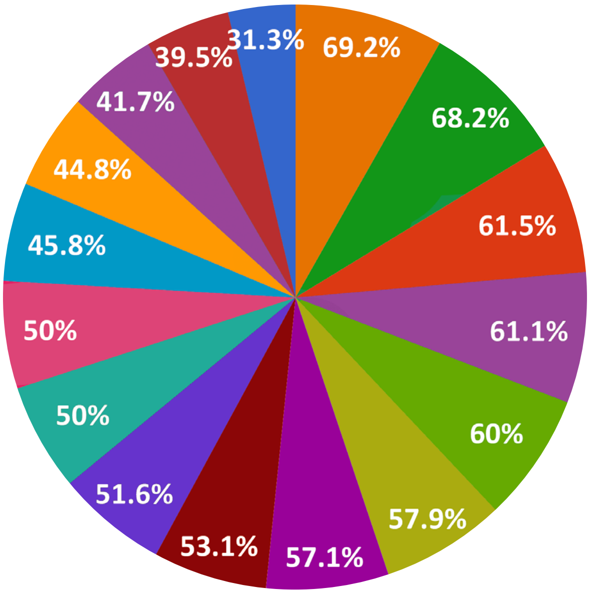
	園長、施設長	84.8%	190人
	理事長等	7.1%	16人
	主任	2.2%	5人
	副園長	1.8%	4人
	主任保育士	1.3%	3人
	事務員	0.9%	2人
	保育士	0.9%	2人
	主幹保育教諭	0.4%	1人
	実務担当者	0.4%	1人

問2

貴園の所在区を教えて下さい。



全体の割合

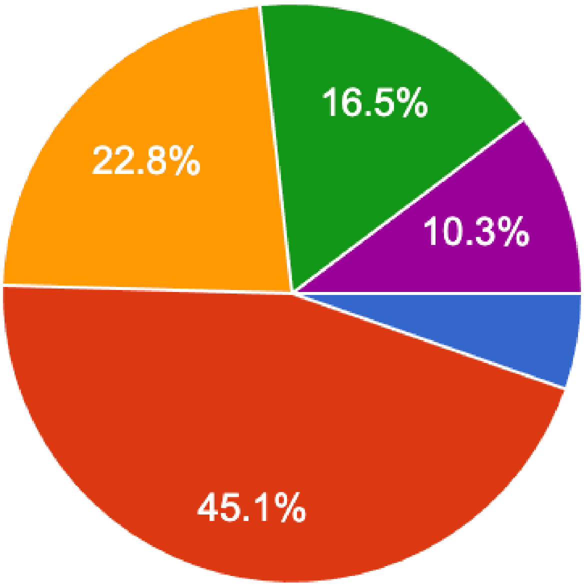


区の割合

		全体	区	回答	区内の園数
	緑区	14.7%	57.9%	33園	57園
	守山区	8.5%	50%	19園	38園
	名東区	8%	69.2%	18園	26園
	千種区	7.6%	53.1%	17園	32園
	天白区	7.1%	51.6%	16園	31園
	北区	7.1%	61.5%	16園	26園
	中川区	6.7%	39.5%	15園	38園
	中村区	6.7%	68.2%	15園	22園
	西区	5.8%	46.4%	13園	28園
	昭和区	4.9%	45.8%	11園	24園
	瑞穂区	4.9%	50%	11園	22園
	南区	4.9%	61.1%	11園	18園
	港区	4.5%	41.7%	10園	24園
	中区	3.6%	57.1%	8園	14園
	熱田区	2.7%	60%	6園	10園
	東区	2.2%	31.3%	5園	16園

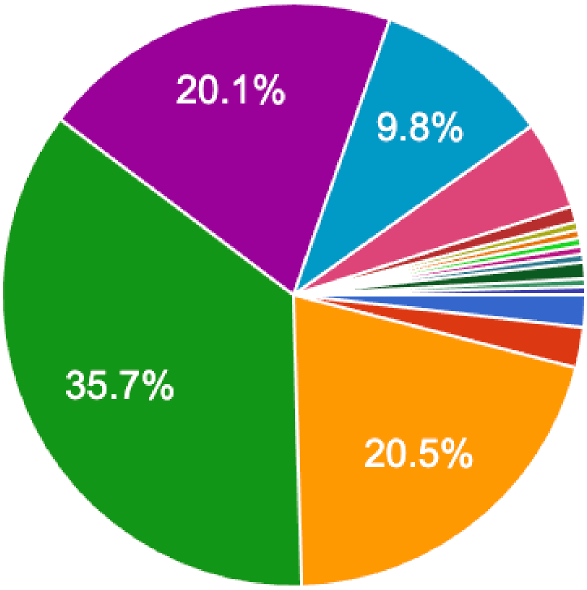
問3

貴園の定員について教えて下さい。



	40人未満	5.4%	12園
	40〜89人	45.1%	101園
	90〜119人	22.8%	51園
	120〜150人	16.5%	37園
	151人以上	10.3%	23園

問4
貴園において調理等の業務に従事している人は合計何人いますか。（正職・パート職員合わせて）



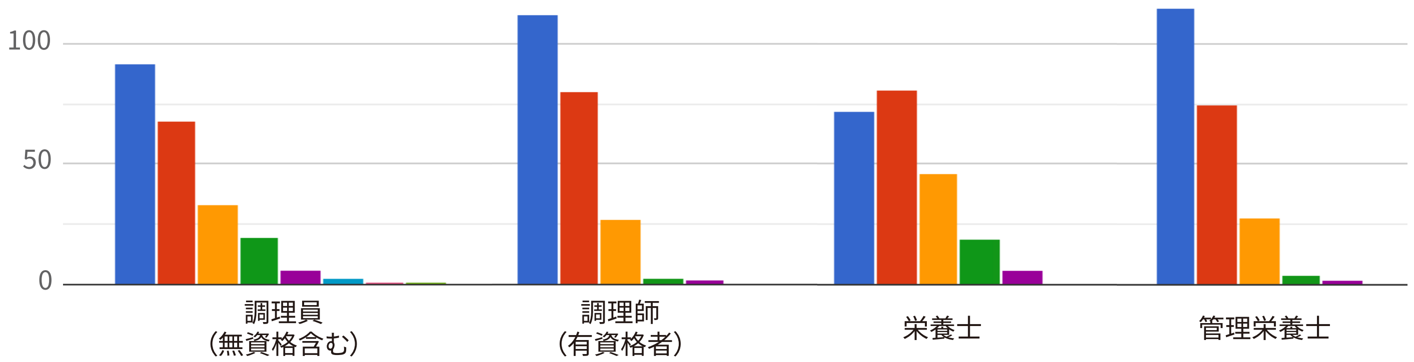
	0人	1.8%	4園
	1人	2.2%	5園
	2人	20.5%	46園
	3人	35.7%	80園
	4人	20.1%	45園
	5人	9.8%	22園
	6人	4.9%	11園
	8人以上	4.9%	11園

問4　考察

・配置人数で最も多いのは正職とパート職員を合わせて3人～4人という園が多い。
問3で回答していただいた園の定員数の割合から考えると、最低でも2人以上の職員の配置が必要な部門であることが分かる。

問5-1

問４の調理員等の人数の内訳についてお聞かせ下さい。
（調理員（無資格含む）、調理師（有資格者）、栄養士、管理栄養士 各種）



調理員（無資格含む）

青	0人	41%	92園
赤	1人	30.5%	68園
橙	2人	14.8%	33園
緑	3人	8.9%	20園
紫	4人	2.7%	6園
水色	5人	1.3%	3園
桃	6人	0.4%	1園
黄緑	7人	0.4%	1園

栄養士

青	0人	32.1%	72園
赤	1人	36.2%	81園
橙	2人	20.5%	46園
緑	3人	8.5%	19園
紫	4人	2.7%	6園

調理師（有資格者）

青	0人	50%	112園
赤	1人	35.7%	80園
橙	2人	12.1%	27園
緑	3人	1.3%	3園
紫	4人	0.9%	2園

管理栄養士

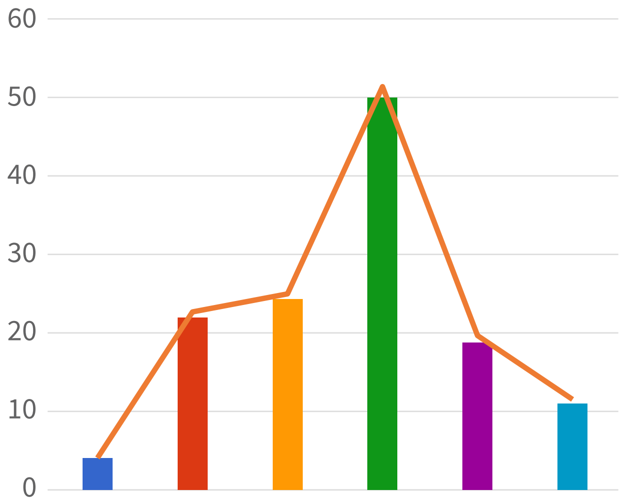
青	0人	51.3%	115園
赤	1人	33.5%	75園
橙	2人	12.5%	28園
緑	3人	1.8%	4園
紫	4人	0.9%	2園

問5-1　考察

・問4で、３～4人配置している園が多数を占めていることが分かっている。その中で、4つのどの分類でも1人という回答が3割を超えているので、やはり有資格者と無資格（パート職員等）を組み合わせて配置している園が多いと思われる。
※逆に、それぞれの部門に0という数字があるため有資格者だけ、あるいは無資格者だけというパターンもあると思われる。

問5-2

問４の調理員等の平均年齢についてお聞かせ下さい。
（調理員（無資格含む）、調理師（有資格者）、栄養士、管理栄養士 各種）

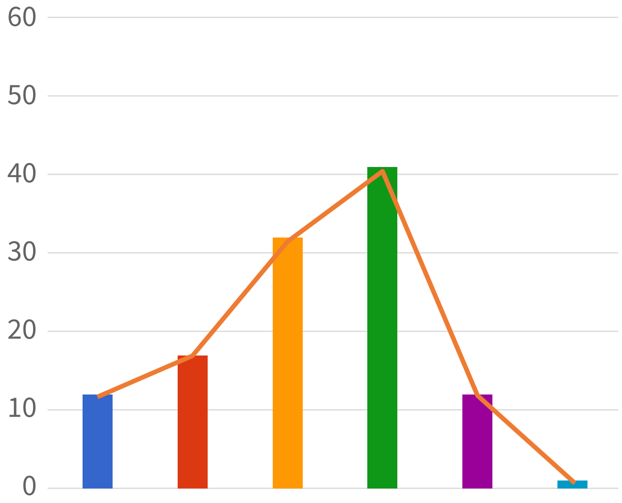


調理員（無資格含む）

	20代	3.1%	4園
	30代	16.9%	22園
	40代	18.5%	24園
	50代	38.5%	50園
	60代	14.6%	19園
	70代以上	8.4%	11園
		100%	130園

考察

・無資格の調理員を雇用しているところでは、50代が一番ボリュームゾーンとなっている。
・園によっては70代の調理担当者がいる園も少なからずある。おそらく、t長年勤めていて替えが効かないという現状があるのではないかと推察される。
・20代が極端に少ないのは、おそらく有資格者か栄養士、管理栄養士を雇用している園が増えているからだろうと推察する。



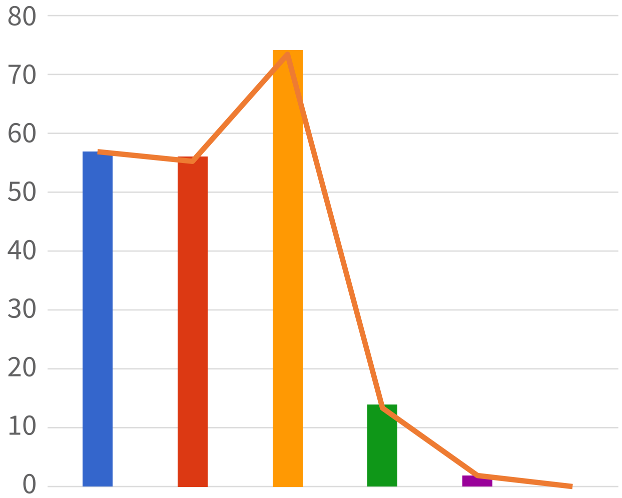
調理員（有資格者）

	20代	10.4%	12園
	30代	14.8%	17園
	40代	27.8%	32園
	50代	35.7%	41園
	60代	10.4%	12園
	70代以上	0.9%	1園
		100%	115園

考察

・有資格者の調理員においても、40代、50代が中心となっている。
・無資格者よりも20代の調理員が多いのは、やはり近年調理員に求められるスキルが以前に比べて相当高くなっているため有資格者を新卒採用した園が多いのではないかと考えられる。

問5-2

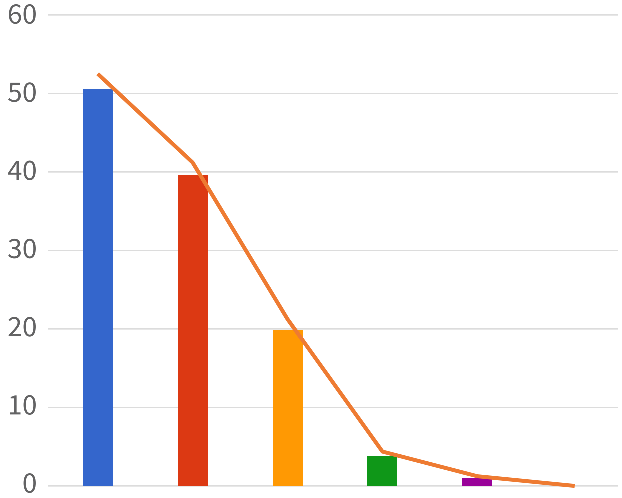


栄養士

	20代	28.1%	57園
	30代	27.6%	56園
	40代	36.4%	74園
	50代	6.9%	14園
	60代	1%	2園
	70代以上	0%	0園
		100%	203園

考察

・20代～40代が大半を占めている。
・有資格者と同様、新卒で栄養士を雇用する園が増えていることが分かる。



管理栄養士

	20代	44%	51園
	30代	34.5%	40園
	40代	17.2%	20園
	50代	3.4%	4園
	60代	0.9%	1園
	70代以上	0%	0園
		100%	116園

考察

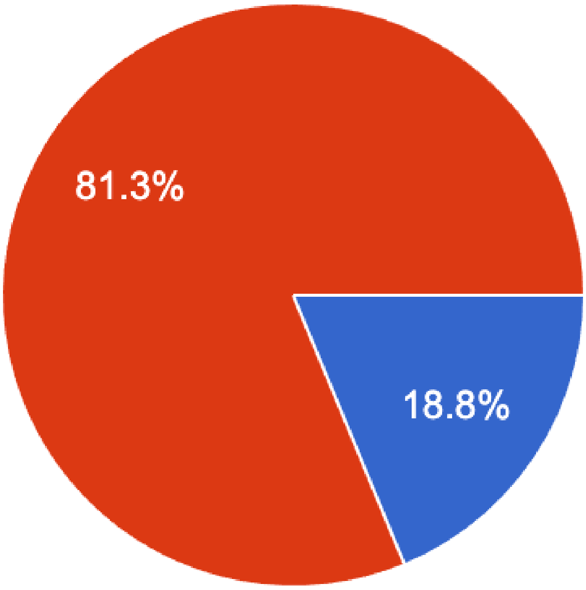
・20代～30代が半数を超えている。
・管理栄養士は、栄養士以上にさらに若い人材が採用されている傾向にある。
・管理栄養士がいれば、今後の園運営上、かなり有為な人材となるので、離職率を下げるためにも給与面の待遇を改善したい園がほとんどだろう。

問5-2　考察

・無資格の調理員は全体的に高齢化が進んでおり、70代の調理員を配置している園が少なからずある。世代交代の必要性はあるものの、あまりに専門性が高い職種であることや園にとって替えがたい人材ということも考えられ、新規採用や世代交代が難しい状況があるのではないか。
・一方で、近年、食育、栄養管理指導という観点から栄養士、管理栄養士の採用を新卒者で採用していることもあり、特に管理栄養士の年齢層は20代～30代が半数を占める。

問6

現在の調理員等の給与水準は十分だと思いますか？



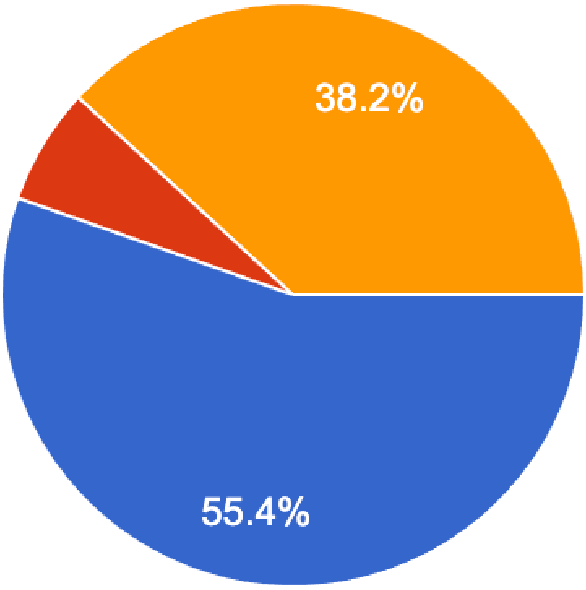
(青)	十分だと思う	18.8%	42園
(赤)	十分ではないと思う	81.3%	182園

問6　考察

・給与水準が十分でないと感じている園は8割を超えている。調理業務の専門性の高さと人材の希少さを考慮すると、現在の給与水準（C等級）が労働環境や仕事内容に見合っていないと考えている。
・園のニーズに合う調理員を採用する上で、様々な要因が絡まって保育士の採用以上に困難な状況にあるのではないか。このような状況下で、給与水準の低さは致命的なマイナス要因ではないだろうか。
※最低賃金が年々上昇していることに加え、外食産業等の慢性的な人材不足な状況を考えると、やはり現行の格付け通りの給与では人が集まらないのではないか。

問7

問6で「十分ではないと思う」と回答した方へ
調理員等に格付け給与にプラスして支給する事を検討していますか？



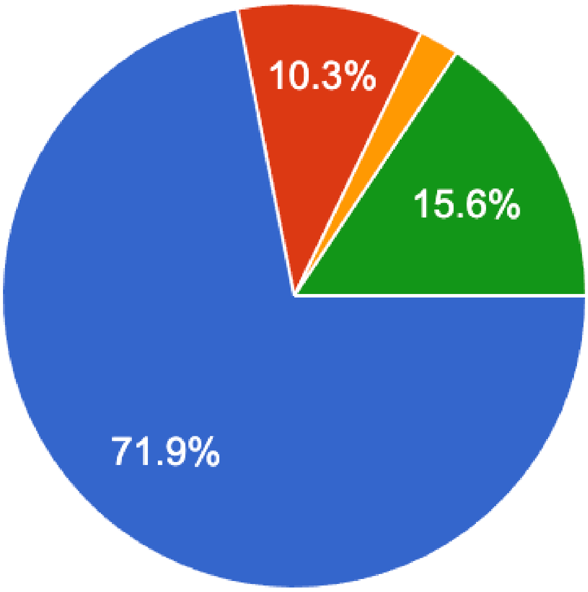
	既にプラスして支給している	55.4%	103園
	検討している	6.5%	12園
	検討していない（格付け給与のまま支給している）	38.2%	71園

問7　考察

・格付け給与にプラスして給与を支給している園が半数を超える。それくらいの待遇でないと定着化が難しいのが現実だろう。やはり、等級の見直しが必要だと思う。
・給与が業務内容と釣り合っていないと分かっていても、プラスに支給することを検討すらできない園が4割近くに上る。すなわち、調理員の給与を上げたくても財源に限りがあるため、なかなか踏み切れない園のジレンマがここから伺える。このことから、栄養管理加算以外にも、補助調理員加算等は考えられないだろうか。もしくは、格付け等級の見直し等の必要性も十分にあると思われる。

問8

調理員を市・国基準以上に配置していますか？
（常勤職員・非常勤職員を含む）



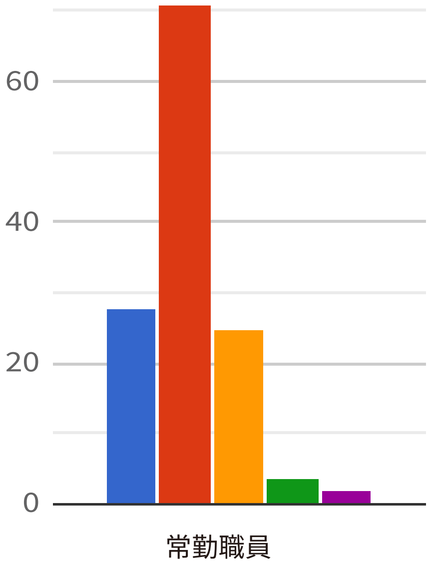
	配置している	71.9%	161園
	配置を希望する	10.3%	23園
	配置する必要はない	2.2%	5園
	配置していない	15.6%	35園

問8　考察

・市、国基準以上に配置している園が7割を超える。現実問題として、市も国の基準も調理業務を低く見ている。

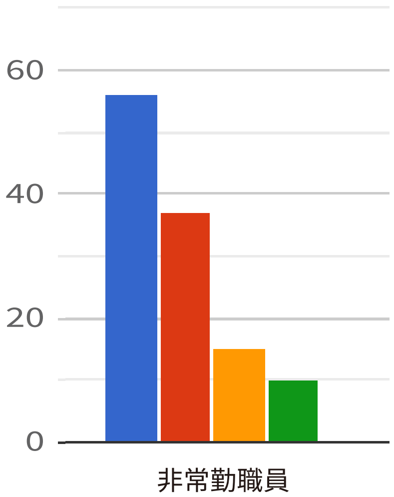
問9

問8で「配置している」と回答した方へ
常勤職員、非常勤職員それぞれ何人配置していますか。
（常勤職員、非常勤常勤 各種）



常勤職員

	1人	17.4%	28園
	2人	44.1%	71園
	3人	15.5%	25園
	4人	2.5%	4園
	5人	1.2%	2園
	無回答	19.3%	31園



非常勤職員

	1人	34.8%	56園
	2人	23%	37園
	3人	9.3%	15園
	4人	6.2%	10園
	無回答	26.7%	43園

問9　考察

・このデータだけでは断定できないものの、常勤を1～2名配置し、さらに非常勤の調理員を1～2名配置するという組み合わせが最も多いパターンではないかと推察される。
・いずれにしても、非常勤調理員の分の費用は園の持ち出しであろう。
※常勤と非常勤の両方に無回答があることから、常勤のみ、あるいは非常勤のみで運営している園もあるのではないかと推測される。

問10

貴園の調理員等がしている業務についてどんな事がありますか？（複数回答可）

224件の回答

給食の調理・片付け	98.7%
給食室の清掃	98.2%
献立・給食だより等の作成	83%
園児に対して食育活動（食事の大切さなどを話す等）	79.9%
アレルギー対応（宗教食含む）	94.6%
離乳食	96%
（空欄）	2.2%
保育補助	1.3%
給食食材の発注	0.9%
食材の発注	0.9%
宗教食対応	0.9%
クッキングなどの食育活動	0.4%
手作りおやつの考案	0.4%
行事の際の食育調理(園児・保護者等に向けて)	0.4%
保護者向けの給食懇談会、地域の子育て支援活動	0.4%
給食材料の発注等	0.4%
除去食・食品発注・代替え食	0.4%
食材の発注・買い出し・草取り	0.4%
子どもたちの喫食状況の確認（実際に食事の様子を見ながら咀嚼状況や大きさなどを確認してもらっている。）	0.4%
園内行事の補助	0.4%
離乳食対応（食事と授乳の様子を見に行き応援する45分程度、宗教食対応、夕食づくり	0.4%
園周辺及び園内の環境整備	0.4%
食材の発注、納品の確認	0.4%
乳児の調乳	0.4%

問10

BMI値に基づき、保護者への食事指導	0.4%
法人の小規模園へ給食の配達	0.4%
保育補助等	0.4%
クッキングや栽培した野菜の調理などの食育活動	0.4%
保護者からの食に関する相談	0.4%
質問内容と異なります。日々正規職員2名＋非常勤1名配置をしています。非常勤３名ですが、毎日出勤ではありません。	0.4%
食育会議の責任者	0.4%
行事食、年２回模擬店、支援センター離乳食講座	0.4%
食べる時にはし・スプーンの持ち方、姿勢について園児に話す	0.4%
食材の下処理	0.4%
栄養計算、業者への発注	0.4%
園内行事への準備などに参加	0.4%
食育活動クッキング・調理など	0.4%
子育て支援拠点での地域の親子にむけた食育講座、食育相談	0.4%
子どもの食べ具合などをクラスに入って確認	0.4%
食材の注文、納品	0.4%
ランチルーム（多目的ホール）の清掃、共同箇所の清掃	0.4%
給食室に必要な買い物	0.4%
子育て講座（外部への子育て支援）	0.4%
食育に伴う、野菜の栽培など	0.4%
保護者からの食に関する相談(懇談会・個別)	0.4%

問10　考察

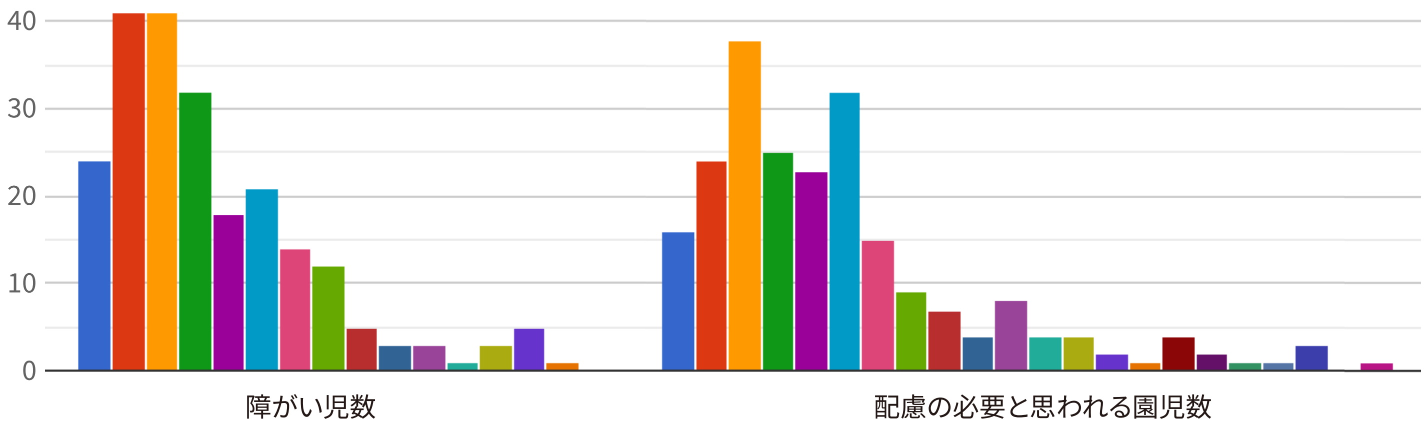
・調理員が調理以外の仕事を任されている、他の業務を兼務している状況があることが推察される。つまり園にとってなくてはならない存在である可能性が高い。
・アレルギー対応は生命に関わることであり、課せられた責任の重大性は保育士と遜色がないはずだが、それに見合う給与かどうかは疑問。

総合的な考察まとめ

・調理員に求められるスキルの高さと給与が見合ってないと考えている園が多い。
・国や市が定める調理員の配置基準と、実際の現場が必要とする人数にはギャップがある。そのため、基準以上に調理員を配置している園が多く見受けられる。
・現実的に、常勤2名だけでは人員数的に厳しい状況が容易に想定される。例えば、調理員が病欠した場合や、あるいは二人では有休の消化もままならない。
・無資格の調理員の高齢化が進む中、調理員が替えの効かない貴重な人材であるため、園が雇用を継続している現状があるのではないだろうか。これは、調理業務の専門性の高さに加え、園独自の事情に柔軟に対応できる人材を育成するためには、多くの経験が必要とされる部門であることを示している。
・格付けされた職員であっても、C等級の給与は他の等級に比べて極めて低い。そのため、園が独自に基準を上回る手当を支給せざるを得ない状況も理解できる。
・管理栄養士や栄養士を雇用している園では、栄養管理加算があるため給与の引き上げが可能だが、無資格の調理員についても、上記の理由から格付け給与の見直しが必要と考えられる。

問11

貴園に現在在園している、障がい児の園児数、もしくは認定は受けてはいないが配慮が必要と思われる園児数をお聞かせ下さい。
（障がい児、配慮の必要と思われる園児数 各種）



障がい児数

	0人	10.7%	24園
	1人	18.3%	41園
	2人	18.3%	41園
	3人	14.4%	32園
	4人	8%	18園
	5人	9.5%	21園
	6人	6.3%	14園
	7人	5.4%	12園
	8人	2.2%	5園
	9人	1.3%	3園
	10人	1.3%	3園
	11人	0.4%	1園
	12人	1.3%	3園
	13人	2.2%	5園
	14人	0.4%	1園

配慮の必要と思われる園児数

	0人	7.1%	16園
	1人	10.7%	24園
	2人	17%	38園
	3人	11.2%	25園
	4人	10.3%	23園
	5人	14.%	32園
	6人	6.7%	15園
	7人	4%	9園
	8人	3.1%	7園
	9人	1.8%	4園
	10人	3.6%	8園

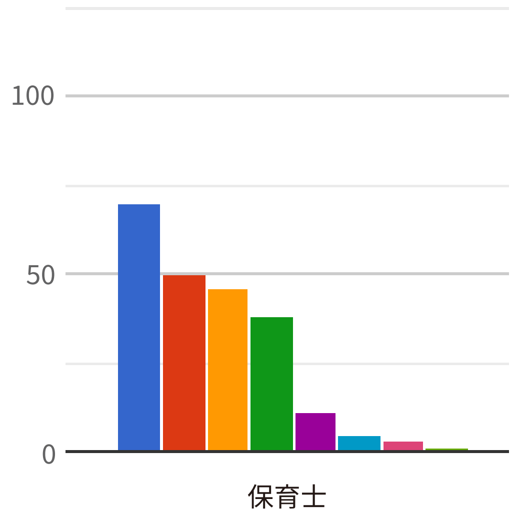
	11人	1.8%	4園
	12人	1.8%	4園
	13人	0.9%	2園
	14人	0.4%	1園
	15人	1.8%	4園
	16人	0.9%	2園
	17人	0.4%	1園
	18人	0.4%	1園
	19人	1.3%	3園
	53人	0.4%	1園

問11　考察

・障がい児の園児数は回答園の合計が793人で1施設あたり平均3.5人だった。
・配慮が必要と思われる園児数の合計は1,140人で、その園児も含めると1施設あたり平均8.6人にものぼった。

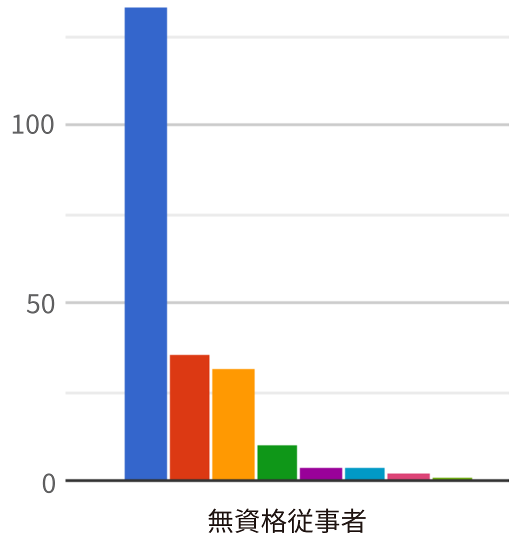
問12

貴園で障がい児保育をするために追加で雇っている保育士、または無資格従事者は何人いますか？
（保育士、無資格従事者 各種）



保育士

	0人	31.3%	70園
	1人	22.3%	50園
	2人	20.6%	46園
	3人	17%	38園
	4人	4.9%	11園
	5人	2.2%	5園
	6人	1.3%	3園
	7人	0.4%	1園



無資格従事者

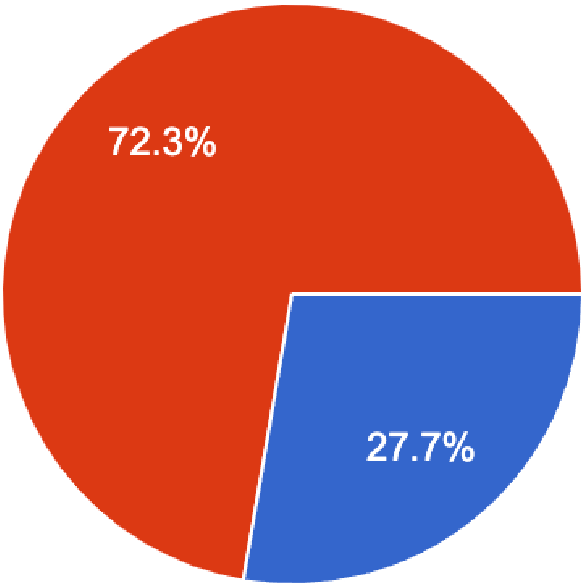
	0人	60.2z%	135園
	1人	16.1%	36園
	2人	14.3%	32園
	3人	4.5%	10園
	4人	1.8%	4園
	5人	1.8%	4園
	6人	0.9%	2園
	7人	0.4%	1園

問12　考察

・追加で雇っている職員は資格のある保育士は1施設あたり平均1.6人、無資格従事者は1施設あたり0.8人で資格のある保育士の方が多い。

問13

貴園で障がい児保育に対して職員体制が整っていますか？



(青)	十分な体制が整っていると思う	27.7%	62園
(赤)	十分な体制が整っていないと思う	72.3%	162園

問13　考察

問15に記載。

問14

問１３で「十分な体制が整っていないと思う」と回答された方にお伺いします。
具体的にどんな事がありますか？
（保育士が不足している・補助金と賃金が釣り合わない等）
※同回答は【（○○件）】でまとめています。

計162園

保育士が不足している　（67件）
補助金と賃金が釣り合わない　（19件）
加配の保育士が不足している　（2件）
補助金では人件費が足りず、雇用に限りがある
認定がついていても１対１ではないと難しい事も多々ある。保育士不足の中、グレーゾーンの子どもが多く厳しい
障害児の人数が多い
机上で配置している保育士の加配のみでは対応できる物事に限界がある。補助金不足。
職員が集まらない。
お給料の問題
学ぶ機会の不足
配置人数は規定を満たしているが、さらに手厚い保育をするには保育士が不足している
加配職員全員が保育士ではない
人件費が足りない。パートさんが見つからない中、正規保育士を雇い入れるしかない。
募集しても集まらない
安全確保に必要な人員は基準以上に配置しているが、個別に十分な対応をするには不十分
障がい児を認定されている園児は同部屋のため職員が個別対応など配慮できるが、認定を受けていないが、個別対応を必要とする園児が分散しているため、個別対応等の配慮は満足に行えていない。
補助金の対象となっていない特別な支援が必要な園児が増えてきている
障害児が増えてきて、程度の高い障害児を見れる保育士が足りない。

問14

在園児が少ないうちは対応できるが補助金と賃金が釣り合わず余裕がない園には受け入れたくとも出来ない。
賃金が安い
複数クラス（学年）に障害児が点在すると、補助金額内での職員採用（賃金）は不可能
園で費用の持ち出しをしている
個々に描く事ではないかもしれないが、乳児は認定してもらえないので、配慮が必要と思えば人員を増やすしかない。認定をされないので人件費が増えるだけ。子どもの発達と安定を考えると仕方がない。乳児だからではなく、特徴があることは乳児期からあること。「保育園に行ってるから大丈夫」という神話を作らないでほしい。保護者は安心するかもしれないが、保育園はてんやわんやになっているのが現状。
配慮が必要な子が多いのに対して加配が雇えていない。
補助金と賃金が合わないが、子どもたちのために障害児対応の保育士・無資格者を雇っている。
障害児の加配の為の保育士はいないので、これまでの人数の中で非常勤保育士の一人を加配でついてもらっている
中度３対１、軽度５対１の補助では不足。１つのクラスにまとまってそれだけの人数が在籍するわけではない。人手の欲しい時間帯はだいたい共通しており、１人の保育士を３等分・５等分して配置することは出来ないので、園から持ち出しで人を配置するしかない
そもそも障害児保育をやっていない。
障害児が在籍するクラスへは、一クラスに一人加配をつけているがクラス内に複数人障害児や配慮が必要と思われる子どもがいる場合対応しきれない場面が出たり、子どもに制限をかけてしまったりすることがある。
認定を受けていない子の保育時間が長いため、補助金と賃金が釣り合わない。
補助金が少なく十分な体制がつけれない。
障害児を受け入れる人数に対して、補助金が少なすぎる。
支援量に対して補助金の中で賄えない
支援が必要な児童の保育時間が長いため、保育士が不足する時間帯がある
障がい児だけに関わる保育士がいない。
障害児でも長時間保育する子も多く、補助金と賃金が釣り合わない

問14

保育士の雇用がなかなかできない
補助金や予算が限られるので十分な人材を確保できない。
障害児の保育利用ニーズが多様化（早朝・夕刻保育・土曜日保育等）しているため、保育士の配置が厳しい
補助金が足りない
保育室や園庭または廊下等の環境が不適合。
補助金と賃金と保育援助が釣り合わない
マンツーマンになるので、体制が十分に取れない。
保育士不足(3クラスに障がい児・配慮が必要な子がいるが、1クラス分の加配のみである)
真ん中の時間帯には配置できているが長時間保育の部分が人手不足
正規の保育士を配置基準より多く雇用してもらっている為、障がい児の保育にあたっているが、障害児の担当保育士という正規保育士とすると、補助金と賃金が伴わない
障害児対応というよりも、全体の保育士が少ないので、職員が病気で休んだ場合など、いつもと同じ対応をつくるのが難しい。賃金が安くて、障害児対応だけでなく、保育士そのものが求人をしてもこない。
認定されている園児より配慮の必要な園児が多く、その園児に保育士をつけることが難しい。保育士不足もあるが賃金との兼ね合いもある。
各クラスに支援児がいると、補助金内では支援児だけでなくクラス全体が安全に十分な対応・支援は保証できない
補助金だけでは、障害のある子の保育時間に見合った加配ができない。乳児の認定がされないのですべて持ち出しになる
診断名はついてないが個別の対応が必要な子が複数いるので午前中分パートさんの補助金はつけていただけるが、夕方18時までいる子もいる。夕方はどの子も1日の分の補助金がつけてもらえるとより安全な保育ができると思います。
配慮が必要なお子さんも含めると保育園の負担が大きい
保育士不足・パート職員への賃金不足（社福ではないので）
学年が違うため、それぞれに配置してあげれない
保育士不足で採用できない

問14

コロナの影響で経験不足であったり、こどもが全体的に発達が低年齢化していることで、特に3歳児は幼いため（障がい児もいるし、疑わしいお子さまも見える）園ではクラスの実態に合わせて８時間勤務を２人つけているので、補助金と賃金が釣り合わない。
採用したくても保育士不足で採用できない。最低賃金も高騰して補助金が足りない
障害児の人数に対して、保育士が不足している。
保育士の専門的な知識が不足している
クラスに障がい児が複数になると対応が難しい
配慮が必要と思われるお子さんの数が多いが、配置する資金がない。
年々配慮が必要なお子さまが増えているように思います。それなのにパート保育士の確保も難しいため相対的に賃金というより配置基準から見直してほしい。支援児ふたりに保育士一人追加など。もしくは一クラスに一人保育士追加など。認定を受けていれば補助金が出るものの認定を受けることも拒まれるケースや未満児だと認定を受けることができないケースも多いため保育士の負担がとても増えています。またパート保育士より正規保育士の方が入りやすいように思うので補助金というより根本的に一人の保育士にかかる負担を減らすには職員を増やせるようにして欲しいです。
社会的地位が低いためんり手が少ない
保育士不足で人材がみつからない
認定されていない配慮児が多くなんとかやりくりしているが日々の保育体制がかなり大変である。
加配の非常勤保育士では負担が大きいため、複数担任の１人がつくと、クラス全体をすすめる職員も負担が増える。障害児の保育のまとめや対応などは正規が行うので仕事量の負担が増える。正規の職員配置の改善が必要と考える。
配置基準はクリアーしているが手厚い保育をするには保育士を補充する必要がある。
保育士が足りない。保育士が見つからない。支援が必要な子どもが増えている。在園児の中で支援が必要な子どもが増えている。支援枠で入りたくても受け入れが十分にできていない。
全体的に見ると職員数が足りているように見えるが配慮が必要な園児が多いと職員を増やしたいと思っている。雇いたくても保育士の減少と補助金・賃金が釣り合わない等
クラスをまたいでの保育体制となってしまう
障害の種類によって、1対1対応がずっと必要な場合や、給食、午睡などの場面で特別配慮が必要だったりすることに対して、人が足りない状況が慢性化している。
賃金との兼ね合い

問14

障害児認定を受けている子に対しては配慮ができているが、支援が必要とされる子が増えているので全体的になると整っていないと感じる。しかし、保護者の理解が難しい問題でもあるので補助金が足りないと感じる。
認定を受けている子は補助金があり賃金を賄えるが、配慮を必要とする子への体制を整えるのは厳しい。また、非常勤職員の居る時は体制が整うが、居ないときに体制を整えるのは難しい。
認定まで至っていないいわゆるグレーのお子さんを含めると、クラスに複数人いる。かといって、加配という形ではつけられないので、クラス保育が崩壊してしまう。そうすると、主任がフォローにそのクラスに張り付いて保育を立て直そうとすると、全体業務を圧迫していく。もう少し、保育士が増えてクラスフォローにまわれる配置がとれるといい。
障がい児の認定を受けている子がクラスごとにいると、人数によってはクラスをまたいで支援しているので、十分に配慮することができない。
認定がされていないため補助金申請はできていない　しかし手が欲しいためフリーの職員が必須となる
普通でも保育士を得ることが難しい
障がい児保育は、一人ひとり程度が違い、日によっても困難さが違います。一人の力では及ばない時もあり、関係機関との連携が必要です。釣り合わないと考えます。
人材不足
保育士がいないこと。軽度は5人に保育士１人と中度は３人に保育士１人では現実的に援助が弱くなる。
障害児でも、延長保育や土曜保育の利用もある。補助金以上に職員配置をしている。
３歳児未満で認定されていない園児が夕刻保育を利用しているので、保育士が不足している
現状保育をするのが精一杯で、質の高い保育体制にはなっていない。
補助金で朝から夕刻まで加配の保育士を配置できない
募集をかけても人が集まらない　特に早朝、夕刻
日中の保育は何とか出来ているが、早朝・夕刻保育は人手がなく厳しい。
保育士不足　特に午後と延長保育時間帯
配慮の必要な子に丁寧に関わるための人員が足りない
配慮が必要な園児が多数いるので、手厚い対応が難しいと感じる。

問14

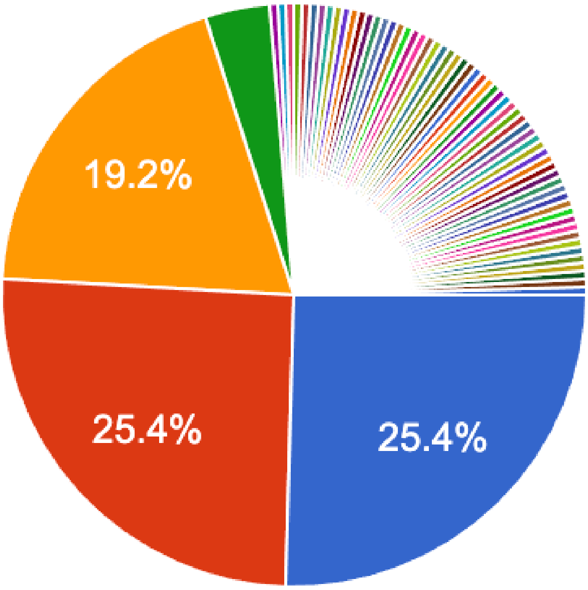
障害児に対応する保育士が足りない
どれだけ保育士がいても不足する時間帯がある
現状保育をするのが精一杯で、質の高い保育体制にはなっていない。
専門性をもって保育にあたる職員が足りていない

問14　考察

問15に記載。

問15

貴園で障がい児保育を実施するにあたり、下記のうちどの様な配置体制を整えているかお聞かせください。
（障害児：保育士）



	1：1	25.4%	57園
	2：1	25.4%	57園
	3：1	19.2%	43園
	4：1	3.6%	8園
	その他個別回答（別途記載）	26.4%	59園

その他個別回答

計59園

時間を決めて配置
現在は整えていない、配置していない
学年・障害の程度で人数配置している
年齢による
どんな配慮を必要とする児童かにより異なる
正規保育士2名と非常勤保育士または無資格従事者といった配置を行っている。
5歳児6:1、4歳児2:1
3:2
障害の状態でその年度ごとで変わる
障害のある子ども対応の専任の保育士を配置しているわけでなく複数担任が皆でかかわりを持つ保育体制にしている
5：1

問15

複数人いるため、必要に応じて対応しています
障害の程度によっては1：1の年度もあります
保育士が足りないので、配置したくてもできていない
障害児認定を受けている子どもについては、1対1、ただし昨年度は認定されていない園児でかんしゃくを起こしたり、集団のなかで一緒に行動がとれない子どもがいたため、4時間の人を余分に2名配置した。
最低配置基準数に関係なく、多く配置している（複数担任）
障害児に対し保育士を配置することが難しい状況。その日その日でフリーとなる保育士が対応にあたっている。
年度によって、また障害児の保育困難度によって異なる
各クラスに複数名の該当園児が在籍する為、各クラス1名の配置体制を整えている
クラスによるが1：1～3：1の間で体制を整えている。
クラスに一人
障害児の場面の切り替えや、一人ひとりに対して支援を行っている
障害児・気になる子2～3人程度に対して1人
障害認定児の受け入れ人数による
複数担任制を採用しているので、担任が担当している。
健常児の中で一緒に保育
脳性麻痺で、1対1対応でついている子もいれば、クラスに一人という形でついているクラスもある。
一人ひとり障がいの程度が違うので、様々だが、1:1の対応が必要な子が多い
障害児の園児に保育士を一人配置ではなく複数担任として配置している。
食事・着脱、移動などの際は1対1でそれ以外の場面は子ども同士の関わりも大切にしたいので4対1になります。
障害の度合いが重度ではない為、クラス全体の加配として配置し、適宜個別に援助を行っている
6：1程度

問15

障害児はいないので体制まで考えていない
整えられていない
障がい児保育のためだけでなく、各年齢で最低基準の倍くらいの加配をしている
何人に一人という体制はとっていない。
障害の程度によって配置は異なる
ケースバイケースです。
障害によって、対応が違うので一概には言えません
担任ともう一人を全クラスに配置したいが難しい。
障害の程度、種類によって対応する職員を考慮している。
認定児以外の配慮が必要な子が多いため何対１とは答えれないです。
複数いるので、その子どもの状況により、1：1対応している子、クラスに加配している場合といろいろ。
子どもの発達によって変わる。基本は1：1で見ている。
時間(活動内容)によって1:1~3:1
障害児の状況に合わせて対応を付けている。
障がいのある子どもに対して必ずつく加配という形はとっていませんが、複数の担任、またはサポートという形での保育をしています。
クラスや障がいの程度など対比が難しいです
沢山受け入れているので、そもそものクラス配置を手厚くしている。又そのうえで1:1が必要な場面では対応を付けている
クラスで配慮が必要な人数が異なるので比率の回答は難しい
場面ごとに配置が違います
年齢によって違います。ずっと保育を経験してきた年長児や、療育センターで通園を経験してきた子は3人4人いても職員を一人加配で大丈夫でした。
一日のなかで1：1の時間もあれば3：1の時間もある

問15

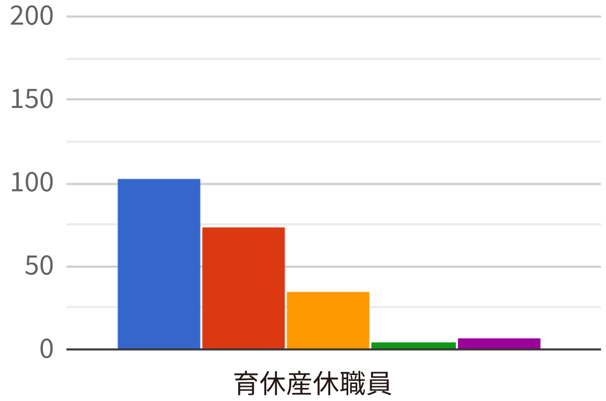
障がい児の状態によるので一概には言えない

問13～15　考察

・職員体制については十分な体制が整っていないと思っている園が多く、現状の補助金では不足しているとの声が多かった。
・障がい児保育の配置体制の平均値は障がい児：保育士≒2：1という結果となり、配慮が必要と思われる園児を含めるとさらに体制がきつくなると思われる。
・必要な保育士が集まらないという声も多く、人員不足の体制で障がい児保育をしている園や、補助金以上の人件費を投じて体制を確保している園など、どの園も苦労している事がうかがえる。

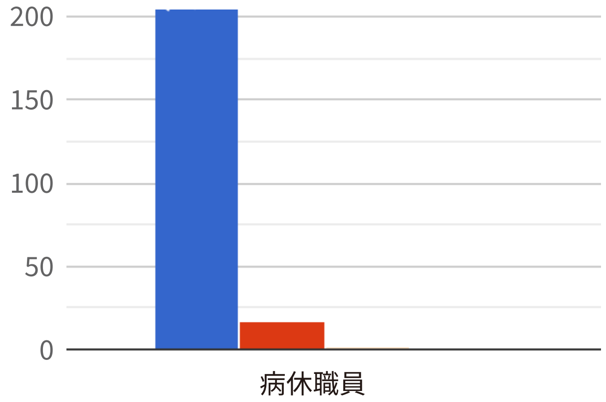
問16

産休育休・病休職員は令和6年度4月1日現在で何人いますか？
（産休育休職員、病休職員 各種）



育休産休職員

	0人	46%	103園
	1人	33%	74園
	2人	15.6%	35園
	3人	2.2%	5園
	4人	3.2%	7園

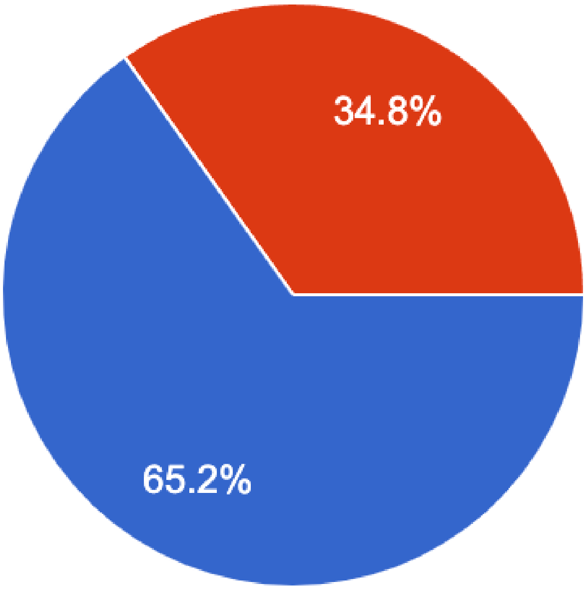


病休職員

	0人	92%	206園
	1人	7.6%	17園
	無回答	0.4%	1園

問17

産休育休・病休職員で困ったことはありますか？



(青)	はい	65.2%	146園
(赤)	いいえ	34.8%	78園

問17　考察

問18に記載。

問18

問１７で「はい」と答えた方にお伺いします。具体的にどんなことがありますか。

計146園

職員不足　（9件）
代替職員の確保　（33件）
産休育休・病休職員のシフト分が他の保育士へ振り分けられ負担が大きい
産休は早めにわかっていても保育士が見つからない。復帰後、1人としての配置は難しい。
代替え職員の雇用に予算がいる
抜けている時の職員の補充が無い
職員が育休から復帰した後の配置や処遇（復帰者、採用者ともに）
年度途中でお子様の入園ができず、復帰してもらえない
職員数が欠けたところに、休みが重なり、クラスから協力体制をとったり、早番・遅番の回数が増え、負担がかかるところ
重なる時は３名ほどお休みになり、現場を回すのが大変になる（当番など）
非常勤をすぐに雇用することは困難だし、産休育休職員が戻ってくることを考えると正規職員を雇うのも難しい
資格をもっている人がすぐにはみつからない。
今年度はいないが、産休育休・病休の代替が見つからず、日々、綱渡り的な年度はあった。
直ぐに保育士が決まらない　良い保育士がいない
代替職員を新規で採用するのは無理なので、現在いる職員の中から代替職員を出すことになり、現場が大変になっている。
急な職員不足になり、すぐに補充できないことがある
妊娠の可能性がある職員を同じクラスにしない工夫が必要。年度の途中の妊娠には慌てる。
育休なので戻ってくることを考えると正規職員を雇えない為、少ない人数で保育を行う。 栄養士の正規職員が育休を使うので正規職員２名体制の園の為、１名が欠けるとこちらも戻ってくることを想定しないといけないので、本来なら正規職員を雇いたいが、正規職員の栄養士１人体制で行っているので残された正規職員が疲弊してしまう。

問18

病休間の人材不足
復帰予定だった保育士がお子さんが保育園入所できずに、育休延長していること。
産休に入っても、保育士が増えるわけではないので人数不足になる
余剰人員がおらず、求人募集しても応募が無かった
・給食室の正規職員の退職と産休育休が重なったときに、1年目の正規と非常勤職員で給食提供をする年があり、給食づくりの経験者の非常勤職員を探すのに大変苦労した。また、1年目の正規職員に、引継ぎや給食づくりで大事にしていることを伝えるために、園長・主幹も給食室に入ることもあった。 ・産休育休病休者の代替職員を探すのがとても大変なため、財政が厳しくなっても、年度の初めに余分に非常勤職員を雇用しておかないといけない。それでも日常の中で職員が発熱したり、子どもの病気で急な職員の休みが入ると人手が足りなくなる。
病気で休職した職員がいて、人が足りなくて困ったことがある
産休で戻ってくると思っていた保育士が、二人目を妊娠して、引き続き産休・育休に入り、どうしても代替え保育士を急遽雇わなくてはならなかった。
代わりの人手がなかなか見つからない。やむを得ず紹介会社を使うと、高額の紹介料が発生する。
体調の都合で急に休職になり、職員の手配が間に合わない
年度途中では、代替が見つからない。
産休育休をとったまま退職される方がいた為、人手がたりなくなってしまったことがありました。
年度途中に病休に入り担任が一人減った為、他クラスからの応援など配置調整が大変だった。また病休はどんどん伸びていくため体制の見通しが持ちづらく配置や勤務について職員への周知も難しさを感じた。
他の職員の早番遅番土曜日勤務日数が増える
保育補助等の非常勤募集をしても応募がなく、保育士不足
長期の病休職員が出た時に、代替職員をすぐに採用もできない
産休に入った職員分人数が不足している・代替えがいない
育休職員の休みが長くより多くの手当てが必要となる
職員の数の調整が難しい。

問18

代替え職員が雇えない。近年メンタルによる病休が増え対応の方向性が立てにくい。 書類の負担増。 職員ローテーション、土曜保育の当番出勤が増え平日に振休が入ってくる。 結果クラス運営に影響がでる。
産休は事前に予定を立てて代替職員を準備できるが、病休は突然なのと、いつ復帰できるかどうかわからないので、代替職員を採用できず、園長・主任が代わりに入らなくてはいけなくなる。
代替職員名がすぐに入らない・担任が持てない・4/1時点で1名、現在3名の保育士が産休育休中。保育士確保が年々厳しくなっている。
体制が取れなくなる
年度途中での産休対応、人件費の重複、
補助金の申請・実績報告等が大変。補助金が不足している。
その期間だけ代わりを探すのが難しい
今は一人だが産休育休が重なってくることが懸念される。お子さんが３歳までは時短勤務も取ることが前提になってくるとシフト勤務に無理が出てくる。その為に正規職員を余分に採用することも考えているがなかなか採用までにはいかない。今はその穴埋めで派遣社員を採用しているが出費（人件費が）嵩む。
同じ年度で複数名の休職者がはいると、保育体制を整えることができず、現場の職員へ負担をかけてします。
育休中の職員の代わりに非常勤職員が入るが、１０３万を超えない働き方をしている非常勤職員が多いので、保育する職員が足りない時間帯が出てくる。園長が保育に入らざるを得ない
産休育休代理の職員が配置されないこと。
欠員対応
産休育休寝病休等期間限定での職員の求人がとても難しい
栄養士の資格のある者が産休育休を取ると、その間の補助金が減ってしまう
代替の職員を見つけるのが大変。また、若い職員がいない中、頑張るのがしんどいという声が聞こえてくる
月の途中の復帰の場合子どもを預けられるかが15日以降で無いとわからないから
年度途中で休みになるので代替職員がみつからない
産休や病休の代替えの職員を確保するのが難しい。クラス配置を考えるとき、体制職員が少ないことで、早々番や遅々番などを全保育士でまわしているが、一人の回数が増えていく。

問18

産休育休職員分の職員の確保の仕方。本当に復帰するのか、いつ復帰できるのか見通しがつかない事があるので、正規で採用か非正規で採用か迷う。 休職職員は突然休職に入り、通常に勤務出来るようになるまでの見通しも難しく、補充職員の採用が難しい。結局数カ月休職しそのまま退職される事もあり、それから職員の採用になる。現場への負担が大きい。正直なところ扱いに困ってしまう。
戻ってくる予定だったが、お子さんの保育園が決まらず（空きがない）戻ってこれていない
現在、産休と時短が１人づついるため、早番、遅番の保育士が不足し他の保育士に負担がかかっている。
生まれた子の保育園の受け入れ先が見つからない。代替職員の確保が難しい。調理員の場合2人態勢なので代替えがあったとしても正規職員が一人になるため業務負担が大きくなるし、休みがとりにくくなる
病休になるのはだれにでも起こる事ですが、いつ起こるかなんてわからないので日頃から人員に余裕がないと職員全体が疲弊してしまう。ただでさえ保育に1日入らないといけない職業の保育士なので、ゆとりをもって仕事できるように1日のうちに子どもと離れて事務する時間など保障できるといいと思います。
短時間勤務、シフト勤務、土曜日勤務
人手確保と時間差勤務シフト調整
代わりの職員の募集
職員の不足、産休代替として募集する際、期間限定にはしづらい為、育休取得者が復帰する際に職員が余ってしまうことがある
急な病気休暇が発生したときに、なかなか保育士がみつからない。
職員不足、産休代替として募集する際期間限定にはしづらい為、産休育休取得者が復帰する際に職員が余ってしまうことがある
復帰してもしばらくは短時間勤務の職員が多いので他の職員の負担があります。 復帰を予定してあてにしていたら2人目の出産で育休延長になってしまいました。
代替の職員がいない為、パート職員を配置している
年度途中で戻ってくる場合、職員の配置(担任も含む)に苦慮する。シフト勤務が、他の職員に負担がかかる感じがする。
非常勤の職員は配置できるが、正規職員の負担が増える
病休職員は、急に発生するので、代替職員の確保が難しい。そのため、減員のまま保育体制をとるので、現場の職員が疲弊する。

問18

産休代替えだと募集しても集まりにくい（ほぼ集まらない）
今年ではないが、代替の保育士が全然見つからず、困りました。
体調を気にしながらの保育で気を遣います。
代替職員を確保すること、また質の担保
急な対応が公立のように配置がすぐには難しいところがあると思います。
育休を終えても入れる保育園がないため復帰できない。病休者が増えている。対象者だけでなくそこを支える職員も大変。保育士が足りないので元気でいる職員に負担がかかるのではないか？と感じる。支える側も支える側もしんどくなっているのが現状。
有休消化を合わせての長期休暇に入られてしまう事
産休代替保育士は期間限定なので働いてくれる方が見つかりにくい。パートさんで補ったが勤務時間や勤務内容（書類など）が十分でなく他の保育士に負担が掛かってしまった。
園児に対して保育士配置人数がギリギリの為、主任保育士が対応しているが、保育士の穴埋めばかりで、職員の育成部分や保育のアドバイスのあたりが欠けていると感じる。
産休者が複数重なると、代替職員さんは正規職員ではないため、保育の体制がとても難しくなる。休暇が取りにくくなる。対応にフリー保育士や主任が入る為、業務が回らない。 本当に厳しい。
病休職員が、復帰と病休を繰り返してしまい、職員体制が整わない。
代替えがみつからない。特に時給で書類を書いてくれる、保育をしてくれる人はなかなかいない。援助のみフルタイムの保育士を探すのも難しいと感じる中、代替え職員はもっと難しいです。
復帰時期の見通しがつかず、募集しても応募が少ない
代替職員の確保やクラス編成
育休職員の代替職員の確保、育休職員が返ってきたときの余剰人員の扱い
・予測外の人数が、年度途中で産休育休病休へ入ることになった際は急遽の確保が難しい。 ・復帰後にワンカウントとして難しい場合も多々あるため、配置にゆとりをもつ必要がある。 ・月途中で復帰する時に、その賃金分が園負担となる。
産休育休は、年度替わりで重ならないように法人内で異動させて配置をするが、予定でない産休者がでたり、病休者は突発的に長期になり読めないので、重なった時が地獄の体制になる。募集しても人は来ない、職員はどんどん疲弊していき、次の病休者が出てしまう。
急に病気になるので、すぐに次の方が探せなかった。

問18

産休育休職員が早めにわかっても、採用がなかなか難しい
2か月間病欠後退職
産休代替えの配置が難しい　特に給食の職員が産休を取るようになると職員の補充はどのようにするべきか　新しい職員を1年だけ補充するわけにもいかず、余分に置く余裕もないので…まだそのような状況になっていないが、保育士と同様に産休育休をとってもらうにはどのような対応が適当か？と考えてしまう
産休育休中の保育士の確保が難しく、重複した時は保育体制が整わず大変でした。普段から余裕のある体制が必要だと感じます。
育休中に次のお子さんができ、育休が延びる。代替え職員の確保
産病休が重なるときがかなり厳しい。担任配置も難しい
休暇の職員の当番を他の職員で配置して、さらに休暇が増えると一部の職員が超過勤務をすることで保育体制を整えた。休暇が重なることも多かったのでパズルのような日々だった。
期間限定になるので、代替え職員の確保が難しい。産休育休が数名いる場合にシフトが回らなくなる。
急に人員不足になり、すぐに補充できないことがある
土曜保育の時差勤務、産休中の有給を加えると、有給を使用するのが大変
病休は急にお休みに入るので、職員体制を整えるのが大変です。なかなか人が見つからないので。
パート職員で補ってはいるものの、正規職員数が不足していた間は全体のローテーション勤務に無理があった。
代替保育士を派遣社員としているが、採用が非常に難しい
その期間の保育士補充（派遣でお願いすること）
育休明けにすぐに復職できない（保育園に入れない）
代替職員は、正職ではなく、非常勤を探すこと。正職と同じ条件だが賞与が出せない。戻ってきた時に場所がなくなる。その後の保証がないこと。
正規職員で補充するとフリー職員の枠がなくなってしまう

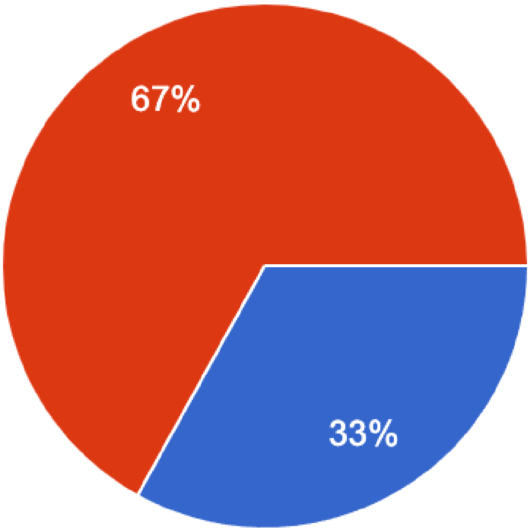
問17,18　考察

代替職員の確保が難しい。
募集しても応募がない。
また復帰しても時短などをされると配置が難しく勤務ローテーションに影響を与える。
調理員の産休・育休は復帰を考えると新規の採用が出来ない。
病休で困ったことの考察メンタル面の病気だと復帰しても当てにできない。復帰しても不安しかない。
急に発生するので他の職員が疲弊する。

産休育休については、事前に予定が分かり対処出来そうだが、保育士不足の現代では補充出来ず対応に苦慮している。病休についての意見として、体の不調で困るといった意見は無く、精神的（特に人間関係）な不調になると対応に苦慮するとの意見が多い。　どこの園でも人間関係等で悩んで精神的な不調につながるケースも多く、いかにそのようにならないよう対応できるかがカギだと推察する。

問19

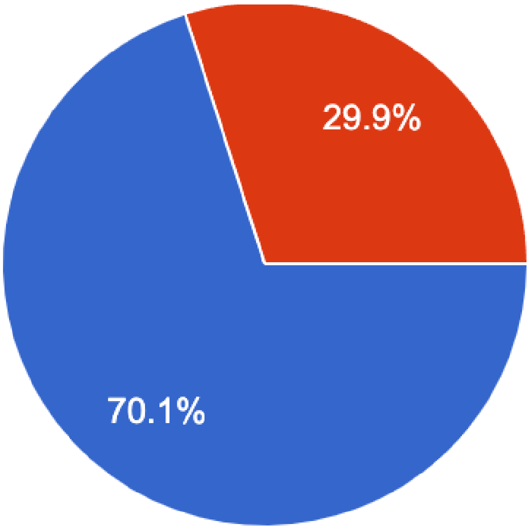
カウンセラー事業の補助金に満足していますか？



(青)	満足している	33%	74園
(赤)	満足していない	67%	150園

問20

全ての園にカウンセラーの配置を望みますか？



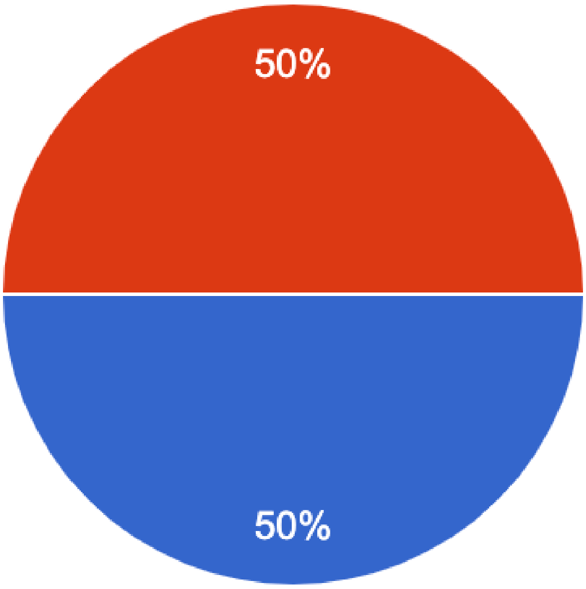
(青)	はい	70.1%	157園
(赤)	いいえ	29.9%	67園

問19,20　考察

今回、カウンセラー補助事業についてアンケート調査を実施したが、名古屋市の令和5年度、6年度の実施園は143園で全園に満足・不満足を聞いたために実施していない園も回答しているので「どちらでもない」との回答欄を設けるか実施している園だけに調査すればよかったという反省が見つかった。
結果は60%を超えて満足していないという結果になった。補助金が少ないのか補助事業自体に問題があるのかを今回の調査では把握できなかったため、今後の調査につなげていきたい。カウンセラーの配置については70%を超える園が配置を望んでいるという結果になった。この結果は、今後すべての園にカウンセラーは必要と考える園が多いことがわかる。

問21

名古屋市では園の修繕及び全面改築に伴う積立金について、6,000万ルールに上乗せした修繕の場合、1億2,000万円まで積立OKである事、全面改築の場合、1億5,000万円まで積立OKである事をご存じですか？



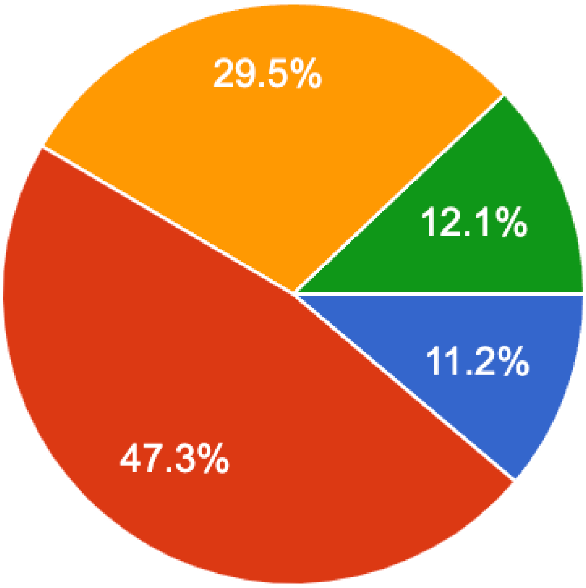
(青)	知っている	50%	112園
(赤)	知らなかった	50%	112園

問21　考察

民間保育園の積立金については、積立金の限度額として6,000万円ルールがあることは広く知られているが、園の修繕及び全面改築計画の提出により、限度額が修繕の場合には1億2,000万円まで積立が可能であること、また、全面改築の場合、1億5,000万円まで積立が可能であることについては、その理解が半数の園にとどまっている実態が明らかになった。
今日まで名保連が中心となって獲得した弾力運用であり、会員園への広報に課題が残った。

問22

問21について積立可能な額について満足できる金額かどうかお聞かせ下さい。



(青)	満足している	11.2%	25園
(赤)	やや満足している	47.3%	106園
(橙)	やや不満である	29.5%	66園
(緑)	不満である	12.1%	27園

問22　考察

「満足している」「やや満足している」を合わせて58.5%にのぼっており、積立金の弾力運用が一定の理解と納得を得ていると考えられる。
ただ、一方で、「不満である」「やや不満である」といった回答も41.6%あることから、改築等には不十分だと考えている保育園も相当数存在することが浮き彫りになった。ただ、今回のアンケートでは園の定員など規模別のアンケートにはなっておらず、どの規模の園が不満だと感じているのか不明となっている。
もう一歩、突っ込んだアンケートが必要だった。

問23

貴園の園長がしている業務としてどんな事がありますか？（複数回答可）

220件の回答

人事・労務管理	82.7%
会計・決算	60%
保護者対応	95.5%
職員研修	79.5%
利用者負担金の徴収	70.9%
給付請求・人件費加算請求等の補助金申請業務	71.4%
各種統計・調査等	62.7%
園舎等の修繕・管理・メンテナンス	84.5%
保育	70.5%
（空欄）	4%
法人事務	0.9%
人材募集、養成校訪問、地域交流	0.5%
地域対応・借りている畑の草取り	0.5%
保育園外の仕事	0.5%
給食の職員が欠員が出ると調理の補助をします。近隣からの苦情が出ないように朝夕と駐車場に立ちます。	0.5%
園児獲得のための計画作成・実行	0.5%
リスクマネジメント、クレーム処理、契約処理、教育保育フォロー等	0.5%
職員の悩みを聞く、時間内ではとても仕事が終わらない	0.5%
園周辺環境整備	0.5%
園の経営全般	0.5%
法人に関わる事務、来客対応、見学者対応、外部からの電話対応。簡単な修理、部品の交換、プールの監視、プール掃除、HPの更新やチェック、「ハチが園庭にいる！」などにも対応。結局何でも屋ですから。	0.5%
調理・雑務	0.5%
シフト管理・各種対応	0.5%

問23

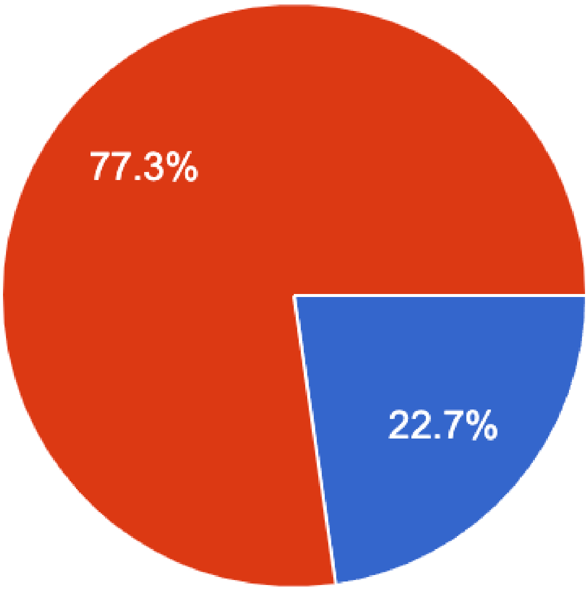
近隣対応	0.5%
外部の対応など	0.5%
上記の項目全て行っているということでなく関わって行っている	0.5%
理事会･評議員会の準備等	0.5%
人手不足、感染症の発生時は保育あり、電話対応	0.5%
地域とのつながり	0.5%
園内外にむけた各種イベント等計画実行など	0.5%
けがの対応（病院への搬送等）	0.5%
園長先生に伺わないと把握できておりませんので十分回答できない。	0.5%
地域との連携、つながり、苦情処理、t対応	0.5%
給食担当者が欠席した時の交代要員	0.5%
予算立て、会計や負担金業務の一部	0.5%
法人常務・職員確保	0.5%
シフト管理	0.5%
給食調理補助	0.5%
調理補助	0.5%
人材育成、養成校へあいさつ回り、理事会･評議委員会の準備、出席、地域への子育て支援	0.5%
連盟の充て職	0.5%
プールの後片づけ･早朝保育と夕刻保育	0.5%
人事採用決定、勤務、シフト関連	0.5%
対外的な役割	0.5%
地域防災等近隣対応	0.5%
園のマニュアル･ルール策定、園児登園状況の確認等	0.5%
地域との連携活動(町内会･福祉ネットワーク)	0.5%

問23　考察

問24に記載。

問24

園長の処遇についてどうのように思われていますか？



(青)	妥当だと思う	22.7%	50園
(赤)	妥当ではないと思う	77.3%	170園

問23,24　考察

園長業務は多岐にわたり日々業務に追われ余裕がないことが推察できる。
会計・経理・人事労務のほかでは、保護者対応が一番多い回答だった。ほぼすべての園長先生が保護者対応に時間を割いていることが今回の調査で分かった。このことは保護者対応が園運営で重用な課題として考えている園長先生が多いと推察される。
また、職員の研修や職員の対応・育成・採用にも時間をかけている園も多くみられ、人材不足や職員の労働環境を維持するために園長が保育の補助に入る園も多みられた。利用者の負担金の徴収・管理、市の補助金等の請求業務、園舎の維持管理・修繕についても多くの園長先生が苦慮していることもうかがえる。結論として各園が園長の処遇については業務が多忙であり妥当と思っていない園が多い。仕事が多すぎると様々な面でのリスクも高まるので、もう少し園長先生の業務の軽減のために事務員の加配や処遇の改善が望まれる。

予算対策部
調査研究部

保育所等における調理員・障がい児保育体制等に関するアンケート調査
発行　令和6 年8月

公益社団法人 名古屋民間保育園連盟

〒460-0002
愛知県名古屋市中区丸の内3丁目7番9号
チサンマンション丸の内第2-905号
TEL 052-957-1970
FAX 052-957-1971