

令和5・6年度 アンケート調査結果

公益社団法人兵庫県保育協会
調査研究委員会



データはこちらから
ダウンロード可

目次

はじめに

I 職場定着への取組に関するアンケート集計結果[3～27 頁]

II 保育士・保育教諭の処遇についてのアンケート集計結果[28～41 頁]

III 園の存続についてのアンケート集計結果[42～53 頁]

IV 市町独自の補助金や施策についてのアンケート集計結果[54～64 頁]

V 兵庫県内の保育施設に関する総合的な考察[65～66 頁]

はじめに アンケート実施の目的と経緯

兵庫県保育協会では、県内の保育所および認定こども園の運営状況や職員の処遇に関する現状を把握し、今後の政策提言や支援策の検討に役立てることを目的として、令和5・6年度の事業の一環として4つのアンケート調査を実施しました。

近年、少子化の進行や保育需要の変化、地域ごとの施設数の減少、保育士の確保・定着の難しさなど、保育現場を取り巻く環境は大きく変化しています。また、国や地方自治体においても、保育の質の向上や処遇改善に向けた施策が進められていますが、現場においては依然として多くの課題が山積しています。そのため、私たちはまず現場の実態を把握し、それをもとに具体的な改善策を検討することが重要であると考えました。

本調査では、以下の4つのテーマに焦点を当て、現場の声を幅広く収集しました。

1. 保育所・認定こども園の運営状況に関する調査

- 施設の運営体制や財政状況、園児の定員と実際の利用状況など、運営の現状と課題について把握しました。

2. 職員の勤務環境・処遇に関する調査

- 保育士および職員の勤務時間、給与、福利厚生、職場環境の満足度などについて調査し、処遇改善の必要性を明らかにしました。

3. 保育の質向上に向けた取り組みに関する調査

- 保育内容の充実に向けた取り組みや研修制度の現状、保育士の専門性向上のための課題について検討しました。

4. 地域ごとの課題と支援ニーズに関する調査

- 都市部と地方部で異なる保育ニーズや、地域ごとの支援体制の差を分析し、より効果的な支援策を検討するための資料としました。

これらの調査結果をもとに、県内の保育の現状をより具体的に分析し、各園の運営改善や職員の働きやすい環境づくりに資する提言を行うことを目指しております。本冊子では、各アンケートの結果を詳細に取りまとめ、分析した内容を掲載しております。

また、本調査を実施するにあたり、多くの保育施設の皆様にご協力をいただきました。アンケートへのご回答は貴重なデータとなり、今後の保育行政や支援策の方向性を検討する上で非常に重要な資料となるものです。この場をお借りして、改めて深く感謝申し上げます。

本調査が、県内の保育施設の皆様にとって有益な情報となり、保育環境のさらなる向上に寄与することを願っております。引き続き、兵庫県保育協会では現場の声を大切にし、より良い保育環境の実現に向けた取り組みを進めてまいりますので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

I 職場定着への取組に関するアンケート集計結果

1 目的

少子化が進む中で保育園、認定こども園の社会的重要性がますます大きくなっています。その中で保育の質を担保しながら適切に園を運営していくためには職員の定着と育成が欠かせません。各園で様々な工夫をされていることと思いますが、協会加盟園全体で保育の質を高めて、働きやすい環境を作っていくにあたり園での取り組みを共有するために「職員定着への取り組みに関するアンケート」を行うこととしました。

2 調査対象

公益社団法人兵庫県保育協会 会員施設 523 施設
(令和 6 年 3 月 31 日時点の会員数)

3 調査方法

会員施設に、依頼文とアンケート入力フォームをメール送付し、フォームに入力してもらい回答を得た

4 回答期間

令和 6 年 3 月 11 日 (月) ~ 31 日 (日)

5 その他

回答については、令和 6 年 3 月 31 日時点の内容とする

6 回答状況

154 件 / 523 件 (回収率 29%)

◆基本属性

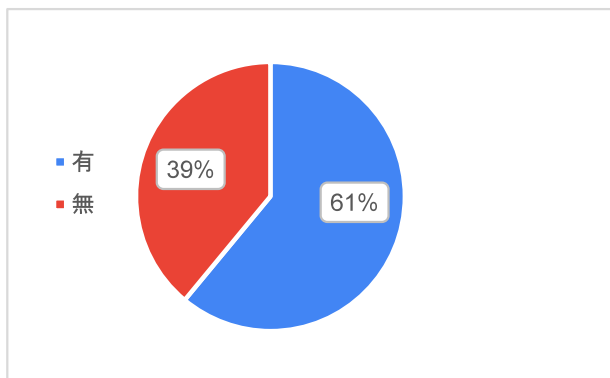
(1) 地区名・支部名を教えてください。(n=154)

地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)	地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)
阪神	尼崎	11	35	東播磨	明石	23	63
	芦屋	8			加古川	11	
	伊丹	4			西脇	6	
	宝塚	5			三木	4	
	川西	2			高砂	2	
	三田	3			小野	5	
	猪名川	1			加西	2	
西播磨	たつの	1	12	東播磨	2	20	
	宍粟	3		加東	6		
	神崎	2		多可	1		
	はりま南西	4		豊岡	10		
丹波	丹波篠山	3	11	但馬	養父	3	20
	丹波	8			朝来	3	
淡路	淡路	13	13		美方	4	

1. 職員のスキルや知識向上のための取り組みについて

①研修制度や継続的な教育プログラムの提供

研修制度や継続的な教育プログラムの提供がある施設は、94（61％）あり、提供がない施設は60（39％）である。



項目	回答数	率
有	94	61%
無	60	39%
計	154	100%

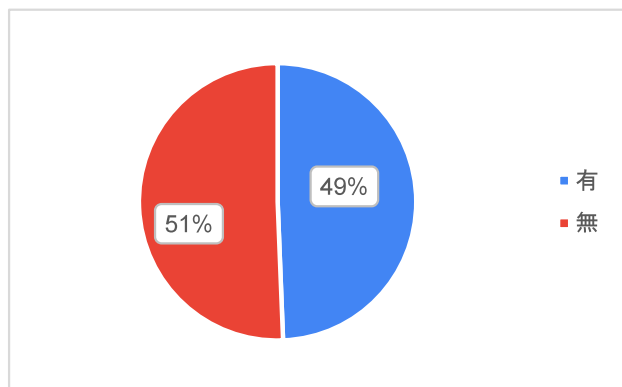
あると回答した施設の具体的な取り組み内容

- 経験年数、スキルに応じた研修の年間計画を組み実施（複数）
- 園内研修の実施（キャリアアップリーダーや主幹による）（複数）
[ハラスメント研修、音楽・運動あそびなど、園の保育内容・共通理解研修、アレルギー対応、けが疾病予防と対策、コミュニケーション研修、保育内容研修、研究保育、実践研修、分野別園内研修、特別支援研修、ケース会議]
- 法人での階級別研修を実施。キャリアパス表を基に本人希望と組み合わせて作成。
- 法人で委員会を設置し研修事業を実施
- 外部講師を招いて公開保育の開催。（複数）
[千里金襴大学の教授をお招きする。周辺の園と一緒に開催]
- 新規採用者、3年目、5年目対象にそれぞれに求められるスキルの獲得につながる内容の半日程度のグループ研修を実施
- 市教委の幼保交流研修・市保育協会の研修部会・研修会
- 園外研修で学んだ内容を園内研修で職員全体に周知する。（複数）
- 担当クラスの園児のエピソードを持ち寄りディスカッション、ワークショップの開催
- 市全体の保育士会（歳児別の担任が集まり、勉強会などに取り組む）（複数）
- 法人内の同年齢児のクラス担任（一人）が出席する法人内リモート担任会議の開催。
- 年数ごとのフィードバック研修やパワーアップ研修を実施。
- 法人主導の新任研修、2年目、3年目フォローアップ研修、管理職研修、業務別研修など（複数）
- 年齢別研修 市教委と連動した研修 園小中高連携研修
- クラスの引継ぎと同じ保育の提供のためのクラス毎の研修
- 経験年数別に目標設定の為のコーチング
- ソニー教育財団主催 科学する心への論文提出

②専門的なスキル向上のためのサポートや資格取得支援

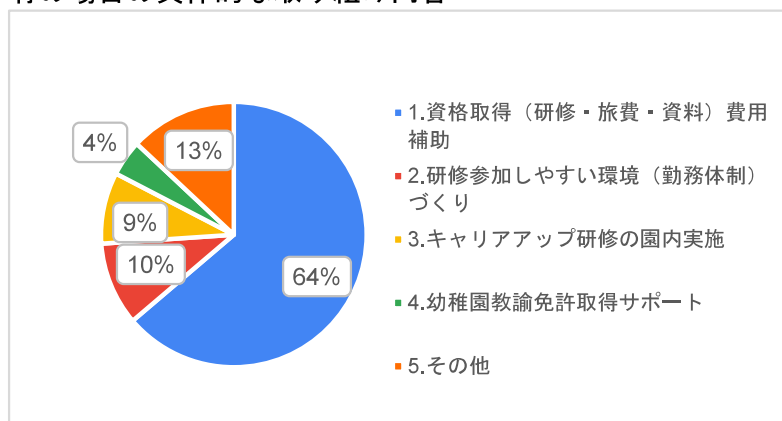
専門的なスキル向上のためのサポートや資格取得支援を行っている施設は 76 (49%)、行っていない施設は、78 (51%) である。

また、行っていると回答した施設の具体的な取り組み内容は、資格取得のための費用補助が一番多く 44 (64%)、研修参加しやすい環境（勤務体制）づくりが 7 (10%)、キャリアアップ研修の園内実施が 6 (9%)、幼稚園教諭免許取得サポートが 3 (4%)、その他の回答が 9 (13%) である。その他の内容は、研修場所の提供や、具体的な資格名（ベビーマッサージ、絵本士、学童支援員等）である。



項目	回答数	率
有	76	49%
無	78	51%
計	154	100%

有の場合の具体的な取り組み内容



内容	回答数
1. 資格取得 (研修・旅費・資料) 費用補助	44
2. 研修参加しやすい環境 (勤務体制) づくり	7
3. キャリアアップ研修の園内実施	6
4. 幼稚園教諭免許取得サポート	3
5. その他	9

①, ②に該当しない取り組み

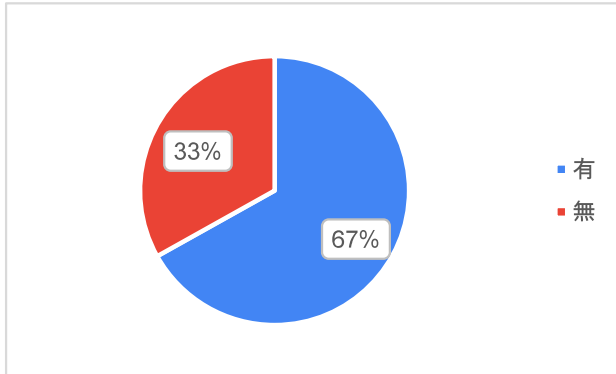
- ・ 勤務時間調整
- ・ zoom 録画による全職員研修等
- ・ ICT システム「コドモン」の「CODMON カレッジ」による研修
- ・ 市内の保育所、幼稚園、こども園の歳児別担任が集まって、エピソード記録についての研修
- ・ 園内公開保育、会議時の議題として「質の向上」についてを取り入れ、職員間で意見交換をしている。
- ・ 保育関連書・DVD の無料貸出し、計画案・保育記録等の書類の添削、保育計画の相談
- ・ 法人内の他園と研修委員会を職員で構成してテーマを決めて研修している (複数)
- ・ 1 年間に 1 回宿泊を兼ねた研修会受講を計画し、参加できる職員はすべての費用を園が負担している。
- ・ 保育士は放課後児童支援員、保育士以外は子育て支援員資格取得費用の全額補助。

2. 職員のワークライフバランス向上を図るための取り組みについて

①有給休暇の取得促進策

有給休暇の取得促進策がある施設は103（67％）、ない施設は51（33％）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容には、年間計画に有給休暇を予め組み込んだり、積極的に有給休暇を取得するよう促したり、代替え職員などゆとりある人員配置を行っていたりと、取得しやすい環境づくりを日ごろから行っている施設が多数みられた。



項目	回答数	率
有	103	67%
無	51	33%
計	154	100%

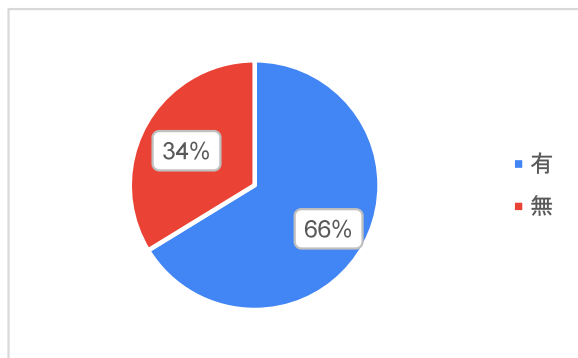
あると回答した施設の具体的な取り組み内容

- ・ 年間計画として最低5日は取得するようにしている。（複数）
- ・ 職員数（代替え職員）を増やし休みやすい環境を作る。（複数）
- ・ シフト表に年休を組み込んでいる。有給取得可能な人数を可視化する。
- ・ 月毎に有給消化率確認。
- ・ 年度頭の時点である程度の有給をとる日を平等に5～6日は決める（変更有り）その後は、必要な時に取得してもらっている。（複数）
- ・ 次年度の有給休暇取得希望日（5日間）のアンケートとそれを盛り込んだ個別年間出勤カレンダーの作成
- ・ 取得のルールを明確化している。（複数）
- ・ 希望日をいつでも記入できるファイルや用紙、カレンダーの設置。
- ・ 有休取得に偏りが出ないように声をかけ取得を促す。（複数）
- ・ 毎月法人本部から年度内5日休暇が取れていない人の通知がある。
- ・ 市からの促進提言がある。
- ・ 1日、半日、時間で取得できるようにしている。理由の申し出不用。1日5人まで取得可能な職員配置にしている。
- ・ 夏季休暇・年末年始の休みのない月には、理由はなくても1日有給をとろうと促している。また、誕生日にはもう1日優先で有給をとる。有給は30分単位で取得できる。
- ・ 保護者にも呼びかけ保育協力日に家庭保育を協力してもらう。
- ・ 夏季および繁忙期以外での指定休制度、行事以外は取得したい日に取得できる。
- ・ 永年勤続として連続し年休を取得できる制度
- ・ 2ヶ月に1日は計画年休として、全員取得している。その他、夏季・冬期休暇がとれるよう出席園児数を把握し配置している。
- ・ 必要な時に取得できることは基本であり、なかなか取得しようとならない場合は、年間5日は必ず取得するよう計画的に提案し促している。
- ・ 誕生日休暇、アニバーサリー休暇、連続3日休暇、リフレッシュ休暇、押しごと休暇の設置
- ・ 特別なルールは決めていないが、取得しやすい風土ができています。（複数）

- 月に一度の年休取得。
- 年間 60%以上の有給休暇取得を積極的に取り組んでいる。
- 保護者の方々の夏休み期間などでお休みのお子さんが多い期間は、数日間有給休暇を取れるように意向を聞き調整する。
- 5日以上の取得が無い職員は年末年始前後に優先的に有休を取得してもらう。
- 予めクラスごとに対応者を決め、直接交渉で休み対応の確保をしてもらっている。今年度は全職員が8日以上の有休を取得。
- 子どもの行事優先。
- 届けを園長に提出・前日に職場ラインで周知。

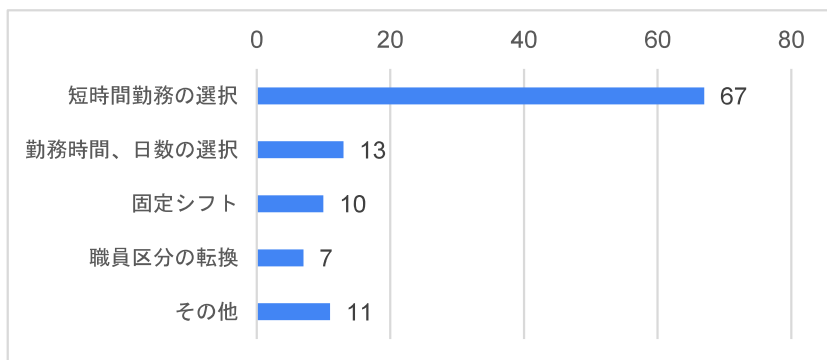
②柔軟な働き方の選択肢の提供

柔軟な働き方の選択肢の提供がある施設は103（67%）、提供がないと回答した施設は51（33%）である。提供がある施設の具体的な取り組み内容は、短時間勤務の選択が一番多く67施設、次に勤務時間・日数の選択が13施設、固定シフトが10施設、職員区分の転換が7施設、その他が12である。その他の内容は、選択肢提供のための面談実施、働き方の提案、会議の開催方法をリモート実施する等の内容であった。



項目	回答数	率
有	103	67%
無	51	33%
計	154	100%

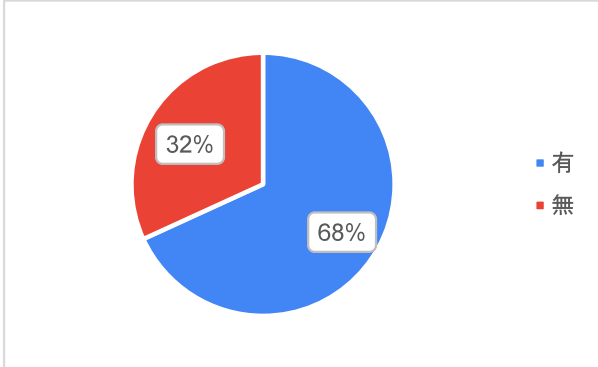
あると答えた施設の具体的な取り組み内容



③育児休暇や介護休暇のサポート

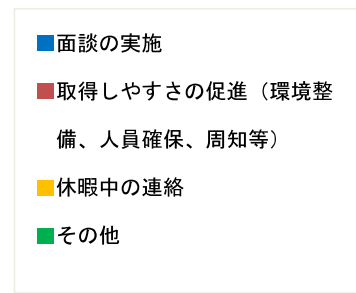
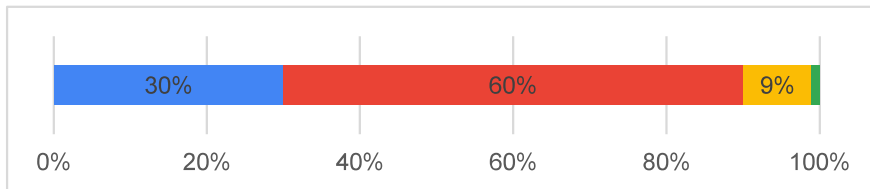
育児休暇や介護休暇のサポートがあると回答した施設は105（68%）、ないと回答した施設は49（32%）である。

育児休暇や介護休暇のサポートを行っている施設のサポート内容について、取得しやすさの促進として、環境整備や人員確保、周知を行っていると回答した施設が53施設、面談の実施を行っている施設が27施設、休暇中に連絡を行っている施設が8施設、その他が1施設であった。



項目	回答数	率
有	105	68%
無	49	32%
計	154	100%

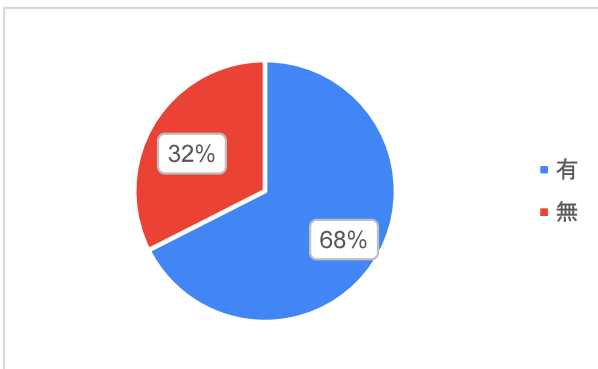
あると答えた施設の具体的な取り組み内容



④職場イベントや慰労会の開催

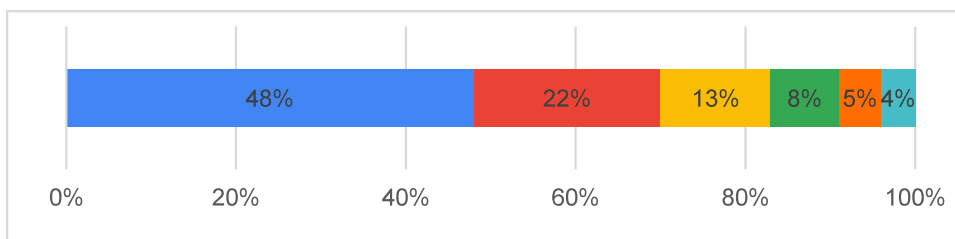
職場イベントや慰労会を実施していると答えた施設は104（68%）、なしと回答した施設は50（32%）である。

また、職場イベントの具体的な内容について、行事後の慰労会を実施している施設が64施設と一番多く、歓迎会や懇親会、昼食会、弁当や菓子の差し入れを行っている施設が多数であった。その他の具体的な内容として、演劇鑑賞や職員旅行、家族も含めてのバーベキューや節分を開催しているという回答も見られた。



項目	回答数	率
有	104	68%
無	50	32%
計	154	100%

あると答えた施設の具体的な取り組み内容

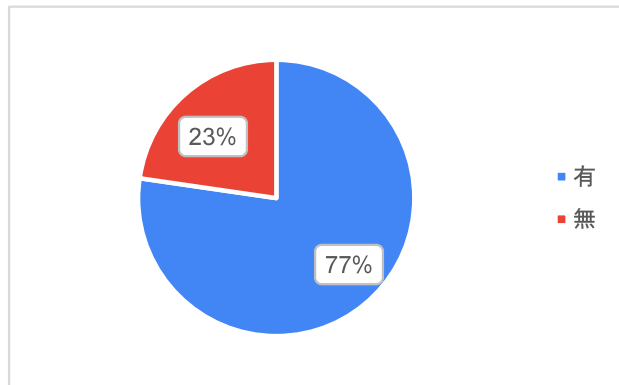


3. 職員同士のコミュニケーションやチームワークを向上させるための取り組みについて

①定期的なミーティングや情報共有の機会

定期的なミーティングや情報共有の機会があると回答した施設は 119（77%）、なしと回答した施設は 35（23%）である。

あると回答した施設の中には、毎日園児の情報を交換していると回答した施設や、クラス代表が集まりミーティングを行っている施設等開催方法や回数はそれぞれの施設の状況や環境によるが、何等かの形で工夫し毎日の保育に支障が出ない形で研修や会議の機会が設けられている。



項目	回答数	率
有	119	77%
無	35	23%
計	154	100%

あると回答した施設の具体的な取り組み内容や頻度について

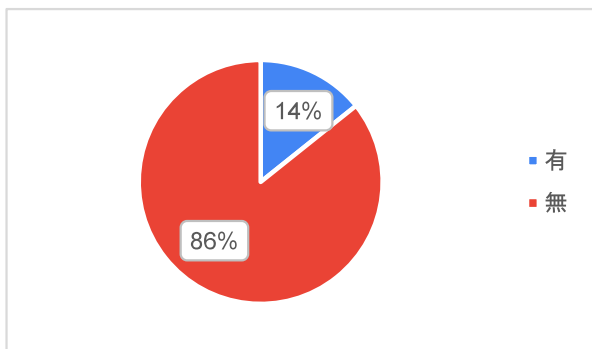
- 毎日クラス代表（学年会議）が集まってミーティングをしている。
- 毎日終礼時や退勤時に園児の様子を情報共有している。（複数）
- 毎朝、保育開始前にカンファレンスやミーティングを開催。参加していない人に必ず伝達する。（複数）
- 担任間の打ち合わせと振り返りは毎日実施。次週の保育計画と前週の反省は、週 1 回実施。毎月の職員会議の際に、情報を共有している。
- 園児がお昼寝中に園内研修をグループごとに実施。/小グループミーティングを行う。
- 休憩で自由に情報交換している。
- 休憩を前後 2 回に分かれてとるようにして給食を一緒にとっている。
- 時間外や休日に、有志による会（参加自由）土曜日の午後から参加できる職員のみで現状の課題や成果を話し合うお茶会を開催している。
- 月に 1 回は未満児と以上児の担当に分かれて研修・情報交換を行うフロアミーティングを月に 1 回程度（複数）
- 支援の必要な子について他共有事項確認/月 1 回程度
- 毎月 1 回職員会議を開催（正規職員）、議事録を全職員に配布
- 月 1 回学年ごとに保育を振り返る会、同町内の園と職員交流、市内での年齢別の話し合い（2 か月に 1 回）
- クラスではないグループでの会議を月 1 回
- 月 1 回のカリキュラム会や月 2 回程度の職員会や報告会（研修など）や報告会（複数）
- 週に 1 度、職員会議を開催して様々な情報共有を行う機会を設けている。主任&副主任会議も定期的に行っている。
- 週に 1 度情報共有の場を設け、園内研修（研修会）を行っている。（複数）
- 毎週の週案会議（各クラス 1 名ずつ）
- 毎週のリーダー会議後、全職員に情報共有
- 各クラス単位での日々の保育振り返りタイム
- 研修会で教えていただいた内容の情報共有をしている。

- ・ 近隣の小学校と交流
- ・ 職員起案の研修会実施で、問題提起し個々が自分の考えを伝えられる場の設置
- ・ 園の係の進捗状況や保育士と調理の連携（食育など）の話し合いを行う。
- ・ 細かなことはメッセージで知らせる。子どもたちのことについては、月に1～2回おこなわれる会議で報告。
- ・ 職員会議を利用して、園内の問題点や気になる園児についてミニトークを行い、プレゼンする。
- ・ 会議は、基本書面でできるところは、書面で、あとはグループワークを入れている。
- ・ 行事の後や、必要に応じて茶話会・食事会を開き自由に話す機会を持っている。（年4回程度）
- ・ 様々なミーティング（テーマ別グループ討議）を行い職員誰もが参加できるようにしている。
- ・ ワークス配信
- ・ 定例：月2回 リーダー会議：月1回 ケース会議：2か月に1回 フロア会議：週1回 その他必要に応じて
- ・ 次年度より20分間のコミュニケーションタイムをとる予定。

②職員のためのアクティビティの実施

職員のためのアクティビティを実施していると回答した施設は22（14%）、していないと回答した施設は132（86%）である。

また、アクティビティを実施していると回答している施設の具体的な取り組み内容は、職員旅行、慰労会、たけのこ掘り、栗拾い、ドッジボール大会、ネットで利用できる旅行割引などの利用、希望者によるドライブランチツアーの回答である。

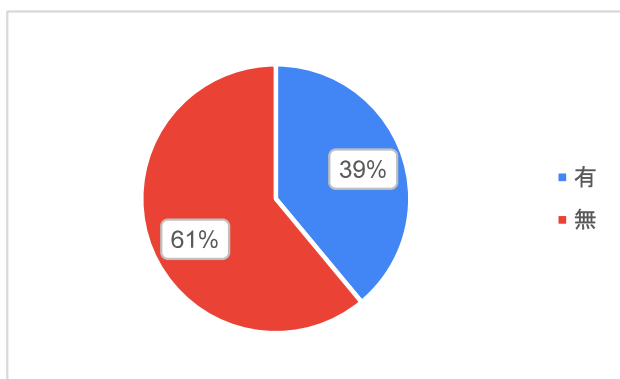


項目	回答数	率
有	22	77%
無	132	23%
計	154	100%

③コミュニケーションツールの導入や活用

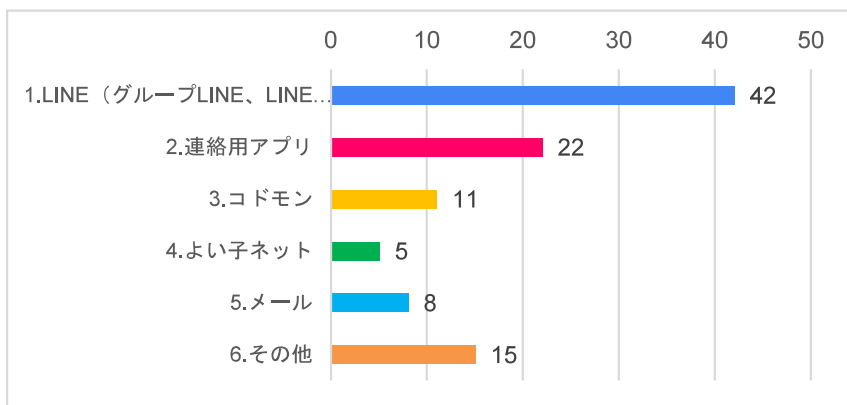
コミュニケーションツールの導入や活用を行っているという回答した施設は94（64%）あり、行っていないと回答した施設は60（39%）である。

どのようなコミュニケーションツールを使用しているかについては、LINEアプリを使用している施設が42と多く、その他の連絡用アプリやコドモン、よい子ネットやメールを利用している施設も複数ある。



項目	回答数	率
有	94	61%
無	60	39%
計	154	100%

コミュニケーションツールの具体例



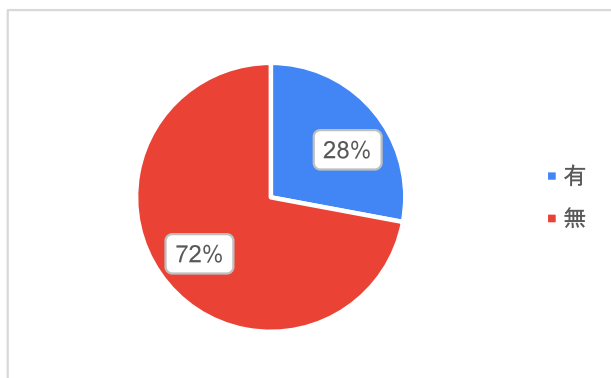
6. その他の具体例
- Chatwork
 - ミニ掲示板
 - さくらメッセージ
 - イクコ
 - カタグルマ
 - ネット配信

4. 職員の意見を運営に反映させる取り組みについて

①匿名でのアンケートやフィードバックの収集

匿名でのアンケートやフィードバックを行っている施設は43（28%）、行っていない施設は111（72%）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容は、職員アンケート、利用者（保護者）アンケートの実施や、相談窓口メールアドレスや連絡フォームの配布、目安箱（投書箱・意見箱）の設置が主な回答である。

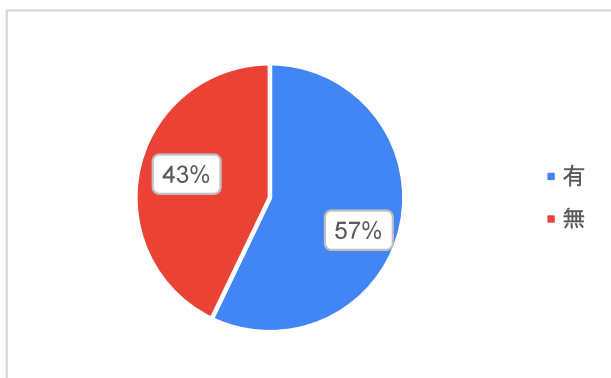


項目	回答数	率
有	43	28%
無	111	72%
計	154	100%

②意見交換会やアイデアボックスの設置

意見交換会やアイデアボックスの設置があると回答した施設は88（57%）、ないと回答施設は、66（43%）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容は、個人面談と回答した施設が多く、その他に、現場職員との意見交換などの機会の設置、法人で心の相談室を開室、自己評価をもとにした改善案を話し合う会を設置、課長との車座ミーティングの開催、三者（役所・保護者・法人）協議会の開催を実施しているという回答があった。



項目	回答数	率
有	88	57%
無	66	43%
計	154	100%

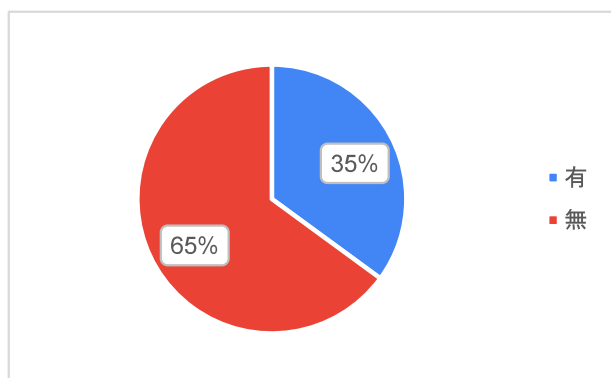
①, ②に該当しない取り組み

- ・ 園長が全職員と面談をする機会を設けている。平均2時間ほどかけて行い、園の課題や問題点などを気兼ねなく発言してもらい、改善へと繋げている。様々な悩みを吐ける雰囲気作りを心掛けており、園長が介入することで改善できそうな内容であれば積極的に動くように努めている。
- ・ 空き時間に個人的に雑談のようにして情報収集を行う。
- ・ 毎月面談シートを配布し面談の希望の有無と園の中で気になることがあれば記入できるようにしている。
- ・ 年度終わりには、来年度の行事等について必要かどうか話し合ったり、問題点や改善点を話し合い決めていく。
- ・ 職員会議等で意見や思いなどを発言している。

5. 新人や若手職員のサポートや育成についての取り組みについて

①園独自の新人研修プログラム

園独自の新人研修プログラムがあると回答した施設は54（35%）、なしと回答した施設は100（65%）である。



項目	回答数	率
有	54	35%
無	100	65%
計	154	100%

あると回答した施設の具体的な取り組み内容とその頻度

【内容について】

- ・ 外部講師による新人研修（複数）
- ・ 新人サポート研修（複数）
- ・ 法人内で新人研修を定期的に行っており、それについて話し合いの場を設けている
- ・ 給食職員：給食コンサルよりのサポート体制
- ・ 園長、主任のオリエンテーション研修（マナー・仕組みなど）
- ・ 個々に応じた目標設定を行い、進捗を確認していく。
- ・ 主幹を中心にOJT職員を指名
- ・ 園独自ではなく、市独自の新人研修プログラムが年間数回実施されており、参加している。
- ・ 社会人としての基礎講義
- ・ 学期ごとに振り返りの機会を設けたり、必要に応じて聞き取りをしている。園内研修として、先輩の教育・保育を見せて貰ったり、見てもらう機会を計画している。
- ・ 新人研修、公開保育
- ・ 疾病・けがの対応、衛生面、発達段階への理解、保護者対応
- ・ 研修、姉妹園交流
- ・ 園長・担当保育士同席での、聞き取り

- 外部団体が行っている研修に参加、園内研修
- 年間を通した新任研修プログラム
- 事前研修（担任する年齢に手伝いに入る）有給で、安全研修、危機管理研修等を行う
- 法人新人研修会（保育園の歴史など）年1回
- 電話対応、連絡帳の記入の仕方
- 地区同法人の主任が主催での1・2年目研修
- マニュアル読み合わせ、悩みがあればミーティングで聞けるようにしている。
- 新任職員の研究保育を実施している
- 最初に園での決まり事や、電話の取り方など細かい項目に分けておこなっている
- 法人研修、マニュアル研修
- 救命救急や音楽研修、運動研修等

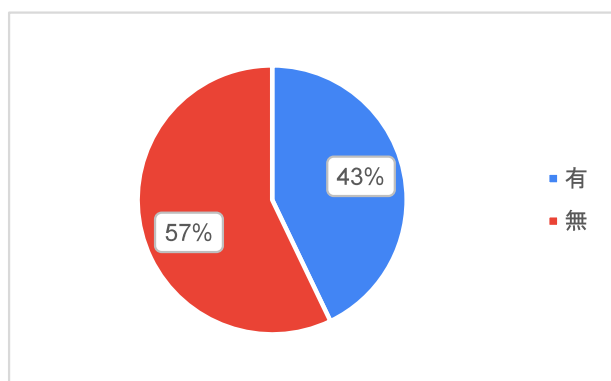
【頻度について】

- 入職前に2～3日・体験実習
- 入職前研修5日間（複数）
- 4月に1～2回おこなう
- 年に一度
- 法人全体で新人研修を2日間分けて行う
- 1年目から3年目まで対象のミーティング2ヶ月に1回
- 園研修を行う（2回）、個人面接（年2回）
- 新任研修会 園内10回 園外8回程度
- 法人外部のコーチング年3回
- 新任研修を5回と3月には実施研修あり
- 入職時に5日間の研修と3ヶ月おきにステップアップ研修
- 外部講師による保育内容研修(2ヶ月に1回程度)

②先輩職員のサポート制度

先輩職員のサポート制度があると回答した施設は66（43%）、ないと回答した施設は88（57%）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容では、チューター制度や個別の担当者を設置していると回答した施設が複数あった。



項目	回答数	率
有	66	43%
無	88	57%
計	154	100%

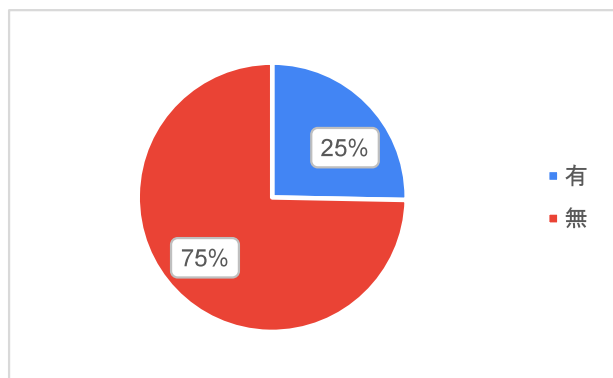
具体的な取り組み内容を教えてください。

- なじみやすい年齢の近い職員が担当
- チューター制度（複数）
- 個別の担当者（育成担当）を設置（複数）
- 1年間、なるべく2人担任にする。
- 主任保育教諭が常にサポート、新人保育教諭と中堅保育教諭との複数担任の配置
- メンター制度検討中
- 新任職員研修の指導員を経験者に依頼し、月1回程度指導助言をしていただく。
- 特定の職員ではないが、新任保育者1人が何かに取り組むときは、先輩の職員とペアになっている。（複数）
- エルダー制度（初年度のみ年3回実施）
- 特定の先輩保育士が面談を担当する。
- 大きな行事担当の場合は、まずは先輩のサブ担当にし、仕事を覚えていけるようにしている。
- 主幹保育教諭、副担当、同じ部屋の先輩によるサポート体制

③キャリアアップのためのキャリアパスの提供方法

キャリアアップのためのキャリアパスの提供方法があると回答した施設は39（25%）、ないと回答した施設は115（75%）である。

あると回答した施設の具体的な取り組みは、昇級試験の実施やロードマップの提供、目標管理制度、キャリアアップ制度や研修の提供がそれぞれ複数あり、個人のやる気を引き出せるよう公募制度の実施を行っている施設もあった。



項目	回答数	率
有	39	25%
無	115	75%
計	154	100%

①, ②, ③に該当しない取り組み

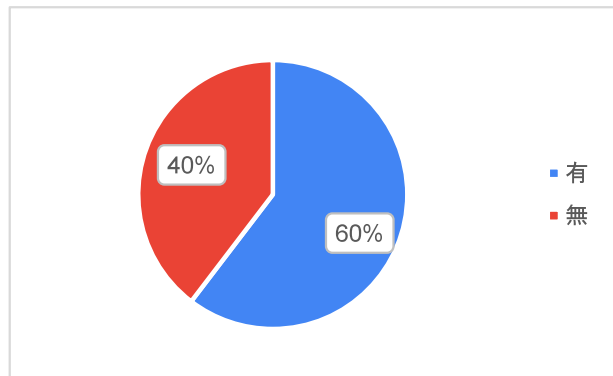
- 特に制度としては無く、一応の担当はあっても、あくまで園全体で「皆で子どもを見る」としているため、若手は皆で支えたり、皆で助け合う仕組みとなっている。
- キャリアアップ研修などの研修はできるだけ勤務時間中に受講してもらっている。

6. 働く環境や設備の改善に向けての取り組みについて

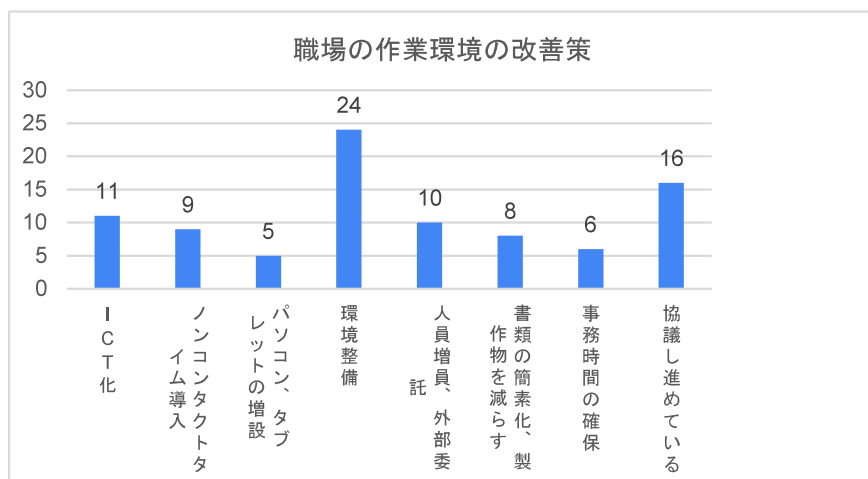
①職場の作業環境の最善策の有無

職場の環境の改善策があると回答した施設は93（60%）、ないと回答した施設は61（40%）である。

また、具体的な改善策は、環境設備（休憩室の整備、職員机の設置等）の改善が多かった。改善内容については、職員会議で協議して取り組むと回答施設が複数あった。



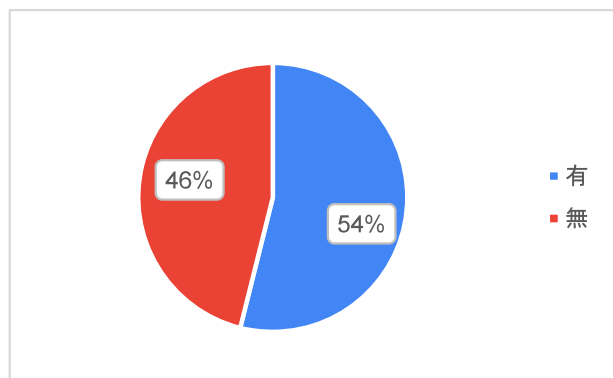
項目	回答数	率
有	93	60%
無	61	40%
計	154	100%



②職員の要望による設備のメンテナンスやアップグレード機会

職員の要望による設備のメンテナンスやアップグレードの機会があると回答した施設は、83（71%）、なしと回答した施設は71（46%）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容では、改善策を会議で聴取、安全点検票（記録簿）の活用、施設点検や安全委員会を実施していると回答した施設が複数あった。

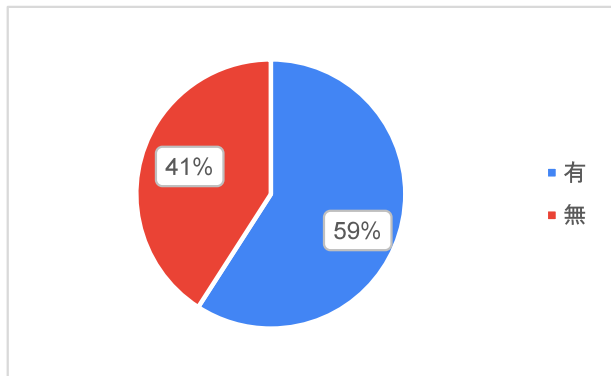


項目	回答数	率
有	83	71%
無	71	46%
計	154	100%

③職場の清潔度や安全性の向上策

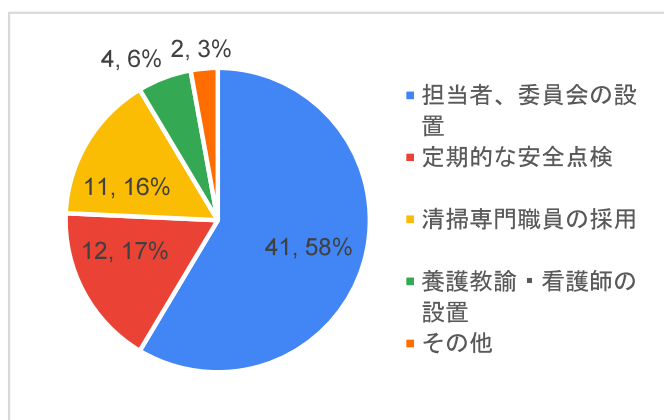
職場の清潔度や安全性の向上策があると回答した施設は91（60%）、ないと回答した施設は63（41%）である。

また、あると回答した施設の取り組み内容は、担当者、委員会を設置する施設が41（58%）と多く、次に、定期的な安全点検を行っている施設、清掃専門職員を採用していると回答する施設が多かった。



項目	回答数	率
有	91	59%
無	63	41%
計	154	100%

職場の清潔度や安全性の向上策の取り組み内容



項目	回答数	率
担当者、委員会を設置	41	58%
定期的な安全点検	12	17%
清掃専門職員の採用	11	16%
養護教諭・看護師の設置	4	6%
その他	2	3%
計	154	100%

①、②、③に該当しない取り組み

- 園長以下、皆が何でも言い合える仲なので、気づいたことはその都度話し合ったりするが、設備ではなく「組織」という人的（大人の）環境が大事だと感じている。
- 普段の対話から調査し、随時対応している。

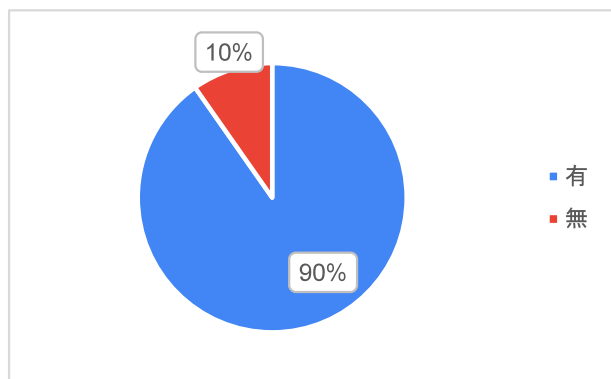
7. 労働条件や福祉制度の改善に向けた取り組みについて

①健康診断や健康保険のサポート

健康診断や健康保険のサポートがあると回答した施設は139（90%）、ないと回答した施設は15（10%）である。

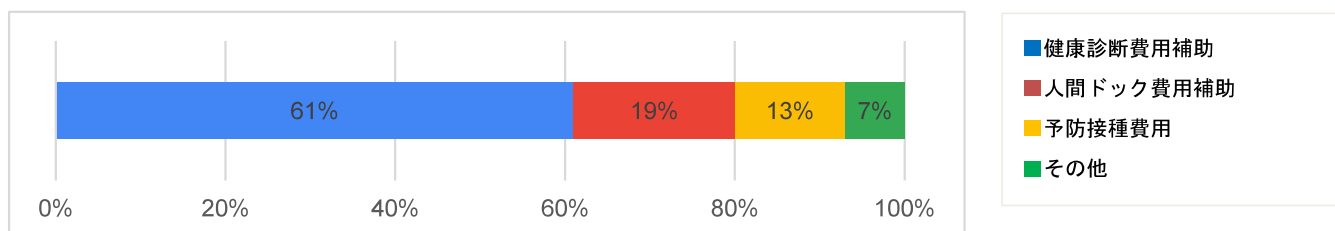
また、あると回答した施設の具体的な内容は、健康診断費用補助を行っているという回答した施設が91と一番多く、その他に人間ドックの費用補助や、インフルエンザ・その他ワクチン接種の補助を行っているという回答した施設も複数あった。

その他と回答した施設の具体的な取り組み内容は、健康診断のオプション（乳がん、子宮がん検査、がん検査、ピロリ菌検査）を助成している施設や生活習慣病予防の健診を行っている施設、感染症休暇制度を設けているという回答している施設がある。



項目	回答数	率
有	139	90%
無	15	10%
計	154	100%

健康診断や健康保険サポートの具体的な内容



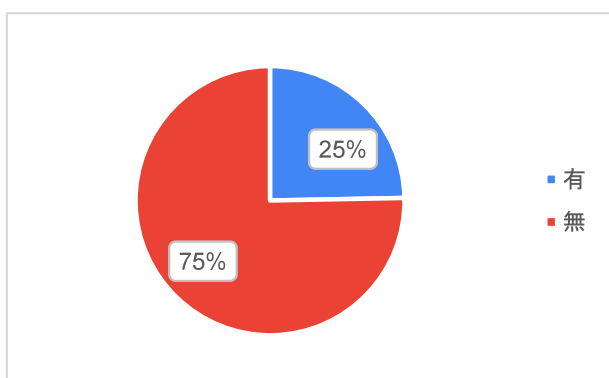
②優れた保険制度や福祉施設の提供

優れた保険制度や福祉施設の提供があると回答した施設は116（75%）、ないと回答した施設は38（25%）である。

また、ありと回答した施設の保険に関する具体的な取り組み内容は、保険加入の斡旋、職員の保険制度に加入と回答した施設が複数あり、具体的には、はぐくみ基金、東京海上日動火災保険、AIG 保険、aiu 保険に加入及び斡旋しているという回答もあった。

その他には、福利厚生として、スポーツ施設の活用や、ハイグレードな宿泊施設の利用を行っているという回答した施設もあった。手厚い退職金制度や、企業年金を行っている施設もあり、福利厚生

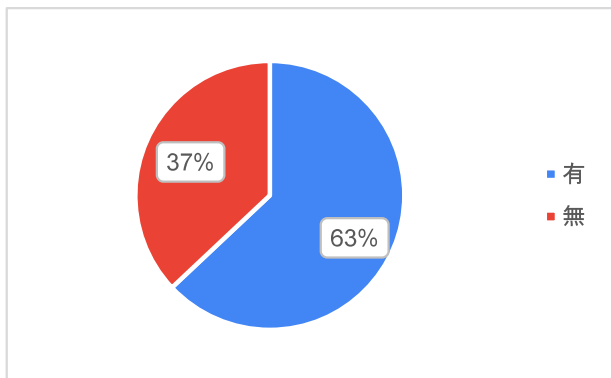
の説明を年1回行っている施設もみられた。



項目	回答数	率
有	116	75%
無	38	25%
計	154	100%

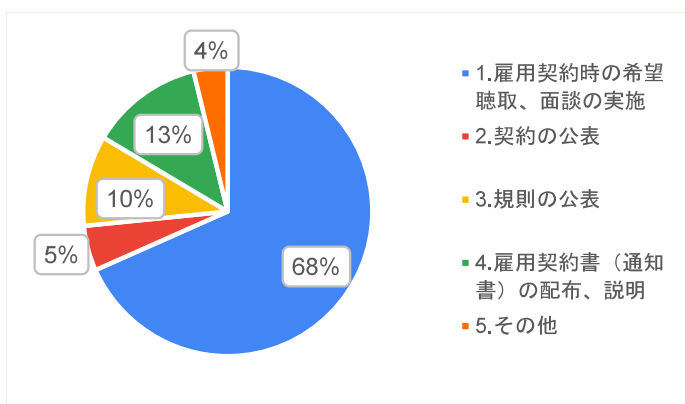
③労働契約や雇用条件の透明性の向上策

労働契約や雇用条件の透明性の向上策があると回答した施設は97（63%）、ないと回答した施設は、57（37%）である。



項目	回答数	率
有	97	63%
無	57	37%
計	154	100%

あると回答した施設の具体的な取り組み内容



項目	回答数	率
雇用契約時の希望聴取、面談の実施	54	68%
契約の公表	4	5%
規則の公表	8	10%
雇用契約書の配布、説明	10	13%
その他	3	4%
計	79	100%

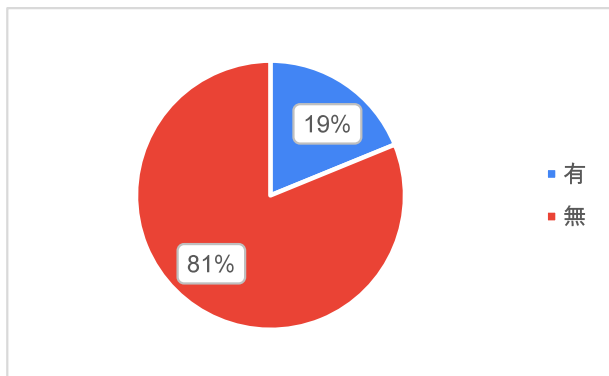
①, ②, ③に該当しない取り組み

- ・ 労務士による研修（非常勤職員含む）
- ・ 奨学金返済補助支給（年間12万円 就職後5年間）

8. 職員同士の連帯感を高めるためのイベントや制度

①職員祭りやイベントの開催

職員祭りやイベントの開催を行っているという回答した施設は29（19%）、行っていないという回答した施設は125（81%）である。職員祭りやイベントの開催を行っているという回答した施設の具体的な取り組み内容は、サッカー、ボーリング、ドッジボール、バドミントン大会等のスポーツ大会を行っている施設（法人）や、夏祭り、秋祭り、マルシェを行っている施設や、バーベキュー、たけのこ掘り、栗拾いを実施していると回答した施設もみられた。

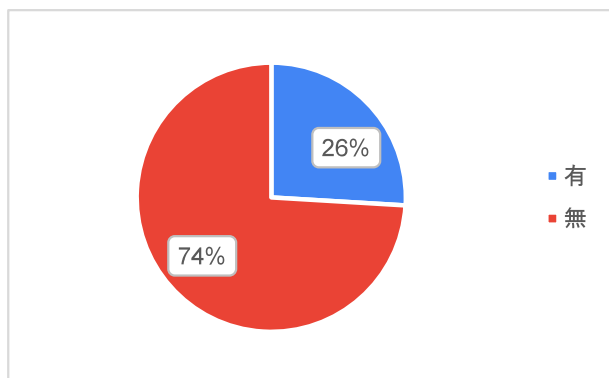


項目	回答数	率
有	29	19%
無	125	81%
計	154	100%

②優れた業績や取り組みへの報奨制度

優れた業績や取り組みへの報奨制度があると回答した施設は40（26%）、ないと回答した施設は114（74%）である。

また、あると回答した施設の具体的な取り組み内容は、永年勤続表彰、報奨金、特別休暇（複数）を行っているという回答した施設が複数施設あり、勤務態度や仕事の出来高をポイント制にして配分していると回答した施設もみられた。

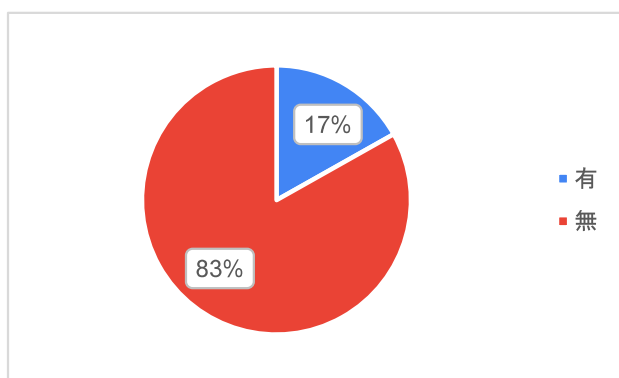


項目	回答数	率
有	40	26%
無	114	74%
計	154	100%

③職員感謝デーなどの特別な日の設定

職員感謝デーなどの特別な日の設定があると回答した施設は26（17%）、ないと回答した施設は128（83%）である。

また、ありと回答した施設の具体的な取り組み内容は、誕生日・アニバーサリー休暇を設置していると回答した施設が複数あり、その他にはリフレッシュ休暇の設置や法人の設立記念日を特別休暇としている施設もみられた。



項目	回答数	率
有	26	17%
無	128	83%
計	154	100%

①, ②, ③に該当しない取り組み

- 看護休暇の拡充：小学校始期より義務教育終了の日まで延長
- 毎日何かしら話が出来ているので、特に園として決めているのではなく、「～したい！」から実現したり、皆で支え合いながら休みを決めたり、オン・オフの切り替えを大切にしている。
- 職員の誕生日に職員室にあるホワイトボードに名前を書き、お祝いの言葉をかけてもらう。また、月1回、お誕生日会と称し、皆でケーキを食べる。
- 幼児クラス、常勤的非常勤の職員の負担に対する報奨制度の取り入れと今こちらのアンケートを終えて、職員感謝デーなどの設定も素敵だと思いました。

9. 貴園において、職員の働きがいやモチベーション向上に寄与すると感じる具体的な要素や改善すべき点についてご意見をお聞かせください。（自由記述）

【人間関係】

- 休みやすい環境、円満な人間関係
- 経験年数や立場関係なく、誰もが思いや意見を言いやすく、自己発揮できる職場環境が大切
- 職員の保育に対する思いを受け止め、意欲的に働ける職場作りを志しているが、コミュニケーションが取りづらい職員が多いので、声をかけるように心がけている。
- 日頃から、職員とのコミュニケーションを積極的にとっていく。
- コミュニケーション作りの方法をもっと考える。みんなで勉強しようとする意識改革
- 勤務時間の相違から全職員が集まる機会が少ないが、コミュニケーションが取れる企画を設けていきたいと思います。
- スムーズな人間関係に尽きると思う。これがうまくいっているので、特にはないが休暇の取得や週休二日制等、休みを増やせるとより働きやすくなると思う。
- 職員同士、同じ方向を向いて協力しあい、仲良くすることです。
- 職務の遂行に困難があっても、相談に乗ってくれる仲間恵まれたり、家族の為に休暇が取得できリフレッシュ出来たと感じた時にまた頑張ろうというモチベーションになります。
- ありきたりですが、人間関係、有休の取りやすさ、賃金、この3つの要素が大きいと思います。この3点に力を入れて取り組んだ結果、退職する職員がほぼおらず、安定した運営と質の高い保育ができていますと感じます。
- 人間関係と処遇面で不満がなければ、やりがいや「したい！」に繋がり、職員の「したい！」ができれば、自然にモチベーションや保育の内容に表れると思う。
- 仲間意識や一体感を実感できるようにする。
- 職員同士が意見を出し合える風通しの良い職場づくり、自分の有用性を感じられる職場環境である。
- 職員一人一人が、高い意識をもって自分の業務に取り組んでくれていることに感謝しています。先輩も若い職員もお互いを認め合い、助け合う関係性が出来ている保育園だと思っています。入れ替わりが少なく長く勤めてくれています。
- 職員が困っている時にすぐに相談のり、解決策を一緒に考える姿勢
- 常に相談しやすい環境作り、余裕をもった働き方
- 法人の理念の共有を行い、先人の方の思いにふれる機会を持っている。どういう園にしたいか、子ども達にどのような保育を提供したいかなどを職員と共に考えるようにしている。職員ひとりひとりが、感謝の思いや言葉を掛け合うことで、働きやすい環境と共に、子どもへ

も愛をもって保育にあたれると考えている。大人の間人間関係が悪い中で、良い保育ができるとは思っていないので、そこは、職員との日々のコミュニケーションを大切にしながら伝えあえるようにしている。

- 職員の良いところ、頑張っているところをヒアリングの時に十分に認めモチベーションをあげている。悩んでいる事などがある時には表情から読み取り、話しやすい雰囲気を作り、その後もフォローを入れ、気持ちを高めていけるようにしている。
- 全職員へのヒアリングはとても効果的である。個人的な悩みや相談事も聞き出せ、課題解決にもつながっている。
- 園長や主任保育士からの声掛け、特に褒めてあげることを大切にしている。（複数）
- 年齢職種キャリア関係なく、意見交換しやすい雰囲気づくりを管理職が率先して心掛けているので職員間が仲の良く、人間関係のトラブルがほとんど無い。その職員の良いところを具体的に言葉に出して評価している。余裕をもって人員を配置しているため、職員が心の余裕をもって子どもや保護者へ対応できていることでやりがいを感じてもらっていると感じる。
- 職員一人ひとりの得意なことを活かした働き方を今後も続けて、自信をもって働いてほしい。
- 個人が自分に有益性があると認識できるよう励ましたり活用する。
- 職員に対する公平性を保つこと。年齢やキャリアに関係なく、より具体的な指導や助言・改善策を伝え、個々を必要とし、仕事を認め、褒めること。一体感を感じ仲間として仕事に取り組める喜びを与える「演出」を施設長をはじめとする管理職が継続して行うこと。親身になって一緒に苦労してくれ、必ず後ろ盾になってくれる管理職がいること。
- 保育士の一人一人の話をしてできるだけ聞くようにしていますが、ちょっとしたことをほめたり、認めたりを繰り返すことで自信が付き、頑張れると思っています。

【処遇】

- 処遇が改善されることにつきますと思います。評価されていると感じる事が出来る場所や、職員の高齢化に伴い、経験年数も長くなっているため、処遇が改善されていかないと、働きがいにつながりにくいです。
- 例えば有休は職員の数が多いほど取りやすいですが、運営費的に限界があります。配置基準がますます見直され、どの園にも職員を確保できる財源が用意できれば、保育業界全体の（職員と子どもと保護者、全員にとっての）環境が改善されると思います。
- 働きやすいのか、退職する職員は少なく長く勤めてくれている。保護者支援・子育て支援においても手厚く保育ができる。だが、その分人件費で頭を悩ませている。
- 年休の計画的な取得、完全な週休二日制（本年度より実施）、給与アップ。
- 研修体制を整備する
- 給料や賞与について、昇給することや有給休暇の取得のしやすさもモチベーション向上につながると実感している。
- 給与等の上昇、慰安旅行や食事会の設置と補助、福利厚生
- 職員配置数に余裕を持たせて職員がしっかり休息できる体制を作っていることで、他園勤務経験のある職員も含めて仕事へのモチベーションが高い。ただし、人件費比率がかなり高くなってしまっているので、現在の水準をどこまで保てるかは不明。
- 功績に対しての報酬による評価がもっとあるべき。上司からの労いの言葉。人間関係の良さ。

- 職員感謝デーや、個人の頑張りに応じての報酬等の取り組みをこれまで行ってこなかったが、そういったものを取り入れることで個々の士気が高まると感じる。参考にしていきたい。
- 給与・就業時間の適正化・仕事内容の精選・自由に話ができる環境
- 職員の処遇改善が大きい。保育士不足を解消する方策を考えてほしい。法人の努力では限界がある。
- コミュニケーションがとりやすい環境を作る更なる処遇の改善が必要と考える。
- 給与向上、休暇を増やす、保育士配置の増加
- 仕事が面白いと感じる雰囲気を作る、給与の見直し
- 人間関係のよさ、給料、有休のとりやすさ。有休は行事があったり人員の確保も必要であったりする為取りやすいとは言えない。
- 職員がゆっくり休める休憩室の改善。職員間で連携して休暇を取り合う。保育上の悩みや何気ない会話ができる機会を持つ。発達の学習を通して保育に見通しをもち、子ども達の成長を感じやりにつなげる。(研修・学習会)
- 年に1回職員に3000円までの被服費を提供している。クリスマスにはクッキーのプレゼント。

【環境】

- 職員間のコミュニケーションツールをできるだけ早期に構築したいと考える。そのツールを使って園の教育保育推進へのアイデアが出せる仕組みを整備したい。
- 報酬の増加より、休暇を取れる環境作り。また、以前は土曜日を休みにして、職員旅行等を計画していたが、運営費の返還等、市からの指導もあり実施できない。
- 職員からの意見要望を吸い上げ、対処方法を考え実践に移して職場環境改善、職員定着への取り組みに尽力している
- ノー残業、年休取得のし易さ
- 就労時間内で職員自身が計画した保育を子どもと共に活動しつつ、自分の時間と有休をとれるようにすること。
- コロナやインフルエンザ等の感染症が落ち着いてきた今、以前はしていた職員旅行や、懇親会をもっと取り入れていきたいと思っています。ご褒美(スイーツなど)を準備することで、雰囲気も和らいで素直に話す環境を作り、より良い職場環境を整えたい。
- 職員の働きがいについてやモチベーションについて、公的な機関の事業を活用しながら、研修を取り入れ、職員間での意識共有を行うようにしています。なかなか難しさを感じる時もありますが、少しずつでも職員間での相手への距離感、相手を尊重する姿勢をしっかりと育てていきたいと思っています。
- 大きな行事が終わった後のお疲れ様のスイーツなどをみんなで食べて反省会をすることで励みにしている。単純なことであるがみんなで達成感を共有する
- イベント、職員感謝デーなど職員の働き甲斐のつながる取り組みとともに、保育に対するやりがいを感じる仕事に対する姿勢など、課題としていきたい。
- ノー残業の風土
- 働きがいやモチベーション向上に寄与する内容として、完全週休2日制、有給休暇の取得がしやすい、定時退勤、持ち帰り業務(事務書類等)がない、役割分担(業務分担)をきちんとすることで業務の把握が出来る、個人やクラス間の悩みを相談したり、協力したりできる体制がある、行事後の慰労会開催など、コミュニケーションを取る機会がある。

改善すべき点の内容として、悩み相談や協力体制は、時間設定や話しやすい雰囲気づくりに努める、職員感謝デーなど、特別な日の設定の検討、優れた業績や取り組みへの奨励制度の検討

- どの職員もが休暇を取りやすい雰囲気や環境づくりが必要と思われる。
- オンライン研修を受講しやすくするための環境作り
- 園行事の見直し、保育内容の見直し（一斉保育から子どもの主体性を大切にする保育へ）
- 年休消化率のアップ（非正規・正規とも）、残業ゼロを限りなく目指す。
- 賃金アップもそうだが、子どもの姿から読み取る力と実践に繋がる知識など研修が必要と感じる。しかし、研修の時間に追われ疲労が溜まっていくように思うので、なるべく簡単に時間を短く研修し、報告も簡易に行えるようにしていきたい。
- 子どもの姿をとらえ、遊びが学びに繋がる研修などを行っていきたい。子どもがより主体的に過ごせる関りを研修していきたい。子どもの成長を喜びあえて、すぐ話ができる環境にしていきたい。身体的な疲れがでている職員が多いので体調管理やメンタルケアも行っていきたい。

【人員】

- 余裕のある人員配置（複数）
- 公立なので、仕方のないことではあるが、全体に占める臨時職員の割合が多い。正規職員になると労働条件も改善されるので、モチベーションも向上される。
- 有休休暇の希望はできるだけとれるようにしているが、急な病気などで重なることが多いところが改善できたらいいなと思います。
- 職員を増やすことによって、仕事の配分が減るし、気兼ねなく休みも取れると思うがなかなか職員が増えないたくさんは増やしにくい。一人担任だと休みにくいと感じる人もいるので配置基準がもっと変わるべきだと思う。
- 子どもの人数に対して保育士が足りないなので、休みが取れない。保護者からの無理な要望、常識はずれなクレームが増している。
- 要支援児が増加し、個別の職員配置が必要となり、以前より職員が不足しているため、時間外労働が増加している。人員を確保できると、時間外労働を削減することができるが、現段階では難しい。業務のスリム化においても課題がある。

【その他】

- 園の予算の透明化、会議などで職員が意見を出せる場の提供、職員の主体性に任せる部分を作る（委員会）、意見を出した時に否定しない雰囲気などが必要と感じる。保育方針や目的を一致させるための話し合いに時間を割きたいが、忙しくて時間が取れない。
- 職員が保育に必要とプレゼンしてきたときには真摯に受け止めできる限り思いに沿うようにしている。休憩時間におやつを準備している。年間の公休日をもっと増やしてあげたい。
- 誕生月に法人からと加入しているリクラブからプレゼントが届く。定年退職者に理事長よりお花のアレンジが届く。
- こうしてアンケートに答えると、無いないばかりがとても気になります。

保育所・認定こども園の運営状況に関するアンケート結果の考察と今後の展望

1. 考察

多様な取り組みと地域差：アンケート結果からは、各園が、研修制度、ワークライフバランス向上、キャリアアップ支援など、様々な角度から職員定着促進に取り組んでいる現状がうかがえます。

研修に関して

法人全体で体系的なプログラムを実施している例や、園内外の研修で得た知見を共有する取り組み、外部機関と連携した研修などが挙げられます。

ワークライフバランス向上について

時間単位での有給休暇取得、フレックスタイム制、時短勤務、休暇中のサポート体制など、柔軟な働き方ができる環境整備や、職員同士の交流を促進するためのイベント開催などが挙げられます。

キャリアアップ支援について

昇級試験、明確なキャリアパス（ロードマップ）提示、メンター制度など、具体的なキャリアアップ支援策を実施している園も見られます。

一方で、研修内容や頻度、ICT化の進捗状況、職員同士のコミュニケーションに対する考え方などに、都市部や園による差が見られる可能性が示唆されています。例えば、都市部の阪神地区ではICT化や事務作業の効率化に取り組む園が多い一方、郡部の但馬地区では職員同士のコミュニケーションを重視する傾向が見られるなど、地域特性が現れています。また、園の規模や経営形態によって、取り組める内容や職員のニーズも異なる可能性があります。

職員の意識について

自由記述回答からは、職員の働きがい・モチベーションに影響を与える要素として、「人間関係」「処遇」「環境」「人員」の4つが特に重要であることが読み取れます。

- 人間関係：風通しの良い職場環境、日ごろからのコミュニケーション、相談しやすい雰囲気作りが重要視されています。
- 処遇：給与、賞与、休暇取得のしやすさなど、待遇面の制度としての改善を求める声が多数見られます。
- 環境：ICT化による事務作業の効率化や、働きやすい職場環境の整備を求める声が多く挙げられています。
- 人員：余裕のある人員配置は、休暇取得のしやすさ、業務負担軽減、ひいては、質の高い保育の提供に繋がると認識されています。

2. 課題

① 深刻化する人材不足

多くの園で保育士不足が深刻化しており、休暇取得の難しさ、時間外労働の増加、一人担任体制の増加などに繋がっています。特に、但馬、淡路などの郡部では深刻な状況がうかがえます。保育士不足は、保育の質の低下や、職員の更なる負担増加に繋がる可能性があり、早急な対策が必要です。

② 処遇改善の遅れ

給与水準の低さ、昇給の機会の少なさ、業務内容と給与が見合っていないという現状は、保育士のモチベーション低下に繋がっています。保育士の専門性や責任の大きさに応じた、適正な評価と処遇改善が急務です。

③ 多様化するニーズへの対応

ICT化の進展、働き方の多様化、要支援児の増加など、保育を取り巻く環境は常に変化しています。これらの変化に対応した、柔軟な働き方や研修制度の導入、専門性の高い人材育成などが求められます。

3. 今後の展望

① 人材確保と育成

保育士不足の解消は喫緊の課題です。処遇改善や、働きやすい職場環境づくりを通して、保育士の魅力を高め、人材確保に繋げる必要があります。また、潜在保育士の復職支援、保育を学ぶ学生への経済的支援など、多角的な視点からの取り組みが必要となるでしょう。

② 働き方改革の推進

時間外労働の削減、休暇取得の促進、業務負担の軽減など、働き方改革を進めることで、職員のワークライフバランスを改善し、働きがいのある職場環境を実現する必要があります。ICT化の推進や、事務作業の外部委託なども有効な手段となりえます。

③ 保育の質向上

保育の質向上のためには、職員の専門性向上と、それを支える環境づくりが不可欠です。経験年数やニーズに合わせた研修機会の充実、キャリアアップ支援、専門性を活かせる人事評価制度の導入などを検討する必要があります。

今後も持続可能な保育体制の構築には園、行政、そして社会全体で、これらの課題を共有し、協力体制を築きながら、解決に向けて取り組んでいく必要があります。もちろんこれらは園単位でできるものではありません。兵庫県保育協会各会員園が一つとなって行政、社会に働きかけて保育の重要性に対する理解を深め、より良い保育環境の実現を目指していくことが、未来への希望に繋がると考えられます。

会員各位

公益社団法人兵庫県保育協会 会長 伊 達 恵 一
調査研究委員会 委員長 西 垣 浩 文

職員定着への取り組みに関するアンケートの実施について（お願い）

平素は、本会事業の円滑な推進に格別のご理解ご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、少子化が進む中で保育園、認定こども園の社会的重要性がますます大きくなっています。その中で保育の質を担保しながら適切に園を運営していくためには職員の定着と育成が欠かせません。各園で様々な工夫をされていると思いますが、協会加盟園全体で保育の質を高めて、職員が働きやすい環境を作っていくにあたり園での取り組みを共有するために「職員定着への取り組みに関するアンケート」を行うこととしました。

なお、今回のアンケートは次年度に行う以下のアンケートと一連のものとして実施し、次年度末に調査結果をお知らせ致します。園ごとに1回のご回答をお願いします。

また、このアンケートで集められた情報は兵庫県保育協会において上記の目的においてのみ利用されます。

【実施予定アンケート】

- ・職員の処遇についてのアンケート
- ・法人、園の存続についてのアンケート
- ・行政の支援についてのアンケート

つきましては、ご多忙の折お手数をおかけ致しますが、下記によりご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

1. 調査対象 公益社団法人兵庫県保育協会 会員施設
2. 回答期限 令和6年3月31日（日）
3. 回答方法 以下のWebフォームに入力してご回答下さい。
<https://forms.gle/RDqoAE9RVqpXCcc89>
4. その他 各項目については厳密な定義はありませんので内容については園の判断でご回答ください。



公益社団法人兵庫県保育協会（担当：石丸）
〒651-0062 神戸市中央区坂口通2-1-1
TEL：078-242-4623/FAX：078-242-1399

【調査目的】

少子化が進む中で保育園、認定こども園の社会的重要性がますます大きくなっています。その中で保育の質を担保しながら適切に園を運営していくためには職員の定着と育成が欠かせません。協会加盟園全体で保育の質を高めて、職員が働きやすい環境を作っていくにあたり園での取り組みを共有するために行います。

◆基本属性

- (1) 地区名を選択してください。
【阪神地区・東播磨地区・西播磨地区・丹波地区・但馬地区・淡路地区】
- (2) 支部名をご入力ください。

1. 職員のスキルや知識向上のための取り組みについて

貴園において働きながらスキルや知識を向上させるための取り組みがどの程度行われているかを教えてください。

- (3) ①研修制度や継続的な教育プログラムの提供の有無（例：園独自の経験年数別研修など）
【 有 ・ 無 】

(4) ①が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (5) ②専門的なスキル向上のためのサポートや資格取得支援の有無（例：資格取得費用補助など）
【 有 ・ 無 】

(6) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(7) その他の取り組み

①、②に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

2. 職員のワークライフバランス向上を図るための取り組みについて

貴園において、ワークライフバランスの向上を図るための具体的な施策や取り組みがどの程度行われているかを教えてください。

- (8) ①有給休暇の取得促進策の有無（例：取得のルールやし易さを促進する制度）
【 有 ・ 無 】

(9) ①が有の場合は、具体的な取り組み内容について教えてください。

(23) その他の取り組み

①、②、③に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

4. 職員の意見を運営に反映させる取り組みについて

貴園において、職員の声や意見を積極的に受け入れ、改善につなげるための仕組みがどの程度整備されているかを教えてください。

- (24) ①匿名でのアンケートやフィードバックの収集の有無（例：職員用の投書箱など）
【 有 ・ 無 】

(25) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度を教えてください。

- (26) ②意見交換会やアイデアボックスの設置の有無（例：働き方や保育内容などについて園長や法人と話し合う機会など）
【 有 ・ 無 】

(27) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(28) その他の取り組み

①、②に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

5. 新人や若手職員のサポートや育成についての取り組みについて

貴園において、新人や若手職員のサポートや育成のために取り組んでいることについてお答えください。

- (29) ①園独自の新人研修プログラムの有無
【 有 ・ 無 】

(30) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度を教えてください。

- (31) ②先輩職員のサポート制度の有無（例：個別の担当者の設置など）
【 有 ・ 無 】

(32) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (33) ③キャリアアップのためのキャリアパスの提供方法（例：昇進試験やロードマップの提供など）
【 有 ・ 無 】

(34) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (10) ②柔軟な働き方の選択肢の提供の有無（例：短時間勤務、リモート勤務の選択肢）
【 有 ・ 無 】

(11) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (12) ③育児休暇や介護休暇のサポートの有無（例：休暇中の面談、取得し易さを促進する制度など）
【 有 ・ 無 】

(13) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (14) ④職場イベントや慰労会の開催の有無（有の場合は頻度）（例：行事後の慰労会、定期的な食事会など）
【 有 ・ 無 】

(15) ④が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(16) その他の取り組み

①、②、③、④に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

3. 職員同士のコミュニケーションやチームワークを向上させるための取り組みについて

貴園において、職員同士のコミュニケーションやチームワークを向上させるための具体的な取り組みがどの程度行われているかを教えてください。

- (17) ①定期的なミーティングや情報共有の機会の有無（有の場合は頻度）（例：業務連絡とは別の保育を語る機会など）
【 有 ・ 無 】

(18) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度

- (19) ②職員のためのアクティビティの実施の有無（例：職員旅行など）
【 有 ・ 無 】

(20) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

- (21) ③コミュニケーションツールの導入や活用の有無（例：連絡用アプリやシステムなど）
【 有 ・ 無 】

(22) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(35) その他の取り組み

①, ②, ③に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

6. 働く環境や設備の改善に向けての取り組みについて

貴園において、働く環境や設備の改善に向けて行われている具体的な施策がどの程度あるか教えてください。

(36) ①職場の作業環境の改善策の有無

【 有 ・ 無 】

(37) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度を教えてください。

(38) ②職員の要望による設備のメンテナンスやアップグレード機会の有無（例：改善策の聴取、職員判断での予算執行など）

【 有 ・ 無 】

(39) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(40) ③職場の清潔度や安全性の向上策の有無（例：専門担当者の設置など）

【 有 ・ 無 】

(41) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(42) その他の取り組み

①, ②, ③に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

7. 労働条件や福祉制度の改善に向けた取り組みについて

貴園において、労働条件や福祉制度の改善に向けて行われている取り組みを教えてください。

(43) ①健康診断や健康保険のサポートの有無（例：人間ドック費用補助など）

【 有 ・ 無 】

(44) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度を教えてください。

(45) ②優れた保険制度や福祉施設の提携の有無（例：園による斡旋など）

【 有 ・ 無 】

(46) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(47) ③労働契約や雇用条件の透明性の向上策の有無（例：契約の公表や契約更改際の希望聴取など）

【 有 ・ 無 】

(48) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(49) その他の取り組み

①, ②, ③に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

8. 職員同士の連帯感を高めるためのイベントや制度

貴園において、職員同士の連帯感を高めるためのイベントや制度がありましたら教えてください。

(50) ①職場祭りやイベントの開催の有無（例：職員が楽しむイベントの開催、職員スポーツ大会など）

【 有 ・ 無 】

(51) ①が有の場合は具体的な取り組み内容とその頻度を教えてください。

(52) ②優れた業績や取り組みへの報奨制度の有無（例：特別賞与や報奨金制度など）

【 有 ・ 無 】

(53) ②が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(54) ③職員感謝デーなどの特別な日の設定の有無（例：特別な休暇や休園日の設定など）

【 有 ・ 無 】

(55) ③が有の場合は具体的な取り組み内容を教えてください。

(56) その他の取り組み

①, ②, ③に該当しない取り組みがございましたらご記入ください。

9. その他

(57) 貴園において、職員の働きがいやモチベーション向上に寄与すると感じる具体的な要素や改善すべき点についてご意見をお聞かせください。

II 保育士・保育教諭の処遇についてのアンケート集計結果

1 目的

地域の保育園や認定こども園における職員の給与や休暇などの処遇状況を共有することで、現在の各園の問題点や改善すべき点を把握し、より働きやすい環境を提供するための具体的な施策を検討することにあたっての材料にさせていただき、職員の定着率の向上に寄与することを目的としています。

2 調査対象

公益社団法人兵庫県保育協会 443 施設（令和6年8月1日時点の会員数）
（民間会員施設 429 施設・公立支部代表施設 14 施設）

3 調査方法

会員施設に、依頼文とアンケート入力フォームをメール送付し、フォームに入力してもらい回答を得た

4 回答期間

令和6年8月1日（月）～31日（土）
再依頼回答期間
令和6年10月1日（火）～31日（木）

5 その他

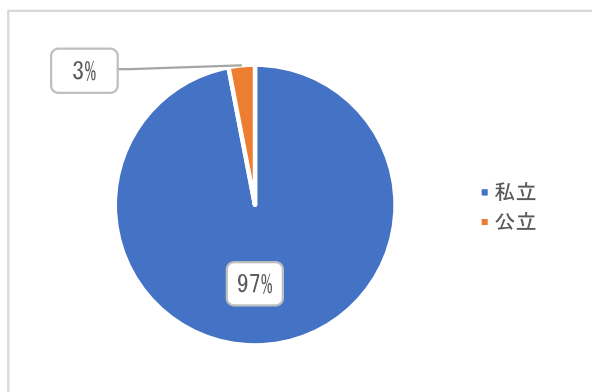
回答については、令和6年8月31日時点の内容とする。
なお、集計結果については、アンケートに回答した施設のみ閲覧可能とする。

6 回答状況

192 件／443 件（回収率 43%）

◆基本属性

（1）施設設置主体を教えてください。（n=192）



設置主体	回答数	割合
私立	192	97%
公立	6	3%
計	191	100%

(2) 地区名・支部（市町）名を教えてください。（n=192）

地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)	地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)	
阪神	尼崎	13	49	東播磨	明石	32	96	
	芦屋	9			加古川	14		
	伊丹	7			西脇	8		
	宝塚	8			三木	9		
	川西	3			高砂	5		
	三田	8			小野	8		
	猪名川	1			加西	5		
西播磨	たつの	6	17		東播磨	5		11
	宍粟	5			加東	6		
	神崎	2			多可	4		
	はりま南西	4			豊岡	4		
丹波	丹波篠山	1	9	但馬	養父	2		
	丹波	8			朝来	3		
淡路	淡路	5	10		美方	2		
	洲本	2						
	南あわじ	3						

1. 常勤職員（保育士・保育教諭）の給与について

給与の支給は、施設によって様々な手当があることから、手当を含まない基本給と、1年間に支給される手当も含んだ給与の総額を調査した。

※下記の表と図の月額基本給について、千円未満を切り捨てて表示している。

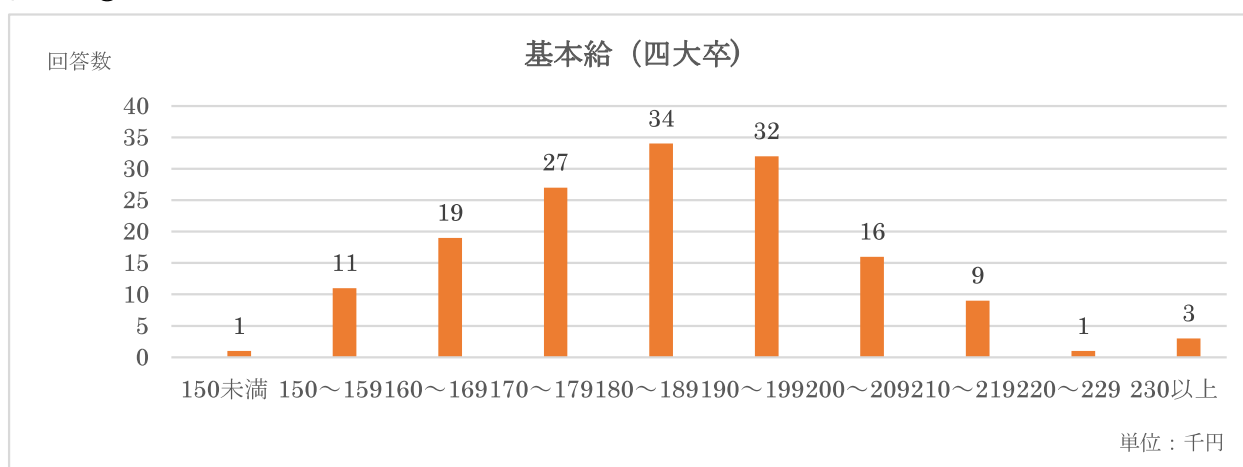
① 新卒職員の基本給（四大卒）

四年制大学を卒業した新卒職員の基本給（手当除く）について153の園から回答があり、最大値272,783円、最小値148,610円でその差は124,173円ある。平均は183,933円となった。

表 1-① (n=153)

月額給与額 (単位：千円)	150未満	150～ 159	160～ 169	170～ 179	180～ 189	190～ 199	200～ 209	210～ 219	220～ 229	230以上
園数	1	11	19	27	34	32	16	9	1	3

図 1-①



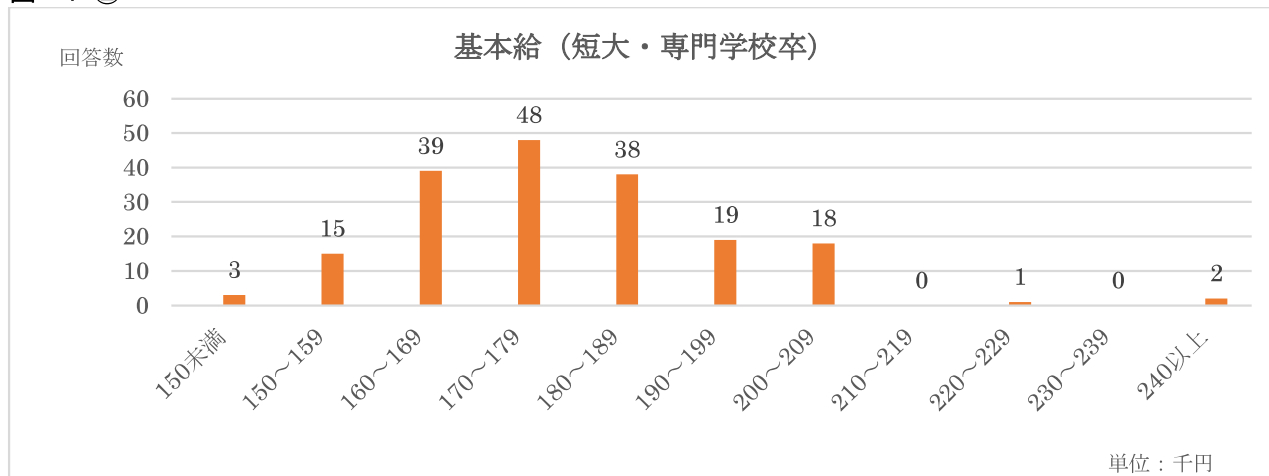
② 新卒職員の基本給（短大・専門学校卒）

専門学校・短大卒を卒業した新卒職員の基本給（手当を除く）について183の園から回答があり、最大値252,256円、最小値146,000円でその差は、106,256円である。平均は176,457円となった。

表 1-② (n=183)

月額給与額 (単位：千円)	150未満	150～ 159	160～ 169	170～ 179	180～ 189	190～ 199	200～ 209	210～ 219	220～ 229	230～ 239	240以上
施設数	3	15	39	48	38	19	18	0	1	0	2

図 1-②



③ 年間総支給額（四大卒）

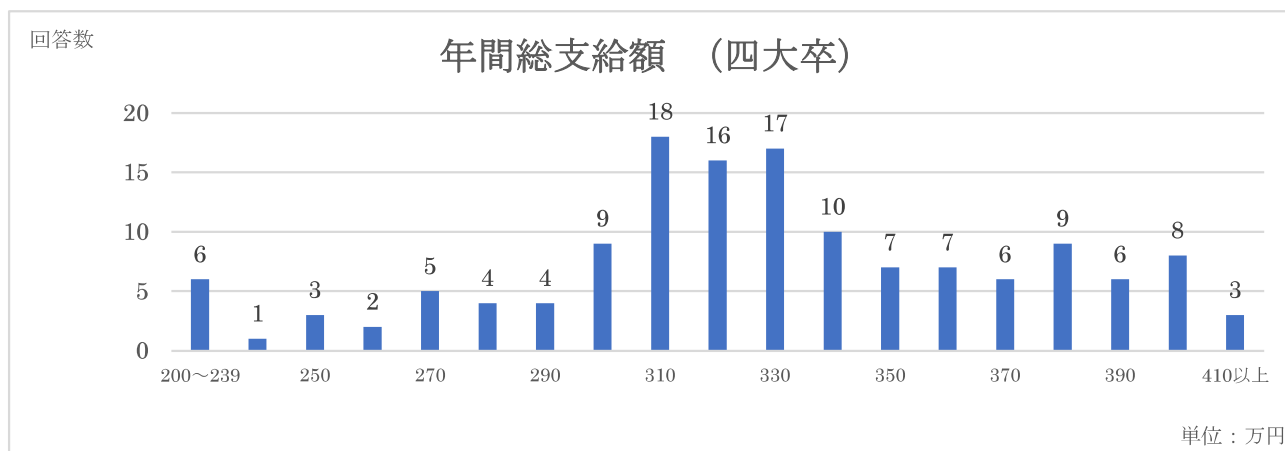
四年制大学を卒業した新卒職員の年間総支給額について 141 の園から回答があり、最大値 4,723,400 円、最小値 2,022,000 円でその差は 2,701,400 円である。平均は 3,271,484 円となった。
※下記の表と図の年間給与総額について、それぞれ 10 万円未満を切り捨てて表示している。

表 1-③ (n=141)

年間給与総額 (単位：万円)	200~ 239	240	250	260	270	280	290	300	310	320
施設数	6	1	3	2	5	4	4	9	18	16

年間給与総額 (単位：万円)	330	340	350	360	370	380	390	400	410以上
施設数	17	10	7	7	6	9	6	7	3

図 1-③



④ 年間総支給額（短大・専門学校卒）

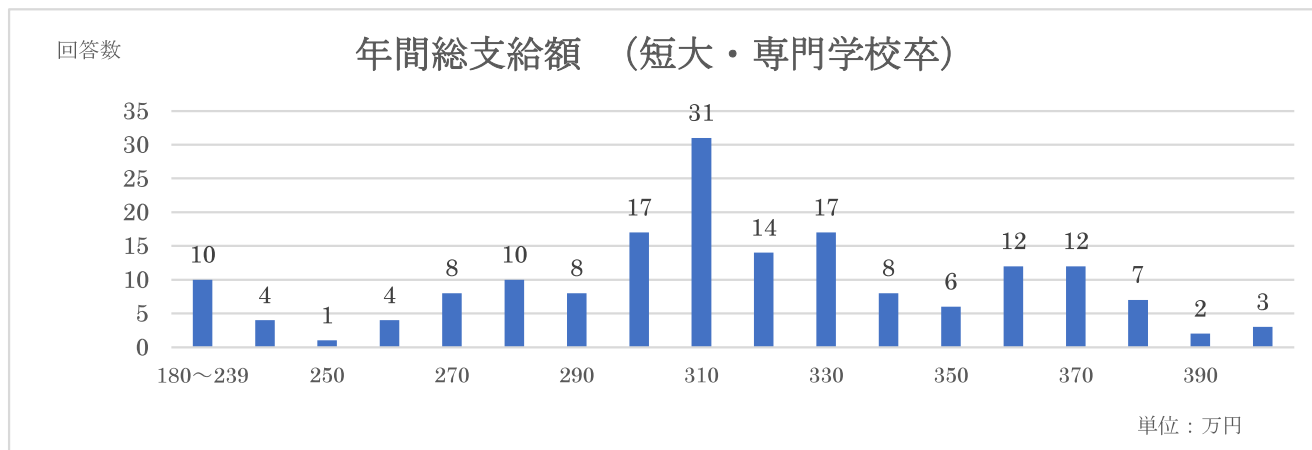
短大・専門学校を卒業した新卒職員の年間総支給額について 174 の園から回答があり、最大値 4,627,204 円、最小値 1,825,165 円でその差は 2,802,039 円である。平均は 3,095,119 円となった。

表 1-④ (n=174)

年間給与総額 (単位：万円)	180~ 239	240	250	260	270	280	290	300	310	320
施設数	10	4	1	4	8	10	8	17	31	14

年間給与総額 (単位：万円)	330	340	350	360	370	380	390	400以上
施設数	17	8	6	12	12	7	2	3

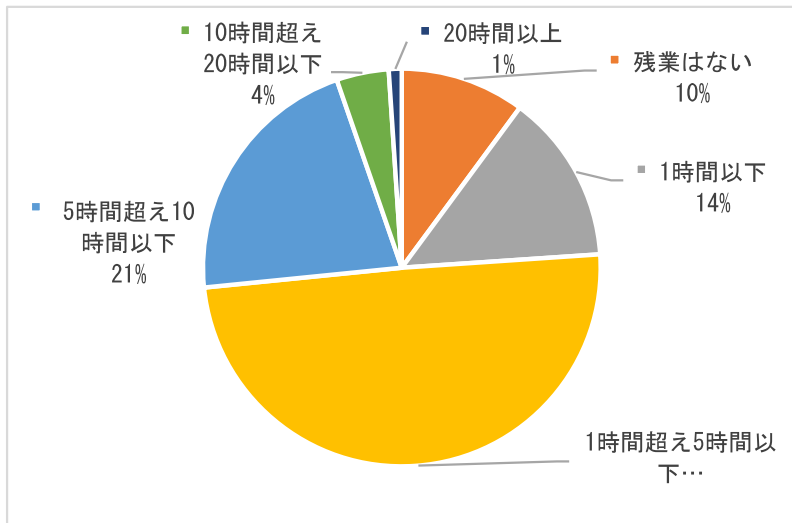
図 1-④



2. 常勤職員の労働時間について

① 月平均残業時間

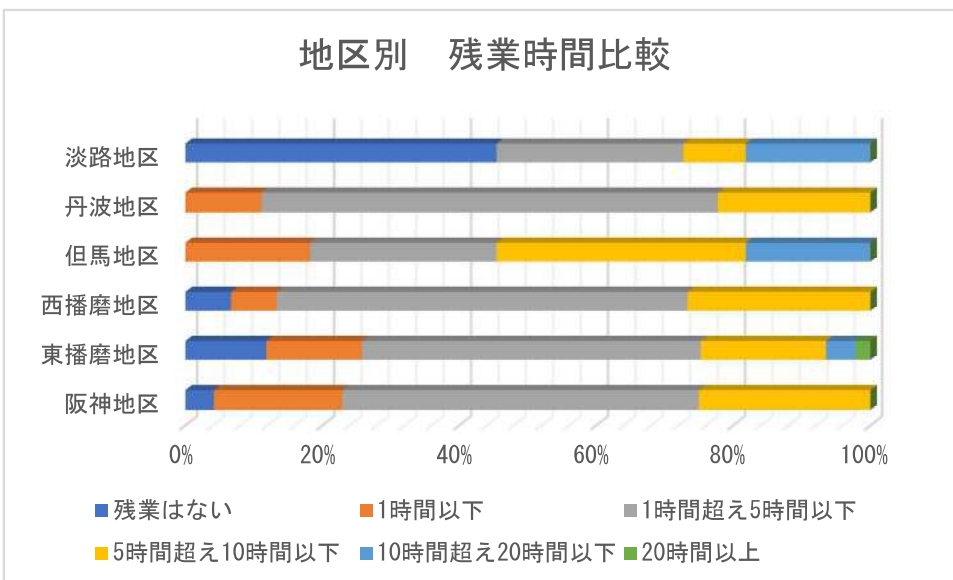
月の平均残業時間について、188 施設から回答があり、残業時間の最大値は 56 時間、最小値は 0 時間と、56 時間の差となった。また、平均すると、4.5 時間となった。



時間数	回答数
残業はない	19
1 時間未満	26
1 時間以上 5 時間以下	93
6 時間以上 10 時間以下	40
11 時間以上 20 時間未満	8
20 時間以上	2

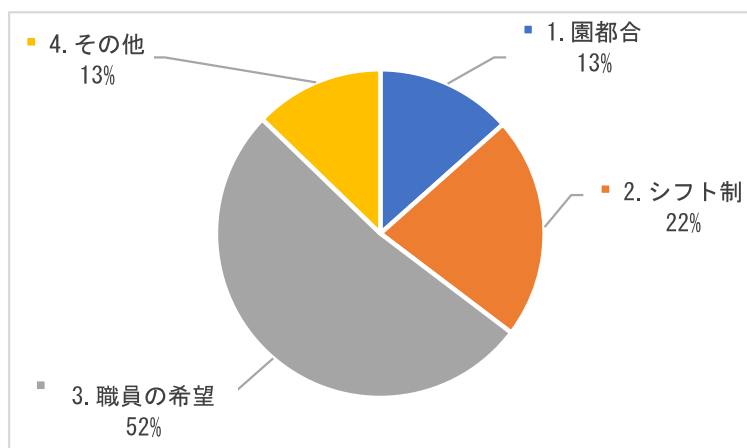
(複数回答有)

地区別 残業時間比較



② 職員の勤務時間の決め方

勤務時間の決め方について、職員の希望を優先すると回答した施設が一番多かったが、園都合で決めるが職員の希望も考慮するといった回答も多くみられた。



内容	回答数
1. 園都合	59
2. シフト制	96
3. 職員の希望	231
4. その他	56

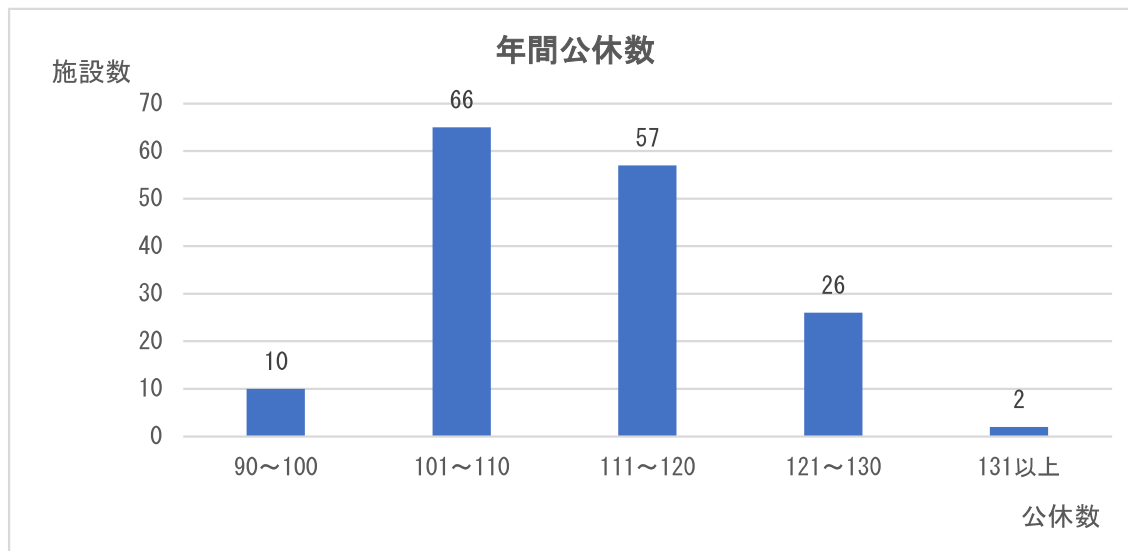
(複数回答有)

3. 休暇について

① 有給休暇を除いた年間休日数（公休日数）について

年間の公休日数について、161 施設から回答があり、公休数の平均値は、101 日であった。また、最小値は 90 日、最大値は公立施設で 150 日であった。

なお、公休日数の回答が明らかに少ない施設（26 施設）については、集計結果から除いている。



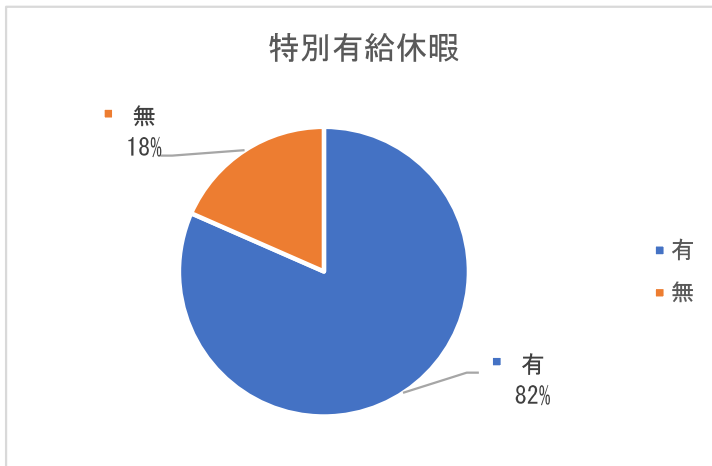
② 有給休暇の取り方について

- 本人の申請により上司（園長・副園長・主任・主幹）が許可（複数回答）
- シフトを決める担当者に申請する。
- 前月 20 日までに職員からの口頭申請で主幹教諭がシフトを組む。その後、書類申請で園長が許可を出す。（急遽の休みの後の判断時もある）
- 勤務表の作成上、前月の 20 日までに主任に提出。
- 月ごとに希望日をメモで、幼児クラス乳児クラスに分けて責任者に渡す（前月の中旬までに）。日程がかぶった場合は、ジャンケンなどで決定。それを主任に報告。主任が許可をだす。
- 前月の前半までに翌月の希望日を申請。
- 年休のうち 5 日間は、園が取得時期を決める。それ以外は自由に申請し、園長が許可する。（複数回答）
- 希望日を指定の用紙に事前に記入し、園長、主幹（主任）の承認を得る。（複数回答）
- パソコン申請し、上司に報告。
- 管理職に直接申請し、許可が下りたら勤怠アプリにて申請。
- 申請すれば漏れなく可能（100%申請どおり取得）
- 1 週間以内に時期と日数を申し出て園長の承認を得て取得する。
- 有給休暇簿に記入する。上長等の許可は必要無し。関係部署に報告のみ。
- 次月の希望一覧に記入し職員間で調整し、申請書を提出。概ね本人の希望通り園長が許可するが、一日に取得できる人数は状況に応じて制限する時がある。当日の体調不調等では、当日も可。
- クラス、フリー間で話し合い、園が円滑にまわると判断されれば、有給届にて園長・主幹が許可する。

- 個人が口頭で申請 他の人の休みがないか、行事などのスケジュールを見て園長が判断し許可した後、申請書で申請。（複数回答）
- 基本体制を園が決めるその後、前の月に休暇に希望を聞いて次の月の体制を決める。担当は主任、決定されるのは職員会議。

③ 基本的な有給休暇以外で園で定める特別有給休暇の種類があるか

有給休暇以外で園で定める特別休暇の種類があると回答した施設は 161（81%）、なしと回答した施設は、35（19%）である。



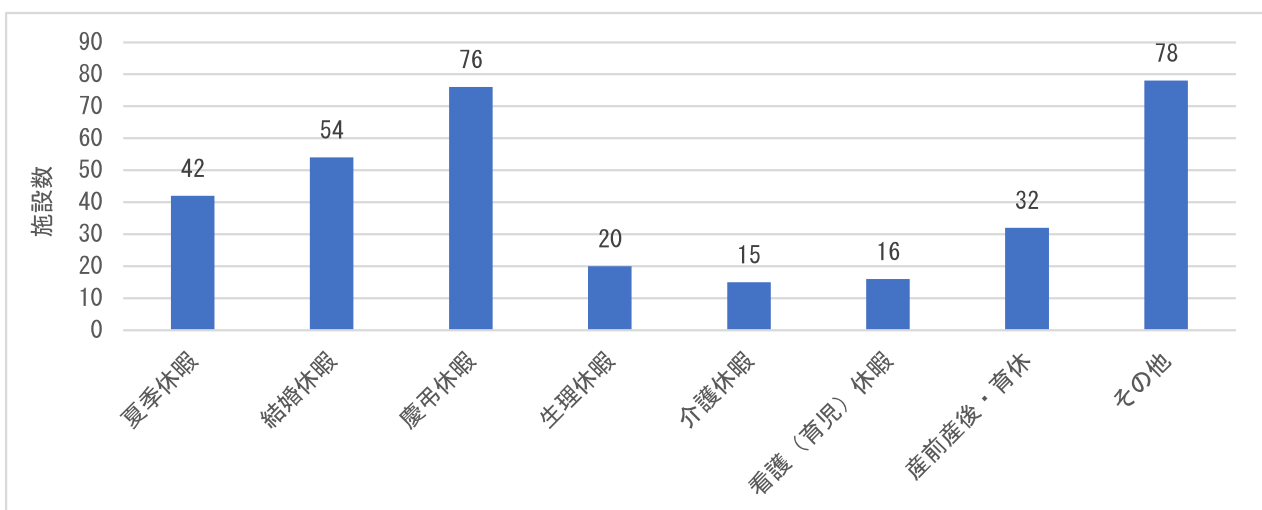
項目	回答数	率
あり	161	82%
なし	35	18%
計	196	100%

あると回答した場合、休暇名及び内容について

あると回答した 161 施設のうち、慶弔休暇を設定していると回答した施設が、77 施設ある。

なお、慶弔休暇ではなく、結婚休暇という休暇名で設定している施設もみられた。

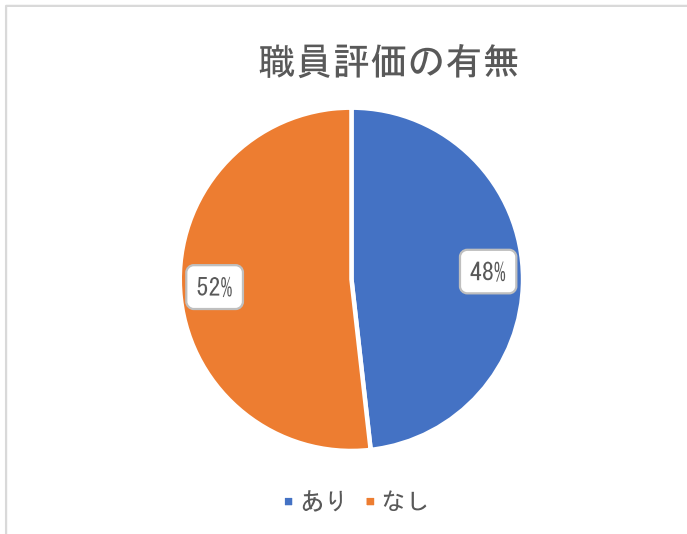
また、その他の回答としては、感染症関連の休暇や、健康診断再受診のための休暇、母体健康管理休暇等の健康管理に関する休暇や、天災地変等災害休暇、公民権行使（裁判員休暇）のための休暇や、リフレッシュ休暇（ハッピーホリデー）や、永年勤続特別休暇、冬期有給休暇の回答がある。（複数回答）



4. 職員の評価基準について

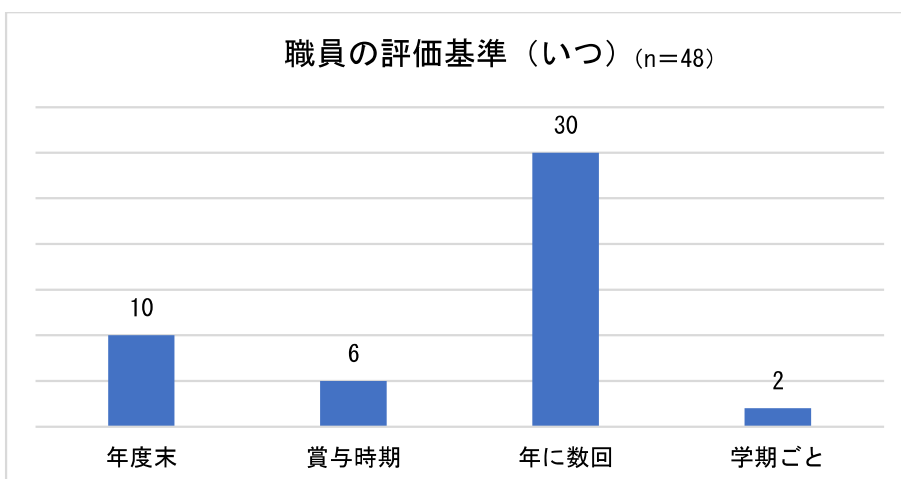
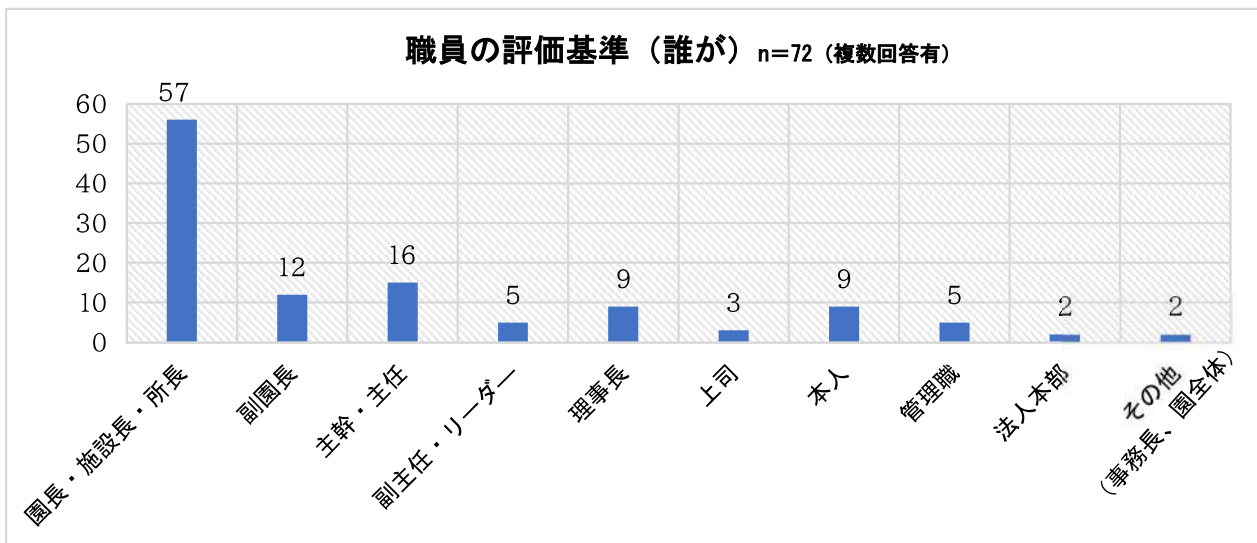
① 職員評価を行っているか。

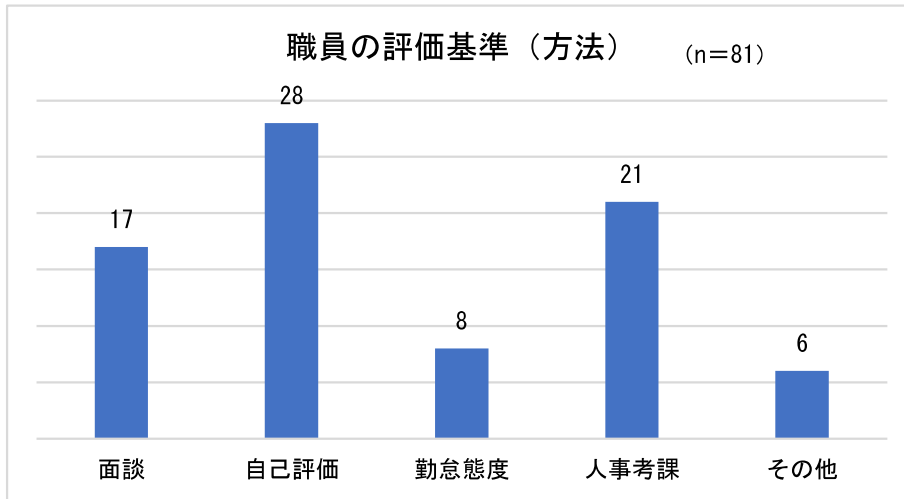
職員評価を行っていると回答した施設は94（48%）、行っていない施設は101（52%）である。また、職員評価を行っていると回答した89施設のうち、職員評価を給与賞与に反映していないと回答した施設は、33施設（37%）あった。



項目	回答数	率
あり	94	48%
なし	101	52%
計	188	100%

あると回答した場合、だれがいつどのような基準で評価を行っているか

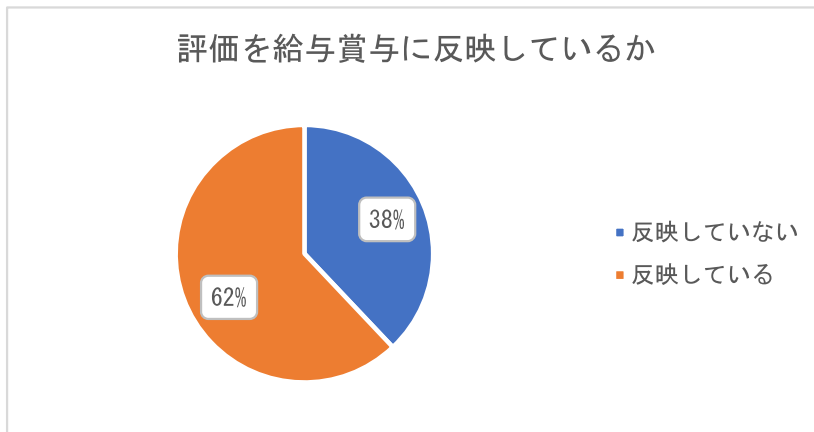




- 【その他回答例】**
- ・リーダー手当、シフトに入っているかどうか
 - ・「働きやすい環境を目指せる組織づくり」
 - ・園長の裁量
 - ・期待度
 - ・アンケート

- ・ サポートシートを年度当初で明示、本人の目標設定について面談、本人の自己評価を参考に園長が評価
- ・ 年1回（賞与の算定時や11月）人事考課制度を取り入れている。（複数回答）
- ・ 施設長が、年度末に勤怠態度や自己評価と比較して、総合的に評価する。
- ・ 自園で作成した自己評価表に12月頃、記入し提出後、個人面談をしている。評価基準は研修でうけた内容を実践し評価を行い、つぎに保育でつなげていけているか。園長、副園長、主幹で評価している。
- ・ 園長、副園長（上席者）が（10月や年2回または3回）ヒアリングと申請書により評価する。
- ・ 施設長（及び理事長）と当人による面談形式（複数回答）
- ・ 園長、副園長、主幹にて、年に1回 10項目基準
- ・ 自己申告後、施設長（役職者）が評価（複数回答）
- ・ 理事長、園長、副園長、主幹保育教諭による段階評価
- ・ 管理職にあるものが、毎年5月に前年度の評価（人事考課）を行う。
- ・ 職員が年度当初に立てた目標を基準に中間 期末面談を行って評価を行う。
- ・ 管理職が年度末に「働きやすい環境を目指せる組織作り」を基準に評価を行う。
- ・ 園長が年度末に統一した書式にて回答を求める。
- ・ 園長が当園又は保育士として適切・適任であるか否か。
- ・ 園長が賞与支給前に裁量で評価を行う。
- ・ 3月の処遇1支払い時に、1年間の勤務態度、保護者対応等について、評価する。
- ・ 年二回、法人評価表に準じて園長と面談する。
- ・ 1年間の勤務を通して所長が総合的に判断する。
- ・ 自己評価→クラスリーダー→主幹保育教諭→副園長→園長の順で各職員を評価。役職、経験別の評価表に基づき評価を行う。
- ・ 年1回(11月)人事考課評価表をもとに上司が査定。最終判断は理事長
- ・ 12月～1月頃に一次評価者（主幹・主任）二次評価者（園長）が法人で定められた基準に沿って評価を行う。
- ・ 半期や学期毎に1度、自己で園の評価シートにて評価する。

② 評価を給与賞与にどのように反映しているか



項目	回答数	率
反映している	54	62%
反映していない	33	38%
計	89	100%

- 年度末の処遇改善費
- 賞与の率に反映（複数回答）
- 春の賞与に反映
- 調整手当に反映させている。
- 評価率で、減額
- 処遇手当に反映している。処遇改善手当を引き上げて反映している。処遇1で反映。
- 給与に反映。
- 人事考課手当として基本給の最大0.55ヶ月分を支給、減算は無し。
- 評価点数により賞与に特別手当として反映。
- 町の人事評価基準に従って点数化し点数によって反映する。
- 平等とならないよう公平に。
- 定期昇給の際、1号数に限らず2号数以上特別に昇給。賞与の際に少し上乘せ。
- 減額または増額
- 基準額の5%前後を評価の高い職員に反映させている。
- 研修への参加や、職務への取り組み姿勢などを考査し、年度末賞与に部分加味している。
- 他項目にわたり点数制の考課を行いそれが評価点に反映される。
- 12月賞与に人事考課を反映させる。4月の昇給及び役職を決める際の判断材料とする。

5. 園に外部講師など保育の助言指導を継続的に行う体制があるか

※一部団体名、個人名のみのお返

所属名	お名前（敬称略）
一般社団法人くるみの木教育研究所	松尾 恵子
NPO 法人西神戸トラウマカウンセリングルーム	大上 律子
大阪音楽大学	田村 義一
大阪教育大学教育学部	小崎 恭弘
株式会社チャイルド社	釘貫 一男
	松本 恵
カワイ体育教室	清水 美千代
関西国際大学	下里 里枝
	百瀬 和夫
神戸コダーイ芸術教育研究所	小林 純子
	小林 りょうこ
	横山 裕子
神戸大学	北野 幸子
神戸大学附属幼稚園	田中 孝尚
子ども保育環境研究所	斎木 里奈
千里金蘭大学	中重 直俊
東洋大学	相馬 靖明
西脇市幼児教育センター所長	橋本 恭子
日本マーチングバンド協会	篠原 修
兵庫教育大学	伊藤 大輔
	飯野 祐樹
兵庫教育大学大学院	鈴木 正敏
	石野 秀明
兵庫大学	田邊 哲雄
	満田 知美
プレイジム	太田 篤志
ほるぷ絵本館	星野 由里
和歌山信愛大学	原 康行
和洋女子大学	矢藤 誠慈郎
	田島 大輔
【運動】アイキスポーツスクール、株式会社力健、コスモスポーツクラブ、石元 一章（体操）、澤下 健司（運動遊び）	
【学習】セイハ英語学院、W・シモンズ（英語）、ブライアン（英語）	
【美術・音楽】株式会社太鼓センター、ヤマハ音楽教室、内田 博士（音楽）、古家 千登世（絵画）、山本 壱輝（和太鼓）	
【その他】こども発達センターにじいろ、総合幼児教育研究会、中江 紀子（公認心理師）、谷口 順作（発達指導員）、本谷 慎輔（保育活動専門員）	

保育士・保育教諭の処遇に関するアンケート結果の考察と今後の展望

1. 考察

本アンケートの結果から、兵庫県内の保育士・保育教諭の処遇に関して以下の点が明らかになりました。

給与水準について

四年制大学卒の基本給の平均は約 184,000 円、短大・専門学校卒の基本給の平均は約 177,000 円となっており、特別に大きな格差は見られませんでした。しかし、年間総支給額の標準偏差が大きく、特に短大・専門卒の総支給額のばらつきが顕著であることが分かりました。これは、施設ごとの賞与支給額や各種手当の違いによる影響が考えられます。

労働時間について

月平均残業時間は全体平均で約 4.5 時間でしたが、最大 56 時間という値も見られ、特定の施設では過重労働の問題が深刻であることが分かりました。一方、50%の施設では 5 時間以下の残業で抑えられており、運営方針や業務分担によって残業時間に大きな差が生じていることが示唆されます。

休暇制度について

年間休日数の平均は約 101 日でしたが、最小 90 日から最大 150 日までばらつきが大きく、実際の取得状況には格差が存在することが分かりました。特に 120 日以上の日を確保している施設がある一方で、少ない休日しか確保できない施設も見受けられました。

職員評価制度について

職員評価を実施している施設は 94 施設（全体の約 48%）にとどまり、半数以上の施設では評価制度が導入されていないことが判明しました。評価制度が導入されている施設でも、給与や賞与への反映が不明確であったり、明確な基準がないケースも多いようです。

2. 課題

今回の調査結果から、以下の課題が浮かび上がりました。

① 給与のばらつきと処遇改善の必要性

年間総支給額に大きな差があり、特に短大・専門卒の職員は給与水準に不安を抱えている可能性が高い。

② 長時間労働の是正と業務効率化

平均残業時間は 5 時間程度だが、一部の施設では極端に長時間労働が発生しており、業務負担の見直しが必要。

③ 休暇取得環境の整備

年間休日数の差が大きく、施設によっては十分な休暇が確保できていないため、職員数や働き方についての改善が必要。

④ 職員評価制度の導入と活用

評価制度が未整備の施設が半数以上あり、職員のモチベーション向上やキャリアパスの明確化が進んでいない。

3. 今後の展望

これらの課題に対応するため、以下の取り組みが求められます。

① 給与制度の透明化と標準化

施設ごとの給与・賞与の差を縮小し、標準化された処遇改善策を検討する。

② 労働環境の改善と ICT 活用の推進

長時間労働の是正に向け、業務負担軽減のための ICT 導入や書類業務の簡素化を進める。

③ 休暇制度の見直しと均衡化

休暇取得の推奨や、代替職員の確保支援を行うことで、すべての施設で適切な休日数を確保できるようにする。

④ 職員評価の制度化とキャリア支援

明確な評価基準を策定し、給与・昇給への反映を制度化することで、職員の働きがい向上を図る。

会員各位

公益社団法人兵庫県保育協会 会長 伊達 恵一
調査研究委員会 委員長 西垣 浩文

『保育士・保育教諭の処遇についてのアンケート調査』
実施について（お願い）

平素は、本会事業の円滑な推進に格別のご理解ご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、調査研究委員会では、令和 5・6 年度 2 か年計画でアンケート調査計画を立てております。令和 5 年度末に実施した、職員定着への取り組みに関するアンケート調査に引き続き、今回は、「保育士・保育教諭の処遇についてのアンケート調査」を行うことといたします。この調査は、保育人材の確保と定着について困難な状況がある中、地域の保育園や認定こども園における給与や休暇などの処遇状況を共有することで、現在の各園の問題点や改善すべき点を把握し、より働きやすい環境を提供するための具体的な施策を検討することにあたっての材料にさせていただくことを目的としています。

なお、今回の調査結果については、アンケートに回答いただいた方で、送付結果を希望すると回答された施設にのみ共有いたします。

また、このアンケートで集められた情報は兵庫県保育協会において上記の目的においてのみ利用されます。

つきましては、ご多忙の折お手数をおかけいたしますが、下記によりご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

1. 調査対象 公益社団法人兵庫県保育協会 会員施設
2. 回答期限 令和 6 年 8 月 31 日（土）
3. 回答方法 以下の URL または、QR を読み込み
Google フォームに入力してご回答ください。
<https://forms.gle/hC5do4McTvhMcDkb9>



公益社団法人兵庫県保育協会（担当：石丸）
〒651-0062 神戸市中央区坂口通 2-1-1
TEL：078-242-4623 / FAX：078-242-1399

■実施時期：令和 6 年 8 月 1 日～31 日
■調査目的
地域の保育園や認定こども園における職員の給与や休暇などの処遇状況を共有することで、現在の各園の問題点や改善すべき点の把握し、より働きやすい環境を提供するための具体的な施策を検討することにあたっての材料にさせていただき、職員の定着率の向上に寄与することを目的としています。
※公立施設は、支部の公立代表の園だけご回答いただけます。市町の規程によるため、分かる範囲でご回答をお願いします。
※このアンケートでいう常勤職員とは、フルタイム（週 40 時間労働の正規職員）を想定しています。
※結果はメールアドレスをご回答いただいた園のみ閲覧できます。

◆基本属性

- (1) 施設設置主体を選択してください。
【 公立 ・ 私立 】
- (2) 地区名を選択してください。
【 阪神地区・東播磨地区・西播磨地区・丹波地区・但馬地区・淡路地区 】
- (3) 支部名をご入力ください。不明な場合は、市町名をご入力ください。
- (4) アンケート結果の送付を希望される園はメールアドレスをご記入ください。
希望されない園は空欄で結構です。

1. 常勤職員（保育士・保育教諭）の給与についてお答えください。

令和 5 年度の新卒職員の基本給（手当は含まない）、年間総支給額（手当含む）について教えてください。（令和 5 年度に該当者がいない場合は直前年度）

- ・基本給
四大卒 _____ 円
短大・専門学校卒 _____ 円
- ・年間総支給額
四大卒 _____ 円
短大・専門学校卒 _____ 円

2. 常勤職員の労働時間についてお答えください。

- ① 月平均残業時間（昨年度実績） _____ 時間/月
- ② 職員の勤務時間の決め方（例：園都合、職員の希望を優先、フレックスタイム制など）

3. 休暇について

- ① 有給休暇を除いた年間休日数（公休日数）を教えてください。（ _____ 日）
- ② 有給休暇の取り方（申請方法、許可の判断、だれがいつ判断し、許可するかなど）
- ③ 基本的な有給休暇以外で園で定める特別有休休暇の種類
有（休暇名及び内容）
無

4. 職員の評価基準について

- ① 職員評価を行っているか。
【 有 ・ 無 】
- ② 有の場合、だれがいつどのような基準で評価を行うか。
- ③ 有の場合、評価を給与賞与にどのように反映しているか
反映している（反映の仕方）
反映していない

5. 園に外部講師など保育の助言指導を継続的に行う体制があるか。

- 有（講師の名前、所属など）
無

6. ご回答いただいたアンケートを兵庫県保育協会が会員園の質向上のために使用することを承認する。

回答項目は、以上になります。
ご協力ありがとうございました。

Ⅲ 園の存続についてのアンケート集計結果

1 目的

兵庫県、各地区、各支部の状況、自園との違いや共通点を知ることによって、各法人や園単位でなく兵庫県保育協会として働きかける必要を認識し、組織の結束を図り、県、市町との協議の際の材料とすることを目的に行います。

2 調査対象

公益社団法人兵庫県保育協会 520 施設（令和 6 年 11 月 1 日時点の会員数）

3 調査方法

会員施設に、依頼文とアンケート入力フォームをメール送付し、フォームに入力してもらい回答を得た

4 回答期間

令和 6 年 11 月 1 日（金）～30 日（土）

5 その他

回答については、令和 6 年 11 月 30 日時点の内容とする。

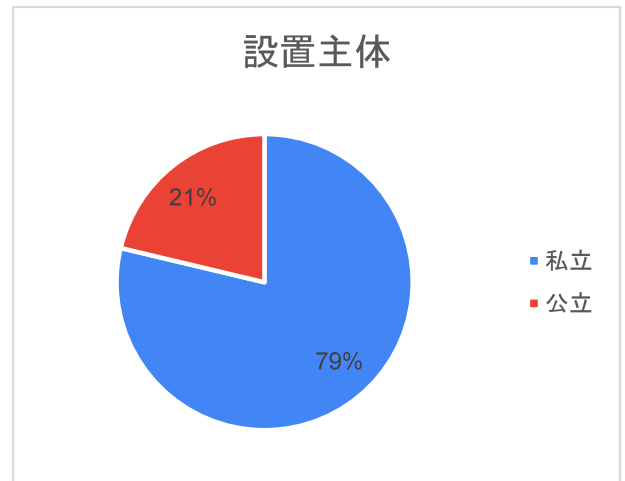
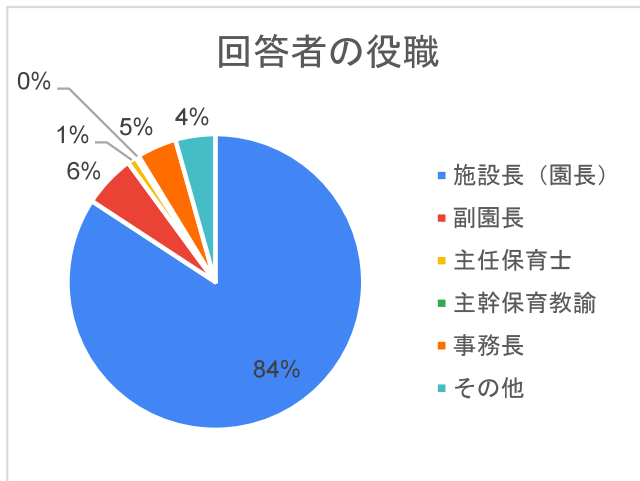
6 回答状況

296 件／520 件（回収率 57%）

◆基本属性

(1) 地区名・支部（市町）名を教えてください。（n=296）

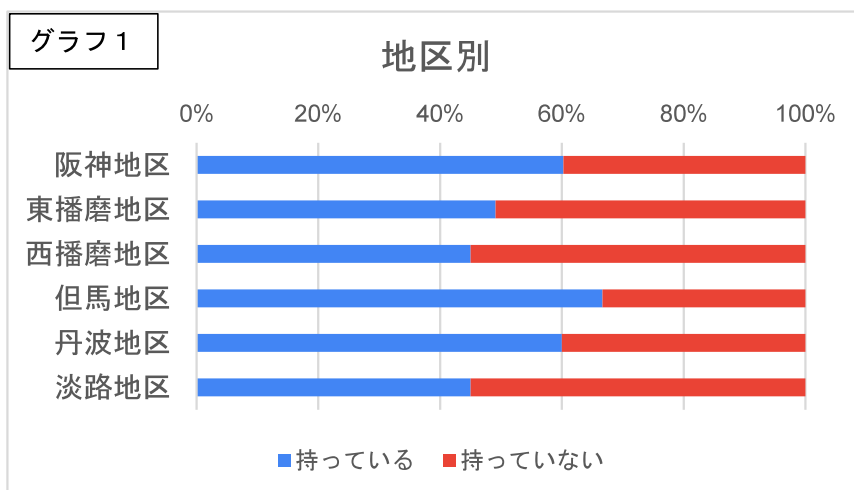
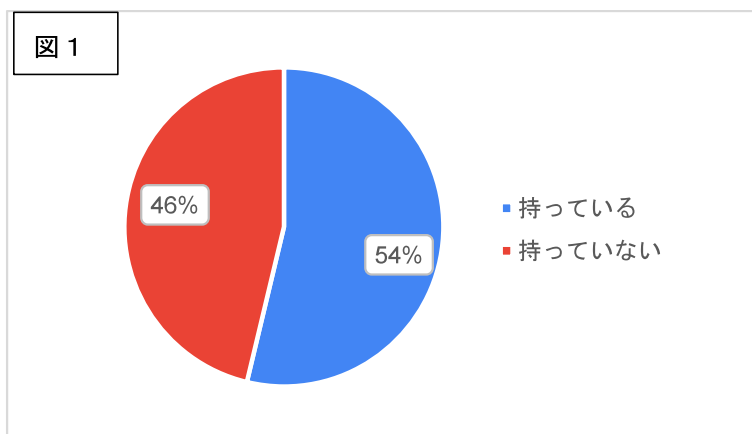
地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)	地区	支部	回答数 (件)	回答数 (計)	
阪神	尼崎	25	73	東播磨	明石	38	112	
	芦屋	10			加古川	23		
	伊丹	8			西脇	6		
	宝塚	13			三木	7		
	川西	7			高砂	4		
	三田	7			小野	11		
	猪名川	1			加西	5		
	不明※	2			東播磨	6		
西播磨	たつの	24	40		加東	9		36
	宍粟	7			多可	5		
	神崎	2		但馬	豊岡	15		
	はりま南西	5			養父	7		
丹波	丹波篠山	5	朝来		6			
	丹波	10	美方	8				
淡路	淡路	17	20	※不明 2 件は、阪神支部と回答していたため、阪神地区に含める。				
	洲本	2						
	南あわじ	1						



1. 園の存続について危機感を持っているか

296 施設から回答があり、危機感を持っていると回答した施設は 159 施設（54%）、持っていないと回答した施設は、137 施設（46%）であった。〔図 1〕

また、地域別で比較した結果は、グラフ 1 の結果のとおり、阪神地区、丹波地区、但馬地区が 60%以上の施設が危機感を持っているという回答となった。



【表1】地区別回答数

	持っている	持っていない
阪神地区	44 (60%)	29 (40%)
東播磨地区	55 (49%)	57 (51%)
西播磨地区	18 (45%)	22 (55%)
但馬地区	24 (67%)	12 (33%)
丹波地区	9 (60%)	6 (40%)
淡路地区	9 (45%)	11 (55%)

2. 園を存続するためにどのような取り組みを行っているか

① 園財政について (32 回答)

- 0歳園児の確保、分園運営
- 0歳児の確保が年々困難になってきており収入が減少している為、1・2歳児の受け入れでカバーしたり、事務備品等の無駄を失くすように検討したりしている。
- 園児の確保、可能な限り、子どもの受け入れを行う。
- 無駄のない支出を考えたり、園児の受け入れを目いっぱい行うなどして収入確保に努めている。
- 質の高い保育を実践し園児を獲得する。
- 4月時点で全クラス満員の園児獲得を目指し、子育て支援・地域交流イベント等を随時開催。次年度4月からは、認定こども園への移行が決まり、1号認定園児の募集などでも成果が出ている。
- 子育て広場からの一時保育の受け入れを積極的に行う。
- 定員、緊急枠の充足等もあり、今すぐに園財政がひっ迫しているということではありません。しかし、枠を超えないように積み立てを行いながら、子どもに負担をかけない程度にできるだけ節約をするように心がけています。
- 支出削減と補助金の確保、補助金の申請、補助金が可能な物を探す。(複数回答)
- 補助金の有効活用、私有財産の取り崩し
- 計画的な予算立てと補正
- 経費の見直し、人件費の見直し。(複数回答)
- 人件費、支出の見直し(未実施だが、今後行っていく予定)
- 物品購入や修理等、相見を出し、出来るだけ安い物を選ぶなど工夫をしている。
- 安価な店舗まで食材を仕入れに行く、玩具等は中古を購入するなど節約をしている。
- 中期計画をたて、大型修繕等は時期を図って行う。事務備品等の見直しをし、できるだけ低価格のものを購入している。
- 極力補助金等の活用を検討している。細かいことですが、入園児に帽子代のみ保護者から徴収しており、他の紙おむつの処分代や教材費、遠足の費用等、保護者からの徴収はしていないが、今後わずかでも支出を抑えたいと考えている。
- 紹介料など本来必要でないお金を使わないよう努力している
- 冗費削減、非常勤職員積極雇用、多機能化
- 積立金を決まった額積み立てている
- 未来への投資(新規事業)

- 1法人1園のため将来はとても厳しい状況である。積立金が少しで増やせるように努力している。
- 保育士の確保に経費が掛かりすぎる。
- 運営に使える費用が厳しい。

② 保育内容について（38 回答）

- 立地等での入園者減少はある意味仕方ないと考え、少ない中でも選ばれる園になるために保育力向上をするとともに、個々の発達に沿った支援や主体性を育てる保育に努めている。
- 基本的な人権感覚やこどもに対する関わり方、保育の取り組みについて園内で研修を行い、園内での保育統一を行っている。
- 新規入職者には保育の基本についても別途研修を行い、法人理念や法人としての保育方針などをその都度伝えている。
- 外部研修、園内研修の充実。幼児会議、乳児会議、クラスの月案会議に副園長、主幹保育教諭が参加し、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に沿った保育がなされるよう、話し合いを持っている。
- 乳児に関しては丁寧な関わりが大切だと思うので担当制保育をとり入れ、幼児に関しては一斉保育の時もあるが、なるべく子どもが遊びを選んだり考えたりできるような機会を多く持つようにしている。
- 子どもを権利の主体とし応答的・対話的な関係を作り出しながら目標を達成する関係創造的実勢をおこなう。子どもが自発的に体を動かして遊ぶこと、直接自然や人、文化に触れる体験をすることを大切にしている。
- 現行の保育理念を職員間で遂行していくよう、会議で伝えている。年々職員の保育に向き合う姿勢が変わっている。保育が楽しく仕事に充実感を持てる工夫を要する。
- 外部講師を定期的に園内研修に招き、職員全員で保育の振り返り・資質向上に向けての取り組みを実施。また、令和5年度のソニー教育財団『科学する心』実践論文に応募し、優良園を受賞。令和6年度も応募し、自園の保育を開示する取り組みを通して、少しずつ職員の保育に対しての自信や意識に変化を感じている。
- 保育園の内容を園外に知らせていく。（見える化を意識しておこなっている）子育て相談・園庭開放・絵本の貸し出し等、又絵本館を地域に開放。
- 習い事など保護者の要望の新しい事に取り組むのではなく、子どもにとって昔から大事にされてきたこと。生活リズムや身体づくり、食育、園外保育、栽培活動など心と身体を育てる保育の大切さを保護者に伝えていく。
- 保護者に保育を見ていただく機会を持ち、開かれた保育園を意識しながら保育を行っています。
- 保護者の方に満足いただけるよう、動画の配信を頻繁に行う。
- 保護者の利便性の向上に努める。
- 園児に寄り添う保育を提供のためのマニュアル整備。
- 時代に合わせて変化させている。子ども、保育者の負担になることは縮小かやめる。
- カリキュラムを取り入れている。高齢者施設と併設されている為交流を行っています。
- 子どもの主体性を大切にし、安心して過ごせる信頼関係づくりを大切にしています。（複数回答）

- 保育内容を見直したり、外部講師の指導を受けたりしている。
- 一人ひとりの育ちをより丁寧に支援できるように保育士確保に努めている。
- 障害のある子も受け入れるように努め、個別にみていくよう取り組む。
- 発達にひずみを抱える園児の増加、保育の質担保の難しさ。

③ 広報戦略について（39 回答）

- HP による情報公開（複数回答）
（HP のリニューアル・動画を掲載・頻繁に更新・広報戦略が課題）
- 施設内開放による地域子育て支援の場での見学
- 希望者に対する個別の施設案内及び説明
- 保育の見える化（HP/掲示板など）、地域の親子があそびに来られる機会を作る。
- 子育て広場、お帰りの広場開催、園庭開放や地域の人の行事へのお誘いなど（複数回答）
- 兄弟児が多いので保護者の方が兄弟も必ず自園に入園させたいと思ってもらうことや、園見学では参加者が知りたいと思うことを全て伝えられるよう質問コーナーの時間をたっぷり取るようにしています。
- 子育て支援・地域交流事業にも力を入れており、自治会とも連携して広報活動を行っている。子育て支援事業は、公式 LINE を作成し活用することで、登録者は 70 名超。イベント開催時の予約受付や毎回の開催告知を行う事で、随時 10 組を超える利用者で盛況である。
- チラシ・パンフレット作成・地域向けの広報誌作成・小アルバムの作成（複数回答）
- SNS（インスタグラム・フェイスブック等）で保育内容を発信している。（複数回答）
- 法人全体的（高齢者・保育事業）の広報
- 園紹介を冊子に掲載してもらっている。
- 園の様子を見に来て頂きたいので、子育てイベントのチラシなどを掲示させて頂いたり、配布したりしている。
- 職員採用に関する事は専門業者に依頼している。
- SNS での面接予約システムの構築
- SNS の活用等も考えて、地域に発信が出来るようにアカウントを作成しましたが、メリットデメリット等もあるので、難しさを感じています。

④ 人材確保について（40 回答）

- 就職フェアへ積極的に参加する（複数回答）
- 実習生への丁寧な指導を心掛ける
- 実習生への声掛け、実習からの採用。
- 養成校へのアプローチ、学校訪問（複数回答）
- 人材派遣会社からの紹介以外では確保が難しい。特に新卒はここ何年も採用できていない。
- スポット対応のシステムから、実際に園に興味を持ってくれることがあり、現実的に人材確保につながっている。
- 本園での仕事を体験してもらえるように『タイミー』など単発的なバイトも検討。
- 人材派遣会社や紹介会社、有料サイトの利用（複数回答）
- ハローワークなどでの情報公開（複数回答）
- ホームページに掲載、動画を作成し掲載。（複数回答）

- 短期大学の附属園であるが学生の多くが地方からきていて卒業後は地元で就職するケースが多く、人材確保は年々困難になっている。
- 養成校の附属園ではあるが難航しているのが現状である。
- 職員に紹介してもらえよう協力を促しています。しかし現実はかなり厳しい。
- 県立高校に出向いて保育を学生と一緒にこなうなど、高校生にもアピールしている。
- 実習生の実習終了時に、学生アルバイトとして就労を勧め、園について知る機会を設けたり、トライやるウィークを次世代の保育者と意識して受け入れ、保育の魅力を発信できるようにしています。また、就労している職員のローカルなつながりを活用しながら、地道に声掛けをし、就労につなげています。また、市、協会の保育フェアにも積極的に参加をしています。
- 養成校との連携を強化し、保育園のイベント（行事）などにボランティアとして参加できるようにチラシを作成し、校内掲示をしてもらうなどの工夫を行っている。チラシを見て、自主的にボランティア参加してくれた学生には、給食の提供・施設案内などを実施。未来の人財確保に向けて、力を入れている。
- 短時間勤務や定時の正規職員制度など就労しやすい条件整備を行うと共に、在籍園児数に対する職員不足が生じる。入園希望者は多いが保育士の人材確保ができず受け入れ児童数を下げている。
- 働きやすい職場環境整備を行い、辞めない職場づくり。事務時間、休暇の保証等（複数回答）
- 職員の定着化を図るための福利厚生充実
- 職員募集用のパンフレットの作成。働き方改革。
- お手上げ状態。人材派遣会社の暗躍により、ハローワークが形骸化している

⑤ 園児募集について（34 回答）

- 見学に来た親子と話す、保育を見てもらう、遊びの会に誘う。
- 特に戦略は取っていない。見学者の受け入れや相談内容には丁寧に応じている。（複数回答）
- 地域に向けて文化行事や季節の行事を行い園の方針を理解してもらい口コミで人気を集める。
- 地域の保護者に来園する機会を持ち、園の様子や姿を見ていただく機会を持っています。
- 保育の内容を充実させることと、先生たちの内面の余裕が持てるように環境を変えることで、園見学の方たちへの印象がよくなる。
- 子育て支援や一時預かり保育を充実させて保育園を知って頂く。
- 子育てイベントや園庭開放に来られた時に丁寧に接して子育て相談などを行いながら、園の良さをアピールしている。
- 0歳児についてインスタグラムのハッシュタグで募集を知らせている。
- インスタグラムやホームページに保育の様子を配信している。
- ホームページやチラシを使用し周知している。
- 体験保育会の実施。
- カフェなど外部を招待
- 現状、行政からの割当による入園決定のため、独自の募集は行っていない。

- 法人と行政による募集
- 今のところはずっと定員以上の人数を与えられている。
- していない。今のところ5月には満員になる。
- 駅に近く、新しい園であることから、定員には達しているものの、特定の年齢に偏っている。

⑥ 市町との協議について (33 回答)

- 当園ではないが、新規園を誘致・建設する際に既存園に相談・連絡がなく、4月入所児童数が大きく変動したことがあると聞いた。そういう意味では、市側からの協議体制がないと感じる。
- 数年間、職員不足から受け入れ人数を下げているため定数の変更の相談をしたが、市内に待機児童がいることと、むやみに定数を落とさないように・・・との回答であった。
- 市や法人、合同園長会、私立園園長会を通じて要望書を提出（複数回答）
- 市役所（保育管理課）には、年初めに本年度の子育て支援・地域交流の実績報告の為に、時間を作って頂き、訪問している。そこで、保育園の取組報告と今後取り組んでいきたい事について話をし、協力できる部分については協力を頂きながら、様々な取り組みを実施している。また、小学校との連携にも力を入れている為、就学前教育課とも連携し、市内のモデルケースとして事例発表の機会を頂いたり、公開保育を実施。
- 現在、定員も充足し、市町からの緊急枠の提言についても受け入れを出来る限り受けている。将来入園園児数が少なくなってきた場合は、定員変更、緊急枠の受け入れについても協議をしていかなければいけないと思っている段階です。
- 定期的に開催できるようになった
- 代表者が市との協議会を年数回開催
- 空き状況などの相談をしたり、こまめに相談している。
- 0歳児が減ったら協議して検討する。存続できるように民間園長会で協議する
- 人材確保について協力依頼をしています。
- 市が園長会の場を設置してくれたり、様々な支援をしてくださっている。
- 市との連携は大切に、それと共に自分たちの良さもアピール

⑦ 施設整備について (32 回答)

- 毎月点検を行い、故障・破損などが無いかを複数の目で確認している。
- 整理整頓・清潔を心掛け、職員間で留意する。
- トイレ、外壁、屋根、木浴室、調乳室の改修工事をおこなっている。
- 体育遊具の充実 各部屋に床暖房の設置
- 屋上、ベランダの防水工事、外壁の塗装、内装補修等必要。ICT 取り入れと同時にタブレット導入と3F4FのWi-Fi 設備検討。
- 魅力のある園庭づくり
- 前年度、職員の休憩、事務室の改築をおこなった。保育環境を整備し、よりよい環境をつくることで、職員採用へつなげる。広い園庭を持っている。
- ICT化は保護者には好評です。開園から3年目なので新たな施設整備は考えておりません。

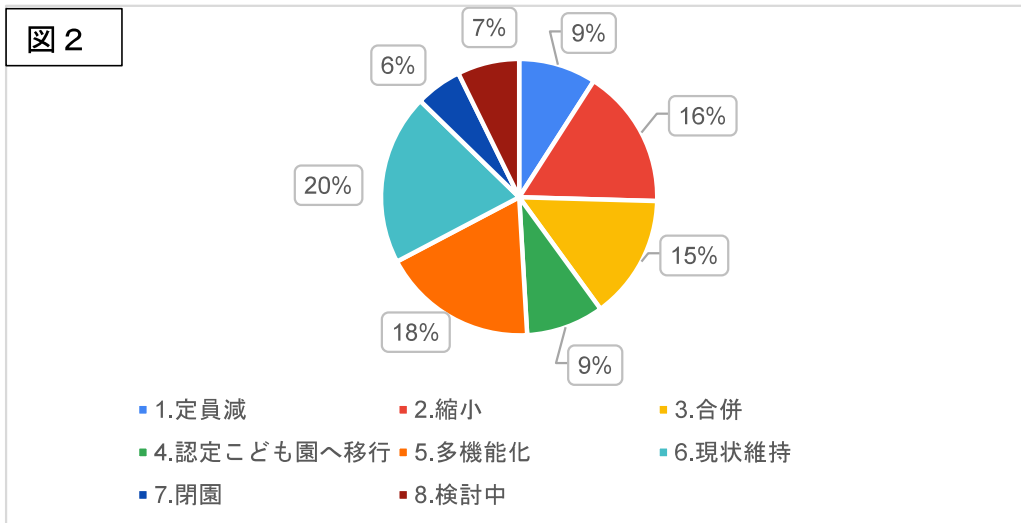
- 環境を整え、子どもたちにとってよりよい場を提供する。
- 新園舎のため、不足の部分や手直しをする必要がある
- 職員と毎月園内を点検し、不具合はすぐに修理する
- 耐震補強大規模改修済み
- 利用者について、魅力ある施設であることをアピールが出来るように施設整備を実施できるように、少しずつ積み立て等を行っています。
- 開園 23 年を経過し、様々に修繕が必要となっており、中期計画を立て、計画的に行ってはいるが、突発的な修繕が毎年でてきている。
- 現在の保育園が小さいので経営的には厳しいが規模を大きくし、地域の要望に応えられるように福祉が充実できる施設にしたいと考えている。
- 老朽化に伴う長期的短期的施設整備計画の作成（未実施だが今後行う予定）
- 老朽化している箇所の整備を必要に応じて行う（破損部の補修、給食室空調入れ替え、収納棚増設を速やかに実施）（複数回答）
- 予算の関係上大きな動きが取れない。
- 経年劣化を修繕することが精いっぱい。
- 当園は宗教法人の園で、施設整備の補助金は基本的にいただけないので、必要最小限に行っている。
- 現在子どもたちが伸び伸びと遊べるため、グラウンドや畑など広く行っているが、銀行ローンが嵩張るため、補助金があると助かります。
- 安全面を最優先し、年次的に計画的に実施
- 園舎の建替えが決まっている。

⑧ その他

- 特に今は何も行ってはいませんが、今後法人として考えていきたいと思っています。
- 現状を把握している状況で、具体的な課題とその対応が追いついていない
- 存続の危機感は差し迫ってではありませんが、近い未来の運営は（猪名川町は出生率が低くなってきている。人材確保が難しい。）常に考えていくべきことだと思っています。

3. 近い未来どうするつもりか

45 施設からの回答があり、回答内容については、下記図 2 の結果となった。具体的な回答として、1 件回答があった。



- すでに始まっている少子高齢化の現状を受け入れつつ、高齢者・地域の様々な資源を保育園で活用する方法を模索し、現在も取り組んでいる。例えば、地域コミュニティ『ゆめのわ』という取り組みを昨年度より開始し、毎月 2 回 地域の方に保育園の一部スペースを開放。そこでコーヒーなどのお茶を用意し、利用者同士の交流機会を作っている。常時 7 名～10 名の利用者がおり、お茶を飲みつつ、保育園児の為に『手作り玩具』などを作って頂けるなど、地域の方が自主的・間接的に保育に携わる仕組みを作っている。また、年間 2 回、保育園の園庭で地域住民・自治会と共に企画するマルシェを開催。今年度は、春・秋共に 250 名超の方が参加し、大いに盛り上がった。このような取り組みを継続していく事で、保育園が地域の為になくってはならない場所として認識される事を期待している。少子化が進んだとしても保育園が多機能化し、地域コミュニティの核となれるように尽力している。

園の存続に関する意識調査の結果と今後の展望

1. 考察

本調査では、園の存続に対する意識や財政状況、人材確保、保育内容、広報戦略などについて、兵庫県内の保育施設の現状を把握しました。

園の存続に対する意識

調査対象の296施設のうち、多くの施設が「園の存続に危機感を持っている」と回答しました。特に私立施設では、財政や園児確保の問題が深刻で、今後の経営方針の見直しが求められています。一方、公立施設では存続への危機感は相対的に少ないものの、地域の人口減少の影響を受けるケースも見られました。

財政状況

多くが「節約」「補助金の活用」などを財政改善の手段として挙げており、一部では「園児数減少による収入減」が経営リスクとして認識されています。

保育内容の向上

「地域のニーズに応じた保育の強化」「保育カリキュラムの見直し」を行っている施設が多く、園の存続のために保育の質の向上を意識していることが分かりました。

広報戦略の取り組み

128施設が広報戦略について回答し、「SNSの活用」「ホームページの更新」「地域イベントの開催」など、積極的に情報発信を行っている施設もありました。しかし、「広報が不足している」「効果的な広報ができていない」との声もあり、施設ごとの取り組みには差があることが分かりました。

人材確保の課題

回答から、やはり人材確保が深刻な課題であることが浮かび上がりました。特に「今後の園児数減少により職員の確保が難しくなる」との意見が多く、将来を見据えた人材戦略が必要です。

園児募集の状況

110施設が園児募集について回答し、「送迎バスの運行を検討」「未就園児向けイベントの実施」などの対策を講じている施設もありましたが、都市部と地方部では状況に大きな差があることが分かりました。

行政との協議と施設整備の状況

115施設が市町との協議について回答し、「定員変更の調整を依頼」「行政との協力を模索」する動きが見られました。また、施設整備については114施設が回答し、「現状維持」「改修の必要性を感じつつも予算が確保できない」との意見が多くありました。

2. 課題

今回の調査結果から、以下の課題が浮かび上がりました。

① 財政の不安定さ

園児数の減少に伴い収入が減少し、経営の安定が難しくなっている施設が多い。

② 保育内容の差別化

地域のニーズに合った保育の提供が求められるが、具体的な取り組みが不足している施設もある。

③ 広報戦略の強化

情報発信が十分でない施設が多く、園児募集に苦労している。

④ 人材確保の難しさ

園児数の減少に伴い、職員の雇用計画を見直す必要がある。

⑤ 行政との連携不足

定員変更や助成制度の活用が十分でなく、自治体との連携強化が求められる。

3. 今後の展望

これらの課題に対応するため、以下の取り組みが必要です。

① 財政基盤の強化

助成金の活用や自主財源の確保を進め、安定した経営を目指す。

② 保育サービスの充実

地域のニーズに合った特色ある保育プログラムを導入し、選ばれる園を目指す。

③ 広報戦略の見直し

SNS 活用や地域イベントの開催を推進し、地域住民への認知度を高める。

④ 人材確保の計画的推進

園児数の推移を考慮した職員配置の見直しや、新規採用計画を戦略的に進める。

⑤ 行政との連携強化

定期的な協議を行い、施設の将来設計を自治体と共有しながら支援を受ける体制を整える。

会員各位

公益社団法人兵庫県保育協会 会長 伊達 恵 一
調査研究委員会 委員長 西垣 浩文

『園の存続についてのアンケート調査』
実施について (お願い)

平素は、本会事業の円滑な推進に格別のご理解ご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。

さて、調査研究委員会では、令和 5・6 年度 2 か年計画でアンケート調査計画を立てております。令和 5 年度末に実施した、「職員定着への取り組みに関するアンケート調査」、10 月 31 日まで実施していた「保育士・保育教諭の処遇についてのアンケート調査」に続き、3 回目の調査として、今回は「園の存続についてのアンケート調査」を行います。この調査は、兵庫県、各地区、各支部の状況を各々の園が把握するとともに、兵庫県保育協会として兵庫県に働きかける際の材料とし、組織の結束を図ることを目的としています。

なお、今回の調査結果については、4 回目のアンケート調査終了後、年度末に会員施設へ共有する予定です。

また、このアンケートで集められた情報は兵庫県保育協会において上記の目的においてのみ利用されます。

つきましては、ご多忙の折りお手数をおかけいたしますが、下記によりご回答くださいますようお願い申し上げます。

記

1. 調査対象 公益社団法人兵庫県保育協会 会員施設
2. 回答期限 令和 6 年 11 月 30 日 (土)
3. 回答方法 以下の Web フォームまたは、QR を読み込み
Google フォームに入力してご回答ください。
<https://forms.gle/bd2uNdP1ihrC18Wf8>
4. その他 1 施設 1 回答をお願いします。



公益社団法人兵庫県保育協会 (担当: 石丸)
〒651-0062 神戸市中央区坂口通 2-1-1
TEL : 078-242-4623 / FAX : 078-242-1399

- 目的
 - ・兵庫県、各地区、各支部の状況、自園との違いや共通点を知る。
 - ・各法人や園単位でなく兵庫県保育協会として働きかける必要を認識し、組織の結束を図る。
 - ・県、市町との協議の際の材料とする。
- 実施時期: 令和 6 年 11 月 1 日～11 月 30 日
- 対象施設: 会員施設 520 施設
- 周知方法: 一斉メールによる送付
- 回答方法: Google フォームによる Web 回答
- その他: 1 施設 1 回答をお願いします。

◆基本属性

- (1) 回答者の役職を教えてください。
【 施設長 (園長) ・ 副園長 ・ 主任保育士 ・ 主幹保育教諭 ・ 事務長 ・ その他 () 】
- (2) 施設設置主体を選択してください。
【 公立 ・ 私立 】
- (3) 地区名を選択してください。
【 阪神地区・東播磨地区・西播磨地区・丹波地区・但馬地区・淡路地区】
- (4) 支部名をご入力ください。不明な場合は、市町名をご入力ください。

1. 園の存続について危機感を持っているか。
⇒持っている場合は、2、3 の設問を回答。
⇒持っていない場合は、終了。
2. 園を存続するためにどのような取り組みを行っているか。該当する欄に記載してください。(自由記述)
 - ・園財政について
 - ・保育内容について

- ・広報戦略について
 - ・人材確保について
 - ・園児募集について
 - ・市町との協議について
 - ・施設整備について
 - ・その他
3. 近い未来どうするつもりか。(合併・縮小・閉園・多機能化・連携法人等)
自由記述 (回答者個人の意見でよい)
 4. ご回答いただいたアンケートを兵庫県保育協会が会員園の質向上のために情報共有などで使用することを承諾する。

回答項目は、以上になります。
ご協力ありがとうございました。

IV 市町独自の補助金や施策についてのアンケート集計結果

1 目的

市町が独自に展開している補助金や施策内容を収集し、共有することを通じて、それぞれの地域での実情や課題を明らかにすることを目的に行います。

2 調査対象

公益社団法人兵庫県保育協会 会員 28 支部 (36 市町)

3 調査方法

支部長に、依頼文とアンケート用紙を郵送及びメール送付し、回答を得た

4 回答期間

令和7年1月6日(月)～24日(金)

5 回答状況

35 市町 / 36 市町 (回収率 97%)

1. 市町の補助内容にあるものをチェック

地区名	支部名	市町名	利用者支援 事業	地域子育て 支援拠点事 業	ファミ リー・サ ポート・セ ンター事業	一時預かり 事業	延長保育事 業	病児保育事 業	放課後児童 クラブ	多様な主体 の参入促進 事業	保育定員弾 力化緊急支 援事業	保育定員の拡 大に伴う保 育環境改善 事業	保育体制強 化事業	特別支援保 育施設事業	兵庫県病児 保育士処遇 改善事業	私立保育所等 子育て支援力 アップ事業	副食費	医療的ケア児 保育支援事 業	放課後児童ク ラブ夏休み開 所支援事業	保育所におけ る放課後児童 クラブ開設へ の支援モデル 事業	地域活動事 業	物産高騰対 策事業給付 金	保育料軽減 事業		
阪神	尼崎		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
	芦屋		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	伊丹		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	宝塚		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	川西		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	三田		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	猪名川		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	明石		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	加古川		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	西脇		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
東播磨	三木		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	高砂		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	小野		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	加西		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	加東		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	東播磨 稲美町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	東播磨 播磨町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	多可		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	たつの		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	宍粟		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
西播磨	神崎		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	福崎町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	市川町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	はりま西 相生市		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	上郡町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
但馬	豊岡		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	養父		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	朝来		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	美方		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	新温泉町		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
丹波	丹波篠山		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	丹波		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
淡路	洲本市		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	淡路市		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		南あわじ市	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
合計																									

2. 市町単独（国、県の補助が含まれていないもの）の補助金があれば教えてください。

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
尼崎	新卒保育士就労支援事業補助金	新卒保育士が市内の保育施設等で保育士として就職した場合、就労支援金を支給する。	10万円
	潜在保育士就労支援事業補助金	潜在保育士が市内の保育施設等で保育士として就職した場合、就労支援金を支給する。	5万円
	奨学金返済支援事業補助金	市内の施設に勤務する保育士のうち、奨学金を利用して資格取得し返済中の方の返済を支援する。	奨学金の年間返済額の1/3（上限6万円）
	障害児保育事業補助金	心身に障害をもつ児童と他の児童との集団保育を行うことにより、障害児の成長発達を促進するとともに他の児童との相互理解を深め、もって児童福祉の向上を図る。	障害児として認定した児童1人当たり74,140円
	待機児童解消事業補助金	施設に入所している児童の処遇充実を図り、良質で安定した保育を確保しながら待機児童解消対策を推進する。	各月初日において定員を超えて保育を実施する児童1人あたり20,000円/月
	地域活動事業補助金	多様化する保育ニーズへの対応や法人保育施設の保育内容の向上を図る。以下の事業に要した経費が対象となる。①世代間交流事業 ②異年齢児交流等事業 ③育児講座・育児と仕事両立支援事業 ④小学校低学年児童の受け入れ ⑤地域の特性に応じた保育需要への対応	左記の1科目あたり25万円を補助上限額とする。
	法人保育施設等児童検診助成事業補助金	法人保育施設等に入所している児童の眼科及び耳鼻科検診に要する経費の一部を助成する。	基本手当：（1科あたり）23,600円 相談業務等の通年随時対応：（1科あたり）23,600円/半期
児童福祉施設運営支援事業補助金	利用者処遇に直接影響のある施設職員を配置基準以上に配置している児童福祉施設（保育所、幼保連携型認定こども園）に対して、人件費の一部を支援することにより、利用者の処遇の向上を図る。次のA,Bにより算定した額の合計額を補助金として支払う。	A交付額＝加配人数×90千円（ただし、職員1人当たりの平均勤続年数が11年以上の施設にあっては、108千円とする。） B交付額＝加配人数×8/15×30千円	
芦屋	宿舍借上げ支援事業（家賃助成）	対象保育士：採用されてから6年目までの方（以前より申請されている方は申請時の要件に準ずる）	月82,000円上限の3/4
	確保定着支援事業	保育士の確保及び定着を図りもって保育の質の向上に寄与することを目的とし補助。	1～6年目20万円、7年目30万円。 非常勤保育士：初年度のみ10万円。
	事故防止推進事業	午睡中の事故防止のための備品購入に対し補助。	0歳児の定員数×30,000円×3/4
	性被害防止対策に係る整備支援事業	【補助対象例】子どものプライバシー保護のためのパーテーション、簡易扉、簡易更衣室等の設置・保護者からの確認依頼等に応えるためのカメラの設置・人感センサーライトの設置	1施設当たり75,000円（補助基準額100,000円×3/4）
伊丹	統合保育事業補助金	統合保育判定会において対象児童と認定された児童に対し、対象児童1人から3人までの範囲内で保育士1人の加配に対する補助。	加配保育士1人当たり2,640千円
	乳児保育促進事業	前年度末から当該年度当初にかけて乳児の入所児童数が6人以上減少する保育所に対する補助。	1施設当たり882千円
	保育士等宿舍借上支援事業	保育士等が居住するための宿舍を借り上げる費用を補助。	1人当たり62千円×対象月の3/4
	保育人材あっせん手数料補助事業	人材紹介会社を利用して保育士等を採用する場合のあっせん手数料を補助。	1人当たり330千円（4月1日付採用の場合は660千円）
	保育人材就職促進事業	採用1年目、採用後2年経過、採用後3年経過の保育士等に対して支払うそれぞれの給付金の一部又は全部を予算の範囲内において補助。	1人当たり150千円が上限
	保育士等奨学金返済支援事業	返済中の奨学金又は教育ローンの一部又は全部を予算の範囲内において補助。	1人当たり120千円が上限
宝塚	保育運営事業	市独自の配置基準に基づく職員の人件費への充当、職員を確保するために必要となる事業費・事務費、保育所における安全確保に要する費用。	児童1人当たり月額5,000円
	職員基準配置事業	市独自の配置基準に基づく職員の人件費への充当、給食業務に関する委託費用、保育業務に関する労働者派遣契約書に基づく派遣費用。	保育士、幼稚園教諭、保健師、助産師、看護師及び調理員1人当たり月額207,000円。子育て支援員（地域保育コース修了者）1人当たり月額188,000円。常勤職員と同等の勤務時間を満たさない非常勤職員について、勤務時間が常勤職員の勤務時間の半分を満たす場合は半額。

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
川西	3歳未満時受入れ対策事業補助金	費用担保がされていない「運営費の支弁額」と「保育所最低基準に必要な保育士配置経費」との差額分を補助（保育士1人未満分の経費）	Aの値の区分に応じ、下記に定める補助単価×該当月数 5：142,700円 4：114,160円 3：85,620円 2：28,540円 0：0円 A = 【(a+bの小数点以下切り上げ) - (a+b)】×6 a：各月初日の乳児数/3 b：各月初日の1・2歳児数/6
	障がい児保育事業	障がい児を受け入れている保育所等及び認定こども園に対し、保育士等の加配に係る経費を補助。別途、障害児を受入れるために必要な施設改修等の補助あり。	保育士加配1人につき月額23万7千円 看護師加配1人につき月額31万4千円 介助人加配1人につき月額19万8千円
	保育所職員研修事業	職員研修にかかる費用を補助。	特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準に規定する保育士1人につき、年額1万円を補助
	産休明け保育支援事業	生後57日目から6箇月となるまでの乳児を受け入れた施設に対し、必要となる経費の一部を補助。	1人あたり月額10万円 (上限年間120万円)
	賃貸物件による保育所運営支援事業	民間から土地を賃借している保育所等及び認定こども園に対し、賃借料の一部を補助	・賃借料の1/2 (上限年間150万円) ・兵庫県が定める賃貸物件による保育所等整備支援事業実施要綱に規程する同事業の適用を受ける場合においては、(建物借料-賃料加算×1.5)×2/3を補助。
	新卒保育士等就労・定着支援事業補助金	保育士資格又は幼稚園教諭免許のいずれか早い方の取得後1年未満の間に、保育士又は保育教諭として採用された者に対して、園が一時金を支払われた場合に、10万円を限度に補助(3年目まで)	採用より1年目、2年目、3年目にそれぞれ10万円ずつ
	延長保育事業	延長保育利用料を無料(半額)に減免する場合に、無料(半額)とした額を補助。	延長保育料の減免分
	病児保育事業	病児保育事業の運営費用について、国の機銃額以上にかかった部分を補助	上限年間3,000千円
	育成料減免特別加算	次に掲げる減免理由のうち、補助事業者が定める規定等により減免された育成料 (1) 生活保護法の規程による被保護世帯当該児童の当該月の育成料の全額 (2) 市民税の所得割が非課税となる世帯当該児童の当該月の育成料の全額 (3) 児童扶養手当の規定による児童扶養手当を受給している世帯 当該児童の当該月の育成料の2分の1に相当する額 (4) 児童扶養手当法第9条及び第10条に規定する所得の額に満たない世帯 当該児童の当該月の育成料の2分の1に相当する額 (5) 特別児童扶養手当等の支給に関する法律の規定による特別児童手当を受給している世帯 当該児童の当該月の育成料の2分の1に相当する額 (6) 1世帯につき2人以上の児童を入所させている世帯 2人目以降の育成料を1人目の育成料の2分の1に相当する額 (7) 市町において特に育成料の減免が必要であると認める世帯 市長がその都度定める額 ※(6)については、(3)(4)(5)と重複適用すること	補助事業者が定める規定等により減免された育成料のうち、育成料減免補助(1)～(8)によって減免された育成料の合計
三田	保育士就職準備金交付事業	三田市内の保育所等が新卒保育士又は潜在保育士に対し就職準備金を交付する経費を補助	保育士1人当たり100,000円
	運営改善事業	三田市内の保育所等の保育士等の資質向上、保育の充実や児童の安全対策等に要する費用の一部を補助	1施設につき年額100万円を限度

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
	障害児保育事業	三田市内の保育所等における障害児や配慮を要する児童当のために加配保育士を雇用する場合にその人件費を補助（3名以内）	加配保育士1人当たり月額220,000円または140,000円を限度
猪名川	すくすくいなっ子給食費完全無償化事業	子育てしやすいまちづくりを実現するため、子どもたちの健やかな発育・発達の重要な要素となる「食」を町が全面的に支援し、子育て世帯の経済負担の軽減を目的に、本町在住の3歳児から5歳児までの給食費（主食費・副食費）を完全無償化とします。	各園の定める給食費（週当たり実施日数、給食費金額は園や認定区分により異なる） 例：星児園七夕 給食費（月額6,400円）主食代1,700円＋副食費4,700円
明石	明石市処遇改善	保育士への給与改善を実施した私立認可保育施設に対して補助	月額給与増額分(最大20,000円)の2分の1、10,000円を限度に助成
	保育士定着支援金	市内の私立認可保育施設（保育所、認定こども園、小規模保育事業所）に採用された保育士が、長く働き続けることができる環境を整え、中堅保育士に至るまで、切れ目のない処遇改善を図ります。 上記の施設で、保育士（正規または常勤的非常勤）として採用されると、採用後3か月経過後10万円（令和2年10月以降に3か月が経過した方 ※令和2年7月以降勤務開始の方）、その後1年経過ごとに6年経過まで毎年20万円、7年経過すると30万円の支援金を直接支給します。	最大160万円の補助
加古川	就労支援一時金		1年目30万、2年目20万、3年目20万、4年目20万、5年目20万、6年目30万
	宿舍借り上げ補助金		月額上限55000円
	市単独障害児加算		1人25000円
西脇	認定こども園運営支援事業	保育補助者等の配置、市独自の処遇向上手当の支給、障害児への加配、研修への参加、その他教育・保育に係る経費に対し、一括補助金を交付。	R6 予算83,198千円（8園分）
	西脇市保育協会補助事業	市内認定こども園における給与統一の取組に対し補助金を交付。	R5 1,774千円 R6 592千円
三木	障がい児入所委託補助金	障害児を保育する認定こども園に対し、補助金を交付することにより認定こども園への障害児の受入を促進し、障害児の福祉の増進を図るとともに、認定こども園経営の健全化に資することを目的とする。	施設に以下に該当する児童が在籍している場合に、対象児童の障がいの状況及び在籍期間に応じ下記単価をベースに補助額を算定する。 ① ②③を除くその他の障がい児25,000円/月 ② 特別児童扶養手当の支給対象（又はそれに準ずる程度の）児童75,000円/月 ③ 重度障害児又はこれに準ずる程度の状況になると認められる児童 150,000円/月
	民間認定こども園運営補助金	市内の民間認定こども園に対し、安定した施設運営のための補助金を施設型給付費とは別に上乘せする形で交付する。	単価（2,200円）×年間入所延べ児童数で補助額を算定する。
	認定こども園等給付事業	市独自に0～2歳児の課税世帯に対し、保育料を50%軽減	
	副食費補助金	特定教育・保育施設等を利用する児童の保護者の経済的負担を軽減するため、当該施設において提供される給食に係る費用の一部を補助する。副食費免除及び実費徴収にかかる補足給付事業の対象とならない3～5歳児の副食費について、対象児童保護者への償還払いもしくは在籍施設への代理受領で補助を行う。（市内民間園在籍児童については、いずれも代理受領。施設へは上半期・下半期に分けて年2回払い）	2号・新2号認定児は月額上限4,700円を補助。
	認定こども園等職員研修費補助金	市保育協会の実施する職員研修に対し、補助金を交付する。	上限600,000円
	保育士人材確保補助金（たまごたち）	社会福祉法人又は学校法人が運営する市内の認定こども園及び小規模保育施設において、学生等が保育補助活動を行う場合に、認定こども園等が該当施設等に支払う賃金の一部を補助する。	学生等1人につき1時間当たり1,100円※学生等1人につき、1日当たり7時間及び1年度あたり10日を限度とする。※内定者は、内定の翌月以降は半額。

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
	小規模施設運営費補助金	待機児童対策のため、平成29年度から小規模事業所5か所を新規開設したことから、施設の設置及び運営に関する費用を補助するために平成28年度に創設された補助金。	市の規定した実施期間における小規模保育事業にかかる土地及び施設の賃借料のうち、地域型保育給付費における賃借料加算により取得した金額分を控除した額。小規模保育事業開設に必要な諸経費の一部（定額50万円）・小規模保育事業運営が終了し、現状回復のための賃貸借物件を撤去する費用（対象経費の実費）
	特定教育・保育施設評価	市内全ての認定こども園に対し、条例に基づいて外部の第三者評価による評価及び監査を実施し、教育・保育の質と運営の適正化を図る。	三木市独自の教育・保育評価基準に則り、評価委員がそれぞれ2年に1度評価する。大学教授などの評価委員の報酬。
	みっきい保育教諭登録制度	保育教諭等の資格又は免許を有する者の情報を市に登録し、採用情報の提供、復職相談及び就業体験の機会の提供等を行うことにより、即戦力となる潜在保育教諭等を発掘するとともに、認定こども園における保育教諭等の確保を図る。	登録者に対し、謝礼として 1 登録時にQUOカード3,000円分 2 就業体験時に1時間につき1,100円（1日当たり7時間及び1年度当たり10日分を限度とする）を支払う。
	幼稚園教諭免許取得支援補助金	市内で社会福祉法人又は学校法人が運営する認定こども園及び小規模保育施設に勤務する者のうち、県補助事業の対象外となった保育教諭等（短時間勤務職員等）を対象に、保育士資格又は幼稚園教諭免許取得に係る経費を補助する。	保育士資格又は幼稚園教諭免許状を取得・更新するための受講に要した費用の1/2（上限10万円）
	保育教諭修学資金貸付金	保育教諭等養成施設に在学する者で、市内の認定こども園等において保育教諭等として勤務しようとする者に対し、修学を援助するための資金を無利子で貸与する。貸与者が卒業後、市内の認定こども園等において保育教諭等として5年間勤務した場合、返還債務を免除する。	対象者：保育教諭等養成施設に在学している者で、保育士の資格又は幼稚園教諭の免許取得後、直ちに市内の認定こども園、幼稚園、保育所において保育教諭等として勤務する意志を有する者 ※保育教諭等養成施設：児童福祉法第18条の6第1号に規定する指定保育士養成施設及び大学、短期大学等の幼稚園教諭養成課程であって、通信制によるものを除く。 貸与額：月額25,000円（最長2年間）
	保育教諭合同就職説明会実施事業補助金	三木市保育協会が主催する人材確保のための就職フェア等の開催に係会場借り上げ料や広告料の必要な経費の補助を行う。	上限400,000円
	ことばの保育室の開設	幼児のことばで、正しい発音ができていないなどの場合、なるべく早期に正しい指導を受けることで、改善する立が高いといわれている。従ってできるだけ早期に発見し、指導を受けることが大切です。ついては、幼児のことばの正しい成長発達を図っていくため、就学前の5歳児を対象として三木市ことばの保育室を開設。	
	巡回訪問（ソーシャルワーカー）	子どもたちや補助者に寄り添った支援をめざすとともに、普段相談を受ける側の保育者が相談できるような支援を行うことで、支える人を支える仕組みとして、家庭・園ともに安定した生活・人間関係づくりをめざすため希望園にソーシャルワーカーを派遣。	各園年2回を上限にソーシャルワーカーと市指導主事を派遣。
	巡回訪問（特別支援）	人格形成時期における園児の課題を早期に発見することにより、園児の健全な育成を図る。市指導主事、心理士、作業療法士を派遣。	1回の相談につき3名程度（市指導主事、心理士、作業療法士を派遣）
高砂	障害児保育事業費補助金	障害児の保育を推進するため、障害児を受け入れ、保育士及び看護師を加配している。保育所及び、認定こども園に助成を行うことにより、障害児の処遇の向上を図ることを目的とする	月額（100,000円、73,000円、37,000円×各月初日現在の第2条第1号にあげる職員数×月数
小野	なし		
加西	なし		
加東	障害児等保育支援交付金	保育の充実及び施設の健全な運営に資するため、施設の定員区分に応じ補助金を交付する。それに加え、特別児童扶養手当受給対象者を受け入れる施設への補助金を加算する。	①施設に定員に応じた補助金 1,244,000円～2,203,200円 ②特別児童扶養手当受給対象者 月額72,000円/人
	園外活動事業交付金	園外活動に係るバス借上げに要する費用を補助金として交付する。	年間 240,000円/施設

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
	保育士等就園支援事業補助金	市内の市立保育所等に就業した保育士等に支援金を交付する。	月額20,000円/人を3年間支給する。 年間240,000円 最大720,000円
東播磨 (稲美町)	稲美町保育所等子育て支援カウンセラーモデル事業	心身に障害を有する児童の保育所等への受入れを支援するため、保育士等の負担軽減や保育の質の向上、保育所等の相談支援体制の整備拡充を図ることを目的に、町内に保育所等を設置運営する事業者が、子育て支援カウンセラーを配置するモデル事業の実施に要する経費に対し、稲美町保育所等子育て支援カウンセラーモデル事業補助金を交付する。	上限192,000円
(播磨町)	保育士等緊急確保対策事業	5000円/月を補助上限とし、平成27年度末の給与表と比較して、賃金改善した金額の1/2を補助する。	
	新卒保育士等就労支援一時金交付事業	保育士の雇用促進及び離職防止を目的として、新卒保育士及び潜在保育士の勤務期間に応じて就労支援一時金を交付する。	勤務期間3月：10万円、勤務期間6月、1～4年まで毎年各20万円、勤務期間5年：30万円
	保育士確保対策推進事業	認可定員を超えて受け入れた各月の初日に在る保育認定こども1認につき10,000円/月を限度として補助する。	
	保育施設利用予約推進事業	利用予約決定した児童数に応じた額	月額90,000円
	保育士宿舍借り上げ支援事業	保育士の宿舍を借り上げるための費用を支援することによって、保育士の就業継続及び離職防止を図る。	対象者1人あたり月額39,000円が上限。
	保育の質の向上のための研修事業	保育の質の向上のための研修として園が実施する研修の経費及び保育士等が外部研修に参加するために係る経費について補助する。	1施設当たり年額50,000円が上限。
	健康診断費補助事業	眼科・歯科検診費補助として	児童1人あたり500円※眼科検診は当該年度の初日の前日における満年齢が3歳未満である児童を除く。
	衛生管理対策事業	保育所等における新型コロナウイルス感染症を含む感染症対策及び保護者負担や保育士負担の軽減を目的として保育所等における使用済みおむつ処理費用当衛生管理上必要となる経費について補助する。	1施設当たり年額120,000円が上限
	保育所一般管理事業	保育施設卒園児に対する卒園祝品代	1人あたり500円
多可	多可町主食費助成金	子どもたちの健やかな成長の支援と子育てにかかる保護者等の経済的負担軽減のため、主食費に要する費用の一部を助成	1人あたり 月額600円(上限)
	多可町障害児保育事業補助金	町内の認定こども園に対し、障害児保育事業に要する経費の一部を補助	(補助額) 加配職員人件費分 (1号) 1:1 月額90,000円 2:1 月額45,000円 3:1 月額30,000円 (2・3号) 1:1 月額180,000円 2:1 月額90,000円 3:1 月額60,000円 障害児保育充実分 (1号) 1人 月額15,000円 (2・3号) 1人 月額30,000円 ※ 国等の補助金対象部分を除く
	多可町認定こども園通園バス購入費補助金	通園をする際の利便性の向上を図るため、園児の送迎に使用する車輛(通園バス)の購入に要する費用について、予算の範囲内で補助	補助基本額の3分の2の額補助基本額:通園バス本体及び付属品の購入に要する費用から特定財源を控除した額
	多可町認定こども園通園バス運営費補助金	通園をする際の利便性の向上を図るため、園児の送迎に使用する車輛(通園バス)の運営に要する費用について、予算の範囲内で補助	補助対象経費の2分の1の額通園バス1台当たり200万円(上限)
たつの	回答なし		
宍粟	なし		
神崎 (神河町)	なし		
(福崎町)	なし		
(市川町)	なし		

支部・市町	事業名	事業概要	補助額
はりま南西 (相生市)	物価高騰対策事業給 付金	光熱費 食材費 補助	
(上郡町)	障がい児保育事業	心身に障がい有する児童の町内の児童福祉法(昭和22年法律第164号)第35条第4項の規定により認可を受けた私立保育所又は私立認定こども園における受入れを促進し、当該障がい児の健全な育成と社会性の発達を促進し、当該障がい児の福祉の増進を図るために補助金を交付。	私立保育所等ごとに、障がい児保育に要する経費の額から当該障がい児保育のための寄附金その他収入額を控除した額又は次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める計算方法により算定した額の合計額のいずれか低い額とする。 (1) 第2条第1号に該当する児童1人月額70,000円に各月の初日における障がい児の数を乗じ、その額に当該障がい児の当該年度の入所月数を乗じた額 (2) 第2条第2号から第5号までのいずれかに該当する児童1人月額35,000円に各月の初日における障がい児の数を乗じ、その額に当該障がい児の当該年度の入所月数を乗じた額
(太子町)	なし		
豊岡	豊岡市認可保育所等 運営支援事業	市内の私立保育所・私立認定こども園・私立家庭的保育事業等の経営の安定、障害児の教育・保育及び食物アレルギー児の保育を推進することにより、児童福祉の向上を図る。	143,787千円
養父	児童送迎費補助金	私立認定こども園及び保育所が行う、通園児童の送迎事業の円滑な運営を図る。	利用者1人につき1,300円
	運営費交付金	社会福祉法人が経営する幼保連携型認定こども園及び保育所の運営費の一部として交付金を交付する。	職員処遇改善交付金：1ヶ月 29,400円 事業交付金：1人当たり 3,000円×児童数 給食費交付金：1号・2号認定 ×4,800円)
朝来	保育士家賃補助事業	実家から通えない保育士への家賃補助	月10,000円
	看護師加配補助	看護師を雇用した園への補助	月65,000円
	休日保育支援事業	休日園で保育を行った場合の補助	1回50,000円
美方 (香美町)	香美町保育経営安定 化補助事業	定員に満たない月の足りない人数分を補助していただける。(月単位で計算)	定員に足りない人数×保育単価の平均額
	0歳児受入促進事業	年度途中に0歳児が増加した場合でも対応できるように4月から職員を確保した場合に人件費を補助していただける。	
(新温泉町)	なし		
丹波篠山	なし		
丹波	こども園課題解決型 補助金	こども園を運営している各法人の課題を解決するための補助であり、保育士の処遇改善や、保育環境の整備等、法人運営の安定的な運営を支援する。	予算総額：267,395,000円
	こども園建設改良融 資償還補助金	施設改良等実施のための借入金の償還に対する補助。	予算総額：5,705,000円
	特別支援保育事業補助	特別な支援を要する園児に対し、加配保育士を配置する園に対して補助する。コーディネーターを配置する場合	月額50,000円 加配保育士1名につき 月額150,000円を補助。 123,000,000円
淡路 (洲本市)	なし		
(淡路市)	3歳未満児受入対策事 業補助金	3歳未満の園児の受入の容易化を図るため、人件費の一部を補助するもの。	予算総額：2,001千円
	障害児保育事業補助 金	障害児を受入れる保育所等の拡大を図る。障害児の処遇の向上を図る。	予算総額：3,559千円
(南あわじ市)	なし		

市町ごとの補助金に関する考察と今後の展望

1. 考察

本調査では、兵庫県内の各市町が提供する保育関連の補助金について分析しました。調査結果から、補助金の種類や支給額に大きな地域差があることが明らかになりました。

補助金の種類

各市町で提供されている補助金は、大きく以下のようなカテゴリに分類されます。

1. 基本的な保育支援補助金

- ① 地域子育て支援拠点事業補助金
- ② 一時預かり事業補助金
- ③ 延長保育事業補助金
- ④ 病児保育事業補助金

これらの補助金は多くの市町で提供されており、標準的な支援策となっています。

2. 特別支援保育関連補助金

- ① 医療的ケア児保育支援事業
- ② 障害児保育事業補助金
- ③ 特別支援保育加配事業

特別な支援が必要な児童への補助は一部の市町でのみ実施されており、地域間での提供状況にばらつきが見られました。

3. 人材確保・就労支援補助金

- ① 新卒保育士就労支援事業補助金
- ② 潜在保育士就労支援事業補助金
- ③ 奨学金返済支援事業補助金

保育士不足対策のための補助が一部の市町で実施されており、特に都市部では積極的な支援が見られました。

4. 物価高騰・経営安定補助金

- ① 物価高騰対策事業給付金
- ② 保育所経営安定化補助事業
- ③ 園児募集支援補助金

物価高騰や経営の安定化を目的とした補助は、市町によって支給内容が大きく異なり、自治体ごとの政策方針の違いが明確でした。

2. 課題

今回の調査から、以下の課題が浮かび上がりました。

1. 市町間での補助内容・金額の格差

- ◇ 一部の市町では複数の補助金が充実しているのに対し、他の市町では最低限の支援しか提供されていない。
- ◇ 保育士確保に積極的な市町とそうでない市町で、就労支援の差が顕著。

2. 特別支援保育に対する支援のばらつき

- ◇ 特別支援が必要な児童への補助がない市町もあり、保護者が住む地域によって支援を受けられるかどうか異なる。

3. 補助金の情報公開と活用の難しさ

- ◇ 各市町の補助金に関する情報が十分に周知されておらず、園が適切な補助を受けられないケースがある。

4. 物価高騰対策の必要性

- ◇ 物価高騰に対応した補助がある市町もあるが、広く実施されているわけではなく、園の経営に影響を及ぼしている。

3. 今後の展望

これらの課題を解決するため、以下のような取り組みが求められます。

1. 補助金制度の標準化と公平な支援の推進

- ◇ 県全体で最低限の支援制度を統一し、市町ごとの格差を縮小する。
- ◇ 保育士の就労支援策を全市町で整備し、保育士不足を改善する。

2. 特別支援保育の強化

- ◇ すべての市町で障害児支援の補助を提供できるよう、県単位での支援強化を進める。

3. 補助金情報の周知と活用促進

- ◇ 各市町の補助金情報を一元管理し、保育施設が簡単に必要な補助を申請できる仕組みを構築する。

4. 経営安定化のための補助の拡充

- ◇ 物価高騰の影響を受ける施設への支援を拡充し、持続可能な運営ができる環境を整備する。

支部長各位

公益社団法人兵庫県保育協会 会 長 伊 達 恵 一
調査研究委員会 委員長 西 垣 浩 文

『市町の独自の補助金や施策についてのアンケート調査』
実施について（お願い）

平素は、本会事業の円滑な推進に格別のご理解ご協力を賜り、厚くお礼を申し上げます。
さて、調査研究委員会では、令和5・6年度2か年計画でアンケート調査計画を立てており、12月時点で1回目から3回目の調査が終了しました。お忙しい中、ご協力くださりましてありがとうございました。最後のアンケート調査として、『市町の独自の補助金や施策についてのアンケート調査』を行います。このアンケートは、市町が独自に展開している補助金や施策内容を収集し、共有することを通じて、それぞれの地域での実情や課題を明らかにすることを目的としています。

兵庫県保育協会として地域の実情を把握するための調査内容となっており、全ての市町の情報を集めたいと考えておりますので、ご協力のほどよろしくお願ひします。
つきましては、ご多忙の折りお手数をおかけいたしますが、下記によりご回答くださいますようよろしくお願い申し上げます。

記

- 1. 調査対象 公益社団法人兵庫県保育協会 支部長及び市町担当課
- 2. 回答期限 令和7年1月24日（金）
- 3. 回答方法 以下のWebフォームまたは、別紙回答票に記入のうえご提出ください。

Webフォームはこちら

<https://forms.gle/Xm9x6rD2R5QZb6co8>



4. その他

- ・ 支部長が回答することが難しい場合は、補助金の内容を理解されている方、または市町の担当課へ回答をお願いしていただきますようお願いいたします。
- ・ 複数の市町で構成されている支部（東播磨支部・神崎支部・はりま南西支部・美方支部・淡路支部）については、各市町の代表者または担当者がそれぞれご回答くださいますようお願いいたします。

公益社団法人兵庫県保育協会（担当：石丸）
〒651-0062 神戸市中央区坂口通2-1-1
TEL：078-242-4623 / FAX：078-242-1399
Email：hokyo@fancy.ocn.ne.jp

【別紙：アンケート回答票】

チェック欄	事業名	事業概要
	一時預かり事業補助金	家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児について、主として昼間において、認定こども園、幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点等において、一時的に預かり、必要な保育を行う事業
	延長保育事業補助金	保育認定を受けた子どもについて、通常の利用日及び利用時間以外の日及び時間において、認定こども園、保育所等において保育を実施する事業
	病児保育事業補助金	病児について、病院・保育所等に付設された専用スペース等において、看護師等が一時的に保育等をする事業
	放課後児童クラブ補助金	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学生に対し、放課後に小学校の余裕教室、児童館等を活用して適切な遊び及び生活の場を確保し、その健全な育成を図る事業
	多様な主体の参入促進事業	私学助成や障害児保育事業の対象とならない特別な支援が必要な子どもを認定こども園で受け入れる場合に、園員の加配に必要な費用を補助
	保育定員弾力化緊急支援事業	既存施設の定員の弾力化により受入人数の拡大を図るために、受け入れに要する保育用品の購入経費及び保育の質を確保するための保育士等の研修費を支援
	保育定員の拡大に伴う保育環境改善事業	既存施設を活用した保育定員の拡大を図るために、子どもの受け入れ環境に改善を要する道具の更新経費などを支援
	保育体制強化事業	保育士に関する周辺業務や児童の園外活動時の安全管理に地域の多様な人材を活用し、保育士の業務負担を軽減
	特別支援保育加配事業	発達障害児を受け入れる私立認定こども園のうち、国庫補助対象外となる施設に対し、職員に加配に必要な経費を県独自で支援
	兵庫県病児保育士処遇改善事業	病児保育事業における保育士の確保と専門性の強化を図り、働きながら安心して子育てできる環境整備を支援するため、病児保育に関する研修を受講した保育士がいる施設の処遇改善を支援
	私立保育所等子育て支援カウンセラーモデル事業	障害児等の保育所等への受け入れを支援するため、保育士等への助言指導及び保護者への育児専門相談を行う子育て支援カウンセラー（臨床心理士等）の、私立認可保育所等への配置を支援
	副食費補助金	在園児にかかる副食費を支援
	医療的ケア児保育支援事業	看護師等の配置による医療的ケア児を受け入れる保育所等への補助等により保育所等における医療的ケア児の受入体制を整備
	放課後児童クラブ夏休み開所支援事業	夏休み期間のみ放課後児童クラブを利用希望する保護者のニーズにこたえるため、夏休みに特化した放課後児童クラブを開所する場合の運営費等を支援する。
	保育所における放課後児童クラブ開設への支援モデル事業	高止まりしている放課後児童クラブの特機児童数を減少させるため、保育所の空き教室を活用した放課後児童クラブの開設を支援
	地域活動事業補助金	魅力ある地域づくりを目指して但馬地域で活動する団体がネットワークを広げることなどにより、地域の課題解決や活性化に向け主体的に取り組む活動に対して支援
	物価高騰対策事業給付金	国の地方創生臨時交付金を活用し、物価高騰の状況下においても、保育施設等の給食内容の質の維持及び保護者の負担軽減を図るため、保育施設等を設置・運営する事業者を支援
	保育料軽減事業	子育てに要する経済的負担を軽減し、子どもを産み育てやすい環境を作るため、保育料の一部を助成

【別紙：アンケート回答票】

調査研究委員会 第4回アンケート調査
『市町の独自の補助金や施策について』

■目的

各支部・市町が独自に展開している補助金や施策内容を収集し、共有することを通じて、それぞれの地域での実情や課題を明らかにすることを目的としています。
このアンケートを通じて、市町への施策提言を行う際の具体的なデータや根拠を提供し、実効性の高い提言の実現を目指すものです。さらに、支部間での情報共有を促進することで、地域間の知見の交流や施策の相互参考を可能にし、各地域が持続可能かつ最適な補助金活用を実現することを目指します。

■実施時期：令和7年1月6日～1月24日

■対象者：会員28支部（36市町）

■周知方法：郵送及びブザーメールによる送付

■回答方法：Google フォームによるWeb回答、またはアンケート用紙記入による回答

■その他：1支部（1市町）1回答をお願いします。

■回答フォームURL：<https://forms.gle/Xm9x6rD2R5QZb6co8>

市町からの補助金の項目（事業名）および内容（運営費、委託費を除く）を教えてください。

※図で実施の有無に関わらず、市町から補助があるかご回答ください。

※市町発行の補助内容が分かる資料があれば、そちらをご提供ください。その場合は、下記回答欄に記入していただくことなく結構です。

※回答内容について、事務局または担当の委員より問い合わせる場合があります。

◆回答者情報

支部・市町名	支部・市町
施設名	
氏名	
連絡先（電話番号）	

1. 市町の補助内容にあるものをチェックしてください。

チェック欄	事業名	事業概要
	利用者支援事業補助金	子ども又はその保護者の身近な場所で、教育・保育施設や地域の子育て支援事業等の情報提供及び必要に応じ、相談・助言等を行うとともに、関係機関との連絡調整等を実施する事業
	地域子育て支援拠点事業補助金	乳幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助産その他の援助を実施する事業
	ファミリー・サポート・センター事業補助金	乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の保護者を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行う事業

【別紙：アンケート回答票】

2. 上記以外のは、以下の欄ご記入ください。その他の項目には市町単独（国、県の補助が含まれていないもの）補助金を記入してください。

※内容が不明の場合も記入してください。

※回答欄が足りない場合は、適宜増やしてください。

□その他

事業名	補助額
事業概要	

事業名	補助額
事業概要	

事業名	補助額
事業概要	

事業名	補助額
事業概要	

事業名	補助額
事業概要	

最後に 兵庫県内の保育施設に関する総合的な考察

今回の一連の調査では、兵庫県内の保育施設の運営状況や職員の処遇、園の存続意識、補助金制度について多角的に分析しました。それを踏まえ以下の通り提言します。

1. 総合的な考察

(1) 保育士・保育教諭の処遇と人材確保の問題

給与水準は、四大卒・短大専門卒ともに大きな差はないものの、年間総支給額には地域や施設間で大きなばらつきが見られました。また、月平均残業時間は比較的少ないものの、一部の施設では長時間労働が発生しており、業務負担の公平な分配が求められます。加えて、人材確保が難航しており、特に都市部と地方部での保育士確保の格差が顕著です。

(2) 園の存続に対する危機意識とその要因

多くの施設が園の存続に危機感を抱いており、特に私立施設では財政難や園児数の減少が深刻な問題となっています。市町ごとの支援や補助金の格差が存続への影響を与えており、一部の施設では将来的な縮小や多機能化、連携法人化を検討している状況です。

(3) 補助金制度の地域格差と支援の必要性

補助金制度については、市町ごとの支援内容に大きな違いがあり、標準的な補助はあるものの、特別支援保育や物価高騰対策、保育士確保のための補助は地域によってばらつきがあります。このため、自治体ごとの支援策の統一や、より公平な補助金の分配が求められています。

2. 主な課題

1. 給与や処遇の格差是正

- ◇ 地域間、施設間での給与や賞与のばらつきを解消し、公平な処遇改善を進める必要がある。
- ◇ ICT導入や業務効率化を図り、長時間労働の削減を進める。

2. 園の存続と財政安定化

- ◇ 園児数の減少に対応するため、運営形態の多様化（多機能化・連携法人化など）を促進する。
- ◇ 施設の規模に応じた支援策を拡充し、持続可能な経営を支援する。

3. 補助金制度の標準化と公平性の確保

- ◇ 市町による補助金の格差を縮小し、最低限の支援を標準化する。
- ◇ 特別支援保育の補助をすべての自治体で提供できるよう、県レベルでの調整を行う。

4. 人材確保と働きやすい環境づくり

- ◇ 保育士のキャリアパスを明確化し、昇給制度や職員評価制度を充実させる。
- ◇ 新卒保育士・潜在保育士への支援策を強化し、就労を促進する。

3. 今後の展望

今後、以下のような取り組みが求められます。

1. 処遇改善と保育士の定着支援

- ◇ 給与水準の底上げと、賞与や福利厚生の充実を図る。
- ◇ 業務負担軽減のための ICT 導入や業務改善を推進する。

2. 地域ごとの支援体制の整備

- ◇ 施設の統廃合や連携を促進し、地域ごとに最適な運営形態を模索する。
- ◇ 自治体との連携を強化し、財政支援の充実を求める。

3. 補助金制度の見直しと標準化

- ◇ 県全体での最低限の補助金制度を整備し、市町による格差を縮小する。
- ◇ 特別支援保育や物価高騰対策の補助を標準化し、すべての施設が公平に支援を受けられる環境を整える。

4. 人材育成とキャリア形成の支援

- ◇ 新卒・潜在保育士向けの就労支援や奨学金返済支援の拡充を行う。
- ◇ キャリアアップ研修の充実や、評価制度の明確化を進め、保育士の長期的な定着を図る。

本調査の結果を踏まえ、兵庫県保育協会としても、行政機関や関係各所と連携しながら、保育環境の向上と持続可能な運営支援に向けた施策を推進していきます。

令和5・6年兵庫県保育協会調査研究委員会委員

委員長	西垣 浩文	(豊岡支部 城崎こども園)
委員	町田 幸子	(三田支部 ほしのさと保育園)
委員	脇野 陽平	(はりま南西支部 蓮池こども園) 令和5年度
委員	山脇 茂登子	(はりま南西支部 蓮池こども園) 令和6年度
委員	渡邊 慎治	(相生支部 認定こども園どんぐりの家)
委員	西本 厚文	(養父支部 童和こども園)
委員	中西 典子	(丹波篠山支部 たかしろ保育園)
委員	飯田 浩雅	(淡路支部 幼保連携型認定こども園おおの)

発行：令和7年3月

発行所：公益社団法人 兵庫県保育協会

〒651-0062

神戸市中央区坂口通2丁目1-1

TEL 078-242-4623 FAX 078-242-1399

Email hokyo@fancy.ocn.ne.jp

URL <https://hyogo-hoikukyokai.or.jp/>

本書の内容を一部転用、複製複写（コピー）する場合は、法律で定められた場合を除き、当協会宛に許諾を求めてください。