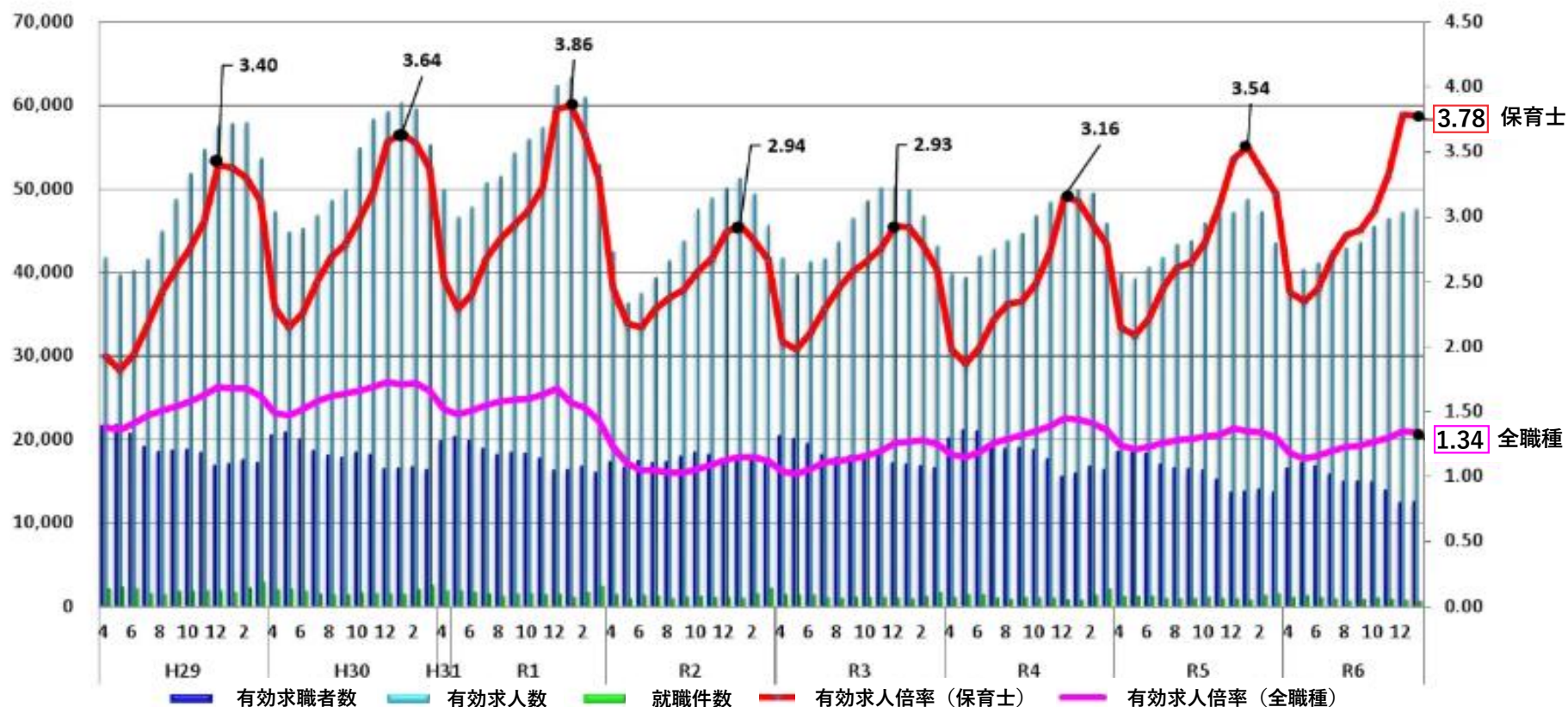


人材が獲得できる職場とは

宮崎労働局 就職支援コーディネーター 黒木 美江

保育士の有効求人倍率の推移

令和7年1月の保育士の有効求人倍率は3.78倍（対前年同月比で0.24ポイント上昇）となっており、全職種の1.34倍（対前年同月比で0.01ポイント下落）と比べると、依然高い水準で推移している。



（出典）一般職業紹介状況（職業安定業務統計）（厚生労働省）
 ※保育士の有効求人倍率について、各年度の最も高い月の数値を記載している。
 ※全職種の有効求人倍率は、実数である。

保育人材の採用活動について

図1 施設種別 直近3年程度における人材の不足感 (n=9,373)

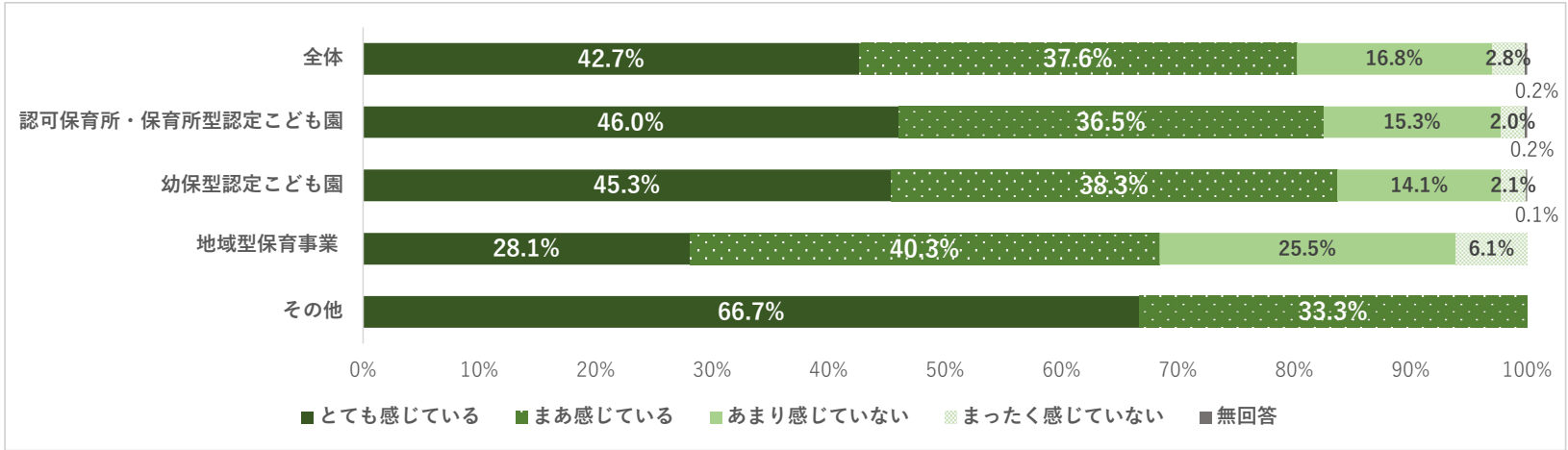
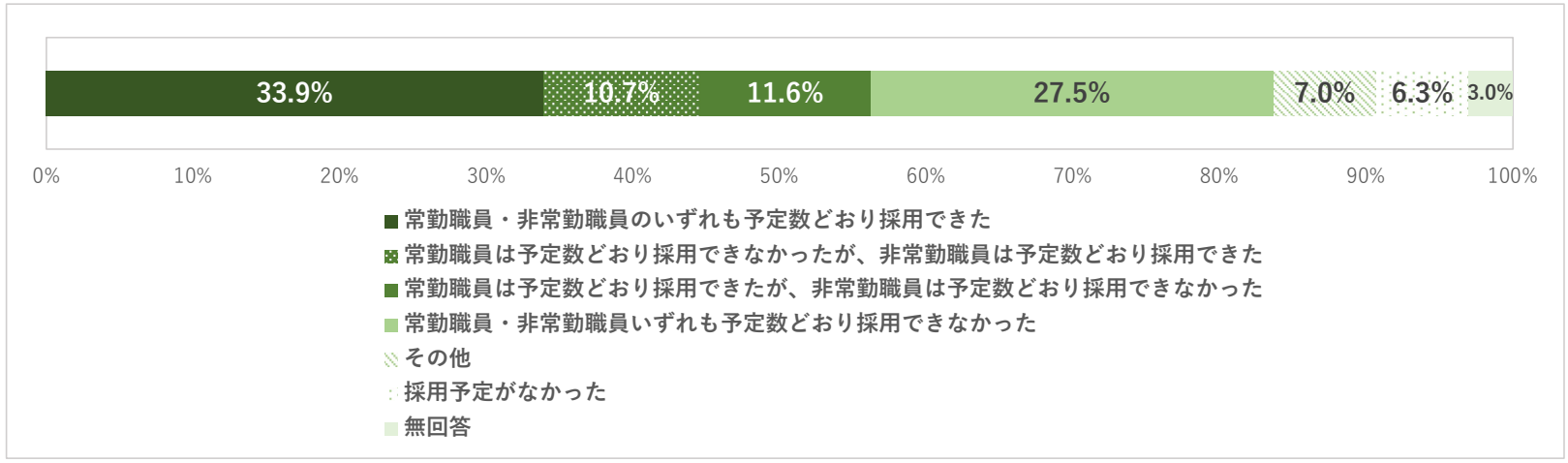


図2 この3年間に、保育士・保育教諭を予定数どおり採用できたか



【参考】令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究報告書」 3
(令和7年3月) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

保育人材の採用活動について

図3 予定どおり採用できなかった背景（複数回答）

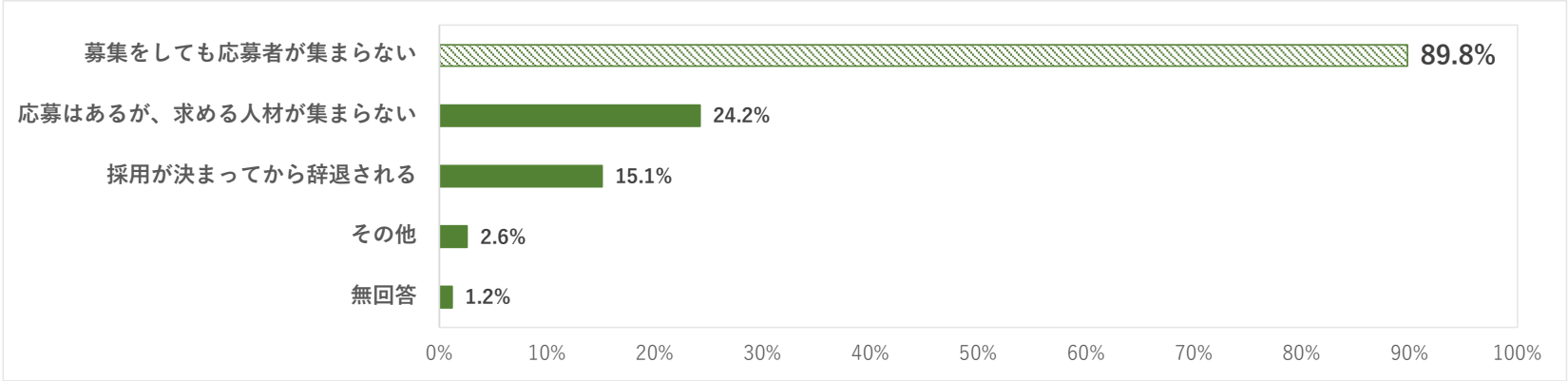
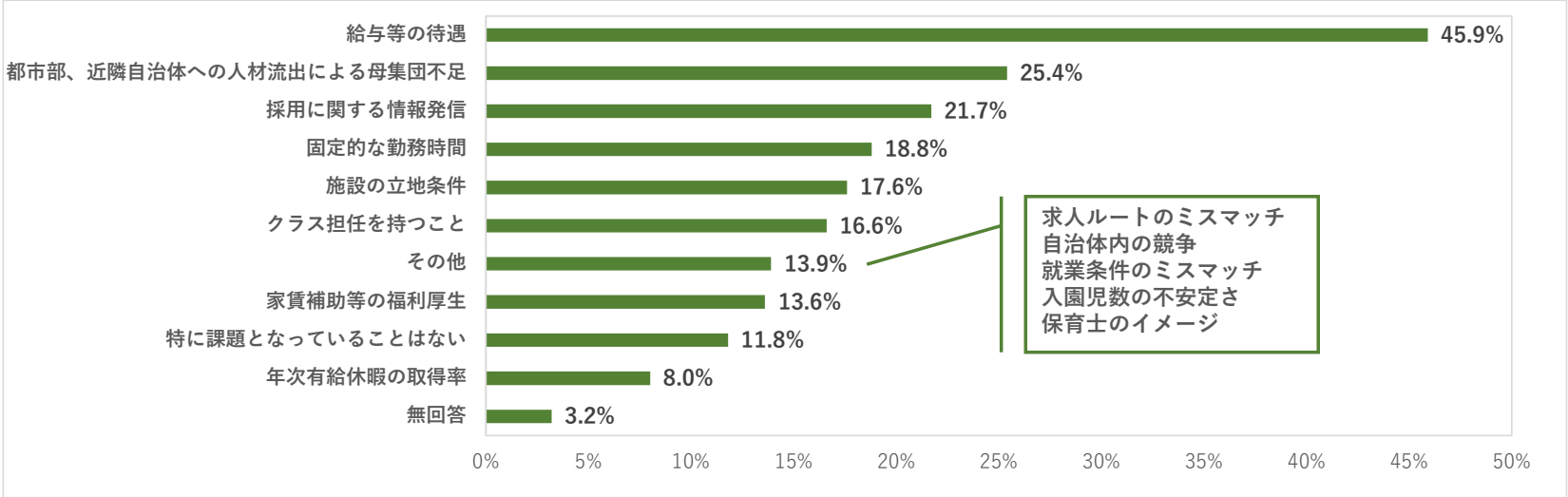


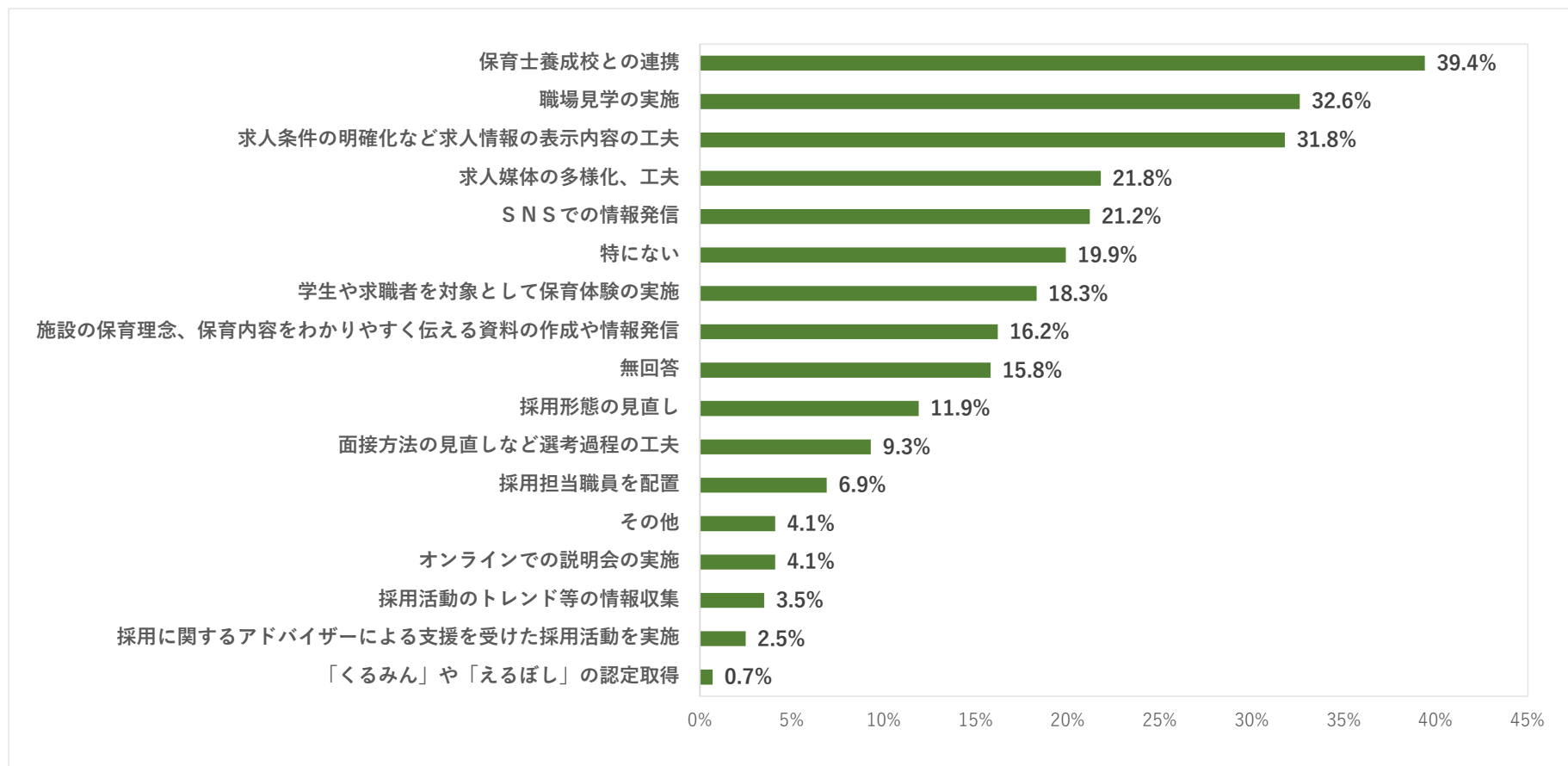
図4 採用面で課題となっている要因（複数回答）



【参考】令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究報告書」（令和7年3月）三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

保育人材の採用に効果のある取組

図5 採用活動・広報に関する取組のうち、人材の採用に対して効果があると思う取組（複数回答）



保育人材の退職状況について

図6 令和5年度の退職者（n=9,373）

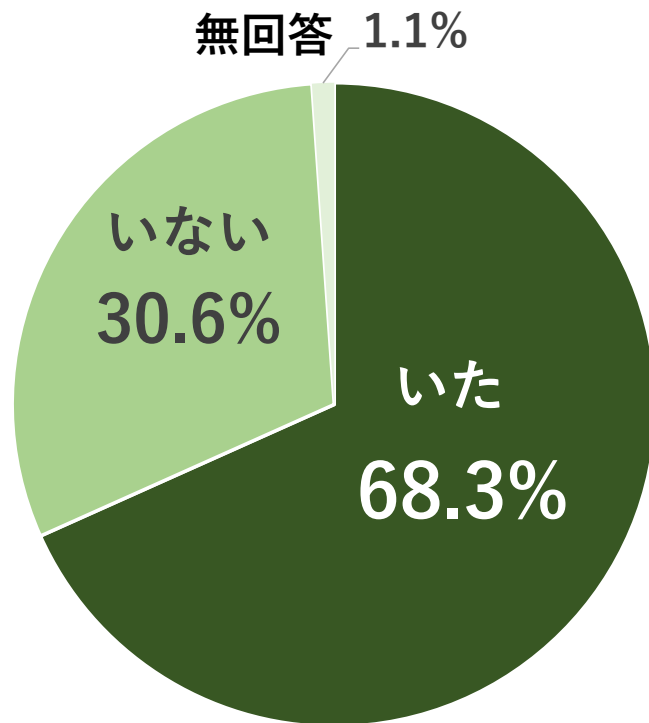


図7-1 令和5年度の退職者数（合計）常勤職員（n=6,402）

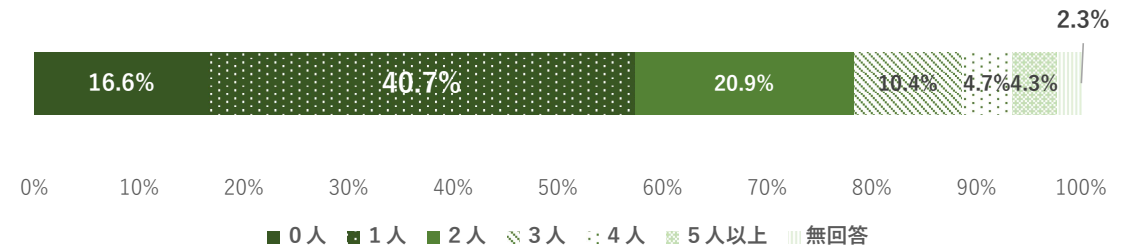
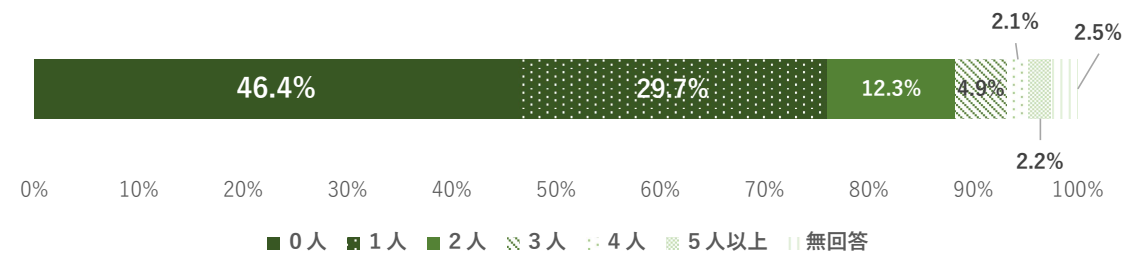
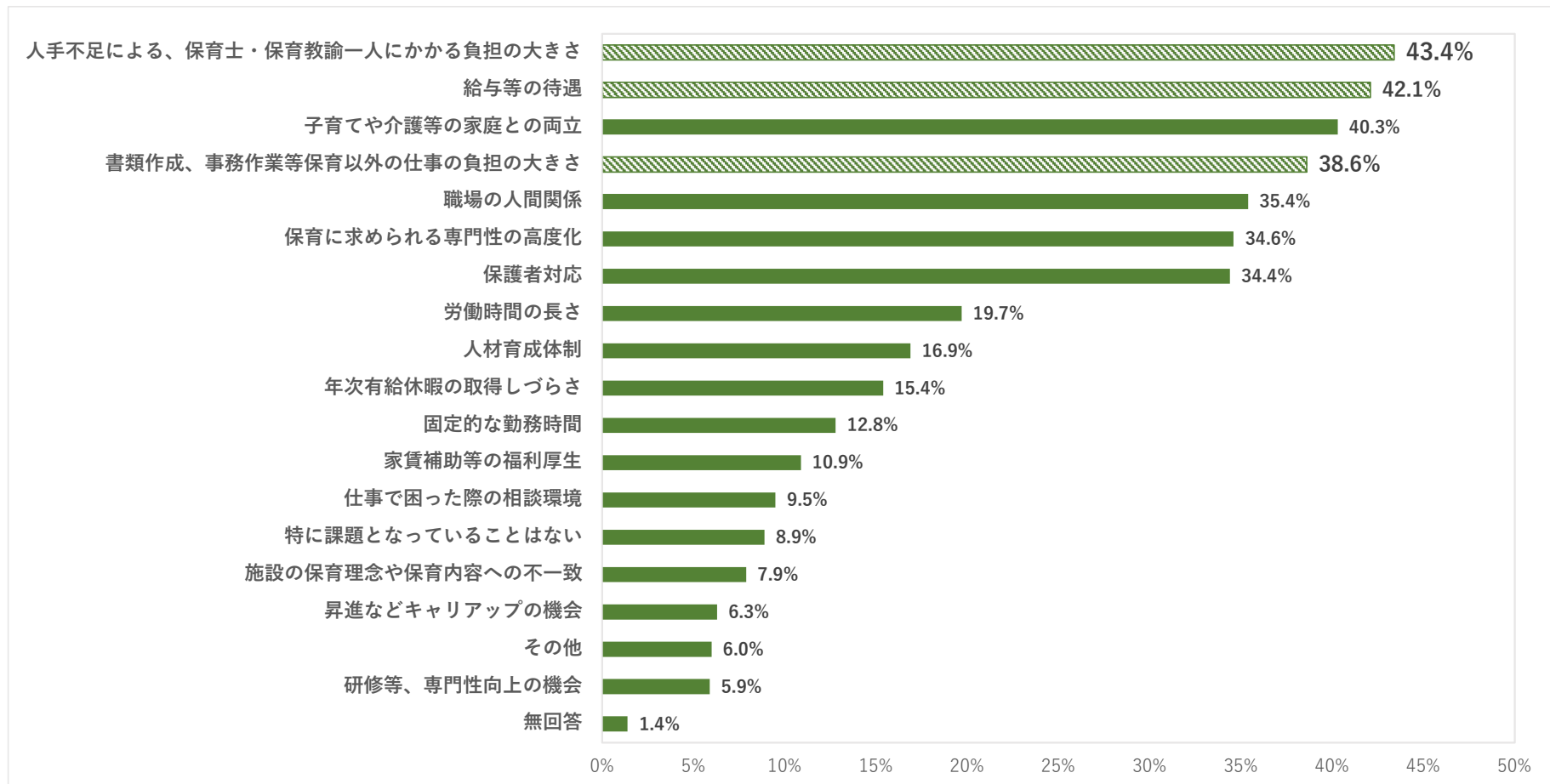


図7-2 令和5年度の退職者数（合計）非常勤職員（n=6,402）



保育人材の定着における課題

図8 保育士・保育教諭の定着の上で、課題となっている要因（複数回答）



【参考】令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「保育人材確保にむけた効果的な取組手法等に関する調査研究報告書」
 （令和7年3月）三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

宮崎県で働く保育士たちの声

人手不足による、保育士・保育教諭一人にかかる負担の大きさ

- ・勤務時間に自由がきかない。
- ・保育士一人に対してみられる子どもの数の感覚が古すぎる。午睡中に休憩なんてできない、保育園に職員の別室の休憩室を設けるなど工夫すべき。
- ・やりがいはあるのに、自由に保育ができない事に不満を感じる。
- ・やりがいのある仕事だが、責任の重さ、慢性的な人手不足、保護者対応の難しさなど、現場にいないと分からない事だらけ

給与等の待遇

- ・低賃金で資格に見合った給料がもらえていない事が非常に残念に感じる。
- ・賃金が安い。国家資格なのに社会的に軽く見られていることが非常に不満。責任は重いし、やることもたくさん、しっかりと見合った給与を出してほしい。
- ・今までは処遇改善を支給されていたが、方針が変わり全額支給されなくなった。子育てしながらの仕事のため、自費での研修参加は出費が痛いし、年休扱いとされる。常勤と非常勤で給与が違うのに仕事内容は同じである。
- ・給与のベースアップがないことはかなり不満。

書類作成、事務作業等保育以外の仕事の負担の大きさ

- ・子どもと関わりたいのにトイレ掃除、部屋の掃除などが主な業務になっている。居残りの時も一緒に遊ばず、何かしらの作業がメインとなっている。保育士としての仕事がしたくてもこのような現状では退職を考えてしまう。
- ・書類書きに毎月追われていた。

その他

- ・現場経験のない園長が理想ばかりを追い求めて、他の園の真似ばかり。職員との信頼関係がなく、古い体質のままでいろいろと不便。

宮崎県における**潜在保育士**たちの声

20代

- ・大変な中でもやりがいのある仕事だが、仕事の負担が大きく余裕がないため、子どもの事が後回しとなってしまう罪悪感があった。家庭を大切にしながらのびのびと働ける職場が増えればいいと思う。
- ・家庭との両立が厳しく、体調が悪くなり離職した。理解のある園で働きたい。**できればパートがたくさんいる、事務作業ができる、正社員の負担の少ない園**で働きたい。
- ・人間関係を相談できる場が欲しい。人間関係について上司に相談しても改善されなかった。

30代

- ・業務軽減のために人員確保を希望。例として、清掃や洗濯専門、制作物を作る専門、事務専門など保育士の資格がなくてもできる仕事を、シルバー人材やアルバイトで雇用することはできないのだろうか。
- ・県外で勤務していた。一人担任だと特に、行事、個人記録など持ち帰り業務の負担が大きすぎた。やりがいのある仕事だが責任が大きい。**賃金面でも改善**を求める。
- ・国の宝を育てる尊い仕事だと思う。賃金面や業務負担軽減など、**保育士、幼稚園教諭の職務改善**を願っている。
- ・子育てや家庭との両立を考えると、午前中4時間のパートタイムが良い。また、**平日に1日の休みが欲しい**。しかし正直、保育士でこの条件は難しいと思う。保育士不足の中、**休みを取ることは他の職員に対して気まずさを感じる**し、パートタイムでも園によっては**持ち帰りの書類作成**があった。子どもが3人いる今、保育士の仕事と子育てが両立できるのか不安がある。
- ・幼稚園教諭は担任から指導案件まで、1人で請け負う仕事量、負担が大きすぎると感じている。
- ・業務軽減のためには、**それぞれの強みを活かし合う事を考慮し、お互いにフォローし合える体制**であって欲しいと願う。

50代

- ・仕事内容の重さに対して休憩が取れない現状を実感する。**休憩もしくは休憩代わりに退勤時間を早める**などして欲しい。

働く保育士たち、潜在保育士たちの声は**共通**するものが多い。今、働いている保育士たちが感じている不満・不安について改善することは、潜在保育士たちから選ばれる職場となるうえで必要な改善でもある。

宮崎県における潜在保育士たちの声

（就業時に）どのようなフォローがあれば良かったと感じるか

- ・ 保育活動（業務）について相談できる時間の確保
- ・ 新任職員や既存職員へのフォロー体制の構築
- ・ 外部カウンセラーの配置
- ・ 本音がい言合える関係性の構築
- ・ 業務負担の見直し
- ・ サービス残業の多さと昼休みがない環境の改善

人材獲得ができる職場になるために

今いる従業員たちの

不満・不安を解消・改善を行うことで、

働きやすい・働きがいのある職場環境に変わる。

働きやすい・働きがいのある職場環境について

保育人材へアピールすることにより人材獲得に繋がっていく。

