

保育士の退職、転職実態調査集計結果

1. 平成28年4月1日から平成30年3月31日まで(平成28年度、29年度)の保育士の退職者について教えてください。(定年退職は除く)

① 保育士の退職者はいますか。(平成28年度、平成29年度の2年間)(常勤、非常勤問わず)
(はい 103園 ・ いいえ 6園)

②保育士の退職者の人数は何名ですか。(平成28年度、平成29年度の2年間)

<常勤>

0人…6園 1人…24園 2人…22園 3人…12園 4人…18園 5人…6園 6人…5園

7人…5園 8人…4園 9人…1園 12人…1園 14人…1園 未回答…4園

<非常勤>

0人…29園 1人…32園 2人…21園 3人…7園 4人…8園 5人…3園 6人…1園

8人…1園 9人…1園 17人…1園 未回答…5園

③平成28年度、29年度に退職した保育士で(常勤、非常勤問わず)

他の地域(埼玉県以外)で保育の仕事をしている人はいますか。

(いる 48園 ・ いない 37園 ・ 分からない 18園)

→ いない、分からない場合は④に進んでください。

→ いる場合は人数を教えてください。→ 下の(1)(2)に進んでください。

1人…33園 2人…6園 3人…4園 4人…1園 5人…2園 6人…1園 9人…1園

(1)いる場合どの地域で保育の仕事をしているか分かれば教えてください。

(該当地域に○をつけてください。分からない場合は ⑦不明に○をしてください。)

①東京都…31園 ②神奈川県…4園 ③千葉県…7園 ④茨城県…3園 ⑤群馬県…3園

⑥栃木県…2園 ⑦不明…2園 ⑧その他…4園

(2)退職した方が、他の地域(県外)で保育の仕事をしている理由が分かる場合は記入をしてください。退職者本人が直接退職理由として言いにくい場合もあるので、同僚等からの情報でも結構です。(複数回答可)(分からない場合は記入なしでお願いします。)

ア 転居の為 25園 イ 埼玉県内より賃金が高い 20園

ウ 埼玉県内より人員配置等の労働条件がよい(休暇が取りやすい、業務量の負担等) 8園

エ 福利厚生(家賃借上げ事業、貸付事業等) 7園

オ その他 4園(結婚転居、病児保育)

④保育士の退職者(平成 28 年度、29 年度)で「転職」(保育の仕事以外)した方はいますか。

(いる 47 園 ・ いない 25 園 ・ 分からない 30 園)

→いない、分からない場合は 2、3 に進んでください。

→いる場合は人数を教えてください。 → 下の(1)に進んでください。

1 人…28 園 2 人…10 園 3 人…3 園 4 人…1 園 未回答…5 園

(1)いる場合は転職の理由が分かれば教えてください。(複数回答可)

(分からない場合は記入なしでお願いします。)

ア 賃金が低い 6 園 イ 休暇が取れない 6 園 ウ 業務量が多い 6 園

エ 責任が重い 12 園 オ 仕事と家庭の両立ができない 11 園 カ 結婚の為 7 園

キ 出産の為 1 園 ク 体調不良 7 園

ケ その他 18

(夫の転職、他の仕事の方が魅力的で、他の仕事がしてみたい、家族の都合

夫の仕事を手伝う、家族の反対、自分探し、介護、精神肉体疲労、

本人の資質能力不足、将来が心配、男性で将来のことを考えて)

2. 保育士不足の現状について思うことなど自由に記入してください。

(離職防止の為の法人・園の具体的な取り組みや離職防止の為に園として改善したことなどありましたら教えてください。)

- ・ 仕事内容に対する賃金面。都内の手厚い補助金による人員不足
- ・ 第 1 は、何よりコミュニケーションだと分かっているが、園長もなかなか時間がとれない事が悩みです。園長も保育士も、とにかく仕事が多すぎる。必要な学習、会議など、又、細かな神経を使う場面が多すぎる。それに見合った処遇改善がされていないと感じます。
- ・ リフレッシュ休日、夏期休日を設定した。東京都への異動は職場がいやでなく賃金面よりも家賃借上げが助かるようです。非常勤の保育士の場合、公立など時給の良い所へ(声をかけられるなど)行ってしまい困る。
- ・ 給与改善、非常勤の雇用、働き方見直し、勤務体制改善、休暇取得の改善
- ・ 園の具体的な離職防止、新規職採用の為の策として「介護休暇、子の看護休暇の有給休暇化」「有給休暇の消化率を高める(平均 90%以上)」「早出残業の禁止」「仕事の持ち帰り禁止」、「ICT による業務効率化(連絡帳、クラス掲示板等)」「保育士による制作物を極力なくす」等、保育に集中できる環境を整えている。また「園内外研修制度の充実(希望の研修へ参加や新人職員に保育の楽しさを伝える等)」を図り、保育を深めている。他、ピアノは得意な職員が行うようにし、苦手な職員が過度にストレスを感時間と労力がとられないようにしている。
- ・ 市単独もなく、県では、保育士の家賃補助や、給食費補助をして欲しい。
- ・ 仕事量、内容のわりに、給料が安いと言われているので、他業種と並ぶ位になると良いと思う。当園

は、残業をさせない（前残業、後残業も）ようにしている。また、職員間のコミュニケーションも大切にしており、人間関係は良好である。有給取得も 100%を保っており、働きやすい職場づくりを目指している。

- ・資格を持っていても、働いていない人が多いとのこと。給与だけでなく、短時間の採用など他の面でも考えてみたら、良いのではないかと思う。当園では、シフトなど子育てをしている人が多いので、みんな協力して働いています。

- ・年々、保育士の仕事量と仕事範囲が多くなってきている為、大変になってきている。その為、一度離職すると、戻って来ない。

- ・保育士が働きやすい条件ばかりみないで、もっと幼児をもつ親達が、国の力で、時間を短縮退社できるよう決めて欲しい。すると、親も子も保育士も楽になります。

- ・面談をし、悩みなどを聞いたりする。有給をとりやすくする。

- ・働きやすい職場にすること。労働条件が良ければ賃金が少し安くても、来てくれることがあります。

- ・求人を出して、派遣会社から就職した場合の契約金の補助が欲しい。処遇改善についても、バランスの悪い 4 万～5000 円のばらまきは育休が入ると又組み直しになるため、事務作業が煩雑になる。

- ・離職防止のために法人研修を実施したり、賃金のベースアップを行った。

- ・賃金が低いわりには、業務量が多い。親対応など悩みが多い。若い保育士が悩みなどを聞く場を作り、クラスの話し合いも 2 週間に一回は夕方話せる場を作っている。

- ・以前は有給の取得は申請制であったが、今年度からは月に 1～3 日を強制的に取得してもらうようにし、休みを多くした。有給消化にもつながっている。

保育士が保育に専念できるよう雑務は資格がなくてもできる用務員を各クラスに配置している。

基本給を上げた。 誕生日休暇の取入れ。

- ・基本給の見直し

- ・見学时に保育園の良さ、園児を育てる気持ち、未来に育つ子との関わりを園児の遊びを通してお話をする。（保育のやりがい）職員同士の認め合い、コミュニケーション 年次休暇の説明、勤務時間をしっかり伝える。

- ・募集してもなかなか反応がない。職員たちのコミュニケーションで園の保育を自主的に行ってくれており、特段離職防止はおこなっていない。逆に職員の人生の中で、自分の可能性を追求する為離職する人もいるが引き止めない。

- ・有給休暇を取りやすくしている。

保育士を人材として育てること。（消耗品にしないこと。一度辞めたら保育の仕事につきたくないという気持ちにさせないこと）

- ・保育士の方が派遣会社に登録されており紹介料が高く採用できません。ハローワーク待ちです。皆が働きやすいように話し合いをもっております。

- ・副担任、短時間勤務、希望の保育士が多く担任業務、特に年長等のやり手が探しづらい。

- ・処遇改善が必要。現在もなされつつありますが、現場の保育士不足に拍車をかけるごとく、研修が長時間という状況は苦しいものがあります。

- ・職員会議の簡素化 土日の行事を減らす。

- ・保育士不足が続いているため、園として働きやすい職場作りを心がけています。時間で仕事切り上げ

て帰る、休みやすい、ノー残業デー

- ・新任研修の実施、給与の引き上げ、コンサルタントによる、職員が働きやすい職場となるための調査研修等。

- ・待遇面の課題もあると思うが、何よりも働きやすい職場環境が大切であると思う。コミュニケーションを多様にとれる様、職員同士休日遊びに行ったり、BBQをやったりしている。

- ・できるだけ職員小集団での保育の悩みなどを話し合える場を保障する。

研修代休などの他、休みが取りやすいようにする。

- ・都内と違って職員が加算少ない。もっとフォローの体制があるといい。休憩要員など必要。

- ・キャリアパスの導入、給与表の見直し、研修を充実させる、有休や休憩が取りやすい体制作り。

産休育休介護休への対応を非常勤にも広げている。また給与面でも復帰後も子育てを考慮したものに検討している。

- ・給与の引き上げをした。さいたま市に近いのでそちらへ流れてしまう（給与が高い為）

- ・長時間保育を希望する人が多く、朝、夕、パートを採用して、職員の負担を軽くしているが、長時間預けなければならない社会を直して欲しい。

- ・アンケートをとったり、研修休暇を取りやすくするなどしてきたつもりではありますが、保育士人員補充が完全でなかったり、子ども達が、早くから遅くまで多く居る現状の中とても難しく、本当に困っています。“ここの保育が大好き”と思ってもらうしか今はないです。

- ・3年以上勤務の職員にリフレッシュ休暇付与、常勤固定シフト導入、看護休暇の有給、保育料補助手当導入、俸給表の見直し。

- ・有給、土曜休、等園全体で工夫して取得できるように、又、子の病気学校行事に参加するための休暇を全員で取得できるようにしている。有給取得率 100%を目指している。また。主体的に保育に参加できるよう励ましや研修など自主活動を奨励。

- ・保育士不足により、仕事量の軽減がなかなか図れず、離職の原因の一つになるという悪循環。

- ・給与規定の改正

- ・働きやすい職場にすること。労働条件、人間関係が良ければ賃金が少し安くても、働き続けてもらえると思います。

- ・賃金の高低で転職を決めるほど、女性保育士の働く環境は、単純じゃない。やめても近隣の市町村を探そうだ。

- ・休憩時間（子どもから離れて）の確保、有給休暇などの希望の受け入れ体制を整える

子育て中の保育士に対し、早出勤務免除などの勤務シフトへの配慮、年数回の慰労会

- ・今回の退職者は、家庭の事情や妊娠のためでした。園としても最大限の処遇改善を行っています。

- ・休みの保障（有給を自由にとらせる）残業しないようにする。

- ・年次有給休暇取得率下位の人たちを算出し8月、1月あたりに取得させる。非常勤職員へのボーナス。

- ・働きやすい職場にしたいと考えています。有給休暇が取れるよう配慮し、誕生日休暇、半休など入れています。午前午後休憩時間を入れています。記録時間を確保できるように計画しています。

- ・有給をとりやすくする。福利厚生のための補助金を考える必要があるかも。

- ・賃金の改善

- ・基本給の改善

・休憩の保障だったり、有給休暇をできるだけ取得できるようにしたり、時間調整を細かくしてあげるようにしています。

・時給に処遇改善Ⅰを足して募集

・働きやすい職場。希望有給を取得できる。業務や人材に余裕があり保育の楽しさを共有できる職場、若手の育成をしっかりとできる職場でありたいです。

・賃金を改正し、アップする必要があると考えています。

・処遇改善として3万円の上乗せを行った。土曜日を姉妹園と合同で開所して、土曜の休みを増やす計画を実行中。週休2日を目指す。

・経営者として1年中保育士の離職について考えてくさなければならず、もっと保育の質について考えたいのにとため息が出ます。逆にどうして良いのか教えてください。

・保育士の大変な点ばかりが世の中で注目され、良い点が忘れられ、残念です。

・基本給に、処遇改善Ⅰをいれ賃金をあげ、処遇改善Ⅱに該当する職員には、手当と研修を積極的に受講させています。

・私立保育園は賃金も安い、休みが少なく、有給もとりにくい。やはり、休日が入ることによってリフレッシュできるので、必要だと思う。日常的に若い保育士が疲れてしまい、保育、子どもと関わる仕事はもういいかなと、やめていく人が多いのが残念である。

・派遣の人も見つからなくて困った。

・賃金の改善。休暇をとれやすくした。

・新人を丁寧に園全体で育てるための、打ち合わせをしっかりとやる。園内学習の充実に取り組む。

・フリーパート職員を加配する等、労働条件の改善。

・給与の底上げ、積極的な有休消化、仕事を家庭に持ち込まないよう手の空いている職員がサポートする。

・全職業の平均より、10万も低い上に重労働であることが、不足の原因として大きいのではないだろうか。その元になっているのは、保育最低基準が、戦後まもなくから変わらないため実際に必要な保育定数になっていない事が大きいと思う。

・産休育休制度が整備され、働きやすくなった反面、園としては、保育士確保に苦心する。

給与時給手当をアップしたが、全く問い合わせもない。公定価格が低い…基準の見直し

労働環境の改善、休憩時間、残業見直し、土曜保育

人間関係…父母対応のストレス、主任副主任のフォロー

・給与改定で初任給のアップや、若手職員の給与の増額

・会社の方針として、採用に関しては、延長予備職員も採用したりする事によって、離職防止にもつながっている。自園が好きになるように、コミュニケーションを数多くとる様にしている。

(各クラスごとの食事会、誕生祝いバースデーケーキを用意する) 他

・給与の改善はもちろんですが、休暇を取りやすいように皆で協力するようにしました。しかし、保護者対応を苦痛とする人が居るので、会議などで、話をし、共有できる場を増やした。

・人間関係がよく、気持ちよく楽しく勤務できる職場であり続けられるようコミュニケーションを大切にしています。

・賃金がひくすぎます。人数は確保したいと思いますが、誰でも良いわけではないので人柄人格がしっかりしている方が取得できる資格になるよう価値を上げていただきたい。

・処遇改善（有給、給与、それぞれの生活状況に対応する勤務時間、時間帯の設定）

・保育士の地位の向上（賃金アップもその一つ）隠れた残業の解消などをおこない、子育て世代が働きやすい環境作りが必要。保護者の側も夜6時以降の残業は免除するなど、長時間保育にならないような配慮を社会側も行っていくべき。保育士だけでなく子にとっても長時間保育は良いとは思えない。園の具体的な取り組みとしては、業務内容のマニュアル化や、伝統といわれる事の見直しを行い、職員同士のコミュニケーションを図る工夫を行った。

・県南地域は、都内にしやすい為、求人を出しても人が寄ってこない。

・できうる限りのこと（有給取りやすいよう工夫、残業や書類等の実務軽減、働きやすいよう改善アンケートを行う、等）をして居るが、あまり離職防止になっていない。根本的な公定価格の低さがある。

・離職の一番の理由は人間関係だと思っているので、コミュニケーションはとろうと思っています。話すことにより、理解してもらえる事も多いと思います。ただ、結婚により、住居が遠くなってしまうと難しいですね。

・有休を取りやすくした。夏休み（7日間）をリフレッシュ休暇として、1年間を通してとれるようにした。その為、新任職員も、4月や5月に休みを入れられた。

・面接会の多数参加。非常勤職員にも働きやすい時間の設定

・職場環境、特に人間関係が一番大切と考えます。子育て中の人にはその家庭にあった働き方ができるよう、できるかぎり、協力する。保護者対応に困ったときは1人の先生に苦勞をかけるのではなく、園長も含めた、皆で支える体制が大切だと考え努力しています。

3. 保育士等の離職防止の観点から埼玉県への要望等ありましたら自由に記入してください。

・東京都に勝てる処遇

・処遇改善の充実

・賃金の問題もあると思いますが、配置人数にゆとりがもてて休みが取りやすい状況が作れるように、金銭的な面で改善して欲しい。1人1人の給与を上げる事だけではなく長時間保育や、多様化する利用者のニーズに応えるためには、配置人数を増やす事が、必要だと思います。

・保育士も他の保護者と「同じ働くママ」であることを理解して欲しい。（早朝、延長、土曜保育、子どもの休みなどを考慮した働き方ができると良いと思います。）保育園の自助努力だけでは、なかなか行き届かない現状がある。

・要望ではありませんが、ゆとり教育のおかげか、「我慢する」とかがなくなり、思うようにならないと、逃避する方法をとる子が多くなっている気がします。転職が当たり前みたいな社会になってしまったこと残念です。やはり、義務教育から考える必要があるのではないのでしょうか。

・新設園が建ちすぎだと思います。既設園だけでも保育士が足りてないのに、増やしてどうするんだろうと思います。保育士の奪い合いになっています。保育士が足りずに、定員数の子どもを受け入れてない園はたくさんあります。保育所を増やすより、働く人、保育士の確保が先では？

- ・東京と労働条件をそろえるための補助を出していただきたい。
- ・賃金アップできるよう助けていただければ一番ありがたいです。
- ・職員に働く魅力が感じられる賃金の補助！！処遇改善だけでは偏りが否めない。
- ・東京都と比較すると、処遇が良くないことが離職にもつながっておりますので、全国统一しての、処遇改善を要望したい。

・産休育休およびスキルアップの為の研修に行くための代替の派遣事業を行って欲しい。予算の補助はあってもそれを担う人材が見当たらず、派遣会社は高額すぎて利用できない。

・賃金を上げていただきたい。賃金に見合った責任ある仕事、職業であると、認識できる様にしてください。

・千葉県東京都のように、ぜひ人件費加算をおねがいしたいです。県として、処遇改善を図ってください

- ・安定した処遇改善

- ・県単独の人材費補助、1歳児加配、アレルギー など埼玉県の優れた補助継続。

保育園の開所時間が長くなり、処遇をよくしても、労働環境の改善は難しい。7時から20時ローテーションなど。働く婦人の労働時間が長すぎる社会この負担がすべて保育所や子どもにきているので問題の解消は難しい。が改善の余地はある

- ・保育の最低基準を県独自で大幅に引き下げ公定価格を上げて欲しい0歳児 2.5 : 1 4, 5歳児 15 : 1 など。

- ・住宅補助金を、東京都のように充実させて欲しい。市町村に向けて、補助金制度をもっと使うよう連絡して欲しい。ある自治体ではせっかくの制度を利用できないようセーブしている

- ・県単の処遇改善補助および、保育士の加配補助

- ・月額4万の県単補助

- ・最低基準の見直し、3歳 15 : 1, 4, 5歳 25 : 1 は1人1人に丁寧な保育はできません。また、職員の休憩休暇もとりにくい状況です。

障害児加配の見直し。一人について、0.5の加配では、午後まで居る子に対して、丁寧に発達の保障をできません。

- ・待機児童がないとされている地域へも対策をして欲しい。

- ・休暇がとりやすくする為にも保育士が必要です。処遇改善をお願いしたい。

- ・学校やハローワークからここ4~5年求職者がこず、派遣会社等の紹介で職員を確保しています。確保の費用で運営が大変です。職員確保に対する特別な補助制度があるとありがたい。

また、東京都や近くの市町村で宿舍借り上げ制度を、実施しているため、求職者側も、そのような制度があるものと、問い合わせがあります。埼玉県でも、県が主体となり、制度を確立して欲しい。

- ・県内認可園に勤務する保育士が県内認可保育所に子どもを預ける場合、保育料負担が免除になる。賃金のさらなる改善と、保育の加配、「地元が好きだよ」キャンペーン

県内認可保育所に3年勤務したら特別支給の報奨金を出すとか5年刻みで、ギフトの贈呈、(図書カードや映画のチケット等) 保育士を業務独占資格として中途半端な資格は排除する。保育士業務は誰でもできる仕事ではなく、専門職としての社会的認知(県内だけでも)をあげてそれを保障する。

- ・離職理由が、結婚(遠方) 出産病気などにより退職となっております止めることはできない。

新しく職員を採用したいと思い、学校に求人を出すに応募がないのを昨年度経験しました。

早めに出した方が良いでしょうか？いつ頃が良いのでしょうか？

・もっと研修などにいかせてあげたいが、土曜保育の子どもも多く、早朝延長保育の子どもも多くシフトもきつく、現状を分かってもらいたいです。

・保育所職員に対して、一律 2 万円の上乗せの実施、土曜保育の完全半日化、利用希望者全員に家賃補助の実施

・補助金を上げていただきたい。都内に近いため、東京都との賃金の格差が大きく都内に保育士が流れているようです。

・都内に勤務されている保護者が、住宅取得され、市内にすんでいるのが、8割です。生活水準は決して低くなく、要望は多岐にわたります。若手の職員が気後れしないようベテランの配置が必要です。日々の保育に余裕を持つ職員配置が必要です。児童の 11 時間保育に最低基準配置は話になりません。

・東京都に近い為、東京に流出してしまうので、処遇などは東京と同等になると良いのではないかと。

・宿舍借り上げは、法人に他職種が居るため、法人負担があると、不平等ということで、全く使えません。金額を下げて、県や市町村負担のみにしてほしい。新しい処遇改善Ⅱは、研修受講の為、代替保育士を準備したり施設側が大きく努力をしても、もし、保育士を引き抜かれてしまったり、産休育休に入ってしまうともらうことができなくなり、そこに使った労力は、施設側には、反映されないことになり、大変難しいと思っています。何か施設側にとってプラスになるような改善はできませんか？

・東京都に近い地域なので東京都に行ってしまう事が予想される。埼玉県独自に補助を出す、等して欲しい。県や社協で行っている潜在保育士等の PR 事業をもっと知らせる努力をしてほしい。PR が足りずいられていないと思う。

・東京都に隣接している県として、独自の処遇改善策を実施しないと流出は続くと思われる。無策埼玉県返上して欲しい。

・処遇改善など、地域により差が出ていると思います。保育士としての仕事はやりがいがありますが、格差が解消されると良いです。

・市によって保育士への補助金が違うと、賃金差がありそちらに行ってしまうことがある。(新規採用時など)

・全職員にいきわたるような補助金がほしい。若い保育士は、土日曜日は必ず休みをとりたい。

記録の時間、勤務時間内で行うようにする。

・補助金を上げてください。給料をアップしない限り県外流出は止められないと思う。

・給与面を含めた、待遇等、近隣の県や都と同等にして欲しいです。

・千葉県や東京都のように県としても処遇改善をしてもらいたい。自園の努力では限界があります。

・処遇改善Ⅱのようなシステムで園内の人間関係が荒れる例もあり。離職に影響も出始めている。また、配置人数にも問題が大いにある。

・松戸手当のような明確に本人へ上乗せ金額がわかる補助金制があると離職防止につながると存じます。

・責任業務量の軽減、処遇の向上

・もっと遡って退職した職員から聞いた事ですが、やはり東京都の処遇賃金が良いとのことなのですべてを東京と同じように改善していけるようお願いしたいです。

・保育士の地位向上のために、上からの指示待ちでなく、自主的主体的保育を考えられる余裕ができる

よう、1日の子供に関わる時間の短縮と、記録できる時間を少なくとも1~2時間与えられるよう処遇を改善する。

- ・賃金の改善。特に地域区分の見直しを早急をお願いしたい。
- ・お父さんが家族と過ごせる時間がもっと増えると良いですね。
- ・「他県では行われているが、埼玉はまだ現状そこまでではないから行わない」というのでは、現状は良くても、手遅れになってしまう。他県も他県の保育士も今現状この埼玉で働く保育士も“さすが埼玉”“埼玉で働きたい”と言ってもらえるような子育ての環境作りを保育園とともに一緒に」考えて手をたずさえて行っていただけるとありがたいです。
- ・私どもの保育園では、千葉県、東京都に近く、処遇改善補助がなされている事から埼玉県でも同等の補助を行ってほしい。
- ・処遇改善はキャリアパスのやり方ではなく全体に支給となるようお願いしたい。また遠距離会場とならないよう配慮をお願いしたい。
- ・もう少し職員を多くおける加算は他にないのか。
- ・休みが取りやすい職場になるように、保育士を確保したい。その為には保育士給与引き上げ、高い時給での保育士確保ができるようお願いしたいです。
- ・例えば1年間在籍した職員に一律「〇〇〇円」等の賃金補助。

奨学金利用者に対する補助（奨学金のある学生は、賃金の高い都心へ逃げてしまうため）

家賃補助（せめて3万円くらいあると…。）

- ・保育士は給与だけでなく、業務の多さが最も離職につながる原因となっている。
- 掃除や配膳を行う補助は県が全額補助してでも行ってほしい。支援の必要な家庭（児相、市の支援課と連携）も増えているが、東京は補助が出ているけれど埼玉はなく、かなり厳しい。
- アレルギー児の対応は1人だと補助がなくなってしまうが、エピペン処方されているなど重いアレルギー児は1人でも全員での研修を何度も繰り返すなど、負担経費はたくさんかかっている。
- 朝夕の時間帯における保育士配置定数の緩和をしてほしい。朝7:00からの非常勤の有資格者確保はとても難しい。担当が7:00出勤するため、お迎え時に担当不在が増えてしまう。東京では緩和しているため、東京のほうが予算をつけているのに、雇用費が安く済むという状態である。
- ・有給休暇が取得できるよう職員の加配。
 - ・保育士の大切さ重要性をアピールしてほしい。働きやすい職場、条件。
 - ・常勤計算について、柔軟にしてほしい。保育所調書の計算等の四捨五入、切り捨てなど。
 - ・どの園でも保育士不足で困っているのだから、現状を本当の意味で知ってほしい。施設整備が必要なのは、待機児童がいるので仕方ないが、それ以上の整備は止めてほしい。
 - ・保育士の賃金アップを切に願います。
 - ・土曜日利用者が多く保育士は土曜日も8時間勤務で疲れている。
 - ・地域格差の是正処遇改善の継続と研修の見直し。
 - ・業務量、書類作成量が多い、保育中は書くことができない為、書類量が少なくなるとよい。
 - ・保育士へのさらなる処遇改善を図ってほしい。福利厚生さらなる充実を図ってほしい。
 - ・処遇改善に力を入れて取り組んでほしい。キャリアアップ研修の参加や、休暇職員の対応のための職員補助に力を入れていただきたい。

・保育士自身が休みを取ることが可能になるように土曜保育の見直しを行ってほしい。土曜日は全ての園で開園する必要はないように思う。地域拠点の支援センターで保育を行うことも可能なのではないか。保護者支援＝保育士支援→保育士として働きたいという女性の意識なくして少子化も止まらないと思う。

(保育士の未婚率も) 高いと思うが)

・不足する保育士の確保策として給与の上乗せ補助について知事が「上乗せが特別な増加につながっているというような証拠になるものがない」と言っていたが、給与が上がることは離職率が下がることにつながると思う。

・給与は上がったものの、税金を引かれてしまうと、やはり安く、賃金の値上げ処遇改善をお願いします。有給 70%消化の時代、毎日休みの保育士が出るので、安全のため、保育士の増員のための賃金の値上げをお願いします。

・東京都へ車でいけばすぐといううちの園の場合、時給の良い東京で仕事をする方が多くなります。最低賃金を東京に近くし、その分、園の方への補助金を増やして欲しいです。

・賃金が低く、休暇が取りにくい事を改善できれば、離職防止につながると思う。

・基本給を私立保育園として統一したらどうですか (他県と比べてベースアップすること)

・産休代替職員等の補助金の見直し、保育人材確保事業の補助金の確保、他、補助金等全国統一をお願い致します。

・1~2年働いて、東京の方が給与が良いと言って辞めて行く保育士が居ます。一方で当園の正規保育士は大半が産育休から復帰して長年勤務していて、住居は東京の人も居ます

そういう職員のためにも埼玉も職員全員に一律の給与の上乗せをしてほしいです。

・東京都に隣接する市については、県がもう少し配慮し対応策を整えてほしい。

・若い保育士などは親対応に苦勞し、ストレスにつながっていくのでそのあたりも難しいと感じます。

・処遇改善として賃金引上げ。新施設の設置よりも既存園への対応。産休育休に対する補助金。宿舍借上げ制度についての対応。クラスの人員配置人数の増加。働き方改革 (土曜日行事について)

・埼玉県はさいたま市の制度とは違うと思うが、保育士の産育休復帰の

「保育必要量の加点 (による認可園入園)」「保育士の子の保育料の貸付」は当園でも有効に活用されている。また、全体の保育士の収入がさらに上がるような、(国の補助金に各自治体の裁量は入らないと思うが、) 処遇改善Ⅱのような型にはまった使い辛い補助金ではない補助金を希望する。さらに、保育士がゆとりをもって保育に集中できるよう、十分な保育士配置ができるような補助金を希望している。

・先づ、看護師の専門制を導入し、アレルギー対応 (アナフィラキシーもいる) 子供の調子の悪い子が多くなっている対応。ボーダーラインの園児が年々増える中、3:1 4:1 6:1 15:1 30:1 特に年中以上児に加配を必要とすること。アレルギー児も多く、除去食品、代替食品を導入の為調理員 4 時間分の加算とアレルギー児対応職員を 11:30~13:30 (給食と片づけタイム) or 15~16:00 (おやつ) までの加算をしてください。

・給与の高い都内へ通いやすい埼玉県民は、どうしても保育士が県外へ流出しやすい。県全体給与の底上げをお願いします。

・働きやすい環境作りが大切だと思います。

