

保育施設設立準備セミナー

企業主導型保育施設における 保育士人材の採用と職場定着の取組み

2019年1月17日
一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所
理事長 森田 司

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

1

本日のセミナーでお伝えすること

- (Ⅰ) 保育士の『就業実態』を知る
- (Ⅱ) 保育士の『採用スキーム』を知る
- (Ⅲ) 保育士を『定着させるポイント』を知る
- (Ⅳ) 保育士を『採用するポイント』を知る

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

2

保育士の『就業実態』

表1 保育サービス利用児童数の状況

区分	利用児童数(人) (単位)										合計 (人)
	認可保育所	認可外保育施設	幼稚園	小学校	児童館	児童センター	児童クラブ	児童会館	児童遊園	児童福祉センター	
平成25年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090
平成26年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090
平成27年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090
平成28年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090
平成29年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090
平成30年度	285,294	279,792	1,306	1,894	1	1	1	1	1	1	566,090

（注1）利用児童数は各年4月現在
 （注2）認定こども園の利用児童数は、幼保連携型及び幼保分離型を利用する保育も必要とする子の合計。ただし、幼保連携型を構成する認可外保育施設が認定保育所の場合は、その分の利用児童を除く。
 （注3）数学期児童人口は、各年1月現在（外国人人口を含む。）

全国の保育所等数

32,793

厚労省 2017年9月

約100万人
の保育士が必要だと言われています

表2 保育所等の設置状況

区分	認可保育所		認可外保育所	
	施設数(所)	定員(人)	施設数(所)	定員(人)
	対前年増減	対前年増減	対前年増減	対前年増減
平成25年	1,915	+60 193,737	+7,059 694	+82 23,519
平成26年	2,919	+1,004 204,170	+9,413 719	+25 24,527
平成27年	2,184	+105 216,699	+13,529 700	+19 23,912
平成28年	2,942	+758 226,324	+13,400 664	+36 22,660
平成29年	2,559	+216 247,195	+16,711 621	+33 21,418
平成30年	2,811	+252 266,473	+19,369 610	+21 20,758

東京都福祉保健局

東京都の保育所等数

3,421

東京都福祉保健局 2018年7月

約6.5万人
の保育士が必要だと言われています

保育士として勤務している人
 50万人程度と言われています

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

3

保育士の『就業実態』

登録された保育士と勤務者数の推移

○ 保育士登録者数は約119万人、勤務者数は約43万人であり、潜在保育士(保育士資格を持ち登録されているが、社会福祉施設等で勤務していない者)は約76万人

(単位:千人)

年度	登録者数	勤務者数	潜在保育士数
H18	730	360	370
H19	827	367	460
H20	894	378	516
H21	954	382	572
H22	1,013	385	627
H23	1,069	396	673
H24	1,126	421	705
H25	1,186	427	759

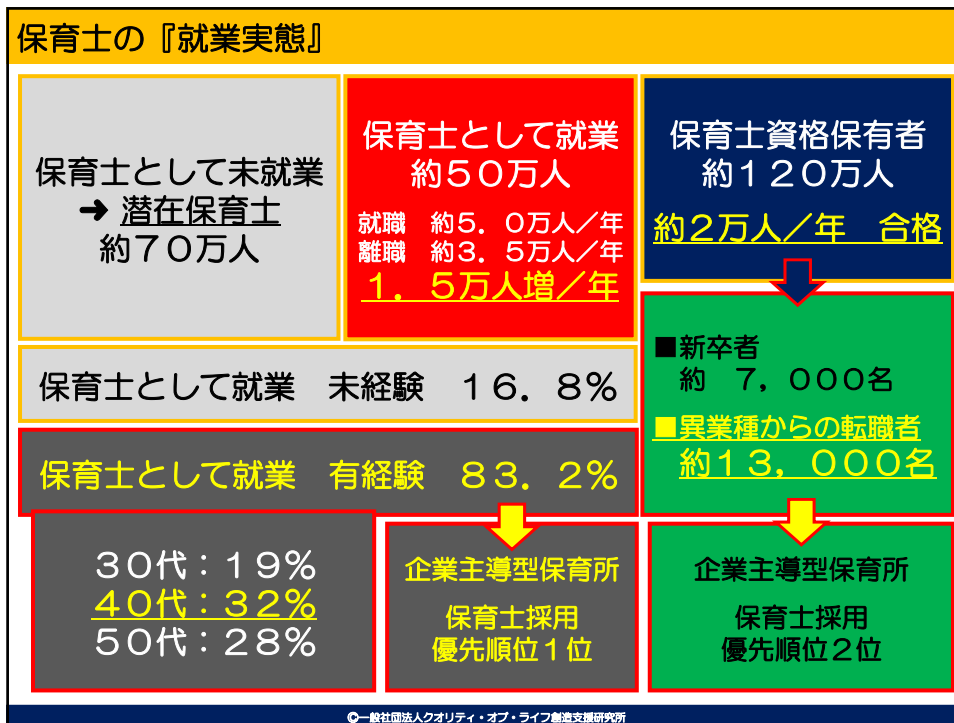
女性:1,136千人(96%)
男性: 50千人(4%)

出典:登録者数:厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ(各年4月1日)
 勤務者数:厚生労働省大臣官邸統計情報部「社会福祉施設等調査」(各年10月1日)
 (注)勤務者数について、平成21年以降は調査対象施設のうち回収できなかった施設があるため、平成20年以前の年次比較は適さない。
 (回収率 H21:97.3% H22:94.1% H23:93.9% H24:95.4% H25:93.5%)
 ※H23の勤務者数については、東日本大震災の影響で宮城県と福島県の28市町村で調査未実施である影響で少ない数となっているため、潜在保育士の数は67万人よりは少なくなることに留意。

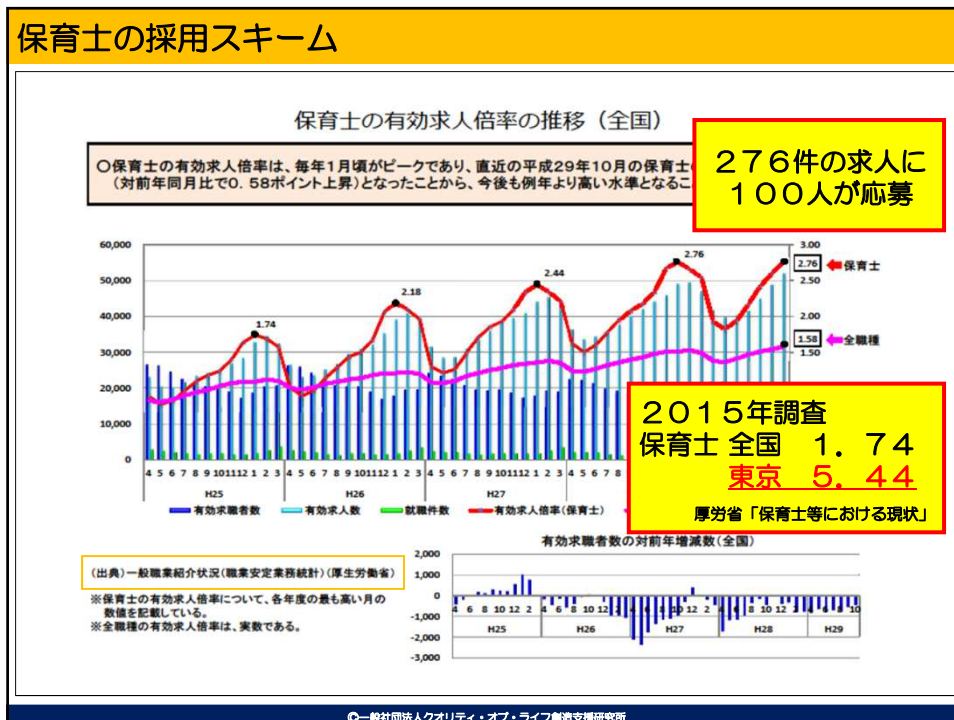
11

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

4



5



6

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要

<資格保有者の採用 就業中の者>

■翌年4月入社 of 募集は、**当年4月～9月**、に注力する！

★理由：保育士は一般的に年度途中で転職はしません。
毎年9月～10月に実施される人事考課面談で
来期の去就について雇用主に意思表示をします。

転職の検討：**4月～6月**

転職先の調査：5月～7月

転職先へのコンタクト：**7月～9月**

※1年中転職組の募集をしていると
問題があつて採用に苦労している保育園だ
というイメージを持たれてしまいます。

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

7

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要

<資格保有者の採用 潜在保育士の者>

■募集は、7月～**9月**、12月～1月、3月～**4月**、
に注力する！

★理由：保育士以外の職種で働いている人が転職を検討する
キーワードは

仕事：『賞与』『昇格昇給』『人事異動』

私生活：『卒業(園) / 入学(園)』『引越』

『世帯主の人事異動』

とされています。

このキーワードが発生する時期での求人が効果的！

※**9月と4月**は引越直後の**働く母親**の求職数が多い

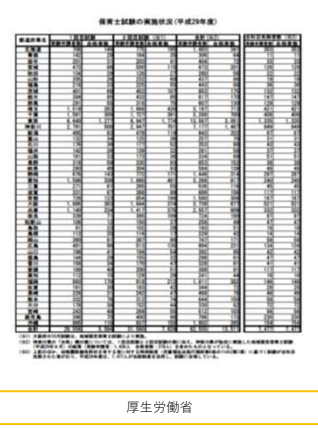
©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

8

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

**資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要**



保育士試験の実績状況(平成29年度)

厚生労働省

＜資格保有者の採用 中途の当年取得者＞

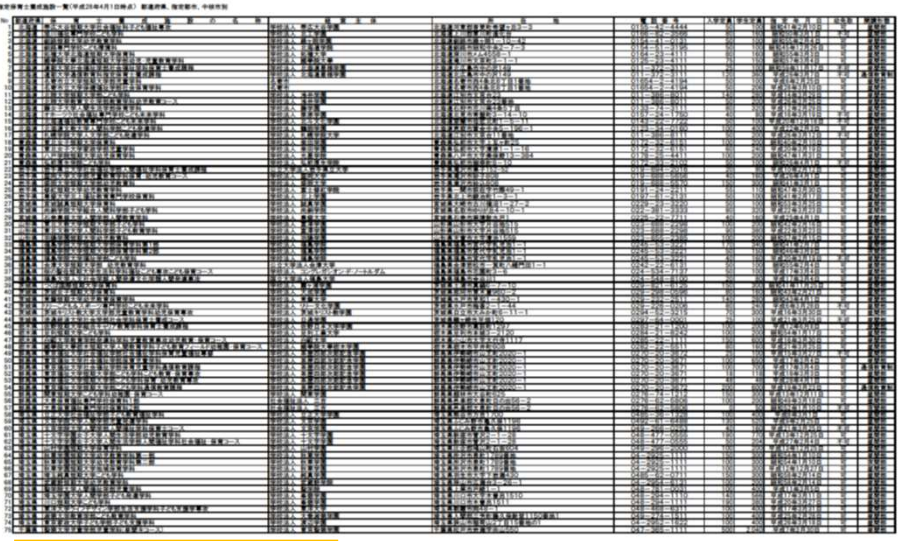
- 募集は、4月～**7月**、10月～**1月**、に注力する！
- ★保育士試験（2019年度）が、
- ＜前期＞1回目 4月20日、21日
2回目 6月30日
合否通知 7月中旬
- ＜後期＞1回目 10月19日、20日
2回目 12月8日
合否通知 1月中旬

というスケジュールで実施されるため
※受検者は試験1回目の頃から合格後の就職先の調査を開始、合格通知受領後すぐに就職先にアプローチをする傾向が高い

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

9

保育士の採用スキーム



保育士試験の実績状況(平成29年度)

厚生労働省

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

10

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要

<資格保有者の採用 新卒者>

年月	対学校	採用アクション
2019年 1月	<ul style="list-style-type: none"> ・年始の挨拶／保育および人事労務関係の情報提供 ・2021年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・冬期アルバイト、ボランティアの受入れ ・内定者の思い込み
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・2021年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案と開催 ・春期アルバイト、ボランティア募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2021年卒業生対象企業内説明会の開催 ・内定者の思い込み
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業式のお祝い／保育および人事労務関係の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2021年卒業生対象企業内説明会の開催 ・春期アルバイト、ボランティアの受入れ
4月	<ul style="list-style-type: none"> ・入学式のお祝い／保育および人事労務関係の情報提供 ・2020年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2020年卒業生対象企業内説明会の開催 ・就職フェアへの出展
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・6月1日 2020年卒業の学生を対象とした求人票の提出 ・2020年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案と開催 ・インターンシップ募集／夏期アルバイト、ボランティア募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・6月1日 新卒採用の求人票と青少年雇用情報シートを ハローワークへ提出 ・2020年卒業生対象企業内説明会の開催 ・就職フェアへの出展／採用試験実施

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

11

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要

<資格保有者の採用 新卒者>

年月	対学校	採用アクション
2019年 7月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・2020年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案と開催 ・インターンシップ募集／夏期アルバイト、ボランティア募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2020年卒業生対象の企業内説明会の開催 ・就職フェアへの出展／採用試験 ・インターンシップの受入れ ・夏期アルバイト、ボランティアの受入れ
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・2020年卒業生を対象とした学内説明会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2020年卒業生対象の企業内説明会の開催 ・就職フェアへの出展／採用試験 ・インターンシップの受入れ ・夏期アルバイト、ボランティアの受入れ
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2020年4月入社新卒内定式
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・冬期アルバイト、ボランティアの募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・内定者の思い込み
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・年末の挨拶／保育および人事労務関係の情報提供 ・2022年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・冬期アルバイト、ボランティアの受入れ ・内定者の思い込み

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

12

保育士の採用スキーム

保育士の採用 他の職種との違い

**資格保有者の採用は『有効求人倍率』を見ても分かる通り
他の職種よりも戦略的で工数を掛けた採用活動が必要**

<資格保有者の採用 新卒者>

年月	对学校	採用アクション
2020年 1月	<ul style="list-style-type: none"> ・年始の挨拶／保育および人事労務関係の情報提供 ・2022年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・冬期アルバイト、ボランティアの受入れ ・内定者の囲い込み
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・保育および人事労務関係の情報提供 ・2022年卒業生を対象とした学内及び企業内説明会の開催 ・春期アルバイト、ボランティア募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2022年卒業生対象企業内説明会の開催 ・内定者の囲い込み
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業式のお祝い／保育および人事労務関係の情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン相談会の実施 ・2022年卒業生対象企業内説明会の開催 ・春期アルバイト、ボランティアの受入れ

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ発達支援研究所

13

保育士の採用スキーム

保育士補助の採用 潜在保育士の採用と同様

専門新卒採用が狙い目

保育士の受験資格

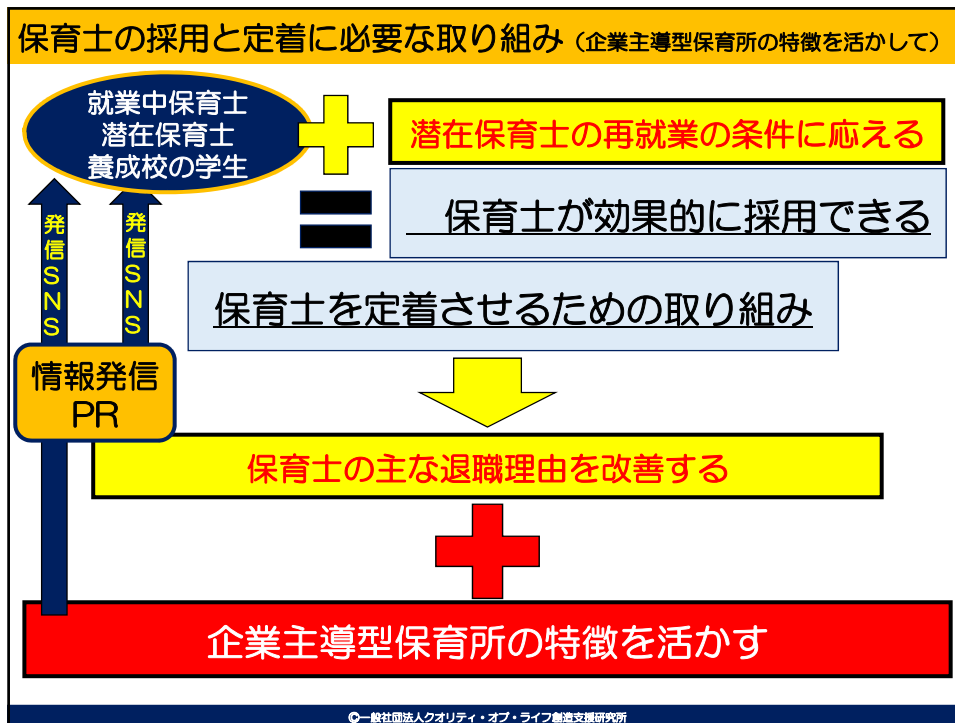
- 中学校卒業
施設での勤務経験がある者
- 高等学校卒業
平成3年3月31日以前生まれの者
- 専門学校卒業（学部不問）
2年以上の就学期間、かつ、学校教育法に基づいた専修学校を卒業した者
- 短期大学卒業（学部不問）
- 大学卒業（学部不問）

**保育士養成校以外にも訪問！
看護、調理、福祉事務、IT、など**

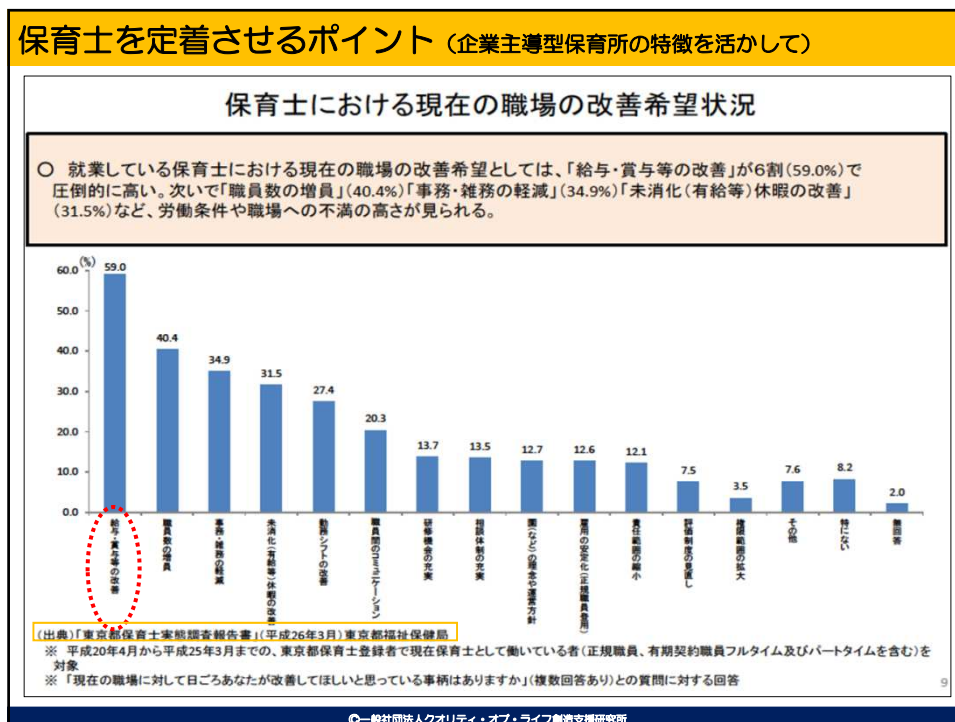
参照：一般社団法人全国保育士養成協議会 <http://www.hoyokyo.or.jp/exam/qualify/jrhigh.html>

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ発達支援研究所

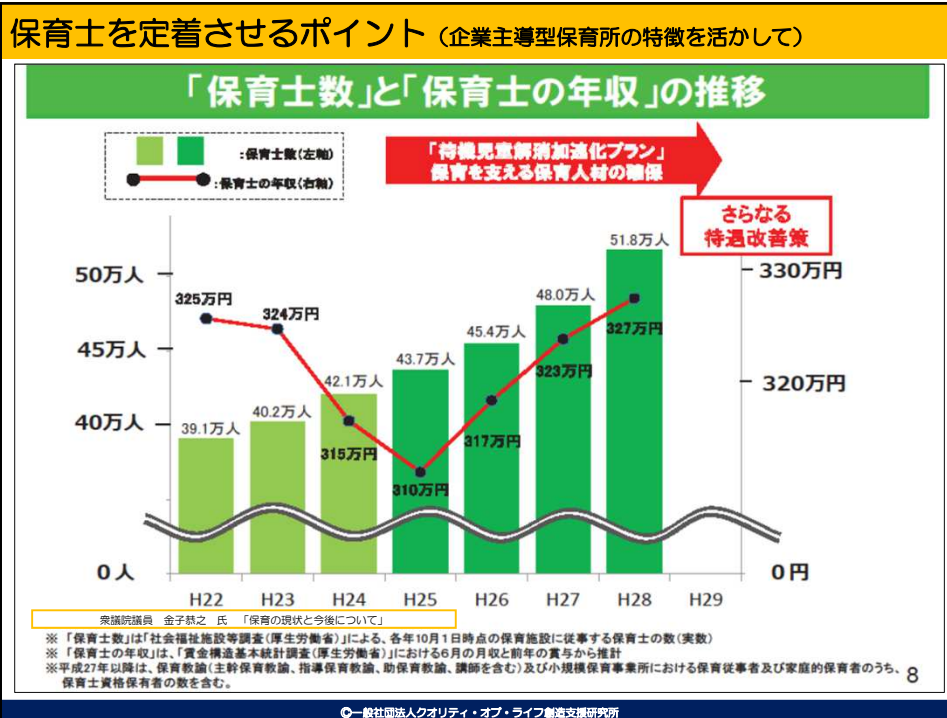
14



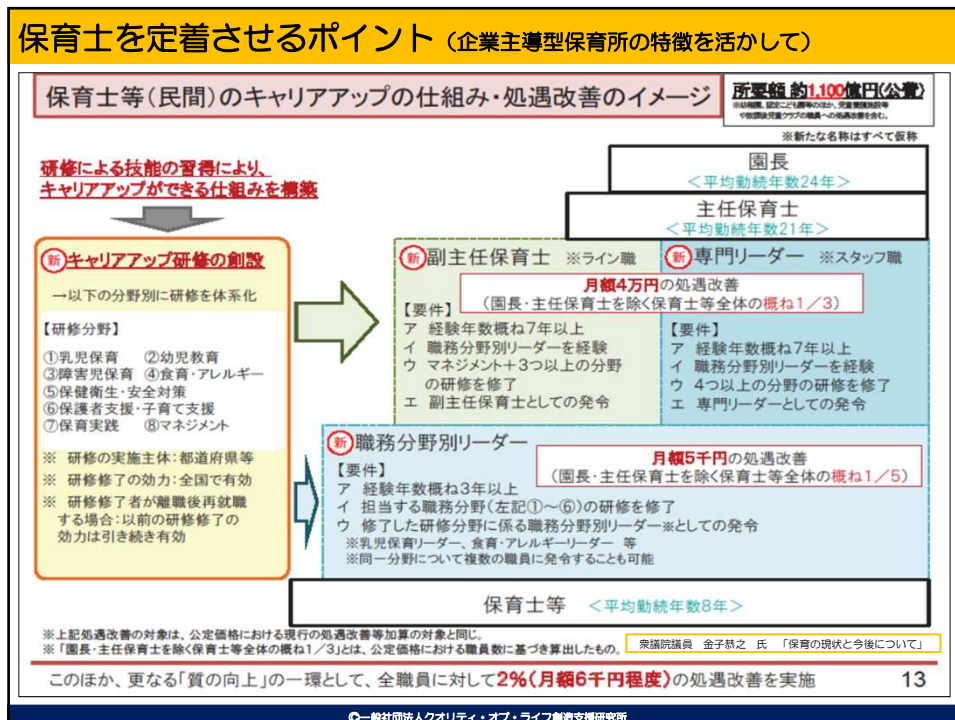
15



16



17



18

保育士を定着させるポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

企業主導型保育所の特徴を活かす

保育所（保育事業）の収益に依存しない賃金制度を構築、運用する。

保育事業の目的が別事業（基幹事業）における労働力の確保にあるならば、採用経費相当分を保育スタッフの人件費に充てる。

保育事業が別事業（基幹事業）の広告や営業面にプラスの影響を齎すならば、宣伝広告や営業経費相当分を保育スタッフの人件費に充てる。

など、一般の保育園とは異なる賃金制度で差別化！

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

19

保育士を定着させるポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

はじめての一步

人事労務管理の部門と担当者を設置する

保育園の人事労務管理は園長、副園長、課長、主任という職位の者が保育業務と兼務しているケースが多い

人事労務管理の重要施策①

コンプライアンスの徹底をはかる
『働き方改革関連法対応』 ※別紙資料

人事労務管理の重要施策②

人事制度（賃金・等級・評価・教育）を構築、適切に運用する

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

20

保育士を定着させるポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

退職理由

保育士を辞めた理由としては、「妊娠・出産」が最も多い。また、退職理由としては他に「給料が安い」が多くあげられているもの。再就業時の条件としては「給与（年俵）」よりも「勤務日数」や「通勤時間」などの方が多くあげられており、雇用形態も正規職員よりパートや非常勤を希望する割合の方が高くなっている。過去保育士経験者は現在保育士に比べて「配偶者あり・子供あり」の割合が高く（9%参照）、家庭と両立できる働き方を再就業の条件としている傾向が見える。

図表 1-3-2 退職理由（複数回答）

理由	割合
妊娠・出産	28.4%
給与	20.8%
通勤時間	18.2%
勤務日数	15.6%
その他	16.8%

図表 1-3-4 再就業時の希望条件（複数回答）

条件	割合
給与	28.4%
勤務日数	20.8%
通勤時間	18.2%
雇用形態	15.6%
その他	16.8%

東京部保育士実態調査報告書2014 - 23 -

妊娠・出産／結婚／子育て・家事

最新の『労働基準法』『育児介護休業法』『男女雇用機会均等法』に対応した就業規則や規程類を整備して適切に運用する

職場の人間関係

保育実務（テクニカルスキル）に偏らず、人間力（ヒューマンスキル）の向上に必要な教育訓練を実施し、人間力の評価ウェイトも高くする

仕事量が多い／労働時間が長い 健康上の理由（体力含む）

最新の『労働安全衛生法』に対応した安全衛生活動を推進する
★メンタルヘルス対策が必要不可欠

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

21

保育士を採用するポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

再就業時の希望条件

保育士として就業するための条件を考えたところ、「どのような条件でも保育士として働くつもりはない」と答えた人はわずか5%であり、多くの過去保育士が、希望条件が満たされれば保育士として就業する意思を示していると考えられる。また、再就業時に再就業を希望する知識や技能については、「保育実務」や「保護者との対応の仕方」についてよりも、子供の命を守る「救命救急」の割合が高くなっている。

図表 1-3-4 再就業時の希望条件（複数回答）

条件	割合
給与	28.4%
勤務日数	20.8%
通勤時間	18.2%
雇用形態	15.6%
その他	16.8%

図表 1-3-7 再就業時の習得希望知識・技能（複数回答）

知識・技能	割合
救命救急	28.4%
保育実務	20.8%
保護者との対応の仕方	18.2%
その他	16.8%

東京部保育士実態調査報告書2014 - 23 -

勤務日数／通勤時間／勤務時間 雇用形態／自身の健康状況の改善

『働き方改革関連法』を満たすことを前提に『ダイバーシティ・マネジメント（多様性の受容と活用による雇用）』を実現する

施設の運営方針への納得感

施設が厚労省の『保育所保育指針（2018）』に示された各世代別の保育のねらいと内容において、何を重視し具体的にどのようなカリキュラムを提供するのかを明確に示す

研修等の再教育プログラム参加／ 自身のキャリアアップが可能

保育実務以外の知識や技術を習得する教育訓練も積極的に実施する

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

22

保育士を採用するポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

再就業時の希望条件

保育士として就業するための条件を尋ねたところ、「どのような条件でも保育士として働くつもりはない」と答えた人はわずかにあり、多くの場合保育士が、希望条件が満たないと保育士として就業する可能性を有していると考えられる。また、再就業時に獲得を希望する知識や技術については、「保育実技」や「保護者との対応の仕方」についてよりも、子供の命を守る「救命救急」の割合が高くなっている。

図表 2-3-4 再就業時の希望条件（複数回答）

図表 2-3-7 再就業時の希望希望知識と技術（複数回答）

出 調査結果の概要

やりがいを感じられる事

- (Ⅰ) ライフデザインとキャリアデザインを用いた人事考課の導入と運用
- (Ⅱ) 処遇と連動した評価制度の構築と運用

東京都保育士実態調査報告書2014 - 35 -

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

23

保育士を採用するポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

企業主導型保育所に対する期待に応えることをPR

- 従来の『保育園問題あるある（賃金／休日／休暇／休憩／労働時間／福利厚生／産休育休）』が無い（少ない）
 - 保育業界では「低賃金」「平日が休日の保育園はない」「連続休暇が取得できない」「質の高い休憩が取れない」「正しい労働時間管理が出来ていない」「結婚や出産、育児に伴う休業や休暇などを利用しにくい」「職員が望む福利厚生が提供されていない」ことを『**仕方が無い、そういう業界なんだ**』と処理する習慣が見られるが、異業種の民間企業には、そのような習慣は少ないと感じている
- 新規やリニューアルの開所の場合、施設が新しく快適
- 通勤が楽（駅やバス停が近い）
- 保護者（の大半）が同一企業で働いている
 - 保護者のしごとを理解しやすく、保護者とコミュニケーションが取りやすい

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

24

保育士を採用するポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

企業主導型保育所に対する期待に応えることをPR

- 園児の緊急時に保護者（の大半）への連絡が取りやすい
 - 同一企業で働いているために連絡が取りやすく、災害時の対応ルールなども保育所と共通のケースが多いので安心
- 0歳児～2歳児までの保育に限定した保育所が多く、乳幼児に余裕をもって関わることができる
 - 0歳児～6歳児まで、園児の成長を見届ける保育スタイルにやりがいを感じる保育士もいるが、5歳、6歳になると教育の要素が増えイベント対応のレベルも高くなることから乳幼児だけにゆったりと関わりたいという保育士もいる
- 職員が少ないので職員同士の対話の時間をつくりやすい
- 残業や持ち帰り仕事が無い（少ない）
 - 労務管理がしっかりとしているはずなので、時間外労働の管理にはコンプライアンス違反が無いと思っている

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

25

保育士を採用するポイント（企業主導型保育所の特徴を活かして）

企業主導型保育所に対する期待に応えることをPR

- イベント対応に振り回されることが無く（少ない）、楽
 - 一般的な保育園のように様々なイベントを当然のように開催しなければならないというルールの習慣も無いと考えている
- 保育所独自の保育プログラム導入でキャリアアップできる
 - 従来型の保育プログラムに加えて、あたらしい教育、例えば、外国語やヨガのような体操、リトミック（音楽を駆使した想像力、表現力、社会性などの育成）を導入するなどをしやすいと考えている
- 無資格者やブランク者の働ける機会が多く応募しやすい
 - 従来型の保育園と保育士の配置要件が異なるので、無資格者が保育補助として働くこと、働きながら資格を取得することやブランク者が保育補助から徐々に本格稼働することもしやすいと考えている

◎一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ推進支援研究所

26

本日のセミナー まとめ

(Ⅰ) 保育士の『就業実態』を知る

- 保育士の需要に対して供給が大幅に不足している
- 潜在保育士を保育現場に戻すことが出来れば大幅不足は解消に向かう
- 潜在保育士の就業経験者と新規資格取得をした未経験者を中心に採用する

(Ⅱ) 保育士の『採用スキーム』を知る

- 就業者／潜在保育士／新卒では、求人募集に注力する時期は異なる
- 未経験者の求人募集は潜在保育士と同様の時期に注力する
- 採用戦術（媒体、広告、等）は事業者と保育所の特徴や採用要件により異なる

(Ⅲ) 保育士を『定着させるポイント』を知る

- 人事労務管理の体制を整えて、機能させる
- コンプライアンスを徹底し、人事制度を運用する
- 離職の原因を改善解消する

(Ⅳ) 保育士を『採用するポイント』を知る

- 離職の原因が少ない職場づくりを実現する
- 潜在保育士の再就業時の希望条件に対応した運営をする
- SNSの活用でPRポイントを採用対象者に発信、ファンをつくる（囲い込む）

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ難産支援研究所