

平成26年度
宮崎県保育士実態調査

保 育 施 設 用



宮崎県 福祉保健部 こども政策局こども政策課幼保連携担当
一般社団法人 宮崎県保育連盟連合会 (委託団体)

調査の概要

1. 調査の目的

「幼児教育・保育人材確保推進事業」において、雇用のミスマッチの原因を明確にするための基礎資料を得る

2. 調査内容

◆保育施設：設問 1～15、保育行政などについての意見・提案

◆保育士：設問 1～31、保育士としての就労や労働環境などについての意見・提案

3. 調査の方法

本調査は「保育士登録者調査」と「保育施設調査」の2種類の調査を実施した

◆調査地域：宮崎県全域

◆調査対象：

・保育所・園、幼稚園、認定こども園

・保育士、幼稚園教諭、認定保育園保育者

◆調査方法：郵送による調査票の配布、回収

◆調査時期：保育所・園～平成 26 年 10 月 9 日～10 月 24 日

幼稚園、認定こども園～平成 27 年 1 月 27 日～2 月 9 日

4. 回収状況

保育所・園

◇配布数：施設：333 票 保育士：1,699 票

◇回収数：施設：265 票 保育士：1,346 票

◇有効回収数：施設：264 票 保育士：1,346 票

◇有効回収率：施設：79.2% 保育士：79.2%

5. 集計にあたっての留意事項

◎集計分析は、単純集計を行なっています

◎集計における構成比率（％）は、四捨五入により合計比が 100%にならない場合があります

保育施設調査

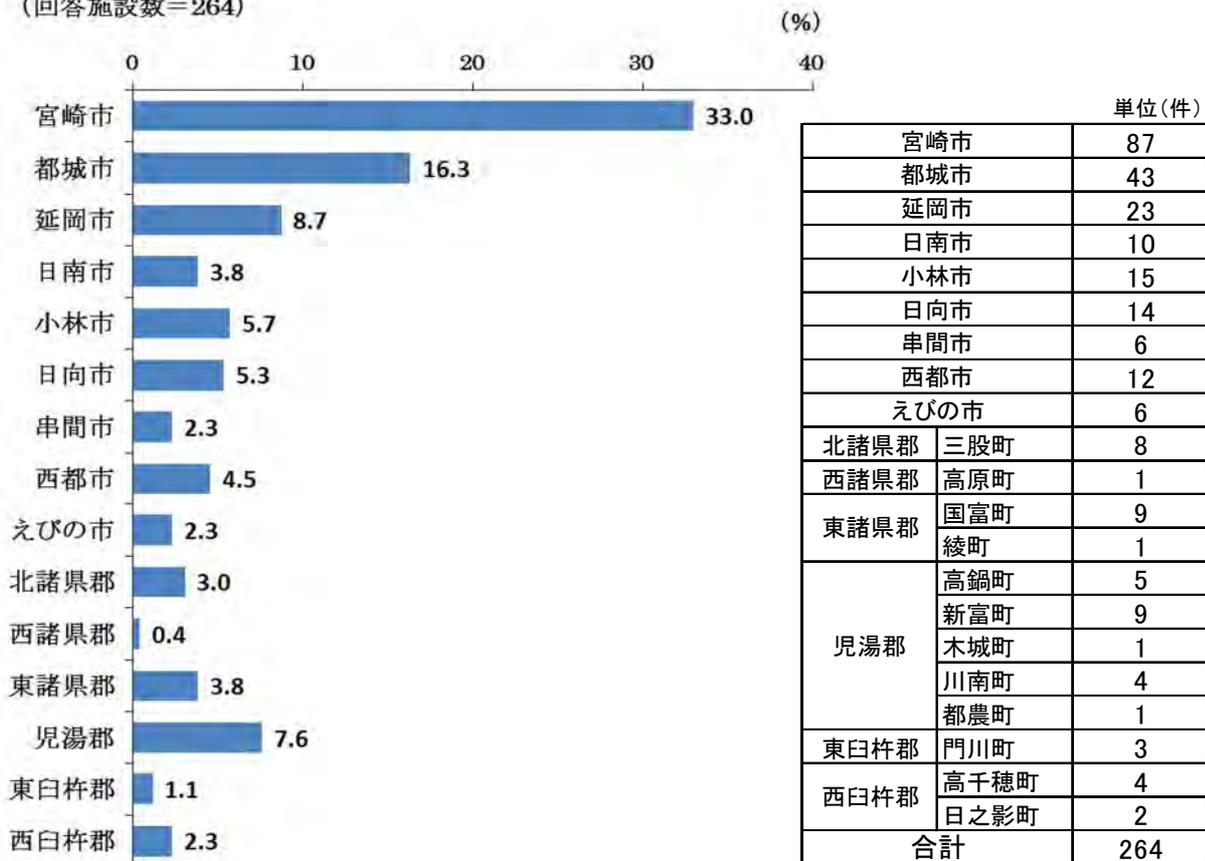
問1 貴施設の設置・運営主体の種類などについておうかがいします。

① 施設の所在市町村

「宮崎市」が33%で最も多く、次いで「都城市」が16.3%、「延岡市」が8.7%となっている。(図1-①)

【 図1-① 施設の所在市町村】

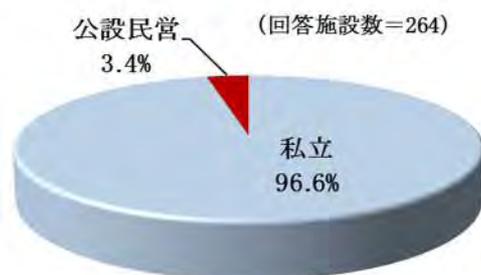
(回答施設数=264)



② 施設の種類

「私立」が96.9%で、「公設民営」が3.4%となっている。(図1-②)

【 図1-② 施設の種類】



③ 設置主体

「社会福祉法人」が98.1%で最も多く、「社協」が0.4%で、「その他」が1.5%となっている。(図1-③)

④ 運営主体

「社会福祉法人」が98.5%で最も多く、「社協」が0.8%で、「その他」が0.8%となっている。(図1-④)

【 図1-③ 設置主体 】

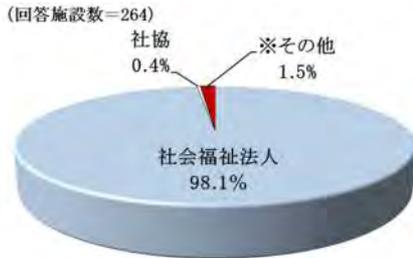


表1-③ ※その他 (1.5%)

学校法人
市
延岡市
運営委員会

【 図1-④ 運営主体 】

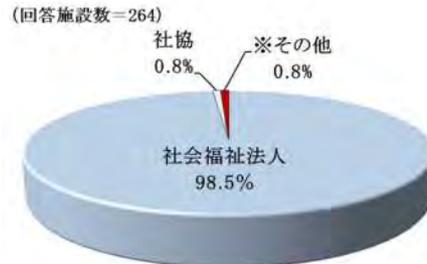


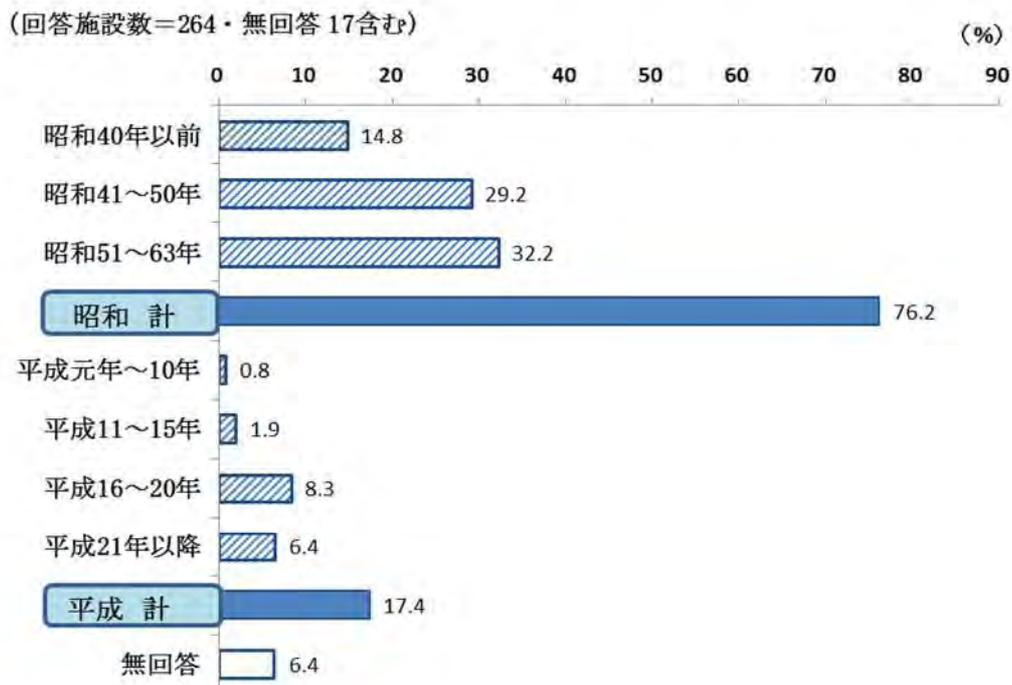
表1-④ ※その他 (0.8%)

学校法人
運営委員会

⑤ 設置年月

昭和では「昭和51～63年」が32.2%で最も多く、次いで「昭和41～50年」が29.2%、「昭和40年以前」が14.8%となっている。平成では「平成16～20年」が8.3%で最も多く、次いで「平成21年以降」が6.4%、「平成11～15年」が1.9%となっている。(図1-⑤)

【 図1-⑤ 設置年月 】



問2 貴施設の定員、現員についておうかがいします。

■定員

平均 73.1 名。「60～80 名未満」が 37.5%で最も多く、次いで「80～100 名未満」が 22.7%となっている。（表 2、図 2）

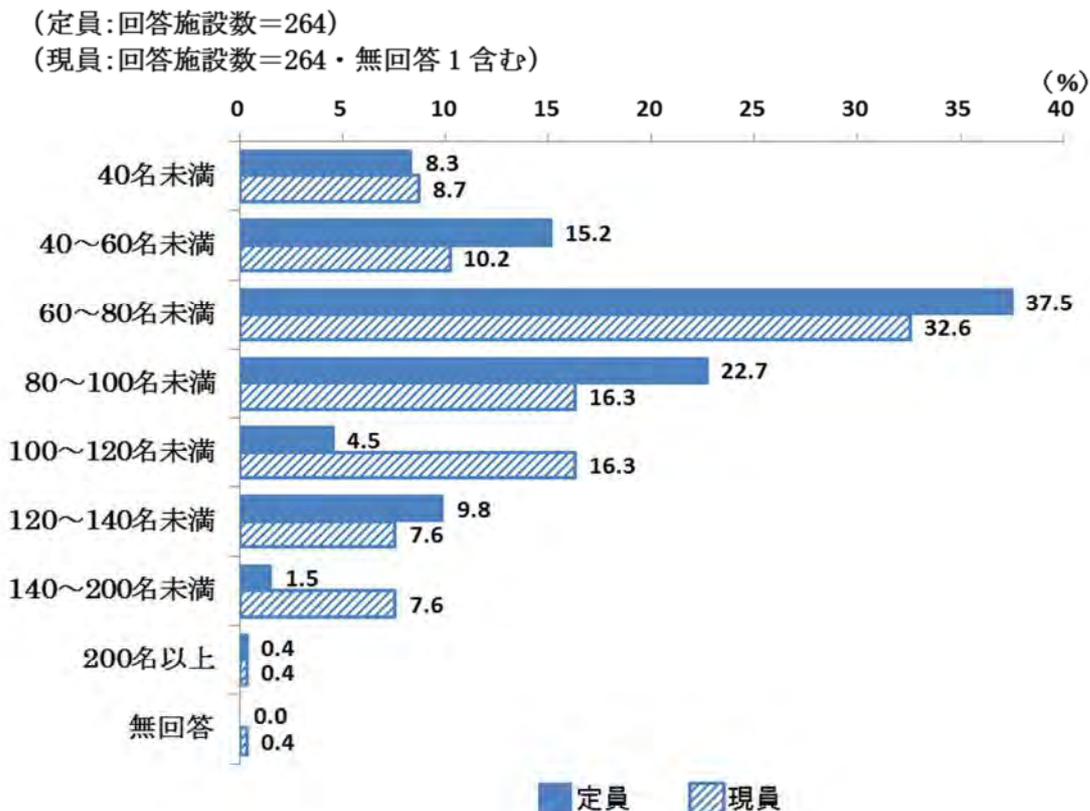
■現員

平均 86 名。「60～80 名未満」が 32.6%で最も多く、次いで「80～100 名未満」と「100～120 名未満」がともに 16.3%となっている。（表 2、図 2）

【表 2 施設の定員・現員】

定員	19,293	総和	回答施設数=264
	73.1	平均値	
現員	22,712	総和	回答施設数=263 無回答=1
	86.4	平均値	

【図 2 定員・現員別 施設数割合】



問3 貴施設の職員体制についておうかがいします。各職種別の職員数をご記入ください。

■ 常勤（平均職員数）

保育士（資格あり）は、正職 6.3 人、臨時職 6.0 人となっている。
 調理員（栄養士含む）は、正職 0.9 人、臨時職 0.9 人となっている。

■ 非常勤（平均職員数）

保育士（資格あり）は、正職 0.3 人、臨時職 3.7 人となっている。
 調理員（栄養士含む）は、正職 0.1 人、臨時職 0.7 人となっている。

（表 3、図 3）

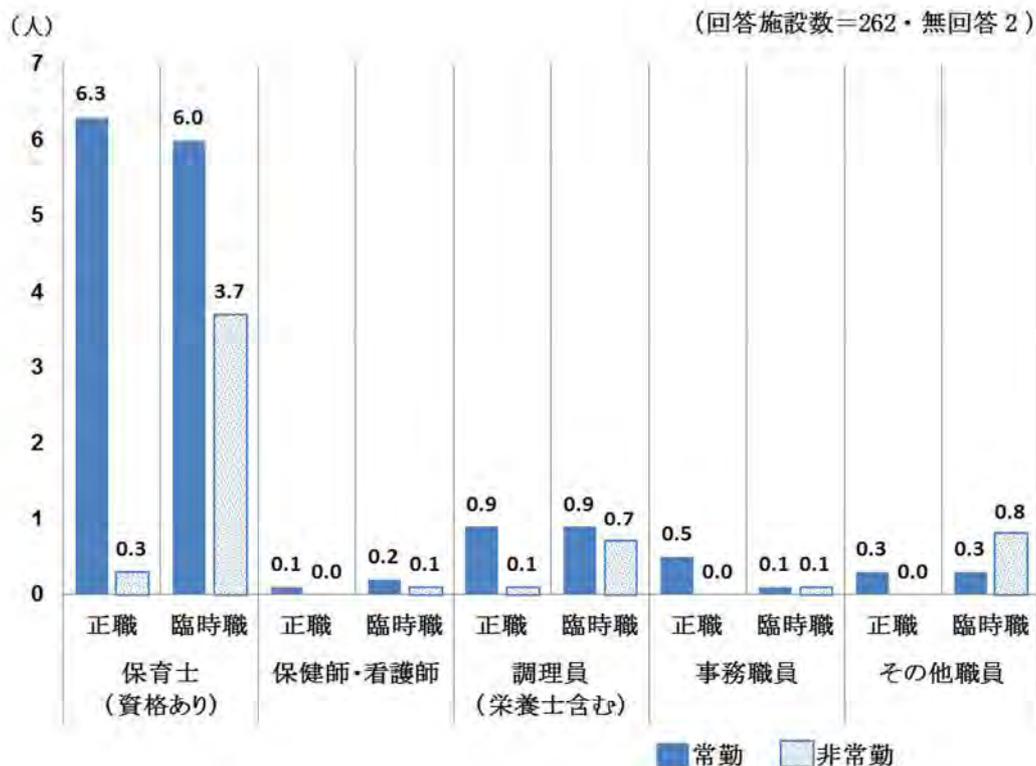
【 表 3 職員数 】

（回答施設数=262，無回答=2）

（単位：人）

職種	保育士 (資格あり)		保健師・看護師		調理員 (栄養士含む)		事務職員備考		その他職員		
	正職	臨時職	正職	臨時職	正職	臨時職	正職	臨時職	正職	臨時職	
常勤	1,649	1,565	27	60	246	234	119	38	73	72	総和
	6.3	6.0	0.1	0.2	0.9	0.9	0.5	0.1	0.3	0.3	平均値
非常勤	84	970	1	28	16	192	2	30	4	214	総和
	0.3	3.7	0.0	0.1	0.1	0.7	0.0	0.1	0.0	0.8	平均値

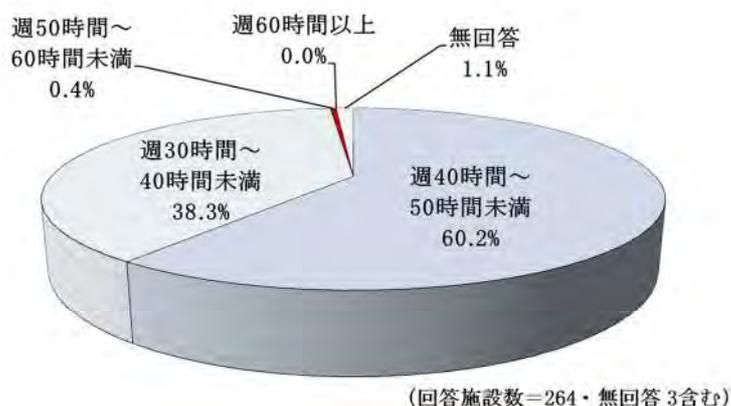
【 図 3 職員数 】



問4 貴施設の正職員（常勤）である保育士（主任を含む）についておうかがいします。週あたりの平均的な（時間外労働を含む）実働時間は何時間ですか。（1つに〇）

「週40時間～50時間未満」が60.2%で最も多く、次いで「週30時間～40時間未満」が38.3%となっている。（図4）

【 図4 正規職員（常勤）の保育士の週あたりの平均実働時間 】



問5 貴施設における正職員（常勤）の待遇について、該当する数字をご記入ください。

① 初任保育士

■給与

平均は239.2万円で、「240～260万円未満」が17.4%で最も多く、次いで「220～240万円未満」が12.9%となっている。（表5、図5-1）

② 保育士（初任・主任を含む）

■平均年齢

38.7歳で、「35～40歳未満」が36%で最も多く、次いで「40～45歳未満」の26.1%となっている。（表5、図5-2）

■勤続年数

平均は11年5か月（137か月）で、「5～10年未満」が33%で最も多く、次いで「10～15年未満」の32.6%となっている。（表5、図5-3）

■給与等

平均は345.5万円で、「300～350万円未満」が32.2%で最も多く、次いで「350～400万円未満」が29.9%となっている。（表5、図5-4）

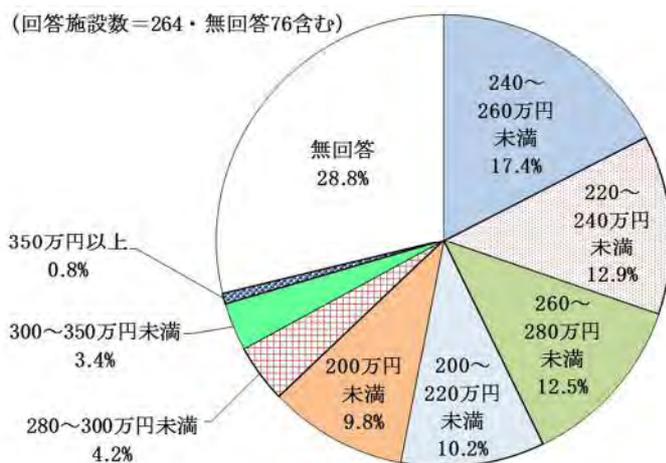
【 表5 正規職員（常勤）の待遇状況 】

(回答施設数=261, 無回答=3)

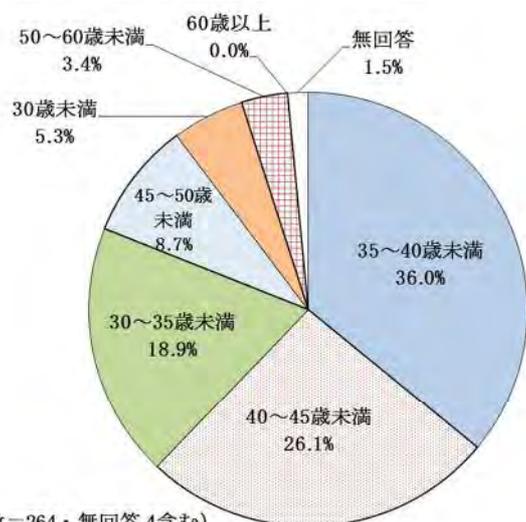
(平均値)

	(1)平均年齢	(2)勤続年数	(3)給与等(年間)
①初任保育士			239.2万円
②保育士 (初任・主任を含む)	38.7歳	11年5か月 (137か月)	345.5万円

【 図 5-1 初任保育士の給与（年間） 】

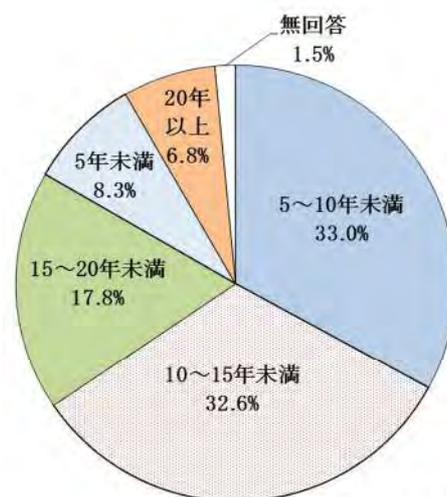


【 図 5-2 保育士の平均年齢 】



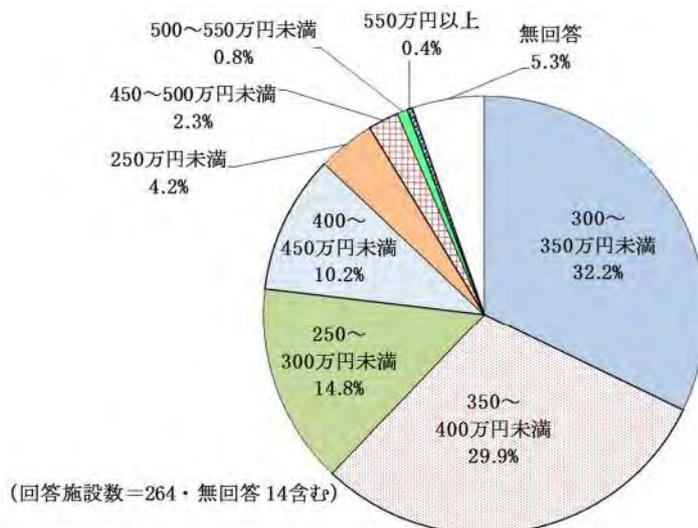
(回答施設数=264・無回答4含む)

【 図 5-3 保育士の平均勤続年数 】



(回答施設数=264・無回答4含む)

【 図 5-4 保育士の給与（年間） 】



(回答施設数=264・無回答14含む)

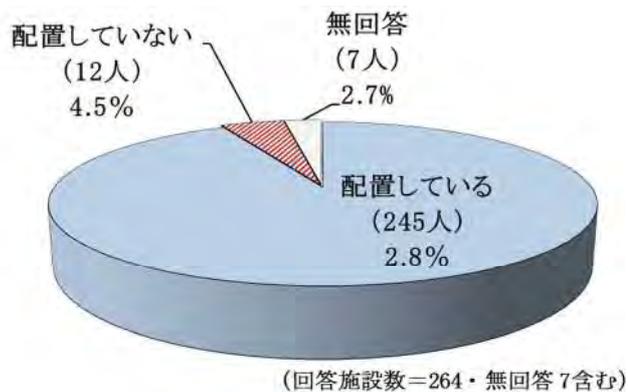
問 6 貴施設の臨時職員（常勤）についておうかがいします。

問 6-1 雇用形態が臨時職（常勤）である保育士（資格あり）を配置していますか。

(1つに○)

「配置している」が 92.8%に対し、「配置していない」は 4.5%となっている。(図 6)

【 図 6 臨時職員（常勤）の保育士の配置の有無 】



問 6-2 問 6-1 で「1. 配置している」と回答した方におうかがいします。

貴施設に勤める臨時職員のうち、保育士資格を持つ保育士について、雇用形態別に(1)平均年齢、(2)勤続年数、(3)給与等をお答えください。

■ 平均年齢

平均は、39.1 歳で、「35～40 歳未満」が 30.6%で最も多く、次いで「40～45 歳未満」の 21.6%となっている。(表 6-2、図 6-2-1)

■ 勤続年数

平均は、62 か月（5 年 2 か月）で、「2～4 年未満」が 32.2%で最も多く、次いで「4～6 年未満」が 21.6%、「8 年以上」が 19.2%となっている。(表 6-2、図 6-2-2)

■ 給与等

平均は 214.6 万円で、「240～260 万円未満」が 20.8%で最も多く、次いで「200～220 万円未満」が 16.7%となっている。(表 6-2、図 6-2-3)

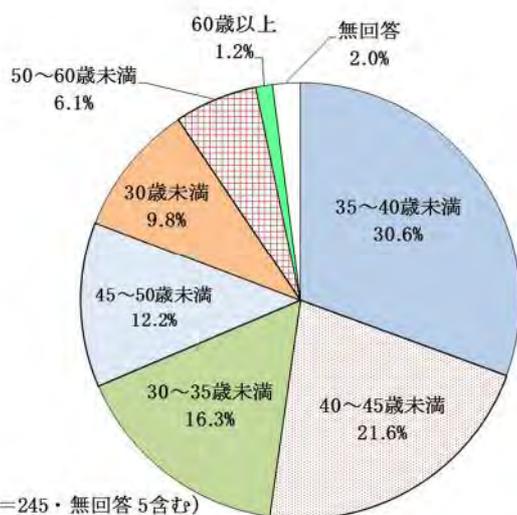
【 表 6-2 臨時職員（常勤）の保育士の待遇状況 】

(回答施設数=240, 無回答=5)

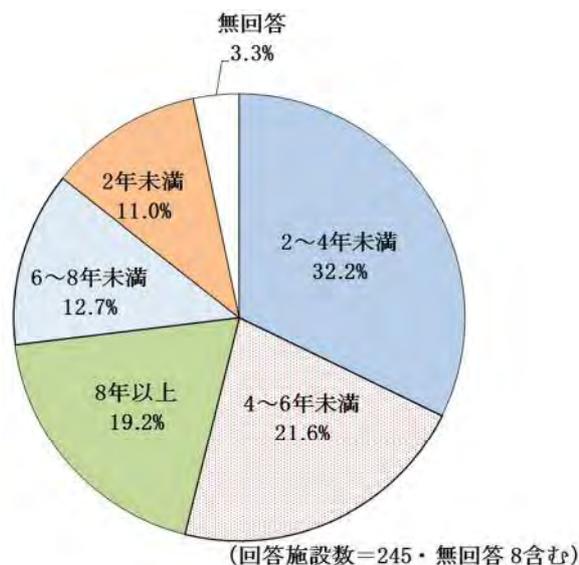
(平均値)

	(1) 平均年齢	(2) 勤続年数	(3) 給与等(年間)
①直接契約 パート・アルバイト・ 契約職員・嘱託職員	39.1 歳	5 年 2 か月 (62 か月)	214.6 万円

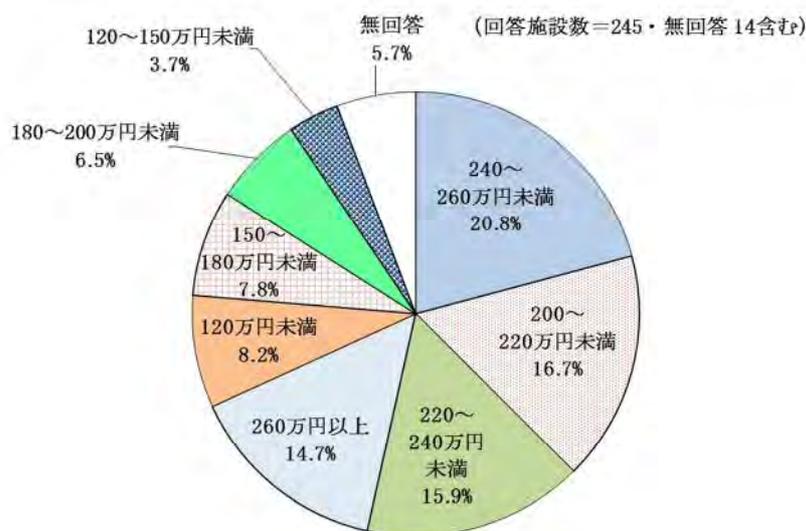
【 図 6-2-1 直接契約の平均年齢 】



【 図 6-2-2 直接契約の勤続年数 】



【 図 6-2-3 臨時職員（常勤）の保育士の給与 】



問 7 貴施設で、昨年度中に自己都合で退職した保育士がいる場合、人数をご記入ください。

正職の平均が 0.4 人、臨時職の平均が 1.3 人となっている。
 臨時職の退職のうち常勤の平均が 0.8 人、非常勤が 0.5 人となっている。(表 7)

【 表 7 昨年度中に自己都合で退職した保育士 】

(回答施設数=264)

(単位:人)

	人数	うち常勤	うち非常勤	備考
正職	111			総和
	0.4			平均値
臨時職	343	223	121	総和
	1.3	0.8	0.5	平均値

問8 保育士の職場定着のために取り組んでいることは何ですか。
また、今後取り組みたいと思うことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

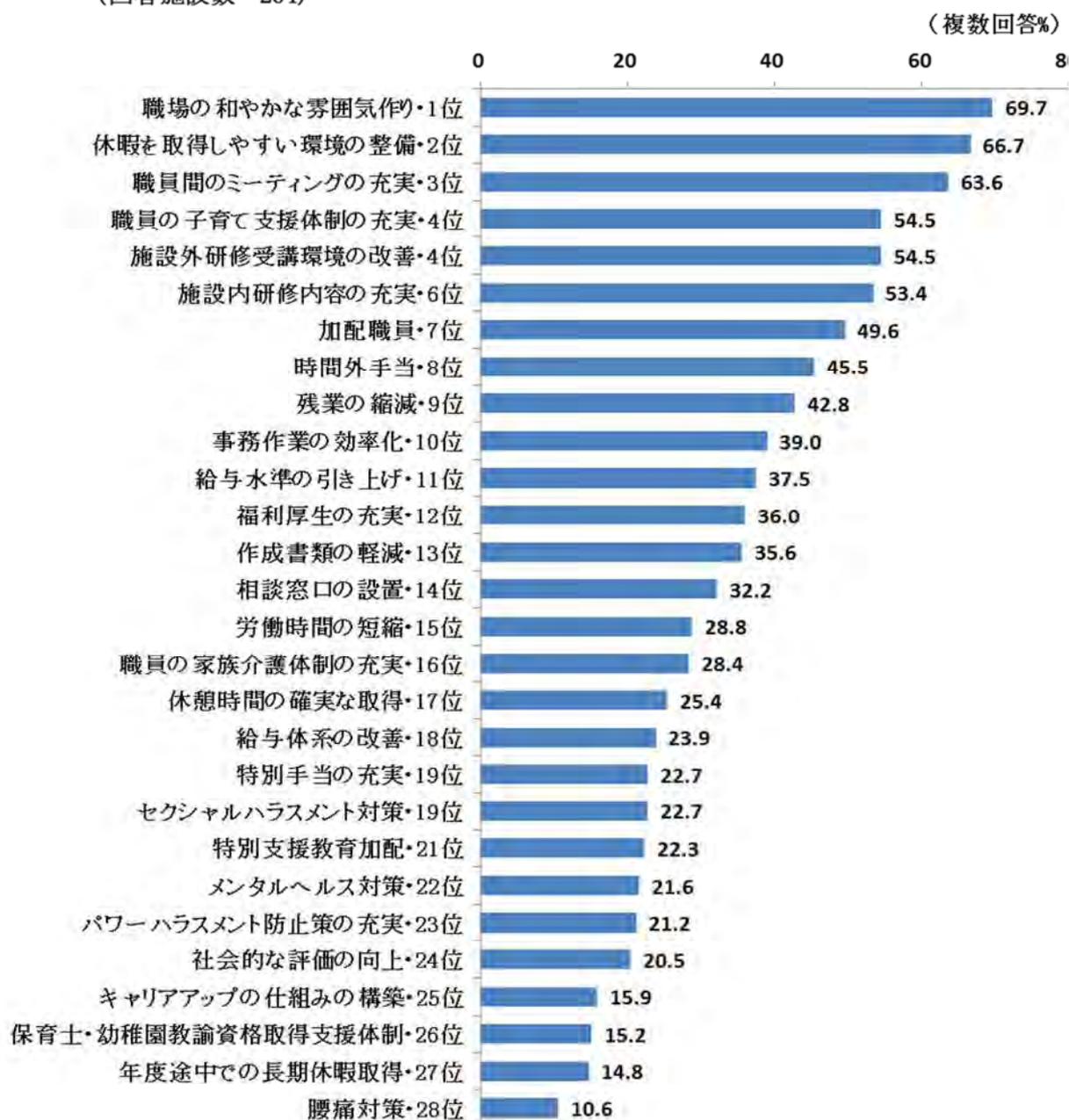
1. 保育士の職場定着のための取り組み（取り組んでいること）

- 1位：職場の和やかな雰囲気作り（69.7%） 4位：職員の子育て支援体制の充実（54.5%）
 2位：休暇を取得しやすい環境の整備（66.7%） 4位：施設外研修受講環境の改善（54.5%）
 3位：職員間のミーティングの充実（63.6%） 6位：施設内研修内容の充実（53.4%）

(図8-1)

【図8-1 取り組んでいること】

(回答施設数=264)

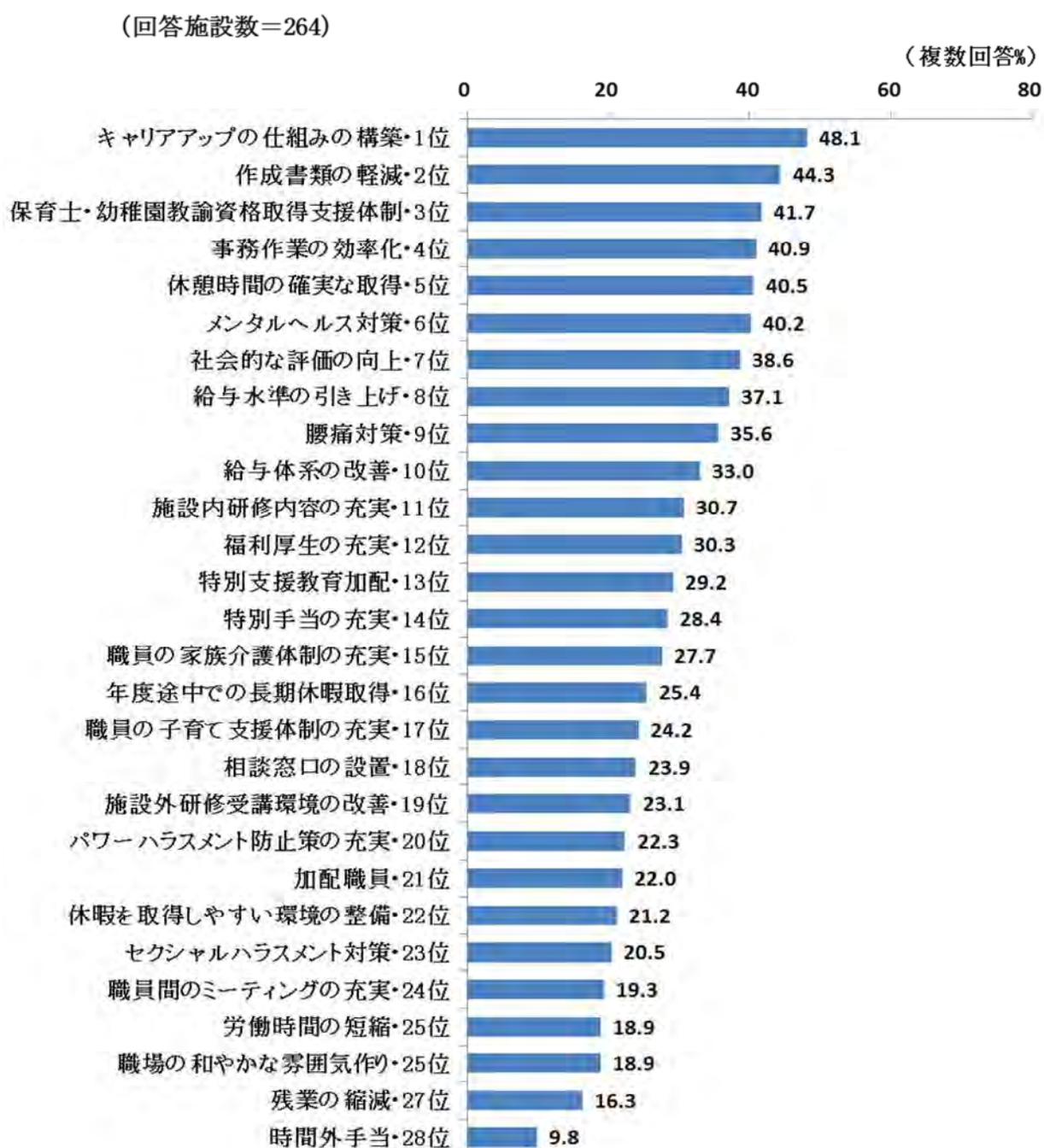


2. 保育士の職場定職のための取り組み（取り組みたいこと）

- 1位：キャリアアップの仕組みの構築（48.1%） 4位：事務作業の効率化（40.9%）
 2位：作成書類の軽減（44.3%） 5位：休憩時間の確実な取得（40.5%）
 3位：保育士・幼稚園教諭資格取得支援体制（41.7%） 6位：メンタルヘルス対策（40.2%）

（図 8-2）

【 図 8-2 取り組みたいこと 】



問9 貴施設において、保育士を安定的に雇用していくために望む公的支援は何ですか？

(あてはまるものすべてに○)

「職員の給与改善に関する公的支援の充実」が86.7%で最も多い。
 「保育士の社会的評価を高める取り組み」が65.9%となっている。(図9)

【 図9 保育士の安定的な雇用のために望む公的支援 】

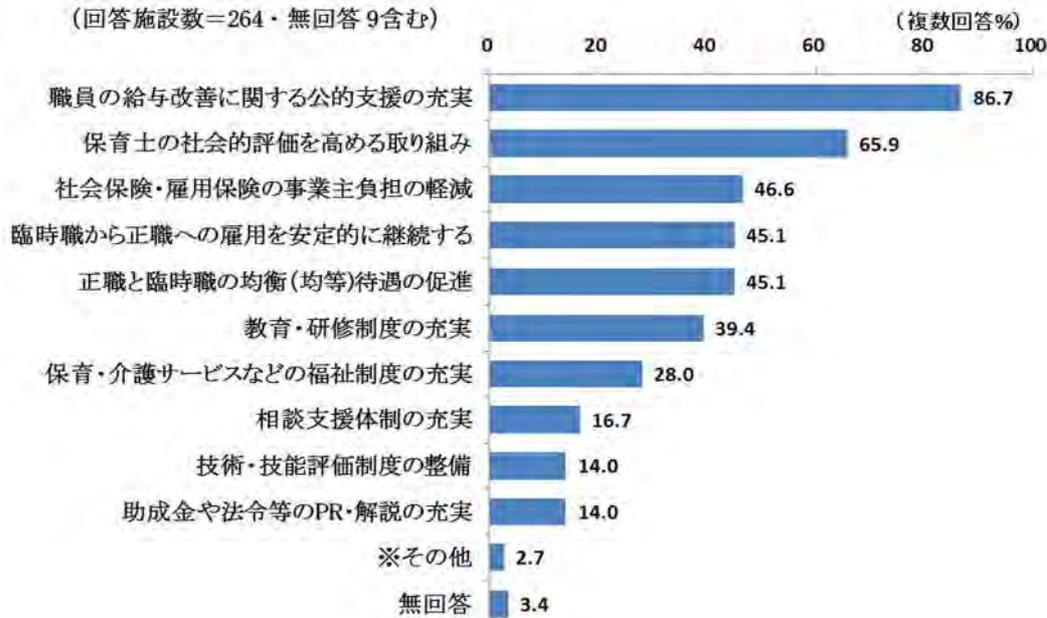


表9 ※その他 (2.7%)

保育士不足に対する養成校等の拡充
社会的な位置付けを高め、自信を持って専門職として取り組めるような支援がほしい
賃金以外の労働条件の改善
保育士国家試験制度の見直し、軽減
保護者の無理なクレーム・苦情に対する対応システムスキル向上のための支援
年度当初における定員定数保育士の人件費確保(定員を満たさない場合)
記録の簡略化

問10 昨年度の(1)「新卒」及び(2)「新卒以外」の採用状況について、該当する数字をご記入ください。

- 正職：新卒の採用数が77人で、新卒以外が35人となっている。
- 臨時職・常勤：新卒が86人で、新卒以外が218人となっている。
- 臨時職・非常勤：新卒が12人で、新卒以外が148人となっている。
- 採用予定数との比較：正職と臨時職を合わせると、新卒174人、新卒以外401人で合計575人となり、採用予定数396人より179人多くなっている。(表10)

【 表10 昨年度の採用予定数・採用人数 】

(回答施設数=207, 無回答=57) (単位:人)

	採用予定数	(1)新卒			(2)新卒以外	
		採用数	うち県内養成施設	うち県外養成施設	採用数	
正職	93	77	51	19	35	
臨時職	常勤	216	86	62	13	218
	非常勤	84	12	7	0	148
計	396	174	120	32	401	

問 10-1 昨年度、貴施設において、(1)「採用しなかった区分」及び(2)その「理由」について、選択肢より1つだけ選び記入してください。

■採用しなかった区分 (図 10-1-1)

「新卒の正職」が23.1%で最も多く、次いで「新卒以外の臨時職(常勤)」が22.3%となっている。

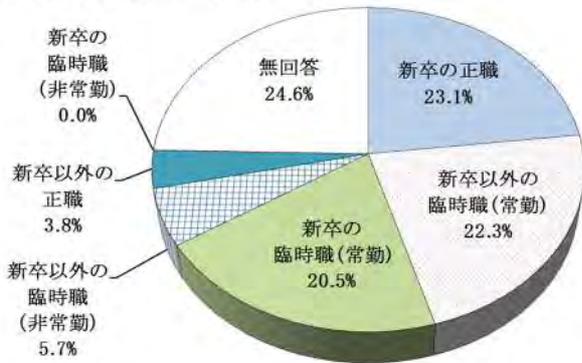
■理由 (図 10-1-2)

「長時間就業してほしいから」が27.7%で最も多く、次いで「保育を含め様々な経験や知識を備えているから」が19.3%となっている。

【 図 10-1-1 採用しなかった区分 】

【 図 10-1-2 理由 】

(回答施設数=264・無回答 65含む)



(回答施設数=264・無回答 45含む)

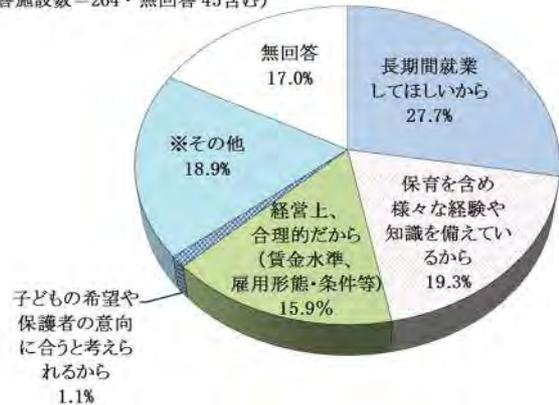


表10-1-2 理由 ※その他 (18.9%)

職員の年齢構成・年齢の高い世代が多いので若い職員を採用したい
パートの欠員の補充
正職採用でないと応募者がいない
子どもの数が年度後半に増えるので10月頃から3月までの人手が欲しい
年度途中からの採用だったから
当保育園で教育して行きたい。
責任ある仕事をさせていただくため
育休代替
ハローワーク等で募集しても殆ど職についているため保育士の資格がある方となると新卒以外になる
他園を経験していない者がほしいから
・今からの人達に保育の場を提供したい思い ・保育士を目指す人への就職口をあけておく・次世代職員の育成
若年層の教育充実のため・次代を担う保育者の育成のため
職員の年齢バランス(H23.24に新卒採用)
素直さと将来性
代替パート職員として採用
職員の資質向上には後輩となる若い保育者が必要と思う
一番保育者として力量を高めた保育者も長期休業になってしまうので柔軟な対応が必要となってくるため 保育士の年齢が上がってきているため

問 10-2 昨年度の採用において、募集に対する応募が、「なかった」または「募集より応募が少なかった」場合があれば、選択肢より選び記入してください。
 (あてはまるものすべてに○)

「新卒以外の臨時職（常勤）」が 25%で最も多く、次いで「新卒の臨時職（常勤）」が 20.5%、「新卒の正職」が 16.7% となっている。(図 10-2)

【 図 10-2 昨年度に応募が少なかった勤務区分 】



問 11 どのような職員を求めているかについて、選択肢より 3 つまで選び記入してください。

■ 新卒での採用

「常勤職員」が 81.4%で最も多く、次いで「早番・遅番ができる職員」が 77.7%となっている。(図 11(1))

■ 新卒以外での採用

「早番・遅番ができる職員」が 73.9%で最も多く、次いで「常勤職員」が 60.2%となっている。(図 11(2))

【 図 11(1) 求めているスタッフのタイプ (1) 新卒での採用 】



【 図 11(2) 求めているスタッフのタイプ (2) 新卒以外での採用 】

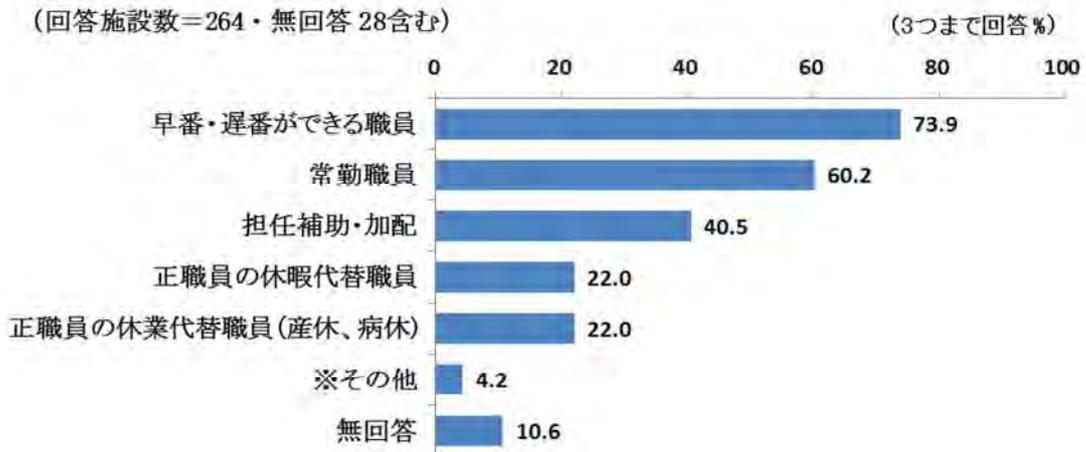


表11(1)・(2) ※その他 (4.2%)	
人柄・能力等、将来性が望める職員	意欲的、職業意識をもっている(責任感)
明朗、快活	すべての年齢の保育ができる
社会性	日誌、記録、事務的な仕事もできる
特技のある方	ピアノが弾ける人

問 11-1 採用する保育士に求める技術・知識についておうかがいします。
(あてはまるものすべてに○)

「コミュニケーション能力」が 85.6%で最も多く、次いで「社会性・一般常識」が 81.1%、「保育士としての基本的な実務経験」が 78% となっている。(図 11-1)

【 図 11-1 採用する保育士に求める技術・知識 】

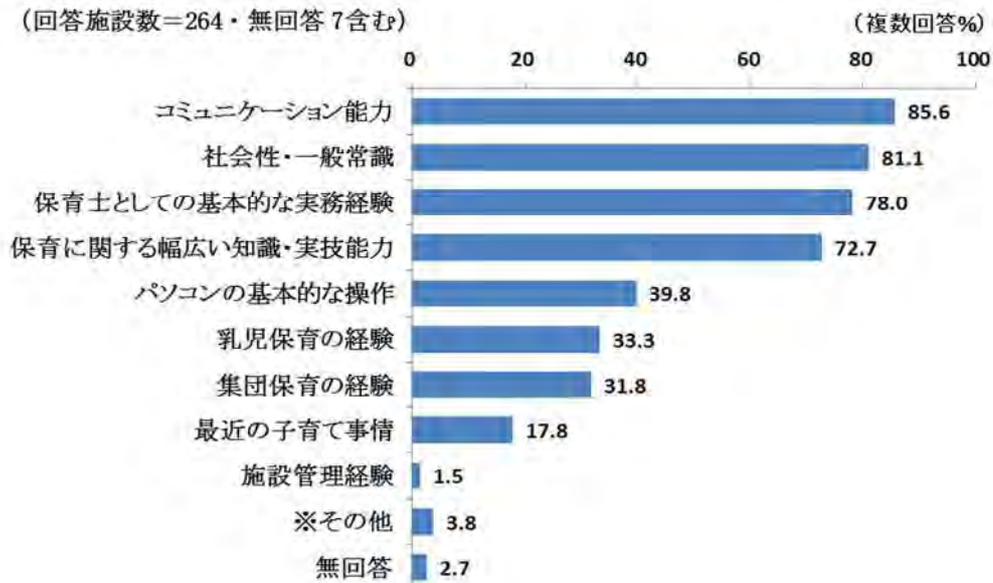


表11-1 ※その他 (3.8%)	
人柄、人間性、子どもに好かれる性格等	保育士としてのプライド
責任感の強い方	社会福祉に従事する職員としての奉仕の意識
道徳の知識	無いものねだりしても・・・自園で育てる様にしてます
学ぶ意欲	ピアノ

問 11-2 新卒以外で採用した保育士の経験についてお答えください。

(あてはまるものすべてに○)

■保育士の経験

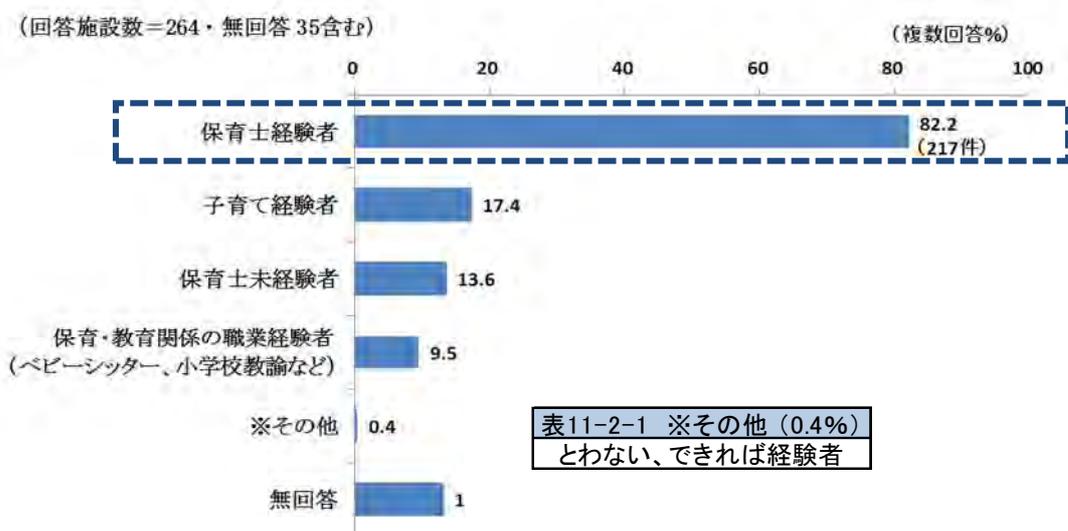
「保育士経験者」が82.2%で最も多く、次いで「子育て経験者」が17.4%、「保育士未経験者」13.6%となっている。(図 11-2-1)

■保育士経験者の実務経験年数

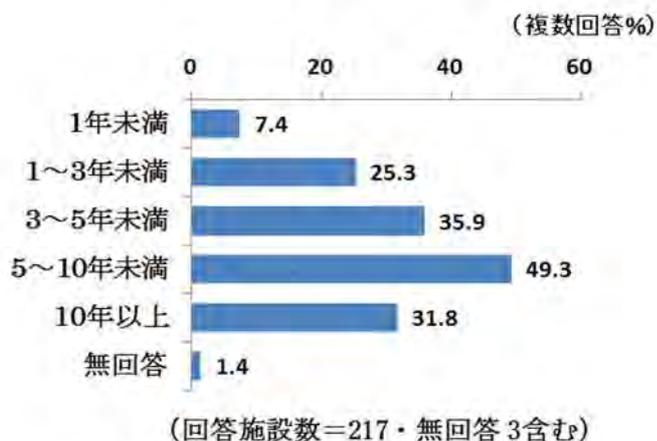
「5~10年未満」が49.3%で最も多く、次いで「3~5年未満」が35.9%、「10年以上」が31.8%となっている。

(図 11-2-2)

【 図 11-2-1 新卒以外で採用した保育士の経験 】



【 図 11-2-2 保育士の経験年数 】



問 11-3 採用に至らない方、あるいは採用するには不安な方はどんな方ですか。

(あてはまるものすべてに○)

採用に至らない求職者の特徴は、「社会性・一般常識がない」と「コミュニケーション能力がない」がともに 81.4%で最も多く、次いで「保育に関する幅広い知識・実技能力がない」が 46.6%となっている。(図 11-3)

【 図 11-3 採用に至らない求職者の特徴 】



表11-3 ※その他 (6.8%)

やる気がない
育てもらう為に学んでもらう
職場までの距離が遠い方
人間性・自主性・基本的な”しつけ”ができていない方・自己主張が強すぎる人
経験があっても「自信がないのでクラスは1人で持てない」と言われる方
同時応募者に劣る
あいさつができない人・言葉使いの悪い人・暗い性格の人
笑顔が少なく元気のない人・温かみと優しさのない人
知識がない・自己受容ができない
自分ばかりみている・他人の悪いところばかり気づく
退職が多い・勤務スパンが短い
服装等
質問してもハキハキと答えない
子どもに対する愛情を感じられない

問 11-4 (1) 実施している求人手段をお答えください。(あてはまるものすべてに○)
 (2) その効果について4段階で評価してください。(それぞれ1つずつに○)

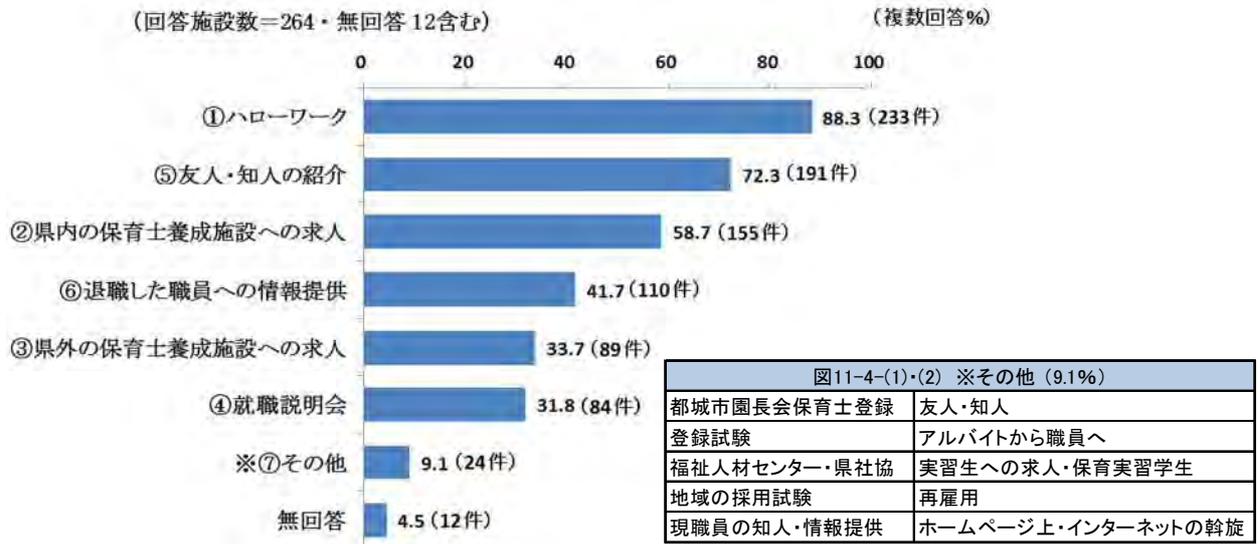
■ 求人手段

「ハローワーク」が88.3%で最も多く、次いで「友人・知人の紹介」が72.3%、「県内の保育士養成施設への求人」が58.7%となっている。(図 11-4-(1))

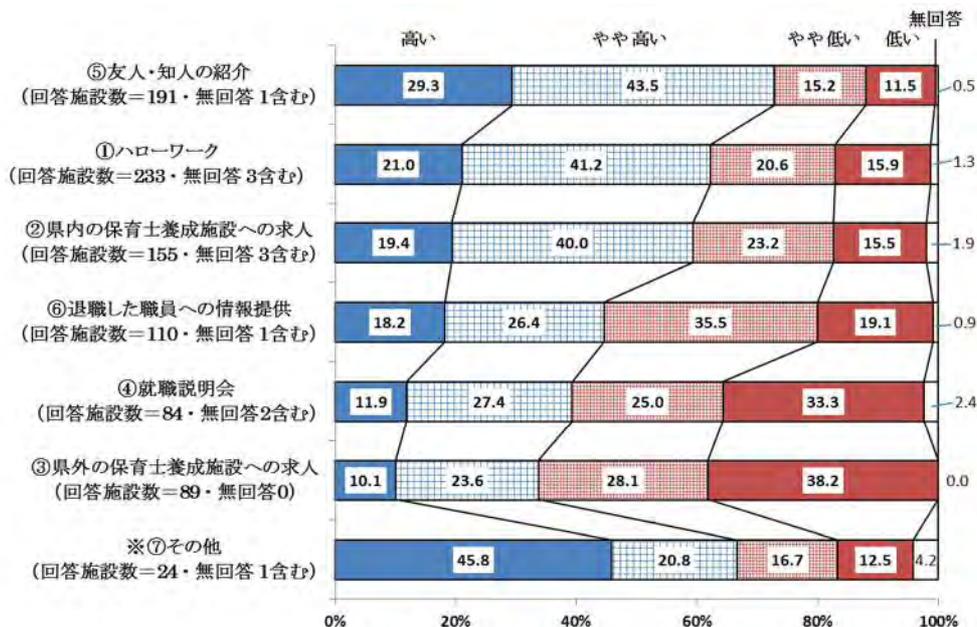
■ 効果評価

「高い」が最も多いのは“友人・知人の紹介”で29.3%である。
 「やや高い」をあわせた『高い』も同じく“友人・知人の紹介”が72.8%で最も高く、次いで“ハローワーク”が62.2%、“県内の保育士養成施設への求人”が59.4%となっている。一方、「やや低い」と「低い」をあわせた『低い』は、“県外の保育士養成施設への求人”が66.3%で最も高く、次いで“就職説明会”が58.3%となっている。(図 11-4-(2))

【 図 11-4-(1) 実施している求人手段 】



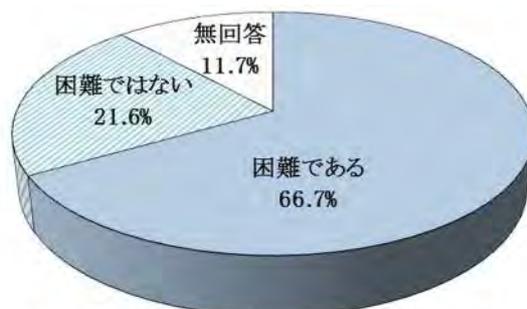
【 図 11-4-(2) 実施している求人手段の効果評価 】



問 11-5 現在、保育士の採用に困難を感じていますか。(1つに○)
その理由はどんなことですか。

「困難である」と考えている施設が 66.7%に対し、「困難ではない」が 21.6%となっている。(図 11-5)

【 図 11-5 保育士の採用にあたっての困難度 】



(回答施設数=264・無回答 31含む)

表11-5 保育士の採用に困難を感じている理由 (66.7%) 抜粋
ハローワークに求人を出しているが、人がなかなか見つからない・連絡もない
募集しても応募が少ない・人材を求めにくい・見つけるのが大変
少子化により選べなくなってきたり、人材が少ない
特に4月以外の途中での採用の際、他の仕事をしていて人が集まらない
園児の増加により途中で採用する時の確保がむずかしい・新卒の応募が少ない
年度始めの入園児数が少なく途中入所が多いため、採用予定が組めない状況
非常勤として採用(途中採用)するので正職採用する場合はその方々の中から試験をしています
新卒は入りにくい状況です
保育士(資格所有者)がいない・不足している・受験者が少ない
新制度による職員不足・5年前に比べると県内の卒業者が少ない
年度によって非常にばらつきがある
地域出身の短大生が少ない・実習に誰も来ない
5年前に比べると県内の卒業者が少ない
田舎の施設に来ていただけるかが不安
育成校が市内になくなり、みな福岡の学校へ行きそのまま就職のケース有り・保育士の処遇の悪さ
都市部以外の近隣地域への保育所に応募してこない
募集をかけてもなかなか見つからない・市内希望が多く、町、村になると就職希望が少ない
常勤をやりたい人が多く、フルタイムで働く保育士が少ないこと
すぐみつからない・パートを求めている人が多い
常勤職員がいない・正職員として採用できないこと・正職希望
正保育士を望まない人が多い(常勤職員)
ローテーション保育士のなりてが少ない
当番ができない・早番、遅番をする人がいない・朝の早番をしてくれる人が少ない
短時間就労者がいない(年度途中から)
子育て世代は遅番、早番が出来ないので退職した職員が復帰できにくい
家庭が重視され、8時間勤務がむずかしい事・子育て優先
大変な仕事なのに待遇が悪いので保育士の仕事に付く人がいない(少ない)・職業イメージ
職業安定所に求人を探しても給与が低い為か求人が少ない・給与水準等待遇の悪さ
交通手段がない
職務内容が責任が重く、常勤勤務を望まず、パートを希望されることが多い(責任の重さなどに対し給与面が低い)
保護者とのトラブルを嫌う・保育士という自覚、意識が低い
よその保育園で続かなかった方が多い・以前なら不採用の者も採用している
雇用してみなければ、どんな職員か分からない
新卒で採用した保育士に基本的な社会人としてのマナーが備わっていない
早番、遅番や業務内容と時間が不規則で賃金も低く、労働意欲が低い人達が多い

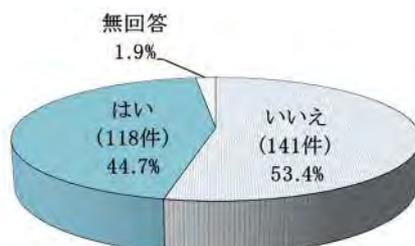
潜在保育士（※）についておうかがいします。

※本調査では、保育士資格を有していながら、連続した5年以上の期間にわたり保育士として勤務していない方（就労経験の無い方を含む）を「潜在保育士」として扱います。

問 12 貴施設において、直近の3年間（平成23年4月以降、現在まで）で潜在保育士を雇用したケースがありますか。（1つに○）

「はい」は44.7%に対し「いいえ」は53.4%となっている。（図12）

【 図 12 雇用の有無 】



（回答施設数=264・無回答5含む）

問 12 で「1. はい」と回答した施設におうかがいします。

問 12-1 雇用した潜在保育士の雇用形態はのうちどれですか。（1つに○）

「パート・アルバイト」が61.9%で最も多く、次いで正職員（「短時間正職員」を除く）が8.5%となっている。（図12-1）

【 図 12-1 雇用した潜在保育士の雇用形態 】

（回答施設数=118・無回答2含む）

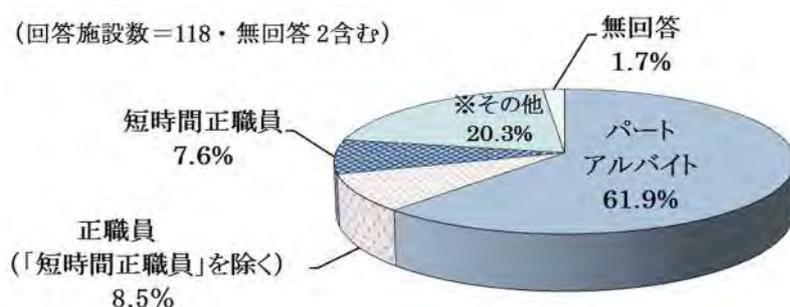


表12-1 ※その他（20.3%）

常勤臨時職員
常勤の臨時（正職でない）保育士
期間契約→正職員
臨時保育士・臨時職
保育士補助 無資格者
非常勤職員
人材派遣

問 12-2 性別についてお答えください。

「女性」が99.2%に対し、「男性」は0%、「無回答」0.8%となっている。（図12-2）

【 図 12-2 雇用した潜在保育士の性別 】

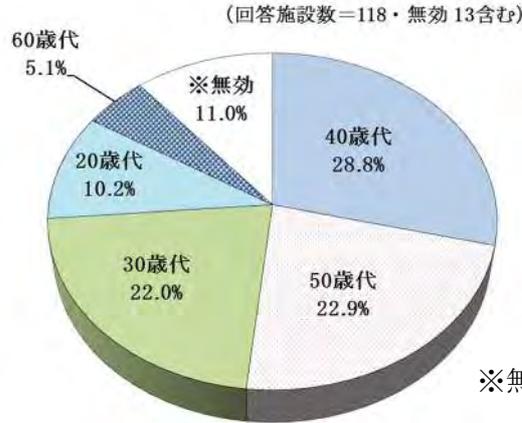


（回答施設数=118・無回答1含む）

問 12-3 年代についてお答えください。

「40歳代」が28.8%で最も多く、次いで「50歳代」が22.9%、「30歳代」が22%となっている。(図 12-3)

【 図 12-3 雇用した潜在保育士の年代 】



※無効～複数回答した場合は無効とする。

問 12-4 雇用した潜在保育士の実務経験等についてお答えください。

(あてはまるものすべてに○)

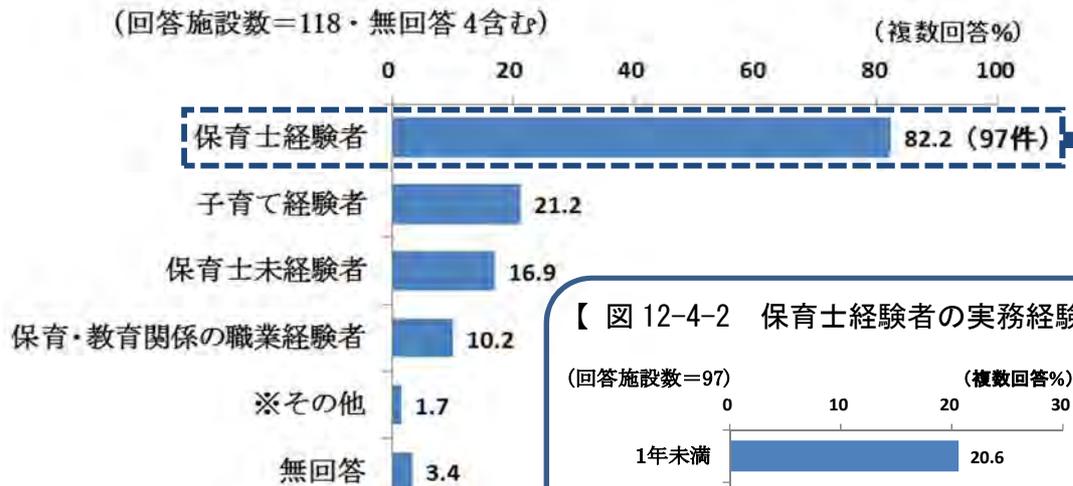
■実務経験等

「保育士経験者」が82.2%で最も多く、次いで「子育て経験者」が21.2%、「保育士未経験者」が16.9%となっている。(図 12-4-1)

■「保育士経験者」の実務経験年数

「5～10年未満」が25.8%で最も多く、次いで「10年以上」が23.7%となっている。(図 12-4-2)

【 図 12-4-1 雇用した潜在保育士の実務経験等 】



【 図 12-4-2 保育士経験者の実務経験年数 】

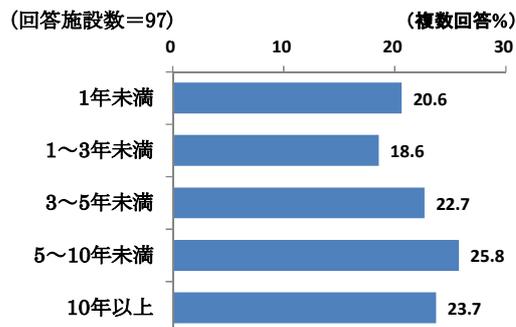


表12-4-1 ※その他 (1.7%)
他業種退職者
園長経験者

問 12-5 潜在保育士の雇用の際、工夫したことはありますか。(あてはまるものすべてに○)

■雇用条件

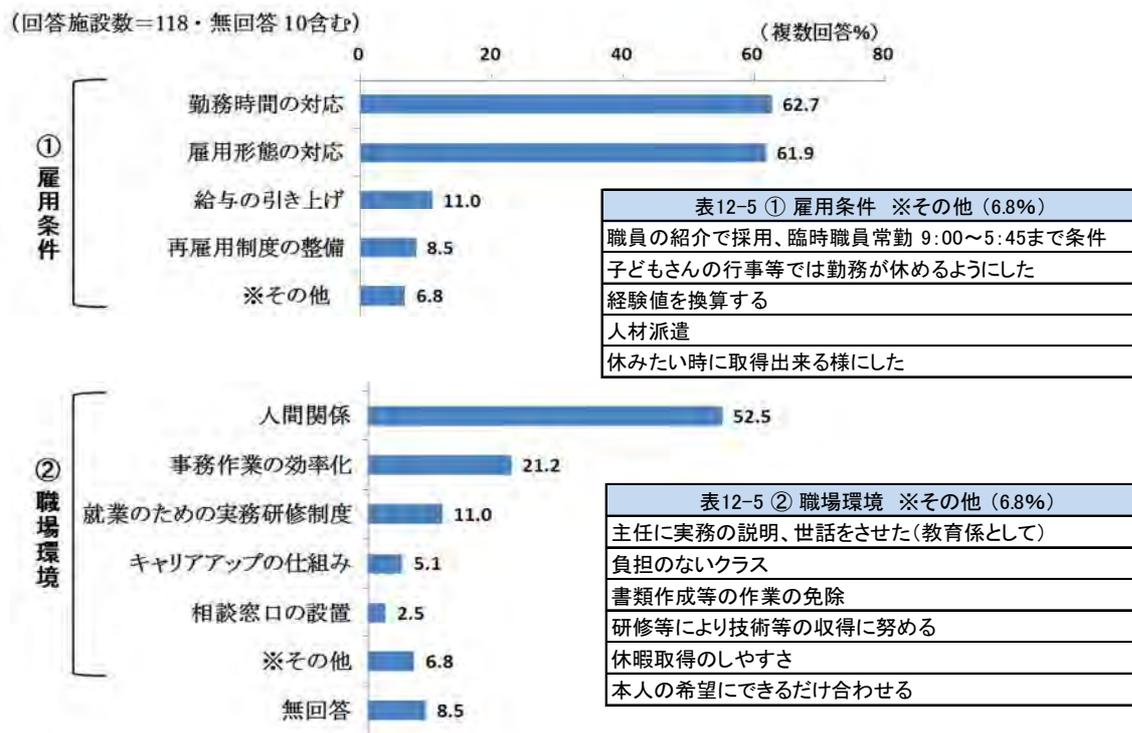
「勤務時間の対応」が62.7%で最も多く、次いで「雇用形態の対応」が61.9%となっている。

■職場環境

「人間関係」が52.5%で最も多く、次いで「事務作業の効率化」が21.2%となっている。

(図 12-5)

【 図 12-5 潜在保育士の雇用で工夫したこと 】



問 12 で「2.いいえ」と回答した施設におうかがいします。

問 13 雇用しない(またはできない)理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

「人員が足りている」が53.2%で最も多い。これに次いで「施設の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」が11.3%、「保育士雇用へ向けた財政支援(補助金)がない」が5%となっている。(図 3)

【 図 13 雇用しない(またはできない)理由 】

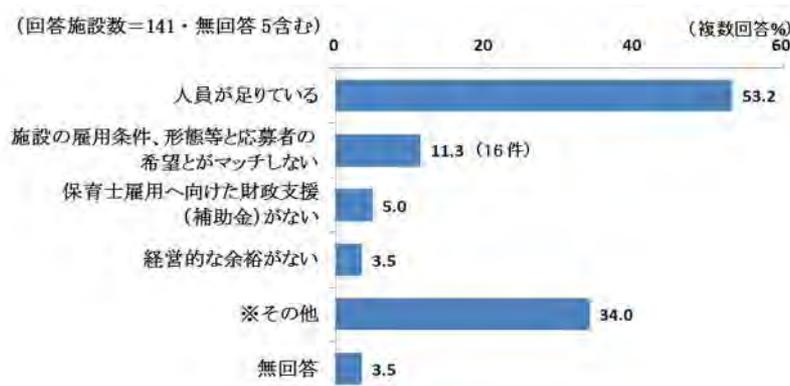


表13 ※その他(34.0%) 抜粋
応募がない、求人依頼を出してもこない、採用したくても希望者がいない
潜在保育士と呼ばれる方と出会っていないし、採用の話をした機会がない
存在がわかりにくい
まわりに潜在保育士はいなかった
雇用したケースがない
退職者がいない
声をかけても、いろいろな理由で就職してくれない
他の職種についている
たまたま機会がなかった
別に理由はない・退職者を再雇用

問13で「3.施設の雇用条件、形態等と応募者の希望とがマッチしない」と回答した施設(16件)におうかがいします。

問13-1 雇用するにあたってハンディとなっているものは何ですか。

(あてはまるものすべてに○)

■雇用条件

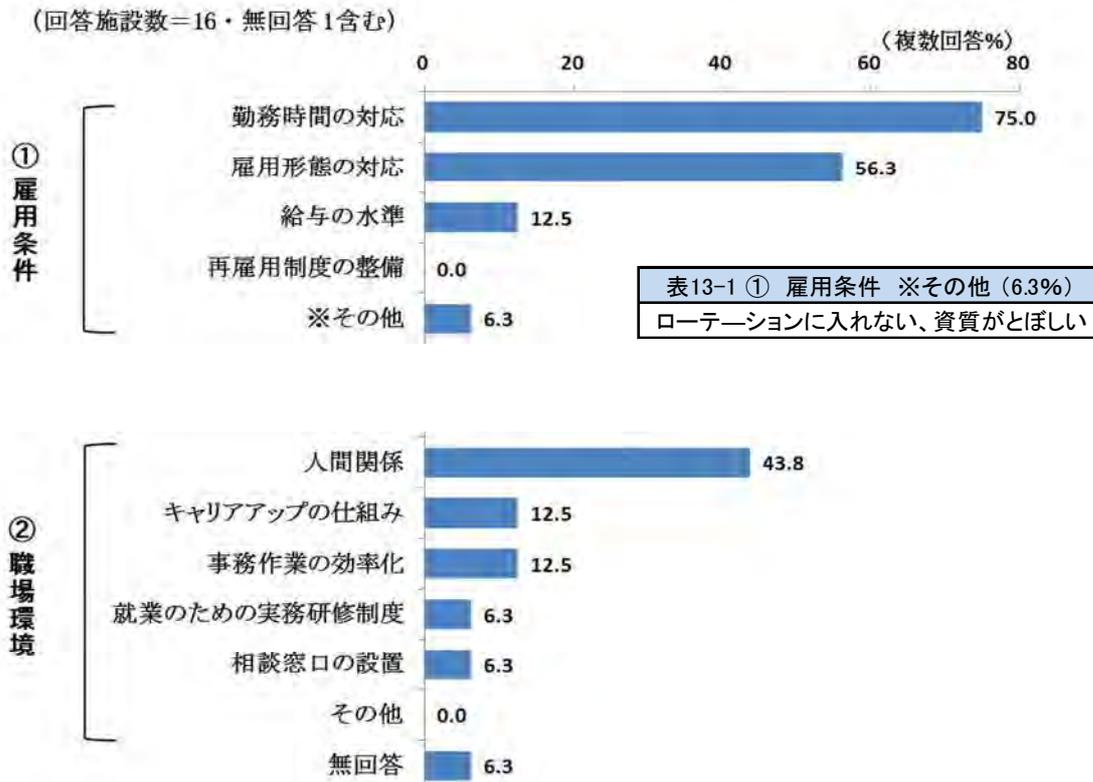
「勤務時間の対応」が75%で最も多く、次いで「雇用形態の対応」が56.3%となっている。

■職場環境

「人間関係」が43.8%で最も多く、次いで「キャリアアップの仕組み」と「事務作業の効率化」がともに12.5%となっている。

(図13-1)

【図13-1 雇用するにあたってハンディとなっているもの】



問 14 今後、保育士の雇用に関する支援でどのようなものを求めますか。

(あてはまるものすべてに○)

「潜在保育士に登録してもらい、県内の保育所に斡旋する仕組み（人材バンク）」が 59.8%で最も多い。これに次いで「再就職意向のある方を対象にした就職相談会の実施」が 43.9%で、以下「潜在保育士の再就職に向けた研修の実施」が 41.7%となっている。（図 14）

【図 14 今後の保育士雇用を求める支援】



表14 ※その他 (3.0%)

オープン保育実施による体験機会の提供
子育てを終えた方の経験、ゆとりを重視し頼りにするという意味の広告等、案内を広め力を貸してもらえるような支援をお願いしたい
人件費補助のUP
親の介護で、働く意欲があっても無理な方が50代に多いようです 介護支援の充実で雇用につながるケースが多くなる筈です
いろいろな勤務体制に応じるため、人的配置の余裕が必要
新卒者を大切に育て長い雇用をしていく
保育士の子どもの子育て支援、優先的に保育園や学童保育に入れられるようにすべき、たとえ非常勤保育であっても

問 15 保育士資格所有者が、保育士として就労しない理由は何だと思えますか。

(あてはまるものすべてに○)

■個人の状況

「家庭との両立が難しい」が 68.6%で最も多く、次いで「(保育士以外の) 他の職種への関心」が 59.8%、「給料が生活維持に足りない」が 50.4%となっている。（図 15-①）

■職場環境

「責任の重さ・事故への不安」が 71.6%で最も多く、次いで「人間関係」が 57.6%、「雇用条件に不満」が 36%となっている。（図 15-②）

【図 15-①（個人の状況）保育士資格所有者が保育士として就労しない理由】

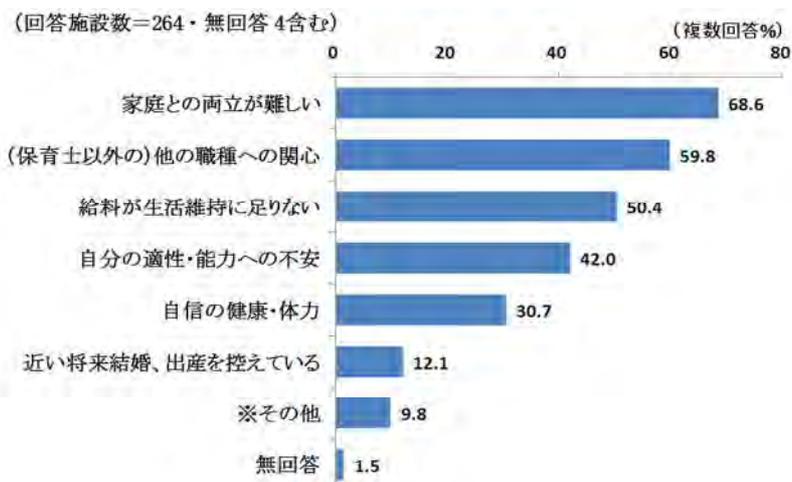


表15-①（個人の状況）※その他（9.8%）

保護者が難しくなった・保護者とのコミュニケーションがうまくとれない・保護者対応への不安感
仕事のハードさ・事務量の多さ・持ち帰りの事務等が多すぎる
書類等、事務的負担が大きい・重労働のため 時間、仕事量・イベントが多い
園児に対するケガ等への不安
責任の重さ(保育)と大変だという思い
保育士になりたくて学校へ行っていない・保育能力がない・子どもが好きでない
給料が労働量に合っていないという印象がある・仕事と給料が見合わない
労働にみあう手当がもらえない・人間関係(特に労使間)
他者とのコミュニケーション不足
登園では殆どが園児の増加に伴う採用なので3月まででその後継続できるか不安定なため、他の職種につく話を聞く
本人の希望する働く時間が園が希望する時間と合致しない
労働環境が劣悪
仕事をずっと続けさせてもらえない
保育士として全力を挙げて熱心に取り組んでいる者ほど、結婚を機に辞めていく傾向がある
介護

【図 15-②（職場環境）保育士資格所有者が保育士として就労しない理由】

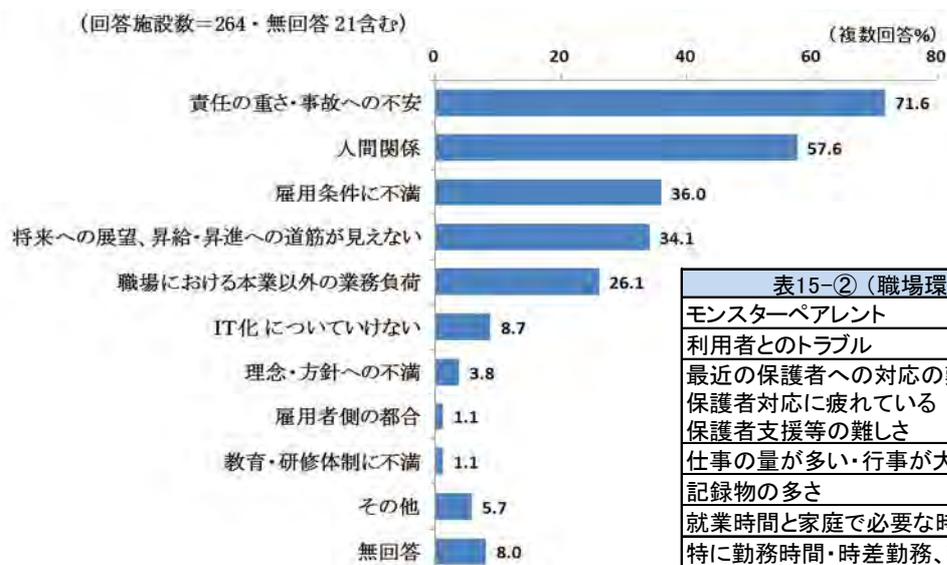


表15-②（職場環境）※その他（5.7%）

モンスターペアレント
利用者とのトラブル
最近の保護者への対応の難しさもあります
保護者対応に疲れている
保護者支援等の難しさ
仕事の量が多い・行事が大変
記録物の多さ
就業時間と家庭で必要な時間とのギャップ
特に勤務時間・時差勤務、輪番勤務への負担
業務に見合った待遇でない
給料が低いこと
長年離職が続いている人は自信をなくしている場合が多い

※ 保育行政などについて、ご意見・ご提案などがございましたら、ご自由にご記入ください。

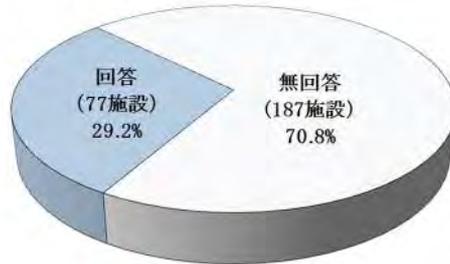
全体の 29.2%から意見・提案の回答があった。(図 16-①)

内訳は、「処遇改善」が 66.2%で最も多く、次いで「就労支援・研修体制・保育士確保」が 59.7%、「制度関係」31.2%、「キャリアアップ・保育士の質」3.9%となっている。(図 16-②)

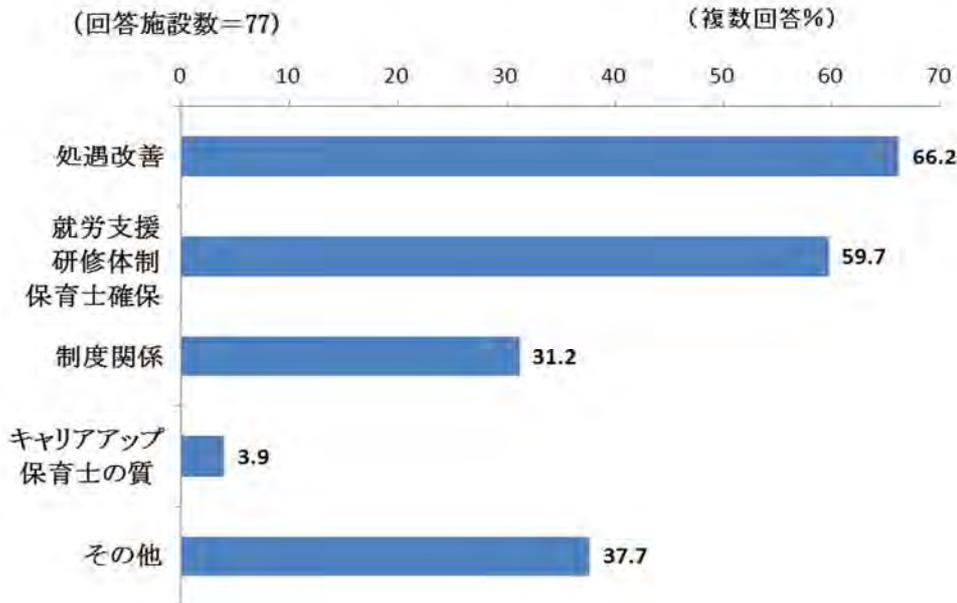
※回答者 77 人 (29.2%) の意見・提案は一覧のとおり (表 16)

【図 16-① 保育行政などについての意見・提案】

(回答施設数=264・無回答 187含む)



【図 16-② 意見・提案の内訳】



No.	表 16 保育行政などについての意見・提案
1	保育士の職場定着のための支援は行政に訴えるのももちろんですが、我々園長も働きやすい楽しい職場作りをして、給料等よりも仕事が楽しいと思える職場作りに努力する事も大事だと思います。その為には行政の支援も必要と思いますが宮崎県全体の保育士の職場や処遇改善を行い保育士になって良かったと思わせ、保育士の県外流出を防ぐ努力。
2	責任をおわされる割には給料が少ない。保育園と老人福祉施設の職員の給料が少なく（小・中・高・大）の先生の給料が多いのに疑問を感じる。同等の水準でいいのでは？一番大事な時期の「人」のゆりかご⇔墓場の教育って大事だと思う。真剣に考えていただきたい！
3	給与について水準をあげて頂きたい。
4	保育士に求められるものや責任が非常に大きいと感じます。しかしその割には給与面など報われない部分があり、これから先、女性の社会への進出・・・絵に描いたモチになるのではと懸念されます。
5	保育士が長く勤務する為には給料のベースアップは必須です。「子は国の宝」と言うのであればそれに携わる人を大切にすべきです。安月給でやりがいでだけでは続きません。
6	拘束時間が 12 時間を超える園も有ると聞きます。当然残業代も支払されない。そのような園が新卒を正職員で雇用すると保育士は「キツイ」「ダルイ」と思われて当然です。 県、市、監督署等が立入検査を行い、拘束時間、手当支払い等の指導を行い改善させないと全ての保育所が「ブラック」だと思われれば、一度やめた人間は誰も働かないのでは。
7	作成書類をもっと減らしてほしいと思います。保育の質の向上の為には仕方のないことかもしれませんが、書類が多く職員の負担が多いです。
8	保育士が記録しなければならない書類があまりにも多過ぎなので、もう少し減らす事が出来ればと思います。
9	保育士の待遇改善は喫緊の課題です。賃金面は勿論ですが、業務時間内には到底終わりそうにない記録などの事務処理の軽減化も必要不可欠であります。 そして、それらの改善の一方で、専門性を高めるための教育制度（短大、大学、専門学校のあり方）を見直し、受けた専門度に応じた給与形態なども考慮できるような財源の確保なども必要と考えます。
10	年度末、年度始めの休みがないので、法改正に取り組んでいただきたい。
11	保育士の処遇改善を図ってほしい。地域への取り組み等、保育所に対して要求が多いが仕事の量が重荷に感じる。（自主的な学童保育に限界を感じています。） 本来の”保育”を大事にしたい。地域子育てセンターがもっと充実してくると仕事の内容等によって分担できるのではないかと思います。
12	保育士は楽しい仕事ですが、きつい、厳しい、きたない 3K といわれ、若い保育士が定着しなく事務職に移行する傾向がある。 国家資格となり、質の向上や事務処理量の増加など求められているが・・・。 その仕事量に見合った給与形態の改善や処遇改善を図ってもらいたい。 新制度は、本当に子どもの事を考えられているのか疑問である。 現状では、福祉施設はどうなのか不安である。
13	・保育士不足で、毎年（年々）頭が痛い思いをしている。 ・男性保育士は、給料が低いことも気にしている。保育士に仕事量の軽減を！！
14	保育士の給与水準が低い。働き甲斐を感じ保育の質の向上にもつながるように、処遇改善加算費を上げてもらいたい。また、保育士の社会的位置づけ（地位）もまだまだ低い。 私達の努力不足もあろうかとも思うが行政もステータスを上げる取り組みをしてほしいと思います。

15	保育士等の給与等なかなか改善されず、仕事の内容は、子育て支援等、多様化し、とても忙しくなっている。 子どもの質の問題で発達障害等が多く見受けられ、研修等もその内容のものが増えてきており、ありがたい。
16	保育士としての自信を持ち、今後社会を背おっていく子供達を育てるという責任と喜びを感じ、働きやすい環境を作っていく事が大切だと思います。
17	昨今保育の質の低下ということをよく言われますが実際現状は、保育士不足や勤務条件など日々の子ども達の保育で一杯なのは、と考えます。 子ども達の育ちを考えた時、この大切な時期を預かる保育士という仕事の内容を各関係機関や行政等の方々にも、もう一度深く考えてほしいものです。
18	毎年行政や議会に署名を書いたりしている。働く人には長時間を強要している。 (11時間開所、延長保育など)しかし給料は低く責任も重い。 公立職員は延長も一時もせず法人の職員の倍近い給料である。 短大や大学を出ているのに評価が低すぎる。
19	・給与ひも付き補助金 ・保育士最低賃法 20万。
20	保育士は大切な生命を預かる重要な仕事なので、私達も研修を重ねてキャリアアップをしていきたいと思えます。行政も働きやすい、魅力ある仕事であるという(いろいろな処遇改善をしていただいて)位置付けをしていただきたい。よろしくお願い致します。
21	保育士の処遇改善を早急にしてほしい
22	保育士の給与が低過ぎる。保育士の書類作成業務が多過ぎる。 就業中は休憩時間を潰し、結局は家庭に持ち帰って作成する等、精神的圧迫がかさむ。
23	保育ニーズの高まりにより、保育士自身の家庭生活や育児との両立が難しく、一般職に較べても賃金が低く、保育士としての就労を望まない方が増えています。又、保育士不足による保育士自身の質も低下し、奉仕の精神より対等な対価を要求する新卒者が増えてきたことも、少々気になります。 保育園が小学校準備に力を注ぐことで、本来の養護の本質を見失うのでは?と、少々危惧しています。
24	保育士の処遇(給与、定数、仕事内容など全般)の不満は多いと思う。 子どもの成長の中で一番大事な時期を預かる仕事であるため、もう少し国全体で、大事な子どもたちのために考えてほしいと思う。現場の声をもっと聴いてほしい。
25	昨年度と今年度支給される保育士等処遇改善臨時特例事業補助金をずっと続けて支給してほしいと思えます。保育士に自信とよろこびを与えています。よろしく申し上げます。
26	資格の有無より給与等待遇の改善
27	保育士の待遇改善に力を入れて欲しいと思えます。
28	給料が安いので保育士にならない人が多い。勤務時間内に研修する時間がない。
29	保育士の給与改善の為に何かしてもらいたい! 保育の事務、書類をより簡略化して保育士の負担をより軽減できないだろうか?
30	本当の意味での保育士の処遇改善をしないと保育士不足は解消できないと思う。 職務の責任の重さに対して、給与面が低すぎる。 特に男性保育士は、家庭を守るべき収入には、ほど遠い。 現場で働く保育士をみていると、もっと給与が上がってもおかしくないと、本当に思う。 (現場で働く保育士は、本当にがんばっています!)
31	高校から大学への進路指導では、保育士としての仕事はあまり評価されていないときいています。高校では4年大学の他の学部に進む様にとの指導がされることも多くあり、問題は大学への進み方の提案というところで社会的に保育士としての仕事を認知してもらい啓発してもらいたいことも大事なのではないのでしょうか?

32	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園なみの研修体系の確立（人材研との重複はさける） ・補助事業の見直し、配置基準への援助 ・評価制度の拡充 ・高校から養成校への進学 of 学費の援助 ・養成校と保育現場の交流も含めた就労支援体制の拡充
33	<p>職員定数について以前から要望されているところではあるが、6:1 から 20:1、30:1 の中で、家庭保育の低下というより一人ひとりのサポートを必要とする児童及び家庭支援の必要性を感じるようになり緩和されないものかなと要望したい。</p> <p>保育士が大変なところではないだろうか。</p>
34	<p>就業支援事業等で研修会など開催していますが、宮崎市内のみでの会場では参加が難しいと思う。それぞれの地域で参加しやすい時間やエリアで数多く実施していく必要があると思う。周知の拡大も必要では・・・。</p>
35	<p>保育の仕事は大変ですけど、とてもやりがいのある仕事です。給料改善に対する公的支援の充実はもちろんですが、保育士職の社会的地位の確立が最も望まれると思います。</p> <p>「保育＝子守り」ではありません。</p> <p>幼児教育の重要性は認識されてきましたが、その教育に関わる「保育士」の地位は向上していません。</p> <p>（保育士として国家資格になった事は地位の向上ですが、社会的認識は乏しい）</p> <p>人間としての土台をしっかり育てないとより良い国作りはできないと考えます。</p>
36	<p>潜在保育士の求める勤務形態と保育現場が求める勤務形態の乖離があり、潜在保育士の再就職は厳しいと感じる。</p> <p>たとえ勤務してもらっても、保育の現実の厳しさに直面し続かない。</p> <p>新卒の有資格者を保育園に就職してもらうことの方が不足する数を補うには解決策としては早いと考える。</p> <p>新卒育成を保育組織で現場に起こる様々なケースを参考にグループワーク等を通して学習させたい。行政単位の処遇加算が必要。</p>
37	<p>保育士の仕事は責任ある重労働で大変な仕事である。一端家庭に入るとなかなか復帰しない人が多い。「ご主人の扶養に入っているのでパートだったら仕事をします」の人が多いようです。</p> <p>当保育園では新卒はいつも正職で採用し、パートさんがほしい時はハローワーク又は職員の知人などを採用しています。</p>
38	<p>田舎の保育園では、園児数が不安定であり、年度途中（中心部が入所できなく）が多く、その時に職員を募集しても、あつまらないのが現状です。</p> <p>次年度からの標準、短時間の基準（就労時間）がどこで区別されるか知りたい。</p> <p>全体的に流動的で、どうなるのか不安である。</p>
39	<p>できるだけ、新卒の保育士を求めているのですが、都会の大学にいる人は、そのまま県内は人数が少なく・・・なかなか実情に合わないのが実情です。</p> <p>実際に働いてみると、責任の重さ、保護者への対応に不安をかかえ悩みやめてしまう人がいるのも現状です。</p>
40	<ul style="list-style-type: none"> ・保育士の処遇を教諭と同等のものにして欲しい ・保育士の地位向上 ・保育士の労働条件に改善
41	<p>保育士確保については、毎年各大学や専門学校、ハローワーク等、再三の連絡をとり、求人努力をしていますが、なかなか期待する数の応募がないのが実情であり、年度途中の子どもの入所をことわらざる得ない状況にあります。</p>
42	<p>保育士という仕事に対しての社会的評価の低さが根強く、又責任を問われたり、保護者対応等追い込まれていく現実。しばらくは、現状の大変さが続くであろうと思われる。</p> <p>保育士処遇（給与）等、思いきった改革が必至と考えます。</p>

43	宮崎県でも、保育士就学資金貸付制度を取り入れて、保育士を増やしてほしい。 (地元の保育所で5年以上勤務する保育士が、確実に増える。) 年度途中に入所児童が増えた場合、保育士確保が出来ないので、定数より多くの保育士を確保していれば、確保者分の補助金をだしてほしい。 群馬県高崎市は、待機児童対策として、定数より多い保育士を確保していれば、保育士1人当たり、1ヶ月160,000円の補助金をだしているそうです。 (何名でもOKだそうです。)
44	実習時間の充実。子供を育てる(教育)学校の指導。
45	今後、少子化に対し保育士必要数が問題にならなくなる傾向であるが、保育士の雇用確保として園児当たりの保育士配置規定を見直す可能性はあるのか?
46	確かに、求人を出しても、保育士はみつかりません。 できれば、保育士の市町村単位での紹介をお願いします。
47	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援事業に対しての効果があまりあがっていない感じがする。 ・県と地区の研修が重なり研修参加がしにくい。 ・研修参加が高すぎる。(8,000円とか) ・情報が多すぎる。
48	人材募集、職員の配置等は全て本部の方で行っている為記入できない所が多々あり、すみませんでした。
49	地域的なものと考えられますが・・・、途中採用の必要があり募集しても応募者がいない事とやむを得ず無資格者を採用せざるを得ません。 監査の度に無資格者の件で指導頂いていますが、園児をその為に入所させないのがいいのか!又はある程度資格者がいれば緩和視して頂くと云う制度が出来たらいいと思います。全国どこも同じであり、田舎ではますます深刻な問題のように思います。
50	待機児童対策が叫ばれていますが、保育現場では、途中入所など緊急に対応するためには、保育士不足が大きな要因となっております。年度途中は、ほとんどが乳児や未満児が多く、小児保健の観点からも、保育士に代わって、看護師でも対応できると考えています。 保育士定数にも入れられるようにはなっていますが、正看はなかなか保育園に就職を希望しません。出来ましたら、医療現場で従事した経験のある準看護師の対応ができればと思っています。是非とも、準看護師も定数の一人に入れられますなら、待機児童の緩和にも寄与できると思います。
51	新保育制度の改定・移行により、保育現場の混乱が予想されます。その上現代人の子育て力の低さがさらなる不安をおおるのではないかと考えています。 日本の子ども達の手を放さないように行政側の皆さんに切にお願い致します。
52	新制度について地方の行政も保育園も保護者も十分に理解できないままスタートしようとしています。莫大な予算と時間をかけてきてはたしてうまく軌道に乗るのか心配です。制度の仕組みと補助金(運営費)の動向が余りわからない。
53	新制度になって、今までの保育が守られるのか不安です。そんな不安の中、職員が安定して働いていけるのか、子どもの最善の利益が守っていけるのか、不安だらけです。 27年度まで残り半年、もっともっと説明会や勉強会を開催していただきたいと思っています。
54	長時間に渡り園児を見守る責任の重さ、職員配置基準のきびしさなど、緩和が必要かと思っています。又年度末は、まとめや次年度への準備期間がとれないまま、翌日に新年度を迎えることは、保育士離れの一つではないかと感じるこの頃です。 (3/31→翌日に新入児が入園し、新制度が始まる)ご検討をお願いしたく存じます。
55	こども園も増え、幼稚園、保育所の乳児の受け入れが増えるのは良いですが、すでにある保育士不足がますます深刻化し、受け入れたくても保育士不足により受け入れられない園がふえていくように思われます。

56	<p>教員に近い待遇の改善をするべき。3K、4K 職場と言われている上に求められるものが多過ぎて、保育士のボランティア精神に頼るのにも限度がある。</p> <p>保育制度の変更について、もっと長いスパンでじっくりと検討して決めるべき。主役の子どものことを考えていない。</p> <p>働き方のあり方を（労働行政）変えていくことの方が先ではないでしょうか？そして全国一律ではなく、地域に合った対応をすべきです。</p>
57	<p>保育士不足が全国的に問題となっているにも関わらず、一時保育事業での保育士を専任加配とし職員定数に計上しなければならなくなりました。</p> <p>都会と違い地方では利用人数が少ない状況です。なのに、兼任ではなく専任にでは保育士不足が一向に改善されないのではないのでしょうか？</p> <p>以前のように兼任とし現在の専任と同額の補助を切に願います。</p>
58	<p>今後、認定こども園への移行を考えると、保育士資格と幼稚園教諭資格が必要となりますが、先生不足を考えると、幼稚園の資格は持っているけど保育士の資格のない人をもう少し簡単に取得できる様にしてほしいと思います。</p>
59	<p>全員正職勤務者で雇用できる保育単価を確保していただきたい。</p>
60	<p>新制度では定員内保育をととも推進したいようですが、それを定着するという事は、年度途中の定員以上の保育士をかかえなくて良いということです。</p> <p>保育所の特徴として、年度中旬以降の入所に対応できなくなる事をどう考えているのでしょうか。</p> <p>現制度下では、待機児対策は市町村の義務という事を忘れず進めて頂きたい。</p> <p>定員内保育だけを行うのなら、保育所運営はとても簡単だと思います。</p>
61	<p>新制度に対し、不安なことが多い。今後、保護者が望む現状通りの保育を提供できるか分からない上に、職員の勤務条件をよくしていくのは経営的に無理だと思う。</p>
62	<p>園児数が多くなるほど保育単価が減額されるが、宮崎県では地方自治体による保育士加算がないので、一つのパイを多人数で分け合うような人件費のやりくりが必要となる。</p> <p>児童数が多いと効率的な運営ができると言われるが、多人数になれば事故のリスクも高くなり、作成書類も膨大になり、防災対策、食品備蓄等にも費用がかかる。</p> <p>発達障害児の増大の状況もあり、保育士の加配を余儀なくされている。</p> <p>他県では120名定員の場合、地方自治体からの保育士加算が予算化されている所が多く、3人～5人程度の人件費補助があると聞いている。県による格差解消を望みたい。</p>
63	<p>保育行政について、各都道府県、市町村で、細かな所で大きな違いがあります。</p> <p>（延長保育や児童クラブ）なぜ同じにできないのか？</p> <p>新制度についても、幼・保を同じにする目的で、（一元化）取り組んだものが大きな違いを生み、幼・保・認定（3種）の5つに分かれ、現行制度よりも混乱を生む制度を推し進めようと、国はするのか？消費増税はもっと有効的に使うべし！！</p>
64	<p>来年度からの新制度は、実施主体が市町村でありますので、県内でもばらつきが出ると予測します。宮崎県が県内各市町村の実態を把握し、調整指導をしていただきたい。</p>
65	<p>地域によって、差がないような配慮をお願いします。市町村によって、補助金の額が著しく違いがあります。</p> <p>財政状況（市町村の）にもよりますが、同じ保育（特別）をしてても、差があります。☆決算報告書等を見てびっくりしました。</p>
66	<p>少子化が進んだ地方には、将来性が見えなく、就職希望も少なくなっていくと思われれます。</p> <p>27年度がスタートする新制度もそうですが、地方に対する考え方をもっと変えていただきたいと思います。</p>
67	<p>認定こども園は園児数の少ない田舎にはどうも理解できない。</p> <p>都会にあった法律と違ってならない。</p>

68	<p>新制度移行についてかなり不安である。明るい要素がない。</p> <p>中央と地方では抱えている問題が違っているのに、現場の声をもっと聞いて対応してほしい。これ以上、処遇が悪くなったらもっと保育士が少なくなる。</p>
69	<p>行政は現場をわからず、どんどん新システムに替えたり事務書類を増やしていくけど、現場にいる保育士、調理師の息つく間もない忙しさを、行政を携わる方々も足を運んで現場の状況を見て欲しい。(監査ではなく)</p> <p>特に過疎地である当保育園では、昇給もほとんどない。(園児数が減少傾向にあり)</p> <p>それでも、保育士や調理師は一生懸命頑張ってくれて、いい保育園に盛り上げている。</p>
70	<p>保育園は“教育”の場ではないという印象のコメントやパンフレットが目につき残念です。たとえば、認定こども園にしても教育を希望するなら1号認定、保育を希望するなら2、3号認定というような説明がありますが、保育園は“教育”とは無縁のところというイメージになります。</p> <p>保育園の“教育”は幼稚園の“教育”となんら違いはないのにたてまえ上、そうになっているのはわかりますが一般の人は保育園イコール託児所と思うのではないのでしょうか。保育の現場にいる人が保育行政にかかわるべきです。</p>
71	<p>アンケートでなく、現場に足を運んで状況を把握する努力をしてみたいか？(監査とは別に、現場の事を学んでほしい)</p> <p>自閉症の子供への対応についての加配に対しての助成を、保護者の承認ではなく別の、例えば専門家の認定等に基づいて行う様にして欲しいです。</p>
72	<p>子どもの育ちの中で家庭の課す役割、意味について、行政としてもっと積極的に情報発信してほしい</p>
73	<p>中央へ向けた施策を地方でも同等の取り扱いをしても、向くところ向かない所がある。行政側が直接出向いて調査し、中央と地方の施策の違いを感じるべき。</p> <p>机上の論ではどうでもなる。</p> <p>もっと日本の将来を考えた施策を作るべき。</p> <p>実態の把握が足りない。</p>
74	<p>保育所として保護者がもう少しゆとりをもって働ける環境を作っていただきたいと思います。</p>
75	<p>宮崎県は“子育てに適した環境”の県です。行政としても、他県にはない子育て環境を整備してはいかがですか？</p> <p>日照時間も長く、おだやかな気候の県で、人とのかかわりも“おもてなし”もステキで、おだやかであると思います。保育施設に魅力ある環境づくりに積極的になってほしい。</p>
76	<p>いつもお世話になっております。</p> <p>保育時間が長い子どもに対して、家庭的なコミュニケーションが薄いのでは？と気になります。</p>
77	<p>全国の自治体の中には国の制度にとらわれず、自治体独自の様々な子育て支援策と財源確保をしている自治体がある。</p> <p>一方宮崎市のように、国の顔ばかりうかがい現場実態を把握せず、現場が困窮するような定員制度を押し進めようとしている自治体もある。</p> <p>待機児童の観点からだけでなく、少子化、過疎化対策を考え現場実態を把握した行政をお願いしたい。</p>