令和8年度保育士アンケート調査

藤沢市　保育課

令和8年10月

目次

調査概要 2

調査目的 2

調査方法 2

質問項目 2

調査結果 5

基本集計 5

1. 回答者の属性 5

2. 回答者の就業状況 6

3. 就業満足度 8

4. 補助金・助成金制度 12

5. 就業継続意向 14

6. 離職経験 15

クロス集計 16

調査概要

調査目的

市内認可保育施設における保育士不足の解消と安定的な保育人材の確保及び定着化に向けた方策を検討するための基礎資料の作成を目的とした。

調査方法

- 調査対象者:市内法人立認可保育施設に勤務する全保育士、約 1,700 人。
- 実施期間　:2026 年(令和 8 年)7 月 13 日～8 月 31 日
- 実施方法　:各施設経由で保育士へアンケート調査実施依頼文を配布し、URL または二次元コードからアンケートサイト(Google フォーム)へアクセスして回答する Web 方式
- 回収結果　:回答数 540 件(有効回答数 539 件)、有効回答率約 31.65%

(参考)前回のアンケート実施方法
実施期間:2024 年(令和 6 年)10 月 16 日～11 月 15 日
調査目的:今回の調査目的と同様
対象者　:法人立認可保育施設職員(保育士)　約 2,000 人
実施方法:ウェブ・アンケート方式
回答者数:492 人
回答率　:24.6%

質問項目

1　基本属性
1　年齢
2　住まい(市内・市外県内・県外)
3　保育士資格取得方法

2　就業状況
1　施設種別
2　雇用形態
3　現施設での勤続年数
4　保育士としての通算勤務年数
5　藤沢市の保育所に就労した理由(自由記述)

3　就業満足度
(1～12について:満足・やや満足・どちらでもない・やや不満・不満の5件法)
1　勤務時間・日数
2　給与・待遇面

3 休みやすさ
4 施設の保育方針
5 仕事とプライベートの両立
6 保護者との関係性
7 職場の人間関係①上司との関係
8 職場の人間関係②同僚・後輩との関係
9 職場の協力体制・相談のしやすさ
10研修・スキルアップ制度
11業務量
12やりがい

13業務の中で特に負担が大きいと感じるもの（最大3つ）

1. 直接的な保育・指導
2. 指導計画・記録の作成
3. 保護者への対応・連絡
4. 行事の準備・運営
5. 清掃・消毒・保育の準備
6. 会議・研修・事務処理
7. その他（記述）

14就労条件で重視すること（上記1～12・その他記述　から最大3つ）
15施設の保育方針について、日々の業務の中で「共感できる点」や逆に「実践が難しい（または実態と合っていない）と感じる点」があれば教えてください。（自由記述）
16その他満足していること・不満なこと（自由記述）

4 補助金

1 知っている補助金制度
2 補助金制度について改善してほしいこと
3 補助金制度の満足度
4 改善要望（自由記述）

5 就業継続意向

1 今後も今の職場で働き続けたいと思いますか？（はい・いいえ・わからない）
2 その理由は？（自由記述・任意）
3 今後も保育士として働き続けたいと思いますか？
（はい・いいえ（他職種へ転職したい）・いいえ（保育士を辞め働く予定はない）・わからない）
4 その理由は？（自由記述・任意）

6 離職経験

1 離職経験の有無

2 離職理由(最大3つ)

1. 職場の人間関係の悩み
2. 給与・収入面への不満
3. 労働時間・休日数への不満
4. 仕事内容の多忙さ・責任の重さ
5. 結婚・出産・育児のため
6. 園の保育方針への不満
7. 自分自身の健康・体力面の不安
8. 転居したため・通勤が不便なため
9. 他職種への興味・キャリアアップのため
10. その他(記述)

3 転職活動方法

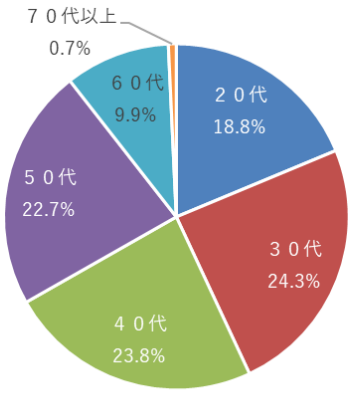
1. ハローワーク
2. 転職サイト
3. 転職エージェント
4. 知人の紹介
5. 派遣会社
6. 市・県主催の就職相談会
7. 出身校の支援・紹介
8. 施設の HP 等から直接応募
9. その他(記述)

調査結果

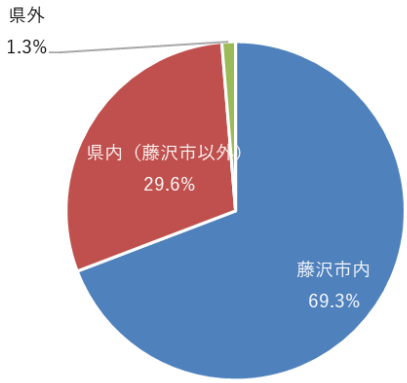
基本集計

1. 回答者の属性

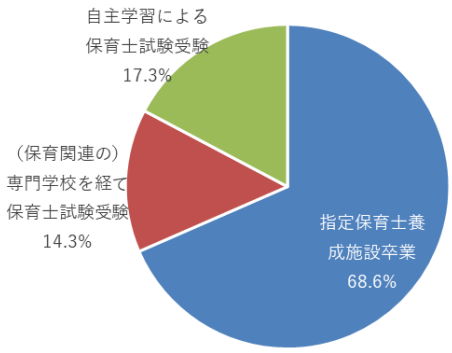
a. 年齢(n=539)



b. 居住地(n=539)

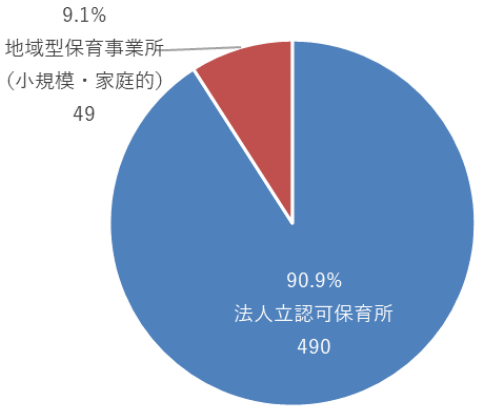


c. 保育士資格取得方法(n=539)

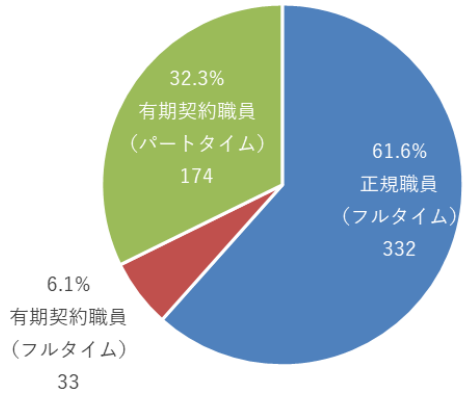


2. 回答者の就業状況

a. 勤務施設種別(n=539)



b. 雇用形態(n=539)



c. 現在の施設での勤続年数(同一法人他施設含む)及び保育士としての通算勤続年数(n=539)

	現在の施設での勤続年数	保育士としての通算勤続年数
平均値	6.83	12.83
中央値	5	10.5
最大値	44	52
最小値	0	0

(年)

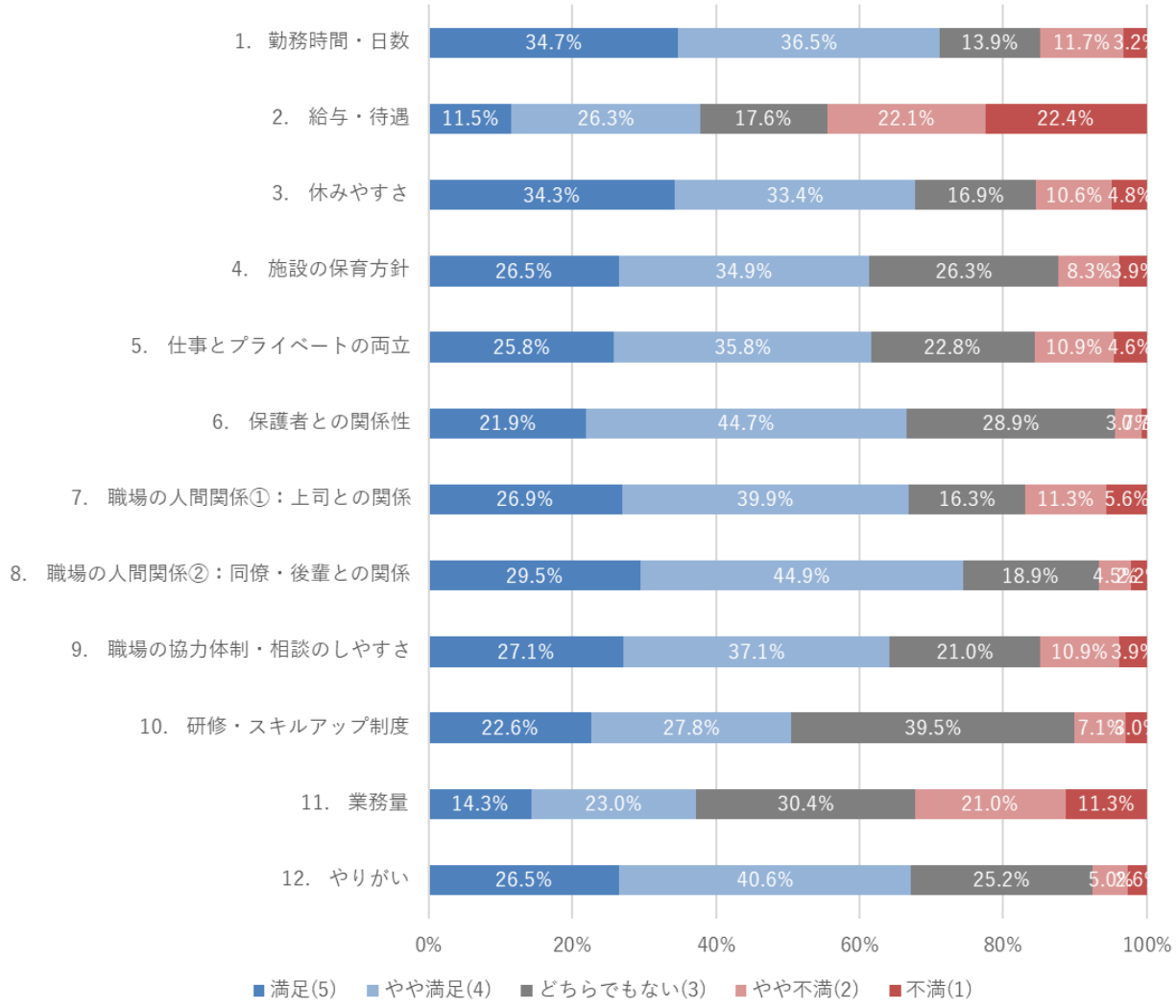
d. 藤沢市の保育施設に就労した理由(n=495)

自由記述の回答内容について、項目ごとに分類を行った。

通勤・居住条件	**325件**	**(65.7%)**
・藤沢市在住のため		
・自宅から近いから		
・通勤しやすいから		
職場環境・条件面	**42件**	**(8.5%)**
・施設の保育理念・方針に共感したから		
・施設内の環境・雰囲気が良かったから		
・給与・待遇が良かったから		
地域要因	**17件**	**(3.4%)**
・地元で働きたい		
・海がある湘南地域に魅力を感じたから		
補助金制度	**7件**	**(1.4%)**
・家賃補助が受けられるため		
・補助金制度が手厚かったため		
転勤・引越	**24件**	**(4.8%)**
紹介	**26件**	**(5.3%)**
異動・配属先	**10件**	**(2.0%)**
その他	**51件**	**(10.3%)**
・採用されたため		
・子どもが好きだから		
・自分の子の入園のため、加点があるため		
・理由なし		

3. 就業満足度

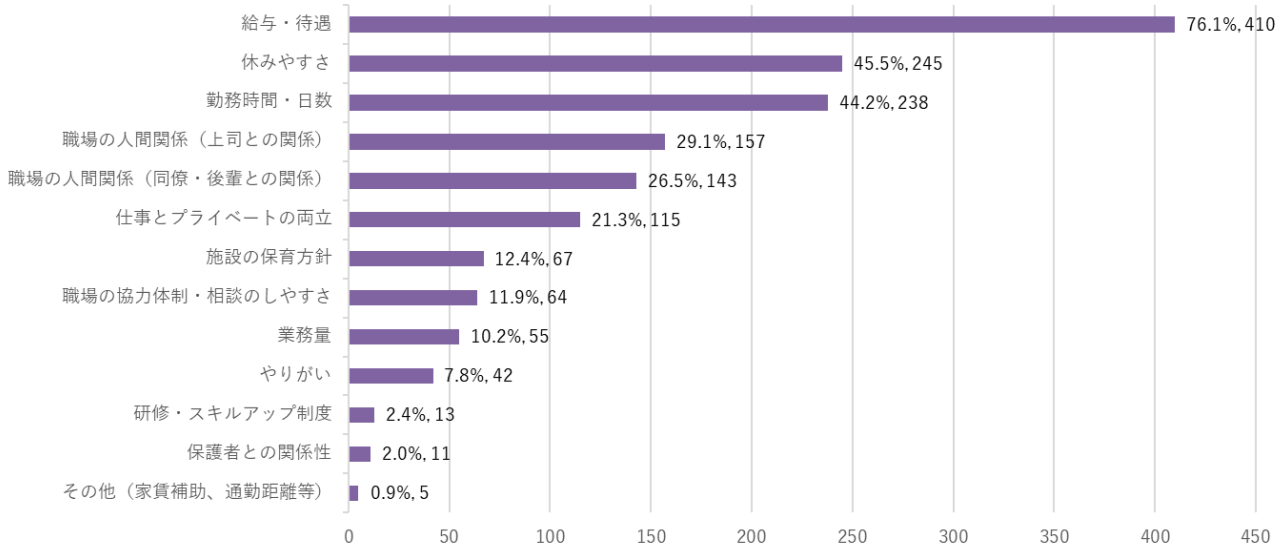
a. 満足度(n=539)



	満足(5)		やや満足(4)		どちらでもない(3)		やや不満(2)		不満(1)		平均点
1. 勤務時間・日数	188	(34.9%)	197	(36.6%)	73	(13.6%)	63	(11.7%)	17	(3.2%)	3.88
2. 給与・待遇	63	(11.7%)	142	(26.4%)	95	(17.7%)	118	(21.9%)	120	(22.3%)	2.83
3. 休みやすさ	185	(34.4%)	179	(33.3%)	91	(16.9%)	57	(10.6%)	26	(4.8%)	3.82
4. 施設の保育方針	144	(26.8%)	188	(34.9%)	141	(26.2%)	45	(8.4%)	20	(3.7%)	3.73
5. 仕事とプライベートの両立	140	(26.0%)	191	(35.5%)	123	(22.9%)	59	(11.0%)	25	(4.6%)	3.67
6. 保護者との関係性	119	(22.1%)	240	(44.6%)	155	(28.8%)	20	(3.7%)	4	(0.7%)	3.84
7. 職場の人間関係①：上司との関係	145	(27.0%)	214	(39.8%)	88	(16.4%)	61	(11.3%)	30	(5.6%)	3.71
8. 職場の人間関係②：同僚・後輩との関係	159	(29.6%)	242	(45.0%)	101	(18.8%)	24	(4.5%)	12	(2.2%)	3.95
9. 職場の協力体制・相談のしやすさ	147	(27.3%)	199	(37.0%)	113	(21.0%)	58	(10.8%)	21	(3.9%)	3.73
10. 研修・スキルアップ制度	123	(22.9%)	150	(27.9%)	212	(39.4%)	37	(6.9%)	16	(3.0%)	3.61
11. 業務量	78	(14.5%)	124	(23.0%)	163	(30.3%)	112	(20.8%)	61	(11.3%)	3.09
12. やりがい	144	(26.8%)	219	(40.7%)	135	(25.1%)	27	(5.0%)	13	(2.4%)	3.84

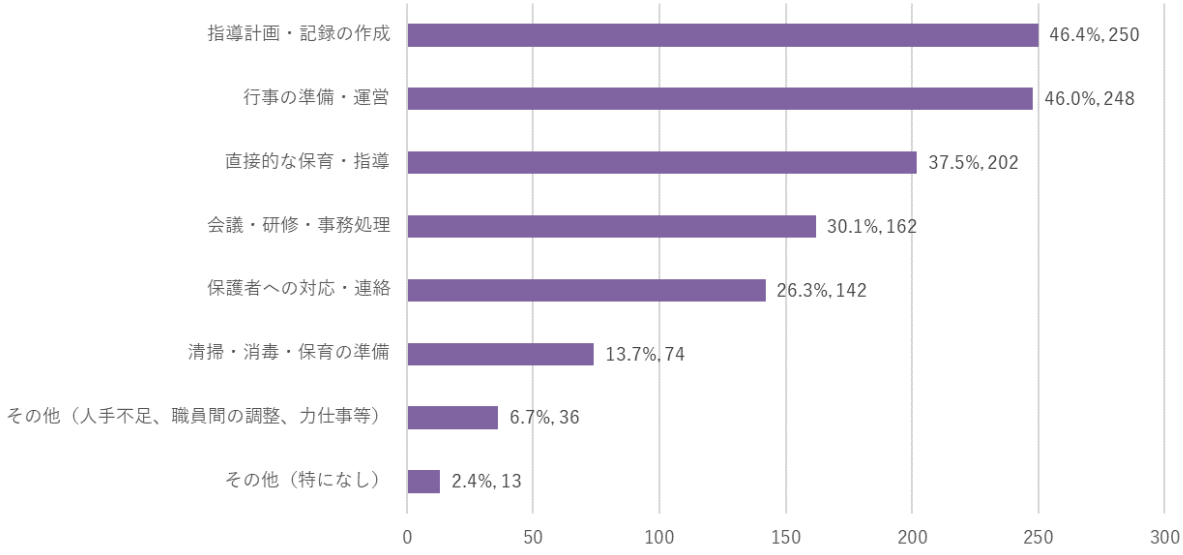
「満足」から「不満」までそれぞれ5点から1点として、各項目の満足度の平均点を算出した。「給与・待遇」が 2.83 で最も低く、次いで「業務量」が 3.09 と低かった。それ以外の平均点は 3.6 以上となり、「同僚・後輩との関係」が 3.95 で最も高かった。

b. 就労条件で重視すること



「給与・待遇」が最も多い（76.0%）が、満足度では最も平均点が低い。「業務量」を選択した人は約 10%だが、満足度では給与・待遇に次いで平均点が低い。

c. 業務の中で特に負担が大きいと感じるもの



「直接的な保育・指導」よりも、「指導計画・記録の作成」や「行事の準備・運営」に負担感を感じている割合が多かった。

d. 施設の保育方針への意見(n=195)

Q:施設の保育方針について、日々の業務の中で「共感できる点」や逆に「実践が難しい(または実態に合っていない)と感じる点」があれば教えてください。

回答の分類	n=195	
共感	41	21.0%
困難	96	49.2%
両方あり	37	19.0%
その他	21	10.8%

困難理由	n=96	
人員不足	31	32.3%
時間不足	7	7.3%
施設整備不足	10	10.4%
園内の共通認識不足	19	19.8%

困難理由の抜粋

人員不足

・子どもの主体性を重視する保育を実践するには、人手が不足している
・異年齢保育をするには、保育者の人数や保育力不足を感じ、負荷が高い
・一人一人の成長に寄り添った保育を目指しているが、安全に保育するには人員が少なすぎる

園内の共通認識不足

・自分の意見が通らない、共有ができていない
・世代が違う職員との保育観のギャップがあり、主体性の保育への移行が難しい
・園長・主任と現場とのズレがある
・保育方針が一方的で話し合いが少ない
・職員同士で方向性の統一が難しい
・保育観の違いはどこでもあるため難しい

施設整備不足

・保育室内の環境が整っていないので、保育方針に基いた保育はできていない
・保育環境を重視している方針だが、保育室の広さが基準値ギリギリなので、工夫がしづらい
・夏季の暑さのため、室内の限られたスペースで安全に運動量を確保することが難しい

時間不足

・時間内に計画や反省、振り返りができない
・行事や書類作成などでこどもたちに対する時間や気持ちの余裕が足りないが、両立を求められる
・子どもファーストの保育を方針とするが、事務や業務、掃除等で削られてしまう

e. 就業について満足・不満な点(n=216)

回答（態度）の分類		n=216
満足	21	9.7%
不満	167	77.3%
両方及び中立	28	13.0%

回答（内容）の分類		n=216
待遇	106	49.1%
職員体制	52	24.1%
業務内容	38	17.6%
職場環境	45	20.8%
行政	8	3.7%
保護者対応	2	0.9%
その他	6	2.8%

回答抜粋

待遇

・パート勤務でも格差があり、同じ時間帯で働いているのにも関わらず、仕事量が全然違う。
同じ金額をもらっているのに、一番若いから、背が高いから、と言ってこきをつかわれる。
辛さは同じであり、その分何かをしているわけでもないのに不平等である。また、正社員が指示を出さず、パートがうまく動かずに時間を無駄にしている。人が足りないところが多く、もう少し人を足してもらわなければみんなが倒れる。野党とお金がないからギリギリの人数で仕事している。1人休めば危ないと言われて休みづらい
・有給も取りやすく、人間関係もいいので満足しているが、近年、いわゆるグレーの子どもたちが増えている中で診断が出ていないから加配もつけられない、大人数は満たしているからと言う理由で、ギリギリの人数で保育するのは正直きつい。そんな中で保育して、子どもの安全、人権尊重と言われても、心に余裕もなければ保育者は子どもと笑顔で遊んだり、対応するのは難しいと思う。
・処遇改善や園への補助金など、保育士のためのお金が本当に保育士へ行き渡っているのか不明。
運営側で止まってしまっているような気がする。給料が他業種に比べて低い。、
・子育て中のため、残業はないように配慮してくれるのは大変ありがたい。しかし、時短勤務は小学校就学前までで、フルタイムに戻ると7〜19時までのシフト制になってしまうため、フルタイムでの復職は難しそう。子どもが小学校に上がるタイミングでの退職、もしくはパートへの変更を検討中。

職員体制

・常勤の保育士が各クラス一名ずつしかいない為、非常勤保育士がリーダー保育や保護者対応、書類等を担う事が多く負担。
・対人数の関係で1人担任で保育をしなければいけないクラスもあるが、子どもたちの状況に合わせて補助を入れた方が良いと思う。見ていて職員の気持ちに余裕が無いように感じ、その影響が保育に出てしまっているように思う。
・職員間の人間関係は普通、連携など良いと思うが、パートさんも時間でなかなか上がれない人もいる。パートなのにクラスの担任2番手、3番手もいて、負担が大きい。
逃げるわけではないが、こういうところでは仕事をしたくないと第三者視点から改めて見てみると思う。今の園で最後まで働こうと決めていたのに今は揺らぎ、ストレスばかりです。

業務内容

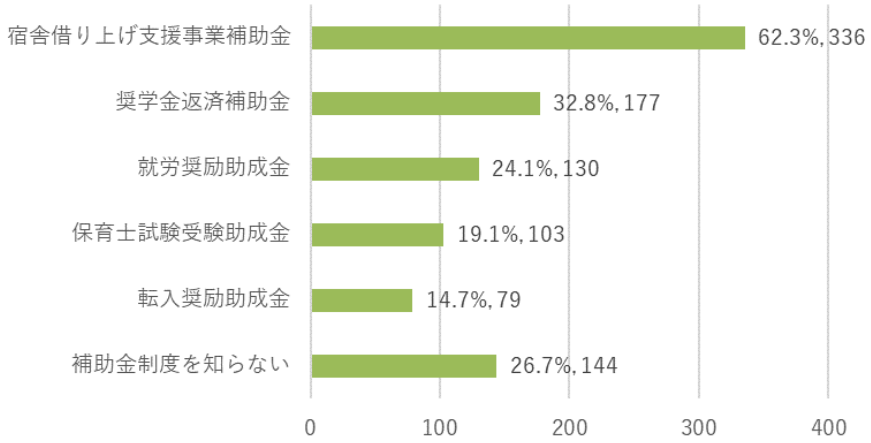
・書類が多い、やらなければならない雑が多いのに対し、勤務時間8時間の中で終わらない業務を課してくることが不満です。
・保育以外の業務量が多く、勤務時間内ですまないことがある
・パートなのに、資格を持っているからと担任業務を任されるのが当たり前。日々の活動内容や書類もパートであるにも関わらず、お願いされて仕事をしている人が1人いて、そんなことが許されるのはおかしいです。私もお願いされそうでビクビクしています。行事も多く、全職員に負担が大きい。また、支援が必要な園児がたくさんいても、実際保育士は足りていないため、団体行動を行なっている。グレーの子も多く、支援が必要かどうか判断するのに保護者の理解が必要であるため、難しい世の中だと思われる。法人がお金がないからと言って、建物も
・パートで正規職員と収入において大差があるのに、書類や保護者対応など任されることに不満がある

職場環境

・休みにくい雰囲気
・一部のパート職員で仕事への責任感に差があり、業務負担が偏ることがある。勤務に対する意識にばらつきがあり、社員との負担の差を感じることがある。
・長くこの園に勤めている先生が多く、新しく入った身としては、その園の当たり前がわからず、昔からのルールやこだわりに慣れるのが大変で、やりにくさを感じた。
・保育士不足だが、その人数でやれると思ってる園長に不満。従業員の働きやすさなど考えていない。ゆとり保育なんて考えがない。

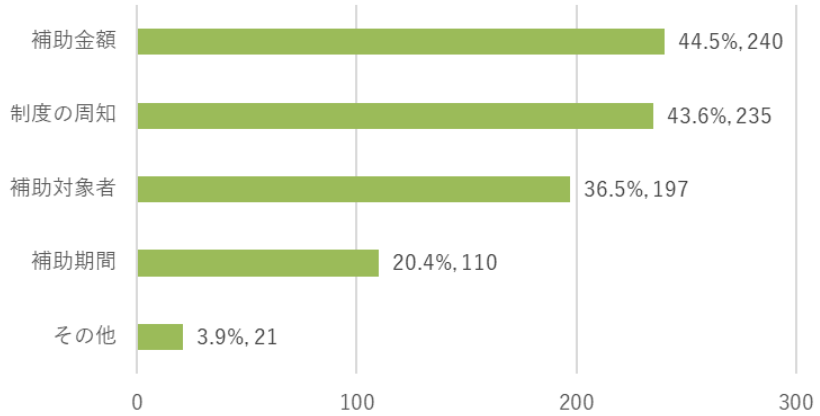
4. 補助金・助成金制度

a. 補助金認知度(n=539)

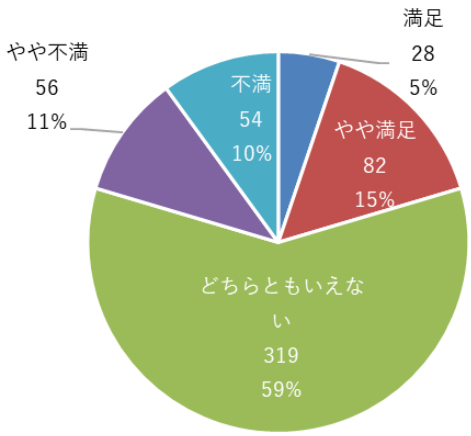


宿舎借り上げ支援事業補助金は6割以上の認知度があったが、他は約 30%～15%程度の認知度となった。また、補助金制度自体を知らないと回答した人は約 27%であった。

b. 補助金制度の改善してほしい点(n=539)



c. 補助金制度の満足度(n=539)



d. 補助金制度や施策の改善・実施要望(n=234)

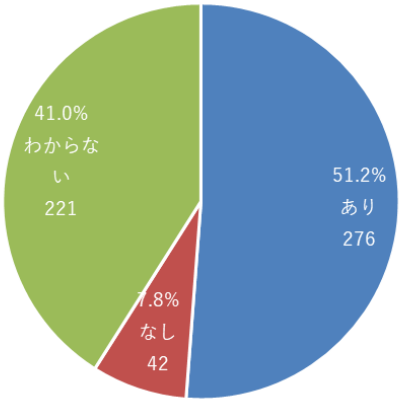
回答の抜粋

・上記の補助金ではなく、施設への補助金が少ない為、応募者がいても（藤沢市の勤務を希望している人がいても）職員を採用することが出来ない。隣接する自治体（茅ケ崎市、横浜市）と比べると、職員の人数の違いが大きく、職員の負担が大きい。このままでは、長く勤務することは難しい上、他の自治体へ保育士が流出してしまう。隣接する自治体と同等の補助金を施設に投入し、人員を増やすことが急務であると考える。
・正社員だけではなくパート保育士でも受けれる助成金があればいいと思う
・長く働いている人にも補助金を出して欲しいです。
・パート保育士の時給の低さの改善とボーナス支給の実施を強く要望します。現場は、パート保育士の献身的な勤務により、常勤保育士の変則勤務が大変緩和されている。業務内容や当事者責任の度合いは、もはや同等であり、故に、常勤、非常勤問わず、重大かつやり甲斐に繋がっている。子どもの命の前で常勤、非常勤の差は無い。
・金銭的なことと共にメンタルヘルスに特化したケア
・保育士の収入のみだと生活が厳しい為、補助金はとても助かっている。しかし、制度の改訂版では定められた期間を迎えて他園に就職できても、補助金は対象外となった。藤沢市内で継続的に働く理由が、1つ消えたと思っている

全体的な回答の傾向として、補助金よりも基本給与の増額、配置基準の改善を求める声や、正社員だけでなくパート勤務でももらえる補助金や長く働く人への補助金など補助金制度の改変、他市(横浜、川崎、鎌倉)の独自の処遇改善との比較、業務量・内容と給与のアンバランスなどに関する意見が多かった。

5. 就業継続意向

a. 現在の職場での就業継続意向(n=539)



b. 保育士としての就業継続意向(n=539)

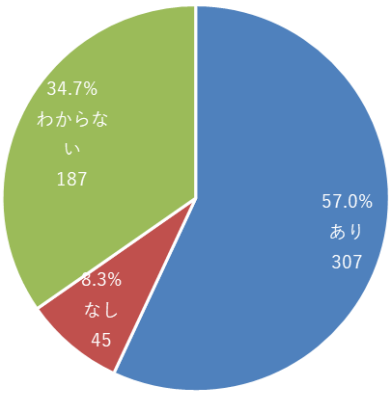


表:a と b の回答に対する理由(自由記述)についての回答の傾向

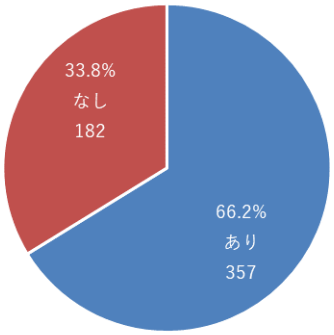
1.「今後も今の職場で働き続けたいと思いますか」の回答に対する理由(n=419)			2.「今後も保育士として働き続けたいと思いますか」の回答に対する理由(n=366)		
はい (n=213)	いいえ (n=38)	わからない (n=168)	はい (n=200)	いいえ (n=36)	わからない (n=130)
働きやすい(人間関係・雰囲気・勤務条件)	上司への不満	給与	子どもが好き・かわいい	給与	給与
特に不満がない	給与	人間関係(上司)	仕事が好き	精神的負担	体力
	人間関係	体力面	やりがいがある		年齢
		業務負担	自分に合っている・自分ができる仕事		業務負担

「現在の職場」を続ける・辞める理由の傾向について、「あり」の理由としては「働きやすさ(人間関係・雰囲気)」「特に不満がない」などで、「なし」「わからない」の理由としては「給与」「人間関係」「業務負担」などが挙げられた。また、「保育士という職業」を続ける・辞める理由の傾向について、「あり」の理由としては「子どもが好き」「やりがい」などで、「なし」「わからない」の理由としては「給与」「精神的負担」「体力・年齢」などが挙げられた。

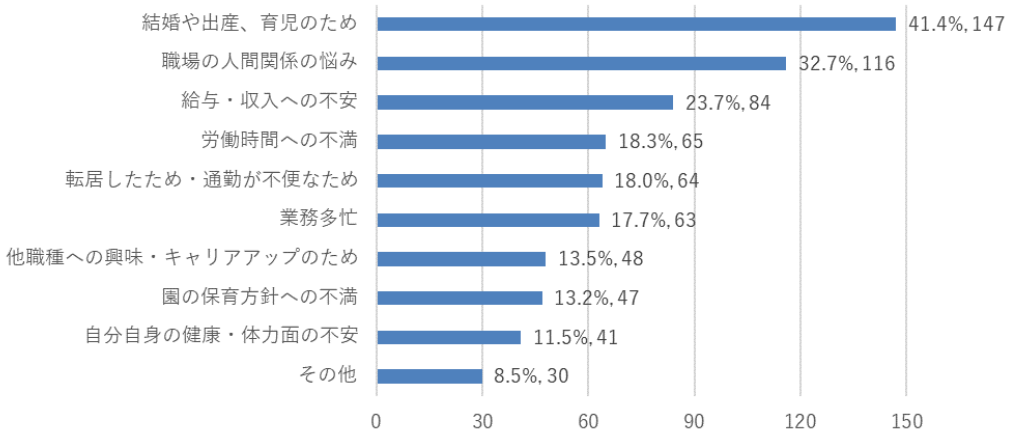
また、継続意向について「わからない」と回答した層がそれぞれ 4 割程度となった。

6. 離職経験

a. 離職経験の有無(n=539)

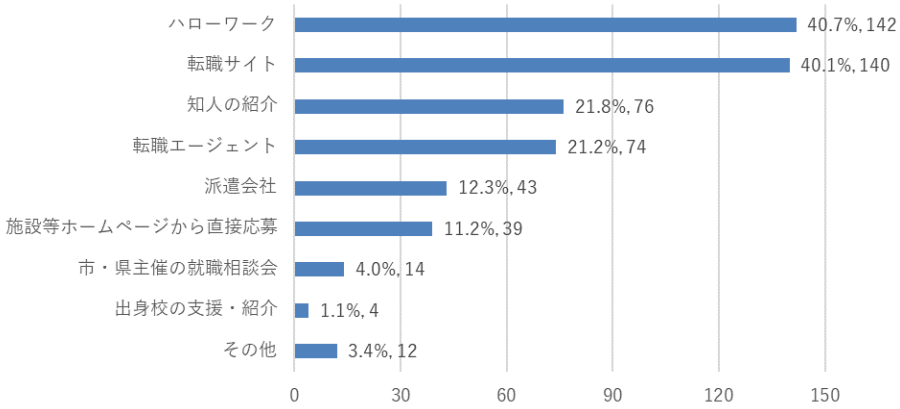


b. 離職した理由(n=355)



一人当たり平均 2.0 個の理由を選択した。「結婚や出産、育児のため」が 41.4%と最も高く、次いで「職場の人間関係の悩み」が 32.7%、「給与・収入への不安」が 23.7%と続いた。

c. 転職方法(n=349)



一人当たり平均 1.6 個の方法を選択した。「ハローワーク」と「転職サイト」が約 40%と二大主流となっており、次いで「知人の紹介」と「転職エージェント」が約 20%となった。

クロス集計

1. 年代と就業継続意向

表:年代別の現職場での就労継続意向

	２０代		３０代		４０代		５０代		６０代		７０代以上		計
あり	45	(44.6%)	54	(41.2%)	72	(56.3%)	62	(50.8%)	40	(75.5%)	3	(75.0%)	276
なし	16	(15.8%)	11	(8.4%)	11	(8.6%)	2	(1.6%)	1	(1.9%)	1	(25.0%)	42
わからない	40	(39.6%)	66	(50.4%)	45	(35.2%)	58	(47.5%)	12	(22.6%)	0	(0.0%)	221
計	101	(100.0%)	131	(100.0%)	128	(100.0%)	122	(100.0%)	53	(100.0%)	4	(100.0%)	539

現職場での就業継続意向について、20 代の「なし」が 15.8%と全世代で最も高い。30 代の「あり」が 41.2%と全世代で最も低く、「わからない」が 50.4%と半数を超えた。

50 代の「なし」が 1.6%と全世代で最も低く、60 代では「あり」が 75.5%で最も高かった。

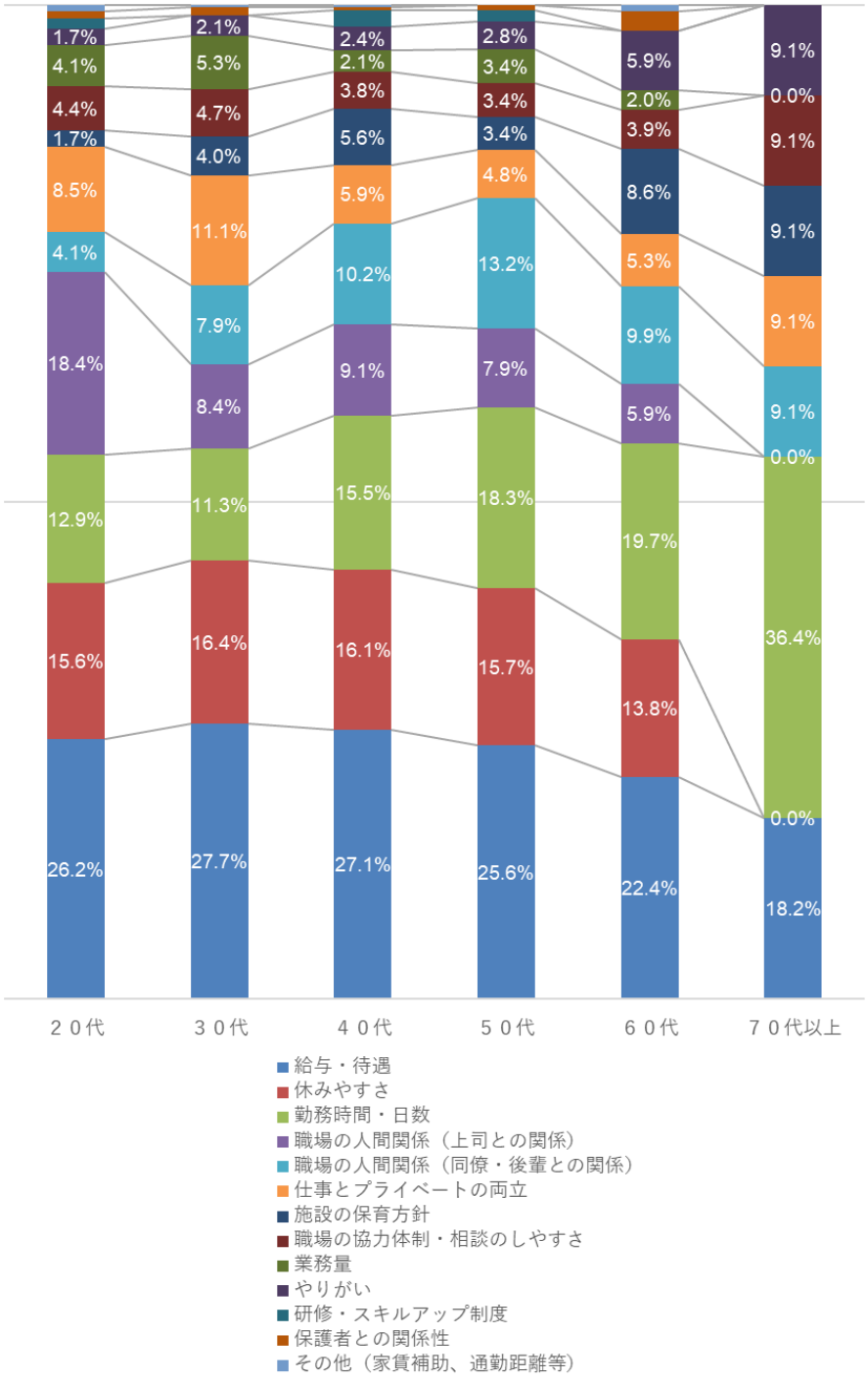
20・30 代では現職場での就業継続意向が低く、50・60 代では継続意向が高い傾向となった。

表:年代別の保育士としての就労継続意向

	２０代		３０代		４０代		５０代		６０代		７０代以上		計
あり	47	(46.5%)	69	(52.7%)	81	(63.3%)	71	(58.2%)	36	(67.9%)	3	(75.0%)	307
なし	22	(21.8%)	11	(8.4%)	6	(4.7%)	6	(4.9%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	45
わからない	32	(31.7%)	51	(38.9%)	41	(32.0%)	45	(36.9%)	17	(32.1%)	1	(25.0%)	187
計	101	(100.0%)	131	(100.0%)	128	(100.0%)	122	(100.0%)	53	(100.0%)	4	(100.0%)	539

保育士としての就業継続意向については、20 代の「あり」が 46.5%と全世代で最も低く、反対に「なし」が 21.8%と最も高かった。

2. 年代と求める就業条件



どの年代も「給与・待遇」が最も多く選択された。
20 代でのみ、「上司との関係」が「給与・待遇」の次に多かった。