

川崎市保育労働実態調査 結果の要約

2020年7月6日

川崎市保育問題交流会
関東学院大学経営学部中西新太郎研究室

第1 はじめに

保育園に申し込んでも入園できない待機児童の急増、保育士など保育職員の劣悪な労働環境が社会問題化しています。川崎市および近隣地域で活動する保育関係の経営者・労働組合・NPO活動家や研究者・法律家などがあつまり、川崎の保育の実態を把握し、待機児の解消や保育の充実、働く保育職員の労働条件の改善などを前進させるため、川崎市保育問題交流会を立ち上げて活動してきました。

2017年には、専修大学経済学部兵頭淳史ゼミナールと共同して川崎市内の認可保育園を対象に実態把握のためのアンケート調査を行いました。

その結果は、保育関係者に報告するとともに、川崎市当局、川崎市議会の各会派にも提供し、川崎の保育が少しでも前進するように活動をしてきました。

2019年の10月から保育利用料の無償化施策が実施され、保育に対するニーズがますます高まることと予想されます。保育需要の増大に応える諸施策が緊急に必要なのは言うまでもありませんが、保育需要に十分応えられる保育所・保育者の確保抜きでは、これらの施策も実効性をもちえません。都市部を中心に、深刻な保育者不足が進行しており、現状のまま推移すれば、保育の質低下などさまざまな問題が広がりかねません。保育に対する社会的ニーズの増大に対応するためには、保育環境と保育現場での働き方について、その実態を正確にとらえることがどうしても必要です。

2019年は、川崎市保育問題交流会と、社会・労働問題を専門とする関東学院大学経営学部中西新太郎研究室で、川崎市内の全認可保育所を対象としたアンケート調査を実施することにしました。

アンケート調査は、川崎市内のすべての認可保育所を対象として、①施設長向けアンケート、②保育士・調理師・看護師・栄養士・事務職員など各職種で働く方向けアンケートの2種類のアンケート調査です。調査結果の概要は下記の通りです。

調査主体：川崎市保育問題交流会、関東学院大学経営学部中西新太郎研究室

調査内容：川崎市内認可保育園施設長アンケート、同認可保育園で働く職員アンケート

アンケート発送日：2019年10月16日 市内認可園311園に返信用封筒と施設長アンケート1枚、職員アンケート10枚を入れて発送

回収結果:11月30日までに回収した働く職員アンケートの有効回答数は648票。施設長アンケートの有効回答数は59票であった。

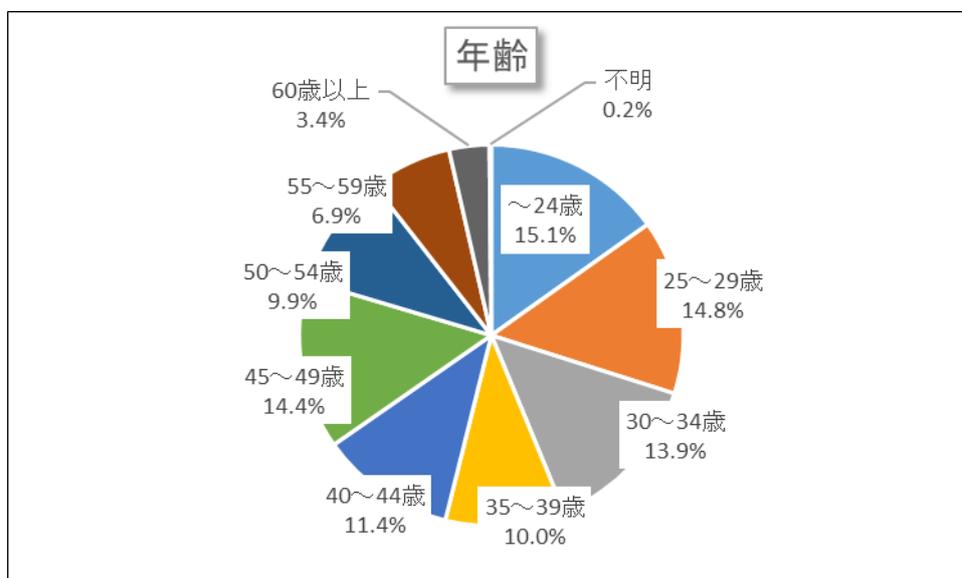
アンケート結果を集計分析する中で、コロナウイルスの爆発的感染が世界的に発生し、集計分析にも困難な状況になりました。同時に、小中高など学校は休校になる中で、保育園は休園にはならず、条件付き開園状態が続いており、保育職員の感染リスクの高まりやクラスター防止の重圧などストレスが高まる新たな事態が加わっています。そのため分析結果のとりまとめは春にも取りまとめる予定でしたが、遅れることになりました。

ここに公表する結果の要約は、結果の全体像をわかりやすくしたものです。川崎の保育がより良いものに前進することに役立つことを願っています。

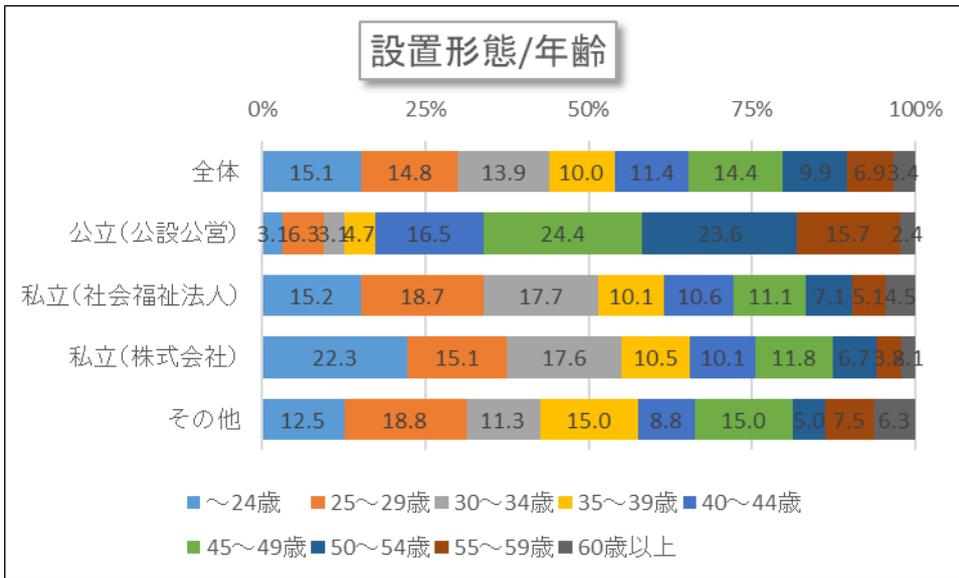
第2 回答結果

1 回答者属性の特徴

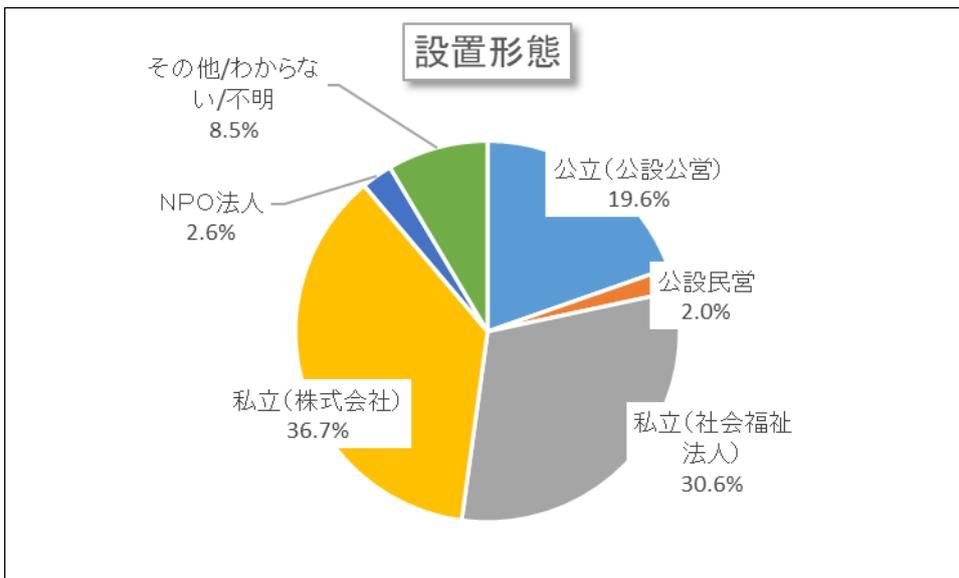
回答者のうち、20代までが29.9%と最大のボリュームとなっており、30代を合わせると(23.9%)若年層が過半数を超える。



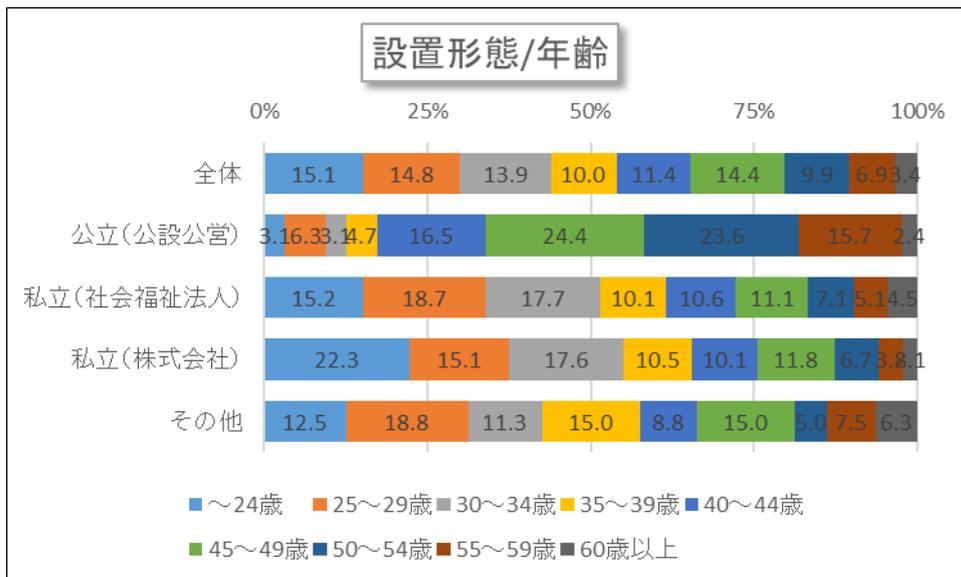
とりわけ、株式会社立保育所回答者では20代が37.4%を占め30代(28.1%)までが65.5%と若年層のボリュームが著しく高い。



株式会社立保育職員の回答者数が最大（238人・36.7%）となっているのは川崎市の特性を反映しており、他地域での保育調査とくらべ大きな特徴と考えられる。



法人立保育職員、株式会社立保育職員の回答者構成はおおよそ類似しているが、公立保育所職員では40代（40.9%）、50代（39.3%）に回答者が集中している。

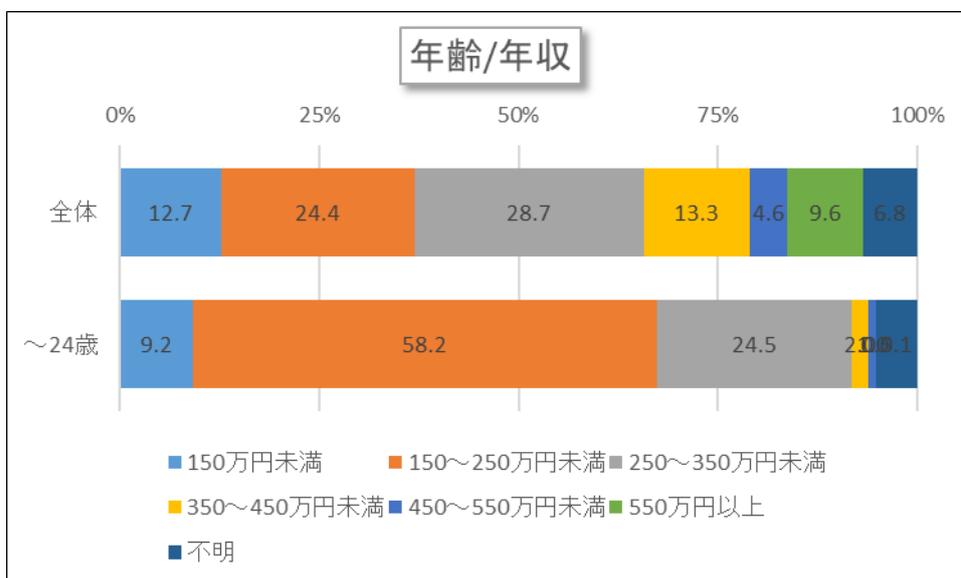


2 保育職員処遇の実態

●賃金

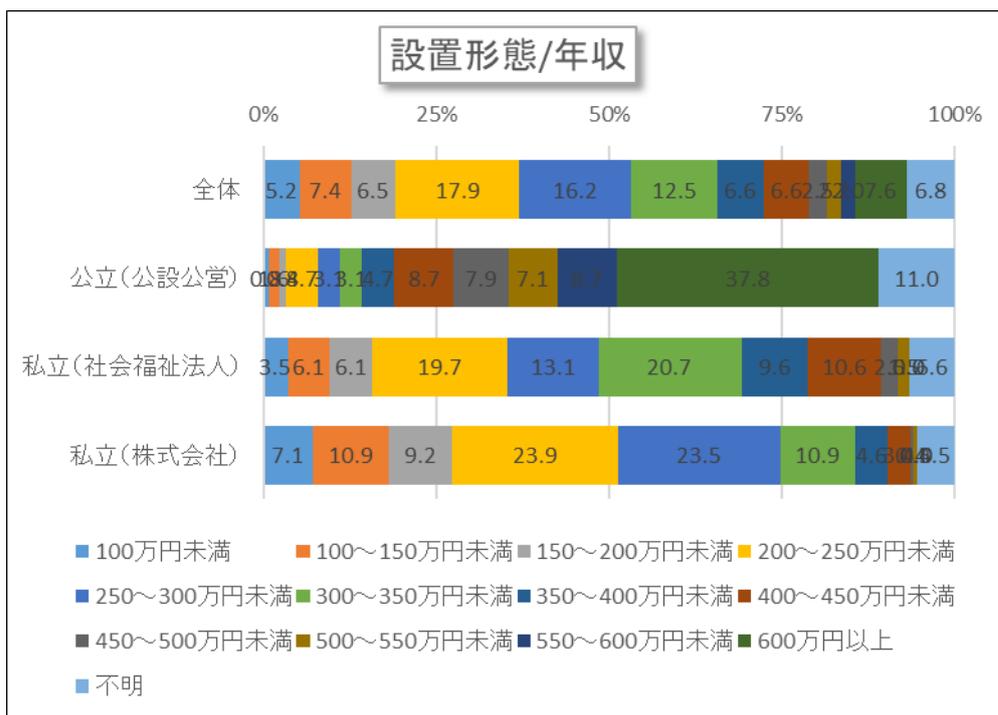
—深刻な若年層の低賃金

24歳以下の若年層では年収300万円未満が83.7%であり、



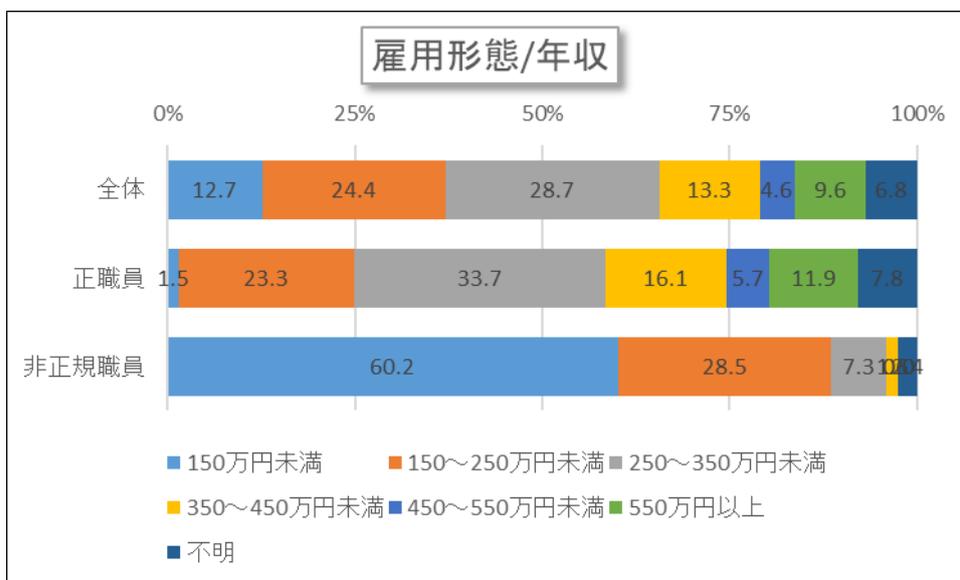
若年層の賃金水準がきわめて低いことがわかる。民間保育園若年層、なかでも株式会社立保育職員の低賃金は深刻である。

20代、30代の回答者が多い株式会社立保育職員の場合、年収250万円未満の数が半数（51.1%、法人立職員では35.4%）であり、75%が300万円未満である。



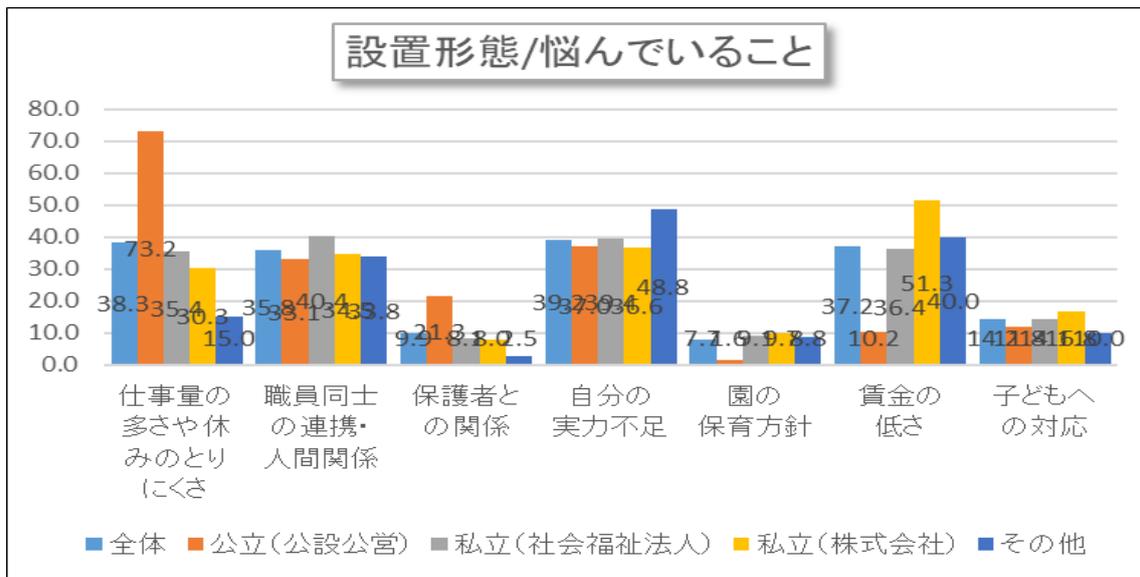
この間全国各地で行われてきた最低生計費試算結果が、年収ベースでは、おおよそ260～290万円台であること（25歳単身者モデル）から、若年層保育職員の賃金は最低限度の生活さえ送ることが困難な水準にあることが推察できる。

なお、非正規労働者の60.2%が年収150万円未満と回答しており、単身で生計を営むことができない賃金水準にある。



—低賃金への強い不満

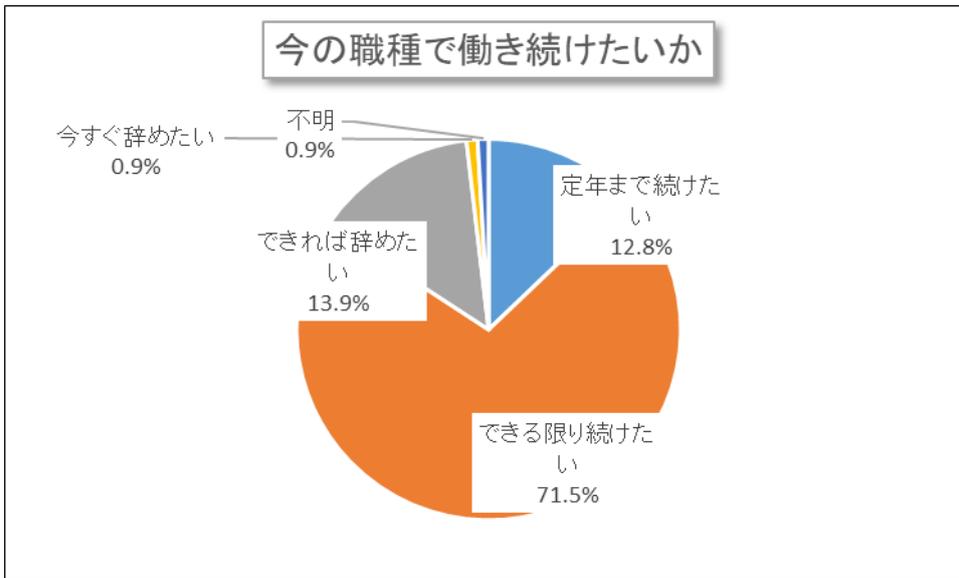
低賃金への不満は株式会社立保育職員で特に強く、悩んでいることのトップ（51.3%）に「賃金の低さ」が挙げられている。



自由回答でも、「給料を上げてほしい」という切実な声が多く寄せられて、「保育無償化よりも給与の向上を」という記述にみられるように、保育無償化政策が保育労働者の待遇改善につながっていないとの認識も示されている。

一若年層の低賃金は就業継続の困難に直結する

ワーキングプア水準の低賃金におかれた20代の保育労働者が就業を継続することは難しく、低賃金は早期に離職せざるをえない背景になっている。保育士不足は待機児解消を含む保育環境改善のボトルネックになっているが、現行の待遇では就業の継続は期待できず、保育士不足の解消はどうも望めないだろう。保育の仕事（職種）を「定年まで続けたい」（12.8%）、「できる限り続けたい」（71.5%）という就業継続意欲の高さにもかかわらず、これを許さない環境になっている。



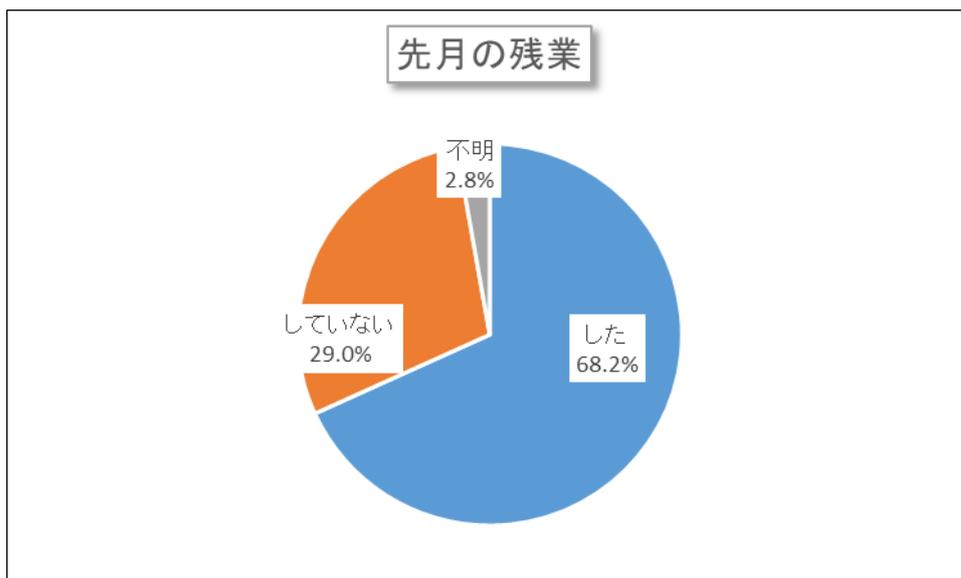
—専門職とは名ばかりの低処遇

専門職という社会的位置づけとこうした低処遇の現実とははなはだしく矛盾する。「命をあずかる仕事なのに賃金が低い」ことのおかしさを指摘する自由記述はこの点を衝いている。

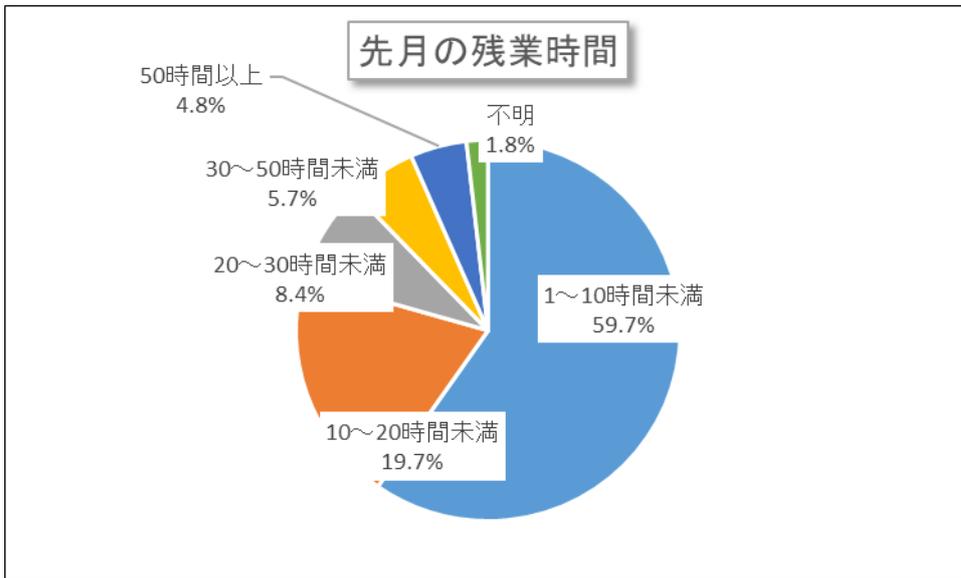
●ゆとりのない勤務実態——時間外労働・休憩時間

—不払いの時間外労働が常態化している

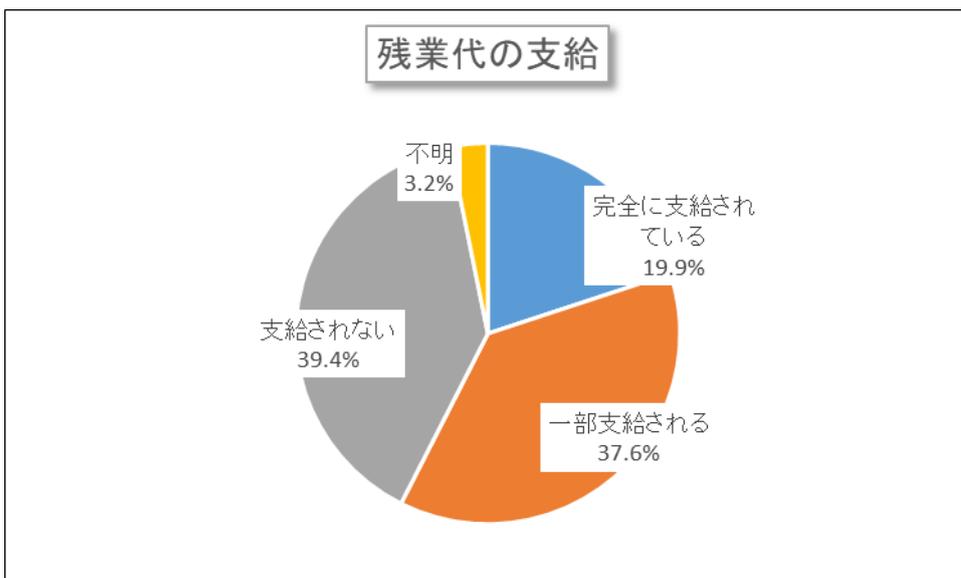
約7割が（68.2%）が勤務時間終了後の業務（残業）を行っている。



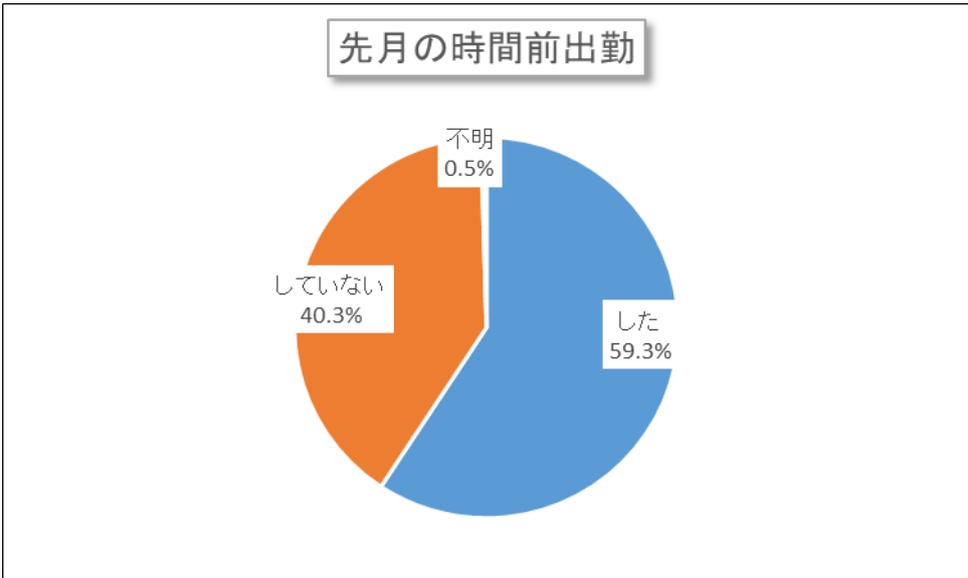
1～10 時間未満 59.7%、10～20 時間未満 19.7%で、残業時間が長いとはいえないが、



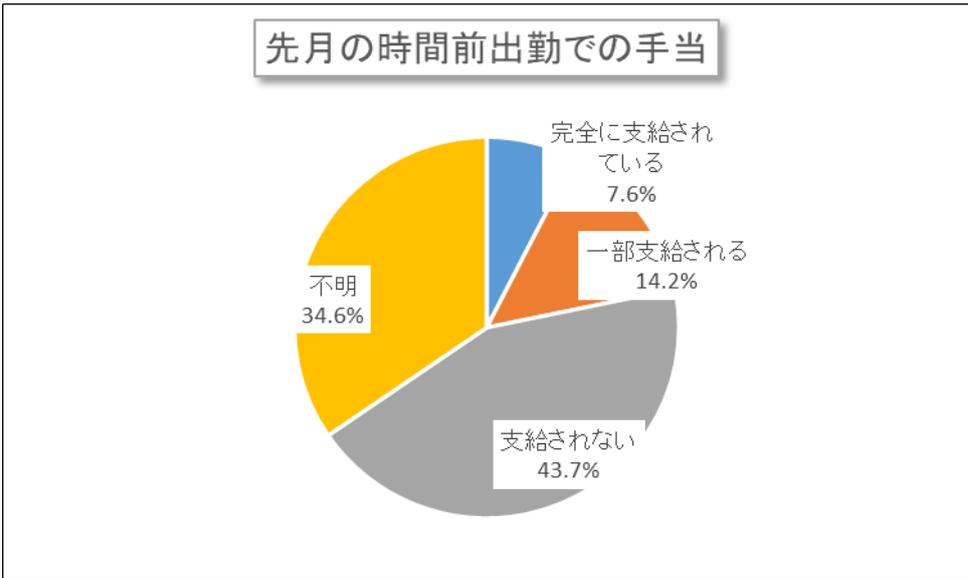
時間外手当の不支給（39.4%）、一部支給（37.6%）の割合が高いことは大きな問題である。



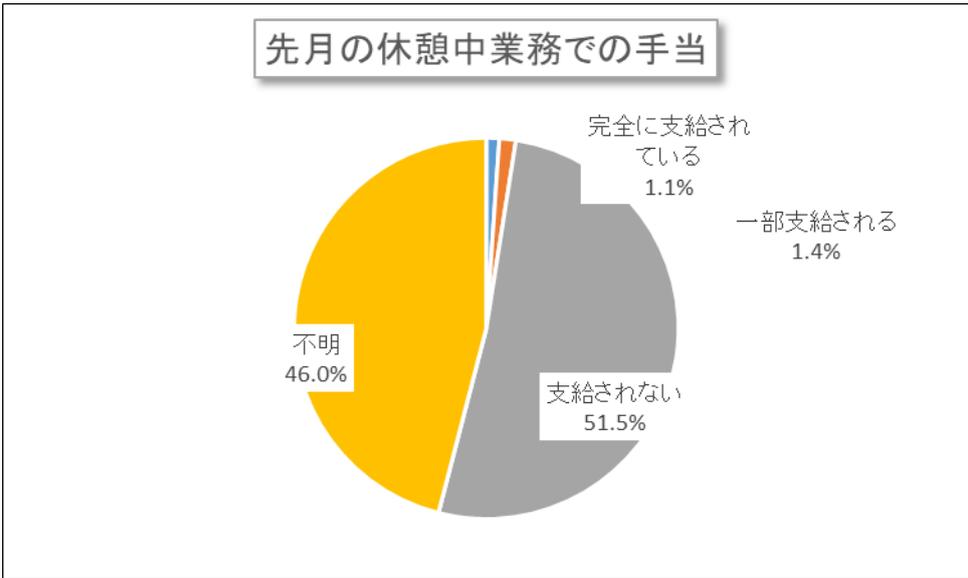
また、1ヶ月間に時間前出勤した割合は約6割（59.3%）で、



時間外手当が「完全に支給されている」という回答は7.6%にすぎない。



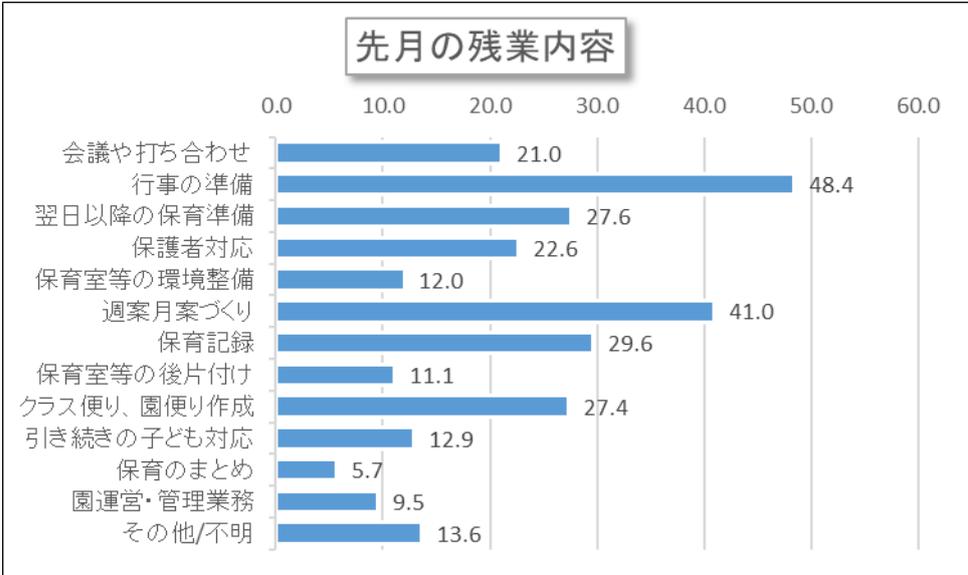
後述する休憩時間の確保もあわせ、労働基準法にのっとった時間外手当の支給が適正になされていない実情がうかがわれる。時間前勤務への手当支給について「不明」34.6%、休憩時間中の業務に対する手当支給「不明」46%という調査結果は、



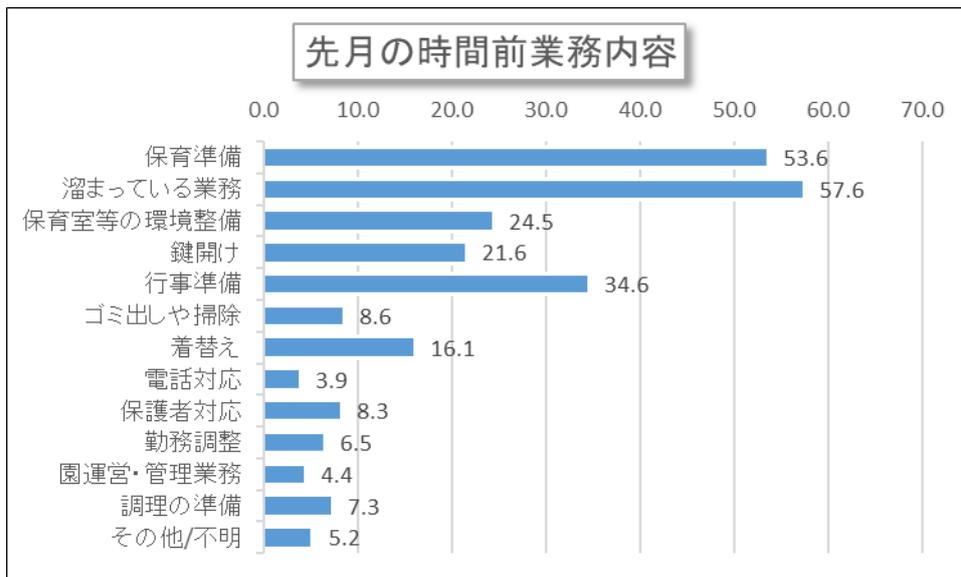
そもそも労働時間管理が正確に行われず周知されていないことを疑わせる。

—勤務時間内では終わられない日常業務

残業時間の業務内容として挙げられたのは、「行事の準備」(48.4%)、「週案月案づくり」(41.0%)、「保育記録」(29.6%)、「翌日以降の保育準備」(27.6%)、「クラス便り園便り作成」(27.4%)などで、いずれも日常の保育業務に不可欠な内容といえる。



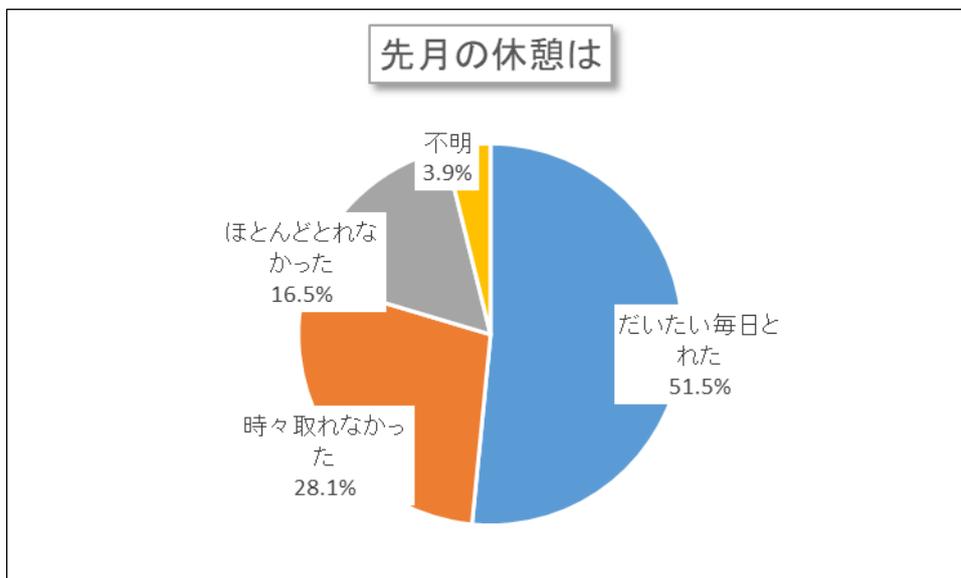
時間前勤務時の業務内容では、「溜まっている業務」(57.6%)、「保育準備」(53.6%)が多く、「行事準備」(34.6%)がそれに続く。



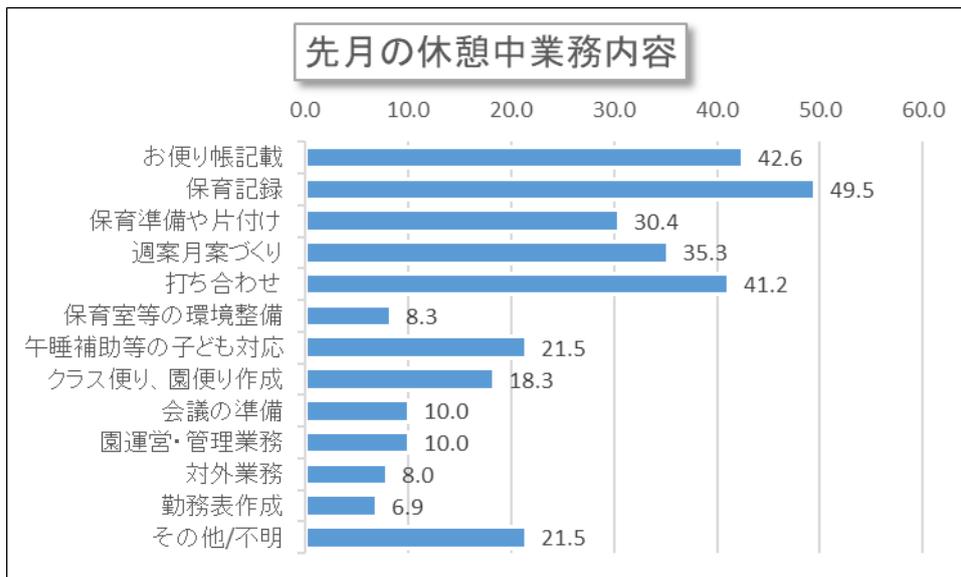
通常の勤務時間内では終わられず溜まってしまう仕事を時間外に行わざるをえない状態がうかがえる。

— 休憩時間にくいこむ業務

先月の休憩時間が「時々とれなかった」(28.1%)「ほとんどとれなかった」(16.5%)という回答が44.6%に達することは、休憩時間の趣旨に照らし座視できない問題である。



休憩時間に行う業務内容は、「保育記録」(49.5%)、「お便り帳記載」(42.6%)、「打ち合わせ」(41.2%)、「週案月案づくり」(35.3%)などで、



ここでも、勤務時間内に終わらせるべき業務が休憩時間にくいこんでいる様子がわかる。

「愛知県保育労働実態調査」(2018年)でもほぼ同様の状況が報告されており、「保育記録」「連絡帳記載」といった保育職に特有で欠かせない業務が勤務時間外に押し出されてしまう保育現場の実態がある。

一労働時間管理の曖昧さはなぜ生じるか

「事務の時間や、保育をするにあたっての準備する時間は保育時間になっていない」という自由記述の指摘にあるように、子どもと接している時間以外に必要な業務を確保できる体制、保障がない。保育に必要な標準的職務を勤務時間内に終わられない構造が労働時間管理の曖昧さや労働基準の無視を生み出す温床になっている。

3 労働組合について

保育労働者の賃金や労働条件、労働環境の改善のためには、労働組合に結集し経営者や行政に働きかけることも有力な手段のひとつと言える。しかし、本アンケートの結果からは、保育労働者にとって労働組合があまり身近でないことがうかがわれる。

「あなたの現在の職場に労働組合があり加入していますか？」の設問に、27.3%が「加入している」と答えているが、公立保育園と民間保育園に分けて労働組合組織率を比較すると、公立保育園 85.8%、民間保育園 13.0%と民間の保育労働者の労働組合組織率は、全産業平均の推定組織率 16.7%（厚生労働省 2019年

労働組合基礎調査)を下回っている。

また、労働組合未加入者を対象に「労働組合に入りたいと思いますか」との設問に、「わからない(56.7%)」「不明(23.6%)」の合計、約8割(80.3%)の労働者が判断を留保していることも、労働組合との距離を感じさせる。

子どもたちの健やかな成長・発展を保障するためにも、保育労働者の賃金や労働条件、労働環境の改善は必要であり、労働組合の果たすべき役割が求められている。

| | | 合計 | Q31a 労働組合への加入 (%) | | | |
|-----------------|--------------|-----|-------------------|------------|---------------|------|
| | | | 加入している | あるが加入していない | 労働組合はない、わからない | 不明 |
| 全体 | | 648 | 27.3 | 1.9 | 61.6 | 9.3 |
| Q4 設置形態 (統合) | ① 公立(公設公営) | 127 | 85.8 | 1.6 | 6.3 | 6.3 |
| | ② 私立(社会福祉法人) | 198 | 16.7 | 2.5 | 70.2 | 10.6 |
| | ③ 私立(株式会社) | 238 | 12.2 | 2.1 | 77.3 | 8.4 |
| | ④ その他 | 80 | 6.3 | 0.0 | 80.0 | 13.8 |
| | ⑤ 不明 | 5 | | | | |

| | | 合計 | Q31a 労働組合への加入 (人) | | | |
|-----------------|--------------|-----|-------------------|------------|---------------|-------|
| | | | 加入している | あるが加入していない | 労働組合はない、わからない | 不明 |
| 全体 | | 648 | 176 | 12 | 395 | 60 |
| Q4 設置形態 (統合) | ① 公立(公設公営) | 127 | 109 | 2 | 8 | 8 |
| | ② 私立(社会福祉法人) | 198 | 33 | 5 | 139 | 21 |
| | ③ 私立(株式会社) | 238 | 29 | 5 | 184 | 20 |
| | ④ その他 | 80 | 5 | 0 | 64 | 11 |
| | ⑤ 不明 | 5 | | | | |
| | 民間合計(②、③、④) | 516 | 67 | 10 | 387 | 52 |
| | | | 13.0% | 1.9% | 75.0% | 10.1% |

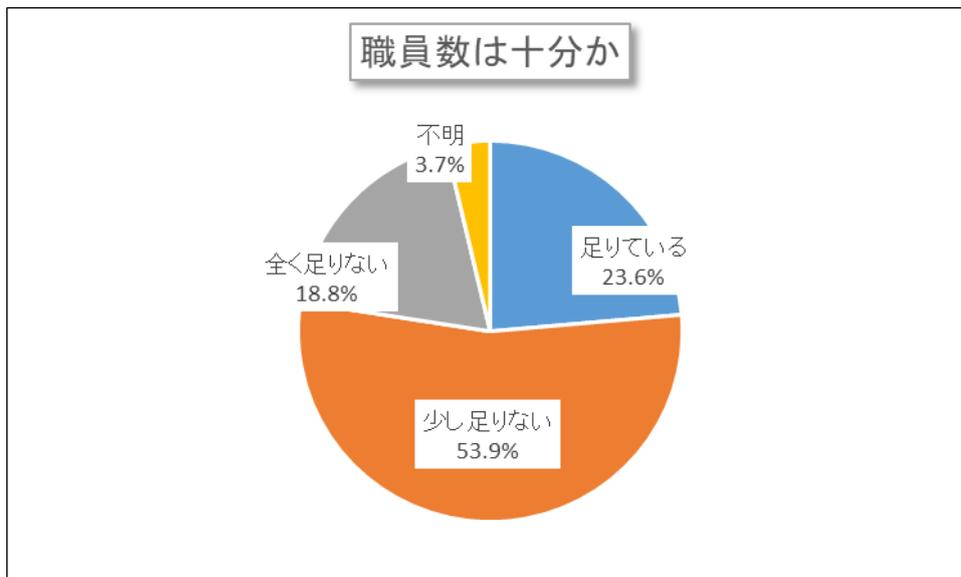
人数
比率

4 保育士の配置基準

●ぎりぎりの職員配置

—職員数が足りない

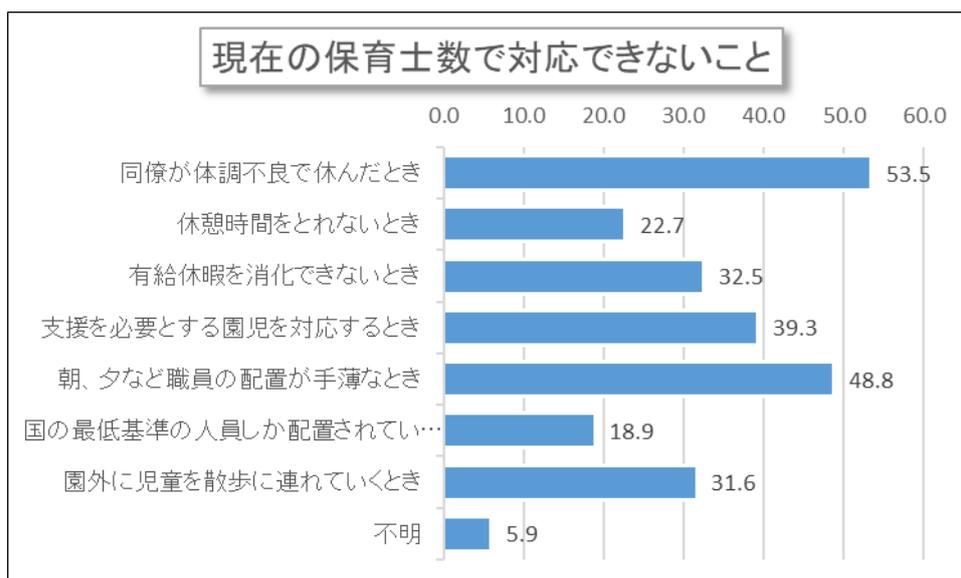
現在の職場について保育職員が「まったく足りない(18.8%)」「少し足りない(53.9%)」という回答結果から、現行の職員数では不十分だと感じていることがわかる。



保育士の配置基準についても、施設長アンケートの結果から、すべての年齢において国の配置基準では少ないとする回答が多数を占めている。

—現在の職員数ではこんな時保育所運営がピンチに…

現行の保育士数では対応できない事態として、「同僚が体調不良で休んだとき」(53.5%)、「朝、夕など職員の配置が手薄なとき」(48.8%)、「支援を必要とする園児を対応するとき」(39.3%)、「有給休暇を消化できないとき」(32.5%)、「園外に児童を散歩に連れていくとき」(31.6%)などが挙げられた。



この回答から、病欠や有給休暇取得など、普通に生じる事態さえ業務に支障を来す状況が示されている。開所時間が延び、多様な背景を持つ子どもたちへの

対応が求められるようになった保育所の運営は、現行の保育職員数ではまかないきれない状態になっている。

●突発事態、緊急事態に対処できない職員配置

一ぎりぎりの人数での保育が抱えるリスク

保育所が子育て世帯の就業・生活に不可欠なインフラとなっていることは、新型コロナウイルス感染拡大にともなう一斉休校の経緯からもあきらかである。その保育所が職員不足のために運営できなくなる恐れがある。現在の保育士数では対応できないものにかんする自由記述にはこの点の具体的な指摘が多数寄せられた。

有給休暇をふくめ誰かが休むと残業しなければならない、子どものケガ等の突発事故があると対応が難しい、トイレ等での離席さえままならない等々、ぎりぎりの職員数での運営を強いられる状況が訴えられている。こうした状況ゆえに体調不良でも病院に行けない等、無理な勤務に甘んじる事態が日常化しているのではないか。

一現在の職員配置では新型感染症等から子どもを守れない

この間の新型コロナウイルス感染防止策では、保育所は子育て家庭を支える役割を期待され、その仕事をになってきた。しかし、インフルエンザによる職員の欠勤がすぐさま保育所運営の困難につながりかねない職員配置の現状では、感染症の流行から子どもを守る十分な環境はつくりにくい。職員の犠牲的な努力でこのリスクを回避できると考えるのは非現実的である。

保育所は子どもの健康や生命を守る社会インフラのひとつであるから、突発事態や緊急事態に対処できるだけの体制確保が必要なはずである。日常の保育体制でさえぎりぎりの運営を強いられる現状では、そうした体制確保は難しい。

●一保育士の現行配置基準を早急に見直し、保育士の増員によって安全・安心な保育の実現を

国が定める認可保育所における保育士の配置基準（0歳児3対1、1～2歳児6対1、3歳児20対1〈*ただし3歳児配置改善を行う場合は15対1、4～5歳児30対1〉）は、1969年に現行の基準となって以来50年間変わっていない。

| 保育士の配置基準 | | |
|----------|------------|-----------------|
| | 児童数と保育士の人数 | 備考 |
| 0歳児 | 3対1 | |
| 1・2歳児 | 6対1 | |
| 3歳児 | 20対1 | 配置の改善を行う場合は15対1 |
| 4・5歳児 | 30対1 | |

今回、施設長に行ったアンケートの回答では、必要だと思える配置数は、0歳児は2対1が52%、1歳児は4対1以下が72.5%、2歳児は5対1以下が60%、3歳児は12対1以下が50%、4～5歳児は20対1以下が81%となっている。アンケート結果は、現行の配置基準が不十分であり、保育の質を確保する観点からも、労働条件を改善する観点から見ても、配置基準の改善が喫緊の課題であることが示されている。

共働き世帯の増加にともない、保育需要は川崎市においても慢性的に供給体制をオーバーしている。保育園の開園時間も平均して13時間程となっており、保育士不足の中、どの園もぎりぎりの体制で運営をおこなっている。そのため、保育労働者に過密労働が強いられており、ゆとりを持った保育が保障される状況とはなっていない。

今回の新型コロナウイルスの感染拡大により、保育現場には大きな混乱が生じた。保育労働者は、マスクや消毒液等が不足し行政から十分な支援が得られず、感染リスクの不安をかかえて保育を行うことで、極度のストレスに晒されることになった。

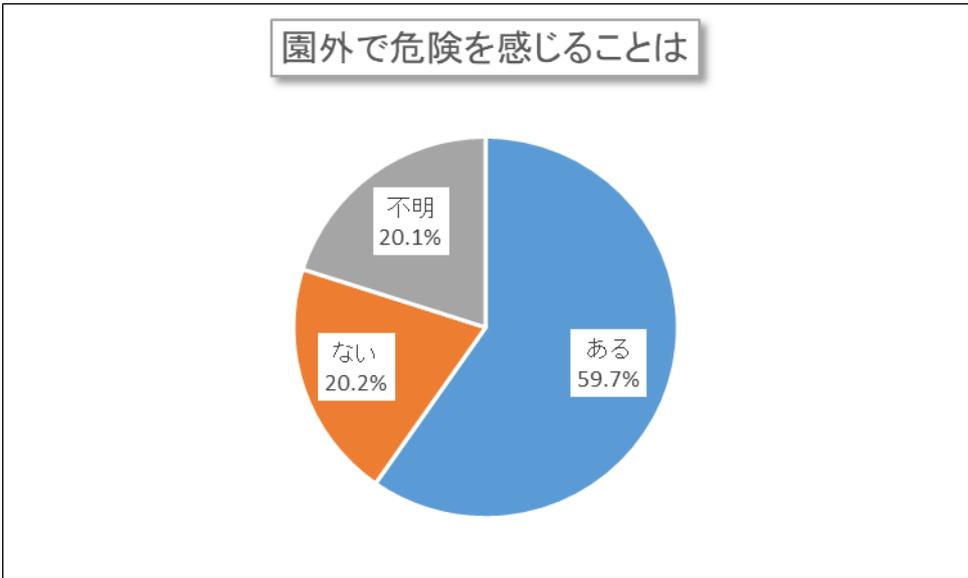
保育所は、労働者の就労はもとより社会を支えるのに欠かすことが出来ない施設であることが、今回の事態で改めて鮮明となった。

社会にとって欠かせない制度として、保育の質を高めていくためには、保育労働者の処遇改善は急務であり、その根幹をなす配置基準の大幅な拡充が緊急に求められている。

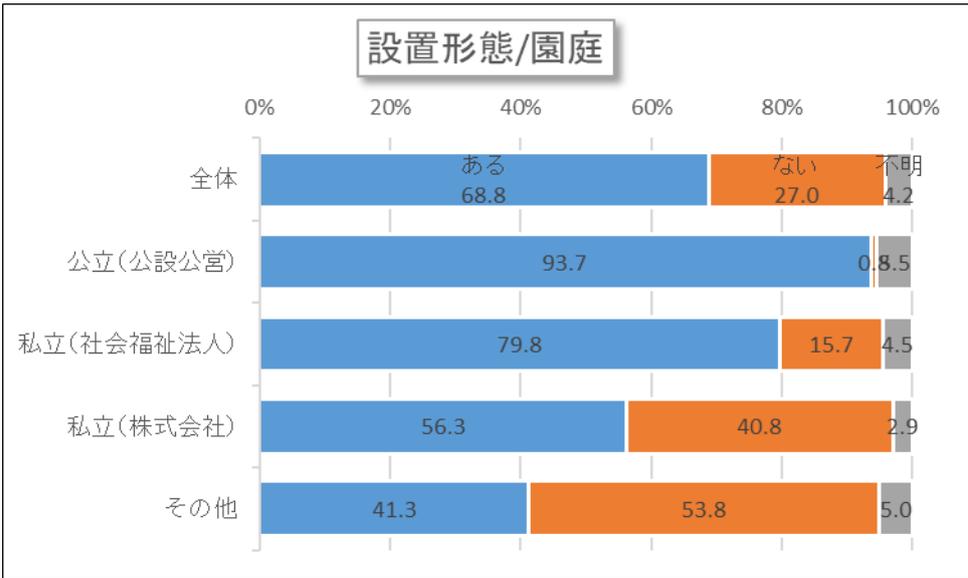
5 園外散歩での危険性

一園外散歩に危険を感じる保育士が多数

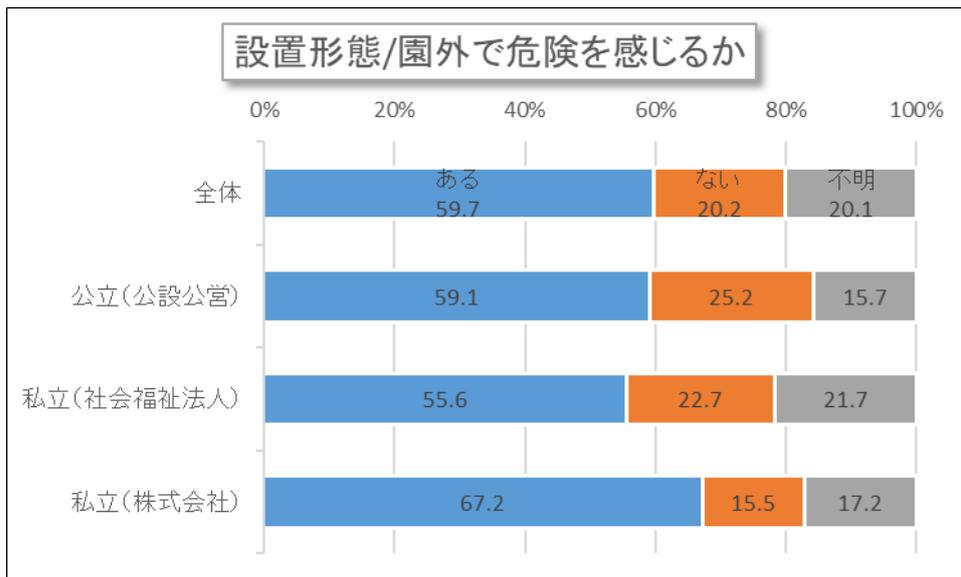
「園外の公園に園児を連れて行くとき、公園で遊ぶとき、危険を感じたことがある」とした回答は約6割(59.7%)に及ぶ。



園庭がない割合の高い株式会社立保育園（40.8%）の場合に、



危険性を感じる度合いが特に強い（67.2%）が、公立、法人立保育園でも危険性を感じる度合いは6割近くである。



屋外活動が保育の重要な要素であることは言うまでもない。子どもをのびのび遊ばせるスペースの園庭がない保育所は公園での屋外活動に頼らざるをえないが、そのさいに多くの危険があることを保育士は感じている。

一危険がいつぱいの園外活動

園外に子どもたちを引率するさいの危険について 300 名を超える回答者が自由記述欄に記入している。その内容は、主に、①目的地（公園）までの行き帰りの道路環境・交通事情と子どもの行動、②公園環境、遊具、公園での遊び方、③不審者、迷惑行為に大別できるが、①の道路環境・交通事情にかかわる指摘がきわめて多い（244 件）。自動車の通行による危険はもちろん、自転車のスピード、横断歩道、歩道の狭さや凹凸など、保育士が実感している危険が多岐にわたって具体的に挙げられている。

②の公園環境についての指摘も数多い（127 件）。幼児が安心して遊べる場所といえない公園の実状がうかがわれ、園庭に恵まれない保育所の悩みがつつわる。

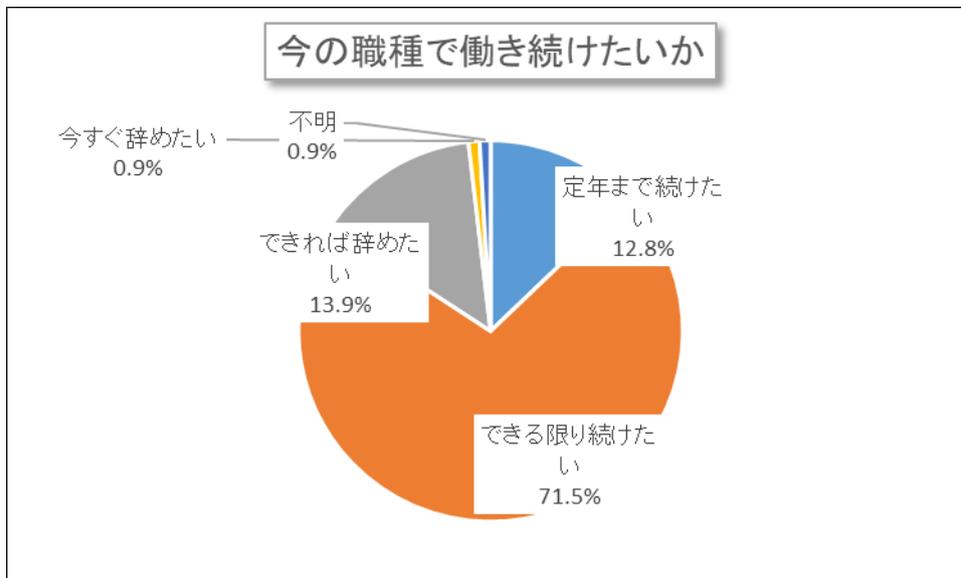
大都市という川崎市の特徴を考えると、園外活動の安全を図るための体制を確保するとりくみが急務といえる。

一引率・見守りの人数が足りない

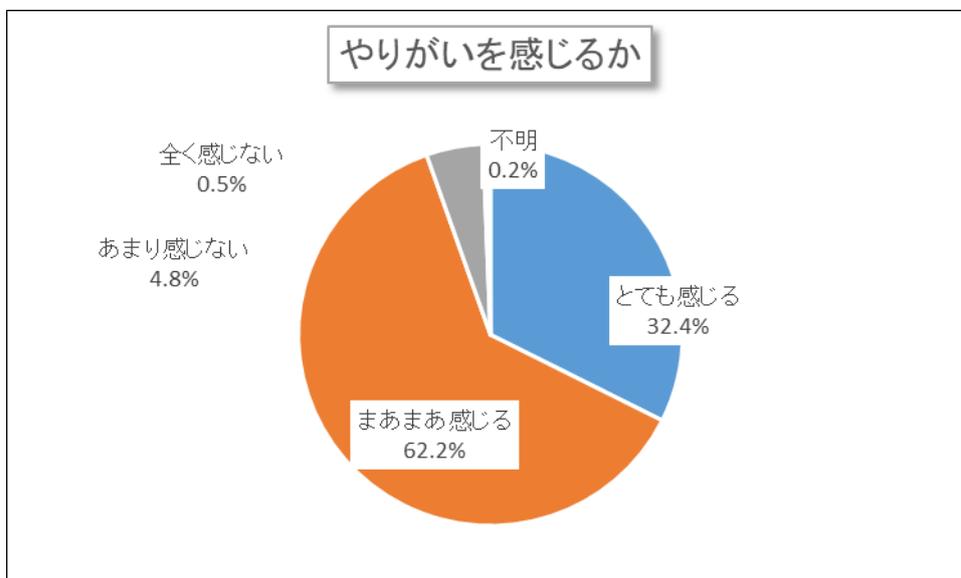
園外活動に危険を感じるのは、引率や見守りに十分な保育士がいないことと深くかかわっている。この点をはっきり指摘した記述は 30 件超だが、①、②の指摘の多くも、引率・見守り体制の不備を問題にしている。現行の保育士配置基準では外出させたくてもできない状態がある。

6 専門性を活かせるやりがいがある職場かブラック職場か？

保育職員の勤続意欲（「定年まで続けたい」12.8%＋「できる限り続けたい」71.5%）も、



やりがい感（「とても感じる」32.4%＋「まあまあ感じる」62.4%）も大変に高い。



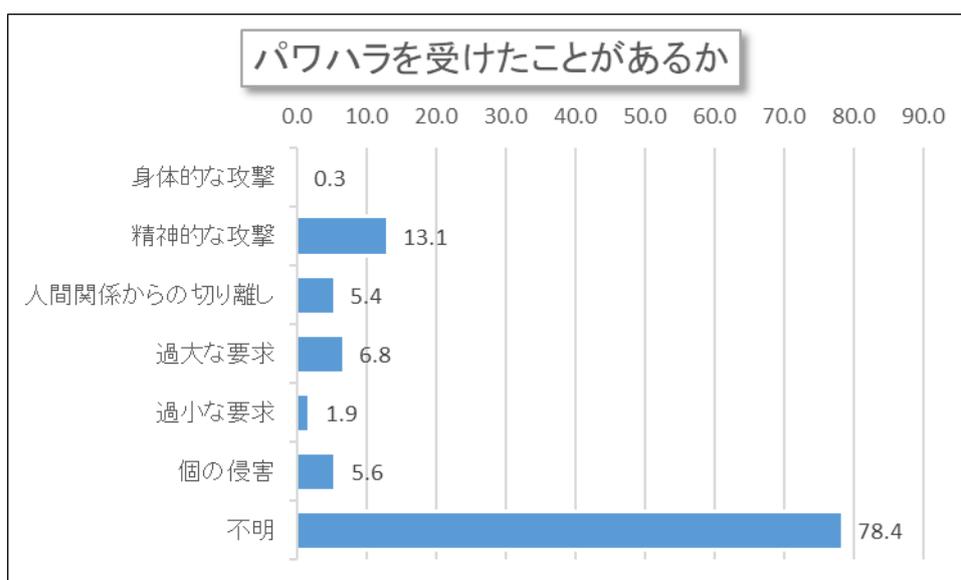
圧倒的多数が子どもの成長を支える専門家として誇りや情熱を持っている点は、保育職員の就業意識の大きな特徴であり、保育の質を支えている貴重な土台といえる。

しかし、同時に、現在の保育現場が保育職員に犠牲を強いる待遇上、環境上の

困難を露呈していることも、今回の調査からあきらかとなった。「結婚もできない。子どもも産めない」「保育士の仕事を子どもたちにすすめたくない」…といった記述が示すように、保育所の現実ブラック職場とみなされても不思議でないものとも感じられている。この現実を変えなければ、勤続意欲もやりがい感もやがて失われることになる。

保育労働者がぶつかっている困難の根本原因は現行の配置基準や処遇基準の低さにある。待機時解消や子どもの成長を支える社会インフラとしての保育環境づくりにとって、保育職員の低い処遇はボトルネックになっている。

また、保育職員の働き方（時間管理、休憩時間確保等々）を「普通」のあり方にするためには、労働基準にのっとった保育所運営を実現する努力も必要である。保育職員の犠牲的精神にだけ頼るぎりぎりの保育所運営は職員間の葛藤や軋轢を広げる要因となる。種々のパワハラを受けた経験 33.1%という結果は、これを裏付けているように思われる。



第3 終わりに

本調査の回答結果からあきらかなように、現行の保育基準・職場環境の下では、平常時でさえ、保育職員の業務は余裕がなくぎりぎりの状態にある。全職種平均に比し、保育士の平均勤続年数が低いのはこの状況を裏付けている。

保育関係職員の雇用形態、処遇はこの間多様化しており、政策的にも多様化を推進する方向になっている。川崎市でも株式会社立保育園の増加など、雇用形態、労働条件に種々のちがいのある保育職員が増加してきた。その全体をカバーすることは困難をともなうが、本調査に拠るかぎり、こうした変化によって保育職

員の処遇改善・業務改善が進んだとは言い難い。むしろ逆に、本調査からうかがえるのは、保育職員の労働がよりハードになり、処遇の改善はその実態に追いついていないことである。

待機児解消が掲げられ、保育の充実が広く社会的要請となっていることを考えるなら、この状態を早急に改善することが必要だろう。そうした対策抜きでは保育職に就く若年層が減少し、保育職員の退職が増加する恐れがある。

保育が子育て家庭にとって必要不可欠なインフラのひとつであることは、この間のコロナショックを通じて浮き彫りにされた。新型コロナウイルス感染流行といった「非常時」が年単位で進行するならば、平常時でさえ余裕のない保育業務、保育所運営が崩壊の危機にさらされることはまちがいない。持続可能な保育環境をつくるためには、保育職員の労働実態を踏まえた保育基準の改善、処遇向上が急務である。

なお、地域社会における子どもの成長環境・保育環境の保障は自治体の責任であることから、企業立保育所をふくめ、多様な職場、雇用形態、処遇条件で働く保育職員の实態について、自治体の責任において実態把握の継続的な調査をすすめるべきである。

【担当者連絡先】川崎市保育問題交流会 代表 川岸卓哉

TEL: 0 4 4 - 2 1 1 - 0 1 2 1 E-mail: kawagishi@kawagou.org

【参考】川崎市認可保育所で働く方へアンケート（単純集計表）

調査概要

調査主体：川崎市保育問題交流会、関東学院大学経営学部中西新太郎研究室
調査内容：川崎市内認可保育園施設長アンケート、同認可保育園で働く職員アンケート、アンケート用紙発送日：2019年10月16日 市内認可園311園に、アンケートお願い文、返信用封筒、施設長アンケート1枚、職員アンケート10枚を入れて発送、回収状況：11月30日までに回収した働く職員アンケートの有効回答数は648票。施設長アンケートの有効回答数は59票であった。
川崎市保育問題交流会事務局：川崎合同法律事務所 弁護士 川岸卓哉

※回答は右側の四角の中に記号を記入してください。特に断りの無い場合は回答は1つのみ記入してください。

1. あなたの年齢を教えてください。

①10代：0.3% ②20～24歳：14.8% ③25～29歳：14.8% ④30～34歳：13.9% ⑤35～39歳：10.0% ⑥40～44歳：11.4% ⑦45～49歳：14.4% ⑧50歳～54歳：9.9% ⑨55歳～59歳：6.9% ⑩60歳～64歳2.5% ⑪65歳以上：0.9% 不明：0.2%

2. あなたのキャリアを教えてください。

①保育士：73.0% ②保育補助（保育士資格無）：3.9% ③栄養士：7.7% ④調理師：3.4% ⑤看護師：5.1%
⑥事務職員：2.2% ⑦園長：0.9% ⑧その他：2.5% 不明：1.4%

3. あなたの雇用形態を教えてください。

①正職員：80.7% ②有期契約・非常勤・パート（正職員と同じまたは週30時間以上勤務の契約）：8.8% ③有期契約・非常勤・パート（週30時間未満勤務の契約）：9.4% ④派遣：0.8% ⑤その他：0.0% ⑥わからない：0.2% 不明：0.2%

4. あなたが勤務している保育所の設置形態は次のうちどれにあてはまりますか。

①公立（公設公営）：19.6% ②公設民営：2.0% ③私立（社会福祉法人）：30.6%
④私立（株式会社）：36.7%
⑤NPO法人：2.6% ⑥その他：6.6% ⑦わからない：1.1% 不明：0.8%

5. 現在の職種での合計の経験年数はどのくらいですか。

①0～1年未満：9.6% ②1～3年未満 17.7% ③3～7年未満：22.8% ④7～10年未満：11.1% ⑤10～15年未満：12.3% ⑥15～20年未満：6.6% ⑦20～25年未満：6.9% ⑧25～30年未満：6.2% ⑨30年以上～：6.2% 不明：0.5%

6. 現在の雇主（市・社会福祉法人・会社など）の下での勤続年数はどのくらいですか。

①0～1年未満：21.0% ②1～3年未満：27.8% ③3～7年未満：23.6% ④7～10年未満：5.7% ⑤10～15年未満：3.9% ⑥15～20年未満：2.9% ⑦20～25年未満：4.5% ⑧25～30年未満 6.2% ⑨30年以上～4.2% 不明：0.3%

7. 現在の職種で今後も働きたいと思えますか。

①定年まで続けたい：12.8% ②できる限り続けたい：71.5% ③できれば辞めたい：13.9% ④今すぐ辞めたい：0.9% 不明：0.9%

8. 現在の雇主（市・社会福祉法人・会社など）の下で今後も働きたいと思えますか。

①定年まで続けたい：9.9% ②できる限り続けたい：68.2% ③できれば辞めたい 17.4% ④今すぐ辞めたい：3.1% 不明：1.4%

9. 今の仕事にやりがいを感じますか。

①とても感じる：32.4% ②まあまあ感じる：62.2% ③あまり感じない：4.8% ④全く感じない 0.5% 不明：0.2%

10. . どのような時にやりがいを感じますか。 ※2つまで

①園児の笑顔を見たり、園児の成長や信頼を感じたりしたとき：75.6% ②専門性を発揮して仕事をやり遂げたとき：23.5% ③保護者の信頼を得られた時：20.7% ④同僚や上司からの評価や信頼を得たとき 16.2% ⑤賃金やボーナスを受け取ったとき 9.9% ⑥昇給したとき：3.1% ⑦その他：0.9% 不明：14.2%

11. . 今の職場で働いているなかで悩んでいることはどんなことですか。 ※いくつでも

①仕事量の多さや休みのとりにくさ：38.3% ②職員同士の連携・人間関係：35.8% ③保護者との関係：9.9% ④自分の実力不足：39.2% ⑤園の保育方針：7.7% ⑥賃金の低さ：37.2% ⑦子どもへの対応：14.2% ⑧その他：7.4% 不明：3.5%

12. 今の職場で以下のパワーハラスメント（厚生労働省6類型）を受けたことはありますか。※いくつでも

①身体的な攻撃（暴力、傷害）：0.3% ②精神的な攻撃（脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）：13.1% ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）：5.4% ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）：6.8% ⑤過小な要求（能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）：1.9% ⑥個の侵害（私的なことに立ち入ること）5.6% 不明：78.4%

※パワーハラスメントと感じるときについて、自由に記載してください。

記述あり：12.7% 記述なし：87.3%

13. ボーナス（一時金）はありますか。

①ある：82.1% ②ない12.5% ③わからない：4.8% 不明：0.6%

※①を選択した方へ。 年間で何ヶ月分支給されますか。

（ア）1ヶ月分未満：10.2% （イ）1～2ヶ月分未満：37.4% （ウ）3～4ヶ月分未満：31.2%

（エ）4ヶ月分以上：11.7% 不明：9.6%

14. 毎年の定期昇給はありますか。

①ある：53.7% ②ない：20.5% ③今年度入職したのでわからない：19.1% 不明：6.6%

※①を選択した方へ。 今年度の昇給額を教えてください。

（ア）2000円未満：46.6% （イ）2000～4000円未満：21.3% （ウ）4000～6000円未満：10.1% （エ）6000～8000円未満：3.2% （オ）8000～1万円未満：4.0% （カ）1万円以上：2.0% 不明：12.9%

15. 月給の方にお聞きします。現在の支給総額は月額でどのくらいですか。

※税・社会保険料込みの額面でお答えください。

①10万円未満：2.3% ②10～15万円未満：2.8% ③15～20万円未満：21.5% ④20～25万円未満28.1% ⑤25～30万円未満：12.3% ⑥30～35万円未満：7.3% ⑦35万円以上：8.0% 不明：17.7%

16. 時給の方にお聞きします。現在の時給額はどのくらいですか。

①1011円未満：1.7% ②1011～1100円未満：6.5% ③1100～1200円未満：3.5% ④1200～1300円未満：3.2% ⑤1300円～1400円未満：1.2% ⑥1400円～1500円未満：0.3% ⑦1500円以上：1.4% 不明：82.1%

17. あなたの年収はどのくらいですか。

①100万円未満：5.2% ②100～150万円未満：7.4% ③150～200万円未満：6.5% ④200～250万円未満：17.9% ⑤250～300万円未満：16.2% ⑥300～350万円未満：12.5% ⑦350～400万円未満：6.6% ⑧400～450万円未満：6.6% ⑨450～500万円未満：2.5% ⑩500～550万円未満：2.2% ⑪550～600万円未満：2.0% ⑫600万以上：7.6% 不明：6.8%

18. あなたの職務内容や労働負担から考えて、現在の賃金水準をどう思いますか。

①高すぎる：0.3% ②やや高い：2.5% ③適当：28.5% ④やや低い：43.1% ⑤低すぎる：24.2% 不明：1.4%

19. 先月1か月間で勤務時間前に出勤して業務をしましたか。

①した：59.3% ②していない：40.3%

※①と答えた方へ。勤務時間前の業務を行う1日あたりの平均は何分ですか。

(ア)約15分：40.4% (イ)約30分：37.5% (ウ)約45分：8.3% (エ)約60分：8.9% (オ)約120分以上：2.3% 不明：2.6%

※①と答えた方へ。勤務時間前に出勤した場合の業務内容で多い業務はどれですか。※いくつでも

(ア)保育準備：53.6% (イ)溜まっている業務：57.6% (ウ)保育室等の環境整備：24.5% (エ)鍵開け：21.6% (オ)行事準備：34.6% (カ)ゴミ出しや掃除：8.6% (キ)着替え：16.1% (ク)電話対応：3.9% (ケ)保護者対応：8.3% (コ)勤務調整：6.5% (サ)園運営・管理業務：4.4% (シ)調理の準備：7.3% (ス)その他：4.9% 不明：0.3%

※勤務時間前に出勤した場合に時間外勤務手当は支給されていますか。

(ア)完全に支給されている：7.6% (イ)一部支給される：14.2% (ウ)支給されない：43.7% 不明：34.6%

20. 先月1か月間で休憩時間（仕事から解放されて自由に使える時間）は完全にとれましたか。

①だいたい毎日とれた：51.5% ②時々取れなかった：28.1% ③ほとんどとれなかった：16.5% 不明：3.9%

※②、③と答えた方へ。休憩を取れる時間、自由に過ごせた時間は一日どの程度ですか

(ア)ほとんどない：14.9% (イ)10分未満：9.0% (ウ)10～20分未満：

21.1% (エ) 20~40分未満：40.5% (オ) 40分以上：11.8% 不明：2.8%
※②、③と答えた方へ。休憩時間の業務内容で多い業務はどれですか。※いくつでも

(ア) お便り帳記載：42.6% (イ) 保育記録：49.5% (ウ) 保育準備や片付け：30.4% (エ) 週案月案づくり：35.3% (オ) 打ち合わせ：41.2% (カ) 保育室等の環境整備：8.3% (キ) 午睡補助等の子ども対応：21.5% (ク) クラス便り、園便り作成：18.3% (ケ) 会議の準備：10.0% (コ) 園運営・管理業務：10.0% (サ) 対外業務：8.0% (シ) 勤務表作成：6.9% (ス) その他：14.2% 不明：7.3%

※休憩中に仕事した場合に時間外勤務手当は支給されていますか。

(ア) 完全に支給されている：1.1% (イ) 一部支給される：1.4% (ウ) 支給されない：51.5% 不明：46.0%

21. 先月1か月間で勤務時間終了後の業務(残業、自宅持ち帰り業務も含む)をしましたか。

①した：68.2% ②していない：29.0%

※①と答えた方へ。先月1か月間の勤務時間終了後の業務(残業、自宅持ち帰り業務含む)は合計何時間ですか。

(ア) 1~10時間未満：59.7% (イ) 10~20時間未満：19.7% (ウ) 20~30時間未満：8.4% (エ) 30~40時間未満：3.8% (オ) 40~50時間未満：1.8% (カ) 50~60時間未満：1.4% (キ) 60~70時間未満：0.9% (ク) 70~80時間未満：0.5% (ケ) 80~100時間未満：0.5% (コ) 100時間以上：1.6% 不明：1.8%

※①と答えた方へ。勤務時間終了後の業務(残業、自宅持ち帰り業務)内容で多い業務はどれですか。※いくつでも

(ア) 会議や打ち合わせ：21.0% (イ) 行事の準備：48.4% (ウ) 翌日以降の保育準備：27.6% (エ) 保護者対応：22.6% (オ) 保育室等の環境整備：12.0% (カ) 週案月案作り：41.0% (キ) 保育記録：29.6% (ク) 保育室等の後片付け：11.1% (ケ) クラス便り、園だより作成：27.4% (コ) 引き続きの子ども対応：12.9% (サ) 保育のまとめ：5.7% (シ) 園運営・管理業務：9.5% (ス) その他：12.4% その他：1.1%

※①と答えた方へ。時間外勤務手当(残業代)は支給されていますか。

(ア) 完全に支給されている 19.9% (イ) 一部支給される：37.6% (ウ) 支給されない 39.4%

22. 19~21で回答した先月1か月間の勤務時間前、休憩時間、勤務時間後の業

務の時間を合計した時間は何時間ですか

①0～10 時間未満 40.1% ②10～20 時間未満：14.7% ③20～30 時間未満：9.0% ④30～40 時間未満：4.6% ⑤40～50 時間未満：3.4% ⑥50～60 時間未満：2.3% ⑦60～70 時間未満：1.7% ⑧70～80 時間未満：0.5% ⑨80～90 時間未満：0.5% ⑩90～100 時間未満：0.3% ⑪100 時間以上：2.5% 不明：20.5%

23. 勤務時間内に事務作業をする時間は設定されていますか。

①設定されている：51.5% ②設定されていない：39.8% 不明：8.6%

24. 昨年度、有給休暇はどれぐらいとれましたか。

①20 日以上：1.1% ②19～15 日：2.9% ③14～10 日：16.8% ④9～5 日：35.3% ⑤4～1 日：17.1% ⑥0 日：2.6% ⑦有給休暇がない：1.2% ⑧昨年度は働いていない：19.1% 不明：3.7%

25. あなたの現在の職場について、保育士等職員数は十分だと思いますか。

①足りている 23.6% ②少し足りない：53.9% ③全く足りない 18.8% 不明：3.7%

※②、③を選択した方へ。現在の保育士数で対応できないものを選んでください。※いくつでも

(ア) 同僚が体調不良で休んだとき：53.5% (イ) 休憩時間をとれないとき：22.7% (ウ) 有給休暇を消化できないとき：32.5% (エ) 支援を必要とする園児を対応するとき：39.3% (オ) 朝、夕など職員の配置が手薄なとき 48.8% (カ) 国の最低基準の人員しか配置されていないとき：18.9% (キ) 園外に児童を散歩に連れていくとき 31.6%

※保育士数が十分でないと感じるときについて、自由に記述してください。

記述あり：26.5% 記述なし：73.5%

26. 保育士の方へ。保育士の配置基準に関して、以下の質問にお答えください。

※担任クラスを教えてください。

①0 歳児：9.7% ②1・2 歳児：27.0% ③3 歳児：6.6% ④4・5 歳児：11.6% ⑤その他：14.7% 不明：30.4%

※担任クラスで十分な保育の質を確保するために（アンケート 25 で「現在の保育士数が足りない」を選択した方は対応できないこと解消するために）、担任保育士 1 人が受け持てる児童の数を教えてください。

最小値：1 最大値：26 平均値：7.25

27. あなたが現在勤務する保育所に園庭はありますか。

①ある：68.8% ②ない：27.0% 不明：4.2%

28. 園外の公園に園児を連れて行くとき、及び公園で遊ぶとき、危険を感じたことはありますか。

①ある：59.7% ②ない：20.2% 不明：20.1%

※①あるを選択した方へ。具体的に危険を感じた場所、出来事を記載してください。

記述あり：81.9% 記述なし：18.1%

29. 保育の質を改善する上で重要なことは何だとあなたは思いますか。最も重要と思われるものから2つまで選択してください。※2つまで

①職員の増員：38.4% ②賃上げ・待遇改善：56.6% ③職員同士の連携強化・人間関係の改善：39.7% ④保育技術の向上等のための研修の機会：13.6% ⑤行政や法律の定める保育基準の引き上げ：20.1% ⑥保育所同士の競争：0.0% ⑦その他：2.5% 不明：9.6%

30. 職場で問題や悩みを抱えたときに相談する相手（または、今後問題や悩みが生じたときに相談しようと思う相手）は誰ですか。※2つまで

①家族：46.6% ②職場以外の友人：40.6% ③同僚：45.4% ④上司：23.5% ⑤職場の労働組合：0.2% ⑥職場外の労働組合（ユニオン）：0.5% ⑦労働NPO：0.2% ⑧公的機関：0.6% ⑨弁護士：0.3% ⑩誰もいない：1.4% 不明：8.2%

31. あなた現在の職場に労働組合はあり加入していますか。

①加入している：27.3% ②あるが加入していない：1.9%

③労働組合はない、わからない：61.6% 不明：9.3%

※②、③を選択した方へ。労働組合に入りたいと思いますか。

①加入したいと思う：11.7% ②加入したいと思わない：8.0% ③わからない：56.7% 不明：23.6%

32. ご協力頂いたアンケート結果は、集計の上、回答者が特定されない形で、国や川崎市に対して、お知らせする予定です。国や川崎市に対して要求したいことがあれば、自由に記載してください。

記述あり：26.7% 記述なし：73.3%

□質問は以上です。ご協力ありがとうございました。□

以下は差し支えなければ御記入ください

- ・お勤めの保育園名 ()
- ・今後アンケート結果や学習会のお知らせを個別に知りたい方 連絡先メールアドレス ()
- ・今後学習会等で学びたいテーマ ()

| Q32:国や市への要求 自由記載回答一覧 (一般公開用) | |
|------------------------------|--|
| 1 | ・土曜保育・延長保育の基準があいまいな保護者がいる。(休みの日や買いもの後のお迎えがある)ので、正確なガイドラインを作り保護者が守れるようにしてほしいと思います。 |
| 2 | 賃上げ、待遇改善をしなければ保育士になろうとする人材も集まらず、保育の質も向上しない。早急に改善を求める。 |
| 3 | 保育基準おかしすぎる。未来ある子どもの命を守り、保育しているのに給料が少なすぎ。だからはなれていく。無償化してる場合じゃない。保育士不足解消してほしい。ここにはかききれません。もう保育士はやめますので。 |
| 4 | 保育士の賃金を上げてほしい。 住宅手当がほしい。 |
| 5 | 横浜・東京との手当での格差の解消を早急にお願ひします。人手不足の要因にもつながっています。 |
| 6 | 職員を増やして欲しいです。1人ひとりの負担が大きく手いっぱいになる。余裕をもってゆったりと保育したいです。 賃金が低く上げて欲しい。命のあずかる仕事です。 |
| 7 | これ以上の民営化はやめるべき。保育の質、児童の健全な成長が守られなくなる |
| 8 | 保育基準の見直し、賃金upをしてください。 |
| 9 | 子育てしながら、仕事業務につくのは大変な事と思います。しかし、7～20:00迄、保育園に預ける、どう考えても毎日残業している様子が伺えない(事実確認がとれない)事を考えた時、20時迄の延長保育が必要なのか……と考えさせられてしまう。 |

| | |
|----|--|
| 10 | <p>○保育士の仕事はやる事も多く、しっかりと子どもや保護者とも向き合えないといけない為、肉体的にも精神的にもきつと感じる事が多い。それなのにもかかわらず、給料が低いと感じる。子どもの成長は嬉しいが、何にモチベーションを上げていくのか分からなくなる。もう少し給料面を考えてほしい。</p> <p>○保育士の安全を守る事も考え、園を閉園する事にもルールを決めてほしい。学校のように警報が出たら、登園できないなど、何がなんでも開園するのは違うと思う！！</p> <p>○子どもの事を思うのであれば、閉園時間を早めに設定するべき、保護者の為の保育園になっている。</p> |
| 11 | <p>もっと保育士の質をあげたいのであれば、時給や月給を上げて下さい。モチベーションがたもてません。</p> |
| 12 | <p>保育業界全体の給与を上げて頂きたい。資格を持っているのに保育士として働いていない一番の原因は業務量や責任に対しての給与の低さだと思う。</p> |
| 13 | <p>保育時間と勤務時間が合わない家庭がある。園でも就労証明書の保管は必要だと思います。</p> |
| 14 | <p>ただでさえ給料面で高い職種ではないのに保育料無償化となりTVなどで保護者が保育の質が落ちそう……と言っているのを目にしてやるせない気持ちになる。保育者には何の得があるのか分からない。</p> |
| 15 | <p>上京してきて、一人暮らしをしているので家賃補助はとても助かっています。</p> |
| 16 | <p>待機児童の問題から、保育所の数は増えたが、経験の少ない保育士の多さ、人員不足などから、余裕のない保育所が多い。皆、学び、保育の質を上げたいと思っているであろうし、研修も出来るだけ参加できるようにしているが、研修に参加するには、保育士数はギリギリである。平日・土曜共に8時までの開所を認めているならば、それに合った保育士数の補助金を出して頂きたい。</p> |
| 17 | <p>子供の定数人員に保育士の数が決まっているが、いろいろな子供がいる場合、保育士が足りない時もある、園医さんが少々、適当な気がする（定期健診も1人みてるかみてないかわからない位早い）</p> |
| 18 | <p>保育園は、ただ預かってもらう（子ども）場所、コンビニ化しているように思える。保護者は、仕事が休みでなくても預けたい。保護者支援は、どこまでなのか？子どもは、父・母と一緒にいたいのに、保護者支援は、子ども支援になっていない面もある。台風でも、保育園が開園しているのは、あたりまえな考えは、働く保育士の安全が守られない。</p> |

| | |
|----|--|
| 19 | 川崎市の規約に関して、時代遅れまた社会情勢にマッチしていない、と思われる物、またルールが厳しすぎて遵守が難しいと感じるものがある。規約の見直し、改訂を検討して頂きたい。保育の質の向上に関して、市が具体的なビジョンを示して各園へ個別に指導すべきと思う（でないと保育士の意識が変わらない）。 |
| 20 | 保育料無償化とかする金があるなら保育士の給料を上げてほしいです。命をあずかっています。 |
| 21 | 人（命）をあつかう仕事であり、肉体労働でもある。感情労働でもある。お給料がなぜこんなに安いのか疑問である。誰が決めたのかはわからないが。保育士をしてみてもわかったのは、子どもとともに風邪などや病気もうつり、休日も、かなりの確率で苦しいこともある。ちょっとしたことでシフトもあり病院にも行けず、悪化することもある。 |
| 22 | 保育士は経験を積んで成長していくことが多いので、保育士がどんな形態の働き方であっても現場を離れずにすむような、職員確保、賃上げを望みます。又、職員内の悩みを外部のベテラン保育士にみてもらってアドバイスを受けられるとよいと思います。 |
| 23 | 保育士の処遇改善を進めて欲しい。元々の処遇、賃金設定が驚く程、低い。 |
| 24 | 毎週末、家で保育の準備等している。 休みがリフレッシュできないので保育士の数を増やしてほしい。 休みのご家庭は園を休んでとの約束事を事前にしっかり話してほしい。 |
| 25 | 以前の職場は、給食の量が多く余りが沢山でていたのもったいなかった。 どの園も余りがないように作ってほしい。 |
| 26 | 仕事に対しての賃金が低いので、援助してほしい。1人の賃金でも生活できるようにしてほしい。 |
| 27 | この職業は好きだが、待遇が悪く、長く続ける事が難しい。そのせいか、現場では中堅層がいない。現場は新人を育てる状態ではなく、新人も続かない。常に職員を募集している状態だが賃金が安く求人がない。 |
| 28 | 散歩先の公園が老人方のゲートボールのため使用できないことがあまりにも多く、子どもたちの遊び場や時間、遊び方が制限されてしまう。改善が必要だと思う。 |
| 29 | 公園では、いつもゲートボールをやっている方々が多く、子どもたちが十分に遊べないことが多いです。散歩の時間帯とゲートボールの時間が重なっており、いつもゲートボール優先になっています。時間をずらしていただけるように高齢者の方々にお願いしたいです。 |

| | |
|----|---|
| 30 | 子どもを預かる保育士が、自分の子どもをもつのが難しい環境にあります。行事で忙しい時期に育休・産休に入らないよう計画的に妊活したり、「妊娠考えてます」と上司に伝えたり、不自然だと感じます。 |
| 31 | 給料をあげてほしい 休みの取りやすい環境 |
| 32 | 保育士の給料をもっと上げて下さい。 |
| 33 | キャリアアップ研修の制度は良いが、各園によって有給（個人の）を使って参加している人や、園からの出張扱いで費用も園側が出しているなど、差があるのを統一してほしい。各園任せではなく、市としてきちんと体制や費用をまかなってすすめてほしい。一般企業ではありえないことだと思います。個人負担が多すぎます。 |
| 34 | 待遇改善（賃上げ）、現状を知ってほしい |
| 35 | 保育士の資格手当を上げてほしいです。 |
| 36 | 1～2歳児は保育士1人に対して乳児は6人ですが、それではとても目が届きません。保育士2人にして欲しいと思います。 |
| 37 | 処ぐう改善手当を継続してほしい。 |
| 38 | 賃金を上げて欲しいです。 |
| 39 | 賃上げ |
| 40 | ただの待機児解消のための政策ではなく、子どもの育ち・親の支援を真ん中においた政策を作っていくべき。園の数を増やすだけでは全く足りない。保育の質向上という観点から考えてほしい。 |
| 41 | 保育士の給料上げてください。人手不足で今働いている人たちもこのままでやめます。 |
| 42 | 子ども保育支援員の職場を増やしてほしい。 |
| 43 | 給料UPに期待しています。 |
| 44 | 園庭を増やしてほしい |
| 45 | 最低賃金は上がっているが、業務と賃金が見あっていない。病院等との賃金差がありすぎる。 |
| 46 | 幼稚園免許資格者など数年働いたら保育士資格を取れる制度がほしい。 |
| 47 | 栄養士です。保育士は住居手当がありますが私達にはありません。住居手当で給与が大きく変わります。栄養士にも住居手当を付けて下さい。 |
| 48 | 潜在保育士がいるように、保育士は激務です。非常識な保護者も多く困っています。保護者ばかりでなく、保育士に対しても大切にして下さい。待遇やお給料等、激務に見合ったものにしてほしいです。 |
| 49 | 保育士ではないが、事務をしているうえで、保育士の給与は、低すぎる |

| | |
|----|--|
| | と思う。もっと国からの資金をふやしてほしい。川崎市に対してもっと早い段階での連絡をいただきたい。いつも期限ぎりぎりに対応がこまる。 |
| 50 | 現在の基準（配置基準）で本当に保育の質を向上していけるのか疑問に思っています。人数はいても常勤（正職員）の負担（パートが多いなど）が大きいことや、長く続かずに人がやめてしまうことは、園内の人間関係が原因ですましてしまうのはそこに問題があると思っています。人数の安定と待遇改善を求めたいです。保育士だけでなくどの仕事もオーバーワークになれば、人間関係へ影響をおよぼすと思います。 |
| 51 | <ul style="list-style-type: none"> ・保育者自身がスキルをレベルアップするための研修の充実。 ・待遇が改善されなければ保育者は増えない。 |
| 52 | 保育所には、栄養士の設置義務はないからなのか、賃金が安い気がする。保育士と同じく子どもの命を預かり、神経をすりへらしながら調理、献立【判読不明】をしている身からしたら保育士のように助成を受けたり、賃金をあげてくれてもいいのかなと思う。保育所における栄養士の配置は必須だと思う |
| 53 | <ul style="list-style-type: none"> ・子ども、人が豊かに過ごすことのできる街づくり。 ・保育士の待遇改善 |
| 54 | 保育園を増やす前に保育士が増える対策を行って欲しい。年々採用が厳しくなっていて、コストもかさんでいて苦しいです。 |
| 55 | 保育士不足のため、とりあいになっている。質の向上より辞職しないように配慮を必要とする。低いレベルで、保育士資格が出るため、実習に、3週間は行くなどの必要がある。 |
| 56 | 補助金のつかわれ方、園によって、賃金に差があるのはなぜですか？ |
| 57 | 保育士が自分の仕事の素晴らしさに気づきより自分らしく楽しく働けるために待遇、賃金向上を望みます。 |
| 58 | 最初に提示されたお給料に処遇改善が上乘せされているのではなく、その中に入っていたのでびっくりした。 |
| 59 | 賃金を上げてほしい。 |
| 60 | 賃金を上げ、誰もが憧れの職業と位置付けられるよう努力してほしい。 |
| 61 | 給料を上げてほしいです。 |
| 62 | 保育士の人数がギリギリで、残業が多い。 |
| 63 | 保育士の人手不足からか、知識のない人もどんどん入ってきていて質の悪さを感じる。人数だけ入れて園がまわっているように思うかもしれないが、内容が浅く、良い人材が育っていない状態です。会社の本部の方も、保育経験なく…きちんとした人に採用してもらいたい。 |

| | |
|----|--|
| 64 | 宿舎借り上げ制度の延長、または、すべての世帯主に対して、制度を、使えるようにして欲しい。10年間続けているのにその制度が使えなくなることにより辞めようか悩んでいる。 |
| 65 | ・処遇改善が、勤続年数順になり（保育士以外）平等性や、勤務状態を考慮した分配になっていない。開園10年で数千万円法人で残しているのに保育士の給与は低い。公立園にならった棒給表にして欲しい。 |
| 66 | 保育所を増やすのは考えて欲しい。保育者の質を考えさせられる。増やしたからといって何も解決されない。 |
| 67 | もっと研修会に出たいです。 賃金は増やして！！ |
| 68 | 保育士の処遇改善に力を入れて頂き、ただ預け先があるだけでなく、保育の質を保証し、日本の子どもたちを大切にしたい。 |
| 69 | 栄養士の設置は努力目標でなく、必置義務としてほしい。（保育士のように〇名に対して1名のように。） |
| 70 | 保育士が不足している。足りていない。とって、会社や個人宅から、東京都認証など、多くが設立しているが、質が悪すぎる。若い人、新しいスタッフ、保育士は、すぐにやめていく。仕事をしない、仕事を知らない、育てていく上司も手薄といえる。排他的な、中堅、経験者も多々いる。 |
| 71 | 仕事と家事（育児）両立していくための仕事内容、働き方の見直しを求めていかななくてはいけないと思う |
| 72 | 自分の勤務先ではありませんが、子供も通わせてる保育園に対して川崎市はどのように指導しているのか知りたい。毎年、苦情は少しでも聞いていると耳にしたので |
| 73 | 保育所の入所要件の見直し、入所制度、措置制度見直し 育休の拡大と完全取得、（安心して子育てできるような保障）育休後の処遇改善 |
| 74 | 保育所は、人間形成の土台となる人生で一番重要な時期です。そこに関わる保育の仕事は尊いものだと思います。その事を社会が認識することはもちろんですが、保育士自身も自覚すると良いと思います |
| 75 | 受けもてる児童数を減らして欲しい。とても負担が大きいです。 働きに対して十分な賃金をいただいたと思えることはほぼありません。 |
| 76 | 職場に申告はしていませんが、勤務時間外の仕事を月に20～30時間しています。無償です。「それが普通」「そうでないと回らない」で片づけられるこの業界に怒りを感じます。 |

| | |
|----|---|
| 77 | 保育士のお給料を上げて下さい。家庭を持つ（子どもが産まれる）と保育の正社員では働けず生活できません（パートになってしまう） |
| 78 | 必要書類の電子化等を進め、日誌などもパソコンで効率よく管理できるようにしてほしい。 保育者の配置基準や新人の受入研修制度などを見直してほしい。 |
| 79 | 賃上げ、待遇改善をもっとすべき。 法人、会社に任せるのではなく、全員に平等に行うべき。 |
| 80 | 保育の無償化は廃止して、保育士の待遇改善、高齢者への対応に力入れてほしいです。 |
| 81 | 保育所職員の処遇改善を。 |
| 82 | 正規職員でも自分の子どものために休みやすくなると良い。（体調不良はもちろん、保育園や学校行事への参加など） |
| 83 | ・保育料の無償化により、保育士の仕事量も増えている（給食費の受け渡しなど） ・園の保育士の配置基準を考慮してほしい。最低基準（特に乳児） |
| 84 | 保護者に対する子育て支援として、長時間・夜間・休日・病児保育が求められています。そのような保育が必要なご家庭があることは理解できますし、こどもの育ちにとって、質の高い保育が多様な形で実現されるべきですが、一方で、こどもは家庭で、いろいろな家族・地域で育つもので、極端な長時間保育は、こどもの為ではないと考えます。保育園の整備、保育士の育成と同時に、子育て中は短時間労働ができる、ワークシェア、定時での帰宅、こどもが病気になった時にえんりょなく休みがとれる、など、家族の一員としての役割が存分にはたせるようなはたらき方が、互いに認められるような社会づくりがとても大切だと思います。 |
| 85 | 保育士の待遇改善。借上げ制度（住宅）の拡大（10年以上、園長にも適応） |
| 86 | ・保育士の仕事は、命を預かる仕事。そのことをよく理解した上で、賃金を上げたり、働きやすい環境作りについて、国にしっかりとわかってもらいたい。そのためにも、この状況を市が理解し、上にあげてほしい！ |
| 87 | ・書類が多いことで時間外にしている姿をなくすために、書類作成をしてくれる事務の方がいると助かります。 ・保育業務以外の仕事が増え負担になり保育がおろそかになってしまうため、他のことをする時間を申けること、他の事務をする方が1人でもいると助かります。 |

| | |
|----|---|
| 88 | 保育士の賃金が労働に見合っていない。国などが出す保育士への補助金等は会社が搾取し、保育士に行き届いていない。行政はもっと保育の現場の声をとり上げてほしい |
| 89 | 障害児と認定されていない子供でも移動や発達に対して眼をくばり手をかけなければならないお子さんの数の多さに、担任の配置数には疑問を感じます。国の最低基準をみなおす等の検討をおねがいがしたいと考えます。川崎市は他県に比較して、職員の待遇等については考慮していただいているのを感じます。 |
| 90 | 賃上げして下さい。 |
| 91 | 賃金が他の企業並みになれば就職する人も増え、人手が確保できより良い保育ができると思います。処遇改善手当が、一部の人がもらっているため「もらっているからその分働いて当然」ということになっている。全員で分けて、役職手当をもらえた方が良い（人間関係的にも）と思います。「一部の人だけ…」と、ちょっとギスギスしていると思うこともあるので… |
| 92 | 臨職の賃金をあげてほしい。時差勤でなく、横浜方式で朝夕りん職にする。子どもにかかわる人が多すぎる為、一貫性を欠く。不安になる（乳児） |
| 93 | 人員と給料を増やしてほしい |
| 94 | 保育料の無償化など保護者に優しい制度も必要だが、それに伴う園側の準備などの負担を軽減できる措置もきちんと対策してほしい。 |
| 95 | 保育士が子育てをしながら働けるサポートがほしい。 一番保護者の感覚を感じることができる年代がなかなか働きづらい。 |
| 96 | 形だけの子育て支援はもうやめて下さい。本当に子どもを増やしたければ、国がしっかりと現状を把握し、いかに子育てって大変なのか、どのような事が必要なのか、をしっかりと見つめてほしいと思います。 |
| 97 | 幼児クラスであっても単担任制は危険だと感じています。特別な支援を必要とする子も増えていきますし、一人一人への十分な対応が必要な昨今、20名以上のクラスでもいいですから複数担任制度としてほしいです |
| 98 | 1、2才児が6対1の基準はおかしい！ 1才児は4～5人にすべき！ |
| 99 | 保育園における看護師の位置づけがあいまいで、担当係長になったとたんに、重責を負わされて、慣れない業務をこなすのに1日1日が精一杯です。マネジメントと言いますが、少ない職員に仕事を振るにも気がひけます。保育園に求めすぎられても、今の人数でこなしていくには、職員が疲弊しすぎていて、モチベーションアップどころか、人間関係にも |

| | |
|-----|---|
| | 影響がでてきてしまいそうです。 |
| 100 | 仕事量と賃金が合っていないから長く続ける人がいないのだと思う。賃金が低い上、家賃補助がないと生活していけない。家族3人が生きていけない。家賃補助に期限があるのはおかしい。働いている限り有効にしないと生活していけない。 |
| 101 | しょぐうかいぜんのプラスやせきにんある仕事に対して、命をあずかるプレッシャーに対してのたいぐうを考えて欲しい。日本語の通じない（多様化）家庭への支援や、国のおたよりやおしらせ等のつうやく。（ポケトークを入れるなど） |
| 102 | 保育士は、子供が好きだけではなれないし、ある程度の知識や経験が必要です。又、子供の気持ちによりそう事が出来ない人、発達段階を知らない人などさまざまです。あいさつが出来ない人ばかりでそれでも子供達にはさせるというのは不合理です。自分が出来ない事をさせる保育士ばかりです。保育士の親の躰がなくなっているのかもしれない。 |
| 103 | 川崎市も保育士だけでなく、栄養士も借上げ社宅制度を導入してほしいです。同じ会社に勤めているのに栄養士だけ対象にならないのは平等ではないと思います。 |
| 104 | 保育料を無料にするよりも保育士の賃金を上げた方が保育士不足も回しようと思う。散歩に行く際等、自分の命をぎせいにし、子ども達を守っているにも関わらず、手どり15万以下はやりがいを感じない。はやく保育士をやめたい。保育士の仕事を子ども達にすすめたくない。悲しいですが…。 |
| 105 | 保育士の給料をもっとあげてほしい。 このままだと続けられる人がいない。 |
| 106 | 保護者対応への職員のストレスが、年々ひどくなっていると思います。保育士を守る為の窓口も、市で考えてほしいです。現状、園で抱えているモンスターと言われているような保ゴ者を前もって、市 or 区に挙げておきたいです。 |
| 107 | 国の最低基準は“最低限”であるにも関わらず、それさえ守れば良い、最低基準以上の人員は必要ないとする風潮が、保育業界にはあります。それならば、最低基準はひきあげる必要があると思います。また、一時的な改善ではなく、根本的に保育士の賃金や待遇を改善しなければ、優秀な人材は他の業界へ流れ、保育士の質を質を上げることが難しくなります。教員並の待遇が必要です。 |
| 108 | 台風等の災害時に開園しなければならず、休園の基準を上げて欲しい。職員確保が難しい。 |

| | |
|-----|---|
| 109 | 保育の質の向上のためにも、余裕を持った人員配置。→保育士を増やすためにも賃上げや待遇改善が必要ではないか |
| 110 | 消費税が上がる、保育無償化になった分、保育関連の、給料を上げて下さい。 |
| 111 | 人員を増やし、子どもたちに潤いのある充実した保育を行っていきたいです。 |
| 112 | 保育料が無償化になりましたが保育士・保育園に対しての待遇は何も変わっていないためもっと現場に目を向けて待遇を考えてほしい |
| 113 | 給料上げて下さい。 台風の日（先日の土曜日）全園休園にして下さい。 |
| 114 | 保育の質を引き上げる為にはそれぞれの園での努力だけでは難しいです。保育士の質、意識向上の為には行政レベルでの対応も必要だと思っています。 |
| 115 | 保育者に対し子どもの人数の基準を見直してほしい |
| 116 | 子どもの体調不良でも預けなければならない親が「保育園から連絡がくれば帰れる」と言われ、保育園のせいにしてほしくないのと、子どものために休める環境が整っていない会社が多すぎるのが不満 ふりまわされてる子どもがかわいそうです |
| 117 | 未来ある子ども達のためにも、保育士という職業にもっと賃金を上げてほしい。 |
| 118 | 賃金を上げてほしい。 家賃補助をもう少ししてほしい。 保育士の勤務状況や、仕事について、保護者の方にも知ってもらいたい。 |
| 119 | 保育技術の向上のため研修に参加するが、園の職員数が十分ではないので安心して研修に行けません。勤務時間外での仕事も多く、待遇もあまり改善されていると感じていません。また保育歴の短い人が多く、新人が入っても育てる人がいないです。余裕がなく、心も身体も壊しやすい職業です。現場を実際に見に来て欲しいです。 |
| 120 | キャリアアップの場所が遠い、場所を増やしたり、してほしい。 |
| 121 | 保護者の強い要望や理不尽なことが多い。こちらから強く言えるような環境になると良い。 |
| 122 | ・賃金をあげてほしい ・川崎市の交流会が多すぎる |
| 123 | 保育園を増やすとともに公園や遊べる施設を増やしてほしい。公園で遊びたいが他園と重なり人数的に危険を感じるため。 |

| | |
|-----|--|
| 124 | 台風で、事前に電車の計画運休が発表されたら、(保)も休園にしてほしい。台風がひどい時に出勤して、その最中に事故にあったら、最悪の事態になった場合はだれがどう、責任をとってくださるのですか？保育士の命を軽くみないでもらいたいです。 |
| 125 | 区ごとの園が減り、競争、比較しあっていて上からけしかけられることがあり、比較ではなく理解、協働できると良い。 時間外は園長によって各園対応が違い、自園は、帰れるよう常に言われ声を上げづらい 園長による差はおかしい。 |
| 126 | 時間内でできなくて、持ち帰らず残って働くときは時間外手当をつけてさせてほしい。 |
| 127 | 「保育所で働く者」として栄養士や調理士も見ていただきたいと思います。大変な仕事でやりがいはたくさんあると思うので、対ぐうが良ければすすめたい職種の1つだと思います。 |
| 128 | 本当に保育士の質、保育の質を上げるためにも、賃金を上げて下さい。子の給料では、子どもも育てられません。安心して結婚もできません。よろしくお願いします。 |
| 129 | ギリギリの基準で次々と園をつくることをやめてほしい。生活の場となる時の部屋サイズや必要設備、一年を通してみた利用方法（プール、外あそび、シャワー等）まで細かいチェックの上で認可してほしい。環境が子どもの成長に大きく影響すると思います。近隣に公園が少なく園庭がない園も多く、どの園も苦勞しているので保育園を作る前に遊び場の確保も大切だと思う。 |
| 130 | 台風 19 号の時の対応、あれだけ危険だと、いろいろな方面から前日からさわいでいて、世田谷区や横浜市は認可でも行政から休園の連絡があったが、川崎市は、休園にするという回答がなかった。子供ばかりでなく職員にも家族がいることを考えて判断して頂きたい！！（連絡を入れて聞いても休園しないと言う答えだった。） |
| 131 | 基本賃金が低いのに、責任は重く、保育士の善意に頼りすぎだと思う。 |
| 132 | 保育の内容、質の向上を…と言うが、実際は人員不足、業務内容の多さなど、子どもに向き合えないことも事実です。業務内容は見直せないのか？（事務仕事） |
| 133 | 保育料無償化する前に、保育士の給料上げて下さい。 |

| | |
|-----|--|
| 134 | 台風の時、園が休園にできる法律にして欲しい。 新事業、移転、民営化にともなう作業と質のある保育経継ができるよう 正規・有資格の人をふやして欲しい |
| 135 | 子育て支援は時として、親の責任能力の低下につながる事も有り、支援 とは何か、サービスとは何かを考え、本当に子どもにとっての幸せを第 一にした支援事業をしていくべき。保育無償化、本当に必要なのか疑問。 |
| 136 | 保育士の配置基準の改定を！！保育園で過ごす時間が長くなった今、子 どもを預けたい親が増えた今！！もう少しだけゆとりをもって保育さ せて下さい。 |
| 137 | ・保育園に対しての公定基準をしっかりと上げて欲しい。(公立園等に) 職 員配置の見直し。民間給料上げ、等々、特に民間の実態はひどすぎます。 公立も、保育に全くと言っていい程、集中できない職場になっている。 市の職員のレッテルになってる。もちろん、業務も公的なものが中心に なってきた。 |
| 138 | ・勤務年数、キャリア、学歴等の配慮なしに、時給が一率金額からスタ ートするのに、多少不満がある。週の勤務時間が長い人には、時給 50 円 アップ等あるといいと思う。 |
| 139 | ・土曜保育を通常保育扱いから外すべき ・賃金が安い |
| 140 | 隣の市なのに横浜は色々改善していると聞く、川崎市も対応していつて ほしい。川崎市で働きたいと思えるような環境にしてほしい。 |
| 141 | 民営化した保育園の現状をしっかりと把握して欲しい。引き継ぎをした 職員が次々といなくなっている。心労で退職している人もいる。職員の 入れ替えも多い。 各区3園になる予定だが、それも民営化するかもしれないとの話も聞いて いる。絶対に民営化しないで頂きたい。 |
| 142 | 公立保育園の職員も厳しいですが、民間は低賃金で、やりがいを持ってな い。離職率も高い。基準をひき上げてほしい。子は宝。日本はほろびる …。 |
| 143 | ・事務の効率化のために、各クラス1台ずつノートPCがあると、事務 作業がはかどるので、お願いしたいです。 ・男性職員の処遇改善 |
| 144 | 保育士1人に対しての子ども的人数(配置基準)を少なくしてほしい。 |
| 145 | 保育園への看護師の独立配置 |
| 146 | ・保育所の最低基準を本当にそれで良いのか見直してほしい。 |

| | |
|-----|--|
| | ・待機児解消等もお金だけでなく、社会がどうあるべきかをちゃんと議論して政策を決めすすめてほしい |
| 147 | 川崎市の公営保育園を残してほしい。 今まで守ってきた川崎の保育の質を残して行ってほしい |
| 148 | 保育士の給料を上げるべき。 |
| 149 | 川崎市も栄養士の家賃代を支給してほしい。 |
| 150 | 保育士の給料を上げてほしいです。 |
| 151 | 現状の業務量でもサービス残業や休憩時間を削っての業務を余儀なくされているのに、今後さらに保育時間の延長による夕食提供や市販菓子の提供（おやつ時）の廃止がすすめられ、増員はしないとのこと。1人職種でありながら園内だけでなく園外の地域支援も担ったり、実務のウエイトも多い。 |
| 152 | 給料を上げて欲しい |
| 153 | 無償化より賃金↑にお金をかけるべき |
| 154 | 最低賃金を上げ、質の良い人が保育士になるシステムを作って欲しい。 保育所が多くなり、質の低い人が保育士として働いている。人間形成の大事な時期にこのような人たちに育てられて良いのかとても疑問に思っている。 発達障害の保育士も多い。園長の指導だけでは限界を感じる。 |
| 155 | 現場の人員に余裕がないのに定員を増やす、新しいクラス（0歳・1歳）を作ろうとする。仕事ばかりが増えて保育士を辞めてしまう人が絶えません。 |
| 156 | 自分たちのような思いを、夢みる学生たちが痛感しないように、変化して行ってほしい。責任感を持ち、日々向上していこうと思えるような待遇を、早急に進めて行ってほしい。 |
| 157 | ・監査や立ち入り調査（外部調査）を厳しく、ひんぱんに行うと良いと思う、 |
| 158 | 精神的疾患があることを上司に相談しても、保育士不足のため、退職できない状況です。様々な形で保育者の確保できる体制をつくれるよう、お願いします |
| 159 | 働らく側にも家庭と仕事の両立が出来る様になって欲しいと考えます。 今の職場にやりがいや、自分の必要性があるならば、環境や待遇を改善し、働きやすい場所となる様に願っております。 |
| 160 | 残業代をつけて欲しいと思います。 |
| 161 | 保育園の増設、無償化も重要だが現場で働く者が長くいられるような |
| 162 | 家賃補助が出る人は交通費が出ないというのが行政によって違うので |

| | |
|-----|---|
| | 統一していただきたい。 |
| 163 | 社宅制度、すごくありがたいのでぜひ続けていただけると嬉しいです！ |
| 164 | 賃上げ |
| 165 | 保育士は子どもたちからたくさんの感動をもらえる素晴らしい仕事だと思っています。その大切な子どもたちの命を預かっているということに対し、国がもっと重要性を感じ保育士への待遇を見直していただきたいです。 |
| 166 | 保育料を無償化の前に保育士の賃金をあげてほしい。 |
| 167 | 精神的に病んでしまって疲れきっている保育士が多く、良い保育ができるはずがない。心身共に健康な状態で保育するために、様々な面で余裕が必要だと思う。事務時間・休暇を取りやすくするためには十分な職員数が必要で、そのためには賃上げ、待遇改善が最も必要なことだと思う。 |