

楽しく保育していますか？

沖縄県の保育をもっと良くしたい

アンケート結果レポート

【目次】

1、アンケート調査概要	P.2
2、回答状況の概要	P.2-3
3、考察と支援策・改善策の提案	P.3-4
4、集計結果の詳細（基本情報）	P.5-6
5、集計結果の詳細（職場環境について）	P.6-17

実施：「チームしまほ～沖縄の保育を楽しくしたい～」

◇株式会社 CosmicConsulting（代表取締役：波上こずみ）

◇親も子も保育者も＼“一人ひとりが自分らしく”／を応援するラボ、

アユモア～A'you-more～（主宰：宮里あゆみ）

2025年1月吉日

【1、アンケート調査概要】

◇調査名：「楽しく保育していますか？ 沖縄の保育をもっと良くしたいアンケート」

◇調査実施者：チームしまほ～沖縄の保育を楽しくしたい～事務局

◇目的：沖縄では、保育士の離職率が全国平均より高い現状があり、採用や定着に課題を持つ園が増えている。本チームは保育に関わる一人一人が楽しく主体的に働き続けることが人材確保や定着につながると考え、支援のポイントを見つけるためのアンケートを実施する。

◇対象者：保育園、こども園、幼稚園など、保育に関わる業務従事者。

◇調査期間：2024 年 9 月～11 月

◇調査方法：メールや SNS を通じて依頼し、グーグルフォームにて回答してもらう。

◇調査項目：基本情報、職場環境の課題、支援ニーズ、受けた研修など計 13 項目。

【2、回答状況の概要】

◇回収状況：155 件

◇回答の概要

①<基礎情報>

回答者の 80%（124 人）が保育施設での経験年数 5 年以上で、27.1%（42 人）は 16 年以上のベテラン層。92.2%（143 人）が有資格者（保育士・幼稚園教諭・看護師・子育て支援員）、「資格を持っていない」と答えたのは 2.6%（4 人）となった。

②<職場環境における課題（上位 3 つまで回答）>

- ・「給与の問題」40.6%（63 人）
- ・「保護者とのやりとり」34.8%（54 人）
- ・「業務量の多さ」34.2%（53 人）

※「職場の雰囲気」28.4%（44 人）や「園長との関係」12.3%（19 人）といった人間関係やコミュニケーション面での悩みも目立った。

③<求める支援>

- ・待遇改善：給与引き上げ、休暇制度の充実が最も多く挙げられた。

- ・業務効率化：書類作成簡略化や情報共有システムの導入。
- ・人間関係の改善：意見交換や助け合いの環境整備
- ・政策反映：保育士の声を行政に届ける仕組み

※給与の引き上げや休暇制度の充実など待遇改善、配置基準の拡充を求める意見が多数上った。加えて、「意見を言いやすい環境」「職員同士の助け合い」「指導方法の見直し」「保育観の共有」など人間関係やコミュニケーションに関する改善要望の声も続出した。

④＜受けた研修＞

- ・「保護者支援の深め方」54.8%（85人）
- ・「自己理解・他者理解について」45.8%（71人）
- ・「コミュニケーション研修」45.2%（70人）

※「世代間ギャップ研修」34.2%（53人）、「部下育成、人材育成」33.5%（52人）と職場内の人間関係に起因するニーズも各3割を超えて、コミュニケーションスキルに関わるニーズが高いことが伺える。

【3、考察と支援策・改善策の提案】

①＜考察とまとめ＞

本アンケートを通し、業務負担の軽減が喫緊の課題である一方、人間関係や職場文化の改善が重要であることが浮き彫りとなりました。アンケートの中では、「対話できる環境を作る。意見が言い合える環境を作っていける支援」「何でも言い合える職場の雰囲気づくり」を求める声が複数上がりました。心理的安全性の高い組織風土を構築することが保育従事者のウェルビーイング（幸福度）につながり、引いては新規参入者の増加と離職率の低下につながると考えます。保育現場の「質の向上」が子どもや保護者にも波及効果を与えることから、沖縄の保育現場と子育て環境が向上することを願い、「チームしまほ～沖縄の保育を楽しくしたい～」は以下の支援策・改善策を提案します。

②＜求められる支援策＞

1. 待遇改善

- 給与の増額とともに、完全週休2日制の導入や柔軟な働き方の実現。
- 労働時間内に書類作成を完了できる仕組みを整備。

2. 職場内の関係性改善

- コミュニケーションの促進
 - 研修内容の見直し
 - リーダーシップの改革
3. 業務効率化:
- ICT ツールの活用で書類業務を簡素化。
4. 行政との連携強化:
- 配置基準の見直し、及び保育士の声を反映する政策窓口を設置。

② <「チームしまほ」が特に提案したい改善策>

保育士の職場環境の改善と定着には、配置基準の見直しや待遇改善が急務ですが、これらは各園や個々人の努力ですぐに実現できるものではありません。また、給与などの待遇が改善しても職場の人間関係が悪くコミュニケーションが円滑でない園では、人材流出は避けられません。

職員一人一人のモチベーションを高め、業務改善や効率化を図る上で基盤となるのは、理事長や園長など経営層を含めた職員間の円滑なコミュニケーションです。意見の違いを尊重しながら対話を深められる関係性が構築されてこそ、組織の成長と発展が期待できます。以上を踏まえ「チームしまほ～沖縄の保育を楽しくしたい～」は特に以下の改善策に取り組むことを提案します。

職場内の関係性改善

◇保育観を浸透・共有し合える対話の場づくりや、業務報告に留まらず自由闊達に意見を交換し合えるミーティングの実施。

◇「保護者支援」「自己理解・他者理解」「世代間ギャップ解消」など、現場のニーズに応じた研修を定期的の実施。

◇園長や管理職が現場の声を聞く仕組みを構築。

◇フラットな関係性を目指した職場文化の醸成。

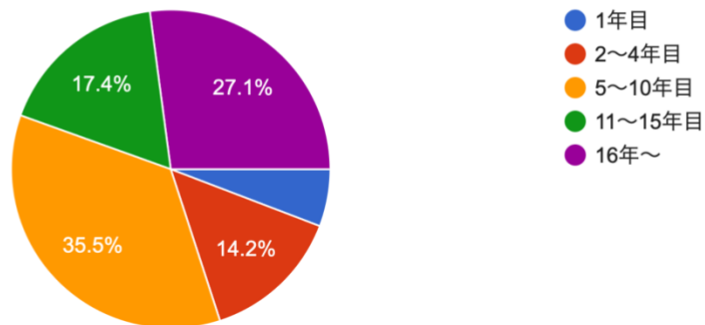
◇人材育成や組織開発の専門家を活用した相談体制の構築

【4、集計結果の詳細（基本情報）】

1) 保育施設での経験年数

Q1:保育施設での経験年数を教えてください

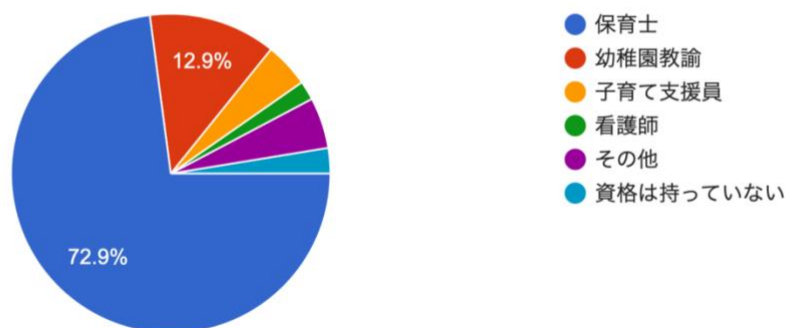
155 件の回答



2) 保有資格

Q2:保有資格を教えてください

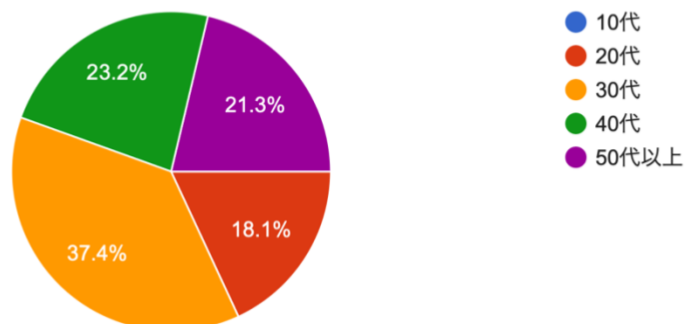
155 件の回答



3) 年代

Q3:年代を教えてください

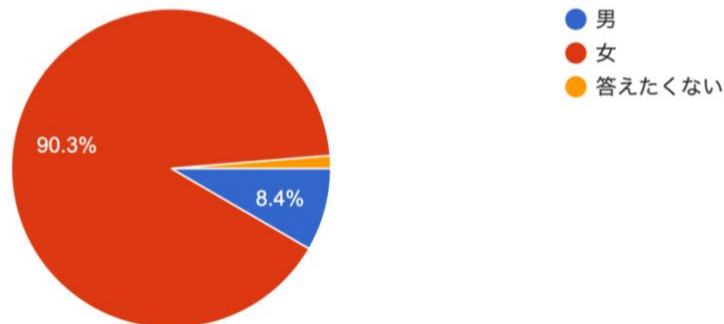
155 件の回答



4) 性別

Q4:性別を教えてください

155 件の回答

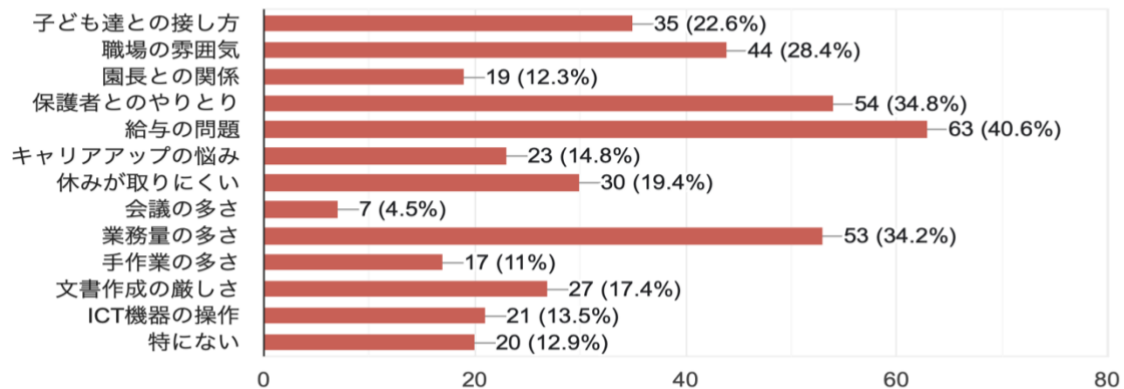


【5、集計結果の詳細（職場環境について）】

5) 普段の業務でどんなことに悩んでいますか？ 最も当てはまるものを3つ選んでください。

職場環境について教えてください Q5:普段の業務...すか？最も当てはまるものを3つ選んでください。

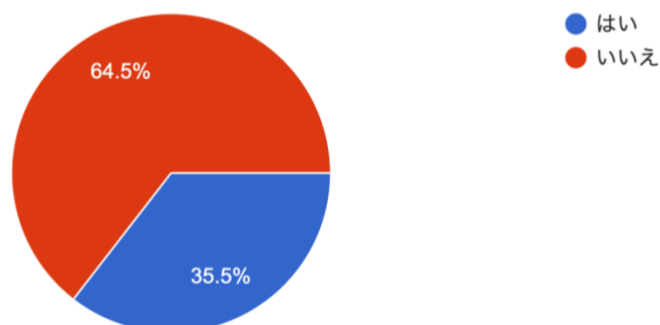
155 件の回答



6) 上記の悩みについて解決に向けた支援・サポートを受けたことがありますか？

Q6:上記の悩みについて解決に向けた支援・サポートを受けたことがありますか？

155 件の回答

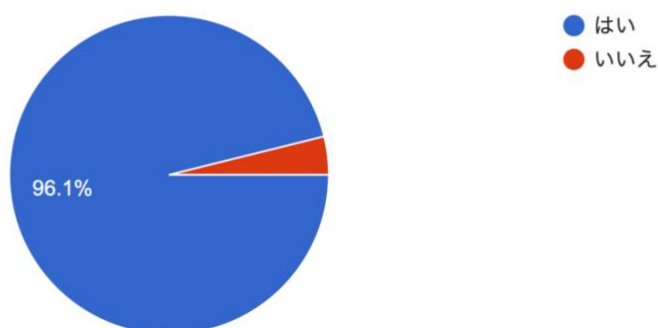


7) 上記で「はい」と答えた方へ、具体的にどのような支援・サポートを受けましたか？
(50 件の回答。主なコメントを一部整理して記載)

- ・相談にのってもらった（上司・先輩・同僚）
- ・研修を受けた
- ・キャリアアップ研修にチャレンジさせてもらったり、不慣れな書類作成のアドバイスをもらった。
- ・保護者支援や保護者に対する言葉のやり取りの研修を受けた
- ・面談
- ・書籍を読んだ
- ・キャリアアップ研修を受け給与昇給を獲得
- ・保育士のコミュニティに参加し、色んな園の話をきいて参考にした
- ・インスタから情報を探した
- ・県外研修を通して子ども主体の保育園について学べたり他園との情報交換が出来たりした
- ・給付金が時々ありました
- ・保育時間内に書類作成の時間を作る（サポートがあった）
- ・他の先生方がフォローしてくれた
- ・作業量を聞いてもらい、手伝えるところは手伝ってもらえた。
- ・病院受診
- ・1 番自分の学びになっているのは、コンサルティング会社からのアドバイスやサポート
- ・（IT 関係の）操作の仕方
- ・保護者対応は園内研修を通して学んだ
- ・指標を作成してもらった

8) 今までに研修を受けたことがありますか？

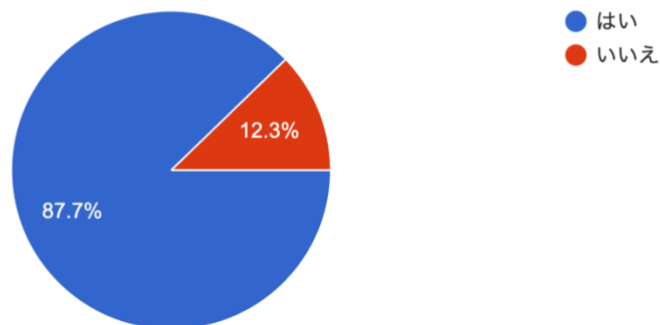
研修について聞かせてください Q8:今までに研修を受けたことがありますか？はい、いいえ
155 件の回答



9) これまで受けてきた研修は日々の保育に活かしていますか？

Q9:これまでに受けてきた研修は日々の保育に活かしていますか？

155 件の回答



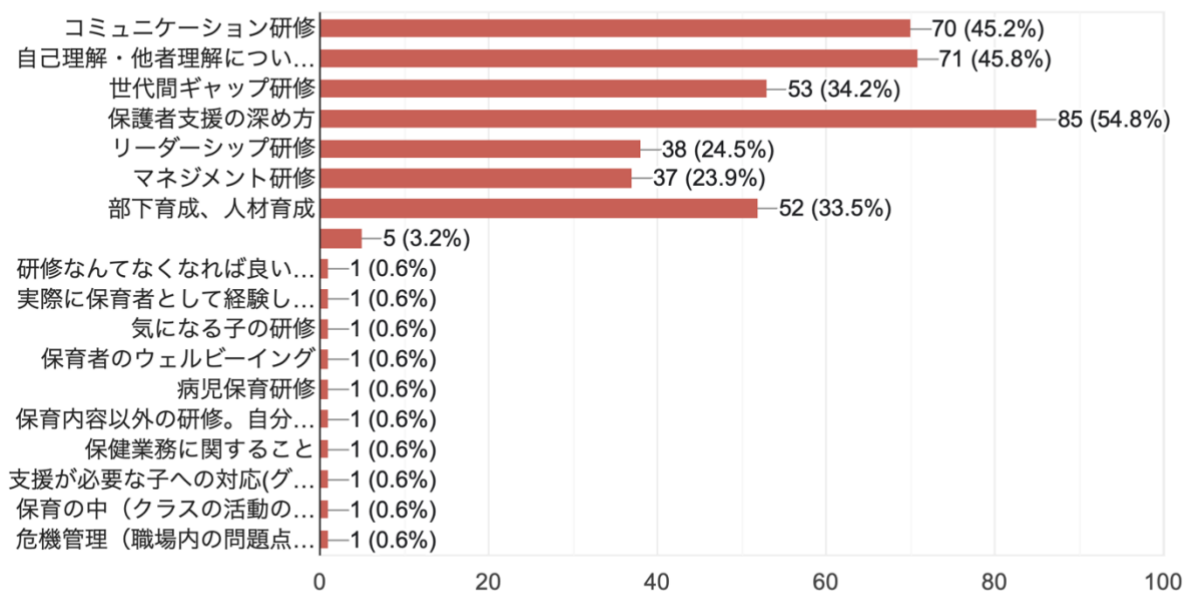
10) 上記で「いいえ」と答えた方へ、その理由をお聞かせください。（19 件の回答。主なコメントを記載）

- ・実践できる環境ではなかった
- ・実践する心のゆとりがない。余裕がない
- ・実践したいが 日々の保育の時間の中で 実践するまでの思考に行き着かない
- ・実践できるものとできないものがある
- ・実践する時間が取れない。研修で使用した物を園に購入拒否されるため、実践できない
- ・オンライン研修のためあまり頭に入りません。対面での研修が身になります
- ・実践するにあたってサポートしてくれる環境がない。ゆっくり準備する時間がない
- ・講師が話す内容が、忙しい現場では通用することが少なすぎる
- ・研修を受けても、日常の保育に戻ると、時間に追われて、なかなか活かせなかった
- ・忙しさから研修内容は忘れてしまっている
- ・研修の内容にもよるが、実践したところで国の保育の考え方、凝り固まった業務や書類の種類や内容の違いが出たりして監査で指摘されたりする事で、また一からの作業になったり、書類の見直しが必要になるので、研修によっては実践したくてもできないことが多い。職員数や保育環境に問題がある時もあります
- ・担任でもなく、支援員という立場のため実践が難しい
- ・基本的な考え方の違いなので実践できないことが多い
- ・いかせている研修もあるが、大半の研修内容が実践できる内容ではない。

1 1) 以下で受けてみたい研修は？（どんなことを学んでみたいか。複数選択可）

Q11:以下で受けてみたい研修はありますか？（どんなことを学んでみたいですか）？複数選択可

155 件の回答



1 2) 上記を選んだ理由を教えてください。

Q12：Q11で選んだ理由を教えてください

155 件の回答



- 1 3) 保育に関わる皆さんが楽しく働くために、どのような支援があれば良いと思いますか？（155 件の回答。日本語表現のみ校正して全てを記載。カテゴリーは事務局で便宜上、判断・整理した。）



<人間関係や育成などコミュニケーションに関わること>

- ◇職場内のコミュニケーションを円滑にする支援。
- ◇人間関係をうまくいく様にする。
- ◇お互い話しができる（意見が言える）環境をつくることでみんなが楽しく働けるのかなと思いました。
- ◇保育するにあたってストレスを抱え込まずに、困難な課題に直面した場合は、相談できる人助けてくれる人がいる職場であってほしいと思います。
- ◇保育者同士の人間関係や保護者対応で悩むことが多いため、相談員のような方を常駐させてほしい。
- ◇話し方などが上手だったら今よりもっと楽しいかもしれません。
- ◇困った時など悩んでいる時にすぐに相談できる場所や人がいたらもっと良いと思う。
- ◇私たち現場の声を受け止める場所がほしい。
- ◇心のゆとり、職員間のコミュニケーションが図れるようにきちんと休憩時間を確保する。
- ◇園長の現場把握（職員配置及び環境）。
- ◇今の保育の課題として、保護者理解が 1 番難しい問題かと思うので、保育士の大変さをもう少し、行政側が理解してほしい。保護者の話を聞くのも大切だが、現場の保育士の声も聞いてほしい。
- ◇他の園との交流など情報交換の場が設けられるといいなと思います
- ◇定期的な面談など、悩みや不安を吐き出す場があれば良いと思います。
- ◇職員間の話しやすさ、誰もが休暇を平等にとれること。書類の見直しをする。
- ◇保育者の意見を聞いてくれて、取り入れようとしてくれる雰囲気。
- ◇運営側と職員側、それぞれの考え意見を仲介してくれる人（直接言いにくいこと、なかなか伝わらないこと等を第三者に意見をもらう機会）があれば支援してもらいたい。
- ◇保育園という小さな社会では、トップの考え方でいろいろなことが大きく変わります。労働組合もない保育士の働き方、休みの取り方を間にたって交渉してくれる外部の方が必要。
- ◇トップの好き嫌いで年休の取りやすさが変わるなど、不公平な現状を変えてほしい。
- ◇ワンマン経営が変わらなければ、新規で保育士になってくれる方も増えないのでは？と思います。
- ◇園長、主任など管理職がマネジメントやリーダーシップ、コミュニケーションの研修を受け、職員と円滑にコミュニケーションを取り、より良い職場にしていくという意識が必要。
- ◇上からの考えの押し付けや、職員の意見を聞こうとしない姿勢があると、いくら職員同士の仲が良くても組織としては上手くいかず、仕事を楽しく続けることはできない。
- ◇職員の意見を取り入れ、みんなで協力して保育を行えたらいいなと思います。

- ◇職員同士の関係性についての面談や相談先があればいいと思います。
- ◇信用性。
- ◇笑顔で楽しく職員同士助け合って行う。
- ◇困った時にはすぐ助けてくれ、みんなが協力してもらえる職場。
- ◇職場の環境やコミュニケーション。
- ◇職員をモンペ（モンスターペアレント）や業務過多から守るような支援。
- ◇コミュニケーション。
- ◇なんでも話し合える場（いろんな年代の方や同世代）。
- ◇現場の声を常に聞き取ること。
- ◇時には息抜きできる時間（ミーティングではなく雑談）を作る。
- ◇多種多様な考えや視点があることをみんなが理解していく。
- ◇園長の理解にもよると思う。
- ◇保育士不足を解消するには、保育士が保育を楽しめるような職場の仕組みが大切だと思います。例えば、園長が現場を理解しないでトップダウンの仕組みになっている。園で決められている保育や業務が多くて、本来、保育士が子どもと一緒にやってみたい保育ができない。保育士が保育現場を楽しめないと保育士は保育園で働きたいと思わないはずです。
- ◇給料も大事だと思いますが、1番は保育園で保育をして楽しい！と保育士が思うことだと私は思います。なので、園長と現場をつなぐような支援が必要だと思います。（園の外部の人間が支援を行う）例えば、現場の保育士の困り感を園長に伝える。園長が直したほうがいい部分を園長に伝える、等です。
- ◇保育園を運営する上の方々の意識改革。
- ◇自分の子どもの子育てがおろそかになるので、皆さんどのように両立しているのか知りたい。そういう場がほしい。
- ◇コミュニケーションが当たり前にとれる職場、そして職員同士の思いやりがあれば楽しく働けると思う。
- ◇支援というか 40～50 代の偉そうな感じとか、相手を尊重しない感じがすごくあって、仕事がやりづらいことがある。そういった方への研修があったらいいなと思います。
- ◇人間関係。
- ◇対話できる環境を作る。
- ◇意見が言い合える環境を作っていける支援。
- ◇上司が個人面談を行い、なんでも言い合える職場の雰囲気づくりをしていく。
- ◇相談にのってくれる窓口。
- ◇指導をする立場になると、自然と圧をかけ言葉もきつめになりがち。指導役をなくしアドバイザー役に変える。
- ◇保育士の交流。
- ◇園長先生や上層部の意識改革。
- ◇コミュニケーションの取り方や他者理解の研修を取り入れる。
- ◇職員同士で配慮し合える意識作りや環境作りをやっていけば楽しく働けると思います。

- ◇職員の ON.OFF の切り替えや言葉遣い等を直すといいと思います。沖縄あるある？「なーなー」になってしまう保育は見えていて不安に感じています。
- ◇沢山の研修を通していろいろな考えを持った保育士と情報交換できる機会が必要。
- ◇気軽に相談できるシステムがほしい。
- ◇どの立場でもウィンウィンな関係で仕事したいので、互いに理解できるような支援があればと思います。
- ◇職場内で起きている問題（人間関係、給与面など）を相談できる窓口がほしい。
- ◇職場の人間関係や保育観の違い、不適切保育などの悩みが解決せず、職場を離れざる得ない保育士のケースをよく耳にするので、沖縄県の保育士組合や相談センターのような第三者窓口があるといいと思う。
- ◇保育という職場を楽しくするにはまず職員間の人間関係が良ければ少し大変な仕事も頑張れる。
- ◇上の立場の人が職員の頑張りをしっかり認めてほしい。
- ◇報連相を大切にする。
- ◇園内での情報共有。
- ◇対話をしっかりと行うための環境作り。
- ◇子どもや保護者との関わりや、職員同士との関わりで困った時に相談できる支援があると嬉しい。
- ◇お互い認め合う・啓発できる環境・任せる任される環境！
- ◇1 人の人から褒められるのではなく、数名から褒められることで「自分がしたことは正しかったんだ」と思える環境。
- ◇仲良しこよしの環境ではなく、ステップアップできる環境！ 叱られるけど、嫌われるとは違う！ 山本五十六の名言通り。

<業務や働き方に関すること>

- ◇不適切な保育をしている場面があっても、保育士同士では指摘のしづらさがあるので、指示通りに動けない子や、関わりのしづらさを感じる子に対する保育士の視点の持ち方や関わり方、対応の仕方の研修、支援が必要だと感じます。
- ◇凸凹の理解を全体で深めて、できないことを強要しないでほしい。
- ◇できる人ができることを担当する。できないのに平等にやらせようとするプレッシャーになり、精神的に落ちることもあるので、そこをできる人がカバーし、その人の得意なことを他でやってもらう働き方が素敵だなと思う。
- ◇業務を増やさないこと。
- ◇個人的に必要とする研修に、希望で参加できるような支援があれば良い。ほとんど園長からの指示による研修参加になっているので、それ以外にも興味がある研修に希望して受講が可能であれば、さらにスキルアップやモチベーションにも繋がると思います。
- ◇職場内環境の改善策など。

◇書類業務の改善をしてもらいたいです。

◇研修などの時間外の多さ。

◇研修参加により資質向上を図る。

◇事務作業をほぼなくす。

◇事務作業があるなら勤務時間内にできるように保育士人数を確保する。そして、時間外になるなら、残業手当をきちんと払う。

◇一緒に楽しく子育て・保育ができる♡子どもが1番に得をする♡職場の雰囲気！

◇残業するもの、みたいな…時間通りに帰ることがストレスで少し残ってしまう。または仕事が多くて残っている。

◇保育者の楽しさややりがい、保育にもっと取り入れられたら、もっと楽しい。

◇安全対策や事務的な流れで、面白さを感じにくい。

◇休日の水やりの代休ほしい。休日に出勤した分、出勤簿に記録として残したい。持ち帰りの仕事も残業としてカウントしてほしい。

◇研修は、1人で受けても園では熱量が違い、取り入れにくい。数名が受けていると広めやすいのでは？

◇業務負担の軽減が一番！書類の多さ、日々の保育で時間がなく残業は当たり前。休憩なし。そういうことが改善されれば良いと思うので休憩補助支援や、保育疲れを癒す研修など少し保育と離れた支援がほしい。

◇支援が必要な園児が増えているように感じます。もっと手厚くサポートしていきたい。そうすることで、保育者の心の余裕もできるのではないかなーと思います。

◇現在務めている園では、1時間休憩が取れるのでとても息抜きになり、午後も楽しく保育することができています。

◇自分にあった保育を見つける。

◇保育者のメンテナンス。

◇保育者のウェルビーイングの確保。

◇以前にパートでいた時は楽しかったです。

◇それぞれの仕事に集中できる環境づくりの支援。

◇子どもたちと平等に関われるよう、雑務の分担。

◇夏休みなどのリフレッシュ休暇の継続。

◇沖縄の保育現場における好事例や改善案(問題提議)などを取りまとめたものをいただけると、園の活性化に繋がると思います。

◇業務の分担がきちんとできたらいいのかなと思う。

◇子どもたちには丁寧な言葉や関わりが必要だと思います。

◇保育現場で子ども、保護者、保育士同士の失敗談や成功談のやりとり等を含んだ色々なシチュエーションを作ってもらい、今流行りの「保育士あるある」といった感じで現場の保育士が共感できる、そして日々の保育と繋がる身近な内容の研修や座談会のような場があって、それに参加することによって 保育士1人ひとりが保育という仕事に新たな気づきと自信を見つけることができれば みんなが楽しく働けると思います。

◇園長先生や上の立ち位置の先生も保育に入ってもらい、色々な声掛けを知りたい。
◇苦手なことは得意な方が代わるような支援。苦手ができることも大切、とはいえ、苦手な人が 5 時間かかることを得意な方はさらに済ませてしまうのを何度も目の当たりにしてきました。例えば ICT。若い世代は秒で投稿。そうなれば業務効率にもつながると考えます。

<給与・待遇・人員問題に関すること>

◇給料をもっと上げてほしい
◇給料アップ、休みがしっかりとれること
◇休み確保のための支援
◇しっかりと保育に関われる保育士人数が確保され、休暇と給与が確保されると、より一層楽しく働けると思います
◇土曜保育を午前保育か月 1～2 回になれば負担も減ると思う
◇給与や手当面において公務員同様な職種になってほしい。また、安定しているというイメージ持たせるために
◇人材の確保
◇人員配置をすることで手厚い保育やゆとりある保育ができる
◇多様な働き方の導入
◇基本給を上げて将来の生活の見通しが立ってこそ、楽しく働く意欲に繋がる
◇県や市町村で保育士不足に柔軟に対応できる人が確保され、職員の急な休みがでた日に園に配置され、保育士の不足人数を補える支援。または、休憩代替の保育士を派遣する会社があったら良いと思う
◇給与アップ **J**
◇給与改善！
◇保育士の人数確保
◇国の配置基準を見直し一人一人とじっくり向き合える環境をつくること
◇女性の職場なのでライフステージの変化（妊娠出産介護）などで辞めてしまわないように休みやすい環境や、給与面の見直し、業務や責任の重さを軽減できるような支援があれば辞める人もいなくなると思う
◇業務負担の軽減や給与問題の支援等あればいいなと思います
◇給与改善
◇昔と比べ給与は上がってきているが、やはり、責任と業務量が大きい仕事なので待遇面の改善が必要だと思う。子どもと楽しく遊んでいるだけの仕事ではないと知ってほしい
◇書類時間がとれるよう人員増員
◇安定した保育士の確保と定着
◇子どもの人数での運営費の見直し
◇保育士を基準以上に多く雇えるような補助金や、国の単価改定
◇処遇改善！保育士は休憩なしが当たり前な環境をまずはどうにかしてほしい。そのために

県や国が動いてほしい

◇大切な命を預かる仕事だということを、もっと国に分かってもらいたいです

◇賃金アップが一番に望むことです。そうすれば保育士も増え 1 人 1 人の業務の負担も軽くなると思います。 よろしくお願い致します

◇誰でも働きやすく、しっかり休める職場であってほしい

◇他職種に比べて、保育現場ではお昼の休憩時間の確保が難しいのが現状ですが、休憩時間をしっかりとることで働き方にもメリハリがでて保育の質の向上にもなると思います

◇休憩時間が取れる支援があれば嬉しいです！

◇給与面での支援

◇人材が多いこと

◇働く時間（の改善）など

◇フルタイムの週 40 時間勤務が短くなれば助かる

◇保育の質の向上と職員の処遇改善

◇人数配置の見直し、処遇改善

◇給料をあげる

◇休暇制度の充実化。完全週休二日制の実施

◇休みをもらう時に気を遣わないでいられる環境や支援があると嬉しいです。仮にお給与がよくても、心身ともに休める体制が整っていないと、保育に向き合う心のゆとりが生まれません。お休みがあることで、リフレッシュし楽しく保育に向き合えると思う

◇基本給の引き上げ

◇給料を上げてほしい

◇子育て中のママが保育士に多いが、勤務体系上休めなかったり、行事に参加できなかったり、早朝や延長保育をお願いしないといけない環境が多い

◇保育士を多く入れ、柔軟な働き方やお休みの取り方を配慮してほしい

◇休んだ保育士の穴を埋める派遣的なくみ

◇誰でも登園できる制度があるなら、誰でも働けることも可能？！（保育士が）休んだら現場の大変さが増すから休みにくい。人がいることで安全・安心できるシステムを循環してほしい

◇やっぱりお給料アップかと思います

◇金銭面での支援が不可欠だと思います。

◇給料アップ

◇給料アップ

◇給料が上がったら不満も爆発しない

◇給料をあげてほしい！！ 配置基準を見直してほしい！！

◇給与面:サービス残業、行事前手当がほしい

◇残業があり家庭との両立が難しいのに残業代は出ないので、気力が削られます。みなし残業手当がほしい

◇単純に給与アップ。非営利団体なので利益は求められないのは分かるが、働いている立場

からは必要

◇職員の確保

◇保育士等をもっと増やしてゆとりある保育がしたい

◇給料アップ！！！！

◇給料アップ

◇人数的に余裕があったほうがいい

◇人材確保→保育士収入アップ→成り手増

◇行政からの資金のバックアップ

◇人手を増やす前に環境を整えていくための補助金を手厚くしてほしい

◇ゆとりのある職員配置、環境、給与あげる

◇全体的に給与が上がれば職員の就労意欲も上がると思います。

◇給与アップ！休みや休憩をとりやすくする。

◇保育士の給与の賃上げ。向上心、やる気のある方は飛躍的な給与アップ。ない方はアップなし

◇休みが取りやすい

◇完全週休2日制

◇パートが増えたらいい

◇保育士にゆとりがある

◇給与、休暇日数の改善

◇完全休憩や給料 up などの支援

◇大幅な給与改善

◇勤務時間の中でもしっかり保育から離れて休憩できる時間の確保

◇休みの充実(週休2日など)

◇大変な割には給与が少ないと思うので、もっと待遇が良くなれば、保育の現場に入りたいと思う人が増えて、人材が増えた分休みも取りやすくなってプライベートも充実する。そうになると働くのも楽しくなるのでは？と思います。

◇就業規則に職員のリフレッシュ休暇取得を組み込んでほしい

◇バースデー休暇、完全週休2日制

◇手当てや給与 UP などでモチベーションを上げてもらいたい

◇待遇面での改善だと思います

◇全保育士に誕生日お祝い金や、日頃の疲れを癒す全身マッサージ無料券の配布など

◇週休3日制。もしくは年間休日が多ければ多いほどいい。かつ給与待遇は up。年2回旅行できるくらいの休みと給料

◇給与は年功序列とは限らない。時代は変化している

◇金銭面と内面の豊かさは日々の保育に直結すると考えます

◇育休産休の代理で入ってくださりサポートしている方々への支援。一部上場企業には存在する支援と聞いたことがあります

◇福利厚生を考え直す

- ◇ゆとりのある保育。支援児やフォローが必要な子どもが多いので人手不足です
- ◇土曜保育有料化。保育時間削減。もう賃金の問題で解決できない

<その他の意見>

- ◇自分次第だと思います。
- ◇保育園看護師会の結成。
- ◇クレーム窓口を県で受付（メール・録音機能などでさらに怒りはダイレクトに伝わりにくくなるのでは？）し、第三者機関が課題解決のみを簡潔に進める。
- ◇子育てしやすい社会、があればまずは保育士や園へ向きにくい。
- ◇どうか少しでも保育現場が明るく魅力ある職業・職場になり、子どもが育つ環境、温かい子育てを共有できる場になりますように。
- ◇保育士だから、お得！とかあると嬉しい。企業などへ協賛してい保育士に限り文具割引、保育士は半額など。同じように、保育士のみお得に参加できるサロン割引やジム招待。保育の内容だけでなくワークショップ（テクスチャーアート、糸かけ曼荼羅、料理教室、リフレッシュを兼ねた内容）を開催して、横の連携につなげるとか？！
- ◇こんなアンケートの機会も逆に嬉しい。考えてくれる方がいるだけで。聞いてもらうだけですっきり。ありがとうございました♡
- ◇組織体制の見直し（コンサル）
- ◇外部によるカウセリング
- ◇他の園との交流会
- ◇他園との交流などあれば 楽しそうです！例えばスポーツ大会など。
- ◇他の園で働いている保育士さんと保育についての情報交換をできる場がほしい。
- ◇チャイルドマインダーの資格がもっと日本にも浸透したらと切に願います。
- ◇保護者からのクレームが多いので、ぜひ保育園の先生体験を全保護者にしていただきたい。
- ◇保護者との交流。
- ◇ありがたいことに今、十分すぎるほど支援をいただいています。あとは自分がこれからどう成長していくか！です。楽しく子どもたちと関わることができ、安心して保育ができています。
- ◇市の監査が保育士・保育園の業務内容を理解してほしい。国、こども家庭庁が作った保育所保育指針の方針と市が求めている内容が不一致。国は求めている内容を、市独自の規定として求めて、保育士不足の中、簡素化どころか、逆に厳しい監査内容になっており、働きたくない保育士が増えていく懸念が目に見えている。国が求めている、保育所保育指針の具体的内容を行政が理解すべきである。
- ◇プライベートの充実。
- ◇子供を預けすぎ。預けさせすぎ。首も座らないうちから預けるのはどうなの？家庭でみるのが一番だとみんな忘れていませんか？家庭の中でちゃんと見て必要な人が保育受けられるようにしよう。誰でも簡単に預けられるのがやばいと思う。