

保育人材の確保・定着のためのアドバイスと事例

福岡県保育士・保育所支援センター

職場環境の厳しさなどから、保育士不足が深刻な問題となっています。令和6年度に福岡県から委託を受け実施した「保育事業者に対する巡回支援事業」において、施設ごとのニーズや状況に応じて取り組んだ事例とともに、いくつかのアドバイスを紹介します。

保育人材の確保・定着には、求人の工夫だけでなく、働きやすい環境づくりが不可欠です。物理的な環境だけでなく、心理的なサポートやキャリアの成長機会を提供することで、職員が長く働きたいと思える職場づくりが実現できます。

1 採用

(1)募集

○魅力的な求人広告の工夫

求人情報の提供だけではなく、職場の魅力や働きがい具体的に伝えることが大切です。特に、保育の現場の楽しそうな雰囲気やチームワークの良さなど、就職を考えている保育士が共感できる内容を発信することが効果的です。

A 保育園の例

- ・採用活動を見直し、自ら施設の魅力を発信することを提案しました。
- ・Instagram を活用し、楽しそうな現場の様子や働く保育士の姿を紹介しました。
- ・ホームページの更新や施設紹介動画の追加により、求職者からの問い合わせが増加しました。

○ホームページやハローワーク求人票を利用した求人

求人票の特記事項や備考欄に施設の強みを具体的に記載し、求職者に訴求することが重要です。特に数字で示すことが効果的です。

B 保育園の例

- ・ハローワーク求人票の記載を見直し、具体的な数値を記載するよう助言し、実施したところ、求職者から複数の問合せがあり、採用に繋がりました。

<記載例>

育児休業取得率 100%、時短勤務対応、年次有給休暇取得率〇〇%。

給与や福利厚生、職場環境、キャリアアップに関する具体例を明示。

○新しい採用活動

ターゲティング広告(需要が高いと考えられる対象者に焦点を当てた広告)やランディングページを活用し、効率的な採用活動を実施するよう提案しました。

C 保育園の例

- ・園の見学案内に関するランディングページを作成しました。ランディングページには、共感できる理念や保育方針、働きやすさ、待遇、園の写真や動画、わかりやすく簡単な見学申込フォームを盛り込むことを提案しました。
- ・Instagram を活用したターゲティング広告の導入を検討することになりました。

○多様な求人手手段の活用

様々な求人手手段を積極的に活用することが応募者獲得につながります。

D 保育園の例

- ・「ほいく福岡」などの地域特化型求人サイトや SNS を活用し、求人を広く発信しました。
- ・求人票に有給取得率や育児休業取得実績など具体的な数字を示し、強みをアピールしました。
- ・改善の結果、複数の求職者から応募問合せがありました。

○求人情報の統一

求人を複数の媒体に掲載する際、募集条件(賃金、労働時間、休日など)が異なると、入職後のトラブルや不信感の原因となることがあります。そのため、掲載前に条件を統一することが重要です。統一された求人情報を提供することで、求職者にとって信頼性の高い情報を発信し、円滑な採用活動につなげることができます。

E 保育園の例

福岡県福祉労働部子育て支援課が作成した「指定保育士養成施設へ提出用求人票(ひな形)」を基準に情報を整理し、各媒体へ統一した内容を提供することで、情報の不一致を防ぐことができます。このひな形は保育士養成校でスムーズに受理されるため、活用を推奨しました。

<特に重要な項目>

賃金:基本給・手当・昇給・賞与の実績を明確にする。

休日:完全週休 2 日制・年間休日数・有給取得率を記載する。

休憩時間:労働条件通知書どおり取得できる実態を示す。

残業時間:昨年度の平均残業時間を記載する。

昇給・昇格:キャリアパスを明確にし、評価制度と連動させる。

○福岡県保育士・保育所支援センターの活用

保育士・保育所支援センターでは、福岡県保育人材総合支援サイト「ほいく福岡」を利用し、保育人材が保育施設に就職する際の個別相談や求人情報の提供、保育施設と保育人材のマッチングを行っています。

また、「ほいく福岡」では、施設情報や魅力の発信、保育士資格届出制度、保育人材の相談窓口などにより保育人材の確保・定着を総合的にサポートしています。

F 保育園の例

- ・保育園の魅力が求職者に伝わるよう、ほいく福岡への求人掲載の内容(保育の方針、給与、労働時間等)を見直し、さらに、求人内容も短時間勤務を含め多様な働き方に対応したものに改め、改めて求人登録を行いました。
- ・複数の求職者を紹介してもらうことが可能となり、採用面接まで進めることができました。

(2)採用

○採用面接の改善

採用は中長期的な視野を持ち、妥協せず慎重に行うことが重要です。

G 保育園の例

- ・採用基準を明確化し面接官で共有することを提案しました。
- ・面接官を複数人配置し、求職者の適性を多角的に評価する手法を提案しました。

2 定着

(1)短期間の離職防止

短期間で離職を防ぐために、職場環境の改善や労務管理の強化が重要です。

H 保育園の例

- ・新人保育士向けのメンター制度の導入を提案しました。
- ・不安や悩みを早期に解消するため、定期的な面談の実施を提案しました。
- ・ICT を活用し、業務負担軽減に取り組むことを提案しました。

(2)キャリアアップの機会提供

保育士のスキル向上とキャリアアップを支援することで、長期的な定着につながります。

I 保育園の例

- ・外部研修やキャリアアップ研修を積極的に支援するよう提案しました。
- ・昇進・昇給の明確な基準を設定することで、意欲向上を促進することができました。

(3)働きやすい職場環境の整備

職場環境の改善が保育士の定着率向上に寄与します。

J 保育園の例

- ・休憩時間をきちんと取得することが評価される体制を作り、職員が適切なタイミングで休憩・交替できるようにするため、シフトや休憩時間を自動的に管理できるシステムの導入を提案しました。
- ・オンサイトの休憩エリアの整備
休憩時間を快適に過ごすために、職員がリラックスできる専用スペースやアメニティの充実を提案しました。

K 保育園の例

- 労基法上の一斉休憩の原則と適用除外(保育所)を説明しました。
- また、休憩時間は1回60分の休憩でなく、分割休憩も可能であるため、下記内容を提案しました。
- ・昼間の休憩時間は 30 分以上が必要。分割休憩で、合計で 60 分を確保する。
 - ・職員に分割休憩の必要性を説明し、理解と納得を得る。職員の意見も聞くこと。
 - ・就業規則：休憩時刻を記載し、改定する。

L 保育園の例

- どの職場においても、ハラスメント防止は重要な課題です。
- 働きやすい職場形成のため、ハラスメント防止対策の取組みを提案しました。
- ・取組みの一つであるパワハラ防止研修(一般職対象)を実施しました。
 - ・研修での説明が聞きやすく、良かったとのことでした。

M 保育園の例

- ・ノンコンタクトタイムを導入し、保育士が書類業務に集中できる時間を確保しました。
- ・残業時間の削減に向け、業務の効率化を推進することになりました。

※ 事例は代表的なものを掲載し、さらに、事業者情報保護及び知的財産権保護のため概略のみ記載しています。