

こども家庭庁に届けよう！

# 保育従事者の意識調査

---

公益社団法人

日本こども育成協議会

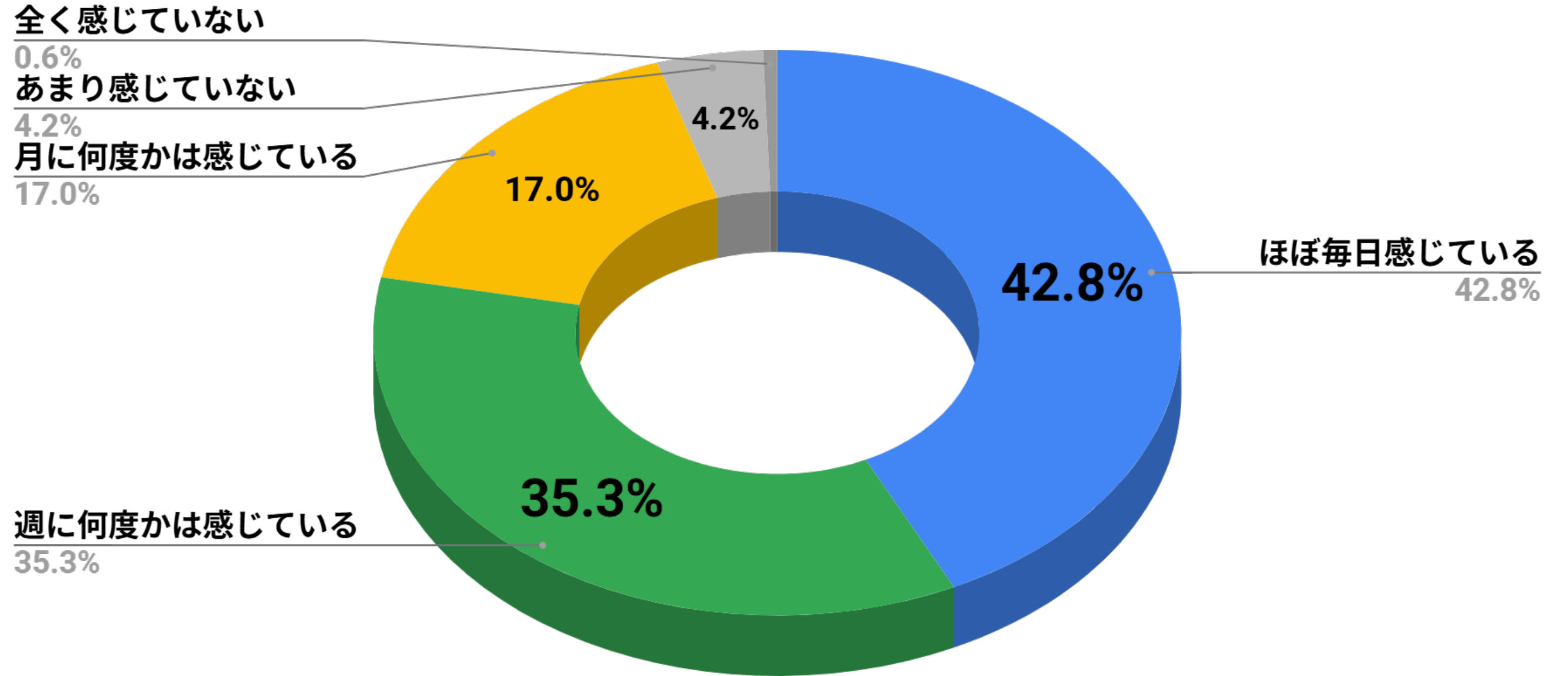
調査期間: 2025年11月20日(木)～ 2026年1月11日(日)

調査方法: Googleフォーム

回答数: 1,743

# Q01

保育をする中で、  
やりがいを感じますか



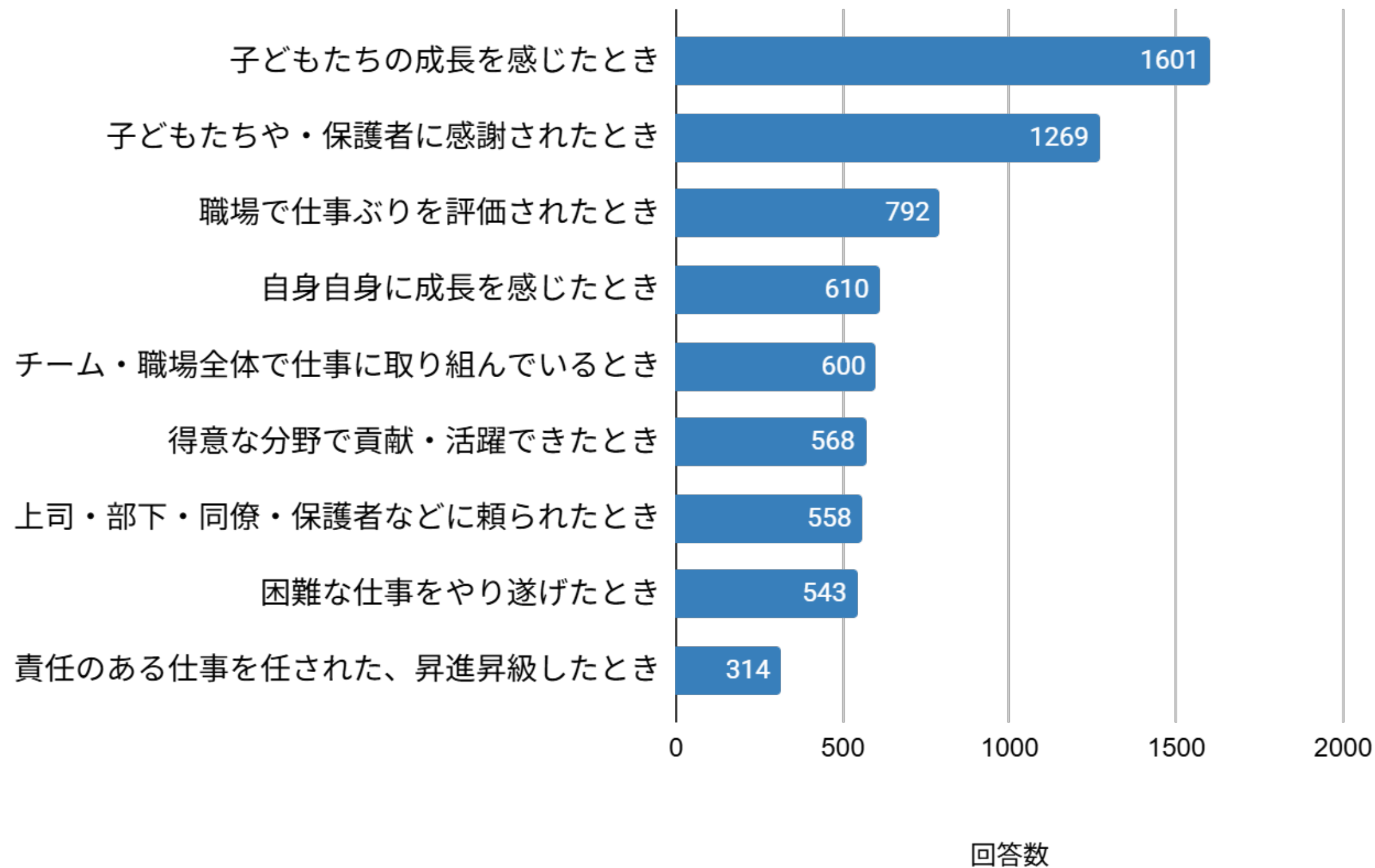
複数回答可

1743人中

# Q02

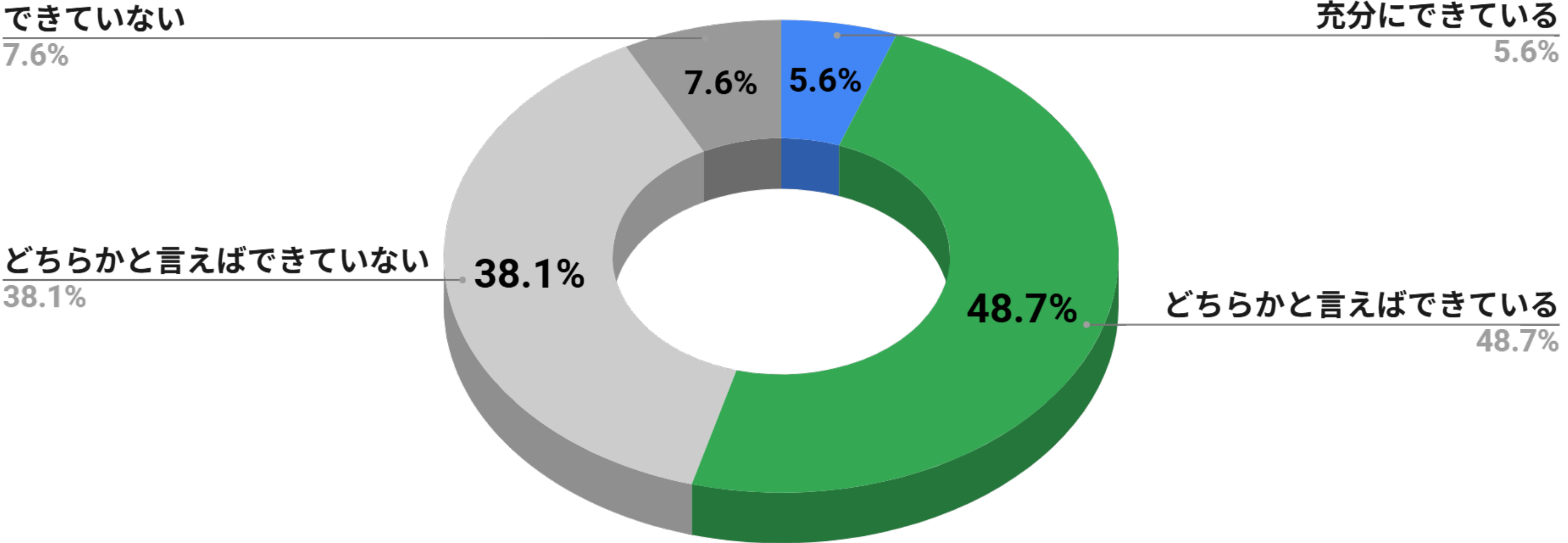
保育をする中でどのような時に  
やりがいを感じますか

## 回答数 上位9項目



# Q03

保育をする中で、園児に十分な保育が提供できていると思いますか



複数回答可

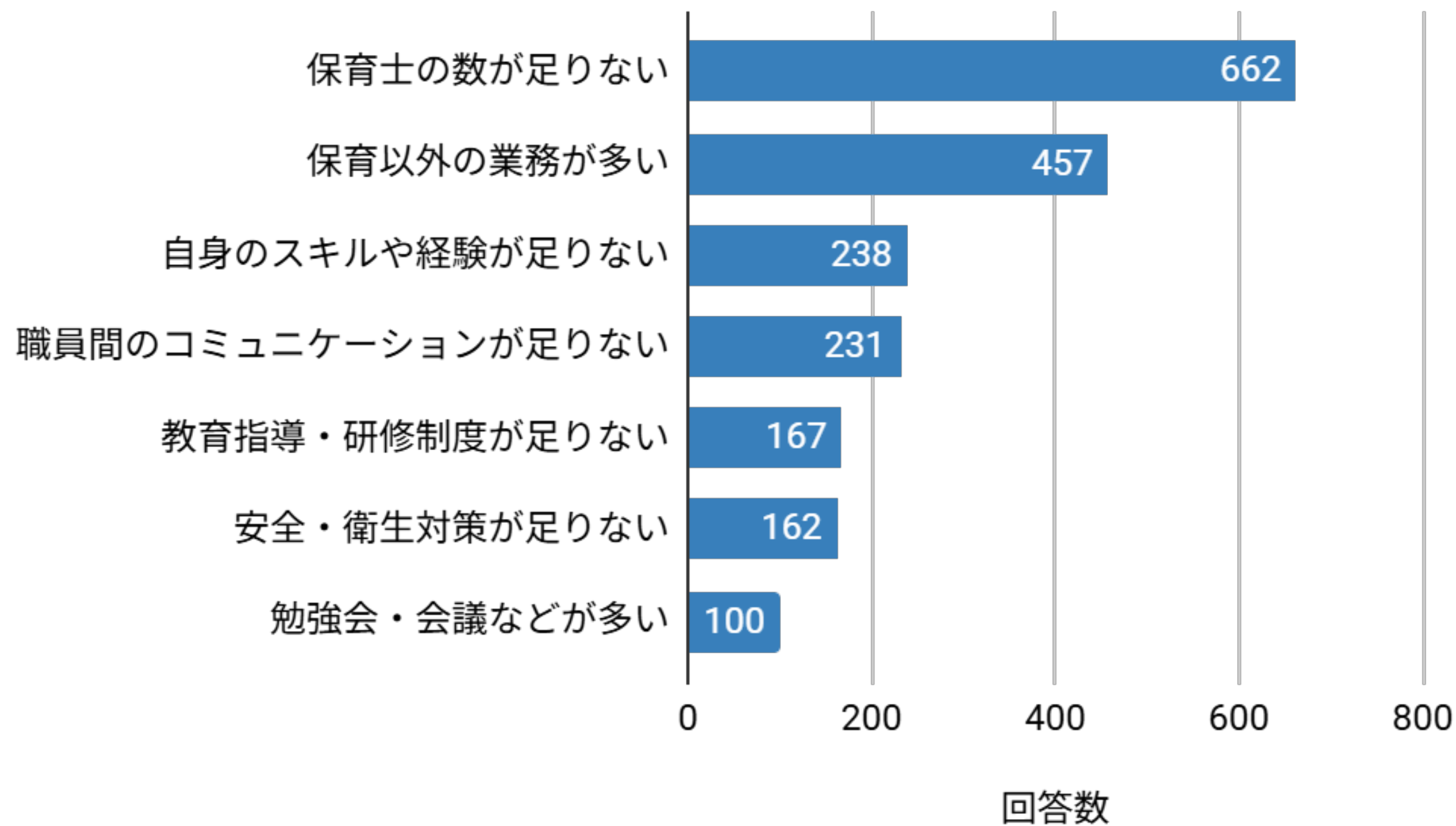
791人中

# Q04

充分な保育が提供できていない  
と思う理由を教えてください

Q03で「できていない」「どちらかと言えばできていない」と回答された方

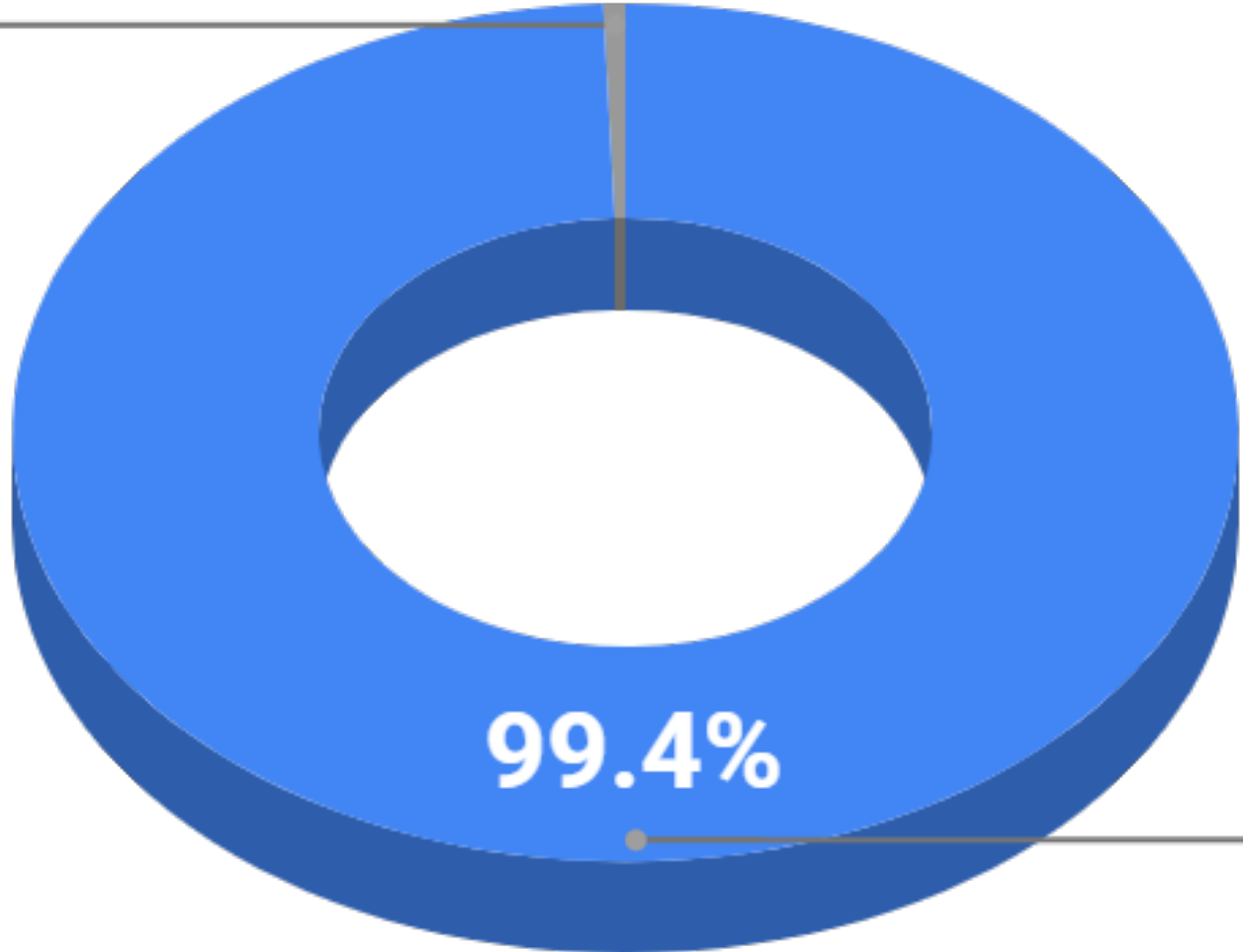
## 回答数 上位7項目



# Q05

不適切保育について理解を  
していますか

いいえ  
0.6%

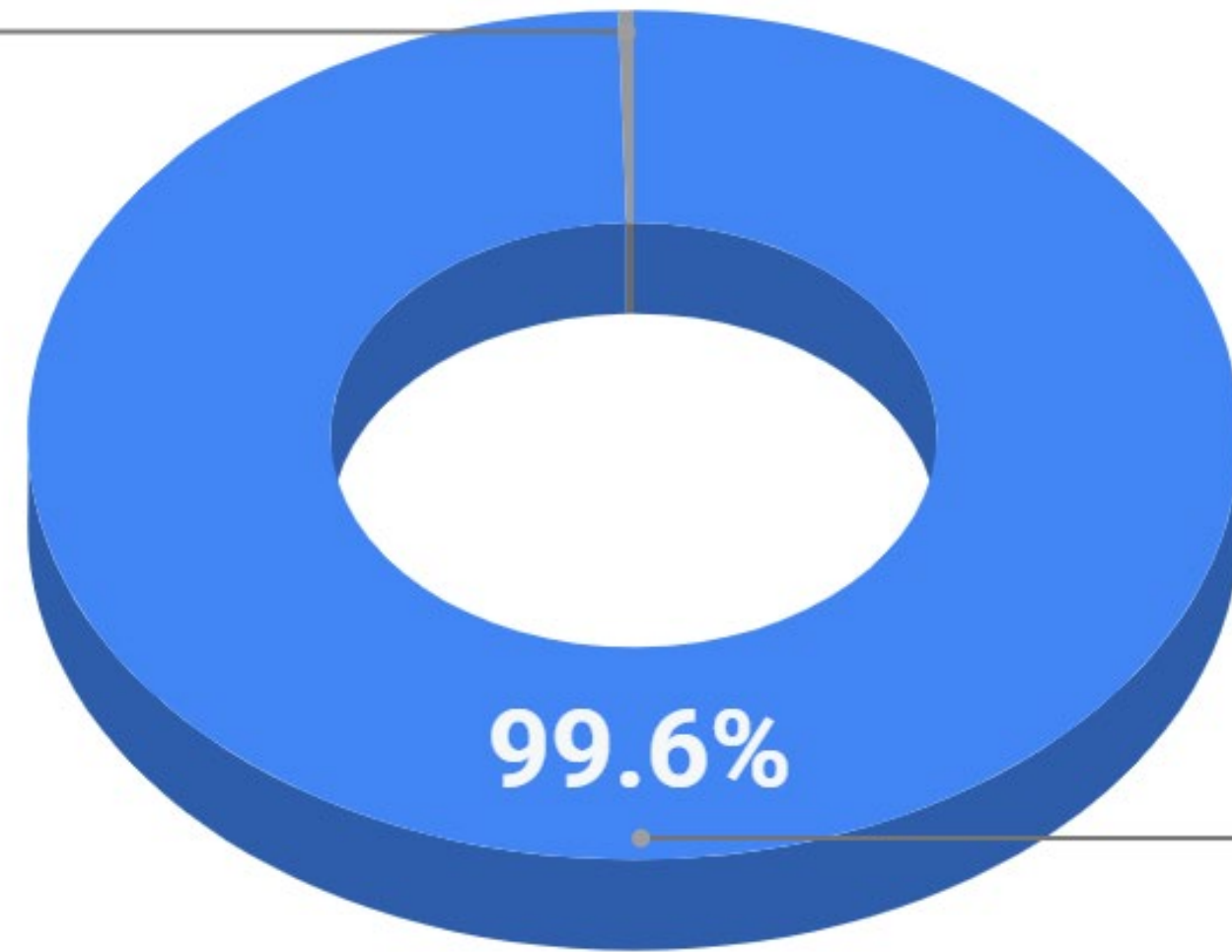


はい  
99.4%

# Q06

不適切保育にならないよう  
意識して保育をしていますか

いいえ  
0.4%



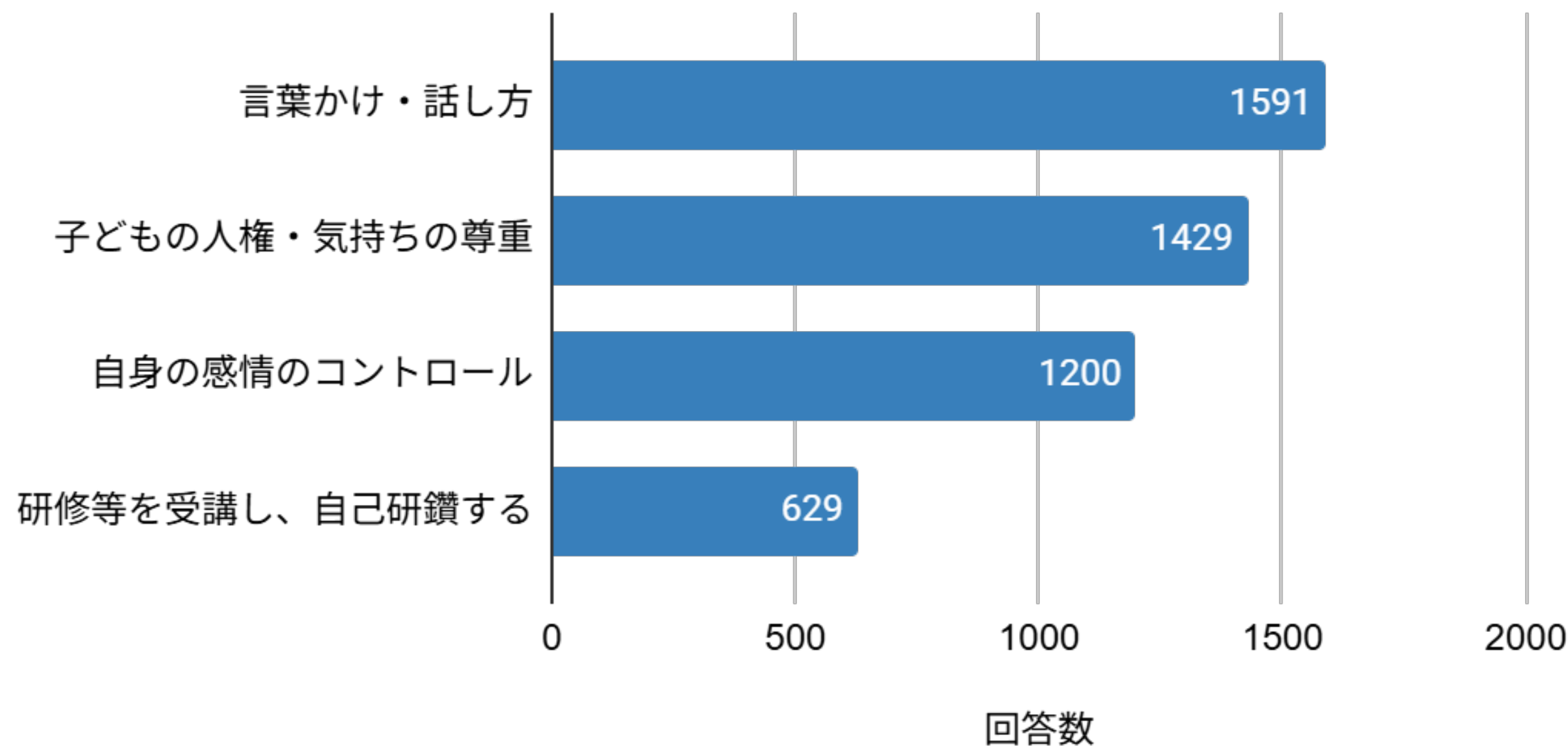
はい  
99.6%

# Q07

どのようなことに気を付けているか  
教えてください

Q06で「はい」と回答された方

## 回答数 上位4項目



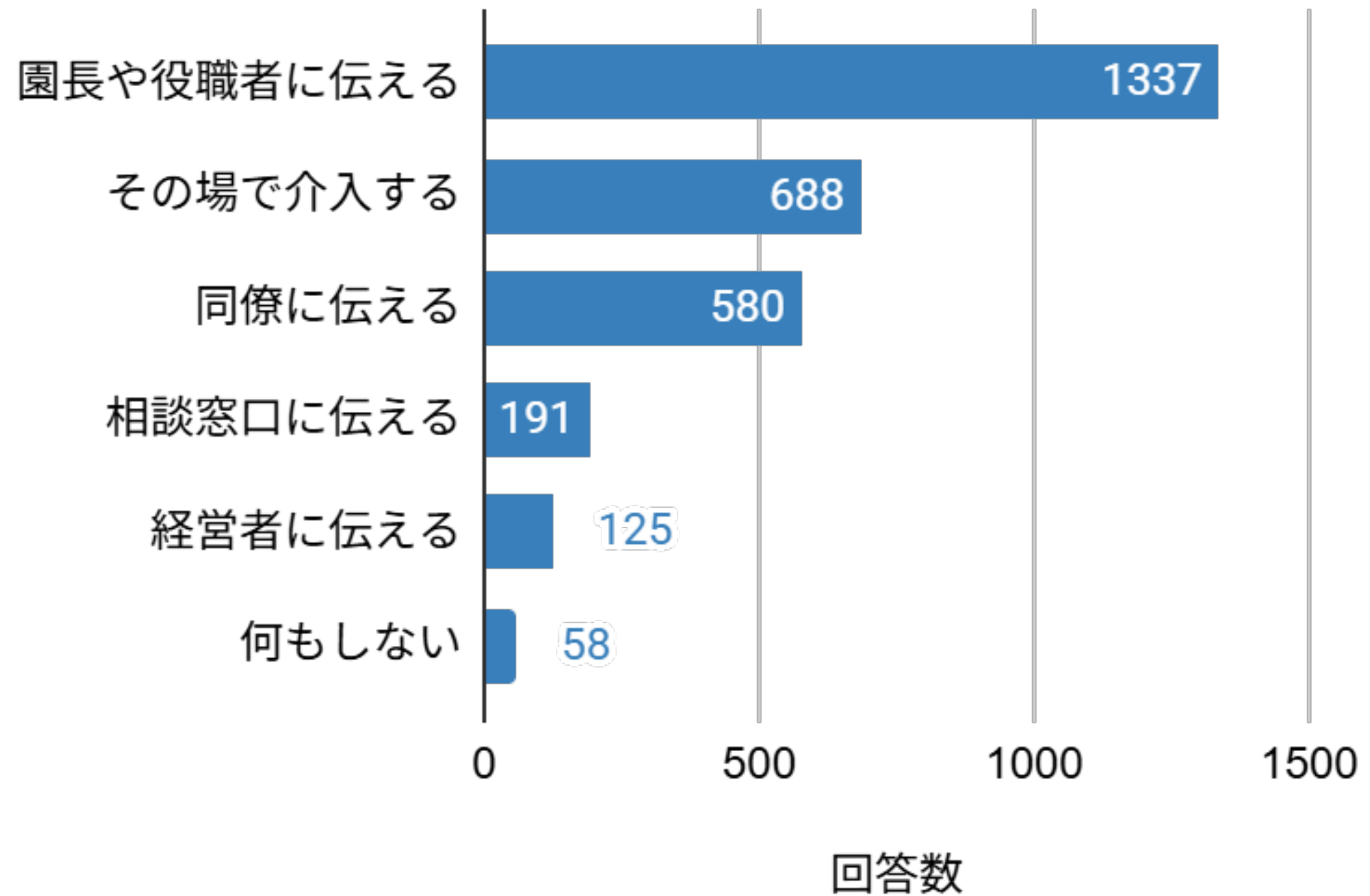
他回答

職員間の連携、風通しの良い職場、子どもの最善の利益を考慮した保育を考え合える職場関係

# Q08

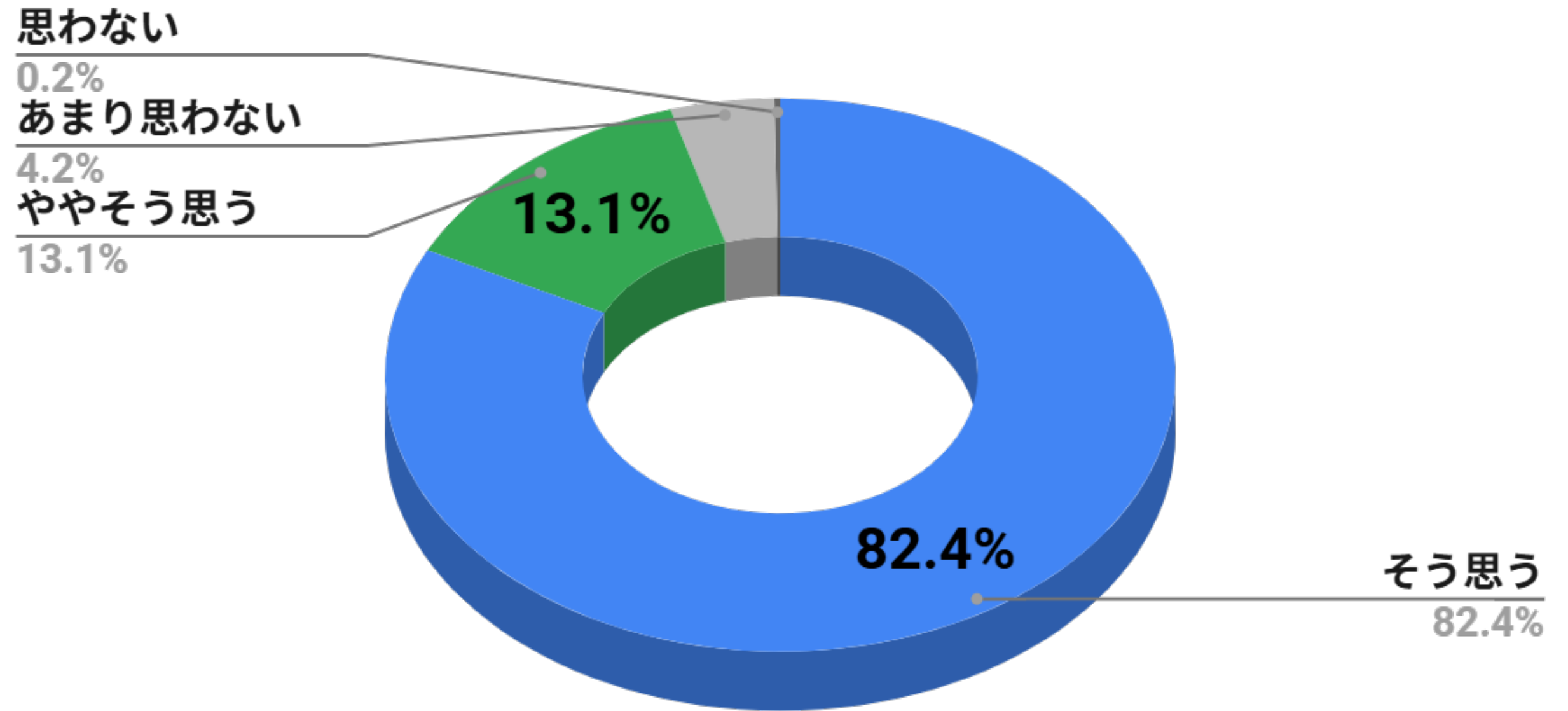
不適切保育を見聞きした場合、  
どういった行動をとりますか

## 回答数 上位6項目



# Q09

保育の仕事は専門性の高い  
仕事だと思えますか



## Q10

感じますか  
どのようなところに専門性の高さを

Q 09で「ぜひ思う」「ぜひ思う」と回答された方

## 1. 個別対応と発達支援の複雑さ

一人ひとりへの対応: 子どもの個性や発達段階に合わせたきめ細やかな関わりに、専門性を感じるという回答が目立ちました。

主体性の尊重: 子どもが主体的に伸びるよう援助することの難しさや、そのための援助技術に専門性が求められていると認識されています。

## 2. 保護者との関係構築と支援の重要性

信頼関係の構築: 子どもだけでなく保護者との信頼関係を築き、子どもの最善の成長と一緒に援助できるように、家庭全体を視野に入れた専門的な対応に価値を見出しています。

情報提供と相談対応: 保護者への情報提供や、子育ての悩みを聞くなど、保護者支援の役割も専門性の重要な要素として認識されています。

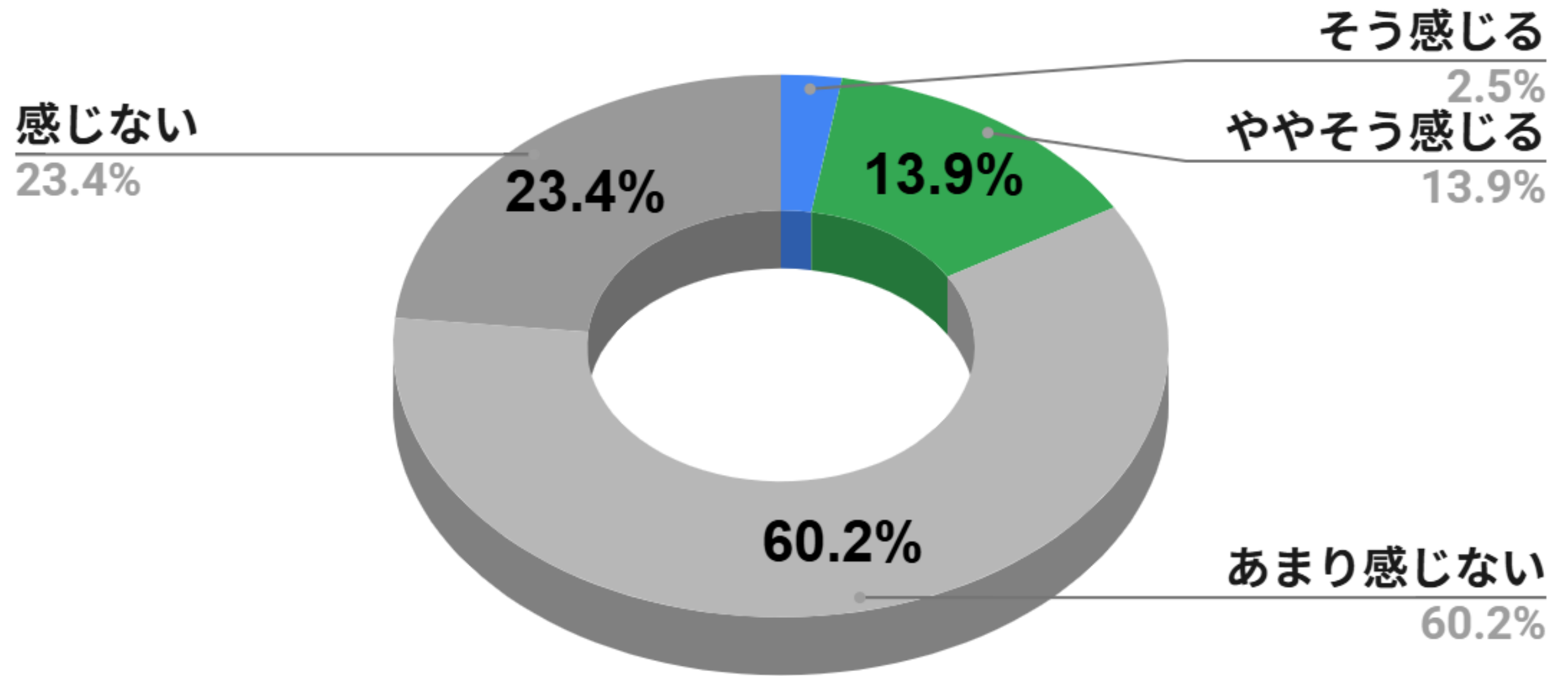
## 3. 業務の多面性と責任の重さ

命を預かる責任: 「人様のお子さんの命を預かる緊張感」といった極めて重い責任が、この仕事の専門性の根幹にあるという認識が見られました。

幅広い知識と対人スキル: 教育、保健、栄養など幅広い知識が不可欠なところや、保護者や同僚なども含めた対人スキルに高い水準が求められるなど、多岐にわたる知識と高いヒューマンスキルが必要とされています。

# Q11

保育の仕事の専門性の高さは  
世の中に認知されていると感じますか



# Q12

回答の理由を教えてください

Q 11 「保育の仕事の専門性の高さは世の中に認知されていると感じますか」の

## 1. 経済的評価の低さが、専門性の認知を妨げている

- 「給料が低い」「給料の低さ」「給与が安い」といった直接的な表現が非常に高い頻度で出現しました。
- 社会的な認知の低さは、抽象的な「理解不足」だけでなく、具体的な「経済的な冷遇」によって強く裏付けられていると認識されています。

## 2. 仕事内容が「専門職」ではなく「簡単な作業」と誤解されている

- 「誰でもできると思われている」というフレーズが頻繁に登場しており、保育士が持つ教育・心理・安全管理などの専門スキルが全く認識されていない状況が浮き彫りになりました。
- 「子どもとただ遊んでいるだけ」「子守り」といった表現は、保育の仕事が、教育・養護・発達支援という側面を持つ専門性の高い業務ではなく、家庭内の延長の「雑務」として見られていることへの強い反発を示しています。

## 3. 報酬と社会貢献度が見合っていないという認識

- 高度な専門知識や体力・精神力を要する仕事であるにもかかわらず、その対価が見合っていないという諦めや怒りが示唆されます。
- 一部の回答には「不適切保育」といったネガティブなキーワードも見られ、一部のネガティブな報道が、職種全体のイメージダウンに繋がり、専門性認知をさらに阻害しているという懸念もうかがえます。

# Q13

「保育」という仕事の「尊厳」や「重要性」をどのような時に感じますか

回答数 上位4項目 (AI分析による)

自由記述回答

1411人中

## 1. 子どもの「成長の瞬間」に立ち会う喜び

- 「昨日できなかったことが、今日はできた」という成長の瞬間に立ち会えることが、大きなやりがいとなっています。
- 環境設定によって子どもたちの目の輝きが違ったり、子ども同士の関わりが育っていくのを見守る時など、自立へ導く役割に尊さを感じています。
- 0歳から関わった子どもたちが、立派に成長し胸を張って卒園していく姿を見た時に、仕事の価値を強く実感しています。

## 2. 命を預かる「安全・責任」と「人間の基礎づくり」

- 子どもたちの命を守り、人格形成の基礎を築くという重い責任感が挙げられています。
- 0～6歳の重要な時期に関わり、遊びを通して生活や人を大切にすることを育む、「人生の基盤づくり」に携わっているという強い使命感があります。
- また「安心できる大人」として信頼関係を築くことが、社会の安定にも繋がるという認識があります。

## 3. 保護者・地域との「共感と連携」を通じた貢献

- 子どもを真ん中に置き、保護者や地域社会と連携して子育てを支える役割に重要性を感じています。
- 保護者の悩みに専門的な視点から寄り添い、「共に子育てをしている」という感覚を持たせた時。
- 保育園が「社会的インフラ」として機能し、保護者が安心して働ける環境を整えることが、社会全体の持続性に貢献しているという、より大きな視点で考えた時。

## 4. 多様性への対応と自己の専門性の追求

- 障がいや家庭環境の違いも含め、全ての子どもたちを受入れる姿勢が、将来のインクルーシブ(包摂的)な社会を形成する一歩だと捉えています。

## Q14

世の中に伝えたい、保育の仕事の「現状」はどのようなものでしょうか

## 1. 業務負荷の最大の原因は「書類・記録」と「見えない仕事」

- 最も高い頻度で出現したキーワードは「書類・記録」であり、 unnecessaryな事務作業の多さが現場の疲弊の最大の原因であることを示しています。
- 「子どもと向き合う以外の見えない仕事(行事準備、保護者対応など)」の重要性を知ってほしいという強い訴えがあります。

## 2. 「人手不足」と「配置基準」が安全と労働環境を脅かしている

- 「人手不足・人員不足」の出現が226回と非常に高く、現場が常にギリギリの体制で運営されていることが分かります。
- 「配置基準」(76回)への言及は、「現在の基準では子どもの安全や質が担保できない」という危機感の表れです。少なすぎる人員で命を預かることの精神的な緊張感と負担が極めて高いことが分かります。

## 3. 根本原因としての「給与・賃金」の低さ

- 給与の低さは、離職率を高め、結果として「人手不足」を深刻化させる根本的な要因として認識されています。
- 「命を預かる仕事」という重大な責任と、「見合わない給与」という現状のギャップが、保育従事者の士気を低下させ、専門性の認知を妨げているという構造が読み取れます。

## その他の重要な傾向

- 「休憩」の欠如(92回)は、職員の過酷な労働実態が示唆されます。
- 「不適切保育」への言及(50回)は、現場の厳しい労働環境やストレスが背景にあること、そしてそれがニュースなどで取り上げられることで、保育士全体のイメージを悪化させていることへの懸念。

# Q15

世の中に伝えたい保育の「魅力」は  
どのようなことですか

## 回答数 上位3項目 (AI分析による)

### 1. 「子どもの成長」: 成長の目撃者

- 最も多く出現したキーワードは、「子どもの成長」に関連するフレーズでした。保育士は、人間の基礎となる乳幼児期の発達段階に最も近くで寄り添い、昨日できなかったことが今日できるようになる「成長の目撃者」であることに、最大のやりがいを感じています。これは、職務の困難さや低評価とは切り離された、仕事の本質的な魅力です。

### 2. 「笑顔」と「可愛い」: 情緒的な繋がり

- 子どもたちの純粋な笑顔や愛らしい存在そのものが、日々の業務を続けるための大きな動力源となっています。これは、仕事の成果としての成長だけでなく、子どもとの日常的な関わりの中にある幸福感を示しています。

### 3. 「やりがい」「使命感」: 自己実現

- 保育従事者は、自らの仕事に高い内発的な価値を見出しており、この仕事が自身の人生やキャリアにおいて「意味のあるもの」と強く感じています。

# Q16

が  
あ  
れ  
ば  
記  
載  
く  
だ  
さ  
い  
  
こ  
ど  
も  
家  
庭  
庁  
に  
一  
言  
、  
伝  
え  
た  
い  
い  
と

## 1. 最優先の要求:「給与・賃金の早急な引き上げ」

- 「給料をあげてください」、「給料が少ない」など、直接的な賃上げ要求が目立ちます。
- 現場の保育従事者は、給与の低さが人手不足の根本原因であり、仕事の専門性や責任に見合っていないという認識を強く持っています。他のいかなる改善策よりも、まず経済的な評価の是正を最優先事項と捉えています。

## 2. 労働環境の核心:「人手不足」と「配置基準の見直し」

- 人手不足は単なる業務量の問題ではなく、「早番が帰った後、お迎えまでの時間帯は子どもと職員の数でまらで見合っていない危険な状況」といった具体的な記述が示すように、子どもの安全を確保できないレベルに達しているという危機感が根底にあります。
- 現在の配置基準では、一人ひとりに寄り添う質の高い保育は不可能であるという切実な訴えです。

## 3. 現場の負荷:「見えない業務」と「職場環境」

- 書類業務の多さや、時間外労働が常態化している実態に加え、職場内のハラスメントが存在していることも、現場の精神的な負担を高め、離職の原因となっていることが示唆されます。

### その他のメッセージ

人員を充足せず「こども誰でも通園制度」を行うと、普段の保育ができなくなり、通常で通っている子ども達の不利益になります。

何か事件があった時はニュースになり、また保育士がと言われるが、普段の子どもと保育士の日常などの魅力を伝えてほしいです。

とにかく現場を見に来てほしい。声を聞いてほしい。

いつもありがとうございます。