

⑧採用について課題に思っていることはありますか？

●応募者の減少に関する意見

- ・募集を出しても申し込みが少ないこと
- ・求人を出しても、応募が少ない
- ・応募者数が乏しく、人選に至らない
- ・採用試験に少数しか希望者が集まらない
- ・人材の選定が出来ない
- ・人材を選べないこと
- ・よい人材の確保
- ・応募がないことに尽きる
- ・保育士希望者の絶対数が少ない
- ・応募者数が少なく、園の気風に合う合わないを問える段階にない(選べない)
- ・人員が足りないので来た人を採用することになる。
条件がこちらは希望するものではなかったとしても人材は選べない

●人材紹介や派遣会社に関する意見

- ・人材紹介に頼らざるを得ない状況
- ・人材紹介会社に求職者が流れており、採用コストが上がっている
- ・人材紹介会社の紹介手数料が高い
- ・求人者が人材会社に頼る傾向にあり、採用するにあたり余計な経費がかかることが問題
- ・派遣など人材を集める方法があるものの、運営費の中でやりくりをすると簡単に使えないのが現状
また、派遣に人材を囲われてしまっている印象
- ・ハローワーク等からの問い合わせが減っている。人材紹介会社を利用しているが、紹介会社によっては紹介料がかなり高額。その割には採用した職員は長続きせず辞めていく職員も多い(自分の意と反する事があるとまた次を紹介してもらえらるからと思っている人が多い)
- ・養成校等にも採用に向けて行っているが、株式会社や小規模保育園を希望する人が多いとのこと。
また退職理由として、小規模保育園で努めたいという職員も今まで少なくはなかった
(行事等や書類等・職員数・園児数も少ないからという理由が多い)
- ・派遣や人材紹介は費用がかかりすぎて赤字になってしまう。折り込みの求人広告はほとんど反響がない。
ハローワークや無料の求人媒体でしか募集したくない
- ・紹介会社を利用する応募者が多く、直接採用にあたり話が進め辛い状況が多くなっている
- ・人材紹介会社に新卒でも登録している人が多くおり、直接園に問い合わせしてくれる人が減っている
- ・全面否定をするつもりはないが、人材紹介会社へ登録をされていて自分から就活をする方が減っていること。
人とのコミュニケーションが必須な職種だけにその点を感じてならない
- ・近年、卒業見込みの学生であっても人材派遣会社に登録し、派遣会社を通しての申し込みにより採用に高額の費用がかかることがある
- ・ハローワークや広告などに求人を載せても、人材紹介会社からの「求人を見ましたが、紹介したい人がいます」という問い合わせばかりくる
- ・派遣等のあっせんの電話は毎日かかってくる。直接の問い合わせがなぜないのか業界として考えるべきだと思う
- ・保育園乱立のため、保育士の絶対数が足りず、また紹介会社が甘い汁を吸っているおかげで採用がますます困難になってきている。課題の解決には、民間の保育園では既に限界にきており、何らかの社会的規制が必要

●行政に対する意見

- ・広告費や紹介料等について補助があるとありがたい
- ・市の問題もあるかと思うが、市の良さがあまりPRされていないので市の魅力を伝えられておらず、応募してくる人が少ない
- ・隣接している市の保育士手当等に大きな差があり、給与面ではどうにもできない部分がある
- ・①短期的な課題は、急な退職者等が出た場合、ほぼ人材紹介会社でしか人材確保できないこと。
高い手数料が課題で、公的機関での保育士人材供給の仕組みを希望している
- ・②中長期的には、当園在職の保育士年齢構成ボリュームゾーンが上に偏っており、若手保育士人材の確保が継続できていないこと。養成校の新卒者・若手が保育業界へ向かうような、更なるインセンティブ制度などがあればありがたい

●人材難に関する意見

- ・今後産休を取る保育士が出てくるため、急遽必要となった場合、求人申込が少ないため危惧している
- ・採用条件に合った(勤務時間帯)人材確保が難しい
- ・正規職員採用に課題はないが、朝夕の時間外保育担当の保育補助者の求人(質の確保)には苦労している
- ・朝や夕方などの時間帯にできる短時間パート保育士の採用が欲しい
- ・早朝、夕方の時間外保育のパート職員の採用が難しい
- ・経験のある調理員の採用が難しい
- ・募集に対して応募がないことや、応募があるとすると週3日、10～14時勤務希望などの状況。クラスの業務となると、勤務日数や時間の少ない方々でつないでいくことにはとても不安があるため、採用には躊躇してしまう
- ・認定こども園では保育士資格と幼稚園免許が必要であるが、時間外を担当する職員は主に2-3号の子を預かるので保育士資格だけでも良いと思うが、両方必要になると中々人が集まらない
- ・職員の休憩時間や休暇の確保、支援対象児に対する加配等を充実させることで採用にも繋がると思うが、そもそもの職員数が不足しているため難しい
- ・非常勤職員が扶養内で仕事をする方も多く(午前中のみ週3回等)、そこが人材不足につながる
- ・正職員の負担を軽減するために非常勤の職員を採用しシフトに穴が開かないようにしているはずが、非常勤の職員が徐々に高齢になってきて同様の勤務を継続することが困難になってきている。勤め続けていただくためには正職員が多様なシフトを受け持たなくてはならなくなり、メインとフォローの役割が逆転してきていることが多くなってきている

●採用に関する意見

- ・養成校の学生人数が年々減っているため、今後の採用をどうしていくか
- ・新卒採用に関しては学校がメインなるため、年度によって不安定なので困っている
- ・そもそも保育士になりたい学生が少ない(処遇の低さ)ため、学生の資質レベルが低すぎる。また、養成校の指導力の低下も大きい
- ・新卒採用の他にも潜在保育士に対する求人情報の充実を図ることが必要
- ・中途採用の場合 保育方針を理解し、方針に添った保育をしていくことが難しい
- ・必要な時間帯と、希望をしている時間帯にずれがある
- ・人材確保の媒体が多様化する中、お互いに満足度が得られる条件は何か模索中
- ・園の保育方針を理解してくれる方を採用したい
- ・雇用契約直前に辞退されることがある。何か不安なことを解消できていないのか反省している
- ・内定後、辞退を申し入れてくる件数が増えてきた
- ・新卒採用が思うようにいかない。新卒側の条件がよくわからないことが多い
- ・学生の人数が減少している状況で、新卒採用が難しい。養成校も学生確保に苦慮されていると聞く
- ・学生の質に対して戸惑いがある

●法人の努力に関する意見

- ・園の魅力をアピールする力不足
- ・自園を知ってもらうためにインターネットの活用をしたり、園見学や実習生を積極的に受け入れるような努力が必要になっていると思う
- ・来るもの拒まずではなく、園の方針をある程度理解し仕事に意欲関心をもっているかを見極めることも必要と考えている。そのような方に来てもらえるようにホームページの活用を検討してはいるが、園内の職員では限界がある
- ・園の特徴として行事の充実という面があるが、職員は仕事を分担し、計画的・効率的に進めることで忙しいながらもやりがいを感じている。しかし、学生が受ける印象としては「行事が多い」＝「業務が多く大変」という部分が強く出てしまうため、園の魅力が伝わりにくい
- ・法人、園の採用に対しての力量
- ・採用後、長く続けてもらうための工夫
- ・出来るだけ長く勤めて頂けるよう働きやすい環境を考える
- ・保育業務のスリム化を進める
- ・規模が小さく若手が少ない中で、新卒が1人で入職しづらいただろうと感じる。同期の存在の大きさ

●その他

- ・採用側の上の人間の理解力のなさ
- ・今年度末で家庭の事情、結婚などで退職する職員がいるため、今現在は足りている

