令和７年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

保育士の多様な働き方に関する調査研究
報告書

令和８年（2026 年）３月

有限責任監査法人トーマツ

目　次

第１章　本事業の概要 1
　Ⅰ.　事業目的 1
　Ⅱ.　調査概要 2
　Ⅲ.　調査研究の実施体制 7
　Ⅳ.　成果の公表方法 8
　Ⅴ.　報告書の留意点 8
第２章　アンケート調査結果 9
　Ⅰ.　保育所等アンケート調査結果 9
　Ⅱ.　自治体アンケート調査結果 60
　Ⅲ.　保育士等モニターアンケート調査結果 73
第３章　ヒアリング調査結果 83
　Ⅰ.　保育所等ヒアリング調査結果 83
　Ⅱ.　自治体ヒアリング調査結果 90
第４章　考察 93
　Ⅰ.　調査結果からみた保育所等のスポットワークによる保育士の活用の現状と課題 93
　Ⅱ.　スポットワークによる保育士等に業務を行わせるに当たっての保育所等における取り扱いに係る留意点等 96
参考資料 アンケート調査票 106
　Ⅰ.　保育所等アンケート調査票 106
　Ⅱ.　自治体アンケート調査票 109
　Ⅲ.　保育士等モニターアンケート調査票 111

第１章　本事業の概要

Ⅰ.　事業目的

１．事業実施の背景

○　保育士の働き方に関しては、「保育所等における常勤保育士及び短時間保育士の定義について（通知）」（こ成保 21 令和５年４月 21 日）において短時間勤務保育士の定義について示すなどの措置を行っているところ。

○　「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和６年 11 月 22 日閣議決定）において「保育所への配置が求められる常勤の保育士及び短時間勤務の保育士の定義（略）について、2024 年度内に、改めてそれらを周知するとともに、国の相談窓口を設置する。」とされており、今後は窓口を通じて各自治体、事業所における短時間勤務保育士の取り扱いや基準について、実態を把握する必要がある。

○　また、近年広がりを見せているスポットワークによる職員採用に関して、保育所等における取り扱いを整理する必要がある。

２．事業の目的

○　本調査研究は上述のような保育士の多様な働き方に関してその実態を把握し、取り扱いを整理するために行った。

II. 調査概要

全国の保育施設、事業所及び自治体に対してアンケート調査を行い、保育所等におけるスポットワークの保育従事者の実態を把握した。あわせて、短時間勤務保育士や勤務時間短縮保育士の実態についても調査した。また、スポットワークにより保育所等にて働いた保育士に対してモニターアンケートを行った。

そのうえで、スポットワークの保育従事者がいる施設等に対して、活用内容や課題等についてヒアリングを、さらに、潜在保育士と保育所のマッチングを行う実証実験を実施した日野市（東京都）に対して、その内容や結果等についてヒアリングを行った。

１．調査方法

１－１．　保育所等・自治体・保育士等へのアンケート調査

（１）　保育所等へのアンケート

全国の認可保育施設、保育所、認定こども園、小規模保育事業を対象とし、インターネットによるアンケート調査を実施した。

- ○　認可保育施設（保育所、認定こども園、小規模保育）（悉皆：40,830 所）
- ○　保育所：23,561 所（保育所等関連状況取りまとめ（令和６年４月１日））
- ○　認定こども園：10,483 所（認定こども園に関する状況について（令和６年４月１日現在））
- ○　小規模保育事業：5,961 所（令和５年度社会福祉施設等調査）

※こども家庭庁から、都道府県及び市区町村を経由して全国の保育所等に対して、電子メール等により調査専用サイトの URL を記した依頼状を送付しているため、配布数は推定（統計上の数値）である。

調査時期は、令和７年 10 月 20 日～11 月 14 日（４週間）。

（２）　自治体へのアンケート

都道府県及び市区町村（保育担当部門）（悉皆：都道府県 47 所、市区町村 1,741 所）を対象とし、インターネットによるアンケート調査を実施した。

※こども家庭庁から、都道府県には直接、市区町村には都道府県を経由して送付した。

調査時期は、令和７年 10 月 20 日～11 月 14 日（４週間）。

（３）　保育士等へのモニターアンケート

過去１年間に、保育施設（保育所・認定こども園等）においてスポットワークで働いたことのある保育士 17 名を対象としたモニター調査を実施した。

※リサーチ会社に登録しているモニターのうち、スクリーニング調査により、保育士資格を有し、過去１年間にスポットワークで保育施設（保育所・認定こども園）にて働いた

ことのある者に対して、本調査を実施した。

調査時期は、令和７年 12 月５日～15 日（11 日間）。

１－２．　保育所等へのヒアリング調査

（１）　保育所等へのヒアリング

保育所等へのアンケート調査に回答した施設のうち、短時間勤務保育士（スポットワークを含む）の効果的な活用をしていると見られる保育所等５所を対象とし、オンラインにより実施した。

- Ａ園（認可保育施設（認可保育所）、千葉県千葉市）
- Ｂ園（認可保育施設（認可保育所）、神奈川県横浜市）
- Ｃ園（認定こども園（保育所型）、福岡県福岡市）
- Ｄ園（認定こども園（保育所型）、北海道札幌市）
- Ｅ園（認可保育施設（認可保育所）、広島県府中市）

※Ｅ園は、スポットワークに対して否定的な評価をしている園として選定した。

調査時期は、令和８年１月 20 日～２月３日。

（２）　自治体へのヒアリング

潜在保育士と保育所のマッチングを行う実証実験を実施した自治体として、日野市（東京都）を対象とし、オンラインにより実施した。

調査日は、令和８年１月 22 日。

２．調査内容

２－１．　保育所等・自治体・保育士等へのアンケート調査

（１）　保育所等へのアンケート

調査項目を以下に示す。

図表 1-1：アンケート調査項目（保育所等）
（【凡例】SA:単数回答、MA:複数回答、FA:自由回答）

大項目	設問
1.施設について	Q1-1(SA)施設の種別 Q1-2(FA)開所時間・閉所時間 Q1-3(SA)土曜日の開所 Q1-4(MA)通常保育以外に実施している事業 Q1-5(FA)こどもの利用定員数・在籍数 Q1-6(FA)採用・離職人数、配置人数 Q1-7(FA)短時間勤務保育士に関し、保育士の配置基準の定数または加配にカウントする職員 Q1-8(SA)過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無 Q1-9(SA)地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無
2.保育士の採用について	Q2-1(MA)保育士（全般）の人材確保のために活用している手段 Q2-2(FA)人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率
3.常勤保育士について	Q3-1(SA)常勤保育士の週休制の形態 Q3-2(SA)常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無 Q3-3(MA)常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由
4.短時間勤務保育士について	Q4-1(MA)短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容 Q4-2(MA)短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修 Q4-3(MA)短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるようなで配慮・工夫 Q4-4(MA)短時間勤務保育士（スポットワーク と その他の短時間勤務保育士）を活用して感じた課題
5.スポットワークについて	Q5-1(FA)過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用 Q5-2(FA)先月(2025 年 9 月)のスポットワークで働く方の雇用 Q5-3(SA)スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況 Q5-4(SA)過去1年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無 Q5-5(SA)過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間 Q5-6(SA)過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代 Q5-7(MA)過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容 Q5-8(MA)過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由 Q5-9(SA)過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価
6.スポットワークの活用事例について	Q6-1(FA)スポットワークの活用において効果的な事例 Q6-2(FA)スポットワークの活用において課題となる事例
7.回答者情報及びインタビュー協力可否	Q7-1(SA)インタビュー協力可否 Q7-2(FA)回答者情報

（2） 自治体へのアンケート

調査項目を以下に示す。

図表1-2：アンケート調査項目（自治体）

（【凡例】SA:単数回答、MA:複数回答、FA:自由回答）

大項目	設問
1.自治体について	Q1-1(SA)自治体の種別
2.保育士の配置基準等（短時間勤務保育士の採用等）について	Q2-1(SA)国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い Q2-2(SA)こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか Q2-3(SA)保育所等におけるスポットワークについての考え方 Q2-4(SA)スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか Q2-5(SA)スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか Q2-6(SA)スポットワークを活用している園についての実態調査 Q2-7(SA)地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるか
3.短時間勤務保育士に関する要望等への対応について	Q3-1(SA)保育所等に対して、短時間勤務保育士から常勤保育士への採用定着などの支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る） Q3-2(SA)短時間勤務保育士として働くことを希望する方からの要請・ニーズに対する具体的な支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る） Q3-3(FA)スポットワークの効果的な活用事例 Q3-4(FA)スポットワーク活用における課題となる事例（支障例）
4.回答者情報	Q4-1(FA)回答者情報

（3） 保育士等へのモニターアンケート

調査項目を以下に示す。

図表1-3：アンケート調査項目（保育士等）
（【凡例】SA:単数回答、MA:複数回答、FA:自由回答）

大項目	設問
スクリーニング	SC1(MA)過去１年間の雇用形態 SC2(MA)保有している公的資格 SC3(MA)過去１年間にスポットワークでの勤務経験がある業種・施設
1.属性について	Q1-1(SA)性別 Q1-2(FA)年齢 Q1-3(SA)主な就業形態 Q1-4(SA)主な就業形態の業種
2.保育施設におけるスポットワークでの就労について	Q2-1(SA)スポットワークでの勤務経験がある施設の種別 Q2-2(FA)スポットワークでの勤務経験がある保育施設数 Q2-3(SA)スポットワークでの働き方 Q2-4(SA)スポットワークでの勤務期間 Q2-5(SA)保育施設におけるスポットワークでの勤務頻度 Q2-6(SA)保育施設におけるスポットワークでの１日当たりの就労時間 Q2-7(FA)保育施設におけるスポットワークでの勤務時の平均時給 Q2-8(MA)スポットワークでの担当業務 Q2-9(MA)スポットワークでの勤務理由 Q2-10(FA)スポットワークで働いてよかった職場や業務 Q2-11(FA)スポットワークで働いて不安な職場や業務

２－２． 保育所等へのヒアリング調査

（1） 保育所等へのヒアリング

調査項目を以下に示す。

図表1-4：ヒアリング調査項目（保育所等）

大項目	設問
1.採用について	(1)募集方法 (2)採用時に確認する点（資格確認方法（証明書）含む）・重視する点・気を付ける点 (3)就労意欲について感じる点
2.業務内容等について	(1)主な業務内容・時間帯とその割り当て理由 (2)人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点 (3)人材の配置や活用等に当たって課題と考える点・配慮している点（例：急な欠勤対応、シフト調整等）
3.行政の支援について	(1)人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

（2） 自治体へのヒアリング

調査項目を以下に示す。

図表1-5：ヒアリング調査項目（自治体）

設問
(1)事業の開始の背景
(2)事業のねらい・目的
(3)事業の概要（枠組み）
(4)活用状況
(5)利用者（施設・保育士）の声・評価
(6)市としての評価
(7)今後の方向性

III. 調査研究の実施体制

1．研究会の設置運営

本事業は、調査研究の客観性を確保しつつ、保育現場に資する成果物を作成するために、学識経験者、保育運営関係者、自治体職員等、計６名からなる研究会を設置し、４回実施した。

図表1-6：研究会委員名簿

委員名簿（○印は座長、五十音順、敬称略）		北野 久美　全国保育士会 会長
		齊藤 勝　公益社団法人 全国私立保育連盟 常務理事
	○	佐藤 博樹　東京大学 名誉教授
		田澤 里喜　玉川大学教育学部 教授
		山崎 高延　埼玉県福祉部こども支援課 課長
		渡辺 将　横浜市こども青少年局保育・教育部 部長

研究会の開催概要を以下に示す。

図表１-７：研究会開催概要

開催概要	第１回研究会 日程：令和７年９月５日（金） 議事： １　全体計画 ２　保育所等へのアンケート調査計画 ３　自治体へのアンケート調査計画
	第２回研究会 日程：令和７年 12 月 18 日（木） 議事： １　保育所等へのアンケート調査結果の報告 ２　自治体へのアンケート調査結果の報告 ３　スポットワーク保育士への調査結果の報告 ４　保育所等へのヒアリング調査項目・対象候補の検討
	第３回研究会 日程：令和８年２月 10 日（火） 議事： １　保育所等へのヒアリング調査結果の報告 ２　報告書骨子案の検討
	第４回研究会 日程：令和８年３月 12 日（木） 議事： １　報告書案の検討

Ⅳ. 成果の公表方法

本事業の成果をとりまとめた本報告書は、有限責任監査法人トーマツのホームページにて公開する。

Ⅴ. 報告書の留意点

- ○ 構成比の数値は、小数点以下第２位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合がある。
- ○ 自由回答（数値）に係る外れ値や矛盾値については、可能な範囲で当該施設のホームページに掲載されている数値を確認するなどしてデータクリーニングを行っている。
- ○ 自由回答（記述）に係る一部明らかな誤字については、修正のうえ、原則として回答された原文のまま掲載している。ただし、自治体名・施設名・個人名等が特定されうる情報や固有名詞については、趣旨は変えずに回答の一部を変更または削除して掲載している。

第２章　アンケート調査結果[1]

Ⅰ.　保育所等アンケート調査結果

１．施設について

（１）　施設の種別（Q1-1）

回答施設の種別を見ると、「認可保育施設（認可保育所）」が 44.6%を占めている。次いで、「認定こども園（幼保連携型）」が 24.4%、「認可保育施設（小規模保育事業）」が 16.8%となっている。

図表２-１：施設の種別

全　体		9854	100.0 %
1	認可保育施設（認可保育所）	4432	44.6 %
2	認可保育施設（小規模保育事業）	1660	16.8 %
3	認可保育施設（家庭的保育事業）	156	1.5 %
4	認可保育施設（居宅訪問型保育事業）	1	0.0 %
5	認可保育施設（事業所内保育事業）	223	2.3 %
6	認定こども園（幼保連携型）	2421	24.4 %
7	認定こども園（保育所型）	535	5.4 %
8	認定こども園（幼稚園型）	482	4.8 %
9	認定こども園（地方裁量型）	21	0.2 %

[1] 人口規模別の集計は、所在する自治体の人口について、300,000 人、50,000 人を大、中、小の区分の閾値とした。また、有効求人倍率別の集計は、所在する自治体（都道府県）における保育士の有効求人倍率について、５倍、３倍を高、中、低の区分の閾値とした。いずれの閾値についても、保育所等アンケート調査及び自治体アンケート調査において、各区分へ振り分けた後のｎ数に大きな偏りが生じないよう考慮した。保育所等へのアンケート調査における有休取得率別の集計は、人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率について、67%以上、66～34%、33%以下のそれぞれを高、中、低の区分とした。

（２） 開所時間・閉所時間（Q1-2）

開所時間を見ると、「７時台」が 96.1%を占めている。次いで、「８時台」が 2.5%となっている。閉所時間を見ると、「19 時台」が 58.9%を占めている。次いで、「18 時台」が 30.0%となっている。

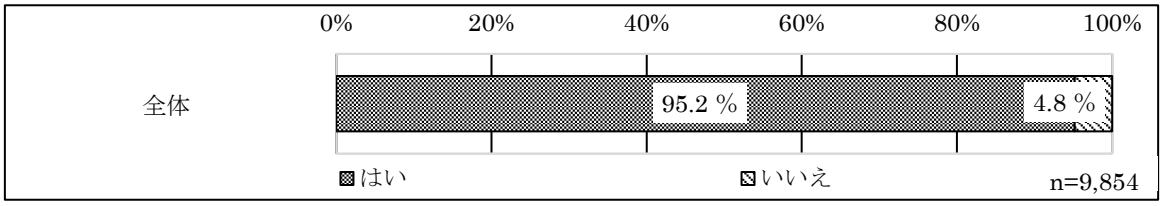
図表２-２：開所時間・閉所時間

		開所時間		閉所時間	
		該当数	%	該当数	%
全体		9831	100	9831	100
1	7 時台	9445	96.1 %	2	0.0 %
2	8 時台	244	2.5 %	14	0.1 %
3	9 時台	11	0.1 %	13	0.1 %
4	10 時台	0	0.0 %	2	0.0 %
5	11 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
6	12 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
7	13 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
8	14 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
9	15 時台	0	0.0 %	1	0.0 %
10	16 時台	0	0.0 %	35	0.4 %
11	17 時台	4	0.0 %	130	1.3 %
12	18 時台	0	0.0 %	2948	30.0 %
13	19 時台	0	0.0 %	5791	58.9 %
14	20 時台	1	0.0 %	778	7.9 %
15	21 時台	0	0.0 %	19	0.2 %
16	22 時台	0	0.0 %	15	0.2 %
17	23 時台	0	0.0 %	7	0.1 %
18	0 時台	0	0.0 %	2	0.0 %
19	1 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
20	2 時台	0	0.0 %	2	0.0 %
21	3 時台	0	0.0 %	0	0.0 %
22	4 時台	0	0.0 %	2	0.0 %
23	5 時台	4	0.0 %	0	0.0 %
24	6 時台	83	0.8 %	31	0.3 %
25	24 時間営業	39	0.4 %	39	0.4 %

（３） 土曜日の開所（Q1-3）

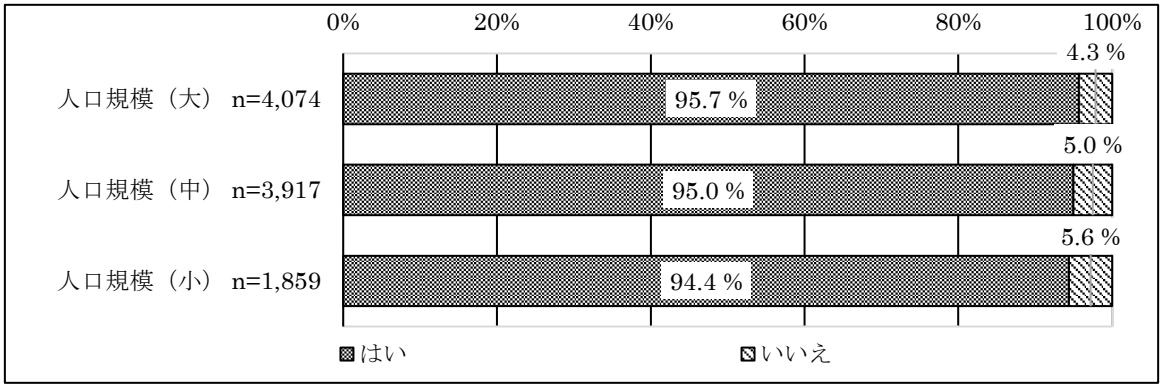
土曜日の開所の有無を見ると、「はい」が 95.2%、「いいえ」が 4.8%となっている。また、土曜日も開所している施設は人口規模別、有効求人倍率別では明確な違いが見られない。

図表２-３：土曜日の開所



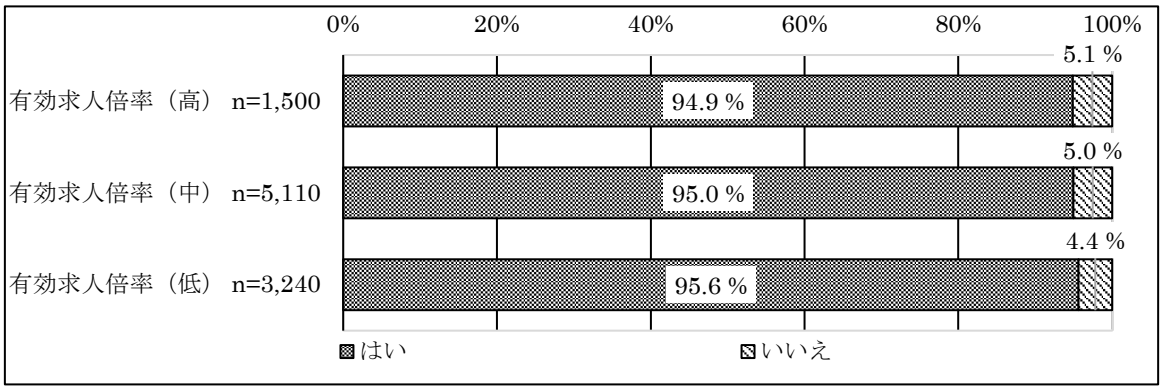
＜人口規模別＞

図表２-４：人口規模別　土曜日の開所



＜有効求人倍率別＞

図表２-５：有効求人倍率別　土曜日の開所

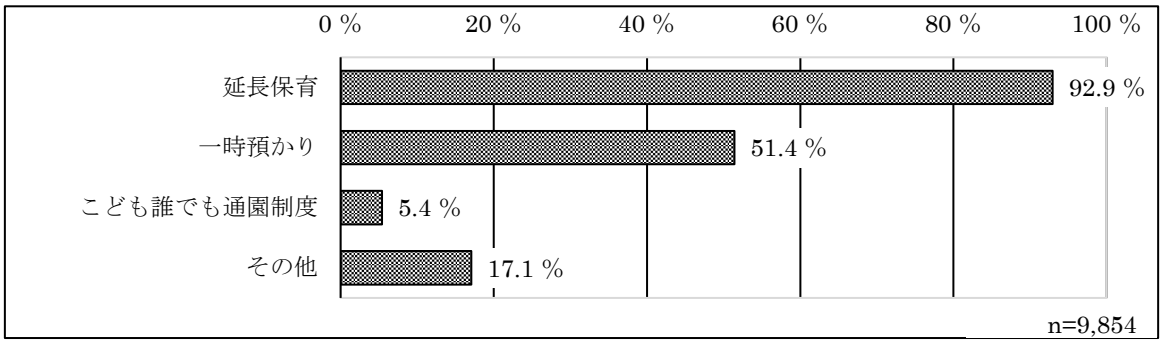


（４） 通常保育以外に実施している事業（Q1-4）

通常保育以外に実施している事業を見ると、「延長保育」が 92.9%を占めている。次いで、「一時預かり」が 51.4%、「その他」が 17.1%となっている。

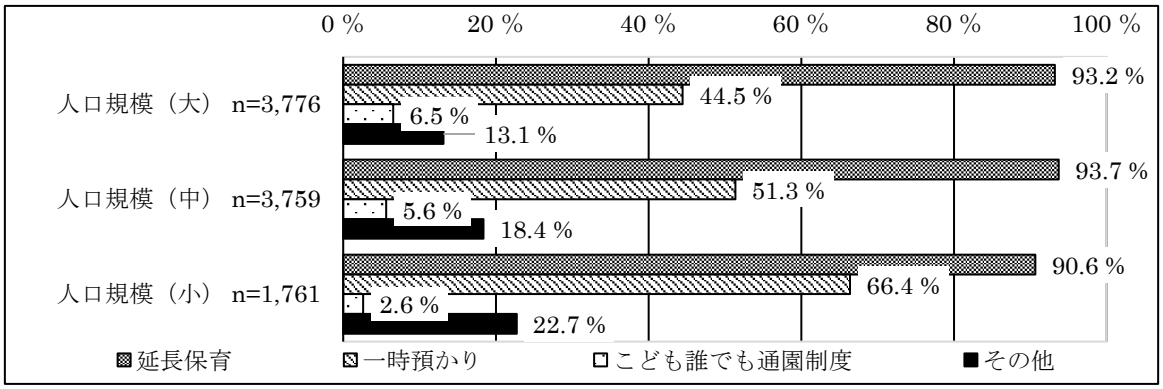
また、通常保育以外では、人口規模、有効求人倍率別に関わらず９割以上の自治体が延長保育に取り組んでいる。

図表２-６：通常保育以外に実施している事業



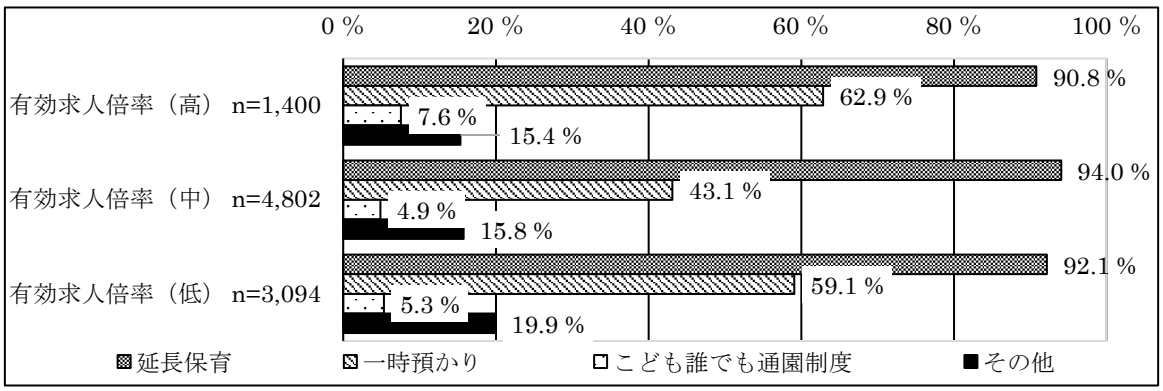
＜人口規模別＞

図表２-７：人口規模別　通常保育以外に実施している事業



＜有効求人倍率別＞

図表２-８：有効求人倍率別　通常保育以外に実施している事業



（５）　こどもの利用定員数・在籍数（Q1-5）

こどもの利用定員数を見ると、「５歳児（２号)」が平均 14.4 人で最も多く、次いで、「４歳児（２号)」が平均 13.9 人、「３歳児（２号)」が平均 13.5 人となっている。

また、こどもの在籍数を見ると、「５歳児（２号)」が平均 13 人で最も多く、次いで、「４歳児（２号)」が平均 12.7 人、「２歳児」「３歳児（２号)」が平均 12.6 人となっている。

図表２-９：こどもの利用定員数・在籍数

		0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児		4 歳児		5 歳児	
					1 号	2 号	1 号	2 号	1 号	2 号
1	利用定員（平均値（該当数））	6.4 (9837)	11.3 (9827)	13.2 (9778)	5.4 (9837)	13.5 (9825)	5 (9837)	13.9 (9825)	5.1 (9837)	14.4 (9825)
2	在籍数（平均値（該当数））	3.5 (9846)	10.7 (9847)	12.6 (9848)	3.5 (9842)	12.6 (9844)	3.5 (9843)	12.7 (9844)	3.8 (9843)	13 (9844)

（６）　採用・離職人数、配置人数（Q1-6）

令和６年度における採用人数を見ると、「常勤保育士（フルタイム）（合計）」が平均 3.1 人で最も多く、次いで、「短時間勤務保育士（合計）」が平均 2.7 人、「うち正規職員（無期雇用）」が平均 1.4 人となっている。令和６年度における離職人数を見ると、「常勤保育士（フルタイム）（合計）」が平均 1.2 人で最も多く、次いで、「短時間勤務保育士（合計）」が平均１人、「うちパートタイム（有期雇用）」が平均 0.5 人となっている。令和７年４月１日時点における配置人数（実人数）を見ると、「常勤保育士（フルタイム）（合計）」が平均 12.7 人で最も多く、次いで、「短時間勤務保育士（合計）」が平均 9.2 人、「うち正規職員（無期雇用）」が平均 4.9 人となっている。令和７年４月１日時点における配置人数（常勤換算人数）を見ると、「短時間勤務保育士（合計）」が平均 6 人で最も多く、次いで、「うち正規職員（無期雇用）」が平均 3.7 人、「うちパートタイム（有期雇用）」が平均 2.2 人となっている。

図表２-１０：採用・離職人数、配置人数

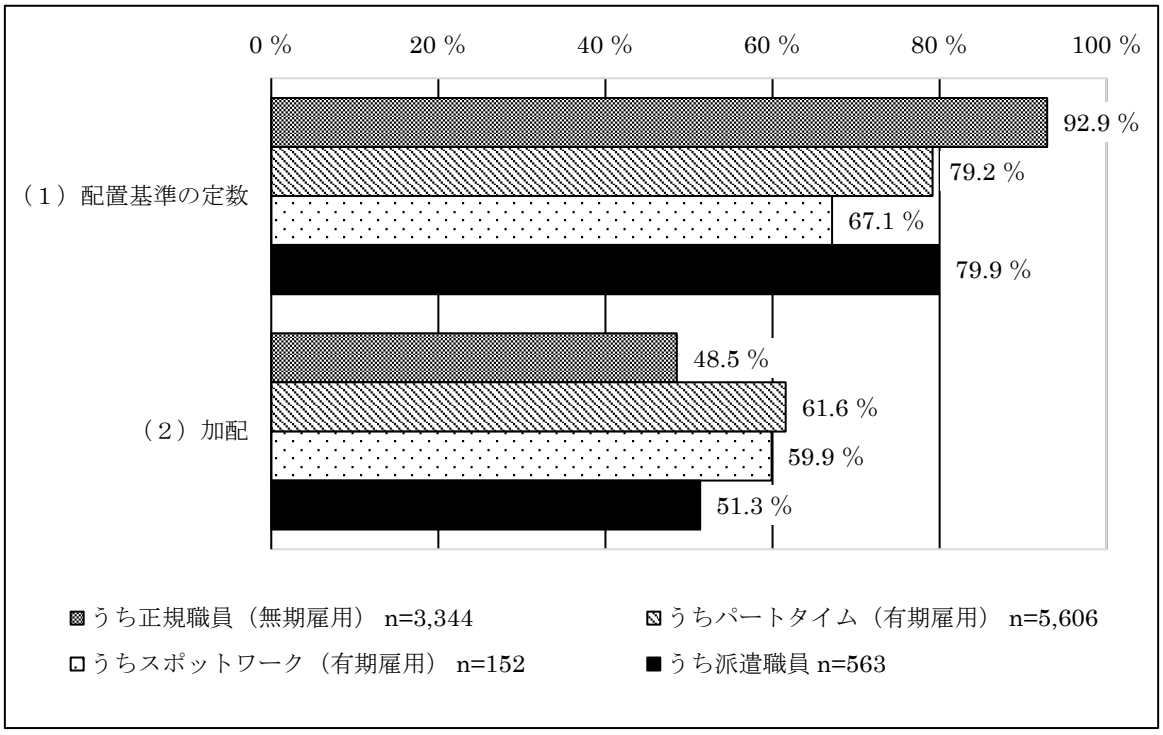
		(1)令和 6 年度（4～3 月）		(2)令和 7 年 4 月 1 日	
		①採用人数（延べ人数）	②離職人数	①配置人数（実人数）	②配置人数（常勤換算人数）
1	常勤保育士（フルタイム）（合計）（平均値（該当数））	3.1（7746）	1.2（7746）	12.7（7746）	—
2	常勤保育士（短時間勤務等）（合計）（平均値（該当数））	0.6（7746）	0.2（7746）	2.1（7746）	—
3	短時間勤務保育士（合計）（平均値（該当数））	2.7（7746）	1（7746）	9.2（7746）	6（7657）
4	うち正規職員（無期雇用）（平均値（該当数））	1.4（7746）	0.4（7746）	4.9（7746）	3.7（7722）
5	うちパートタイム（有期雇用）（平均値（該当数））	1.2（7746）	0.5（7746）	4.2（7746）	2.2（7682）
6	うち派遣職員（平均値（該当数））	0.1（7746）	0.1（7746）	0.2（7746）	0.1（7744）

（７） 短時間勤務保育士に関し、保育士の配置基準の定数または加配にカウントする職員（Q1-7）

短時間勤務保育士に関し、保育士の配置基準の定数にカウントする職員は「うち正規職員（無期雇用）」が 92.9%でもっとも高く、次いで「うち派遣職員」が 79.9%となっている。

また、短時間勤務保育士に関し、保育士の加配にカウントする職員は「うちパートタイム（有期雇用）」が 61.6%でもっとも高く、次いで「うちスポットワーク（有期雇用）」59.9%となっている。

図表２-１１：短時間勤務保育士に関し、保育士の配置基準の定数または加配にカウントする職員

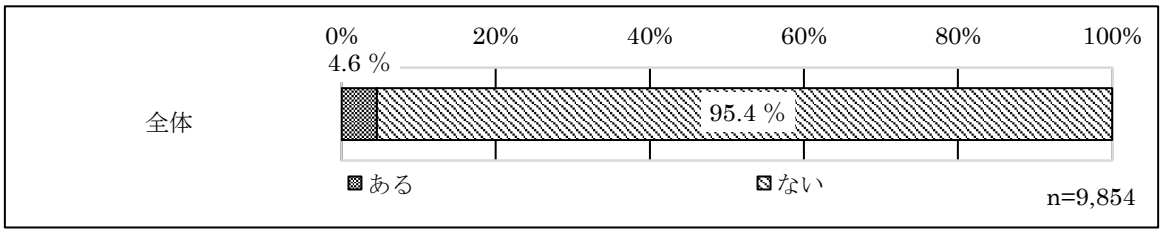


（８） 過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無（Q1-8）

過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無を見ると、「ない」が 95.4%となっている。

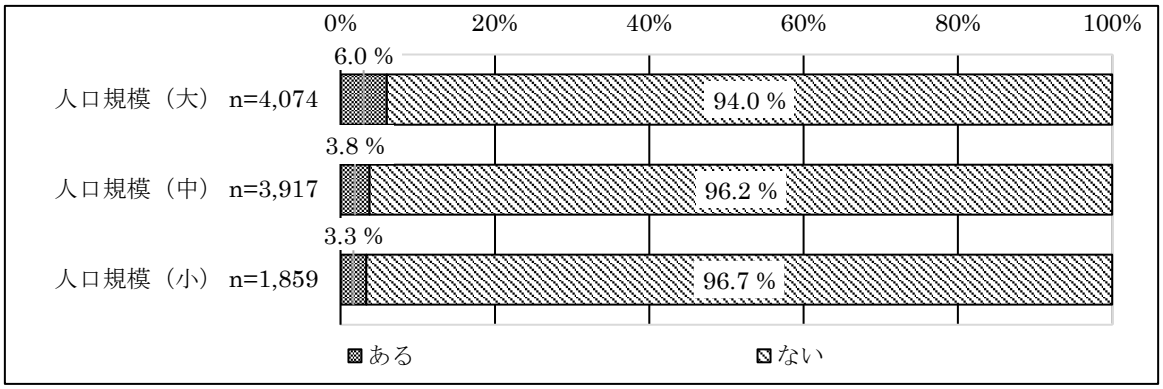
また、スポットワークで働く方を雇用したことがある施設は人口規模別、有効求人倍率別で大きな違いは見られない。保育士の想定平均有休取得率別では、想定平均有休取得率が高いほど、スポットワークで働く方を雇用した割合が高い傾向が見られる。

図表２-１２：過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無



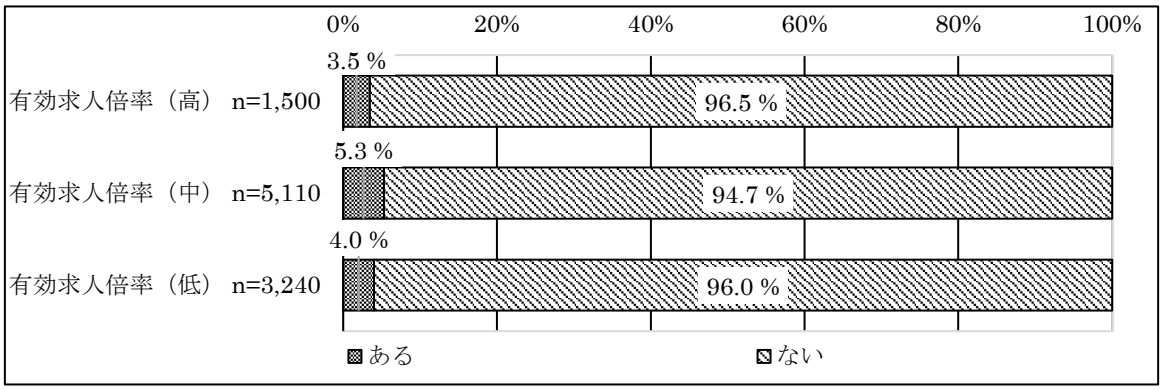
＜人口規模別＞

図表２-１３：人口規模別　過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無



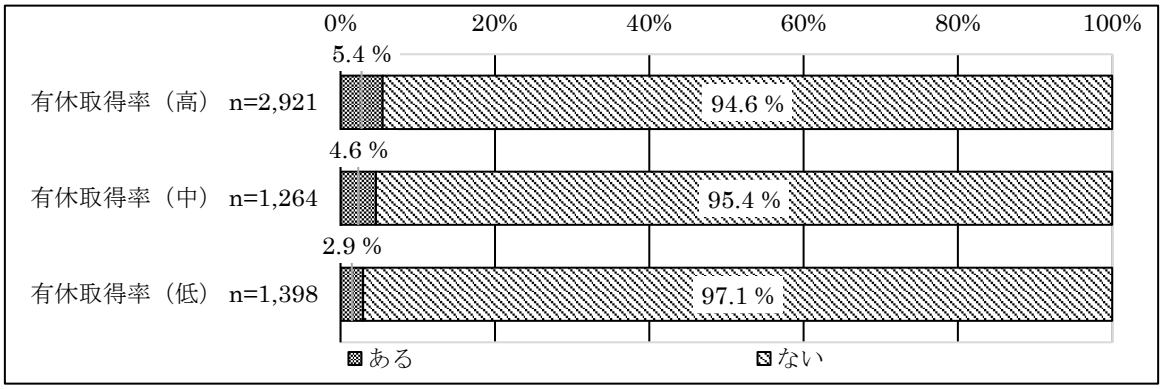
＜有効求人倍率別＞

図表２-１４：有効求人倍率別　過去１年間にスポットワークで働く方の雇用の有無



＜想定平均有休取得率別＞

図表２-１５：人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率別　過去１年間におけるスポットワークで働く方の雇用の有無

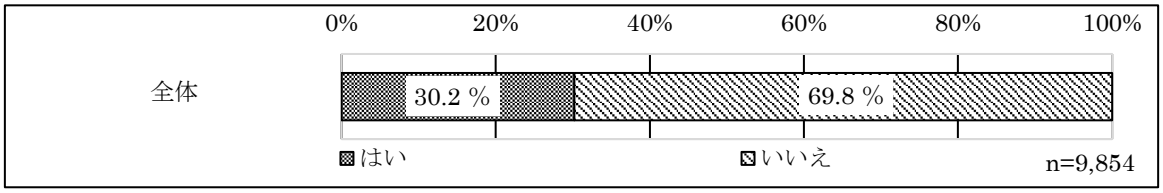


（９）　地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無（Q1-9）

地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無を見ると、「いいえ」が 69.8%となっている。

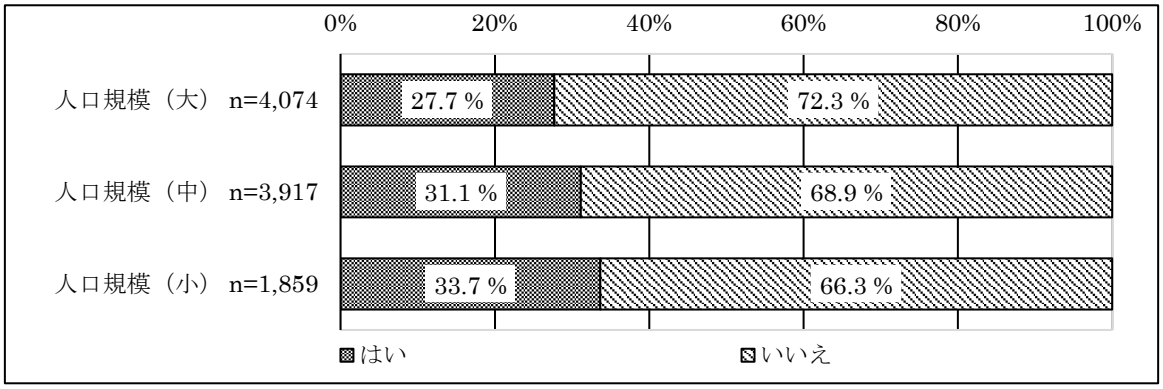
また、「保育士の配置要件について特例措置等が望まれる」と考えている施設は全体の３割程度を占め、人口規模が小さいほど、また有効求人倍率が低いほど、その割合は増える傾向がある。保育士の想定平均有休取得率別では、保育士の想定平均有休取得率が高いほど、保育士の配置要件における特例措置等を希望する割合が高い傾向が見られる。

図表２-１６：地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無



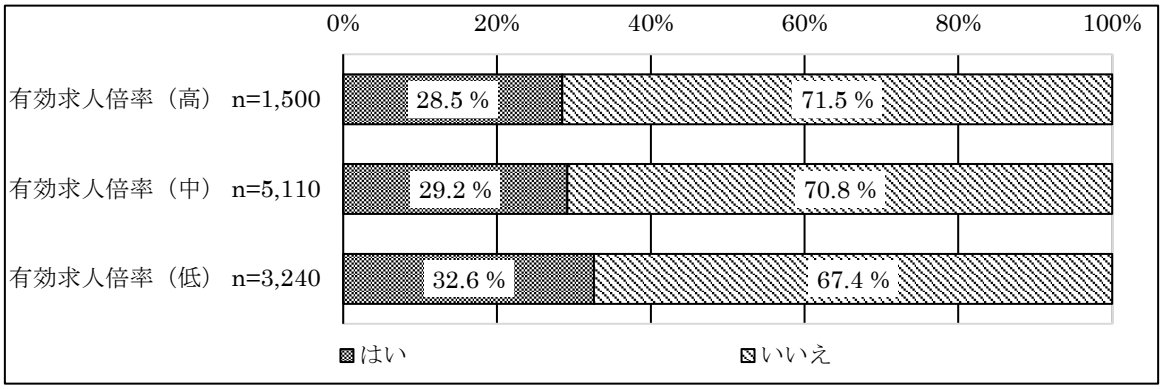
＜人口規模別＞

図表２-１７：人口規模別　地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無



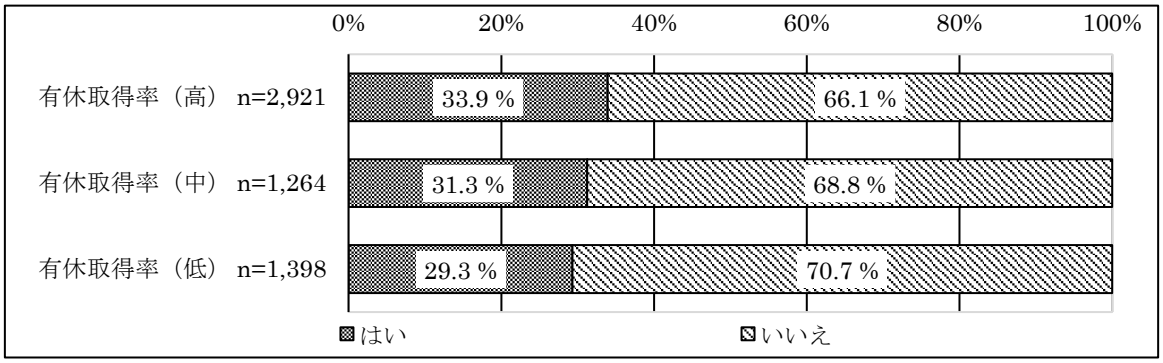
＜有効求人倍率別＞

図表２-１８：有効求人倍率別　地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無



＜想定平均有休取得率別＞

図表２-１９：人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率別　地域的特性による保育士の配置要件について特例措置等の要望の有無



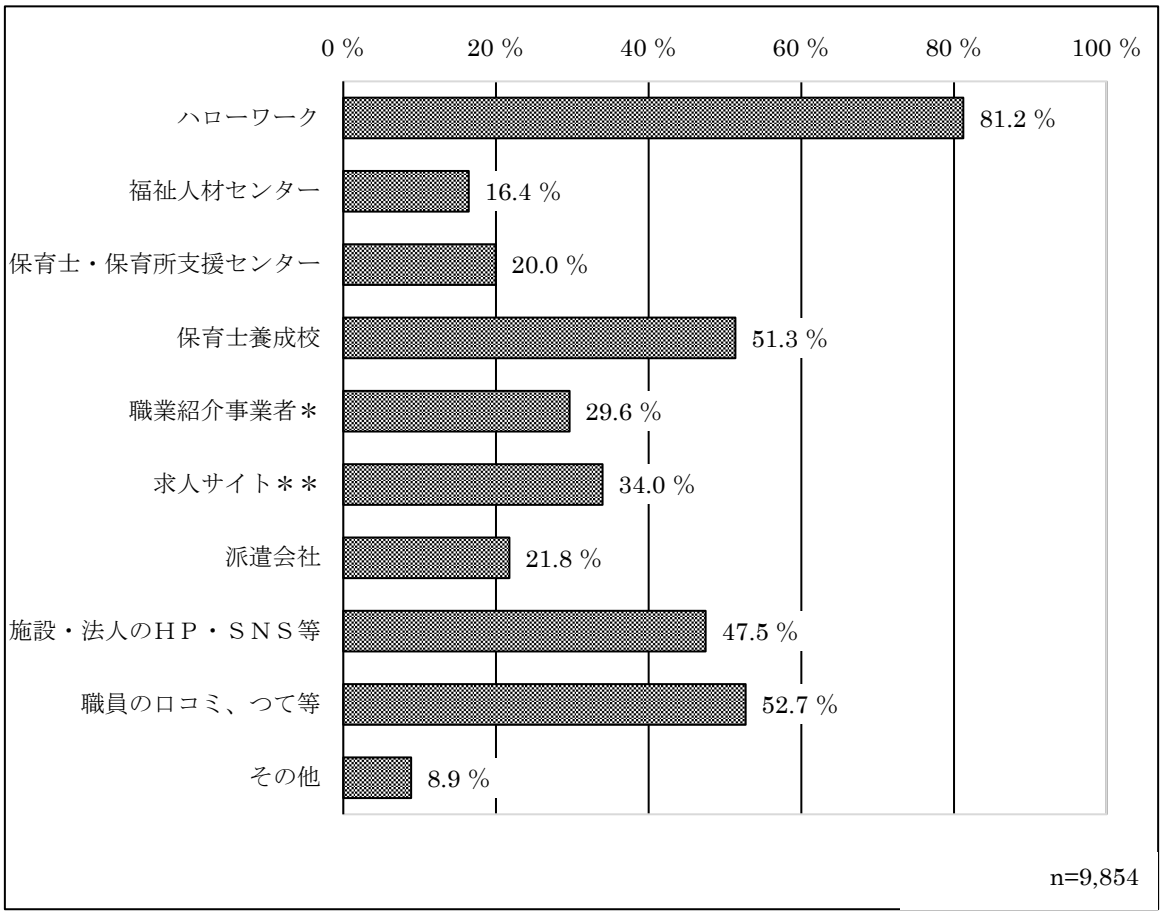
２．保育士の採用について

（１）　保育士（全般）の人材確保のために活用している手段（Q2-1）

保育士（全般）の人材確保のために活用している手段を見ると、「ハローワーク」が 81.2%でもっとも高く、次いで「職員の口コミ、つて等」が 52.7%、「保育士養成校」が 51.3%となっている。

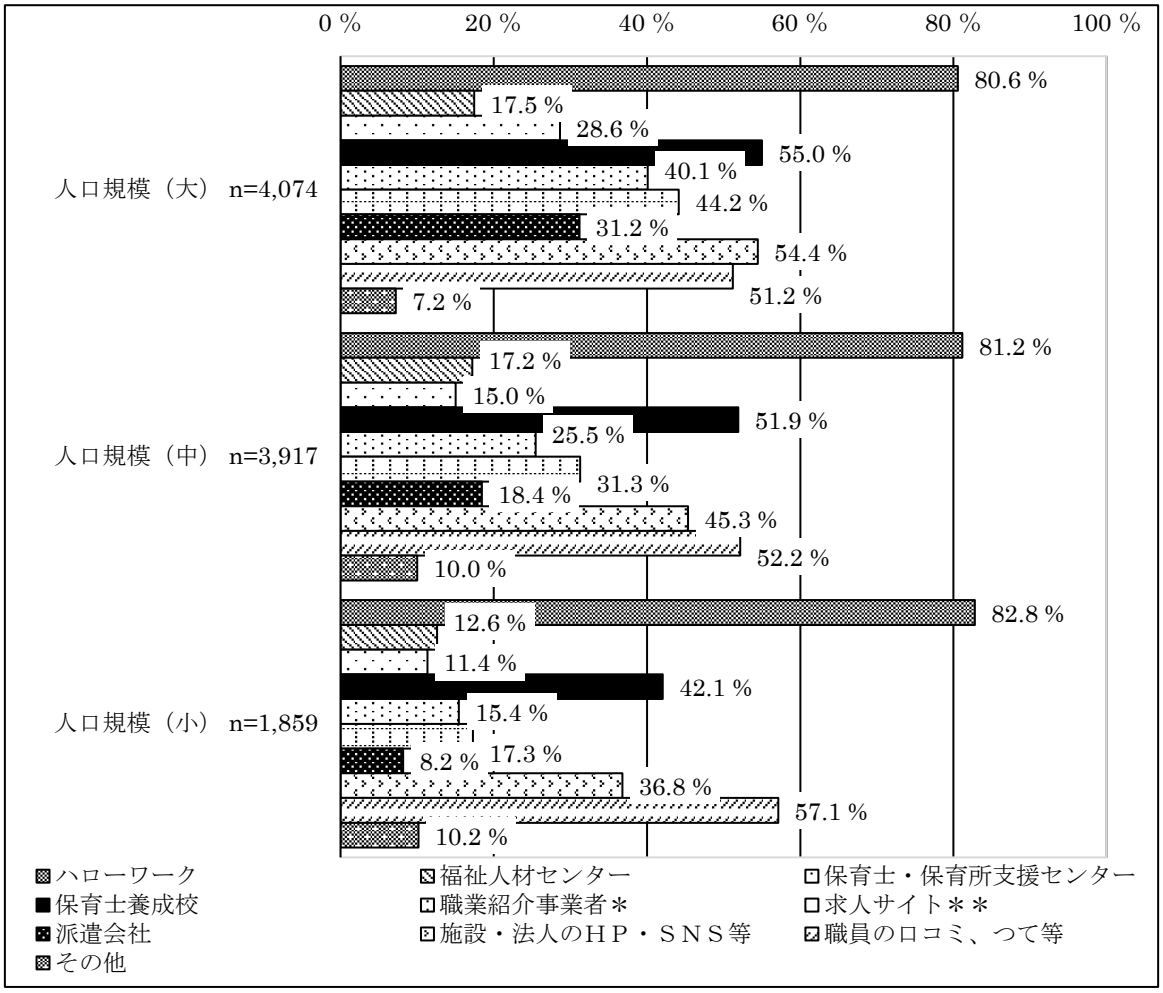
また、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、活用している手段は「ハローワーク」を通じて実施する施設が多く、次いで「職員の口コミ、つて等」や「保育士養成校」といった手段を通じての採用も次いで多くなっている。

図表２-２０：保育士（全般）の人材確保のために活用している手段



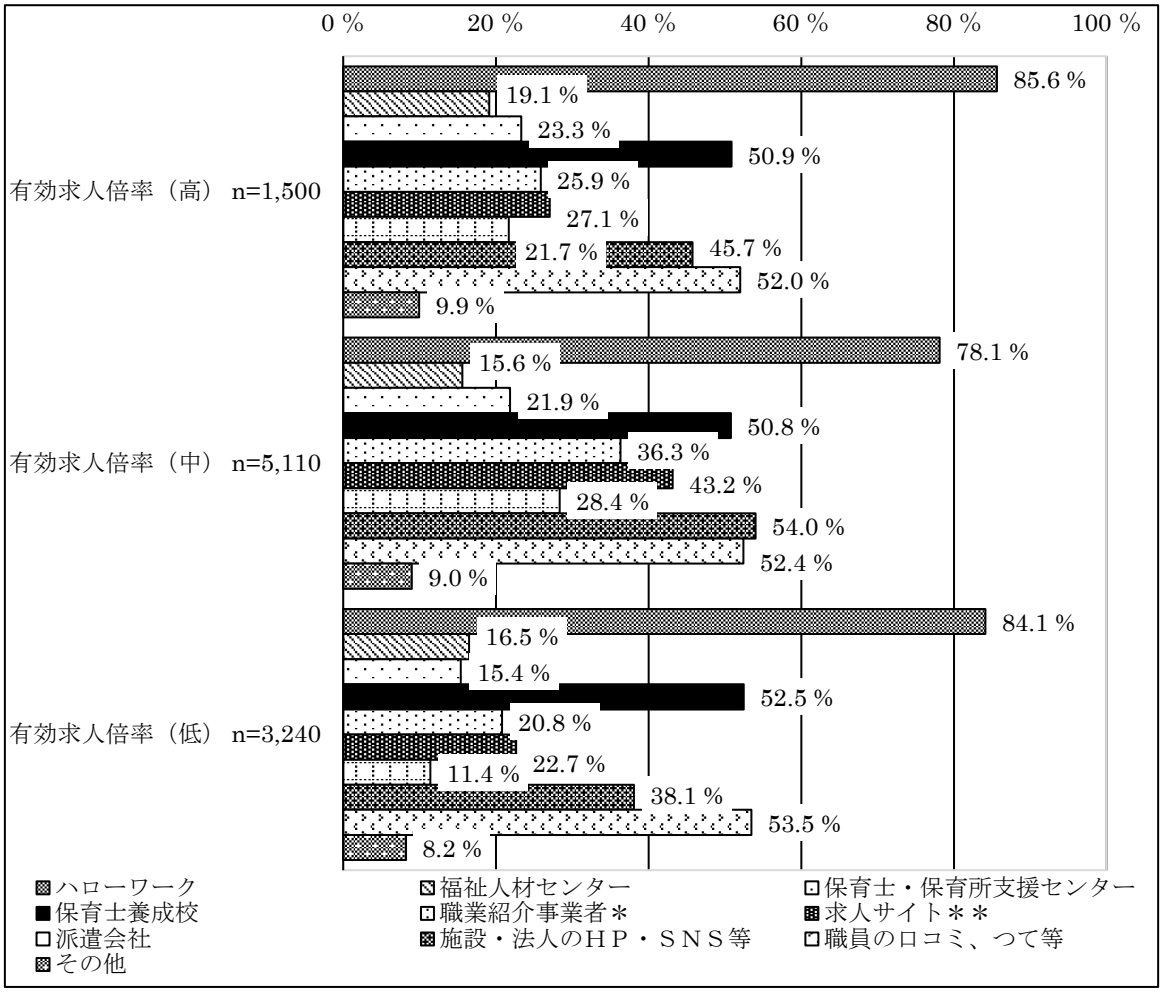
＜人口規模別＞

図表２-２１：人口規模別　保育士（全般）の人材確保のために活用している手段



＜有効求人倍率別＞

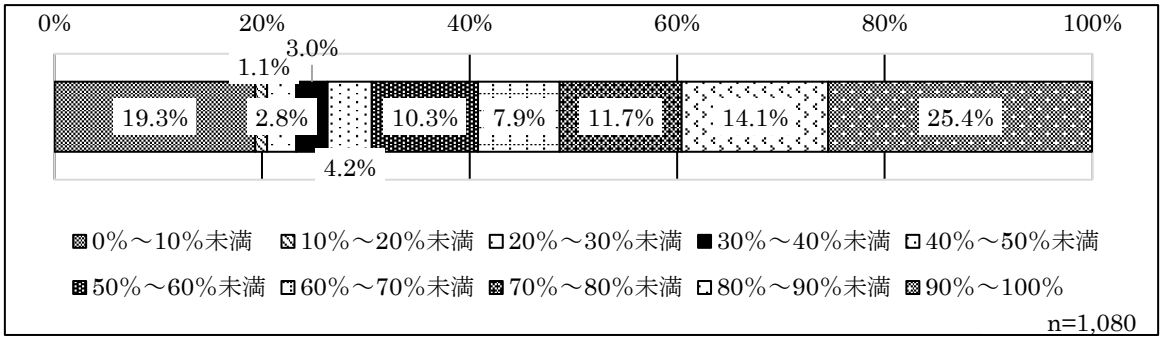
図表２-２２：有効求人倍率別　保育士（全般）の人材確保のために活用している手段



（２）　人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率（Q2-2）

人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率は「90%～100%」が25.4%でもっとも高く、次いで「０%～10%未満」が 19.3%、「80%～90%未満」が 14.1%となっている。

表２-２３：人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率

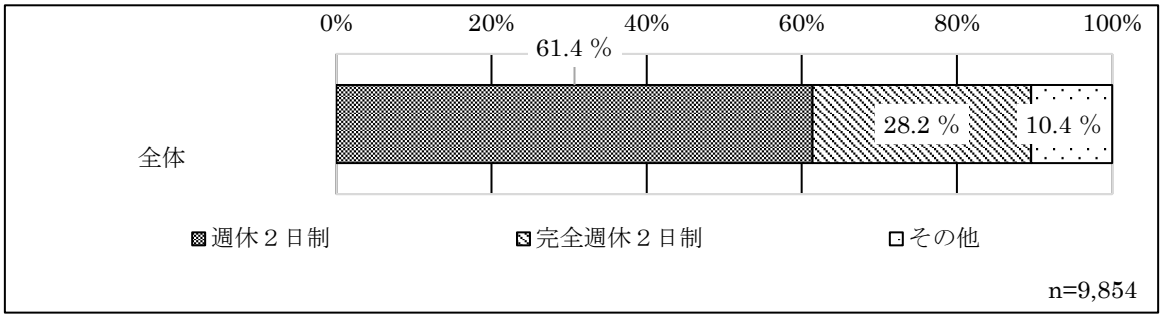


３．常勤保育士について

（１）　常勤保育士の週休制の形態（Q3-1）

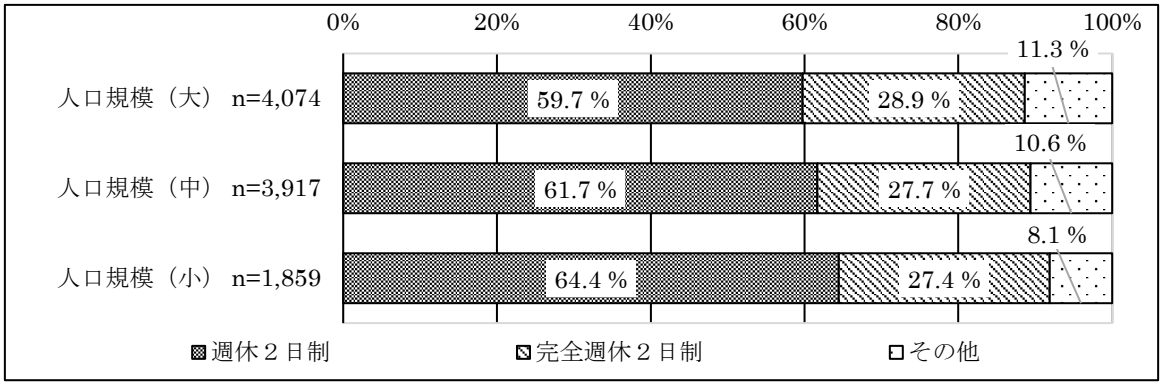
常勤保育士の週休制の形態を見ると、「週休２日制」が 61.4%、次いで「完全週休２日制」が 28.2%となっており、人口規模が小さいほど、また有効求人倍率が低いほど、週休２日制の割合が増え、完全週休二日制の割合が減る傾向がある。

図表２-２４：常勤保育士の週休制の形態



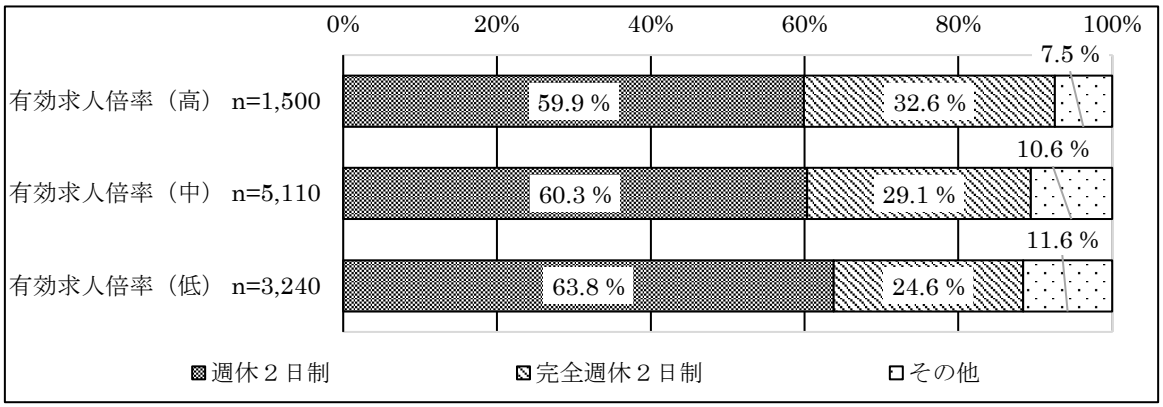
＜人口規模別＞

図表２-２５：人口規模別　常勤保育士の週休制の形態



＜有効求人倍率別＞

図表２-２６：有効求人倍率別　常勤保育士の週休制の形態

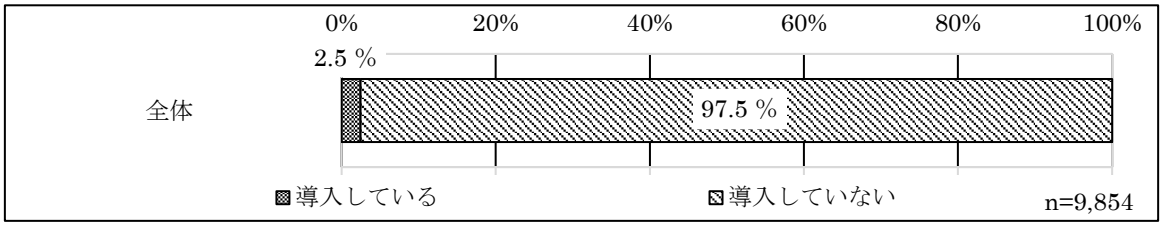


（２）　常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無（Q3-2）

常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無を見ると、「導入していない」が 97.5%となっている。

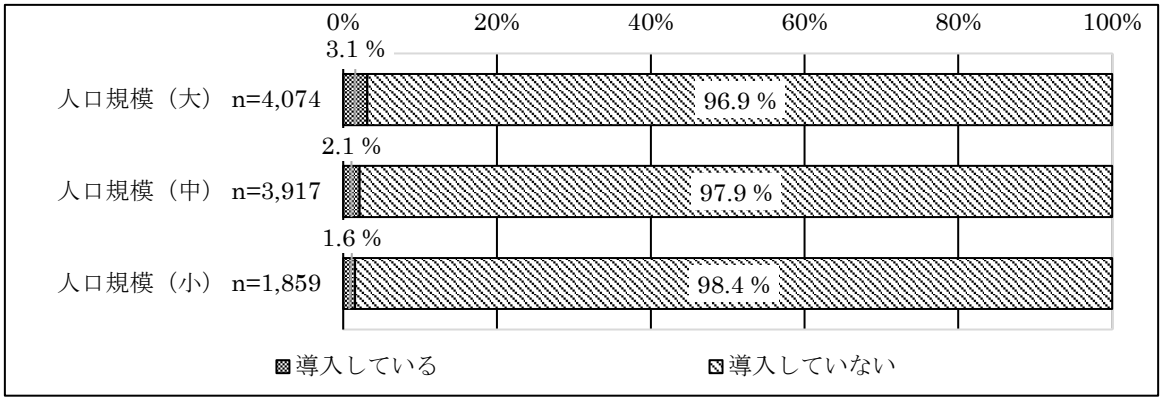
また、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、ほとんどの施設において導入されていない。

図表２-２７：常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無



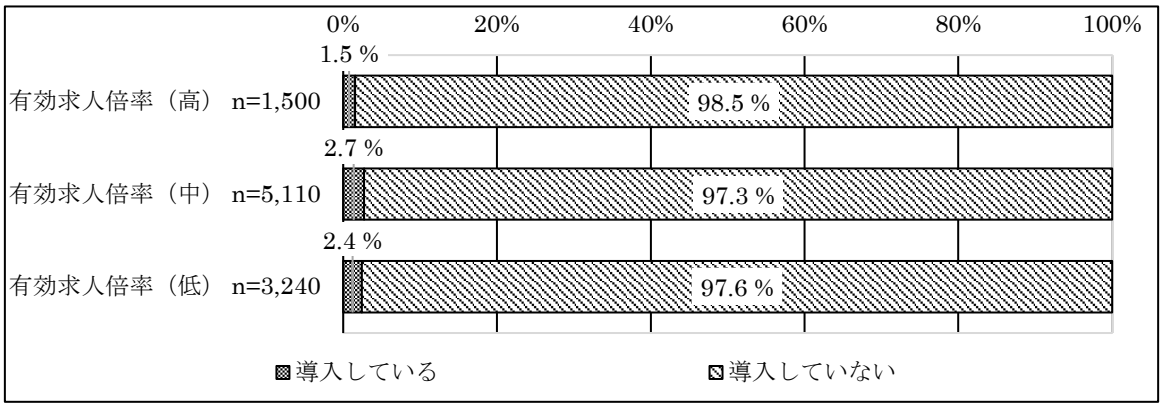
＜人口規模別＞

図表２-２８：人口規模別　常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無



＜有効求人倍率別＞

図表２-２９：有効求人倍率別　常勤保育士への選択的週休３日制の導入の有無

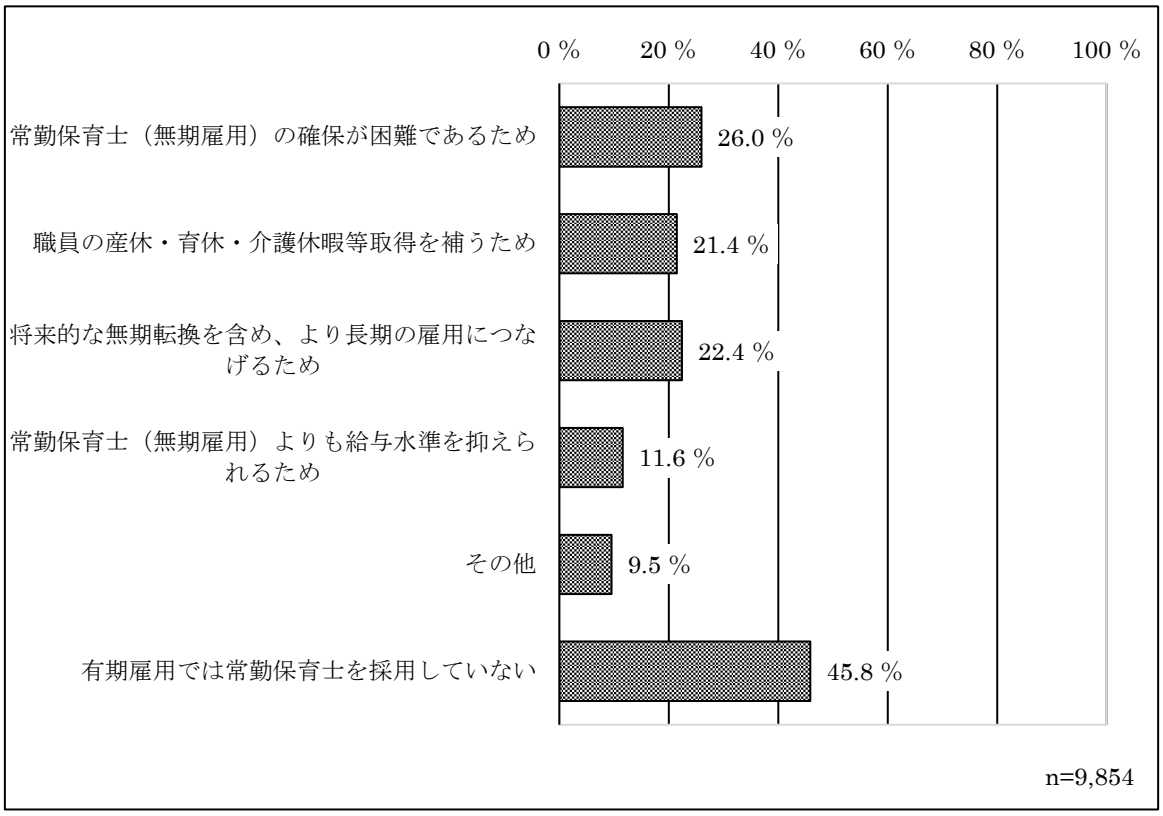


（３） 常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由（Q3-3）

常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由を見ると、「有期雇用では常勤保育士を雇用していない」が 45.8%でもっとも高く、次いで「常勤保育士（無期雇用）の確保が困難であるため」が 26.0%、「将来的な無期転換を含め、より長期の雇用につなげるため」が 22.4%となっている。

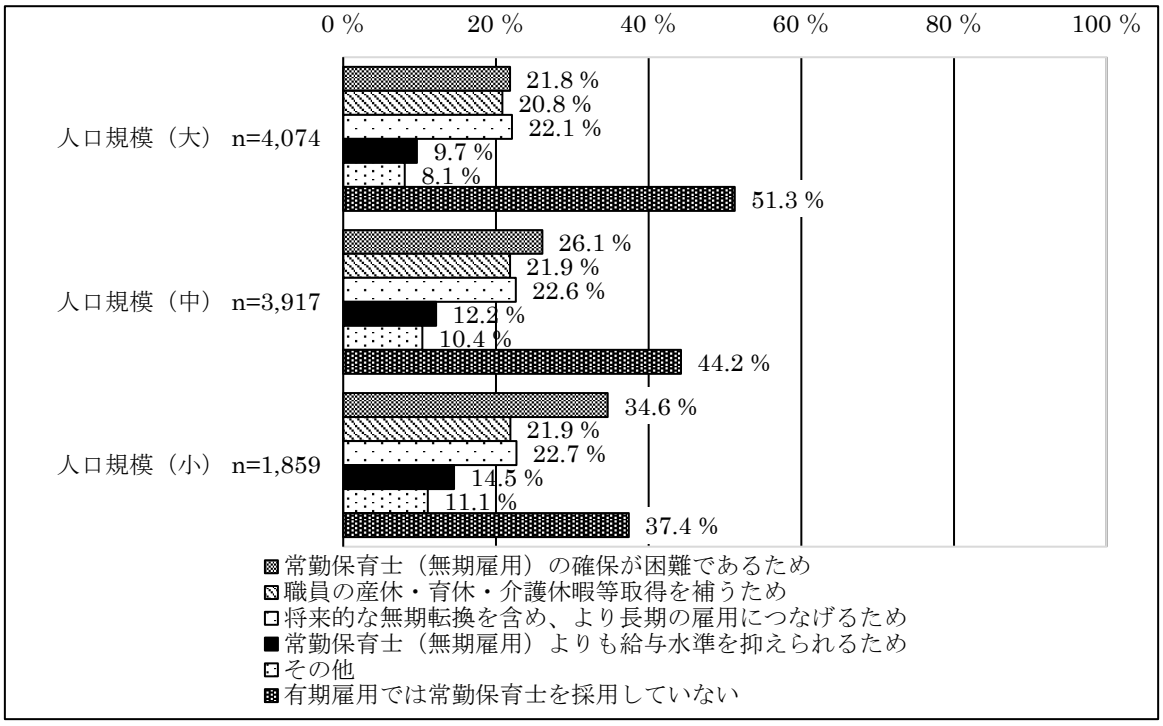
また、人口規模が小さいほど、常勤保育士を有期雇用で採用しており、有期雇用で採用している理由としては人口規模や有効求人倍率に関わらず常勤保育士（無期雇用）の採用が困難である割合が高い。

図表２-３０：常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由



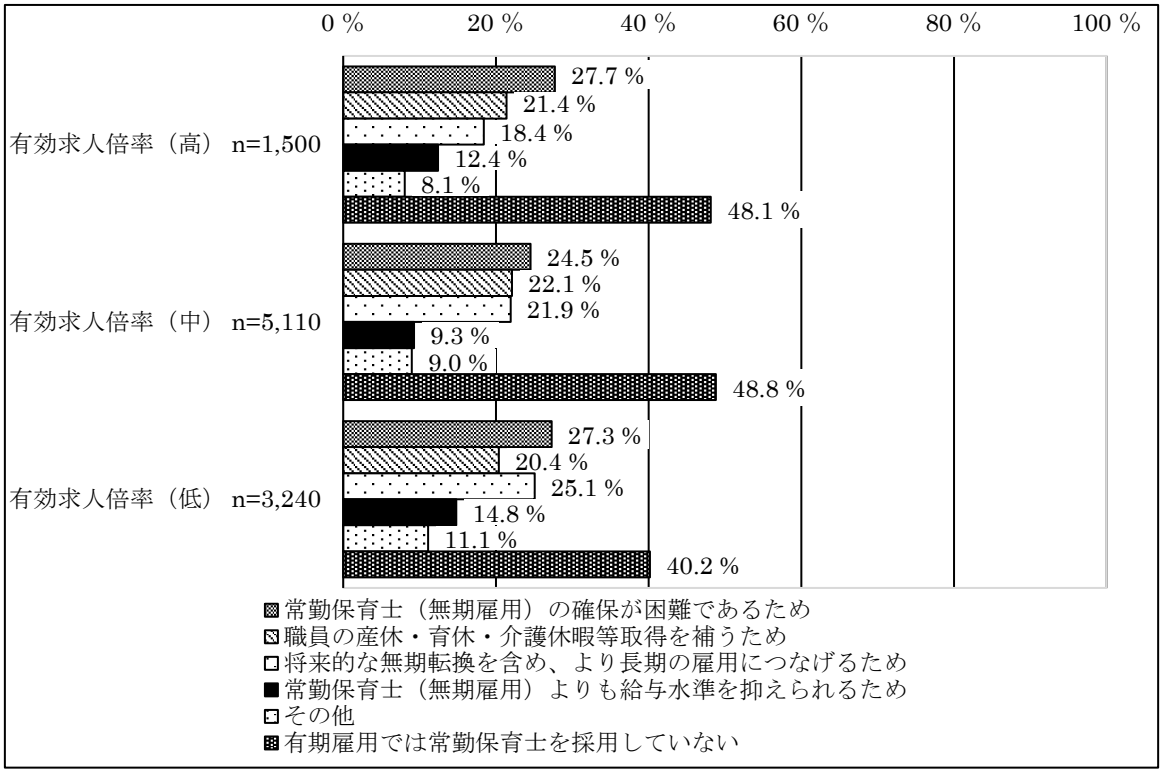
＜人口規模別＞

図表２-３１：人口規模別　常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由



＜有効求人倍率別＞

図表２-３２：有効求人倍率別　常勤保育士を有期雇用でも採用している場合の理由



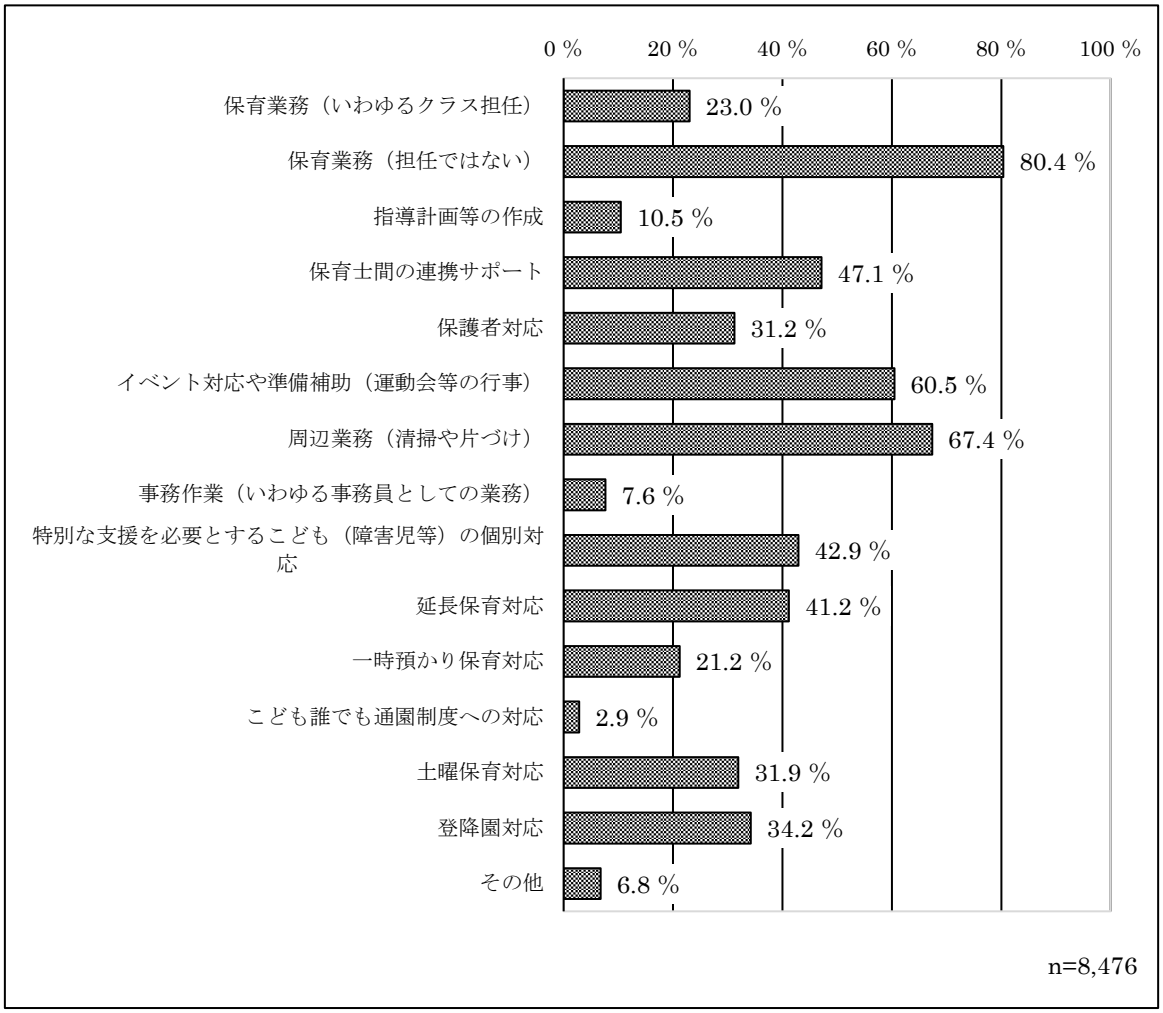
４．短時間勤務保育士について

（１）　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容（Q4-1）

短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容を見ると、「保育業務（担当ではない）」がもっとも高く 80.4%、次いで「周辺業務（清掃や片づけ）」が 67.4%、「イベント対応や準備補助（運動会等の行事）」が 60.5%となっている。

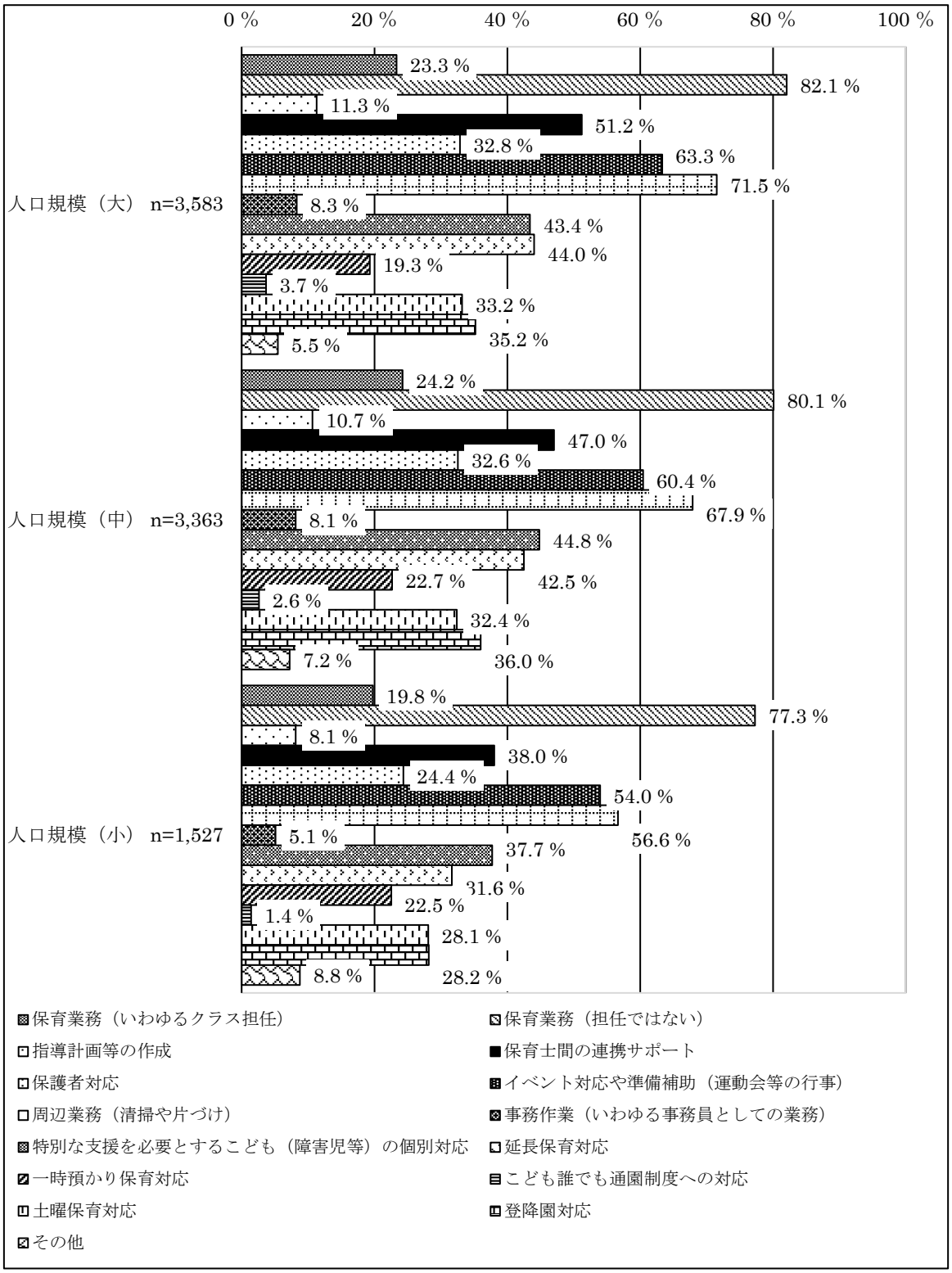
また、スポットワークを除く短時間勤務保育士の主要な業務内容は、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、「保育業務（担当ではない）」が最も多く、次いで「周辺業務（清掃や片づけ）」、「イベント対応や準備補助（運動会等の行事）」が多い。

図表２-３３：短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容



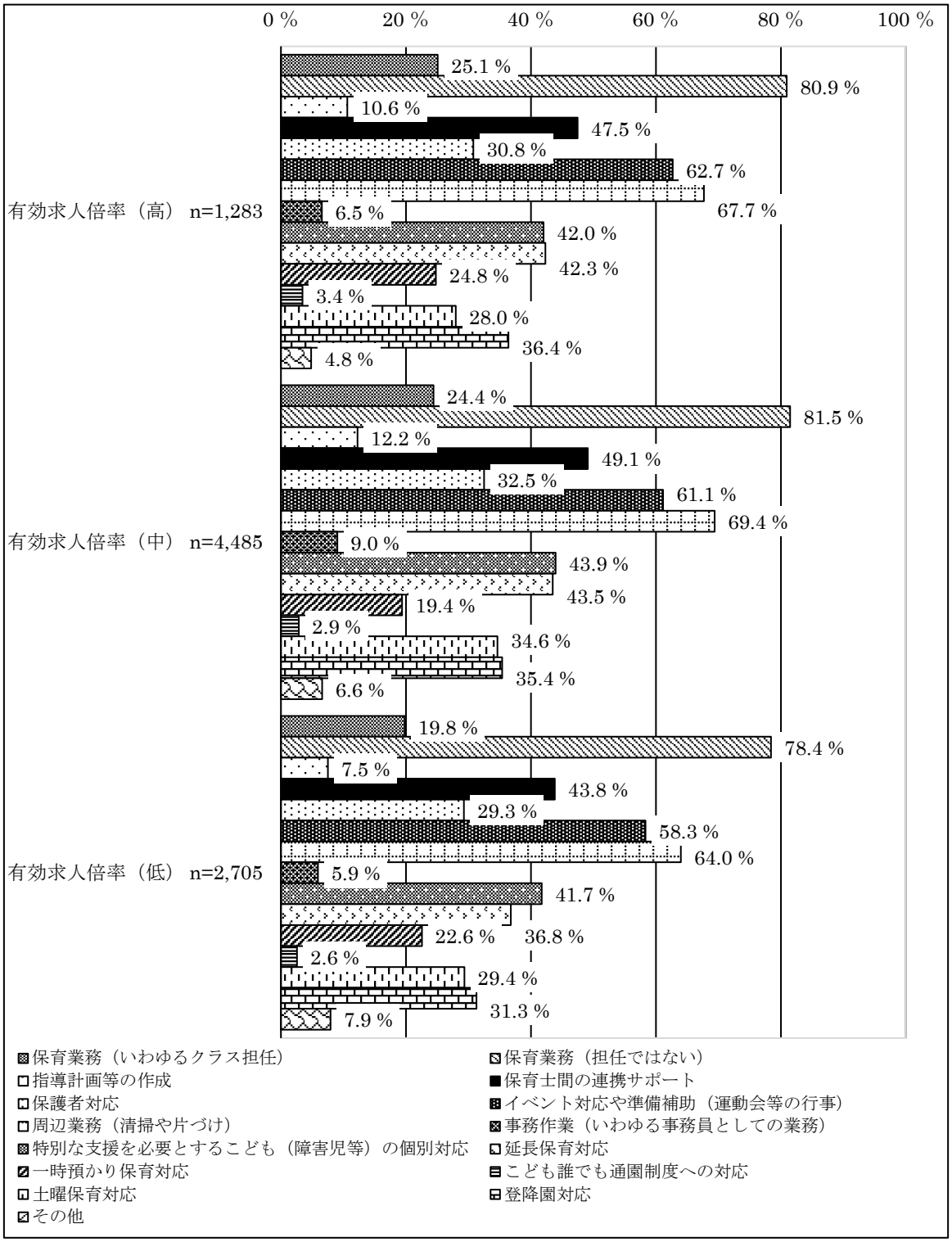
＜人口規模別＞

図表2-34：人口規模別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容



＜有効求人倍率別＞

図表２-３５：有効求人倍率別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容

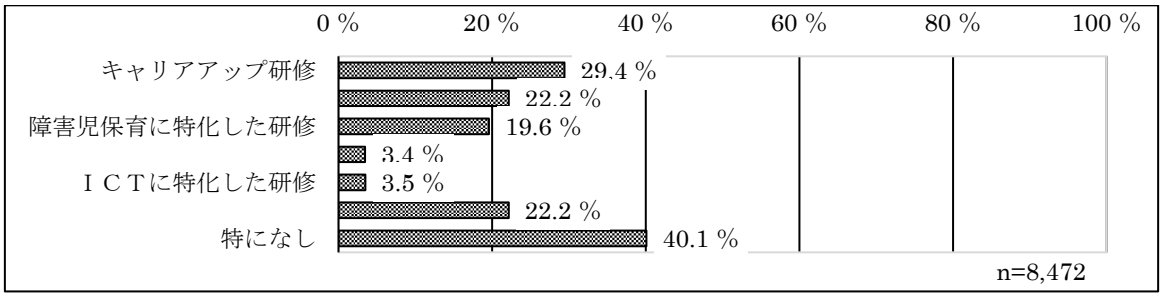


（２）　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修（Q4-2）

短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修を見ると、「特になし」が40.1%でもっとも高く、次いで「キャリアアップ研修」が29.4%、「乳児保育に特化した研修」及び「その他」が22.2%となっている。

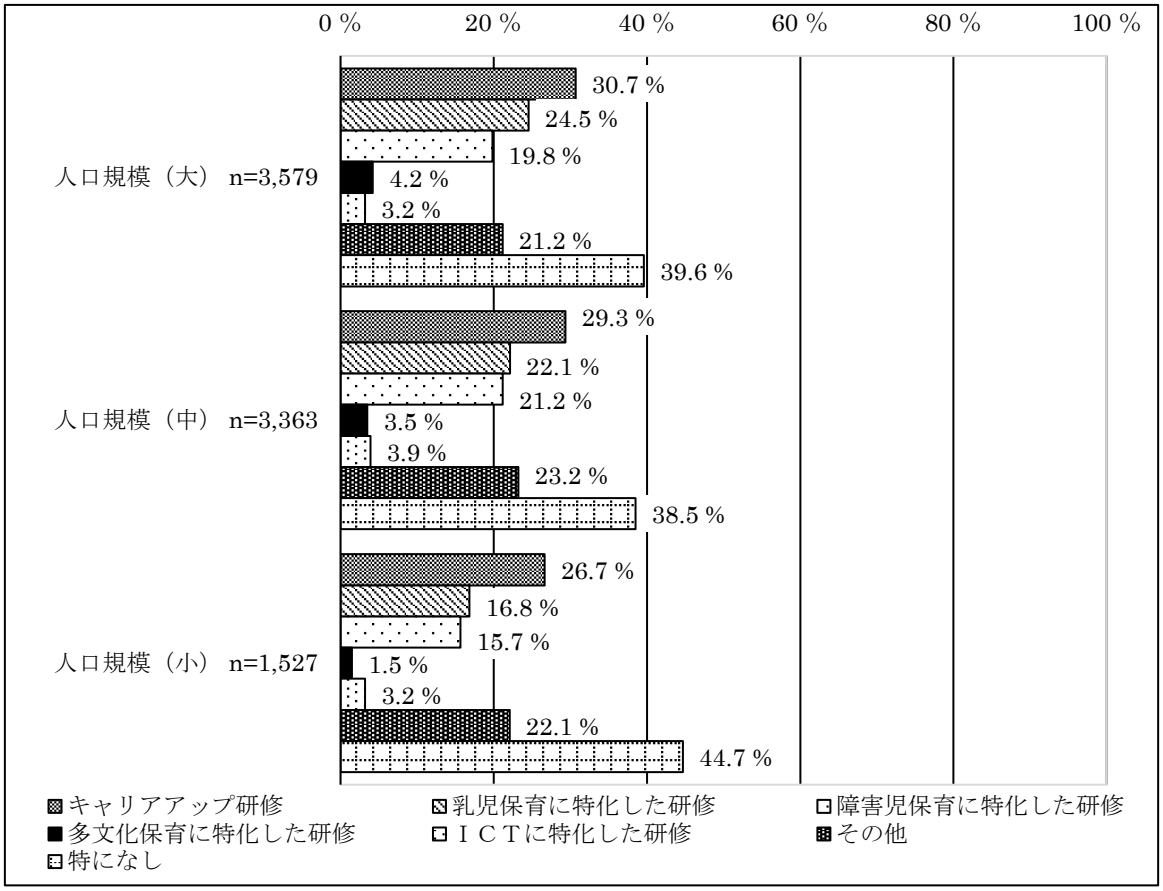
また、スポットワークを除く短時間勤務保育士が受けている研修は、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、「特になし」が最も多く、次いで「キャリアアップ研修」であった。

図表２-３６：短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修



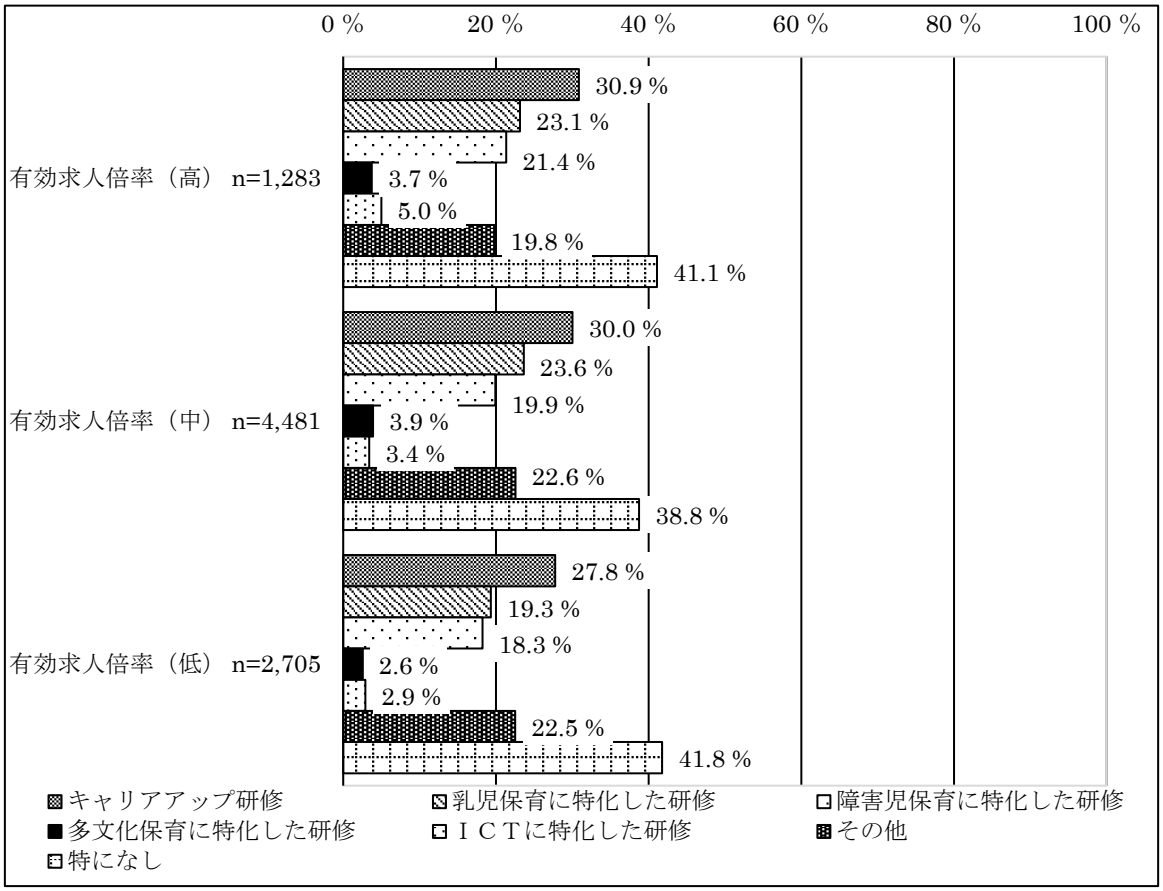
＜人口規模別＞

図表２-３７：人口規模別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修



＜有効求人倍率別＞

図表２-３８：有効求人倍率別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修

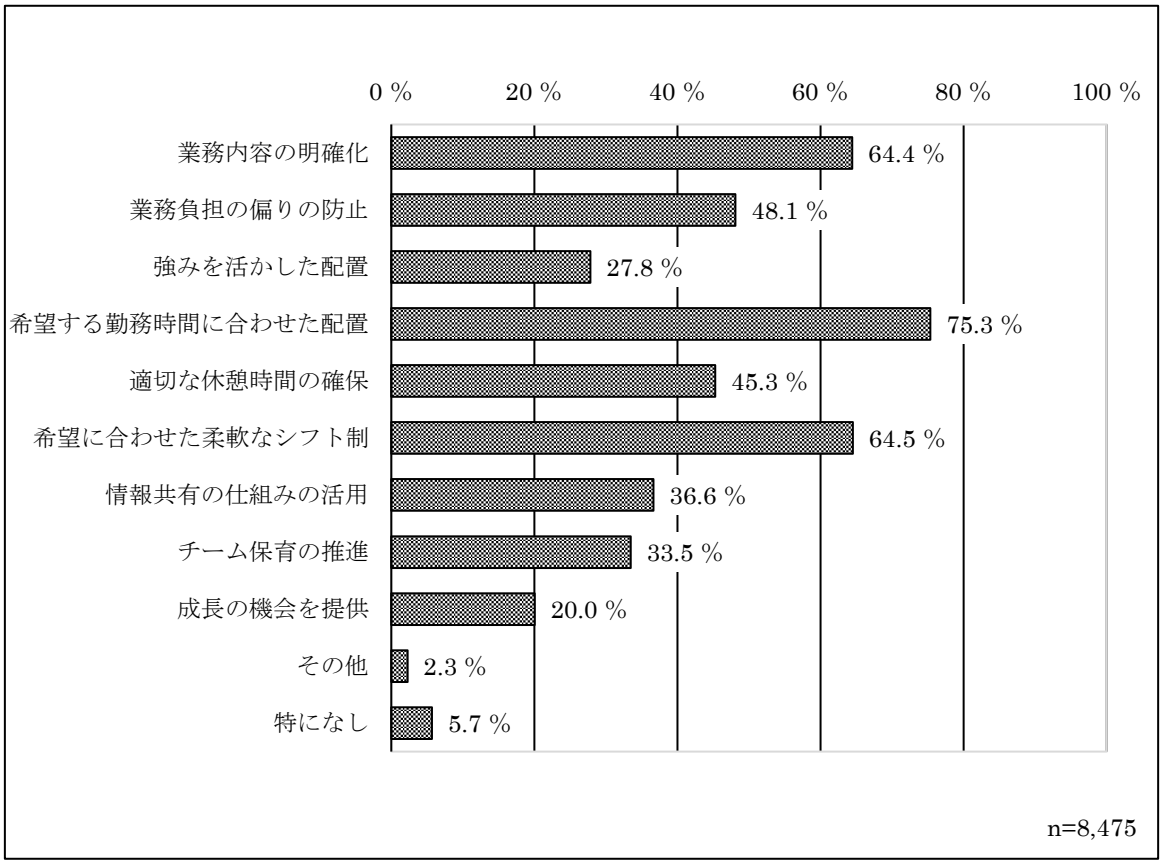


（３） 短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるような配慮・工夫（Q4-3）

短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるようなで配慮・工夫を見ると、「希望する勤務時間に合わせた配置」が 75.3%でもっとも高く、次いで「希望に合わせた柔軟なシフト制」が 64.5%、「業務内容の明確化」が 64.4%となっている。

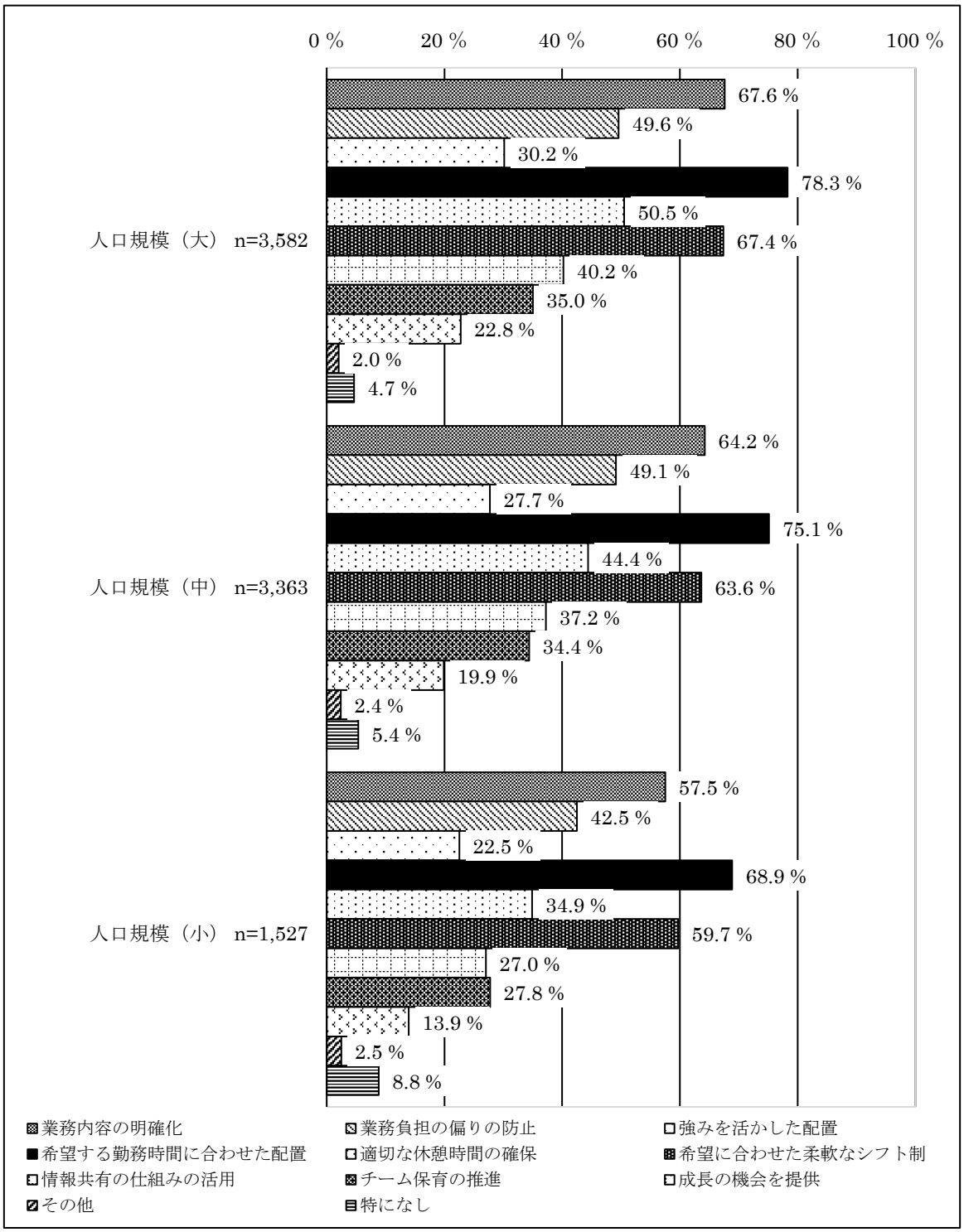
また、スポットワークを除く短時間勤務保育士の効果的な保育実践のための配慮として、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、希望する勤務時間に合わせた配置が最多である。

図表２-３９：短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるような配慮・工夫



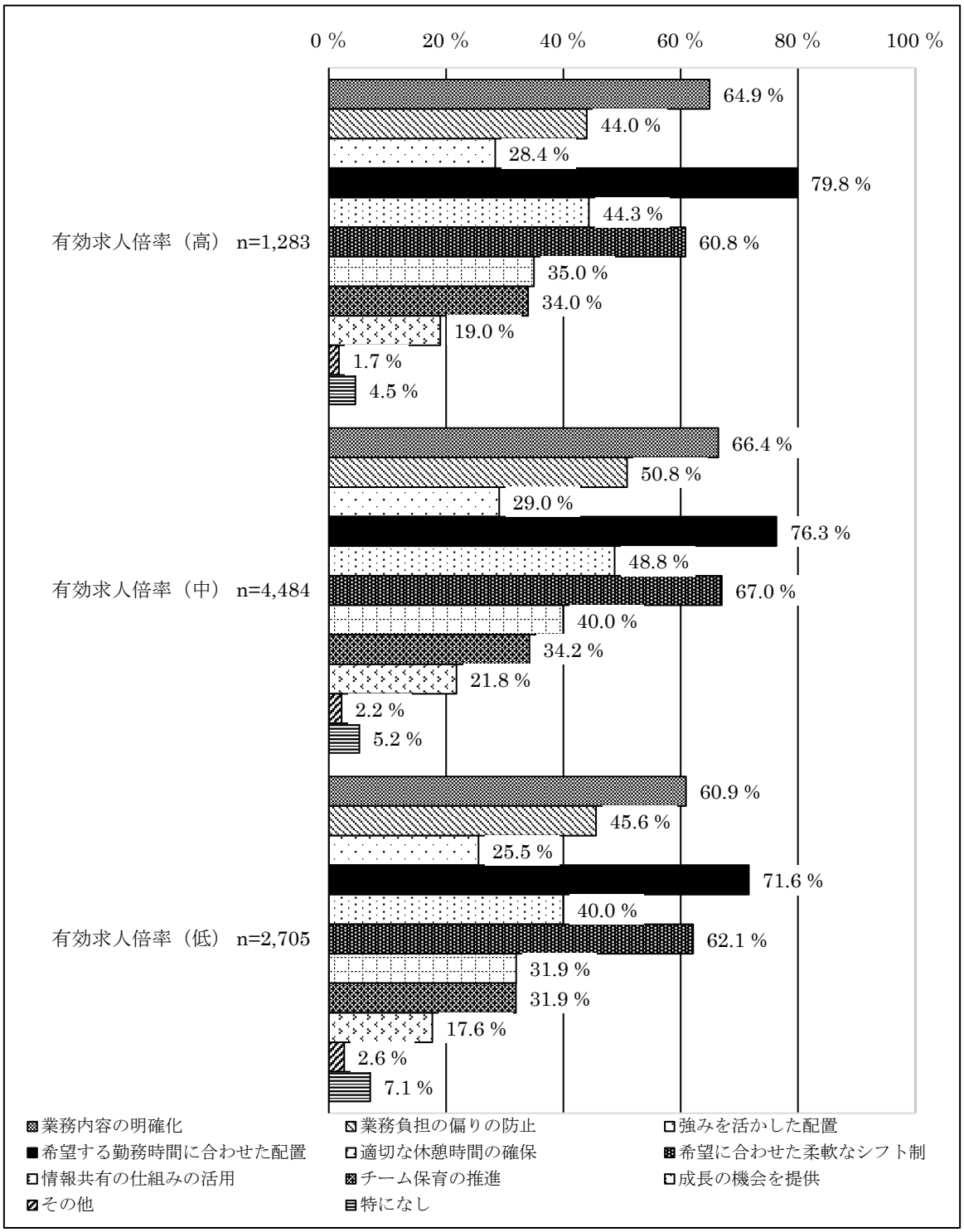
＜人口規模別＞

図表２-４０：人口規模別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるようなで配慮・工夫



＜有効求人倍率別＞

図表２-４１：有効求人倍率別　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるような配慮・工夫



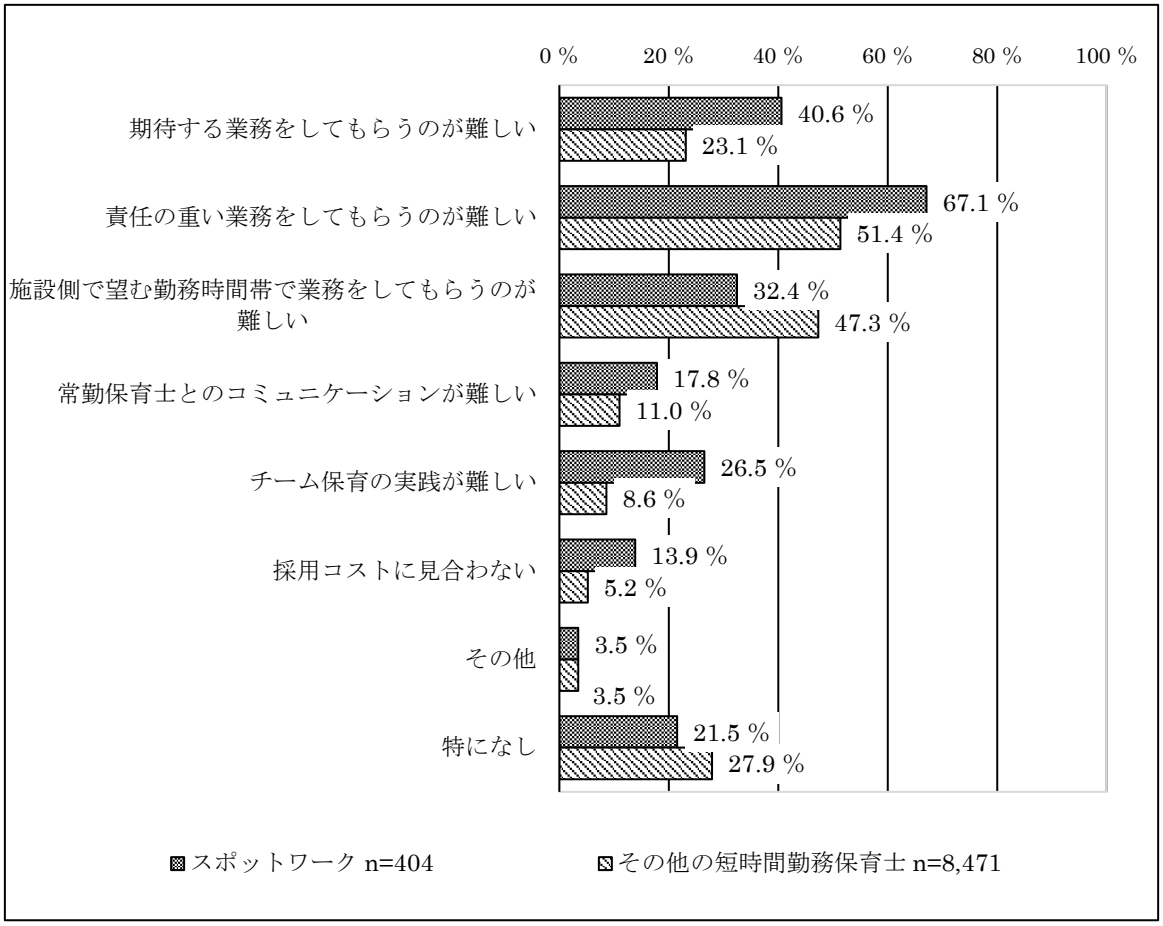
（４） 短時間勤務保育士（スポットワークとその他の短時間勤務保育士）を活用して感じた課題（Q4-4）

短時間勤務保育士（スポットワークとその他の短時間勤務保育士）を活用して感じた課題を見ると、スポットワークについては「責任の重い業務をしてもらうのが難しい」が 67.1%でもっとも高く、次いで「期待する業務をしてもらうのが難しい」が 40.6%、「施設側で望む勤務時間帯で業務をしてもらうのが難しい」が 32.4%となっている。

また、その他の短時間勤務保育士については「責任の重い業務をしてもらうのが難しい」が 51.4%でもっとも高く、次いで「施設側で望む勤務時間帯で業務をしてもらうのが難しい」が 47.3%、「特になし」が 27.9%となっている。

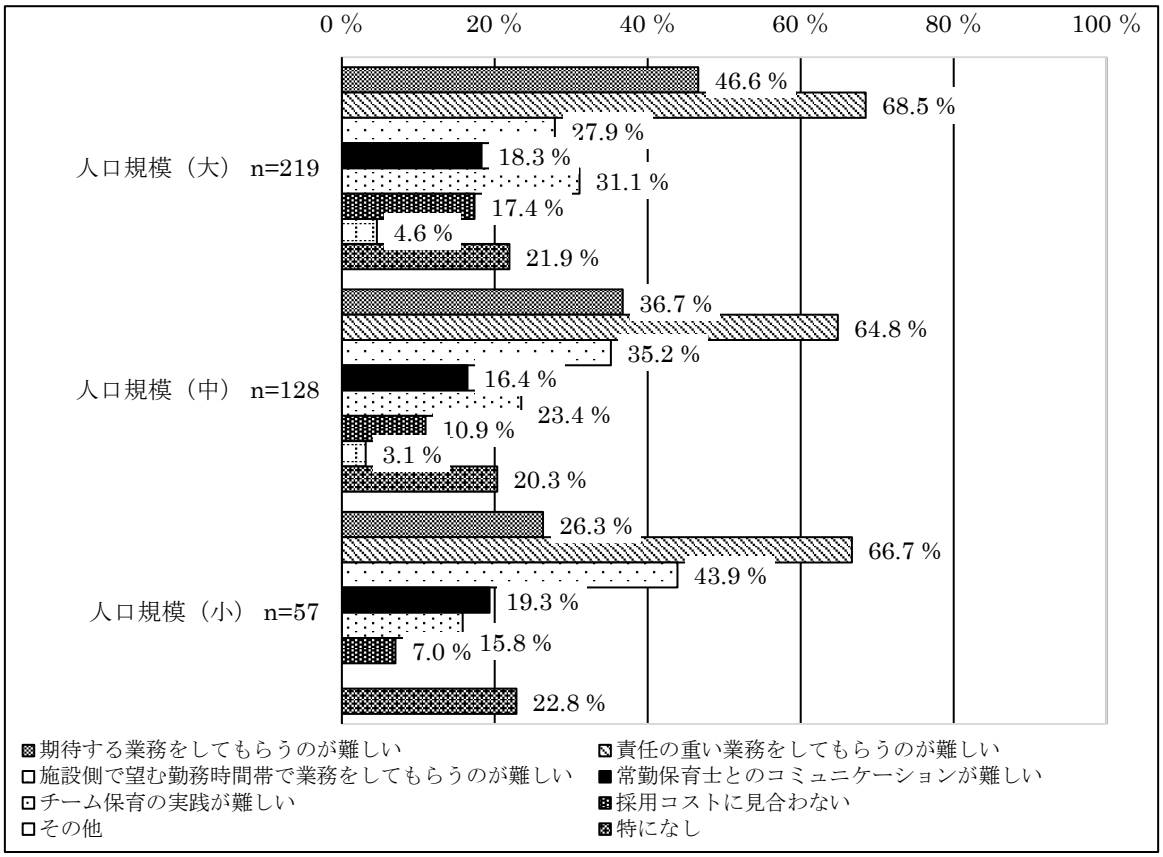
短時間勤務保育士活用に関する課題は、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、スポットワークは責任の重い業務をしてもらうことが最多であった。

図表２-４２：短時間勤務保育士（スポットワークとその他の短時間勤務保育士）を活用して感じた課題



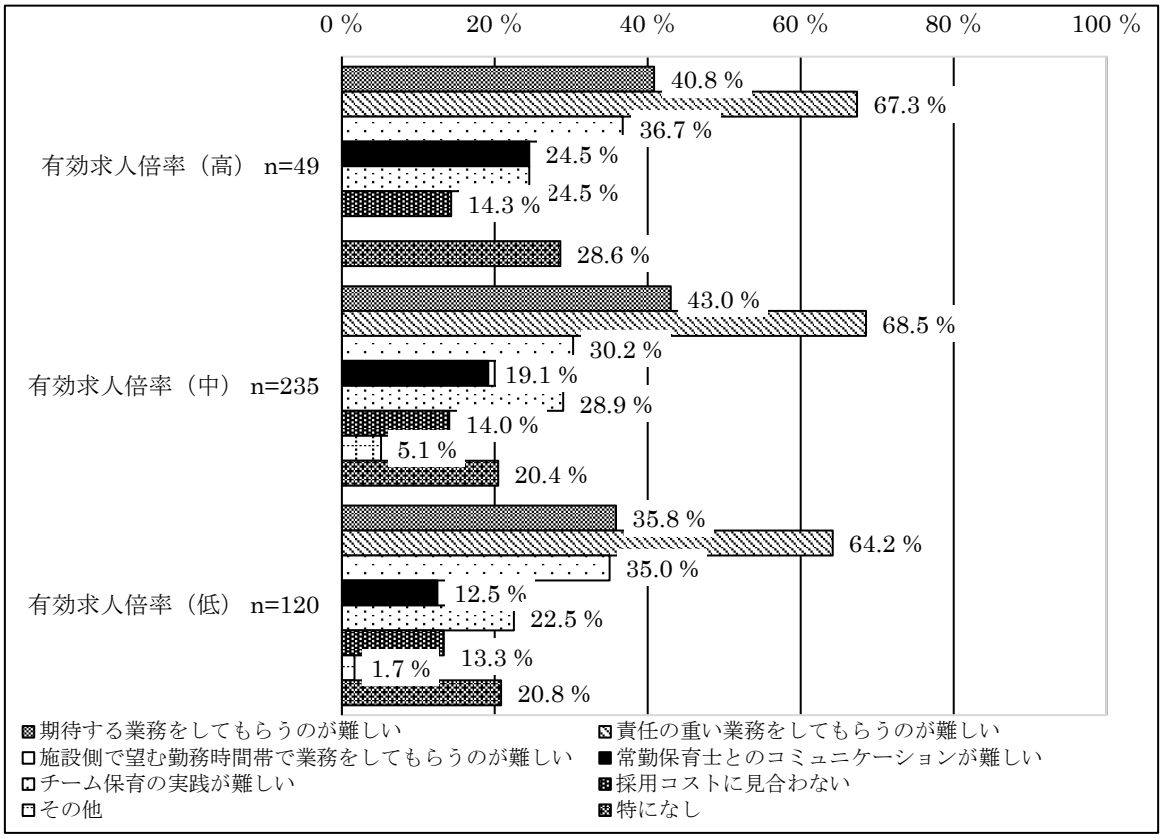
＜人口規模別＞

図表２-４３：人口規模別　短時間勤務保育士（スポットワーク）を活用して感じた課題



＜有効求人倍率別＞

図表２-４４：有効求人倍率別　短時間勤務保育士（スポットワーク）を活用して感じた課題



５．スポットワークについて

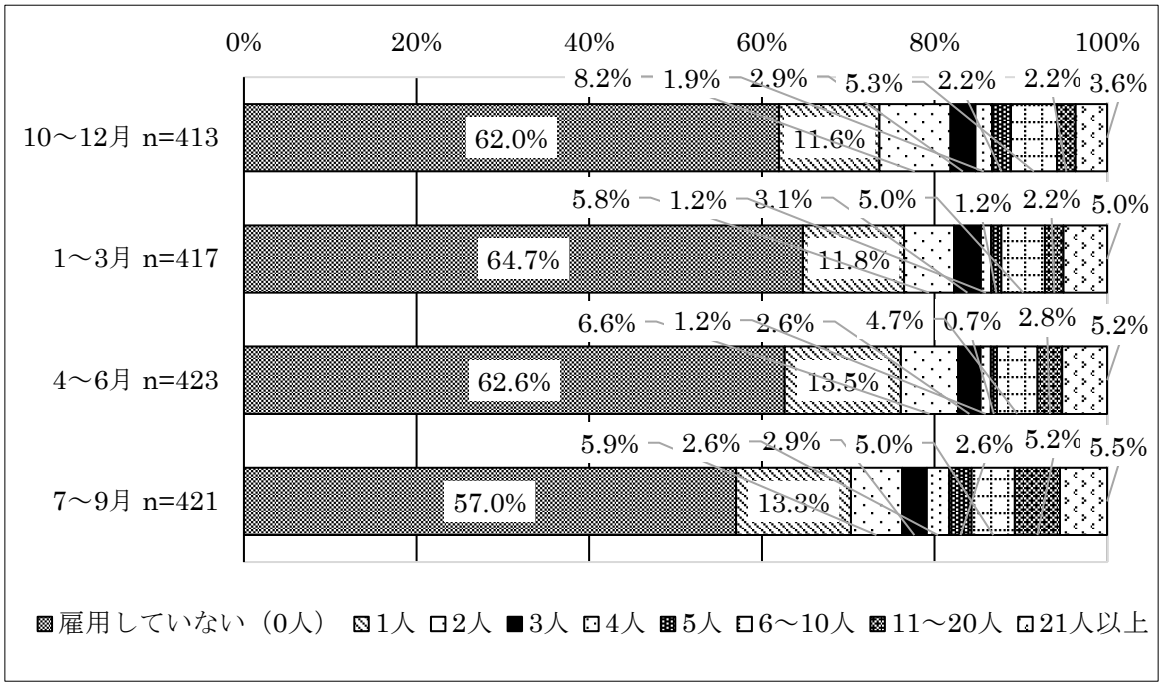
（１）　過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用（Q5-1）

保育士資格ありの方を対象として、過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用を見ると、どの四半期においても「雇用していない」がもっとも高くなっており、最大で「１～３月」の 64.7%、最小で「７～９月」の 57.0%となっている。

保育士資格なしの方を対象として、過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用を見ても、どの四半期においても「雇用していない」がもっとも高くなっており、最大で「１～３月」の 80.1%、最小で「７～９月」の 74.3%となっている。

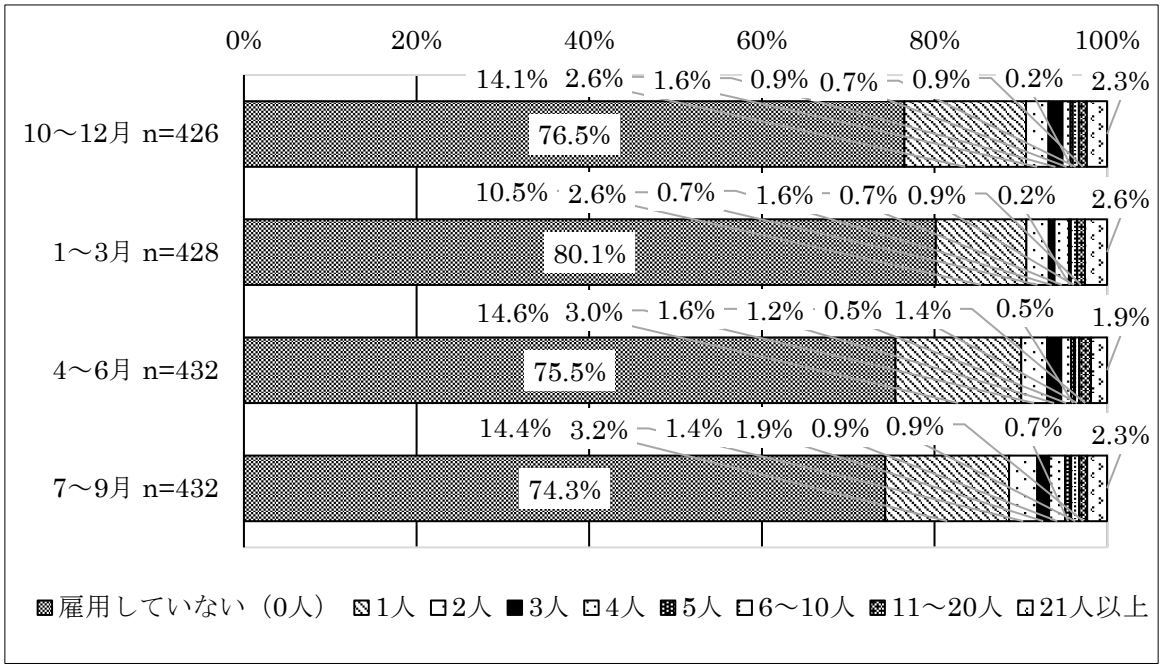
＜保育士資格あり＞

図表２-４５：保育士資格あり　過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用



＜保育士資格なし＞

図表２-４６：保育士資格なし　過去１年間の四半期ごとにスポットワークで働く方の雇用



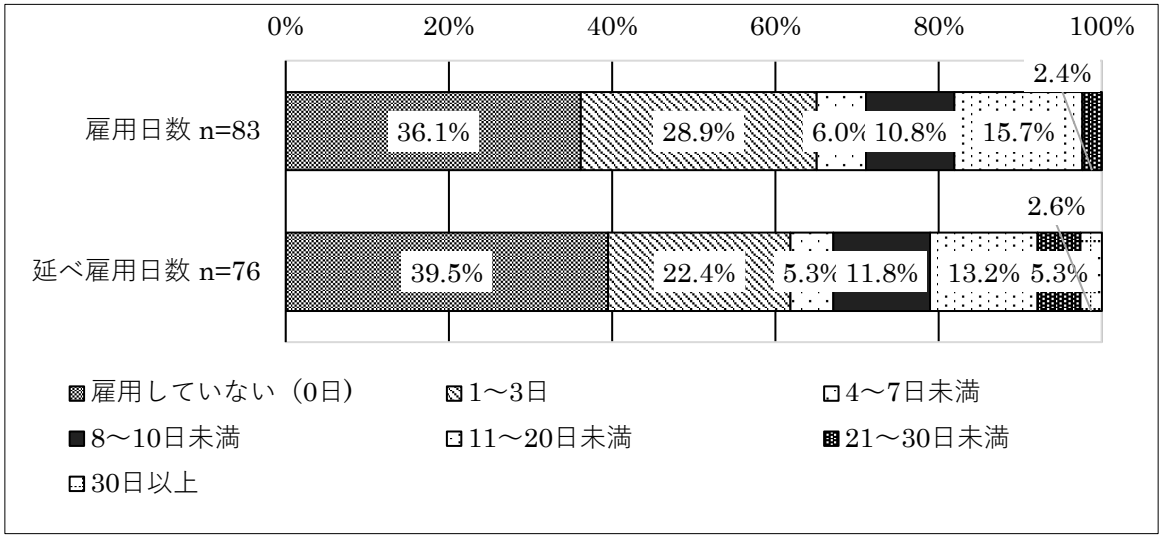
（２）　先月(2025 年９月)のスポットワークで働く方の雇用（Q5-2）

保育士資格ありの方を対象として、先月(2025 年９月)のスポットワークで働く方の雇用を見ると、雇用日数は「雇用していない」が 36.1%でもっとも高くなっており、延べ雇用人数も「雇用していない」が 39.5%でもっとも高くなっている。

保育士資格なしの方を対象として、先月(2025 年９月)のスポットワークで働く方の雇用を見ると、雇用日数は「雇用していない」が 35.1%でもっとも高くなっており、延べ雇用人数も「雇用していない」が 37.1%でもっとも高くなっている。

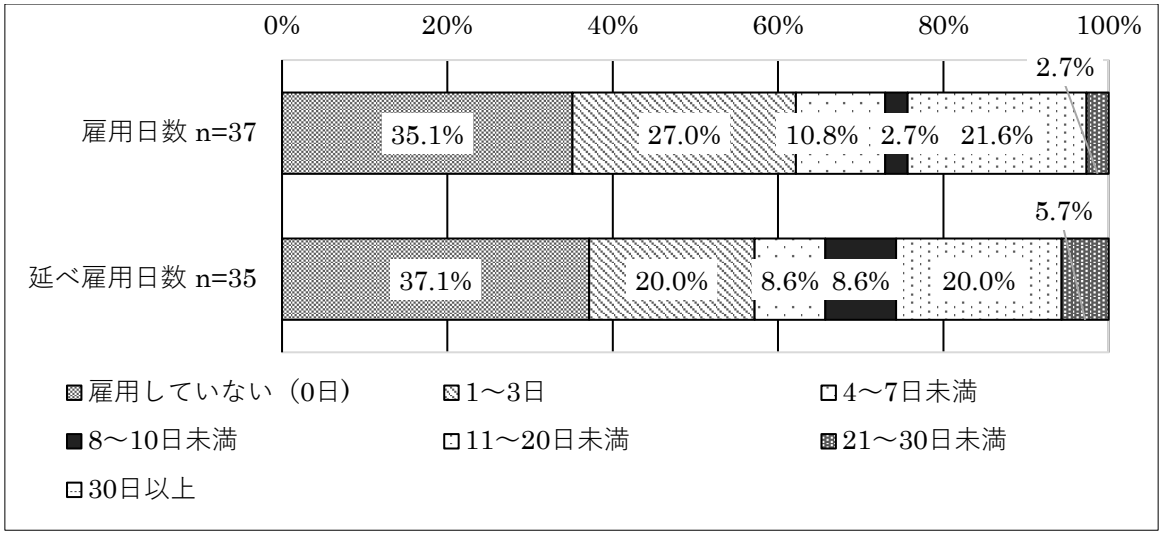
＜保育士資格あり＞

図表２-４７：保育士資格あり　先月(2025 年９月)のスポットワークで働く方の雇用



＜保育士資格なし＞

図表２-４８：保育士資格なし　先月(2025 年９月)のスポットワークで働く方の雇用

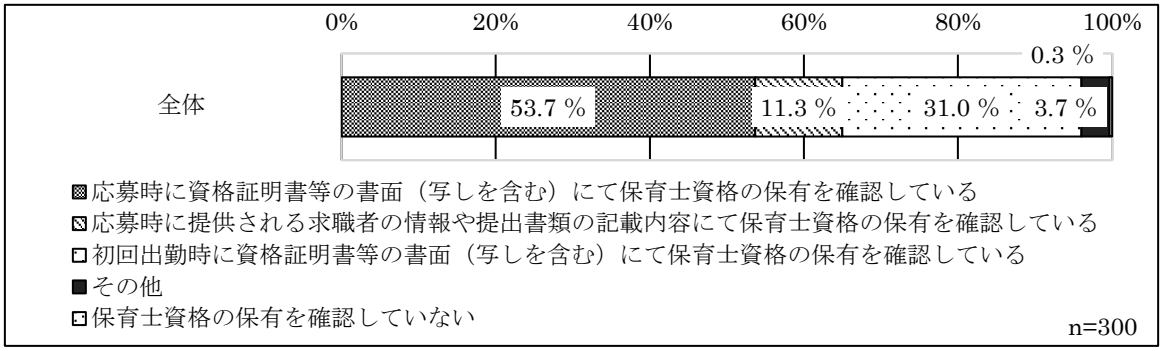


（３） スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況（Q5-3）

スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況を見ると、「応募時に資格証明書等の書面（写しを含む）にて保育士資格の保有を確認している」が 53.7%でもっとも高く、次いで「初回出勤時に資格証明書等の書面（写しを含む）にて保育士資格の保有を確認している」が 31.0%となっている。

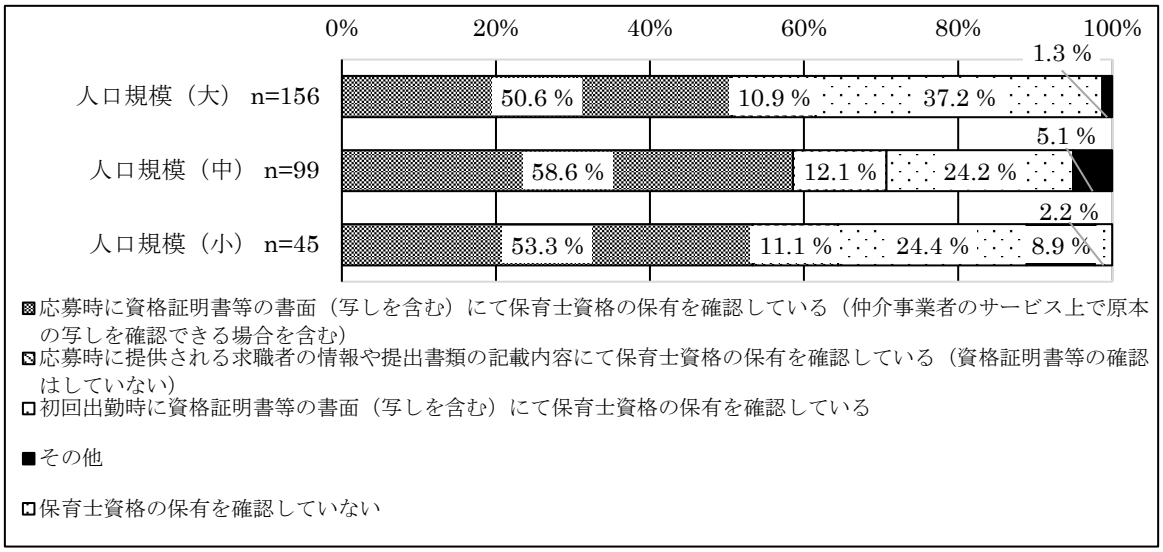
また、スポットワークでの採用の際、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、９割以上の施設が何かしらの方法で保育士資格の確認を行っている。一方、人口規模が小さい地域の施設や有効求人倍率が高い地域における一部の施設は保育士資格を確認していない。

図表２-４９：スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況



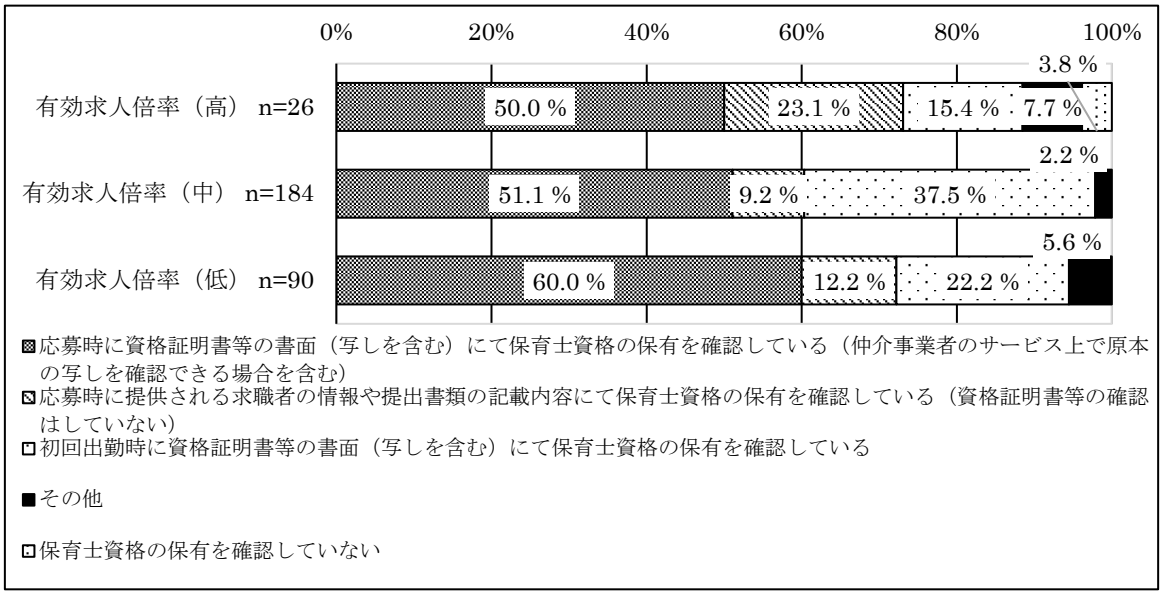
＜人口規模別＞

図表２-５０：人口規模別　スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況



＜有効求人倍率別＞

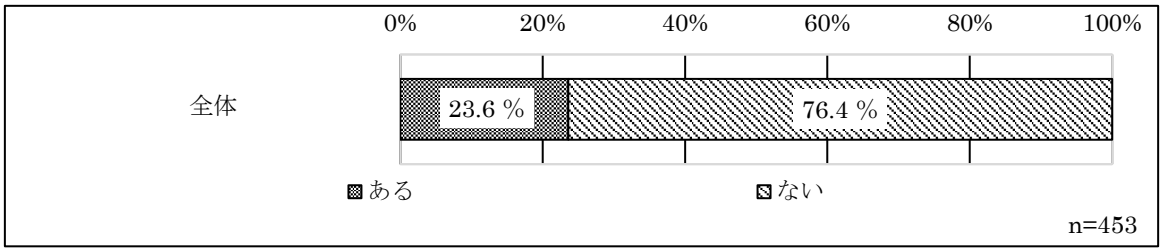
図表２-５１：有効求人倍率別　スポットワークで働く保育士の方を保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況



（４）　過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無（Q5-4）

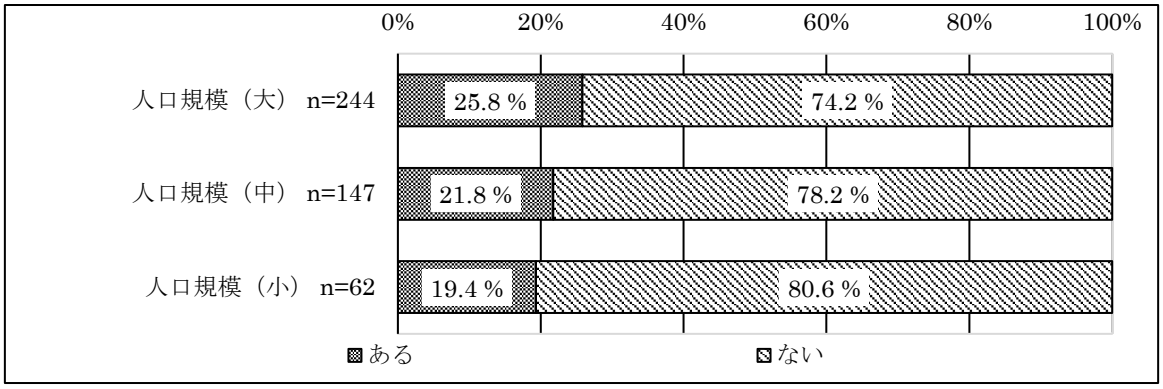
過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無を見ると、「ない」が76.4%となっている。

図表２-５２：過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無



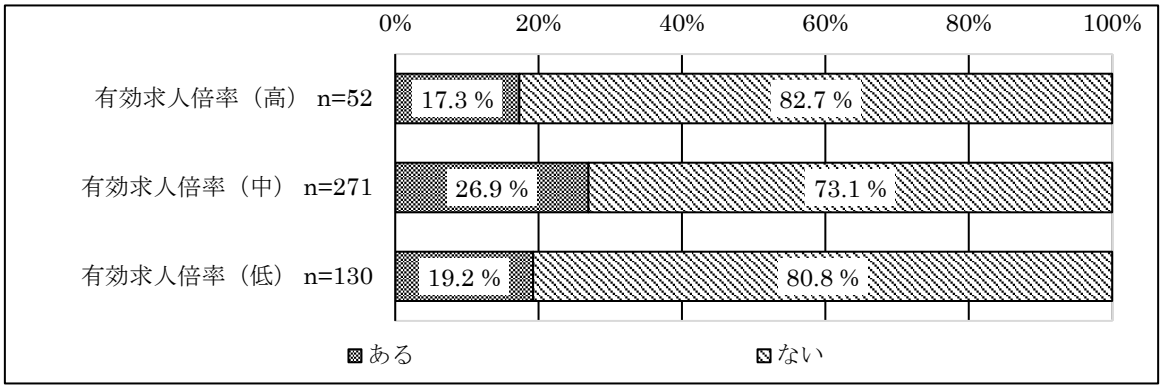
＜人口規模別＞

図表２-５３：人口規模別　過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無

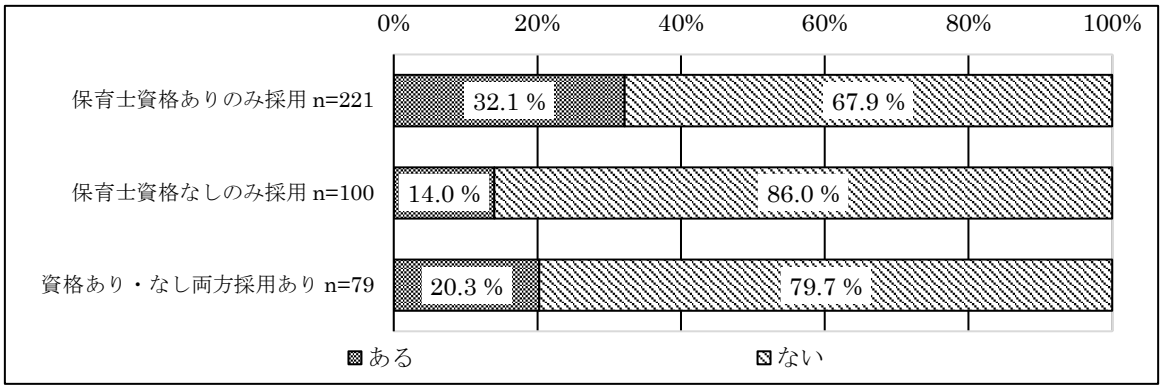


＜有効求人倍率別＞

図表２-５４：有効求人倍率別　過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無



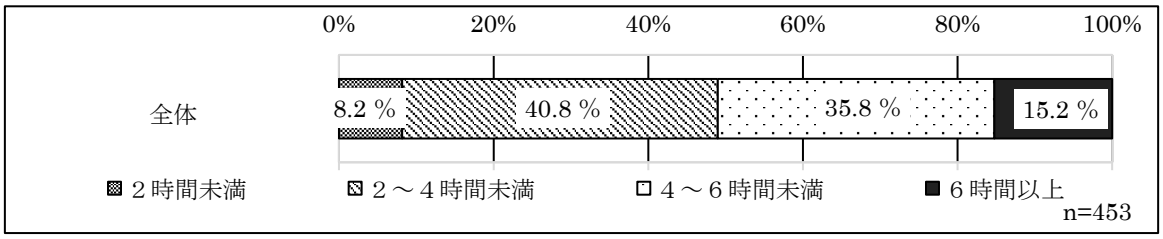
図表２-５５：保育士資格有無別　過去１年間でスポットワークで雇用した方を正規職員としてまたは日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）の雇用の有無



（５）　過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間（Q5-5）

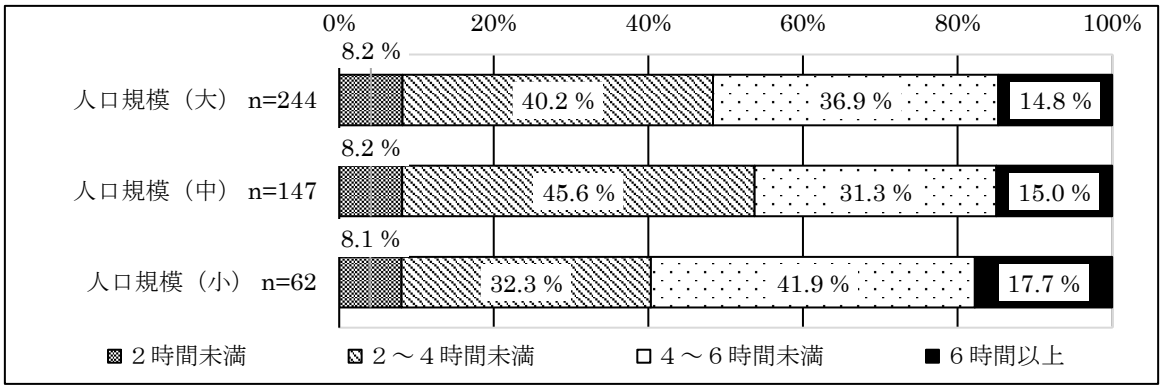
過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間を見ると、「２～４時間未満」が 40.8%でもっとも高く、次いで「４～６時間未満」が 35.8%となっている。また、スポットワークの 1 日の就労時間は、人口規模が小さいほど、また有効求人倍率が低いほど、やや長くなる傾向が見られる。

図表２-５６：過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間



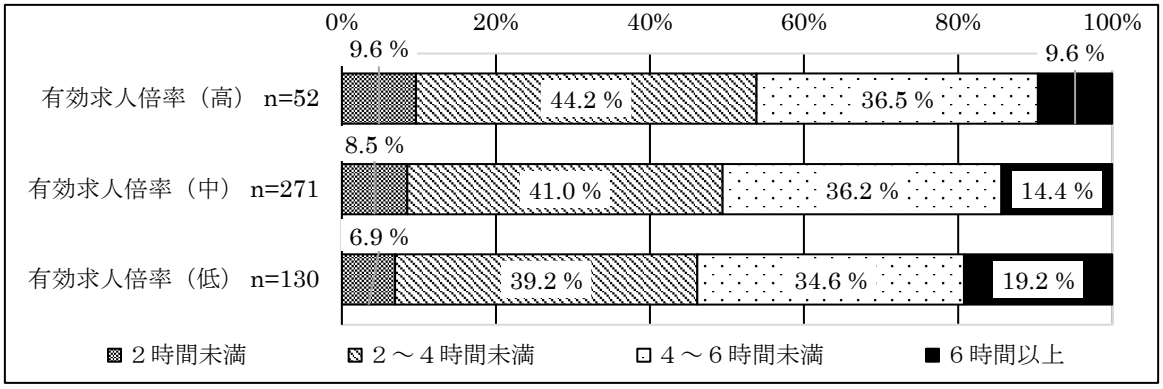
＜人口規模別＞

図表２-５７：人口規模別　過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間



＜有効求人倍率別＞

図表２-５８：有効求人倍率別　過去１年間のスポットワークで働く方の１日あたりの就労時間

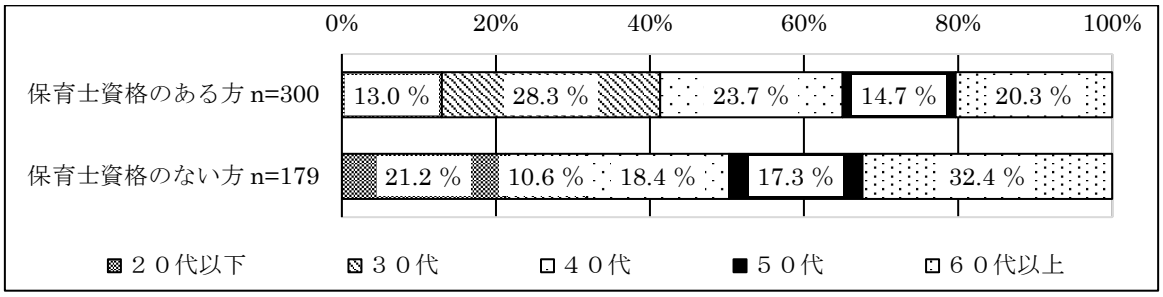


（６）　過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代（Q5-6）

過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代を見ると、保育士資格のある方については「30 代」が 28.3%でもっとも高く、次いで「40 代」が 23.7%となっている。保育士資格のない方については「60 代以上」が 32.4%でもっとも高く、次いで「20 代以下」が 21.2%となっている。

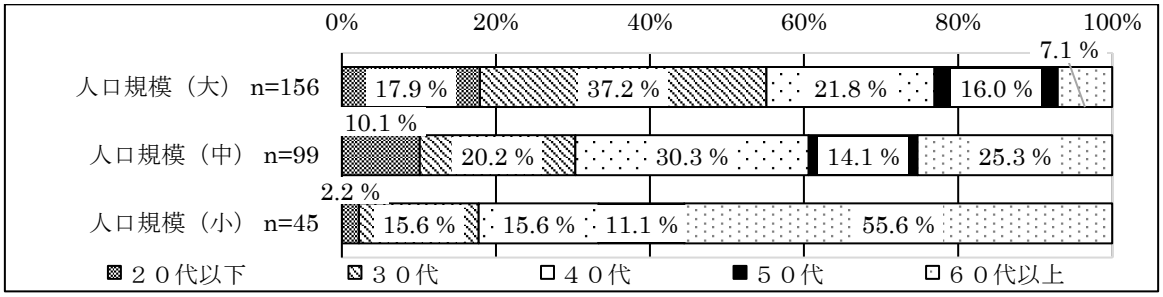
また、保育士資格のある方において、スポットワークの方の年代は人口規模が小さいほど高齢になる傾向がある一方、有効求人倍率が中程度の地域にある施設が最も若い方が入られている。保育士資格のない方において、スポットワークの方の年代は人口規模が小さい、あるいは有効求人倍率が低い地域にある施設ほど若い方が少ない傾向が見られる。

図表２-５９：過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代



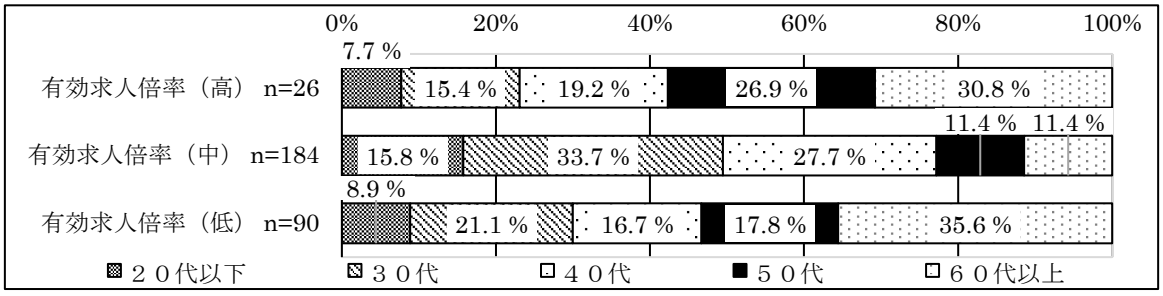
＜人口規模別・保育士資格あり＞

図表２-６０：人口規模別・保育士資格あり　過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代



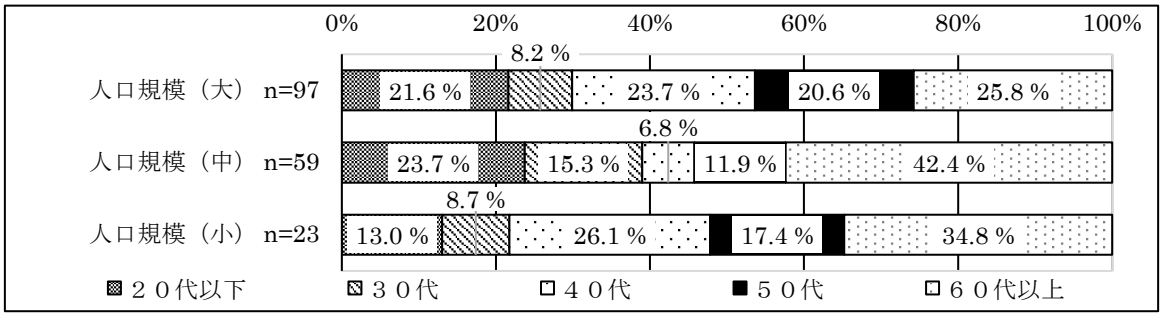
＜有効求人倍率別・保育士資格あり＞

図表２-６１：有効求人倍率別・保育士資格あり　過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代



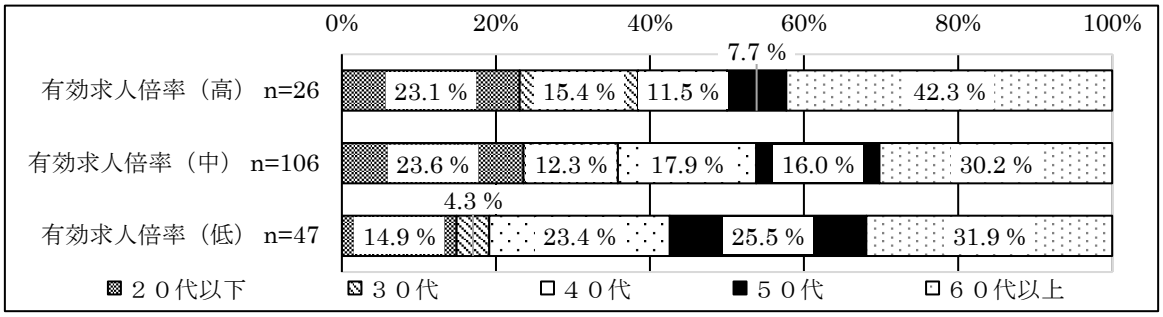
＜人口規模別・保育士資格なし＞

図表２-６２：有効求人倍率別・保育士資格なし　過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代



＜有効求人倍率別・保育士資格なし＞

図表２-６３：有効求人倍率別・保育士資格なし　過去１年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代

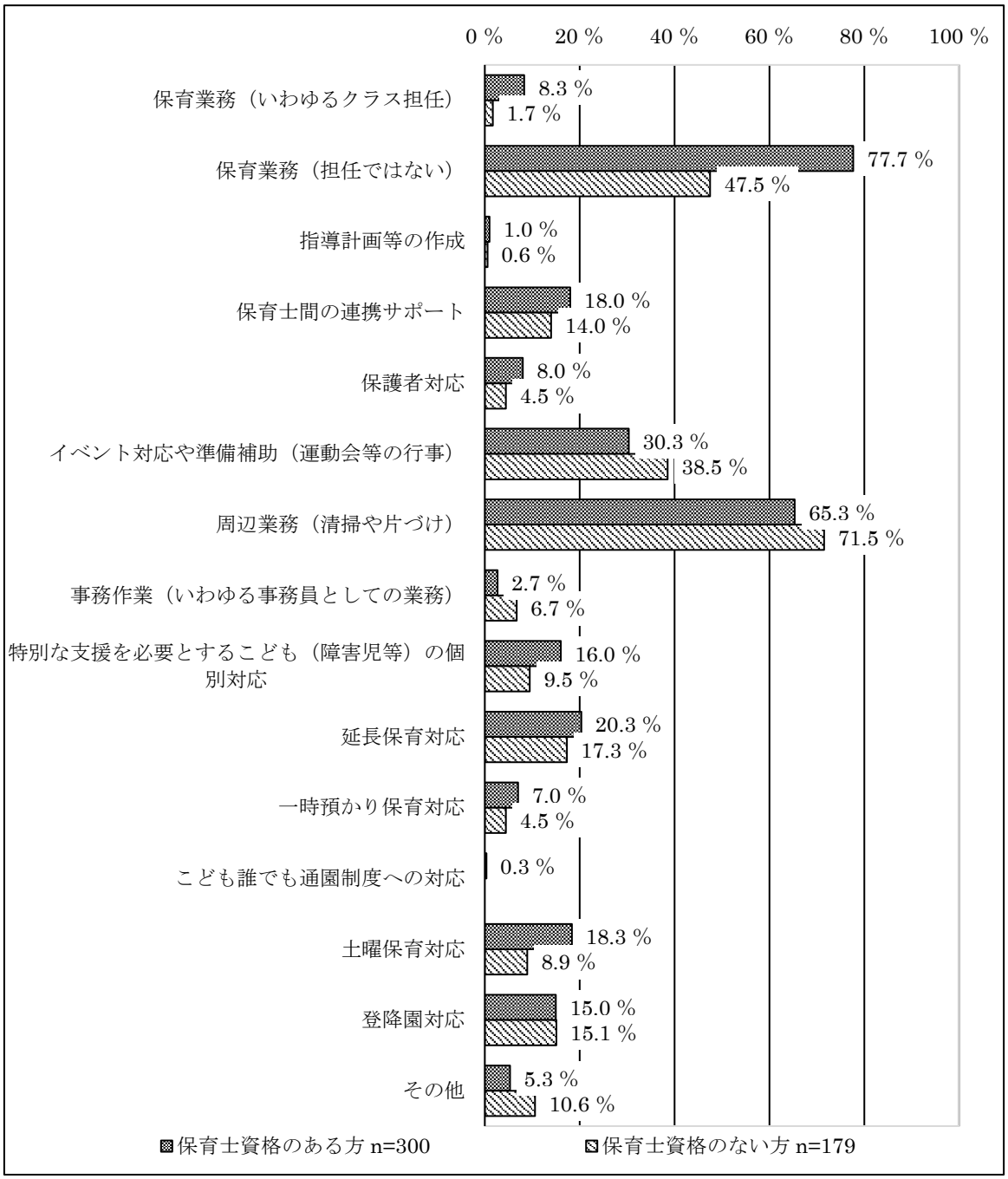


（７）　過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容（Q5-7）

過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容を見ると、保育士資格のある方については「保育業務（担当ではない）」が 77.7%でもっとも高く、次いで「周辺業務（清掃や片づけ）」が 65.3%となっている。保育士資格のない方については「周辺業務（清掃や片づけ）」が 71.5%でもっとも高く、次いで「保育業務（担当ではない）」が 47.5%となっている。

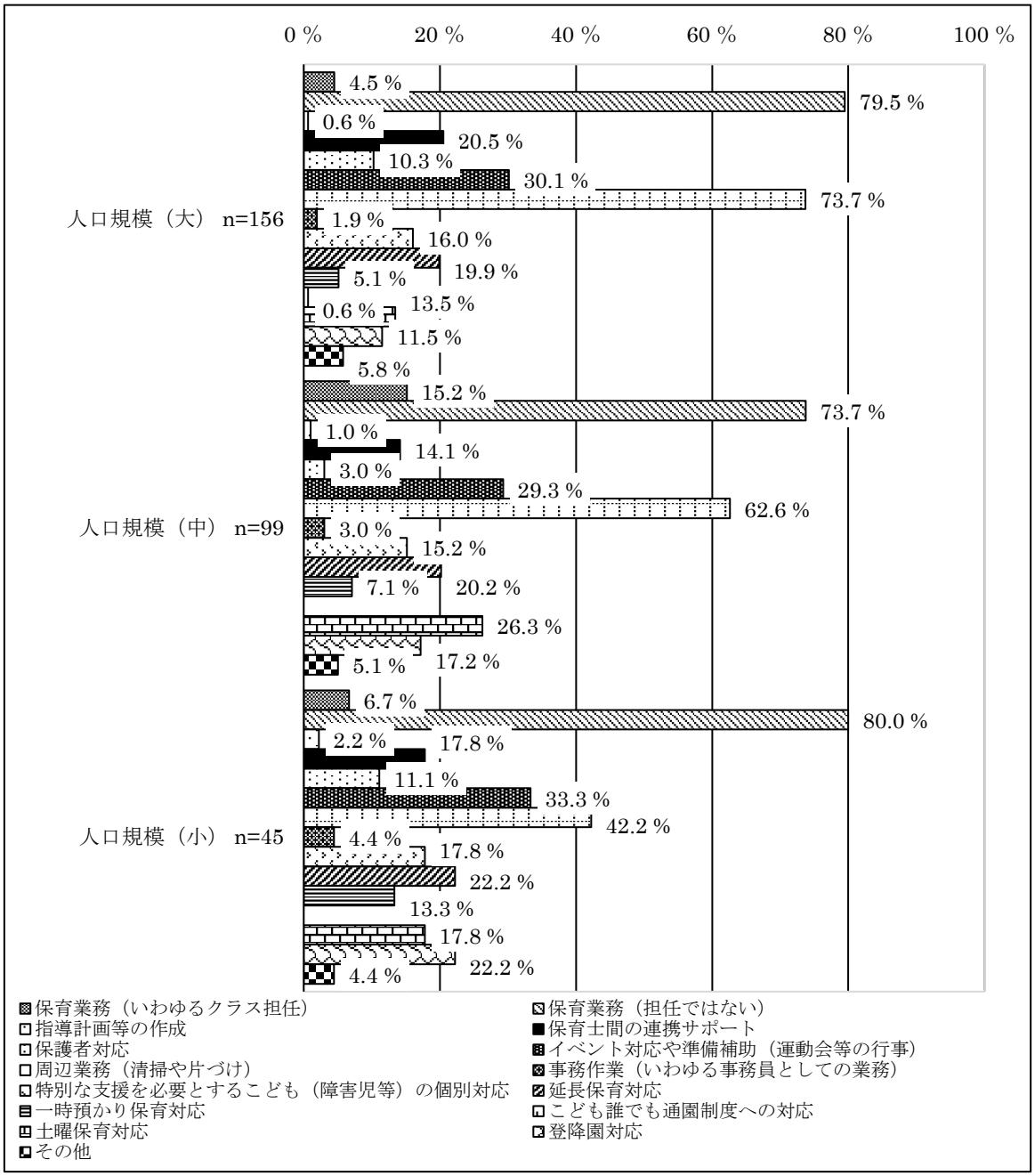
また、保育士資格のある方において、スポットワークの方の業務内容は人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、担任ではない保育業務が最多である。保育士資格のない方において、スポットワークの方の業務内容は人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、周辺業務が最多である。

図表２-６４：過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容



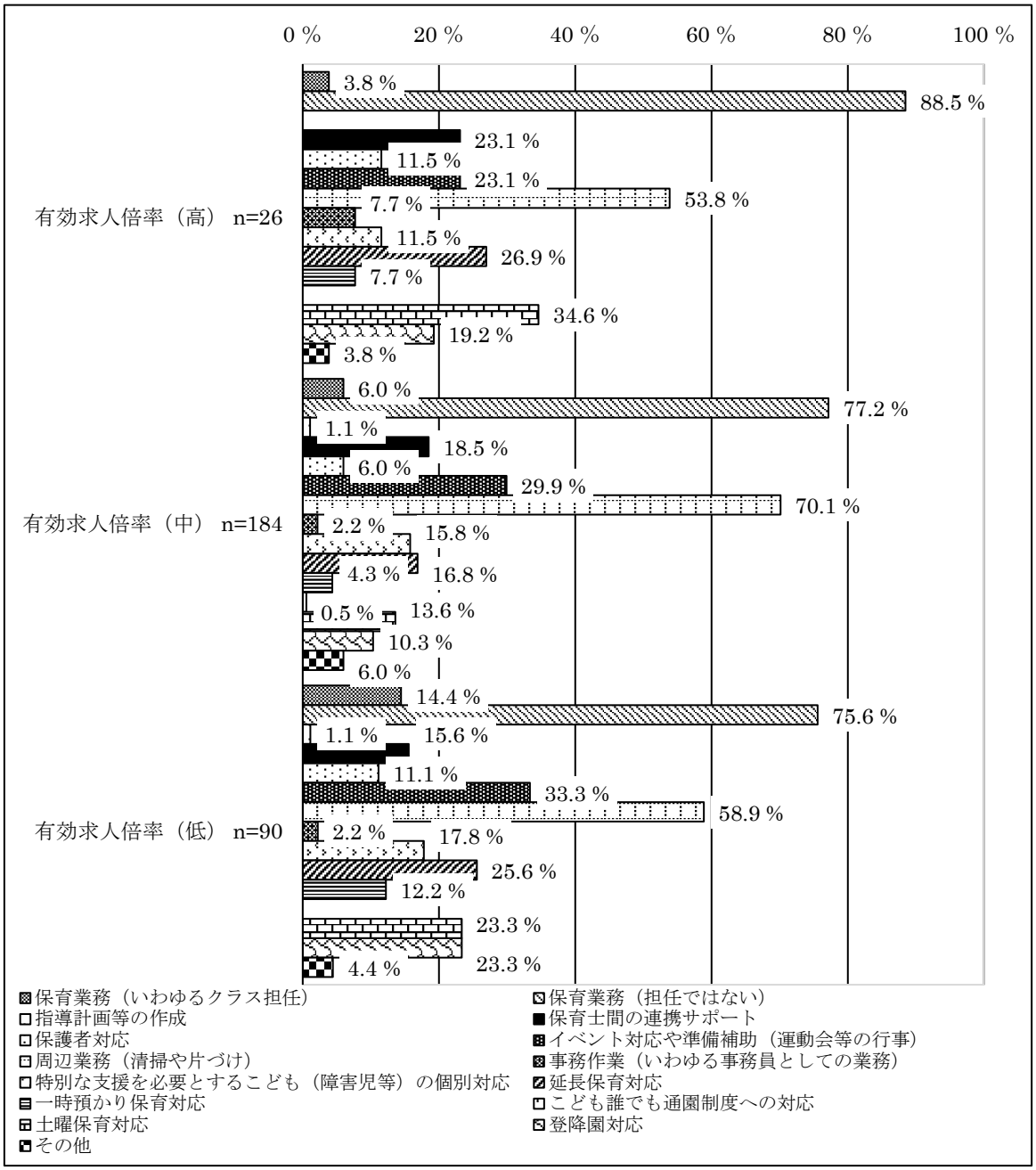
＜人口規模別・保育士資格あり＞

図表２-６５：人口規模別・保育士資格あり　過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容



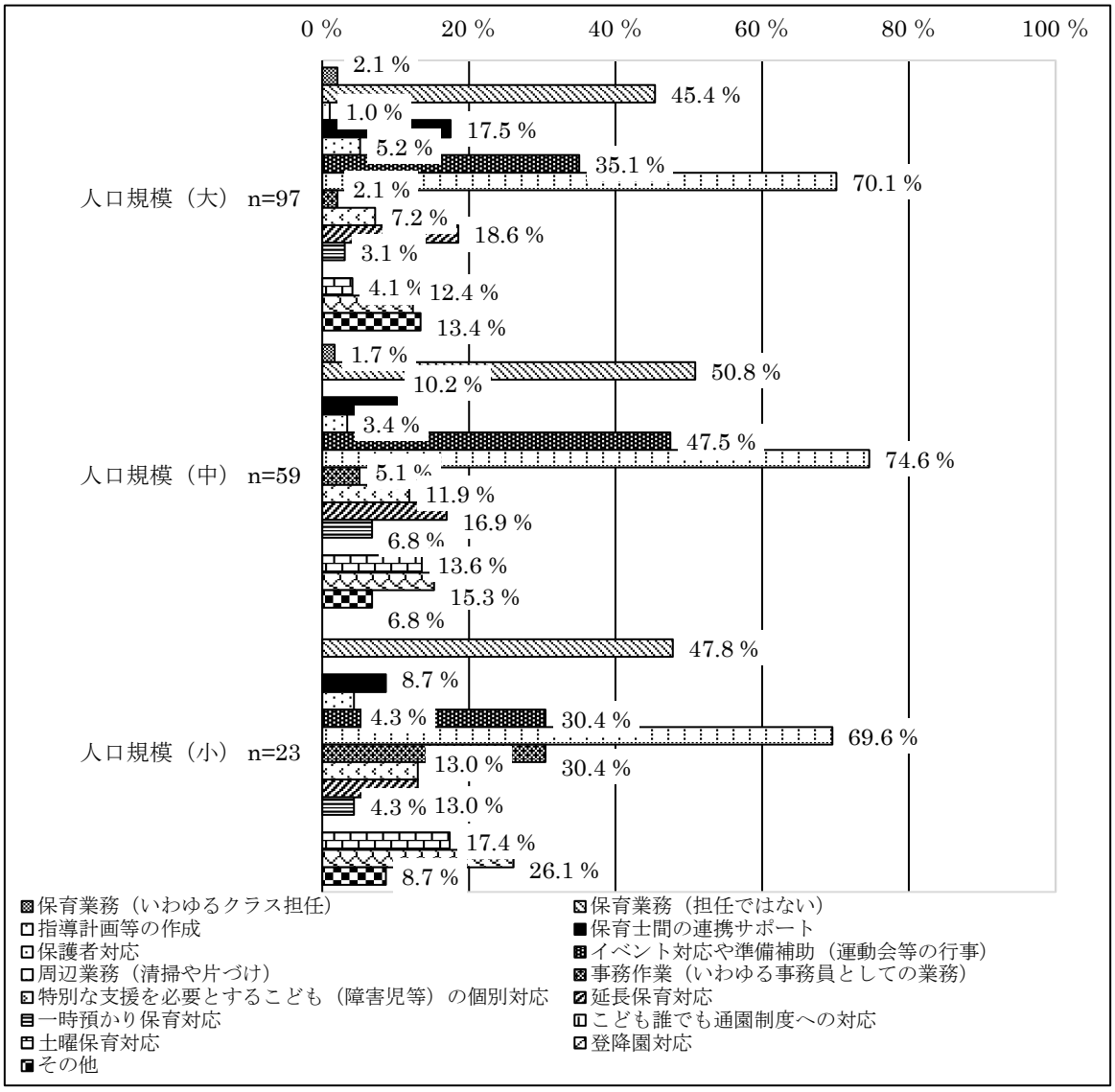
＜有効求人倍率別・保育士資格あり＞

図表２-６６：有効求人倍率別・保育士資格あり　過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容



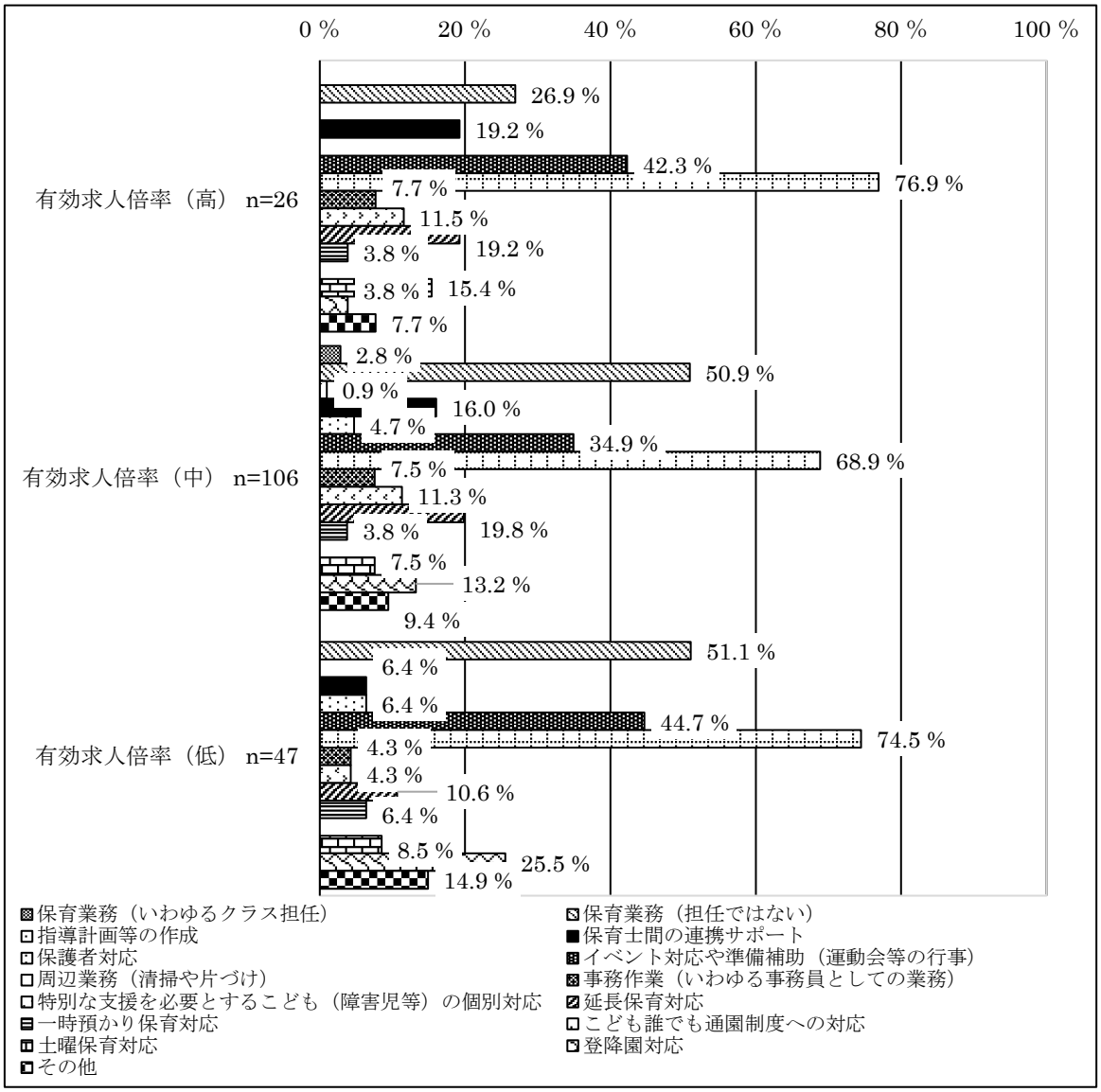
＜人口規模別・保育士資格なし＞

図表２-６７：有効求人倍率別・保育士資格なし　過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容



＜有効求人倍率別・保育士資格なし＞

図表２-６８：有効求人倍率別・保育士資格なし　過去１年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容

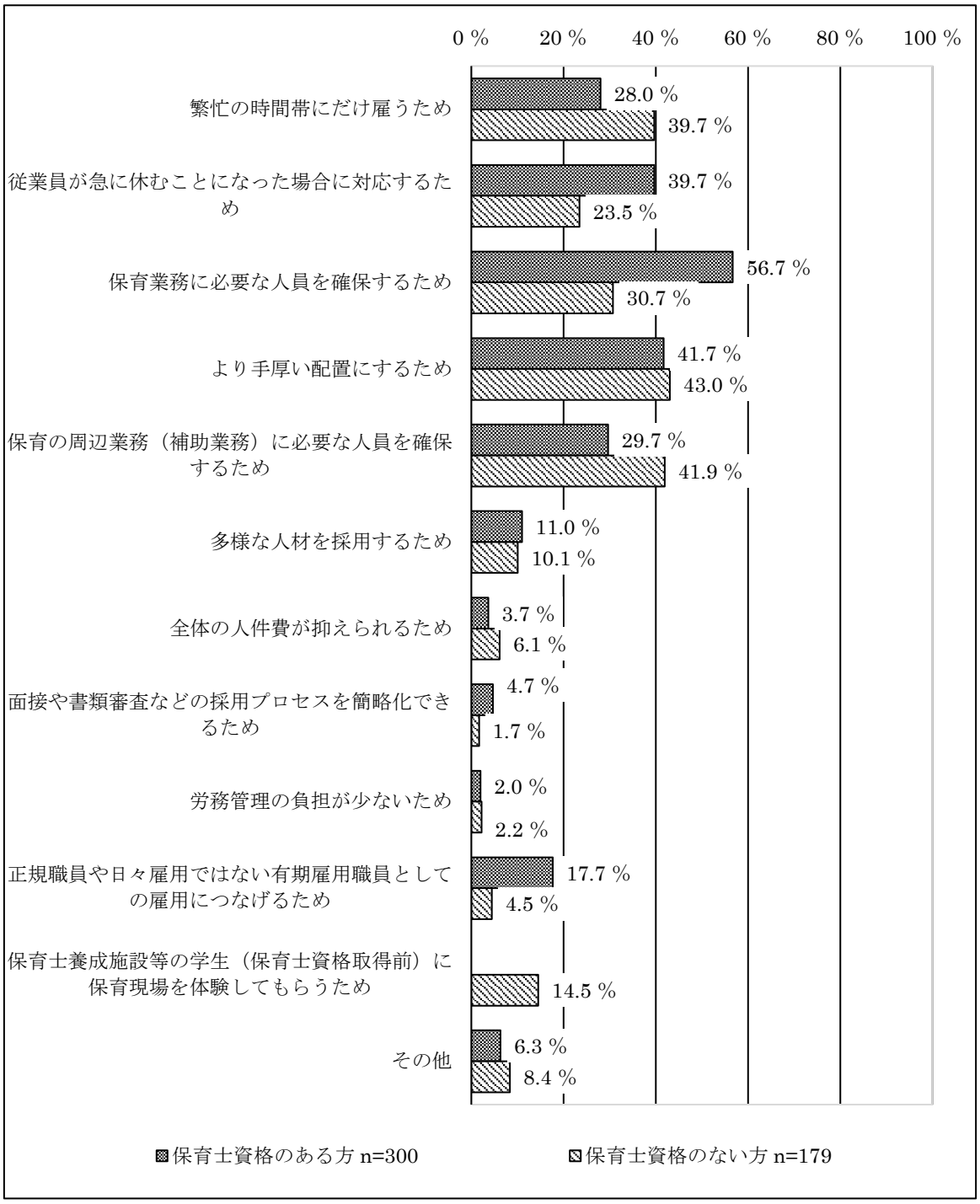


（８）　過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由（Q5-8）

過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由を見ると、保育士資格のある方は「保育業務に必要な人員を確保するため」が 56.7%でもっとも高く、次いで「より手厚い配置にするため」が 41.7%となっている。保育士資格のない方は「より手厚い配置にするため」が 43.0%でもっとも高く、次いで「保育の周辺業務（補助業務）に必要な人員を確保するため」が 41.9%となっている。

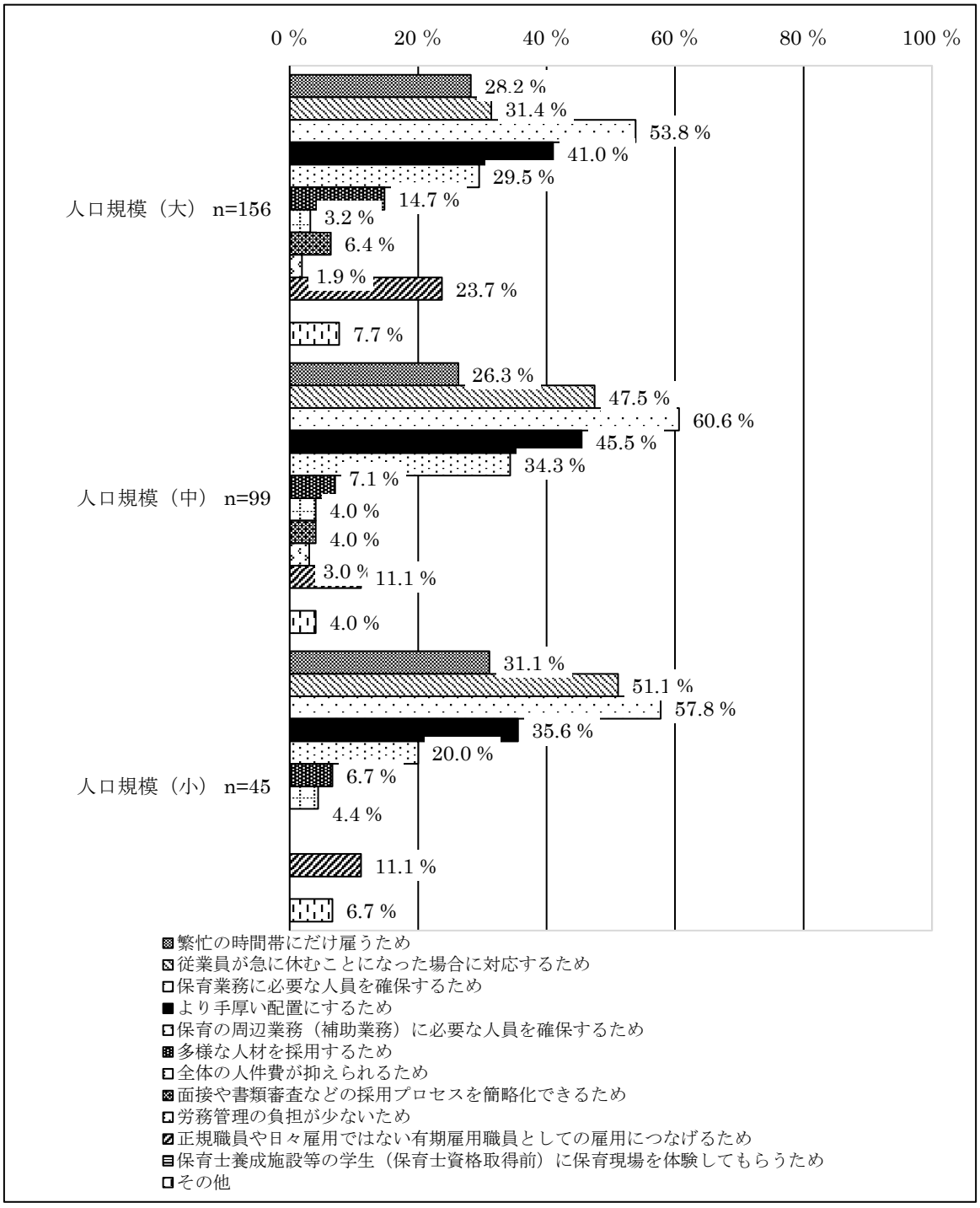
また、保育士資格のある方において、スポットワークの方を雇用した理由は人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、保育業務に必要な人員確保のためが最多である。保育士資格のない方において、スポットワークの方を雇用した理由は人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、保育業務に必要な人員確保のためが最多である。

図表２-６９：過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由



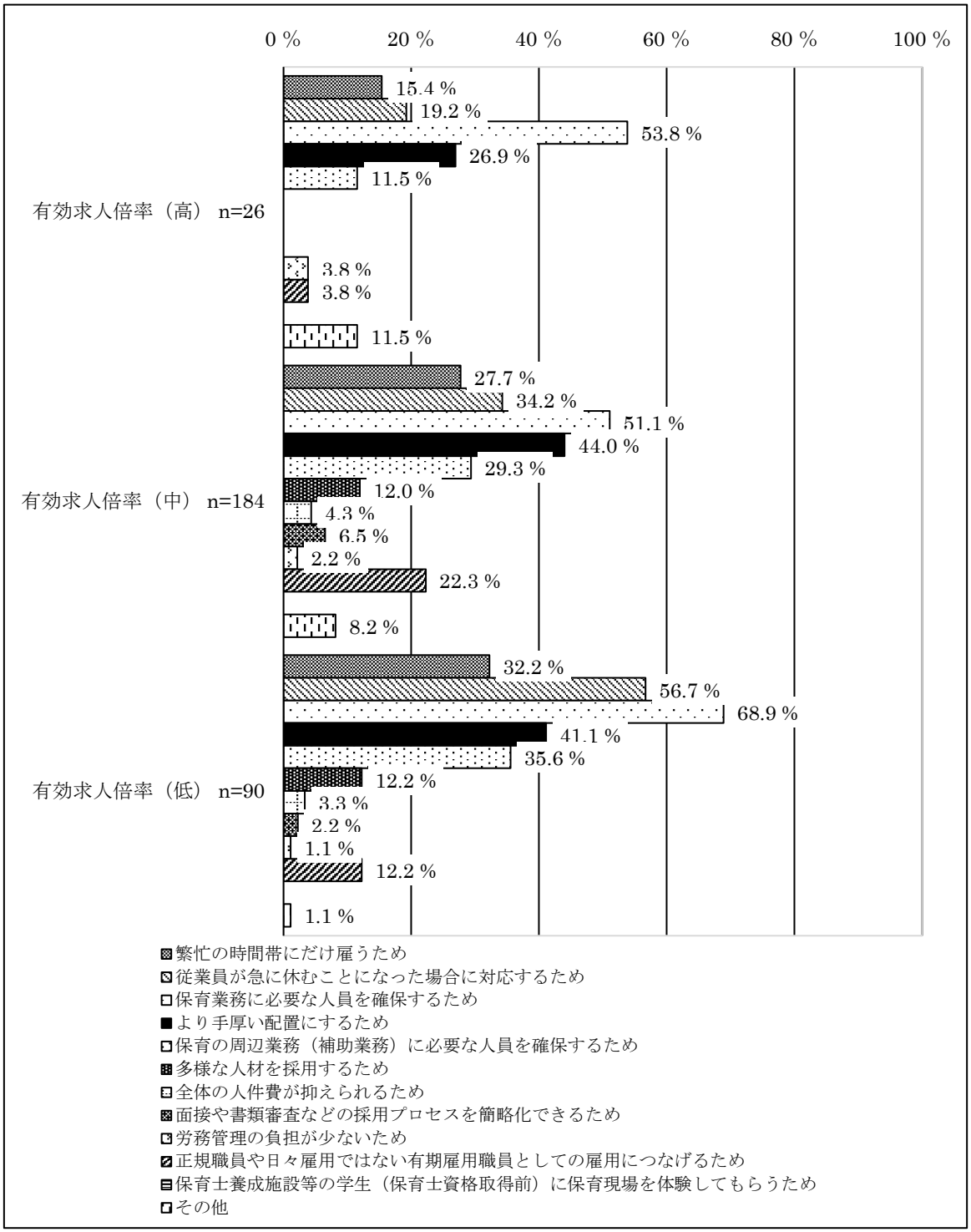
＜人口規模別・保育士資格あり＞

図表２-７０：人口規模別・保育士資格あり　過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由



＜有効求人倍率別・保育士資格あり＞

図表２-７１：有効求人倍率別・保育士資格あり　過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由

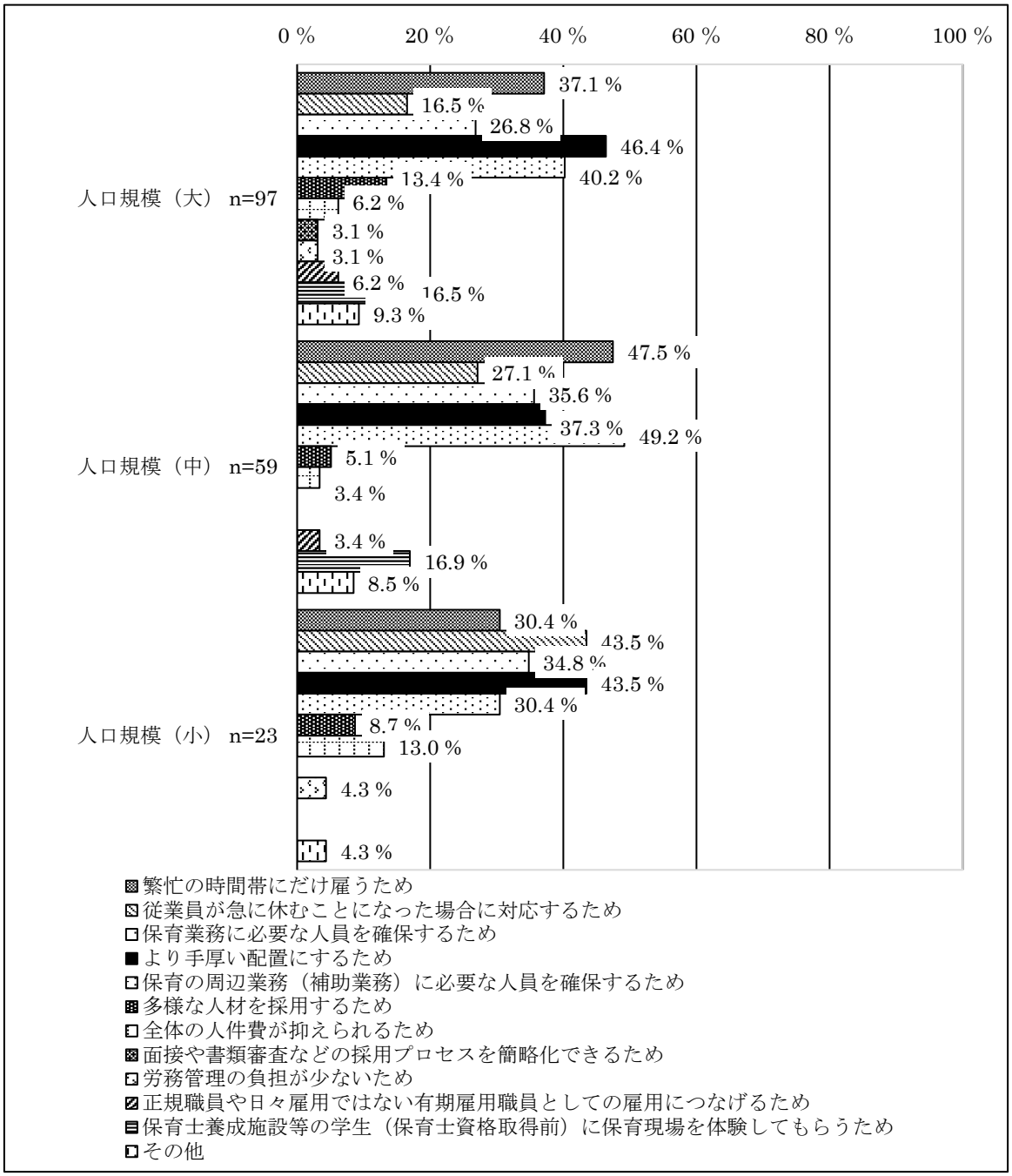


図表2-72：スポットワークの方が対応したことのある業務内容別・保育士資格あり　過去1年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由

		該当数	繁忙の時間帯にだけ雇うため	従業員が急に休むことになった場合に対応するため	保育業務に必要な人員を確保するため	より手厚い配置にするため	保育の周辺業務（補助業務）に必要な人員を確保するため	多様な人材を採用するため	全体の人件費が抑えられるため	面接や書類審査などの採用プロセスを簡略化できるため	労務管理の負担が少ないため	正規職員や日々雇用ではない有期雇用職員としての雇用につなげるため	保育士養成施設等の学生（保育士資格取得前）に保育現場を体験してもらうため	その他
全　体		300	28.0 %	39.7 %	56.7 %	41.7 %	29.7 %	11.0 %	3.7 %	4.7 %	2.0 %	17.7 %	0.0 %	6.3 %
Q5-7-1	保育業務（いわゆるクラス担任）	25	20.0 %	64.0 %	56.0 %	56.0 %	12.0 %	12.0 %	4.0 %	0.0 %	0.0 %	16.0 %	0.0 %	0.0 %
	保育業務（担任ではない）	233	28.8 %	43.3 %	59.7 %	40.8 %	31.3 %	12.0 %	4.7 %	6.0 %	2.6 %	19.7 %	0.0 %	5.6 %
	指導計画等の作成	3	0.0 %	0.0 %	33.3 %	66.7 %	33.3 %	33.3 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	33.3 %	0.0 %	0.0 %
	保育士間の連携サポート	54	33.3 %	44.4 %	74.1 %	51.9 %	44.4 %	14.8 %	5.6 %	7.4 %	3.7 %	16.7 %	0.0 %	5.6 %
	保護者対応	24	41.7 %	45.8 %	75.0 %	58.3 %	45.8 %	16.7 %	8.3 %	8.3 %	4.2 %	20.8 %	0.0 %	4.2 %
	イベント対応や準備補助（運動会等の行事）	91	36.3 %	57.1 %	65.9 %	62.6 %	44.0 %	11.0 %	3.3 %	4.4 %	1.1 %	16.5 %	0.0 %	2.2 %
	周辺業務（清掃や片づけ）	196	28.6 %	42.3 %	59.2 %	47.4 %	40.3 %	13.3 %	5.1 %	5.1 %	2.0 %	23.5 %	0.0 %	4.6 %
	事務作業（いわゆる事務員としての業務）	8	12.5 %	62.5 %	62.5 %	87.5 %	37.5 %	25.0 %	0.0 %	25.0 %	12.5 %	37.5 %	0.0 %	0.0 %
	特別な支援を必要とすることも（障害児等）の個別対応	48	33.3 %	52.1 %	70.8 %	66.7 %	39.6 %	25.0 %	10.4 %	6.3 %	2.1 %	27.1 %	0.0 %	4.2 %
	延長保育対応	61	41.0 %	50.8 %	59.0 %	42.6 %	31.1 %	11.5 %	3.3 %	8.2 %	3.3 %	11.5 %	0.0 %	4.9 %
	一時預かり保育対応	21	28.6 %	71.4 %	71.4 %	61.9 %	38.1 %	9.5 %	9.5 %	4.8 %	4.8 %	14.3 %	0.0 %	9.5 %
	こども誰でも通園制度への対応	1	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
	土曜保育対応	55	38.2 %	47.3 %	63.6 %	49.1 %	34.5 %	14.5 %	5.5 %	5.5 %	3.6 %	9.1 %	0.0 %	9.1 %
	登降園対応	45	51.1 %	55.6 %	71.1 %	51.1 %	40.0 %	13.3 %	8.9 %	6.7 %	4.4 %	8.9 %	0.0 %	2.2 %
	その他	16	12.5 %	18.8 %	56.3 %	31.3 %	12.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	6.3 %	0.0 %	25.0 %

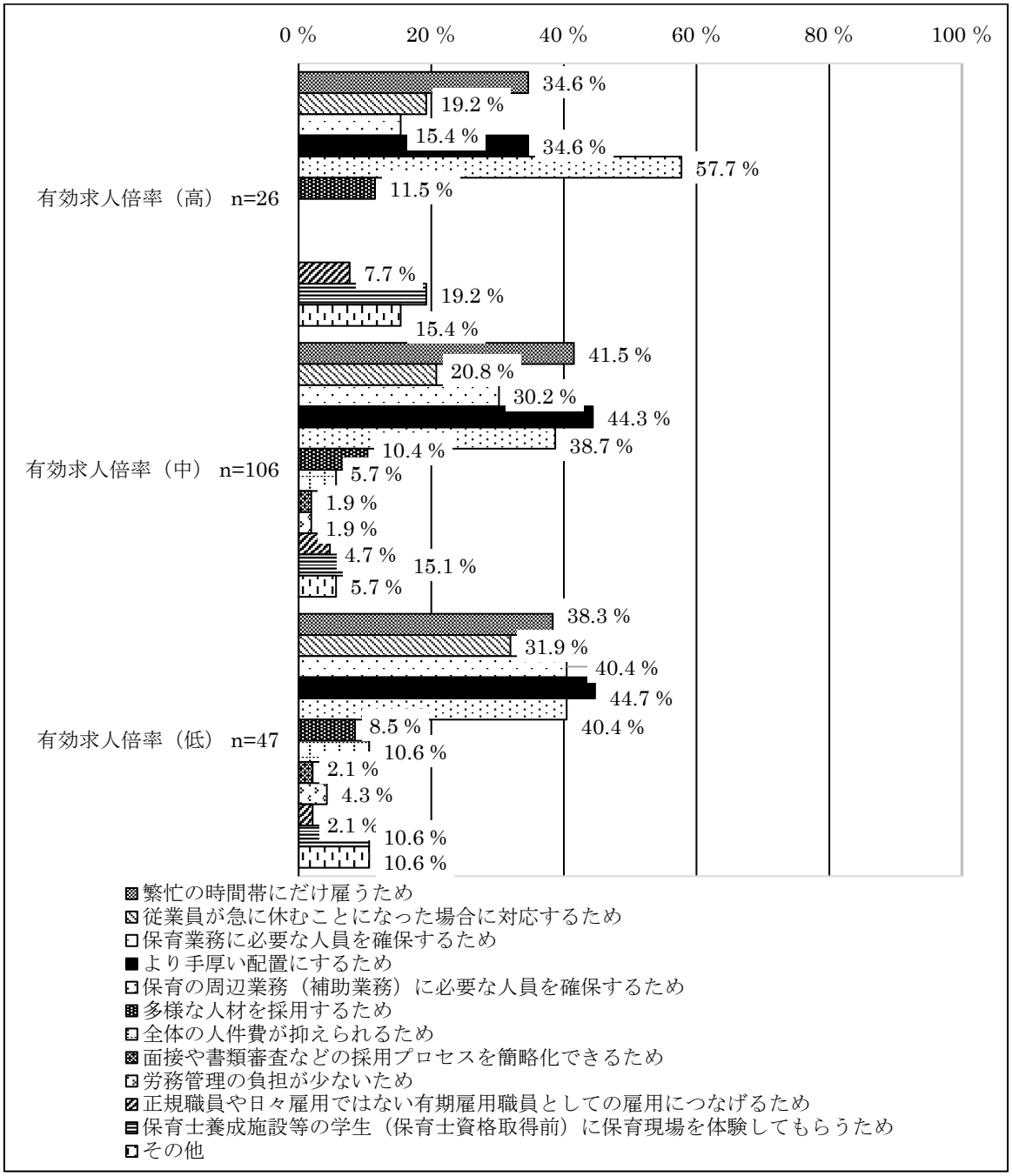
＜人口規模別・保育資格なし＞

図表2-73：人口規模別・保育資格なし　過去1年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由



＜有効求人倍率別・保育資格なし＞

図表２-７４：有効求人倍率別・保育資格なし　過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由



図表２-７５：スポットワークの方が対応したことのある業務内容別・保育士資格なし　過去１年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由

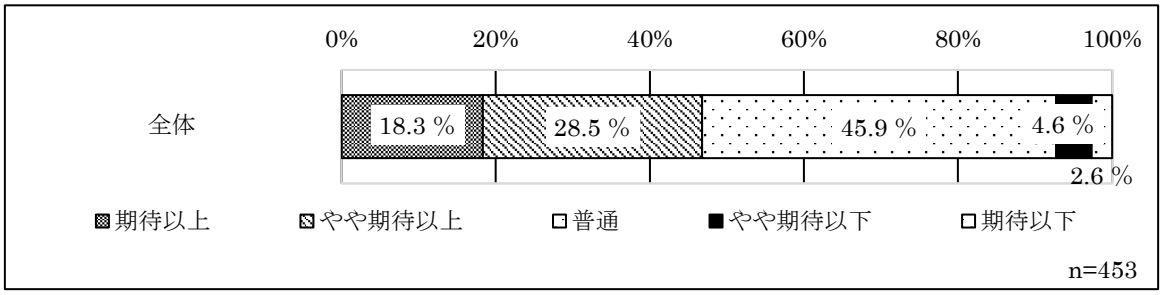
		該当数	繁忙の時間帯にだけ雇うため	従業員が急に休むことになった場合に対応するため	保育業務に必要な人員を確保するため	より手厚い配置にするため	保育の周辺業務（補助業務）に必要な人員を確保するため	多様な人材を採用するため	全体の人件費が抑えられるため	面接や書類審査などの採用プロセスを簡略化できるため	労務管理の負担が少ないため	正規職員や日々雇用ではない有期雇用職員としての雇用につなげるため	保育士養成施設等の学生（保育士資格取得前）に保育現場を体験してもらうため	その他
全　体		179	39.7 %	23.5 %	30.7 %	43.0 %	41.9 %	10.1 %	6.1 %	1.7 %	2.2 %	4.5 %	14.5 %	8.4 %
Q5-7-2	保育業務（いわゆるクラス担任）	3	0.0 %	33.3 %	100.0 %	0.0 %	0.0 %	33.3 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	33.3 %	0.0 %	0.0 %
	保育業務（担任ではない）	85	44.7 %	27.1 %	42.4 %	48.2 %	42.4 %	7.1 %	9.4 %	2.4 %	3.5 %	4.7 %	12.9 %	3.5 %
	指導計画等の作成	1	0.0 %	0.0 %	0.0 %	100.0 %	100.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
	保育士間の連携サポート	25	32.0 %	24.0 %	28.0 %	68.0 %	60.0 %	16.0 %	4.0 %	4.0 %	4.0 %	8.0 %	20.0 %	0.0 %
	保護者対応	8	50.0 %	37.5 %	62.5 %	62.5 %	75.0 %	25.0 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	0.0 %
	イベント対応や準備補助（運動会等の行事）	69	47.8 %	31.9 %	37.7 %	58.0 %	50.7 %	15.9 %	4.3 %	1.4 %	2.9 %	4.3 %	21.7 %	4.3 %
	周辺業務（清掃や片づけ）	128	38.3 %	25.8 %	35.2 %	44.5 %	51.6 %	11.7 %	6.3 %	1.6 %	2.3 %	3.1 %	14.8 %	5.5 %
	事務作業（いわゆる事務員としての業務）	12	16.7 %	16.7 %	50.0 %	33.3 %	41.7 %	8.3 %	8.3 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	8.3 %	8.3 %
	特別な支援を必要とするこども（障害児等）の個別対応	17	41.2 %	23.5 %	47.1 %	52.9 %	52.9 %	29.4 %	17.6 %	5.9 %	5.9 %	11.8 %	11.8 %	11.8 %
	延長保育対応	31	48.4 %	22.6 %	38.7 %	45.2 %	48.4 %	29.0 %	9.7 %	3.2 %	3.2 %	9.7 %	35.5 %	0.0 %
	一時預かり保育対応	8	50.0 %	37.5 %	62.5 %	50.0 %	75.0 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	12.5 %	25.0 %	0.0 %
	こども誰でも通園制度への対応	0	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
	土曜保育対応	16	56.3 %	31.3 %	31.3 %	18.8 %	31.3 %	18.8 %	12.5 %	0.0 %	6.3 %	6.3 %	18.8 %	0.0 %
	登降園対応	27	40.7 %	33.3 %	51.9 %	51.9 %	33.3 %	11.1 %	11.1 %	3.7 %	7.4 %	7.4 %	14.8 %	0.0 %
	その他	19	26.3 %	10.5 %	15.8 %	36.8 %	26.3 %	5.3 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	5.3 %	47.4 %

（９） 過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価（Q5-9）

過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価を見ると、「普通」が 45.9%でもっとも高く、次いで「やや期待以上」が 28.5%となっている。

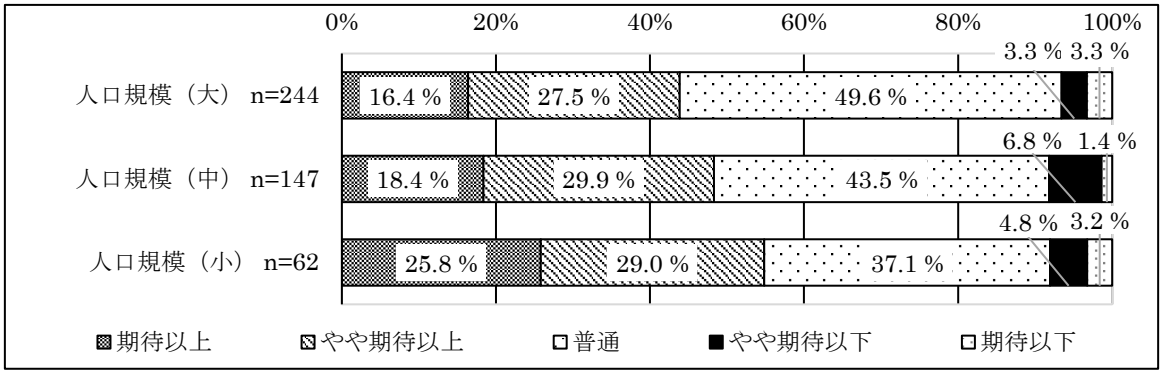
また、スポットワークで雇用した方の働きぶりについて、人口規模が小さい地域、あるいは有効求人倍率が高い地域にある施設の方が有効とやや期待以上と回答した施設が多い傾向にあった。

図表２-７６：過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価



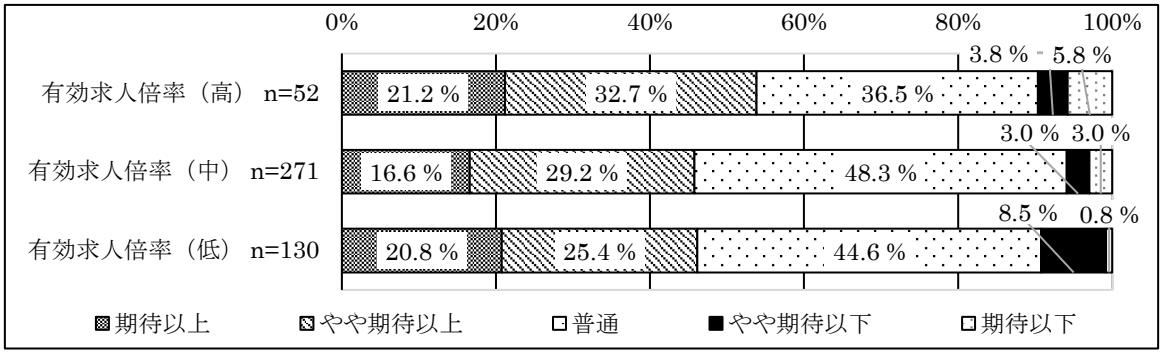
＜人口規模別＞

図表２-７７：人口規模別　過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価



＜有効求人倍率別＞

図表２-７８：有効求人倍率別　過去１年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の評価



６．スポットワークの活用事例について

（１）　スポットワークの活用において効果的な事例（Q6-1）

スポットワークの活用において効果的な事例について、自由記入結果をみると、「人手が手薄なときの補充」、「長期採用につなげる」、「人材育成に資する」などについての記載が見られた。

＜人手が手薄なときの補充＞

- ○　早朝保育、延長保育、消毒や清掃
- ○　正職の仕事内容はしていただけないが、補助としてのサポート業務をしていただくことができていて助かっている。現在掛け持ちで保育の現場で働いている方が多いので即戦力になっている

＜長期採用につなげる＞

- ○　実際に保育する姿を見て採用につなげたいとして活用している
- ○　実際に働いてからの採用のため、ミスマッチが少ない

＜人材育成に資する＞

- ○　結構、採用者に保育経験者がほとんどで子どもの扱いに慣れているため若手職員の育成になる

（２）　スポットワークの活用において課題となる事例（Q6-2）

スポットワークの活用において課題となる事例について、自由記入結果をみると、「保育の質・信頼の低下」、「業務の制約」、「人員確保や計画が困難」、「契約解除が難しい」などについての記載が見られた。

＜保育の質・信頼の低下＞

- ○　毎回、初めて自園に勤務する方が多く、継続して勤務する方が少ないため子ども達との愛着が定着せず親しめない
- ○　普段いる職員とは違う職員がいることで、保護者からに不信感を与えてしまう

＜業務の制約＞

- ○　重要な役割（クラス担任）は任せられない
- ○　その日限りなので園のルールを教えるまでもなく、誰でもできる仕事しか任せられない

＜人員確保や計画が困難＞

- 保育園側の希望の勤務日と合致しないことが多々ある。それにより社員へのしわ寄せが生じる。特にお願いしたい勤務日の確定が少ない
- 当日にならなければ、ワーカーさんが来るのかわからないときもあったので、業務をどう回そうか考えるのに時間がかかった

＜契約解除が難しい＞

- マッチング時点で契約が結ばれてしまうため、契約解除しにくい
- マッチングがこちらの意図ではなくサイト側によるので、たまにやる気が感じられない方が来るが、就労途中では契約解除できないので扱いに戸惑うことがある

II. 自治体アンケート調査結果

１．自治体について

（１） 自治体の種別（Q1-1）

自治体の種別を見ると、「一般市町村」が 88.2%でもっとも高く、次いで「中核市」が 4.8%となっている。

図表２-７９：自治体の種別

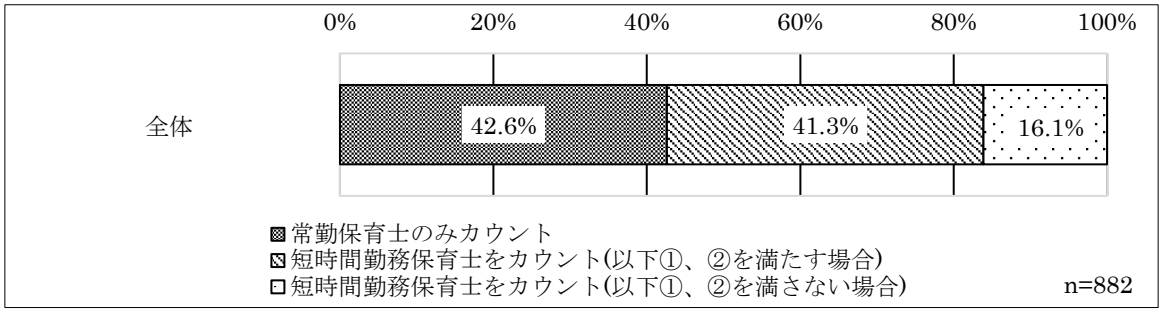
全　体		917	100.0%
1	都道府県	33	3.6%
2	政令指定都市	16	1.7%
3	中核市	44	4.8%
4	特別区	15	1.6%
5	一般市町村	809	88.2%

２．保育士の配置基準等（短時間勤務保育士の採用等）について

（１） 国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い（Q2-1）

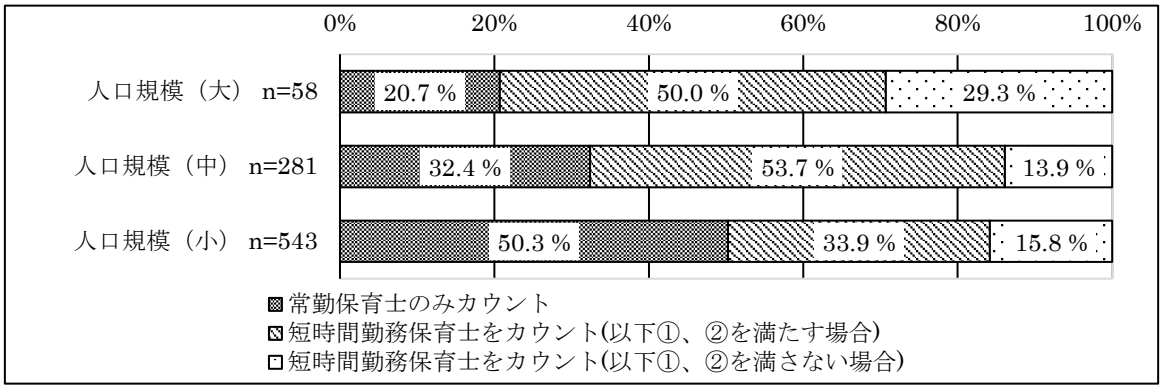
国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱いを見ると、「常勤保育士のみカウント」が 42.6%でもっとも割合が高い。また、国が定める保育士の職員配置基準に関しては、人口規模が大きく、有効求人倍率が高・中程度の自治体ほど短時間勤務保育士を含めて扱っている。

図表２-８０：国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い



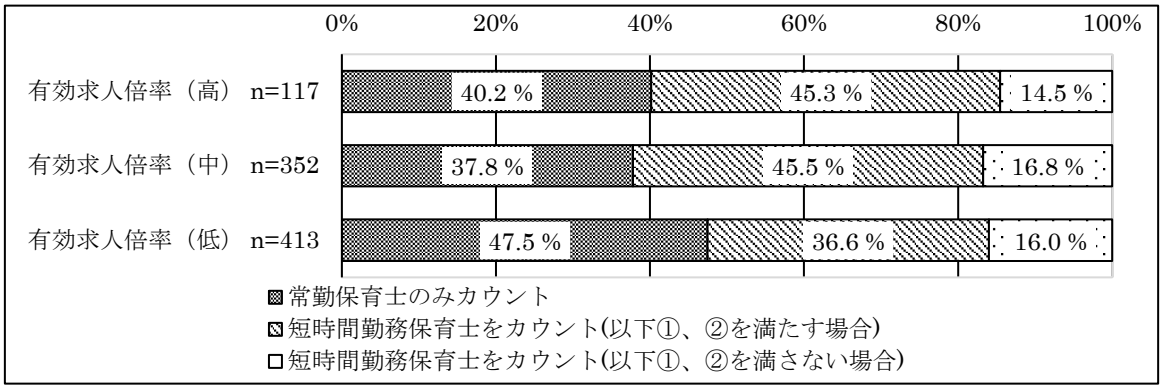
＜人口規模別＞

図表２-８１：人口規模別　国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い



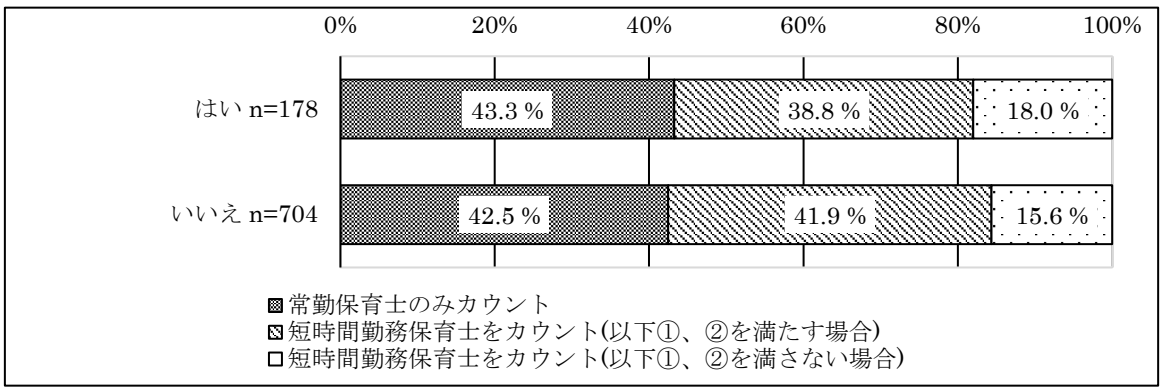
＜有効求人倍率別＞

図表２-８２：有効求人倍率別　国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い



＜保育士の配置要件における特例措置等の希望有無別＞

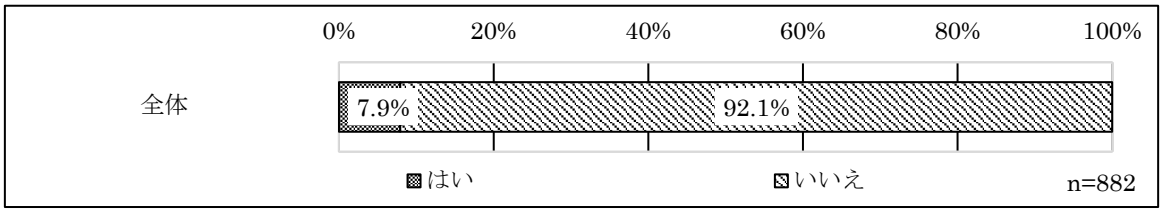
図表２-８３：保育士の配置要件における特例措置等の希望有無別　国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱い



（２）　こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか（Q2-2）

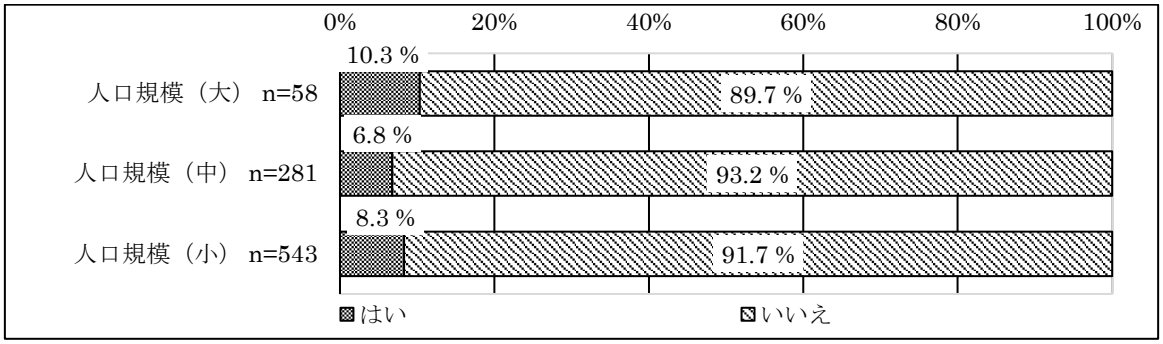
こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるかを見ると、「いいえ」が 92.1%となっている。また、国が定める保育士の職員配置基準に関しては、人口規模別、有効求人倍率別では大幅な違いは見られなかった。

図表２-８４：こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか



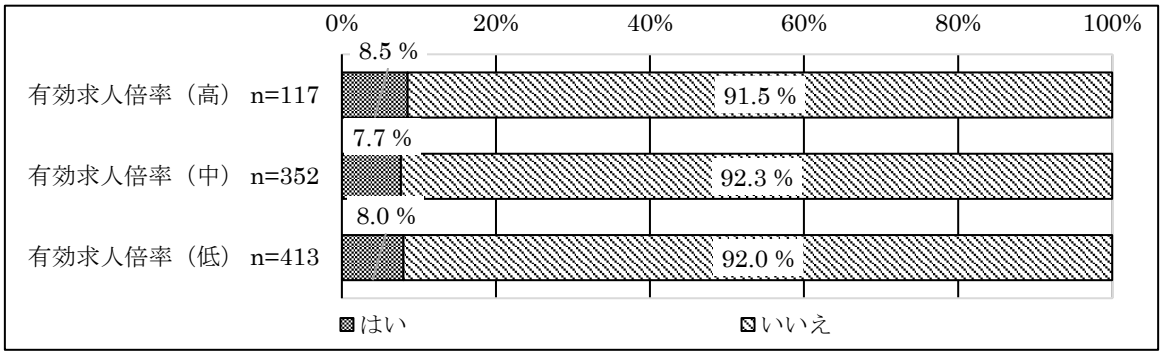
＜人口規模別＞

図表２-８５：人口規模別　こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか

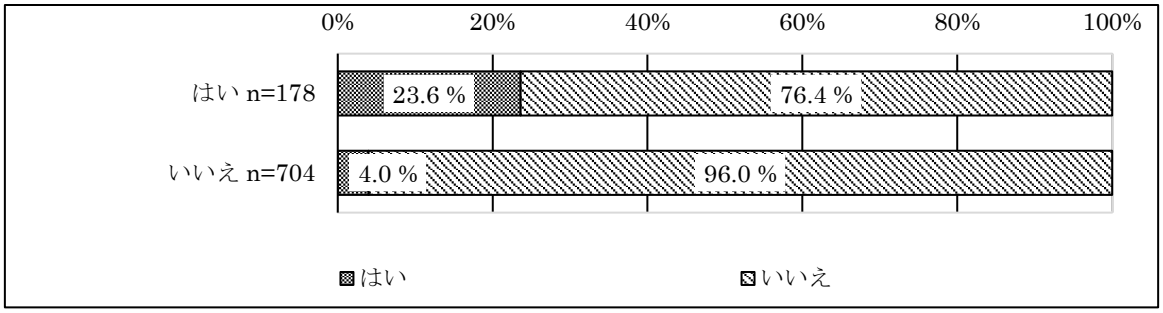


＜有効求人倍率別＞

図表２-８６：有効求人倍率別　こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか



図表２-８７：保育士の配置要件における特例措置等の希望別　こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保 21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について見直しの必要があるか

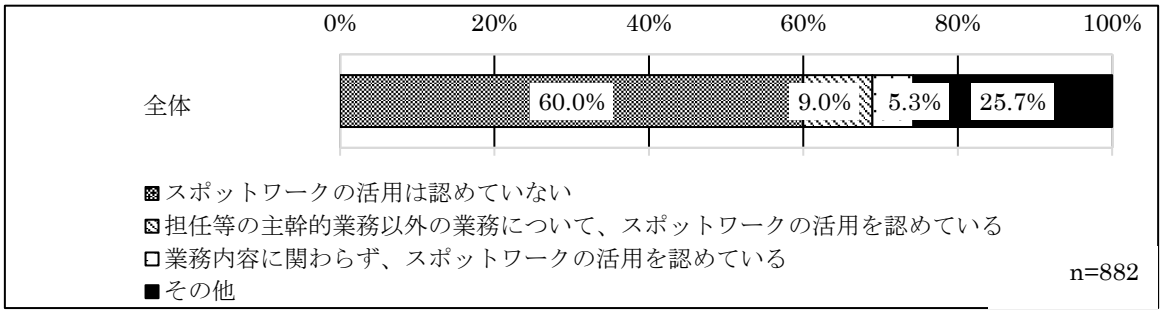


（３）　保育所等におけるスポットワークについての考え方（Q2-3）

保育所等におけるスポットワークについての考え方を見ると、「スポットワークの活用は認めていない」が 60.0%でもっとも高く、次いで「その他」が 25.7%となっている。

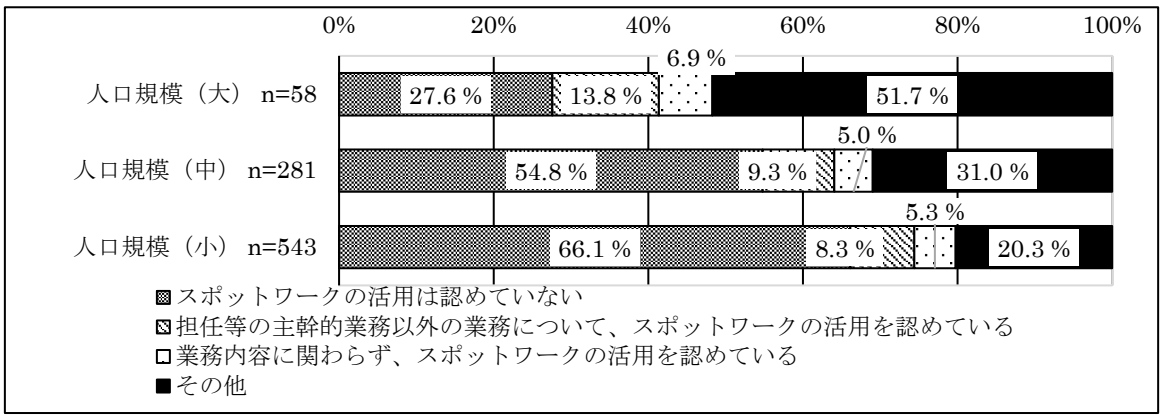
人口規模が小さいほど、また有効求人倍率が高いほど、スポットワークの活用は認めていない傾向があった。

図表２-８８：保育所等におけるスポットワークについての考え方



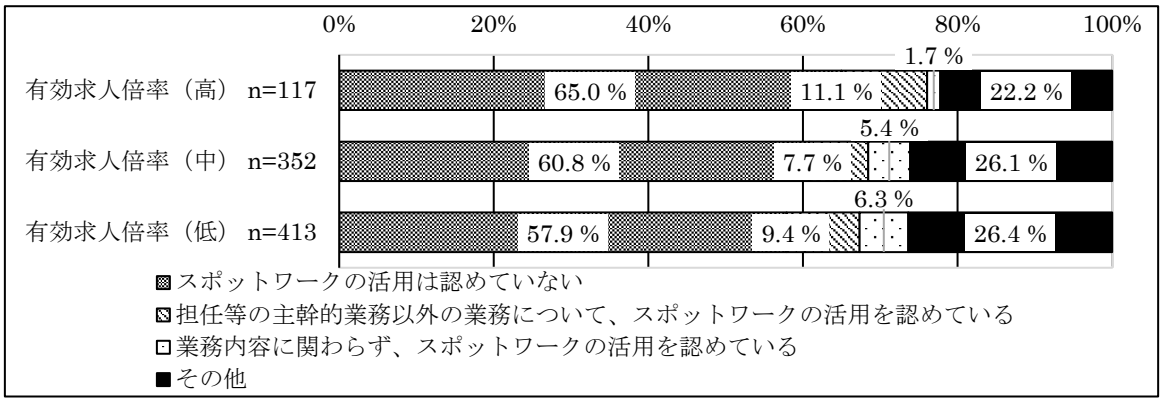
＜人口規模別＞

図表２-８９：人口規模別　保育所等におけるスポットワークについての考え方

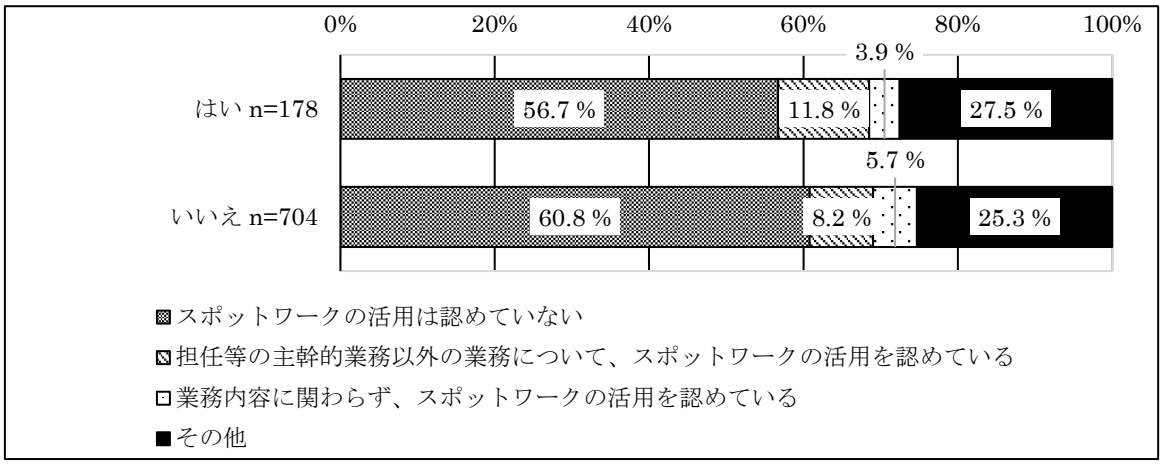


＜有効求人倍率別＞

図表２-９０：有効求人倍率別　保育所等におけるスポットワークについての考え方



図表２-９１：保育士の配置要件における特例措置等の希望別　保育所等におけるスポットワークについての考え方

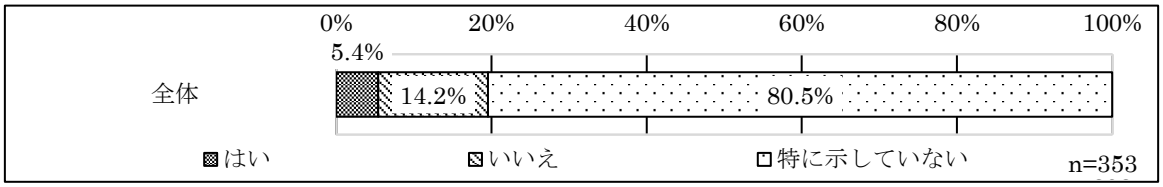


（４）　スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか（Q2-4）

スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているかを見ると、「特に示していない」が 80.5%でもっとも高く、次いで「いいえ」が 14.2%となっている。

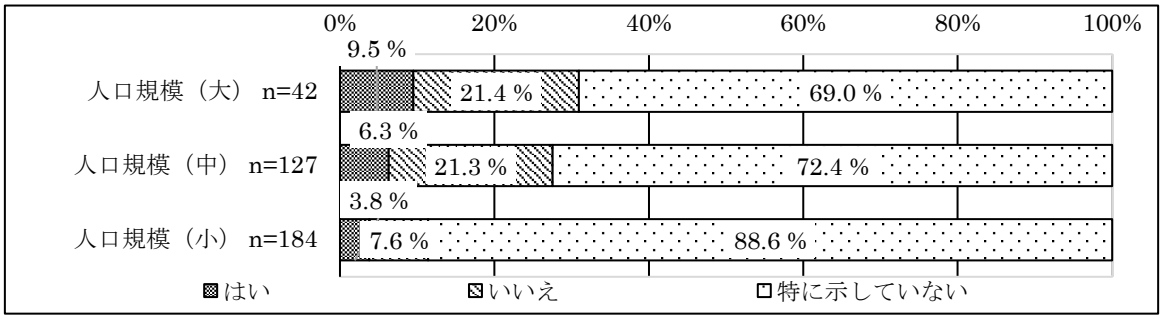
また、保育士の職員配置基準に対し、人口規模の大きい自治体では最低基準上の保育士定数に充てる傾向がある。有効求人倍率別では大幅な違いは見られない。

図表２-９２：スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか



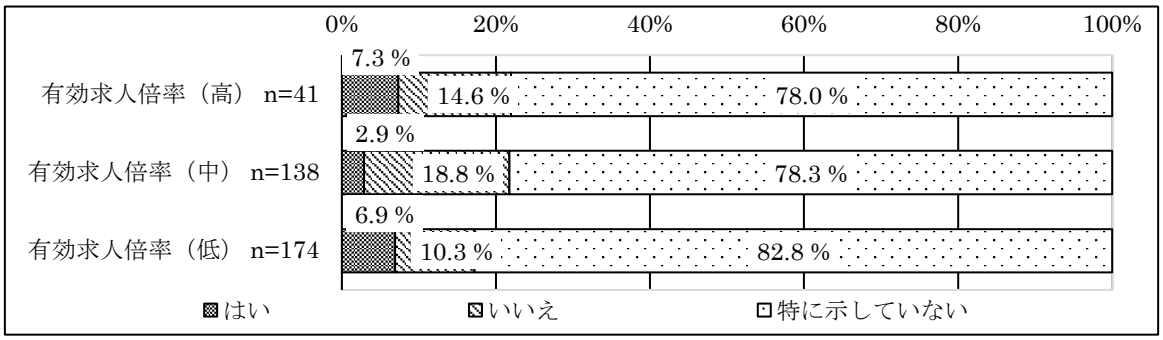
＜人口規模別＞

図表２-９３：人口規模別　スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか

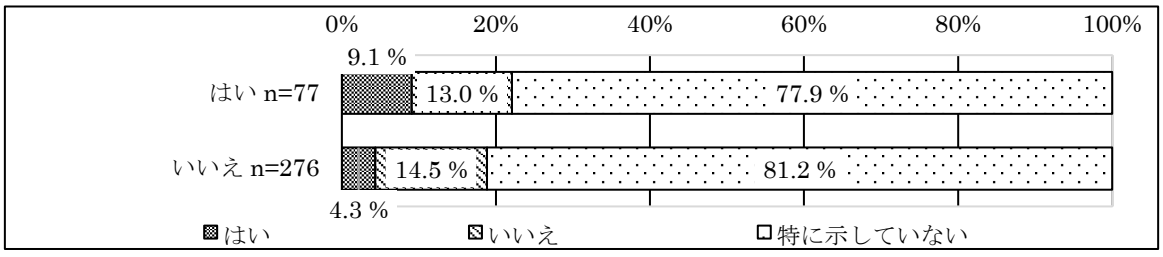


＜有効求人倍率別＞

図表２-９４：有効求人倍率別　スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか



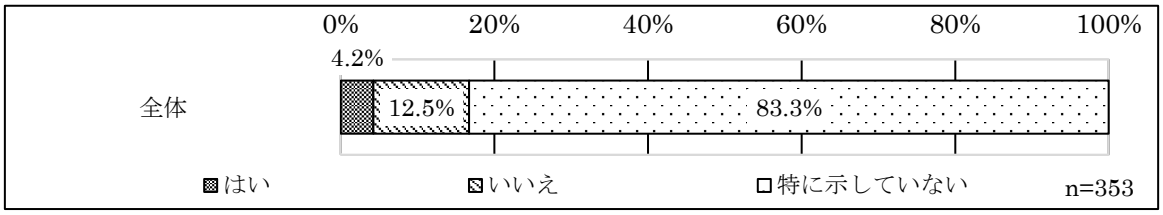
図表２-９５：保育士の配置要件における特例措置等の希望別　スポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めているか



（５） スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか（Q2-5）

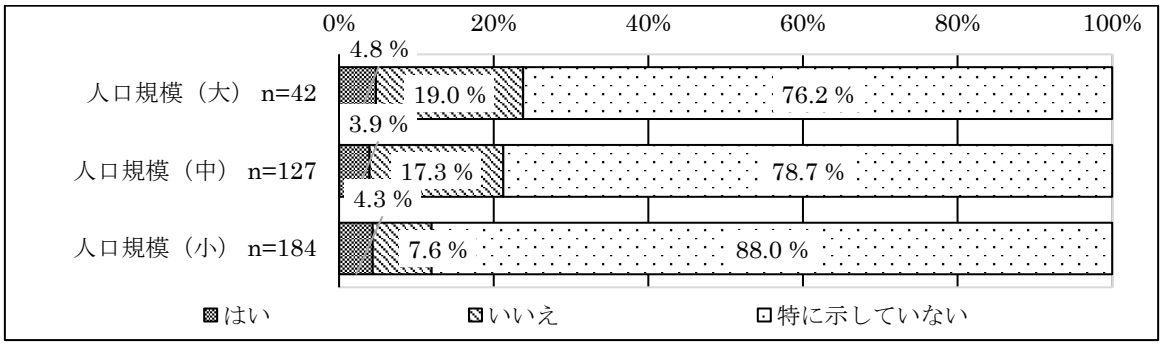
スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているかを見ると、「特に示していない」が 83.3%でもっとも高く、次いで「いいえ」が 12.5%となっている。また、スポットワーク保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めている自治体はわずかであり、人口規模、有効求人倍率別でも大幅な違いは見られない。

図表２-９６：スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか



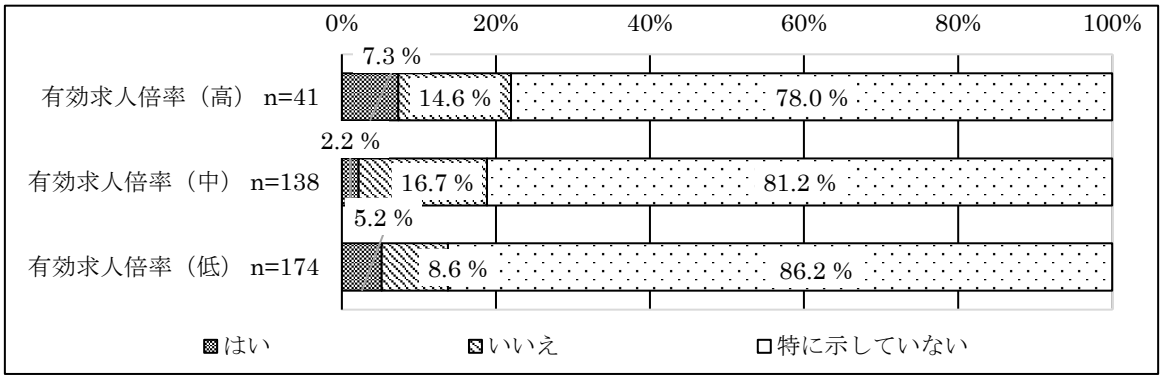
＜人口規模別＞

図表２-９７：人口規模別　スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか

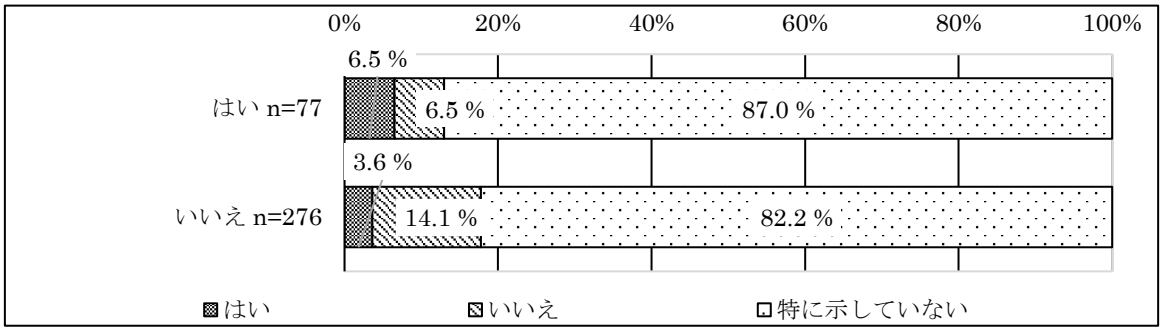


＜有効求人倍率別＞

図表２-９８：有効求人倍率別　スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか



図表２-９９：保育士の配置要件における特例措置等の希望別　スポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めているか

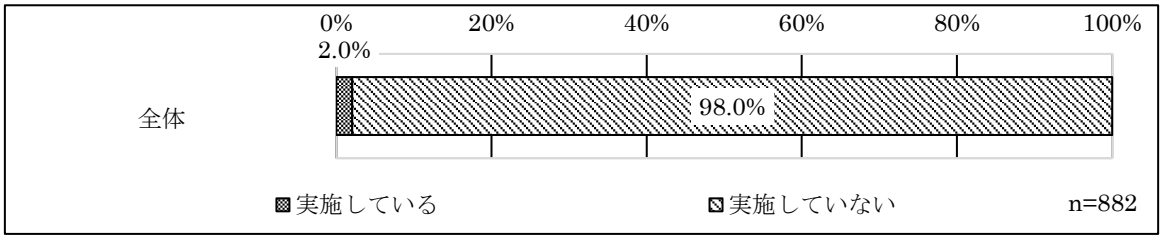


（６）　スポットワークを活用している園についての実態調査（Q2-6）

１）スポットワークを活用している園についての実態調査の有無（Q2-6-1）

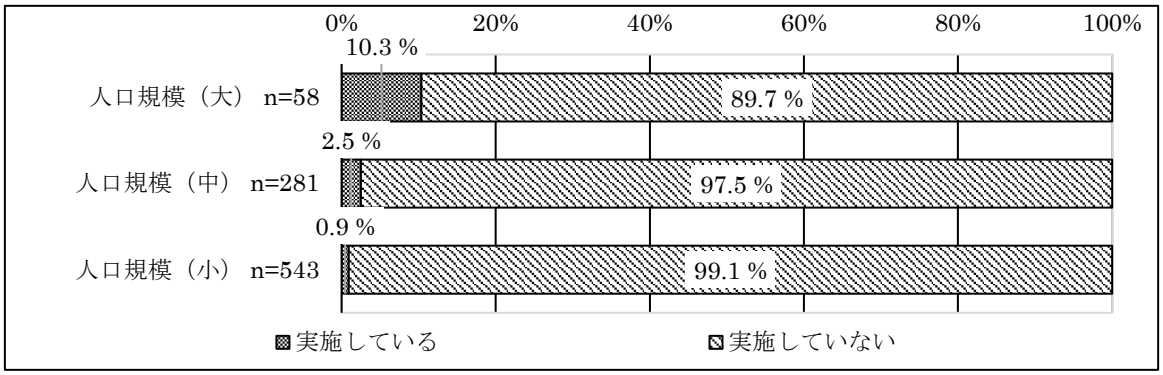
スポットワークを活用している園についての実態調査の有無を見ると、「実施していない」が 98.0%となっている。また、スポットワーク保育士を活用している園の割合を把握している自治体は人口規模が大きい自治体の方が多く、有効求人倍率別では明確な違いが見られない。

図表２-１００：スポットワークを活用している園についての実態調査の有無



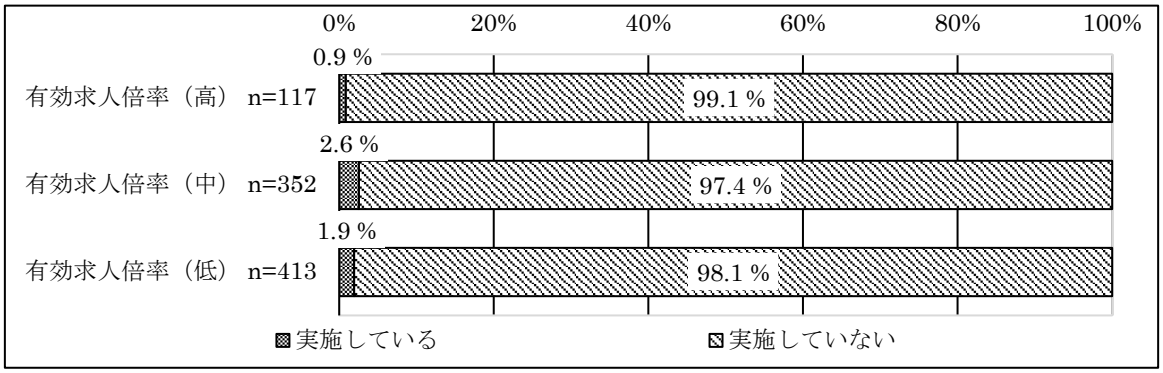
＜人口規模別＞

図表２-１０１：人口規模別　スポットワークを活用している園についての実態調査の有無

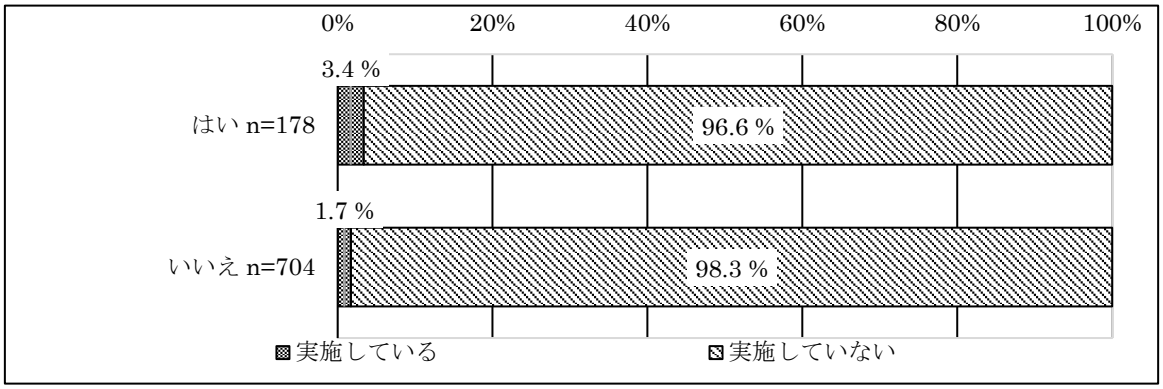


＜有効求人倍率別＞

図表2-102：有効求人倍率別　スポットワークを活用している園についての実態調査の有無



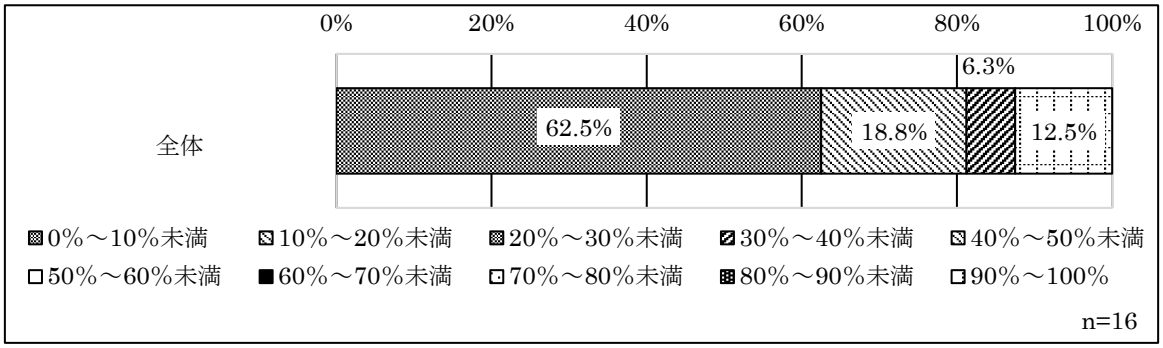
図表2-103：保育士の配置要件における特例措置等の希望別　スポットワークを活用している園についての実態調査の有無



2）スポットワークを活用している園の割合（Q2-6-2）

スポットワークを活用している園の割合を見ると、「0%～10%未満」が62.5%でもっとも高く、次いで「10%～20%未満」が18.8%となっている。

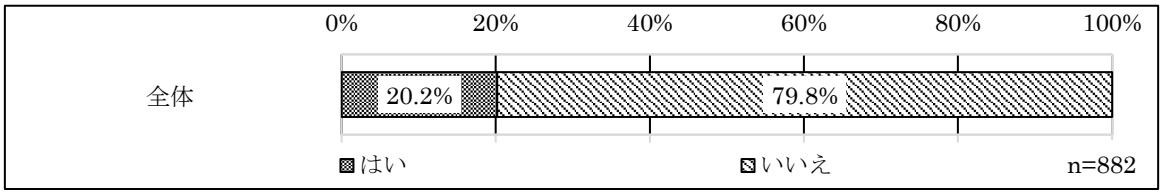
図表2-104：スポットワークを活用している園の割合



（７） 地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるか（Q2-7）

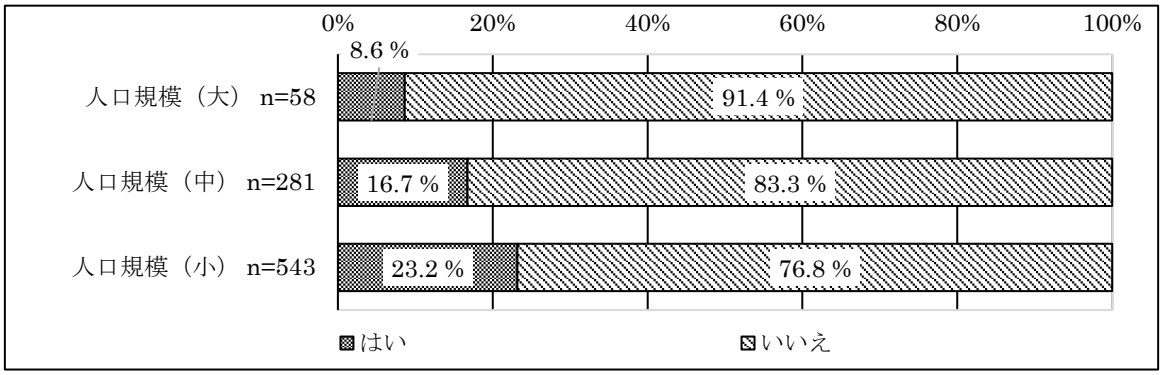
地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるかを見ると、「いいえ」が 79.8%となっている。また、保育士の配置要件について特例措置等が望まれると考えている自治体は人口規模ではより小さい方が多い。一方、有効求人倍率別では大幅な違いが見られない。

図表２-１０５：地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるか



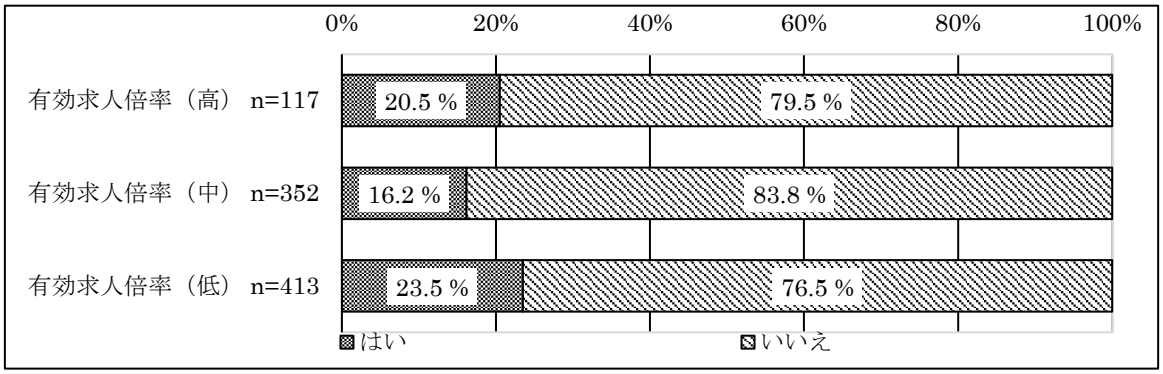
＜人口規模別＞

図表２-１０６：人口規模別　地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるか



＜有効求人倍率別＞

図表２-１０７：有効求人倍率別　地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれるか

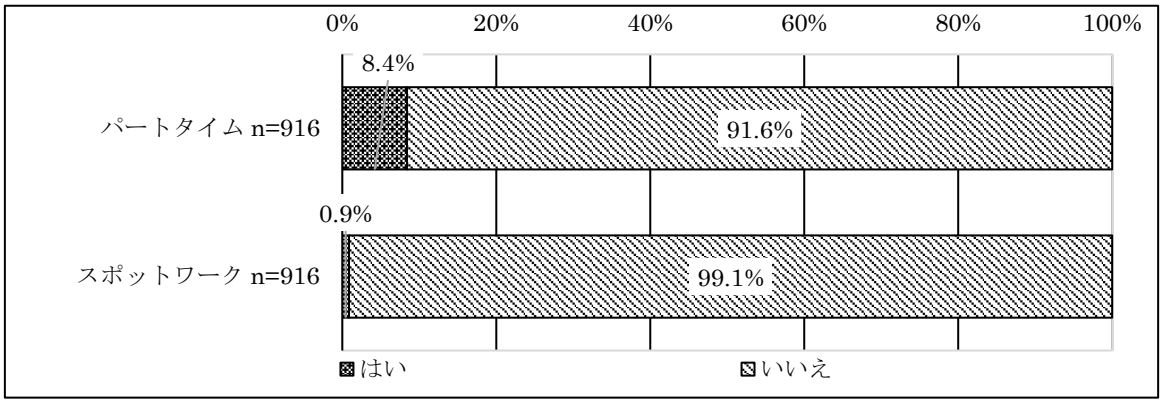


３．短時間勤務保育士に関する要望等への対応について

（１）　保育所等に対して、短時間勤務保育士から常勤保育士への採用定着などの支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）（Q3-1）

保育所等に対して、短時間勤務保育士から常勤保育士への採用定着などの支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）を見ると、パートタイムでは「いいえ」が91.6%、スポットワークでは「いいえ」が99.1%となっている。

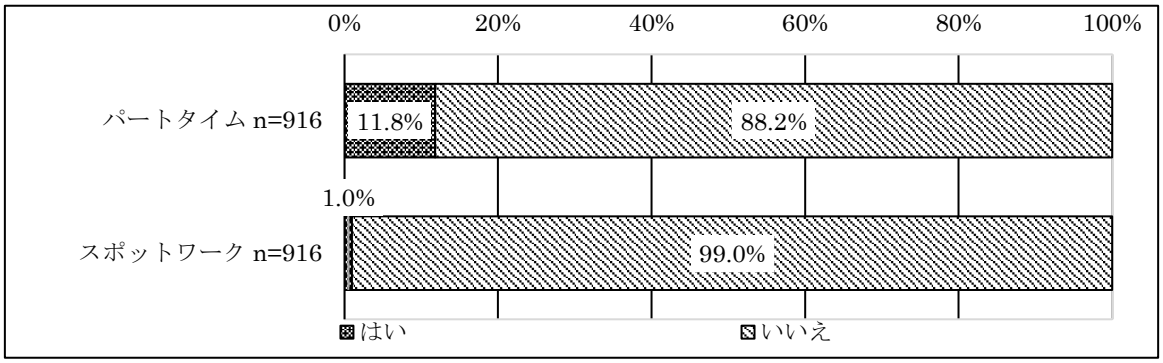
図表２-１０８：保育所等に対して、短時間勤務保育士から常勤保育士への採用定着などの支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）



（２） 短時間勤務保育士として働くことを希望する方からの要請・ニーズに対する具体的な支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）（Q3-2）

短時間勤務保育士として働くことを希望する方からの要請・ニーズに対する具体的な支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）を見ると、パートタイムでは「いいえ」が 88.2%、スポットワークでは「いいえ」が 99.0%となっている。

図表２-１０９：短時間勤務保育士として働くことを希望する方からの要請・ニーズに対する具体的な支援策を講じているか（短時間勤務保育士に関することに限る）



（３） スポットワークの効果的な活用事例（Q3-3）

スポットワークの効果的な活用事例について、自由に記入してもらった内容をみると、「長期雇用へつながる」、「人手が手薄なときの補充」などについての記載が見られた。

＜長期雇用へつながる＞

- ○ 継続利用により教育の手間を省くことができ、新規採用にもつながった
- ○ 未経験者・ブランクのある方も含めて、スポットワークを園との接点のきっかけとしてリピート勤務につながっている
- ○ スポットワークで来てくれた人の中で声をかけ、本採用につながった。普段、十分にできない園内清掃や玩具拭きを行うことができる

＜人手が手薄なときの補充＞

- ○ 早番・遅番に勤務してもらい、常勤保育士の負担軽減を行う
- ○ 常勤職員の事務時間（書類作成等）に保育に入る
- ○ 一部の保育所等において、必要な人員を雇用するまでの間のつなぎとして活用している
- ○ スポット職員（保育士等、給食調理員）を依頼することで、常勤職員が休みを取得しやすい

○　お子さんの入学式や卒業式、運動会など人手が足りない時に、一時的に活用することで保育所の運営を維持している

（４）　スポットワーク活用における課題となる事例（支障例）（Q3-4）

スポットワーク活用における課題となる事例について、自由に記入してもらった内容をみると、「保育の質・信頼の低下」、「人員確保や計画が困難」などについての記載が見られた。

＜保育の質・信頼の低下＞

○　子どもの情報が入っていなかったり、保育所のルールに慣れていないことで、保育の質の低下につながる可能性があるところ
○　保育士とこどもの信頼関係を築くことが難しい
○　スキマバイトの利用がまだ少なかった頃は、園に合った方が来てくれていたが、利用施設が増えるにつれて、業者では吟味しなくなり、バイト感覚の人が来るようになってしまい困っている

＜人員確保や計画が困難＞

○　必ずしも確保できる保証がない
○　条件に合う人がなかなかいない
○　未経験者の応募があり、期待した戦力にならない場合があった

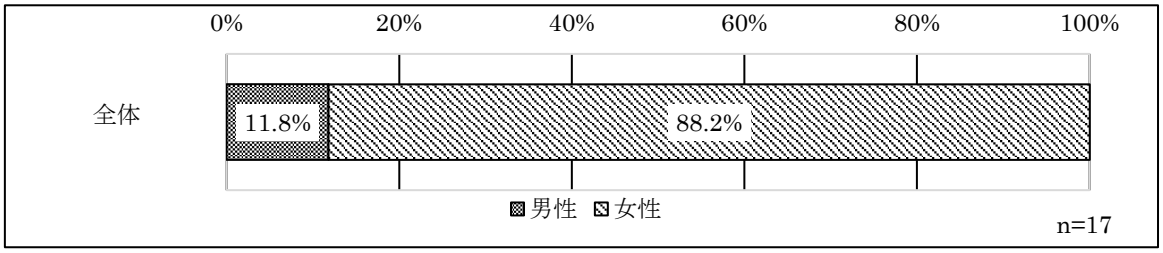
III.　保育士等モニターアンケート調査結果

１．属性について

（１）　性別（Q1-1）

性別を見ると、「女性」が 88.2%となっている。

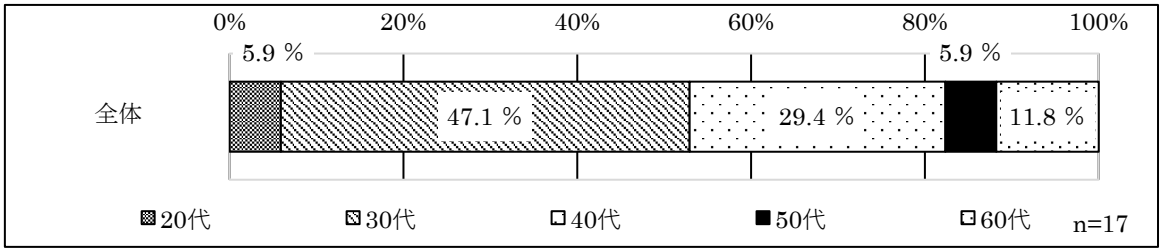
図表２-１１０：性別



（２）　年齢（Q1-2）

年齢を見ると、「30 代」が 47.1%でもっとも高く、次いで「40 代」が 29.4%、「60 代」が 11.8%となっている。

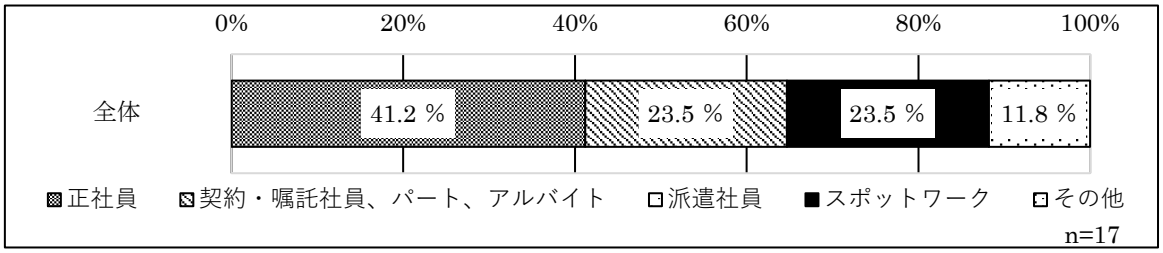
図表２-１１１：年齢



（３）　現在の主な就業形態（Q1-3）

現在の主な就業形態を見ると、「正社員」が 41.2%でもっとも高く、次いで「契約・嘱託社員」「スポットワーク」が 23.5%となっている。

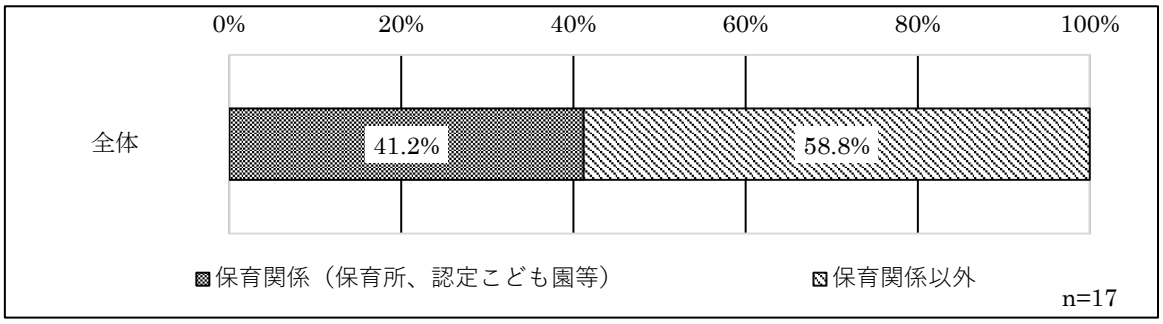
図表２-１１２：現在の主な就業形態



（４）　現在の主な就業形態の業種（Q1-4）

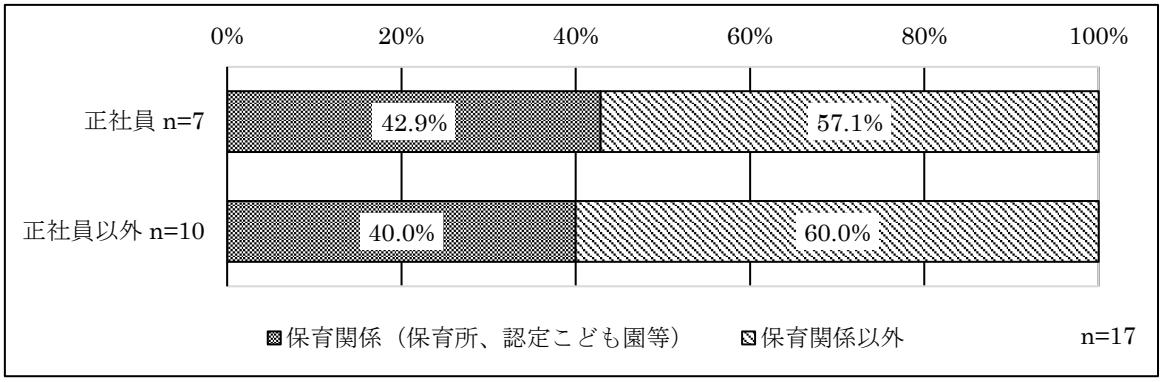
現在の主な就業形態の業種を見ると、「保育関係以外」が 58.8%となっている。また、雇用形態別による就業形態の業種に明確な違いは見られない。

図表２-１１３：現在の主な就業形態の業種



＜雇用形態別＞

図表２-１１４：雇用形態別　現在の主な就業形態の業種

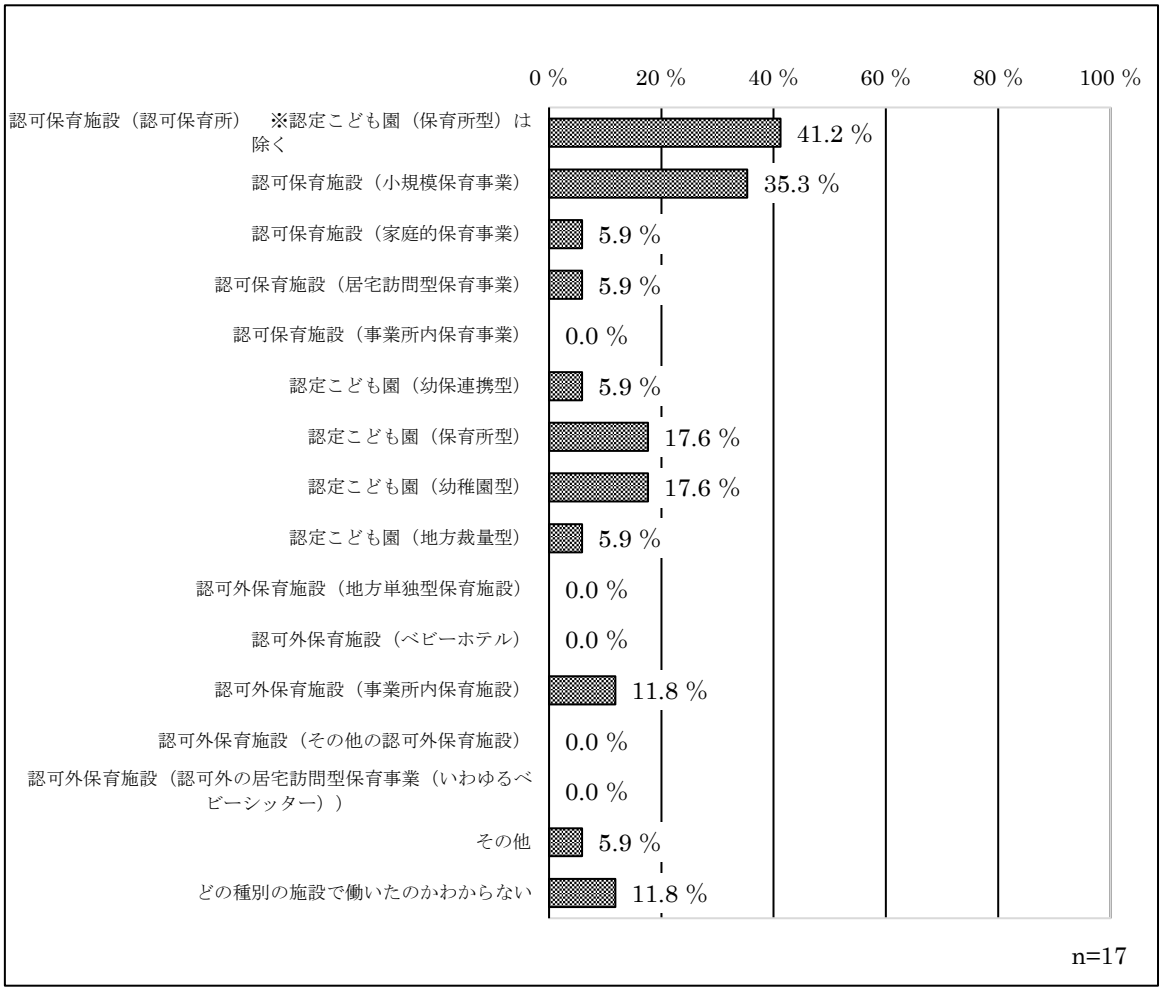


２．保育施設におけるスポットワークでの就労について

（１）　スポットワークで働いたことのある施設の種別（Q2-1）

スポットワークで働いたことのある施設の種別を見ると、「認可保育施設（認可保育所）」が 41.2%でもっとも高く、次いで「認可保育施設（小規模保育事業）」が 35.3%、「認定こども園（保育所型）」「認定こども園（幼稚園型）」が 17.6%となっている。

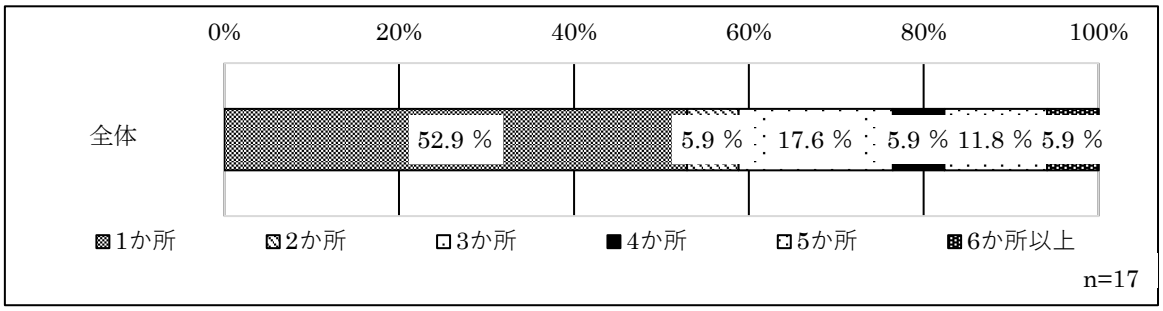
図表２-１１５：スポットワークで働いたことのある施設の種別



（２）　スポットワークで働いたことのある保育施設数（Q2-2）

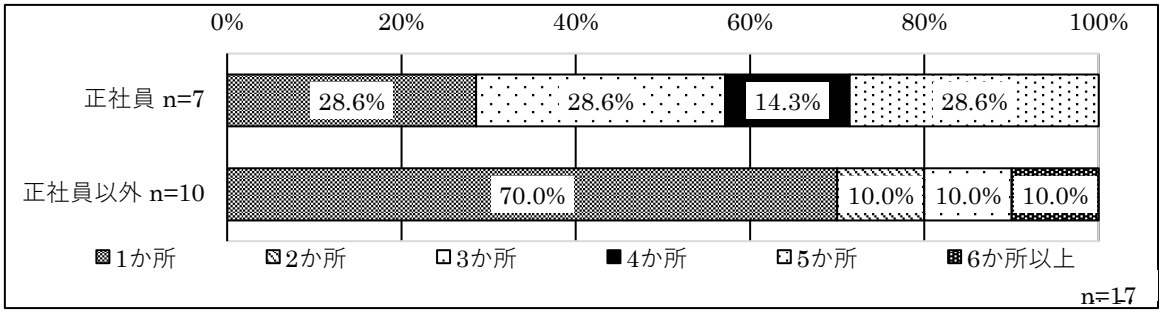
スポットワークで働いたことのある保育施設数を見ると、「１か所」が 52.9%でもっとも高く、次いで「３か所」が 17.6%、「５か所」が 11.8%となっている。また、回答者数が少ないため留意が必要であるが、正社員以外と比較すると、正社員の方がスポットワークで働いたことのある保育施設数が多い傾向が見られる。

図表２-１１６：スポットワークで働いたことのある保育施設数



＜雇用形態別＞

図表２-１１７：雇用形態別　スポットワークで働いたことのある保育施設数

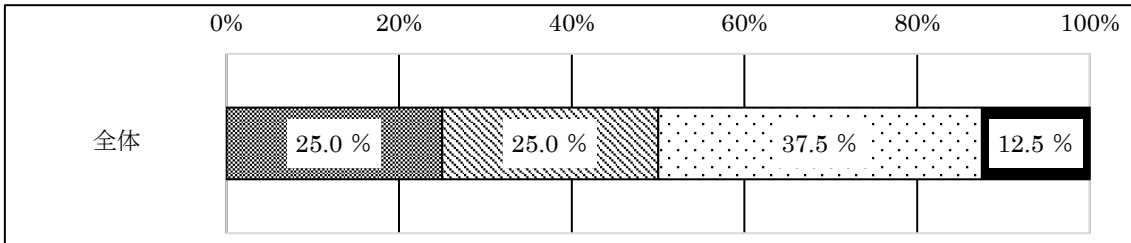


（３）　スポットワークでの働き方（Q2-3）

（Q2-2）において２か所以上と回答した方を対象としてスポットワークでの働き方を見ると、「毎回異なる施設で働いている（例：特に施設を限定せず、マッチングした保育施設で働いている）」が 37.5%でもっとも高い。

また、回答者数が少ないため留意が必要であるが、正社員の方の働き方としては「原則として、複数の決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園、Ｂ認定こども園、Ｃ保育園で働くようにしている）」「毎回異なる施設で働いている（例：特に施設を限定せず、マッチングした保育施設で働いている）」が 40.0%でもっとも高い一方、正社員以外の方の働き方としては「原則として、１つの決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園で働くようにしている）」が 66.7%でもっとも高い。

図表2-118：スポットワークでの働き方



▨原則として、１つの決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園で働くようにしている）

▧原則として、複数の決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園、Ｂ認定こども園、Ｃ保育園で働くようにしている）

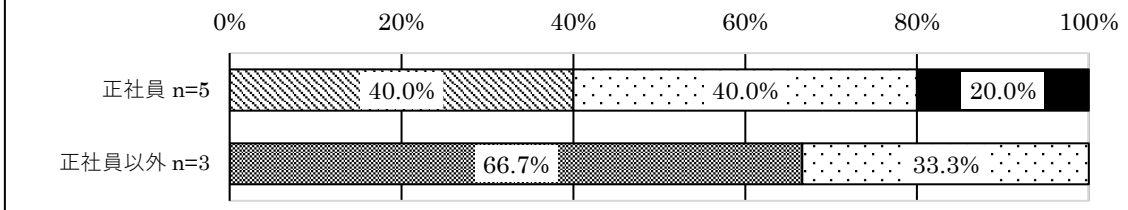
□毎回異なる施設で働いている（例：特に施設を限定せず、マッチングした保育施設で働いている）

■異なる施設で働いたり、決まった施設で働いたりしている（例：スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園、Ｂ認定こども園では優先的に働きつつ、条件次第で他の保育施設でも働いている）

n=8

＜雇用形態別＞

図表2-119：雇用形態別　スポットワークでの働き方



▨原則として、１つの決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園で働くようにしている）

▧原則として、複数の決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園、Ｂ認定こども園、Ｃ保育園で働くようにしている）

□毎回異なる施設で働いている（例：特に施設を限定せず、マッチングした保育施設で働いている）

■異なる施設で働いたり、決まった施設で働いたりしている（例：スポットワークで働く中で自分に合うと感じたＡ保育園、Ｂ認定こども園では優先的に働きつつ、条件次第で他の保育施設でも働いている）

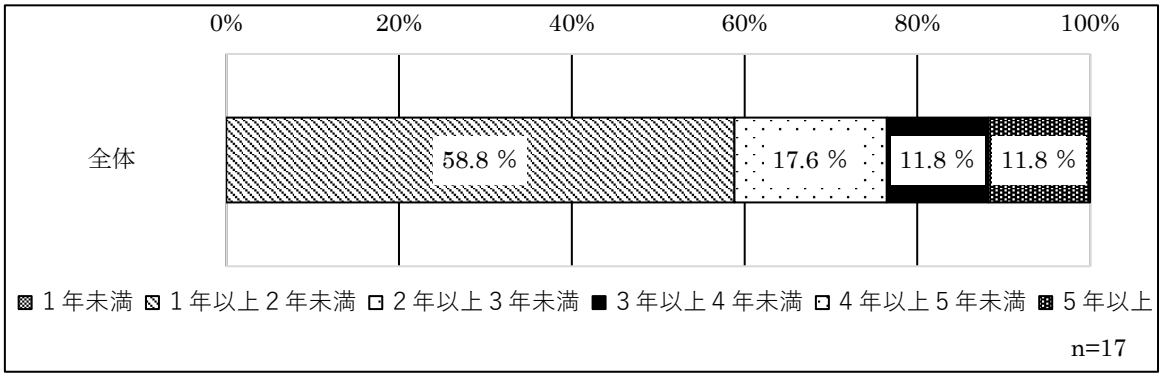
n=8

（４）　保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間（Q2-4）

保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間を見ると、「１年以上２年未満」が 58.8%でもっとも高く、次いで「２年以上３年未満」が 17.6%となっている。

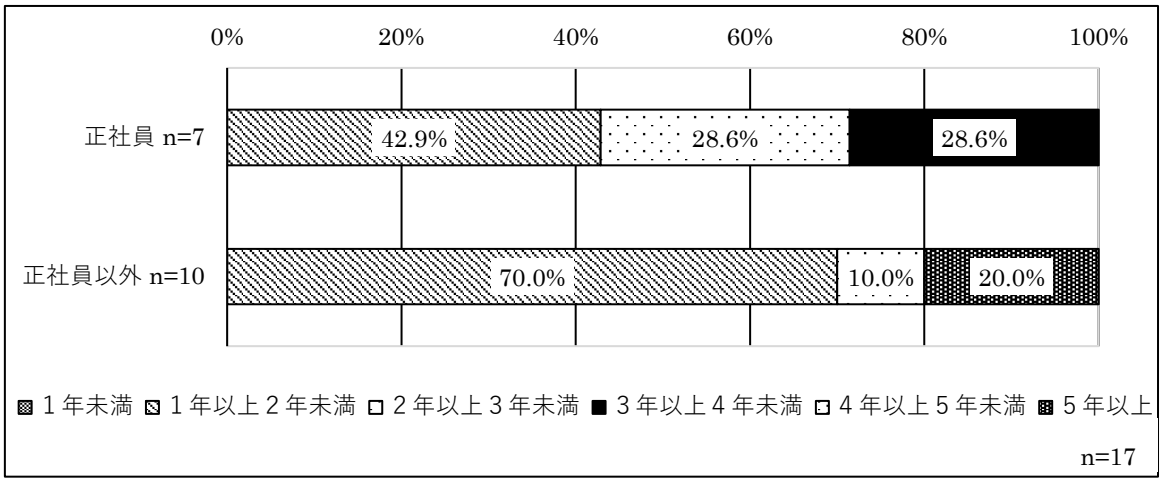
また、回答者数が少ないため留意が必要であるが、正社員の方が保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間としては「１年以上２年未満」が 42.9%でもっとも高い一方、正社員以外の方が保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間としては「１年以上２年未満」が 70.0%でもっとも高い。

図表２-１２０：保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間



＜雇用形態別＞

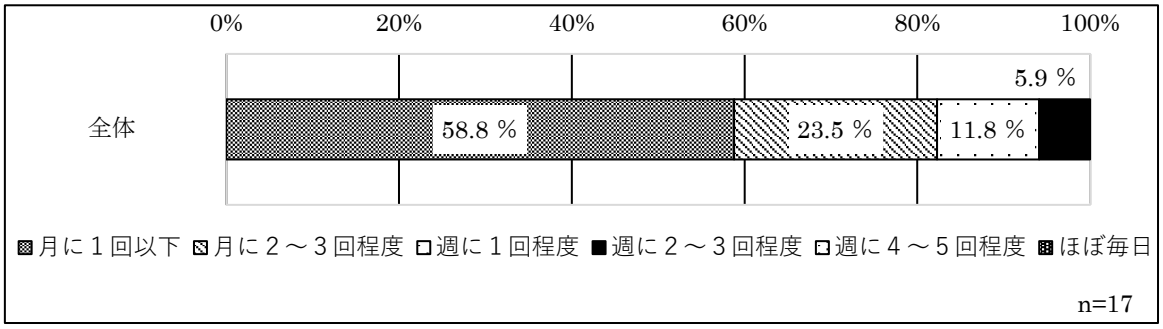
図表２-１２１：雇用形態別　保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間



（５）　保育施設においてスポットワークで働く時の頻度（Q2-5）

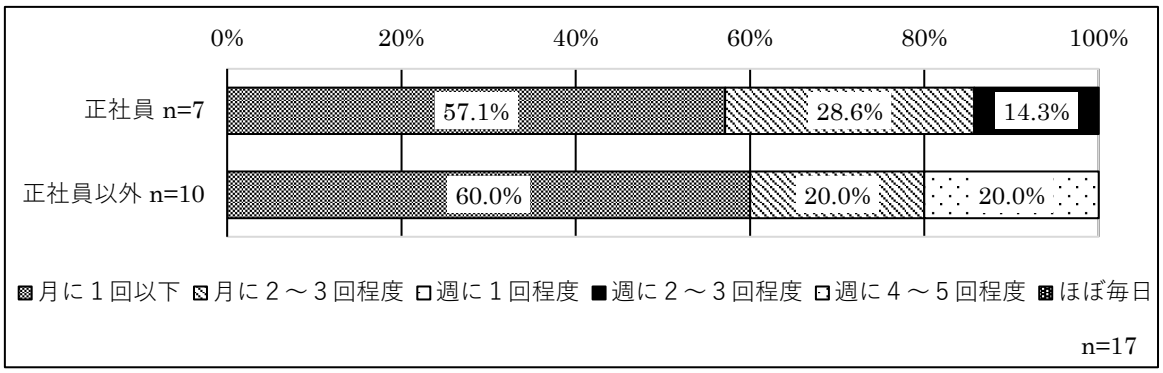
保育施設においてスポットワークで働く時の頻度を見ると、「月に１回以下」が 58.8%でもっとも高い。また、雇用形態別による保育施設においてスポットワークで働く時の頻度に明確な違いは見られない。

図表2-１２２：保育施設においてスポットワークで働く時の頻度



＜雇用形態別＞

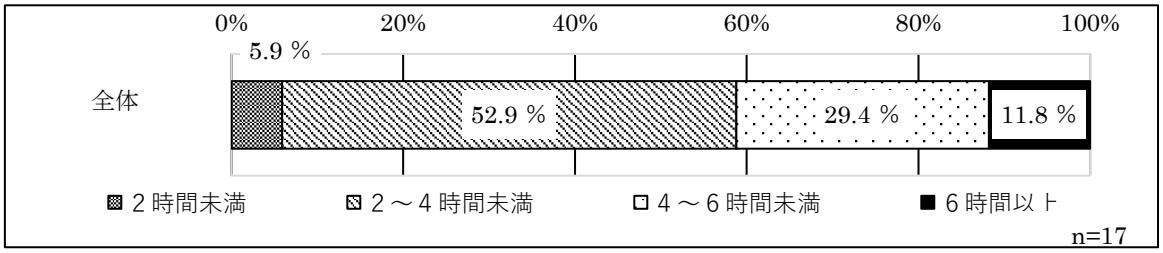
図表2-１２３：雇用形態別　保育施設においてスポットワークで働く時の頻度



（６）　保育施設においてスポットワークで働いた時の１日あたりの就労時間（Q2-6）

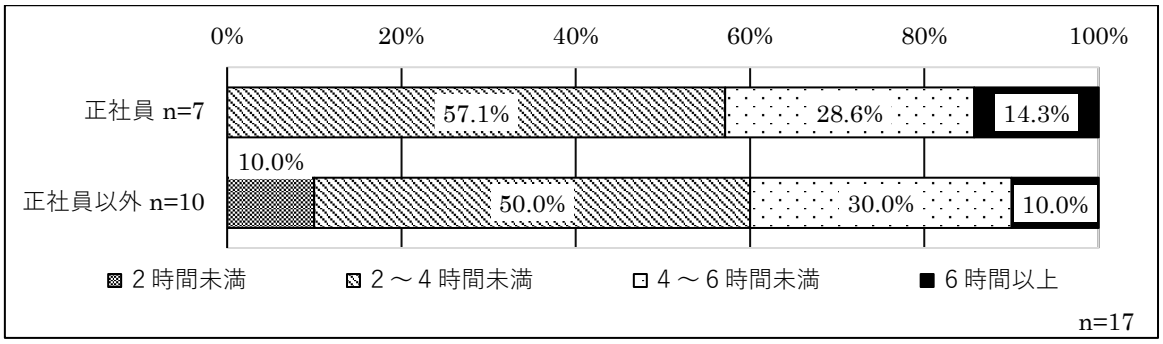
保育施設においてスポットワークで働いた時の１日あたりの就労時間を見ると、「２～４時間未満」が 52.9%でもっとも高い。また、雇用形態別による保育施設においてスポットワークで働いた時の１日あたりの就労時間に明確な違いは見られない。

図表２-１２４：保育施設においてスポットワークで働いた時の１日あたりの就労時間



＜雇用形態別＞

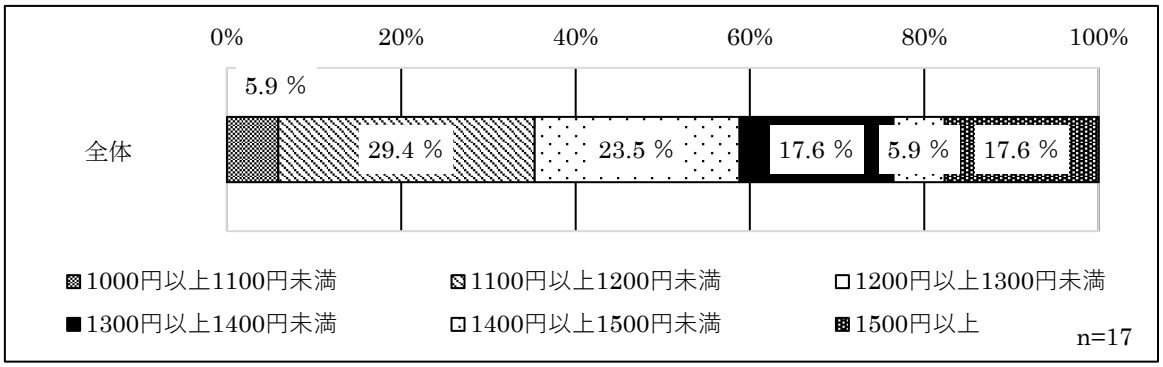
図表２-１２５：雇用形態別　保育施設においてスポットワークで働いた時の１日あたりの就労時間



（７）　保育施設においてスポットワークで働いた時の平均時給（Q2-7）

保育施設においてスポットワークで働いた時の平均時給を見ると、「1100 円以上 1200 円未満」が 29.4%でもっとも高く、次いで「1200 円以上 1300 円未満」となっている。

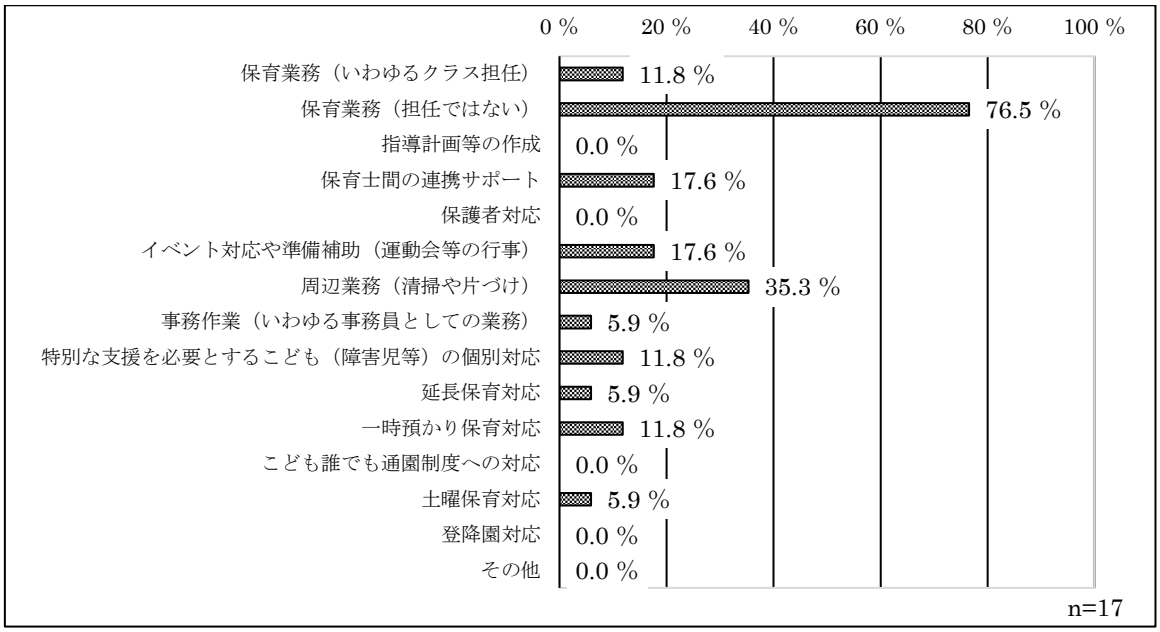
図表２-１２６：保育施設においてスポットワークで働いた時の平均時給



（８） スポットワークで担当したことのある業務内容（Q2-8）

スポットワークで担当したことのある業務内容を見ると、「保育業務（担当ではない）」が76.5%でもっとも高く、次いで「周辺業務（清掃や片づけ）」が35.3%となっている。

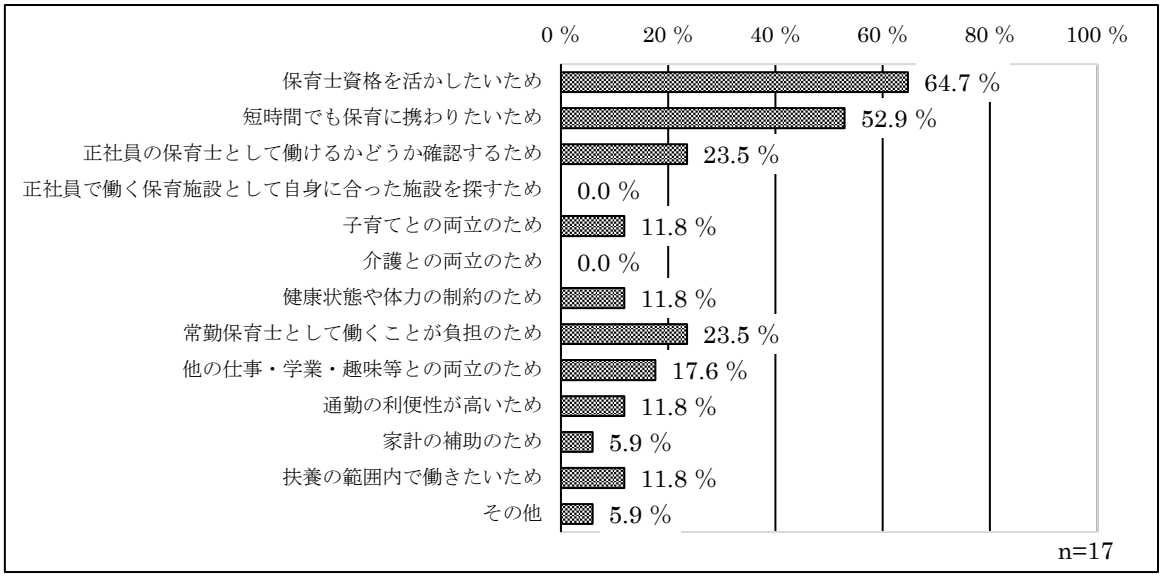
図表2-１２７：スポットワークで担当したことのある業務内容



（９） スポットワークで働いた理由（Q2-9）

スポットワークで働いた理由を見ると、「保育士資格を活かしたいため」が64.7%でもっとも高く、次いで「短時間でも保育に携わりたいため」が52.9%となっている。

図表2-１２８：スポットワークで働いた理由



（１０） スポットワークで働いてよかった職場や業務（Q2-10）

スポットワークで働いてよかった職場や業務について、自由に記入してもらった内容をみると、以下についての記載が見られた。

1	いろいろな年齢の子供と関われたこと	正社員
2	先生が丁寧に指示をくれたこと	正社員
3	短時間で働けてよかった	正社員
4	好きな時間に働けるため	正社員
5	レクリエーションなど	正社員
6	保育補助、環境整備	正社員
7	保育業務	正社員
8	色々な職場の雰囲気を見ることができた。合う職場なら何度も仕事をしたい。	契約・嘱託社員、パート、アルバイト
9	程よい距離が保てる	契約・嘱託社員、パート、アルバイト
10	発達支援の必要な少人数のお子さんと専門知識をもつ先生方とお仕事ができて良かった	スポットワーク
11	サポート	スポットワーク
12	子どもに関わることができる	スポットワーク
13	保育	その他

（１１） スポットワークで働いて不安な職場や業務（Q2-11）

スポットワークで働いて不安な職場や業務について、自由に記入してもらった内容をみると、以下についての記載が見られた。

1	子どもになにかあったときの責任	正社員
2	安定していないこと	正社員
3	業務責任	正社員
4	忙しい	正社員
5	1回行くと、ほとんどの施設にブロックをされた。	正社員
6	その子に合った対応がスポットだと判断しにくい	契約・嘱託社員、パート、アルバイト
7	業務責任	契約・嘱託社員、パート、アルバイト
8	担任ではないからどこまで指導していいのかわからない	スポットワーク
9	大規模園	その他

第３章 ヒアリング調査結果

I. 保育所等ヒアリング調査結果

調査結果を以下に示す。

１．A園

（1） 採用方法について

○ 募集方法

- 各園の HP に求人募集（保育士、調理士）について常時掲載している。常勤保育士（正社員）は本社面接を実施後、各園で面接を実施して採用が確定する。一方、短時間勤務保育士（パートタイム、スポットワーク）は各園で募集している。
- 常勤保育士 6 人のうち休職・離職（適応障害等）で 2 人が欠員したため、その穴埋めにスポットワークで 1 日 2～4 人程度採用していた時期がある。具体的には午前中 1 人、夕方 2 人などである。

○ 採用時に確認する点・重視する点

- スポットワークで初めて来る方には、実際に来る方が確定した後に、求人運営会社から提供される業務履歴内容（スポットワークでの業務別実績、採用履歴、当園での従事回数等）を確認する。また、当日、誓約書、履歴書を書いてもらうようにしている。誓約書には、16 項目の記載事項あり、誠実な勤務、守秘義務、就業上の留意事項等である。
- 職員が一緒に対応してよいと感じる方に、本園での採用について声掛けをしている。

○ 就労意欲について感じる点

- 現在、来てもらっているスポットワークの方は、非常によい勤務態度である方ばかりである。

（2） 業務内容等について

○ 主な業務内容・時間帯とその割り当て理由

- 現在は、基本的に午前中の主活動の保育を手厚くしており、主に常勤保育士を充てるようにしている。スポットワークは、朝 9-13 時までは主に環境整備をしてもらったり、午睡後からお迎えまでの 15-18 時までの環境整備やこどもへの対応等をしてもらう。
- 保護者対応、午睡対応、食事介助（※要検便）は依頼しない。

○ 人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点

- 職員の就労時間内で仕事をやりきれるよう、スポットワークを活用するようにした。

（3） 行政の支援について

○ 人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

- 緊急時に依頼する際の補助金制度等があると、求人サイトを活用した際の給与を高くすることができるのではないか。

2．B園

（1） 採用方法について

○ 募集方法

- 正社員・非常勤は分けて募集をしている。有名な企業でもないため、応募が少ない。
- 紹介会社を活用すると費用がかさむため、積極的には活用しない。

○ 採用時に確認する点・重視する点

- 常勤の採用時には転職履歴を確認する。また、４月から始めて３月に終わるというサイクルがある中で、年度の途中で辞めていたりする方の採用には特に気を付ける。こども主体の保育に力を入れており、本人の保育感と合っているかということも細かくチェックする。
- スポットワークの方の保育士証は、データで事前提供あるいは当日確認としている。スポットワークを経て長期雇用につながった例は多く、むしろそれを期待している。

○ 就労意欲について感じる点

- 人によるが、意欲的に働く方もいるし、反発するような方は少ないが時間がただ過ぎるのを待つ方もいる。

（2） 業務内容等について

○ 主な業務内容・時間帯とその割り当て理由

- 現在は、基本的に午前中の主活動の保育を手厚くしており、主に常勤保育士を充てるようにしている。スポットワークは、朝 9-13 時までは主に環境整備をしてもらったり、午睡後からお迎えまでの 15-18 時までの環境整備やこどもへの対応等をしてもらう。
- 保護者対応、午睡対応、食事介助（※要検便）は依頼しない。

○ 人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点

- 午睡の時間に入ってもらう方には、睡眠チェックのマニュアルも読んでもらっている。午睡中の対応が、スポットワークに依頼している業務の中では一番留意すべき事項と捉えている。その他、スポットワークの方とこどもが二人っきりにならないよう、周囲の職員が確認するようにしている。

○　人材の配置や活用等に当たって課題と考える点

- 常勤の事務時間等を確保するためにもスポットワークを雇用し、スポットワークがいるからこそ、なんとか常勤が健全に働けているイメージである。

（3）　行政の支援について

○　人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

- 保育士の紹介料へ充てられる費用支援等があると、紹介会社を活用することも検討できてよい。

3．C園

（1）　採用方法について

○　募集方法

- 雇用形態に関わらず、常時募集している。
- スポットワークの主な募集のタイミングは、次月のシフト表を組む際である。保育士の急な体調不良等による場合、直前で募集することもある。園行事の際には必要日単位で募集している。保育資格を有している方を募集する。また、募集が必ず求められる時期として 3 月末の時期がある。

○　採用時に確認する点・重視する点

- スポットワークの方は、業務依頼当日までどのような方が来るか把握できないため、勤務当日の勤怠を打刻する際、雑談での会話を通して、基本的な対人スキル、職務履歴書の記載内容と実務スキルの乖離等の有無等がないか、適切な保育スキルを有しているかなどを確認するようにしている。
- 初回出勤時の確認書類としては、初回提出書類は 3，4 点（履歴書、職務経歴書、保育士証、幼稚園教諭免許証※保有の方）である。

○　就労意欲について感じる点

- 園に魅力を感じて長期的に働いている方とはモチベーションが異なる。与えられた業務を淡々とこなし、問題が無ければよいと感じている方が多い。

（2）　業務内容等について

○　主な業務内容・時間帯とその割り当て理由

- スポットワークの保育士への依頼業務は、基本的には夕方の掃除、簡単なこどもとの遊び等である。保護者対応は依頼しない。

- スポットワークの保育士への依頼を避けた方が適切な業務としては、リーダー業務である。基幹的業務への活用は好ましくない。また、こども誰でも通園制度＋一時預かりクラスの保育士配置基準におけるメイン担当従事者にも活用しない方がよい。毎日のように通い特性等がわかっている通常の園児と異なり、いつどのようなこどもが来るかわからず、当日にその場で適切な対処を考えながら接する必要があり、保育業務として幅広いハイスキルが求められ、保護者が期待する保育とのミスマッチが生じるリスクがあるからである。また、制度設計が安定していない中で、要配慮家庭（多胎児、医療的ケア児、要発達支援児等）への対応も求められる。

○　人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点

- スポットワークを経て当園に長期雇用に移行する保育士も増えた。
- スポットワークで来る方は、他資格を取得する期間を活用した方や高齢者雇用の方、他園で働いている方などがいた。他園で働いている方にも二通りおり、兼業も認められているからと堂々と働く方と、そうではないという方もいた。

○　人材の配置や活用等に当たって課題と考える点

- 元々ごく限られた勤務時間のため、スポットワークの採用のたびに、詳細なオリエンテーション等を実施することは難しい。

（3）　行政の支援について

○　人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

- 園から支出した金額が全額、当人に支払われるわけではなく、業者が一部差し引く仕組みのため、支払額がすべて当人へ届く仕組みを行政に整えてもらえるとありがたい。

4．D園

（1）　採用方法について

○　募集方法

- 基本的な職員募集をかけることに関し、運営会社の承諾を得ることが難しい。現場の采配で随時採用可能なスポットワークを活用できるだけでも、現場を管理するものからするとありがたい。
- スポットワークを活用するタイミングとしては、職員の有休取得が重なった時、園の行事、職員向け会議への参加、緊急的な職員の体調不良、職員の健康診断、キャリアアップ研修参加等の際などであり、基本的に保護者が提出する次月の登園予定表を確認し、必要保育量を把握し、保育士が不足することが把握できたら、主任が募集をする流れである。職員の体調不良の際は、緊急でスポットワークを応募する。

○　採用時に確認する点・重視する点

- スポットワークで来た方は、就業時間が限られていることもあり、分量の多い業務マニュアル全体を渡したり研修を実施したりすることはないが、個人情報等に関する留意事項として、園内は録画されていることなどを示した簡単な資料渡して読んでもらっている。資料は、スポットワーク用ではなく全職員向け資料を使用し、また守秘等に関する誓約書の提出を求めている。
- 基本的には、業務に対処をしてもらう上で最低限知っておいて欲しい留意点等を伝える。

○　就労意欲について感じる点

- 当園として働きぶりがよいと感じる方は、即時に判断がつく。そうした方には、パートタイム等での採用について検討するようにしている。
- 一方、意欲が低いわけではないが、性格や印象が暗い方、怖い印象の方、こどもが寄りにくい方など、さまざまな方がいる。

（2）　業務内容等について

○　主な業務内容・時間帯とその割り当て理由

- 保護者対応については、基本的には担任が行うようにし、内容に応じて主任が対応することもあるが、パートタイムは朝の保護者との挨拶や簡単なコミュニケーションのみとしている。
- スポットワークへの依頼業務は、保育補助や掃除を基本とし必ず常勤保育士がつくようにしているが、掃除は一人で対応可能としている。

○　人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点

- スポットワークの活用は、必要と判断された場合、早めに応募するようにしている。運営会社傘下の近隣の園や企業主導型の園との保育士連携にも取り組んでいるが、職員の急なお休み等の緊急時は、スポットワークを活用している。

（3）　行政の支援について

○　人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

- 行政が運営する求人サイトや、有料紹介事業者に充てられる補助金などがあるとありがたい。

5．E園

（1）　採用方法について

○　募集方法

- 基本的には常勤保育士（正規職員）、短時間保育士（パートタイム）の採用を目的に募集を年中かけている。それでも保育士が不足する場合において日々雇用（職員の知り合い等で単発・短期間で働いてもらう保育士のことで、アプリ等経由ではない）の保育士を活用している。当日に、初めてその人がどのような人かわかるような採用の活用は検討していない。
- 具体的には看護師だが、当日働ける方を採用する。よく働いてくれるので常勤での勤務を勧めたことはあるが、働き方のニーズに合わず、常勤へシフトすることはない。

○　採用時に確認する点・重視する点

- 園の特徴として、プロジェクト保育や異年齢保育に取り組んでいる。採用時には、そうした園の方針に共感できるかどうか、園のモットーや保育のコンセプトを話し、考えを伺うことで、保育に対する考え方を確認している。
- 基本的には保育士資格を有している方の採用を希望しており、保育士の資格確認として「保育士証」を確認している。保育士養成校の学生も採用しており、多様な保育の実践の場を事前に経験する場の提供として捉えている。

○　就労意欲について感じる点

- 常勤保育士や短時間保育士の雇用形態によって就労意欲に大きな差異はなく、人によるところが大きい。また長期間働くか否かへの姿勢に差異を感じることがあり、例えば、派遣の保育士の場合は当園で長く働きたいわけではないと感じる場面もあった。

（2）　業務内容等について

○　主な業務内容・時間帯とその割り当て理由

- 短期間働く方への依頼業務としては、保育士資格を保有している方には保育補助業務を依頼する。保有していない方には、お誕生日カード 1 年分作成等を依頼したりし、保護者対応は依頼しない。
- 単発で来る方に園のモットーやコンセプト等の説明は実施せず、依頼に係る準備の上、依頼内容のみ伝えている。理由としては保護者対応や保育業務、一人の業務など責任の伴う業務を任せることはないためである。一方、過去に経験豊富な保育士であれば、場合によっては保育補助業務として入ってもらうこともある。

○　人材の配置や活用等に当たって工夫している点・成功していると考える点

- 常勤保育士だけでは人材配置に充足しないため、保育環境等を工夫している。具体的には、異年齢の過ごし合い保育の実践や一つの大きな家のような保育環境とすることで、常勤のみならず短時間保育士も含めた多様な保育士の目が届くようにしている。保育対

応等に困っている保育士がいても、周囲の保育士が即時に声を掛けられる環境にしている。

- また、法人内連携による保育士の活用に取り組んでいる。具体的には併設の同一法人運営の事業所内保育があるので、そちらの保育士の手が空く際に当園を手伝う仕組みとしている。その他「みんなの先生」の加配により、その加算やチーム推進加算等を運営費に充て、保育の質の担保や働きやすい環境の構築につなげている。

（3） 行政の支援について

○ 人材の確保や定着等に関し、行政からの支援として特に期待すること

- 処遇改善手当があると、職員の処遇面も安定するため非常に助かっている。
- 職員配置基準によって運営費が確定するため、見直しは必要であると思っている。

II. 自治体ヒアリング調査結果

調査結果を以下に示す。

１．日野市

（１） 事業のねらい・目的

- 東京都調査において、保育士資格を持ちながら保育士として働いていない潜在保育士が約 4 割いることもあり、潜在保育士の発掘、稼働につなげていく取組みが必要と考え、実施した。

（２） 事業の概要

- 取組内容は 2 つあり、実態調査と実証実験を実施した。
- 実証実験については、市内の民間保育所において、施設と保育士を短時間・単発の雇用でつなぐ民間事業者の採用ツールを導入し、潜在保育士と保育施設とのマッチングを行えるようにした。一般的なスキマバイトと呼ばれるサービスは、求人案件に対して応募があった時点で採用が決まることが多く、採用側が選べない働き手主導のサービスとなるが、本ツールは施設側が採用可否の判断を行えることから、施設主導の採用ツールと言える点に特徴がある。
- 市内認可保育所 31 園のうち 18 園参加し、登録した潜在保育士は 76 人であった。求人案件 780 件（15 園が応募）であり、採用件数 155 件（31 人）であった。
- 週 1～3 回、2～3 時間程度の短期間・短時間での勤務が多かった。
- 保育士養成校の学生も利用でき、インターン的に活用可能な仕組みであった。
- 市での費用負担は発生していない。通常は、今回のツールを保育施設が活用すると、賃金の他にシステム利用料と紹介手数料が発生するが、実証実験中はトライアル期間として施設にもシステム利用料や紹介手数料は発生しなかった。

（３） 利用者の声・評価

○ 施設

- 当初は、不安や取組みに意味があるのかといった声があったが、配置基準を満たすというより、＋αの余剰人員として充てることで、既存の保育士の負担感が減るメリットがあったという声があった。人手が必要になる時間帯（食事の介助、午睡明け、園外保育時間等）のタイミングで人の目が増えることは助かると伺っている。また、午睡の時間、正職員の休息時間でノンコアタイムを設けることが可能となったとも伺っている。また、園側が働く保育士を選ぶことができるため、園に合った保育士を採用できたということである。
- また、実際に働いてみた保育士にとってもよかったと感じることができたことで、長期雇用につながる事例もあった。採用のツールとしてもよかったと伺っている。

○　保育士

- 潜在保育士は、いきなりフルタイムで働くというよりは、自分のライフスタイルに合わせて短時間・単発で働きたい、というニーズが一定数あることがわかった。
- 本ツールによって、短時間・単発などで少しずつ働くことができ、働くことへのハードルが下がってよかったと伺っている。また、複数園を見比べることで自分に合った園を選ぶことが可能であることが、メリットとして挙がっている。大規模園、小規模園などの規模を選んだり、こどもにしっかりと向き合うことができる施設、自宅近くの勤務可能な施設、自分にとって働きやすい時間など、自分に合った保育施設を選ぶことができ、また長期雇用につながってよかったとの声をいただいた。

（4）　市の評価

- 施設側としてはフルタイム人材を希望するが、保育人材不足の現状下において、フルタイム人材は不足しており、潜在保育士の働き方ニーズは短時間・単発勤務であることから、雇用のミスマッチが生じていることが課題である。
- 潜在保育士が自分のペースで働きやすい環境を整えていくことが保育士不足の解消のために大切であり、潜在保育士が将来フルタイムで働くまでの中間の階段を作る仕組みを作ることが必要になってくると考えている。また、将来的に正職員で働ける可能性がある方に、将来を見据えたキャリアを重ねられる環境を作り、育てていくことが重要である。
- 今回は、説明会や研修で復帰の後押し、背中を押してあげる取組みが効果的であった。また、市の広報というスケールメリットや、地域資源（民間保育園・大学等）を活用し、行政の事業という信頼性の下で実施したことが大きな影響をもたらしたと考えている。また、民間のツール提供事業者からの新しい価値観や保育技術等の提供があったことも、民間ならではの迅速性、広報戦略等と相まって、市内の保育園を巻き込んだ機運の醸成ができた。
- 実証検証終了後 2 か月半程度経過時点で、長期雇用につながった方は 31 人のうち 4 人把握している。また、実証期間終了後の有料期間（12/16～1/15）の利用状況として、参加申込園数 9 園、求人を出した園数 9 園、求人案件数 267 件、採用件数 43 件（20 人）となっている。

（5）　今後の方向性

- 以下のような方策を検討している。
  - ・稼働につながっていない潜在保育士へのアプローチ
  - ・潜在保育士向け復職説明会の継続的実施
  - ・復職研修や事後フォロー等の支援の継続

潜在保育士は知識面で不安がある方がいたり、事業所では指導の負担感があるところもあり、それらを軽減するためにも産官学連携での研修制度の仕組みづくりを検討。

・公立保育園での導入

会計年度職員の応募時期が短い、応募方法が複雑などもあるため、会計年度任用職員制度のハードルをクリアしていくための案として、ボランティア形式でのお手伝いからそのまま会計年度職員に応募してもらう方法等を検討。

第４章考察

Ⅰ.　調査結果からみた保育所等のスポットワークによる保育士の活用の現状と課題

本事業のアンケート調査結果およびヒアリング調査結果に基づき、保育所等のスポットワークによる保育士の活用に関して、募集・採用、本人確認、業務依頼、就労後の４つのプロセスに分類し、各過程における**スポットワークの活用上の課題と現状を整理**した。

１．「募集」や「採用」について

アンケート調査結果からは、各保育所等がスポットワークによる保育士の活用を検討する場合の多くは、特に保育士資格を有している方においては、**「保育業務に必要な人員を確保するため」**が最も多く 56.7%、**「より手厚い配置にするため」**が 41.7%、**「従業員が急に休むことになった場合に対応するため」**が 39.7%であった（保育所アンケート調査、Q5-8）。

また、人口規模別・有効求人倍率別で比較すると人口規模および有効求人倍率（大）は同様の傾向がみられたが、人口規模および有効求人倍率（中・小）は「従業員が急に休むことになった場合に対応するため」に活用する場合が、人口規模および有効求人倍率（大）と比較し多いことが明らかとなった（保育所アンケート調査、Q5-8）。

一方、スポットワークの活用の課題としては、初めて勤務する方が多く、継続して勤務する方が少ないためこども達との愛着が定着せず親しめない、保護者からの不信感などの「保育の質・信頼の低下」を懸念する声もうかがえ（保育所アンケート調査、Q6-2）、スポットワークの活用に消極的な姿勢があることもうかがえた。また、マッチング時点で労働契約が結ばれてしまうため、契約解除ができないことや、システム上で自動でマッチングしてしまうため、たまにやる気が感じられない方が来るので扱いに戸惑うなど（保育所アンケート調査、Q6-2）の、応募から実活用するまでのマッチングの仕組みについて懸念があるなどの声も聞かれた。

ヒアリング調査結果からは、**各保育所等がスポットワークによる保育士の活用を検討する場合**の多くは、常勤保育士等が急に病欠となった場合や有休取得が重なった場合、あるいは研修や保護者対応等で保育業務にあたれない、イベント等の運営で人手が足りないなどの**必要な保育を実施する上で人手が足りないことを把握した際**などであることが明らかとなった。活用する際の考え方としては、**最低基準上の保育士定数の一部に充てるための活用は望ましくないことや、公定価格の加配要件（直接支援）の保育士としてスポットワークによる保育士を充てることは望ましくないことを理解**し、**保育の重要なポジションには常勤等のスポットワーク以外の保育士の配置換え等を行ってもなお人手が足りない場合**において、スポットワークによる保育士を充てることを検討している実態があった。

２．「本人確認（事前・当日含む）」について

アンケート調査結果からは、スポットワークでの採用の際、人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、９割以上の施設が何かしらの方法で保育士資格の確認を行っている。一方、人口規模が小さい地域の施設や有効求人倍率が高い地域における一部の施設は保育士資格を確認していないことが明らかとなった（保育所アンケート調査、Q5-3）。

ヒアリング調査結果からは、各保育所等のスポットワークによる保育士の活用においては、多様な方が応募可能であることや事前面談が実施できない仕組みが多い背景もあり、**保育士資格の確認は確実に行う**ことを意識していたことがうかがえた。具体的方法としては、事前に求人サイトの機能で事前登録された保育士証を確認したり、初回出勤時の保育士証の提出を必須としたりしており、スポットワークによる保育士の資格確認を重要視していた。

３．「業務依頼（事前・当日含む）」について

アンケート調査結果からは、保育士資格のあるスポットワークの方についても依頼する業務は「保育業務（担任ではない）」が 77.7%でもっとも高く、次いで「周辺業務（清掃や片づけ）」が 65.3%であることが明らかとなった。また、スポットワークの方の業務内容は人口規模別や有効求人倍率別に関わらず、担任ではない保育業務が最多であることも明らかとなり、保育士資格がある方であっても、日々雇用であることから、依頼できる業務について、こどもへの直接的な関わりとならないよう、配慮していることがうかがえた。スポットワークの活用の課題においても、重要な役割（クラス担任）は任せられない、その日限りなので園のルールを教えるまでもなく、誰でもできる仕事しか任せられないなどの「業務の制約」を挙げるところもあり（保育所アンケート調査、Q6-2）、スポットワークの活用において比較的軽微な業務のみ任せている活用実態が確認できた。

ヒアリング調査結果からは、各保育所等がスポットワークによる保育士の活用を検討する場合の多くにおいて、募集時に依頼したい業務を提示していたが、当日の業務を始めるまでに、**想定した業務を安全に遂行することが可能かなどについて、保育業務歴や他施設からのキャンセル歴、当日の書類確認、園の概要説明等のやり取りやコミュニケーション、簡単なヒアリング等を通じて判断**している様子がうかがえた。また、**常勤等のスポットワーク以外の**保育士とのペア体制も考慮し、スポットワークによる保育士に従事させることを予定していた当日の業務について、実際に依頼するかどうか、場合によっては従事させる業務内容を変更すべきかなどを判断する必要があることがヒアリング調査で示され、スポットワークに来る方の適性も判断しつつ、安全な保育運営体制の一部としてどのような役割を担ってもらうかについて迅速で柔軟な検討をしていることがうかがえた。さらに、保育士資格のある方においては、**保育所等の欠員状況によっては直接支援に係る業務を依頼する可能性もあるが、その場合においても、常勤等のスポットワーク以外の保育士の管理下で補助的な保育業務のみ担ったり、１人でこどもへの対応をさせないなど、保育の質の担保という観点からの配置上の配慮**もうかがえた。

４．「就労後」について

アンケート調査においては、スポットワークの活用事例として、実際の働きぶりを見て「長期採用につなげる」ために利用しているなどの意見が寄せられた（保育所アンケート調査、Q6-1）。

ヒアリング調査においては、就労後に、**スポットワークの方の働きぶりを振り返り、園の保育方針に合う方や一緒に働きたい方等について評価**している保育所等も多く、必要な際にはスポットワークでの就労を契機に次回も就業してもらえるよう、**御礼メールの送付、働きぶりへフィードバック等を実施**しているところも見られた。実際に、**スポットワークによる保育士として継続的就業してもらえる方が増えるなどの効果**や、その後、**保育所等との長期雇用に移行するケース**もあった。また、**潜在保育士や他業種から保育士へ移行しようとする際の始めのステップとしてスポットワークを活用**される方もおり、**保育所等側の人材確保策としても、また保育士側の就労支援の機会にも資する**ことがうかがえた。

II. スポットワークによる保育士等に業務を行わせるに当たっての保育所等における取り扱いに係る留意点等

本事業でのアンケート調査やヒアリング調査の結果で明らかになった保育所等におけるスポットワークによる保育士の活用の現状と課題、及び研究会での議論を踏まえ、スポットワークによる保育士等の職員に業務を行わせる際の留意点等について以下のようにまとめた。

１．「スポットワーク」の定義について

ここまで「スポットワーク」に関して、「保育所等におけるスポットワーク（いわゆるスキマバイト）により採用された保育士の取扱いについて（通知）」（令和７年２月 14 日付けこども家庭庁成育局保育政策課長通知）に記載された「短時間かつ単発の就労を内容とする雇用契約の下で働くこと。」を参考に、アンケート調査票における「用語の定義」にて記した「短時間かつ単発の就労を内容とする雇用契約の下で働くこと。主にスマートフォンのアプリを経由してマッチングが行われる者をいう」と整理していた。

一方、令和７年７月に厚生労働省にてとりまとめられた「『スポットワーク』の労務管理（使用者向けリーフレット）」では、スポットワークに関して以下のように記載されている。

> スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしている。
>
> スポットワークにはさまざまな形態があるが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とする。

そこで、本項では、上記の厚生労働省の記載を踏まえてスポットワークを捉えることとし、以下で、スポットワークによる保育士等に業務を行わせるに当たっての保育所等における取り扱いに係る留意点等を記載する。ただし、以降の記載の多くは、保育所等がアプリを介さずに、短期間かつ単発で直接雇用し賃金を直接支払うタイプのいわゆる日々雇用を行う場合にも適用されるものである。

２．スポットワークによる保育士を従事させるに当たっての留意事項について

スポットワークによる保育士についても、保育所等には雇用主としての責任がある前提の下で、業務に従事させるに当たって下記について留意する必要がある。

（１）　スポットワークによる保育士を従事させる場合は、短時間かつ単発の就労である

ことを踏まえ、担当させる業務内容・役割を明確化することが重要である。
また、スポットワークによる保育士を従事させる場合は、その者の資質を管理者や施設長が認識した上で業務に従事させるべきである。さらに、依頼できる業務の範囲内において、スポットワークをきっかけにして将来的に正規職員としての働き方を希望する、もしくは正規職員等と同様の業務責任等を課されない働き方など、本人の希望を踏まえた業務内容とすることが望ましい。

（２）　スポットワークによる保育士に割り振る業務の内容によっては、当該業務に求められる経験・専門性を有する保育士を従事させる必要がある。例えば、特別な配慮を要するこどもに対応する業務に従事させる場合は、これまでに同様の業務に従事した経験のある保育士を充てることが望ましい。

（３）　こども性暴力防止法の施行後（R8.12.25）は、スポットワークによる保育士が児童等対象業務従事者（園児と接する業務に従事する者のうち、支配性、継続性及び閉鎖性のある環境の下で当該園児に接するものをいう。）に該当する場合は、支配性、継続性及び閉鎖性のある環境の下で園児と接する業務に従事させてはならないと考えられる。また、採用に当たっては、保育士特定登録取消者管理システムの活用が必要である。

（４）　自治体の条例等による自治体独自の基準についても遵守すべきであり、これは以降の項目においても当てはまる。

○　研究会で出された意見のポイント

- （１）基本的にここで整理する内容は、スポットワーク以外の常勤等の保育士等と同様に、スポットワークによる保育士など日々雇用の労働者であっても雇用主としての責任を負うということを記載しておくのがよい。
- 採用した者の資質を管理者や施設長が認識した上で業務に従事させるべきことを記載した方がよい。与える業務は現場に任せるということもあるが、施設で望んでいないことが現場で起きることもあるため、採用者の資質を踏まえた上で担当業務を割り振ることが重要。
- スポットワークで雇用した方が、
  - スポットワークをきっかけにできれば正規職員までなりたいのか
  - 比較的責任が軽い業務を望むためにスポットワークという働き方を選択しているのか

  いずれなのかを事業者が把握して業務に就いてもらうことが重要。

- （２）「従事させる業務内容によっては、求められる経験・専門性を有する保育士を従事

させる必要がある。」とした方がよい。

- （４）検便は直接従事する職員に全員提出を求めており、スポットワークの場合も求めることとなる。採用の部分等に「自治体独自のルール遵守は求める」等の記載があるとよい。

３．スポットワークによる保育士の採用における留意事項について

（１）　スポットワークによる保育士を保育業務に従事させる際には、応募書面等による確認だけではなく、初回出勤時に資格証明書等の書面（写しを含む）にて資格の保有状況を確認する等、入念に確認するべきである。また、当該保育士が従事する前に、基本的な園の保育方針を理解するための説明を実施するよう努めるべきである。

（２）　スポットワークで保育士に業務を行わせる場合は、労働関係法規を遵守するとともに、「「スポットワーク」の労務管理（使用者向けリーフレット）」（厚生労働省）を参考に適切な労務管理を徹底するべきである。

（３）　こども性暴力防止法の施行後（R8.12.25）は、スポットワークによる保育士が児童等対象業務従事者に該当する場合は、こども性暴力防止法等に基づき、当該スポットワークによる保育士が従事する保育所等において、犯罪事実確認その他の必要な措置を講じる必要がある。なお、当該保育士が「いとま特例」の適用対象となる場合には、こども性暴力防止法ガイドラインの記載に則り、原則としてこどもと一対一にさせない等の措置を講じる必要があることに留意が必要となる。また、採用に当たっては、保育士特定登録取消者管理システムを活用し、児童生徒性暴力等を行ったことにより保育士の登録を取り消された者等に該当しないかの確認が必要（義務）である。
※犯罪事実確認については、原則として対象業務に従事させる前に実施する必要があるが、予見不可能な欠員等のやむを得ない事情により、対象業務に従事させる前に犯罪事実確認を行ういとまがない場合であって、直ちにその者を当該業務に従事させなければ事業の運営に著しい支障が生ずるときは、例外的に犯罪事実確認を終える前に従事させることを可能とするいとま特例が適用される場合がある。
※一定期間内（最長６月）に再度対象業務に従事する可能性がある旨の意向確認書面を取り交わしている場合は、従事の都度犯罪事実確認を行うことは不要。詳細は「こども性暴力防止法施行ガイドライン」を参照すること。

（４）　スポットワークによる保育士を募集する際には、以下について留意すべきである。
－資格を保有していることや犯罪歴が無いことを応募要件に提示しておくこと

－要件を満たしていることの誓約書を当日の勤務前に提出してもらうことを条件として提示しておくこと
－要件を満たさない場合は労働契約が解除されることがありうることを提示しておくこと

○　研究会で出された意見のポイント

- （1）スポットワークによる保育士が園の保育方針が理解できるように伝えることも、施設側が準備する事項として記載するとよい。

- （3）「犯罪事実確認を行う必要がある」について記載するのであれば、保育士の登録を取り消された者（保育士特定登録取消者）の確認についての記載もあるとよい。
  こども性暴力防止法に基づき、急な欠員等のやむを得ない事情により犯罪事実確認を行ういとまがない場合には、例外的に犯罪事実確認を終える前に対象業務に従事することを可能とする「いとま特例」が設けられており、これが適用される場合には、犯罪事実確認を終えるまでは、原則としてこどもと一対一にさせない等の措置を講じることとされていることについて記載するのがよい。

- （4）以下について、留意する必要がある。
  ・スポットワークでは、応募時点で労働契約が成立する仕組みが多いため、雇用主は、犯罪履歴等を事前確認できずに採用となる。よって、以下のような募集上の留意点が必要となる。
  －資格保有や特定性犯罪事実該当者（こども性暴力防止法第２条第８項）でないことを応募要件として提示しておくこと
  －当該要件を満たしていること及び応募要件を満たさない場合は就労できないことに異議がないことについての誓約書を応募時に提出させること
  －要件を満たさない場合は労働契約の解除もありうることを提示しておくこと

４．スポットワークによる保育士が従事する業務内容について

スポットワークによる保育士が従事する業務内容については、以下の点に留意する必要がある。

（1）　スポットワークによる保育士が保育業務（直接支援）に従事することは一概に妨げられるものではないが、こどもとの安定的・継続的なかかわりが重要であるという観点から、各組・各グループを担当する保育士のうち中核的な役割を担わせること（担任業務や指導計画等の作成業務等に従事させること、こどもの生命や安全に責任を負う役割を担

わせること等）は望ましくない。あくまで、補助的な役割で保育業務に従事させるべき。なお、スポットワークによる保育士としての勤務経験の有無にかかわらず、当該保育施設に初めて勤務する保育士については、保育施設がその資質や適性等を十分に把握できていないこと等を踏まえ、従事させる業務内容について、より慎重に検討すること。以下に、スポットワークによる保育士に依頼できない業務・依頼できる業務等について示す。

・依頼できない業務例
　ークラス担任業務、指導計画作成等
・依頼できる業務例
　ークラス担任の保育の補助、お散歩の見守り補助等

（２）　こどもに対して安定的な保育を提供する観点から、スポットワークによる保育士を保育業務（直接支援）の補助的な役割で従事させる場合、可能な限り継続的に雇用することが見込まれる保育士を充てることが望ましく、当該保育士を日によって異なる組・グループに配置することは望ましくない。また、業務の終了時に引継ぎを適切に行うための時間を確保することなど、こどもに対する保育の質の確保に努めるべき。

（３）　登降園対応や、延長保育における対応等、朝夕の時間帯の保育業務に従事させることは考えられる。朝夕特例の子育て支援員に該当する者として、スポットワークによる保育士を従事させることは問題ないと考えられる。また、延長保育対応においては、延長保育の配置基準の定数上の保育士について、各組・各グループを担当する保育士が２名以上いる場合、１名に限りスポットワークによる保育士を従事させて問題ないと考えられる。また、一時預かり事業についても延長保育と同様。

（４）　特別な配慮を要するこどもの個別対応については、各々のこどもの特性を理解したうえで業務にあたる必要があることから、基本的にはスポットワークによる保育士のみに対応させることは望ましくない。

（５）　保護者対応についても、保護者との安定的・継続的な関係性を構築するという観点からは、スポットワークによる保育士が中心となって対応することは望ましくない。一方で、事務的な連絡について担当させることは差し支えないことに加え、例えば、普段かかわりのある保育士とは別の保育士に話を聞いてもらうことや、園長経験者等の経験豊富な保育士に度々スポットワークで来てもらうなどの例もあり、多様な利用法が考えられる。このため、スポットワークによる保育士を保護者対応に従事させる場合は、その具体的な内容、及びその者の経験や専門性に応じて、適切な役割分担に努めるべき。また、採用に当たっては保育士特定登録取消者管理システムを活用することも必要である。

（６）　清掃や片づけ等の周辺業務や、事務作業等に従事させることは問題ないと考えられる。また、イベント対応等、一時的に人手が必要な状況において、その運営補助等に従事させることも考えられる。

（７）　スポットワークによる保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることは望ましくないという点は、以降の記載事項について留意する際にもあてはまるものであり、前提として認識する必要がある。

○　研究会で出された意見のポイント

- （１）日々雇用でも、何度も来てもらい、かつスキルのある方が来ることもあるが、基本的にはスキルにばらつきがある前提で、その中でも守ってもらうべき事項等の想定で検討すべき。
- 午睡チェックは命にかかわる業務のため、可能であれば、継続的に勤務する職員が対応すべき。
- 補助業務と記載するだけでなく、依頼できる業務、できない業務を具体的に例示しておくとよい。難しいのはベテランであれば許容するかを記載するかどうかである。記載すると、どこまでも許容されることになってしまう。
- よりわかりやすい表現であれば、「補助的な役割で保育や周辺業務に従事させること。」のほうが適切ではないか。

- （２）前提として、スポットワークによる保育士が、配置基準の定数上の保育士であるか否かが関係してくる。担任の補助といっても、配置基準の定数上の保育士であれば相応の役割を果たすべき人員という位置づけとなる。一方、スポットワークによる保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることは望ましくないという点を踏まえ、最低基準上はスポットワーク以外の常勤等の保育士で満たしたうえで、プラスアルファで入っている補助的な保育士であれば、担任を直接的に補助するような業務とは別の業務に従事させても差し支えないと思われる。配置基準上の定数に充てるべき人員であるか否かを分けなければ、ある業務をさせてよい、悪いは言えないと思われる。
- 以降の部分においても、スポットワークによる保育士は、配置基準上の定数上の保育士に含めないという前提での整理であると示す方がよい。

- （３）こども誰でも通園制度について、スポットワークによる保育士を最低基準上の保育従事者定数の一部に充てることの適否については両論ある。
- 一つの考え方としては、こども誰でも通園制度については、こどもとの安定的・継続的なかかわりが重要であるという観点や、こどもについての計画・記録を求めていること

等を踏まえると、通常の時間帯の保育と同様、最低基準上の保育従事者定数の一部に充てることは望ましくない。すなわち、こども誰でも通園制度に係る制度上の要請を踏まえると、延長保育や一時預かりと並列で扱うべきではない。

- 一方、延長保育や一時預かりとこども誰でも通園制度の記述がわかれても仕方がない面があるものの、現場では混乱すると思われる。保育士が２名以上配置されている場合、１名は確実に常勤等のスポットワーク以外の保育士が配置されることになり、一定の保育の質は担保されることから差し支えないという考え方もある。
- こども誰でも通園制度におけるスポットワークによる保育士の扱いについて、延長保育や一時預かりと同列で扱うかどうかについては、上記両論の適否等を踏まえて検討することが求められる。

- （４）しかるべきスキルを持った人が来てくれるのであればよいが、スポットワークを欲しいと思って募集し、来た人がその要件を満たしている確率は低い。求める業務に必要な能力を有する専門職がスポットワークで来るのはレアケースだと思われる。

- （５）「例えば」以降の文章について、スポットワークの方は、保育者同士の関係性もわからないため、別の保育者を紹介することが普段関わっている保育士の業務の支障となる可能性も高く、また、継続的に保護者と信頼関係を築けているとは考えにくい。望ましいケースはそう多くないと思うため、削除の方が適切ではないか。
- よい場合は取り組むということなので、そのままでもよいかもしれない。

- （７）以降の部分においても、スポットワークによる保育士は、配置基準上の定数上の保育士に含めないという前提での整理であると示す方がよい。（再掲）

５．配置基準におけるスポットワークによる保育士の取扱いについて

（１）　配置基準の定数上の保育士の取扱いに関しては、「保育所等における短時間勤務の保育士の取扱いについて」（令和３年３月 19 日付け厚生労働省子ども家庭局長通知）において、こどもを長時間にわたり保育できる常勤保育士であることが原則であり、望ましいこととされている。これを踏まえると、スポットワークによる保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることは望ましくない。

（２）　病気等のやむを得ない事情により当日の欠勤が急遽出た場合に活用すること等は一概に妨げられるものではないが、こどもとの安定的・継続的な関わりが重要であるという観点からは、都度異なる保育士の１～２日程度の短期の雇用を長期かつ継続的に繰り返すことは、保育所等の運営に当たって、望ましくない。

○　**研究会で出された意見のポイント**

- （2）スポットワークの活用は一概に妨げられるものではないが、安定的、継続的な関わりが重要という点を留意事項の中に含むようにし、「妨げられるものではない」という点に関して拡大解釈をされて際限なく活用されることのないようにするとよい。

6．公定価格におけるスポットワークによる保育士の取扱いについて

（1）　直接支援に携わる保育士に関する加配要件については、配置基準の定数上の保育士の取扱いと同様、スポットワークによる保育士を充てることは望ましくない。

○　**研究会で出された意見のポイント**

- 職員が欠勤した場合、本来はその人の代わりとなるくらいに力のある職員が入るべき。

7．保育人材確保に関する活用事例について

（1）　最低基準上の保育士定数は満たした体制を確保した上で、保育の質の確保・向上や、保育士等の業務負担軽減の観点から、スポットワークによる保育士を活用することは考えられる。（充実した体制の確保）

（2）　また、イベント対応や、朝夕等の人手が不足する時期・時間帯において、スポットワークによる保育士を充てることも考えられる。（体制確保が困難な時期・時間帯への対応）

（3）　スポットワークで業務を行ったことのある保育士を、正規職員や（スポットワークではない）有期雇用職員として雇用することも考えられる。事業者側にとっては、スポットワークで複数回雇用する中で、当該保育士を評価し、採用可否を検討することができる。保育士側にとっても、スポットワークで複数回雇用される中で徐々に保育現場に慣れながら、就職先として適切か検討することができる。（採用ツール・就職ツールとしてのスポットワーク）

（4）　また、潜在保育士において、保育現場の感覚を取り戻す経験や学び直す契機にもつながる可能性があり、本格的な職場復帰にも資すると考えられる。事業者側にとっても、保育士の採用につながる。

○　研究会で出された意見のポイント

- （3）スポットワークで働いてもらった人が日々雇用からそれよりも長い雇用期間の有期雇用に移行することも可能であることを踏まえると、スポットワークでの働きぶりを見て採用するかどうかを検討する機会として活用してもよいということであるが、日々雇用であるため、「スポットワークでの雇用期間」ではなく、「スポットワークで複数回雇用する中で」などとするのが適切な表現である。

- （4）有料職業紹介所をやむを得ず利用し、紹介手数料が運営を圧迫するという話をよく伺っている。スポットワークを介した採用の場合、事業者にとっては紹介手数料の支払いが不要なこと、潜在保育士にとっては段階的に復職できるなど自分にあった働き方を選べること、など双方にメリットがあると考える。
- 人は足りているが、正社員の採用につなげるために度々スポットワークを利用し、それでよい人が来たら正社員雇用を打診するということもあり得る。

8．保育士以外の方の活用について

（1）　保育士以外の方をスポットワークで採用することは差し支えないが、保育士資格を有しないことに留意し、清掃や片づけ等の周辺業務や事務作業に充てるべき。仮に保育業務（直接支援）に従事する場合は、いわゆる保育補助者として、子育て支援員等の研修を修了している者を充てることとし、また、補助的な役割に限定するべき。

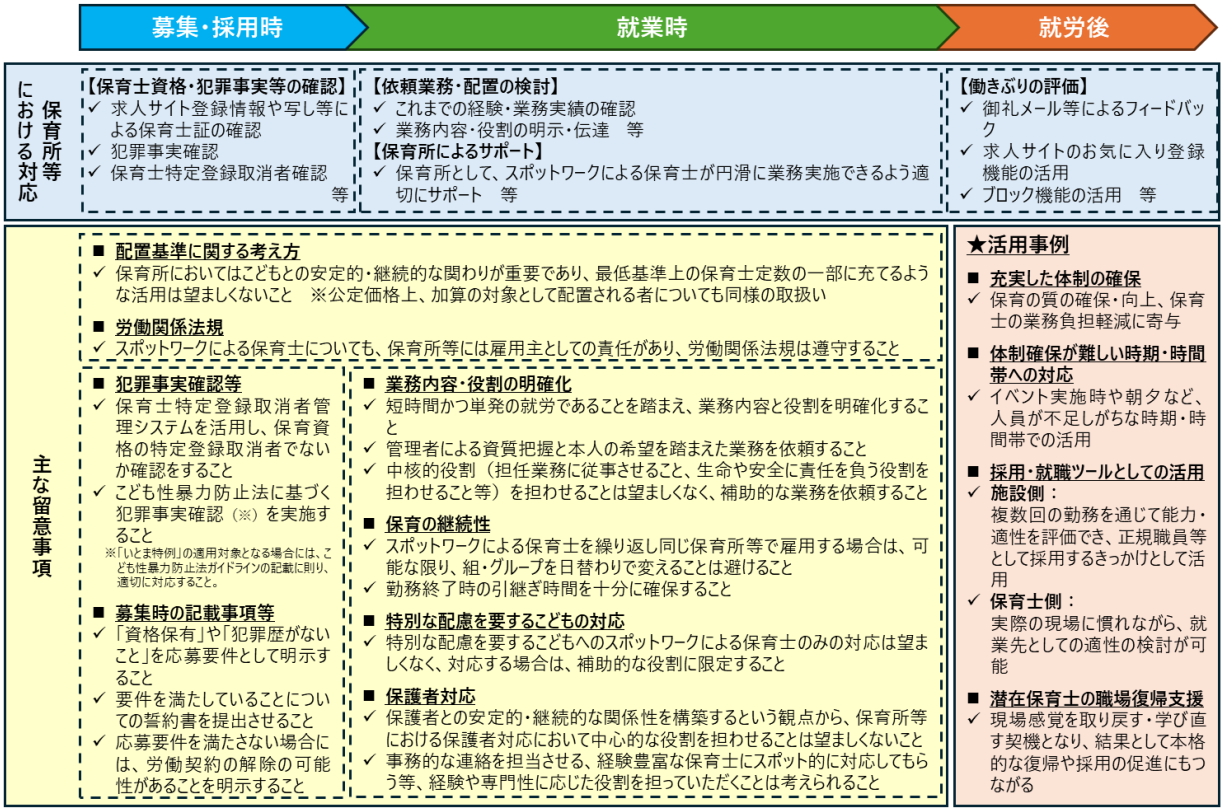
○　研究会で出された意見のポイント

- 養成校の学生は、まだ保育士資格を有していないことから、ここの記載の対象である。

保育所等におけるスポットワークによる保育士の活用におけるポイントについてまとめた図は、以下のとおりである。

図表 4-1：保育所等における「スポットワークによる保育士」の活用におけるポイント

※本資料におけるスポットワークとは、「短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこと」のうち、「スポットワークの雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うもの」を対象とする。



参考資料 アンケート調査票

I.　保育所等アンケート調査票

■アンケート（保育所等票）

調査対象は、認可保育所、地域型保育事業所及び認定こども園となり、対象施設以外はご対応不要です。

保育士の各類型等に関する用語の定義については以下のとおりです。
【用語の定義】
常勤保育士：当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（１か月に勤務すべき時間数が 120 時間以上であるものに限る。）に達している者。また前述以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者。以上に当てはまる場合は、派遣職員も「常勤保育士」に含む
短時間勤務保育士：常勤保育士に該当しない者
常勤保育士（短時間勤務等）：常勤保育士であるが、育児・介護休業法等により短時間で働く者（月120時間以上勤務し、1日6時間未満勤務又は月 20 日未満勤務する保育士）
パートタイム：常勤より短い勤務時間で定期的な勤務スケジュールに基づく雇用契約の下で働く者
スポットワーク：短時間かつ単発の就労を内容とする雇用契約の下で働く者。主にスマートフォンのアプリを経由してマッチングが行われる者をいう
なお、「インターンシップ」は、雇用するものではないことから本調査の対象から除く

参考HP
保育所等における常勤保育士及び短時間勤務保育士の定義について（通知）
【通知】保育所等におけるスポットワーク（いわゆるスキマバイト）により採用された保育士の取扱いについて（通知）
保育士特定登録取消者管理システム概要
いわゆる「スポットワーク」の留意事項等｜厚生労働省

回答者：全員　改ページ

1．貴施設について

ここからは貴施設の属性や人員構成等について伺います。

Q1-1　SA　貴施設の種別を教えてください。（当てはまるものを1つ選択）

○1　認可保育施設（認可保育所）　※認定こども園（保育所型）は除く
○2　認可保育施設（小規模保育事業）
○3　認可保育施設（家庭的保育事業）
○4　認可保育施設（居宅訪問型保育事業）
○5　認可保育施設（事業所内保育事業）
○6　認定こども園（幼保連携型）
○7　認定こども園（保育所型）
○8　認定こども園（幼稚園型）
○9　認定こども園（地方裁量型）

Q1-2　NUM　貴施設における令和７年４月１日時点の開所時間、閉所時間について教えてください。（数字を記入）
※記載例）午前6時開所⇒「0600」、午後8時閉所⇒「2000」

1	開所時間	
2	閉所時間	

Q1-3　SA　貴施設は土曜日も開所していますか。（当てはまるものを1つ選択）

○1　はい
○2　いいえ

Q1-4　MA　貴施設で通常保育以外に実施している事業について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

○1　延長保育
○2　一時預かり
○3　こども誰でも通園制度
○4　その他

Q1-5　NUM　貴施設における令和７年４月１日時点のこどもの利用定員数、在籍数について教えてください。（数字を記入）
※該当がない場合は「0」と入力ください。

		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児		4歳児		5歳児	
					1号	2号	1号	2号	1号	2号
1	利用定員数									
2	在籍数									

回答者：全員　改ページ

以下のQ1-6及びQ1-7の回答に際し、保育士の各類型に関する用語の定義については以下のとおりです。（再掲）
【用語の定義】
常勤保育士：当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（１か月に勤務すべき時間数が 120 時間以上であるものに限る。）に達している者。また前述以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者。以上に当てはまる場合は、派遣職員も「常勤保育士」に含む
短時間勤務保育士：常勤保育士に該当しない者
常勤保育士（短時間勤務等）：常勤保育士であるが、育児・介護休業法等により短時間で働く者（月120時間以上勤務し、1日6時間未満勤務又は月 20 日未満勤務する保育士）
パートタイム：常勤より短い勤務時間で定期的な勤務スケジュールに基づく雇用契約の下で働く者
スポットワーク：短時間かつ単発の就労を内容とする雇用契約の下で働く者。主にスマートフォンのアプリを経由してマッチングが行われる者をいう
なお、「インターンシップ」は、雇用するものではないことから本調査の対象から除く

Q1-6　NUM　貴施設における保育士に関し、令和６年度における採用・離職人数、及び令和７年４月1日時点における配置人数について教えてください。（数字を記入）
※配置がない場合は「0」と入力ください。
※不明な場合は「9999」と入力ください。
※(1)「①採用人数」は、いわゆる増員数を指しています。（育児休業等からの復職者数はカウントしないでください。）
※(1)「②離職人数」は、いわゆる減員数を指しています。（育児休業等の休職者数はカウントしないでください。）
※(2)「②配置人数（常勤換算人数）」の算出方法は、常勤換算人数 = 職員の総労働時間 ÷ 常勤職員の所定労働時間　としてください。
※Q1-6-5「うちパートタイム（有期雇用）」には、スポットワークの方を含めないでください。

		(1) 令和6年度（4～3月）		(2) 令和7年4月1日	
		①採用人数（延べ人数）	②離職人数	①配置人数（実人数）	②配置人数（常勤換算人数）
Q1-6-1	常勤保育士（フルタイム）（合計）				ー
Q1-6-2	常勤保育士（短時間勤務等）（合計）				ー
Q1-6-3	短時間勤務保育士（合計）　例）1日４時間（朝８時~12時）×週3日（月、水、金）勤務				
Q1-6-4	うち正規職員（無期雇用）				
Q1-6-5	うちパートタイム（有期雇用）				
Q1-6-6	うち派遣職員				

Q1-7　MA　貴施設における短時間勤務保育士に関し、保育士の配置基準の定数または加配にカウントする職員について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）
いわゆる配置基準（例：4、5歳児 25:1）を満たしているかどうかを判断するときに、保育士の人数にカウントしている場合は「(1)配置基準の定数」の欄に○をしてください。
加算の取得要件（例：チーム保育加算）を判断するときに、保育士の人数にカウントしている場合は「(2)加配」の欄に○をしてください。

		(1)配置基準の定数	(2)加配
	短時間勤務保育士（合計）　例）1日４時間（朝８時~12時）×週3日（月、水、金）勤務	ー	ー
Q1-7-1	うち正規職員（無期雇用）		
Q1-7-2	うちパートタイム（有期雇用）		
Q1-7-3	うちスポットワーク（有期雇用）		
Q1-7-4	うち派遣職員		

Q1-8　SA　過去１年間(2024年8月～2025年9月）にスポットワークで働く方を雇用したことがありますか。（当てはまるものを1つ選択）

○1　ある
○2　ない

Q1-9　SA　地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれると考えますか。（当てはまるものを1つ選択）

○1　はい
○2　いいえ

FA　具体的な理由を教えてください。（ex.保育所において他の事業を行う場合、事業ごとに配置基準があるため全体としては人を過剰に配置することになるので緩和できないか　等）

回答者：全員　改ページ

2．保育士の採用について

ここからは貴施設の保育士の採用に関することについて伺います。

Q2-1　MA　貴施設において保育士（全般）の人材確保のために活用している手段について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）
＊「職業紹介事業者」とは、雇用契約の成立をあっせんすることに対して成功報酬を支払う、いわゆる転職エージェント等を指します。
＊＊「求人サイト」とは、職業紹介事業者以外の、求人情報の掲載サイトを指します。（求人情報の掲載料や、求人サイトを通じた応募・雇用契約成立について成功報酬を支払うもの）

Q2-1-1	ハローワーク	
Q2-1-2	福祉人材センター	
Q2-1-3	保育士・保育所支援センター	
Q2-1-4	保育士養成校	
Q2-1-5	職業紹介事業者＊	
Q2-1-6	求人サイト＊＊	
Q2-1-7	派遣会社	
Q2-1-8	施設・法人のHP・SNS等	
Q2-1-9	職員の口コミ、つて等	
Q2-1-10	その他	

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q2-2　NUM　貴施設において人材を確保するに当たって想定している保育士の平均有休取得率（想定している一定割合の欠勤率）を教えてください。（数字を記入）
算出方法は、有休取得資格のある職員につき、年間の有休取得日数（繰越日数を含む）の合計　÷　年間の有休付与日数（繰越日数を除く）の合計　としてください。
※人材の確保に当たって有休取得（欠勤）を勘案していない場合は、0（ゼロ）を入力してください。
※不明な場合は「9999」と入力ください。

［　　　　］%

回答者：全員　　改ページ

3. 常勤保育士について

ここからは貴施設の常勤保育士について伺います。

Q3-1　SA　常勤保育士の週休制の形態について教えてください。（当てはまるものを1つ選択）
※週休2日制：年間を通じて1か月に1回以上、週2日の休日がある制度であり、毎週2日の休みがあるとは限らない
※完全週休2日制：毎週必ず2日の休日がある制度

○1　週休2日制
○2　完全週休2日制
○3　その他

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q3-2　SA　常勤保育士に選択的週休3日制を導入しているか教えてください。（当てはまるものを1つ選択）
※選択的週休3日制：職員の希望に応じて一定期間、1週間に3日の休日とする制度

○1　導入している
○2　導入していない

Q3-3　MA　常勤保育士を有期雇用でも採用している場合、その理由について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

○1　常勤保育士（無期雇用）の確保が困難であるため
○2　職員の産休・育休・介護休暇等取得を補うため
○3　将来的な無期転換を含め、より長期の雇用につなげるため
○4　常勤保育士（無期雇用）よりも給与水準を抑えられるため
○5　その他
○6　有期雇用では常勤保育士を採用していない

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

回答者：Q1-6-3（2）①回答（0以外）改ページ

4. 短時間勤務保育士について

ここからは貴施設の短時間勤務保育士について伺います。

Q4-1　MA　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）の主要な業務内容について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

Q4-1-1	保育業務（いわゆるクラス担任）	
Q4-1-2	保育業務（担任ではない）	
Q4-1-3	指導計画等の作成	
Q4-1-4	保育士間の連携サポート	
Q4-1-5	保護者対応	
Q4-1-6	イベント対応や準備補助（運動会等の行事）	
Q4-1-7	周辺業務（清掃や片づけ）	
Q4-1-8	事務作業（いわゆる事務員としての業務）	
Q4-1-9	特別な支援を必要とするこども（障害児等）の個別対応	
Q4-1-10	延長保育対応	
Q4-1-11	一時預かり保育対応	
Q4-1-12	こども誰でも通園制度への対応	
Q4-1-13	土曜保育対応	
Q4-1-14	昼休憩対応	
Q4-1-15	その他	

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q4-2　MA　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が受けている研修を教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

Q4-2-1	キャリアアップ研修	
Q4-2-2	乳児保育に特化した研修	
Q4-2-3	障害児保育に特化した研修	
Q4-2-4	多文化保育に特化した研修	
Q4-2-5	ICTに特化した研修	
Q4-2-6	その他	
Q4-2-7	特になし	

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q4-3　MA　短時間勤務保育士（スポットワークを除く）が効果的な保育を実践できるように、施設側で配慮している点、工夫している点について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

Q4-3-1	業務内容の明確化	
Q4-3-2	業務負担の偏りの防止	
Q4-3-3	強みを活かした配置	
Q4-3-4	希望する勤務時間に合わせた配置	
Q4-3-5	適切な休憩時間の確保	
Q4-3-6	希望に合わせた柔軟なシフト制	
Q4-3-7	情報共有の仕組みの活用	
Q4-3-8	チーム保育の推進	
Q4-3-9	成長の機会を提供	
Q4-3-10	その他	
Q4-3-11	特になし	

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q4-4　MA　短時間勤務保育士（スポットワーク と その他の短時間勤務保育士）を活用して、施設側で感じた課題等があれば教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

		↓Q1-8 ○1回答ありの場合に表示 スポットワーク	その他の短時間勤務保育士
Q4-4-1	期待する業務をしてもらうのが難しい		
Q4-4-2	責任の重い業務をしてもらうのが難しい		
Q4-4-3	施設側で望む勤務時間帯で業務をしてもらうのが難しい		
Q4-4-4	常勤保育士とのコミュニケーションが難しい		
Q4-4-5	チーム保育の実践が難しい		
Q4-4-6	採用コストに見合わない		
Q4-4-7	その他		
Q4-4-8	特になし		

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

回答者：Q1-8　○1回答　　改ページ

5. スポットワークについて

ここからは貴施設で雇用したスポットワークの方について伺います。

Q5-1　NUM　過去1年間の四半期ごとにスポットワークで働く方をどのくらい雇用されましたか。（延べ雇用人数（人・日））（数字を記入）
※雇用していない場合は「0」と入力ください。
※不明な場合は「9999」と入力ください。
※1日ごとに、雇用した人数の合計を入力ください（同一人物であっても、1日ごとにカウントしてください）。（雇用した日ごとの人数の合計数）

		2024年	2025年		
		10~12月	1~3月	4~6月	7~9月
1	保育士資格あり				
2	保育士資格なし				

回答者：Q5-1　1または2回答あり　改ページ

Q5-2　NUM　先月（2025年9月）にスポットワークで働く方をどのくらい雇用されましたか。（数字を記入）
※雇用していない場合は「0」と入力ください。
※不明な場合は「9999」と入力ください。
※「雇用日数」は、雇用人数に関わらず雇用した日の合計日数を入力ください。
※「延べ雇用人数」は、1日ごとに、雇用した人数の合計を入力ください（同一人物であっても、1日ごとにカウントしてください）。（雇用した日ごとの人数の合計数）

		雇用日数（日）	延べ雇用人数（人・日）	
1	保育士資格あり			←Q5-1　1回答あり（0以外）の場合に表示
2	保育士資格なし			←Q5-1　2回答あり（0以外）の場合に表示

回答者：Q5-1　1回答あり（0以外）改ページ

Q5-3　SA　スポットワークで働く保育士の方を、保育士資格の必要な保育業務の実施者として雇用する場合の保育士資格の確認状況について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）

○1　応募時に資格証明書等の書面（写しを含む）にて保育士資格の保有を確認している（仲介事業者のサービス上で原本の写しを確認できる場合を含む）
○2　応募時に提供される求職者の情報や提出書類の記載内容にて保育士資格の保有を確認している（資格証明書等の確認はしていない）
○3　初回出勤時に資格証明書等の書面（写しを含む）にて保育士資格の保有を確認している
○4　その他
○5　保育士資格の保有を確認していない

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

回答者：Q1-8　○1回答　　改ページ

Q5-4　SA　過去1年間で、スポットワークで雇用した方を正規職員として、または日々雇用ではない有期雇用職員として（スポットワークではない職員として）雇用したことはありますか。（当てはまるものを一つ選択）

○1　ある
○2　ない

Q5-5　SA　過去1年間のスポットワークで働く方の1日あたりの就労時間は、どのくらいの場合が最も多いですか。（当てはまるものを一つ選択）

○1　2時間未満
○2　2～4時間未満
○3　4～6時間未満
○4　6時間以上

Q5-6　SA　過去1年間で最も多く採用したスポットワークの方の年代について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）

		↓Q5-1　1回答あり（0以外）の場合に表示 保育士資格のある方	↓Q5-1　2回答あり（0以外）の場合に表示 保育士資格のない方
1	20代以下		
2	30代		
3	40代		
4	50代		
5	60代以上		

Q5-7　MA　過去1年間でスポットワークの方が対応したことのある業務内容について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

		↓Q5-1　1回答あり（0以外）の場合に表示 保育士資格のある方	↓Q5-1　2回答あり（0以外）の場合に表示 保育士資格のない方
1	保育業務（いわゆるクラス担任）		
2	保育業務（担任ではない）		
3	指導計画等の作成		
4	保育士間の連携サポート		
5	保護者対応		
6	イベント対応や準備補助（運動会等の行事）		
7	周辺業務（清掃や片づけ）		
8	事務作業（いわゆる事務員としての業務）		
9	特別な支援を必要とするこども（障害児等）の個別対応		
10	延長保育対応		
11	一時預かり保育対応		
12	こども誰でも通園制度への対応		
13	土曜保育対応		
14	夜間対応		
15	その他		

FA　その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q5-8　MA　過去1年間のスポットワークで働く方を雇用する（した）理由について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

		保育士資格のある方	保育士資格のない方
1	繁忙の時間帯にだけ雇うため		
2	従業員が急に休むことになった場合に対応するため		
3	保育業務に必要な人員を確保するため		
4	より手厚い配置にするため		
5	保育の周辺業務（補助業務）に必要な人員を確保するため		
6	多様な人材を採用するため		
7	全体の人件費が抑えられるため		
8	面接や履歴書などの採用プロセスを簡略化できるため		
9	労務管理の負担が少ないため		
10	正規職員や日々雇用ではない有期雇用職員としての雇用につなげるため		
11	保育士養成施設等の学生（保育士資格取得前）に保育現場を体験してもらうため	ー	
12	その他		

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q5-9　SA　過去1年間でこれまでにスポットワークで雇用した方の働きぶりを、どのように評価していますか。（当てはまるものを一つ選択）

○1　期待以上
○2　やや期待以上
○3　普通
○4　やや期待以下
○5　期待以下

回答者：Q1-4　○3回答　改ページ

6．スポットワークの活用事例について

ここからは貴施設におけるスポットワークの活用事例について伺います。

Q6-1　FA　スポットワークの活用において効果的な事例について教えてください。（任意）

Q6-2　FA　スポットワーク活用において課題となる事例（支障例）について教えてください。（任意）

回答者：全員　改ページ

Q7-1　SA　本調査研究では、保育現場等における短時間勤務保育士の効果的な保育実践に関する研究を進めており、今後、本アンケートで回答いただいた内容を踏まえ、いくつかの施設にインタビューを実施することを検討しています。
（オンラインにより30分から1時間程度）
このインタビューを依頼した場合、ご協力いただくことは可能でしょうか。（当てはまるものを一つ選択）

○1　協力してもよい
○2　時期や内容等の条件により協力を検討してもよい
○3　協力できない

Q7-2　FA　貴施設の情報について、ご回答ください。
※数値は半角でご入力ください。
※電話番号は、半角数字にてハイフンを除いて入力してください。

施設名	
所在都道府県名	（プルダウンより選択）
市区町村名	
ご担当者名	
連絡先（TEL）	
連絡先（email）	

II. 自治体アンケート調査票

■アンケート調査項目（自治体票）

保育士の各類型等に関する用語の定義については以下のとおりです。
【用語の定義】
常勤保育士：当該保育所等の就業規則において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（１か月に勤務すべき時間数が 120 時間以上であるものに限る。）に達している者。
　　また前述以外の者であって、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者。以上に当てはまる場合は、派遣職員も「常勤保育士」に含む
短時間勤務保育士：常勤保育士に該当しない者
　常勤保育士（短時間勤務等）：常勤保育士であるが、育児・介護休業法等により短時間で働く者（月120時間以上勤務し、1日6時間未満勤務又は月 20 日未満勤務する保育士）
　パートタイム：常勤より短い勤務時間で定期的な勤務スケジュールに基づく雇用契約の下で働く者
　スポットワーク：短時間かつ単発の就労を内容とする雇用契約の下で働く者。主にスマートフォンのアプリを経由してマッチングが行われる者をいう

参考HP
保育所等における常勤保育士及び短時間勤務保育士の定義について（通知）
【通知】保育所等におけるスポットワーク（いわゆるスキマバイト）により起用された保育士の取扱いについて（通知）
保育士特定登録取消者管理システム概要
いわゆる「スポットワーク」の留意事項等｜厚生労働省

回答者：全員　　改ページ　　改ページ

１．貴自治体について

Q1-1　SA　貴自治体の種別を教えてください。（当てはまるものを1つ選択）
　○1　都道府県　⇒Q3-1の設問へ進んでください。
　○2　政令指定都市
　○3　中核市
　○4　特別区
　○5　一般市町村

回答者：Q1-1 ○2～5回答　　改ページ　　改ページ

２．保育士の配置基準等（短時間勤務保育士の採用等）について

Q2-1　SA　貴自治体において、国が定める保育士の職員配置基準に関して、保育所等に求めている常勤保育士および短時間勤務保育士の取扱いについて教えてください。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　常勤保育士としている
　○2　以下①、②を満たす場合、短時間勤務保育士を配置基準の定数としてカウントすることとしている
　　①常勤保育士が各組・各グループに1名以上（乳児を含む各組・各グループであって当該組・グループに係る最低基準上の保育士定数が２名以上の場合は、
　　１名以上ではなく２名以上）配置されていること
　　②常勤の保育士に代えて短時間勤務の保育士を充てる場合の勤務時間数が、常勤の保育士を充てる場合の勤務時間数を上回ること
　○3　上記①②を満たさない場合であっても、短時間勤務保育士を配置基準の定数としてカウントすることとしている。

Q2-2　SA　貴自治体における、こども家庭庁から発出されている職員配置基準に関する通知（こ成保21）における短時間勤務保育士の採用に係る要件について、
要件を見直す必要があると考えますか。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　はい
　○2　いいえ

具体的な理由を教えてください。（ex.人口減少、少子高齢化等）
［　　］（任意）

Q2-3　SA　貴自治体の保育所等におけるスポットワークについての考え方について教えてください。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　スポットワークの活用は認めていない
　○2　担任等の主幹的業務以外の業務について、スポットワークの活用を認めている
　○3　業務内容に関わらず、スポットワークの活用を認めている
　○4　その他（　　）（任意）

回答者：Q2-3　○2,3,4回答　　改ページ　　改ページ

Q2-4　SA　貴自治体ではスポットワークにより採用された保育士を最低基準上の保育士定数の一部に充てることを認めていますか。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　はい
　○2　いいえ
　○3　特に示していない

Q2-5　SA　貴自治体ではスポットワークで採用された保育士を加配要件を満たすために必要な保育士として認めていますか。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　はい
　○2　いいえ
　○3　特に示していない

回答者：Q1-1 ○2～5回答　　改ページ　　改ページ

Q2-6　SA　貴自治体では管内でスポットワークを活用している園についての実態調査を実施したことはありますか。（当てはまるものを1つ選択）
また、スポットワークを活用している園の割合を算出している場合は教えてください。

　○1　実施している
　○2　実施していない

活用している園の割合（%）を教えてください。（※対象は管内の認可保育施設、認定こども園）
※不明な場合は「9999」と入力ください。
　FA　［　　］%

Q2-7　SA　地域的特性（過疎地域等により人材確保が困難等）により、保育士の配置要件（短時間勤務に限らず全般的に）について特例措置等が望まれると考えますか。（当てはまるものを1つ選択）

　○1　はい
　○2　いいえ

具体的な理由を教えてください。（ex.保育所において他の事業を行う場合、事業ごとに配置基準があるため全体としては人を過剰に配置することになるので緩和できないか　等）
　FA　［　　］（任意）

回答者：全員　　改ページ　　改ページ

3．短時間勤務保育士に関する要望等への対応について

Q3-1　FA　貴自治体における、保育所等に対して、短時間勤務保育士から常勤保育士への採用定着などの支援策を講じていますか（短時間勤務保育士に関することに限る）。（当てはまるものを1つ選択）

【パートタイム】
○1　はい
○2　いいえ

具体的な取組を教えてください。
（任意）

【スポットワーク】
○1　はい
○2　いいえ

具体的な取組を教えてください。
（任意）

Q3-2　FA　貴自治体における、短時間勤務保育士として働くことを希望する方からの要請・ニーズに対する具体的な支援策を講じていますか（短時間勤務保育士に関することに限る）。
（当てはまるものを1つ選択）

【パートタイム】
○1　はい
○2　いいえ

具体的な取組を教えてください。
（任意）

【スポットワーク】
○1　はい
○2　いいえ

具体的な取組を教えてください。
（任意）

Q3-3　FA　貴自治体で把握している、スポットワークの効果的な活用事例について教えてください。

（任意）

Q3-4　FA　貴自治体で把握している、スポットワーク活用における課題となる事例（支障例）について教えてください。

（任意）

回答者：全員　　改ページ　　改ページ

4．アンケートの照会先について

Q4-1　FA　貴自治体の属性や照会先について、ご回答ください。
※数値は半角でご入力ください。
※電話番号は、半角数字にてハイフンを除いて入力してください。

都道府県名	（プルダウンより選択）
市区町村名	
部署名	
ご担当者名	
連絡先（TEL）	
連絡先（Email）	

III.　保育士等モニターアンケート調査票

保育士等モニターアンケート調査票

1．属性について

ここからはあなたのことについて伺います。

Q1-1　SA　性別について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）
- ○1　男性
- ○2　女性
- ○3　答えたくない

Q1-2　NUM　年齢について教えてください。（数値を入力）

［　　］歳

Q1-3　SA　現在の主な就業形態について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）
複数の就業形態がある場合は、もっとも時間の長いものを選んでください。

- ○1　正社員
- ○2　契約・嘱託社員、パート、アルバイト
- ○3　派遣社員
- ○4　スポットワーク
- ○5　その他

Q1-4　SA　現在の主な就業形態の業種について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）

- ○1　保育関係（保育所、認定こども園等）
- ○2　保育関係以外

2．保育施設におけるスポットワークでの就労について

ここからは保育施設においてスポットワークで働いた経験について伺います。

Q2-1　MA　スポットワークで働いたことのある施設の種別を教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

- ○1　認可保育施設（認可保育所）　※認定こども園（保育所型）は除く
- ○2　認可保育施設（小規模保育事業）
- ○3　認可保育施設（家庭的保育事業）
- ○4　認可保育施設（居宅訪問型保育事業）
- ○5　認可保育施設（事業所内保育事業）
- ○6　認定こども園（幼保連携型）
- ○7　認定こども園（保育所型）
- ○8　認定こども園（幼稚園型）
- ○9　認定こども園（地方裁量型）
- ○10　認可外保育施設（地方単独型保育施設）
- ○11　認可外保育施設（ベビーホテル）
- ○12　認可外保育施設（事業所内保育施設）
- ○13　認可外保育施設（その他の認可外保育施設）
- ○14　認可外保育施設（認可外の居宅訪問型保育事業（いわゆるベビーシッター））
- ○15　その他（自由記述）
- ○16　どの種別の施設で働いたのかわからない

Q2-2　NUM　スポットワークで働いたことのある保育施設数について教えてください。（数字を記入）
同じ施設で複数回働いた場合は、１か所としてください。

［　　］か所

回答者：Q2-2≠1　　改ページ

Q2-3　SA　あなたのスポットワークでの働き方について、最も当てはまるものを一つ選択してください。

- ○1　原則として、１つの決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたA保育園で働くようにしている）
- ○2　原則として、複数の決まった施設で働いている（例：原則、スポットワークで働く中で自分に合うと感じたA保育園、B認定こども園、C保育園で働くようにしている）
- ○3　毎回異なる施設で働いている（例：特に施設を限定せず、マッチングした保育施設で働いている）
- ○4　異なる施設で働いたり、決まった施設で働いたりしている（例：スポットワークで働く中で自分に合うと感じたA保育園、B認定こども園では優先的に働きつつ、条件次第で他の保育施設でも働いている）
- ○5　上記に当てはまらない

具体的な内容を教えてください。（任意）

回答者：全員　　改ページ

Q2-4　SA　保育施設においてスポットワークで働いたことのある期間（スポットワークとして初めて働いたときから最後に（直近で）働いたときまでの期間）について教えてください。
スポットワークでのみ働いていた期間だけではなく、正社員やパート・アルバイト等をしながらスポットワークでも働いた期間も含めてください。
ただし、スポットワークとして１か月以上働かなかった期間がある場合、その期間は除いてください。

［（選択）］年［（選択）］か月

Q2-5　SA　保育施設においてスポットワークで働く時の頻度について教えてください。（当てはまるものを一つ選択）

- ○1　月に１回以下
- ○2　月に２～３回程度
- ○3　週に１回程度
- ○4　週に２～３回程度
- ○5　週に４～５回程度
- ○6　ほぼ毎日

Q2-6　SA　保育施設においてスポットワークで働く時の1日あたりの就労時間は、どのくらいの場合が最も多いか教えてください。（当てはまるものを一つ選択）

- ○1　２時間未満
- ○2　２～４時間未満
- ○3　４～６時間未満
- ○4　６時間以上

Q2-7　NUM　保育施設においてスポットワークで働いた時の平均時給を教えてください。（数字を記入）

［　　］円

Q2-8　MA　スポットワークで担当したことのある業務内容について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

○1	保育業務（いわゆるクラス担任）
○2	保育業務（担任ではない）
○3	指導計画等の作成
○4	保育士間の連携サポート
○5	保護者対応
○6	イベント対応や準備補助（運動会等の行事）
○7	周辺業務（清掃や片づけ）
○8	事務作業（いわゆる事務員としての業務）
○9	特別な支援を必要とすることも（障害児等）の個別対応
○10	延長保育対応
○11	一時預かり保育対応
○12	こども誰でも通園制度への対応
○13	土曜保育対応
○14	登降園対応
○15	その他

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q2-9　MA　スポットワークで働いた理由について教えてください。（当てはまるものをすべて選択）

○1	保育士資格を活かしたいため
○2	短時間でも保育に携わりたいため
○3	正社員の保育士として働けるかどうか確認するため
○4	正社員で働く保育施設として自身に合った施設を探すため
○5	子育てとの両立のため
○6	介護との両立のため
○7	健康状態や体力の制約のため
○8	常勤保育士として働くことが負担のため
○9	他の仕事・学業・趣味等との両立のため
○10	通勤の利便性が高いため
○11	家計の補助のため
○12	扶養の範囲内で働きたいため
○13	その他

その他の具体的な内容を教えてください。（任意）

Q2-10　FA　スポットワークで働いてよかった職場や業務について教えてください。（例：サポートや業務の内容など）（任意）

Q2-11　FA　スポットワークで働いて不安な職場や業務について教えてください。（例：業務責任や管理体制の状況など）（任意）

免責事項

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーである合同会社デロイト トーマツ グループならびにそのグループ法人(有限責任監査法人トーマツ、合同会社デロイト トーマツ、デロイト トーマツ税理士法人および DT 弁護士法人を含む)の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従いプロフェッショナルサービスを提供しています。また、国内 30 都市以上に 2 万人超の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト、 www.deloitte.com/jp をご覧ください。

Deloitte(デロイト)とは、Deloitte Touche Tohmatsu Limited(“Deloitte Global”)、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人(総称して“デロイトネットワーク”)のひとつまたは複数を指します。Deloitte Global ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。Deloitte Global およびその各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。Deloitte Global はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。
デロイト アジア パシフィック リミテッドは保証有限責任会社であり、Deloitte Global のメンバーファームです。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジアパシフィックにおける 100 を超える都市(オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む)にてサービスを提供しています。

Deloitte(デロイト)は、最先端のプロフェッショナルサービスを、Fortune Global 500®の約 9 割の企業や多数のプライベート(非公開)企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促進することで、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来 180 年の歴史を有し、150 を超える国・地域にわたって活動を展開しています。 “Making an impact that matters”をパーパス(存在理由)として標榜するデロイトの約 46 万人の人材の活動の詳細については、 www.deloitte.com をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、Deloitte Touche Tohmatsu Limited(”Deloitte Global”)、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人(総称して“デロイトネットワーク”)が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約(明示・黙示を問いません)をするものではありません。また Deloitte Global、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対しても責任を負いません。Deloitte Global ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。

本調査研究報告書は、こども家庭庁令和７年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業として、こども家庭庁より採択を受けた有限責任監査法人トーマツ(以下、「当法人」)が提供したものであり、保証業務として実施したものではありません。
本調査研究報告書を受領または閲覧する名宛人(本調査研究報告書に関して当法人へ採択事業者の通知をしている機関)以外の方(以下、「閲覧者等」)は、例外なく本調査研究報告書に記載される事項を認識し了解したものとみなされます。

1. 本調査研究報告書は、こども家庭庁令和７年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業として、こども家庭庁より採択を受けた当法人が提供したものであり、閲覧者等に対して注意義務または契約上の義務を負って実施されたものではないこと。従って、当法人は、本調査研究報告書及び本調査研究報告書に関連する業務に関して、閲覧者等に対して裁判上または裁判外を問わずいかなる義務または責任も負わないこと。

2. 本調査研究報告書には、閲覧者等が理解し得ない情報が含まれ、また、閲覧者等が必要とする情報が必ずしも網羅されていない可能性があること。なお、本調査研究報告書に記載されている以外の情報が名宛人に伝達されている可能性があること。

3. 閲覧者等は、本調査研究報告書の受領または閲覧によって本調査研究報告書に依拠する権利及びこれを引用する権利を含むいかなる権利も取得しないこと。閲覧者等は本調査研究報告書に記載された一定の前提条件・仮定及び制約について受容するとともに閲覧者等による本調査研究報告書の利用及び利用の結果に関する全ての責任を閲覧者等自身が負うこと。

4. 閲覧者等は、当法人及びその役員、社員、職員等に対して本調査研究報告書の受領または閲覧に関連して閲覧者等に生じるいかなる損害や不利益についてもその賠償請求を行わず、また、いかなる権利の行使も行わないこと。

令和７年度　子ども・子育て支援等推進調査研究事業

多様な働き方に関する調査研究

令和８年（2026 年）３月　発行
編集・発行　有限責任監査法人トーマツ

© 2026. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.