

【配布資料一覧】

資料1	保育関係者パブリックコメント	P.1
資料2	保育人材確保の好事例・アイデア アンケート（確定版）	P.3
資料3	保育の環境改善・魅力向上アンケート（確定版）	P.12

保育関係者パブリックコメント

資料 1

実施期間：令和6年12月6日（金）から令和6年度12月19日（木）

対象施設：認可保育所、幼保連携型認定こども園、家庭的保育施設、小規模保育施設、へき地保育所、幼稚園
幼稚園型認定こども園、一時預かり施設、障害児通所支援事業所、放課後等デイサービス

対象者：上記対象施設に勤める全ての方

提出方法：LoGoフォーム（web提出）

回答数：19件（18名）

受付番号	受付日時	提言案について、ご意見のある部分を選択してください。	選択した部分へのご意見を記入ください。 （原則原文ママ、一部部分抜粋した意見があります。）	意見の区分	ご意見に対しての対応内容
1	12/9	取組・アイデア集 & チェックシートについて (P.1~5)	資格取得者向けの旅費支援、試験日の有給化等が実現できたら、ありがたいと思います。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。
2	12/9	奄美市の保育にとっての4年後のワクワク（ありがたい姿）について (P.1~2)	奄美に住み始めて2年目。来るまでは知らなかった奄美の良さや魅力を感じています。島から出て行かれた学生向けに、ワークショップや相談会などの機会が多くなり、島に戻ってきて保育士として活躍してくれる学生が増えてくれたらと思いました。	アイデア提示	アイデアとして、チェックシートに「ワークショップや相談会等、島を離れた学生への働きかけ」として盛り込みました。
3	12/9	奄美市の保育にとっての4年後のワクワク（ありがたい姿）について (P.1~2)	4年後、若者が育ってくれるよう、離職につながらないよう丁寧に見守りながら切磋琢磨できる保育園でありたい。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。
4	12/9	3. 集中対策（1）基本的な考え方、2つの柱6つの対策について (P.4~6)	受け持っている年齢によって違いがありますが、未満児を受け持っている勤務時間内に書類作業が出来ないのが現状です。保育の資格を持っていなくても、午睡時間の時だけでも子どもを見てくれる方がいたら、書類に集中することが出来るのではないかなと思いました。	アイデア提示	アイデアとして、チェックシートに「午睡時の見守りを行う短時間保育者の雇用・配置」として盛り込みました。
5	12/9	3. 集中対策（1）基本的な考え方、2つの柱6つの対策について (P.4~6)	休憩が取れない、残業、休日に書類をしている(給料つかない)という現状に苦しんでいる。改善してほしい。	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。
6	12/10	取組・アイデア集 & チェックシートについて (P.1~5)	具体的で、とても分かりやすく良いと思います。	その他	
7	12/10	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	特に気になった為	その他	
8	12/14	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	奄美市の保育への状況等が分からないので色々詳しく考え、知りたい。	その他	
9	12/14	2. 「ありがたい姿」と「現状」から導き出す課題について (P.3)	保育現場の困っている事。プロフェッショナル人材の不足。例)市が独自で定める講習や資格。受けた後に保育所や学校、児童施設に外部講師としてアプローチ出来る権利、など。これにより、経験問わずある程度質や意識の高い講師に絞られ、保育の質を高める一つの方法ではないだろうか？	行政への要望	貴重なご意見として、今後の市の施策の検討に活かしてまいります。
9	12/14	2. 「ありがたい姿」と「現状」から導き出す課題について (P.3)	保育現場の実情といたしまして。保育士不足による過重業務の圧迫、それに伴う劣悪とも言える労働環境が、現状に存在しています。どうか、この様な現状を実際の各施設、現場にいらして頂き、視察して頂けませんでしょうか？どうか現場の保育士を助けて下さい。よろしく願ひ致します。	行政への要望	貴重なご意見として、今後の市の施策の検討に活かしてまいります。
10	12/16	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	保育士がたりなさすぎます。待遇をもっとよくすべき。保育園の環境整備にお金をもっとまわす。本当に保育が必要なのか、親子の時間も大切。	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。
11	12/16	3. 集中対策（2）集中対策の期間について (P.6)	子どもたちの為に保育環境の整備と職員の人材確保等課題解決を進めてほしい。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。

12	12/17	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	(2) について、職員の配置人数は、2名となっていて配慮が必要とされる児が各クラス複数名在籍しています。しかし、加配が配置されることはほとんどありません。子ども達全員に等しく、配慮が行き届けられるようその現状も含め、配置が十分に確保されるようお願いしたいです。	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。
13	12/17	2. 「ありたい姿」と「現状」から導き出す課題について (P.3)	理想と現実の差が大きい。保育士ファーストとあるが、仕事内容はなかなか思うようにいかないのが現実。療育施設に通っていないが支援の必要な児も多く、関わってあげたい反面、人材不足もあり十分に関わりができていないのか自問自答する日々。人材確保は是非ともすすめてほしい。また就業時間内では記録等の業務が終わらず、残業することも多いのに、賃金が少なく自分自身もシングルマザーで子育てをしているので精神的にもゆとりや余裕がなくなってしまう。我が子は大学に通いたいようだが、島からだとなかなか難しい部分が多くなってしまふ。	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。
14	12/17	3. 集中対策(1) 基本的な考え方、2つの柱6つの対策について (P.4~6)	対策4 業務軽減のための人材確保について、記載されている内容の通り、トイレ掃除や環境整備等必ずしも保育士でなくても対応できる業務は多々あると感じているため、そのような点が改善されることで保育士の負担も軽減されるのではないかと感じた。その結果、保育にもより集中することができるのではと考える。対策5 受け入れ定員確保のための人材確保について、現在の職場でも配慮が必要な園児が多く、その中で保育をしていくとなるとどちらかに手をかけることでもう一方への対応が手薄になってしまうのが現状である。どちらに対しても同じような保育の質を提供していきたいため、人材確保に関しては特に目を向けていきたいと感じた。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。
15	12/18	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	本市の保育士配置について、1人担任から2人担任への移行による保育士負担軽減とありますが、現実笠利地区では実施されていません。行政は配置人数をクラスの数(園児数)でしかみないので、配置基準以上の保育士配置はかなっていません。全体数が少ないから配置出来ないのかもしれませんが、特性がある園児も増え療育施設並行通園児の割合などでみると現場の保育士はかなりの負担になっていると思います。数だけで見るのではなく、配置人数こそ現場の声を拾って欲しいです。	行政への要望	貴重なご意見として、今後の市の施策の検討に活かしてまいります。
16	12/19	2. 「ありたい姿」と「現状」から導き出す課題について (P.3)	配置基準が見直されても現実には気になる子がいる障害を持っている子供も一緒に保育する為2人担任でも厳しいです ゆとりを持っての保育がしたい 自分自身もストレスをためずに仕事したいので 週休三日制の導入をねがいます	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。
17	12/19	2. 「ありたい姿」と「現状」から導き出す課題について (P.3)	保育士がワクワクするような保育ができれば、子ども達もおのずと毎日楽しく過ごせると思う。そのためにも、保育の現場が充実していなければと思う。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。
18	12/19	3. 集中対策(1) 基本的な考え方、2つの柱6つの対策について (P.4~6)	資格のある正職員とパート職員、未資格者、フルパートと短時間パートなどいろいろな働き方でいろいろな仕事内容があってもいいと思う。働きたいと思われる魅力的な職場といろいろな働き方を受け入れる状況が必要。	提言を受けての意見	提言への反映は行いませんが、ご意見の実現に向けて、今後の官民連携した取組を進める。
19	12/19	1. 奄美市の保育を取り巻く状況について (P.2~3)	現在、勤務している保育園では療育が必要なお子さんもたくさんいます。自宅の近くに、保育施設がありながら受け入れてもらえず、兄弟別々の園に通園している、していたお子さんを多々受け入れています。人材不足は、どこも同じなのに受け入れない施設と受け入れる施設。受け入れしている施設も、人材不足の中、ギリギリというより、保育士のキャパオーバーの状態です。保護者が地域の施設を希望する場合は、地域の施設で受け入れる体制を作っていく努力をして行けるといいと思います。	現場の声	提言への反映は行いませんが、保育の実情を伝える貴重なご意見として、全施設との意見の共有を行います。

保育人材確保策の好事例・アイデアアンケート(確定)

集計期間:9/17~9/30

回答数:15

対象施設

- ・幼稚園・幼稚園型認定こども園
- ・認可保育所・幼保連携型認定こども園
- ・地域型保育事業所(家庭的保育施設、小規模保育施設)
- ・へき地保育所
- ・一時預かり施設
- ・障害児通所支援事業所

Q1:お勤めの施設種別を選択してください。

Q2:あなたの役職を選択してください。

Q3:あなたの年齢について選択してください。

Q4:人材不足を感じる理由を選択してください。

Q5:選択した理由の解決のために「必要な人材」はどのような人材ですか?職種や常勤・非常勤など具体的に記入ください。

Q7:理由・必要な人材、誰に働きかけるか(ターゲットエリア)を決めましたので、そのターゲットに対する確保策について具体的にご提案ください。

保育人材確保策の具体化ワークシート【確定】

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	1		(1) 気になる子、療育が必要な児童への対応
必要とする人材			自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など 即戦力となる保育士 保育士の数
そのために	ターゲット (誰に対して)		人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など A 施設内無資格者
	アクション (何をするのか)		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど 仕事内容 見学 ただ慌ただしく余裕がないのが(保育士が少ない・療育が必要な子に手が取られる)のが観られ大変、忙し、きつい職業と観られガチなのかな。保育士の数、余裕から見学者にも楽しそう、働きたいと思える職業になってほしいです。
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	1		(1) 気になる子、療育が必要な児童への対応
必要とする人材			自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など 常勤保育士
そのために	ターゲット (誰に対して)		人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など B 施設内子育て支援員
	アクション (何をするのか)		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど 保育士資格を取るための資金援助や、試験を受ける日は有給扱いにする。

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	1		(1) 気になる子、療育が必要な児童への対応
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
		経験豊かで、臨機応変に対応ができる常勤保育士	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
		B 施設内子育て支援員	
		保育士を目指す学生への働きかけ	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
		送迎も必要となる業務なので、専属運転手さんが来てくれる昼 夕方方の時間と確保できると少し業務負担も軽減するかなと感じる	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
		その他 外回りの事ができる方(運転業務、環境整備等)	
		退職している方で、子どもと関わった経験のある方などへの周知ができる場があるといいなと思います。現場を退職した方で短時間で希望している方もいるのかな。と	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		無資格者 求職者	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	C 施設外無資格の求職者	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		市の広報誌や新聞等で案内する。	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		短時間でも責任を持って大人数に関わることができる人材	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	E 施設外有資格者(潜在保育士・看護師など)	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		簡単な仕事(短時間、補助的な掃除など)から関わってもらい、以前のような保育施設ではなく働きやすさを感じられ、勤務時間を長くしたり、クラスを見てもらえるようにする(昔のままのブラックな施設はダメです)	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		補助的な仕事ではなく、短時間勤務でもクラスの大人数をまとめたり、個別に関われる責任を持てる人材	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	D 保育士を志す学生	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		保育士を志す学生が身近な保育施設に関わり(ボランティア、アルバイト等)仕事を体験して大変さ、楽しさを経験させる。そのための学生に寄り添う担当保育士も必須!	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		担任が出来る常勤	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	D 保育士を志す学生	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		卒業後保育士として勤務した人に手当を支給する。	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		即戦力となる常勤教諭。長期勤務可能な若い常勤教諭。	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	D 保育士を志す学生	
そのために	ターゲット (誰に対して)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
	アクション (何をするのか)	ホームページなどで募集掲載	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		即戦力となる常勤保育士	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	D 保育士を志す学生	
そのために	ターゲット (誰に対して)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
	アクション (何をするのか)	大学等への働きかけ	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	2		(1) 保育士に対する過度な負担の軽減
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		気になる子どもに対して専属で支援を行う加配保育士	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	B 施設内子育て支援員	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		子育て支援員向けの見学会を実施する	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	3		(1) 保育ノウハウの継承
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		保育内容やこどもの捉え方、具体的な関わり方を継承していく人材	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をするのか)	A 施設内無資格者	
そのために		具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		施設見学会を実施し、自分に合った施設を選ぶ。	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	3		(1) 保育ノウハウの継承
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		リーダーができる常勤保育士	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をやるのか)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		今いる人材の中で限られた人しか即戦力になれない状況がある。負担の偏りを感じるので業務改善が必要と感じる 負担にならない程度から(絵本のよみきかせ)から等、自信をつけてお互い成長でき、子どもたちへ還元できる事が理想です	
目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3) その他の場合は、理由を直接記入ください。
	3		(1) 保育ノウハウの継承
必要とする人材		自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など	
必要とする人材		掃除などの衛生管理 如何なるニーズにも対応できる遊びの経験 自分優先ではなく子ども優先の考え方を若いうちから学んでもらえるとすぐに楽しく働く事ができる	
そのために	ターゲット (誰に対して)	人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など	
	アクション (何をやるのか)	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど	
そのために		実地研修の学生に掃除や遊び子ども第一の考えを伝えていく	

目的 大分類	大分類の1～3を記入	目的 中分類	中分類の(1)～(3)を記入(3)その他の場合は、理由を直接記入ください。
	3		(1) 保育ノウハウの継承
必要とする人材			自由に記述してください。(例) 即戦力として必要な常勤保育士、無資格者の短時間勤務者など
			若い人材。常勤。
そのために	ターゲット (誰に対して)		人材確保に関するマトリックスを参考に、必要な人材についての属性を記入してください。 (例) 保育士、潜在保育士、看護師、無資格者など
	アクション (何をするのか)	D 保育士を志す学生	具体的な対策を記入ください。 (例) 施設見学会の実施する、養成校との連携する、HPを作成しPRするなど 実習生も少ないため、中学生、高校生のボランティアなどで、保育体験に来ていただき、楽しさを知ってもらい、進路に繋げ、将来的に就職に繋げることはできないか？

環境改善・魅力向上アンケートまとめ(確定)

集計期間:10/11~11/5

回答数:77

対象施設

- ・幼稚園・幼稚園型認定こども園
- ・認可保育所・幼保連携型認定こども園
- ・地域型保育事業所(家庭的保育施設、小規模保育施設)
- ・へき地保育所
- ・一時預かり施設
- ・障害児通所支援事業所

Q1:お勤めの施設種別を選択してください。

Q2:あなたの役職を選択してください。

Q3:あなたの年齢について選択してください。

Q4:保育の環境・魅力向上のため、「あなたが考える」取り組むべきこと第1位は
なんですか？

Q5:保育の環境・魅力向上のため、「あなたが考える」取り組むべきこと第2位は
なんですか？

Q6:保育の環境・魅力向上のため、「あなたが考える」取り組むべきこと第3位は
なんですか？

Q7:ご自身が働く園での働き方や業務の進め方など、「満足していること」や「ほ
かの施設にも紹介したいこと」を教えてください。ささいなことでも構いません。

Q8:あなたが日頃、「この業務はなくしてもいいんじゃないかな?」と思ったり、
「やり方をかえてもいいんじゃないかな?」と思うものがあれば教えてください。

Q9:保育士の働き方や環境などをよくするために取り組んだ方がいいと思うアイ
デアを具体的に教えてください。

Q7ご自身が働く園での働き方や業務の進め方など、「満足していること」や「ほかの施設にも紹介したいこと」を教えてください。ささいなことでも構いません。(n=46)⇒52意見

1	残業や持ち帰り仕事の禁止
2	定時を守って業務を終える
3	完全に子どもから離れた場所で休憩時間30分取るか、早番を30分早くあがる、または、遅番を30分遅く出勤するとしています。
4	1ヶ月前から保育から離れ休憩時間がとれるようになった。8時半から5時半勤務のうちの(1時間)以前は保育を離れることができず用事があっても外出することが難しかった。
5	少しだが休憩時間が取れる
6	お休みが、もらいやすい
7	職員が多いので何か有った時に休みが取りやすい。
8	お休みが取りやすい職場
9	希望休みが取りやすい
10	年休がとれやすい。旅行にいく時などまとめてとることができる。
11	年休取得率も高い
12	シフトを組む際に必要なお休みを優先してもらえる。お正月やお盆のお休みもみんなで協力しあってお休みを入れていること。
13	職員の家庭の事情などでの業務時間帯などが優遇されている。
14	シフト作成の前に希望休を全員から取る
15	やむを得ない場合を除きシフトの急な変更はしない
16	毎日早番、遅番担当を若い保育士がしてくれます。(若い方は給料が少ないので1時間残業手当をもらってます。)家庭がある保育士は早番、遅番の回数が少ないです。
17	ICT化の導入で、紙の削減や配布する手間の解消、保育所での写真を保護者が選んで購入でき、アルバム作りの負担がなくなったことが良かったです。
18	書類の重複をなくし簡素化した
19	事務時間の確保
20	土曜日家庭保育の協力をお願いしており、子どもの人数が少ない時は勤務時間で書類が進められること。
21	研修内容の共有
22	週の反省を各クラス紙に記入して職員会議で周知する!
23	協力しあい、子供たちの事を考えて行事、活動している
24	行事やイベントでは、密な話し合いを行い職員全体で把握できている
25	アットホームな職場。
26	職員間の連携
27	お手本となる素晴らしい保育士先輩がいること。
28	小規模なので、子ども一人一人としっかり関わられるのはいい
29	小規模なので、一人ひとりにゆったりと関わる事ができる。

30	職員数が確保されており、手厚い保育が出来ていると感じる。
31	小規模ということもあり、みんなが子どもたちの担任という思いで保育が出来成長を援助していくことが出来る。共有することができる。
32	職員同士の協力体制がいいと思います。皆さん日頃より真面目に働いていると思います。
33	職員会議(翌月の行事の見通し・園児の様子や対応についての共通理解事項の確認・行事前の打ち合わせ)があると初めての職場でも安心して働けるのではと考えて実施している。
34	親の希望する療育にも通う体制がある。
35	一人一人の個別計画表が簡単な書式に変わったのでよいと思う。
36	行事に関する保護者の協力体制。
37	園独自の親子教室を月1回、開催しています。保護者の子育ての悩みや、園での様子を共有でき、子どもを真ん中に、発達を共有する事が出来ています。
38	現在、職場レベルで私たちができることを、日々工夫を凝らして一生懸命改善している途中段階にあり、自分の職場は満足できる職場環境にはまだ程遠い状況なので、特になし。
39	勤務時間内には業務が終えられるよう、特に行事前等は早めに作業に取り組んでいる
40	上司に相談などしやすく、職場内の人間関係も良い。
41	障害児も受け入れている
42	必ず正職の先生が一人は保育に入ってくれているので安心感があること
43	クラスにもよるが、休憩室で子どもと離れて休憩できること
44	パートは、子育てしやすい時間の融通がきく勤務が多いこと
45	給食配膳の補助が各クラス1名います。担任は、園児の食事の準備の見届けや食事支援に専念できる。
46	保育参観のあり方を変えました。年に一度の参観ではなく、常日頃から見たい時に自由に参観できるようにしました。遊びや、食事の様子などを見てもらい好評を得ています。
47	食事は豊富に食べさせたいという園の方針なので気がねなくいろんな食材を使って作らせてもらえるので楽しく仕事をさせてもらっています。
48	保育士が行なわなければいけない業務と支援員さんが行う業務の差別化。
49	職員の協力体制があり、年休などの休みをあげることが出来る(しわ寄せはありますが…)
50	給食が美味しい
51	シフトの希望ができる
52	どの役割の職員とも連絡を取り合って、共通理解があるように連携を大切にしている。

Q8あなたが日頃、「この業務はなくてもいいんじゃないかな?」と思ったり、「やり方をかえてもいいんじゃないかな?」と思うものがあれば教えてください。(n=35)⇒43意見

1	年間、月案、経過記録など簿冊類の記入の仕方
2	年齢、発達別に項目を掲げ印だけにする
3	記録は年度末だけにする
4	重複した書類等
5	毎月の月案など
6	書類を少なくしてもいいんじゃないかと思う
7	週報を紙ベースで毎週発行しているので、その見直し改善。
8	事務作業をなるべく少なくしたいと思いますが必要なとも思います。
9	教材作りは1から作るのではなく元々あるものをネットから探して作るなど
10	連絡ノートを破棄して、アプリ等で一日の様子を写真付きで伝えたい
11	毎月園だよりと各クラスのクラスだよりが発行されるが、園だよりにクラスだよりの内容を記入してもらい1枚にまとめる。
12	出勤簿、出席簿、日誌、連絡帳、簿冊類のデジタル化
13	手書き書類が多いこと。1人1台のタブレット支給等で、入力を簡素化し共有出来るといいと思う。
14	保育所で手書きをしていた、月案、週案は、時間がかかるのでパソコンでコピペを活用するなど、やり方があると思いました。
15	書類作り等はパソコンや写真やクラスだより連絡帳休みの連絡はアプリを活用する
16	事務作業が多いと感じるので、ICTを活用した事務作業の効率化をはかるべきだと思う。そのため機器の購入やインターネット環境を整えることが必要である。
17	壁画制作を保育士がすること
18	トイレ掃除など業者に依頼してもいいのでは?と思う
19	保育以外の事務
20	保育園は、消毒や掃除の業務に時間がかかります。シルバー人材などの活用ができ、保育業務に専念出来たら良いと思います。
21	運動会のあり方
22	全員統一でのダンスや出し物。
23	以前は行事に追われるように～母の日は母の日のプレゼントづくり、父の日と子供達を作るのではなく、保育者が作ってもたせるような事をしていたのでそこまではしなくてよいと思った。
24	研修のあり方
25	掃除や砂場消毒など、雑用系を補助の方にもお願いしてもいいと思った。
26	おやつのお菓子、事務用品、洗剤、土、野菜苗トイレトーパー、ティッシュ等々の買い物を会計年度職員と分担出来れば良いと思います。
27	その日の勤務体制の組み方をもう少し変えてもいいかと思う。
28	小学校に向けた連携が難しいです。提出資料を分かりやすく回数を少なくしてほしいと思います。

29	役員会に出席する方の子守り(他I)
30	活動中の写真を写して保護者に見てもらうためにアップしたり、お誕生会の冠や必要な物を手作りしなければいけない事。
31	書類は当然として手書きでなくなれば良いと思う。早くICT化が進んでほしい。加えて、もっと進んだら良いと思うものは、自分の職場レベルで変えられないものとして、Q9のDに記した。
32	広い園庭の整備
33	年功序列の役職よりも、ある程度の職歴がある人でたくさん給料がほしい人が希望して役職についてもいいのでは。
34	管理職(副園長・専任主任)を保育士資格・幼稚園教諭免許保持者がしなければならないのか。事務職員の配置で対応できないか。
35	同じ主任級でも経験年数ではなく、年功序列かつ当事者同士で主任を誰がするのか決めなければならない「専任主任」。人事異動として市が適任者を決めて配属してもよいのではないか。小中学校のように管理職試験や管理職研修があるべきではないか。また、異動に対して基本年数が決まってないなかの専任主任業務は、仕事に目途(目標・計画)が立てづらく、自らの人生設計すらできない状況がある。担任を続けたいという希望が年齢によって阻止されること、主任になっても何年できるのか分からないのは、続けていく事に不安しかない。
36	壁面作りなどは毎回作る事が少し負担にもなるため、一度作ったものをラミネートして毎年使ってはいいのではないかと思う。
37	委員会活動(管理職が全体を見て指示したらよい)
38	1歳児の食事前の手洗い(おしぼりでいい)
39	給食がエレベーターで届く時に、応答しないと上げないこと(時間になったら上げるやり方でよい)
40	毎月の製作、畑作業
41	確認のための押印
42	主任に任せてよい業務は、主任の許可で回せるようにしたら効率があがる。

Q9保育士の働き方や環境などをよくするために取り組んだ方がいいと思うアイデアを具体的に教えてください。(n=53) → 80意見

I 保育士働き方アップデート(for保育士)

休憩・残業、持ち帰り業務について

1	休憩時間が取れ無いので15分早目に帰れたら良いと思います。それが上手くまわる様になったら最大30分早く帰れる様になったら良いと思います
2	現在、1時間の休憩が認められていますが、なかなか休憩することは難しい環境です。
3	休憩時間の確保
4	人員を確保する上でも休憩や賃金等の再検討が必要だと思います。
5	金銭的処遇の改善と昼休み時間の導入
6	保育室から離れて休憩が取れるように休憩室などがあれば良いと思います。
7	週休2日制 休みがあると心にも余裕が!
8	保育士の人数がぎりぎりの状態なので、急な休みなどの対応が難しいことがあるので、気を遣わず休みがとれたらいいと思う。
9	我が子の病気や行事の時に気兼ねなく休める体制づくり。(職員配置・余裕のある職員数・職場環境など)
10	休憩時間を平等にして欲しい。忙しい時間にゆっくりコーヒー飲んでる暇があるのであれば忙しそうなクラスの補助に入ってほしい。
11	台風など自然災害で閉園した時の休みを公休扱いにしてほしい。
12	ボランティア残業を無くすことだと思います。
13	研修なども休日にあり、参加しても代休があるわけでもなく、給与に繁栄されない。スキルアップの為参加はするがよい方法はないのか?と思う。
14	研修会が休日にある事が多い、平日だと保育士確保に大変だと思いますが、できれば平日にできたら嬉しい休日はゆっくりしてリセットする休みにしたい
15	様々な研修を業務内で出来るような工夫
16	日曜日の研修はとても負担です出来れば、土曜の午後に休園の協力を頼んですべきかと…
17	時間内業務…休日出勤なし…研修もほどほどに平日の業務時間内でして欲しい
18	休日の講演会や研修
19	取り組みとして、早く退勤するようになると実際になっているが、仕事が減ったわけではない。特に発表会の衣装作りは、必ずやり直しがあり、リハーサル後に家に持ち帰ってやらないと間に合わない。衣装にこだわるのではなく、その学年の発達段階の動きやリズムに合わせて踊れているか、子どもご楽しく表現できているか、など保育士の考えやアイデアがいきる環境作りしてほしい。

保育士のスキルアップについて

20	他の園見学
21	様々な園の交流
22	施設間の交流。職員を派遣し合うなどの、お互いの向上に必要な交流の機会。
23	研修のような感じで、他の園の保育の様子を見学(手伝い)をする期間をつくり、それぞれの園のいい面を取り入れていけるようにする
24	保育(こどもと関わること)が好きな大人たちの集団であり続けたい。

25	せっかく保育士になるために学生の期間があるのだから、基本的な社会性やコミュニケーション能力を学ぶ機会を増やして社会に出てきて欲しい。
26	若手育成のプログラム作成。担任になった途端、業務が増えて辛いということがあるので、着実に力をつけていけるプログラムが必要。
27	保育のICT化を進めるに当たっては、その設備導入のみを進めるのではなく、ICTを活用することになる、同じ立場で働く全ての職員が、同じように使用できるようにすること。 一例 → 私の職場で長年手書きだったおたよりを、業務効率化の為PCで書こうと改善する動きになったが、年配保育士がPCが使えない為NOと言われ、ずっと改善できなかった。年配保育士が多数退職し、やっと「手書き派は手書き、PC派はPCで」ということで改善が進んだが、今度は残っているPCが使えない少数派になった保育士が、PC派が多数派になりまじいと思ひ、自分で手書きで下書きした物を、他の職員に個別に頼んで、PCで清書してもらおう、ということがあった。頼まれた職員は、自分の業務外の仕事をしなければならない負担を強いた。このように、苦手意識を持つ主に年配保育士にとって、ICT化は、進め方をしっかりしなければ、逆に業務負担、精神的負担になる。スキルアップの一環として、基本的なPC講習（ブラインドタッチ、ワード・エクセルレベルから）等から、今いる、今ここで働いてくれている保育士が、ここから離れていかないようにするためにも、自己研鑽としてプライベートで各々やって下さい、ではなく、しっかりと予算や時間を組んで、無理なくスキルアップできる事業を取り組まないといけない状況になっていると思う。
人間関係やマネジメントについて	
28	職場が閉鎖的な村社会化し先輩の悪い慣習が引き継がれやすく、新しいことや考え方が浸透しづらい。
29	人を育てる職業であるわたしたち。実習生等への心ある対応で、働きたい人を増やす。働いてみたいと思える職場をつくる。
30	新たに保育人材を確保するための取り組みも必要だが、今いる保育士のことも当たり前、同じように大切に扱ってほしい。保育士は感情労働職。身体的にも精神的にも本当に大変な仕事である。職場と提携した、心理士等に信頼して相談できる体制を整える取り組みも進んだら良いと思う。
31	先生同士の悪口や態度など陰口を無くすため意見箱を置いたりカウンセラーを利用したりする
32	「保育」に関する悩みというのは、「保育に絶対の正解・不正解がない」という点や、「保育士一人ひとりに大切にしている保育観がある」という点で、一般の方が想像するよりもきっとはるかに、日々悩むことが多い仕事だと思う。しかしながら、職場で誰かに相談したくても、実際は多忙過ぎて、慌ただしい日々の中、ゆっくりと保育について語り合うこともままならないという保育士の方が多いと思う。例えば、定年退職した信頼できる元保育士がメンターとして、保育の振り返りや悩みを聞いてくれる存在として、常時ではなくても、月に数回等、定期的に話を聞いてくれる機会を作る仕組み等ができれば、今いる保育士たちが、精神的にも心に余裕をもって、楽しく保育できるようになる一助になると思う。
Ⅱ働く場所のアップデート	
業務・事務の改善	
1	もっと、常勤の先生を増やして欲しい
2	職員を増やす。
3	一緒に働く保育士をもっと増やして欲しい
4	定員に対する法的配置人数の配置ではなく、ゆとりをもった保育士数の配置を望みます。
5	保育士の確保
6	ゆとりある保育士の配置
7	人手不足が何よりも求められる
8	保育士が増えるといいなと思う
9	職員数を増やす
10	クラス担任が一人のため、責任も大きく休みにくい現状がある。副担任制をとり入れられると休みやすくなると思う。
11	会計事務を担任が行っているため、事務職員の配置があると保育に専念できる。

12	校長先生が退職後、私立幼稚園の園長先生をされている話をよく聞く。行事への取り組み方や保護者対応等小学校での経験を教えていただける人材だと思う。外部の方の意見が入ることで改善策がわかると思う。
13	人手が必要な時に助け合える様な人材の確保。
14	常勤、パート、日々雇用の人数のバランス。
15	環境整備の委託
16	記録業務等に取り組める時間を作る。
17	人手不足を解消するために、早朝・夜間勤務専門の方を積極的に採用するなど、雇用形態や労働時間の見直しをしたらよいと思う。
18	保育士不足が、深刻で急な休みが入ったときにすぐに来ていただける保育士がいたらいいなと思います。採用すると健康診断や事務手続きが必要ですぐには来てもらえません。登録制の方がいて対応できたらいいかなと思います。
19	保育士業務は、シフト制です。急な休みが申請しづらい事が悩みです。急な休みに対応出来る人材を奄美市が確保し、派遣出来仕組みを作ってほしい。
20	毎日の残業時間、持ち帰り業務時間、及びそれらの業務内容、確実にとれた休憩時間等を、事細かに記録し提出させるシステムを作ること。それを日単位、月単位、年単位でデータを取り、保育士の一人当たりの業務量の多さを、しっかり数値として出すこと、そしてそれを根拠として、人員確保の必要性を訴えること。これらを重点政策推進監や保育課でしっかりと取り組んで欲しい。
21	保育士の業務は、子どもを保育する保育業務自体や、保育に関する書類作成等の事務処理等、保育の専門性に関わる保育士でしかできない業務以外のものも多岐にわたる。保育室やトイレ、廊下の清掃や、保育室や玩具、哺乳瓶等の消毒、園庭の草刈りや畑仕事、遊具の点検といった環境整備もそうであり、行事で使う様々な大道具や小道具、衣装の製作や、子どもの製作物の準備や保育教材作りもそうである。保育士には、子どもを保育する保育時間以外の業務時間の中でとれる時間は、休憩時間とされる午睡時間しかない。その時間だけでこれらの膨大な業務をすべてこなすこと等、到底無理な話なのである。 そこで、まずは保育士の専門性をもってして行う事務を行う時間を、保育時間と休憩時間以外の時間で確保すること。そのためには人員確保が必要。そして、保育士が日々こなしている、保育の専門性が必要ではない業務、誰でもできるような業務を差別化、役割分担化し、別の人材を雇用し、そこに充てることで、保育士の業務量や業務内容自体を減らすことに取り組んでほしい。一例として、奄美市管内でいえば、社会福祉事業団では、清掃作業はシルバー人材センターに入ってもらっていると聞いたことがある。その他、例えば、製作物、いわゆる「作り物」の仕事も、作ることが好きという方、手先が器用な方や内職がしたい方、体力がないから保育は無理だが、少しお小遣いが欲しいという高齢の方、元保育士の方向け等に、ライフスタイルに合わせて短時間勤務でやってもらうというのも良いと思うし、持ち出し禁止の物でない限り、在宅ワークとしてやってもらうのでも良いかもしれない。そういった例やアイデアを上手く工夫・活用して事業展開できれば、保育士にとっても負担削減になり、新しい雇用創出にもつながるのではないかと思う。
22	保育士資格を持っていない人でも、保育現場をみる機会を設けたらいいと思う
給与、賞与など処遇について	
23	人員を確保する上でも休憩や賃金等の再検討が必要だと思います。
24	給与が安いのが一番かなあ？給与がたくさんもらえたら 大変なことがあっても頑張ろう？と思えるはず
25	金銭的処遇の改善と昼休み時間の導入
26	超過勤務した際の、給料の支払い
27	保育士の給料を上げること
28	人手不足、金銭的処遇改善が何よりも求められる
29	賃金を上げ、保育士を増やす
30	残業手当や給与をあげる
31	看護師や保健師と同じように、免許や資格がないと働けない職場なのに、給料の差がありすぎるのは疑問に思う。採用試験も受けない資格保持者がいるので、まず、仕事量に見合う給料改善が必要。

32	「給与面の充実と見直し」看護師のような家族を養えるような給与でない限り、非正規雇用や片手間に働く職員が増える職種というのは想像に容易。その為、保育の質の向上に繋げていくのは難しい。保育の質の向上の面のみに目を向けて、半強制的な休日の交流会や研修会、残業などの業務を課するのは悪循環である。コロナ禍で明確になったように保育職の社会的必要性に目を向けるべきで、まずは給与を改正すべき。それが不可能であれば質の向上には目を向けず、保育職を無資格者や子育て支援員などの比較的取得が容易な資格者でも出来る職として位置付けし、認識されれば、人材不足は解消されたのではないか。その際は現場に質の向上などは一切求めないで頂きたい。現状ではやりがい搾取な側面があまりにも多く、職員は自分の子を預けて犠牲にして職務を行っている事を認識して頂きたい。それが十分な給与を与えられているのであれば「仕事だから仕方がない」と通用するが、そうでなければ、「そんな仕事辞めてしまえ」と言われ、離職率が高くなる事は想像出来ないだろうか？出すもの出さずして「改善」ばかりに目を向けるから問題が難しく解決策のないまま現場への普段が増えるばかりである。
33	実際に、私は月に30～60時間、繁忙期80時間はサービスの時間外労働があるが、以前保護者向けアンケートの中で、「保育士に時間外手当をつけてほしい」という保護者の意見に対する保育課の回答として、「保育士には全ての時間外労働に手当を全額支給している」という回答をしていて衝撃を受けたことがある。今まで私たちはずっと声を上げているにも関わらず、保育課が全く私たちの保育実態を把握していないということが悲しかった。ちなみに、他自治体では、保育士一人につき、持ち帰り残業も含めて、年間360時間の時間外手当を支給している所があり、「自宅で歌のピアノ伴奏の練習を〇時間行った」ことも、当然として業務の一環として認め、手当を支給している実績がある所もある。
34	「〇〇処遇加算」も大事なものは分かるが、まずはもちろん、保育士の基本給アップ、底上げが大事なことは明白。近年大分進んできているが、もっと一般的な職種と同等かそれ以上にまでアップすることが理想。その他、早番・遅番時間手当や土曜勤務手当もしっかりと実績に基づいて支給して欲しい。子育て世代の労働者らが、基本的な9時5時の労働時間に働くことができるのは、私たち保育士がそれよりも早い時間や遅い時間に働いているからである。同じ子育て世代として働く保育士は、自分の子どもの土曜の行事に出たくても、土曜に意味もなく預ける保護者が多すぎるために、自分のプライベートを犠牲にして出勤しなければいけない状況になることも、少なからずある。そんな悲しい状況なので、せめて手当くらい充実してほしい。また、保育士のイメージアップの観点や、これから新しく保育士になりたい方へ向けてという意味での処遇改善案としては、すでに他自治体が様々な先進的取り組みを行っているので、ぜひ参考にしたい。特に、同じ鹿児島県の鹿児島市でさえ、近年待機児童ワースト1を脱却するために、本当に「本気で」取り組んで様々な事業を行っている結果、待機児童0をしっかりと目標達成している。そして、保育士が働きやすい労働環境を本当に一生懸命に目指しているのが分かる。
35	具体的事業としては、奄美という地域の特性としては、保育士の住宅（家賃）補助事業は優先的に取り組む必要があると思う。
施設、設備等の環境について	
36	休憩室、更衣室、トイレ等の施設改善もしてほしい
37	玩具をもっと充実させてほしい。玩具が少なすぎてレパートリーがない。新しい玩具をもう少し増やしてくれたら子ども達同士のトラブルがないと思う。
38	宿舎を用意して、新卒の人や若い移住者が安心して働けるようにする。
39	子どもたちのためにも、職員のためにも監視カメラの設置。誰かに見られていることで働ける人がいるかもしれません。
Ⅲ社会・地域のアップデート	
社会的評価の向上について	
1	保育の現場も女性に依存するところが大きいですが、家庭でも育児、介護と女性に依存する社会が変わらなければ現状を変えることは難しいと思われます。結婚出産育児を終えても中年期には親の介護のため離職せざるを得ない状況です。
2	保育士の社会的評価やイメージアップは、今まで挙げているような取り組みが進み、保育士の労働環境や待遇改善が進めば、自ずとアップすることだと思う。あとは、「保育士は子どもをただ預かって見ているだけ」「昼寝のときに子どもと一緒に寝ているんでしょ」というように認識している方も、昔よりは減ってはいるが、まだそのイメージも根強く残っている所もあるので、市のHPなりで、「保育士はこんなことをしています」というような仕事理解につながるリーフレット等載せたり、各所で自由に見れるように配布するのも良いと思う。以前、幼稚園の園長から、「幼稚園にはカリキュラムがあるけど、保育園にはないでしょ」と言われたことがある。同じ子どもを育てる業種でさえ、理解がない人もいるのだから、まずは保育についての理解を世間に深めてもらうことも大事だと思う。
保護者との関係、不適切保育について	
3	日曜日の研修はとても負担です出来れば、土曜の午後に休園の協力を頼んですべきかと…

4	仕事がお休みの家庭は家庭保育をしてもらう。用事がある場合は午前保育のみ。保育士も、気持ちの余裕が必要である。
5	保育所も土曜日休みにすることで、保育士自身が自身の子どものために時間が取れるようになる。
6	保育所の開所日を月曜日から金曜日にする。週休代替が必要なくなり、支援ができるので保育の質があがる。
7	保護者がお仕事お休みの日などは、用事がない限りお預かりしないようにすると、大分保育士が休める
8	保育所利用必要日数の設定
9	他自治体では、土曜保育の共同保育を行っているところも多数ある。就労証明をもとにしながら、土曜保育の希望を事前に出欠をとり、土曜保育人数と必要な保育士の人数を予め算出した上で、拠点保育所において共同保育を行っている。普段使用している保育所と別の場所に預けに行くことに対し、保護者も「預かってもらえるだけでありがたい」という意見が多く、特に問題なく実践できているとのこと。また、子どもにとっても、普段と異なる場所や異なる人と一緒に過ごすことに対し、逆に他地域の子どもや保育士との交流にもなっていてプラスになっているとのこと。実際にそれでやれている自治体の実績があるので、(民間はまた法人内等になるかもしれないが)、奄美市でも、奄美市としての方法を工夫してこの取り組みを進められると、適正利用や保育士の適正配置も進み、その分の人件費削減にもつながると思う。