

# E-ほいくプロジェクトLAB.(大津市)

## 大津市の課題

### ▶ 潜在保育士を含む保育士確保と就労の継続

そこでチームは考えました。なぜ保育士として就職しない？なぜ離職が激しい？そこで、大津市のオープンデータのほか、「学生」、「現役と潜在の保育士」からアンケートやワークショップを実施し、**解決すべき課題**を特定しました。

- 1 本来業務以外の業務が多忙で子どもに関わる時間が少ない。
- 2 子どもに関わる時間が少ないため、保育の「質」が低下している。
- 3 保育士の社会低地位が低いのは、保育のスキルが理解されていないからである。

## 子どもも親も保育士も 幸せになる保育の共創

～子どもファーストによる良質な保育を提供するE-ほいくプロジェクト～

## わたしたちのやりたいこと

保育士だけで悩まない、行政だけで悩まない、みんなで解決する**保育の共創**を目指します。保育士の本来業務時間の確保、**良質な保育**を提供するための環境の整備、そして保育士の社会的地位の向上を目指します。以上のことを解決するために保育の「質」と保育の「量」に焦点を当て**4つのアンサー**を探求します。

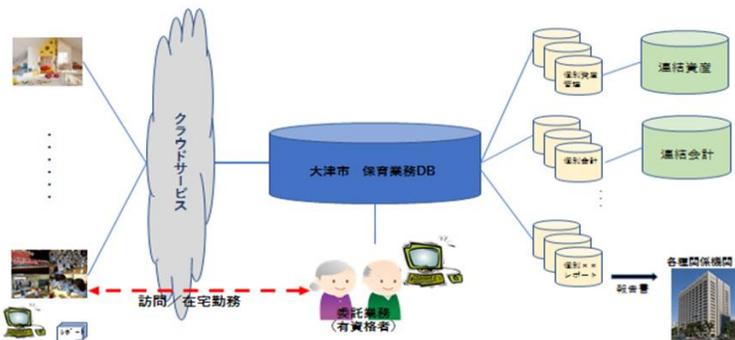


## 1つ目のアンサー

アンケートの結果、保育士の魅力として「子どもの成長を見守る」が一番の理由が挙げられている。しかし、職場の改善要望として「書類・会議」が多く、「職員の増員」が挙げられていることから…

保育士が本来業務に集中できる環境整備します。

### 1-1. 「**保育間接事務**」の請負事業（地域のアクティブシニアを活用）



保育事務/運営業務の集中管理・委託（市）

+ 地域高齢者の社会参加促進（健康寿命の延伸）

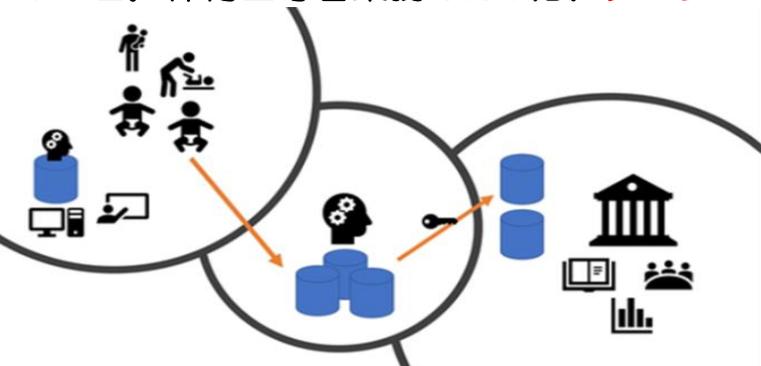
+ ICT化による合理化

## 2つ目のアンサー

潜在保育士の離職理由の上位に「人間関係」が挙げられており、固定化されがちな園内において「職員間のコミュニケーション」が希薄になり情報の共有ができないことから…

保育士が本来業務に集中できる環境を整備します。

### 1-2. 保育士専管業務のICT化、データベース化、AIを活用した安心安全な保育



保育業務への集中 + ICT化による保育士支援（IoT、AI、ビッグデータ）

### 3つ目のアンサー

保育士の給与は他業種から比べ、大きく下回っている。事実、「給与等の改善」が職場の改善要望の上位に挙げられており、学生も「給与や賞与が高い」ところで働きたがっている。しかし、保育士にはスキルを給与に反映させる明確なキャリアパスがないことから…

キャリア（将来）の明確化！

### 3. 保育士のキャリア形成、スキルやキャリアを見える化します。 大津版保育士キャリアパス（仮）の創設

これからの私のキャリア？

保育士の社会的地位？



#### キャリアパス制度

- QOC(Quality of Childminder)制度
  - ・ 保育士キャリア検討委員会（仮称）による制度化（大津市が承認）
  - ・ 大津市キャリアパスを保有した保育士→マイスター
  - ・ マイスターは園内のメンターとして部下育成 → 保育の質の向上
  - ・ QOC研修による質の高い保育士の醸成
  - ・ 園長、主任、副主任のほか、給与を反映させる明確なポストの新設



保育の質の向上！  
社会的地位向上！

### 4つ目のアンサー

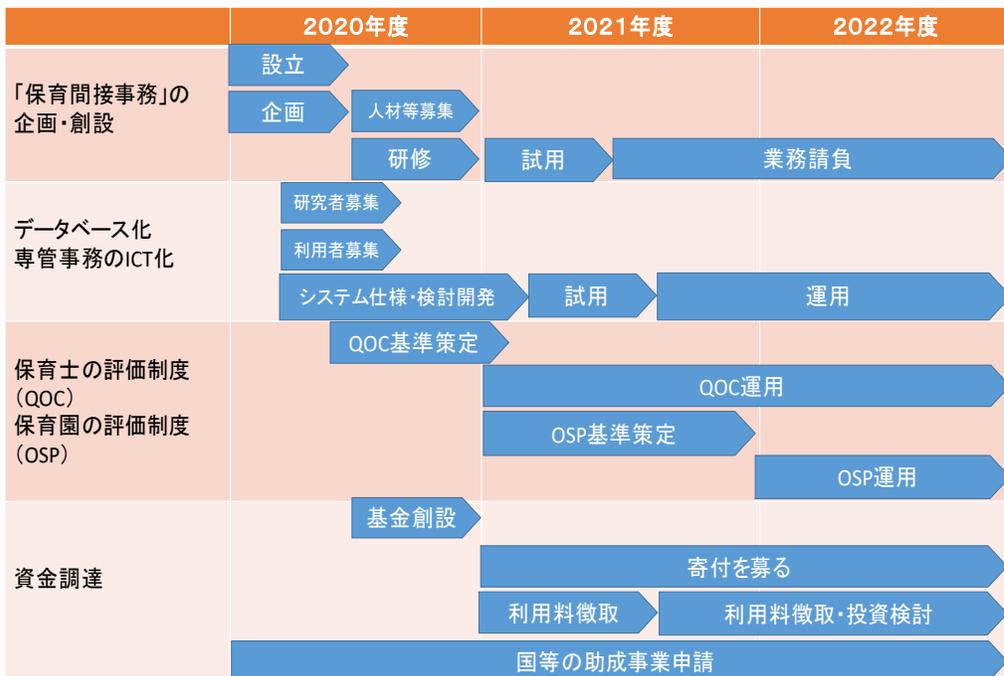
明確なキャリアパスで保育士のスキルを高め、「子どもの成長を見守る」という本来業務に加え、保育士の専門性を一般認知させ、子どもファーストによる良質な保育ができていないことから…

### 4. 保育士等の社会的地位向上に向けたソーシャルアセスメントを確立します。 大津版保育士及び施設評価制度（仮）の創設

計画の進捗に合わせて、「保育士の社会的地位向上」と「保育園の社会的信頼度向上」にスポットを当て、「保育」という視点から子育てしやすいまち、住み続けたいまちを目指します。



### アイデアを実現する主体とそのプロセス



保育士が本来業務に集中できる環境と保育士のモチベーションと社会的地位向上のために、ステークホルダーが「協働」を超えた「総働」で、そのプロセスを創っていきます。

#### アイデアを実現する主体

