

## チャレンジ！！オープンガバナンス 2018 市民／学生応募用紙

地域課題タイトル (注1)	No.	タイトル	自治体名
		潜在保育士を含む保育士確保と就労の継続	大津市
アイデア名(注2) (公開)	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～		

(注1) 地域課題タイトルは、COG2018 サイトの中に記載してある応募自治体の地域課題名を記入してください。

(注2) アイデア名は各チームで独自にアイデアにふさわしい名前を付けてください。

### 1. 応募者情報

チーム名(公開)	E-ほいくプロジェクト Lab.		
チーム属性(公開)	<input checked="" type="radio"/> 1. 市民によるチーム <input type="radio"/> 2. 学生によるチーム <input type="radio"/> 3. 市民、学生の混成によるチーム		
メンバー数(公開)	7名		
代表者情報		木村 路子	
メンバー情報	氏名(公開)	木下 智香子、兵働 広記、奥村 美佳、佐々木 将史、 奥田 智恵、木村 尚	

**(注意書き) ※ 必ず応募前にご一読ください。**

<応募の際のファイル名と送付先>

1. 応募の際は、ファイル名を COG2018\_応募用紙\_具体的チーム名\_該当自治体名にして、以下まで送付してください。東京大学公共政策大学院の COG2018 サイトにある応募受付欄からもアクセスできます。 admin\_padit\_cog2018@pp.u-tokyo.ac.jp

<応募内容の公開>

2. アイデア名、チーム名、チーム属性、チームメンバー数、代表者と公開に同意したメンバー氏名、「アイデアの説明」は公開されます。
3. 公開条件について：
 

「アイデアの説明」でご記入いただく内容は、クリエイティブ・コモンズの CC BY (表示) 4.0 国際ライセンスで、公開します。ただし、申請者からの要請がある場合には、CC BY-NC (表示-非営利) 4.0 国際ライセンスで公開しますので、申請の際にその旨をお知らせください。いずれの場合もクレジットの付与対象は応募したチームの名称とします。

(具体的なライセンスの条件につきましては、<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.ja>、および、<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.ja> をご参照ください。また、クリエイティブ・コモンズの解説もあります。<https://creativecommons.jp/licenses/>)
4. 上記の公開は、内容を確認した上で行います。(例えば公序良俗に違反するもの、剽窃があるものなどは公表いたしません)
5. この応募内容のうち、「自治体との連携」は、非公開です。なお、内容に優れ今後の参考になりうると判断したものは、公開審査後アドバイスの段階で相談の上公開することがあります。

<知的所有権等の取扱い>

6. 「アイデアの説明」中に、応募したチームで作成・撮影したものではない文章、写真、図画等を使用する場合、その知的所有権を侵害していないことを確認してください。具体的には、法令に従った引用をするか、知的所有権者の許諾を取得し、その旨を注として記載してください。「自治体との連携」中も同様をお願いします。
7. 「アイデアの説明」中に、人が写りこんでいる写真を使用している場合、使用している写真に写りこんでいる人の肖像権またはプライバシーを侵害していないことを確認してください。

<チームメンバー名簿> チームメンバーに関する情報を最終ページに記載して提出してください。(2. の扱いによる代表者氏名を除き、他のメンバーに関する情報は本人の同意があるものを除き COG 事務局からは非公開です。詳細は最終ページをご覧ください。)

## 2. アイデアの説明（公開）

(1) アイデアの内容、(2) アイデアの理由、(3) 実現までの流れ、の三項目に分けて記入してください。

必要に応じて図表を入れていただいて結構です。

### (1) アイデアの内容（公開）

アイデアは、課題解決のために、何をやる社会的なサービス（活動）なのか、をわかりやすく示してください。これが将来実現した場合、魅力的で新規性があり、実践したり、活用したくなる、そしてその結果として、課題が解決される、そんなワクワク感のあるアイデアを期待します。2 ページ以内でご記入ください。

#### <応募チームとして解決したい課題>

保育士のワークライフバランスの改善、モチベーションと社会的地位の向上

#### <解決アイデアの内容>

一億総活躍社会の実現や女性の就労率増加などから、国や自治体は数年前から保育の受け皿を整備してきたが、それに伴う保育士の確保（増員）は後手に回っている。平成 30 年 1 月の大津市の保育士有効求人倍率は 5.09 倍と非常に高く、ここ数年高い水準のままである。保育士確保の難しさは、子どもに直接関わる以外の業務の多さ、給与等や社会的地位の低さなども影響し、保育士を目指す学生が就業しない、現役保育士が離職し潜在保育士が増加するという要因により、深刻な人材不足に陥っている状況である。そこで、私たちは「**子どもも親も保育士も幸せになる保育の共創**」を目指し、子どもファーストによる良質な保育を提供できるよう保育の「量」と保育の「質」にスポットを当て、平行して課題を解決できるプロジェクトを考案した。

#### 1. 保育士が本来業務である保育業務に集中できる環境の整備～マルチタスクからシングルタスクへ～

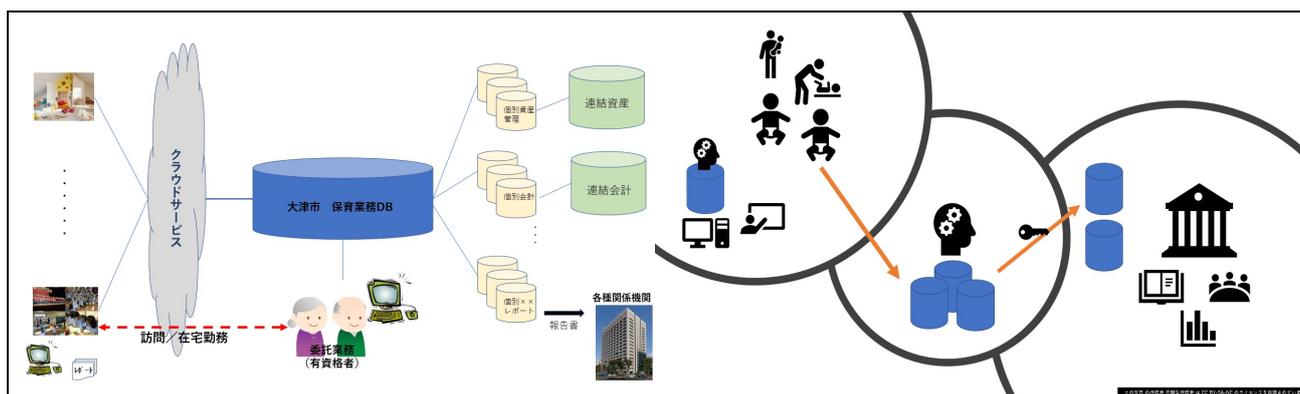
「保育士」は本来、子どもを深く理解し、子どもの年齢や個性に応じた働きかけを通じて内面を育み、保護者の子育てを支える高度な専門家であると同時に、子ども一人ひとりの成長を感じられるやりがいのある職業である。しかし、昨今、本来業務である子どもの養護や教育以外の仕事も大きなウエイトを占め、子ども一人ひとりに関わる時間の確保が難しくなっている。これにより長時間労働の深刻化、若者の就職時の保育士敬遠、現役保育士の離職に繋がり、結果、潜在保育士の増加という負のスパイラルが生じているのである。まずは保育士が子どもファーストの保育業務を実践できる環境づくりを行い、保育士のモチベーション維持を図ると同時に保育の「質」を確保する。

##### 1-1) 「保育間接事務」の請負事業

「保育間接事務」請負事業者は、保育経験者や経理、資材調達、ファシリティ管理、広報、行事企画などのスキルを持った地域のアクティブシニアを組織化して保育園のサポート専門集団を構成し、保育士本来の保育業務に付随しない事務などを請け負う。公立保育園については市と一括で、民間保育園については個々に委託契約を締結し、保育間接事務受託チームがエリアごとに複数園を担当する。本事務の従事者は、希望する働き方により働く日数（週 1～5 日）や担当する業務内容を選択できるよう考慮する事で、地域のアクティブシニアの社会参加を促し、地域に眠っている人材を掘り起こす。また、保育間接事務従事者の一定の能力を担保することを目的に、市と協働で保育間接事務研修を企画・実施し、能力試験の実施及び資格認定を行う。

##### 1-2) 保育士専管事務の ICT 化・データベース化による効率化及び AI を活用した安心安全な保育の実現

保育士専管事務（保育計画の記録や保育日誌の作成等）の ICT 化を図り、保育業務の効率化・平準化を目指す。また、保育環境（温度、騒音、気温等）や子どもの活動・発達記録（食や睡眠等）のデータをデータベースに蓄積し、ビッグデータ化して保育環境の整備に活用することで、保育の質を向上させる。当データベースの運用・分析については大学などの研究機関や乳幼児の学習用具、IT 人材教育関連の企業等と連携して行い、蓄積したデータを提供することで運用費を賄う。



## 2. 保育士のキャリア形成、キャリアの見える化

近年、子育てや家庭の支援が必要なケースの増加に伴い、より高度な専門性が求められているにも関わらず、保育士には、その専門性を高めていく目標となるキャリアパスが確立されていない。また、保育のスキルアップに求められる「知識」「経験」「やる気・行動特性」の明確な項目や基準がなく、スキルアップした職員に対して、その技量に見合う処遇がされているかも疑問である。こうした背景から、保育士の計画的なキャリアパス/デザインと適切な処遇の仕組みを実現し、保育士自身のモチベーションをアップさせつつ保育の「質」を確保する。又、保育士のキャリアパスを見える化することで、保育士業務やスキルの社会的理解や認知を促し、保育士の社会的地位や処遇の向上を図り保育の「量」の確保も目指す。

### 2-1) 大津版保育士キャリアパス（仮）の創設

保育士のモチベーション及び保育の「質」向上を目的とした、大津版保育士キャリアパス（仮）「**QOC(Quality of childminder)**」制度を創設する。本制度は、保育士キャリア検討委員会（のちに保育士キャリア認定委員会）が「QOC 制度」を企画・創設し市が承認するものとし、良質な保育を提供できるマイスターとして客観的に評価されるようにする。QOC を取得した保育士はメンターとして後輩保育士を育成し、チームとしての保育の「質」をボトムアップする。また、QOC に対応した研修・試験制度も検討し、専門知を深めるのは勿論のこと、「個人」「チーム」「組織」の階層ナレッジの明確化を図り、厚生労働省が薦める保育の専門性を高める研修内容だけでなく、「チーム保育」を目指したコミュニケーション力やチーム力、コーチングやファシリテーションのスキルなども磨ける、研修制度とする。キャリアパスの具体的な項目や研修内容等は、保育士キャリア検討委員会（市、大学、人材育成の専門性の高い企業、市民、保育関係者等）を立ち上げるとともに、オープンラボも設置し、多様な意見を取り入れながら「大津の子ども」を育む保育士に必要な内容を検討していく。

## 3. 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

保育士の社会的地位の低さは、保育士の確保を難しくするだけでなく、給与等が低く抑えられている一因である。政府が急務としている「創造人材（イノベータ）の育成」。様々な実体験を通してこの創造力を育む乳幼児期に、見守り関わる「保育士」という専門性の高い職業の評価を向上させることは、社会的な使命を帯びていると考えている。先述の大津版保育士キャリアパス（仮）だけでなく、保育園の質・信用向上に寄与できる制度を確立・見える化し、保育園の経営全体の「質」を向上させる事で、「子育ての質が高い大津」という地域ブランドを確立する。

### 3-1) 大津版保育士及び施設評価制度（仮）の創設

保育園の「質」を評価する「**OSP (Otsu Standard Preschool)**」制度を創設する。前述の QOC 認定保育士の就労割合をコア基準とした市承認制度とし、見える化する。OSP 認定された保育園は社会的評価を得ることで、保育士が就労園を選択する際のインセンティブとなる。さらには OSP 認定保育園が市内に増加することで、質の高い保育園の多いまち大津 = 子育てしやすいまち大津としてまちの魅力アップに寄与できると考える。なお、保育士キャリア認定委員会が、QOC 評価基準も策定し、定期的な評価を行うことで継続的に客観性を担保する。

## (2) アイデアの理由（公開）

このアイデアを提案する理由について、それをサポートするデータを根拠として示しつつ2ページ以内で説明してください。ここではアイデアの必要性、効果を確認します。データとは、統計類の数値データやアンケート・インタビューなどの資料や関連の計画、既存の施策などの定性データのことを総称します。データは出所を明らかにしてください。

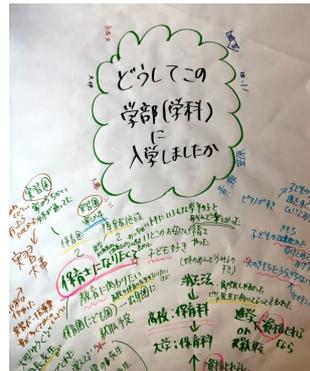
現在の保育状況はどのようになっているか、大津市のオープンデータ、厚生労働省や他機関のデータから調査した。

2018年4月現在の保育の受け皿は2,884,420か所(全国)あり、待機児童数19,895人(全国)、439人(滋賀県)、58人(大津市)となっている。大津市の保育園入所状況(市内64園)は定員6,019人で実数6,231人(短時間を含む)である。保育士数は、303人(公立)、1926人(民間)で短時間就労144人(公立)、381人(民間)となっている。一方、野村総合研究所調べでは潜在保育士(有資格者であるが就労していない保育士)は、約76万人(全国)、約1万人(滋賀県)と推計されている。このような現況でなぜ保育士の確保と就労の継続が難しいのか、因果ループ分析(右図)等を活用して保育士を取り巻く関係性を分析し、アイデア検討をした。



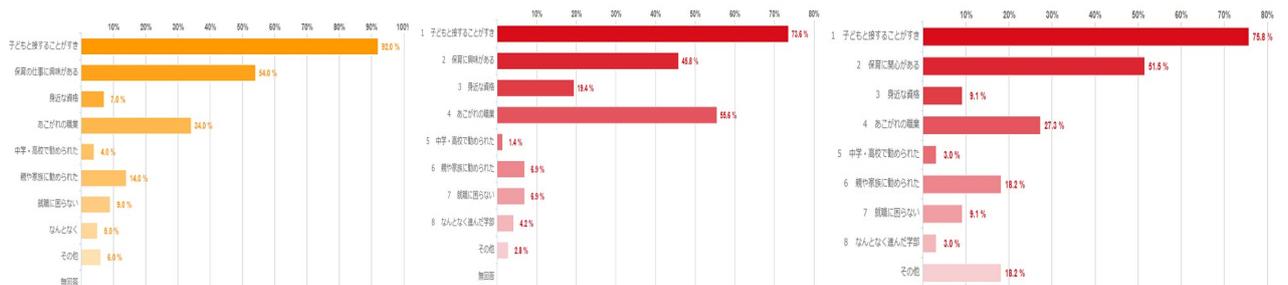
現場で働く保育士の関係性は「園長・主任」「子ども」「保護者」及び「同僚保育士」で形成されている。「日々の子どもの成長」や「保護者からの感謝・信頼」の責任を背負っており、これが保育士にとって、最大のやりがい・プラスのモチベーションになっている。一方で、「子どもの安全」、「保護者対応」「保育の間接業務」等が精神的な負荷になっているという仮説が定立できる。

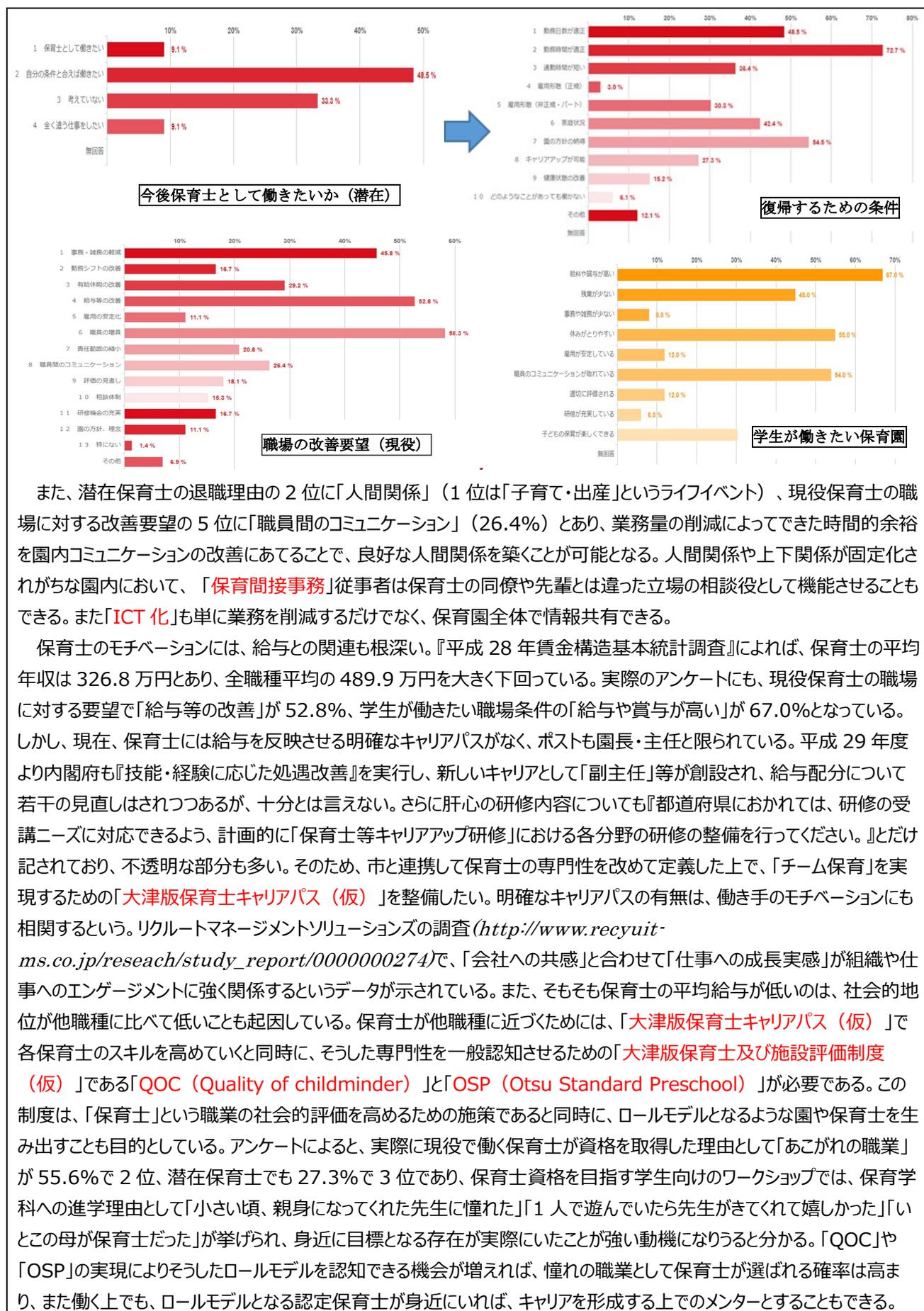
そこで、「学生」「現役保育士」「潜在保育士」を対象としたアンケートと、「学生」を対象としたワークショップを実施した。アンケート結果によれば、そもそも保育士を志望した理由は、「子どもと接することが好き」(学生92.0%、現役73.6%、潜在75.8%)が圧倒的だった。実際の保育士の仕事の魅力ややりがいについても、現役保育士、潜在保育士ともに「子どもの成長を見守る」を一番の理由に挙げている。「子どもと遊んで成長を見守る仕事」というイメージをもって保育士になった(現役72.2%、潜在66.7%で共に1位)人が多いことから、業務において子どもと接する部分を充実させることが、保育士のモチベーションアップにつながる事が伺える。一方、現役保育士の56.9%が、保育士になる前後でギャップが「あった」としており、その理由として最も多かったのは、「書類・会議」の多さである。また、職場に対する改善要望でも3位(45.8%)となっており、同項目で1位の「職員の増員」(58.3%)と合わせて考えると、業務量が多く子どもとの関わりに割く時間が十分とれない現状が浮き上がる。また、保育士の抱える業務量を削減することは、復職のしやすさにも繋がる。潜在保育士の48.5%は「自分の条件と合えば保育士として働きたい」と回答しているが、求める条件に「勤務時間が適正」(72.7%)「勤務日数が適正」(48.5%)とある。そして、学生が抱く保育士の仕事のイメージの1位が「きつい、大変そう」とあり、業務量の多さや勤務時間の長さがこの回答に繋がったと推察できる。



平成30年11月20日滋賀短期大学にてワークショップ実施

状態別保育士を志望した理由(左から「学生(n=100)」、「現役(n=74)」、「潜在(n=40)」





また、潜在保育士の退職理由の2位に「人間関係」(1位は「子育て・出産」というライフイベント)、現役保育士の職場に対する改善要望の5位に「職員間のコミュニケーション」(26.4%)とあり、業務量の削減によってできた時間的余裕を園内コミュニケーションの改善にあてることで、良好な人間関係を築くことが可能となる。人間関係や上下関係が固定化されがちな園内において、「**保育間接事務**」従事者は保育士の同僚や先輩とは違った立場の相談役として機能させることもできる。また「**ICT化**」も単に業務を削減するだけでなく、保育園全体で情報共有できる。

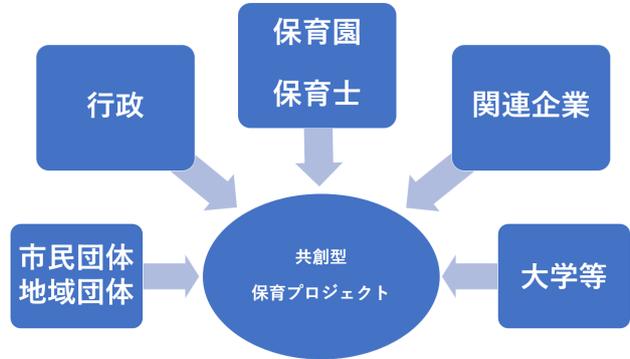
保育士のモチベーションには、給与との関連も根深い。『平成28年賃金構造基本統計調査』によれば、保育士の平均年収は326.8万円とあり、全職種平均の489.9万円を大きく下回っている。実際のアンケートにも、現役保育士の職場に対する要望で「給与等の改善」が52.8%、学生が働きたい職場条件の「給与や賞与が高い」が67.0%となっている。しかし、現在、保育士には給与を反映させる明確なキャリアパスがなく、ポストも園長・主任と限られている。平成29年度より内閣府も『技能・経験に応じた処遇改善』を実行し、新しいキャリアとして「副主任」等が創設され、給与配分について若干の見直しはされつつあるが、十分とは言えない。さらに肝心の研修内容についても『都道府県におかれては、研修の受講ニーズに対応できるよう、計画的に「保育士等キャリアアップ研修」における各分野の研修の整備を行ってください。』とだけ記されており、不透明な部分も多い。そのため、市と連携して保育士の専門性を改めて定義した上で、「チーム保育」を実現するための「**大津版保育士キャリアパス(仮)**」を整備したい。明確なキャリアパスの有無は、働き手のモチベーションにも相関するという。リクルートマネジメントソリューションズの調査([http://www.recruit-ms.co.jp/research/study\\_report/0000000274](http://www.recruit-ms.co.jp/research/study_report/0000000274))で、「会社への共感」と合わせて「仕事への成長実感」が組織や仕事へのエンゲージメントに強く関係するというデータが示されている。また、そもそも保育士の平均給与が低いのは、社会的地位が他職種に比べて低いことも起因している。保育士が他職種に近づくためには、「**大津版保育士キャリアパス(仮)**」で各保育士のスキルを高めていくと同時に、そうした専門性を一般認知させるための「**大津版保育士及び施設評価制度(仮)**」である「**QOC (Quality of childminder)**」と「**OSP (Otsu Standard Preschool)**」が必要である。この制度は、「保育士」という職業の社会的評価を高めるための施策であると同時に、ロールモデルとなるような園や保育士を生み出すことも目的としている。アンケートによると、実際に現役で働く保育士が資格を取得した理由として「あこがれの職業」が55.6%で2位、潜在保育士でも27.3%で3位であり、保育士資格を目指す学生向けのワークショップでは、保育学科への進学理由として「小さい頃、親身になってくれた先生に憧れた」「1人で遊んでいたら先生がきてくれて嬉しかった」「いとこの母が保育士だった」が挙げられ、身近に目標となる存在が実際にいたことが強い動機になりうると分かる。「QOC」や「OSP」の実現によりそうしたロールモデルを認知できる機会が増えれば、憧れの職業として保育士が選ばれる確率は高まり、また働く上でも、ロールモデルとなる認定保育士が身近にいれば、キャリアを形成する上でのメンターとすることもできる。

**(3) アイデア実現までの流れ（公開）**

アイデアを実現する主体、アイデアの実現に必要な資源（ヒト、モノ、カネ）の大まかな規模とその現実的な調達方法、アイデアの実現にいたる時間軸を含むプロセス、実現の制度的制約がある場合にはその解決策等、アイデア実現までの大まかな流れについて、2 ページ以内でご記入ください。ここでは実現可能性を確認します。

**アイデアを実現する主体**

- ・サービス利用のフィードバック⇒保育園・保育士
- ・高度な理論知⇒大学（院）・研究機関
- ・実践知⇒幼児教育用具・教育関連・IT 企業
- ・専門知⇒人材育成企業
- ・多様知⇒市民団体・地域団体
- ・オープンデータの提供、制度承認⇒市



**アイデアの実現にいたるロードマップとプロセス**

	32 年度	33 年度	34 年度以降
「保育間接事務」の企画・創設	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体設立</li> <li>企画 → 人材・発注先募集</li> <li>研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務請負</li> </ul>	
データベース化 専管事務の ICT 化	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同研究者募集</li> <li>利用者募集</li> <li>システム仕様検討・業者選定・開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>運用</li> </ul>	
保育士の評価制度 (QOC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパス・QOC の基準の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>QOC 運用</li> </ul>	
保育園の評価制度 (OSP)		<ul style="list-style-type: none"> <li>OSP 評価基準の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OSP 運用</li> </ul>
資産調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育 Happy 基金を設立</li> <li>寄付を募る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データ利用料徴収</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>データベース利用料徴収・投資実施</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の助成事業申請</li> </ul>		

保育士の本来業務に集中できる環境（良質な保育の提供）と保育士のモチベーション、社会的地位向上のためステークホルダーが「協働」を超え「総働」して当該計画のベースを創る。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す。

#### 1. 「保育間接事務」の創設

- 1 年目・・・保育事務の項目や研修等を実施する団体を設立し、具体的企画、人材募集と並行して受入れ先を募集する。更に研修も実施する。
- 2 年目・・・保育事務の本格スタート、人材派遣（雇用）
- 3 年目・・・保育事務の検証

#### 2. データベース化、専管事務の ICT 化

- 1 年目・・・共同研究者募集し利用者を募集する。システム業者を選定し仕様検討とその開発。
- 2 年目・・・ベータ版の運用後本格運用スタート
- 3 年目・・・データの共有と国等が実施する実証事業に参画

#### 3. 保育士の評価制度（QOC）と保育園の評価制度（OST）

- 1 年目・・・キャリアパス・QOC の基準の策定
- 2 年目・・・QOC の運用、OSP 評価基準の策定
- 3 年目・・・OSP の運用

#### 4. 資金調達

- 1 年目・・・保育 Happy 基金を設立し、ふるさと納税の項目に入れる。寄付（クラウドファンディングと含む）を募る。国の助成事業申請
- 2 年目・・・データベースの本格運用に伴い利用料を徴収（受益者負担）。保育園利用世帯からワンコイン投資（¥500/月）を実施（受益者負担）。
- 3 年目・・・共同研究者からデータ利用料の徴収（受益者負担）。

#### 【ペルソナ】

びわ湖キラキラ保育園（社会福祉法人）・・・OSP（Otsu standard preschool）保育園  
 開園時間（7:00～19:30）（シフト制・AIによるマッチング）（月から土、土曜日は18:00まで）  
 昼休憩は1時間確保（交代） 休暇：年次有給休暇20日完全取得 時間外：月5時間（MAX）  
 全体会議は時間外で月1回（2時間まで）

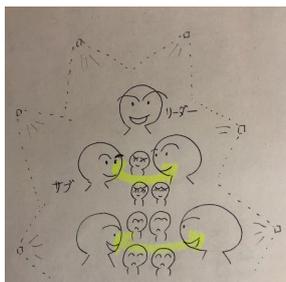
持帰り仕事：一切なし 給与：一般企業の平均年収と同様

園長：斎藤 陽子（53歳・女）法人理事兼務、QOC（Quality of childminder）保持

副園長：森 和枝（50歳・女）QOC保持

保育事務：藤井 英子（61歳・女）保育間接事務請負事業者からの派遣職員、週3日勤務

看護師：北川 直哉（32歳・男）



0歳児の部屋

人と機械による「二重の見守り」で安全が確保されている。SIDS対策センサー導入  
 室温・湿度・騒音・気圧のセンシング、食・発語記録⇒データの蓄積  
 ⇒ビックデータとして大学（研究機関）とのデータ共有（共同研究）  
 音声認識による保育日誌等の作成⇒保護者への送信可能

<0歳児クラス>

リーダー：近藤和子(39歳・女)QOC, サブリーダー：橋本真紀(35歳・女)QOC  
 井上智子(27歳・女)QOC 挑戦中, 石井和代(24歳・女), 奥田雅夫(22歳・男)  
 クラス会議は勤務中に実施、結果はクラウドに蓄積され、園全体で共有される。