

## 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
		革新的な保育士等確保策のアイデア	草津市
アイデア名(注2) (公開)	保育の質を高める「めざめ保育士」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)	めざめ保育士応援隊		
チーム属性(公開)	<input type="radio"/> 1. 市民によるチーム <input type="radio"/> 2. 学生によるチーム <input checked="" type="radio"/> 3. 市民、学生の混成によるチーム		
メンバー数(公開)	12名		
代表者情報		奥村美佳	
メンバー情報	氏名(公開)	山口 陽子、八木 良人、森田 紀美、漣 素子、中山 理恵、早川 千晶、伊藤 祐聖、大東 美樹、木村 路子、奥村 春菜、中西 雅幸	

**(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>

自治体間の保育士等の奪い合いや、厳しい勤務実態があるなかで、保育士の求人をしていても応募がなく、保育士不足である現状の改善。

保育士雇用のための様々な施策の周知と改善。

<解決アイデアの内容>

#### 【仮説】

- ① 本当に保育士が足りていないのか？**滋賀県で保育士登録があるのは 24,116 人（都道府県知事委託 保育士登録機関 登録事務処理センター（社会福祉法人 日本保育協会））**。保育士を募集しても集まらないのは、**保育園が働いてほしいと思う時間と、保育士が働きたい時間にはズレがある**のではないかと。また、保育士は女性が多く働く職業であり、**M 字カーブと呼ばれる女性の年齢階級別労働力率とその背景も関係がある**のではないかと。保育園が働いて欲しい時間と、潜在保育士が働ける時間を、お互いが共有すれば、解決の糸口が見えるのではないかと。
- ② 保育士として働く選択をしていない「潜在保育士」は一人ひとり違う背景をもっているが、その中でも就労までに必要な情報収集やサービス、補助、手続きのハードルを下げれば保育士として就労しやすくなる人もいないかと。

そこで・・・**現状を改善するためのアイデア**

### 「めざめ HOIKU 委員会」と保育士マッチングサイト「めざめ HOIKU」

委員会には、官民および潜在保育士も入った委員会を構成し、根本的な問題である「潜在保育士の労働機会向上やミスマッチにある雇用環境の改善」を抜本的に推進する。

マッチングサイトでは、潜在保育士が求人情報にアクセスしやすい仕組みと環境を整え、就労にあたって本当に知りたい情報を整理する。

また、保育士として働きたい人にはどんな条件で何が得意かをマッチングサイトにプロフィール登録してもらい、保育園側が声をかける仕組みを設けることで、お互いの希望にミスマッチが出ないようにする。サイトからのお知らせは LINE で届くようにする。

#### マッチングサイトの画面イメージ（スマホ版）

(左) 保育士のプロフィール登録 (中) 保育施設が保育士を探す (右) LINE 通知イメージ図

## 日本初！保育士の働き方や保育環境を改善するための「めざめ保育士委員会」の設置

すでに草津市で実施されている保育士カフェや保育現場へのバスツアー等のバージョンアップや保育現場の環境改善を、行政や保育園だけでなく「潜在保育士」「保護者」「地域の人」も共に考える「**保育からオープンガバナンス**」「**保育から地域の輪を広げる**」場をもつことを考えた。

- 保育士確保のために行う事業のアイデア出し  
平成 30 年度までに草津市で実施され、実際に就労につながっている「保育士カフェ」や「保育現場へのバスツアー」について改善点や事業をより知ってもらうための方法について検討する。また、新たに魅力的な事業を開催することができないか、多様な立場から意見を出し合い検討する。
- 潜在保育士の就労につながる労働形態の構築  
例えば、育休代替保育士を雇用するとしても、フルタイム勤務をそのまま募集するのではなく、希望の多い勤務時間数に分割して、何人かの保育士で保育を担うことが可能かなどの検証と実践。  
保育補助や地域ボランティアに担ってもらえる業務について考え、モデル園を募る。
- 「めざめ HOIKU」のシステム改修  
「使いやすく分かりやすい」「保育士のほしい情報が掲載されている」ことを常に振り返り、バージョンアップするための検討をする。また、保育士だけでなく、保育補助や地域ボランティアの介入についても「めざめ HOIKU」上で行えるか検討する。
- 保育士業務の重要性と専門性の理解促進  
保育現場の当事者や行政だけでなく、保護者や地域の人に保育士の仕事が子どもの育ちに深く関わっていることを知ってもらう。そのうえで保護者や地域として何ができるかを自分ごととして考えてもらうきっかけにする。

### 【草津市の現状】

草津市では一人一人の子どもが健やかに成長する社会の実現を目指して、今後 5 年間の草津市の子ども・子育て支援を充実する方策を定めるために、「草津市子ども・子育て支援事業計画」を策定し、就学前の教育・保育についての需要量の見込みを定めていた。しかし、中間年度である平成 29 年度に見直しが行われた結果、**平成 29 年度実績値（申込数計 3,683 人）が平成 31 年度計画値（申込数計 3,630 人）を上回っている**ため、量の見込みと確保方策が変更され、必要となる定員については、**新規施設の公募と既存施設の定員増**により、平成 31 年度までに確保するとしている。

### 【草津市の保育所担当課へのヒアリング】

入所調整を行う係としては、保護者の思いを汲んで、できるだけ入所を受け入れたいと考えている。保育園に対しては、施設の面積に余裕があるなら保育士を雇って受け入れられるようにしてほしいが、**保育士がなかなか集まらない現状を認識**している。今後も保育園を建設する予定があるが、保育士不足の現状を鑑みて、**箱を作ってもそこで働く人がいない**ことを懸念している。

その一方、市の指導係は保育の質を大切にしたいとの思いを持っている。保育の質（保育環境）は、物的な環境、人的な環境の両面の質の高さが必要で、特に人的な環境が一番大切と考えている。人は人との関わりの中で学び育つ。保育士は子どものそれぞれの特性や良さを伸ばすために、将来の豊かな生活の基盤となる基礎的な生活習慣を身につけられるようなど、将来を見据え、見通しを持った計画的な保育を展開できる力が必要で、そのためには子どもの自発的な態度や考える力、人とかかわる楽しさや、困難を乗り越えていく力などを、様々な魅力的な体験や生活を構成して支援する必要がある。保育士は上記の支援の裏付けとなる、発達や心理学を基に関わる専門性など、**単に子どものそばにいて面倒を見ているのではない尊い仕事を担う存在**だと捉えている。

しかし、そのような幅が広く専門性も深く求められる保育士の仕事は、長時間労働や持ち帰り仕事、子どもの安全を守るために常に目を離せない緊張感、保護者などのコミュニケーションによるストレス、体力的な疲労など、**子どもの育ちに深く関わるやりの裏で、多大な負担がかかっている**。

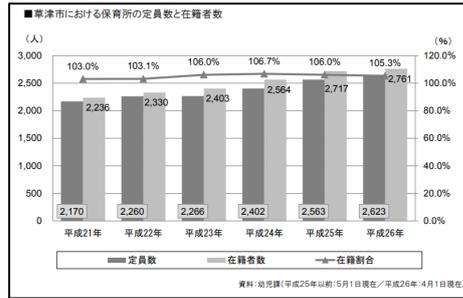
**→草津市の保育需要の高まりとともに、保育士不足の解消が急がれる。**

## 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。

女性は結婚や出産によるライフステージごとに生活様式が大きく変化する傾向がある。よって労働力率は M 字のような曲線を描く。女性が多い保育士の労働力率も同じような傾向となる。（左表 内閣府：男女共同参画白書 平成 25 年版）

草津市の保育所定員数と在籍者数は増加し続けている。（右表 草津市における保育所の定員数と在籍者数）入所を受入れるには、保育施設はもちろんそこで働く保育士を確保しなくてはならない。**草津市の公立保育所・こども園の現役保育士のうち、産前産後休暇や・育児休暇のため常に在籍保育士の 20% が休業している。**



民間園では保育士確保のためにどのような取り組みをしているのか民間保育園 2 園の園長へヒアリングを行った。

### 【K 保育園】

- **女性保育士にはライフイベントありきでシフトを対応している。「わが子が小さい時期は短い」との認識のもと、「お互い様」の言葉を掛け合い、ライフイベントの時期を乗り越えている。**
- 特定の面談日を廃止し、**日々の雑談から保育士の希望をすくい上げ、即座に契約書内容を変更**することで対応している。
- 土曜日など非番でもオンコール対応のできる職員に声をかけておくなど、先を読んだリスク管理ができるのは、日頃のよい関係性があるからこそ。地域イベントなどで日曜日に 2 時間程度の出勤が生じた場合でも、平日 1 日休めるように仕組みをデザインしている。
- 保育士の処遇改善（賃金アップ）の取り組みにより、従来の勤務時間数では扶養範囲から外れてしまう。そのため保育士が勤務調整を希望し、園もそれを認めている。それにより人手不足になっている側面もある。

【A 保育園】若い保育士の育成に力を入れている。自園の価値観に馴染ませやすいなどがある。IT 化を進めることに抵抗が少ない。**保育士の負担を軽減するために IT の活用を進めている。**

- 保護者対応で負担となりがちな送迎時間（保育時間）の客観視・可視化ができる仕組みを導入している。保育士としては、**フルタイム勤務できる人材や、絵画や音楽など特化した能力をもつ人材も募集**している。
- また、専門職としての保育士だけでなく、保育現場にはゆるやかな認定制度をもって多様な人材が保育に携われるような仕組みもあればいいと考えている。

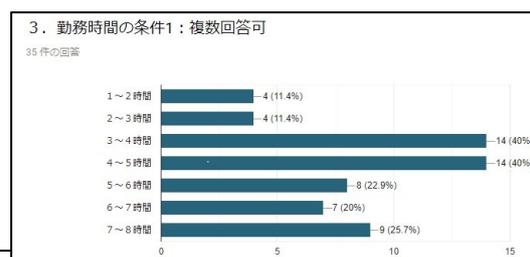
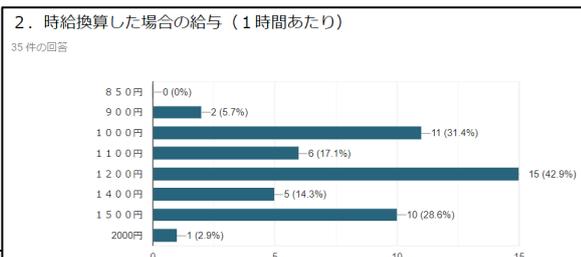
### 【潜在保育士アンケート（アンケート総数 35 人）】

[http://codeforkusatsu.org/wp/wp-content/uploads/opendata/2018\\_shiga\\_senzaihoikushibu.csv](http://codeforkusatsu.org/wp/wp-content/uploads/opendata/2018_shiga_senzaihoikushibu.csv)

アンケートの結果、希望する時給（平均値 1,228 円）と実際に草津市の公立保育所で求人されている給与額（時給換算で 1,180 円）に大きな差はなかった（賃金が重要ではないと分かった **グラフ 2**）。

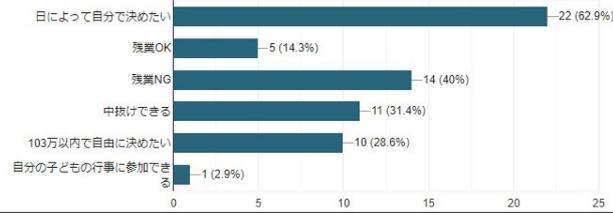
さらに、保育園が希望する「**早朝**」「**夕方（延長保育）**」の時間帯に勤務可能と回答する保育士もいた。⇒**探せばいる（グラフ 5）**

ただし、フルタイム勤務より週 3～4 日で一日 3 5 時間の勤務に希望が多いこと、自由にシフトに入りたいことが分かった。⇒**勤務日数・勤務時間を重視している。（グラフ 3、6）**



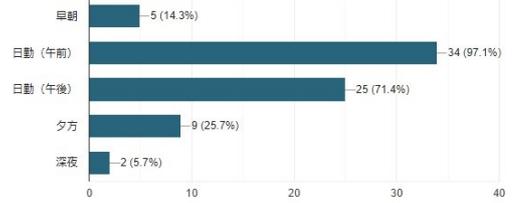
4. 勤務時間の条件2：複数回答可

35 件の回答



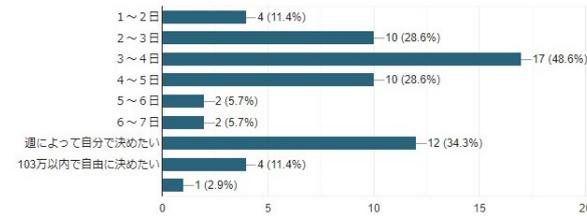
5. 勤務時間帯：複数回答可

35 件の回答



6. 勤務日数（1週間あたり）

35 件の回答



職場復帰にあたって、「仕事に関するフォロー体制の有無」や「保育への価値観で選べる」など、給与や勤務時間以外にも知りたい情報があることが分かった。保育士は自身のライフスタイルを尊重される職場を望んでいる（下図）。

各園への取材を通して園の考え方や取り組みについて情報を提供する事が就労へのハードルを下げることになるのではないかな。

⇒「せっかく就職したのに、こんなはずではなかった」というミスマッチを減らす。

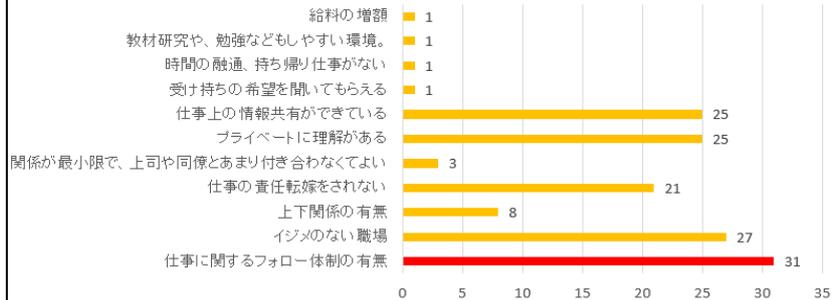
これらのアンケート結果にあるような情報はハローワークや求人情報誌等には公開されていない。

また、保育士の求人サイトも多く存在するが、個人情報登録しないと詳細が見られない仕様で、登録した電話番号やメールアドレスに面識のないサイト運営事業者から即連絡が来るのが、心理的負担になる人もいるのではないかな。

⇒プロフィール登録情報を見た保

育園が保育士に連絡を取ってみたいと思った場合は LINE で通知が来て、保育士側にアクションを起こすかの選択ができる仕様にする。

職場復帰の条件



勤務先の選択条件



### (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。

内容\期間	2019年	2020年	2021年以降
保育士 マッチングサイト 「めざめHOIKU」	システム仕様検討・構築 各園取材	テスト版運用 登録者募集	運用開始・改修
めざめ保育士委員会	設立準備 7/13 第1回委員会開催 10/26 第2回委員会開催 10/15 ワークショップ開催	←年3回委員会開催→ ←年3回ワークショップ開催→	←年3回委員会開催→ ←年3回ワークショップ開催→
資金調達	市との共同運営、事業を共催することでの会場確保などのバックアップ 企業・保護者からの寄付		

#### 【保育士マッチングサイト「めざめ HOIKU」】

##### 役割分担

サイト構築・保守・改修は Code for Kusatsu が担当する。  
掲載する保育園等の情報のヒアリングおよび管理画面上での掲載作業は SHIGA 潜在保育士部が行う。  
行政にはサイトの仕様検討、保育士確保につながる行政サービスや施策の情報提供で連携してもらいたいと考えている。

##### 資金調達

サーバー料金等発生する費用については、年数万円と試算している。表のとおり、市負担もしくは寄付金で賄う。

#### 【めざめ保育士委員会】

##### 役割分担

SHIGA 潜在保育士部と行政の共催とし、両者で開催内容や役割分担の検討、広報を行う。行政には委員会で使用する会場や消耗品の提供をしてもらいたいと考えている。  
「めざめ HOIKU」の改修、草津市で実施されている「保育カフェ」や「バスツアー」の改善アイデア、保育士の多様な勤務の仕方の検討、モデル園との調整を順次行っていく。  
委員会には保育施設に子どもを通わせている保護者や地域の人も参加してもらおう。

##### 資金調達

ワークショップ開催案内の通知やチラシ印刷代などが発生する。表のとおり、市負担もしくは寄付金で賄う。

#### みんなで保育を、子どもを支えていくことで「再びめざめる保育士」「新たにめざめる保育士」を増やそう！

子育て中の保護者は様々な問題に直面することがあります。生まれたときには発育や発達、就園前には保育所等に入れるか、就学すれば学童保育に入れるか、中学校は荒れていないか・・・それらの問題は直面している当事者にとっては大問題ですが、子どもが大きくなれば（喉元を過ぎれば）急に現実感のない問題になってしまうがちです。

**このアイデアによって、子どもを取り巻く保育環境を自分ごとと捉え、保育士としてめざめる人が増え、それが子どもたちのための保育の質を高めることにつながればいいと思います。**