

潜在保育士の就職に向けたシステムの提案

-マッチングシステムへの教育機能追加-

崎山琴音^{*1}, 井上菫^{*1}, 三上滉史^{*1}, 高木優斗^{*2}, 真嶋由貴恵^{*2}, 榎田聖子^{*2}

^{*1} 大阪府立大学 人間社会システム科学研究科

^{*2} 大阪公立大学 情報学研究科

Proposal for a system to help

potential childcare workers find employment

- Addition of educational functions to the matching system-

Kotone Sakiyama^{*1}, Ayame Inoue^{*1}, Koji Mikami^{*1},

Yuto Takagi^{*2}, Yukie Majima^{*2}, Seiko Masuda^{*2}

^{*1} Graduate School of Humanities and Sustainable System Science,
Osaka Prefecture University

^{*2} Graduate School of Informatics, Osaka Metropolitan University

The effective ratio of job offers for childcare workers is 2.18 times (the national average for all occupations is 1.10 times), and in recent years there has been a shortage of childcare workers in Japan. To control this situation, we hope that more potential childcare worker's work. Therefore, in this study, we propose a system to solve the existing problem of employment of childcare workers by clarifying the problems in finding and recruiting them. In this manuscript, we will provide an overview of the system and its educational function to resolve the concerns and issues they face.

キーワード: 潜在保育士、就職支援、マッチングシステム、教育機能

1. はじめに

近年の日本では少子化が進む一方で、女性就業率や共働き率の増加により、都市部の保育ニーズは高い状態にある⁽¹⁾。これにより保育の必要性の認定がされた子どもが保育施設へ利用の申し込みを行っているものの、利用できない「待機児童」が問題となっている。この問題の背景には保育士不足がある。全国全職種平均の有効求人倍率は1.10倍であるのに対し、保育士は2.18倍であり、特に東京都・大阪府の都市部では3.00倍を超えている⁽²⁾。

この保育士不足の要因の1つに、保育士資格を有しているが保育施設等で従事していない者（以下、潜在保育士）の割合が多いことが挙げられる。厚生労働省によると、2018年度時点の保育士登録者数は約154万

人であるが、従事者数は約59万人にとどまっており、潜在保育士は62%の約95万人存在しているとされている⁽²⁾。潜在保育士が保育士として働きやすいよう、地方自治体では賃金補助や就職支援金などの金銭面での支援、就職支援などが行われているが、保育士不足は解決していない。また、資格を取得してから時間が経っている潜在保育士は、保育に対する不安を持ちやすい。そのため潜在保育士への研修・教育へのニーズが高い⁽³⁾。

一方で、保育施設が求人を行う際は人材紹介・求人掲載システム等の利用が最も多い。しかし、これらの求人システムでは雇用した保育士の定着率が安定しないことが課題となっている⁽³⁾。

以上より、保育施設の保育士雇用には課題があり、

主な保育の担い手として潜在保育士の保育士就職（以下、就職）につながる新たな取り組みが求められている。

そこで本研究では、潜在保育士の就職における課題と保育士雇用における課題の双方を明らかにし、それらを解決するシステムの開発を目的とする。本稿では、システム要件を定義するに至った現状調査の結果と、研修・教育へのニーズに対応した教育機能を始めとするシステムの各機能について述べる。

2. 保育施設と働き手の現状調査

本研究では、現状の潜在保育士の就職と雇用における課題を明らかにするために、保育施設・潜在保育士・保育学生をそれぞれ対象とする調査を行った。以下では各調査結果について述べる。

各調査は大阪府立大学人間社会システム科学研究科倫理委員会の承認のもと実施した。

2.1 保育施設への調査

都市部の保育施設が抱える雇用の課題等を調査し、ペルソナ（仮想的な保育施設像）を作成した。

2.1.1 調査概要

調査期間：2020年2月19日～2020年3月19日

調査方法：インタビュー形式によるヒアリング調査

調査対象：A市内にある保育施設のうち事前調査で選定された13施設の代表者

調査対象は、A市から提供された保育施設データをもとに加工・分析し、特徴量が大きい保育施設から選定した。今回の選定で用いた特徴量は、駅からの距離、認定区分別園児数、1職員あたりの園児数、保育資格を有する従業員の割合等である。なお、認定区分別園児数とは、園児が施設利用時に市町村から受けた認定区分ごとの数を示す。一般的に1号認定子どもは、教育時間4時間程度、2・3号認定子どもは保育時間8～11時間程度の在園時間となっている。

2.1.2 ペルソナ保育施設

調査結果をもとに現在抱えている業務課題と施設規模をもとにペルソナを3施設作成した。

(1) ペルソナ①：1号認定子どもが多い大規模施設

1号認定子どもの割合が高く2・3号認定子どもの割合が少ない、園児数の多い大規模な保育施設である。

この保育施設は、1号認定子ども担当の職員の勤務が終わる15時以降が特に人手不足になることが分かっている。そのため、その時間は見守り保育の保育補助員のニーズが高いと考えられる。

(2) ペルソナ②：残業が多い中規模施設

2・3号認定子どもの割合が高く、都市部に位置しているため延長保育が多い中規模な保育施設である。この保育施設は、園児数も若干多く、経理・事務作業も多いため、職員の残業時間が長くなりやすいことが課題であることが分かった。そのため、経理・事務作業などを専門的に行う事務員のニーズが高いと考えられる。また、ペルソナ①と同様に、延長保育時間の見守りもニーズが高いと考えられる。

(3) ペルソナ③：

パートタイム勤務が多い中～大規模施設

「のびのび、自由」な保育が特徴的な中～大規模の保育施設である。積極的にパートタイム勤務などの柔軟な働き方を行っている。しかし主に勤務している主婦層は子育て中の方が多く、勤務不可能な時間が重なることが課題になっていることが分かった。そのため、早朝・夕方に勤務できる保育士のニーズが高いと考えられる。

2.2 潜在保育士への調査

次に、潜在保育士の離職理由や就職における課題、保育施設に求めていることを調べるため、都市部に在住の潜在保育士に対しアンケート調査を行った。

2.2.1 調査概要

調査期間：2021年12月1日～2021年12月31日

調査方法：紙面によるアンケート調査

調査対象：大阪府内在住の潜在保育士100名

2.2.2 調査結果

保育士・保育教諭として働く上で不安なこと・知りたい情報（自由記述）として多く挙げられていたのが以下6点である。

表1 働く上で不安なこと・知りたい情報

不安なこと	知りたい情報（自由記述）
保護者対応	親への対応に時間がとられることがあるため、一括した対応窓口があると助かる。対応方法が定められているか知りたい。

職員同士の人間関係	職員同士の関係が良好かどうかを事前に知りたい。
育児との関係	子供の急な体調不良時に休みがとりやすいか知りたい。
体力面	高齢でも体力的に勤務できるか知りたい。
残業や仕事の持ち帰り	サービス残業が当然な環境になっていないか知っておきたい。
報酬面	拘束時間が長いのに給料が安いと、少しでも給料が高いところがよい。

この結果から、上記6つの不安がぬぐえるようアプローチする必要があることが分かった。

次に保育士・保育教諭として働く上で必要な条件(複数選択可)として多く挙げられていたのが以下3点である。

表2 保育士・保育教諭として働く上で必要な条件

家庭の状況(育児や介護等)が落ち着くこと	50%
保育のやりがいを感じられること	44%
保育施設の運営方針への共感	40%

この結果から、潜在保育士への働きかけとして保育のやりがい・施設の運営方針を伝えることが必要であると考えられる。

2.3 保育学生への調査

本調査では、保育士・幼稚園教諭の資格をとる予定の学生らを対象に保育施設で働くことについてインタビュー調査を行った。

2.3.1 調査概要

調査期間: 2020年10月14日～2021年1月30日

調査方法: インタビュー形式によるヒアリング調査

調査対象: 幼児保育や障害児保育について学んでいる学生、保育士・幼稚園教諭の資格を取るために勉強している学生、保育施設で働くことに興味がある学生11名

2.3.2 調査結果

調査結果の概要を示す。

○保育施設を選択する際に重視する条件

- ・立地が最も重視される。駅からの距離や自宅からの距離がなるべく近いところに行きたい。

- ・朝番・中番・遅番など、生活のリズムが崩れてしまうようなシフトではなくある程度自分で希望が言えるのか知りたい(遅番だけのシフトが可能なのかなど)。

- ・連絡帳がICT化されているか。

○保育士・幼稚園教諭にならない理由について

- ・障害児の分野に興味があるため。
- ・大学で専攻した自分の専門分野に関して活躍できる場を求めている。

2.4 調査結果まとめ

保育施設への調査では、早朝・15時～保育終了までの時間帯に人手不足になりやすいことが分かった。その時間帯は見守り保育・保育補助・経理事務作業のニーズが高いとされている。

潜在保育士への調査では、人間関係への不安や仕事内容・給料への不安が多く挙げられていた。また潜在保育士は保育へのやりがいがあること、施設の運営方針に納得・共感ができることを重要視していることから、これらの情報が潜在保育士に伝わるシステムを構築することが必須であると考えられる。一方で、「どのような条件であっても今後保育士・幼稚園教諭として働くつもりはない」と回答している潜在保育士が22%存在した。資格を持っているものの保育施設で働きたくないと感じている人が一定数いることから、保育学生時と保育士就職時で働くことに対するギャップが大きい可能性があると考えられる。

学生への調査では、主に保育施設で働く際に重視する条件と、保育施設で働く意欲があるかに焦点を当てた。重視する条件は潜在保育士への調査でもみられた項目が多かった。一方で、将来保育施設で保育士・幼稚園教諭として働くつもりがないと回答する学生が一定数存在した。

3. システム機能要件

調査結果により以下の機能が必要であると考えた。

① プロフィール機能

働き手・保育施設がお互いに提示する情報を公表する機能である。

働き手側のプロフィールでは、希望条件、アピールポイント、働く上で不安なことなどを提示できる。

保育施設側のプロフィールでは、一般的な求人情報に加え、人手不足が起りやすい特定の時間帯、特定の曜日、特定の仕事を提示できる。

② チャット機能

働き手側のプロフィールを見て条件が合うと感じた場合、保育施設側とのチャットを開始することができる。チャットは主に面接や園見学の日程などをすり合わせするために用いられる。

③ 教育機能

働き手が働く上で不安を感じることを減らすための機能である。働き手の不安解消につながる教材コンテンツをシステム内で提供する。コンテンツ内容は、保育施設で行われていること（ピアノ・体操・絵本の読み聞かせなど）に対応することに加え、2.2 潜在保育士調査で見られた不安に対応すること（保護者対応の方法、現在と過去の保育方針の変化・子供の成長発達過程など）とした。

4. システム

3. で定義した機能要件を基に実装したシステムについて述べる。本システムはウェブアプリとして、ネットワークを用いたウェブブラウザ上で利用可能なシステムとなっている。

4.1 システム概要

主な機能としては、①働き手と保育施設がお互いに相手のプロフィールを見ることができる、②働き手と保育施設の間でチャットのやりとりができる、③働き手に教育コンテンツを提供する、の3点である。

① プロフィール

プロフィールの設定では、働き手と保育施設がそれぞれアピールポイントや、求める条件などを詳細に示すことができるよう、タグ制度と自由記述欄を設けた。タグとは、ここでは園や働き手の特徴を示すいくつかの“ラベル”のことを意味しており、このラベルを用いて働き手と保育施設が相互理解を深める。

タグ制度では、
＜例：働き手＞ピアノ演奏可、体操が得意、夕方以降希望、保育士資格保有
＜例：保育施設＞施設が綺麗、大規模保育園、年末年始休み、年齢層が広い

などの予め設定されたタグから、それぞれ自身に一致するものを選択する。上記のタグは、前述した調査から、働き手と保育施設の不マッチを減らし、マッチングを促す効果があると考えられるものを選択した。

また自由記述欄には、働き手の得意なことや保育施設の特徴などを記入してもらい、タグでは示しきれない細かな情報を補う狙いがある。

② チャット

チャットの中では、面接や保育施設見学の日程を決めることができる。お互いが忙しい中で、電話でのやりとりが難しい場合もあるため、効率的にチャットを活用する。また、面接を行う前に、あらかじめ働き手が気になっていることや保育施設が求める条件などのすり合わせを行うことができる。

③ 教育機能

この機能では、2.2・2.3 働き手への調査で示された不安を可能な限り解消し、就職までをサポートする教育コンテンツを提供する。調査では、多くの潜在保育士が不安に感じることで保護者対応、現在の保育方針に適應できるかななどを挙げ、学生はピアノなどの技術面に関する不安を挙げた。また、就職後に従事したい仕事内容としては、給食・遊び・昼寝の見守り、また、特別な配慮を要する園児の見守りなどが多いことがわかった。特別な配慮を要する園児の見守りについては、保育施設への調査でも、それらの知識を持つ働き手の需要が高まっていることが明らかになっている。よって、これらの課題に対するコンテンツを項目ごとに設け、学習したり情報を獲得したりしやすい環境を作る。この機能では、検索窓に利用者自身が持つ不安や悩みを入力することで、それに対応するおすすめの教育コンテンツが抽出されるようになっている。以下では簡単に、コンテンツ例を示す。



図 1 教育コンテンツ検索画面(実装例)

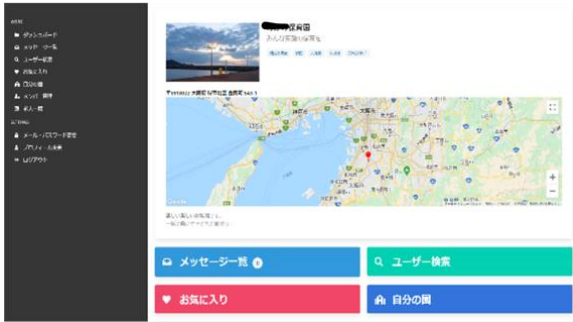


図 8 利用画面(保育施設)



図 9 利用画面(働き手)

この画面を通して、保育施設と働き手はお互いの検索をおこなったり、メッセージのやりとりをしたりすることができる。また、“お気に入り”機能では、保育施設は気になった働き手を、働き手は気になった保育施設を登録しておき、後に比較や検討がしやすいようになっている。また、プロフィールの修正も簡単に行うことができる。

5. システム評価実験

4 で実装したシステムに関して良い点や改善点を明らかにするため、システムの評価実験を行なった。以下では実験の概要と、実験で明らかになったシステムの問題点や改善点について述べる。

5.1 実験概要

実験期間：2022年2月21日～2022年3月17日

実験方法：

①システムの登録・利用

対象者はアプリの登録を行い、実験期間である約一ヶ月間、各自で自由にアプリを利用する。

②事後調査(アンケート)

システムの利用状況やシステムに対するフィードバックを得るために、対象者に google フォームによるアンケート調査を行う。

実験対象：A 市内にある保育施設のうち同意を得られ

た 2 施設、保育施設で働くことに興味を持つ大学生 6 名、潜在保育士 2 名

5.2 実験結果

5.2.1 システムの利用状況

システムに登録した保育施設(以下、園)と潜在保育士・大学生(以下、働き手)の利用状況を示す。

表 3 利用状況

利用者	平均ログイン回数(回)
園(N=2)	9.5
働き手(N=8)	2.25

5.2.2 利用特徴

○多用されたタグ

園は、2 園とも「施設のきれいさ」のタグを選択していた。他に「マイカー通勤」「給食あり」など、一般的なアプリではあまり見られないタグを選択する園もあった。

学生は、「パソコンが得意」など、自分の専門や得意なことに関する項目を選択する人が見られた。

潜在保育士は、「幼稚園免許あり」といった基本情報に加えて、「工作が得意」などの具体的な業務に関する項目を選択する人もいた。

○プロフィール情報

園は、働き方や福利厚生について述べる園と、自身が目指す像やフィロソフィーのようなものを掲載する園に分かれていた。

学生は、希望する勤務時間帯・日数の詳細を述べたり、こどもが好きであるといったアピールをしたりしていた。

潜在保育士は、以前の現場からの経験や心配事を述べていた。

○園と働き手のやり取り

実際に園とメッセージのやり取りをしたのは一名であったが、その会話の中では、園側が求めている基本的な能力(Excel が使えるかなど)についての確認がされていた。

5.2.3 事後調査(アンケート)

調査結果の概要を示す。

<働き手>

○良かった点

- ・希望する項目を細かく選択できた。
- ・デザインが良かった。
- ・自分の希望(働き方、残業)などが自由に記述できる。
- ・お気に入り機能・タグ機能。

○改善してほしい点

- ・ログインの際、パスワードを間違えるとメールアドレスも消えてしまうこと。
- ・労働時間に関して短期や短時間の枠がほしい。
- ・給料は高い方が良いが、自身で好条件(高い報酬額)を選択しにくいいため、選択肢はあまり意味がない気がする。
- ・こちらから特定の仕事への応募ができれば嬉しい。

○本システムを使用した感想

- ・堅苦しい文面ではなく、会話をするように手軽に園の方と連絡が取れたのでよかった。
- ・色合いが綺麗。今の仕事では残業が多いが残業が出ないため、残業に関する記述が欲しい。
- ・UI が非常にシンプルかつ非常にわかりやすいデザインだった。
- ・チャット上のやり取りで採用・通勤が決まる、それ以外の不要な処理がない簡潔さは非常にわかりやすいと感じた。

○今後も本システムを使ってみたいと思うか

まあまあそう思う	2名
どちらでもない	4名

<園>

○良かった点

- ・ダイレクトに求職者の情報が閲覧できて非常に便利。
- ・メッセージのやり取りも簡単に出来そうだと感じたため、活用できそう。

○改善してほしい点

- ・登録作業に時間を要したため、メッセージのやり取りまでは至らなかった。

5.3 考察

5.2 の実験結果から、本システムの評価できる特徴や問題点をまとめる。

<働き手>

システム内のデザインは使用のしやすさ、システムへの信頼度に繋がると評価を受けた。

働き手はプロフィール欄にタグ以外の希望条件をしっかりと示したいと考えられる。そのため、自由記述欄に、より詳細な希望条件が記入された際に、園側がマッチングする働き手を選びやすい仕組みが必要になってくる。

また、プロフィール作成時に高い希望給与額を選択すると、雇用されづらいと考える人がいるため、プロフィールには希望給与額タグを設けず、園とのメッセージのやり取りの中で希望のすり合わせを直接して頂く、もしくは園の求人情報に給与額を掲載する方針が適切と考えられる。特に、資格や経験、または働く時間帯によって給与額を変動させている園も多いため、その場合は前者の双方のすり合わせが重要になると考えられる。

<園>

働き手の持つ資格や希望する働き方の詳細が閲覧できるシステムは評価されたと言える。

一方で、実際にシステムを活用してもらうには、登録作業に対する補助や使い方の説明を行い、利用に対する壁を低くする必要がある。(園で働く人でPCの利用などに慣れていない人が多い場合、その問題点に対する解決策として、システムやPCの使い方に関する教育や講座を実施することも、長期的な観点で有効であると考えられる。)

*4 で述べたシステム概要のうち、③教育機能については今後実装予定であり、システム評価実験時には実装が完了していない。そのため考察では、教育機能に対する評価や問題点は示していない。

6. まとめ

本研究では、潜在保育士の就職における課題を3つの調査で明らかし、既存の保育士雇用の課題を解決するシステムを提案した。

また、就職してからの定着率をあげるには、実際に働き出した時に直面する不安や悩みを、予めできる限り低減し、安心して就職できるよう支援する必要があると考える。そのため、今後はそれらの不安を解消す

るための教育機能を実装し、従来の求人サービスでの就職との定着率の比較を行うことで本システムの有用性も検証していきたい。

謝辞

本研究は、大阪府堺市 2019～2021 年度“保育士確保に向けた保育現場の新しい働き方モデルの調査・実証業務事業”の助成を受けました。

そして調査にご協力いただいた自治体、保育施設、潜在保育士、保育学生の皆様に心から感謝いたします。本当にありがとうございました。

参 考 文 献

- (1) 厚生労働省：“令和 3 年 4 月の待機児童数調査のポイント”，
<https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000840529.pdf>, (2022 年 9 月 26 日確認)
- (2) 厚生労働省 保育の現場・職業の魅力向上検討会（第 5 回）：“保育士の現状と主な取組 参考資料 1”，
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (2022 年 8 月 13 日確認)
- (3) 厚生労働省：“潜在保育士の実態について～全国潜在保育士調査結果～”，
https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g_02.pdf (2022 年 9 月 24 日確認)
- (4) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課：“令和 2 年 12 月保育分野における職業紹介事業に関するアンケート調査”，
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000726315.pdf>, pp7-14 (2022 年 8 月 13 日確認)
- (5) 濱名潔, 中坪史典: “新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題”, 幼年教育研究年報, vol. 41, pp61-74 (2019)
- (6) 劉楠: “潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか—年代と就業の有無を中心に—”, 山形大学紀要 (社会科学) vol.47, pp19-33 (2016)