

3. 総合的考察と展望

(1) 須永進研究委員による考察

少子化が加速する近年にあって、保育ニーズはますます多様化している。その背景には、増加する婦人就労者に加えて、就労形態の変化やそれに見合う保育サービスへの強い要求が基底になっている。

しかしながら、他方で子どもの減少傾向とともに、特に民間の保育所などでは深刻な人手不足による運営上の困難に直面している所も少なくない。

こうした現状を踏まえた調査・研究が今回埼玉県をはじめ5つの研究グループにおいて実施されているので、それに基づいた全体的な考察と若干の展望について、次のようにまとめることにする。

なお、今回は各研究グループの結果を便宜上、大きく2つに分けて論ずることとした。

I. 保育所職員の確保のための方向性

先述したように、社会の急激な動向の中にあって、今日保育ニーズが多様化し、さまざまな保育サービスの普及が求められている。

しかし、こうした多様化する保育ニーズを支えるための人的資源は十分ではなく、多くの保育所ではそのための人材確保が大きな問題となっている。

埼玉県調査研究グループはこうした点を中心に調査を進めている。

その結果から見ると、保育所職員の給与を含め待遇そのものは必ずしも十分とはいえない状況にあることが明らかになっている。

たとえば、他種企業の初任給に比べて平均で約15,000円程度低く、その後の定期昇給なども同様の傾向が続いている。また、労働条件においても次第に拡大しつつある完全週休2日制の実施は51園中わずか1園にすぎない。結果として就労時間も長くなっている。

また、年次有給休暇の取得に関しては、6割が「希望どおり」(31園) 取得しているにすぎず、「満足にできない」は全体の3割5分(18園) となっている。

しかし、よい人材を確保するためには、こうした職員の給与をはじめ待遇の改善が急務になっている。そのため、次に就労時間の短縮や育児休業制度の完全実施について見ると、各園とも、

努力の姿勢が見られる一方、なお十分ではない傾向が調査結果から読み取れる。

こうしたさまざまな問題点の基本的背景には、各保育所の努力にもかかわらず、民間（私立）保育所の抱える不安定な財政基盤の問題がその大きな原因として横たわっていることが指摘される。

この調査研究では、早急に就労条件を整備し、人材の確保を進めることができ、これから保育所活性化問題を解決する上で大切であることを示唆したものといえる。

保育所の活性化を進めていくためのひとつの鍵といえる就労時間の短縮にあたって、必要となる新たな職員の数について言及しているのが、広域調査研究グループである。

たとえば、「残業時間削減にあたって必要になる職員」の数については、2人と回答した割合が全体の44.8%（N=172園）を占めている。また、この残業削減を進めるための交代勤務制の人数については、2人が45.2%と高くなっている。

さらに、週休2日制の導入に必要な職員の数では、2人が一番多く38.0%で、次いで3人の25.5%となっている。これは、土曜日以外の日を含めた週休2日制の実施でも同様の結果が出ている。

この他、「有給休暇が取れやすくするために必要な職員数」では、やはり2人としている回答が約半数近く（45.4%）を占めている。

のことから、現行の勤務体制の中で保育者の就労時間の短縮を図っていくためには、当面2人ないしは3人程度の職員の加配が求められていることがこの調査結果から理解できよう。

また他方で就労条件の改善のための職員加配を実現するための財政の確保をどうすべきか、難しい課題が残されていることも事実である。

しかし、民間であろうと保育所の多くは公共性を有していることから、安定した公的援助を適正かつ継続的に与え、職員の就労条件を改善し保育所の活性化を進めることが急務であると思われる。

この他、今後の保育所職員の確保としては潜在する人材の活用が今日では不可欠になっている。石川県の調査研究グループは、「保育内容の維持向上のためにも、また新しい保育ニーズに対応していくためにも、人材の確保」が求められているとして調査を実施している。

このグループは、かつて私立保育所に勤務し、現在退職している退職者を対象に「意識調査」を行っている。

なかでも、保育所への再就職にたいする意識については、次のようになっている。

条件次第では再就職を希望するとした者が270人中132人で全体の48.9%になっており、退職者の2人にひとりが再就職の意志を持っていることがこの結果が示している。また勤務形態では、70%以上の者が臨時またはパートを希望していることが明らかになっている。

その他、再就職にあたっての条件として、給与、勤務時間、通勤時間などについて回答が明らかになっているが、内容的には採用する側の園で検討すればそれほど問題はないようだと思え

る結果となっている。

これらのことから、地域に潜在する人材の発掘から採用へ向けての人材確保は、条件がそろえばそれほど難しいことではないように思われる。ただし、再就職を希望する者のための、たとえば人材紹介センターといった機関の設置が急がれるべきであるし、また、今回の調査でも明らかになった再就職のための条件に沿うための保育所側の受け入れ態勢を整備することも当然考えられるべきであろう。

II. 保育ニーズへの対応と意識

人材確保に加えて、多様化の進む保育ニーズに対する意識と具体的な対応のあり方に関連する調査としては今回鹿児島県と大阪府の調査研究グループのものがある。

まず、鹿児島県の調査研究グループは保育園児を持つ保護者を対象に保育ニーズの調査についてアンケートを行っている。

そのうち、特に保育ニーズの高いものを見ると、企業委託型保育の57.3%を筆頭に病児保育の49.5%、次いで学童保育の45.4%、0歳児保育、延長保育が30.0%、ベビーシッター2.0%となっている。

今日のように婦人の就労人口が増加する状況の中で、企業が被雇用者の子どもたちを委託保育しようとする傾向は近年注目されているが、こうした高まるニーズに応えるための制度的取り組みが今後必要となるであろう。また、保護者の2人にひとりが病児保育を希望しており、ニーズの高さが現れている。就労形態の多様化をはじめ企業の体質や職場の雰囲気によって、子どもが病気でも休めない婦人のための、あるいは安心して預けられる病児保育の体制の確立が急がれるが、その場合受け入れる側としての保育所の整備はもちろん子どもへの十分な配慮が求められよう。

次いで、小学生のための学童保育もニーズが高くなっている。特に近辺に児童館などの施設がない場合、保育所での学童保育が必要となってくることは十分に予想される。設備や実際の保育の面で問題点も少なくないが、放課後の子どもたちのためにもニーズに応えていくべきであろう。

この他、0歳児保育、延長保育と続いているがベビーシッターに関しては条件なし賛成は極めて少数となっている。

このように、高まる保育ニーズもその内実では緊急度・必要度に差が見られることから地域の保育ニーズを踏まえた対応が求められている。その場合、保護者のニーズに加えて子どもの健全育成の立場に立った保育を行うことを忘れてはならないであろう。

また、多様化する保育ニーズに応えるために、保育所と連携するための社会資源と民間保育サービスのあり方を調査した大阪府の調査研究グループは、全体を通してベビーシッターの利用を考えるべきとしている。

すなわち、昼間の保育所における集団保育の後は家庭的雰囲気が子どもにとって大切として、時間的に便利なベビーシッターを今後保育環境のひとつとして位置付けることが望ましいとしている。しかしそのためには、ベビーシッターを公的保育システムとして保育所と連携させることができ不可欠であると結論を出している。

このベビーシッターに関しては先の調査でも指摘されたように、それほど高いニーズではないが長時間にわたる施設による集団保育よりは家庭的な保育環境としてのベビーシッターを選択肢のひとつとして活用する方法を考えることは今後必要といえる。

III. 展 望

以上のように、保育所運営の活性化を図るために、人材の確保は緊急を要するテーマとなっている。そのため、保育者養成校の新卒者の確保はもちろんのこと、地域に潜在する人材を掘り起こし、再び雇用する方法を積極的に実行すべきである。と同時に、そうした意志のある人材と保育所を結ぶ人材センターを必要に応じて各地域に設けることも一案であろう。また、調査結果からもわかるように再就職を希望する側の多くはフルタイムよりパート勤務を望んでいることから、受け入れる保育所側の柔軟な対応が求められてくる。

また、保育所が優秀な人材を獲得するためにも就労条件の一層の改善が必要である。週休2日制の完全実施や時短もこうした方策のひとつであることから、その実現に向けた努力が強く求められる。

さらに、多様化の進む保育ニーズにたいしては、その実情を正しく把握し適切な対応を図っていく必要がある。例えば、鹿児島県の調査研究グループの調査結果から企業委託型保育や病児保育、学童保育といったニーズの高まりを理解し、具体的にどう対応していくべきかを明らかにすることが今後残された課題である。そのためにも地域性や保護者の状況、職員の考え方などを十分に考慮にいれた実効性のある対応を図っていくべきであろう。

いずれにしても、こうした状況への今後の動きにたいしては、ひとつの保育所の努力だけではなくいくつかの保育所が協力して改善を図っていくことも必要であるし、内容によっては、より一層の行政の支援を求めるなど有機的な展望をもって対応すべきである。

最後に本研究の中心テーマである保育所運営の活性化のためには高まる保育ニーズに応えていく努力を続けていくとともに、人材の確保にあたっては、知識と経験に富む優れた保育者の獲得が不可欠になってくる。また、現任者の研修を通じて質の高い保育を常に行うように努める姿勢も当然必要である。そのことが結局保育所の活性化につながることをいま一度確認するべきである。

さらに、いうまでもなく保育の主体はあくまでも子どもたちであることから、その子どもたちにとって望ましい保育のあり方という視点にたった活性化への施策を創出していく取り組みが期待されている。

(2) 岡本善之研究委員による考察

総合的考察

初めに日常の保育実践で忙しいなかを、このように保育実践を通しての調査研究をすすめられたことに対し深く敬意と謝意を表したい。

保育が発展するためには、常にその成果が検証され、評価されて、しかもその結果を保育に反映させていくことでなければならない。保育や教育においては、子どもにとってよりよいものを常に用意していかなければならない。少なくとも、思いつきや、子どもにとってマイナスになるおそれのあることを行ってはならない。このためにも、研究、その中でも保育の実際に根差した実践研究が常に活発でなければならない。

5つの調査研究グループは、いずれも日常の保育実践の中で課題意識をもち、それを研究成果にまとめたものであり、実際的であり、保育関係者にとって大いに役立つものと思われる。総合的考察は、この5グループの成果に対して総合的に行うものであるかとも思われるが、5グループの対象とする主題、内容がかなり異なるので、ここでは各グループごとに考察を行う方がよいと思われることから、そのようにしたい。

① 広域調査研究グループ

1) 残業時間の捉え方について

残業時間を一日の所定労働時間外のものとして捉えることがここでは行われているが、今日では企業の場合、月単位、また協定が必要ではあるが3か月単位でみていくという方法が一般的と思われる。このためには、職員の勤務時間の中から実労働時間を正確に取り出し、月または3か月単位で検討していくことが必要である。拘束時間をそのまま実働時間としてみていなか、休憩時間の実態はどのようになっているか、時間管理はタイムレコーダー等によって正確に行われているか等についてまず調査研究していくことが必要と思われる。企業では時間管理が厳しく、女子用トイレや給湯室まで半透明にし、長い時間そこにいることがないようにするなどのことも行われているが、保育所においては仕事の性質上のこともあり、これほどまでのことは必要がないとしても、より細かい勤務時間の内容についての実態調査がまず必要である。

2) 有給休暇の計算の仕方について

有給休暇を園によって日単位、半日単位、時間単位、分単位にしているものを、一緒にして論することは大きな間違いを生じやすいと思われる。まずどのような単位で計算しているのか、それをしっかりと捉えることが必要である。

② 埼玉県調査研究グループ

1) 「人材確保と労働条件改善に関する調査」について

回収率が低いことが気になる。積極的に回答してくれる園が主になるというようなことはな

かったか。回収率が本当に全体の姿をあらわすことになっているか、統計的検定なども含めて検討を要すると思われる。しかし、調査内容は多岐にわたり（このことが回答が減った一つの原因になったのではないかと思われる）、具体的で、保育関係者にとって大いに参考となると思われる。

2) 「保育に関するアンケート」について

園児にとって望ましい保育園は「家庭的雰囲気がある」、職員にとって「職員の和、人間関係がよい」がよい園の条件となる。つまり、「保育は人である」といわれるよう、保育所にとっては人的要素が最も大切ということになる。それでは、このような状態にするには何が必要かをさらに考究していただきたい。

研修会参加者は29歳以下が64%だった。この研修が土日にかけて一泊研修であったことが家庭をもつ保母の参加を難しくしたらしい。中堅保母、ベテラン保母にとって参加しやすいようにすることも必要と思われる。それと、男性と異なって、女性、特に保育職にあっては、中堅やベテランの年齢になると職場・仕事よりも家庭に傾斜しやすいということがあるかもしれない。この実態も貴重な調査研究対象と思われる所以、多角的に考究していただきたい。

③ 石川県調査研究グループ

退職者に「意識調査アンケート」を実施したことは、貴重な調査研究と思われる。これまで、このような調査研究は少なく、行われても簡単なものが殆どであったと思われる。このような調査研究を、さらに規模を拡大し、内容を細かくして行われることを期待したい。

保育園への再就職希望者がかなりあることが明らかになっている。また、70%以上が常勤ではなく、臨時またはパートを望んでいることも明らかとなった。賃金に関することよりも、家事育児との両立などを優先したいものようである。育児経験のあるベテラン保育者が若い母親などへの相談にあたるなどのことは好ましいと思われる所以、このような人材が積極的に活用されるような方途が必要となる。そのためには、まず求人求職双方の情報が円滑に通じるようにすることが必要である。現状では、公的には職安があるだけのようである。職安に準じた中立性と秘密性を保持できる保育職に関する情報センターも必要と思われる。いま各地に出来つつあるこの種のセンターが保育職の紹介は行えないこと（労働大臣の認可が得られない）と、保育園に種々の情報の提供を求め、それらを出版物にして公表することで、園側の対応が消極的になってきていることもよく考えていかなければならぬ。

養成校も新卒者の就職斡旋で手いっぱい卒業生のことにまで手がまわらないようである。既卒者が母校に就職のことなどで連絡をとることも少ないようである。保育職が本当に専門職となるためには、母校と卒業生の関係が長く続くようでなければならない。

④ 大阪府調査研究グループ

「他の社会資源や保育機能から保育所への委託保育」の可能性があるものとして、幼稚園をあげているが、このことはかなり可能性があるとしても、いわゆる幼保問題にかかわる重大な

ものを含んでいると思われる。現実には、すでに幼稚園児を放課後などみているケースはかなりあるようであるが、この場合はあくまで保護者と保育所の関係であって、幼稚園から保育所への委託関係ではないものと思われる。もし、幼稚園から保育所への委託が公的に行われる事になるものとすれば、このことはいずれすでに無認可保育施設と幼稚園との間で行われているような、3歳以上児の幼児教育にかかわることは幼稚園で、その他の部分は保育所でというような、保育所の託児所化、保育所保育指針の形骸化を招く結果になるのではないかと思われる。このことについてはさらによく攻究いただきたい。

ベビーシッターを公的なものにしていく努力は、このようなことにかかわる費用を必要経費として控除の対象とするなどのためにも必要と思われるが、この場合、民間のよき、民間活力を失わないような考慮が必要と思われる。

⑤ 鹿児島県調査研究グループ

保護者からのアンケートでみると、保育園を選ぶポイントは、通園距離、延長保育、保母の資質、乳児保育、子育て相談の順になるとされている。駅前の雑居ビルなどにある無認可保育施設の方が、これらの条件をよく満たしている場合もあるようである。認可保育所と無認可保育施設の違いは、保母の資質、子育て相談など、より子どもそのものにかかわる部分で充実していることであると思われる。いま、保育ニーズに応える、とよくいわれるが、この「応える」はあくまで子どもの立場に立ったものでなければならないであろう。これまでの保育所の視点は、母親が働きやすいようにしてあげる、労働力の確保という社会的要請に応える、という傾向がなかったか反省が必要と思われる。保育所は子どものよりよい発達を扶けるためにあるのであって、母親が働く場合でも、母親が働くことによって経済的、精神的によりよい状態になり、そのことが育児にもプラスになるようにとの考え方から保育していくものであろうと思われる。このような点についても、さらに考察をいただきたいものである。

展望

調査研究の方法としてアンケートが用いられている例が多いが、アンケートはまず試作的なもので予備調査を行い、その結果をもとにいろいろ手直しを行ってから本調査を行うというのが一般的と思われる。また、集計作業の便も考えて多岐選択式がとられることが多いが、この場合は、ある程度の面接をするなどして回答に出てこなかった面を知るなどのことが必要である。なお、自由記述式の場合は、なかなか書いてくれなかつたり、まとめるのが大変などのことはあるが、いろいろと工夫して自由記述によって、より広く、より深く捉えていくこうとすることも必要と思われる。

園や学校で行う調査研究は、きれいごとになりやすいともいわれている。当然のことではあるが、調査研究は実態を捉え、事実を知り、それをもとに考察し、さらに提言や意見にまでまとめていくものと思われる。このためには常に科学的な立場と態度を心がけることであろう。

昨年度から始まった国費補助による実践研究がさらに充実していくことを期待したい。そのためにはこの事業がずっと続けられるものであること、調査研究に参加する人々がふえ、その内容が多様化していくことが必要である。

(3) 日名子太郎研究委員による考察

今回実施された5種類の研究は、労働時間短縮、人材確保、保育所と民間保育サービス・特別保育事業との連携等についてをその主たる内容とするものであり、そのいずれもが現在の保育所において緊急にして、解決を図る必要のあるものばかりである。この事業そのものが、保育所運営活性化のための調査研究と、保育所運営の充実と向上に資することの二つを目的としたものであるから、選ばれた調査はそれに該当していることは云うまでもないが、目的の後者である「運営の充実と向上」という部分に視点をおいた場合、やや物足りなさを感じるものがあるが、いかがなものであろうか。

以下、まず、このような角度からなされた各研究をみることにしたい。

① 「労働時間短縮への保育所の努力についての調査研究」

広域グループ

この課題は、わが国の各種事業全般における共通したもので、国際的にもどうしても取り上げ、しかも早期に解決しなければならないものの一つである。しかも保育所のそれは、保育所自体に潜在する各種の内部事情の打開ならびに問題解決の努力もさることながら、他業種事業所のあり方と密接に連動する性格のものだけに、受け身的な面もあり、いっそう地域社会との提携、保育行政に対する理解と協力を図ることが必要であり、それらのことが解決を容易にすることにつながると言えよう。

したがって、ほとんど同じ課題について昨年度の日本保育協会による調査においても実施したものであるが、その詳細な比較は後のこととして、結果はほぼ同様と見られるといってよい。大きく異なる点は、調査対象が本調査は民間（私立）保育所のみであるが、協会のものは公立を含めたことである。さらに、協会のものは、労働時間短縮そのものについての現在の実施状況とその点についての公私の比較に力点がおかれたのに対して、本調査はその他に、

- ・残業時間削減の方法
- ・有給休暇とその消化
- ・特別有給休暇（慶弔を除く）
- ・延長保育、非常勤職員の採用

などを含んだ内容であることが異なっている。

② 「保育所職員の人材確保と労働条件改善および保育内容についての調査研究」

埼玉県グループ

この調査は昨年度に続くもので、今回は次の2調査を含むものである。

- A. 人材確保・労働条件改善に関する調査
- B. 保育（研修）に関する調査

本調査における研究者による考察から、埼玉県内民間保育所の問題がかなり明確にされている。その中から目立つものを拾うと次のようである。

- A-1 初任給平均が県労働部による県内中小企業の女子短大・高専卒初任給と比較してかなり差がある。
- 2 他業種との労働時間の比較については、タイム・レコーダーなどによる正確な記録

による比較が必要である。

3 育児休業制度（平成7年度より実施）における影響

4 保育所の活性化を妨げる要因である自主財源不足打開のため定員定額制の実施あるいは安定的公的資金の必要性

B-1 宿泊研修参加の年齢が若い独身保母を中心になる傾向がある。

土曜・日曜日に行われる研修は参加を困難にしている。

2 新保育指針の実施が、内容の難しさ、担当児童数が多いために実施が困難である。

以上二つの調査研究を見ると、他業種に比して保育所職員確保は、労働時間短縮と賃金の改善が行われない限り、今後は一層困難になり、行政当局と保育所自体の対処がなされないと、保育事業そのものが地域、所在地などによっては崩壊する危険性をもあることが予測される。このような事情を受けたかのように次の石川県グループの調査が提出されている。

③ 「潜在する人材の調査とその活用について（II）」

石川県グループ

これは昨年度の継続研究で、今回は金沢市内民間保育所の最近の退職者の内回答者270人についての意識調査である。

注目すべき点を拾うと次のようなものがある。（人数などの数値は略す）

・今後、条件が整えば保育所に再就職したいものと「否」とするものでは、一応前者の方が多い。しかし、再就職希望者の条件を見ると、

1. 給与、休暇などの労働条件を良くし、働きやすい環境を作ってほしい。
2. 再就職したい場合の相談先がない。
3. 希望給与月額—13万～20万円で平均15万円
4. 通勤時間（片道）—15分～1時間以内で平均30分以内
5. 非常勤勤務の場合に避けたい月—1、2、4、8、12月

〃 日曜—祝日、日曜日、土曜日、水曜日の順

〃 勤務希望時間帯—9時から午後2、3、4、5時迄、最高は午後4時

〃 希望日給—4,500～6,000円（臨時勤務）平均5,000円

〃 希望時間給—650～1,000円（パート勤務）

- ・希望条件が必ずしも賃金ではなく、家事、育児との関係を重視するものが多い。
- ・指導監査の際の指導や最低基準の職員の条件が、常勤職員のみを対象とし、臨時、パートを常勤化することを問直す必要があろう。
- ・人材情報センターの機能活性化への条件と職業安定所の利用促進

④ 「保育所と民間保育サービスとの提携のあり方等についての調査研究」

大阪府グループ

本研究は、保育所の他の社会資源や保育機能と提携して、よりよい保育環境を整えるという観点から、次の3つの調査を行ったものである。

1. 民間保育サービスの長所と問題点

この場合の民間保育サービスとしては、無認可保育所、ホテル、百貨店などの託児室、ベビーシッターという3つの場合を取り上げている。

2. その費用

- ・無認可保育所—月額（3歳未満児）40,000～70,000円
(3～5歳児) 20,000～50,000円
- ・ホテル・ベビールーム—2時間以内 4,500～5,000円
30分増す毎 700～1,000円

ホテル（外部ベビーシッターによる場合）2時間 5,000円

*これに室料5,000～15,000円が加算される。

- ・百貨店託児室—2時間まで400円（低価格のところ）
- ・ベビーシッター—3時間 3,800～7,500円
1時間増す毎 950～2,500円

別に入会金 0～50,000円（この金額とシッターの料金は反比例）、交通費

3. 他の社会資源、保育機能から保育所への委託保育の受け入れ

- ・幼稚園における延長保育（課外クラブの形式）またはこの形式を保育所への委託
- ・ベビーシッターとの連携—保育所の時間内は保育所で、それ以後はベビーシッター等に依頼する形式

この研究では、このような分析の結果に基づき、児童福祉に基盤をおく各種の連携システムについての示唆を方向づけている。

⑤ 「保護者の保育ニーズと特別保育事業に関する調査研究」

鹿児島県グループ

この調査は、まず保育ニーズ、保育意識等についての調査を実施し、この分析を行い、次いで特別保育事業（一時的保育事業、企業委託型保育サービス、延長保育、乳児保育など）についての民間保育所における事例研究を通して、特別保育事業施策の活性化を意図したものである。前者については本報告書の前半に掲載されているので、ここでは後者の事例研究のみについてふれておく。

1. A保育所の事例—この園では一時的保育事業、企業委託型保育サービス、延長保育を実施しているので、それぞれについての諸問題解決についての報告である。
2. K保育所の事例—乳児保育における保護者の意識調査
3. 保育所卒園児童との交流—卒園児名簿作成、思い出パーティの開催、土曜休校日への対応、もちつき大会等各種の催しによる児童健全育成対策の実践例
4. 世代間交流事業としての「ふれあい館」—保育所に併設された「小規模老人デイサービス事業（D型）」—の建設とその効果の事例
5. 市社会学級の一環としての母親学級から県育児講座事業への発展事例—現在はこれに加

えて地区小・中学校との合同家庭学級の開催、その話し合いをまとめた「しつけのアイディア集」の編纂と新入園児保護者への配布など。

以上、各調査研究のポイントを列記したが、いずれも各地域についての調査が報告されており、その状況を知ることができると同時に、多忙な中で仲間の方々の努力の跡を見ることによって多大の刺激を受けられることと思う。

このような努力に対しては敬意をはらうとともに、今後の研究に際しての留意事項をいくつか申し述べておこう。

本調査研究は、いうまでもなく私立保育園によるものであるが、今回のような労働時間短縮、特殊事業の開発とか、連携ということになると、調査対象が私立のみに限定されているのはいさか物足りない気がするだけでなく、必要性も感じられるが、いかがなものであろうか？ 例えば、労働時間短縮といったことになると、平成4年度に実施した日本保育協会の調査（近く報告書が刊行される）で見る限りにおいては公私の格差があまりにも大きいこと、同じ私立（民間）保育所にあっても地域区分、所在地区分によって非常に大きな差があること、また地方自治体の行政における児童福祉事業への対処の仕方にも格差のあること、また本研究、ならびに協会の調査を通じて保育行政の改善が望まれる点の少なくないことがうかがわれるからである。

さらに活性化を求めていろいろな施策が出されるが、それが考えられれば考えられるほど、結果として児童の福祉から遠ざかるようなことのないようにくれぐれも配慮していただきたいと思う。この点、今回の報告書において、このことにふれておられる考察がなされていたことに対して敬意を表したい。

今後もこの活性化のための共同実事業の調査研究事業が続けられ、その間できるだけ多くの地域が直接参加され、やがて全国に及ぶことを祈ってやまない。

**平成 4 年度保育所運営の活性化のための
共同実施事業の調査研究報告書**

平成 5 年 3 月 30 日発行

発行所 社会福祉法人 日 本 保 育 協 会

事 業 部

〒102 東京都千代田区平河町 2 丁目 11 番 2 号

渡辺ビル 5 階

電 話 03-3264-2516 番 (代)
