

IV. 各委員による調査結果の詳細分析及び考察

1 一時預かり事業の実施状況について

太田嶋信之

一時預かり事業は平成2年に一時的保育事業として創設された。地域の子育て支援の一環として制度化が行われ、その利用にあたっては冠婚葬祭、母親の出産、家族の病気など緊急的な理由に限定されていたため、制度がスタートした当時の利用者はそれほど多くはなかった。社会一般の考え方も乳幼児を他人に預けることに対して理解されているとは言えず、保護者自身も親族や友人等特別信頼できる人間関係以外の保育所に預けることに抵抗があった。保育所関係者の中においても一時的保育制度について批判的な見方も多かった。

その後、平成8年に私的理由が追加されたことで、保護者の育児疲れ、趣味、リフレッシュなど、その理由については問わないということになったことと、制度に対する社会の考え方が少しずつ変化してきたこともあり、利用者は年々増加の傾向を見せてきている。しかし私的理由が加わった当初は、趣味やリフレッシュなどの個人的な理由で乳幼児を預けることに対して親の責任を放棄するかのような見方が根強くあり、利用者は思ったほど多くなかった。その後は徐々に母親の育児負担軽減の必要性も理解されるようになり、一時預かりの保育利用に対して抵抗が少なくなり、子どもを預けて学校行事に参加したり、友人と映画や食事やショッピングを楽しんだり、カルチャーセンターに通うなど、様々な理由で一時預かりを利用する人は増加している。

しかし、利用者が増加しているにも関わらず、一時預かり事業を実施している保育所数はあまり増えていない。平成17年に実施した日本保育協会の調査と比較しても微増にとどまっている。実施している保育所においても保育室や設備、職員配置の確保が困難などの理由により、地域のニーズに十分対応できていないのが現状である。このままでは地域の子育て支援の充実を重要な目的と位置付けた、新たな子ども・子育てシステムの実現にも影響を及ぼしかねない。

(1) 一時預かり事業は公営41.9%、民営59.2%で実施

一時預かり事業を実施している保育所は公営・民営平均で52.3%、公営保育所は概ね40%、民営保育所については概ね60%が実施していて、民営保育所の方が約20ポイント上回っている。民営保育所の場合は、保護者のニーズがあれば法人等の判断で事業化しやすいが、公営保育所については市町村の方針や財政事情など簡単に事業化できない要因があり実施率は平均的に低

い。

はじめに一時預かり事業の実施状況を地区別にみると北信越地区が66.1%とひときわ高く、公営保育所59.4%、民営保育所74.5%と公営民営ともに全国平均を大きく上回っている。北信越地区で実施している主な理由についてみると、その他の地区と比較して、一時預かりに対する地域のニーズが52.4%と高く、市町村の方針・要請で実施している保育所も30.5%と全国平均を上回っていて、地域のニーズに対して市町村と公営及び民営保育所が積極的に取り組んでいるということが伺える。一方、実施率が低い地区は中国・四国地区で公営保育所35.3%、民営保育所50.6%と公営・民営保育所ともに全国平均を下回り、地域のニーズも38.4%とあまり高くない。また近畿地区も公営保育所23.0%、民営保育所59.1%と中国・四国地区同様に全国平均を下回っている。

次に公営保育所と民営保育所の実施状況についてみると、まず公営保育所の実施率は41.9%であるが、50%を超える地区は北信越地区59.4%のみで、その他では近畿地区23%、中国・四国地区35.3%、東海地区37.5%、九州地区43.5%、関東地区45%、北海道・東北地区47.1%とほとんどの地区が50%に満たない。しかし民営保育所においては全国平均の実施率59.2%を下回る地区は中国・四国地区50.6%、関東地区54.1%、近畿地区59.1%の3地区で、平均を上回る地区は九州地区59.9%、北海道・東北地区65%、そして北信越地区74.5%、また東海地区59.7%の4地区で、いずれの地区でも実施している割合は59%を超えている。

また所在地区別でみると、人口規模の小さな市町村で一時預かり事業を実施している割合が高く、町・村60.9%、小都市B（人口5万人未満）57.6%と全国平均を上回っている。しかし人口規模の大きな都市についてみると、都区部・指定都市を除いては実施率が低く、中核市や中都市、小都市Aでは一時預かり事業の取り組みは全国平均以下となっている。都区部・指定都市では地域のつながりが希薄という事が考えられ、一時預かり等の子育て支援が求められるために実施率も高いと思われる。また人口が小規模な市町村で実施の割合が高いのは、地域のつながりが大都市に比べると強く、さらに地域に密着した保育所運営がされているところが多いと考えられ、地域の様々な保育ニーズに対して柔軟かつ迅速に対応できる環境や基盤があるためであろう。

(2) 公営と民営で異なる実施の理由

一時預かり事業を実施している主な理由についての設問に対して、最も多かった理由は「地域・保護者のニーズがある47.9%」、つづいて「市町村の方針や要請23.7%」「在宅子育て支援の必要性を感じている18.5%」の順になっている。しかし、公営保育所と民営保育所を比較すると理由に大きな相違がみられる。公営保育所の主な理由は「市町村の方針や要請46.6%」が最も高い割合を占めているが、同理由について民営保育所の回答をみると13.0%と低率である。

一方、民営保育所の主な理由としては「地域・保護者のニーズがある56.0%」が最も多く、同理由について公営保育所では30.6%と民営保育所とは大きな差がある。

公営保育所は当然のことながら事業の実施は市町村の方針に従うことになる訳だが、市町村の財政事情、民営保育所対策などを考慮して実施を検討することになるため、地域や保護者のニーズがあるからと言って必ずしも公営保育所で実施することにはならない。地方自治体の方針や考え方次第で実施の有無が決まることになる。

しかし民営保育所では地域のニーズがあって、保育スペースや人材が確保され、かつ運営面で採算ベースに乗れば、法人等の方針で実施が可能になるため、一時預かり事業の実施率は公営保育所に比べると民営保育所の方が高くなるのは当然のことかもしれない。

(3) 実施の場所について —不足している専用室—

一時預かりを実施している場所については、専用室で保育している割合は23.9%と低く、公営保育所と民営保育所ともにほぼ同様であった。70%以上の保育所が専用室ではなくて各年齢の保育室で入所児童と一緒に保育している。一時預かり事業を実施している割合の高い北信越地区では専用室での保育は7.3%とかなり低くて、89%が各年齢の保育室で保育している状況である。九州地区でも専用室での保育は13.0%で85.4%が入所児童とともに保育を行っている。都市規模別でみた場合の専用室での保育は、人口5万人以下の小都市Bが13.6%、町村が17.9%と低くなっていて、その他の都市でも23%～29%程度であった。

こうした調査結果から、一時預かり事業を実施している多くの保育所では、専用室が設備されていなかったり、あるいは専用室や空き部屋等が設備されていたとしても、待機児童の受け入れ等で入所児童が使用しているといったような理由で、一時預かりを希望する児童をすべて受け入れるだけの保育スペースの確保は困難な状況になっていることが考えられる。

増改築して保育室を確保したくても、敷地や設備資金、採算性などを考慮するといくつかの課題もあり簡単には実現できない事情もあるといえる。

(4) 増えない実施している保育所数

平成17年度に日本保育協会が実施した調査報告書「改正保育制度施行の実態及び保育所の運営管理に関する調査研究報告書」によると、当時の「一時保育」の取り組み状況は、公営保育所39.5%、民営保育所56.3%、公営保育所と民営保育所合計の平均の取り組み率は49.2%となっていて、今回の調査結果は7年前と比較しても、一時預かりを実施している保育所の割合は2～3ポイントの微増にとどまっている。

また、今後、取り組みや実施を考えているかどうかについての設問をみると、7年前の回答は17.3%が取り組みを考えているという調査結果であったが、今回の調査においても、実施を

検討したいという回答が17.8%で7年前とほとんど変化がない。

ところが、今後も取り組みや実施を考えていないという回答をみると、7年前は19.9%であったのに対して、今回の調査では2倍近く増加していて37.1%と高い。なかでも民営保育所では7年前の14.3%に対して、今回は49.5%と大幅に増加していて一時預かり事業に取り組む考えがない民営保育所が多いことが分かる。

国では社会保障・税一体改革成案の中で、子ども・子育て支援の充実のために、消費税増額分の中から約0.7兆円の予算を見込んでいる。そのうち一時預かり事業などに0.1兆円を充てる計画であり、予算根拠として一時預かり利用日数を平成24年度365万日から平成29年度末には15.7倍の5,755万日に増やす考えである。ところが担い手として中心的な役割を果たす認可保育所が、事業に取り組む計画がないとなると、地域の子育て支援は大きく後退する可能性があり、子ども・子育ての新たなシステムの進行に影響を及ぼすことも考えられる。

一時預かり事業が増加していない要因としては、いくつかの理由が考えられる。一つ目は財政措置において、平成14年度から基本部分が廃止されて利用児童数に応じた件数払い方式に変わったことである。毎月の利用児童数により収入に変動が生じ、安定した運営が困難になり多くの民営保育所で経営上の支障が出ている。

二つ目は平成20年度に児童福祉法等の一部改正により定款変更、評議員会設置、経理区分明確化などが義務付けられるということで事業の実施や継続を断念する保育所が出たことである。結果的に義務付けはなくなったとはいえ事業の継続をあきらめた民営保育所は多い。

三つ目は待機児童解消策としての定員の弾力化により、定員以上の児童が在籍していて、設備や環境が不十分であったり職員確保が困難なために、受け入れを抑制したり、事業を取りやめるケースも出ていることである。

一時預かり事業が重要な地域の子育て支援策として、ここ数年、利用する希望者が増加しているにもかかわらず、件数払いという不安定な運営を余儀なくされている制度上の問題や、設備や職員の確保が困難といった理由で実施する保育所が増えない状況については十分に受け止めて対策を講じる必要がある。

(5) 求められる対策と改善

一時預かり事業を実施していない保育所は47.4%と半数近くあり、公営保育所で57.9%、民営保育所で40.4%が未実施である。その理由についてみると、①市町村の方針39.7%、②設備・環境が不十分35.5%、③職員の確保や配置が困難35.0%ということで、地域のニーズがないから実施していないという理由は17.2%と低い。つまり一時預かり事業については地域のニーズがあるのにも関わらず、市町村の方針や意向、設備等のハード面や人的配置の対応が困難という理由で事業を実施していないことが分かる。

市町村の方針等で実施していない地区をみると、東海地区56.9%、中国・四国地区50.5%の両地区が高く、とくに公営保育所では東海地区が77.8%、中国・四国地区が76.4%とかなり高い割合を示している。これらの地区では、地域ニーズがないとか、設備面や職員配置面で困難だから実施していないということよりも、市町村の方針や考え方が優先されているものと考えられる。

設備・環境が不十分なために実施していない地区は九州地区43.6%、関東地区42.2%が高く、公営保育所と民営保育所を比較すると、公営保育所が20.5%に対して民営保育所では49.8%と公営の2倍である。民営保育所は定員充足率が100%を超えている割合は74.7%を占めているということもあり、保育室等の設備や環境面でゆとりがないことが分かる。

職員の確保や配置の面についてみると、確保が困難と回答している地区は九州地区48.9%、近畿地区42.9%が高い。また公営保育所と民営保育所を比較すると、設備面や環境面と同様に、公営保育所が18.8%であるのに対して、民営保育所は50.0%が確保について困難と回答している。とりわけ近畿地区の民営保育所の60.0%、九州地区の民営保育所の58.8%が高くなっている。

このように、ニーズがあるにも関わらず、市町村の方針、設備面や職員配置の困難性が要因で一時預かり事業が実施できないとなると、地域の子育ての環境としては不十分であると言わざるを得ない。地域の子育て支援の充実を図るためにも、事業が実施可能になるような対策を講じるなど改善を行うことが必要であろう。

(6) 自由記述概要 —保育現場の声から—

一時預かり事業について保育の現場からは問題点や課題など様々な意見が寄せられている。利用希望者は地域によっても異なるが年々増加の傾向にある。しかしながら実施している保育所はあまり増加していない。そして実施・未実施に関わりなく保育所では設備の不足・不備、人材の確保難、運営・経営面の困難性などを抱えていて、一時預かり事業が制度面で多くの課題や問題点があることが分かる。こうした課題や問題の解決が早急に求められ、利用希望者に対して保育所の受け入れがいつでも可能な子育て環境を整備することが必要である。

一時預かりについては12.7%の回答者の自由記述があったが、その記載されている内容を整理すると以下ようになる。

- * 専用室で保育しているが希望者数が多いため対応ができず断ることが多い。
- * 毎月利用者数変動するため一時預かり専任保育士を配置できず、保育室で園児とともに保育をしている。
- * 保育室で園児と一緒に保育しているが、行事の時、保育士の出張時、感染症流行時に受け入れが難しい。アレルギー児、発達の子、食事を食べないなど多様な子どもを預からなければならないこともある。

- * 保育室が狭隘のため増改築が必要。
- * 待機児童を一時預かりで受け入れているため、本来の一時預かり希望児童の受け入れができない。
- * 0、1歳児等の低年齢児が多いため面積に余裕がなく実施できない。
- * 補助金が件数払い方式になったため、基準を満たさない月があり補助対象から外れ実施を断念した。
- * 件数払い方式のため収入が変動し運営がしにくい。事業の継続が困難。メリットがない。
- * ニーズはあるが、専任の保育士・人件費の確保が困難。
- * 実施していないが問い合わせが多く寄せられている。
- * 制度対象外だが補助金なしで自主事業として実施している。

2 延長保育促進事業に関する調査結果について

篠原敬一

(1) 延長保育の実施状況

延長保育を実施している保育所は84.9%、延長保育を実施していない保育所は14.8%である。実施率を公私立別でみると、公立保育所のうち73.4%が延長保育を実施しているのに対し、私立保育所のうち92.5%が延長保育を実施しており、延長保育の実施率については私立保育所が公立保育所を大きく上回っている。

延長保育の実施率を地域区別にみると、関東地区（92.0%）と九州地区（89.9%）が高くなっており、中国・四国地区（74.1%）と東海地区（76.3%）が低くなっている。延長保育の実施率が低い2地区では経営主体に占める公立保育所の割合が、全国平均の39.9%に対して、中国・四国地区（50%）・東海地区（51.8%）と高くなっている。さらに、全国の公立保育所の延長保育の実施率73.4%と比較して、中国・四国地区の公立保育所における延長保育の実施率は55.3%、東海地区の公立保育所における延長保育の実施率は68.1%と低くなっている。

(2) 延長保育促進事業を実施している主な理由（複数回答不可）

延長保育を実施している主な理由で一番多かった回答は、保育所側が、「保護者の就労状況を見て延長保育の必要性を感じているから」の41.2%、次いで「保護者のニーズがあるから」26.4%、「市町村の方針または要請」21.6%となっており、保育所側に「経営・運営面で利点があると思うから」はたった1.1%にすぎない。やはり、11時間の開所時間の前後において実施される延長保育は、週40時間労働という制限のある職員を、シフト制や残業あるいはパート職員との組み合わせ等によりいかに配置するかという難しさに加え、保育士不足という深刻な問題もあり、経営・運営面で利点があるとは言えないようである。この問題の解決には、11時間開所なのに、8時間の保育時間分の運営費を基本とする現行の運営費積算基準の見直しが必要である。

延長保育を実施している主な理由を経営主体別にみると、「保護者の就労状況を見て延長保育の必要性を感じているから」とした、私立保育所が49.1%を占めたのに対し、公立保育所では26.0%である。逆に、「市町村の方針または要請」とした私立保育所が9.8%に対し、公立保育所は44.0%である。

(3) 延長保育促進事業を実施していない理由（複数回答可）

延長保育を実施していない理由として一番多かった回答は、「市町村の方針・要請」の98件、

次いで「地域のニーズがあまりない」が74件、「職員の確保や配置が困難」が46件、「保育の長時間化には問題を感じているから」が29件、「経営・運営面での負担が大きい」が11件、「設備や環境が不十分」が10件、「財政面で不安定」が6件の順である。延長保育を実施していないと回答した194カ所の保育所のうち70%（136カ所）が公立保育所であり、そのうち66.9%（91カ所）が延長保育を実施していない理由として「市町村の方針・要請」を挙げている。

経営主体別にみると、公立保育所（33.8%）よりも私立保育所（48.3%）の方が、延長保育促進事業を実施していない理由として、地域のニーズがないことを挙げている。保育所の立地にもよるが、地域のニーズに関しては、私立保育所の方が敏感に把握しているようである。

また、経営・運営面で公立保育所よりも、私立保育所の方が不安定であるため、延長保育促進事業を実施していない理由として私立保育所の方が「経営・運営面で負担が大きい」ことを挙げている。さらに、延長保育促進事業を実施していない理由として「保育の長時間化に問題を感じるから」を挙げたのは、公立保育所（5.1%）に対して私立保育所（37.9%）の方が多かった。

（4）今後の実施の可能性（複数回答不可）

今後の実施の可能性について延長保育を実施していない保育所に尋ねたところ、「わからない」が82件（42.3%）、「考えていない」が58件（29.9%）、「今後検討したい」が35件（18.0%）、「具体的に実施を考えている」は、僅か7件（3.6%）にすぎない。

（5）延長保育促進事業についての意見、課題等の自由記述

自由記述のほとんどが、保護者の就労支援のために延長保育の必要性を認めながらも、保育の長時間化には問題を感じており、次のような記述があった。

「本当に必要な人だけの利用ではなくなっている。利用できるから残業している状況も確かにある。こうした制度は、親の育児力を育てていないともいえる。長時間保育により親が子どもと関わらなければ、親は真の子育ての喜びも大切さも味わうことなく、親にとっての制度優先で、子どもは常に親の都合の中で育っている。人が育つということってこういうことなのか？これでいいのか？社会全体が大人の側に都合のいい方向に動いていると感じる。もっと子どもの立場で子どもの生活を尊重し大切にしましょう。」（公立）

「親のニーズに対応することも大切だと思うが、将来どんな子どもに育てたいのか、長時間預かって子どもに影響はないのか考え話し合っていく必要があると思う。」（公立）

「保護者にとっては必要だが、子どもにとって良いことではない。（法律等で就労させないなど）社会での理解と対応が必要です。」（公立）

「長時間保育の子どもたちとの関わりを深めていくよう努力していますが、子育ての中で親

が子どもと向き合う時間を多く取れるような社会になって欲しいと思います。」(公立)

「延長保育は働く保護者にとって必要だとは思いますが、子どものことを考えている保護者も決していない訳ではありませんが、仕事第1、子どものお迎えは第2、そんな現状です。」(公立)

「多様化する就業に対して、子育ての安定化に向けて実施しているが、地域的に遅くなることに対して保護者の心の葛藤がみられる。」(私立)

「保護者の就労条件等を考慮すると必要性を感じているが、子どもの精神的な面を考えると、長時間保育は厳しいと思ひ矛盾を感じている。」(私立)

「延長保育を実施しているが、さらにお迎えが遅いケースがある。乳幼児の育ちを考えても子育て世代の仕事内容や考え方など、子育てしやすい社会ではないと感じる。」(私立)

「午後7時閉所ですが、午後7時を過ぎる保護者がいます。支援してあげたい気持ちと、エスカレートしてしまう時の対応や、時間を過ぎて働く職員のことを考えると悩むところです。」(私立)

「職員配置等を考えたとき、事業費の補助金だけでは採算性に乏しく経営・運営面で負担が大きすぎる。」(私立)

「現在2名で対応しているが、人件費、光熱費等を考えると厳しい面がある。」(私立)

「〇〇市では、延長保育促進事業の基本分の補助金交付がありませんので、運営が相当厳しい。」(私立)

1. 子ども・子育て支援新制度における延長保育

現行の延長保育は、保護者の就労形態の多様化、長時間の通勤等に伴う11時間の開所時間の始期及び終期前後の保育時間の延長に対する保護者の需要に対応するため、11時間の開所時間の前後の時間において、さらに30分以上の保育を実施するものである。11時間の開所時間の前及び後ろで延長保育を実施する場合は、前後の延長保育時間及び対象児童数を合算することとはせず、前及び後ろそれぞれで延長保育時間を定めることとされている。

また、従来は次世代育成支援対策交付金で実施されていたが、平成21年11月に実施された行政刷新会議における事業仕分けの評価結果に基づき、平成22年度から事業主拠出金財源による児童育成事業として実施されている。

これに対して、子ども・子育て支援新制度における延長保育事業は「契約による利用時間以外の時間に、認定された保育の必要量を超えて保育を提供する事業」とされているので、認定される保育の必要量がどのようにして決められるのかが問題となる。

子ども・子育て支援新制度における児童福祉法第24条1項では、「市町村は、この法律及び子ども・子育て支援法の定めるところにより、保育を必要とする子どもに対して、当該児童を

保育所において保育しなければならない」とされており、保育必要量の認定において子ども・子育て支援法第20条3項が適用され、市町村は、支給要件区分とは別に保育の必要量を月単位で認定することになる。そのため、市町村の保育義務の範囲が、週6日・1日11時間の総体としての保育保障から認定された保育時間の保障へと狭められることになる。

子ども・子育て支援法第20条3項には、保育の必要量を月単位で認定するとしか書かれていないので、介護保険のように7区分を設けることもできるが、小宮山前大臣は参議院での税と社会保障の一体改革に関する特別委員会において、『保育を必要とする子どもの保育の必要量については、月単位で長時間と短時間の2区分を設けることにしています。長時間利用については、フルタイムでの就労を想定していますので、現在の11時間の開所時間に対応するものを考えています。』と明言したうえで、『保育の必要量は、月単位で認定されるので、保護者の仕事が午後からであれば、午後からの利用も可能です。認定された月単位の保育時間を、個々の状況に応じて柔軟に使える仕組みにしていきたい。』と答弁されている。この答弁から重大な問題点が見えてくる。

一つ目は、短時間で認定された子ども達の保育が不連続で不安定になるということである。

保育園における保育では、朝の輪から始まる一日の流れと規則正しい生活リズム、更には友達同士の触れ合い、クラス集団としての様々な遊びや取り組みが大変重要である。不連続にされた保育、午後から登園する保育では、真の保育ではなくなり、在園している時間だけを預かってもらうという『託児』となってしまう恐れがある。

二つ目は、保育園で計画されている様々な行事への参加が困難な子ども達が出てしまうということである。運動会や発表会等の行事はその日一日だけのものではない。その行事に向かって友達と一緒に取り組んでいくことが何よりも大切である。短時間認定に起因する不連続な保育では、大切な保育目的が達成されるとは考えられない。

三つ目は、認定された保育必要量を超えての保育の利用は、市町村の延長保育事業による補助がないかぎり原則自己負担になる。家庭の経済状況によっては、認定を超えての保育利用を控えるところが出てくると思われる。これでは家庭の経済力の差が、子ども達の受ける保育に格差となってあらわれてしまうことになってしまう。保護者の就労時間等イコール子どもに保障される保育時間という考え方は、子どもの成長・発達という視点から大きく乖離するものである。

親の就労形態優先ではなく、子どもの生活および教育保障の観点から適切な保育時間の確保を求めていかねばならない。新たに利用が認められる短時間保育利用者の保育時間についても8時間を保障し、子どもの生活のリズムや社会性の発達を優先して午前9時から午後5時の利用時間を設定すべきである。

なお、子ども・子育て新システムに関する基本制度の議論でかつて、公定価格設定の「人件

費相当分については、職員の配置基準や施設の開所時間を踏まえた価格設定を行う。この際、子供の過ごす時間と職員が勤務する時間の違いを踏まえ、認定時間数に対応する価格設定ではなく、必要な職員の配置を考慮した価格設定を行う。」とされているが、短時間利用児童数が多い保育所の運営に対してどこまで考慮されるのかは、不明である。

2. 子ども・子育て支援新制度におけるその他の課題

(1) 保育における「教育」と「学校教育」の位置づけ

子ども・子育て関連3法において、幼保連携型認定こども園・幼稚園型認定こども園・幼稚園は、3歳以上の児童に「学校教育」と保育を提供する学校教育施設、保育所は、養護と「教育」を提供する児童福祉施設とされている。施設類型からすればそのように定義づけられるのかもしれないが、両者に差がないことを明示すべきであり、政省令等において保育における「教育」と「学校教育」に差があるような保育単価設定を行うべきではない。

(2) 社会福祉法人への国・自治体の4分の3の施設整備補助の取り扱い

児童福祉法第56条の2に「(保育所を除く。)」という文言が挿入され、保育所は補助対象から外された。小宮山大臣は、「社会福祉法人への国・自治体の4分の3の施設整備補助はなくなる。保育所の設置は、新規建築だけでなく賃貸も含めたいろいろな方法が考えられる。新しい制度では、保育所の設置基準に基づく整備費用と減価償却費の全国的な状況を勘案して、その一定割合に相当する額を組み込む形で給付費（委託費）を設定して、長期にわたって平準化した形で施設整備を支援する。現在の補助水準である4分の3を維持することを基本に考えたい。」と答弁されており、附帯決議においても、「施設整備に対する交付金による支援については、現行児童福祉法第56条の2の規定に基づく安心こども基金からの施設整備補助（新設、修理、改造、拡張又は整備に要する費用の4分の3以内。耐震化その他の老朽化した施設の改築を含む。）の水準の維持を基本とすること。また、給付費・委託費による長期に平準化された支援との適切な組み合わせにより、それぞれの地域における保育の体制の維持、発展に努めること。」とされている。昭和40年代後半から50年代にかけてポストの数ほどつくられた保育所が今後一斉に建て替え時期に入ることを考えれば、上記のことを、政省令等にきちんと規定するとともに、十分な予算を確保することが必要である。

(3) 私立保育所の保育費用の一般財源化

子ども・子育て支援法第27条第1項により、保育所も施設型給付費の支給に係る施設として市町村の確認を受けることにより、内閣府令で定める支給認定保護者に対して支給される施設型給付費の支給対象施設となるとされている。また、私立保育所に支払われる委託費（保育

費用)は、子ども・子育て支援法第27条第3項1号の費用の額を勘案して内閣総理大臣が定める基準によって算定される。したがって、委託費の積算も、基本的には個人給付を前提とする「施設型給付」と同様の方法で行われることになる。ただ、国の負担部分の支払い方法として、公立保育所分は、市町村に一般財源として地方交付税に積算されて支払われるのに対し、私立保育所分は、包括交付金として支払われることになる。このように子ども・子育て関連3法のもとで、公立保育所の保育費用が個人給付に改められたにも関わらず一般財源化されることからすれば、私立保育所の保育費用が理論上、一般財源化されることはないとは言い切れない。民間保育所への給付費は子ども・子育て支援法第68条1項の規定により国庫負担金(義務的経費)とされており、この縛りを堅持しなければならない。

(4) 保育所と認定こども園・家庭的保育事業等との位置づけ

修正児童福祉法第24条1項の「市町村は、該当児童を保育所において保育しなければならない」の前に「次項に定めるところによるほか」という文言があり、保育所と認定こども園・家庭的保育事業等が並列されており、その選択は地域の実情に応じて市町村が行うことになっている。都市部においてどうしても土地が手当できない場合や、人口減少地域において子どもが集まらない場合などといった例外的な場合はあるにしても、基本的には、保育所を中心にすべきである。

3 地域子育て支援事業の考察

宮原大地

(1) はじめに

社会構造の変化に伴い、子どもや家庭を巡るキーワードとして「少子化」や「核家族化」が挙げられるようになって久しい。近年では進行する少子化に歯止めをかけるために、子どもを産み・育てやすい社会あるいはワークライフバランスの実現に向けた施策など、子ども・家庭に関する施策と労働施策、経済施策等で協調を図りながら展開されている。

その中の、子育てに関する課題の一つとして、子どもを生み育てるにあたり、地域社会の中での親子の孤立や、不安・悩みを持つ親や家庭の多さが顕在化しており、子育てや子どもの育ちをめぐって社会的に支えていくことが重要と考えられている。このような課題に対して現在行われている施策の一つとして、地域子育て支援拠点事業がある。地域子育て支援拠点事業は、地域における様々な子育てニーズに応えるべく1993年（平成5年）に保育所地域子育てモデル事業として創設され、さらに1995年（平成7年）には地域子育て支援センター事業、2007年（平成19年）には地域子育て支援拠点事業と、多様化する子育てニーズや課題の変化とともに再編されながら今日に至っている。現在の地域子育て支援拠点事業は、その実施形態により「ひろば型」「センター型」「児童館型」に区別されながら実施されており、基本事業として①子育て親子の交流の場の提供と交流の促進、②子育て等に関する相談・援助の実施、③地域の子育て関連情報の提供、④子育て及び子育て支援に関する講習等、が行われている。これら基本事業を見ても、家族や地域の人々とのつながりが希薄化することによる親子の孤立、さらに子育てに対する不安や悩みを抱えながらも誰にも相談することの出来ない状況など、今の子育ての実態が垣間見える。地域子育て支援拠点事業は、今まさに子育てに対して不安感や負担感を持っている親に対し、安心して子どもを育て、また一人で子育てに関して悩むことのないように、楽しく子育てできることを社会的に支える事業であるといえる。

(2) 地域子育て支援拠点事業について

地域子育て支援拠点事業の概要等について改めて整理することとする。

地域子育て支援拠点事業は児童福祉法に規定され、「乳児又は幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業をいう」とある。

具体的な内容については、地域子育て支援拠点事業実施要綱に示されており、実施主体は市町村（ただし、事業運営の全部または一部を適切な事業運営が確保できると認められる社会福

社法人、特定非営利活動法人又は民間事業者等に委託することができる)、実施形態は、「ひろば型」「センター型」「児童館型」に区分される。事業内容は、①子育て親子の交流の場の提供と交流の促進、②子育て等に関する相談・援助の実施、③地域の子育て関連情報の提供、④子育て及び子育て支援に関する講習等の実施、としている(表1)。

平成23年度での地域子育て支援拠点事業の実施個所は、「ひろば型」が2,132ヶ所、「センター型」が3,219か所、児童館型が371か所、計5,722か所であり、今後すべての中学校区での設置(10,000か所)を目標に事業の拡充が図られている。

表1 地域子育て支援拠点事業の概要

	ひろば型	センター型	児童館型
機能	常設のつどいのひろばを設け、地域の子育て支援機能の充実を図る取組を実施	地域子育て新情報の収集・提供に努め、子育て全般に関する専門的な支援を行う拠点として機能するとともに、地域支援活動を実施	民営の児童館内で一定時間、つどいの場を設け、子育て支援活動従事者による地域の子育て支援のための取組を実施
実施主体	市町村(特別区を含む) (社会福祉法人、NPO法人、民間事業者等への委託も可)		
基本事業	①子育て親子の交流の場の提供と交流の促進 ②子育て等に関する相談・援助の実施 ③地域の子育て関連情報の提供 ④子育て及び子育て支援に関する講習等の実施		
実施形態	<ul style="list-style-type: none"> ・①～④の事業を子育て親子が気軽に集い、うち解けた雰囲気の中で語り合い、相互に交流を図る常設の場を設けて実施 ・機能拡充型 ・出張ひろばの実施 ・地域の子育て力を高める取組の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・①～④の事業の実施に加え、地域の関係機関や子育て支援活動を行う団体等と連携して、地域に出向いた地域支援活動を実施 ・地域支援活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・①～④の事業を児童館の学齢児が来館する前の時間を活用し、子育て中の当事者や経験者をスタッフに交えて実施 ・地域の子育て力を高める取組の実施
従事者	子育て支援に関して意欲があり、子育てに関する知識経験を有する者(2名以上)	保育士等(2名以上)	子育て支援に関して意欲があり、子育てに関する知識・経験を有する者(1名以上)に児童館の職員が協力して実施
実施場所	公共施設の空きスペース、商店街空き店舗、民家、マンション・アパートの一室等を活用	保育所、医療施設等で実施するほか、公共施設等で実施	児童館
開設日数	週3～4日、週5日、週6～7日 1日5時間以上	週5日以上 1日5時間以上	週3日以上 1日3時間以上

参考：厚生労働省、地域子育て支援拠点事業の概要、http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/kosodate_sien.pdf,

(3) 本調査結果からの考察

本調査結果を踏まえた地域子育て支援に関する考察として、保育所の経営主体別による比較と保育所の規模を示す定員での区分による比較を中心に、地域子育て支援事業の実態や課題、今後のあり方についての検討を行う。

1) 経営主体と地域子育て支援事業の実態の比較から

本調査結果では、地域子育て支援事業は表2に示すとおり、およそ6割の保育所で実施されていた。これを経営主体別にするると表3のようになる。経営主体別でみた場合、公営の地域子育て支援事業を実施している保育所はおよそ70%、民営ではおよそ60%と、公営での実施の割合が高くなる。統計学的にも、「実施している」のうち「地域子育て支援拠点事業」では公営と民営の差はないものの、「市町村・保育所独自事業」の実施において公営の方が民営よりも有意に「実施している」と回答し、「実施しない」全体では民営が公営よりも有意になっている。

表2 地域子育て支援事業実施有無（再掲）

n=1313

	度数	パーセント
(地域子育て支援拠点事業) 実施している	398	30.3
(市町村・保育所独自事業) 実施している	385	29.3
実施していない	500	38.1
未回答	30	2.3
合計	1313	100.0

表3 経営主体別、地域子育て支援事業実施有無

n=1,313

	実施している				実施していない		合計	
	地域子育て支援拠点事業		市町村・保育所独自事業		度数	%	度数	%
	度数	%	度数	%				
公 営	174	33.3	187	35.8	149	28.5	523	100.0
民 営	224	28.4	198	25.1	351	44.4	790	100.0
合 計	398	30.3	385	29.3	500	38.1	1,313	100.0

注1 それぞれの割合(%)は各経営主体の合計に対する割合

注2 経営主体および地域子育て支援事業実施有無で不明・無回答30件の記載は省いた

この傾向の背景として、経営主体別にみた「実施理由」および「未実施理由」についてみてみる。経営主体別の地域子育て支援事業の実施理由を図1、経営主体別の地域子育て支援事業

の未実施の理由を図2、経営主体別の地域子育て支援事業の今後については図3に示した。なお、実施理由では地域子育て支援事業を「実施している」と回答した者、未実施理由と今後については地域子育て支援事業を「実施していない」と回答した者を分析の対象としている。

公営の実施理由として「市町村の方針・要請」が最も多くなっていた。未実施理由としても公営では同様に「市町村の方針・要請」が最も多く、特に未実施理由では公営の回答のおよそ半数を占めていた。つまり、公営においては、地域子育て支援事業の実施の判断は市町村、具体的には市町村行政の方針に依るところが多いことを意味する。この結果は、公営の保育所の機能からすれば当然のことであるといえる。

民営では、実施理由として最も多く挙げたのは「在宅子育て支援の必要性を感じているから」である、次いで「地域や保護者のニーズがあるから」が多くなっている。民営の未実施の理由としては、「設備や環境が不十分」あるいは「職員の確保や配置が困難」が多く上がっている。これらのことから、民営では地域や保護者のニーズを保育所が感じ、保育所に課せられた使命を果たすとの思いが子育て支援事業実施の大きな動機になっているものの、一方では実施したいけれども設備・環境面での不十分さや、職員体制の確保が困難であるといったことが実施を阻む要因になっていることが伺える。さらに、「今後について」で民営の35.6%が「具体的に実施を考えている」「今後、検討したい」としており、特に民営では設備・環境面の課題や職員体制確保の困難をいかに解消するかが今後の具体的な実施への重要な足がかりになると推測された。

図1 経営主体別の地域子育て支援事業の実施理由（公営・民営の回答の割合）

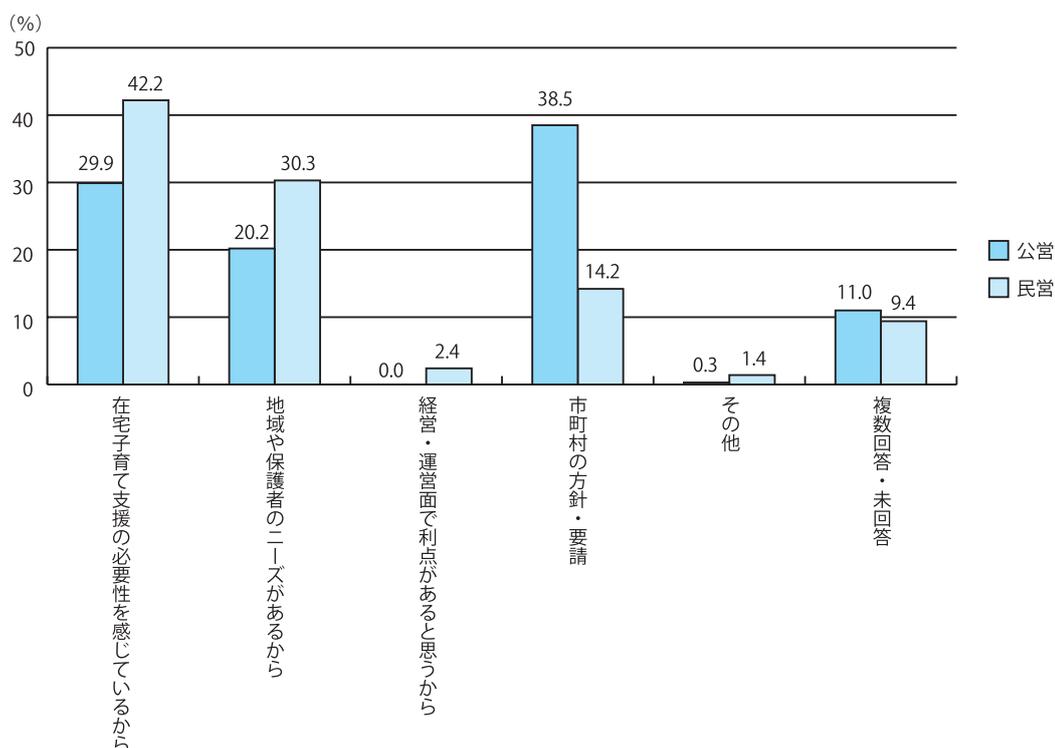


図2 経営主体別の地域子育て支援事業の未実施理由（公営・民営の回答の割合）

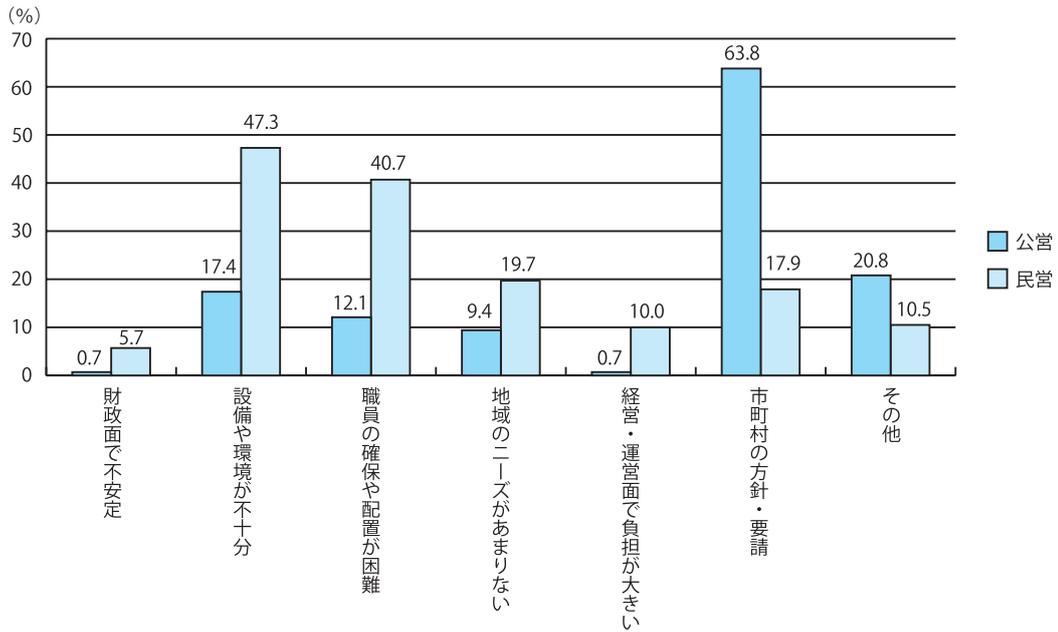
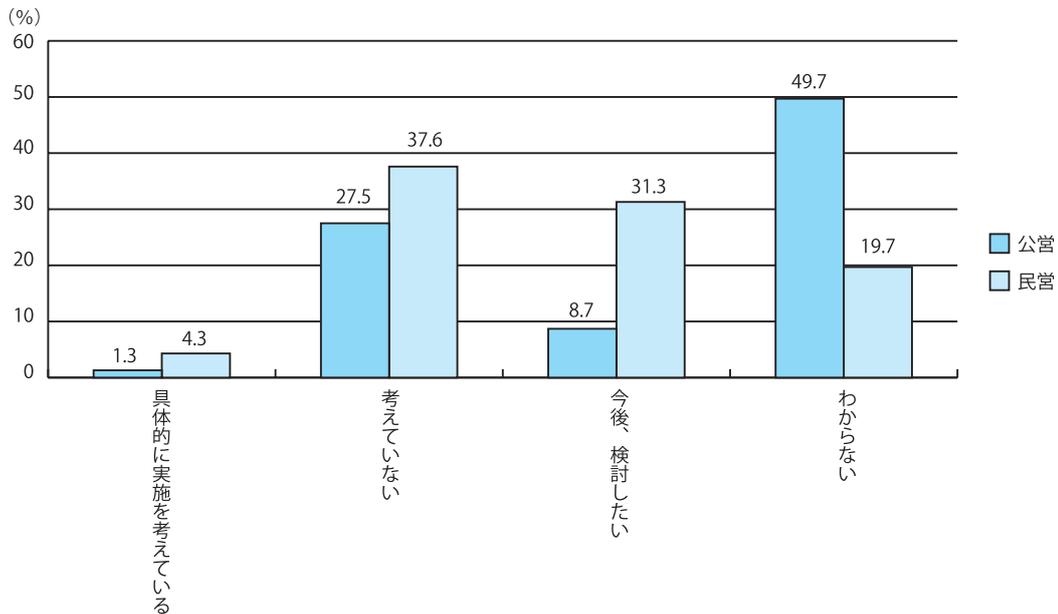


図3 経営主体別の地域子育て支援事業の今後について（公営・民営の回答の割合）



2) 保育所の定員と地域子育て支援事業の比較から

本調査結果による定員の平均値は93.1人（標準偏差±44.5人）、中央値は90.0人、最小値は15人、最大値は340人だった。そこで、中央値を採用して、定員を90人未満と90人以上の保育所に区分して地域子育て支援事業の実際についてみてみることにする。

定員90人以上と、定員90人未満に区分した時の地域子育て支援事業実施の有無では（表4）、「地域子育て支援拠点事業」と「市町村・保育所独自事業」の両方で定員90人以上の方が定員

90人未満よりも統計学的有意に「実施している」と回答した。つまり、定員が多い方が地域子育て支援事業を実施していることを意味する。

表4 保育所の定員と地域子育て支援事業の実施の有無の比較

n=1,313

		実施している				実施していない		合計	
		地域子育て支援拠点事業		市町村・保育所独自事業					
		度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
定員	90人未満	130	24.4	140	26.3	262	49.2	532	100.0
	90人以上	267	35.7	243	32.5	238	31.8	748	100.0
	合計	398	31.0	385	29.9	500	39.1	1,280	100.0

注1 それぞれの割合(%)は各定員の合計に対する割合

注2 定員および地域子育て支援事業実施有無で不明・無回答33件の記載は省いた

実施理由および未実施理由については、それぞれの回答の割合を図4と図5に示した。実施理由および未実施理由ともに、定員90人未満と定員90人以上ではほぼ同じ傾向の回答となっており、統計学的に有意になった項目は、未実施理由の「地域のニーズがあまりない」において定員90人未満が多かったのみである。つまり、現在、地域子育て事業の実施および未実施の理由として定員規模による影響はなく、唯一、定員90人未満の保育所における実施していない理由として「地域のニーズがあまりない」が挙げられたということである。もちろん、保育所の定員は人口等の地域状況に影響するため、保育所定員が少ない地域では比例して地域のニーズが少なくなると考えられる。

定員による保育所規模によって実施・未実施の現状は異なるものの、実施・未実施の理由はほぼ同様であるから、地域子育て支援事業を実施するための物理的・人材的環境が整いやすい定員の大きな保育所の方が実施しやすい傾向にあると推測できる。先の経営主体別の比較でも見られたとおり、特に民営では地域子育て支援事業を実施したいとの意識を持ったとしても、実施するための基盤が整わなければ実施することができない実態がある。定員規模の小さい保育所では、保育施設や人員も小規模であるため、ことさら実施に対する障壁が大きくなっていると考えられた。

図4 定員別の地域子育て支援事業の実施理由について（定員区分内の回答の割合）

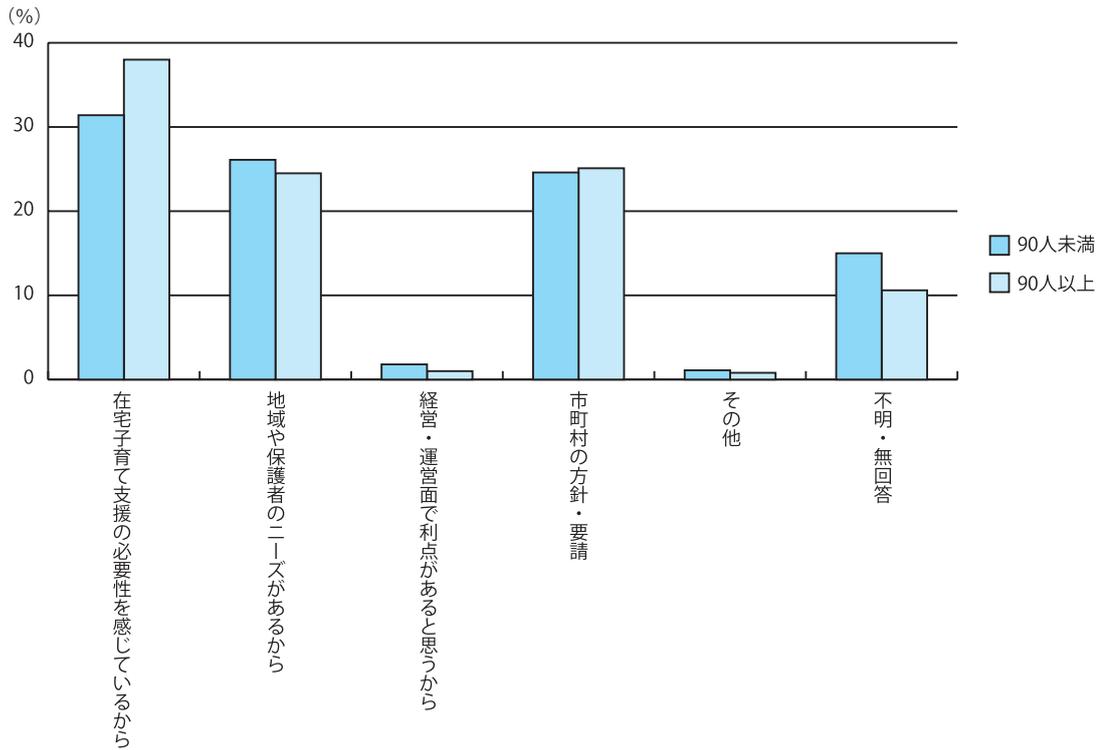
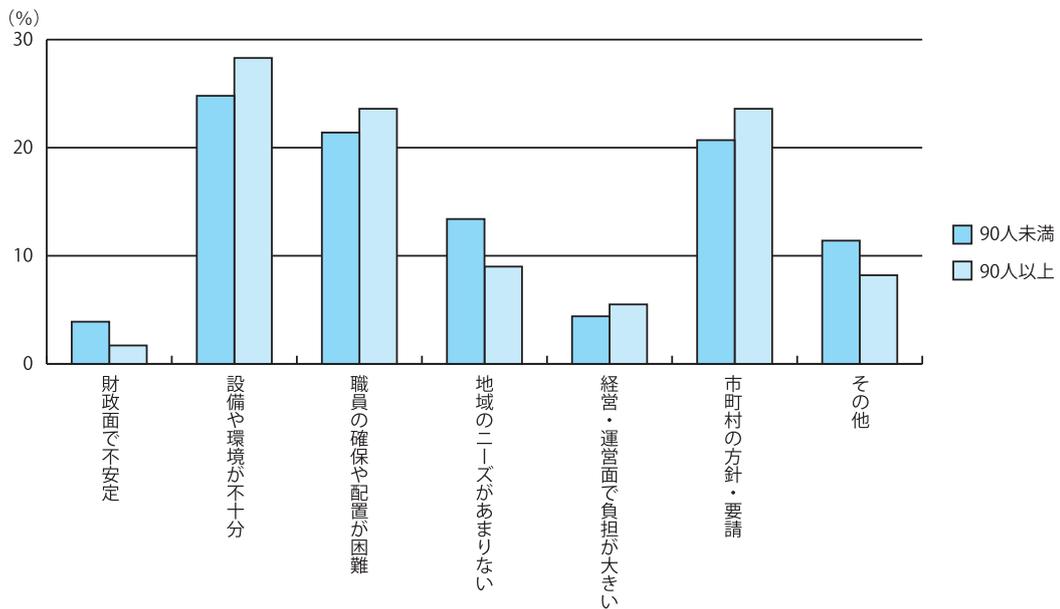


図5 定員別の地域子育て支援事業の未実施理由について（定員区分内の回答の割合）



(4) まとめ

様々な人の社会経済活動への参加を促すワークライフバランスの実現や子どもを産み育てやすい社会の実現は、現在の長引く不況や進行する少子高齢化といった社会情勢に対峙する際の有効な施策であると考えられる。地域子育て支援事業はその施策の重要な一翼を担っており、

現在進められようとしている中学校区（10,000ヶ所）での設置の実現が望まれるところである。しかしながら、本調査結果でも明らかになったように、保育所が地域子育て支援事業を実施しようとした時にはさまざまな障壁があることも事実である。本考察では、経営主体別と定員規模による地域子育て支援事業の状況を中心にみてきたが、実施の有無や今後の展開に影響を及ぼす要素は、その他にも保育所の所在する地域の事情や定員充足率なども考えられる。したがって、今後さらに様々な要素を含めた分析を行うことで課題を掘り起こし、課題の解消法を検討することによって保育所として担うべき地域の子育て支援に向けた新たな展開を見出すことができる。

また、地域子育て支援の中心的制度である現行の地域子育て支援拠点事業の担い手は保育所だけではなく、市町村やNPO、民間事業者など多様な事業主体が存在する。それぞれの事業主体によって実情や抱える課題も異なることが想定されるとともに、担うべき役割も異なる。加えて、地域子育て支援という枠組みの中での多様な事業主体の連携も必要である。地域子育て支援の中心的な役割を保育所が担ってきた経緯からも、保育所が地域子育て支援の中核となり、地域で実施されている「ひろば型」「センター型」「児童館型」のすべてに情報を発信し共有できるネットワークを作っていくことが大切である。現在の世の中で、希薄になり失われかけている人間同士あるいは地域とのコミュニティを再構築していくことが地域子育て支援の目標であり、ひいては子育てしやすい社会を作っていくことに繋がっていくと考えられる。

4 その他の保育事業の実施状況に関する調査結果について

篠原敬一

(1) 特定保育事業

保護者の就労形態の多様化（パートタイム勤務や育児短時間勤務の増大等）に伴う子どもの保育需要の変化に対応するため、1か月あたり概ね64時間以上、週に2、3日程度、又は午前か午後のみが必要に応じて柔軟に利用できる保育サービスとして実施されている。補助対象年齢は、児童福祉法第24条の規定による保育の実施の対象とならない就学前児童であるが、同居親族等が対象児童を保育できる場合は、対象とならない。事業主体は、市町村又は保育所を経営する者とされている。

全回答者（1,313件）のうち、特定保育事業を実施していると回答した保育所は、9.5%（125件）である。経営主体別にみると、公立保育所の7.5%、私立保育所の10.9%が実施している。地域区別にみると、東海地区（12.9%）、近畿地区（11.7%）、関東地区（11.6%）が高くなっている。所在地区別にみると、中都市（17.6%）が高くなっている。これらの地域では保護者の就労形態の多様化（パートの増大等）が進んでおり、待機児童の受け皿としても特定保育事業が活用されているものと考えられる。

子ども・子育て支援新制度のもとで特定保育事業は、保護者の就労時間の長短により短時間保育の認定を受けて施設型給付及び地域型保育給付の対象となるものと、一時預かりとして地域子ども・子育て支援事業の対象になるものに二分されるものとする。

(2) 休日保育事業

保護者の就労形態が多様化し、日曜・祝日等の保護者の就労等においても保育に欠ける児童に対する保育の実施が求められ、こうした保育需要に対応するため日曜・祝日等に保育を行う休日保育事業が一般事業化されている。補助対象児童は、児童福祉法第24条の規定に基づく保育の実施の対象となる就学前児童であって、日曜・祝日等においても保育に欠ける児童とされている。事業実施主体は、市町村又は市町村が適切と認めた者とされている。

全回答者（1,313件）のうち、休日保育事業を実施していると回答した保育所は、10.6%（139件）である。経営主体別にみると、公立保育所の10.1%、私立保育所の10.9%が実施している。地域区別にみると、北信越地区（14.5%）、北海道・東北地区（13.2%）が高くなっている。所在地区別にみると、中核市（16.7%）が高くなっており、中核市の公立保育所43件のうち10件（23.3%）で実施されている。

子ども・子育て支援新制度のもとで休日保育事業は、休日保育として施設型給付及び地域型

保育給付の対象事業になる。

(3) 夜間保育事業

保護者の就労形態が多様化する中で、夜間においても保育に欠ける児童に対する保育の実施が求められ、こうした保育需要に対応するため夜間の保育を行う夜間保育事業が実施されている。開所時間はおおむね午前11時から午後10時までの11時間とされ、さらに延長保育の改善により午後12時を超える保育需要への対応が図られている。事業の実施主体は、市町村又は市町村が適切と認めた者とされている。

全回答者（1,313件）のうち、夜間保育事業を実施していると回答した保育所は、1.1%（15件）と非常に少ないため十分な分析をおこなうことができなかった。経営主体別にみると、公立保育所の1.3%、私立保育所の1.0%が実施している。地域区別にみると、関東地区が7件（2.3%）、中国・四国地区が4件（2.4%）と高くなっている。

子ども・子育て支援新制度のもとで夜間保育事業は、夜間保育として施設型給付及び地域型保育給付の対象となる。

通常の長時間保育と、早朝保育、夜間保育の関係がどうなるかについては未だわからないが、国が例えば、次のようなモデルケースを示した上で、各保育園がそれぞれ開所時間を決定することになると考える。

通常保育の開所時間を午前8時から午後7時までの11時間とし、早朝保育を午前6時から午前8時までの2時間、夜間保育を午後7時以降の時間とする。早朝保育と夜間保育については、通常保育よりもコストがかかるので時間帯別に割増保育単価を設定する。

(4) 病児・病後児保育事業

保護者が就労している場合等において、子どもが病気の際に自宅での保育が困難な場合がある。こうした保育需要に対応するため、病院・保育所等において病気の児童を一時的に保育するほか、保育中に体調不良になった児童への緊急対応並びに地域の病児・病後児について、看護師等が保護者の自宅へ訪問し、一時的に保育する非施設型の病児・病後児保育事業が実施されている。事業実施主体は、市町村又は市町村が適切と認めた者とされているが、体調不良児対応型については、市町村又は保育所を運営する者に限定されている。

全回答者（1,313件）のうち、病児・病後児保育事業を実施していると回答した保育所は、8.9%（117件）である。経営主体別にみると、公立保育所の12.2%、私立保育所の6.7%で実施されており、公立の実施率が、私立を大きく上回る結果となった。地域区別にみると、関東地区（12.0%）が高く、九州地区（4.6%）が低くなっている。所在地区別にみると、小都市A（11.1%）が高く、小都市B（5.3%）と都区部・指定都市（6.1%）が低くなっている。

子ども・子育て支援新制度のもとで病児・病後児保育事業は、地域子ども・子育て支援事業の対象となる。

(5) 乳児家庭全戸訪問事業

原則として生後4か月を迎えるまでの、すべての乳児のいる家庭を訪問し、子育ての孤立化を防ぐために、その居宅において様々な不安や悩みを聞き、子育て支援に関する必要な情報提供を行うとともに、支援が必要な家庭に対しては適切なサービス提供に結び付けるため、乳児家庭全戸訪問事業が実施されている。

全回答者（1,313件）のうち、乳児家庭全戸訪問事業を実施していると回答した保育所は、3.6%（47件）である。経営主体別にみると、公立保育所の7.1%、私立保育所の1.3%で実施されており、公立の実施率が、私立を大きく上回る結果となった。地域区分別にみると、近畿地区（7.6%）が高く、九州地区（1.8%）が低くなっている。所在地区別に見ると、町・村（9.4%）が高く、小都市B（0.7%）が低くなっていた。町・村では、公立保育所110件のうち17件（15.5%）で乳児家庭全戸訪問事業が実施されている。

子ども・子育て支援新制度のもとで乳児家庭全戸訪問事業は、地域子ども・子育て支援事業の対象となる。

(6) 家庭的保育事業

増大する低年齢児の保育需要に対応するため、応急的な入所待機児童対策として、研修を受けた保育者の居宅等で5人以内の3歳未満児の保育を行うもので、保育者は市町村と委託契約を結んだ連携保育所の支援を受けることになっている。なお、保育所が自ら家庭的保育事業者を雇用して実施する保育所実施型については、補助対象児童年齢が就学前児童に拡大された。

全回答者（1,313件）のうち、家庭的保育事業を実施していると回答した保育所は、3.0%（39件）である。経営主体別にみると、公立保育所の5.4%、私立保育所の1.4%で実施されており、公立の実施率が、私立を大きく上回る結果となった。地域区分別にみると、関東地区21件（7.0%）が高くなっており、関東地区では、公立保育所120件のうち18件（15.0%）で家庭的保育事業が実施されている。所在地区別に見ると、都区部・指定都市（6.1%）が高く、小都市B（0.7%）が低くなっている。都区部・指定都市では、公立保育所73件のうち9件（12.3%）で家庭的保育事業が実施されている。

子ども・子育て支援新制度のもとで家庭的保育事業は、家庭的保育として地域型保育給付の対象となる。

(7) 放課後児童クラブ（放課後児童健全育成事業）

保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学しているおおむね10歳未満の児童（放課後児童）に対し、授業の終了後に児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図るものである。

全回答者（1,313件）のうち、放課後児童クラブを実施していると回答した保育所は、13.4%（176件）である。経営主体別にみると、公立保育所の13.2%、私立保育所の13.5%で実施されている。地域区分別にみると、九州地区43件（19.7%）が高くなっている。所在地区別にみると、町・村（19.8%）が高く、都区部・指定都市（5.7%）が低くなっている。

子ども・子育て支援新制度のもとで放課後児童クラブは、地域子ども・子育て支援事業の対象となる。

(8) 今後の取り組み

全回答者（1,313件）の47.9%（629件）が、その他の保育事業を「特に実施していない」と回答した。「特に実施していない」との回答を経営主体別にみると、公立保育所の50.1%、私立保育所の46.5%とほぼ同率で、地域の保育ニーズを考慮し実施の可能性を再検討する余地がまだまだありそうである。また、現在実施されている状況を見ると、病児・病後児保育事業、乳児家庭全戸訪問事業、家庭的保育事業について、公立の実施率が、私立を大きく上回る結果となっており、私立保育所が今後取り組みやすい条件整備が必要だと考える。

全回答者（1,313件）に、現在「実施していない事業について、今後実施することを考えていますか」と尋ねたところ、「考えていない」（395件、30.1%）あるいは「わからない」（356件、27.1%）との実施に消極的的回答が半数以上を占めた。これに対し、実施に積極的な回答は、「具体的に実施を考えている」（18件、1.4%）、「今後検討したい」（190件、14.5%）である。

(9) その他の保育事業についての意見、課題等の自由記述

「この地域は同居世帯が多く、育児観の違いでの悩みが多い。年々減少している子どもの数を増やしていくためにも、一緒に子育てを考えていける土台作りが必要になってくると思われる。」（公立）

「地域に根差した保育づくりで、いろいろかかわりをもっていきたいと思っている。」（公立）

「特定保育事業、病児・病後児保育事業に関しては、保護者の強い要望もあり、市に実施したい旨の申し出を出しているが、市の予算的な事もあり実施できていない。」（私立）

「特別保育事業は、地域の保育所が協同したり、分担して実施すべき。一園ですべてのニーズには対処できない。」（私立）

「病児・病後児保育は、事業としては実施していないけれど、実際には受け入れている。」（私

立)

「病児については、医師の確保がむずかしい。保育事業のみではムリ。病院隣接等ができればと思う。」(私立)

「病児・病後児保育については、制度の拡充よりも子どもが病気の際は休みの取れる社会づくりが必要だと思う。」(公立)

「労働する保護者にとって預けることのできる園作りをと考えているが、やりだすまでの職員間の納得が必要である。」(私立)

「地域で待機児童が多く、定員を超えて可能な限り受け入れているので、待機児童の対応で精いっぱいというのが実情です。」(私立)

「多機能を持ち様々な保育を展開して、子育て支援をしていこうという現在の流れはそれはそれとして良くわかりますが、その分保育士も疲れ、お預かりするお子さんも疲れると思いますが。当園は、できる限り、穏やかで家庭にいるのと変わらないような保育園でありたいと思っています。」(私立)

「保護者サービスばかりが拡大され、子ども中心ではないような気がします。わがままな保護者が増えていくような気がします。」(私立)

「子育ては、親の義務、自分の子どもに無関心な親が増えてきている。」(私立)

5 新人保育士の確保についての考察

青山弘忠

(1) はじめに

採用について考えてみて、船井総研の講演会で聞いたダイエー崩壊の話を思い出した。ダイエーは、大阪で主婦の店として「良い商品を安く」という理念の下、中内功氏が創業したスーパーマーケットである。日本で初めて小売業として年商1億円を超えた企業で、リクルートを買収したり、野球球団のダイエーホークスを所有したり、一時期日本の経済を支えてきたトップクラスの集団であった。では、なぜこのダイエーが崩壊したのであろうか？

創業者の中内氏は、小売業として初めて1億円を超えた時に、マスコミの取材に対して、「次は2億円を目指します」と答えている。この目標設定が、ダイエーを狂わせた。年商2億円を目指したダイエーは、店舗拡大のため資金が必要となるので、取引先の間屋やメーカーに協賛金を依頼した。日本一の小売業に成長したダイエーの依頼を断られる企業はほとんどなく、協賛金はどんどん集まってきた。しかし、協賛金はある意味毒入りの饅頭のようなものである。なぜなら「協賛金を払いますからこれをこれだけ売ってください」というメーカー・卸からのおまけがついてくるからである。これを繰り返していくうちに、ダイエーの売り場には、お客様が買いたいものではなく、取引先が売りたいものばかりが並ぶようになっていった。そして、売り上げが減少し、最後は倒産の危機に見舞われ、ライバルであったイオンの支援を受けるという結果になったことは周知の事実である。

どんな業種・小売店・飲食店・工場でも経営で最も大事なものは仕入である。仕入で良い商品や素材を手に入れることができないと、お客様の支持を得ることはできない。保育園でも同じで、遊具や備品・園舎の建築資材・給食の素材など仕入はとても重要である。そして、その中でも最も大切な仕入は採用である。なぜなら、保育園はその魅力を構成している部分として、人の要素が大きい業種であるからである。経費に占める人件費比率が80%を超えていることからそのことはうなずける。

では、良い採用をするにはどうしたらよいのであろうか。足しげく養成校に通うことであらうか？優れた採用パンフレットを作ることであらうか？職員の待遇をよくすることであらうか？その答えは、ダイエーがなぜ仕入が疎かになったのかを考えてみれば理解できる、それは、「良い品をより安く」という目的を忘れたからである。従って、保育園が良い採用を行なおうと考えるのであれば、目的を忘れないことが一番だということになる。

保育園の目的は、それぞれの創立の理念によって多少違いはあっても、「子どもを育て、世の中の役に立つ人間として社会に送り出す」という根本の部分は一緒のはずである。この目的

をしっかりと遂行し、そして具体的にどのように実践しているのかを目に見える形で世間にアピールし、「あー、こんな保育園で働きたい」と感じる人たちを一人でも増やしていくことが大切である。いかに外部環境が厳しくなったとはいえ、保育園に就職したいと思っている人はたくさんいるはずである。採用がうまくいかない理由を外に求めているうちは、次への展望は開かないと覚悟しておいた方が良さそうである。

(2) 調査票から見えるもの

近年、全国各地で保育士不足の状況が発生し、求人を出しても応募が少ないという傾向が出てきている。その原因として様々な要因が考えられるが、その一つとして全国的に進んでいる公立保育所の民間委託の影響が考えられる。多くの場合、委託を受けた民間保育所は一度に多くの保育士を確保しなければならず、それによって地域の採用需給バランスを崩してしまうケースが見受けられるからである。又、都市部を中心に株式会社立保育所が一度に何百人もの大量募集を行なうため、保育士がいなくなるという現実もある。

そんな中で、今回の調査結果を見ていくと、まず過去5年間の新人保育士正規採用の状況についての回答では37.7%が問題なく確保できているとしており、求人を出しても応募がないという回答は全体の7.2%程度に過ぎなかった¹。昨今の保育士不足大合唱の状況から判断すると、3割以上の園で問題なく正規採用が行われているということが意外に感じられるが、一部確保できていないという園まで合算すると27%になるので、満足な採用を行えていない園がたくさんあるということは事実のようである。

この「求人を出しても応募がない」について地域別では、九州地区が12.4%と突出しているものの、東海・北信越・近畿地方では4～5%と低くなっている。又、都市の規模別の分析によると、一番人口が多い都区部・指定都市と一番人口が少ない町・村においてその比率が高く、中核市、中都市、小都市では比率が低いという結果が出ている。九州地区がなぜ多いのかは分からないが、人口が多く待機児童がたくさんいる都市部と、人口減少によって保育士のなり手が少なくなってきた町・村などの農村部において保育士不足が顕著であるという傾向を把握することができる。

次に、新人保育士の求人先について尋ねた設問では、保育士養成校とハローワークが圧倒的に多く、人材派遣会社・福祉人材センター・自園ホームページに掲載・保育団体等を利用すると答えた園は10%に満たなかった。但し、民間保育所に限って見てみると、人材派遣会社を利用すると答えた園は、全国平均では5.8%であるのに対し東海地区では10.4%、近畿地区では22.7%と高い割合を示している。又、自園ホームページに掲載すると答えた園は全国平均では8.1%であるのに対し、関東地区では15.9%、近畿地区では10.5%と高くなっている。これら

1 回答総数1,313件で、公立保育所なので該当しないとされた362件、複数回答・未回答などをあわせて計算した。

を都市規模別に分析してみると、民間保育所における人材派遣会社利用が都区部・指定都市で16.0%と高く、自園ホームページに掲載も21.8%と高い。このことから解析できることは、全国的に保育士養成校とハローワークの利用は多いものの、首都圏等の大都市地域においては、人材派遣会社の利用や自園でのホームページによる求人活動も活発であるということである。すなわち、都市部においては求人が厳しく、保育士養成校やハローワークだけでは人が集まらないため、様々な方法を活用していると考えられる。

上記手段によって求人活動した結果、効果のあった求人先について尋ねた設問では、おおむね利用頻度の高い順に効果があったという結果が出ている。そこで、さらに詳しく分析するため、求人先の中で効果のあった求人先を「効果率」²として算出した(表1)。それによると、民間保育所における件数として最も効果的であると回答した求人先は、「保育士養成校」の547件、次いで「ハローワーク」の348件であった。「効果率」で見ると、最も高い求人先は、「人材派遣会社」の80%で、次いで「保育士養成校」の79%となっており、「人材派遣会社」は件数こそ少ないもののヒット率が高いということが理解できる。次に、平成24年4月採用についての設問では、採用を行なったという園が523園あった。採用時期については、10月～12月が最も多く228園(43.6%)あり、次に7月～9月の159園(30.4%)、1月～3月の70園(13.4%)と続いている。採用時期における地区別、都市規模別の特徴は、特に見い出せなかった。次に新人保育士の採用にあたって重視している項目という設問に対しては、民間保育所において90%を超える園が「面接」と答えている。続いて多いのは「実習の態度」の37.6%、「筆記試験」の26.2%、「保育技術」の25.7%であり、「学業成績」は20.0%と低くなっている。但し、「筆記試験」を重視すると答えた民間園の都市規模を見てみると、都区部・指定都市が41.0%と平均を大きく上回っており、中核市・中都市・小都市・町村と都市規模が小さくなるにつれてこの割合が下がっていく傾向が見られた。

表1 効果のあった求人先(複数回答)と求人先の比較

項目	求人先	効果的	効果率
保育士養成校	692	547	0.79
ハローワーク	496	348	0.70
人材派遣会社	76	61	0.80
福祉人材センター	45	12	0.27
自園ホームページ	106	48	0.45
保育団体を通じて	57	29	0.51
その他	108	83	0.77
合計	1,580	1,128	0.71

2 効果率=効果的であった求人先÷求人先

以上のような統計数字を通して見えてくることは、採用状況はその地域によって様々であり、すべてを一括りにして傾向をつかむことはできないということである。但し、人口の多い都市部と人口の少ない農村部において保育士不足の状況が顕著に見られることは事実であり、これらの地域の園は、小手先の採用手段にこだわるのではなく、園の魅力を積極的にアピールして、「ここで働きたい」と思ってもらえるような園づくりを目指していく必要がある。

(3) 今後のあるべき姿

さて今回の調査では、自由記述を通して様々なご意見をいただいた。その中で最も多くいただいた声は、「年度当初には、保育士は足りているものの、年度途中入所に対応するための保育士がなかなか見つからない」という意見であった。4月当初にある程度余裕の保育士を置くことができればよいが、資金的に難しいという園も数多くあるので補助金でこの部分を補ってほしいという意見も多かった。さらには、保育士が不足しているので、定員を割っているのにもかかわらず年度途中入園を断らなければならないという切実なご意見もあった。このままだと、施設が足りなくて待機児童が出るのではなく、保育士不足によって待機児童が増えていくのではないかと危惧さえ出てくる。さらには、保育内容に力を入れると保育士は常に勉強し体力も使わなければならないので、自由保育にした方が楽で保育士が集まりやすくなるのではないかという記述もあった。自由保育が果たして楽なのかどうか疑問はあるが、人手不足を解消するために保育方針を変える決断をするところまで至っていることに衝撃を受けた。又、派遣の保育士が「掃除でお金をもらえることは嬉しい」と言うので、「子どもたちを見てほしい」と言うのを辞めてしまうという記述もあった。昨今、定職に就かない若者が増えているが、保育の世界においても、正規職員として採用されることを嫌って最初から派遣会社に登録し楽に仕事をしたいと考える新人が増えているということでもあり、将来が危惧される。

公立園からは正規職員が少なく、臨時職員、パート職員との保育観の違いもあり、意思の疎通が大変であるという意見を数多くいただいた。以上のような意見と合わせて必ず出てくるのが、「保育所は、尊い命を預かるやりがいのある職場であり、保護者支援も含め高度な専門性が求められる。しかし、それに見合った処遇³や時間的余裕がないことが保育士不足を引き起こす原因である」という意見である。しかし、処遇が改善されれば保育士志望者は増えるのであろうか？確かに、保育士の地位向上を目指す処遇改善は必要ではあるが、それさえ行えば魔法の杖のように保育士不足が改善されると考えるのは間違いである。

保育は、人を育てるという尊い仕事であり、他の仕事では得られない素晴らしい魅力がある。待遇よりもこの魅力をどこまで伝えられるかということが大事である。今回の調査票の中にも、

3 厚労省の賃金構造基本統計調査では、民間の保育園で働く保育士の平均賃金（2011年6月単月）は、約22万円と全業種平均より約10万円低いという結果が出ている。

「保育士としてのやりがいを持てるように配慮したり、実習やボランティアの人たちに現場の職員が輝いて仕事をしている姿を見せるようにしている」、「今の職員が、自分の仕事に誇りが持てるよう、積極的に意見交換を行なっている」などの前向きな意見もたくさんいただいた。保育士が不足するという事は、職員が辞めていくということでもあり、離職率を下げることでさえできれば、ある意味保育士不足は解決できるということでもある。

JTBモチベーションズという会社が行った調査によると、会社を辞めずに仕事を続けている社員にその理由を尋ねたところ、①仕事を通して自分が成長している実感がある、②職場の人間関係が良いという答えが、男女問わず1位・2位であったとのことである。さらに、その内の7割を超える人が、「社内に尊敬できる社員がいる」と答えているのである。働くとは、はたを楽にすること、すなわち誰かのために役に立つことをして給料をもらうという営みである。そして、仕事を通じて自分を高め、成長させ、より誰かのために役に立つという実感を持つことによって生きる喜びを得られるのである。

人間は決してお金のためだけに働くことはできない。職場の中に「楽しく仕事ができ、自分が成長できるという実感」がなければ、どれだけ処遇や労働条件が良くても人は辞めていくのである。第1章で述べたとおり、自分の園の職場を見てもらって「こんな保育園で働きたい」という“わくわく感”さえ持ってくれば、採用活動を行なわなくても人は集まってくるのである。外部環境を嘆きながら外に向かって採用活動をするより、職員がやりがいをもって働ける環境が果たして自分の園の中にあるのか、改めて考え直してみるの方がはるかに重要である。

保育よりもっと離職率が高い職種として「介護職」がある。仕事がきつい割に給料が安いということで、なかなか職員が定着しないといわれている。では、こんな状況の中で介護施設の人たちは何を考えているのだろうか？「介護甲子園」というイベントがある。社団法人日本介護協会が主催する介護の魅力を世間にアピールする催しである。その趣旨について、ホームページで以下のように紹介されている。

「介護甲子園とは、介護から日本を元気にしたいという想いを持つ全国の同志により開催される、介護業界に働く人が最高に輝ける場を提供するイベントです。全国からエントリーされた介護事業所のうち、独自の選考基準で選ばれた優秀事業所が、年1回数千人が集う大会場に集結します。介護業界で働いている人が夢や誇りを持てるイベントにすることを目指し、介護ってカッコいいと憧れる職業であると称賛していただく機会とします」

年に1回東京の日比谷公会堂に何千人もの人が集まり、自分たちの仕事がいかにやりがいのある職業であるかを世間にアピールすると同時に、そこで働く人たち自身が「自分たちの仕事ってこんなに素晴らしいんだ」ということを再認識するためのものである。厳しい採用の現実には屈することなく、自分たちの仕事に誇りを持つようとする前向きな努力には頭が下がる。私た

ち保育業界もこの介護業界の人たちを見習って、現実を憂うだけではなく、子どもの無限の可能性を引き出す保育という仕事の素晴らしさをもっと内外にアピールしていく必要があると考える。

6 現在勤務している保育士の人員確保について

橋本聡子

(1) はじめに

保育士は保育を行なう土壌そのものである。その土壌は、子ども・保護者が安心して育ち過ごせる「空間と時間と気持ち」を生み出す力がある。結論を言えば、その土壌を肥沃にすることのできる環境としての保育現場であるかどうかで保育士の安定した人材の確保ができるかどうかが決まるとも言えよう。現在、様々な保育士を取り巻く環境改善がなされようとしている。改善後には保育士が未来のある子ども達を育てる素晴らしい職業であることに、保育士自身が高い誇りを持って職務に励むことを期待したい。その日を待ちながら、現在の保育士の人員の状況と安定した人員確保にむけた保育所の在り方をアンケート結果をもとに考察していく。

保育現場では日々様々な出来事が起こる。その出来事を保育士は豊かな感性で受け止めることで良き方向に育むことができる。まさに、保育士の度量は人を育てる保育環境そのものである。しかし、保育士も人間である。常に良い状態を1人で保つことは難しい。園生活の中に保育士の安定した度量を保てる習慣があることが保育士集団の恒常的な育成にとって大切なことである。安定した環境の中で保育士集団が保育技術を高めあえることができる保育所では、結果的に保育士の継続就労につながっていく。

では、保育士が継続的に就労できる環境を保つには何が大切なのであろうか。

平成23年度保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書では「保育士が継続して働ける工夫についての考察」を行い、保育士継続には「仕事へのやりがい」の創造が重要なことがわかった。「やりがい」という言葉は、経験から得た苦勞に値打ちがあり、次に向かって気持ちの張りが出ることを意味している。保育士は継続就労する中で、様々な育ちの子どもや様々な家庭の養育をサポートし、職業に対して「やりがい」を感じていくようになる。時には保育にあたる苦勞の中で自信を失い挫折することもある。又、園運営によりやむを得ない雇用継続中止により「やりがい」につながるまでキャリアを積めない保育士も出てくる。やめざるを得ない保育士の多くは、子どもや家庭を支える保育という職種で得ることのできる深い魅力を感じることはないまま職を離れる。保育界としては、大変な損失となる。

今回の調査研究の中で、施設が直面している保育士人材不足の課題解決の糸口がないかと設問をたて行なったものである。次は、その設問に焦点を当てて現状を見ていく。

(2) Ⅲ—2 アンケート結果より

Ⅲ—2 保育士の確保について、「2 現在勤務している保育士の人員確保」について尋ねた。まず、56.8%の保育所が「継続勤務の保育士がいるので、保育者数の確保ができています」と回答している。一方、37.8%が「年度当初は確保できるが、年度途中で不足する」と回答している。おおむね6割の施設では、現在人材確保ができ安定している。しかし、4割は年度途中から不足に直面し、人材探しに苦慮している。このことは自由記述欄にも多く寄せられている。又、不足している職員の種別を聞いたところ、約3割が臨時職員の不足と回答している。年度途中入所児への対応の為に保育士数を増やさなければならなくなるケースが多い。又、女性の多い職種ということもあり、保育士自身の子育てや介護などの理由による退職・休職もある。

不足した保育士を探す時に難しい理由が「給料等の待遇面が他業種に比較して低い」ことや「仕事の量が多く負担になっている」など処遇面や仕事量に対する負担に応募する保育士が躊躇していることがうかがえた。こうしたことから、処遇面の改善なくして人材確保は難しいという意見がアンケートの中でも大変多かった。又、保育現場の仕事は体力的にも精神的にもハードな面がある。保育実習後から現場への就職に足踏みすることもあるようだ。又、体力的にも精神的にもハードな点が保育士として従事した後、継続を困難にしている要因の一つになっていることもアンケートに寄せられている。職場環境（処遇面・労働条件等）に魅力を感じられないことが、人材確保を難しくしていることが浮き彫りになっている。

次に「保育士が働き続ける為に大切なことは何だと思われますか」の質問に対して「人間関係の良い職場であること」「やりがいのある仕事だと本人が思うこと」の2項目が多かった。職場の労務管理者である保育所長は、職場のより良い人間関係を築くためにいつも心を配っておられること、又そのことが保育士の仕事のやりがいにつながっていくことがよく理解されているので、アンケート結果としてこの2項目に対する回答数が多かったと推測する。又現在、従事している保育士は、職場の人間関係が良く、仕事にやりがいを持っている結果、継続した勤務になっていると思われる。これは、保育所長のこうした努力が現在の継続就労につながり、それに伴った保育士の資質の向上につながっていると思われる。

さて、今や資質の向上なくして継続就労は難しい程、社会から保育に求められる内容は高くなってきている。では、継続就労を維持するために、社会の高い要求に対して基本的に備えておくべき保育士の資質には、次の①、②があげられるのではないかと。

- ①コミュニケーション能力と他者を理解する能力を磨いている
- ②保育内容に関する高い技術を磨いている

もう少し①、②の能力について考えていく。

①コミュニケーション能力と他者を理解する能力を磨いている

コミュニケーションをとり、子どもや子育て家庭、同僚保育士の保育を理解しようと努力している。

②保育内容に関する高い技術を磨いている

例えば、新人保育士が就職し保育現場に従事した時、子どもを目の前にし、どのような保育内容が年齢や発達に適切な保育なのかと戸惑う。ましてや養成校で学んだ育児相談などを現場で初めて行なったり、集団保育指導を行ったりする時は、フルに能力を使い対応しなければならなくなる。その時、身につけた保育内容に関する高い技術や育児相談技術などがある保育士は伝えることができ、集団保育を行う時に大きな力となる。

今まで職場の労務管理者である保育所長や主任が中心となり、育児相談を行ったり保育内容のアドバイスをしたりして、多くの保育士を支えてきた。しかしこれからは、今まで以上に子どもや保護者数に対応し、より丁寧に支えることが求められるようになる。今まで以上に優れた保育士が保育現場で活躍することが世の中から求められてくる。従ってこれからの保育士は上記の①②の能力を獲得した質の高い保育士が多数必要となってくる。実際にアンケートの自由記述欄のところにも保育士の資質の向上を望む声が多く寄せられていた。

では、資質の一つとなる「コミュニケーション能力と他者を理解する能力」を身につけることはどうあるべきだろうか。

保育士のコミュニケーション能力は子どもや家庭、保育士同士の会話を日々活発にすることで、自然に相手を理解できる力を高めることになる。具体的には日々のかかわりの中で、乳幼児期の子どものとその時期の家庭の特徴を知る。そして、現状を理解し、受け入れるところからコミュニケーションがスタートする。たとえ家庭の子育てが保育士の考えと違っていても「保護者の気持ちを受け入れていく＝理解していく」そのスタート地点に保育士がきちんと立つところからコミュニケーションが始まる。そうすることで今後様々な問題が派生した時に子どもや家庭と気持ちを合わせることができる。保育士になる動機の一つに「子ども」とかかわりたいという気持ちがある。子どもを育てる家族にかかわりたいという気持ちは仕事に従事しながら芽生えてくることの方が大きい。この「子ども」にかかわりたいという気持ちは子どもたちと一緒に遊びたい養護をしたいなど、保育士という職種を選ぶ動機につながるが多い。しかし、養成校を卒業した新人保育士が現場に立ち子どもの保育を開始した時、色んな場面で見る子どもの姿に当惑することがある。これは今までイメージしていた「子ども枠」を広げなければいけないことであり、自身が当惑することでもある。子どもや家庭を理解するのか、理解できないと後ろに下がっていくのか。従事1年目からこの枠を広げることのできる人と、長く従事した後から枠をひろげなければと気が付く人と様々である。早く広げれば、どんな子ど

もや家族に出会っても、深くその家族や子どもの状況を理解できるようになる。この枠をコミュニケーションによって広げていくことができれば他者を理解する能力の開発につながっていき、継続就労の可能性が高くなる。

次にそれを保育士同士のコミュニケーションにつなげていき、課題点や解決の道を見つける努力をすることについて考えてみたい。どの保育所でも日々の保育士同士のコミュニケーションは日常の「振り返り」等で頻繁に行われる。その場で子どもの課題や家族の問題点は保育士集団・園全体の課題として取り上げられる。解決する為の糸口はどこにあるのか、どのようにかかわっていくとその糸口から全体の絡まりがほぐれていくのかを考える。例えばその場に経験の違う保育士や栄養士をはじめとした給食関係者が同席することで他の保育士の経験や給食関係者の見方を学び、一人ひとりの具体的な保育技術の向上につなげることができる場になる。問題解決と同時にこうして周りの人と力を合わせて、乗り越える経験を積み重ねていくことが、やりがいにつながっていくと考えられる。そのことを日常から互いに意識できるようにすることが保育士同士のコミュニケーション力アップにつながり、人間関係の良い職場づくりにつながると考えられる。

次に具体的なかかわりや保育内容を組み立てていく力を身につけることについて考えてみたい。現状を理解し、課題を明確にした後、具体的に誰が（保育所長や保育士等）どのように対応するのかを考える。この時、互いの立場の違いを活かした役割分担を考える。そのためには日常からあるべき役割分担を明確にした仕事をしていることが大切になる。具体的に言えば、同じ内容のことを担任が話す時と保育所長が話すのでは事の重要性が違う。又、食事指導について担任が話すのと栄養士が話しをするのも、話しの力点が異なっていく。直面する課題を解決するにあたり、どの人がどの段階でどのようにかかわるかを様々な職種や複数保育士がチームとしてかかわることで対応をきめ細やかにすすめていくことができる。朝、登園する時から退園する時まで、具体的な支援の連続を意識して全職員で組み立てていく。そのようなことは忙しい中、困難と感じる場合もあろうが、このベースがなければ、子どもと家族を育てていく環境が育たない。環境が育つということは、保育所がひいては働く保育士が育つことにつながる。

保育内容を組み立てることも同様に考える。まず、保育士同士が互いの探究心や考察力を理解する。そして、子どもが求める興味・関心にその能力を活かし保育士・子どもが良くコミュニケーションをする。その積み重ねが担当する子どもに最適な保育内容を組み立てることとなり、結果、保育士自身が高い保育技術を習得することにつながる。

その日々の気持ちと行動が、保育士の資質向上につながる。より専門性を高めたい（継続就労）と思う動機につながると考える。

日々の中にその仕組みをどう取り入れていくかが工夫のしどころとなる。朝礼と終礼時を使い、コミュニケーションの活性化を図り、日常の些細な会話の中でも保育の話題で議論が活発

になった例を紹介する。毎回、朝終礼時に保育士は自身の言葉で他の保育士に今日一日の保育について伝えたいこと（気になる子ども、気になる保護者、手助けをしてほしいこと、困った場面、保育内容の情報交換等）を話す。伝え合うことでその保育士がそのことをどのくらい大事に考えているか、気にかけているか、悩んでいるか等を声や表現の仕方ですべて日々伝えあうことができる。実際には保育を援助できない場合でも、同じ保育所で保育をする職員として、共有・共感することができるようになる。これは、日々の朝終礼を活用することで、保育士同士の距離が縮まり日常の議論も活発にできるようになった一例である。互いの保育の課題点を一緒に解決する雰囲気が自然にできるようになっていった良い例と言えよう。

とは言え、保育士就労の継続者を増やすには保育士個人や保育所個々の努力では解決できない高いハードルがあり、低賃金処遇面、重労働、勤務場所のミスマッチ、人材不足、資質向上の研修等、整備が求められる内容は多岐にわたる。しかし、そのような内容が一つひとつ解消された上でも、直面する子どもと家庭の課題や保育内容に対処していくには、保育士集団の高い能力とモチベーションが今後、益々必要になってくる。その為、現在現職者の継続確保を促すためにも、常に資質向上の取り組みが必要になっていくと考える。

(3) まとめ

今回の調査で、年度途中での人材確保が大変困難な状態は全体のおよそ4割になっていること、その対象者は臨時職員が多いことが判明した。現場が共通してかかえる課題が浮き彫りになったもので、現状を早急に改善することが急務となっている。

人の人生の土台を築く乳幼児に携われる素晴らしい職業に憧れ、資格取得をし、保育職に従事したにもかかわらず、「仕事は理想と現実のギャップが大きすぎる」と自由記述欄に書かざるを得ない厳しい現状の保育就労環境である。

現在、保育士数の不足への対応が急務となっているが、同時進行で保育士は多岐にわたった高い能力を持つ保育技術が求められている。現職者は保育士自身が常に質の向上を図らなければ対応できないところまで社会が子育て関係者に期待していることを肌で感じていると思う。従って今後、行なわれる法整備を伴う環境改善（処遇面等）と同時に、保育所は社会が子育て関係者に期待する高い資質を備えた保育士集団を育てることが大切になる。

質の高い保育を行う保育者の継続確保の為、保育士の臨時職員として雇用する数の増加改善や女性のライフスタイルにあわせた柔軟な働き方ができるシステム作り等、長く安定した職種になることを求める現場の声は必然であると感じた。

一日も早く、保育士を豊かに育む土壌（保育関連施策）が整備され、将来を担う子どもが安心して育つ環境となるよう切に願う。

7 保育士の経験者採用の工夫について

松本兼一郎

平成24年度保育所運営の実態とあり方に関する調査票の中で、Ⅲ保育士の確保についての3-1、3-2の保育士の経験者採用の工夫についてデータを分析して考察を試みた。まずは順をおってデータを分析してみた。

3-1 保育士の経験者採用に取り組んでいますか。一つだけお答えください。

1. 年間を通じて募集・採用している
2. 年間を通じて募集しているが、採用にいたっていない
3. 経験者は募集していない
4. 必要があればその都度行う
5. その他（ ）

以上この設問に対しては5つの答えを用意した。

全国的に見るとこの設問に関しては特異な地域性は見られない。1の答え年間を通じて募集・採用しているはパーセンテージでいえば全国平均15.8%に上った。次の答え2の年間を通じて募集しているが採用にいたっていないは4.7%。次の3の経験者は募集していないは2.4%。4. 必要があればその都度募集しているが58.5%。5のその他8.4%。又複数回答0.5%、未回答9.7%である。この回答を見れば一目瞭然であるが1番と4番に答えが集中している。公立保育所も民間保育所も保育士の採用には頭を痛めていることが分かる。特に4番目の回答で必要に応じて採用しているは公立保育所40.9%、民間保育所は実に70.1%の回答を得ている。この現状を見ていると民間保育所の経営者のほとんどが求人者の困難さを身に染みて感じられていることだと思う。

3-2 保育士の経験者採用にあたり求人先についてお答えください（複数回答可）

1. 保育士養成校
2. ハローワーク
3. 人材派遣会社
4. 福祉人材センター
5. 自園ホームページに掲載
6. 保育団体を通して
7. 退職職員に直接連絡をしている
8. その他（ ）

以上この設問には8つの答えを用意した。

この設問も特異な地域性はあまり見られない。1. 保育士養成校16.8%、2. ハローワーク

62.2%、3. 人材派遣会社9.9%、4. 福祉人材センター5.4%、5. 自園ホームページ7.2%、6. 保育団体を通して4.2%、7. 退職職員に直接連絡26.1%、8. その他17.8%、未回答14.5%である。ところが公立保育所と民間保育所の答えを見ると若干の差異がある。それに関してはこの公立保育所の回答者自身が、採用担当ではないことが推察される。特に3-1と3-2の回答を比較すれば公立の未回答のパーセンテージは3-1は21.0%、3-2は30.2%にも上る。そして又項目別にみれば1番の保育士養成校の項目又3番の人材派遣会社、4番福祉人材センター、5番自園ホームページの項目にあたっては公立保育所のパーセンテージが極端に低いことが判明した。又公立保育所も民間保育所もパーセンテージが1番高いのがハローワークそして2番目が直接職員に連絡するとの回答が多かった。私の予測ではホームページとか保育団体とかはもう少しあるのかなと思っていたが、やはり昔ながらのハローワークとか直接職員に連絡する割合が多かったのには少し驚いた。私自身も保育士不足に悩む身としてはとにかく、保育士の確保というのは重要な事柄である、この設問を通して色々な地域、又公立、民間のこの問題に対して経営者、管理職の悩みが目に見えるようである。

3-1、3-2に対する自由記述について

これらの設問に対して、様々な悩み、意見、提案等が寄せられている。少しだけ紹介したい。まずは年度途中の保育士の確保の困難さである。中には年度途中の園児の増加を見越して、余剰人員をあらかじめ用意をしている保育園もあったが、そういう保育園は稀である(その保育園は途中の資金繰りが苦しいと述べられていた)。保育士の確保の困難さで年度途中の入園を断り、それが待機児童につながっていることは皆様ご存じのとおりである。この年度途中の保育士の確保の問題の解決策は今のところ妙案は無い。どの自由記述を見ても悩みだけを述べられている。次に多かったのが臨時職員(たまには正規職員もあるが)の賃金の低さを述べられているのも結構多かった。3Kと言われる保育士の仕事に換算すれば他の職種よりも完璧に安いと思われる賃金は、保育士を目指す若い学生たちからは嫌われて当然だろうという記述もあった。そしてまた臨時職員の身分の不安定さが、保育士の採用に繋がらないという意見も見受けられた。そしてまた悩みの中で人を扱うという専門職でありながら、責任だけ大きいという意見もあった。又途中からの採用については、採用期間や給与面での補償等ははっきりしていないから、応募者自体の数が非常に少ないとの意見も多数見受けられた。又、四国のある県では保育専門学校自体が閉鎖され、他の専門学校があるものの、介護施設等他の介護職種に人員が流れているという記述もあった。そして社会福祉法人立とか公立の保育士の採用は、企業等の参入で、求人時期が非常に短くなったという記述もみられた。又、保育士だけではなく看護師の採用の件も少しあったので紹介したい。看護師の採用については、都市部では看護師資格を持った人が多数いるが、前にも書いたように3Kの仕事だからあまり応募者が多くない。

地方でも看護師不足で採用に苦勞するという記述もあった。

まとめ

保育士の経験者の採用についてはどこの園でも苦勞が大きい。しかしながらどの保育園でも保育士の絶対数が不足すると運営出来ないのはいままでのデータを見た中では給与の面そして雇用期間の件が大多数ではあったが、他にも保育士同士の人間関係等様々な意見があった。設置者はそういう問題点を洗い直し、今のところ自助努力しかないが頑張っていくしかない。自助努力しかないと書いたが、国や県あるいは自治体には園児に対しての保育士の適正保育士数を考えてもらわないといけない。各自治体の財政力の差異はあるものの園児たちの為又は保育園の為しっかりと適正保育士数の件では我々も意見を出していきたい。保育士の経験者の採用については何故に難しいのか様々な意見もあるだろうが、保育士の経験者が前に在籍していた保育園をどういう理由で辞められたのか、そういう面も少しは考えたほうがいいのかも。賃金面あるいは雇用期間の短さあるいは職員間の人間関係等様々な面があり得るだろう。設置者はそういう面も自己反省しつつ自分の園をしっかりと見ることが必要だろう。又、保育士の経験者の採用について保育団体を利用するというのは稀であった。各保育園は何かの保育団体に所属していると思われるが、その団体こそは保育士の保育バンク等を立ち上げ各園の心配事に寄与してもらおうとかの方法もあり得るだろう。退職した職員に再度連絡するというのも多数あったが、いまのところこれが最善の道かもしれない。最後に大多数の設置者は保育士の途中採用について頭を痛めているが、保育士の質等も良く考えていかなければならない。我々の仕事は未来を育む子供たちを育成することである。そこに働く保育士だけではなくその他の職員の処遇等は我々自身も反省しながら、働きやすい職場、環境を作っていかなければならないと思う。