

III. 研究員の考察

6. 渋谷一美研究員による考察

0 歳児保育について

児童や家庭を取り巻く環境が変化する中で、乳児等の待機児童の解消のため平成 10 年に児童福祉法が改正施行。乳児保育指定保育所の制度が廃止され、乳児保育が一般化となったため、乳児保育が促進され 0 歳児保育への取り組みも高くなったものと思われる。0 歳児保育は全国的に促進され、地域や所在地等または公営・民営を比べても差はあるものの、さほど大きな差ではない。しかし、受け入れの月齢をみるとかなりの差が見られるようになる。民営の受け入れの月齢は、産休明けからの数値が高く 54%以上を示しているのに対し、公営は 24%とかなりの差が生じる。それに対し、公営は 6 ヶ月からの受け入れの数値が一番高く、45.7%となっている（民営 20.8%）。

産休明けの乳児の受け入れに関しては、各地域共に数値は高く、需要の多さが感じられる。育児休業の制度もあり、奨励はされているものの、この制度の利用はあまり進んでいない様子が窺える。産休明けで職場に戻らなければならない個々の事情も多々あるのだろうことも推測される。

0 歳児保育を導入するとなると、受け入れる側としても施設整備や人的配置等、財政的にも難しい面も出てくることであろう。そのため、公営保育所の中には受け入れ可能な施設において行う拠点形式をとっているところも見受けられる。今回のアンケートの自由記述の中にも「センター給食のため、施設の中には離乳食を作る場所がなく、調理の許可がおりないため断念するしかなかった。」という回答も見受けられた。

厳しい社会状況の中、思うように育児休暇もとれず、早い段階での職場復帰が求められているとどうしても 0 歳児保育の必要性が高まっていくことにつながる。地域にニーズがあり、保育の場としてもその必要性を十分に感じていても、財政難により施設整備や人的配置がままならず思うような取り組みができないと言う苦しい事情もある。

また、利用する側の家庭では各施設において受け入れられる乳児の数に限りがあるため、途中入所は難しく、早め早めの入所につながる傾向もある。

家庭を取り巻く環境も変わり、昔は子育て家庭の強力なサポーターであった祖父母が、大半が仕事を持ち、仕事と趣味に忙しく孫を見るのもたまにであればいいが、いつもは困るという状況にある。親自身が保育園に通っていた経験を持つ人が増えたため、祖父母にとっても、保育所は身近な存在であり、預けることに抵抗はなくなってきている感がある。入所前の見学も母親と祖母で来所し、その後両親でもう 1 度来所することも多くなり、保育所を選ぶことに関して祖母の意見も大きな要素のひとつとなっているようである。仕事を続けながら、子育てをしてきた大先輩である祖父母の意見に耳を傾ける若い父親や母親の姿に、家族本来の姿をかい間見た気がする。共に住んでいなくても、近くにいてすぐに手を差し伸べることのできる関係は理想であろう。

延長保育について

保護者の就労形態の変化に伴い、延長保育の必要性も求められている。延長保育についても0歳児保育同様、民営主導型となっており公営に比べ民営の取り組みの方が、大きな数値となっているのがアンケートの結果からもわかる。延長保育は地域差もあり、その取り組みについては、地域のニーズに合わせて実施されている。

地域においては、夕方まだ明るいうちに祖父母が迎えに来て、18時以降残る子どもがいないと言う地域もある。延長保育を行っていないからあの保育所は・・・ではなく、地域性等、ニーズの有無によっては特定の保育所がその任を担う拠点形式をとっている自治体の存在も少なくない。アンケートの自由記述の中に「補助対象ではないが、居残り保育は行っている」と言う回答があったが、どの事業においても、制度があるからと言うよりも必要とする人がいるから取り組み、制度は後からついてきたと言う姿勢が今日の保育を支えてきたことをしっかりと覚えていたい。

延長保育促進の流れの中で、長時間の保育は親支援であり、子どもにとっては望ましくないとする意見もあり、その施設としての方針も窺える。保育所が開いていれば急いで帰らなくても良く、他の人にお迎えを頼む必要もない。買い物を済ませ余裕を持ってお迎えにくることもでき、他の子の保護者とも交流がもてる等の親支援としてのメリットは大きい。小さい子を抱えては大変だから・・・と受け入れつつも、どんなに小さくても帰りを待ち侘びていること。年長・年中児になると共に買い物に行き、小さいながらも社会の仕組みを見たり、マナーに触れたりすることも必要であること。夜型の生活になり、子どもたちの生活リズムの変化から生体リズムが狂いつつあること等伝えていく必要があり、保育士として悩むところである。

土曜日の保育にしても、平日と同じように11時間開所をとの指導の下、保育を行うことが多くなり、週40時間の職員体制をどのように組んでいくかが課題となってくる。

土曜日にも通常勤務の家庭もあるものの、両親共に休みでも登園し、「今日は私たちの休みの日」と割り切る若い家庭も出てきている。土曜日は子どもを保育所に送り、買い物や家の用事、時にはリフレッシュをし、日曜日は、子どもを交えて一緒にゆっくり過ごす。家の手伝いもできないながらも家族の一員として認め、参加させ褒めていくことの大切さを機会があれば伝えていきたいと思う。子どものペースと言うよりも親の生活に子どもを合わせていく。これも今風の考え方のひとつなのかもしれないが、これでいいのかと疑問がのこる。子どものことをかわいがってはいるが、ある面では割り切っている。子どもたちを育てていくのと同じように保護者も包みながら、育てていくことの意義を感じる。

障害児保育について

障害児保育においては民営よりも公営での取り組みの数値のほうが上回っているものの地域別に見てもあまり公営・民営の差はなく、各地域共に積極的な受け入れを行っている様子が窺える。しかし、障害児保育の対象区分をどこまで入れるのかでアンケー

トの回答を迷ったと言う意見もあり、補助対象ではないから・・・又は、障害児としての認定を受けていないから対象外と思い、実施していないを選んだと言うケースも含まれる。自閉的傾向が見られる子、ADHD等の疑いのある子等は、配慮を必要とする子としながら、健常児として受け入れているケースも多いとされている。

障害児保育を実施していない理由は、の問いに対する自由記述からは、「受け入れ体制は整っているがニーズがない」「受け入れたいが指定保育所で受け入れているため」等やはり拠点形式を取り入れていることが多く、「受け入れたいが、障害児保育に対する知識や経験をもつ職員が少ないので受け入れには不安があり体制が整っていない」「人的配置がままならない」「身体的なハンディキャップを持つ子に対して施設設備が整っていない」等の理由から取り組みが難しいとする施設もある。また、健常児との統合保育については保護者の理解、協力の下で、とされている。

障害児保育については、専門的な知識を持って対応し、その子にとって一番よい方向でを常に考えながら接していくのだが、保護者や通所施設と連携をとり専門指導員の指導の下、保育所では、健常児と日々すごしているケースが多い。保育所独自で取り組んでいる施設や障害児としては認定されていないアウトラインすれすれの子どもの受け入れに関しては、職員の加配もままならず施設の職員全体で受け入れ助け合っていないといけない。統合保育の利点は、障害児は健常児と共に過ごすことにより行動等に刺激を受け、発育の面でプラスとなる他、健常児にとっても相手をいたわり、思いやる心が育まれていくため心の育ちに大きな影響を与えていくことだろう。

職員の共通意識の必要性について

保育所を取り巻く環境のめまぐるしい変化の中、保育そのものが大きく変わろうとしている。今まで特別保育として位置づけられてきた各事業が、その必要性に伴い取り組む施設が増え意識の上では、普通のこととして捉えられる感がある今、保育所の担う役割の重要性は年々増し、抱えきれないほどになりつつある。保育所への期待が高まれば高まるほど、職員に求められる力量は、より高度なものが要求される。

保護者の意識が大きく変化してきているこの時の中で、子どもの育ちのみならず親が親として育っていくための手助けも重要な責務のひとつとしてあげられている。

保護者の権利意識が強くなり、不平不満を苦情と言う形で表すことが増え、保護者への対応に追われることも多くなる可能性もあり、保育の向上や自己研鑽のための時間を持つこともむずかしくなるため、時間の使い方を工夫する必要性が出てくるだろう。

職員の共通意識を、と言うことでケース検討会議や職員会議の持つ意味は大きいものの、長時間保育を行い変則勤務体制をとる中では、全職員が集まることは難しく、比較的孩子たちの出席の少ない土曜日を有効に使い、会議を持つのがよりよい方法かと思われる。

会議の持ち方のひとつの案として、事前に月の予定・各クラスからの報告事項・検討したい事柄・係りからの連絡等を決められた用紙に記入し、提出。それをもとに資料を

作成し、事前に各クラスに配布、クラスの中では子どもたちの午睡の時間を利用し、話し合いクラスとしての意見をまとめておく。当日の会議では、資料に基づいての説明・報告・確認・補足のあと、検討したい事柄についての各クラスでの意見を発表し、それをベースに皆で検討していく。それでも、かなりの時間を要するものの、当日子どもたちの保育に携わり、会議に出席できない職員の意見も反映される。会議の報告書を回覧または掲示し、必ず皆の目に留まるようにしておく。

職員会議は土曜日だが、その他クラスの代表者会議、係り別うちあわせ会議、未満児会議、三歳以上児会議等はその都度、必要に応じて午睡時に行うようにしている。職員数の増加、時間差出勤、パート職員等、さまざまな勤務形態の中、皆が情報を共有し意識を統一するには必要不可欠なのではと思うのだが。

これからますます多様化する保育や子育て支援の中で、会議や話し合いの持つ意味合いは大きいために、会議を進行、まとめていく主任保育士の力量も問われていくことだろう。地域に根ざした保育所として歩んでいくためには、まずベースとなる職員の共通意識・共通理解がなによりも大切と痛感している。