

### III. 研究員の考察

#### 3. 高橋八映研究員による考察

1.29 ショックを何とか回避しようと、次世代育成支援対策推進法が打ち出され、平成 17 年 4 月から施行される。一方で、男女雇用機会均等法が制定されてから、今年で 21 年目。仕事に対する積極的な意識の高まりが、特に女性に見られるようになると共に、人々の意識や価値観も多様化して、「仕事も家庭も」といった考え方が顕著に見られるようになった。

こうした中での、私達施設の保育サービスは、「子ども・子育て応援プラン」（新々エンゼルプラン）が決定した事により更に拡充されることは必至である。今回取り上げた、延長保育に於いては、平成 16 年度 12,783 ヶ所→平成 21 年度 16,200 ヶ所へ、一時保育は 5,935 ヶ所→9,500 ヶ所へと推進が計られる。勿論、保育サービスが子どもの福祉を図ることを第一とする、児童福祉サービスであるという基本的な位置づけは、変わるものではないが、親の自己実現や親の福祉とかかわりを持ち、よく聞かれる「子どもへ視点が無い、親の方にばかり目が向いている」といった、「親の福祉」「子の福祉」と対立的に考えるところから、「親子の福祉」と捉え直す事が必要ではないだろうか。新々エンゼルプランに於いても重点課題の一つに「子育ての新たな支え合いと連帯」と打ち出されている。延長保育事業、一時保育事業について、私の区の状況、他区の状況を取り上げながら、利用者の側からの視点を交えて考えてみたいと思う。

練馬区の「延長保育利用制度」（公営）

対象 在園児 1 歳以上

時間 午後 6 時 30 分～午後 7 時 30 分

利用可能人員 上限 20 名

料金 4,000 円

スポット利用として、継続利用者が 20 人に満たない場合に限り、1 回 400 円で受け付ける。私営では、延長時間、料金、スポットの有無、利用人数の内訳等各園が独自で定めている。

当園でも、延長保育の問題点として、職員数の不足、非常事態に対する不安、保護者の遅延、子どもの人数増加、長時間保育による子どものストレス、人手不足による様々な問題と列挙するとかなりの数になる。良い点として揚げられたのは、異年齢児との交流、大きい子が小さい子の世話をする等家庭的雰囲気、親の立場で考えると、正社員として働ける、残業が可能と親の働き方を応援する声も聞かれる。

では、親の立場として、延長保育に対してどう考えているのだろうか。「保育園を考える親の会」の調査によると、保育時間の長さについては、「もっと勤務時間、保育時間が自由になったとしたら？」との問いに対しては、「もっと家庭の時間を

とる」が全体の 59%、「今のままで良い」 27%、「もっと仕事の時間をとる」が 8% となっている。次に、保育時間の希望として、「今のまま」と答えた人、平均 9 時間 40 分、「もっと仕事をとる」と答えた人、同じく平均 9 時間 40 分、「もっと家庭の時間をとる」と答えた人平均 10 時間 13 分と、家庭での時間をもっと増やしたいという人が全体の 6 割を占めた。保育園への送り迎えの担当者に関しては、送りは父親が 26%、母親が 47%、迎えは父親 5%、母親 64%と圧倒的に母親が多い。次世代育成支援行動計画が策定され、いよいよ実施されるが、「働き方の見直しにその力点を置いて欲しいものである。子どもの問題は、親が家庭で解決すれば良い、という意識から、社会全体が次代を担う子ども達が健やかに育つための人的・物的環境を整える責任を負っているという事を自覚するところから本当の子育て支援が始まるのではないだろうか。

練馬区の「一時保育事業利用制度」

緊急一時保育＝対象 産休明けから対応

時間（基本） 8 時間

利用可能人員 1 園につき、1 日 1 名

実施利用日数 上限 1 ヶ月（月途中は月末まで）

料金 1,300 円（食事含む）

緊急一時は公営全園実施、一時保育については、民営 1 園実施、（基本） 8 時間料金 2,000 円～5,600 円、他に保育室、個人等で対応し、公営では実施していない。23 区中、緊急一時保育実施区 19 区、一時保育実施は 11 区と特に緊急一時保育に対しては、どの区も対応している。時間、金額等については、それぞれの区の実情等に合わせ、様々である。用件は、保護者の入院、出産、病気、傷病などの他に、冠婚葬祭、PTA 等会合参加と保護者の心理的、肉体的負担の軽減を要件として挙げている区もある。私的理由による利用に関しては約 2 割といわれ、やはり緊急の場合の利用が多い事がわかる。申し込み日の事、利用日数の事、利用定員の事など、利用しにくい制約もみられる。利用者の感想や意見を積極的に聞き、利用者配慮したサービスに変更していく事が必要であろう。一時保育には、非定型的保育、緊急保育、私的理由による一時保育、体験保育があるが、一時保育の利用は、低年齢児が多く、長時間に及ぶ集団保育の環境は、その健全な成長を考える上できめ細かい配慮を必要とするものであり、生活リズムや、情緒の安定に、個別的な細かい配慮が必要不可欠であろう。ひとつの方向性として、最近の虐待の深刻化防止に向けた取り組みを充実させている地域があり、これからこうした取り組みが各地で、それぞれの実情に合った方法で実施されていくのではないだろうか。社会環境の大きな変化の流れの中で特別保育事業を考える時、今までの家庭での育ちを補完するとしたサービスから、子どもの育つ場としての施設として、家庭と連携し、協力しながら、「親と子」の求めるサービスを模索しながら、よりよいサービスを提供していく

事が課せられた任務であると思う。

女性の結婚に対する意識が変化し、結婚生活に於ける子ども重視の割合は低下し、個人として夫婦としての生き方を選択したいと考える女性が増え、子育てに対する意識も、それに並んで変化してきた。自己実現をめざし、自分のキャリアや将来を思うとき、出産を負担と考える。夫の家庭的責任意識の低い中で、重い責任を負うのは妻であり、社会もまだまだ、子育ては女の仕事という考え方が多い。国をあげて、少子化対策に走り、保育所は、次々と増えるサービス内容に懸命に取り組む。

「親と子」の福祉のために、サービスの提供をする事に異論はないが、「親と子」にとって、これが本当に良いといえるのかと考える時、現場の私達は、諸手をあげて賛成出来ない現状がある。新しいサービスを考える時、是非、現場を見て欲しい・・・と保育者同士でよく話す。最低基準で配置されている職員、しかし、延長保育では最低基準は機能しない。昨年、公営保育所が一般財源化された。非常勤職員の採用も増えるであろう。保護者のこんな声を聞いた。

短時間保育士に徹底して欲しい事

- 1 職員会議への出席
- 2 常勤と同等の責任感を
- 3 常勤と同等の知識・情報スキルがもてるよう研修して欲しい
- 4 意欲と能力を正しく評価され、働き甲斐を持って働き続けられる処遇を

問題点をあげた中に、「パート職員に頼らざるを得ない」という項目があった。

現状では、施設側も、保護者も、短時間保育士に不安がある。採用の基準も、仕事内容も、責任の範囲も、常勤とは別と考えている。しかし、これから多様なサービスを求められる事により、短時間職員の活用も積極的に考える時期に来ていると思われる。企業でも、短時間正社員制度を取り入れ始めている。東京海上日動あんしん生命保険が新設した、労働時間は通常の半分、給料も半分という、仕事と家庭の両立支援策としての短時間勤務制度がある。厚生労働省の調査では、育児・介護中の社員向けに、短時間勤務制度を適用している企業が、4割弱という。労働時間は、パート並み、仕事の質や待遇は、正社員並みと理想的な働き方といえる。今後は福祉の現場に於いても、短時間職員の研修、意識の向上、担当させる仕事の内容を常勤と同じにする等、施設側も保護者も安心してまかせられる短時間職員の養成が必至と思われる。ともあれ、こうしている間にも、毎日の保育園での子ども達の生活は繰り返されていく。「こうあらねば」の固定した発想から、変化する子育ての実態に合わせて、地域の保育所が分担しあいながら、多様な保育ニーズに応えていく事も可能ではないのか。又、地域の子ども支援機関との連携を進め、保育所で対応出来にくい問題に対するネットワークを、児童相談所、保健所等、あるいは地域のボランティアの協力を得ながら解決していくことが出来るようになれば、問題点として挙げられた項目についても、かなり数値を下げる事が出来るのではないだろう

うか。地域の人が入ると面倒だとか、役割が違うとか、考え方が・・・等、施設を  
囲いこんでしまう従来の考え方が、地域との連携をさまたげている原因になってい  
る事が、なかなか頭ではわかっている・・・というところがあり、受け入れられ  
にくいのが現状である。色々な地域の人と連携しながら地域の中で、自分達がどの  
ように変わり、子ども支援を実践していくかが、これからの課題であろう。公立保  
育所の民営化、 幼保一元化、総合施設の試行、まだまだ問題は山積みである。