

第10回兵庫県子ども・子育て会議議事概要 (H27.10.22)

○委員

保育人材確保についてだが、保育士養成校卒業者のうち、保育士になる者が4割程度ということは、非常に特異な数字だと思う。対策として、就業観を教育することに取り組まなければいけない。個々の職業は自分の生き方と一体化したものだという点をおさえ、就業と就労についてのキャリア教育を中学、高校、大学でしっかりとすべきと考える。

○委員

国立青少年教育振興機構の意識調査統計によると、日本の高校生で、親を尊敬しているのは、アメリカの半分くらい率で、37%。その中でさらに高齢化した親の面倒を必ずみるという割合を見ると、日本の場合は38%でアメリカ、中国、韓国は50%を超える。

わが国の子育て支援施策は充実している一方で、高校生の意識がこのように低いのはなぜかという疑問がある。政策的には各国に見劣りしない投資をしていると思うが、このような数字が出てくる背景には、福祉、家族、親と子の関係のような道徳的な面への教育の不足があるのではないかと思う。このままでは、子ども達が、自分達が大切に育てられているという感覚がほとんどないままに、自然に自分達は大人になってしまったと認識してしまうというようなことが出てくる危険性があると思う。

具体的な子育て施策はもう十分に未来プランで網羅されているので、どこかで教育的あるいはムード作りといった要素を加味できないものだろうか。

○委員

そのことは中高生の自己肯定感が低いということにもつながっている印象がある。

関連して考えることは1つに、親が、どのような役割を持って子育てをしていくのか、親自体が考えなければならない。子どもの活動支援団体にクレームをつけるだけ、というケースもしばしば見られる。

2つ目に、放課後の居場所であるが、家庭の中や地域など様々な場での体験が大人になってから活かされるというデータがあることから、放課後児童クラブだけで対応するのは一面的と考える。のびのびと外遊びできる環境も必要だ。

3つ目には、ひとり親家庭など、子どもの遊びや体験活動に参加させるにも、経済的理由から参加しにくい子どもたちへの支援も一層考えていかなければいけない。

○委員

のびのびと子ども達が遊ぶことのできる空間をつくるため、県有地もしくは市有地の利用を考えられないか。また、子育て広場の普及がさらに必要である。その際、多様な子育てイコール多様な場所という考え方をもちたい。親子にとって、多様な選択肢が必要である。

子育て広場や拠点における支援者としては、私も含め、シニアの活用がさかんである。様々な体験をしたシニアの中には、子どもにはこうしないといけない、子どもはこうあ

るべきだと上から目線でもの申す人がいるかもしれない。このような例には注意深く、啓発、研修などを考えないといけない。

もう1点、私は、障害のある子も無い子も一緒に保育をしており、周りの子ども達が、とてもよく配慮が出来る子に育ってきたということを体験している。障害がある子達、発達に遅れのある子、病児病後児、いろいろな子を育む態勢を整えることが重要ではないかと思う。

○委員

保育現場において一番の課題は人材の確保、定着、質の向上。人材確保が困難な状況では、優秀な人材は確保しにくい。優秀な人材が確保できなければ、その後、質の向上に対する負担が一層大きくなっていく。

保育士の離職理由はいろいろとあるが、1つは保育士自身が出産子育てをする際、自身の子を預ける保育所がすぐに確保できないということ。また、特に多かったのが、保育士として働いていたときに仕事の負担感がとても大きかったため、もうそのような職場には戻りたくないという意識。このような方々に再就職していただくためには、どのような働きかけが有効なのか、悩ましい。

それからもう1点は、職場を離れ、ブランクができたことで、複雑化・多様化している保育現場に復帰できるかという不安感がある。スムーズに職場復帰するための仕組みが必要ではないかと感じている。

○委員

幼稚園教諭も同様の状況である。

若い先生も、経験豊富な先生と同様な期待を保護者からかけられる。そのため、経験豊富な先生に追いつこうと質の向上に取り組み、心にも体にも非常に大きい負担がかかる。特に、感情労働という言葉があるくらい、心理面のストレスは大きい。

資格を有しながら、保育士を希望しない理由の上位はやはり、賃金的な問題である。子どもを思う気持ち、先生たちの志で保育現場が支えられていると言っても過言ではないと思う。賃金と希望が合わないのが就職しない理由であれば、この条件、質改善が必要ではないか。

朝早くから夕方まで必死で働き、燃え尽きて辞めていかれる方が多いので、現場を離れて内地留学、研修に参加できるような機会が、何年に1回かできるということも必要なのではないか。自分たちのキャリアが上がっていく、そして自分のキャリアが上がっていくことを実感できるようなものが必要と思う。

2点目だが、保護者のことである。子育てというのは、親というのは、子どもの面倒を見たり、或いは楽しんだりして親になれる。その中で子どもを叱ったり、あるいはなだめたりといった経験の中で、子どものかわいさを感じ、そして、次にもう一人産もうということに繋がるのだと思う。

幼稚園の保護者にアンケートしたところ、幼稚園に一番望むことは、経済的負担軽減に次いで、親と子が何か一緒にできるプログラムをして欲しいということだった。地域の子供会、イベント等における喫茶スペース、プレイパークなどで、親と子が一緒に活

動できる、そして子どもを持つことが楽しいと思える場をもっと豊かに保障していくことが、こころ豊かな子育てにつながり、こころ豊かな兵庫県の子育てにつながるのではないかと考える。

○委員

社会的養護の視点については、県行政の大きな役割なので子育て施策の中核にしっかりと位置付けていただきたいと思う。

子どもの貧困、虐待防止の施策の中で、助けを求めることができないような方々に対する訪問支援、訪問指導、いわゆる「アウトリーチ」を積極的に行うことが必要だ。

また、社会的擁護施設の地域分散化、小規模化ということも、益々進めていただきたい。ソーシャルワークの充実を考えると、従来の民生児童委員、主任児童委員という大きな機能に加え、地域の子育て支援コーディネーターの充実も必要かと思う。

○委員

看護師でも人材確保、定着が課題だ。看護師の場合は、短時間労働から夜勤まで、病棟の勤務表も40から60の勤務体系の中で動かしている。今後、人材不足が進むにつれ、勤務体系の工夫で対処する方法が重要な対策のひとつになると思うが、これを実現するためには、国による制度設計などの支援が必要かと思う。

また、人材確保でポイントになるのは実習かと思う。

看護師の場合、実習指導者の研修をしている。要はロールモデルであり、このようなところには是非就職したいと思えるような研修が実施できるよう工夫している。

また、新任研修企画担当者、研修指導者の研修もそれぞれやっている。

看護学校の場合、21の分野それぞれについて、7か月の研修の後に課される試験を経て、認定看護師となる仕組みがある。保育分野へのこのような制度の導入も今後考えられるのではないか。

○委員

放課後の居場所づくりについてだが、学校の施設を地域に開放していくことが望まれる。耐震化等のため新築、改築する場合、学校の1階に図書、コンピューター室などで地域にも開放できるような施設を作っていただけないだろうか。放課後に地域の人がボランティアで、図書室、パソコン教室、会議室、調理室などを使い、子ども相手に活動するといった一種の居場所づくりについて、地域を巻き込んでできるようになるかと思う。

子育て支援拠点は、相談場所、悩みを聞く場所、解消する場所となっている。小児科医や、薬剤師、元保育所長、栄養士などを呼べば、お母さん方が沢山こられるので、専門家へつなげる場所ともなる。

保育科学生も調査、研修、ボランティアの目的で来ることがある。そのようなときには、若いお母さんは支援者側にまわり、子育てや赤ちゃんのことを話すなどの役割を担う。

看護学科の方も来る。大学と地域の広場との連携について、大学の方からも学生にど

らんと促していただいて、広場へ行っておいで、ボランティアしておいでと、そのようなつながりをどんどんしていただけたらと思う。

発達障害の親子の居場所づくりをしている子育て拠点もある。地域にこのようなところがあるのだということも、是非、病院や産科からも発信していただきたいし、そういった呼びかけをしていただきたいという旨、常日頃から、看護師さんに伝えている。こうした連携が広がることを期待したい。

子育て世代とシニア世代との支え合いについても、子育て拠点がマッチングのつなぎ目になれる。シルバー人材センターの方、民生委員、地域の町内会の婦人部の人などが、拠点でお手伝いしているところもある。

地域子育て支援拠点事業は民間で担うことができる。ただし、行政は任せきりにせずに休日にも現場を見ていただき、関心を持ち、目配りしていただくくらいに、お互いの関係性を築くことが大事なことかと思う。

○委員

乳幼児は、年間平均 30 日程度体調不良の日があると言われており、そういった時に預かってもらえる場所がないために仕事をやめざるを得ないような子育て世代の方が多くおられる。また、施設から遠方にお住まいのご家庭は病児保育施設を利用できなかったり、定員がいっぱいで利用したい時にできなかったりといったような場合もある。

このような方々の受け皿を作っていくために、施設型とあわせ、訪問型の病児保育も有効な手段になってくるのではないかと感じている。

○委員

待機児童対策としては、認証保育士などの新しい施策にも対応していく必要があるのではないかと感じる。小規模保育の活用など施設増設による対応だけでは限界を感じている。

人材確保については、当該地域に就職する保育人材を養成する条件で大学に助成金を出すような制度が必要ではないか。他自治体にも参考になる事例があるかと思う。

保育料軽減に関しては、まずは第 1 子対策が重要と考える。また、地域の医療費の差が激しいので、全県として統一的に扱うことが望まれる。

病児保育に関しても、箱モノあるいは医療系というよりは NPO の活用が実際的ではないかと考える。

放課後児童クラブについては、新制度が始まって 40 人定員と言われているが、定員を大きく上まって運営しているような場合、県には強力なリーダーシップを発揮していただきたい。

自治体間格差が生じていることについて注意が必要ではないか。また市町の個性的な独自取組についても一層の情報共有を進めたい。

○委員

やはり、幼児期だけの子育て支援ではなくて、ある程度成長するまでの切れ目のない支援が必要である。そのため、保健師がコンシェルジュのようなかたちで行政窓口で常駐していくアイデアがある。今後は保健師の需用も増えるので、看護師、保育士、幼

稚園教諭同様に人材確保対策を考えていく必要がある。

少子化を食い止めるためには、もちろん結婚していただいて第1子をまず産んでいただくのも大事だが、1人の子どもを持っている方は、第2子を出産することは、経済的支援などがあれば意外にハードルが低いように思える。また、2人目を持てば3人目というのも、そんなに重い課題ではないと思うので、やはり第2子、第3子と、多く子どもを持っていただける家庭を増やしていくというのも、一つの効果的な手法ではないかと思う。

○委員

いままで、様々な施策を講じてきたが、少子化はなお進んでいる。この際、子ども子育て支援策に投じるコストをもっと積極的に増加させてみてはいかがか。例えば、月に千円ずつ、4万人の出生者に投下すると、4千万円/月、年間でいくと5億円、それが20歳までだとすると100億円。1万円ずつ投下すると1000億円。極端な提案ではあるが、月に一人あたり1万円を投下してみるのはいかがか。

○委員

多子型の出産子育ては、当然育児にお金が掛かる、その内訳は定かではないが、住まいにかかるお金がおそらく期間が長いから、割合が大きいのではないか。よくTVで見るような、狭い部屋を子どもたちが走り回っているなかで、親がイライラしているような姿、これを解消させる案はないものか。家の広さは、親の心理的な安定にもつながるから、結果的に子どもの豊かな発達につながるかと思う。県内でも、空き家が増えているので、そこを子育て広場にしたらいかがだろうか。あるいは、3人以上の世帯に、積極的に広い空き家を勧めるような対策でもよい。年限を切るとか子どもが18歳、あるいは20歳までのような条件をつけるとか、様々な方法があるが、要するに、広さが本当の意味での豊かさ、という発想で、空き家対策と少子対策を同時に考えたかどうかという1つの提案である。

○委員

欧米では幼児教育に巨額の投資をしている。なぜかといえば、幼児期にしっかりお金をかけて一定の教育をして、社会に出たときの犯罪率を減らそうということである。このような観点がわが国にも必要ではないか。

児童館など子育て支援施設で子育てを楽しんでいる人も結構いるが、そこに出てこられない人、そこがやはりまだまだ多い。行政の広報や、施設の取組の強化が待たれる。補助金についても、本当にがんばっている団体へ行き届くような工夫が必要だ。

また、「兵庫県では5歳児は幼児教育をすべて無償にする」というくらいの心意気で事業を実施していただけたら、お母さんたちも、「ではそこまでは私は頑張ろう」のように応え、安易に施設に預けてしまうようなことが減るのではないかと考える。

○委員

子どもの貧困、貧困の連鎖が課題となっているとともに、親の方に障害を持つ方、精

神的な課題を持つ方など、地域から孤立した親子も問題となっている。SOSを発信したくても届かない。その術もわからない、そのような方たちの声をキャッチするのが民生委員、児童委員、主任児童委員たちの役目である。

児童虐待の原因には複合的なものが多く、解決にはなかなか時間がかかる。その一番の相談がこども家庭センターなので、当施設について、一層の充実をお願いしたい。

○会長

多様な意見が出て、かなり具体的に問題点が絞られてきていると思う。解決が難しい、財源がないなどの難しい課題もかなりあるものの、県としてぜひ取り組んでいただきたいと思う。

一例を挙げると保育士など、対人援助職の方々の疲弊である。根本的には給与の改善、待遇の改善ができればよいが、財源がない。ほかの対策としては、働き方を多様化させていくことが非常に重要であると思う。

また、仕事が過重であったり、様々な期待がかかっている。質を高めるために研修会や勉強会など、様々な取組がなされてきたが、そのような個人の努力が求められれば求められるほど職場がしんどくなり、早期退職が増えてしまう。人材確保が思うようにできないことから質を高めようとした結果、結果として人材が集まらないのでレベルが下がるというような矛盾した結果が生まれてきている例である。このように、個人の努力では限界がきているという面があると思う。

これからは、非常に楽に働けるという言葉が悪いかもしれないが、楽しく楽に働ける職場をどのように実現するかをいうことを真剣に考えないと、このまま努力、努力ということで進めていっても、現実にはなかなか成果が現れないという懸念があるので、その辺もこれから考えていかなければと思う。