

一テを組んでいるので、計算が煩雑である。可能なら、分園も本園と合算して記載したいが、ただ、そうなると、今度は、建物や屋外運動場の記載が困難である。いずれにしても、分園取り扱いの明記をお願いしたい。

- ・(3) ② 障害児の定義が不明確。市町村障害児保育事業の対象となる障害児の範囲が、市町村によってばらばらである。※にある障害児の定義では、療育手帳保有者との相違が不明確。軽度の障害児を含むというのは、市町村によって異なるので、かえって混乱する。()内を省いた方がよいのではないか。
- ・(3) ③ 17時30分とかが一般的であり、例示では誤解がある。19時30分であれば、延長保育の時間帯を含めないといっており、例示だと含んだ時間になる。
- ・5頁の④→兼任しているかどうかを聞きたいのか、単に所長未設置単価を聞きたいのか不明確である。
- ・6頁→(4)で認定こども園を聞いているので、調査票の記入の流れにふつうは戻らないから、記入しなくてもよいと思う場合が多い。記入要領にすべての調査対象事業というのがわかるような書き方にすべきである。
- ・同→(5)は、単に園長を管理者としているとすると、法人全体で他の人が会計を担っている場合は、その人に聞けとしないとわからなくて、空欄になってしまうのではないか？
- ・同→(5)いきなり調査対象事業という表現になり、何が調査対象事業かわかりにくい。前に戻れば、納得できるが、この部分だけ出てくるとわかりにくい、調査票の「調査票にご記入いただく前に」をよく読まないとうからないのでは理解できないので、ここでももう一度確認した方がよいかもしい。
- ・同→現場としては、延長と一時保育はあたりまえなので、今さら単独か一体かを聞かれても悩む。
- ・7頁(6)→・補助金が出ているからその事業を実施しているかどうかは何となくわかるが、実際に自分がもらっている事業なのかどうか不明確。記入要領が通達だけなので、調査に記入するのにいちいち通達を確認しなければならないのか？本当はやっているのに、やっていないと答える可能性がある。
- ・順番の意図はないと思うが、わかりにくい。
- ・自治体でやっているときに違う名称で実施していて、それかどうかはわかりにくくないか。
- ・もう少し具体的にしないと、わかりにくい。
- ・8頁→特定保育事業がわかりにくい、前の頁自体の説明がわかりにくい。実は特定保育事業に、休日保育事業、病児・病後児保育事業、延長保育促進事業も入るものと混乱してしまう。ここでいう特定保育事業は何か？→特別保育事業と混同しやすい。特定保育は総称なのではないか？小別れしたものがオから入ってくる→ゆえに、エ=オ+キ+コという意味に捉えてしまう。
- ・全国で、1057箇所を実施しているものが特定保育事業のであれば、その定義を記入要領に書いておいたらわかるのではないか？→実際に行政が保育所を特定して行っている場合もあり、全国で1000か所程度の対象であれば、今回の調査対象にどの程度入るのか。
- ・9頁⑤延長保育促進事業に関する設問→(B)年間実利用数の意味がわかりにくい。延長保育の行政に提出する実績報告書にも、この言葉は出てこないの、悩む。毎日の延長保育にかかった園児数を合算していくのか。延べ人数ということか？その説明が必要。
- ・10頁問2(1)→0～1歳児と一緒に保育しているところでは、乳児室を利用する人数という()書きは言えない場合もある。

- ・同→乳児室とほふく室が分かれている園と分かれていない園があるので、もう少し注釈を入れないとわからない。
- ・10頁(2)→乳児室欄に記載する場合は、ほふく室は0とするようにしないと、書き忘れるところが多いのではないか。
- ・同→一般的には、調乳ができる又は0歳児のいる部屋を乳児室としている場合もある。
- ・同→乳児室とほふく室を明確に分けていない場合はどう記入するか？
- ・11頁→分園が代替地の場合どうするのか？※分園がある場合は、全体的にどのように回答するかが不明確である。
- ・13頁①→保育室・遊戯室・保育室のすべてがないとチェックできないのか？1個だけでもチェックするのかがわかりにくい。※部分がかえってわかりにくい。複数の種別を一つ設問で聞いているので、わかりにくい、混乱しやすい。
- ・同→ダブルバーレルになっているので、相当記入要領で相当説明しないとわかりにくい。
- ・14頁→園の収入を聞きたいのか、保護者の負担を聞きたいのかが不明確。
- ・問3→四角内の説明は、3歳児以上児の主食について、保育所で準備をせず、保護者に用意をしてもらうもの（特別職の持参も含むのか、米と書くと米になるが、ご飯やうどん等の場合はどうなのか）についての補足説明が必要。アレルギー等の事情で個別対応している場合は、チェック不要とかの説明がいないのではないか。全員の主食を聞いているのかどうか。
- ・14頁問3 実費徴収について→エ、オの文房具・絵本・制服等被服費は、特に、0歳と5歳では、かなりの差があるが、あくまでも平均でよいのか？
- ・15頁問4→最後の※印、「病気で休んだ児童等その他の児童」というのは、「病気で休んだ児童、その他の理由で休んだ児童」という意味だが、その他の児童がわかりにくい。
- ・同→園によると、何時に来て何時に帰ったかをつけていないところもある。
- ・同→(2)の延長は含めるなは、強調体にする。
- ・同→通常時間帯と延長時間帯の間は、K市で特例というが、それはどうするのか？
- ・同→延長保育の定義は11時間以上の定義になり、K市の延長は平常保育になる。K市が独自で延長時間としている場合もある。
- ・同→7時から6時の11時間が通常保育、尼崎は7時半から18時半が通常保育。K市が通常保育といっているのは短い。
- ・8→医師は、嘱託医師は0.1に満たないので一番下の0.1に満たない場合は強調体にした方がよい。
- ・同→雇用形態は関係ないということは、強調体で示した方がよいかも。
- ・19頁 問5→「入所児童処遇特別加算費」により雇用される者は含めないでくださいとあるが、どういう意味かが不明確。高齢者や寡婦を雇用しているケースというののだと思うが、K市でいうところの60歳以上シルバーや寡婦、本人が障害者の雇用のケースということであれば、その辺を明確にした方がよい。
- ・23頁→K市のようにまるめで、加算が来ている場合はどうなるのか？普通は請求書があって、請求書に印鑑を押印して出すが、K市は自動入金となっているので、在籍人数もわかっているのに、途中退所は翌月に清算するようになっている。尼崎は金額が入ったものが送られてきて、そこに押印する。自治体によってやり方が違うので不明確である。
- ・39頁 建築基準関係→「わかる範囲で結構ですので」、というのは回答しなくてもよいととる可能性がある。

以上の意見をまとめ、厚労省雇用児童家庭局に意見具申を行った。今回のフォーカスグループインタビュー調査では、記入要領についての検討ではあったが、その中から保育全体の問題点等も明らかになった。

以下にそれを整理する。

- ・個別事業や補助金が市町村や都道府県によって大きく異なること。
- ・補助金事業も自治体によって名称が異なり、全国統一のものではないので、違う地域だと説明を受けて、「それはうちの方では、〇〇という」ということになり、全国で同じ用語で語るができないものがある。
- ・保育携帯についても、0～1歳児を一緒にしているところと別にしてしているところ、ほふく室と乳児室をわけているところ一緒にしているところと、園によって形態が様々である。明確にわかれていないという場合もある。
- ・分園という形式もあり、システムを複雑にしている。
- ・特別食の扱いは各園によって、また子どもの状況によって異なり、画一化の回答は難しい。
- ・実費徴収は、0歳児と5歳児ではかなりの差があるが、今回の調査ではあくまでも平均で取っている。
- ・延長保育の定義が市町村によって異なる。
- ・加算の精算方法等についても市町村によって異なる。

今回のフォーカスグループインタビュー調査から、経営実態調査の精査が必要であり、今回の結果をそのまま新保育システムの基礎データとできるかどうかについては、再度検討をする必要があることが示唆できた。

2. 保育所施設経営者のフォーカスグループインタビュー調査

本調査では主に現在の保育システムの問題点等について話し合い、KJ法による問題点の総括を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

- ・保育だけと保育以外の施設を有する法人とで、状況が違う。
- ・都市部で待機者が多いと、受け入れ方を変えないといけない→分園を駅の近くに作り、0～1歳だけを入れろと言われる場合もある。
- ・園庭はいらぬのではないかと。園庭にこだわる理由がわからない。
- ・今後の保育は、人材は確保できるとしているが、人材確保については地域による差がある。」
- ・保育は利用時間はその家庭の状況によって様々であり、あんまり給付しすぎたら、保育士数が限られていたら、必要度がないがゆえに、朝から晩まで職員を配置しなければならず、最終的には量的な拡大もできず、人がいないのに、必要度のない時間に子供がたくさん来るということになり、パートに11時間も給付してきたら、人もいないということになる。
- ・最低基準の職員配置を保育所バージョンではなく、幼稚園の学級担任のようにされると職員配置が難しくなる。
- ・定員の刻みで、30人定員で入れていくと、途中で入りたいと言ってくると35人に近づき、金儲け主義だと言われてしまう。それ以上きても採算がとれないので、もうとらぬということになる。

- ・基本的に現在の人件費では収支が合わない。
- ・人材確保は、介護の人材難に比べるとまだ大丈夫かと思う
- ・保育士の資格の問題で、保育は資格がないとどうにもならない→介護は無資格の人でも点数が低くはなるが、なんとかはなるから。
- ・人材確保の問題は地域によるのではないか？
- ・採用できているのに、採用難という→以前との比較で、採用難と感じている求人をかけたら、募集がすごく多かったという時代があり、同じように出しても現在は、6人来るかどうか。選ぶ余地が札幌でもない。
- ・横浜で2つ保育園をやっているが、横浜で新設園は、保育の質的な考え方で何を売りにしているかということを示さないと、旧態然のやり方ではだめであり、マインドがあるかどうかを保護者から見られる。
- ・新卒は新しい園の方への就職を希望することが多い→マネジメントの相違か？
- ・新設園は、従来の保育園よりも支給額が高い→高松で20万円という提示が出たら、飛びつく、新卒の学生はボーナスとかを見ないで、初任給で就職を決定する。
- ・特養の元施設長であれば保育園の園長になれるという地域があるが、それで専門性が担保できるのか→園長未設置園とみられる。
- ・平米数、人材、お金の話も関係し、保育の質もからむと、どうまとめるのか？
- ・横浜は、来年度待機がいなくなるということで保育所をたくさん作ったが、保育士がいけないのに、そこまで作ってしまったって人材が確保できない。
- ・実務に耐えうる人材がない。
- ・虐待とか保護者支援の研修をやって質をあげるというのがあったが、研修によって勉強しろというだけで現場に戻ってこないのではないか
- ・今、家庭にいる潜在保育士を顕在化させるという方策だという説がある。保育界自体が主婦になった保育士をどう現場に復帰させるかということを考えなければならない。
- ・介護もそうであるが、職員の給料を上げろと言っているが、他方で職員がいないと騒いでいる→イメージアップとか養成も複雑なものに変えてしまった→結果的にどうなるのか？
- ・このような人材難の状況でなぜ研修のハードルをあげるのか？
- ・保育も保育士と保育助手に分けたらどうかという意見がある
- ・保育士の仕事がすべてをしなければならないということになり、保育士のハードルを下げるというと変だが、そうなるのを避けるためにどうするか？
- ・掃除や園内の管理業務まで仕事に入っている→そこに切り分けないと、触れない状況がある。→F市のある園ではお昼寝の布団だけを引くパートを採用している。
- ・K市の保育は資格パートと無資格パートが使い分けている。
- ・給料が低くてもよいから、ある程度休めるように人をたくさん雇わなければならない。
- ・定着率が上がった時には、職員が働かなくなる。
- ・見場の人件費を20万円にして、ボーナスを下げたが、その分を手当で出すという方法をとっている。
- ・現場の管理者の意識次第でいろいろと変わる。
- ・現場の管理者のやる気が高いとブレーキをふまないといけない。
- ・横浜は作りすぎているから、取り合いになっている。→現場の園長をしながら見えているのはニーズの混在化、多様化。
- ・主たる保育の事業と従たる事業をどうするか？
- ・余裕を持った経営をしなければならない。

- ・保育士のリタイアが絶対に出る→子供のキャパが多いと、保育士の数がいっぱいだと、一時保育をやめるしか方法はない
- ・4～6月までは一時保育はできるが、それ以降はできない。→保育は入園児が一度に4月に入るわけではない。
- ・実態調査で、開所時間と実際に来ている人数と職員の配置をみると、配置上の職員では40時間は回らないし、そこにプラスで一時保育とか、誰かが倒れたという、絶対に食い込んでいる。
- ・7時から子供が2人しかいないの、職員を2名配置しろというのは、きつい。
- ・時間で輪切りをして、どこでも最低基準を配置しろというが、それは無理→では最低基準通りに保育園をあけろということになり、8時間で切ることになる。
- ・保育時間は8時間、保育園の開園時間は11時間もはっきりしていて、開園時間中有資格者2名、土曜日問題があやふやであったが、今回はきちんと回るようにしてほしいという要望に対しては、厚労省はどうにかしますという返事になっている。
- ・今介護で起こっていることは、ファジーにしておけばよいのに、明確にして決めてしまったことに問題があった。痰吸引は研修制度を作って、決めてしまったので、痰吸引の対象者は受けられないという特養が増えており、研修が回っていかない。
- ・実態がどうかは別にして、横須賀市では土曜日は4時までが通常保育であるが、土曜日の昼から別料金をとっているところが山ほどある。横浜はない。
- ・利用時間が増えてくると、延長保育のギャップが増えてくる。
- ・基本給単価の設定をする場合は、実態と山形の理論の間を考えてほしいということになる。
- ・民改分はなくなる。
- ・介護は交付金があり、それをまぜたので、結局今回報酬が減った。
- ・改善計画の実績報告を出さないといけない→25年度、26年分だけはなんとかできるかもしれないがそれ以降は難しいのではないか。
- ・保育8時間がベースとなるのではなく、短時間利用長時間利用という概念になるのではないか？4811、4611か？
- ・最初に駅型保育をやった時のイメージがよい→基本的にこの時間はベースにおいて、超えた部分については傾斜配分の保育料に設定したのはよい。
- ・最初に改正をこのようなものを行うとパニックになるので、基本給付単価という概念になるのか？
- ・保育所単価と利用者の給付上限が崩れてしまうと、何歳児でいくらあげますと言われると、出す方が多くなってしまふといびつになる→時間単価性にするとよいのではないか？
- ・費用対効果を考えないから、上限いくらと設定すると親は上限いっぱいまで使う。
- ・行事さえなければ職員の労働負担が減る→行事のためにどれほど時間を費やしているのか？→行事を簡単にすると親が納得しない。
- ・保育は地域や文化やその園の歴史によって、さまざまなローカルルールがあり、園のルールや行事があり、そこを変えることは大変。
- ・サービス残業の問題と有休がとれないという問題があり、発表会や運動会の準備に負荷がかかりすぎている→そこに負荷がかかっている→人材が確保できないのであれば、何年かかかっても同じことが起こる→職員を辞めさせないためには、何かをやめなければならぬ。
- ・書きものの負担を軽減できないか→簡略化したいと思っているが、なかなかできない

- ・ 0 1 2 歳児の個別の指導計画と月間の指導計画と発達チェックを、何のために誰のために書いているのか→自由記述で記入しているが、それをどう使用するのか？
- ・ 保育士やまじめで言われたら、言われたとおりにする→簡素化したらどうかと言っても保護者がこういうからと、自分を苦しめるようにもっていくのではないか？
- ・ 保育のクラスの担任のプレッシャーというのは特養の主任とかとは違う。
- ・ いろいろな細かい問題が保育の場合は多い→特に保護者との問題
- ・ 年長を持っている職員と他の職員との労働の差が大きい。
- ・ 保育時間が長くなっているから、問題が出てきているともいえる。
- ・ 幼稚園の職員配置は、朝の職員がいて、真ん中に担任がいて、後ろの預かりの先生がいますという考えがある。バスに乗るだけの先生がいたりする、幼稚園はまったく割り切っている。
- ・ 幼稚園では送迎に担任が乗っていたが、バス用の職員を雇うようになっている。
- ・ 介護保険のような複雑な請求システムはできないのではないか、介護保険制度のような電子請求は保育経営の実態としてできないのではないか？
- ・ 単価も変えてしまうと反対意見がでるが、土曜日開けていないとかでは減額方式になるのではないか？ペナルティがでるだろうか？
- ・ 宗教教育は今後認められるのか？
- ・ 日祭日以外 1 日 11 時間開所というのも曖昧であり、今後ははっきりとしてほしい。
- ・ 大きく変えたら、業界がうるさいから、大きくかわらないのではないか→現行制度のまま、いじるということになるが、そうすると 2 区分、3 区分がどうなるのか？
- ・ 介護保険は単価についての申請を行う→申請をしているにも関わらず行っていなかったら減算される。
- ・ 保育に欠けるということに対して、どういう政策提言をするか？
- ・ 日本の労働市場を維持するために、保育として何をすればよいのかを考えなければならない。
- ・ 単価設定をどうしてもらいたいのか？
- ・ 単発利用は一時保育の利用でよくなる。
- ・ 保育を必要とする、必要としないという概念→幼稚園に通っていたら、一時保育の対象から外れるのか？
- ・ 個人給付の概念ですすめていくということは大前提ではないか。
- ・ 今まで厚労省等が説明をしているようにきちんとしてほしい。
- ・ 消費税を使ってしっかりした制度を作る→幼児教育の無償化が言われているが、そこは触れないようにしないと大前提。
- ・ 経営実態調査から→保育時間がわかる。
- ・ 保育の必要度の認定をしていない→必要な保育時間は出てこない→保育認定による必要度は出てこない。
- ・ 保育必要度を半日、全日（長短、一時保育、幼児教育という分け方）→今、保育園に入っていない人が短時間に入るとか言われている。
- ・ 短時間は幼稚園対象者を指しているのか。
- ・ 待機者があふれているところでは、パート労働や所得が高い人は保育所には入れられない。
- ・ これからの保育施設を作るには、実態調査は役に立たない。単価設定の基礎資料になるのか？
- ・ 今の現制度で解決できていない問題が新制度できれいになるのか。

- ・単価設定が保育者に説明できるようになるのか→例 園が土曜日の午後を閉めても、延長保育をしなくても、11時間開所もしていなくてもOKという実態がある。
- ・保育請求書を出せない→やってもやらなくても単価が同じだったらだれもやらなくなる→介護のように加算でみていくことになるのではないかな？
- ・応能負担→平均して4割という負担をどうするかは別の議論となる。
- ・介護保険で考えたら、デイサービスの基本単価があり、自己負担の部分が変わる→保育の場合は、基本部分は応能だが、現在は11時間開所分の単価がでている。
- ・開所時間＝保育時間とならない実態がある。
- ・利用者は子どもか保護者か。
- ・介護保険と同じような仕組みになっていけば、問題はないのではないかな。
- ・実態保育時間が11時間に近づいているので、整合性をつけないといけな
- ・市町村のメニューで時間外保育を作ったとなっている。
- ・保育は開所時間と利用時間が全然違う場合がある
- ・人員配置の基準は介護保険のようにきっちりとさせない→人員配置が決められない→サービス提供単位は子ども。
- ・以前契約制にして、被用者負担の按分を作ったが、就労支援ではそのような仕組みを作らないといけな
- ・多くの保育園が考え方についてこられない→保護者にも負担がでてくる。国や市がどう保育を使おうが、使わないが、保障する。
- ・保護者にとっても現場にとってもソフトランディングになっていくことがよい。
- ・給付を一本化するということと、原則として個人給付にするというのが一番大きい。
- ・介護保険はがちがちに制度を作っているのだから、このサービスをやるかどうかしかな
- ・支援費は広域拠点になっているのだから、がちがちに作ったら利用者があふれるのだから、かなりファジーな仕組みになっている。保育の場合はどっちでいくのか？
- ・移行に伴うデメリットが出てきたときに、どう対応するか。
- ・新しいものについては「すっきり」したものができるとはしないかな。
- ・パートや短時間保育については、自由裁量で導入をまかせるという方法もある。
- ・認定保育園に移行するためのモチベーションを高めるために、今までよりも単価等をよいものにしましょうと言われていたが、最近聞こえてこ
- ・単価差をつけるかどうかの議論があり、幼稚園では経過措置で補助システムと新システムの差があった場合には国が出すという仕組みになっている。
- ・どこかで開所時間と利用時間の整合性をつけないといけない。
- ・25年にニーズ調査をして、27年に見直すという案は、小規模類型（定員20人以下）は既存の施設の連携がない限り参入できない。
- ・認可保育所は株式会社で自由参入できる。→ニーズに隙間があったら、株式会社でも参入できるということになる
- ・変身した子ども園と小規模類型（一時保育、短時間、夜間）に、従来の保育所が移行する。
- ・従来の保育所は、今は子ども園に変わりやすくしてほしい。
- ・新幼保連携型認定こども園になる場合に幼稚園と保育所の基準の問題。
- ・幼稚園の基準がどのように保育園にかかってくるか。
- ・認定子ども園のモデルが4つある→保育所型、幼稚園型、地方裁量型、認証型モデルとあったが、新幼保連携型となるが、これでよいのか。→この後も4モデルはあるが、幼保連携型子ども園を増やそうとしている

- ・文科省と厚労省の基準が全然違うので、そこを移行しやすいようにしてほしい。
- ・保育担任、生活担任の設定→保育園にとってはデメリット、人材確保ということからはメリット。
- ・幼稚園は研修とか教材準備、個人記録のために残業が多い→残業が増えるので、職員が定着しない。
- ・学校は単元が決まっているが、幼稚園はその時の子どもたちの一人ひとりの保育の状況を見極めて行っていくことが必要という主張がある。
- ・就労支援か保育なのかということが、現場に出てきたときはそこが偏っている、両方が必要だが、各施設で決定する？
- ・その人にどれくらいの時間量は決められても、内容は個人ごとに対応しなければならない→そこが老人と違う。
- ・なぜ保育園に公費がでていいのか→そこに公費が出ている理由は家庭でできないことをやっているから公費が出るという考え方を持たないといけない。
- ・家庭が子どもを小学校就学に備えて時間管理ができないのであれば、迎えに行くサービスをつけてあげるとかのサービス提供をすることが保育園のミッション？
- ・①社会性の欠如している親への支援→ここの比重が高まっている、②就労している親への支援、③子どもへの支援の3つが上がっているが、それに対してどのように対応していくかが重要。
- ・待機児童問題、少子化問題への対応が新制度創設。
- ・就労支援のウェイトを大きくしていかないと、議論が進まない。
- ・学童までを含めた連携が必要。
- ・本当に保育士がしなければならない業務とは何かを明確にする必要がある→事務専任、用務専任の配置が必要。
- ・一法人一事業所のところが多く、施設長等が管理とか経營業務しかできないところがある。
- ・「管理者への配慮が必要」→事務とか労務とかの職員がいるのではないか、という問題から始まっており、ベースが違う
- ・基準緩和の絶対的にお願いしたいこと＝幼稚園の面積と職員配置の問題→すでに出ている基準ではきついと言っている
- ・幼稚園モデルはより高いということになれば、単価差があるという場合もあるのでは？
- ・幼児教育の無償化が表に出ているが、新システムへの移行が7000億円を確保していくことになっているが、それ以上が幼児教育の無償化にもかかるということもあり、どうなのか？→新システムの構築が先であって、幼児教育の無償化はどうなるのかという点が気になる。
- ・給付を一本化するということと、個人給付というのがベースになるというのがあるが、総合子ども園から用幼保認定型子ども園の拡充になると思うが、そこに移行するにあたって今の幼稚園の基準を当てはめていくとすると、変身がしにくい
- ・幼稚園の基準を緩和できないものかという意見がる→新認定保育園でも幼児教育をやっていくので、その辺をどうするか？
- ・個人給付が入ると、24条の委託・受託の関係が残り、施設型給付ではなくあくまでも委託費になると思うが、どうなるのか？
- ・適正就労支援のための保育ということから、保育とは何かを考えさせられることがたたる。親を見ているのか、子どもをみているのかの車の車軸をつなごうと思っているが、適正就労支援は認定こども園ではどのような位置づけになるのか。

- ・時間という概念を持ちながら、就労支援という考えがあるのか？
- ・従来型の考え方から時間という一つの概念でまとめていくことは可能か？
- ・柔軟な就労支援型の時間単価性を当時は考えたが、今は主流ではないが、用帆連携型子ども園に対する思いがある。もっと先を見ると、国はどのようにもっていこうとしているのか？
- ・卒園していく児童のための保育所による学童保育はできないか？
- ・都市部では利用者確保、子ども確保が相当待機児童の幻想の中で、クローズアップされて定員割れする施設がでてくるし、保育所の機能を有効に生かすには、学童の柔軟な対応が必要
- ・発達障害の子どもへの対応が市町村レベルで相当ばらつきがある→グレーゾーンの子どもをどうするか？
- ・地域型保育とか一時保育とか、学童とかも入ると思うが、札幌市や北海道庁所管でやっている人の話を聞いていると市という名前がついているが人口1万人を切っているところもあり、どうやってよいかわからないと言ったり、4分の1補助を持ちたくなくて出さないというところもある。できれば、具体的に小規模市町村でもイメージできる新システムにしていかないといけないのではないかと思う。
- ・一時保護や学童を推奨補助にしていくのか、報酬にしていくのか、どうなるのかという問題があると思う
- ・推奨補助だと柔軟な対応をしようと思っても、市町村では狭くなっていくので、柔軟な対応ができる仕組みであってほしいと思う
- ・基準緩和の部分が問題であり、総合子ども園から一気にできるとかと思ったが、なかなかそのようにならなくて、設置基準のところは学校としての基準が明確に出てきてしまうが、既存の保育所で何%が、移行できるのか？給食室は幼稚園が気になると思うが、
- ・保育の資格や人材の関係ということで、新システムは家庭にいる主婦を社会の中に再参入してもらい、就労支援をしていくという意味があると聞いている。保育の専門性を確保するためにも、再度社会の中に出て言えるように、再教育の仕組み等を作ってほしいと思う。具体的に言うならば、保育所の機能として、保護者の支援みたいところと就労支援の部分があるが、こぼれている子供たちや社会性のない子ども・親への対応に苦慮している。小学校では担任の担当となり、問題のケースへのかかわり方は分断している。専門的にかかわれるような人材のハイツが必要ではないか？
- ・子ども支援と保育の両方ができるような人材の確保が必要である。
- ・保育所が直接契約になって不安だという声に対して、私立保育所で委託費から委託費で出しますということになっており、それ以外は個人給付であるが施設に法定代理受容させるということになっている。
- ・煩雑な事務はいやとかいう施設がそのような声を出している→制度として一本化しないということはよくないのではないか？
- ・保育に必要な子供に対する保育が施設によって単価が違うというのはおかしくなるのではないか？単価は施設の機能が違えば変わってもかまわないのではないか？
- ・加算みたいな要素をもっと入れていった方がよいのではないか？
- ・現在の運営費の単価を丸めていくのではなく、運営費の単価を削ってコアとして、家庭の状況等によって加算、保育園の対応の仕方によって加算という方法がよいのではないか？
- ・運営費は66時間分でていることになっている（11時間×6日）ということになっている

るが、土曜日は午後にやっていない保育園もあり、その辺も含めて、単価設定を考えいかなければならない。

- ・定員別単価は、スケールメリットが生まれると思うが→定員が上がれば単価が下がるといのは実態として、あっているのか？定員を増やす防波堤になっているので、定員を増やしても単価が下がって今と買わないのであれば変えない方がよいと思う。現場では90人から100人にするところが、抵抗が多い。
- ・下げにくいというところに抵抗が多くて、上げられない→定員超過が認められていないと10年後にどうするか？
- ・20%超えは基本的にやめて、原則は定員は定員であり、上下の5%具合は実態に合わせて調整できるということは可能ではないか？
- ・120人まであがれば平気だが、90人から100人の場合に受けた子供の分だけ収入が減ってしまう→K市は90人から100人になった時の単市補助をしてくるが、それでもみんなやらない。
- ・零細企業のような保育所は新制度について来られるかどうかわからない。
- ・問題のある子供体に対して連続的にかかわる人がいないといけないと思う→問題のある子供たちには連続性が必要。

以上から、以下の点が整理できた。

- ・マネジメントの観点から、保育だけの法人と保育以外も展開している法人とでは状況が異なる。
- ・保育は利用時間が様々であり、個別に対応すると職員の配置が大変になる。保育必要度はあくまでも親の都合でとるのか、早朝や夜間対応も自己負担を増額しても対象者がいるのかも年度によって異なる。
- ・4月段階で職員配置をしても、あくまでも予定であり、最初は子どもに比べて職員の方が多くて持ち出しになったとしても後日希望者が増えた場合に備えなければならないという問題がある。つまり定員の捉え方が介護とはまったく異なるのではないか。
- ・施設長の資格が曖昧であり、マネジメントの差が大きい。
- ・保育の人材不足は介護ほどではないが、質の低下や地域による差が大きく、今後の課題である。
- ・保育士の業務が雑用から専門的なものまであまりに多岐にわたり、範囲が広くなりすぎている。保育指針の全てを行い、雑務を行うというのは専門職として再考しなければならないのではないか。
- ・保育に対するニーズの混在化と多様化が問題である。
- ・上限設定をすると親は上限ぎりぎりまで使用するが、それでよいのか。
- ・運動会等の行事の負担が大きく、職員に不可がかけすぎている。
- ・保育指針等の見直しが必要ではないか。
- ・保育必要度の判定は難しい。子どもの状況ではなく、親の状況であり、親のニーズとウォントとディマンドが混在している。専門的なアセスメントによる保育必要度は判定できても、その時間（何時か何時まで等）が親の状況によって変わり、対応する保育園は様々なニーズに対応できなければいけなくなる。
- ・開所時間と利用時間の整合性は早急に必要である。
- ・親支援については大きな問題となっており、保育士や保育所だけでは対応できないケースが増えている。また、子ども自体の問題も多く、全てを保育士が対応できない。
- ・学童との連携が重要である。

施設長へのフォーカスグループインタビュー調査において、それぞれ今後の保育システムにおいて重要と思われる点を KJ 法によってグルーピングし、整理した。

保育システムとマネジメントについての KJ 法結果

保育士資格	資格要件としての柔軟性が必要
	保育士と準保育士等も検討
	保育担任、生活担任の明確化
	保育士のキャリアの職務
	職員のキャリアパスへの制度の確立
	職員のキャリアアップのシステムの構築
	保育士資格の国家試験化が必要
	施設長の資格問題を明確にすることが必要
	看護師不足の観点から保健担当保育士のような資格制度が必要
	有資格者の人員はりつけ、配置基準の問題の解決が必要
	無資格または類似資格の活用方法の検討
	保育士の業務内容の整理が必要

制度への要望	保育の定義の明確化、例えば預かり時間、内容や成長発達？
	仕事をしていない人も利用できる保育制度の確立→そのための一時保育の充実
	短時間労働者についても保育を対応
	家庭にいる保育士資格保有者の新システムへの再参加の必要
	保育士のパート労働者が働きやすいシステムの構築
	「保育を必要とする児童」の長時間・短時間の区分をどの程度の就労時間で区切るのか？社会保険と連動するのか？
	空き時間、空き教室を活用しての保育＋学童を認める
	(事業所内保育施設) 会社のカレンダーで開いている施設を対象とするならば、年間の開所日数、一日当たりの時間等も考慮し、認可基準を一律に適用しない
	保育士の再教育システムの構築
	障害児の問題は、保護者の同意で考えるか、特殊支援の考え方も必要ではないか？
	新幼保連携認定子ども園の基準を保育園が参入しやすいようにすべきではないか
	親の就労のみではなく、教育としての保育所の利用を月～金で一日 4 時間程度みることが必要ではないか
	乳児支援として、レスパイトと保護者支援として週 1 回で 5 人程度の利用可能な制度の創設。離乳食指導等も行えるような体制が必要
	「マイ保育園制度」の創設が必要
金沢市が行っているようなコーディネーターが必要	

現状 見直しへ の意見	管理費の積算を明確に（冷房費、暖房費等）
	障害児保育への対応をきちんと検討することが必要
	開所時間と保育時間の整合性を図ることが必要
	土曜日分ははずし、加算として扱う方が現状にあっているのではないか
	開所時間のカウントが不明確、開所時間×日数の単価で計算していくのか？
	定員越えの措置は廃止で検討すべきではないか
	3歳以上の主食費は給付単価に入れた方がよい
	定員別単価は廃止した方がよい

保育 内容	0～2歳児は保育内容とカリキュラムの整合性をはかる
	3～4歳児は保育を労働時間で見ることが必要ではないか
	3歳未満と3歳以上の利用を制限、3歳以上は集団教育が必要

連携 の必 要性	小規模多機能保育園（一時保育、パートタイム労働者も預けられる、保育ママの活用、0～1歳児分園）の創設を検討
	病児保育の充実
	総合保育制度の創設と小学校制度との連動、医療を含めた保育の検討

補助 事業 の関 係	過疎地域については、地域の保育機能を維持するためには、個人給付の他に施設に対する補助が必要ではないか？
	包括的な支払の検討
	人口減少地域においては、対象地域が広域となる。送迎に対する加算を検討すべきではないか
	年末年始などに通常入所の児童を預かった場合に、一時保育とできないか？
	一時保育の現行の水準は日割りの保育単価となっているが、ニーズが高い乳児の単価は再考する必要がある

具体的な新システムへの要望	短時間区分の給付単価は、人件費を中心に考えてほしい
	管理者への配慮が必要
	事務専任、用務専任職員の配置が必要
	保育士の雇用のあり方としての時間別労働単価の導入
	派遣の活用等
	地域別保育単価を要保育度別へのプラスとする
	法人別経営実態から見る単価設定
	設置コストを単価に算入する
	0～1歳児は、日割り時間単価がよい
	子育て支援コストを保育＋学童＋地域＋マーケティングのリスクも入れる
	給付単価の算定基礎を明確にしてほしい
	減価償却上乘せに移行するが、当面は資金調達（無利子低金利融資等）の手段が必要
	上乘せ徴収の取り扱い（社会福祉法人、公立は現状では禁止）、学校法人は入園料が可であり、制度理念の整合性が必要
	調理員（栄養士）の配置必要
	主任保育士の明確な位置づけが必要
人件費の算定基礎の改善	
公定価格と利用者の給付上限量のバランスが必要	

加算	栄養の視点、アレルギー対応への加算が必要
	保育士の経験年数に応じた単価の加算
	行事加算

D. 考察

保育経営実態調査については、本来であれば、年度内に集計が終了し、分析を行う予定であったが、厚生労働省の調査票発送が遅れたため年度内の分析を行うことはできなかった。しかし、フォーカスグループインタビュー調査からは調査票自体の記入方法の問題だけではなく、調査票から浮かび上がった保育全体の問題について明らかとなった。施設長へのフォーカスグループインタビュー調査でも同様の点を指摘しているが、保育所と一言でまとめても多様な経営状況、規模の施設があり、自治体によって制度も様々であることが明らかになった。

保育経営実態調査記入要領についてのフォーカスグループインタビュー調査では、①分園の問題（特に人件費等）、②障害児の程度やそれへの助成の自治体による相違、③延長保育の実施状況の相違、④現場における地域子育て事業等の今回調査対象事業とした事業の現場の認識並びに自治体による取り扱いが不明確、⑥乳児室や保育室の取り扱い、⑦実費徴収の取り扱いの相違、⑧保育の通常時間帯の延長時間帯の取り扱いの相違、⑨入所児童処遇特別加算の捉え方の相違等が明らかとなった。

また施設長へのフォーカスグループインタビュー調査においては、①保育だけの法人と保育以外の事業を行っている法人との状況や意識の相違、②人材確保の自治体による相違、③職員配置の問題、④人材と専門職としての保育士の問題、⑤人材確保については施設長

のマネジメント能力が問われること、⑥保育士の業務負担が多く、なんでもかんでも保育士に任せるということは問題、⑦幼保一元化への説明の必要性、⑧保育と学童の連携並びに小学校と保育所の連携が必要、⑨障害のある子どもや親への対応の問題、⑩保育必要度の整理が必要等が明らかとなった。

また、介護保険制度でも定員と時期による定員不足と職員配置の問題が経営を圧迫していることは現場から指摘されているが、保育においては4月段階で定員を埋めるわけにはいかないし、その後何歳児がどの程度、どの時期に入所を希望するかを目処がまったく立たないという問題があり、定員についてはその捉え方について再考する必要があるとともに、結果的に経営を圧迫しないような施策の展開が必要であると考えられる。

E. 結論

考察で述べたように、経営実態調査記入要領へのフォーカスグループインタビュー調査並びに施設長へのフォーカスグループインタビュー調査で明らかになったことは、現在の保育の抱える問題そのものであった。

現在高齢化のピークに向けて、特養建設を積極的に行っている自治体があるが、待機者が多くても実際に特養に空きがあっても連絡しても様々な理由から入所しないという実態があるとともに、介護の人材不足により定員数まで受け入れられずに一部開所の状態で運営しているという実態がある。介護保険制度は箱物を作ればそれでよいという発想ではなく、特養ではなく地域でいかに高齢者をケアするかという発想から、地域密着型サービスが創設された。保育の場合は保育ママ制度等はあるが、実際には箱物である保育所を作ることが積極的な施策となっているが、将来的に待機児童の問題は高齢者の特養待機者と同様の問題を生じさせるのではないだろうか考える。

本研究においてフォーカスグループインタビュー調査に協力していただいた施設長は、保育単体経営であるが勉強会等で高齢者や障害者施設経営者と交流を持ち、他種別のマネジメントを学んでいる方、保育だけではなく他種別の経営を行っている方等であった。フォーカスグループインタビュー調査でも述べられているように、今後は保育マネジメントという考え方が重要になるとともに、単体保育経営者の意識改革がポイントとなるのではないだろうか。

フォーカスグループインタビュー調査の協力者は以下の方々である。お忙しいところ御協力をいただき、多くのご意見、ご示唆をいただいたことを深く感謝申し上げます次第である。

(順不同、敬称略)

小林和彦(鶯園常務理事)、出口太郎(祥陽会園長)、梅野高明(勝原福社会法人本部長)、郡山道代(ロングステージCOCORO保育園園長)、松石幸子(高羽COCORO保育園園長)、忽那ゆみ代(いずみ保育園理事長)、高橋英治(虹福社会理事長)、児玉英一(千歳洋翔会園長)、桑原哲也(桑の実会理事長)

II 育児家庭の社会的孤立の現状について

兵庫県立大学大学院教授 小山秀夫
東洋大学教授 藤林慶子

1. 育児家庭の孤立

子どものいる家庭の社会的孤立リスクが高いというのは、意外な話かもしれない。また、子どものいる人のほうが近隣関係も深く、職場の相談相手も多いという分析結果もある。子どもを授かり、家族が増えた育児家庭が社会的孤立しやすいという、直感的には不思議に思われるものの、子どもが生まれて賑やかになったはずの育児家庭においては、母親一人に育児の負担がかかることが多く、社会的に孤立するリスクも大きいと考えられる。

(1) 近所の育児協力者の不在

まず、家庭規模の縮小に伴って親と同居することが少なくなっており、親が育児を手伝ってもらうことが難しくなっている。そして、地域の間人関係の希薄化により、近所に育児協力者を見つけることも難しくなっている。

育児において育児協力者の存在は大きい。親が体調を崩したり、急な用事ができたときにちょっと預かってもらうことができ、相談にもものってもらえる。育児協力者が育児経験者であれば、なおのこと心強い。発熱などのわかりやすい症状ではないがどこか子どもの様子がおかしいときには、病院には行きづらいものだが、育児経験のある育児協力者が身近にいてくれば、助言してもらうことができる。たとえば、子育て経験があり、人生経験も豊富な近所のおばちゃんに育児協力者であれば、心強いが、近所づきあいが薄れ、育児協力者を見つけることは難しくなっていると考えられる。

また、周知のとおりわが国では少子化が進んでいる。少子化によって、生まれてくる子どもの人数が少なくなっているわけであるが、見方を変えれば、子どもを育てる親の人数も少なくなっている。子どもがたくさん生まれていた時代には近所に子どもがたくさんおり、その親もいたが、少子化が進む現在の日本社会では、近所に小さい子どももその親も少なくなっている。このため、育児中の親の視点からみれば、少子化は、近所に同じくらいの年の子どもを育てている親が少なくなることを意味する。

1990年代半ばから「公園デビュー」という言葉が使われ始めている。子どもを連れて近所の公園に行く母親が、すでに公園で遊んでいるお母さんや子どもたちの輪に加わる大変さを表現した言葉であるが、そもそも、近所に子どもがたくさんおり、近所づきあいが密であれば、子どもを育てているお母さんの知り合いは最初から近所におり、緊張しながら子供を連れて公園にデビューする必要はないはずである。公園デビューという言葉が定着したこと自体が、育児の孤立を象徴しているように考えられる。

近所に育児中の知人がいれば、必要な情報は共通することから情報を交換したり、また同じ悩みを持つことも多いことから、互いに励ましあうこともできると思われる。しかし、公園デビューがうまくいかなければ、こうしたいわゆるママ友を得ることもできない。

(2) 育児における父親の不在

このように、育児について、祖父母の援助が得づらく、近所に育児協力者を見つけることが難しい中では、両親が助け合って育児をするしかないように思える。

しかし、日本の父親はあまり育児を分担していない。子ども未来財団の「子育てに関する意識調査(2004年)」によれば、子育てにおける妻と夫の役割分担は、妻の負担割合が8割という夫婦が最も多く、妻が10割という夫婦すら1割を超えている。

育児休業の取得率をみても、平成21年度の女性の育児休業取得率は85.6%なのに対し、男性の取得率はわずか1.72%に過ぎない。男性の育児休業取得率は、これでも前年度より0.49%上昇して過去最高となっているが、依然として非常に低い水準であると言わざるを得ない。

少し古いデータであるが、2001年のOECDによる国際比較調査によれば、5歳未満児のいる夫婦の夫の育児、家事時間は日本では1時間弱にすぎないが、スウェーデンでは3.7時間、ドイツでは3.5時間、アメリカでも2.6時間（OECD”Employment Outlook2001。）である。

このように、国際的にみても、日本の夫の育児への関与は残念ながら際立って少ない。その背景には伝統的性別役割分担意識の影響も否定できないが、必ずしも日本人男性が育児の意欲がないわけではない。ベネッセ次世代育成研究所が2009年に乳幼児の父親を対象として行った調査によれば、「家事や育児に今以上にかかわりたい」と思う父親は54.2%にのぼる。しかし、長時間残業が日常的な職場環境の悪さなどから、育児をする余力がないものと思われる。

結局、家庭の中でも父親が育児をあまり分担せず、親は遠くにおり、近所づきあいが薄いために育児協力者が近くにおらず、育児の負担が母親一人にかかっているケースも少なくない。

（3）育児の孤立

子どもの誕生は喜ばしいことであり、我が子を胸に抱く喜びは代えがたいものである。

しかし、子どもは成長すれば親を助けてくれることもあるが、小さい子どもは親が面倒をみるしかない。育児は1年365日続き、24時間休みはなく、気を抜くことができない。たとえば、赤ちゃんは何でも口に入れてしまいがちであり、短時間でも目を離すことができない。小さい子どもと一緒に友人と食事に出かけることも難しく、いつ子どもが泣きだすかと思えば、電話すらもゆっくりとできない。子どもを安心して連れて行ける禁煙のレストランが近所になれば、外食もままならない。テレビのコマーシャルのように、赤ちゃんは機嫌が良いときばかりではなく、笑顔ばかりをみせてくれるわけではない。そして、まだ言葉を話すことのできない子どもは、なぜ泣いているのかを親に伝えることができない。育児経験の浅い親は、なぜ泣いているのか分からず、ミルクをあげてもオムツを変えても泣きやまない我が子の前で途方に暮れてしまうこともある。こうした育児の大変さは聞いているのと実際にするのとでは大きな違いがあるのである。

母と子が、他の人との関わりがあまりないままにずっと向き合っているような状態は、児童福祉関係者の間では育児の孤立あるいは育児の密室化と呼ばれる。

育児の孤立は、育児の負担感を増大させ、また育児不安も増幅させる。

育児経験の浅い親は、たいてい育児書を頼りに育児をするが、育児書どおりに育つ子どもはいない。育児書に書いてあるよりも成長が早ければ問題はないが、たとえば這い這いを始めるのが遅かったり、なかなか歩きださなかったり、言葉を話し出すのが遅ければ、親は心配になるものである。親は遠くにおり、近所にも親しい知人がおらず、近くに安心して相談できる相手がいないと、自分の育児は間違っていないのか、子どもはちゃんと育っているのかどうかという不安を一人で抱えることになってしまう。

このような育児不安や育児の負担感は、育児は大変だというイメージを若い女性が持つことにつながり、少子化の一因になっていると考えられる。

そして、育児の密室化は、どのような育児が行われているか誰にも知られないことを意味している。孤立した育児によって母親が追い込まれていき、誰も助けてくれず、誰も気

づいてくれない結果、最悪のケースとして児童虐待につながってしまうことが懸念される。

もちろん、児童虐待の背景には、親の病気や貧困の問題など、様々な要因があり、複数の要因が複合していることも多いと思われる。児童虐待は、複雑な家庭環境のもとで継父や継母が虐待者となることが多いと思う人も少なくないかもしれない。しかし、平成 18 年度に児童相談所が対応した児童虐待のデータによれば、主たる虐待者の 62.8% は実母である。児童虐待の件数は増加を続け、平成 21 年度に全国の児童相談所が対応した児童虐待の件数は 44,210 件に達している。母親一人に育児の負担がかかる育児の孤立が、児童虐待増加の背景にもなっているものと考えられる。

(4) 育児と仕事の両立の困難

エンゼルプランに始まり、累次の少子化対策が打ち出されてきたが、なお育児と仕事との両立は容易ではない。

まず、保育所の定員は増やされてきたが、それでも保育所に入れない待機児童の問題は解消できていない。

そして、保育所に子どもを預けることができれば問題が解決するわけでもない。

子どもを保育所に預けるための保育料の負担は、実は他の社会福祉サービスよりもかなり重くなっている。椋野(2010)は、サービスに対する利用者負担の平均は医療 15%、介護 7% に対して保育は 40% と高く、負担割合の最高は医療 30%、介護 10% に対して保育は 100% になることを指摘している。

保育料は負担能力に応じて金額が決まる応能負担によっているため、親の所得によって負担が異なり、また自治体によって保育料の計算方法が異なるが、保育料が子ども一人当たり月額 6 万円を超えるケースもある。一見すると、親が高額の所得を得ているのであれば、保育料が高くても負担できそうである。しかし、保育所に入所できるのは保育に欠ける子どもであり、共働きの家庭が大多数であるが、応能負担は世帯の負担能力に応じて決まるため、夫の収入も合算されることに注意が必要である。

このため、妻が仮に低賃金で働いているとしても、夫の収入が高ければ、保育料の負担は高額となる。男女共同参画が言われていても、まだ賃金には男女格差があるのが実態である。さらに、育児と両立しやすいように短時間勤務などの勤務形態をとれば、母親の収入が下がることも考慮に入れれば、育児女性の収入は一般的に必ずしも高くないと思われる。それにも関わらず、子ども 1 人につき月 6 万円以上の保育料となれば、負担感は大きい。もし子どもを 2 人預ければ、2 人目については保育料が減額になることが多いものの、月額 10 万円を超える負担になることもあり、下手をすれば、母親の手取り収入の大半は保育料に消えてしまう。

保育園に子どもを預けても、子どもが病気になれば他の子どもにうつる懸念があるため保育園ではあずかれないため、仕事を休んで保育所に迎えに行かねばならず、また延長保育をする保育所が増えてはいても、延長時間は 1 時間程度であることが多く、残業ができないことで周囲から冷たい視線で見られることもある。そうして頑張っている育児をしながら働いても、保育料の負担で実質的な手取り収入は少ないとなれば、気力が萎えて仕事を辞めてしまうことがあるのは、無理もないことではないか。さらに、職場の先輩のそうした姿をみれば、最初から諦めて育児を機会に退職してしまう女性もいるだろう。

しかし、専業主婦になって育児をすることは、上述した育児の孤立のリスクが高まることにつながる。育児不安は専業主婦の方が働いている女性よりも強いことが知られており、たとえば、認定子ども園の推進により期待される効果の一つとして、育児不安の大きい専業主婦家庭への支援を含む地域子育て支援が充実することが挙げられている。

育児と仕事の両立が困難なことが、母親が育児を機に仕事を辞めることにつながり、育児の孤立にもつながっている。

2. 中壮年期の男性の孤立

(1) 家庭における父親の存在の希薄

国民生活白書(2007)は、2000年には平日に親が子どもと接する時間がほとんどない父親は14.1%であったが、2006年には23.5%に増加しており、父親の4人に1人が平日ほとんど子どもと接していないことを指摘している。

象印マホービンの家族の団らんに関する調査でも、家族の団らんへの参加率が最も低いのはお父さんとなっていた。働きざかりの父親は仕事が忙しく、家族の団らんになかなか参加できないことは想像に難くない。

古くはモーレツ社員、バブル期にはビジネス戦士などと呼ばれ、家庭をかえりみずにひたすら仕事に打ち込むことが日本社会では良しとされてきた。

このため、育児における分担比率は母親が7割以上という夫婦が大半であり、育児は妻に任せて自分は仕事中心の生活を送る父親の姿が浮かび上がる。このことが育児の孤立につながることはすでに述べたが、仕事を優先して育児に関わらないことは、父親の家庭とのつながりが薄れることにもつながる。国民生活白書(2007)は、家族とのつながりが薄い層はどこかを分析しており、1日の労働時間や通勤時間が長くなるほど家族と一緒に時間は減ること、労働時間が長くなるほど家族との会話が減ることなどを明らかにしており、家族とのつながりを持たないキーワードとして、「長時間労働」、「男性」、「独身者」を挙げている。

これまで述べてきたように、地域や家庭における人間関係が薄れており、仕事にすべてを捧げた場合、退職した後には、地域においても家庭における居場所がなくなり、社会的に孤立した老後を送るリスクは高まっていると考えるべきであろう。

(2) 結婚しない中壮年男性の急増

また、一生結婚しない非婚化は、女性よりも男性の方が進んでいる。かつての日本では、壮年期の男性は妻子がいることが当然のように思われていたが、結婚していない壮年男性は急速に増加している。平成22年の国勢調査結果によれば、男性の45～49歳の未婚率は21.5%であり、50～54歳の未婚率は17.2%である。

結婚しない人が増えていることについて、「婚活」の名付け親である山田は、80年ごろまでは、就職と同じように「流れに乗っていれば」、ほぼ全員が自動的に結婚に至るシステムがあったが、近年では、結婚したいのにできない人のほうが、圧倒的に多数であると述べている。かつては結婚したい人が結婚できた要因の一つとして、山田は、出会いに関しては、職場に総合職の男性と一般職の女性が適度に配置されており、ある程度の年齢になれば、上司や親が見合い話を持ってきた。意識しなくても、結婚候補の異性に会えるシステムがあったと指摘している。

確かに、かつての日本社会では、いい年になっても独身でいると、近所の世話好きおばちゃんが見合い写真を持って来たり、会社の上司が見合いを紹介したりということが日常的にあった。しかし、見合い結婚をする人は急速に減少している。その原因としては、結婚して一人前という規範意識がなくなったことなど様々なものが挙げられるが、人間関係の希薄化が見合いシステムを弱体化させたことが大きな原因であると筆者は考えている。かつての日本社会において、近所の世話好きおばちゃんが仲人として見合いを仲介できたのは、見合いの候補である若者を子どもの頃から知っていたから安心して紹介できたから

であろう。たとえば、この子は地味だけど真面目な良い子だというようなことは、小さい頃から本人に接している者にしか言えない言葉であり、それだけに説得力がある。そして、親が子どもを褒めるのとは違い、近所の人の場合、ある程度客観的に評価していると考えられることから、見合い相手にとっては、より信憑性の高い情報として受け止められる。ところが、これまで述べてきたように、近所の人間関係は薄くなり、子どもの頃から見守ってくれる近所の大人たちはいなくなっている。その結果、見合いを仲介してくれる近所の親切な大人もいなくなってしまったのではないか。

また、職場の人間関係の希薄化も見合いシステムを弱体化させたと考えられる。上司が部下の見合いを斡旋してきたのは、部下のことを人柄までよく知っていることが前提であったと思われる。かつての密な職場の人間関係のもとで、仕事における付き合いだけではなく、退社後に酒を飲みながら語り、また社員旅行や週末の会社主催の運動会など、様々な場で密接に付き合い合えばこそ、部下の人柄を知り、安心して結婚相手として紹介できたのではないだろうか。

現在では、結婚相手を探している人のサポート役として結婚紹介業が成長しているが、かつての近所の知人や会社の上司など本人のことを熟知した年長者が相性を考えてマッチングする見合いシステムの機能を完全に代替することは難しいと思われる。現に生涯未婚率は急上昇を続けている。

結婚しない中壮年期の男性の増加は、将来の非婚単身高齢男性の増加につながるものが懸念される。

(3) 介護の孤立と高齢者虐待

結婚しない男性の増加は、高齢者と未婚の息子が同居する世帯の増加にもつながっている。このことは、見方を変えれば、要介護高齢者を介護する息子の増加を意味している。

一般に家事スキルの低い男性が、同居している親が要介護状態になると、自分一人で家事をしなければならなくなるだけでも大変であり、さらに親の介護をすることの負担感は大きいと考えられる。親が要介護認定されれば介護保険による給付は受けられるが、入所サービスではなく在宅サービスを利用する場合、ホームヘルパーによるサポートやデイサービスが利用できるものの、同居する家族にも介護の負担がかかる。介護休業の制度があるとはいっても、仕事と介護の両立が困難になり、仕事を辞めざるをえないケースもある。しかし、仕事を辞めて介護に専念すれば、職場の人間関係を喪失することになり、介護者が社会的に孤立することが懸念される。

そして、介護に疲れ果て、社会的にも孤立してしまい、追い詰められた最悪の結果として高齢者の虐待につながるものが懸念される。

高齢者の虐待に関する平成 22 年度の厚生労働省の調査結果によれば、高齢者虐待が起きた世帯構成で最も多いのは「未婚の子と同一世帯」(37.3%)である。そして、被虐待高齢者からみた虐待者の続柄で最も多いのは「息子」(42.6%)であり、次に多い「夫」(16.9%)や「娘」(15.6%)と比べても突出している。

3 安定した職につけない若者

若者の社会的孤立というと、いじめなどの理由で不登校になり、ひきこもりになってしまった人たちが想起されやすい。しかし、就業構造と結婚行動の変化に寄り、より構造的に社会的孤立が起きやすくなっていると考えられる。

かつての日本では、正規雇用者として働くことが一般的であった。

しかし、バブル崩壊後に労働コスト削減のためにリストラが進み、派遣社員の範囲の規

制緩和も行われ、非正規雇用者が大幅に増加した。

総務省統計局によれば、平成 22 年平均の雇用者 5,111 万人のうち、正規の職員・従業員は 3355 万人であり、非正規の職員・従業員は 11,755 万人となっており、雇用者に占める非正規社員の割合は 34.3%に達している（「労働力調査（詳細集計）平成 22 年平均（速報）結果」による）。

今や、雇用者の 3 人に 1 人は非正規雇用者となっているのである。

さらに、性・年齢別の非正規雇用者の比率を見ると、男性で最も高いのは 65 歳以上の 68.8%であるが、次に高いのは 15～24 歳は 43.3%であり、25～34 歳も 14.0%と、35～44 歳及び 45～54 歳の 8.1%に比べると高くなっている。このように、男性の若い世代での非正規雇用者の比率は働きざかりの世代よりも高い。

女性の場合、非正規雇用者の比率が最も高いのは、やはり 65 歳以上の 69.4%であるが、25～34 歳の 41.3%が最も低い比率であり、次に低いのが 15～24 歳の 49.6%となっており、男性では非正規雇用率の低い 35～44 歳は 53.7%、45～54 歳は 57.8%と高い比率である。

女性の場合、大卒で正規雇用者となったものの、出産などによって非正規雇用者になるケースが少なくないことが影響しているものと考えられる。

職場の人間関係が希薄化していることを前章で述べたが、19 年国民生活白書によれば、職場における相談相手の人数は、正社員が 6.6 人であるのに対し、パート・アルバイトは 4.5 人であり、正社員の方が職場で多くの人とつながっている。

また、職場の人との飲み会や食事会の頻度をみると、正社員では月 1～2 回程度が 47.9%と最も多く、ほとんどしないが 45.2%、週 1～2 回以上が 6.9%であるのに対し、パート・アルバイトではほとんどしないが 61.8%と最も多く、月 1～2 回程度は 35.7%、週 1～2 回以上は 2.5%となっているによる。

このように、非正規雇用者であることは職場での人間関係がより希薄になることにつながっている。また、若者が安定した仕事につけないことは、特に男性の場合、将来の生活設計の見通しが立たないことから結婚に踏み切れないことにつながるということが指摘されている。つまり、結婚しないことは若者男性の社会的孤立のリスクを高める。

このように、安定した職に就けない若者は、職場での人間関係が薄くなりがちであり、結婚にも踏み切れず、将来的に社会的に孤立することが懸念される。

4. まとめ

社会的孤立について、育児だけではなく他の分野についても概観した。特に高齢者分野の問題として詳細を述べたが、孤立から生じる虐待の問題は、保育においても指摘されていることであり、地域包括支援センターのような地域で一括して対応できるシステムの構築を検討する必要がある。