

地域子育て支援センター担当者からみた子育て支援環境

○太田 光洋（九州女子短期大学）

中山美知子（鉄道弘済会旭川保育所・旭川市地域子育て支援センターおひさま）

1. 問題と目的

さまざまな矛盾を抱えつつスタートした地域子育て支援も広く認知されるようになり、子育て家庭を支えるものとなってきた。地域子育て支援が今日のように評価されるようになった背景のひとつには、その意義をふまえ、与えられた条件のなかで支援を行ってきた担当者らの献身的ともいえる努力がある。本研究者は、主に北海道において地域子育て支援センターの担当者との継続的なかかわりを持ってきた。これら研修会やコンサルテーションを通して懸念していたのは、「充実感がある一方で、孤立感を感じることがあり、併設する保育所との関係や関係機関との連携などに課題を感じている」という話がしばしば聞かれることで、支援担当者を支えることの必要を強く感じるに至っている。

子育て支援はこれまで利用者の立場を最優先してどのような支援が必要かを考え、実践されてきたが、今後の充実のためには支援担当者の置かれている環境を明らかにしておくことが不可欠である。そのため、本研究は、支援担当者からみた支援環境はどのような状況にあるか、その支援環境がどのように捉えられているかを実証的に明らかにし、そこから支援担当者の置かれた環境を改善し、支援のより一層の充実を志向するものである。

2. 方法

北海道内すべての地域子育て支援センター 142 施設の施設長および支援担当者を対象として質問紙調査を行った。調査項目は支援活動について、支援にかかわる連携、担当して感じること、今後取り組みたい支援活動などである。また、北海道内の各地域毎に選んだ支援センター 17 ヶ所で聞き取り調査を行った。本稿では、担当者の支援環境を検討するために、特に、内外の人や機関との連携と交流を中心に検討する。

3. 結果

質問紙を発送した 142 施設のうち、117 施設、施設長 112 名担当者 203 名から回答を得た。施設数で見た場合の回収率は82.4%である。

1) 回答（担当）者の属性

担当者のほとんどすべてが（98.5 %）は女性であり、年齢は 40 歳代が最も多く、全体の約 5 割を占める。次いで 30 歳代と 50 歳代が約 2 割であった。最若年者は 20 歳、最年長者は 67 歳であり、平均年齢は 42.2 歳であった。資格等は 9 割が保育士、保健師 2 %、その他、相談員・指導員等である。

2) 職員の配置と身分

全体で見ると職員は専任と臨時または嘱託が半々であるが、実態は異なる。つまり、職員が 1 名の場合、そのうちの約 6 割は専任の職員となっているが、残る 4 割は臨時、または嘱託職員である。さらに 2 名以上のセンターでも専任を置いていないセンターが 2 割ある。また 2 名以上の専任職員を置いているセンターが約 3 割ある。

3) 支援を担当して感じること

「子育てには社会の協力が不可欠だと感じる(67.3 %)」 「いろいろな人との出会いやかかわりができた (57.6 %)」 「子育てにはいろいろな機関や人がかかわっている (53.2 %)」 と担当者の目が支援センターの外に向けられ、「知らないことが多く学習や研修の必要を感じる (54.2 %)」 など、新たな学びの必要を感じたり、「母親の子どもに対する思いを感じ取ることができるようになった (46.3 %)」 「現代の子育ての大変さがわかった (42.9 %)」 「保育所などの親とのかかわりにも勉強になった(42.4 %)」 と親理解がその対応が深まったと感じている。その一方で、「仕事に対する充実感がある (27.1 %)」 「充実感や達成感を感じる (20.7 %)」 反面、「仕事が忙しくなった (28.6 %)」 「疲労感がある (15.8 %)」 という。

聞き取り調査では、「相談を受けていて、自分の説明で相手が納得してくれたか？」 「うまく答えられたか？」 「あんな言い方で良かったのか？」 と不安に感じることもあるが、「悩みを話すことで気持ちが解放されたり、気軽に相談したりして、安心しているようだ」といった手応えも感じられるという。

4) 関係機関との連携

支援活動を進めるにあたって緊密に連絡を取っている対象は、センター内の職員（「主任(60.7%)」「支援センター担当以外の職員(44.6%)」）および主管行政機関（「児童家庭課などの行政の所管組織・担当者(42.0%)」）である。公設公営のセンターが多い（約8割）ことを考え合わせれば、これらは内部での連携ととらえられよう。その必然性からも、物理的にも近いこれら機関や人々との連携はどうしても必要ということであろう。

さらに、「連絡を取り合っている」対象は、「他の支援センターの担当者(68.7%)」「地域の他の保育所(66.0%)」といった外部の同業者、「保育所の保護者や在園児(57.2%)」の保育所内の親子、「療育の実践をしている専門家(59.8%)」「保育・福祉行政の専門家(52.7%)」「医師や研究者など発達や障害、病気に関する専門家(45.5%)」「保育や子育て支援の研究者(42.0%)」などの専門家群である。また、「民生児童委員」は40.2%である。

また、支援担当者が、今後、協力や連携を取る必要があると考えている対象は、内部者はもちろん（主任75.9%、センター担当以外の職員81.2%）であるが、特に「他の支援センターの担当者(82.1%)」「療育の実践をしている専門家(73.2%)」「医師や研究者など発達や障害、病気に関する専門家(70.6%)」「保育・福祉行政の専門家(67.8%)」「保育や子育て支援の研究者(67.0%)」などの専門家群である。また、地域の福祉の担い手である「民生児童委員」との協力、連携を必要と考える担当者も71.9%と多い。

専門職の配置の必要性について尋ねた項目の回答において、担当者が施設長に比してその必要性を強く感じているのは「子どもと保護者に対して医療的かわりをする小児科・精神科の医師（施設長28.6%に対して担当者41.9%）」があげられる。

4. 考察

支援担当者はその仕事にやりがいや使命感を感じているが、その置かれている環境はけっして恵まれているとはいえない。支援がそこにやってくる親子を元気づけるものであるためには、支援担当者も元気に前向きに取り組める環境を保障することが必要である。

担当者は支援センターやその併設機関といった毎日の活動が行われる職場内の理解や協力をなにより必要としている。北海道では保育所に併設された支

援センターが多いが、通常型の場合、専任職員1、嘱託職員1という配置が一般的である。「子育て支援担当を告げられたとき、島流しにあったように感じた」とか、「職場内で孤立感がある」といった担当者の言葉に特徴的なように、担当になってはじめてその立場を理解できるというように、まだ「支援」が特別なことと捉えられることも少なくない。こうした環境のなかでは、「悩むことはいろいろあるが、対等な立場で相談でき、何でも二人で協力していけることが大きな支えになっている」という専任2名で行っているセンターの職員の話は示唆的である。

また、センターの外側にあるが、密接なつながりのある行政の所管組織や担当者の理解や協力が必要である。さらに、求められるのが、他地域の支援センター、地域内の保育所等、そして関係領域の専門機関や専門家群である。

これらはその日常性の高さによってそのかわり（協力や連携）の頻度が異なり、必要度に差があると推測されるが、同じように必要なときに担当者に協力的にその活動を支えることが求められる。担当者は広く社会の協力が必要と感じているが、実際に同じ立場で支援に取り組む担当者同士、あるいは異なる立場からともに支援の場に参加し、相談に乗ったり、コンサルテーションを行う専門職らの存在は支援担当者の大きな力になっている。また、担当者自身が必要を感じる研修や不安を感じている面を補強し、支える研修の機会なども求められる。

支援担当者の置かれた環境改善の方向として以下の点が考えられよう。すなわち、①子育て支援にかかわる身近な職員の意識改革、②支援センターと行政の協力による企画・立案、問題解決、③きめ細やかな支援のための人的体制・予算の保障、④支援センター同士、地域の関係機関との協力・関係づくり、⑤外から違った視点で捉える人が加わって行うコンサルテーションや相談、⑥学習したい内容を学ぶ研修会、⑦支援担当者が必要とする情報提供、などである。

こうした支援担当者を支える重層的な環境に目を向け、それらをよりよい支援環境として具体化していくことが必要である。子育て中の親がそうであるように、支援担当者自身が「支えられている」と感じられる心理的・物理的環境を整え、自然と元気に支援に取り組むことができるようにしていくことが強く求められる。そのためには、こうした環境ができるだけ身近にあることが必要であり、その点で保育学関係者の積極的な関与も求められる。