

地方における保育施設及び保育人材の確保について

～いすみ市の子育て支援の今後を見据えて～

千葉県いすみ市 高橋 未樹



はじめに

いすみ市では「子育て千葉県一」を掲げ、子ども医療費助成の上乗せや保育料の独自軽減などを行っている。平成 27 年の「いすみ市子ども・子育て支援事業計画」の調査では「いすみ市が子育てしやすい環境と感じる」という回答は半数以上（66.5%）となっており、多くの世帯が肯定的な評価をしている。特に当時自己負担の無かった子どもの医療費助成制度は高く評価されていた。保育においても、「保育など、利用者負担が安い」や「低年齢児への保育ニーズが充実している」などの項目で評価を得ていた。

しかしながら、保育において、今後、国による段階的な保育料の無償化が控えており、いすみ市でも保育料や保育現場に大きな影響を及ぼすと考えられる。また、業務を行う中で保護者や保育士の様々なニーズに直面するたび、いすみ市の子育て支援施策への「さらなる質の向上」や「多様性」の必要性を感じざるを得ない。

本レポートにおいては、現在の保育所を取り巻く状況と課題、保護者の要望や保育士のニーズを整理し、本市における保育の在り方を考察したい。

1. いすみ市の概要、子育てニーズ

(1) 概要

いすみ市は千葉県の南東部に位置し、平成 17 年 12 月 5 日に旧夷隅町と旧大原町、旧岬町の 3 町が合併して誕生した総面積 157.44km²の市である。市の東側は太平洋に面しており、沿岸の器械根と呼ばれる岩礁地帯ではイセエビやタコなどの海産物が豊富であり、陸地では温暖な気候と肥沃な耕地で四季折々の農作物が豊かに実る、自然に恵まれた地域である。また、45km 圏に千葉市、75km 圏に東京都心をとらえており、市内の JR 大原駅から東京駅までは特急で約 70 分である。

人口は平成 30 年 7 月 1 日現在で 38,473 人であり、合併当初の 43,373 人から 4,900 人減少している。平成 27 年 10 月の「いすみ市まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては今後も人口減少が継続し、2040 年には 27,107 人になると予測されている。いすみ市の人口減少は国や千葉県よりも早いペースで進む見通しとなっており、要因としては自然減が大きいものの、10 代後半から 20 代前半の進学・就職を理由とした社会減も大きく、子育て世代もしくはプレ子育て世代の転出が出生数の減少に大きく関与していると考えられる。

子育て支援においては、子ども医療費助成の拡大や、病児保育、子育てヘルパー、産後ケアについて補助を行っており、特に保育関係においては、保育料を市独自階層や独自の第 2 子半額及び第 3 子無償化など費用面の助成とともに、延長保育や一時保育、休日保育などを実施し、保護者の負担軽減を図っている。保育所は市内に公立保育所型認定こども

園が 1 ヶ所、公立保育所が 9 ヶ所、私立保育所が 1 ヶ所あり、平成 30 年 4 月 1 日現在 855 名が在籍しており、保育所への入所率は 3 歳以上児が約 95%、2 歳児が約 70%、1 歳児が約 45%、0 歳児が約 25%である。都市部との比較をすると、千葉県松戸市の平成 29 年の調査では 1.2 歳児が 38.8%、0 歳児が 14.5%であり、都市部よりも保育所へ入所する年齢が早く、「いすみ市子ども・子育て支援事業計画」によると女性の労働力率において子育て世代の落ち込みが全国平均よりも緩やかであり、働く女性の割合が高い。

(2) 子育てに対するニーズ

「いすみ市子ども・子育て支援事業計画」(平成 27 年 3 月)の調査では、図 1 のとおり、当時自己負担の無かった子ども医療費助成や「学童保育の充実」、保育の面では、「保育料などの利用者負担が低い」点や「低年齢児への保育ニーズの充実」が良い点として 66.5%の世帯から評価された。しかしながら、評価が低かった点としては、「遊び場が充実してい

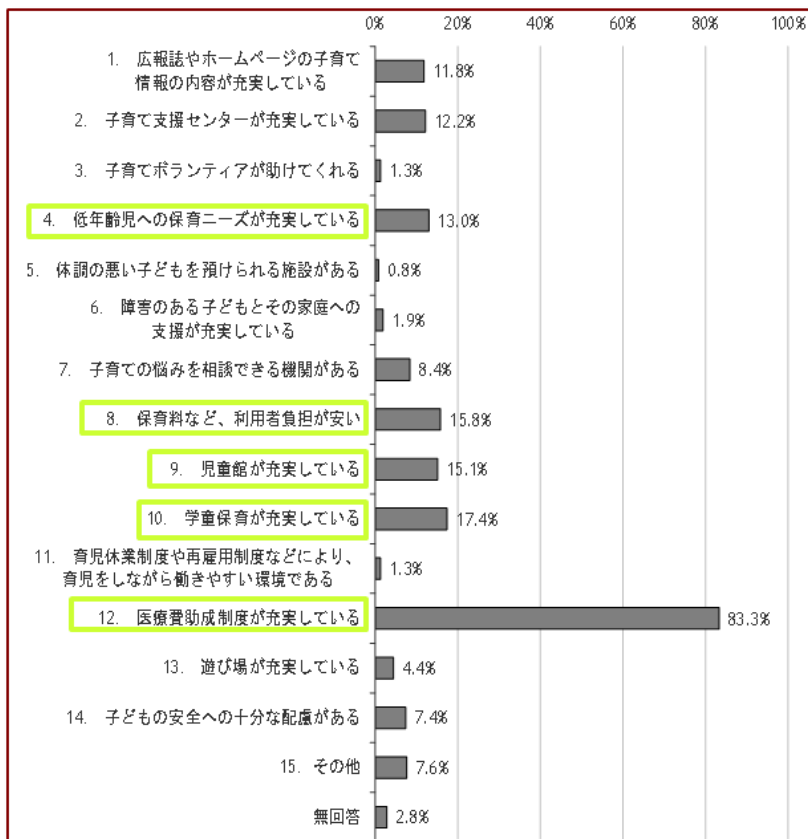


図 1 「いすみ市子ども・子育て支援事業計画」(平成 27 年 3 月)より

ないこと」や、病児保育(平成 27 年度から市内医療機関で開設)、「育児をしながら働ける環境でない」、「子育て情報が少ない」などの意見が多かった。

さらに、「子育てしやすいまちづくりのために重要だと思うこと」という項目では、一般的に指摘されている経済的支援の充実や、医療機関での小児医療体制の充実の次に、「乳幼児の遊び場(公園や児童館など)の整備」や「子育てしながら働きやすい職場環境の整備」の割合が高い。

次にいすみ市では他地域からの移住を促進していることから、移住者の動向に注目する必要がある。平成 29 年に総務省が実施した、「過疎地域への移住者に対するアンケート調査」では、移住する際に重視した条件のうち、10、20 代及び 30 代は「子育てに必要な保育」「教育施設が整っていること」をそれぞれ 2 位、3 位に挙げている。併せて、同年代の移住理由としては「自然環境や働き方、暮らし方」「子どもとの時間」が挙げられていることから、10 代から 30 代の移住者は子どもや自分が楽しむ場や、保育環境やサービスへ

の関心が高い。

以上から、いすみ市の子育て支援には、今後、子どもや保護者がより一層楽しめる場所やイベントの提供、多様なニーズへのきめ細やかな対応が要望されていると考えられる。

2. 保育を巡る環境の変化

(1) 保育士への支援

「東京都保育士実態調査報告書」（平成 26 年 3 月 東京都福祉保健局）によれば、就業している保育士による現在の職場の改善希望として、図 2 のとおり給与や職員の増員、及び事務・雑務が挙げられている。

給与については首都圏で処遇改善が相次いで実施され、都道府県レベルでは東京都で月額 4 万円、千葉県で月額 2 万円の補助がなされている。千葉県松戸市では独自の保育士確保策に取り組んでおり、「松戸手当」として月額 4 万 5 千円～7 万 2 千円が支給され、保育士独自の家賃補助や保育所への優先入所の施策を行っている。さらに、松戸市では 10 年勤続の場合、表彰され金券の進呈がなされている。

また、保育士の増員や事務・雑務の軽減については、待機児童対策としてしばしば取りざたされる潜在保育士を活用することで、一人あたりの負担を減らす職場づくりが考えられる。潜在保育士は保育士の資格を持ちながら社会福祉施設に勤務していない保育士で、保育士登録者数のうち全国で 64%、千葉県で 68.1%に上る（図 2）。保育士は全業種と比較して、離職率も高く、保育士登録者の内、24 歳以下の 38.7%が潜在保育士である。つまり、保育士登録者の 4 割近くが資格を取ったにも関わらず、一度も保育士として勤務しないか、2 年以内に離職している。さらに、この割合が 25～29 歳で 56.7%にまで上昇することからも、20 代前半で離職し、そのまま保育士の仕事に就かない場合が多いと考えられる。

社会福祉施設等に勤務していない保育士の推計(年齢階級別)

	保育士登録者数 (A)	勤務保育士数 (B)	差 分 (A - B)	割合
70 歳～	9,646	719	8,927	92.5%
65 ～ 69 歳	21,939	2,482	19,457	88.7%
60 ～ 64 歳	57,134	4,169	52,965	92.7%
55 ～ 59 歳	87,936	19,368	68,568	78.0%
50 ～ 54 歳	106,244	31,631	74,613	70.2%
45 ～ 49 歳	101,876	33,356	68,520	67.3%
40 ～ 44 歳	114,811	36,312	78,499	68.4%
35 ～ 39 歳	145,249	46,129	99,120	68.2%
30 ～ 34 歳	163,623	61,386	102,237	62.5%
25 ～ 29 歳	220,543	95,425	125,118	56.7%
～ 24 歳	157,002	96,278	60,724	38.7%
合 計	1,186,003	427,255	758,748	64.0%

保育士登録者数：厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ（平成 25 年 4 月時点）

勤務保育士数：平成 26 年賃金構造基本統計調査

年齢階級別については、平成 25 年社会福祉施設等調査の勤務保育士数との割合から推計

図 2 「保育士等に関する関係資料」厚生労働省 平成 27 年 12 月

このようなことから、勤務時間の柔軟性や勤務環境の改善により、潜在保育士に現場で活躍してもらうことが必要であると考えられる。

いすみ市では管内の保育所のほとんどが公立の為、正規職員の給与は市の規定に基づいており、給与面での改善の余地が少ない。しかしながら、公立保育所の保育士のうち約4分の1を非正規の臨時職員として雇用しており、臨時職員なしでは現在の保育所の利用定員の確保ができない。もし今後都市部を中心に私立保育所等の処遇改善が進めば、いすみ市に居住する保育士であっても、給与等の待遇が高い地域への就職・転職をしてしまうケースが増加し、人材の確保が困難となる可能性が考えられる。実際、近年の退職者の多くが臨時職員や任期付短時間正職員であり、人材の流出危機はすでに始まっていると考えられる。よって、今後は、一定の処遇改善とともに、ワークライフバランスを重視した勤務形態や職場を提供し、事務等を非資格職に分担したり、ICTを利用した午睡確認システムや保護者連絡システムを導入したりすることで、保育士の負担軽減を図る必要があると考えられる。

(2) 保育料の無償化

幼児教育の無償化については2019年10月1日からの開始が予定されている。これにより、3～5歳児までの全て、及び0～2歳の非課税世帯に属する子の保育料が無償化される。いすみ市では3～5歳の児童のほとんどが保育所へ入所しているため、また、0～2歳児は対象世帯の少ない非課税世帯のみに限定されているため、入所人数への直接的な影響は少ないと考えられる。しかしながら、以下の2点のような間接的な影響が大きいと予想される。

まず保育料について、現在いすみ市では国基準の保育料よりも約20%程度軽減した保育料を設定している。併せて、国の多子軽減対象とならない世帯でも申請により市税・保育料の未納が無い場合において、第2子を半額、第3子を無料としており、アンケートにおいても、利用者負担額の安さは保護者からも評価されている。保育料の無償化がスタートした場合、都市部や近隣市町村と保育料の安さは拮抗してしまい、優位性を欠くことになる。

次に、無償化により首都圏を中心とした都市部での入所児童が増加する場合、都市部での保育士の雇用も比例し増加が見込まれる。都市部ではすでに先述の松戸市に見られるように、保育士の処遇改善が進んでおり、利便性の高い都市部が高待遇で求人を増やせば、保育士は都市部に集中し、いすみ市など地方で就職する保育士は減少するだろう。保育所では1名の保育士につき0歳児であれば3名、1～2歳児であれば6名の配置が必要であり、低年齢からの入所が増加している現在、保育士の確保が困難になれば、入所希望児童全員の受け入れが困難になると考えられる。

(3) これからの「子育て支援」

いすみ市の女性の就業率は全国値よりも高い値であり、平成12年から平成22年では20歳から40歳までの子育て世代の就業率が上昇している。また、結婚妊娠を経ても仕事を継続する女性が増えていることから、今後いすみ市で人口減少が進んだとしても、児童全体

の数は減少するものの、各年齢の入所率は増加すると考えられる。入所希望児童が低年齢であるほど、入所率の伸びしろ、及び保育室の面積や保育士の確保が必要となるため、今後、入所希望児童全員の受け入れが困難となり、仕事復帰できない母親や、希望外の保育所の入所となり登園時間がかかったり、近所の友達と別の保育所になったりする場合が想定される。

また保育料が無償化により一律となろうとしている今だからこそ、子育て世帯やこれから子育てをする世帯に選ばれる市町村となるためには、新たな施策が必要である。保育人材の確保についても処遇改善など一定の効果があっても、お金を積むだけでは都市部に敵わないため、新たな働き方や環境面で施策を講じる必要があると考えられる。

いすみ市の保育の質を低下させないためには、(1) 保育所施設の確保、(2) 保育人材の確保が必要であると考えられる。

3. 注目される各地の保育関連施策

(1) 松戸市における小規模保育施設整備

松戸市は千葉県北西部に位置し、人口 490,632 人（平成 30 年 10 月 1 日現在）の千葉県でも有数の人口を誇る市である。松戸市では平成 28 年度から平成 30 年度までで、保育所への申込者が約 1,300 人増加しているものの、これに伴い施設を整備したことでほぼ同数の定員を確保し、国基準の待機児童は 3 年連続で 0 人である。

松戸市では上述の松戸手当などの保育士確保策の他に、施設の拡充、整備についても取り組んでおり、0～2 歳児は小規模保育事業を、また 3～5 歳児に対しては幼稚園預かり保育事業の拡充を推進している。

小規模保育所とは市町村によって認可される保育施設（地域型保育事業）のうちの 1 つであり、市町村や民間事業者等が実施主体となり、0 歳～2 歳まで 6～19 人の定員で保育を行う施設である。小規模保育所であれば、通常の保育所とは異なり空き家や空き店舗を活用し、早期かつ低コストの開設が可能となる。駅周辺など利便性の高い地域に、事業に適した物件があれば、ニーズに応じて素早く開設することも出来る。また少人数であることから、きめ細やかな保育や、保護者のニーズに対応した質の高い保育を行うことができる。と考えられるため、待機児童対策に加えて、保育内容や質について保護者が選択する機会も創出できる。

松戸市では保育所整備嘱託職員を活用し、保育所の開設にあたって、事業の適正を満たす物件の確保を行ったり、事業者や民間保育園運営法人に対して、事業運営シミュレーションの提示を行ったりして、事業者の新規開設をサポートする体制を整えることで、小規模保育所の拡充整備に取り組んでおり、平成 30 年 4 月 1 日時点では県内 1 位の整備数となった。また、利用支援コンシェルジュの巡回相談や危機管理研修会や情報交換の機会を定期的に設け、市でも保育の質の確保に積極的に取り組んでいる。

(2) 人材 地域おこし協力隊の採用事例

地域おこし協力隊とは、都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を移動し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱する制度であ

る。隊員は概ね 1 年以上 3 年以下の期間、地域に居住して地域ブランドや地場製品の開発・販売・PR 等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民生活支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図っている。平成 21 年度には全国 31 団体、89 名にとどまっていたものの、平成 29 年度には 997 団体、4,976 人（特別交付税措置算定ベース 4,830 人）までに増加した。いすみ市でも平成 29 年度の特別交付税措置算定ベースでは、県内最多の 18 人の地域おこし協力隊が農林業や空き家対策、インバウンドなど様々なジャンルで活躍している。

このように地域おこし協力隊は全国的に増加している。しかし保育士など一見すると、起業やまちおこしとは縁が遠いと考えられる分野においても、地域での子育て支援の拡充を支援する人材として、各地で地域おこし協力隊を導入した取り組みがなされている。移住・交流推進機構（JOIN）の地域おこし協力隊サポートデスクでは、平成 30 年 11 月 27 日時点で地域おこし協力隊の募集は 362 件あり、うち保育所や学童保育など子育て関連の施設で活動を行う募集は 6 件であった。

全国地域リーダー養成塾現地視察で訪れた宮崎県西米良村においても、地域おこし協力隊としての保育士の募集を行っており、平成 26 年度に 1 名の採用があり 1 年後、公立の保育所の職員として採用しているが、地域での子育て支援等への関心というよりも、西米良村への移住の目的が主であったとのことであった。

また、島根県西ノ島町においては、地域おこし協力隊として平成 29 年度に保育士の採用を試みた。平成 29 年度において、採用者はいなかったものの、町内の公立私立の保育所各 1 か所への臨機応変に町が派遣するために地域おこし協力隊としての募集を行った。また正規職員としての採用と地域おこし協力隊としての採用の差については、正職員は固定給及びボーナスにおいて地域おこし協力隊よりも好条件になるものの、地域おこし協力隊であれば、住居の確保に加えて、家賃補助や月額 1 万円の転入一時金など、移住に際しての初期費用に加えて、最初は 1 年間の任期であることから、島外からの募集に際しては、正規職員よりも気軽な応募を狙いとしたという。西ノ島町では業務や採用後のビジョンは正規の保育士に倣うものの、地域おこし協力隊ならではの強みを生かした保育士募集の手法については戦略的に行われていると考えられる（12 月 3 日、電話取材による）。

そして、西ノ島の隣の知夫里島、知夫村においては、保育所で業務を行う地域おこし協力隊として、平成 28 年に 2 名、平成 30 年に 1 名の採用を行った。知夫村においては、保育士の不足や、放課後児童クラブや病児保育施設の創設に向けて募集を行った。平成 28 年度採用の 2 名については、現在村営保育所の正規職員として知夫村に採用されており、地域おこし協力隊としての活動期間中も、正規職員等と就労形態に大きな差はないとのことであった。知夫村においても、採用された地域おこし協力隊の方々には、地方での子育て支援等への関心というよりも、移住の目的が先立っていたとのことであった（12 月 3 日、電話取材による）。

（3）人材 地域おこし協力隊の活動事例

佐賀県では 5 名の地域おこし協力隊が「さが地域ツズサポーター」として活動している。「地域ツズサポーター」は佐賀県が取り組む「子育てし大県“さが”」の実現に向けて、県

内での地域づくり団体の活動に、子育て世代など若い世代が親子で参加できる機会を創出することを目的としている。太良町エリアで活動する協力隊員は、保育園主催の交流会や町主催のイベントに参加したり、ベビーマッサージの先生やアロマセラピストたちと月に1回のペースでお茶会を開催したりしながら、子育て世代のニーズを把握する活動をしている。また基山町エリアの協力隊員は子育て支援センターへの巡回相談や情報発信、地域団体イベントを子育て世代が参加しやすい形にコーディネートする活動を行っている。このように佐賀県の「地域ZZサポーター」は保育士や学童保育の支援員等で直接保育を行っているわけではないものの、子育て世代と地域をつなぎ、居場所や活動の場所を広め、子育て世代への支援から地域の活性化に取り組んでいる。

4. いすみ市が取り組むべき子育て支援

(1) 場

いすみ市には公立保育所が10施設あるものの、定員の充足率が60%以下の施設が半数近くを占めている。一方、各保育所乳児室や一部保育所では定員が100%近く、児童の入所を受けられない保育所もある。このことから、保育所が設置・認可された当初よりも、入所ニーズに大きなずれが生じている。

この課題を解決するために、千葉県松戸市のような小規模保育所の設置を提言したい。松戸市の例にみるように、小規模保育所であれば0歳から2歳の入所ニーズの増加にピンポイントで対応することが出来る。また小規模保育所であれば人数的にも施設規模的にも小回りが利き、変わり続ける保護者の保育所に対するニーズにもいち早く対応することができる。

いすみ市においては、空き家や空き店舗などが地域の活性化の課題となっている。設置に関して小回りが利く小規模保育所であれば、これらを課題としてではなく資源として活用することができるのではないか。特に商店街や駅周辺の空き店舗を利用することができれば、空洞化する商店街に子どもの声と活気を届けることができ、商店街の活性化にも寄与することが考えられる。

今後少子化によりニーズが減少する場合であっても、子どものための施設として改修済みの物件となるため、子育て支援センターなど子育て支援に比重をおいた拠点から、母親たちのためのコワーキングスペースなど、地域での学びから就業・創業の拠点まで、小規模保育所としての縮小・廃止後も、保育所と比較すれば、選択肢は多いと考えられる。さらにいすみ市でも平成30年9月21日に「いすみ市クラウドソーシング手数料助成事業実施要綱」が施行されたため、宮崎県日南市の「月収20万円ワーカー育成プロジェクト」にみられるように、母親たちがIT技術を学び、就業・創業につなげるクラウドソーシングの拠点にもなりえると考えられる。このように、地域のプラットフォームとしての可能性も持ち合わせることができる。

(2) 人材

いすみ市では公立施設で勤務する保育士がほとんどを占めるため、都市部との処遇改善の競争は効果を上げることができない。もちろん、離職率の高い臨時職員や任期付短時間

正職員については、平成 32 年 4 月 1 日以降に会計年度任用職員制度が開始されるため、離職率を下げるためにも処遇改善や働きやすい職場づくりを実践する必要がある。

そこで、働きやすい職場づくりや小規模保育所の運営人材として、地域おこし協力隊としての保育士（以下、地域おこし保育士という）の採用を提言したい。

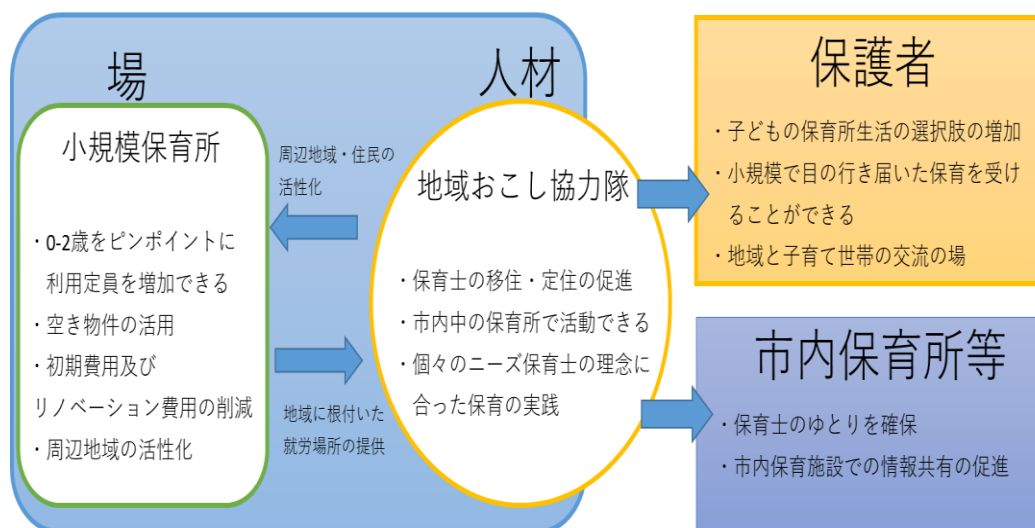


図 3 小規模保育所及び地域おこし協力隊の活用による効果

まず、働きやすい場づくりとしては、日本各地の地域おこし保育士の募集の事例のように、既存の保育所等に派遣することで、保育所サイドでは一時的な人手不足の解消や、発表会や運動会のサポーターとしての人材を補うことで、保育士の負担を軽減し現場に余裕をもたらすことが出来る。また、各保育所に地域おこし保育士が“巡回”することで、市役所が発掘できなかった保育所のトラブル原因や各保育所での差異を現場の目線で発見し、重大なトラブルにいち早く対処できる。このように、地域おこし保育士は既存の保育所等での実情を把握し、現場の情報をいち早く収集する機能として活かすことができ、既存の保育所等では保育士たちがより子どもや保護者への理解を深めるゆとりを持つことが出来るようになる。

小規模保育所は開設当初は施設や保育士の様子が周知されず、住民に受け入れられる可能性が低い傾向があるため、より住民にとって身近にするためには、地域おこし保育士による運営が望ましいと考えられる。地域おこし保育士であれば、地域おこし協力隊のネットワークを活かし住民と顔なじみになる機会を設けることで住民に近い保育士となることが出来る。また、新規施設であれば、地域おこし保育士が、都市部では場所等の制限で実践できなかった、彼らの志す保育を実践する場となり得、保育士としてのやりがいを出ることが出来る。保護者にとっても保育中の行事や食事などの保育スタイルを選択できる機会となり、ニーズに対応しやすくなり得ると考えられる。また佐賀県の「地域ツズサポーター」のように、いすみ市内各地域に地域おこし保育士を複数配置が出来れば、保育だけでなく、放課後児童クラブや産後ケアや子どもの居場所づくりなどにも寄与することが出来る。この他にも地域での農林水産業に携わる他の地域おこし協力隊との連携により

独自のイベントを展開することも可能であり、任期後の起業や NPO 創設の場としてリノベーションすることができる。

5. 提言の課題と対策

いすみ市へ提言については前章のとおりになるものの、(1) 場と (2) 人材についての課題と対策について整理する。

まず、(1) 場づくりについては、住民理解の問題が挙げられる。小規模保育所であっても保育所として運営するためには、調乳室や幼児用トイレ等の改修を要する。人口自体は減少傾向が続くなかで、税金を投じた新たな施設の設置は、反対する声も少なくないと考えられる。さらに、平成 28 年に市川市で「子供の声でうるさくなる」などの近隣住民の反対を受け私立保育園が開園を断念した例など、近年子どもの声を騒音とする意見が顕在化しており、周辺住民の理解なくして設置することはできない。こうした課題に対して、より一層緻密な人口や保育ニーズの分析を継続して行ったうえで、ワークショップなどを導入部とし、住民の理解を促すビジョンの提示を実施する必要がある。また、いすみ市では現在、子育て支援センターにおいて地域の住民と子どもと一緒に体操や畑づくりを行う「エンジョイスローライフ」のイベントをさらに発展させ、地域が子育て世帯に対する理解を深める活動も有効であると考えられる。

(2) の人材については、聞き取り調査の結果のとおり、募集がなく採用に至らない場合やすぐに退任してしまう場合が想定される。これについては、住居など移住や活動をするにあたっての初期費用の充実や活動時間や内容などの魅力を詳細に PR したり、移住体験や保育ボランティア体験を通したりして、移住した際の生活ビジョンを明確に提示することで、活動や処遇に関する不安を払しょくできると考えられる。

また、新潟県長岡市が地域おこし協力隊の受け入れを希望する地域や団体に対して行っている「長岡市地域おこし協力隊受け入れ意向調査票」のような視点を取り入れながら、募集条件を精査し、地域おこし保育士や受け入れ側の相互理解を深めることで、応募者の増加や地域おこし保育士の定住を促進できると考えられる。

おわりに

本レポートでは問題提起を「多様性」としたものの、その原点は、「困っている保護者や保育士、そして子どもがいる」ということである。私自身が業務上接するのは保護者や保育士であり、子どもと接する機会はほとんどない。だからこそ、保護者や保育士の意見を聞き、保育所への入所事務や対応を行った後に「本当に子どものためになっていただろうか」と疑問に思うことがある。疑問に思い続けることはより良い方向を模索することでもあり、保護者にとっても保育士にとっても永遠のテーマのはずだ。

しかしながら、制約の多い現代、特に地方こそ現場での保育の選択肢や“逃げ場”が少なく、大人も子どもにもゆとりが少ない。その結果、保育所に対する苦情や保育士の職場に対する不満、子どもの“不登校”などにつながっていると考えられる。いすみ市の公立保育所は数が多いことも起因し、「公立だから市内一律に」という風潮もあり、全ての保育

所で実現できないことは控える傾向があるものの、保育所は子どもの集団生活のファーストステップでもあるため、可能性の芽を見捨てず、大切に育てる、「多様性」が求められると考える。もちろん、どこでも同じサービスが受けられることも大切であるものの、家庭ごとに様々な支援やサービスを求めている場合もある。現状であればギャップとなるが、将来を見据えればチャンスがあると考えられる。このチャンスには未来を担う子どもたちの躍進もかかっている。保育所は保護者を現在の地域の働き手としながら、地域で子どもを育むことが可能な、行政及び地域が注目すべき“資源”の1つである。

参考文献

- 「いすみ市子ども・子育て支援事業計画」 いすみ市 平成 27 年 3 月
「いすみ市まち・ひと・しごと創生総合戦略」 いすみ市 平成 27 年 10 月