

『学童保育指導員の“今”見える化アンケート』

このアンケートは、2021年4月～8月に現場で働く学童保育指導員2,245名の協力を得て実施されました。ご協力いただいた皆さま、本当にありがとうございました。

全国的な規模で学童保育指導員の労働実態を調査するアンケートは、初めての試みです。全国で働く職員の数（175,583名－厚労省2021年調べ）からすれば僅かかもしれませんが、現在学童保育指導員が抱えている様々な問題を客観的な数値として可視化することができる貴重な資料を持つことができました。結果の分析、統計処理、報告コメント等にご協力いただいた二宮先生（和歌山大学）、大谷先生（鳥取大学）に心より感謝を申し上げます。

このアンケート調査は当初2019年に準備していましたが、新型コロナウイルス感染症対策のため1年以上実施が遅れました。コロナ禍により、学童保育は社会の根幹に不可欠な存在であることが全国的に明らかになりました。これからさらに学童保育で働く私たち指導員がどのような状況にあるのかをアピールし、自治体や国に対して私たちの切実な要求を訴え続けていかなければなりません。

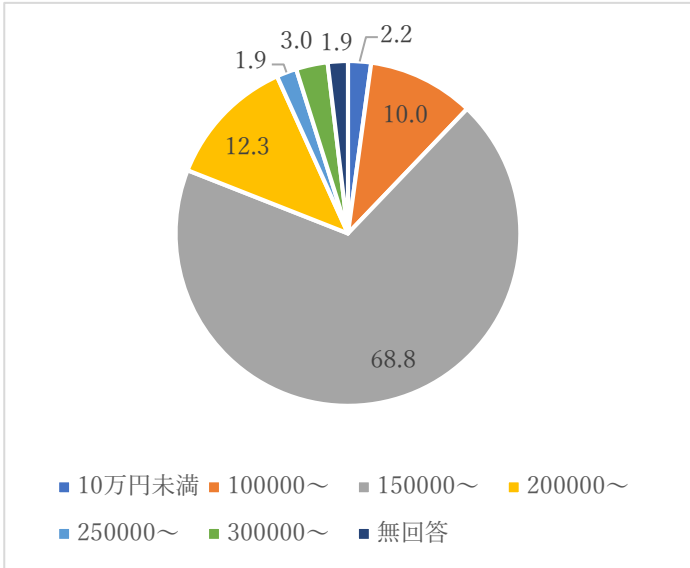
自治労連では非正規労働者の運動を大きく発展させようと“つなげる・つづける・たちあがる”（3Tアクション）をスローガンに、非正規労働者の組合加入促進・組織化を運動の柱の一つに掲げています。学童保育指導員の課題は、非正規労働者そのものの課題でもあります。学童保育指導員の責任と役割の大きさ、それに見合った処遇、賃金・労働条件を実現するために、このアンケート報告が全ての学童保育指導員の一助となることを期待します。

2022年12月23日

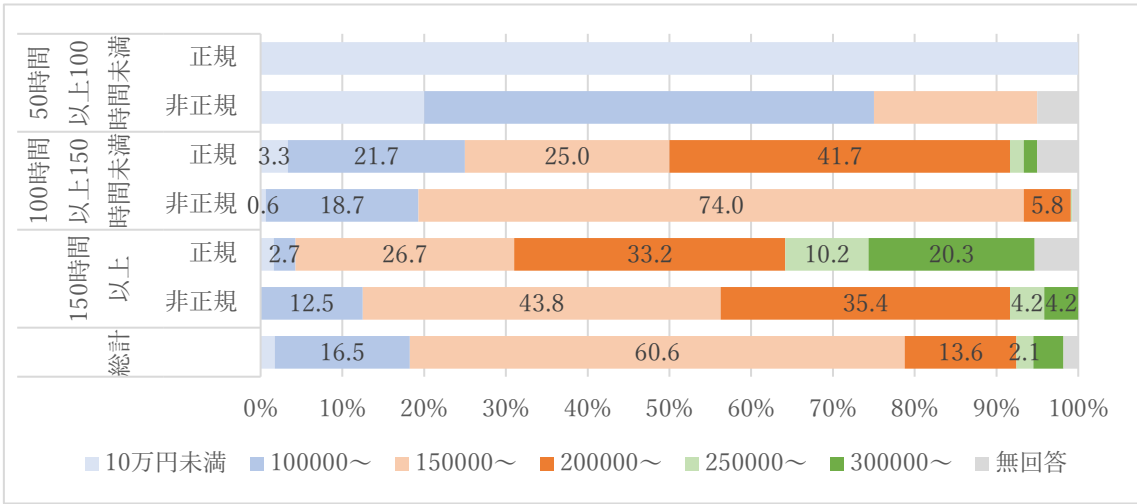
自治労連 非正規公共関係労働者評議会
学童保育全国連絡会

3. 調査方法・調査期間

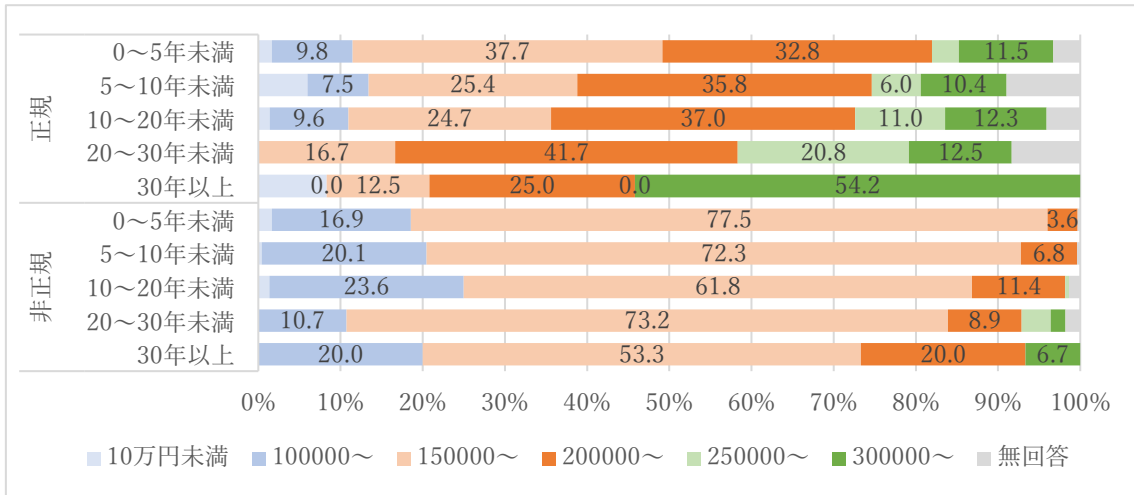
調査対象は全国の学童保育指導員（支援員・補助員）とし、アンケート用紙8,000枚を配布しました。回答はオンラインとアンケート用紙の併用で行い、2021年6月～9月末に25都道府県から2,245人分を回収しました。なおこの度の調査では、広島県の回答者が31.4%と最も多くなっています。厚労省調査（2020年）によれば広島県のクラブ数は757か所で全国2万6,625か所の2.8%です。必ずしも全国平均を示していることではないことに注意が必要です。また運営形態の問いでは、自治労連が行ったアンケート調査ということや広島県の回答が多いこともあり公設公営の割合が76.2%となっていますが、実際に全国で公設公営の占める割合は30.4%です。



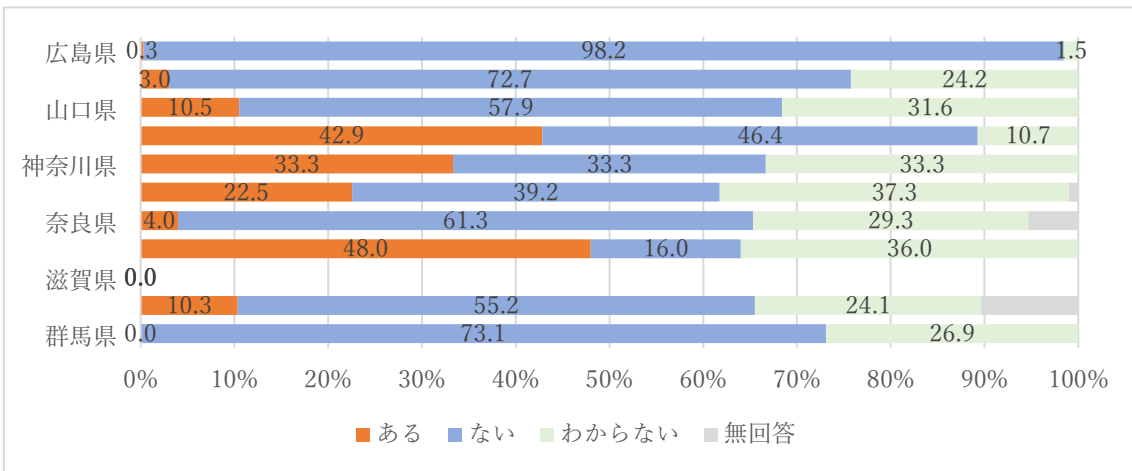
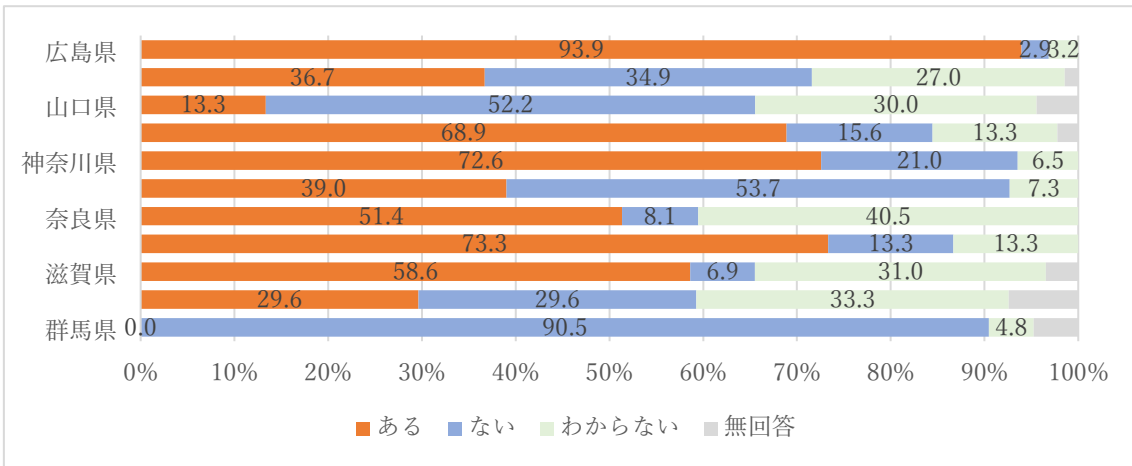
【図1 月給類型】
 月給は 15 万円～20 万円未満が最も多く 68.8%を占める。賃金は総じて低いことがわかる。



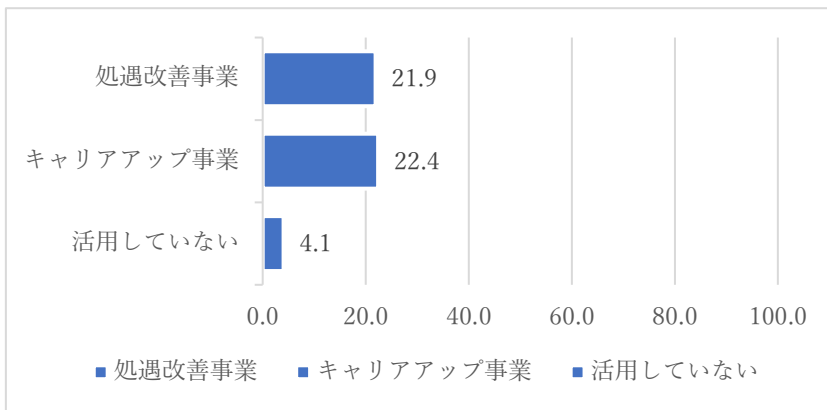
【図2 雇用形態・労働時間ごとの月収類型】
 雇用形態を正規・非正規の二つに区分し、労働時間ごとに月給類型をしめしたところ、同じ労働時間区分でも正規と非正規の間で格差のあることが示された。



【図3 雇用形態・経験年数別の月収類型】
 雇用形態・経験年数別の月収類型では、正規・非正規ともに経験年数が多くなるほど月収は上がるが、正規の上昇に比べて非正規では少ない上昇幅となっている。

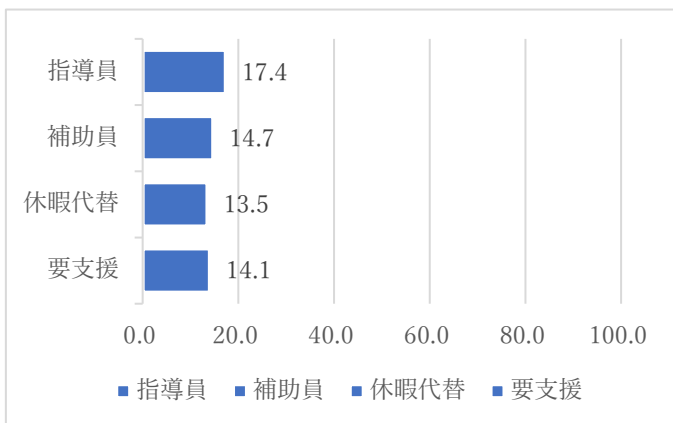


【図4 都道府県別昇給 上段：月給の場合、下段：時給の場合】
昇給の有無は都道府県によって異なり、地域による格差がある。
月給の場合には広島県が高いが、時給では大阪府・岡山県が高く、神奈川県は両者とも比較的高い。山口県や福岡県、群馬県はいずれにおいても昇給が少ないことが分かる。



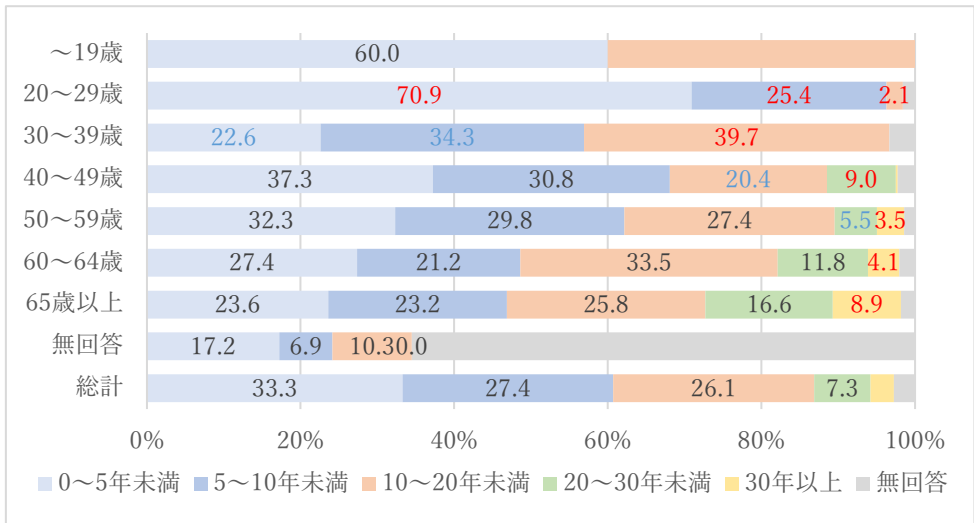
【図5 処遇改善事業等】

処遇改善事業、キャリアアップ事業の実施率は 20%程度である。公営施設では、ほかの会計年度任用職員との兼ね合いからこれらの事業を活用しないとしている所もある。事業を活用するか否かによっても、都道府県ごとの格差は広がっていると考えられる。



【図6 欠員】

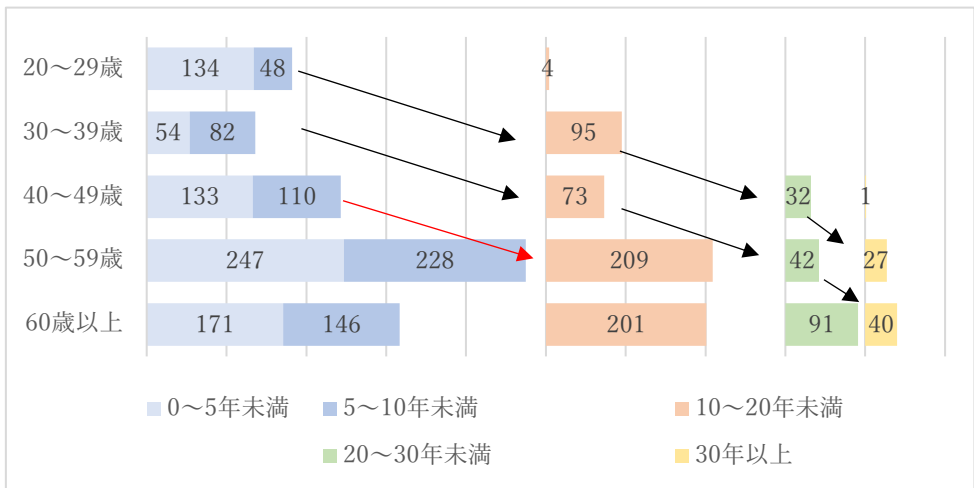
欠員はそれぞれの理由で 15%程度である。予測通りの人手不足の実態が浮き彫りになる。



【図 7-1 勤務の継続性】

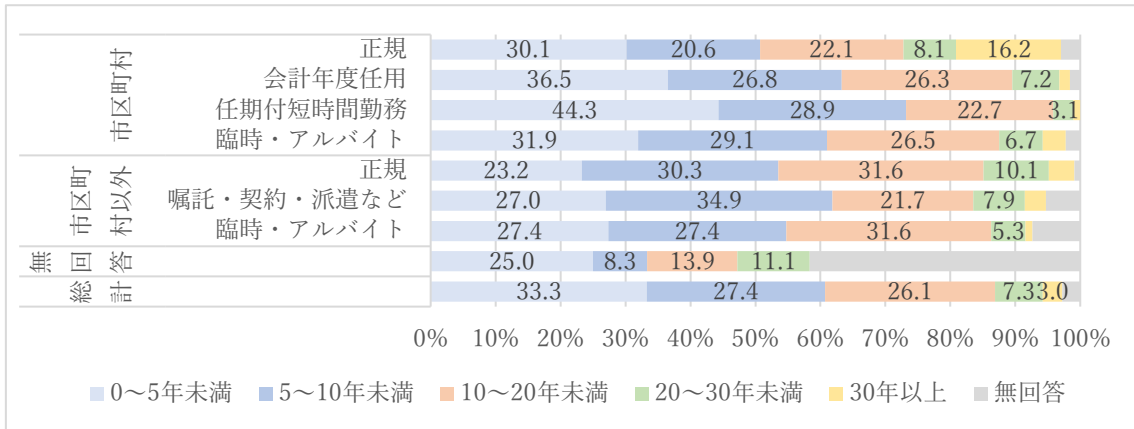
年代によらず、経験年数 10 年未満（薄い水色と濃い水色部分）が多く、20 歳代から継続して勤務している者は、30 歳代で 39.7%、40 歳代で 9.0%、50 歳代で 3.5%となる。

どの年代になっても就業する人がいることがわかる。

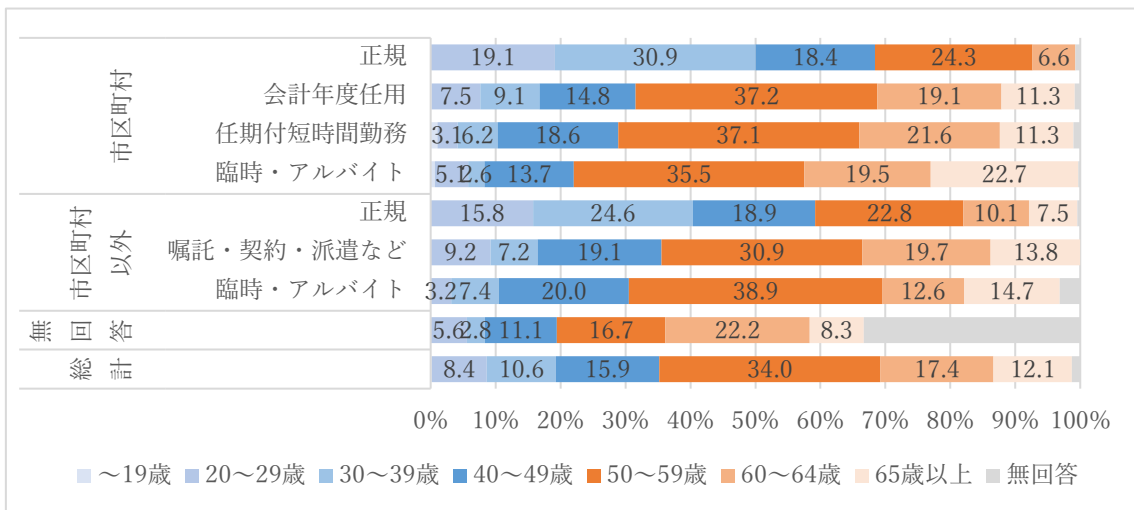


【図 7-2 勤務の継続性】

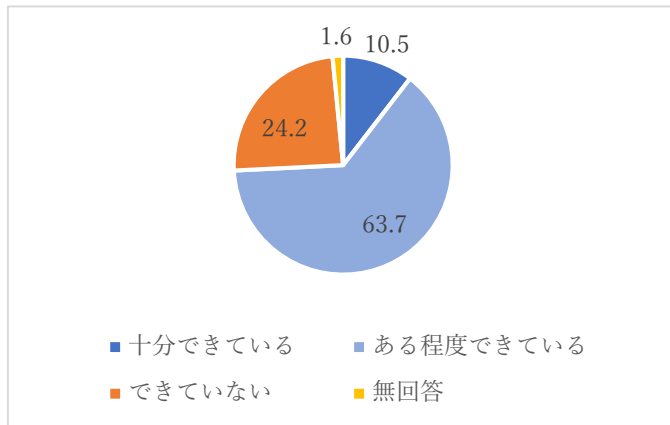
現在 30・40 歳代での 10 年以上の経験者が少なく、若い年齢層での就業の継続が難しい（黒矢印）構造となっている可能性がある（かつて 20 歳代での就業者が少なかった等、必ずしも 20 歳代で就業した者が辞めていることを示しているわけではない）。一方で 40～50 歳代になって就業するパターンが多く、またこのパターンでは継続的に勤務する傾向が強いことが推察される（赤矢印）。



【図 7-3 勤務の継続性】
 勤続年数に関連する要因として、労働者の雇用形態が考えられる。雇用形態によって勤続年数が異なり、正規職員であるほど勤続年数が長い傾向がある。安定した雇用が勤務の継続性を担保すると考えられる。

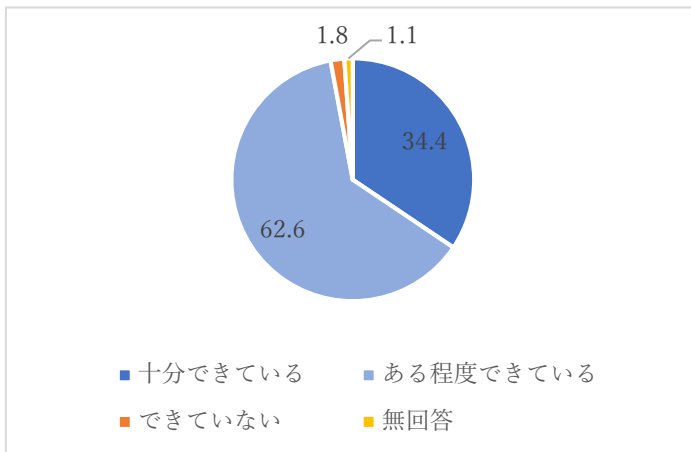


【図 7-4 勤務の継続性】
 正規職員はそれ以外の雇用形態と比べて若年層が多く、こうした傾向を加味すれば、正規職員であることと勤続年数が長いこととの関連はより強くなることが想定される。



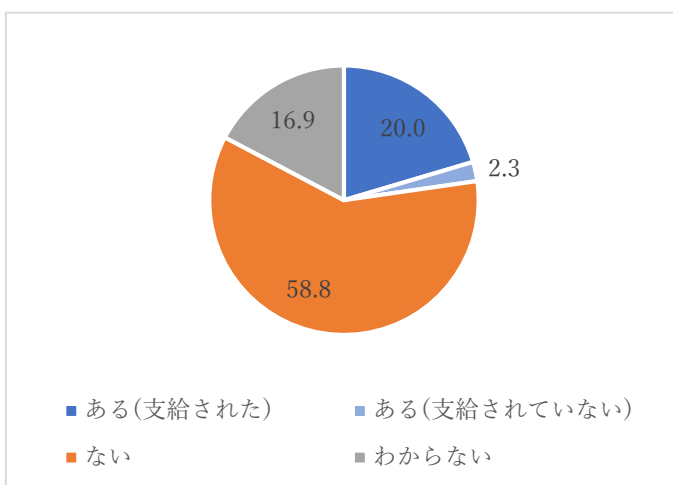
【図8 3密対策】

3密対策はおよそ3/4が「十分できている」「ある程度できている」と回答している。自由記述欄には「群れて遊ぶことも大切」「くつつかないように注意するが、それでよいのか迷う」「子どもの人数に対して十分な部屋の広さがない」などの意見が目立った。



【図9 感染防止対策】

感染防止対策は97.0%が「十分できている」「ある程度できている」と回答している。「消毒作業などできることはやっているが、どこまで対策すればよいかわからない」との記述が目立ち、日々の感染対策についての不安を指導員が感じていることがわかる。



【図10 慰労金・特別手当】

新型コロナウイルスに関わる慰労金や特別手当は、20.0%が「ある」と回答している。また、支給の対象を民間施設とし、公務員を対象外とした市区町村が目立つ。支給の仕方に地域格差あり。

まとめ

アンケート結果から、多くの学童保育指導員は、仕事に誇りと魅力をもって奮闘している様子が見えてきました。しかし雇用の実態は低賃金かつ非正規の立場がほとんどで、仕事量や専門性にみあわない処遇の低さから「人が続かない・集まらない…」ということが深刻な指導員不足につながっているということが明らかになりました。「放課後支援員」の資格をとってもすぐにやめてしまうのはもったいないことです。子どもたちにも還元されていないと言えるでしょう。そのうえ都道府県により給与格差が大きい現実も浮かび上がってきました。子どもたちが笑顔で学童生活を送るためには、指導員が専門性を発揮し安心して働き続けられる労働環境が必須です。これからも運営指針に基づき継続的に常勤できるように、また若い指導員が定着するように身分や労働条件を引き上げる運動を拡げていきましょう。

最後に、多くの地域からこのアンケートを通じて、未組織の学童保育指導員から回答が寄せられたとの報告を受けました。様々なメディアを通じて学童保育指導員の実態を訴え続けると同時に組合の組織拡大に取り組み、ひとりでも多くの新しい仲間を増やしていくことがこれからの大きな課題です。