

タイトル	北海道における失業・不安定就業問題（ ）：指定管理者制度が導入された施設で働く人たちの雇用・労働
著者	川村，雅則；KAWAMURA, Masanori
引用	季刊北海学園大学経済論集，60(4)：133-162
発行日	2013-03-30

《研究ノート》

北海道における失業・不安定就業問題（Ⅴ）

— 指定管理者制度が導入された施設で働く人たちの雇用・労働

川 村 雅 則

はじめに

本稿は、指定管理者制度が導入された、札幌市内の児童会館¹施設で働く人たちの雇用・労働（ほぼ同じ意味で、「賃金・労働条件」も使う）に関する調査結果をまとめたものである。

「官製市場改革」の一環として導入された指定管理者制度は、民間能力の活用を通じた住民サービスの向上という評価が与えられている一方で、そこで働く人たちの雇用の不安定化、賃金・労働条件の悪化をもたらしているという批判も少なくない。「改革」を進めてきた政府内からもそのことへの懸念が表明されるに至った。

では、その実態はどうなっているのかとい

う問題意識をもって、札幌市内の指定管理者施設を対象とした調査を行い、その結果を川村（2011）にまとめた。

同制度が雇用・労働に与える否定的な影響を整理すると、まず、事業者にとっては、指定の期間が4年で継続的に仕事とれるかどうかはわからないため、職員の採用は有期雇用を中心にせざるを得ないこと。また、昇給制度など将来をみこした人件費の投入や教育訓練は困難である（そもそも支払われる指定管理料の積算基準が必ずしも明確ではなく、額も不十分である）こと。

指定管理者の選定に際して事業者側は、仕事を獲得するために人件費を中心に経費節減を意識しがちであること（経費節減が高く評価されるという制度の問題もある）。仮に非公募制であっても、自治体からの費用節減の要請を断るのは困難のようであること、つまり、いずれにおいても、指定する側である自治体が優位であることなどがあげられる。

さて、その後、札幌市の公契約条例の制定運動²に関わる中で、施設で働く人たちを直

¹ 厚生労働省の説明によれば、児童館は、「児童福祉法第40条に規定する児童厚生施設の1つで、地域において児童に健全な遊びを与えて、その健康を増進し、又は情操をゆたかにすることを目的とする児童福祉施設」で、「児童の健全な遊び場の確保、健康増進、情操を高めることを目的とした事業」が行われている。全国に4,318箇所設置されており（2011年10月1日現在）、運営主体別にみると、公営が2,673箇所、民営が1,645箇所である。以上の児童館の概要等については以下を参照のこと。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jidoukan.html> なお、札幌市では児童会館と呼ばれているので、本稿でもそれにならう。

² 2011年に札幌市が公契約条例案を議会に提示したのを機に、労働組合や弁護士らとともに「札幌市公契約条例の制定を求める会（代表：伊藤誠一弁護士）」を結成した。同会では、各種の集会の開催のほか、議会や市への要請、業界団体との意見交換など、条例の制定を求めて活動している。活動内容や条例制定をめぐる経過等は川村（2012b）を参照。

接の対象としたアンケート調査を行う機会を得た。調査は 40 団体を対象とし、6 月から 7 月にかけて、事業者ルートで調査票 3,160 部を配布し、1,450 人分の回収を得た（回収は事業者ルートで行ったほか、返信用封筒を用いて行った）。

結果の中間報告的なものは、川村（2012 a）にまとめたものの、このときは、対象となった施設で行われている事業内容やそこで働く人たちの仕事内容の取り上げが十分ではなかった。

そこで本稿では、上記の調査で回収されたデータから、児童会館で働く人たちの分を取り上げてあらためて分析を行った（なお、アンケート調査の自由記述を資料 1 に、集計一覧表を資料 2 に、それぞれまとめた）。

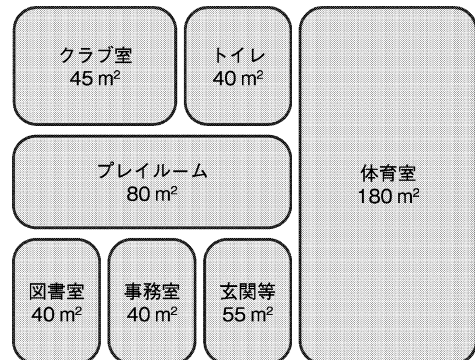
あわせて、当該事業の指定管理者となっている財団法人 札幌市青少年女性活動協会（以下、「協会」）からの聞き取りのほか、幾つかの児童会館を訪問して職員からの聞き取り調査も行い、それらの結果もまとめている³。

あらためて述べると、本稿の問題意識は、指定管理施設で働く人たちの雇用・労働はどうなっているのか、また、児童会館施設に指定管理者制度の導入は妥当なのか、ということにある。

1. 札幌市における児童会館とその変遷

札幌市子ども未来局（2012）で、札幌市の児童会館の状況を整理すると、児童会館は、「児童の文化的要素を培い、その福祉を推進

図表 1 児童会館の施設内容・面積



出所：札幌市 ホーム ページ (http://www.city.sapporo.jp/kodomo/ikusei/101_6.html) より作成。

するために設置された児童健全育成施設（児童厚生施設）で、児童の校外（放課後）生活を豊かにし、異年齢集団での遊びを通して、地域における児童の交流をより一層深めること」を目的としている。

児童会館の規模は、「昭和 57 年度以降の整備では敷地 1,200 ㎡に建物 480 ㎡を標準としており、施設内には体育室や図書室、ブレイルーム、クラブ室、事務室などがある」。図表 1 は、その平面図である。

札幌市の児童会館の建設第 1 号は、中島児童会館で、建設時期は 1949 年度である。

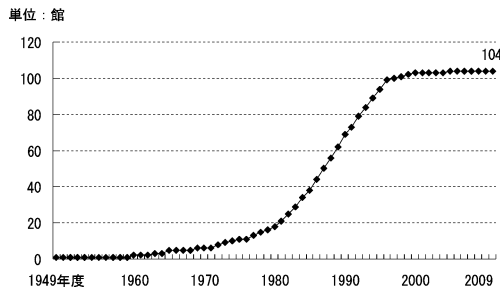
その後、児童会館の建設が続き（図表 2）、現在、「1 中学校校区に 1 児童会館を基本とした整備計画は既に達成されている」。なお、児童会館の他に、小学校の空き教室等を使ったミニ児童会館の整備も 1997 年度から進められている⁴が、本稿では省略する。

当初は市の直営だったのが、1986 年から施設の管理運営が「協会」（当時は「財団法人

³ 聞き取り調査は、ゼミナールに所属する佐竹孝紀君と一緒に、聞き取りの起こし作業等で彼の助力を得た。なお佐竹君は、今回の調査を機に児童会館でボランティア活動を体験させてもらい、そのこともあわせてゼミ論「指定管理者制度における雇用・労働の現状と課題——札幌市児童会館を事例に」にまとめている。

⁴ ミニ児童会館は、小学校区内に児童会館がない地域の小学校の余裕教室等を活用して、2012 年 4 月までに 70 館が設置され、児童会館を補完するものとして児童の健全育成が図られている。札幌市子ども未来局（2012）p.23 より。

図表 2 札幌市内の児童会館数の推移



出所：札幌市子ども未来局（2012）p.25 より作成。

人 札幌市青少年婦人活動協会」に徐々に委託され、1999 年には残りの直営館も含め全館の管理運営が同協会に委託されるに至った（図表 3）。さらに 2006 年度からは管理運営委託方式から指定管理者制度方式に移行している⁵。

2011 年度末現在で、「協会」では、指定管理者として児童会館 104 館、受託事業としてミニ児童会館 60 館、合計 164 館を管理運営している（上記のとおり、ミニ児童会館については本稿ではとくにふれない）。

2. 児童会館の利用状況と事業内容

札幌市の児童会館の開館日は、「日曜日、国民の祝日、振替休日及び年末年始を除く毎日 8 時 45 分から午後 6 時まで（ただし、中・高校生の夜間利用日にあつては午後 9 時まで、占有利用にあつては、午後 6 時 15 分から午後 9 時まで）」である。

上記のとおり、児童会館は夜間時間帯も開放されている。具体的には、児童の健全育成

図表 3 児童会館の委託の推移

年度	児童会館名	館数
1986	宮の森，太平，麻生，厚別南	4
1987	南の沢，あけぼの，中の島	3
1988	丘珠たから	1
1989	栄西，厚別東，新川中央	3
1990	発寒，柏丘，いなづみ，清田中央，北光	5
1991	宮の沢，里塚，月寒	3
1992	西岡高台，常盤，エルムの森，栄通，平和	5
1993	東苗穂，天神山，真駒内五輪	3
1994	もみじ台ふれあい，円山西町，上篠路（現・百合が原）	3
1995	美しが丘，八軒北，新発寒	3
1996	丘珠ひばり，山鼻かしわ	2
1997	金山	1
1998	あいの里ひがし	1
1999	残りの直営館	64

出所：札幌市青少年女性活動協会（2012）掲載の年表より作成。

に資する団体等の占有利用を認めているほか、2006 年度から中・高校生の利用促進のため、週 2 回開館時間の延長（夜間利用）が行われている（2012 年 4 月時点で 103 館で実施）。

札幌市の児童会館全体の利用状況の推移を図表 4 に、2011 年度の利用状況を図表 5 に、それぞれまとめた。また図表 6 は、会館ごとの利用状況である。

利用者が年々減少しているとはいえ、全館で延べ 240 万人の利用がある（1 日 1 館当たり 78 人）。多い館では、1 日に 100 人を超える利用がある。また、全体の 3 分の 2 が小学生の利用であるが、中・高校生の利用も 1 割弱みられる。

児童会館で実施されている事業の具体的な内容は、図表 7 のとおりで、多彩な事業が実施されている。比較的新しい事業としては、「子育てサロン」と「中・高校生の夜間利用」がある。両事業は、指定管理者制度の導入と同時期（2006 年度）に開始されたものである。

子育てサロンは、もとは札幌市による直接

⁵ 札幌市青少年女性活動協会（2012）p.27 によれば、「1986 年 4 月に宮の森児童会館と太平児童会館の管理運営業務を委託されたことに始まり、その後次々と委託を受け、1999 年には、札幌市が直接運営していた館も含めた全館 101 館の管理運営を委託され、閉館時間も 18 時まで延長となった」。

図表4 児童会館104館の利用者数の推移

	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
延開館日数(日)	30,806	30,786	30,777	30,865	30,904
時間内利用者数(人)	2,331,073	2,344,343	2,263,276	2,268,151	2,208,580
夜間延利用者数(人)	258,273	250,853	227,542	212,808	198,197
計(人)	2,589,346	2,595,196	2,490,818	2,480,959	2,406,777
幼児	249,557	251,551	219,369	226,811	222,306
小学生	1,690,091	1,681,050	1,629,943	1,614,735	1,556,056
中・高校生	192,985	204,097	223,976	217,759	218,670
一般	456,713	458,498	417,530	421,654	409,745
計(1日1館当たり)(人)	84	84	81	80	78
計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
幼児	9.6	9.7	8.8	9.1	9.2
小学生	65.3	64.8	65.4	65.1	64.7
中・高校生	7.5	7.9	9.0	8.8	9.1
一般	17.6	17.7	16.8	17.0	17.0

注：札幌市子ども未来局（2012）p.27より作成。

図表5 2011年度の利用状況

単位：人

	時間内利用者数	夜間占用利用者数	総利用者数	うち 児童クラブ	うち中高生 夜間利用	うち子育て サロン	一日当たり時間内利用者数		
	104館	103館	104館	99館	103館	99館	104館	104館	104館
平均値	21,236	1,924	23,142	9,220	851	1,126	71	6	78
最小値	9,146	92	9,411	143	111	300	31	0	32
最大値	36,154	5,090	39,444	18,236	1,998	3,048	121	17	134

出所：札幌市子ども未来局（2012）p.28, 29より算出。

運営だったものが、現在では「活動協会独自のネットワークと発案」によりベビーマッサージや栄養士、歯科医講話などのプログラムを新たに加え、多彩な内容で実施されている。

また、中・高校生の夜間利用は「居場所作りを目的に」市内20館でスタートし、中学生が19時まで、高校生が21時まで時間延長して利用できるようになった。開始当初は体育室を使った、部活動の延長としての活用が多かったが、徐々に子どもたちのニーズに対応できる施設・設備が整い音楽活動の支援なども行われているという。

加えて、「子ども運営委員会」も新しい事業だ。同事業は、2005年度の（現行104館体制の最後の）児童会館の新設に伴い、子どもの意見を取り入れた会館を作るために設けられた「子ども検討委員会」を機に取り組まれるようになったもので、児童会館の運営等に子どもたちが主体的に関わることを目指している⁶。

以上のとおり、児童会館施設では、時代の課題にあわせながら事業内容が拡充されてき

⁶ 以上の三つの事業の説明は、札幌市青少年女性活動協会（2012）p.67, p.79より。

図表 6 会館別にみた 2011 年度の利用状況

単位：館，％

		104	100.0
a. 年度内 延利用者数	2.00 万人未満	29	27.9
	～2.25 万人未満	22	21.2
	～2.50 万人未満	19	18.3
	～2.75 万人未満	12	11.5
	～3.00 万人未満	8	7.7
	～3.50 万人未満	9	8.7
	3.50 万人以上	5	4.8
b. 一日当たり 利用者数	50 人未満	10	9.6
	～ 60 人未満	10	9.6
	～ 70 人未満	18	17.3
	～ 80 人未満	21	20.2
	～ 90 人未満	19	18.3
	～100 人未満	12	11.5
	100 人以上	14	13.5

出所：図表 5 に同じ。

図表 7 児童会館で実施されている事業内容一覧

	内 容	例
各種集い	各種集いを通じ、児童と地域住民等との世代相互の交流を深める。	工作会、スポーツ大会、鑑賞会、読み聞かせ、もちつき会など
クラブ活動	児童の自主活動グループの育成を目的として、児童の要求にあったクラブをつくり、継続的な活動を行う。	音楽、ダンス、スポーツ、生け花、野菜づくり、ボランティア活動など
野外活動	自然に親しむ中で、情操豊かで人間性に富む児童を育成する。	キャンプ、ハイキングなど
自主活動	普段の自主的な活動の中で、異年齢間の交流を図る。	自由あそび、各種ゲーム（オセロ、トランプ、将棋など）、各種スポーツ（ドッジボール、バトミントン、一輪車など）
学習支援活動	自主的に学習したいと思う子どもが、より意欲的に取り組むことができるような環境をつくる。また、遊びの要素を取り入れた学びの提供を行うなど、学習意欲を高めるような取組を行う。	「学習レシピ」（小学校教員のプロジェクトにより作成した指導員向けマニュアル）と学習図書の活用など
子ども運営委員会	子どもたちが、児童会館の運営等に自分たちの意見を反映させ、主体的に関わることによって、児童会館への愛着を深め、地域活動への関心を育む。	児童会館利用のルールづくり、各種事業の企画・運営への参画、地域との共催による行事の実施、利用者からの要望等の取りまとめなど
合同事業	児童会館の枠を超えて、広く児童の交流・親睦を図る。	ブロック別合同事業……お祭り、ウォークラリーなど
子育て支援事業	就学前児童及びその保護者の支援を図る。	子育てサロン、各種遊びの紹介・実践など
中・高校生の利用促進	週 2 回の夜間利用により中・高校生の利用を促進するとともに、中・高校生自身が自主的に企画した活動などを行う。	スポーツ大会、クッキング、お祭り、乳幼児対象事業へのボランティア参加など

出所：札幌市子ども未来局（2012）p.23, 24 より作成。

た。当然、そのための職員配置など条件整備が求められるところである。その実態を確認する前に、当該事業にかけられている費用(運営費)の推移をまずみておこう。

3. 児童会館事業の運営費

当初直営方式だった児童会館に、委託管理方式が導入され、そして2006年からは指定管理者制度という新たな管理方式に移行した。

冒頭で述べたとおり、川村(2011)では、指定管理者の選定においては、コスト削減が評価項目として重視されている(と事業者側は感じている)こと、指定管理料が不十分であることなどが、事業者側からの不満として確認された。では、本調査対象である児童会館の事業運営費はどうなっているだろうか。その推移をみてみよう。

図表8は、札幌市が作成している「事業評価調書」に掲載されていた収支データから作成したものである。収入は、「指定管理費」「利用料金」「その他」にわかれている(ほかに「自主事業収入」の項目も設けられているが、事業実績が無いので省略)。

全体として、経費抑制に努められている。支出が収入を2千万円ほど上回った2008年度についても、「事業評価調書」(中の「指定管理者の自己評価」)をみると、「物件費の支

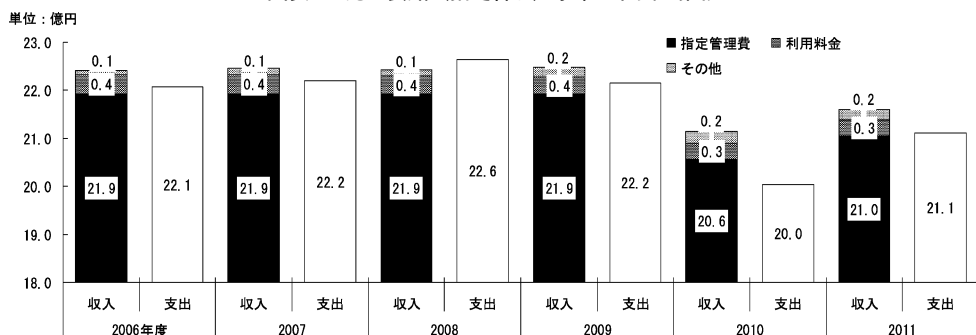
出においては、各年齢層の子どもたちに対応するための消耗品の整備、行事及び日常活動機材購入(アンプ等)を行なった。また排雪頻度の増加や建物の老朽化に伴う修繕箇所が増などが支出の増額の要因である。一方で、職員の退職者増に伴う補充を効率的人員配置で補うなど、経費の抑制に努めた」ことが記載されている。また、所管局である子ども未来局も、「灯油代の高騰や老朽化に伴う修繕費の増加がありながらも、人員配置等、指定管理者の工夫により経費抑制に努めたこと」を評価している。

とりわけ、指定管理事業の2期目(2010年度～)を控えた2009年度には、経費節減がそれまで以上に進められたようである。すなわち、「大幅な指定管理費削減を控え、人員の配置の見直し、各種契約内容の見直し、通信方法の見直し(携帯電話の導入)等により、コスト削減を計画。環境に配慮しながらグリーン購入等にも努めるが、無駄を徹底的に見直す。事務作業においても、各会館の負担を減らし、利用者のサービス向上につなげるため、事務局の体制も見直す」など、経費節減が強く意識されている。

所管局も「利用者のサービス向上を図りつつ、さまざまな工夫により支出の抑制に努めたこと」を評価している。

そして、1期目は毎年21.9億円で推移し

図表8 児童会館(指定管理)事業の収支の推移



出所: 札幌市による「事業評価調書」各年度版に掲載されていたデータより作成。

図表 9 支出の内訳

単位：億円，％

年度		2006	2007	2008	2009
実数	支出計	22.1	22.2	22.6	22.2
	人件費	17.3	17.3	17.3	17.3
	物件費	4.7	4.9	5.3	4.9
割合	支出計	100.0	100.0	100.0	100.0
	人件費	78.5	78.0	76.5	78.0
	物件費	21.5	22.0	23.5	22.0

出所：図表 8 に同じ。

てきた指定管理費は、2 期目の 2010 年度には 20.6 億円、2011 年度は 21.0 億円と大きく減額している。児童会館で行われている子育てサロンなど別事業の運営費で指定管理料の減額分を一定補うことができているのかもしれないが、いずれにせよ、指定管理料が大幅に減額されていること（この点が後述の職員の賃金・労働条件にも影響していると思われること）をここでは確認しておく。

ちなみに、2009 年度データまでは「事業評価調査」に掲載されていた支出の内訳によれば（図表 9）、どの年度も支出の 8 割弱は「人件費」である（2010 年度以降の支出の内訳は、「指定管理業務支出」か「自主事業支出」かで整理されていて人件費額は不明。ちなみに全額が前者である）。つまり、削減対象としては、人件費が中心とならざるを得ないことが予想される。

さて、サービス水準の維持・向上とあわせて、経費節減が進められている。働く人たちにとって⁷、そこに問題はないのだろうか。とりわけ、開館時間の延長のほか事業の拡充がここ数年の特徴だったことをあわせて考えるとなおのことである。

では、以下でその点をみていながら、児

童会館施設が指定管理者制度になじむのかについて考えていこう。

4. 児童会館で働く職員の雇用・労働

4-1) 職員の雇用形態や採用、配置など

市の直営時代には、札幌市の職員が館長職をつとめ、非常勤職員が指導員として働いていた。

管理運営が「協会」に委託されるにともない、市の職員は市で吸収され、非常勤職員が「協会」の職員として採用された。

「協会」の職員数（児童会館事業以外の職員も含まれる点に注意）⁸は 1,084 人で、聞き取りによれば、全体の男女比はおよそ 3：7 で女性が多く、子育て中の職員も多いという。

職員の種類と人数は、まず (a) 無期雇用の常勤職員として、(a-1)「主任指導員」が 152 人、(a-2)「指導員」が 385 人である。

指導員は、1 年勤務することで主任指導員への登用試験の受験資格を得ることができる。また指導員の働き方には、週 33 時間勤務とフルタイム（週 38 時間 45 分）勤務がある。もともとは前者で指導員を採用してきたが、現在は、事業拡充にともない後者を増やしている（ただし人数的には前者がいまも多い）。

主任指導員の平均年齢は 40 歳代⁹で、指導員はそれよりも若いという。

この主任指導員と指導員に加えて、(b) 有期雇用の職員が合計で 450 人程度働いている。人数で多い順に (b-1)「フレックススタッフ」304 人、(b-2)「臨時職員」139 人、(b-3)「サポートスタッフ」22 人である。以下、「フレックス」「臨時」「サポート」と呼ぶ。

⁸ 人数は「協会」の「2011 年度事業報告書」より。以下の雇用形態ごとの人数も同様。

⁹ 「事業報告書」によれば、平均年齢は 44 歳 2 ヶ月で、平均勤続年数は 14 年 0 ヶ月。

⁷ 対人サービスの事業である以上、働く人たちの状態は、最終的には利用者にも影響すると思われる。その意味では、「利用者にとって」でもある。

パートタイム労働である「フレックス」の労働時間は、雇用保険の関係で週19時間以下におさえている。「フレックス」という呼称は、曜日によって勤務時間が異なることによる（就労時間帯が固定された通常のパートタイマーとはその点で異なる）。雇用年数の上限は3年である¹⁰。

「臨時」は原則として1年の雇用であり、「サポート」は3年までの雇用が認められている。原則として、「臨時」で働き始め、本人の希望があれば「サポート」に切り替わり雇用更新される。「サポート」を設けたのは数年前のことである¹¹。

さて、館にもよって若干の差はあるが、児童会館における一般的な職員配置は、館長職である主任指導員が1人、指導員が2人の他に、利用者数が増える午後から夜にかけて、「フレックス」2人が配置されている。館によってその他に「臨時」や「サポート」が配置されている。また雇用関係はないが、地域のボランティアの存在にも助けられているという。

職員の採用は「協会」で一括して行っている。仕事の性格上、児童会館で働く職員は、学校教諭や幼稚園教諭、保育士などの資格を持つものに限られている。入職当初に資格を持っていないものであっても（その場合、職場は児童会館ではなく「協会」）、仕事をしながら資格が取得できるよう条件整備を図って

いる。

以下では「求める会」が行ったアンケート調査の結果もまじえながらみていく。

同アンケートでは、回答者は501人で、内訳は順に、「主任指導員」61人、「指導員」190人、「フレックス」124人、「臨時」47人、「サポート」37人の他に、ミニ児童会館で働いている「専門指導員」39人と「再任用職員」3人が含まれている¹²。

4-2) 児童会館の一日の流れ、職員の仕事及び勤務シフト

先にみたとおり、開館時間は8時45分から18時までだが、夜間延長が行われる日は夜21時までとなる。

午前中は、子育てサロンを中心とする事業が行われている。多い施設では、40組前後の親子が来所するという。

同じ児童福祉施設でも、保育園とは異なり、サロンには親子で参加しているため、指導員が乳幼児一人一人につきっきりになることはないとはいえ、保護者の悩み相談に応じたり乳幼児の様子への目配りが求められる。

午後（放課後時間帯）からは、学校を終えた子どもたちが来所する。「児童クラブ」¹³の子どもたちと「自由来館事業」の子どもたちが混在し、学年も様々なので、遊びの内容や帰宅時間・方式もまた様々である。

職員にはそれらをふまえた子どもたちへの対応が求められるほか、怪我をしないようにという目配りも必要になる。後者に関わって、近年では、小さなケガでも保護者からの問い合わせが寄せられるようになったこともあり、

¹⁰ 別の雇用形態での勤続も合算されているためか、後述のアンケート結果では、一部でそれを上回る勤続年数もみられる（他の雇用形態でも同様）。ただ実際には、「人材」「戦力」確保という観点から、3年を超えて働いているケースもみられるようだ。

¹¹ 子どもたちへの対応という点では仕事内容とくには変わりはないにも関わらず、雇用形態がやや複雑なのは、札幌市の指定管理者制度方式がどう移行するのかわからないという事情もあるようだ。その意味で職員の採用形態・雇用形態は、いまは過渡期だという。

¹² 本文中に掲載した図表の「全体」には「専門指導員」と「再任用職員」の回答も含まれている。

¹³ 児童クラブとは年間2,000円の登録料を支払って利用する事業で、対象の子どもたちは、学校から直接児童会館に向い、保護者が迎えに来るまで児童会館内にいることが原則となっている（自由来館は、文字通り出入りが自由である）。

図表 10 訪問したある児童会館の 11 月の勤務表

	館長 (主任指導員)	指導員 A	指導員 B	フレックススタッフ A	フレックススタッフ B
1 木	8:00-16:30	9:30-18:00	15:00-21:00	休	16:00-21:00
2 金	休	8:45-17:15	13:00-19:00	休	15:00-19:00
3 土	休	休	休	休	休
4 日	休	休	休	休	休
5 月	8:45-18:00	休	13:00-19:00	休	15:00-19:00
6 火	9:00-21:00	8:45-17:15	12:00-18:00	休	15:00-18:00
7 水	8:45-17:15	10:30-19:00	12:00-18:00	休	15:00-18:00
8 木	8:45-17:15	12:30-21:00	休	15:00-21:00	15:00-18:00
9 金	8:45-17:15	10:30-19:00	12:00-18:00	15:00-19:00	15:00-18:00
10 土	休	9:30-19:00	8:00-16:00	13:00-18:00	休
11 日	休	休	休	休	休
12 月	8:45-19:00	休	休	15:00-18:00	15:00-18:00
13 火	8:45-17:15	9:30-18:00	15:00-21:00	15:00-18:00	18:00-21:00
14 水	休	8:45-17:15	13:00-19:00	休	15:00-18:00
15 木	12:30-21:00	8:45-17:15	12:00-18:00	休	15:00-18:00
16 金	10:30-19:00	8:45-17:15	12:00-18:00	15:00-19:00	15:00-18:00
17 土	8:00-16:30	休	13:00-19:00	10:00-16:00	休
18 日	休	休	休	休	休
19 月	休	8:45-17:15	13:00-19:00	15:00-18:00	15:00-19:00
20 火	8:45-17:15	12:30-21:00	12:00-18:00	18:00-21:00	15:00-18:00
21 水	8:45-17:15	10:30-19:00	12:00-18:00	休	16:00-19:00
22 木	8:45-17:15	9:30-18:00	15:00-21:00	15:00-18:00	18:00-21:00
23 金(祝)	休	休	休	休	休
24 土	8:00-19:00	休	休	10:00-16:00	休
25 日	休	休	休	休	休
26 月	休	8:45-19:00	休	15:00-19:00	15:00-18:00
27 火	8:45-17:15	12:30-21:00	9:30-15:30	15:00-18:00	15:00-18:00
28 水	8:45-17:15	9:30-18:00	13:00-19:00	休	15:00-19:00
29 木	12:30-21:00	休	12:00-18:00	15:00-21:00	休
30 金	10:30-19:00	8:45-17:15	12:00-18:00	休	15:00-19:00
勤務日数	19 日	19 日	20 日	14 日	20 日
合計拘束時間	170 時間	164.25 時間	122 時間	59 時間	67 時間

注 1：休日と、仕事（研修等を含む）の開始時刻及び終了時刻を記した（休憩時間は記していない）。

注 2：休日の種類には、公休の他、振替休日や有給休暇等があるが、ここでは一括して表示した。

保護者との間の丁寧なコミュニケーションも重要な仕事である。

以上は平時の施設利用状況であって、土曜日や学校の長期休暇期間中には、朝からの利

用が増える。

図表 10 は、訪問したある施設の 11 月の勤務シフトである。館長や指導員は、勤務開始が午前からだったり午後からだったり勤務が

不規則であること、また、短時間就労である「フレックス」も、勤務時刻は必ずしも固定していないことなどが特徴としてあげられる。

なお、勤務シフトを毎月組むのは主任指導員の仕事である。少ない職員数で勤務シフトを組むのが悩みで、かといって、給与が低い指導員の仕事量を増やすのはためらわれる、その結果、結局は、自分の仕事量が増えてしまうという（主任指導員より）。

4-3) アンケートにみる職員の働き方や労働負担

事業内容の拡充や開館時間の延長が札幌市の児童会館のここ数年の特徴だった。

当初小学3年生までの受け入れだった「児童クラブ」は、現在では小学5年生までに拡大し、また来年度（2013年度）以降は小学6年生までの受け入れが予定されている。

週に2回21時までの中高生の夜間利用も開始されたほか、子育てサロンも、多い館では、週に3回にまで拡大している。「子育て中の親子が家庭で孤立し、育児不安等に陥る状況が多々見られるため、気軽に集い・遊び・交流する場所を児童会館に設置することにより、子育ての悩みを軽減する」（「事業評価調査」）ことが求められているのである¹⁴。

ただ、こうした事業内容の拡充の一方で、指定管理料の削減のほか利用者の人数に応じた職員の配置基準の後退もあって（追記を参照）、職員配置の見直しは容易ではなく、週33時間指導員をフルタイム指導員に変更したり、現場の「やりくり」で対応しているのが実態のようである。

結果、職員の負担が増していることが現場では強調された。「やりたいことはたくさんあるが、人手不足で、しかも安全を考えると難しい側面がある」「怪我をしないでよかったみたいな感じになってしまう」「午後は子どもでいっぱいになるので事務作業は午前中が勝負」だという。

この点をアンケート結果でみると、働き方に関しては、主任指導員で残業等の負担がより多く発生している（図表11）。主任指導員と指導員では不払いも少なくない。また疲労の蓄積も、主任指導員で多く訴えられている¹⁵（図表12）。

むろん、わが国の労働時間の実態を考えると、児童会館での残業時間は多いとは必ずしもいえないものの、人手不足のもとでの仕事の過密さに加えて、職員の多くが女性であること、つまり、家事・育児等の負担を考慮する必要がある。実際、子どもたちへの手厚い支援を要請されながら、自分の子どもの保育園の迎えにも支障が出たり、子どもとの時間が十分確保できないなど、施設の時間延長にともなう負担がアンケートでも数多く寄せられている（例えば、資料1の13, 24, 73など）。

4-4) 賃金・収入水準

主任指導員と指導員の賃金を中心にみていこう。

主任指導員は勤務シフトを組んだり、会館全体の責任を負うものの、主たる業務においては、指導員と主任指導員との間にそれほど大きな違いはないというのが、職員の共通認識である。

しかしながら賃金・処遇面では両者には大きな差があり、指導員は低い賃金水準にとど

¹⁴ ただし、全ての児童会館において、事業拡大が利用増に直結しているとは必ずしも限らないようだ。例えば、9時から子育てサロンを開始しても、利用者の実際の来所は10時以降であったり、夜間の中高生利用についても利用者がいない日もあるという。利用の掘り起こしを含め、事業の見直しもまた課題であると思われる。

¹⁵ 両者の差には、年齢差も影響しているかもしれないが、ここでは、職員の負担感を確認するにとどめる。

図表 11 アンケートにみる職員の残業時間等

単位：人，％

		全 体											
				主任指導員		指導員		フレックス スタッフ		臨時職員		サポート スタッフ	
		494	100.0	61	100.0	187	100.0	121	100.0	47	100.0	36	100.0
a. 普段の残業の有無	なし	214	43.3			36	19.3	115	95.0	30	63.8	13	36.1
	ある	280	56.7	61	100.0	151	80.7	6	5.0	17	36.2	23	63.9
		264	100.0	59	100.0	143	100.0	4	100.0	15	100.0	21	100.0
b. 月当たりの 残業時間	5時間未満	101	38.3	1	1.7	58	40.6	3	75.0	11	73.3	14	66.7
	5～10時間未満	73	27.7	15	25.4	44	30.8	1	25.0	3	20.0	4	19.0
	10～20時間未満	53	20.1	28	47.5	21	14.7			1	6.7	2	9.5
	20～30時間未満	22	8.3	9	15.3	12	8.4						
	30時間以上	15	5.7	6	10.2	8	5.6					1	4.8
		498	100.0	61	100.0	190	100.0	121	100.0	47	100.0	37	100.0
c. 不払い労働の有無	なし	362	72.7	32	52.5	106	55.8	116	95.9	40	85.1	29	78.4
	ある	136	27.3	29	47.5	84	44.2	5	4.1	7	14.9	8	21.6
		121	100.0	25	100.0	76	100.0	4	100.0	6	100.0	7	100.0
d. 月当たりの不払い 労働時間数	5時間未満	37	30.6			27	35.5	3	75.0	3	50.0	4	57.1
	～10時間未満	33	27.3	7	28.0	21	27.6	1	25.0	1	16.7	1	14.3
	～20時間未満	33	27.3	12	48.0	18	23.7					2	28.6
	20時間以上	18	14.9	6	24.0	10	13.2			2	33.3		

注：「全体」には専門指導員と再任用職員の結果も含まれている（以下の図表も同様）。
出所：「札幌市公契約条例の制定を求める会」実施の調査結果より作成（以下の図表も同様）。

図表 12 普段の疲労回復・蓄積状況

単位：人，％

	全 体													
			主任指導員		指導員		フレックス スタッフ		臨時職員		サポート スタッフ			
	488	100.0	61	100.0	186	100.0	120	100.0	46	100.0	35	100.0		
一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	173	35.5	8	13.1	44	23.7	66	55.0	21	45.7	11	31.4		
翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	196	40.2	27	44.3	87	46.8	41	34.2	17	37.0	12	34.3		
翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	79	16.2	19	31.1	32	17.2	10	8.3	5	10.9	9	25.7		
翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	40	8.2	7	11.5	23	12.4	3	2.5	3	6.5	3	8.6		
(再掲) 疲労高蓄積群		24.4		42.6		29.6		10.8		17.4		34.3		

められている。

具体的には、主任指導員の賃金水準は札幌市一般行政職の給与表を参考に決められているのに対して、指導員は札幌市の非常勤職員の給与に準拠しているのである¹⁶。その昇給幅は年1,000円に過ぎない（しかも勤続10

年以降は年700円の昇給に減額）。つまり、無期雇用であるものの、指導員には、いわゆ

¹⁶ なお、「臨時」の賃金水準は札幌市の臨時職員を参考に設定し、「サポート」はそれに若干上乘せしている程度だという。

図表 13 収入水準、主な収入源及び暮らしの状況

単位：人，％

		全 体		主任指導員		指導員		フレックス スタッフ		臨時職員		サポート スタッフ	
		435	100.0	50	100.0	167	100.0	108	100.0	38	100.0	32	100.0
a. 2012年5月の 月収額（控除 前の総支給 額。交通費や 一時金は除 く）	5万円未満	28	6.4			1	0.6	25	23.1	2	5.3		
	～7.5万円未満	82	18.9					81	75.0				
	～10万円未満	4	0.9					1	0.9	1	2.6		
	～15万円未満	111	25.5			43	25.7	1	0.9	34	89.5	29	90.6
	～20万円未満	155	35.6	3	6.0	116	69.5			1	2.6	3	9.4
	～30万円未満	33	7.6	26	52.0	7	4.2						
	30万円以上	22	5.1	21	42.0								
	(再掲) 15万円未満 20万円未満		51.7 87.4		0.0 6.0		26.3 95.8		100.0 100.0		97.4 100.0		90.6 100.0
		394	100.0	56	100.0	172	100.0	83	100.0	17	100.0	30	100.0
b. 2011年の年収 額（税込み）	100万円未満	95	24.1			7	4.1	80	96.4	4	23.5	2	6.7
	～150万円未満	36	9.1			2	1.2	2	2.4	10	58.8	21	70.0
	～200万円未満	41	10.4			30	17.4			1	5.9	6	20.0
	～250万円未満	97	24.6			78	45.3					1	3.3
	～300万円未満	61	15.5	4	7.1	50	29.1						
	～350万円未満	12	3.0	6	10.7	4	2.3			1	5.9		
	～400万円未満	11	2.8	8	14.3	1	0.6	1	1.2	1	5.9		
	400万円以上 (再掲) 250万円未満 300万円未満	41	10.4 68.3 83.8	38	67.9 0.0 7.1		68.0 97.1		98.8 98.8		88.2 88.2		100.0 100.0
		493	100.0	60	100.0	189	100.0	121	100.0	45	100.0	37	100.0
c. 家計の主たる 支持者・主な 収入源	あなた自身の収入	235	47.7	52	86.7	102	54.0	12	9.9	21	46.7	18	48.6
	配偶者の収入	169	34.3	3	5.0	49	25.9	89	73.6	12	26.7	14	37.8
	子どもの収入	1	0.2					1	0.8				
	親の収入	33	6.7	1	1.7	20	10.6	1	0.8	8	17.8	3	8.1
	その他・複数選択・年金収入等	55	11.2	4	6.7	18	9.5	18	14.9	4	8.9	2	5.4
		491	100.0	59	100.0	188	100.0	121	100.0	45	100.0	37	100.0
d. 暮らしの状況	大変苦しい	83	16.9	3	5.1	40	21.3	12	9.9	15	33.3	11	29.7
	やや苦しい	165	33.6	12	20.3	84	44.7	37	30.6	14	31.1	11	29.7
	普通	219	44.6	39	66.1	60	31.9	65	53.7	14	31.1	13	35.1
	ややゆとりがある	24	4.9	5	8.5	4	2.1	7	5.8	2	4.4	2	5.4
	大変ゆとりがある												
DI（ゆとり計マイナス苦しい計）		▲ 45.6		▲ 16.9		▲ 63.8		▲ 34.7		▲ 60.0		▲ 54.1	

注1：「b. 2011年の年収額」は、勤続1年未満の有期雇用職員は対象から除く（無期雇用は全員が対象）。

注2：「d. 暮らしの状況」の「DI（ゆとり計マイナス苦しい計）」は、「大変ゆとりがある」「ややゆとりがある」の合計から、「大変苦しい」「やや苦しい」の合計を差し引いた値。

図表 14 仕事上の不安や不満（複数回答可）

単位：人，％

	全 体													
	500 100.0		主任指導員		指導員		フレックス スタッフ		臨時職員		サポート スタッフ		37 100.0	
ア、不安や不満はとくにない	121	24.2	12	19.7	23	12.1	50	40.7	11	23.4	5	13.5		
イ、解雇や雇い止め	73	14.6	5	8.2	22	11.6	23	18.7	12	25.5	10	27.0		
ウ、正社員になれない・なるのが困難							12	9.8	14	29.8	17	45.9		
エ、賃金・一時金が安い	226	45.2	15	24.6	134	70.5	34	27.6	20	42.6	18	48.6		
オ、正社員と同じ仕事（内容・責任）をしているのに処遇の格差が大きい							7	5.7	4	8.5	11	29.7		
カ、拘束時間・労働時間が長い	31	6.2	11	18.0	19	10.0			1	2.1				
キ、時間外労働が多い	31	6.2	14	23.0	15	7.9								
ク、朝早かったり夜遅い勤務が多い	102	20.4	25	41.0	63	33.2	3	2.4	3	6.4	3	8.1		
ケ、余暇時間や休養時間の確保が難しい	108	21.6	23	37.7	54	28.4	5	4.1	8	17.0	8	21.6		
コ、有給休暇がとりにくい	91	18.2	24	39.3	38	20.0	19	15.4	2	4.3	2	5.4		
サ、仕事がついつい	38	7.6	15	24.6	21	11.1			2	4.3				
シ、働く時間が短い	40	8.0			9	4.7	24	19.5	3	6.4	2	5.4		
ス、仕事にやりがいがない	11	2.2			8	4.2	1	0.8	1	2.1	1	2.7		
セ、自分の能力が仕事に生かせない	17	3.4			8	4.2	5	4.1	2	4.3	1	2.7		
ソ、教育訓練の機会が乏しい	35	7.0	2	3.3	15	7.9	14	11.4	1	2.1	3	8.1		
タ、能力の向上が賃金増に結びつかない	83	16.6	9	14.8	60	31.6	6	4.9	1	2.1	6	16.2		
チ、社会保険に加入できない							9	7.3						
ツ、仕事の進め方や上司の指示が悪い	34	6.8	3	4.9	18	9.5	7	5.7	3	6.4	2	5.4		
テ、職場の人間関係がよくない	24	4.8			16	8.4	4	3.3	3	6.4	1	2.7		
ト、セクハラやいじめがある	7	1.4			5	2.6	2	1.6						
ナ、仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい	8	1.6	3	4.9	5	2.6								
ニ、ノルマがある	3	0.6	1	1.6	1	0.5								
ヌ、その他	37	7.4	8	13.1	16	8.4	7	5.7	2	4.3	2	5.4		

注：斜線は非該当を意味する。

る「正職員」として一般にイメージされるような賃金水準や昇給が保障されているわけではないのだ。

この本人収入だけで生計を立てることが難しいのは「協会」側にも認識されている。とはいえ、限られた（しかも２期目には減額もされた）指定管理料の中で賃金の改善を図るのは困難であるという。

また、指導員には、１年の勤続によって主任指導員になるための試験資格が与えられるものの、主任指導員＝館長は１館に１人のみであるため、ポストに「空き」が生じない限り、昇格は不可能である。

以上をアンケート結果で確認してみよう（図表 13）。50 万円刻みでみたところ、主任指導員の年収は全体の３分の２が「400 万円以上」であるのに対して、指導員は「200～250 万円未満」が最多（45.3％）で、ほぼ全員が 300 万円未満となっている。なお「フレックス」はほぼ全員が「100 万円未満」である。

ただし「フレックス」の４分の３は「配偶者の収入」を主な収入源と回答している。それに対して、指導員では半数超が「あなた自身の収入」（つまり本人収入）と回答している。そして、暮らしの状況についても、主任

図表 15 雇い止めに対する不安、正規への転換希望の有無、非正規で働く理由

単位：人，％

		全 体		フレックス スタッフ		臨時職員		サポート スタッフ	
		231	100.0	121	100.0	47	100.0	37	100.0
a. 雇い止めに対する不安	非常に不安がある	44	19.0	18	14.9	9	19.1	15	40.5
	不安がある	82	35.5	44	36.4	23	48.9	13	35.1
	あまり不安はない	85	36.8	49	40.5	14	29.8	8	21.6
	全く不安はない	20	8.7	10	8.3	1	2.1	1	2.7
		228	100.0	120	100.0	47	100.0	36	100.0
b. 正規雇用への転換希望の有無	希望している	46	20.2	17	14.2	15	31.9	14	38.9
	とくに希望していない	139	61.0	83	69.2	17	36.2	15	41.7
	まだわからない	43	18.9	20	16.7	15	31.9	7	19.4
		228	100.0	120	100.0	46	100.0	37	100.0
c. 非正規雇用で働く理由（3つ以内選択可）	ア. 正社（職）員の仕事につけなかったから	48	21.1	14	11.7	22	47.8	12	32.4
	イ. 成果や責任を強く求められなかったから	13	5.7	10	8.3	2	4.3	1	2.7
	ウ. 育児・介護等のため	19	8.3	17	14.2	1	2.2	1	2.7
	エ. 技術・技能・経験を生かしたいから	92	40.4	51	42.5	12	26.1	18	48.6
	オ. 家計にゆとりを持たせるため	69	30.3	44	36.7	8	17.4	8	21.6
	カ. 生活を維持するため	73	32.0	27	22.5	24	52.2	14	37.8
	キ. ある程度労働時間・労働日が選べるから	71	31.1	61	50.8	2	4.3	3	8.1
	ク. 仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから	22	9.6	12	10.0	3	6.5	5	13.5
	ケ. 生きがいや交友関係がひろがるため	60	26.3	36	30.0	5	10.9	11	29.7
	コ. その他	20	8.8	10	8.3	7	15.2		

注：対象は有期雇用職員のみ。

指導員の多くは「普通」と回答し、DIも▲16.9（「フレックス」でも▲34.7）にとどまるのに対して、指導員では▲63.8という値である。

仕事上の不安や不満（図表14）でも、賃金・一時金に関する指導員からの訴え（「エ. 賃金・一時金が安い」）の高さは顕著だった

（70.5%）。収入水準が低い代わりに労働時間も短い「フレックス」では、同項目は27.6%（で、そもそも「ア. 不安や不満はとくにない」が40.7%）だった。

先にも述べたが、現場で働く職員は専門職としての資格を持って働いている。にもかかわらず、その専門性がきちんと評価されてい

ないことへの不満が現場からは多く聞かれたところである（アンケートでも、資料1の58, 88, 213など）。

4-5) 雇用不安をめぐる問題

ところで、指定管理者制度で懸念されるのは、雇用の不安定さであった。

ただし今回対象にした児童会館は、その管理運営が、104施設（館）一括で「協会」に委ねられているため、無期雇用の割合の-highいことが他の指定管理施設と比べた際の特徴だった。

ただ、「協会」からも現場からも、今後指定管理者制度がどう移行していくのか（例えば、公募制の導入や、全館一括ではなく幾つかの地域ブロックや施設ごとの指定管理方式など）についての不安も聞かれた。つまり雇用や将来への不安は、有期雇用職員だけでなく、無期雇用の職員（とりわけ指導員）にも、多くみられた（資料1の16, 77, 119など）。

アンケートでは、調査票の設計上、「雇用不安」の設問は、有期雇用職員しか回答できなくなっているために対象は限られているが、結果を図表15にまとめたので参照されたい。

まとめに代えて

指定管理者制度が導入された児童会館施設で働く人たちの雇用・労働をみてきた。

子どもの貧困や居場所の喪失あるいは親の育児不安など、時代の課題に応じて、事業内容を拡充し、多彩な事業が展開されていた。開館時間を延長し中高生の積極的な受け入れなども図られている。総じて、児童会館に求められる役割が増しているといえるだろう。職員からも仕事の「やりがい」が強調された。

だがその一方で、職員数は必ずしも十分に配置されていないことや、指導員を中心に（仕事内容に見合っていない）低い賃金・処遇になっていることなどが本調査では確認さ

れた。いわば、子どもたちにとって「安全・安心な居場所」が職員にとって必ずしもそうになっていない。

児童会館は地域に根ざした施設であることが聞き取りでは強調されていた¹⁷。また、児童会館（など児童福祉施設や高齢者福祉施設）で働く職員には、個々の利用者の全体を丸ごと把握し、それに応じたサービス提供が必要で、専門性やその向上が求められる。いわばこれらの施設のサービスは「人」に多くを依っていると見えるだろう。

そう考えたとき、民間能力の活用等が掲げられているとはいえ、実態として、目的が経費節減に傾斜¹⁸し、自治体側優位のもとで業務範囲・内容や指定管理料ないし協定の内容が決定される指定管理者制度は、これらの施設に果たしてなじむのだろうか。公募制ではなく非公募制が採用されていたとしても、事業者にとっては、事業者の入れ替え圧力が働くだろう。実際、「協会」も、1期目から2期目に移行する際に、職員配置基準が後退し指定管理料は大きく削減されていた。これは、児童会館に与えられた政策目標に相反しないのか。疑問が残る。

本稿は、指定管理者制度に懐疑的、批判的な立場であるが、仮に指定管理者制度を維持するにしても、最低限、早急に検討すべき課題が幾つかある。

その一。施設で働く職員の賃金・労働条件を拘束するのは、指定管理料である。その意

¹⁷ 児童会館を利用した子どもが成人になってからも施設を訪問し、子どもたちの遊び相手になる、さらに、結婚後は自分の子どもをあずけたり（定年後には）ボランティアとして参加するなど、どの世代にも利用される施設であるという話が印象的だった。

¹⁸ 札幌市でも、指定管理者制度の導入施設全体で、2006～2009年度の4年間で約66億円の制度導入効果（財政削減効果）があったという。札幌市「スリムな市役所へ——札幌市の行財政改革（平成22年度版）」。

味では、自治体は、職員の賃金・労働条件を決定する立場にあるともいえる。労働条件は労使対等の立場で決定すべきという観点に立つならば、その事実上の決定権をもつ自治体と施設で働く職員（労働者）との間で、労働条件を「交渉」する場の確保が課題になるのではない。

現行の指定管理者制度では、選定されることを「楯」に労働条件のダンピングものまざるをえないのが実態であり、それは言い換えれば、発注者である自治体が、指定管理者内の労使関係にマイナスの影響を与えているともいえるだろう（同じ構図が委託事業や公共事業にもあてはまる）。

幸いにも本件では、民間を含め自治体直営以外で提供される公共サービスを担う労働者の組織が「協会」内にも及び、当該労組は、自治体の職員組合と連合体方式で、自治体政策への要求を入り口として公共サービスのありようを細部にわたって要求、交渉を行っている。アウトソーシングされた事業を担う労働者を、連合体として引き続き自治体の労働組合が支援するケースとして評価される（その実績や課題などは別の機会に論じたい）。

本件に限らず、指定管理現場の声が発注者である自治体に届き、指定管理料や発注条件に反映されるシステムが必要であると思われる。

検討課題のいま一つは、提供されるサービス水準・内容と指定管理料の関係である。本件でいえば、安上がりの児童福祉と一線を画すのであれば、専門性を確保した職員配置が可能になるような指定管理料や職員の配置基準に関する適正な設定が、本来は発注者側に求められるのではない（この点について追記を参照）。「事業評価」は行われているとはいえ、上にあげたような基準が設定されない中で事業者による「弾力的」な対応に現状は依存しているといえないか。

指定管理料の多くを占めるのは人件費だっ

た。職員の仕事内容や経験、専門性や資格などにもとづく積算が必要である。そうしてこそ、子どものケアやコミュニケーション能力にたけた（資格を有した）職員の配置や、研修等を通じたその専門性の向上、加えて言うまでもなく、職員の生活設計が可能になるのではないか。

札幌市が児童福祉の拡充を目指すのであれば（そうであれば、そもそも指定管理者制度の導入は矛盾していると考えるが）、職員の配置基準や指定管理料の見直しが必要であり、公契約条例の制定をその契機とすべきである。

次世代育成支援対策の目的、すなわち、「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること」という観点から、児童会館事業のすみやかな検証作業が必要である。問題を3期目（2014年度～）に先送りしてはならない¹⁹。

追記：所管局である子ども未来局に対して、児童会館職員の人件費単価と職員配置基準について問い合わせたところ、以下のような回答を頂戴した。

1. 人件費単価（単価積算の考え方の概要）
 - (1) 館長は、館長の平均給料額（諸手当含む）＋共済費負担相当額。
 - (2) 児童指導員は、児童指導員の平均報酬額（諸手当含む）＋共済費負担相当額。
 - (3) 臨時指導員は、賃金単価（臨時指導員の日額単価と札幌市の臨職（保育士）の賃金単価の増減率をベース）＋共済費負担相当額。
2. 職員数（各館の職員数積算の考え方の概

¹⁹ 現在、児童会館施設の老朽化が進み、その対応が求められている中、子ども人口の減少をみこして、施設規模を縮小し学校施設と統合する案も検討されている（札幌市次世代育成支援対策推進協議会「児童会館あり方検討専門部会」）。門外漢である筆者にはその是非は不明だが、上記の目的が尊重される必要性は言うまでもない。

要)

- (1) 館長は1人。
- (2) 指導員は、放課後児童クラブ登録児童（クラブ員）40人に対し指導員1人。クラブ員以外の利用児童50人に対し指導員1人。児童指導員の最低配置数は2人で、上限は3人。4人目からは臨時指導員を配置。
- (3) その他。各館の配置職員とは別に、児童会館全体（104館）における予備指導員（職員の週休等代替相当）、派遣指導員（障がい児対応）、事務指導員の配置も見込んでいる。指定管理者に対し「障がい児対応充実業務」を別途委託しており、障がい児のクラブ員がいる館は、実質的に担当指導員1人加配できる予算措置となっている。

出所：札幌市子ども未来局資料より作成。

なお、上記の積算によれば、昇給がある限り職員1人当たりの人件費単価は増加することになるが、職員1人当たりの児童数は1期目よりも大きく増加している（1期目は、クラブ員25人に対し1人、クラブ員以外の利用児童35人に対し指導員1人だった）ことや、事業内容が拡充していることなどを考慮

する必要がある。

謝 辞

財団法人 札幌市青少年女性活動協会のみなさんにはたいへんお世話になりました。ここに記して感謝申し上げます。

なお、言うまでもなく本稿の内容に関する責任はすべて筆者にあります。

参考資料・文献

- 川村雅則（2011）「北海道における失業・不安定就業問題——指定管理者分野における雇用・労働」『北海学園大学経済論集』第59巻第3号
- （2012a）「札幌市内の指定管理者施設等で働く人たちの雇用・労働、生活実態（中間報告）」『笑顔でくらしたい』第66号（北海道社会保障推進協議会発行）
- （2012b）「札幌市の公契約条例の制定をめぐる」『建設労働のひろば』第84号（東京土建一般労働組合発行）
- 財団法人 札幌市青少年女性活動協会（2012）『財団法人 札幌市青少年女性活動協会30年のあゆみ』財団法人 札幌市青少年女性活動協会
- 札幌市子ども未来局（2012）『札幌市子ども未来局事業概要 平成24年度』札幌市子ども未来局

資料1 自由記述一覧

218人から自由記述が寄せられた。紙幅の都合で掲載は87人のみである。①は「職場での雇い止めの実態や不安等の思いなど」、②は「仕事上の不安や不満など」、③は「公契約条例の制定を審議する議会や市長に対して、一言メッセージ」である。

【004】②正職員を目指して日々頑張っているが、社内登用の人数がかなり少なく、登用の年齢も59歳まで拡大されたが、中間年齢層の採用がほとんどないように思う。また退職金制度にも不安がある、とみな言っている。女性／40歳代／パート

【009】②人件費・経費削減による人材不足で仕事量は多いのに人手が足りず、帰ることも休むこともできない。③豊かな社会は心のゆとりから生まれることが大きい。お金を使うべきところはどこか。経費削減は適切なところで行われているか。利用者ばかりではなく現場の声（働く者の声）を聞き、見直していただきたい。女性／40歳代／主任

【011】②業務量が増えたり市民ニーズ、市長の公約達成のために色々なことがみきり発車されているが、それに合った賃金ではない。1人で生活するには車の所有もできないだけの賃金であり、労働意欲も減っていく。③新聞等で市長や役所の方々のボーナス金額を読むとがっかりします。私たちの仕事は、1年行っても、あなた方のボーナス以下の評価にしか値しないんだと。女性／30歳代／指導員

【013】②子ども達の人数に対して、職員数が少なく、週休や年休で1人でも職員がいないと厳しいため、有給休暇が取りにくい。③財源が厳しいのはわかるが、児童クラブ員増加にともない、職員がぎりぎりの数しか配置になっていない現状では、現場負担が大きい。時間延長、週3回の子育てサロン等、子育てをしながら働いている方にとってはとくに負担になっていると思われる。現場をみることは厳しいかもしれないが、現場で働く人達が働きやすいよう審議をしていって欲しい。女性／20歳代／指導員

【016】②指定管理者制度により将来が不安。また、求められる業務と賃金の割合があっていない気がする。③下限額を、家庭を持った職員が生活

できるレベルにして欲しい。生活保護世帯が病院に通い放題なのにフルタイムで働いている自分達が行きたくても行けない経済状況っておかしい！男性／30歳代／指導員

【024】②毎年仕事の内容は増え厳しくなっているにも関わらず、職員は増えず、賃金も上がらない。職場内にも周知されていないのに、突然報道で知るといことが多すぎる。③現場の実態をよく見てからものごとを決めて欲しい。女性／40歳代／指導員

【028】①残業しているが、実際には超勤手当を出してもらえない。仕事が時間内に終わらず他の人より仕事の分量が多い。人員が足りない中で勤務しているので、何かあったらと不安である。③残業をすると超勤がもらえるように、上司がそれを拒否した場合、違法に対する処置をしてもらいたい。女性／40歳代／指導員

【031】①正職を目指しているが、臨職やサポートスタッフには契約の期限があり、その上、6ヶ月の間をとらなければいけないのはつらすぎる。②とにかくこの仕事が好きなので、定年まで働きたいと思っています。日々、「来年は雇い止めされるかもしれない」と思うことで、仕事の意欲が出ないことも正直少しあります。③どうかこのアンケートにより、いつまでもこの職場にいられるようになることを願っています。女性／20歳代／パート

【033】②超勤手当は休憩時間を除かれた時間で支給されるが、現状では全く休憩を取ることができずに働いている状態です。働いた分だけの手当が欲しいです。8時から21時までの時間帯のなかでの6時間勤務ですが、シフト制で生活の質の向上ができません。せめて賃金を上乗せして欲しいです。女性／50歳代／指導員

【040】②とにかく仕事の量、内容に対しての職員数が少ない。休みをとったら迷惑がかかると思ってしまう環境。③安くあげることばかりではなく、きちんとした内容に見合うことをして欲しいです。女性／40歳代／指導員

【058】②賃金もそうですが、職業としてもっと社会に知ってもらいたい。ベビーシッターと同じだと思われていることも多いので。③子育てをしている私たちも、安心して自分の子育てができるようにしてください。「やりがい」だけじゃ働けないし、子どもたちを集めておけばいいお仕事じゃ

ないです。女性／30 歳代／指導員

【069】②賃金が低く報われない。子どもをつくるのが不安で出来ない。③生活していくのが厳しいです。賃金をなんとかしてください。やりがいのある仕事をさせてもらっていると感じます。好きな仕事と生活を天秤にかけなければいけないのは辛いです。男性／30 歳代／指導員

【071】②子育て中の職員にとっては働きやすい環境とはまだまだいえない（子どもの病気等で急に休みたいときに少人数の職場なのでなかなか休みにくい、）。③働くママをサポートしている仕事をしている私たちの中にも働くママがたくさんいることを忘れないで欲しい。女性／40 歳代／指導員

【073】②夏休みや土曜等は休憩する時間がない。夜間の日も休憩時間はない。けど勤務表では休憩したことになっている。また朝、夜の延長にともなって 8 時から 19 時まで勤務が増え、心身ともに疲れる。19 時以降にお迎えに来る方もいるがそれはサービス残業となる。こんなに働いているのに賃金が安い。女性／20 歳代／指導員

【076】②児童クラブが時間延長となり、子育てをしていると、保育園の送り迎えが厳しい。手取りの月給が生活保護給付より低い。指定管理が外れると何百人と仕事なくなる。③「子育て環境の充実」を掲げているにも関わらず、その環境に従事している職員の子育て環境（家庭）が一番被害を受けているというのはどういうことなのでしょう？本末転倒もいいところです！女性／30 歳代／指導員

【077】②休憩時間は賃金が出ないが、実際は、休憩は 9 割 5 分とれていない。給料が低すぎてなかなか一人で暮らす勇気がもてない。独身のため今後の生活を考えると不安で眠れなくなる。勤務時間通りに帰れたり帰れなかったり、働く場所によって残業代が出たり出なかったり、待遇の差がひどすぎる。体力も神経もかなり使うのに賃金が安すぎると思う。一人で生きていくことに不安を感じる。一生懸命仕事をしているのにそうでもない職員の安定さと比較してしまい悲しくなる。指導員が安定した生活が出来るようサポートしていただきたい。女性／30 歳代／指導員

【087】②児童会館で働く指導員や館長は女性が多く、これから子育て、介護に関わる人、現在関わっている人がとても多い。クラブ児童を朝 8 時

から夜 19 時まで受け入れるなら働いている職員への配慮は何もないのか！児童会館が 19 時まで延長になり、保育園の延長に間に合わず大変困っています。どうしたらいいんでしょうか？何でも引き受け過ぎは困ります。女性／30 歳代／指導員

【088】②勤務時間に対して開館時間が長く職員数が少ないため勤務が不規則になっている。業務が年々増えるが人員は削減されている。③質の高い対人サービスを維持していくためには、十分な労働条件の確保と人員配置が不可欠。これ以上の業務増とコストカットが続くとサービスの質が維持できない。余裕をもって市民や子どもたちに対応できる体制が確保できる枠組みを作って欲しい。男性／40 歳代／主任

【089】②1 つの職場に 5 人ぐらいと少人数職場の中で開館時間が長く負担が大きい。絶対に人員不足であり、今後、児童のケガや職員の病気など心配される。安いお金で第 3 セクターや民間にやらせようとする指定管理者制度の廃止を求める。施設ではなくそこで働く人のことをもっと考えて欲しい。女性／40 歳代／主任

【104】②早朝、夜間の勤務が多く不規則であり、体力的に非常に厳しい状態です。また一日のうち、休憩時間がほとんどとれていない状況なので、心身ともに消耗する日々です。例えば 12 時～19 時の勤務の際は 45 分の休憩時間が含まれていますが、現状ではとれていません。札幌市の公共施設で働いている私たちが金銭的にも体力的にも厳しい状態であることを知り、改善を望みます。どうぞよろしくお願いいたします。女性／30 歳代／指導員

【106】①雇用期間満了時の確認や連絡が遅い。今年度の「内示」もまだ受け取っておらず、給与、雇用期間について、明記された書類がないため不安なこともある。③コストダウンの視点だけでなく、業務内容に適した金額についての審議をして欲しい。「丸投げ」のようなやり方では、管理者の側は疲弊するばかりです。女性／40 歳代／サポート

【112】①1 年契約での採用なので、更新がない場合の覚悟も多少はしています。知り合いも臨職で長い間働いているので大丈夫かとは思いますが、もし更新できないとなった時にある程度早く伝えてくれるのが心配です（普段の様子を見ていると、何でもギリギリなので、その点が信用できません）。提出物やレポート、確認事項等、もっと早くに出来るはずのことをギリギリになって言い出

し、現場を困らせています。女性／20歳代／臨時

【113】②希望してもフルタイムになれません。試験もなく不満をこらえて仕事をしています。また9時間働いても休憩時間は全くありません。[仕事は]楽しいけれども、おかしい！③実態や職員の希望を話す場がコンスタントに欲しい！女性／30歳代／指導員

【116】①年齢で制限するのは理解できるが、年数を制限することはないと思う。採用していただけるならある年齢まで勤められることを希望します。②時給800円ですが少ないと思います。また月々の賃金の差があり、不安定です。責任がない[とされている]立場ですが、子ども相手なので全くないとは思いません。仕事をしている時間は緊張感をもって勤めています。女性／50歳代／フレックス

【118】②1時間残業をしても、通常勤務が6時間のため、45分の休憩(実際は休憩していない)を引いた15分しか残業にならず、自分の担当する仕事が締め切りに間に合わない等で残業しても残業扱いにはならない。業務時間のほとんどが児童対応のためデスクワークをする時間はほとんど取れない。不規則な労働時間の中、家庭と仕事の両立は厳しい状況です。市民サービス向上とともに私たち現場で働く者の生活や職場環境にも目を向けていただきたいと思います。労働者は人であり母であり妻であり、少しでも家庭に戻れる時間が増え、心にゆとりを持って生活できるように考えてもらいたいです。女性／30歳代／指導員

【119】②市民サービスの向上に力を尽くしているのにも関わらず、主任指導員と指導員の処遇に大きな差を感じます。指導員が大多数を占めている職場であるのに賃金やその他処遇は改善されません。子育てをサポートするのが仕事なのに職員の子育て・子作りに不安を感じながら働いています。市長や議会は児童会館の現状をもっと知るべき。理想ばかりで現状に沿っていないことが数々あります。女性／30歳代／指導員

【142】②20年以上働いているが、ほとんど昇給がないのが悲しい。主任指導員との待遇の差が大きすぎる。退職金がないのは切ない(長年働いているのに...)。③賃金が上がらないのに勤務内容がどんどん増えている。職員体制は厳しい。市民の声を聞きサービスを向上させるのは良いことだが、そこで働く者のことも考えて欲しい。女性／

40歳代／指導員

【150】②勤務年数は20年近くになるが、もう何年も昇給がとまっている。年齢的にも経験年数的にも任されることが多く、責任も多いが、給与に反映されることは少なく、新卒や経験の浅い指導員との給与差がほんの1,2万円しかない。また子育て中の職員に休みをゆずることが多く、なかなか取得できない状況。これだけ働いても手取りは13万円で、予定されている年金は6万円に満たない。市長や議員の方々は、自分の妻や娘や息子がそんな仕事についていたら何と言いますか？「良い職場だね」と言えますか？「働いているお前が悪い、自己責任だ」と言いますか？働く母親のために、子どものために、居場所づくりのために、美辞麗句のかけで、生活保護より安い年金のために、まじめに働き納税して月々ワーキングプア状況で働いている職員がいることも知って欲しい。女性／40歳代／指導員

【159】①次回の更新希望調査が、年が明けてから行われ、更新決定が年度末になることもある。仮に雇い止めされたとして、その後次の仕事を見つけるのにどれくらいかかるかもわからないので、進路を決めるのが非常に難しい。時期が遅すぎると思う。②扶養の範囲内でもう少し労働時間を増やして欲しい。が、これ以上は時間を増やせないと言われました。雇用保険がらみだと思います。③パート、フレックスはたいへん厳しい条件で働くものが数多くいると思います。全ての人が最低限の生活を送れるようお力をおかけください。よろしくをお願いします。女性／40歳代／フレックス

【160】②特に指定管理者制度導入後より、業務拡大、新サービス付加となったにもかかわらず、人件費が削減されている。勤務体制も臨時職員やパートスタッフを置き換えて配置している状況である。その方たちの処遇を改善して欲しい。③現場で働く仲間のためにも公契約条例の制定により処遇改善となることを願っていますので、よろしく願いいたします。女性／40歳代／主任

【171】②指定管理費用の圧縮により、新規事業が付加されても職員数は増えず、人員不足が続いている。それにより日々の業務が時間内にはなかなか終わらず、超過勤務も増えており、仕事がつく感じる。また指定管理者制度により雇用の不安も抱えている。指定管理者にそぐう施設かどうか考えて選定するべき。③公契約条例が制定さ

れることにより、公共サービスに従事する労働者が安心して働けるような労働条件の整備と、入札や契約時には価格を優先とするのではなく、総合評価をして選定するルールづくりを行ってほしい。制定して効果があらわれるものに是非してもらいたい。女性／40 歳代／主任

【182】①最高雇用が 3 年では、慣れた頃で終わり、1 年あけてまた再雇用では、あいている 1 年の保障もなく生活に困る。なぜ 3 年契約なのかかわからない。職員の人数が余っているなら仕方がないが、まったく足りてなく、大変な勤務状態なのに。。。長く続けることを希望します。②雇用契約期間が短すぎる。今年は朝も 45 分早く、夜も 1 時間遅くまで延長になったにも関わらず昨年より職員が 1 人少ない状態で人手不足。パート職員に関してこのような短い雇用契約では募集しても集まらないのは当たり前。人手不足なのに補充することもなく、またパート職員すら 3 年で切り、募集をかけても集まらない。現場の人数をもっと考えて欲しい。女性／50 歳代／フレックス

【183】①年齢的にいつまで働けるのかなどの思いがあります。言いたいことを我慢はしないが、ストレートにいえるかという点必ずしもそうではない。やはり雇用形態の違いを感じるからなのかもしれない。②正職員と対等と思って働いているのだが、“フレックスさん”という呼び方からして、差別的に感じる。③子どもに関わる仕事をしている児童会館の職員の賃金が低くてはマイナスだと感じます。よい人材（能力はもちろん人格的にも）にいきいきと働いてもらうことは子どもたちにとってとても重要なこと。公契約条例をぜひ実現していただきたい。女性／50 歳代／フレックス

【184】①自分が選んだ仕事なので雇ってもらえてむしろ感謝している。ただ試験に落ちてまた職探しをしながら勉強を続けなければならないのだと想像すると大変だしとても気が滅入る。今は早くこの状況から抜け出したいという一心で、このような不安なことは考えないようにしている。③私のように何とか食いつなぎながら「夢」を追っているひとがたくさんいます。誰もが安心できる生活のもと夢に挑戦できる街づくりのために条例制定をお願いします。男性／20 歳代／臨時

【189】②職員数が足りないので週休指定日も振り替えなければならないこともあり、有給休暇は毎年半分捨てている状況。③児童会館は子ども達

が安全に安心して過ごせる場所でなければならぬのに職員数が足りないのはおかしい。男性／40 歳代／指導員

【193】②賃金が低く一人暮らしができない（一人暮らしをしたいが生活の苦しくなることが目に見えているためできない。将来を見通せない）。③金銭的余裕をつくるため親元から出ることが難しいです。その分一人前の社会人として成長するチャンスを逃していると思います。女性／20 歳代／指導員

【194】②職員が昨年 1 人辞めているのに補充がなく、新体制で勤務時間延長。仕事内容が変わり、混乱している。何とか協力してやっているが、人が足りない。十分な仕事ができないでいます。③人件費等もっと考えて欲しい。クラブ拡大は本当に必要だとは思わない。現場の声をもっと聞いて欲しい。女性／30 歳代／指導員

【211】②職場の人数が少ないので休むと他の人に負担がかかる。休憩時間はとれないが勤務上休憩をとったことで時間の処理がなされてしまう。③給料はあがらずに仕事内容を増やしている（時間も）。市民のニーズは本当にあったのか。市が行うと言ったら反対できない立場にある。女性／40 歳代／指導員

【213】②働きがいのある仕事であり、この仕事が好きです。しかし年々給与は変わらず、業務が増え続けているところが多く、働く場があるのは有り難いのですが、がんばってがんばってやっと生活している状況にあります。③児童会館がいまどれだけ必要とされ、多種多様な業務に追われながらも私たち職員が市民生活にどれだけ尽くしているのか、実態を具体的に知って欲しいです。女性／40 歳代／主任

【236】①指定管理を受託できれば仕事が無くなる。③働いている人達よりも生活保護のほうに金銭面で多くもらっている。このままだと生活保護が増えると思う。働く人達の給与を増やして欲しいと思う。女性／40 歳代／指導員

【239】②体調を崩す人が多く（メンタル面を含む）、そのフォローをする職員も疲れ切っている。休憩時間のないことが不満です。45 分あることになっていますが、実際はご飯を食べながら電話対応や窓口対応をしています。利用者から丸見の環境でしか食べる場所がないのはおろか、施設の自分一人しかいない状態で食事をとるしかない場

面も多いです。ご飯を食べられない日もあります。自分は実家暮らしなので生活には困っていませんが、一人暮らしは金銭的不安から踏み切れません。年齢的にも自立をしないと肩身が狭いのですが。女性／30歳代／指導員

【240】②何年働いても賃金が安い。一時金を公務員と同じく下げられるのが困る。定年まで働け、雇用の定めがないが、正職員〔主任指導員〕ではないので、手当のないのが困る。指導員でも諸手当があれば安心できるが、賃金も安く、手当がないとこの先とても不安。③指定管理者を選定するのはよいが、保育、教育の部分の削るのは、女性の多い職場なので少子化に歯止めがかからないと思う。安心して働けないと「産めない」「1人で十分」「仕事を辞める」などの選択肢がなく、質の低下にもつながると思う。実際、自分の子どもを犠牲にしている（行事に行けない、お迎えが遅くなる）人がまわりにたくさんいるので、自分自身、産みたいと思えなくなった。女性／30歳代／指導員

【246】②雇用期限が定年までなので、指導員も正職員と同じ位置づけというが、主任職員との差があまりにも大きい。採用時にも全く説明がなく、どういう待遇が入るまでわからなかった。専門性が高く求められるなかでこの給与、待遇はあまりにもおかしい。③実際に幾らの手取りで暮らしているのか、実状を知って欲しい。市職員と私たちの待遇差をうめて欲しい。女性／30歳代／指導員

【251】②職員数や予算が減る一方、業務は毎年増加しており、まじめに取り組もうとするほど、精神的・肉体的負担が大きい。部下を守ろうとふんばって仕事をしているが、自分の気力・体力がいつまでもつか不安である。③現場を知らない人に決めて欲しくない。市民と直接関わっている人間から意見を聞いて欲しい。業務を増やす＝人・物・金が必要。そうでないとサービスはうすまり、結果よいまちにはなりえない。女性／30歳代／主任

【256】②週19時間までの労働時間ということで、3時間勤務の日も多い。支援を必要としている児童への対応等の研修が、雇用形態により設けられていない。③定期健診、雇用保険、定年までの継続雇用等の保障が他市にはあります。札幌市のこの職場にはありません。改善を希望します。女性／50歳代／フレックス

【258】②あらゆる物事（人手不足、給料・待遇）が「お金がない」で片付けられている。自分達の努力でお金を稼げない仕事である以上、一定の保障はされるべきだと感じています。③市からの仕事を丸投げされている現状をなんとかして欲しい。議会の決定が遅く、時間延長の決定が3,4日前に通知された。職員に対しても市民にとっても失礼。男性／30歳代／指導員

【260】②親と同居しているため食べていくのには困らないが一人暮らしをまともにしたときにゆとりがなくなり、病気などをしたら、と不安になる。③公務員のように優遇されておらず、かなりの差を感じる。また残業していても超勤、限度時間より超えずに申告してくだされと言われるので、サービス残業ばかりが増える。女性／40歳代／指導員

【269】②結婚しなければ一人で暮らしていける給料ではない。生活できるだけの給料になってくれればと願っています。③頑張って働いても給料がみあわない。生活保護のほうが働く人よりも多くもらえることに疑問を感じます。女性／30歳代／指導員

【270】②子どもが保育園に行っており、勤務が19時までのときがあり預け場所に困っている。②少数意見にまどわされず何が一番大切かを考えて札幌市の行政を運営して欲しい（もっと現実的に！）女性／30歳代／指導員

【272】②仕事にはやりがいがあり、社会に必要な良い職種だと誇りを持っている。が、社会的な認知度やその必要性は（利用している保護者以外には）あまり高く評価されておらず、指定管理者制度という経済効果を優先させた仕組みに対しては大きな疑問を持っている。③有権者に対する表向きの施策（子育て支援など）については積極的に見受けられますが、票を持たないこどもへのサービス（どのように育てて欲しいのか、社会としてどんな子に育てるのか）は、子どもの権利のようなきれいな部分のみに特化し、実際に必要な支援に手が届いていないと感じます。同様に、条例に対する取り組みがポーズだけに終わらぬようお願いしたいです。女性／50歳代／主任

【275】②1日6時間のみの勤務体制のため、時間内に事務仕事をこなすことが困難。家庭に持ち込み仕事を費やすことが増えてしまう状態。朝8時から夜21時までの不規則な勤務、休憩時間の確

保も難しい。食事習慣もバラバラになってしまうため、体調を崩してしまう。③時間延長等の取り組みを議会で勝手に決定してしまうことに不安。働いている人間はどうでもいいという上司も多く、もっと人を大切に扱ってもらいたいと思います。女性／40 歳代／指導員

【276】②現在の時給では 1 人暮らしをするのはかなり厳しく、親が元気なうちは良いが、今後が大変不安。仕事内容は増えているのに人件費が削減され、職員数が減ったために余裕がない。③現場の声が議会や市長に届いているとは思えないです、、、女性／30 歳代／指導員

【281】①次の仕事が簡単に決まらないこと。探すための、また決まるまでの時間がかかり、その間の収入がないこと。③雇い主側ではなく現場の声を聞いて欲しい。何も良い方向に向かっていないし、いくような計画にもなっていない。私たち側もいれて審議して欲しい。女性／50 歳代／フレッグ

【284】②何よりも「休憩時間や休養時間の確保が難しい」のが一番辛いところ。③時間延長や中高生のフリータイムも良いのですが、本当の「子育て支援」とは親の時間延長のために子どもが遅くまで待てる場所をつくるのではなく、子どもとの時間を親側がつくれるよう企業が子育て中の社会人へ配慮することなのではないでしょうか。親とふれあえる時間が少ない子ども達は、「愛情が最も欲しい人」から愛情をもらえないことでの弊害につながっていると痛切に感じます。子どもの精神状態の目線から考えると、子どもの健全育成とは全く逆行していると感じます。女性／30 歳代／主任

【290】②限られた勤務時間での仕事量の増加。少人数職場においての精神的・肉体的負担の大きさ。困ったときの協力体制や相談窓口がしっかりないところの不安がある。③市民サービスの大切さは理解できますが、働く者の身になっていただきたい。女性／40 歳代／指導員

【300】②時間延長にともない朝から夜の勤務があり出来る人と出来ない人の差もなく不自由です。きちんと勤務している人の状況を把握してから新しいことを取り入れて欲しい。子どもを育成する場所なのに自分の子どもを後回しにしている状況はおかしいと思います。女性／30 歳代／指導員

【301】②年々業務量が増えていくのに労働条件の改善がされない。お迎えが遅いとサービス残業で対応。過去には 1 時間以上も待ったこともあります。休憩時間はとられても実際にはなかなか休憩できない。③指定管理になってからは人は減るのに業務は増える一方。これから有料化などで市民の目も厳しくなり、業務に対して要求が増えることが予想されます。そこを考慮した契約、予算配分をしていただきたいのです。市職との格差が大きすぎます。女性／20 歳代／指導員

【303】③仕事量は増す一方なのに賃金がそれに見合っていない。働く気力をなくしてしまいます。福祉等に力を入れるのはもちろん良いことですが、毎日必死に働いている私たちにも目を向けてください。女性／30 歳代／指導員

【306】②指定管理者制度になり、業務が増えたが、賃金はほとんど上がらない。職員の人数が減り、パート職員も増え、人間関係が複雑になった。保護者からのクレームもありびくびくしながら勤務している。③児童会館の延長が市民サービスの一環であるならば市民に対してサービスを行っている私たち職員の生活に対しても目を向けるべきである。女性／30 歳代／指導員

【309】②とにかく業務量が多く、毎年人件費が削られ、人を相手にしなくてはいけないのに、心の余裕が保てず、家庭に影響が出る。とにかく不満が多いです。世の中の 24 時間営業、深夜営業など勤務時間を長くしなければ家族時間を十分にとれると思う。家族の時間を大切にすることで少子化や子どもの健全育成が保たれると思う。女性／40 歳代／主任

【311】②入社当初からずいぶん勤務時間、業務内容が変わり、環境が悪くなっているにも関わらず、給与に全く反映されていない。また常に人手不足で、適切な人員配置がされておらず、1 人欠けると 8 時～19 時の勤務になることもある。安全面でも不安があり疑問に感じている。児童会館は人員が足りていません。正規職員を適切に配置してください。予算が足りないといっても削ってよい部分だとは思えません。求められているサービスと見合った職員体制を組める人数の配置がなければ本当に困ります。男性／30 歳代／指導員

【312】①これから自分はどうなるのか非常に不安。スキルも経験もないのに〔今後〕正社員として働くことができるのかわからない。②1 年間し

か働けないのに1ヶ月の給料で貯金もできない。仕事面ではこれといった不安、不満はない。③働きたい人が働ける、そして人間的な生活、余裕のある生活ができるようにして欲しい。正直、新卒で就職できなかったら死ぬかなと思っている人が大勢いることを理解できているんですか？男性／20歳代／臨時

【323】①指導員試験は年齢制限の幅が狭くなった上にここ2,3年は内部登用の試験も実施されているものの実施の確約はなく、臨時職員以下の職種で在職していなければ、現在の年齢での受験のチャンスはない。仕事内容に魅力を感じ、仕事についても理解しているが、契約更新も指導員試験の状況等もからんでくるため不安がある。②責任ある仕事を割り振られることもあるが、1日の勤務時間が短いため、準備等に苦勞する(持ち帰る仕事は控えるよう言われても、時間的に無理なときは持ち帰らざるを得ないことがある)。児童会館の業務に直接かかわる内容を3月末に採決するのは、現場が一番対応に困るので、考えて欲しい。現場に下りてくる内容もあいまいな表記や「検討中」ばかり。4月1日から施行しなければならぬ現状をしっかりと把握した上で、現場から上がってくる疑問等に対して誠意ある対応をして欲しい。女性／30歳代／フルタイム

【331】①雇止めされるのはいつもパートやアルバイトである。また基本は1年雇用で次回契約する場合は一定期間の時間をおかなければならないはずなのにそれがまちまちである。子どもに関わる仕事であるにもかかわらず、1年で切られるのは専門職として腑に落ちない。②子どもに関わる専門職でありながら時給も安く何の保障もない。所定の勤務時間は短い、子どもの対応、仕事の準備などを入れるとその中ではおさまらないし、正職員と同じ内容の仕事をしていても認められにくいし、研修内容も乏しい。自分自身、経験をいかし、内容の濃い納得のゆく仕事をしたいと思っても、それなりの評価しかされず、雇用期間が終了すると切られてしまう。③誰しもが意欲、希望をもって自分自身が納得のできる仕事ができるように、真剣に審議して欲しい。女性／40歳代／フルタイム

【336】③指定管理者制度を継続するのであれば、市の担当者は、各施設を通してどんな市民サービスが必要なのかを明確にすべきである。また指定

管理が進むとともに、施設や備品が古くなっていくが、壊れやすくなっている。なので、定期的に入れ替え等を考えるべきである。男性／50歳代／主任

【348】②札幌市で单身、家賃を払い生活していくギリギリの給料です。一時金を毎月の生活費にあて、実家への仕送りなど、金銭的な悩みがいつもあります。一生懸命働き、苦しい生活、気持ちのゆとりなどがなくなります。女性／30歳代／指導員

【349】②市の政策により児童クラブの時間延長(8時～19時)や常設サロン、中高生夜間業務など、業務は増加しているにもかかわらず、職員定数は、指定管理者2期目から減になり、仕事がきつくなっている。③指定管理者制度が本来の目的(公共サービスの質を高める)から大きくはずれ、価格優先の契約になっているため、これは札幌市自らが公契約を介してサービスを切り捨てているのに等しいと考える。女性／50歳代／指導員

【371】②仕事を選ぶ上で、「給料」か「やりたい仕事」かで2択になる。私はやりたい仕事を選んだが、一人であつたら空いた時間にアルバイト(内職)をしたと思う。奨学金の返済もあるので毎月13～15万の手取りでは厳しい生活。大卒で国家資格を持っていたとしても働き場所によってはワーキングプアである。今の日本では、大卒のほうが仕事はある。でも、非正規社員の雇用が増えている。親の収入や学歴が子どもに影響するのも無理ない。③低所得世帯の状況、非正規社員の現状、奨学金返済の実態、これらの気持ちがわかる人にトップに立つて欲しい。女性／20歳代／指導員

【372】①毎年契約期限ぎりぎりまでどうなるかわからず、転職活動をする時期を確保できない人もいた。②非正規職員の中でも仕事量に大きく差があり、専門性を持った職種でも賃金に差はない。休憩は15分程度しかなく、合間をみて食事をする状態。残業をしないと一人暮らしは無理。ダブルワークを許可してもらえばよいのだが。③頑張り何にも反映されないのはとてもむなしいことです。条例の制定に期待しています。女性／30歳代／パート

【386】①今の勤務形態のまま、継続できればよいと思いますが、最高3年で契約切れになります。いつも後任を募集するのに苦勞しているようなので、本人が望めばずっと契約を継続していくこと

が可能にして欲しいです。②正社員ではないが異動があり、行き先によっては時間や内容がガラリと変わるのが不安（時給は同じ）。最低賃金は上昇しているのに時給はずっと変わらない。夜間勤務、土曜勤務は賃金を上げるべき。③3年までという契約で更新を切るのではなく、本人が望めば継続して働けるようにして欲しい。女性／40歳代／フレックス

【392】②仕事をしていく上で人がいない、お金がない、という状況にもかかわらず、もっともつと、とやらなければならないことが増え、今は健康であるので何とかなっているが、一つ病気をしたら、と思うと今後の生活に不安がある。③市民のニーズもしくは市民のためにと市が考えているものと、現場で働く者や市民のニーズに大きなズレを感じています。女性／40歳代／主任

【393】①3年勤務したら必ず1年休むようになっていたが、1年休むと復帰したときに適応するのが大変です。雇い止めは不安で向上心も失う。②職員と同様に研修を受けたい（無給でも良い）。女性／50歳代／フレックス

【394】②割り振られた仕事の量も質も重く、それでいて具体的な指示がない。やりがいはあるし、市民に感謝の言葉をいただくこともある。しかし職員それぞれのスキルや能力、やる気にも頼っている信頼関係でしかないと感じる。業務量に対して人員も割ける時間も少なすぎる。先輩社員でさえこなすのがやっとである。そのため職員の入れ替わりも激しく、いつまでたっても仕事が減らないのである。③一般市民及び非正規雇用職員の実態を知っていただいた上で審議して欲しい。少子化にも高齢化にもこのままでは歯止めがかからない。女性／20歳代／指導員

【396】②どんなに仕事を頑張ってもそれが直接自分のキャリアにつながったり賃金増につながるわけではないので、仕事を多く持っているもの負け。何でもやってやろうという気持ちになりにくい。③仕事としては大変やりがいを感じていますが、賃金の面を考えると大変不安です。今は親元で暮らしているので大丈夫ですが、一人暮らしした場合、きっと厳しくなると感じます。市の人よりも仕事を多くしているのに賃金があまりにも低いので、転職なども視野に入れながら今後のビジョンを立てなければなりません。どうか賃金の見直しを求めます。女性／20歳代／指導員

【398】①1年の契約であるが、更新はできる（3年だけだと聞いている）。生活にゆとりがまったくないため、働きたいが年齢的に採用されない。②資格をもつての仕事なのに時給が安いと思う。子どもに関わる仕事をしています。人件費が一番支出だと思うが、子どもの教育にもっとお金をかけなければ将来を担う子どもたちの育成に影響があると思っている。③教育の現場、子どもたちの実態に即した予算を考え、現場の声を聞いて欲しい。女性／50歳代／フレックス

【401】②色々不満はありますが、交通費が頭打ちで全く足りず、1日3、4時間の勤務だと実質時給がダウンしている。「研修」といい遠方までの参加を強制されるが、交通費は1日400円のみ。2時間の研修で、実際の交通費は1000円近くかかり、時給計算すると1時間当たり500円台。最低賃金どころではない。この事実を発言する場も何もない。女性／40歳代／フレックス

【410】①実際に身近に雇い止めになった同僚がいるので非常に恐怖を感じている。更新の際の面談で「あなたにはこの仕事が向いていないと思う」と言われ、自ら更新を希望しにくい雰囲気を作り出している。②業務のほとんどがサポートスタッフ任せになっている。③正社員になれなかった者はいつまでこの罪を償えばいいのか。将来に希望がまったくもてない社会です。女性／30歳代／サポート

【411】①契約更新は最大3年までと決まっているみたいなので、その次の年は更新できないと思うし、1年休んでその次の年にまた契約できるかどうか不安。②有休は時間単位であるらしいが、上司から「病欠の場合に有休を使ってもよい」と言われたので、病欠以外では取りづらい。女性／40歳代／フレックス

【412】②長く勤務しているが、経験年数に応じた賃金の加配が無いに等しい。仕事をする上では、内容、責任を求められるのに、賃金に反映されないことに不満がある。指定管理者制度導入による4年に1度の解雇への不安。③私たちのもらっている給与を知っていますか。税金や各種保険を引かれてしまうと将来に向けての貯金など、皆無に等しく、老後が不安です。女性／40歳代／指導員

【431】③市職員は金額でしか物事を判断せず、入札額が低ければ市民に対するサービスの質が比例して低くなってしまうことを理解しているのか

疑問。自分たちの身分よりまず市民の生活、身分の確保が優先では。男性／20歳代／指導員

【445】②勤務時間に対してやらなければならないことが年々増えている。仕事に追われ、本来あるべき子どもと関わるができなくなっている状況。時間延長にもなり健全育成が何かわからなくなる。女性／30歳代／指導員

【465】②前月に翌月の休みが欲しい日を伝えシフトを組む。休みが欲しい日は有休扱いにはならない。あらかじめ休みを聞かれていて勤務日に休むなど体調が悪いとき位でほとんどありえず、実質的には有休が取れない仕組みである。欲しい休みはもちろん勤務から除外されている。有給休暇の考え方が納得いかない。女性／40歳代／フレックス

【467】②やはり職歴が長くなると仕事も多くなり、主任以上の仕事もやらせられる。なのに入ってきた子と給料がなんのかわりもなく仕事内容と給与が見合わない。③これから親を介護する可能性も出てくるかもしれないので、お願いですから、経験に見合った賃金をいただきたい。女性／40歳代／指導員

【482】③現場の人の声を仲人なしで直接聞いて、見て、政策を検討、施行して欲しい。机上論や一部の人たちの声やニーズで様々な事柄が進められ、年々現場は厳しい状況となっています。現場で働く市民も一市民です。女性／40歳代／主任

【485】②子どもを養うにはあまりにも少なすぎる給料。子どもが大きくなるにつれていまの勤務時間（8時～19時）でどうやって育てていくかとても不安でいます。③職場に来る予算をもう少し増やして欲しい。職員など人件費のしわよせばかりがひどく安全が確保できない状態です！助けて下さい！女性／40歳代／指導員

【495】①時間外勤務の場合、8時間以内なら45分間、8時間以上なら1時間の休憩時間として賃金からひいて計算をするが、休憩時間らしい休憩もなくむしろ働いている。子どもの昼食指導にあてられる。その後、別途休憩もないのは不満。上司には言っても悪い印象を持たれ働きづらくなるので言えない状況。③このアンケートを書いたことで何か改善されるのであれば良いのですが、、、女性／20歳代／指導員

【501】②ひとりで生計を立てていくには今の給料ではとても厳しいと常に感じています。もう少しだけお給料があがると生活にも気持ちにも余

裕をもって生活できるのかなと思います。貯蓄ができない状態なのでとても不安です。女性／30歳代／指導員

資料２ 労働者調査結果・集計一覧表

単位：人，％

		全体													
		498	100.0	189	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	124	100.0	35	100.0
性別	男性	119	23.9	25	13.2	23	37.7	38	97.4	15	31.9	17	13.7	1	2.9
	女性	379	76.1	164	86.8	38	62.3	1	2.6	32	68.1	107	86.3	34	97.1
		499	100.0	190	100.0	59	100.0	39	100.0	47	100.0	124	100.0	37	100.0
年齢	29歳以下	86	17.2	54	28.4	1	1.7			17	36.2	5	4.0	9	24.3
	30歳代	134	26.9	85	44.7	18	30.5			9	19.1	12	9.7	10	27.0
	40歳代	121	24.2	41	21.6	26	44.1			7	14.9	39	31.5	8	21.6
	50歳代	82	16.4	10	5.3			1	2.6	10	21.3	38	30.6	9	24.3
	60歳以上	76	15.2					38	97.4	4	8.5	30	24.2	1	2.7
		501	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	124	100.0	37	100.0
世帯構造	単身世帯	74	14.8	38	20.0	13	21.3	2	5.1	9	19.1	6	4.8	4	10.8
	配偶者との二人暮らし	101	20.2	23	12.1	8	13.1	23	59.0	10	21.3	32	25.8	4	10.8
	配偶者と子ども	155	30.9	43	22.6	17	27.9	11	28.2	6	12.8	68	54.8	10	27.0
	親のみ	62	12.4	43	22.6	5	8.2			6	12.8	1	0.8	7	18.9
	親と兄弟姉妹	45	9.0	22	11.6	7	11.5			9	19.1			7	18.9
	親、配偶者、子ども	23	4.6	5	2.6	3	4.9	1	2.6	3	6.4	10	8.1	1	2.7
	親、配偶者	3	.6	1	0.5	1	1.6	1	2.6						
	子どものみ	17	3.4	5	2.6	4	6.6			2	4.3	4	3.2	2	5.4
	親、子ども	1	.2							1	2.1				
その他	20	4.0	10	5.3	3	4.9	1	2.6	1	2.1	3	2.4	2	5.4	
		501	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	124	100.0	37	100.0
世帯内の就労者の有無	なし	186	37.1	73	38.4	31	50.8	24	61.5	22	46.8	25	20.2	9	24.3
	あり	315	62.9	117	61.6	30	49.2	15	38.5	25	53.2	99	79.8	28	75.7
		499	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	122	100.0	37	100.0
通園通学中の子どもの有無	いない	346	69.3	139	73.2	40	65.6	35	89.7	39	83.0	62	50.8	28	75.7
	いる	153	30.7	51	26.8	21	34.4	4	10.3	8	17.0	60	49.2	9	24.3
		154	100.0	51	100.0	21	100.0	4	100.0	7	100.0	62	100.0	9	100.0
通園通学中の子どもの人数	1人	69	44.8	29	56.9	10	47.6	4	100.0	4	57.1	18	29.0	4	44.4
	2人	64	41.6	19	37.3	9	42.9			1	14.3	31	50.0	4	44.4
	3人以上	21	13.6	3	5.9	2	9.5			2	28.6	13	21.0	1	11.1
		149	100.0	50	100.0	21	100.0	4	100.0	8	100.0	57	100.0	9	100.0
通園・通学先	保育園・幼稚園	46	30.9	31	62.0	6	28.6			1	12.5	7	12.3	1	11.1
	小学校	60	40.3	23	46.0	9	42.9			2	25.0	23	40.4	3	33.3
	中学校	45	30.0	7	14.0	3	14.3			2	25.0	32	56.1	1	11.1
	高校	30	20.0	3	6.0	4	19.0	1	25.0	3	37.5	16	28.1	3	33.3
	専門学校	12	8.0	1	2.0	3	14.3	1	25.0	1	12.5	4	7.0	2	22.2
	大学	28	18.4			2	9.5	2	50.0	1	12.5	19	33.3	4	44.4
		149	100.0	50	100.0	21	100.0	4	100.0	8	100.0	57	100.0	9	100.0
		498	100.0	188	100.0	61	100.0	39	100.0	46	100.0	124	100.0	37	100.0
最終学歴	中卒	1	.2							1	2.2				
	高卒	11	2.2	4	2.1	1	1.6	1	2.6	2	4.3			3	8.1
	各種専門学校卒	33	6.6	6	3.2	7	11.5			8	17.4	8	6.5	3	8.1
	高専・短大卒	220	44.2	85	45.2	29	47.5			13	28.3	74	59.7	18	48.6
	大卒	226	45.4	90	47.9	23	37.7	36	92.3	22	47.8	41	33.1	13	35.1
	大学院卒	7	1.4	3	1.6	1	1.6	2	5.1			1	0.8		
		229	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	124	100.0	37	100.0
雇用形態	無期雇用	251	50.1	190	100.0	61	100.0								
	有期雇用	250	49.9					39	100.0	47	100.0	124	100.0	37	100.0
		229	100.0					23	100.0	47	100.0	121	100.0	35	100.0
通算の勤続年数	1年未満	71	31.0					3	13.0	29	61.7	33	27.3	6	17.1
	1年～3年間未満	95	41.5					12	52.2	10	21.3	51	42.1	22	62.9
	3～5年間未満	33	14.4					5	21.7	6	12.8	18	14.9	4	11.4
	5～10年間未満	23	10.0					3	13.0	2	4.3	16	13.2	2	5.7
	10～20年未満	5	2.2									3	2.5	1	2.9
	20年以上	2	.9												
		231	100.0					23	100.0	47	100.0	121	100.0	37	100.0
雇い止めに対する不安	非常に不安がある	44	19.0							9	19.1	18	14.9	15	40.5
	不安がある	82	35.5					2	8.7	23	48.9	44	36.4	13	35.1
	あまり不安はない	85	36.8					13	56.5	14	29.8	49	40.5	8	21.6
	全く不安はない	20	8.7					8	34.8	1	2.1	10	8.3	1	2.7
		231	100.0					23	100.0	47	100.0	121	100.0	37	100.0
雇い止めをおそれる我慢の有無・頻度	よくある	7	3.0							4	8.5	1	0.8	2	5.4
	ときどきある	40	17.3					1	4.3	6	12.8	23	19.0	9	24.3
	とくにない	184	79.7					22	95.7	37	78.7	97	80.2	26	70.3
		228	100.0					23	100.0	47	100.0	120	100.0	36	100.0
正規雇用への転換希望の有無	希望している	46	20.2							15	31.9	17	14.2	14	38.9
	とくに希望していない	139	61.0					22	95.7	17	36.2	83	69.2	15	41.7
	まだわからない	43	18.9					1	4.3	15	31.9	20	16.7	7	19.4

単位:人, %

		全体		指導員	主任指導員	専門指導員	臨時職員	フレックス スタッフ	サポートス タッフ						
非正規雇用で働く理由（3つ以内）	ア. 正社（職）員の仕事につけなかったから	228	100.0			22	100.0	46	100.0	120	100.0	37	100.0		
	イ. 成果や責任を強く求められ たくなかったから	48	21.1				22	47.8	14	11.7	12	32.4			
	ウ. 育児・介護等のため	13	5.7				2	4.3	10	8.3	1	2.7			
	エ. 技術・技能・経験を生かし たいから	19	8.3				1	2.2	17	14.2	1	2.7			
	オ. 家計にゆとりを持たせるた め	92	40.4			8	36.4	12	26.1	51	42.5	18	48.6		
	カ. 生活を維持するため	69	30.3			6	27.3	8	17.4	44	36.7	8	21.6		
	キ. ある程度労働時間・労働日 が選べるから	73	32.0			7	31.8	24	52.2	27	22.5	14	37.8		
	ク. 仕事以外の趣味などの時間 を優先したかったから	71	31.1			4	18.2	2	4.3	61	50.8	3	8.1		
	ケ. 生きがいや交友関係がひろ がるため	22	9.6			2	9.1	3	6.5	12	10.0	5	13.5		
	コ. その他	60	26.3			8	36.4	5	10.9	36	30.0	11	29.7		
		20	8.8	3	13.6	7	15.2	10	8.3						
就業調整の実 施状況	超えないようにしている（就業 調整） とくにしていない	224	100.0			21	100.0	46	100.0	119	100.0	36	100.0		
		63	28.1			3	14.3	2	4.3	57	47.9	1	2.8		
		161	71.9			18	85.7	44	95.7	62	52.1	35	97.2		
一週間の所定 の労働時間	20時間未満 20～30時間未満 30～35時間未満 35～40時間未満 40時間	488	100.0	185	100.0	60	100.0	38	100.0	46	100.0	120	100.0	36	100.0
		118	24.2	1	0.5					117	97.5				
		13	2.7	2	1.1		1	2.6	4	8.7	2	5.6			
		124	25.4	70	37.8		29	76.3	16	34.8	8	22.2			
		188	38.5	89	48.1	51	85.0	8	21.1	20	43.5	20	55.6		
		45	9.2	23	12.4	9	15.0		6	13.0	1	0.8	6	16.7	
一週間の勤務 日数	2,3日 4日 5日 それ以上	487	100.0	186	100.0	61	100.0	38	100.0	47	100.0	117	100.0	35	100.0
		12	2.5						11	9.4	1	2.9			
		48	9.9		2	3.3		1	2.1	41	35.0	1	2.9		
		248	50.9	80	43.0	56	91.8	11	28.9	22	46.8	64	54.7	15	42.9
		179	36.8	106	57.0	3	4.9	27	71.1	24	51.1	1	0.9	18	51.4
普段の残業の 有無	なし ある	494	100.0	187	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	121	100.0	36	100.0
		214	43.3	36	19.3		18	46.2	30	63.8	115	95.0	13	36.1	
		280	56.7	151	80.7	61	100.0	21	53.8	17	36.2	6	5.0	23	63.9
月当たりの残 業時間	5時間未満 5～10時間未満 10～20時間未満 20～30時間未満 30時間以上	264	100.0	143	100.0	59	100.0	21	100.0	15	100.0	4	100.0	21	100.0
		101	38.3	58	40.6	1	1.7	13	61.9	11	73.3	3	75.0	14	66.7
		73	27.7	44	30.8	15	25.4	6	28.6	3	20.0	1	25.0	4	19.0
		53	20.1	21	14.7	28	47.5	1	4.8	1	6.7			2	9.5
		22	8.3	12	8.4	9	15.3	1	4.8						
		15	5.7	8	5.6	6	10.2							1	4.8
不払い労働の 有無	なし ある	498	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	121	100.0	37	100.0
		362	72.7	106	55.8	32	52.5	37	94.9	40	85.1	116	95.9	29	78.4
		136	27.3	84	44.2	29	47.5	2	5.1	7	14.9	5	4.1	8	21.6
月当たりの不 払い労働時間 数	5時間未満 ～10時間未満 ～20時間未満 20時間以上	121	100.0	76	100.0	25	100.0	2	100.0	6	100.0	4	100.0	7	100.0
		37	30.6	27	35.5			3	50.0	3	75.0	4	57.1		
		33	27.3	21	27.6	7	28.0	1	50.0	1	16.7	1	25.0	1	14.3
		33	27.3	18	23.7	12	48.0	1	50.0					2	28.6
		18	14.9	10	13.2	6	24.0			2	33.3				
有給休暇制度 の有無	制度があり、なおかつ、使わせ てもらえる 制度はあるが使わせてもらえな い ない わからない	480	100.0	186	100.0	61	100.0	39	100.0	44	100.0	35	100.0		
		420	87.5	178	95.7	58	95.1	39	100.0	28	63.6	82	73.2	33	94.3
		25	5.2	7	3.8	2	3.3			4	9.1	10	8.9	1	2.9
		12	2.5					6	13.6	6	5.4				
		23	4.8	1	0.5	1	1.6	6	13.6	14	12.5	1	2.9		
有給休暇の付 与日数	10日未満 ～15日未満 ～20日未満 20日 20日超	315	100.0	157	100.0	55	100.0	27	100.0	13	100.0	30	100.0	31	100.0
		27	8.6	0	0.0	0	0.0	1	3.7	1	7.7	25	83.3	0	0.0
		75	23.8	17	10.8	0	0.0	17	63.0	12	92.3	1	3.3	28	90.3
		31	9.8	23	14.6	0	0.0	5	18.5	0	0.0	0	0.0	3	9.7
		91	28.9	62	39.5	26	47.3	1	3.7	0	0.0	1	3.3	0	0.0
		91	28.9	55	35.0	29	52.7	3	11.1	0	0.0	3	10.0	0	0.0
有給休暇の取 得日数	0日 0日超5日未満 ～10日未満 ～15日未満 ～20日未満 20日以上	315	100.0	157	100.0	55	100.0	27	100.0	13	100.0	30	100.0	31	100.0
		23	7.3	10	6.4	5	9.1	0	0.0	0	0.0	7	23.3	1	3.2
		61	19.4	22	14.0	12	21.8	5	18.5	1	7.7	19	63.3	2	6.5
		76	24.1	21	13.4	21	38.2	11	40.7	9	69.2	2	6.7	11	35.5
		78	24.8	37	23.6	11	20.0	10	37.0	3	23.1	0	0.0	16	51.6
		44	14.0	39	24.8	4	7.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.2
		33	10.5	28	17.8	2	3.6	1	3.7	0	0.0	2	6.7	0	0.0

単位：人、%

		全体															
				指導員		主任指導員		専門指導員		臨時職員		フレックススタッフ		サポートスタッフ			
疲労の回復状況	一晩睡眠をとればだいたい疲労は回復する	488	100.0	186	100.0	61	100.0	37	100.0	46	100.0	120	100.0	35	100.0		
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがときどきある	173	35.5	44	23.7	8	13.1	22	59.5	21	45.7	66	55.0	11	31.4		
	翌朝に前日の疲労を持ちこすことがよくある	196	40.2	87	46.8	27	44.3	11	29.7	17	37.0	41	34.2	12	34.3		
	翌朝に前日の疲労をいつも持ちこしている	79	16.2	32	17.2	19	31.1	3	8.1	5	10.9	10	8.3	9	25.7		
		40	8.2	23	12.4	7	11.5	1	2.7	3	6.5	3	2.5	3	8.6		
（再掲）疲労高蓄積群		24.4		29.6		42.6		10.8		17.4		10.8		34.3			
賞金の支払い形態	時給制	490	100.0	184	100.0	61	100.0	39	100.0	46	100.0	120	100.0	37	100.0		
	日給を月締め	121	24.7					1	2.6	3	6.5	115	95.8	2	5.4		
	月給制	75	15.3							41	89.1	1	0.8	33	89.2		
		294	60.0	184	100.0	61	100.0	38	97.4	2	4.3	4	3.3	2	5.4		
2012年5月の月収額（控除前の総支給額。交通費や一時金は除く）	5万円未満	435	100.0	167	100.0	50	100.0	37	100.0	38	100.0	108	100.0	32	100.0		
	～7.5万円未満	28	6.4	1	0.6					2	5.3	25	23.1				
	～10万円未満	82	18.9					1	2.7			81	75.0				
	～15万円未満	4	0.9							1	2.6	1	0.9				
	～20万円未満	111	25.5	43	25.7			3	8.1	34	89.5	1	0.9	29	90.6		
	～30万円未満	155	35.6	116	69.5	3	6.0	32	86.5	1	2.6			3	9.4		
	30万円以上	33	7.6	7	4.2	26	52.0										
		22	5.1			21	42.0	1	2.7								
	（再掲）15万円未満20万円未満	51.7 87.4		26.3 95.8		0.0 6.0		10.8 97.3		97.4 100.0		100.0 100.0		90.6 100.0			
2011年の年収額（税込み／有期雇用は1年未満は除く。無期雇用は全員）。	100万円未満	394	100.0	172	100.0	56	100.0	34	100.0	17	100.0	83	100.0	30	100.0		
	～150万円未満	95	24.1	7	4.1			2	5.9	4	23.5	80	96.4	2	6.7		
	～200万円未満	36	9.1	2	1.2			1	2.9	10	58.8	2	2.4	21	70.0		
	～250万円未満	41	10.4	30	17.4			3	8.8	1	5.9			6	20.0		
	～300万円未満	97	24.6	78	45.3			17	50.0					1	3.3		
	～350万円未満	61	15.5	50	29.1	4	7.1	7	20.6								
	～400万円未満	12	3.0	4	2.3	6	10.7	1	2.9	1	5.9						
	400万円以上	11	2.8	1	0.6	8	14.3			1	5.9	1	1.2				
		41	10.4			38	67.9	3	8.8								
	（再掲）250万円未満300万円未満	68.3 83.8		68.0 97.1		0.0 7.1		67.6 88.2		88.2 88.2		98.8 98.8		100.0 100.0			
交通費の支給状況	全額支給される	489	100.0	187	100.0	60	100.0	38	100.0	44	100.0	120	100.0	37	100.0		
	全額ではないが、支給されている	280	57.3	111	59.4	34	56.7	24	63.2	28	63.6	60	50.0	22	59.5		
	支給されていない（給料に含まれている、を含む）	197	40.3	72	38.5	26	43.3	10	26.3	16	36.4	58	48.3	14	37.8		
家計の主たる支持者・主な収入源		12	2.5	4	2.1			4	10.5			2	1.7	1	2.7		
	あなた自身の収入	493	100.0	189	100.0	60	100.0	38	100.0	45	100.0	121	100.0	37	100.0		
	配偶者の収入	235	47.7	102	54.0	52	86.7	28	73.7	21	46.7	12	9.9	18	48.6		
	子どもの収入	169	34.3	49	25.9	3	5.0	1	2.6	12	26.7	89	73.6	14	37.8		
	親の収入	1	0.2									1	0.8				
暮らしの状況	大変苦しい	83	16.9	40	21.3	3	5.1	1	2.6	15	33.3	12	9.9	11	29.7		
	やや苦しい	165	33.6	84	44.7	12	20.3	5	13.2	14	31.1	37	30.6	11	29.7		
	普通	219	44.6	60	31.9	39	66.1	28	73.7	14	31.1	65	53.7	13	35.1		
	ややゆとりがある	24	4.9	4	2.1	5	8.5	4	10.5	2	4.4	7	5.8	2	5.4		
	ゆとりがある計/やや苦しい計	▲ 45.6		▲ 63.8		▲ 16.9		▲ 5.3		▲ 60.0		▲ 34.7		▲ 54.1			
労働組合への加入状況等		494	100.0	190	100.0	59	100.0	38	100.0	46	100.0	122	100.0	36	100.0		
	加入している	159	32.2	104	54.7	53	89.8										
	加入していないが加入したい	17	3.4	5	2.6							9	7.4	3	8.3		
	加入していないし、加入の意思もない	199	40.3	48	25.3	4	6.8	36	94.7	20	43.5	73	59.8	17	47.2		
	加入してなくて、今後もよくわからない	119	24.1	33	17.4	2	3.4	2	5.3	26	56.5	40	32.8	16	44.4		

単位: 人, %

	全体		指導員		主任指導員		専門指導員		臨時職員		フレックス スタッフ		サポートス タッフ	
	500	100.0	190	100.0	61	100.0	39	100.0	47	100.0	123	100.0	37	100.0
仕事上の不安	121	24.2	23	12.1	12	19.7	20	51.3	11	23.4	50	40.7	5	13.5
や不満 (複数	73	14.6	22	11.6	5	8.2			12	25.5	23	18.7	10	27.0
回答可)									14	29.8	12	9.8	17	45.9
ア. 不安や不満はとくにない														
イ. 解雇や雇い止め														
ウ. 正社員になれない・なるのが困難														
エ. 賃金・一時金が安い	226	45.2	134	70.5	15	24.6	3	7.7	20	42.6	34	27.6	18	48.6
オ. 正社員と同じ仕事 (内容・責任) をしているのに処遇の格差が大きい									4	8.5	7	5.7	11	29.7
カ. 拘束時間・労働時間が長い	31	6.2	19	10.0	11	18.0			1	2.1				
キ. 時間外労働が多い	31	6.2	15	7.9	14	23.0	2	5.1						
ク. 朝早かったり夜遅い勤務が多い	102	20.4	63	33.2	25	41.0	5	12.8	3	6.4	3	2.4	3	8.1
ケ. 余暇時間や休養時間の確保が難しい	108	21.6	54	28.4	23	37.7	10	25.6	8	17.0	5	4.1	8	21.6
コ. 有給休暇がとりにくい	91	18.2	38	20.0	24	39.3	6	15.4	2	4.3	19	15.4	2	5.4
サ. 仕事がつらい	38	7.6	21	11.1	15	24.6			2	4.3				
シ. 働く時間が短い	40	8.0	9	4.7					3	6.4	24	19.5	2	5.4
ス. 仕事にやりがいがない	11	2.2	8	4.2					1	2.1	1	0.8	1	2.7
セ. 自分の能力が仕事に生かされない	17	3.4	8	4.2			1	2.6	2	4.3	5	4.1	1	2.7
ソ. 教育訓練の機会が乏しい	35	7.0	15	7.9	2	3.3			1	2.1	14	11.4	3	8.1
タ. 能力の向上が賃金増に結びつかない	83	16.6	60	31.6	9	14.8	1	2.6	1	2.1	6	4.9	6	16.2
チ. 社会保険に加入できない											9	7.3		
ツ. 仕事の進め方や上司の指示が悪い	34	6.8	18	9.5	3	4.9	1	2.6	3	6.4	7	5.7	2	5.4
テ. 職場の人間関係がよくない	24	4.8	16	8.4					3	6.4	4	3.3	1	2.7
ト. セクハラやいじめがある	7	1.4	5	2.6							2	1.6		
ナ. 仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい	8	1.6	5	2.6	3	4.9								
ニ. ノルマがある	3	.6	1	0.5	1	1.6	1	2.6						
ヌ. その他	37	7.4	16	8.4	8	13.1	2	5.1	2	4.3	7	5.7	2	5.4