

タイトル	保育・保育労働をめぐる問題（ ）
著者	川村，雅則；KAWAMURA, Masanori
引用	北海学園大学学園論集(163)： 53-89
発行日	2015-03-25

保育・保育労働をめぐる問題（Ⅲ）

川 村 雅 則

Ⅰ. はじめに

本稿は、札幌市内の民間学童保育施設で働く指導員の雇用・労働条件（以下、雇用）に関する調査結果である。

全国学童保育連絡協議会（以下、全国連協）によれば、学童保育の役割とは、共働き・一人親家庭の子どもたちの放課後と学校休業日の生活を守ること、もって、親の働く権利と家族の生活を守ること、とされている¹。

さて、「子ども・子育て支援新制度」が2015年4月から本格的に実施される。とりわけ学童保育では、自治体の役割が重要になる²。そこで、よりよい学童保育実践を目指す上でも、指導員の雇用実態の把握が一層重要になると考え、調査を行った。問題意識について順を追って説明する。

女性の就労・活躍促進という観点から、保育制度に関心が集まっている。

放課後対策事業の主要な柱である学童保育（放課後児童クラブ）もその一つである。2014

年6月に閣議決定された政府の成長戦略には、「女性の活躍」推進策として、学童保育の定員を5年間で30万人増やすという目標が掲げられた。

もっとも、就学前の子育て制度に保育所が位置づけられてきたのに対して、就学後の子育ては、基本的には家庭の責任とされ、国の放課後対策は遅れた。児童福祉法の改正によって、学童保育が同法に位置付けられたのは1997年のことである。しかもその後も、国と自治体の公的責任があいまい、学童保育の最低基準が定められていない、財政措置が不十分であるという問題が解消されずにきた。

そのため、第一に、学童保育の量的不足という問題が生じている。

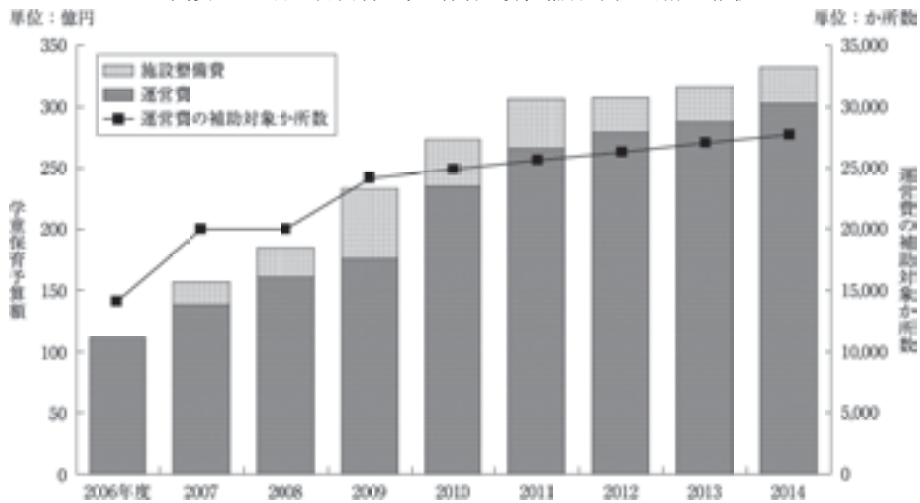
全国連協の調べ（2014年5月1日現在）³によれば、全国の学童保育数は2万2,096か所、入所児童数は93万3,535人で、学童保育数も入所児童数もともに増加したものの、それでもなお待機児童数は（把握できた分だけで）9,115人にのぼり、さらに、母親の就労状況と学童保育入所者数から試算した「潜在的な待機児童数」は、約40万人と推定されている。

¹ 全国連協（2013）p8より。

² 学童保育の新制度の内容については、保育行財政研究会（2014）や全国保育団体連絡会・保育研究所（2014）など参照。

³ 全国連協「2014年5月1日現在の学童保育の実施状況調査結果」2014年7月28日発表資料。

図表 I-1 厚生労働省の学童保育予算、補助対象か所数の推移



注：法制化施行時の1998年度予算総額は46.5億円であり、16年間で約7倍近く増えている。

資料：厚生労働省資料より作成。

出所：注を含め、全国保育団体連絡会・保育研究所（2014）p110より。

第二に質的な問題があげられる。指導員の配置基準や公的な資格制度のほか、児童の定員数あるいは施設の面積などの最低基準も設けられてこなかったため、施設の大規模化が進んだ。学童保育の質や、本稿のテーマである、指導員の労働条件をめぐる問題⁴は、政策的には軽視されてきたといえよう。

こうした状況に、変化がみられる。

この間、関連予算は増加し(図表 I-1)、指導員の処遇改善も一定程度図られつつある。また、先述の「子ども・子育て支援新制度」に学童保育が位置付けられ、児童福祉法など制度の改定も進んでいる。

具体的には(図表 I-2, I-3)、学童保育が市町村事業として位置づけられ、市町村の果たすべき役割が大きくなった。すなわち、学

童保育の整備を含む地域計画の策定が市町村に義務づけられ、かつ、子育て支援の推進にあたる「子ども・子育て会議」の設置が奨励されている(努力義務)。また、学童保育に関する最低基準——厚生労働省による設備及び運営基準(新運営基準)⁵が設けられたのも注目されるべき点である(ここでも、国の基準に従い条例で基準を定めることになった点で、市町村の役割は大きい)。

とはいえ、今回の保育政策全体の見直しの方向性、すなわち、市場化・営利化の促進の中で、学童保育事業の今後の見通しはなお不透明である⁶。

⁵ 厚生労働省「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」(2014年4月30日厚生労働省令第63号) <http://law.e-gov.go.jp/announce/H26F19001000063.html>

⁶ 保育政策の変化をめぐる問題点については、伊藤(2013)などを参考。

⁴ 指導員の労働条件は全国連協による2012年調査を参照。

図表 I-2 「子ども・子育て支援法」の学童保育に係る事項

- ① 学童保育を市町村が行う「地域子ども・子育て支援事業」（市町村事業）として位置付けた。
- ② 学童保育の整備計画を含む「地域子ども・子育て支援事業計画」の策定を市町村に義務づけた。
- ③ 学童保育への補助金は、市町村の「地域子ども・子育て支援事業計画」に基づいて支出される交付金として出される。
- ④ 財源となる交付金は、国から市町村への直接補助となり、都道府県は予算の範囲内で補助する仕組みとなる。
- ⑤ 国に「子ども・子育て会議」を設置し、子育て支援に関わる重要事項を検討する。あわせて都道府県と市町村にも同じような「地方版子ども・子育て会議」を設置し（努力義務）、子育て支援を推進する。
- ⑥ 法律の附則に「指導員の処遇の改善、人材確保の方策を検討」が盛り込まれた。

注：全国連協によるまとめ。

出所：全国保育団体連絡会・保育研究所（2014）p 112 より。

図表 I-3 児童福祉法の改定による学童保育に関わる事項

- ① 対象児童を6年生までの「小学生」に引き上げる。
- ② 国や都道府県・市町村以外が学童保育を実施する場合には市町村に届け出る必要がある。
- ③ 国としての学童保育の基準を省令で定め、市町村は国の定める基準に従い、条例で基準を定める。「指導員の資格」と「配置基準」は国が決めた基準に従って市町村の基準を定める（最低基準とする）。それ以外の基準（開設日・開設時間・施設の基準など）は、国の基準を参酌（参考にする）して基準を定める。ただし、「基準は、児童の身体的、精神的及び社会的な発達のために必要な水準を確保するものでなければならない」。
- ④ 市町村長は、条例で決めた基準の維持のために実施者に報告を求め、検査などを行う。
- ⑤ 市町村は、余裕教室等の公有財産の貸し付け等を積極的に行い、実施の促進を図る。
- ⑥ 市町村は、保護者が必要な利用ができるように情報の収集、提供、相談、助言、あっせん、調整などを行う。

出所：注を含め図表 I-2 に同じ。

例えば、自治体の役割が強調されているものの、一方で自治体への「丸投げ」感もある。実際、先にふれた、国の新運営基準の内容についても、そもそも現状追認的であって、市町村の多くもそれにならう（独自で条件設定をする自治体は少ない）ことが予想されている。コスト面が優先されて、「全児童対策事業」との一体化（学童保育の廃止）が進められている自治体もある。

また、学童保育に対する補助も（図表 I-4）、改善はみられるとはいえ、例えば児童数40人の施設運営（250日開設）が年間340万円程度の補助で可能とみなされるなど、運営実態とは大きくかい離した水準である。本稿テーマとの関わりでいえば、図表 I-5 のとおり、指

導員の賃金水準が日額6千円台と非常に低い金額で試算されていることに問題がある。

こうした、学童保育に関する現状を把握し、国の制度政策や地域の事業計画・条例に反映させていくことが関係者に求められているのではないか⁷。

以上が調査を実施した問題意識である。

⁷ もちろん、個々の施設（労使関係）内でも、労働条件に改善の余地はあると思われる。保護者と指導員による共同運営という民間学童保育の特長は、他方で、使用者の役割をあいまいにし、労働条件の整備あるいは労使関係の構築という点でマイナスに作用している面もある、という現場からの声も、本調査の問題意識にあった。

図表 I-4 2014 年度の放課後児童健全育成事業（運営費補助）の基準額（補助単価）

		250 日（基準開設日数）開設／年額	参考：開設日数 290 日の場合／年額
児童数 区分	10～19 人	1,217,000 円	1,777,000 円
	20～35 人	2,137,000 円	2,697,000 円
	36～45 人	3,427,000 円	3,987,000 円
	46～55 人	3,257,000 円	3,817,000 円
	56～70 人	3,087,000 円	3,647,000 円
	71 人以上	2,917,000 円	3,477,000 円
開設日 数加算	開設日数加算	原則として 1 日 8 時間以上開設する場合 1 日 14,000 円×251 日～300 日までの 250 日を超える日数 例) 年間開設日数が 290 日の場合 40 日×14,000 円＝560,000 円	
長時間 加算	平日分	1 日 6 時間を超え、かつ 18 時を越えて開設する場合 1 時間単価 278,000 円×「1 日 6 時間を超え、かつ 18 時を越える時間数」 の年間平均時間数	
	長期休暇等分	1 日 8 時間を超えて開設する場合 1 時間単価 125,000 円×「1 日 8 時間を超える時間」の年間平均時間数	
特例分	開設日数 200～249 日	年間平均児童数 20 人以上 年額 2,101,000 円 長時間開設加算 年額 278,000 円	
市町村 分	放課後児童クラブ支 援事業	(1) ボランティア派遣事業（4 事業） 1 事業当たり 年額 491,000 円×事業数 (2) 障害児受入推進事業 1 クラブ当たり 年額 1,639,000 円×か所数	
都道府 県等分	放課後児童指導員等 資質向上事業費	都道府県・指定都市・中核市 1 か所当たり 870,000 円	

注：補助率は 3 分の 1 で、補助単価額を国・都道府県・市町村が各 3 分の 1 ずつ負担。ただし、政令市・中核市は 3 分の 2 で、都道府県の負担はない。

資料：全国厚生労働部局長会議資料をもとに全国連協事務局が作成。

出所：全国連協（2014）p 38 より。

図表 I-5 国庫補助基準の設定（内訳）

		2012 年度	2013 年度（案）
合計		約 638 万	約 672 万
	うち人件 費相当	約 493 万 ・賃金：約 394 万 3 人×6,570 円×200 日×6/8 時間 3 人×6,570 円×50 日 ・長期対応分：約 99 万	約 524 万 ・賃金：約 400 万 3 人×6,670 円×200 日×6/8 時間 3 人×6,670 円×50 日 ・長期対応分：約 100 万 ・研修代替分：約 24 万
	うち物件 費相当	約 145 万	約 147 万
国庫補助基準額		319.1 万円	336.0 万円

注：児童数 40 人規模の場合。

出所：全国連協（2014）p 48 より。

図表Ⅱ-1 児童クラブと民間児童育成会

児童クラブ	民間児童育成会
対象：小学生で、放課後帰宅しても保護者が就労などにより不在のため、適切な指導・援助が受けられない児童	対象（登録児童）：小学生で、放課後帰宅しても保護者が就労などにより不在のため、適切な保護指導が受けられない児童
運営方法：クラブ児童への一定の配慮をしつつ、一般来館児童や異年齢の集団生活を通して互いに交流し合うよう指導する。	実施方法：札幌市が、留守家庭児童の健全育成事業を行うことを目的として設立された札幌市児童育成会運営委員会に補助金を交付し、札幌市児童育成会運営委員会が各民間児童育成会に対し助成等を行っている。
開設場所（2014年4月現在）：児童会館101館、ミニ児童会館86館	助成か所数（2014年4月現在）：46か所（市内の民家等で開設）

出所：札幌市子ども未来局（2014）p 31, 32 より。

図表Ⅱ-2 民間児童育成会の助成要件（2014年4月現在）

登録児童数	10人以上（ただし、2年以上継続して開設している児童育成会にあっては、当該年度の5月以降に登録児童数が10人未満となった場合、当該年度については年度内運営支援費を支給している。）
指導員の配置	児童数や運営内容などに応じて配置。
指導内容	入会児童の望ましい交遊関係を育てるとともに、心身ともに健やかに育成するよう適正な遊びや生活の指導を行う。
指導日	地域の実情等を考慮し、原則として年間250日程度開所する。
指導時間	平日は1日平均3時間以上、長期休暇期間などの学校休業日は原則として1日8時間以上。
運営主体	5人の委員からなる育成委員会（その地域の児童育成関係者2人以上を含む。）により運営。
指導場所	継続的に、一定期間にわたって確保され使用できる場所。

出所：札幌市子ども未来局（2014）p 32, 33 より。

Ⅱ. 調査の概要

札幌市の放課後児童健全育成事業には、現在2つの形態がある(図表Ⅱ-1)⁸。1つは、児童会館及び学校内の空き教室で実施されている児童会館児童クラブ及びミニ児童会館児童クラブで、同事業は、指定管理者制度で運営されている⁹。

いま1つは、今回調査対象となった民間児童育成会(民間学童保育)で、一定の条件(図表Ⅱ-2)を満たして市に登録した児童育成会には、助成金が支給される。2014年4月現在で助成金対象施設は46か所ある¹⁰。

さて、今回の調査の主たる目的は、民間の学童保育で働く指導員の雇用の実態を明らか

にすることである。調査にあたっては、札幌市学童保育連絡協議会（以下、市連協）の協力を得た。市連協には調査実施時点で32か所の学童が加盟している。

調査方法は、アンケート調査票による調査である。学童保育の運営者（主に父母会）と指導員それぞれに調査票を配布した。以下では、前者を「運営者調査」、後者を「指導員調査」と呼ぶ。なお、有償ボランティアは本調査の対象には含まれない。

調査票の配布部数は、運営者調査では48部（助成金対象施設全てと、市連協に加盟する助成金対象外施設2か所）、指導員調査では146部である。

調査票の配布作業は、2014年7月初旬から8月中旬にかけて市連協ルートで行い、回収は、返信用封筒を用いて直接行った。

調査の内容は次のとおりである（詳細は資料を参照）。(1)運営者調査では、施設の概要、開設時間、指導員の雇用や労務管理及び事業

⁸ 札幌市子ども未来局（2014）を参照。

⁹ 筆者は、指定管理者制度下の雇用に焦点をあてて児童会館で調査を過去に行っている。川村（2013）を参照。

¹⁰ なお札幌市が「子ども・子育て会議」で配布した資料によれば、2013年4月末現在の民間児童育成会の指導員数は183人で、そのうち常勤者は71人となっている（当時の施設数は48か所）。

運営に関する状況などである。(2)指導員調査では、性別や年齢など属性、雇用に関すること、働き方や賃金に関すること、職場の状況や仕事上の負担、労働条件に対する満足度及び悩みなど、である。

以下を資料として本稿に添付する。

資料Ⅰ-1 調査結果一覧表(運営者調査)

資料Ⅰ-2 調査結果一覧表(指導員調査)

資料Ⅱ-1 調査票(運営者調査)

資料Ⅱ-2 調査票(指導員調査)

ところで、次のことに留意されたい。第一に、本調査の規模は小さく、回答数も少ない。とくに指導員調査では、クロス集計の結果にも適宜ふれるが、群当たりの回答者数は少ない。

第二に、あらかじめいえば、本調査(指導員調査)の回答者には勤続年数の長い者が多かった¹¹(原則として、調査票は対象施設の指導員全員に配付されている)。

第三に、無回答は除いて計算している。よって各設問の母数は必ずしも一致しない。

Ⅲ. 調査結果

運営者調査では17施設から回答があり(「父母会」運営が14ヶ所で、「その他」の運営が3ヶ所)、指導員調査では76人から回答があった。

まず1では、指導員の雇用の特徴などをみ

ていく。

1. 非正規が中心の雇用 ― 回答施設の概要と、指導員の雇用の特徴など

1) 在籍児童と指導員の雇用(運営者調査)
運営者調査によれば、第一に在籍児童数は(図表Ⅲ 1-1)、17施設で合計532人で、学年ごとでは「1, 2年生」が最も多い。1施設当たりの児童数(平均値)は31.3人で、最も少ない施設では8人、最大で68人である。

第二に指導員の雇用人数は(図表Ⅲ 1-2)、17施設全体で67人で、1施設の平均は3.9人である(実際の学童の現場では、ボランティアなどがここに加わる)。

これを(b)性別にみると、女性が52人で全体の8割弱を占める。(c)年齢は、「20歳代」「30歳代」で半数を超える一方で、「50歳以上」も全体の3割を占めている。

さて、学童保育の雇用の特徴は、非正規雇用割合の高さである¹²。同図表の(d)雇用形態別の指導員数をみると、正職員が全体の3分の1にとどまり、パートタイマー型の非正規が半数を占めている(しかも後でみるとおり、正職員の概念は、一般のそれとは必ずしもイコールではない)¹³。正職員がいない施設もある。

¹² 全国連協の調査では、民間運営の施設では、正規が1万7,200人、非正規が3万1,000人となっている。

¹³ さしあたり本調査(運営者調査)では、(1)「正規の指導員とは、雇用期間に定めのない正規雇用の指導員」、(2)「フルタイム型非正規指導員とは、有期雇用契約を結び、正規の指導員と同じ(ほぼ同じ)勤務時間の指導員」、(3)「パートタイム型非正規指導員とは、有期雇用契約を結び、労働時間が短い指導員。いわゆるパートタイマーやアルバイトなど」という説明をつけた。

¹¹ 全国連協の2007年調査では、「父母会運営」の施設で働く指導員の経験「5年目」以上は33.7%で、2012年調査では、「民間運営」施設で働く「5年目」以上は45.7%である。それに対して、本調査(指導員調査)では、(回答選択肢の表現がやや異なるが)5年以上が66.2%である(現在の施設での勤続に限っても56.0%)。

図表Ⅲ 1-1 回答施設における在籍児童数

n=17

単位：人，％

		児童数 全体	1，2年生	3，4年生	5，6年生
全回答施設の合計人数		532	223	185	124
		100.0	41.9	34.8	23.3
1施設当たり の人数	平均値	31.3	13.1	10.9	7.3
	標準偏差	14.8	9.4	6.0	3.1
	最小値	8	2	2	2
	最大値	68	36	21	13

注：運営者調査における「n＝」は施設数（以下，同様）。

図表Ⅲ 1-2 回答施設における指導員数

n=17

単位：人，％

		(a)指導員 全体	(b)性別		(c)年齢別				(d)雇用形態別			(e)保険加入別	
			男性	女性	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	正職員	フルタイム型	パートタイム型	雇用保険加入	社会保険加入
全回答施設の合計人数		67	15	52	20	17	9	21	23	9	35	36	24
		100.0	22.4	77.6	29.9	25.4	13.4	31.3	34.3	13.4	52.2	53.7	35.8
1施設 当 た り の 人 数	平均値	3.9	0.9	3.1	1.2	1.0	0.5	1.2	1.4	0.5	2.1	2.1	1.4
	標準偏差	1.4	0.8	1.5	1.2	1.0	0.6	1.4	1.0	0.9	1.4	1.6	0.9
	最小値	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	最大値	7	2	6	4	3	2	5	4	3	5	5	5

注：表中の「フルタイム型」と「パートタイム型」はともに非正規雇用（以下，同様）。

る。

また，(e)雇用保険に加入しているのは67人中36人，労使折半の社会保険に加入しているのは67人中24人とどまる。

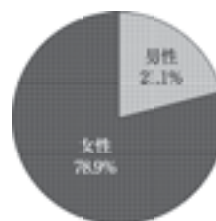
2）指導員の属性，雇用の特徴など（指導員調査）

次に，指導員調査における回答者76人の属性をみていこう。

第一に性は（図表Ⅲ 1-3），男性が16人で女性が60人である。第二に年齢は（図表Ⅲ 1-4），40歳未満からの回答が半数に及ぶ。

第三に経験年数は（図表Ⅲ 1-5），現在の施設での勤続年数が5年以上に及ぶ者が全体の56.0％を占める。これに他の施設での経験も含むと，経験5年以上は全体の3分の2を占

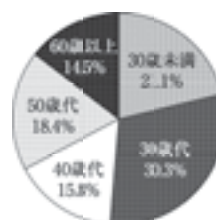
図表Ⅲ 1-3 男女別にみた回答者数



n=76

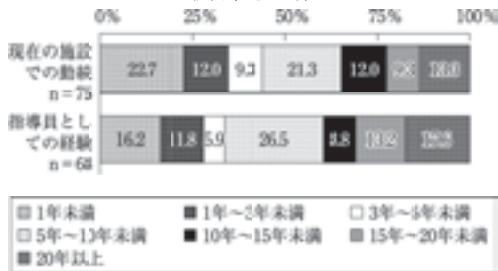
注：指導員調査における「n＝」は指導員数（以下，同様）。

図表Ⅲ 1-4 回答者の年齢

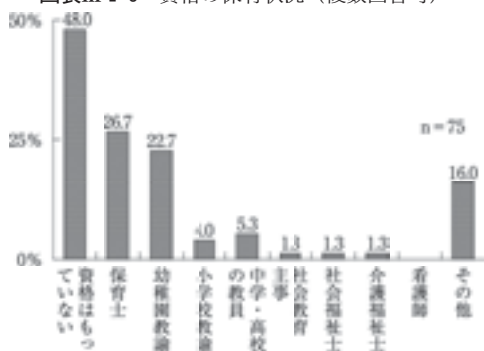


n=76

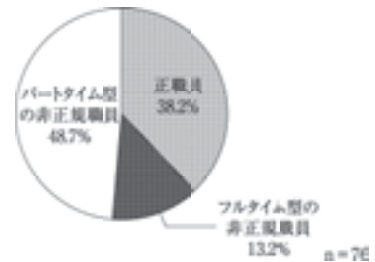
図表Ⅲ 1-5 現在の施設での勤続年数及び指導員としての就労経験全体



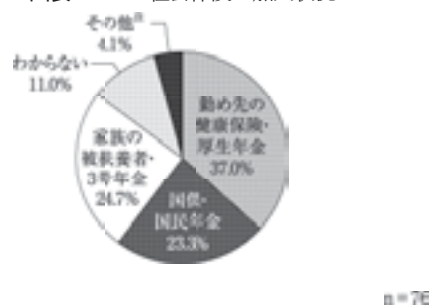
図表Ⅲ 1-6 資格の保有状況 (複数回答可)



図表Ⅲ 1-7 雇用形態



図表Ⅲ 1-8 社会保険の加入状況



注:「その他」の内容は、加入していない、という回答。

める。先述のとおり、本調査回答者には長期勤続者が多い。

第四に指導員の資格の保有状況を見ると(図表Ⅲ 1-6)、「資格はもっていない」のが全体の半数弱(48.0%)である。保有している資格では「保育士」「幼稚園教諭」が多い。なお、資格の保有状況は雇用形態で差が大きい(後述)。

さて、運営者調査でみたとおり、指導員には非正規雇用が多かった。指導員調査でも、正職員は回答者の4割にとどまる(図表Ⅲ 1-7)¹⁴。パートタイム型の非正規が回答者の約半数を占める。

また、雇用保険に「加入している」のは全体の71.1%(残りは「加入していない」)で、社会保険の加入状況は(図表Ⅲ 1-8)、「勤め先の健康保険・厚生年金」が4割弱にとどまる。

以上の結果(の一部)について、雇用形態別にまとめたのが図表Ⅲ 1-9である(詳細は資料Ⅰを参照)。

どの雇用形態でも女性が多いことや、パートタイム型では、より若くて勤続年数の短い指導員が相対的に多いことが特徴としてあげられる。

保有している資格も、「正職員」では資格無しは2割に低下し、「保育士」「幼稚園教諭」が4割前後に及ぶ。逆にパートタイム型では、資格無しが6割強である。なお保険関係で、正職員でも、それぞれ約1割が加入していな

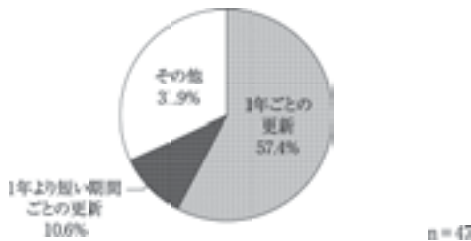
¹⁴ しかも、後でみるとおり、正職員と回答した者の中にも、雇用保険や社会保険に加入していない者や、賃金の支払いを時間給と回答した者がいる。

図表Ⅲ 1-9 雇用形態別にみた指導員の特徴 単位：％

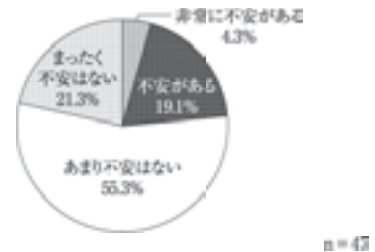
		正職員	フルタイム 型	パートタイ ム型
	n＝	29	10	37
性別	女性	75.9	80.0	81.1
	n＝	29	10	37
年齢	30 歳未満	13.8	10.0	29.7
	30, 40 歳代	48.3	50.0	43.2
	50 歳以上	37.9	40.0	27.0
	n＝	29	10	36
勤続年数	5 年以上計	82.8	70.0	30.6
	n＝	29	10	36
資格の保有 状況（複数 回答可）	資格はもっていない	20.7	70.0	63.9
	保育士	37.9	30.0	16.7
	幼稚園教諭	41.4	20.0	8.3
	n＝	29	10	37
雇用保険	加入している	89.7	80.0	54.1
	n＝	28	10	35
社会保険	勤め先の健康 保険・厚生年金	89.3	20.0	0.0

注：結果の一部のみ掲載。詳細は資料を参照。

図表Ⅲ 1-10 1 回の雇用契約期間



図表Ⅲ 1-11 雇止め不安



いと回答している。

では、非正規に限定して雇用の特徴をみてみよう。

3) 「非正規雇用」指導員の特徴（指導員調査）

第一に、一回の雇用契約期間は（図表Ⅲ 1-10）、「1 年ごとの更新」が 57.4%と多数である（パート型に限ると、全体の 3 分の 2 を占める）。「その他」が全体の 3 割と多かったが、その内容は不明である¹⁵。

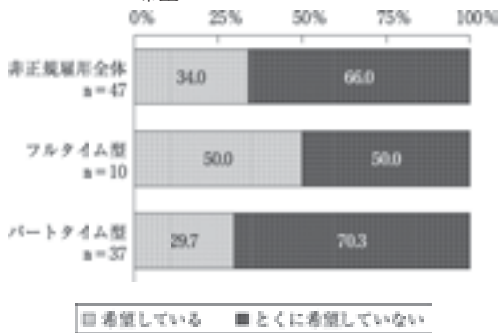
第二に、雇止め不安を尋ねた。結果は、

予想に反して不安は低かった（図表Ⅲ 1-11）。「非常に不安がある」に「不安がある」を足しても全体の 4 分の 1 を下回る。この間行ってきた他の非正規労働者調査とは異なる傾向である。

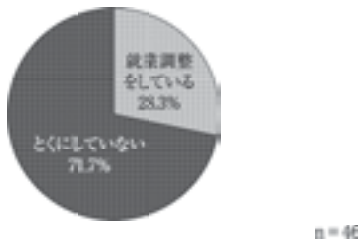
第三に、正職員への雇用転換を希望している者は、男性に限定すると半数を超えるものの、全体では、3 分の 1 にとどまる（図表Ⅲ 1-12）。

¹⁵ (1)無期雇用のケースか、(2)1 年の契約だが、更新手続きなどが厳格に採用されておらず、事実上、無期雇用のケースなどが考えられる。

図表Ⅲ 1-12 雇用形態別にみた正職員への雇用転換希望



図表Ⅲ 1-13 就業調整の実施状況等



なお第四に、扶養の要件を意識した就業調整は(図表Ⅲ 1-13)、「とくにしていない」が7割を占める。パートタイム型でも同様である。

- ・何年も前に学童の仕事を辞めて今回復帰。子どもと遊ぶことが楽しくて、今現在働くことが出来ていますが、賃金や学童の環境などあまり昔と変わらず。条例も変わりつつある中で、もっと働きやすい学童になって欲しいと思います。女性/30歳代
- ・運営のあやうい民間には限界があります。父母負担(お金)の少ない助成金の仕組みが必要。そして、各クラブごとになっている指導員の労務管理などを担う仕組み(評価につながらない労働状況のチェックとか)がないと、質の向上になかなかつながらない。女性/40歳
- ・父母会が運営しているため、また、全員が短時間パートのため、責任の所在があいまい。子どもの安全、健康のための基盤づくりがまだまだ

これから。女性/40歳代

- ・学童の仕事は自分の成長にもつながるし、学びの多い仕事なので続けたいと思うが、今の雇用ではどうしてもWワークをしなければならなし、時給が安いので、それでも生活苦になってしまうし、この先のことを考えると、続けられないと思ってしまう。保育士と同じく子どもと関わる仕事なのに、この差は何なのだろう、,,女性/20歳代

2. 正職員を中心にみられる勤務負担——開設時間、働き方に関連することなど

2では、指導員の働き方に関する結果をみていく。

「放課後対策」とはいうものの、とりわけ近年、学童保育は長時間化している(加算措置など施策の面でもそれが誘導されている)。また、土曜日や長期休暇時は終日の開設である。指導員の勤務負担はどうなっているだろうか。まず、施設の開設時間からみていこう。

1) 開所・閉所時刻、開設時間(運営者調査)

施設の開所時刻と閉所時刻(延長を含む)¹⁶を、ふだんの平日、ふだんの土曜日、長期休暇時の3つにわけて尋ねた(以下、平日、土曜日、長期休暇時と略称。また前二者は平時と一括もする)。また、開所時刻から閉所時刻までを「開設時間(延長を含む)」とする。以上の結果を図表Ⅲ 2-1 にまとめた。

¹⁶ 閉所時刻について本調査では、通常時の閉所時刻と、延長時の閉所時刻とをわけて尋ねたが、前者の回答欄に後者を回答しているケースもあったので、ここでは、延長時の閉所時刻に統一した。よって開設時間(本文参照)も、開所時刻から延長を含む閉所時刻まで、となっている。

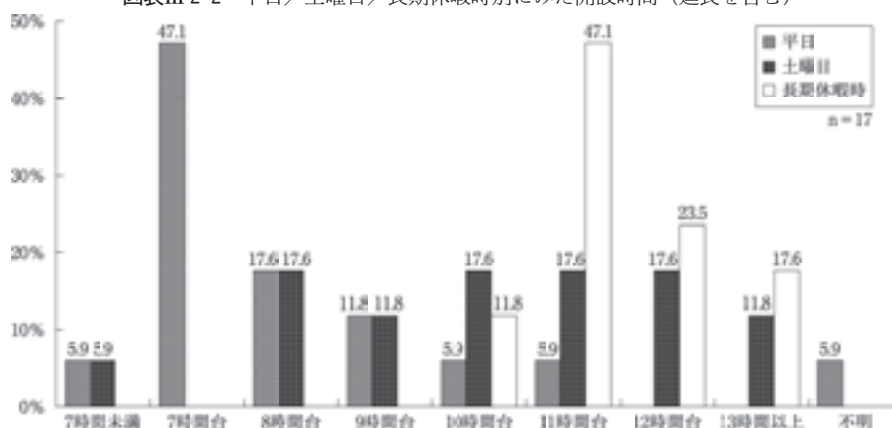
図表Ⅲ 2-1 平日／土曜日／長期休暇特別にみた、開所時刻及び閉所時刻
n=17 (100.0) 単位：施設，%

	開所時刻		閉所時刻	
平日	11 時より前	2 11.8	19 時台	10 58.8
	11 時台	5 29.4	20 時台	5 29.4
	12 時台	8 47.1	21 時以降	2 11.8
	それ以降	1 5.9		
	不明	1 5.9		
土曜日	8 時より前	4 23.5	17 時より前	3 17.6
	8 時	10 58.8	17 時台	3 17.6
	8 時より後	3 17.6	18 時台	3 17.6
			19 時台	3 17.6
			20 時台	4 23.5
長期休暇時	8 時より前	4 23.5	21 時以降	1 5.9
	8 時	11 64.7	19 時台	10 58.8
	8 時より後	2 11.8	20 時台	5 29.4
			21 時以降	2 11.8

注 1：「平日」「土曜日」は、平時のそれ（以下、同様）。

注 2：閉所時刻は、延長を含む時刻。

図表Ⅲ 2-2 平日／土曜日／長期休暇特別にみた開設時間（延長を含む）



第一に開所時刻と閉所時刻をみると、(1)平日は「12 時台」の開所、「19 時台」の閉所が、それぞれ最多である。20 時以降の遅い閉所も 7 施設ある。(2)土曜日は、開所時刻が早い。「8 時台」の開所が最多である。閉所時刻はバラバラだが、5 施設が 20 時以降である。(3)長期休暇時は、「8 時」の開所、「19 時台」の閉所が、それぞれ最多である。但しここでも、20 時以降の遅い閉所が 7 ヶ所ある。

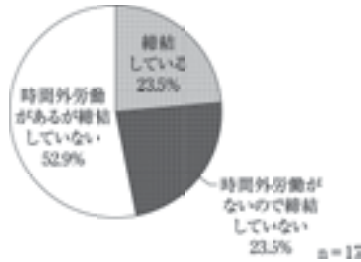
第二に開設時間は (図表Ⅲ 2-2)、(1)平日は

「7 時間台」に半数が集中しているが、(2)土曜日は 10 時間以上が全体の 6 割超で、(3)さらに長期休暇時は全ての施設が 10 時間以上の開設である。

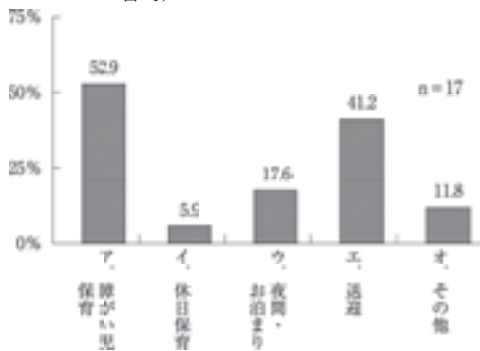
ところで、第三に、36 協定の締結状況を尋ねたところ (図表Ⅲ 2-3)、9 施設で、「時間外労働があるが締結していない」と回答されていた。

指導員の勤務負担に関わって、延長保育以外の事業内容をみておく (図表Ⅲ 2-4)。「障が

図表Ⅲ 2-3 36協定の締結状況



図表Ⅲ 2-4 延長保育以外で行っている事業（複数回答可）



い児保育」に加え、「送迎」を行っている施設が多い。「夜間・お泊まり」を実施している施設も、あった。

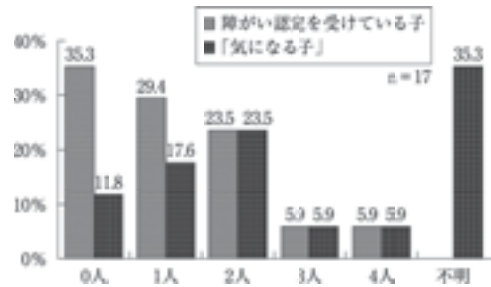
関連して、障がい認定を受けている子どものほか「気になる子」の受け入れ施設も少なくない（図表Ⅲ 2-5）。

では、指導員の働き方をみてみよう。

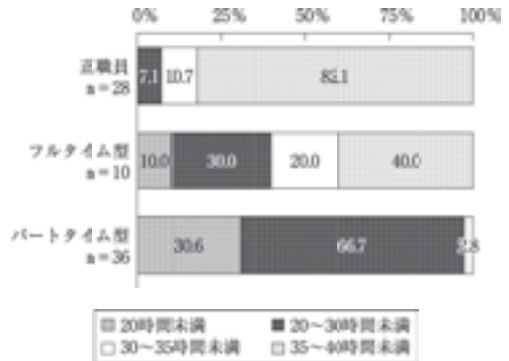
2) 労働時間及び不払い労働など（指導員調査）

上でもみたとおり、学童保育の働き方は、平時と長期休暇時で異なるほか、平時でも平日と土曜日とでは異なる。そのことをふまえ、第一に週の所定内労働時間は（図表Ⅲ 2-6）、パートタイム型を中心に「20～30時間未満」、正職員を中心に「35～40時間未満」が多い。

図表Ⅲ 2-5 障がい認定を受けている子ども及び「気になる子」の人数



図表Ⅲ 2-6 雇用形態別にみた週の所定内労働時間

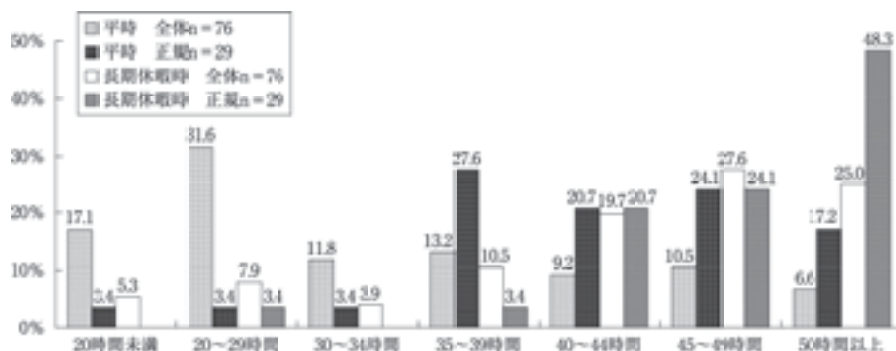


第二に実際の労働時間は（図表Ⅲ 2-7）、平時からすでに40時間以上を働く人も、全体の4分の1を占める。さらに、長期休暇時には、40時間以上が7割超を占め、「50時間以上」に限っても4分の1を占める（正規では半数弱）。

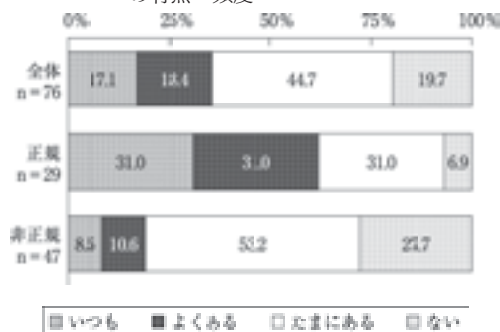
以上に関連して、第三に、仕事の持ち帰りや（本来の仕事時間以外での）保護者からの相談など、不払い労働があるかどうかを尋ねたところ（図表Ⅲ 2-8）、「いつも」「よくある」の合計が全体で35.5%、正職員に限定すると6割超だった。

第四に、有給休暇に関して（図表Ⅲ 2-9）、「イ. 有休制度はあるがとりづらい」、「ア. 有休制度はないと言われている」などの訴えが

図表Ⅲ 2-7 全体及び正規雇用の、平時及び長期休暇時の週の実際の労働時間



図表Ⅲ 2-8 全体及び雇用形態別にみた、不払い労働の有無・頻度



みられる(34.2%，14.5%)。とくに正職員あるいはフルタイム型で、とりづらいという回答が多い。

ところで図表Ⅲ 2-10 は、指導員に尋ねた、最近の保護者や子どもにみられる状況である。「子育て」「子育て」が困難な状況が認識されている¹⁷。

とりわけ長期休暇時に多く訴えられている人手不足感(図表Ⅲ 2-11)の背景には、以上のような働き方や職場の変化があると思われる。人手不足を「いつも感じる」「よく感じる」

の合計が平時でも全体の4分の1(24.3%)を占めており、長期休暇時にはその割合は半数に達する。

また、ここ数年での勤務負担の増減についても(図表Ⅲ 2-12)、最多は「とくに変化はない」であるが、「増している」にも4割強が回答している。とくに正職員では約6割(58.6%)が「増している」と回答している。

- ・もうすぐ1人辞めるので、今後の人員体制が不安です。まだ新しい人材の確保ができていないためです。辞めることが1ヶ月以上前からわかっていただいてもっと早くに対応していくべきだと思います。なのに対応が遅く、今後の保育が不安です。男性/20歳代
- ・運営の主体が親なので、共同という点で、最近はなかなか一緒に子どもの事を考えるというスタイルになりづらい。残すお金がたくさんあるのに、仕事をあまり理解してもらえないので、給料がなかなか上がらない。働く時間も年々長くなり、働く条件が厳しくなってきた。人数が多いのにも関わらず、正職が1人というのは厳しい。残業〔が〕朝、夕と多くなってきた。女性/50歳代
- ・発達障がいの子と一緒の保育がうまくいかない。どちらの言い分も聞いてあげたいが、両方が納得するまで時間がかかりすぎる。勤務内

¹⁷ 但し、同じ内容を尋ねた、保育園・保育士調査の結果と比べると、どの項目も値は低い。川村(2010)(2011)より。

図表III 2-9 有給休暇をめぐる問題 (複数回答可)

単位:人, %

	全体									
	76		100.0		正職員 29 100.0		フルタイム 型 10 100.0		パートタイ ム型 37 100.0	
ア. 有休制度はないと言われている	11	14.5	4	13.8	3	30.0	4	10.8		
イ. 有休制度はあるがとりづらい	26	34.2	13	44.8	4	40.0	9	24.3		
ウ. 有休をとると不利な扱いを受ける										
エ. その他	13	17.1	4	13.8			9	24.3		

図表III 2-10 最近の保護者や子どもにみられる状況

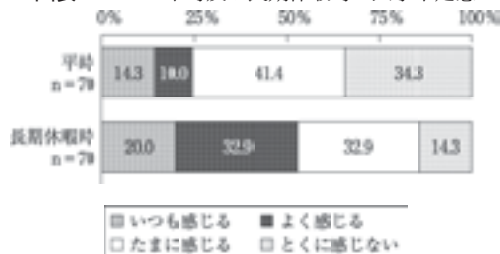
単位:人, %

	76	100.0
ア. 養育困難な保護者が増えている	8	10.5
イ. 保護者に、就労不安定・低所得という問題が多い	25	32.9
ウ. 一人親世帯が増えている	48	63.2
エ. 子どもの貧困の問題が生じている	12	15.8
オ. 育児不安や育児ストレスに悩む保護者が増えている	24	31.6
カ. 虐待・ネグレクトのケース (疑わしいケースも含む) が増えている	8	10.5
キ. アレルギー児・障がい児など特別のケアが必要な子どもが増えている	41	53.9

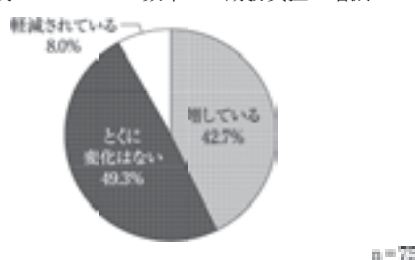
でおさまらない事が多い。発達障がいに対する指導員間の考えが統一していない(親の育て方のせい、家庭のせい等)ため、問題解決がバラバラに。専門研修を受けたいが、クラブにお金がないのでダメと,,, 自腹でも良いのだが、研修を受けてくるとヒンシュクを買う。女性/50歳代

- ・支援が必要な学童や子育てなど生活全般へのアドバイスが必要な父母も多い。学童クラブは父母が運営をしているところが多いが、全く関与しない世帯も多い。又は自分の子どもだけ良ければという印象も強く感じ、働く親同士、協力し合い、周囲からのアドバイスももらいながらの保育が困難になってきていると感じます。(運営者)

図表III 2-11 平時及び長期休暇時の人手不足感



図表III 2-12 ここ数年での勤務負担の増減



3. 正職員でも多数が年収 300 万円未満 — 指導員の賃金・処遇

ところで、指導員とはどのような仕事をする者なのだろうか。

2007年に策定された厚生労働省の「放課後児童クラブガイドライン」によれば(図表III 3-1)、資格要件こそ設けられてこなかったとはいえ、単なる見守りとは異なる、多岐にわたる活動が指導員には期待(想定)されている。だが、その処遇は低い。本調査の結果で確認していこう。まずは運営者調査の結果からである。

図表Ⅲ 3-1 「ガイドライン」にみる指導員の仕事

- (1) 放課後児童指導員は、以下について、留意のうえ、(2)に掲げる活動を行うこと。
- ①子どもの人権の尊重と子どもの個人差への配慮
 - ②体罰等、子どもに身体的・精神的苦痛を与える行為の禁止
 - ③保護者との対応・信頼関係の構築
 - ④個人情報の慎重な取扱いとプライバシーの保護
 - ⑤放課後児童指導員としての資質の向上
 - ⑥事業の公共性の維持
- (2) 放課後児童指導員は、次に掲げる活動を行うこと。
- ①子どもの健康管理、出席確認をはじめとした安全の確保、情緒の安定を図ること。
 - ②遊びを通しての自主性、社会性、創造性を培うこと。
 - ③子どもが宿題・自習等の学習活動を自主的に行える環境を整え、必要な援助を行うこと。
 - ④基本的生活習慣についての援助、自立に向けた手助けを行うとともに、その力を身につけさせること。
 - ⑤活動状況について家庭との日常的な連絡、情報交換を行うとともに、家庭や地域での遊びの環境づくりへの支援を行うこと。
 - ⑥児童虐待の早期発見に努め、児童虐待等により福祉的介入が必要とされるケースについては、市町村等が設置する要保護児童対策地域協議会等を活用しながら、児童相談所や保健所等の関係機関と連携して対応を図ること。
 - ⑦その他放課後における子どもの健全育成上必要な活動を行うこと。

出所：厚生労働省「放課後児童クラブガイドライン」2007年10月19日

図表Ⅲ 3-2 雇用形態別×支払い形態別にみた賃金基本額 単位：円

n=	正職員		フルタイム型		パートタイム型	
	月給制 13	時給制 1	月給制 2	時給制 3	月給制 1	時給制 15
平均値	164,538	790	134,350	860	80,000	786
標準偏差	40,066		48,578	125		63
最小値	60,000	790	100,000	740	80,000	735
最大値	230,000	790	168,700	990	80,000	980

1) 指導員の賃金、研修保障状況など（運営者調査）

第一に、雇用形態別×賃金の支払い形態別に賃金基本額を尋ねた。同じ雇用形態で複数の職員がいる場合には金額の高いほうを回答してもらった。結果は図表Ⅲ 3-2 のとおりである。回答数が一定数確保された正職員とパートタイム型の結果をみる。

まず正職員では、1ヶ所を除く全施設が月給制を採用し、支給額の平均（回答施設の平均）は約16万5千円、最大は23万円である（最小値は6万円だが、そもそも先述のとおり、正職員の概念が一般のそれとは必ずしも同じではない）。

次にパートタイム型では、1ヶ所を除く全施設が時給制を採用し、平均値は786円、最大は980円である（最小値は調査当時の最低賃金＋1円である）。

第二に、諸手当の支給状況はどうか（図表Ⅲ 3-3）。

そもそも正職員であっても、(b)「勤続給・経験給」のある施設は（正職員が働く）14施設中7ヶ所のみで、(c)「一時金」や(d)「退職金」の無い施設もある。

パートタイム型では、16施設中13ヶ所で(b)「勤続給・経験給」が無く、10ヶ所で(c)「一時金」が無く、13ヶ所で(d)「退職金」が無い。

第三に、以上の結果、指導員の年収はどの

図表Ⅲ 3-3 雇用形態別にみた諸手当の支給状況 単位：施設，％

		正職員		フルタイム型		パートタイム型	
		14	100.0	5	100.0	16	100.0
(a)交通費	全額	9	64.3	4	80.0	9	56.3
	一部	4	28.6			2	12.5
	無い	1	7.1	1	20.0	5	31.3
(b)勤続給・経験給	有る	7	50.0	2	40.0	3	18.8
	無い	7	50.0	3	60.0	13	81.3
(c)一時金・ボーナス	有る	12	85.7	4	80.0	6	37.5
	無い	2	14.3	1	20.0	10	62.5
(d)退職金	有る	12	85.7	5	100.0	3	18.8
	無い	2	14.3			13	81.3

図表Ⅲ 3-4 雇用形態別にみた，昨年の年間総支給額（税込み） 単位：人，％

		全体								(再掲)		
			100万円未満	100～149万円	150～199万円	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350万円以上	200万円未満	250万円未満	300万円未満
正職員 n=14	人数	23	2	2	3	9	5	1	1	7	16	21
	割合	100.0	8.7	8.7	13.0	39.1	21.7	4.3	4.3	30.4	69.6	91.3
フルタイム型 n=5	人数	9	0	5	1	1	2	0	0	6	7	9
	割合	100.0	0.0	55.6	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0	66.7	77.8	100.0
パートタイム型 n=15	人数	32	27	5	0	0	0	0	0	32	32	32
	割合	100.0	84.4	15.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0

注：パートタイム型3人で運営される1施設が無回答。

位になるだろうか。本調査では，前の年(2013年)の年間総支給額（税込み）を，雇用形態別に50万円刻みで回答してもらった(パートタイム型3人で運営されている1施設が無回答)。

結果は(図表Ⅲ 3-4)，まず正職員では，3割は200万円未満で，7割が250万円未満という水準である。300万円を超えているのは1割に満たない。なお，人数ベースで最多のパートタイム型では，84.4%が100万円未満である。

ところで，指導員の育成に欠かせない研修の機会は各施設で保障されているだろうか。

結果は，不明1を除く16施設からの回答によれば(図表Ⅲ 3-5)，(1)まず研修機会の提供

状況は「全員に提供」が14ヶ所(残り2ヶ所は「正職員にだけ提供」)で，(2)参加費は全施設で「全額・ほぼ全額を提供」となっている(図表は省略)。

但し，(3)参加時に賃金を「全額・ほぼ全額を提供」しているのは，10施設にまで低下し，「保障できていない」も5施設である(図表Ⅲ 3-6)。

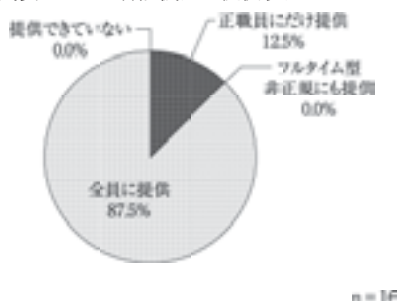
では，指導員調査の結果もみておこう。

2) 指導員の賃金(指導員調査より)

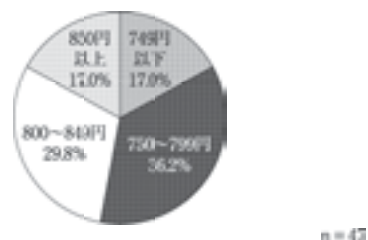
第一に，回答者の賃金は，時間給が3分の2弱，月給制が3分の1強である(図表は省略)。

第二に，時給制と回答した者に限定して，

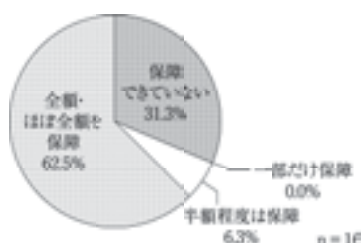
図表Ⅲ 3-5 研修機会の提供状況



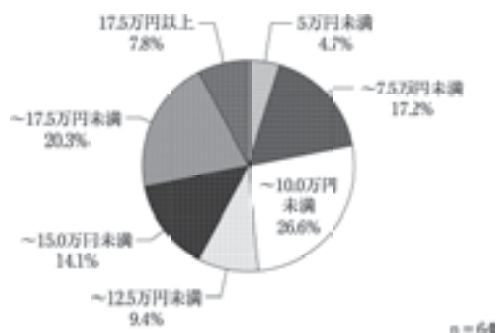
図表Ⅲ 3-7 時給額（時給制回答者）



図表Ⅲ 3-6 研修参加時の賃金保障状況



図表Ⅲ 3-8 毎月の平均的な手取り



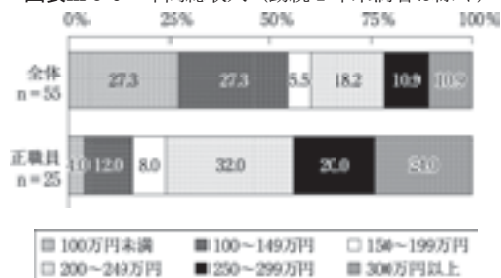
その時給額を尋ねたところ（図表Ⅲ 3-7）、800円に満たない者が全体の半数強を占める。

第三に、毎月の平均的な手取りは（図表Ⅲ 3-8）、全体の半数弱は10万円に満たない。2013年の年間総収入（税込み。勤続1年未満者を除く）でも（図表Ⅲ 3-9）、200万円未満が全体の6割で、正職員に限っても、4分の1（24.0%）は200万円未満だった。

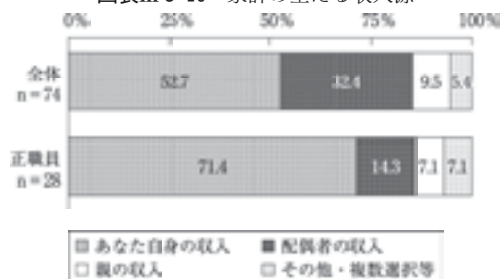
但し、運営者調査と異なり、正職員の約4分の1は300万円以上である（勤続年数の長い回答者が多いことの反映か）。

ところで第四に、家計の主たる収入源を1つ回答してもらったところ（図表Ⅲ 3-10）、「あなた自身の収入（本人収入）」が全体で5割、正職員では7割である。

図表Ⅲ 3-9 年間総収入（勤続1年未満者は除く）



図表Ⅲ 3-10 家計の主たる収入源



・親が居ないと今の収入では、1人で生きるのも精一杯。先のことを考えると悩みだらけだが、

日々やる事が多くなっていくので、色々大変だが頑張るしかない。日々頑張っているが、どうしても転職について考えてしまう。[略]日々、子ども達のために頑張っている指導員がたくさんいるので、その人達の力になっていただけると幸いです。男性/20歳代

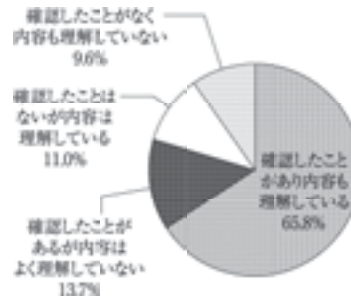
- この仕事について20年超。ずっとこの仕事ではありますが、以前の別の仕事だった頃の給料から考えると、よく今までやってこれたなーとつくづく思います。世間とのギャップがありすぎる。この職業を、好きな職業ランク・ベスト3にしたいんですが、報酬が少なすぎるためにこの職業を選択できずになりそうです。早く、認められる職業としてもらいたい。女性/50歳代
- これからも生活に不安があり続けるので、悲しくなる。女性/40歳代
- 学童保育の質を担保できるだけの指導員の質の確保ができない。年々、この事業に対する理解度、意識の差がひらいていき、モチベーションを保つことが難しいと感じる。男性/30歳代
- 子どもの体と、特に心を預かる仕事だと思っています。自分の事は自分で出来るようになる、人の事を思いやる社会人になる初めてのステップを学ぶ場だと思いますが、毎年、子ども的人数でお給料が安定しないのは、仕事への意欲がそがれてしまい、若い人の定着にならないのが残念です。ずいぶん改善の方向にはありますが、人を育てる場にもっと助成金を増やして欲しいと思います。女性/50歳代

4. 仕事のやりがいはあるが、賃金や施設面には不満——仕事や労働条件に対する満足度など

仕事や労働条件に対する指導員の満足度などをみていく。

指導員調査によれば、第一に、契約書や就業規則で労働契約の内容や労働条件を確認したことがあるか、という問いに対しては(図表Ⅲ 4-1)、「確認したことがあり内容も理解

図表Ⅲ 4-1 労働条件等の確認状況



n=73

している」が全体の約3分の2を占めた¹⁸。

第二に、仕事や労働条件に関する9つの項目について、「満足」から「不満足」までの5段階(真ん中は「普通」)を尋ねた。「満足」「やや満足」の合計から「やや不満足」「不満足」の合計を差し引いたもの(以下、満足度DI)をまとめたのが図表Ⅲ 4-2である。

特徴の第一は、「①仕事の内容・やりがい」や「⑥職員間の人間関係、コミュニケーション」面での満足度の高さである。使用者にあたる「⑦父母(会)・保護者との関係」の満足度が高いのも特徴である。

それに対して不満足に回答が傾斜しているのが、「⑧施設・保育環境(ハード面)」「②賃金」「④職員の配置状況、人員体制」である。とりわけ正職員では、「④職員の配置状況、人員体制」の満足度DIの値が低い(▲34.5)ほか、「③労働時間・休日などの勤務体制」も低い(▲24.1)。

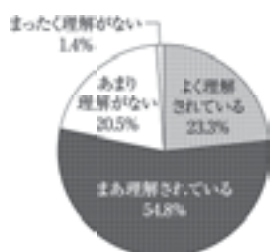
¹⁸ なお運営者調査で就業規則の作成状況を探ったところ、「作成している」が17施設中15施設だった(残り2施設は「作成していない」)。就業規則の作成は助成金の対象要件となっている、とのことである。

図表Ⅲ 4-2 仕事や労働条件に関する満足度 DI

	n =	全体				
		70	男女別		雇用形態別	
			男性 14	女性 56	正職員 27	フルタイム型 10 パートタイム型 33
①仕事の内容・やりがい		73.0	75.0	72.4	86.2	70.0 62.9
②賃金		▲ 17.6	▲ 37.5	▲ 12.1	▲ 20.7	▲ 40.0 ▲ 8.6
③労働時間・休日などの勤務体制		▲ 1.4	0.0	▲ 1.7	▲ 24.1	0.0 17.1
④職員の配置状況，人員体制		▲ 10.8	12.5	▲ 17.2	▲ 34.5	▲ 10.0 8.6
⑤研修，教育訓練・能力開発		24.3	18.8	25.9	13.8	10.0 37.1
⑥職員間の人間関係，コミュニケーション		70.3	68.8	70.7	79.3	90.0 57.1
⑦父母（会）・保護者との関係		48.6	31.3	53.4	41.4	60.0 51.4
⑧施設・保育環境（ハード面）		▲ 28.4	0.0	▲ 36.2	▲ 31.0	▲ 50.0 ▲ 20.0
⑨職業生活全体		29.7	43.8	25.9	37.9	0.0 31.4

注：「満足」「やや満足」の合計から、「やや不満足」「不満足」の合計を差し引いて算出。▲はマイナス。

図表Ⅲ 4-3 指導員の労働条件に対する父母会等の理解についての評価



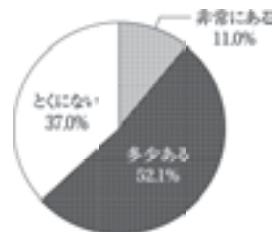
n = 73

第三に，指導員の労働条件に対する父母会等の理解度を指導員自身はどう認識しているか（図表Ⅲ 4-3）。最多は「まあ理解されている」で半数を超え，「よく理解されている」もあわせると全体の4分の3に達する。

第四に，健康や体力面での不安の有無は（図表Ⅲ 4-4），「多少ある」が半数を占め最多で，「とくにない」が全体の4割弱で続く。

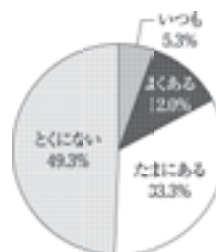
最後に，転職を考えることがあるかを尋ねたところ（図表Ⅲ 4-5），賃金水準の低さなどに反して，「いつも」と「よくある」は2割弱にとどまった。

図表Ⅲ 4-4 健康や体力面での不安の有無



n = 72

図表Ⅲ 4-5 転職を考える有無・頻度

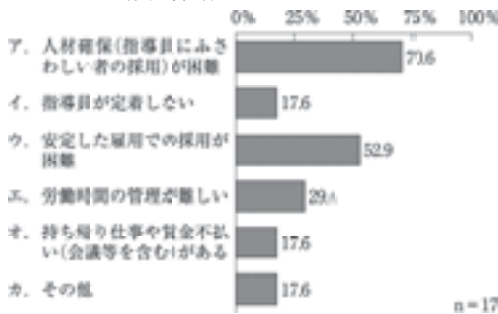


n = 72

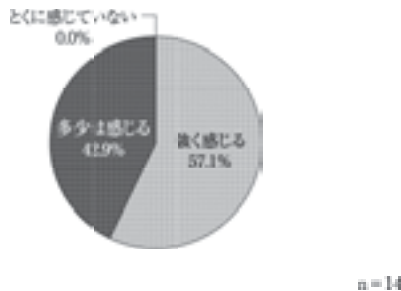
では，以上のような指導員の賃金・労働条件を運営者側はどう認識しているだろうか。次の二枚の図表は運営者調査の結果である。

第一に，指導員の雇用・労働にみられる問題点としては（図表Ⅲ 4-6），「ア．人材確保（指

図表Ⅲ 4-6 指導員の雇用・労働にみられる問題（複数回答可）



図表Ⅲ 4-7 賃金・労働条件の改善の必要性



指導員にふさわしい者の採用)が困難」が12施設、「ウ. 安定した雇用での採用が困難」が9施設と多い。逆に、「イ. 指導員が定着しない」や「オ. 持ち帰り仕事や賃金不払いがある」が低いことも（とりわけ後者は先の指導員調査でみた不払いの結果との比較で）特徴的である。

第二に、指導員の賃金・労働条件の改善の必要性については（図表Ⅲ 4-7）、「強く感じる」が8施設である。「とくに感じていない」はなかった（無回答が3施設あったが）。

もっとも、この問題を考える際には、施設の収支状況という現実を検討する必要がある。この点を5でみていこう。

- ・「やりがいがある」というよりも「やりがいしかない」仕事だと思います。子ども達の成長が嬉しくてずっと勤めたいと思う反面、自分の人生を犠牲にしている感覚によくおそわれます。何年経ても最低賃金というのは、その程度の仕事だと思われているのだろうと悲しいです。女性/20歳代
- ・子どもを保育するスペースが少なく、民家で70人近くを保育するのは難しい。女性/20歳代
- ・これから年齢を重ねて、長い年数を働ける仕事を見つけないと思うが、(学童が自分にとってどうなのかはまだ分かりませんが)今は自分なりに一生懸命やっているつもりです。今の所はイベント事には参加していますが、体調の関係で、不参加になることもあり申し訳なく思います。体の管理が大変です。女性/30歳代
- ・学童保育の指導員が専門職として確立できるように専門性を高めていきたい。女性/20歳代
- ・父母会がトップなので給料の面、待遇の面で指導員に還元されていない。年に1度も話し合いや茶話会もなく交流がない。厳しい環境の中、仕事をしていることが分かってもらえない。決まったボーナスもなく、その年々、余裕があったら支給される。計画性がない。建物の老朽化など先の事(引越、そこで借りるとされる家賃代、入居した時の棚代など)、お金の計画も考えていない。今後の事が心配。女性/40歳代
- ・転職も考えますが、不況の中で、低賃金ですが、子ども相手の方が自分に誠実にいられる方が良いかな、と。友達で、給料がよくても「ママ」「うつ」やセクハラがないだけいいかな(笑)とも。女性/20歳代
- ・指導員さんが長く続かない。給与面もそうだが時間も体力面も大変。給与だけ上げればすむ問題？今の条例案に従うと給料は上がってもそれ以上に体力・気力面が限界にきそうです。(運営者)
- ・1～6年生までの全ての児童について助成金対象となったことは大変評価できることと思います。しかし現場としては低学年と高学年の扱いにとまどいがあり、狭い施設の中では子ども達が安全に過ごせるか心配な面があります。また

施設（賃貸アパート）の老朽化もあり、災害時のことを考えると不安になることもあります。施設に対する札幌市の支援などがあると助かる。（運営者）

- ・不規則勤務の方も安心して仕事ができるように、を心がけて運営しています。勤務ローテーションも含めて難しい面があります。（運営者）

5. 不十分な公費負担と制度的支援——事業収支の実態と運営の困難

民間の学童保育には施設運営費の半分が補助される。しかし冒頭で示したとおり、運営の想定が実態とかい離している。また、父母会は、制度上は「使用者」であり「運営者」であるが、基本的には「素人」で構成されている。施設運営や労務管理に関する考え方が役員の交代で変わってしまう（安定しない）

という問題も聞かれる。ではまずは札幌市の助成額からみていこう。

図表Ⅲ 5-1 は、札幌市の民間児童育成会助成額交付基準（2014 年度）である。

金額の最も高いランク 3（36～45 人）で、基本の運営費助成は年間で 336 万円である。ここに、障がい児加算や開設日数・長時間開設加算など各種の加算助成と、父母からの保育料をあわせて、やりくりをすることになる。

図表Ⅲ 5-2 には、ランク 3 の場合の助成額の推移をまとめた。関係者の取り組みも反映し、なお不十分ではあるものの、この数年間で助成額は増加している。2010 年度に比べると 14 年度は 126 万円の増額で、年間で 600 万円という水準に達した。では次にアンケートの結果をみていこう。

図表Ⅲ 5-1 札幌市の民間児童育成会助成額交付基準（2014 年度）

単位：円

児童数 項目	10～19 人	20～35 人	36～45 人	46～55 人	56 人以上
運営費助成 ／ランク別年額	1,193,000	2,094,000	3,360,000	3,193,000	3,026,000
家賃補助助成 ／ランク別月額	35,000	43,000	50,000		
通勤費助成 ／月額	通勤手当実費支給額の 50%以内の限度額				3,500
障がい児加算助成 ／年額	障がい児を受け入れている場合				1,608,000
開設日数加算助成 ／日額	250 日を超え 300 日までの日数（超える日は、1 日 8 時間以上の開所が原則）				14,000
保護者会費減免額分助成 （1 児童あたり） ／月額	1) 就学援助費を受給している保護者の前年の給与収入等の金額区分				
	①金額が就学援助基準の 75%以下（要保護児童）				5,700
	②金額が就学援助基準の 75%超（準要保護児童）				2,850
長時間開設加算助成 ／時間当り年額	2) 同じ育成会に兄妹姉妹の助成対象児童が 2 人以上入会したときで、2 人目以降の児童				2,850
	1) 平日：1 日 6 時間を超えかつ 18 時を越えて開設する場合の 18 時以降の時間				273,000
	2) 長期休業期間等（夏冬等の休み）：1 日 8 時間を超えて開設する場合の 8 時間を超える時間				123,000

注：運営費助成と家賃補助助成のみランク別金額。

出所：市連協作成資料。

図表Ⅲ 5-2 札幌市の助成額の推移 (2010～14年度)

単位：円

年度	国基準どおりの部分						札幌市独自加算		年額合計	
	運営費	開設日数加算日額		長時間加算時間単価		障がい児加算	家賃・減免・交通費		合計金額	増額 (対2010年度比)
		単価	単価×40日分	平日分	長期休暇等分		家賃補助年額	交通費補助年額		
2010	2,426,000	13,000	520,000	202,000	91,000	1,421,000	60,000	42,000	4,762,000	
2011	2,873,000	13,000	520,000	215,000	97,000	1,472,000	60,000	42,000	5,279,000	517,000
2012	3,101,000	14,000	560,000	260,000	117,000	1,520,000	60,000	42,000	5,660,000	898,000
2013	3,191,000	14,000	560,000	269,000	121,000	1,577,000	60,000	42,000	5,820,000	1,058,000
2014	3,360,000	14,000	560,000	273,000	123,000	1,608,000	60,000	42,000	6,026,000	1,264,000

注：「36～45 人区分」の施設で、① 290 日開設、② 平日 6 時間・一日保育 8 時間を超える時間数は 1 時間、③ 障がい児 1 人以上、④ 減免は札幌のもののみ（プラスマイナスゼロ）という条件を仮定して計算。

出所：図表Ⅲ 5-1 に同じ。

図表Ⅲ 5-3 事業収支の状況

n=16

単位：万円，%

		総収入合計	助成金	保護者負担	雑収入など	収入に占める助成金の割合
全回答施設の合計金額		16,768	8,253	8,093	339	
		100.0	49.2	48.3	2.0	
1 施設当たりの金額	平均値	1,048	516	506	21	53.1
	標準偏差	417	128	361	26	12.1
	最小値	390	240	107	0	21.0
	最大値	2,094	724	1,644	78	79.0

注：一部の施設で、総収入と内訳の合計に若干のズレがあったため、表中の両者も一致しない。

本調査では、事業の収入と人件費総額を尋ねた。前者では、総収入とその内訳（「助成金」「保護者負担」「雑収入など」に区分）を尋ねた。

第一に収入の結果は（図表Ⅲ 5-3）、1 施設当たりの平均値でみると、収入の合計額が約 1,000 万円で、助成金と保護者負担が半々を占め、ほかに、雑収入がわずかという構成になっている。

第二に保育料（月額。基本額）の平均値は（図表Ⅲ 5-4）、1～3 年生が 15,665 円（最小で 1 万 1 千円）、4～6 年生が 11,956 円である（同 6 千円）。

第三に、各施設における、総収入に占める

図表Ⅲ 5-4 学年ごとにみた保育料（月額）

n=17

単位：円

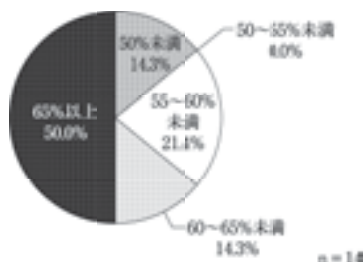
	1～3 年生	4～6 年生
平均値	15,665	11,956
標準偏差	6,954	3,653
最小値	11,000	6,000
最大値	42,000	21,000

注：学年で異なる保育料を設定している場合や幅のある金額が回答された場合には中間値を採用した。

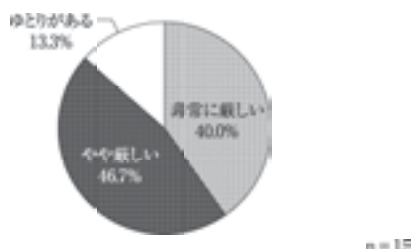
人件費総額の割合（平均値）はどうか（図表Ⅲ 5-5）。100%を上回る回答だった 1 施設と無回答の 2 施設を除くと、平均で 64.3%（最小は 34.2%，最大は 69.4%）だった。

さて、これで事業運営に支障はないのだから

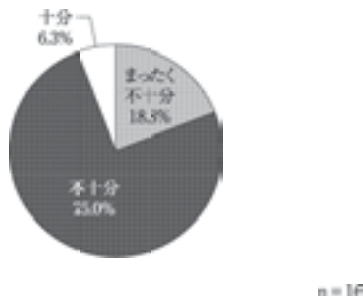
図表Ⅲ 5-5 総収入に占める人件費割合



図表Ⅲ 5-6 事業運営の困難



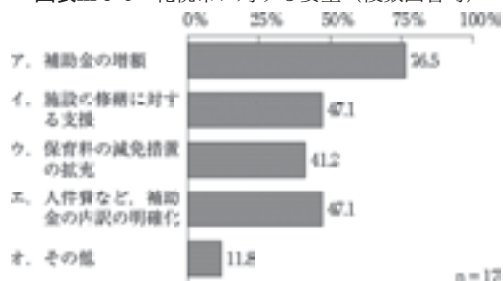
図表Ⅲ 5-7 札幌市からの助成金に対する評価



うか。まず事業運営の困難は（図表Ⅲ 5-6）、「非常に厳しい」という回答が4割で、次に助成金に対する評価は（図表Ⅲ 5-7）、ほぼ全ての施設で、「不十分」「まったく不十分」と回答されている。

そして、札幌市に対する要望（複数回答可）は（図表Ⅲ 5-8）、順に、「ア．補助金の増額」13施設、「イ．施設の修繕に対する支援」「エ．人件費など、補助金の内訳の明確化」¹⁹ 8施設

図表Ⅲ 5-8 札幌市に対する要望（複数回答可）



設、「ウ．保育料の減免措置の拡充」7施設である。

- ・父母の運営がもう限界にきている。指導員の給与面を上げていく働きかけが活発になっているが父母会費の負担面は？安月給の中から毎月1万円以上の負担、運営面の負担、もうヘトヘトです。（運営者）
- ・指導員の負担もそうですが、運営を主体的・中心的に担っている父母の役割も年々大変になってきています。そこには施設・設備と人材の両方の充実が必要だと思います。（運営者）
- ・私たちが自ら運営してきて思うことは、なぜ保護者である私たちが運営していかなくてはいけないのかということです。児童会館のように財団が母体でもいいのではないかと思います。センターには出費だけでいただければ、手をわずらわせることなく、運営はできるのです。こういうにはできないものかといつも考えてしまいます。私たち保護者には小学校にいる6年間しかたずさわれないのですから、（運営者）
- ・子どもは未来を託す宝であるにもかかわらず、行政はなかなかお金をかけようとしていない。少子高齢化の壁を破るためには女性が安心して働きながら子育て出来る環境づくりが必要。0歳～小学校6年生まで、手厚い、働く家庭への支援が必要である。家庭の代わりとしての学童

¹⁹ 試算時の費目に拘束されずに補助金を使うことができる（結果として人件費にまわされないことがある）という現状の是正を求めるものである。

保育はそこが安心、安全の生活と遊びの場でないといけない。(運営者)

- ・毎年変わっていく父母によって、クラブや指導員に対しての考え方が違い、少しずつ若手時代の情熱(モチベーション)が減ってきた。父母の就労状況も変化してきている中、父母会運営の限界も感じる。女性/30歳代
- ・運営内容、指導員の賃金はその時々役員によって左右されること、また子どもの在籍人数によって人員の数や賃金に変化があることで、指導員は安心して働けないと思います。幸い現在の職場の指導員の経験年数が皆5年以上となり、父母との関係も良好なので、賃金・労働条件に不満はありません。しかし札幌全体を見ると、父母との関係によって賃金・労働条件が悪いところもあり、悩ましいです。女性/30歳代
- ・児童会館内児童クラブの留守家庭の子どもも、民間の学童保育に通っている子どもも、同じ札幌市の子ども。格差を無くし、きちんと助成をして、無料もしくは保育料を下げられるようにして欲しい。助成金は運営費の3分の1程度。きちんとした雇用も難しい状況。女性/50歳代

まとめに代えて

新たな学童保育制度で市町村の役割が重視される中で、現場の把握がより一層重要になるのではないかと。そう考え、学童保育実践の基盤でもある指導員の雇用実態を中心に調べ、本稿でその結果をみてきた。調査の制約はあるが、明らかになったことも少なくない。

例えば第一に、学童保育という仕事や職員間の人間関係に対する指導員の満足度の高さの一方で、指導員の収入水準は低く、そのことへの満足度もまた低かった。

運営者調査によれば、正職員の人数は全体の3分の1にとどまり、しかも彼らの年収は、3割が年収200万円未満、3分の2が250万円未満という水準だった。加えて、半数の施

設では、正職員であっても、勤続給・経験給がなかった。

またとりわけここ数年、児童の受け入れを促進する施策が展開され、開設時間は土曜日や長期休暇時を中心に長くなっている一方で、施設に対する制度的な支援が十分でないために、正職員を中心に、勤務負担が増しているようである。指導員調査でみられた、とりわけ長期休暇時の長時間労働や、不払い労働の存在あるいは勤務負担増という回答がそれを示唆する。

今後の調査研究課題でもあるが、よりよい保育実践を実現する上で必要な、施設の条件や指導員の賃金・労働条件(研修機会や職員配置などを含む)を検証しながら、さしあたりは、本稿でみてきたような問題点を解決するための公費の適正化(拡充)や、制度的支援が必要と思われる。

ところで第二に、こうした労働条件についての指導員の不満が使用者である父母会等に向かっているようには、アンケートでは必ずしも確認されなかった(自由記述では批判も散見されたが)。むしろ父母会等には、自らの労働条件が「理解されている」と評価されていた(関連して、例えば、雇い止め不安の低さは、他の非正規労働者調査ではみられない結果だった)。また、運営者の側にも、労働条件の改善の必要性は意識されていた。

背景として考えられるのは、例えば、指導員と父母会等の「距離」の近さ、すなわち共同運営という特長ゆえに、収支の実態や、個々の施設(労使関係)内の取り組みだけで問題解決を図るのは困難であるという事実が指導員にも共有されていることではないか。父母

会等による施設運営や労務管理の負担についても、指導員からの言及があった。

そういう特殊な労使関係下での労働条件の改善はどのように実現するのか。とりわけ指導員の主体性はどう発揮されるのか。次のような、指導員の意識（やりがい感や、その一方での葛藤）を丁寧にみていく必要がある。

- ・賃金だけ見れば、低く、満足ではないが、保育料を払い、助成金も含め、なけなしの中で運営している。それでも指導員のために、とボーナスを出してくれる保護者の思いがあるので、今は満足しています。やりがいや思いは金では買えません。男性／30 歳代
- ・とてもやりがいのある仕事で、1～6 年生での成長に関わるだけでなく、地域の子も達が通うので、中・高・社会人になるまで、1 人の子と関わっていくことができる、すばらしい職場と感じます。しかし一方で、自身の生活、家族を養う身としては、不安が残るところが本当の心情です。子どもの人数に応じてランクが変わり、助成金が変わり、給与が変わり、浮き沈みのある賃金に生活設計もとてもたてづらいです。民間でやっているの、父母の方々の熱意や気持ちはわかりますが、その不安定な就業体制から解放されたら、より次世代のなり手や社会の認知度も変わってくると思います。男性／30 歳代

子どもたちの放課後をどうするのか。そこで民間学童保育はいかなる役割を果たすのか。そしてそれを実現する担い手＝指導員の

雇用をどう整備していくのか。いずれも、実態把握を進めながらそれぞれの地域で検討が深められるべき課題である。

参考文献

- 伊藤周平（2013）『子ども・子育て支援法と保育のゆくえ』かもがわ出版
- 川村雅則（2013）「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」『北海学園大学経済論集』第 60 巻第 4 号（2013 年 3 月号）
- （2011）「保育・保育労働をめぐる問題（Ⅱ）」『北海学園大学経済論集』第 58 巻第 4 号（2011 年 3 月号）
- （2010）「保育・保育労働をめぐる問題（Ⅰ）」『北海学園大学経済論集』第 58 巻第 3 号（2010 年 12 月号）
- 札幌市子ども未来局（2014）『札幌市子ども未来局事業概要 平成 26 年度』札幌市子ども未来局
- 全国学童保育連絡協議会（2013）『学童保育ハンドブック改訂版』ぎょうせい
- （2014）『学童保育情報 2014-2015』全国学童保育連絡協議会
- 全国保育団体連絡会・保育研究所（2014）『保育白書 2014 年版』ひとなる書房
- 中山徹・杉山隆一・保育行財政研究会（2015）『Q & A 保育新制度 保護者と保育者のためのガイドブック』自治体研究社
- 保育行財政研究会（2014）『学童保育（放課後児童健全育成事業）』かもがわ出版
- 丸山啓史・石原剛志・中山徹（2011）『学童保育と子ども・子育て新システム——子どもたちの放課後はどうなる？』かもがわ出版

資料Ⅰ-1 運営者調査結果一覧表

		単位：施設、%	
施設の運営主体		17	100.0
施設	父母会	14	82.4
	その他	3	17.6
事業年数		16	100.0
事業年数	10年未満	1	6.3
	10～15年未満	4	25.0
	20～25年未満	1	6.3
	25～30年未満	3	18.8
	30～35年未満	5	31.3
	35～40年未満	2	12.5
在籍児童数		17	100.0
在籍児童数	19人以下	3	17.6
	20～29人	4	23.5
	30～39人	7	41.2
	40人以上	3	17.6
障がい認定を受けている子どもの人数		17	100.0
障がい認定を受けている子どもの人数	0人	6	35.3
	1人	5	29.4
	2人	4	23.5
	3人	1	5.9
	4人	1	5.9
「気になる子」の人数		11	100.0
「気になる子」の人数	0人	2	18.2
	1人	3	27.3
	2人	4	36.4
	3人	1	9.1
	4人	1	9.1
延長保育以外で行っている事業		17	100.0
延長保育以外で行っている事業	ア. 障がい児保育	9	52.9
	イ. 休日保育	1	5.9
	ウ. 夜間・お泊まり	3	17.6
	エ. 送迎	7	41.2
	オ. その他	1	11.8
指導員数（2014年6月時点）		17	100.0
指導員数（2014年6月時点）	2人	1	5.9
	3人	8	47.1
	4人	3	17.6
	5人	2	11.8
	6人	2	11.8
	7人	1	5.9
指導員の雇用形態		17	100.0
指導員の雇用形態	正職員＋フルタイム型＋パートタイム型	3	17.6
	正職員＋パートタイム型	11	64.7
	フルタイム型＋パートタイム型	1	5.9
	フルタイム型のみ	1	5.9
	パートタイム型のみ	1	5.9
就業規則の作成の有無		17	100.0
就業規則の作成の有無	作成している	15	88.2
	作成していない	2	11.8
36協定の締結の有無		17	100.0
36協定の締結の有無	締結している	4	23.5
	時間外労働がないので締結していない	4	23.5
	時間外労働があるが締結していない	9	52.9

		単位：施設、%	
研修機会の提供状況	提供できていない	16	100.0
	正職員にだけ提供	2	12.5
	フルタイム非正規にも提供		
	全員に提供	14	87.5
		16	100.0
研修の参加費の提供状況	提供できていない		
	一部だけ提供		
	半額程度は提供		
	全額・ほぼ全額を提供	16	100.0
		16	100.0
研修参加時の資金保障状況	保障できていない	5	31.3
	一部だけ保障		
	半額程度は保障	1	6.3
	全額・ほぼ全額を保障	10	62.5
		17	100.0
指導員の雇用や賃金・労働条件に関してみられる問題（複数回答可）	ア. 人材確保（指導員にふさわしい者の採用）が困難	12	70.6
	イ. 指導員が定着しない	3	17.6
	ウ. 安定した雇用での採用が困難	9	52.9
	エ. 労働時間の管理が難しい	5	29.4
	オ. 持ち帰り仕事や賃金不払い（会議等を含む）がある	3	17.6
	カ. その他	3	17.6
		14	100.0
指導員の賃金・労働条件の改善の必要性について	強く感じる	8	57.1
	多少は感じる	6	42.9
	とくに感じていない		
		15	100.0
事業運営	非常に厳しい	6	40.0
	やや厳しい	7	46.7
	ゆとりがある	2	13.3
		16	100.0
札幌市からの現在の助成金水準に対する評価	まったく不十分	3	18.8
	不十分	12	75.0
	十分	1	6.3
		17	100.0
札幌市に対する要望（複数回答可）	ア. 補助金の増額	13	76.5
	イ. 施設の修繕に対する支援	8	47.1
	ウ. 保育料の減免措置の拡充	7	41.2
	エ. 人件費など、補助金の内訳の明確化	8	47.1
	オ. その他	2	11.8

資料 I-2 指導員調査結果一覧表

		全体										単位:人、%	
		男女別		雇用形態別									
		男性	女性	正職員	非常勤	パートタイム型		正職員	非常勤	パートタイム型			
						フルタイム型	パートタイム型			フルタイム型	パートタイム型		
性別	男性	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	女性	16	21.1	7	24.1	2	20.0	9	19.1	7	18.9		
		60	71.9	22	75.9	38	80.9	8	80.0	30	81.1		
年齢	30歳未満	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	20歳代	16	21.1	4	13.8	12	25.5	11	29.7	11	29.7		
	30歳代	23	30.3	9	30.3	10	21.7	10	27.7	10	27.7		
	40歳代	12	15.9	1	6.3	4	12.8	8	17.0	6	16.2		
	50歳代	14	16.4	4	13.8	8	17.0	3	20.0	5	13.5		
	65歳以上	11	11.5	2	12.5	5	17.2	6	12.8	5	13.5		
出身機関	出身者	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	配偶者との二人暮らし	14	11.7	4	13.8	12	25.5	11	29.7	11	29.7		
	配偶者と子ども	17	22.7	4	13.8	10	21.7	10	27.7	10	27.7		
	親のみ	13	17.3	1	6.3	4	12.8	8	17.0	6	16.2		
	親と兄弟姉妹	8	10.7	4	13.8	4	8.7	2	22.2	2	5.4		
	子どものみ	12	15.0	1	6.3	4	12.8	1	11.1	7	18.9		
	子どものみ	6	8.0	0	0.0	4	8.1	1	11.1	2	5.4		
	その他	5	1.7	2	12.5	3	4.2	2	4.2	2	5.4		
	専攻分野	32	100.0	27	100.0	45	100.0	35	100.0	35	100.0		
	中学	2	2.8	0	0.0	2	4.4	0	0.0	2	5.7		
勤務先の所属主体	専攻	23	31.9	4	13.3	3	11.1	20	44.4	3	46.8		
	専攻専門中学校	11	15.3	2	13.3	5	18.5	6	13.3	1	10.0		
	高専・短大	23	31.9	2	13.3	11	40.7	12	26.7	4	40.0		
	大学	12	16.7	4	26.7	8	29.6	4	8.9	2	5.7		
	大学院	1	1.4	1	6.7	0	0.0	1	2.2	0	0.0		
勤務先の所属主体	父兄会	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	その他	69	92.8	15	93.8	46	91.9	9	90.0	37	100.0		
		7	1.2	1	6.3	1	2.1	1	10.0	0	0.0		
雇用形態	正職員	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	フルタイムの非常勤職員	29	38.2	7	43.8	22	36.7	23	79.3	9	90.0		
	パートタイムの非常勤職員	10	11.2	2	12.5	8	13.3	6	20.7	1	10.0		
	パートタイムの正職員	27	41.7	7	43.8	20	50.0	1	2.1	1	10.0		
仕事に満足している/仕事に満足していない(複数回答可)	満足している	36	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	37	100.0		
	満足していない	36	41.0	10	62.5	23	61.9	6	20.7	23	61.9		
	理由(複数回答可)	20	21.7	3	18.8	11	37.9	5	10.9	6	16.7		
	幼稚園・保育園	17	22.7	3	18.8	12	41.4	9	19.6	3	30.0		
	小学校前・幼稚園	3	4.0	1	6.3	2	6.9	1	2.2	2	5.4		
	中学・高校の教員	4	1.3	1	6.3	3	10.3	1	2.2	1	2.8		
	社会福祉士	1	1.3	1	6.3	1	3.4	1	2.2	1	2.8		
	社会福祉士	1	1.3	1	6.3	1	3.4	1	2.2	1	2.8		
	介護福祉士	1	1.3	1	6.3	1	3.4	1	2.2	1	2.8		
	その他	12	15.0	1	6.3	11	18.6	7	24.1	5	13.5		

	全体										専任人、%	
	男性					女性						
	人数	割合	正職員	非常勤	パートタイム	人数	割合	正職員	非常勤	パートタイム		
現在の児童福祉施設での勤続年数												
6ヶ月未満	16	100.0	14	100.0	10	100.0	10	100.0	10	100.0		
6ヶ月～1年未満	13	17.3	3	18.8	10	100.0	3	3.0	11	23.9	9	25.0
1年～3年未満	4	3.1	1	6.3	3	3.0	1	1.0	3	6.5	3	8.3
3年～5年未満	9	12.0	4	25.0	5	5.0	2	2.0	7	15.2	7	19.4
5年～10年未満	7	10.3	1	6.3	6	60.0	7	70.0	9	19.6	6	16.7
10年～15年未満	16	21.3	3	18.8	13	130.0	7	70.0	9	19.6	7	19.4
15年～20年未満	7	10.3	4	25.0	3	3.0	6	60.0	3	6.5	2	5.6
20年以上	10	13.3	9	100.0	10	100.0	8	80.0	2	4.3	1	2.8
(西暦) 5年以上												
	51.0		43.8		59.2			82.8		70.0		20.5
派遣員としての勤務経歴												
6ヶ月未満	68	100.0	15	100.0	53	100.0	53	100.0	40	100.0	31	100.0
6ヶ月～1年未満	6	8.8	1	6.7	5	9.4	1	3.6	5	12.5	4	12.9
1年～3年未満	5	7.4	1	6.7	4	7.5	1	3.6	4	10.0	4	12.9
3年～5年未満	8	11.8	5	33.3	3	5.7	1	3.6	7	17.5	7	22.6
5年～10年未満	4	5.9	1	6.7	3	5.7	1	3.6	3	7.5	2	6.5
10年～15年未満	18	26.5	2	20.0	16	29.3	8	28.6	10	25.0	8	25.8
15年～20年未満	6	8.8	2	13.3	4	7.5	4	14.3	2	5.0	2	6.5
20年以上	12	17.6	1	6.7	11	20.6	9	32.1	3	7.5	1	3.1
(西暦) 5年以上												
	41.2		46.7		71.7			85.7		77.8		45.2
契約書や就業規則で内 容と条件を把握したこ とがあるか												
把握したことがある	72	100.0	15	100.0	57	100.0	57	100.0	46	100.0	26	100.0
把握していない	48	66.7	3	20.0	45	80.0	22	81.5	23	50.0	19	72.3
把握したことがない	10	13.3	1	6.7	9	16.0	1	3.7	9	19.4	7	26.9
把握したことがないが内容はよく理解している	7	9.7	3	20.0	4	7.3	1	3.7	6	13.0	8	30.8
把握したことがないが内容はよく理解していない	7	9.7	3	20.0	4	7.3	4	14.8	3	6.5	2	7.7
(以下4つの設問は、非常勤職員に限定)												
1日の雇用契約期間												
1年未満	47	100.0	9	100.0	38	100.0	38	100.0	47	100.0	37	100.0
1年より長い期間ごとの更新	23	51.4	6	66.7	17	44.4	21	55.6	2	5.3	25	67.7
その他	15	31.9	1	11.1	14	36.8	3	7.9	5	10.6	3	8.1
更新しなおす必要がある												
必要はない	47	100.0	9	100.0	38	100.0	38	100.0	47	100.0	37	100.0
必要はある	2	4.3	1	11.1	1	2.6	1	2.6	2	4.3	1	2.7
あまり必要はない	26	56.3	7	77.8	19	50.0	8	21.1	9	19.1	7	18.9
まったく必要はない	19	41.3	1	11.1	18	47.4	9	23.7	10	21.3	20	54.1
(西暦) 不安がある計												
	21.4		11.1		28.3				23.4		28.0	21.6
正職員への雇用転換希望している												
希望している	47	100.0	9	100.0	38	100.0	38	100.0	47	100.0	37	100.0
希望していない	16	34.0	5	55.6	11	28.9	5	13.2	16	34.0	11	29.7
よくに希望していない	31	66.0	4	44.4	27	71.1	31	66.0	31	66.0	26	70.3
就業開始の雇用状況												
就業開始時	46	100.0	9	100.0	37	100.0	37	100.0	46	100.0	36	100.0
よくに希望している	13	28.3	3	33.3	10	27.1	13	35.1	13	28.3	10	27.8
よくに希望していない	33	71.7	6	66.7	27	72.9	24	64.9	33	71.7	26	72.2
1日の所定労働時間												
4時間未満	38	100.0	13	100.0	25	100.0	25	100.0	46	100.0	36	100.0
4時間台	8	21.1	1	7.7	7	17.7	1	2.6	7	15.2	7	19.4
5時間台	20	52.6	5	38.5	15	37.5	5	13.2	20	43.5	19	52.8
6時間台	13	34.0	2	15.4	11	27.1	3	7.7	10	21.7	8	22.2
7時間以上	5	13.2	1	7.7	4	9.7	1	2.6	4	8.7	2	5.6
(西暦) 5年以上												
	29	38.7	7	46.7	22	56.7	24	62.8	5	10.6	5	13.9

	全体												単位人%
	男女別						雇用形態別						
	男性		女性		正職員		非正職員 全体		フルタイム型		パートタイム型		
1週間の所定内労働時間	24	100.0	16	100.0	58	100.0	28	100.0	46	100.0	36	100.0	
	12	16.7	12	75.0	12	20.7	2	7.1	12	26.1	1	30.0	
	29	39.2	9	56.3	20	34.5	2	7.1	27	58.7	3	30.0	
	6	8.1	6	37.5	6	10.3	3	10.7	3	6.5	2	20.0	
	27	36.5	7	43.8	20	34.5	22	82.1	4	8.7	4	40.0	
ふだんの1週間の、実際の労働時間	36	100.0	16	100.0	60	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	
	13	17.1	1	6.3	12	20.0	1	3.4	12	25.5	1	26.7	
	24	31.6	7	43.8	17	28.3	1	3.4	23	48.6	2	20.0	
	9	11.8	1	6.3	8	13.3	1	3.4	8	17.0	4	10.0	
	19	25.0	10	62.5	9	15.0	6	21.4	2	4.3	2	20.0	
長期休暇時の1週間の、実際の労働時間	36	100.0	16	100.0	60	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	
	4	11.1	4	25.0	4	6.7			4	8.5	4	10.0	
	6	16.7	6	37.5	6	10.0	1	3.4	5	10.6	5	13.5	
	3	7.9	2	12.5	3	5.0			3	6.4	2	5.4	
	8	20.9	4	25.0	4	6.7	1	3.4	7	14.9	2	20.0	
実私的仕事（自宅へ）の持ち帰りや派遣者からの相談の件数	15	18.7	4	25.0	11	18.3	6	20.7	9	19.1	8	21.6	
	21	27.8	5	31.3	19	28.7	7	24.1	14	29.6	2	25.0	
	19	25.0	5	31.3	14	23.3	14	48.3	5	10.6	4	40.0	
	3	3.9	3	18.8	3	5.0			3	6.4			
	14	18.4	3	18.8	11	18.3	9	31.0	5	10.6	5	13.5	
有休制度に関する問題点（複数回答可）	36	100.0	16	100.0	60	100.0	29	100.0	47	100.0	37	100.0	
	11	14.5	2	12.5	9	15.0	9	31.0	4	8.5	3	8.1	
	26	34.2	6	37.5	20	33.3	13	44.8	13	27.7	9	24.3	
	13	17.1	4	25.0	9	15.0	4	13.8	9	19.1	9	24.3	
	75	100.0	16	100.0	59	100.0	28	100.0	47	100.0	37	100.0	
資金支払い形態	27	36.0	7	43.8	20	33.9	27	96.4					
	46	64.0	9	56.3	39	66.1	1	3.6	47	100.0	37	100.0	
	47	65.0	8	50.0	38	63.0	1	3.6	48	100.0	38	100.0	
	8	11.0	2	12.5	6	10.0			8	17.4	1	2.7	
	17	23.2	6	37.5	11	18.3			17	37.0	15	41.7	
時間給	14	26.0	3	18.8	14	26.0	1	3.6	13	28.2	2	20.0	
	8	11.0	1	6.3	7	13.0			8	17.4	4	11.1	
	14	26.0	3	18.8	14	26.0	1	3.6	13	28.2	2	20.0	
	8	11.0	1	6.3	7	13.0			8	17.4	4	11.1	
	14	26.0	3	18.8	14	26.0	1	3.6	13	28.2	2	20.0	

	全体										単位：人、%
	男女別					雇用形態別					
	男性		女性			正職員		非正職員			
	人数	割合	人数	割合	割合	人数	割合	人数	割合	パートタイム率	
毎月の平均的な手取り 額・約2万円未満	64	100.0	51	100.0		25	100.0	39	100.0	100.0	
5万円未満	3	4.7	3	5.9				3	7.7	1	2.6
～7.5万円未満	11	17.2	9	17.6				11	28.2	1	10.0
～10.0万円未満	17	26.6	15	29.4				17	43.6	3	30.0
～12.5万円未満	6	9.4	4	7.8		2	8.0	4	10.3	1	10.0
～15.0万円未満	9	14.1	7	13.7				9	23.1	3	30.0
～17.5万円未満	13	20.3	10	19.6		6	24.0	7	17.7	2	20.0
17.5万円以上	5	7.8	4	7.8		5	20.0	1	2.6	1	10.0
年間総収入（2013年 値・約2万円）	65	100.0	52	100.0		25	100.0	40	100.0	100.0	
100～140万円	20	30.8	17	32.7		1	4.0	19	47.5	1	12.5
140～180万円	19	29.2	16	30.8		3	12.0	16	40.0	3	27.8
180～220万円	4	6.2	3	5.8		2	8.0	2	5.0	1	12.5
220～260万円	10	15.4	7	13.5		8	32.0	2	5.0	2	25.0
260～300万円	6	9.2	5	9.6		5	20.0	1	2.5	1	12.5
300～340万円	4	6.2	3	5.8		4	16.0				
340～380万円	1	1.5	1	1.9		1	4.0				
380万円以上	1	1.5	1	1.9							
（内訳）200万円未満	41	63.1	33	63.5		24	96.0	37	92.5	62.5	100.0
200万円以上	24	36.9	19	36.5		1	4.0	3	7.5	37.5	100.0
雇用形態の加入状況 （加入している、加入していない）	55	100.0	44	100.0		25	100.0	30	100.0	7	100.0
加入している	15	27.3	12	27.3		3	12.0	12	40.0	3	42.9
加入していない	40	72.7	32	72.7		22	88.0	18	60.0	4	57.1
主たる収入源（主計簿 持主）	39	52.7	28	47.5		20	71.4	19	41.3	4	44.4
配属者の収入	24	31.3	23	39.0		4	14.3	20	43.5	3	33.3
親の収入	7	9.2	5	8.5		2	7.1	5	10.8	1	11.1
その他の収入	4	5.2	3	5.1		2	7.1	2	4.2	1	11.1
雇用形態の加入状況 （加入している、加入していない）	38	100.0	40	100.0		25	100.0	47	100.0	100.0	
加入している	12	31.6	12	30.0		3	12.0	19	40.4	2	20.0
加入していない	26	68.4	28	70.0		22	88.0	28	59.6	8	80.0
就業形態の加入状況 （加入している、加入していない）	73	100.0	58	100.0		28	100.0	45	100.0	100.0	
加入している	27	37.0	21	36.2		15	53.6	12	26.7	2	20.0
加入していない	46	63.0	37	63.8		13	46.4	33	73.3	23	23.3
就業形態の加入状況 （加入している、加入していない）	18	24.7	17	29.3		1	3.6	16	35.6	3	30.0
加入している	8	11.0	3	5.2		1	3.6	7	15.6	3	30.0
加入していない	10	13.7	14	24.1				9	20.0	4	40.0
就業形態の加入状況 （加入している、加入していない）	3	4.1	2	3.4				3	6.7	2	20.0
加入している	1	1.3	1	1.7				1	2.2	1	10.0
加入していない	2	2.8	1	1.7				2	4.5	1	10.0

	全体										割合・人・%	
	男性					女性						
	人数	割合	人数	割合	人数	人数	割合	人数	割合	人数		
職場で、最近の保護者やその子どもにみられる状況	78	100.0	16	100.0	92	100.0	5	8.3	47	100.0	パートタイム型	
	8	10.5	3	18.8	5	8.3	5	17.2	3	6.4	3	8.1
	25	32.9	5	31.3	20	23.3	11	27.9	14	29.8	3	20.0
	48	61.2	8	50.0	40	46.7	16	55.2	32	68.1	5	50.0
	12	15.8	2	12.5	10	16.7	5	17.2	7	14.9	2	20.0
ア. 養育困難な保護者が増えている。保護者に、経済不安定・雇用不安という問題が生じている	24	31.6	3	18.8	21	25.0	9	31.0	15	31.9	3	30.0
	8	10.5	2	12.5	6	10.0	4	13.8	4	8.5	4	10.8
	41	53.9	9	56.3	32	53.3	16	55.2	25	53.2	7	70.0
	30	38.0	14	100.0	56	100.0	27	100.0	43	100.0	10	100.0
	10	14.3	1	7.1	9	16.1	4	14.8	8	14.0	2	20.0
ふだんの人や不足	7	10.0	1	7.1	6	10.7	4	14.8	3	7.0	3	30.0
	29	41.4	5	35.7	24	42.9	12	44.4	17	36.5	4	40.0
	24	31.6	7	50.0	17	30.6	7	25.9	17	36.5	4	40.0
	21	28.3	14	100.0	20	36.8	29	100.0	20	43.0	13	130.0
	10	100.0	14	100.0	56	100.0	27	100.0	43	100.0	10	100.0
長男は車庫の人手不足	14	20.0	2	14.3	12	21.4	6	22.2	8	18.6	2	20.0
	23	31.6	1	7.1	22	39.3	10	37.0	13	30.2	4	40.0
	23	31.6	8	57.1	15	26.8	10	37.0	13	30.2	3	30.0
	10	14.3	3	21.4	7	12.5	1	3.7	9	20.9	1	10.0
	10	14.3	3	21.4	7	12.5	1	3.7	9	20.9	1	10.0
(西側) いつもよく計	10	100.0	14	100.0	56	100.0	27	100.0	43	100.0	10	100.0
	14	20.0	2	14.3	12	21.4	6	22.2	8	18.6	2	20.0
	23	31.6	1	7.1	22	39.3	10	37.0	13	30.2	4	40.0
	23	31.6	8	57.1	15	26.8	10	37.0	13	30.2	3	30.0
	10	14.3	3	21.4	7	12.5	1	3.7	9	20.9	1	10.0
(西側) いつもよく計	10	100.0	14	100.0	56	100.0	27	100.0	43	100.0	10	100.0
	14	20.0	2	14.3	12	21.4	6	22.2	8	18.6	2	20.0
	23	31.6	1	7.1	22	39.3	10	37.0	13	30.2	4	40.0
	23	31.6	8	57.1	15	26.8	10	37.0	13	30.2	3	30.0
	10	14.3	3	21.4	7	12.5	1	3.7	9	20.9	1	10.0
ここ数年での勤務時間	32	41.4	4	25.0	28	47.5	17	58.6	15	32.6	4	40.0
	37	48.6	11	68.8	26	44.1	9	31.0	28	60.9	5	50.0
	6	10.0	1	6.3	5	8.5	3	10.3	3	6.5	1	10.0
	6	10.0	1	6.3	5	8.5	3	10.3	3	6.5	1	10.0
	6	10.0	1	6.3	5	8.5	3	10.3	3	6.5	1	10.0
職場での勤務状況・やりがい	34	100.0	16	100.0	58	100.0	29	100.0	45	100.0	10	100.0
	31	41.9	8	50.0	23	39.7	17	58.6	14	31.1	2	20.0
	24	32.4	4	25.0	20	34.5	9	31.0	15	32.6	5	50.0
	18	24.3	4	25.0	14	24.1	2	6.9	16	35.6	3	30.0
	1	1.4	1	6.3	2	3.4	1	3.4	2	4.4	1	10.0
定賃金	4	1.4	4	25.0	3	5.2	1	3.4	3	6.7	3	30.0
	15	20.3	2	12.5	13	22.4	7	24.1	8	17.8	5	14.3
	23	31.1	6	37.5	17	29.3	7	24.1	16	35.6	16	45.7
	23	31.1	8	50.0	15	25.9	10	34.5	13	28.6	5	50.0
	8	11.9	3	18.8	5	8.6	4	13.8	5	11.1	2	20.0
正労働時間・休日などの勤務体制	11	14.9	1	6.3	10	17.2	1	3.4	10	22.2	1	10.0
	11	14.9	3	18.8	8	13.8	6	20.7	5	11.1	1	10.0
	29	38.2	8	50.0	21	36.2	8	27.6	21	46.7	6	60.0
	18	24.3	4	25.0	14	24.1	11	37.9	7	15.6	1	10.0
	5	6.8	1	6.3	4	8.6	3	10.3	2	4.4	1	10.0
職場員の配置状況、人員体制	7	10.0	2	12.5	5	8.6	1	3.4	6	13.3	1	10.0
	9	12.2	3	18.8	6	10.3	2	6.9	7	15.6	1	10.0
	34	45.9	8	50.0	26	44.8	13	44.8	21	46.7	5	50.0
	16	21.6	2	12.5	14	24.1	7	24.1	9	20.9	2	20.0
	8	10.8	1	6.3	7	12.5	6	20.7	2	4.4	1	10.0

	全体	男女別		雇用形態別		雇用形態別		パートタイム型	フルタイム型	パートタイム型	
		男性		女性		正職員					
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
正職員、教育訓練・能力開発	満足	11	14.0	2	12.1	9	15.1	0	20.0	0	20.0
	やや満足	17	21.0	4	25.0	13	22.4	6	20.7	7	20.0
	普通	36	46.0	7	43.8	29	50.0	17	56.8	3	40.7
	やや不満足	8	10.0	2	12.5	6	10.3	3	10.3	3	20.0
正職員の人材育成、コミュニケーション	満足	2	2.7	1	6.3	1	1.7	1	3.4	1	2.9
	やや満足	28	37.0	4	25.0	24	41.4	10	34.3	2	40.7
	普通	27	36.5	6	38.0	19	32.6	13	44.0	7	20.0
	やや不満足	16	21.0	3	18.8	13	22.4	6	20.7	1	10.0
正職員（含）・保護者の関係	満足	3	4.1	1	6.3	2	3.4	3	6.7	3	8.6
	やや満足	15	20.3	6	37.5	9	15.5	4	13.8	11	28.6
	普通	28	37.0	3	18.8	25	43.1	12	41.4	15	35.5
	やや不満足	24	32.4	3	18.8	21	36.2	9	31.0	11	31.4
正職員・保護者（パート）	満足	2	2.7	1	6.3	2	3.4	2	6.9	3	8.6
	やや満足	3	4.1	3	18.8	3	5.2	6	20.7	5	11.4
	普通	11	14.0	6	37.5	9	15.5	4	13.8	11	28.6
	やや不満足	22	31.1	4	25.0	19	32.6	9	31.0	14	40.0
正職員生活全体	満足	12	15.2	1	6.3	11	19.0	6	20.7	5	14.3
	やや満足	11	14.0	3	18.8	8	13.8	2	6.9	9	25.7
	普通	22	31.1	6	37.5	17	29.3	14	48.3	2	20.0
	やや不満足	28	37.0	5	31.3	23	39.7	8	27.6	20	60.0
指導者の労働条件に対する不満の理由に まったく関係がない	満足	16	11.5	2	12.5	8	13.8	4	13.8	6	40.0
	やや満足	2	2.7	2	12.5	2	3.4	1	3.4	4	11.4
	普通	72	100.0	15	100.0	58	100.0	28	100.0	45	100.0
	やや不満足	17	23.3	6	40.0	11	19.0	9	32.1	8	17.8
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	40	54.8	5	31.3	25	43.1	14	50.0	29	57.8
	やや満足	15	20.3	4	25.0	11	19.0	4	14.3	11	24.4
	普通	1	1.4	1	6.3	1	1.7	1	3.4	1	2.9
	やや不満足	2	2.7	2	12.5	2	3.4	1	3.4	1	2.9
指導者の労働条件に対する不満の理由に まったく関係がない	満足	72	100.0	16	100.0	57	100.0	27	100.0	46	100.0
	やや満足	8	11.0	1	6.3	7	12.3	3	11.1	5	10.9
	普通	38	51.1	8	50.0	20	35.6	15	55.6	23	50.0
	やや不満足	27	37.0	7	43.8	20	35.1	9	33.3	18	39.1
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	35	100.0	16	100.0	59	100.0	29	100.0	46	100.0
	やや満足	4	11.0	1	6.3	3	5.2	1	3.4	4	8.6
	普通	9	17.0	2	12.5	7	11.9	3	10.3	5	10.9
	やや不満足	25	37.0	4	25.0	21	35.6	7	24.1	18	39.1
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	37	46.3	9	56.3	28	47.5	18	62.1	19	47.5
	やや満足	17	21.0	3	18.8	16	27.7	13	43.3	17	47.5
	普通	1	1.4	1	6.3	1	1.7	1	3.4	1	2.9
	やや不満足	2	2.7	2	12.5	2	3.4	1	3.4	1	2.9
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	72	100.0	16	100.0	57	100.0	27	100.0	46	100.0
	やや満足	8	11.0	1	6.3	7	11.9	3	10.3	5	10.9
	普通	38	51.1	8	50.0	20	35.6	15	55.6	23	50.0
	やや不満足	27	37.0	7	43.8	20	35.1	9	33.3	18	39.1
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	35	100.0	16	100.0	59	100.0	29	100.0	46	100.0
	やや満足	4	11.0	1	6.3	3	5.2	1	3.4	4	8.6
	普通	9	17.0	2	12.5	7	11.9	3	10.3	5	10.9
	やや不満足	25	37.0	4	25.0	21	35.6	7	24.1	18	39.1
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	37	46.3	9	56.3	28	47.5	18	62.1	19	47.5
	やや満足	17	21.0	3	18.8	16	27.7	13	43.3	17	47.5
	普通	1	1.4	1	6.3	1	1.7	1	3.4	1	2.9
	やや不満足	2	2.7	2	12.5	2	3.4	1	3.4	1	2.9
指導者の労働条件に対する不満の理由に あまり関係がない	満足	72	100.0	16	100.0	57	100.0	27	100.0	46	100.0
	やや満足	8	11.0	1	6.3	7	11.9	3	10.3	5	10.9
	普通	38	51.1	8	50.0	20	35.6	15	55.6	23	50.0
	やや不満足	27	37.0	7	43.8	20	35.1	9	33.3	18	39.1

単位：人、%

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

（西暦）

資料Ⅱ-1 運営者調査票

○ この調査は、学童保育の制度が大きく変わろうとしている中で、学童保育所の運営状況や指導員の統括管理の把握を目的に行われるものです。調査の結果は、今後の制度改正に向けた取組材料として活用していきます。

○ 調査の対象は、組織の型別学童保育所です。この調査票は、父兄会の代表者や理事長など運営者が回答してください。回答の方法は、該当する丸数字に、原則として1つだけ○をつけてください。但し、複数回答等の例もありです。お答えづらい質問もありますが、お答えは統計的な作業を行います。ご安心の上、ありのままをお答えください。

○ 調査票に回答の上、一緒に置かれた返信用封筒に入れて返送してください（切手は不要です）。調査票を受け取ってから1週間程度を目安にご返信いただければと幸いです。ご不明な点などは下記までご連絡ください。

〒082-0909 札幌の星学童保育所 4-1-40 星学童入学校済学部
TEL: 011-841-1161（内線 2744）/E-mail: mitsuru@jssoon.hokkai-u.ac.jp

岡 村 博 剛（北海学園大学准教授）

◆貴所の概要についてお聞かせします。

問1 貴所の運営主体は ①父兄会 ②その他（NPO法人、一般財団法人など）

問2 貴所の事業年数は ①10年未満 ②10～15年未満 ③15～20年未満 ④20～25年未満 ⑤25～30年未満 ⑥30～35年未満 ⑦35～40年未満 ⑧40年以上

問3 2014年6月時点の、学年別・みた、登録児童数は

合計	人				人
	1. 3年生	2. 4年生	3. 5年生	4. 6年生	
人	人	人	人	人	人

問4 貴所における障がい児の人数は（いない場合は「0」人と回答してください）
障がい認定を受けている子は（ ）人で、その他に「気になる子」は（ ）人

問5 ふだんと長期休暇時における、貴所の開所時刻と閉所時刻を教えてください（但し延長は除きます）。

1）ふだんの平日（月～金）は（ ）から（ ）まで
2）ふだんの土曜日は（ ）から（ ）まで
3）長期休暇時は（ ）から（ ）まで

問6 貴所では延長保育（長時間開所）を行っていますか。行っている場合、何時まで行っていますか。

1）ふだんの平日は ①行っている（ ）時まで ②行っていない
2）ふだんの土曜日は ①行っている（ ）時まで ②行っていない
3）長期休暇時は ①行っている（ ）時まで ②行っていない

問7 延長保育（長時間開所）区域内貴所で行っている事業の全てに○をつけてください。

ア. 障がい児保育 イ. 休日保育 ウ. 夜間・お泊り エ. 英語 フ. その他（ ）

◆貴所の指導員の雇用や労務管理などについてお聞かせします。

問1 2014年6月時点の貴所の指導員の人数について、(A) 全体と男女別の人数、(B) 年齢別人数、(C) 雇用形態別の人数の、それぞれについて教えてください。注釈欄でランディアは除きます。

(A) 全体の人数と男女別人数

指導員全体	人
男性	人
女性	人

(B) 年齢別人数

20代	30代	40代	50歳以上
人	人	人	人

(C) 雇用形態別人数

a) 正職の指導員	b) フルタイム型非正職指導員	c) パートタイム型非正職指導員
人	人	人

注：a) 正職の指導員とは、雇用形態に定めのない正職雇用の指導員。
b) フルタイム型非正職指導員とは、希望勤務月数を12回（ほぼ同じ）勤務時間の指導員。
c) パートタイム型非正職指導員とは、希望勤務月数を6回、労働時間が短い指導員。いわゆるパートタイムやアルバイトなど。

問2 上記の指導員全体のうち、雇用形態の加入状況と社会保険の加入状況を教えてください。

1）雇用保険に加入しているのは（ ）人
2）社会保険に加入しているのは（ ）人

問3 貴所では就業規則は ①作成している ②作成していない

問4 貴所では、時間外労働に関する労務協定（さる協定）は ①締結している（1ヶ月の期間内上限は ）時間
②締結していないので締結していない ③時間外労働があるが締結していない

問5 指導員の賃金についてお聞かせします。まずは、賃金の支給形態と基本の金額を、雇用形態別に教えてください。該当する欄に金額を記してください。同じ雇用形態で金額の異なる複数の職員がいる場合には、金額の違いをうかがってお聞かせください。

問10 児童福祉の普及や労働条件の改善の取組等は ①強く感じる ②多少は感じる ③よくに感じていない

◆事業運営の状況や新制度に対する評価についてお聞きします。

問1 貴所の昨年度（2013 年度）における、(A) 総収入とその内訳、(B) 総収入に対する人件費総額につ

(A) 総収入	内訳		
	助成金	保護者負担	雑収入など
	万円	万円	万円

※保護者負担は、保育料や、保育料、活動費、食費など保護者の負担。

(B) 人件費総額（給与、労務費、社会保険料を含む）は 万円

問2 保護者の保育料は 1～3 年生は月間 円で、4～6 年生は月間 円

問3 貴所の事業運営や乳児市の運営に対する評価、乳児市への要望などについてお聞きします。

- 1) 貴所の事業運営は ①非常に悪い ②やや悪い ③やや良い ④とても良い
- 2) 乳児市の現在の運営状況は ①まったく十分 ②十分 ③十分 ④十分
- 3) 乳児市に対する要望で、あてはまる全てに○をつけてください。

ア. 補助金の増額 イ. 施設の利用に対する支援 ウ. 保育料の減免措置の拡充

エ. 人件費など、補助金の内訳の明確化 オ. その他（ ）

最後に、事業運営の現状が抱えるご苦労や課題、貴所への要望などご自由に記入ください。

	①月給制（基本月額）	②日給月給（基本日額）	③時給制（基本時給）
正職員	円	円	円
フルタイム型非正規	円	円	円
パートタイム型非正規	円	円	円

問6 指導員の (A) 交通費、(B) 勤務給・経費給、(C) 一時金・ボーナス、(D) 退職金それぞれの有無について、雇用形態別に教えてください。

	正職員には			フルタイム型非正規職員には			パートタイム型非正規職員には		
A 交通費	①全額	②一部	③無い	①全額	②一部	③無い	①全額	②一部	③無い
B 勤務給・経費給	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る
C 一時金・ボーナス	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る
D 退職金	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る	①有る	②無い	③有る

問7 昨年（2013 年）における、指導員の年収（総込み）の分布を、雇用形態別に、教えてください。

	100万円未満	100～149万円	150～199万円	200～249万円	250～299万円	300～349万円	350万円以上
正職員	人	人	人	人	人	人	人
フルタイム型非正規職員	人	人	人	人	人	人	人
パートタイム型非正規職員	人	人	人	人	人	人	人

問8 指導員の研修についてお聞きします。(A) 研修会の提供、(B) 研修の参加費用、(C) 研修参加時の賃金補償の状況それぞれについてお答えください。

- 1) 研修機会 ①研修会にだけ研修 ②研修会以外にも研修 ③研修会に研修 ④研修会に研修
- 2) 研修参加費 ①研修会にだけ研修 ②一部だけ研修 ③研修参加費は研修 ④研修参加費は研修
- 3) 研修参加時の賃金 ①研修会にだけ研修 ②一部だけ研修 ③研修参加費は研修 ④研修参加費は研修

問9 指導員の雇用や、賃金・労働条件に関して、あてはまる全てに○をつけてください。

- ア. 人材確保（指導員にふさわしい者の採用）が困難 イ. 指導員が定数しない
- ウ. 安定した雇用での雇用の確保 エ. 労働時間の管理が難しい
- オ. 持ち帰り仕事や賃金不払い（金庫等を食む）がある カ. その他（ ）

◆あなたの志望の史や専門を中心にお聞きます。

問1 あなたの志望の専門分野は 正史 正史の部 (国史など) 一般史 (通史など)

問2 あなたの志望の専門分野は 正史 正史の部 (国史など) 一般史 (通史など)

問3 仕事に関連した専門をいくつかお持ちですか。お持ちの専門の全てに○をつけてください。

ア、美術はもっていない イ、保健士 ウ、経済学 正、小児科看護士
オ、中学・高校の教員 カ、社会教育士 キ、社会福祉士 ク、介護福祉士
ケ、看護士 コ、その他 ()

2) 基阻振動の、1 周回分の離れ係数は、

問3 あなたは、おたよりや日報の作成業務を自宅に持ち帰ったり、保護者からの相談を受けるなど、学童保育員以外（本来の仕事以外の時間）でも、学童に関わる仕事を行うことがありますか。
①いつも ②よくある ③たまにある ④ない

問4 有給休暇についてお聞きします。昨年度（2013年度）の付与日数と実際の使用日数をお答えください。また有休に關して満足するようない問題や不満があれば、あてはまる全てに○をつけてください。

- 1) 昨年度は()日が付与され、そのうち()日を実際に使用した
2) 問題や不満 ア. 有休制度はないと思われる イ. 有休制度はあるがとりづらい
ウ. 有休をとると不利な扱いを受ける エ. その他()

問5 賞金についてお聞きします。

- 1) あなたの賞金の多い月と金額を記入ください。
①月給 ②月給月給(日給) ③月給給(月給) ④月
月に()万 千円
2) 社会保険料や税金を差し引かれた、毎月の平均的な手取り額は(概一丁の金額を記入)
① 100万円未満 ② 100～149万円 ③ 150～199万円 ④ 200～249万円
⑤ 250～299万円 ⑥ 300～349万円 ⑦ 350～399万円 ⑧ 400万円以上

3) 昨年（2013年）の年収は（税込み、ボーナスや手当のすべてを含みます）

- ① 100万円未満 ② 100～149万円 ③ 150～199万円 ④ 200～249万円
⑤ 250～299万円 ⑥ 300～349万円 ⑦ 350～399万円 ⑧ 400万円以上

問6 あなたの生活は主に何によっていますが、満足するものは一つ選んでください。

- ①あなたの自身の収入 ②配偶者の収入 ③子どもの収入 ④他の収入 ⑤その他()

問7 あなたは雇用保険と社会（医療・年金）保険には加入していますか。

- 1) 雇用保険には ①加入している ②加入していない
2) 社会保険は ①勤め先の健康保険・厚生年金 ②国民年金
③重層的な健康保険・3号年金 ④わからない

◆現在の職場の状況や仕事上の負担、仕事に関する満足度や悩みなどについてお聞きします。

問1 最近の保護者やその子どもにみられる状況について、あてはまる全てに○をつけてください

ア. 養育困難な保護者が増えている イ. 保護者に、経済不安定・雇用不安・雇用不安定・雇用不安定という問題が多い

ウ. 一人親世帯が増えている エ. 子どもの貧困の問題が生じている

オ. 育児不安や育児ストレスに悩む保護者が増えている

カ. 虐待・ネグレクトのケース（虐待・ネグレクト）が増えている

キ. アルルギー症・アレルギーなどのアレルギーが顕著な子どもが増えている

問2 職場で「人手不足」感がありますか。おだんと養育困難者それぞれについて教えてください。

1) おだん ①いつも感じる ②よく感じる ③たまに感じる ④ほとんど感じない

2) 養育困難者 ①いつも感じる ②よく感じる ③たまに感じる ④ほとんど感じない

問3 ここ数年のあいだで、あなたの勤務負担は増えていますか、それとも軽減されていますか。

①増えている ②よくは変化はない ③軽減されている

問4 現在の仕事の満足度についてお聞きします。①～⑤の各項目全てについて満足度の高いものを○で記入して下さい。

	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足
①仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
②賃金	1	2	3	4	5
③労働時間・休日などの勤務体制	1	2	3	4	5
④職員の配置状況、人員体制	1	2	3	4	5
⑤研修、教育訓練・能力開発	1	2	3	4	5
⑥職員の人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
⑦父母（会）・保護者との関係	1	2	3	4	5
⑧施設・保育園環境（ハード面）	1	2	3	4	5
⑨職生活全体	1	2	3	4	5

問5 指導員の労働条件に対する、父母会あるいは事業主・使用者の理解は、次のどれにあてはまりますか。

①よく理解されている ②あまり理解されている ③あまり理解がない ④まったく理解がない

問6 健康や体力面での不安がありますか ①非常にある ②ある ③ない

具体的には

問7 学童保育の仕事をやめて、転職を考慮することはありますか。

①いつも ②よくある ③たまにある ④よくない

最後に、保護・生活・健康上の悩みや、要望などがあれば自由に記入してください。