

コロナ下における民間学童保育 ～札幌市の民間学童保育事業者・指導員調査より

川村 雅則

はじめに

2022年11月に、札幌市学童保育連絡協議会（加盟団体33クラブ）のご協力の下、札幌市内の民間学童保育事業を行う事業者とそこで働く指導員を対象に調査を行った。自治体との「契約（公契約）」ではなく、補助金で運営されている事業であるものの、住民の暮らしを支える不可欠の公共サービスである点には変わりはない。「札幌市公契約条例の制定を求める会」でも、会が行った連続学習会でご報告をいただいたことがある（記録は「北海道労働情報 NAVI」に掲載）ⁱ。エッセンシャルワークとしてコロナ下で注目を集めた、学童保育の運営実態や指導員の労働条件・就労実態、そしてコロナ下での経験を把握し、状況の改善に貢献することを目的に行った今回の調査結果の一部を本稿で紹介する。

なお、本稿で対象とする民間学童保育とは民間児童育成会（父母会等）によるものである。

調査の概要

調査方法は、いわゆるウェブアンケートである。事業者と労働者（指導員）双方に実施した（但し前者は、民間学童では父母会が中心である）。調査の時期は、2022年11月10日に配信し、同月28日まで回答を受け付けた。

ただ、回収されたのは事業者側が7件、労働者側が21件と期待していたよりも少なかったことをあらかじめ述べておく。

紙幅の都合により、結果の詳細や集計一覧は、「NAVI」に掲載する。本稿では、労働者調査の結果を中心に取り上げる。

表1 札幌市の放課後児童健全育成事業（2020年度）

	か所数 (件)	登録 児童数 (人)
児童会館児童クラブ（公設）	107	12,525
ミニ児童会館児童クラブ（公設）	92	8,722
民間児童育成会（民設）	46	1,374
届出のあった放課後児童健全育成事業所（民設）	4	170
合計	249	22,791

出所：札幌市の資料より林亜紀子氏作成。

表2 「事業者調査」にみる指導員の性別、年齢別、雇用形態等別人数

		人数 (人)	割合 (%)
a. 全体		70	100.0
b. 性別	男性	28	40.0
	女性	42	60.0
c. 年齢	20歳代	27	38.6
	30歳代	7	10.0
	40歳代	10	14.3
	50歳以上	23	32.9
d. 雇用 形態等	正規の指導員	14	20.0
	フルタイム型非正規指導員	9	12.9
	パートタイム型非正規指導員	29	41.4
	学生非正規指導員	17	24.3

調査の結果

・回答者の属性、勤務に関する基本情報

「事業者調査」にみる指導員の人数をみる。7件で雇われている指導員（有償ボランティアは除く）の全員を足し合わせると70人である（表2）。なお、本来全ての人数が合致するはずで

あるが、「年齢」欄（「20歳未満」の選択肢を入れ損ねた）の合計は67人、「雇用形態等」欄は合計69人である。

結果は、（1）男女別にみると「女性」が6割、（2）年齢別にみると、「20歳代」と「50歳以上」で多く、（3）雇用形態等（調査票には説明を付したが本稿では省略）でみると、「正規の指導員」は2割に過ぎず、「フルタイム型」「パートタイム型」の非正規指導員のほか、大学等に在籍しながらアルバイトで働く「学生指導員」が人数ベースでは多い。

次に、「労働者調査」に回答した指導員21人についてみる。

結果は、21人のうち（1）「女性」が17人、（2）年齢は、「40歳代」「50歳代」が中心（8人、7人）、（3）勤め先は「父母会」が18人、（4）雇用形態は、「正職員」が14人、「フルタイム」型非正規職員が1人、「パートタイム」型非正規職員が6人（以下、非正規職員で一括、（5）指導員としての経験は、10年以上が3分の2（14人）で、正職員はとくに年数が長く、20年以上も3分の1強である。（6）21人全員が「放課後児童支援員」の資格を有している。（7）正職員14人のうち8人は、「キャリアアップ処遇改善制度」に基づく所長的立場の職員」である。

・施設運営、指導員の労働時間等

子どもたちの放課後を守る学童保育。「事業者調査」によれば、延長保育（長時間開設）を普段から行っている施設は7件中5件で、延長を含めた普段の開所時刻と閉所時刻を尋ねたところ、最も短いケースでも7時間（12時～19時）の開所で、最も長いケースでは12時から21時以降までであった。

「労働者調査」で指導員の働き方をみると、平日の1日の所定内労働時間は、「7時間以上」が21人中13人（61.9%）。同じく1週間の所定内労働時間は「40時間」が6人（28.6%）、「35～40時間未満」が7人（33.3%）で合計6割を

超える。

おたよりや日誌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、学童保育所以外（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るかどうかを「いつも」「よくある」「たまにある」「ない」の四区分で尋ねた。結果は順に、6人、4人、10人、1人で、前二者を足し合わせると47.6%であった。

こうした持ち帰りなど含めた1週間の実際の労働時間を、（1）普段の1週間、（2）長期休暇時の1週間、（3）コロナ下で最も長く働いた週の1週間の三つに分けて尋ねた。40時間以上と回答した者は順に、10人、16人、16人であった。とくに（3）では、「40時間台」4人、「50時間台」7人、「60時間台」5人と長い時間に傾斜していた。

なお、扶養の要件を意識していわゆる「就業調整（労働時間の調整）」を行っているか非正規職員に尋ねているが、パート6人のうち「就業調整をしている」のは5人であった。

・指導員の賃金・収入

第一に、社会保険料や税金を引かれた毎月の平均的な手取額を回答してもらった。平均値は、正職員14人では18万9286円、非正規職員7人では8万1323円であった。

第二に、年収を尋ねた。調査は11月に行ったので12月まで働いたと仮定した見込み額を尋ねた。ボーナスや諸手当の全てを含む（但し交通費は除く）金額を選択してもらった。



コロナ下でも子どもたちの日常を支える学童保育(林氏より提供)

表3 コロナ下での感染等の経験

単位：人

		まったく なかった	1回	2,3回	4,5回	6～10回	それ以上
コロナに感染をして仕事を休んだ	全体	17	4				
	うち正社員	12	2				
濃厚接触者となり仕事を休んだ	全体	16	5				
	うち正社員	11	3				
コロナで休んだ指導員の代わりに自分がシフトに入った	全体	6	5	2	1	7	
	うち正社員	4	2	2	1	5	
仕事で体調を崩したり病気をした	全体	17	1	2	1		
	うち正社員	12	0	2	0		
体調不良・疲労を我慢して出勤した	全体	7			5	3	6
	うち正社員	3			3	3	5

注：全体は21人、正職員は14人。

結果は、正職員では300万円未満が6人（1人は「150～200万円未満」に回答）、300万円以上が8人（うち5人は「400万円以上」）である。非正規職員では全員が150万円未満である。

第三に、本人の就労収入が世帯収入に占める割合を尋ねた。

結果は、非正規職員では「1,2割」「2,3割」に7人中6人が集中しているが、正職員では、「4,5割」以上が合計8人で、4人は「10割」と回答している。

・コロナ下での経験や苦勞

コロナ下での指導員の経験や苦勞をみていく。

第一に、コロナ下での感染等の経験を尋ねたところ（表3）、「コロナに感染をして仕事を休んだ」や「濃厚接触者となり仕事を休んだ」は「まったくなかった」が多いものの、「コロナで休んだ指導員の代わりに自分がシフトに入った」や「体調不良・疲労を我慢して出勤した」は経験者が多い。

第二に、コロナ下の仕事増にどう対応したかを尋ねたところ、「正規職員の労働時間を延長した」や「非正規職員の労働時間を延長した」が選択されていた（13人、8人）。

第三に、混乱期よりは落ち着いているとは思われたが、現在もなお苦勞していることなど尋

表4 現在もなお苦勞していること（複数回答可）

	人数(人)	割合(%)
施設の閉所の判断	5	23.8
保育料返金の計算・手続き	5	23.8
その他のコロナ関連の書類作成業務	8	38.1
指導員の確保	12	57.1
自分自身の働き方、勤務時間	5	23.8
子どもたちのコロナ感染対策	18	85.7
子どもたちの遊び場の確保	10	47.6
子どもたち・学童保育に対する風評被害	1	4.8
コロナ下の子どもたちの不安やストレスへの対応	11	52.4
親とのコミュニケーション、連絡	15	71.4
コロナ感染を避けるための職場での自衛	14	66.7
コロナ感染を避けるための日常の生活行動の留意	17	81.0
コロナ下における学童保育実践全般	14	66.7

注：対象は21人。

ねた（表4）。

結果は、まず、「子どもたちのコロナ感染対策」、「コロナ感染を避けるための日常の生活行動の留意」、「親とのコミュニケーション、連絡」など、今日でもなお苦勞がみられる。「コロナ下における学童保育実践全般」も3分の2が回答しているほか、「コロナ下の子どもたちの不安やストレスへの対応」や子どもたちの遊び場の確保」でも5割前後が回答していた。今もなお

学童保育の実践には苦労や制約の多いことが示唆される。

第四に、コロナ下での親・保護者や子どもにみられる状況（複数回答可）でも、多く（17人）が「コロナ下での行動制約にともなうストレス」をあげていた。

学童保育実践に関する苦労を中心に、回答者からの自由記述の一部を以下に紹介する。

- ・日常の日々、取組、全てにおいてコロナ下を考えながらの生活は子ども達の成長発達に大きな支障をきたしている。感染拡大を防ぐために、少しでも風邪の症状があれば通所を控えてもらう、おやつは会話をせずに外で食べる、時間差で食べる、取組等では公共の交通機関を利用しないものしか選べない等々。
- ・集団の中に子どもを入れるのをためらう保護者が増えることにより、在籍児童が増えない（減る）。このことが事業所の運営難に直結している。
- ・食事中の制限。みんなでの会話を楽しみながらの食事ができない。消毒作業に費やす時間と労力。マスクで表情が分かりにくいことや言葉の聞き取りにくさ。
- ・これ以上やる事ないという〔ほどの〕対策を取り日々の保育をしている。保護者の理解もあり自粛や、体調が少しでも良くない時にはクラブへの登所をしないという選択をしてくれているため、クラブでの感染、クラスターは無いが、行事が3年間止まっている。ここについては心が痛い。
- ・コロナ以前に行っていた保護者も集まるようなイベントを開催できず、保護者とコミュニケーションを取る機会が減っている事。
- ・まずは、食事。以前は一堂に全員で15分で終えられていたおやつ時間が、席を離し、一人ずつ座らせ、完全交代制で入れ替わりながら食べると、1時間以上かかってしまう。しかも、子どもたちに個々の黙食を強いて、食の楽しみもなくなただけ食べさせているようで心苦しい。子どもたち自身が大人の目を気にして萎縮してあそぶ姿から解放してあげたい。保護者が感染拡大防止のため、お迎え時でも施設内に立ち入りしないようにして下さっているが、コミュニケーションは格段に減っていること

にジレンマを感じる。

- ・やはり今までのように施設の前でマスクを外して行う様なプールや水遊びが出来ません。また、バザーの様な施設外の方とつながりを持つ活動も出来ないのも、経験する範囲が狭まっています。一時、公共交通機関を使わないようにしていたことにより、公共の場でのマナーを学ぶ場がとても減りました。

・仕事に関する満足度や悩み

第一に、現在の仕事の満足度を7つの項目でそれぞれ尋ねた。「満足」「やや満足」の合計から「やや不満足」「不満足」の合計を引いたのが表5の数値である（残りは「普通」）。後者が多いとマイナスの値になる。

結果は、「職員の配置状況、人員体制」に対する満足度が低いほか、「賃金」への正職員での満足度が低いことがあげられる。また逆に、「仕事の内容・やりがい」には満足度が高いことも特徴である。

第二に、健康や体力面での不安を四段階で尋ねたところ、「非常にある」6人、「ある」9人で全体の約7割を占めた。

最後に、仕事・生活の悩みのほか、父母会・使用者や札幌市・国への要望などを自由に書いてもらった。一部を紹介する。

表5 仕事や労働条件等に関する満足度DI（満足—不満足）

仕事の内容・やりがい	全体	15
	うち正職員	10
賃金	全体	▲5
	うち正職員	▲6
労働時間・休日などの勤務体制	全体	▲3
	うち正職員	▲7
職員の配置状況、人員体制	全体	▲12
	うち正職員	▲8
研修、教育訓練・能力開発	全体	2
	うち正職員	1
施設・保育環境（ハード面）	全体	9
	うち正職員	6
職業生活全体	全体	3
	うち正職員	4

注：全体は21人、正職員は14人。

- ・民間学童保育所の運営は、補助金制度であることから常に不安定である。様々な助成金が増え放課後児童支援員の処遇の改善はなされているが、保育士と比較してもまだ相当額が不足している。保護者の会費負担も民間学童保育所に通わせていると高額となるのは、同じ市民なのに無料の児童クラブと比較してもおかしいと感じる。
- ・公のコロナ状況下における臨時的助成金のすみやかな新設・支払いに大いに感謝しております。課題は前提としての給与が低いことにあり、そこに新設助成金をいただけていますが、結果十分ではありません。同じ指導員が継続的に関わることができる方が間違いなく子どもたちにとっても良いという背景の中、生活と労働を安心して継続できるだけ運営助成金を希望いたします。
- ・年齢的に体力面に不安があり、極力無理ない就労の形にしてもらいました。私自身は楽に働けていますが、人手不足の中、他の職員にしわ寄せが行って、とても心苦しいです。人材確保が、スムーズになるよう希望しています。
- ・助成金をもらうための手続きをもっと簡素化・わかりやすくしてほしい。保護者がものすごく大変です。申請を諦めてしまうことも過去にはあった。
- ・発達障害の子が多くて、でも療育手帳が無いため（医師の診断は受けても市へ提出する書類に医師は記入を拒んだケースもある）雇用が厳しく、増員できない。どうにかして増員しても財政が厳しくなる。発達障害関係で困り事が多い。
- ・兎にも角にも賃金の増額。業界全般に言えるが、このままだと新規のなり手が育たず、終わる。つまりは市、国の終わり。
- ・お金がない！生活が苦しい。わが子には何も買ってあげられない。
- ・学童保育という現場を広く知ってほしい。コロナ禍で増加した分の給料の課税について、免税制度の有無を労基に確認したが、学童の実態そのものを把握していなかった。厚労省管轄なのに？と落胆した覚えがある。この仕事は、誰にどんなふうに必要なとされているのかと思う時もある。
- ・保護者の金銭的負担が大きいのが問題。行政はもっとしっかり助成するなり保証してほしい。児童の人数によって、職員数を増減しなければならない不安定雇用は大きな問題。

な問題。

- ・学童保育は国を支えるお仕事をされている保護者の子育てを支えております。未来を担う子どもたちを育てています。もう少し子どもたちにお金をかけてもいいように思います。
- ・札幌市や国は頑張ってくれていると思う。こちら側のモチベーションの問題。コロナが落ち着いたら、しばらく現場を離れたいと思えるほど心が疲弊している。保育で疲れるのは構わないが、コロナに振り回されて疲れ続ける今の生活はしんどい。
- ・コロナ禍で行事やあらゆる活動を制限して来たことにより、父母会を開いても参加できる家庭数がなかなか以前には戻りません。保護者の皆さんは、仕事をしているから学童保育が必要なのですが、共同で運営も担っていかなくてはならないという形態が難しくなって来ているのでしょうか。

まとめに代えて

コロナは日本の抱えた諸問題を浮き彫りにしたが、子どもたちの放課後と親の就労を支える学童保育やその担い手に対する条件整備の遅れもその一つであった。関連する法制度の改定を経て一定程度は整備されてきたものの、それが必ずしも十分ではないことが、今回の調査で示唆された。またコロナ下の学童保育は、いまもなお多くの制約や負担の下で実践、試行錯誤されていることも調査結果に示されていた。

「委託」「指定管理」などに限定せず、市民にとって不可欠な公共サービスとその担い手の全体をとらえ、改善を求めていくことが公契約運動にたずさわる者に求められているのではないか。

（かわむらまさのり・北海学園大学教授）

- i 学習会は2021年5月27日に開催。林亜紀子「民間共同学童保育と自治体の役割」、宇夫佳代子「学童保育指導員の働き方と労働の実態」を参照。