

学童保育指導員の就労継続

—就労継続者と離職者に対するインタビュー調査から—

Continued Employment of Childcare Supervisors

—From Interviews with Childcare Supervisors who are staying in and leaving the Workforce—

金子 愛実

Ami Kaneko

大妻女子大学大学院 人間文化研究科 人間生活科学専攻 修士課程

キーワード：学童保育，学童保育指導員，就労継続

Key words : After-school Childcare, Childcare Supervisors, Continuous Employment

1. 研究目的

近年、学童保育に登録する児童数や施設数が増加している。これらの背景には共働き世帯の増加や女性の社会進出などが要因として挙げられる。学童保育は年々ニーズが増している一方で、施設ごとの運営形態の違いや運営の仕方にも地域差があり、政府が施設の量的拡充をしているものの待機児童問題などが未だ解決には向かっていない。また、学童保育に関する研究は建築分野による研究が多く、保育分野からのアプローチは十分になされていないとは言い難い状況である。

学童保育は働く親たちの就労を守ること、放課後の時間において子どもたちの生活の場を保障すること、親たちの子育てを支えることといった重要な役割を担っている。これらの役割を遂行するために学童保育で働いているのが学童保育指導員（以下、指導員）と呼ばれる人たちである。

指導員は子どもたちとともに放課後の時間を過ごす。学童では小学校1年生から6年生まで異年齢の子どもや障がいのある子どもも一つの施設でともに生活をする。指導員は子ども一人一人の発達過程に応じた支援を行い、子どもと親たちを支えている。しかし、既に挙げたように学童には多くの問題が未だ残っており、その一つが指導員に関するものである。

全国学童保育連絡協議会（2023）によると、指導員の専任・常勤・複数体制が為されていない施設も多く、また処遇改善が十分ではない自治体も存在する。特に長年指摘されている問題として、指導員の離職が挙げられる。この問題は2007年

に全国学童保育連絡協議会が行った実態調査の結果から、3年以内に約半数の人が退職するといったデータに基づいている。このような状態にもかかわらず、現在指導員の退職に関する実態調査は全国規模で行われてはいない。しかし、埼玉県学童保育連絡協議会が県内の指導員に対し実施した2021年度の調査によると会員704名中の96名（13.7%）の指導員が退職していることが明らかとなった。退職者96名のうち、調査への回答があった83名の中で、1年以内の退職が22名（26.5%）、3年以内が53名（63.9%）であった。また、同協議会が2023年に実施した「勤続3年以内指導員意識調査」では、勤続年数3年未満の指導員110名のうち、9割以上が仕事にやりがいを感じながら、6割以上の方が仕事を辞めたいと思ったことがあるとの結果が出た。上記の結果から勤続3年未満の指導員は離職率が高く、離職する可能性のある指導員も同様に多いことが示唆された。

しかし、離職する指導員が勤続3年未満で多い一方で、指導員として10年以上働く指導員は全体で25%にのぼる（全国学童保育連絡協議会2023）。なぜ長期就労継続が可能な指導員と離職する指導員の両者が存在するのだろうか。

本研究では指導員の就労継続に着目し、就労継続が可能な指導員と離職した指導員に対してインタビュー調査を実施することで、長期就労継続が可能にする要因とそれを阻害する要因を明らかにすることを目的とする。また、要因を明らかにする際は指導員各個人が歩んだ人生の径路を辿りながら、事実を抽出する。

2. 研究実施内容

今回は、本研究の目的を明らかにする前に、これまでの資料と先行研究の整理を行った。

嘉村(2012)は長期就労継続をしている指導員6名にインタビュー調査を行い、指導員がなぜ長期就労継続することが可能であるのかを明らかにした。調査の結果、嘉村(2012)は指導員の就労継続を阻む「危機」を「『労働条件が原因の危機』」、「『保護者とのかかわりについての危機』」、「『保育が原因の危機』」の3つに分類し、これらの危機を克服する要因として「①保護者との良好な関係、②卒業生が与える励みと使命感、③指導員という仕事へのやりがい」を挙げ、「指導員が働き続けようとする意欲を高める要素」の存在を指摘した。しかし、調査対象者によって年齢と経験年数の幅に違いがあるため、対象者の社会背景を含めた来歴までは分析対象とされていない。

また、葛藤ややりがいに関しては指導員の手記からも散見することができる。及川(2002)や河野(2009)の手記では自身の子どもの理解が転換点として働き、指導員としての仕事へのやりがいを大きくした要因となったと語っている。また、葉杖(2013)も子どもと保護者との葛藤や制度の問題等を転換点として、指導員という仕事の魅力を実感することができたと語る。しかし、どのような影響下のもとにおいて、仕事を続けるに至ったのか、長期就労継続に至ったきっかけはどのようなものだったのかは明らかになっていない。個人の来歴を追うことで、指導員を始めた直後に生じた危機と指導員を続ける上で生じてきた危機との質の違いやその際のやりがいの有無を検討することも可能となるだろう。

しかし、就労継続に関する論文は散見される一方で、離職する指導員に関する論文は散見されなかった。埼玉県学童保育連絡協議会は退職者の数を認知しているものの、退職した指導員がなぜ退職に至ったのか、その経緯についての追跡調査は行われていない。

指導員が3年以内に自ら職を辞するという行為は、指導員自身のキャリア形成を阻害する要因になりえる。また、指導員が頻繁に入れ替わることは子どもの心の安定や子どもと保護者との信頼関係を形成するうえで様々な問題を引き起こしかねないとの懸念もある(田丸ら 2011)。

3. まとめと今後の課題

本研究では、指導員の就労継続に着目し、就労継続が可能な指導員と離職した指導員に対してインタビュー調査を実施することで、長期就労継続を可能にする要因とそれを阻害する要因を明らかにすることを目的として設定した。しかし、先行研究では長期就労継続が可能だった指導員のインタビュー調査のみに留まっている。今後は離職した指導員も調査対象に含め、職を辞した要因を明らかにしていくことが求められるだろう。

また、先行研究を吟味したうえで、研究方法、調査データ等の収集を行い、次年度に本調査に臨めるように取り組んでいく予定である。

4. この助成による発表論文等

本研究では該当なし

備考

大学院生研究助成申請時の課題名は「学童保育における『気になる子ども』への対応」である。しかし、本研究では学童保育指導員の長期就労継続に関する指導員の意識の特徴を明らかにするとともに、各個人が歩んだ人生の径路を明らかにすることを目的とするため、課題名を変更した。

付記

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所の研究助成(DB2310)「学童保育における『気になる子ども』への対応」を受けたものである。

参考文献

- 及川房子(2002) 学童保育実践の記:子どもたちと創った放課後, 川島書店。
- 嘉村友里恵(2012) 学童保育における支援者の「危機」とその克服に関する一考察, 地域環境研究:教育研究マネジメントセンター年報, (4):51-67.
- 河野伸江(2009) わたしは学童保育指導員, 高文研。
- 埼玉県学童保育連絡協議会・埼玉県学童保育指導員連絡協議会・労働条件改善委員会(2024)「金属3年以内指導員意識調査」のまとめと今後のとりくみに向けて【案】。
- 全国学童保育連絡協議会(2023) 学童保育情報2022-2023, 全国学童保育連絡協議会。
- 葉杖健太郎(2013) 学童保育という仕事の魅力, ほいくる。