

## 令和3年度 第3回 交野市放課後児童会運営委員会部会 会議録

- 日 時 令和3年 11 月 10 日 (水)  
開会 午後7時 00 分  
閉会 午後8時 20 分
- 場 所 青年の家 会議室
- 出席委員 田村部会長、浦谷副会長、伊賀委員、橘岡委員、平田委員、有山委員、平田委員、福山委員、高亀委員
- 事務局 西岡生涯学習推進部長、本多生涯学習推進部次長、佐伯青少年育成課課長、岡本青少年育成課課長代理、中島係長、大末、伊藤、森、西園寺指導員、河原指導員、石田指導員、山本指導員
- 傍 聴 者 2名
- 案 件 (1) 放課後児童会指導員人員確保の工夫について  
(2) その他
- 議事内容  
事務局 定刻となりましたので、ただ今から、第3回令和3年度交野市放課後児童会運営委員会部会を開催いたします。  
委員のみなさまには、公私ご多忙のところ、ご出席いただきまして、ありがとうございます。  
まず始めに、田村部会長からご挨拶を頂戴したいと思います。
- 部会長 みなさんこんばんは。学校では、新型コロナウイルス感染症の状況も落ち着いてきて、6年生の修学旅行や5年生の宿泊学習も終わっている学校がほとんどではないかと思います。他の学年は遠足を非常に楽しみにしている時期となっています。  
本日もこの後、テーマに沿ってお話いただきたいと思いますので、ご協力くださいますよう、よろしく願いいたします。
- 事務局 それではこれより、案件に移ります。会則第6条により議長は部会長が務めることとなっておりますので、田村部会長よりお願いいたします。
- 部会長 それでは、第3回交野市放課後児童会運営委員会部会を開催します。次第に従いまして、議事を進行させていただきたいと思ひます。

では、議事に入ります前に、本日の委員の出席状況について、事務局に報告を求めます。

事務局 はい、本日の委員の出席状況は、委員 10 名中7名の出席で、交野市放課後児童会運営委員会会則第 6 条第 2 項により、過半数を超えておりますので、本運営委員会部会が成立していることをご報告いたします。(その後2名出席で計9名の出席となった。)

部会長 次に、本日のこの会議でございますが、交野市会議の公開に関する指針に基づき、公開としております。本日、2名の傍聴希望がございます。入室に対してご異議ございませんでしょうか。

委員 異議なし

部会長 事務局、準備をお願いします。  
それでは、案件(1)「放課後児童会指導員人員確保の工夫について」、を議題といたします。この案件につきましては、事務局と前回の部会を経て協議をさせていただきました。

児童会運営を行う中では、指導員の力は本当に大きく、持続可能な運営をめざすためにも、人員確保は最優先の課題だと思っています。人数の確保はもとより、質の確保等が大切であることから今回の案件といたしました。

まず事務局から資料の説明を聞いていただいて、その後各委員から人員確保の工夫について、ということでご意見をいただきたいと思っております。

それでは事務局、お願いします。

事務局 本日お配りしている資料ですが、これだけ事前にお渡しすると、どういう資料か内容がわかりにくいようなものですので、当日の配布とさせていただきますことをご了承ください。

ここでご説明したいのは、府内の児童会で勤務されている方の給料や雇用形態を含めたものを概要というかたちで提示させていただいております。まず、前回も比較するのは非常に難しいということをお伝えさせていただきましたが、その点をご理解いただいたうえで、まず、雇用形態・職種・採用方法というところです。まず、雇用形態としていくつか種類がございます。任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員(月給)、会計年度任用職員(日給)、会計年度任用職員(時給)として、各市をみていくとだいたい4種類の表現で分けられる、というところです。まず任期付短時間勤務職員ですが、こちらは、いわゆる

短時間で勤務いただく正規の職員ということになります。会計年度任用職員は単年度任用の職員ということになりますので、給料面などでの違いがございます。任期付短時間勤務職員は任期がついていて、短時間で勤務している正職員というイメージになります。

そういったところから、雇用形態としては大きく分けて2種類、また、月給、日給、時給などそれぞれ雇用のしかたが変わるというあたりでも、比べるにあたっては、どこを基準にするのがわかりやすいか、というところが非常に難しくなっています。

いくつかまとめさせていただいているんですけども、総括・主任・リーダー・指導員という3つの職種で表現していることが多くございます。こちらは、リーダー的、いわゆるまとめ役というようなところの職種形態となっております。次に、支援員資格あり、という、表現で支援員・指導員・基幹と呼ばれるような職種です。また、資格を持っておられない方ですけども、指導員、として同じように表現されている市もございます。また、同じように補助員・サポーター、というかたちで、どちらかという指導員を補助、サポートしていくような方、というような雇用形態となっております。こちらを複雑に組み合わせているのが各市の状況ということとなっております。例えば、任期付短時間勤務職員の方をリーダー職につけておられる自治体もありますし、会計年度任用職員であっても主任、というような役職についておられる自治体もございます。

こういったところから、様々な雇用の種類を組み合わせているというところで、本市としても非常に比較しにくい状況があったことをご報告させていただきます。

次に、採用方法です。筆記試験をされている自治体、また、小論文、面接のみ、保育体験を取り入れているような自治体もございます。この複数を組み合わせた採用方法を定められている自治体もいくつかございました。

本市の場合はどうかというのが、交野市と各市の雇用形態等比較となっております。A市、B市は北河内の近隣市で、C市、D市、E市は大阪府下で人口が近いところを提示させていただいています。まず、本市の場合は会計年度任用職員ということで、月給と時給という雇用形態となっております。給与額は記載のとおりです。月給の場合は期末手当があり、時給の場合は期末手当がない状況です。昇給ですが、6年を限度に1年ごとに格付けが上がることとなっております。

採用方法は面接のみでの対応となっております。勤務時間は13時から18時30分の5.5時間となっております。この11月から延長対応をさせていただいておりますので、19時まで延長ができる体制で、この部分については時間外勤務の体制をとっております。土曜日につきましては、時間外勤務ということとなっております。

A から順にすべて説明しておりますと時間がありませんので、特徴的なところで、給与などをみていただければと思います。例えば A 市につきましては通常の時間としまして、いわゆる平日ということになるかと思いますが、週 31 時間の勤務体制と、長期休業中になると週 40 時間の勤務体制、といった仕組みになっております。そういうところから時間外勤務の扱いが変わってくるのかな、と思います。わかりやすく言いますと、通常の場合は 6 時間勤務が 5 日間程度、長期休業中は 8 時間が 5 日程度というような目安で、それを越えると時間外勤務になってくるかと考えられるところです。

次に、B 市ですが、こちらでも週 30 時間勤務となっております。こちらについては、リーダー指導員という職種がございますので、リーダー職につきましては、記載の月給単価よりも若干高い単価で働いておられるような状況となっております。

次に、C 市ですが、1 年間の変形労働制をとられています。C 市では、1 年間の業務日数・時間はまとめてこのくらいの時間働くこととなりますよ、ということに基づき、先ほどの A、B 市と同じようにそれぞれ週何時間というような表現でシフトを組まれているということになります。その範囲内であれば時間外勤務はないということになりますので、そういったところも含めて月給の額が決まってくるということです。ですので、年額を 12 か月で割った額が月額となります。本市ですと土曜日は時間外勤務となりますが、C 市の場合はそこも含んだ額となっていて、その分増えているということがわかります。ですので、長期休業中の勤務日数についても、その分上乘せされて月給に反映されているということになります。

次に D 市ですが、月額制度がなく、時間給のみで対応されているという状況です。

次に E 市ですが、月給（総括）、月給（支援員）、時給（支援員）というかたちで分かれております。週 5 日勤務、週 4 日勤務の違いで月額が変わってくるというような状況です。面接に加えて小論文も採用方法に入ってくるということでも変わってくる状況です。

府内自治体ではどこも同じというわけではないということで、勤務時間数でも、5.5 時間や 6 時間など、また、週のくり、年間のくりで勤務時間数が決められていて月給が定められているところもあり、単純比較は難しいんですけども、事実として月給というところはそれぞれここに記載の金額であったり時給の部分での金額となります。わかりづらい部分もあったかもしれませんが、お配りさせていただいてご覧いただくだけでは不足もあるかと思いましたので、ご理解いただければと思います。

部会長

それでは、人員の確保の工夫について自由にご意見をいただければ

と思います。

委員 質問よろしいでしょうか。交野市の格付け、というのは何を意味するのでしょうか。それから、指導員の先生は期末手当はあるけれども勤勉手当はないのでしょうか。もう一点、C市、D市、の期末手当のところの、所定労働時間による、というのと、勤務実績による、というのは、勤務時間に比例して支給されるのか、ということをお聞きします。

事務局 昇給の話ですが、本市は、職員も会計年度任用職員も号級が決まっており、定めに従って段階を追って上がっていくというものです。それが格付けが変わっていくということです。

次に、期末手当は時給の方であっても所定労働時間、勤務実績というところは、一定の時間数を越えると支給対象になってくるということです。各市そういった表現をされていて、各市実績に基づいて支給できる場合もあれば、勤務時間が少なければ対象にならないですよ、というところで、このような書き方をされているのかと考えられます。本市では、期末手当は半年ごとに2回出るということです。

委員 格付けというのは号級のことでしょうか。

事務局 はい。

委員 この雇用形態の中で働いている方の上司というのは、会計年度任用職員の方々が上司になって、それぞれの指示命令に従って評価もされているということでしょうか。それとも、市職員がいるのでしょうか。

事務局 本市の場合ですと、会計年度任用職員の、月給といわれる方が指導員となり、基本的には資格を持っておられる方と補助員やサポーターと表現している方が、児童会で直接勤務されている方となります。その中でももちろん中心的な動きをさせていただいている方もおられます。ただ、格付けという意味でいいますと、月額の方は一律同じようなかたちになっていますので、上下関係というのはあくまで、月給と時給の違いとなります。組織形態でいきますと、青少年育成課がつかさどっているというかたちになりますので、指導などさせていただいております。指示命令系統というところになりますと、青少年育成課が中心になっています。

部会長 他に質問等いかがでしょうか。

本日の議題は人員確保の工夫について、ということですので、次第

にも、募集の工夫や働き方等の工夫と書いてありますので、ご意見をいただければと思います。

委員 　　実際に指導員の方が新しく入られて、悩みがあって退職したいというような話があった場合、青少年育成課が相談に乗られるのでしょうか。それとも、そのまま退職されていくのでしょうか。

事務局 　　もちろん、ご相談についてはもちろん随時受けさせていただいておりますし、お話を直接お聞きできる場合は来ていただいて別室で聞かせていただいたり、現場で聞かせていただくこともあります。そこで解決できるような部分や、こちらとして改善の必要があればその改善を進めさせていただく場合もあります。例えば人間関係というところであれば、話し合いの場を設けた方がいいのか、それぞれで話をさせていただいた方がいいのか、というようなところで、間に入ってできる限りの対応をさせていただいているようなところですよ。

部会長 　　他にご意見などいかがでしょうか。

委員 　　今回も事前にテーマをいただきました。しっかり調べて発言しなさい、ということだと思しますので、保護者や指導員の先生方にお聞きしました。

　　交野市の子どもの成長に、交野市直営の放課後児童会が果たしてきた役割は大きい。そこで、放課後児童会を利用している保護者の声を紹介し、人材確保の面からその改善点を提案いたします。

①指導員の先生の待遇改善を。

　　給与面ですが、交野市は若手を育てたいと言っていたと思いますが、今の指導員の月給では少なすぎだと思います。15万円未満ではなかなか自立、家庭を持つことは難しいので、若手は来ないし定着しないように思います。

　　指導員の先生の確保の件ですが、やはり賃金は大きいと思います。昇給は確実にしていくことが大事かと思えます。また、一家の主たる生計者にしては、勤務時間が少なく、生計を維持できません。子どもたちが来る前は、別の事務関係の仕事をして8時間労働とし、安定した月給確保と社会保険や有休などの補償があれば、男性や独身の指導員を、長期的に確保できるのではないかと思います。

　　アルバイトの時給も寝屋川の方が良いです。有資格者で時間給1,195円です。交野市は募集に際して交通費、福利厚生、長期休暇中の勤務体制が不明瞭です。寝屋川の期末・勤勉手当、交野の賞与、双方の計算率も分かりませんが、いずれにせよ、交野市が一番待遇が良いですよと胸を張っては言えません。

今の月給設定や勤務時間は子育てを一段落した 40、50 代の主婦向けや定年等で引退した方向けの募集ですので、若手を育てたいという市の方針と矛盾しているのかなと思います。

児童会指導員の雇用の安定性も大事です。市直営から民間委託になれば自分の雇用はどうなるのだろう？と不安に思われると思います。不安定な環境になってしまうようでは、先生方の離職につながってしまうと危惧しております。

このように、保護者は保護者自身の生活から振り返り、今の勤務労働条件であれば指導員を目指す方の生活が厳しい、ということ指摘しています。私はかねてから指導員の先生の職人芸に頭が下がっております。子どもを成長させるだけでなく、保護者の悩みに寄り添う指導員の処遇に課題あり、と保護者は考えています。

子守をしているだけ、という社会の意識がこの待遇に現れてはいないかと危惧しています。

事務局である交野市の青少年育成課の職員の方は会計年度任用職員ではないと思います。事務局の一人一人の皆さんから見て、指導員の先生の給料はもとより休暇や休憩時間など、どのようにお考えでしょうか。他市との比較ではなく、一人の生活者として、この待遇について感想をお聞かせください。

### ②働きやすい勤務時間（勤務パターン）の設定を

指導員の勤務時間が 18 時半あるいは 19 時までと遅いので、家庭のある指導員の先生は働きにくいのではないかと思います。なので、夕食前の 17 時半退勤という勤務時間の指導員が存在してもいいのではと思います。つまり、勤務時間のパターンを増やすということです。

また、夏休みなど長期休暇時は、朝から遅い時間までの長時間労働となります。短時間で働いていただける環境が求められます。

夏休み、多くの子どもが朝から夕方まで過ごす時、アルバイトの方は午前中は A 先生、午後は B 先生に見ていただくというように、午前と午後で分担して見ていただいております。常勤の先生もこのような 8 時間勤務と短時間勤務というフレキシブルな勤務が必要ではないかと思います。

### ③本気で指導員募集の訴えをしてほしい。

募集を市のホームページだけで行うのは、発信力が乏しいように思います。せめて市の広報にも載せる。ページ数の関係で毎掲載せられないのなら、詳細はホームページをご覧ください、など目立つ募集をしてほしい。

アルバイトの募集で大学生も歓迎なら、近隣大学や保育士・教員を目指す学校、交野市の各駅にビラを掲示するなどすればどうか。

学生のとき学内の掲示を見て、小学校の障がいのある子どもの支援員の仕事をした経験がある保護者もいます。

また、教員を目指す学生の多い教育学部がある大学や、子ども支援のサークルとつながりができれば、先輩から後輩に引き継いでいってくれることも期待できます。アルバイト指導員の大学生が教員採用試験に合格し、教員として活躍している例もあります。退職した教員、子育てネットワーク、ファミリーサポートのサポート会員、子ども会役員、市こ連など、子どもや教育に関する団体で活動されているボランティア精神の旺盛な方に声をかけるなど、つながりを生かすこともよいと思います。

④少しずつ責任をもつことができるような職場であればよい。

現在 40 人を一単位とした運営がされていますが、20 人を 1 単位とした運営にすれば、責任が分担できる運営となります。

⑤働く意欲が養われるキャリアアップが図れる職場に

常勤の先生だと専門職としてキャリアアップを見込めるようにすること。

以前に市の広報で児童会指導員の応募資格について見た時に、保育士等の有資格者でかつ、市の指導員の研修受講者と書かれていたのを覚えています。

児童会指導員として働きながら、保育士資格が取得できる等、これから資格取得を目指す人に魅力的な教育制度を整えることも有効であると考えます。

指導員の先生のなり手を確保するというのは意味では、OJT 等のサポート体制等も大事だと思います。

⑥その他

この話は賛否両論がありますが、指導員が自分の子どもの所属する児童会に入れると、勤務時間を気にせず働くことができるのではないかと思います。その小学校の保護者から指導員を募集してみたらよいと思います。

⑦保護者、市民が疑問に思ったこと

そもそも私たち部会のメンバーに意見を聞く前に、青少年育成課は指導員確保についてどのような工夫が必要か、指導員の先生に意見を聞いたりアンケートをとったりしてきたのかをお伺いします。

私がある指導員の先生からお聞きしたのは、

(1) おやつ注文 (2) 教材費の会計処理 (3) 育成活動費滞納の対応など雑務が多く、トイレに行く暇もないくらいである。過重労働である。

アルバイトは一回 3 時間以内に抑えるように言われていて、労働時間が少なく生活ができない。また、指導員 1 年目は時給換算でアルバイトより低い。

⑧指導員の先生が安心して働くことのできる環境を

そもそも、指導員の先生の前で待遇改善を、と訴えることは、私自



身指導員の先生に対して心苦しいです。先生には笑顔で働いてほしい、安心して働いてほしい、その結果が安心して預けられる楽しい児童会になり、交野市の子どもたちの学力が上がり、教育が良くなる、ということになります。

⑨全国の状況です。

最後に、私が調べた結果ですが、埼玉県春日部市は、家庭教師のトライに民間委託し、指導員 30 名分穴が開き、市は常勤の定義を、1 日 3 時間 30 分を 5 日間という短時間勤務者と改悪しています。ルールを変えて指導員を確保するというのは脱法的行為だと考えます。

また、守口市では民間委託で児童会が混乱しています。指示に従わない、ということで大量の首切りは労働委員会からも救済命令が出ています。新型コロナウイルス感染症対策のためおやつはなし、というのは有名な話です。

民間委託になれば、人材が確保できるということではありません。

枚方市では一部民間委託になりましたが、未経験者歓迎、いつでも可、というテイストで新聞折込をされていました。

最後に、指導員の先生にお聞きしたいと思います。

指導員の先生は、どのような業務がありますか。保護者からは見えないところが多いのではないですか。雑務が多いのではないですか。休憩時間は取れていますか。休暇は取れていますか。

実際働いておられて、希望など言っていただけたら、見えてくるものがあるかなと思います。

以上が、開催案内をいただいてから本日までの間にあちこちお伺いした保護者の声をまとめて、発言といたします。

部会長 多岐に渡ってたくさんありましたが、ほかにご意見いかがでしょうか。

委員 委員がおっしゃった⑦のところの、募集方法の工夫というのが本日のテーマというところは分かっていたんですけども、そもそも今まで市はどのような工夫をしてきたのか、というところが不明瞭なので、教えていただければと思います。

事務局 募集方法ですが、先ほど委員からもご意見ございましたが、ホームページで募集させていただいているのは、みなさんご存じかと思います。また、ハローワークでの対応ということも、会議で何度かお伝えさせていただいております。先ほど、広報紙での募集ということは毎月ではございませんが、年 2、3 回は実施しております。先ほどの委員から、先輩から後輩へ、というご意見を頂戴いたしましたが、この点につきましては、夏休みなどに学生さんに勤務いただいている状

況がでございます。今年卒業します、というところから後輩を紹介いただいたりすることもございます。友達を紹介してください、というようなこともありますし、いろいろと対応させていただいている中で、公にはホームページ、広報紙への掲載というあたりをしております。

事務局

工夫という点では少し違うかもしれませんが、数年前までは指導員、指導員補助に 65 歳という年齢制限をつけていたんですが、令和元年度からは年齢制限を緩和し、面談させていただきまして、70 歳を超える方も指導員補助で勤務いただいているところもございますので、付け加えさせていただきます。

部会長

他にご意見いかがでしょうか。

そもそも指導員のご意見は聞いたのか、というところがございます。本日も指導員さんに来ていただいております。

委員、主にどのような待遇について聞いてみたいということだったでしょうか。

委員

私も迎えに行くのが 18 時半頃になることもあり、指導員の先生の雑務など、外から見えないところでのご苦労があると聞きました。実際に、第 1 回運営委員会の時に、見たかった児童会の会計帳簿を見に行ったら、詳細に添付書類などもつけて会計をしておられて驚きました。子どもの指導だけではなく、そういったこまごまとしたところもあるのではないかとということをお聞きできたら、と思います。

人数が多ければ多いほど、他の仕事をしたり、補助員での対応なども可能かと思いますが、常勤の方が 2～3 名で 1 人休むと他の方の負担が大変だと思います。そのあたりの余裕のある制度などもないかと思うので、休みも取りづらくないかなどお伺いできれば、と思います。

部会長

保護者にもなかなか見えない部分の仕事の苦労であったり、そもそも休暇が取れているのか、急な休暇の手当などもあるのかなどお聞かせいただければ、と思います。

指導員

指導員の雑務ですが、子どもたちが常に早く帰って来るわけではなく、我々は 13 時から勤務しておりますので、5 時間目、6 時間目の授業が終わって子どもたちが帰ってくるまでの間で雑務をしているような状況です。長期休暇の場合は、時間が空いているときに雑務をするようにしています。今のところ私たちの児童会はそれで収まっていますが、保護者から大切なお金を預かっていますので、出納帳をつけるなど、やることはいろいろとあります。まったく時間がないわけではないので、空いている時間を使って雑務は終わっております。

指導員が休んだ場合ですけれども、どうしても人がほしい場合はアルバイトやフリーを頼んだり、時間を延長してもらうことで補うこともできますし、反対にこの人数であれば指導員が休んでも大丈夫だね、という時には頼んだりもしておりません。児童会によっても違うと思うんですけれども、私たちも青少年育成課と相談しながら仕事をしている状況です。児童会の場合は今のところ相談をしたりもしていますが、うまくいっていると思います。

事務局

1点補足させていただきます。今、アルバイトとフリーというのが出てきましたが、フリーというのは基本的にどこの児童会にも属してなくて、どこの児童会からでも要請があれば行ってもらうような方です。アルバイトというのが、いわゆる固定で私市であれば私市、倉治であれば倉治、というようなかたちになっております。

指導員

雑務ということで、行事などがありましたら、行事のお買い物なども予算内でするために、なるべく安くていいものを、ということで、インターネットで探したりイズミヤや 100 円ショップに見に行ったりなど指導員で分担してやっています。その分は月に3時間の時間外勤務手当をいただいている、その中に含まれているということで買い物は時間外でさせていただいています。

勤務する児童会は低学年と高学年で分かれていて、さらに1・2年生が分かれていています。だいたい1・2年生は20人づつくらい、高学年も20人程度となっています。指導員が必ず1人は各教室に入るということでやっています。郡津児童会は指導員4人なんですが、アルバイト指導員も慣れた方に来ていただいているととても助かっていて、なんとか休暇もとらせていただいている、他の方を頼まなくてもできている状況です。場所にもよりますが、指導員さんの経験や信頼関係などが大事になってくるかと思えます。

指導員

交野市のホームページで、指導員の勤務内容について、児童の見守り、適切な遊びの提供等、と書いていたんですけれども、他市の募集要項なども見て、自分でも児童会での仕事を書き出してみたいです。細かいことにはなりますが、利用児童の預かりがメインで、連絡帳の確認、毎日の出欠連絡、おたよりの作成をしたり、おやつを提供するための生協の注文、おやつの準備、おやつの提供、子どもたちがいるときはおやつ当番への声かけをしたり、お迎えが来られたときは保護者のみなさんの対応をしたり。先ほど他の指導員もおっしゃっていたように、行事や工作をするときはその準備や相談、買い出しに行ったり、子どもたちがいるときは安全確保しながら様子を見つつ、空いている時間や子どもたちが帰って来るまでに掃除などをしたり。



た時に、イメージした職場じゃなかったな、というのがあるのかな、  
というのが思うところです。

指導員の先生の仕事の見える化をしていただいて、こんなことも実はやっています、ということを採用の時にしっかりとお伝えする必要があるんじゃないかな、と思いました。ただ、そんなにたくさん仕事があるのかな、というところでは募集時点では引っかけますので、段階づけてといいますか、採用後3か月後にはこういうことをしてもらって、1年後にはこういう段階までいってもらうことが目標で、2年目になると、少し難しい込み入った会計事務の仕事もしてもらいますよ、というような階段を上げるような教育システムがあれば。最後はここまでしなければいけない、ということが分かったうえで段階づけて仕事を少しずつ覚えていける、というようなことが見える化されるといいのではないかな、と思ったところです。

お給料に関しては、生活のこともありますので労働者としては高い方が魅力ではありますが、あまりにも低い場合には、自分の条件にあわなければ来ないかな、と思いますけれども。反対に、この条件でも働きたいという方もいらっしゃると思いますし、時間がぴったりはまった場合もあるかと思います。そのへんは難しいと思いますけれども、努力していってもらいながら工夫できればいいのではないかと思います。

部会長

具体的な見える化、段階をふんで、という広報も必要ではないか、  
というご意見だったと思います。

今年は4名採用されて3名退職されたという話がありましたけれども、  
相談があったか、など話せる範囲でお聞かせいただければ、と思います。

事務局

今年度、年度途中で募集をかけて4名採用して3名退職されたんですけども、  
1名の方はずっと2年程度児童会で勤務いただいていて、ご家庭の事情で退職  
されました。残りの2名につきましては、年度途中にかけた募集で採用した  
んですけども、すぐに指導員になったわけではなく、2、3か月はアルバイト  
指導員で児童会に慣れてもらって、現場の指導員にも確認をとりながら、  
指導員にあがってもらった経過になっています。指導員になりたいから  
すぐに指導員になれるわけではなく、この2年ほどは、アルバイト指導員  
を半年、早い方は3か月ほど経験していただいたうえで、本人が指導員に  
なってもいい、という方については指導員になっていただくという状況です。

こちらの2名の方については、先ほどから話にありますように、アルバイトと  
指導員の仕事には違いがありますので、そのあたりでの難しさを感じたの  
かな、というところにも理由があるのかな、というこ

とをご本人から聞いている中では感じました。

#### 事務局

実際に指導員になったときの適正が合わない部分があったかとも思います。退職されるときに、我々も相談に乗っていて、人間関係の点についてもおっしゃっています。そこは一定、適正が合わなかった部分があったかと我々は理解しています。どの職場でもいろいろおっしゃられて退職されるということはあると思います。

段階的なスキルアップの部分ですが、昔はスタートから指導員という雇用をしていたんですけれども、やはり現場の指導員からすると、いきなりそうすると、アルバイトで長期間されている方もおられるので、雑務もいろいろと教えていきたいところもあるということで、アルバイト経験を1ヶ月、本アルバイトを1ヶ月、指導員見習いを1ヶ月、というように、3、4か月をかけて正式な指導員として採用しているところなんです。最初に委員からもありましたけれども、最初の1年目は指導員でもアルバイトより給料が低いという月が3、4か月、長いと半年程度ある方もおられます。まだ指導員は難しいな、という場合にはそういうこともあったりしますので、そういった段階的な部分もやっているところにはなるかと思います。

#### 指導員

私が指導員になったときは、2年間アルバイトをさせていただいて、2年間指導員の先生の様子を見ながら、これだったらやっていけそうかな、というような、1年間子どもたちや先生方の仕事の様子を見ながら仕事をさせていただいていたのが、昔はほとんどだったんです。今は子どもの人数も多くなって、指導員の人数も足りなくなっていて早急に必要だということで、その期間がすごく短くなっていると思うんです。なので、トラブルがあったり、あわなかったり、こんなはずじゃなかった、というようなことや、他市から指導員経験者の方が来られていることもあるんですけれども、こんなことは他市ではやっていません、仕事内容が多すぎます、というようなこともよく言われます。

先ほど委員がおっしゃったように、段階をふんで、というのは大切だと思うので、私も企業に勤めた時に1週間くらいで入退室やお茶の出し方などの研修を受けたんですけれども、ある程度そういうことも必要なのかな、と思います。指導員になったらこういう仕事がありますよ、こういうこともやりますよ、様子を見てくださいね、というような1週間程度説明をして研修を受けていただくというのも一つの方法かな、と話を聞いて思いましたが、今は難しくなってるかとも思います。昔は子どもの人数も少なく、指導員になりたくてもなれないという方も多くて、今みたいにたくさん募集しないといけないという状況ではなかったので、年代の差も出てきているのではないかと考えて

います。

部会長

利用される子どもの数が増えたということは、裏を返せば指導員の先生方の努力があったからだということは、よくわかります。先日からこの部会でも感謝の言葉も多くありましたので。そのあたりも広報で、やりがい、のようなことを指導員の先生に書いていただくなども。指導員を募集しています、というようなことだけでは、なかなか難しいと思います。

アルバイトの期間が短くなってきたということも、子どもの数の違いもあると思うんですけども、そういった期間も大切だということ。でも、研修などをするにしても、指導員の先生方の負担になっては本末転倒だな、とも思いましたので、人員の確保は難しい課題もたくさん含んでいるな、という思いは持っています。

委員

先ほど、採用が4名あったとお聞きしましたが、それが多いのか少ないのか、人数規模と募集の関係がよくわからないので説明をお願いしたいです。もう一点、参観の帰りに寄ったりするとアルバイトの方が結構多かったりするので、アルバイトの方は積極的な応募があるのかな、という印象を持ったんですけども、その点についてはどうなっているのかということ。最後に、募集の工夫についてはホームページ、広報紙、ハローワークと言われましたが、もっと足を運んで熱い思いで募集活動をしてほしいと思います。というのも、交野市がこれだけ摂南大学と連携しているのであれば、大学で説明会をするなど、この近辺にはいろいろ大学もありますので、そのあたりに足を運んでいただくてくなどもいいのかと。実際に、保護者の中には大学の応募で障がい児の支援もしたこともあるということなので、足を運んでいただけたら、と思います。

事務局

現状で指導員は約40名おりまして、4名は1割にあたりますので多く採用できたかと思います。目標は45名を超えるようなところを考えていますが、多く採用できた方だと思います。

アルバイトと指導員は同じように募集させていただいておりますが、アルバイトの方が応募してくださる方は多いです。アルバイトは変わっていかれるところもあるんですけども、確保しやすい状況にはなっています。

委員

先ほど委員のおっしゃっていたアンケートにもあったんですけども、定員確保の工夫についてや勤務体制の工夫についての概要を載せていただきましたけれども、青少年育成課の方が指導員とも密なつながりがありますし、他市との関係や内々の事情があったりすると

思うので、まず青少年育成課が、現状がこうで、課題はこうで、指導員からもいろいろと話を聞いたうえで、こういうことを改善しようと思いますが、みなさんどうでしょうか、という問題提起の方が部会としては活発に進むのではないかと思います。私は保護者ですがけれども、教育関係の方もたくさん来てくださっていますので、その方がご意見がたくさん出るのかな、と思いました。

キャリアアップを図れる環境整備が必要じゃないか、とか段階をふむような、というようなご意見がありましたけれども、私も労働者としてはとても大事なことだと思っています。職場に入って、自分のやりたいことや勤務体制が守られるところでやっぱり働きたいと思いますので、福利厚生やレベルアップ、キャリアアップのマニュアルなどが明確にわかる方が、みなさん応募されるのかな、と思いました。

委員

放課後児童会に引き継いでいく場面が学校にはあります。指導員の先生には本当に感謝しています。子どもたちは家に帰る日があったり、放課後児童会に行く日があったり、放課後デイサービスに行く日があったり、いろいろなかたちになっていますので、ときどき、今日は児童会なのに帰ってしまっていたりなど、そうすると指導員の先生が一人で探しに行っていたり、学校が探すこともあります。学校としては上手に連携しながら、子どもは、今日は何もないと言っているけど連絡帳に書き忘れたり、直接放課後児童会に電話をしていただいていたことが漏れていたとか、いろいろなケースがあります。そういった面では丁寧に連携させていただく必要があると思っています。

また、健康面で特段の配慮が必要なお子さんがおられて、学校でも緊張して対応していますが、その状態のまましっかり放課後児童会に預けていくときに、今日の状況を伝えていくとか細々したことにはなるんですけども、そういうことを丁寧にすることが、大事になることを防ぐのかな、と。教員側も実際には放課後児童会の生活や仕事の内容をしっかりと理解できていない点がありまして、今回新型コロナウイルス感染症の状況で、しばらく教員も本当に一部ですが応援に行った時に、短い時間でも子どもたちの様子や指導員の仕事のいろいろな部分を見せていただいたことはとてもよかったです。近くでよく子どもを見ていただく中で、教員も声を聞かせていただく機会があったので、そういった時間も大切にしながら、これからも連携を大切にしていければいいな、と思います。

部会長

ありがとうございました。まとめることは難しいのですが、今、いろいろな意見が出たとは思いますが。給与面だけではなくて仕事のキャリアアップ、見える化、というのがキーワードだったと思います。

他にご意見よろしいでしょうか。



副部会長

同じことですけれども、指導員の先生が先ほどおっしゃっていたように、面接時にいろんな方がおられて、他市で指導員の経験があったり、教員免許や保育士免許を持っていることでプライドの違いがあったりするんで、できれば面接時に仕事内容はこういったものですよ、というようなことを。例えば今の指導員の先生方は優秀なので、今の勤務体制でこの仕事量がこなせていますけれども、私が聞いていると、子どもを見ながらこんなに仕事をしているんだな、と改めて先生方のすごさを感じたところです。その反面、慣れているからこそ何か事故が起こったら怖いな、という不安も正直感じました。

先日、大阪学童保育連絡協議会が指導員の仕事内容、という案を持ってきてくださって、先ほど指導員の先生も結構書き出してくださっていて、こういう仕事をするんだよ、というのも面接時に見せていただいて、これはちょっと難しいな、という方はそこであきらめていただいて、面接に指導員の先生ももし入れる方がおられるなら、例えば教員免許を持っておられる方の面接であれば、教員免許を持っておられる指導員の先生に、こういうギャップがありましたけれども、こういうところがいいんですよ、というようなことを話していただいて、本当に働いても大丈夫かな、というところを現場の指導員が見るのも一つだと思います。現場の先生の声伝えて、これはできるかな、ということがあらかじめ分かれば、4名を採用したときに、実際に働いてから、これはちょっとしんどいかな、退職しようかな、ということが軽減されるのかと思って、マニュアル作りをお願いしたいと思います。それと、できれば、面接に指導員の先生が入っていただければ、と思いました。

部会長

工夫ということでご意見をいただきましたので、案件（1）については終えたいと思います。

次に、案件（2）「その他」についてですが、事務局ございますでしょうか。

事務局

これまでに、市が考える児童会運営の課題として「アンケート調査から見えてくる課題」、「指導員の確保」や「指導員の年齢構成の平準化」などをお示ししながら、第2回では「児童会のいいところ」や「今後も残していきたいもの」、をお話いただきました。さらには本日の「人員確保の工夫」についても様々なご意見いただきました。できることはできるところからやっていかなければならないな、と感じているところです。

今後「放課後児童会の今後の在り方について」の基本方針を市の責任において策定していく中で、これまでにみなさまからいただいたご

意見を整理し、基本方針の概要を組み立ててまいりたいと考えております。概要につきましては、運営委員会でのご意見を頂戴したいと考えておりますので、次回の会議は、本体である運営委員会に部会の報告をするとともに、基本方針の概要、項目を整理したものを提示してまいりたいと考えております。

部会長 今後について、ただいま事務局から説明がありましたが、市の責務としてこれまでのご意見も踏まえ基本方針の策定に向かうとのことでした。ご意見・ご質問はございますでしょうか。

委員 我々の意見をじゅうぶんに反映していただきたいと思います。

委員 交野市の行政サービスに対していい評価ができるような会議は初めてでした。放課後児童会に対しては、保護者の方も関係者の方も非常によくがんばっておられて、いいところをぜひ残してほしいということは、一貫した趣旨だと思います。

ただ一方で、人員不足なら派遣を頼んだらいいのでは、と思っていたんですけども、20年くらい前に私の子どもの世代ですけども、大学を卒業して派遣で教員をしているということを聞いて、そんな時代になったのかとびっくりしました。実際に私立学校なんかは派遣の先生がたくさんおられるみたいです。ところが、公的なサービスとして派遣はなじまないんです、と言われるとそれもそうかな、と思いました。

実際の課題としては、欠員が埋まらないということで、欠員が埋まらない限り指導員の先生の負担がどんどん増えていって、子どもが増えると、指導員がいないから入ってもらえないとかいうことが出てくるので、そこは給与面の課題なのか、勤務時間が課題なのか、もっとフレキシブルな体制にしないといけないのか、など、管理面でもいろいろなことが重要だと思います。かといって、何でもかんでも受けれたらいいというものではないですが、間口を狭めて厳密に選別すれば続くか、ということそういうことでもなく、ある程度たくさんの方が応募してくれて、こんな仕事なんだな、と理解してくれて、残ってくれる人を選んでいかないといけないと思います。そういう制度の趣旨というのは市の方できちんと、人をどうやって確保するのか、という制度を作ってもらわないといけないと思います。そこで、みなさんのこれまでの思いや、これまでのよかったところを、みんなでまた積み上げて、よかった伝統を崩さないような、なおかつ指導員に過剰な負担をかけないような、人事的な制度は市しかできませんので、そういったところを考えていただいて、提案していただくのがいいのではないかと、ずっと出席してきて思いました。

部会長

どちらのご意見も、これまでの3回の部会をふまえて、意見を大切にさせていただきたい、しかしながら土台を組むのは市の責任だということで、しっかりとお願いしたいというご意見だったと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、次回運営委員会には事務局から基本方針の構成が出てくるかと思います。その案内は日程なども余裕を持ってお願いいたします。以上で令和3年度第3回放課後児童会運営委員会部会を終了します。