

学童保育所アンケート 運営法人編

【調査概要】

- 期間 令和7年8月22日～10月8日
- 対象 立川市内学童保育所運営法人 代表
- 方法 Logoフォーム
- 回答率 対象者数:10
有効回答数:6
有効回答率:60%

Q1.1支援単位の適切な受け入れ人数

回答数	20人以下	21人以上35人以下	36人以上45人以下
6	1	2	3

Q2.1支援単位の適切な常勤職員数

回答数	2人	4人以上
6	3	3

Q3.放課後児童支援員の確保の状況

回答数	適当	やや不足	不足	大いに不足
6	1	1	3	1

Q4-1.職員が不足していることの課題(複数回答)

回答数	休みがとれない	事務を時間内に処理することができない	新規職員が定着しない	長時間労働となっている	十分な支援ができない	人事が固定化する
6	2	1	1	1	2	3

Q4.職員が不足していることの課題その他

求人がうまくいかない
本部職員が学童の現場対応をし、本部の仕事が停滞もしくは残業が増えている。

Q5.人員確保の課題(複数回答)

回答数	応募者が望む賃金を提示することが難しい	応募者が望む労働条件を提示することが難しい	学童保育での仕事に対する認知度が低い	職場の人間関係に課題がある	新卒者の応募が少ない/若い人材の応募が少ない	人事が固定化する	精神的な負担が大きい	退職者が多い/後継者が育たない	良い人材が集まらない
6	5	3	2	1	4	2	4	3	4

Q5.人員確保の課題 その他

女性の職場であることは良くも悪くも苦勞があります。
職員採用。ハローワークだけで募集をかけていても人員は集まらない。
人員不足はどの自治体でも起こっている。

Q6.人員確保の課題に向けて求められる方策(複数回答)

回答数	安全で適正に運営することへの精神的負担の軽減	給与等処遇の改善	業務量等負担の軽減	受け入れ児童数の適正化	柔軟な働き方ができる環境整備	人員配置の見直し	地域人材・ボランティアの活用
6	2	6	1	3	4	3	1

Q7-1.基本給

	5万円未満	5万円～9万円	10万円～14万円	15万円～19万円	20万円～24万円	25万円～29万円	30万円以上	該当する職種はない
放課後児童支援員/常勤	0	0	0	0	4	1	1	0
放課後児童支援員/非常勤	0	3	1	1	0	0	0	1
補助員/常勤	0	0	0	2	0	0	0	4
補助員/非常勤	2	3	0	0	0	0	0	1

Q7-2.手当

	5万円未満	5万円～9万円	10万円～14万円	15万円～19万円	20万円～24万円	25万円～29万円	30万円以上	該当する職種はない
放課後児童支援員/常勤	6	0	0	0	0	0	0	0
放課後児童支援員/非常勤	5	0	0	0	0	0	0	1
補助員/常勤	2	0	0	0	0	0	0	4
補助員/非常勤	5	0	0	0	0	0	0	1

Q7-3.勤続年数

	5年未満	5年～9年以下	10年～14年以下	15年以上	該当する職種はない
放課後児童支援員/常勤	1	3	0	2	0
放課後児童支援員/非常勤	3	1	1	0	1
補助員/常勤	1	1	0	0	4
補助員/非常勤	5	0	0	0	1

Q8.職員の研修計画を作成しているか

回答数	各学童保育所が研修計画を作成している	特に作成していない	法人が研修計画を作成している
6	1	1	4

Q9.実施している研修/義務付けている研修(複数回答)

回答数	外部研修に参加している	学童保育所内で独自に研修を実施している	東京都が実施する研修を受講している	法人内で研修を実施し受講している	立川市が実施する研修を受講している
6	1	1	1	5	4

Q10.法人実施や学童保育所独自の研修の内容・頻度

2024年度4回開催 第1回職員研修:第6次地域福祉市民活動計画について 第2回職員研修:さすまたの使い方 第3回職員研修:情報セキュリティについて 第4回職員研修:自己研鑽制度報告・災害ボランティアセンター運営支援に伴う職員派遣報告
ハラスメント、チームのつくり方、感情リテラシー、離職防止など。適宜。
弊社社員として、特別支援教育士が営業所に在籍しております。 発達児童へのアプローチや、学校との連絡調整、等を対面研修にて実施。 また、動画視聴の研修も行い、いつでも学べる環境を整えております。

Q11.職員に関する課題

児童福祉未経験の職員雇用を考えなければならない位応募がない。放課後等児童指導員の資格がない人を採用した場合、資格取得にそれ相応の期間が必要となるため、有資格者の配置について課題となる。
常勤について、保育士(もしくは教員)免許が必須なので、募集してもなかなか応募が来ない。せめて保育士資格などがなくとも、猶予期間など期限を設け、採用後に必要な免許などの取得を可能にできると、すそ野を広げることができると考えている。まだ将来を決め切れていない若手などを採用し、学童保育職員として入職後に資格を取った人もおり、今後長い期間を想定して育成を考えていくと、現状の免許必須だと求職者の幅があまりにも狭く、若年層の採用は特に難しい。
他の自治体での内容ですが、保護者の立場があまりにも高く設定されていると感じる事があり、職員に対しハラスメント的な内容と受け取れる場合が多々ある。その為多くの職員が心身を壊し、せっかく育てた職員がいなくなる事が多々ある。職員が働きやすい環境が整えられるよう会社としては努力していきたい。
非常勤・常勤問わず男性職員がいると雰囲気は違ってくると思います。

Q12.施設の管理、運営上の課題(施設所有の法人)

今後施設修繕等の費用が懸念されます、大規模の修繕等が発生した場合の現在の運営費では費用捻出ができない 職員確保が厳しい状況の中で、後継者(責任者)を育てる余裕がない 職員採用したいが、学童の運営時間、給与が中途半端で、近隣の方しか対象にならなく、採用が難しい

Q13.障害児や医療的ケア児の受け入れをするうえで、市に期待すること(複数回答)

回答数	学校との情報共有	就学前施設との情報共有	巡回相談の充実	職員配置の充足	専門的知識、スキルの向上のための研修の充実
6	4	4	3	5	5

Q14.「東京都福祉サービス第三者評価」の認知

回答数	知っている	聞いたことはある
6	3	3

Q15. 東京都福祉サービス第三者評価の受審検討状況

回答数	受審している	検討している	受審の予定はない
6	1	2	3

Q16.学童保育所運営のメリット

	メリットとなっている	どちらともいえない	メリットとはなっていない
児童福祉の向上	5	1	0
地域・社会貢献	6	0	0
経営的利益	0	4	2
事業の多角化、拡大	3	3	0

Q17.その他学童保育所の運営上の課題

とにかく現場を安心して任せられる人材が少なく、局所的に負担を強いなければならない現状が課題。若手の採用への壁が大きく、今後長く学童を維持しながら、質の高い保育を提供していく手段を模索している現状。
家族との連携。情報共有がスムーズにいかないことがまれになる。
平成9年に設立され28年を迎えます。プレハブ施設でクーラーが効きません。電圧も限られておりクーラーの設置に限界があります。この暑さで外遊びもできず熱中症等とても心配です。何年も前からご相談させていただいておりますが改善されておられません。今年、特別養護老人ホームの空きスペースを利用しましたが机や遊具などはなく移動も容易ではありませんでした。子どもの命を守るためにも前向きにご検討いただきたいと切に願います。

Q18.学童保育所の質的な向上のために、必要と感じていること

まず環境改善整備をお願い申し上げます。
給与水準の見直し。保育士免許を必要とする別業種との、人材の取り合いになっている状況で、質の高い人材採用のためには、最低限まずは金額を出せなければ求職者の中で採用の応募の選択肢にも入りづらい。
施設の老朽化に伴う維持費の負担が年々増えていること。 エッセンシャルワーカーともいえる職員の給与を含めた手当の充実を図りたい。
障害児専門の学童として機能している。そのため、心理士の巡回指導の回数を増やして頂くと助かる。
熱中症特別警戒アラートの対応で、学校と同一敷地内にある学童の場合、学校に通学する場合と学童に通学する場合の危険な基準がわかりません また、学校が休みで学童運営する場合教員等の協力体制は、なぜないのでしょうか コロナの時も同じでしたが、明確な基準を示していただきたい
立川市などは特に指定管理者や委託業者が複数いる為、立川市全体の質の向上の為に、業者間の垣根を壊し、全体で話をする機会を設けるといいなあと感じます。