

# 女性労働における M 字型カーブから見た学童保育指導員の労働

藤田 純子<sup>a</sup> 草野 篤子<sup>b</sup>

<sup>a</sup> 湘北短期大学 <sup>b</sup> 白梅学園大学

## 【抄録】

本研究では、学童保育指導員についての労働の実態を明らかにし、学童保育および指導員の在るべき姿を検討する。女性労働特有の M 字型カーブについての分析を加え、学童保育指導員の役割の重要性とその課題について考察を行うことにある。性別役割分業が定着したのは高度経済成長期であるが、それ以降大きな変化がみられない。多くの女性の働き方が、家族生活の展開を軸としている傾向が強く、年齢階級別に見た労働力率が M 字型を示している。学童保育は、子どもの発達保障と保護者の就労を支援する両側面から必要である。一方で学童保育指導員は、最初に保育士や幼稚園教諭として就労するが、出産・育児期を中心に労働市場から退出をし、40 歳前後に指導員として再就業している者が多い。男性指導員は極めて少数派である。学童保育指導員の資格制度導入と安定した労働条件整備が急務である。全国の大学・短大において学童保育指導員養成カリキュラムに合わせた授業の開始が喫緊の課題と考える。

## 【キーワード】

女性労働 M 字型カーブ 学童保育指導員

## 1. はじめに

20 世紀後半における産業化は個人や家族にさまざまな変化を経験させた。とりわけ高度経済成長期およびそれ以後の経済を支えた男性は、家族をも顧みない恒常化した長時間労働に従事していたが、そのような労働環境の実現には、女性が家事・育児を引き受けて夫の労働を支えることが前提となっていた。そして、この時期から性別役割分業が定着したのである。それまで家庭を中心に営まれてきた家事・育児が簡便化、外部化されていく中で、80 年代以降女性の就労率が上昇しているものの、乳幼児を持つほとんどの母親は専業主婦である。日本の女性の働き方が家族生活の展

開を軸としている傾向が強く、まさに年齢階級別に見た労働力率が M 字型カーブを描くことを示唆している。国際的な思潮、女性の高学歴化そして雇用労働力化の進展を背景に 1986 年に制定された男女雇用機会均等法は、総合職と一般職の分類分けを進めていったが、現実には総合職として男性を中心とした企業社会の仕組みの中で基幹労働者として就業を中断することなく働き続ける女性は少数である。本稿は、女性にとって就業することが望ましいというライフスタイル観にのみ基づくものではなく、男女が共に家庭責任を担うことが望ましいという考えに基づいている。多様な就業意識が存在する中で、女性が働くことを選択する場合、さまざまな障壁により、自由な選択が

阻まれることが多く、女性に負担を強いるのは事実である。

現在も、女性は就業を中断するものが依然として多数を占めている<sup>1)</sup>。2010年の労働力調査によれば、女性全体の非労働力人口は男性全体のその約2倍に相当しており、25～44歳において498万人にのぼる。そのなかの180万人が就業を希望しており、一方で現在求職活動をしていない者の62%は「家事・育児のために仕事が続けられそうにない」と回答している。このような女性たちの就業を実現するためには、有効な方策が必要ではなからうか。

とりわけ母親の就業状況を末子の年齢別にみると、末子が5歳の場合は17.6%、6歳で15.2%と下がり、12～14歳の段階で20.8%と回復してくる(『平成21年国民生活基礎調査』)。母親に対する社会制度としてのサポートとして、主に保育園や学童保育などの保育制度が挙げられる。末子の小学校入学により就業率が低下する、いわゆる「小1の壁」は、学童保育が未整備なために母親が正規職を離職せざるをえないことにより起こる。このような就業継続が阻まれる状況の改善には、学童保育の環境整備が必要である<sup>2)</sup>。

原点に戻って学童保育は何故必要とされるのだろうか。単に少子化対策などの一義的な対応のためなのか。それは、子どもの発達保障と保護者の就労支援という両側面から必要であると言える<sup>3)</sup>。そして、その環境整備が少子化対策にも有効となってくるのである。

法的には学童保育は社会福祉法の第2種社会福祉事業に位置づけられ、「主に小学校に就学しているおおむね10歳未満の児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいない場合、授業の終了後に児童厚生施設等を利用して適切な遊びおよび放課後の生活の場を与えて、その健全な育成を図る」(児童福祉法第6条)事業とされている。児

童福祉法第1条にはその理念が「すべて国民は、児童が心身ともに健やかに生まれ、且つ育成されるように努めなければならない」と謳われている。このように1997年、児童福祉法に制定されたが、最低基準などは定められていない。法制化時点では地域によりさまざまな環境が異なっていたため、地域の実情に即した状態を優先したようである。その後、学童保育の必要性が高まるとともに、大規模学童の増加などが、2007年における国のガイドライン策定に至るのである。ガイドラインは最低基準などのような強制力を有しないが、一年を通じて学校よりも長い時間を過ごす子どもたちの「生活の場」として、学童保育の在るべき姿を打ち立てている。しかし国や自治体は設置・運営基準を定めておらず、多くの場合は常勤の指導員を置く程度の財政措置もとられていない<sup>4)</sup>。

放課後保育を積極的に展開することは重要な方策と思われる。例えば、福祉の視点からのプログラムを立てる指導員を養成することが不可欠である。既に国民生活センターにおける『学童保育の実態と課題に関する調査研究』は、学童保育指導員の養成と資格制度の必要性についての提言を行っている。幼稚園教諭や保育士には免許や資格が義務付けられているものの、学童保育指導員の資格基準がない自治体が49.3%である<sup>5)</sup>。資格基準がある場合についても自治体による格差が極めて大きい。学童保育は、「就学前保育とは対象となる子どもの年齢・保育理念・保育内容・保育時間などが異なる」ので、保育士資格保持者、幼稚園教諭免許保持者などを配置するだけでは十分とは言えない<sup>6)</sup>。若者に小学校教諭と同等の専門性を課する一方で、教諭と同等の勤務環境・条件をつけることが肝要である。

しかしながら、学童保育指導員の労働についての研究蓄積は乏しい。近年、児童福祉、教育、社会学の分野で学童保育についての関心が寄せられて

いる。増山は『子育て支援のフィロソフィア—家庭を地域にひらく子育て・親育て』<sup>7)</sup>の中で、「保育」とは保護と教育を統合した用語としており、低年齢の学童期、乳幼児期では子育てと同じ意味と説明している。「子どもを育てる営みとは何か」「子どもはどのように育っていくのか」という子育ての根本的概念を問い直す必要に迫られていると述べている。「子育て」とは、①「子どもを育てる営み」、②「子どもたちが育てあう営み」、③親・大人世代が「子どもたちに育てられる営み」の三つの要素が核となっており、「子育て観を豊かにしていく上でのポイント」とは、親や大人世代がこれらを認識できるか否かだと指摘している。①から③を総合的に考えると、学童保育の場で、指導員が子どもたちに育てられている、そして学童は子どもたちが育てあう場であることを示唆している。

池本は「女性の就業と子育てに関する社会制度—保育・育児休業・経済的支援制度の動向」<sup>8)</sup>では、女性の就業行動を、労働法・保育政策・社会保障制度など様々な領域と関連づけている。なかでも休業・時短制度、経済的支援制度、保育制度について詳細に検討している。しかも子どもの福祉や教育の問題に言及し、学童保育も重要な放課後の居場所として、その中に位置づけているのが特徴である。総じて女性の就業により、家族の機能が低下することは否めないとして、その機能を社会で補完して就業をサポートするシステムについて議論の必要性を指摘している。この研究からもわかるように、わが国の放課後対策は安全な場所のみの確保となっており、諸外国に比べて「人づくり」の視点が欠如していると言える。対象としている子どもたちはもちろんのこと、子どもたちの保育に関わる指導員の養成が肝要である。先行研究では学童保育指導員の労働およびその独自性についてほとんど触れられていないので、具体的検

証をする必要がある。筆者は既に「放課後における学童保育指導員の専門性と課題」<sup>9)</sup>についての研究を行っているが、引き続き長野市における実証的研究を踏まえて実態的解明を試みたい。

本研究は、学童保育指導員の労働における現状分析をふまえ、女性の就業特有の M 字型カーブについて検討を加えることで、学童保育指導員の役割とその課題を抽出することを目的とする。

## 2. 長野市学童保育指導員に関する調査

長野県は農繁期の臨時託児所に端を発した保育の先駆的役割を果たした地域と言われている。とりわけ戦前においては、蚕糸業に関わる農家が多く、当然のことながら家族総出で稼業に従事したので、その子どもたちの保育が必要とされていた。さて、調査対象地である長野市は長野県北部にある人口38万3486人（2005年11月1日現在）の中規模的中心都市であり、総面積の44.3%が山林である盆地に位置している。

現在、長野市における学齢期前の保育の延長上にある学童保育について、とりわけ指導員の労働の実態について調査を行った。長野市では、公立小学校56校を有するが、児童クラブ17か所、学童型児童館・児童センター43か所、幼児型児童館2か所、計62か所において学童保育が行われている。その中で、長野市直営の児童クラブ、児童館はそれぞれ17か所、3か所であり、それ以外は社会福祉協議会に委託されている。

### (1) 調査の目的

学童保育指導員の実態を明らかにし、子どもたちの「生活の場」での保育に関する労働およびその認識について調査を行う。

### (2) 調査の方法

2005年7月、長野市の学童保育に携わる指導員

に、質問紙調査を行った。その方法として質問紙は依頼をした社会福祉協議会から45の施設に、それ以外の17か所には直接に、何れも郵送により配布された。因みにアンケート回答者は155名であり、各施設ごとに郵送で返送された回答率は83.8%に及んでいる。

### (3) 調査結果

#### 1) 対象者の基本的属性

- a. 性別では、95.5%が女性であるので男性指導者は4.5%と少数である。
- b. 年齢階層別では「45～49歳」28.4%をピークに「50～54歳」20.8%、「40～44歳」19.4%となり、40歳以上が91.2%と多数を占める。一方で40歳未満の者は7.1%と極めて少ない。
- c. 配偶関係別では、既婚93.5%、未婚4.5%である。
- d. 子どもの有無については、「現在扶養している子どもがいる」63.2%、「現在扶養はしていないが、子どもがいる」27.1%、「いない」2.6%である。
- e. 指導員の学歴を見れば、短大・高専卒56.8%と過半数を占め、次いで高校卒27.1%、大学・大学院卒11%、中学校卒1.9%となっている。短大・高専卒以上の高学歴者は約7割に及んでいる。

#### 2) 職務

- a. 経験年数では、5年未満が56.0%とりわけ3年未満の者は34.8%と全体の3分の1に達している。10年以上の経験を積んだ指導員は15.3%と少数派であるのは、定着率が低いことを示している。1年未満の新人から15年以上のベテラン勤務者まで多様な構成となっている。
- b. 資格・免許については、教員免許・保育士資格・幼稚園教諭免許など何らかの資格を持つ指導員は83.2%と多数を占めている。ちなみに長野市では原則として「教員もしくは保育士資格を有する者または児童福祉事業に2年以上従事したもの」（長野市児童館管理運営に関する要綱）となっている。その第1位は保育士および幼稚園教諭が共に44.3%、次いで中学校・高校教諭18.1%、小学校教諭3.4%である。他に介護福祉士2%、社会福祉士1.3%、社会教育主事0.7%と多様である。

免許・資格の保有数は、3種類以上14.2%、2種類34.2%、1種類31.6%である。年齢別にみれば、20歳代の6割が2種類以上有するが、60歳以上の者の4割は無資格者である。若年層と高齢層で大きな差異が存在している。

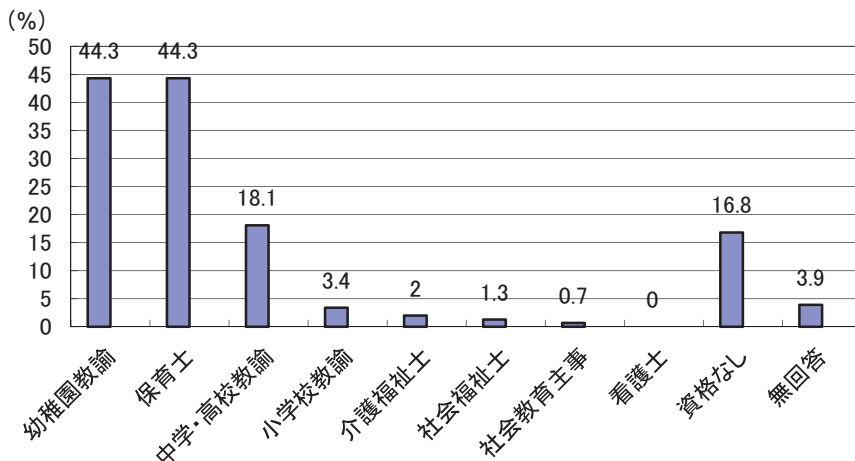


図1 保有する資格・免許について

N=201 (回答者 148 名)



- c. 職歴については、指導員になる前に職業に従事していた者は79.4%にのぼるが、一方で「職歴なし」と回答した者は15.5%、そのなかの73.3%が40歳以上の者である。

職業経験者の職種は、保育士26.5%と多く、次いでパート22.6%、幼稚園教諭8.5%、企業等の事務職8.5%と続くが、小・中・高の教諭は1.9%と極めて少ない。

### 3) 指導員の身分と待遇

- a. 長野市の指導員は常勤厚生員、非常勤厚生員、代替職員に分けられる。常勤厚生員は月曜日から土曜日までの週6日、13時から18時までの一日5時間勤務であり、年間の総勤務時間数は1300時間に及ぶ。非常勤厚生員は週4日程度で、年間950時間勤務、また代替職員は夏季休暇などの学校休校日や常勤厚生員および非常勤職員が出勤できない時に勤務する臨時雇用の職員である。指導員のなかで常勤厚生員は60.6%、非常勤厚生員29.7%、代替職員4.5%、回答なし5.2%である。何れも、市から委託された社会福祉協議会との間の1年間の雇用契約である。常勤厚生員には雇用保険や厚生年金への加入がなされている。
- b. 給与に関しては、常勤厚生員は月額8万4,000円、非常勤厚生員は時給960円であり、年収では、それぞれ113万4,000円、91万2,000円となる。時間外手当は支給されないが、常勤厚生員のみボーナスを夏0.5か月分、冬1か月分支給される。また勤務年数によって若干異なるが有給休暇も常勤厚生員は10～20日、非常勤者は7～15日存在する。通勤手当は支給されるが、昇給は行われない。給与についての満足度は、「十分満足」と「ある程度満足」と肯定的に回答した者は20.3%と低率であるが、「非常に不満」、「やや不満」と給与に否定的に回答した者は47.7%と半数に及ぶ。指導員以外に他の賃金労働も行っ

ている者が、20.7%存在するのは、低い給与を補足するためと考えられる。

## 3. 考察

### (1) 女性のキャリアの現状

ここでは、女性の就労について概観したい。わが国の女性は労働市場において能力が十分生かされているとはいえない。この点について、女性の就業意識は多様ではあるものの、就業意識が低いとの見方が存在する。このような意識を理由づけるのは、女性個人に問題が存在しているので、この問題の出発点は個人の問題解決にあるという見方が根底にあると考えられる。仮に意識が低いとしても女性の意欲を低調にする要因が存在するはずであるので、その要因を取り除く環境の整備が必要と考えられる<sup>10)</sup>。

女性のキャリア展開上課題であるのは、第一に出産・育児期を中心に労働市場からの中途退出である。15歳以上に占める労働力人口の割合を示す女性の労働力率は男性のそれとは異なる。つまり結婚や出産、育児を機会に仕事を辞め、育児を終えてから再就職するという女性固有のライフスタイル観によるという点である。女性労働力率を年齢別にみると、アルファベットのMを描くのが特徴である。とりわけ妊娠・出産の時期に労働市場から退出する女性が多いので、30歳代では男性に比べて労働力が大きく低下をする。出産・育児を機に中途退職した女性は、離職期間を経て再就職するので、M字型カーブはその離職期間の長さとも関係すると言える<sup>11)</sup>。この動向は、女性が家族役割を担うジェンダー役割と位置付けており、その役割を超えた経済的自立を目指すものではないことが伺える。しかしながら、出産や育児を理由に退職する女性の中にも就業継続希望の女性が少なくないのは事実である。

労働力率における学歴効果をみると、先進諸国の女性においては学校教育期間と労働力率は相関関係にあるのが一般的である。日本では大卒女性のキャリアは、卒業後就職した企業に長期勤続をする者と、就業中断した後も再就職しない者にと二極分化している。他の学歴に比べて、就業継続をするものが多いのは事実である。短大卒以上においては、30代での落ち込み後の山が低い。しかし再就業を希望する高学歴無業者は多く、就業継続者に再就業希望者を加えると、谷間の30代においても8割を超えるのは、潜在化する就業ニーズを示している。長期継続雇用を前提としたわが国の労働市場は、再就業希望者のミスマッチ現象と関連する<sup>12)</sup>。

第二に就業形態については、90年代後半以降、雇用の多様化が進展している。正規雇用が男女ともに減少し、非正規雇用の増加が顕著である。つまりパートタイム労働を中心に非正規雇用者が増大しているが、その割合は女性が多い。総務省統計局「就業構造基本調査」からみれば、2007年では、男女合計のパート労働、アルバイト、嘱託などの非正規雇用者は1,890万人であり、雇用者に占める割合は35.5%である。その中で女性は1,299万人にのぼり、男女全体の68.7%に相当する。女性雇用者に占める非正規雇用者の割合をみれば、1987年の37.1%から上昇し、2007年は55.2%に達している。つまり女性の非正規雇用者は正規雇用者を上回っている<sup>13)</sup>。

2010年の年齢別、雇用形態別雇用者の構成割合によれば、女性のパート・アルバイト雇用者の中で35～54歳の中堅層は、50.7%と高い水準にある（「労働力調査」）。女性パートタイム労働者が、35時間未満しか働かない理由について「自分または家族の都合」をあげている。一方で、やむをえず、パート労働を選択した女性はその年齢階層においても半数以上に及び、正規雇用を希望する者は少

くないのである。さらにパート労働選択の理由には、税制や社会保険制度の影響も少なくない。所得税の非課税限度額を超えそうな場合には、それを超えないように働く時間を調整している。また、配偶者控除、配偶者手当などの理由でも労働時間を調整している<sup>14)</sup>。

女性パートタイム労働者の問題点は時間給が安いことである。短時間労働者で見た場合には1時間当たり平均979円であり、フルタイム女性雇用者の約7割の賃金に相当する（「賃金構造基本統計調査」2010年）。企業は、人件費の節約になるパート労働を周辺労働力と位置付けている。日本の非正規雇用問題の一つは、正規職との処遇格差が拡大していることにある<sup>15)</sup>。

第三に女性の就業についての意識の推移をみると、「子どもができてみずっと職業を続ける（職業継続型）」の割合が増加する。「子どもができたなら職業を辞め、大きくなったら再び職業を持つ方がよい（再就職型）」のそれを上回っている。また「職業を持たない方がよい」「結婚を契機として家庭に入る方がよい」という考え方は後退している。

『平成17年版 国民生活白書』での試算は、ライフコース別生涯収入とそれらの所得格差を表している。就業継続型の生涯収入は大卒で給与2億5377万円に退職金2269万円を加えると、合計2億7645万円である。一方で育児休業を取得して働き続けた場合、給与2億3503万円に退職金2234万円を加算すると合計2億5737万円である。出産退職後パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合、給与4827万円に退職金86万円を加えると、合計4913万円である。生涯でみた収入は、就業継続型：育児休業の制度を利用した就業継続型：パートでの再就職型＝5.6：5.2：1となる。個人が選択するライフコースは、生涯収入に反映され、継続型との格差が5倍以上に拡大している<sup>16)</sup>。

育児期後の女性の再就職はパート労働かアルバ

イト、派遣労働を選択する人が多い。つまり、就業意欲がありながらも現実に就業が進まない、あるいは能力がありながらも、再就職ではマニュアルどおりに働けばよい単純定型労働に就く者が多い。女性が意欲・能力を発揮することについて、企業が向かうべき方向性を見極めきれていないのは、社会的な問題と言える。この背景としてジェンダー役割観や、企業社会のしきみがあることは否めない。バブル崩壊以降、経済の構造変化を背景として企業はパート労働・アルバイト・派遣労働などの非正規雇用を増加させ、スリム化を志向している。また、経済のグローバル化が進展するなかで、企業は変化に柔軟な対応をする労働力を必要としているのも要因であるだろう。このような非正規雇用の拡大は「女性の就業環境整備において新たな局面が求められている」<sup>17)</sup>との指摘もある。以上紙数の許す限りで、女性のキャリア展開がいかなる社会的状況にあるのか、について言及した。次に、本研究のテーマである学童保育指導員の労働について検討してみたい。

## (2) 学童保育指導員の労働

実態として出産・育児により就業を中途退職して、子どもの乳幼児期を家事育児専従で過ごす無業者の中にも就業希望者が存在し、子どもが学齢期に入ると再就職を希望する女性たちが少なくないことは上述した。人口減少の社会では女性の労働力がますます重要性を増してくるであろう。経済的理由はもとより社会参加や自己実現を志向する女性たちは顕著であり、ワークライフバランスの観点からも子育てとの均衡を保てるような施策が切実である<sup>18)</sup>。つまり、子どもを持つ女性が働くことを社会で支えるために、子どもの福祉や教育をも配慮する必要がある。このような観点においても、学童保育指導員の役割は重要である。

本調査の学童保育は、運営主体は長野市が社会福祉協議会に委託した公立民営、その他に自治体が経営を行う公立公営となっている。就業形態は、社会福祉協議会あるいは自治体との契約に基づく嘱託や臨時との位置づけになっているが、1年契約の非正規雇用にはほかならない。全国学童保育連絡協議会の全国調査(2007年)<sup>19)</sup>によれば、学童保育指導員として約64,300人が働いており、その中で公営2,600人および民営14,500人の正規職員の割合は26.6%と低い。本調査においては正規職員は存在しないので、全国調査よりも位置づけが低い、この嘱託職では雇用保険および厚生年金の適用を受けている。

対象者の基本的属性から、長野市においては指導員の95.5%が女性であり、男性は4.5%と少数派である。年齢階層別にも40歳以上が91.2%であり、40歳未満は7.1%であり、20代、30代の若年もしくは中堅の女性は少数である。経験年数も3年未満が34.8%となっており10年以上は15.3%であることは、定着率が高くない一例であろう。配偶関係別では、95.5%が既婚者である。保育士、幼稚園教諭などの経験者および元小学校教諭などが、結婚、出産・育児で退職し、40歳前後に指導員として再就職するケースが多い。M字型カーブの谷を経た再就職型を実践しているのである。

保育園、幼稚園に就業しやすい保育士資格および幼稚園教諭免許取得者は、資格を生かしやすいと言える。しかも取得者は圧倒的に女性である。それらの仕事を結婚・出産等で退職してから、40歳代で再就職して指導員に採用されている。また小・中学校教員免許を保有しているものの教職にはつかないで、他の職歴を経て指導員になっている者も存在する。いずれも、結婚・出産に関わるライフサイクルの展開に伴った、職業経験をした後に、指導員になっている。

学童保育は、子どもの生活を支えながら発達を



保障する豊かな育ちの場つまり福祉と教育の場である筈である。それ故、指導員は子どもたちの自立性を目論んで指導的にかかわっていくことが、必要であるが、そのためには高い専門性と技術が求められる。

総じて、①学童保育は、主に女性が担っている家庭責任を補完する意味で期待できるが、その指導員も女性特有の家庭責任を担ったライフスタイルに基づき、労働力曲線はM字型を示している。

②女性の就業形態を考える上で重要性を帯びている、非正規労働者の比率が、指導員においては極めて高い水準にある。その際問題点となる、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が指導員の労働においても拡大している<sup>20)</sup>。長野市における、常勤の嘱託職は年収113万4,000円、非常勤職では年収91万2,000円と20万円の格差が生じている。全国調査によれば、非正規指導員の場合、「年収150万円未満」の者が半数を超え、「退職金がない」71.3%、「一時金がない」58.0%であり処遇は低水準である。因みに公立の正規指導員の場合、一か月の平均給与は30万3,000円との報告もある。全国的にも安定しない労働条件が深く影響するので、男性指導員が極めて少ないが、本調査においては更に顕著であり、20歳代、30歳代の女性指導員層も少数派である。例え常勤であっても非正規職の身分からは一定数の男性指導員確保は困難であるだろう。3年未満の勤務年数の者が過半数に及んでいる現実、仕事の蓄積や子どもおよび保護者との信頼関係構築を阻んでいる。安定した労働条件整備が急務であると言える。

③指導員の資格については、資格の基準がない自治体が49.3%であることは既に触れた。基準がある場合の資格は保育士89.7%、幼稚園教諭73.8%、小学校教諭71.0%等である<sup>21)</sup>。長野市では「教員もしくは保育士資格を有する者または児童福祉事業に2年以上従事した者」との基準である

ことは述べた。有資格者割合は保育士44.3%、幼稚園教諭44.3%など、全国調査よりも低いことがわかる。

また結婚や出産前に資格・免許を取得していても、学童保育の保育内容は就学前保育と、大きく異なることは既に言及した。既存の保育士や幼稚園教諭の配置のみでは、子どもの発達を保障した保育が可能になるのであろうか。

本調査においても、多くの指導員が子どもの遊びや生活を全面的にサポートする専門職として位置づけられていないことが伺える。子どもの多くは、自分で遊びを創造する経験に乏しい。それだけに学齢期前期の子どもたちには、集団の遊びの中で自立に向かわせるという発達上の課題を理解した指導員が必要とされる<sup>22)</sup>。つまり子どもの能力を発揮させ、子どもをリードできる専門の指導員は、次世代を担う子ども達にとって必要である。学童保育を専門とする指導員養成のためのシステムの整備、および専門性を有した正規職指導員の配置が急務ではなかろうか。再就職の女性の能力発揮については上で述べたが、学童保育でも行政や国が様々な能力の高い女性達を発掘し、ビジョンに盛り込むことが独自の指導員養成システムの展開につながるだろう。本調査における長野市の指導員の实態は、全国調査と類似しており、伝統的に保育の熱心な地域であったにもかかわらず、学童保育においては特有の地域性における知見には至っていない。

#### 4. むすび

現代社会において、家族、職場、地域における人間関係が疎となり、連帯感も極めて希薄な状況にある。この傾向は、例えば物質的に豊かになった家族が、子どもを社会化する場としての機能が著しく低下していることでも明らかである。地域



との結びつきがなく家族の中に閉じた育児の環境が作り出している多くの問題に鑑み、小規模化し、孤立した家族を基本的な単位とする考え方の限界について問い直さなければならないだろう。

とりわけ1990年代以降、新自由主義が台頭し競争原理が浸透したことで、個人の自己責任の必要性を促していく側面がある。共に育ち育てあった家族関係も揺らぎ、地域での相互扶助機能も消失しており、職場では同僚たちもライバルと化してきた。従来の緊密であった共同体や家族における人間関係から過度の個人中心主義への移行が、個人を孤立化あるいは疎外している側面は否めない。

社会保障改革のもとで、「子ども・子育て新システム」の実施について計画されていた<sup>23)</sup>。提案されたシステムの内容が明らかになるにつれて、子どもたちの育つ環境が歪められないか、危惧されている。待機児童を解消するために、保育の量的拡大を目指しているが、その方策として指定管理者制度保育の導入を開始している。「子どもの権利条約」では「すべての子どもの最善の権利保障」のために具体的な方策が求められている筈である<sup>24)</sup>。子育てを、市場原理に委ねる危険性が指摘されているが、学童保育も例外ではない。子育てや保育は、効率や能率を優先する経済の論理にはそぐわない。非能率と効率の悪い子どもの論理へ、社会の座標軸を変えることが肝要である<sup>25)</sup>。

また「放課後子どもプラン」は、文部科学省の「放課後子ども教室推進事業」と厚生労働省の「放課後児童健全育成事業」を一体的あるいは連携して実施する事業である。放課後における学校施設の活用について、全児童を対象とした「放課後子ども教室」などの施策には、実施に小学校利用を前提としている。安全な活動場所の確保を主要因とされているが、「安全管理を優先し、子どもの生活と成長発達の原理が軽視」されているとの見

解がある<sup>26)</sup>。「保育に欠ける子どもの生活の場」である学童保育は、放課後、共働きあるいは、ひとり親家庭の子どもたちのニーズに基づく日常生活を代替する一定の「居場所」である。他方、全児童対象の「子ども教室」では放課後、誰でも行きたい時に行くことができるが、日常的な繋がりが少なく、一定性に欠けると言える。このプランは「国家予算の合理的運用および子ども施設の効率的活用の視点が強調」されているとの指摘である<sup>27)</sup>。学童保育の目的、役割等、その在り方が問われているが、両者の安易な一元化は可能ではないであろう<sup>28)</sup>。

学童保育は、社会制度的に見ると放課後における子どもの「生活と遊びの居場所」である。学校における教科教育の場ではないものの、学校が存在しなかった時代の子どもの成長と発達を鑑みれば、学童はかつて存在していた、そのような子ども集団の最後の砦といっても過言ではない<sup>29)</sup>。学童保育の主役は、そこに集まる子どもであり、それを支えるのは指導員である。指導員はそこで、子どもの発達を担う専門家としての労働を必要とされる。学童保育は安全・安心を優先事項としているが、安全性を確保するための、単なる「見守り」つまり事故に陥らないようにとの消極的な保育現場での対応では、小学生の子どもの健全な発達が保障されない。

指導員は、労働力率の M 字型を示す再就職型の女性たちの職業となっていること、および幼児教育の指導者として、養成された保育士、幼稚園教諭としての力量を超えるものであることは述べたとおりである。再就職の女性たちの能力発揮についても、行政における「職業訓練コース」の開催などを契機として、女性の能力を発掘および発揮するだけでなく、能力の高い女性たちを活用することが、社会の持続的発展のために重要なテーマであろう。

指導員の役割<sup>30)</sup>として、中山は「子どもたちが居心地よく過ごすことができる生活と、子どものウェル・ビーイングおよび発達における権利保障」の役割を果たさなければならないとし、指導員は、目の前の「子どもの発達の目標」を見極め、「成長発達を促す援助と働きかけ」を主な仕事としている。また、子どもの権利の擁護のために、「孤立した子育て家庭を援助するソーシャルワーク」の視座をもって担う職業と言う。専門性の高い、日々自己研鑽が求められる労働である。

具体的に日本放課後児童指導員協会が開発した認定講習会カリキュラムの科目名を列举すると、科目1：学童保育の目的と役割、科目2：学童期の子どもの発達と健康、科目3：障がいのある学童の保育、科目4：学童保育計画論、科目5：学童保育研究法、科目6：学童保育の遊び・文化活動、科目7：学童保育実践論、科目8：学童保育運営と保護者、地域との連携、科目9：学童保育実地研究の9科目である。このような認定講習会カリキュラムでの資格認定に加えて、大学や短期大学に設置する養成課程も位置付けている<sup>31)</sup>。

上に述べた学童保育指導員の資格制度導入と同時に、安定した労働条件の整備が課題である。指導員の正規職化は女性だけでなく男性指導員の参画につながる最優先事項であるだろう。指導員は低賃金と言われる保育士よりも、不安定な職業となっているが、小学校教諭と同等の労働条件を保障することが必要である。小学校・中学校・高校教諭を養成している、全国の大学・短期大学が、学童保育指導員養成カリキュラムに合わせた授業を開始することが喫緊の課題であろう。

地域コミュニティでは、次世代の子どもたちが育つ場であり、養育される場でもあった。子どもを育てる機能を持つコミュニティは発展していくが、子ども不在の地域には将来の期待を抱けないだろう<sup>32)</sup>。学童保育を持つ地域と持たない地域の

様相は自ずから異なってくることと思われる。それだけに学童保育には、「人づくり」の視点が重要になり、日ごろから地域の専門職とのネットワーキングの確立が必要となるであろう。

## 引用文献

- 1) 武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房 2009 年、2-3 頁
- 2) 渡辺多加子「小学生の子育てと仕事の両立支援の課題と展望 1」『国民生活研究』第 50 巻第 3 号、2010 年、129 頁
- 3) 宮崎隆志「学童保育実践の展開論理—一人が育つコミュニティへの展望」日本学童保育学会『学童保育』編集委員会編『学童保育』第 1 巻、2011 年、9-12 頁
- 4) 真田祐「学童保育の量的・質的な拡充の課題」『学童保育の実態と課題に関する調査研究—放課後の子どもの生活の場が安心して利用できるために』国民生活センター、2008 年、19-21 頁
- 5) 松村祥子「学童保育における安全対応と指導員の職務・勤務条件」『学童保育の実態と課題に関する調査研究—放課後の子どもの生活の場が安心して利用できるために』国民生活センター、2008 年、41 頁
- 6) 松村、前掲書、41 頁
- 7) 増山均『子育て支援のフィロソフィ—家庭を地域にひらく子育て・親育て』自治体研究社、2009 年、67-70 頁
- 8) 池本美香「女性の就業と子育てに関する社会制度」武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房 2009 年
- 9) 藤田純子・小林千尋・草野篤子「放課後における学童保育指導員の専門性と課題」『湘北紀要』第 32 号、2011 年
- 10) 武石、前掲書、293-294 頁
- 11) 武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房、2006 年、35 頁（以後、武石 2006 と表記）
- 12) 青井和夫編著『高学歴女性のライフコース—津田塾大学出身の世代間比較』勁草書房、1988 年。武石 2006、36-37 頁。
- 13) 藤田純子「女性が働く—ペイドワークとアンペイドワーク」臼井和恵編著『21 世紀の生活経営』2007 年、27-28 頁
- 14) 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』2001 年
- 15) 藤田、前掲書、28-29 頁
- 16) 田崎裕美「生涯でみた収入」日本家政学会・家庭経済学部会編『少子高齢社会と生活経済』建帛社、2004 年、66-70 頁
- 17) 武石、前掲書、297 頁
- 18) 湯沢雍彦・宮本みち子『新版 データで読む家族問題』日本放送出版協会、2008 年
- 19) 全国学童保育連絡協議会『学童保育の実態と課題 2007 年版 実態調査のまとめ』
- 20) 国民生活センター『学童保育の実態と課題に関する調査研究〈概要〉—放課後の子どもの生活の場が安心して利用できるために』2008 年、9 頁
- 21) 松村、前掲書、41 頁
- 22) 汐見稔幸「子どものアフタースクールの現状—安全、学び、遊び、体験の場としての子どもの放課後が抱える課題」『児童心理「アフタースクール—放課後の子どもたちの居場所のいま」』2 月号臨時増刊（第 63 巻第 3 号）、2009 年、11 頁
- 23) 近藤幹生「市場化される子育て・保育」『世界』第 830 号、2012 年、142-150 頁
- 24) 近藤、前掲書、150 頁
- 25) 牧野カツコ「母親・父親の生活と子ども—子どもが育つ環境としての家族」日本家政学会編『変動する家族—子ども・ジェンダー・高齢者』建帛社、1999 年、55 頁
- 26) 増山、前掲書、233-234 頁
- 27) 増山、前掲書、236-238 頁
- 28) 汐見、前掲書、10-12 頁
- 29) 二宮厚美「学童保育学会発足に寄せて」日本学童保育学会『学童保育』編集委員会編『学童保育』第 1 巻、2011 年、6 頁
- 30) 中田周作・中山芳一「放課後児童指導員の資格認定カリキュラムの開発—日本放課後児童指導員協会の取り組みから」日本学童保育学会『学童保育』編集委員会編『学童保育』第 1 巻、2011 年、45 頁
- 31) 中田・中山、前掲書、46-47 頁
- 32) 二宮、前掲書、6 頁

## The Labor of After-School Carers in the Aspect of the M-Shaped Labor-Force Participation of Women

Junko FUJITA Atsuko KUSANO

### **[abstract]**

The purpose of this study is to consider the importance of the role of after-school carers and their work, adding an analysis of the characteristics of the M-shaped labor force participation of women. The working style of many women tends to strongly depend on their own family lives. The ratio of their labor-force classified by age shows the M-shaped labor force. After-school care for children is needed to not only assure the growth of children, but also to support the labor of their parents. On the other hand, although after-school carers previously worked as nurses at nursery schools or teachers at kindergartens, they quit working because of the birth of children or to care for children. There are many women who return to work as carers but few men. It is urgent to introduce a career system for carers and to provide stable labor conditions. Suitable curricula to educate after-school carers should be introduced immediately at universities and colleges in Japan.

### **[key words]**

Women's Labor, M-Shaped Labor-Force, After-School Carers