放課後児童クラブの人材確保について

現　状

①県内クラブ従事者数の状況　＜放課後児童健全育成事業実施状況調査（R3.5.1時点）より＞

放課後児童支援員　1,184名（常勤553名、常勤職員以外631名）

補助員　821名（常勤職員92名、常勤職員以外729名）

②支援員（指導員）の不足感

＜市町村アンケート（R3.7.1）より＞

従事している支援員（指導員）の不足状況や不足により発生している問題について現場の声を確認したところ、過半数を超えるクラブが不足と感じている。

支援員（指導員）の不足感	
足りている	83
不足と感じる	114
無回答	2

※回答クラブ数（199箇所）

○不足により発生している問題	
シフトの調整が困難	午前中は他の仕事をしている人もおり長期休暇中足りない
児童への十分な対応や保護者へのきめ細かい対応が困難	曜日による偏り
休暇が取得しづらい（体調不良含め）	事務処理・雑用処理の時間が足りない
経験や知識のあるベテラン支援員が不足している	学生アルバイトは入れない時がかぶってしまう（テスト等）
長期休暇中に休暇が取りづらい	扶養の範囲内での勤務等でもシフト調整が困難
休暇を取ると負担が大きい	人数だけの問題ではなく、要支援児童等の増加で対応に困る
不足していることで保護者の苦情を招かないか不安	有資格者の安定確保が困難
時間延長の負担が大きい	募集しても応募がなかなかない
新人教育の時間が取れない	資格取得の機会を多く設けてほしい
休憩が取れないことがある（9～10時間働き続けも）	指導員の経験不足
支援員間の連絡不足が生じる	講習会で他の方の経験談を聞く機会があったため機会があれば是非
長期休暇中の臨時指導員に長時間勤務を強いることになる	児童や保護者の多様化による業務の複雑化
年齢的に今後人員確保していけるか不安	急な休みのときは役場事務員が応援に行っている状況

【県の取組】

①放課後児童支援員認定資格研修

・昨年度末までに1,401人を認定。

H27	H28	H29	H30	H31（R1）	R2	R3（予定）
320人	225人	246人	249人	180人	181人	200人

②他市町村が独自で取り組んでいる人材確保策や有効な取組等について県内市町村に情報提供

③R2年度から奈良県保育人材バンクにおいて人材確保策を実施

R2実績／マッチング2件（採用1件）、R3実績／マッチング2件（採用0件）

（保育人材バンク担当者意見）

・放課後児童クラブの仕事の認知度が低く、バンクに登録を希望される求職者はクラブの仕事を知らない

・求職者にクラブの仕事を案内しても、クラブでの勤務を希望されない（未就学児と関わる仕事がしたい、給与が低い、体力に不安がある等）

・結果として人材確保にはほとんどつながっていない

放課後児童クラブの人材確保について

課　題

○人材確保に係る課題

クラブの仕事の認知度が低く、就職可能な層へのアプローチが十分にできていない。

取　組

【取組①　実態把握】

現在のクラブ従事者を対象にアンケートを実施（令和3年7月）
〔アンケート項目〕
①仕事を知ったきっかけ
②求職時に利用したツール
③就職した理由
④これまでの経験、職歴

現在クラブに従事される支援員（指導員）を対象にアンケートを実施したところ、378名から回答いただいた。（各項目複数回答有）

①　経験、職歴等　※放課後児童指導員アンケート（R3.7.1）より

（複数回答）

活かせているこれまでの経験内容		
	項　目	人　数
1	子育て	79
2	学校教員	36
3	幼稚園教諭	34
4	その他	18
5	保育所勤務	17
6	地域ボランティア	11
7	塾講師（絵画教室等含む）	10
8	特別支援学級講師	3
9	教育実習	3
10	大学、大学院等（子育て等に関する研究）	2
	計	213

【ターゲットとなり得る層】

○子育て経験者
○学校教員
・退職された教員の就職先となっていることが分かる
・学校教員は児童との関わり方を熟知しており、宿題を見たり、遊びを教えたりといったことに長けている
・一方、クラブにおける児童との関わり方は、学校の教育的指導とは異なるため、現場が求める人材と一致しないことも多い（保育人材バンクにおける聞き取り）
○幼稚園・保育所勤務で勤務された方のほか、塾講師や地域ボランティア等（ボーイスカウト、少年野球団等）で子どもに関わったことのある方
○大学等で教育について学んだ方

放課後児童クラブの人材確保について

②-1　就職した理由、就職時に魅力を感じた仕事内容

〈放課後児童指導員アンケート（R3.7.1）より〉

（複数回答）

就職した理由				
仕事内容に魅力を感じた	勤務態勢（シフト制等）が望ましかった	これまでの経験（子育て等）を活かせると思った	知人に勧められた	その他
134	106	177	145	31
22.6%	17.9%	29.8%	24.5%	5.2%

就職した理由のうち、仕事内容に魅力を感じたと回答された方に、具体的な魅力を自由に記載してもらったところ、大きく14の項目に分けることができた。

（複数回答）

就職時に魅力を感じた放課後児童クラブの仕事内容		
	項　目	人　数
1	子どもが好き、子どもと触れあえる、子どもの成長を見守れる	77
2	共働きの子育てを支援でき、社会にも貢献できる	16
3	子どもについて知ることができ、子育てを学べる	12
4	自分自身の成長につながる	9
5	自分のスキルを活かせる（保育士、教員免許等）	7
6	勤務しやすい条件（資格が必要ない、年齢制限がない等）	6
7	自分の子育てを活かせる	5
8	自分の職歴等を活かせる（幼稚園勤務）	3
9	自分の職歴等を活かせる（ボーイズスカウト・少年野球等のボランティア）	3
10	自分自身がクラブを利用した経験を活かせる	3
11	自分の子どもがクラブを利用した経験を活かせる	2
12	人（保護者等）とつながれる	1
13	自分の職歴等を活かせる（保育所勤務）	1
14	自分の職歴等を活かせる（福祉施設勤務）	1
	計	146

②-2　放課後児童クラブに従事して良かったこと

〈放課後児童指導員アンケート（R3.7.1）より〉

（複数回答）

クラブに従事してよかったこと		
	項　目	人　数
1	子どもとの関わり（癒やしや元気がもらえる、成長が喜び）	198
2	保育の中で自分自身が成長できる	49
3	子どもへの理解、子育てを学べる	45
4	社会貢献（集団行動の大切さを教えられる等）	19
5	人間関係等、職場環境が良い	18
6	勤務体制が柔軟	17
7	その他	14
8	自分の資格・知識を活かせる	7
9	発達障害を理解できる	3
10	子どもとの外遊び等で体力がつく	3
	計	373

放課後児童クラブの人材確保について

「仕事を知ったきっかけ」、「求職時の利用ツール」については、ハローワーク等、想定している回答が多かった。

また、「知人の紹介」と回答した方が非常に多く、前ページの「就職した理由」においても4割程度が「知人に勧められた」との回答をしており、現在従事されている方が、知人を通して仕事を知り、就職された事例の多いことが分かる。
詳細な経緯等については、今回のアンケート調査で回答を求めていないため分からない。

③ 仕事を知ったきっかけ

〈放課後児童指導員アンケート（R3.7.1）より〉

（複数回答）

仕事を知ったきっかけ				
保育関係の学校	ハローワーク	県、市町村の広報（HP、広報誌）	知人の紹介	その他
17	92	79	208	37
3.9%	21.2%	18.2%	48.0%	8.5%

「知人の紹介」との回答が半数近くを占めている。
ハローワーク、県、市町村の広報は同程度となっており、保育関係の学校から仕事を知ったとの回答は少数。
「その他」では新聞チラシで知った、小学校勤務時に知った等の回答があった。

④ 求職時の利用ツール

〈放課後児童指導員アンケート（R3.7.1）より〉

（複数回答）

求職時利用したツール				
ハローワーク	有料求人広告	人材派遣会社	知人の紹介	その他
109	29	7	183	58
28.2%	7.5%	1.8%	47.4%	15.0%

「知人の紹介」から就職につながっている事例が半数近くを占めている。
「その他」では新聞チラシや市町村の広報誌を見て市町村に直接連絡をした、大学から紹介された等の回答があった。

放課後児童クラブの人材確保について

※放課後児童指導員アンケート（R2.7.1）より

【取組②　今後の取組案】

現クラブ従事者のアンケート回答を踏まえ、今後の取組について検討。

○人材確保に必要な視点

①幅広いターゲット層へのアプローチ

・子育て、小学校教員、幼稚園・保育所勤務、塾や専門教室の講師、地域ボランティアといった子どもと接点のある職歴等を経験された方
・教職課程のある大学等の生徒

②魅力のある仕事であることのPR

・子どもと一緒に学んだり遊んだりすることができ、子どもから元気をもらえる仕事であること
・多様な子どもと接する機会があり、子どもや子育てを深く学べる仕事であること
・共働き世帯を支える、社会に貢献できる仕事であること
・就労にあたり資格を取得する必要がなく、勤務体制も柔軟であること
・子育てや子どもと関わった仕事等で得たスキルを活かせる仕事であること

③広報の強化

・ハローワーク
・県・市町村の広報（HP、広報誌）

④求職ツールの活用促進

・ハローワーク
・県・市町村の広報（HP、広報誌）

○県の取組案

①幅広いターゲット層へのアプローチ

・ハローワークと連携し、クラブの認知度向上及びバンク活動の周知
・一般対象者向けの就職フェアを活用し、クラブの認知度向上及びバンク活動の周知
・幅広いターゲット層を意識し、仕事内容や1日のスケジュール等を示した働き方等を伝えるチラシを作成し、ハローワークや一般大学等に広く配布

②魅力のある仕事であることのPR

・ロールモデルとなるクラブ従事者を公募 し、仕事を選んだ理由ややりがい等について、参考情報としてSNS発信

③広報の強化

・現従事者が活用した広報手段 について市町村に情報提供

④求職ツールの活用

・現従事者が活用した求職ツール について市町村に情報提供
・保育に特価した求人ツールである県保育人材バンクについて、継続して市町村に周知し、活用を促進

⑤その他

・その他、上記必要な要素を踏まえ、より効果的な人材確保策の検討