

学童保育行政～県内学童保育の現状と県学童労組の提案

1. はじめに

女性の就労支援政策を背景にした共働き世帯の増加、近年の子どもを取り巻く社会状況の不安化などから、小学校に通う子どもたちが「学童保育を利用したい」というニーズは、ここ20年で急速な広がりを見せていて、2019年5月1日現在で、全国に2万3720ヶ所（3万2654の支援の単位）の学童保育があり、126万9739人の児童が利用しています。（※1支援の単位＝おおむね40名）埼玉県内は、63市町村すべてに学童保育があり、1776の支援の単位数は、東京に次いで全国第2位の利用児童数となっています。

こうした状況を踏まえ埼玉県では、全国に先駆けて（2004年から）「埼玉県放課後児童クラブ運営基準」を策定し、県内の統一的な学童保育運営を目指しました。このことは、2007年厚労省発の「放課後児童クラブガイドライン」の基礎となり、更には2014年の「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準（厚労省令第63号）」へとつながっていきました。

2. 子ども子育て支援新制度と学童保育

2015年4月より開始した「子ども子育て新制度」の中で、学童保育も子育て支援事業の一環として位置づけられ、全国一律水準を目指した「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準（以下、省令）」が定められ、実施主体が「都道府県」→「市町村」に変わり、利用対象児童が「おおむね10歳」→「6年生」、携わる人員を「指導員」→「支援員（認定資格）」、「人員の配置基準」など全国的な運動の成果もあり、一定の前進を見せました。

しかし、省令の中身の多くは「参酌基準」となり、実施主体となる「市町村」の裁量に任せられ、更には、制度改定を支える抜本的な国庫補助の予算措置が行われなかったため、「全国一律水準」には到底及ばず、最前線の現場では、多くの課題が残ったままとなっています。特に、

① 「人員不足」

省令では、「認定資格研修（都道府県が実施主体）を受け、認定された支援員を常時配置する」としているものの、その支援員の雇用形態については特に基準を設けていないことや、国庫補助の予算額が低いので、市町村ごとの裁量で「正規職員」から「パート職員」まで様々な「支援員」が配置され、学童保育業界全体で慢性的な「人員不足」が深刻な問題となっています。

② 「利用児童の定員」

「適切に支援できる数」として「支援の単位」を定めていますが、基準そのものが「おおむね40名」というあいまいな表現になっている他、1人1.65㎡のスペースを確保できていれば「1施設に複数の支援の単位で運営してもよい」としているため、1施設に100名を超過児童が在籍している学童保育もあり、騒音の問題、コミュニケーション

ョン（が取れない）の課題など「適切な生活環境」とは程遠い状況になっています。

こうした状況を踏まえ、国として「全国一律水準」を目指すのであれば、「省令の更なる拡充」と「大幅に増額をした予算措置」をするのが本来ですが、省令はすでに、2020年4月からすべての項目が「参酌化」されることになり、より一層、「水準の自治体間格差」を生む方向に突き進んでいます。

3. 指定管理者制度と学童保育

「公的市場の民営化」を狙った地方自治法の一部改定により、2006年から本格的に導入された指定管理者制度は、埼玉県下の「公設」の学童保育にも多く導入され、それは、全国の学童保育と比べても顕著なものでした。

指定管理者制度は、「経費の縮減」と「最大の効果」という矛盾した内容で、「住民の福祉」を旨とする自治体業務に導入すべきではない制度であることは明らかで、「児童福祉」の一翼を担う学童保育にとっても大きな問題です。

（1）指定管理者制度の問題点

① 「（指定管理）期間の定め」

学童保育を利用する児童は、「継続的な（関係）生活」の中でこそ「児童の健全な育成」が図られますが、「期間の定め」とともに運営事業者が入れ替わるような事態が起これば、「児童の健全な育成」にも大きな影響を与えかねません。

② 「経費の縮減」

学童保育の運営費は、上記にもあるように今現在でも充分と言うには程遠い状況にあり、更に、その予算の内訳は80%以上が携わる指導員の人件費です。その経費を削るという事は、「質の低下」に直結します。また、「児童の健全な育成」を事業の目的として必要な予算を確保していかなければならない中で「経費の縮減」を図るという事は、「児童の健全な育成」を放棄するのと同様です。

③ 「最大の効果」

（上記の内容と重なりますが）「児童の健全な育成」こそが「最大の効果」であり、この指定管理者制度の「経費の縮減と最大の効果」という矛盾した中身では、当然、得られるものではありません。

（2）民間企業の参入について

近年では、指定管理者制度と問題点と子ども子育て新制度の問題点のはざまを狙った「学童保育の企業参入」が相次ぎ、当該労組の支部がある春日部市でも「(株)トライグループが運営事業者として指定される」という、許しがたい事態が起きました。

① 企業参入の問題点

問題点は、「企業の利益」が最大の目的であることです。「児童の健全な育成」を目的に行われる事業において、「子どもの最善の利益」に勝る「利益」はありません。企業＝「利益を上げる組織」であって、「子どもの最善の利益」を尊重する組織ではありません。

② 企業参入が侵攻する背景

ア) 「子ども子育て新制度」による予算額の微増（利益があると判断）

子ども子育て新制度以前の学童保育予算は、国庫補助の予算額も少なく、それに比

例して自治体の予算額も少ないものでした。当然、足りない予算については利用料や様々な活動で確保していました。それに対し、子ども子育て新制度後は、国庫補助予算を基準した自治体の予算が増えた（一定になった）ため、企業が参入する際の「利益確保」の隙間を与えました。

イ) 低予算による慢性的な人員不足

上記にもあるように予算確保が不安定な上に、「予算の80%以上が人件費」で低予算となれば、当然、雇用形態も水準の低いものとならざるを得ません。そうした中で、慢性的な人員不足が生じ、子ども子育て新制度に照らせば「配置基準を満たせない」、指定管理者制度に照らせば「最大の効果を発揮できない事業者」という評価になります。

しかし、「企業が運営すれば人員不足解消か？」という事ではなく、企業はさらに低い水準の雇い入れで、人員予算からも「利益」を上げようとします。

ウ) 自治体の「公的責任放棄」のツール

「事業の責任は事業者の責任」という無責任な解釈を前面に出し、「自治体が事業者を指定した責任（実施主体）」を放棄するようなツールとして指定管理者制度を間違った認識（悪用ともとれるような）実施しているケースが多くあります。

4. 学童保育行政に求められているもの

埼玉県は、「東京のベットタウン」として人口が増加し、学童保育の利用ニーズは、少子化と逆行するような形で広がりを見せています。こうした状況を踏まえれば、より一層の事業の拡充が不可欠となってきますが、実施主体である自治体は「予算増」を背景に、「公的責任の軽減（放棄）」の動きを鮮明にしています。そのことは、自治体業務の根幹である「福祉」の理念を覆すものであり、あってはならない事態です。

今一度、学童保育が「自治体業務の一環である」を実施主体である自治体と再確認し、「公的責任」を明確化させる運動が強く求められています。