

# 都内学童クラブの業務実態把握のためのアンケート

## 調査概要及び調査結果(抜粋)

1	調査概要.....	2
---	-----------	---

2	調査結果(抜粋).....	3
---	---------------	---

# 1 調査概要

## (1)調査の目的

都内学童クラブの状況や実施している取組・プログラム等の業務実態を把握し、都独自の新たな運営基準による東京都認証学童クラブ制度創設の検討のための基礎資料を得ることを目的とする。

## (2)調査の対象

東京都内の学童クラブ1,100施設(抽出)

## (3)調査期間

令和6年6月28日から令和6年7月19日まで

## (4)調査事項

- |              |                     |                   |
|--------------|---------------------|-------------------|
| ①施設情報        | ②学童クラブの状況等          | ③職員の状況(職員配置・職員給与) |
| ④人材の確保・定着・育成 | ⑤実施しているプログラム(頻度・内容) | ⑥提供しているサービス       |
| ⑦障害児等の受入れ状況  | ⑧課題の優先度             | ⑨その他              |

## (5)調査方法

学童クラブに紙の依頼状を送付し、Webで回答

## (6)集計の対象

453件(回収率41.1%)

設置主体:公設(388施設)、民設(65施設)

運営主体:区市町村(152施設)、社会福祉法人(82施設)、公益社団法人等(11施設)、特定非営利活動法人(21施設)、運営委員会(4施設)、保護者会(1施設)、株式会社(171施設)、学校法人(4施設)、労働者協同組合(7施設)

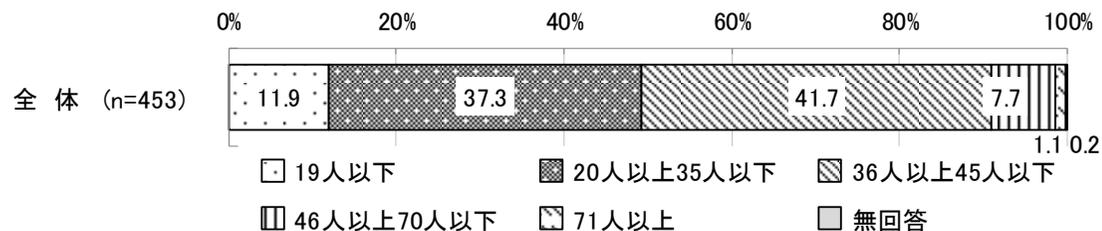
## 2 調査結果(抜粋)

### (1)学童クラブの状況等

#### ①育成支援において適切と考える1支援単位の登録児童数の規模

育成支援において適切と考える1支援単位の登録児童数の規模は、「36人以上45人以下」の割合が41.7%と最も高く、次いで「20人以上35人以下」が37.3%、「19人以下」が11.9%となっている。

図 育成支援において適切と考える1支援単位の登録児童数の規模



## 2 調査結果(抜粋)

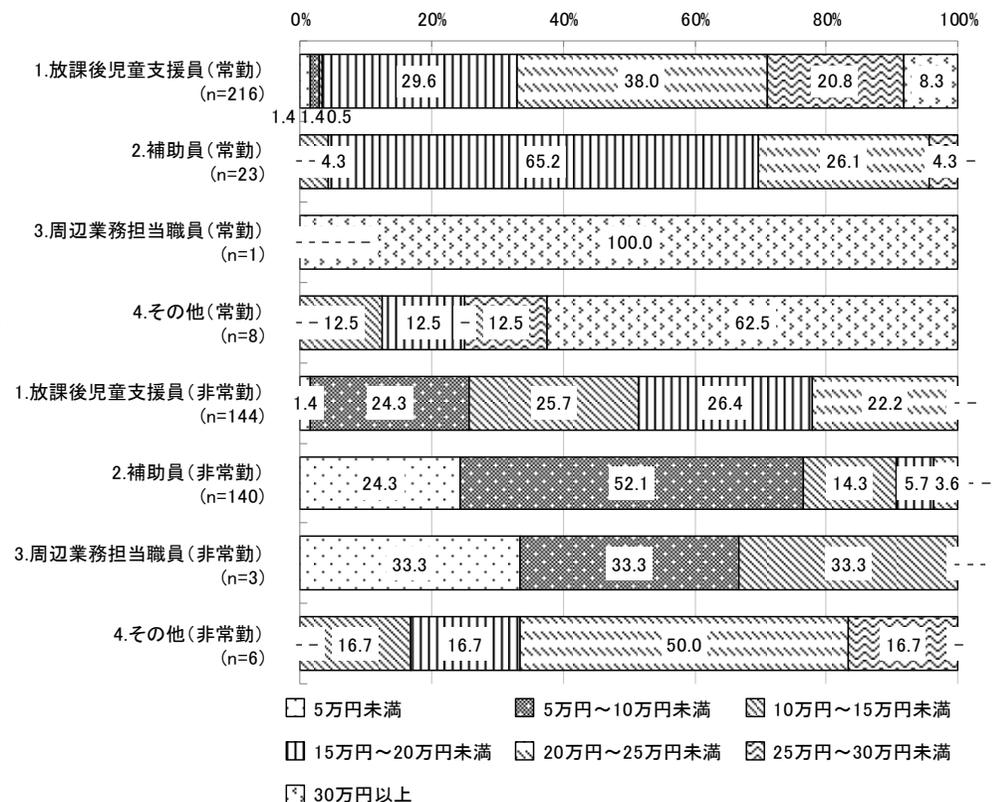
### (2)職員の状況(職員配置・職員給与)

#### ①職員の平均の基本給(月額)

放課後児童支援員(常勤)の基本給(月額)は、「20万円～25万円未満」の割合が38.0%と最も高く、次いで「15万円～20万円未満」が29.6%、「25万円～30万円未満」が20.8%となっている。

放課後児童支援員(非常勤)の基本給(月額)は、「15万円～20万円未満」の割合が26.4%と最も高く、次いで「10万円～15万円未満」が25.7%、「5万円～10万円未満」が24.3%となっている。

図 職員の平均の基本給(月額)



## 2 調査結果(抜粋)

### (2)職員の状況(職員配置・職員給与)

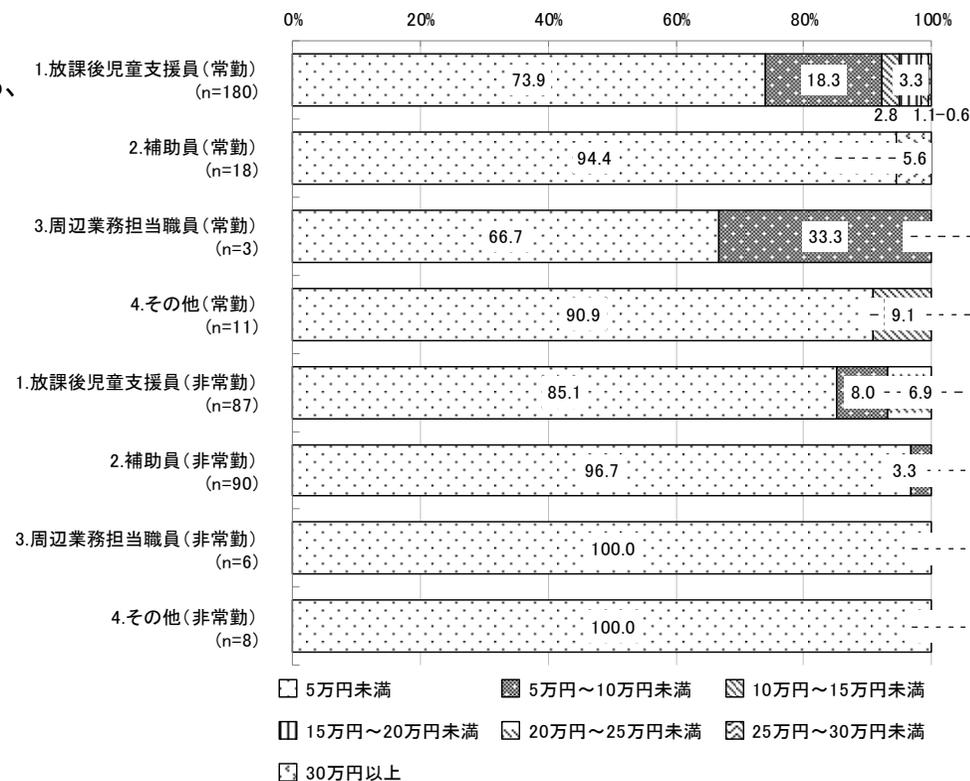
#### ②職員の平均の手当(月額)

放課後児童支援員(常勤)の手当(月額)は、「5万円未満」の割合が73.9%と最も高く、次いで「5万円～10万円未満」が18.3%、「15万円～20万円未満」が3.3%となっている。

放課後児童支援員(非常勤)の手当(月額)は、「5万円未満」の割合が85.1%と最も高く、次いで「5万円～10万円未満」が8.0%、「20万円～25万円未満」が6.9%となっている。

放課後児童支援員(補助員(常勤))の手当(月額)は、「5万円未満」の割合が94.4%と最も高く、次いで「30万円以上」が5.6%となっている。

図 職員の平均の手当(月額)



## 2 調査結果(抜粋)

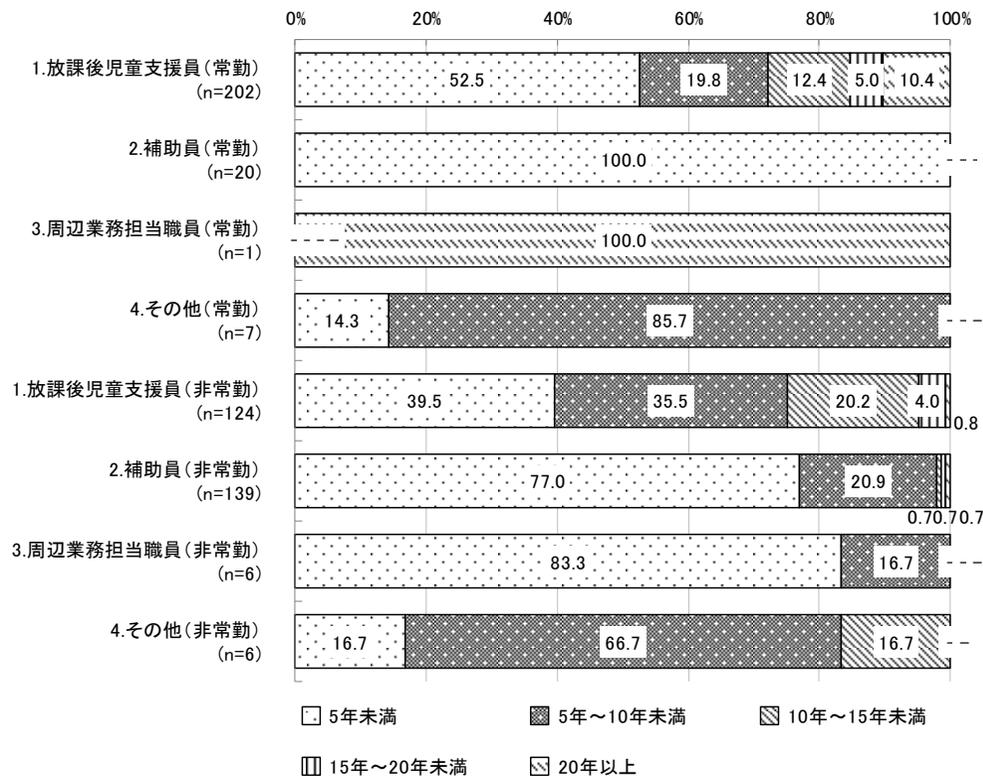
### (2)職員の状況(職員配置・職員給与)

#### ③職員の平均の勤続年数

放課後児童支援員(常勤)の勤続年数は、「5年未満」の割合が52.5%と最も高く、次いで「5年～10年未満」が19.8%、「10年～15年未満」が12.4%となっている。

放課後児童支援員(非常勤)の勤続年数は、「5年未満」の割合が39.5%と最も高く、次いで「5年～10年未満」が35.5%、「10年～15年未満」が20.2%となっている。

図 職員の平均の勤続年数



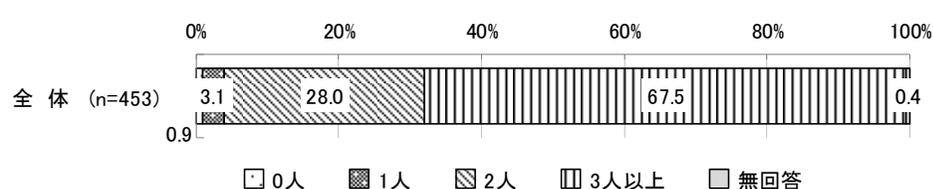
## 2 調査結果(抜粋)

### (2) 職員の状況(職員配置・職員給与)

#### ④ 育成支援において適切だと考える1支援単位の常勤職員数の規模

育成支援において適切だと考える1支援単位の常勤職員数の規模は、「3人以上」の割合が67.5%と最も高く、次いで「2人」が28.0%、「1人」が3.1%となっている。

図 育成支援において適切だと考える1支援単位の常勤職員数の規模

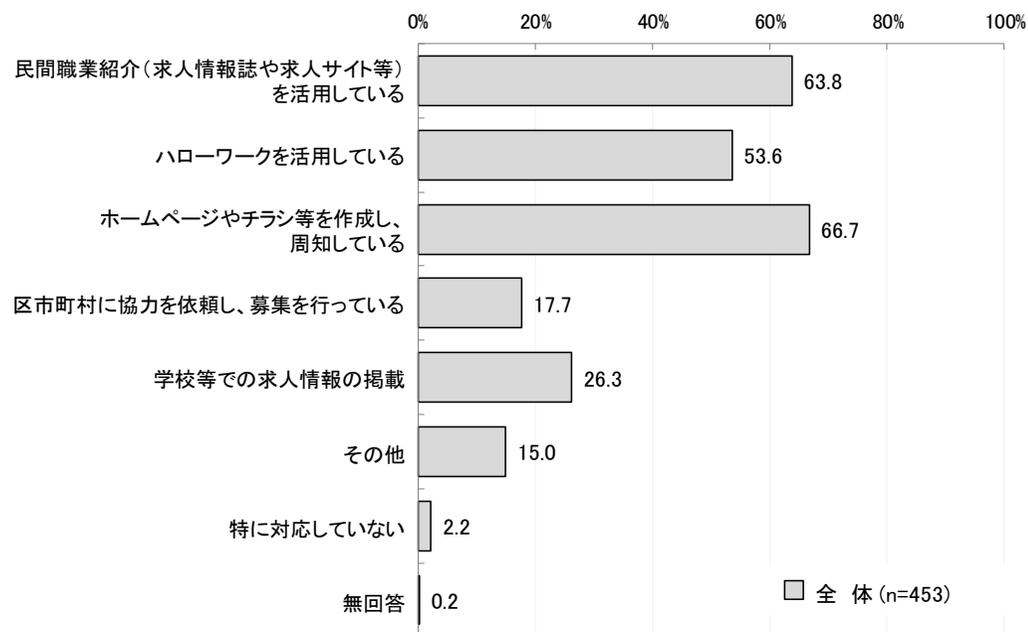


### (3) 人材の確保・定着・育成

#### ① 人材確保のための対応(複数回答)

人材確保のための対応は、「ホームページやチラシ等を作成し、周知している」の割合が66.7%と最も高く、次いで「民間職業紹介(求人情報誌や求人サイト等)を活用している」が63.8%、「ハローワークを活用している」が53.6%となっている。

図 学童クラブにおける人材確保のための対応



## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

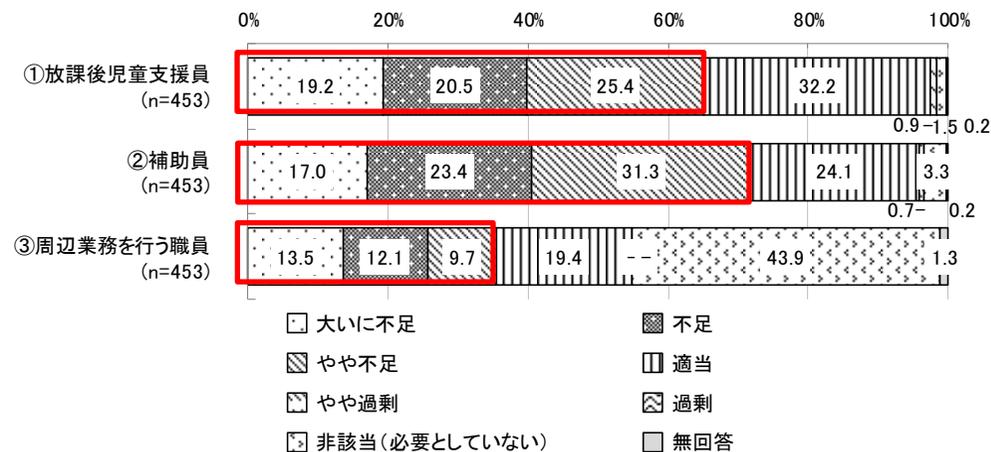
#### ②従業員の不足状況

放課後児童支援員の不足状況は、「大いに不足」19.2%、「不足」20.5%、「やや不足」25.4%を足した“不足計”の割合が65.1%、「適当」が32.2%、「やや過剰」0.9%、「過剰」0.0%を足した“過剰計”が0.9%、「非該当(必要としていない)」が1.5%となっている。

補助員の不足状況は、「大いに不足」17.0%、「不足」23.4%、「やや不足」31.3%を足した“不足計”の割合が71.7%、「適当」が24.1%、「やや過剰」0.7%、「過剰」0.0%を足した“過剰計”が0.7%、「非該当(必要としていない)」が3.3%となっている。

周辺業務を行う職員の不足状況は、「大いに不足」13.5%、「不足」12.1%、「やや不足」9.7%を足した“不足計”の割合が35.3%、「適当」が19.4%、「やや過剰」0.0%、「過剰」0.0%を足した“過剰計”が0.0%、「非該当(必要としていない)」が43.9%となっている。

図 学童クラブの従業員の不足状況

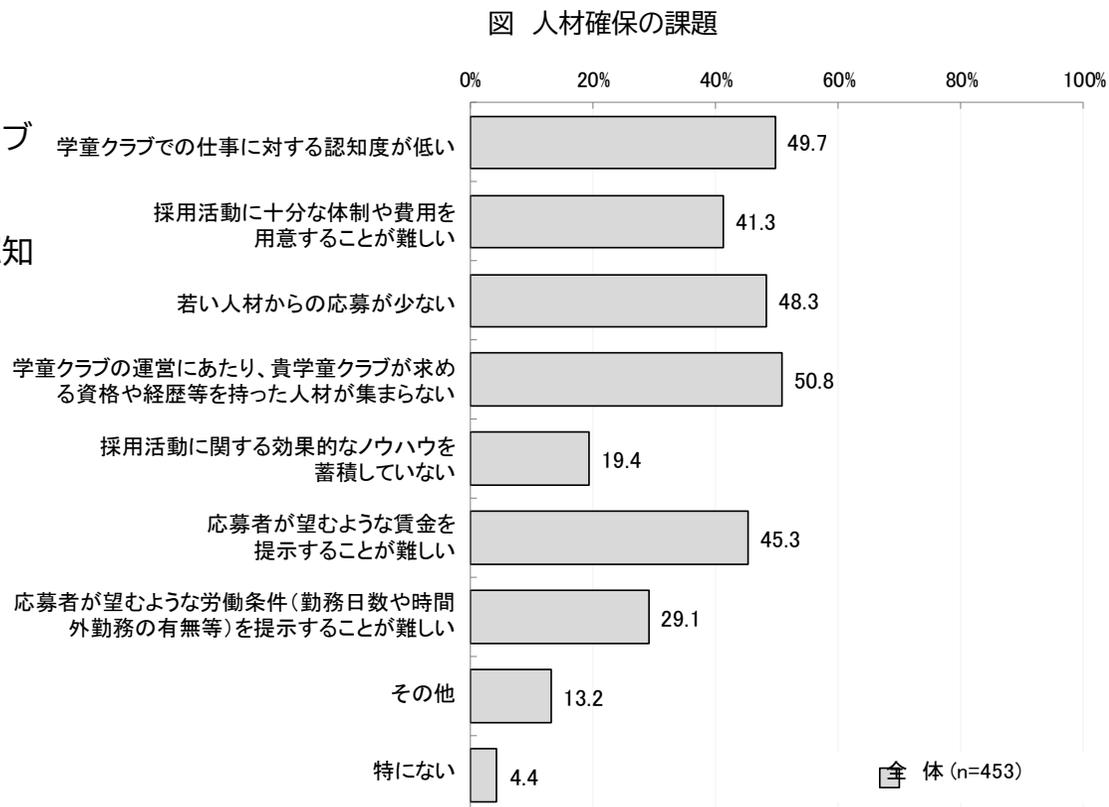


## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

#### ③人材確保の課題(複数回答)

人材確保の課題は、「学童クラブの運営にあたり、学童クラブが求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」の割合が50.8%と最も高く、次いで「学童クラブでの仕事に対する認知度が低い」が49.7%、「若い人材からの応募が少ない」が48.3%となっている。



## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

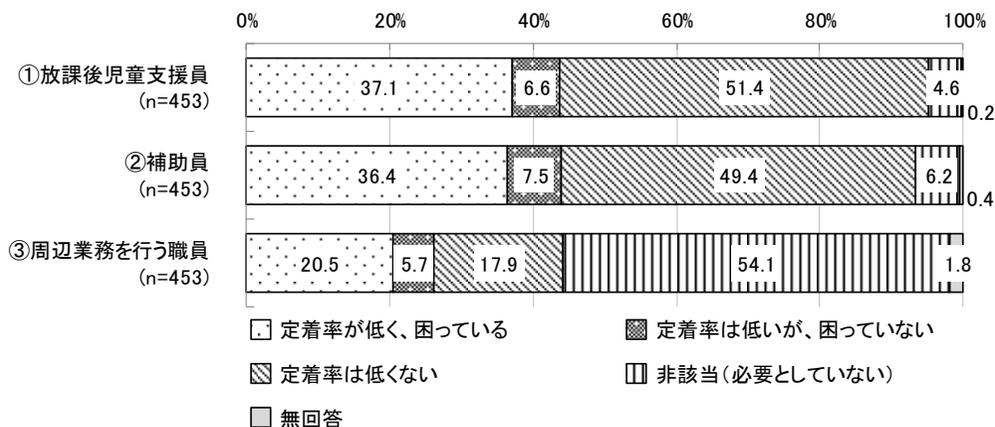
#### ④従業員の定着状況

放課後児童支援員の定着状況は、「定着率は低くない」の割合が51.4%と最も高く、次いで「定着率が低く、困っている」が37.1%、「定着率は低いが、困っていない」が6.6%となっている。

補助員の定着状況は、「定着率は低くない」の割合が49.4%と最も高く、次いで「定着率が低く、困っている」が36.4%、「定着率は低いが、困っていない」が7.5%となっている。

周辺業務を行う職員の定着状況は、「非該当(必要としていない)」の割合が54.1%と最も高く、次いで「定着率が低く、困っている」が20.5%、「定着率は低くない」が17.9%となっている。

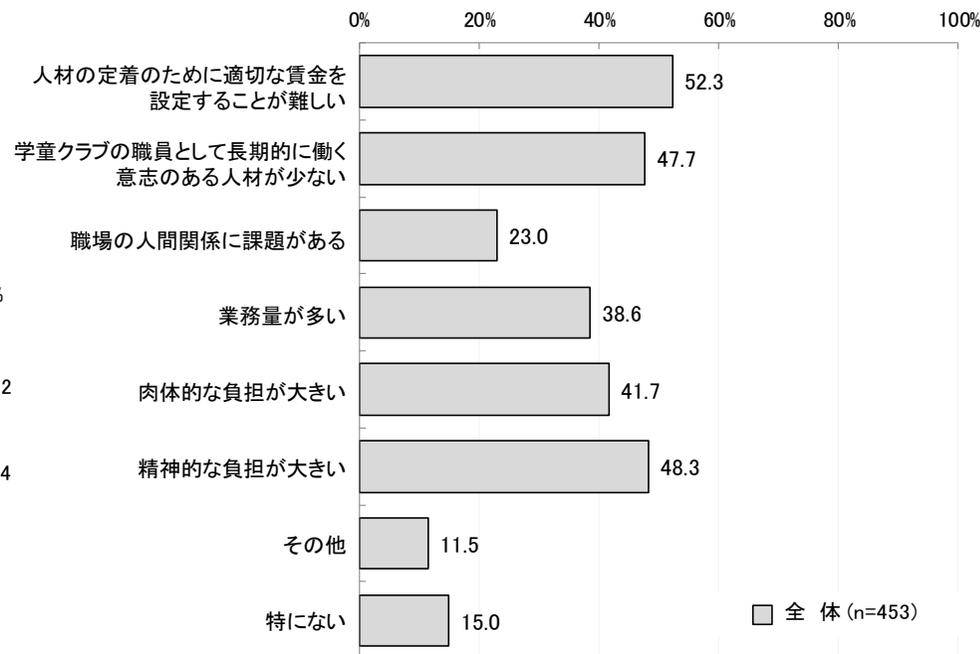
図 従業員の定着状況



#### ⑤人材定着の課題(複数回答)

人材定着の課題は、「人材の定着のために適切な賃金を設定することが難しい」の割合が52.3%と最も高く、次いで「精神的な負担が大きい」が48.3%、「学童クラブの職員として長期的に働く意志のある人材が少ない」が47.7%となっている。

図 人材定着の課題



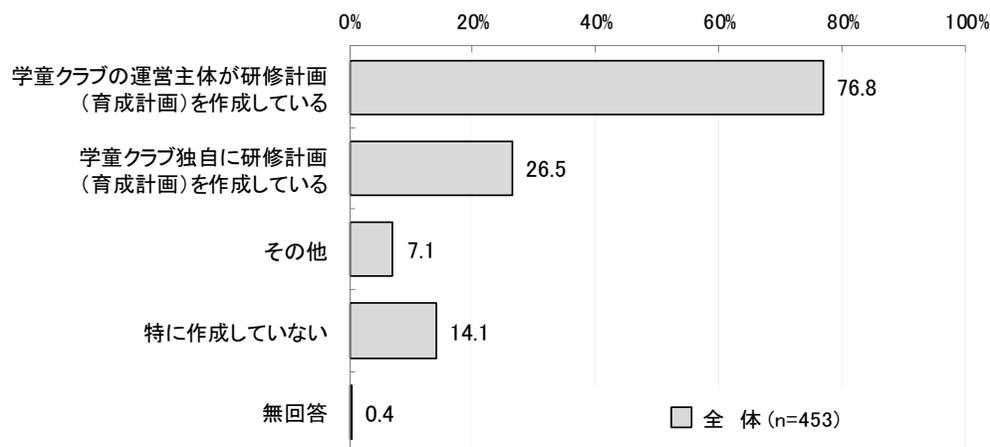
## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

#### ⑥学童クラブの従業員ごとの研修計画(育成計画)の作成状況 (複数回答)

従業員ごとの研修計画(育成計画)の作成状況は、「学童クラブの運営主体が研修計画(育成計画)を作成している」の割合が76.8%と最も高く、次いで「学童クラブ独自に研修計画(育成計画)を作成している」が26.5%、「特に作成していない」が14.1%となっている。

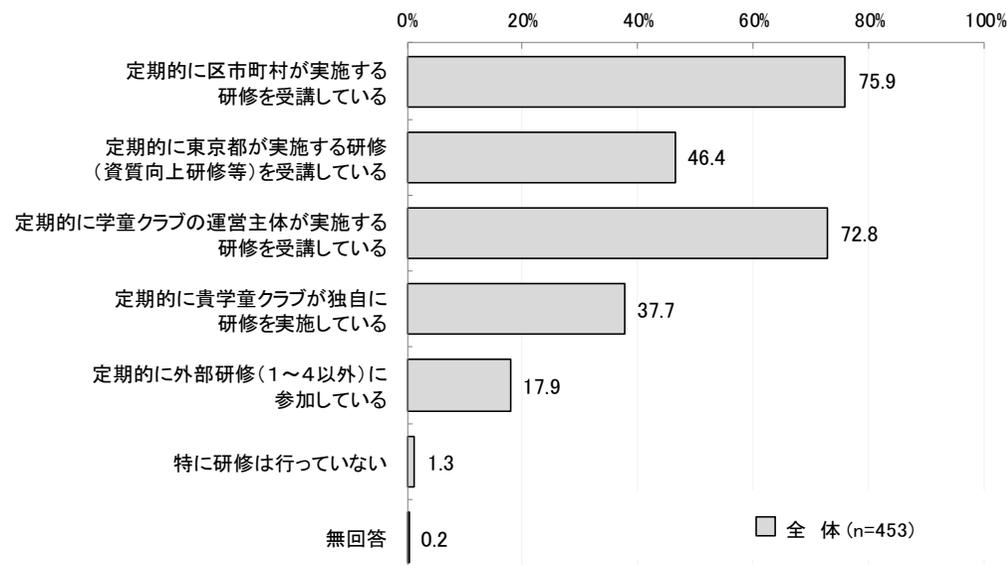
図 学童クラブの従業員ごとの研修計画(育成計画)の作成状況



#### ⑦学童クラブにおける従業員向けの研修の実施状況 (複数回答)

従業員向けの研修の実施状況は、「定期的に区市町村が実施する研修を受講している」の割合が75.9%と最も高く、次いで「定期的に学童クラブの運営主体が実施する研修を受講している」が72.8%、「定期的に東京都が実施する研修(資質向上研修等)を受講している」が46.4%となっている。

図 学童クラブにおける従業員向けの研修の実施状況



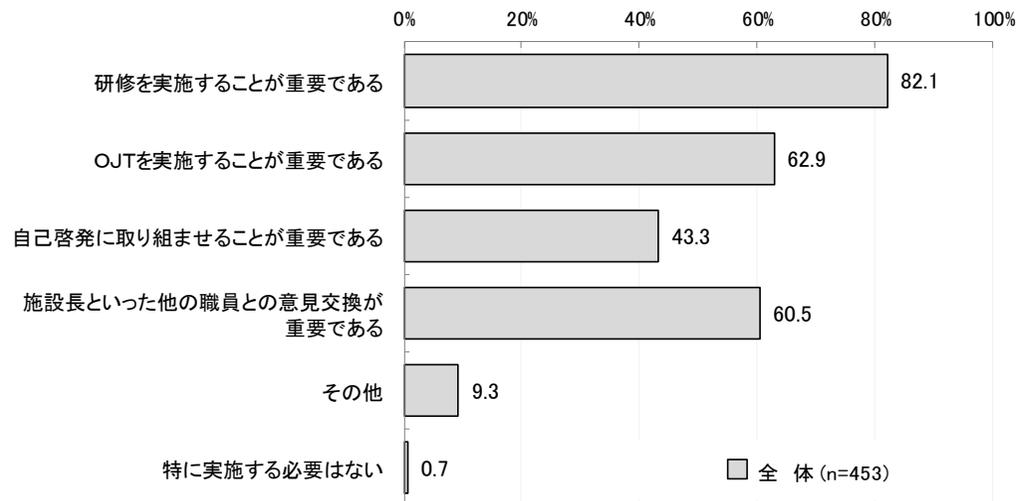
## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

#### ⑧従業員の育成において重要と考えられる取組(複数回答)

従業員の育成において重要と考えられる取組は、「研修を実施することが重要である」の割合が82.1%と最も高く、次いで「OJTを実施することが重要である」が62.9%、「施設長といった他の職員との意見交換が重要である」が60.5%となっている。

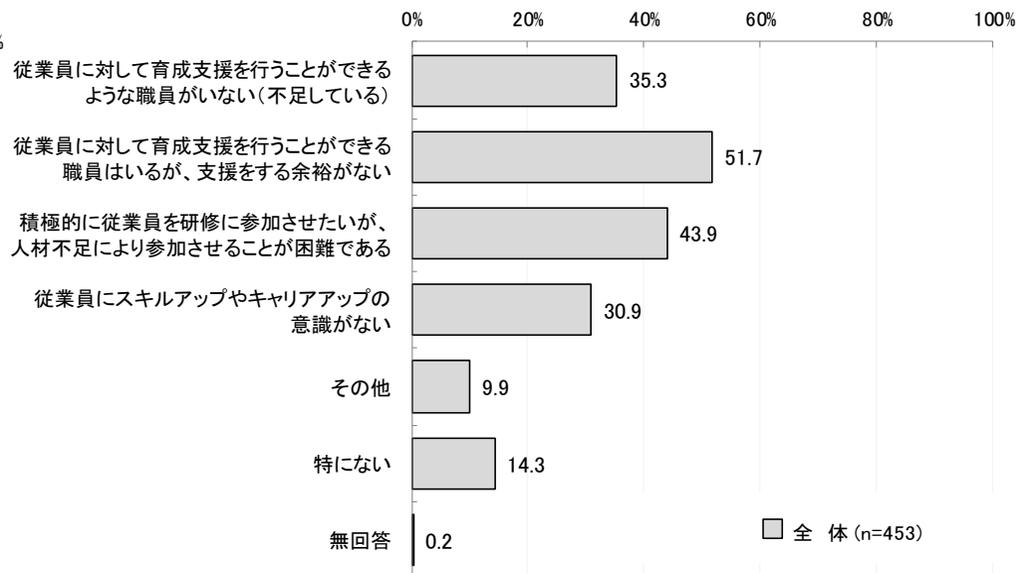
図 従業員の育成において重要と考えられる取組



#### ⑨従業員の育成が困難な理由(複数回答)

従業員の育成が困難な理由は、「従業員に対して育成支援を行うことができる職員はいるが、支援をする余裕がない」の割合が51.7%と最も高く、次いで「積極的に従業員を研修に参加させたいが、人材不足により参加させることが困難である」が43.9%、「従業員に対して育成支援を行うことができるような職員がいない(不足している)」が35.3%となっている。

図 従業員の育成が困難な理由



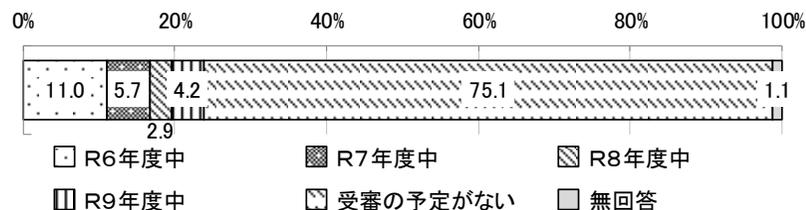
## 2 調査結果(抜粋)

### (3)人材の確保・定着・育成

#### ⑩「東京都福祉サービス第三者評価」の受審予定時期

「東京都福祉サービス第三者評価」の受審予定時期は、「受審の予定がない」の割合が75.1%と最も高く、次いで「R6年度中」が11.0%、「R7年度中」が5.7%となっている。

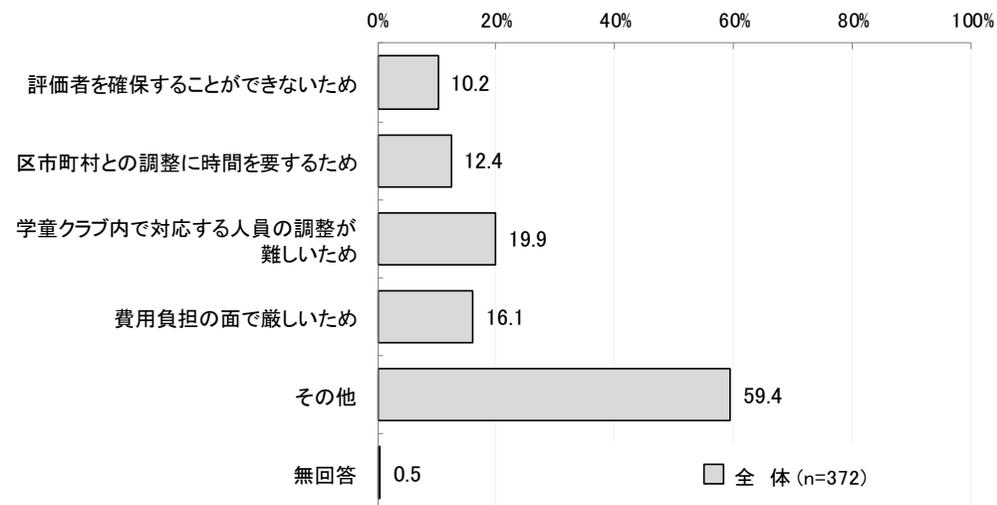
図 「東京都福祉サービス第三者評価」の受審予定時期



#### ⑪「東京都福祉サービス第三者評価」をR7年度までに受審できない理由(複数回答)

「東京都福祉サービス第三者評価」をR7年度までに受審できない理由は、「その他」の割合が59.4%と最も高く、次いで「学童クラブ内で対応する人員の調整が難しいため」が19.9%、「費用負担の面で厳しいため」が16.1%となっている。

図 「東京都福祉サービス第三者評価」をR7年度までに受審できない理由



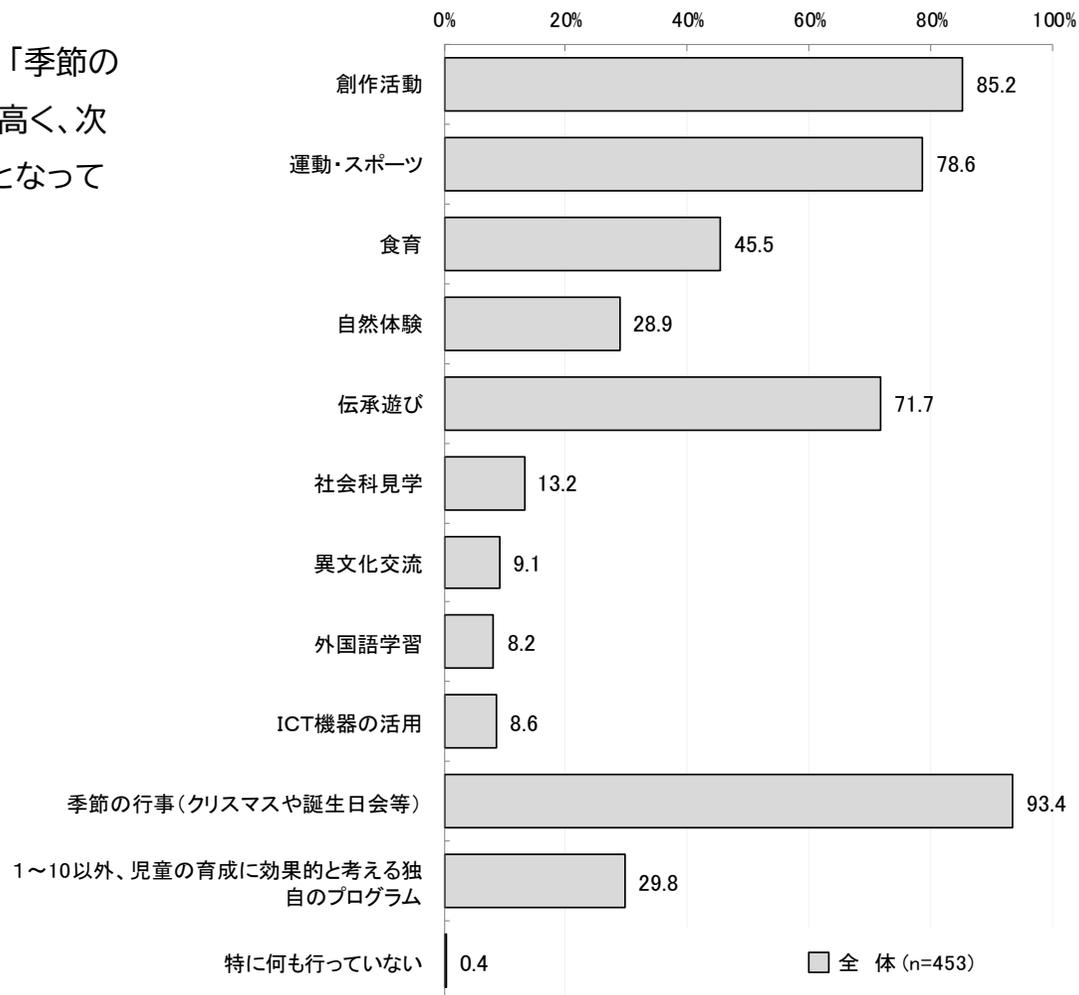
## 2 調査結果(抜粋)

### (4)実施しているプログラム(頻度・内容)

#### ①日々の活動における、児童に対する実施プログラム(複数回答)

日々の活動で、児童に対して行っているプログラムは、「季節の行事(クリスマスや誕生日会等)」の割合が93.4%と最も高く、次いで「創作活動」が85.2%、「運動・スポーツ」が78.6%となっている。

図 日々の活動における、児童に対する実施プログラム



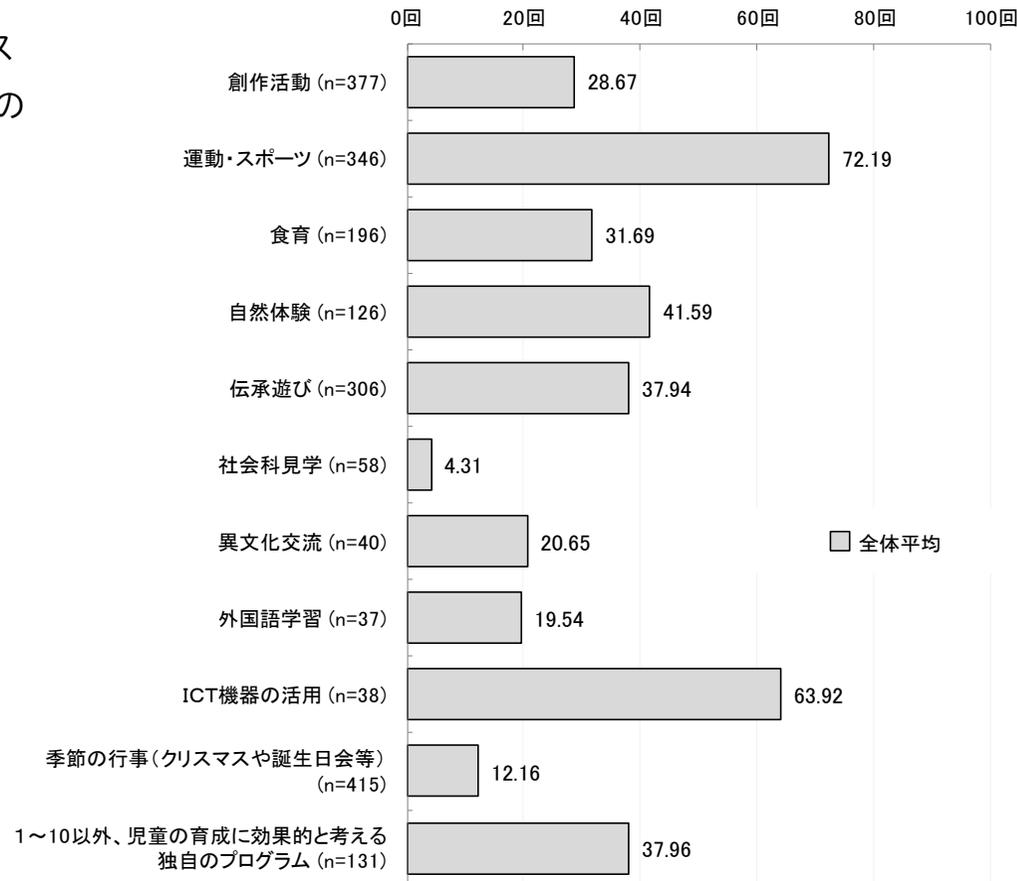
## 2 調査結果(抜粋)

### (4)実施しているプログラム(頻度・内容)

#### ②プログラムの実施内容とおおよその年間実施回数

プログラムの実施内容とおおよその年間実施回数は、「運動・スポーツ」が平均実施回数72.19回と最も高く、次いで「ICT機器の活用」が63.92回、「自然体験」が41.59回となっている。

図 プログラムの実施内容とおおよその年間実施回数



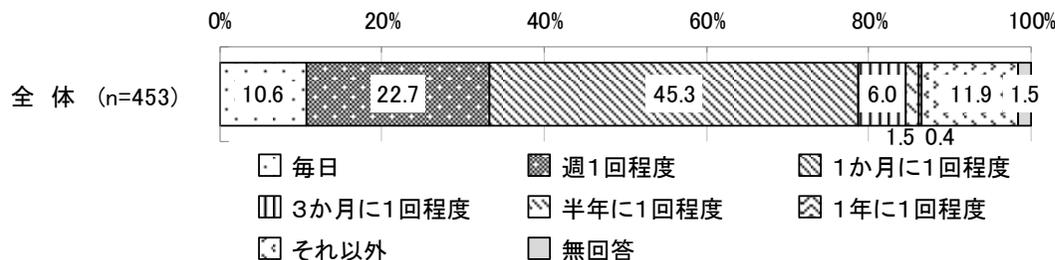
## 2 調査結果(抜粋)

### (4)実施しているプログラム(頻度・内容)

#### ③児童の健全育成にとって望ましいプログラムの実施回数

児童の健全育成にとって望ましいプログラムの実施回数は、「1か月に1回程度」の割合が45.3%と最も高く、次いで「週1回程度」が22.7%、「それ以外」が11.9%となっている。

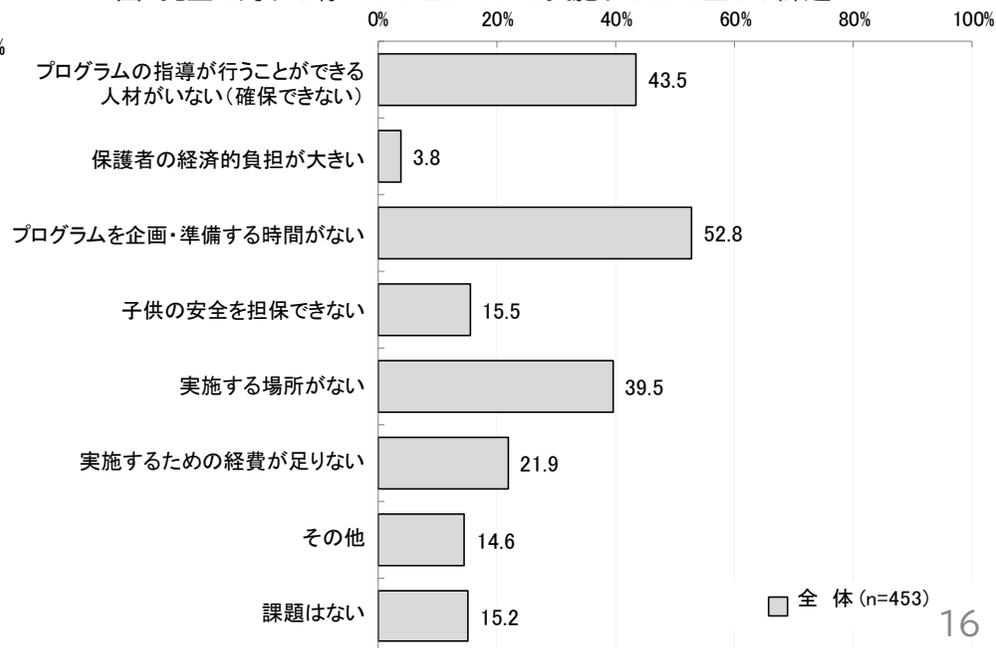
図 児童の健全育成にとって望ましいプログラムの実施回数



#### ④児童に対する様々なプログラムを実施する上で生じる課題 (複数回答)

児童に対する様々なプログラムを実施する上で生じる課題は、「プログラムを企画・準備する時間がない」の割合が52.8%と最も高く、次いで「プログラムの指導が行うことができる人材がない(確保できない)」が43.5%、「実施する場所がない」が39.5%となっている。

図 児童に対する様々なプログラムを実施する上で生じる課題



全体 (n=453)

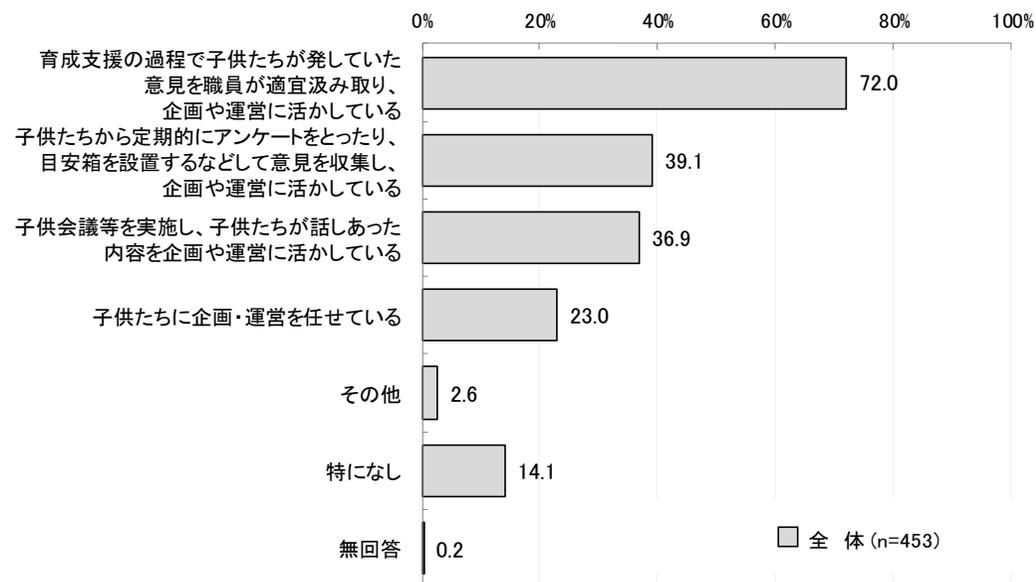
## 2 調査結果(抜粋)

### (4)実施しているプログラム(頻度・内容)

#### ⑤児童に対する様々なプログラムの企画運営において子供たちが携わるための取組の実施状況(複数回答)

児童に対する様々なプログラムの企画運営において子供たちが携わるための取組の実施状況は、「育成支援の過程で子供たちが発していた意見を職員が適宜汲み取り、企画や運営に活かしている」の割合が72.0%と最も高く、次いで「子供たちから定期的にアンケートをとったり、目安箱を設置するなどして意見を収集し、企画や運営に活かしている」が39.1%、「子供会議等を実施し、子供たちが話しあった内容を企画や運営に活かしている」が36.9%となっている。

図 児童に対する様々なプログラムの企画運営において子供たちが携わるための取組の実施状況



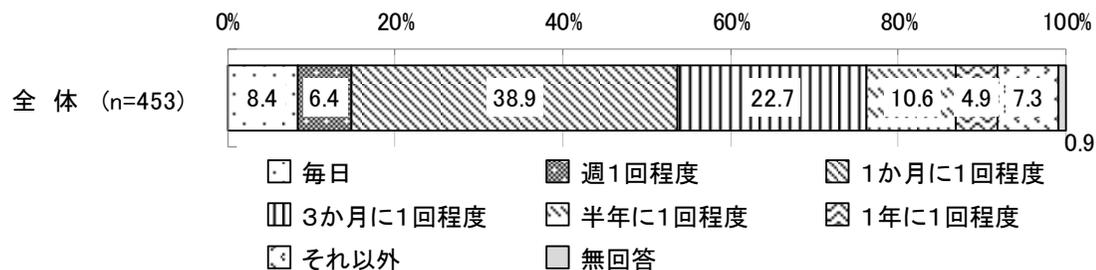
## 2 調査結果(抜粋)

### (4)実施しているプログラム(頻度・内容)

#### ⑥子供たちがプログラムの企画・運営に携わるような取組において、児童の健全育成にとって有効と考えられる実施頻度

子供たちがプログラムの企画・運営に携わるような取組において、児童の健全育成にとって有効と考えられる実施頻度は、「1か月に1回程度」の割合が38.9%と最も高く、次いで「3か月に1回程度」が22.7%、「半年に1回程度」が10.6%となっている。

図 子供たちがプログラムの企画・運営に携わるような取組の、児童の健全育成にとって有効と考えられる実施頻度



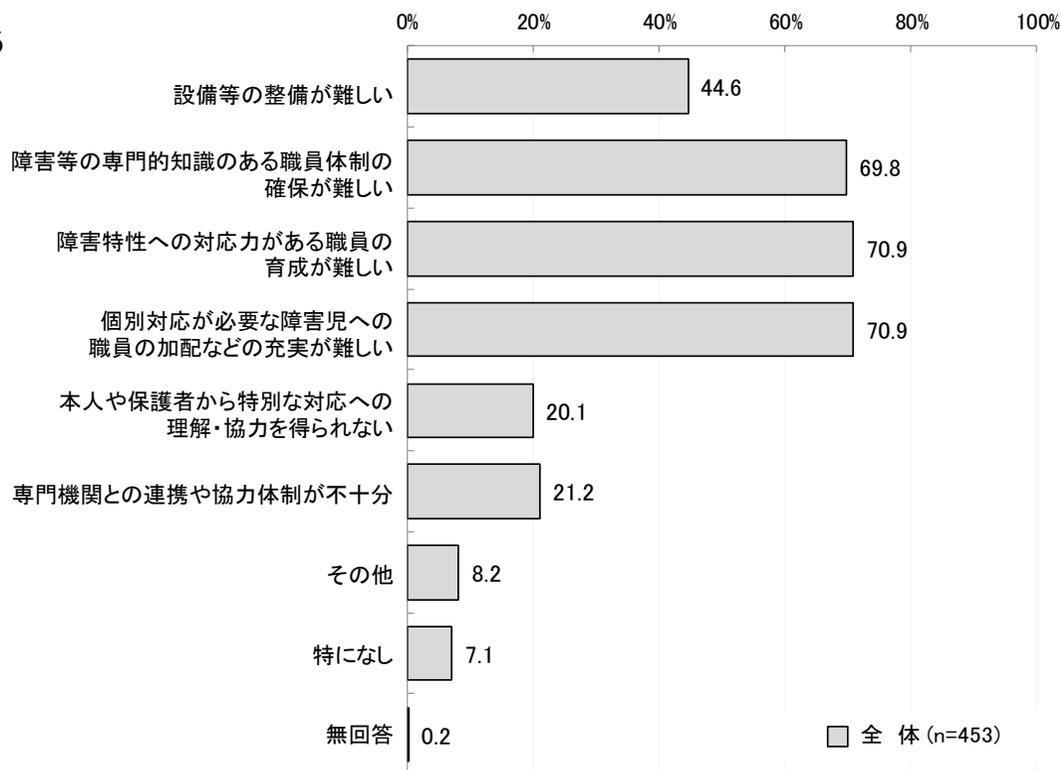
## 2 調査結果(抜粋)

### (5)障害児等の受入れ状況

#### ①障害児の受け入れにおける課題(複数回答)

障害児の受け入れにおける課題は、「障害特性への対応力がある職員の育成が難しい」「個別対応が必要な障害児への職員の加配などの充実が難しい」の割合が70.9%と最も高く、次いで「障害等の専門的知識のある職員体制の確保が難しい」が69.8%、「設備等の整備が難しい」が44.6%となっている。

図 障害児の受け入れにおける課題



## 2 調査結果(抜粋)

### (6)課題の優先度

#### ①学童クラブ全体を通じた課題の優先度

学童クラブ全体を通じた課題の優先度は、子供たちへ提供するプログラムの質の向上は、「やや課題がある」の割合が53.0%と最も高く、次いで「特に課題はない」が25.8%、「課題がある」が18.8%となっている。

子供たち・保護者の利用しやすい環境整備は、「やや課題がある」の割合が41.3%と最も高く、次いで「課題がある」が26.0%、「特に課題はない」が21.4%となっている。

従業員の職場環境・処遇の改善は、「課題がある」の割合が32.7%と最も高く、次いで「喫緊の課題である」が31.1%、「やや課題がある」が24.7%となっている。

適切な運営費の確保・運用は、「特に課題はない」の割合が32.0%と最も高く、次いで「やや課題がある」が28.5%、「課題がある」が24.5%となっている。

図 学童クラブ全体を通じた課題の優先度

