

=私たちの活動 4つの柱=
*制度化と指導員の身分保障
*専門性と仕事の確立
*父母と共に学童保育運動の発展
*全国の指導員との団結と連帯

建交労全国学童保育部会

ニュース学童保育

2018. 5. 2.
NO. 2 5
全日本建設交運一般労働組合
全国学童保育部会 発行
編集：事務局

徳島支部、賃金引き上げが切実



徳島支部のなかま。右が筆者の小川さん。
(昨年の全国研 神戸にて)

処遇改善、実感持てず

採用時は、10万円に満たず

私が学童保育の指導員として働き始めたのは、今から約14年前のことです。

徳島市の学童保育の運営は地域運営委員会に委託され、保護者が実務を担っています。

私の採用面接をした当時の保護者会長がひとこと目に「結婚の予

定はありますか。」
「一人暮らしをする予定はありませんか。」
といったことを聞いてきたのを覚えています。

正規採用とはいえ、当時の私の労働条件は5時間勤務で月給も10万を切っていました。

一人で生活するのはとうてい無理な金額です。責任ある仕事なのに、社会に認めてもらえていないようなそん

なふうに感じました。

処遇改善事業、付いたものの

それから何年もたち、ようやく指導員の処遇に着目がされるようになりました。

徳島市は平成28年度より放課後児童支援員処遇改善加算がつかました(当時1クラブ当たり153万9千円上限)。

しかしながら、どれだけ金額をどのようにな形で給与に上乗せするのか、そもそも事業をつかい加算をもらうのかも、運営をしている保護者の考えひとつで各学童保育所の対応は変わってきます。

実際私の学童保育所も「いつまで買えるかわからない加算

なのに。無くなったとき困る。」といった消極的な保護者の意見もありました。

何度も行った話し合いの末、処遇改善加算を使い給与の見直しが行われましたが、時給にして数十円のアップでは手放しで喜べるような現実ではありませんでした。

給与が上がったことにより保険料等も増加し、実際の生活が楽になったという実感が全くないからです。

処遇改善加算ひとつとっても、一時金として出すところ、保護者の理解が得られず利用

しなかったところと様々です。

このように徳島市の学童保育のように運営を保護者が担っている、各学童保育所はバラバラで、まとまることはとても難しくなります。

組織拡大の課題

指導員の働き方に光が当てられかけた今、組合の役割はとも大 きなものだと考えます。

学童保育を、より安心して長く働ける場所にしていきたいと思っています。人はつながることで力になります。力がつくことで声が上げやすくなります。

しかしながら今、徳島は組合員2名です。組合員減少とともに、非力さを痛感しているところ。なにより一番の課題は組織拡大なのかと思います。

(徳島支部

小川 千代美)

厚生労働省交渉

全国部会役員は、5月30日、厚生労働省交渉を申し入れました。この間議論してきた「学童保育の改善政策要求(案)」を厚労省に提案していきます。