

区 分	主 な 意 見
<p>1. 放課後児童支援員と補助員の役割に関すること</p>	<p>(研修体系全般)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○認定資格研修に各自治体が奔走されて、スキルアップ研修がおざなりになる、場合によってはやめてしまう動きもあるのではないかと危惧されるため、階層別で認定資格研修を修了した方々や認定資格研修受講待ちの方々についても、それぞれのレベルで研修の機会が担保される必要がある。(第6回)</li> <li>○研修体系については、全国保育士会の研修体系が参考になるのではないか。(第6回)</li> <li>○国は、伝達研修・情報交換、都道府県は専門的研修・情報交換、市町村はたとえば記録の書き方など身近なテーマに関する講義・演習などと役割分担し、補助員、放課後児童支援員合同研修として保育士研修体系のようにジャンル分けした上で、毎年重点テーマも決めて実施していけばいいのではないか。また、いずれは社会的養護の基幹的職員、障害児支援のサービス管理責任者などのように、キャリアパスと連動させていくようにしていく必要があるのではないか。(第6回)</li> <li>○<u>初任者、中堅者、リーダー職員がそれぞれ何を学ばなければいけないかについて、国において保育士の研修体系を参考としてマトリックスを作成し、参考資料として示してはどうか。こういう考え方に基づいて、国と県と市町村が役割分担をしながら研修を進めていくことが大事だということを検討会として示す必要があるのではないか。また、細かな体系は、新たな放課後児童クラブガイドラインができた段階で、積み上げていくべきものだと考えている。研修にはいろんなジャンル、レベルがあるとことを念頭に置いた上で、それぞれの部署で研修計画を立てていくことが大事であり、まずはそのためのラフなものを出すことが必要ではないか。(第7回)</u></li> <li>○<u>研修体系を考える上で、教員免許の更新が必要となる10年間で受けなければならない研修(初任者研修、中堅研修)は参考にならないか。(第7回)</u></li> <li>○<u>児童厚生員等のように、放課後児童支援員についても、国において全国レベルの研修ができないか。(第7回)</u></li> <li>○<u>研修の実施主体の中で、事業者については、基準省令によれば、職員の資質向上というのは、第一義的には事業者の責任であるが、OJTだけ任意で実施するというにしておくのではなく、OFF-JTも含めて進めていくということを現任研修の中に入れておくことが必要なのではないか。また、自己研鑽に対する支援、自己啓発支援も必要ではないか。(第7回)</u></li> </ul>

## これまでの検討会（第6回～第7回：研修体系関係）における委員の主な意見②

区 分	主 な 意 見
<p>1. 放課後児童支援員と補助員の役割に関すること</p>	<p>○都道府県研修について、実践発表会のようなものが必要ではないか。各市町村をまたがって実践が行われているので、その実践報告を相互に出し合って議論をする場があつてよいのではないか。また、その時々テーマについての特別講演や特別研修は入れておいたほうがよいのではないか。特に来年度は放課後児童クラブガイドラインについての研修が入ってくるのではないか。（第7回）</p> <p>○ドイツなどでは幼児教育研究所があり、政府の政策に研究結果を活用している。放課後児童クラブの様々な研究についても、その結果を関係者に広めていくことや、その中からいいものを研究者がピックアップしていくような作業が必要ではないか。（第7回）</p> <p>○事業者の中には、外部研修に対する参加を職員の役割、レベルにあわせて義務づけていて、それを計画化している事例がある。事業所内で独自に実施することが困難な場合、市町村や都道府県が整備している研修への参加も含めて、事業が円滑に進められるよう取り組む責任が事業者にあることを示すことが大事ではないか。（第7回）</p> <p>○研修を一番受けてほしいと思っているのは保護者であつて、研修の内容については、一律というよりは、職員の得意分野や、個々のクラブに足りないものなど、保護者の意見を反映させた研修を市が企画するなど柔軟な仕組みがとれた方が、経費の無駄遣いにならないのではないか。（第7回）</p> <p>○事業所において、放課後児童支援員の研修計画、職員個別の育成計画などをしっかりとイメージしていただき、各支援員の経験年数や持っている資格など全ての要素を考慮した、偏りのない研修を実施していただけるように、テーマ的にも、個別の時間的にも、均等な研修のルールとしても、事業者に向けた、研修計画をもって計画的に育成していくというような記載があると参考になるのではないか。（第7回）</p> <p>○研修については、主に支援員、補助員のスキルアップと知識、技能の向上を中心に議論されているが、あわせて事業者が事業を実施する上で最小限身につけておかなければいけないことを明確に位置づけることは重要であり、例えば安全の問題や権利擁護の問題など、事業者の責任で、事業者自身が職員を含めて学ばなければいけないものをリストアップしておいたほうがよいのではないか。（第7回）</p>

## これまでの検討会（第6回～第7回：研修体系関係）における委員の主な意見③

区 分	主 な 意 見
<p>1. 放課後児童支援員と補助員の役割に関すること</p>	<p>(資質向上研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○放課後児童支援員等資質向上事業(仮)について、指定都市・中核市に限定せず、区市町村も対象としたことは、非常に画期的であり、事業の継続的な向上のために、放課後児童支援員が研鑽を積むことを、国がシステムとして保障する形をとった意味は大きいと考える。(第6回)</li> <li>○都道府県を初め、自治体の中では認定資格研修を実施していかなければならないことが大きな問題となっているので、資質向上事業を資料3のように整理して示すことは重要である。(第6回)</li> <li>○市町村が継続的に取り組んできている研修の実態を共有して、それにプラスしてシステム化していく必要があるのではないかと。(第6回)</li> <li>○研修の実態を把握するとともに、認定資格研修で示した研修体系を活用して、放課後児童クラブの事業内容の構造も体系化していく方向につなげていくと考えるのがよいのではないかと。(第6回)</li> <li>○認定資格研修のように受講義務がない資質向上研修は、研修を受講したことが見える仕組み、または評価する仕組みがあると望ましい。(第6回)</li> <li><u>○認定資格研修と資質向上研修を含めた受講状況を都道府県または市区町村がしっかりと把握して、評価していく仕組みを作ることは大事なことであるが、研修の実施主体がそれぞれ名簿の管理を行っている現状において、新たなルールを作らない限り、統合した名簿の管理や評価する仕組みを作ることは難しいのではないかと。(第7回)</u></li> <li><u>○資質向上研修の名簿管理について、使用目的、市町村と都道府県がそれぞれ行う研修の名簿をつなぐことの意味合い、労力やそれに対する効果の問題を交通整理してから、認定資格研修の問題とは切り離して議論したほうがよいのではないかと。例えば、事業所に所属する職員の研修参加状況の記録を義務づけて、継続的に把握する仕組みなどは考えられないかと。(第7回)</u></li> <li><u>○職員の研修受講歴を事業所単位で把握し、市町村に報告する、あるいは利用者に対して公表する仕組みづくりを促していく。情報提供または情報開示していくことを盛り込んでいくと、研修をたくさん受講している職員が評価されるのではないかと。(第7回)</u></li> </ul>

## これまでの検討会（第6回～第7回：研修体系関係）における委員の主な意見④

区 分	主 な 意 見
<p>1. 放課後児童支援員と補助員の役割に関すること</p>	<p>○海外では国が研修の受講履歴などを管理しており、研修受講の積み重ねで資格がレベルアップしていく仕組みを設けている国もあるが、施設にどれだけ研修を受けた職員がいるかということは、利用者としても知りたい情報である。また、指導員になる人がレベルアップのイメージを描ければ、指導員の希望者も増える可能性があるのではないか。（第7回）</p> <p>○研修履歴の管理については、新たに策定する放課後児童クラブガイドラインの中に一人ひとりの放課後児童支援員、補助員に対する研修計画の策定を事業者に位置づけて、基準省令第5条第4項において、「その運営の内容について、自ら評価を行い、その結果を公表するよう努めなければならない」こととされたので、そこで研修計画と実施状況等についての情報公表、自己点検、自己評価の結果公表ができるのではないか。当初はそのレベルで留めざるを得ないのではないか。（第7回）</p> <p>（OJT）</p> <p>○OJTは、経験的に仕事に従事していれば身につくスキルと捉えられがちだが、指導する立場、スーパービジョンの観点から、指導的立場の存在の必要性があつてこそ位置づけられるものであり、事業者、事業所単位の個別性が高いため、全国標準のスタンダードな体系を検討し切れるか不安がある。（第6回）</p> <p>（子育て支援員との整理）</p> <p>○子どもに係る仕事をしたいという人が、今の時代に何を大事にしなければいけないか、どういうことに気づきが必要なのかということを研修のどこかで学ぶ必要がある。子どもから信頼されるということが仕事の大前提で、そのことの大事さと今日的な意味で、子どもとの関わりの中で、それがどのように培われていくのかということについての総論的な部分があるとよいのではないか。（第5回）</p>