

児童厚生員の処遇や資格の現状と課題に関する調査研究

座長 植木 信一

新潟県立大学 教授

平成 30 年 3 月

みずほ情報総研株式会社

「児童厚生員の処遇や資格の現状と課題に関する調査研究」報告書概要

「児童厚生員の処遇や資格の現状と課題に関する調査研究」では、複数の調査方法を用いて児童厚生員の置かれている処遇や人材育成等に係る現状を把握・整理し、児童厚生員の専門性確保のための方策の検討をおこなった。

【実施体制】（敬称略、◎は座長、○は委員）

氏名	所属	検討会	WG
植木 信一	新潟県立大学 人間生活学部子ども学科 教授	◎	◎
石川 昭義	仁愛大学 人間生活学部子ども教育学科 教授	○	
國重 晴彦	公益社団法人京都市児童館学童連盟 常務理事・健全育成子育て支援統括監	○	
斉藤 朋行	東久留米市中央児童館長	○	
芳網 良	一般財団法人児童健全育成推進財団 事業部 課長補佐		○
野中 賢治	一般財団法人児童健全育成推進財団 企画調査室長	○	○
柳澤 邦夫	栃木県上三川町立上三川小学校長	○	

【事務局】

氏名	所属
野中 美希	みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 チーフコンサルタント
杉田 裕子	みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組状況調査

児童厚生員の専門性向上や処遇改善に向けた先進的な取組を実施している法人や自治体等に対するヒアリング調査を実施した。

調査実施期間	2017(平成 29)年 10 月～11 月
調査対象機関	7 件(地方自治体 1 件、児童館運営団体 6 件)
調査項目	児童厚生員の体系的な研修実施状況 等

【調査結果からわかったこと】

◇ 着実に専門性を身につけられるような研修の体系的な整備の重要性

- 調査対象としたすべての児童館運営団体において、児童厚生員として身につけるべき知識や専門性を習得できるような研修、館長・施設長向け研修が実施されており、その重要性を確認した。

◇ 専門的なスーパーバイザーの配置など、児童厚生員を支える仕組みの必要性

- 配慮を必要とする子どもへの対応等におけるスーパービジョンの仕組みを設ける事例が複数みられた。児童館の機能を積極的に果たしていくためには、子どもと家庭が抱えるより高度、困難な課題への対応を適切に行えるよう、専門的な知識や技能を持ったスーパーバイザーを配置するなど、個別の児童館や児童厚生員を支える仕組みを担保することが必要であることが示唆された。

◇ 児童厚生員の長期的なキャリアを展望できる処遇改善や環境整備の必要性

- 児童厚生員の人材確保に苦慮しているとの声が一部の団体よりあがった。他方で、児童館職員を正規職員として雇用し、長期的な就業を見据えた研修制度を充実させている事例も複数みられた。0～18 歳までの子どもの成長を支える児童館の役割を果たしていくためには、児童厚生員の処遇改善も含め長期的、安定的に働ける環境の整備が不可欠であると示唆された。

◇ 児童館の施設としての今日的機能を児童厚生員自身が認識するとともに、児童館と児童厚生員の地位向上のための取組を推進

- 児童館の役割や意義に対する社会の認知が十分ではないとの意見が多く聞かれた一方で、児童館が地域で果している役割を対外的に発信する取組事例も複数みられた。児童館と児童厚生員の役割が広く認知されるためには、児童館の役割を国として明示すること、また児童厚生員資格制度の構築等による児童厚生員の地位向上とともに、児童厚生員自身も自らが果たしている役割と今後の可能性を明らかにし、外部に対しても積極的に啓発していくことを一体的に推進していくことが重要であると示唆された。

◇ 児童厚生員自身が自らの役割を理解し、適切な児童館運営がなされるよう、「児童館ガイドライン」に則った運営を推進

- 児童館指定管理者制度のもと多様な団体が児童館運営に携わっている昨今において、共通理念のもと、質の高い児童館運営が全国で実施されるためには、国が示す「児童館ガイドライン」において、児童館の理念や役割を明示するとともに、研修等を通じてそれらの内容についての児童厚生員の理解を深めることが重要であると示唆された。

児童厚生員の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査

全国の市区町村(1,741 団体)の児童館を所管する部署並びに、県立を除く全児童館を対象としたアンケート調査(悉皆調査)を実施した。

調査基準日	特に指定した設問を除き、2017(平成 29)年 9 月 1 日現在
回収	市区町村票 1,101/1,741 団体(63.2%)、児童館票 3,563/4,637 館※(76.8%)
調査項目	児童厚生員の採用と育成、児童館職員の配置と処遇等
※厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成 28 年)による、2016(平成 28)年 10 月 1 日現在の値(休止中を含む)。	

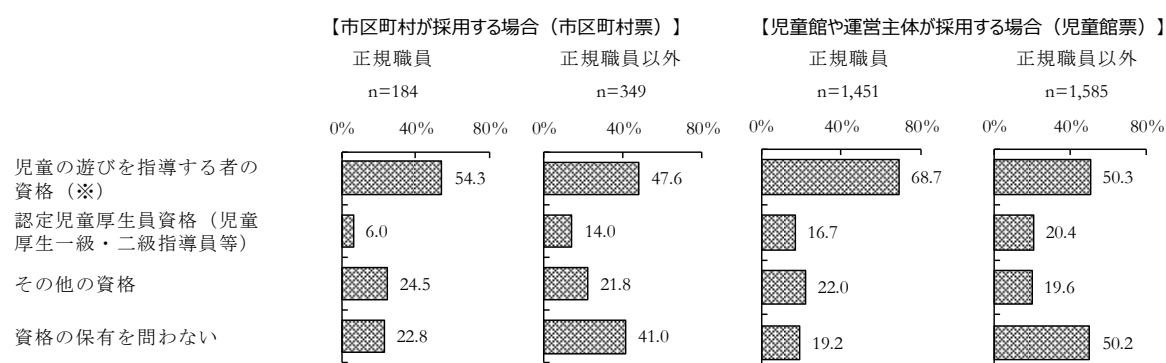
【調査結果からわかったこと】

◇ 児童厚生員の採用の状況

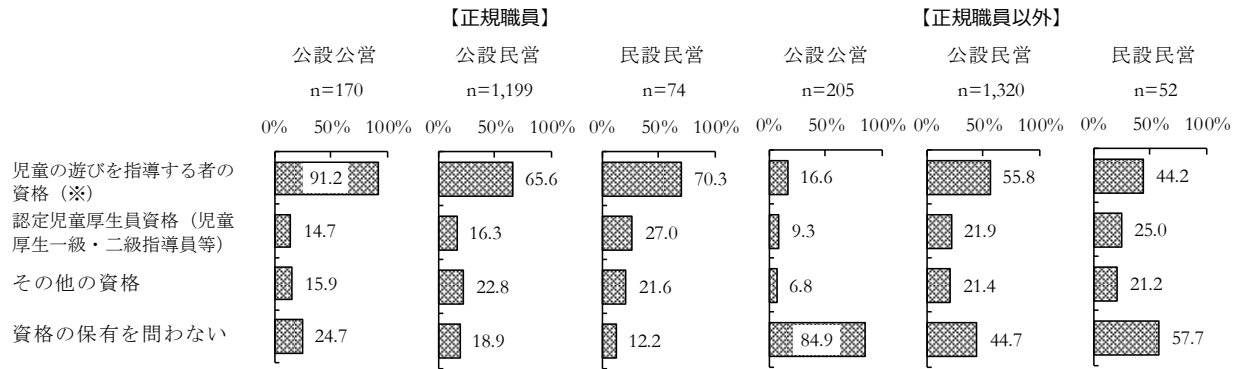
- 採用条件を「児童の遊びを指導する者」の資格(※)保有者とする割合が半数以上。資格の保有を問わない場合もみられる。一般財団法人児童健全育成推進財団(以下、「育成財団」という。)が認定する児童厚生員資格(以下、「認定児童厚生員資格」という。)については、公営の児童館よりも民営の児童館の方が資格保有を条件とする割合が高い。

※児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)第 38 条に規定する「児童の遊びを指導する者」の資格。

採用主体別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格 (MA)



設置・運営形態別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格（児童館調査、MA）

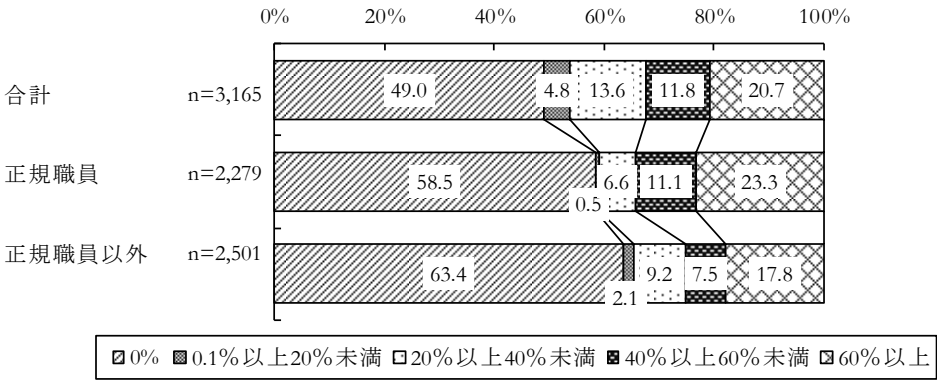


◇ 認定児童厚生員資格の保有状況

一 児童館に勤務する児童厚生員等における認定児童厚生員資格保有者の割合は、職員全体で 21.9%。各児童館における資格保有者の割合の分布は「0%」に次いで「60.0 %以上」となっており、二極化。

児童厚生員等に占める認定児童厚生員資格保有者の割合（児童館調査）

	n 数	平均 (%)	最小値 (%)	最大値 (%)
合計	3,165	21.9	0.0	100.0
正規職員	2,279	26.0	0.0	100.0
正規職員以外	2,501	17.5	0.0	100.0

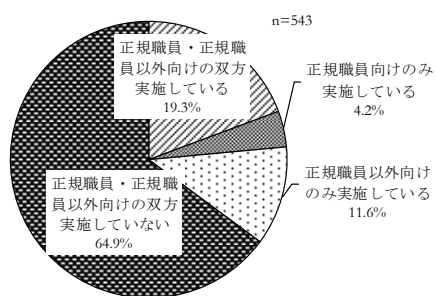


(注)1.資格保有者の割合は、認定児童厚生員資格保有者数(資格種別問わず)/(児童館長数+児童厚生員数)×児童館により算出。
2.資格保有者数は、2017(平成 29)年 9 月 1 日時点、児童館長数並びに児童厚生員数は 2017(平成 29)年 3 月末日時点であり、時点が異なる点に留意が必要。

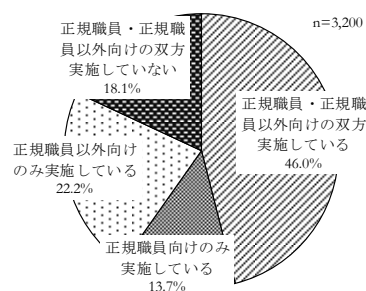
◇ 児童厚生員等の育成の状況

- ー 児童厚生員等に対する研修は、市区町村管内共通で実施する割合は少ないが、児童館や運営主体で個別に行われている様子。設置・運営形態別にみると、公設民営の児童館において正社員・正規社員の双方向に体系的な研修を行う割合が高い傾向。
- ー スーパービジョンの仕組みは設けていない児童館が6割弱。

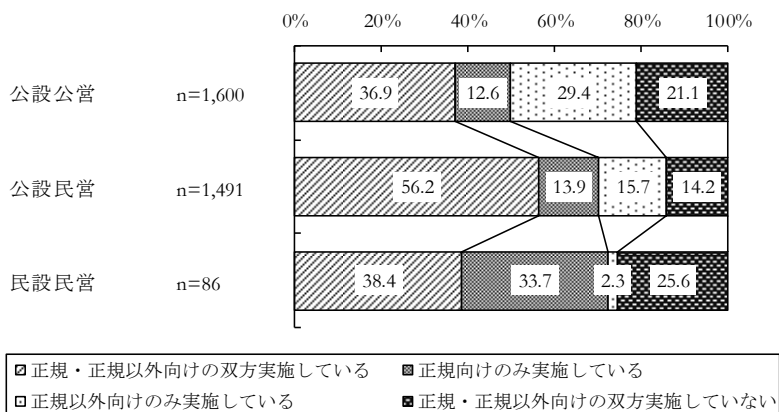
管内共通の研修実施状況（市区町村調査、SA）



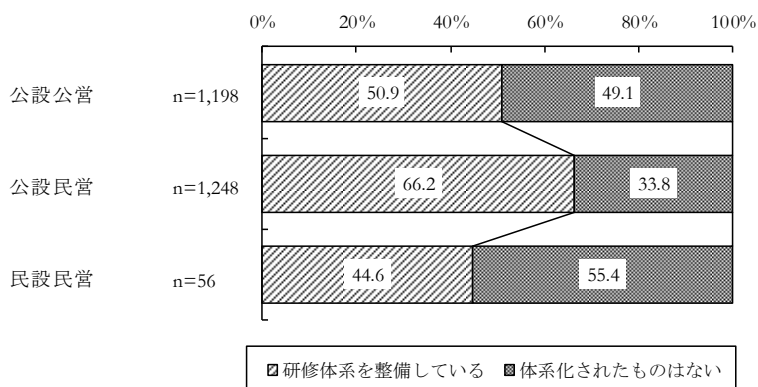
児童館又は運営主体での研修実施状況（児童館調査、SA）



設置・運営形態別 児童館又は運営主体での研修実施状況（児童館調査、SA）



設置・運営形態別 児童館又は運営主体での研修体系の整備状況（児童館調査、SA）



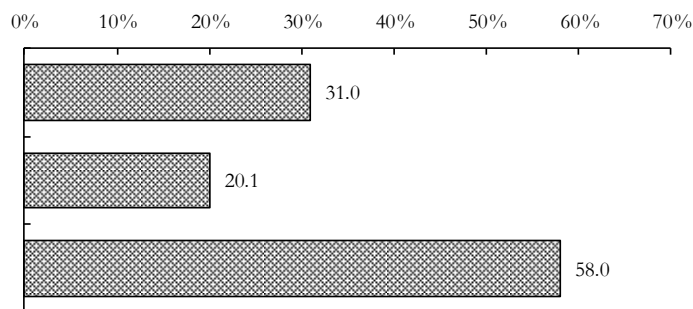
スーパービジョンの実施状況（児童館調査、SA）

n=3,344

外部の専門家と協力して取り組んでいる（障害のある子どもへの対応についての巡回指導、臨床心理士による個別事例への助言等）

児童館又は運営主体内で取り組んでいる（社会福祉士、児童厚生一級特別指導員等による助言等）

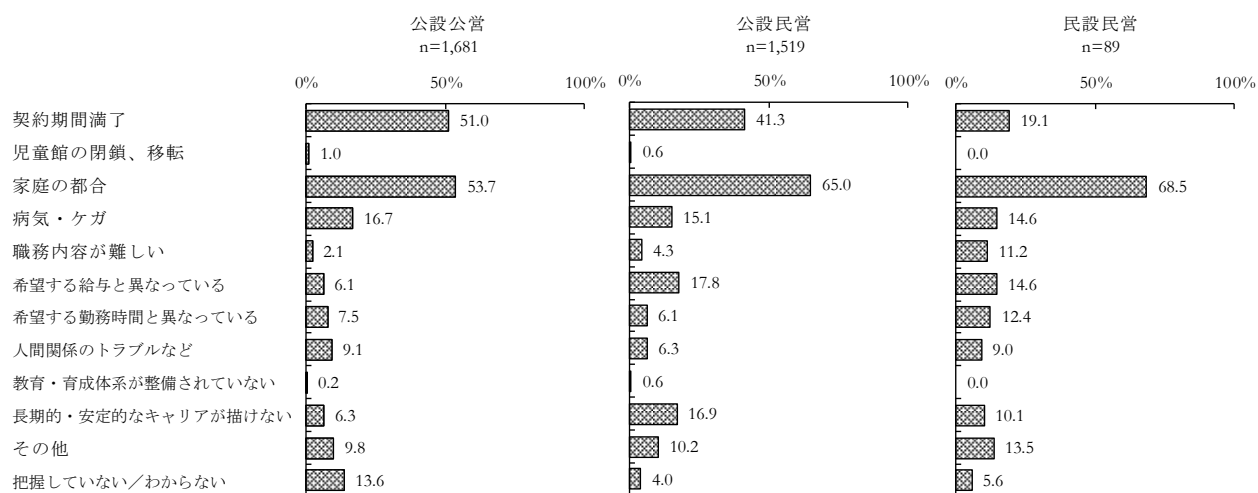
そのような仕組みは設けていない／わからない



◇ 児童厚生員の退職理由

ー「家庭の都合」と「契約満了」が多くを占める。運営・設置形態別にみると、民設民営では雇用は安定しているが、給与や勤務時間といった総合的な待遇が公設公営より厳しい可能性が伺える。

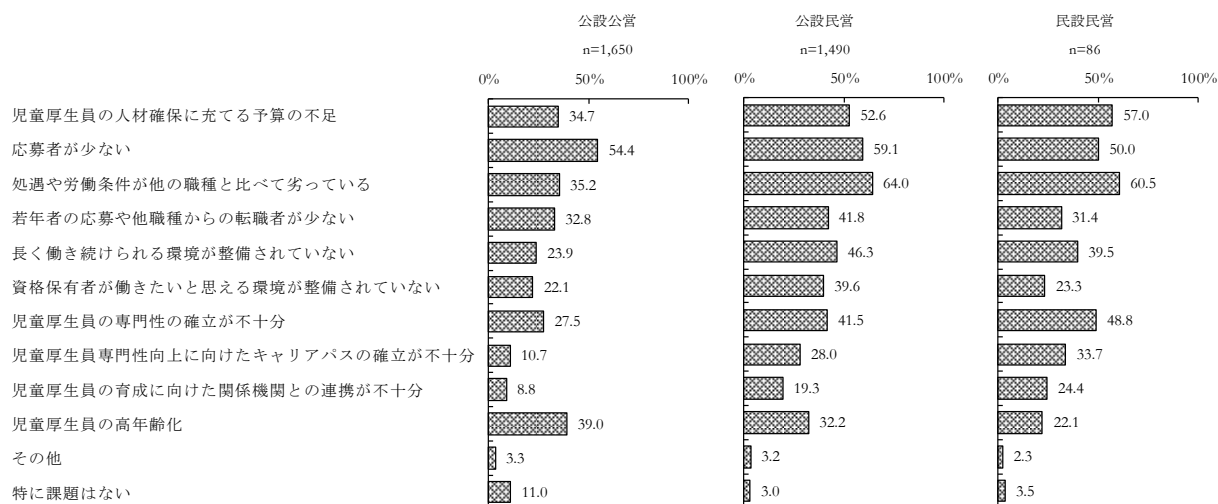
児童厚生員の退職理由で多いこと（児童館調査、MA）



◇ 児童厚生員をめぐる課題や意見等

- －「応募者が少ない」、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」を課題に挙げる割合が高い。設置・運営形態別にみると、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の確保に充てる予算の不足」は、民営の児童館で課題感が強い。

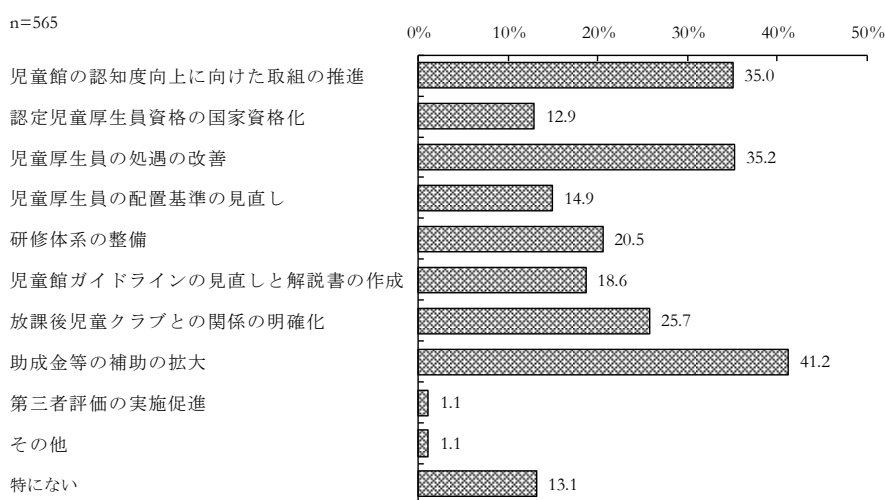
設置・運営形態別 児童厚生員をめぐる課題や意見等（児童館調査、MA）



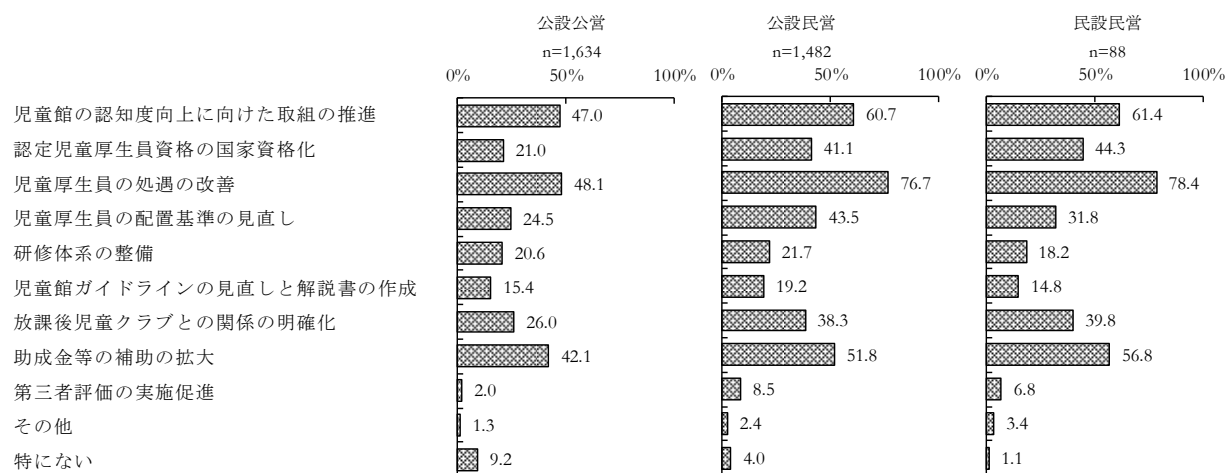
◇ 児童館・児童厚生員に係る施策等

- －市区町村の要望で最も多いのは「助成金等の拡大」、次いで「児童厚生員の処遇の改善」、「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」等。
- －児童館の要望で最も多いのは「児童厚生員の処遇の改善」、次いで「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」「助成金等の補助の拡大」等。設置・運営形態別にみると、「助成金等の補助の拡大」や「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」、「認定児童厚生員資格の国家資格化」、「児童厚生員の処遇の改善」等について、公設民営や民設民営等の民営の児童館からの要望が強い。

児童厚生員の確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと（市区町村調査、MA）



設置・運営形態別 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと（児童館調査、MA）



調査結果からの提言

- ◇ 児童厚生員並びにすべての児童館関係者が、児童館や児童厚生員の役割について理解できる機会を担保し、「児童館ガイドライン」に則った運営がなされるよう努める
 - － 児童館の基本的な理念や考え方を継承しつつ時代の潮流等に応じて昇華・発展させていけるよう、すべての児童館関係者が「児童館ガイドライン」に示された児童館の理念と目的、機能や役割等について共通の理解を持つことが不可欠である。
- ◇ 児童厚生員が、児童館の機能・役割における多機能性のほか、地域に根ざした児童館の地域性や拠点性などの特性を理解し、児童館活動を推進できるように、「児童館ガイドライン」で明確に位置づける
 - － 地域に根ざした長期的な活動や支援は、児童館が施設として存在し、そこに児童厚生員という専門性を有する人材がいるからこそ可能なことである。児童館の多機能性、地域性、拠点性について、「児童館ガイドライン」に明確に位置づけることが期待される。
- ◇ 児童厚生員の専門性の確保と質の担保のため、児童厚生員資格制度の整備を行う
 - － 児童厚生員に求められる責任や役割の大きさに鑑み、育成財団の認定児童厚生員資格制度の枠組みを基礎として、児童厚生員資格制度の構築を進めていくべきである。
- ◇ 児童厚生員の専門性確保のための研修体系を整備するとともに、児童厚生員の専門性を支え、向上させるためのスーパーバイズの仕組みを導入する
 - － 早期に着手すべき仕組みとして、市町村等の基礎自治体において、共通の児童厚生員向けの研修プログラムを用意、実施することが有効である。さらに、子どもや家庭が抱える高度かつ専門的な課題に対して、スーパーバイズを受けられる仕組みを導入することにより、社会状況に合わせた児童館活動の活性化に寄与することが期待される。
- ◇ 児童厚生員が専門性を保持し続けられるような雇用環境並びにキャリアパスを整備する
 - － 児童館がその役割を適切に果たしていくためには、長期的な観点から取り組む必要があり、児童厚生員が雇用期間の制約を大きく受けることなく、働き続けられる環境を整備することが重要である。同時に、「児童厚生員として働きたい」と思う人が増えるよう、賃金や雇用形態等の処遇の改善により魅力的な雇用環境を整備するとともに、将来的なキャリアパスを示していくことが不可欠である。

児童館および行政事務担当者の皆様には、実態調査並びにヒアリング調査等にご理解ご協力をいただきまして誠にありがとうございました。

目 次

序章 調査研究の目的と方法

1. 調査研究の目的	3
2. 調査研究の概要	3
3. 調査における倫理面への配慮	5
4. 調査研究の体制	5
5. 成果の公表方法	6

第1章 児童厚生員をめぐる政策の変遷と現状

第1節 調査の概要

1. 目的	9
2. 調査方法と調査対象の選定	9
3. 主な調査内容	9

第2節 「児童の遊びを指導する者」（児童厚生員）をめぐる状況の整理

1. 児童厚生員の要件	11
2. 児童館・児童館職員の任務と役割	13
3. 児童厚生員の専門性	19
4. 児童厚生員の配置	23
5. 児童厚生員の専門性向上に向けた取組	26

第3節 児童健全育成推進財団における児童厚生員養成に係る取組

1. 児童健全育成推進財団の概要	36
2. 児童厚生員資格認定制度導入の経緯	36
3. 児童厚生員研修と認定児童厚生員資格制度・児童厚生員養成課程導入の目的と全体像	37
4. 現任者を対象とした児童厚生員研修体系	39
5. 児童厚生員養成校における児童厚生員養成課程	45
6. 認定児童厚生員・児童厚生員養成校の認定実績	48
7. 認定児童厚生員資格制度の意義、成果と課題	51

第2章 児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組事例調査

第1節 調査の概要

1. 目的	57
2. 調査方法と調査対象の選定	57
3. 主な調査内容	57

第2節 調査結果のまとめ	58
--------------------	----

第3節 取組事例

1. 沖縄県における取組事例	62
2. 藤沢市における取組事例	75
3. 京都市における取組事例	83
4. 台東区における取組事例	93
5. 神戸市における取組事例	98
6. 札幌市における取組事例	110

第3章 児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査

第1節 調査の概要

1. 目的	123
2. 調査方法と調査対象の選定	123
3. 主な調査内容	124

第2節 調査結果のまとめ	125
--------------------	-----

第3節 調査結果

1. 調査回答市区町村・児童館の状況	129
2. 管内の児童館の状況	132
3. 児童館の概要	138
4. 児童厚生員の採用	143
5. 児童厚生員の教育・育成	150
6. 児童館の職員配置と処遇	185
7. 児童館・児童厚生員に係る施策について	195

第4章 提言	209
--------------	-----

参考資料

1. 児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査調査票（市区町村票・児童館票）	215
2. 参考文献	235

序章 調査研究の目的と方法

序章 調査研究の目的と方法

1. 調査研究の目的

- 児童館は、児童福祉法において「児童に健全な遊びを与えて、その健康を増進し、又は情操をゆたかにすることを目的とする」児童厚生施設とされている。この理念のもと、2011(平成 23)年 3 月に発出された「児童館ガイドライン」では、児童館に児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第 38 条に規定する「児童の遊びを指導する者」(以下、「児童厚生員」という。)の資格を有する者を 2 名以上置くとともに、児童厚生員はその資質向上に努めなければならないとされている。
- 子どもの生活環境や抱える課題は複雑多様化しており、子ども達の安全を守り健全育成活動を担う児童厚生員にはますます高い専門性が求められているが、現状では、児童厚生員の採用条件は運営主体によって様々であり、雇用形態や基礎資格にもばらつきがある。一般財団法人児童健全育成推進財団(以下、「育成財団」という。)では、全国の児童館に対する定期的な実態把握調査を通じて、児童厚生員を含む児童館従事者の勤務状況を把握するとともに、児童厚生員の研修体系化や、独自の認定資格制度の運用等により、専門性の向上を図っている。
- 他方、育成財団が平成 26～28 年度に実施した調査研究(「児童館の運営内容等に関する調査研究(平成 26 年度)」「児童館における子育て支援等の実践状況に関する調査研究(平成 27 年度)」「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する調査研究(平成 28 年度)」、27～28 年度は子ども・子育て支援推進調査研究事業として実施)においては、専門資格の取得が児童館の活性化に寄与することが確認された一方で雇用継続や適正配置に向けた課題も浮き彫りになり、児童館での活動や児童厚生に求められる専門性の明確化とともに、研修機会の拡大や安定的に長期にわたって勤務できる環境の整備の必要性に対する指摘がなされたところである。
- 本事業では、上記の調査研究を含め、過去の調査研究の成果を踏まえ、特に児童厚生員の働き方に焦点を当てた調査を行うこととした。そして、児童厚生員の置かれている処遇や人材育成等に係る現状を把握、整理するとともに、児童厚生員の専門性確保のための方策を探ることを目的とした。

2. 調査研究の概要

- 本調査研究の目的に基づいて、以下の調査を行った。

(1) 児童厚生員をめぐる政策等の変遷に関する文献調査と児童厚生員養成に係る取組状況調査

- 児童館が児童福祉法に基づく児童厚生施設として法的に位置付けられて以降の、児童館と「児童の遊びを指導する者」(児童厚生員)を取り巻く状況の変遷について整理するため、文献調査を実施した。
- 加えて、現在の児童厚生員養成に係る取組の主なものとして、育成財団が実施する児童厚生員養成課程並びに現任の児童厚生員向け研修の修了を通じて取得する認定児童厚生員資格制度の全体像等について把握するため、ヒアリング調査を実施した。調査対象等は次表の通りである。

ヒアリング調査対象

No	調査対象機関	所在地	調査日	担当者
1	一般財団法人児童健全育成推進財団	東京都 渋谷区	2017(平成 29)年 9 月 26 日(火)	野中美希 杉田

(2) 児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組状況調査

- 児童厚生員の専門性向上や処遇状況の把握・改善等に資する取組の実態について把握するため、児童厚生員の体系的な研修実施等、専門性向上や処遇改善に向けた先進的な取組を実施している法人や自治体等に対するヒアリング調査を実施した。調査対象等は次表の通りである。
- 調査対象の選定にあたっては、本事業の実施にあたり設置した検討会並びにワーキング・グループ（以下、「WG」という。）委員からの情報や関係機関からの資料、先行研究等を参考にした。

ヒアリング調査対象

No	調査対象機関	所在地	調査日	担当者
1	沖縄県 (1)一般社団法人りあん (2)沖縄県子ども生活福祉部 子育て支援課(自治体)	沖縄県 うるま市 那覇市	2017(平成 29)年 12 月 8 日(金)	野中賢治 野中美希
2	公益財団法人藤沢市みらい創造財団	神奈川県 藤沢市	2017(平成 29)年 10 月 24 日(火)	野中賢治 野中美希 杉田
3	公益社団法人京都市児童館学童連盟	京都府 京都市	2017(平成 29)年 10 月 6 日(金)	植木 野中美希 杉田
4	社会福祉法人台東区社会福祉事業団	東京都 台東区	2017 年(平成 29)11 月 1 日(水)	野中賢治 舩網 野中美希 杉田
5	社会福祉法人神戸市社会福祉協議会	兵庫県 神戸市	2017 年(平成 29)11 月 28 日(火)	野中賢治 杉田
6	公益財団法人さっぽろ青少年女性活動 協会	北海道 札幌市	2017 年(平成 29)12 月 1 日(金)	植木 舩網 野中美希

(3) 児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査

- 児童厚生員を中心とした児童館従事者の配置や処遇状況のほか、人材育成への取組状況等について実態を把握するため、全国の市区町村(1,741 団体)の所管課並びに管内の児童館(2016(平成 28)年時点では 4,613 館)を対象としたアンケート調査(郵送配布・郵送回収)を実施した。

(4) 児童厚生員の専門性確保に向けた課題と今後の施策のあり方の検討

- (1)～(3)の調査結果のほか、育成財団が過去に実施した児童館に関する調査研究等他の調査研究結果も踏まえて、将来を見据えた児童厚生員の役割を明確化するとともに、児童厚生員の専門性向上のために求められる今後の取組・施策や処遇改善のあり方等について検討会並びに WG にて議論を行い、提言をとりまとめた。

3. 調査における倫理面への配慮

- 本調査研究における倫理面への配慮として、ヒアリング調査及び WG 委員による報告は、事前に、調査及び報告の趣旨とヒアリング及び報告の内容について調査対象者への説明を行い、同意を得て実施した。ヒアリング結果の報告資料は、提供者の同意を得て掲載することとした。
- アンケート調査は、調査結果を調査者が当初設定した目的以外に使用されないよう配慮した。
- 報告書作成に際しては、利用者データや事例などについて研究倫理上必要な手続きを経ていること及び記述においてプライバシーが侵害されないようにすることに留意した。

4. 調査研究の体制

- 本調査研究の実施にあたり、検討会を設置し、全体方針の検討並びに調査結果のとりまとめを行った。
- さらに、検討会の下部組織として WG を設置し、検討会の方針に従って、調査を実施し結果の分析を行った。

本調査研究の実施体制

【委員】

氏名	所属	検討会	WG
植木 信一	新潟県立大学 人間生活学部子ども学科 教授	◎	◎
石川 昭義	仁愛大学 人間生活学部子ども教育学科 教授	○	
國重 晴彦	公益社団法人京都市児童館学童連盟 常務理事・健全育成子育て支援統括監	○	
斉藤 朋行	東久留米市中央児童館長	○	
芳網 良	一般財団法人児童健全育成推進財団 事業部 課長補佐		○
野中 賢治	一般財団法人児童健全育成推進財団 企画調査室長	○	○
柳澤 邦夫	栃木県上三川町立上三川小学校長	○	

(敬称略、◎は座長、○は委員)

【事務局】

氏名	所属
野中 美希	みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部 チーフコンサルタント
杉田 裕子	みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

検討会・WGの開催概要

【検討会】

	日時	場所
第1回	2017(平成29)年9月4日(月) 16:00～18:00	みずほ情報総研株式会社 会議室
第2回	2017(平成29)年12月15日(金) 13:30～15:30	TKP 神田ビジネスセンター 会議室
第3回	2018(平成30)年3月18日(日) 13:30～15:30	TKP 神田ビジネスセンター 会議室

【WG】

	日時	場所
第 1 回	2017(平成 29)年 8 月 23 日(水) 10:00～12:00	一般財団法人児童健全育成推進財団 会議室
第 2 回	2017(平成 29)年 10 月 20 日(金) 13:30～16:30	一般財団法人児童健全育成推進財団 会議室
第 3 回	2017(平成 29)年 11 月 22 日(水) 14:30～16:30	みずほ情報総研株式会社 会議室
第 4 回	2018(平成 30)年 1 月 30 日(火) 10:00～13:00	みずほ情報総研株式会社 会議室
第 5 回	2018(平成 30)年 2 月 27 日(火) 17:30～20:30	みずほ情報総研株式会社 会議室

5. 成果の公表方法

- 本調査研究の成果は、みずほ情報総研株式会社のホームページにおいて公開する。
(<https://www.mizuho-ir.co.jp/index.html>)
- また、全国的な児童館活動を推進する見地から、本調査研究事業をともに実施してきた、一般財団法人児童健全育成推進財団ホームページからも当社ホームページへリンクさせることで、今後の学術研究や自治体における施策の検討等において役立てられるようにする。
(<https://www.jidoukan.or.jp/project/research/old.html>)

本調査研究で用いた用語等

- ・子ども 児童福祉法における「児童」と同義で、「満 18 歳に満たない者」をいう。
なお、調査対象市区町村によっては「満 18 歳まで」としているところもある。
- ・児童厚生員 現行の児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(38 条)では、児童館職員を「児童の遊びを指導する者」としているが、本調査では、児童館ガイドラインに倣い、「児童厚生員」として記載している。
- ・放課後児童クラブ 児童福祉法における「放課後児童健全育成事業」を指す。

ただし、調査対象事例の独自性を担保するため、当該自治体で使用されている表現を優先して記載している場合がある。

第1章 児童厚生員をめぐる政策の変遷と現状

第1章 児童厚生員をめぐる政策の変遷と現状

第1節 調査の概要

1. 目的

- 児童館が児童福祉法に基づく児童厚生施設として法的に位置付けられて以降の、児童館と「児童の遊びを指導する者」(児童厚生員)を取り巻く状況の推移について整理した。
- 加えて、現在の児童厚生員養成に係る取組の主なものとして、一般財団法人児童健全育成推進財団(以下、「育成財団」という。)が実施する認定児童厚生員資格制度の実施状況を把握した。

2. 調査方法と調査対象の選定

- 児童館と児童厚生員を取り巻く状況の推移については、政策等の変遷を中心に、文献調査を通じて把握した。
- 認定児童厚生員資格制度の実施状況については、育成財団に対する訪問ヒアリング調査(60～90分程度)を実施した。
- ヒアリング調査対象である育成財団には、研修事業を担当されている職員を基本として調査協力を依頼し、事前に送付した調査項目に沿って、事務局スタッフが調査を実施した。合わせて、依頼時点で参考資料がある場合にはヒアリング調査当日にいただけるよう依頼しておくことで、効率的・効果的な調査の実施に努めた。
- なお、調査の実施に当たっては、2名を派遣して調査を実施することで、正確性を担保し、さらに多角的な分析を実施することを基本とした。

3. 主な調査内容

- 文献調査項目並びにヒアリング調査項目は次の通りである。

図表1-1 文献調査項目

◇ 児童厚生員の要件
◇ 児童館・児童館職員の任務と役割
◇ 児童厚生員の専門性
◇ 児童厚生員の配置
◇ 児童厚生員の専門性向上に向けた取組

図表1－2 ヒアリング項目

- ◇ 児童健全育成推進財団の概要
- ◇ 児童厚生員資格認定制度導入の経緯
- ◇ 児童厚生員研修と認定児童厚生員資格制度・児童厚生員養成課程導入の目的と全体像
- ◇ 現任者を対象とした児童厚生員研修体系
- ◇ 児童厚生員養成校における児童厚生員養成課程
- ◇ 認定児童厚生員・児童厚生員養成校の認定実績
- ◇ 認定児童厚生員資格制度の意義、成果と課題

第2節「児童の遊びを指導する者」（児童厚生員）をめぐる状況の整理

1. 児童厚生員の要件

(1)児童厚生員の要件に関する規定

- 1947(昭和22)年に児童福祉法(昭和22年12月12日法律第164号)第40条において児童館が屋内施設の児童厚生施設として法的に位置付けられたことを受けて、同法第45条の規定に則り、1947(昭和22)年12月～翌年12月にかけて中央児童福祉委員会の審議を踏まえながら児童福祉施設最低基準(現在は「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」。)が作成された¹。

児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和23年12月29日厚生省令第63号)
(職員)

第六十一条 児童厚生施設には、児童厚生員(児童厚生施設において、児童の遊びを指導する者をいう。以下同じ。)を置かなければならない。

2 前項の児童厚生員の資格は、左の各号の一に該当する者でなければならない。

一 寮母の資格(第四十四条²)を有する者

二 児童厚生事業に関し、特別の学識経験を有する者であつて、都道府県知事において適当と認定した者

- 「児童厚生事業に関し、特別の学識経験を有する者」の記述については、1980(昭和55)年の通知³で次のように規定され、この内容が1998(平成10)年の改正において反映された。

1 男子であつて、保母資格を有する者

2 学校教育法に基づく大学において心理学、教育学、社会学(社会福祉学を含む。)、児童学、芸術学、文化学若しくは体育学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者

3 学校教育法の規定により小学校、中学校、高等学校又は幼稚園の教諭となる資格を有する者

- なお、その後、この規定は、以下のような改正経過を経て現在に至っている⁴。

- ✓ 1995(平成7)年、38条(この時点で第61条は第31条に改正されている)第2項の1号資格について、「寮母」から「母子指導員」に名称変更した。
- ✓ 1998(平成10)年、資格の名称としての「児童厚生員」から、「児童の遊びを指導する者」の規定に変更した。／第2項の2号資格についての「児童厚生事業に関する特別の学識経験」の内容を、1980(昭和55)年の育成課長通知の内容に沿って明確化した。／都道府県知事の認定から児童厚生施設の設置者の認定へ変更した。

¹ 森本扶(2012)「児童福祉法立案時の児童厚生施設観に関する一考察—立法者としての厚生官僚に注目して—」,p.65.

² 第四十四条において、寮母の資格を以下のように定めている。①厚生大臣の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者②保母の資格を有する者③学校教育法の規定による高等学校を卒業した者若しくは通常の課程による十二年の学校教育を修了した者(通常の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。)又は文部大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であつて、二年以上児童福祉事業に従事した者。

³ 昭和55年5月31日付児育第17号育成課長通知。本記述は厚生省児童家庭局育成課編(1985)「児童健全育成ハンドブック(昭和60年版)」,p.85より引用。

⁴ 1995(平成7)年以後の改正を記述したもの。本記述は「放課後児童指導員に求められる資質・技能と資格について」(分担研究者 野中 賢治(2003)「仕事と子育ての両立を支援するサービスの連続性と整合性並びに質の評価に関する基礎的研究 II-5. 放課後児童クラブの質の向上に関する研究 第3年度」)より引用。

- ✓ 2000(平成 12)年、第 2 項第 2 号の資格に「中等教育学校⁵の教諭」を追加した。
- ✓ 2002(平成 14)年、第 2 項第 2 号の資格に大学院への飛び級編入の資格を追加した。
- ✓ 2005(平成 17)年、第 2 項第 1 号(「地方厚生局長等の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者」)を新設した。／「母子指導員」の記述を改めて、その内容を、第 2 号「保育士の資格を有する者」、第 3 号「学校教育法の規定による高等教育もしくは中等教育学校を卒業した者、同法第 90 条第 2 項の規定により大学への入学を認められた者若しくは通常⁶の家庭による 12 年の学校教育を修了した者(通常⁶の家庭以外によりこれに相当する学校終了をした者を含む。)又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した場合であつて、2 年以上児童福祉事業に従事したもの」として新設した。／第 2 項第 5 号に、大学院卒・外国の大学院卒を新設した。
- ✓ 2006(平成 18)年、第 2 項第 2 号の認定機関に、児童相談所設置市の市長を新設した。
- ✓ 2011(平成 23)年、第 2 項第 4 号に、「社会福祉士」を新設した。

- 1998(平成 10)年の改正では、資格の名称としての「児童厚生員」を「児童の遊びを指導する者」の規定に変更された。この改正については、以下の経緯があった⁶。

- 平成 10 年 1 月 30 日(厚生大臣からの中央児童福祉審議会への諮問書)

「児童福祉施設最低基準に関し、児童福祉法の改正及び児童福祉施設を取り巻く環境変化等を踏まえ、見直すこと。」として、児童厚生施設について、「都道府県知事(指定都市にあっては市長)の権限である児童厚生員の認定について、市町村長も認定者に加えるとともに、『児童厚生員』を『児童の遊びを指導する者』にすること。また児童の遊びを指導する者の認定基準を明確にすること(第 38 条)」が諮問され、同日、これを了承する中央児童福祉審議会の答申が出された(「厚生省発児第7号 平成 10 年1月 30 日」)。

- 平成 10 年 2 月 18 日 改正

「児童福祉法施行令等の一部を改正する政令並びに児童福祉施設最低基準等の一部を改正する省令及び児童福祉法施行規則等の一部を改正する省令の施行について」において、「下記事項に留意のうえ、その運用に遺憾なきを期されたい。」として、「(5)児童厚生施設 都道府県知事(指定都市にあっては市長)の権限である児童厚生員の認定について、市町村長も認定者に加えるとともに、『児童厚生員』を『児童の遊びを指導する者』にすること。また、児童の遊びを指導する者の基準を明確にすること(第 38 条関係)」が通知された。(平成 10 年 2 月 18 日 厚生省大臣官房障害福祉部長 児童家庭局長 通知)

- 上記の改正を経て、「児童福祉施設の設置及び運営に関する基準」における「児童の遊びを指導する者」の現在の規定は以下の通りとなっている。

児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)

第六章 児童厚生施設

第三十八条 児童厚生施設には、児童の遊びを指導する者を置かなければならない。

⁵ 中学校等における教育(前期中等教育)と高等学校等における教育(後期中等教育)を一貫して行うシステム(一般に中高一貫教育)を取る学校。

⁶ 「放課後児童指導員に求められる資質・技能と資格について」(分担研究者 野中 賢治(2003)「仕事と子育ての両立を支援するサービスの連続性と整合性並びに質の評価に関する基礎的研究 II-5. 放課後児童クラブの質の向上に関する研究 第3年度」)より。

⁷ この諮問書に先立って行われた、地方分権推進委員会の勧告では、「児童厚生施設の児童厚生員」について、「省令に規定する児童厚生員の職務上の名称に関する規定は廃止し、児童福祉施設の専門的職員は、一定の資格を有する者若しくはこれに準ずるものとして児童厚生施設設置者が適当と認めた者でなければならないこととする」と記述されている(1997 年 7 月 8 日 地方分権推進委員会第 2 次勧告 地方分権推進委員会)。

- 2 児童の遊びを指導する者は、次の各号のいずれかに該当する職員でなければならない。
- 一 地方厚生局長等の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者
 - 二 保育士の資格を有する者
 - 三 社会福祉士の資格を有する者
 - 四 学校教育法の規定による高等教育もしくは中等教育学校を卒業した者、同法第 90 条第2項の規定により大学への入学を認められた者若しくは通常の家による 12 年の学校教育を修了した者(通常のカリキュラム以外によりこれに相当する学校終了をした者を含む。)又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した場合であつて、2 年以上児童福祉事業に従事したもの
 - 五 学校教育法の規定により、幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者
 - 六 次のいずれかに該当する者であつて、児童厚生施設の設置者(地方公共団体以外の者が設置する児童厚生施設にあつては、都道府県知事)が適当と認めたもの
 - イ 学校教育法の規定による大学において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学もしくは体育学を専修する学科またはこれらに相当する課程を収めて卒業した者
 - ロ 学校教育法の規定による大学において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学もしくは体育学を専修する学科又はこれらに相当する課程において優秀な成績で単位を修得したことにより、同法第百二条第二項の規定により大学院への入学が認められた者
 - ハ 学校教育法の規定による大学院において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学もしくは体育学を専攻する研究科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者
 - ニ 外国の大学において、社会福祉学、心理学、教育学、社会学、芸術学もしくは体育学を専修する学科またはこれらに相当する課程を収めて卒業した者

2. 児童館・児童館職員の任務と役割

(1)児童館と児童館職員の任務に関する規定

①児童福祉法成立過程における児童厚生施設規定の変遷⁸

- 児童福祉法の成立過程において、児童厚生施設に関連する規定は 1945(昭和 20)年 10 月 15 日付「児童保護法案要綱大綱案」において既に示されている。当時は「児童文化施設」とされ、「児童遊園地、児童図書館、児童劇場その他児童文化の向上に資する所とすること」とされている。
- 同年 11 月 4 日付「児童保護法仮案」では、「児童遊園」がはじめて規定され、「児童の健康文化の向上に資する所とすること」とされた。この後、児童保護法案は、児童福祉法案へと名称を変更していくが、児童遊園の「児童文化の向上」という目的は変わっていない。
- 同年 6 月 2 日月付「児童福祉法案」において、「児童厚生施設」の名称が登場し、「児童遊園、児童館等屋内又は屋外で、児童に健全な遊びを与えて、その健康を増進し、情操をゆたかにする施設をいう」とされた。そして、同年 12 月 12 日に「児童福祉法」が公布され、翌年 1 月 1 日に施行された。「児童厚生施設」についての条項は、以下の通りとされた。

⁸ 植木信一 (2016)「日本の健全育成の概念の再検討ー権利基盤型アプローチに着目して」(人間生活学研究 2016 No.7)において整理されている内容をもとに作成。

児童福祉法(昭和 22 年 12 月 12 日法律第 164 号)

第 40 条 児童厚生施設は、児童遊園、児童館等児童に健全な遊びを与えて、その健康を増進し、又は情操をゆたかにすることを目的とする施設とする。

②児童福祉法制定後の児童館・児童厚生員の任務規定

- 1947(昭和 22)年、児童福祉法において児童館が屋内の児童厚生施設として法的に位置づけられた当時、厚生省児童局(1950)「児童厚生施設運営要領」では、児童館と児童館職員の任務を次の通りとしていた。

厚生省児童局「児童厚生施設運営要領」(昭和 25 年)より抜粋

1 児童厚生施設とは何か

3. 児童厚生施設の任務

- (1) 安全な遊び場を與えること。(これは子供をまもる上の基本的なことである。)
- (2) 楽しい遊びを與えること。(訓練に重きをおいたり、形式に流れたりして、楽しさを失うようなことがあつてはならない。)
- (3) 心身の向上をはかること。
- (4) 子どもの人格の成長をはかること

(中略)

3 児童厚生施設の職員

1. 児童厚生施設の職員

(3) 指導者の任務

- 1、地域の状況を調べること
- 2、子供を観察すること
- 3、子供を見守ること
- 4、指導すること
- 5、記録をとること
- 6、管理すること
- 7、家庭との連絡をはかること

- 児童館は、戦後、荒廃した社会環境の中で、未来を担う児童を健全に育成するための遊び場を確保するところから始まり、遊びを指導する技術をもった職員(児童厚生員)と遊ばせるためのプログラムをもったものとしてスタートした⁹。「児童厚生施設運営要領」は、児童館の目的を「レクリエーションを通して社会の一員として子どもの全人格の成長に寄与すること」と述べ、そのために児童厚生員は、子どもの生活を総合的にとらえ、子ども・地域・家庭のつなぎ役になるべきことを強調している¹⁰。
- なお、児童館の国庫補助制度が創設された 1963(昭和 38)年に、補助対象となる児童館の基準を示した厚生省児童局長通知「国庫補助による児童館の設置運営について」では、児童館の性格(機能及び対象児童)を以下の通りとしていた。

⁹ 多様化する児童館活動に関する調査研究委員会(2006)「独立行政法人福祉医療機構(子育て支援基金)助成事業 多様化する児童館活動に関する調査研究—指定管理者制度の適正な運用について—」より。なお、本記述は財団法人児童健全育成推進財団(2007)「児童館 理論と実践」,p.221より引用。

¹⁰ 財団法人こども未来財団(2009)「これからの児童館のあり方についての調査研究」(平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書),p.98。

「国庫補助による児童館の運営について」(昭和 38 年 7 月 24 日 厚生省発児第 756 号)

1 機能

- (1) 健全な遊びをとおして、児童の集団的および個別的指導を行なうこと。
- (2) 子供会、母親クラブ等の地域組織活動の育成助長をはかること。
- (3) その他、地域の児童の健全育成に必要な活動を行うこと。

2 対象児童

- (1) 指導の対象となる児童は、おおむね3歳以上の幼児又は小学校1年～3年の少年であって、家庭環境、地域環境および交友関係等に問題があり、指導を必要とする者とする。
- (2) 必要に応じて(1)に掲げる以外の児童であっても指導の対象に加えることができる。

- しかし、国庫補助が開始された後は、全国で児童館が急速に普及していく一方、社会情勢の変化に伴って、健全育成の概念、すなわち児童館に期待される役割が徐々に変化していく¹¹。1970 年代に入ると、女性の社会進出が進むなかで放課後に保護者が家庭にいない子どもの安心・安全な生活保障が社会問題として取り上げられるようになり、厚生省次官通知「都市児童健全育成事業の実施について」、児童家庭局長通知「都市児童健全育成事業について」が示されたことにより、児童館における「児童育成クラブ(放課後児童クラブ)」が普及していくようになる。さらに、非行防止等の観点から、幼児や小学校低学年だけでなく、小学校高学年から中学生の自由時間に利用できる場を提供することも求められるようになっていく¹²。
- 1990 年代に入ると、子どもによる犯罪・非行の増加、小中学校の学級崩壊等の社会問題が深刻化するとともに、少子化や核家族化の進行により、子育てと就労の両立の困難さや、育児不安を持つ親が増加し、家庭の養育機能が低下するなかで、1994(平成 6)年の中央児童福祉審議会家庭児童健全育成対策部会 意見具申「児童の健全育成に関する意見」において、児童館機能として「児童育成機能」「社会参加促進機能」に「児童クラブ、子育て相談等の拠点としての、家庭と地域の子育て支援機能」という文言が加えられるようになる。そして、2000(平成 12)年の「児童館の設置運営について」(厚生事務次官通知)、「児童館の設置運営について」(厚生児童家庭局長通知)改正において、児童館の機能に「子育て支援機能」が追加されるに至った。

「児童館の設置運営について」(平成 12 年 7 月 14 日 児発第 649 号 厚生省児童家庭局長通知)

1 小型児童館

(1)機能

- ・ 健全な遊びを通して、児童の集団及び個別指導の実施並びに中学生、高校生等の年長児童の自主的な活動に対する支援を行うこと。
- ・ 母親クラブ、子供会等の地域組織活動の育成助成及びその指導者の養成を図ること。
- ・ 子育てに対して不安や悩みを抱える母親からの相談に応じるなど、子育て家庭の支援を行うこと。
- ・ その他、地域の児童の健全育成に必要な活動

(2)対象児童

対象となる児童は、すべての児童とする。

ただし、主に指導の対象となる児童は、概ね 3 歳以上の幼児、小学校 1 年～3 年の少年及び昼間保護者のいない家庭等で児童健全育成上指導を必要とする児童とすること。

¹¹ 植木信一(2017)「児童館における健全育成概念の変遷」(人間生活学研究 2017 No.8) では、児童福祉法制定以降の健全育成概念の健全育成概念の変遷について考察している。

¹² 1984(昭和 59)年の中央児童福祉審議会意見具申「家庭における児童養育の在り方とこれを支える地域の役割」では、社会経済状況の変化と当時の児童養育の実態を踏まえ、「児童館の利用児童は登録児童との関係で設備構想、活動内容が計画されているため、3 歳以上の幼児及び小学校 1～4 年が主となっている。今後は、それとともに思春期児童の非行防止の見地からも、小学校高学年から中学生の自由時間の利用施設として機能し得る新しいタイプの児童館の開発について検討を行う必要がある」と述べている。

(3)運営

ア 運営委員会の設置

(略)

イ 利用児童の把握

(略)

ウ 遊びの指導

小型児童館における遊びは、児童福祉施設最低基準第 39 条¹³によるほか、次によるものであること。

(ア) 児童の発達段階や運動能力、興味、関心に配慮すること。

(イ) 児童の体力、活動力を涵養するための運動遊びや情操を高めるための劇遊び等を行うよう配慮すること。

(ウ) 遊びを通して、安全に関する注意力、危険回避能力の養成等、事故防止のための指導を行うよう配慮すること。

(エ) 幼児及び学童の集団指導は、その指導の担当者を定め、組織的、継続的に行うよう配慮すること。

エ 利用時間

(略)

オ 地域社会及び関係機関等との連携

(ア) 保育所、幼稚園、小学校等関係施設と連携を密にし、広報、普及に努めるとともに、児童相談所、福祉事務所、保健所等の協力も得ること。

(イ) 遊びの指導について、地域の特別な技能を有する有し指導者(ボランティア)に協力を求めるとともに、その養成に努めること。

- 今日の児童館の機能等を踏まえ、「児童館ガイドライン」では、児童館の機能・役割と活動内容並びに児童館職員の職務を以下のとおりとしている。

「児童館ガイドライン」(「児童館ガイドラインについて」(平成 23 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 9 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)別紙)より

2 児童館の機能・役割

- (1) 発達の増進
- (2) 日常の生活の支援
- (3) 問題の発生予防・早期発見と対応
- (4) 子育て家庭への支援
- (5) 地域組織活動の育成

3 児童館の活動内容

- (1) 遊びによる子どもの育成
- (2) 子どもの居場所の提供
- (3) 保護者の子育て支援の支援
- (4) 子どもが意見を述べる場の提供
- (5) 地域の健全育成の環境づくり
- (6) ボランティアの育成と活動
- (7) 放課後児童クラブの実施

¹³ 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第 39 条 児童厚生施設における遊びの指導は、児童の自主性、社会性、及び創造性を高め、もって地域における健全育成活動の抒情を図るようこれを行うものとする。

(8) 配慮を必要とする子どもの対応

5 児童館の職員

(1) 館長の職務

- ① 児童館の運営を統括する。
- ② 児童の遊びを指導する者が業務を円滑に遂行できるように指導する。
- ③ 子育てを支援する人材や組織等との連携を図り、子育て環境の改善に努める。
- ④ 利用者からの苦情や要望への対応を行い、畝いや活動内容の改善を図る。
- ⑤ 子育て支援に関する相談に応じ、必要な場合は関係機関と連携してその問題解決に努める。

(2) 児童厚生員の職務

- ① 子どもの育ちと子育てに関する地域の実態を把握する。
- ② 子どもの遊びを援助するとともに、遊びや生活に密着した活動を通じて子ども一人一人と子ども集団の自治的な成長を支援する。
- ③ 発達や家庭環境などの面で特に援助が必要な子どもへの支援を行う。
- ④ 地域の子どもの活動や、子育て支援の取り組みを行っている団体等と協力して、子どもの遊びや生活の環境を整備する。
- ⑤ 児童虐待防止の観点から早期発見に努め、対応・支援については市区町村や児童相談所を協力する。
- ⑥ 子どもの活動の様子から配慮が必要とされる子どもについては、個別の記録をとり継続的な援助ができるようにする。

- また、児童館の第三評価における評価基準を示した「福祉サービス内容評価基準ガイドライン」（「児童館版の「福祉サービス第三者評価基準ガイドラインにおける各評価基準の判断基準に関するガイドライン」及び「福祉サービス内容評価基準ガイドライン」について」別紙 2（雇児福発第 0831001 号、社援基発第 0831001 号、平成 18 年 8 月 13 日、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課長・厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知））では、評価項目の「児童館等の活動に関する事項（小規模児童館・児童センター用付加項目）」として、「遊びの環境整備」「乳幼児と保護者への対応」「小学生への対応（核となる児童館活動）」「中高生への対応」「利用者からの相談への対応」「障害児への対応」「地域の子育て環境づくり」「広報活動」が示されており、児童館及び児童館職員の役割を知るうえで参考になる。

(2) 児童館と児童厚生員の役割

- 中央児童福祉審議会（1984）「家庭における児童養育の有り方とこれを支える地域の役割について（意見具申）」では、児童館について、「地域における児童健全育成の総合的拠点として機能し、児童にとっては地域の心理的なシンボル施設となっている」と述べている。
- 今日、地域や家庭を含め、子どもを取り巻く状況は複雑多様化している。都市化・核家族化の一層の進展により、子どもの遊び場はより限定化され、地域のつながりも希薄化している。さらに、少子社会で兄弟姉妹や友だちが少なくなったこと等も相まって、地域における子ども集団が衰退し、遊びを通じた体験の質や量が貧弱になっている。家庭・家族形態の多様化に伴って、ライフスタイルも多様化している。家庭の孤立化や貧困家庭の増加等は、虐待や非行といった問題にもつながっている。学校では、不登校やいじめの問題も顕在化している。さらには、障害のある子ども、発達障害の子ども等、配慮や支援を必要とする子どもも増えているといわれている。

- 児童館は、その時代時代の子どもの社会的課題に対応してきた。一方で、過去の調査研究では「遊びを通して子どもを育成する」児童館のあり方についての検討は不十分なまま、社会のニーズに対応するための多様な取組を期待されるなかで、今日「遊びを通して子どもを育成する」児童館の存在意義が曖昧になってきた傾向があることも指摘されている¹⁴。児童館が担ってきたこれらの役割は本来、「遊びを通じて子どもを育成する」役割と関連的に捉えられるべきものである。財団法人こども未来財団（2009）「これからの児童館のあり方についての調査研究」（平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書）では、このような視点から、児童館と児童厚生員の役割を以下のように考察している¹⁵。

● 遊びを通じて子どもを育成する

➤ 遊びの文化を保障する

遊びの価値は、ゆとりある時間のなかでこそ意味をもつ。子どもの生活をよく見つめ、遊びの文化を意識的に保障するための、ゆったりとした時間・空間を確保するとともに、子どもたちの心と身体の緊張を解きほぐしていく必要がある。

➤ 多様な人間との出会いを保障する

遊びを通じて子ども同士、子どもと親や地域のさまざまな大人等、多様な人間と出会うことにより、社会性を自然に獲得するよう促していくことが求められる。

➤ 遊びをどのように援助するか

「子ども自身が自ら遊び、遊びの文化を形成・継承していくことを児童厚生員が援助する」という視点から、児童厚生員の役割を考える必要がある。以下は、その役割の例示である。

- ① 遊び相手になる
- ② 遊びたいことを実現する方法を示唆する
- ③ 新しい遊びや子どもたちが知らない遊びを紹介したり、遊びについて必要な技術や知識を教えたりする。または、遊びの達人を連れてくる
- ④ 遊びの中における子ども同士の感情・気分・雰囲気や技量の差等に配慮し、子ども同士が遊びを通じて成長し合えるように援助する
- ⑤ 遊び仲間の一員になる
- ⑥ 遊び心をもって自ら遊ぶ
- ⑦ 遊びの中での本能的な衝突を回避するように子どもの感情をコントロールする
- ⑧ 遊びの外にいて、自然災害・安全状況（事件・事故）に配慮したら、他の子どもグループや一人遊びの子どもとの調整等に目配りする

● 親・大人の子育て力を育てる

児童館は、ゆったりとした時間・空間の創出によって、まずは親と子どもが基本的信頼に基づく関係をつむぐ、あるいは回復する場になることが必要である。そして、親が子どもとともに主体的、創造的に育ち合うきっかけをつくる場になることが必要である。さらには、他の親たちや大人たちとのかかわりを通じて、地域の中で豊かな子育て文化を創造し、子育てを社会化していけるような発信基地になることが必要である。

● 地域社会の子育て力を高める

児童館は、豊かな子育て文化を創造し、子育てを社会化していく方向にむけて地域社会に発信する拠点にならなくてはならない。そのためには、子どもに関する他機関、地域社会のさまざまな人とのつながりをつくりながら、ネットワークを広げていく役割が求められる。そのような機会をコーディネートする能力が、児童館に求められている。

¹⁴ 財団法人こども未来財団（2009）「これからの児童館のあり方についての調査研究」（平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書）,p.127.なお、植木信一（2017）「日本の健全育成の概念の再検討ー権利基盤型アプローチに着目して」（人間生活学研究 2016 No.7）においても、健全育成の概念整理が不十分であることが指摘されている。

¹⁵ 財団法人こども未来財団（2009）「これからの児童館のあり方についての調査研究」（平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書）,pp.127-130.

- なお、児童館は現在、0～18 歳未満のすべての子どもを対象として、子どもの遊び及び生活の援助と地域における子育て支援を行い、もって子どもを心身ともに健やかに育成することを目的としている¹⁶。そのことは、年齢や就学状況、国籍、居住地、障害の有無、親の就労等家庭環境、生育歴等を問わずすべての子どもが利用することのできるということを意味している。さらには、児童館を利用したことがない地域の子どもについても対象ととらえ、積極的な利用促進に努めることも課題となる¹⁷。
- 厚生労働省が 2015(平成 27)年に公表した「児童館実践事例集～「児童館ガイドライン」の活動内容に着目して～」や、児童館・児童クラブの情報サイト「コドモネクスト」では、児童館ガイドラインで示された活動内容の実践事例が多数報告されているが、それらのなかには、学校に行けない・学校を辞めてしまった生徒、保護者と上手くいっていない家庭の子ども等が、同世代との交流をもつ機会を提供している事例や、自宅に居づらい子どもや経済的理由で塾に通えない子どもに対して学習支援を提供する事例、発達障害のある子どもの親が集まり、互いに情報交換したり思いを共有したりする場を提供する事例、震災復興の拠点となり、児童館の普段の活動が、そのまま災害時の活動にもつながっていった事例等が報告されている。
- また、近年は、児童館を活用した子ども食堂の取組も多く聞かれており¹⁸、こうした実践は、子どもにとっての「地域の心理的なシンボル施設」、「子どもたちの様々な個性を活かす“心の居場所”¹⁹」としての児童館と児童厚生員の意義・役割を再考するうえで、示唆に富んでいる。
- 一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館論」では、児童館の施設特性を「利用者の非限定と支援の連続性」とし、「同種の支援を要する子どもだけが対象ではないことで、多様な子どもに利用され、その中に含まれる子どもの問題もすくいとやすくなる」、「地域の子どもたちと長期的に関わることができる施設でもあり、その信頼関係のもと、連続的な活動や継続的な支援が可能に」なる²⁰と述べている。

3. 児童厚生員の専門性

- 児童福祉施設の最低基準として規定されている児童厚生員の条件(任用資格)は 1. に整理した通りであるが、1947(昭和 22)年制定当時の「児童福祉施設最低基準」では、「児童福祉施設における職員の一般要件」を次のように定めていた。

児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)

(児童福祉施設における職員の一般要件)

第七条 児童福祉施設に入所している者の保護に従事する職員は、健全な心身を有し、児童福祉事業に熱意のある者であつて、できる限り児童福祉事業の理論及び実際について訓練を受けた者でなければならない。

(児童福祉施設の職員の知識及び技能の向上)

第七条の二 児童福祉施設の職員は、法に定めるそれぞれの施設の目的を達成するために必要な知識及び技能の習得、維持及び向上に努めなければならない。

¹⁶ 「児童館ガイドライン」(「児童館ガイドラインについて」(平成 23 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 9 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知) 別紙) より。

¹⁷ 財団法人こども未来財団(2010)「児童館の活性化に関する調査研究」(平成 21 年度児童館連サービス調査研究等事業報告書) ,p.46.

¹⁸ 2016(平成 28)年全国児童館実態調査結果によると、児童館における今日の課題への対応状況は以下の通り。食事の提供 5.0%、学習支援 7.3%、虐待事案の発見 15.2%、小学生のランドセル来館 26.3%、移動児童館 27.6%、中学生の居場所づくり 41.0%。調査結果は社会保障審議会 第 1 回今後の地域の児童館等のあり方検討ワーキング 資料 4 より引用。

¹⁹ 中央児童福祉審議会企画部会・育成環境部会合同部会(1998)「今後の児童の健全育成に関する意見ー子育て重視社会の構築を目指して」より。

²⁰ 一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館論」,p.23.

- 現在、同法では、「児童福祉施設における職員の一般的要件」を以下の通りとしている。

「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」(昭和 23 年厚生省令第 63 号)

第七条 児童福祉施設に入所している者の保護に従事する職員は、健全な心身を有し、豊かな人間性と倫理観を備え、児童福祉事業に熱意のある者であつて、できる限り児童福祉事業の理論及び実際について訓練を受けた者でなければならない。

- 児童厚生員の職業は、児童福祉法最低基準制定当時の児童福祉事業に熱意のある者が一定の経験を積みばできると思われていたが、その内容を具体的に精査する過程で、高等教育(大学・大学院、短期大学)の一定の科目を修めたもの、または保育士・教諭、社会福祉士等、子どもの心理・発達の理解と教育・支援の技法を修める必要があるとされ、1998(平成 10)年以後さらに基準内容の充実が図られてきた。この基準内容の推移は、児童福祉施設における職員の一般的な資格要件が、「健全な心身を有し、児童福祉事業に熱意のある者」(児童福祉施設最低基準第一章総則 第 8 条)から「健全な心身を有し、豊かな人間性と倫理観を備え、児童福祉事業に熱意のある者」(児童福祉施設の設備及び運営に関する基準 第 7 条)に改訂されてきたことと軌を一にしている²¹。
- 一方で、児童福祉法において児童館が法的に定められた後、児童館の基本的方針を最初に示した書として 1950(昭和 25)年に発表された「児童厚生施設運営要領」では、児童厚生施設の「指導者の条件」を以下のように述べている。同書の記述をみると、子どもの健全育成を担い、子どもに大きな影響を与える存在として、児童厚生員に求められる資質は既に当時から明らかにされていたことがわかる。

厚生省児童局「児童厚生施設運営要領」(昭和 25 年)

(二)指導者の条件

一般に指導者というものは、その目的意識を強くもち過ぎて、子供に対して命令的になつたり、強制をしたり、また指導という面をあまりはつきりと出すことは禁物である。子供の方から自然にひきつけられて、指導者についてくるように、親切と明朗さともつて子供たちに接し、知らず知らずの間の生活指導が行われているようにならなければならない。

児童厚生施設に集まってくる子供たちは、保育所や学校のように年齢によつてだいたい一様なものだけ集まるのでもなく、また組織的なつながりものないものである。したがつて、子供たちを、はじめから組織的な秩序のある行動をとらせることは無理で、子供たちが経験を重ねて秩序ある社会生活をここで営む楽しさを会得するように、すべての機会を利用し、次第に組織化するように心がけねばならない。

それには、子供たちの心理を理解し、子供の気持ちに同化し、子供の立場に立つて子供たちに接し、その仲間となり信頼される友だちとなつてやる必要がある。子供は自己中心で、てんでんばらばらになり易く、また気まぐれで注意が散漫になり易いが、それらのいろいろな子供たちの傾向をよくみて、子供たちの仲間としてこれを導きながら、秩序のある、子供の社会生活を営むようにしむけることが大切である。

指導者の条件

1. 高等学校卒業程度以上の教養があり、広い常識をもっていること。
2. 人格が円満で民主的で優れていること。
3. 健康で明朗であること。
4. 子供を指導する技術にたけ、また研究心があること。

²¹ 「放課後児童指導員に求められる資質・技能と資格について」(分担研究者 野中 賢治 (2003)「仕事と子育ての両立を支援するサービスの連続性と整合性並びに質の評価に関する基礎的研究 II-5. 放課後児童クラブの質の向上に関する研究 第3年度」)より。

5. 子供を愛し、子供から親しまれる人であること。
6. 子供をよく理解する人であること。
7. 自分も向上し、子供を向上させ、社会を向上させようとする熱意をもっていること。

- 児童厚生員は、地方分権・規制緩和の影響を受けて、1998(平成 10)年にその名称が「児童の遊びを指導する者」と改正された。しかし、名称が変わったからといって専門性が必要でなくなったというわけではない。今日、児童館は幼児や低学年の子どものみならず、高学年の子どもや中・高生、父母も必要とする施設となった。そして、児童厚生員には遊びの援助だけでなく子どもの個別課題への対応や相談対応、子育て支援、地域の子育て環境づくりも期待されている。むしろ児童館職員としての職務を全うするために、一層の専門性向上に向け努力し、それを周囲に意識的に示していくことが求められているといっている²²。
- 児童厚生員の職務を全うするうえで常に心に留めておくべき事項を集約し、その専門性を明らかにした資料として、2013(平成 25)年 12 月に「全国児童館・児童クラブ大会東北復興支援フォーラム」の席上で採択された「児童厚生員・放課後児童指導員の倫理綱領(福島宣言)」を以下に示す。

「児童厚生員・放課後児童指導員の倫理綱領」(全国児童厚生員研究協議会、平成 25 年 12 月 15 日)

私たちは、児童館・放課後児童クラブが、児童福祉法の理念を地域社会の中で具現化する児童福祉施設・事業であることを明言する。

私たちは、児童館・放課後児童クラブの仕事が、地域における子どもの最善の利益を守る援助者として専門的資質を要する職業となることを強く希求する。

そのため、私たちはここに倫理綱領を定め、豊かな人間性と専門性を保持・向上することに努め、専門職者の自覚と誇りをもってその職責をまっとうすることを宣言する。

1. 私たちは、子どもの安心・安全を守って、その最善の利益を図り、児童福祉の増進に努めます。
2. 私たちは、子どもの人権を尊重し個性に配慮して、一人ひとりの支援を行います。
3. 私たちは、身体的・精神的苦痛を与える行為から子どもを守ります。
4. 私たちは、保護者に子どもの様子を客観的かつ継続的に伝え、保護者の気持ちに寄り添って、信頼関係を築くように努めます。
5. 私たちは、地域の健全育成に携わる人々・関係機関と連携を図り、信頼関係を築くように努めます。
6. 私たちは、事業にかかわる個人情報適切に保護(管理)し、守秘義務を果たします。
7. 私たちは、子どもの福祉増進のために必要な情報を公開し、説明責任を果たします。
8. 私たちは、互いの資質を向上させるために協力して研さんに努め、建設的に職務を進めます。
9. 私たちは、地域において子育ての支援に携わる大人として人間性と専門性の向上に努め、子どもたちの見本となることを目指します。

- 「児童館ガイドライン」では、児童館の活動を①遊びによる子どもの育成、②子どもの居場所の提供、③保護者の子育ての支援、④子どもが意見を述べる場の提供、⑤地域の健全育成の環境づくり、⑥ボランティアの育成と活動、⑦放課後児童クラブの実施、⑧配慮を必要とする子どもの対応としている。児童厚生員がその専門性を発揮しながら、これらの活動や事業を実践展開していくにあたっては、子どもの遊びに対する援助はもちろんのこと、社会福祉の援助技術の理論と実践方法を理解し、それぞれに地域の実情を見きわめつつ、専門的技術を駆使することも求められている。

²² 一般財団法人児童健全育成推進財団 (2015)「児童館論」,p9.

- 児童館活動を推進するうえで児童厚生員が身に付けるべき援助技術については、財団法人児童健全育成推進財団(2007)「児童館 理論と実践」²³及び財団法人児童健全育成推進財団(1994)「児童厚生員ハンドブック」²⁴の内容を中心に整理する。児童厚生員は、それぞれの技術の独自性と共通性をわきまえながら、遊びに対する援助を通じて、個別的な相談活動、子どもの遊び集団やクラブ活動等のグループ活動、地域に向かった意識変革に関わる働きかけとしての組織化活動を同時並行的に実践していくことが求められている²⁵。

➤ 児童厚生員に求められる遊びに対する援助

常に児童厚生員は遊びのプログラム素材を多く用意し、その素材の内容に意味づけされる要素を押さえておくことが必要される。子どもが積極的に創造し、対人関係の過程で身に付けていくことを基本としながら、ときには刺激として介入していくことが求められる。その遊びの素材に含まれる内容が、子どもの心身の成長・発達にとってプラスの面を助長するように配慮することが求められる。その際には、子どもの発達の状況にも配慮しながら、介在の仕方を効果的にし、子ども自身の自発性を引き出す働きかけを行うことが重要である。

遊びの援助のためには、対人関係もさることながら、遊びの場の物的条件を徹底しておくことが必要である。場の広さ、明るさ、安全性、遊具の用い方等の条件も備えておくことを忘れてはならない。

➤ 児童厚生員が学ぶべき個別援助(ケースワーク)の考え方

児童館は従来、集団を取り扱うものとしてグループワークの視点からの援助活動を主としてきたが、今日では子どもや家庭の相談対応も重要な役割の一つとなっている²⁶。

児童館では、不特定多数の子どもが自由に出入りし、集団活動の過程で生活行動上の問題を早期に発見する機会がある。子どもの問題は、家庭の問題に関連しており、親の気づかない場合が多い。したがって、児童館における相談機能は、動機付けのある子どもや親の来館を待っているのではなく、集団活動過程で発見することを重視し、積極的にかかわっていくことが必要である。

相談機能を発揮するうえで大切なのは、人とその環境との間に起因する問題を明確化することである。そのためには、適切な情報判断と初期段階のアプローチが重要となる。さらに、社会的資源に対する情報も収集し、適切な情報提供をしつつ、個々のもつ問題の解決にあたらなければならない。

➤ 児童厚生員が学ぶべき集団援助(グループワーク)の考え方

グループワークは、児童厚生員の本来機能ともいえるものである。

グループワークは、メンバー個人の成長が、一人の力でできないことも、他のメンバーとの協力で達成できるよう集団の場を用いて個人の成長を援助するものあり、常にグループメンバー各個人の様子と、グループ内の様子に関心をもって、現状の把握につとめるなかで、グループの目標に向かって参加し、メンバー相互の力で課題が解決されるように援助するものである²⁷。

児童館における集団援助には、①遊びを通して、目的をもった相互関係を創出する能力、②グループの状態(グループ化していく過程)を分析する能力、③グループの感情を調整する能力、④プログラムを発展させる能力、⑤グループ全体の動きとグループに所属する個々人の反応を観察できる能力、⑥地域社会にある機関や組織、団体等の人的、物的資源を活用する能力、⑦

²³ 吉澤英子(2007)「各論 21 児童厚生員の資質と役割」,財団法人児童健全育成推進財団「児童館 理論と実践」,p.221.

²⁴ 吉澤英子・内田節子・坂口順治・高月波子(1994)「第6章 児童館活動を推進するために」,財団法人児童健全育成推進財団「児童厚生員ハンドブック」,pp.154-186.

²⁵ 社団法人全国児童館連合会(1994)「社会福祉援助技術総論(児童館講座2)」(児童館研究委員会編)前文

²⁶ 社団法人全国児童館連合会(1994)「社会福祉援助技術総論(児童館講座2)」(児童館研究委員会編),p.64.

²⁷ 社団法人全国児童館連合会(1994)「社会福祉援助技術総論(児童館講座2)」(児童館研究委員会編),p.78.

グループ記録、個人記録をつけ、それを分析評価できる能力等が求められる。さらに、援助者としての自己洞察能力も必要となる。

また、プログラム素材の分析と、グループの状況、グループの発達段階のとらえ方との一致がはかれるよう常に、集団に接したり、新たな集団づくりに向けての援助が求められる。つまり対人相互関係を通して、個人の成長と集団それ自身の成長をはかることである。

➤ 児童厚生員が学ぶべき地域援助(コミュニティワーク)の考え方

地域に根差す児童館として機能するためには、地域に支えられ、地域を支えていくという人の相互の関係過程を重要視することが大切である。コミュニティワークとは、ある地域エリア(児童館の場合は、来館する子どもたちの居住範囲)そこに発生する課題、あるいは問題の解決のために、住民の自発的な参加の機会をつくりつつ、それを組織していく過程を重視する援助技術である。これは、住民とのかかわりの過程で、子どもをめぐる共通の地域ニーズを見出し、地域内でそれに対応しうる適切な社会資源をほり起こし、活用し、調整することから始める。ニーズ充足に関し、住民の住民による対応では手がつかない場合は、行政へはたらきかけることを通じて、誰もが住みやすく安心して生活できる場を公私ともに創出していく。

さらに、児童館活動に対する社会資源の活用のみならず、地域全体、地域内の諸ニーズに応えるために、児童館および児童厚生員の専門性を提供することも望まれる。例えば、児童館という場を時間帯に応じて住民の集会の場として活用し、児童厚生員の特技(レクリエーション技術等)を提供するなど、地域とのギブ・アンド・テイクの関係を樹立することを糸口として推進していくことが必要となる。

- なお、社団法人全国児童館連合会(1994)「社会福祉援助技術総論(児童館講座2)」(児童館研究委員会編)では、児童館におけるコミュニティワークに必要な専門的能力として、①地域の問題について調査診断できること、②機関や団体間の調整のための会議を企画したり推進する、③ボランティア希望者をコーディネートする、④児童福祉に関する講座の企画や推進する能力のある人、⑤「児童館だより」等広報誌を編集できる人、⑥事業の企画、推進のできる人、⑦地域住民の組織化とその活動を支援できる人、⑧児童館職員としての特技、すなわち専門性の提供ができる人、を挙げている。

4. 児童厚生員の配置

(1)児童厚生員の配置に関する規定

- 児童厚生員の配置については、「児童厚生施設の設備及び運営に関する基準」において、「児童厚生施設には、児童の遊びを指導する者を置かなければならない(第38条)」と定めたうえで、厚生省事務次官通知「児童館の設置運営について」において以下の通りとしている。

「児童館の設置運営について」(平成2年8月7日 厚生省発児第123号 厚生省事務次官通知)

第2 小型児童館

3 設置及び運営

(2)職員

2人以上の設備運営基準第38条に規定する児童の遊びを指導する者(以下「児童厚生員」という。)を置くほか、必要に応じ、その他の職員を置くこと。

- 当該規定に加えて、近年の児童館の役割も踏まえ、「児童館ガイドライン」では職員体制と勤務環境の整備について以下の通りとしている。

「児童館ガイドライン」(平成 23 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 9 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)より抜粋

6 児童館の運営

(3) 運営管理

⑧ 職員体制と勤務環境の整備

ア 児童館の職員には、児童福祉施設最低基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)第 38 条に規定する「児童の遊びを指導する者」(児童厚生員)の資格を有する者を 2 人以上置き、必要に応じその他の職員を置くこと。また、児童福祉事業全般との調整が求められることから、「社会福祉士」資格を有する者の配置も考慮すること。

イ 児童館の運営責任者は、職員の勤務状況等を把握し、健康・安全に勤務できるようその環境の整備に留意をすること。また、安全面への配慮や事業の円滑な運営のため、常に児童厚生員の連携体制に配慮すること。

(2) 児童厚生員の配置の実態

- 児童館の機能には、地域の子どもの成長と発達を継続的に見守り、乳幼児から中高生までの発達に対して共に活動しながら健全に育成していくという役割がある。そのためには、それらの指導・支援に関わる児童厚生員の雇用を長期的・安定的なものにしておく必要がある。しかし、一般的に児童厚生員の賃金水準は他の子どもに関わる職種と比べても低く、非常勤職員やアルバイト等の雇用形態で雇われているケースも多いといわれている。職員の配置と労働環境については、一般財団法人児童健全育成推進財団(2016)「児童館における子育て支援等の実践状況に関する調査研究」(平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業)並びに一般財団法人児童健全育成推進財団(2017)「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する調査研究」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業)の調査結果をもとに、その実態を整理する。

【2015(平成 27)年度調査結果より】

- 児童館のある市区町村の 4 分の 1 が、職員の配置基準を定めていない。
- 児童館職員に対する健康診断実施状況について、実施している市区町村が 83.5%、実施していない市区町村が 16.5%という結果になっている。実施している市区町村にあっても、非常勤職員の実施率は 6 割弱となっている。
- 児童館ガイドラインの内容を踏まえて運営の点検・見直しを行っている自治体は 5 割程度となっている。

【2016(平成 28)年度調査結果より】

- 児童館1館あたりの児童厚生員配置数は「2 人」が最も多い。常勤の児童厚生員配置数も「2 人」が最も多い一方で、「0 人」の児童館も2割強みられる。非常勤児童厚生員は「0 人」の児童館が 3 割強である一方、「6～10 人」の多数の非常勤職員を雇用する児童館も 1 割程度存在している。
- 通常時の人員体制として、8 割以上の児童館で複数の人員体制が確保されていた。ただし、その際の常勤職員の人員体制は「2 人」が約 3 割である一方、「0 人」も 4 分の 1 程度みられた。
- 職員の勤続年数は、全体として「5～10 年未満」が最も多い。ただし、常勤の勤続年数は「3 年未満」と「5～10 年未満」「10～20 年未満」のベテランに二分されている。また、非常勤職員では、半数近くの児童館で「3 年未満」の職員がいる。
- 児童厚生員の保有資格として最も多いのは保育士であり、8 割以上の児童館に配置されている。

- なお、2016(平成 28)年度の調査研究では、調査結果の分析により、専門的な資格を有する職員が多く配置されている児童館は、利用者が増加する傾向があること、勤務年数の長い児童厚生員の配置(5年ないし10年以上)は、児童館ガイドラインに基づく「児童館の活動内容」を実施するにあたって効果的であることが明らかとなっている。

図表1-3 勤続年数5年及び10年以上の職員の割合と児童館ガイドラインに基づく児童館の活動内容

(全国児童館実態調査結果)

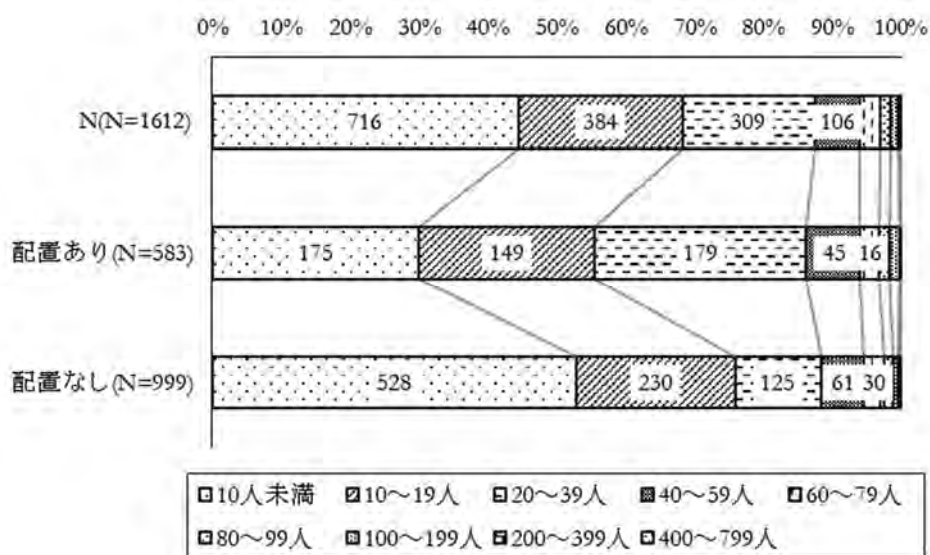
	勤続年数5年以上の 職員の割合			勤続年数10年以上の 職員の割合		
	該当	p	非該当	該当	p	非該当
	平均		平均	平均		平均
遊びによる子どもの育成	49.1%		40.4%	28.1%		20.9%
子どもの居場所の提供	49.0%		46.7%	28.1%		25.0%
保護者の子育ての支援	48.8%		50.3%	28.1%		27.2%
子どもが意見を述べる場の提供	48.4%		49.7%	27.7%		28.4%
地域の健全育成の環境づくり	49.3%		47.9%	29.1%	***	24.5%
ボランティアの育成と活動	50.0%	*	47.2%	29.5%	***	25.6%
放課後児童クラブの実施	49.3%		48.5%	29.5%	**	26.2%
配慮を必要とする子どもへの対応	49.8%	*	47.3%	29.3%	***	25.5%

※Welch の検定を使用し、平均値を比較した。(* $p<0.05$ 、** $p<0.01$ 、*** $p<0.001$)

(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団(2017)「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する調査研究」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業),p.77.

図表1-4 1日あたりの平均来館者数の増加館×児童健全育成事業関連の有資格者の配置

(全国児童館実態調査結果)



(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団(2017)「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する調査研究」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業),p.81.

5. 児童厚生員の専門性向上に向けた取組

(1) 児童厚生員の育成に関する取組の実態

- 「児童館ガイドライン」では、児童館職員の育成について、以下のように定めている。

「児童館ガイドライン」(平成 23 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 9 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)より抜粋

5 児童館の職員

(4) 児童館職員の研修

- ① 児童館の職員は、積極的に資質の向上に努めることが必要である。
- ② 児童館の運営主体は、様々な機会を活用して研修を実施し、職員の資質向上に努めなければならない。
- ③ 市区町村及び都道府県は、児童館の適切な運営を支えるよう研修等の機会を設け、職員の経験に応じた研修内容にも配慮すること。

- 現状、児童厚生員の育成の機会の確保、充実にあたっては、国や都道府県レベルの研修あるいは職能団体による研修制度が一定の役割を担っているといえる部分が多い。児童厚生員の研修等への参加状況については、一般財団法人児童健全育成推進財団(2016)「児童館における子育て支援等の実践状況に関する調査研究」(平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業)並びに一般財団法人児童健全育成推進財団(2017)「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する調査研究」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業)において実態把握がなされている。以下にその内容を示す。

【2015(平成 27)年度調査結果より】

- 児童館職員の研修を実施していない市区町村が、2 割程度みられる。研修未実施の地域では、児童館事業の形骸化、固定化、地域の課題を児童館活動に取り入れることが不十分になる、等のことが危惧される。
- 研修の実施方法として、自治体による内部研修を行っている市区町村は 5 割に満たない。
- 児童館ガイドラインを用いた職員研修を実施している市区町村も、5 割以下となっている。

【2016(平成 28)年度調査結果より】

- 職員が職場以外で研修する機会を年 2～3 回程度提供している児童館が約 2 割程度と最も多い。参加にかかる経費の負担については、9 割以上の児童館で予算から支出されていたが、自費にて参加している児童館もある。

(2) 一般財団法人児童健全育成推進財団による取組

- 財団法人こども未来財団(2010)「児童館の活性化に関する調査研究」(平成 21 年度児童館連サービス調査研究等事業報告書)では、児童館活動の発展に向けて、児童館長・児童厚生員の資質向上のための研修と先進的な児童館活動の普及に全国的な規模で取り組むこと重要であると述べ、育成財団が、研修体系の整備や情報収集・発信に努めることを期待している²⁸。

²⁸ 財団法人こども未来財団(2010)「児童館の活性化に関する調査研究」(平成 21 年度児童館連サービス調査研究等事業報告書) ,p.41.

- 育成財団ではこれまで、児童厚生員の専門性向上と身分の安定の確保に向け、研修機会の提供とその内容の体系化を図ってきた。以下では、育成財団がこれまでに行ってきた研修をはじめとする児童厚生員の専門性向上に向けた取組について整理する。

図表1－5 児童健全育成推進財団（全児連）による児童厚生員専門性向上に向けた主な取組

年	取組	概要
1968 (昭和 43)	厚生省主催の「ブロック研修会」開催	それまでも都道府県単位で研修は実施されていたが、この年から厚生省主催によるワークキャンプ方式による理論・指導技術に関する研修会を開始。
1976 (昭和 51)	社団法人全国児童館連合会主催の「ブロック別研修会」を開催	全国4ブロック。児童厚生員等関係職員を対象とした、健全育成活動と児童館・放課後児童クラブの役割、子どもの発達理論や遊びの有用性、またはその援助方法等の理論と実技の基礎研修 ²⁹ 。
1986 (昭和 61)	全国中堅児童厚生員研修会開始【厚生省補助事業】	初年度は奈良県の朝日生命生駒研修センターにて開催(協賛:朝日生命厚生事業団)。1989(平成元)年からはブロック別で開催。県児連主催研修とも連動させた、中堅的立場にある児童厚生員に求められる専門的な知識と指導技術の修得に重点をおきながら、地域や職場での調整者としての資質向上を目指した研修 ³⁰ 。
1991 (平成 3)	野外活動研修会開始(春・秋コース)【厚生省補助事業】	厚生省の補助金により実施。児童厚生員等が児童の自然体験活動を支援する指導者として、野外遊びや自然とふれあうゲーム、環境活動の指導法等を体験的に習得し、健全育成の知識・技術をより深化することを目的として実施する3泊4日の合宿制研修会。(2006(平成 18)年度まで実施し、その後プレイワークセミナーへ改編)
1991 (平成 3)	全国児童厚生員指導者養成研修会開始【厚生省補助事業】	児童健全育成活動について一定の知識・技術・経験を有する指導的立場にある児童厚生員等のさらなる資質の向上を図ることを目的とする合宿制研修会。 子ども・家庭・地域・行政等の多角的な視点をもったスーパーバイザーとして、地域の健全育成活動を総合的にリードする人材の養成を目指すとともに、指導者としての専門性と人格高揚に努められるよう期待するもの。
1991 (平成 3)	第1回「がんばれ！東京の児童館」開催	事務局と都内の児童厚生員約 50 名が集い、熱い討論を実施。同会を通じて互いの連帯感が一挙に高まり、その後の児童厚生員の連携が生まれた。同会参加者の有志が声を掛け合って、1995(平成 7)年 2 月 11～12 日、東京・池袋のサンシャインシティー文化会館において「第1回全国児童厚生員研究協議会」が開催された。スローガンは「これでいいのか！児童館・児童クラブ」。以降この「全国大会」は全国各地で継続開催。
1992 (平成 4)	児童厚生員資格認定制度の設置	【詳細は第 3 節参照】
1993 (平成 5)	児童館海外視察研修開始	2004(平成 16)年度まで定期的に実施。福祉、教育施設や関係公共機関等を視察し、児童福祉事情を学ぶ研修団を派遣。帰国後に報告書を作成し、共済制度加入の児童館等に配布 ³¹ 。
1994 (平成 6)	表現活動講習会開始	1995～2001(平成 7～13)年まで、財団法人キリン福祉財団(旧麒麟記念財団)との共催により開催。

²⁹ http://www.jidoukan.or.jp/uploads/h14_final_report.pdf

³⁰ http://www.jidoukan.or.jp/uploads/h14_final_report.pdf

³¹ http://www.jidoukan.or.jp/uploads/h14_final_report.pdf

年	取組	概要
1996 (平成 8)	全国児童館長研修会開始 【厚生省補助事業】	児童館長並びに行政児童館担当者を対象に、児童館の機能と役割および児童館長の役割について学習し、児童福祉施設の責任者としての理解を深めることを目的として実施するもの ³² 。初任者コース(前館長会議)と経験者コースの 2 区分にて実施。
1998 (平成 10)	地域ボランティアコーディネーターの育成事業を全国 27 児童館で実施	日本財団助成。事業内容は、1 年間を通して地域の児童健全育成活動としての児童館の機能を強化し、なおかつ、児童厚生員が地域ボランティアのコーディネーターとしての資質を身につけることを目的に、日本財団の助成のもと、地域ボランティアの発掘方法・活動内容・調整・援助するため必要な知識・技術・体験をするというもの。実施した児童館の活動記録を報告書として冊子「ふれ愛りポート」にまとめ、広く児童館におけるボランティア活動に関して啓蒙した ³³ 。
2001 (平成 13)	大型児童厚生施設児童厚生員等研修会開始 【厚生労働省補助事業】	広域からの利用児童を対象とする大型児童館の職員に、その機能と独自性を活かすプログラム構成を考察する研修会 ³⁴ 。
2002 (平成 14)	キリン・こども表現活動研究会開始	児童館等の現場に、健全育成に資する表現活動を普及・定着させるため、その意義を理解し、子どもや地域住民と共に活動を展開できる指導者の養成を目的とした研究会を実施 ³⁵ 。
2006 (平成 18)	健全育成専門研修会開始	健全育成活動上で課題となっている時宜に応じたテーマを選定し、各テーマを掘り下げて、その専門的深化を目指す研修会 ³⁶
2006 (平成 18)	児童健全育成事業担当者セミナー研修会開始	児童健全育成事業を担当する行政担当者に対する、時宜に応じたテーマに関する研修会。第 1 回のテーマは「放課後子どもプラン」。
2006 (平成 18)	児童福祉週間 60 周年記念事業「全国児童館フェスタ 2006」開催	児童福祉週間が 60 周年を迎えることを記念し、児童館の一層の活性化と広く世間一般に向けて児童館活動と健全育成の重要性について周知することを目的とした特別イベントを東京・京都で開催。東京会場は 2009(平成 21)年まで継続開催。
2007 (平成 19)	放課後子どもプラン指導者研修会【厚生労働省補助事業】開始	2007(平成 19)年度スタートの放課後子どもプランにおける放課後事業健全育成事業を支援するための研修会を開始。
2009 (平成 21)	児童厚生一級特別セミナー開始	児童厚生一級指導員有資格者を対象に、児童健全育成指導士の養成ステップとして、現場での実践力や時事課題への対応力を重視する内容のセミナーを実施。
2015 (平成 27)	健全育成指導者養成研修(都道府県認定資格研修講師養成研修)【厚生労働省委託事業】	「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」に基づき各都道府県でおこなわれる「放課後児童支援員資格認定研修」の講師となる方が、基本的な考え方や心得を共通の認識として持ち、講師としての一定の資質及び水準を確保することを目的とする研修会を、受託事業として開始。
2017 (平成 29)	児童館・遊びのマルシェ【厚生労働省委託事業】	【詳細は後述】
2017 (平成 29)	野遊び・外遊びプログラム実践研究会【厚生労働省委託事業】	【詳細は後述】

(資料) 一般財団法人児童健全育成推進財団(2007)「児童館 理論と実践」及び同財団の各年の事業報告書より作成。

³² <http://www.jidoukan.or.jp/seminar/manager.html>

³³ <https://nippon.zaidan.info/seikabutsu/1997/00090/contents/003.htm>

³⁴ http://www.jidoukan.or.jp/uploads/h14_final_report.pdf

³⁵ http://www.jidoukan.or.jp/uploads/h14_final_report.pdf

³⁶ <http://www.jidoukan.or.jp/info/about/disclosure/1203H23report.pdf>

【近年の主な取組】³⁷

◆全国児童館・児童クラブ大会

- 全国の児童館・放課後児童クラブや子ども・子育て支援等の関係者が一堂に会し、子どもの育ちや子育ての現状の共有、子どもの健全育成の推進に資する人的ネットワークの構築を目的として、毎年開催している。大会の目的及びこれまでの開催状況は下表の通り。

《大会の目的》

1. 全国の児童館・児童クラブ関係者の研究協議と交流の場とする。
2. 全国の児童館・児童クラブ職員の資質向上の場とする。
3. 児童館・児童クラブを広く社会にアピールする場とする。
4. 時代に即した児童健全育成活動を模索する場とする。

図表1-6 全国児童館・児童クラブ開催状況

開催数	開催地	開催日
第1回	東京	1995(平成7)年2月11日(土)～12日(日)
第2回	京都	1996(平成8)年11月23日(土)～24日(日)
第3回	愛媛	1998(平成10)年11月22日(日)～23日(月)
第4回	広島	2001(平成13)年2月11日(日)～12日(月)
第5回	石川	2002(平成14)年2月10日(日)～11日(祝)
第6回	東京	2004(平成16)年5月8日(土)～9日(日)
第7回	神戸	2005(平成17)年7月17日(日)～8日(月・祝)
第8回	沖縄	2007(平成19)年11月3日(土)～4日(日)
第9回	岩手	2009(平成21)年10月17日(土)～18日(日)
第10回	びわ湖	2010(平成22)年11月20日(土)～21日(日)
第11回	北海道	2011(平成23)年10月22日(土)～23日(日)
第12回	あいち	2012(平成24)年10月27日(土)～28日(日)
第13回	東北復興支援フォーラム(福島)	2013(平成25)年12月14日(土)～15日(日)
第14回	TOKYO	2015(平成27)年1月24日(土)～25日(日)
第15回	えひめ	2017(平成29)年2月4日(土)～5日(日)

◆児童健全育成活動の功労者顕彰事業

- 児童健全育成活動の推進や児童館の発展に関して、各地域において尽力された健全育成関係者を表彰し、その功績を讃えている。

◆児童健全育成賞(数納賞)

- 児童健全育成活動に関する実践報告を募集し、応募されたものの中から審査委員会での審査の結果、優れた報告を選出し褒賞している。これまでの児童厚生員の活動報告における授賞者は以下の通り。

³⁷ 一般財団法人児童健全育成推進財団が公表している各種資料をもとに作成。

図表1－7 過去の数納賞授賞者

開催回 (実施年度)	表彰区分	作品名（論文・実践報告等）	受賞者
第1回 1976（昭和51）	佳作	新しい出発点に立つて	東京都杉並区 宮前児童館 田中 満智子
第3回 1978（昭和53）	佳作	御殿場市児童館	静岡県御殿場市 御殿場市児童館 芹沢 孝治
第4回 1979（昭和54）	佳作	地域住民総参画の児童館活動	月刊「少年補導」所載 鹿野 薫証
第7回 1982（昭和57）	数納賞	子どもの成長を支える地域の親どうしの関係	東京都杉並区 宮前北児童館 佐藤 圭子
	佳作	ふれ合いはコンクリート壁を越えて	東京都港区 芝公園児童館 嘉藤 長二郎
第8回 1983（昭和58）	数納賞	子どもたちの放課後生活は地域の大人の連帯によって豊かになる －第2回「あさがやこどもまつり」の実施をとおして－	東京都杉並区 阿佐ヶ谷児童館 菅原 忠雄・鈴木 圭子・宮川 恵
	佳作	よちよち歩きの子どもの児童館へ	東京都墨田区 中川児童館 松竹 良子
	奨励賞	地域の母親の成長をみつめて－母親のグループ活動と問題行動児を持つ母親との児童館のかかわりについて－	東京都板橋区 上板橋児童館 牛渡 洋子
第9回 1984（昭和59）	佳作	子どもに遊びの輪を広げよう－けん玉からトータスへ（子どもあそびのきろく）の実践－	京都府京都市 池田児童館 小西 紀道
	奨励賞	児童館の活用人数増加を目指しての試み	富山県富山市 市立五福児童館 杉浦 慶子
	奨励賞	私の児童館運営と地域のかかわり	千葉県船橋市 小室児童ホーム 橋本 知子
第10回 1985（昭和60）	佳作	親子で遊びましようの輪を地域に	新潟県新潟市 有明児童センター 田中 純一
	佳作	地域の中に定着する“子供の砦”を目指して－行き場所を求めて来館する愛すべき落ちこぼれ達との付き合い－	東京都八王子市 市立長房児童館 稲垣 伸博
第11回 1986（昭和61）	佳作	ハーモニーをめざして－オペレッタ指導実践報告－	東京都杉並区 松ノ木児童館 酒井 紀子
	佳作	子供に自然を	徳島県 北島南児童館 真鍋 笑子
第13回 1988（昭和63）	数納賞	ともに生きる まちづくりの一翼を担って－高円寺中央児童館3年間のあゆみ－	東京都杉並区 児童厚生員 鈴木 雄司
第14回 1989（昭和64）	数納賞	児童館における地域作りの可能性を探って	東京都文京区 児童厚生員 入谷 悦子・久住 智治
	佳作	地域に支えられた障害者との交流－中野区南中野児童館の実践－	東京都中野区 児童厚生員 今 恵里
第15回 1990（平成2）	数納賞	石狩町における児童館を中心とした地方文化の輪	北海道石狩町 児童厚生員 鈴木トミエ
第16回 1991（平成3）	数納賞	子ども・地域・組織に機能する児童館活動－児童福祉ネットワークのクリアクに－	東京都板橋区 児童厚生員 西郷 泰之

開催回 (実施年度)	表彰区分	作品名(論文・実践報告等)	受賞者
第 17 回 1992 (平成 4)	数納賞	家庭養育機能を高める「母と子のサロン活動」	福岡県久留米市 児童センター 館長 東 宏
	佳作	子と共に育つー児童館は文化の発信地ー	福岡県篠栗町 児童厚生員 武藤 富美
第 18 回 1993 (平成 5)	数納賞	家庭教育脆弱化への援助 地域で果たすべき 児童館の役割	東京都足立区 地方公務員 福祉指導 大谷 暢子
第 20 回 1995 (平成 7)	第 20 回記念 特別賞	児童センター活動事例ーゼロからの出発ー	富山県高岡市 戸出児童センター 主査 児童厚生員 西部 明子
第 21 回 1996 (平成 8)	佳作	子どもまつり活動の推移 ー館内行事から地域行事へー	富山県高岡市 戸出児童センター 西部 明子
	佳作	自然を子どもに取り戻すために ーベガスの家の活動報告ー	川崎市南 菅子ども文化センター 大内田武志
	佳作	新居浜市の児童館に対する地域ボランティアの開発 と展望について ー3 年にわたる新居浜市児童館4館合同野外行事 「いはいまやんちゃ KIDS」の実践報告ー	愛媛県新居浜市 上部児童センター 児童厚生員 柿木 仁
	奨励賞	私の勤める児童館 M 子の成長を中心に	徳島県徳島市 勝占東部児童館 児童厚生員 小松 宣子
	奨励賞	地球市民育成をめざして	埼玉県大宮市 王子東児童館 職員 梶山みゆき
第 22 回 1997 (平成 9)	佳作	子ども関係ボランティアのネットワークづくり ー子どもに関係するボランティアー	宮城県仙台市 宮城県中央児童館指導課技師 児童厚生員 沢田 忠義
	佳作	地域における子育てコミュニティーセンターとしての 児童館の現状と役割について(子どもの、集団構造 の変容過程を通しての一考察)	北海道札幌市 保母(元児童厚生員) 井上由美恵
	佳作	中学生のためのキャンププログラムの開発と実施 ー「MIYAGI YOUTH キャンプ」の実践を通してー	宮城県多賀城市 宮城県中央児童館 村石 好男
第 23 回 1998 (平成 10)	佳作	「地球おもしろクラブ」の活動について ー一点が線となり、面となる時ー	兵庫県姫路市 姫路市立東児童 センター 児童厚生員 田中 由紀
	佳作	老人との畑づくりふれあい活動	大分県臼杵市 すみれ児童館 児童厚生員 斉藤 加代子
	佳作	今後の児童福祉サービス(子育て支援事業)のあり方 に関する研究ー「わくわく どきどき キャンプ (親子ふれあい塾)」の実践を通してー	宮城県仙台市 宮城県中央児童館 技師 児童厚生員 沢田 忠義
第 24 回 1999 (平成 11)	佳作	児童遊園の活性化を目指して ー平島公演クラブ 6 年間のチャレンジャー	新潟県新潟市 有明児童センター 児童育成係長 平島児童遊園児童 厚生員 田中 純一
第 25 回 2000 (平成 12)	数納賞	中・高校生の新しい居場所をめざして ー杉並区児 童青少年センターの中・高校生にせまる実践と展望 ー	東京都杉並区 杉並区児童青少年 センター事業係 添田 京子・鈴木 なおみ・佐藤 裕・上田 正昭
	佳作	地域の児童文化を伝える試み「児童文化講座から」	宮城県仙台市 宮城県立中央 児童館 指導班職員 伊藤 俊子
	佳作	子どもたちの欲求に向き合う児童館運営 ー新規開館から 5 年 3 か月間の報告ー	東京都国分寺市 国分寺市立 しんまち 児童館職員 坂本 たかし

開催回 (実施年度)	表彰区分	作品名(論文・実践報告等)	受賞者
第 26 回 2001 (平成 13)	佳作	児童館における一輪車活動 ー一輪車を通して児童館活動を振り返るー	長野県軽井沢町 中軽井沢南 児童館 児童厚生員 佐藤 美好
	佳作	1 つの児童館と 250 人のボランティア ーボランティアとの連携事業の実践ー	京都府京都市 塔南の園児童館 児童厚生員 池田 英郎
第 27 回 2002 (平成 14)	佳作	子どもの可能性を信じて ーだん王児童館“わんぱくクラブ”の試みー	京都府京都市 だん王児童館館長 信ヶ原 和子
	奨励賞	おれ達で作った自分達の居場所「小民」	東京都豊島区 西池袋児童館館長 氏家 博子
第 28 回 2003 (平成 15)	佳作	障害児との交流事業を通して ー児童館がみーんなの居場所となるためにー	埼玉県川口市 足立区西保木間 児童館職員 氏家 照代
	佳作	児童館で展開する空き地遊びと、マザリングの可能性 ー児童館職員 32 年の実践報告と提言ー	東京都新宿区 新宿区西児童館職員 鈴木 敏子
	佳作	児童館を核としたインフォーマルネットワーク形成の 試みー三鷹市西児童館地域組織活動の実践報告ー	東京都小金井市 三鷹市西児童館 職員 築地 律
第 29 回 2004 (平成 16)	佳作	「児童館って面白れえ！」ー中高生活動支援 プログラム「まっちゃんぐ」の実践報告ー	石川県小松市 県立中央児童会館 児童厚生員 山本 康人
第 30 回 2005 (平成 17)	第 30 回記念 特別賞	子どもの健やかな育ちをめざして 「赤ちゃんと中学生のふれあい事業」の実践	東京都杉並区 民生主任児童委員 榎本智恵美
	佳作	「子どもがまんなか」ーいまばり「風の顔らんど・ 小島」キャンプ場の実践報告ー	愛媛県今治市 枝堀児童館 児童厚生員 長尾 勇治
	佳作	「子育て共同体」再構築の試み	長野県佐久市 岸野児童館長 木内 保敬
	佳作	神戸長田発「地域で子どもを守り育てるネットワーク」 震災から 10 年、「人とのつながり」「町への愛着」 「おっちゃん・おばちゃんもがんばろうでえ」	兵庫県神戸市 真野児童館指導員 吉田佐和子
第 31 回 2006 (平成 18)	数納賞	児童館からの発信 難病の子と共に育った児童館の 歩み 魚鱗癬を知って下さい	千葉県船橋市 三咲児童ホーム 児童厚生員 大久保 仁美
	佳作	住民とコラボして楽しく！子育て支援に取り組む 児童館～ 7 小学校区子育て支援ネットワークを核と した実践事例報告 ～	熊本県熊本市 熊本市秋津児童館 熊本市職員 大仁田 伸男
	佳作	「オレたち、これでいいの？」 ～ 年長児童 (中高生)の自己決定に向けた取り組み ～	長野県諏訪市 諏訪市児童センター 児童厚生員 田中 洋次
	佳作	児童館が担う中高生活動支援における役割 ～ 夏祭り 中高生のゲームコーナーを通して ～	京都市南区 塔南の園児童館 児童厚生員 降幡 亜紀
第 32 回 2007 (平成 19)	佳作	「児童会館の新しいプログラムの可能性」ー札幌市 栄西児童会館における自主制作映画の実践報告ー	北海道札幌市 栄西児童会館 館長 安田 行宏
第 33 回 2008 (平成 20)	数納賞	こころの手をつなごう！～中標津町から不幸な子ども はつくらない・つくらせない～	北海道中標津町 中標津町子育て 支援室 係長 高松 絵里子
	数納賞	小規模多機能児童館の可能性 ～独自事業から公的事業への展開ー高学年障害児 の居場所づくりの実践報告～	京都市上京区 西陣児童館 児童厚生員 小西 秀和
	佳作	中高生プロジェクト タイムトライの取り組み	東京都足立区 足立区立西保木間 児童館 児童館職員 安部 孝子

開催回 (実施年度)	表彰区分	作品名（論文・実践報告等）	受賞者
第 34 回 2009（平成 21）	佳作	ファームプロジェクト 一年目の軌跡―館庭の活用による児童館活性化の試みの実践記録―	三重県四日市市 四日市市北部児童館 児童厚生員 北浦 優子
	佳作	「いわおかキャベツ子」 ―食育を通じて地域ぐるみの子育て―	兵庫県神戸市 神戸市立岩岡児童館 館長 古後 健一
	佳作	野菜作りで食育、親育 ―ころころあぐり農園は子育て、親育ての場―	佐賀県佐賀市 川副児童館 親子クラブ 会長 伊東 仁美
第 35 回 2010（平成 22）	佳作	「朗読劇」から広がるコミュニケーション ―大型児童館における「表現活動」7 年間の取り組み―	福井県坂井市 児童指導員 小林 加奈子
	佳作	親も子も地域も育つ児童館―地域皆の手で支え育てる小さな町の「虹の児童館」の実践報告―	岐阜県下呂市 NPO 法人ふるさと金山 理事 金山児童館館長 大前 敏博
第 36 回 2011（平成 23）	佳作	児童館における中高生の「自分探し」 地域で育てる「中高生企画 事業体験」の可能性を探る―	東京都八王子市 児童厚生員 井垣 利朗
	佳作	発達障がいのある児童の中高生支援―地域児童館での取り組みより―	兵庫県宝塚市 安倉児童館 館長 坂元 悦子
第 37 回 2012（平成 24）	佳作	児童館に繋がりをもとめて	神奈川県川崎市 末長こども文化センター 児童厚生員 井上 睦子
第 38 回 2013（平成 25）	佳作	川で遊ぶ。川に学ぶ。―川を活用した他地域交流型環境教育プログラムの展開について―	北海道札幌市 札幌市八軒北児童会館 館長 大口 智
	佳作	「命を考える」高根沢町児童館事業の実践―赤ちゃん中学生のふれあい交流事業から学んだこと―	栃木県塩谷郡 高根沢町児童館 きのこのもり 児童厚生員 田代 喜美子
	佳作	行事「子ども 110 番めぐり」における地域の NPO 法人との連携―地域ぐるみの子育て支援を視野に入れた児童館運営を模索して―	東京都豊島区立大塚児童館 地方公務員 伊藤 康永
	佳作	浅野町児童館「赤ちゃんと一緒に」5 年間継続活動報告―「思いやりの心」と「ことば」の獲得を目指して―	石川県金沢市 金沢市立浅野町児童館 児童厚生員 三浦 啓子
	奨励賞	「大人になった子どもたち」 ―児童館にできたこと、できなかったこと―	兵庫県神戸市 神戸市中央区社会福祉協議会 大角 玲子
第 39 回 2014（平成 26）	数納賞	「児童館における子どもの支援」	岐阜県岐阜市 社会福祉法人岐阜市社会福祉事業団 児童館・児童センター統括施設長 川上 宏二
	佳作	子どものアイデアが地域住民を繋ぐ『あすばるワーク・アドベンチャー』～未来の僕たち私たち～	埼玉県川口市 川口市立戸塚児童センターあすばる 所長 澤田 幸江
	佳作	「地域に潤いの風を 市民に幸せの香りを 児童館から心の世界を広げたい」～環境問題を視点に連携協働の『希望の学舎』『子どもの学舎』づくり～	長野県松本市 松本市社会福祉協議会あがた児童館 館長 山岸 紀子
第 40 回 2015（平成 27）	数納賞	中学生への学習支援事業がつなげる人材育成	北海道札幌市（公財）さっぽろ青少年女性活動協会こども事業部 こども育成課 運営係長 古野 由美子
	佳作	児童館が中高生の生きる力でありたい ～たかつかさ児童館における思春期児童の実践より～	京都府京都市 社会福祉法人京都保育センター たかつかさ児童館 児童厚生員 溝口 晋太朗

開催回 (実施年度)	表彰区分	作品名（論文・実践報告等）	受賞者
	佳作	児童館における防災プログラムの実践	神戸市東灘区社会福祉協議会 子育てコーディネーター 大角 玲子
第 41 回 2016（平成 28）	佳作	自分を愛し地域に誇りをもつ「高校生等」を育む事業 展開 ～高校生等 ふれあい体験ひろば事業～	兵庫県 兵庫県立こどもの館
第 42 回 2017（平成 29）	数納賞	京都市明德児童館「認知症理解への取組」 ー高齢者福祉との協働・支え合う地域へー	京都市明德児童館 館長 西尾 久美
	数納賞	事務所を子どもたちに開放した実践事例 ーお茶の間のような事務所から見えてきたものー	東京都三鷹市 西多世代交流 センター 児童厚生員 宮村 真紀
	佳作	発達障がいを抱えた児童の不登校支援と保護者の 支援 ー遊びでつながる子ども達ー	沖縄県うるま市 みどり町児童 センター 館長 山城 康代
	佳作	予防的観点から臨んだ 3 年間の取り組み ー自分を大切にできる子どもにー	愛知県北名古屋市 鍛冶ヶ一色 児童館 館長 高橋 由香里
	奨励賞	ごちゃまぜの児童館 ー地域の居場所・未来へつながる活動ー	長野県松本市 寿台児童館 児童厚生員 竹内 亜哉

◆児童館・遊びのマルシェ

- 厚生労働省委託事業「児童館等における「遊びのプログラムの開発・普及に係る調査研究業務」の一環として 2017(平成 29)年 9 月 13 日に国立オリンピック記念青少年総合センターにおいて開催した、児童館ガイドラインに沿った遊びの実践プログラムの展開ノウハウを学ぶワークショップ形式のセミナーである。
- 児童館ガイドラインに沿った、優れた「遊びのプログラム」について、マニュアルを示しつつ実施児童館から直接紹介してもらうことで、「遊びのプログラム」の波及と、マニュアルそのもののブラッシュアップを目的として実施し、24 の児童館・児童センターから、子どもの発達や地域課題への対応等多様な目的に沿って開発された 35 のプログラムが持ち寄られた。

◆野遊び・外遊びプログラム実践研究会

- 2017(平成 29)年 10 月 11～13 日、新潟県立こども自然王国において、児童厚生員等関係職員を対象とした野遊び・外遊びの「きっかけづくり」を考え実践する研究会を開催。
- 各地の児童館職員が研究メンバーとして考案したプログラムを持ち寄り、更にブラッシュアップしていくことを目的として実施した。

(3)児童厚生員の専門性向上に向けた取組のあり方

- 過去の調査研究では、児童館職員が子どもや地域の人々に関わる際のその場その時の「気づき」や「手だて」について内省し向上させる能力（「臨場能力」）の低さが指摘されている。財団法人こども未来財団（2009）「これからの児童館のあり方についての調査研究」（平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書）では、児童館職員の臨場能力向上に向け、児童館の理念を改めて明示し、「子どもとかかわる児童館活動」と「地域コミュニティの中での活動」をつなぐことのできる力を向上させる必要があると指摘している³⁸。
- 児童館は、地域において児童健全育成活動を推進する中核的存在であり、同時に子育て支援拠点としての社会的要請も高まっている。すべての児童館がその社会的ニーズに応え、子どもの健やかな成長・発達を支援していくためには、児童厚生員の資質が何より重要となる。財団法人児童健全育成推進財団（1994）「児童厚生員ハンドブック」では、児童厚生員の資質の向上のために重要なこととして、以下の 3 点を挙げている³⁹。
 1. 児童厚生員がその役割の重要性を認識し、職務に対する意欲や向上心を基礎にして、まず自己研鑽する意志が必要である。
 2. 同じ職場で悩みや喜びを分かち合う仲間同士の相互学習（職場研修）である。研修とは講義形式のものばかりではなく、むしろ、実践の中からの学びや気づきの機会を大切にすることが求められる。
 3. 日常業務に追われる忙しさや少人数の職場のため、活動のマンネリ化や硬直化、さらには活動が独断に陥り易い状況がある。そこで、常に客観的・巨視的な視点から自分の姿勢を見直すとともに、新しい知識、技術、情報を得るための職場外訓練が不可欠である。
- また、同書では、児童厚生員を主たる対象にした研修会の目的として、「児童館の基本理念の確認、新しい知識や技術の修得および職務遂行上の情報を得ること」、「巨視的な立場から、地域社会のニーズに対応するための児童館の機能の検討と、そのための関連領域との関わり合い方を考えること」、「児童厚生員を仕事に選んだ事故の姿勢の問い返しと、資質の向上を図ること」を挙げている⁴⁰。

³⁸財団法人こども未来財団（2009）「これからの児童館のあり方についての調査研究」（平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書）,pp.104-105.

³⁹ 財団法人児童健全育成推進財団（1994）「児童厚生員ハンドブック」,p.243.

⁴⁰ 財団法人児童健全育成推進財団（1994）「児童厚生員ハンドブック」,pp.244-245.

第3節 児童健全育成推進財団における児童厚生員養成に係る取組

1. 児童健全育成推進財団の概要

- 育成財団は、児童館・放課後児童クラブ・母親クラブを応援し、子どもたちの健全育成を支える活動を行っている。

図表1－8 児童健全育成推進財団の概要

名称	一般財団法人児童健全育成推進財団
沿革	1973(昭和48)年 財団法人東邦生命社会福祉事業団設立。健全育成のボランティア組織である地域活動(母親クラブ)を連絡調整する事業を全国展開 1975(昭和50)年 社団法人全国児童館連合会設立 2000(平成12)年 上記2団体が統合し、財団法人 児童健全育成推進財団設立 2014(平成26)年 一般財団法人へ移行
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・ 児童の健康の増進及び情操の陶冶を図るために必要な事業・ 児童館の設置運営に関する知識の普及啓発・ 児童健全育成に関わる母親クラブ等の地域組織活動に対する指導、援助等・ 児童館相互の連絡協調並びに関係機関及び関係団体との連携協力・ 児童館職員、放課後児童クラブ職員等に対する各種研修会の実施・ 児童文化向上のための優良児童文化財の普及活動等・ 児童の健全育成に関する調査研究・ 健全育成推進のための各種共済制度の運営・ 児童福祉施設等に係る福祉サービス第三者評価の実施に関する事業・ その他この法人の目的を達成するために必要な事業

2. 児童厚生員資格認定制度導入の経緯

- 育成財団では、児童館職員(児童厚生員)や放課後児童クラブ職員(放課後児童支援員)の福祉マインドの養成と専門技術の習得を目的として、1976(昭和51)年より厚生省の指導の下に、児童館等で働く現任者を対象に、研修を実施してきた。
- 1991(平成3)年頃から、児童厚生員の資質や意識の向上と身分の安定、社会的ステータスを向上させることを目的に、研修の体系化と資格制度の創設について検討を開始した。厚生省、児童福祉や子どもに関する研究者や専門家の間で研究を行い、1992(平成4)年には、それまでの人材養成の取組の成果を踏まえつつ、研修内容を体系化するとともに、育成財団が独自に認定する研修と連動した資格制度の運用を開始した。以降、育成財団では、人材養成を通じて、児童厚生員と放課後児童支援員の社会的地位向上に寄与してきた。
- さらに、1996(平成8)年からは、複数の学校からの学生に児童館向けの資格を持たせて卒業させたいという要望と、全国児童館連合会(以下、全児連)としての児童健全育成活動の一層の普及並びに質の向上を目指したいという希望が合致し、大学等における児童厚生員養成課程の認定を開始するに至った。養成校数は、2017(平成29)年4月現在、全国45校となっている。

図表1－9 研修体系化と認定資格制度の経緯

年	研修体系化の経緯	認定資格制度の経緯
1976 (昭和 51)	児童厚生員等研修会開始	
1986 (昭和 61)	中堅児童厚生員等研修会開始 都道府県児童館連絡協議会(県児連)主催研修との連動	
1992 (平成 4)	児童厚生員等指導者養成研修会開始 児童厚生員等研修体系化	児童厚生員資格認定制度創設
1996 (平成 8)	研修体系改訂 ・科目名の変更や一部科目の統廃合	大学・専修学校での児童厚生員養成課程開始 承認した県児連等での資格認定事務委託実施
1999 (平成 11)	研修体系改訂 ・児童福祉と地域福祉→健全育成論等、8 科目の名称変更 ・上記科目の講義時間 90 分→120 分	資格制度改正 ・児童厚生二級指導員認定手段が科目履修制に移行(地域ブロック研修会受講による認定を廃止) ・2 年更新制の廃止(無期化)
2008 (平成 20)		「児童厚生員資格認定委員会」設置
2009 (平成 21)	研修体系改訂 ・実技科目 7 科目→2 科目に統合 ・実技 8 科目のうち 4 科目受講→救急法を含めた 3 つの実技科目の受講＋遊びや表現活動の 2 科目のうちいずれかの再受講(計 4 回)	資格制度改正 ・児童厚生二級指導員の履修科目の有効期限なし→10 年 ・児童厚生一級指導員に認定試験を導入 ・「児童厚生一級特別指導員」資格創設
2011 (平成 23)	研修体系改訂 ・演習科目中心に 4 科目の講義時間を短縮 ・児童館・児童クラブ論を 2 科目に分け、時間を延長	
2015 (平成 27)	研修体系改訂 ・「児童福祉援助技術総論」を廃止 ・「配慮を要する児童への支援」を新設	
2017 (平成 29)	研修体系改訂 ・「放課後児童クラブ論」廃止 ・児童館論をⅠ・Ⅱの 2 科目として児童館に関する内容を充実(放課後児童支援員認定資格研修との差別化)	

(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」, p.7.及び同財団ヒアリング調査より作成。

3. 児童厚生員研修と認定児童厚生員資格制度・児童厚生員養成課程導入の目的と全体像

① 研修や資格制度の目的

- 子どもの健全育成には、対人関係に優れた“人財”が必要である。また、複雑多様化する子どもの福祉課題には専門的な理論やスキルが必要不可欠である。
- 児童厚生員の研修を体系化することにより、児童館・放課後児童クラブの活動の質を全国的に向上させるとともに、その役割や専門性を明確にすることを目的としている。

② 児童厚生員研修と認定児童厚生員資格制度・児童厚生員養成課程の全体像

- 現任者を対象とした研修は、大きくは基礎研修、中堅研修、上級研修の 3 つに分かれる。また、認定児童厚生員資格は、児童厚生二級指導員、児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員、児童健全育成指導士の 4 つがある。
- 認定児童厚生員資格のうち、児童厚生二級指導員及び一級指導員については、上記の現任者を対象とした研修を受講することによっての取得と、児童厚生員養成校として認定された大学・短期大学等で児童厚生員養成課程を修了することによっての取得がある。
- 以下に、養成校における養成課程と認定資格、現任者向け研修との関係性を示す。
- なお、児童健全育成指導士は児童厚生員として子どもの遊びを直接的に指導する立場ではなく、行政施策に携わったり、児童健全育成や子育て支援等の児童福祉事業に精通するスーパーバイザーとしての役割を果たすような立場にある人を想定している。このため、本調査研究においては児童健全育成指導士、及びこれらを育成するための上級研修は、児童厚生員とは役割や立場が異なることから調査対象外とし、以降は児童厚生二級指導員、児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員についての調査結果を取りまとめる。

図表1－10 研修体系化と認定資格制度の経緯

現任者向け研修体系		認定資格	養成校
上級研修	全国児童厚生員等指導者養成研修	児童健全育成指導士	
中堅研修	児童厚生一級特別セミナー	児童厚生一級特別指導員 (原則3年間の更新制)	
	中堅児童厚生員等研修会	児童厚生一級指導員	児童厚生員養成課程認定規則の定めに従い、 一級を取得するために必要な指定科目を修了
基礎研修	児童厚生員等基礎研修会	児童厚生二級指導員	児童厚生員養成課程認定規則の定めに従い、 二級を取得するために必要な指定科目を修了

(資料) 一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」をもとに作成。

(注) 児童厚生一級特別指導員以外の資格は無期限有効。

③ 認定児童厚生員資格の種別と認定要件

- 前述のとおり、認定児童厚生員資格には、主として、児童厚生二級指導員、児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員がある。
- これらの資格を取得するためには、それぞれ以下の通り認定要件が定められている。また、児童厚生一級特別指導員については、資格取得から原則 3 年間を期限としその後更新制とされている。

図表1－11 認定児童厚生員の概要と認定要件

	資格の概念	認定要件	
		現任者研修での取得	養成校での取得
児童厚生 二級指導員	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 児童館・放課後児童クラブの機能と活動内容について理解を深め、子どもたちの遊びや生活を通じた発達支援に直接かかわる職員のための基礎資格。 ✓ 児童厚生員または放課後児童支援員に着任後3年(36か月)以内の取得が望ましい。 	以下2つの要件を満たすこと。 ① 児童館・放課後児童クラブ(運営団体・担当行政機関含む)の有給従事者である。 ② 育成財団が定める基礎研修の理論(必修9科目)と実技(必修3科目+選択必修1科目)のすべてを履修する。	所定の単位を取得すること(卒業と同時に発効する)。
児童厚生 一級指導員	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 児童館・放課後児童クラブで指導的役割を担うとともに、地域関係機関との調整や連携にあたる児童ソーシャルワーカーとして、地域における児童健全育成・子育て支援活動の推進に努める職員のための資格。 	以下4つの要件を満たすこと。 ① 児童館・放課後児童クラブ(運営団体・担当行政機関含む)の有給従事者として5年(60か月)以上の勤務経験を有する。 ② 「児童厚生二級指導員」の資格認定要件を満たしている。 ③ 育成財団主催の「中堅児童育成財団主催の「中堅児童厚生員等研修会」を修了している。 ④ 所定の資格認定試験に合格している。 ※認定試験は「中堅児童厚生員等研修会」の日程に合わせて実施。	所定の単位を取得すること(卒業と同時に発効する)。
児童厚生 一級特別指導員	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「児童厚生一級指導員」のうち、特に秀でた実践力を持つ職員のための資格。 ✓ 刻々と変化する子どもや地域の状況を把握し、しっかりと対応していくため、資格の有効期限を原則3年間の更新制としている。 	以下3つの要件を満たすこと。 ① 児童館・放課後児童クラブ(運営団体・担当行政機関含む)の有給従事者として5年(60か月)以上の勤務経験を有する。 ② 「児童厚生一級指導員」資格を取得している。 ③ 育成財団主催の「児童厚生一級特別セミナー」にて所定の課題(実践報告等)を修了している。	—

(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」,pp.9-10.より作成。

4. 現任者を対象とした児童厚生員研修体系

① 研修対象者

- 研修参加の条件として、児童厚生員(児童の遊びを指導する者)又は放課後児童支援員と定めている。
- 現任者を対象としており、以下の場合には対象外となる。

図表1－12 現任者研修の受講対象外となる条件

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修会終了日から起算して 1 年以内に、離職の予定がある 2. 児童館・放課後児童クラブでの勤務実態が、週 3 日未満、もしくは月 12 日未満 3. 学生を本文とするアルバイト勤務 4. 夏休みなど、長期休みの間のみ雇用されている 5. ボランティア（有償・無償を問わず） 6. 事務担当者等で加配・代替等で一時的に現場に配属されている 7. 保育所内で専用室を持たずに付加的に実施している放課後児童クラブに勤務している 8. 企業や NPO 等、民間で独自に実施している類似事業に従事している 9. 放課後子ども教室と一体となった、いわゆる全児童対策事業に従事している 10. その他、本研修・資格の趣旨に合致しない施設・事業等に従事している |
|---|

（資料）一般財団法人児童健全育成推進財団（2015）「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」
p.2.より一部改編して作成。

② 研修プログラムの概要

- 研修プログラムは、児童館の目的を理解する群、児童の発達及び指導の基本を理解する群、対人援助の理論と方法を理解する群、遊び等の指導技術を習得する群、児童健全育成を総合的に理解する群の 5 つの群で構成されている。
- 基礎研修、中堅研修、上級研修とステップアップしていく過程で、5 つの群について体系的に習得できる形となっており、それぞれの研修では、◎又は○を付けた項目について学ぶこととなっている。
- なお、児童厚生員等基礎研修会及び中堅児童厚生員等研修会は、いずれも 3 泊 4 日で開催している。児童厚生一級特別セミナーは 2 日、全国児童厚生員等指導者養成研修会は 2016（平成 28）年以降は 2 泊 3 日（それ以前は 3 泊又は 4 泊）で開催している。

図表1－13 現任者向け研修における科目一覧

科目	所定時間	児童厚生員等 基礎研修会	中堅児童厚生員 等研修会	児童厚生一級 特別セミナー
I. 児童館の目的を理解する群				
健全育成論	120 分以上	◎		
児童館論 I	90 分以上	◎		
児童館論 II	90 分以上	◎		
II. 児童の発達および指導の基本を理解する群				
児童の発達理論	90 分以上	◎		
配慮を要する児童の対応	120 分以上	◎		
安全指導・安全管理	90 分以上	◎		
救急法（*1）（実技）	180 分以上	◎		
健全育成相談の理論と実際（*2）	120 分以上			
現代社会と児童（*2）	120 分以上			
III. 対人救助の理論と方法を理解する群				
個別救助活動	120 分以上	◎		
集団救助活動	120 分以上	◎		
地域福祉活動	120 分以上	◎		
地域福祉実習	適宜		◎	
IV. 遊び等の指導技術を習得する群				
ゲーム・運動遊び（実技）	90 分以上	◎		
表現活動（実技）	90 分以上	◎		
（上記 2 科目のいずれかを選択）	90 分以上	○（*3）		
V. 児童健全育成を総合的に理解する群				
運営・管理（*2）	90 分以上			
レポート I	自己研修		◎	
レポート II（*2）	自己研修			
事例研究 I	適宜		◎	
事例研究 II（*2）	適宜			
特別講義（*2）	適宜		◎	◎
認定試験	任意課題		◎	
実践報告	適宜			◎
実践論文（*2）	任意課題			
必修科目・課題数		13	5	2

（資料）一般財団法人児童健全育成推進財団（2015）「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」
p.11.を参考に、みずほ情報総研にて改編して作成。

（注）1.「救急法」は、各市町村や日本赤十字社各県支部が実施する普通救命講習等の読み替えを基本とする。

2.「*2」の科目は、全国児童厚生員等指導者養成研修会で履修する児童健全育成指導士取得のための必須科目である。

3.◎は必修科目、○は選択必修科目。「ゲーム・運動遊び」と「表現活動」各 1 回に加え、どちらかをさらに 1 回、都合 3 回受講する。

図表1－14 現任者研修の種類別の認定科目と概要

科目名	研修種別	概要
I. 児童館の目的を理解する群		
健全育成論	基礎	<p>[ねらい] 児童福祉の観点から、健全育成の理念・内容・方法について理解する。</p> <p>[内容] 健全育成の理念、具体的内容、現代の子どもの健全育成上の課題、遊びの健全育成上の意義。</p> <p>[時間数]120 分</p>
児童館論 I	基礎	<p>[ねらい] 児童館の法的根拠、施設規模別特徴、施設特性等の概要を理解する。</p> <p>[内容] 児童館の法的根拠、施設規模別特徴、施設特性、「児童館ガイドライン」に基づいた機能や役割。</p> <p>[時間数]90 分</p>
児童館論 II	基礎	<p>[ねらい] 児童館の現状と課題を理解し、具体的活動内容と運営上のポイントを理解する。</p> <p>[内容] 子ども・子育て支援事業等の施策との関係、児童館の基本的活動内容、中高生支援、虐待、相談等の発展的活動内容。</p> <p>[時間数]90 分</p>
II. 児童の発達及び指導の基本を理解する群		
児童の発達理論	基礎	<p>[ねらい] 児童の遊びや生活、環境と発達の関係について理解する。</p> <p>[内容] 乳幼児期から思春期までの定型発達、それに応じた援助。</p> <p>[時間数]90 分</p>
配慮を要する児童の対応	基礎	<p>[ねらい] 発達障害等の配慮を要する児童を理解し、具体的な対応方法や他機関との連携について学ぶ。</p> <p>[内容] 発達障害等の配慮を要する児童の特徴、児童・保護者への支援、他児童への配慮、他機関との連携。</p> <p>[時間数]120 分</p>
安全指導・安全管理	基礎	<p>[ねらい] 施設・活動における安全指導・安全管理、児童の健康管理について理解する。</p> <p>[内容] 事故予防と対応、災害への備えと危機管理、安全指導、健康衛生管理。</p> <p>[時間数]90 分</p>
救急（実技）	基礎	<p>[ねらい] 心肺蘇生法や応急処置法を中心に、救急法の知識・技術を習得する。</p> <p>[内容] 心配蘇生法（加えて、AED の扱い方）、応急処置法。</p> <p>[時間数]180 分</p>
健全育成相談の理論と実際	上級	<p>[ねらい] 臨床心理の視点より、児童の発達や福祉増進に関する相談活動のあり方について学ぶ。</p> <p>[内容] 相談援助の理論と演習ほか。</p> <p>[授業時間数]120 分</p>
現代社会と児童	上級	<p>[ねらい] 児童を取り巻く社会環境の現状を把握し、今後の課題について考察する。</p> <p>[内容] 現代の子どもの現状と課題、これからの健全育成活動のあり方ほか。</p> <p>[時間数]120 分</p>

科目名	研修種別	概要
Ⅲ. 対人援助の理論と方法を理解する群		
個別救助活動	基礎	<p>[ねらい] ケースワークの原則や特徴、実践方法を理解する。</p> <p>[内容] ケースワークの原則、展開過程、ケース会議・記録、相談援助の方法、配慮を要する児童への対応(演習を含む)。</p> <p>[時間数]120 分</p>
集団救助活動	基礎	<p>[ねらい] グループワークの原則や特徴、実践方法を理解する。</p> <p>[内容] グループワークの原則、展開過程、プログラム作成のポイント、プログラム素材の意味、プログラム分析の視点(演習を含む)。</p> <p>[時間数]120 分</p>
地域福祉活動	基礎	<p>[ねらい] コミュニティワークの原則や特徴、実践方法を理解する。</p> <p>[内容] コミュニティワークの原則、展開過程(広報、アウトリーチ、地域連携、社会資源の活用、組織化ほか)(演習を含む)。</p> <p>[時間数]120 分</p>
地域福祉実習	中堅	<p>[ねらい] 地域福祉活動の展開方法を体験的に学ぶ。</p> <p>[内容] 地域福祉の実践事例、地域福祉演習ほか。</p> <p>[時間数]適宜</p>
Ⅳ. 遊び等の指導技術を習得する群		
ゲーム・運動遊び (実技)	基礎	<p>[ねらい] 健全育成に資する様々な集団ゲームや運動遊びについて、具体的方法やプログラムの進め方を習得する。</p> <p>[内容] レクリエーションゲーム、身近な野外活動、体力を増進する遊び、伝承遊び、科学的な要素のある遊び等。</p> <p>[時間数]90 分</p>
表現活動 (実技)	基礎	<p>[ねらい] 健全育成に資する様々な表現活動について、具体的方法やプログラムの進め方を習得する。</p> <p>[内容] 造形遊び、音楽・リズム遊び、身体を使った表現遊び、コミュニケーション遊び、読み聞かせや紙芝居、その他児童文化財やメディアを活用した遊び等。</p> <p>[時間数]90 分</p>
Ⅴ. 児童健全育成を総合的に理解する群		
運営・管理	上級	<p>[ねらい] 施設を運営・管理するための方法について統括的に学ぶ。</p> <p>[内容] 運営のオープン化、組織の機能化、職員の活性化、施設の快適化、活動の安定化、財務の健全化、コンプライアンスほか。</p> <p>[時間数]90 分</p>
レポートⅠ	中堅	<p>[ねらい] 実践レポートの作成方法を学び、実際に作成する。</p> <p>[内容] 実践をまとめる視点、文章構成、レポートの書き方、レポート作成実習、評価の視点ほか。</p> <p>[時間数]自己研修</p>
レポートⅡ	上級	<p>[ねらい] 実践で築き上げた理論を客観的に検証しつつ、小論文を作成する。</p> <p>[内容]</p>

科目名	研修種別	概要
		実践を理論化する方法、文章構成、論文の書き方、実習、評価の視点ほか。 [時間数]自己研修
事例研究Ⅰ	中堅	[ねらい] 事例を素材として、課題の捉え方や対処法を討議し、考察力を深める。 [内容] 事例研究とは、事例研究の方法、事例研究演習、演習のまとめほか。 [時間数]適宜
事例研究Ⅱ	上級	[ねらい] 事例を素材として、課題の捉え方や対処法を討議し、考察力を深める。 [内容] 事例研究の意義と方法、事例研究演習、演習のまとめほか。 [時間数]適宜
特別講義	中堅・ 一級特別・ 上級	[ねらい] 時宜に即して必要とされる新たな知識や情報を得て見識を広げる。 [内容] 最新の施策動向、現代の子どもの課題、これからの健全育成活動のあり方ほか。 [時間数]適宜
認定試験	中堅	[内容] 基礎研修で学んだⅠ～Ⅳの各群に関する基礎知識の理解度合いを問う。 [時間数]適宜(30分程度)
実践報告	一級特別	[ねらい] 自らの実践をソーシャルワークの視点から整理し、プレゼンテーションする力を養う。 [内容] 自らの実践についてのプレゼンテーションとそのスーパービジョン、客観的評価。 [時間数]適宜
実践論文	上級	[内容] 所定の課題について実践論文を作成し、審査を行う。 [時間数]任意課題
研修時間合計（基礎・中堅）		基礎:1,410分 中堅:1,260分程度

(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団(2015)「児童館・放課後児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」, p.11.及び同財団ヒアリング調査をもとに、みずほ情報総研にて作成。

図表1－15 研修会開催イメージ

児童厚生員等基礎研修会 プログラム（例）

1 日目		2 日目		3 日目		4 日目		
30		朝レク、リフレクション		朝レク、リフレクション		朝レク、リフレクション		30
10	受 付	集団援助活動		ゲーム・運動遊び		配慮を要する 児童の対応		10
30	開会式・オリエンテーション							30
11	健全育成論	昼食		昼食、着替え		昼食		11
30								30
12		地域福祉活動		安全指導・安全管理		児童館論Ⅱ		12
13	昼食、着替え							30
14	身体表現活動 ※1			児童館論Ⅰ		リフレクション		14
30								30
15		造形表現 ※2				閉会式		15
30	移動、着替え							30
16	児童の発達理論	シェアリング		個別援助活動				16
30								30
17								17
30	資格・事業説明							30
18								18
19	交 流 会							30
20								30

※1, 2 「身体表現活動」、「造形表現」は、（一財）児童健全育成推進財団 認定資格体系上の「表現活動」に位置付けられます。

中堅児童厚生員等研修会 プログラム（例）

1日目	2日目	3日目	4日目
	リフレクション	リフレクション	チェックアウト、リフレクション
	地域福祉演習 地域福祉活動のプログラム立案	特別講義 職場のチーム力	児童館の現状・課題と関連事業等について
			研修のまとめ
			閉会式・修了証授与
受付	昼食	昼食	
児童厚生1級指導員認定試験（任意）			
開会式	プレゼン準備、発表、振り返り	事例研究Ⅰ 地域の子育て環境づくり	
基調講義			
休憩			
オリエンテーション			
アイスブレイク			
育成財団事業、資格制度等の説明	レポートⅠ 記録の取り方・レポートの書き方	シェアリング	
チェックイン			
交流会			

（資料）一般財団法人児童健全育成推進財団へのヒアリング調査受領資料より作成。

5. 児童厚生員養成校における児童厚生員養成課程

① 児童厚生員養成課程の概要

- 児童厚生員養成課程とは、児童厚生員資格取得のために、大学・短期大学等の教育課程に開設された教育課程を指し、育成財団が指定する科目を設置しなければならない。

- 児童厚生員養成課程の修業年数は1年以上である。
- 児童厚生員養成課程を設置する大学等の学科は保育や教育学、社会福祉学の専攻課程であり、児童の発達や指導等の基本に関する科目は専門科目として履修するなど、学生には基本的な知識を身につける機会が確保されている。このため、現任研修とは異なり、児童の発達及び指導の基本を理解するための科目については最小限とする一方で、児童館や健全育成論、地域福祉等、専門課程で学んでいない内容や児童館実習に重きを置いた内容となっている。

図表1-16 児童厚生員養成課程指定科目一覧（児童厚生員二級、一級）

科目名	単位数	二級	一級
児童館・放課後児童クラブの機能と運営	2	●	●
児童館・放課後児童クラブの活動内容と指導法Ⅰ	2	●	●
児童館・放課後児童クラブの活動内容と指導法Ⅱ	2		●
児童館実習Ⅰ（10日間）	2	●	●
児童館実習Ⅱ（10日間）	2		●
合計単位数		6	10
講義時間数等（＊1）		講義 2,700 分 実習 10 日間	講義 4,050 分 実習 20 日間

（資料）一般財団法人児童健全育成推進財団「児童厚生員養成課程のご案内（平成 28 年度版）」、p.10.より作成。

（注）1.講義時間数は、2 単位を 15 コマ、1 コマ 90 分として換算。

図表1-17 指定科目の内容や担当教員等の概要

科目名	概要
児童館・放課後児童クラブの機能と運営	<p>[ねらい] 児童福祉の基本理念である「健全育成」の考え方を理解するとともに、現代の子どもの健全育成上の課題について学ぶ。</p> <p>[内容] 児童福祉法制定当時の経緯、児童福祉法に盛り込まれた健全育成の考え方、健全育成の具体的内容、健全育成上の課題、遊びの意義、児童館の起源や施策の経緯、私設概要、施設規模別特徴、児童館の機能と運営上の留意点、児童館ガイドライン。児童館の課題と展望、放課後児童健全育成事業の概要活動内容と実施上の留意点、放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準、放課後児童クラブ運営指針、都道府県認定資格研修、放課後児童クラブの課題と展望。</p> <p>[授業時間数]15 コマ [担当教員] ① 「児童家庭福祉」「社会的擁護」「社会福祉」いずれかの科目担当者であって、児童館・放課後児童クラブに精通する者。 ② 地方公共団体や広域を対象とする団体等で児童館・放課後児童クラブに関する指導的業務を担当する者であって、児童館・放課後児童クラブに精通する者。 ③ 児童健全育成推進財団認定「児童健全育成指導士」の資格を有する者。 ④ 児童館・放課後児童クラブの勤務経験が 20 年以上の現任者。 ⑤ 上記①～④に相当する知見を有すると財団児童厚生員養成課程認定委員会が認めた者。 ※複数の担当者によるオムニバス形式での講義も可。 ※原則として、「児童館・放課後児童クラブの活動内容と指導法Ⅰ・Ⅱ」を兼ねて担当することは不可。</p>
児童館・放課後児童クラブの活動内容と指導法Ⅰ	<p>[ねらい] 児童ソーシャルワークをベースとした児童館・放課後児童クラブの日々の活動の流れとともに、行事の企画や利用者への対応、地域とのかかわり等について学び、児童館・放課後児童クラブの業務の実際を把握する。</p> <p>[内容] 児童館・放課後児童クラブにおける日々の活動の流れ、年間を通じた活動の流れ、行事等の企画立案方法、小学生の仲間づくり、子育て支援活動、ボランティアの育成・支援等、児童館・放課後児童クラブの基本的活動の実施方法。</p>

科目名	概要
	<p>[授業時間数]15 コマ</p> <p>[担当教員]</p> <p>① 児童館・放課後児童クラブの勤務経験が 20 年以上の現任者で、施設長等、現場の指導的立場にいる者。</p> <p>② 児童健全育成推進財団認定「児童健全育成指導士」の資格を有する者。</p> <p>③ 上記①②に相当する知見を有すると財団児童厚生員養成課程認定委員会が認めた者。</p> <p>※複数の担当者によるオムニバス形式での講義も可。</p> <p>※原則として、「児童館・放課後児童クラブの機能と運営」を兼ねて担当することは不可。</p>
児童館・放課後児童クラブの活動内容と指導法Ⅱ	<p>[ねらい]</p> <p>I に同じ。</p> <p>[内容]</p> <p>児童ソーシャルワークの展開方法、中高生の居場所づくり、児童の参画、地域のネットワークづくり等、児童館・放課後児童クラブの発展的活動の実施方法。</p> <p>[授業時間数]15 コマ</p> <p>[担当教員]</p> <p>I に同じ。</p>
児童館実習Ⅰ・Ⅱ	<p>[ねらい]</p> <p>児童館・放課後児童クラブの現場で実際に業務を経験することで、児童館や放課後児童クラブの活動を理解するとともに、自分自身の適性を改めて見つめ直す。</p> <p>[内容]</p> <p>実習Ⅰ：実習のオリエンテーション、実習記録の取り方、児童館での 10 日間の実習。児童館・放課後児童クラブの 1 日の流れや利用者の様子、多様な活動内容、職員の役割や声掛けの実際等について理解する。児童館内の放課後児童クラブや児童館と密接に連携している放課後児童クラブであれば、5 日間に限り放課後児童クラブで実習することも可。また、保育実習Ⅲとしての実施も可。</p> <p>実習Ⅱ：児童館での 10 日間の実習。「児童館実習Ⅰ」の内容に加えて、配慮を要する児童への対応や、地域のネットワークづくり等、児童館・放課後児童クラブが担う児童ソーシャルワークの実際について理解する。児童館や放課後児童クラブ、児童健全育成推進財団が認定する児童育成活動並びにイベント等におけるサービスラーニング、もしくはインターンシップも可。</p> <p>[授業時間数]10 日間</p> <p>[担当教員]</p> <p>① 「児童家庭福祉」「社会的養護」「社会福祉」いずれかの科目担当者であって、児童館・放課後児童クラブに精通する者。</p> <p>② 児童館・放課後児童クラブの勤務経験が 20 年以上の現任者。</p> <p>③ 地方公共団体や広域を対象とする団体等で児童館・放課後児童クラブに関する指導的業務を担当する者であって、児童館・放課後児童クラブに精通する者。</p> <p>④ 児童健全育成推進財団認定「児童健全育成指導士」の資格を有する者。</p> <p>上記①～④に相当する知見を有すると財団児童厚生員養成課程認定委員会が認めた者。</p>

(資料)一般財団法人児童健全育成推進財団「児童厚生員養成課程のご案内(平成 28 年度版)」,pp.11-14.より作成。

② 児童厚生員養成校の概要

A. 認定要件

- 児童厚生員養成課程の開設を希望する学校は、学校教育法に基づく大学・短期大学等であり、なおかつ厚生労働大臣指定の保育士養成校か社会福祉士養成校、もしくは文部科学大臣による幼稚園・小学校・中学校・高等学校教諭のいずれかの教職課程認定を受けている学校であることが必須要件となる。
- 児童厚生員養成課程は、育成財団が指定する科目を必要単位数取得できる教育課程を設置することが求められる。
- 児童厚生員養成課程の設置を希望する学校は、育成財団が定める申請手続きに沿って開設準備の上、申請書類を提出し、育成財団内に設置、外部の有識者で構成される「児童厚生員養成課程認定委員会」にて審査を受け、認定を受ける必要がある。
- 申請時には、指定科目それぞれについて、定められた様式に従って、設定科目名や担当教員の所属・職階・氏名、教授内容の概要(又はシラバス)を提出することが必要となっている。
- 担当教員の制約が厳しいことから、学校側で適切な教員を確保できない場合もある。そのような場合には、申請前の相談段階で、申請予定の学校の近隣に居住する、講師として適切な人材を育成財団が紹介することもある。
- なお、児童厚生員養成課程開設の認定を受け、同課程を開設した大学・短期大学等を「児童厚生員養成校」という。

B. 更新

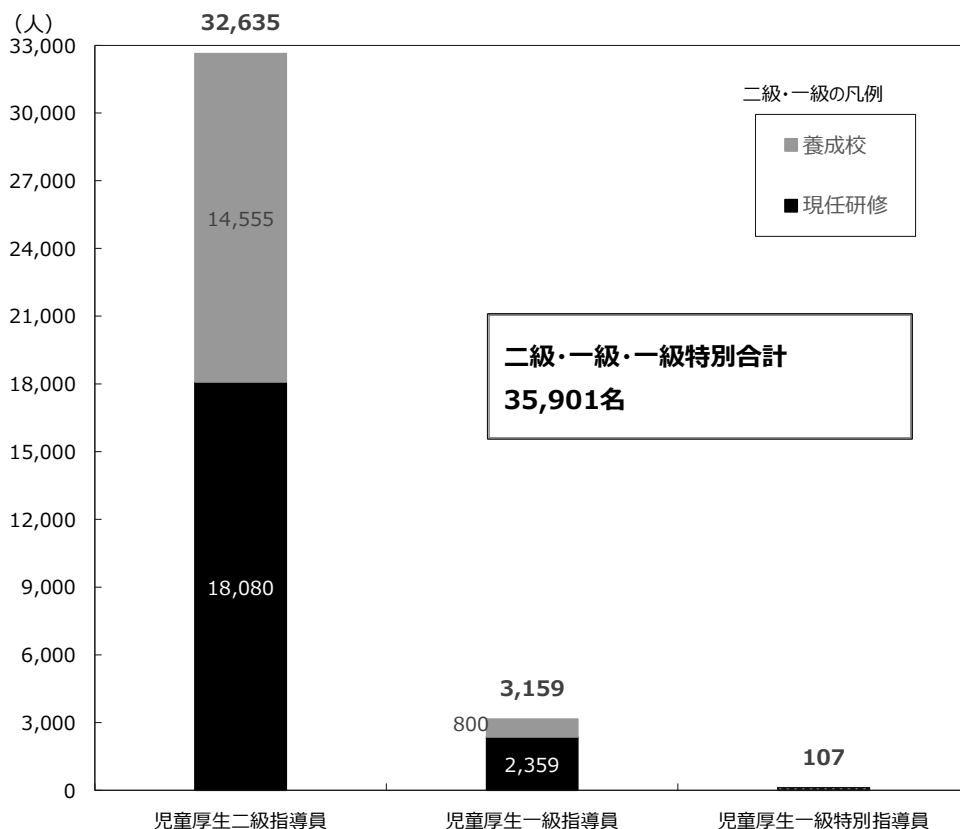
- 児童厚生員養成課程の対象となる学生は、同課程開設年度に第 1 学年として在籍している学生である。そのため、2 年目以降の新入生に対しても養成課程を開設する場合には、毎年、認定の更新申請を行い、再審査を受けなければならない。
- 更新時にも、認定時と同様に、設定科目名や担当教員の所属・職階・氏名、教授内容の概要(又はシラバス)を提出することとされている。

6. 認定児童厚生員・児童厚生員養成校の認定実績

① 児童厚生員の認定実績

- 認定児童厚生員資格取得者数は、資格制度導入以降着実に増加し、2016(平成 28)年度(2017(平成 29)年 3 月現在、児童厚生二級指導員、児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員合計で 35,901 名が資格の認定を受けている。
- 児童厚生二級指導員と児童厚生一級指導員は、現任研修で資格を取得するケースと養成校で養成課程を修了するケースがあるが、児童厚生二級指導員は 14,555 名(全認定者の 44.6%)が、また児童厚生一級指導員は 800 名(同 25.3%)が養成校にて養成課程修了者である。

図表1－18 認定児童厚生員資格取得者数（2017（平成 29）年 3 月現在）

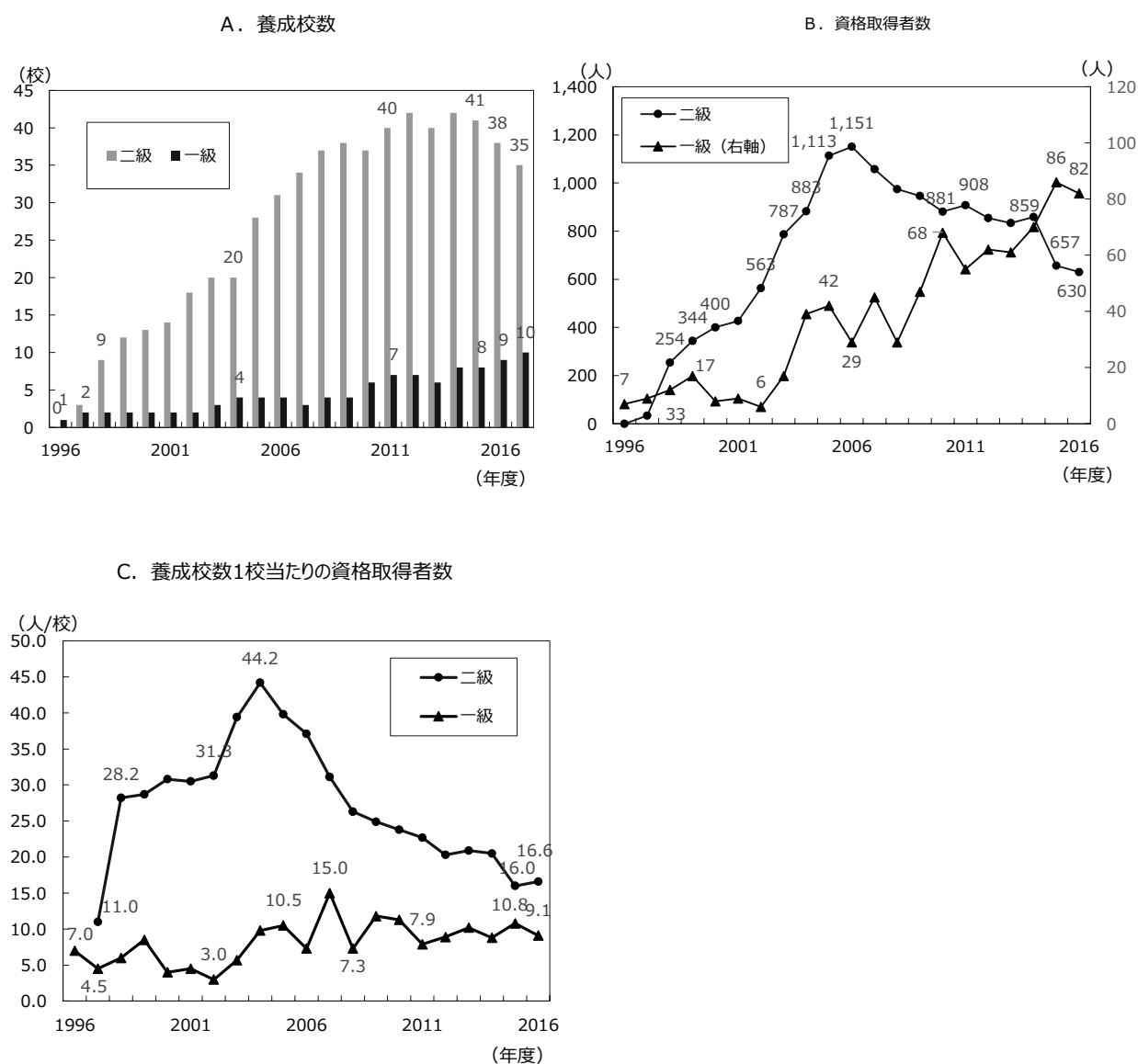


（資料）一般財団法人児童健全育成推進財団提供資料より作成。

② 児童厚生員養成校並びに児童厚生員養成課程を通じた資格取得者の推移

- ①において児童厚生二級指導員並びに児童厚生一級指導員資格取得者の相当数が、養成校にて養成課程を修了して資格を取得していることが分かった。
- ここでは、さらに、児童厚生員養成課程を設置している養成校数ならびに養成校での資格認定者数の推移を、養成課程が開設された 1996(平成 8)年度以降の時系列でみると、児童厚生二級指導員の養成校数は、2008(平成 20)年度まで大きく増加し、以降は増減を繰り返しながらもほぼ横ばいで推移し、2017(平成 29)年 10 月現在 35 校となっている。一方、児童厚生一級指導員の養成校は、ゆるやかに増加しているものの、同年度現在 10 校であり、二級と一級を合わせると 45 校が養成校となっている。
- 同期間における養成校における資格取得者数の推移をみると、児童厚生二級指導員は、2006(平成 18)年まで年々増加し、同年には過去最大となる 1,151 名が認定を受けたが、その後は一転して減少に転じ、2016(平成 28)年度には 630 名となっている。翻って、児童厚生一級指導員は、年度によるばらつきはあるものの増加傾向にあり、特に直近 2 か年度は毎年度 80 名以上が資格を取得しており、増加傾向にある。
- 年度別に養成校 1 校当たりの資格認定者数をみると、児童厚生一級指導員は、1 校当たり 8～10 名程度で安定的に推移している。しかし、児童厚生二級指導員は、2004(平成 16)年度までは大幅に増加し、同年度に 1 校当たり 44.2 名まで増加した後は大幅な減少に転じ、直近 2 か年度は同 16 名程度まで減少している。

図表1－19 児童厚生員養成校並びに児童厚生員養成課程を通じた資格取得者の推移
(1996(平成8)年度→2017(平成29)年度)



(資料) 一般財団法人児童健全育成推進財団提供資料より作成。

(注) A 図は 2017(平成 29)年度までの値、B、C 図は 2016 年度までの値をそれぞれ掲載。

7. 認定児童厚生員資格制度の意義、成果と課題

① 意義

- 児童厚生員の基礎資格については、法令の定めるところにより、保育士、社会福祉士、教員免許保有者とされているが、本資格制度は児童厚生員としての職務遂行に必要な実知的知識・技能に着目し、付加価値を与えるために行われるものである。

② 成果

- 現任者を対象とする児童厚生員研修は、研修受講を通じて児童厚生員に必要な知識・技能を身に付け、資格取得を目指すものであるが、それとともに全国のネットワークづくりの機会ももたっている。
- 児童厚生員養成課程を設置する養成校は創設から 20 年を経て、養成校数の増加や養成課程を通じての児童厚生員資格取得者も多数し、新たな人材の育成にも取り組んできた。

③ 課題

- 児童厚生員養成課程で認定児童厚生員の資格を取得するためには、教育課程の内容や総学習時間も多く、大学等においては単位認定試験があること等相当な学習が求められることと比較して、現任者向け研修は 4 日の研修の受講や、試験についても児童厚生二級指導員の場合にはない等、認定要件に大きな違いがある。
- また、研修内容について、公開されている資料に示されている各科目の内容を名称のみで比較すると、現任研修にはあつて養成課程にはない講義、養成課程にあつて現任研修にない講義もいくつかみられる(次表のグレー網掛け部分)など、学習内容に一部相違がみられる。
- もちろん、現任者については実務の中で身に付けられる知識や技術がある一方で、養成校の学生は主に保育課程の学生であることから子どもの発達や指導のあり方等に関する知識は専門課程の講義等において身につけられる機会があるなど、すでに有している知識や置かれている状況等が異なることから、完全に学習内容を一致させる必要はない。しかし、それぞれの研修内容について精査し、特に研修時間が短い現任者研修において、追加的に取り扱うべき内容があるかどうか検討する余地もあると考えられる。
- 今後は、放課後児童支援員の資格取得が義務付けられたことによって、放課後児童クラブでの就職を希望する学生は児童厚生員養成課程の履修をやめてしまう可能性がある。現在は、放課後児童支援員の資格取得について移行措置期間中であるが、正式移行したのちには、保育士及び放課後児童支援員就業への社会的期待の増大、また専任児童厚生員としての就職先の狭小化等により、養成課程の履修を希望する学生が減少してしまう可能性が危惧される。
- また、6.②でみたように、児童厚生二級指導員の 1 校当たり資格取得者数は、養成校の大幅な増加に反比例する形で減少している。このような傾向が続くと、養成課程の設置を取りやめる大学等も出てくる可能性も否定できない。養成校として認定された学校等において児童厚生員養成課程を周知し、同課程受講学生数を増加させていくことで、高い専門性を身に付けた児童厚生員を多く養成し続けていくことが重要と考えられる。

図表1－20 児童厚生員養成課程の標準的な科目群・学習内容と児童厚生二級・一級取得に必要となる現任研修との比較

標準的な養成課程の科目と主な内容		養成課程 対応資格	養成校が設置する児童厚生員養成課程の標準的な科目例																			
			児童館・放課後児童クラブの機能と運営																			
			二級・一級																			
現任研修の体系と主な内容	現任研修 に対応した 資格	児童 福祉 法 制 定	児 童 健 全 育 成 の 考 え 方	児 童 健 全 育 成 の 具 体 的 内 容	現 代 の 子 ど も の 健 全 育 成 上 の 課 題	遊 び の 健 全 育 成 上 の 意 義	児 童 館 の 起 源	児 童 館 施 策 の 経 緯	施 設 概 要	施 設 規 模 別 特 徴	児 童 館 上 の 留 意 点	児 童 館 の 機 能 と 運 営	児 童 館 の 課 題 と 展 望	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 概 要	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 上 の 留 意 点	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 内 容	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 経 緯	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 展 望	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 研 究	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 実 績		
		児童 館 の 経 緯	児 童 健 全 育 成 の 考 え 方	児 童 健 全 育 成 の 具 体 的 内 容	現 代 の 子 ど も の 健 全 育 成 上 の 課 題	遊 び の 健 全 育 成 上 の 意 義	児 童 館 の 起 源	児 童 館 施 策 の 経 緯	施 設 概 要	施 設 規 模 別 特 徴	児 童 館 上 の 留 意 点	児 童 館 の 機 能 と 運 営	児 童 館 の 課 題 と 展 望	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 概 要	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 上 の 留 意 点	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 内 容	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 経 緯	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 展 望	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 研 究	放 課 後 児 童 健 全 育 成 事 業 の 実 績		
Ⅰ. 児童館の目的を理解する群																						
現任研修	健全育成論	健全育成の理念		○																		
		健全育成の具体的な内容			○																	
		現代の子どもの課題				○																
		遊びの健全育成上の意義					○															
	児童館論Ⅰ	児童館の法的根拠						○														
		施設規模別特徴									○											
		施設特性								○												
		児童館ガイドラインに基づいた機能や役割										○	○									
	児童館論Ⅱ	子ども・子育て支援事業等の施策との関係											○			○	○	○	○	○	○	○
		児童館の基本的活動内容											○									
		中高生支援																				
		虐待 相談																				
Ⅱ. 児童の発達及び指導の基本を理解する群																						
現任研修	児童の発達理論	乳幼児期から思春期までの定型発達																				
		定型発達に応じた援助																				
		発達障害等の配慮を要する児童の特徴																				
		児童・保護者への支援																				
	配慮を要する児童の対応	他児童への配慮																				
		他機関との連携																				
		事故予防と対応										○	○					○				
		災害への備えと危機管理										○	○					○				
	安全指導・安全管理	安全指導										○	○					○				
		健康衛生管理										○	○					○				
		心肺蘇生法（加えて、AEDの扱い方）																				
		応急処置法																				
現任研修	個別援助活動	ケースワークの原則																				
		展開過程																				
		ケース会議・記録																				
		相談援助の方法																				
	集団援助活動	配慮を要する児童への対応																				
		グループワークの原則																				
		展開過程																				
		プログラム作成のポイント																				
	地域福祉活動	プログラム素材の整理																				
		プログラム分析の視点																				
		コミュニティワークの原則																				
		展開過程（広報、アウトリーチ、地域連携、社会資源の活用、組織化ほか）																				
地域福祉演習・実習	地域福祉の実践事例																					
	地域福祉演習																					
Ⅲ. 対人援助の理論と方法を理解する群																						
現任研修	ゲーム・運動遊び（実技）	レクリエーションゲーム																				
		身近な野外活動																				
		体力を増進する遊び																				
		伝承遊び																				
	表現活動（実技）	科学的な要素のある遊び																				
		造形遊び																				
		音楽・リズム遊び																				
		身体を使った表現遊び																				
	表現活動（実技）	コミュニケーション遊び																				
		読み聞かせや紙芝居																				
		その他児童文化財やメディアを活用した遊び																				
		その他児童文化財やメディアを活用した遊び																				
Ⅳ. 遊び等の指導技術を習得する群																						
現任研修	ゲーム・運動遊び（実技）	レクリエーションゲーム																				
		身近な野外活動																				
		体力を増進する遊び																				
		伝承遊び																				
	表現活動（実技）	科学的な要素のある遊び																				
		造形遊び																				
		音楽・リズム遊び																				
		身体を使った表現遊び																				
	表現活動（実技）	コミュニケーション遊び																				
		読み聞かせや紙芝居																				
		その他児童文化財やメディアを活用した遊び																				
		その他児童文化財やメディアを活用した遊び																				
Ⅴ. 児童健全育成を総合的に理解する群																						
現任研修	レポートⅠ	実践をまとめる視点																				
		文章構成																				
		レポートの書き方																				
		レポート作成実習																				
	事例研究Ⅰ	評価の視点																				
		事例研究とは																				
		事例研究の方法																				
		事例研究演習																				
	特別講義	演習のまとめ																				
		最新の施策動向、現代の子どもの課題、これからの健全育成活動のあり方等																				
	認定試験	基礎研修学習内容に関する基礎知識の理解度合い																				

(注) 1.二級・一級に該当する科目のみ表示している。
2.養成校における児童厚生員養成課程の科目名や具体的な内容は必ずしも一致しない場合があるため、標準的な例として記載している。
3.現任研修のグレーの網掛け科目は、児童厚生員養成課程の標準的な科目例に含まれない科目、児童厚生員養成課程のグレーの網掛け科目は、現任研修には含まれない科目である。
現任者と養成課程の学生では、基礎知識として保有している内容や置かれている状況が異なることから、必ずしも完全に科目や学習内容が一致している必要はない。

第2章 児童厚生員の処遇や資格の現状と 専門性向上のための取組事例調査

第2章 児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組事例調査

第1節 調査の概要

1. 目的

- 児童厚生員の専門性向上に資する研修を中心とした人材育成や処遇改善等の取組推進の参考となるよう、先進的な取組を行っている事例を収集した。

2. 調査方法と調査対象の選定

- 先進的な取組を行っている自治体の児童館運営団体 6 団体に対して訪問ヒアリング調査(60～90 分程度)を実施した。また、沖縄県については、沖縄県庁にも訪問ヒアリング調査を実施した。
- 調査対象は、WG 委員からの情報やアンケート調査結果、その他自治体への電話での情報収集等により選定した。
- 調査対象機関には、児童厚生員等の採用や研修を中心に担当されている職員を基本として調査協力を依頼し、事前に送付した調査項目に沿って、事務局スタッフを含む WG メンバーが調査を実施した。合わせて、依頼時点で参考資料がある場合にはヒアリング調査当日にいただけるよう依頼しておくことで、効率的、効果的な調査の実施に努めた。
- なお、調査の実施に当たっては、2 名以上を派遣して調査を実施することで、正確性を担保し、さらに多角的な分析を実施することを基本とした。

図表2-1 ヒアリング調査対象一覧（所在地五十音順）

No	調査対象機関	所在地
1	沖縄県 (1) 一般社団法人りあん (2) 沖縄県子ども生活福祉部子育て支援課(自治体)	沖縄県うるま市
2	公益財団法人藤沢市みらい創造財団	神奈川県藤沢市
3	公益社団法人京都市児童館学童連盟	京都府京都市
4	社会福祉法人台東区社会福祉事業団	東京都台東区
5	社会福祉法人神戸市社会福祉協議会	兵庫県神戸市
6	公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会	北海道札幌市

3. 主な調査内容

- 児童館運営団体に対する主なヒアリング項目は次の通りである。
- 自治体に対しては、自治体全体での児童館の状況や児童厚生員の専門性向上や処遇改善に向けた対応策、現在の課題等について、調査を実施した。

図表2-2 ヒアリング項目

- ◇ 団体概要(設立年、所在地、運営している児童館数、児童厚生員数等)
- ◇ 児童厚生員の採用や資格取得状況(採用主体、募集の経路、採用時に求める資格要件、雇用や勤務の形態、処遇)
- ◇ 児童厚生員のキャリア形成(児童厚生員としてのキャリアパス、キャリアパスを処遇に反映する仕組み)
- ◇ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組状況
- ◇ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題
- ◇ 児童厚生員の専門性向上のために国や自治体を実施してほしい政策や制度等に対するご意見

第2節 調査結果のまとめ

- 先進取組事例調査の結果を踏まえると、児童厚生員の専門性の向上等のためには、以下5点の示唆が得られた。

1. 着実に専門性を身につけられるような研修の体系的な整備の重要性

- 調査対象としたすべての児童館運営団体において、常勤、非常勤の分け隔てなく、児童健全育成や障害のある児童への対応、援助技術、実技等、児童厚生員として身につけるべき知識や専門性を習得できるよう細やかな研修が行われている。
- 研修体系は、児童館運営団体が実施している業務範囲や規模等によって様々である。藤沢市や京都市、神戸市、うるま市は、児童館や児童厚生員としての専門性を身につけることに主眼を置いた研修体系となっている。台東区、札幌市は、児童厚生員としての専門性にプラスして、団体の職員としての一般的なスキルや知識を身につけるための研修を実施している。台東区及び札幌市は他の調査対象と比較して、団体の従業員規模が大きく、児童館運営以外の業務も行っている。特に札幌市は数年ごとに異動があり、多様な知識や経験が求められるためと推察される。
- さらに、すべての団体では、館長・施設長向け研修が実施されていた。より専門性の高い子どもとの関わりに関するものや、管理者として求められる役割に関するものなど、研修内容は団体により異なるが、館長・施設長の役割の重要性を意識している点は共通であり、求められる職責・役割を果たせるよう、館長・施設長についても研修等を通じてステップアップできる環境を整備することが重要であると示唆される。なお、調査を実施したすべての児童館で、館長・施設長は、子どもに関わる業務以外に地域づくりや外部との折衝、人材育成、人事管理、事業計画の策定、予算管理等、管理者としての業務を担っている。管理者としての知識や経験は、それまでの業務経験だけでは身につけることができないものであり、札幌市や台東区のように、研修のなかで学習する機会を確保していくことが期待される。
- 研修体系の構築や実施方法で特徴的なのは、京都市とうるま市である。京都市児童館学童連盟は京都市からの委託事業として全児童館共通の研修業務を実施している。京都市は130を超える児童館が市内にあり、児童館運営が多数の団体・組織に分かれているが、連盟が一括して研修を実施することで、運営主体ごとのばらつきなく、同じ理念・方針のもとに質の高い児童館運営ができるよう、児童厚生員を育成している。さらには、自治体と連盟が適宜見直しを加えながら、協働して研修体系を構築している点や、計画的に育成財団の認定児童厚生員資格を取得できるように研修体系が構築されている点も他の自治体にはみられない取組である。一方で、うるま市は原則として自治体の関与はない中でも、指定管理団体が自発的に連携し、ボランティアのような形で研修が企画・運営されている。

2. 専門的なスーパーバイザーの配置など、児童厚生員を支える仕組みの必要性

- 今回調査を実施した先進的な取組をしている団体においても、現時点で専門的なスーパーバイザー等の専門家を配置しているところは、京都市、神戸市、札幌市の3都市であった。これら3つの都市では高度かつ専門的な課題で、対応に苦慮した場合に相談できる仕組みがあり、児童厚生員が対応や判断に迷った際などに専門的な見地から助言を受けることができる仕組みが構築されている。
- 京都市では、児童健全育成全般や障害のある子どもへの対応にあたってスーパーバイザーを配置するなど、児童館、児童厚生員を支える仕組みが整っており、幅広い課題についてスーパーバイズを受けられる環境が整備されている。
- 神戸市は、児童館長を含めて児童館業務の経験が豊富な職員を子育てコーディネーターとして各区に配置している。子育てコーディネーターは、神戸市社会福祉協議会以外が指定管理者となっている児童館を含めてすべての児童館の巡回調査と活動支援、地域の子どもと子育て支援の推進、児童館で実施する各種活動の支援等を行い、神戸市内の児童館の質の確保と向上において重要な役割を担っている。また、発達障害児等への対応のため、療育の専門家が児童館を巡回指導する仕組みも構築・運用されている。
- 札幌市は、障害児を放課後児童クラブに受け入れる際の受入れや指導方針を検討するためのスーパーバイザーを配置している。スーパーバイザーが指導員の間に立って、直接保護者との面談等にも対応して受入れ方針を検討することから、保護者側も相談しやすく、指導員側も受入れ後に保護者との関係を築きやすくなり、指導員の負担軽減と障害のある子どもの円滑な受入れにつながっている。
- その他の団体では、専門家の配置はなされておらず、必ずしもスーパーバイザーの必要性を認識しているわけではない団体も見られた。しかし、それは現在の職員が経験豊富で能力が高いために対応できているケースも少なくない様子がうかがえ、どの児童館でも、だれでも対応できるものではない。
- さらに、近年は子どもの貧困が社会的な課題として認識されるなど、子どもを取り巻く環境は大きく変化しており、児童館が地域の中で子どもや家庭を支えていく役割が以前にも増して大きくなっている。より高度、困難な課題への対応を適切に行えるよう、専門的な知識や技能を持ったスーパーバイザーを児童厚生員や館長とは別に配置するなど、個別の児童館や児童厚生員を支え、育成していく仕組みを担保することが、児童館の機能を積極的に果たしていくためには必要と考えられる。
- ただし、都市規模や児童館の運営主体の規模、費用等の多様な要因により、スーパーバイザーを確保することが困難な場合もありうる。国や自治体による支援がなされることが期待されるが、そうした支えが得られない場合でも、札幌市のように大小の児童館をペア館として、児童会館の主任指導員がミニ児童会館業務の一部を兼務する形とし、ミニ児童会館の管理運営をサポートする体制を構築したり、うるま市のように相互に連携して研修会等を通じて児童館や職員同士のネットワークが構築され、相談したり、対応できるヒントが得られるような形を作ることで、児童厚生員を支える一助となることが期待される。

3. 児童厚生員の長期的なキャリアを展望できる処遇改善や環境整備の必要性

- 「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」に定められた児童厚生員の資格要件のなかでも、従来より、保育士資格を持つ者が児童厚生員の多くを占めてきたところであり、今回の調査実施団体でも保育士資格保有者が多いとする団体が多くみられた。しかし、近年は保育士の処遇改善が進んでいるほか、放課後児童支援員についても国が処遇改善事業を行うなど、子どもに関わる仕事は処遇改善が進んでいる。その中で、児童厚生員については処遇改善の対象ではなく、相対的に注目度が低く、処遇も他の類似する仕事と比較すると見劣りする現状にあり、人材確保に苦慮しているとの声が

一部の団体よりあがった。

- 児童館は地域に根ざし、地域住民と連携しながら、0～18 歳までのすべての子どもの成長を支えていく役割を担っている。地域づくりや地域からの信頼関係を構築するためにも、長期的にキャリアを形成し、ステップアップできる環境を整備していくことが、児童館の役割を果たしていくために不可欠である。優秀な担い手の確保のためにも、処遇改善と合わせて、長期的・安定的に働ける環境の整備が求められる。
- 調査対象はいずれも指定管理団体であるが、例えば台東区や札幌市、うるま市は、児童館職員を団体の正規職員として雇用し、長期的な就業を見据えた研修制度を充実させている。藤沢市は非常勤職員であるが、2018(平成30)年以降無期雇用転換条件を満たし、希望する者については無期雇用へ転換する方針である。神戸市は、臨時職員として勤務する児童厚生員を社会福祉協議会の正職員として雇用し、長期的に児童館業務の分野で活躍していけるような仕組みの構築を検討しているところである。このように長期的・安定的に働き続けられることは、地域の児童館に対する理解の浸透や、良好な関係性を活かした児童館活動の展開に大いに寄与していると考えられる。自治体との関係や指定管理期間、その他の競争環境等様々な条件によって置かれている環境は異なるが、国や自治体においては、児童館の円滑運営と児童厚生員の雇用環境整備が進めやすくなるよう、指定管理制度のあり方についても、一定の方針を示し、全国的な環境整備につなげることが期待される。
- さらに、長期的・安定的なだけではなく、処遇改善とキャリアアップなど、児童厚生員がより一層魅力的な職業となり、強くやりがいを見出せるような仕組みづくりにおいても、国や自治体による支援が期待される。特に、現在、放課後児童支援員の処遇改善が進んでいるが、児童館のなかに放課後児童クラブが併設されていることも多いことから、放課後児童支援員に対する政策との整合性を取ることも検討の余地があるのではないかと。うるま市のように児童館職員と放課後児童支援員の処遇格差を設けられないことから、国の支援策の活用を見送らざるを得なかったケースもあること等も念頭に、児童館、児童厚生員を含めた、総合的な子ども・子育て支援につながる政策の推進が期待される。

4. 児童館の施設としての今日的機能を児童厚生員自身が認識するとともに、児童館と児童厚生員の地位向上のための取組を推進

- 児童館がどれだけ地域の中に溶け込み、地域住民、自治会、関係団体等と連携しながら、子どもや家庭を支えている存在であるのか、児童館の存在意義を、児童厚生員自らが理解し、果たしている役割を外部に対して示す努力をしていくことが必要と考えられる。
- うるま市や沖縄県は、児童館がすべての子どもの居場所となれる可能性に気づき、いち早く児童館を核とした取組を推進している。貧困対策に特化したところではなく、すべての子どもや保護者が足を運べる施設である児童館をキーステーションとすることで、児童館で、あらゆる子どもや家庭の中から、支援を必要とする子どもを見つけ出し、寄り添い、適切な支援につないでいくことができる。子ども食堂も児童館で開催することで、すべての子どもが来ることができ、食堂のない日でも居場所として立ち寄ることができる。中高生への学習支援も行っており、児童館が居場所となっている。それぞれ単発の事業ではなく、児童館一つですべての役割を果たしている好事例のひとつであるといえる。
- 京都市では、家族支援の実践事例集の発刊を通じて、児童館がどれだけ地域の中で子どもや家族を支えているのか、児童相談所等には行かずとも近くで見守っているのかといったことを対外的に示した。
- 台東区では、地域との協働による活動の展開が際立っており、既に地域住民からは児童館の存在意義が十分に理解されている状況にあるが、さらなる認知の向上に向け、また、児童館の果たす多面的な役割が理解されるよう、定量的な成果をアピールするなどの手法を考えているところである。
- 神戸市では、地域の児童福祉施設職員を対象とした専門講座を拠点児童館で開催し、地域の子ども

に関わる職員のネットワーク強化と専門性確保に努めている。児童館が、地域の福祉力を底上げする機能を発揮している好事例である。

- また、子どもの育成に関わる職のなかで、保育士、幼稚園教諭、学校教諭のみならず、放課後児童支援員までもが、国の定めによる免許の取得や研修の受講等が義務付けられている中で、児童厚生員は固有の資格や研修の受講を必須とされていない。こうしたことも相まって、児童厚生員については人材の質にばらつきがあり、その専門性も一般には認知されにくい状況にあると推察される。育成財団が実施する認定児童厚生員研修等の枠組みを基本とし、また放課後児童支援員認定資格研修との兼ね合いも考慮しながら、将来的な児童厚生員資格制度の構築を含め、児童厚生員のあり方を模索することも検討していく必要がある。うるま市、京都市からも資格制度の整備については要望が上がっている。
- 児童館を有効に活用し、すべての子どもを対象とする施設だからこそ実現できる取組を推進していくため、地域子ども・子育て支援事業又はそれと同等の位置づけで児童館を子どもの居場所事業として追加するなど、児童館の役割を国として明示すること、また児童厚生員資格制度の構築等による児童厚生員の地位向上とともに、児童厚生員自身も自らが果たしている役割と今後の可能性を明らかにし、外部に対しても積極的に啓発していくことを一体的に推進していくことで、児童館と児童厚生員の役割が広く認知されるであろう。

5. 児童厚生員自身が自らの役割を理解し、適切な児童館運営がなされるよう、「児童館ガイドライン」に則った運営を推進

- 全国の児童館で、本来あるべき児童館の姿、果たすべき役割について、共通認識を持ち、質の高い児童館運営がなされるよう、国が示す「児童館ガイドライン」等において明確に規定することが必要である。
- うるま市では、「児童館ガイドライン」がすべての基盤にあるとの考えのもと、館長や中堅職員向けの研修で「児童館ガイドライン」の内容を学ぶ機会の重要性を指摘しており、実際に研修に取り組んでいることが分かった。
- また、藤沢市では、指定管理者が児童厚生員の業務内容等をまとめた「児童館指導員マニュアル」を策定しており、児童館の機能や目標、児童館業務、指導員（児童厚生員）の人間性や心得、研修、地域社会および関係機関との連携等について、整理している。同様に、京都市でも、独自の児童館活動指針を時代に合わせて5年おきに改訂・作成するとともに、その内容について職員向け研修を実施している。これにより、指定管理団体が異なる児童館においても、京都市内共通の理念で、質の高い児童館運営が行われている。
- まずは全国共通の理念や方針として、国が示す「児童館ガイドライン」において、児童館の理念や果たすべき役割等について明確に示すことが第一である。指定管理者制度のもと多様な団体が児童館運営に携わっている昨今において、共通理念のもと、質の高い児童館運営が全国で実施されるよう、国がその役割を明示し、働きかけることの重要性は非常に大きい。そのうえで、都道府県、市区町村においては、「児童館ガイドライン」の研修を行ったり、自らの自治体共通の児童館の運営の理念や方針等を策定し、関係者で共有できるよう研修会を開催すること等を通じて、児童厚生員が「児童館ガイドライン」や自治体の定める理念や方針を理解し、それらに則った児童館運営が推進されるよう促すことが重要である。

第3節 取組事例

1. 沖縄県における取組事例

(1) 一般社団法人りあん（うるま市みどり町児童センター）

① 団体の概要

- 2002(平成 14)年に、子育て・子育て支援サークルりんく・いしかわとして発足した。2004(平成 16)年に特定非営利活動法人りんく・いしかわを設立し、NPO 法人化して児童館建設に関わるようになる。その後、2007(平成 19)年より沖縄県うるま市において指定管理者制度が導入されたことで、児童館運営を開始した。2015(平成 27)年、社団法人格を取得し一般社団法人りあん(以下、「りあん」という。)(代表:山城康代氏)となり、今に至る。
- 子育て支援サークルを立ち上げた当時は、助成金を得て子どもの居場所作りに向けた活動を行っていた。その傍らで、他市には児童館があることを知り、イベント等の開催を通じて児童館建設を要望し、市民の気運を高めていった。
- 幸いにも、りんく・いしかわの活動が児童館建設の動きへと順調につながっていったことから、ちょうどその期間に市の子育て支援コーディネーター(臨時職員)として勤務していた山城氏は、いしかわ児童館の建設計画のメンバーとして関わっていった。
- いしかわ児童館は2005(平成 17)年4月に開館した。当時は市の直営であったため、山城氏を含む児童厚生員は市の臨時職員として児童館に配置された。2007(平成 19)年より指定管理者制度が導入されたため、山城氏は臨時職員を辞職し、特定非営利活動法人りんく・いしかわ(現りあん)が指定管理者となり児童館運営に携わるようになった。
- 現在、うるま市内の児童館・児童センター全6館のうち、3館(みどり町児童センター、屋慶名児童館、いしかわ児童館)を運営している。市内の児童館運営は、3年契約で公募制により指定管理者を採択する方針を採っており、りあんは、2007(平成 19)年以降、契約更新を維持し続けている。なお、市内の残りの3館は自治会が運営している。
- うるま市では、公的施設内の放課後児童クラブ設置を推進しており、りあんが運営する3館すべての児童館・児童センターでは、放課後児童クラブを併設している。そのほか、2017(平成 29)年度より小学校内で単独型の放課後児童クラブ1か所の運営を開始した。なお、うるま市では放課後児童クラブを「学童クラブ」と呼んでいることから、以下すべて「学童クラブ」として記述する。
- うるま市のすべての児童館では、通常の児童館事業の業務に加えて、貧困対策を目的とした「子どもの居場所事業」を、指定管理業務とは別事業として始めている。同事業の一環として、市内すべての児童館において、子ども食堂の取組のほか、週に2回開館時刻を延長して、学習支援や生活支援を行っている。
- さらに、りあんでは、「障がいの理解や啓発のための事業」、「発達障がい等地域交流事業」をうるま市から別途受託し、実施している。障害のある子どもやその保護者を対象とした諸取組は、子どもの居場所づくりと並んでうるま市内児童館の特徴的な取組の一つであり、障がいのある子どもの親の会や成人発達障がいの会、ペアレントトレーニング等を開催している。(なお、うるま市の組織や事業等に関する部分以外の表記はすべて法令等の表記に準じて「障害」としている。)
- 児童館における職員の配置は、1館当たり児童厚生員2名、学童クラブ指導員(放課後児童支援員の呼称)3名の計5名を基本としている。うち、児童厚生員1名が館長を兼務する。
- 学童クラブに障害のある子どもが登録している場合には、子ども3名につき職員1名の加配がある。現状、いしかわ児童館と屋慶名児童館では学童クラブ指導員を加配により4名配置しており、6名体制となっている。みどり町児童センターは、5名の職員に加えて館長(兼指導員)1名と事務会計担当者1

名を配置しており、計 7 名体制としている。他館（いしかわ児童館、屋慶名児童館）の児童厚生員が子どもに関わる業務に集中できるよう、各館の会計業務をみどり町児童センターで一括して行っている。職員の平均勤続年数は 4 年となっている。

図表2-3 りあんの概要

所在地	沖縄県うるま市石川 2055-3
職員数	24 名（2017（平成 29）年 12 月 8 日現在。うち、児童厚生員 15 名。）
沿革	2002（平成 14）年 子育て支援サークル りんく・いしかわ発足 2004（平成 16）年 特定非営利活動法人りんく・いしかわを設立 2007（平成 19）年 うるま市より児童館運営の指定管理者としての指定を受け、 3 つの児童館と 2 つの学童クラブの運営を開始 2015（平成 27）年 社団法人格を取得し、社名を一般社団法人りあんへ変更 2017（平成 29）年現在 うるま市の 3 つの児童館（みどり町、いしかわ、屋慶名）、及び 4 つの 学童クラブを指定管理者として運営
主な事業	児童健全育成及び子育て支援に関する業務 －児童のクラブ活動に関すること －レクリエーションの指導に関すること －児童及び母親等の相談業務に関すること －放課後児童クラブに関すること －母親クラブ等のサークル活動に関すること －ボランティアの育成及び活動に関すること －子どもの貧困対策に関すること －子どもの居場所づくりに関すること －障がいのある子どもとその保護者の支援に関すること

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 学童クラブ指導員を含む児童館職員は、原則としてすべてりあんの正規職員として雇用している。そのほか、子ども食堂「スマイルカフェ」（子ども食堂の概要については後述）の調理を担当する週 1 回勤務のパート職員、中高生の学習支援を行う学生アルバイト数名を、各児童館に配置している。
- 職員の採用ルートは、知人からの紹介を主としている。以前、ハローワークを通じて募集を行ったこともあったが、保育士不足という昨今の事情も相まって良い人材の確保が難しかったことがある。
- 児童厚生員の応募条件は、保育士や教諭等の資格保有者（児童福祉施設設備運営基準に定める要件）又は育成財団が認定する児童厚生二級指導員資格保有者としている。
- 現在、みどり町児童センターの児童厚生員はすべて保育士資格保有者となっている。その他の児童館も、児童厚生員は保育士資格保有者が多い傾向にあるが、いしかわ児童館の学童クラブには教育資格を保有する学童クラブ指導員も 1 名いる。
- 学童クラブ指導員については、放課後児童支援員認定資格と育成財団認定の児童厚生二級指導員資格の取得に向け、順次研修に参加しているところである。

③ 児童厚生員の処遇

- 児童厚生員、学童クラブ指導員はすべて無期雇用の正規職員として雇用しており、児童厚生員は 1 日 7 時間・週休 2 日、学童クラブ指導員は 1 日 6 時間（土曜日・長期休暇は 7 時間）・週休 1 日のフルタイム勤務としている。
- 給与は時給制である。基本給のほかに通勤手当、残業手当が支払われるほか、館長には館長手当がつく。また、賞与も支給している。
- 現状、経験や能力に応じて基本給が上がる仕組みは設けていない。代わりに、勤続年数に応じて賞

与の額に差をつけている。

- 基本給については、2018(平成 30)年以降月給制への移行を検討している。さらに、退職金の支給に向け、積立を開始することも検討している。
- 指定管理契約の中に指定管理期間中における給与改善に関する事項は含まれていない。昨今は、放課後児童支援員のキャリアアップや処遇改善の取組が進められているが、児童厚生員にはそのような取組が現状ではない。同じ法人が採用し、同じ児童館で同じ雇用体系のもとで働く職員であり、さらには学童クラブ指導員より児童厚生員の方が、キャリアが長い職員が多い。学童クラブ指導員のみ処遇改善をしてしまうと、法人として、給与の整合性をとりづらいという課題に直面する。そのような事情から、りあんでは、2017(平成 29)年度の放課後児童支援員のキャリアアップ助成金の申請は見送り、現在、児童厚生員と学童クラブ指導員の給与は同一水準にしている。
- 学童クラブ指導員の処遇改善の取組が推進されたことについては、もともとの給与水準が低かったこともあり、評価している。

④ 児童厚生員のキャリア形成

- 原則、児童福祉施設設備運営基準に定められた基準を満たしていることを採用条件としているが、育成財団認定の児童厚生員資格を有していない者を採用した場合には、児童厚生二級指導員を取得し、児童厚生員として勤務するうえで必要な知識・技術を習得できるようにしている。
- 館長職には、児童厚生員としての経験を積んだ職員を登用している。館長には、地域をつなぐ要として、関係機関や行政と調整を行うことが求められる。また、個別援助が必要なケースについての事例検討会への参加、障がいのある子どもの親の会の支援のほか、職員のシフト等の管理等、運営全体を調整する役割も担う。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 市内の児童館職員が参加する研修は、大きく①りあんを中心に、うるま市の児童館運営を担う指定管理者や児童館職員が自主的に実施している勉強会、②中部地区児童館連絡協議会が主催する研修会、③沖縄県児童館連絡協議会(以下、「県児連」という。)が主催する研修(児童厚生二級研修、中堅・館長・行政担当研修会)に分類される。
- ①は、当初りあんが運営する3館の職員の間で始めようとしていたところ、市内のほかの団体が運営する3つの児童館の職員からも参加したいという要望が聞かれたことから、市内すべての児童厚生員等に声をかけて実施しているものである。うるま市からの委託等ではなく、ボランティアのような形でりあんが企画・運営を担っている。研修は、館長向け、児童厚生員向け、学童クラブの指導員向け、障がい児担当の学童クラブ職員向けと対象を分けて、それぞれ月1回の頻度で開催している。館長向け勉強会は午後に2〜3時間程度、それ以外は午前中に2〜3時間程度を使って実施している。
- ②は、県内をいくつかのブロックに区切り(南部地区、那覇地区、浦添地区、北部、離島)、各地区に所属する市町村が各テーマを持ち回りで担当しながら実施しているものである。活動資金として、県児連より地区内の児童館1館あたり1,000円の補助金が支払われている。中部地区には、うるま市のほかに沖縄市、宜野湾、読谷村、中城村、北中城村、北谷町が含まれており、地区内には計18館の児童館が設置されている。以前は、遊びの指導に関連した内容の研修のみを行っていたが、今年度より中堅・館長・行政担当研修を年に2回行うこととなり、今年度はうるま市が当該研修を担当した。研修内容は、「児童館ガイドライン」の内容を理解するためのものとした。
- みどり町児童センターの館長は中部地区の中堅研修の行政館長研修講師を担当するほか、県児連が行う研修ではガイドラインの説明を担当している。

図表2-4 うるま市児童館職員研修の全体像（2017（平成 29）年度）

名称	概要	対象	期間・回数
館長会議	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の日程や行事の情報交換 ・ 行政からの連絡事項 ・ そのほか連絡、情報交換 	館長	毎月第 2 火曜日
児童厚生員勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 館だよりを持ち寄り行事等の情報交換 ・ 館の行事や遊びの持ち方の情報交換 ・ 「児童館ガイドライン」の勉強会 	児童厚生員	毎月第 3 火曜日
学童保育支援員勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行事や遊びの情報交換会 ・ 放課後児童クラブ運営指針・健全育成等の勉強会 ・ その他 	学童指導員	毎月第 1 水曜日
障がい児担当勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事例検討 ・ 発達・心理勉強会 ・ 情報交換 ・ 親子遊び広場（発達に困難がある親子）あつぷる・おれんじへの参加 	障がい児担当	毎月第 1 金曜日
中部地区児童館連絡協議会研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遊びの研修 ・ 館長・行政・中堅研修会 ・ 「児童館ガイドライン」の勉強会 ・ 新人厚生員対象研修会 	児童厚生員 館長・中堅学童指導員	毎月第 2 火曜日
沖縄県児童館連絡協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童厚生 2 級指導員研修 ・ 中堅・館長・行政担当研修会 	児童厚生員 館長	毎月 1 回程度
児童健全育成推進財団	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国児童館・クラブ全国大会への参加 	児童厚生員 館長	2 年に 1 回 （29 年度はなし）

（資料）一般財団法人りあんヒアリング調査等をもとに作成。

B. 研修体系の特徴

- 研修体系の特徴の一つとして、障害のある子どもへの対応に関する学びの機会が挙げられる。①の一つである「障がい児担当勉強会」は、障がい児を担当する学童クラブ指導員を対象とした研修である。月 1 回開催しており、みどり町児童センター館長が講師を担当している。障害のある子どもへの対応は、館長自身も専門家のもとで学んでいる最中であり、出席した講義等の場で得た情報を共有し、皆で勉強している。
- 次に特徴的なのが、中堅・館長・行政担当向けの研修機会の充実である。先述の通り、今年度から②の中部地区の研修として中堅・館長・行政研修会を開催しているほか、③の県児連の研修においても、以前は開催がなかったところを、その必要性を訴え、一昨年より実施している。今年度は、ソーシャルワークや個人情報保護等のテーマで 3 回開催した。
- 中堅・館長・行政担当向け研修を重視しているのは、児童館の基本をしっかりと認識してもらいたいという思いによるものである。「児童館ガイドライン」の徹底は児童館運営の基礎となるものであり、児童館の理念と、子どもの健全育成を適切に理解したうえで児童館運営を行えるよう、今年度は「児童館ガイ

ドライン」の内容の習得に注力している。

- 子どもの遊びの指導、配慮を要する子どもへの対応、子育て支援についての認識は深まっているが、その根底にある児童館の理念が十分に理解されていなければ、実践の方向性が定まらない。まして、指定管理者制度導入以降は、様々な運営主体が、各々のビジョンに基づいた運営を行っており、理念が置き去りにされる傾向も感じている。運営主体が独自に設けている理念やビジョンよりも、「児童館ガイドライン」は優先されなければならないと考えている。指定管理者を選定する行政担当者を含め、児童館運営に関わるすべての人が「児童館ガイドライン」に対する認識を深め、児童館の本質をしっかり理解することが重要だと考えている。

C. 障害のある子どもへの対応についての研修機会

- 先に述べた障がい児担当勉強会に加えて、障害のある子どもへの対応について、事例検討会を開催している。
- 定期的な研修ではないが、過去には、うるま市障害福祉課からの予算を得て「すくらむ」の作成についての研修を行い、その後自主勉強会を一年程度の期間を通じて開催した。研修には児童館職員が参加し、「すくらむ」を活用しながら障害のある子どもの支援に向けて学校や保護者につないでいくというプロセスを学んだ。

D. 子ども食堂「スマイルカフェ」

- 研修とは異なるが、児童館職員のスキルやモチベーションの向上に大きく貢献する実践として特筆すべき取組が、子ども食堂「スマイルカフェ」である。子ども食堂の取組は、児童館や児童館職員の社会的意義を具現化した取組の一つといえるものであり、うるま市の児童館と児童厚生員を知るうえで欠かせない活動であることから、本項目においてその内容を詳述する。
- 子ども食堂「スマイルカフェ」は、沖縄県が県を挙げて推進する子どもの居場所づくりの一環として行うものである。うるま市内では、すべての子どもが自由に遊びに来ることができる施設であるという児童館ならではの特徴を活かし、誰にも遠慮することなく、気軽に立ち寄ってお腹を満たすことのできる機会として、市内すべての児童館が子ども食堂を開催している。みどり町児童センターでは毎週土曜日（長期休暇時は日曜日を除く毎日）に開催しており、2017（平成 29）年度は 10 月末時点で計 61 回、延べ 3,680 名が参加している。
- 「スマイルカフェ」を始める前に、子どもの貧困について地域の理解を深めるため、「子どもの貧困学習会」を開催し、子ども食堂のボランティアを募った。また、「スマイルカフェ」へ子どもをつないでもらうために案内カードを作成し、自治会、学校、民生委員、行政、保健師などから気になる子どもへ配布してもらうよう依頼した。当初は、「自分の地域には貧困の子どもなんかいない」と考える関係者も多くみられたが、情報は少しずつ広がり、必要とする子どものもとに届くようになっていく。

E. 「ゆんたく広場」

- D. と同様に、各児童館において実施している「ゆんたく広場」と呼ばれる障がいのある子どもの親の会・成人発達障がいの会も、児童厚生員のスキルやモチベーションの向上に大きく貢献する実践として特筆すべき取組の一つとして詳述する。
- 「ゆんたく広場」は、保護者の希望から生まれたものである。保護者自身を会のリーダーに置き、乳幼児の利用が多い午前中の時間を活用して、保護者自身が主体的に活動している。
- 障害のある子どもの保護者は、保育所等の支援センターや児童館の広場に行くと、「育て方が悪い」など偏見の目を持たれやすい場合もあり、来たがらない人も多い。そのため、りあんでは、児童厚生員をうるま市の療育グループに月 2 回、3 館から各 2 名ずつ派遣している。療育グループでは、主に遊びの指導を担当している。担当することで、親子と知り合い、児童館の広場へとつながる親子もいる。
- 親の会に参加する保護者のなかに、本人も障害を抱えており、当事者の会をやりたいということで賛同

者を集めた方が2人いた。今ではその方のアクションを発端として、成人発達障がいのある会も始まっている。成人向けの会は近隣にはない取組であり、市町村を跨いで遠方からの参加者もみられる。なお、成人発達障がいのある会と併行して、障害者の家族の集まりも各月で実施している。なお、会を組織するきっかけとなった方の1人は、その後認定心理士の資格を取得し、助成金を得ながら精力的に活動を広げている。

図表2-5 「ゆんたく広場」の広報用カード

～ゆんたく広場～
個性豊かな子を持つ親の会

♡ゆんたく広場 えんじえる
毎月第2水曜日 午前10時～12時
場所：みどり町児童センター
電話：098-972-6200

♡ゆんたく広場 ひだまり
毎月第2金曜日 午前10時～12時
場所：なかきす児童センター
電話：098-974-1309

♡ゆんたく広場 さくらんぼ
毎月第3木曜日 午前10時～12時
場所：いしかわ児童館
電話：098-964-6051

♡ゆんたく広場 クローバー
毎月第3金曜日 午前10時～12時
場所：やけな児童館
電話：098-978-6082

～ゆんたく広場～
個性豊かな子を持つ親の会

お近くのゆんたく広場に出かけてみませんか？
(事前申込み不要。直接いらしてくださいね^^)
参加費：お茶代100円(各ゆんたく広場)
※8月と祝祭日はお休みです m(____)m

子どもの発達が
気になる

話をきいて
ほしい

子育て
みんなどうしてるの？

診断の「ある/なし」関係なく、子どもの発達が気になる方、話をきいてもらいたい方、ゆんたく広場でお待ちしています(≧▽≦)

(資料)一般財団法人りあん提供資料より作成。

⑥ 児童厚生員の人材育成に積極的に取り組んでいる効果

- 勉強会や研修会に参加し、児童館活動において必要な知識を継続的に修得することは、学童支援員を含めた児童館職員の能力の向上に大きく寄与している。「児童館ガイドライン」や健全育成・発達障害の勉強会等を行う事で、子どもへの関わり方や発達の理解が深まっている。親子広場では保護者の視点に立って、保護者に寄り添った関わりができるようになっていく。
- また、研修等への参加は他の団体が運営する児童厚生員を含めた、職員同士のネットワークづくりにも貢献している。研修の場でお互いの情報交換をすることで、日々の業務や、活動の組み立て方等のヒントを得ることができる。児童館のあり方や、子どもの背景を考える力を身に付けることもできる。3年前に開館した児童館の指定管理を請け負っている団体(自治会)は、初めて児童館運営に携わることになり、当然ながら、運営ノウハウはもちろん、児童館での勤務経験のない児童厚生員を抱え、当初は苦労していた。そうしたなかで、うるま市児童館職員研修への参加は、児童館の理念や児童館の運営について知るうえで有用な機会となった。
- 障がい児担当勉強会の参加者には、これまで障害児を担当したことがない者も多く、皆で子どもの発達について学んだり事例検討を行ったりしながら知識の習得と情報交換・情報共有ができるという点で必要度が高い。
- 障がいを持つ親の会は、保護者の声により立ち上がったものであり、その活動も保護者が担っている。親の会は保護者の居場所として機能している一方で、保護者の力を活用しながら、活動を通じて地域がつながり、地域全体の活性化に寄与している。一人の保護者や職員だけではできないことが、皆がつながることで自分たちの可能性を知り、さらに豊かな活動の展開へとつながっている。
- 市の療育グループに派遣した児童厚生員と保護者が顔見知りになり、療育の場以外にも自分たちを

受入れてくれる施設があるということを理解すると、保護者は児童館に足を踏み入れやすくなる。また、療育グループへの参加は児童厚生員のスキルの向上にもつながる。さらに、保健師等の専門家と話す機会も得られ、ネットワークを広げることできる。

- すべての子どもの居場所でありながら障害のある子どもとその親が入りにくいということに気付き、療育の場に職員を派遣したり、親の会の活動を通じて地域とつながるなど、多方面からの対応を図りながら誰でも来られる児童館を実現しているというのは、人材育成における重要な視点といえる。りあんでは、すべての取組・活動を通じ、研修／実践／地域とのつながりが三位一体となってスキルアップ、モチベーションアップを促進するという、良い循環が生まれている。

⑦ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題

A. 研修体系等に関する課題

- 現状、学童支援員を含めた児童館職員による勉強会は自主的に開催しているものであり、うるま市の補助等は受けていない。指定管理者選考のプレゼンテーション時や、年 3 回の運営委員会の場合において、勉強会の実施報告を行っているのみである。
- 初めて児童館の運営の指定管理を受けた場合など、法人や職員が必要な知識やスキルを身に付けていない場合もある。また、日頃の悩みや相談にしても多様なネットワークがあったほうがよい。
- 県児連が開催する研修は、近年児童厚生二級指導員研修の開催のみにとどまっていたところ、今年度は、中堅・館長・行政担当研修を 3 回開催できたことは成果として捉えているが、今後は、中堅・館長・行政担当研修の機会をもっと増やす必要があると考えている。指定管理者制度のもと、多様な主体が児童館運営に携わっているなかで、「児童館ガイドライン」に基づいた適確な児童館運営が実施されるよう、児童館運営の核となる館長や中堅の児童厚生員が知識を身に付けることが不可欠である。

B. 児童厚生員の処遇改善に関する課題

- 児童厚生員の処遇改善は、予算の都合上難しいというのが現状である。りあんの運営する児童館はすべて学童クラブを併設しているが、学童クラブ指導員よりも児童厚生員の方がキャリアが長く、専門性もある。しかし、国や県の補助により学童クラブ指導員の処遇改善が進む中、児童館との予算の格差が生まれつつあり、同じ職場で賃金の整合性を考える必要がある。
- 児童厚生員は臨時職員として雇われるケースが多く、3 年程度で人材が入れ替わってしまうことが多い。それでは、プロフェッショナルは育たない。児童厚生員の能力向上にあたっては、長期的な雇用が不可欠である。また、同じ職員が同じ場所で待っているということは、地域の子どもや保護者が安心して来られるようにするためにも重要なことである。沖縄県内でも自治体直営で運営する児童館では同じ職員が 10 年くらい異動せずに、同じ児童館で子どもたちを支えている。

C. 配慮を必要とする子どもへの対応に関する課題

- 配慮を必要とする子どもへの対応について、保育所等訪問事業の対象に児童館や学童クラブを入れてもらいたい。現在、単独型の学童クラブ(みなみはら)で障害のある子どもを受入れているが、担当職員は障害児対応が初めてで、対応に自信が持ていない様子である。保護者や職員に聞き取りをした際にも、困っていることとして最も多く聞かれたのが「対応方法がわからない」という意見であった。そのため、知り合いの作業療法士に子どもの行動観察と職員への助言指導を受けている。保育所等訪問事業ではこのような助言を受けられるので、児童館や学童クラブも利用できるとよい。ただし、同サービスを利用するには保護者の申請が必要であるため、並行して説明会を開催し、保護者の希望を聴取しているところである。
- 児童館は子どもが利用する場所であるため、児童館が保護者と連絡をとり続けることは難しい。しかし、

気になる子どもは見える。本来は、保護者の申請によるかたちではなく、児童館に対するスーパーバイズというかたちで、作業療法士等の巡回指導を制度として活用できると心強い。

- さらに、非行に走った中高生の支援について相談できる専門職の存在も望まれる。不登校の子ども等がいた時、児童館として彼らに居場所を提供することはできるが、関わりに悩むケースも少なくない。子どもは仲間とのつながりがほしくて児童館に来ているけど、大人は嫌いという場合が多く、対応の難しさを実感している。

⑧ 児童厚生員の専門性向上のために国や自治体を実施してほしい施策や制度等に対するご意見

A. 国に対する要望

- 放課後児童支援員と同様に、児童厚生員の統一資格制度を設けてほしい。
- 地域子ども・子育て支援事業の13のメニューの内、またはそれと同等の位置づけで、児童館を子どもの居場所事業として、追加してほしい。児童館の役割を国として明示することにより、市町村も児童館活動に目を向けるようになる。
- 児童館は、すべての子どもの「ほっとステーション」になりうる。そして、子育て支援や地域連携といった役割を、本質的に果たすことができる。また、地域のキーステーションとしても児童館は機能する。児童館の可能性を見つめ直し、今後さらに広げていくためには、国庫補助による児童厚生員の処遇改善の取組も望まれる。
- 子ども・子育て支援新制度は、子どもの健全育成よりも保護者支援を重視する傾向がみられる。保護者の働きやすい環境づくりも大切であるが、子どもの最善の利益を保証することも重要である。児童館はその機能を最大に持っている施設である。せっかく地域に児童館というキーステーションがあるのだから、もっとその活用方策に目を向けて欲しい。待遇改善を含め、適切な育成のもとで児童厚生員の能力を高めていけば、子ども食堂や生活支援の場等を新たに作らなくても、貧困対策も中高生支援も児童館でできることがたくさんある。

B. その他

- 児童館は地域にある児童施設として、児童館を拠点とした様々な事業の展開が可能な場である。
- 例えば、児童館の可能性を活用した取組の一つが、子ども食堂である。子どもは、食事だけではなく、自分の居場所を求めてやってくるのである。近年、各地で子ども食堂が開かれているが、貧困対策に特化したところには子どもが行きにくいといわれている。児童館は、貧困の子どももそうでない子どもも、皆が一緒になってご飯を食べる。すべての子どもを受入れなければ、望ましい成果は得られないということを行政にも説明し、そのための予算を確保してもらって、うるま市では子ども食堂を児童館で開催している。すべての子どもに門戸を開くことで、そこから気になる子を発見し、専門機関へとつなげることもできる。現在うるま市では児童館が要保護児童対策協議会のメンバーに加わっていないが、これに加わることであれば、より一層専門機関へのつながりがスムーズになることが期待される。
- 上記のことは、支援を必要とする子どもへの発見・対応の前提として求められるのは「全児童対策」であるということを意味している。すべての子どもがサービスを受けられる場所がないと、生活に支援を求める子どもは救えない。子どもは、どこへ行くにも友達と一緒にいきたいものである。その時に、その友達が対策の対象から外れてしまうと、本人も行かなくなってしまう。「ひとり親だから」、「貧困だから」ではなく、「みんなが来ているから」自分も行けるという状況が望ましい。そして、全児童対策の中で支援を必要とする子どもを発見し、寄り添い、適切な支援を届けていく。その機能を最大限発揮できるのが児童館である。
- また、児童館はすべての子どもが無料で、子どもだけで利用できる施設であるという点にも意義がある。例えば支援が必要な家庭の子どもが、利用料のかかる学童クラブを自主的に利用することは少ない。通常、ある子どもを一定の場所で継続的に見守っていくためには、その家庭の理解とアクションが必

要になる。しかし、保護者の理解を得られない課題を抱えた家庭の子どもは、何か事件等が起きてからでないと課題を発見できない。そのような家庭と、ほんの少しでも接点を持つ可能性を有するのは、子どもだけでも自由に気軽に立ち寄れる児童館である。そのことが地域で認知されることで、救われる子どもがいる。近隣に児童館のない地域でも、学童クラブも含めて地域全体を見守る児童センターがあれば、アウトリーチ機能を維持することは可能であろう。

- 児童館の機能を最大限発揮するためにも、長期的、安定的に児童館を運営していくことが重要である。指定管理者制度においても、指定管理期間を延長すること等により、一定の継続性を担保することはできる。うるま市では指定管理期間が３年間と短いことから、長期化されることを期待したい。

(2) 沖縄県子ども生活福祉部

① 沖縄県における児童館の概要と特徴

- 2017(平成 29)年 12 月現在、県内に計 74 館の児童館を設置している。今年度に宜野湾市で新たに 1 館が開館したほか、来年度内にも沖縄市内に 1 館の開館が予定されている。
- 他県では児童館が減少しているという情報も聞かれるなか、沖縄県内では地域における児童館のニーズが高く、年間 1 館のペースでその数を増加させている。ただし、人口に対する児童館数の割合をみると全国平均程度の水準である。
- 県内全 41 市町村中、児童館を設置しているのは 19 市町村であり、約半分の自治体は未設置という状況である。ただし、離島の非常に規模の小さい市町村では設置が難しいという実情もあり、そのような地域では公民館等の他施設が同様の機能を担っているケースもみられる。
- 児童館の設置運営形態としては、公設公営による運営を行っている地域が多い。
- 沖縄県では、放課後児童クラブ(以下、「学童クラブ」という。)の運営状況にも特徴がある。県内の学童クラブは、9 割が民設民営であり、アパートや民家等を活用して保護者を主体として設置が進められてきた。そのため、学童クラブ利用料が全国水準と比べても高額であり、貧困世帯が利用しにくい状況が生まれている。そのため、学童クラブに代わる施設として、児童館が機能しているという側面もみられる。
- 県内児童館の利用数は多く、児童館によっては、ピークの時間帯に館内に子どもが入りきらない状況も生じていると聞いている。その背景が、上述のような、子どもの預け先が十分に整備されていないという環境下で子どもの放課後の居場所として、児童館が学童クラブの機能の一部を担ってきたという経緯によるものと考えられる。また、少子化が全国に比べると深刻ではないという点も、要因の一つとして挙げられる。

② 児童館と児童厚生員の意義と役割

- 現在、沖縄県では、子どもの貧困対応が求められる状況下で、改めて児童館の果たす役割が見直されている。
- 沖縄子どもの貧困解消ネットワーク共同代表の山内優子氏は、沖縄県児童館連絡協議会(以下、「県児連」という。)の研修等をはじめとした多くの場で、課題を抱える子どもに対し、すべての子どもが気兼ねなく利用できる児童館が果たせる役割の大きさについて述べている。近年県内で多く開催されている子どもの貧困に関するシンポジウム等においても、多くの有識者が児童館を活用した対応策について言及している。ハードが既にあり取組を始めやすいということに加え、「誰もが利用できる」ことが周知されている児童館が貧困対策もカバーしていくことの有用性は高い。
- また、児童館には毎日多くの子どもが来館する。児童館の中には、子ども達と日常的に関わる中で、気になる子どもを発見するだけでなく、地域のすべての子どもに目を向け、アウトリーチ機能を発揮しているところもある。
- さらに、児童館には地域のハブ的な役割を担える可能性もある。例えば、一般社団法人りあん(うるま市内児童館の指定管理者)が運営するうるま市の児童館活動は、児童館内で完結する活動するのではなく、学校や地域の諸機関との協働のもとで進められている。児童館と関係者、関係者同士の連携体制を築くプロセスを、児童館が中心となって創り出している。
- 沖縄県には子ども食堂のようなニーズが現実的に存在する。また、児童虐待におけるネグレクトの割合も全国と比較して高い。子どもの課題、保護者の課題にいち早く気づき、正面から取り組んだのが児童館であった。
- 同時に、そこから研修等の機会を通じて活動を横に広げていったというのも児童館の特徴といえる。児

児童館同士の既存のネットワークがあり、活動を広げていくのが早い。

- これらの活動を実現できたのは、専門的スキルを有する職員がいたからこそである。現在、県内の児童館では、障がいを持つ子どもの親の会、乳幼児とその保護者の支援、中高生対応等、幅広い目的をもった多様な取組が展開されている。その活動の幅の広さやアイデアと実行力は他の機関には見られないものである。
- 児童館の良いところは、幅広い活動が可能な点である。それぞれの地域にはそれぞれの課題があり、児童館に求められる役割も地域によって異なる。そこに児童館があり、高い能力を有する職員がいれば、地域の課題に応じた幅広い活動が可能である。
- 児童福祉法制定以降、時代のトレンドのなかで児童館の役割が変化していったという歴史的な経緯をみても、児童館は時代と地域のニーズに応じて様々な役割を担うことができる施設であることがわかる。ただし、その必要性やPRを一つの自治体でやるには限界がある。児童館の意義や役割を、国が認識し、発信していくことが重要であると考えている。地域課題に対応できるという事は、児童館の役割として再評価すべき点である。

③ 児童厚生員の処遇

- 公設公営の児童館の児童厚生員の場合、有期の臨時職員・嘱託職員として雇用する自治体が多い。そのため、継続性が保たれず、経験によるノウハウの蓄積が難しいという課題がある。一方で、民営の児童館では、指定管理など自治体と法人間の契約はあるものの、長期の雇用が可能である。
- 県内の児童厚生員は、年間を通して頻繁に研修会等に参加し、自己研鑽も積んでいる。他の児童福祉の事業と比べてみても、恒久的に建物があって人が常駐していて、そこに技術やノウハウが蓄積されている意義は大きい。

④ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系

- 児童厚生員の質の向上について、県児連は①育成財団の認定児童厚生員資格研修と、②その時々々の情勢やニーズに応じたテーマに基づく研修を実施している。②については、現場の要望を受け、中堅職員向け・館長向け研修を独自に実施しており、県はこれら研修の一部について支援を行っている。
- 研修カリキュラムは、県児連が主体となって策定している。全県レベルの研修会を年に複数回開催するほか、地区の協議会レベルで安全管理についての研修や配慮が必要な子どもへの対応に関する研修等を開催しており、エリア単位での勉強会はそれぞれが非常に熱心に実施している。
- 研修実施にあたっては、県児連に各年度の研修カリキュラム案を作成してもらい、県が内容を確認する。ただし、現場の館長や児童厚生員の方が必要な研修を理解したうえで作成した内容であることから、県児連の意見を尊重している。
- 育成財団の認定児童厚生員資格研修等の既存カリキュラムに沿った研修のみならず、現場のニーズに応じて必要な研修を行うことの有用性は高い。児童館の役割は地域によって異なる。県内ではここ数年子どもの貧困に注目が集まっており、多様な取組が推進されている。
- 子どもの貧困の問題が顕在化してきた時、子ども食堂や学習支援等にいち早く取り組んだのが児童館であった。なぜ児童館がこのような素早い対応を実現できたのかというと、既に地域でインフラが整っていたこととだけでなく、そこに感度の高い人材がいたからだと考えている。だからこそ、子どもの貧困が課題として取り沙汰されるようになった時に、それをテーマとした研修を実施して知識を共有化し、実践につなげていくという取組が実現できている。
- 学童クラブについては、県と市町村の担当者が集まる勉強会を年4回程度実施しているが、児童館に特化した内容での各市町村担当者を集めた勉強会は行っていない。ただし、県児連の役員は、毎年各市町村が持ち回りで担当しており、事務局を担当する市町村担当課と県との連絡調整等は頻繁に

行っている。また、必ずどの市町村にも役職がまわってくるため、市町村間の情報交換等の連携も図られているようである。

図表2-6 沖縄県児童館連絡協議会 研修実施状況（平成28年度）

開催日	事業・内容	場所	講師	参加人数
5月26日（木）	研修会（午前） 「個別援助活動」	大里農村環境改善センター	山内 優子氏 沖縄大学 非常勤講師	計 69 名
6月16日（木）	館長・中堅職員研修 （午前）	大里農村環境改善センター	阿南 健太郎氏 一般財団法人 児童健全育成推進財団	計 53 名
6月16日（木）	研修会（午後） 「健全育成」	大里農村環境改善センター	阿南 健太郎氏 一般財団法人 児童健全育成推進財団	計 53 名
6月17日（金）	研修会（午前） 「児童館論」	大里農村環境改善センター	阿南 健太郎氏 一般財団法人 児童健全育成推進財団	計 62 名
6月17日（金）	研修会（午後） 「児童の発達論」	大里農村環境改善センター	柳生 崇志氏 沖縄女子短期大学 准教授	計 54 名
6月29日（水）	子どもの居場所作り勉強会 「沖縄の子どもの貧困って なんだろう？」	沖縄市福祉文化プラザ 2階交流ホール	鈴木 一郎氏 沖縄県子ども総合研究所	計 98 名
7月14日（木）	研修会（午前） 「集団援助活動」	大里農村環境改善センター	名城 健二氏 沖縄大学 准教授	計 89 名
9月15日（木）	研修会（午前） 「配慮を要する児童の対応」	大里農村環境改善センター	小浜 ゆかり氏 NPO 法人 わくわく会 さぼーとせんたーい	計 75 名
10月20日（木）	研修会（午前） 「ゲーム・運動遊び」	大里農村環境改善センター	知念 春雄氏 沖縄県レクリエーション協会	計 85 名
10月26日（木）	子どもの居場所作り勉強会 「課題別グループワーク」	沖縄市福祉文化プラザ 2階交流ホール	-	計 87 名
11月17日（木）	研修会（午前） 「表現活動」	大里農村環境改善センター	小波津 美奈子氏 沖縄女子短期大学 教授	計 65 名
12月15日（木）	研修会（午前） 「地域福祉活動」	大里農村環境改善センター	神里 博武氏 かみさと社会福祉研究所 所長	計 57 名
2月15日（木）	研修会（午後） 「放課後児童クラブ論」	大里農村環境改善センター	山城 康代氏 うるま市みどり町児童センター館長	計 53 名
1月19日（木）	平成28年度 第16回 児童館実践報告会	大里農村環境改善センター	発表者 那覇市 国場児童館	計 84 名
2月27日（月）	子どもの居場所作り勉強会 「相対的貧困家庭の生活を 家計から考えるワーク」	沖縄市福祉文化プラザ 2階交流ホール	平林 勇太氏 沖縄県子ども総合研究所	計 73 名

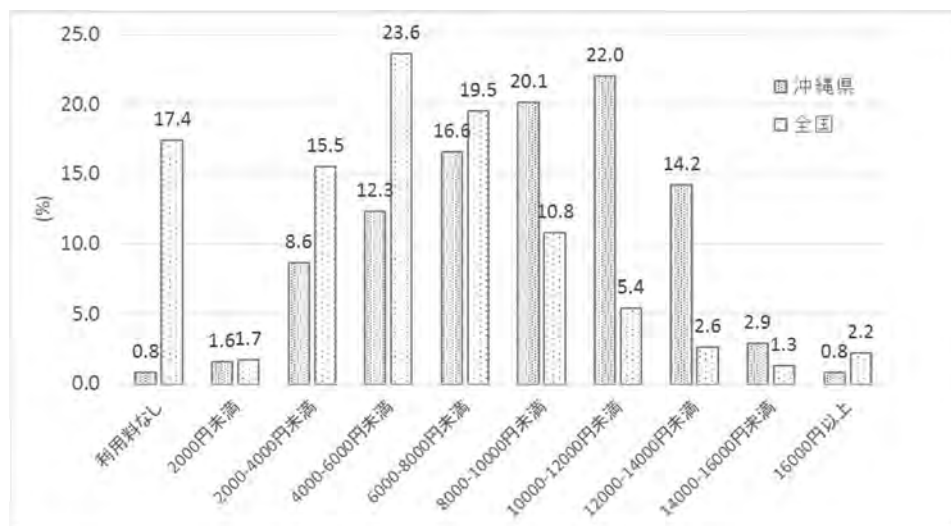
（資料）沖縄県児童館連絡協議会「平成28年度沖縄県連絡協議会定期総会」資料をもとに作成。

⑤ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題

- 子どもの貧困対策については、内閣府から地域子どもの未来応援交付金のほか、沖縄県単独補助である「沖縄子供の貧困緊急対策事業」による支援を得て、対策を推進している。子ども食堂もその事業の一環として実施している。
- 今後は、十分に情報を得られていない地域や児童館のないところにも、児童館ではこんなことができるということを知ってもらえるよう、情報の集約や発信をしていく役割を県が担うことも考えられる。実際に、メディア等を通じて成功例や事例が周知されることで、児童館のない地域からも設置の必要性が認識され始めている。

- 学童クラブについては、沖縄県はその設置状況に本土と大きな違いがある。現在、沖縄県で大きな課題となっているのが、民設民営の学童クラブが多く、利用料が全国と比較して高額であるということである。さらに、利用料の所得に応じた減免等がなく、一律となっているため、学童クラブを利用できない家庭がある。結果として、家庭の世帯収入が高い本土の都市部の方が、学童クラブの利用料が低いという矛盾した状況が起きている。利用料が 8,000 円／月以上の施設が県内全体の 6 割を占めており、グラフを見ると全国とは間逆の状況が明らかである。

図表2-7 放課後児童クラブ平均月額利用料の比較（おやつ代等実費負担分を除く）



（資料）厚生労働省調査、2016 年 5 月 1 日現在。本資料は沖縄県子ども総合研究所編「沖縄子どもの貧困白書」（2017 年）、p.200.をもとに作成。

⑥ 児童厚生員の専門性向上のための今後の方針と国に対するご意見等

A. 児童厚生員の専門性向上や処遇改善等について

- 児童館自体の役割を全国的に見つめ直す必要がある。全国的な理解が得られなければ、児童館に対する国の支援を得られず、安定的な運営は難しい。児童館の持つ可能性は沢山ある。児童館の役割・存在意義を改めて整理し、国民に PR していくことが重要であるのではないかな。
- また、児童厚生員の質の向上や児童館の施設整備について促進するため、国からの支援を厚くしていただきたい。

B. 児童館以外の児童福祉関連事項・放課後児童クラブについて

- 学童クラブの利用料負担軽減に向け、国の家賃補助対象を拡充してもらいたい。国に学童クラブの家賃補助のメニューはあるが、新設の学童クラブに限定している。沖縄県としては、2014（平成 26）年度以前から設置している民間施設を活用した学童クラブへの家賃補助が得られれば、家庭の負担を軽減でき、また安定的な運営が可能となる。その実現は県単独の予算では難しいため、国の取組として検討してもらいたい。

2. 藤沢市における取組事例（公益社団法人藤沢市みらい創造財団）

① 団体の概要

- 2010(平成 22)年に、青少年事業を担う「財団法人藤沢市青少年協会」、芸術文化事業を担う「財団法人藤沢市芸術文化振興財団」、スポーツ事業を担う「財団法人藤沢市スポーツ振興財団」の 3 団体が事業統合し、「財団法人藤沢市みらい創造財団」となった。2012(平成 24)年に公益財団に転換し、現在は「公益財団法人藤沢市みらい創造財団(以下、「財団」という。)」となっている。
- 青少年事業としては、青少年向け事業の実施、児童館を含む青少年施設の管理(指定管理者)、放課後児童健全育成事業を行っている。放課後児童健全育成事業は青少年事業部放課後児童育成課が担い、その他の青少年事業や施設管理は同事業部青少年事業課が担当している。
- 藤沢市は、以前より、市独自の取組として「地域子どもの家」という、地域の子どもが身近な場所で自由に遊べる 17 施設の運営を行っている。「地域子どもの家」の施設管理は、財団が指定管理者となっているが、「地域子どもの家」は、有償ボランティアにより構成された運営組織のスタッフが子どもの見守りをしている。児童館は、「地域子どもの家」がない地域に後から作られ、現在市内に 5 つの児童館がある。
- 放課後児童健全育成事業では、市内 56 か所の放課後児童クラブの運営を行っており、いずれの児童館も放課後児童クラブが併設されている。
- 全 5 館の児童館は、1 館当たり館長を含む 5 名程度の非常勤職員で構成し、常時 2 名体制で運営している。放課後児童クラブは、おおむね、1 クラブ当たり正規職員のクラブ長 1 名と非常勤職員 4 名程度で運営しており、児童館に併設されているクラブについても児童館運営を担当する職員とは別に確保されている。

図表2-8 財団の概要

所在地	神奈川県藤沢市朝日町 10 番地 8
職員数	580 名程度(うち、25 名程度が児童館で館長・指導員として勤務)
沿革	2010(平成 22)年 財団法人藤沢市青少年協会、財団法人藤沢市芸術文化振興財団、 財団法人藤沢市スポーツ振興財団が統合し、「財団法人藤沢市みらい創造財団」を設立 2012(平成 24)年 「公益財団法人藤沢市みらい創造財団」
主な事業	青少年の健全な育成を目的とする事業 市民の健康づくりと生涯スポーツの推進を目的とする事業 芸術文化の振興を目的とする事業 その他目的を達成するために必要な事業

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 児童館の施設運営に関わる本部には財団の正規職員がいるが、児童館に配属される館長及び指導員(藤沢市における児童厚生員の呼称。以下すべて「指導員」として記述する。)は、すべて 1 年契約(更新あり)の非常勤職員として採用している。児童館の施設管理が指定管理制度のもとにある以上、正規職員として採用することは困難であるが、今後労働契約法の無期転換ルールが適用されるため、勤続年数の条件を満たしている館長・指導員がいる場合には無期契約に転換予定である。なお、採用時には、ハローワークを通じて求人を出している。
- 指導員として採用する際には、保育士、教諭等の免許や育成進財団の認定児童厚生員資格の保有を必須とはしていないが、免許を保有している者とそれ以外で時給を分けている。
- 採用募集時は、保育士を中心に、何らかの免許をすでに持っている方からの応募が多い。現在、館

長・指導員計 25 名のうち、15 名程度は保育士又は教諭の免許、又は育成財団の認定児童厚生員資格保有者であり、館長はおおむね 50 歳代、指導員は 30～50 歳代となっている。

- 放課後児童支援員は、正規職員採用の場合には財団ホームページや市の広報等を通じて広く公募で採用する。なお、法人職員としての採用であるが、放課後児童支援員については一般の事務職員と分け、専門職として採用している。一方で、非常勤職員は年間通して随時採用しており、一般の求人誌で公募をかけている。

③ 児童厚生員の処遇

- 前述の通り、児童館の館長や指導員は 1 年契約の非常勤職員となっているが、今後、勤続年数の条件を満たす希望者については、無期転換を図る予定である。
- 館長以外の指導員は時給制である。館長になると、非常勤職員であることに変わりはないが、月給制となり、賞与も年 2 回支給される。
- 放課後児童支援員は、クラブ長は正規職員であり、月給制、賞与・退職金ありとなる。その他の放課後児童支援員は時給制の非常勤職員で、保育士等の免許の有無や勤続年数に応じて時給を決定している。

④ 児童厚生員のキャリア形成

- 指導員は、経験と免許の保有状況、さらに本人の希望に応じて館長になることもできる。現在の館長 5 名は、すべて指導員を経て登用されている。
- 館長になると、地域住民や自治会、関係機関等外部との折衝や指導員の勤務シフト管理、施設内の決定事項に係る意思決定、事業計画の立案や予算管理、取りまとめ等、管理的な業務を担うことになる。また、市内 5 館の館長が集まり情報共有する館長会議も、月 1 回開催している。
- 放課後児童支援員は、非常勤職員として経験を重ねた後、財団職員としての一般公募の採用試験を受けて正規職員に転換のうえ、クラブ長になることができる。クラブ長になった後も、経験年数に応じた研修等も組まれており、複数のクラブを統括するブロック長までの道筋が確保されている。また、組織内の職階としては主任、主任上級、主査、主査上級（いずれも非管理職）まで昇格・昇任することが可能である。主任、主任上級は、登用後、それぞれ 4 年の経験を経て全員が昇格できるが、主査以上は管理職の推薦をもって財団全体での人員管理のもと昇任是非が決定される。なお、放課後児童支援員の専門職としての昇格上限は主査上級までであり、管理職になるには事務系職種に転換する必要がある。
- 指導員の定着率は高く、職員の入れ替わりはそれほど多くない。一方で、放課後児童支援員は、正規職員の定着率は高いが、非常勤職員は入れ替わりが多い。

図表2-9 児童館長・指導員の役割と要件・雇用形態

役職名	担当業務内容	要件・績経験等	雇用形態
館長	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 施設全体の管理運営統括 ◇ 関係機関との連絡調整統括 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 実務経験 5 年以上 ◇ 普通救命講習修了 ◇ 保育士、教員等の免許の保有が必須 ◇ 指導員（児童厚生員）から登用 	非常勤職員 （月給制、 賞与有）
指導員	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 事業コーディネート及び実施 ◇ 利用受付及び案内業務 ◇ 広報活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 普通救命講習修了 ◇ 児童厚生員認定資格又は保育士、教員免許のいずれかの保有者が多い 	非常勤職員 （時給制）

（資料）藤沢市みらい創造財団提供資料及びヒアリング調査をもとに作成。

図表2-10 放課後児童クラブ クラブ長のステップアップ

区分	クラブ長としての経験年数等	人数 (2017年度)	役割
A	1年目	9	◇ 指導員の仕事を理解し指導指針に沿ってクラブ運営をする。
B	2年目	14	◇ クラブ内で児童理解を共有し、児童指導の充実化を図る。
C	3年目～	11	◇ 指導の充実化を図るため、自らの指導を振り返り、検討をする。
D	6年目～	12	◇ 指導員の仕事の専門性を意識した運営、指導を行う。 ◇ 経験年数の浅いクラブ長を育成する力を高める。
E	10年以上	11	◇ 藤沢の児童クラブの向上、発展を意識し、自ら研修、研究し、他の指導員に還元する力をつける。 ◇ 組織の中で指導的立場であることを意識する。
F	ブロック長・(本部)事務局	7	◇ 事態の予測や状況の分析と判断を正確にし、問題を解決する力を身につける。 ◇ 藤沢の児童クラブの全体運営を意識して、クラブ長を育成する。

(資料) 藤沢市みらい創造財団提供資料をもとに作成。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 指導員を対象に、児童館スタッフ研修、児童館長研修、普通救命講習会、職員全体研修等が行われている。
- 主な研修体系は次表の通りであるが、児童健全育成推進財団が開催する「児童厚生員等基礎研修会」等の児童厚生員養成研修に派遣したり、財団全体で行う接遇研修や防災、コンプライアンス等に関する研修にも全児童館職員が参加している。
- 放課後児童支援員については、非常勤の支援員(指導員)を対象とした研修、クラブ長を対象とした研修、クラブで働く職員すべてを対象にした課題別研修等の3つで研修体系が構築されている。
- 非常勤の支援員研修は、新規採用ガイダンス、中途採用ガイダンス、合同研修、3年目以上研修、クラブ長を目指す人研修の5つの研修がある。クラブ長を目指す人研修は、2016(平成28)年度までは財団本部職員やクラブ長が経験年数等を考慮の上、個別に声をかけて参加者を募っていたが、2017(平成29)年度からは自主的に手を挙げた人に参加してもらう形に変更し、20名程度が参加予定となっている。
- クラブ長は、クラブ長経験年数等によるA～Fの区分に分けて研修が組まれている。経験年数の浅いA、Bのクラブ長はフォローアップ研修を中心とした研修が年間通じて組まれている。C～Eのクラブ長は、記録の作り方を中心とした研修内容となっている。Fのブロック長・事務局担当は、管理監督者研修として、外部派遣研修に派遣したり、他の青少年施設の見学等を行っている。このほか、C以上のクラブ長を対象にした中堅研修というものがあるが、これはFのブロック長を目指していくためのステップアップ研修と位置づけられており、財団としてクラブ運営をどうしていくべきかを考えるなど、組織的な役割を意識・醸成するような内容となっている。

図表2-11 指導員の主な研修体系

研修名	回数	内容	対象
児童館 スタッフ研修	年3回 程度	<p>◇ 児童館における職員の資質向上、人材育成を目的とした基本研修となり、下記のようなテーマで研修企画者（館長）が計画又は講師となり、研修を開催。</p> <p>【内容例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各児童館での管理運営や事業等についての研修 ・ 日常の施設利用者への対応についての研修 ・ 課題となっているテーマについての研修 等 <p>※内容に応じて外部講師を招くこともあり。</p>	全児童館 職員
児童館長 研修	年1回	<p>◇ 児童館長を対象に施設長としての資質向上を目的とした研修を実施。</p> <p>【内容例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省・児童健全育成推進財団主催の全国児童館長研修会に参加 ・ 他児童館及び青少年施設への視察研修 等 	児童館 館長
普通救命 講習会	年1回	<p>◇ 市救命救急課に依頼し、AED 操作を含む救急対応について、すべての職員が2年に1回の割合で定期的に参加。</p>	全児童館 職員
神奈川県立 青少年センター 主催指導員 セミナー	年6回 程度	<p>◇ 神奈川県立青少年センターが主催する子どもの施設の指導員セミナーに参加。</p> <p>【平成28年度派遣実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「目からウロコ！子どもイキイキ 遊びの仕掛け人」(9名) ・ 「『困った子』から『困っている子』へ“気になる子”が輝くヒント」(7名) ・ 「身近なもので『不思議！』がいっぱい おもしろ科学工作」(5名) <p>【平成27年度派遣実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「子どもの自発的行動を促すコーチング(コミュニケーション)」(7名) ・ 「あると雰囲気がガラッと変わるバルーンアンケート」(6名) ・ 「“遊びの力”を引き出す遊びサポーター」(2名) 	全児童館 職員
衛生委員会 主催研修	年1回	<p>◇ 財団衛生委員会が主催する労働安全衛生に基づいた研修に参加。</p>	全児童館 職員
職員全体研修	年1回	<p>◇ 児童館を含めた財団職員全員を対象とした研修に参加。</p>	全児童館 職員
その他派遣研修	適宜	<p>◇ 神奈川県や藤沢市が開催する研修に適宜参加。</p> <p>【平成28年度派遣の主な実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 藤沢市子ども家庭課 発達障害啓発講座「学齢期の社会性に課題をもつ子を支援するために～SST(ソーシャル・スキル・トレーニング)の手法を用いて」(1名) <p>【平成27年度派遣の主な実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 神奈川県県民局次世代育成部次世代育成課放課後児童健全育成事業支援員等研修「放課後児童クラブの生活とあそび」(10名) 	全児童館 職員

(資料) 藤沢市みらい創造財団「平成28年度事業報告書」、同「平成27年度事業報告書」、藤沢市みらい創造財団提供資料をもとに作成。

- 課題別研修は、全職員を対象に救命講習を定期的に行うほか、その時々で、たとえば野外活動における応急手当、要支援児への対応等のテーマ設定を行って、研修を開催している。また、毎年、年度末には、全クラブ長参加で研究集会という研修を開催し、1年間のそれぞれのクラブでの活動成果を発表したり、クラブ長同士でディスカッションを行っている。

B. 現場での OJT による育成

- 指導員の業務内容等をまとめた「児童館指導員マニュアル」が策定されている。同マニュアルには、児童館の機能や目標、財団における児童館運営の中長期計画、児童館業務、一日の流れ、幼児から中高生までの対応、障害児の対応、指導員の心得、業務上の命令と報告の位置づけ、事業企画、広報活動、研修、地域社会および関係機関との連携、接遇等についてまとめられている。マニュアルは館長も作成に関わっており、新規に指導員を採用した場合には、館長がマニュアルをもとに、OJT で指導している。
- 同マニュアルでは、中長期計画の項目のなかで、児童館の基本目標として「子育て家庭支援」、「遊びを通しての健全育成」、「ネットワークづくり」の 3 つの柱が掲げられている。例えば、「遊びを通しての健全育成」の中では「地域の拠点機能を持つ」、「青少年の成長を支える豊かなコミュニティづくり」が、また「ネットワークづくり」の中では「地域リーダーの育成」、「地域の指導者や団体の連携」が掲げられており、児童館が地域の拠点として地域づくりの一翼を担うものであることが明確に位置づけられている。また、地域社会および関係機関との連携の項目の中では、「児童館は地域に根付いた活動をするよう、地域の様々な資源を把握すると同時に、児童館の存在を地域に知らせる役割がある。また、地域の住民に働きかけてその力を引き出し、組織化していく役割も持っている。」とされ、地域との協働活動のポイントが示されている。
- 放課後児童クラブについても、児童館と同様に、職員向けのマニュアルがあり、業務内容等を理解できるようになっており、現場での OJT で指導を行っている。

図表2-12 児童館指導員マニュアルの目次構成

1 児童館とは	14 上手な仕事の仕方
2 児童館のあゆみ	15 命令と報告
3 運営委員会の役割・設置	16 事務処理
4 藤沢市児童館	17 事業の企画
5 中長期計画	18 年間事業の作成
6 児童館の業務	19 広報活動
7 一日の流れ	20 児童館研修
8 幼児対応	21 地域社会および関係機関との連携事務処理
9 児童対応	22 安全管理
10 障害児対応	23 ボランティアの受け入れ
11 中高生対応	24 児童館・児童クラブ連携
12 指導員の人間性	25 接遇
13 指導員の心得	26 悩み解決のアドバイス

(資料) 藤沢市みらい創造財団「児童館指導員マニュアル(平成 22 年版)」をもとに作成。

図表2-13 児童館指導員マニュアルの内容（一部抜粋）

《中長期計画》

基本目標	施策の方向	施策の展開
子育て家庭支援	乳幼児支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 乳幼児と保護者のふれあいの促進 運動や野外遊びによる身体能力の向上 いい遊具の提供
	保護者支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 講演会、子育て講座の開催 子育てと児童育成の異世代住民との連携の促進 くつろげる場の提供
	保護者同士の支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> サークル活動、親の仲間作りの推進 子育ての情報提供と情報交換
遊びを通しての健全育成	健康な心と体の育成	<ul style="list-style-type: none"> 自主性・創造性の育成 自然体系・生活体験の充実 安全に遊べる場の提供
	地域の拠点機能を持つ	<ul style="list-style-type: none"> 児童同士のふれあいの場の確保 ボランティア活動・クラブ活動・地域交流 居場所を求める子への援助
	青少年の成長を支える豊かなコミュニティ作り	<ul style="list-style-type: none"> 世代間の日常的な交流 学校地域との連携 子どもの育つ地域づくり
ネットワークづくり	地域リーダーの育成	<ul style="list-style-type: none"> 異年齢のふれあいの促進 地域活動への参画の促進
	地域の指導者や団体の連携	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの自主性、思いやりの心を育むことを基本としたリーダーの育成
	地域の指導者や団体の連携	<ul style="list-style-type: none"> 運営委員との連携 青少年団体との連携

（資料）藤沢市みらい創造財団「児童館指導員マニュアル（平成22年版）」p.5をもとに作成。

《地域社会および関係機関との連携》

<p>児童館は地域に根付いた活動をするよう、地域の様々な資源を把握すると同時に、児童館の存在を地域に知らせる役割がある。また、地域の住民に働きかけてその力を引き出し、組織化していく役割を持っている。</p> <p>地域との協働活動のポイント</p> <p>児童館は、地域の様々な組織に協力してもらい、連携して活動することが大切であり、地域ぐるみの子育て環境づくりをすすめる上で、積極的に取り組む必要がある。</p> <p>地域との協働活動のポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連携して実施する活動の主たる目的を明確にする。 ・協力してもらえそうな地域の組織を選択する。 ・それぞれの組織の活動内容を考慮する。 ・それぞれの組織の事情を考慮する。 ・それぞれの組織の特徴を生かせる連携のあり方を考える。 <p>地域との協働活動は、目的も機能も、設立の経緯も異なる組織同士が協力して一つのことに当たるので、多少困難がともなう場合もある。点として存在している地域の専門機関やボランティア組織が、お互いに手を携え面としてサポートしていくことで、子どもたちや子育て中の親にとって、安心感が得られる。児童館は、「地域ぐるみの子育て環境づくり」に、自らの機能として取り組むことのできる数少ない施設の一つである。</p> <p>町の資源には、たとえばどんなものがある？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自治会（町内会）、子ども会、青年会、老人会 ・保育園、幼稚園、児童クラブ、学校、PTA ・民生委員・児童委員、主任児童委員、青少年指導員、社会福祉協議会
--

- ・子育て支援センター、ファミリーサポートセンター、保健所、保健センター
- ・医院、商工会議所、商店街、企業、地域にある大学
- ・母親クラブ、各種の自主グループ(子育て支援団体、子育て支援サークル、その他地域活動グループ)
- ・駐在所(交番)、郵便局、行政関連部署

(資料)藤沢市みらい創造財団「児童館指導員マニュアル(平成22年版)」,p.27.をもとに作成。

C. 現場を支える仕組み

- 児童館については、館長を含めて非常勤職員のみで運営しているが、経験豊富な職員が多く、おおむね現場にてあらゆることに対応できている。館長は、地域づくり等外部折衝等も含めた役割も担っているが、全児童館に関わる調整や手続き等が必要な場合には財団本部の青少年事業課の正規職員がフォローしている。
- 放課後児童クラブについては職員の入れ替わりが比較的多く、最近では経験の浅いクラブ長が増えており、多様な課題への対応に苦慮することもある。原則として、地域を担当するブロック長がサポートするが、ブロック長も自らのクラブがあるため、現状ではブロック長の負担が大きくなっていることに課題認識がある。ブロック長以外にも、定年退職した職員3名を再雇用し、育成支援担当として、経験を活かしたアドバイスを行う仕組みがある。そのほか、支援を必要とする子どもへの対応について、該当児童の在籍する放課後児童クラブに臨床心理士3名が巡回し、観察や指導を行う仕組みもある。しかし、放課後児童クラブ数が増加し、困難な課題も増えている中、充足しているとは言えない状況にある。

⑥ 人材育成に積極的に取り組んでいる効果

- 児童館、放課後児童クラブとも、研修を実施している効果として明示することは難しいが、職員全員に事業のやり方等が浸透することで、保護者等からの苦情が減っていると実感している。
- 児童館については市内全5館で、職員も約25名と小所帯であることを活かし、全体研修等を通じて相互に情報交換をするなど、相互の連携関係が築けている。

⑦ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題、行政への要望等

A. 児童厚生員の専門性向上や処遇改善等

- 近年、保育所で働く保育士の処遇改善に向けた取組が進んでいることもあり、児童館で働こうとする保育士免許保有者の確保が厳しくなっていると感じる。
- 藤沢市の児童館は小所帯で、館長を中心にキャリアの長い指導員が多いこともあり、困難な課題に直面した時や対応に悩む事象が起こった時等には、個別に相談し合ったり館長会議(月1回開催)での協議等を通じて対応している。ただし、0～18歳までのすべての子どもへの対応が求められる児童館において、専門的課題への助言や指導を行うスーパーバイザーの仕組みの重要性は理解しているところであり、市内の児童館でも今後取組を推進していきたいという思いはある。
- 放課後児童クラブについても、ブロック長が課題対応に当たっているが、ブロック長の処遇そのものが非管理職に位置付けられており、管理職に位置付けて、クラブ長の職責をはずして、ブロック長の役割に専念できるようにすべきという意見も財団内にはある。再雇用の職員による育成支援のアドバイス、臨床心理士による要支援児童向けの巡回指導も実施しているが十分とはいえず、より専門的な知識をもつ人材をスーパーバイザーとして確保できるよう、国として何らかの対策を講じてもらえることを期待したい。

B. その他

- 最近の政策では、放課後児童クラブの充実に重点が置かれているが、放課後児童クラブに通っていない子どもの方が多い。また、放課後児童クラブに通いたくても、費用の問題等で通えない子どももいる。あらゆる子どもの居場所、全児童対策として、児童館は重要な担い手となる施設の一つであり、児童館の役割、位置づけを国においても強く打ち出してほしい。

3. 京都市における取組事例（公益社団法人京都市児童館学童連盟）

① 団体の概要

- 1979(昭和 54)年に、京都市児童館運営委員長連絡協議会として設立された。その後、学童保育所の参入や、団体の名称変更等を経て、2006(平成 18)年に社団法人格を取得、2010(平成 22)年に公益社団法人の認定を受け、公益社団法人京都市児童館学童連盟(以下、「連盟」という。)となり、現在に至っている。
- 連盟は、京都市から児童館・学童保育所の運営を指定管理等で委託されている団体(運営委員会・社会福祉法人等)を会員として成り立っており、2017(平成 29)年 5 月現在、56 会員、131 児童館、9 学童保育所が傘下となっている。
- 京都市に 131 の児童館があるが、児童館・学童クラブ事業は、民設民営の児童館 22 館を除いて、すべて運営委託事業として実施されている。(京都市では、放課後児童クラブを「学童クラブ」と呼称しているため、本事例においては原則として「学童クラブ」という表現を用いる。)委託先は 1 館ずつ指定管理者として指定を受けていることから、児童館の運営団体が多数に分かれているため、各委託先間の連絡調整を行う機関が必要である。また事務の一括処理や委託先の細分化に伴う諸問題に対処するための統括組織的な役割を連盟が担っている。さらには、京都市全市レベルの事業の充実、発展を画していくうえで指導的組織としての役割も担っており、その目的を達成するために、次の事業(図表 2-14)を行っている。
- 一連の事業を円滑に行うため、①事業推進委員会、②処遇・施設委員会、③予算対策特別委員会、④研修委員会、⑤統合育成委員会、⑥広報委員会、⑦やんちゃフェスタ特別委員会の 7 つの委員会を設けて活動している。

図表2-14 連盟の概要

所在地	京都府京都市南区東九条東山王町 27 番地 元山王小学校北校舎 2 階
職員数	60 名程度(うち、40 名程度が児童館で館長・児童厚生員として勤務)
沿革	1979(昭和 54)年 「京都市児童館運営委員長連絡協議会」として設立 1981(昭和 56)年 事務局開設。学童保育所の参入も受け、「京都市児童館学童保育所運営委員長連絡協議会」に名称変更 1996(平成 6)年 「京都市児童館学童連盟」に名称変更 2006(平成 18)年 「社団法人京都市児童館学童連盟」 2010(平成 22)年 「公益社団法人京都市児童館学童連盟」
主な事業	(1) 児童館・学童クラブを通じた健全育成・子育て支援事業 ー児童館職員向け体系的研修の実施を含む児童館運営事務の補助(給与計算事務・放課後児童クラブ利用料算定事務) (2) 児童館の運営 ー指定管理者制度に基づき、8 児童館を運営 (3) 統合育成事業 ー障害の程度に応じて、児童の日常生活や遊びの援助等を行うための介助者の派遣 ー児童館職員を対象に障害に対する理解を深めるための研修を実施 (4) ファミリーサポート事業 (5) やんちゃフェスタ事業 ー児童館・学童保育所がつくる子どものためのお祭り。遊びを通じて、児童の健全育成を図るイベント

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 京都市の民設民営以外の児童館は複数の団体が指定管理により京都市より受託し、運営されている。

このため、採用はそれぞれの団体で行われており、採用時の資格要件については団体によって異なるが、雇用形態は常勤職員として採用されている。

③ 児童厚生員の処遇

- 京都市の委託事業算出の基礎となる給料表に従って支給されるため、原則としてはいずれの団体の職員であっても同じ処遇となる。給料表は、児童館職員・学童保育所職員、児童館長、児童館職員（学童クラブを実施していない児童館）の 3 種類であり、それぞれ 1~40 号俸まで基本給が定められている。
- 扶養手当や住宅手当等はなく、基本給、残業手当、通勤手当、勤続手当、館長手当のみで給与が構成されてきた。
- しかし、処遇改善の一貫として、今年度より、経験手当（1~3 万円）の支給を開始した。経験手当は、国が実施する「放課後児童支援員等処遇改善等事業」の補助を受けて実施しているものである。この補助事業は、放課後児童支援員の処遇改善のため事業であるが、京都市の児童館のほぼすべては学童クラブを一元的に実施しており、児童厚生員の多くは放課後児童支援員を兼ねていることから、適用できたという背景がある。

図表2-15 経験手当

段階	支給条件	手当支給額（月額）
第 1 段階	放課後児童支援員研修修了	1 万円
第 2 段階	必要な研修科目を修了し、かつ勤務経験 5 年以上	1 万円
第 3 段階	勤務経験 10 年以上、かつ館長等マネジメント職に就いている	1 万円

④ 児童厚生員のキャリア形成

- 京都市のほぼすべての児童館は学童クラブを一元的に実施しており、児童館職員は放課後児童支援員の資格を有していることから、児童館事業と学童クラブ事業の両方に従事している。
- キャリアパスとしては、児童厚生員・放課後児童支援員として経験したのち、館長になる道がある。京都市にある児童館の館長のうち、6 割程度が児童厚生員から登用されており、残り 4 割程度が行政職員又は教育委員会の教育職 OB である。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 連盟は、市内の児童館に勤務するすべての児童館職員向けの研修として、行政研修と派遣研修を実施している。
- 行政研修は、京都市から委託を受けて実施している研修であり、研修の企画・運営を行っている。いずれの研修も、勤務時間中に行い、多くは午前中に開催している。
- 行政研修は 1998（平成 10）年ごろから実施しているが、研修体系の見直しをしながら、現在の研修体系は、基礎Ⅰ、基礎Ⅱ、専門、実技、特別科目、中堅研修、上級以上研修の 7 つで構成されている。基礎Ⅰから実技までの科目群は、育成財団の認定資格である児童厚生二級指導員の認定を受けるために必要な科目と連動しており、行政研修を受講することで、児童厚生二級指導員の資格が取得できる仕組みとなっている。なお、これらの科目は採用後 5 年以内に履修することを目標としており、計画的に研修を受講していけば 5 年以内には児童厚生二級指導員を取得できる。
- 行政研修の受講状況は、連盟が一括して管理し、年度末頃に各児童館に個人別の受講結果を還元することで、翌年度以降の受講計画の検討に役立てられるようにしている。
- 派遣研修は、育成財団が実施している児童厚生員認定資格研修に職員を派遣するものである。

- このほか、ここに示す児童厚生員の研修体系とは別体系であるが、統合育成委員会が開催する障害のある子どもの統合育成に関する研修も実施されている。

図表2-16 京都市児童館・学童保育所職員研修体系科目一覧

		研修科目	時間	形式	履修区分	履修目標	28年度受講者数	備考
行政研修	基礎Ⅰ	健全育成論	120 分以上	講義	必修	1 年以内	114 名	新卒採用 職員対象に 2 日間で実施
		児童館論Ⅰ	90 分以上	講義	必修		76 名	
		児童館論Ⅱ	90 分以上	講義	必修		125 名 (注 2)	
		京都市の児童館・学童 クラブ事業	90 分以上	講義	必修		97 名	
	基礎Ⅱ	児童の発達理論	90 分以上	講義	必修	3 年以内	155 名	
		障害のある児童の 統合育成Ⅰ	90 分以上	講義	必修		168 名	
		配慮を要する児童の 対応	120 分以上	講義	必修		113 名	
		安全指導・安全管理	90 分以上	講義	必修		126 名	
		救急法「普通救命講習 Ⅲ」	180 分	実技講習	必修		138 名	
	専門 (注 3)	個別援助技術	120 分以上	講義・ 演習	必修	おおむね 5 年以内	—	
		集団援助技術	120 分以上	講義・ 演習	必修		102 名	
		地域援助技術	120 分以上	講義・ 演習	必修		—	
	実技	ゲーム・運動遊び	90 分以上	実技講習	4 科目 以上 選択		35 名	
		造形表現活動	90 分以上	実技講習			30 名	
		音楽表現活動	90 分以上	実技講習			33 名	
		身体表現活動	90 分以上	実技講習			36 名	
		野外活動	90 分以上	実技講習			29 名	
		児童文化財活用法	90 分以上	実技講習			35 名	
		科学遊び	90 分以上	実技講習			36 名	
	特別科目	人権	90 分以上	講義	必修	—	146 名	全体対象
		障害のある児童の 統合育成Ⅱ	90 分以上	実践交流 等	任意		129 名	全体対象
		児童館・学童クラブ 活動研究Ⅰ	90 分以上	—	任意		図表 2-17 参照	ブロック企画 研修
		児童館・学童クラブ 活動研究Ⅱ	—	実践交流 等	必修		291 名	活動指針 研究
	中堅研修	プレゼンテーション術 (注 4)	180 分以上	講義・ 演習	必修	おおむね 5 年以内	—	
		ソーシャルワーク論	180 分以上	講義・ 演習	必修		41 名	
		チームマネジメント 研究(注 4)	180 分以上	講義・ 演習	必修		—	
		特別講義(注 4)	120 分	講義	必修		69 名	
		中堅職員派遣研修	—	実技講習	必修		24 名	おおむね 2 週間

		研修科目	時間	形式	履修区分	履修目標	28年度受講者数	備考
	上級研修	上級研修	90分以上	講義	任意	—	31名	中堅研修を修了した者
		施設長研修	90分以上	講義	任意		114名	施設長対象
派遣研修	育成財団研修	児童厚生員等基礎研修会	3泊4日	講義・実技	任意		9名	
		中堅児童厚生員等研修会	3泊4日	講義・実技	任意		4名	
		全国児童館長研修会(初任者・経験者)	1日	講義	指名		5名	現任館長の中から行政が指名
		全国児童厚生員等指導者養成研修会	2泊3日	講義・実技	指名		3名	育成財団中堅研修会履修者の中から行政が指名
		児童厚生一級特別指導員セミナー	2日	講義・実技	任意		1名	
		その他の研修	—	—	—	—	—	

(資料)京都市児童館学童連盟提供資料及び京都市児童館学童連盟「平成28年度事業報告書」,pp.4-5より作成。

(注)1.二重線囲み内は京都市基礎研修体系、グレー網掛け科目は施設長職に対する指定科目。

2.旧放課後児童クラブ(学童クラブ論)の受講者数。

3.3年で1サイクルと設定しており、各科目は3年に1度の開講としている。2016(平成28)年度は「集団援助技術」、2017(平成29)年度は「地域援助技術」を開講、2018(平成30)年度は「個別援助技術」を開講予定。

4.3年を1サイクルとして開講。

B. 行政研修体系の特徴

- 行政研修のうち、京都市独自の特徴的な研修がいくつかある。
- まずひとつが、基礎Ⅰに位置付けられている科目「京都市の児童館・学童クラブ事業」である。この科目は、京都市における児童館や学童クラブの歴史や活動の沿革について学ぶものである。
- 二つ目の特徴的な科目として、特別科目に位置付けられている「児童館・学童クラブ活動研究Ⅰ」がある。この研修は、京都市内の地域を7つのブロックに分けて、各ブロックで現場の児童厚生員が学びたいことを学習テーマとして自由に設定して、各ブロックで年2回、開催しているものである。京都市の児童館では職員研修が体系化される以前は、年に数回の「行政研修」と各委託先が実施する研修、加えて職員が現場の活動に即した研修が個別に実施されてきた。研修を体系化する際に、現場のニーズに基づいた研修も位置付けることとした。この研修は現場のニーズに基づいて研修を企画するため、内容は多様であるが、たとえば保護者向けの効果的な広報のあり方など、現場で必要な実務に密着したテーマが実施されることが多い。なお、2016(平成28)年度に開催されたブロック別研修は、図表2-17の通りである。
- 三つ目の特徴的な科目として、特別科目のうち必修科目としている「児童館・学童クラブ活動研究Ⅱ」がある。京都市では「京都市児童館活動指針」を定めており、いずれの団体が運営する児童館においてもこの指針に基づいて児童館・学童クラブを運営することとされている。この指針は1999(平成11)年に初めて策定され、以降5年に1回改訂しており、2015(平成27)年に策定された第3次指針が最新の指針となっている。この指針の内容を学ぶための研修であり、参加者の所属する各々の施設の取組に関するプレゼンテーションを行った後、その内容を指針の内容に照らして議論するという形態で実施している。行政研修の科目のうち、この科目だけは研修委員会ではなく、事業推進委員会が開催している科目となっている。なお、この科目は、地域ブロックごとに、指針のうちどの部分を扱うかを分担して開催している。児童館の運営や活動のスタンダードを全員が理解して児童館運営に当たり、より指針の内容に沿った運営を行うため、1児童館1名以上が参加をするよう、この研修を位置付けている。

なお、テーマ設定が地域ブロックごとに異なることから、別の地域ブロックの研修にも参加することができる。

- 最後に、上級以上研修のひとつとして「施設長研修」を設けている。この研修は、毎年テーマを変えて開催しているが、最近ではハラスメントや著作権に関する研修など今日的な課題を、管理者として学ぶための機会としている。

図表2-17 「児童館・学童クラブ活動研究Ⅰ」（ブロック研修）テーマ一覧（2016（平成28）年度）

ブロック	テーマ	講師属性	28年度受講者数
1	新制度をよりよく運営するために	厚生員・指導員	34名
	高学年にとって魅力ある集団づくり	学童保育所指導員	29名
2	避難訓練等	防災センター職員	19名
	青少年を取り巻く現状について	外部講師	25名
3	高学年も共に楽しめるあそび	児童館長	33名
	支援を要する児童への関わり方や対応について	児童館学童連盟参事	29名
4	いま一度考えてみませんか？おやつのこと	管理栄養士	20名
	室内あそび	レクリエーションコーディネーター	23名
5	児童期の心の発達について	大学講師	23名
	室内でできる集団あそび	厚生員・指導員	23名
6	学童クラブの課題と悩み	厚生員・指導員	29名
	本当は教えたくない、館所のイチオシの行事	厚生員・指導員	31名
7	放課後児童クラブにおけるクラス運営について	児童館長	25名
	乳幼児対象のわらべうたあそび・つながりあそび	元保育士	24名

（資料）京都市児童館学童連盟「平成28年度事業報告書」、p.6より作成。

図表2-18 京都市児童館活動指針 構成（第3次改訂版、2015（平成27）年）

序	21世紀を生きる子どもたちのために
1	福祉観の転換とこれからの福祉の役割
2	子ども観の転換－自立の促進を通して21世紀を生きる子どもへ
3	これからの児童福祉援助のあり方－子どもの最善の利益と自立支援
第1	児童館活動の理念
1	「京都市未来こどもはぐみプラン」の基本方針と児童館活動の推進
2	児童館活動の基本目標と活動領域の拡大
3	児童館活動の推進視点
第2	児童館の基本的性格と役割・機能
1	児童館の基本的性格－設置目的・施設特性及び可能性
2	児童館における学童クラブ事業の実施についての基本的考え方
3	これからの児童館に求められる役割と機能－子ども・家庭・地域と共に
第3	児童館の運営と組織
1	運営の基本的あり方－事業の体系的展開と信頼性の向上のために
2	組織の基本的あり方－組織の効率的運営のために
第4	児童館の活動技術
【1】プレイワーク（遊びの援助技術）	
1	子どもと遊び
2	児童館における遊びの援助
【2】ソーシャルワーク（福祉の援助技術）	
1	ソーシャルワークと児童館活動
2	福祉の援助者として職員に求められる援助の知識・技術
3	児童館活動における福祉援助技術の活用
第5	児童館の基本的活動と推進活動等
第6	子ども育成活動
1	日常の自由遊び活動
2	遊びの教室活動

C. 統合育成研修

- 京都市では、すべての学童クラブで障害のある子どもを受け入れることとされており、現在でも市内の多くの児童館・学童クラブで障害のある子どもを受け入れている。
- 京都市の学童クラブは児童館内にあり、児童厚生員が放課後児童支援員を兼務していることから、統合育成に関する研修を統合育成委員会が企画・運営している。
- 統合育成委員会が実施する研修は、行政研修のうち「障害のある児童の統合育成Ⅰ・Ⅱ」がある。
- このほか、障害のある子どもを受け入れている学童クラブに対しては、連盟が介助者(有償ボランティア)をコーディネートして派遣することも行っている。障害の度合いに応じて週 6 日または週 3 日の介助者(有償ボランティア)を派遣している。こうした有償ボランティアである介助者のための研修会についても開催しており、2016(平成 28)年度には 2 回開催した実績がある。
- 2016(平成 28)年度より、統合育成連続講座(年 5 回)と、個別の児童館を専門家(大学教授や発達相談等の専門家)が巡回して、ケース検討会議(年 9~10 館程度)を行う取組等も開始している。
- このほか、児童健全育成全般に関する相談については、連盟の専任担当がスーパーバイザーとして指導を行う仕組みがある。統合育成に関するスーパーバイズを的確に行えるよう、特別支援学校長 OB を連盟事務局参事として迎え、障害のある子どもへの対応のあり方を指導する仕組みを整えている。

D. 家族支援の実践に関する研修

- 定例で実施している研修ではないが、2016(平成 28)年度は、事業推進委員会と施設長会が連携して、児童館・学童保育所で日々行われている、子どもたちの家族への支援の実践に着目し、家族支援実践のアンケート調査を実施し、合同で研修会を開催した。放課後児童クラブに登録している子どもについては毎日の生活の中から、また乳幼児クラブの親子や自由来館の子どもたちでは児童館の活動の中から、子どもの人間関係や家庭、地域における生活状況や課題が見えてくるものである。調査を通じて、これらの課題に対して、児童館・学童保育所が様々な角度から支援し、実践を蓄積している状況が明らかとなった。蓄積された実践については、2017(平成 29)年度に実践事例集として公表された。
- 実践事例集に掲載されている事例は、主に子育て相談、発達課題、虐待が疑われる事例、その他に分けられる。学童クラブ修了後も児童館として長期にわたり子どもを支え続けている事例、虐待が疑われて他機関と連携しながら支え続けている事例などが掲載されており、児童館が子どもの遊びを通じた健全育成だけでなく、ソーシャルワーカー、コミュニティワーカーとしての役割を果たしていることがわかるものとなっており、児童館が地域を再構築できる可能性を秘めていることを示した。

図表2-20 児童館実践事例集（2016（平成28）年度）イメージ



（資料）公益社団法人京都市児童館学童連盟（2017）「子どもを通した家族支援に関する児童館実践事例集」より作成。

⑤ 人材育成に積極的に取り組んでいる効果

- 研修で提出されるレポートやアンケートの回答をみると、児童厚生員の仕事に対するモチベーションが向上している。
- 児童厚生員から長く勤務して館長になった職員は児童館事業に関する長い経験のなかで培ってきた経験や知識があるが、労務管理や経理などの施設マネジメント面での経験や知識に乏しいところがある。一方、行政や教育委員会を定年退職してから着任する館長もいる。施設マネジメント面では経験が豊富な方が館長にはなっているが、児童館に赴任して初めてわかる児童館の業務や児童館が地域で果たしている役割に気づくことも多い。様々なテーマの施設長研修を通じて、児童館の役割や機能、組織運営に関する事項を理解して、運営に役立ててもらえるものになっている。

⑥ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題、行政への要望等

A. 児童厚生員の専門性向上や処遇改善等

- 京都市の場合、雇用形態は定年制の常勤職員としてそれぞれの運営主体で採用されるが、委託費算出の基礎となる給与表の水準が低い。給与水準の低さが採用活動に影響を与えている。
- 採用したとしても、20 歳代くらいまでの若いうちはいいが、家族を持つような年齢層になってくると、給与水準の低さを理由に継続できずに退職してしまうケースも多いと感じている。
- 連盟としては、毎年京都市に対して、処遇の改善要望を含む「要望書」を京都市に対して出しているが、行政にも予算があるので実現はなかなか厳しい。今年度については、国の放課後児童支援員の処遇改善事業を活用して経験手当の支給を開始することができたが、これだけにとどまらない抜本的な処遇改善が今後必要になると感じている。
- 児童厚生員の資格制度を育成財団の認定資格から国家資格化したうえで、学習内容が重複する児童厚生二級指導員と放課後児童支援員認定研修の共通化・統一化をしてもらいたい。

B. その他

- 国の政策としては、放課後児童クラブを小学校で実施する方向にあるが、放課後児童クラブは児童館で行うことで、乳幼児から高校生までの幅広い年代の子どもと交流することができるほか、地域とのつながりもできる。児童館が子育て支援や地域づくりに役割を果たしていることは、家族支援の実践事例集からも明らかとなった。放課後児童クラブはやはり地域の様々な人々が入り出る児童館の中で実施することが、放課後児童クラブを利用する子どもや保護者にとってもメリットが大きいと考えているので、今後とも両事業を一元的に実施する基本方針を堅持するよう行政に求めている。
- 児童館には、施設として存在するからこそ果たせる役割がある。「京都市児童館活動指針」では、1999（平成 11）年の初版以降、改訂版（2005（平成 17）年）、第 2 次改訂版（2010（平成 22）年）、第 3 次改訂版（2015（平成 27）年）と改訂を重ねて、児童館や児童館の役割を見つめ直してきた。その過程で、事業としての児童館のあり方はもちろん、児童館と地域やネットワークづくりの重要性等についても位置づけるなど、児童館が地域にあることの意味を強く意識してきたところである。同指針では、児童館の施設特性から期待される役割を、①子どもの自立支援－子どもの主体的な参画から期待される役割、②子育ての社会連帯－子供や家庭との信頼関係や親同士の交流から期待される役割、③共生のまちづくり－地域住民の幅広い交流と社会参加から期待される役割の 3 つに整理している。いずれも、施設が存在し、すべての子どもを対象に、地域に根差した活動を継続的に行える児童館だからこそできるものである。
- 国においても、児童健全育成事業だけでなく、児童館の施設としての役割についても位置づけていただき、今後も児童館活動が発展していくような施策を講じて欲しい。

図表2－21 京都市児童館活動指針の主な変遷

版、発行年	概要・主な変更点
初版 1999（平成 11）	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 京都市の児童館の活性化と質的向上に資するためガイドラインを策定。 ◇ 児童館の活動理念を確立し、今後の事業目標の明確化。 ◇ 行政・館長・職員により組織された「児童館・学童クラブ活動指針策定委員会」が 1 年以上にわたる議論のうえ策定。
改訂版 2005（平成 17）	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 児童館が社会全体における子育てと次世代育成の中心となっていくための役割の具体化、明確化。 ◇ 子どもの自立促進の視点の明確化。 ◇ 「第 3 児童館の運営と組織」で、安全管理に関する記述を新設。 ◇ 「第 4 児童館の活動技術」で、職員に求められる資質、遊びや福祉の援助技術に関する内容を充実。 ◇ 「第 6 子どもの育成活動」で、日常の自由遊び、遊びの教室、行事活動、クラブ活動の 4 つの遊びの相関に関する説明を追加。また、「障害のある児童の居場所づくりと活動への参加促進」、「子ども相談・援助活動」、「中高生と赤ちゃんと交流事業」に基づく活動を新設。 ◇ 第 10 のタイトルを「児童館と地域子育てステーション事業」から「児童館とネットワーク」に変更し、「児童館が協力・連携する団体や活動」に関する記述を新設。
第 2 次改訂版 2010（平成 22）	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 「第 6 子どもの育成活動」に「思春期児童の活動支援」を新設。 ◇ 「第 8 地域福祉促進活動」に「母親クラブの組織化と支援・連携」を新設。 ◇ 学童クラブ事業における障害のある児童の統合育成の一層の推進。
第 3 次改訂版 2015（平成 27）	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 放課後児童クラブ新基準に対応した追記（クラス運営、高学年の受け入れに伴い配慮すべき視点） ◇ コンプライアンス、アカウントビリティの明確化。 ◇ 「第 10 児童館とネットワーク」の強調。

（資料）京都市（1999）「京都市児童館活動指針」、同（2005）「京都市児童館活動指針（改訂版）」、同（2010）「京都市児童館活動指針（第 2 次改訂版）」、同（2015）「京都市児童館活動指針（第 3 次改訂版）」より作成。

図表2－22 京都市児童館活動指針に示された児童館の施設特性から期待される役割（引用、抜粋）

<p>第2 児童館の基本的性格と役割・機能</p> <p>1 児童館の基本的性格－設置目的・施設特性及び可能性</p> <p>(3)児童館の施設特性から期待される役割</p> <p>① 子どもの自立支援－子どもの主体的な参画から期待される役割</p> <p>児童館には、学校教育のように最初から定まったカリキュラムがあるわけではない。それぞれの児童館が独自の判断で計画を作成し、活動を進めることが基本である。したがって、活動を計画・実施するに当たって、利用者である地域の子どもたち自身の声を集め、その意見を反映することにより、地域ごとの子どものニーズに合った活動を計画・実施することができる。児童館は、活動内容を定めていく側面においても、また、その準備・運営に関しても、子どもの主体的な参画を促し、子どもの「自主性、社会性、創造性を高める」活動を行うことができる。このことから、児童館は、子どもの自立を支援する役割を果たすことができる。</p> <p>② 子育ての社会連帯－子どもや家庭との信頼関係や親同士の交流から期待される役割</p> <p>児童館では、乳幼児から中高生までの幅広い異年齢の子どもとその保護者が集い、さまざまな活動を行っているが、子どもや保護者との直接的な関わりの中から、子どもの持っている発達上の問題や生活上の福祉課題がよく見えてくる。また、子どもや保護者から悩みや相談を受けることも多く、地域住民から子どもや家庭に関する情報が寄せられる場合もある。</p> <p>児童館は、地域のすべての子どもを対象とするという特性に基づいた活動を進めることにより、地域の子どもとその家庭との信頼関係をつくり、子どもや子育て家庭が持っているさまざまな福祉課題の解決に向けて子育て支援の立場から関わるができる。</p> <p>また、乳幼児活動や親子行事・学童クラブ事業等、子育て中の親同士が集い、交流できる機会も多く、子育ての悩み等を出し合えるピア・カウンセリングの効果も期待できる。</p> <p>このように児童館は、地域における子育て支援や子育ての社会連帯を推進する役割を果たすことができる。</p> <p>③ 共生のまちづくり－地域住民の幅広い交流と社会参加から期待される役割</p> <p>児童館は、その利用施設としての特性をいかし、地域の多くの子どもたちの利用はもちろんのこと、子どもたちの健全育成に携わる地域のさまざまな大人たち(母親クラブ、子ども会、町内会、各種団体・機関等)の参画を促し、家庭、学校、地域と連携した幅広い活動を展開することで、子どもを軸にした地域住民の交流を生み出すことができる。また、ボランティアや地域の大人たちの児童館活動への参画は、大人と子どもとの多世代交流も生み出すなど、児童館は地域社会における人々の絆をつくり、強めるという面でも豊かな可能性を有している。ここから、児童館は、健全育成や子育て支援を軸として、地域社会のコミュニティ機能を復権させ、共生のまちづくりに貢献する役割を期待されている。</p>

(資料)京都市(2015)「京都市児童館活動指針(第3次改訂版)」,pp.15-18.より作成。

4. 台東区における取組事例（社会福祉法人台東区社会福祉事業団）

① 団体の概要

- 社会福祉法人台東区社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）は、1986（昭和 61）年に、すべての区民が利用できる福祉サービスの提供を目的として、設立された。設立当初は特別養護老人ホームと母子寮の運営から始まり、1989（平成元）年より、児童館（当時は 6 館）の指定管理を受けて児童館運営を開始した。
- 現在は、区内すべての児童館 8 館及び区内 9 か所のこどもクラブ（放課後児童クラブ、うち 8 か所は児童館併設。以下「こどもクラブ」という表現を用いる。）の運営を行っている。
- 台東区では、児童館に併設されているこどもクラブは指定管理者である事業団に、単独型のこどもクラブは民間事業者へ委託するという方針を採っており、今年度も 3 か所のこどもクラブの運営を民間事業者に移行させた。
- 児童館では、近年の子育て環境の変化等を踏まえ、児童館の日曜開放や中高生タイムの実施等の取組を積極的に推進してきた。2015（平成 27）年からは、子どもの放課後の居場所づくりとして全児童館内でランドセル来館事業も実施している。
- 児童館と地域とのつながりも非常に強く、地域の関係機関との相互協力による活動の展開が際立っている。主な活動として、「下町こども工房」、「下町こどもまつり」といったイベントを長年にわたって継続的に開催している。
- 児童館の開館時間は基本的に 9 時 30 分～18 時 00 分であるが、台東と今戸の 2 児童館では中高生対応として 19 時 00 分まで開館時間を延長している。区条例では、日曜日・祝祭日は休館日とされているが、事業団の自主的な取組として、第 2 日曜日を除く日曜日とこどもの日（5 月 5 日）を開放日として開館している。

図表2－23 事業団の概要

所在地	東京都台東区三ノ輪 1-27-11
職員数※	357 名（うち、児童厚生員 104 名） 常勤職員 252 名（うち、児童厚生員 67 名） 短時間労働者 105 名（うち、児童厚生員 40 名） ※2017（平成 29）年 3 月末日時点
沿革	1986（昭和 61）年 台東区の基本財産出資により、「社会福祉法人台東区社会福祉事業団」を設立 1989（平成元）年 台東区立児童館 6 館の運営を受託 2013（平成 25）年 第 1 回下町こどもまつり開催 2015（平成 27）年 ランドセル来館事業受託
主な事業	高齢者関係事業 特別養護老人ホーム（併設短期入所生活介護）／通所介護／認知症対応型通所介護／ 居宅介護支援／訪問介護事業／地域包括支援センター／老人福祉センター／老人福祉館／ その他の事業 児童関係事業 児童館 8 館 こどもクラブ 9 か所

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 採用活動は事業団ホームページによる公募のほか、求人誌等の媒体を活用して行っている。
- 雇用形態は、勤務日数・勤務時間に応じて常勤職員／短時間労働者の別となっている。いずれも児童福祉施設設備運営基準の規定に該当する者を応募条件としている。
- 応募時には、児童館で業務を体験してもらう機会を提供している。

③ 児童厚生員の処遇

- 常勤職員は 1 日あたり 8 時間で週 5 日のフルタイム勤務となっている。短時間労働者は 1 日あたり 8 時間で週 4 日勤務又は 1 日あたり 6 時間で週 5 日勤務から選択が可能となっており、1 年ごとに契約更新を行う。
- 常勤職員には通勤手当、時間外勤務手当のほか、賞与・退職金、扶養手当、住居手当等も支払われる。短時間労働者は通勤手当、時間外勤務手当が支払われる。
- 雇用形態別の勤務条件は下表の通りである。なお、常勤職員の入職時の処遇については、経験に応じて初任給加算が適用されている。

図表2－24 児童厚生員の雇用形態別勤務条件

雇用形態	常勤職員	短時間労働者
勤務日	1 週間あたり 40 時間(4 週 8 休制)	【A】 週 4 日 【B】 週 5 日
勤務時間	8 時間(シフト制)	【A】 8 時間(シフト制) 【B】 6 時間(シフト制)
保有資格	児童福祉施設設備運営基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省第 63 条)第 38 条に規定する児童の遊びを指導する者	
給与の支払い方法	月給	
昇給	年 1 回	—
手当	通勤手当 時間外勤務手当 賞与 扶養手当 住居手当 退職手当 等	通勤手当 時間外勤務手当

(資料)台東区社会福祉事業団 HP の情報(<http://taitoswc.org/recruit/jidou/>)をもとに作成。

④ 児童厚生員のキャリア形成

- 処遇については、勤務年数や経験に応じて上がっていくほか、事業団で規定する職位に応じた役職手当も支払われている。
- 館長になると、児童厚生員として子どもに関わりつつも、施設管理、人事労務管理などの運営に関わる業務が任されるほか、地域との連携における窓口となることが期待される。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 事業団では、他部門も含むすべての職員に対して様々な教育機会を提供している。例えば、新規採用職員に対しては、マナーやコミュニケーション、救急救命や個人情報保護等、社会人として身に付けておくべき基礎的な内容の研修を実施するほか、全職員に対して定期的に救急救命、コンプライアンス、リスクマネジメント等の研修を開催している。
- また、児童部門の新任者向け研修・現任者向け研修・専門分野に特化した研修など、児童厚生員に対する様々な研修を企画し、開催している。さらに、育成財団の認定資格研修への職員派遣等も行いながら、専門的知識・技術の向上の取組を進めている。
- 事業団が主体となって実施している研修は下表の通りであるが、これら以外にも、上記の取組を基本とするほか、区役所の研修に職員を派遣したり、管理職を対象とした内容の研修が特別区のブロック研修で開催されている場合には、館長を派遣することもある。
- なお、2016(平成 28)年度に児童部門において企画・開催した研修は以下の通りである。下記に加えて、外部研修・活動研修への派遣を計 70 回実施し、延べ 225 名が参加した。

図表2-25 児童厚生員研修体系の全体像

研修名	対象者	目的
新任職員研修	新規採用職員	事業団職員に求められる立場役割を認識し、マナーや言葉遣い、来客・電話応対など職員としての基本を実習して体得する。
接遇マナー研修		接遇マナーの基礎的スキルを習得し、利用者・住民等に対するサービスの質の向上を図る。
コミュニケーション研修		相手を理解し、信頼関係を構築するための基礎的スキルを習得し、サービスや職場環境の向上を図る。
普通救急救命（AED 使用含）		心肺蘇生、自動体外式除細動器（AED）の使用方法、窒息の手当、止血の方法などについて、知識・技術を習得する。
感染症及び食中毒予防研修		感染症及び食中毒の予防及び正しい対処方法について、知識・技術を習得する。
個人情報保護研修		個人情報取扱事業者の責務を学び、情報セキュリティの正しい実践法を習得する。
普通救急救命（AED 使用含） 上級救急救命（AED 使用含）	全職員	更新及び新規を含め、心肺蘇生、自動体外式除細動器（AED）の使用方法、窒息の手当、止血の方法などについて、知識・技術を習得する。
法令遵守研修 （コンプライアンス）		法及び法に基づく命令の遵守を確保するための知識を習得する。
リスクマネジメント（事故対策）研修		事故の予防と正しい対応を学び、安全安心の環境下でサービスを提供することを目指す。

研修名	対象者		目的
安全衛生・感染症研修会	担当職員		職員の安全衛生管理意識を啓発するとともに、年間を通じて発生する各感染症の知識と正しい対応を学ぶ。
メンタルヘルス研修	新規採用職員、主任及びリーダー級以上		健康で安全に働くことのできる職場環境を整備するための知識取得の機会とする。
職層及び経験年数別研修	管理職及び同様の経験を有する職員		東京都社会福祉協議会の管理職研修を受講予定。
	係長及び同様の経験を有する職員		法令遵守・虐待防止等のリスク管理研修、および労働法・安衛法等をテーマとした研修を実施。
	主任及び同様の経験を有する職員		職員としての立場と役割について、法人運営及び施設経営の視点から職層別に学ぶ。
新任研修	児童部門	採用2年未満の職員及び未受講者	児童厚生員としての意識づけと職務に必要な基礎知識を習得する。
現任研修		全職員	児童厚生員としての立場と役割を再確認し、業務の推進と融和を図る動機づけをする。
専門研修（児童館論・学童クラブ論）		新任及び中堅職員	児童館・こどもクラブの職員として基本を学び専門性や知識を深め、質の向上を図る。
専門研修（遊びの実践）		新任及び中堅職員	ベテラン職員から若手職員へのスキルの継承。実践型研修を通して遊びの技量を高める。
専門研修（保育の実践）		新任及び中堅職員	こどもクラブ職員としての子ども対応・保護者対応や運営について実践型研修を通して学ぶ。
専門研修（応急・救命・アレルギー対策）		新任及び中堅職員	児童にあわせた心肺蘇生、応急救護、アレルギー対策（エピペンの実践）について、知識・技術を習得する。

（資料）台東区社会福祉事業団（2017）「児童館・こどもクラブ運営方針」,p.12.より作成。

図表2－26 2016（平成28）年度 児童厚生員向け研修実施状況

研修名	実施期間	参加人数
新任研修	2日間	39名
児童館論、放課後児童クラブ論 レクリエーション指導	1日間	16名
広報誌作成研修	1日間	16名
クレーム対応	2日間	56名
経理事務	1日間	8名
研修発表会	1日間	39名

（資料）台東区社会福祉事業団（2017）「平成28年度 台東区社会福祉事業団事業報告」,p.9.より作成。

B. 実施している研修の特徴

- 事業団で実施する給与・経理事務研修は、基本的には事務職員を対象としたものであるが、指定管理で運営する児童館として、区の書式で提出書類を作成する必要があることから、館長にも参加してもらうようにしている。昨年度も全館（8 館）の館長が経理事務研修に参加した。
- 事業団の児童部門が独自に開催する研修は、現場のニーズ等も聞きながら、育成財団や都児連の認定資格研修の内容を補完・補強するという位置づけで企画している。
- 2016（平成 28）年度は初めての試みとして、「研修発表会」を開催した。これは、研修参加者が研修で学んだ内容をプレゼンテーションするという内容の勉強会である。研修に参加した 3 名の常勤職員が報告をおこなった。発表者にとっては資料を作って皆の前でプレゼンテーションするという貴重な経験ができる場、参加者にとっては研修の学びを共有できる場になったと考えている。

C. 現場を支える仕組み

- 事業団が運営する児童館は、地域の諸機関とのつながりが非常に深く、児童相談所、子ども家庭支援センターとも連携しているため、何か気づいたことや気になることがあった場合には、情報交換・情報共有ができるネットワークがある。また現任館長は経験 20 年以上のベテランばかりであり、豊かな知識や経験、技術を有している。特に、地域の子どもの抱える課題への対応については、児童館が期待されている面もあり、関係機関が館長に情報や意見を求めるケースもあるなど、館長の力量には関係機関からの信頼が厚い。上述の通り、同事業団の運営する児童館は、地域の力を積極的に受け入れながら、地域で育つ子どものための様々な活動を実施している。逆に、児童館が地域の一拠点として地域活動に貢献する機会が多く、互いに支え、支えられる関係のもとで、双方にとって豊かな活動が展開されている。

⑦ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題、行政への要望等

- 児童館は、0～18 歳までのすべての子どもが安心安全に利用できる居場所である。地域のなかに児童館があって、児童厚生員による関わりがあるからこそ、学校になじめない子ども、配慮が必要な子どもを含めたすべての子どもにとっての大切なよりどころとしての「児童館」が生まれる。事業団の運営する児童館は、0 歳から 18 歳までの長期にわたって子どもの育ちと父母の子育てを支援する拠点となることを目指している。また、各館ともに年に 1 回、学校関係者、自治会関係者、民生委員・児童委員などを招き児童館活動を周知する機会として「地域懇談会」を開催しており、地域のなかに児童館があることの重要性を理解してもらえよう努めている。同時に、事業実績報告や苦情対応件数等、訴求力の高い成果や実績報告の方法について工夫することにより、地域において児童館が果たす役割の大きさを、定量的な面からもアピールしていきたいと考えている。

5. 神戸市における取組事例（社会福祉法人神戸市社会福祉協議会）

① 団体の概要

A. 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会の概要

- 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（以下、「市社協」という。）は、1955（昭和 30）年より、社会福祉法人として事業を開始した。神戸市の地域福祉計画「“こうべ”の市民福祉総合計画 2020」を踏まえた「“こうべ”の社会福祉協議会中期活動計画 2020」にもとづき、神戸市行政及び各区の社会福祉協議会と連携しながら、多様な福祉課題に対応するため、各種事業に取り組んでいる。
- 児童館運営は、上記「“こうべ”の社会福祉協議会中期活動計画 2020」に掲げられた 3 つの基本方策の 1 つである「専門性を活かした福祉サービス事業の展開」の一つに位置づけられる。神戸の子どもの健全育成を図るため、総合児童センターを運営するとともに、地域に根差した児童館の運営を通じて、地域での子育て支援の充実を図っている。
- 現在は、神戸市内で大型児童館 1 館（総合児童センター（こべっこランド）。以下、「こべっこランド」という。）と、市立児童館全 117 館のうちの 56 館の指定管理を受けて運営を担っている。指定管理者制度導入前には、一部市直営の児童館、他の民間団体が運営する児童館もあったものの、市内のほとんどの児童館を市社協が運営していた。2006（平成 18）年度から順次他の民間団体への移管が進められ、移管されていない児童館については随意契約により市社協で運営している状況である。
- 2011（平成 23）年度より、児童館 56 館のうち 7 館を「拠点児童館」としている。拠点児童館とは、子どもの健全育成や子育て支援といった児童館の基本的機能に加え、こべっこランドと連携した事業を展開しながら、地域における子育て支援及び児童の健全育成の強化・充実を図り、児童問題に対する専門性を有する児童館である。拠点児童館では、「赤ちゃんとのふれあい講座」等の子育てサポート事業や子育て支援に携わる児童館等の職員を対象に、子どもの支援につながる専門講座を実施しているほか、“子育てシニアサポーター”と呼ばれる児童館専門ボランティアが、拠点児童館専門講座でベビーシッターとして活動している。
- 市社協が運営する児童館（こべっこランド含む）に勤務する職員の数は、計 157 名である（2017（平成 29）年 7 月時点）。うち、正規職員 51 名、臨時指導員 46 名、若年嘱託職員 14 名、コーナー主任指導員 7 名、再任用職員（館長）30 名、市社協を退職した嘱託職員 8 名（うち館長 3 名）、神戸市からの派遣職員 1 名となっている。なお、市社協では児童館で子どもの健全育成に携わる職員を「指導員」、放課後児童クラブに携わる職員を「放課後児童支援員」と称している。

B. 総合児童センター（こべっこランド）の概要

- こべっこランドは、1984（昭和 59）年の神戸市児童福祉審議会答申にもとづき、子どもの福祉向上を目的として、子どもが心身ともに健やかに育つための中核施設として 1987（昭和 62）年に開館した。開設以来、管理運営は社会福祉法人神戸市社会福祉協議会が担ってきたが、2006（平成 18）年度からは指定管理者としての指定を受け、管理運営にあたっている。
- 健全育成機能と療育指導機能を持つこべっこランドと、こども家庭センター（児童相談所）を併設しており、相乗効果も発揮しながら、児童福祉の中核施設として子どもに関する問題に総合的に対応する役割を担っている。
- 事業内容は、①健全育成事業、②療育指導事業、③啓発・連携事業、④「子ども会」活動の振興、⑤ファミリー・サポート・センターの運営、⑥児童館の運営支援に大別される。
- こべっこランドの利用については、子どもの健全育成を目的とした利用は無料であり、その他各種教室や人形劇等は一部有料としている。開館時間は午前 9 時 30 分～午後 5 時 00 分であり、毎週月曜日（祝日にあたる場合は次の平日）と年末年始を休館日としている。2016（平成 28）年度の利用実績は、事業日数 308 日、入館者数述べ 424,565 人、一日平均入館者数 1,378 人となっている。

図表2-27 総合児童センター（こべっこランド）の概要

所在地	神戸市中央区東川崎町 1-3-1
職員数	36 名 (2017(平成 29) 年 4 月 1 日現在) うち正規職員 12 名、市からの派遣職員 1 名、嘱託職員 12 名、再任用・パート職員 11 名
沿革	1986(昭和 61) 年 神戸市児童福祉審議会答申にもとづき着工 1987(昭和 62) 年 こべっこランド開館
主な事業	(1) 健全育成事業 ー子どもたちがすこやかに育つよう、講座やイベントを実施する (2) 療育指導事業 ー大学、こども家庭センターと協働で発達がゆっくりな子どもへの支援、 子育て中の保護者や現場の職員を対象とした講座、研修、各種教室を実施する (3) 啓発連携事業 ーボランティアの育成(社会人、学生、中高生)、各種学校・企業等と連携した事業を実施する (4) 「子ども会」活動の振興 ー神戸市内の子ども会活動の振興を図る (5) ファミリー・サポート・センターの運営 ー依頼会員・協力会員を募集し、相互援助活動を支援する (6) 児童館の運営支援 ー神戸市内の児童館の運営、事業の支援、研修などを実施する

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 市社協が運営する児童館の 1 館毎の職員配置は以下の 3 通りに分類できる。なお、児童館 56 館のうち、26 館が学童保育コーナー(神戸市における、放課後児童クラブのみの施設の呼称。以下すべて「学童保育コーナー」と表記。)を併設している。
- 児童館職員のうち館長・コーナー長・指導員は市社協の所属職員であるのに対し、放課後児童支援員は各区社会福祉協議会の所属職員である。

図表2-28 児童館職員の配置状況

Pattern1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 館長: 正規職員 ・ 指導員: 臨時職員 ・ 放課後児童支援員: パート職員
Pattern2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 館長: 再任用職員又は嘱託職員 ・ 指導員: 正規職員又は臨時指導員 ・ 放課後児童支援員: パート職員
Pattern3 (拠点児童館)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 館長: 正規職員 ・ 指導員①: 正規職員 ・ 指導員②: 若年嘱託職員 ・ 放課後児童支援員: パート職員

(資料) 神戸市社会福祉協議会ヒアリング調査をもとに作成。

- 市社協では、現状、神戸市との随意契約のもとで児童館運営を行っているという事情により、長い間指導員の正規職員としての採用を行っていない。そのため、正規職員の指導員の平均年齢は 50 歳以上と比較的高く、児童館で働く若年の職員は、臨時職員又は若年嘱託職員である。
- 臨時職員の採用は、こべっこランドの地域児童課が主体となって行っている。ハローワーク、市社協 HP、こべっこランド HP、市の広報誌、求人誌への掲載を通じて人材を募集している。
- 採用時に求める要件は、短大卒以上(学校教育法に規定する専修学校卒業者を含む)で保育士、教員、社会福祉士のいずれかの有資格者としている。実際に児童館指導員として勤務している職員は、保育士資格保有者が多い。

- 放課後児童支援員の採用手段として、登録制度というものがある。これは、予め希望者の登録を募ったうえで、各児童館・学童保育コーナーで放課後児童支援員の欠員が出た際には随時登録者に個別に声を掛け、面談等を通じて採用するという仕組みのものである。例えば、保育士や教員等の資格を有しており、今後放課後児童支援員として働きたい方に登録いただいている。2017(平成 29)年 11 月より、この仕組みを市社協運営の児童館の臨時指導員採用にも取り入れた。
- 上記のような登録制度を導入する背景として放課後児童支援員の採用や定着に対する課題がある。保育所で勤務する保育士の処遇が向上しており児童館への応募が集まりにくいほか、指導員職は児童館全体の仕事にオールマイティに携わっていくことが求められ、採用しても長く続かない場合が多い。そのため、欠員が出てもそこを埋めることができないまま年度始めを迎える状況等も生まれており、そういったことへの対応策として、登録制度の拡充に取り組んでいく。

③ 児童厚生員の処遇

- 正規職員の場合には、基本給のほか、諸手当として通勤手当、期末勤勉手当等が支給される。また、職務経験に応じて、入職時の基本給に一定の基準で加算がつく。
- 若年嘱託職員も月給制であり、労働条件はすべて市社協の雇用規定にもとづいたものとなっている。賞与も支給される。
- 臨時職員は 1 年契約の有期契約であり、給与は日額単位で支給される。基本給のほかには、通勤手当が実費で支給される。
- 市社協による神戸市内の児童館運営は、昨年度も今年度も 57 館(こべっこランド含む)を維持しているが、先に述べた通り、指定管理の随時契約という事情から、指導員の正規職員採用は難しい状況にある。さらに、2019(平成 31)年度からは、市社協が運営するすべての児童館運営を公募制とすることが神戸市の方針として決定していることから、長期的な児童館運営の計画を立てづらい状況にある。公募制に転換するのは、運営コストの削減が背景にあることから、市社協が運営する児童館の数が減少するだけでなく、コスト面でも、これまでと同様の体制を継続することは難しくなることが予想されており、人材費を見直さざるを得ない状況が生まれる可能性が高いと考えられる。

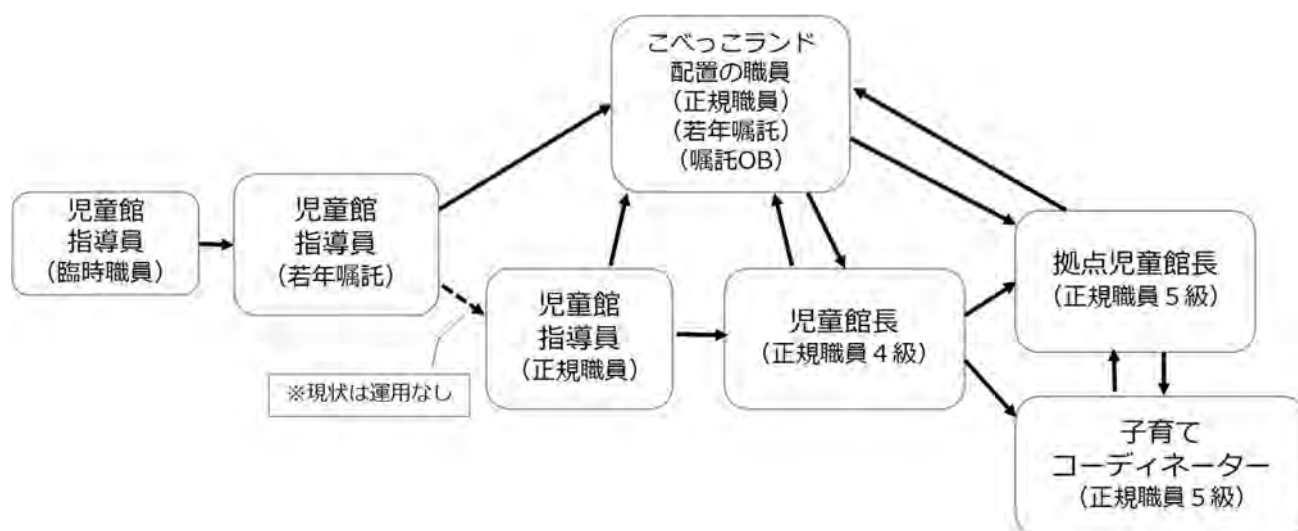
④ 児童厚生員のキャリア形成

A. 児童厚生員のキャリアパス

- 臨時職員として採用された指導員のなかで一定の経験を積んだ指導員に試験・面接を行い、順次若年嘱託職員に登用している。さらに、若年嘱託職員から正規職員への登用ルートも用意されている。
- 現状では市社協の正規職員は主事職(事務職として市社協の様々な業務に従事)と指導員職(児童館の指導員)を分化しており、上述のような長期的な児童館運営の見通しがたてられないという事情から、指導員職としての正規職員の採用は行っていない。若年嘱託職員が市社協の正規職員を目指したい場合には、主事職として登用するということになる。なお、指導員の経験を活かしながら市社協で引き続き活躍できるよう、今年度は、若年嘱託職員 1 名を正規の主事職として登用し、こべっこランドに配属した。来年度以降も、同様の形態で正規職員の登用を継続していく予定である。今後は、主事職／指導員職を一本化し、個々の経験や能力に応じてポストを決定していくという方針に変えていく可能性がある。
- 館長には、正規職員又は再任用職員・嘱託職員が就いている。市社協の職務等級 4 級(指導員職 4 級に昇格後 1 年以上)又は 5 級(課長相当職)の職員を館長としており、特に 5 級の館長は拠点児童館の館長に就く。館長になると、児童館運営の全体方針決定や運営費の管理・執行のほか、地域団体や関係機関との連携の窓口も担うことになる。また放課後児童支援員の採用と育成は、各児童館の館長の責務としている。

- こべっこランド配属の職員は、神戸市内児童館の指導的役割を担っており、市社協で児童館関連業務の経験を長く積んだ者を中心に配置している。具体的には、4級の正規職員（指導員）、5級の正規職員（課長職）、6級の正規職員（副所長、実際には今年度より嘱託OB）を中心に配置している。
- さらに、館長を含め児童館業務での経験が長い5級の職員を、市内各区（9区）に子育てコーディネーターとして配置している。子育てコーディネーターは、区内児童館の巡回調査と活動支援、地域の子ども・子育て支援の推進、児童館で実施する各種活動の支援等を行い、神戸市内の児童館の質の確保と向上において重要な役割を担っている。子育てコーディネーターの役割については、後述する。
- 拠点児童館の館長と子育てコーディネーターは、市社協の5級の正規職員という点では同等のポストである。5級の職員として、区内で行われる児童館関連の研修や講座等の設定、講師との調整、時には研修等の講師を務める場合もあるが、館長は各児童館運営の業務に専念する必要があり、実際には子育てコーディネーターが区内児童館の研修等の講師を務めるケースが多い。
- なお、市社協の職務等級については、昇格にあたり昇任試験を受ける必要がある。

図表2-29 児童館指導員のキャリアパス



（資料）神戸市社会福祉協議会ヒアリング調査をもとに作成。

B. 子育てコーディネーター

- 児童館長を含め、児童館の業務経験が豊富な職員（市社協における職務等級5級の職員）を子育てコーディネーターとして各区社協に配置しており、区のこども家庭支援課等と連携しながら、地域の子どもの健全育成を目的とする各種取組を推進している。
- 子育てコーディネーターは、「子ども・子育てサポート事業（出前親子館事業）」の推進、各区での子育て支援活動の推進、区内児童館で実施する親子館事業の巡回、放課後児童クラブ事業（放課後児童健全育成事業、以下「放課後児童クラブ事業」という。）及び児童館事業の巡回、市内児童館の運営支援（子どもの被害防止能力や危機回避能力の向上を目指して各館で実施する「子ども見守り事業」等の支援等）、市内児童館の巡回指導（専門分野に関する指導）と職員研修の実施、神戸市や市・区社協との連絡調整や「子育てコーディネーター連絡会」での情報共有等の関係機関との連携の役割を担う。
- 2017（平成29）年度には、新たな取組として、「神戸市子どもの居場所づくり」事業の支援がスタートした。これは、神戸市が子どもの育ちを身近な地域で支援することを目的に、ひとり親家庭や共働き家庭で夜遅くまでひとりで過ごすなどといった課題を抱える子どもたちが、放課後等に食事、学習、団らん等を通して安心して過ごすことが出来る「子どもの居場所づくり」に取り組む地域団体等に補助を行う

にあたり、子育てコーディネーターが事業の統一性及び確実性を確保するために支援業務を行うというものである。これらの取組の推進・支援は、子育てコーディネーターに今後期待される重要な役割の一つといえる。

- 子育てコーディネーターによる児童館の巡回指導については、後述する。

図表2-30 神戸市子どもの居場所づくり事業 実施要領

<p>(目的)</p> <p>第1条 この要領は、神戸市子どもの居場所づくり補助金交付要綱（以下「要綱」という。）第13条の規定に基づき、事業の実施について必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(補助金の請求)</p> <p>第2条 要綱第10条における補助金の請求については、事業開始日の2か月前からできるものとする。 なお、事業を開始した団体は、速やかに様式第14号に定める事業開始届けを提出すること。</p> <p>(実施状況の報告)</p> <p>第3条 要綱第11条第1項に基づく実施状況の報告は、様式第15号により、各実施日における学年ごとの人数、実施内容、配置スタッフ数を記載し、当日の状況がわかる写真を添付して提出すること。 なお、実施の際は、参加者名簿及び業務日誌を作成し、管理しておくこと。</p> <p>(実費徴収)</p> <p>第4条 参加児童および生徒の費用負担額について、実費（材料費のみ）を超えた徴収は行わないこと。実費以上の徴収を行っている場合は、その超過分は補助金額から減額するものとする。また、実費徴収については、課題を抱えた子どもが参加しやすいよう負担額の軽減に努めること。</p> <p>(実施場所)</p> <p>第5条 放課後児童健全育成事業又は営利活動等他の事業を行っている施設で実施する場合、それらの活動と当該補助事業に係る利用者・費用・場所・時間を明確に区分すること。</p> <p>(会計検査)</p> <p>第6条 補助交付団体は、市が行う会計検査の際は、人件費や物品の購入等に関する領収書等、当該補助事業に係る経費の証明書を提出するものとする。</p> <p>附則 この要領は、平成28年5月30日から施行する。 この要領は、平成29年4月1日から施行する。</p>
--

(資料) 神戸市 HP (<http://www.city.kobe.lg.jp/child/grow/support/kodomonoibasyo2.html>) より作成。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 市社協が実施している児童館職員向けの研修は、①神戸市内の全児童館を対象として実施する研修、②市社協が運営する児童館に特化して実施する研修、③各区で実施する研修に分類される。
- ①は、神戸市から委託を受け、市内のすべての児童館を対象として実施するものである。館長向け、指導員向け、放課後児童支援員向けといった職務別の内容のほか、児童館運営に関する内容、療育・発達に関する内容など複数のテーマのもとで体系化されておりそれぞれの研修について各館からの参加人数を定めている。研修の全体像(平成28年度)は図表2-31の通りである。
- ②は、市社協運営の児童館に勤務する職員を対象として実施するものであり、こべっこランド(地域児童課)が主体となって行っている。研修の全体像(平成28年度)は図表2-32の通りである。
- ③は、神戸市から委託を受けて行うものであるが、①よりもより小規模の、区単位で実施するものである。市から各区の子育てコーディネーターがこべっこランド(地域児童課)を経由して受託し、区役所等を拠点として開催している。平成28年度の実施状況は図表2-33の通りである。

図表2-31 神戸市内児童館職員対象研修の全体像（2016（平成 28）年度）

名称	対象	内容
全市館長・コーナー長研修	児童館長・学童保育コーナー長	① 講義・グループ討議「児童館における『いじめ』・高学年への対応について」 ② 講義「神戸の児童館の方向性と役割について」
新任学童保育コーナー長研修	新任コーナー長研修	「放課後児童クラブの制度について」 「コーナー長として」 「学童保育コーナーの運営について」
全市指導員研修（2回）	児童館指導員	① 講義「子どもを取り巻く問題への対応について」 ② 講義「児童館の役割とこれからの期待」
新任指導員研修（5回）	新任指導員	① 児童館の概要及び児童館事業について ② 親子館事業について見学研修 ③ 発達が気になる子どもへの理解と支援（第2回） ④ 発達が気になる子どもへの理解と支援（第2回） ⑤ 実技研修「すぐに活かせる造形あそび」
放課後児童支援員研修（2回）	放課後児童支援員	① 実技研修「パッとできる運動遊び」 ② 講義「配慮を要する児童の指導について」
学童保育コーナー職員研修	学童保育コーナー職員	実技研修「こどもの遊び」及びグループ討議
新任放課後児童支援員研修（3回）	新任放課後児童支援員	児童館の概要、放課後児童クラブについて
特別支援研修「保育環境支援研修」（3回）	障害児加配のない児童館、コーナー職員	講義「インリアル・アプローチ」
特別支援研修「個別支援研修」（2回）	障害児加配のある児童館、コーナー職員	① 講義と演習「こんな時どうする よく混乱する子」（第2回） ② 講義と演習「こんな時どうする まとめ」（第2回）
キッズクラブサポートスタッフ研修（2回）（注）	キッズクラブサポートスタッフ	① 事例報告とグループ討議 ② 講義と演習「親子で楽しめる遊びについて」
市民救命士講習（3回）	平成 24 年度以前に講習を受講した児童館職員	市民救命士講習「小児コース」

（資料）社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（2017）「神戸市総合児童センター 平成 28 年度事業報告書 平成 29 年度事業計画書」,p.56.をもとに作成。

（注）「キッズクラブ」は、市内児童館で実施する親子間事業の一つ。「すこやかクラブ」（神戸市内の各児童館で実施されている、乳幼児とその保護者を対象とした登録制の活動）に参加する保護者同士が、相互に子どもたちの世話をし、交流を深める活動で、神戸市内児童館の特徴的な取組の一つでもある。キッズクラブサポートスタッフは、キッズクラブで乳幼児と保護者をサポートする役割を担っている。

図表2-32 市社協運営の児童館職員対象研修の全体像（2016（平成28）年度）

名称	対象	内容
新任館長研修（3回）	新任館長	① 新任館長に必要とされる知識・技術の習得（第1回） ② 新任館長に必要とされる知識・技術の習得（第2回） ③ 市民救命士講習「小児コース」
2年次館長研修	2年目館長	講義「2年次児童館長の心構えについて」
学童保育コーナー長研修	コーナー長	全市児童館長研修に参加
新任学童保育コーナー長研修（2回）	新任コーナー長	① 庶務について ② 市民救命士講習「小児コース」
市社協職員研修	指導員職館長 正規指導員	講義「神戸の社会福祉を担う市社協職員のあり方について」
市社協指導員研修（2回）	市社協指導員	① 運営委員会、児童館事務について ② 事例報告「中高生の活動拠点」について 「放課後こどもひろば」について
区内指導員連絡会（1回）	市社協指導員	年度末事務について
新任指導員研修（2回）	新任指導員	① 児童館事務について ② 市民救命士講習「小児コース」
なかよしひろばスタッフ研修（注）（2回）	なかよしひろばスタッフ	① なかよしひろば事業内容、事例報告、グループ討議 ② 講義「相談・援助について」

（資料）社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（2017）「神戸市総合児童センター平成28年度事業報告書 平成29年度事業計画書」,p.57.をもとに作成。

（注）「なかよしひろば」は、市内児童館で実施される親子間事業の一つとして、乳幼児とその保護者が遊具を使って自由に遊ぶ活動である。なかよしひろばスタッフは、なかよしひろばで乳幼児と保護者をサポートする役割を担っている。

図表2-33 神戸市内各区における児童館職員対象研修の全体像（2016（平成28）年度）

種別	実施回数
区内児童館指導員合同研修	各区年間3回
区内放課後児童支援員合同研修	各区年間2回
各区独自研修（対象：指導員、放課後児童支援員）	—

（資料）社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（2017）「神戸市総合児童センター平成28年度事業報告書 平成29年度事業計画書」,p.52.をもとに作成。

B. 拠点児童館における専門講座

- 児童館職員向けの研修とは異なる趣旨のもとで行われている取組であるが、拠点児童館では児童館職員・保育士・幼稚園教諭・放課後等デイサービス職員等、地域の子どもに関わる施設で働く職員の専門性の向上を目的とした専門講座を開催している。この取組は、地域の児童福祉に関わるすべての人材の自己研鑽の場として活用されており、児童館職員にとっても、上述の研修に上乗せした自主的な学びの機会となっている。

- 児童館職員等を対象とした専門講座として、具体的には「保育現場で活かすインリアル・アプローチ」と「保育現場で活かす感覚運動あそび」の2種類を開催している。
- 「保育現場で活かすインリアル・アプローチ」は、2015(平成 27)年度から開始されている講座であり、「発達障がい支援者サポート事業」(こべっこランドが実施する療育指導事業内の一事業)の講師を迎えて、発達がゆっくりな子どもへの言語指導等についての講義と実習を行っている。
- 「保育現場で活かす感覚運動あそび」は、2013(平成 25)年度から開始されている講座であり、「発達障がい支援者サポート事業」の講師を迎えて行っている。講義形式で学んだ後、保育プログラムを参加者が主体となって組み立て、研修最終日には実際に児童館を利用する乳幼児と保護者の協力のもとでモデル的に実践しながら効果を検証するというものである。
- 拠点児童館では、子育て中の親支援として以下のような子育て専門講座も開催している。
- 「赤ちゃんとのふれあい講座」は、生後4～6か月の赤ちゃんと保護者を対象に、育児の不安や負担感を軽減し、子育てを積極的に楽しめるように支援している。
- 「おねしょをとおした子育て講座」ではおねしょがある小学校1～3年生の子どもの保護者を対象に、おねしょのメカニズムやタイプ、子どもへのポジティブな関わり方を学び、親と子のふれあいが深まるように支援している。
- 「探してみよう！親と子の新しいコミュニケーション」では、おおむね4歳から小学生の保護者を対象に、子どもへの関わり方や育ちを学んだり、子どもへの理解を深め、より良い親子のコミュニケーションが図れるように支援している。

図表2-34 指導者向け専門講座「インリアル・アプローチ」

(資料) 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会 (2017)

「きよてんじどうかんニュース 2017.10.18号」より。

C. 療育指導事業における専門講座

- B.と同様に、児童館職員向けの研修とは異なる趣旨のもとで行われている取組であるが、総合児童センターの療育指導事業の一環として、同事業に参画している講師陣を中心に、学校園・児童館・放課後等デイサービス職員等を対象として、「発達障害支援者サポート事業(専門講座)」を開催している。同講座もまた、児童館職員をはじめとした地域の児童福祉に関わる人材にとっての自己研鑽の機会に位置付けられるものである。
- 2016(平成 28)年度は、6 講座 13 回を開催し、述べ 691 名が参加した。実施状況は図表 2-35 の通りである。

図表2－35 神戸市内各区における児童館職員対象研修の全体像（2016（平成 28）年度）

講座名	講師	参加回数・参加者数
インリアル・アプローチ	大阪府立大学 里見 恵子氏 生野聴覚支援学校 河内 清美氏 大阪府立大学 秋元 壽江氏	2 回 192 名
作業療法	関西福祉科学大学教授 作業療法士 大歳 太郎氏	2 回 116 名
個別支援計画作成	関西福祉科学大学教授 作業療法士 大歳 太郎氏	2 回 93 名
発達検査	神戸親和女子大学教授 大島 剛氏	2 回 131 名
感覚運動	姫路大学教授 小河 晶子氏	3 回 75 名
言語療法 ①個別指導 ②集団指導	城陽市立ふたば園 言語聴覚士 松尾 育子氏	2 回 84 名

(資料) 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会(2017)「神戸市総合児童センター平成 28 年度事業報告書 平成 29 年度事業計画書」,p.36.をもとに作成。

D. 子育てコーディネーターによる児童館活動の巡回指導

- 市内児童館の運営の質の維持と向上に大きく貢献する取組の一つに、子育てコーディネーターや専門家による各館の巡回指導がある。
- 子育てコーディネーターは、上述の通り各区に配置された市社協職員が担っているが、市社協運営以外の児童館も含む市内すべての児童館を巡回し、必要な助言・指導を行っている。
- 市内児童館の特徴的な活動として、「親子館事業」というものがある。これは、子育て中の保護者と乳幼児が集い、仲間づくりやふれあいの時間を共有する活動であり、神戸市が推進する在宅育児家庭支援拡大策の一つとされている。子育てコーディネーターは、各館において親子館事業が円滑に推進されるよう、区内児童館を巡回し、活動を支援している。2016(平成 28)年度の実施状況は、図表 2-36 の通りである。
- 上記と併行し、区内の児童館を巡回し、放課後児童クラブ事業や児童館事業の運営が円滑に行われるよう、指導員や放課後児童支援員に対して必要な助言・指導を提供している。巡回指導の対象には、児童館事務や子どもの個別課題への対応も含まれている。2016(平成 28)年度の実施状況は、図表 2-37 の通りである。

図表2-36 子育てコーディネーターによる親子館事業の巡回（2016（平成 28）年度）

支援・指導の内容	対象	実施回数
親子館事業実施状況調査	市内全児童館	116 回
新任指導員実践指導	新規採用指導員	24 回
合計		140 回

（資料）社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（2017）「神戸市総合児童センター平成 28 年度事業報告書平成 29 年度事業計画書」,p.50.をもとに作成。

図表2-37 子育てコーディネーターによる放課後児童クラブ事業・児童館事業の巡回（2016（平成 28）年度）

巡回対象	内容	回数
放課後児童クラブ事業巡回	放課後児童クラブの充実を図るために、円滑に運営されているかの実態調査を行い、課題や問題点について助言する。	163 回
児童館事業巡回	行事への取組を通し、館運営がスムーズに昨日しているか調査し、課題について助言する。	129 回
児童館事務等巡回	事務がスムーズに進むよう助言すると共に、児童館運営の課題解決に向けて支援する。	97 回
その他	児童館の個別課題への対応や支援を行う。	374 回
合計		763 回

（資料）社会福祉法人神戸市社会福祉協議会（2017）「神戸市総合児童センター平成 28 年度事業報告書平成 29 年度事業計画書」,p.50.をもとに作成。

E. 発達障害児等対応の児童館巡回支援

- 2010(平成 22)年度より、児童館の放課後児童クラブや学童保育コーナーに在籍している発達がゆっくりな子どもや集団の中での指導が困難な子どもへの対応について、放課後児童支援員がその特性を理解し、環境整備や支援方法等を学ぶ機会を提供するために、巡回指導を行っている。
- 2017(平成 29)年 11 月時点において、児童館・学童保育コーナー併せて 171 か所が巡回対象となっている。巡回を希望する児童館は、毎年 5 月上旬の申込期限日までに、対象となる子どもの人数・学年・男女・療育手帳の有無や子どもの様子等を記した申込書を提出することとしている。
- 申込のあった児童館には、療育の専門家が訪問し、子どもの様子を観察する。放課後児童支援員には、皆で話し合いながら、子どもの特性や指導目標等について調査票に記入してもらったうえで、その内容について助言指導を行う。巡回時には、対象となる子どもへの短期指導目標を設定し、その成果を「その後シート」に記入・提出してもらうことによって、放課後児童支援員全体で継続した支援を促すようにしている。
- さらに、年度末には区ごとのケースカンファレンスを開催し、巡回指導の対象となった子どものその後の状況について話し合い、さらに継続した支援に向けた取組の方向性を検討している。
- 巡回指導には、子育てコーディネーターも立ち会い、サポートやフォローアップの役割を担っている。過去 3 か年の実施状況は、図表 2-38 の通りである。

図表2-38 発達障害児対応の児童館巡回支援実施状況（2014（平成 26）－2016（平成 28）年度）

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
巡回箇所数	42 館	36 館	33 館
対象児童数	118 人	110 人	93 人
講師	発達障害児療育センター しらゆりセンター長 吉川 康夫氏 各区子育てコーディネーター 9 名	発達障害児療育センター しらゆりセンター長 吉川 康夫氏 しらゆりホーム相談課長 荻野 理恵氏 各区子育てコーディネーター 9 名	発達障害児療育センター しらゆりセンター長 吉川 康夫氏 しらゆり 副センター長 荻野 理恵氏 各区子育てコーディネーター 9 名
年度末検討会実施回数	8 回	8 回	8 回

（資料）神戸市総合児童センター（2017）「育ちゆくこども－療育指導事業（発達クリニック）の実践と研究 IX－」,p.122.をもとに作成。

F. その他

- 子育てコーディネーターを含め、市社協の職員は、社会福祉事業従事者として広い視野を持ち、地域の関係機関についても理解を深められるよう、職務階層別・職務別研修の機会を提供しており、個々の職員の必要性に応じた参加を促している。
- 市社協として実施している社会福祉事業従事者対象研修には、施設マネジメントセミナー、リスクマネジメントセミナー、主任者研修、職場内研修担当者研修、法令遵守・職業倫理研修、スキルアップ・福祉の仲間づくり研修、社会福祉施設職員共通研修のほか、職務階層に応じた新任研修・中堅研修、救急安全等の専門研修等が含まれる。

⑥ 人材育成に積極的に取り組んでいる効果

- 拠点児童館の「保育現場で活かすインリアル・アプローチ」、「保育現場で活かす感覚運動あそび」といった指導者向け専門講座は、対象を限定せず児童福祉に関わるすべての人を対象としたものであるが、指導員にとっては、児童館の職員研修に付加した学びの機会として視野に入れても良いものといえる。
- 拠点児童館の指導者向け専門講座の受講対象者である児童館指導員、幼稚園教諭、保育士、放課後等デイサービス職員等は、職務は違っても同じ子どもの成長に関わっていく職員であることに変わりはない。そのような人たちが一緒に学べる機会を提供することは、彼らが互いに交流を深め、連携を図っていくきっかけになっている。児童館の仕事は一言に「健全育成」といっても、その内容は多岐に渡る。近年は、子育て支援や個別対応、地域づくりなど、福祉色も強くなっている。児童館指導員だけでなく、地域の関係者と一緒になって行う取組を推進していくことが、児童館の存在意義を示すことにもつながっていくと考えている。
- 2006（平成 18）年度の指定管理制度導入以降、地域の様々な団体が市内児童館の運営に参入しており、運営方針にばらつきがみられる。しかし、子育てコーディネーターが市内すべての児童館をこまめに巡回し、支援することで、サービスの均一化が図られ、神戸市の児童館として一定の質が保たれている。
- また、子育てコーディネーターの存在は、市内児童館指導員の交流や情報交換のかけ橋にもなっている。研修の受講だけでなく、横のつながりをつくり、交流を深めていくなど、多方向からの支援を行うことが、運営の質の維持につながると考えられる。そういった点においても、子育てコーディネーターの意義は大きい。

⑦ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題、行政への要望等

A. 児童厚生員の専門性向上や処遇改善等

- 臨時指導員の採用や定着に対する課題がある。保育所で勤務する保育士の処遇が向上している一方で、児童館での仕事は労働条件の面で見劣りしてしまう。そのため、指導員への応募が集まらないほか、採用しても長く続かない場合が多い。児童館では実習生の受入れも行っているが、上記のような理由から、実習体験を機に指導員を志す人は少ない。
- 2019(平成 31)年度以降、市社協運営の児童館の運営が公募制となった後は、人件費の見直しを行わざるを得ない状況となることが予想される。そのような状況下で、こべっこランドの今後の運営や児童館の運営支援を担う人材、子育てコーディネーターとして児童館の水準向上を推進する人材をどのように育成していくかが、市社協にとっての大きな課題といえる。市社協としては、運営する児童館数が減少したとしても、職員が児童館業務の分野で長期に渡って活躍していけるよう、正規職員の職務の垣根を払い、雇用のあり方を見直していく必要があると考えている。児童館全体の支援や運営水準を一定に保つための指導ができる人材、地域の子どもや子育てに関する課題に対応できる人材は、市社協でなければ育てられないと自負している。
- 一方で、公募制が始まることにより、神戸市の児童館としての運営から、市社協の児童館として福祉色を活かした運営に転換していくことを期待している。市社協の強みは、児童館運営を超えてより広い視野をもった、ネットワークを活かした運営ができることである。今後は、社会福祉の経験を幅広く積んだ人材を育成・活用しながら、子どもを取り巻く地域の福祉を担っていく拠点として児童館を運営していくことを目指したい。そのような児童館こそ、今の社会から求められる児童館であると考えている。

B. 行政への要望

- 国の施策の中に児童館をしっかり位置付けてほしい。児童館の役割を行政が明示することにより、社会的な認知度は向上する。
- こべっこランドのなかでも、こども家庭センターは保健福祉局の所管であり、その事業が行政施策の中にしっかりと取り込まれているが、こべっこランドの療育指導事業は健全育成の一環ということでこども家庭局の所管とされており、こども家庭センターと同様の位置付けがなされていなかった。今後、2021(平成 33)年の移転に向け、こべっこランドの療育指導事業の位置付けを明確にしてもらえよう、市と協議を進めているところである。長期的には、療育指導事業以外の健全育成の諸取組も同様に、神戸市の施策の中に明確に位置付けられることを期待している。

6. 札幌市における取組事例（公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会）

① 団体の概要

- 1973(昭和 48)年に青少年活動の経験者を中心に設立された札幌ユース・ワーカー協会を母体として、1980(昭和 55)年に、青少年の健全育成と青少年女性の社会参加の促進を図ることを目的に、財団法人札幌市青少年婦人活動会として設立された。公益法人制度改革に伴い、2013(平成 25)年に公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会(以下、「協会」という。)となり、現在に至っている。
- 協会は、1986(昭和 61)年に、札幌市から一部の児童館の管理運営業務を初めて受託した。1999(平成 11)年には、札幌市内全児童館の管理運営業務を受託した。2006(平成 18)年より指定管理者として札幌市内すべての児童館の運営を担っている。なお、札幌市では、「児童館」を「児童会館」と称していることから、以下児童会館として記述する。
- 協会は、児童会館の運営以外にも、野外教育施設の管理運営、引きこもり・ニート等の自立支援を行う若者支援施設事業、男女共同参画や市民活動等に関する事業や施設管理、札幌市を中心としたイベント運営など、子どもやまちづくりに関する多様な業務を手掛けている。
- 2017(平成 29)年 11 月 1 日現在、札幌市には児童会館 105 館、ミニ児童会館 97 館、放課後子供館 2 館がある。児童会館は、0～18 歳の子どもを対象にした施設で、児童福祉法上の児童館に該当する。ミニ児童会館は市内公立小学校内に設置されているもので、当該小学校区に居住する小学生が利用することができる。放課後子ども館は、児童会館の職員を小学校に派遣して実施しているものであり、順次ミニ児童会館に転換予定である。
- 児童会館の規模や放課後児童クラブで受け入れている児童の状況等に応じて職員配置は異なるが、1 児童会館当たりの職員数は、主任指導員(館長)・指導員合わせて平均 5～7 名程度で、正規職員と臨時職員(パート含)がおおむね半数ずつで運営されている。児童会館については指導員の男女比は、男性 2:女性 8 程度と女性が非常に多い。
- また、札幌市の児童会館は 1 館を除いてすべての児童会館で放課後児童クラブが併設されており、児童会館と放課後児童クラブは一体的に運営されている。職員も担当を分けることなく、児童館業務と放課後児童クラブの双方の業務に従事している。
- 児童会館は、午前中は子育てサロンを行うなど乳幼児向けのプログラムを中心に行っている。また、原則 18 時閉館であるが、ふりーたいむという中高生向けの夜間利用日(中学生 19 時まで、高校生 21 時まで)を週 2 日程度設けている。

図表2-39 協会の概要

所在地	北海道札幌市西区宮の沢1条1丁目1-10
職員数	1,873名（2017（平成29）年11月15日現在） うち、児童厚生員1,647名
沿革	1973（昭和48）年 「札幌ユース・ワーカー協会」設立 1978（昭和53）年 「札幌グループ・ワーク協会」設立 2003（平成15）年 「財団法人札幌市青少年女性活動協会」に名称変更 2013（平成25）年 「公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会」
主な事業	(1) 青少年の健全育成と社会参加に関する事業 ー滝野自然学園事業 ー児童会館及びミニ児童会館事業 ーこどもの劇場やまびこ座・こども人形劇場こぐま座事業 ー若者支援施設事業 (2) 社会教育の推進に関する事業 ー北方自然教育園事業 ー定山溪自然の村事業 ー青少年山の家事業 (3) 市民活動の振興に関する事業 ー札幌エルプラザ公共4施設事業 (4) その他法人の目的を達成するために必要な事業 ーイベント関連事業

② 児童厚生員の採用や資格取得の状況

- 正規職員、臨時職員ともに、職員は協会が主体となって採用している。
- 児童会館運營業務以外にも多様な業務を行っているが、児童会館で働く職員が大半であり、正規職員の採用募集時にはすべて「指導員（児童厚生員）」として採用している。
- 採用募集に当たっては、協会のホームページでの募集のほか、各種求人媒体の活用、合同企業説明会への参加等を行っている。
- 採用時に求める要件は、正規職員としての採用の場合には、大学・大学院・短期大学・高等専門学校・専門学校卒のみであるが、応募者・採用者は大学卒が多い。専攻は教育学、次いで保育や発達心理学など、子どもに関連する勉強をしている者が多く、幼稚園から高校までのいずれかの教諭や保育士の有資格者が多い。
- 臨時職員としての採用については募集職種によるが、高卒以上や、高卒以上かつ学校又は幼稚園教諭・保育士等の有資格者として募集することが多い。その他、学生をアルバイトとして採用することもある。

③ 児童厚生員の処遇

- 正規職員の場合には、基本給のほか、諸手当として通勤手当、住宅手当、時間外手当、宿直手当、燃料手当がつく。初任給は2017（平成29）年4月実績では160,200円であった。昇給は年1回、また賞与は年2回支給される。キャリア採用（中途採用）の場合には、職務経験により初任給に加算されることはあるが、原則として、新卒採用と同じ処遇でスタートする。
- 臨時職員は1年契約の有期契約となり、最大3年まで更新することができる職もある。ただし、基準を満たした場合には、正規職員に転換する機会が別途設けられている。臨時職員の給与体系は、月給制と時給制の2つのパターンがあり、フルタイムの場合は月給制、パートタイムの場合は時給制となっている。時給は教員・保育士等の資格を保有している場合にはない人と比べて、2017（平成29）年12月現在40円高く設定されている。なお、臨時職員には、給与のほか交通費が支給される。

- このほかに、専門指導員と呼ばれるミニ児童会館の館長職(多くは学校教員 OB で週 33 時間の非常勤職員)等もある。
- 札幌市では指定管理者制度が導入されているため、正規職員として指導員を多数抱えることは当然リスクがある。しかし、サービスの水準を維持・向上が重要であると考えており、リスクは伴うものの、正規職員として一定数を採用し、内部で人材育成していくことに重きを置いている。さらには人材確保が難しい昨今において有期職員の採用活動に時間が奪われるのは得策ではないという考えにより、積極的な正規職員への登用をめざしている。

図表2-40 主な処遇体系

	正規職員	臨時職員・パートスタッフ・地域パートスタッフ
雇用期間の定め	なし	1 年契約(最大 3 年)を原則 ※勤務実績を踏まえて無期職員(＝正規職員)、正規職員に転換する機会もあり。
給与	基本給(月給)	フルタイム:月給 パートタイム:時給 ※時給は有資格者と無資格者で異なる。
手当	通勤手当、住宅手当、時間外手当、宿直手当、燃料手当	交通費
昇給	あり(年 1 回)	なし
賞与	あり(年 2 回)	なし
退職金	あり	なし

(資料) 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会提供資料をもとに作成。

④ 児童厚生員のキャリア形成

- 指導員には人事異動がある。児童会館業務のウエイトが高いため異動先も児童会館となる場合が多いが、協会全体では野外施設や男女共同参画施設の管理運営やイベントの企画運営など多様な業務を手掛けており、本部への異動も含めて、児童会館以外の業務に異動することも多い。
- 正規職員は指導員、主任指導員(館長)、係長、課長等幹部としてキャリアアップしていく道筋がある。主任指導員になると、経理や施設管理、職員のシフト管理、地域や学校、要保護児童対策協議会等外部との連携・調整などの業務を担うことになる。また、ミニ児童会館の館長は専門指導員が担っているが非常勤の職員でもあり、通常の児童会館の主任指導員(館長)と同等の仕事を行うことは時間的に難しい。このため、児童会館と近隣のミニ児童会館をペアとして、児童会館の主任指導員がミニ児童会館業務の一部を兼務する形とし、ミニ児童会館の管理運営をサポートしている。
- 主任指導員になるためには主任指導員選考試験に合格する必要がある。毎年 1 回試験があり、原則として 4 月 1 日に登用される。主任指導員選考試験の受験資格は、「基準日現在で指導員として現に 1 年以上の勤務経験を有する者」であることのみである。主任指導員の空き状況によって年度ごとの合格者数にばらつきがあるため、主任になるまでの期間はばらつきも大きくなるが、早ければ 1～2 年程度で登用されることもある。試験の内容は、一次が筆記、二次が面接で構成されている。主任指導員はそれぞれの施設の責任者であり、上司となる係長が現場におらず、自ら主体的に判断しなければならないことが多いことから、判断力や調整力、部下育成能力を重視して可否を判定している。また、館長を選ぶという視点ではなく、館長以上を目指す、協会の幹部職員候補であるという視点から、本人に将来性があるかという点も重視している。

- さらに、係長になるには、係長昇任試験に合格する必要がある。係長昇任試験の受験資格は、「基準日現在で主任指導員として現に 3 年以上の勤務経験を有し、かつ、年齢満 30 歳以上の者」としている。試験の内容は主任指導員と同様に、一次が筆記、二次が面接で構成されている。課長以上については、一定の職務経験を経た後、必要な職務能力を有する者が選考され昇任することとなっており、登用・昇任試験等は行っていない。
- 児童会館担当の係長は、1 行政区につき 1～2 名配置しており、現在 16 名が係長として活躍している。係長は自らが主任指導員（館長）を務める児童会館を運営する傍らで、担当するエリア内にある児童会館、ミニ児童館を統括していく役割を担っている。さらに課長になると、主任指導員（館長）の職務を外れ、マネジメントに専念することになる。現在、課長は 4 名おり、個別のエリアを担当している係長 4 名ずつをさらに統括する立場としてマネジメントに当たっている。
- 協会の特色として、臨時職員にもキャリアアップの機会が確保されていることがあげられる。臨時職員は最初 1 年契約で採用されるが、最終年にあたる 3 年目に雇用期間の定めがない、「主任パート」と呼ばれる雇用形態への転換試験（年 1 回）を受けることができる。
- また臨時職員は正規職員への内部登用試験の受験資格も有する。今までは通常の「指導員」としての採用しかなかったが、2017（平成 29）年度より、児童会館業務限定の正規職員という雇用区分を新設した。これまでは正規職員になると、児童会館以外の職務につく可能性があったため転換を希望しない臨時職員もいたが、児童会館業務限定の正規職員を新設したことで、臨時職員のキャリアアップ、キャリア形成の幅を広げることができた。なお、児童会館以外の臨時職員を含めた全体での正規職員への転換者数は、おおむね毎年数十人程度である。

⑤ 児童厚生員を中心とした児童館従事者の研修体系、資格取得支援等能力開発への取組

A. 研修体系

- 協会は、指定管理期間（現在は 4 か年）毎に計画立てて、正規職員、臨時職員への研修を体系的に行っている。
- 協会全体として行う全体の研修のほか、課別研修が行われている。児童会館担当職員は、子ども育成課の課別研修を受講することになり、以下こども育成課の研修について詳述する。
- 昨年度（2016（平成 28）年度）は現在の指定管理期間の 3 か年目に当たる。こども育成課が実施する研修は、①全体研修、②専門 OJT 研修、③階層別研修、④専門分野研修、⑤新任研修、⑥主任指導員研修会、⑦地域パートスタッフ研修会（勉強会）、⑧放課後児童の健全育成に携わる職員研修、⑨環境研修、⑩派遣研修、⑪その他の研修で構成されている。

図表2-41 こども育成課職員研修の全体像（2016（平成28）年度）

名称	概要	対象	期間・回数
全体研修	職員が一丸となった魅力ある施設づくりを行うために、年度初めに全職員対象の研修会を開催し、開館で取り組むべき課題や目標を設定し、1年を通して目標達成に向けて取り組むことを目的とする。	主任指導員、指導員、専門指導員(注)、再任用職員、サポートスタッフ、臨時職員、パートスタッフ・地域パートスタッフ	1日間・3回
専門 OJT 研修	児童会館職員として求められる業務の確認と現在の業務の「見直し」、人材育成の視点を持って、「支援力」を身に付ける。業務を多面的に考え、行動が具体的に变化するための研修とする。上司(主任指導員等)との面談を行いながら、各自の目標、課題を見出し、そのために必要な知識、技術の習得を目指す。	指導員 (指導者は主任指導員又は専門指導員、責任者は係長) ※1年目だけでなく、原則全指導員が対象。	7月～10月末までの4か月間を3期に分けて実施
階層別研修	経験年数により求められる専門職としての水準を向上させるために行う。職員間の横のつながり、グループワークを大切にし、必要とされる知識、技術向上を目指す。前年の専門 OJT 研修において見出した階層別(経験年数別)のテーマを設定して実施。 《2016(平成28)年度テーマ(指導員)》 1年目:【報連相/コミュニケーション】 2～3年目:【チームで仕事をするということ】 4～6年目:【こども育成課職員として】 7～8年目:【伝達力(伝える力)】 9～10年目:【課題意識を持って解決策を見出す】 11～15年目:【後輩への技術・知識の伝承とコーディネート力】 16～20年目:【モチベーションの持続】 21～24年目:【業務改善】 25年目以上:【宣言!これからの私たちにコミットメント】	指導員	11月～2月まで、9階層に分けて実施。 各階層2時間程度の研修を1回開催

名称	概要	対象	期間・回数
専門分野 研修	<p>児童館職員としての専門性を確立するために必要な分野(テーマ)を継続して学び、その知識・技術を習得する。4年間継続して実施することで、その専門性を高める。3年目となる今年度(2016(平成28)年度)は、各分野におけるより専門性の高い知識・技術の習得を目指す。</p> <p>《分野(テーマ)》</p> <p>【グループワーク分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループ力を高める研修 ○プログラム展開研修 ○子どもの力活用術研修 ○グループワークの基礎研修 <p>【ケースワーク分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アサーティブ研修 ○特別支援研修 ○児童会館におけるケーススタディー研修 <p>【コミュニティワーク分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○児童会館におけるコミュニティワーク研修 ○ボランティア研修 ○広報戦略研修 	主任指導員、指導員	<p>各分野1つの研修を選択して4年間連続受講を原則。</p> <p>各分野につき毎年度、上期・下期に各1日×3分野</p>
新任研修	新任職員が、児童会館の管理・運営及び職務に必要な基礎知識を習得する。係長、主任などそれぞれの職位や雇用形態ごとに実施。	新任の係長、主任指導員、専門指導員、指導員、臨時職員、パートスタッフ、地域パートスタッフ	各2時間～半日程度。 各研修1～4回開催
主任指導員 研修会	会館運営を実施するうえで、館長として必要な知識、技術の向上、部下育成力を高めることを目的とする。	主任指導員	- (随時実施)
地域パート スタッフ研修会 (勉強会)	地域パートスタッフにおいては、児童会館・ミニ児童会館に勤務する際の基本的な知識、心構え、救急法を習得する。	地域パートスタッフ	- (随時実施)
放課後児童の 健全育成に携 わる職員研修	放課後の児童の健全育成に必要とされる専門的知識と技術のスキルアップを目指す。	各児童会館・ミニ児童会館より指導員1名	2時間、1回
環境研修	地球環境の保全のために職員が共通理解を図り、日常活動や事業を通して子どもたちと環境問題について取り組む機会とする。	各児童館・ミニ児童会館より係長・主任・指導員から1名	2時間、1回
派遣研修	児童会館職員としての資質向上及び全国的な情報収集及び交換をする。全国児童館長研修会や全国児童館・児童クラブ大会、放課後児童支援員研修等に派遣。	主任指導員、専門指導員、指導員等	-
その他の研修	職員や市民のニーズ等から必要に応じて研修会を開催。	-	-

(資料) 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会(2017)「平成28年度こども育成課職員研修報告集」をもとに作成。

(注)「専門指導員」とは、ミニ児童会館に勤務する非常勤・有期の指導員であり、学校教員OBが多い。

B. 専門 OJT 研修の特徴

- 協会の専門 OJT 研修は、指導員を対象に、主任指導員又は専門指導員(ミニ児童会館の館長)が指導者となり実施している。
- 協会の OJT 研修の特徴として、1～3 年目のキャリアの浅い職員だけでなく、4 年目以降も指導員については継続して研修を行うことにある。

図表2-42 専門 OJT 研修の方法

対象者	概要
指導員経験 1～3 年目までの指導員	専門 OJT 自己点検項目一覧のなかから目標を選択し「4 年間記録シート(個人)」に記入する。指導者との面談の中で取り組む目標を決定し、研修に取り組む。
指導員経験 4 年目以上の指導員	与えられた研修ではなく、自らが現状の把握を行ったうえで、専門 OJT テーマ分類(知識、意欲、服務・規律、あそび、指導・育成、かわり)よりテーマを選択し、「4 年間記録シート(個人)」に記入する。指導者との面談の中で取り組む目標を決定し、研修に取り組む。

(資料) 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 (2017)「平成 28 年度こども育成課職員研修報告集」,p.7.より作成。

図表2-43 専門 OJT 研修で用いる帳票類イメージ

【※ 1】 専門 OJT 自己点検項目一覧

項目	点検項目
目標	目標・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	目標・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	目標・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
知識	知識・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	知識・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	知識・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
意欲	意欲・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	意欲・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	意欲・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
服務・規律	服務・規律・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	服務・規律・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	服務・規律・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
あそび	あそび・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	あそび・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	あそび・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
指導・育成	指導・育成・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	指導・育成・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	指導・育成・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
かわり	かわり・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	かわり・1年間の目標・3年間の目標を設定する。
	かわり・1年間の目標・3年間の目標を設定する。

【※ 3】 PDCA サイクル

```

    graph TD
      Plan[Plan] --> Do[Do]
      Do --> Check[Check]
      Check --> Act[Act]
      Act --> Plan
  
```

【※ 2】 4 年間記録シート(個人)

項目	記録
1年目	
2年目	
3年目	
4年目	

【※ 4】 専門 OJT フォローシート(個人)

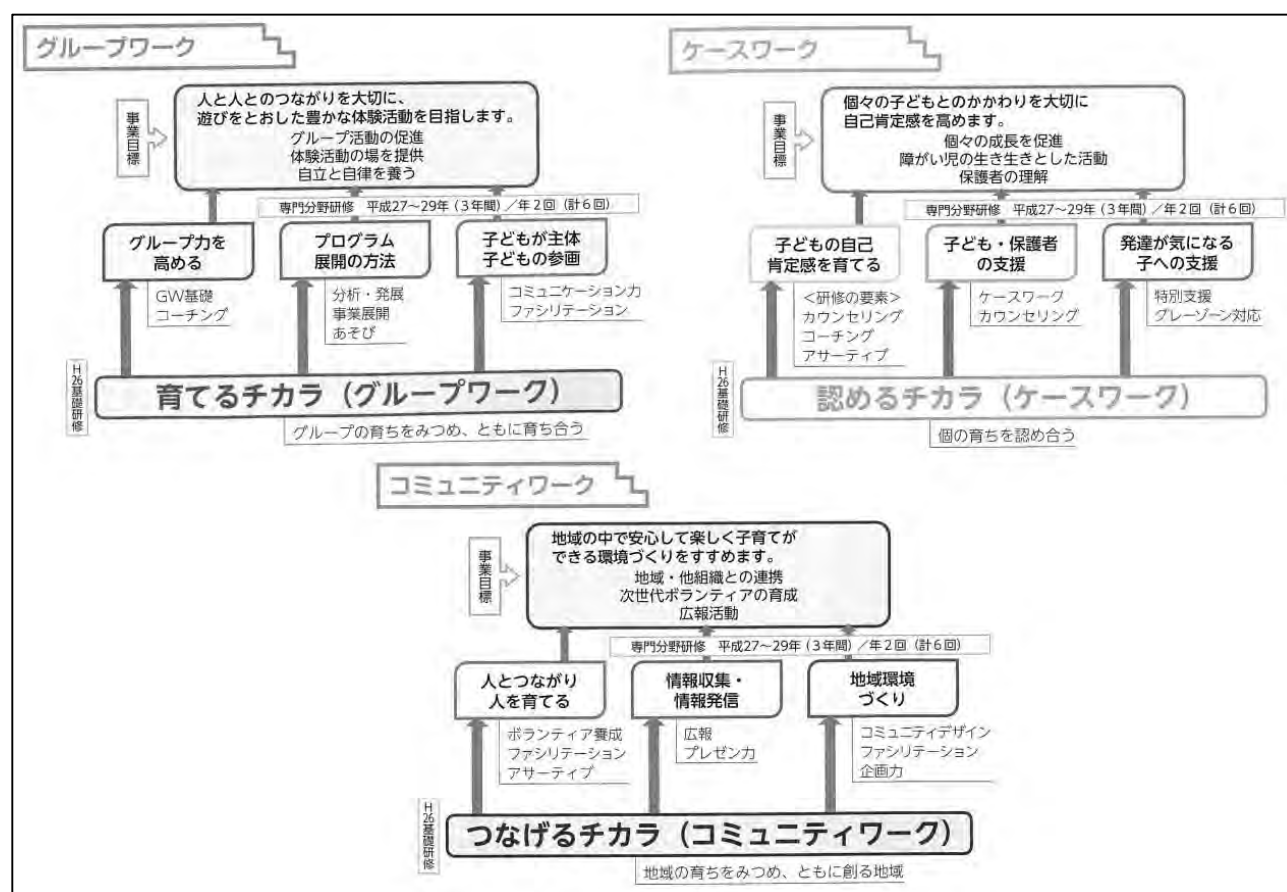
項目	記録
1年目	
2年目	
3年目	
4年目	

(資料) 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会 (2017)「平成 28 年度こども育成課職員研修報告集」,p.8.

C. 専門分野研修の特徴

- 指定管理期間(4か年)の計画を指定管理期間当初に計画し、4年間継続して実施しており、選択した科目の内容について、計画的にレベルアップして行けるように研修が組み立てられているところに特徴がある。
- 現行の計画では、「グループワーク」、「ケースワーク」、「コミュニティワーク」の3つの分野(テーマ)を立て、それぞれに3つの研修科目を設けている。一指導員毎に、各分野につき1つの科目を選択して、4年間継続受講することとなっている。
- 計画を立てた当初は、各児童会館、ミニ児童会館で、指導員個人の希望を聞きつつ、受講する研修が重複しないように調整することで、各児童会館内で研修内容を持ち帰り、共有できるようにしている。しかし、「④児童厚生員のキャリア形成」で示した通り、指導員には人事異動があるため、何年か経つと受講している科目に偏りが出てしまう場合があり、そのような場合には可能な範囲で受講する科目を調整する場合もある。

図表2-44 専門分野研修の分野・科目



(資料) 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会(2017)「平成28年度こども育成課職員研修報告集」,pp.9-10.

D. 資格取得支援への取組

- 協会では、育成財団が実施する児童厚生員養成研修にも積極的に人材を派遣している。児童厚生二級指導員については、研修受講費用を全額協会が負担し、勤務扱いにて参加させている。なお、参加者の選考の際には、教諭や保育士等の資格を持っていない指導員を優先している。
- 一方で、児童厚生一級指導員については、あくまで自主的なスキルアップの位置づけであり、希望者は有給休暇を取得のうえ、費用自己負担にて参加、資格を取得している。
- 児童会館では、原則として放課後児童クラブと併設されているため、放課後児童支援員研修にも積極

的に派遣している。

- 2017(平成 29)年時点での資格取得者数は下表の通りである。

図表2-45 資格取得状況

資格	取得者数
児童厚生二級指導員	76 名
児童厚生一級指導員	3 名
放課後児童支援員認定資格(研修受講修了)	322 名

(資料)公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会提供資料より作成。

E. 障害児対応に関するスーパーバイザーの配置

- 障害のある子どもについての専門職員(多くは養護学校教諭のOB)をスーパーバイザーとして配置し、定期的に児童会館を巡回するなどして指導員を支える仕組みがある。試験的に1999(平成11)年ごろから導入して、2001(平成13)年に正式にスーパーバイザー制度を導入した。
- 現在10名弱在籍しており、月1回程度、全スーパーバイザーを集めて会議を行い、主に放課後児童クラブでの受け入れ方針等について検討している。
- 放課後児童クラブに障害のある子どもの登録希望があった場合には、各児童会館の指導員は、スーパーバイザーに子どもや保護者対応を一旦預けることになる。スーパーバイザーが子どもや保護者との面談を通じて、子どもの状況等を把握して、専門的見地から放課後児童クラブで対応できることや対応方針を検討する。その後、放課後児童クラブを利用するとなった場合には、指導員とともに保護者と面談をするなどして、実際の対応方針を決定する。専門家が間に入ることで、保護者側も相談しやすく、指導員も保護者との関係性が築きやすくなっている実感がある。
- 放課後児童クラブの利用開始後にも定期的に巡回して、必要に応じて放課後児童クでの対応方針を見直す。その際に再度保護者と面談するにしても、保護者との関係性が築けているため円滑に調整を行いやすいという側面がある。
- 主任指導員(館長)研修でも障害のある子どもへの対応に関する研修を行っているが、スーパーバイザーの見立てや保護者との関係性づくりは、指導員の負担軽減と障害のある子どもの円滑な受け入れにつながっている。

⑥ 人材育成に積極的に取り組んでいる効果

- 人材育成に取り組んでいる効果として、サービス水準の向上と指導員のモチベーションやスキル向上があげられる。
- サービス水準の向上については、利用者の総合満足度、接遇満足度ともに、どの年代の利用者でも80%以上が満足しているとの結果が得られている。特に、大人や中高校生の接遇満足度は90%を超えている。中高校生の満足度が高い理由は、過干渉されずに居心地のいい環境が作れているためではないかと考えられる。
- 指導員のモチベーションやスキル向上については、OJT研修を中心とした各種研修や担当課長との年3回の面談、自らの今後の職務に対する希望等を申告できる「自己申告書」の運用、採用5年目までの職員が所属セクション以外の業務体験を行う「実務研修」などを通じて、様々な刺激を受け、またスキルアップの機会が多数用意されていることで、指導員のモチベーションが維持できていると考えている。処遇としては他職種などと比較してよいわけではないが、職員の定着率は高いと感じている。

⑦ 児童厚生員の専門性向上や処遇改善に関する現状認識と今後の課題、行政への要望等

A. 児童厚生員の専門性向上や処遇改善等

- 現在、指導員と課長面談を順次行っているところである。課長や係長、主任指導員、指導員それぞれの現状・課題認識が異なることもある。それぞれの立場による見方の違いを考慮しつつ、次期指定管理期間の5年間(次期より5年間に1年延長予定)における研修計画等を立案していく予定である。
- 指導員の処遇については、必ずしも高水準ではないかもしれないが、少しずつ改善している。ただ、協会としては、処遇改善だけが人材の確保に重要な視点とは考えていない。処遇以外の面に魅力を感じて、働いている職員が多いと感じている。

B. その他

- 国や自治体としても変更することは難しいだろうが、協会の経営としてはやはり指定管理者制度のもとで運営していくことはリスクがあると感じている。現在のところは、指導員の専門性や児童会館の質の高いサービスを評価してもらい、一括非公募で採択されているが、将来的に約束されているわけではない。
- そのなかで、児童会館のサービス水準の維持・向上のために、多くの職員を正規職員で雇用することは相応のリスクを負っている。サービス水準を下げずに運営していきたいことから、今後も正規職員を中心に採用、児童会館の運営を行っていく予定であるが、困難を伴うことであることは理解してもらいたい。

第3章 児童館従事者の処遇や専門性向上の 取組に関する実態調査

第3章 児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査

第1節 調査の概要

1. 目的

- 児童厚生員を中心とした児童館従事者の処遇状況や、児童厚生員の専門性向上のための取組状況等の実態を把握し、今後の施策を検討するための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査方法と調査対象の選定

(1) 調査対象

- 全国の市区町村(1,741 団体)の児童館を所管する部署並びに、県立を除く全児童館を対象とした(悉皆調査)。

(2) 調査方法

- 郵送配布・郵送回収による。
- 全国の市区町村に児童館票を含めてまとめて送付し、市区町村で管内すべての児童館票を取りまとめのうえ回収した。

(3) 調査基準日

- ① 調査基準日:特に指定した設問を除き、2017(平成 29)年 9 月 1 日現在
- ② 調査実施期間:2017(平成 29)年 9 月 20 日～10 月 31 日

(4) 回収結果

	調査対象数	有効回収数	回収率
市区町村票	1,741	1,101	63.2%
児童館票	4,637(注)	3,563	76.8%

(注)厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成 28 年)による、2016(平成 28)年 10 月 1 日現在の値(休止中を含む)。

(5) 集計方法

- 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- 基本属性以外は、市区町村は児童館を設置している自治体を、また児童館は休館中以外の児童館を対象に集計している。

3. 主な調査内容

○ 主な調査内容は以下の通りである。

図表 3 - 1 市区町村票

A. 管内の児童館の状況について
問 1 児童館の設置
問 2 児童館設置数
問 3 平成 28 年度の年間総予算と人件費
B. 児童厚生員の採用と育成について
問 4 児童厚生員の採用
問 5 児童厚生員向け研修
問 6 児童館に特化した倫理規範のモデルの作成・周知
問 7 児童厚生員の専門性の向上に向けた取組
C. 直営の児童館職員の配置と処遇について
問 8 職員の勤務状況
問 9 保有資格に応じた処遇決定の仕組み
D. 児童厚生員に係る施策について
問 10 児童厚生員の人材確保や専門性向上において感じている課題
問 11 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国として取り組んでほしいこと

図表 3 - 2 児童館票

A. 児童館の状況について
問 1 児童館の種別
問 2 児童館の設置・運営等の形態
問 3 複数の児童館の運営
問 4 児童厚生員の兼務・異動も考えられる併設施設
問 5 児童館内での放課後児童クラブの実施
問 6 児童館の開館時間
問 7 児童館の利用対象者
B. 児童館内の児童厚生員の採用と育成について
問 8 児童厚生員の採用活動の主体
問 9 認定児童厚生員資格の保有状況
問 10 情報収集や学習・研修の実施等において連携・協力している社会資源
問 11 児童厚生員向け研修の実施
問 12 当該分野の専門家による助言や示唆を得る仕組み
問 13 OJT による児童厚生員の育成
問 14 児童館の倫理規範の設定
問 15 児童厚生員の専門性の向上に向けた取組
問 16 児童館の円滑な運営のために心掛けていることや実施している取組
問 17 児童館に勤務する児童厚生員の退職理由
C. 児童館の職員の配置と処遇について
問 18 児童館に勤務している職員の主な業務内容
問 19 職員等の勤務状況
問 20 保有資格に応じた処遇決定の仕組み
D. 児童厚生員に係る施策について
問 21 児童厚生員の人材確保や専門性向上において感じている課題
問 22 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国として取り組んでほしいこと

第2節 調査結果のまとめ

- 本調査結果から、児童厚生員の処遇や専門性向上のための取組の現状や今後の課題等について、以下のことが明らかとなった。

1. 児童厚生員の採用

(採用主体)

- 公設公営の児童館では、「市区町村」が正規職員で95.4%、正規職員以外で88.3%と多いが、正規職員以外の場合には「貴児童館」(個別の児童館)も12.2%あり、1割強は勤務する児童館での採用となっている。また、公設民営の児童館では、「運営主体(法人本部等)」が正規職員で92.9%、正規職員以外でも87.4%、民設民営の児童館では、「運営主体(法人本部等)」が正規職員で90.1%、正規職員以外で67.2%となっており、「公設民営」及び「民設民営」の正規職員以外については、「貴児童館」での採用割合が、正規職員より高くなっている。

(採用条件として設けている保有資格)

- 市区町村が採用する場合、正規職員については、採用条件を「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和23年12月29日厚生省令第63号)第38条に規定する児童の遊びを指導する者の資格」(以下、「児童福祉施設設備運営基準」という。)を満たす者とする割合が5割以上となっている。また、「資格の保有を問わない」も22.8%となっている。正規職員以外については、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者とする割合が5割弱と正規職員と大きくは変わらないが、「資格の保有を問わない」が41.0%と、正規職員と比較して高い。正規職員以外については、補助者としての採用も多いためではないかと推察される。
- 児童館調査からみると、正規職員の採用条件としては、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者としている割合が68.7%、「資格の保有を問わない」が19.2%となっている。正規職員以外については、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者と「資格の保有を問わない」が約5割となっている。
- 育成財団が実施している「認定児童厚生員資格(児童厚生一級・二級指導員等)」(以下、「認定児童厚生員資格」という。)については、設置運営形態別で比較すると、「公設民営」、「民設民営」の方が、「公設公営」より「認定児童厚生員資格」を採用条件としている割合が高い。人口規模別では、正規職員・正規職員以外ともに、50万人以上規模の都市で、「認定児童厚生員資格」を採用条件としている割合が低い。

2. 児童厚生員の教育・育成

(育成財団の認定児童厚生員資格保有状況)

- 児童館に勤務している児童厚生員等(児童館長を含む)の育成財団認定児童厚生員資格の保有状況を聞いたところ、資格保有者の割合は職員全体で21.9%、雇用形態別でみると、正規職員で26.0%、正規職員以外で17.5%と、正規職員の方が高くなっている。
- 児童厚生二級指導員と児童厚生一級指導員は、現任者研修の受講あるいは養成校での養成課程修了のいずれかにより取得できるが、いずれも9割以上が現任者研修で取得しており、養成校での養成課程修了者は3~5%程度となっている。

(児童厚生員向け研修の実施状況)

- 市区町村における、児童厚生員向けの管内共通の研修の実施状況をみると、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」が 64.8%で多く、次いで、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が 19.3%となっている。ただし、研修を実施していても、「研修体系を整備している」のは 3 割弱にとどまる。人口規模が大きいほど体系化が進んでいるが、予算・人件費との関係性は明確ではない。
- 児童館又は運営主体での研修の実施状況をみると、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が 46.0%で最も多く、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」は 2 割弱となっている。市区町村の管内共通での研修は少ないが、児童館や児童館の運営主体で個別に実施されている様子が見えてくる。人口規模別では、大都市になるほど研修が充実している傾向が見られる。設置・運営形態別にみると、「公設民営」では「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が 56.2%と高くなっている。
- 児童館又は運営主体が研修を実施している場合については、「研修体系を整備している」が 58.2%と 6 割近い。人口規模別にみると、「50 万人以上」の大都市で顕著に高く、設置・運営形態別にみると、「公設民営」の児童館で高い傾向となっている。

(児童厚生員向け研修のテーマ・内容)

- 自治体を実施した研修の内容・テーマは、正規職員向けでは、「児童の発達に関するもの」、「遊び等の指導技術に関するもの」、「児童の安全や危機管理に関するもの」が 6 割を超える。
- 児童館又は運営主体が実施した研修の内容・テーマで多いものは、自治体を実施したものと同一傾向だが、一部の内容・テーマは 8 割を超えるなど割合が全体的に高い。「児童館の職場倫理に関するもの」や「事例研究」、「その他の個別分野に特化した内容のもの」も 5 割以上となっている。

(スーパービジョンや OJT の実施状況)

- スーパービジョンについては、「そのような仕組みは設けていない／わからない」が 58.0%、「外部の専門家と協力して取り組んでいる」が 31.0%、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる(社会福祉士、児童厚生一級特別指導員等による助言等)」が 20.1%となっている。
- 人口規模が大きいほど、「外部の専門家と協力して取り組んでいる」、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる」の割合が高く、人口規模 20 万人未満の都市にある児童館では 7 割前後がいずれも実施していない。設置・運営形態別では、「公設民営」で「外部の専門家と協力して取り組んでいる」、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる」の割合(それぞれ、41.4%、29.5%)が他と比較して高くなっている。
- 児童館における OJT 実施状況は、「行っている」が 34.9%、「行っていない」が 54.3%、「わからない」が 10.8%となっている。人口規模が大きくなるほど、OJT の実施割合が高く、「50 万人以上」で特に高くなっている。設置・運営形態別でみると、公設民営や民設民営では、公設公営より OJT 実施割合が高い。

(研修・スーパービジョン・OJT の総合的な実施状況)

- 研修を体系化のうえ実施しており、スーパービジョン、OJT の体制も整っているのは 15.5%、すべて実施していないのが 19.8%で最も多くなっている。
- 人口規模別にみると、人口規模の大きな都市ほど、全体として様々な教育研修体制を総合的に整備している傾向が見られ、5 万人未満になるといずれもないのが 43.3%となっている。
- 設置・運営形態別にみると、公設民営ですべて実施している割合が 28.0%と高くなっている。民設民営は研修の実施のみが最も多く 24.4%、公設公営と民設民営では、すべて実施していないのが 2 割以上となっている。

(資格取得支援や外部研修等への参加支援)

- 児童厚生員の専門性向上のための資格取得支援を実施している割合は、市区町村で 44.4%となっている。児童館では、正規職員、正規職員以外別に聞いたところ、両方実施しているのが 40.3%となっている。
- 市区町村、児童館ともに、人口規模 50 万人以上の大都市で資格取得支援を実施している割合が高い。市区町村では、1 館当たりの年間総予算や人件費が高いところで、支援も充実している傾向がみられる。設置・運営形態別にみると、公設民営や民設民営の方が、公設公営よりも、正規職員・正規職員以外の双方又はいずれかに支援を実施している割合が高い。
- なお、資格取得支援の対象となる資格は、市区町村・児童館ともに、「児童厚生二級指導員」が 6 割超、次いで、「放課後児童支援員」が 5 割前後となっている。「児童厚生一級指導員」は、児童館又は運営主体が正規職員に対して実施している割合が 3 割超となっている。
- 外部研修等への参加支援を実施している割合は、市区町村で 71.0%となっている。児童館では、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が 45.6%となっている。
- 市区町村では、1 館当たりの年間総予算や人件費が高いところで、外部研修等への参加支援も充実している傾向となっている。児童館では、公設民営、民設民営など、民営の児童館で高くなっている。また、研修を「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」児童館では、外部研修等への参加支援を実施している割合が 49.9%とほぼ半数を占めており、外部研修を活用することで人材育成に努めている様子が見えてくる。

(児童厚生員の退職理由)

- 児童厚生員の退職理由については、「家庭の都合」(59.3%)に次いで、「契約期間満了」(45.7%)が多く、この 2 つが多くを占める。
- 設置・運営形態別にみると、民設民営では「契約期間満了」の割合が 2 割以下で、公設公営や公設民営の 4~5 割と比較して低い。反対に、「希望する給与と異なっている」は公設民営と民設民営で高く、「希望する勤務時間と異なっている」は民設民営で高くなっている。民設民営は、雇用は安定しているが、給与や勤務時間といった総合的な待遇が公設公営より厳しい可能性が見えてくる。公設公営では、「長期的・安定的なキャリアが描けない」が他の設置・運営形態と比較して最も低い、理由を「把握していない」については高い。

3. 児童館の職員配置と処遇

(児童館職員の配置状況)

- 児童館調査によれば、1 児童館当たり平均で、児童館長 0.82 人、児童厚生員 4.16 人、その他の職員 1.80 人となっている。
- 館長は正規職員が多いが、児童厚生員は正規職員以外が多い。

(児童館職員の給与等)

- 給与の支払方法は、児童館長、児童厚生員、その他の職員のいずれも、市区町村直営、児童館調査結果からみた児童館全体の双方とも、正規職員の場合には「月給」が大半となっている。正規職員以外でも、児童館長は「月給」が多いが、児童厚生員やその他の職員は正規職員より「時給」が多くなっている。
- 2016(平成 28)年度における一人当たり平均総支給額をみると、児童館長については、正規職員で約 493 万円、正規職員以外で 214 万円となっている。同様に、児童厚生員については、正規職員で約 340 万円、正規職員以外で約 153 万円となっている。正規職員と正規職員以外で、手当総額や一時

金総額の差が大きい。

(保有資格に応じた給与等への反映)

- 市区町村直営の児童館では、「処遇(基本給)にも反映されている」のは、保育士や幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭で2割強、児童厚生二級指導員で1割強となっている。社会福祉士、放課後児童支援員や児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員、児童健全育成指導士は「資格保有は処遇に反映されていない」が9割以上となっている。
- 市区町村直営を含むすべての児童館でみると、「処遇(基本給)にも反映されている」のは、保育士や幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭で2割強、社会福祉士、放課後児童支援員、児童厚生二級指導員で1割強となっている。「資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている」の割合は、最も高い放課後児童支援員で約8%だが、他の資格も含めて全体的に市区町村直営だけでみた場合より、資格手当で支払われている割合が高くなっており、民営児童館では資格手当で支払われている割合が市区町村直営より高いとみられる。

4. 児童館・児童厚生員に係る施策等

(児童厚生員をめぐる課題や意見等)

- 市区町村も児童館も、「応募者が集まらない」や「応募者が少ない」といった、人材確保に課題を認識している。
- 市区町村からの回答で多いのは、「応募者が集まらない」で49.5%と約半数を占める。次いで、「若年者の応募や他職種からの転職者が少ない」、「児童厚生員の高年齢化」、「児童厚生員の専門性の確立が不十分」などが3割弱となっている。
- 市区町村直営を含めた児童館全体の回答で多いのは、「応募者が少ない」で56.4%、次いで、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」が4割超となっている。設置・運営形態別にみると、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」は、公設民営や民設民営で高い。
- 市区町村と児童館の課題意識として順位の高い項目に大きな違いはないが、たとえば「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」について市区町村で24.5%、児童館で43.6%、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」について市区町村で23.0%、児童館で49.1%であるなど、児童館と比較して市区町村では回答者の割合が低く、それぞれの課題に対する危機意識の程度には差がみられる。

(児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと)

- 市区町村の要望で最も多いのは、「助成金等の補助の拡大」で41.2%、次いで、「児童厚生員の処遇の改善」が35.2%、「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」が35.0%となっている。
- 児童館からの要望で多いのは、「児童厚生員の処遇の改善」で62.2%、次いで、「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」が53.7%、「助成金等の補助の拡大」が47.1%となっている。設置・運営形態別にみると、「助成金等の補助の拡大」や「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」、「認定児童厚生員資格の国家資格化」、「児童厚生員の処遇の改善」等について、公設民営や民設民営等の民営の児童館からの要望が強い。

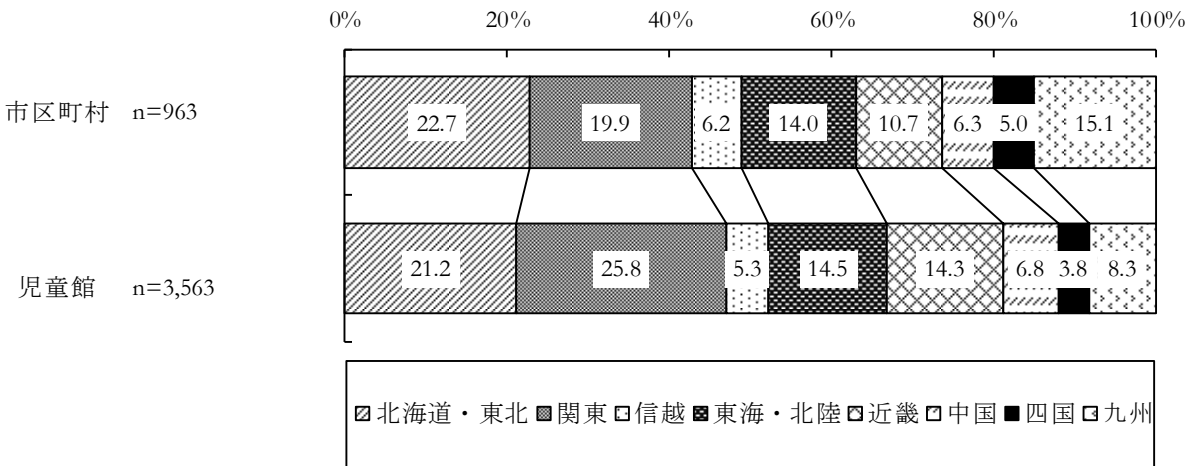
第3節 調査結果

1. 調査回答市区町村・児童館の状況

(1) 地域別

- 市区町村は、「北海道・東北」が 22.7%で最も多く、次いで「関東」が 19.9%、「九州」が 15.1%となっている。
- 児童館は、「関東」が 25.8%と、回答数の 4 分の 1 以上を占める。次いで、「北海道・東北」が 21.2%、「東海・北陸」が 14.5%、「近畿」が 14.3%となっている。

図表 3-3 回答市区町村・児童館の地域分布（市区町村調査・児童館調査、SA）

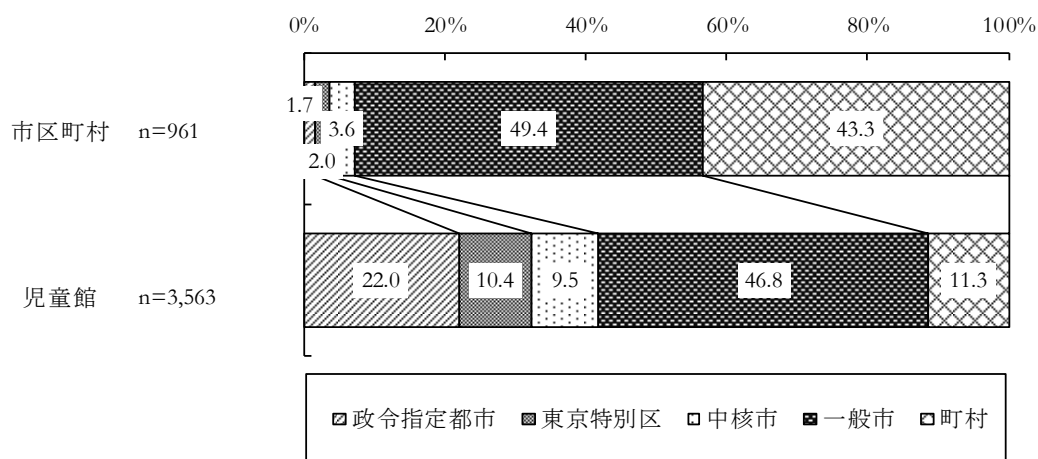


(注) 地域区分は、地方厚生局の区分に従い、以下の通り分類している。
 北海道・東北: 北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
 関東: 茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
 信越: 新潟県、山梨県、長野県
 東海・北陸: 富山県、石川県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
 近畿: 福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
 中国: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
 四国: 徳島県、香川県、愛媛県、高知県
 九州: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

(2) 都市区分別

- 市区町村は、「一般市」が 49.4%や「町村」が 43.3%と多くなっている。
- 児童館は、「一般市」が 46.8%や「政令指定都市」が 22.0%と多くなっている。

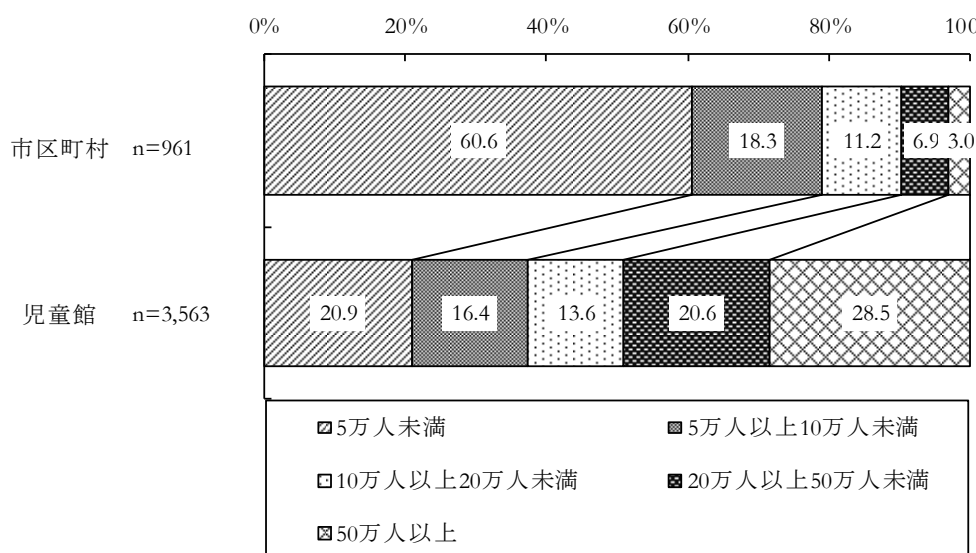
図表 3 - 4 回答市区町村・児童館の都市区分別分布（市区町村調査・児童館調査、SA）



(3) 人口規模別

- 市区町村は、「5 万人未満」の都市が 60.6%と多くなっている。
- 児童館は、「50 万人以上」の都市が 28.5%と最も多く、次いで「5 万人未満」、「20 万人以上 50 万人未満」となっている。

図表 3 - 5 回答市区町村・児童館の人口規模別分布（市区町村調査・児童館調査、SA）

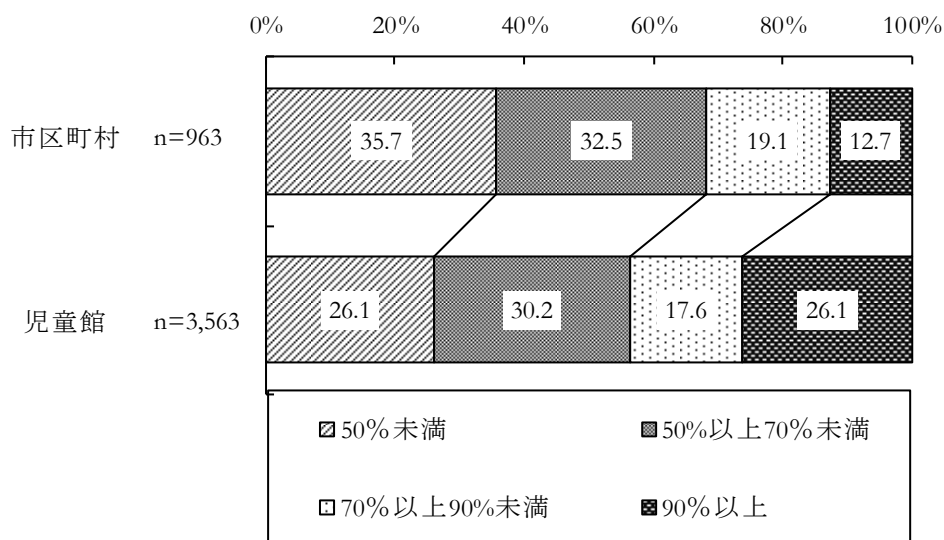


（注）人口規模は、総務省「国勢調査」（平成 27 年）の値により分類している。

(4) 児童館設置率別

- 野中賢治(2016)「児童館における子育て支援等の実践状況に関する調査研究」の結果に基づいて、回答が得られた市区町村における児童館設置率をみると、市区町村は「50%未満」が 35.7%、「50%以上 70%未満」が 32.5%となっている。
- 同様に児童館をみると、「50%以上 70%未満」の地域にある児童館が 30.2%、「50%未満」と「90%以上」の地域にある児童館が 26.1%となっている。

図表 3 - 6 回答市区町村・児童館の児童館設置率別分布（市区町村調査・児童館調査、SA）



(注) 野中賢治(2016)「児童館における子育て支援等の実践状況に関する調査研究」, 厚生労働省 平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業, 一般財団法人児童健全育成推進財団により分類している。

(5) 休館中（児童館）

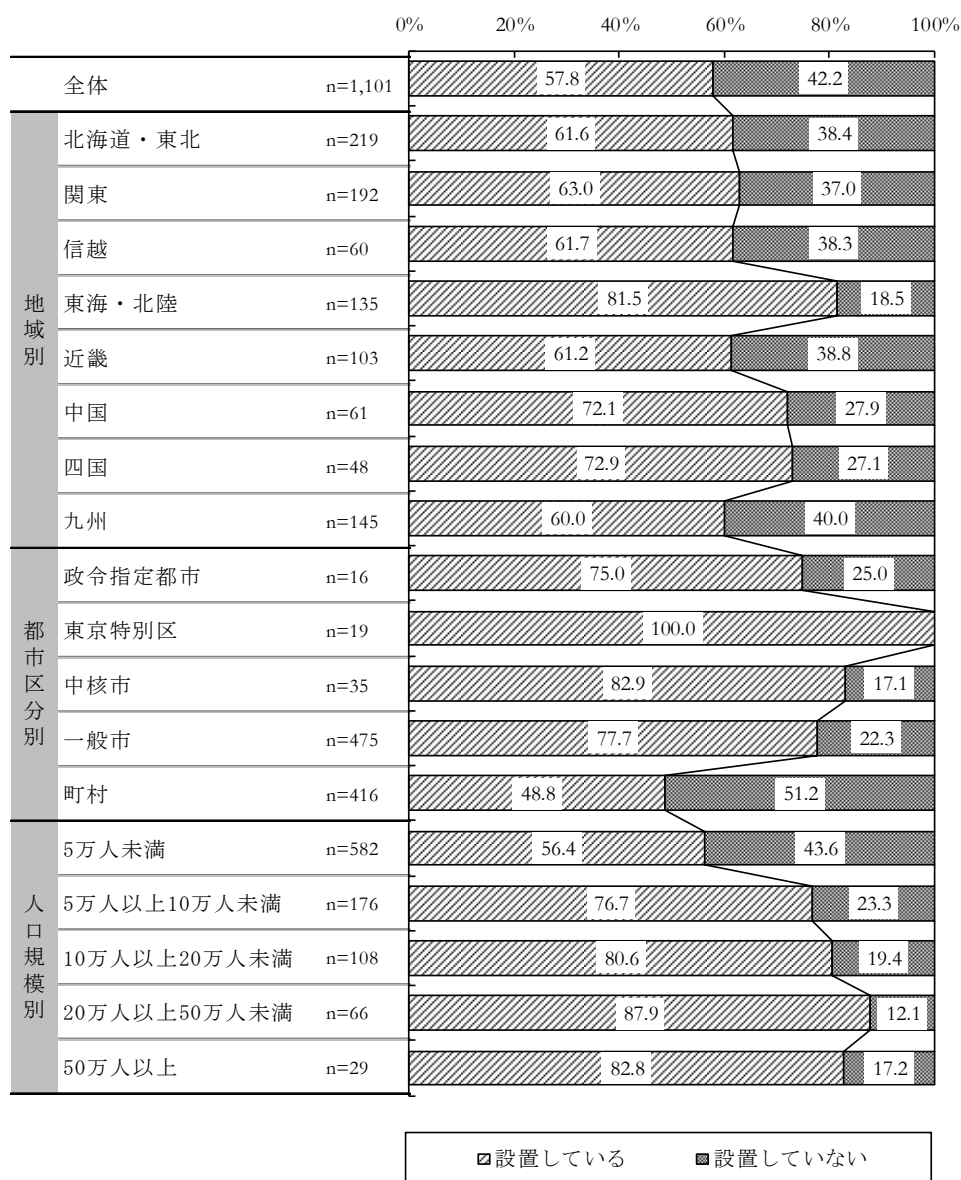
- 回答が得られた児童館のうち、73 館 (2.0%) が休館中であった。

2. 管内の児童館の状況（市区町村調査）

(1) 児童館の設置状況

- 回答が得られた市区町村において、児童館を「設置している」が 57.8%、「設置していない」が 42.2%となっている。
- 地域別では「東海・北陸」が 81.5%と割合が高くなっている。都市区分別では「東京特別区」が 100.0%であるほか、「町村」を除いて 5 割以上となっている。人口規模別でみると、おおむね人口規模が大きいほど、設置している割合が高い傾向となっている。

図表 3－7 児童館の設置状況（市区町村調査、SA）



(注)「全体」は当該設問について回答が得られたものすべてを集計対象としている。一方で、クロス集計については、クロス軸に関する回答が不明・無回答のを除いて集計しているため、クロス集計の回答数の合計と全体の回答数は一致しない場合がある。以下、クロス集計についてはすべて同様に取り扱いをしている。

(2) 一市区町村当たりの平均児童館数

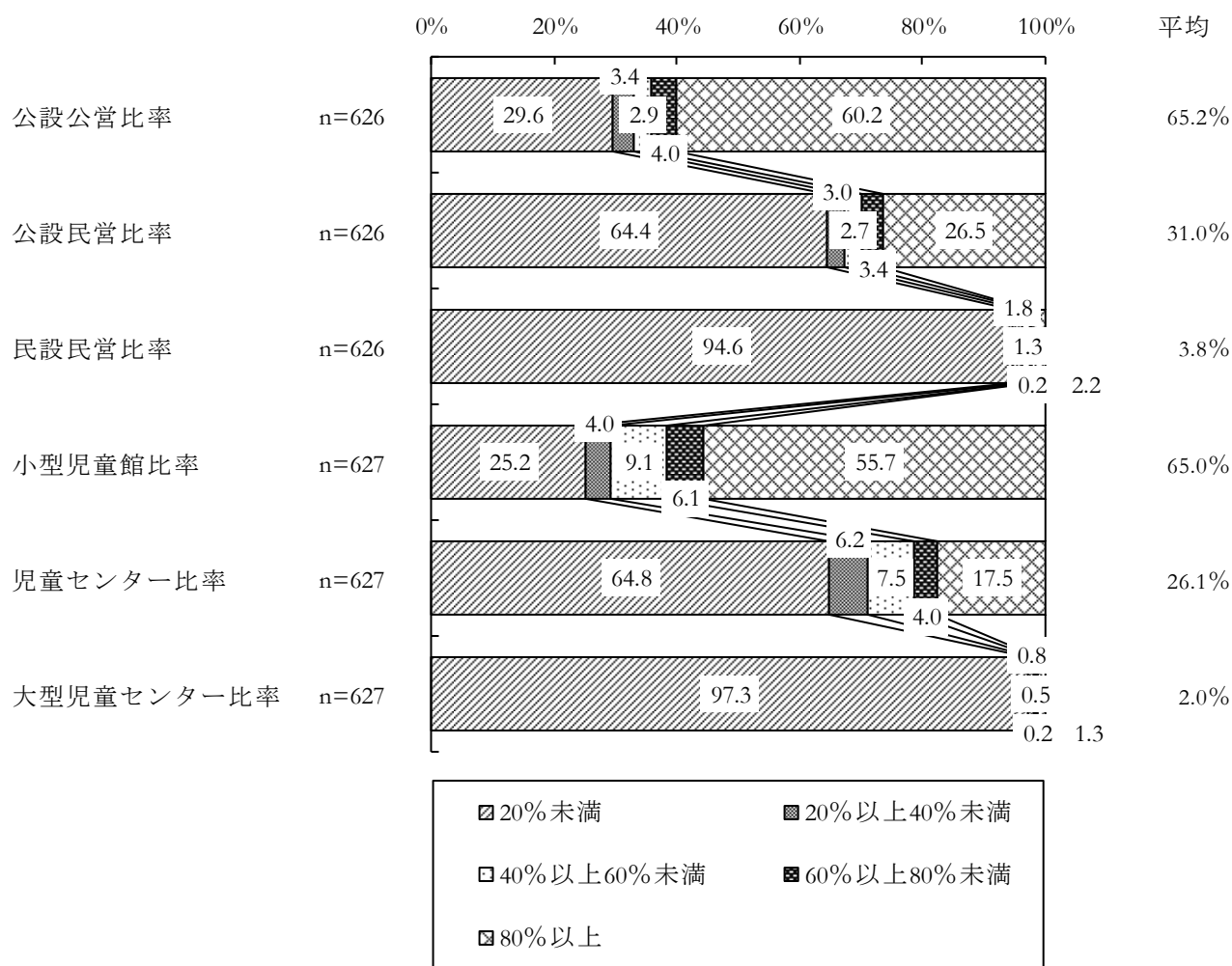
- 一市区町村当たりの平均児童館数は 5.28 館となっている。
- 児童館規模別にみると、「小型児童館」が 3.16 館、「児童センター」が 1.80 館などとなっている。
- 設置主体別にみると、「公設公営」が 2.96 館、「公設民営」が 2.14 館などとなっている。
- なお、児童館の設置主体別割合は「公設公営比率」が 65.2%、児童館規模別割合は「小型児童館比率」が 65.0%で多くなっている。

図表 3 - 8 一市区町村当たりの平均児童館数（市区町村調査）

規模	児童館数(設置主体別)			
	公設公営	公設民営	民設民営	合計
(1)小型児童館	1.89 館	1.10 館	0.15 館	3.16 館
(2)児童センター	0.79 館	0.98 館	0.03 館	1.80 館
(3)大型児童センター	0.07 館	0.02 館	0.00 館	0.10 館
(4)その他の児童館	0.21 館	0.03 館	0.00 館	0.25 館
児童館計	2.96 館	2.14 館	0.18 館	5.28 館

(注)n 数は、設置主体別合計欄のみ 627。その他は、n=626。

図表 3 - 9 児童館種類別・設置主体別割合の分布（市区町村調査）

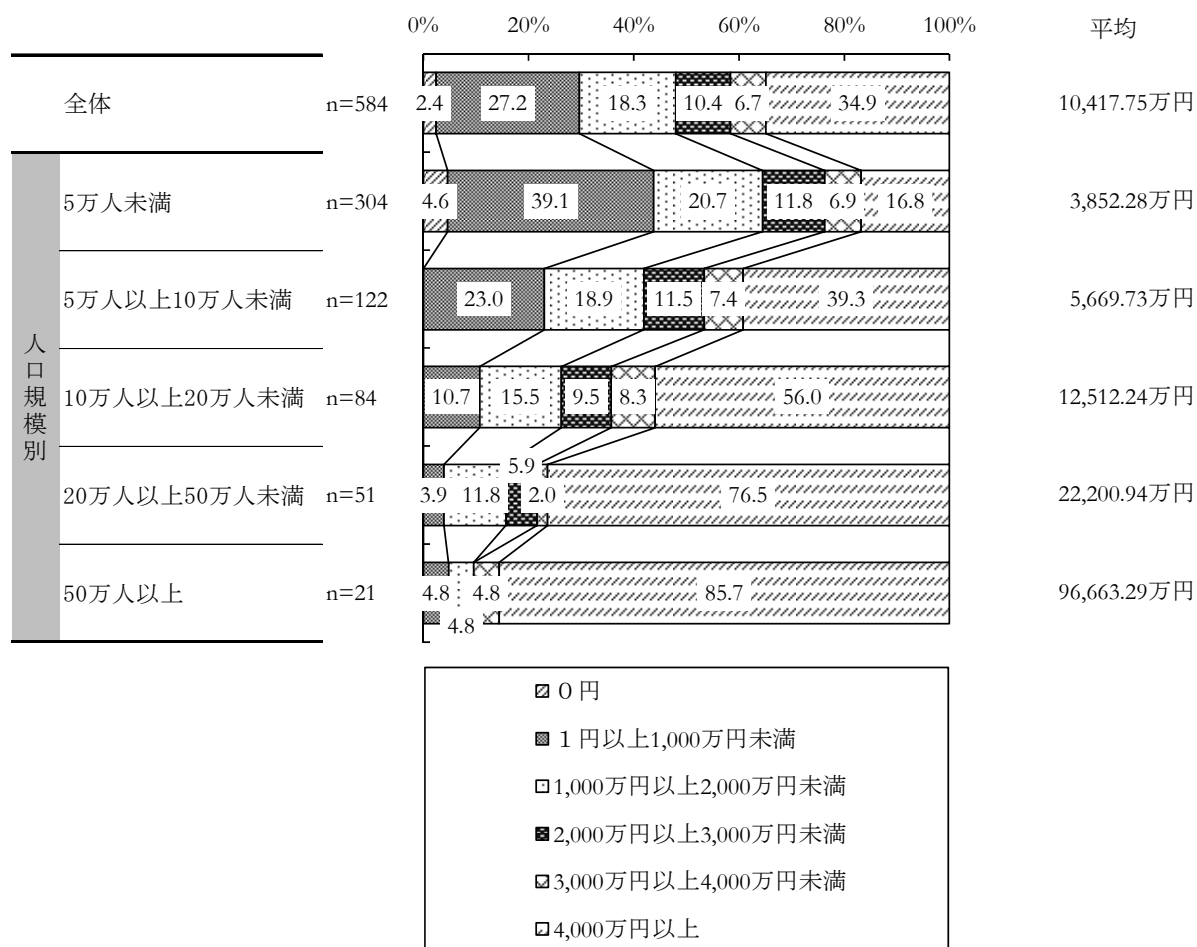


(3) 平成 28 年度の児童館運営に係る総予算及び人件費

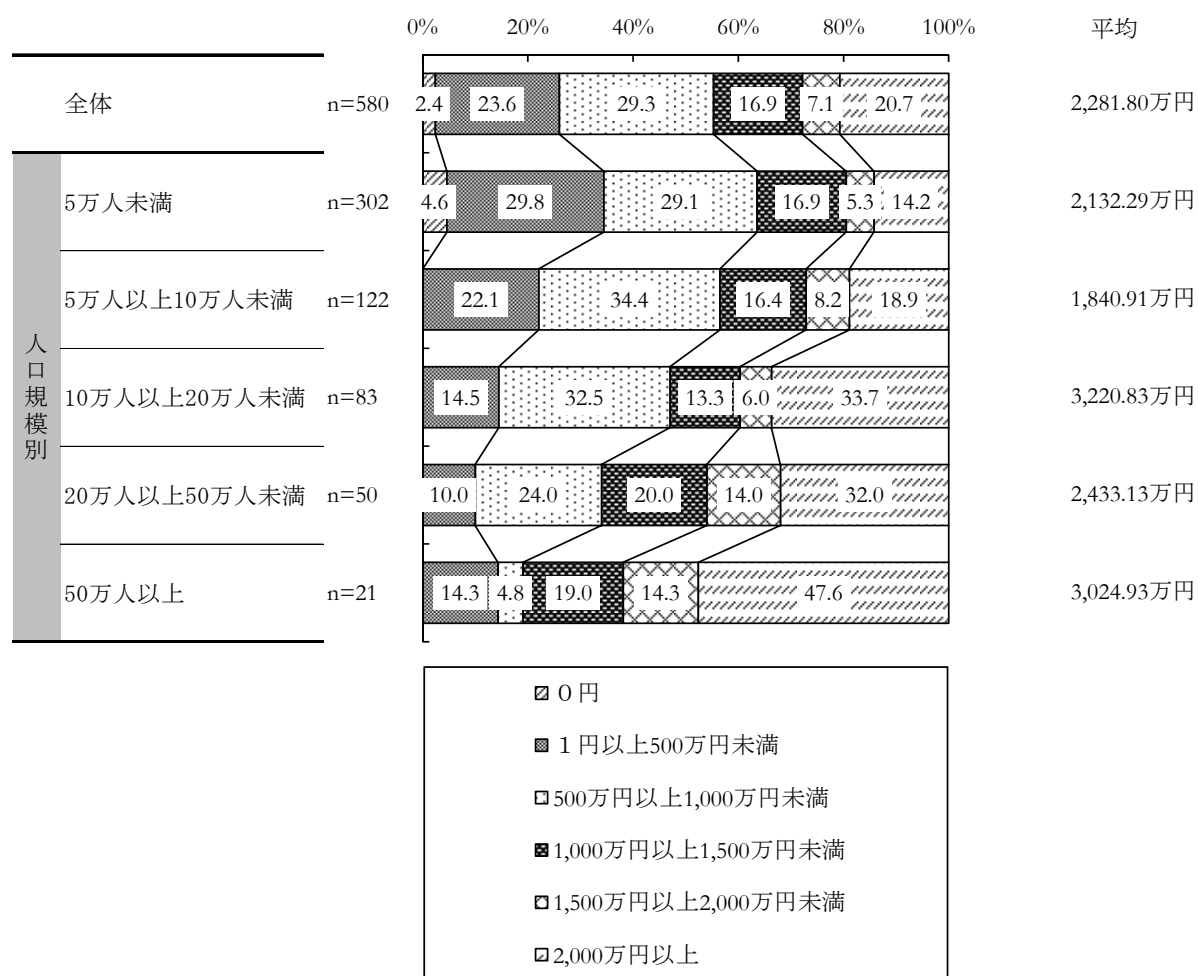
① 総予算

- 2016(平成 28)年度の一市区町村における児童館運営に係る平均総予算は、おおよそ 1 億 417.75 万円となっている。分布で見ると、「4,000 万円以上」が 34.9%、「1 円以上 1,000 万円未満」も 27.2%となり、人口規模が大きくなるほど、予算規模も大きくなっている。
- 一児童館当たりでみると、児童館運営に係る平均総予算はおおよそ 2,281.80 万円となっている。

図表 3 - 10 2016（平成 28）年度の児童館運営に係る年間総予算の分布（市区町村調査）



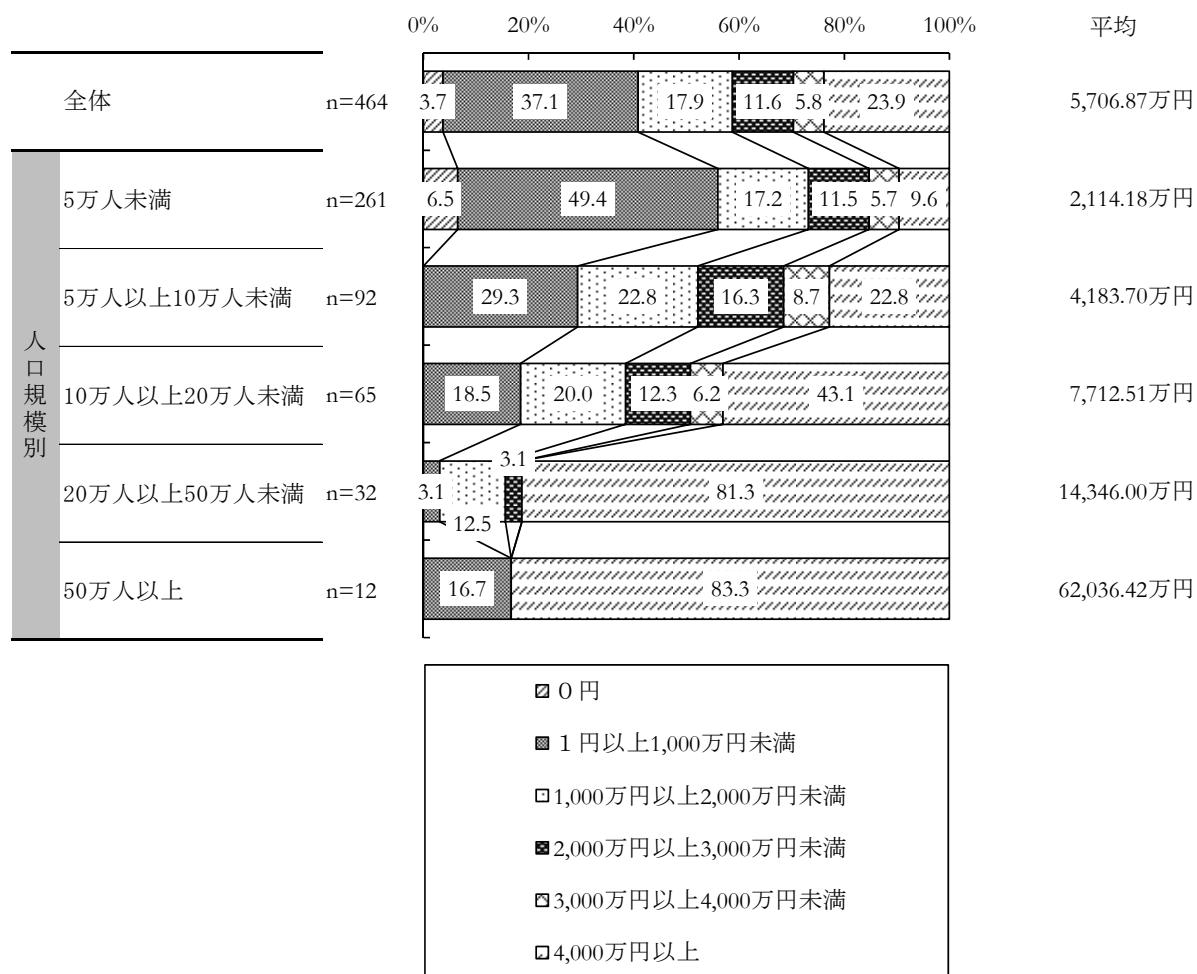
図表 3 - 11 一児童館あたりの 2016（平成 28）年度の児童館運営に係る年間総予算の分布
（市区町村調査）



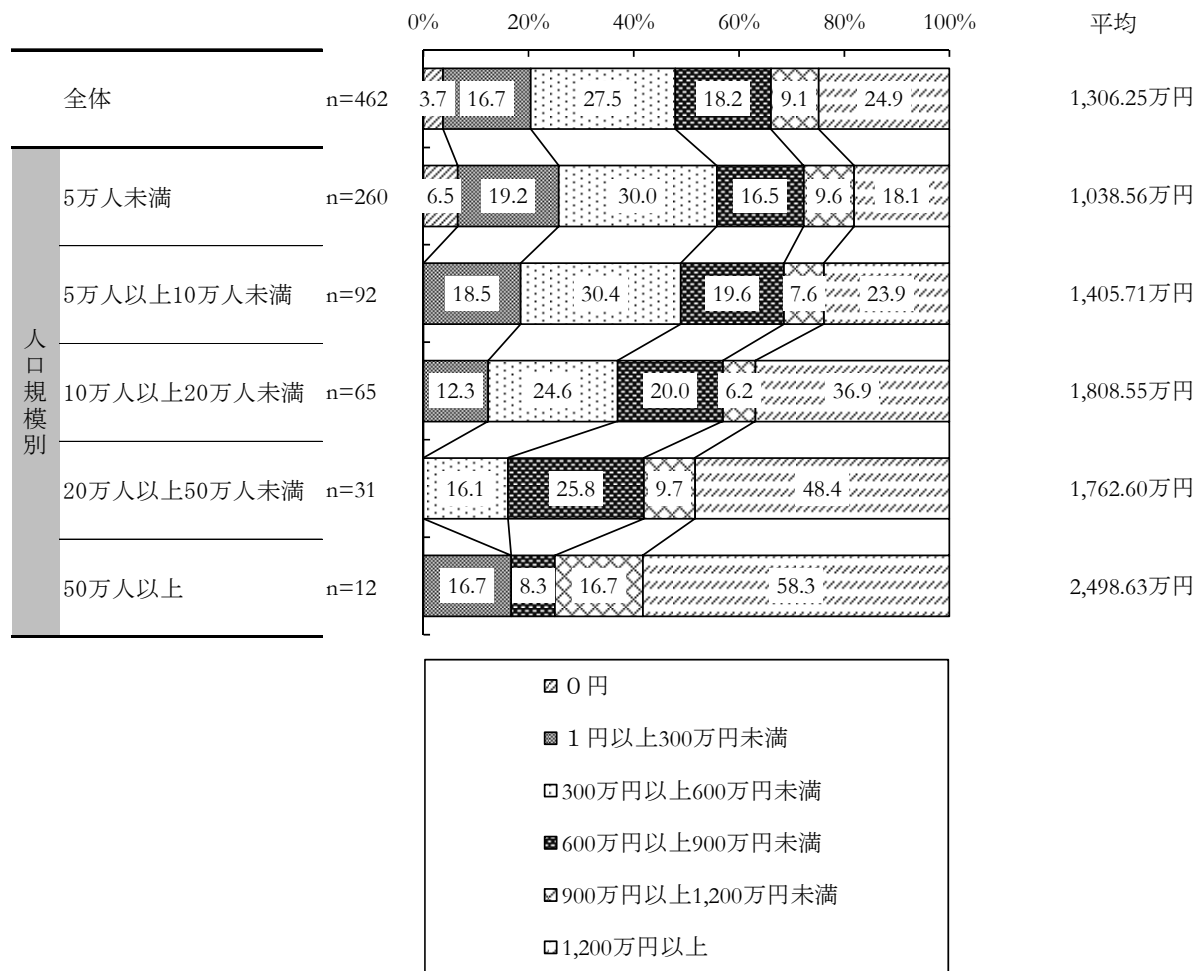
② 人件費

- 2016(平成 28)年度の一市区町村における児童館運営に係る人件費は、おおよそ 5,706.87 万円、総予算の平均対比で、おおむね半分が人件費となっている。
- 分布で見ると、「1 円以上 1,000 万円未満」が 37.1%、「4,000 万円以上」も 23.9%となっている。人口規模が大きくなるほど、予算規模も大きくなっている。
- 一児童館当たりでみると、児童館運営に係る平均人件費は、おおよそ 1,306.25 万円となっている。

図表 3 - 12 2016（平成 28）年度の児童館運営に係る人件費の分布（市区町村調査）



図表 3 - 13 一児童館あたりの 2016（平成 28）年度の児童館運営に係る人件費の分布（市区町村調査）

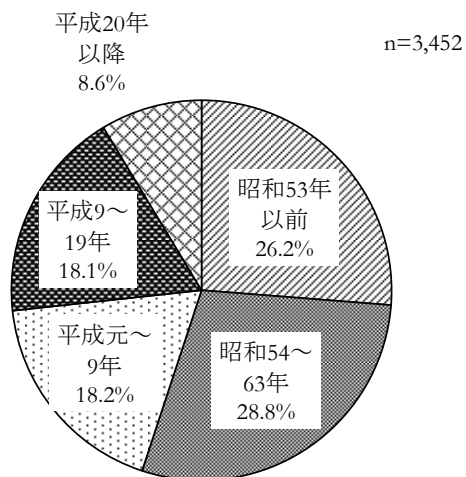


3. 児童館の概要（児童館調査）

(1) 児童館開設年

- 「昭和 54～63 年」が 28.8%、「昭和 53 年以前」が 26.2%等となっている。

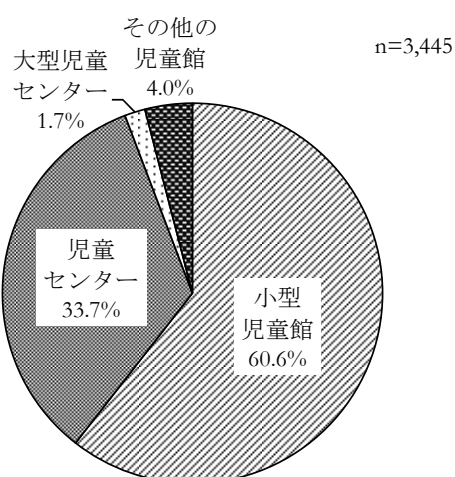
図表 3 - 14 児童館開設年（児童館調査、SA）



(2) 児童館種別

- 「小型児童館」が 60.6%、「児童センター」が 33.7%、「大型児童センター」が 1.7%、「その他の児童館」が 4.0%となっている。

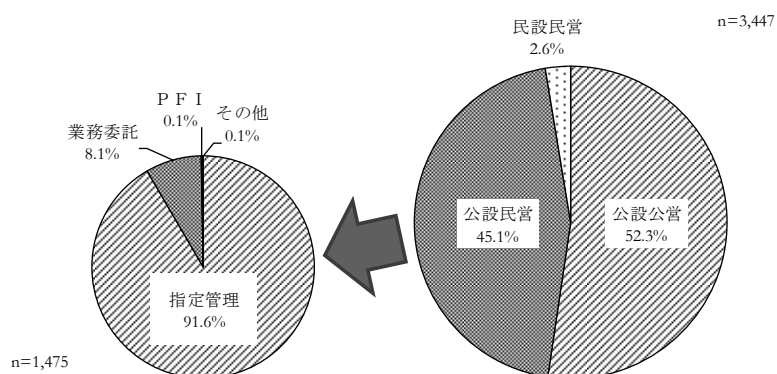
図表 3 - 15 児童館種別（児童館調査、SA）



(3) 設置・運営等の形態

- 「公設公営」が 52.3%、次いで「公設民営」が 45.1%、「民設民営」が 2.6%となっている。
- 「公設民営」の運営形態は、「指定管理」が 91.6%、「業務委託」が 8.1%等となっている。

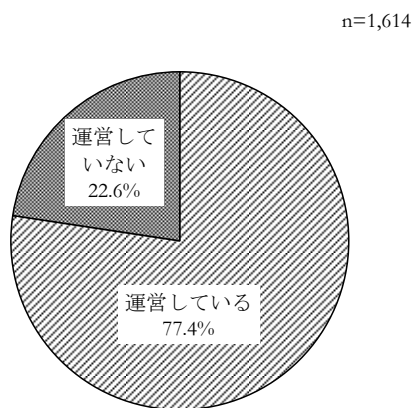
図表 3 - 16 設置・運営等の形態（児童館調査、SA）



(4) 児童館運営主体における複数児童館の運営有無

- 児童館の運営主体で複数の児童館を「運営している」が 77.4%となっている。

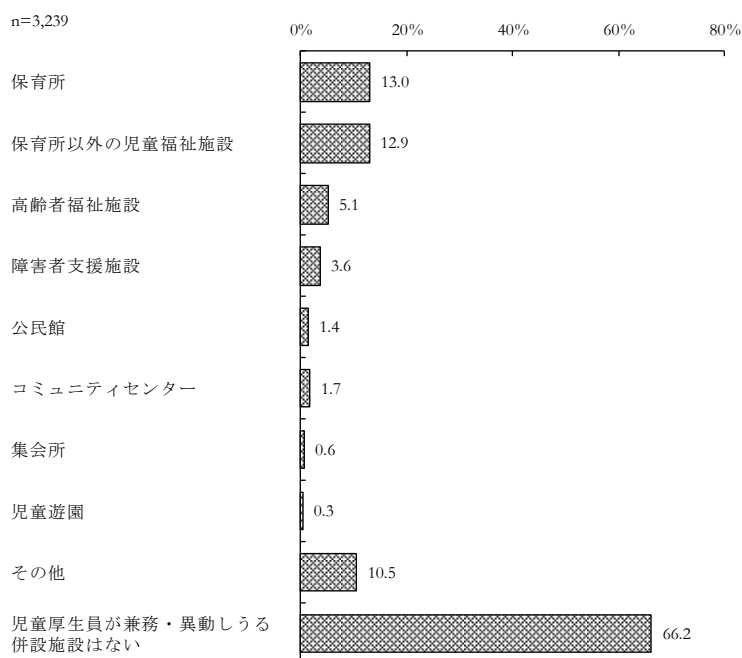
図表 3 - 17 児童館運営主体における複数児童館運営の有無（児童館調査、SA）



(5) 児童厚生員の兼務・異動も考えられる併設施設

- 「児童厚生員が兼務・異動しうる併設施設はない」が 66.2%となっている。
- 併設施設があるものとしては、「保育所」、「保育所以外の児童福祉施設」が 1 割強となっている。

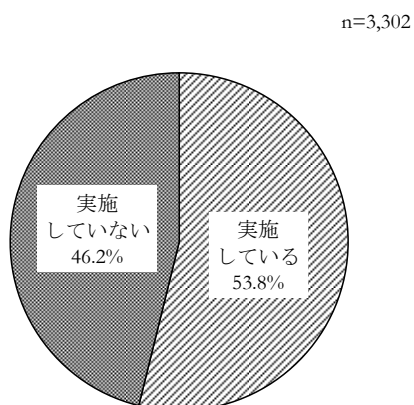
図表 3 - 18 児童厚生員の兼務・異動も考えられる併設施設（児童館調査、MA）



(6) 児童館内における放課後児童クラブ実施状況

- 児童館内で放課後児童クラブを「実施している」が 53.8%、「実施していない」が 46.2%となっている。

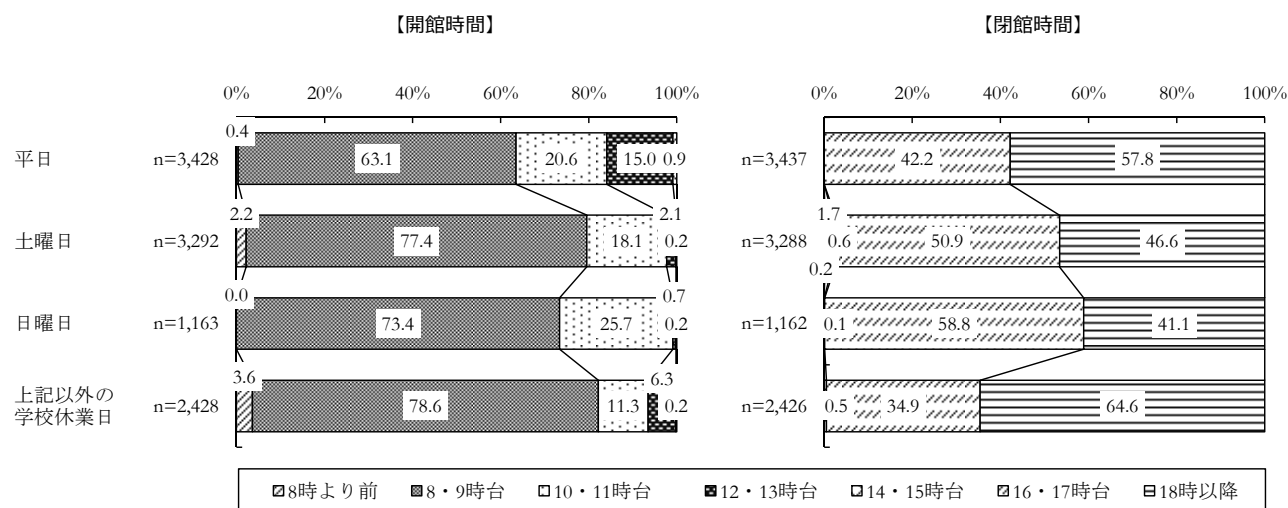
図表 3 - 19 児童館内における放課後児童クラブ実施状況（児童館調査、SA）



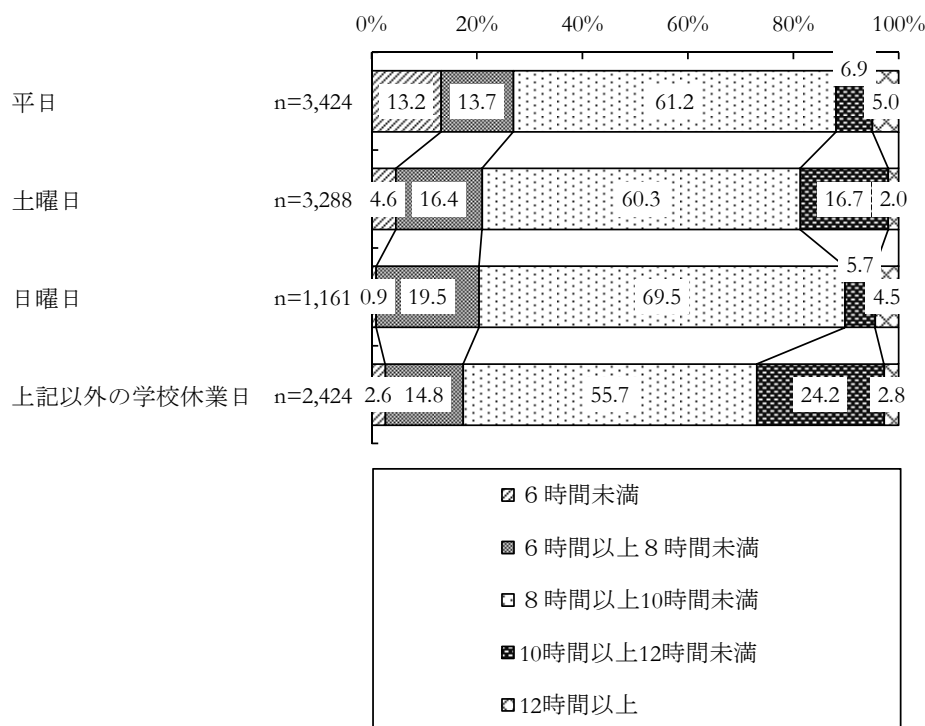
(7) 児童館の開館時間

- 開館時間は、曜日等問わず、「8・9 時台」が多くなっている。閉館時間は、平日や学校休業日は「18 時以降」、土曜日や日曜日は「16・17 時台」が多くなっている。
- 開館時間数は、「8 時間以上 10 時間未満」が多い。日曜日は開館している児童館は少ないが、開館時間は長い傾向がみられる。

図表 3 - 20 児童館の開館・閉館時間（児童館調査）



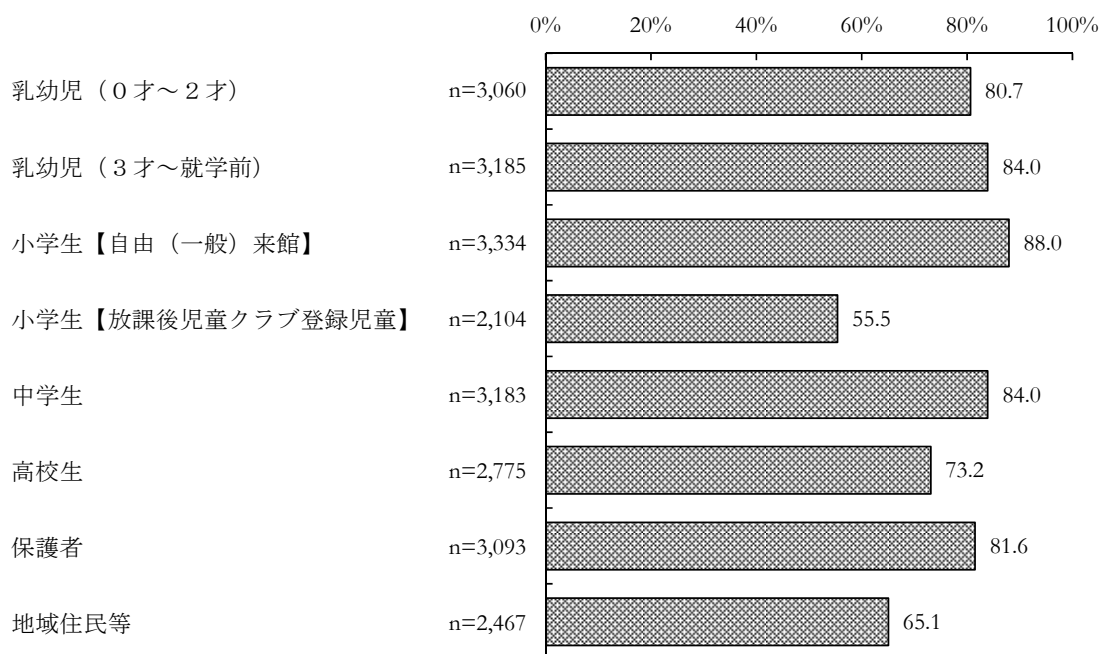
図表 3 - 21 児童館の開館時間数（児童館調査）



(8) 利用対象者と利用者数

- 利用対象者は、「乳幼児(0才～2才)」、「乳幼児(3才～就学前)」、「小学生【自由(一般)来館】」、「中学生」、「保護者」が8割強となっている。

図表3-22 2016(平成28)年度の利用対象者と一児童館あたりの利用者延べ数(児童館調査、SA)



【2016(平成28)年度の児童館利用者数】

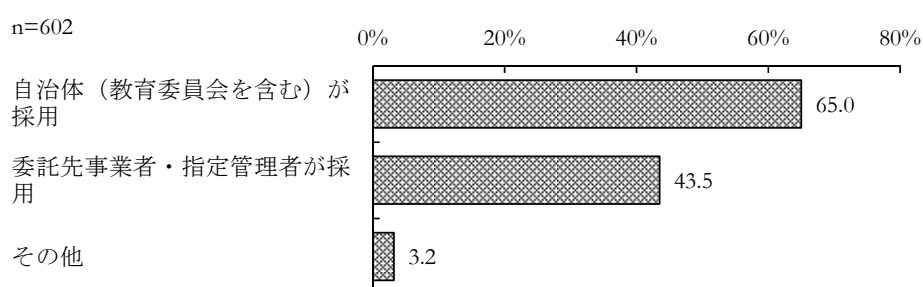
	n数	平均(人)	最小値(人)	最大値(人)
乳幼児(0才～2才)	2,983	1,061.86	0.00	80,300.00
乳幼児(3才～就学前)	3,108	786.95	0.00	128,360.00
乳幼児計	2,591	4,405.46	0.00	208,660.00
小学生【自由(一般)来館】	3,257	5,630.61	0.00	110,379.00
小学生【放課後児童クラブ登録児童】	2,061	8,676.98	0.00	82,235.00
小学生計	3,351	10,054.80	0.00	130,105.00
中学生	3,106	671.28	0.00	16,012.00
小学生+ 中学生計	2,325	12,511.03	19.00	110,940.00
高校生	2,708	213.43	0.00	20,554.00
中学生+ 高校生計	2,170	1,261.77	0.00	36,062.00
保護者	3,017	3,311.62	0.00	254,440.00
地域住民等	2,419	843.73	0.00	59,150.00
保護者+ 地域住民等計	1,972	5,135.88	2.00	313,590.00
合計	3,239	21,349.16	0.00	636,090.00

4. 児童厚生員の採用

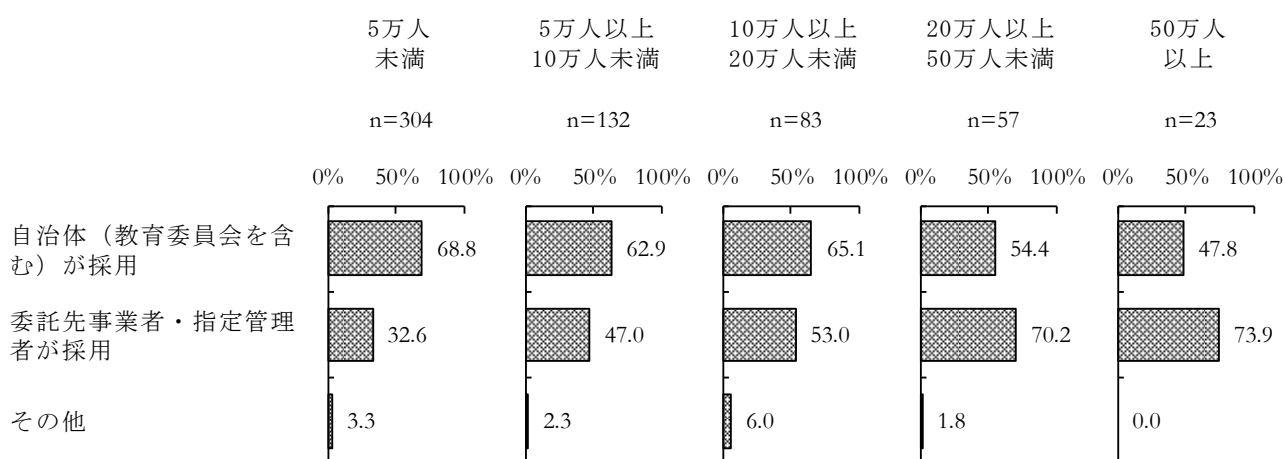
(1) 児童厚生員の採用主体

- 市区町村に対して、管内の児童館の児童厚生員の採用主体を聞いたところ、「自治体(教育委員会を含む)が採用」が 65.0%、「委託先事業者・指定管理者が採用」が 43.5%となっている。人口規模別にみると、人口規模が大きくなるほど、「委託先事業者・指定管理者が採用」する割合が高くなり、「自治体(教育委員会を含む)が採用」の割合が低くなる傾向がみられる。
- 市区町村直営を含むすべての児童館に対して、自らの児童館の児童厚生員の採用主体を聞いたところ、正規職員は、「運営主体(法人本部等)」が最も多いが、正規職員以外では「市区町村」が最も多い。
- 設置運営形態別にみると、公設公営の児童館では、「市区町村」が正規職員で 95.4%、正規職員以外で 88.3%と多いが、正規職員以外の場合には「貴児童館」(個別の児童館)も 12.2%あり、1 割強は勤務する児童館での採用となっている。また、公設民営の児童館では、「運営主体(法人本部等)」が正規職員で 92.9%、正規職員以外でも 87.4%、民設民営の児童館では、「運営主体(法人本部等)」が正規職員で 90.1%、正規職員以外で 67.2%となっており、「公設民営」及び「民設民営」の正規職員以外については、「貴児童館」での採用割合が、正規職員より高くなっている。
- 人口規模別にみると、正規職員、正規職員以外ともに、人口規模が大きくなるほど、「運営主体(法人本部等)」や「貴児童館」の割合が高まる傾向があり、特に正規職員以外で顕著である。

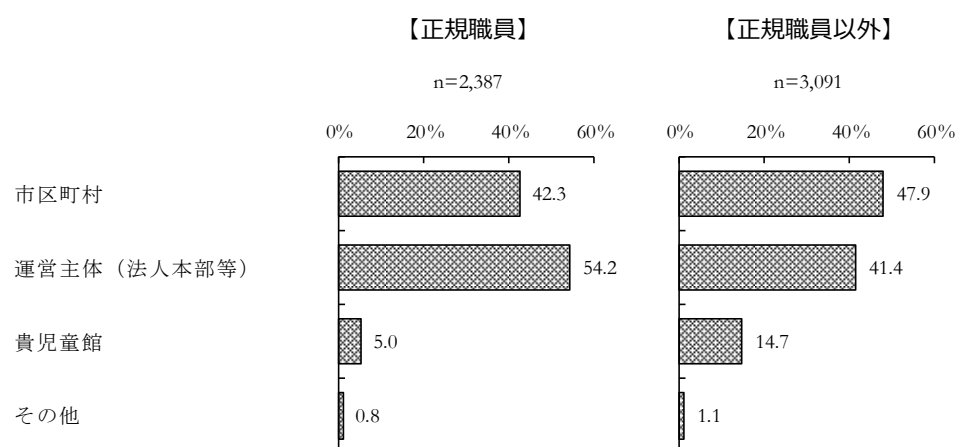
図表 3 - 23 児童厚生員の採用主体 (市区町村調査、MA)



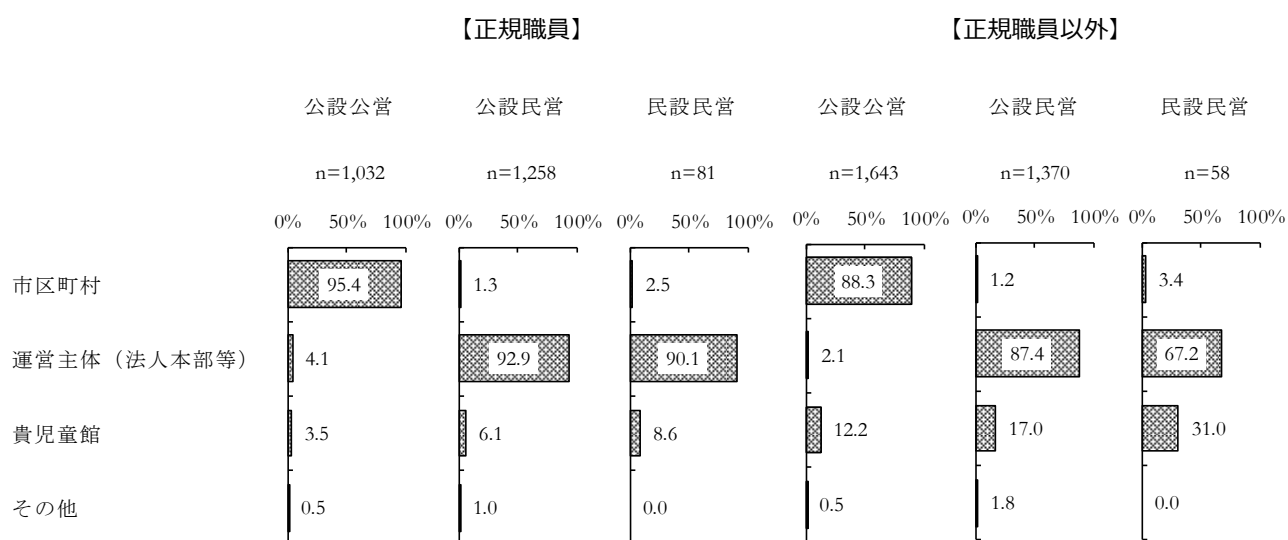
図表 3 - 24 人口規模別 児童厚生員の採用主体 (市区町村調査、MA)



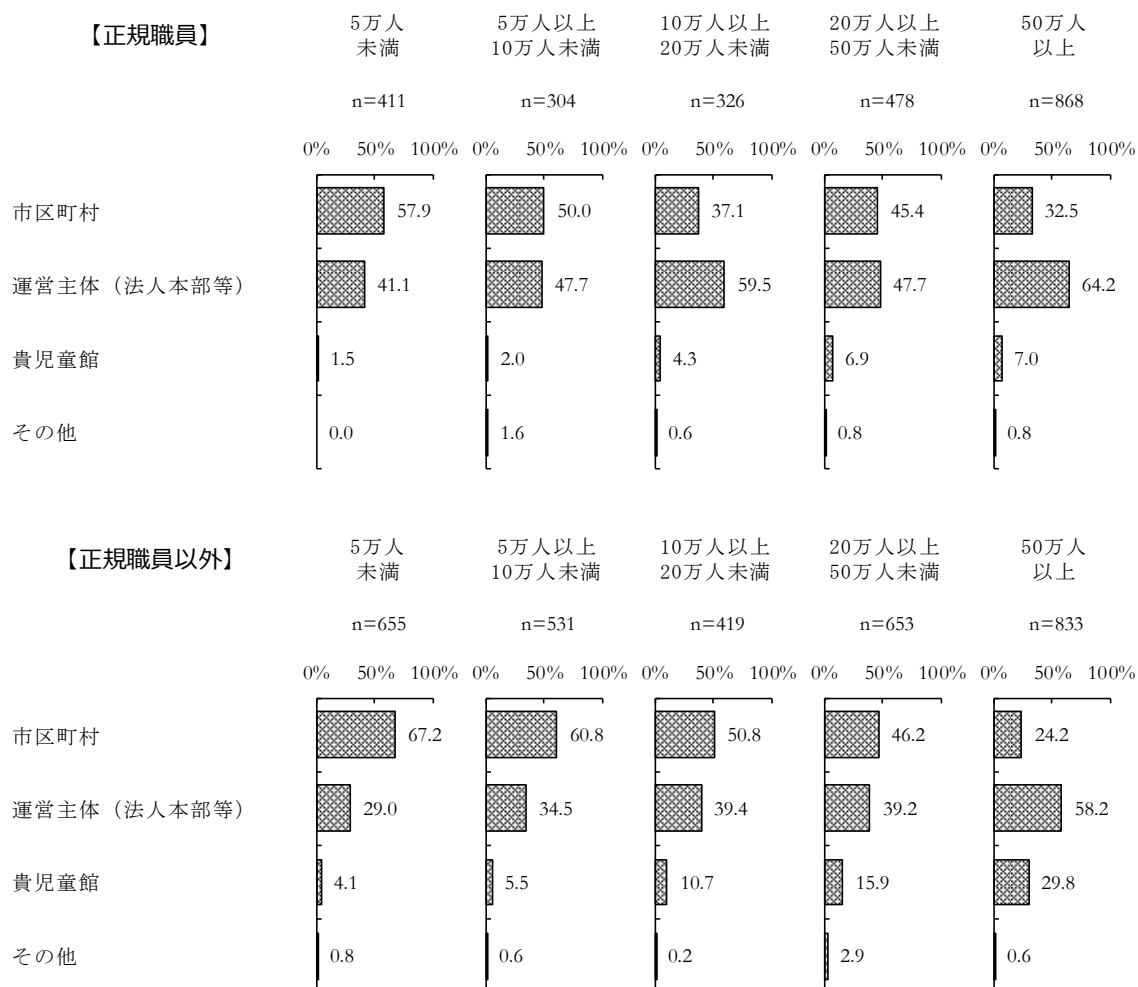
図表 3 - 25 雇用形態別 児童厚生員の採用主体（児童館調査、MA）



図表 3 - 26 設置主体別・雇用形態別 児童厚生員の採用主体（児童館調査、MA）



図表 3 - 27 人口規模別・雇用形態別 児童厚生員の採用主体（児童館調査、MA）



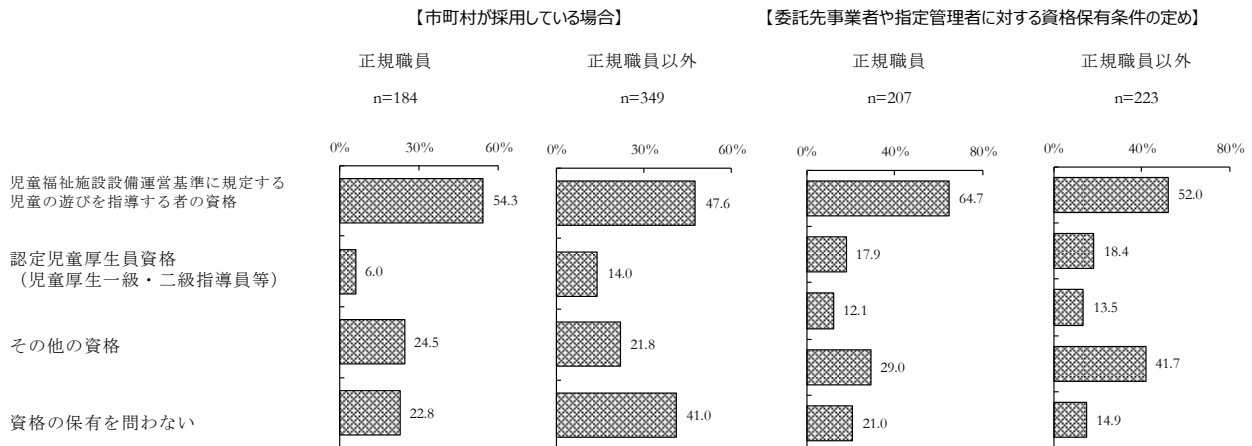
(2) 児童厚生員の採用条件として設けている保有資格

- 市区町村が採用する場合、正規職員については、採用条件を「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)第 38 条に規定する児童の遊びを指導する者の資格」(以下、「児童福祉施設設備運営基準」という。)を満たす者とする割合が 5 割以上となっている。また、「資格の保有を問わない」も 22.8%となっている。
- 正規職員以外については、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者とする割合が 5 割弱と正規職員と大きくは変わらないが、「資格の保有を問わない」が 41.0%と、正規職員と比較して高い。正規職員以外については、補助者としての採用も多いためではないかと推察される。
- 育成財団が実施している「認定児童厚生員資格(児童厚生一級・二級指導員等)」(以下、「認定児童厚生員資格」という。)については、正規職員で 6.0%、正規職員以外で 14.0%となっている。
- 委託先事業者や指定管理者が採用する際に、市区町村が資格保有条件の定めをしている場合についても、市区町村が採用する場合とほぼ同様の傾向がみられるが、育成財団の「認定児童厚生員資格」を満たす者とする割合は、少し高くなっている。
- 児童館調査からみると、正規職員の採用条件としては、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者としている割合が 68.7%、「資格の保有を問わない」が 19.2%となっている。正規職員以外については、「児童福祉施設設備運営基準」を満たす者と「資格の保有を問わない」がそれぞれ約 5 割となってい

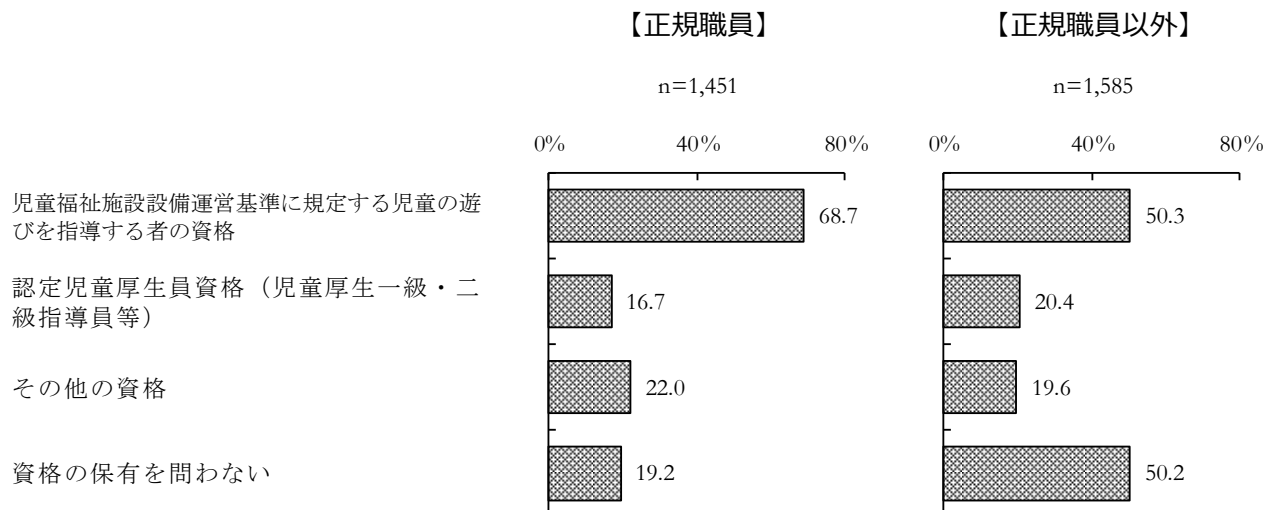
る。

- 設置・運営形態別で比較すると、「公設民営」、「民設民営」の方が、「公設公営」より「認定児童厚生員資格」を採用条件としている割合が高い。人口規模別では、正規職員・正規職員以外ともに、50 万人以上規模の都市で、「認定児童厚生員資格」を採用条件としている割合が低い。

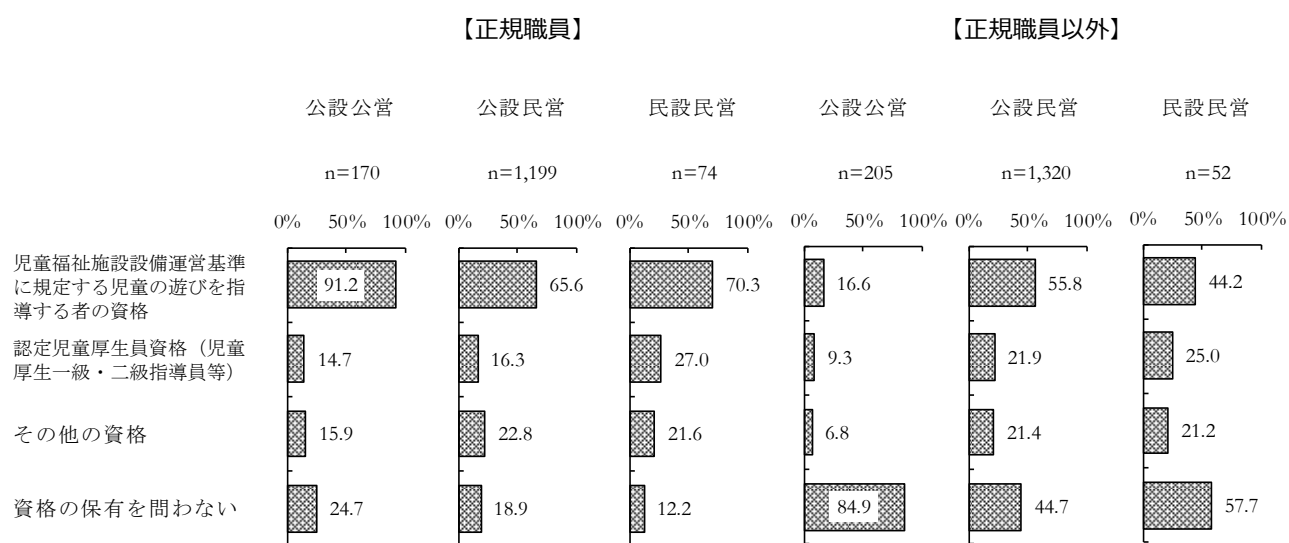
図表 3 - 28 採用主体別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格
(市区町村調査、MA)



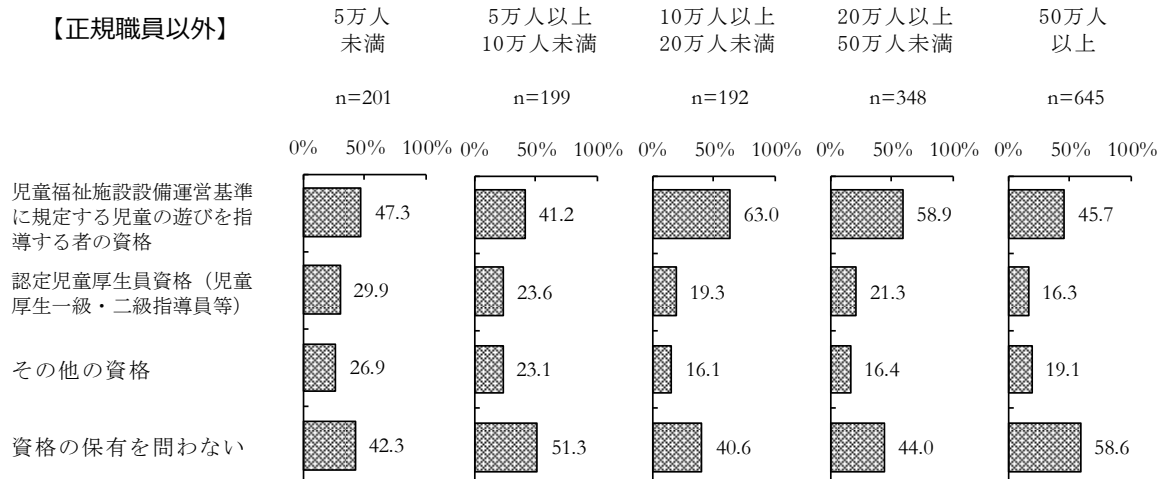
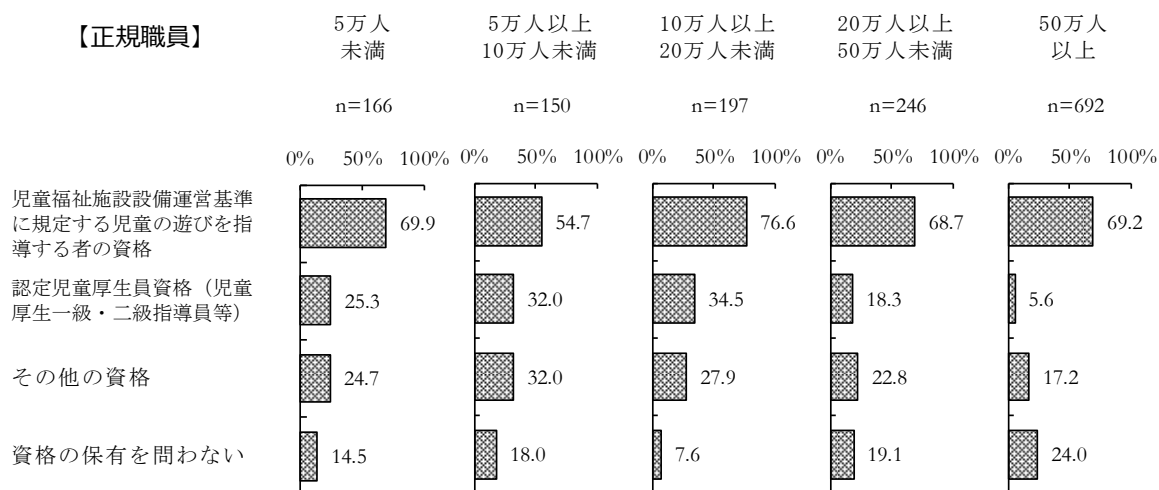
図表 3 - 29 雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格
(児童館調査、MA)



図表3-30 設置・運営形態別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格
(児童館調査、MA)



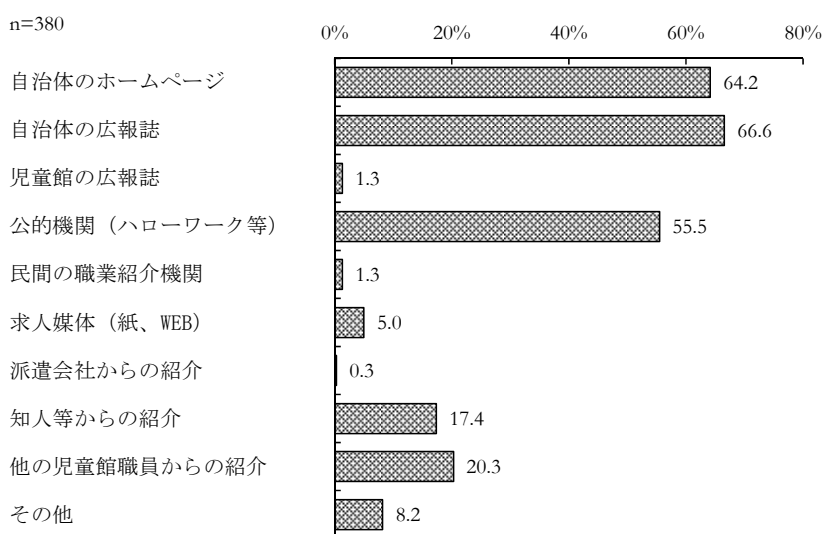
図表3-31 人口規模別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格
(児童館調査、MA)



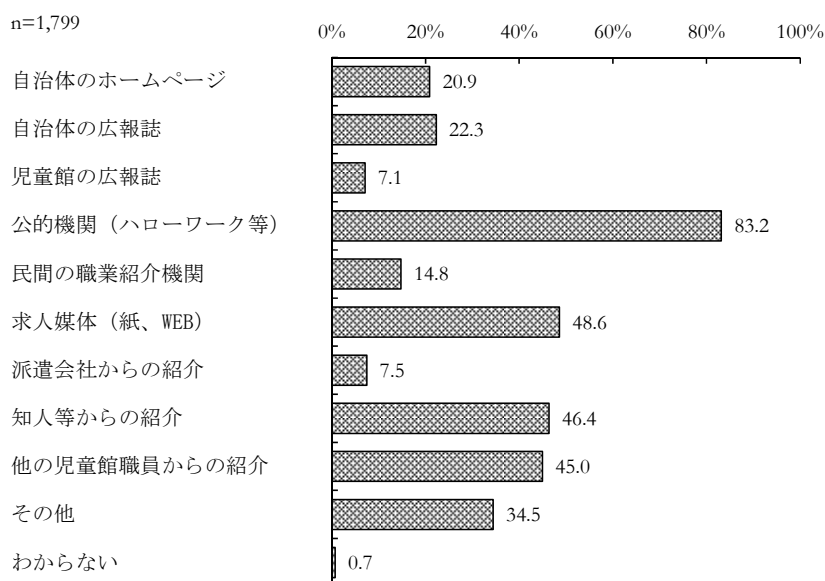
(3) 採用活動時に利用する機関やルート

- 採用活動時に利用する機関やルートは、市区町村が採用する場合には、「自治体のホームページ」や「自治体の広報誌」が 6 割を超え、「公的機関（ハローワーク等）」も 55.5%となっている。
- また、児童館に対して、市区町村以外が採用する場合の利用する機関やルートを聞いたところ、「公的機関（ハローワーク等）」が 8 割以上、「求人媒体（紙、WEB）」、「知人等からの紹介」、「他の児童館職員からの紹介」も 5 割弱となっている。設置・運営形態別にみると、「公設民営」、「民設民営」の場合には自治体の媒体利用が少ない。

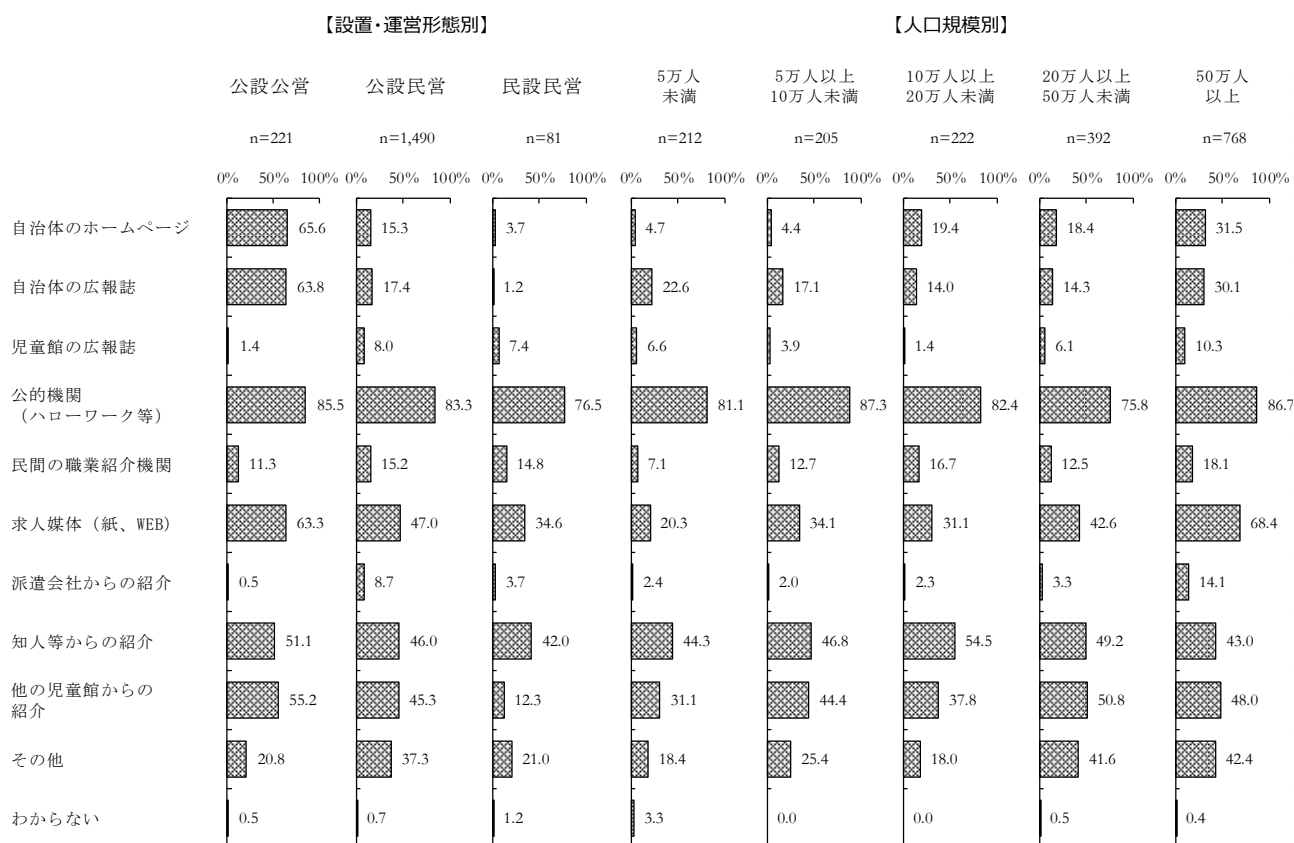
図表 3－32 市区町村が採用する場合の採用活動時に利用する機関やルート（市区町村調査、MA）



図表 3－33 市区町村以外が採用する場合の採用活動時に利用する機関やルート（児童館調査、MA）



図表3-34 設置・運営形態別・人口規模別 市区町村以外が採用する場合の採用活動時に
利用する機関やルート（児童館調査、MA）

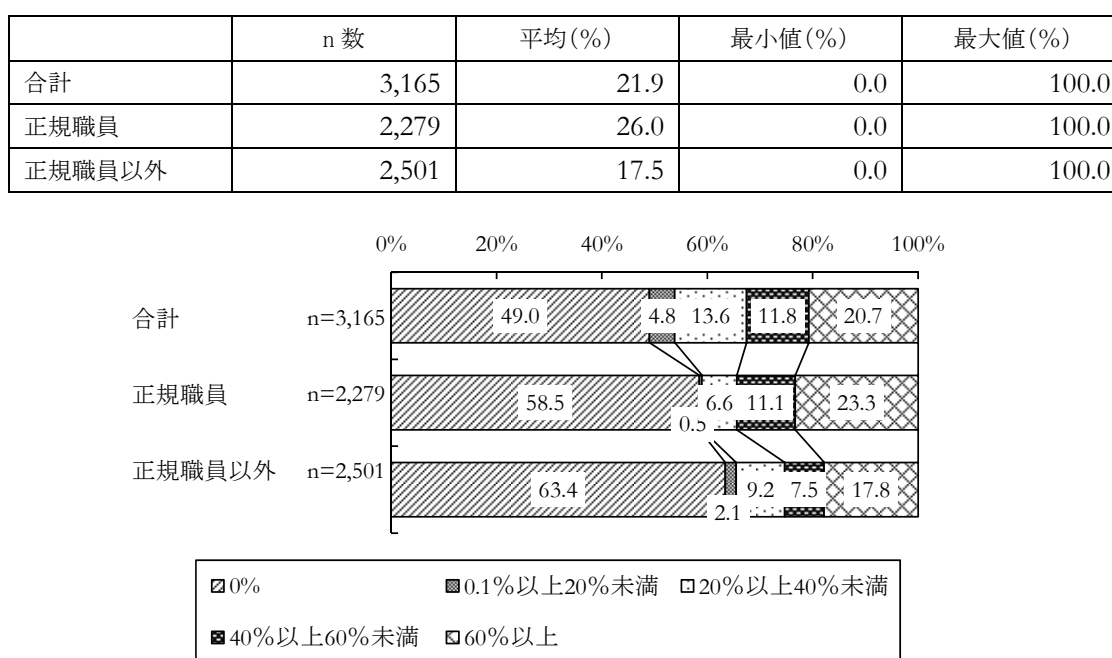


5. 児童厚生員の教育・育成

(1) 育成財団の認定児童厚生員資格保有状況（児童館調査）

- 児童館に対して、勤務している児童厚生員等の育成財団認定児童厚生員資格の保有状況を聞いたところ、資格保有者の割合は職員全体で 21.9%となっている。雇用形態別でみると、正規職員で 26.0%、正規職員以外で 17.5%と、正規職員の方が高くなっている。
- 各児童館における資格保有者の割合の分布をみると、「0%」が 5～6 割程度と最も高いが、次いで「60.0%以上」となっており、二極化している。
- 児童厚生二級指導員と児童厚生一級指導員は、現任者研修の受講あるいは養成校での養成課程修了のいずれかにより取得できるが、いずれも 9 割以上が現任者研修で取得しており、養成校での養成課程修了者は 3～5%程度となっている。

図表 3 - 35 児童厚生員等に占める認定児童厚生員資格保有者の割合（児童館調査）



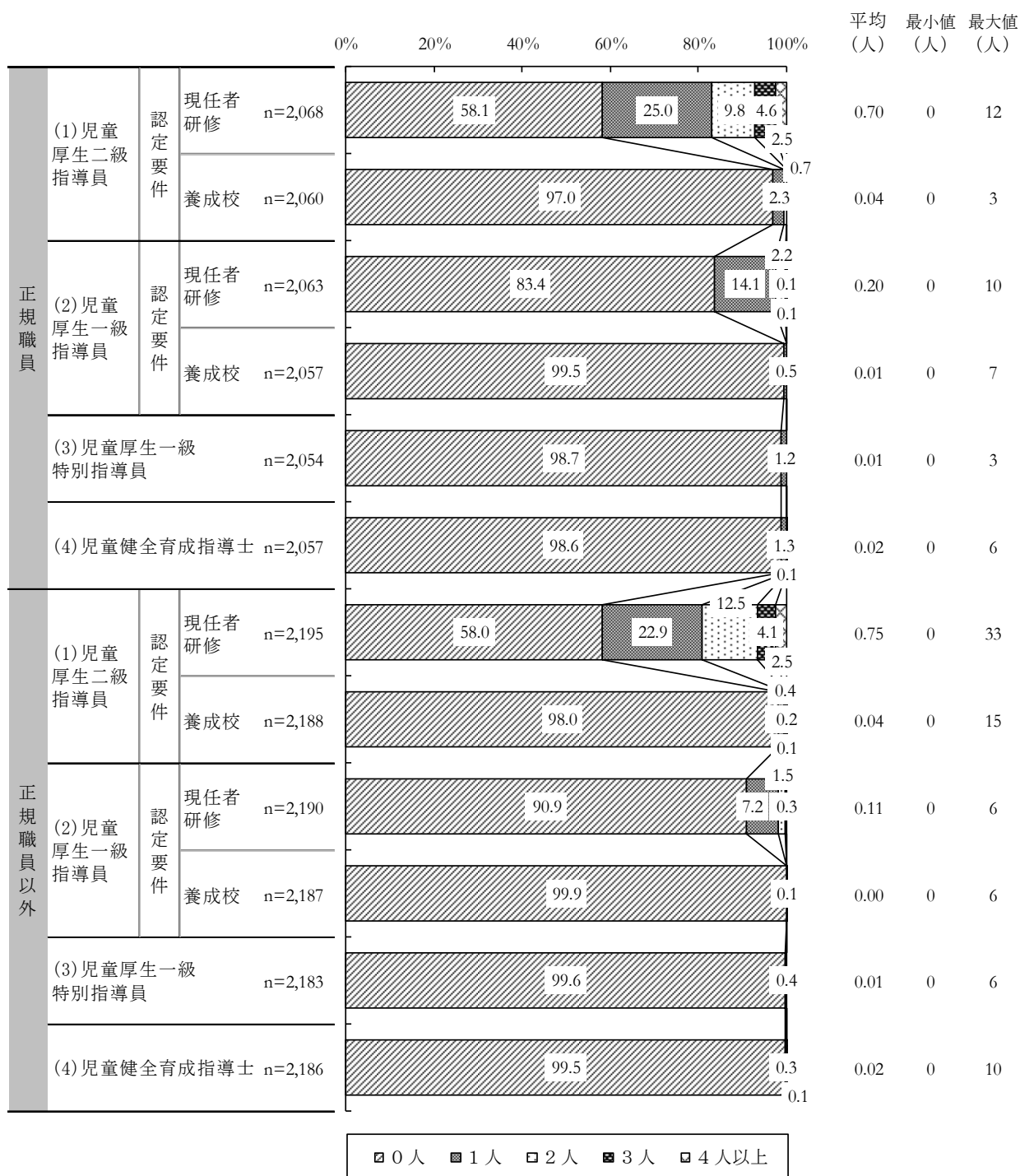
(注)11. 資格保有者の割合は、認定児童厚生員資格保有者数(資格種別問わず)/(児童館長数+児童厚生員数)×100により算出。

2. 資格保有者数は、2017(平成 29)年 9 月 1 日時点、児童館長数並びに児童厚生員数は 2017(平成 29)年 3 月末日時点であり、時点が異なる点に留意が必要。

【認定児童厚生員資格種別取得者数】

	正規職員			正規職員以外		
	回答数	資格保有者数(人)	資格保有者に占める割合(%)	回答数	資格保有者数(人)	資格保有者に占める割合(%)
(1) 児童厚生二級指導員 計	-	1,531	-	-	1,737	-
認定要件：現任者研修	2,068	1,453	94.9	2,195	1,654	95.2
認定要件：養成校	2,060	78	5.1	2,188	83	4.8
(2) 児童厚生一級指導員 計	-	427	-	-	259	-
認定要件：現任者研修	2,063	410	96.0	2,190	251	96.9
認定要件：養成校	2,057	17	4.0	2,187	8	3.1
(3) 児童厚生一級特別指導員	2,054	28	-	2,183	14	-
(4) 児童健全育成指導士	2,057	40	-	2,186	36	-

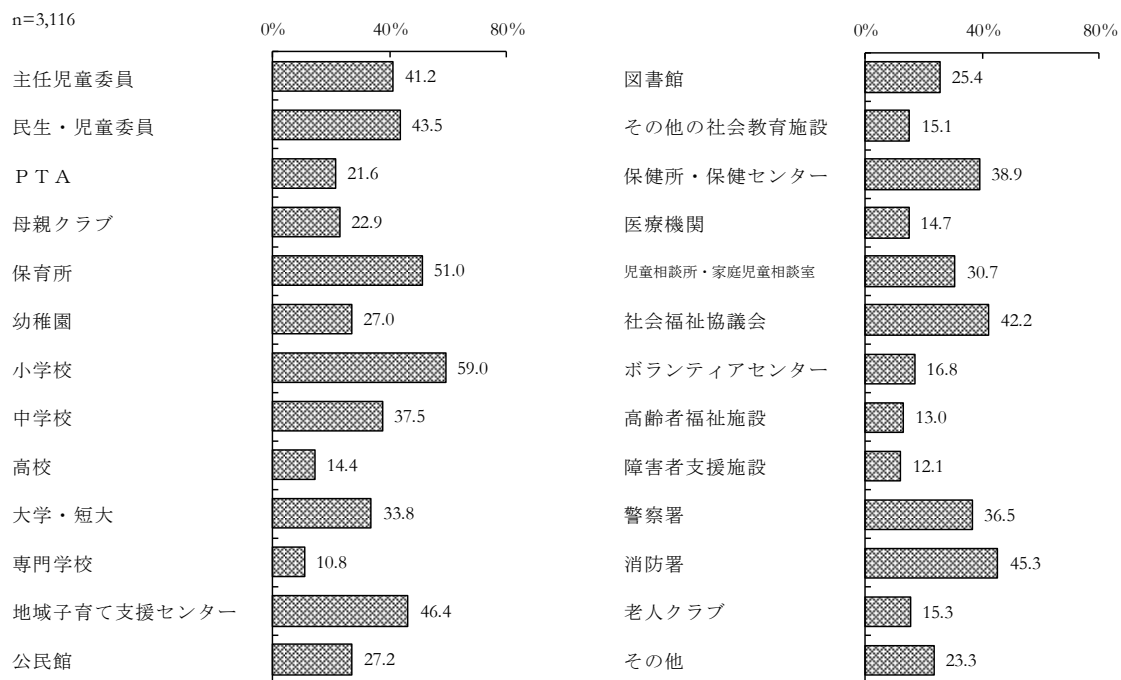
図表 3-36 児童厚生員等に占める認定児童厚生員資格保有者の分布（児童館調査）



(2) 情報収集や学習・研修の実施等で連携・協力している社会資源

- 「保育所」、「小学校」が5割超となっている。
- 公設公営より民設民営の方が、また人口規模の大きな都市の方が全般に多様な機関との連携が進んでいる傾向がみられる。

図表3-37 情報収集や学習・研修の実施等で連携・協力している社会資源の割合（児童館調査、MA）



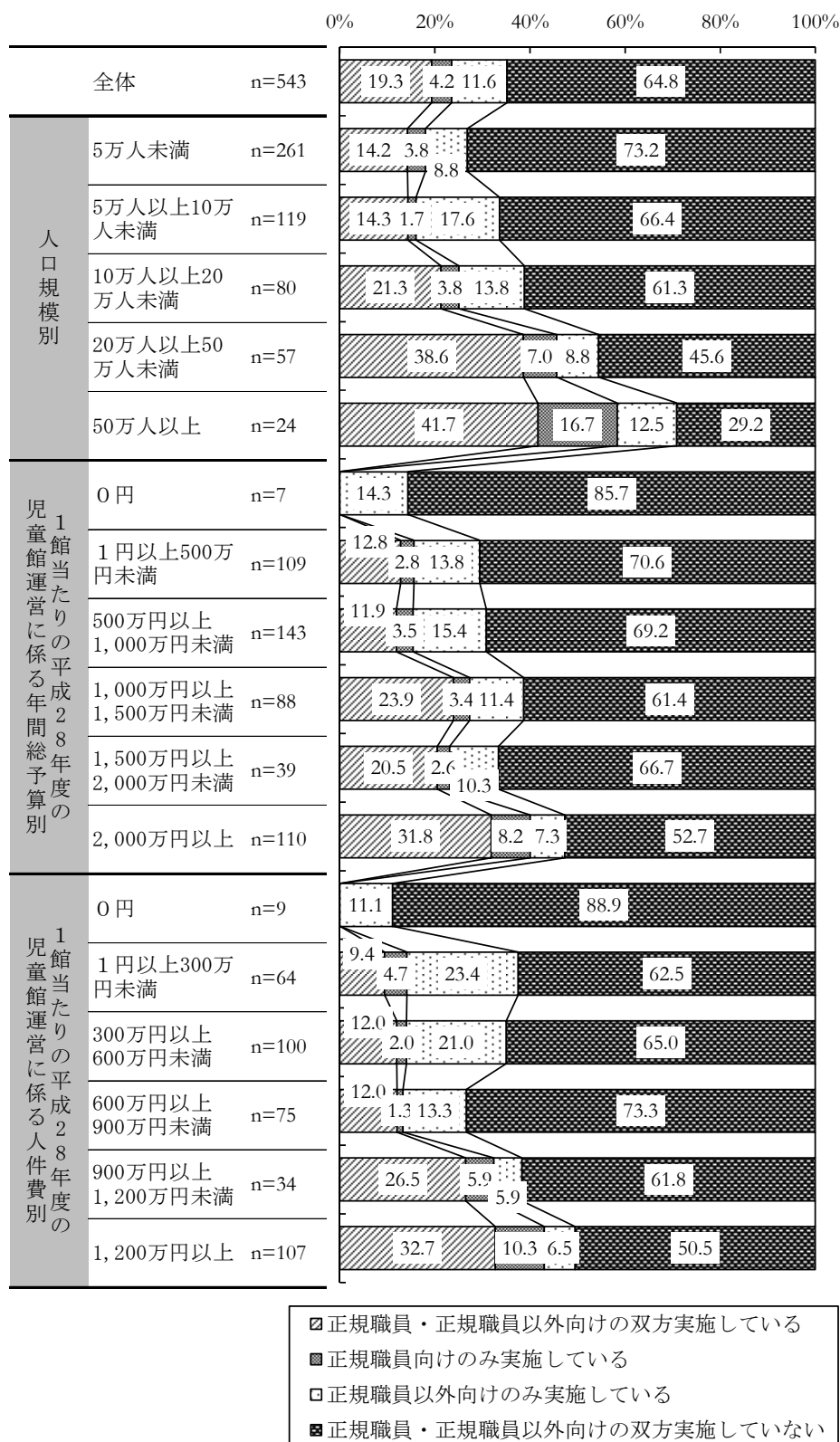
図表 3-38 設置・運営形態別・人口規模別 情報収集や学習・研修の実施等で連携・協力している
社会資源の割合（児童館調査、MA）



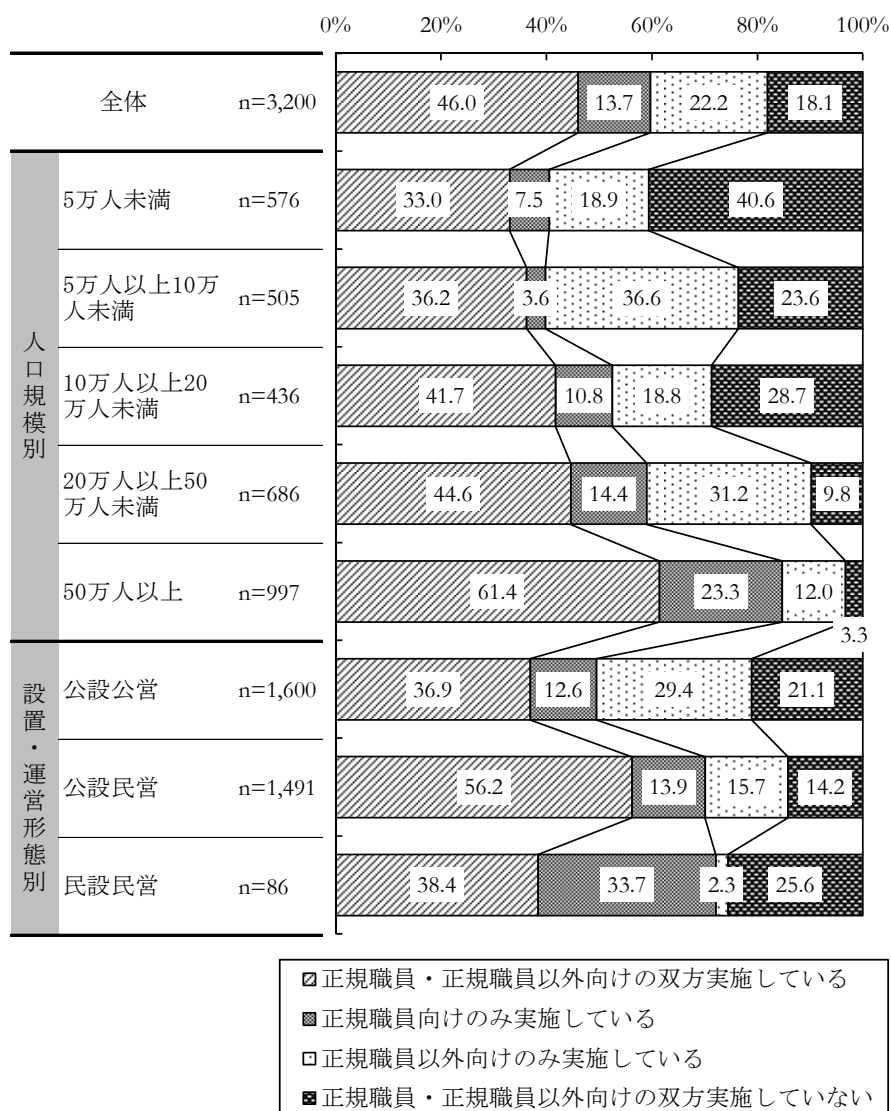
(3) 児童厚生員向け研修の実施状況

- 市区町村において、児童厚生員向けの管内共通の研修を実施しているかを聞いたところ、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」が64.8%で多く、次いで、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が19.3%となっている。
- 人口規模別にみると大規模都市の方が全般に研修を実施している割合が高く、総予算、人件費も多いほど、研修実施割合が高くなっている。
- ただし、研修を実施していても、「研修体系を整備している」は3割弱にとどまる。人口規模が大きいほど体系化が進んでいるが、予算・人件費との関係性は明確ではない。
- 児童館に対しては、児童館又は運営主体で研修を実施しているかを聞いたところ、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が46.0%で最も多く、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」は2割弱となっている。市区町村の管内共通での研修は少ないが、児童館や児童館の運営主体で個別に実施されている様子がうかがえる。
- 人口規模別では、大都市になるほど研修が充実している傾向がみられる。設置・運営形態別にみると、「公設民営」では「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が56.2%と高くなっている。
- 児童館又は運営主体が研修を実施している場合については、「研修体系を整備している」が58.2%と6割近い。人口規模別にみると、「50万人以上」の大都市で顕著に高い。児童館の設置・運営形態別にみると、「公設民営」の児童館で高い傾向となっている。

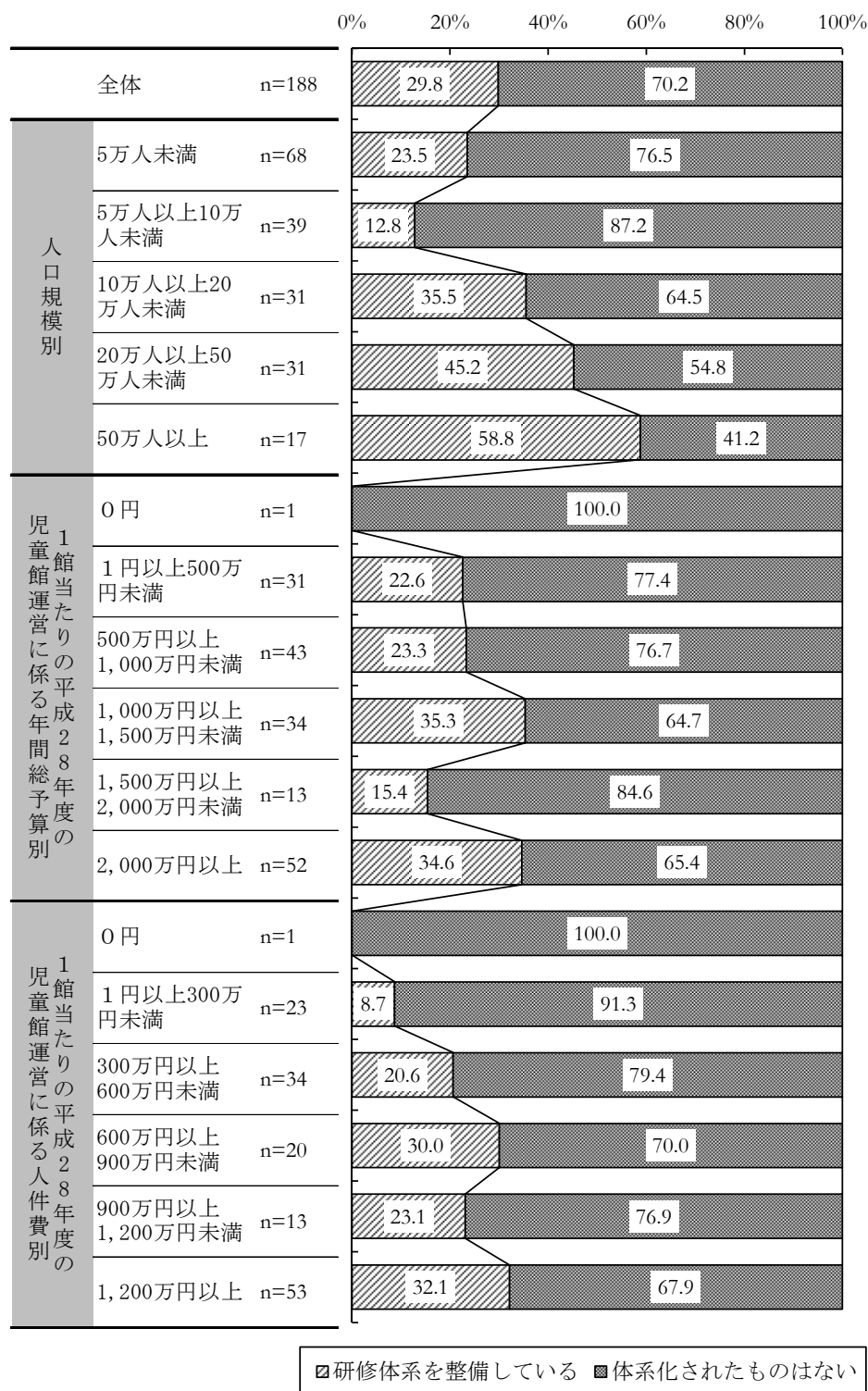
図表 3 - 39 人口規模別・1 館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別
管内児童館共通での研修実施状況（市区町村調査、SA）



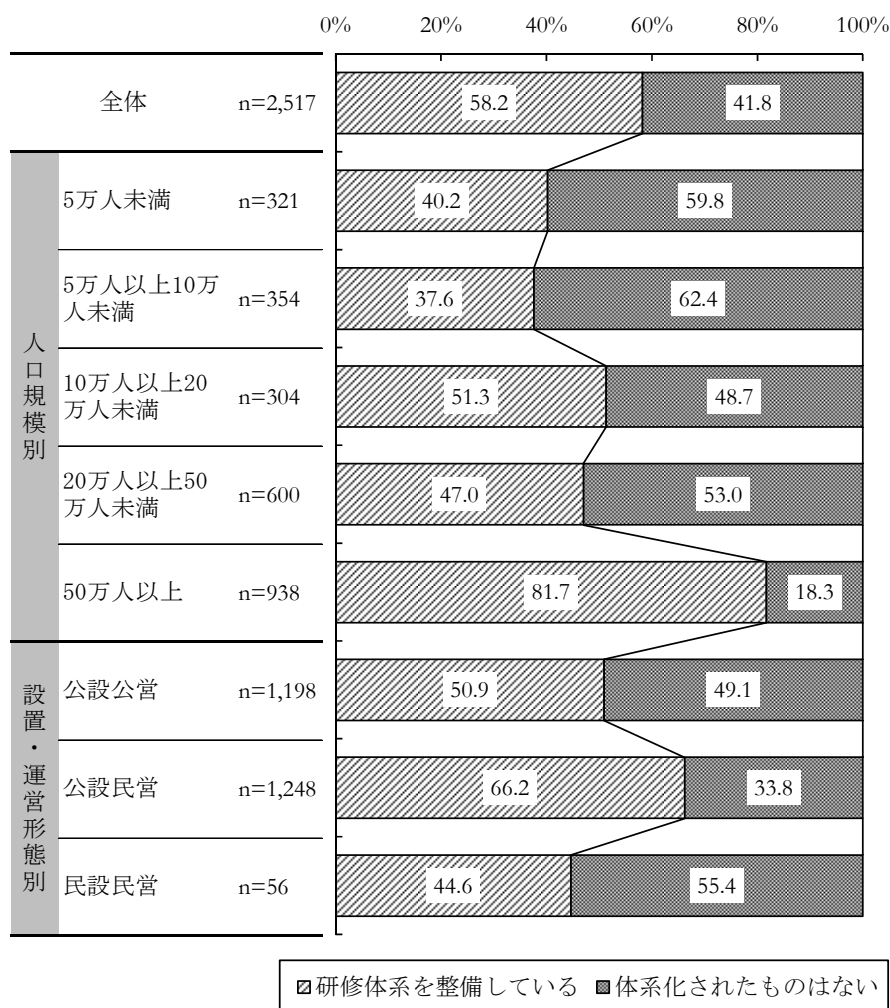
図表 3 - 40 人口規模別・設置・運営形態別 児童館又は運営主体での研修実施状況
(児童館調査、SA)



図表 3 - 41 人口規模別・1 館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別
管内児童館共通での研修体系の整備状況（市区町村調査、SA）



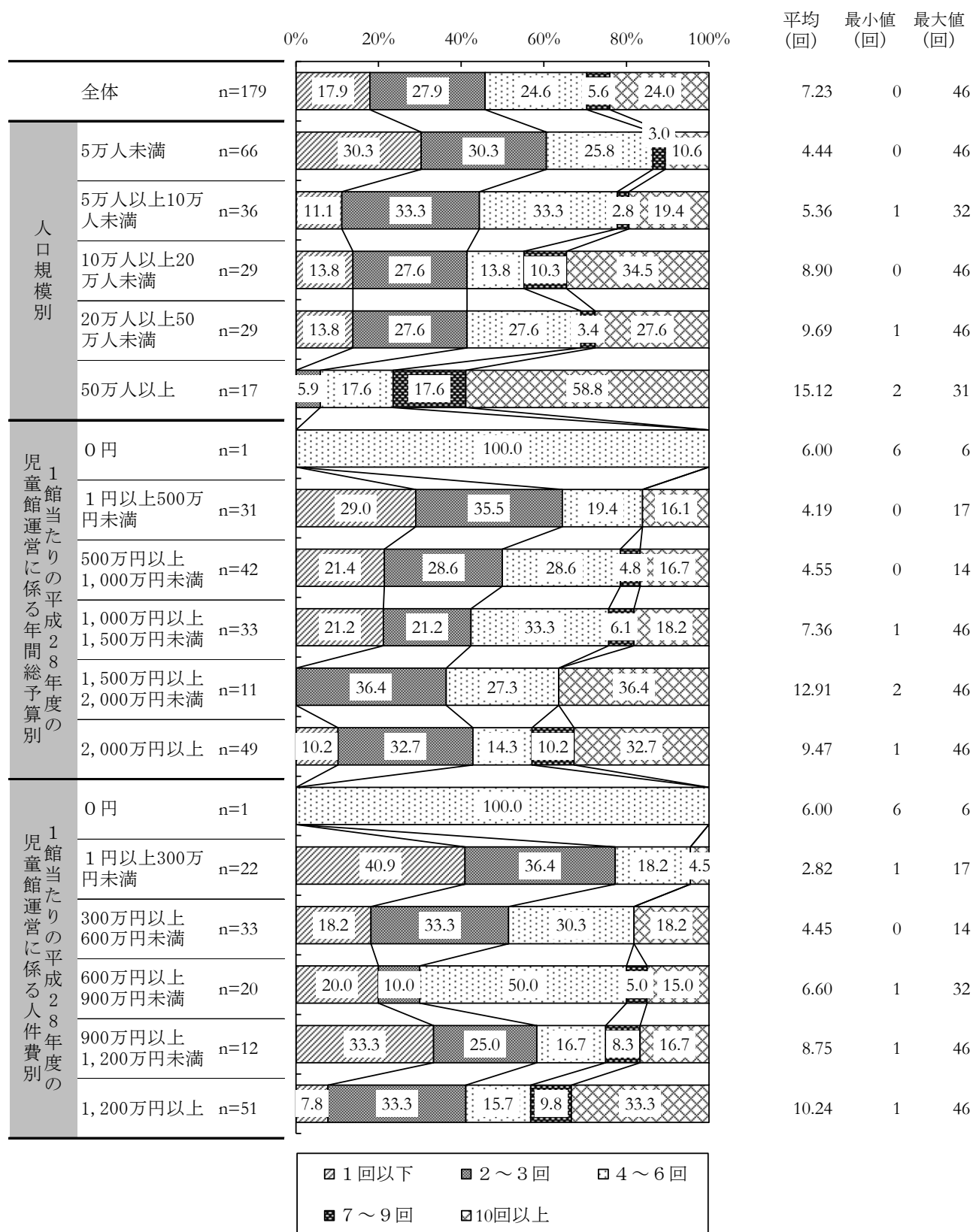
図表 3 - 42 人口規模別・設置運営形態別 児童館又は運営主体での研修体系の整備状況
(児童館調査、SA)



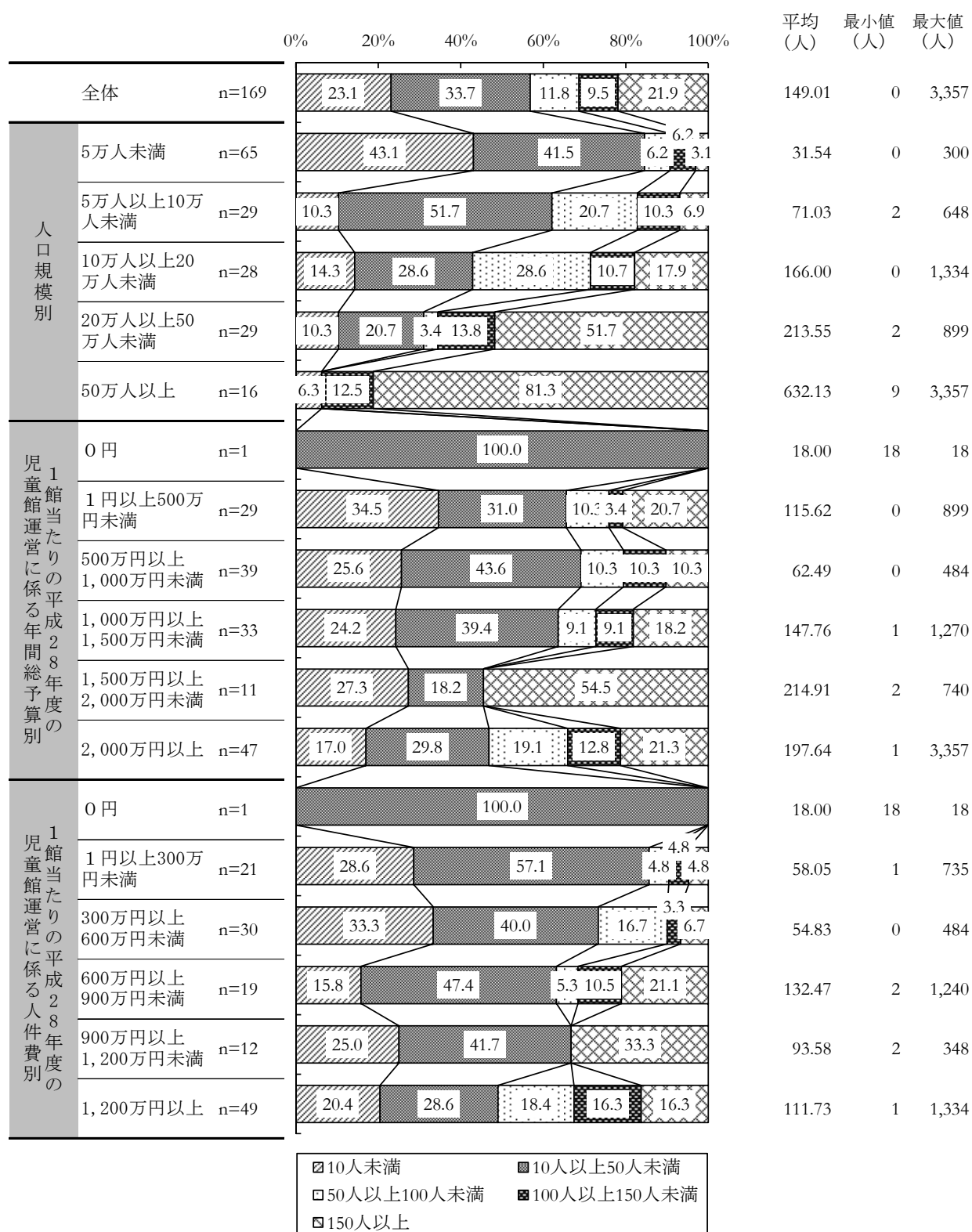
(4) 研修の年間実施回数・参加人数

- 2016(平成 28)年度に、市区町村が実施した延べ研修実施回数は、平均 7.23 回となり、延べ参加人数は、平均 149.01 人となっている。人口規模が大きいほど、回数、参加人数が多い傾向がみられる。また予算や人件費が大きい市区町村の方が、研修実施回数が多い。
- 児童館又は運営主体が実施した延べ研修実施回数は、平均 12.54 回となり、延べ参加人数は、平均 181.43 人となっている。人口規模が大きいほど、回数や参加人数が多い。

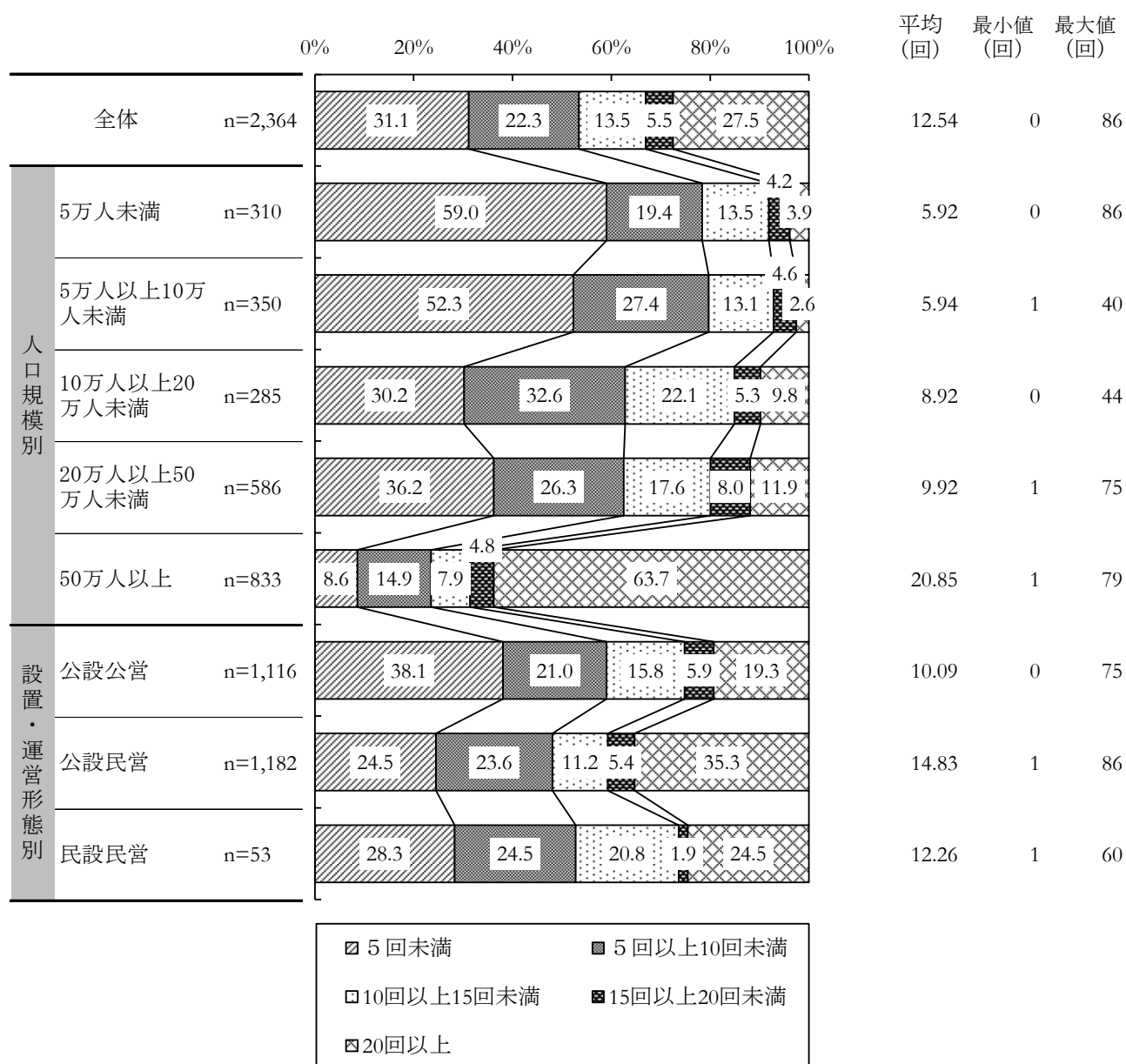
図表3-43 人口規模別・1館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別
自治体の実施した延べ研修実施回数（2016（平成28）年度、市区町村調査）



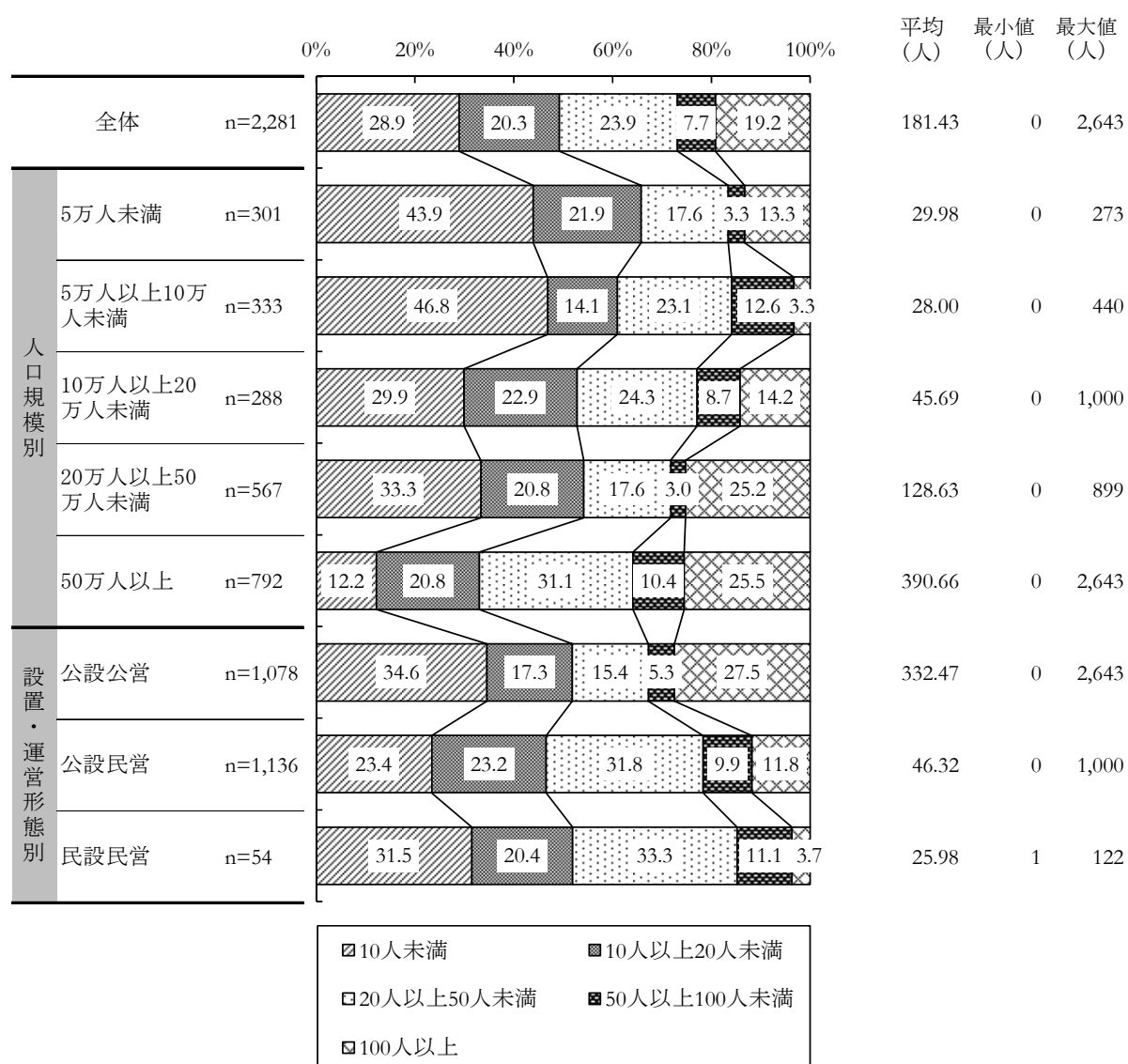
図表 3-44 人口規模別・1館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別
自治体が実施した研修への延べ参加人数（2016（平成28）年度、市区町村調査）



図表 3 - 45 人口規模別・設置・運営形態別 児童館又は運営主体が実施した延べ研修実施回数
(2016 (平成 28) 年度、児童館調査)



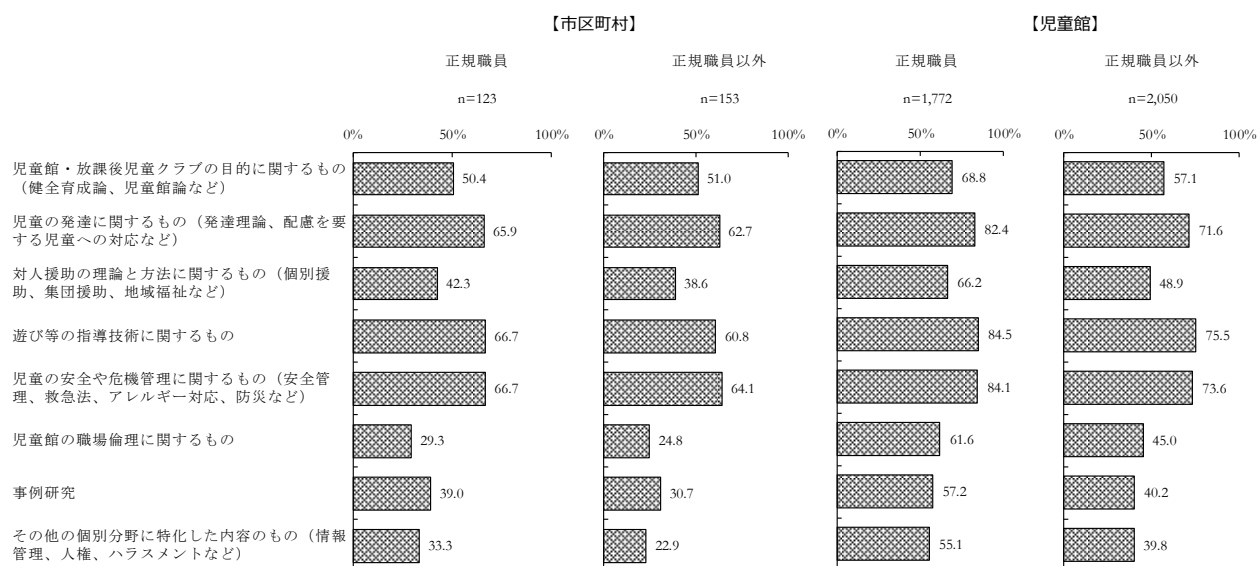
図表 3-46 人口規模・設置・運営形態別 児童館又は運営主体が実施した研修への延べ参加人数
(2016 (平成 28) 年度、児童館調査)



(5) 研修の内容・テーマ

- 市区町村が実施した研修の内容・テーマは、正規職員向けでは、「児童の発達に関するもの」、「遊び等の指導技術に関するもの」、「児童の安全や危機管理に関するもの」が 6 割を超える。「児童館の職場倫理に関するもの」は 3 割弱となっている。正規職員以外向けでも傾向はほぼ同じであるが、「その他の個別分野に特化した内容のもの」が正規職員以外に対して実施されている割合が低くなっている。
- 児童館又は運営主体が実施した研修の内容・テーマで多いものは、自治体が実施したものと同じ傾向だが、一部の内容・テーマは 8 割を超えるなど割合が全体的に高い。「児童館の職場倫理に関するもの」や「事例研究」、「その他の個別分野に特化した内容のもの」も正規職員向けでは 5 割以上となっている。

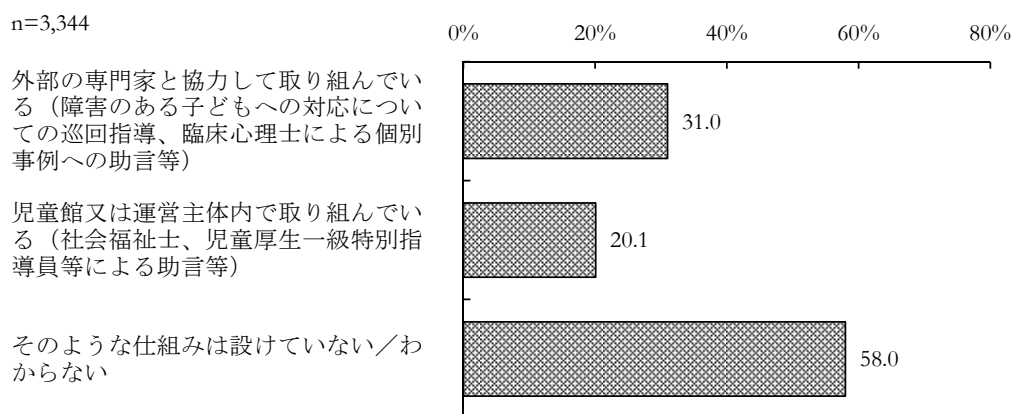
図表 3-47 市区町村・児童館又は運営主体が実施した研修の内容・テーマ
(2016 (平成 28) 年度、市区町村調査・児童館調査、MA)



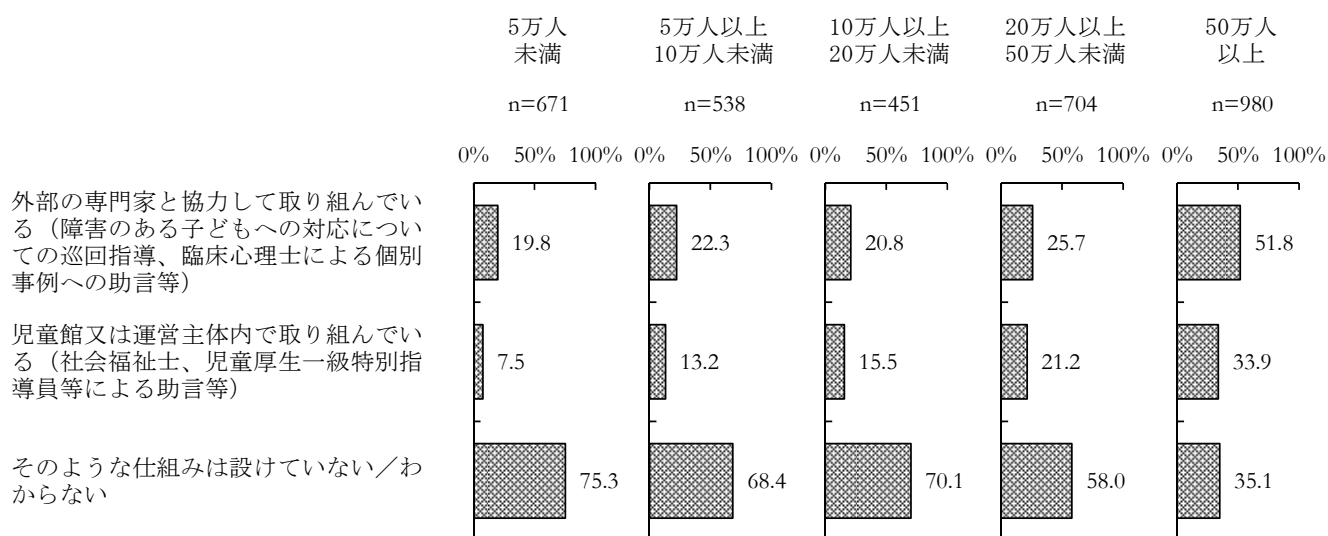
(6) スーパービジョンの実施状況

- スーパービジョンについては、「そのような仕組みは設けていない／わからない」が 58.0%、「外部の専門家と協力して取り組んでいる」が 31.0%、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる（社会福祉士、児童厚生一級特別指導員等による助言等）」が 20.1%となっている。
- 人口規模が大きいほど、「外部の専門家と協力して取り組んでいる」、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる」の割合が高く、人口規模 20 万人未満の都市にある児童館では 7 割前後がいずれも実施していない。
- 設置・運営形態別では、「公設民営」で「外部の専門家と協力して取り組んでいる」、「児童館又は運営主体内で取り組んでいる」の割合（それぞれ 41.4%、29.5%）が他と比較して高くなっている。
- 研修実施状況別にみると、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」ところは、「外部の専門家と協力して取り組んでいる」が多くなっている。反対に、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」ところは、「そのような仕組みは設けていない／わからない」が多くなっている。

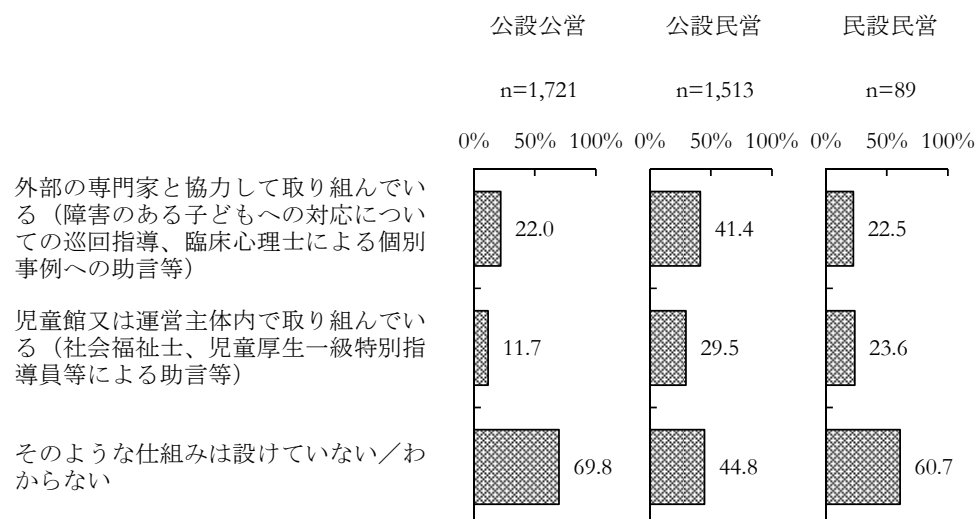
図表 3－48 スーパービジョンの実施状況（児童館調査、MA）



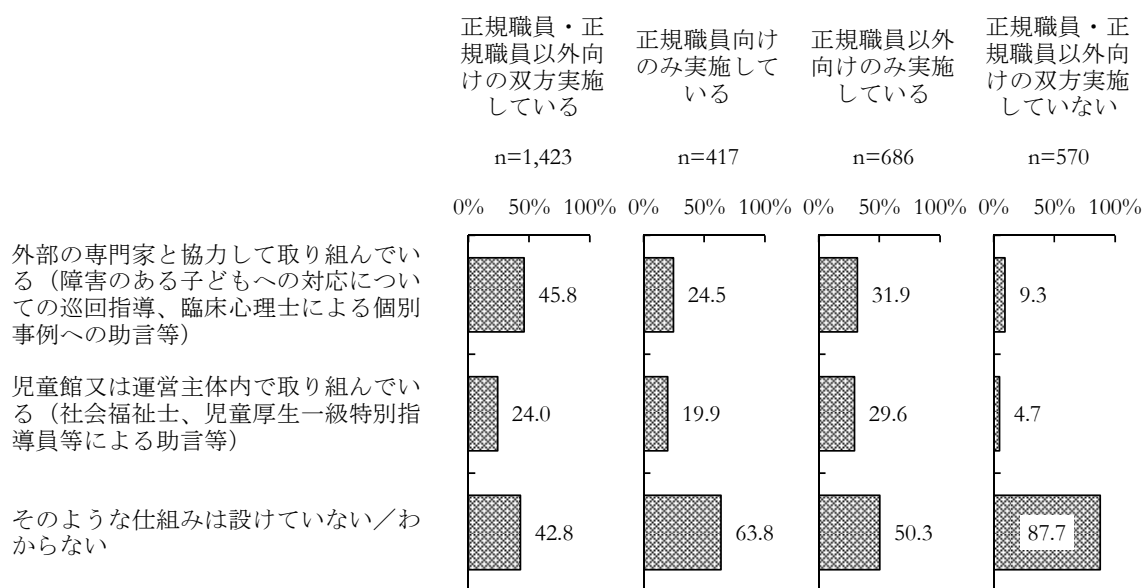
図表 3－49 人口規模別 スーパービジョンの実施状況（児童館調査、MA）



図表 3 - 50 設置主体別 スーパービジョンの実施状況（児童館調査、MA）



図表 3 - 51 研修実施状況別 スーパービジョンの実施状況（児童館調査、MA）



図表 3－52 スーパービジョンに関する具体的な内容（児童館調査、自由回答）

【障害児・要支援児・要注意の児やその家族に対する支援や助言等(639 件)】

○具体的には以下のような意見が挙がっている。

- ・ 内部に障害のある子どもについての専門職員を置き、定期巡回及び保護者との見学相談を実施している。また職員の専門性向上のため、外部から講師を招き、研修を実施している。(103 件)
- ・ 指導者は大学教員等。内容は主に要支援児の対応に関する巡回、指導。自治体が指名する対象館に対し行う。(72 件)
- ・ 経験があり児童厚生一級指導員を取得したエリアマネージャーや巡回相談員を配置し、運営等への助言をしている。経験ある巡回相談員を雇用し、配慮が必要な児童への対応の仕方等について助言を得ている。運営主体内から代表で、第三者評価調査者資格を取得し、内部評価シートを作成、活用しながら運営改善に取り組んでいる。(52 件)
- ・ 配慮を要する児童の対応等、運営主体内の障害児施設等から協力を得て、取り組んでいる。アレルギー対応について小児アレルギーエデュケーターから研修を受けている。(40 件)
- ・ 指導者 3 名(臨床心理士)。各クラブ入会後、行動で気になりや障害の疑いがみられる児童について、毎年巡回指導を受けることができる。1 年に 1 から 2 度の割合で心理士が各館を訪問し、児童を観察したうえでその指導方法を直接指導員に講義する。(27 件)
- ・ 障害のある子どもについて、小学校からの助言や、市の療育機関の職員からの巡回指導を受けている。(24 件)
- ・ 適時、障害のある子どもが在籍している館に巡回指導を依頼している。また年に 1 度、法人館全体で利用アンケートを行っている。(24 件)
- ・ 障害のある子どもについて、小学校からの助言を受けている。(23 件)
- ・ 年 2 回程度、障害児の巡回相談。(15 件)
- ・ 運営主体内の児童相談員に、気がかりな子どもへの対応についての巡回指導を、その都度依頼している。(12 件)
- ・ 障害児対応、臨床心理士(講師)による巡回指導、都立特別支援学校教育コーディネーター制度の活用。子育てスーパーバイザー、臨床心理士(講師)による児童の行動観察、職員への助言援助。(11 件)
- ・ 保健師との相談日を設け、気になるお子さんへの支援と親の支援。(11 件)
- ・ 障害のある子どもへの巡回指導(年 7～8 件)。(9 件)
- ・ 教育センター指導員、発達障害児への対応(年 2 回)。(8 件)
- ・ 支援の必要な児童への対応について、保育心理士の先生による巡回指導を年 3 回、特別支援教育士スーパーバイザーの先生による支援児担当職員に対しての講座を実施している(年 2 回)。(8 件)
- ・ 利用者のうち障害のある子どもへの対応について、巡回指導を受けている(年 1 回程度)。(8 件)
- ・ 適時、障害のある子どもが在籍している館に巡回指導を依頼している。また、法人館全体で利用者アンケートを行っている(年 1 回)。(7 件)
- ・ 外部の専門家へ協力を依頼し、障害のある子どもの対応について巡回指導を行っている(年 2 回)。この他、障害児対応について研修を実施している(年 1 回)。(6 件)
- ・ 近隣の大学教授に、児童の発達に関する研修を依頼(年 1 回)。(6 件)
- ・ 障害のある子どもへの対応について、教育相談員等の巡回指導。(6 件)
- ・ 臨床発達心理士による研修会を実施(年 1 回)。学童期の放課後保育と発達問題(子どもと保護者への対応と支援)、保護者への対応と支援(学童期の放課後保育と発達問題)。支援学校コーディネーターの先生による個別事例への助言。(6 件)
- ・ 子育て支援セミナー、正しい発達の理解と関わり方(専門小児科医)。現代の子育てについて、貧困・生活格差が子どもに与える影響(専門講師)。学童期における子育て支援、発達障害の基本的な理解(子育て相談専門員)。子育て相談専門員による巡回指導、他。(5 件) 等

【研修・指導・講演等(306 件)】

○具体的には、児童館特別支援研修を行っている(51 件)、児童福祉指導員(教員OB)による巡回指導(37 件)、指導員による巡回指導(14 件)、大学教授や各専門分野の指導者による研修(それぞれ年 1 回)(9 件)、家庭児童相談員による定期訪問指導(年 6 回)(8 件)、児童厚生一級指導員による新任職員研修(児童厚生員としての心構え、地域との連携について等)(年 1 回)(7 件)、子ども相談員に定期的に指導を受けている(5 件)、児童健全育成指導士、児童厚生一級特別指導士、心理士が指導者となり、研修(年 1 回)、ケース発生時等、必要に応じて(5 件)。 等

【助言・対応・相談等(202 件)】

○具体的には、臨床心理士による、児童厚生員向けの指導、助言等、年 10 回程度(18 件)、法人内 18 館の館長会議で状況や問題等を毎月報告し、それを基に事業責任者(法人児童センターのスーパーバイザー的機能)が、事業責任者会議等で検討し、助言等を行っている(18 件)、家庭児童相談員による助言(5 件)、運営主体が実施する研修会において、有識者に指導、助言していただいた(3 件)、区の巡回相談による指導、助言(3 件)、子ども家庭支援センターより月 1 回、保健師、社会福祉士等の有資格者が、利用者や職員向けに巡回相談を行っている(3 件)。 等

【子育てなどに対する助言や相談等(84 件)】

○具体的には、障害児対応、臨床心理士(講師)による巡回指導、都立特別支援学校教育コーディネーター制度の活用。子育てスーパーバイザー、臨床心理士(講師)による児童の行動観察、職員への助言援助(11 件)、子育て専門相談等(7 件)、子育て支援セミナー、正しい発達の理解と関わり方(専門小児科医)。現代の子育てについて、貧困・生活格差が子どもに与える影響(専門講師)。学童期における子育て支援、発達障害の基本的な理解(子育て相談専門員)。子育て相談専門員による巡回指導、他(5 件)、臨床心理士による子育て相談に関する助言をいただいている、頻度は随時。臨床心理士による子育てに関する教室での講師依頼は、1 年 2 から 3 回程度(4 件)、子育て支援室(家庭相談員)との連携、小中学校との連携、幼稚園との連携(3 件)、子育て連絡会議、出張子育て相談(3 件)、児童相談所講師による講座(3 件)。 等

【巡回・連携等(84 件)】

○具体的には、市の保育士による巡回(25 件)、各児童館の職員が集まり、子どものことや遊びについて話し合う。館長が職員としての倫理を話す(3 件)、主任児童委員との情報交換(3 件)、発達支援センターとの連携・協力(3 件)。 等

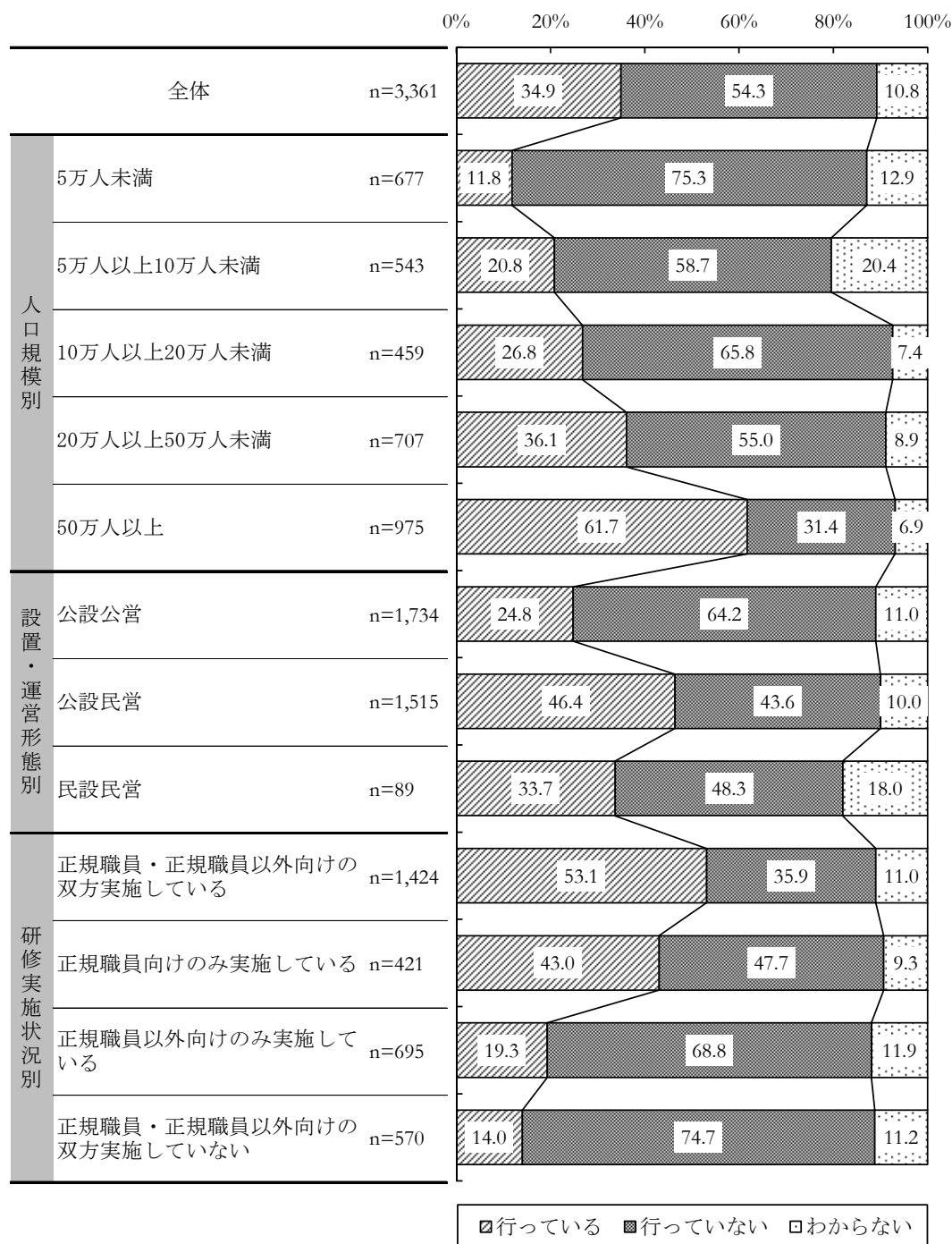
【指導者や専門家について】

○指導者や専門家としてあがっていた職種等は、教員・講師・先生(275 件)、臨床心理士(心理士)(188 件)、指導員(163 件)、保健師(46 件)、保育士(37 件)、社会福祉士(18 件)、消防(17 件)、警察(12 件)、栄養士(11 件)、弁護士(9 件)、看護師(9 件)、医師(6 件)。 等

(7) OJT の実施状況

- 児童館における OJT 実施状況は、「行っている」が 34.9%、「行っていない」が 54.3%、「わからない」が 10.8%となっている。
- 人口規模が大きくなるほど、OJT の実施割合が高く、「50 万人以上」で特に高くなっている。設置・運営形態別でみると、公設民営や民設民営では、公設公営より OJT の実施割合が高い。

図表 3 - 53 人口規模別・設置・運営形態別・研修実施状況別
OJT の実施状況（児童館調査、SA）



図表 3－54 OJT の具体的な内容（児童館調査、自由回答）

【館長・所長や副館長が指導(309 件)】

○具体的には以下のような意見が挙がっている。

- ・ 対象者(児童厚生員)が今後の目標を設定し、期間を 3 期に分け、各期毎に対象者(館長)と対象者が面談を行い、取り組みの確認や振り返り、指導者からの助言を行っている。(102 件)
- ・ 館長が随時、口頭やマニュアルなどで指導する。(27 件)
- ・ 館長が職員に対して、会議等を通じて伝え、また個別の質問に対応している。また目標管理シートの記入、面談を年 3 回程度実施している。(19 件)
- ・ 館長が新規職員を対象に具体的に指導している。(8 件)
- ・ 日々の業務や研修の際に、館長が児童厚生員等に子どもとの関わり方等について指導している。(6 件)
- ・ 期間は特段定めていない。指導者は館長。指導方法は事例等を用いてデモンストレーションをしたり、館長と共に事業に参加する。(3 件)
- ・ 館長およびベテランの職員が、日常の業務の中で起こったことを通して、話し合い指導している。また朝夕のミーティングや、児童館定例会でも、事例をあげながら検討している。また、職員研修においては、大学の先生方、他、講師を招き、教授していただいている。(2 件)
- ・ 雇用時に児童ガイドライン要約、非常災害対策計画書を渡し説明する(館長)。個人情報の厳守と、配慮を要する子どもへの対応について(館長)。一日の流れの業務内容、支援活動プログラム立案等(児童厚生員が行う)。(2 件)
- ・ 新規採用時、担当職員から個別指導。年間のうち一定期間、統括館長から個別指導。(2 件)
- ・ 新規採用者研修にて、3 か月間で「児童センターの役割と児童厚生員の仕事について」、「安全管理、危機意識と環境設定、事故対応マニュアル」、「個人情報の取り扱いについて」、「保護者に接する態度、マナーについて」、「救命救急講習」、「既存の施設での実習、研修」等を各センター長から指導を受けながら行う。(2 件) など

【先輩や他職員等が指導(290 件)】

○具体的には以下のような意見が挙がっている。

- ・ リーダーおよび経験の長い職員とペアを組み、企画、担当を進めている。(8 件)
- ・ 職務経験の豊富な児童厚生員が、一定期間育成を必要とする児童厚生員の勤務する施設に赴き、一緒に活動する中で、児童等への対応を指導している。(7 件)
- ・ 新人児童厚生員の研修。年間を通して先輩が業務を通して指導。(7 件)
- ・ およこクラブ、サマーキャンプ、各種イベント等で、先輩児童厚生員が後輩児童厚生員に指導を行っている。(5 件)
- ・ 期間は 1 年を通じて、指導者は児童厚生員。指導方法は児童等との接し方や事故、災害時等への対応方法。(3 件)
- ・ 新規採用職員(正規職員以外)に対して、採用から一定期間、正規職員が実施している。(3 件)
- ・ 新卒職員へのチューター制度等(通年、年の近い職員)。(6 件)
- ・ 持ち得ている知識をもとに、現場の状況により指導を行っている。(3 件)
- ・ おおむね 1 年間、あらゆる場面をとらえて助言、指導。上席が主に指導。(2 件)
- ・ 各種事業の実践による指導方法を、先輩が後輩に伝えている。(2 件)
- ・ 業務目標、計画、管理、評価シートに基づき、半年に 1 回、個別に指導して見直しを行う。(2 件)
- ・ 経験年数の長い職員が短い職員に子どもの指導について指導し、育成。(2 件)
- ・ 主任が日頃の業務内において、その都度指導、助言を行っている。(2 件)
- ・ 新規採用後 2 か月間、先輩児童厚生員が指導を行う。来館者対応等について、先輩の対応を見たり、助言を得たりする。(2 件)
- ・ 新規採用や異動があった際、職員に対して日常業務、および地域連携について指導している。(2 件)

- ・月に1から2回、問題・課題に対して指導・アドバイス等を行っている。(2件)
- ・入社時より半年間、OJT チェックシートを用いて指導。リーダー育成 OJT チェックシート。非常勤職員のスキルアップシート。(2件)
- ・年間を通じて、児童館経験の長い職員と短い職員がペアを組み、仕事をする機会を増やし、随時気づいた点等、指導にあたっている。(2件)
- ・年間を通して先輩が業務を指導。(2件) 等

【研修や勉強会等(286件)】

○具体的には以下のような意見が挙がっている。

- ・職員間における伝達研修を行っている。(55件)
- ・運営主体が、新任研修をおよそ半年間で体系的に行い、現場では経験豊かな館長や先輩職員が、新任研修で学んだことなどを補足しながらOJTに取り組んでいる。(52件)
- ・新規採用者に対し、3日間の研修期間を設け、実際の業務について指導を行っている。(47件)
- ・管理職者研修や人事考課研修を通して、OJTについて積極的に進めている。また、日常的に研修の共有等も行っている。(24件)
- ・運営主体の研修計画に基づき、元児童厚生員係員(児童厚生一級指導員)、児童館管理者、現認者等により、初任者研修や新任チーフ研修、及び事業別研修会を実施している。(16件)
- ・活動実施研修等、年6回。(9件)
- ・年2回、正規職員が非常勤職員に対し、学習会を実施している。(6件)
- ・管理職者研修や人事考課研修を通して、OJTについて積極的に進めている。また日常的に研修の共有等も行っている。(5件)
- ・OJT研修を通して、実施に向けて取り組んでいるところ。(2件)
- ・朝夕のミーティングや、児童館定例会でも、事例をあげながら検討している。また、職員研修においては、大学の先生方、他、講師を招き、教授していただいている。(2件)
- ・年間を通して、事例研究を適宜実施している。(2件)
- ・理事による事例研究と対応の仕方の共通理解。(2件) 等

【ミーティングや話し合い等(144件)】

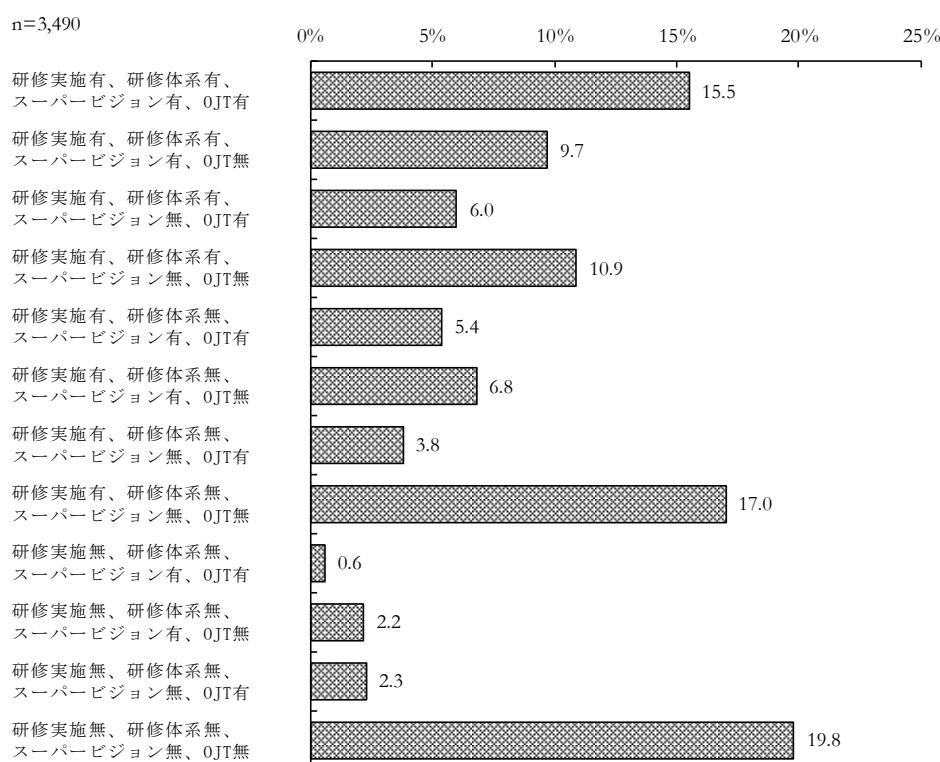
○具体的には以下のような意見が挙がっている。

- ・打ち合わせ、会議等での全体的なOJTも行っている。(8件)
- ・期間は3か月程度、指導者はリーダー。指導方法は前任者が行った活動内容、記録に基づき、アドバイスをしながら活動案を作成させ、事前ミーティングなどでの修正を行い、実施後は反省会を行う。(4件)
- ・職員打ち合わせなどの際に、過去の例や反省点等伝え、指導している。(4件)
- ・毎月1回の児童厚生員定例職員会議時に持ち回りで、各館の活動紹介を行い、活動内容や指導方法に関して研修を行っている。(4件)
- ・他の児童館と月1回、会議を行っている。厚生員同士の親睦会の中で、研修を行っている。(3件)
- ・新任者研修、ブロック連絡会、リーダー連絡会(毎月、児童厚生員間での会議)、児童厚生員親睦会(年3回以上、厚生員資質向上のために研修や会議等を行う。外部から講師を招くこともある)。(2件)
- ・館長及びベテランの職員が、日常の業務の中で起こったことを通して、話し合い指導している。また朝夕のミーティングや、児童館定例会でも、事例をあげながら検討している。また、職員研修においては、大学の先生方、他、講師を招き、教授していただいている。(2件) 等

(8) 研修やスーパービジョン・OJT の総合的な実施状況

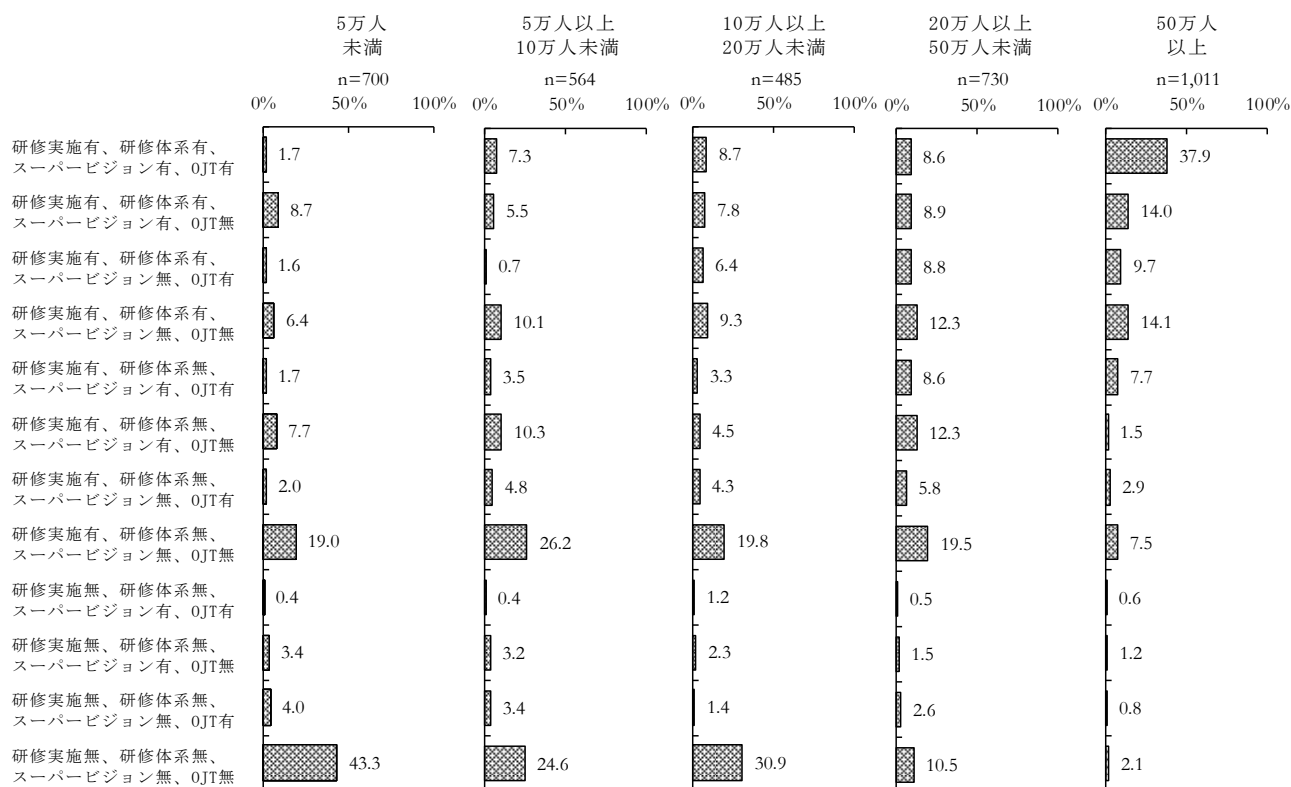
- ここまで、研修、スーパービジョン、OJT それぞれの実施状況をみてきたが、総合的な実施状況をみてみる。
- 研修を体系化のうえ実施しており、スーパービジョン、OJT の体制も整っているのは 15.5%、すべて実施していないのが 19.8%で最も多くなっている。
- 人口規模別にみると、人口規模の大きな都市ほど、全体として様々な教育研修体制を総合的に整備している傾向がみられ、5 万人未満になるといずれもないのが 43.3%となっている。
- 設置・運営形態別にみると、公設民営ですべて実施している割合が 28.0%と高くなっている。民設民営は研修の実施のみが最も多く 24.4%、公設公営と民設民営では、すべて実施していないのが 2 割以上となっている。

図表 3－55 研修・スーパービジョン・OJT の総合的な実施状況（児童館調査、SA）

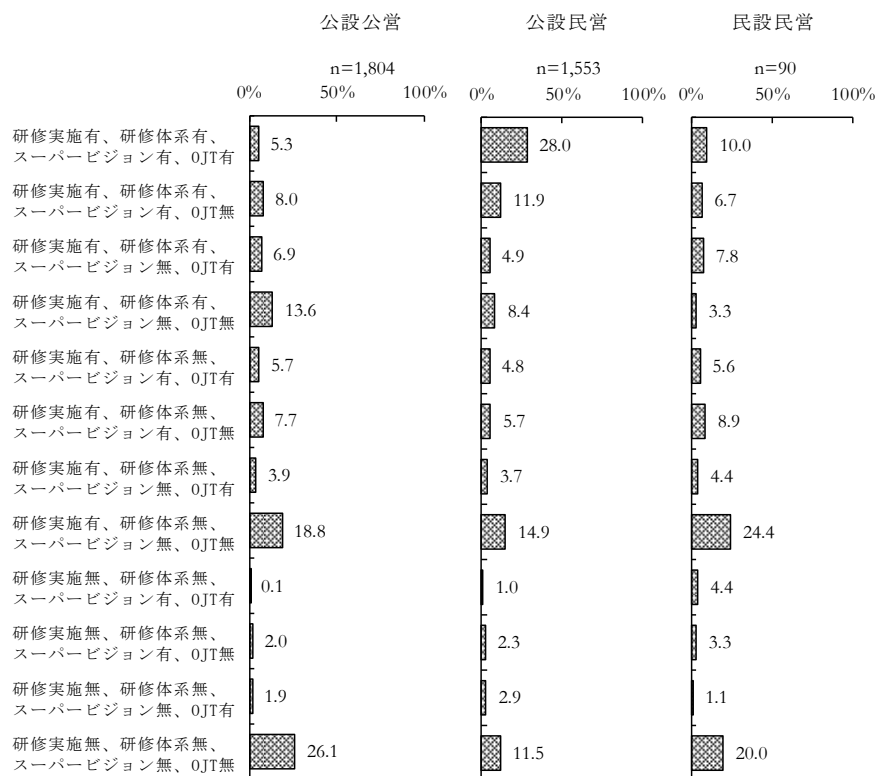


(注) 研修の実施、研修の体系化、スーパービジョン、OJT の「なし」は、「なし」のほか「わからない」、無回答の場合を含む。また、研修ありは、正規職員、正規職員以外のいずれか片方でも実施している場合には「あり」としている。

図表 3-56 人口規模別 研修・スーパービジョン・OJT の総合的な実施状況（児童館調査、SA）



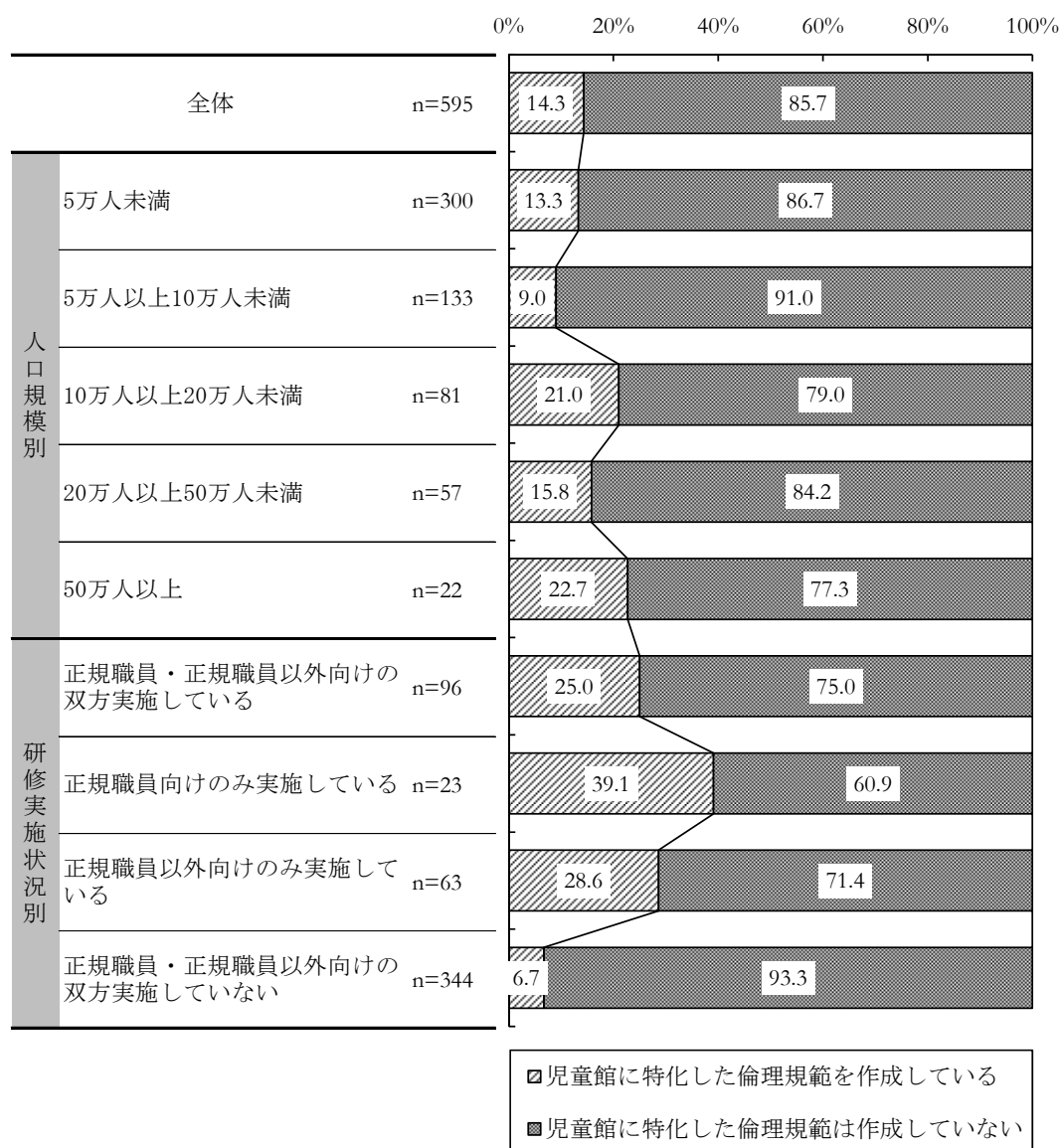
図表 3-57 設置・運営形態別 研修・スーパービジョン・OJT の総合的な実施状況（児童館調査、SA）



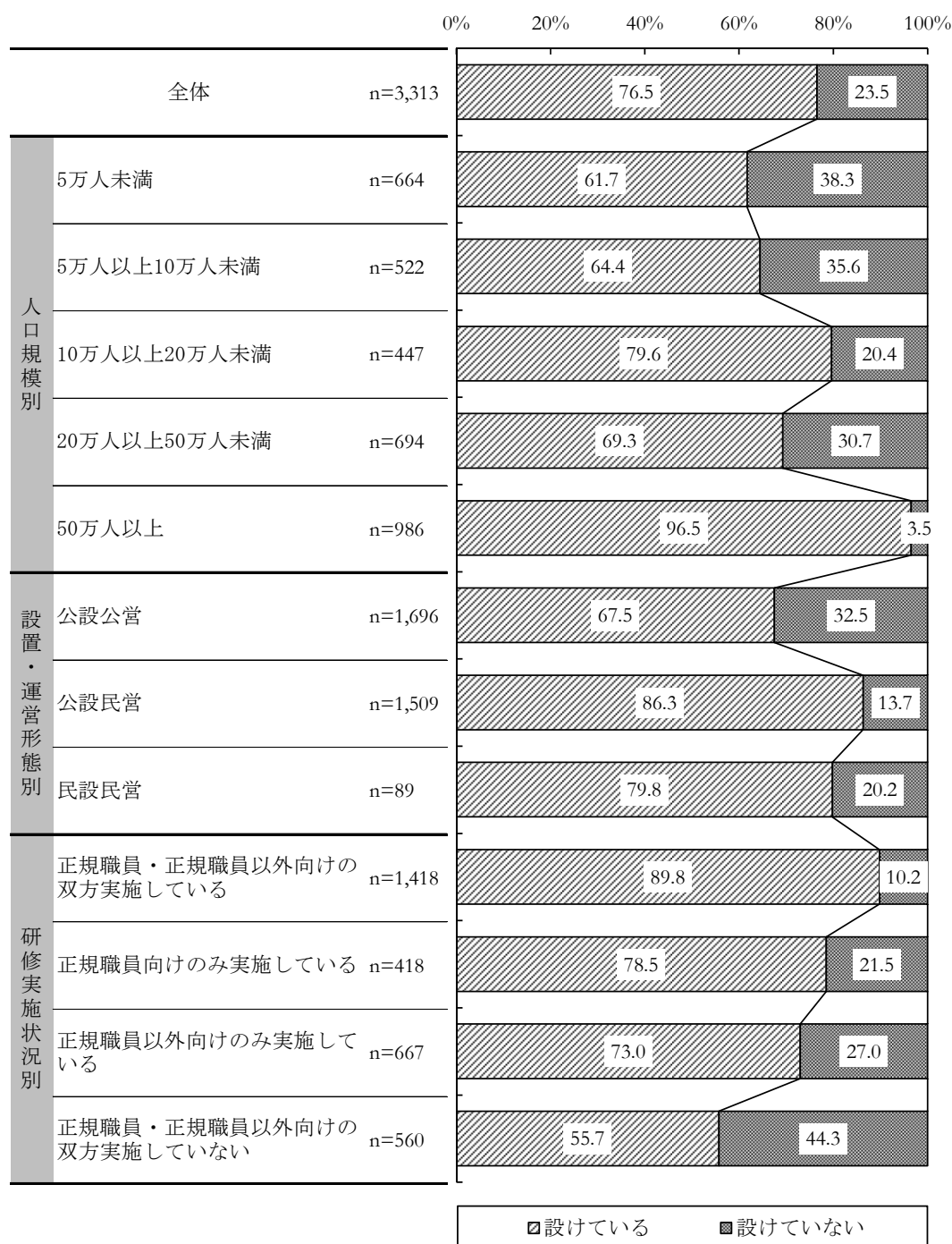
(9) 児童館倫理規範の有無

- 市区町村においては、「児童館に特化した倫理規範モデルは作成していない」が 85.7%と 9 割近くを占める。
- 人口規模別にみると、おおむね人口規模が大きくなると、「児童館に特化した倫理規範を作成している」割合が高い傾向となっている。研修を「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」ところは、倫理規範を設けている割合が他と比較して顕著に低いが、それ以外に研修の実施状況との関係性はみられない。
- 児童館のなかでは、児童館倫理規範を「設けている」のが 76.5%となっている。公設公営や民設民営や、研修を実施している児童館の方が児童館倫理規範を設けている割合が高くなっている。なお、児童館が設けている倫理規範の具体的な策定内容は、「児童館ガイドラインを活用している」が 46.5%、「運営主体が作成したものを準用している」が 43.6%となっている。

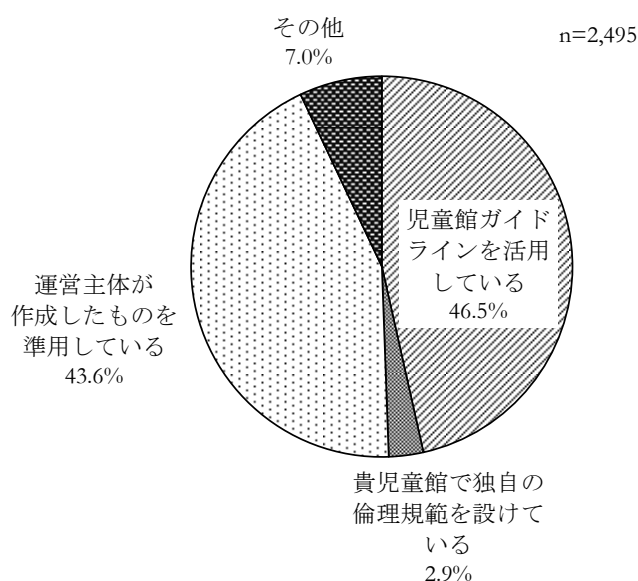
図表 3－58 人口規模別・研修実施状況別児童館に特化した倫理規範モデルの有無（市区町村調査、SA）



図表3-59 人口規模別・設置・運営形態別・研修実施状況別
児童館倫理規範の有無（児童館調査、SA）



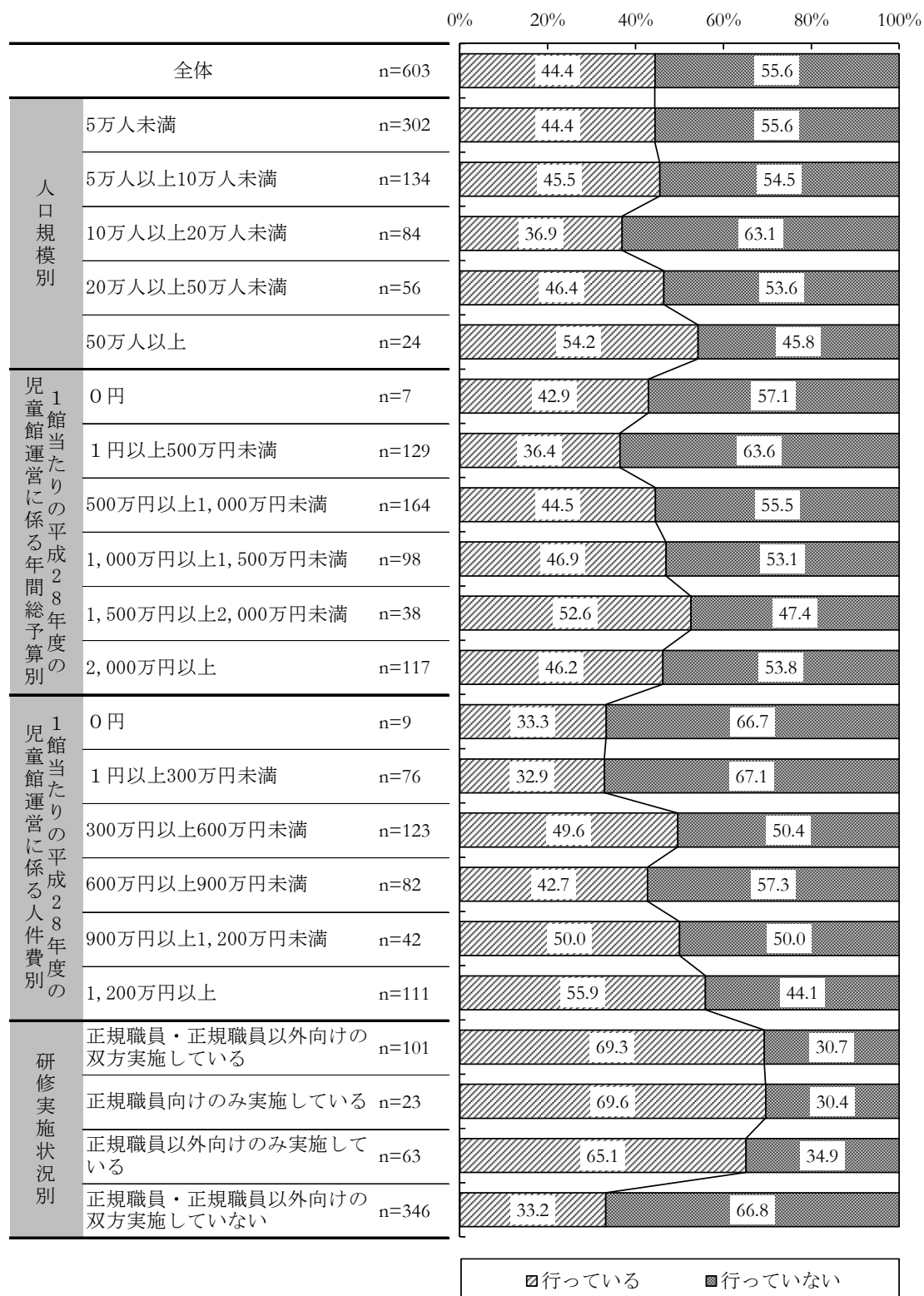
図表 3－60 児童館倫理規範がある場合の具体的な策定内容（児童館調査、SA）



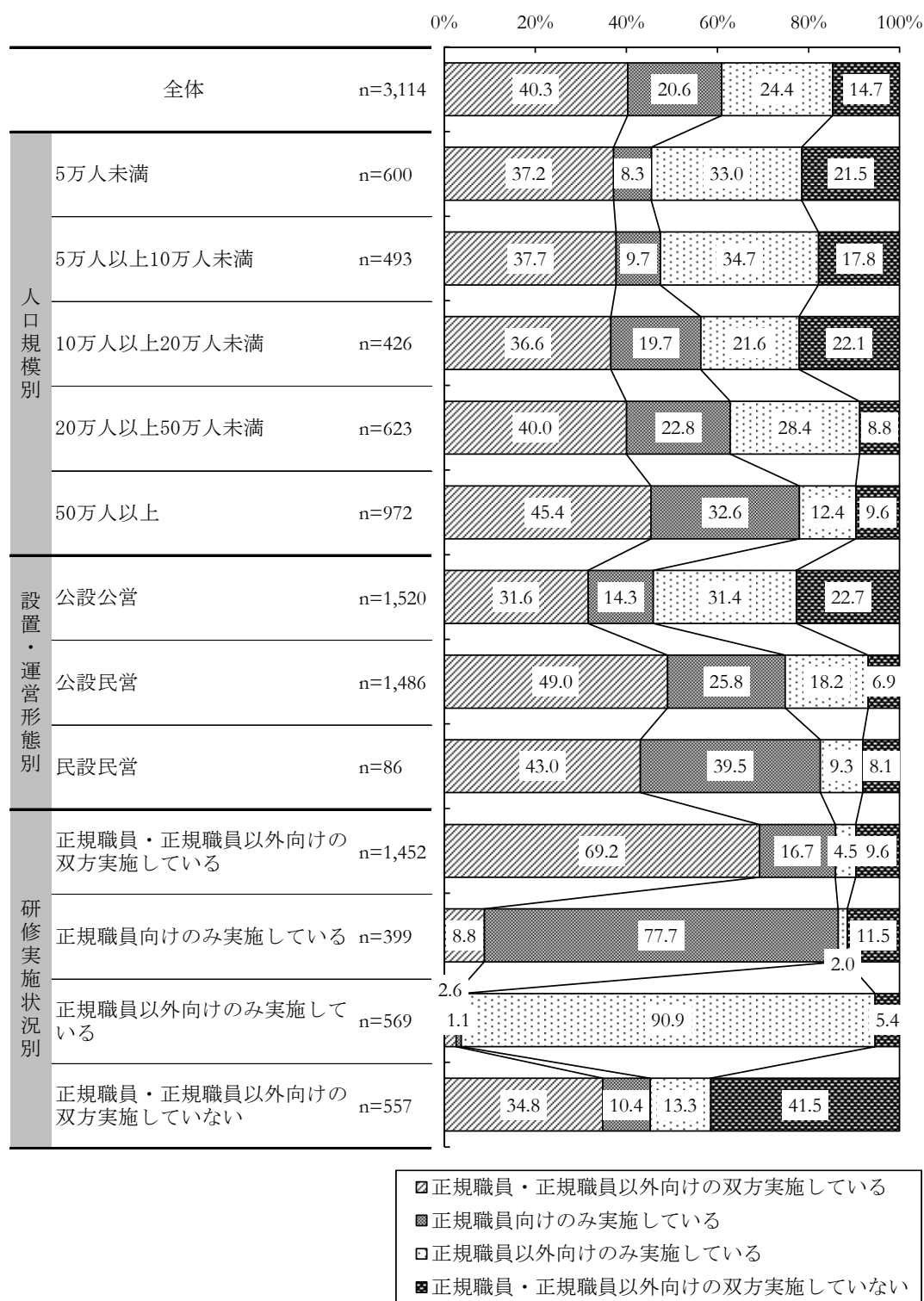
(10) 資格取得支援や外部研修等への参加支援のための取組状況

- 児童厚生員の専門性向上のための資格取得支援を実施している割合は、市区町村で 44.4%となっている。児童館では、正規職員、正規職員以外別に聞いたところ、両方実施しているのが 40.3%となっている。
- 市区町村、児童館ともに、人口規模 50 万人以上の大都市で資格取得支援を実施している割合が高い。市区町村では、1 館当たりの年間総予算や人件費が高いところで、支援も充実している傾向がみられる。児童館について設置・運営形態別にみると、公設民営や民設民営の方が、公設公営よりも、正規職員・正規職員以外の双方又はいずれかに支援を実施している割合が高い。
- なお、資格取得支援の対象となる資格は、市区町村・児童館ともに、「児童厚生二級指導員」が 6 割超、次いで、「放課後児童支援員」が 5 割前後となっている。「児童厚生一級指導員」は、児童館又は運営主体が正規職員に対して実施している割合が 3 割超となっている。
- 外部研修等への参加支援を実施している割合は、市区町村で 71.0%となっている。児童館では、「正規職員・正規職員以外向けの双方実施している」が 45.6%となっている。
- 市区町村では、1 館当たりの年間総予算や人件費が高いところで、外部研修等への参加支援も充実している傾向となっている。児童館では、公設民営、民設民営など、民営の児童館で高くなっている。人口規模との明確な関係性は見られない。また、研修を「正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない」児童館では、外部研修等への参加支援を実施している割合が 49.9%とほぼ半数を占めており、外部研修を活用することで人材育成に努めている様子がうかがえる。
- 外部研修等への参加支援の内容は、市区町村・自治体ともに、「研修等参加にかかる時間を勤務時間として扱う」が最も高く、その他「情報提供」や「通学や研修受講費用の補助」が多い。

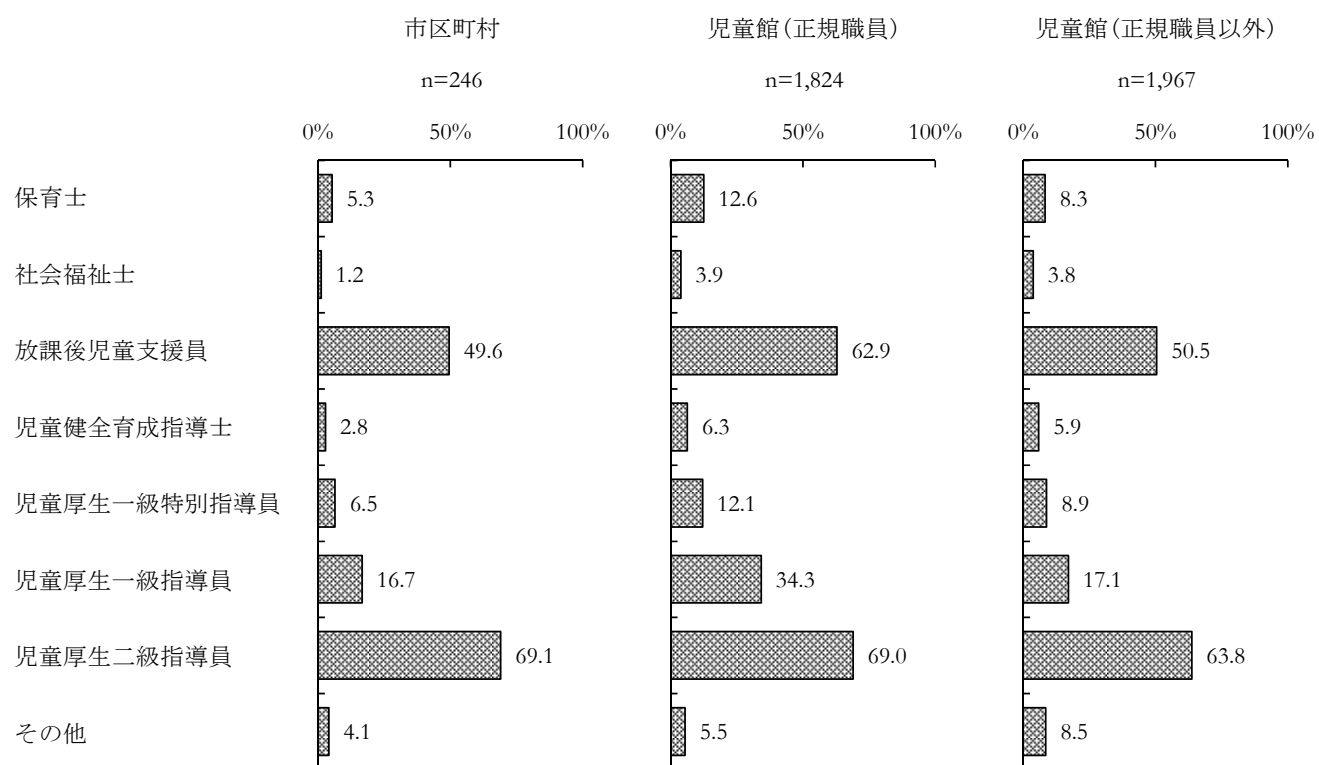
図表 3-61 人口規模別・1館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別・研修実施状況別
資格取得支援への取組状況（市区町村調査、SA）



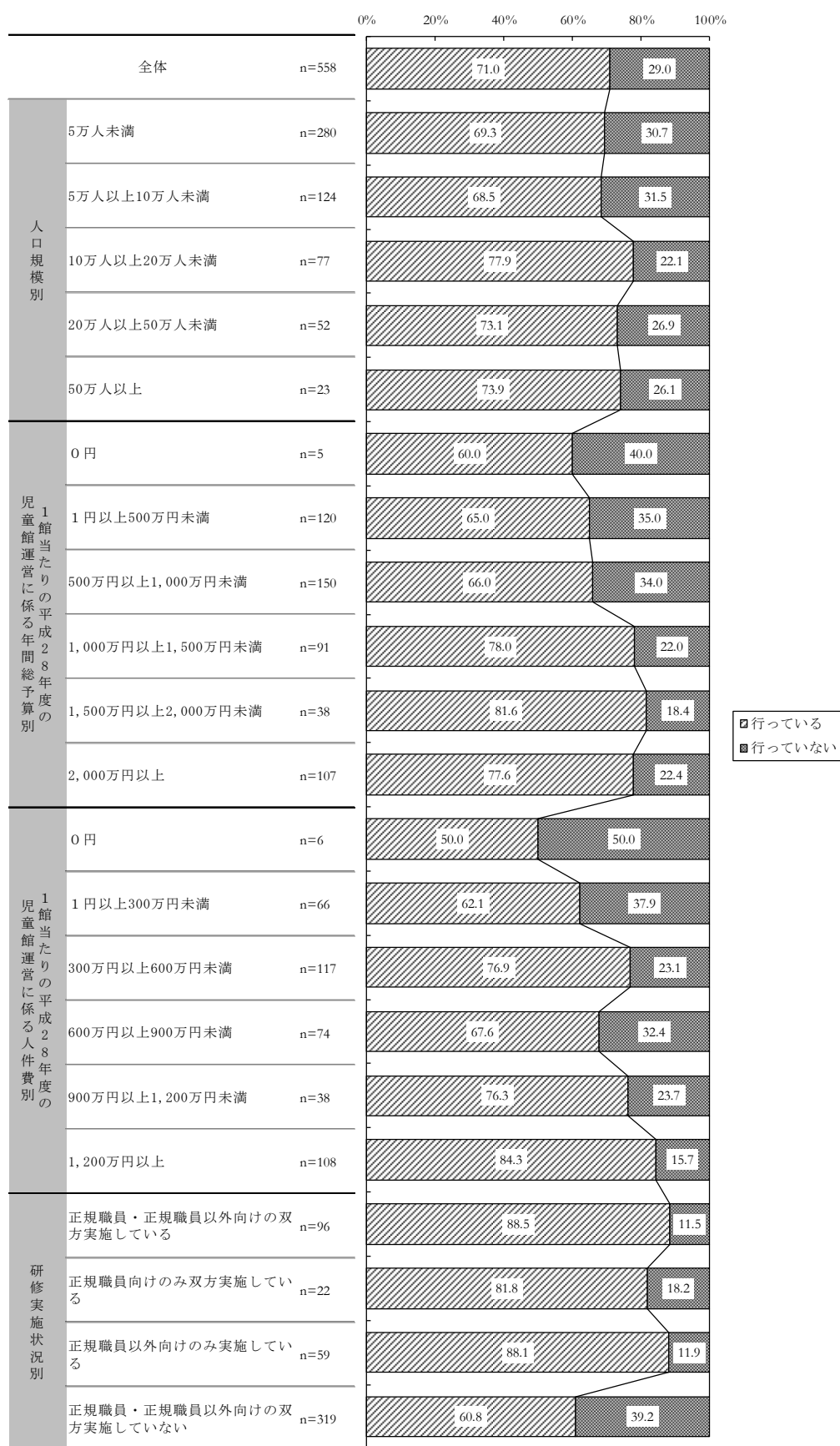
図表3-62 人口規模別・設置・運営主体別・研修実施状況別
資格取得支援への取組状況（児童館調査、SA）



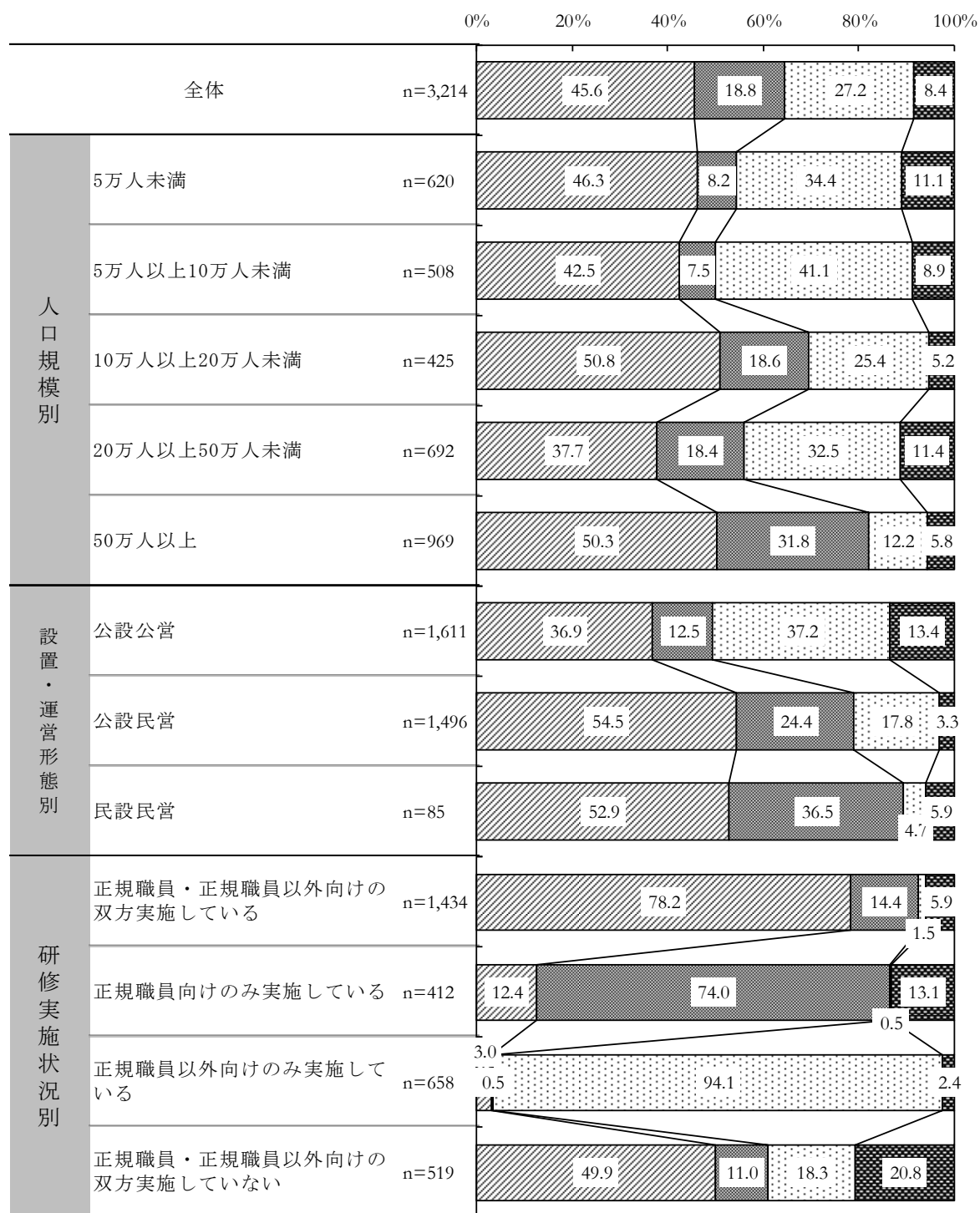
図表 3－63 資格取得支援の対象となる資格（市区町村調査・児童館調査、MA）



図表 3 - 64 人口規模別・1 館当たり児童館運営に係る年間総予算/人件費別・研修実施状況別
外部研修等への参加支援への取組状況（市区町村調査、SA）

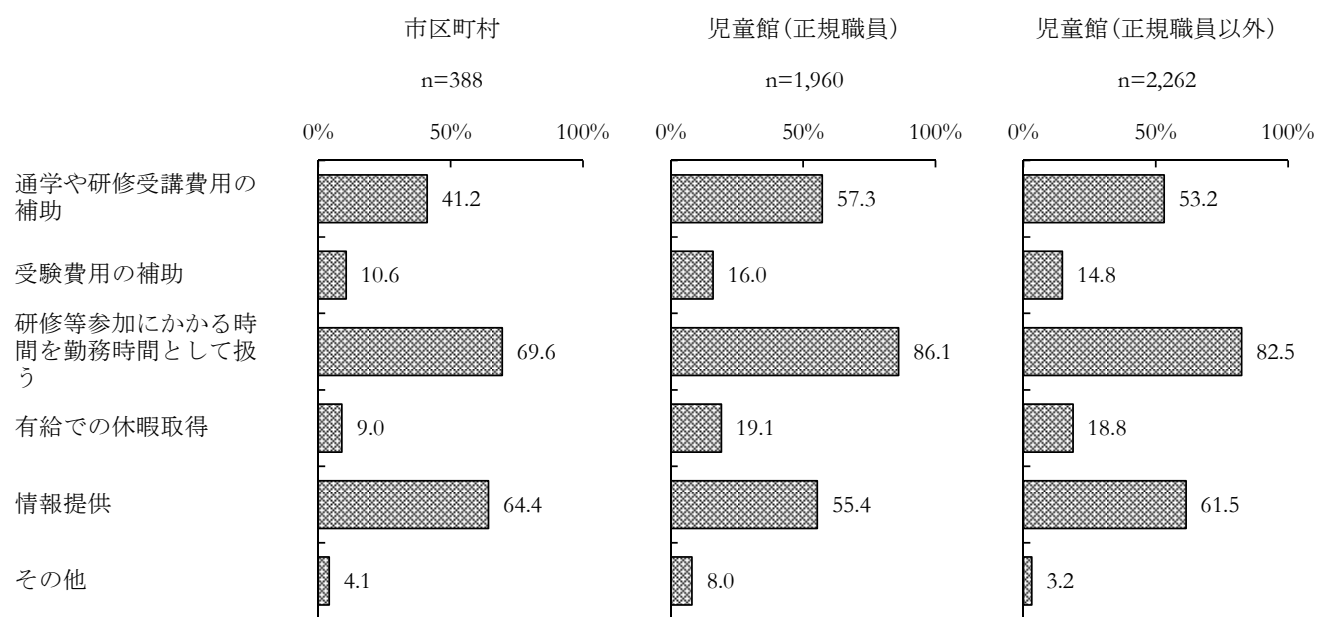


図表 3 - 65 人口規模別・設置・運営主体別・研修実施状況別
外部研修等への参加支援の取組状況（児童館調査、SA）



- ▨ 正規職員・正規職員以外向けの双方実施している
- 正規職員向けのみ実施している
- 正規職員以外向けのみ実施している
- 正規職員・正規職員以外向けの双方実施していない

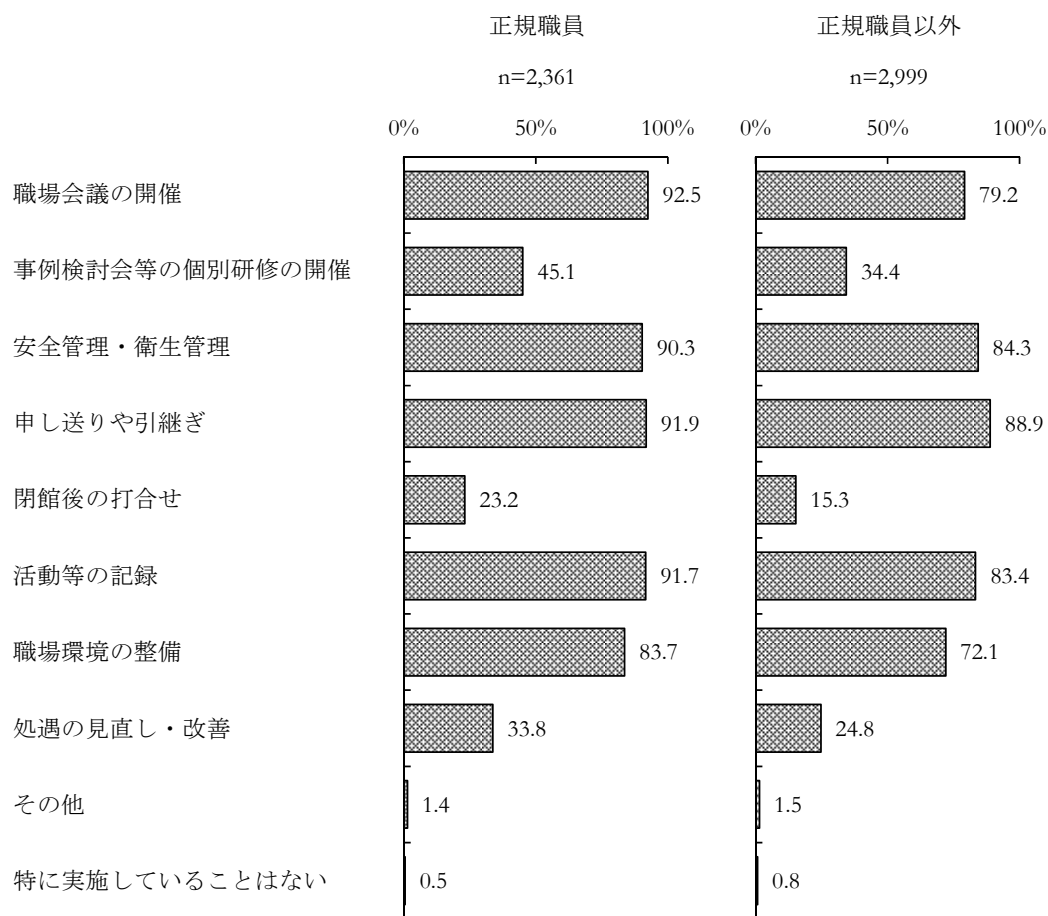
図表 3 - 66 外部研修等参加支援の内容（市区町村調査・児童館調査、MA）



(11) 児童館の円滑な運営のために心掛けていることや実施している取組

- 児童館の円滑な運営のために心掛けていることや実施していることで多いのは、正規職員では、「職場会議の開催」、「申し送りや引継ぎ」、「活動等の記録」、「安全管理・衛生管理」で、いずれも 9 割を超えている。
- 正規職員以外については、総じて正規職員より割合が低い、「申し送りや引継ぎ」、「安全管理・衛生管理」、「活動等の記録」が 8 割を超えている。

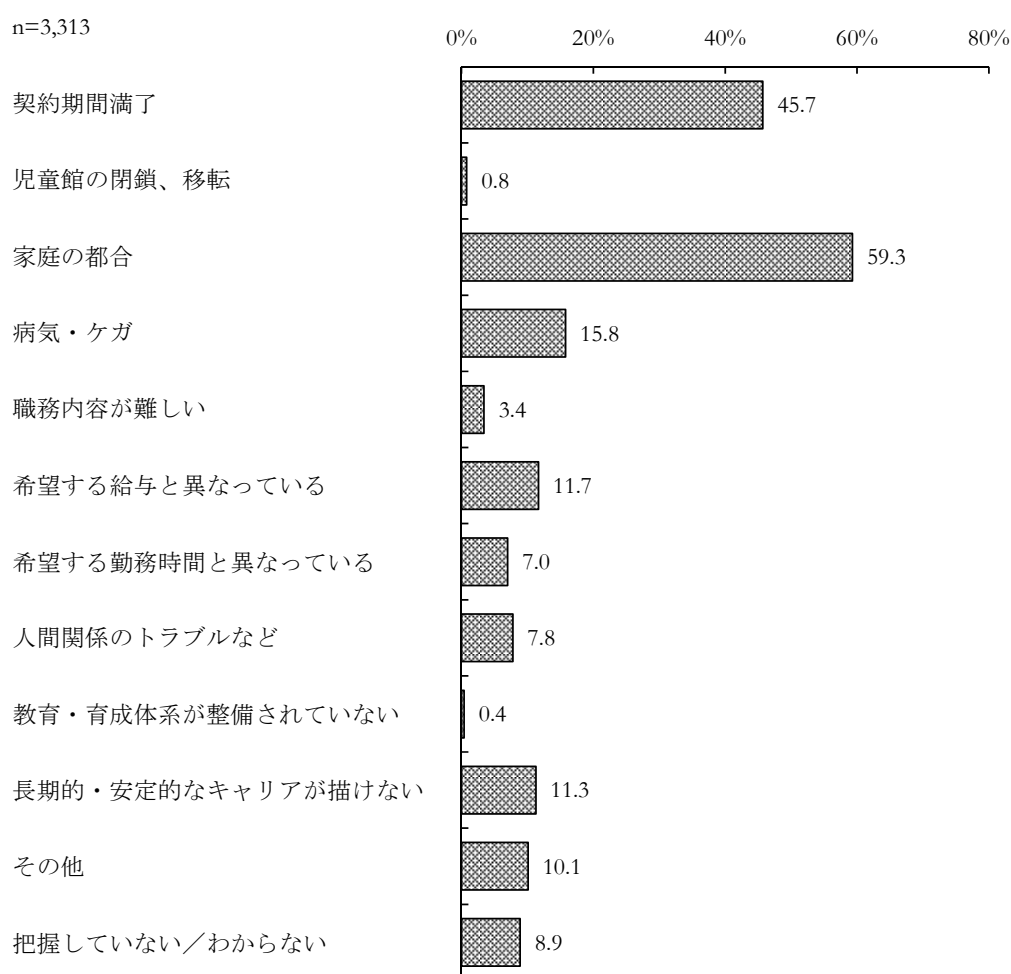
図表 3 - 67 児童館の円滑な運営のために心掛けていることや実施している取組
(児童館調査、MA)



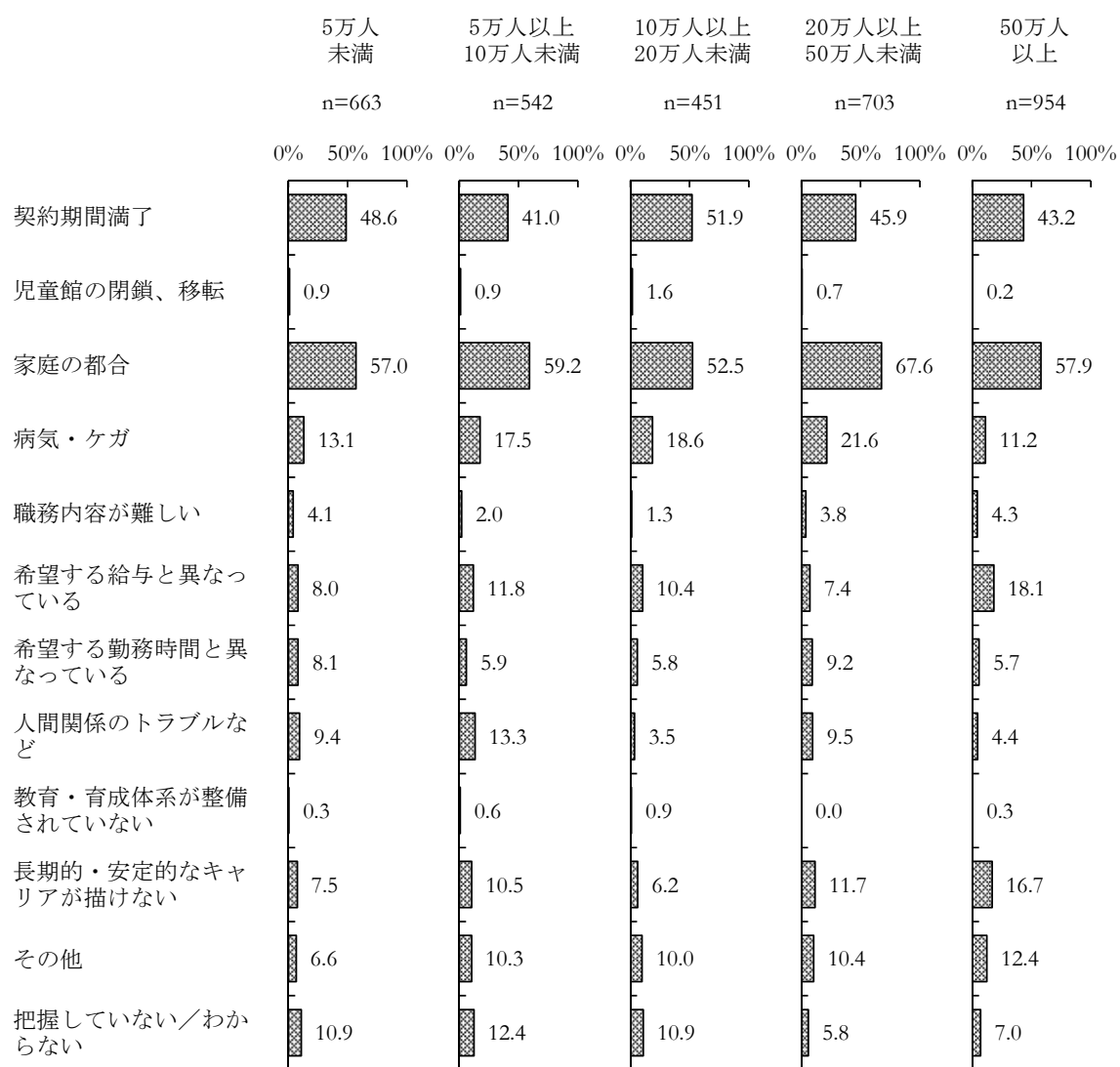
(12) 児童厚生員の退職理由

- 児童厚生員の退職理由については、「家庭の都合」が 59.3%、次いで、「契約期間満了」が 45.7%となっており、この 2 つが多くを占める。
- 設置・運営形態別にみると、民設民営では「契約期間満了」の割合が 2 割以下で、公設公営や公設民営の 4～5 割と比較して低い。反対に、「希望する給与と異なっている」は公設民営と民設民営で高く、「希望する勤務時間と異なっている」は民設民営で高くなっている。民設民営は、雇用は安定しているが、給与や勤務時間といった総合的な待遇が公設公営より厳しい可能性がうかがえる。公設公営では、「長期的・安定的なキャリアが描けない」が他の設置・運営形態と比較して最も低い、理由を「把握していない」については高い。

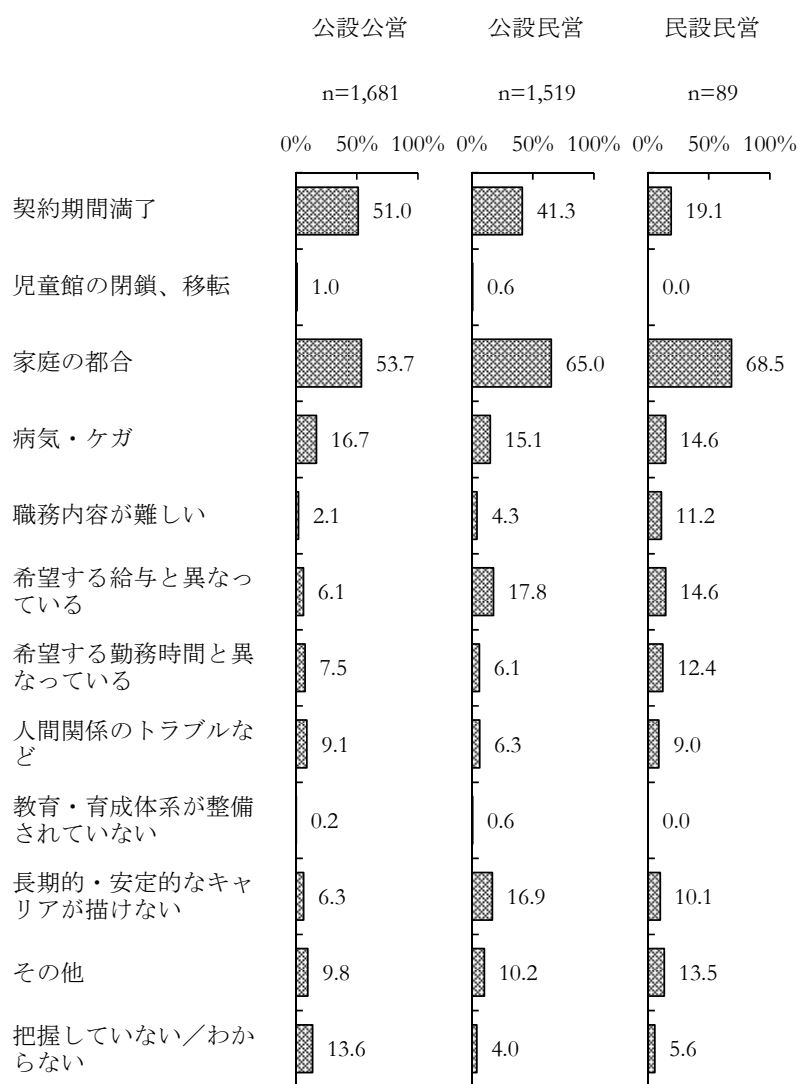
図表 3 - 68 児童厚生員の退職理由で多いこと（児童館調査、MA）



図表 3 - 69 人口規模別 児童厚生員の退職理由で多いこと（児童館調査、MA）



図表 3 - 70 設置主体別 児童厚生員の退職理由で多いこと（児童館調査、MA）

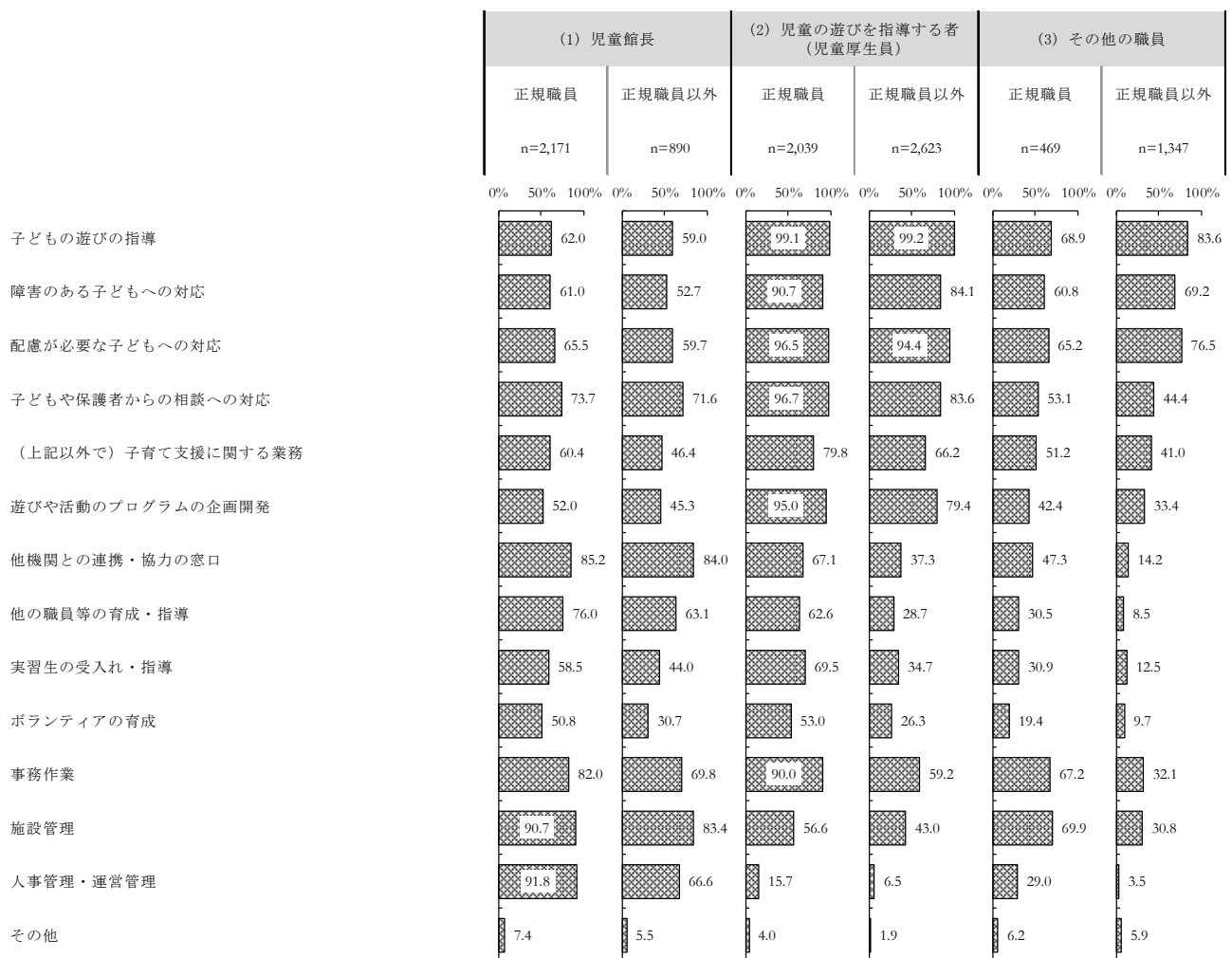


6. 児童館の職員配置と処遇

(1) 児童館職員の主な業務内容

- 児童館長になると、「施設管理」、「人事管理・運営管理」が多く、特に正規職員で高くなっている。
- 児童厚生員は、正規職員・正規職員以外を問わず、「子どもの遊びの指導」、「障害のある子どもへの対応」、「配慮が必要な子どもへの対応」、「子どもや保護者からの相談への対応」といった、子どもに直接かかわる業務が多い。正規職員と正規職員以外の違いとしては、正規職員の児童厚生員は「遊びや活動のプログラムの企画開発」や「他機関との連携・協力の窓口」、「他の職員等の育成・指導」、「実習生の受入れ・指導」、「ボランティアの育成」、「事務作業」など、子どもに直接かかわる業務以外にも企画や地域づくり、人材の育成、事務など多岐にわたる業務を担っていることがあげられる。

図表3-71 児童館職員の主な業務内容（児童館調査、MA）



(2) 児童館職員の配置状況等（2017（平成 29）年 3 月末日時点）

- 児童館職員の配置状況をみると、市区町村直営児童館については、1 児童館当たり平均で、児童館長 0.74 人、児童厚生員 3.22 人、その他の職員 1.15 人となっている。館長は正規職員の割合が高いが、児童厚生員は非常勤職員が多い傾向がみられる。
- 同様に平均年齢をみると、児童館長は 56.89 歳、児童厚生員は 48.76 歳、その他の職員 50.15 歳となっている。平均勤続年数は、児童館長 12.84 年、児童厚生員 8.89 年、その他の職員 6.82 年となり、いずれも正規職員は 10 年を超えている。
- 公設公営や民設民営などを含む全児童館票の回答から同様にみると、1 児童館当たり平均で、児童館長 0.82 人、児童厚生員 4.16 人、その他の職員 1.80 人となっている。館長は正規職員の割合が高いが、児童厚生員は正規職員以外が多い傾向がみられる。平均年齢、平均勤続年数の傾向は、市区町村直営とほぼ同じとなっている。

図表 3－72 市区町村直営の児童館に勤務する職員の人数・平均年齢・平均勤続年数
(市区町村調査)

職種	雇用形態	平成29年 3 月末日の状況について記入					
		1 館当たりの平均人数		平均年齢		平均勤続年数	
		n	(人)	n	(歳)	n	(年)
児童館長	雇用形態計	395	0.74	304	56.89	297	12.84
	正規職員	395	0.46	180	54.66	175	16.28
	非常勤職員	395	0.12	46	60.69	45	6.00
	嘱託職員	395	0.09	43	59.41	42	7.51
	派遣職員	395	0.00	1	58.00	1	2.00
	再任用職員	395	0.04	26	61.85	26	12.46
	その他の職員	395	0.02	8	55.25	8	6.58
児童（の遊 び厚を指導する者）	雇用形態計	395	3.22	471	48.76	452	8.89
	正規職員	395	0.52	109	44.89	104	13.00
	非常勤職員	395	1.68	187	49.74	177	6.75
	嘱託職員	395	0.49	99	49.04	96	8.81
	派遣職員	395	0.02	2	49.95	3	2.03
	再任用職員	395	0.04	18	61.43	16	14.36
	その他の職員	395	0.46	56	48.40	56	6.95
その他の職員	雇用形態計	395	1.15	200	50.15	195	6.82
	正規職員	395	0.25	48	47.52	48	10.89
	非常勤職員	395	0.48	74	53.01	74	5.95
	嘱託職員	395	0.11	24	48.27	23	5.72
	派遣職員	395	0.00	-	-	1	1.00
	再任用職員	395	0.03	5	62.00	6	9.50
	その他の職員	395	0.29	49	48.11	43	4.12

図表 3－73 児童館に勤務する職員の人数・平均年齢・平均勤続年数（児童館調査）

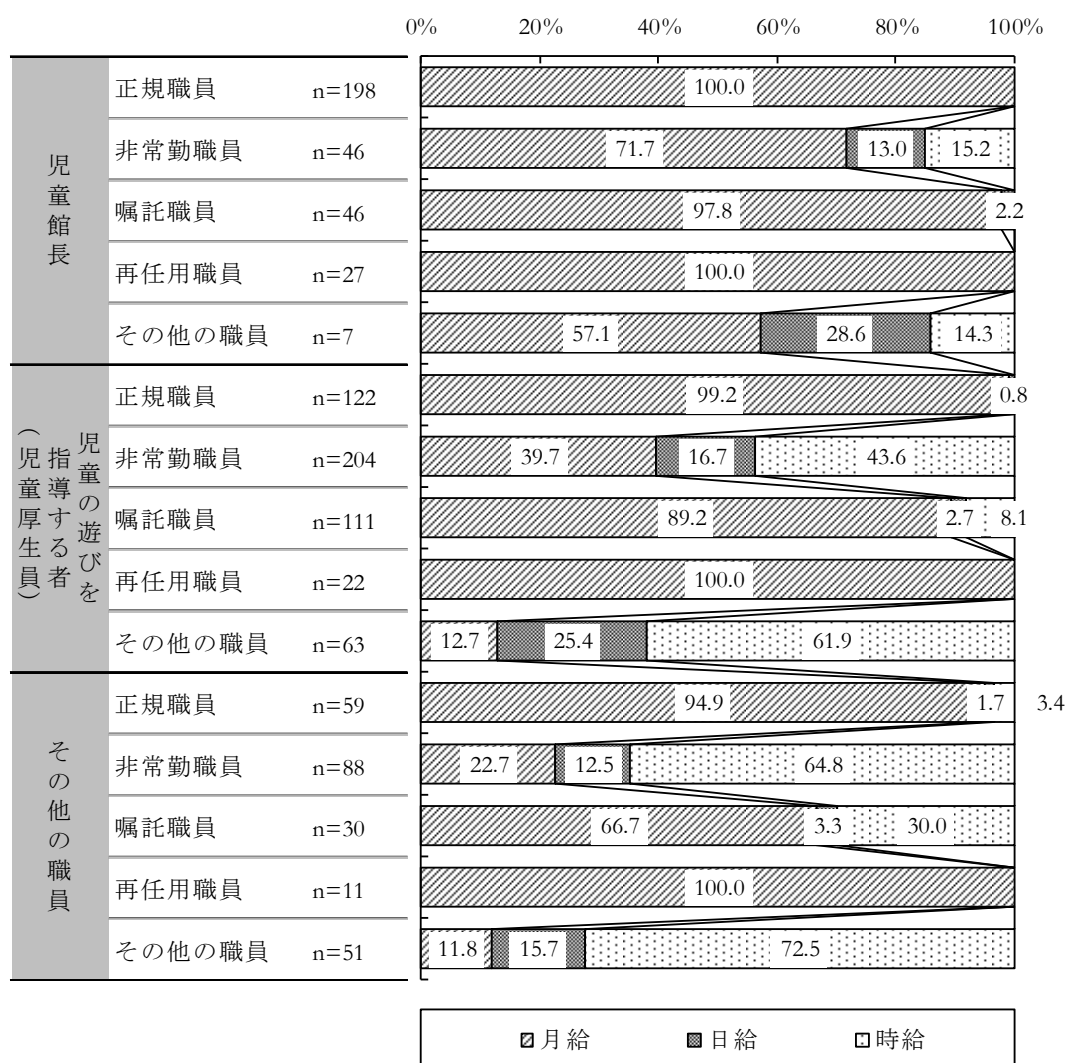
職種	雇用形態	平成29年3月末日の状況について記入					
		1館当たりの平均人数		平均年齢		平均勤続年数	
		n	(人)	n	(歳)	n	(年)
児童館長	雇用形態計	3,242	0.82	2,338	57.19	2,317	12.13
	正規職員	3,242	0.56	1,522	54.31	1,511	15.23
	正規職員以外 (直接雇用)	3,242	0.26	794	62.57	784	6.38
	派遣職員	3,242	0.01	22	62.09	22	3.59
(児童指導する者 児童の遊びを 厚くする者)	雇用形態計	3,242	4.16	3,940	45.43	3,855	7.95
	正規職員	3,242	1.43	1,642	42.72	1,620	10.35
	正規職員以外 (直接雇用)	3,242	2.70	2,265	47.46	2,193	6.31
	派遣職員	3,242	0.03	33	41.31	42	1.77
その他の職員	雇用形態計	3,242	1.80	1,409	48.88	1,401	5.35
	正規職員	3,242	0.19	263	47.82	265	9.84
	正規職員以外 (直接雇用)	3,242	1.59	1,132	49.03	1,122	4.29
	派遣職員	3,242	0.02	14	56.87	14	5.41

(3) 児童館職員の給与に関する状況

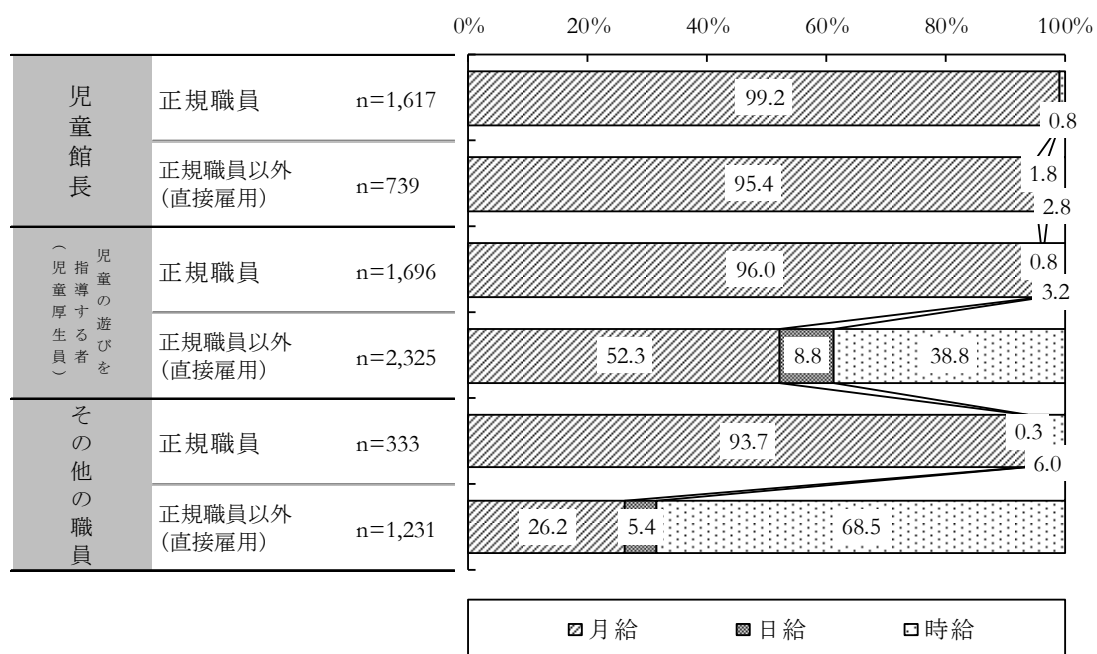
① 給与の支払方法

- 児童館長、児童厚生員、その他の職員のいずれも、市区町村直営、児童館調査結果からみた児童館全体の双方とも、正規職員の場合には「月給」が大半となっている。
- 正規職員以外でも、児童館長は「月給」が多いが、児童厚生員やその他の職員は正規職員より「時給」が多くなっている。

図表3-74 市区町村直営児童館における給与支払方法（市区町村調査）



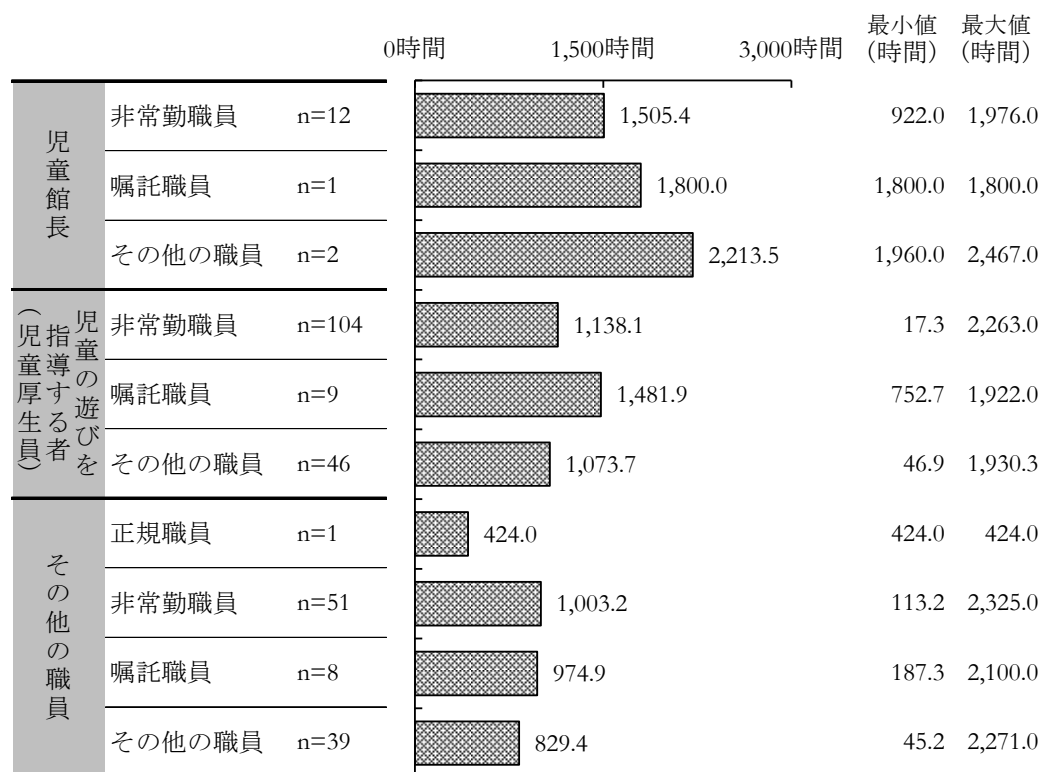
図表 3 - 75 児童館職員の給与支払方法（児童館調査）



② 一人当たり延べ労働時間（2016（平成 28）年度）

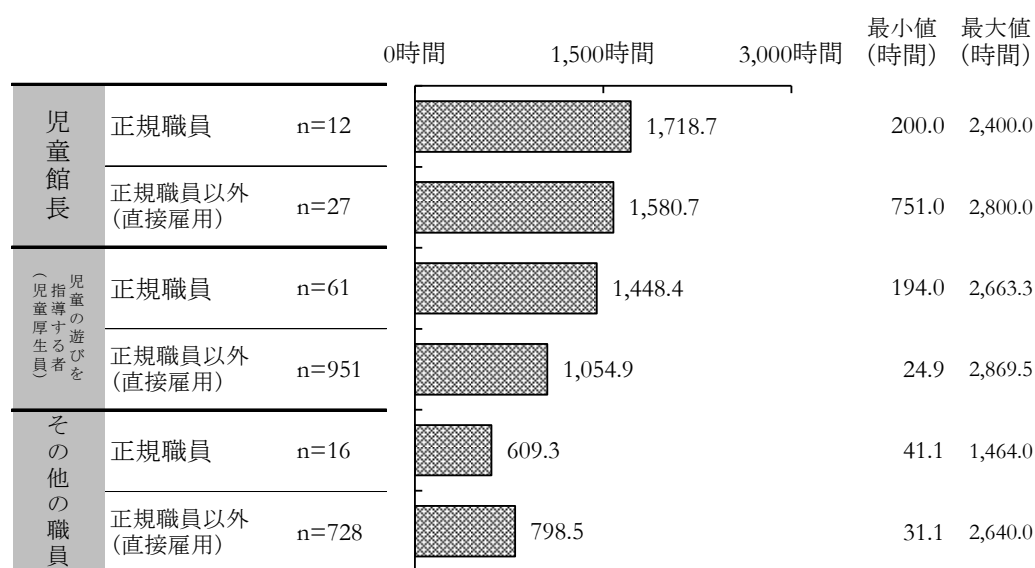
- 回答数が少ないため参考となるが、一人当たり延べ労働時間は、市区町村直営、市区町村直営以外を含む全児童館のどちらからみても、児童館長がほかの職種より長い。

図表 3－76 市区町村直営児童館における一人当たり延べ労働時間（市区町村調査）



(注) 児童館長の正規職員・再任用職員、児童の遊びを指導する者(児童厚生員)の正規職員・再任用職員、その他の職員の再任用職員は回答なし。

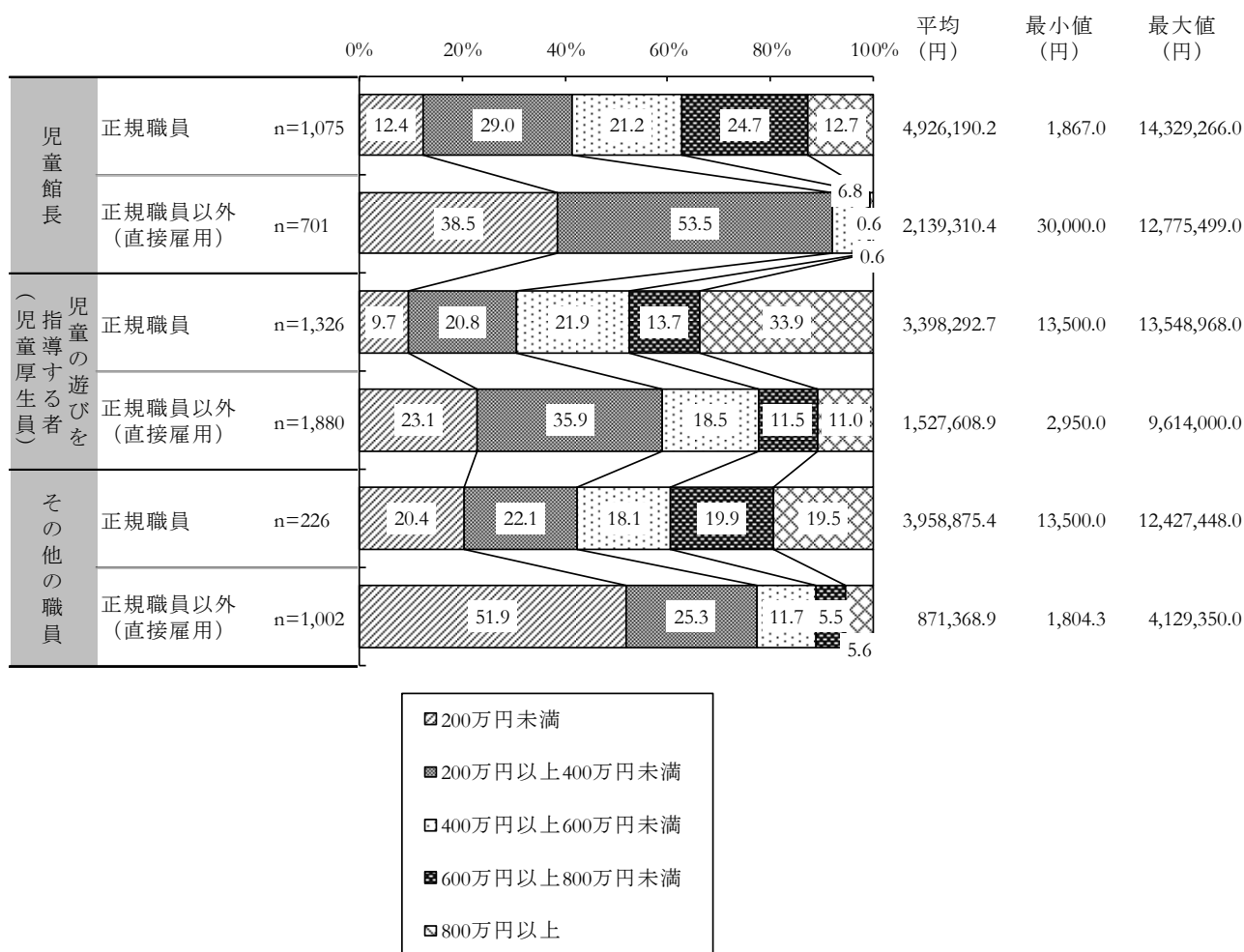
図表 3－77 児童館における一人当たり延べ労働時間（児童館調査）



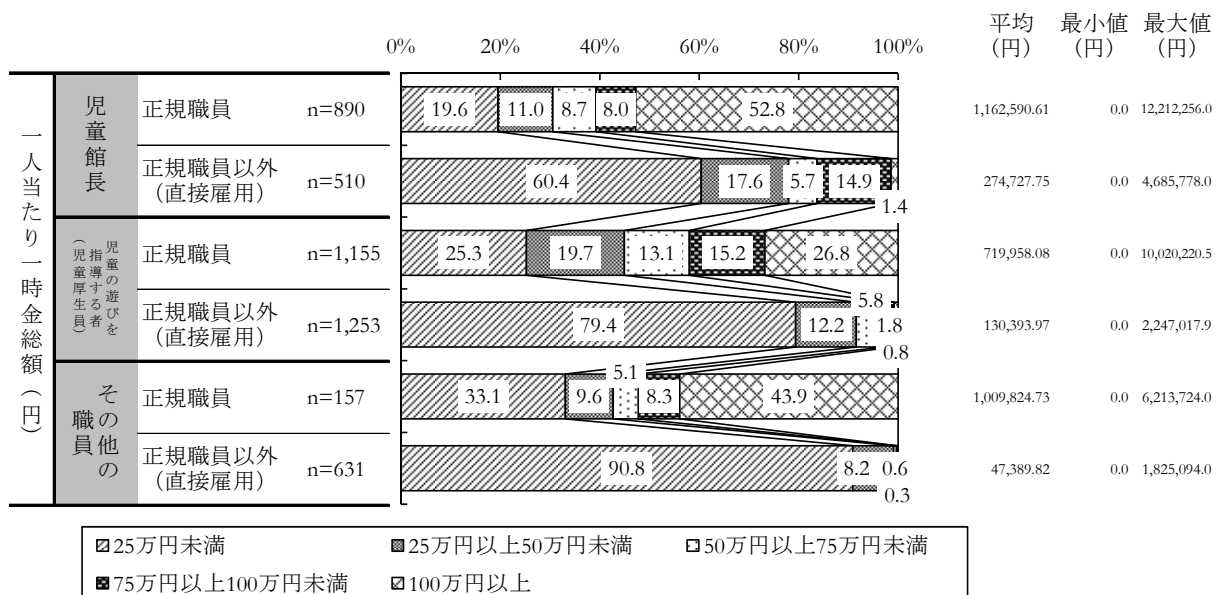
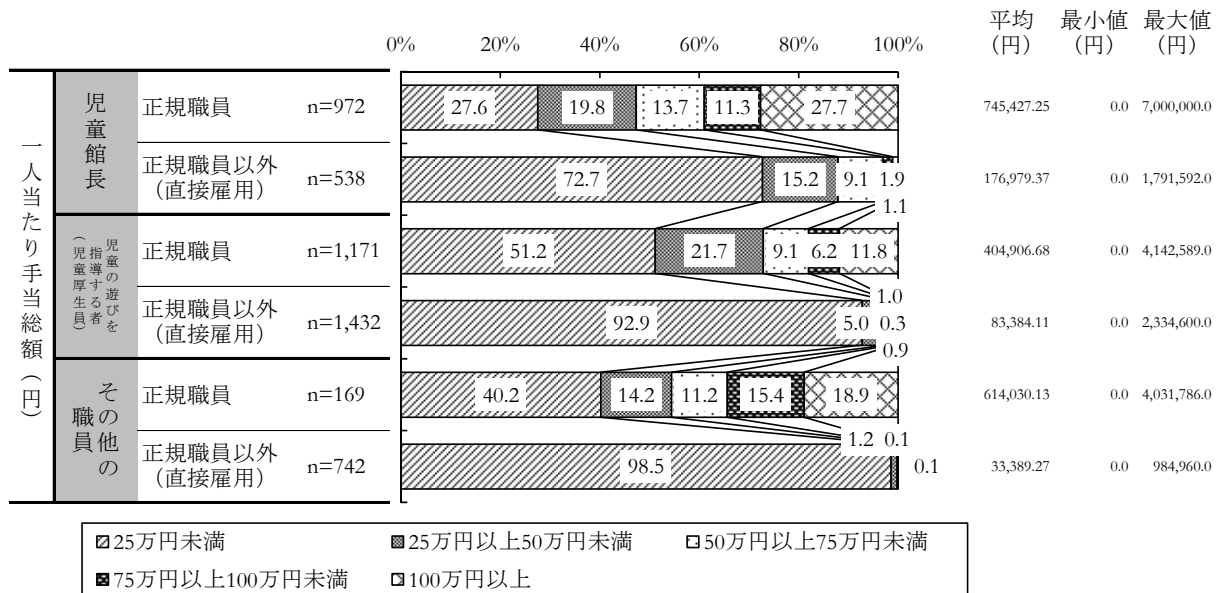
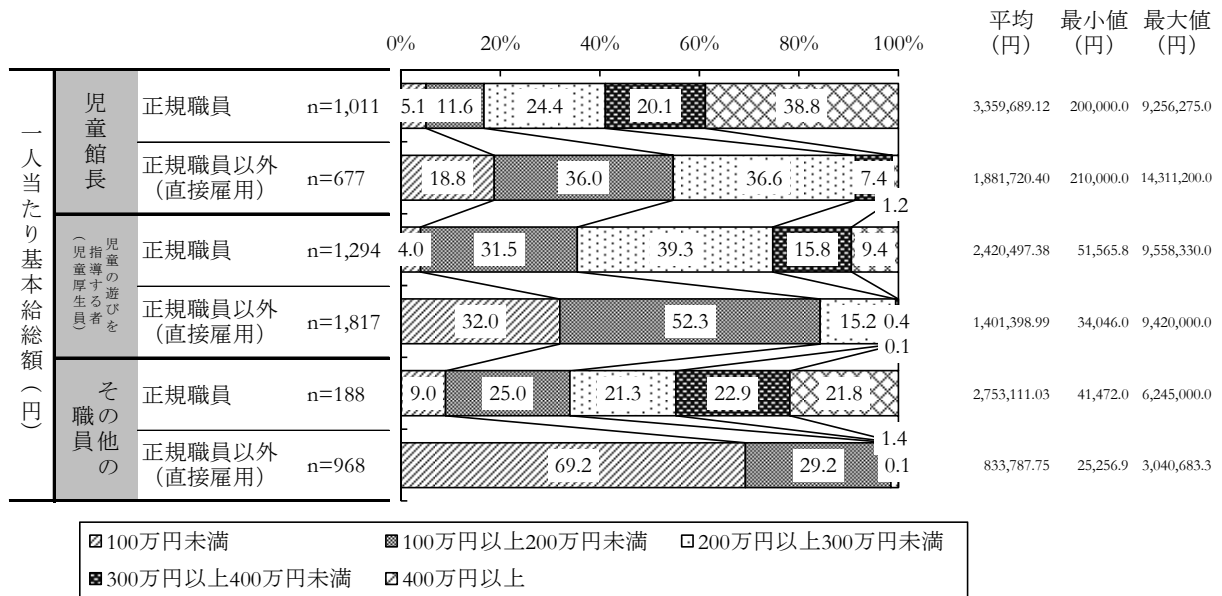
③ 一人当たり平均給与等総額（平成 28 年度）

- 2016(平成 28)年度における一人当たり平均総支給額をみると、児童館長については、正規職員で約 493 万円、正規職員以外で約 214 万円となっている。同様に、児童厚生員については、正規職員で約 340 万円、正規職員以外で約 153 万円となっている。正規職員と正規職員以外で、手当総額や一時金総額の差が大きい。

図表 3－78 児童館における一人当たり総支給額（児童館調査）



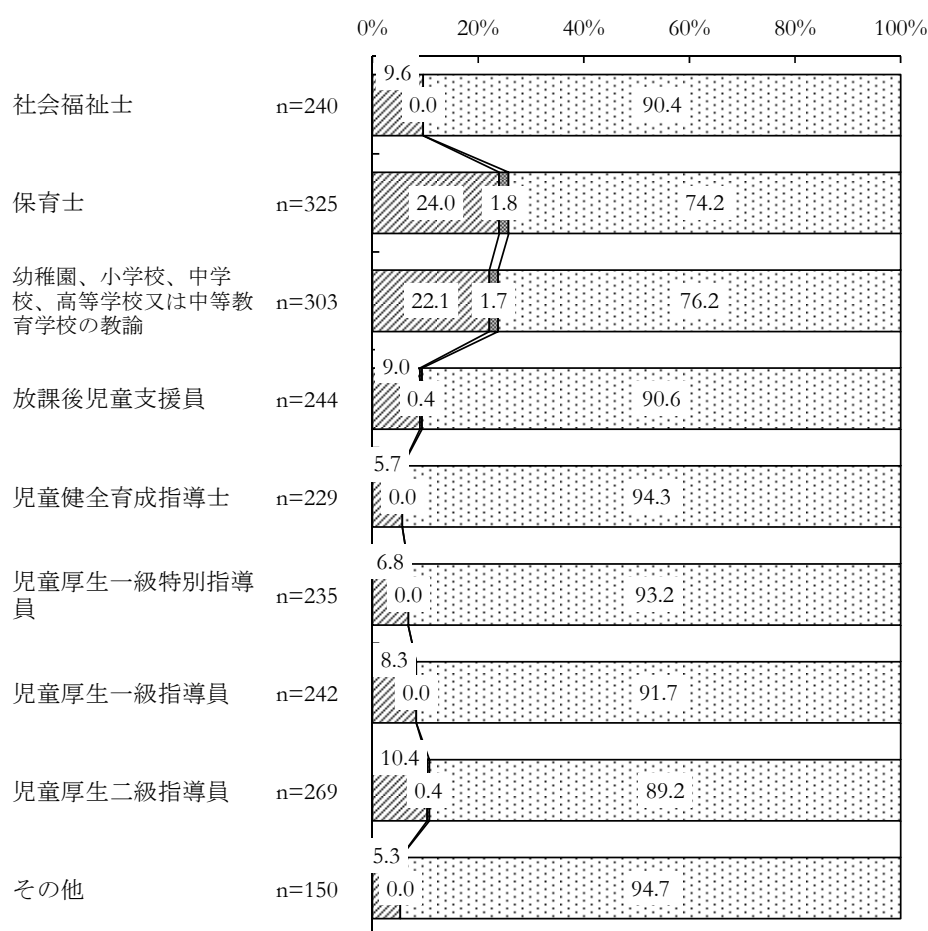
図表3-79 児童館における一人当たり基本給総額・手当総額・一時金総額（児童館調査）



(4) 児童館職員の保有資格に応じた処遇決定の仕組み

- 市区町村直営の児童館では、「処遇(基本給)にも反映されている」のは、保育士や幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭で2割強、児童厚生二級指導員で1割強となっている。社会福祉士、放課後児童支援員や児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員、児童健全育成指導士は「資格保有は処遇に反映されていない」が9割以上となっている。
- 市区町村直営を含むすべての児童館でみると、「処遇(基本給)にも反映されている」のは、保育士や幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭で2割強、社会福祉士、放課後児童支援員、児童厚生二級指導員で1割強となっている。「資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている」の割合は、最も高い放課後児童支援員で約8%だが、他の資格も含めて全体的に市区町村直営だけでみた場合より、資格手当で支払われている割合が高くなっており、民営児童館では資格手当で支払われている割合が市区町村直営より高いとみられる。

図表3-80 保有資格の処遇への反映状況（市区町村調査、SA）

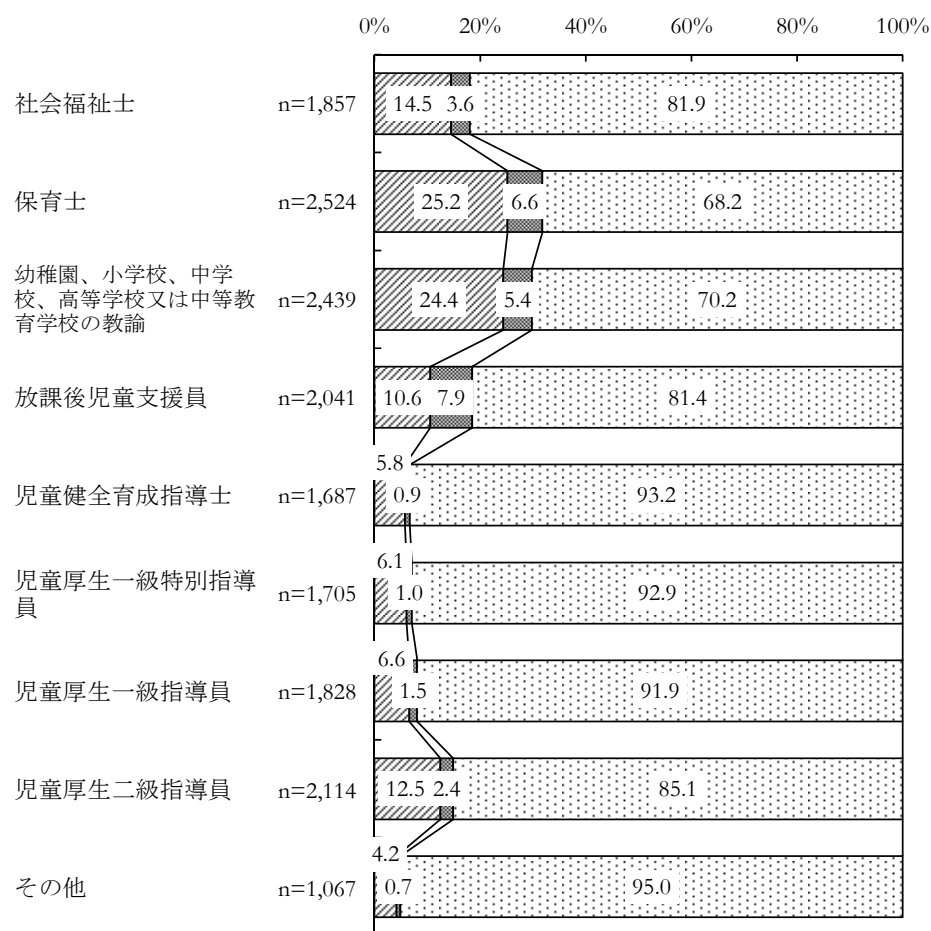


▣ 処遇（基本給）にも反映されている

■ 資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている

□ 資格保有は処遇に反映されていない

図表 3 - 81 保有資格の処遇への反映状況（児童館調査、SA）



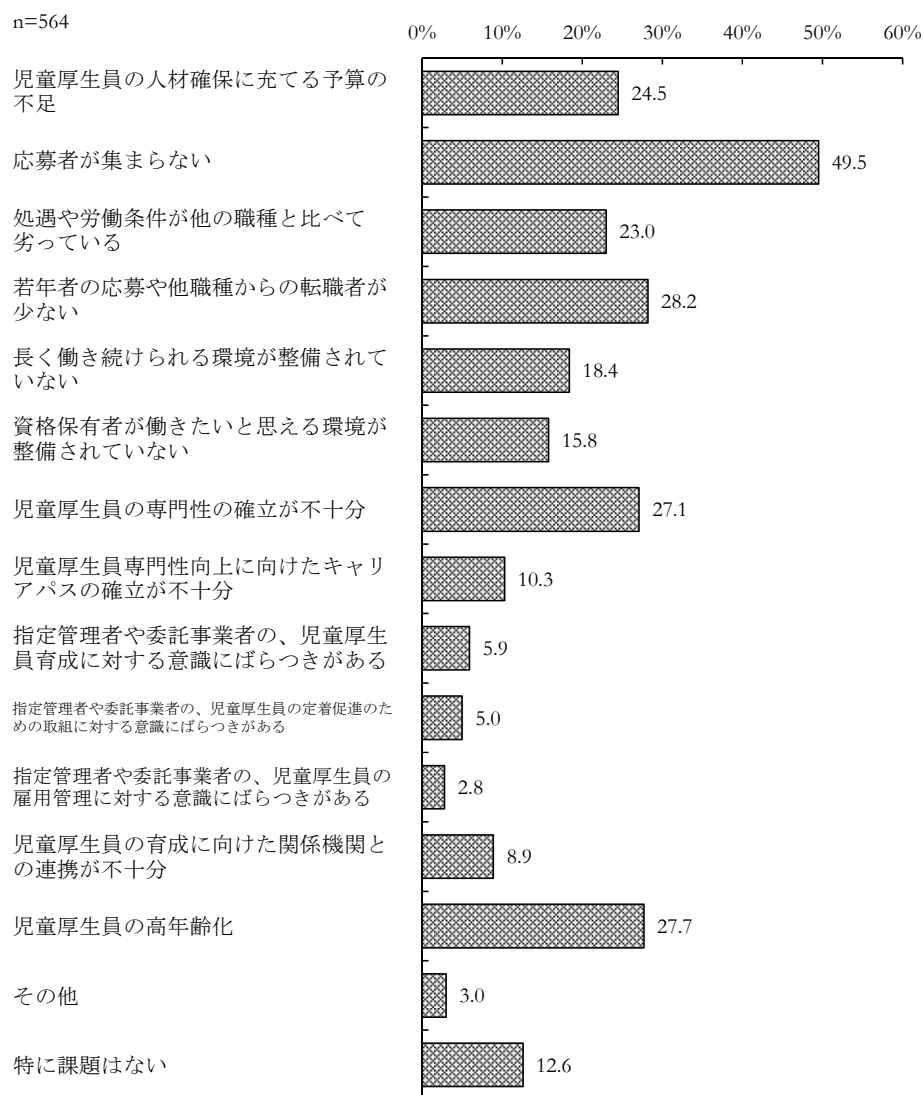
- ▨ 処遇（基本給）にも反映されている
- 資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている
- 資格保有は処遇に反映されていない

7. 児童館・児童厚生員に係る施策について

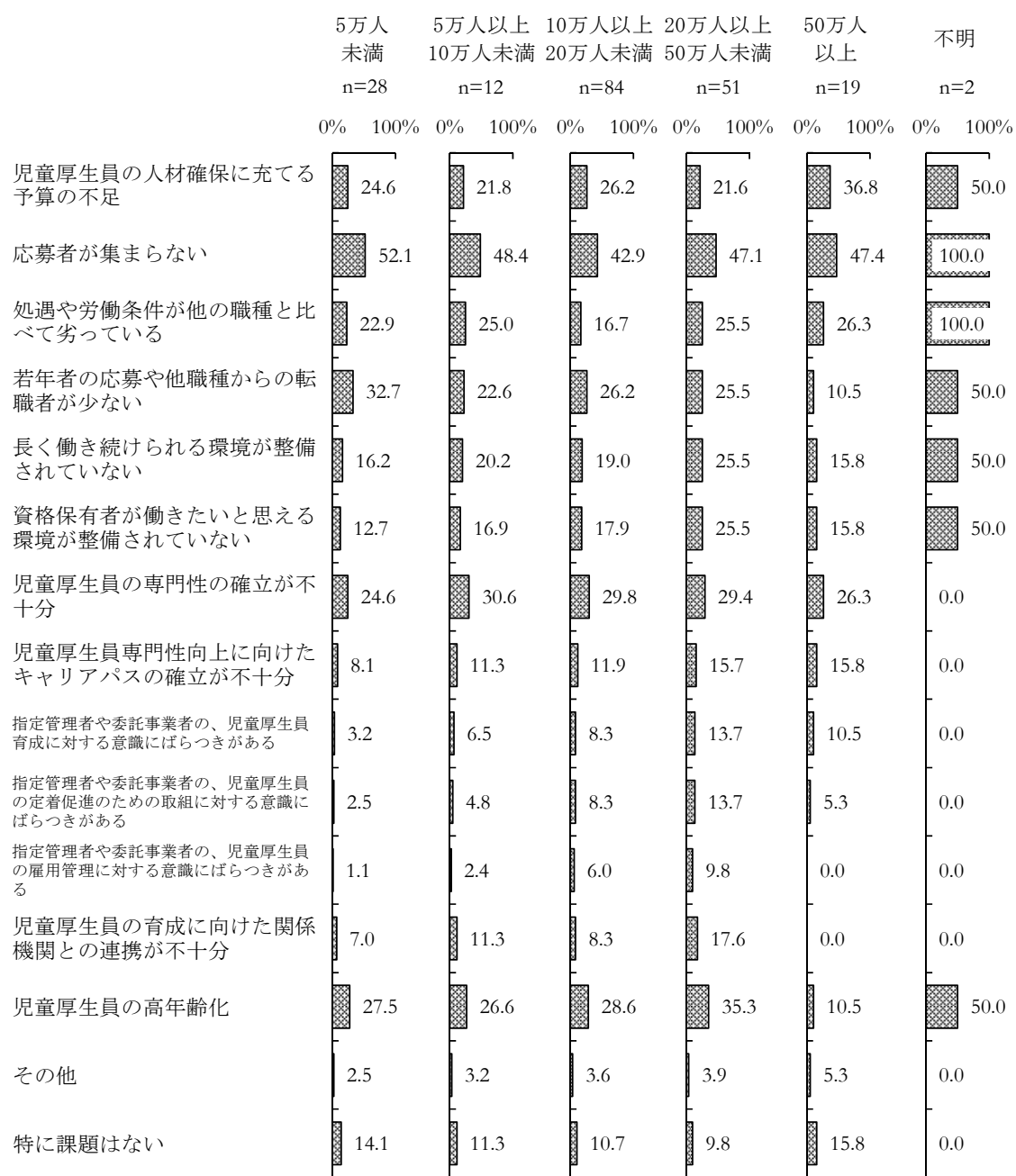
(1) 児童厚生員をめぐる課題や意見等

- 市区町村からの回答で多いのは、「応募者が集まらない」で 49.5%と約半数を占める。次いで、「若年者の応募や他職種からの転職者が少ない」、「児童厚生員の高年齢化」、「児童厚生員の専門性の確立が不十分」等が 3 割弱となっている。
- 市区町村直営を含めた児童館全体の回答で多いのは、「応募者が少ない」で 56.4%、次いで、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」が 4 割超となっている。
- 設置・運営形態別にみると、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」、「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」は、公設民営や民設民営で高い。
- 市区町村と児童館の課題意識として順位の高い項目に大きな違いはないが、たとえば「児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足」について市区町村で 24.5%、児童館で 43.6%、「処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている」について市区町村で 23.0%、児童館で 49.1%である等、児童館と比較して市区町村では回答者の割合が低く、それぞれの課題に対する危機意識の程度には差がみられる。

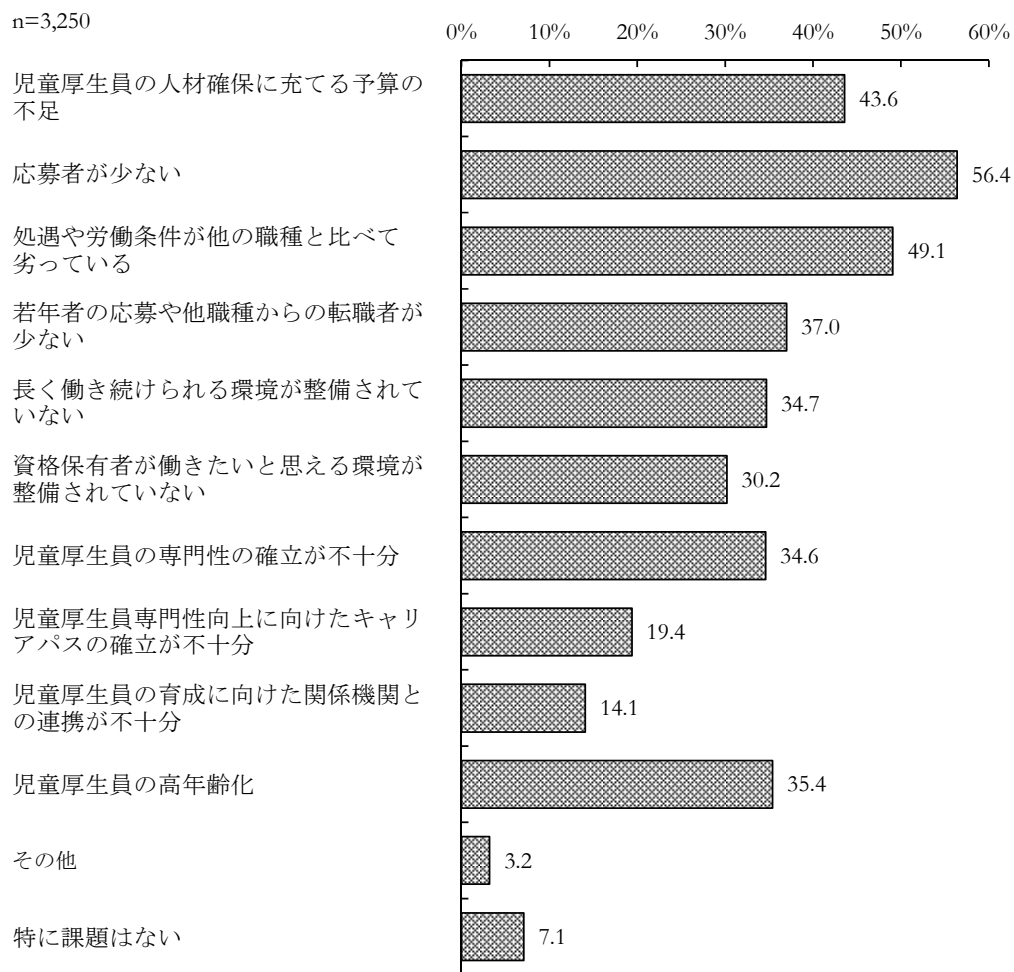
図表 3 - 82 児童厚生員をめぐる課題や意見等（市区町村調査、MA）



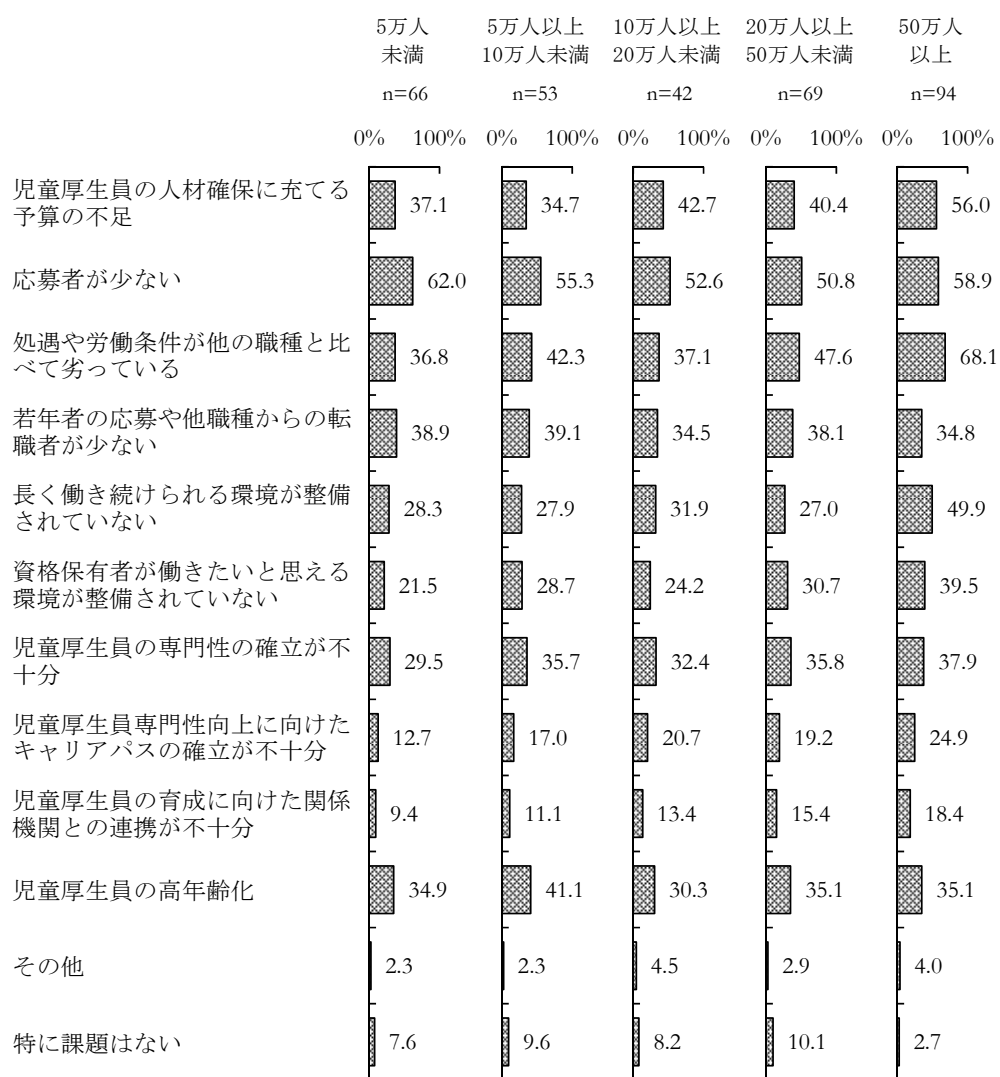
図表 3-83 人口規模別 児童厚生員をめぐる課題や意見等（市区町村調査、MA）



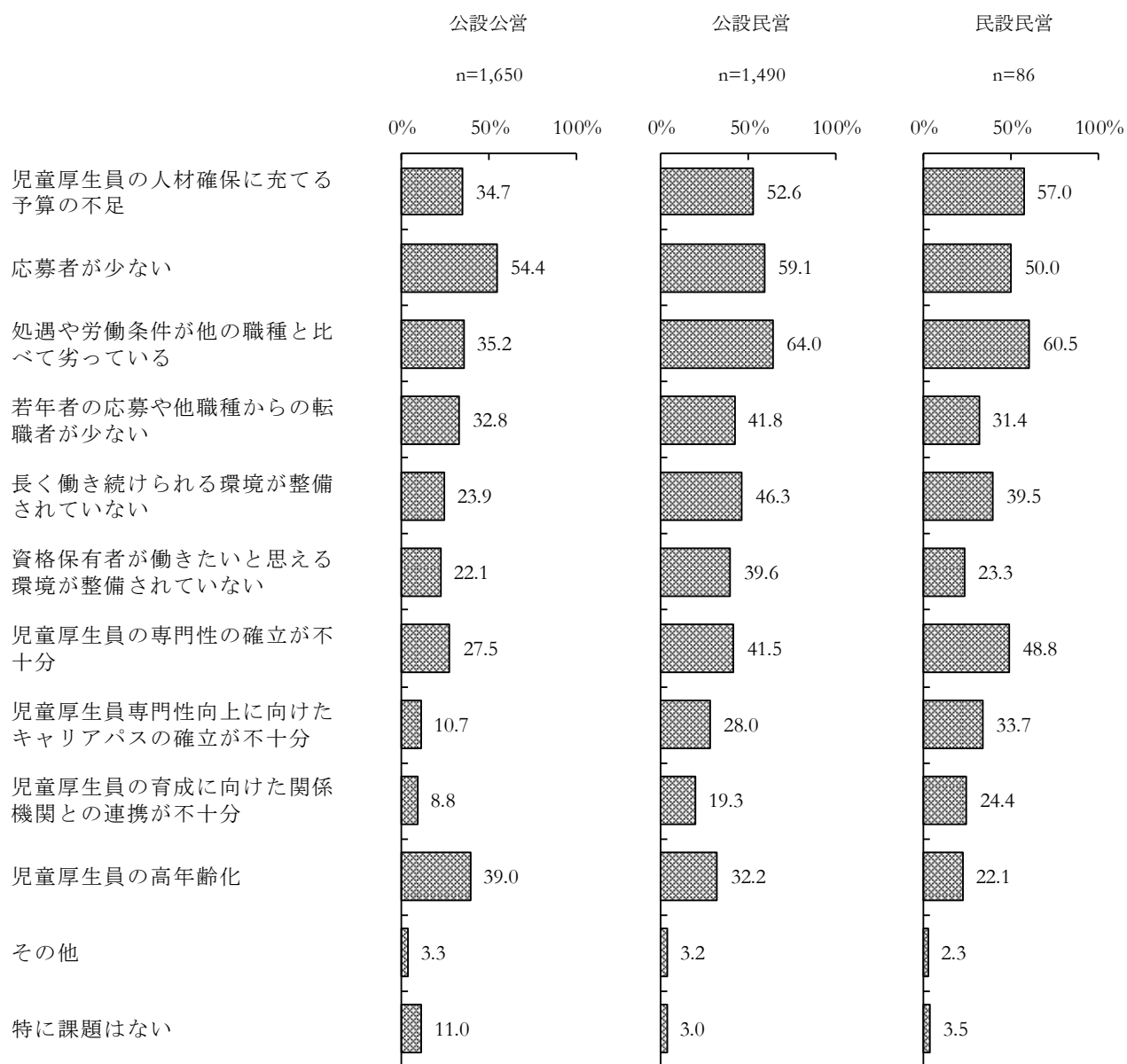
図表 3 - 84 児童厚生員をめぐる課題や意見等（児童館調査、MA）



図表3-85 人口規模別 児童厚生員をめぐる課題や意見等（児童館調査、MA）



図表3-86 設置・運営形態別 児童厚生員をめぐる課題や意見等（児童館調査、MA）



(その他の具体的内容)

【市区町村調査】

○職員の育成や本人たちに資質向上の意識がないこと、男性職員にとって、家庭をつくって一生働く環境が整っていないこと、また、離島のため、資格取得や研修の予算がないなど、職場の中の課題があがっている。その他に、勤務時間が合わず希望者が見つからない、児童クラブ併設のため放課後児童支援員の確保が難しいなど、勤務時間と職員にに関する課題、資格の汎用性の低さ、学歴による受験資格の制限があること等、資格に関する課題、扶養範囲内での勤務条件希望者が増えていることや、児童館そのものについて今後と方向性が不透明であること、児童館よりも、放課後児童健全育成が中心となっていること、人材の定着(特に男性)が難しいようで、女性に偏りがちになっていること(指定管理者制度を導入しているため、確定的な原因はわからないが、労働条件、環境や業務の専門性等に対する社会的な認知度の低さなど、いろいろな要因があると考える)等があがっている。

【児童館調査】

○児童厚生員の増員や維持については、正規職員が少ない、正規職員としての採用がないなど 20 件、人事異動による有資格者の不在や長期勤務ができないこと、人事異動がないことによる問題の発生など人事異動に関する課題 5 件、保育士資格をもっていることが条件など職員条件の課題 8 件、業務内容の複雑化、増加、職員人数の少なさによる業務負担の課題 5 件、高齢化など児童厚生員の年齢に関する課題 3 件等の他、勤務時間が合わず希望者がみつからない、産前産後の休暇取得ができず退職することになる、自治会区内からのみ人材を募集・採用しない、新規採用が必要、新卒者の採用が多いが続かない(コミュニケーションが苦手等)、専門性を求めるが待遇に反映していない、賃金が安すぎる、土、日、祝日の勤務が困難、放課後児童クラブの運営を優先させるため人材確保やスキルアップの余裕がない、募集方法の確立が不十分等があがっている。

○児童館や児童厚生員については、重要性や専門性などの認知度が低く、周知されていないことが 11 件。

○職場の状況については、社会人としてのモラルや倫理観を持つような研修・指導、若手職員のスキル向上や研修に対する支援などの課題、男性職員にとって家庭をつくって一生働く環境が整っていない、民間への委託化が進みキャリアを活用できる職場が減っている、放課後児童クラブのスキルアップが優先されている、児童専門スキル以上に広い視野でのお客様対応を必要としている、女性が子育てしながらの職場になっていないなど職場の課題があげられている。

○児童館そのものの立ち位置、機能や役割の再検討、国としての理解が薄いなど再評価について、児童館の存続など課題があげられている。

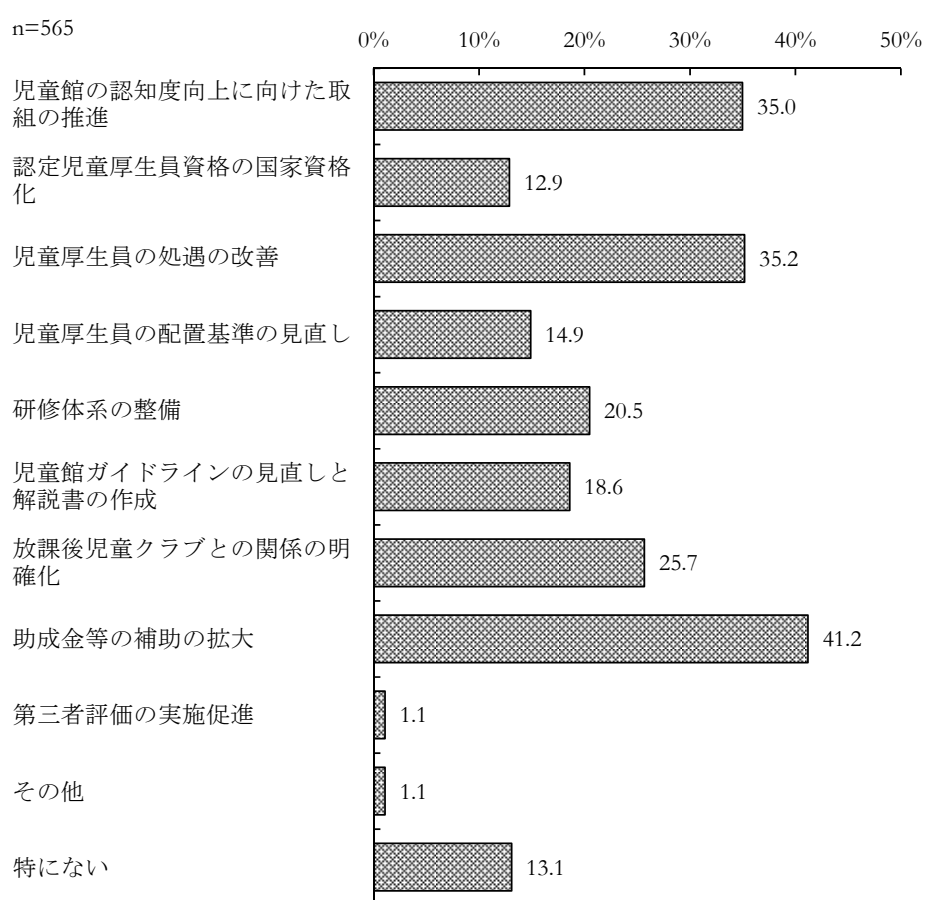
○また、指定管理制度の導入について、制度のために雇用が不安定な状況にあるなどの課題があがっている。

○環境については、予算が少ない、施設が古い、備品がない、遊具がないなど環境改善についての課題があげられている。

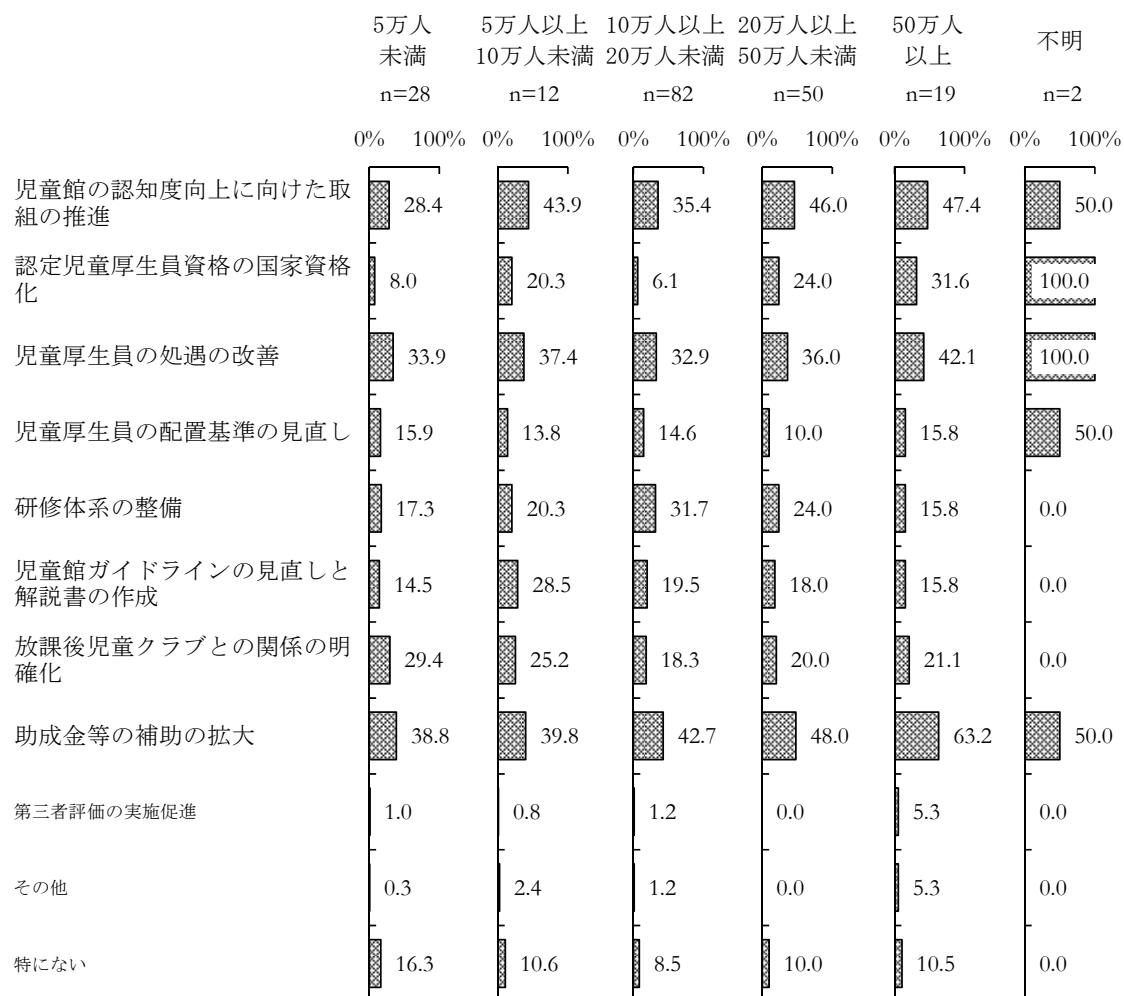
(2) 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと

- 市区町村の要望で最も多いのは、「助成金等の補助の拡大」で 41.2%、次いで、「児童厚生員の処遇の改善」が 35.2%、「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」が 35.0%となっている。
- 児童館からの要望で多いのは、「児童厚生員の処遇の改善」で 62.2%、次いで、「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」が 53.7%、「助成金等の補助の拡大」が 47.1%となっている。
- 設置・運営形態別にみると、「助成金等の補助の拡大」や「児童館の認知度向上に向けた取組の推進」、「認定児童厚生員資格の国家資格化」、「児童厚生員の処遇の改善」などについて、公設民営や民設民営などの民営の児童館からの要望が強い。

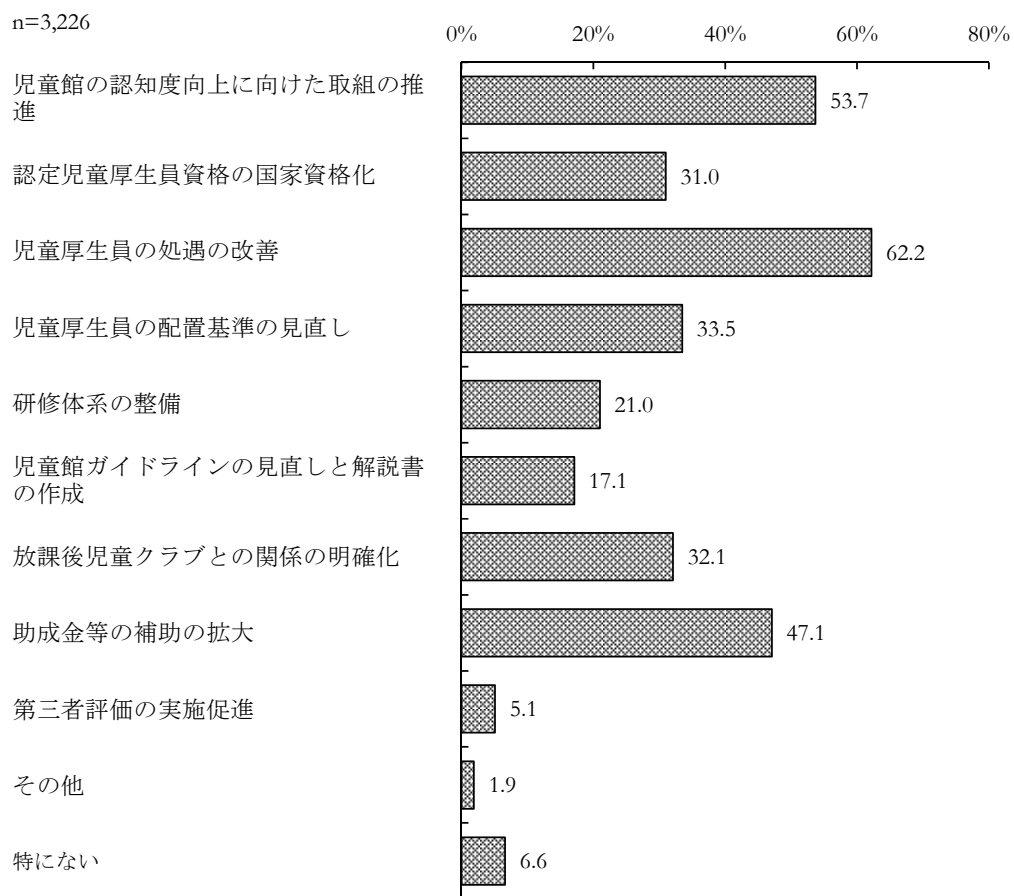
図表 3－87 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと
(市区町村調査、MA)



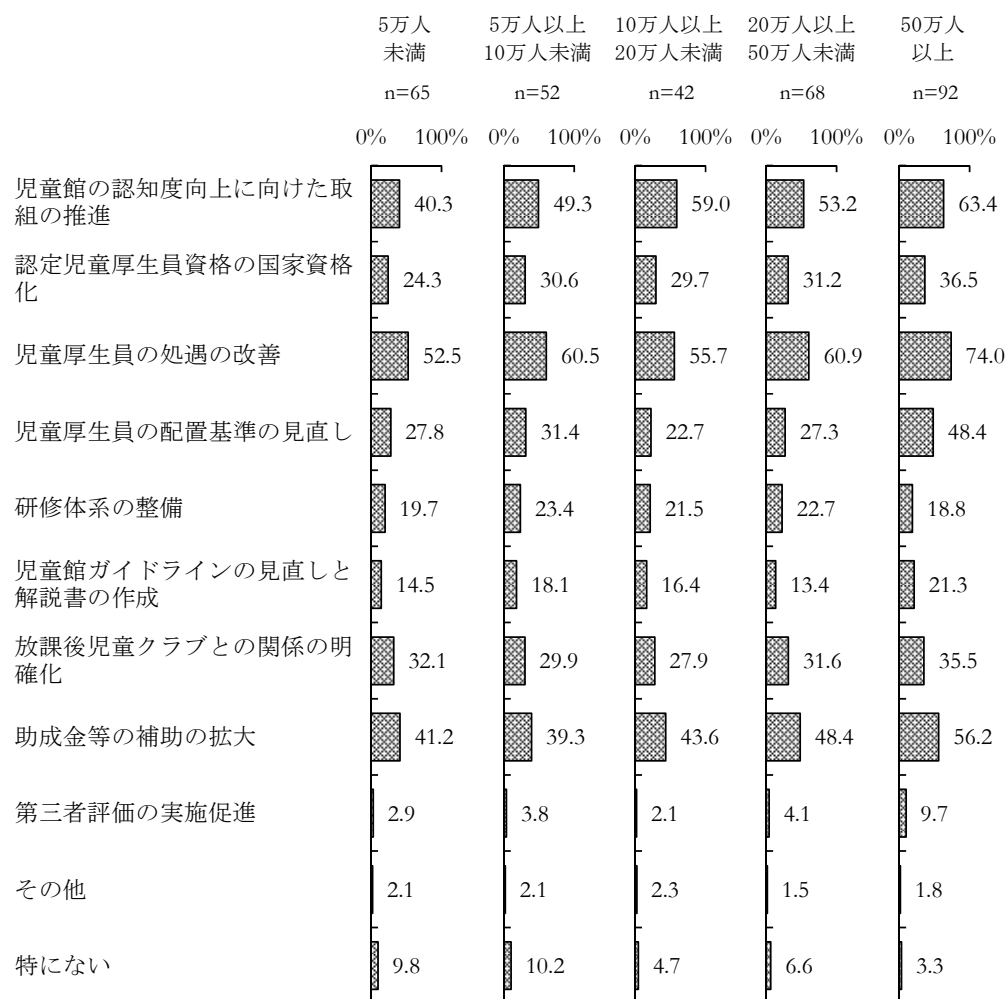
図表3-88 人口規模別 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと
(市区町村調査、MA)



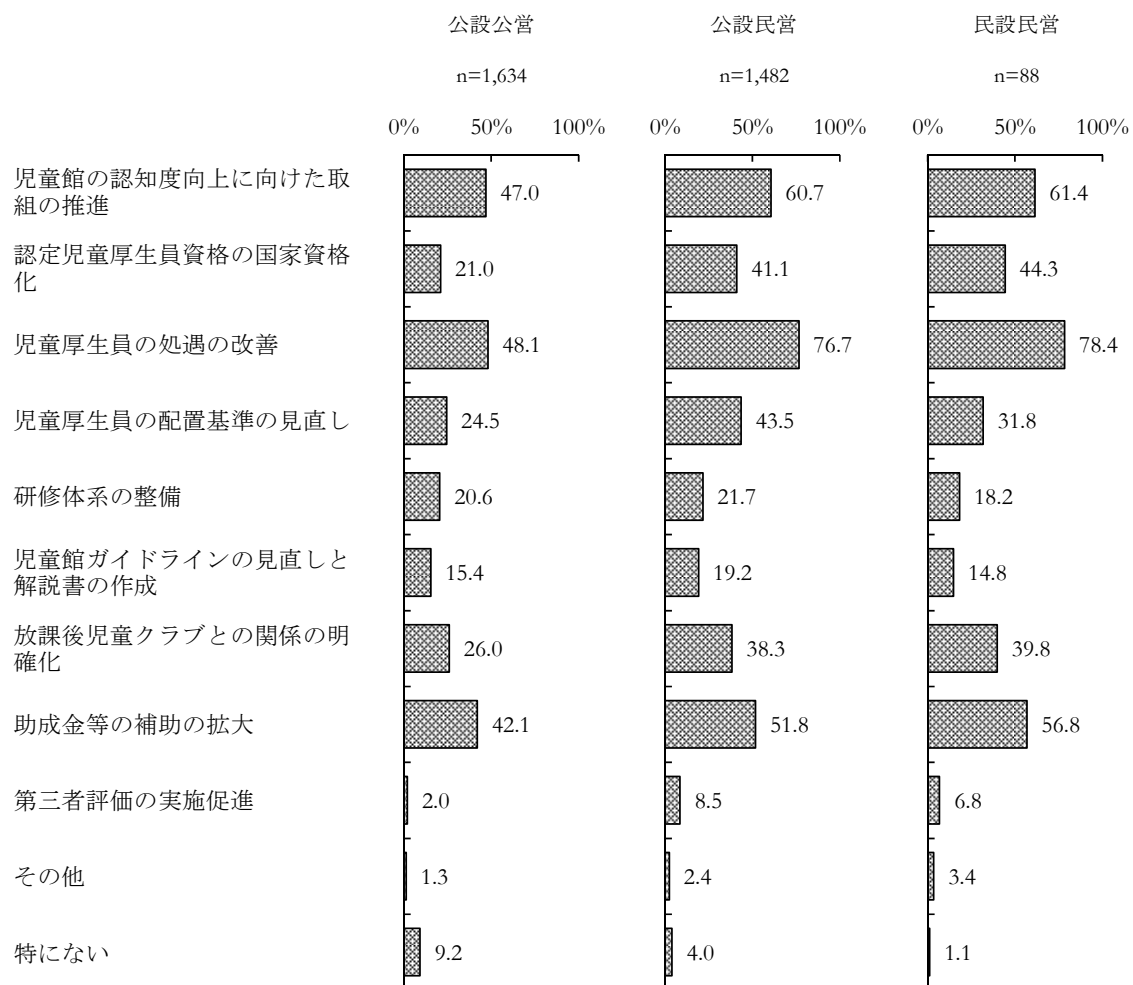
図表3－89 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと
(児童館調査、MA)



図表3-90 人口規模別 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと
(児童館調査、MA)



図表 3-91 設置・運営形態別 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて国に取り組んでほしいこと
(児童館調査、MA)



(その他の具体的内容)

【市区町村調査】

○放課後児童クラブと同等の法整備、子ども・子育て支援交付金による、国庫補助の実施、放課後子ども教室との一体化に向けた財政支援等があがっている。

【児童館調査】

○児童館については、専門機関としての役割、機能の再評価等(9件)、児童館の必要性について(7件)、児童館のアピールについて(2件)等があがっている。

○児童厚生員については、増え続ける放課後ニーズに対応すべく新たな受け皿の創出や現施策(児童館と放課後児童クラブ等)の柔軟な対応について(4件)、人材不足や人材確保、定着など職員の維持について(9件)、資格取得の人数制限や受検資格の制限など資格に関すること(5件)等があがっている。

○職場に望むことは、遊具や応接室等、施設の充実(4件)、長く働き続けられること(3件)、配置基準や職員全体の処遇の改善(7件)、教育と連携して有資格者の働く現場としての整備等があがっている。

○その他、絶対必要な経費の確保、専門性向上に向けた研修等についての情報、子どもを授かり育てることの楽しさなど気付いてもらえる事業、コミュニティワーカー、地域福祉といった分野の専門性の確立(少子化後にも耐える仕事)、児童健全育成には「遊び」が重要だという社会認識を高めてほしい等があがっている。

第 4 章 提言

第4章 提言

- 「第1章 児童厚生員をめぐる政策の変遷と現状」、「第2章 児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組事例調査」、「第3章 児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査」の結果に基づいて、児童厚生員の専門性の確保と向上のための方策として、以下のことを提言する。

提言 1

児童厚生員並びにすべての児童館関係者が、児童館や児童厚生員の役割について理解できる機会を担保し、「児童館ガイドライン」に則った運営がなされるよう努める

- 初めて児童福祉法が制定されてから70年以上が経過し、時の経過とともに「児童厚生施設とは何か」、「児童厚生員はどのような役割を果たすべきであるのか」等、基本的な理念が時に忘れられ、個別の課題への対応や施策の推進に目が向きがちになることもある。
- しかし、児童厚生施設とは何か、子どもの遊びには健全育成上どのような意味合いがあるのか等の基本的な理念や考え方は、厚生省児童局(1950)「児童厚生施設運営要領」でまとめられた普遍的なものが引き継がれて、今日の「児童館ガイドライン」に発展させられている。
- その基本的な理念や考え方を継承していくためには、児童福祉施策に携わる国や地方自治体の職員や現場で子どもの遊びの指導に当たる職員の間で今一度共有化することが重要である。さらに、基本的な理念や考え方を継承しつつ、その時代時代で求められる課題への対応ができるよう、基本的な理念や考え方を昇華、発展させていくことが不可欠である。
- このためにも、まずは、「児童館ガイドライン」に示された、児童館の理念と目的や児童館の機能・役割、児童厚生員を中心とした児童館職員の職務についての理解をすべての児童館並びに児童厚生員が全国共通で持てるよう、都道府県、市区町村において「児童館ガイドライン」に関する研修を行うこと等を通じて、ガイドラインに則った運営がなされるよう努めることが期待される。

提言 2

児童厚生員が、児童館の機能・役割における多機能性のほか、地域に根ざした児童館の地域性や拠点性等の特性を理解して、児童館活動を推進できるように、「児童館ガイドライン」で明確に位置づける

- 児童館には、児童館が行っている事業を実施するだけでなく、さまざまな活動の拠点としての役割があることに、改めて着目していくことが必要である。
- 国の児童館ガイドラインが示している活動内容には、「遊びによる子どもの育成」、「子どもの居場所の提供」、「子どもが意見を述べる場の提供」、「配慮を必要とする子どもの対応」、「保護者の子育ての支援」等が示されている。

- したがって、児童館の施設には、「遊べる」、「文化活動等を体験できる」と合わせて、
 - ✧ 子どもが自らの意思で一人でも利用することができる場所であること。
 - ✧ 子どもが安心できる安全な居場所として「くつろぐ」、「待ち合わせる」、「(児童厚生員等に)話ができる、相談できる」等のできる場であること。
 - ✧ 子どもにとって子ども同士にとっての「出会いの場」でもあること。
 等の機能が求められている。
- この機能は、乳幼児と一緒に利用する保護者や子育ての相談に利用する保護者等にも必要とされる。このような児童館の施設の持つ役割は、児童厚生員の働きと施設環境が一体となってこれらの機能を充実させることによって実現するものである。
- 例えば、京都市で実施された家族支援の実践に関する研修のなかで、児童厚生員が長期にわたって家族や子どもを支えたり、虐待が疑われる家庭を他機関と連携しながら支え続けている事例が報告されている。うるま市でも、子どもの貧困対策における児童館の可能性に児童厚生員自らがいち早く気づき、子ども食堂や学習支援の取組を開始している。他方、神戸市では、児童館における専門講座の開催を通じて、地域住民や児童福祉施設職員のネットワークづくりと専門性向上に寄与している。このような地域に根ざした長期的な活動や支援は、児童館が施設として存在し、そこに児童厚生員という専門性を有する人材がいるからこそ可能であったことが分かった。
- このように、児童館には児童健全育成に係る様々な事業を行う(多機能性)とともに、施設として地域に存在し、地域づくり、地域再構築の要としての役割(地域性)を果たせる可能性があると考えられる。そこで、「児童館ガイドライン」において、拠点性、多機能性、地域性についても明確に位置づけることが期待される。

提言 3

児童厚生員の専門性の確保と質の担保のため、児童厚生員資格制度の整備を行う

- 「児童館の設置運営要綱」(平成2年8月7日厚生事務次官通知)では、児童館は、児童の遊びを指導する者を2名以上配置しなければならないとされているものの、任用資格としては、社会福祉士、保育士、幼稚園・小学校・中学校・高等学校・中等教育学校の教諭等が「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」(昭和23年12月29日厚生省令第63号)に定められている。しかしながら、いずれかの資格を有していたとしても、児童館は乳幼児から高校生までが利用する児童厚生施設であり、すべての年齢の子どもに対応だけの知識や技術を持ち合わせているとは言い切れない側面がある。保育士や教諭等のみならず、放課後児童支援員についても2013(平成25)年より国の定めによる認定資格研修の受講が義務付けられるなど、保育士や教職等を含めて、子どもに関わる専門職は研修の受講や国家資格が求められているなか、児童厚生員については公的資格がないのが現状である。
- 児童厚生員に求められる責任や役割の大きさに鑑み、現在、児童健全育成推進財団(以下、「育成財団」という。)が認定している大学等における児童厚生員養成課程や育成財団の認定資格である児童厚生二級指導員、同一級指導員の資格取得のための研修制度の枠組みを基礎として、児童厚生員資格制度の構築を進めていくべきである。
- さらに、児童館の事業の一つとして、放課後児童クラブの活動についても位置づけられていることから、児童館で放課後児童クラブを実施し、児童厚生員が放課後児童支援員を兼務していることもある。現在の放課後児童支援員認定資格研修は現任者を対象に実施されているが、新任者の育成を考える際には、放課後児童支援員の養成システムとの関わりも踏まえて、放課後児童支援員の養成と連携した制度の構築を進めていくことも一案として考えられる。

提言 4

児童厚生員の専門性確保のための研修体系を整備するとともに、児童厚生員の専門性を支え、向上させるためのスーパーバイズの仕組みを導入する

- 提言 3 で示した通り、将来的には、児童厚生員養成研修並びに研修と連動した児童厚生員資格制度を整備していくことが重要である。
- しかし、その前に、早期に着手すべき取組として、市町村等の基礎自治体において、共通の児童厚生員向けの研修プログラムを用意、実施することが有効であると考えられる。この際、提言 1 で示した児童館ガイドラインに関する理解を促進する内容のほか、育成財団が実施している現任者向けの児童厚生員養成研修のプログラムを参考に、研修を企画・実施することが期待される。
- また、京都市では児童館が家族支援において地域で大きな役割を果たしていることを述べたが、その役割を果たすには児童厚生員の専門性が確保されていることが前提となる。求められる役割を担える児童厚生員の養成は、児童館の機能強化にとっても不可欠であるということは忘れてはならない点であろう。
- 児童厚生員が研修によりスキルアップしたとしても、児童館には多様な課題を抱えた子どもが来館するなど、高度かつ専門的な課題に接することも少なくない。このため、研修体系の整備や実施だけではなく、例えば、障害のある子どもや家庭への対応や虐待が疑われる家庭への対応のように、高度かつ専門的な課題への対応について、スーパーバイズを受けられる仕組みを導入することにより、社会の状況に合わせた児童館活動の活性化に寄与することが期待される。
- なお、現場を預かる児童厚生員の定員を削減してスーパーバイザーを配置したり、児童厚生員がスーパーバイザーを兼務することでは、期待される効果は生まれない。現場を担う児童厚生員は現状通り確保しつつ、医師、心理士、養護教諭、保健師等、高い専門性を有する人材をスーパーバイザーとして新たに確保したり、施設長になるに当たって、スーパーバイザーとしての役割を果たせるよう育成したうえで登用するなど、スーパーバイザーとしての役割を果たせる人材を任命することが重要である。
- スーパーバイザーの配置は、子どもの健全育成に寄与するのみならず、児童厚生員の負担軽減並びに専門性向上につながることも期待され、国としてスーパーバイザーの配置を推奨したり、予算措置を支援する枠組みを導入するなど、自治体に対する支援策を講じることが期待される。

提言 5

児童厚生員が専門性を保持し続けられるような雇用環境並びにキャリアパスを整備する

- 指定管理者制度の浸透により、児童館運営団体は、児童厚生員を有期契約の職員として雇用することが増えている。このため、児童厚生一級、二級指導員等の資格を持っていたり、経験豊富で専門性の高い職員であっても、雇用期間の定めにより長期的に勤務することができない者も多い。
- 一方で、児童厚生員は、地域の特性を把握し、適切な社会資源と連携して、子どもの健全育成に資する地域づくりを担っていくことが期待されている。こうした役割を果たしていくためには、長期的な観点から取り組む必要があり、児童厚生員が雇用期間の制約を大きく受けることなく働き続けられる環境を整備することが重要である。それと同時に、子どもに関わる多様な仕事がある中で、「児童厚生員として働きたい」と思う人が増えるよう、賃金や雇用形態等の処遇の改善により魅力的な雇用環境を整備するとともに、将来的なキャリアパスを示していくことが不可欠である。

- 指定管理者制度のもとであっても、総務省「指定管理者制度の運用について」(総務省自治行政局長通知、総行経第 38 号、平成 22 年 12 月 28 日発出)において、「指定管理者による管理が適切に行われているかどうかを定期的に見直す機会を設けるため、指定管理者の指定は、期間を定めて行うものとする」とされている。この期間については、法令上具体の定めはないものであり、公の施設の適切かつ安定的な運営の要請も勘案し、各地方公共団体において、施設の設置目的や実情等を踏まえて指定期間を定めること。」とされており、指定管理期間については、適切かつ安定的な運営が可能となるよう設定することが求められている。こうした点を踏まえて、現状の指定管理期間を再検証し、指定管理期間を延長することを含めて検討し、現状より安定的に働ける環境を整えることが期待される。
- しかしながら、それだけでは十分ではなく、雇用環境の整備やキャリアパスの提示については、市区町村や個別の運営団体等では対応しきれないことが多い。保育士や放課後児童支援員の処遇改善等と同様に、児童厚生員についても処遇改善のための補助事業を実施したり、児童厚生員のキャリアパスに関する調査を実施すること等を通じて改善に取り組むことが期待される。

参考資料

児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査【市区町村票】 (厚生労働省「平成 29 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業」)

本調査は、児童厚生員を中心とした児童館従事者の処遇状況や、児童厚生員の専門性向上のための取組状況等の実態を把握・分析し、今後の施策を検討するための基礎資料とすることを目的として、全国の市区町村並びに管内の全ての児童館を対象に実施するものです。業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力をくださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、厚生労働省の平成 29 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業として採択を受け、一般財団法人児童健全育成推進財団のご協力を得て実施しています。
2. 調査対象：全国の市区町村並びに市区町村管内の児童福祉法第 40 条「児童厚生施設」に基づく児童館を対象とします。
3. 調査基準日：特に指定する場合を除き、平成 29 年 9 月 1 日現在の状況について回答
4. ご回答者：児童館について回答いただけるご担当者
5. 調査提出締切日：平成 29 年 10 月 31 日(火)弊社必着

※回収した児童館票とまとめてご返送いただけるようご協力をお願いいたします。

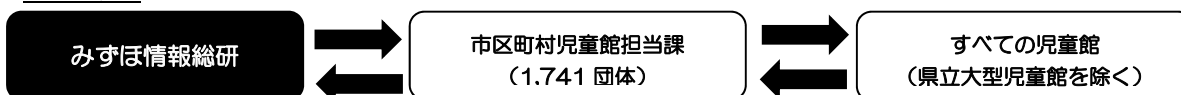
6. 調査の流れ：

- ① 全国市区町村児童館担当課に①市区町村票、②児童館票を送付させていただいております。

※児童館の設置有無を問わず児童館票を最低 1 部同封しています。ご不用の場合には廃棄をお願いします。また、児童館票が不足する場合には事務局までご連絡いただければ追加送付いたします。

- ② 市区町村児童館担当課におかれましては、大変お手数をおかけいたしますが、(1)市区町村票へのご回答、(2)管内の全ての児童館へ児童館票の配布・回収をお願いいたします。

- ③ 市区町村児童館担当課より、①市区町村票、②児童館票をまとめてご返送いただけるようご協力をお願いします。なお、返信用封筒等を 2 通ご用意しましたので、回答が遅延している児童館がありましたら、後日郵送いただければ幸いです。



7. ご記入にあたっての留意点

- (1) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲で現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。
- (2) 調査結果の公表にあたっては、統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。
- (3) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報(以下、「個人情報」といいます)は弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

【お問い合わせ先】 **MIZUHO** みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 担当:*****,*****,*****

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3

Tel:03-5281-5276 (土日祝日を除く 9:30~17:00) Fax:03-5281-5443

E-mail: *****@mizuho-ir.co.jp

A. 管内の児童館の状況について

1. 貴自治体の管内にある児童館の状況についてお伺いします。

問1. 児童館を設置していますか。(○は1つ)

1. 設置している	2. 設置していない	【→回答終了。ご提出ください。】
-----------	------------	------------------

問2. 児童館の規模別・設置形態別の設置数と配置職員数(総数)をご記入ください。(数値を記入) ※児童館の規模については巻末資料を参照

規模 (巻末資料参照)	児童館数(設置主体別)											
	公設公営				公設民営				民設民営			
(1)小型児童館				館				館				館
(2)児童センター				館				館				館
(3)大型児童センター				館				館				館
(4)その他の児童館				館				館				館
児童館計				館				館				館

問3. 平成 28 年度の児童館運営に係る年間総予算について、おおよその金額をご記入ください。また、児童館に係る人件費がわかる場合には、その金額もご記入ください。(数値を記入)

年間総予算(H28 年度)	児童館運営に係る人件費 (H28 年度)
万円	万円

B. 児童厚生員の採用と育成について

2. 児童の遊びを指導する者(以下、「児童厚生員」という)の採用についてお伺いします。

問4. 貴自治体の管内にある児童館に勤務する児童厚生員の採用活動は、どこが主体となって行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 自治体(教育委員会を含む)が採用	【→付問4-1、4-2へ】
2. 委託先事業者・指定管理者が採用	【→付問4-3へ】
3. その他()

付問4-1. 【問4で「1. 自治体が採用」に○をつけた方のみお答えください。】児童厚生員の採用条件として、以下のような資格の保有を設けていますか。採用時の雇用形態別にあてはまるものをお選びください。(それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入) ※認定児童厚生員資格については巻末資料参照

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 児童福祉施設最低基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)第 38 条に規定する児童の遊びを指導する者の資格
2. 認定児童厚生員資格(児童厚生一級・二級指導員等)
3. その他の資格(
4. 資格の保有を問わない

付問4-2. 【問4で「1. 自治体が採用」に○をつけた方のみお答えください。】貴自治体の管内にある児童館に勤務する児童厚生員の採用活動は、どのような機関やルートを活用して行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 自治体のホームページ	5. 民間の職業紹介機関	9. 他の児童館職員からの紹介
2. 自治体の広報誌	6. 求人媒体(紙、WEB)	10. その他(
3. 児童館の広報誌	7. 派遣会社からの紹介)
4. 公的機関(ハローワーク等)	8. 知人等からの紹介	

付問4-3. 【問4で「2. 委託先事業者・指定管理者が採用」に○をつけた方のみお答えください。】採用活動を行う委託先事業者や指定管理者に対して、以下のような資格の保有を児童厚生員の採用条件とするよう定めていますか。採用時の雇用形態別にあてはまるものをお選びください。(それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入) ※認定児童厚生員資格については巻末資料参照

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 児童福祉施設最低基準(昭和23年12月29日厚生省令第63号)第38条に規定する児童の遊びを指導する者の資格
2. 認定児童厚生員資格(児童厚生一級・二級指導員等)
3. その他の資格()
4. 資格の保有を問わない

3. 貴自治体における児童厚生員の人材育成に関する取組についてお伺いします。

問5. 貴自治体では、管内の児童館で共通の児童厚生員向け研修を実施していますか。(研修事業を外部事業者等に委託している場合も含みます)(対象者の雇用形態別に、○はそれぞれ1つ)

正規職員向け	1. 実施している	2. 実施していない
正規職員以外向け	1. 実施している	2. 実施していない

▶1つ以上○をつけた場合、付問5-1、5-2へ ▶ いずれも「実施していない」場合、問6へ

付問5-1. 【問5で「1. 実施している」に○をつけた方のみお答えください。】貴自治体では、児童厚生員向けの研修体系を整備していますか。(○は1つ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 研修体系を整備している | 2. 体系化されたものはない |
|----------------|----------------|

▶「1. 研修体系を整備している」に○をつけた場合、可能であれば研修体系・内容等について示す資料を添付してください。

付問5-2. 【問5で「1. 実施している」に○をつけた方のみお答えください。】平成28年度に実施した児童厚生員向け研修の(1)年間実施回数(延べ数)と(2)参加人数(延べ数)、(3)内容(テーマ)について、あてはまるものをお選びください。

(1)年間実施回数(延べ数、数値を記入) (2)参加人数(延べ数、数値を記入)

					回
--	--	--	--	--	---

					人
--	--	--	--	--	---

(3)内容、テーマ(対象者の雇用形態別に、それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入)

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 児童館・放課後児童クラブの目的に関するもの(健全育成論、児童館論など)
2. 児童の発達に関するもの(発達理論、配慮を要する児童への対応など)
3. 対人援助の理論と方法に関するもの(個別援助、集団援助、地域福祉など)
4. 遊び等の指導技術に関するもの
5. 児童の安全や危機管理に関するもの(安全管理、救急法、アレルギー対応、防災など)
6. 児童館の職場倫理に関するもの
7. 事例研究
8. その他の個別分野に特化した内容のもの(情報管理、人権、ハラスメントなど)

問6. 貴自治体では、児童館に特化した倫理規範のモデルを作成し、管内の児童館に周知していますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 児童館に特化した倫理規範を作成している | 2. 児童館に特化した倫理規範は作成していない |
|------------------------|-------------------------|

問7. 貴自治体では、児童厚生員の専門性の向上に向けた(1)資格取得支援の取組や(2)外部研修等への参加支援の取組を行っていますか。(○は1つ)

(1) 資格取得支援の取組

1. 行っている【→(1)-1、(2)を回答した後、付問7-1へ】
2. 行っていない

→ (1)-1. 支援の対象となる資格 ※認定児童厚生員資格については巻末資料を参照

1. 保育士
2. 社会福祉士
3. 放課後児童支援員
4. 児童健全育成指導士
5. 児童厚生一級特別指導員
6. 児童厚生一級指導員
7. 児童厚生二級指導員
8. その他()

(2) 外部研修等への参加支援の取組

1. 行っている【→付問7-1へ】
2. 行っていない

C. 貴自治体直営の児童館職員の配置と処遇について

4. 貴自治体直営の児童館に勤務する職員の勤務状況や労働条件についてお伺いします。

問 8. 貴自治体直営の児童館の職員の勤務状況について、以下の項目を職員ごとに記入してください。

- ①「人数」には、平成 29 年3月末日時点で貴自治体直営の児童館に勤務していた職員の人数(総数)をご記入ください。
②「平均年齢」には、平成 29 年3月末日時点で貴自治体直営の児童館に勤務していた職員(上記「人数」に含まれる職員)の平均年齢をご記入ください。
③「平均勤続年数」は、平成 29 年3月末日時点で直営の児童館に勤務していた職員(上記「人数」に含まれる職員)の同一自治体内での平均勤続年数について、小数点第一位(小数点第二位を四捨五入)までご記入ください。
④「給与の支払い方法」は、平成 28 年度における直営の児童館に勤務していた職員への給与の支払い方法について、下記選択肢からあてはまるものを1つ選択して番号をご記入ください。

【「給与の支払い方法」の選択肢】 1. 月給 2. 日給 3. 時給

職種	雇用形態	平成 29 年3月末日の状況について記入				平成 28 年度内の		
		①を確認 人数	②を確認 平均 年齢	③を確認 平均 勤続 年数	給与の 支払方法 (④の選 択肢番号 を記入)	⑤を確認 延べ労働時間		
(1)児童館長	(1)-1. 正規職員		人					時間
	(1)-2. 非常勤職員		人					時間
	(1)-3. 嘱託職員		人					時間
	(1)-4. 派遣職員		人					
	(1)-5. 再任用職員		人					時間
	(1)-6. その他の職員		人					時間
(2) 児童の遊びを指導する者(児童厚生員)	(2)-1. 正規職員		人					時間
	(2)-2. 非常勤職員		人					時間
	(2)-3. 嘱託職員		人					時間
	(2)-4. 派遣職員		人					
	(2)-5. 再任用職員		人					時間
	(2)-6. その他の職員		人					時間
(3)その他の職員	(3)-1. 正規職員		人					時間
	(3)-2. 非常勤職員		人					時間
	(3)-3. 嘱託職員		人					時間
	(3)-4. 派遣職員		人					
	(3)-5. 再任用職員		人					時間
	(3)-6. その他の職員		人					時間

【記入例】 管内に直営の児童館が2つあり、それぞれに全て同一処遇条件(基本給 20 万円/月、手当1万円/月、一時金は年2回、2ヵ月分)の正基本給総額:2(館)×2(人)×200,000(円/月)×12(ヵ月)=9,600,000(円)、手当総額:2(館)×2(人)×10,000(円/月)×12(ヵ月)=480,000(円)、

付問7-1. 【問7(1)(2)のいずれか1つでも「1. 行っている」に○をつけた方のみお答えください。】具体的にどのような支援を行っていますか。(それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入)

資格取得支援		外部研修等	
--------	--	-------	--

1. 通学や研修受講費用の補助	4. 有給での休暇取得
2. 受験費用の補助	5. 情報提供
3. 研修等参加にかかる時間を勤務時間として扱う	6. その他()



- ⑤「延べ労働時間」は、平成 28 年度に貴自治体直営の児童館に勤務した日給・時給で給与を受け取る全ての職員(平成 29 年3月末日に在籍していない職員を含む)の延べ労働時間を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑥「基本給総額(円)」は、平成 28 年度に貴自治体直営の児童館に勤務した全ての職員(平成 29 年3月末日に在籍していない職員を含む)に対して支払った基本給の総額(月給の場合は月給総額、日給の場合は日給総額、時給の場合は時給総額)を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑦「手当総額(円)」は、平成 28 年度に貴自治体直営の児童館に勤務した全ての職員(平成 29 年3月末日に在籍していない職員を含む)に対して支払った基本給以外の賃金(一時金を除く)の総額を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑧「一時金総額(円)」は、平成 28 年度に貴自治体直営の児童館に勤務した全ての職員(平成 29 年3月末日に在籍していない職員を含む)に対して支払った一時金の総額を、職種／雇用形態別にご記入ください。

状況について記入																													
基本給総額(円)										手当総額(円)										一時金総額(円)									
億	千	百	十	万	千	百	十	一	円	億	千	百	十	万	千	百	十	一	円	億	千	百	十	万	千	百	十	一	円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円

規職員(児童厚生員)を2名ずつ配置している場合:
 一時金総額: 2(館) × 2(人) × 200,000(円/月) × 2(ヵ月分) = 1,600,000(円)

問9. 貴自治体直営の児童館に勤務する職員の、保有資格に応じた処遇決定の仕組みについてご記入ください。※認定児童厚生員資格については巻末資料を参照

○「処遇の仕組み」には、下記選択肢からあてはまるものを1つ選択して番号をご記入ください。

【「処遇の仕組み」の選択肢】

- 1. 処遇(基本給)にも反映されている
- 2. 資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている
- 3. 資格保有は処遇に反映されていない

資格保有により、毎月一律 5000 円支給する場合: 「5000 円」と記入

資格の種類	処遇の仕組み ※番号記入	手当の支給金額(処遇の仕組みで「2」を選択した場合のみ)	資格保有により、800 円/月→850 円/月になる場合: 「50 円」と記入									
			合ベースで上乗せする場合) 一時間当たりの上乗せ金額					(毎月一定額上乗せする場合) 上乗せ金額				
社会福祉士							円					円
保育士							円					円
幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭							円					円
放課後児童支援員							円					円
児童健全育成指導士							円					円
児童厚生一級特別指導員							円					円
児童厚生一級指導員							円					円
児童厚生二級指導員							円					円
その他()							円					円

D. 児童厚生員に係る施策について

5. 児童厚生員をめぐる課題やご意見等についてお伺いします。

問 10. 児童厚生員の人材確保や専門性向上において、どのようなことを課題と感じていますか。あてはまるものをお選びください。(あてはまるもの全てに○)

- 1. 児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足
 - 2. 応募者が集まらない
 - 3. 処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている
 - 4. 若年者の応募や他職種からの転職者が少ない
 - 5. 長く働き続けられる環境が整備されていない
 - 6. 資格保有者が働きたいと思える環境が整備されていない
 - 7. 児童厚生員の専門性の確立が不十分
 - 8. 児童厚生員専門性向上に向けたキャリアパスの確立が不十分
 - 9. 指定管理者や委託事業者の、児童厚生員育成に対する意識にばらつきがある
 - 10. 指定管理者や委託事業者の、児童厚生員の定着促進のための取組に対する意識にばらつきがある
 - 11. 指定管理者や委託事業者の、児童厚生員の雇用管理に対する意識にばらつきがある
 - 12. 児童厚生員の育成に向けた関係機関との連携が不十分
 - 13. 児童厚生員の高年齢化
 - 14. その他()
 - 15. 特に課題はない

問 11. 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて、国として取り組んでほしいことはありますか。あてはまるものをお選びください。(あてはまるもの全てに○)

1. 児童館の認知度向上に向けた取組の推進	8. 助成金等の補助の拡大
2. 認定児童厚生員資格の国家資格化	9. 第三者評価の実施促進
3. 児童厚生員の処遇の改善	10. その他
4. 児童厚生員の配置基準の見直し)
5. 研修体系の整備	
6. 児童館ガイドラインの見直しと解説書の作成	
7. 放課後児童クラブとの関係の明確化	11. 特になし

D. 貴自治体について

6. 貴自治体についてお伺いします。

※ヒアリング調査への協力可否についてもご回答ください。ヒアリング調査は、本アンケートに関連してより詳しいお話を伺うためのものです。

(1)自治体名	都・道・府・県 市・区・町・村		
(2)担当部局・ 課・係名			
(3)ご記入者名			
(4)E-mail			
(5)電話番号			
(6)小学校数		(7)中学校数	
	校		校
(7)ヒアリング調査	可 ・ 不可		

★設問は以上です。ご協力ありがとうございました★

【巻末資料】

児童館種別について

《小型児童館》

主要機能		児童の集団及び個別指導の実施、年長児童の活動支援／地域組織活動の育成、助長／子育て家庭の支援／放課後児童の保護・育成
対象児童		18歳未満のすべての児童
設備規模	設備	集会室、遊戯室、図書室、及び事務執行に必要な設備、必要に応じ相談室、創作活動室、静養室、育成室、児童クラブ室
	面積	217.6 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 185.12 m ² 以上として差し支えない。
職 員		2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員

《児童センター》

主要機能		小型児童館機能に加え、運動に親しむ習慣の形成／体力増進指導による健全育成
対象児童		小型児童館対象児童 ＋ 体力増進指導を要する児童
設備規模	設備	小型児童館施設設備 ＋ 屋外における体力増進指導のための広場／遊戯室は体力増進指導が行える広さ／体力増進のための機材設備
	面積	336.6 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 297.0 m ² 以上として差し支えない。
職 員		2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員（体力増進指導に関し知識を有する者）

《大型児童センター》

主要機能		児童センター機能に加え、年長児童の健全育成
対象児童		児童センター対象児童
設備規模	設備	児童センター施設設備 ＋ 遊戯室は年長児童の文化活動、芸術活動等に必要な広さ／年長児童の諸活動に資するために必要な備品等／年長児童育成のための設備及び社会参加活動の拠点として活用するための設備等（スタジオ、アトリエ、トレーニング室、小ホール、映画等ライブラリー、喫茶室等）
	面積	500.0 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 297.0 m ² 以上として差し支えない。
職 員		2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員（年長児童指導に関し知識を有する者）

《その他の児童館》 公共性及び持続性を有するものであって、設備及び運営については、小型児童館のそれに準ずることとし、それぞれ対象地域の範囲、特性及び対象児童の実態等に相応したものであること。

認定児童厚生員資格について

認定児童厚生員資格は、児童健全育成に従事する者が専門的知識・技術を身につけるための具体的指標として、一般財団法人児童健全育成推進財団が認定し推進している制度です。

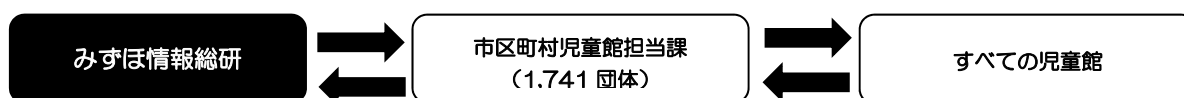
児童厚生二級指導員資格	児童館・放課後児童クラブの機能と活動内容について理解を深め、子どもたちの遊びや生活を通じた発達支援に直接的にかかわる職員のための基礎資格です。
児童厚生一級指導員資格	児童館・放課後児童クラブで指導的役割を担うとともに、地域関係機関との調整や連携にあたる児童ソーシャルワーカーとして、地域における児童健全育成・子育て支援活動の推進に努める職員のための資格です。
児童厚生一級特別指導員資格	「児童厚生一級指導員」のうち、特に秀でた実践力を持つ職員のための資格です。刻々と変化する子どもや地域の状況を把握し、対応するため有効期限を設けています。
児童健全育成指導士	児童健全育成や子育て支援など児童福祉事業に精通するスーパーバイザーとして、経験に裏付けられた理論と実践力を持つ職員のための資格です。

児童館従事者の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査【児童館票】 (厚生労働省「平成 29 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業」)

本調査は、児童厚生員を中心とした児童館従事者の処遇状況や、児童厚生員の専門性向上のための取組状況等の実態を把握・分析し、今後の施策を検討するための基礎資料とすることを目的として、全国の市区町村並びに管内の全ての児童館を対象に実施しております。業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力をくださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

- 1.本調査は、厚生労働省の平成 29 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業として採択を受け、一般財団法人児童健全育成推進財団のご協力を得て実施しています。
- 2.調査対象:市区町村内にある児童福祉法第 40 条「児童厚生施設」に基づく児童館を対象とします。
- 3.調査基準日:特に指定する場合を除き、平成 29 年 9 月 1 日現在の状況について回答
- 4.ご回答者:児童館の概要や人材育成等について回答いただけるご担当者
- 5.調査提出締切日:平成 29 年 10 月 31 日(火)弊社必着
- 6.調査の流れ:全国市区町村児童館担当課を通じて配布させていただきます。各児童館にてご記入いただきましたら、市区町村児童館担当課にて調査票を回収させていただき、市区町村児童館担当課よりまとめて弊社にご提出いただきます。



7.ご記入にあたっての留意点

- (1)本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲で現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。
- (2)調査結果の公表にあたっては、統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。
- (3)弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報(以下、「個人情報」といいます)は弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

【お問い合わせ先】 **MIZUHO** みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 担当:*****、*****、*****

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3

Tel:03-5281-5276 (土日祝日を除く 9:30~17:00) Fax:03-5281-5443

E-mail: *****@mizuho-ir.co.jp

A. 貴児童館の状況について

1. 貴児童館の名称や所在地等についてお伺いします。

※ヒアリング調査への協力可否についてもご回答ください。ヒアリング調査は、本アンケートに関連してより詳しいお話を伺うためのものです。

(1)児童館名	(ふりがな)				
(2)開設年月	1. 昭 和 2. 平 成		年		月
(3)所在地	〒 ー 都 道 市 区 府 県 郡				
(4)電話番号	()				
(5)FAX番号	()				
(6)E-mail	@				
(7)運営主体の名称					
(8)記入者氏名	役職		氏名		
(9)ヒアリング調査	可 ・ 不可				
※休館中の場合には、右の□にチェックを入れ、これ以降の回答は不要です。					<input type="checkbox"/> 休館中

2. 貴児童館の概要についてお伺いします。

問1. 貴児童館の種別について、あてはまるものをお選びください。(○は1つ)※種別は巻末資料を参照

1. 小型児童館	3. 大型児童センター
2. 児童センター	4. その他の児童館

問2. 貴児童館の設置・運営等の形態について、あてはまるものをお選びください。(○はそれぞれ1つ)

(1)設置・運営形態		→(2)児童に係る業務(清掃等は除く)の有無【→回答後は問4へ】
1. 公設公営	→	
2. 公設民営	→	1. 無し 2. 有り
3. 民設民営 【→問3へ】	→	→(3)運営形態 【→回答後は問3へ】
		1. 指定管理 3. PFI 2. 業務委託 4. その他

問3. 【問2で「2. 公設民営」又は「3. 民設民営」に○をつけた方のみお答えください。】貴児童館の設置主体において、複数の児童館を運営していますか。(○は1つ、地域は問いません)

1. 運営している	2. 運営していない
-----------	------------

問4. 貴児童館には、児童厚生員の兼務・異動も考えられる併設施設がありますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 保育所	5. 公民館	9. その他()
2. 保育所以外の児童福祉施設	6. コミュニティセンター	10. 児童厚生員が兼務・異動しうる併設施設はない
3. 高齢者福祉施設	7. 集会所	
4. 障害者支援施設	8. 児童遊園	

問5. 貴児童館内では、放課後児童クラブを実施していますか。(○は1つ)

1. 実施している	2. 実施していない
-----------	------------

問6. 貴児童館の開館時間をご記入ください。(数値を記入)

	開始時間					終了時間					
平 日			時		分	～			時		分
土曜日			時		分	～			時		分
日曜日			時		分	～			時		分
上記以外の学校休業日			時		分	～			時		分

※時間は 24 時間制でご記入ください(例:AM9:00 → 9 時 0 分、PM6:30 → 18 時 30 分)

その他の変則	
--------	--

問7. 平成 29 年3月末日時点の貴児童館の利用対象者及び平成 28 年度における利用者数(延べ数)をご記入ください。(数値を記入)

	利用対象者 (該当する場合は チェック)	平成 28 年度の利用人数(延べ数)						
		十万	万	千	百	十	一	人
① 乳幼児(0才～2才)	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
② 乳幼児(3才～就学前)	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
③ 小学生【自由(一般)来館】	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
④ 小学生【放課後児童クラブ登録児童】	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
⑤ 小学生 計 ※③+④								人
⑥ 中学生	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
⑦ 高校生	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
⑧ 保護者	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
⑨ 地域住民等	<input type="checkbox"/> 利用対象							人
合 計 ※①～②+⑤～⑨								人

B. 貴児童館内の児童厚生員の採用と育成について

3. 貴児童館に勤務する児童の遊びを指導する者(以下、「児童厚生員」という)の採用についてお伺いします。

問8. 児童厚生員の採用活動は、どこが主体となって行っていますか。採用時の雇用形態別にお答えください。(採用時の雇用形態別に、それぞれあてはまる選択肢番号を記入)

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 市区町村 【→問9～】	3. 貴児童館 【→付問8-1、8-2～】
2. 運営主体(法人本部等) 【→付問8-1、8-2～】	4. その他() 【→付問8-1、8-2～】

付問8-1. 【問8で「1. 市区町村」以外に○をつけた方のみお答えください。】児童厚生員の採用条件として、以下のような資格の保有を設けていますか。採用時の雇用形態別にあてはまるものをお選びください。(雇用形態別にそれぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入) ※認定児童厚生員資格については巻末資料参照

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 児童福祉施設最低基準(昭和23年12月29日厚生省令第63号)第38条に規定する児童の遊びを指導する者の資格
2. 認定児童厚生員資格(児童厚生一級・二級指導員等)
3. その他の資格()
4. 資格の保有を問わない

付問8-2. 【問8で「1. 市区町村」以外に○をつけた方のみお答えください。】児童厚生員の採用活動は、どのような機関やルートを活用して行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | | |
|------------------|----------------|-----------------|
| 1. 自治体のホームページ | 5. 民間の職業紹介機関 | 9. 他の児童館職員からの紹介 |
| 2. 自治体の広報誌 | 6. 求人媒体(紙、WEB) | 10. その他() |
| 3. 児童館の広報誌 | 7. 派遣会社からの紹介 | 11. わからない |
| 4. 公的機関(ハローワーク等) | 8. 知人等からの紹介 | |

4. 貴児童館における児童厚生員の教育・育成についてお伺いします。

問9. 貴児童館に勤務する児童厚生員の認定児童厚生員資格の保有状況についてお伺いします。保有資格の種類別(児童厚生二級指導員及び児童厚生一級指導員については取得時の認定要件別)人数を雇用形態別にご記入ください。なお、複数の資格を保有している者は、最上位の資格のみについてカウントしてください。(数値を記入) ※認定児童厚生員資格については巻末資料を参照

資格の種類	認定要件	正規職員			正規職員以外		
職員計				人			人
(1)児童厚生二級指導員	現任者研修			人			人
	養成校			人			人
(2)児童厚生一級指導員	現任者研修			人			人
	養成校			人			人
(3)児童厚生一級特別指導員				人			人
(4)児童健全育成指導士				人			人

問10. 貴児童館又は運営主体が児童厚生員の人材育成に関する取組を進めるにあたり、情報収集や学習・研修の実施等において連携・協力している社会資源をお選びください。(あてはまるもの全てに○)

1. 主任児童委員	10. 大学・短大	19. 社会福祉協議会
2. 民生・児童委員	11. 専門学校	20. ボランティアセンター
3. PTA	12. 地域子育て支援センター	21. 高齢者福祉施設
4. 母親クラブ	13. 公民館	22. 障害者支援施設
5. 保育所	14. 図書館	23. 警察署
6. 幼稚園	15. その他の社会教育施設	24. 消防署
7. 小学校	16. 保健所・保健センター	25. 老人クラブ
8. 中学校	17. 医療機関	26. その他()
9. 高校	18. 児童相談所・家庭児童相談室	

問 11. 貴児童館又は運営主体では、児童厚生員向け研修を実施していますか。(研修を外部事業者等に委託している場合も含みます)(対象者の雇用形態別に、○はそれぞれ1つ)

正規職員向け	1. 実施している	2. 実施していない
正規職員以外向け	1. 実施している	2. 実施していない

→1つ以上○をつけた場合、付問 11-1、11-2 へ → いずれも「実施していない」場合、問 12 へ

付問 11-1. 【問 11 で「1. 実施しているに○をつけた方のみお答えください。」貴児童館又は運営主体では、児童厚生員向けの研修体系を整備していますか。(○は1つ)

1. 研修体系を整備している	2. 体系化されたものはない
----------------	----------------

→「1. 研修体系を整備している」に○をつけた場合、可能であれば研修体系・内容等について示す資料を添付してください。

付問 11-2. 【問 11 で「1. 実施しているに○をつけた方のみお答えください。」平成 28 年度に実施した児童厚生員向け研修の(1)年間実施回数(延べ数)と(2)参加人数(延べ数)、(3)内容(テーマ)について、あてはまるものをお選びください。

(1)年間実施回数(延べ数、数値を記入) (2)参加人数(延べ数、数値を記入)

				回
--	--	--	--	---

				人
--	--	--	--	---

(3)内容、テーマ(対象者の雇用形態別に、それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入)

正規職員		正規職員以外	
------	--	--------	--

1. 児童館・放課後児童クラブの目的に関するもの(健全育成論、児童館論など)
2. 児童の発達に関するもの(発達理論、配慮を要する児童への対応など)
3. 対人援助の理論と方法に関するもの(個別援助、集団援助、地域福祉など)
4. 遊び等の指導技術に関するもの
5. 児童の安全や危機管理に関するもの(安全管理、救急法、アレルギー対応、防災など)
6. 児童館の職場倫理に関するもの
7. 事例研究
8. その他の個別分野に特化した内容のもの(情報管理、人権、ハラスメントなど)

問 12. 貴児童館又は運営主体では、調査活動や子どもの理解・活動・指導等に必要となる専門知識や対応のあり方等について、当該分野の専門家による助言や示唆を得る仕組み(スーパービジョン)を設けていますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 外部の専門家と協力して取り組んでいる【→付問 12-1へ】
(障害のある子どもへの対応についての巡回指導、臨床心理士による個別事例への助言等)
2. 児童館又は運営主体内で取り組んでいる【→付問 12-1へ】
(社会福祉士、児童厚生一級特別指導員等による助言等)
3. そのような仕組みは設けていない／わからない【→問 13 へ】

付問 12-1. 【問 12 で「1. 外部の専門家と協力して取り組んでいる」「2. 児童館又は運営主体内で取り組んでいる」に○をつけた方のみお答えください。】スーパービジョンの実施状況について、簡単にご記入ください。(例:指導者、内容、頻度など)

--

問 13. 貴児童館では、OJTによる児童厚生員の育成を行っていますか。この設問で、OJTとは、「現場で実際に業務を進めながら、指導者の立場にある職員が他の職員に対して、必要な知識やスキルを計画的・体系的に教え、身につけさせるもの」をいいます。(○は1つ)

1. 行っている【→付問 13-1へ】	3. わからない【→問 14 へ】
2. 行っていない【→問 14 へ】	

付問 13-1. 【問 13 で「1. 行っている」に○をつけた方のみお答えください。】OJTの実施状況について、簡単にご記入ください。(例:期間、指導者、指導方法など)

問 14. 貴児童館では、児童館の倫理規範を設けていますか。(○は1つ)

1. 設けている【→付問 14-1へ】	2. 設けていない【→問 15 へ】
---------------------	--------------------

付問 14-1. 【問 14 で「1. 設けている」に○をつけた方のみお答えください。】貴児童館の倫理規範とはどのようなものですか。(○は1つ)

1. 児童館ガイドラインを活用している	3. 運営主体が作成したものを準用している
2. 貴児童館で独自の倫理規範を設けている	4. その他()

問 15. 貴児童館又は運営主体において、児童厚生員の専門性の向上に向けた(1)資格取得支援の取組や(2)外部研修等への参加支援の取組を行っていますか。(雇用形態別に、○はそれぞれ1つ)

(1) 資格取得支援の取組

正規職員向け	1. 実施している	2. 実施していない
正規職員以外向け	1. 実施している	2. 実施していない

↓ 1つ以上「実施している」に○をつけた場合、(1)-1 へ

(1)-1. 支援の対象となる資格(以下の選択肢のなかから、対象者の雇用形態別にあてはまるもの全ての選択肢番号を記入) ※認定児童厚生員資格については巻末資料を参照

正規職員向け		正規職員以外向け	
--------	--	----------	--

1. 保育士	4. 児童健全育成指導士	7. 児童厚生二級指導員
2. 社会福祉士	5. 児童厚生一級特別指導員	8. その他〔
3. 放課後児童支援員	6. 児童厚生一級指導員	〕

(2) 外部研修等への参加支援の取組

正規職員向け	1. 実施している	2. 実施していない
正規職員以外向け	1. 実施している	2. 実施していない

↳ 1つ以上○をつけた場合、付問 15-1 へ

付問 15-1. 【問 15(1)(2)のいずれか1つでも「1. 実施している」に○をつけた方のみお答えください。】
 具体的にどのような支援を行っていますか。(雇用形態別・取組別に、それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入)

《正規職員向け》

資格取得支援	
外部研修等	

《正規職員以外向け》

資格取得支援	
外部研修等	

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. 通学や研修受講費用の補助 | 4. 有給での休暇取得 |
| 2. 受験費用の補助 | 5. 情報提供 |
| 3. 研修等参加にかかる時間を勤務時間として扱う | 6. その他() |

問 16. 貴児童館の円滑な運営のために心掛けていることや実施している取組について、対象者の雇用形態別にあてはまるものをお選びください。(それぞれあてはまるもの全ての選択肢番号を記入)

正規職員	
------	--

正規職員以外	
--------	--

- | | | |
|-------------------|--------------|-------------------|
| 1. 職場会議の開催 | 5. 閉館後の打合せ | 9. その他() |
| 2. 事例検討会等の個別研修の開催 | 6. 活動等の記録 | |
| 3. 安全管理・衛生管理 | 7. 職場環境の整備 | 10. 特に実施していることはない |
| 4. 申し送りや引継ぎ | 8. 処遇の見直し・改善 | |

問 17. 貴児童館に勤務する児童厚生員の退職理由として多いものを以下よりお選びください。(○は最大3つまで)

- | | | |
|--------------|-----------------------|-------------|
| 1. 契約期間満了 | 6. 希望する給与と異なっている | 11. その他 |
| 2. 児童館の閉鎖、移転 | 7. 希望する勤務時間と異なっている | () |
| 3. 家庭の都合 | 8. 人間関係のトラブルなど | |
| 4. 病気・ケガ | 9. 教育・育成体系が整備されていない | 12. 把握していない |
| 5. 職務内容が難しい | 10. 長期的・安定的なキャリアが描けない | /わからない |

C. 貴児童館の職員の配置と処遇について

5. 貴児童館に勤務する職員の業務についてお伺いします。

問 18. 貴児童館に勤務している職員の主な業務内容について、職種別・雇用形態別にそれぞれあてはまるものをお選びください。(あてはまるもの全てに○)

職種	雇用形態	1. 子どもの遊びの指導	2. 障害のある子どもへの対応	3. 配慮が必要な子どもへの対応	4. 子どもや保護者からの相談への対応	5. (4以外で)子育て支援に関する業務	6. 遊びや活動のプログラムの企画開発	7. 他機関との連携・協力の窓口	8. 他の職員等の育成・指導	9. 実習生の受入れ・指導	10. ボランティアの育成	11. 事務作業	12. 施設管理	13. 人事管理・運営管理	14. その他
(1)児童館長	正規職員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	正規職員以外	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
(2)児童の遊びを指導する者(児童厚生員)	正規職員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	正規職員以外	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
(3)その他の職員	正規職員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	正規職員以外	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

6. 貴児童館の職員等の勤務状況や労働条件についてお伺いします。

問 19. 貴児童館に勤務する職員等の勤務状況について、以下の項目を職員ごとに次頁の表に記入してください。

- ①「人数」には、平成 29 年 3 月末日時点で貴児童館に勤務していた職員の人数(総数)をご記入ください。
- ②「平均年齢」には、平成 29 年 3 月末日時点で貴児童館に勤務していた職員(上記「人数」に含まれる職員)の平均年齢をご記入ください。
- ③「平均勤続年数」は、平成 29 年 3 月末日時点で貴児童館に勤務していた職員(上記「人数」に含まれる職員)の同一自治体内又は同一運営主体内での平均勤続年数について、小数点第一位(小数点第二位を四捨五入)までご記入ください。
- ④「給与の支払い方法」は、平成 28 年度における職員への給与の支払い方法について、下記選択肢からあてはまるものを1つ選択して番号をご記入ください。

【「給与の支払い方法」の選択肢】

1. 月給 2. 日給 3. 時給

あてはまる
番号を記入
1. 月給
2. 日給
3. 時給

職種	雇用形態	平成 29 年 3 月末日の状況について記入				平成 28 年度内の		
		①を確認 人数	②を確認 平均 年齢	③を確認 平均 勤続 年数	給与の 支払方法 (④の選 択肢番号 を記入)	⑤を確認 延べ労働時間		
児童館長	正規職員		人					時間
	正規職員以外(直接雇用)		人					時間
	派遣職員		人					
児童の遊びを指導する者(児童厚生員)	正規職員		人					時間
	正規職員以外(直接雇用)		人					時間
	派遣職員		人					
その他の職員	正規職員		人					時間
	正規職員以外(直接雇用)		人					時間
	派遣職員		人					

- ⑤「延べ労働時間」は、平成 28 年度に貴児童館に勤務した日給・時給で給与を受け取る全ての職員（平成 29 年 3 月末日に在籍していない職員を含む）の延べ労働時間を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑥「基本給総額（円）」は、平成 28 年度に貴児童館に勤務した全ての職員（平成 29 年 3 月末日に在籍していない職員を含む）に対して支払った基本給の総額（月給の場合は月給総額、日給の場合は日給総額、時給の場合は時給総額）を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑦「手当総額（円）」は、平成 28 年度に貴児童館に勤務した全ての職員（平成 29 年 3 月末日に在籍していない職員を含む）に対して支払った基本給以外の賃金（一時金を除く）の総額を、職種／雇用形態別にご記入ください。
- ⑧「一時金総額（円）」は、平成 28 年度に貴児童館に勤務した全ての職員（平成 29 年 3 月末日に在籍していない職員を含む）に対して支払った一時金の総額を、職種／雇用形態別にご記入ください。

状況について記入																													
基本給総額（円）										手当総額（円）										一時金総額（円）									
億	千	百	十	万	千	百	十	一	円	億	千	百	十	万	千	百	十	一	円	億	千	百	十	万	千	百	十	一	円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円
									円										円										円

【記入例】

A 児童館の児童厚生員（正規職員）の勤務状況が以下のような場合

B さん（30 歳、勤続 5 年）：1 日 7 時間で週 5 日勤務、平成 28 年度は 240 日出勤
基本給 200,000 円／月、手当 5,000 円、年 2 回賞与（2 ヶ月分）

C さん（40 歳、勤続 10 年）：1 日 7 時間で週 5 日勤務、平成 28 年度は 240 日出勤
基本給 250,000 円／月、手当 10,000 円、年 2 回賞与（2 ヶ月分）

①人数：2 人

②平均年齢：35 歳

③平均勤続年数：7.5 年

④給与の支払い方法：1 [月給]

⑤延べ労働時間：3360 時間 [7 (時間) × 240 (日) + 7 (時間) × 240 (日)]

⑥基本給総額：5,400,000 (円) [200,000 (円) × 12 (ヵ月) + 250,000 (円) × 12 (ヵ月)]

⑦手当総額：180,000 (円) [5,000 (円) × 12 (ヵ月) + 10,000 (円) × 12 (ヵ月)]

⑧一時金総額：900,000 (円) [200,000 (円) × 2 (ヵ月) + 250,000 (円) × 2 (ヵ月)]

問 20. 貴児童館に勤務する職員の、保有資格に応じた処遇決定の仕組みについてご記入ください。※認定児童厚生員資格については巻末資料を参照

○「処遇の仕組み」には、下記選択肢から当てはまるものを1つ選択して番号をご記入ください。

【「処遇の仕組み」の選択肢】

1. 処遇(基本給)にも反映されている
2. 資格保有に応じて、毎月の基本給以外に資格手当等が支払われている
3. 資格保有は処遇に反映されていない

資格保有により、毎月一律 5000 円支給する場合：「5000 円」と記入

資格の種類	処遇の仕組み ※番号記入		手当の支給金額(処遇の仕組みで「2」を選択した場合のみ)									
			(時給ベースで上乗せする場合) 一時間当たりの上乗せ金額					(毎月一定額上乗せする場合) 上乗せ金額				
社会福祉士							円					円
保育士							円					円
幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭							円					円
放課後児童支援員							円					円
児童健全育成指導士							円					円
児童厚生一級特別指導員							円					円
児童厚生一級指導員							円					円
児童厚生二級指導員							円					円
その他()							円					円

D. 児童厚生員に係る施策について

7. 児童厚生員をめぐる課題やご意見等についてお伺いします。

問 21. 児童厚生員の人材確保や専門性向上において、どのようなことを課題と感じていますか。あてはまるものをお選びください。(あてはまるもの全てに○)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 児童厚生員の人材確保に充てる予算の不足 |
| 2. 応募者が少ない |
| 3. 処遇や労働条件が他の職種と比べて劣っている |
| 4. 若年者の応募や他職種からの転職者が少ない |
| 5. 長く働き続けられる環境が整備されていない |
| 6. 資格保有者が働きたいと思える環境が整備されていない |
| 7. 児童厚生員の専門性の確立が不十分 |
| 8. 児童厚生員専門性向上に向けたキャリアパスの確立が不十分 |
| 9. 児童厚生員の育成に向けた関係機関との連携が不十分 |
| 10. 児童厚生員の高年齢化 |
| 11. その他() |
| 12. 特に課題はない |

問 22. 児童厚生員の人材確保や専門性向上に向けて、国として取り組んでほしいことはありますか。あてはまるものをお選びください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-------------------------|---------------|
| 1. 児童館の認知度向上に向けた取組の推進 | 8. 助成金等の補助の拡大 |
| 2. 認定児童厚生員資格の国家資格化 | 9. 第三者評価の実施促進 |
| 3. 児童厚生員の処遇の改善 | 10. その他() |
| 4. 児童厚生員の配置基準の見直し | |
| 5. 研修体系の整備 | |
| 6. 児童館ガイドラインの見直しと解説書の作成 | |
| 7. 放課後児童クラブとの関係の明確化 | 11. 特にない |

★設問は以上です。ご協力ありがとうございました★

【巻末資料】

児童館種別について

《小型児童館》

主要機能	児童の集団及び個別指導の実施、年長児童の活動支援／地域組織活動の育成、助長／子育て家庭の支援／放課後児童の保護・育成	
対象児童	18歳未満のすべての児童	
設備規模	設備	集会室、遊戯室、図書室、及び事務執行に必要な設備、必要に応じ相談室、創作活動室、静養室、育成室、児童クラブ室
	面積	217.6 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 185.12 m ² 以上として差し支えない。
職員	2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員	

《児童センター》

主要機能	小型児童館機能に加え、運動に親しむ習慣の形成／体力増進指導による健全育成	
対象児童	小型児童館対象児童 ＋ 体力増進指導を要する児童	
設備規模	設備	小型児童館施設設備 ＋ 屋外における体力増進指導のための広場／遊戯室は体力増進指導が行える広さ／体力増進のための機材設備
	面積	336.6 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 297.0 m ² 以上として差し支えない。
職員	2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員（体力増進指導に関し知識を有する者）	

《大型児童センター》

主要機能	児童センター機能に加え、年長児童の健全育成	
対象児童	児童センター対象児童	
設備規模	設備	児童センター施設設備 ＋ 遊戯室は年長児童の文化活動、芸術活動等に必要な広さ／年長児童の諸活動に資するために必要な備品等／年長児童育成のための設備及び社会参加活動の拠点として活用するための設備等（スタジオ、アトリエ、トレーニング室、小ホール、映画等ライブラリー、喫茶室等）
	面積	500.0 m ² 以上。ただし、相談室、創作活動室を設けない場合には 297.0 m ² 以上として差し支えない。
職員	2人以上の児童の遊びを指導する者、必要に応じその他の職員（年長児童指導に関し知識を有する者）	

《その他の児童館》 公共性及び持続性を有するものであって、設備及び運営については、小型児童館のそれに準ずることとし、それぞれ対象地域の範囲、特性及び対象児童の実態等に相応したものであること。

認定児童厚生員資格について

認定児童厚生員資格は、児童健全育成に従事する者が専門的知識・技術を身につけるための具体的指標として、一般財団法人 児童健全育成推進財団が認定し推進している制度です。

児童厚生二級指導員資格	児童館・放課後児童クラブの機能と活動内容について理解を深め、子どもたちの遊びや生活を通じた発達支援に直接的にかかわる職員のための基礎資格です。
児童厚生一級指導員資格	児童館・放課後児童クラブで指導的役割を担うとともに、地域関係機関との調整や連携にあたる児童ソーシャルワーカーとして、地域における児童健全育成・子育て支援活動の推進に努める職員のための資格です。
児童厚生一級特別指導員資格	「児童厚生一級指導員」のうち、特に秀でた実践力を持つ職員のための資格です。刻々と変化する子どもや地域の状況を把握し、対応するため有効期限を設けています。
児童健全育成指導士	児童健全育成や子育て支援など児童福祉事業に精通するスーパーバイザーとして、経験に裏付けられた理論と実践力を持つ職員のための資格です。

【参考文献】

【法令・通知等】

- 厚生省児童局「児童厚生施設運営要領」(昭和 25 年)
- 児童福祉施設の設備及び運営に関する基準(昭和 23 年 12 月 29 日厚生省令第 63 号)
- 児童福祉法(昭和 22 年 12 月 12 日法律第 164 号)
- 国庫補助による児童館の運営について(昭和 38 年 7 月 24 日厚生省発児第 756 号)
- 児童館ガイドライン(「児童館ガイドラインについて」平成 23 年 3 月 31 日雇児発 0331 第 9 号厚生労働省均等・児童家庭局長通知)別紙)
- 児童館の設置運営について(平成 12 年 7 月 14 日児発第 649 号厚生省児童家庭局長通知)
- 児童館の設置運営について(平成 2 年 8 月 7 日厚生省発児第 123 号厚生省事務次官通知)
- 福祉サービス内容評価基準ガイドライン(別紙2(雇児福発第 0831001 号、社援基発第 0831001 号、平成 18 年 8 月 13 日、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課長・厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知))

【参考文献】

- 秋草学園短期大学「児童館の運営内容等に関する調査研究」(平成 26 年度児童福祉問題調査研究事業報告書), 2015
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童館・遊びのマルシェ 児童館ガイドラインの実践ノウハウを学ぼう!」(厚生労働省委託事業『児童館等における「遊びのプログラム」の開発・普及に係る調査研究業務』), 2017
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童館における子育て支援等の実践状況に関する研究」(平成 27 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業), 2016
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童館・放課後の児童クラブの研修体系と資格制度のご案内」, 2015
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童館 理論と実践」, 2007
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童館論」, 2015
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「児童厚生員育成課程のご案内」(平成 28 年度版)
- 一般財団法人児童健全育成推進財団「地域の児童館が果たすべき機能及び役割に関する研究」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業), 2017
- 植木信一「日本の健全育成の概念の再検討ー権利基盤型アプローチに着目して」(人間生活学研究, 2016 No7), 2016
- 植木信一「児童館における健全育成概念の変遷」(人間生活学研究 2017 No.8), 2016
- 沖縄県子ども総合研究所編「沖縄子どもの貧困白書」, (株)かもがわ出版, 2017
- 沖縄県児童館連絡協議会「平成 28 年度沖縄県児童館連絡協議会定期総会」
- 京都市「京都市児童館活動指針」, 1999
- 京都市「京都市児童館活動指針(改訂版)」, 2005
- 京都市「京都市児童館活動指針(改訂版)」, 2010
- 京都市「京都市児童館活動指針(第 3 次改訂版)」, 2015
- 京都市児童館学童連盟「平成 28 年度事業報告書」, 2016
- 公益社団法人京都市児童館学童連盟「子どもを通じた家族支援に関する児童館実践事例集」, 2017
- 公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会「平成 28 年度こども育成課教員研修報告集」, 2017
- 厚生省児童家庭局育成課編「児童健全育成ハンドブック(昭和 60 年版)」, (財)日本児童福祉協会,

- 厚生労働省「児童館実践事例集「児童館ガイドライン」の活動内容に着目して～」, 2015
- 神戸市総合児童センター「育ちゆくこども一療育指導事業(発達クリニック)の実践と研究Ⅸー」, 2017
- 財団法人こども未来財団「これからの児童健全育成施設のあり方等についての調査研究」(平成 19 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書), 2008
- 財団法人こども未来財団「これからの児童館のあり方についての調査研究」(平成 20 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書), 2009
- 財団法人こども未来財団「児童館の活性化に関する調査研究」(平成 21 年度児童館連サービス調査研究等事業報告書), 2010
- 財団法人児童健全育成推進財団「厚生員ハンドブック」, 1994
- 財団法人児童健全育成推進財団「児童館テキストシリーズ①児童館の機能と運営」, 2011
- 財団法人児童健全育成推進財団「児童館 理論と実践」, 2007
- 財団法人児童健全育成推進財団「独立行政法人福祉医療機構(子育て支援基金)助成事業 多様化する児童館活動に関する調査研究」, 2006
- 財団法人児童健全育成推進財団「平成 23 年度 全国児童館実態調査集計結果」, 2012
- 児童手当制度研究会監修「児童健全育成ハンドブック 平成 19 年度版」, 中央法規, 2017
- 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会「きよてんじどうかんニュース 2017.10.1.18 号」, 2017
- 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会「神戸市総合児童センター平成 29 年度事業計画書」, 2017
- 社会福祉法人神戸市社会福祉協議会「神戸市総合児童センター平成 28 年度事業計画書」, 2017
- 社団法人全国児童連合会「社会福祉援助技術総論(児童館講座 2)」, 児童館研究員会編, 1994
- 台東区社会福祉事業団「児童館・こどもクラブ運営方針」, 2017
- 台東区社会福祉事業団「平成 28 年度台東区社会福祉事業団事業報告」, 2017
- 多様化する児童館活動に関して調査研究委員会「多様化する児童館活動に関する研究―指定管理者制度の適切な運用について」(独立行政法人福祉医療機構(子育て支援基金)助成事業), 2006
- 中央児童福祉審議会企画部会・育成環境会合同部会「今後の児童の健全育成に関する意見―子育て重視社会の構築をめざして」, 1998
- 福田垂穂(代表)「児童館のモデルプランニング」(東京都民生局委託研究), 1972
- 藤沢市みらい創造財団「児童館指導員マニュアル(平成 22 年版)」, 2010
- 藤沢市みらい創造財団「平成 28 年度事業報告書」, 2016
- 藤沢市みらい創造財団「平成 27 年度事業報告書」, 2015
- 藤林慶子(主任研究者)「仕事と子育ての両立を支援するサービスの連続性と整合性並びに質の評価に関する基礎的研究」(厚生労働科学研究費補助金(成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業)), 2003
- みずほ情報総研株式会社「放課後児童クラブの経営状況等に関する調査」(平成 28 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業), 2017
- 森本扶「児童福祉法立案時の児童厚生施設観に関する一考察―立法者としての厚生官僚に注目して―」, 2012

このほか、第 1 章第 2 節・第 3 節は一般財団法人児童健全育成推進財団発行資料、第 2 章は各自治体、法人、児童館発行資料を参考にした。

厚生労働省 平成 29 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業報告書

児童厚生員の処遇や資格の現状と課題に関する調査研究

平成 30 年 3 月

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2 - 3

電話 : 03-5281-5276