

厚生労働省

平成30年度子ども・子育て支援推進調査研究事業

放課後児童支援員等に求められる 専門性及び資質向上のあり方に関する 調査研究



厚生労働省 平成 30 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業

**放課後児童支援員等に求められる
専門性及び資質向上のあり方に関する
調査研究**

平成 31 年 3 月

実施主体 社会福祉法人葛葉学園

目次

第1部 調査概要

研究1. 研究概要及び先行研究の整理（鈴木 勲）	1
はじめに	1
1-1 研究目的	1
1-2 研究課題	2
1-3 事業実施の内容	2
1-4 本調査研究のフロー	3
1-5 主要調査事項及び内容	3
1-6 調査対象	7
1-7 調査回数・時期	7
1-8 回収結果	7
1-9 集計、統計解析方法	7
1-10 倫理的配慮	8
1-11 先行研究	8
引用・参考文献	9

第2部 アンケート調査結果

研究2. 「放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方・調査A票」による 放課後児童クラブの現状分析（鈴木 勲）	13
まとめと考察	52
研究3. 「放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方・調査A票」 の詳細分析（1）（鈴木 勲）	55
3-1 放課後児童クラブの法人種別、運営主体によるサービス内容、OJT、OFF-JTとの関係性	55
3-2 放課後児童クラブ従事者の採用時、初任者、中堅者等に求められる専門性の評価	56
3-3 放課後児童クラブの事業方針、研修状況〈調査A〉と保護者の児童クラブに対する 意識・評価〈調査D〉、各項目の因子分析を用いた分類と要約について	59
研究4-1. 「市区町村の放課後児童クラブに関する予算・施策の状況」及び放課後児童支援員等に 求められる専門性及び資質向上のあり方・調査B票」の現状分析（鈴木 勲）	63
まとめと考察	74
研究4-2. 自治体調査B票における市町村の人口規模に関する詳細分析（和田一郎）	77
研究4-3. 現任者のための研修予算〈調査B票〉とOJT実施頻度の関係〈調査A票〉、 人口規模2群と研修状況の詳細分析（鈴木 勲）	81

研究 5-1. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方・ 放課後児童クラブ C 票の詳細分析（玉井紀子）	85
5-1 放課後児童クラブを利用する子どもの属性	85
5-2 放課後児童クラブを利用している子どもの活動内容	86
5-3 放課後児童クラブに通う子どもたちの状況	89
5-4 放課後児童支援員等の支援状況	95
5-5 放課後児童クラブを利用する児童の要望	100
5-6 放課後児童クラブを利用している子どもの満足感	106
まとめ	107

研究 5-2. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方・ 児童クラブ調査 C-1 票及び C-2 票のまとめと詳細分析（鈴木 勲）	109
5-1. C-1 票及び C-2 票のまとめ	109
5-2. 放課後児童クラブを利用する児童の満足度を高める要因について	110
5-3. 放課後児童クラブの事業方針、研修状況〈調査 A 票〉と児童の放課後児童クラブ満足度	112
5-4. OJT 実施頻度〈調査 A 票〉と児童の放課後児童クラブ満足度（低学年）〈調査 C-1 票〉、 児童の放課後児童クラブ満足度（高学年）〈調査 C-2 票〉の関係	113

研究 6. 放課後児童クラブを利用する保護者の児童クラブへの認識に関する現状分析（鈴木勲）	115
6-1 まとめと考察	127
6-2 OJT 実施頻度〈調査 A〉と保護者の児童クラブに対する意識・評価〈調査 D〉 の関係について	127
6-3 放課後児童クラブの事業方針、研修状況〈調査 A〉と保護者の児童クラブに対する 意識・評価〈調査 D〉の関係について	127
6-4 保護者が放課後児童支援員等に求める専門性 —自由記述の回答から—	128

第 3 部 インタビュー調査結果

研究 7. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方： インタビュー調査（有識者）（太田 研）	147
--	-----

研究 8. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方： インタビュー調査（自治体研修担当者）（太田 研）	163
---	-----

研究 9. インタビュー調査から見てきた放課後児童支援員等に求められる専門性 及び資質向上のあり方（まとめ）（太田 研）	189
---	-----

第4部 アンケート調査及びインタビュー調査を踏まえたまとめと提言

研究 10. アンケート調査から見てきた放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方についての提言	197
10-1 放課後児童クラブに求められる専門的価値及び役割 (浅井春夫)	197
10-2 放課後児童支援員等に必要とされる知識技能 (清水将之)	199
10-3 放課後児童支援員等の実践力を強化するための研修支援の在り方 (浅井春夫)	205
10-4 放課後児童支援員等の研修体系モデルの作り方 (川並利治)	208
10-5 放課後児童支援員等を育てる研修のあり方 (側垣二也)	210
10-6 研修体系モデルの活かし方、活用について (側垣二也)	212
10-7 初任者に求められる専門性とは (小野さとみ)	214
10-8 中堅者に求められる専門性とは (小野さとみ)	216
10-9 管理職に求められる専門性とは (小野さとみ)	217
10-10 放課後児童支援員等の資質を向上させるための自治体の役割 (川並利治)	218

第5部 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修体系、モデル提示

研究 11. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修体系、モデル提示 (1) 【階層別に求められる専門性】 (検討委員会)	223
研究 12. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修体系、モデル提示 (2) 【カリキュラム内容】 (検討委員会)	239
研究 13. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修体系、モデル提示 (3) 【研修活用シート】 (検討委員会)	246
研究 14. 放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修体系、モデル提示 (4) 【放課後児童クラブにおけるあそび環境】 (仙田 考)	269
研究 15. 研修体系、モデルを活用するために 【活用のための提言】 (川並利治)	271
研究 16. 研修を通じた放課後児童支援員等の人材育成のあり方 【人材育成のための提言 ①】 (側垣二也)	273
研究 17. 研修が実施できる職場環境のあり方 【人材育成のための提言 ②】 (浅井春夫)	275
資料 単集計調査票 (鈴木 勲)	279
おわりに・謝辞	337

第1部
調查概要

研究 1

研究概要及び先行研究の整理

社会福祉法人葛葉学園

鈴木 勲

はじめに

本研究は、厚生労働省平成 30 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方に関する調査研究」事業に社会福祉法人葛葉学園が実施主体として選定され調査研究事業を行ったものである。

事業の実施にあたっては児童健全育事業をはじめとした子ども家庭福祉領域の研究者や管理者を中心にしながら、隣接領域の研究者を含めたアドバイザーボードを構成した。このことにより、多様な視点から放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方について検討し、放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のための研修状況の把握や研修体系モデルの提示を試みた。

厚生労働省・こども家庭局が報告した「2018（平成 30）年、放課後児童健全育成事業の実施状況」によると、2018（平成 30）年 5 月 1 日時点で放課後児童健全育成事業（本報告書では、以下、同事業の標記を放課後児童クラブとして記載する）は、25,328 ヲ所で行われており、1,234,366 人の児童が登録を行っている。「新しい経済政策パッケージ」に基づき、放課後子ども総合プランに掲げる放課後の児童のための受け皿は、2019（平成 31）年度末までに約 30 万人分を 1 年前倒して整備し、プランが達成する見込みとなった。児童の健全な育成を図るためにも、量的な整備の充実と並行しながら放課後児童支援員等の資質の向上や専門性を確保しながら放課後児童クラブを運営していくことが求められている。

また、放課後児童クラブにおいて放課後の児童の適切な遊びや生活の場を提供するために日夜児童の支援あっている放課後児童支援員等の配置基準や資格要件等は、『放課後児童健全育成事業に従事す

る者及びその員数に係る「従うべき基準」については、現行の基準の内容を「参酌すべき基準」とする。なお、施行後 3 年を目途として、その施行の状況を勘案し、放課後児童健全育成事業の質の確保の観点から検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。』と閣議決定された。そのため、放課後児童クラブの専門性や質を担保し、児童の健全な育成に繋げていくためにも、放課後児童支援員等の専門性及び資質向上のあり方を検討し、研修体系のモデルを提示することは重要な意味を持つ研究課題である。

1-1 研究目的

放課後児童クラブでは、量の拡充に加え、質の確保等、多様なニーズへの対応が課題となっている。「社会保障審議会児童部会放課後児童対策に関する専門委員会」においても、今後の放課後児童クラブのあり方を含め、放課後児童対策について検討が重ねられてきているが、「これまでの議論を踏まえた論点整理と検討の方向性」の中では、放課後児童クラブに従事する放課後児童支援員には、放課後の子どもの生活を保障する観点から、プレイワークの専門性（特に小学校低学年における遊びの意義の理解、実践等）、保護者支援の専門性、ソーシャルワークの専門性が求められることが提示され、放課後児童支援専門員等の専門性を培うための方法について、検討する必要があるとされている。

また、放課後児童支援員等の資質向上研修の体系については、「放課後児童クラブに従事する者の研修体系の整理～放課後児童クラブの質の向上のための研修企画検討会まとめ～」（平成 27 年 3 月 24 日）で研修内容の目安が示されているが、その中で、基

準や放課後児童クラブ運営指針を踏まえて、研修体系の構築の検討が進められることが必要であるとされている。

そのため、本調査研究事業では、放課後児童支援員等に求められる専門性の把握と整理を行うとともに、初任者（1～5年未満）、中堅者（5年以上）ごとに、放課後児童支援員等に求められる専門性を向上させるために必要な研修の具体的な内容を整理し、研修体系のあり方について提言することを研究事業の目的としている。

1-2 研究課題

平成30年度子ども、子育て推進調査研究事業により示された本調査研究事業の実施課題は、次のとおりである。

- 1 放課後児童クラブ事業者、有識者等へのヒアリング調査や放課後児童クラブを利用する児童及び保護者へのアンケート調査を行い、放課後児童支援員等に求められる専門性を整理すること。
- 2 放課後児童支援員等の資質向上研修を実施している自治体の初任者研修及び中堅者研修の科目、時間数等について調査し、課題を整理すること。
- 3 「放課後児童クラブに従事する者の研修体系の整理～放課後児童クラブの質の向上のための研修企画検討会まとめ～」(平成27年3月24日)で示した研修内容の目安を基に、上記1、2により得られた放課後児童支援員等に求められる専門性、経験年数等に応じた研修内容の課題及び放課後児童クラブ運営指針並びに同指針の解説書を踏まえ、研修体系のモデルを提示するとともに、今後の研修体系のあり方の検討に資するよう提言することが求められている。

また、報告書の取り入れる項目は次のとおりとされている。

- 1 ヒアリング調査及びアンケート調査の結果の分析及び放課後児童支援員等に求められる専門性についての考察を行うこと。
- 2 放課後児童支援員等の資質向上研修(初任者向け、中堅者向け)の実施に当たっての課題を明らかに

すること。

- 3 自治体における放課後児童支援員等の資質向上研修の研修事例を初任者、中堅者ごとに整理し、放課後児童支援員等に求められる専門性を向上させるために必要な研修体系のモデル及び今後の研修体系のあり方の検討に資する提言を踏まえて報告書を作成することを課題としている。

このことから、第2部から第3部ではヒアリング調査及びアンケート調査の結果を分析し、放課後児童支援員等に求められる専門性と資質向上研修の課題を明らかにし、第4部において調査結果を踏まえた専門性及び資質向上のための有識者から提言を踏まえて、第5部において、研修体系のモデル及び今後の研修体系のあり方についての提言を行った。

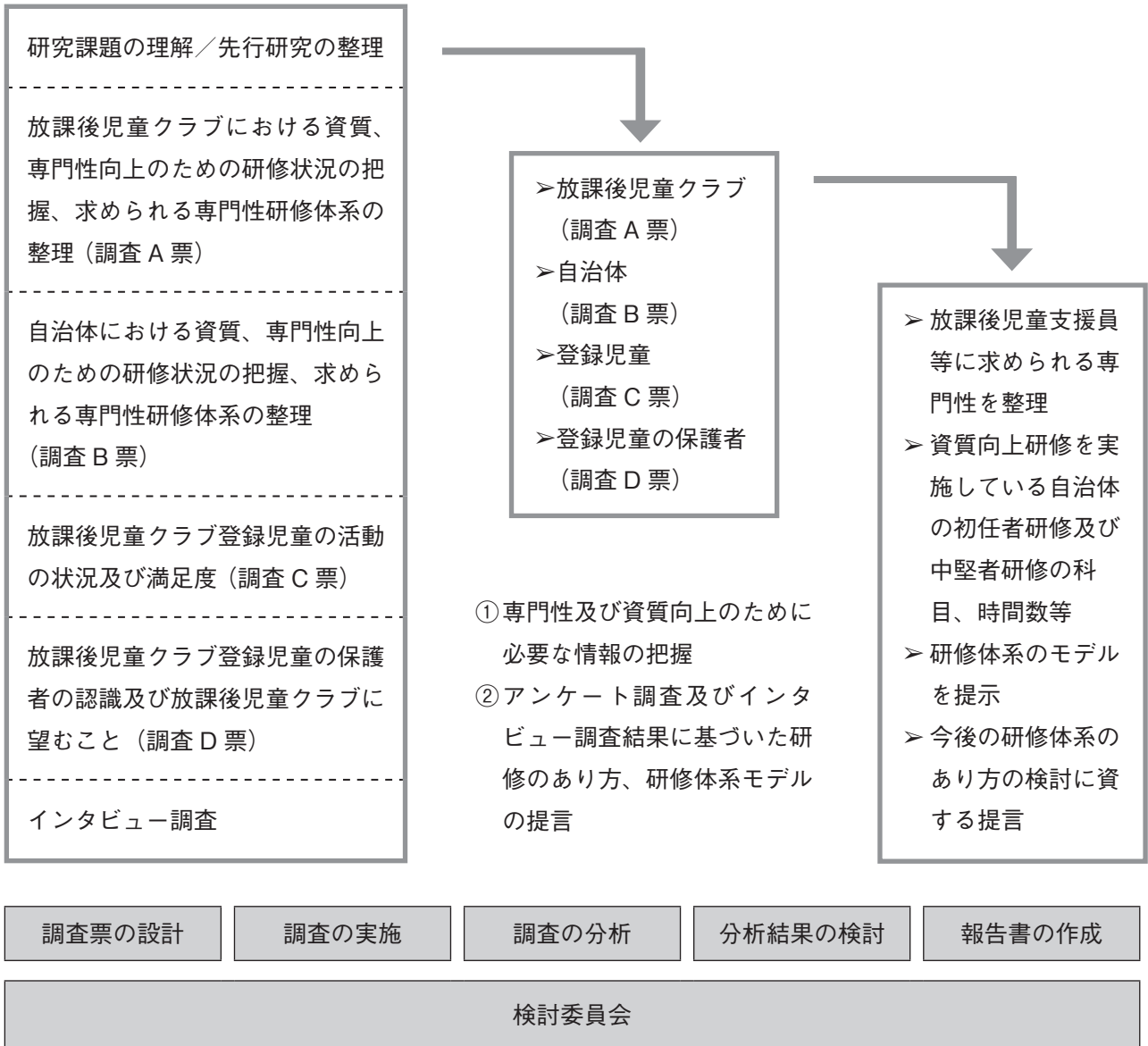
1-3 事業実施の内容

研究課題を明らかにするため、本事業では本法人の役員、保育及び福祉の管理職、保育学、児童福祉学、心理学、統計学、保育環境、子どもの遊び等を専門とする研究者、また、放課後児童クラブ管理者及び放課後児童クラブに係わる行政委員等の経験者によるアドバイザーボードを構成し、調査研究の設計、報告書の作成等を行った。

調査研究事業においては、放課後児童支援員等に求められる専門性、資質、その向上に向けた階層別の研修のあり方について放課後児童クラブの事業者及び各自治体の児童健全育成担当課に対してアンケート調査を実施した。

また、アンケート調査では明らかにされにくい部分については、自治体の児童健全育成担当者や有識者等への構造化面接によるヒアリング調査をとおし、放課後児童クラブの実態や利用者の視点を踏まえながら放課後児童支援員等に求められる専門性の整理、研修体系のモデル提示を行った。

1-4 本調査研究のフロー



1-5 主要調査事項及び内容

初任者と中堅者、管理者では、求められる専門性や職責が異なることから、階層別で求められる専門性、資質を明らかにし、自治体で実際に取り組まれている研修の好事例等も踏まえながら、階層、職歴に応じた専門性の向上に繋がる研修体系のモデル、研修の体系のあり方を提言していくために必要な調査 A 票、調査 B 票、調査 C-1 票、調査 C-2 票、調査 D 票による 4 種類のアンケート調査項目を作成し、アンケート調査を実施した。

インタビュー調査では、放課後児童クラブで行わ

れている研修の状況や期待される研修のあり方、放課後児童支援員等に求められる専門性等について、構造化面接を行った。

調査 A 票（放課後児童クラブの事業者向け調査）

調査 A 票により、放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員等の研修状況、専門性向上のために必要とされる事項を明らかにするために調査票の大項目及び小項目については、次のとおりの設問を配置した。

➤ 放課後児童クラブの属性。

- A1. 放課後児童クラブの法人種別。
- A2. 放課後児童クラブの開設時期。
- A3. 放課後児童クラブの開設期間。
- A4. 放課後児童クラブの利用定員。
- A5. 放課後児童クラブに従事する放課後児童支援員等の人数。
- A6. 放課後児童支援員等に占める非常勤数。
- A7. 放課後児童支援員の資格保有者数。
- A8. 平成 29 年度に提供したサービス内容。

電子的情報技術（e ラーニング）を活用した研修機会に関する意向。

- A20. 放課後児童クラブの事業方針や現状、研修状況。
- A21. 放課後児童クラブでのスーパーバイズの実施状況。
- A22. 実施している場合、スーパーバイザーを担当している方について。
- A23. 放課後児童支援員等の専門性向上に必要な事柄。

➤ 放課後児童支援員等の研修内容について。

- A9. 平成 29 年度の放課後児童支援員等に対する職場内の教育訓練（OJT）の状況。
- A10. 「1. 実施している」場合の実施の頻度と 1 回あたりの平均的な時間、実施内容。
- A11. 平成 29 年度に実施した研修について効果測定（効果測定例：受講者アンケート・レポート提出・筆記テスト・技能テスト等）の状況。
- A12. 職場内の教育訓練（OJT）で該当する項目。
- A13. 放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性について。
- A14. 平成 29 年度の放課後児童支援員等が参加した初任者研修（1 年～5 年未満）または中堅者研修（5 年以上）、リーダー（事業責任者を含む）研修の概要等、実施の状況。
- A15. 放課後児童支援員等に対して、職場を離れて行われる研修（OFF-JT）の概要等、実施の状況。
- A16. 放課後児童支援員等に対して必要な知識及び技術の習得のために、都道府県、指定都市、中核市等が実施主体となり、実施している現任研修の概要等、実施状況。
- A17. 平成 29 年度の研修受講による業務への貢献度・有効性。
- A18. 放課後児童支援員の専門性を向上させるために、特に必要と思われる研修内容。
- A19. 職場環境や時間制約から、職場を離れて行われる研修（OFF-JT）等に参加できない方に

調査 B 票（自治体の児童健全育成事業担当課を対象とした調査）

調査 B 票では児童健全育成事業の実施主体として自治体がどのように研修支援を行っているか、資質向上研修の状況等も明らかにしていくために、次の大項目を調査票に組み込んだ。

➤ 自治体の属性。

- ①-1 平成 30 年 5 月 1 日現在の状況。
- ①-2 自治体の放課後児童クラブに従事する放課後児童支援員等が保有する資格。

➤ 自治体の放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性。

- ①-1 採用時に求める専門性。
初任者（1 年から 5 年未満）に求める専門性。
中堅者等（5 年以上）に求める専門性。
リーダー（事業管理者）に求める専門性。

➤ 初任者研修の状況。

- 1-① 自治体における初任者研修の概要。
- 1-② 「実施した」場合、該当する科目。
- 1-③ 「実施した」場合、実施者の概要。
- 1-④ 「実施した」場合、開催した延日数時間。
- 2-① 「実施しなかった」場合に該当する理由。

- 中堅者研修の実施状況。
 - 1-① 「実施した」場合、該当する科目。
 - 1-② 「実施した」場合、実施者の概要。
 - 1-③ 「実施した」場合、開催した延日数時間。
 - 2-① 「実施しなかった」場合に該当する理由。
- 放課後児童支援員等の専門性を向上させるために必要と思われる研修内容。
- 放課後児童支援員等のための研修状況。

調査 C-1 票及び調査 C-2 票

調査 C 票では放課後児童クラブを利用する児童の満足度を明らかにしながら、放課後児童クラブでの子どもたちの満足度を高めるために、放課後児童支援員等は、どのような資質や専門性を身につけていく必要があるのかを明らかにしていくために、大項目を次のように構成した。

調査 C-1 票

(小学1年生から小学3年生までの子どもを対象)

- 児童の属性。
 - ①児童の学年。
 - ②児童の性別。
 - ③児童の放課後児童クラブ利用の開始時期。
- 放課後児童クラブを利用する児童のユーザー調査。
 - ①子どもの放課後児童クラブでの過ごし方。
 - ②放課後児童クラブ(学童)の友だちとの関係性。
 - ③放課後児童クラブの楽しさ。
 - ④放課後児童クラブを利用して困った体験。
 - ⑤友だちと喧嘩したり、困ったことがあった場合、先生(放課後児童支援員等)は、話を聞いてくれるか。
 - ⑥先生(放課後児童支援員等)は、宿題や勉強を教えてくれるか。
 - ⑦あなたや友だちが悪いことをしたときに、先生(放

- 課後児童支援員等)は、注意してくれるか。
- ⑧友だちや年上の児童から嫌なことをされたときに、先生(放課後児童支援員等)は助けてくれるか。
- ⑨先生(放課後児童支援員等)は、ケガをしたときやしんどくなったときに、手当をしてくれるか。
- ⑩先生(放課後児童支援員等)に、して欲しいことはあるか。
- ⑪先生(放課後児童支援員等)に、どんなことをして欲しいか。
- ⑫現在、利用している放課後児童クラブ(学童)で、どんな活動をしたいか。
- ⑬現在、利用している放課後児童クラブ(学童)での生活は、100点満点で何点か。

調査 C-2 票

(小学4年生から小学6年生までの子どもを対象)

- 児童の属性。
 - ①児童の学年。
 - ②児童の性別。
 - ③児童の放課後児童クラブ利用の開始時期。
- 放課後児童クラブを利用する児童のユーザー調査。
 - ①子どもの放課後児童クラブでの過ごし方。
 - ②放課後児童クラブ(学童)の友だちとの関係性。
 - ③放課後児童クラブの楽しさ。
 - ④放課後児童クラブを利用して何か困った体験。
 - ⑤友だちと喧嘩したり、困ったことがあった場合、先生(放課後児童支援員等)は、話を聞いてくれるか。
 - ⑥先生(放課後児童支援員等)は、宿題や勉強を教えてくれるか。
 - ⑦あなたや友だちが悪いことをしたときに、先生(放課後児童支援員等)は、注意してくれるか。
 - ⑧友だちや年上の児童から嫌なことをされたときに、先生(放課後児童支援員等)は助けてくれるか。
 - ⑨先生(放課後児童支援員等)は、ケガをしたとき

- やしんどくなったときに、手当をしてくれるか。
- ⑩先生（放課後児童支援員等）に、して欲しいことはあるか。
 - ⑪先生（放課後児童支援員等）に、どんなことをして欲しいか。
 - ⑫現在、利用している放課後児童クラブ（学童）で、どんな活動をしたいか。
 - ⑬現在、利用している放課後児童クラブ（学童）での生活は、100点満点で何点か。

調査D票

（放課後児童クラブに登録している子どもの保護者を対象）

D票では放課後児童クラブを利用する児童の保護者が児童クラブに対して感じている事柄や放課後児童支援員等に求められる資質、専門性を明らかにするために、大項目を次のように構成した。

- 放課後児童クラブを利用している子どもの保護者を対象にしたユーザー調査。
- ①子どもを安心して預けられますか。
 - ②放課後児童支援員等の名前と顔を覚えられているか。
 - ③放課後児童支援員等は、明るく気持ちがよいか。
 - ④個人情報やプライバシーに配慮がなされているか。
 - ⑤子どもの様子を連絡帳やお便りなどで十分情報が伝えられているか。
 - ⑥子育てについて相談できているか。
 - ⑦放課後児童クラブの活動に対して意見や苦情を述べやすいか。
 - ⑧保護者同士で親睦を深める機会があるか。
 - ⑨保護者同士で子育てについて学ぶ機会はあるか。
 - ⑩地域住民との連携が図られているか。
 - ⑪放課後児童クラブの中で、身体を使う・頭を使う・手を使う等、バランスのとれた遊びの提案や実施がなされているか。
 - ⑫子どもの個性に応じた活動がされているか。
 - ⑬他の子どもとの交流がなされているか。
 - ⑭日常的な礼儀作法（挨拶、整理整頓等）を身につ

- けさせるための取り組みがなされているか。
- ⑮コミュニケーション能力を豊かにするための取り組みがなされているか。
- ⑯社会性を豊かにするための取り組みがなされているか。
- ⑰宿題を見てくれることはあるか。
- ⑱宿題以外の勉強を見てくれることはあるか。
- ⑲トラブル時に適切な対応をしてくれるか。

➢ 放課後児童支援員の専門性を向上させるために必要と思われる事項。

➢ 保護者の属性。

インタビュー調査

インタビュー調査は、構造化面接とし、次の項目についてインタビューを行った。インタビュー調査の実施回数は1回、概ね30分とした。

➢ 構造化面接における10の質問内容。

- 放課後児童支援従事者の初任者（1～5年未満）に必要な資質や態度とは何か。
- 放課後児童支援従事者の中堅者（5年以上）に必要な資質や態度とは何か。
- 放課後児童支援従事者の初任者（1～5年未満）に必要な知識や技術とは何か。
- 放課後児童支援従事者の中堅者（5年以上）に必要な知識や技術とは何か。
- 放課後児童支援従事者の初任者（1～5年未満）の専門性向上のためには、どのような内容の職場内教育訓練（OJT）が必要だと思うか。
- 放課後児童支援従事者の中堅者（5年以上）の専門性向上のためには、どのような内容の職場内教育訓練（OJT）が必要だと思うか。
- 放課後児童支援従事者の初任者（1～5年未満）の専門性向上のためには、どのような内容の職場外研修（Off-JT）が必要だと思うか。
- 放課後児童支援従事者の中堅者（5年以上）の専

門性向上のためには、どのような内容の職場外研修（Off-JT）が必要だと思うか。

- 放課後児童支援従事者の専門性向上のための研修について、現在どのような課題があると感じているか。
- 放課後児童支援従事者の専門性向上のための研修について、今後、展開されるべきだと考える研修のあり方について。

1-6 調査対象

アンケート調査の対象は、自治体及び放課後児童クラブ、放課後児童クラブを利用している児童とその保護者とした。放課後児童クラブ調査では、調査 A 票を 2261 票、自治体調査では、全自治体に調査 B 票を 1788 票、児童クラブを利用している児童に対して、小学 1～3 年までの調査 C-1 票を 2261 票、小学 4 年～6 年までを対象とした調査 C-2 票を 2261 票、放課後児童クラブを利用している保護者向けの調査 D 票 4522 票を配布した。

インタビュー調査については、日本全国を 8 つの地域ブロック（北海道、東北、関東甲信越、東海北陸、近畿、中国、四国、九州・沖縄）に分けて、14 の自治体を選定し、放課後児童クラブを担当する自治体職員、放課後児童クラブに関する有識者 8 名に対してインタビュー調査を実施し、質的な分析を行った。

1-7 調査回数・時期

アンケート調査における自治体調査は悉皆調査とし、調査対象者に質問紙を郵送した。放課後児童クラブ及び登録児童、登録児童の保護者を対象とした調査では、市区町村を經由して放課後児童クラブに質問紙を郵送する方法をとった。各調査とも実施回数は 1 回とし、調査期間は、2018（平成 30）年 12 月～2019（平成 31）年 1 月であった。

アンケート調査の回収状況は次のとおりであった。

1-8 回収結果

- 調査 A 票：放課後児童クラブ 1103 票 /2261 票
（有効回収率 48.7%）
- 調査 B 票合計 1047 票 /1788 票
（有効回収率 58.5%）
- 都道府県 40/47 票 （有効回収率 85.1%）
市区町村 1007/1741 票 （有効回収率 57.8%）
- 調査 C 票合計 2079 票 /4522 票
（有効回収率 45.9%）
- 調査 C-1 票：1085 票 /2261 票
（有効回収率 47.9%）
- 調査 C-2 票：994 票 /2261 票
（有効回収率 43.9%）
- D 調査票：1960 票 /4522 票（有効回収率 43.3%）

本調査研究の統計分析にあたっては、回収した調査票のうちデータの完全締め切り日までに到着分した調査票を統計解析の対象とした。サンプルサイズでみた場合、許容誤差 5%以内、信頼度 95%以上のサンプルとなった。

インタビュー調査については、全国 14 か所の自治体及び 8 名の有識者を対象に、本調査研究事業の検討委員が直接訪問をし、構造化面接を実施した。

調査時期は、2018（平成 30）年 12 月から 2019（平成 31）年 2 月にかけて各対象機関について 1 回のインタビューを実施した。

1-9 集計、統計解析方法

研究課題を明らかにするために、統計ソフト IBM SPSS Statistics Ver.24 を使用して単純集計、階層別単純集計、クロス集計、回帰分析、因子分析等の統計解析方法を主に用いた。

インタビュー調査については、構造化面接によって得られた質的データをすべて逐語録にし、KH Coder3 を利用したテキストマイニング法を用いて

質的な分析を行った。

1-10 倫理的配慮

本調査により、回収された調査票等は適切に管理し、本調査の参加により、各放課後児童クラブ名や自治体名、個人が特定されることがないように細心の注意を払った。

質問紙による調査では、当方が回答を得た時点で、本調査研究に了承したものとみなし、データの取り扱いを慎重に行った。

また、調査に回答することで、調査回答機関、調査回答者に不利益を生じさせないようにするため、文部科学省・厚生労働省の疫学研究に関する倫理指針に基づき実施した。

インタビュー調査にあたっても得られた質的データはすべて逐語記録され、その後、テキストマイニング法により質的分析を行った。逐語記録を行う統計会社とも、秘密保持の覚え書きを交わし個人情報の保護に努めた。

なお、本調査研究は、花園大学の研究倫理審査の承認を受けて実施した（花園大学研究倫理委員会委員長・研究倫理 2018-12 号、平成 30 年 12 月 6 日付）。

1-11 先行研究

放課後児童クラブの専門性に関する調査研究はこれまでも行われてきているが研究数はそれほど多くない。専門家や専門性とは何かを問う場合、藤沼(2010)による体系化された標準的な知識や原理をまず学び、これを現場の問題に合理的かつ妥当性を持って適用し、このような経験を反復していくことで熟達していくことが、専門家像として一般的にイメージされてきていることを示したものがある。専門性には、問題に直面したときに、これまでに身につけた知識、技能、これまでの経験値等を総動員し、問題をしのいだ後に、直面した問題の状況の変化を評価し、教訓を導きだして省察を繰り返しながら、自ら学びながら発達していくことも可能である。ここでは、放課後児童支援員等にとって、標準的な知識や原理を明らかにする必要があることから、全国

学童保育連絡協議会（2017）の指導員（放課後児童支援員等）の仕事と求められる専門性を紹介する。全国学童保育連絡協議会では、専門的な知識・技能を次の 11 項目に示している。

〈専門的な知識、技能の理解〉

- ①学童保育に対する保護者の願いと学童保育の理解
- ②学童期の子ども理解
- ③留守家庭の子どもの理解
- ④「放課後（および学校休業日は朝からの 1 日）」という生活に対する理解
- ⑤個別の支援を必要とする子どもや家庭の理解
- ⑥求められる職業倫理の理解

以上の①から⑥の専門的な知識と技能を理解し、その上で次の⑦から⑪の求められる知識技能を獲得していくことを設定している。この理解を前提に、次の⑦から⑪の知識、技能が求められる。

〈専門的な知識、技能の獲得〉

- ⑦学童保育における生活に関する知識・技能
- ⑧集団で生活することにかかわる知識・技能
- ⑨家庭との連携、学校・地域と連携に関する知識・技能
- ⑩「生命と生活を預かる」うえでの基本的な知識・技能
- ⑪「子どもの放課後に責任を持つという仕事」という責任感と倫理観

①から⑪の知識、技能の理解とその習得に向けて、子どもと保護者とかかわる経験を積み重ねた多くの指導員仲間の実践に学ぶという視点で自らの実践を検証し、よりよい実践に向けた不断の学習を行い、指導員会や学習会、研修集会、研修などに積極的に参加していく姿勢を求めている。

また、専門性を身につける困難さについて平田(2007)は、発展の過渡期にある学童保育は、多方面から多くの期待や課題が寄せられているが、制度として、まだ成熟していないため、学童保育の実践家の実践技術についても、新人指導員に何を伝えるべきか体系化されていない。そのため、学童保育の

実践例が蓄積・整理されて、学童保育固有の実践技術が次代に伝達・発展される必要があるとし、放課後児童クラブにおける実践の好事例の蓄積しながらも、何を放課後児童支援員等に伝え、専門性の向上を図るべきか、その学ぶべき体系の整理していくことの重要性を指摘している。

引用・参考文献

全国学童保育連絡協議会（2017）

テキスト学童保育指導員の仕事 pp.84-87.

平田貴子（2007）

「わが国における学童保育の現状に関する一考察」

川崎医療短期大学紀要 27 号 p51

藤沼 康樹（2010）

「省察的実践家（Reflective Practitioner）とは何か—総論」日本プライマリ・ケア連合学会誌 2010 年 33 巻 2 号 pp.215-217.

第2部

アンケート調査結果

研究 2

「放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方・調査 A 票」による放課後児童クラブの現状分析

社会福祉法人葛葉学園

鈴木 勲

研究 2 では、放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上のあり方を探索するため、放課後児童クラブで実施されている研修や放課後児童クラブで求められている資質や専門性等について、その概要を整理した。研究課題を明らかにするための基礎資料を得るために、全自治体を経由して、調査 A 票を放課後児童クラブに配布した。

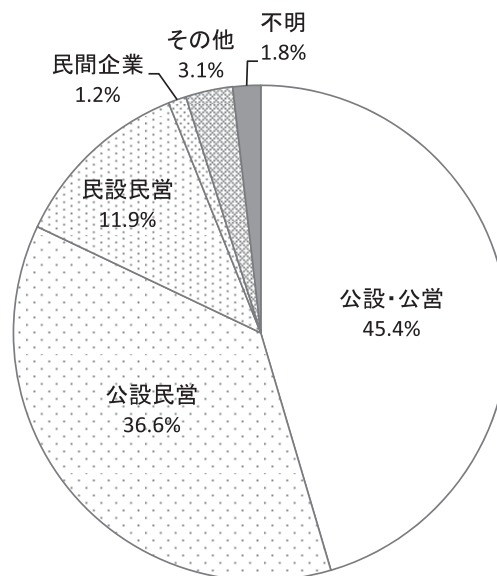
調査票の配布数は 2261 部、データの完全締め切り日までに到着した調査票を統計解析の対象とした。回収状況は、次のとおりであった。

A1 では、放課後児童クラブの法人種別を尋ねた。A1 により、今回調査の対象となった放課後児童クラブの運営主体は Figure2-1 のとおり、公設公営 45.4%、公設民営 36.3%、民設民営 11.9%、民間企業 1.2%、その他 3.1%、不明 1.8%であることが示された。自治体の児童健全育成事業担当課を経由して調査票を配布したことから公設公営、公設民営が運営する放課後児童クラブからの回答が約 80%を占めていた。

回収数（回収率）：1103（48.7%）放課後児童クラブ
の状況

調査対象：放課後児童クラブ

調査票配布数：2261 部



n=1103

Figure 2-1 放課後児童クラブの法人種別

A2～A7では、調査対象となった放課後児童クラブの開設時期や活動期間、従事している職員数等、運営状況の概要を Table 2-1 に示した。数量項目に

ついては、正規分布からの偏りが大きい項目が多数存在していることから、中央値、25%点、75%点を用いた。

Table 2-1 調査対象となった放課後児童クラブの概要

項目	n	中央値	25%点	75%点
A2. 開設されたのはいつですか(年)	1021	2003	1995	2010
A3. 開設から現在までの活動期間は何年ですか。	1030	15	8	22
A4. 利用定員は何人ですか。	986	60	40	102.5
A5. 全従業員数は何人ですか。	1084	8	5	13
A6. 全従業員数のうち、非常勤数は何人ですか。	1073	5	3	10
A7. 放課後児童支援員の資格保有者は何人ですか。	1088	4	2	6

調査対象となった放課後児童クラブの開設年は中央値が2003年、1995年から2010年が半数を占めた(A2)。活動期間の中央値は15年(A3)、利用定員は中央値が60名、40から102.5人のクラブが半数を占めた(A4)。全従業員数は中央値が8名、5から13名のクラブが半数を占めた(A5)。職員に占める非常勤数は中央値が5名、各放課後児童クラブで働く全従業員(中央値8名)の過半数が非常

勤職員であった(A6)。放課後児童支援員の資格保有者は中央値が4名で半数の職員しか資格を保有していなかった。

A8. 平成29年度に放課後児童クラブで提供したサービス内容では、放課後の居場所95.8%、屋内活動86.1%、さまざまな行事(イベント)82.8%であり Figure2-1 に示した。

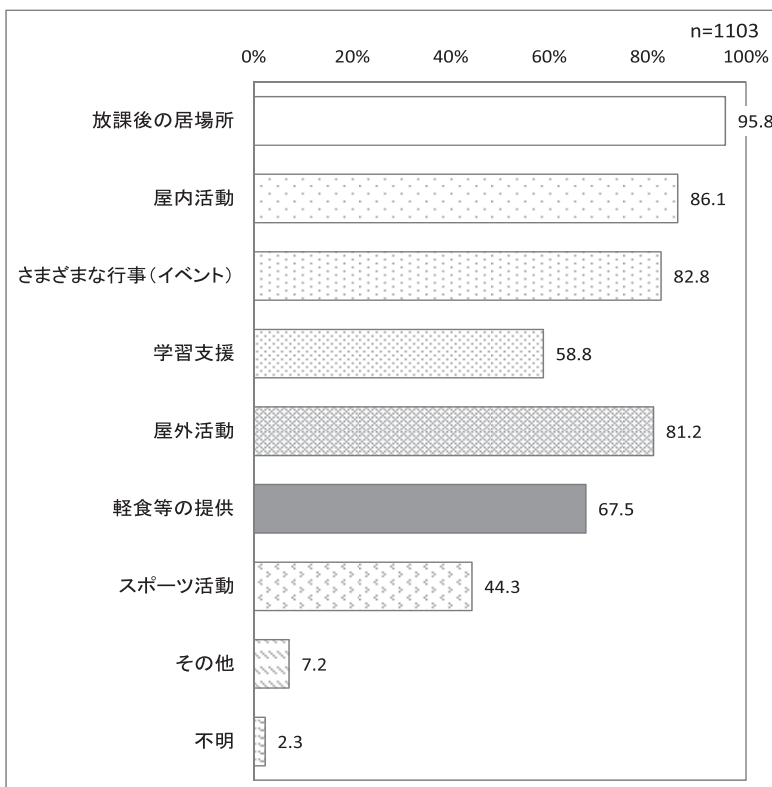


Figure 2-2 放課後児童クラブで提供しているサービス内容

A9. 平成 29 年度の放課後児童クラブにおける、従業員に対しての職場内の教育訓練（OJT）の実施状況を尋ねた。OJT の実施状況は Figure 2-3 に示したとおり、実施している 58.0%、実施していない

40.7%であった。すべての放課後児童クラブで職場内の教育訓練（OJT）が実施されているわけではなく、実施されていない放課後児童クラブも約 40% みられた。

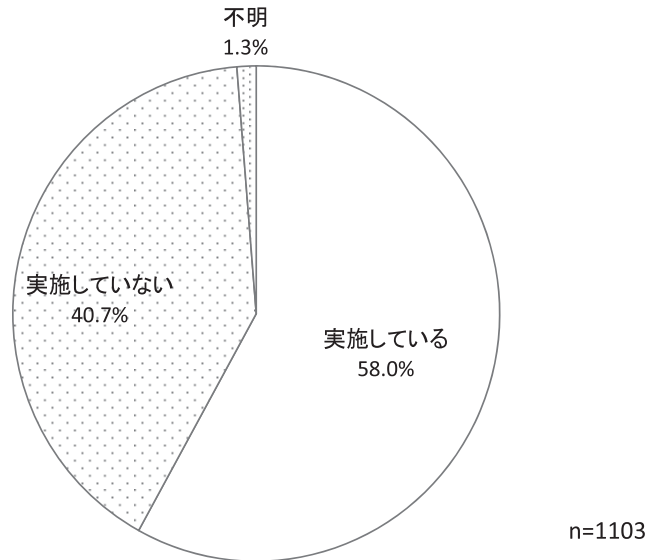


Figure 2-3 職場内の教育訓練（OJT）の実施状況

A10 では、職場内の教育訓練（OJT）を実施している 58.0%の放課後児童クラブの実施頻度や 1 回あ

たりの平均的な時間を尋ねた。

Table 2-2 職場内の教育訓練（OJT）の実施頻度や時間

項目	n	中央値	25%点	75%点
A10. ①OJTの年間実施頻度(年間回数)	508	6	3	12
A10. ②OJTの1回あたりの平均的な時間	505	90	60	120

OJT を実施している児童クラブの年間実施頻度は、中央値が 6 回、3 回から 12 回が半数を占め、放課後児童クラブによって実施頻度にばらつきがあった。1 回あたりの平均的な時間は、中央値が 90 分、60 から 120 分が半数を占めた。

64.7%と続き、教育訓練（OJT）の内容の上位 5 項目となった。

次に、A10 では、職場内の教育訓練（OJT）の③実施している内容について尋ねた。障害のある児童（配慮を必要とする）の理解と支援に関すること 69.2%、児童の発達に関すること 68.9%、児童の遊びに関すること 65.6%、事故・ケガの対応に関すること 65.3%、事故・ケガの防止に関することが

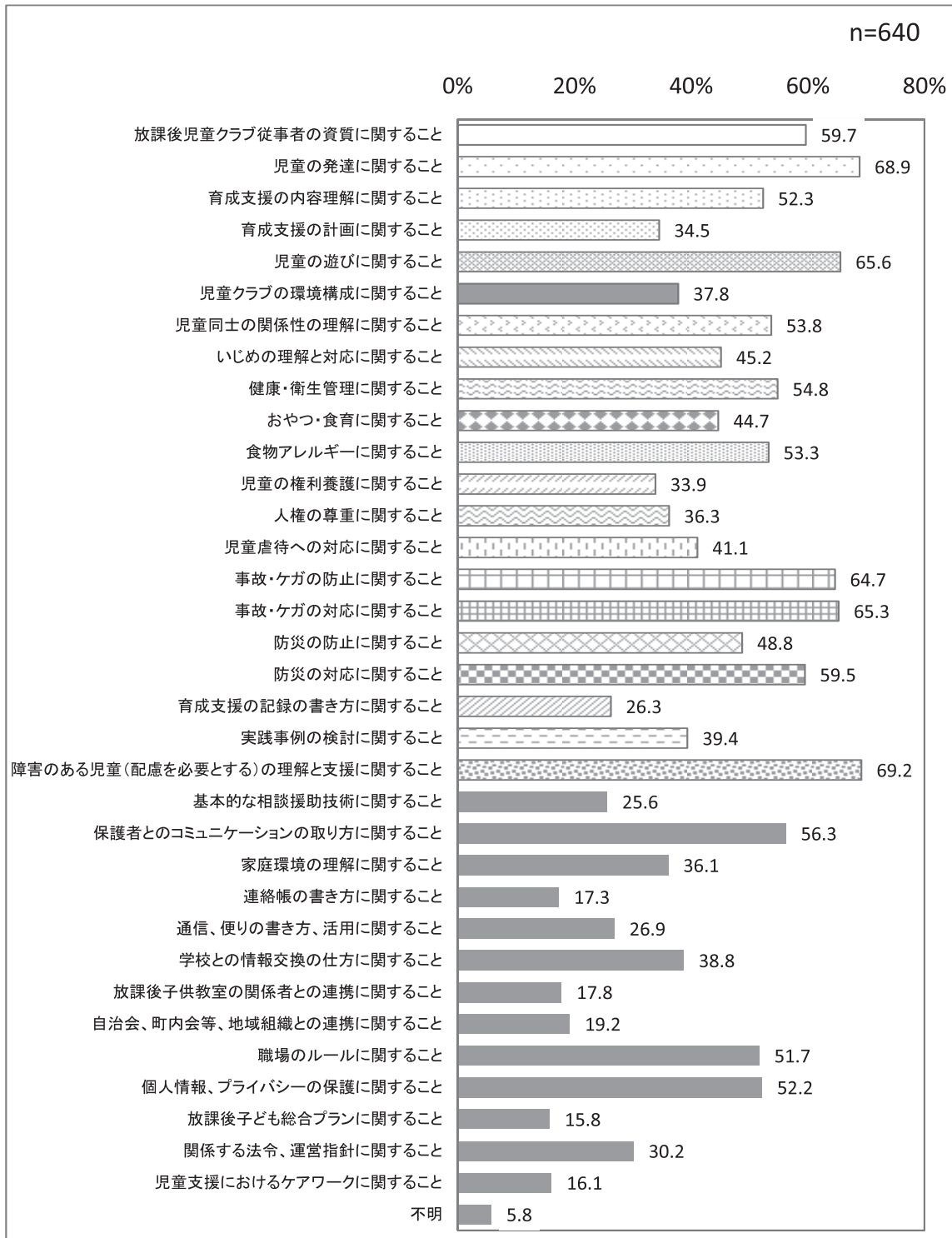


Figure 2-4 職場内の教育訓練 (OJT) の③実施している内容

A11 では、研修は受講して終わりではなく、どれだけ知識や技能が身に付いたのかを確認することも重要であることから、平成 29 年度に実施した研修について効果測定を実施しているのかについて尋ねた。研修後の効果測定についての実施状況では、

Figure 2-5 に示したとおり、実施している 51.9%、実施していない 46.9%であった。

どのような効果測定を実施しているのかについては、受講者アンケート・レポート提出等の方法により、実施していることが明らかになった。

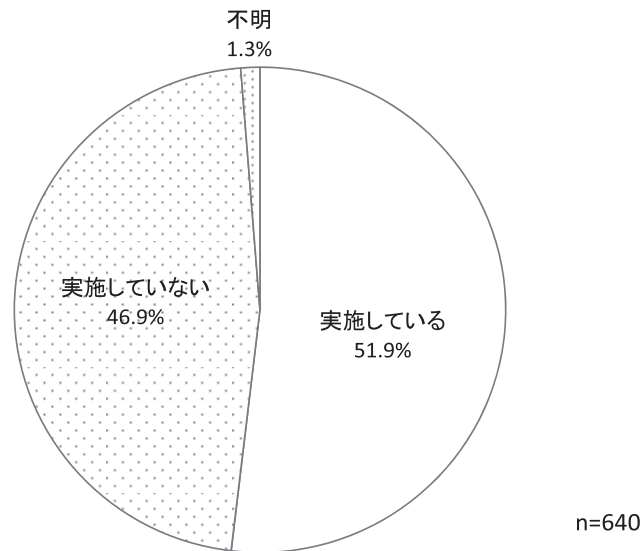


Figure 2-5 研修後の効果測定

A11では、職場内の教育訓練（OJT）について、「2. 実施していない」を選択した場合、その理由を尋ねたところ、Figure 2-6 に示すとおり、実施時間の確保が難しい48.3%、実施できる人的な体制が整って

いない33.3%、研修内容についての情報不足7.7%と続いた。時間の確保や研修を担当できる人的な体制整備が課題となっている。

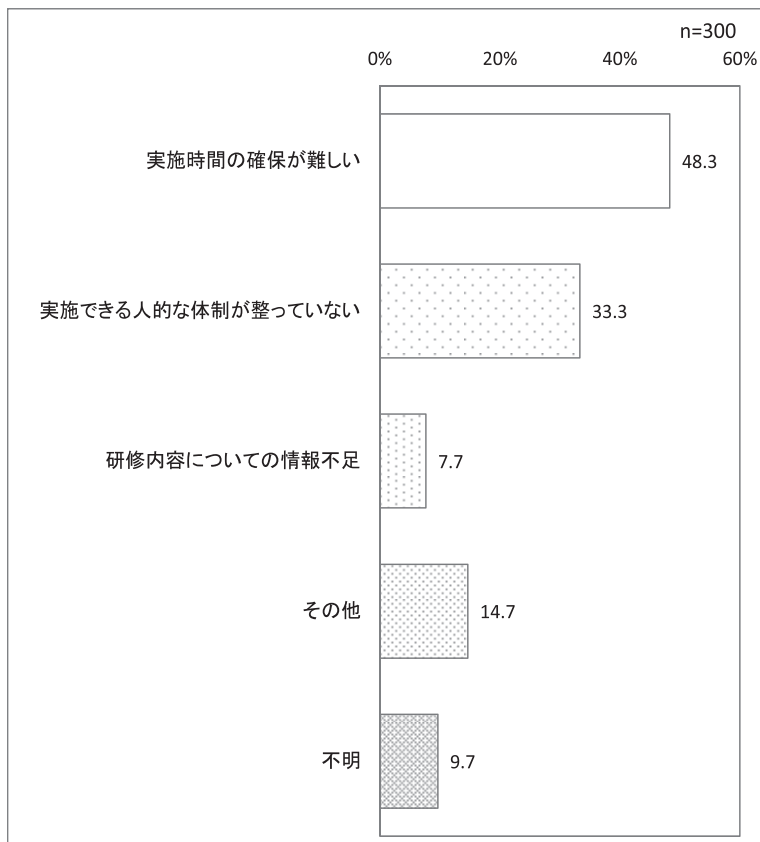


Figure 2-6 職場内の教育訓練（OJT）を実施していない理由

A12 の 1 では、職場内の教育訓練（OJT）は職員の専門性の向上に寄与しているかを尋ねたところ、Figure 2-7 に示したとおり、とてもそう思う 48.6%、やや思う 43.9%、あまり思わない 3.4%と

続いている。現状、放課後児童クラブで行われている職場内の教育訓練（OJT）が一定の成果をあげていることが示された。

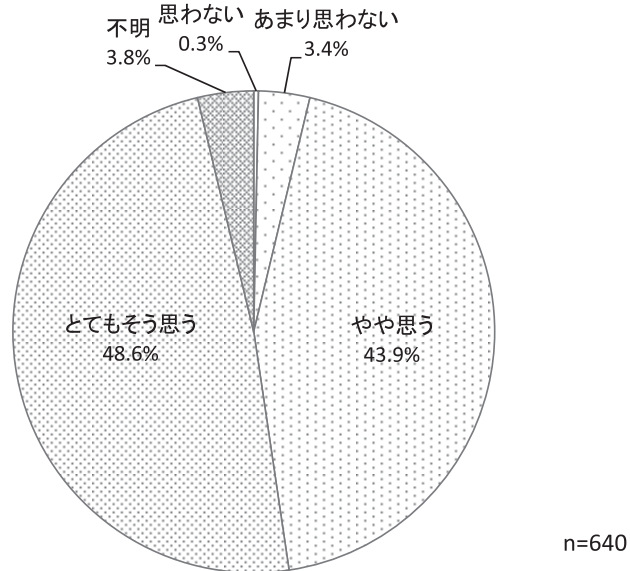


Figure 2-7 職場内の教育訓練（OJT）は職員の専門性の向上に寄与しているか

A12 の 2 では、職場内の教育訓練（OJT）について、皆が参加できているかを尋ねたところ、Figure 2-8 に示したとおり、やや思う 46.7%、とてもそう思う 36.7%、あまり思わない 10.9%と続き、OJT を実施

している放課後児童クラブでは、放課後児童支援員等の大部分が職場内の教育訓練（OJT）に参加していることが示された。

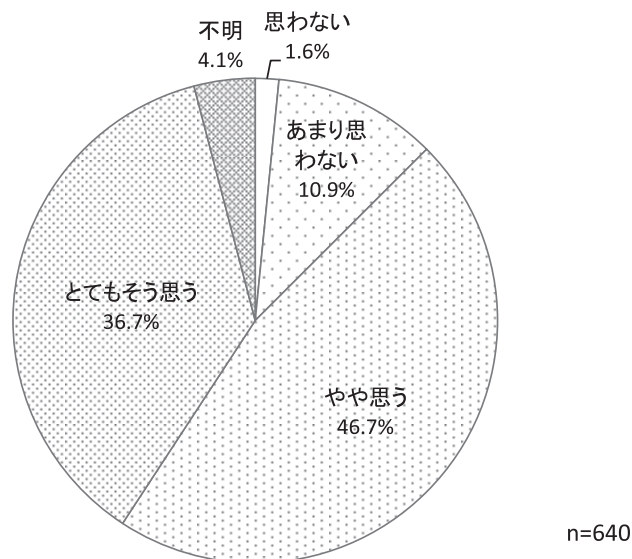


Figure 2-8 職場内の教育訓練（OJT）は皆が参加できているか

A12の3では、職場内の教育訓練（OJT）は計画どおり実施できているかを尋ねたところ、Figure 2-9に示したとおり、やや思う48.4%、とても思う27.5%、

と思う27.5%、あまり思わない17.7%と続いた。7割程度の放課後児童クラブで、計画どおりにOJTが実施されていることが示された。

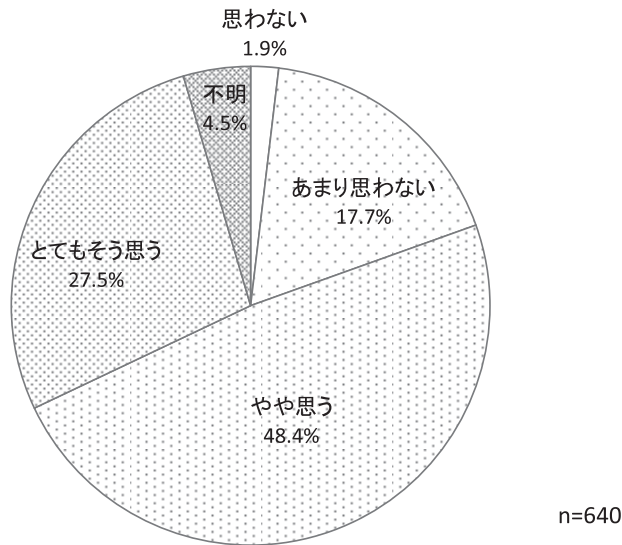


Figure 2-9 職場内の教育訓練（OJT）は計画どおり実施できているか

A12の4では、職場内の教育訓練（OJT）の内容の偏りについて、Figure 2-10のとおり、やや思う54.4%、あまり思わない21.7%、とても思う18.3%と続いている。職場内の教育訓練（OJT）を

実施している放課後児童クラブにおいては、7割程度の放課後児童クラブで、偏りのない研修内容のOJTが実施されていることが示された。

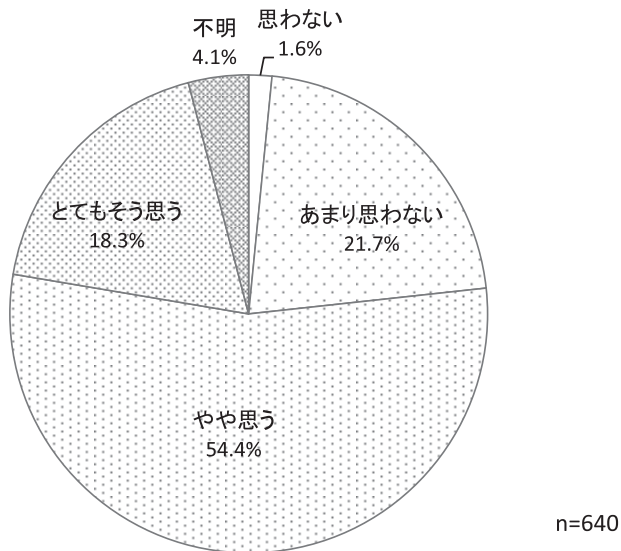


Figure 2-10 職場内の教育訓練（OJT）の内容の偏りについて

A12の5では、職場内の教育訓練（OJT）は従業員が参加しやすいような工夫をしているのかを尋ねた。Figure 2-11のとおり、やや思う47.7%、とて

もそう思う35.3%、あまり思わない11.6%と続いている。約8割程度で従業員全員が参加したOJTが実施されるように工夫されていることが示された。

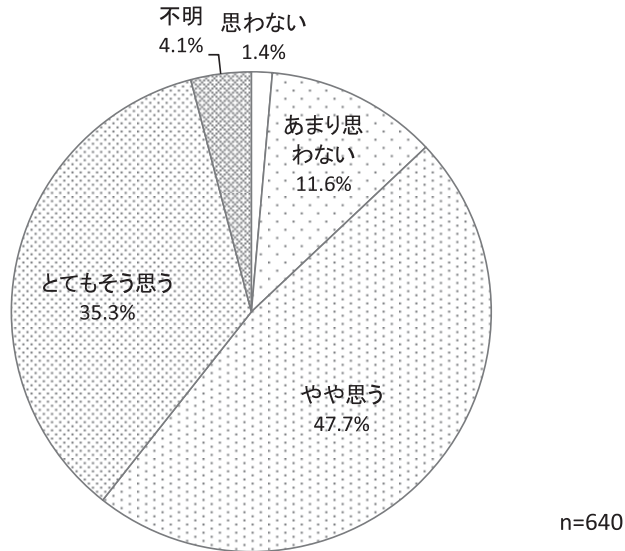


Figure 2-11 職場内の教育訓練 (OJT) は従業員が参加しやすいような工夫をしているのか

A12 では、4 件法により、職場内の教育訓練 (OJT) について、Table 2-3 のとおり平均値と標準偏差で
 について該当する項目を一つ選んでもらいその状況を示した。

Table 2-3

項目	n	平均値	標準偏差
1.職場内の教育訓練(OJT)は職員の専門性の向上に寄与している。	616	3.46	0.58
2.職場内の教育訓練(OJT)は皆が参加できている。	614	3.24	0.71
3.職場内の教育訓練(OJT)は計画どおり実施できている。	611	3.06	0.74
4.職場内の教育訓練(OJT)は内容に偏りなく実施できている。	614	2.93	0.69
5.職場内の教育訓練(OJT)は従業員が参加しやすいような工夫をしている。	614	3.22	0.71

選択肢は、とても思う(4)、やや思う(3)、あまり思わない(2)、思わない(1)として計算

A13 では、4 件法により放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性について該当する番号に○をつけてもらい【採用時の求める専門性】の平均値と標準偏差(平均値で降順)を Table 2-4 に示した。

採用時にニーズが高かった上位 5 項目は、「3. 児童とのコミュニケーション能力 (平均値 3.65)」、「5. 事故・ケガの予防と対応力 (平均値 3.38)」、「1. 児童の発達に関する理解 (平均値 3.32)」、「4. いじめの予防と対応力 (平均値 3.23)」、「12. 障害のある児童に対する理解 (平均値 3.22)」であった。

Table 2-4

項目	n	平均値	標準偏差
3.児童とのコミュニケーション能力	1082	3.65	0.54
5.事故・ケガの予防と対応力	1080	3.38	0.68
1.児童の発達に関する理解	1084	3.32	0.68
4.いじめの予防と対応力	1083	3.23	0.70
12.障害のある児童に対する理解	1080	3.22	0.75
7.健康・衛生管理に関する知識	1075	3.15	0.70
9.児童アレルギーへの対応	1078	3.13	0.78
6.災害の予防と対応力	1078	3.09	0.73
2.多様な遊びに関する知識	1083	3.07	0.70
10.児童の権利擁護に関する知識	1079	3.03	0.73
13.基本的な相談援助技術	1080	3.01	0.75
8.食育に関する知識	1077	2.72	0.76
11.育成記録の書き方に関する技術	1077	2.67	0.77

選択肢は、あてはまる(4)、ややあてはまる(3)、あまりあてはまらない(2)、あてはまらない(1)として計算

A13では、4件法により放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性について該当する番号に○をつけてもらい【初任者(1年から5年未満)】の平均値と標準偏差(平均値で降順)をTable 2-5に示した。

初任者(1年から5年未満)に対してニーズが高

かった上位5項目は、「8.個人情報・プライバシーの保護(平均値3.69)」、「2.保護者とのコミュニケーション力(平均値3.49)」、「12.家庭環境の理解と連携(平均値3.41)」、「7.職業倫理・法令・服務規律(平均値3.40)」、「1.ケアに関する知識、技能(平均値3.33)」であった。

Table 2-5

項目	n	平均値	標準偏差
8.個人情報・プライバシーの保護	1075	3.69	0.50
2.保護者とのコミュニケーション力	1077	3.49	0.56
12.家庭環境の理解と連携	1076	3.41	0.61
7.職業倫理・法令・服務規律	1069	3.40	0.65
1.ケアに関する知識、技能	1059	3.33	0.56
11.運営指針を理解した活動	1076	3.29	0.62
13.所属の課題の理解と対応力	1074	3.24	0.64
10.関係する法令についての理解	1068	2.93	0.68
4.通信・便りの作成、活用の仕方	1074	2.93	0.77
5.関係機関との情報交換	1076	2.93	0.72
3.連絡帳の書き方	1058	2.91	0.81
6.関係機関との連携、推進方法	1075	2.85	0.72
9.放課後子どもプラン	1070	2.79	0.78

選択肢は、あてはまる(4)、ややあてはまる(3)、あまりあてはまらない(2)、あてはまらない(1)として計算

A13では、4件法により放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性について該当する番号に○をつけてもらい【中堅者等（5年以上）】の平均値と標準偏差（平均値で降順）をTable 2-6に示した。

中堅者等（5年以上）に対してニーズが高かった上位5項目は、「8.情報共有力（報告・連絡・相談）（平

均値 3.76)」、「9.児童に対する受容的態度（平均値 3.75)」、「5.児童の状況把握と評価に関する能力（平均値 3.69)」、「10.児童の支援上の課題への対応力（平均値 3.67)」、「7.個人の人格を尊重した支援力（平均値 3.66）」であった。

Table 2-6

項目	n	平均値	標準偏差
8.情報共有力（報告・連絡・相談）	1065	3.76	0.44
9.児童に対する受容的態度	1065	3.75	0.44
5.児童の状況把握と評価に関する能力	1066	3.69	0.48
10.児童の支援上の課題への対応力	1061	3.67	0.49
7.個人の人格を尊重した支援力	1065	3.66	0.50
3.活動内容を工夫する提案力	1064	3.64	0.51
1.運営全般にわたっての主体的な取り組み	1065	3.64	0.51
2.自己研鑽に取り組む意欲	1067	3.62	0.52
13.仕事上の指導者としての知識、技能	1060	3.58	0.55
11.望ましい集団作りを意識した行動	1064	3.58	0.54
4.活動内容のマネジメント力	1067	3.50	0.58
12.児童クラブの諸計画へ強い関与	1063	3.38	0.63
6.創造的に運営を変革していく能力	1066	3.25	0.66

選択肢は、あてはまる(4)、ややあてはまる(3)、あまりあてはまらない(2)、あてはまらない(1)として計算

A13では、4件法により放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性について該当する番号に○をつけてもらい【リーダー（事業管理者）】の平均値と標準偏差（平均値で降順）をTable 2-7に示した。

リーダー（事業管理者）に対してニーズが高かった上位5項目は、「2.危機の未然防止、組織的な早期対応力（平均値 3.83)」、「1.危機管理マニュアルの理解力（平均値 3.82)」、「12.要望及び苦情への対応力（平均値 3.78)」、「3.組織全体にかかわる受容的・共感的な支援力（平均値 3.77)」、「6.同僚への適切な助言を行う力（平均値 3.74）」であった。

階層別の最上位項目について、【採用時の求める専門性】では「3.児童とのコミュニケーション能力（平均値 3.65)」、「【初任者（1年から5年未満）】は

「8.個人情報・プライバシーの保護（平均値 3.69)」、「【中堅者等（5年以上）】は「8.情報共有力（報告・連絡・相談）（平均値 3.76)」、「【リーダー（事業管理者）】では、「2.危機の未然防止、組織的な早期対応力（平均値 3.83)」と階層によって求められる専門性に違いがあることが示された。

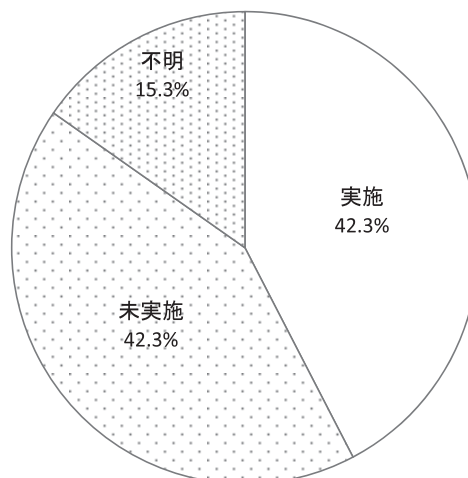
Table 2-7

項目	n	平均値	標準偏差
2.危機の未然防止、組織的な早期対応力	1052	3.83	0.40
1.危機管理マニュアルの理解力	1052	3.82	0.41
12.要望及び苦情への対応力	1053	3.78	0.44
3.組織全体にかかわる受容的・共感的な支援力	1049	3.77	0.45
6.同僚への適切な助言を行う力	1052	3.74	0.47
5.業務の積極的な改善力	1051	3.70	0.49
19.中堅職員への助言指導	1049	3.69	0.52
20.資質向上のための意欲	1048	3.68	0.53
9.特別なニーズを持つ児童への支援力	1053	3.67	0.53
10.運営計画、内容の作成、実行力	1052	3.67	0.54
18.新任職員への助言指導	1052	3.67	0.54
16.育成支援内容の保護者への説明	1050	3.64	0.58
4.ひとり一人の興味要求に応じた支援力	1049	3.58	0.55
8.関係機関の役割とコーディネート力	1049	3.56	0.61
15.運営内容の自己評価。自己点検	1051	3.52	0.62
17.事業内容の地域、関係機関への説明	1047	3.47	0.66
14.計画に基づく研修の実行力	1051	3.41	0.69
13.各種マニュアルの作成力	1050	3.37	0.69
11.ボランティア及び実習生の指導力	1044	3.22	0.81
7.ICT(情報通信)機器	1049	3.09	0.78

選択肢は、あてはまる(4)、ややあてはまる(3)、あまりあてはまらない(2)、あてはまらない(1)として計算

A14では、平成29年度に放課後児童クラブの従業員が参加した初任者研修(1年～5年未満)または中堅者研修(5年以上)、リーダー(事業責任者

を含む)研修について、参加の有無と内容について尋ねた。Figure 2-12に示すとおり、「①-1 初任者研修」は、実施42.3%、未実施42.3%であった。



n=1103

Figure 2-12 「①-1 初任者研修」の実施状況

A14では、平成29年度に放課後児童クラブの従業員が参加した初任者研修（1年～5年未満）または中堅者研修（5年以上）、リーダー（事業

責任者を含む）研修の参加状況について尋ねた。Figure 2-13に示すとおり、「①-2 中堅者研修」は、未実施45.1%、実施38.7%であった。

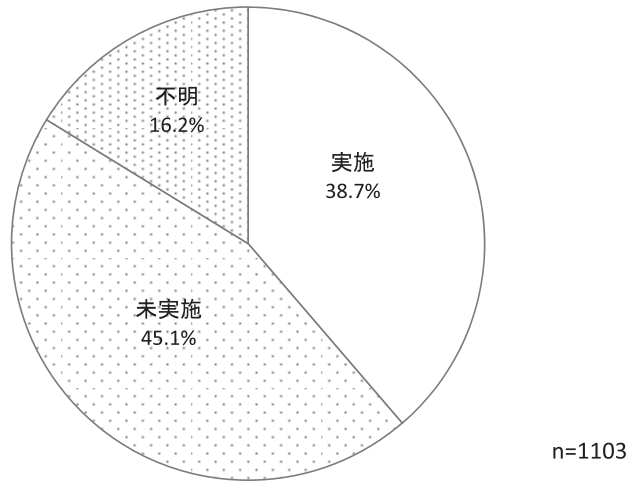


Figure 2-14 「①-2 中堅者研修」の実施状況

A14では、平成29年度に放課後児童クラブの従業員が参加した初任者研修（1年～5年未満）または中堅者研修（5年以上）、リーダー（事業責任者を含む）研修の参加の有無と内容について尋ねた。

Figure 2-15のとおり、「①-3 リーダー研修」は、未実施51.1%、実施27.0%となっており、未実施が5割程度であった。

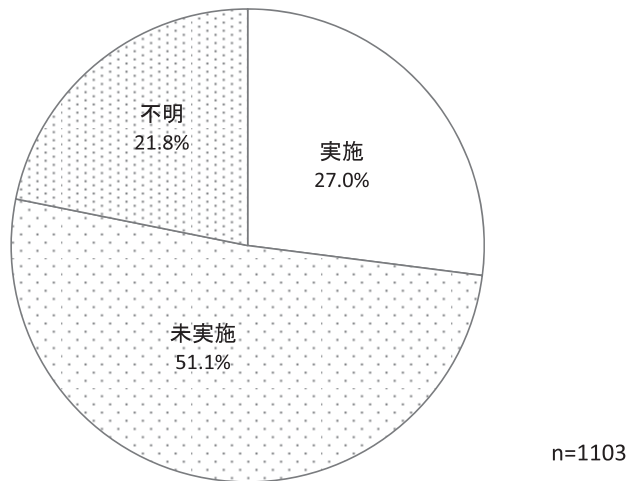


Figure 2-15 「①-3 リーダー研修」の実施状況

A15では、職場を離れての研修（OFF-JT）の機会について尋ねた。Figure 2-16に示すとおり、設けている76.8%、設けていない21.2%であった。OFF-JTの機会を設けていない放課後児童クラブは約2割であった。

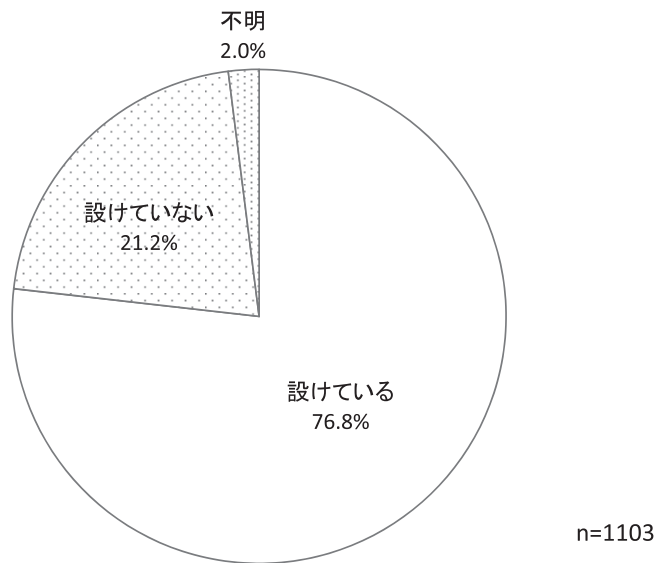


Figure 2-16 職場を離れての研修（OFF-JT）の機会について

Table 2-8 研修（OFF-JT）の回数（年間）

項目	n	中央値	25%点	75%点
1.県外の研修	319	1	0	2
2.所属する各団体(会)が実施する研修	440	2	1	5
3.市町村で実施する研修	531	2	1	4
4.県で実施する研修	619	2	1	3
5.社会福祉協議会で実施する研修	253	0	0	1

職場を離れての研修（OFF-JT）の機会を設けている放課後児童クラブの状況については、Table 2-8 に示したとおりであった。

各研修の年間回数の中央値は「2.所属する各団体(会)が実施する研修」、「3.市町村で実施する研修」、「4.県で実施する研修」が2回、「1.県外の研修」が1回、「5.社会福祉協議会で実施する研修」が0回であった。

A15では、職場を離れての研修（OFF-JT）の機会を「設けていない」と回答した放課後児童クラブに対してその理由を尋ねた。上位3項目では、人員不足50.9%、費用32.5%、開催時期・時間の問題31.6%と続き、その理由としてあげられた。

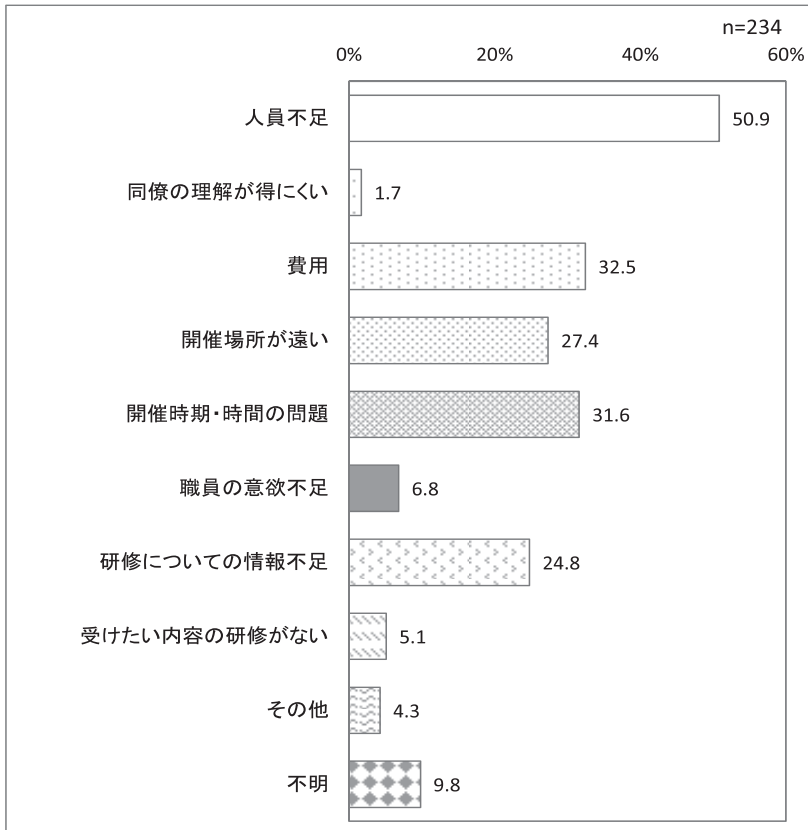
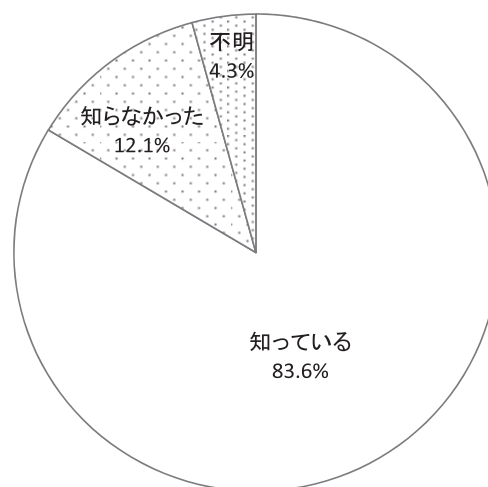


Figure 2-17 職場を離れての研修（OFF-JT）の機会を「設けていない」理由

A16では、放課後児童支援員等に対して必要な知識及び技術の習得のための研修を都道府県、指定都市、中核市が実施主体となり、現任研修を実施していることを知っているかについて尋ねた。知って

いる83.6%、知らなかった12.1%となっている。1割程度の放課後児童クラブに研修情報が行きわたっていないことが示された。



n=1103

Figure 2-18 現任研修を実施していることを知っているか

A17①では、29年度に放課後児童支援員の認定資格研修の受講状況について尋ねた。Figure 2-19

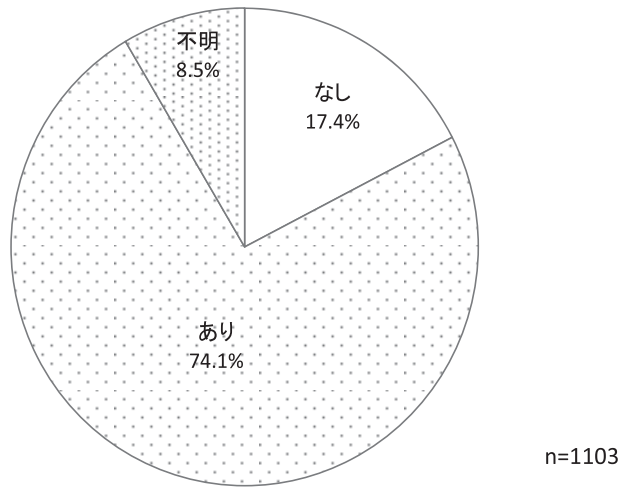


Figure 2-19 29年度の放課後児童支援員認定資格研修の受講状況

A17②では、29年度の現任研修の受講状況について尋ねた。Figure 2-20 に示したとおり、受講なし

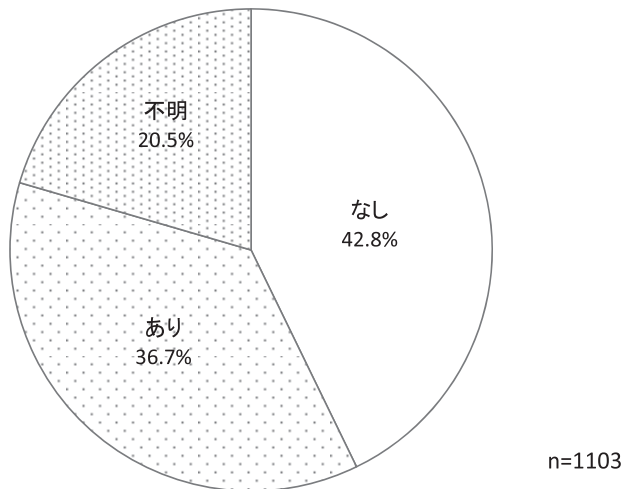


Figure 2-20 29年度現任研修の受講状況

A17 ③では、29 年度の子育て支援員研修の受講 あり 24.4%、なし 54.5%となっている。について尋ねた。Figure 2-21 に示すとおり、受講

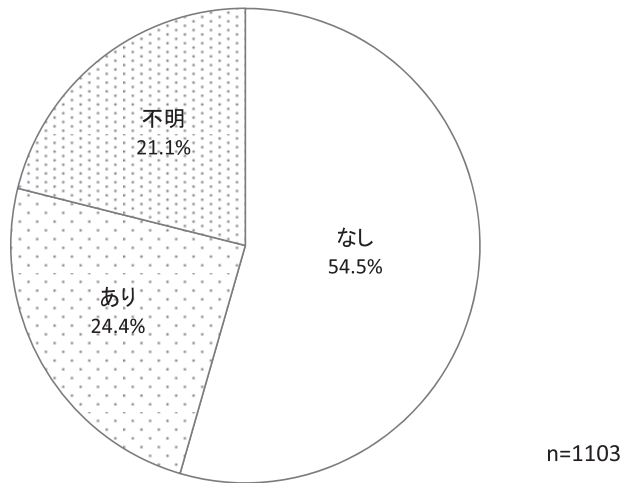


Figure 2-21 29 年度子育て支援員研修の受講状況

A17 では、各種研修を受講したあとの受講満足 度、平均値と標準偏差を示した。度を 4 件法により選んでもらい、Table 2-9 のとお

Table 2-9

項目	n	平均値	標準偏差
放課後児童支援員の認定資格研修	883	3.75	0.49
現任研修	390	3.67	0.54
子育て支援員研修	237	3.59	0.58

選択肢は、とても役に立った(4)、やや役に立った(3)、あまり役に立たなかった(2)、役に立たなかった(1)として計算

放課後児童支援員の認定資格研修及び現任研修、子育て支援員研修ともに、役に立ち受講について満足している回答が多く占められた。

67.0%と続いている。研修内容全体の傾向については、Figure 2-22 に示したとおりである。

A18 では、放課後児童支援員の専門性を向上させるために、特に必要と思われる研修内容について該当するものすべて選んでもらい、専門性を向上させるために必要となる項目について探った。

特に必要と思われる研修内容の上位 5 項目は、特に配慮を必要とする子どもの理解 81.1%、子どもの発達理解 80.3%、障害のある子どもの理解 77.7%、保護者との連携・協力と相談支援 77.7%、安全対策、緊急時対応 76.5%、子どもの遊びの理解と支援

アンケート調査結果

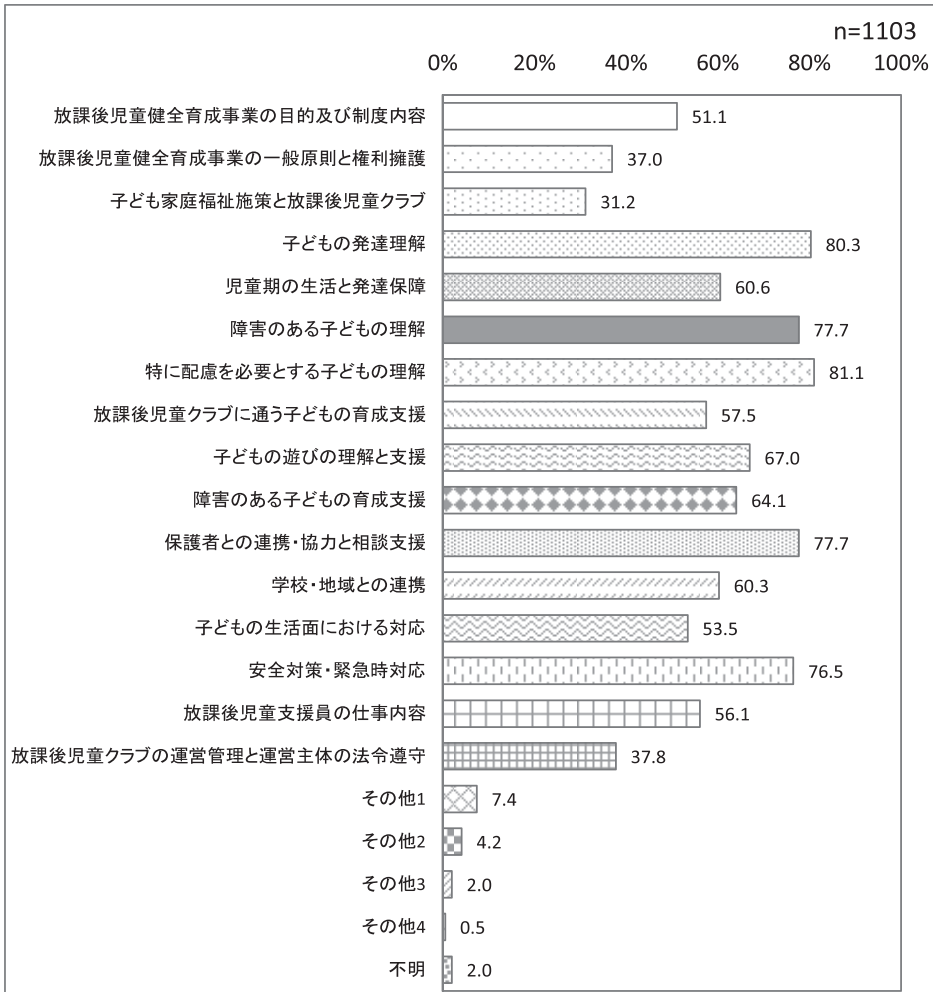
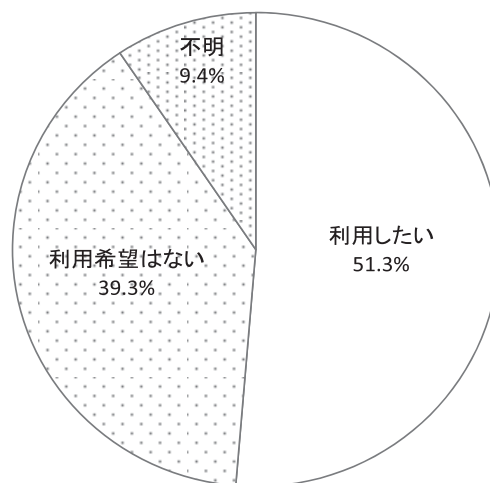


Figure 2-22 放課後児童支援員の専門性向上のために、特に必要と思われる研修内容

A19では、職場環境や時間制約から OFF-JT 等に参加できない方に電子的情報技術（eラーニング）を活用した研修の機会があれば利用したいかに

ついて尋ねた。利用したい 51.3%、利用希望はない 39.3%となっている。eラーニングを活用した研修希望は、5割程度あった。



n=1103

Figure 2-23 eラーニングを活用した研修希望

A20 ①では、放課後児童クラブの事業方針や現状、研修状況について尋ねた。/①従業員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保しているかに

ついて、Figure 2-24 に示したとおり、できている 46.3%、ややできている 34.0%、あまりできていない 14.7%と続いている。

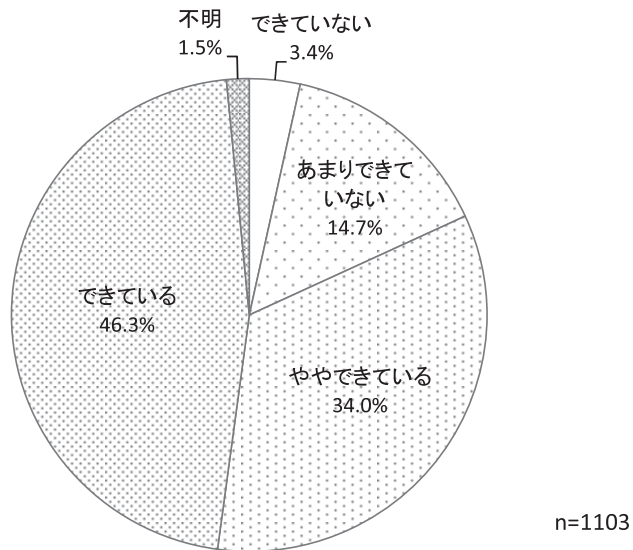


Figure 2-24 ①従業員に対し、資質向上のための研修の機会を確保している

A20 ②では研修に関する情報の共有ができてい

るかについて尋ねた。Figure 2-25 に示したとおり、できている 44.8%、ややできている 38.7%、あまりできていない 12.9%であった。

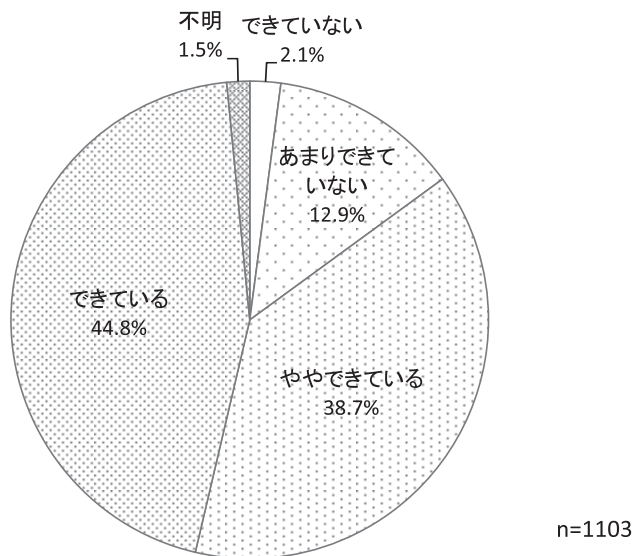


Figure 2-25 研修に関する情報の共有ができていますか

A20 ③では、研修をととした人材育成が計画化されているかについて尋ねた。Figure 2-26 のとおり、ややできている 37.3%、あまりできていない 35.9%、できている 16.4%であった。

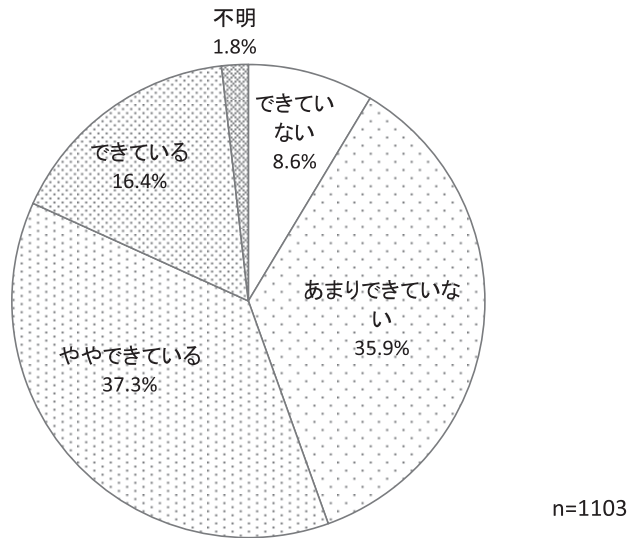


Figure 2-26 研修をととした人材育成が計画化されているか

A20 ④では年度内の研修計画が立てられているかについて尋ねた。Figure 2-27 のとおり、ややできている 31.6%、できていない 26.8%と続いている。

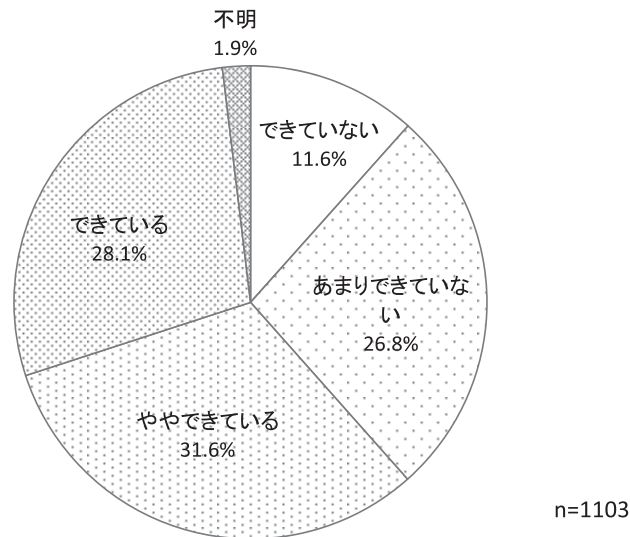


Figure 2-27 年度内の研修計画が立てられている

A20 ⑤では、職員相互のコミュニケーションが図られているかについて尋ねた。Figure 2-28 のとおり、ややできている 47.3%、できている 44.8%、あまりできていない 6.0%、できている 44.8%、不明 1.5%、できていない 0.4% であった。

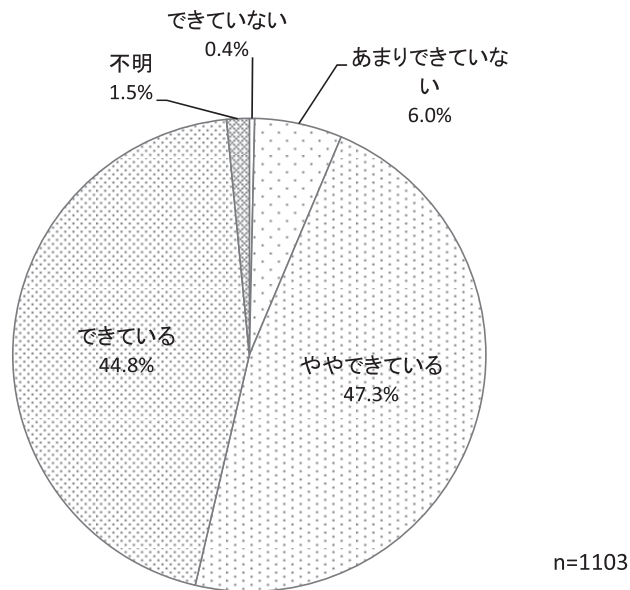


Figure 2-28 職員相互のコミュニケーションが図られているか

A20 ⑥では相手の立場を理解し、協調して仕事に取り組む姿勢が整っているかについて尋ねた。Figure 2-29 のとおり、ややできている 55.6%、できている 35.7%、あまりできていない 6.9%、不明 1.5%、できていない 0.3% であった。

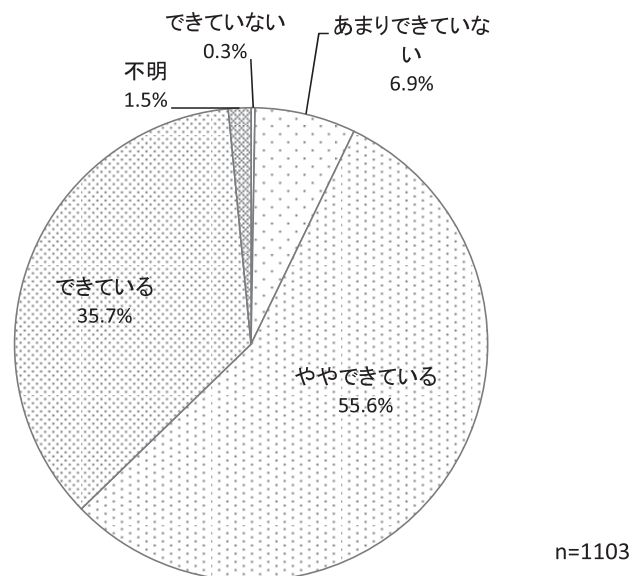


Figure 2-29 相手の立場を理解し、協調して仕事に取り組む姿勢が整っているか

A20 ⑦では、全員がワークライフバランスを意識した働き方ができているかについて尋ねた。Figure 2-30 のとおり、ややできている 56.9%、できている 25.1%、あまりできていない 15.6%と続いている。

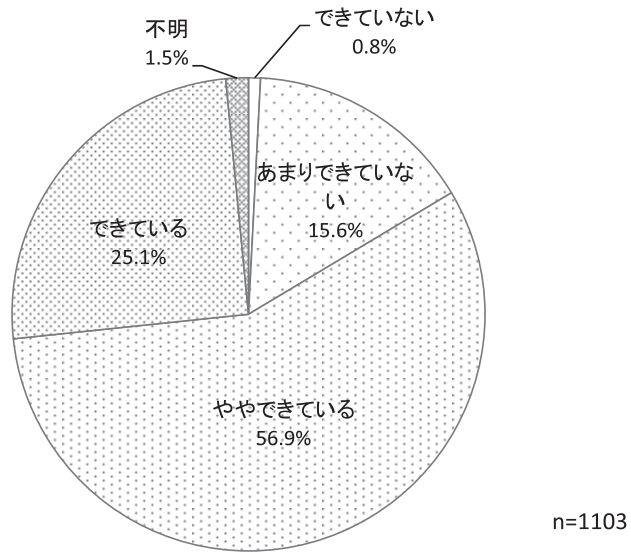


Figure 2-30 全員がワークライフバランスを意識した働き方ができているか

A20 ⑧職員相互間に信頼関係があるかについて尋ねた。Figure 2-31 に示すとおり、ややできている 53.9%、できている 37.5%、あまりできていない 7.0%と続いている。

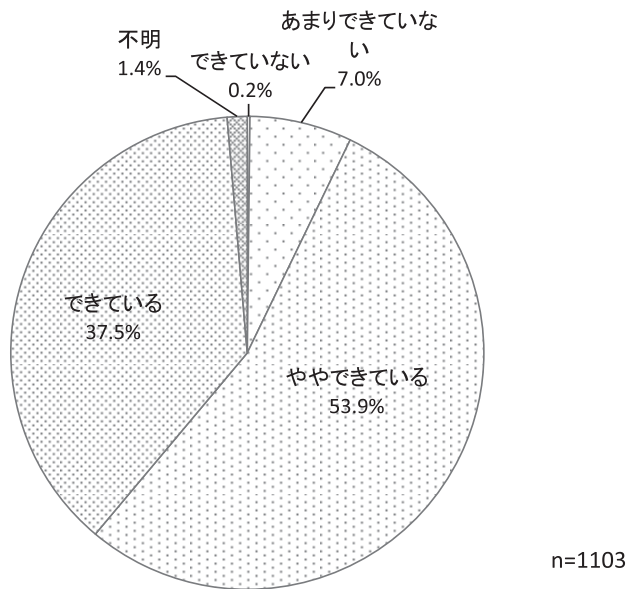


Figure 2-31 職員相互間に信頼関係があるか

A20 ⑨では、自分の意見や考え方を自由に話し合える雰囲気があるかについて尋ねた。Figure 2-32 に示すとおり、ややできている 52.0%、できている 36.0%、あまりできていない 10.4%と続いている。

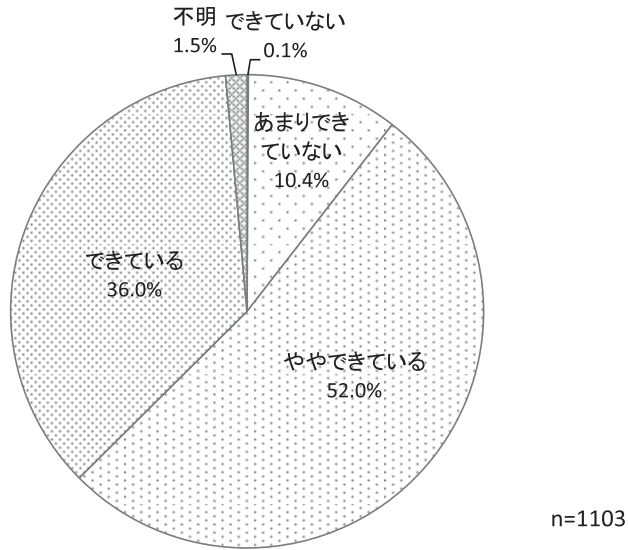


Figure 2-32 自分の意見や考え方を自由に話し合える雰囲気があるか

A20 ⑩では、相互に影響しあい、向上心を刺激しあっているかについて尋ねた。Figure 2-33 に示すように、ややできている 54.5%、できている 25.7%、あまりできていない 18.0%と続いている。

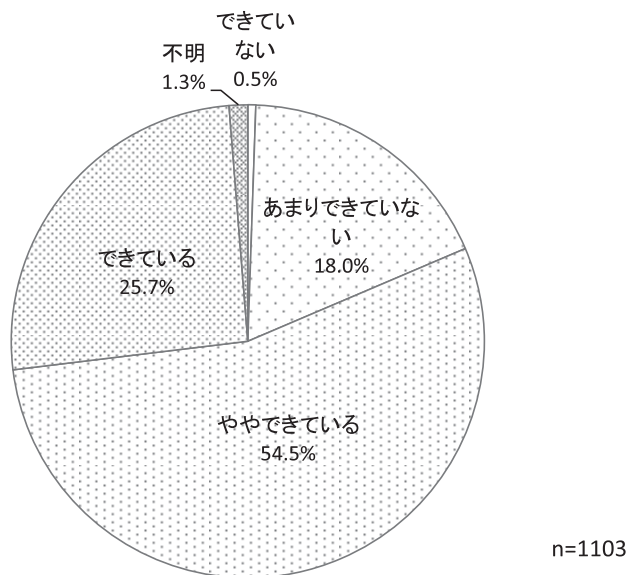


Figure 2-33 相互に影響しあい、向上心を刺激しあっているか

A20 ⑪では、職場の人材育成の方針が明確化されているかについて尋ねた。Figure 2-34 のとおり、ややできている 42.4%、あまりできていない 36.6%、できている 14.5%と続いている。

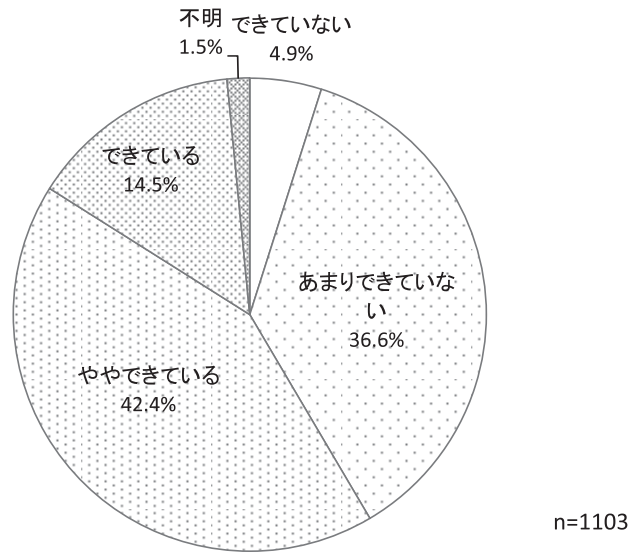


Figure 2-34 職場の人材育成の方針が明確化されているか

A20 ⑫では、職場の運営方針や目標が明確化されているかについて尋ねた。Figure 2-35 に示したとおり、ややできている 47.4%、できている 29.1%、あまりできていない 19.8%と続いている。

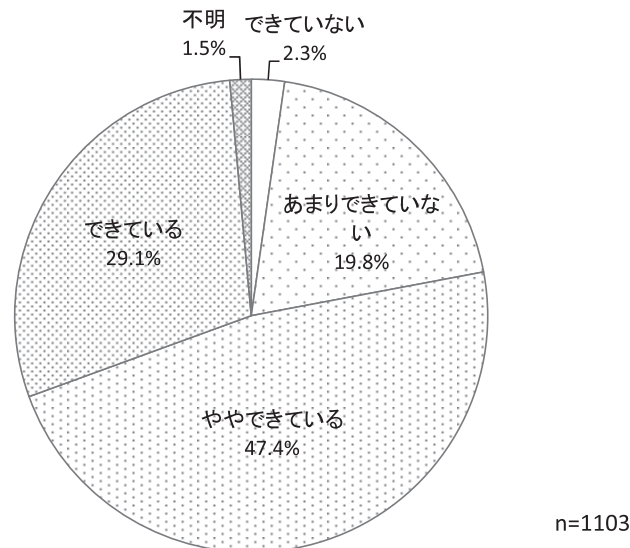


Figure 2-35 職場の運営方針や目標が明確化されているか

A20 ⑬では、職場の運営方針や目標が全員に浸透しているかについて尋ねた。Figure 2-36 に示すとおり、ややできている 47.6%、あまりできていない 29.3%、できている 18.7%と続いている。

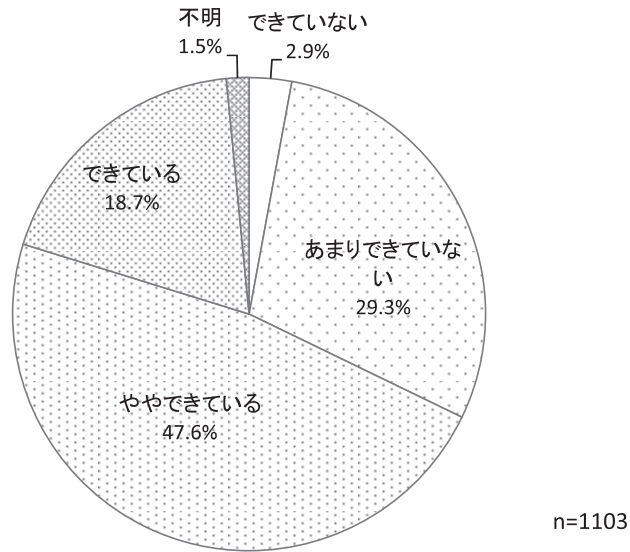


Figure 2-36 職場の運営方針や目標が全員に浸透しているか

A20 ⑭では、人物を重視した採用ができているかを探った。Figure 2-37 に示すとおり、ややできている 51.5%、できていない 20.4%、できている 22.5%、あまりできていない 20.4%であった。

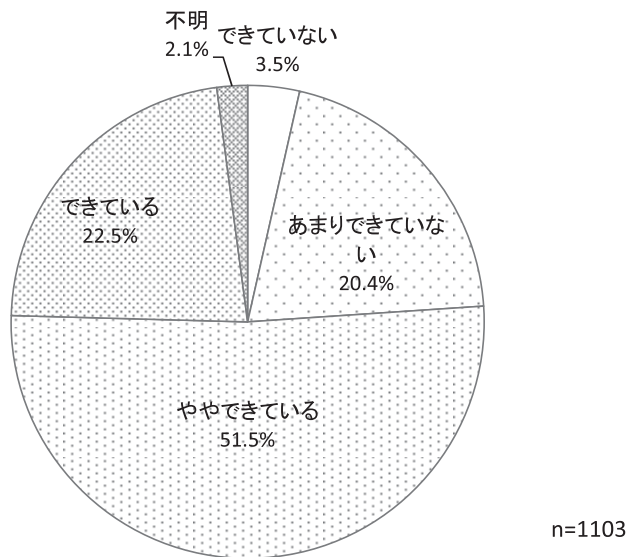


Figure 2-37 人物を重視した採用ができているか

A20 ⑮では、職員の採用は円滑にできているか できている 35.4%、あまりできていない 35.2%、できていない 13.6%、できていない 13.7%と続いている。

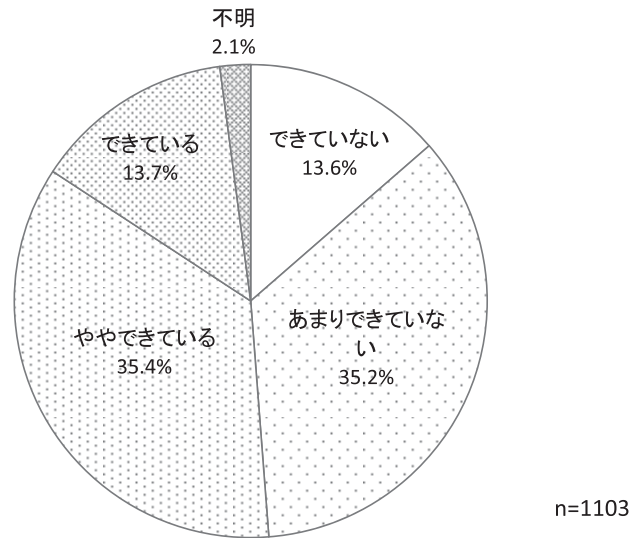


Figure 2-38 職員の採用は円滑にできているか

A20 では、四件法により、放課後児童クラブの 準偏差（平均値で昇順）を Table 2-10 に示したも 事業方針や現状、研修状況を尋ね、その平均値と標 のである。

Table 2-10

項目	n	平均値	標準偏差
15職員の採用は円滑にできている	1080	2.50	0.90
3研修をととした人材育成が計画化されている	1083	2.63	0.86
11職場の人材育成の方針が明確化されている	1086	2.68	0.78
4年度内の研修計画が立てられている	1082	2.78	0.99
13職場の運営方針や目標が全員に浸透している	1086	2.83	0.76
14人物を重視した採用ができている	1080	2.95	0.76
12職場の運営方針や目標が明確化されている	1087	3.05	0.77
10相互に影響しあい、向上心を刺激しあっている	1089	3.07	0.68
7全員がワークライフバランスを意識した働き方ができている	1086	3.08	0.66
1従業員に対し、その資質向上のための研修の機会を確保している	1086	3.25	0.83
9自分の意見や考え方を自由に話し合える雰囲気がある	1087	3.26	0.64
2研修に関する情報の共有ができている	1086	3.28	0.77
6相手の立場を理解し、協調して仕事に取り組む姿勢が整っている	1086	3.29	0.60
8職員相互間に信頼関係がある	1088	3.31	0.60
5職員相互のコミュニケーションが図られている	1086	3.39	0.62

選択肢は、できている(4)、ややできている(3)、あまりできていない(2)、できていない(1)として計算

A21 では、放課後児童クラブでのスーパーバイズを実施状況について尋ねた。Figure 2-39 に示すとおり、実施していない 68.6%、実施している 29.2% となっている。

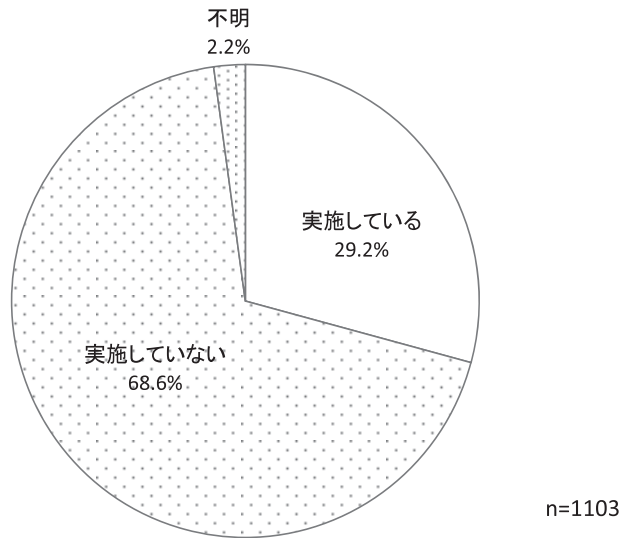


Figure 2-39 放課後児童クラブでのスーパーバイズを実施状況

A22 では、スーパーバイズを実施している場合のスーパーバイザーについて尋ねたものである。Figure 2-40 に示すとおり、施設管理者によるもの 50.0%、施設管理者および外部の専門家によるもの 26.5%、外部の専門家によるもの 13.5%と続いている。

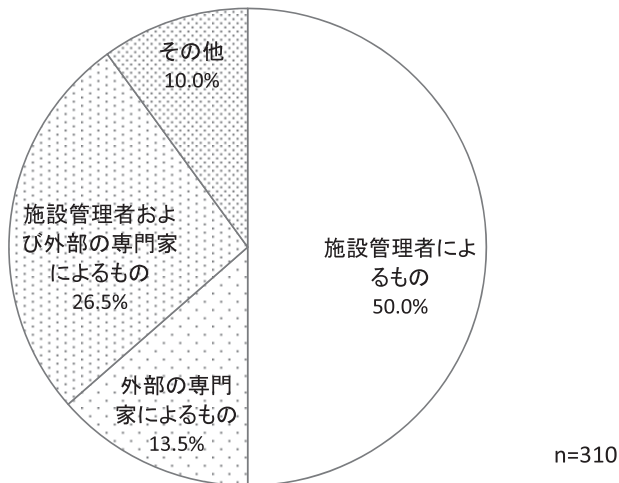


Figure 2-40 スーパーバイズを実施している場合のスーパーバイザーについて

A23 では、放課後児童支援員等の専門性向上に必要なと思うことを、自由記述にて回答を求めた。その結果、〈放課後児童支援員等の意識の変化〉、〈研修で学んだことを活かす〉、〈放課後児童クラブ同士の学びあい〉、〈より実践的な研修の機会〉、〈研修機会の保障〉、〈研修参加を奨励するような

職場作り〉、〈放課後児童支援員等の専門性向上のための多様な要望〉、〈専門性の向上を難しくさせている要因〉、〈専門性向上のための体制整備〉、〈放課後児童支援員等の専門性向上のための具体的な知識、技能〉、10 のカテゴリーと 33 のサブカテゴリーに整理された。

Table 2-10 放課後児童支援員等の意識の変化

サブカテゴリー	内容
職員の意識改革	<p>自ら積極的に学ぶ向上心。 ひとりひとりの子供の特性を理解し、支援員として子どもの育成支援ができるよう努力する姿勢が必要。 職員一人ひとりの仕事に対する責任感が大切。 自信を持って、日々、精進出来ること。 放課後児童支援員等の意識の中に専門的な知識を熟知していること。 毎月のふりかえりをする時間（モチベーションの維持）。 自覚と責任をしっかりと持つ。 個人的に本を購入し、スキルアップを図っている。 支援員自体の意識の改革が必要。 職員一人一人が資質向上心を持っているかも大切。 知ろうとする気持ちが必要。 職務に対する向上心。 気持ち、やる気、意識の高さ。 支援員の意識の向上が第一。 支援員の自覚と意識向上が必要。 放課後児童支援員としての役割を意識することが前提。 専門性向上に必要なものは、まず支援員としてのプロ意識を持つことが大事。 子育てに対する情熱と向上心。 支援員ひとりひとりが、しっかりとした専門意識を持ち、常に研究心があることが基本。 専門家として、常に向上させていこうとする力。 子どもの放課後の生活に責任をもつ仕事という自覚と責任感。 支援員各自の自覚。 業務に責任と誇りを持って取り組む。 クラブ全体として、各個人において、常に勉強し、支援員としての質を高める事が重要。 ボランティア意識をなくす事。 各クラブの保育実践を、自分達で語り、高めていくこと。 身近な保育の悩みを複数の目で見てふりかえり、気付き合っていくことが大切。 月1回のミーティングで全体の意識向上をはかる。 支援員一人ひとりの自主制を養うことは重要。</p>
研修による自己研鑽	<p>自己研鑽能力。 研修は自由参加のことが多く、参加した者としていない者との意識の差が目に見えて分かる。 自己研鑽の必要性。 自己研鑽にはげむこと。 積極的な研修への参加（成長しようとする向上心）。 職業理解と自己研鑽。 自ら学ぶ意欲を持ち、自己研鑽、自己啓発に励み自らの資質の向上に努め、職場の目的を理解し、クラブ全体のレベルアップが図られるよう努めていく必要がある。 支援員自身が学童保育の仕事に対する情熱と向上心を持ち続け自己研鑽を積む。 学ぼうとする意欲。 研修に積極的に参加し、自己研鑽を積むこと。研修等による、意識改革。 常に自己研鑽に励み、児童の健全な育成を図るために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めること。 研修積極的に参加し自己の資質向上をはかる努力。 研修で学んだ事を現場に生かす力（生かそうと思う力）。</p>

Table 2-10 の《放課後児童支援員等の意識の変化》では、「気持ち、やる気、意識の高さ」、「支援員の自覚と意識向上が必要」「支援員としてのプロ意識を持つことが大事」等、〈職員の意識改革〉を求

める構成になっている。また、「自己の業務に自覚と責任を持ち」、「自己研鑽」や「自己啓発」を積み重ねるなど、〈研修による自己研鑽〉が放課後児童支援員等の専門性の向上に繋がることが示された。

Table 2-11 研修で学んだことを活かす

<p>研修を児童健全育成事業に活かすことによる専門性の向上</p>	<p>1人1人の支援員の個性をいかした支援をとり入れて保育を充実させ、子どもたちの様々な個々の性格につなげる。</p> <p>初任者研修、3年目研修、中堅者研修、管理者研修等経験年数に応じた研修内容が確立されている必要がある。現在は、公、民間とも色々な研修を行っているが同じような内容が多い。予算の確保の問題もあり、都道府県が主体となってこうした体系的な実施をして欲しい。</p> <p>定期的な勉強会の実施。</p> <p>受講者は、内容を他の支援員と情報共有し、放課後児童クラブで実践する必要がある。</p> <p>自ら学ぶ意欲と資質向上の為の研修の機会があること、またその機会を活かし学び続けること。</p> <p>資質を向上させる上でそれぞれが学び情報を共有していく事が大切。</p> <p>研修の中で、得たものを現場で生かせるのが理想的。</p> <p>職場内で、研修内容を情報共有し、クラブ内で実践検討（カンファレンス）を行うこと。</p> <p>自らが学んだことを職員間で共有し、お互いが切磋琢磨できる職場環境。</p> <p>さまざまな内容の研修を受け、知識を身につけ、日々それを実践する。うまくいかなかった場合、原因を見つけ、職員間で話し合い改善していくことが必要。</p> <p>研修を受けたからOK!ではなく、現場で反映される事が大事。</p>
-----------------------------------	---

Table 2-11 では、研修は受講したらそれで終わりではなく、《研修で学んだことを活かす》ことが求められている。学んだことを職場に持ち帰り、「職場内で研修内容を情報共有し、クラブ内で実践検討を行うこと」や「自ら学んだことを職員間で共有し、

お互いに切磋琢磨できる職場環境」をつくる等、〈研修を児童健全育成事業に活かすことによる専門性の向上〉が、組織としての専門性の向上に繋がり、日々の支援に活かすことによって学んだ知識、技能が一般化され個人の専門性が向上していくことが示された。

Table 2-13 放課後児童クラブ同士の学びあい

<p>児童クラブ間の情報共有</p>	<p>児童館職員との交流。</p> <p>他市町村のクラブの見学。</p> <p>事例研修会や他の市町合同の実践研修会。</p> <p>他学童との情報交換。</p> <p>他クラブへの視察。</p> <p>他との学童の交流を更に深めたい。</p> <p>他の施設や職場に行ってみて、多くの事を見聴きすることも大切。</p> <p>他市自治体の学童へ現場実習。</p> <p>市内での学童同士のつながりを強め、互いに支援員が相談したり、はげまし合うことのできる場をつくり、経験をつんでいける、離職しない環境づくりが（サポートし合える）必要。</p> <p>児童に関わる様々な立場の人間との交流・他クラブの取り組みを知るための研修や意見交換の場への積極的な参加。</p> <p>研修、おやつ作りの実習の機会を多く設ける地域や、他市町村、他府県の支援との交流、情報交換。</p> <p>市町村単位でクラブ間の情報交換の場。</p> <p>他の事業所のよいところを学ぶ。</p>
--------------------	---

Table 2-13 では、「他学童との情報交換」、「他クラブの視察」、「市町村単位でクラブ間の情報交換の場」を持つことにより、「児童クラブ間の情報共有」が行われたり、よりよい取り組みを学び、先進的な実践を取り入れる等、「放課後児童クラブ同士の学びあい」が組織としての専門性の向上に繋がっていくことが示された。

放課後児童支援員等は、研修においては「講義を聞くだけではなく、実習があればよい」、「事例をも

とに多種多様な支援方法を知っておく必要がある」、「事例をあげての議論」、「研修における実践検討」等、「演習も含めたより実践的な研修」を望んでいることが示された。Table 2-14 では、座学による知識も重要ではあるが、実際に現場で起きている事例等とおして、放課後児童支援員等が課題解決のための方策を考えたり、より実践的な知識、技能を身につけたいという意向が示され「より実践的な研修の機会」を保障し、このことを可能にするような「研修内容の充実」や「多様な研修機会が望まれている」。

Table 2-14 より実践的な研修の機会

<p>演習も含めたより実践的な研修</p>	<p>保護者や地域住民への対応力に関する研修。 実際の児童とのコミュニケーションを現場に近い形でみせてもらうこと。 利用者とのコミュニケーション技術と、問題行動が起きた時の対応とケアの技術を会得するために、カウンセラー的な研修。 事例を挙げての議論。 研修における実践検討。 子どもの良き理解者・支援者であるために、昨今の子どもの多様性に柔軟に対応できるように、ケースごとの事例研修が必要。 気になる児童、配慮が必要な児童及び保護者への対応の仕方、カウンセリング的知識を学べる機会（ケーススタディ）。 実践を語り合えるような研修をすることで、日頃を振りかえることで、自らの気づきがあったり、他の人の発言から気づき、発見があることから、理論系の研修だけではなく、実践的な研修が必要。 座学だけでなく、実践スタイルの研修の機会を多くしたほうが、専門性の向上につながる。 現場に専門職の方に入ってもらい、支援の仕方をアドバイスしてもらう。 各種研修会、研究会に参加し、職務の専門的理論、様々な実践についての交流が望ましい。 「集団になじめない子が集団にいない場合のサポート」という視点での研修がもっと増えて欲しい。 講義を聞くだけではなく、実習などあればよい。 他市町の支援員間の経験交流や実践報告会とそれに基づくディスカッションの実施。 事例を元に、多種多様な支援方法を知っておく必要がある。 専門家による研修、事例に応じた対応の検討・共有。</p>
-----------------------	--

<p>研修内容の充実・実施の工夫</p>	<p>毎回、同じ内容の研修で、学ぶべき事項について新しい情報がほしい。 様々な種類の研修が必要。 支援員と補助員で、知識の差にばらつきがあり、その指導が難しいので、補助員向けの研修も年に数回あってもよい。</p> <p>男性支援員のための研修。 放課後児童支援員の認定資格研修に参加するための条件にあてはまらない人にも1年目から少しずつ科目を積み重ねて取得できる機会をつくる。 研修機会を大いに作るべき。現場の状況を、運営・管理者が見届ける。 人に対する支援員の言葉や態度のあり方、保護者とのレポート構築と助言等々、学んでいくべき事は多様化しており、このことに対応できる研修の実施。 クラブ毎に関心度の高いテーマによるミニ研修会の開催。 講師陣の選定などを含めた、内容の充実が大切。 初任者研修（児童クラブの基礎知識等）の充実。 OJTでは限界があるため、都道府県等自治体に対して、様々な階層別研修の実施を促していただきたい。</p> <p>支援員の資質（人間性）を向上させる研修が必要。 定期的なレポート、日誌等を検討していくことが必要。 新人、中堅、ベテラン・支援員に合わせた研修の機会を増やして欲しい。 認定研修後も、定期的に、その内容を復習するような研修。 身近な地域での研修を多く持って欲しい。 多様な研修の機会が望まれる。 定期的な試験の実施等があれば、よい意味での緊張感があり、全職員が一律に専門性を意識しながら、職務を遂行することが出来る。 研修内容を充実させること。 知識や理解に加え、実践レポートや、親、子どもへのこんな時はこんな対応をしました等の具体的な事例をより多く知り、職場に活かしていけるとよい。 現場に来る前のある程度、児童クラブの目的や内容を知る座学等をして、どのような働き方になるか生活をしているかの学びが必要。</p>
----------------------	---

Table 2-15 研修機会の保障

<p>開催時期や回数の工夫</p>	<p>定期的に、資質向上のための研修を受けることが必要。 子どもの発達など年数回よりも多く行って欲しい。 運営指針は現任研修に含み、くり返し行うことが大切。 研修の機会を増やす。 研修の実施回数を増やす。 放課後支援員としての心構えなど、初任者研修がもっとあると良い。 研修の機会を多くすることは必要。 年に一度以上は資質向上研修等を受講していくことが望ましい。 非常勤の人達にも同じ様に、研修の回数を増やしたり、参加してもらうように促すことも大事。</p>
-------------------	---

研修機会の保障	<p>OJTのような教育訓練を考えていきたい。</p> <p>仕事の中での事例検討し、考察までするような研修の時間を確保された上で、指導員みんなで取り組んでいけるようにしたい。</p> <p>1年に1回は支援員全員研修を受ける。</p> <p>放課後児童クラブの生活に則した研修を職員全体で受講し、それに対し、ミーティング等で話し、書物（運営指針等）などで振り返り、現場（保育）に活かしていけるようにすること。このことを保護者と共にできるとよりよい。</p> <p>本人が希望すれば参加でき（勤務）それ以外にも本人が参加したい研修には参加できるようにして専門性向上に務めている。</p> <p>より多くの研修に参加し、一人一人のスキルアップを行うことが重要。</p> <p>多くの研修が必要なので積極的に参加している。</p> <p>研修内容の充実、研修受講の徹底。</p>
---------	---

Table 2-15 では、研修の開催時期や開催場所により、放課後児童支援員等を対象にした研修があっても参加しにくい状況があることが示された。「OJTのような教育訓練を考えていきたい」、「1年に1回は支援員全員研修を受ける」、「より多くの研修に参加し、ひとり一人のスキルアップ行うことが重要」

等、〈開催時期や回数の工夫〉を行い、〈研修機会の保障〉に努める必要がある。放課後児童支援員等の研修ニーズは高く、放課後児童クラブで働くすべての放課後児童支援員等に〈研修の機会を保障〉することが専門性向上の第一歩でもある。

Table 2-16 研修参加を奨励するような職場作り

研修に送り出す職場環境の整備	<p>職務に関する使命感と向上心・互いのよさを認め合い学び合う職場の雰囲気づくり。</p> <p>研修環境を整え、職員間でも学び合う関係を作ること。</p> <p>研修に参加する機会を十分に与えられる環境が必要。</p> <p>一人一人の支援員が専門性を高める研修の中で各々の個性や特性、技能などを互いに認めあえる支援員集団になるよう意識して研修に出席して向上に努めることが大切。</p> <p>子ども達一人ひとりと向き合い、信頼関係を築き上げ安心安全という環境の中、楽しいクラブにしていくこと。</p> <p>研修を受講するための人材の確保が必要。</p> <p>良い人材を集めるには、良い職場環境が大切。</p> <p>学童の安定した運営。</p> <p>志ある若者が、仕事を続けてくれる環境作り。</p>
----------------	---

Table 2-10 では、研修をとおした自己研鑽、自己啓発の重要性が示されたが、Table 2-16 では、それを可能にするための職場作りやお互いの良さを認め合い、学び合うことの大切さを認識できるような職場環境を整えることの必要性が示された。「良い人材を集めるには、良い職場環境が大切」であり、「研修を受講するための人材の確保」等、〈研修に送り出す職場環境の整備〉や〈研修参加を奨励するような職場作り〉が求められている。

Table 2-17 放課後児童支援員等の専門性向上のための多様な要望

<p>要望</p>	<p>国や県が無料で専門の講義を行える人材を派遣する事業を行う。 子どもの悩み等を気軽に電話で相談できる窓口を設置する。 待遇改善 / 継続して仕事に取りくめる処遇の改善。 支援員の雇用条件の向上（安定して長く働き経験を重ねる事がなにより大切）。 雇用の不安定さの改善。 資格研修参加者の参加条件が2年経験者でなくても意欲のある者を参加させたい。 常勤職員（正社員、専任指導員（支援員））で勤務できるような、運営。 経営として成り立ち、さらに社会福祉施設として、運営できるシステムが望まれる。 要求される職責、専門性に見合った処遇の改善が求められる。 都道府県が、資格向上の為の研修を継続すること。 支援員の研修機会の確保（時間、財政面）と、それを職場内で集団的に具体化するための、時間等の保障などが必要。</p>
<p>社会的な地位の確立</p>	<p>支援員の社会的地位を確立。給与などの処遇を大幅に改善することで支援員の意識が変わり、それによってもって自己鍛錬の必要性ができる。 社会的地位（認知）の確立。 支援員の身分保障を手厚くし、意識向上を図ることが必要（正規職員化する）。 放課後児童支援員の仕事を長く続けられるよう、職場環境の整備。 支援員を目指しての大学等での科目の設立。 社会的地位の向上がモチベーション向上へと繋がり、それが専門性の向上へと結びついていく。 社会的に専門職として認められること。</p>
<p>研修参加のための予算</p>	<p>いろいろな研修に参加してもらいたい。その為の予算を確保することが必要。 研修実施の為の予算、又実施時間の確保が必要。</p>
<p>高等教育機関からの養成</p>	<p>早期に大学等の専門機関で養成できる学科等を作る必要がある。 大学、専門学校等に、資格取得の課程を設置する。</p>
<p>支援にあたって相談できる機会や場所の確保</p>	<p>自分たちが悩んでいること、困っていることを相談できるような場が欲しい。 身近に学童クラブ支援員に向けてのスーパーバイズを実施できる人材派遣があるとよい。 支援の必要な子に対する対応を現場で専門家に実施してもらい、密に専門家と連携がとれるような仕組みが必要。</p>

Table 2-17 では、〈放課後児童支援員等の専門性向上のための多様な要望〉が示された。「雇用の不安定さの改善」や「要求される職責、専門性に見合った処遇の改善」等の〈要望〉だけではなく、放課後児童支援員等の〈社会的な地位の確立〉から「研修実施のための予算」、さらには専門性向上のためには、〈高等教育機関からの養成〉が必要である等、多岐にわたっている。また、放課後児童支援員等が日常の業務の中で、「自分たちが悩んでいること、困っていることを相談できるような場」の〈要

望〉等、〈支援にあたって相談できる機会や場の確保〉についても必要としていることが示された。

Table 2-18 専門性の向上を難しくさせている要因

放課後児童支援員等の採用、確保	<p>有資格者（保育士・教員資格等）の確保がむずかしく、支援員の高齢化が進んでおり、いろいろな方策をしているが、厳しい状態である。</p> <p>支援員のなり手不足から、必要な量、質の人材を採用する事が困難な状況にもあり、これらの状況を改善することが、専門性向上に結びつくものと思われる。</p> <p>適格な人材の採用が優先課題。</p> <p>「専門性」をすでに身につけている者を雇用する。</p> <p>指導員の確保が困難な現状ではまず人員の確保が最優先の課題。</p>
研修の受講を困難にさせている要因	<p>受けたくても代替の確保が困難で研修の時間確保が難しい。</p> <p>私どもの現場では、人手不足、特性のある子どもの増加に加え、支援員の老齢化が問題となっています。初任者研修も車で1時間もかかる場所だと、行けないという方が何人もいます。</p> <p>専門性の前に人手不足、問題。</p> <p>支援員の専門性の向上には働く環境を整えることが必要。</p> <p>人材の確保で失敗すると、様々な面で後手にまわってしまい、教育にまで、十分に手がまわらない。</p> <p>人材確保に苦慮している。</p> <p>非常勤職員しかいないため、町外の研修は個人的に休みを取って行くしかなく、それも人数が限られる（みんなで休みは取れないし、休んでまで出席しようとする人も少ない）。</p> <p>県の研修に参加しているが、なかなか出席していただけないのが課題。</p> <p>研修の情報があっても自主的に休日返上で参加しなければならないため思いがあっても参加できない。</p> <p>OJTを十分に行う時間の確保が難しい。</p> <p>研修を受けたくても、現場の保育から離れることができず（人員不足）支援員の人員確保が必要。</p> <p>研修を受ける事ができる時間も少ない。</p> <p>日々の対応におわれ、（児童同士の交流のあり方）ゆとりを持って、職員間の話し合い等の場がない。</p> <p>正規職員でなければ資質向上は難しい。</p> <p>若い支援員を雇用することにより専門性の向上にむけた研修等に参加しやすいが、現状ではきびしい。</p> <p>児童数が大変多く、日々、ケガをせずに安全に過ごす事で精一杯になってしまい、質の向上という所までなかなか意識がいかない現状。</p>
研修に対する否定的な意識	<p>人材があまりになさすぎて、必要性は理解できるが、望めない。</p> <p>放課後支援員の業務は、児童のいる時間に児童を見守ることとの意識が強いため、資質向上にかけられる時間は無駄との認識がある。</p> <p>放課後児童支援員に高い資質を求めることは難しく、また、時間的なこと、時給などで魅力に欠ける面もある。正直、ボランティア的な面が多い。</p> <p>求人しても募集がないため、常に人手不足で職員の負担が大きすぎる。</p> <p>待遇が変わらないとなると、やる気も継続しない。</p> <p>勤務時間が増える事により、専門性向上を行う事が出来る時間を作れるが、現状、資質向上に割ける時間がない。</p>

Table 2-18 <専門性の向上を難しくさせている要因>として、「指導員の確保が困難な状態ではまず人員の確保が最優先の課題」、「人材確保に苦慮している」ことが窺えた。また、「日々の対応に追われて、ゆとりを持って、職員間の話し合い等の場がない」や「現状、資質向上に割ける時間がない」、「正直、ボランティア的な面が多い」等、〈研修の受講を困難にさせている要因〉や〈研修に対する否定的な意識〉も示された。

Table 2-19 専門性向上のための体制整備

<p>連携の必要性</p>	<p>学校と地域相談機関とのネットワーク作りの努力も必要。 学校や行政、地域の専門職とのネットワークを確立する。 教師や関係者を含めた話し合いをもとにより密な連携の必要性。 保育園・幼稚園、学校との連携を密にして、OG、OBを含む潤沢な人材確保を目指す。</p>
<p>研修体系の整理</p>	<p>体系的研修がわかると計画もたてやすく、研修の開催もしやすく、参加しやすい。 放課後児童クラブが、子どもたちの教育と福祉の専門的な「生活の場」であり、その指導員には高い専門性と技術が求められるということが熟知できるような「保育の質の確保」を重視した体系的な研修制度が必要。</p>
<p>日々の活動が専門性の向上に繋がる</p>	<p>一人ひとりの子どもの安心、安全を保障する体制が整うと自然に専門性が伸びると思う。 OJTやOFFJTはもちろんのこと、毎日の育成支援の中で、いかに子どもに寄り添い、安全で安心な生活の場所で遊ぶことができるかを、職員はもちろん、保護者とも共有できることを常に考えている。 毎日の活動自体（相談、援助、支援活動など）が専門性を高め学び合う機会。 優れた先輩支援員のもとで日々働くことも大切。 専門性を高めるためには豊富な実践の経験が必要。</p>
<p>研修に対する管理者の意識</p>	<p>国の運営指針に基づき、放課後児童クラブに求められている業務内容とその専門性を事業管理者によく理解させることが重要。 経験に加え、定期的な研修により、新たな知識を身につけること。 リーダーになる支援員のスキルアップを望みたい（リーダーとしての資質を向上させたい）。 専門性よりまず第1に、母親や子育てをおえた方が適任。 保育現場の子どもたちへの対応力を支援員がスキルアップすることが大切。 学校の教職員とは異なる専門性が必要と認識している。</p>

《専門性向上のための体制整備》は放課後児童クラブの喫緊の課題であり、業務や人材確保のために〈連携の必要性〉を感じたり、「保育の質の確保」のために〈研修体系の整理〉も重要である。また、「OJTやOff-JTはもちろんのこと、毎日の育成支援の中で、いかに子どもに寄り添い、安全で安心な生活の場所で遊ぶことができるのかを、職員はもちろん、保護者とも共有できることを常に考えている」や「毎日の活動自体が専門性を高め学び合う機会」、「優れた先輩支援員のもとで日々働くことも大切」、「専門性を高めるためには豊富な実践の経験が必要」等、日々の活動が専門性の向上に繋がるとしている放課後児童クラブもある。

〈研修に対する管理者の意識〉によっても、放課後児童支援員等の専門性向上や研修のあり方に違いがあることが示されている。

<p>研修に対する管理者の意識</p>	<p>社会に貢献しているという意識付けが大切。 専門性向上に（以前の内容となりますが）支援員が子ども達と安心して勤務出来、ゆとりを持って過ごせる環境を整える。 毎日の保育記録の活用とカンファレンスに対する意識を高めること、職員会議の定例化、若手指導員の増員による職場の活性化。 保育の専門家による研修や教育実習をかさね、レポート提出をする。試験制度にしないと、本当の個々の資質の向上や能力の底上げが出来ない。 見える評価を行う。 子どもとのコミュニケーション、関わり方から指導が必要。 学校との連携が十分でないので、その取り方を学んでもらいたい。 様々な研修を受講し、知識を得ること。経験豊富な職員と共に働くこと。 OJT、OFF-JTを定期的に行うことで、資質を高める事の必要性がある。その為には、リーダー責任者で現場の課題から、2年計画で人材育成を考えていけるとよい。全体の力の底上げをする。(例)一年目危機管理、事例検討（講義）、学校との連携。二年目マニュアル見直し、OFF-JT事例検討、学校との連携。この後は、経験年数での研修を考えていく。 施設管理者と児童クラブ全従業員と保護者との意見交換の場を設け、三者の連携を深め、より良い支援体制を整える事。 子育て支援は重要であり、実質を伴うものにするためには、職員の資質が肝要。 放課後児童支援員の仕事内容等（専門性含め）を明確化。 資格や専門性にみあった処遇改善の取り組み、専門性を正当に評価するための制度。 子どもや世の中（児童を取りまく環境、貧困、虐待など）の問題への講演会、勉強会参加（広く、周知して欲しい）児童に関わる者の人的水準を下げないことが一番の専門性の向上につながる。 普段の話し合いでの意見より実察に専門家の話を聞く方が身にしみる。 職員一人ひとりの個性や能力を理解し合い、組織力を高めることが必要。 日々の現場で学んでもらうと同時に、その方にあった研修に参加しながら、学んでもらっているというのが現状。 保育実践の記録を書き、職場内外で自分の保育を検討してもらうことで、保育を振り返り、複眼で児童の成長や支援の方法を考えている。 子どもの環境が理解でき、子どもとしっかり関わりながら色々な興味のある事、（学校でやらないこと）が企画でき、安心して過ごせる時間が作れることのできる人の育成。 勤続年数の長い支援員からの助言、アドバイスを受けている状態。 まだまだ世間では認知度が低い仕事ですが、職員一同熱意を持って仕事に取り組んでいる。 OJT及び計画的な研修は絶対に必要。 社会の中で、支援員の専門性を重視されるよう、資格制度は必要。 第三者機関のような、客観的に評価されるところがあればよい。 専門性が身についた、又は評価された支援員には給与をアップする等、目に見えたものが必要。 現在の処遇状況で責任、業務量をこれ以上課すことは運営する側として困難。 保育の内容、カンファレンスを行えるチーム・環境作りが大切。 放課後児童支援を受けている保護者支援をしながら安心して利用し子どもの成長を保護者と共に共有しながら、保護者・支援員が一緒によりよい学童をつくるために力を合わせていく事が大切。 運営管理者の職員管理、事業遂行チェック、現場・環境管理の徹底から運営方針の周知理解、事業評価等より人材活用、技術技能向上、就労意欲、支援・援助効果の向上が図られなければならない。 子どもを預るというだけではなく、保護者支援も多くあり、子どもと親の中に入っていかななくてはならない。 安定して人材を確保できる財源の確保が必要。 たくさんの保護者へ協力、理解を受けながら子どもたちが主体で子ども同士が育ち合い共にあそびながら学ぶクラブになるよう努力している。 働く保護者の方々が、安心して、子育ての一部を、支援員に託せる様、支援員の資質向上は、絶対的に必要。 時代の流れと共に求められる専門性の内容が変化してくると思うので（高学年への対応等）それを敏感にキャッチすること。 放課後児童支援員の仕事を長く続けられるよう、職場環境を整えたり、就労条件をよくしていくことが重要。 基盤がしっかりとしてから専門性ではないか。 入職後研修を通じて、専門性の向上を図っているところなので、支援員として、頼れるまでに、時間がかかる。</p>
---------------------	---

Table 2-20 では、《放課後児童支援員等の専門性向上のための具体的な知識、技能》として、学ぶべき事柄や身につけるべき具体的な知識や技能が示された。〈子どもの発達理解〉や〈子どもの権利擁護〉、〈コミュニケーション能力〉、〈配慮を必要とする子

どもへの対応〉、〈子どもの安全安心の保障〉の他にも、放課後児童支援員等が資質や専門性を向上させていくためには、〈専門性を向上させるために学ぶべき知識・技能〉が多様にあることが示された。

<p>子どもの発達理解</p>	<p>児童期（6才～12才）の生活と発達を学ぶ。子どもの発達理解が必要。 子どもの発達理解、保護者への支援などについて理解。 学童期における身体的、心理的発達の理解・児童特有の疾病（アレルギー疾患等）。 子どもの発達と育成支援。 発達障害等、特に配慮を要する児童に対する対応について。 子どもの発達段階に応じた遊びや時間の過ごし方、援助する能力等 発達理解（身体的も含めた）・配慮の必要な児童への支援力。 発達障害のある子どもに対する（子どもと保護者、周囲の子どもたちへの）対応。 子どもの発達段階を知り、その特性や行動、言動をしっかりと理解する力が必要。 乳幼児から、思春期まで、成長、発達の基礎となる知識。 子どもの発達理解。 子どもの発達段階に応じた言葉掛けや援助を展開できる能力。 子どもの発達を理解し、一人ひとりの特性や思いを受とめ導いて行く能力が必要。 発達支援、特に配慮を有する児童対応には柔軟な対応や臨機応変な対応力。 発達に関する理解。</p>
<p>子どもの権利擁護</p>	<p>子どもの人権について、職員の意識向上を計るための研修。 子どもの人権への理解（人権を大切に保育）・コンプライアンスの徹底・子どもの発達と子ども理解。 人権擁護に関する理解が重要。</p>
<p>コミュニケーション能力</p>	<p>コミュニケーション能力の向上のため、研修。保護者とのコミュニケーションをとる研修。 コミュニケーション力の習得、子どもが言っている話の裏側を理解する。 指導力と保護者とのコミュニケーション力。 コミュニケーション力の向上。児童、保護者、職員同士のコミュニケーション力の向上は円滑な運営を行う上で重要。 価値観や知識（専門性）、技術（対人援助のためのコミュニケーションスキル） 傾聴、共感する力・話す力（コミュニケーション力、引きつけ方、発信力）。 知識（遊び、障害等、いじめ、食品衛生、消防訓練他）向上心、傾聴力、共感力、話す力、コミュニケーション力、自己発言力。 コミュニケーション能力・計画立てによる先読みする能力と、状況に応じての（臨機応変）対応能力。 保護者とのコミュニケーションのとり方等。 子どもたちが楽しく過ごすための、遊びや、コミュニケーションのとり方。 親との信頼関係を築く事がこの仕事にはとても重要なことから、コミュニケーション能力が必要。 コミュニケーションにより信頼関係を築くことが最優先。 子どもとのコミュニケーション能力の向上及び大人（利用者とチーム内）とのコミュニケーション能力の向上。 子どもや保護者、地域との関わりがポイントとなる仕事なので、コミュニケーション能力の向上が必須。 スタッフ同士のコミュニケーション能力、協調性。</p>

アンケート調査結果

<p>配慮を必要とする 子どもへの対応</p>	<p>障がいのある子どもを受け入れた場合の育成と支援のあり方を学ぶ。 児童の特性を理解する為の研修。 子どもの問題行動に対しての関わり方。 特に配慮を必要とする子どものいる家庭の状況について理解。 子どもの心理、発達、ケアに関する事項。 障がいのある子どもの理解と育成支援。 特に配慮を要する子どもの理解。 子どもの発達理解、特に年々増えている、障害のある子どもに対しての理解、そしてさまざまな環境の中にいる、その状況に対しての理解などくり返し研修に参加して支援していく事が大切。 児童虐待の現状と対応についての基礎を学ぶ。 子どもの発達段階をしっかりと理解する力、観察力。 障がいのある子どもへの対応や特に配慮を必要とする子どもへの対応を専門的に修得していくことが必要。 発達や行動で気になる児童へのかかわり方と保護者への対応力。 発達障害の子どもたちへの対応力。 気がかりな子に対する対応力、学校や支援へのつなげ方など、支援員が自分の専門性の限界をしっかりと知り、声かけを行うことが求められる。 子どもの成長や発達について理解や適した対応力が必要。 健常者と、支援が必要な子を同室で生活することに特別感がでないような援助。 障がいを持つ児童への理解と対応力。 発達障害等を抱える児童への対応力。 配慮を必要とする児童への理解と対応力。 障害児対応。</p>
<p>子どもの安全安心の保障</p>	<p>危機管理能力等を身につける。安全対策、緊急時の対応、子どもの特性や遊びの理解などの研修。 危機管理能力。 危機管理。 救急救命・安全対策・緊急時対応研修。 危機管理に対する意識。 緊急のケガなどの適切な処置、対応力。 危険リスクに対する知識、技能。 安全対策及び応急手当てなどの知識。 危険リスクに対する知識、技能。 キケンなことをしようとしているときには、迷わず指導できること。 子ども同士のトラブルに中に入って、その状況を把握できること。</p>
<p>専門性を向上させるために 学ぶべき知識・技能</p>	<p>子どもたちへの対応についての研修。 限定された部分だけでなく全体を広く見守るための方法。 今の社会で働く共働き子育て世帯について理解する為の研修。 「運営指針」と「設置基準」、及び各自治体の「条例」の内容理解。 保護者様との関わり方。 実践記録。 各種実務データ・成長結果データ。 保護者、家庭支援に関する事項。</p>

<p>ひとり一人に寄り添った支援</p>	<p>児童ひとり一人の特性を理解した育成支援。 子ども達一人一人に対する適応能力。 児童一人一人に対する配慮・理解。 児童一人一人に合わせた支援力。 子どもの心理をしっかり理解し、対応できるような能力。 児童の発達（心身）を的確に把握し、一人一人に対してきめ細かい対応、支援力。 子どもが発する気持ちを感じとる力。 一人一人の子どもの状況把握と適切な援助。 子どもひとりひとりの個性や発達に着目し、養護、教育、ケアの視点での支援力。 個々の子どもの特性を知り、それぞれに合った援助や配慮ができること。 子どもの自主性を育むための関わり方、見守り方、話し方などが適切にできること。 児童一人一人、それぞれ違うので、個々に合った関わり方をしていく必要がある。 対応する子どもたちの置かれている立場を理解し、状況に応じた指導力。 子どもひとりひとりをしっかり見定め、みとめほめ、のばすことが求められる。 子ども一人ひとりに寄りそい、規則正しい生活慣を身につけさせるスキル・自主性や社会性・創造性を培うための能力。</p>
<p>保護者への対応</p>	<p>保護者への対応能力。 保護者対応力。 保護者への相談援助。</p>
<p>子どもの遊び</p>	<p>子どもが楽しく過ごせるよう、あそびや生活面での環境のあり方を工夫することができること。 遊びや読み聞かせ、製作などのエキスパート。 多様な遊びに関する知識。 子どもの遊びと支援の仕方。</p>

アンケート調査結果

<p>放課後児童支援員等に 求められる多様な専門性</p>	<p>教諭職と同等の倫理観と、家庭教育の智恵や工夫（想像、創造）。 常に、子ども、保護者様のニーズに合ったものを提供し、問題があった時は、迅速に対応し、学校、家庭、学童のチームプレーを、円滑に適応出来る能力。 小学校教員なみの学習アドバイス力が必要。 同じ職場で働く同僚とのチームワークの取り方を身に付けることも重要。 特に配慮を必要とする子どもの増加に伴い、その専門的な知識と支援力。 関係機関との情報共有のとり方や子どもの生活環境、家庭環境などを総合的に判断して支援する力。 通う場所が居場所ではなく、支援員その者が児童にとっての安らげる場（人）となる事が必要。 家庭でも学校でもない、放課後の時間に子どもたちが何を学び、育つのかを理解し、適切な支援が行える事が必要。 自分の意見を出し合い話し合いながらチームワークを大切に向上していくことが大事。 仕事の重要性を理解し、必要な事柄を学ぶことと共に、同じ仕事につく人達と保育について話し合い、保育についての見方、考え方を広げること。 理論に伴う実践力を持っている事が大切。 常に協調性を持って視野を広げ物事を判断する力が必要。 日頃より児童に対して注意力や変化に気付く洞察力も必要。 子どもたちの活動にめくばり、気づきができること。 親の立場で子どもに指導できること。 小学校や保育所とは違った専門性を理解する。 カウンセリングや、ペアレントトレーニングなどの技術を知識を必要とする。 主体的、創造性。 基本的、常識的な理解。 知識と経験と柔軟性のある考え方。 大人も含めて、関わる人たちがお互いを気遣ったりする優しさを持つこと。 子どもを取り巻く社会環境を考慮し、地域の中で連携した子育て支援を図っていくことが大切。 保育面、教育面、両方の知識が必要。 知識と経験、子ども目線。 親理解の推進、親を孤立化させない援助。 何事にも一生懸命に取り組む姿勢（人柄等）を子ども達は見ている。 専門的研修の成果及び各自の現場での肯定的実践を根底に児童への愛情、包容力を持つことが大切。 支援員や職員心のケア・家庭と学校と学童クラブの連携と対応力。 時代に合った保護者対応、児童対応、あそび方、おやつ提供等。 温かく接する人間性が求められる。 高学年受け入れとなり、児童数も増え、同じスペースで低学年と高学年をみていくことは難しく、高学年の居場所作りとしての知識が必要。 パソコン等のICT技術も年々必要性が高まっている。 児童のためにできることは何かと考える前向きな気持ちが必要。 さまざまな環境の中での保護者、子どもに対し、正しい観察力を持ち、愛情（人間性）を持って、それぞれの支援を必要とする子どもの理解と支援力。 関係機関や保護者と連携する力。 色々な場面や人に対応する能力。 ギャングエイジと言われる世代を中心とした児童への対応力。 放課後児童支援員としての職業意識。 多様な子どもに関わることの専門性。 一人ひとり児童をまとめる指導能力、リーダーシップが必要。 今、子どもや親が何を求めているのかを把握できる力。 放課後健全育成事業に関わる法令及び条例の把握、職場である学童クラブの運営規則や保育目標及びカリキュラムの把握とそれに則った支援。 児童の課題に対して、適切な支援とその対応力。 学校、保護者との情報共有。 方法論として、遊び等々活動内容が求められる。 学校・地域・保護者との連携をはかり、子どもの遊びの理解と支援を行うこと。 社会経験の豊富さが求められる。 学童保育に対する親の願いと学童保育の役割の理解。 学童期の子どもの発達や心理・願いなどの理解。 学童保育における生活に関する知識と技能。 集団で生活することに関わる知識、技能。 家庭との連携、学校地域に関する知識、技能。 生命と生活を守る・預るうえでの知識、技能。 育成支援の実践力。 活動・行事の立案能力。 状況に応じた、報告、連絡、相談の能力。 子どもに関わる関係機関との連携。 職場はチームで仕事をするという意識・自己理解と他者理解。 子ども・保護者との信頼関係を持てる支援員である事が重要。 子ども主体に考え・取り組む事。 子どもがより良く成長できる場所であること。 日々の活動や流れが穏やかでスムーズである事が大切。 支援員全員が、学級経営に対して真面目に考え、ミーティングを重ね、問題点を改善する努力を怠らない。 目配り・気配り・心配り、支援員の自己反省。 児童との接し方。 子ども達が自分の気持ちや意見を素直に表現出来るような叱り方やサポートが職員全員に必要。</p>
<p>その他</p>	<p>特になし。 アンケートの中で、十分網羅されている。</p>

まとめと考察

調査 A 票は児童クラブを対象とした調査である。調査対象となった児童クラブの法人種別は「公設・公営」の割合が 45.4%、「公設・民営」が 36.6%、児童クラブの多くは公によって設立、官民による運営がなされていることがわかった。一方、民設民営、民間企業による児童クラブは少なく、民間参入に関する支援策の検討が望まれる (A1)。

児童クラブの開設年は 1995 年から 2010 年が半数を占め、活動期間の中央値は 15 年であった。利用定員の中央値は 60 人で 40 人から 102.5 人が半数と規模にバラつきが認められた。放課後児童クラブで働く従業員数の中央値は 8 名、5 名から 13 名が半数を占めた。この差は利用定員数の差によるものと考えられる。職員に占める非常勤数の中央値は 5 名で、職員の過半数は非常勤職員であることがわかった。また放課後児童支援員の資格保有者は中央値が 4 名で半数程度の職員しか資格を保有していなかった。支援員確保のための非常勤職員に対する待遇改善、資格未保有者に対する資格取得支援が求められる (A2～A7)。

平成 29 年度に児童クラブにて提供したサービスを尋ねたところ、「放課後の居場所 (95.8%)」、「屋内活動 (86.1%)」、「さまざまな行事 (イベント) (82.8%)」、「屋外活動 (81.2%)」が 70% を超え、児童クラブにて多種多様なサービスが提供されていることがわかった。

一方、「学習支援」の提供は 58.8%、「スポーツ活動」の提供は 44.3% の児童クラブに留まった。児童クラブで提供されるサービスには格差があり、この点について、サービス内容の標準化が求められる (A8)。

平成 29 年度の OJT の実施状況を尋ねたところ、実施している児童クラブの割合は 58.0% に留まった。その年間実施頻度は中央値が 6 回、3 回から 12 回が半数を占めた。1 回あたりの実施時間は中央値が 90 分、60 分から 120 分が半数と、児童クラブによってバラつきが認められた。OJT の頻度はそこに勤務する職員の経験や知識技量に左右されるものであるが、標準的な教育プログラムの構築と実施の

推進が求められる (A9～A10)。

OJT について具体的な実施内容を尋ねたところ、実施率が 30% 未満と低かったのは「通信、便りの書き方、活用に関すること (26.9%)」、「育成支援の記録の書き方に関すること」(26.3%)、「基本的な相談援助技術に関すること (25.6%)」、「自治会、町内会等、地域組織との連携に関すること (19.2%)」、「放課後子供教室の関係者との連携に関すること (17.8%)」、「連絡帳の書き方に関すること (17.3%)」、「児童支援におけるケアワークに関すること (16.1%)」、「放課後子ども総合プランに関すること (15.8%)」であった。各項目の重要性を考慮したうえで必要な OJT の実施推進が求められる (A10)。

平成 29 年度に実施した研修について効果測定について尋ねたところ、実施した児童クラブの割合は 51.9%、約過半数の児童クラブが効果測定を行っていなかった (A11)。実施していないクラブについて、その理由を尋ねたところ「実施時間の確保が難しい」の割合が最も高く、効果測定の重要性に関する啓蒙と時間確保・効率的な測定、標準化に関するマニュアル等の整備提供が求められる。

OJT に対する意識・現状 (4 件法) について最も同意が高かったのは「1. 職場内の教育訓練 (OJT) は職員の専門性の向上に寄与している (平均値 3.46)」、最も同意が低かったのは「5. 職場内の教育訓練 (OJT) は従業員が参加しやすいような工夫をしている (平均値 2.93)」であった。OJT の専門性向上への寄与を認識する反面、職員の参加に対して十分な工夫ができていない実態が明らかになった。放課後児童支援員等が参加しやすい環境整備に向けた対策が求められる (A12)。

放課後児童支援員等に求められる階層別の専門性 (4 件法) を尋ねたところ、採用時にニーズが高かった上位 5 項目は、「3. 児童とのコミュニケーション能力 (平均値 3.65)」、「5. 事故・ケガの予防と対応力 (平均値 3.38)」、「1. 児童の発達に関する理解 (平均値 3.32)」、「4. いじめの予防と対応力 (平均値 3.23)」、「12. 障害のある児童に対する理解 (平均値

3.22)」であった。

初任者（1年から5年未満）に対してニーズが高かった上位5項目は、「8.個人情報・プライバシーの保護（平均値3.69）」、「2.保護者とのコミュニケーション力（平均値3.49）」、「12.家庭環境の理解と連携（平均値3.41）」、「7.職業倫理・法令・服務規律（平均値3.40）」、「1.ケアに関する知識、技能（平均値3.33）」であった。

中堅者等（5年以上）に対してニーズが高かった上位5項目は、「8.情報共有力（報告・連絡・相談）（平均値3.76）」、「9.児童に対する受容的態度（平均値3.75）」、「5.児童の状況把握と評価に関する能力（平均値3.69）」、「10.児童の支援上の課題への対応力（平均値3.67）」、「7.個人の人格を尊重した支援力（平均値3.66）」であった。

リーダー（事業管理者）に対してニーズが高かった上位5項目は、「2.危機の未然防止、組織的な早期対応力（平均値3.83）」、「1.危機管理マニュアルの理解力（平均値3.82）」、「12.要望及び苦情への対応力（平均値3.78）」、「3.組織全体にかかわる受容的・共感的な支援力（平均値3.77）」、「6.同僚への適切な助言を行う力（平均値3.74）」であった。本調査で明らかになった項目を中心とした放課後児童支援員に対する教育研修体制の構築が求められる（A13）。

平成29年度における初任者（1年～5年未満）、中堅者（5年以上）、リーダー（事業責任者を含む）それぞれの研修の状況を尋ねたところ、実施率は初任者研修が42.3%、中堅者研修が38.7%、リーダー研修が27.0%と階層が上がるほど研修の実施率が低いことがわかった（A14）。

職場を離れての研修（OFF-JT）の実施状況を尋ねたところ、実施している児童クラブは76.8%であった。各種研修の年間実施回数は、「2.所属する各団体（会）が実施する研修」、「3.市町村で実施する研修」、「4.県で実施する研修」の中央値が2回、「1.県外の研修」の中央値が1回、「5.社会福祉協議会で実施する研修」の中央値が0回であった。OFF-JT未実施の児童クラブに対する実施の勧奨、

各研修の回数について妥当性の検証と適切な指導が求められる（A15）。OFF-JT未実施の児童クラブに、その理由を尋ねたところ、「人員不足（50.9%）」、「費用（32.5%）」、「開催時期・時間の問題（31.6%）」を選択した児童クラブの割合が30%以上であった。これら原因解消についての対応が求められる（A15）。

放課後児童支援員等に対して必要な知識及び技術の習得のための研修を都道府県、指定都市、中核市が実施主体となり、現任研修を実施していることの認知について尋ねたところ、知っていると回答した児童クラブの割合は83.6%であった。研修の存在は多くの児童クラブで認知されているが、2割弱の知らない児童クラブの存在が確認された。さらなる情報提供が求められる（A16）。平成29年度の放課後児童支援員の各種研修への参加者の有無を尋ねたところ、「放課後児童支援員の認定資格研修」の参加率が74.1%、「現任研修」が36.7%、「子育て支援員研修」が24.4%であった。参加率が低い研修について適任者の積極的な参加が期待される。受講の満足度の平均値は「放課後児童支援員の認定資格研修」が最も高かったが、どの講座も満足度は「とても役に立った」から「やや役に立った」と一定の水準を確保していた（A17）。

放課後児童支援員の専門性を向上させるために、特に必要と思われる研修内容を尋ねたところ、「特に配慮を必要とする子どもの理解（81.1%）」、「子どもの発達理解（80.3%）」、「障害のある子どもの理解（77.7%）」、「保護者との連携・協力と相談支援（77.7%）」、「安全対策・緊急時対応（76.5%）」を選択した児童クラブの割合が70%を超えた。これらの内容を中心とした研修の企画立案、実施が求められる（A18）。

職場環境や時間制約からOFF-JT等に参加できない職員に対する電子的情報技術（eラーニング）を活用した研修への参加意向を尋ねたところ、利用したいと回答した児童クラブの割合は51.3%であった（A19）。

児童クラブの事業方針や現状、研修状況（4件法）

について尋ねたところ、達成度が低かった上位 5 項目は、「15 職員の採用は円滑にできている（平均値 2.50）」、「3 研修をととした人材育成が計画化されている（平均値 2.63）」、「11 職場の人材育成の方針が明確化されている（平均値 2.68）」、「4 年度内の研修計画が立てられている（平均値 2.78）」、「13 職場の運営方針や目標が全員に浸透している（平均値 2.83）」であった。一方、職員間の信頼関係やコミュニケーションに関する達成度は高かった。児童クラブにおける職員間の人間関係は比較的良好であるものの職員の採用や人材育成、運営は計画的になされていない問題点が明らかになった。これらの問題解決に向けた管理者育成が求められる（A20）。スーパーバイズの実施について尋ねたところ、実施していると回答した児童クラブの割合は 29.2%にとどまった。実施主体は「施設管理者によるもの」の割合が最も高かった。スーパーバイズの必要性の啓蒙と推進が求められる（A21～A22）。