

第3部

インタビュー調査結果

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）

星美学園短期大学

太田 研

研究7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について明らかにするため、放課後児童支援に関する研究に従事する大学教員や放課後児童クラブの運営、認定資格研修講師を担当する実務者に対して、インタビュー調査を実施した。初任者及び中堅者に求められる資質・態度、知識・技術、必要な職場内教育訓練、職場外研修、研修における課題と今後求められる展開を有識者に聴取し、回答を整理することで、放課後児童支援等に求められる専門性及び資質向上のあり方について有識者の視点から検討する。

7-1 調査の概要

調査対象 インタビュー調査の対象は8名の有識者であった。8名の有識者は、放課後児童クラブに関する研究や支援員の研修に携わる大学教員、放課後児童クラブの運営や認定資格研修講師を担当する実務者からなった。有識者は、学術雑誌や書籍の著者、本調査研究の検討委員会の委員による紹介をもとに選定した。面接者が有識者に対して調査依頼を電話連絡にて行なった。最終的には、調査の承諾のあった8名の有識者にインタビュー調査を実施した。なお、本調査に先立つ説明と同意の手続きにおいて、調査対象者が特定される情報は記載しない旨を説明しているため、報告書では、有識者A～Hと表記する。

調査方法 各有識者に対して、約30分から約60分の構造化インタビュー調査を実施した。なお、調査に先立ち、①調査の目的、②調査の内容と方法、③データの取り扱い、④倫理上の配慮事項、⑤自由意志に基づく研究参加、⑥同意を撤回する権利、⑦結果の公表について書面をもとに説明し、書面にて

同意を得た。

質問事項は、①初任者（1～5年未満）に必要な資質や態度、②中堅者（5年以上）に必要な資質や態度、③初任者（1～5年未満）に必要な知識や技術、④中堅者（5年以上）に必要な知識や技術、⑤初任者（1～5年未満）の専門性向上に必要な職場内教育訓練（OJT）、⑥中堅者（5年以上）の専門性向上に必要な職場内教育訓練（OJT）、⑦初任者（1～5年未満）の専門性向上に必要な職場外研修（Off-JT）、⑧中堅者（5年以上）の専門性向上に必要な職場外研修（Off-JT）、⑨研修における現在の課題、⑩今後期待される研修のあり方の10項目であった。質問事項の「放課後児童支援従事者」とは、放課後児童支援員及び補助者であった。面接者は、上記の質問事項の順序に従って、対象者に質問をし、回答を得た。回答は、ICレコーダーにより音声ファイルとして記録した。

分析方法 ICレコーダーに録音した音声ファイルをテキストファイルに変換した。テキストファイルから、初任者及び中堅者に求める資質・態度、知識・技術、職場内教育訓練（OJT）、職場外研修（Off-JT）、研修に関する課題、今後の研修のあり方についての回答を抽出した。これらの回答について、有識者毎にどのような回答が得られたのか整理した。回答の傾向を把握するために、各有識者によって語られた回答に、その回答を表すテーマをコードとして付与した。なお、有識者によっては、10項目の質問項目に対して順に回答するのではなく、項目をまとめて回答することもあった。また、全ての質問項目に対して回答が得られたわけでもない。よって、本調査の結果一覧には全ての有識者番号が記載されていないわけではない。

7-2 有識者が初任者及び中堅者に求める資質・態度

Table 7-2-1 に、有識者が初任者に求める資質・態度について語った内容とコードを示した。有識者は、初任者に対して、「放課後児童クラブに従事する者の研修体系」の整理に示されているように、子どもへの無条件の愛情をもとに、子どもの最善の利益を尊重し、強い使命感をもって支援にあたる姿勢を求めている。子どもを第一に考える姿勢を土台に、自ら主体的に業務にあたる行動力が必要となる。子どもとの関わりにおいては、放課後児童クラブが他の施設とは異なることを理解し、これまでの価値観や考えに囚われない柔軟な思考が求められる。職務内容や子どもとの関わりにおいて不明な点があれば、自ら積極的、自主的に先輩職員に質問し、チームの中で専門性を高める向上心も要する。そして、自身の実践を振り返り、絶えず改善しようとする努力が専門性向上につながる。自身の実践を改善するためには、自己の長所と短所を理解したうえで、自己を肯定する自己肯定感を要する。もちろん、社会人としてのマナーは欠かすことができず、対人援助職であるがゆえ、より客観的に自己の身なり、振る舞いを見つめ直す必要がある。

Table 7-2-1 初任者に求める資質・態度

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者A	研修体系	「放課後児童クラブに従事する者の研修体系」の整理が途中段階であるが、全国保育士会の体系をモデルにして作られている。これを基本にすることが望ましいと考える。
有識者B	強い使命感 子どもの最善の利益の尊重 寛容さ	放課後児童支援クラブを利用する子どもには、様々な背景をもった子どもがいるため、多様な子どもの育成支援にあたるために、強い使命感をもつ必要がある。 児童の権利を尊重できることが必要である。児童の権利条約等もあるが、ここに書かれている内容を遵守することが必要かと思う。 学校とは切り離された環境の中で、子どもがのびのびと落ち着いて、くつろげるような場を提供するということが必要であり、それは物的な意味ではなく、人的、特に支援をする人としても寛容さをもっているということが必要ではないかと思う。
有識者C	子どもへの愛情 柔軟性	子どもが色々なことを言うけれども、その背景には、その子どもの思い、幸せになりたい、楽しい日々を送りたいという思いがあるからこそ、様々な問いかけを発してくる、というふうな受け止める資質が必要である。 支援員になる方には、幼稚園教諭や保育士、小学校教諭、社会福祉士など様々な資格をもった方がいる。しかし、放課後児童クラブでは、学校教育や乳児保育とは違い、家庭に代わって放課後、子どもが安全安心に、リラックスして過ごせる環境を作っていく。それまでの経験や学習したこと通りに子どもに関わるのではなく、柔軟に殻を破っていくことが求められる。
有識者D	主体性、行動力、自主性、素直さ、忍耐力	主体性では、与えられたことだけをやるのではなくて、自分で考えて行動してほしいと思う。それには行動力が必要である。基本的な仕事もあるんが、自主的に動くことが必要である。年数に関係はないと思うが、聞く耳をもつ素直さは、とても必要なことかと思う。隣の芝生は皆青く見えて、賃金が高い職場があったときに、転職しても、転職はそんなに甘いものでもないので、忍耐力も必要である。乗り越えると仕事の面白みが分かってくる。
有識者E	柔軟性 協調性	様々な資格をもっていらっしゃる方がくるが、自分の保育観や子育て観は一旦置かないと、目の前の子どもを理解することはできないと思う。 支援員同士で相談したり、報連相ではないが、支援員間で質問し合える、回答できる関係性を築く必要がある。
有識者F	想像性 自主性	目の前の子どもに興味をもって関わると、家庭環境や子どもの気持ち、学校での出来事などを想像して理解できる。 現場では色々なことが起こるので、指示待ちだけでなく、自ら動いてみて、結果を話し合えればいいと感じる。
有識者G	社会的マナー 自己理解や自己肯定感	あいさつ等もあるが、社会に貢献している意識が、まず初任者であっても必要かと思う。職場に入るときの服装等、客観的に捉えてほしい。 自分の過去の経験や自分の長所を理解し、他者に開示できると、子どもと遊ぶときにも自分の良さが出てくる。自分の強みと弱みも含めて肯定していると先輩が指導したときに指導内容を受け入れることができる。
有識者H	内省力	自分の実践を振り返り、さらに勉強しようとチャレンジすると成長につながる。

Table 7-2-2 に、有識者が中堅者に求める資質・態度について語った内容とコードを示した。中堅者に求める資質・態度では、「倫理観」や「内省力」が複数の有識者から語られた。中堅者は初任者にとって模範となるべく、高い意識をもって職業倫理を遵守することが求められる。その上で、経験を積み重ねたとしても自身の実践が最良の実践（best practice）であったのかを常に振り返り、より良い

実践を模索するために、他者と自分の考えを話し合う態度を必要とする。初任者の段階では、対子どもとの関わりが中心であったものの、放課後児童支援を担う初任者の指導にあたる役割が期待されている。初任者の指導では、これまでの経験をもとに知識や技術を伝達するのみではなく、初任者と中堅者の話を公平に聴き、チームとして共に児童クラブを作り上げる態度が期待されている。

Table 7-2-2 中堅者に求める資質・態度

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	倫理観	保育士の倫理綱領が参考になるかもしれないが、放課後の子どもを預かるということで強い倫理観をもつことが必要だと思う。
	権利擁護	子どもに対しても当然だが、その子どもの最善の利益を家庭や地域の中で広がりをもって支援をできるような態度が必要かと思う。
有識者C	責任感	次の世代の支援員を育ててもらわなければならない。次の世代を育てる役割があるという自覚をもって欲しいと思う。
有識者D	内省力	自分の実践が最良の実践であったのか、さらによい方法や効率的な方法はなかったのか振り返ってほしい。
	統率力	3年や5年もすると主任や施設長になることが多いため、チームをまとめるリーダーシップが必要になる。そのリーダーシップの一つに、皆の話を聴く態度があげられる。
有識者E	内省力	実践の後に振り返って、今は成功したが、さらによい方法はなかったのか、間違っ失敗したときには、次はどう改善しようとかは考えていかなければいけない。
	学び続ける姿勢	常に学び続けることを忘れてはいけない。研修の参加率の低さや受講態度を見ると、学ぶ意識が低くないか心配になる。
	倫理観	中堅以上になると職場で上の方になるため、倫理観をもっておかないと、初任者とのコミュニケーションが円滑にとれない。初任者の話を聞くと、先輩に言いたいことが言えない、言っても叱られるという悩みを聞くことがある。
有識者G	内省力	他者と自分の考えを話し合う中で、自分の考えを見つめ直すことが必要である。
	改善への情熱	児童クラブの課題や今後の展望について関心をもって、放課後児童クラブを発展させようとする情熱が必要である。
有識者H	指導性	初任者ができない部分をサポートしながら、チームで子どもを支援すると同時に、初任者も成長できるようにする。

「放課後児童支援員等の職業倫理」

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。

『放課後児童クラブ運営指針解説書（p.184）より』

なお、倫理観について、『放課後児童クラブ運営指針解説書』に記載された「放課後児童支援員等の職業倫理」を紹介する。中堅者には、この職業倫理を高い意識で遵守するとともに、初任者に職業倫理を遵守することを指導する態度が求められていると言える。

7-3 有識者が初任者及び中堅者に求める知識・技術

Table 7-3-1 に、有識者が初任者に求める知識・技術について語った内容とコードを示した。有識者が初任者に求める知識・技術としては、まず「放課後児童クラブや放課後児童健全育成事業に関する正しい理解」を求めていた。放課後児童健全育成事業は、『放課後児童クラブ運営指針解説書』によると、「小学校に就学している児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、授業の終

了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業」とされている。よって、小学校に就学している子どもの「発達段階」を理解し、関わるのが求められる。また、遊びの場を与えることから、子どもたちの「遊び」や「プレイワーク」に関する基本的な知識と技術を備える必要がある。生活の場を与えるために、怪我の応急処置や安心安全な生活環境、災害時の防災マニュアルの徹底など、安全管理に関する実践的な技術も欠かすことはできない。その他、子どもや保護者の話に耳を傾ける「傾聴」の技術、子どもが発するメッセージを耳からのみではなく、五感を通して受け取れる「観察力」も子どもと関わる上で身につけることが望まれる。

Table 7-3-1 初任者に求める知識・技術

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者A	研修体系	育成支援は基本なので、初任者、中堅者問わず必要である。もちろん経験に応じて求められるレベルが変わってくる。特別なニーズに応じた支援や保護者支援、学校との連携や運営管理は初任者と中堅者とそれからリーダークラスで内容を分ける形で作られている。
有識者B	プレイワーク 児童の権利条約の理解 発達段階 PDCAサイクル 放課後児童支援の意義の理解	子どもの遊ぶ権利を第一に考え、環境面、安全面を配慮して見守っていく重要性を十分に理解をすることが必要かと思う。時々、子どもの遊びのプロセスに対して、不適切な大人の介入によって遊びを壊してしまうこともある。 児童の権利条約の正しい理解が求められる。また、ユニセフが「子どもの権利とスポーツの原則」を2018年中に提唱するが、遊びやスポーツを楽しむように関わる知識と技術が必要である。 放課後児童クラブを利用する子どもの発達段階とそれに応じた関わりや活動を理解している必要がある。 自分たちの実践をPDCAサイクルで見直すことが必要である。 放課後児童支援事業への正しい理解が必要である。
有識者C	観察力 発達段階	子どもが「ただいま」と帰ってきたときの表情や身のこなしを見て、子どもが発するメッセージに気づく技術が必要である。 低学年、中学年、高学年のそれぞれの発達の特徴と課題を運営指針を参考に理解する。そして、自分の実践を運営指針に基づいて振り返り、改善していくことも必要である。
有識者D	傾聴 発達段階	子どもの話や保護者の話、先輩の話をお聴き傾聴の技術が必要である。 低学年や高学年の特徴、この時期に運動能力が発達するため、遊びを通して運動能力や規範意識が高まるといような発達段階の理解が必要かと思う。
有識者E	遊び 発達段階	自分が行なった遊びが今の子どもたちに通用するかわからないので、子ども達の遊びを知り、子どもの中に入ることが求められる。遊びの中で信頼関係が構築する。 子どもの発達段階は学んでおく必要があるけれども、それに固執してしまうと、目の前の子どもを理解することが難しくなる。
有識者F	安全管理	経験年数にかかわらず、子どもの安全は守らないといけないため、危機管理だったり、安全管理については、知識をもって保育してほしい。
有識者G	放課後児童支援の意義の理解 遊び 安全管理	放課後児童クラブの制度や目的については理解してほしい。また、具体的な職務内容についても理解してほしい。 トランプや大富豪、将棋、囲碁も含めて遊びは知っていてほしい。 安全で安心な生活環境を整える知識や子どもに安全を教える、考えさせる重要性を理解してほしい。
有識者H	放課後児童支援の意義の理解	大学等で放課後児童クラブの勉強をしてきている人は少ない。歴史も含めて基本的なことを理解してほしい。

Table 7-3-2 に、有識者が中堅者に求める知識・技術について語った内容とコードを示した。放課後児童クラブでは育成支援が基本となるため、初任者、

中堅者にかかわらず育成支援に関する知識と技術が必要である。さらに、中堅者に必要な知識・技術として、誰もが働きやすい職場にするために支援員や

Table 7-3-2 中堅者に求める知識・技術

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者A	関係機関や地域との連携	中堅以上になると虐待対応や要保護児童対策地域協議会にも出席することが求められるので、関係機関との連携が大事になってくる。地域との連携についても、町内会などに出て行くので、地域についての具体的な理解が必要になる。
	保護者支援	家庭の状況を把握したり、保護者とのコミュニケーションの仕方や保護者支援の相談援助の技術をより深くしていく必要がある。
有識者B	PDCA	支援をしてる内容をPDCAにより改善していくことが必要である。
	応用性	育成支援を地域の実情や多様な家庭にカスタマイズできる能力が望ましい。
	同僚性	職場の同僚である支援員を支援する同僚性が必要である。
有識者D	洞察的な先見性	自分の実践が最良の実践であったのか、さらによい方法や効率的な方法はなかったのか振り返ってほしい。
	安全管理	事故や災害を未然に予防したり、リスクマネジメントも必要になる。
	運営能力	運営全般や経営能力が必要。給料の支払いや補助金をもらうなど、事務作業も必要である。
有識者E	運営能力	誰もが働きやすい職場になるよう、職場内をマネジメントする技術が求められる。支援員が早期に離職する児童クラブでは、職場内の雰囲気も検討する必要がある。
有識者G	PDCA	行き当たりばったりで活動をしていては難しいため、企画や計画をし、支援の内容を検討する必要がある。
有識者H	運営能力	職員集団をまとめる能力が必要になってくる。
	洞察的な先見性	5年後、10年後の児童クラブがどのように展開されているのか最新の知識も得ながら洞察する力が必要である。

職場環境をマネジメントする「運営能力」が3名の有識者からあがっていた。次に、放課後児童クラブを運営し、働きやすい職場に改善するための技術として、「PDCA」サイクルによる実践改善が2名の有識者からあがった。放課後児童クラブを運営するためには、今日・明日の活動も大切であるが、長期的に5年、10年後の放課後児童健全育成事業を見通した運営が必要となる。初任者の段階では、子どもの遊びを児童クラブ内で計画し、実行する知識・技術が求められていたが、中堅者になると多様な子どもを理解し、関係機関と共に子どもの育成支援にあたるノウハウも求められる。

7-4 有識者が考える初任者及び中堅者に必要な職場内教育訓練 (OJT)

Table 7-4-1 に、有識者が初任者に必要な職場内教育訓練 (OJT) について語った内容とコードを示した。OJT について、有識者は主に教育訓練方法について語っていた。その多くは、各児童クラブ内において先輩の手本を見て学んだり、事例について先輩が一方的に回答を出すのではなく一緒に考えたり、日々のミーティングで子どもとの関わりの抱負を発表し助言を得たりする方法がとられていた。これらの方法を通して、職場内教育訓練では、放課後児童クラブの活動や目的の理解を深め、活動計画を立案し、子どもとの関わりについて改善することが目指されていた。今後の展開として、OJT を系統的に実施するために、初任者自らが支援につい

Table 7-4-1 初任者に必要な OJT

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	PDCAに基づく自己評価	自分が実践している支援の内容をPDCAに基づいて自己評価をすることが必要かと思う。常に子どもの状態は変化していくので、前年度と同じことをやるのではなく、状況に基づいてPDCAをしていくことが必要だと考える。
有識者D	放課後児童クラブの活動や目的 子ども理解	放課後児童クラブの活動内容や目的について説明する必要がある。人によっては、子どもとただ単に遊んで給与をもらえると勘違いしている。 子どもが描いた描画の色彩からその子の心理状態を把握するために、外部から講師を呼び、日頃の子どもの理解に生かしている。子どもによっては、言葉による表現が苦手なことがあるため、子どもを理解する手段を増やす。
有識者E	コーチング 実践検討会	疑問に思ったことを質問してもらい、すぐ回答を出すというより、丁寧に一緒に考えて議論し合うことが大切である。 自分の関わりについて、子どもの気持ちをどう考え、どのように対応すればよかったのか、実践検討会が必要である。実践検討会を通して、学びを深めるべき選択肢が見えてくる。検討会ときには、初任の意見を否定するのではなく、一緒に考えてくれる先輩がいるとよい。
有識者G	職場外研修の振り返り 活動計画の指導 チューター制度	職場外の研修に行ったあとに、研修の振り返りが必要である。研修を受けて理解したこと、生かせること、分からないことを支援員で共有する。 新人の支援員は、活動計画を立案し、先輩の支援員から継続的に指導を受ける必要がある。 環境を整備しておいてのような抽象的な指示では正確に動くことが困難なため、指導担当の支援員が近くで手本を示す。
有識者H	実践の振り返り	毎日のミーティングにおいて、各支援員が気になったことや今後の自分の関わりについて発表し、周囲から意見をもらう機会が必要である。ミーティングの他にも日誌を書くことも手段である。

てPDCA サイクルに基づき振り返る機会を計画的、かつ意図的に設定することが望まれていた。

Table 7-4-2 に、有識者が中堅者に必要な職場内教育訓練（OJT）について語った内容とコードを示した。中堅者のOJTについても、訓練方法に関する話題が多かった。中堅者の場合は、初任者への指導を通して、自身のコーチングスキルやチームビルディングを磨いていると言える。また、初任者に限らず、中堅者も同じ経験年数以上の支援員との意見交換は、実践の中での専門性向上に寄与していると考えられる。しかしながら、放課後児童クラブでは、経験年数5年以上の支援員が少ない自治体も多く、中堅者の相談相手が近くにいるとは限らない現状である。さらに、中堅者向けの研修会が少なく、場合によっては、中堅者は自ら研修会を探している。体

系的な資質向上の体制が整っているとは言い難く、支援員の自己努力によって資質向上が図られている。

Table 7-4-2 中堅者に必要な OJT

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	PDCAの評価	初任者のPDCAの内容に対して評価を行うことが該当する。例えば、育成支援の内容について、相互に評価し、その評価結果を第三者が評価することが望ましいと考える。
有識者D	チーム	リーダーシップを発揮し、チームビルディングに関わることが該当する。特に上に立つ者は率先して周りに目配り、気配りをする必要がある。チームとして醸成すれば、1人の子を複数の支援員が見て、多角的に理解できる。
有識者E	自己研鑽 経験者不足	初任者との会話や日々の実践の振り返りの中で自己鍛錬していく。 5年以上の支援員が職場内にいる児童クラブは少ない。
有識者F	経験者同士の相談 自己努力	5年以上同士の相談は大切である。非常勤であったり、パート職員であっても5年以上の支援員との相談から意見を交換する機会は貴重である。 自分で知識やノウハウを探しているのが現状である。自分で研修を見つけ、受講している。
有識者H	実践検討会 チューター制度	初任者と変わらず、実践検討をしていくことが望ましい。 日誌を書くときに初任者に書き方の助言ができる。助言を通して、自分の日誌の書き方を見つめ直すことができる。

7-5 有識者が考える初任者及び中堅者に必要な職場外研修 (Off-JT)

Table 7-5-1 に、有識者が初任者に必要な職場外研修 (Off-JT) について語った内容とコードを示した。有識者からは、Off-JT について、研修で扱われるテーマが中心的に語られた。初任者の Off-JT で必要な研修のテーマとして多かったのは、「育成支援」に関することであった。「放課後児童クラブに従事する者の研修体系」の整理」によると、子どもの育成支援として、「子どもの発達の特徴」「子どもの権利擁護」「人権の尊重」「育成支援の内容理解と計画の考え方」「子どもの遊びや生活の環境の理解」「仲間づくり」「いじめの理解と対応」などが示されている。各有識者から語られた具体的な回答の例をみると、育成支援の内容として「子どもの発達の特徴」が複数の有識者からあがっていた。保育士資格、社会福祉士の資格、教諭免許、実務経験のある高卒者など、支援員の事前知識は多様である。子どもとの関わりを一定の水準にそろえるために、初任者には「子どもの発達の特徴」の受講を望んでいると考

えられる。次に多かったテーマは「特に配慮を要する児童」である。2016 年から「障害者差別解消法」が施行され、障害等の特別な配慮を要する子どもへの支援は社会的に一層、注目されている。そのため、初任者であっても正確な知識と一定の技術を求めているのであろう。職場外研修の効果を高めるために、ある自治体では、経験年数に応じた研修が紹介されており、研修の履修表もある。今後どのような研修を受講するとよいのか、これまでにどのような研修を受講したのか、支援員が自らキャリアをデザインするために、参考になる取り組みである。また、研修の体系として、初任者の場合は、参加すべき研修を国や地方自治体で計画し、自由な選択等は設けない方がよいという意見があった。

Table 7-5-1 初任者に必要な Off-JT

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	プレイワークの実技 研修カリキュラム	初任者の場合は、子どもの遊びや支援の現場ですぐに役に立つ実技的な研修がよいと思う。子どもの遊びでは、プレイワークやレクリエーション、学校のところとは切り離された遊び、子どもの遊びを尊重するというような実技が必要だと考える。 研修実施機関や国、地方自治体の指定を受けた研修に参加するのがOFF-JTとして有効だと思う。初任者の場合、自由に選ぶというのは難しいと思う。
有識者C	研修体系の整理	ある自治体だと、児童館や放課後児童クラブの支援員の研修体系で科目を設定しており、一人一人の支援員がそれぞれの経験年数に応じて、どの研修を受けなければならないのか、整理されている。それぞれの施設で、一人一人の支援員ごとに履修表を作成し、どの研修を履修し終わっているのか、今後どのような研修を受けてたらよいのかということ把握できる。
有識者D	育成支援の意義と内容 特に配慮を要する児童	児童クラブの中で児童クラブについて説明したとしても、専門的な話をするわけではない。そのため、児童クラブの重要性、育成支援の大切さ、育成支援とは何かということは、最初の段階で学んでもらいたい。 発達障害や気になる子、虐待が増加している。補助員など資格がない人も増えているため、これらの障害の種類や接し方については、学んでほしい。
有識者E	育成支援と安全管理	外部研修に求めるのは、中堅も初任者も同じく遊びや安全管理、実践検討、子ども理解、保護者理解である。
有識者F	育成支援の意義と内容	大学等で児童クラブの勉強をしてきていない人が多い。児童クラブの歴史や学童期の発達、支援の内容を学問として勉強する機会が少ない。
有識者G	子ども時代の想起	新人研修で子どものときを振り返っても、自分が子どもだった頃を大人になつてしまうと忘れてしまう。すると、大人としての自分が子どもと関わることになる。大人の視点からは子どもの気持ちを理解しにくいので、自分の子どものときを思い出してもらおう。そして、一番楽しかった遊び、嫌だった遊び、そこに大人はいたかを問うと、楽しかった遊びをしているときに大人はいなかった方が多い。ここから、児童クラブの支援員はどのように関わったらよいのか、寄り添うとはどのようなことかを考える。
有識者H	特に配慮を要する児童	特別な配慮の必要な子どもの研修については、人数制限なく、大ホールで全員が受講した。

Table 7-5-2 に、有識者が中堅者に必要な職場外研修（Off-JT）について語った内容とコードを示した。Off-JT のテーマについて、2名の有識者から「チーム力向上」に関する話題があがった。複数の有識者は、中堅者に求める知識・技術として、「運営能力」をあげており、その知識・技術を高める Off-JT を期待しているようである。その他にも「理論と実践の往還」を図るための研修のあり方として、実践事例検討や防災・防犯計画の自己点検があがっていた。また、中堅者に対する Off-JT のあり方と

して、中堅者以降は専門分野を複数設け、自身のキャリアとして高めたい専門性に特化した研修に参加する方法が提案された。

Table 7-5-2 中堅者に必要な Off-JT

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	理論と実践の往還 特に配慮を要する児童	中堅者の場合は理論をしっかりと学んでいく必要がある。主体的に参加できるように、アクティブラーニングを目指し、他の児童クラブの支援員とグループワークをしながら、事例について検討していくことが必要かと思う。多様な背景をもった子どもが多いので、そういった事例を自身の必要性に応じて選べるとよいと思う。例えば外国籍の多い地域はそういった講座を受けるとか、特別な支援が必要な子や障害の子どもが多いのであれば、その講座を選んでいくとか、食物アレルギーとかを選んでいける形式がよいと思う。
有識者D	チーム力向上	人材育成や新人教育に関する研修が必要だと思う。支援員の皆が同じようなレベル、同じ思い、発達観や保育観を共有しているわけではないので、後輩を育成していかなければならない。初任者に必要な知識や技術はもっているものとして、そこにプラスして、指導できるような立場にならなければいけ
有識者E	専門性の深化	5年以上であれば、分野別の研修会や研究会を設置してもよいと思う。全体で一定の知識や技術を習得する研修と自ら特化したテーマで課題を設定する研修のバランスがとれればよいと感じる。
有権者F	チーム力向上	5年以上の支援員の研修になると、自分1人ではなく、チームとしてどのように子どもを支えていくかという研修が必要になる。
有識者G	防災・防犯計画の点検	以前、ある児童クラブで警察署の方に来ていただき、防犯教室をしたが、マニュアルに記載されていない想定外のことが多く、何を呼び、何を備品として備えることが大事なのか確認できた。
有識者H	クレーム対応	ある自治体では、中堅者向けにクレーム対応に関する研修を実施していた。研修を実施していたのは、外部の業者であるが、1年に1回実施している。

7-6 有識者が感じる研修運営上の課題と今後期待される展開

Table 7-6-1 に、有識者が捉える研修の課題について語った内容とコードを示した。主に3つの課題に整理できる。1つ目は、「社会的な問題に対応した研修内容」「遊びの支援者の養成」「運営者への研修」などの研修テーマに関する課題であった。2つ目に、「キャリアパス制度」の導入が期待されていた。「キャリアパス制度」では、経験年数と自治体が指定する研修の受講実績をもとに処遇が改善される。ただし、現在の課題として、「研修内容が不統一」とあるように、認定資格研修は一定の水準を目指しているが、専門研修は自治体の研修担当者が計画しているため、自治体間で研修内容に差がでてくことが危惧される。そもそも支援員のそれまでの学修や経験背景が多様であるため、研修の構成が難しいよ

うである。3つ目は、自治体によっては研修にかかる費用が出ず、支援員が自費で研修に参加していることである。支援員の人員不足から研修に出たくても出せない事業所もあり、全ての支援員に専門性向上の機会が与えられる必要がある。

Table 7-6-1 有識者が捉える研修の課題

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者B	社会的な問題に対応した研修内容 遊びの支援者の養成	現在の社会状況とカリキュラムに若干、乖離があるように感じる。例えば、障害のある子どもの育成支援にしても、外国籍で日本語を母国語にもたない子どもとか、LGBTであるとか、インターネットやSNSとかと支援員がどのように向き合っていくのかが盛り込まればよいと思う。 子どもの遊びの理解と支援について、もっと子どもがのびのびと遊べるように支援者を養成するプログラムが必要だと思う。そのためには、子どもの権利に関する条約を研修の内容のベースにおき、カリキュラムを組み立てていったほうがよいと思っている。
有識者C	研修受講体制 現任者研修 キャリアパス制度の導入	全国的には、放課後児童クラブ単体で、支援員数は2名か3、4名であり、施設長のような人員が配置されていないクラブが多い。自治体によって差があり、職場の人員不足から職場外研修を一律に受講できない。 認定資格研修を上積みしていくように現任者研修を各自治体で構築していくことが必要である。認定資格研修を受講したら終わりではなく、具体的な問題を解決するための技術を高める現任者研修が必要である。 国のから放課後児童支援員のキャリアパス制度が提示されており、認定資格研修を修了した支援員、3年目から5年目、という設定をしている。それぞれの自治体で、それに応じて支援員に対する研修やキャリアについてのサポートを整える必要がある。支援員が5年後、10年後という将来の姿が見えることも大事かと思う。
有識者D	運営者への研修	新任研修で聞くことだが、研修を受けてモチベーションが上がったのに、現場に戻って研修で得たことを提案すると上の人達が聞き入れないことがある。運営する立場への研修が必要である。
有識者E	キャリアパス制度の導入 研修内容の不統一 支援員の多様性	研修を受けたとしても、その専門性に基づく給与保障が必ずしもセットではなく、自治体によって異なっている。 研修の内容については、自治体に委ねられているため、自治体や研修委託を受けた担当者によって研修カリキュラムが変わってくる。支援員のニーズに応じて研修が組まれることもあるため、研修内容が偏っていたり、担当者の変更にもなって研修カリキュラムが変わることがある。 看護師や教職員は、国家資格合格者や養成課程修了者が入ってくるため、スタートラインが同じであり、研修を組みやすいかと思う。放課後児童支援員は教職や保育士、社会福祉士、大学卒業者、高卒かつ経験者というように、幅がある。
有識者F	脆弱な学術的基盤	放課後児童クラブに関する研究は行なわれているが、学問としての成り立ちは弱いと思う。そのため、支援員の専門性というとなのか明確な定義づけは難しいと感じる。実践研究はなされているので、理論的な検討が必要である。
有識者G	研修費用	自治体によっては、研修に行くのに日当と交通費、参加費全てまかなえてもらえる。しかし、自治体ごとに差があり、全て自費の自治体もある。自治体や運営者が研修費用を上げることが必要である。支援員に必要な専門性が案として出されているが、その専門性を向上させるための費用が自費であると出席しにくいのではないかと。
有識者H	研修効果の浸透	児童クラブが多い自治体では、研修に参加できる人数が各児童クラブで1人に制限されている。児童クラブには、補助員もいるため、研修で得た内容を全員に周知することが難しい。

Table 7-6-2 有識者が考える今後期待される展開

回答者	コード	具体的な回答の例
有識者A	研修と人事制度 自己点検や第三者評価	研修の体系化と同時に、人事制度を設けたほうがよいと考える。中堅者研修を受講したならば、行動評価を実施し、評価に応じて等級を決定する。等級に応じた報酬が支払われる。これは法人として取り組んでいく。 ある研究グループが運営指針に基づいて、自己点検、自己評価の視点を整理している。自己点検と研修体系をつなげることもできると考える。例えば、新人が行なった自己評価、施設長が行なった自己評価を見比べることで、新人にとっては不十分なところに気づくことができる。施設長や中堅者にとっても、評価の違いを説明ことが求められ、OJTの機会になる。
有識者B	他資格との共通化 研修担当講師の質保証 養成機関との連携	児童厚生員との資格の共通化について、検討すべきであると思う。児童厚生員を含めて、放課後児童支援員は、保育者養成課程を卒業した人材が多い。しかし、保育者養成課程で、学童期の子どもに関する教授内容がほとんどない。一方、児童厚生員がもつ専門性、遊びの指導は、0歳から18歳という幅広い年齢層を対象とする。児童厚生員との資格共通化、あるいは認定資格研修の要件を共通化することが考えられる。 保育者養成では、乳幼児の遊びを扱うことは多いが、学童期、児童期の子どもの遊びを取り扱うことは少ない。児童の権利から考えれば、子どもの遊びの扱い方を考えなければいけないので、この研修を担当する講師の質の保証をしていく必要がある。放課後児童の専門性をもつ養成校の研究者や講師を担当できる人材は少ない。実際に現場で子どもと関わってる支援員が研修を担当することも必要かと思う。 放課後児童支援の養成に関して、都道府県から「実際に時間割をどう組んだらよいのか」という相談を受けることがある。放課後児童支援員の養成を保育士養成課程や初等教育の養成をさせる養成校で考えていくことも一つの方向性だと思う。
有識者C	スーパーバイザー制度 キャリアアップ制度の導入	スーパーバイザーが各施設を回り、それぞれの職場での話をしっかり聴取して、活動のあり方や支援員のあり方について、サポートできるような体制が整うとよい。自治体によっては、スーパーバイザーがおり、障害のある子についての助言ができるようなスーパーバイザー、放課後児童クラブでの経験豊かな支援員が主任に配置されて、施設を回ってアドバイスをする仕組みを作っている。全国的に広がっていくと、良い結果が出ると思う。 キャリアアップにのっとって研修を実施していく必要がある。年数だけではなく、年数に応じた知識や技能をもつことが求められているので、その知識や技術が得られるように、現任研修を計画する必要がある。特に放課後児童クラブの場合は、管理者としてのスキルをもった支援員が、育ちにくい。
有識者D	研修の方法	講義形式も重要であるが、グループワークで互いの児童クラブの取り組みについて話したり、ロールプレイで関わりを実演する方法が効果的だと考える。グループワークにより、自分たちで考える力が育つことが期待される。
有識者E	養成機関との連携	レクリエーション協会のインストラクター資格のように、大学等で単位を修得することで認定資格研修を免除してもよいのではないかと。
有識者F	幅広い研修内容	実践上、支援員の多くが困っていることを研修の内容とすることが多いが、幅広く研修内容を組み立てる必要がある。
有識者G	集団形成の研修	異年齢の集団をどのように形成していくのかに関する研修が必要だと思う。
有識者H	運営指針の活用	運営指針に基づいて、児童クラブの取り組みを検証することが必要である。

Table 7-6-2 に、有識者が期待する今後の研修の展開について語った内容とコードを示した。研修の展開については、研修後の行動評価を等級の根拠とするなど「人事制度」と研修を関連づけることがあった。外部の研修のみではなく、職場内での教育訓練を組織的に行なうために、スーパーバイザーによる巡回相談制度を整えることも期待されていた。また、研修講師が不足しているため、放課後児童クラブ支援員と類似する役割がある保育士養成校の教員と連携し、研修を組み立てる体制も望まれていた。

7-7 有識者へのインタビュー調査のまとめ

研究7では、有識者の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明らかにするため、インタビュー調査を実施した。インタビュー調査から以下のことが整理できた。

まず、初任者および中堅者に求める専門性である。有識者の多くは、「放課後児童クラブに従事する者の研修体系」の概要に記載されたキーワードを語っていた。この体系は有識者にとって、放課後児童支援員等の専門性を検討する際の道標として機能していると考えられる。本体系に沿うと、有識者が初任者に求める資質・態度は、主に「愛情」「主体性」「行動力」「柔軟性」「協調性」「社会的マナー」が中心である。中堅者に対して求める資質・態度は、本体系をもとにすると、主に「倫理観」「責任感」「情熱」であると考えられる。本体系は初任者、中堅者、リーダーの全てに共通の資質・態度をあげていたが、本調査を通して、経験年数毎に特に重要な資質・態度を抽出できた。さらに、知識・技術として初任者には、「放課後児童クラブの意義や目的の理解」「発達段階の理解」「遊び」「安全管理」が主にあがった。一方、中堅者の知識・技術には、「運営能力」「PDCA」「関係機関との連携」などがあがった。中堅者には、育成支援に関する幅広い知識と技術はもちろんのこと、学校や関係機関との連携、保護者への相談援助、児童クラブの運営に関する能力が求められる。

次に、放課後児童支援等の資質向上のための研修について、有識者の意見を整理できた。有識者への

インタビュー調査を通して、初任者へのOJTは充実しているものの、現場で支援に従事する中堅者の人数が少なく、中堅者のキャリアを発達させるような職場内の教育訓練が質・量ともに希薄なことが明らかになった。中堅者の処遇改善に加え、継続的にキャリアを発達させるような系統的な職場内教育訓練の開発が求められる。職場外研修については、初任者については、求められる資質・態度としての「愛情」「主体性」「行動力」「柔軟性」「協調性」「社会的マナー」、知識・技術である「放課後児童クラブの意義や目的の理解」「発達段階の理解」「遊び」「安全管理」を向上するような職場外研修が設けられていた。中堅者については、求められる資質・態度としての「倫理観」「責任感」「情熱」、知識・技術である「運営能力」「PDCA」「関係機関との連携」を向上するような職場外研修の話題は少なかった。このように、職場外研修においても、中堅者の就業意欲を継続ないしは高め、段階的に専門性を向上する研修が不十分な現状である。

そして、有識者が考える研修の課題と今後の展開について以下の四点に整理できた。

第一に、研修の受講について課題があがった。支援員の体制や研修費用の関係上、職場外研修に全ての支援員が参加できない現状がある。この現状を解決するために、支援員の確保や研修費の確保はもちろんのこと、スーパーバイザーや専門家による巡回訪問にて、職場内で専門性向上を図る仕組みと職場外研修を有機的に連動させることが期待される。

第二に、研修の内容について課題があがった。研修の内容については、地域の実情に応じて放課後児童クラブが抱える課題にオーダーメイド化された研修内容が必要である。ただし、特定の内容に特化した研修が多くなると、研修内容に偏りが生じる。幅広い研修内容と経験年数に応じた研修内容を計画することが望まれる。研修内容の計画の際には、一定の基準や指針があると自治体間で極端な偏りがなく、研修内容を計画できるであろう。特に、中堅者以上に向けた職場外研修は少なく、職場内においても中堅者以上の支援員は少ない。中堅者のための運

営技能や連携技能等に関する共通の研修と専門分野別の研修の設定や職場内で経験者や専門家に相談できる仕組みを必要としている。自治体が研修を計画する際、児童厚生員養成校や保育士養成課程、幼稚園教諭教職課程等を設置している高等教育機関の積極的な関与が求められる。

第三に、研修講師の養成や質の保証である。放課後児童クラブに関して専門性を有している人材として、高等教育機関の大学教員があげられる。しかし、大学教員の人数は限られている。そこで、放課後児童クラブにて一定の知識、経験を有すると認められる支援員が専門性向上のための研修を担当することも必要になる。その場合、認定資格研修のように講師を養成する研修にて、中堅者以上の研修を担当できる知識と技術を高めることが望まれる。

第四に、経験年数や専門性向上に応じた人事制度の導入である。自治体によっては、キャリアパスの制度が導入されており、経験年数と研修受講に応じた処遇改善がなされている。この制度を自治体の実情に応じて整える必要がある。ただし、5年以上や10年以上に必要な研修について、一定の基準や指針がないと自治体による差異が大きくなってしまふ。さらに、研修の受講が一定の知識や技術の保有を示しているとは言い難い。よって、研修受講後の行動評価を処遇改善に用いる仕組みも検討していく必要がある。行動評価では、自己評価も行い、機関の施設長による評価と見比べることで、支援員にとっては改善点が明らかになる。施設長にとっては、評価の根拠を支援員に分かりやすく説明することが求められ、OJTの機会にもなる。

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）

星美学園短期大学

太田 研

研究8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について明らかにするため、調査時点における区市町村の研修担当者にインタビュー調査を実施した。「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－」によると、区市町村には、「放課後児童支援員等に対して資質の向上を図るために、課題や事例を共有するための実務的な研修を都道府県と連携して実施」することが求められている。本提言をもとに、放課後児童支援員等に対して資質向上を図るための研修を立案、実施、評価、改善のサイクルで運営している区市町村もある。区市町村の研修担当者に対し、初任者及び中堅者に求められる資質・態度、知識・技術、必要な職場内教育訓練、職場外研修、研修における課題と今後求められる展開を聴取し、回答を整理することで、放課後児童支援等々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する。

8-1 調査の概要

調査対象 インタビュー調査の対象は、14の自治体における研修担当者であった。本調査では、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、自治体を選定した。選定した自治体に面接者が調査依頼を電話連絡にて行なった。最終的には、調査の承諾のあった14の自治体においてインタビュー調査を実施した。各地域ブロックにおける自治体数と自治体区分をTable 8-1-1に示す

調査方法 各自治体の研修担当者に対して、約30分から約60分の構造化インタビュー調査を実施した。なお、調査に先立ち、①調査の目的、②調査の内容と方法、③データの取り扱い、④倫理上の配慮事項、⑤自由意志に基づく研究参加、⑥同意を撤回する権利、⑦結果の公表について書面をもとに説明し、書面にて同意を得た。

質問事項は、①初任者（1～5年未満）に必要な資質や態度、②中堅者（5年以上）に必要な資質や態度、③初任者（1～5年未満）に必要な知識や技

Table 8-1-1 インタビュー調査対象となった自治体区分一覧

No.	地域ブロック	地方公共団体区分	No.	地域ブロック	地方公共団体区分
1	北海道	中核市	8	近畿	指定都市
2	東北	中核市	9	近畿	その他
3	関東甲信越	特別区	10	中国	指定都市
4	関東甲信越	指定都市	11	四国	中核市
5	関東甲信越	その他	12	九州・沖縄	指定都市
6	東海北陸	指定都市	13	九州・沖縄	中核市
7	東海北陸	その他	14	九州・沖縄	その他

術、④中堅者（5年以上）に必要な知識や技術、⑤初任者（1～5年未満）の専門性向上に必要な職場内教育訓練（OJT）、⑥中堅者（5年以上）の専門性向上に必要な職場内教育訓練（OJT）、⑦初任者（1～5年未満）の専門性向上に必要な職場外研修（Off-JT）、⑧中堅者（5年以上）の専門性向上に必要な職場外研修（Off-JT）、⑨研修における現在の課題、⑩今後期待される研修のあり方の10項目であった。質問事項の「放課後児童支援従事者」とは、放課後児童支援員及び補助者であった。面接者は、上記の質問事項の順序に従って、対象者に質問をし、回答を得た。回答は、ICレコーダーにより音声ファイルとして記録した。

分析方法 ICレコーダーに録音した音声ファイルをテキストファイルに変換した。テキストファイルから、初任者及び中堅者に求める資質・態度、知識・技術、職場内教育訓練（OJT）、職場外研修（Off-JT）、研修に関する課題、今後の研修のあり方についての回答を抽出した。これらの回答のテキストファイルをKH Coder 3を使用し、テキストマイニングを実施した。テキストマイニングは、初任者に求められる資質・態度、中堅者に求められる資質・態度、初任者に求められる知識・技術、中堅者に求められる知識・技術などテキストファイル毎に行なった。テキストマイニングを実施した結果から、以下の3点について分析した。第一に、各テキストファイルに出現した延べ語数と異なり語数を確認した。延べ語数とは、テキスト中に用いられた総単語数である。異なり語数とは、テキスト中に用いられた単語の種類である。異なり語数を延べ語数で割ることにより、延べ語数に対する異なり語数の比率（トークン比）

を求めることができる。トークン比が高いほど、テキスト中に異なる種類の単語が出現したことを意味し、多様な内容が語られたと考えられる。延べ語数と異なり語数は、分析に使用された（助詞などを除いた）単語の数をを用いた。第二に、頻繁に出現した単語の出現度数と特徴的な単語の相対度数を算出した。出現度数は、テキスト内に単語が出現した度数を表し、相対度数は各単語の出現度数を延べ語数で割ることで求めた。単語は、名詞、サ変名詞、形容動詞に関する頻出語を確認し、自治体研修担当者の回答の傾向を把握した。なお、「放課後」「児童クラブ」「支援員」「資質」「態度」「知識」「技術」「初任」「中堅」「職場」「教育」「訓練」「研修」「現場」など、頻出が予想される単語は分析から除外した。第三に、研修の課題と今後の展開については、語られた話題を整理するために、KH Coder 3を使用し、共起ネットワークを描いた。共起ネットワークでは、同時に出現する程度が強い単語を線で結ぶことで、共起関係を視覚的に把握できる。共起ネットワークを描くにあたり、特徴的な単語を用いるために、出現率5パーセント以下の単語を対象とした。

8-2 自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める資質・態度

Table 8-2-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める資質・態度について語った延べ語数と異なり語数を示した。トークン比では、中堅者に求める資質・態度が高かった。よって、中堅者に求める資質・態度で語られた話題は、多かったと言える。

Table 8-2-1 初任者及び中堅者に求める資質・態度のトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
初任者_資質・態度	1257	465	0.370
中堅者_資質・態度	1035	407	0.393

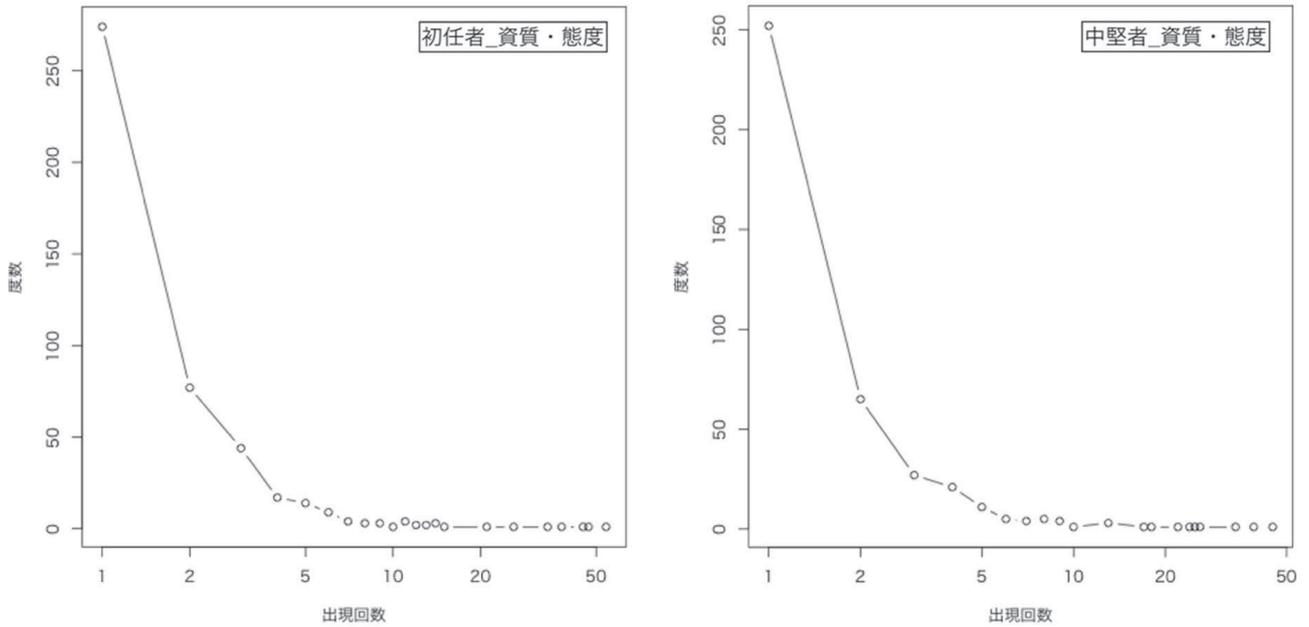


Figure 8-2-1 初任者及び中堅者に求める資質・態度の単語の度数分布図

Figure 8-2-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める資質・態度について語った単語の度数分布図を示す。初任者の資質・態度では、出現回数4から全体の単語の5パーセント以下を示している。中堅者の資質・態度では、出現回数5から全体の単語の5パーセント以下を示している。初任者と中堅者で比較を行なうために、初任者の出現回数4をとり、出現回数4以上の単語を分析対象とした。

Table 8-2-2 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める資質・態度について語った出現回数4以上の頻出語を示した。初任者では、出現回数4以上の単語は24種類であったのに対し、中堅者では延べ語数が少ないにもかかわらず、出現回数4以上の単語は32種類と多かった。トークン比においても中堅者の方が高かったことから、自治体研修担当者は、初任者よりも中堅者に幅広い資質・態度を身に付けてもらいたいと考えているようである。特に、出現度数4以上の頻出語では、初任者は「児童」「理解」「資格」「自分」「一対一」「遊び」「話」などが出現していた。これらの単語から、「放課後児童健全育成事業や児童福祉法を自主的に学ぶ態度」「子どもや保護者との一対一のコミュニケーションへの

積極性」「子どもと遊ぶことへの興味関心」が初任者には主に求められると考えられる。中堅者には「運営」「学校」「年数」「経験」「関係」「皆さん」「現状」などが出現していた。そのため、中堅者には「放課後児童クラブの運営に関わる態度」「学校や関係機関と連携する積極性」「経験年数を生かした後輩への指導力」が主に求められると言える。

Table 8-2-2 初任者及び中堅者に求める資質・態度の頻出語

初任者（延べ語数：1257）			中堅者（延べ語数：1035）								
No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数
1	子ども	38	21	集団	4	1	子ども	26	21	教室	4
2	部分	14	22	福祉	4	2	地域	17	22	体系	4
3	児童	13	23	育成	4	3	コミュニケーション	13	23	中心	4
4	基本	12	24	生活	4	4	部分	13	24	民営	4
5	保護者	12				5	運営	10	25	立場	4
6	必要	11				6	学校	9	26	お話	4
7	大事	10				7	年数	9	27	活動	4
8	地域	9				8	経験	9	28	管理	4
9	コミュニケーション	8				9	保護者	9	29	信頼	4
10	理解	8				10	関係	8	30	認識	4
11	資格	7				11	指導	8	31	保育	4
12	自分	7				12	必要	8	32	連携	4
13	能力	6				13	大事	7			
14	指導	6				14	基本	6			
15	一対一	5				15	能力	6			
16	体系	5				16	皆さん	5			
17	遊び	5				17	現状	5			
18	一定	5				18	一定	5			
19	話	5				19	スタッフ	4			
20	事業	4				20	学年	4			

※灰色のセルの単語は、初任者、中堅者に共通して出現度数4以上を示した。

※下線の単語は、相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し対比グラフにて図示した。

Figure 8-2-2 に、初任者及び中堅者に求める資質・態度について語った特徴語の相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し、対比グラフにて図示した。初任者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.030)」であり、「保護者 (0.010)」「児童 (0.010)」が続いた。「児童」は、「児童健全育成」や「児童福祉」の中で出現していた。「理解」は、「事業の理解」「子どもの理解」という文脈で出現していた。「指導」は、「子どもへの指導」という文脈で表れていた。一方、中堅者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.025)」「地域 (0.016)」「コミュニケーション (0.013)」「運営 (0.010)」と続いた。初任者よりも相対度数が高い「関係」は「関係機関との連携」という文脈で多く出現していた。「指導」は、「初任者への指導」という文脈で出現していた。

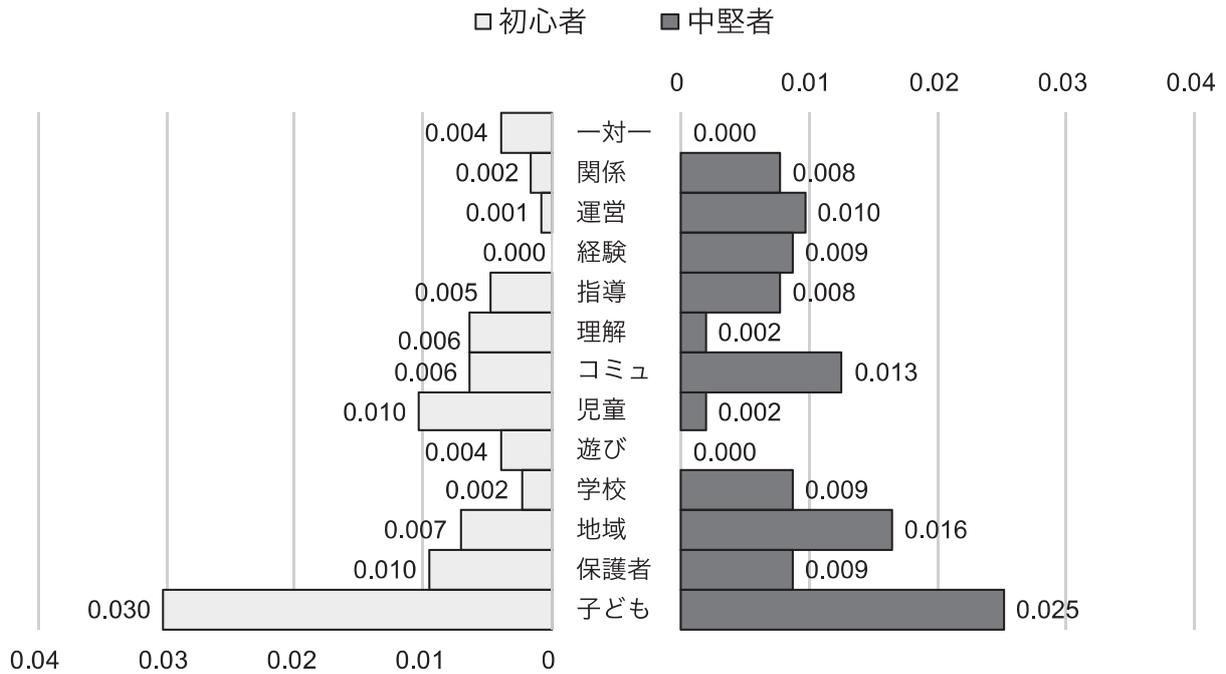


Figure 8-2-2 資質・態度における特徴語の相対度数

以上より、自治体研修担当者は初任者及び中堅者に対して、以下のような資質・態度を強く求めていると考えられる。

初任者

- ・ 子どもと関わるのが好きであり、子どもの幸福のために放課後児童健全育成事業の理解に努めることができる。
- ・ 子どもと一緒に遊び、ときには物事の善悪を子どもに説明し、子どもの健全な育成を支援する。
- ・ 保護者や地域の方々へ積極的にコミュニケーションをとることができる。

中堅者

- ・ 子どもの幸福のために放課後児童クラブの運営に責任感をもつ。
- ・ 経験の浅い支援員に対して、事業の目的や意義、子どもや保護者との関わりについて指導することで児童クラブの運営に関与する。
- ・ 保護者や地域の関係機関と連携し、子どもの健全育成を他者との協働によって支えるために、豊か

な人間性をもつ。

8-3 自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める知識・技術

Table 8-3-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める知識・技術について語った延べ語数と異なり語数を示した。トークン比では、初任者に求める知識・技術が高かった。よって、初任者に求める知識・技術で語られた話題は、広がったと考えられる。しかし、後述するように、出現度数の高い頻出語の種類は中堅者の方が多かった。そのため、話題の多さについて頻出語の種類も含めて解釈する必要がある。

Table 8-3-1 初任者及び中堅者に求める知識・技術のトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
初任者_知識・技術	1428	520	0.364
中堅者_知識・技術	1719	560	0.326

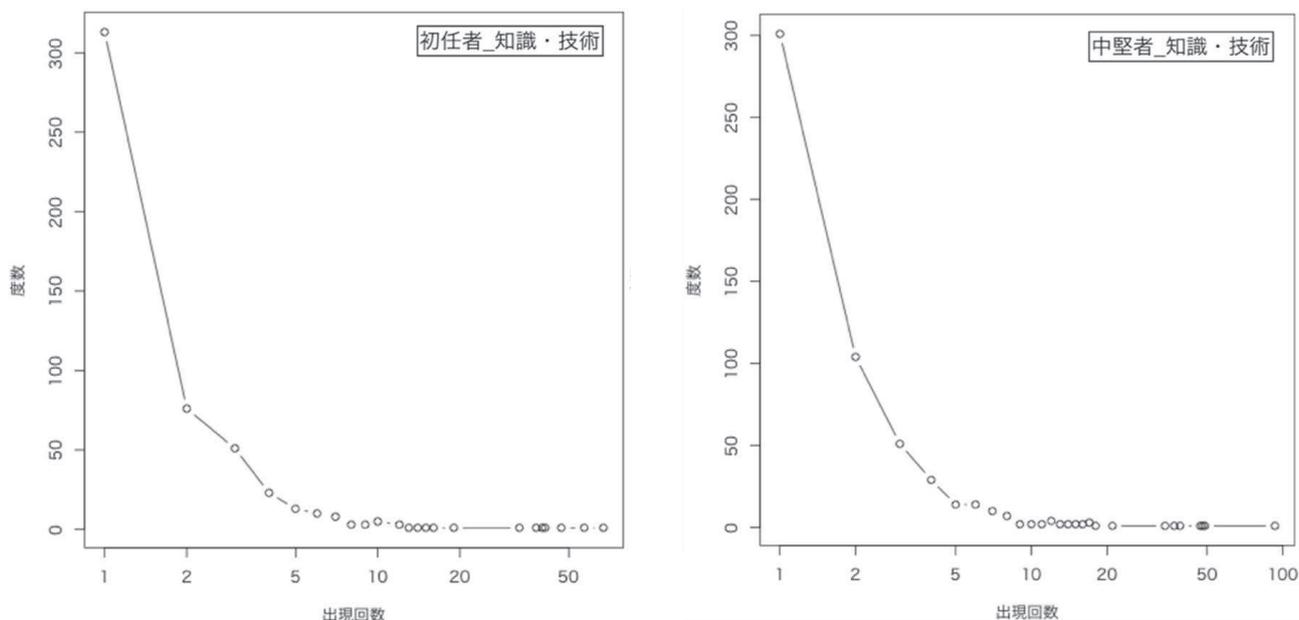


Figure 8-3-1 初任者及び中堅者に求める知識・技術の単語の度数分布図

Figure 8-3-1に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める知識・技術について語った単語の度数分布図を示す。初任者の知識・技術では、出現回数4から全体の単語の5パーセント以下を示している。中堅者の知識・技術では、出現回数5から全体の単語の5パーセント以下を示している。初任者と中堅者で比較を行なうために、初任者の出現回数4をとり、出現回数4以上の単語を分析対象とした。

Table 8-3-2に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める知識・技術について語った出現回数4以上の頻出語を示した。初任者では、出現回数4以上の単語は33種類であったのに対し、中堅者では、出現回数4以上の単語は53種類と多かった。資質・態度とは異なり、知識・態度のトークン比では、中堅者に比べると初任者の方が高かった。しかし、知識・技術のキーワードとなる名詞、サ変名詞、形容動詞の種類は、出現数4以上に限定すると中堅

者の方が多かった。これは、初任者では、名詞、サ変名詞、形容動詞以外の品詞の種類が中堅者よりも多かったためであると考えられる。つまり、中堅者では知識・技術の対象が明確に語られる単語の種類が多かったのに対し、初任者では助詞や助動詞、動詞、副詞など知識・技術を直接、表さない単語の種類が多かったと考えられる。

出現度数4以上の頻出語では、初任者に特徴的な単語として「理解」「基本」「障害」「安全」「コミュニケーション」「配慮」「事業」などが出現していた。これらの単語から、「放課後児童健全育成事業や児童福祉法に関する基本的な理解」「子どもや保護者との一対一のコミュニケーション技能」「障害や特に配慮を要する児童の基本的理解」「安全管理、事故や災害への対応」が初任者には主に求められている。中堅者に特徴的な単語は「機関」「連携」「運営」「責任」「児童館」「自分」「主任」「経験」などが多く出

Table 8-3-2 初任者及び中堅者に求める知識・技術の頻出語

初任者 (延べ語数：1428)			中堅者 (延べ語数：1719)		
No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数
1	子ども	67	21	支援	5
2	対応	19	22	提供	5
3	部分	14	23	発達	5
4	遊び	12	24	非常	5
5	理解	10	25	課題	4
6	必要	10	26	環境	4
7	学校	8	27	言い方	4
8	児童	8	28	制度	4
9	話	8	29	段階	4
10	基本	7	30	能力	4
11	障害	7	31	民営	4
12	安全	7	32	管理	4
13	コミュニケーション	6	33	保育	4
14	一つ	6			
15	保護者	6			
16	一定	6			
17	配慮	6			
18	事業	5			
19	地域	5			
20	関係	5			
			1	子ども	47
			2	対応	18
			3	必要	17
			4	機関	16
			5	支援	15
			6	保護者	15
			7	部分	14
			8	連携	13
			9	関係	12
			10	運営	11
			11	地域	9
			12	一つ	8
			13	学校	8
			14	責任	8
			15	能力	8
			16	児童館	8
			17	課題	7
			18	児童	7
			19	自分	7
			20	主任	7
			21	経験	7
			22	話	7
			23	指導員	7
			24	状況	6
			25	先ほど	6
			26	役割	6
			27	指導	6
			28	担当	6
			29	発生	6
			30	発達	6
			31	保育	6
			32	スキル	5
			33	遊び	5
			34	育成	5
			35	虐待	5
			36	マネジメント	4
			37	レベル	4
			38	具体	4
			39	人材	4
			40	専門	4
			41	段階	4
			42	辺り	4
			43	方針	4
			44	一定	4
			45	解決	4
			46	期待	4
			47	記録	4
			48	組織	4
			49	発見	4
			50	予防	4
			51	重要	4
			52	非常	4
			53	イメージ	4

※灰色のセルの単語は、初任者、中堅者に共通して出現度数4以上を示した。

※下線の単語は、相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し対比グラフにて図示した。

現していた。そのため、中堅者には「放課後児童クラブの運営に関わる知識」「学校や関係機関の役割の理解と連携の技術」「経験年数を生かした後輩への指導力」が主に求められると言える。

Figure 8-3-2 に、初任者及び中堅者に求める知識・技術について語った特徴語の相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し、対比グラフにて図示した。初任者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.047)」であり、「対応 (0.013)」「遊び (0.008)」が続いた。「対応」は、「怪我や事故への対応」や「保護者への対応」という文脈で出現していた。「安全 (0.005)」と同程度に求められる知識・技術として、「配慮 (0.004)」や「障害 (0.005)」があがっていた。一方、中堅者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.027)」「対応 (0.010)」「保護者 (0.009)」「支援 (0.009)」「連携 (0.008)」と続いた。「対応」では、「緊急時の対応」や「保護者の要望への対応」という文脈で出現していた。「保護者」では、「配慮の必

要な児童の情報共有」や「子育てに関する相談や助言」という文脈で表れていた。

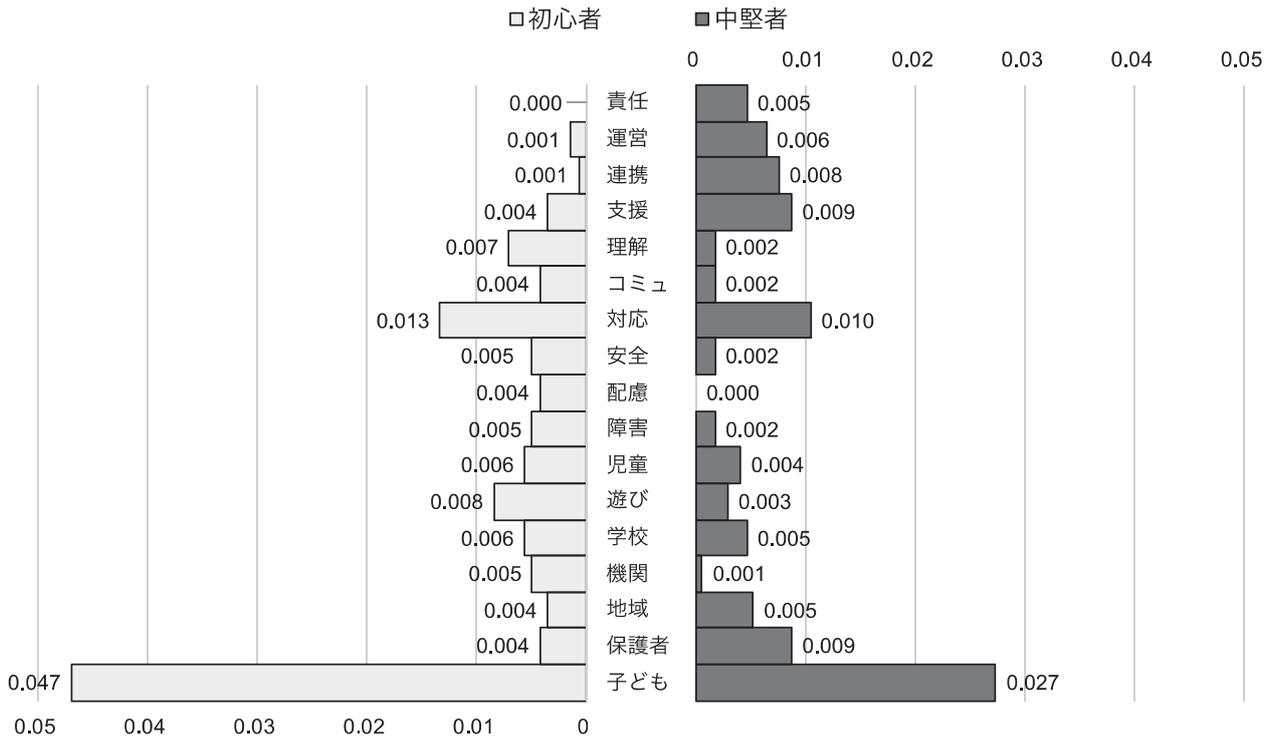


Figure 8-3-2 知識・技術における特徴語の相対度数

以上より、自治体研修担当者は初任者及び中堅者に対して以下のような知識・技術を求めていると考えられる。

初任者

- ・ 子どもが安全に安心して生活できる環境を整え、怪我や事故に適切に対応する。
- ・ 小学校低学年から高学年までの発達段階に応じた主体的な遊びを支援する。
- ・ 障害のある子どもや配慮の必要な子どもの特性について理解し、特性に応じた遊びや生活の支援をする。
- ・ 保護者との信頼関係を築くための知識やコミュニケーション技術を有している。

中堅者

- ・ 事故や怪我、トラブル、災害等の緊急時において、状況に応じた適切な判断をし、子どもの安全を確保する。
- ・ 家庭や学校、地域、関係機関と連携し、子どもの

育成を支援する。

- ・ 障害のある子どもや配慮の必要な子どもの支援について、達成可能な支援目標、実現可能な支援方法を計画し、実行、評価、改善のサイクルで見直す。
- ・ 保護者との信頼関係のもと、身近な相談相手として、カウンセリング・マインドをもって傾聴することができる。

8-4 自治体研修担当者が考える初任者及び中堅者に必要な職場内教育訓練 (OJT)

Table 8-4-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える OJT について語った延べ語数と異なり語数を示した。なお、自治体研修担当者が初任者にも中堅者にも同じく必要であると回答している場合には、初任者、中堅者に同じテキストデータを入力し、分析した。トークン比では、初任者、中堅者ともに同程度であった。

Table 8-4-1 初任者及び中堅者に必要な OJT のトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
初任者_OJT	1232	493	0.400
中堅者_OJT	1226	493	0.402

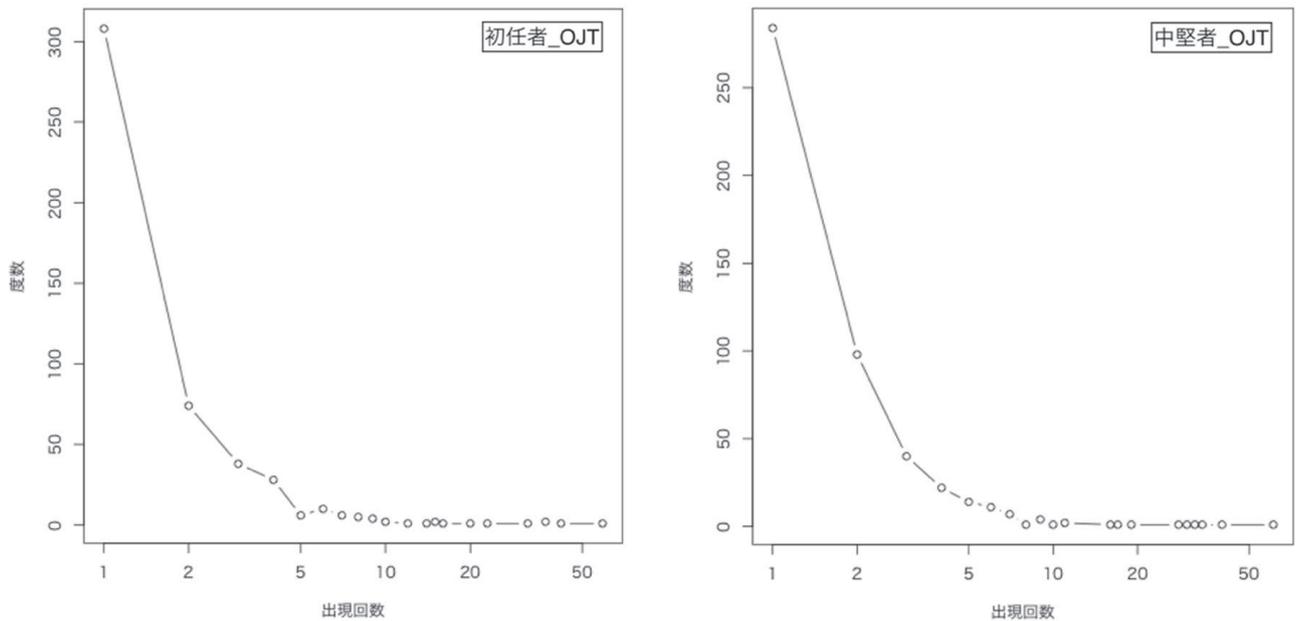


Figure 8-4-1 初任者及び中堅者に必要な OJT の単語の度数分布図

Figure 8-4-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える OJT について語った単語の度数分布図を示す。初任者の OJT では、出現回数 5 から全体の単語の 5 パーセント以下を示している。中堅者の OJT では、出現回数 4 から全体の単語の 5 パーセント以下を示している。初任者と中堅者で比較を行なうために、中堅者の出現回数 4 をとり、出現回数 4 以上の単語を分析対象とした。

Table 8-4-2 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える OJT について語った出現回数 4 以上の頻出語を示した。初任者では、出現回数 4 以上の単語は 28 種類であり、中堅者では、出現回数 4 以上の単語は 34 種類であった。

出現度数 4 以上の頻出語のうち、初任者に特徴的であった単語は、「先輩」「現状」「事業」「取り組み」「情報」「年数」「運営」「記録」などであった。これ

らの単語から、初任者への OJT として「事業所内で特有の目的や制度を指導する機会」「先輩から直接指導を受ける機会」「先輩の業務内容を観察して学ぶ機会」が設けられていると考えられる。中堅者に特徴的な単語として「自分」「管理」「学校」「地域」「同士」「保育」などが多く出現していた。そのため、中堅者の OJT の機会として「管理者として初任者を指導することで専門性を高める」「地域の児童クラブ同士で意見交換をする機会」が想定される。

Table 8-4-2 初任者及び中堅者に必要な OJT の頻出語

初任者（延べ語数：1232）			中堅者（延べ語数：1226）		
No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数
1	子ども	23	21	取り組み	4
2	対応	14	22	情報	4
3	必要	10	23	年数	4
4	児童	8	24	お話	4
5	先生	7	25	運営	4
6	経験	7	26	記録	4
7	仕事	7	27	共有	4
8	指導	7	28	正直	4
9	支援	7			
10	規模	6			
11	部分	6			
12	作業療法	6			
13	話	6			
14	先輩	5			
15	相談	5			
16	基本	4			
17	現状	4			
18	事案	4			
19	事業	4			
20	主任	4			
			1	対応	17
			2	必要	11
			3	子ども	9
			4	経験	9
			5	支援	9
			6	仕事	7
			7	話	7
			8	児童	6
			9	自分	6
			10	先生	6
			11	部分	6
			12	作業療法	6
			13	管理	6
			14	指導	6
			15	学校	5
			16	規模	5
			17	取り組み	5
			18	先ほど	5
			19	地域	5
			20	同士	5
			21	保育	5
			22	課程	4
			23	基本	4
			24	事案	4
			25	主任	4
			26	責任	4
			27	育成	4
			28	一定	4
			29	交流	4
			30	助言	4
			31	相談	4
			32	勉強	4
			33	連携	4
			34	正直	4

※灰色のセルの単語は、初任者、中堅者に共通して出現度数4以上を示した。

※下線の単語は、相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し対比グラフにて図示した。

Figure 8-4-2 に、初任者及び中堅者に必要な OJT について語った特徴語の相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し、対比グラフにて図示した。初任者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.019)」「対応 (0.011)」であり、その他の「先生 (0.006)」「児童 (0.006)」「経験 (0.006)」「支援 (0.006)」「指導 (0.006)」の相対度数は同程度であった。一方、中堅者において相対度数の高い単語は、「対応 (0.014)」であり、「子ども (0.010)」「保護者 (0.009)」「支援 (0.009)」「連携 (0.008)」と続いた。自治体研修担当者は、初任者、中堅者に対して、実践現場での対応を通じた専門性の向上を期待しているようである。実践現場での対応については、初任者であれば

「先輩」に日頃から質問や相談をし、中堅者では支援員「同士」による情報交換や意見交換が職場内での専門性向上の手段となっている。また、初任者、中堅者ともに外部の「先生」による巡回相談やスーパービジョンを活用している事例もみられた。

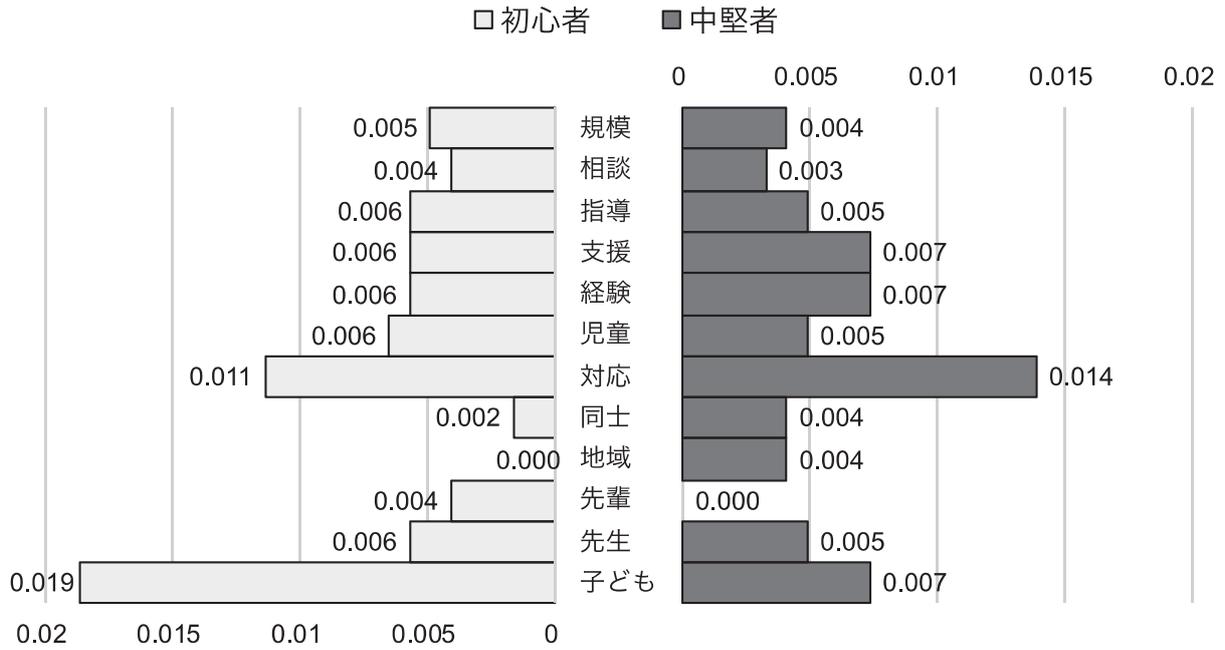


Figure 8-4-2 OJTにおける特徴語の相対度数

初任者に必要な OJT の具体的な回答例

Table 8-4-3 に、初任者に必要な OJT で語られた具体的な例を示す。

Table 8-4-3 初任者に必要な OJT で語られた具体的な回答の例

カテゴリ	具体的な回答例
OJTの実施主体	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所で実施しているため、区市町村として系統的な体系はない。 運営委員会に委託をして、職場内教育訓練を実施している。
OJTの内容	<ul style="list-style-type: none"> 事業所の目的や理念、事業の仕組みを学んでいる。 各種マニュアルの徹底や防災訓練を実施してる。 子どもとの関わりや子どもの心への寄り添い方について必要である。 記録の取り方やまとめ方については、先輩の指導を受けながら学ぶ。
OJTの方法	<ul style="list-style-type: none"> 先輩から現場で直接、指導を受ける。 情報共有のミーティングの時間に短い時間だが指導の時間を設ける。 外部専門家（臨床心理士や作業療法士等）、児童クラブ経験者による巡回相談にて、子どもへの関わりについて助言をもらう。 事業所によっては子どもがいない午前中に職場内の事例検討の時間を設ける工夫を行なっている。
OJTの課題	<ul style="list-style-type: none"> 初任者が自らどのような目標をもって、どのように成長していくのか、PDCAサイクルで職場内教育訓練を繰り返す必要がある。 日頃から支援員同士のコミュニケーションが円滑でなければ、職場内教育訓練は上手くいかないと思う。

中堅者に必要な OJT の具体的な回答例

Table 8-4-4 に、中堅者に必要な OJT で語られた具体的な例を示す。

Table 8-4-4 中堅者に必要な OJT で語られた具体的な回答の例

カテゴリ	具体的な回答例
OJTの内容	<ul style="list-style-type: none"> ・配慮を必要とする子どもへの対応について必要である。 ・様々な背景のある保護者を支援する専門性も日々高める必要がある。 ・学校や関係機関との連携に関する取組事例を共有したい。 ・全体を見渡して管理する能力やリーダーシップが必要である。 ・緊急時に組織的に対応できる役割が中堅者に求められる。
OJTの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者への指導を通して、自身の実践を振り返ることができる。 ・初任者に説明するには、中堅者が理解していなければいけないので、人に説明することを通して、多くの知識を身につけることができる。 ・館長研修にて、職員への指導の仕方を研修内容として扱っている。
OJTの課題	<ul style="list-style-type: none"> ・支援員が少ない児童クラブでは、中堅者が1人の場合もあり、中堅者を支える人材がいない。 ・管理や運営能力の指導について系統だった計画がある児童クラブとないクラブがある。

8-5 自治体研修担当者が考える初任者及び中堅者に必要な職場外研修（Off-JT）

Table 8-5-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える職場外研修（Off-JT）について語った延べ語数と異なり語数を示した。トークン比では、初任者、中堅者ともに同程度であった。

Figure 8-5-1 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える職場外研修（Off-JT）について語った単語の度数分布図を示す。初任者の Off-JT では、出現回数 5 から全体の単語の 5 パーセント以下を示している。同様に、中堅者の Off-JT においても、出現回数 5 から全体の単語の 5 パーセント以下を示している。よって、出現回数 5 以上の単語を分析対象とした。

Table 8-5-1 初任者及び中堅者に必要な Off-JT のトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
初任者_Off-JT	2050	670	0.327
中堅者_Off-JT	1857	626	0.337

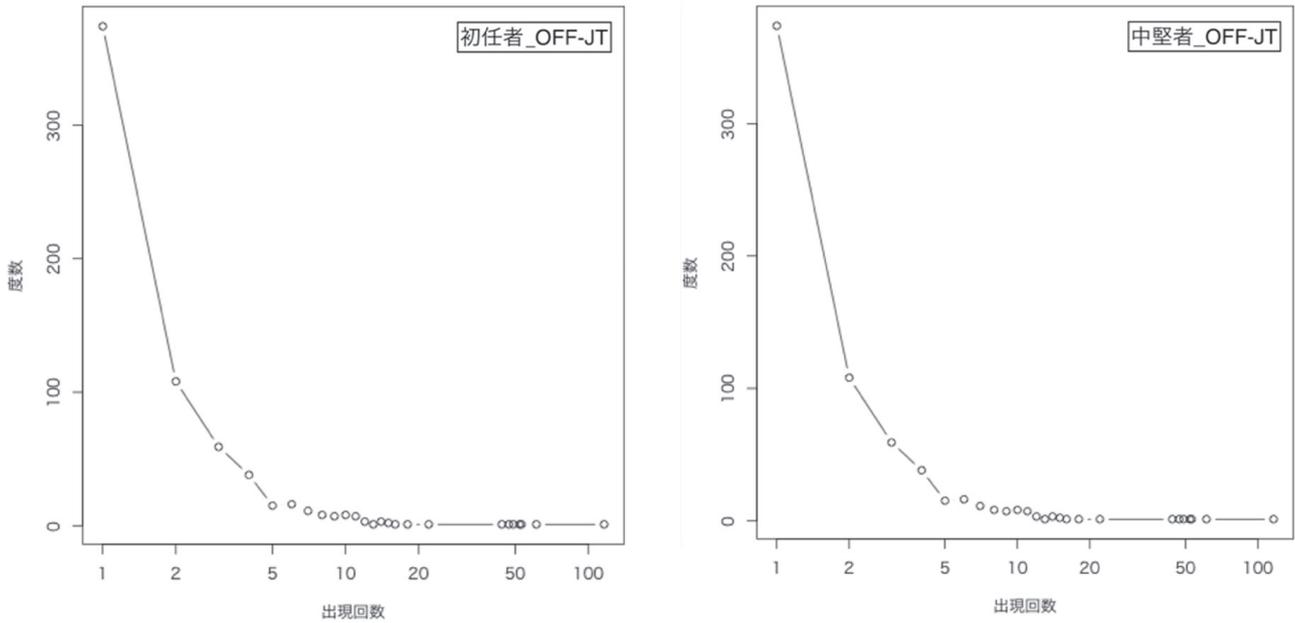


Figure 8-5-1 初任者及び中堅者に必要な Off-JT の単語の度数分布図

Table 8-5-2 初任者及び中堅者に必要な Off-JT の頻出語

初任者（延べ語数：2050）			中堅者（延べ語数：1857）								
No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数
1	子ども	16	21	向上	9	1	子ども	16	21	専門	8
2	障害	14	22	一つ	8	2	障害	15	22	支援	8
3	支援	14	23	先ほど	8	3	テーマ	12	23	話	8
4	テーマ	12	24	内容	8	4	事例	12	24	グループワーク	7
5	外部	11	25	経験	8	5	対象	12	25	児童	7
6	講師	11	26	資格	7	6	向上	12	26	内容	7
7	事業	11	27	児童	7	7	地域	11	27	必要	7
8	自分	11	28	専門	7	8	対応	11	28	課題	6
9	対象	11	29	民間	7	9	発達	11	29	館長	6
10	発達	11	30	意見	7	10	事業	10	30	検討	6
11	地域	10	31	連携	7	11	自分	10	31	要望	6
12	講義	10	32	やり方	6	12	先ほど	10	32	科目	5
13	実施	10	33	グループワーク	6	13	先生	10	33	基本	5
14	対応	10	34	機会	6	14	一つ	9	34	機会	5
15	話	10	35	交換	6	15	外部	9	35	民間	5
16	必要	10	36	要望	6	16	部分	9	36	お話	5
17	基本	9	37	皆さん	5	17	講義	9	37	意見	5
18	事例	9	38	一定	5	18	実施	9	38	運営	5
19	先生	9	39	関係	5	19	連携	9	39	交換	5
20	部分	9	40	継続	5	20	講師	8	40	発表	5

※灰色のセルの単語は、初任者、中堅者に共通して出現度数5以上を示した。

※下線の単語は、相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し対比グラフにて図示した。

Table 8-5-2 に、自治体研修担当者が初任者及び中堅者に必要だと考える Off-JT について語った出現回数 5 以上の頻出語を示した。初任者では、出現回数 5 以上の単語は 40 種類であり、中堅者も同様に出現回数 5 以上の単語は 40 種類であった。

Table 8-5-2 をみると、出現回数 5 以上の頻出語の多くは、初任者及び中堅者において共通していたと言える。初任者に特徴的であった単語をあえてあげると「経験」「資格」などであった。初任者には「Off-JT で学んだ知識・技術を生かして経験を積み重ねること」「認定資格研修を受講すること」が求められているようである。中堅者に特徴的であった単語をあげると「課題」「館長」「検討」などであった。中堅者には「課題を設定して研究し発表すること」「児童館と一体的に運営されている場合は館長研修を受けること」が Off-JT として行なわれてい

る内容である。

Figure 8-5-2 に、初任者及び中堅者に必要な OJT について語った特徴語の相対度数（延べ語数に占める比率）を算出し、対比グラフにて図示した。初任者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.008)」が最も高く、つづいて「障害 (0.007)」「支援 (0.007)」であった。中堅者において相対度数の高い単語は、「子ども (0.009)」「障害 (0.008)」「対応 (0.006)」「事例 (0.006)」と続いた。初任者及び中堅者ともに、研修内容として「発達障害のある児童や配慮を必要とする児童の理解と支援」に関する研修内容があがっていた。また、研修形態としては、講義形式の中でも意見交換の機会を設けたり、地域の児童クラブの支援同士で事例を検討したり、課題を設定して課題解決に向けた実践例を発表したりする主体的な形態があがっていた。

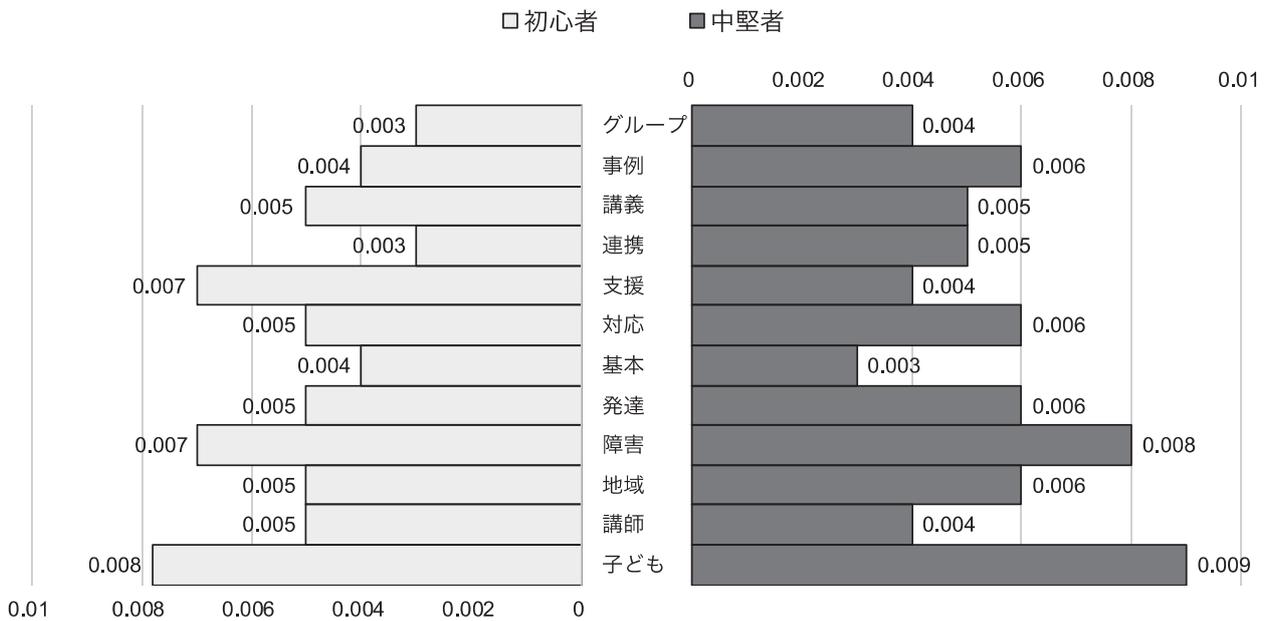


Figure 8-5-2 Off-JT における特徴語の相対度数

初任者に必要な Off-JT の具体的な回答例

Table 8-5-3 に、初任者に必要な Off-JT で語られた具体的な例を示す。

Table 8-5-3 初任者に必要な Off-JT で語られた具体的な回答の例

カテゴリ	具体的な回答例
OFF-JTの対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 区市町村で行なっている研修には、正規職員以外にも非常勤職員、委託事業所の職員、地域の方々も参加可能な形をとっている。 ・ 民間の委託事業所の職員は小規模の場合、研修を実施することが難しいため、区市町村の研修に参加可能なようにしている。
OFF-JTの内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 区市町村における放課後児童クラブや放課後児童健全育成事業の概要を説明し、事業の目的や運営、支援員に求められる役割に関する理解を図っている。 ・ 個人情報の取扱いやプライバシー保護に対する研修が必要となる。 ・ 接遇や社会的マナーに関する研修があってもよいと思う。 ・ 保護者との関わり方や支援に関する研修のニーズが高い。 ・ 障害児支援を対象とした研修が多く、継続して取り組んでいきたい。 ・ 発達障害支援や障害者差別解消法の研修を受けていただく。 ・ 初任者には、普通救命講習（心肺蘇生やAED、異物除去、止血法など）はを受けていただく。
OFF-JTの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 座学形式で専門家の方にお話しをいただく講義形式もある。 ・ 講義の間や終了時に意見交換の機会を設けることもある。 ・ 講義終了後に、アンケート書いて終わっていたが、児童クラブで配慮が必要な子どもを選定し、研修で得た知識や技術を生かした支援方法とその成果を発表してもらった。 ・ 講義や事例検討、グループワーク等の形式をとっているが、ロールプレイのように実践的な研修形式も必要である。

中堅者に必要な Off-JT の具体的な回答例

Table 8-5-4 に、初任者に必要な Off-JT で語られた具体的な例を示す。

Table 8-5-4 中堅者に必要な Off-JT で語られた具体的な回答の例

カテゴリ	具体的な回答例
OFF-JTの内容	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害児の支援、保護者との連携と支援、支援事例の紹介、児童心理という4つのテーマが希望として多かったため、実施する。 ・虐待を早期発見するスキルや児童相談所との連携方法、保護者への対応ということも必要になる。 ・児童クラブの運営方法について、学んでもらう研修がある。 ・5年以上になると、管理という役割を担うので、初任者の意見をまとめたり、検討会でのファシリテーション能力が必要になってくる。 ・小学校4年生から6年生の高学年児への関わりや遊びについての悩みを聞くので、研修等で向上を図りたい。
OFF-JTの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークをする際には、勤続年数に基づいて構成する。 ・中堅の正規職員には、発達障害に関する研修として、事例検討と特別支援学校での実務研修をしていただく。特別支援学校教諭の児童への指導と支援の実際について観察し、実践をする。

指定都市の Off-JT の計画例①

ある指定都市の研修計画を例示する。この都市には100以上の放課後児童クラブが開設されている。このうち約8割が児童館との一体型施設であり、児童館長が児童館と放課後児童クラブの運営責任者になっている。支援員は700名近くおり、市の嘱託員として放課後児童クラブに従事している。支援員に加えて、放課後児童支援員としての資格のない補助員が各児童クラブにいる。本指定都市では、初任者を1年～5年未満、中堅者を5年～10年未満、ベテランを10年以上と分け、経験年数別に必要な資質・態度、知識・技能を整理している。

研修計画、内容としては、これまでに以下のような研修を計画してきた。なお、指定都市名の特定を防ぐため、研修計画資料をもとに著者が加筆・修正を行なった。

Table 8-5-5 Off-JT の計画例 ①

研修名	全体研修		選択科目研修
	年度当初研修	全体研修	
対 象	全支援員	全支援員	全員1科目は受講
時 期	5月上旬	1月下旬	7月～10月
内 容	(1) 事業紹介 (2) 事務研修 (3) 倫理研修 (4) 子どもがかかえる 問題への対応 (5) 障害者差別解消法	(1) 派遣研修者発表 (2) 子どもの発達理論	(1) 普通救命講習 (2) 児童館論：児童館の役割について (3) 表現活動 (4) 安全指導・安全管理 (5) 対応の難しい子どもと保護者への支援

研修名	初任		中堅	館長
	新規採用支援員研修	普通救命講習（応急手当）	事例検討	館長研修
対 象	新規採用支援員	新規採用支援員	4～6年経験者	児童館長
時 期	4月と12月	6月と12月	6月下旬	7月上旬
内 容	(1) 人権研修 (2) 発達障害研修 (3) 実務に関するアド バイスと遊びの紹介	(1) 心肺蘇生やAED (2) 異物除去 (3) 止血法	配慮を要する子ども の対応について	(1) コーチングスキル (2) 地域と共に子ども たちの育ちを支える

研修名	発達障害に関する研修			児童館
	事例検討	実務研修	気になる子ども	館長研修
対 象	希望者30名程度			児童館連絡協議会
時 期	10月	11月	7月上旬	9月
内 容	支援を必要とする児童の 事例検討（グループ研修）	特別支援学校における 実務研修： 子どもの指導と支援	気になる子どもの 理解と支援について	ゲーム運動あそび

指定都市の Off-JT の計画例②

インタビュー調査を実施した指定都市のうち、もう一つ指定都市の研修計画を例示する。この都市には100以上の放課後児童クラブが開設されている。全ての放課後児童クラブが小学校の敷地内に設置されている。基本的には公設公営であるが、一部を民間に委託している。現場責任者として児童クラブの運営や活動の企画立案、育成支援等を行なう主任支援員は約300名おり、市の嘱託員として放課後児童クラブに従事している。主任支援員とともに育成支援を行なう支援員が約800名いる。支援員は市の臨時職員であり、月に10日ほど従事する。さらに、放課後児童支援員としての資格のない有償ボラン

ティアが各児童クラブにいる。本指定都市では、主任支援員の基本姿勢や求められる役割について、運営指針をもとに明文化している。Table 8-5-6に示すように、研修については、初任者、中堅者ともに必要な内容を設定している。

Table 8-5-5 Off-JT の計画例 ②

研修テーマ		対 象
放課後児童健全育成事業の説明		全支援員
放課後児童支援員の役割・業務内容	(1) 支援員の役割・サービス・業務の説明 (2) 運営及び業務に関する説明 (3) 事務処理スキルアップ研修 (4) 実地研修（他の児童クラブ）	新規採用者 全支援員 任意 任意
子どもの理解と育成支援	(1) 子どもの発達理解と支援 （問題行動、高学年への対応など） (2) 遊びの支援・行事の運営等 （レクリエーション、夏休み遊びなど） (3) 配慮を要する子どもの理解と支援 （発達障害、障害児）	全支援員 全支援員／グループ 全支援員
保護者・学校・地域との連携	(1) 保護者との連携・相談支援 (2) 学校・地域との連携	全支援員
安全・安心への対応	(1) 救命講習（応急手当等） (2) 安全対策・緊急時対応（防災、救命） (3) アレルギー（エピペン）	新規採用者 全支援員 任意
人権	(1) 虐待 (2) 体罰 (3) いじめ (4) 同和	全支援員 全支援員 全支援員 全支援員
その他（アンガーマネジメント、クレーム対応など）		全支援員

8-6 自治体研修担当者が感じる研修運営上の課題と今後期待される展開

Table 8-6-1 に、自治体研修担当者が捉えている研修の課題について語った延べ語数と異なり語数を示した。なお、指定都市、中核市、その他の市毎に延べ語数と異なり語数も表した。特別区は人口規模に基づき、中核市に含めて分析した。研修の課題のトークン比については、その他の市で最も高く、中核市、指定都市とつづいた。その他の市では、研修の課題について、様々な単語が出現したと考えられる。しかし、後述するように、対応分析の結果では

指定都市の近くに布置された頻出語の方が多かった。よって、指定都市では研修の課題と展開を直接表わすキーワードが多く語られたと言える。

Table 8-6-1 研修運営上の課題に関するトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
課題_全体	2224	742	0.334
指定都市	1078	436	0.404
中核市	631	301	0.477
その他	515	255	0.495

Table 8-6-2 研修の展開に関するトークン比

	延べ語数 (N)	異なり語数 (V)	トークン比 (V/N)
展開_全体	1843	654	0.355
指定都市	697	317	0.455
中核市	509	243	0.477
その他	632	318	0.503

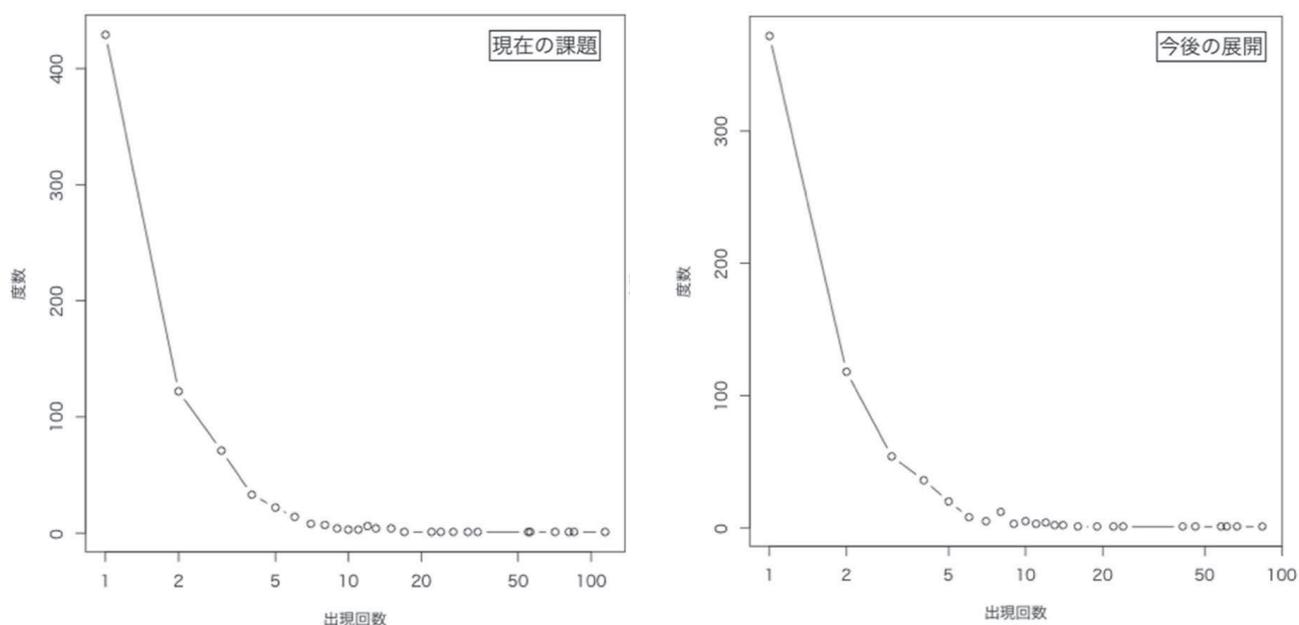


Figure 8-6-1 研修の課題及び今後の展開の単語の度数分布図

Table 8-6-2 に、自治体研修担当者が考える今後求められる研修の展開について語った延べ語数と異なり語数を示した。こちらも同様に、指定都市、中核市、その他市毎に延べ語数と異なり語数も表した。トークン比では、研修の課題と同様、その他の市、中核市、指定都市と続いた。

Figure 8-6-1 に、自治体研修担当者が捉えている

研修の課題及び展開について語った単語の度数分布図を示す。研修の課題では、出現回数5から全体の単語の5パーセント以下を示している。同様に、研修の展開においても、出現回数5から全体の単語の5パーセント以下を示している。よって、出現回数5以上の単語を分析対象とした。

Table 8-6-3 に、自治体研修担当者が捉えている研修の課題と今後の展開について語った出現回数5以上の頻出語を示した。研修の課題については、「課題」「部分」「子ども」「話」「状況」「資格」「自治体」「専門」「向上」「児童」「参加」といった単語が頻出していた。研修の展開については、「部分」「専門」「子ども」「資格」「話」「課題」「児童」といった単語が頻出していた。研修の課題と展開において、類似の単語の出現回数が高かったことから、現在の課題を踏まえて、今後の展開について語られた内容が多かったと考えられる。これらの単語の羅列では、課題と展開が不明確であるため、単語同士の出現パターンを把握するために、共起ネットワークを描いた。

た。

Figure 8-6-2 に、研修の課題について、出現回数5以上の単語を対象にした共起関係を図示した。単語同士が実線で結ばれているほど同時に出現した傾向が強く、実線で結ばれていない場合は同時に出現していないことを意味する。単語同士の距離や位置は、何の情報も意味しない。単語の丸の大きさは出現度数の多さを表している。ネットワーク中の丸の色は、中心性を示しており、濃い色合いほど中心的な役割を果たしている。

Figure 8-6-2 から、研修の課題について、主には5つのネットワーク構造を確認できる。1つ目は、図左下の「資格」「認定」「整理」「向上」の共起関

Table 8-6-3 自治体研修担当者が捉えている研修の課題と展開の頻出語

課題（延べ語数：2224）			展開（延べ語数：1843）		
No.	頻出語	度数	No.	頻出語	度数
1	課題	27	21	制度	7
2	部分	24	22	実施	7
3	子ども	15	23	受講	7
4	話	15	24	教諭	6
5	状況	13	25	講師	6
6	資格	12	26	体制	6
7	自治体	12	27	説明	6
8	専門	12	28	補助	6
9	向上	12	29	外部	5
10	児童	10	30	先ほど	5
11	参加	10	31	全員	5
12	認定	9	32	幼稚園	5
13	保育	9	33	委託	5
14	事業	8	34	関係	5
15	内容	8	35	整理	5
16	役割	8	36	提供	5
17	運営	8	37	把握	5
18	一つ	7	38	非常	5
19	機会	7			
20	自体	7			
			1	部分	14
			2	専門	13
			3	子ども	12
			4	資格	12
			5	話	11
			6	課題	10
			7	児童	10
			8	講師	8
			9	自分	8
			10	お話	8
			11	意味	8
			12	交流	8
			13	向上	8
			14	対応	8
			15	認定	8
			16	必要	8
			17	先ほど	7
			18	一定	7
			19	経験	7
			20	一つ	6
			21	学校	6
			22	指導員	6
			23	運営	6
			24	保育	6
			25	テーマ	5
			26	レベル	5
			27	個人	5
			28	自治体	5
			29	地域	5
			30	背景	5
			31	関係	5
			32	展開	5
			33	連携	5
			34	非常	5

係である。これらの単語が用いられた原文を確認すると、「放課後児童クラブ支援員認定資格研修、資質向上研修、子育て支援員研修といった研修において、研修内容が重複することが多く、研修内容を整理する必要がある」といった課題があがっていた。2つ目は、図中央付近の「自治体」「状況」「児童」「事業」「制度」の共起関係である。これらの単語が用いられた原文を確認すると、「研修が自治体に委ねられているため、全国で一定の基準のある認定資格のための研修に自治体間の差異がある。最低限、実施すべき研修体系が整理されることを望みたい」といった課題があがっていた。研修体系の整理にあたっては、「放課後児童支援員の専門性について学問的に整理される必要がある」という意見もみられ

た。3つ目は、図上部の「幼稚園」「教諭」「保育」の共起関係である。原文を確認すると、「幼稚園教諭や保育士、小学校教諭は専門性が確立されており、段階別の研修体系が確立されている」といった課題解決の視点があがっていた。4つ目は、図右側の「委託」「実施」「受講」「説明」「講師」といった共起関係である。原文を確認すると、「研修を業者に委託しているが業者数が限られている」「研修を担当できる講師が少ない」といった課題があがっていた。5つ目は、図下部の「参加」「全員」の共起関係である。原文を確認すると、「限られた人数で児童クラブを運営している中で全員が参加できるシステムが必要である」といった課題解決があがっていた。

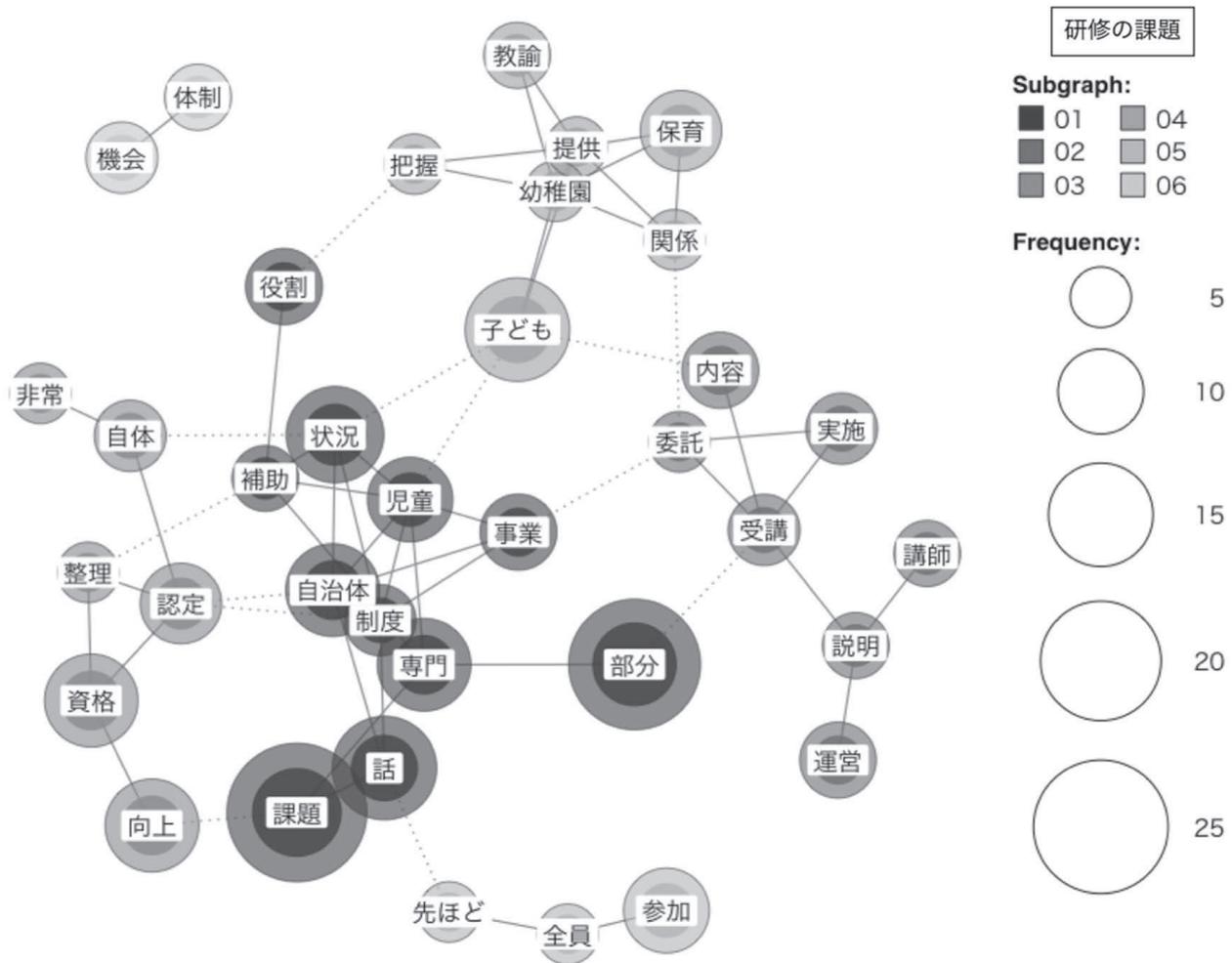


Figure 8-6-2 研修の課題に関する共起ネットワーク

Figure 8-6-3 に、研修の課題について出現回数 5 以上の単語を対象に対応分析をした結果を図示した。対応分析では、関連の強い単語は近くに、関連の弱い単語は遠くに布置される。よって、図中の黒塗りの四角によって示された地方公共団体区分と近くに布置された単語ほど、その地方公共団体区分において相対的に多く出現していた単語であることを示している。

Figure 8-6-3 によると、地方公共団体区分毎に単語の出現傾向が相対的に異なっていたことが示されている。「指定都市」では、研修の課題として、「整理」「外部」「役割」「補助」「認定」「資格」「受講」といった単語が相対的に多く出現していた。「中核市」では、「幼稚園」「教諭」「体制」「部分」「事業」といった単語が相対的に多かった。「その他の市」では、「子ども」「把握」「話」「状況」が多く出現していた。

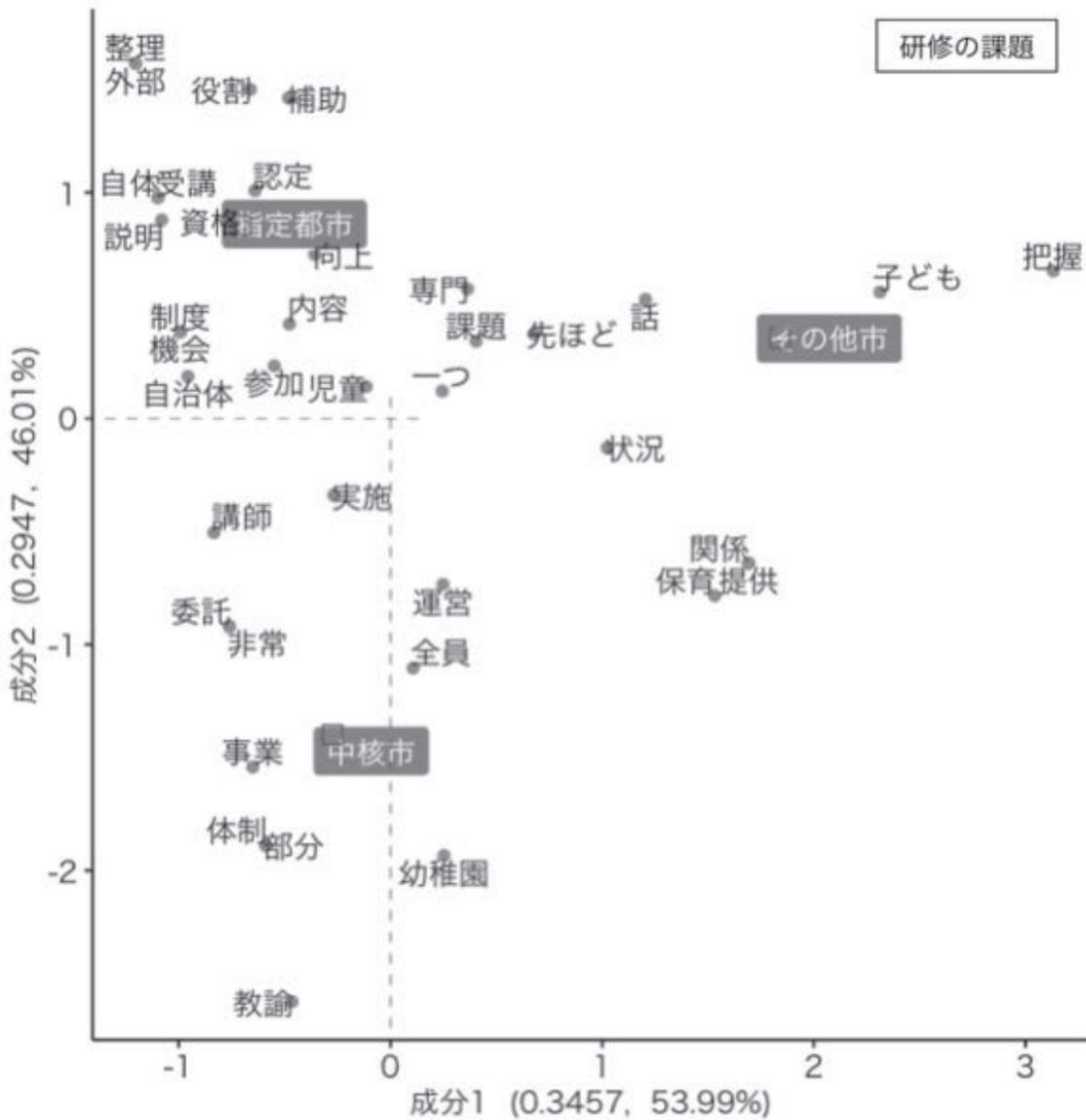


Figure 8-6-3 対応分析による現在の研修の課題の布置図

Figure 8-6-3の単語について原文を参照すると、以下のような課題が語られていた。

指定都市

- ・ 都道府県が実施する認定資格研修と内容や日程を整理すること。
- ・ 中堅者と初任者の役割や研修内容を整理すること。
- ・ 放課後児童クラブにおける人手不足から職場外研修を設けても、全ての児童クラブが参加できていないこと。
- ・ 補助員の人数が多いため、補助員向けの研修会も必要になること。

中核市

- ・ 大都市圏での研修には参加し難いため、他の自治体や県と連携して研修体制をつくる必要があること。
- ・ 経験年数に応じた研修体制は現在、計画できていないこと。
- ・ 委託事業所では自治体内で研修を受けても、他の自治体に異動があること。
- ・ 補助員も含めるとスタッフの数が非常に多いため、全員対象となっている研修でも1施設から2、3人の参加に限定されてしまうこと。

その他市

- ・ 子どもの発達状況や家庭状況を把握しながら、小学校1年生から6年生までの異年齢に応じた活動を提供することが難しいこと。
- ・ 認定資格研修と資質向上研修の内容が重なっていること。
- ・ 研修が一日になってしまったり、人件費の関係上、研修の参加が難しいこと。

Figure 8-6-4に、今後の研修の展開について、出現回数5以上の単語を対象に共起関係を図示した。単語同士が実線で結ばれているほど同時に出現した傾向が強く、実線で結ばれていない場合は同時に出現

していないことを意味する。単語同士の距離や位置は、何の情報も意味しない。単語の丸の大きさは出現度数の多さを表している。ネットワーク中の丸の色は、中心性を示しており、濃い色合いほど中心的な役割を果たしている。

Figure 8-6-4から、研修の展開について、主には5つのネットワーク構造を確認できる。1つ目は、図右側の「自治体」「地域」「学校」の共起関係である。これらの単語が用いられた原文を確認すると、「研修について自治体の裁量という点でメリットもあるが、認定資格研修のように経験に応じたカリキュラムの基準やテキストなどの教材があると一定水準の資質向上に寄与する」「複数の自治体で地域ブロックを構成し、研修を運営する」といった要望があがっていた。2つ目は、図上部の「交流」「一つ」「一定」の共起関係である。これらの単語が用いられた原文を確認すると、「研修機会における1回のみでの交流ではなく、近隣の児童クラブ間で一定の継続した交流につながるような研修を企画したい」という展望があがっていた。3つ目は、図中央の「専門」「向上」「自分」の共起関係である。原文を確認すると、「研修を専門に扱う部署の設置」「支援員としての専門性の向上を自己評価や外部評価し、研修の効果を追跡的に評価する仕組み」の必要性があがっていた。4つ目は、図左下の「保育」「レベル」「背景」といった共起関係である。原文を確認すると、「専門性の向上や研修体系について保育士を参考にできるが、年齢範囲が高く、放課後の育成支援を行なう点から本質は異なっている」といった話題があがっていた。5つ目は、同じく図左下の「資格」「認定」の共起関係である。原文を確認すると、「認定資格研修との研修内容の整理や認定資格研修の回数の増加」といった要望があがっていた。

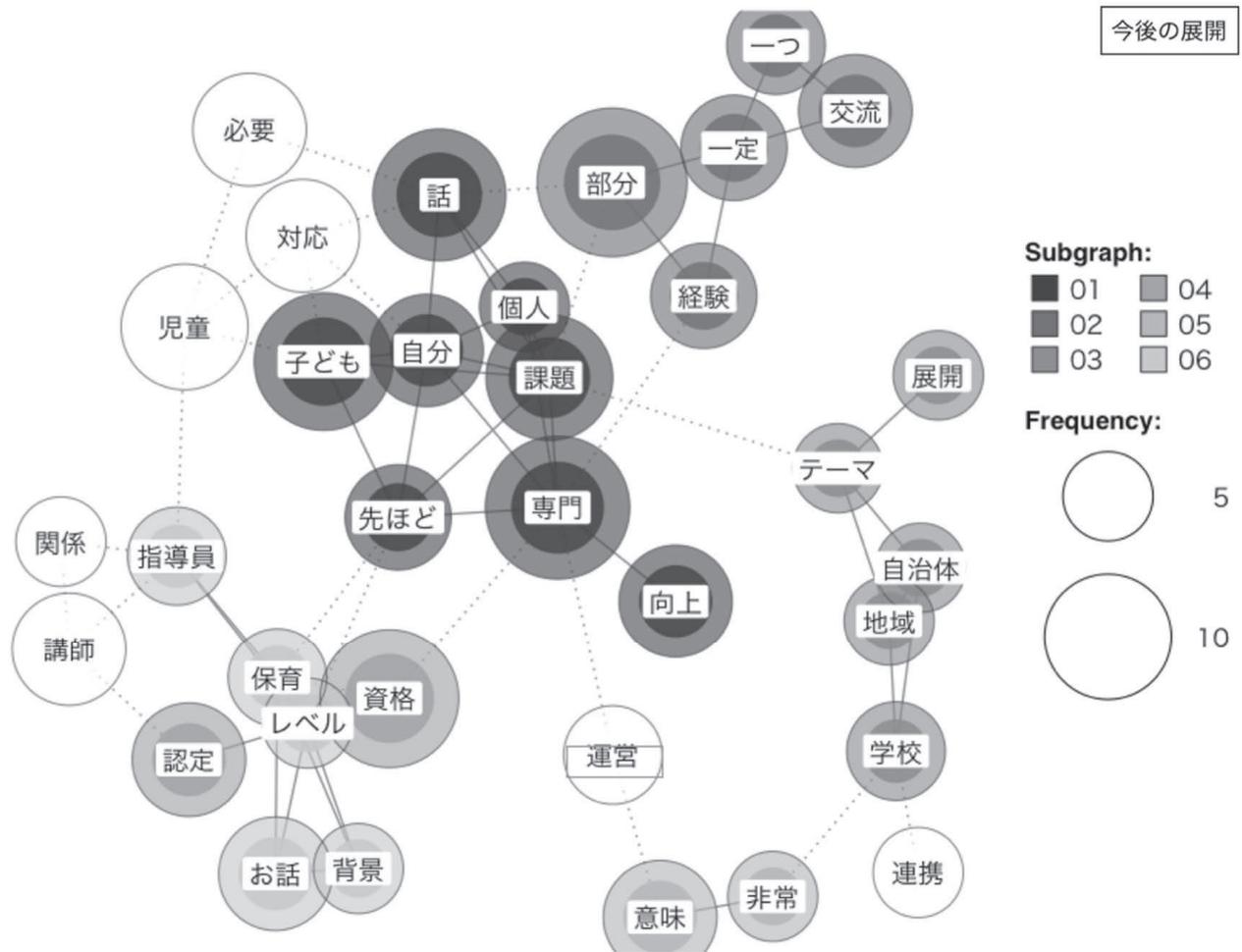


Figure 8-6-4 研修の展開に関する共起ネットワーク

Figure 8-6-5 に、今後の研修の展開について出現回数 5 以上の単語を対象に対応分析をした結果を図示した。

Figure 8-6-5 によると、地方公共団体区分毎に単語の出現傾向が相対的に異なっていたことが示されている。「指定都市」では、今後の展開として、「認定」「資格」「講師」「交流」「テーマ」といった単語が相対的に多く出現していた。「中核市」では、「連携」「学校」「子ども」「自治体」といった単語が相対的に多かった。「その他の市」では、「レベル」「保育」「背景」が多く出現していた。

Figure 8-6-5 の単語について原文を参照すると、以下のような今後の展開が語られていた。

指定都市

- ・ 認定資格研修のように、標準的なカリキュラムやテキストがあると全国で一定の水準の専門性を確保できること。
- ・ 資質向上研修では、講師の基準は定められていないが、全国的に専門性を向上させることになると講師に一定の基準が必要なこと。
- ・ 一定のテーマを設定し、複数の児童クラブ同士で継続して交流できるような研修を設定したいこと。

中核市

- ・ 学校や放課後子ども教室、関係機関との連携について、事例検討を積み重ね、成功事例を共有、分析するような研修を設けたいこと。
- ・ 個々の自治体が講師を探して研修を計画するよりは、都道府県等をブロックに分けて研修を実施するような効率化が必要なこと。さらに、その際に

は事業所が存在するブロックのみならず、柔軟に研修に参加できるような仕組みが望ましいこと。

その他市

- ・ 区市町村レベルでの研修になると、研修回数や内容が行政規模に左右されてしまうため、行政規模に左右されない研修にすること。

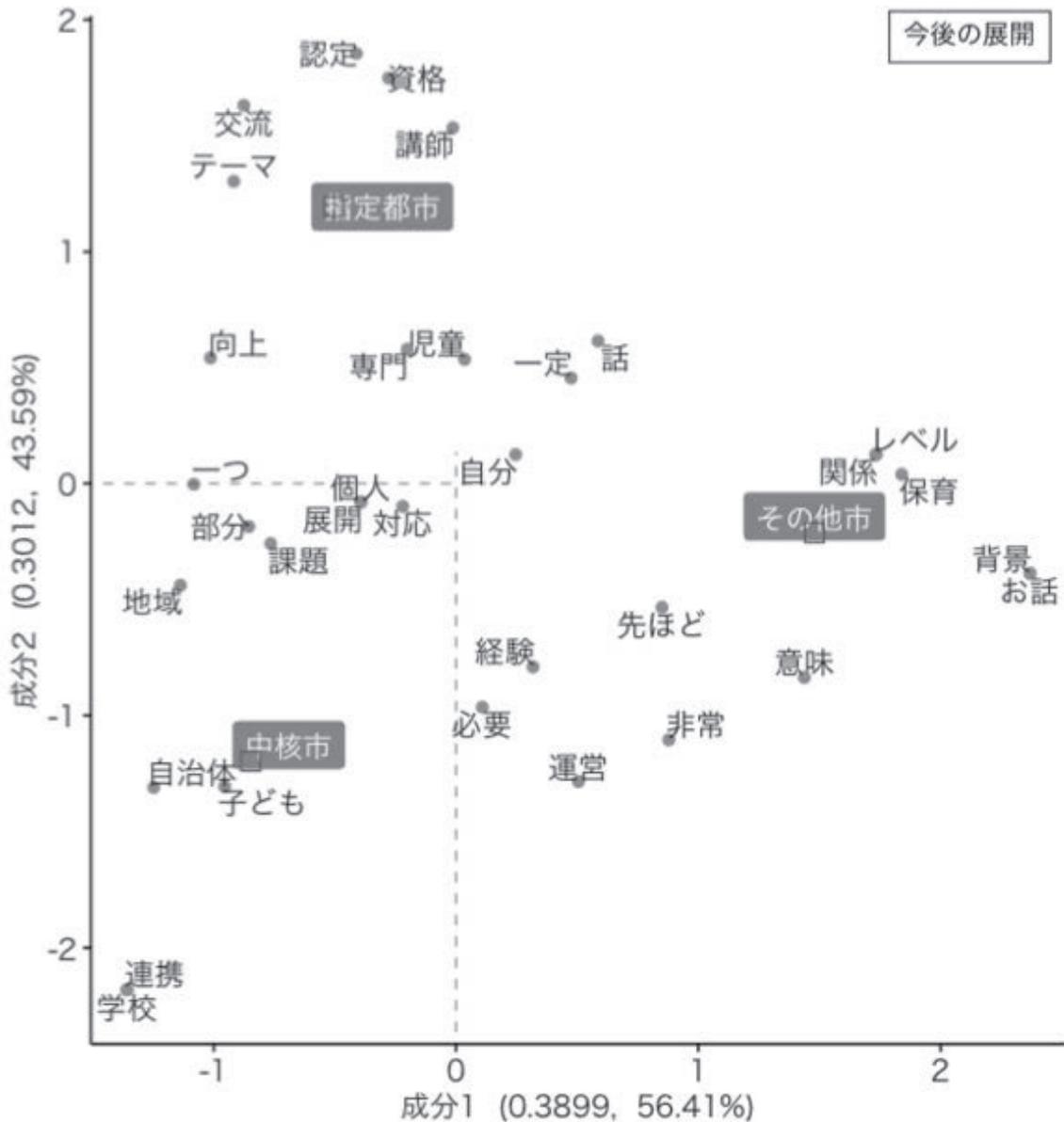


Figure 8-6-5 対応分析による今後の研修の展開の布置図

8-7 自治体研修担当者へのインタビュー調査のまとめ

研究8では、区市町村において放課後児童支援員等の専門性向上を図る研修を企画、実行、評価、改善している研修担当者の視点から、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明らかにするため、インタビュー調査を実施した。インタビュー調査から以下のことが整理できた。

まず、初任者及び中堅者に求める専門性である。インタビュー調査から、自治体研修担当者は、初任者に求める資質・態度として、子どもへの愛情や事業理解への努力を強く求める傾向があった。知識・技術では、子どもの安全管理や発達理解、障害のある子どもの支援を主に求めていると言える。一方、中堅者に求める資質・態度として、運営への責任感や関係機関と連携するための協調性を特に強く求めている。知識・技術では、児童クラブの運営管理、関係機関との連携のための他機関の理解と連携スキルを主に求めている。

次に、放課後児童支援等の資質向上のための研修について、実際に研修を運営する担当者から現状を聴取し、整理することができた。自治体研修担当者であるため、実際にはOff-JTを運営することが主な役割である。Off-JTでは、各地域の実情に応じて研修が計画されていた。例えば、ある指定都市では、放課後児童支援員の経験年数に応じて求める専門性を明文化し、専門性に合った研修を計画していた。一方で、初任者の割合が多いため、初任者と中堅者を分け隔てなく研修を計画する自治体もあった。多くの自治体で共通していたことは、発達障害に関する研修の必要性である。現場の支援員からのニーズも高く、子どもの発達を一律に理解し対応するのではなく、多様な子どもを理解し対応するための専門性を高める研修が求められている。一方で、中堅者以上に特化した研修を計画している自治体は少なかった。中堅者に求める資質・態度や知識・技術等については、明確な考えが語られたのにもかかわらず、中堅者向けの研修が少ないのには、中堅者の人数が少ないことや系統的な研修体系が考案されていないことが関わっていると考えられる。

さらに、Off-JTに比べるとOJTに関する延べ語数は少なかった。インタビューの回答にあった通り、自治体研修担当者としてはOJTについては把握しきれていないと思われる。しかし、専門性向上を意図するのであれば、OJTとOff-JTは車の両輪のように機能することが求められる。Off-JTで得た知識や技術を実践においてどのように生かし、改善をしたのか、OJTにより振り返る機会、さらには各事業所の振り返りから自治体としてOff-JTの効果を検証することが必要であろう。

そして、研修の課題と今後の展開について主に5点に整理できた。1点目は、認定資格研修や資質向上研修、子育て支援員研修との内容や日程を整理する必要性を把握できた。2点目は、研修の実施頻度や内容について自治体間に格差があることがあがった。これについて研修担当者は、経験年数に応じた階層別のカリキュラムのモデル提示、都道府県内をブロックに分け自治体間で共通して研修を実施することを望んでいる。3点目は、支援員が研修会に参加するための人員の確保である。自治体において研修を企画したとしても、児童クラブによっては人員不足から研修に参加できていない実態がある。4点目は、研修講師の確保である。現状でも研修講師を確保することに困難があるが、今後、資質向上のための研修講師に要件が定められた場合、講師を養成することも求められる。5点目は、研修効果の検証である。先述のOJTとの連動と関係するが、Off-JTの後にどのように実践を行ない、どのような効果が得られたのか、その場でのアンケートにとどまらず、実践への活用の効果を検証する仕組みが必要である。

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）

星美学園短期大学

太田 研

研究9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について、研究7の有識者へのインタビュー調査及び研究8の自治体研修担当者へのインタビュー調査の結果を総合的に考察する。有識者には、放課後児童支援員等に求められる専門性及び資質向上について、学術的研究や養成、研修の実務的経験から専門的意見が提起された。一方、指定都市、中核市、その他の市の自治体研修担当者は、放課後児童クラブの運営や子どもの育成支援に関する事項について、基礎的な知識の習得や事例・技術等の共有を図る研修を企画運営している。有識者及び自治体研修担当者の回答を総合的に検討することで、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、学術的かつ実行可能な提言につながると考えられる。

9-1 初任者及び中堅者に求められる資質・態度

研究7及び研究8では、有識者と自治体研修担当者に対して、初任者及び中堅者に求められる資質・態度、知識・技術について聴取した。有識者と自治体研修担当者から語られた資質・態度は、「放課後児童クラブに従事する者の研修体系の整理」（案）（以下、研修体系案）に示されているキーワードが

主であった。Table 9-1-1に、研修体系案の「放課後児童クラブに従事する者として備えるべき資質」を記す。研修体系案では、これらの資質が初任者、中堅者、リーダーにとって備えるべき資質として例示されている。

本インタビュー調査から明らかになったことは、これらの資質は、経験年数に応じて重視される項目があることである。例えば、初任者では、愛情や柔軟性、主体性、行動力、協調性、社会的マナー、健全な心身、コミュニケーションといった項目があがった。中堅者では、倫理観、道徳性、責任感、協調性、情熱などの項目があがった。さらに、これらの資質・態度は、段階的に求められる内容が異なると考えられる。例えば、インタビュー調査では、同じ「コミュニケーション」という項目でも、初任者には子どもや保護者との一対一のコミュニケーションへの積極性が求められるが、中堅者では学校や地域、関係機関とのコミュニケーションというように、経験年数に応じてコミュニケーションの対象が広がっていた。よって、放課後児童支援員等に求められる資質・態度について、経験年数に応じて求められる資質を整理することが望まれる。

Table 9-1-1 放課後児童クラブに従事する者として備えるべき資質

・健全な心身	・柔軟性	・達成意欲	・創造力
・センス、感性	・倫理観	・行動力	・自制心
・観察力	・道徳性	・情熱	・コミュニケーション
・共感性	・責任感	・協調性	・一定の生活習慣と社会的マナー
・愛情	・主体性		

9-2 初任者及び中堅者に求められる知識・技術

研究7及び研究8において、有識者と自治体研修担当者が初任者及び中堅者に求める知識・技術においても、研修体系案の内容が主に語られた。例えば、初任者であれば、放課後児童健全育成事業の理解、子どもの発達段階や遊びの理解、事故やケガの防止と発生時の対応に関する安全管理の理解、コミュニケーションのための傾聴技術などがあがった。一方、中堅者では、関係機関との連携や運営能力、事故や災害を組織的・計画的に防止するリスクマネジメント、育成支援のPDCAなどがあがった。資質・態度と同様に、知識・技術においても経験年数に応じて段階的に専門性を高める必要がある。例えば、安全管理では、初任者には事故やケガへの適切な対応が主に求められる一方、中堅者には、事故・防災マニュアルの作成や点検など組織的・計画的なリスクマネジメントが求められる。このように、初任者では直接、子どもに対する支援や対応する知識・技術が求められるのに対し、中堅者では、組織的な体制づくりに関する知識・技術が専門性として必要とされる。

有識者と自治体研修担当者が異なる傾向も見られた。それは、「障害のある子どもの理解と支援」に関する知識・技術の必要性である。多くの自治体研修担当者は、有識者と比べると、初任者の段階から「障害のある子どもの理解と支援」「特に配慮を必要とする子どもの理解と支援」を必要な知識・技術として求めている。現場の支援員からの研修ニーズの高い内容であることがうかがえる。

「平成30年（2018年）放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」によると、障害のある子どもを受けて入れているクラブの割合は、55.9%であり、2017年の55.4%、2016年の54.7%、2015年の53.8%に比べると増加傾向にある。利用している障害のある子どもの人数も2018年では39,231人、2017年では36,493人、2016年では

33,058人、2015年では30,352人と増加の一途を辿っている。全登録児童数における障害のある子どもの割合は、約3.2%となっている。文部科学省（2012）が発表した「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」では、通常の学級に在籍する児童生徒のうち、担任が回答した学習面又は行動面で著しい困難を示す児童生徒の割合は、6.5%であった。また、歌代・橋本・三浦（2013）¹が東京23区、埼玉県、神奈川県放課後児童クラブを対象に行なった調査によると、障害があると診断を受けている児童も含めて、支援員が特別な支援を要すると感じる児童の割合は、8.9%であった。このように、障害の診断を受けていないが、現場の支援員が特別な支援の必要性を感じる子どもは一定の割合で利用している。

では、特別な支援を要する児童の理解と支援については、どのような知識・技術が必要であろうか。第一に、子どもの多様性を理解することが必須であると考えられる。発達段階を理解することも重要であるが、様々な背景のある子どもがいることを理解する必要がある。第二に、特別な支援を要する児童の心理特性と困り事を理解することである。一番困っているのは子どもであるという理解のもと、放課後児童クラブの生活の場において、どのような特性を示す傾向があるのか理解することが求められる。子どもを中心に据えた困り事の理解があつてこそ、支援の計画が進む。第三に、個々の子どもの支援ニーズに応じた支援があげられる。現在では、書籍やインターネットを通して、支援方法に関する情報を入手しやすくなった。そのため、発達が気になる子どもに対してソーシャル・スキル・トレーニングなど、特定の方法を適用しやすい。しかし、子どもの困り事や強みも含めた実態把握なくして、育ちを支える支援は成立しない。障害の診断があつても子どもは一人ひとり異なっている。一人ひとりの理解を通し

¹ 歌代萌子・橋本創一・三浦巧也（2013）学童保育における特別な支援を要する児童に関する調査研究。発達障害支援システム学研究, 12, 45-51.

て、各事業所において実行可能な支援方法を実行し、評価、改善のサイクルで支援を見直したい。十分な実態把握のもとにしたPDCAサイクルは、支援員の実践力向上に最も寄与すると考えられる。

9-3 初任者及び中堅者に必要な職場内教育訓練と職場外研修

本節では、初任者及び中堅者の資質・態度、知識・技術の向上に必要な職場内教育訓練（OJT）と職場外研修（Off-JT）について検討する。まず、OJTについて、有識者及び自治体研修担当者では類似した回答が得られた。つまり、OJTの方法としてチューターやコーチング、実践検討会が活用できること、内容については、放課後児童健全育成事業の理念や特色の理解、子どもや保護者などの利用者との関わりを扱うことが明らかになった。そして、有識者及び自治体研修担当者の両者から、今後の展開として、PDCAサイクルに基づく人材育成の必要性が挙げられた。

眞崎（2017）²によると、OJTは計画的な育成計画のもと、OJTの対象者の力量に応じて業務の量と質を選定することから始まる。業務遂行にあたっては、業務内容を伝達や実演し、一緒に行ない、十分な水準に達したら対象者だけに遂行させる。そして、対象者が業務の成功や失敗、その背景となる原因を振り返ることができるよう、内省支援を行なうことで業務の定着率が高まると言われている。OJTでは各事業所において、目指す人材像を明確にし、どのような業務をいつ経験させるのかを計画する必要がある。

計画的なOJTは各事業所において展開することが求められるが、各事業所のOJTを支援する仕組みを整えなければ理想論で終わってしまう。専門職におけるOJTの内容や効果については、看護師や保健師、教師教育において比較的多くの先行研究が

蓄積されている。その中でも、佐伯・河原田・和泉他（2009）³は、指導的立場にある保健師に対し、都道府県や地域ブロック単位で人材育成に関するOff-JTを1年間に3回実施し、効果を検証している。継続的なOff-JTの後、OJTの重要性に関する意識や人材育成計画の作成、力量に応じた職務配分、目標の明文化をする保健師が増加した。しかしながら、保健師が感じるOJTの困難度に変化は認められず、人材育成計画の作成についても全体の15%が作成しているという回答にとどまった。そのため、各自治体においてOJTを推進する際に障壁となる事項について把握し、課題解決を図ることが求められるであろう。

本調査から明らかになった障壁は、OJTを進めるにあたり、指導的立場にある中堅者の少なさと児童クラブ間の格差である。OJTが各事業所に委ねられており、人材育成が計画的に行なわれていない事業所もある。計画的なOJTは離職率とも関連があると予想されるため、計画的なOJTのノウハウがない事業所では、指導的立場にあたるはずの中堅者が少なくなってしまう。すると、初任者にとってはOJTの機会が少なくなり、業務上の達成感が得られにくくなり、不全感が増大する。人材育成の悪循環に陥ってしまう。よって、Off-JTにおいて人材育成の例を紹介し、他の事業所と意見交換をする機会が必要である。

本調査では、有権者及び自治体研修担当者は中堅者以上のOff-JTにおいて、児童クラブの運営やチーム力を高める研修の必要性を強く感じていた。放課後児童クラブを利用する児童は、高学年の児童、障害のある児童、学習や行動面で気になる児童、外国籍の児童など多様性を増している。これらの児童の理解と支援に関するOff-JTも重要であるが、目前の課題のみならず長期的な運営を見据えたOff-JTも各自治体には期待される。

² 眞崎大輔（監修）トーマツ イノベーション（編著）（2017）人材育成ハンドブック —いま知っておくべき100のテーマ— ダイヤモンド社。

³ 佐伯和子・河原田まり子・和泉比佐子・関美雪・上田泉・平野美千代（2009）OJTでの人材育成を通しての現任教育を推進する職場の組織育成。日本地域看護学会誌，11（2），52-58。

では、Off-JT の効果を最大限に高めるには、どのような研修を運営することが望ましいのであろうか。Table 9-3-1 に小藺・大内（2016）⁴が概観した研修効果に影響を与える要因を示した。小藺・大内（2016）によると、研修効果には研修内容のみならず研修受講前の要因も影響する。「学習レディネス」や「研修マッチング」のように、受講者の事前知識や能力、研修受講の必要性を受講者が強く感じていることが研修効果を高める要因になる。そのため、各自治体では、初任者や中堅者に応じた研修内容、両者に共通する研修内容を整える必要がある。各事業所では人材育成計画に基づき、事前知識や能力、経験年数に応じた研修の受講者を決定する。受講者が研修の必要性を感じるために、各自治体は研修の目的や設定の背景を明確にし、各事業所では日頃から放課後児童クラブの運営や業務上の課題等を全体で共有することが望まれる。

そして、研修効果は研修後の環境によっても左右

される。Off-JT で習得した知識や技術を職場内で実践し、定着を図るためには「職場環境」を整える必要がある。職場環境を整えるためには、「上司」が率先して、研修内容の実践を奨励し、実践に対して指導する支援体制が不可欠であると考えられる。小藺・大内（2016）によると、「上司支援」は受講者が研修の必要性を強く感じることや成長意欲を高めること、研修後に他の受講者と交流することと関連がある。ゆえに、Off-JT の効果を最大限にするために、研修後に中堅者以上の上司による支援の充実が望まれる。ただし、先述したように、有識者及び自治体研修担当者へのインタビューでは、「上司支援」を担う中堅者の少なさが指摘されている。中堅者向けの研修会も少なく、中堅者が上司支援の意義や方法を身に付けられる機会が限られている。初任者が継続して放課後児童クラブ支援員に従事し、中堅者が初任者の OJT を担う資質や専門性を高めるシステムを整えることが求められている。

Table 9-3-1 Off-JT の効果に影響する要因（小藺・大内，2016 をもとに作成）

	要因	説明
受講前プロセス	学習レディネス	研修内容を習得するための準備条件（一般的能力や興味など）であり、受講者が必要性を強く感じていること。
	研修マッチング	研修内容や受講する時期が受講者の能力や必要となる時期にとって適切であること。
	実践レディネス	研修終了時に、研修内容を実践に移すための計画を立てる時間が研修カリキュラムに組み込まれていること。
	実践意志	研修で学んだことを実践するための時間や機会を作ろうという強い意志を受講者がもつこと。
学びに影響を与える要因	受講環境	会場の室温や設備、デザインなどの物理的環境及びリラックスして積極的に参加でき、受講者が認め合っていると感じられるなどの心理的環境を整えること。
	研修関係者	研修内容を習得するために、研修講師による援助や受講者同士が協力すること。
	職場環境	研修内容を実践に移すために、職場の同僚が協力的であり、組織の学習風土が整っていること。
	上司支援	研修内容を実践し、業務に生かせるように、上司が奨励し、支援をすること。
	成長意欲	他者から認められたい、能力を高めたいという「自分への思い」と他者や社会の役に立ちたいという「他者への思い」の両方を持っていること。
	研修後交流	研修後に受講生同士が相互に情報を交換したり、励まし合う体制を作ること。

⁴ 小藺修・大内章子（2016）能力・態度における研修効果に影響を与える要因とその関連性. 日本労務学会誌, 17, 50-68.

9-4 研修の課題と今後の展開

初任者が資質や専門性を向上させ、継続的に業務に従事し、中堅者が指導能力を高めるために、現在障壁となっている課題と今後期待される展開を整理する。

有識者は、研修の課題として子どもの多様性に合った研修や運営者への研修などの研修テーマ、キャリアアップ制度の導入、OJTやOff-JTのための人材確保をあげていた。一方、自治体研修担当者は、研修テーマや人材確保はもちろんのこと、認定資格研修との整理、経験年数に応じた研修内容の整理、自治体規模に左右されない研修の受講などをあげていた。

研修の展開では、有識者は、人事評価制度に研修を位置づけること、外部専門家による巡回相談制度を設けること、研修の講師やカリキュラム検討において高等教育機関と連携を図ることを述べていた。自治体研修担当者は、標準的なカリキュラムを整えること、講師の要件を整え養成すること、研修の地域格差を解消するために地域ブロックを構成することを提案していた。

以上より、標準的なカリキュラムを整え、各地域

の課題に応じた研修内容を構築していく必要があると考えられる。標準的なカリキュラムがあることにより、研修担当者がこれまでに研修テーマとして扱った内容や頻度を振り返り、今後の研修テーマを検討できる。カリキュラムの構築や地域の課題に応じた研修を検討するには、都道府県との調整、高等教育機関の積極的な関与が求められる。

研修を展開するにあたっては、自治体規模によって研修の開催状況が異なっている。放課後児童支援員は、全国的なシラバスのある認定資格研修を都道府県の主催により受講している。この一定の水準を維持・発展させるために、自治体間で研修格差があってはならない。研修格差を解消するために、地域ブロックによる研修等の工夫が望まれる。この場合、ブロックで研修を受けた後、研修の効果については各区市町村の担当者が現場からの評価をまとめ、研修がどのように役立ち、課題は何か把握するなど地域ブロック研修担当と各区市町村の担当者の連携が欠かせないであろう。

人事評価制度と研修体系を関連づける点については、現在のキャリアアップ制度を発展させることができると考えられる。現在のキャリアアップ制度では、

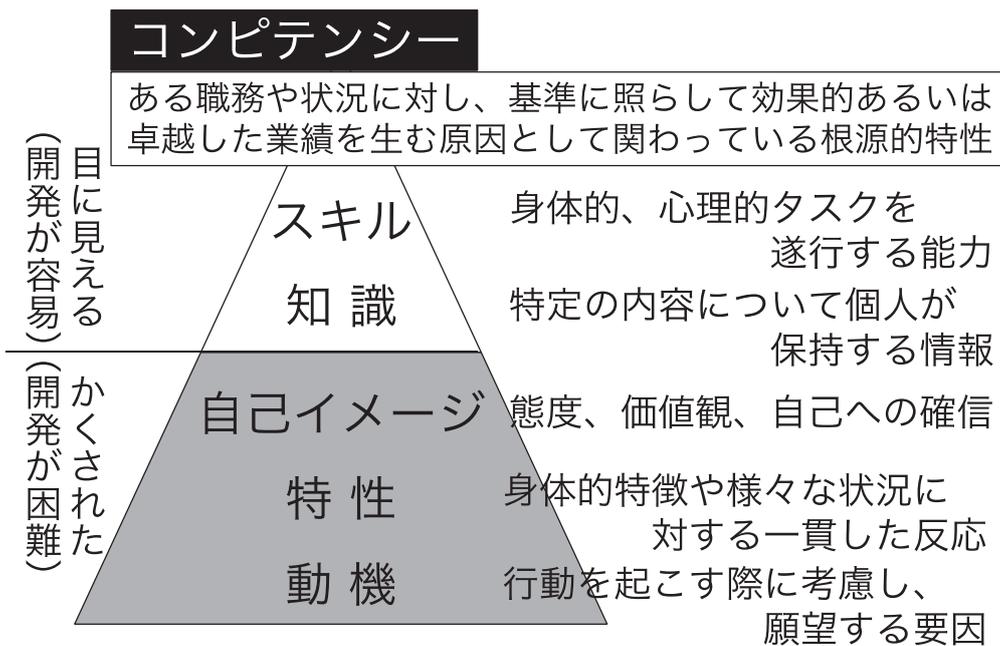


Figure 9-4-1 コンピテンシーの構造 (スペンサー・スペンサー, 1993 梅津・成田・横山 訳 2011)

経験年数と指定された研修の受講により、処遇改善が行なわれる。研修内容は「放課後児童健全育成事業の理解」「子どもを理解するための基礎知識」「いじめや虐待への対応」「発達障害児など配慮を必要とする子どもへの支援」など、知識や技術の習得を目指した研修になっている。

スペンサー・スペンサー（1993 梅津・成田・横山 訳 2011）⁵は、Figure 9-4-1 に示したように、人材育成の概念としてコンピテンシーを提唱している。このモデルでは、問題解決状況で知識、スキルを発揮するため根源的特性として、動機や特性、自己イメージを重視している。知識やスキルを研修で有したとしても現場の実践で発揮されなければ、専門性が高まったとは言い難い。よって、動機や特性、自己イメージといったコンピテンシーを高める必要がある。

動機や特性、自己イメージは評価や開発が困難とされていたが、卓越した能力を有する専門家への面接を通して、各業種に共通するコンピテンシーと熟達水準別の行動的記述が同定されている。今後、現在同定されているコンピテンシーを参考にし、放課後児童支援員に必要な動機、特性、自己イメージ等を明確に定義する研究が望まれる。各コンピテンシーと熟達水準別の行動記述が同定されることで、支援員自らが現在の水準を振り返ることができる。また、中堅者や管理者が行動記述に基づいて評価し、初任者に評価内容を伝えることでOJTの機会にもなる。専門職固有のコンピテンシーを同定する取り組みは、看護師や保健師、教師教育において徐々に始まっている。これらの領域の取り組みを参考に、放課後児童支援員に求められるコンピテンシーを探索していくことが望まれる。

⁵ Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993 梅津祐良・成田攻・横山哲夫 訳 2011) コンピテンシー・マネジメントの展開 [完訳版] 生産性出版.