

(実施主体：みずほ情報総研株式会社)

## 「児童厚生員の処遇や資格の現状と課題に関する調査研究」報告書概要（案）

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

## 【実施体制】（敬称略、◎は座長、○は委員）

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

## 【事務局】

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

## 児童厚生員の処遇や資格の現状と専門性向上のための取組状況調査

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

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

## 【調査結果からわかったこと】

- ◇ 着実に専門性を身につけられるような研修の体系的な整備の重要性
  - － 調査対象とした全ての児童館運営団体において、児童厚生員として身につけるべき知識や専門性を習得できるような研修、館長・施設長向け研修が実施されており、その重要性を確認した。
- ◇ 専門的なスーパーバイザーの配置など、児童厚生員を支える仕組みの必要性
  - － 配慮を必要とする子どもへの対応等におけるスーパービジョンの仕組みを設ける事例が複数みられた。児童館の機能を積極的に果たしていくためには、子どもと家庭が抱えるより高度・困難な課題への対応を適切に行えるよう、専門的な知識や技能を持ったスーパーバイザーを配置するなど、個別の児童館や児童厚生員を支える仕組みを担保することが必要であることが示唆された。
- ◇ 児童厚生員の長期的なキャリアを展望できる処遇改善や環境整備の必要性
  - － 児童厚生員の人材確保に苦慮しているとの声が一部の団体より上がった。他方で、児童館職員を正規職員として雇用し、長期的な就業を見据えた研修制度を充実させている事例も複数みられた。0歳から18歳までの子どもの成長を支える児童館の役割を果たしていくためには、児童厚生員の処遇改善も含め長期的、安定的に働ける環境の整備が不可欠であると示唆された。

- ◇ 児童館の施設としての今日的機能を児童厚生員自身が認識するとともに、児童館と児童厚生員の地位向上のための取組を推進
  - ー 児童館の役割や意義に対する社会の認知が十分ではないとの意見が多く聞かれた一方で、児童館が地域で果している役割を対外的に発信する取組事例も複数みられた。児童館と児童厚生員の役割が広く認知されるためには、児童館の役割を国として明示すること、また児童厚生員資格の国家資格化等による児童厚生員の地位向上とともに、児童厚生員自身も自らが果たしている役割と今後の可能性を明らかにし、外部に対しても積極的に啓発していくことを一体的に推進していくことが重要であると示唆された。
- ◇ 児童厚生員自身が自らの役割を理解し、適切な児童館運営がなされるよう、児童館ガイドラインに則った運営を推進
  - ー 児童館指定管理者制度のもと多様な団体が児童館運営に携わっている昨今において、共通理念のもと、質の高い児童館運営が全国で実施されるためには、国が示す児童館ガイドラインにおいて、児童館の理念や役割を明示するとともに、研修等を通じてそれらの内容についての児童厚生員の理解を深めることが重要であると示唆された。

## 児童厚生員の処遇や専門性向上の取組に関する実態調査

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

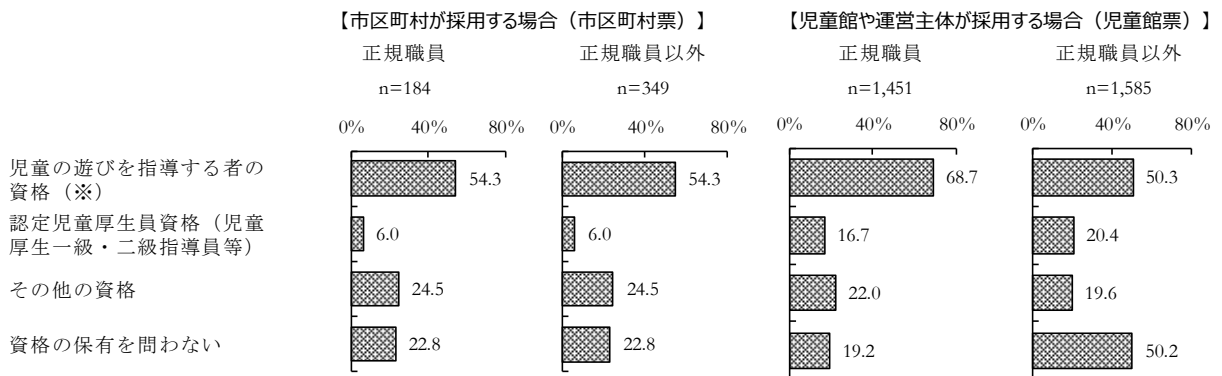
調査基準日	特に指定した設問を除き、2017(平成 29)年 9 月 1 日現在
回収	市区町村票 1,101/1,471 団体(63.2%)、児童館票 3,563/4,637 館※(76.8%)
調査項目	児童厚生員の採用と育成、児童館職員の配置と処遇等
※厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成 28 年)による、2016(平成 28)年 10 月 1 日現在の値(休止中を含む)。	

### 【調査結果からわかったこと】

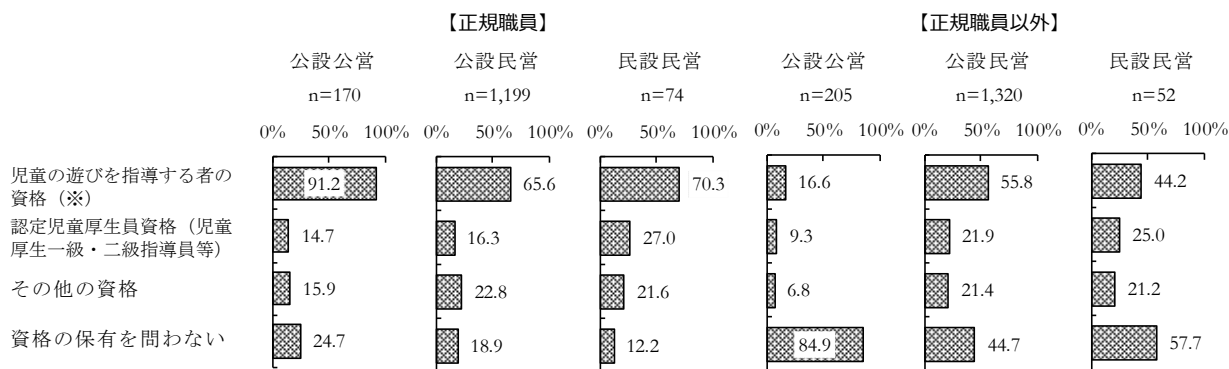
- ◇ 児童厚生員の採用の状況
  - ー 採用条件を「児童の遊びを指導する者」の資格(※)保有者とする割合が半数以上。資格の保有を問わない場合もみられる。育成財団認定児童厚生員資格については、公営の児童館よりも民営の児童館の方が資格保有を条件とする割合が高い。

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

### 採用主体別・雇用形態別 児童厚生員の採用条件として設けている資格 (MA)



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

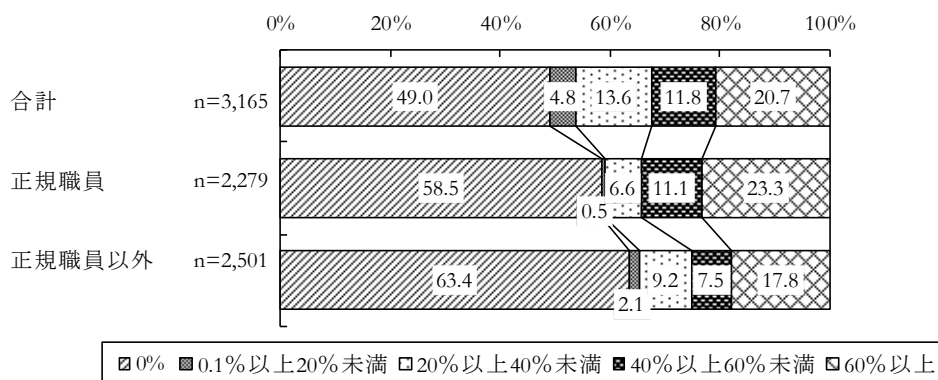


☆ 育成財団認定児童厚生員資格の保有状況

一児童館に勤務する児童厚生員等における一般財団法人児童健全育成推進財団（以下、「育成財団」という。）認定児童厚生員資格保有者の割合は、職員全体で 21.9%。各児童館における資格保有者の割合の分布は「0%」に次いで「60.0 %以上」となっており、二極化。

児童厚生員等に占める認定児童厚生員資格保有者の割合（児童館調査）

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

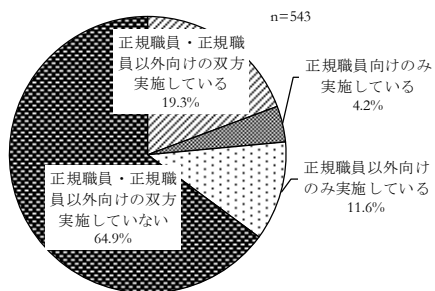


- (注) 1.資格保有者の割合は、認定児童厚生員資格保有者数(資格種別問わず)/(児童館長数+児童厚生員数)×児童館により算出。  
 2.資格保有者数は、2017年9月1日時点、児童館長数並びに児童厚生員数は2017年3月末日時点であり、時点が異なる点に留意が必要。

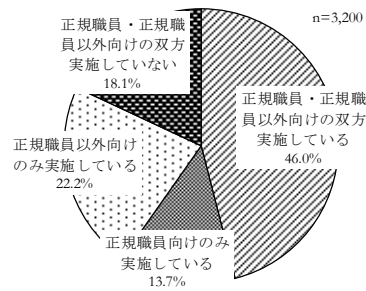
◇ 児童厚生員等の育成の状況

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

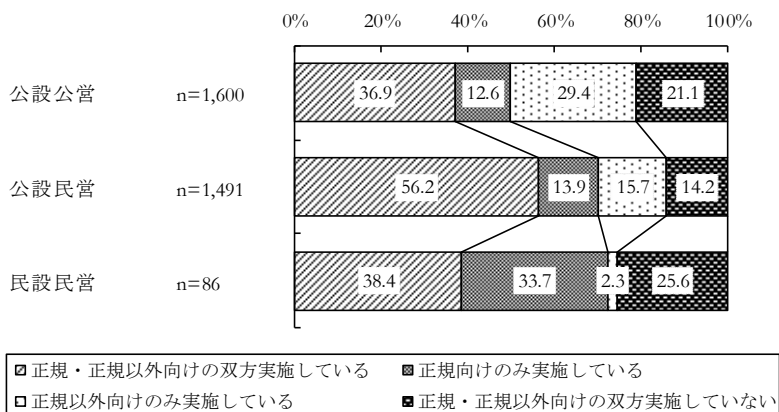
管内共通の研修実施状況（市区町村調査、SA）



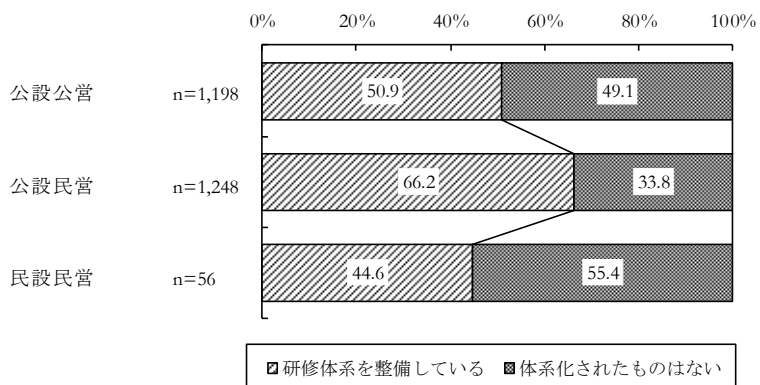
児童館又は運営主体での研修実施状況（児童館調査、SA）



設置・運営主体別 児童館又は運営主体での研修実施状況（児童館調査、SA）

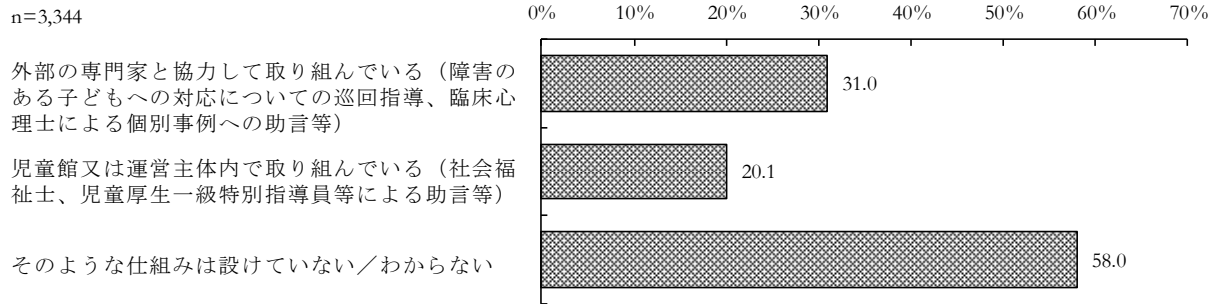


設置・運営形態別 児童館又は運営主体での研修体系の整備状況（児童館調査、SA）



## スーパービジョンの実施状況（児童館調査、SA）

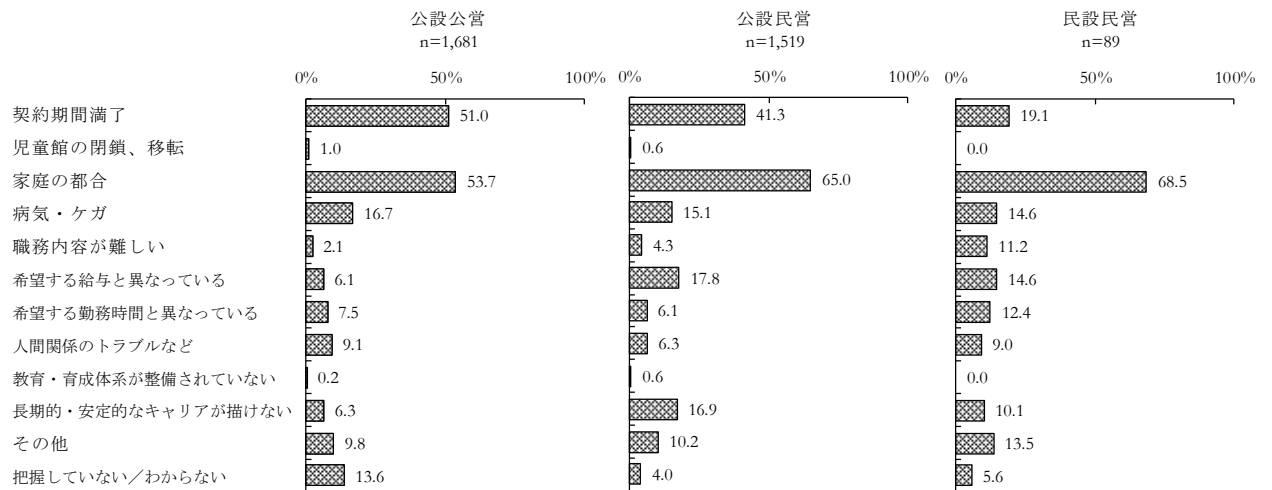
n=3,344



## ◇ 児童厚生員の退職理由

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

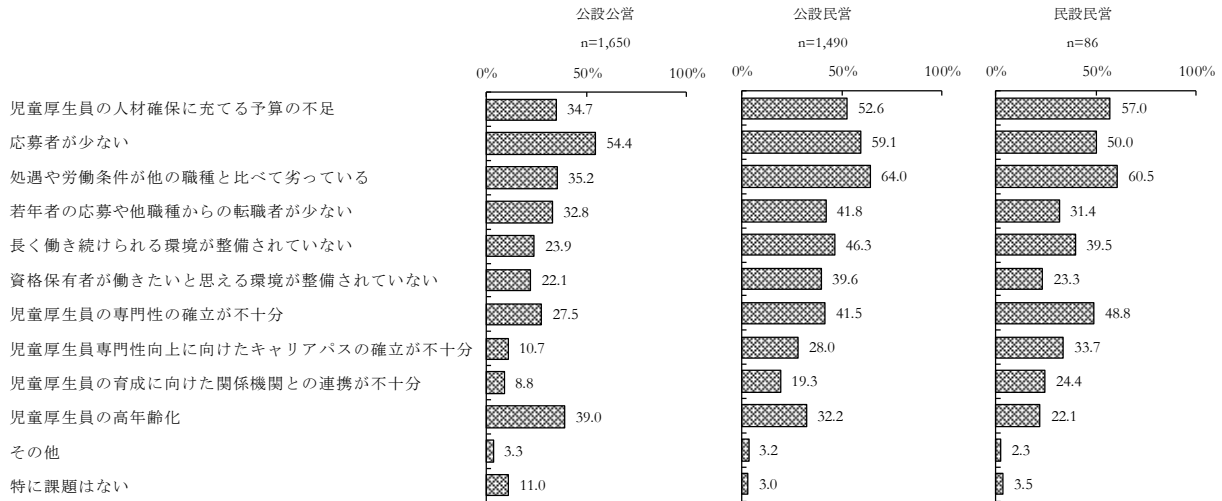
## 児童厚生員の退職理由で多いこと（児童館調査、MA）



◇ 児童厚生員をめぐる課題や意見等

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

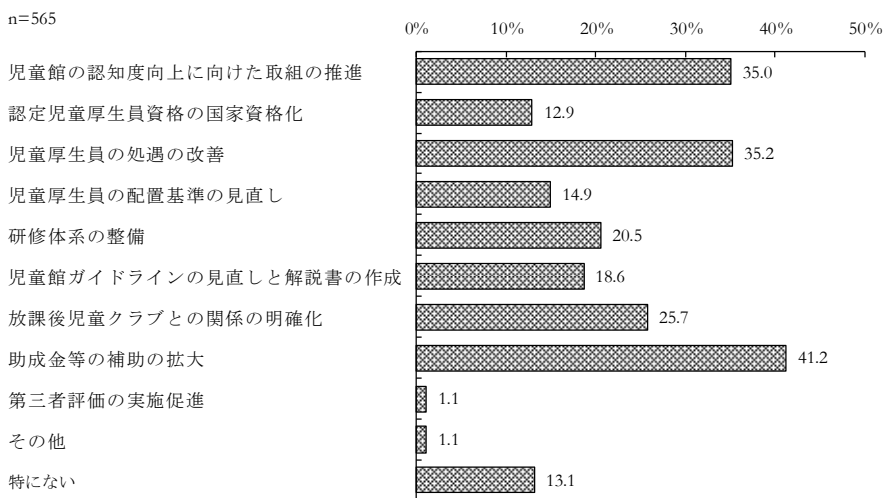
設置・運営形態別 児童厚生員をめぐる課題や意見等（児童館調査、MA）



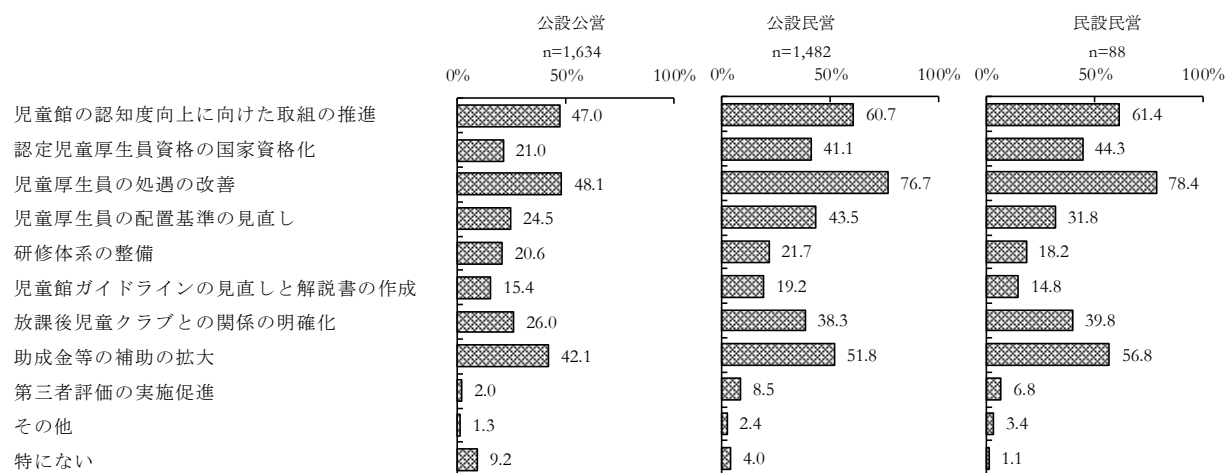
◇ 児童館・児童厚生員に係る施策等

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

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



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



## 調査結果からの提言

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

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