

現場が求める研修内容とその課題 ——K市児童館を対象として——

Training content required by the field and its challenges: Targeting K-city children's centers

山村 拓・新井 寛規

Taku Yamamura, Hironori Arai

はじめに

児童福祉法の改正（1997、2012）により、「放課後児童健全育成事業」の法制化及び「放課後児童支援員認定資格」が新設された。放課後児童健全育成事業とは、「児童福祉法第6条の3第2項の規定に基づき、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余剰教室、児童館等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もの」¹⁾である。子育て環境の変化のなかで、子どもが小学校以外の長時間にわたり生活する施設として、放課後児童クラブの社会的役割の重要性が高まっている。

放課後児童クラブ運営指針には、放課後児童クラブにおける育成支援の基本として、「子どもが安心して過ごせる生活の場としてふさわしい環境を整え、安全面に配慮しながら子どもが自ら危険を回避できるようにしていくとともに、子どもの発達段階に応じた主体的な遊びや生活が可能となるように、自主性、社会性及び創造性の向上、基本的な生活習慣の確立等により、子どもの健全な育成を図ることを目的とする」²⁾ことが示されており、放課後児童支援員等がその実現を担う。

放課後児童支援員等は自らの資質向上について「常に自己研鑽に励み、子どもの育成支援の充実を図るために、必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない」²⁾ことが求められている。また、運営主体に対しては、「職員が自発的、継続的に研修に参加できるように、研修受講計画を策定し、管理するなどの環境を整備していくとともに、職員の自己研鑽、自己啓発への時間的、経済的な支援や情報提供も含めて取り組んでいくことが求められる」²⁾ことが示されている。しかしながら、放課後児童クラブ運営指針に示されているのは「努力義務」である。放課後児童支援員等は、放課後児童クラブにおける育成支援の実現にあたり、自己研鑽を求められている。

研究の動機

都道府県及び市町村は、放課後児童健全育成事業に従事する職員の資質向上のための研修を実施している。放課後児童クラブの職員は、経験年数5年未満が48.89%、すべての職員が経験年数3年以上の職場は31.72%である（学童保育の実施状況調査, 2020）³⁾。雇用形態では、職員の66.6%が非常勤という実態がある（放課後児童健全育成事業の実施状況, 2024）⁴⁾。さらに、放課後児童クラブは、さまざまな施設を利用して実施されている。そのため、施設の実態に合わせた研修が必要となる。

放課後児童支援員認定資格研修（以下、認定資格研修）は、「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）に従事する放課後児童支援員として必要な知識及び技能を補完し、新たに策定した基準及び放課後児童クラブ運営指針（平成27年3月31日雇児発0331第34号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）に基づく放課後児童支援員としての役割及び育成支援の内容等の共通の理解を得るため、職務を遂行する上で必要最低限の知識及び技能の習得とそれを実践する際の基本的な考え方や心得を認識してもらうことを目的として実施するものである。」⁵⁾と定められている。2023年度の認定資格研修を修了した放課後児童支援員の数101,805人（対前年+5,730）で、市町村が条例によって定める基準における放課後児童支援員の人数に対する割合は94.5%となっている（放課後児童健全育成事業の実施状況, 2024）⁴⁾。

放課後支援員等資質向上研修（以下、資質向上研修）は、『放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準』（平成26年厚生労働省令第63号。以下「基準」という。）第10条第1項に規定する放課後児童支援員及び同条第2項に規定する補助員（以下「放課後児童支援員等」という。）等に対して必要な知識及び技術の習得並びに課題や事例を共有するための研修を行うことにより、放課後児童支援員等の資質の向上を図るものである。』⁵⁾と定められている。研修の受講には、「経験年数が5年以上の放課後児童支援員であって、各市町村から推薦」、「勤務年数3年」、「初任者（1年以上5年未満）と中堅者（5年以上）」など、独自の受講要件が設けられていることがある。

上記の研修を含めた2023年度の研修受講機会の提供状況は、「資質向上のための研修」は25,109クラブ（全体の97.3%）、「職場内での教育研修（OJT）」は20,899クラブ（全体の81.0%）で実施されている。さらに、「職員一人あたりの研修受講回数」（認定資格研修を除く）をみると、「1回以上5回未満」の14,923クラブ（全体の57.8%）が最も多く、支援員が研修の機会を得られていない「1回未満」が2,070クラブ（全体の8%）ある（放課後児童健全育成事業の実施状況, 2024）⁴⁾。

筆者らは「認定資格研修」及び「資質向上研修」の講師を務めている。受講生の現場で研修の機会が確保されているという声は少ない印象を受ける。そのような中、現場責任者より「遊びの研修」についての要望があった。放課後児童支援員等の研修体系のあり方等に関する調査研究（2018）⁶⁾の「受講者がもっと学びたいと感じた科目」では、「子どもの遊びの理解と支援」は全体の14.7%にとどまっている。そこで、現場の支援員はどのような研修を求めているのかを質的研究にて明らかにしたい。

研究目的

本研究では「放課後支援員が求める研修の課題」についてアプローチしたい。認定資格研修及び資質向上研修の内容は規定されているため、現場のニーズを直接研修内容に反映できない。現場の支援員が、「今」求めているものと乖離があるのは当然と言えよう。構造上、仕方のないことだとは充分理解しつつ、十分な内容であるとも証明できない。

2023年3月、筆者が顧問を務める法人にて、実際に現場主任やリーダーを務める支援員及び保育士6名を対象に、現場の求める研修について会議を行った。その結果、保育における5領域（健康、人間関係、環境、言葉、表現）と、実際の遊び方や関わり方に関する研修、OJTを含む入り込み型の実地研修をしてほしいと要望があった。そのため、現場の要望に沿った研修を組んで実施した。

本研究は、「現場が求める研修内容」を実施した際に、どのような課題があるのかを調査した質的研究である。研修自体の評価や、効果を測定するものではないことをここで示しておきたい。研修受講者自身が求める研修において、何を学んだと自覚し、そこにどのような課題があるかを調査する検証型の研究である。つまり、仮説自体を検証することが最大の目的だと言える。

調査対象

調査対象は、K市児童館内で放課後児童健全育成事業を運営しているH児童館及びN児童館の38名である。両児童館は市から委託されて社会福祉法人が「公設民営型」施設として運営している。

調査方法

2023年3月16日に「遊び」に関する研修（図1、図2）を実施し、各支援員一人ひとりに振り返りシートを記入していただいた。

児童館研修 2023.03.16 10:00-12:00
「全ては遊びから学ぶ」

本日の流れ
① 研修の概要 5分 10:10-10:15
② 遊びの意義 30分 10:15-10:45
③ 遊びから学ぶもの 30分 10:50-11:20
④ ルールと環境 15分 11:25-11:40
⑤ 関わり方と自主性 20分 11:45-12:05
⑥ 質疑応答 5分 12:10-12:15

※事前に書き込んでください。後日ご報告をお願い致します。

① 前回の振り返り 10分

② 遊びの意義 30分

③ 遊びから学ぶもの 30分

④ ルールと環境 15分

⑤ 関わり方と自主性 20分

感想 ※自由記述

②遊びの意義

発達段階について
「マズロー」「エリクソン」
「ハヴィグホース」「ピアジェ」

乳児期～学前期までの発達過程の研究

②遊びの意義

学校の目的

第1条(教育の目的) 教育は、人格の完成をめざし、平和的な国家及び社会の形成者として、基礎と土壌を授け、個人の幸福をたつとび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。
(教育基本法第1条)

②遊びの意義

教育と育英の違い

人格形成→学習指導要領、生徒指導要領などの確立したカリキュラムがある。教師はあくまでもそれを取り対する者であり、完璧な人格形成者ではない。

②遊びの意義

遊びと学びの違い

遊びとは、自由で、自発的なもので、それ自体を目的とした活動であって、遊びを伴うもの。遊びは学びと同一化されることもあり、場合や上下関係は関係されていない。

⇒「自由」がキーワード

②遊びの意義

学童保育の目的

①内働き世界の生活保障
②子どもの安心安全の保障
③自立の支援

②遊びの意義

教育 保育 しつけ 訓練

→自発性の育成

②遊びの意義

「そんな1人で遊ばないで遊ぼうよ!」⇒強く言いすぎる。その子の遊びを妨げる行為に。

「この遊びは全員で遊ぶ!」

⇒観察には遊びではない。

②遊びの意義

学校⇒正しい人格の形成

学童⇒自立と保障

授業等で人格を形成する必要はなく、あくまで自発で考え、自立した行動ができる方が大事⇒それには遊びが不可欠

③遊びから学ぶもの

遊びから具体的に学ぶものは何でしょうか?

図1 研修資料

図2 研修内容（一部抜粋）
研修資料

2. 結果図（H児童館）

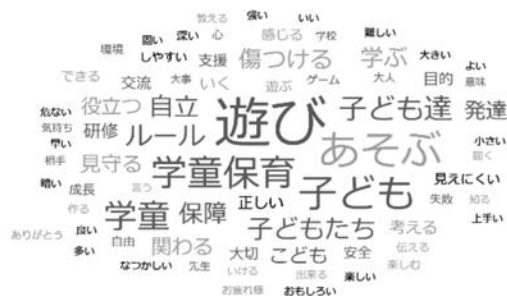


図5 ワードクラウド（H児童館）

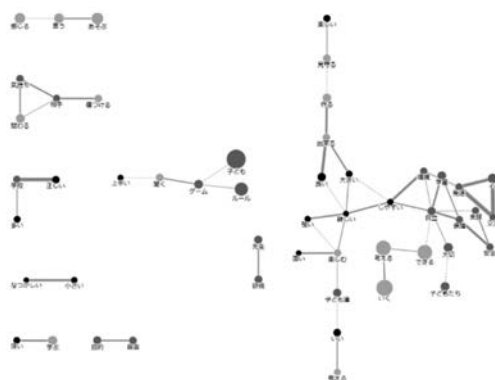


図6 共起ネットワーク（H児童館）

ワードクラウド（図5）の頻出数上位における大きな単語は、全体の解析とあまり変わらない。しかし、「自立」、「発達」、「保障」などの言葉が目立つ。特に右部の大きな言葉のつながりが特徴的であり、「子どもたち」、「自立」、「環境」、「保障」、「支援」、「安全」、「大切」の言葉がみられた。また、左上部の「相手」、「気持ち」、「傷つける」という箇所は、全体の解析にもあった通りである。そして、中央部には、「子ども」、「ゲーム」、「ルール」といった記述がみられたことから、支援員が子どもたちと遊ぶ際のルールについての興味が高いことが分かる。

3. 結果図（N児童館）

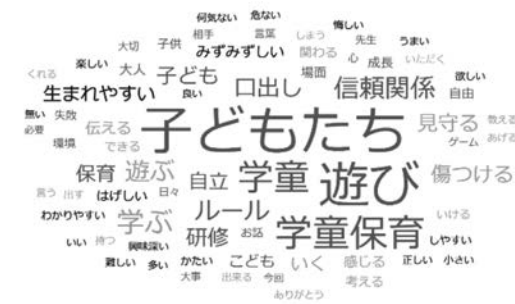


図7 ワードクラウド（N児童館）

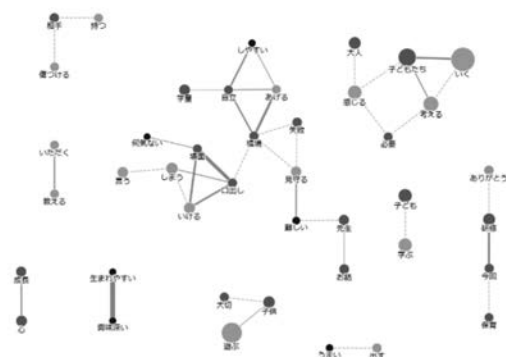


図8 共起ネットワーク（N児童館）

N児童館のワードクラウド（図7）はH児童館（図5）と同じように、最頻出単語や追従する言葉はあまり変わらない。しかし、「信頼関係」、「口出し」、「場面」というワードが増えた。これは、何気ない子どもたちの遊びに口出ししてしまう場面があるということだ。また、共起ネットワーク（図8）の1番大きな中央部のつながり右部にある「先生」、「おはなし」、「難しい」というつながり

も目立つ。中央下部に示されているように、「子供」と「遊ぶ」ことが「大切」としつつも、子どもたちに何かを話すことという言語コミュニケーションによる課題を感じているととれる。

考 察

はじめに、本解析データはK市児童館という限定的な場所における支援員の回答がソースとなっており、全てのケースに当てはまるものではないと明言しておく。

1. 研修による考察の課題

全体的な記述内容について、振り返りシートは自由記述であるため、研修の内容をそのまま記述している支援員が見受けられた。そのため、研修に使用している言葉による影響がみられた。この点を十分に考慮しつつ、できる限り偏りがなく、共同研究者と留意して考察した。これ自体は悪いことではなく、むしろ研修に意欲的に参加しているとも捉えられる。しかし、自身の具体的な経験と照らし合わせることや、自らの保育に生かす具体的な名詞や、新たな頻出ワードが少ないともとれる。

2. 施設文化の違い～「子ども」を「個」と見るか「集団」と見るか～

2つの児童館の共起ネットワーク（図6、図8）を比較してみたところ、その違いが明らかとなった。解析データより、H児童館の職員は「子ども」という一人称を多用している。しかし、N児童館の職員は「子ども」よりも「子どもたち」という表現を使っている。子どもを「子ども」として「個」で捉えることは、大切なことであり、保育者にとって必要なことである。しかし、広く全体を見通す視野が不要なわけではない。ただ、表記の方法が異なる点は無視できず、研修の振り返りシートの記述のみで判断しているため、必ずしも偏りがあるとは言えないが、参考となる傾向の1つである。

研修後、それぞれの児童館の特徴について、インタビューをとることができた。以下はその記述である。なお、対象者は、インタビュー・バイアスのないフラットな意見の抽出を重視して、H児童館館長であり、法人児童館部門の責任者とした。

～中略～

I：H児童館の遊びの特徴は、どんなところだと思いますか。

G：一概に言うのはなかなか難しいかな、と思うんだけど、**遊びの特徴として、子どもが考えて動くかな。わりと子ども自身が考えて、「これをやりたい」、「あれをやりたい」という（発言が多い）。H児童館の職員は、できるだけそれを受け止めて答えてあげたいという思いを持った職員も多いね。**

I：なるほど。

G：少なからず、それぞれの学童コーナーや、施設の規模感にもよるけれど。あとは法人として、「子どもの主体性」がキーワードなので、どういう風なアプローチをすることが大事か、それをどうやって導いていくかっていうところに関して、考えるよう日々伝えているね。

I：データにもそれは出ていますね。N児童館も同じですか。

G：N児童館は、施設文化として、支援員が子どもと一緒に遊ぶ姿がH児童館よりも少ないと思う。これはN児童館が悪いという意味じゃなく。少なくとも僕はほとんど見たことがない。なんていうか、淡々と業務をこなしているというか。子どもも淡々と遊んでるイメージがあって。そんなに大人のことを求めているのかも。

I：子どもとの距離があるような感じでしょうか。ただ、それはある意味、かなり自立しているとも受け止められます。H児童館の子どもたちの方が、N児童館の子どもに比べて大人への甘えが強いというか。

G：そうともいえるかもしれないね。でも、これは地域差や施設文化によるから。ただ、私としては両児童館ともに、主体的に考えてほしいという気持ちがある。子どもに主体性と言っている手前、支援員も主体的に学ぶべきだと思う。

I：インタビュアー G：学童グループ責任者（H児童館長兼務）

2024年8月29日 インタビューより

このように、学童グループ責任者は、データにあるような、子どもを「個」として見るH児童館と、子どもたちという「集団」で捉えるN児童館の違いを感じていた。

3. 支援員の感じる2つの葛藤

本研究において、支援員が2つの葛藤を抱えている可能性を示したい。まず、共起ネットワーク（図4、図6、図8）左上部にある「傷つける」という箇所である。子どもたちと共に遊びを共有し、時には子どもたちの世界の中に身をおくことの重要性を感じている支援員は多い。そこに至るプロセスとして、言語コミュニケーションをとる必要性を感じているからこそ、支援員はこうした言葉による子どもたちへの「傷つき」をリスクとして捉えている可能性がある。全てのデータの左上部に見られたが、特にH児童館（図6）の解析データのつながりが強かった。

そして、もう1つは「余計な口出しをしてしまう」という葛藤である。これはN児童館のデータ（図8）で顕著に見られた。学童グループ責任者の言う「施設文化」を踏まえるならば、N児童館の子どもたちは、H児童館の子どもたちと比較すると、「大人を求める場面が少ない」と考えられる。支援員がそうした子どもたちの特徴を敏感に感じ取っているのならば、子どもと遊ぶことは「重要」だと認識しているものの、大人が遊びに入ることによって「子どもたちの世界や居心地の良い空間を、余計な支援員の口出し（言語コミュニケーション）によって壊してしまうのではないか」というジレンマがあるのではないかと考察できる。

結 論

1. 実務的な研修へのニーズ

本研究の研修は、事前に責任者やリーダーと必要な内容について話し合い、彼らのニーズに沿ったものである。話し合いでは、特に実務的な内容への要望が多く、遊び方や環境設定、子どもへの声かけなどが挙げられた。こうした研修の実施プロセスは保育における先行研究でも有効性が示されている。中尾 (2023) は、保育者研究において、講義形式の研修だけではなく、演習形式の研修ニーズが高いことを示唆している。また、小川・森口 (2020) において「保育者が希望している研修ニーズの上位は『発達障害のある子への対応』であり、3分の2以上の保育者が強く望んでいた。続いて、『子どもの病気への対応』、『コミュニケーションスキル』であった。日々の子どもへの対応スキルに関して悩んでいる保育者が数多くいることが明らかになった」とある。児童館という児童厚生施設における保育現場においても、同じことが言えると考えられる。

2. 課題の見える化の重要性

調査分析において、①研修における振り返り（リフレクション）の在り方についての再考、②施設文化による研修内容の受け止め方の差異の存在、③内在する支援員の2つの葛藤を描くことができた。

一方で、こうした内容を現場の支援員に「納得して分かってもらう」ところまでが研修ではないとも言える。残念ながら本研究においてはそこまでの分析はできていない。

前述した学童グループ責任者へのインタビューの中で、分析の一部についての貴重な意見を聞き取ることができた。以下はインタビューの一部を抜粋したものである。

～中略～

I：分析結果図を見てどう思われましたか。

G：そうですね、でも本当にこの資料が表してる通りというか。でも先生（I）から解説いただいとわかる感じですね。かなり当てはまってるというか。

I：割と事実に沿っていますか。

G：今まさに、そうそうという感じ。現状を表してる。「遊び」はやっぱり大切。この一番大きいのは何でしたっけ。「子ども」が一番大きくて、心の発達が関係しているところ、僕が（施設責任者になって）会議の度に常々言い続けてることが、こんなところに現れたなっていう感覚があって、感慨深い。100人規模の子どもたちがいる施設もあるので、どうしても表面上で見てしまいがちなんだけど、一目見ただけで判断しないでくださいねって。一人ひとりとできるだけ丁寧に関わってくださいって言っている。職員の成長を感じます。

支援員が真剣に子どもたちと熱量をもって関わるのが大事って言っているんです。

I：施設の責任者としての努力が実を結んでいたんですね。

G：うんうん、「こんなところに現れるのか」って感じました。嬉しさって言ったらあれだけど、なんか変わってきてるのかなって期待しちゃいますね。でもやっぱり、デメリットじゃないけど、関わりの中に不安があるという箇所も見えてよかったです。

I：相手を傷つけるかもしれないという不安ですね。左上の。

G：うん、何だろう、一步踏み込めないのかな。どうやって子どもに伝えたらいいか分からないとか。もしかすると、自分の言動で目の前の子どもの将来に影響があったら（どうしよう）とか一定数考えてる支援員はいるんだろうなっていう印象もあった。

I：特に、現場は幅広い年齢ですからね（※児童厚生施設の対象年齢は0歳～18歳）。

G：でもやっぱりそんな悩みは施設がどうのこうとか児童館がどうのこうのとか言う前に、人としてどうなんだっていう話でいいじゃないですか。別に間違ってもそんなそのあなたの一言がどうのこうのでそんな影響は及びませんよって言いたい。

I：そこは支援員としての度胸みたいなのですね。難しいですね。

G：そのもどかしさっていうのは本当にここにも現れたなっていう。

I：インタビューアー G：学童グループ責任者（H児童館長兼務）

2024年8月29日 インタビューより

このように、施設責任者の感じる葛藤も確認できた。その半面、こうした研修結果の分析を伝えるというコミュニケーションが、本当に重要であるという認識を得た。

おわりに

放課後児童健全育成事業は、就労する支援員の多くが非常勤の職員であり、家庭や別の仕事がある支援員は少なくない。多様な支援員の状況があり、一人ひとりの職務に対する意識に差異があることは、前提として押さえておきたい。

本研究は、「現場が求める研修内容とその課題」についての仮説検証研究であり、使用・考察したデータは、研修を受けた支援員が振り返りシートに記入した18,545語と、学童グループ責任者のインタビュー記述5,208語である。よって、このデータが全ての現場に当てはまるものではない。しかしながら、都道府県や市区町村が提供する基礎研修ではない、施設のニーズを起点とする研修を実施したことで、児童館における新たな課題や、現場支援員の葛藤を浮き彫りにすることができた。

今後は、浮き彫りになった現場の葛藤に着目し、フィールドワークを行い、更なる課題を抽出したい。また、支援員に対してのインタビューやアンケートを行うことでその詳細を確認する予定である。

引用文献

- 1) 放課後児童健全育成事業について. こども家庭庁ウェブサイト. 〈<https://www.cfa.go.jp/policies/kosodateshien/houkago-jidou/overview>〉 (2024年8月30日23時00分)
- 2) 放課後児童クラブ運営指針. 子ども家庭庁ウェブサイト. 〈<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11906000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Ikuseikankyoka/0000080763.pdf>〉 (2024年8月29日1時22分)
- 3) 学童保育(放課後児童クラブ)の実施状況調査結果について. 全国学童保育連絡協議会. 〈<https://www2s.biglobe.ne.jp/~Gakudou/fact-finding/index.html>〉 (2024年8月29日2時1分)
- 4) 令和5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. こども家庭庁ウェブサイト. 〈https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29856.html〉 (2024年8月29日0時24分)
- 5) 「放課後児童健全育成事業」の実施について. こども家庭庁. 〈https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/0abf2f27-1ebe-4fa2-bab8-362dd67ffc4b/20c88f38/20240403_policies_kosodateshien_houkago-jidou_hourei-tsuuti_48.pdf〉 (2024年9月2日11時45分)
- 6) 放課後児童支援員等の研修体系のあり方等に関する調査研究. 厚生労働省ウェブサイト. 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000520481.pdf>〉 (2024年8月30日5時2分)

参考文献

- 小川圭子・森口由佳子. (2020). 学び続ける職員の資質向上をめざす研修の検討ー保育者の経験年数別にみた研修希望調査ー. 四天王寺大学教育研究実践論集, 9, 173-180.
- 中尾繁史. (2023). 現職保育者の研修ニーズに関する基礎的研究. 仁愛女子短期大学研究紀要, 55, 35-38.
- 放課後児童クラブ運営指針解説書(改訂版). 厚生労働省.
〈<https://www.mhlw.go.jp/content/000765364.pdf>〉 (2024年8月29日1時22分)

謝 辞

本論文の作成にあたり、共同研究者の新井先生、趣旨を理解し快く協力して頂いた、社会福祉法人様、及び調査対象施設の責任者、施設長、保育リーダーの皆様、支援員の皆様に心から感謝します。