

放課後児童補助員等に対する研修の実施状況

菅 原 航 平*

要旨 待機児童解消に向け放課後児童クラブの量的拡充は急速に進められているが、定員増加に対応するために約4割の職員が放課後児童支援員認定資格を取得せずに育成支援にあたっている。このため、育成支援の質の向上には入職後の継続的な教育訓練が極めて重要となる。本報告では、放課後児童補助員等86名を対象とした教育訓練の実施状況などに関する予備的な調査について報告する。結果は「新任者には、子どもや保護者への対応、指導方法、適切な活動についてのオリエンテーションがある」(39.5%)、「支援員に対して施設長や主任等が育成支援や保護者対応の様子を観察して助言をする機会がある」(58.9%)などとなっていた。結果より、初任時に研修の機会がないまま育成支援にあたり、その後もOJTを受ける機会がない職員が多いことが示唆された。このことは育成支援の質の向上の課題のみならず、早期離職（人材確保困難）にも関連していると考えられる。

キーワード 放課後児童クラブ、初任者、研修、OJT、放課後児童補助員

緒言

厚生労働省・文部科学省は「新・放課後子ども総合プラン」(2018)において、放課後児童クラブにおける待機児童の解消を目指して2019年度から2023年度までの5年間で約30万人分の定員の整備を図ることを目標として掲げ、2023年度にこども家庭庁・文部科学省が示した「放課後児童対策パッケージ」においても

早期の152万人分の受け皿整備の達成に向けて取り組みを強化している。

このように放課後児童クラブの量的拡充は急速に進められているが、育成支援の質の保証という面では大きな課題も抱えている。放課後児童支援員の約半数は保育士資格や教員免許などを有しておらず児童福祉などに関する専門的な教育・訓練を受けていないまま放課後児童支援員認定資格研修での24時間という限られた時

* 福岡県立大学人間社会学部・講師

間の研修や自治体・運営主体の行う若干の研修受講のみで育成支援にあたっている。くわえて、受け入れ定員の急速な増加に対応するため、放課後児童支援員資格取得者を十分に確保できておらず、放課後児童クラブにおいて支援にあたる職員の約4割が放課後児童補助員などと呼ばれる放課後児童支援員資格を取得していない職員となっている（こども家庭庁，2023）。

このため、育成支援の質の向上には、入職後の職場での継続的な研修が極めて重要であり、クラブ内でのOJTの充実や外部の専門家などから助言を受ける機会の拡充などの必要がある。OJT（On-the-Job Training）は、職場において実務の中で行う、職員に対する教育訓練のことを指す。2015年3月に放課後児童クラブの基準に関する専門委員会で提出された「放課後児童クラブに従事する者の研修体系の整理」でも、OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせられるよう教育訓練の工夫を行う必要性が指摘されている。実際に「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」（2023）では、「職場内での教育訓練（OJT）を実施している」と回答しているクラブが全体の81.0%となっている。しかし、放課後児童クラブは、それぞれのクラブは規模が小さいことが多く、必ずしも指導的な立場の支援員が配置されているわけではないため、新任職員がクラブ内で指導を受けることは難しい場合も多い。

放課後児童クラブで育成支援を行う職員の約4割に当たる放課後児童支援員資格をもたない補助員等の育成支援に関する知識や経験が十分でない職員への教育・訓練は人材定着においても重要な課題であり、放課後児童支援員等の人材に関する調査研究報告書（みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社，2024）では、「補助

員として勤務する者の中には2年を待たずに離職してしまう者が少なくないため、入職間もない段階から知識・スキルを身に付け、モチベーションを持って働き続けることのできる仕組みづくりとして、入職間もない人材向けの「初任者研修」実施、あるいは初任者向けに研修を実施する自治体への補助等、国による施策検討が考えられる。」などと提言を行っている。また、特に支援員等が困難を感じやすい特別な配慮が必要な子どもの支援においては、研修等と同時に個別的な専門家からの助言が重要であり、「専門性の獲得・向上や精神面を支える施策として、アドバイザー/スーパーバイザーの設置も有効であろう。」との指摘もなされているが、筆者の以前の調査（菅原，2023）においても専門家等の巡回支援の体制が整っていないクラブが多いことが明らかとなっている。

本報告では、研修等の実施状況やその課題について本格的な調査に向けた予備的な調査を試み、その結果について報告する。

方法

(1) 分析対象者

2023年9月～10月にA県で筆者らが実施した研修（放課後児童支援員認定資格研修）において、参加者90名に対して、クラブ内外での研修等の実施状況などについてSACERS（テルマ・ハームスら，2019）などを参考に質問項目を作成した質問紙調査を行った。

倫理的配慮として、調査は無記名として、調査対象者に対して調査趣旨、結果データの使用範囲等の説明を行い、調査への協力について書面による同意を得た。

調査対象者の内、自身の回答を研究に用いる

ことを許可し、書面による同意を示した者は86名（協力率95.5%）であった。

(2) 分析方法

自由記述については、筆者が記述内容からキーワードを抽出し類似するものをグループ化して集計したものを示した。なお、一人の回答者が複数の事項について触れている場合はそれぞれ別にカウントして集計を行った。

結果

(1) 勤務するクラブでの研修や職員会議に関する質問

各質問項目に対して該当すると回答した者の割合（表1）は、「新任者には緊急時の対応、安全対策、衛生管理についての研修がある。」（60.5%）、「新任者には、子どもや保護者への対応、指導方法、適切な活動についてのオリエ

ンテーションがある。」（39.5%）、「支援員に対して施設長や主任等が育成支援や保護者対応の様子を観察して助言をする機会がある」（58.9%）、「観察等を基に指摘された支援員の改善点について、行動が取られる（例：研修の実施や教材等の購入など）」（43.3%）、「職場内研修が定期的に実施される」（39.5%）、「支援員それぞれに、研修会やワークショップ参加のような研修の機会が保証されている」（84.4%）、「支援員は自身の支援の自己評価を行う機会がある。」（33.3%）などとなっていた。

(2) 自由記述の分類

「新任の時や現在、職場内でどのような研修や助言を受けたことが支援の役に立っていますか？」という設問に対する自由記述では、未記入や「特に助言等はなく、見よう見まねで少しずつ慣れました（ID：54）」など研修や助言を受ける機会が無いと回答した者が全体の17.6%

表1 質問事項に該当した物の割合

質問項目	「はい」と回答した者の割合
1 新任者には緊急時の対応、安全対策、衛生管理についての研修がある。	60.5%
2 必要に応じて研修がある（例：問題点についての討議や規約改正の説明など）。	66.7%
3 新任者には、子どもや保護者への対応、指導方法、適切な活動についてのオリエンテーション（支援に適應するための教育）がある。	39.5%
4 職場内研修が定期的に実施される（例：講師を招く、ビデオを視聴するなど）。	48.7%
5 職場に専門誌が常備されている（例：書籍、専門誌、その他児童の発達や放課後児童クラブでの活動についての資料など）。	54.5%
6 支援員それぞれに、研修会やワークショップ参加のような研修の機会が保証されている（職務免除、旅費支給、参加費の支給など）。	84.4%
7 職場に、放課後児童クラブについての最新の専門資料が備えてある。	31.5%
8 運営に関しての職員会議が最低3か月に1回ある。	52.1%
9 支援員が話し合いのテーマを提供する機会がある（支援員の意見が取り入れられる）。	67.6%
10 月例の職員会議がある。	62.2%
11 通常、職員会議には、資質向上の活動が含まれている。	50.8%
12 職員会議には、新たな専門的知識などを共有する機会が含まれている。	46.2%
13 職員会議は、お互い（支援員同士）の親しさを増す機会でもある。	77.8%
14 支援員に対して施設長や主任等が育成支援や保護者対応の様子を観察して助言をする機会がある	58.9%
15 観察等を基に指摘された支援員の改善点について、行動が取られる（例：研修の実施や教材等の購入など）。	43.3%
16 支援員は自身の支援の自己評価を行う機会がある。	33.3%

であった。最も多かった回答は「1人にいる子・遊びに入れない子に対し、他の子供たちの仲間にはいれるように仕向けていくことや子供同士の遊びに結びつける (ID:30)」などこどもとの関わり方に関する助言など28.2%であった。次いで「色々な障害の内容と対応の仕方 (ID:45)」など障害があるなど配慮が必要なこどもに対する理解や関わり方15.2%、「子ども全体を見る立ち位置を教えてもらい、見方がわかりました (ID:38)」など安全管理に関すること15.2%、「保護者への対応 (ID:57)」など保護者との関わり方に関すること10.5%などが多くあがっていた。

まとめ

調査の結果から、新任者等の約4割が「育成支援の基本となる安全・衛生に関わる研修」、約6割が「子どもや保護者への対応、指導方法、適切な活動についての研修」の受講機会がないまま育成支援を行っており、「施設長や主任からの助言を受ける機会」のない者も約4割となっていた。また、「職場内研修が定期的に実施される」と回答した者も約4割にとどまっていた。このことから、初任時から十分な研修機会がないまま育成支援にあたる補助員等が多くおり、その後も職場での助言や研修 (OJT) を受ける機会がないクラブが多いことがわかる。このことが放課後児童支援員等の早期の離職や育成支援の質の向上の課題となっていると考えられる。

クラブ外での研修については積極的に参加するクラブ (運営主体) が多いようであり、「研修会やワークショップ参加のような研修の機会が保証されている」との回答は84.4%であった。

自由記述の結果から、役に立った職場内での研修・助言として多く挙がっていたのが「子どもへの関わり方」「安全管理」「保護者への対応」に関することなどであり、これらはこどもの特性や保護者のニーズ、施設的环境などの個別性が高い課題であり、外部での研修よりも職場の上司・同僚からの具体的な助言や職場での事例検討などが有効であると考えられた。この点は放課後児童支援員等の人材に関する調査研究報告書 (みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社, 2024) においても「研修で学ぶことと、日々実際の業務で起きることには乖離があるため、研修内容と現場業務をリンクさせることが難しく、また職員の勤務形態・勤務時間が様々であるなか、一人ひとりに対して細やかなフォローを行うことも難しい」という声を取り上げられており、外部の研修で得た基本的な知識や技術を活かすためにも職場でのOJTが重要となる。

加えて、「支援員は自身の支援の自己評価を行う機会がある。」との回答も約3割に留まっており、資質向上にはクラブ全体としての自己評価と合わせて、個々人の自己評価とそれに応じた研修計画を立てることも重要であると考えられる。

放課後児童クラブに関連する研修についての調査などでは、放課後児童支援員認定資格研修など主に放課後児童支援員を対象とした研修や事例検討の在り方について議論されることが多いが、育成支援にあたる職員の約4割が補助員等であるという現状があり、待機児童解消のためにさらに多くの新任者の採用が行われていることを踏まえて、保育士資格などを有さない「初任者」に対する研修プログラムの充実や効果の検証は喫緊の課題であり、研修と現場が

ながら「往還型の研修」や専門家による助言の充実などについて検討することが求められていると考える。

今回の予備的な調査の結果を踏まえ、今後初任者等に対する効果的な外部研修やOJTの在り方についての調査を進めていきたい。

本研究の一部はJSPS科研費（20K13965：放課後児童支援員に対する発達障害児支援力向上のためのOJTの開発）の助成を受け実施したものである。

本報告に用いる一部データは、日本学童保育学会第14回研究大会（2024年6月22-23日：東京家政学院大学）において「放課後児童補助員等に対する研修の実施状況と特別に配慮が必要な子どもへの育成支援」として口頭発表したものを再構成して本報告に用いている。

引用参考文献

こども家庭庁（2023）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（令和5年5月1日現在）

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社（2024）こども家庭庁 令和5年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業 放課後児童支援員等の人材に関する調査研究報告書

菅原航平（2023）放課後児童クラブにおける障害児支援や職員研修の現状：SACERSの特別支援に関する尺度と育成支援の質の関連 別府大学短期大学部紀要42号, 135-141

社会保障審議会児童部会放課後児童クラブの基準に関する専門委員会（2015）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—

テルマ・ハームス、エレン・V.ジェイコブス、ドナ・R.ホワイト著、埋橋玲子訳（2019）新・保育環境評価スケール④（放課後児童クラブ） 法律文化社

