

放課後児童支援員等の人材に関する調査研究 報告書

2024（令和6）年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

放課後児童支援員等の人材に関する調査研究 事業要旨

本調査研究では、各自治体や運営法人における放課後児童支援員等の人材確保・人材育成に向けた取組の実態把握を行い、今後の取組の方向性を提言することを目的として、アンケート調査及びヒアリング調査を実施した。

放課後児童支援員等の人材確保・定着に関するアンケート調査の実施

放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況と課題、及び人材確保・定着のための取組等について把握することを目的として、市区町村及び放課後児童クラブ運営法人を対象としたアンケート調査を実施した。

調査基準日：令和5年5月1日時点

調査対象：全国の市区町村 計 1,741 自治体(悉皆)、全国の放課後児童クラブ運営法人(抽出)

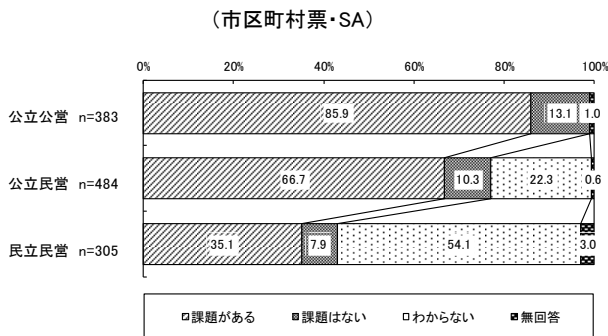
有効回答数：【市区町村】842 件(有効回答率：48.4%)、【運営法人】1,464 件

調査項目：放課後児童クラブの運営状況／放課後児童支援員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別)／補助員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別)／放課後児童支援員等の確保・定着に向けた取組／等

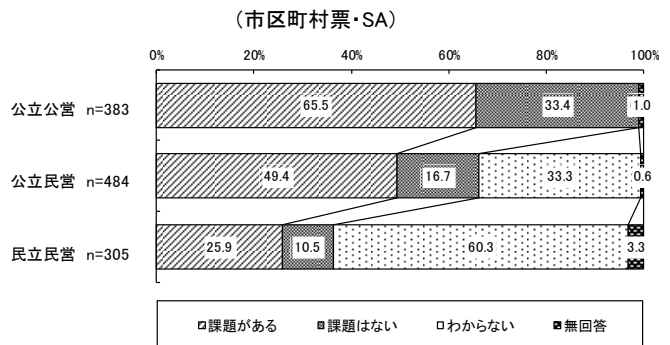
【人材確保・定着に係る課題】

- ✓ 市区町村の放課後児童クラブ所管課に対して、放課後児童支援員等の確保状況について尋ねたところ、公立公営は 85.9%、公立民営は 66.7%、民立民営は 35.1%が「課題がある」と回答。
- ✓ 放課後児童支援員等の定着状況を尋ねたところ、公立公営は 65.5%、公立民営は 49.4%、民立民営は 25.9%が「課題がある」と回答。

図表 i-1 放課後児童支援員等の確保に係る課題有無

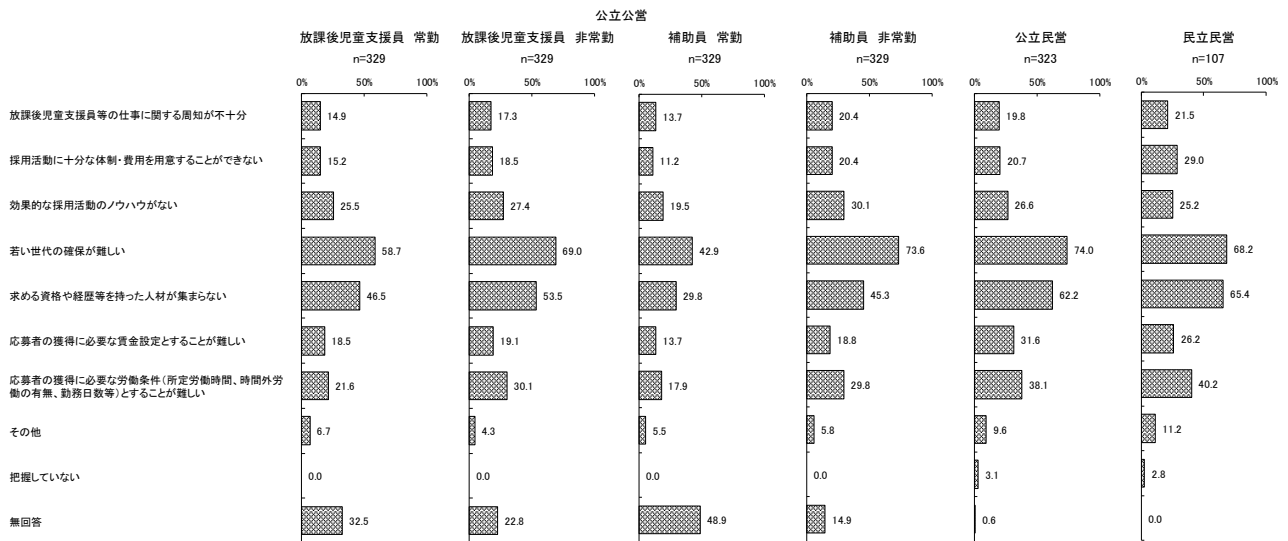


図表 i-2 放課後児童支援員等の定着に係る課題有無

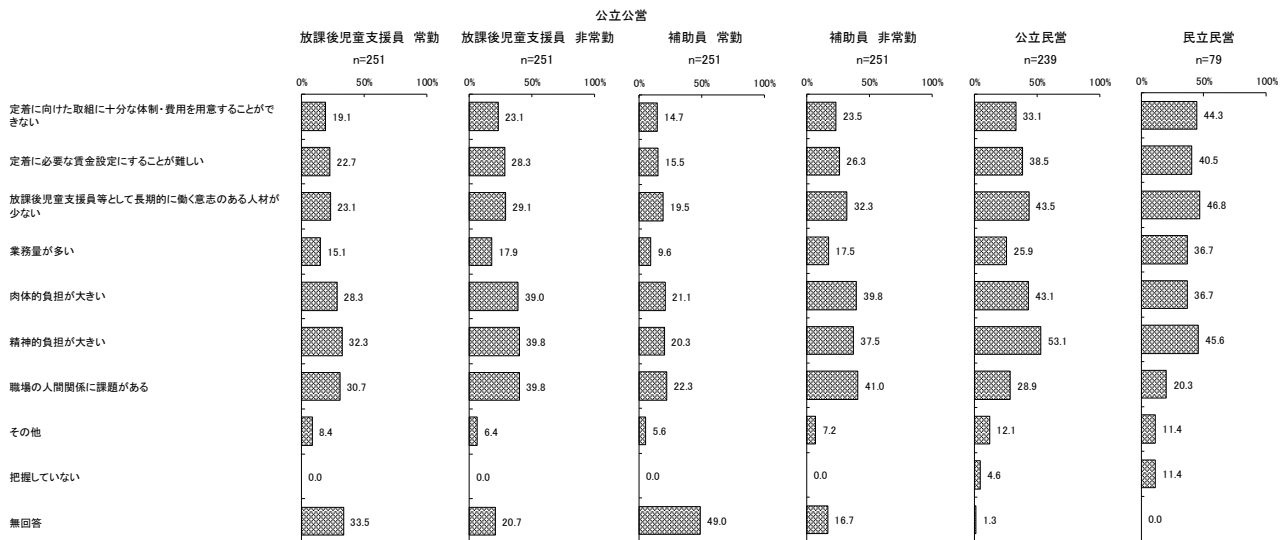


- ✓ 人材確保に係る課題の内容は、いずれの運営形態においても「若い世代の確保が難しい」「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」と回答した市区町村が4～7割半ばと、他の課題と比べて多い。公立民営、民立民営では「応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい」「応募者の獲得に必要な労働条件とすることが難しい」等も2割半ば～4割程度と多い。
- ✓ 人材定着に係る課題の内容は、公立公営では「肉体的負担が大きい」「精神的負担が大きい」「職場の人間関係に課題がある」と回答した市区町村が2～4割程度と多い。公立民営・民立民営でも「肉体的負担が大きい」「精神的負担が大きい」が3割半ば～5割程度と多いが、「定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない」「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」「定着に必要な賃金設定にすることが難しい」との回答も3割半ば～4割半ばと多い。

図表 i-3 放課後児童支援員等の確保に係る課題の内容(市区町村票・MA)



図表 i-4 放課後児童支援員等の定着に係る課題の内容(市区町村票・MA)

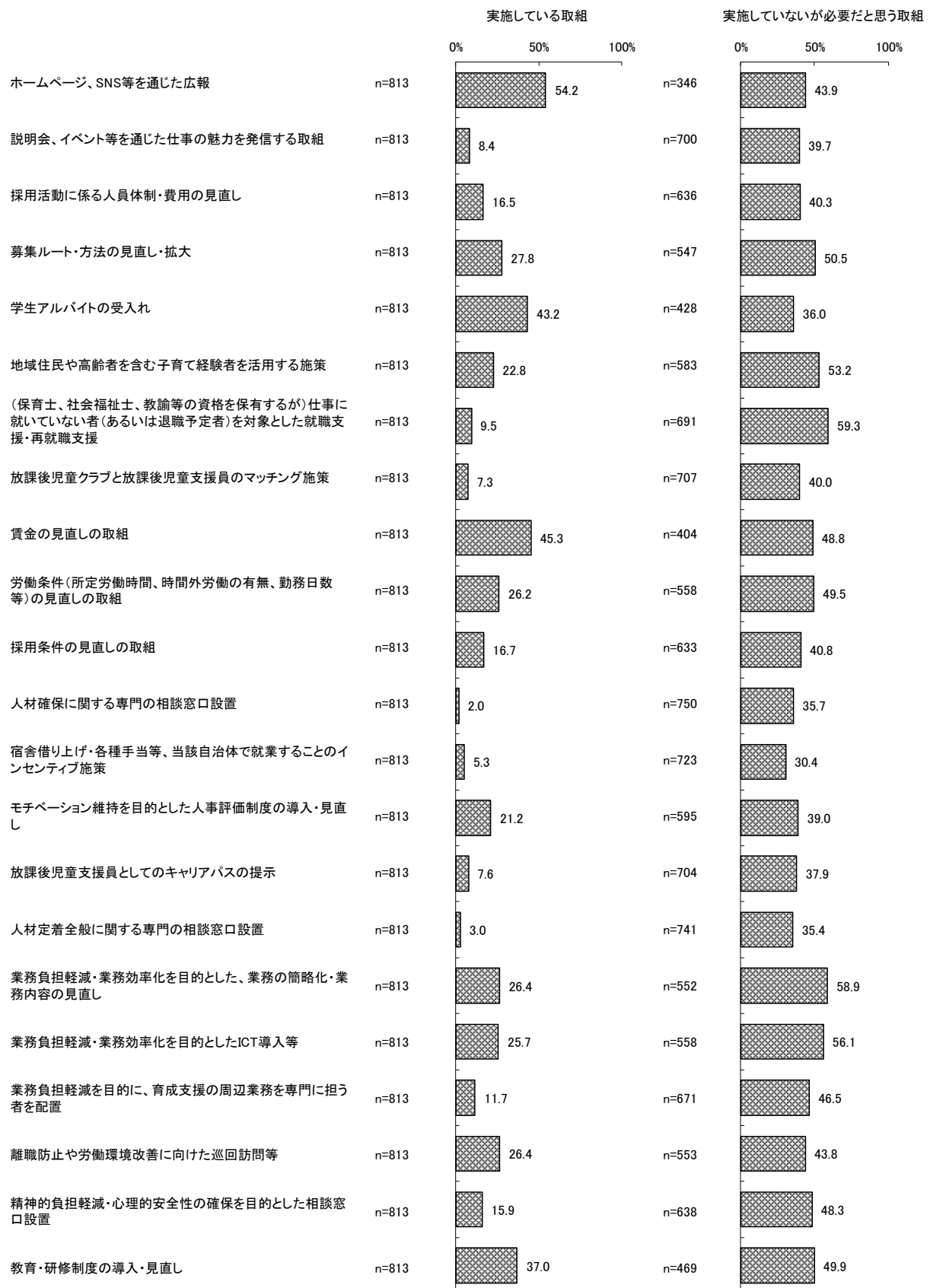


【人材確保・定着に係る施策】

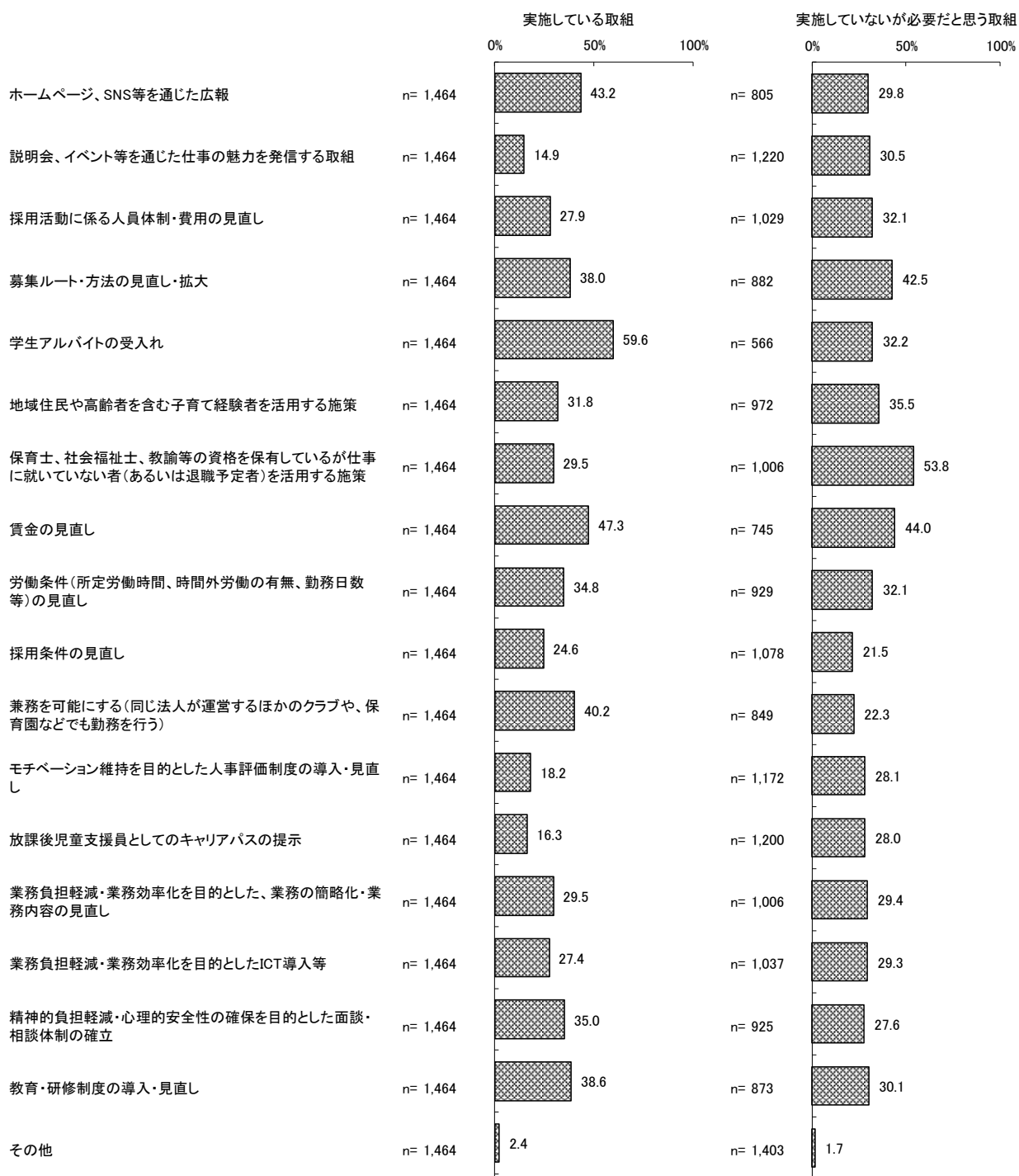
- ✓ 放課後児童支援員等の確保・定着のために市区町村が実施している取組は、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が 54.2%と最も多く、次いで「賃金の見直しの取組」が 45.3%、「学生アルバイトの受入れ」が 43.2%など。放課後児童支援員等の確保・定着のために運営法人が実施している取組は、「学生アルバイトの受入れ」が 59.6%と最も多く、次いで「賃金の見直し」が 47.3%、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が 43.2%など。
- ✓ 一方、現在実施していないが必要だと思う取組については、市区町村では「(保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するが)仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を対象とした就職支援・再就職支援」が 59.3%と最も多く、次いで「業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し」が 58.9%、「業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入等」が 56.1%など。
- ✓ 現在実施していないが必要だと思う取組について、運営法人では「保育士、社会福祉士、教諭等の資格を

保有しているが仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を活用する施策」が 53.8%と最も多く、次いで、「賃金の見直し」が 44.0%、「募集ルート・方法の見直し・拡大」が 42.5%など。

図表 i-5 確保・定着のために実施している取組/必要だと思う取組(市区町村票・MA)



図表 i-6 確保・定着のために実施している取組/必要だと思う取組(運営法人票・MA)



放課後児童支援員等の人材育成に関するアンケート調査の実施

放課後児童支援員認定資格研修及び資質向上研修の実施状況や、放課後児童クラブの質の確保・向上に向けた取組、効果、課題、そのほか人材育成を目的とした取組等について把握することを目的として、都道府県・市区町村及び放課後児童クラブ運営法人を対象としたアンケート調査を実施した。

調査基準日：令和5年5月1日時点

調査対象：全国の都道府県・市区町村 計 1,788 自治体（悉皆）、全国の放課後児童クラブ運営法人（抽出）

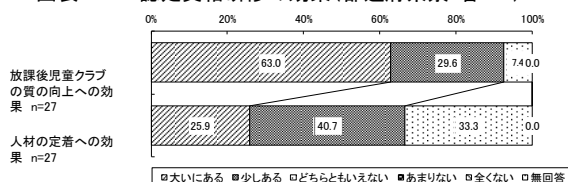
有効回答数：【都道府県】27 件（有効回答率：57.4%）、【市区町村】842 件（有効回答率：48.4%）、【運営法人】1,464 件

調査項目：放課後児童支援員認定資格研修の実施状況／放課後児童支援員認定資格研修の効果と測定方法／放課後児童支援員認定資格研修の実施・受講に関する課題／資質向上研修の実施状況／資質向上研修の効果と測定方法／資質向上研修の実施・受講に関する課題／そのほか人材育成を目的とした取組の実施状況等

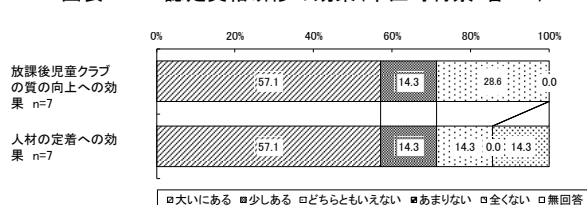
【放課後児童支援員認定資格研修の実施状況と効果】

- ✓ 回答が得られた政令指定都市・中核市のうち、放課後児童支援員認定資格研修を「実施している」市は12.3%（7市）。認定資格研修を実施していると回答した都道府県・市のうち、1自治体を除くすべての自治体が「委託」で実施しており、実施方式は「集合（対面）」が8割程度。
- ✓ 認定資格研修を受講することが放課後児童クラブの質の向上に効果があるか否かを尋ねたところ、効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県で9割程度、市で7割程度（5市）。一方、人材定着にも効果が「大いにある」もしくは「少しある」と回答した自治体は都道府県で6割程度、市で7割程度（5市）。

図表 i-7 認定資格研修の効果（都道府県票・各 SA）



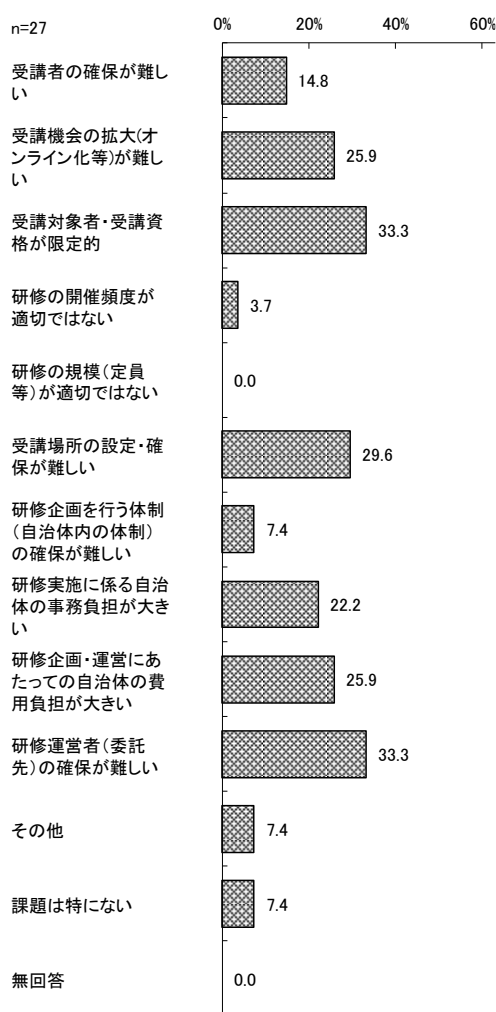
図表 i-8 認定資格研修の効果（市区町村票・各 SA）



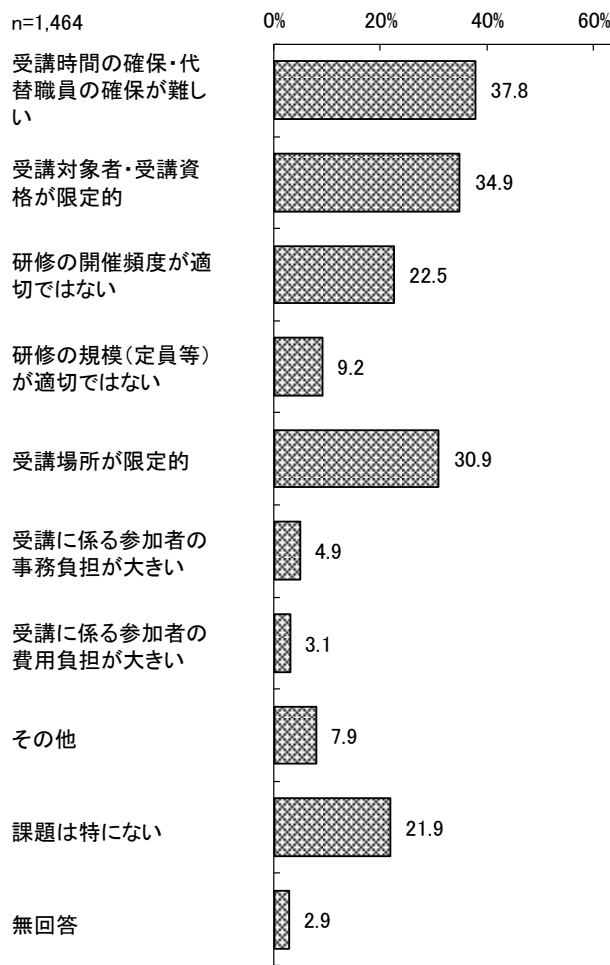
【放課後児童支援員認定資格研修の課題】

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の実施に関する課題については、「受講対象者・受講資格が限定的」「研修運営者（委託先）の確保が難しい」「受講場所の設定・確保が難しい」「受講機会の拡大（オンライン化等）が難しい」「研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい」が都道府県でそれぞれ2割半ば～3割程度。
- ✓ 一方、運営法人が放課後児童クラブの運営者として感じる課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」「受講対象者・受講資格が限定的」「受講場所が限定的」がそれぞれ3割程度。

図表 i-9 認定資格研修の実施に関する課題(都道府県票・MA)



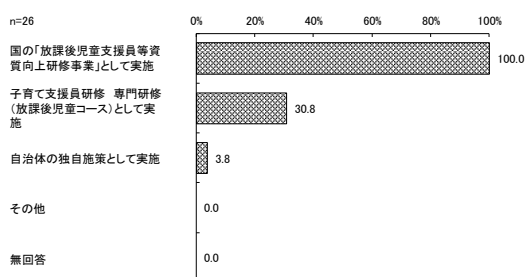
図表 i-10 認定資格研修の受講に関する課題(運営法人票・MA)



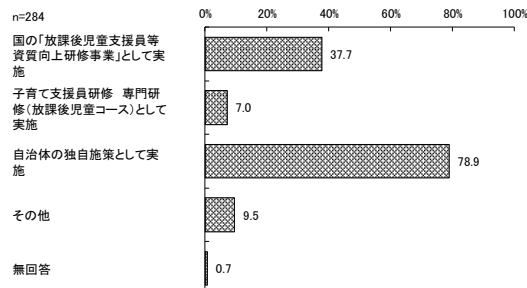
【資質向上研修の状況と効果】

- ✓ 都道府県では、9割程度の自治体で資質向上研修を実施している一方、市区町村での実施率は3割程度。都道府県では、回答を得られたすべての自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している一方、市区町村では、8割程度が自治体の独自施策として実施している。
- ✓ 実施形態は都道府県では「委託」が 76.9%と最も多い一方、市区町村では「自治体が自ら実施」が 71.5%と最も多い。

図表 i-11 資質向上研修の位置づけ(都道府県票・MA)



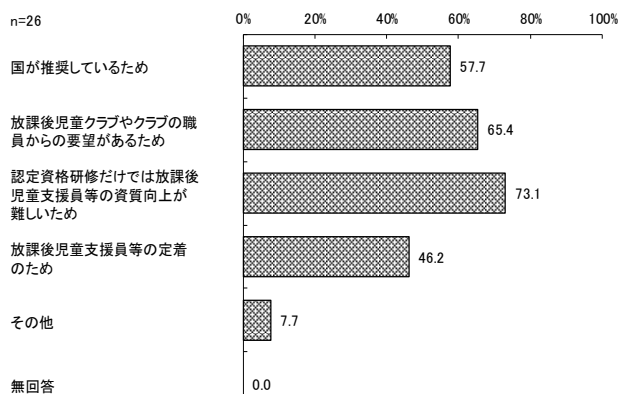
図表 i-12 資質向上研修の位置づけ(市区町村票・MA)



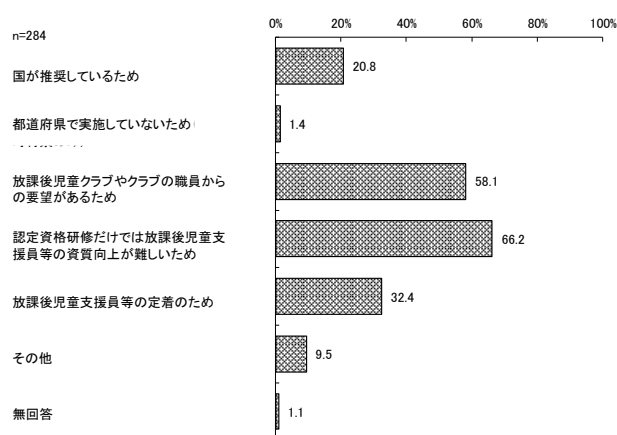
- ✓ 資質向上研修を実施している理由は、都道府県・市区町村ともに「認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため」が最も多い。

- ✓ 研修の内容・テーマは都道府県・市区町村ともに「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が最も多い。その他、「こどもの発達の理解」「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」等も多い。

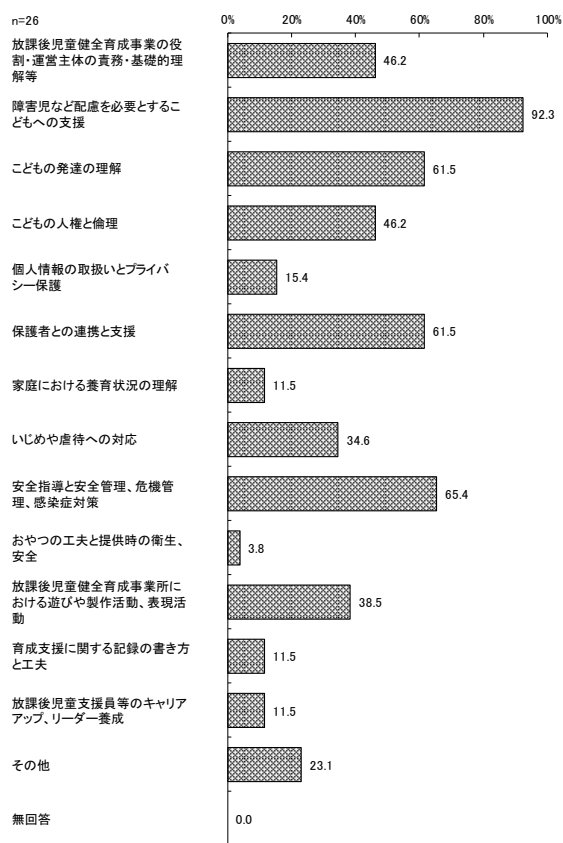
図表 i-13 資質向上研修の実施理由(都道府県票・MA)



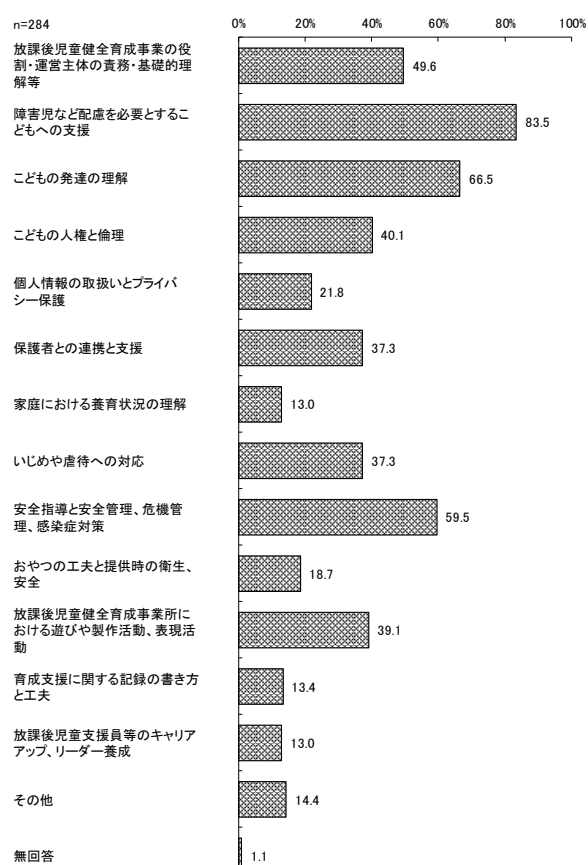
図表 i-14 資質向上研修の実施理由(市区町村票・MA)



図表 i-15 資質向上研修の内容・テーマ(都道府県票・MA)

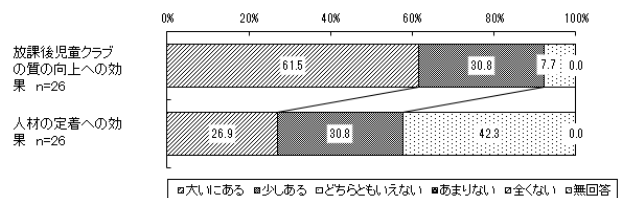


図表 i-16 資質向上研修の内容・テーマ(市区町村票・MA)

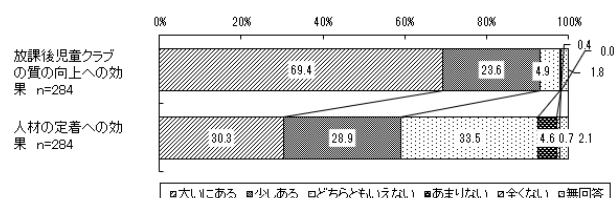


- ✓ 資質向上研修を受講することが放課後児童クラブの質の向上に効果があるか否かを尋ねたところ、効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県・市区町村ともに9割超。一方、人材定着にも効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県・市区町村ともに6割程度。

図表 i-17 資質向上研修の効果(都道府県票・各 SA)



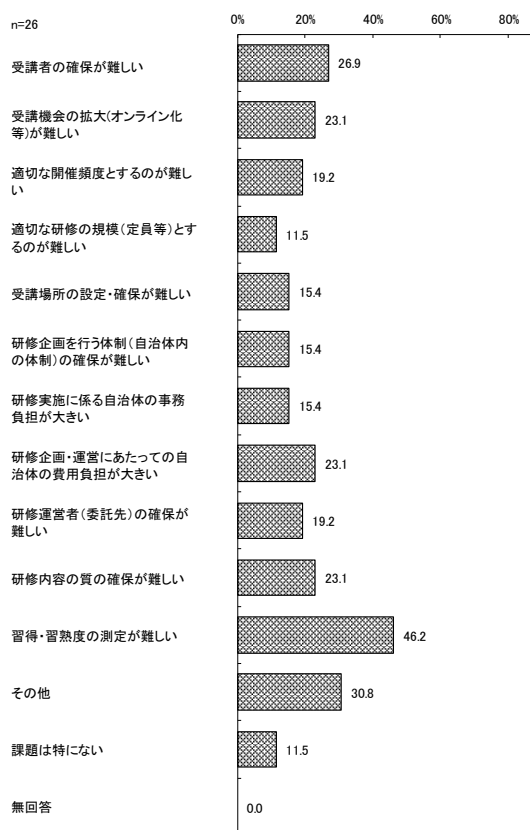
図表 i-18 資質向上研修の効果(市区町村票・各 SA)



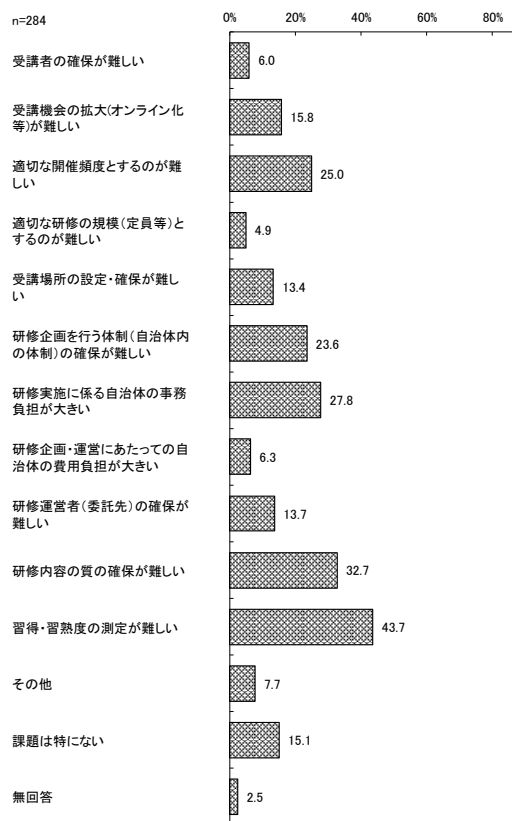
【資質向上研修の課題】

- ✓ 資質向上研修の実施に関する課題は、都道府県・市区町村ともに「習得・習熟度の測定が難しい」が最も多い結果。市区町村では、次いで「研修内容の質の確保が難しい」が32.7%。
- ✓ 一方、運営法人が放課後児童クラブの運営者として感じる課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」が40.4%と最も多い一方、「課題は特にない」も24.5%。

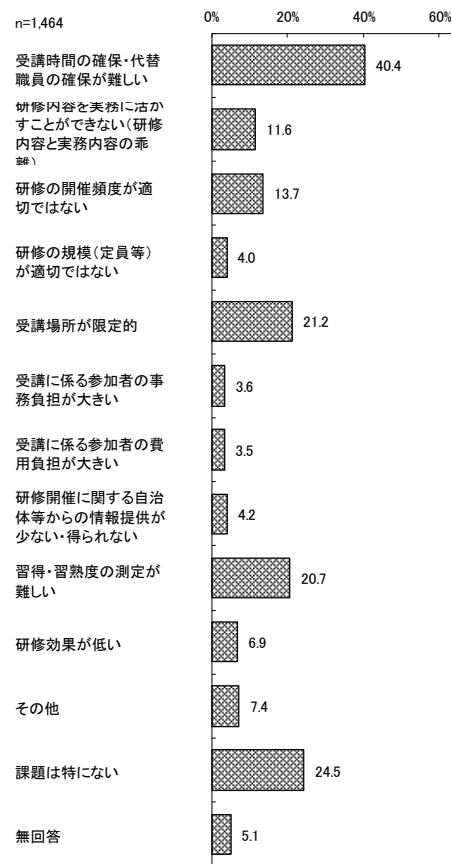
図表 i-19 資質向上研修の課題(都道府県票・MA)



図表 i-20 資質向上研修の課題(市区町村票・MA)



図表 i-21 資質向上研修の課題(運営法人票・MA)



放課後児童支援員等の人材に関するヒアリング調査の実施

全国の都道府県・市区町村・放課後児童クラブ運営法人における放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた課題や取組の実施状況、認定資格研修や資質向上研修等の実施状況と課題、研修の質の確保・向上に向けた取組内容等を収集・分析することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

調査実施期間: 令和5年10月～令和6年2月

調査数: 10自治体、2運営法人

調査項目: 放課後児童健全育成事業の実施状況、放課後児童支援員等の人材確保・定着状況、放課後児童支援員/補助員の確保・定着に係る課題の有無、課題の内容、人材確保・定着のために実施している施策、認定資格研修の実施状況及び研修の質の確保・向上のための工夫、資質向上研修の実施状況及び質の確保・向上のための工夫、そのほか人材育成を目的として実施している施策 / 等

【人材確保・定着・育成の課題】

- ✓ 長期的に働く意志を持って入職する人材が少なく、人材定着が難しい。
- ✓ 若い世代の人材確保・育成が困難。
- ✓ 各家庭の状況が多様化しているため、放課後児童支援員等に求められるスキルも多様化している。
- ✓ 研修内容を現場の実務に活かしていくことが難しい。

【放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた各自治体の取組内容】

- ✓ 若い世代の人材確保のため、大学や専門学校での説明会実施、保育士向け就職活動イベントへの参加、保育系の短期大学で放課後児童クラブ・放課後児童支援員の仕事に関する授業等を実施している。
- ✓ 放課後児童支援員配置の工夫(異動や臨時配置等)や放課後児童支援員・補助員の登録制度等を実施・導入している。
- ✓ 放課後児童支援員等の業務負担が大きいことが人材定着の課題となっていることから、業務負担軽減のため、入退館管理や保護者との連絡手段としてICTを導入することで業務効率化を図っている。
- ✓ 放課後児童支援員として働く意欲を高めるための取組として、福利厚生の拡充や会計年度任用職員に対しての全体的な賃金引上げ、兼業許可、放課後児童支援員等の心理的ケアのための相談員設置等の施策を実施している。

【放課後児童支援員等の人材育成に向けた各自治体の取組内容】

- ✓ 研修の受講率を高めるための取組として、研修受講状況の確認と声掛けや研修受講促進のための手当支給、研修受講機会の多様化に向けた施策(Eラーニング研修等)を実施している。
- ✓ 研修効果を高める取組、現場における実践に活かす取組として、研修受講後の振り返りや放課後児童支援員等の経験年数に応じた内容での研修実施を行っている。
- ✓ 研修受講を通じたモチベーション向上と人材定着のための取組として、経験や知識の獲得状況が処遇に反映される仕組みや、横のつながり強化を目的とした他の放課後児童クラブとの交流等を実施している。

調査結果のまとめ(提言)

本調査の結果を踏まえ、放課後児童支援員等の人材確保・定着・育成に向けた取組の方向性について、以下のとおり整理を行った。

【放課後児童支援員等の確保・定着に関する施策】

- ✓ 長期にわたり安定的に働くことのできる職業として放課後児童支援員等の仕事を選んでもらうために、常勤職員としての雇用を推進するための環境整備が必要である。
- ✓ 若い世代の確保に向け、大学や専門学校等と連携した取組が必要である。
- ✓ 人材定着のためには、業務負担軽減・業務効率化が必要。ICT 導入及び導入に係る職員へのサポート体制の整備は、その有効な施策の一つである。
- ✓ 運営委員会・任意団体等、地域住民を基盤とする団体における確保・定着施策の検討・実践を推進するため、自治体が中心となって組織間をつなぐ役割を担うなどの支援体制強化が望まれる。

【放課後児童支援員等の人材育成に関する施策】

(放課後児童支援員認定資格研修に関する施策)

- ✓ 自治体規模や現場のニーズ、研修内容等に応じて、放課後児童支援員認定資格研修の実施方式を柔軟に検討していくことが求められる。
- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の質の担保のため、企画・運営等のすべてを研修運営法人任せにするのではなく、都道府県や市区町村が積極的に関与・主導していく必要がある。

(放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修に関する施策)

- ✓ 多様な研修ニーズに応えるために、都道府県と市区町村双方のリソースを活用した資質向上研修の体系整備が考えられる。
- ✓ 資質向上研修の内容を日々の業務へ活かすため、往還型研修の導入や自主的・自発的研修に繋げるための取組等の工夫・アプローチが求められる。

(認定資格研修・資質向上研修の両方に関わる施策)

- ✓ 各種研修等の実施を通じて、認定資格研修や資質向上研修の講師を担える人材を育てるなど、リーダー養成を行っていくことが必要である。

【放課後児童支援員等の人材育成を通じた人材確保・定着に関する施策】

- ✓ 専門性の獲得・向上や精神面を支える施策として、放課後児童支援員等同士の交流機会の拡大やアドバイザー/スーパーバイザーの設置が有効と考えられる。
- ✓ 人材育成を通じて人材確保・定着をはかるために、放課後児童支援員認定資格研修の受講資格の拡充や、「初任者研修」の実施検討、研修受講等を通じたキャリアフローの明示・処遇向上等の取組が望まれる。

【委員】(五十音順・敬称略)

氏名	所属
植木 信一(座長)	新潟県立大学 人間生活学部子ども学科 教授
佐藤 晃子	川口短期大学 こども学科 准教授
平松 壮司	公益財団法人 こども財団 放課後児童クラブ担当 課長
星野 有哉	東京都 福祉局子供・子育て支援部家庭支援課 主事
松井 剛太	香川大学 教育学部 准教授

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第2課 課長
大橋 ふみな	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第2課 コンサルタント
中井 麻奈未	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第1課 コンサルタント
渡邊 夏子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第1課 コンサルタント
鈴木 綾乃	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム

【オブザーバー】

氏名	所属
阿南 健太郎	こども家庭庁 成育局成育環境課 課長補佐
佐々木 あやの	こども家庭庁 成育局成育環境課 児童健全育成専門官

以上

目次

序章 調査研究の概要	序-1
1. 調査研究の背景・目的	序-1
2. 調査研究の概要	序-2
3. 調査研究の体制	序-8
4. 成果の公表方法	序-8
5. 調査結果のまとめ	序-9
6. 提言	序-12
第1章 放課後児童支援員等の人材確保・定着に関するアンケート調査	1-1
1. 調査の概要	1-1
2. 調査結果	1-5
第2章 放課後児童支援員等の人材育成に関するアンケート調査	2-1
1. 調査の概要	2-1
2. 調査結果	2-7
第3章 放課後児童支援員等の人材に関するヒアリング調査	3-1
1. 調査の概要	3-1
2. 調査結果のまとめ	3-2
参考資料	
アンケート調査票	参考 1-1
ヒアリング調査記録	参考 2-1

序章

調査研究の概要

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

- ✓ 放課後児童クラブの登録児童数・支援の単位数は、令和5年度の報告で両者ともに過去最高値を記録した。これに伴い、放課後児童クラブに関わる放課後児童支援員等、職員の確保も急務となっている。しかしながら、放課後児童支援員等の人材確保に苦慮している自治体や運営法人の様子も聞かれているところである。人材確保が難しい理由として、放課後児童クラブの開所時間(午後から夕方(夜間))に勤務できる非常勤職員の募集・採用が中心となるため、長期にわたり働く意志のある人材確保が難しい点等がある。こうした課題に対応するため、採用活動の工夫はもちろんのこと、放課後児童支援員等の処遇改善や労働条件の見直し等の取組も求められている。
- ✓ また、人材にまつわる課題は確保・育成・定着の三位一体で考えるべきであり、上記のような人材確保策と並行して、放課後児童支援員等の資質向上・人材育成策の工夫・拡大(育成)や、モチベーションを維持しながら安心して働き続けることのできる環境整備(定着)も必要である。
- ✓ 上記を踏まえ、本調査研究では各自治体や運営法人における放課後児童支援員等の人材確保・人材育成に向けた取組の実態把握と事例収集、課題分析を行い、今後の取組の方向性を提言することを目的とした。

2. 調査研究の概要

- ✓ 本調査研究の目的に基づいて、以下を実施し、報告書を取りまとめた。

1) 研究会の設置・開催

- ✓ 調査の設計・分析、並びに放課後児童支援員等の人材確保・育成・定着に向けた取組の方向性を検討するにあたり、専門的な見地からご意見を頂くため、有識者や自治体職員からなる研究会を設置・開催した。
- ✓ 研究会の実施概要は、以下のとおり。

図表0-1 研究会の実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	令和5年8月31日(木) みずほリサーチ&テクノロジーズ (オンライン会議)	・ 事業概要について ・ アンケート調査項目について ・ 意見交換
第2回	令和5年12月26日(火) みずほリサーチ&テクノロジーズ (オンライン会議)	・ アンケート調査結果(速報値)について ・ ヒアリング調査の実施状況及び対象選定について
第3回	令和6年2月14日(水) みずほリサーチ&テクノロジーズ (オンライン会議)	・ アンケート調査結果について ・ ヒアリング調査の進捗状況について ・ 調査結果のまとめについて
第4回	令和6年3月11日(月) みずほリサーチ&テクノロジーズ (オンライン会議)	・ アンケート調査結果について ・ ヒアリング調査結果について ・ 調査結果のまとめについて

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着に関するアンケート調査

① 調査の目的

- ✓ 各自治体(市区町村)及び放課後児童クラブ運営法人における、放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況と課題、及び人材確保・定着のための取組等について把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 全国の市区町村 計 1,741 自治体(743 町、183 村、792 市及び 23 区、令和5年 10 月 10 日現在)
- ✓ 全国の放課後児童クラブ運営法人(抽出)
 - ・ 市区町村経由で運営法人(1市区町村当たり最大5団体)へと配布いただいた。5団体以上の運営法人がある場合は、当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数が多い順に5団体を選出。ただし、自治体内に複数の運営形態の放課後児童クラブがある場合、すべての運営形態から1運営法人以上に配布いただいた。(公立公営については所管部局にてご回答いただいた)

③ 調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。

【市区町村票】

- ・ 放課後児童健全育成事業の実施状況
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況
- ・ 放課後児童支援員等の確保・定着のための取組
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・ご要望等

【運営法人票】

- ・ 法人の概要
- ・ 放課後児童クラブの運営状況
- ・ 放課後児童支援員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別に)
- ・ 補助員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別に)
- ・ 放課後児童支援員等の確保・定着に向けた取組
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・ご要望等

3) 放課後児童支援員等の人材育成に関するアンケート調査

① 調査の目的

- ✓ 各自治体(都道府県・市区町村)における、放課後児童支援員認定資格研修及び放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況や、質の確保・向上に向けた取組、効果、課題、その他人材育成を目的とした取組等について把握するとともに、放課後児童クラブ運営法人における人材育成の状況と課題についても把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 全国の都道府県、市区町村 計1,788自治体(47都道府県、743町、183村、792市及び23区、令和5年10月10日現在)
- ✓ 全国の放課後児童クラブ運営法人(抽出)
 - ・ 市区町村経由で運営法人(1市区町村当たり最大5団体)へと配布いただいた。5団体以上の運営法人がある場合は、当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数が多い順に5団体を選出。ただし、自治体内に複数の運営形態の放課後児童クラブがある場合、すべての運営形態から1運営団体以上に配布いただいた。(公立公営については所管部局にてご回答いただいた)

③ 調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。

【都道府県票・市区町村票】

- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況(実施形態・講師・实施方式等)
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の効果と測定方法
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の実施に関する課題
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況(実施有無・実施形態・講師・実施方式・内容等)
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果と測定方法
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施に関しての課題
- ・ その他人材育成を目的とした取組の実施状況(実施有無・内容)
- ・ その他人材育成を目的とした取組の効果
- ・ 放課後児童支援員等の人材育成全般に関するご意見・ご要望

【運営法人票】

- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の受講者数
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修を現場での実践に活かすための取組
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の受講に関する課題
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の参加者数
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を現場での実践に活かすための取組
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の受講に関する課題
- ・ 運営主体主導で独自に実施している研修
- ・ 研修以外に運営主体主導で独自に実施している施策
- ・ 放課後児童支援員等の育成に係るご意見・ご要望

4) 放課後児童支援員等の人材に関するヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 全国の都道府県・市区町村・放課後児童クラブ運営法人における放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた課題や取組の実施状況、放課後児童支援員認定資格研修や放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修等の実施状況と課題、研修の質の確保・向上に向けた取組内容等を収集・分析することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 地域や自治体規模のバランス、確保策と育成策の特徴等を考慮した上で、デスクリサーチ及びアンケート調査結果から抽出した以下の自治体等を調査対象とした(計10自治体、2運営法人)。

図表0-2 ヒアリング調査協力自治体等(調査実施日順)

No.	自治体名	放課後児童クラブ所管部局／運営法人	調査実施日時・方法
1	福島県南相馬市 (東北、一般市)	こども未来部こども家庭課	令和5年10月13日(金) 13時～14時半 訪問
2	京都府舞鶴市 (近畿、一般市)	健康・子ども部子ども支援課	令和5年11月10日(金) 10時～11時半 訪問
3	群馬県桐生市 (関東、一般市)	子どもすこやか部子育て支援課	令和5年12月27日(水) 13時～14時半 訪問
4	三重県 (近畿、都道府県)	子どもの育ち支援課	令和6年1月12日(金) 10時～11時半 オンライン
5	福井県高浜町 (北陸、町村)	高浜町教育委員会事務局	令和6年1月17日(水) 10時半～12時 オンライン
6	宮城県仙台市 (東北、政令指定都市)	こども若者局こども若者支援部 児童クラブ事業推進課(自治体)	令和6年1月23日(火) 14時～15時半 オンライン
		仙台ひと・まち交流財団 (公益財団法人)	
7	新潟県上越市 (北陸、一般市)	上越市教育委員会学校教育課	令和6年1月25日(木) 10時～11時半 オンライン
8	三重県四日市市 (近畿、一般市)	こども未来部こども未来課 (自治体)	令和6年2月8日(木) 13時半～15時 オンライン
		海蔵学童保育所 (運営委員会)	令和6年2月19日(月) 10時～11時半 オンライン
9	東京都調布市 (関東、一般市)	子ども生活部児童青少年課	令和6年2月15日(木) 13時～14時半 電話
10	島根県浜田市 (中国、一般市)	健康福祉部子ども・子育て支援課	令和6年2月20日(火) 10時～11時半 オンライン

③ 調査内容

✓ 主な調査内容は、以下のとおり。

- 放課後児童健全育成事業の実施状況について
- 放課後児童支援員等の人材確保・定着について
 - ・ 放課後児童支援員/補助員の確保・定着状況
 - ・ 放課後児童支援員/補助員の確保・定着に係る課題の有無、課題の内容
 - ・ 人材確保・定着のために実施している施策
- 放課後児童支援員等の人材育成について
 - ・ 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況及び質の確保・向上のための工夫等
 - ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況及び質の確保・向上のための工夫等
 - ・ その他人材育成を目的として実施している施策 等

本報告書の用語について：

✓ 本報告書では、以下の考え方の下で各種用語を使用している。

- ・ 放課後児童クラブ：
児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号。以下「法」という。)第6条の3第2項及び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。)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こどもに対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、家庭、地域等との連携の下、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、当該児童の自主性、社会性及び創造性の向上、基本的な生活習慣の確立等を図り、その健全な育成を図るもの。
- ・ 放課後児童支援員：
「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」第 10 条第3項各号のいずれかに該当するものであって、「職員の資質向上・人材確保等研修事業の実施について」(平成 27 年5月 21 日付け雇児発 0521 第 19 号雇用均等・児童家庭局長通知)の別添5「放課後児童支援員等研修事業実施要綱」の「Ⅰ 放課後児童支援員認定資格研修事業(都道府県等認定資格研修ガイドライン)」に基づき都道府県知事、指定都市市長または中核市市長が行う研修を修了したもの(放課後児童健全育成事業の実施要綱において、職員の研修計画を定めた上で、放課後児童支援員としての業務に従事することとなってから2年以内に研修を修了することを予定している者を放課後児童支援員としてみなす措置がとられている)。
- ・ 補助員：
放課後児童支援員が行う支援について放課後児童支援員を補助する者。
- ・ 放課後児童支援員等：
「放課後児童支援員等」とは、「放課後児童支援員」及び「補助員」を指すものとし、本調査では放課後児童支援員及び補助員に限定した人材確保・定着・育成状況に関する調査・分析を行った。
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修：
「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)に基づき、基準第10条第3項の各号のいずれかに該当する者が、放課後児童支援員として必要となる基本的生

活習慣の習得の援助、自立に向けた支援、家庭と連携した生活支援等に必要な知識及び技能を習得し、有資格者となるための都道府県知事、指定都市市長、中核市市長が行う研修。

- 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修：
本調査における「資質向上研修」とは、回答自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体の実施主体(他団体への事業委託も含む)となって実施している研修も含めた事業を指す。
- 学童期のこどものことは基本的に「こども」と表記している。ただし、前後の文脈及びヒアリング調査対象自治体の意向に応じて「児童」という表現を用いた箇所がある。

3. 調査研究の体制

✓ 本調査研究の実施体制は、以下のとおり。

図表0-3 調査研究の体制

【委員】(五十音順・敬称略)

氏名	所属
植木 信一(座長)	新潟県立大学 人間生活学部子ども学科 教授
佐藤 晃子	川口短期大学 こども学科 准教授
平松 壮司	公益財団法人 こども財団 放課後児童クラブ担当 課長
星野 有哉	東京都 福祉局子供・子育て支援部家庭支援課 主事
松井 剛太	香川大学 教育学部 准教授

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第2課 課長
大橋 ふみな	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第2課 コンサルタント
中井 麻奈未	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第1課 コンサルタント
渡邊 夏子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム HC創生第1課 コンサルタント
鈴木 綾乃	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 ヒューマンキャピタル創生チーム

【オブザーバー】

氏名	所属
阿南 健太郎	こども家庭庁 成育局成育環境課 課長補佐
佐々木 あやの	こども家庭庁 成育局成育環境課 児童健全育成専門官

4. 成果の公表方法

✓ 本調査研究の成果は、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社のホームページにおいて公開する。

5. 調査結果のまとめ

- ✓ 本調査の結果から明らかになった、放課後児童支援員等の人材確保・育成・定着の現状と課題は以下のとおり。

1) 放課後児童支援員等の確保・定着に関する現状と課題

① 人材確保・定着に関する現状

- 各運営法人における放課後児童支援員等の雇用形態を確認したところ、放課後児童支援員では常勤職員/非常勤職員の割合が同数程度という団体が最も多かった一方、補助員については常勤職員よりも非常勤職員の方が多いという団体が多数であった。この現状に関し、ヒアリング調査では「放課後児童支援員等の業務の中心は開所時間(学校がある日は午後から夕方(夜間))であるため、常勤職員よりも非常勤職員の募集・採用に注力している」という意見が複数聞かれている。なお、放課後児童支援員の年齢構成は、全体的に 50～60 代の割合が高い傾向がみられた。
- 人材確保・定着に係る課題の有無を放課後児童クラブの運営形態別にみると、公立公営の方が公立民営・私立民営よりも、人材確保に係る「課題がある」と回答した割合が高かった。ただし、公立民営・私立民営の放課後児童クラブの課題の有無を運営法人種別ごとにみると、「株式会社」「学校法人」では他の種別と比べ「(さほど)課題はない」の割合が高く、「NPO 法人」「運営委員会・保護者会」「任意団体」では「大いに課題がある」と回答した割合が高かった。
- 放課後児童支援員等の人材確保・定着に向け実施している施策を運営法人種別ごとにみると、「株式会社」「学校法人」「公益社団法人」では、「市区町村」「運営委員会」「任意団体」と比較し、取り組んでいる施策数が多い傾向がみられた。
- 人材確保・定着に向け必要な施策として、市区町村では「(保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するが)仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を対象とした就職支援・再就職支援」「業務負担軽減・業務効率化を目的とした業務の簡略化・業務内容の見直し」「業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入等」が多く挙げられた。
- 運営法人でも、必要な施策として「(保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するが)仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を活用する施策」が多く挙げられた。ただし、保育士は保育施設、教員は学校で勤務している場合が多く、保育士、社会福祉士、教諭等の資格を持ちながらも放課後児童支援員になりたい人材を確保するのは難しい。そのため、実態として、まずは補助員として2年以上の育成支援に従事したのち、放課後児童支援員認定資格研修を受講し放課後児童支援員へとキャリアアップするパターンが大半であるといった運営法人の声も聞かれており、そうしたフローを奨励している自治体もいることがわかった。

② 人材確保・定着に関する課題の内容

- 市区町村・運営法人ともに、人材確保に係る課題として「若い世代の確保」を挙げる割合が最多であった。
- 人材定着に係る課題としては、市区町村では「人間関係」「精神的負担」「(外遊び等の)肉体的負担」「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」等を挙げる割合、運営法人では「賃金設定」「長期的に働く意志のある人材が少ない」等を挙げる割合が高い。定着に向けては賃金だけでなく、労働環境の改善や負担軽減等の施策も必要とされる状況が推察できる。

- 一方で、ヒアリング調査では「扶養の範囲内で働きたい」等の理由により一定内の労働時間・賃金を希望する職員が多く、長期にわたり働くことのできる環境整備として、放課後児童支援員等の常勤化や処遇改善を検討することが難しい場合があるという意見が聞かれている。

2) 放課後児童支援員等の育成に関する現状と課題

A) 放課後児童支援員認定資格研修

① 放課後児童支援員認定資格研修の実施・受講に関する現状

- 放課後児童支援員認定資格研修は外部団体へ委託し実施している自治体が大半であり、オンライン等ではなく「集合(対面)」のみで実施している自治体が8割程度であった。
- 認定資格研修を実施することによる、放課後児童クラブの質の向上への効果に関しては、ほとんどの自治体が「ある」と回答。現場での実践に活かすために、研修での学び・反省を共有する機会を設ける運営法人は7割半ばであった。認定資格研修を実施することによる「人材定着」への効果に関しては、半数以上の自治体が「ある」と回答した一方、「放課後児童クラブの質の向上」への効果と比較すると低い結果となった。この理由として保育士等の有資格者以外は、2年と一定程度の勤務を経てからでないと認定資格研修の受講資格が得られないことを挙げ、入職間もない職員を対象とした同内容の研修システムを求める声も聞かれた。

② 放課後児童支援員認定資格研修の実施・受講に関する課題の内容

- 放課後児童支援員認定資格研修の実施に係る課題として、都道府県で最も多くみられた回答は「受講対象者・受講資格が限定的」「研修運営者(委託先)の確保が難しい」、都道府県・市区町村ともに多くみられたのは、「受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい」等であった。
- 認定資格研修の受講に関して、運営法人として感じる課題については「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」「受講対象者・受講資格が限定的」「受講場所が限定的」がそれぞれ3割程度であった。理念に立ち返り、事業の基盤や考え方を確認することで育成支援の質を維持するという観点から、定期的に再受講できる仕組みが必要との声も多く聞かれた。

B) 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施・受講に関する現状

- 9割程度の都道府県、3割程度の市区町村で資質向上研修を実施。都道府県では国の「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」の要件となっていることも影響し、国の「資質向上研修事業」として実施している自治体が多い一方、市区町村では自治体の自主事業として実施している場合が多く、研修の企画・運営も市区町村が自ら行っている場合が多い。
- 資質向上研修の実施目的は「認定資格研修だけでは達成できない放課後児童支援員等の資質向上」であるとする自治体が多い。研修内容については「配慮を必要とするこどもへの支援」「安全指導・安全管理・危機管理・感染症対策」等近年特に重要視されているテーマが多かった。
- 資質向上研修を実施することによる、放課後児童クラブの質の向上への効果は、9割程度の自治体が「ある」と回答。「人材定着」への効果に関しても、半数程度の自治体が「ある」と回答した一方、「放課後児童クラブの質の向上」への効果と比較すると低い結果となった。

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施・受講に関する課題の内容

- 資質向上研修の実施に係る課題として、「研修内容の質の確保が難しい」「習得・習熟度の測定が難しい」を挙げる自治体が多い。ヒアリング調査では「放課後児童支援員等の勤続年数や役職によって求める研修内容が異なる」という意見も聞かれた。内容の質の確保に向けグループワークを取り入れるなどの工夫を行う自治体がある一方、どのような内容・やり方が効果的かわからないといった声もあった。
- また、市区町村では自治体職員や大学教員・研究者等が講師を務めている場合が多いが、講師の質の確保に向けた取組は特に実施していない自治体が6割程度となっている。本事業の研究会では、「放課後児童支援員等の業務について高い知見を有しており、研修講師を務められる人材がそもそも少ない」といった指摘も聞かれており、研修実施にあたっては質の高い研修講師の確保が課題となっている状況が推察される。
- 資質向上研修の受講に係る課題として、「毎回同じ人のみが研修に参加するなど、放課後児童支援員等の研修参加に対するモチベーションが低い」という課題のほか、「資質向上研修の内容を現場に活かしていくことが難しい」といった意見が聞かれた。具体的には、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があった。

6. 提言

- ✓ 5. で述べた現状と課題を踏まえ、放課後児童支援員等の人材確保・定着・育成に向けた取組の方向性について提言する。

1) 放課後児童支援員等の確保・定着に関する施策

① 長期にわたり安定的に働くことのできる職業として放課後児童支援員等の仕事を選んでもらうために、常勤職員としての雇用を推進するための環境整備が必要である。

- 放課後児童支援員等の人材確保だけでなく、その先の定着まで見据えるのであれば、放課後児童クラブでの仕事を「長期にわたり安定的に働くことのできる職業」にしていく必要がある。現状これが実現していない理由の一つに、非常勤職員としての雇用が多いこと、すなわち常勤職員のポジションが少ないことが挙げられる。
- 国では今後、放課後児童支援員の常勤職員としての雇用を推進するための施策が実行される。各自治体・放課後児童クラブにおいては、常勤職員の雇用促進に向け、まずは経験に応じた昇給の仕組みや各種手当の支給等を含め、常勤職員を対象とした処遇改善を視野に入れていくことが必要である。
- それに加え、午前中は自治体の事務業務や保育施設・児童館、学校等での業務に従事し午後は放課後児童クラブで勤務するなどの仕組みを検討することも必要だろう。自治体内の福祉・教育関連事業全体を見渡した上で人材の有効的な配置を行えるような連携・体制整備が望まれる。

② 若い世代の確保に向け、大学や専門学校等と連携した取組が必要である。

- 現状、子育て経験や福祉分野での経験を経た人材が育成支援を担い、放課後児童クラブの質の維持・向上が図られていることは事実である。一方で、若い世代の確保を課題に感じている自治体や運営法人が多く、持続的な事業実施の観点でも、新卒採用含め若い世代の職員を確保していくことが重要になる。
- 若い世代の職員確保のために、大学・専門学校等の学生に向けた就職説明会や授業の開講等、放課後児童クラブでの仕事の内容や魅力を知る機会の提供が重要だろう。その上で、関心のある学生をインターンシップ・ボランティア体験、夏休み等の長期休業期間にアルバイトとして受け入れるなどの取組が望まれる。ヒアリング調査では、アルバイト経験をきっかけに地元のサッカー選手から放課後児童支援員となった人材がいるという事例が聞かれている。インターンシップやアルバイト等の獲得にあたっては、福祉系学科に在籍する(保育士や教員を目指す)学生だけでなく、学部学科を超えて「こども」に関心がある学生が在籍する「児童文化研究会」等、関連サークルへのアプローチが必要と考えられる。

③ 人材定着のためには、業務負担軽減・業務効率化が必要。ICT 導入及び導入に係る職員へのサポート体制の整備は、その有効な施策の一つである。

- 人材定着に必要な施策として、多くの自治体・運営法人が「業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入等」を挙げている。ヒアリング調査では、保護者やこどもとの連絡・情報共有のためのシステム等を導入し、業務効率化を図る事例が複数みられた。こうした仕組みの導入は、業務負担軽減はもちろんのこと、保護者とのコミュニケーション強化や、こどもの安全管理徹底の側面でも

有効である。環境整備にあたっては、「放課後児童クラブ等における ICT 化推進事業」等の活用が望まれる。

- なおヒアリング調査では、保護者との連絡システムの導入に際して、職員を対象に利用方法等に関する説明会を実施する事例や、職員向けの技術支援業務に特化した委託事業を別途検討する事例が聞かれた。ICT の導入が確実に効果を発揮するためには、自治体内の放課後児童クラブからの要望や放課後児童支援員等のスキル等を踏まえた細やかなフォローが不可欠である。

④ 運営委員会・任意団体等、地域住民を基盤とする団体における確保・定着施策の検討・実践を推進するため、自治体が中心となって組織間をつなぐ役割を担うなどの支援体制強化が望まれる。

- 運営委員会・任意団体等が運営する放課後児童クラブでは、他の法人が運営する放課後児童クラブよりも、人材確保に課題を抱えている。
- 株式会社や学校法人等の民営放課後児童クラブにおいて人材確保の課題感が相対的に低い理由の一つに、保育事業等を担う職員として一括採用し、各放課後児童クラブへ配置する方式を採ることで、人材確保に上手く対応している可能性が考えられる。また、公立公営の放課後児童クラブでは、域内の放課後児童クラブ間で職員の勤務状況や利用者数等に応じた、職員の臨時的な配置転換を行うことも珍しくない。他方、運営委員会等では「1つの放課後児童クラブしか運営していない」というケースが多く、こうした対応が難しい。
- そこで、自治体が組織間の仲介的な役割を担い、必要な支援・情報提供を行うことが期待される。ヒアリング調査では、自治体の人材バンクを作り、応募者の希望する働き方等に合わせて自治体内の各放課後児童クラブをマッチングしている例や、自治体を中心となって各運営委員会間の（一時的なものを含む）人員の異動を調整している例が聞かれている。

2) 放課後児童支援員等の人材育成に関する施策

① 自治体規模や現場のニーズ、研修内容等に応じて、放課後児童支援員認定資格研修の実施方式を柔軟に検討していくことが求められる。

- 放課後児童支援員認定資格研修は現状「集合(対面)」のみで実施する場合が多いが、多くの自治体が「受講機会の拡大」を課題に挙げる状況を鑑みると、研修内容によってはオンラインによる実施を検討することも重要であろう。これにより、県庁所在地等の中心部から離れた地域からの参加や、高齢で移動の負担が大きい職員の参加も促進できる。ただし、実施に際しては、前述のとおり、PC操作を苦手とする職員のフォローや、受講環境の整備にも対応していく必要があるだろう。
- なお、オンライン研修には、対面実施と比較してコミュニケーションが図りづらいこと等による効果への懸念も指摘されている。そのため、研修の目的・内容に応じて対面/オンライン実施を使い分けるなどの対応のほか、オンライン実施の場合にはフィードバック・知識確認の場を設けていくことも重要と考える。たとえば、研修後にリフレクションシート等の記入を求める、別途ワークショップ科目を実施する、市区町村単位で振り返り研修を実施する、各放課後児童クラブ内での振り返りを推奨するなどが考えられる。
- 認定資格研修受講に係る課題として運営法人から多く聞かれた「代替職員の確保」の対応策としては、研修を年に複数回行ったり、午前中の開催と週末の開催を組み合わせるなど、実施時間や曜日の工夫が考えられる。ヒアリング調査では、県が多数の市区町村に協力を呼びかけたことで、年2

回開催・県内 10 か所以上の会場確保に成功した例が聞かれている。

② 放課後児童支援員認定資格研修の質の担保のため、企画・運営等のすべてを研修運営法人任せにするのではなく、都道府県や市区町村が積極的に関与・主導していく必要がある。

- 現状、放課後児童支援員認定資格研修は外部団体へ運営委託を行い実施している自治体が多い。適切な運営体制のもと、各団体が持つ効果的な研修ノウハウに基づいた研修が実施できるなどの観点から、運営委託を行うことは適切な判断である。
- しかしながら、児童福祉法上の放課後児童健全育成事業において、地域のこどもの支援を担う人材に「放課後児童支援員」という、全国共通の資格を与えるための研修を実施している以上、都道府県や市区町村単位で独自に実施する研修等よりも、より一層研修の質の担保が求められる可能性がある。また、認定資格研修を実施する中で見えてきた課題や各放課後児童クラブ・放課後児童支援員のニーズを自治体が拾いあげ、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容検討に活かしていく視点も重要だろう。こうした観点から、企画や運営、周知広報等、すべてを研修運営法人に任せるのではなく、認定資格研修実施に関する放課後児童クラブへの周知や受講促進、研修の質の確保に向けた取組等、自治体が積極的に関与・主導していくことが不可欠と考える。

③ 多様な研修ニーズに応えるために、都道府県と市区町村双方のリソースを活用した放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の体系整備が考えられる。

- 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修については、様々な環境・バックグラウンドの下で働く放課後児童支援員等のニーズに対応できるよう、地域ごとの運営の特徴や職員・こどもの実態を踏まえた研修内容とすることや、知識等の水準やゴールの違いを考慮した研修メニューを整備することが望ましい。ヒアリング調査では、経験年数5年以上の中堅職員を対象とした研修も含めた、対象や目的に応じた複数種類の研修整備を行っている事例が聞かれた。ただし、多くの市区町村が単独でこうした研修企画に対応することは難しいため、都道府県の積極的な関与が期待される。
- 現状、都道府県に関しては9割程度が資質向上研修を実施しており、研修機会の提供といった観点では一定の役割を果たしていると言える。今後は、都道府県が実施する資質向上研修と市区町村が実施する研修とを総合的に捉え、体系化が進むことも望まれる。たとえば、都道府県として実施する研修は各自治体の事業実施体制や取組内容の共有、あるいは放課後児童支援員等向けにオンデマンドで多様なメニューをタイムリーに発信するものとし、市区町村は地域の特徴を考慮した、あるいは放課後児童支援員同士の交流を重視した研修整備に注力するなどの役割分担が考えられる。

④ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容を日々の業務へ活かすため、往還型研修の導入や自主的・自発的研修に繋げるための取組等の工夫・アプローチが求められる。

- 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の課題として、研修で学んだ内容を現場における実践に活かすことが難しいといった声が聞かれた。この課題への対応策として、保育現場に

における「往還型研修」¹のように、研修の内容を現場で実践し、さらにそこからのフィードバックを次の研修に活かす仕組みが有効と考えられる。

- また、資質向上研修等が放課後児童支援員のモチベーション向上や学びの意欲拡大、新たな自己研鑽のきっかけにつながり、ひいては放課後児童支援員同士で切磋琢磨しながら高め合う、「自主的・自発的研修」²等の仕組みとして発展するための仕組みづくりが望まれる。
- 現状、県の学童保育連絡協議会等の放課後児童支援員主体の組織においては、自主的な学習の場が多く形成されている。こうした現場主導で行われる取組については、行政の関与が及んでいない状況と思われるが、取組内容等を把握し、補助を行う・横展開をはかる・行政が実施する研修等との連携を検討するなどの関わりが必要である。
- なお、「往還型研修」や「自主的・自発的研修」を実際の研修システムとして実践・確立していくためには、大学等の外部支援を導入し、研修効果を高めていくことも効果的であろう。

⑤ 各種研修等の実施を通じて、放課後児童支援員認定資格研修や放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師を担える人材を育てるなど、リーダー養成を行っていくことが必要である。

- 研究会委員からは「各種研修の講師を担える有識者が不足している」との指摘も聞かれる中、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を受講した放課後児童支援員自身が自治体や放課後児童クラブ内で「自主的・自発的研修」の企画や講師を担う事例が聞かれた。
- 研修受講が自主的な学びの場の創設へとつながり、そこから講師が育っていく仕組みの構築は、人材定着だけでなく、研修の受講機会拡大の観点でも重要だろう。

3) 放課後児童支援員等の人材育成を通じた人材確保・定着に関する施策

① 専門性の獲得・向上や精神面を支える施策として、放課後児童支援員等同士の交流機会の拡大やアドバイザー/スーパーバイザーの設置が有効と考えられる。

- 人材定着に係る課題として「人間関係」「精神的負担」等が多く挙げられた。放課後児童クラブ利用児童の増加や利用の長時間化はもちろんのこと、配慮を必要とするこどもへの対応、保護者対応等、こどもや保護者の状況が多様化していることも、放課後児童支援員等の負担増につながっている可能性がある。
- 日常的な負担感、学びの意欲の低下にもつながる。資質向上研修に関して「研修受講に係る職員のモチベーションが低い」という課題が指摘されていたが、これには日々の業務に対する思いや不満も少なからず影響しているものと考えられる。
- これへの対応策として、放課後児童支援員等が意見や悩みを話せる場を設けることが望まれる。たとえば、研修において放課後児童クラブ間の交流・情報交換を行う場を設ける、研修以外にも他の放課後児童クラブの視察、短期的な職場交換を行うなど、縦や横のつながり形成を意識した取組を行うことが考えられる。ヒアリング調査では、市内の放課後児童クラブによる横断的な交流イベントを企画し、企画・運営プロセスの中での放課後児童支援員間の交流を通じて放課後児童ク

¹ 保育士の研修システムとして導入されているもの。保育施設以外の外部研修で学んだ内容を保育現場で実践し、そこでの気づきを次の研修に活かすなど、外部研修と保育現場での実践の往還を繰り返す研修。往還を通じて、保育者自身の成長はもちろん、園内の保育者間の学び合いや園全体の保育の質の向上への効果が指摘されている。

² 参考：植木信一・鈴木瞬、2023、「学童保育指導員による自主的・自発的研修システム～被災地における外部支援との協働システムの構築過程に着目して～」『学童保育』13: 79-90。

ラブの良さを再認識してもらう事例や、「主任・副主任支援員会議」を定期的に行い、市内の他放課後児童クラブとの情報共有や自治体独自の運営マニュアルの改善点を話し合うなどのグループワークを行う事例が聞かれた。

- ・ アドバイザー/スーパーバイザーの設置も有効であろう。ヒアリング調査では、元教員で特別支援学級での経験がある相談員や、長年放課後児童支援員として勤務しこどもや保護者への対応を良く理解している相談員が、各放課後児童クラブからの悩み・相談に対して的確なアドバイスや指導を行う事例が聞かれた。なお、アドバイザー/スーパーバイザーの設置においては、放課後児童クラブの巡回支援(アドバイザー設置等)への補助を行う「保育士や保育事業者等への巡回支援事業」等、国の既存事業を積極的に活用していくことも重要である。

② 人材育成を通じて人材確保・定着をはかるために、放課後児童支援員認定資格研修の受講資格の拡充や、「初任者研修」の実施検討、研修受講等を通じたキャリアフローの明示・処遇向上等の取組が望まれる。

- ・ 放課後児童支援員の人材確保・定着のためには、有資格者の採用だけでなく補助員から2年の現場経験を経て放課後児童支援員へとステップアップするキャリアパスの推進も重要である。他方、「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」との課題認識のとおり、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。
- ・ そこで、補助員が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が求められる。具体的には、実務経験2年未満でも一定の要件を満たせば認定資格研修を受講可能とするなどの受講要件の拡充のほか、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。
- ・ ヒアリング調査では、新たに加わった補助員を対象に資質向上研修を行う事例が聞かれている。また、入職間もない人材も受講可能な、都道府県等が実施する子育て支援員研修(放課後児童コース)等の活用も有効である。ただし、現状「放課後児童コース」を開講する自治体はそれほど多くないため、都道府県等が積極的に実施を検討していくことも必要であろう。
- ・ また、各種研修の実施を通じて補助員の人材定着を図り、放課後児童支援員の確保へとつなげるために、補助員から放課後児童支援員へのキャリアフローを明示し、ステップアップのためにどのような経験や知識・スキルの習得が必要なのか、そのためにどのような研修機会が用意されているのかを整理・説明することも重要であろう。その際、研修受講を賃金等の処遇向上に反映させるなどの施策も検討できれば、定着の効果が一層高まる可能性がある。
- ・ なお、認定資格研修の受講資格拡充の観点では、大学で認定資格研修を受講できる仕組み等が考えられることも付言しておきたい。令和2年度改正の「都道府県等認定資格研修ガイドライン」では、教員・保育士・社会福祉士等養成課程の最終学年に在籍する学生も認定資格研修の受講対象者として認められているため³、教育系・福祉系学科の学生に対してこうした受講機会の周知・活用を促していくことも、検討の余地があるだろう。

³ 都道府県等認定資格研修ガイドライン3(1)では、「基準第10条第3項の各号のいずれかに該当する者等で、放課後児童支援員として放課後児童健全育成事業に従事しようとする者」を研修対象者としており、「放課後児童支援員に係る都道府県認定資格研修ガイドラインに係るQ&A」では、次年度放課後児童クラブへの就職を検討している者であれば受講可能である旨の見解が示されている。

第 1 章

放課後児童支援員等の人材確保・定着に関する アンケート調査

第1章 放課後児童支援員等の人材確保・定着に関するアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 各自治体(市区町村)及び放課後児童クラブ運営法人における、放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況、課題、人材確保・定着のための取組等について把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 全国の市区町村 計1,741自治体(743町、183村、792市及び23区、令和5年10月10日現在)
- ✓ 全国の放課後児童クラブ運営法人(抽出)
 - ・ 市区町村経由で運営法人(1市区町村当たり最大5団体)へと配布いただいた。5団体以上の運営法人がある場合は、当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数が多い順に5団体を選出。ただし、自治体内に複数の運営形態の放課後児童クラブがある場合、すべての運営形態から1運営者以上に配布いただいた。(公立公営については所管部局にてご回答いただいた)

② 調査方法

- ✓ Excel調査票による調査。
- ✓ 調査票を都道府県・指定都市・中核市宛てにEメール送付。一般市・町村・特別区については都道府県経由で調査票を配布。さらに、各市区町村から該当する運営法人へ配布いただいた。回答票は各都道府県・各市区町村・運営法人から直接回収専用サイトにアップロード、もしくは当社宛てに直接Eメール送付いただくことにより回収した。

3) 調査基準日

- ✓ 調査基準日:令和5年5月1日時点
- ✓ 調査実施期間:令和5年10月10日～11月24日⁴

⁴ ただし、調査実施期間を過ぎて回収した調査票についても集計に含めている。

4) 回収結果

【市区町村票】

回収数	市区町村数	%
905	1,741	52.0

【運営法人票】

回収数	運営法人数	%
1,641	-	-

有効回答数	市区町村数	%
842	1,741	48.4

有効回答数	運営法人数	%
1,464	-	-

5) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入の関係から合計が100.0%にならないものがある。

6) 主な調査内容

主な内容は以下のとおり。

【市区町村票】

- ・ 放課後児童健全育成事業の実施状況
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況
- ・ 放課後児童支援員等の確保・定着のための取組
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・ご要望等

【運営法人票】

- ・ 法人の概要
- ・ 放課後児童クラブの運営状況
- ・ 放課後児童支援員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別に)
- ・ 補助員の就業状況(常勤(＝フルタイム勤務)・非常勤別に)
- ・ 放課後児童支援員等の確保・定着に向けた取組
- ・ 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・ご要望等

7) 結果のまとめ

【放課後児童支援員等の確保状況】

放課後児童支援員の合計数は年間 3,000 人ほど増加。補助員の合計数も 1,000～3,000 人ほど増加している。

- ✓ 登録児童数の増加に伴い、令和3年度～令和5年度にかけて市区町村における放課後児童支援員の数の合計は年間 3,000 人ほど、1自治体あたりの平均値は年間3～4人ほど増加している。補助員の数の合計は年間 1,000～4,000 人ほど、1自治体あたりの平均値は年間1～5人ほど増加している。(図表 1-13、1-15)

放課後児童支援員は常勤であることが多い放課後児童クラブも一定数ある一方、補助員は全体的に非常勤が中心。

- ✓ 放課後児童支援員に関しては、1つの放課後児童クラブにおいて、常勤が多いところ、常勤と非常勤が半々くらいのところ、非常勤が多いところがまんべんなく存在する一方、補助員に関しては、1つの放課後児童クラブにおける常勤の割合が「20%未満」という運営法人が 76.0%と、非常勤が中心となっている運営法人が多い。(図表 1-81)

【人材確保に係る課題】

民営の放課後児童クラブと比べて、公立公営の放課後児童クラブでは「人材確保に課題がある」と回答した自治体の割合が高い。民営であっても、「NPO 法人」「運営委員会・保護者会」「任意団体」といった地域住民を母体とした団体においては人材確保に苦慮している状況が推察される。課題の内容はいずれの運営形態においても「若い世代の確保が難しい」「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が4～7割半ばと多く挙げられている。

- ✓ 市区町村所管課に対して放課後児童支援員等の確保について尋ねたところ、公立公営は 85.9%、公立民営は 66.7%、民立民営は 35.1%が「課題がある」と回答。(ただし、公立民営・民立民営では「わからない」が一定数を占めているため留意が必要である。)(図表 1-16)
- ✓ 放課後児童支援員の人材確保の課題有無を運営法人種別ごとにみると、「株式会社」「学校法人」では、「それほど課題はない」の割合が2～3割程度(常勤)と、他の法人種別と比べ高い結果となった。一方、「NPO 法人」「運営委員会・保護者会」「任意団体」では、「大いに課題がある」と回答した割合がそれぞれ 44.1%、37.8%、36.8%(常勤)と他の法人種別と比べ高い。(図表 1-52)
- ✓ 人材確保に係る課題の内容は、いずれの運営形態においても「若い世代の確保が難しい」「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」と回答した自治体が4～7割半ばと、他の課題と比べて多い。公立民営、民立民営では「応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい」「応募者の獲得に必要な労働条件とすることが難しい」等も2割半ば～4割程度と多い。(図表 1-17)
- ✓ 都市区分別にみると、公立公営の放課後児童支援員については、ほとんどの都市区分で「若い世代の確保が難しい」を課題に挙げた自治体が最も多いものの、「東京特別区」では「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」を挙げた自治体が最も多くなっている。(図表 1-18、1-19)
- ✓ 公立民営でも、「中核市」「一般市」「町村」で「若い世代の確保が難しい」を挙げた自治体が最も多い一方、「政令指定都市」「東京特別区」といった比較的大規模自治体では、「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が最も多くなっている。(図表 1-22)

【人材定着に係る課題】

民営の放課後児童クラブと比べて、公立公営の放課後児童クラブでは「人材定着に課題がある」と回答した自治体の割合が高い。課題の内容は、市区町村票では「肉体的負担が大きい」「精神的負担が大きい」が3～5割、運営法人票では「賃金設定」「十分な体制・費用」「長期的に働く意志のある人材が少ない」が2～3割と比較的多く挙げられている。

- ✓ 市区町村所管課に対して放課後児童支援員等の定着について尋ねたところ、公立公営は 65.5%、公立民営は 49.4%、民立民営は 25.9%が「課題がある」と回答。(ただし、公立民営・民立民営では「わからない」が一定数を占めているため留意が必要である。)(図表 1-24)
- ✓ 放課後児童支援員の人材定着の課題有無を運営法人種別ごとにみると、「NPO 法人」「社会福祉法人」「運営委員会・保護者会」では、「大いに課題がある」と回答した割合がそれぞれ放課後児童支援員(常勤)で1割半ば～3割程度、補助員(非常勤)で2割程度と、他の法人種別と比べ高い結果となった。(図表 1-60、1-78)

- ✓ 人材定着に係る課題の内容は、いずれの運営形態においても「肉体的負担が大きい」「精神的負担が大きい」と回答した自治体が3～5割程度と多いが、公立公営(非常勤)では「職場の人間関係に課題がある」と回答した自治体が4割程度、公立民営・私立民営では「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」「定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない」と回答した自治体も3割半ば～4割半ばと比較的高い。(図表 1-25)
- ✓ 人材定着に係る課題の内容を都市区分別にみると大きな傾向はみられなかったが、公立民営において「十分な体制・費用を用意することができない」「定着に必要な賃金設定にすることが難しい」を挙げた自治体は、「政令指定都市」でそれぞれ6割程度、「東京特別区」でそれぞれ5割程度、「中核市」「一般市」「町村」ではほぼ3割程度と、大規模自治体の方が比較的、人材定着に係る体制や費用、賃金に対して課題を抱えている割合が高いようだ。(図表 1-30)

【人材確保・定着に係る施策】

人材確保・定着に向け、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」「学生アルバイトの受入れ」「賃金の見直し」は半数程度の市区町村・運営法人が取り組んでいる。今後実施すべきだと思う取組としては、「有資格者を活用する施策」が多く挙げられたものの、市区町村からは「業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し」「業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入」、運営法人からは「仕事の魅力を発信する取組」「キャリアパスの提示」を求める声も多く聞かれた。

- ✓ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策は、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が市区町村で 54.2%、運営法人で 43.2%、「学生アルバイトの受入れ」が市区町村で 43.2%、運営法人で 59.6%、「賃金の見直し」が市区町村で 45.3%、運営法人で 47.3%と多く挙げられた。そのほか、運営法人では「兼務を可能にする」(40.2%)も多く挙げられている。また運営法人において、実施している施策の中で最も効果があつた取組は、「賃金の見直し」「ホームページ、SNS 等を通じた広報」「募集ルート・方法の見直し・拡大」がそれぞれ2割半ば～3割程度と多くなっている。(図表 1-32、1-82、1-85)
- ✓ 人材確保・定着に向け、「取り組んでいる」と回答した法人が5割を超えている施策の数を運営法人種別ごとにみると、「株式会社」が 11 施策であるのに対し、「市区町村」「運営委員会」「学校法人」ではそれぞれ1施策、「任意団体」では0施策と、地域住民を母体とする団体では、確保・定着施策を積極的に導入していくことが比較的難しい状況が推察される。(図表 1-84)
- ✓ 一方、現在実施できていないが必要だと思う取組については、市区町村と運営法人の両者とも、「有資格者を活用する施策」がそれぞれ 59.3%、53.8%と割合が高い結果となった。そのほか、市区町村票では「業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し」「業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入」がそれぞれ6割弱、運営法人票では「賃金の見直し」「募集ルート・方法の見直し拡大」がそれぞれ4割程度と多く挙げられた。多くの事務手続きを担う市区町村側と、現場で放課後児童クラブの運営を行う運営法人側では、人材確保・定着に向けて求める施策の傾向が少し異なっているようだ。(図表 1-32、1-83)
- ✓ 放課後児童支援員等の処遇改善のために、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」を利用している市区町村が 31.6%、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」は 30.9%、「放課後児童支援員等処遇改善事業(月額 9,000 円相当賃金改善)」は 68.5%であった。(図表 1-33)

2. 調査結果

【市区町村票】

1) 自治体の概要

① 自治体名(問1①)

- ✓ 回答が得られた自治体の地域区分は「関東・信越」が29.0%、「北海道・東北」が23.9%、「東海・北陸」が14.1%、「近畿」が12.9%、「九州・沖縄」が11.3%、「中国・四国」が8.8%。
- ✓ 都市区分は「町村」が46.6%、「一般市」が44.8%、「中核市」が4.5%、「政令指定都市」が2.3%、「東京特別区」が1.9%。

図表1-1 自治体名(地域区分別・都市区分別)

	n	%		n	%
北海道・東北	201	23.9	政令指定都市	19	2.3
関東・信越	244	29.0	東京特別区	16	1.9
東海・北陸	119	14.1	中核市	38	4.5
近畿	109	12.9	一般市	377	44.8
中国・四国	74	8.8	町村	392	46.6
九州・沖縄	95	11.3	合計	842	100.0
合計	842	100.0			

② 放課後児童健全育成事業の実施状況(問1②)

- ✓ 回答が得られた市区町村のうち、放課後児童健全育成事業を「実施している」自治体が96.6%、「実施していない」自治体は3.1%。

図表1-2 放課後児童健全育成事業の実施状況(単数回答、以降「SA」と表記)

	n	%
実施している	813	96.6
今後実施予定	3	0.4
実施していない	26	3.1
合計	842	100.0

【問1③以降は、放課後児童健全育成事業を実施している自治体のみ回答】

③ 放課後児童健全育成事業の所管部局(SA)(問1③)

- ✓ 回答が得られた自治体の放課後児童健全育成事業の所管部局は「首長部局」が 65.7%、「教育委員会」が 31.7%。

図表1-3 放課後児童健全育成事業の所管部局(SA)

	n	%
首長部局	534	65.7
教育委員会	258	31.7
共管	11	1.4
無回答	10	1.2
合計	813	100.0

2) 放課後児童クラブの数及び支援の単位数

① 放課後児童クラブの数(問2①)

- ✓ 令和5年度の放課後児童クラブの数は、公立公営では「1～4」が 24.2%、「5～9」が 10.0%、「10～19」が 6.4%、「20～29」が 2.8%、「30～39」が 0.9%、「40～49」が 1.0%、「50 以上」が 1.6%。
- ✓ 公立民営では、「1～4」が 18.8%、「5～9」が 15.5%、「10～19」が 13.2%、「20～29」が 3.8%、「30～39」が 1.7%、「40～49」が 1.1%、「50 以上」が 5.2%。
- ✓ 民立民営では、「1～4」が 20.3%、「5～9」が 6.6%、「10～19」が 5.3%、「20～29」が 1.6%、「30～39」が 0.9%、「40～49」が 0.5%、「50 以上」が 2.1%。
- ✓ 合計箇所数は公立民営が 8,376 か所(令和5年度)、1自治体あたりの平均が 10.3 と最も多い。公立公営は合計箇所数が年々減少している一方、公立民営と民立民営は年々増加している。

図表1-4 放課後児童クラブの数別の自治体数(数値記入)

	有効回答数	0	1 4	5 9	10 9	20 9	30 9	40 9	50 以上	無回答
公立公営	令和3年度	813	414	204	83	55	25	10	8	12
		100.0	50.9	25.1	10.2	6.8	3.1	1.2	1.0	1.5
	令和4年度	813	419	203	81	53	26	6	10	13
		100.0	51.5	25.0	10.0	6.5	3.2	0.7	1.2	1.6
	令和5年度	813	430	197	81	52	23	7	8	13
公立民営	令和3年度	813	335	161	125	97	29	13	12	39
		100.0	41.2	19.8	15.4	11.9	3.6	1.6	1.5	4.8
	令和4年度	813	331	157	130	100	29	13	9	42
		100.0	40.7	19.3	16.0	12.3	3.6	1.6	1.1	5.2
	令和5年度	813	329	153	126	107	31	14	9	42
民立民営	令和3年度	813	516	164	54	39	10	7	3	18
		100.0	63.5	20.2	6.6	4.8	1.2	0.9	0.4	2.2
	令和4年度	813	512	165	56	38	12	6	5	17
		100.0	63.0	20.3	6.9	4.7	1.5	0.7	0.6	2.1
	令和5年度	813	508	165	54	43	13	7	4	17
		100.0	62.5	20.3	6.6	5.3	1.6	0.9	0.5	2.1

図表1-5 放課後児童クラブの数(合計値／平均値／最大値／最小値／中央値)

	公立公営			公立民営			民立民営		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	3,964	3,907	3,780	8,001	8,183	8,376	3,432	3,511	3,621
平均値	4.9	4.8	4.7	9.9	10.1	10.3	4.2	4.3	4.5
最大値	139	139	140	339	338	338	244	236	238
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0

② 放課後児童クラブの支援の単位数(問2②)

- ✓ 令和5年度の放課後児童クラブの支援の単位数は、公立公営では「1～4」が19.1%、「5～9」が9.7%、「10～19」が6.6%、「20～29」が3.9%、「30～39」が2.2%、「40～49」が1.4%、「50以上」が3.1%。
- ✓ 公立民営では、「1～4」が13.5%、「5～9」が12.3%、「10～19」が14.5%、「20～29」が6.2%、「30～39」が3.7%、「40～49」が1.7%、「50以上」が7.3%。
- ✓ 民立民営では、「1～4」が18.0%、「5～9」が7.1%、「10～19」が5.9%、「20～29」が2.1%、「30～39」が1.0%、「40～49」が0.6%、「50以上」が2.2%。
- ✓ 支援の単位数合計は公立民営が13,574(令和5年度)、1自治体あたりの平均が16.9と最も多い。

図表1-6 放課後児童クラブの支援の単位数別の自治体数(数値記入)

		有効回答数	0	1	5	1	2	3	4	5	無回答
				5	9	0	0	0	0	0	以上
				4	9	1	2	3	4	以上	
						9	9	9	9		
公立公営	令和3年度	813	415	158	86	61	32	18	10	25	8
		100.0	51.0	19.4	10.6	7.5	3.9	2.2	1.2	3.1	1.0
	令和4年度	813	420	157	81	60	31	17	15	24	8
		100.0	51.7	19.3	10.0	7.4	3.8	2.1	1.8	3.0	1.0
	令和5年度	813	431	155	79	54	32	18	11	25	8
公立民営		100.0	53.0	19.1	9.7	6.6	3.9	2.2	1.4	3.1	1.0
	令和3年度	813	329	120	107	108	48	22	18	53	8
		100.0	40.5	14.8	13.2	13.3	5.9	2.7	2.2	6.5	1.0
	令和4年度	813	326	114	106	117	48	20	17	57	8
		100.0	40.1	14.0	13.0	14.4	5.9	2.5	2.1	7.0	1.0
民立民営	令和5年度	813	324	110	100	118	50	30	14	59	8
		100.0	39.9	13.5	12.3	14.5	6.2	3.7	1.7	7.3	1.0
	令和3年度	813	512	145	58	49	12	7	4	18	8
		100.0	63.0	17.8	7.1	6.0	1.5	0.9	0.5	2.2	1.0
	令和4年度	813	508	148	57	47	16	5	6	18	8
民立民営		100.0	62.5	18.2	7.0	5.8	2.0	0.6	0.7	2.2	1.0
	令和5年度	813	504	146	58	48	17	8	5	18	9
		100.0	62.0	18.0	7.1	5.9	2.1	1.0	0.6	2.2	1.1

図表1-7 放課後児童クラブの支援の単位数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	公立公営			公立民営			民立民営		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	6,210	6,234	6,116	12,636	13,103	13,574	4,009	4,081	4,200
平均値	7.7	7.7	7.6	15.7	16.3	16.9	5.0	5.1	5.2
最大値	401	421	416	707	782	817	351	348	320
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	0.0	0.0	0.0	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0

3) 放課後児童クラブの児童・支援員等の状況

a. 登録児童数(問3)

- ✓ 令和5年5月1日時点の自治体における登録児童数は、「1～49 人」が 9.2%、「50～99 人」が 8.7%、「100～299 人」が 23.9%、「300～499 人」が 12.2%、「500～699 人」が 9.1%、「700～999 人」が 9.7%、「1,000～4,999 人」が 22.1%、「5,000～9,999 人」が 3.2%、「10,000 人以上」が 1.2%。合計は 944,913 人、平均は 1,169.4 人。
- ✓ 登録児童数の合計、平均値は年々増加している。

図表1-8 登録児童数別の自治体数(数値記入)

	有効 回答 数	0 人	1 人	5 人	10 人	30 人	50 人	70 人	100 人	150 人	200 人	250 人	300 人	無 回 答
令和3年度	813	2	74	75	194	110	66	84	166	24	10	8		
	100.0	0.2	9.1	9.2	23.9	13.5	8.1	10.3	20.4	3.0	1.2	1.0		
令和4年度	813	2	73	77	192	104	70	82	173	25	10	5		
	100.0	0.2	9.0	9.5	23.6	12.8	8.6	10.1	21.3	3.1	1.2	0.6		
令和5年度	813	0	75	71	194	99	74	79	180	26	10	5		
	100.0	0.0	9.2	8.7	23.9	12.2	9.1	9.7	22.1	3.2	1.2	0.6		

図表1-9 登録児童数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	870,613	898,600	944,913
平均値	1,081.5	1,112.1	1,169.4
最大値	34,758	35,258	48,432
最小値	0	0	7
中央値	402.0	417.5	423.0

b. 待機児童数(問3)

- ✓ 令和5年5月1日時点の自治体における待機児童数は、「0人」が73.1%、「1～9人」が8.7%、「10～19人」が3.8%、「20～29人」が2.3%、「30～49人」が4.2%、「50～74人」が2.1%、「75～99人」が1.7%、「100人以上」が3.4%。合計は10,182人、平均は12.6人。
- ✓ 待機児童数の合計、平均値は年々増加している。

図表1-10 待機児童数別の自治体数(数値記入)

	有効 回答 数	0 人	1 ～ 9 人	10 ～ 19 人	20 ～ 29 人	30 ～ 49 人	50 ～ 74 人	75 ～ 99 人	100 人 以上	無 回 答
令和3年度	813	617	51	32	24	36	14	7	23	9
	100.0	75.9	6.3	3.9	3.0	4.4	1.7	0.9	2.8	1.1
令和4年度	813	604	64	23	21	40	22	7	27	5
	100.0	74.3	7.9	2.8	2.6	4.9	2.7	0.9	3.3	0.6
令和5年度	813	594	71	31	19	34	17	14	28	5
	100.0	73.1	8.7	3.8	2.3	4.2	2.1	1.7	3.4	0.6

図表1-11 待機児童数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	8,702	9,948	10,182
平均値	10.8	12.3	12.6
最大値	481	416	338
最小値	0	0	0
中央値	0.0	0.0	0.0

c. 放課後児童支援員の数(問3)

- ✓ 令和5年5月1日時点の自治体における放課後児童支援員の数は、「0人」が 0.1%、「1～9人」が 23.0%、「10～19人」が 14.3%、「20～29人」が 9.8%、「30～49人」が 10.2%、「50～74人」が 10.1%、「75～99人」が 5.2%、「100人以上」が 16.6%、「把握していない」が 9.1%。合計は 59,988 人、平均は 82.6 人となった。
- ✓ 市区町村における放課後児童支援員の数の合計は年間 3,000 人ほど、1自治体あたりの平均値は年間3～4人ほど増加している。

図表1-12 放課後児童支援員の数別の自治体数(数値記入)

	有効回答数	0人	1人	1人	2人	3人	5人	7人	10人以上	把握していない	無回答
令和3年度	813	2	189	119	82	96	58	42	125	74	26
	100.0	0.2	23.2	14.6	10.1	11.8	7.1	5.2	15.4	9.1	3.2
令和4年度	813	2	193	113	78	87	68	49	129	74	20
	100.0	0.2	23.7	13.9	9.6	10.7	8.4	6.0	15.9	9.1	2.5
令和5年度	813	1	187	116	80	83	82	42	135	74	13
	100.0	0.1	23.0	14.3	9.8	10.2	10.1	5.2	16.6	9.1	1.6

図表1-13 放課後児童支援員の数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	53,956	56,691	59,988
平均値	75.7	78.8	82.6
最大値	3,969	3,924	4,461
最小値	0	0	0
中央値	24.0	25.0	27.0

d. 補助員の数(問3)

- ✓ 令和5年5月1日時点の自治体における補助員の数は、「0人」が4.4%、「1～9人」が29.4%、「10～19人」が14.4%、「20～29人」が8.5%、「30～49人」が9.0%、「50～74人」が5.9%、「75～99人」が3.4%、「100人以上」が12.4%、「把握していない」が10.8%。合計は47,425人、平均は66.7人。
- ✓ 市区町村における補助員の数の合計は年間1,000～4,000人ほど、1自治体あたりの平均値は年間1～5人ほど増加している。

図表1-14 補助員の数別の自治体数(数値記入)

	有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 人	5 人	7 人	10 人以上	把握 してい ない	無 回 答
令和3年度	813	46	224	116	72	70	48	30	89	30
	100.0	5.7	27.6	14.3	8.9	8.6	5.9	3.7	10.9	3.7
令和4年度	813	45	223	117	72	75	46	31	93	23
	100.0	5.5	27.4	14.4	8.9	9.2	5.7	3.8	11.4	2.8
令和5年度	813	36	239	117	69	73	48	28	101	14
	100.0	4.4	29.4	14.4	8.5	9.0	5.9	3.4	12.4	1.7

図表1-15 補助員の数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	42,359	43,472	47,425
平均値	60.9	61.9	66.7
最大値	2,937	2,944	4,664
最小値	0	0	0
中央値	15.0	16.0	16.0

4) 放課後児童支援員等の確保に係る課題について

① 放課後児童支援員等の確保に係る課題の有無(問4)

- ✓ 放課後児童支援員等の確保に係る課題の有無について、「課題がある」と回答したのは公立公営で 85.9%と最も多く、続いて公立民営で 66.7%、私立民営で 35.1%。
- ✓ ただし、公立民営では「わからない」が 22.3%、私立民営では「わからない」が 54.1%を占めている点には留意が必要である。

図表1-16 放課後児童支援員等の確保に係る課題の有無⁵(SA)

	有効 回答 数	課 題 が あ る	課 題 は な い	わ か ら な い	無 回 答
公立公営	383	329	50	-	4
	100.0	85.9	13.1	-	1.0
公立民営	484	323	50	108	3
	100.0	66.7	10.3	22.3	0.6
私立民営	305	107	24	165	9
	100.0	35.1	7.9	54.1	3.0

② 《問4で「1. 課題がある」と選択した運営形態のみ》人材確保に係る課題(問4-1①～③)

- ✓ 放課後児童支援員等の確保に係る課題の内容は、公立公営(放課後児童支援員(常勤))では「若い世代の確保が難しい」が 58.7%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 46.5%。公立民営でも「若い世代の確保が難しい」が 74.0%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 62.2%。私立民営でも「若い世代の確保が難しい」が 68.2%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 65.4%となっている。
- ✓ 公立民営、私立民営では、「応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい」がそれぞれ 31.6%、26.2%、「応募者の獲得に必要な労働条件とすることが難しい」が 38.1%、40.2%と比較的多い。
- ✓ 公立公営(放課後児童支援員(常勤))において「若い世代の確保が難しい」を挙げた割合は、政令指定都市で 50.0%、東京特別区で 37.5%である一方、中核市で 73.3%、一般市で 56.3%、町村で 60.8%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 募集しても人が集まらない。
- ・ 予算が足りない。
- ・ 扶養内での雇用を希望される方が多いため、勤務時間に制限のある放課後児童支援員が多い。
- ・ 勤務時間が特殊である(平日3～4時間、長期休暇は長時間の勤務)。
- ・ 研修受講の負担が大きい。

⁵ 「クラブを設置していない」を選んだ回答は除外している。

図表1-17 人材確保に係る課題(複数回答、以降「MA」と表記)

		有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する情報が不十分	採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持った人材が集まらない	応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等)とするのが難しい	応募者の獲得に必要な労働条件(所定労働時間、勤務日数等)とするのが難しい	その他	把握していない	無回答
公立公営	放課後児童支援員 常勤	329	49	50	84	193	153	61	71	22	-	-	107
		100.0	14.9	15.2	25.5	58.7	46.5	18.5	21.6	6.7	-	-	32.5
	放課後児童支援員 非常勤	329	57	61	90	227	176	63	99	14	-	-	75
		100.0	17.3	18.5	27.4	69.0	53.5	19.1	30.1	4.3	-	-	22.8
	補助員 常勤	329	45	37	64	141	98	45	59	18	-	-	161
		100.0	13.7	11.2	19.5	42.9	29.8	13.7	17.9	5.5	-	-	48.9
公立民営	補助員 非常勤	329	67	67	99	242	149	62	98	19	-	-	49
		100.0	20.4	20.4	30.1	73.6	45.3	18.8	29.8	5.8	-	-	14.9
公立民営		323	64	67	86	239	201	102	123	31	10	-	2
		100.0	19.8	20.7	26.6	74.0	62.2	31.6	38.1	9.6	3.1	-	0.6
民立民営		107	23	31	27	73	70	28	43	12	3	-	0
		100.0	21.5	29.0	25.2	68.2	65.4	26.2	40.2	11.2	2.8	-	0.0

図表1-18 公立公営(放課後児童支援員(常勤))における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する情報が不十分	採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持った人材が集まらない	応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	等)とするのが難しい	外労働の有無、勤務日数等)とするのが難しい	応募者の獲得に必要な労働条件(所定労働時間、勤務日数等)とするのが難しい	その他	無回答
全体	329	49	50	84	193	153	61	71	22	-	-	107
	100.0	14.9	15.2	25.5	58.7	46.5	18.5	21.6	6.7	-	-	32.5
政令指定都市	4	1	1	2	2	2	2	2	0	-	-	2
	100.0	25.0	25.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	-	-	50.0
東京特別区	8	2	2	2	3	4	1	0	0	-	-	3
	100.0	25.0	25.0	25.0	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0	-	-	37.5
中核市	15	2	3	5	11	7	4	4	2	-	-	4
	100.0	13.3	20.0	33.3	73.3	46.7	26.7	26.7	13.3	-	-	26.7
一般市	144	27	28	41	81	60	31	28	11	-	-	51
	100.0	18.8	19.4	28.5	56.3	41.7	21.5	19.4	7.6	-	-	35.4
町村	158	17	16	34	96	80	23	37	9	-	-	47
	100.0	10.8	10.1	21.5	60.8	50.6	14.6	23.4	5.7	-	-	29.7

図表1-19 公立公営(放課後児童支援員(非常勤))における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持つ人材が集まらない	応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	応募者の獲得に必要な労働時間、労働条件（所定労働時間、勤務日数）とすること	その他	無回答
全体	329	57	61	90	227	176	63	99	14	75
	100.0	17.3	18.5	27.4	69.0	53.5	19.1	30.1	4.3	22.8
政令指定都市	4	2	2	2	3	2	2	3	0	1
	100.0	50.0	50.0	50.0	75.0	50.0	50.0	75.0	0.0	25.0
東京特別区	8	2	2	1	3	4	1	1	0	3
	100.0	25.0	25.0	12.5	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0	37.5
中核市	15	4	2	1	7	3	2	1	1	6
	100.0	26.7	13.3	6.7	46.7	20.0	13.3	6.7	6.7	40.0
一般市	144	35	35	52	112	84	35	48	9	27
	100.0	24.3	24.3	36.1	77.8	58.3	24.3	33.3	6.3	18.8
町村	158	14	20	34	102	83	23	46	4	38
	100.0	8.9	12.7	21.5	64.6	52.5	14.6	29.1	2.5	24.1

図表1-20 公立公営(補助員(常勤))における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持つ人材が集まらない	設定とする必要ない賃金	応募者の獲得に必要ない労働時間、勤務日数	応募者の獲得に必要な労働時間、勤務日数	その他	無回答
全体	329	45	37	64	141	98	45	59	18	161	
	100.0	13.7	11.2	19.5	42.9	29.8	13.7	17.9	5.5	48.9	
政令指定都市	4	1	1	1	1	1	1	0	0	3	
	100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	75.0	
東京特別区	8	2	1	1	2	2	0	0	0	5	
	100.0	25.0	12.5	12.5	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	62.5	
中核市	15	2	1	3	7	3	3	3	3	6	
	100.0	13.3	6.7	20.0	46.7	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	
一般市	144	25	23	32	57	37	22	23	9	76	
	100.0	17.4	16.0	22.2	39.6	25.7	15.3	16.0	6.3	52.8	
町村	158	15	11	27	74	55	19	33	6	71	
	100.0	9.5	7.0	17.1	46.8	34.8	12.0	20.9	3.8	44.9	

図表1-21 公立公営(補助員(非常勤))における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制・費用を用意することできない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持つ人材が集まらない	設定とする必要ない賃金	応募者の獲得に必要ない労働時間、勤務日数	応募者の獲得に必要な労働時間、勤務日数	その他	無回答
全体	329	67	67	99	242	149	62	98	19	49	
	100.0%	20.4%	20.4%	30.1%	73.6%	45.3%	18.8%	29.8%	5.8%	14.9%	
政令指定都市	4	2	2	3	4	2	3	1	0	0	
	100.0%	50.0%	50.0%	75.0%	100.0%	50.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	
東京特別区	8	3	3	2	5	3	1	1	0	2	
	100.0%	37.5%	37.5%	25.0%	62.5%	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	
中核市	15	4	4	3	10	2	4	3	1	3	
	100.0%	26.7%	26.7%	20.0%	66.7%	13.3%	26.7%	20.0%	6.7%	20.0%	
一般市	144	42	37	55	115	66	33	50	9	15	
	100.0%	29.2%	25.7%	38.2%	79.9%	45.8%	22.9%	34.7%	6.3%	10.4%	
町村	158	16	21	36	108	76	21	43	9	29	
	100.0%	10.1%	13.3%	22.8%	68.4%	48.1%	13.3%	27.2%	5.7%	18.4%	

図表1-22 公立民営における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	に放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制・費用を意図することができない	効果が採活用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持つ人材が集まらない	設定募者の獲得に必要ない賃金	等外労働の有無、勤務日数、時間労働条件(所定労働時間、必要労働時間)の獲得に必要ない賃金	その他	把握していない	無回答
全体	323	64	67	86	239	201	102	123	31	10	2
	100.0	19.8	20.7	26.6	74.0	62.2	31.6	38.1	9.6	3.1	0.6
政令指定都市	14	7	3	4	9	11	9	6	1	1	0
	100.0	50.0	21.4	28.6	64.3	78.6	64.3	42.9	7.1	7.1	0.0
東京特別区	5	1	1	1	2	5	2	2	0	0	0
	100.0	20.0	20.0	20.0	40.0	100.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0
中核市	16	5	2	7	14	9	7	8	2	1	0
	100.0	31.3	12.5	43.8	87.5	56.3	43.8	50.0	12.5	6.3	0.0
一般市	187	40	49	53	137	117	58	76	20	6	1
	100.0	21.4	26.2	28.3	73.3	62.6	31.0	40.6	10.7	3.2	0.5
町村	101	11	12	21	77	59	26	31	8	2	1
	100.0	10.9	11.9	20.8	76.2	58.4	25.7	30.7	7.9	2.0	1.0

図表1-23 民営における人材確保に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	に放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制・費用を意図することができない	効果が採活用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持つ人材が集まらない	設定募者の獲得に必要ない賃金	等外労働の有無、勤務日数、時間労働条件(所定労働時間、必要労働時間)の獲得に必要ない賃金	その他	把握していない	無回答
全体	107	23	31	27	73	70	28	43	12	3	0
	100.0	21.5	29.0	25.2	68.2	65.4	26.2	40.2	11.2	2.8	0.0
政令指定都市	9	5	3	4	3	7	5	4	1	1	0
	100.0	55.6	33.3	44.4	33.3	77.8	55.6	44.4	11.1	11.1	0.0
東京特別区	4	1	0	0	0	3	0	0	0	1	0
	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
中核市	5	0	2	2	3	1	2	2	1	1	0
	100.0	0.0	40.0	40.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0	0.0
一般市	67	16	21	16	50	44	18	29	10	0	0
	100.0	23.9	31.3	23.9	74.6	65.7	26.9	43.3	14.9	0.0	0.0
町村	22	1	5	5	17	15	3	8	0	0	0
	100.0	4.5	22.7	22.7	77.3	68.2	13.6	36.4	0.0	0.0	0.0

5) 放課後児童支援員等の定着に係る課題について

① 放課後児童支援員等の定着に係る課題の有無(問5)

- ✓ 放課後児童支援員等の定着に係る課題の有無について、「課題がある」と回答したのは公立公営で 65.5%、次いで公立民営で 49.4%、民立民営で 25.9%。
- ✓ ただし、公立民営では「わからない」「無回答」がそれぞれ 33.3%、0.6%、民立民営では「わからない」「無回答」がそれぞれ 60.3%、3.3%を占めている点には留意が必要である。

図表1-24 放課後児童支援員等の定着に係る課題の有無⁶(SA)

	有効 回答 数	課 題 が あ る	課 題 は な い	わ か ら な い	無 回 答
公立公営	383	251	128	-	4
	100.0	65.5	33.4	-	1.0
公立民営	484	239	81	161	3
	100.0	49.4	16.7	33.3	0.6
民立民営	305	79	32	184	10
	100.0	25.9	10.5	60.3	3.3

② 《問5で「1. 課題がある」と選択した運営形態のみ》人材定着に係る課題(問5-1①～③)

- ✓ 人材定着に係る課題の内容は、公立公営(放課後児童支援員(常勤))では「精神的負担が大きい」が 32.3%と最も多く、次いで「職場の人間関係に課題がある」が 30.7%、「肉体的負担が大きい」が 28.3%等。公立公営(補助員(非常勤))では「職場の人間関係に課題がある」が 41.0%と、他の運営形態と比べて割合が高い。
- ✓ 公立民営では、「精神的負担が大きい」が 53.1%と最も多く、次いで「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」が 43.5%、「肉体的負担が大きい」が 43.1%等。民立民営では「放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない」が 46.8%と最も多く、次いで「精神的負担が大きい」が 45.6%、「定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない」が 44.3%等。
- ✓ 都市区分別では大きな傾向はみられなかったが、公立民営において「十分な体制・費用を用意することができない」「定着に必要な賃金設定とすることが難しい」を挙げたのは、政令指定都市でそれぞれ 61.5%、61.5%、東京特別区でそれぞれ 50.0%、50.0%である一方、中核市でそれぞれ 31.3%、50.0%、一般市でそれぞれ 34.6%、40.4%、町村でそれぞれ 24.3%、27.1%であった。

⁶ 「クラブを設置していない」を選んだ回答は除外している。

✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ シニア世代が多く、自身の健康的な課題、家族の介護等の課題が発生しやすい。
- ・ 土曜・長期休暇開所に対する負担が大きい。
- ・ 特性のあるこども、保護者対応への対応が負担。
- ・ 需要の多い職種のため、労働条件が良いところへ流出しやすい。
- ・ 会計年度任用職員のため、雇用が年度単位。
- ・ 学生は卒業とともに退職してしまうため、若い世代が定着しない。

図表1-25 人材定着に係る課題(MA)

		有効 回 答 数	き な い	定 着 に 向 け た 取 組 に 十 分 な 体	こ と が 難 し い	定 着 に 必 要 な 賃 金 設 定 に す る	少 な い	放 課 後 児 童 支 援 員 等 と し て 長	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	職 場 の 人 間 関 係 に 課 題 が あ る	そ の 他	把 握 し て い な い	無 回 答
公立 公 営	放課後児童支援員 常勤	251	48	57	58	38	71	81	77	21	-		84		
		100.0	19.1	22.7	23.1	15.1	28.3	32.3	30.7	8.4	-		33.5		
	放課後児童支援員 非常勤	251	58	71	73	45	98	100	100	16	-		52		
		100.0	23.1	28.3	29.1	17.9	39.0	39.8	39.8	6.4	-		20.7		
	補助員 常勤	251	37	39	49	24	53	51	56	14	-		123		
		100.0	14.7	15.5	19.5	9.6	21.1	20.3	22.3	5.6	-		49.0		
	補助員 非常勤	251	59	66	81	44	100	94	103	18	-		42		
	100.0	23.5	26.3	32.3	17.5	39.8	37.5	41.0	7.2	-		16.7			
公立民営		239	79	92	104	62	103	127	69	29	11	3			
	100.0	33.1	38.5	43.5	25.9	43.1	53.1	28.9	12.1	4.6	1.3				
民立民営		79	35	32	37	29	29	36	16	9	9	0			
	100.0	44.3	40.5	46.8	36.7	36.7	45.6	20.3	11.4	11.4	0.0				

図表1-26 公立公営(放課後児童支援員(常勤))における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効回答数	ない	用意する 十分な 体制が 取組ま れるこ と	定着に 向けた 費用を 取組む こと	い	定着に 必要な 賃金設 定	ない	意志の ある人 材が少 く	と放課 後児童 支援員 等	業務量 が多い	肉体的 負担が 大きい	精神的 負担が 大きい	職場の 人間関 係に課 題があ る	その他	無回答
全体	251		48		57		58		38		71	81	77	21	84
	100.0		19.1		22.7		23.1		15.1		28.3	32.3	30.7	8.4	33.5
政令指定都市	4		2		2		2		2		2	2	2	0	2
	100.0		50.0		50.0		50.0		50.0		50.0	50.0	50.0	0.0	50.0
東京特別区	7		0		1		1		1		1	2	0	1	3
	100.0		0.0		14.3		14.3		14.3		14.3	28.6	0.0	14.3	42.9
中核市	12		4		4		0		3		2	6	5	2	4
	100.0		33.3		33.3		0.0		25.0		16.7	50.0	41.7	16.7	33.3
一般市	115		22		27		23		19		34	33	40	10	43
	100.0		19.1		23.5		20.0		16.5		29.6	28.7	34.8	8.7	37.4
町村	113		20		23		32		13		32	38	30	8	32
	100.0		17.7		20.4		28.3		11.5		28.3	33.6	26.5	7.1	28.3

図表1-27 公立公営(放課後児童支援員(非常勤))における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効 回答 数	ない 用意 十分な すること が でき	定着に 向けた 費用を に	い 定着に 必要な 賃金設 置	ない 意志の ある人 材が少 く	と 放課後 児童支 援員等	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	題 が あ る 人 間 関 係 に 課	職 場 の 人 間 関 係 に 課	そ の 他	無 回 答
全体	251	58	71	73	45	98	100	100	16	52			
	100.0	23.1	28.3	29.1	17.9	39.0	39.8	39.8	6.4	20.7			
政令指定都市	4	2	2	1	3	2	3	3	0	1			
	100.0	50.0	50.0	25.0	75.0	50.0	75.0	75.0	0.0	25.0			
東京特別区	7	1	2	1	1	2	2	0	2	2			
	100.0	14.3	28.6	14.3	14.3	28.6	28.6	0.0	28.6	28.6			
中核市	12	1	3	4	1	3	5	5	0	4			
	100.0	8.3	25.0	33.3	8.3	25.0	41.7	41.7	0.0	33.3			
一般市	115	29	37	30	26	49	51	60	8	17			
	100.0	25.2	32.2	26.1	22.6	42.6	44.3	52.2	7.0	14.8			
町村	113	25	27	37	14	42	39	32	6	28			
	100.0	22.1	23.9	32.7	12.4	37.2	34.5	28.3	5.3	24.8			

図表1-28 公立公営(補助員(常勤))における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効 回 答 数	ない 用 意 す る こ と が で き	十分 な 体 制 ・ 費 用 を に	定着 に 向 け た 取 組 に	い 定 着 に 必 要 な 賃 金 設	ない 意 志 の あ る 人 材 が 少	と し て 長 期 的 に 働 き 等	放 課 後 児 童 支 援 員	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	題 が あ る 人 間 関 係 に 課	職 場 の 人 間 関 係 に 課	そ の 他	無 回 答
全体	251	37	39	49	24	53	51	56	14	123					
	100.0	14.7	15.5	19.5	9.6	21.1	20.3	22.3	5.6	49.0					
政令指定都市	4	1	1	1	1	1	1	1	0	3					
	100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	75.0					
東京特別区	7	0	0	0	1	1	1	0	1	5					
	100.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3	71.4					
中核市	12	1	3	0	0	1	1	2	2	7					
	100.0	8.3	25.0	0.0	0.0	8.3	8.3	16.7	16.7	58.3					
一般市	115	16	17	22	12	25	22	31	8	59					
	100.0	13.9	14.8	19.1	10.4	21.7	19.1	27.0	7.0	51.3					
町村	113	19	18	26	10	25	26	22	3	49					
	100.0	16.8	15.9	23.0	8.8	22.1	23.0	19.5	2.7	43.4					

図表1-29 公立公営(補助員(非常勤))における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効 回答 数	ない 用意 する こと が でき	十分 な 体 制 ・ 費 用 を に	定着 に 向 け た 取 組 に	い 定 着 に 必 要 な 賃 金 し 設	ない 意 志 の あ る 人 材 が 少 く	と 放 課 後 長 期 的 に 支 援 員 等	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	職 場 の 人 間 関 係 に 課 題 が あ る	そ の 他	無 回 答
全体	251	59	66	81	44	100	94	103	18	42			
	100.0	23.5	26.3	32.3	17.5	39.8	37.5	41.0	7.2	16.7			
政令指定都市	4	2	3	2	2	2	2	4	0	0			
	100.0	50.0	75.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0			
東京特別区	7	2	2	0	1	2	2	1	1	3			
	100.0	28.6	28.6	0.0	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	42.9			
中核市	12	1	3	1	2	4	4	6	2	3			
	100.0	8.3	25.0	8.3	16.7	33.3	33.3	50.0	16.7	25.0			
一般市	115	29	34	34	21	50	45	58	9	14			
	100.0	25.2	29.6	29.6	18.3	43.5	39.1	50.4	7.8	12.2			
町村	113	25	24	44	18	42	41	34	6	22			
	100.0	22.1	21.2	38.9	15.9	37.2	36.3	30.1	5.3	19.5			

図表1-30 公立民営における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効 回答 数	ない 意 す る こ と が で き	十 分 な 体 制 と 費 用 を に	定 着 に 向 け た 取 組 に	い 定 着 に 必 要 な 賃 金 し	定 着 に 必 要 な 賃 金 し	意 志 の あ る 人 材 が 少	放 課 後 長 期 的 に 支 援 員 等	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	題 が あ る	職 場 の 人 間 関 係 に 課	そ の 他	把 握 し て い な い	無 回 答
全体	239	79	92	104	62	103	127	69	29	11	3					
	100.0	33.1	38.5	43.5	25.9	43.1	53.1	28.9	12.1	4.6	1.3					
政令指定都市	13	8	8	4	7	8	10	3	2	0	0					
	100.0	61.5	61.5	30.8	53.8	61.5	76.9	23.1	15.4	0.0	0.0					
東京特別区	4	2	2	1	2	1	3	1	0	1	0					
	100.0	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0					
中核市	16	5	8	7	7	8	10	7	3	1	0					
	100.0	31.3	50.0	43.8	43.8	50.0	62.5	43.8	18.8	6.3	0.0					
一般市	136	47	55	62	38	56	72	41	17	6	2					
	100.0	34.6	40.4	45.6	27.9	41.2	52.9	30.1	12.5	4.4	1.5					
町村	70	17	19	30	8	30	32	17	7	3	1					
	100.0	24.3	27.1	42.9	11.4	42.9	45.7	24.3	10.0	4.3	1.4					

図表1-31 民立民営における人材定着に係る課題(都市区分別)

	有効 回答 数	ない 用意 する こと が で き を に	十分 な 体 制 と 費 用 組 を に	定着 に 向 け た 取 組 を に	定着 に 必 要 な 賃 金 設 置	ない 意 志 の あ る 人 材 が 少 く 等	と 放 課 後 児 童 支 援 員 等	業 務 量 が 多 い	肉 体 的 負 担 が 大 き い	精 神 的 負 担 が 大 き い	題 が あ る 人 間 関 係 に 課	職 場 の 人 間 関 係 に 課	そ の 他	把 握 し て い な い	無 回 答
全体	79	35	32	37	29	29	36	16	9	9	0				
	100.0	44.3	40.5	46.8	36.7	36.7	45.6	20.3	11.4	11.4	0.0				
政令指定都市	7	4	5	2	5	5	5	2	2	1	0				
	100.0	57.1	71.4	28.6	71.4	71.4	71.4	28.6	28.6	14.3	0.0				
東京特別区	4	0	0	2	1	1	2	1	0	1	0				
	100.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0				
中核市	5	2	3	1	1	0	0	0	1	2	0				
	100.0	40.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0				
一般市	47	25	21	23	17	16	24	13	5	3	0				
	100.0	53.2	44.7	48.9	36.2	34.0	51.1	27.7	10.6	6.4	0.0				
町村	16	4	3	9	5	7	5	0	1	2	0				
	100.0	25.0	18.8	56.3	31.3	43.8	31.3	0.0	6.3	12.5	0.0				

6) 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策

① 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策(問6①～④)

- ✓ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策は、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が 54.2%と最も多く、次いで「賃金の見直しの取組」が 45.3%、「学生アルバイトの受入れ」が 43.2%。
- ✓ (実施していないが)実施が必要だと思う取組は、「(保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するが)仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を対象とした就職支援・再就職支援」が 59.3%と最も多く、次いで「業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し」が 58.9%等。

図表1-32 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策(①～③は SA、④は MA)

		①実施有無				②実施者				
		有効 回答 数	実 施 し て い る	実 施 し て い な い	無 回 答	有効 回答 数	都 道 府 県 が 実 施	市 区 町 村 に て 実 施	行 政 以 外 の 団 体 と 共 同 で 実 施	無 回 答
人 材 の 確 保 の た め に 実 施 し て い る こ と	a.ホームページ、SNS等を通じた広報	813	441	346	26	441	2	368	0	71
		100.0	54.2	42.6	3.2	100.0	0.5	83.4	0.0	16.1
	b.説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	813	68	700	45	68	7	39	0	22
		100.0	8.4	86.1	5.5	100.0	10.3	57.4	0.0	32.4
	c.採用活動に係る人員体制・費用の見直し	813	134	636	43	134	0	90	0	44
		100.0	16.5	78.2	5.3	100.0	0.0	67.2	0.0	32.8
	d.募集ルート・方法の見直し・拡大	813	226	547	40	226	2	162	0	62
		100.0	27.8	67.3	4.9	100.0	0.9	71.7	0.0	27.4
	e.学生アルバイトの受入れ	813	351	428	34	351	9	204	0	138
		100.0	43.2	52.6	4.2	100.0	2.6	58.1	0.0	39.3
	f.地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策	813	185	583	45	185	2	114	0	69
		100.0	22.8	71.7	5.5	100.0	1.1	61.6	0.0	37.3
	g.（保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するか）仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を対象とした就職支援・再就職支援	813	77	691	45	77	6	47	0	24
		100.0	9.5	85.0	5.5	100.0	7.8	61.0	0.0	31.2
	h.放課後児童クラブと放課後児童支援員のマッチング施策	813	59	707	47	59	6	39	0	14
		100.0	7.3	87.0	5.8	100.0	10.2	66.1	0.0	23.7
	i.賃金の見直しの取組	813	368	404	41	368	17	255	0	96
		100.0	45.3	49.7	5.0	100.0	4.6	69.3	0.0	26.1
	j.労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直しの取組	813	213	558	42	213	3	141	0	69
		100.0	26.2	68.6	5.2	100.0	1.4	66.2	0.0	32.4
	k.採用条件の見直しの取組	813	136	633	44	136	1	89	0	46
		100.0	16.7	77.9	5.4	100.0	0.7	65.4	0.0	33.8
l.人材確保に関する専門の相談窓口設置	813	16	750	47	16	0	8	0	8	
	100.0	2.0	92.3	5.8	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
m.宿舍借り上げ・各種手当等、当該自治体で就業することのインセンティブ施策	813	43	723	47	43	1	33	0	9	
	100.0	5.3	88.9	5.8	100.0	2.3	76.7	0.0	20.9	
人 材 の 定 着 の た め に 実 施 し て い る こ と	n.モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	813	172	595	46	172	0	142	0	30
		100.0	21.2	73.2	5.7	100.0	0.0	82.6	0.0	17.4
	o.放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示	813	62	704	47	62	3	33	0	26
		100.0	7.6	86.6	5.8	100.0	4.8	53.2	0.0	41.9
	p.人材定着全般に関する専門の相談窓口設置	813	24	741	48	24	0	10	0	14
		100.0	3.0	91.1	5.9	100.0	0.0	41.7	0.0	58.3
	q.業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	813	215	552	46	215	0	167	0	48
		100.0	26.4	67.9	5.7	100.0	0.0	77.7	0.0	22.3
	r.業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	813	209	558	46	209	1	146	0	62
		100.0	25.7	68.6	5.7	100.0	0.5	69.9	0.0	29.7
	s.業務負担軽減を目的に、育成支援の周辺業務を専門に担う者を配置	813	95	671	47	95	1	53	0	41
		100.0	11.7	82.5	5.8	100.0	1.1	55.8	0.0	43.2
	t.離職防止や労働環境改善に向けた巡回訪問等	813	215	553	45	215	5	162	0	48
		100.0	26.4	68.0	5.5	100.0	2.3	75.3	0.0	22.3
	u.精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした相談窓口設置	813	129	638	46	129	1	98	0	30
		100.0	15.9	78.5	5.7	100.0	0.8	76.0	0.0	23.3
	v.教育・研修制度の導入・見直し	813	301	469	43	301	53	186	0	62
		100.0	37.0	57.7	5.3	100.0	17.6	61.8	0.0	20.6

		③実施の必要有無				④実施の必要がない理由						
		有効 回答 数	必要 だと思 う	必要 だと思 わない	無 回 答	有効 回答 数	が具 体的 な実 施た 方法	が自 治体 内の 他業 務	い費 用が 確保 でき ない	実 施効 果が 分か ら	そ の 他	無 回 答
人材の確保のために実施していること	a.ホームページ、SNS等を通じた広報	346	152	168	26	168	9	15	7	48	97	71
		100.0	43.9	48.6	7.5	100.0	5.4	8.9	4.2	28.6	57.7	42.3
	b.説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	700	278	387	35	387	63	98	67	182	123	264
		100.0	39.7	55.3	5.0	100.0	16.3	25.3	17.3	47.0	31.8	68.2
	c.採用活動に係る人員体制・費用の見直し	636	256	343	37	343	34	58	75	103	140	203
		100.0	40.3	53.9	5.8	100.0	9.9	16.9	21.9	30.0	40.8	59.2
	d.募集ルート・方法の見直し・拡大	547	276	236	35	236	29	28	20	60	127	109
		100.0	50.5	43.1	6.4	100.0	12.3	11.9	8.5	25.4	53.8	46.2
	e.学生アルバイトの受入れ	428	154	247	27	247	25	20	23	70	137	110
		100.0	36.0	57.7	6.3	100.0	10.1	8.1	9.3	28.3	55.5	44.5
	f.地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策	583	310	239	34	239	36	24	14	77	115	124
		100.0	53.2	41.0	5.8	100.0	15.1	10.0	5.9	32.2	48.1	51.9
	g.（保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するが）仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を対象とした就職支援・再就職支援	691	410	242	39	242	41	34	18	73	110	132
		100.0	59.3	35.0	5.6	100.0	16.9	14.0	7.4	30.2	45.5	54.5
	h.放課後児童クラブと放課後児童支援員のマッチング施策	707	283	386	38	386	79	51	37	142	149	237
		100.0	40.0	54.6	5.4	100.0	20.5	13.2	9.6	36.8	38.6	61.4
	i.賃金の見直しの取組	404	197	181	26	181	11	18	36	32	98	83
		100.0	48.8	44.8	6.4	100.0	6.1	9.9	19.9	17.7	54.1	45.9
	j.労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直しの取組	558	276	247	35	247	22	20	20	52	145	102
		100.0	49.5	44.3	6.3	100.0	8.9	8.1	8.1	21.1	58.7	41.3
	k.採用条件の見直しの取組	633	258	336	39	336	31	30	23	93	179	157
		100.0	40.8	53.1	6.2	100.0	9.2	8.9	6.8	27.7	53.3	46.7
人材の定着のために実施していること	l.人材確保に関する専門の相談窓口設置	750	268	445	37	445	70	86	75	178	155	290
		100.0	35.7	59.3	4.9	100.0	15.7	19.3	16.9	40.0	34.8	65.2
	m.宿舍借り上げ・各種手当等、当該自治体で就業することのインセンティブ施策	723	220	466	37	466	57	56	129	166	160	306
		100.0	30.4	64.5	5.1	100.0	12.2	12.0	27.7	35.6	34.3	65.7
	n.モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	595	232	326	37	326	38	41	19	137	131	195
		100.0	39.0	54.8	6.2	100.0	11.7	12.6	5.8	42.0	40.2	59.8
	o.放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示	704	267	396	41	396	71	36	21	180	141	255
		100.0	37.9	56.3	5.8	100.0	17.9	9.1	5.3	45.5	35.6	64.4
	p.人材定着全般に関する専門の相談窓口設置	741	262	438	41	438	60	70	76	190	143	295
		100.0	35.4	59.1	5.5	100.0	13.7	16.0	17.4	43.4	32.6	67.4
	q.業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	552	325	193	34	193	20	19	9	48	107	86
		100.0	58.9	35.0	6.2	100.0	10.4	9.8	4.7	24.9	55.4	44.6
	r.業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	558	313	211	34	211	18	21	42	63	97	114
		100.0	56.1	37.8	6.1	100.0	8.5	10.0	19.9	29.9	46.0	54.0
	s.業務負担軽減を目的に、育成支援の周辺業務を専門に担う者を配置	671	312	321	38	321	36	41	72	102	130	191
		100.0	46.5	47.8	5.7	100.0	11.2	12.8	22.4	31.8	40.5	59.5
	t.離職防止や労働環境改善に向けた巡回訪問等	553	242	275	36	275	37	48	27	97	115	160
		100.0	43.8	49.7	6.5	100.0	13.5	17.5	9.8	35.3	41.8	58.2
	u.精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした相談窓口設置	638	308	291	39	291	38	49	45	97	121	170
		100.0	48.3	45.6	6.1	100.0	13.1	16.8	15.5	33.3	41.6	58.4
	v.教育・研修制度の導入・見直し	469	234	199	36	199	22	26	23	54	99	100
		100.0	49.9	42.4	7.7	100.0	11.1	13.1	11.6	27.1	49.7	50.3

② 問6で回答した内容以外に、放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策(自由記述)(主なものを抜粋)(問6-1①～⑤)

①採用条件に関すること

- ・ 年齢、経験・知識・技能・資格等を不問としている。

②採用方法に関すること

- ・ 随時募集している。
- ・ 採用時の提出書類等をできるだけ簡素化している。
- ・ 公立公営放課後児童クラブの放課後児童支援員応募方法について、窓口や郵送での履歴書の提出のほか、市ホームページからの電子申請での応募も受け付けしている。
- ・ 実際に放課後児童支援員としてお仕事をされている方からの紹介を受け、採用に繋げている。
- ・ 夏休みに休業となる学校関係者への求人を行う。
- ・ 対面での面接を実施し、応募者の疑問に回答。また採用予定施設へ面接の様子や人柄経歴等を共有。応募者、施設とも採用後のギャップが生じないように努めている。
- ・ 教育委員会に依頼して、定年退職を迎えた職員等の推薦をしてもらっている。
- ・ 保育園・放課後児童クラブ(公・民)合同での就職相談会の開催。(市・ハローワーク共催)

③処遇(賃金、労働条件等)に関すること

- ・ 会計年度職員として勤務するので、年ごとに賃金も休日も加算されていく。
- ・ 正社員登用制度がある。(原則1年後契約更新のタイミング)
- ・ 規定に基づく交通費支給を実施。
- ・ 任意団体による運営(公立民営)だが、賃金は町の会計年度任用職員に準じ、放課後児童支援員は保育教諭、補助員は保育教諭補助に合わせた設定としている。
- ・ 補助員としてお仕事をしている中でも、放課後児童支援員認定資格研修の積極的受講ができるなど、次のステップとして常勤の放課後児童支援員としてお仕事を希望される場合の採用試験を受験しやすい環境を整えている。
- ・ 経験年数や研修実績に応じて、段階的に賃金改善を実施。
- ・ 手当あり(期末、寒冷地)、昇給制(上限あり)、有休・病休・夏季休暇・特別休暇あり。
- ・ 社会保険加入に対応。
- ・ 育休等から復帰する放課後児童支援員等に対し、その子に係る保育料の一部を補助。

④業務負担軽減・業務効率化に関すること

- ・ 放課後児童クラブサポートセンターや人材バンクを設置し、職員の募集を行い、応募者のマッチングした放課後児童クラブを紹介し、面接を実施している。
- ・ 保護者等の苦情は必ず行政へも伝えるようお願いしている。
- ・ こどもの入退室管理、管理台帳、収納事務等の ICT 化に向け予算要求を実施。
- ・ 支援級に所属していなくても、グレーゾーンとみられるこどもや暴力的なこどもがいてこどもの安全に関わるなどの理由がある場合は、職員を1人追加で配置している。
- ・ 合同保育。
- ・ 公立公営・公立民営の全体指導員会議にて業務内容の確認及び業務改善についての検討を定期的に行っている。

⑤その他

- ・ 月に1度開催している主任支援員会議(全施設の代表職員と本庁職員が出席)で現場の課題等を吸い上げて共有することで、放課後児童クラブ支援員等の労働環境を改善し、定着を促している。また、保育園園長OBと教頭OBが各放課後児童クラブを巡回訪問し、放課後児童クラブの悩みや課題等を吸い上げ、労働環境の改善を図っている。
- ・ 委託料を国の補助基準に厳格に合わせると、運営が厳しくなるので、配慮した委託料としている。
- ・ 市内の学童保育所で就業する保護者のこどもについては、優先的に学童保育所の入所を認める。

7) 放課後児童支援員等に関する施策の利用状況

① 放課後児童支援員等の処遇改善のために利用している施策(問7①～③)

- ✓ 放課後児童支援員等の処遇改善のために、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」を利用している市区町村が 31.6%、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」は 30.9%、「放課後児童支援員等処遇改善事業(月額9,000円相当賃金改善)」は 68.5%。
- ✓ 各運営形態の放課後児童クラブを1か所以上設置している自治体別にみると、公立公営を設置している自治体では、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」が 23.4%、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」が 20.2%、「放課後児童支援員等処遇改善事業(月額9,000円相当賃金改善)」が 51.9%。公立民営を設置している自治体では、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」が 37.2%、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」が 39.2%、「放課後児童支援員等処遇改善事業(月額9,000円相当賃金改善)」が 82.8%。私立民営を設置している自治体では、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」が 46.9%、「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」が 51.1%、「放課後児童支援員等処遇改善事業(月額9,000円相当賃金改善)」が 87.3%。すべての施策において「利用している」自治体の割合は私立民営が最も高く、次いで公立民営が高い結果となった。

図表1-33 放課後児童支援員等の処遇改善のために利用している施策(SA)

	有効 回答 数	利 用 し て い る	利 用 し て い ない	無 回 答
①放課後児童支援員等処遇改善等事業	813	257	547	9
	100.0	31.6	67.3	1.1
②放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業	813	251	552	10
	100.0	30.9	67.9	1.2
③放課後児童支援員等処遇改善事業(月額9,000円相当賃金改善)	813	557	249	7
	100.0	68.5	30.6	0.9

図表1-34 ①放課後児童支援員等処遇改善等事業の利用状況
(運営形態別 (各運営形態の放課後児童クラブを1か所以上設置している自治体別))

	全 体	利 用 し て い る	利 用 し て い ない	無 回 答
全体	813	257	547	9
	100.0	31.6	67.3	1.1
公立公営	401	94	303	4
	100.0	23.4	75.6	1.0
公立民営	487	181	302	4
	100.0	37.2	62.0	0.8
民立民営	307	144	162	1
	100.0	46.9	52.8	0.3

図表1-35 ②放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の利用状況
(運営形態別 (各運営形態の放課後児童クラブを1か所以上設置している自治体別))

	全 体	利 用 し て い る	利 用 し て い ない	無 回 答
全体	813	251	552	10
	100.0	30.9	67.9	1.2
公立公営	401	81	315	5
	100.0	20.2	78.6	1.2
公立民営	487	191	291	5
	100.0	39.2	59.8	1.0
民立民営	307	157	148	2
	100.0	51.1	48.2	0.7

図表1-36 ③放課後児童支援員等処遇改善事業 (月額9,000円相当賃金改善)の利用状況
(運営形態別 (各運営形態の放課後児童クラブを1か所以上設置している自治体別))

	全 体	利 用 し て い る	利 用 し て い ない	無 回 答
全体	813	557	249	7
	100.0	68.5	30.6	0.9
公立公営	401	208	189	4
	100.0	51.9	47.1	1.0
公立民営	487	403	82	2
	100.0	82.8	16.8	0.4
民立民営	307	268	38	1
	100.0	87.3	12.4	0.3

② 放課後児童支援員等の確保のために利用している施策(問8①②)

- ✓ 放課後児童支援員等の確保のために利用している施策について、「保育士・保育所支援センターにおいて、放課後児童支援員を支援対象とした場合の国庫補助」を「利用している」のは1.8%(1自治体)、「市町村において放課後児童支援員に対し就職相談等の支援を行う場合の国庫補助」を「利用している」のは1.0%(8自治体)であった。

図表1-37 放課後児童支援員等の確保のために利用している施策⁷(SA)

	有効 回答 数	利 用 し て い る	利 用 し て い な い	無 回 答
①保育士・保育所支援センターにおいて、放課後児童支援員を支援対象とした場合の国庫補助	57	1	56	0
	100.0	1.8	98.2	0.0
②市町村において放課後児童支援員に対し就職相談等の支援を行う場合の国庫補助	813	8	768	37
	100.0	1.0	94.5	4.6

8) 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・要望等(問9)(自由記述)(主なものを抜粋)

<人材不足の要因>

- ・ 放課後児童支援員については、勤務形態が特殊(平日は14時前後～18時／土曜や長期休暇中はほぼ終日)なため長期的な人材確保が難しい。子育て中の世代には勤務時間が壁となり、定年退職後の世代には肉体的負担が大きいのが現状である。
- ・ 放課後児童クラブの支援員では生計を立てられないため、若年層が集まらない。
- ・ 通常時と学校の長期休業期間で開所時間が大きく異なるため、ダブルワークが難しい。または、ダブルワークで勤務している人や扶養の範囲内で働きたい人は、学校休業日に長時間勤務対応することが難しく、長期休業期間は人材確保に苦労する。
- ・ 資格制度についても、こどもの安全面の担保が重要であることは承知の上であるが、支援員資格を取得するための基礎資格(保育士、教員免許、社会福祉士等)のハードルが高いように思われる。このような資格を保有している若い世代の人材で、あえて放課後児童クラブという職種を選ばれる方は稀なのではないかと思う。
- ・ 本市ではほとんどの放課後児童クラブが運営委員会による運営を行っているが、人材確保や人材定着、人材育成についてはノウハウがなく、課題となっている。現在、運営主体の変更を含め、課題解決に向け研究中である。

⁷ ①は政令指定都市または中核市の場合のみ。

- ・ 退所者が増えると補助額が大幅に減額となるため先を見通すことが困難で、職員数を増やしたり賃金を増やすことが容易ではないが、補助事業のため利用料を大幅に値上げするなどの自由もない。また、開所していない場合や合同保育の場合は補助対象外等、減額の条件が厳しすぎる。

＜放課後児童クラブの業務について＞

- ・ 教員や保育教諭と異なり、社会的地位や認知度が低い。
- ・ 最近ではギャングエイジにモンスターペアレント、虐待、こどもの死亡事故等の報道が耳目に入り、高い責任感が求められながら業務に忙殺され、対応にプレッシャーを感じる職場であることは、この職種を未経験な者でも何となくわかる。定年退職後に再雇用を希望する町職員でさえ敬遠する職場であり、在籍職員の高い意識と責任感によって成り立つ職場である。
- ・ 放課後児童クラブは保護者の就業支援だけでなく、こどもたちの放課後のコミュニティとしても大事な役割を果たしており、緊張感のある学校生活のケアの場であったり、友だちづくりの場にもなっている為、専門的な放課後児童支援員の配置が必須と思われるため、専門的な正職員を配置できるような仕組みを考えていただきたい。
- ・ 現場では愛着を過度に求めたり、発達のグレーなこどもの割合が高くなり、配慮の必要なこどもが多くなり、職員の負担が増えている。さらに、保護者の対応も年々複雑化し、トラブルが発生すると解決までに長期化となるケースが増え、職員の負担に追い打ちをかけている。放課後児童クラブの必要性は理解しているが、放課後児童クラブの受け皿や支援員の体制を整えるだけでは、根本的なこどもに対する課題を解決しない。
- ・ 次期指定管理者は事業全体対応する心理士等を雇用しているため、見込みはあり。現状よりは一助となりうる。

＜制度の活用について＞

- ・ 現在の子ども・子育て支援交付金(放課後児童健全育成事業)の補助基準額内で設定できる放課後児童支援員の処遇では、必要な放課後児童支援員数を確保することは難しい。一定数放課後児童支援員の応募がある水準の処遇を設定できるだけの予算を自治体で確保することが可能になるよう、子ども・子育て支援交付金(放課後児童健全育成事業)の補助基準額大幅引き上げをお願いしたい。
- ・ 国からの運営費に含まれる人件費の算定では、放課後児童支援員等の勤務時間を勘案すると不足している。最低常勤 2 人、非常勤 2 人は必要であり、実情に合った補助金の算定とすれば運営法人として、人材確保・定着につなげる賃金の増や勤務状況とすることが可能となるのではないかと。
- ・ 特に開所日数 250 日以上の特典の緩和をしてほしい(開所日数 200～249 日と 250 日以上での交付金の差を埋めてほしい)。それによって、月～土曜日勤務ではなく、月～金曜日勤務での募集をかけやすくなる。
- ・ 障害児や医療ケアが必要なこどもが一人もいないとその分の人件費の国庫補助なしとなるが、たまたまその年に入所者がいないから補助金がなく解雇となるため、いつ解雇されてもおかしくないという状況では人材確保が困難。
- ・ 子ども・子育て支援交付金による補助対象事業となっているが、児童数や開所時間だけでなく、純粋な職員数に応じた補助事業がなければ職員配置・定着に必要な人件費を維持できないと思われる。
- ・ 子ども・子育て支援交付金の放課後児童支援員等処遇改善等事業について、複雑であり、活用が難しいため、活用しやすい制度の改善を望む。
- ・ 人材確保の一環としてみなし放課後児童支援員の経過措置を国としても行っているが、令和4年度末

までの運用(放課後児童支援員認定資格研修の受講資格有＝みなし支援員)のようなわかりやすい制度設計の方が現場の混乱を招くことなく運用をしやすいと思われる。

- ・ 現在活用している自治体や事業者に極力不利益の発生しない形で事業の統廃合を図るなどして、処遇改善関連事業の簡素化及び事務負担軽減について検討してもらいたい。(例:「放課後児童支援員等処遇改善事業」について、18 時 30 分を超えて開所する事業者に対する一律同額の加算として「放課後児童健全育成事業」の基本額に統合するなど)

＜自治体側の課題について＞

- ・ 現在、業務に従事している放課後児童支援員等の高齢化等や利用児童数増・配慮を必要とする児童増に伴い、人材確保・定着については喫緊の課題だと感じているが、行政担当者は2人(正規職員1人、会計年度任用職員1人。正規職員は係長であり、他複数業務も担当)であり、体制が整っていない状況。
- ・ 公立公営の放課後児童クラブであると、町で採用している他の会計年度任用職員の給与との関係もあり、賃金の上乗せも難しいところがあるため、将来的には、民間事業者の運営に委ねることが、賃金向上を含め定着に繋がるのではないかと考える。

＜人材確保・定着に向けた施策についての提言＞

- ・ 各自治体等の雇用条件等の情報を求職者が得やすいサイト等があれば、放課後児童支援員のマッチングに効果的であると思われる。
- ・ 賃金単価の上昇も人材確保に有効な施策だが、それだけでは状況は改善されないと思われる。放課後児童支援員認定資格研修のハードルを低くして受講率を上げ、代わりに認定後の研修を義務化して質を担保するなど、裾野を広げる施策が必要と思われる。
- ・ 少子高齢化の時代であっても、核家族化・共働化が当たり前の時代において、需要は多いが、現状の制度では供給側が疲弊し持たない。保育園・こども園のようなあり方とするべきではないかと思う。
- ・ 現職員の高齢化が止まらない中、新規応募者がほとんどいない状況を考慮すると、単なる賃金のベースアップにとどまらず、最低限保育士のように勤務時間を8時間ほどにし、家計を主に維持する仕事として見込める程度の処遇にするなど根本的に職種の在り方を考え直す必要があると強く感じている。
- ・ 人件費が増えた分だけ施設の利用料を上げると、利用する市民の家計を圧迫することとなり、値上げに踏み切れない事業所もいるので、放課後児童クラブが補助金無しで収益をあげられる運営のあり方や、利用する市民の経済的負担感の軽減について、国施策全般において必要であると考えます。
- ・ 県等の大きな単位での人材バンク、マッチングサービスの推進→慢性的な放課後児童支援員等の人材不足は本町に限ったことではなく、他自治体でも懸案事項となっているため、保育士バンクやマッチングサービス等を推進することで県下での人材確保を進めて頂きたい。
- ・ 税や社会保険において配偶者等の扶養内で労働しようとする職員が多く、処遇改善を行っても労働時間の調整により、職員の総労働時間が減ってしまうことが懸念されるので、各制度との全体的な調整が必要と思われる。

【運営法人票】

1) 法人(自治体)の概要

① 自治体名(問1①)

- ✓ 回答が得られた自治体の地域区分は「関東・信越」が 33.1%、「北海道・東北」が 17.4%、「東海・北陸」が 13.7%、「近畿」が 13.2%、「九州・沖縄」が 13.2%、「中国・四国」が 9.4%。
- ✓ 都市区分は「一般市」が 53.8%、「町村」が 19.2%、「中核市」が 13.9%、「政令指定都市」が 9.5%、「東京特別区」が 3.0%。

図表1-38 自治体名(地域区分別・都市区分別)(自治体名記入)

	n	%		n	%
北海道・東北	255	17.4	政令指定都市	139	9.5
関東・信越	484	33.1	東京特別区	44	3.0
東海・北陸	201	13.7	中核市	204	13.9
近畿	193	13.2	一般市	788	53.8
中国・四国	137	9.4	町村	281	19.2
九州・沖縄	193	13.2	無回答	8	0.5
無回答	1	0.1	合計	1,464	100.0
合計	1,464	100.0			

② 法人種別(または自治体)(問1②)

- ✓ 回答が得られた法人(自治体)の法人種別(または自治体)は「社会福祉法人」が 27.3%、「運営委員会・保護者会」が 15.2%、「株式会社」が 14.9%、「NPO 法人」が 13.8%、「市区町村」が 12.4%。
- ✓ 「その他」の具体的内容としては、一般社団法人、個人事業主、協同組合、有限会社等の回答がみられた。

図表1-39 法人種別(または自治体)(SA)

	n	%
市区町村	182	12.4
社会福祉法人	400	27.3
公益社団法人等	32	2.2
NPO法人	202	13.8
運営委員会・保護者会	222	15.2
任意団体	38	2.6
株式会社	218	14.9
学校法人	62	4.2
その他	103	7.0
無回答	5	0.3
合計	1,464	100.0

③ 《民営のみ》運営形態(問1③)

- ✓ 運営形態については「自治体から委託を受けて運営」が 53.3%、「自治体から補助を受けて運営」が 26.3%、「指定管理者として運営」が 15.1%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 「指定管理者として運営」「自治体から委託を受けて運営」「自治体から補助を受けて運営」のうち複数があてはまる。
- ・ 学校法人や会社が独自に運営

図表1-40 運営形態(民営のみ)(SA)

	n	%
指定管理者として運営	193	15.1
自治体から委託を受けて運営	681	53.3
自治体から補助を受けて運営	336	26.3
その他	49	3.8
無回答	18	1.4
合計	1,277	100.0

④ 《民営のみ》放課後児童クラブ以外の事業の実施有無(問1④)

- ✓ 放課後児童クラブ以外の事業については「実施している」が 63.6%、「実施していない」が 34.9%。

図表1-41 放課後児童クラブ以外の事業の実施有無(民営のみ)(SA)

	n	%
実施している	812	63.6
実施していない	446	34.9
無回答	19	1.5
合計	1,277	100.0

⑤ 《民営のみ》法人全体の職員数(問1⑤)

- ✓ 法人全体の職員数については「5人以下」が6.6%、「6～10人」が12.5%、「11～30人」が20.9%、「31～50人」が12.8%、「51～100人」が14.0%「101～300人」が11.3%、「301～500人」が3.1%、「501～1,000人」3.1%、「1,001人以上」が12.8%。

図表1-42 法人全体の職員数(民営のみ)(SA)

	n	%
5人以下	84	6.6
6～10人	159	12.5
11～30人	267	20.9
31～50人	163	12.8
51～100人	179	14.0
101～300人	144	11.3
301～500人	40	3.1
501～1,000人	39	3.1
1,001人以上	164	12.8
無回答	38	3.0
合計	1,277	100.0

2) 放課後児童クラブの状況

① 当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数(問2①～③)

- ✓ 令和5年度の放課後児童クラブの数は、公立公営では、「1～4」が 52.7%、「5～9」が 20.9%、「10～19」が 6.6%、「20～29」が 4.4%、「30 以上」が 5.5%。
- ✓ 公立民営では、「1～4」が 38.1%、「5～9」が 10.5%、「10～19」が 3.9%、「20～29」が 1.3%、「30 以上」が 2.0%。
- ✓ 民立民営では、「1～4」が 38.0%、「5～9」が 1.8%、「10～19」が 0.4%、「20～29」が 0.2%、「30 以上」が 0.1%。

図表1-43 放課後児童クラブ数別の運営法人数(数値記入)

		有効 回答 数	0	1 ～ 4	5 ～ 9	10 ～ 19	20 ～ 29	30 以 上	無 回 答
公立公営	令和3年度	182	8	95	37	14	6	11	11
		100.0	4.4	52.2	20.3	7.7	3.3	6.0	6.0
	令和4年度	182	8	95	37	13	8	10	11
		100.0	4.4	52.2	20.3	7.1	4.4	5.5	6.0
	令和5年度	182	7	96	38	12	8	10	11
		100.0	3.8	52.7	20.9	6.6	4.4	5.5	6.0
公立民営	令和3年度	1,277	565	451	122	43	13	22	61
		100.0	44.2	35.3	9.6	3.4	1.0	1.7	4.8
	令和4年度	1,277	534	471	125	47	16	23	61
		100.0	41.8	36.9	9.8	3.7	1.3	1.8	4.8
	令和5年度	1,277	503	486	134	50	17	25	62
		100.0	39.4	38.1	10.5	3.9	1.3	2.0	4.9
民立民営	令和3年度	1,277	728	450	18	4	1	1	75
		100.0	57.0	35.2	1.4	0.3	0.1	0.1	5.9
	令和4年度	1,277	706	468	21	5	1	1	75
		100.0	55.3	36.6	1.6	0.4	0.1	0.1	5.9
	令和5年度	1,277	686	485	23	5	2	1	75
		100.0	53.7	38.0	1.8	0.4	0.2	0.1	5.9

図表1-44 放課後児童クラブ数(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	公立公営			公立民営			民立民営		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	1,303	1,284	1,283	6,074	7,491	10,028	878	942	1,011
平均値	7.6	7.5	7.5	5.0	6.2	8.3	0.7	0.8	0.8
最大値	69	69	70	1,165	1,752	2,048	62	62	67
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	3.0	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0

② 当該自治体内で運営している放課後児童クラブの登録児童数(問3)

- ✓ 令和5年5月1日時点の自治体における登録児童数は、「1～9人」が1.5%、「10～19人」が3.8%、「20～29人」が7.9%、「30～49人」が18.2%、「50～74人」が12.7%、「75～99人」が7.9%、「100～149人」が10.7%、「150～199人」が6.2%、「200人以上」が26.4%。合計は392,261人、平均は279.8人となった。

図表1-45 登録児童数(運営している全放課後児童クラブ合計)別の運営法人数(数値記入)

	有効 回答 数	0 人	1 人	1 人 以下	2 人	3 人	5 人	7 人	10 人	15 人	20 人以上	無 回 答
令和3年度	1,464	89	16	52	111	266	179	111	131	83	341	85
	100.0	6.1	1.1	3.6	7.6	18.2	12.2	7.6	8.9	5.7	23.3	5.8
令和4年度	1,464	44	18	64	105	262	183	124	134	82	374	74
	100.0	3.0	1.2	4.4	7.2	17.9	12.5	8.5	9.2	5.6	25.5	5.1
令和5年度	1,464	6	22	55	116	267	186	116	156	91	387	62
	100.0	0.4	1.5	3.8	7.9	18.2	12.7	7.9	10.7	6.2	26.4	4.2

図表1-46 登録児童数(運営している全放課後児童クラブ合計)
(合計／平均値／最大値／最小値／中央値)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	344,833	369,964	392,261
平均値	250.1	266.2	279.8
最大値	12,454	13,444	15,968
最小値	0	0	0
中央値	70.0	79.0	84.0

③ 当該自治体内で運営している放課後児童クラブ全体における、放課後児童支援員等の応募者数・採用者数・離職者数(問4)

- ✓ 令和5年度の運営法人における放課後児童支援員等の応募者数は、「0人」または「1～9人」の運営法人が 68.8%、採用者数は「0人」または「1～9人」の運営法人が 77.9%、離職者数は「0人」または「1～9人」の運営法人が 83.5%。
- ✓ すべての運営法人における放課後児童支援員等の応募者数の合計は、令和3年度から令和4年度にかけて 2,233 人増加している一方、令和4年度から令和5年度にかけて 3,338 人減少している。採用者数の合計は、令和3年度から令和4年度にかけて 1,270 人増加している一方、令和4年度から令和5年度にかけて 1,574 人減少している。離職者数の合計は、令和3年度から令和4年度にかけて 1,117 人増加している一方、令和4年度から令和5年度にかけて 3,091 人減少している。

図表1-47 放課後児童支援員等の応募者数・採用者数・離職者数(運営している放課後児童クラブ全体)別の運営法人数(数値記入)

		有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人 以上	把握 してい ない	無 回答
応募 者 数	令和3年度	1,464	428	553	60	24	17	43	229	110
		100.0	29.2	37.8	4.1	1.6	1.2	2.9	15.6	7.5
	令和4年度	1,464	376	598	79	24	20	55	229	83
		100.0	25.7	40.8	5.4	1.6	1.4	3.8	15.6	5.7
	令和5年度	1,464	394	614	83	32	17	43	229	52
採用 者 数	令和3年度	1,464	440	643	78	26	23	35	112	107
		100.0	30.1	43.9	5.3	1.8	1.6	2.4	7.7	7.3
	令和4年度	1,464	369	730	78	38	25	40	112	72
		100.0	25.2	49.9	5.3	2.6	1.7	2.7	7.7	4.9
	令和5年度	1,464	411	729	87	26	24	30	112	45
離職 者 数	令和3年度	1,464	542	604	44	16	13	14	115	116
		100.0	37.0	41.3	3.0	1.1	0.9	1.0	7.9	7.9
	令和4年度	1,464	451	703	65	21	11	17	115	81
		100.0	30.8	48.0	4.4	1.4	0.8	1.2	7.9	5.5
	令和5年度	1,464	687	536	33	14	6	2	115	71
		100.0	46.9	36.6	2.3	1.0	0.4	0.1	7.9	4.8

図表1-48 放課後児童支援員等の応募者数・採用者数・離職者数(運営している放課後児童クラブ全体)(数値記入)

	応募者数			採用者数			離職者数		
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	11,762	13,995	10,657	8,517	9,787	8,213	4,361	5,478	2,387
平均値	10.5	12.1	9.0	6.8	7.6	6.3	3.5	4.3	1.9
最大値	1,172	1,544	1,179	479	520	365	257	342	142
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	1.0	2.0	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	0.0

3) 当該自治体内で運営している放課後児童クラブ全体における、放課後児童支援員等の就業状況

A. 放課後児童支援員

① 年齢別就業者数(問5A①)

- ✓ 合計人数でみると、常勤の放課後児童支援員数は「0人」が16.3%、「1～3人」が41.8%、「4～9人」が22.6%、「10～19人」が8.6%。非常勤の放課後児童支援員数は「0人」が19.4%、「1～3人」が32.2%、「4～9人」が23.6%、「10～19人」が10.4%。

図表1-49 年齢別就業者数別の運営法人数(数値記入)⁸

		有効 回答 数	0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 9 人	10 ～ 19 人	20 ～ 39 人	40 ～ 59 人	60 ～ 79 人	80 ～ 99 人	100 人 以上	無 回 答
常 勤	20歳未満	1464	1433	4	0	0	0	0	0	0	0	27
		100.0	97.9	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
	20代	1464	978	344	75	25	11	2	1	0	1	27
		100.0	66.8	23.5	5.1	1.7	0.8	0.1	0.1	0.0	0.1	1.8
	30代	1464	865	453	80	25	7	1	2	0	4	27
		100.0	59.1	30.9	5.5	1.7	0.5	0.1	0.1	0.0	0.3	1.8
	40代	1464	733	574	86	30	6	3	0	0	5	27
		100.0	50.1	39.2	5.9	2.0	0.4	0.2	0.0	0.0	0.3	1.8
	50代	1464	730	509	128	46	10	2	4	3	5	27
		100.0	49.9	34.8	8.7	3.1	0.7	0.1	0.3	0.2	0.3	1.8
	60代	1464	845	419	118	33	13	2	1	2	4	27
		100.0	57.7	28.6	8.1	2.3	0.9	0.1	0.1	0.1	0.3	1.8
非 常 勤	70歳以上	1464	1277	140	14	4	0	2	0	0	0	27
		100.0	87.2	9.6	1.0	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	1.8
	合計	1464	239	612	331	126	71	10	10	15	26	24
		100.0	16.3	41.8	22.6	8.6	4.8	0.7	0.7	1.0	1.8	1.6
	20歳未満	1464	1409	23	5	0	0	0	0	0	0	27
		100.0	96.2	1.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
	20代	1464	1125	251	46	10	5	0	0	0	0	27
		100.0	76.8	17.1	3.1	0.7	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
	30代	1464	1028	352	43	10	4	0	0	0	0	27
		100.0	70.2	24.0	2.9	0.7	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
	40代	1464	871	454	82	16	10	1	3	0	0	27
		100.0	59.5	31.0	5.6	1.1	0.7	0.1	0.2	0.0	0.0	1.8
	50代	1464	663	480	194	58	28	2	4	1	7	27
		100.0	45.3	32.8	13.3	4.0	1.9	0.1	0.3	0.1	0.5	1.8
	60代	1464	616	503	180	87	29	8	2	2	10	27
		100.0	42.1	34.4	12.3	5.9	2.0	0.5	0.1	0.1	0.7	1.8
	70歳以上	1464	1040	304	71	15	3	2	1	1	0	27
		100.0	71.0	20.8	4.8	1.0	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	1.8
	合計	1464	284	471	345	152	108	21	12	13	31	27
		100.0	19.4	32.2	23.6	10.4	7.4	1.4	0.8	0.9	2.1	1.8

⁸ 「合計」は、各カテゴリに該当する運営法人数を足し合わせたものではなく、各回答運営法人内での就業者数の合計をカテゴリ化したものである。そのため、「合計」が年齢別の累計数と合わない場合がある。

② 平均勤続年数(問5A②)

- ✓ 平均勤続年数は、常勤では「1年未満」が 4.7%、「1～2年未満」が 7.6%、「2～3年未満」が 8.0%、「3～5年未満」が 15.2%、「5～7年未満」が 11.6%、「7～10 年未満」が 15.4%、「10 年以上」が 17.7%。
- ✓ 非常勤では「1年未満」が 7.7%、「1～2年未満」が 10.7%、「2～3年未満」が 9.4%、「3～5年未満」が 17.6%、「5～7年未満」が 13.0%、「7～10 年未満」が 13.7%、「10 年以上」が 7.0%。

図表1-50 平均勤続年数別の運営法人数(数値記入)

	有効 回答 数	1 年 未 満	1 ～ 2 年 未 満	2 ～ 3 年 未 満	3 ～ 5 年 未 満	5 ～ 7 年 未 満	7 ～ 1 0 年 未 満	1 0 年 以 上	無 回 答
常勤	1,464	69	111	117	223	170	225	259	290
	100.0	4.7	7.6	8.0	15.2	11.6	15.4	17.7	19.8
非常勤	1,464	112	156	137	258	190	201	103	307
	100.0	7.7	10.7	9.4	17.6	13.0	13.7	7.0	21.0

③ 放課後児童支援員の確保に係る課題の有無(問5A③)

- ✓ 放課後児童支援員の確保に係る課題について、常勤で「大いに課題がある」と回答したのは 30.5%、「課題がある」は 36.0%。非常勤で「大いに課題がある」は 32.1%、「課題がある」は 37.6%と、常勤と非常勤で大きな差はみられない。
- ✓ 法人種別ごとにみると、「NPO 法人」「運営委員会・保護者会」「任意団体」では「大いに課題がある」と回答した割合がそれぞれ常勤で 44.1%、37.8%、36.8%、非常勤で 42.1%、36.9%、39.5%と、他の法人種別と比べて高い。
- ✓ 民営の放課後児童クラブを運営する法人の中で、「大いに課題がある」と回答した割合は、放課後児童クラブ以外の事業を実施している運営法人(常勤 29.4%、非常勤 31.8%)よりも、実施していない運営法人(常勤 37.2%、非常勤 35.7%)の方が高い。

図表1-51 放課後児童支援員の確保に係る課題の有無(SA)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
常勤	1,464	446	527	210	84	197
	100.0	30.5	36.0	14.3	5.7	13.5
非常勤	1,464	470	550	203	79	162
	100.0	32.1	37.6	13.9	5.4	11.1

図表1-52 放課後児童支援員(常勤)の確保に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	446	527	210	84	197
	100.0	30.5	36.0	14.3	5.7	13.5
市区町村	182	30	69	21	19	43
	100.0	16.5	37.9	11.5	10.4	23.6
社会福祉法人	400	111	154	65	15	55
	100.0	27.8	38.5	16.3	3.8	13.8
公益社団法人等	32	6	12	3	2	9
	100.0	18.8	37.5	9.4	6.3	28.1
NPO法人	202	89	73	19	8	13
	100.0	44.1	36.1	9.4	4.0	6.4
運営委員会・保護者会	222	84	71	20	14	33
	100.0	37.8	32.0	9.0	6.3	14.9
任意団体	38	14	7	3	1	13
	100.0	36.8	18.4	7.9	2.6	34.2
株式会社	218	58	86	44	12	18
	100.0	26.6	39.4	20.2	5.5	8.3
学校法人	62	15	18	18	4	7
	100.0	24.2	29.0	29.0	6.5	11.3
その他	103	36	36	17	9	5
	100.0	35.0	35.0	16.5	8.7	4.9
無回答	5	3	1	0	0	1
	100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0

図表1-53 放課後児童支援員(常勤)の確保に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,277	413	457	189	65	153
	100.0	32.3	35.8	14.8	5.1	12.0
実施している	812	239	302	140	34	97
	100.0	29.4	37.2	17.2	4.2	11.9
実施していない	446	166	149	49	28	54
	100.0	37.2	33.4	11.0	6.3	12.1
無回答	19	8	6	0	3	2
	100.0	42.1	31.6	0.0	15.8	10.5

図表1-54 放課後児童支援員（非常勤）の確保に係る課題の有無（運営法人種別別）

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	470	550	203	79	162
	100.0	32.1	37.6	13.9	5.4	11.1
市区町村	182	43	71	18	25	25
	100.0	23.6	39.0	9.9	13.7	13.7
社会福祉法人	400	134	164	56	10	36
	100.0	33.5	41.0	14.0	2.5	9.0
公益社団法人等	32	9	11	9	1	2
	100.0	28.1	34.4	28.1	3.1	6.3
NPO法人	202	85	70	22	5	20
	100.0	42.1	34.7	10.9	2.5	9.9
運営委員会・保護者会	222	82	85	21	10	24
	100.0	36.9	38.3	9.5	4.5	10.8
任意団体	38	15	7	8	2	6
	100.0	39.5	18.4	21.1	5.3	15.8
株式会社	218	53	94	38	14	19
	100.0	24.3	43.1	17.4	6.4	8.7
学校法人	62	21	13	17	3	8
	100.0	33.9	21.0	27.4	4.8	12.9
その他	103	26	34	14	9	20
	100.0	25.2	33.0	13.6	8.7	19.4
無回答	5	2	1	0	0	2
	100.0	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0

図表1-55 放課後児童支援員(非常勤)の確保に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	大 いに 課題 が	課題 が ある	は そ れ い ほ ど 課題	課題 は ない	無 回 答
全体	1,277	425	478	185	54	135
	100.0	33.3	37.4	14.5	4.2	10.6
実施している	812	258	317	119	33	85
	100.0	31.8	39.0	14.7	4.1	10.5
実施していない	446	159	154	65	20	48
	100.0	35.7	34.5	14.6	4.5	10.8
無回答	19	8	7	1	1	2
	100.0	42.1	36.8	5.3	5.3	10.5

④ (③で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ)人材確保に係る課題(問5A④)

- ✓ 人材確保に係る課題の内容は、常勤では「若い世代の確保が難しい」が 76.4%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 64.1%等。非常勤でも「若い世代の確保が難しい」が 77.0%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 59.3%等。
- ✓ 職員全体に占める 30 代以下の割合別にみると、「若い世代の確保が難しい」を課題として挙げた法人は、「30 代以下が3割以上」の法人で5割弱、「30 代以下が3割未満」の法人では7割前後と、若い世代の割合が低い法人の方が、若い世代の確保に課題を抱えている傾向がみられた。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 応募者が少ない。
- ・ 勤務時間帯が働きにくい時間帯。
- ・ 扶養内での勤務を希望する人が多い。
- ・ 法人内の他業務との兼務になるため、その調整。
- ・ 放課後児童支援員資格取得の条件や負担が厳しい。
- ・ 「放課後児童支援員」という職種の社会的地位が低い。

図表1-56 人材確保に係る課題(MA)

	有効回答数	放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	採用活動に十分な体制で費用を意することがない	効果的な採用活動のノウハウがない	若い世代の確保が難しい	求める資格や経歴等を持った人材が集まらない	応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、勤務日数等）とすることが難しい	その他	無回答
常勤	973	300	392	242	743	624	456	393	82	6
	100.0	30.8	40.3	24.9	76.4	64.1	46.9	40.4	8.4	0.6
非常勤	1,020	327	353	248	785	605	391	467	101	14
	100.0	32.1	34.6	24.3	77.0	59.3	38.3	45.8	9.9	1.4

図表1-57 人材確保に係る課題(放課後児童支援員(常勤)の年齢別)⁹

	有効回答数	十分仕事に関する児童の周知が不	放課後児童支援員等の	制・費用を十分に体	採用活動に十分な体	効果的な採用活動のノ	若い世代の確保が難し	持った人材が集まらな	求める資格や経歴等を	難しい設定とすることがな	賃金設定とすることがな	応募者の獲得に必要な	労働条件（所定労働時間、勤務日数等）とすることが難	応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、勤務日数等）とすることが難	その他	それほど課題はない	無回答
有効回答数	726	191	245	147	407	374	284	223	53	156	2						
	100.0	26.3	33.7	20.2	56.1	51.5	39.1	30.7	7.3	21.5	0.3						
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割以上	512	139	192	106	252	258	206	150	35	114	1						
	100.0	27.1	37.5	20.7	49.2	50.4	40.2	29.3	6.8	22.3	0.2						
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割未満	214	52	53	41	155	116	78	73	18	42	1						
	100.0	24.3	24.8	19.2	72.4	54.2	36.4	34.1	8.4	19.6	0.5						

図表1-58 人材確保に係る課題(放課後児童支援員(非常勤)の年齢別)¹⁰

	有効回答数	十分仕事に 関係する児童の 周知が不	放課後児童支援員等の 十分な	制・費用を 活動に十分 な体制で	採用活動に 十分な体制 で	効果的な採用 活動のノ	若い世代の 確保が難し	求めた人材 が集まらな	難しい設定 とすることが	賃金設定と 獲得に必要	応募者の獲得 に必要な労働 条件（所定労働 時間、勤務日 数等）とする ことが難し	その他	それほど課題 はない	無回答
有効回答数	547	148	178	108	334	275	193	213	45	90	3			
	100.0	27.1	32.5	19.7	61.1	50.3	35.3	38.9	8.2	16.5	0.5			
20代未満・20代・30代の合計 が全体の3割以上	227	59	77	40	111	102	88	95	17	47	1			
	100.0	26.0	33.9	17.6	48.9	44.9	38.8	41.9	7.5	20.7	0.4			
20代未満・20代・30代の合計 が全体の3割未満	320	89	101	68	223	173	105	118	28	43	2			
	100.0	27.8	31.6	21.3	69.7	54.1	32.8	36.9	8.8	13.4	0.6			

⁹ 放課後児童支援員(常勤)が0人の場合もしくは、年齢別職員数が無回答の場合は集計対象から除いている。¹⁰ 放課後児童支援員(非常勤)が0人の場合もしくは、年齢別職員数が無回答の場合は集計対象から除いている。

⑤ 放課後児童支援員の定着に係る課題の有無(問5A⑤)

- ✓ 放課後児童支援員の定着に係る課題について、常勤で「大いに課題がある」は 16.9%、「課題がある」は 31.8%。非常勤で「大いに課題がある」は 17.7%、「課題がある」は 35.5%と、常勤と非常勤で大きな差はみられない。
- ✓ 「NPO 法人」「運営委員会・保護者会」「社会福祉法人」では「大いに課題がある」と回答した割合がそれぞれ常勤で 27.7%、22.1%、15.5%、非常勤で 22.8%、19.4%、20.3%と高い。
- ✓ 民営の放課後児童クラブを運営する法人の中で、「大いに課題がある」と回答した割合は、放課後児童クラブ以外の事業を実施している運営法人(常勤 16.0%、非常勤 17.6%)よりも、実施していない運営法人(常勤 21.3%、非常勤 18.8%)の方が高い。

図表1-59 放課後児童支援員の定着に係る課題の有無(SA)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
常勤	1,464	248	465	416	112	223
	100.0	16.9	31.8	28.4	7.7	15.2
非常勤	1,464	259	519	398	107	181
	100.0	17.7	35.5	27.2	7.3	12.4

図表1-60 放課後児童支援員(常勤)の定着に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	248	465	416	112	223
	100.0	16.9	31.8	28.4	7.7	15.2
市区町村	182	15	47	46	28	46
	100.0	8.2	25.8	25.3	15.4	25.3
社会福祉法人	400	62	139	118	22	59
	100.0	15.5	34.8	29.5	5.5	14.8
公益社団法人等	32	4	12	5	1	10
	100.0	12.5	37.5	15.6	3.1	31.3
NPO法人	202	56	59	59	13	15
	100.0	27.7	29.2	29.2	6.4	7.4
運営委員会・保護者会	222	49	66	48	18	41
	100.0	22.1	29.7	21.6	8.1	18.5
任意団体	38	4	9	11	0	14
	100.0	10.5	23.7	28.9	0.0	36.8
株式会社	218	26	85	73	13	21
	100.0	11.9	39.0	33.5	6.0	9.6
学校法人	62	9	17	22	5	9
	100.0	14.5	27.4	35.5	8.1	14.5
その他	103	23	30	32	12	6
	100.0	22.3	29.1	31.1	11.7	5.8
無回答	5	0	1	2	0	2
	100.0	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0

図表1-61 放課後児童支援員(常勤)の定着に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	あ る 大 い に 課 題 が	課 題 が あ る	は そ れ い ほ ど 課 題	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,277	233	417	368	84	175
	100.0	18.2	32.7	28.8	6.6	13.7
実施している	812	130	278	249	45	110
	100.0	16.0	34.2	30.7	5.5	13.5
実施していない	446	95	133	117	38	63
	100.0	21.3	29.8	26.2	8.5	14.1
無回答	19	8	6	2	1	2
	100.0	42.1	31.6	10.5	5.3	10.5

図表1-62 放課後児童支援員(非常勤)の定着に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	あ る 大 い に 課 題 が	課 題 が あ る	は そ れ い ほ ど 課 題	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	259	519	398	107	181
	100.0	17.7	35.5	27.2	7.3	12.4
市区町村	182	26	60	39	31	26
	100.0	14.3	33.0	21.4	17.0	14.3
社会福祉法人	400	81	151	111	15	42
	100.0	20.3	37.8	27.8	3.8	10.5
公益社団法人等	32	6	13	6	4	3
	100.0	18.8	40.6	18.8	12.5	9.4
NPO法人	202	46	68	56	12	20
	100.0	22.8	33.7	27.7	5.9	9.9
運営委員会・保護者会	222	43	83	56	11	29
	100.0	19.4	37.4	25.2	5.0	13.1
任意団体	38	5	10	13	3	7
	100.0	13.2	26.3	34.2	7.9	18.4
株式会社	218	24	85	73	18	18
	100.0	11.0	39.0	33.5	8.3	8.3
学校法人	62	9	16	25	3	9
	100.0	14.5	25.8	40.3	4.8	14.5
その他	103	19	32	18	10	24
	100.0	18.4	31.1	17.5	9.7	23.3
無回答	5	0	1	1	0	3
	100.0	0.0	20.0	20.0	0.0	60.0

図表1-63 放課後児童支援員(非常勤)の定着に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	大いに 課題が ある	課題 がある	それほど ないほど 課題	課題 はない	無 回 答
全体	1,277	233	458	358	76	152
	100.0	18.2	35.9	28.0	6.0	11.9
実施している	812	143	300	234	46	89
	100.0	17.6	36.9	28.8	5.7	11.0
実施していない	446	84	150	121	30	61
	100.0	18.8	33.6	27.1	6.7	13.7
無回答	19	6	8	3	0	2
	100.0	31.6	42.1	15.8	0.0	10.5

⑥ 《⑤で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ）人材定着に係る課題（問5A⑥）

- ✓ 人材定着に係る課題について、常勤では「定着に必要な賃金設定とするのが難しい」が 62.4%、非常勤では「長期的に働く意志のある人材が少ない」が 55.8%と比較的多い。また、「精神的負担が大きい」も常勤で 54.6%、非常勤で 44.5%となっている。
- ✓ 職員全体に占める 30 代以下の割合別にみると、課題の内容に大きな差はみられない。ただし、「職場の人間関係に課題がある」と答えた割合は、放課後児童支援員の常勤、非常勤ともに「30 代以下が3割以上」の法人で1割半ば、「30 代以下が3割未満」の法人では2〜3割程度と、僅差ではあるが若い世代の割合が低い法人の方が、人間関係に課題を感じている傾向がみられた。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。（主なものを抜粋）

・ 高齢な方が多いため、自身の健康問題や親の介護。
・ 保護者対応の難しさ、配慮を必要とするこどもへの対応の負担。協力体制の不備。
・ 正規職員は定期的な異動がある。
・ 学校の長期休暇等で勤務日、勤務時間が不規則。
・ 休みを取る場合に代替え職員がいらないため、休みづらい。
・ 更新の際に失業・職種変更等の不安がある。
・ 意見の強い人との確執。

図表1-64 人材定着に係る課題(MA)

	有効 回答 数	定着に 課題が ある	定着に 課題が ある	放課後 児童支 援員等 の定着 に課題 がある	業務 量が多 い	肉体的 負担が 大きい	精神的 負担が 大きい	職場の 人間関 係に課 題があ る	その他	無 回 答
常勤	713	328	445	330	204	257	389	199	85	2
	100.0	46.0	62.4	46.3	28.6	36.0	54.6	27.9	11.9	0.3
非常勤	778	323	395	434	118	306	346	238	96	8
	100.0	41.5	50.8	55.8	15.2	39.3	44.5	30.6	12.3	1.0

図表1-65 人材定着に係る課題(放課後児童支援員(常勤)の年齢別)¹¹

	有効回答数	十分な体制づくりができない	定着に向けた費用に意	定着に必要な賃金設定	に必要ながない	の長期的人材が少なく意	放課後児童支援員等と	業務量が多い	肉体的負担が大きい	精神的負担が大きい	職場の人間関係に課題がある	その他	それほど課題はない	無回答
有効回答数	726	215	287	183	138	160	243	133	51	288	2			
	100.0	29.6	39.5	25.2	19.0	22.0	33.5	18.3	7.0	39.7	0.3			
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割以上	512	158	215	134	99	111	172	85	33	200	2			
	100.0	30.9	42.0	26.2	19.3	21.7	33.6	16.6	6.4	39.1	0.4			
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割未満	214	57	72	49	39	49	71	48	18	88	0			
	100.0	26.6	33.6	22.9	18.2	22.9	33.2	22.4	8.4	41.1	0.0			

図表1-66 人材定着に係る課題(放課後児童支援員(非常勤)の年齢別)¹²

	有効回答数	十分な体制づくりができない	定着に向けた費用に意	定着に必要な賃金設定	に必要ながない	の長期的人材が少なく意	放課後児童支援員等と	業務量が多い	肉体的負担が大きい	精神的負担が大きい	職場の人間関係に課題がある	その他	それほど課題はない	無回答
有効回答数	547	149	187	188	56	129	162	117	39	198	2			
	100.0	27.2	34.2	34.4	10.2	23.6	29.6	21.4	7.1	36.2	0.4			
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割以上	227	75	87	90	20	49	59	30	11	81	1			
	100.0	33.0	38.3	39.6	8.8	21.6	26.0	13.2	4.8	35.7	0.4			
20代未満・20代・30代の合計が全体の3割未満	320	74	100	98	36	80	103	87	28	117	1			
	100.0	23.1	31.3	30.6	11.3	25.0	32.2	27.2	8.8	36.6	0.3			

¹¹ 放課後児童支援員(常勤)が0人の場合もしくは、年齢別職員数が無回答の場合は集計対象から除いている。

¹² 放課後児童支援員(非常勤)が0人の場合もしくは、年齢別職員数が無回答の場合は集計対象から除いている。

B. 補助員

① 年齢別就業者数(問5B①)

- ✓ 合計人数でみると、常勤の補助員数は「0人」が 66.6%、「1～3人」が 21.0%、「4～9人」が 6.8%、「10～19人」が 2.3%。非常勤の補助員数は「0人」が 20.1%、「1～3人」が 29.2%、「4～9人」が 23.9%、「10～19人」が 12.3%。合計人数は非常勤の方が圧倒的に多い。

図表1-67 年齢別就業者数別の運営法人数(数値記入)¹³

		有効 回答 数	0 人	1 ～ 3 人	4 ～ 9 人	10 ～ 19 人	20 ～ 29 人	30 ～ 39 人	40 ～ 49 人	50 ～ 59 人	60 ～ 69 人	70 ～ 79 人	80 ～ 89 人	90 ～ 99 人	100 人 以上	無 回 答
常 勤	20歳未満	1,464	1,412	25	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	96.4	1.7	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	20代	1,464	1,217	180	32	9	2	0	1	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	83.1	12.3	2.2	0.6	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	30代	1,464	1,286	143	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	87.8	9.8	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	40代	1,464	1,260	151	24	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	23
		100.0	86.1	10.3	1.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	50代	1,464	1,249	154	26	6	4	1	0	0	0	1	0	0	0	23
		100.0	85.3	10.5	1.8	0.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	1.6
	60代	1,464	1,259	137	30	8	4	1	0	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	86.0	9.4	2.0	0.5	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	70歳以上	1,464	1,374	55	7	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	93.9	3.8	0.5	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
非 常 勤	合計	1,464	975	308	100	33	15	3	3	1	6	20	20	20	20	20
		100.0	66.6	21.0	6.8	2.3	1.0	0.2	0.2	0.1	0.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
	20歳未満	1,464	1,129	217	67	19	4	2	1	1	1	1	1	1	1	23
		100.0	77.1	14.8	4.6	1.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.6
	20代	1,464	810	374	148	58	30	8	4	1	8	8	8	8	8	23
		100.0	55.3	25.5	10.1	4.0	2.0	0.5	0.3	0.1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1.6
	30代	1,464	1,036	337	47	14	4	0	0	0	0	0	0	0	0	23
		100.0	70.8	23.0	3.2	1.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
	40代	1,464	871	442	87	23	10	2	1	1	4	4	4	4	4	23
		100.0	59.5	30.2	5.9	1.6	0.7	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	1.6
	50代	1,464	757	467	137	43	16	6	6	1	8	8	8	8	8	23
		100.0	51.7	31.9	9.4	2.9	1.1	0.4	0.4	0.1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1.6
	60代	1,464	721	472	155	47	31	4	2	3	6	6	6	6	6	23
		100.0	49.2	32.2	10.6	3.2	2.1	0.3	0.1	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1.6
	70歳以上	1,464	1,009	328	74	19	5	3	0	1	2	2	2	2	2	23
		100.0	68.9	22.4	5.1	1.3	0.3	0.2	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.6
	合計	1,464	294	427	350	180	84	25	14	18	52	20	20	20	20	20
		100.0	20.1	29.2	23.9	12.3	5.7	1.7	1.0	1.2	3.6	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4

¹³ 「合計」は、各カテゴリに該当する運営法人数を足し合わせたものではなく、各回答運営法人内での就業者数の合計をカテゴリ化したものである。そのため、「合計」が年齢別の累計数と合わない場合がある。

② 平均勤続年数(問5B②)

- ✓ 平均勤続年数は、「1年未満」が常勤で21.4%、非常勤で10.8%、「1～2年未満」が常勤で13.9%、非常勤で30.3%、「2～3年未満」が常勤で3.8%、非常勤で14.2%、「3～5年未満」が常勤で3.2%、非常勤で11.4%、「5～7年未満」が常勤で1.4%、非常勤で3.6%、「7～10年未満」が常勤で1.8%、非常勤で3.0%、「10年以上」が常勤で1.6%、非常勤で1.0%。

図表1-68 平均勤続年数別の運営法人数(数値記入)

	有効 回答 数	1 年 未 満	1 ～ 2 年 未 満	2 ～ 3 年 未 満	3 ～ 5 年 未 満	5 ～ 7 年 未 満	7 ～ 10 年 未 満	10 年 以 上	無 回 答
常勤	1,464	313	204	56	47	20	26	23	775
	100.0	21.4	13.9	3.8	3.2	1.4	1.8	1.6	52.9
非常勤	1,464	158	444	208	167	53	44	15	375
	100.0	10.8	30.3	14.2	11.4	3.6	3.0	1.0	25.6

③ 補助員の確保に係る課題の有無(問5B③)

- ✓ 補助員の確保に係る課題について、常勤で「大いに課題がある」は13.8%、「課題がある」は19.9%、非常勤で「大いに課題がある」は21.7%、「課題がある」は39.4%と、非常勤の方が「(大いに)課題がある」と回答した割合は高い。(ただし常勤は「無回答」も33.5%と多い点には留意が必要)
- ✓ 運営法人種別ごとにみると、非常勤の補助員において、「任意団体」「運営委員会・保護者会」「公益社団法人等」では「大いに課題がある」と回答した割合がそれぞれ28.9%、25.7%、25.0%と、他の運営種別と比べ高い。
- ✓ 民営の放課後児童クラブを運営する法人の中で「大いに課題がある」と回答した割合は、他の事業を実施している運営法人(常勤13.4%、非常勤20.9%)よりも、他の事業を実施していない運営法人(常勤16.6%、非常勤24.4%)の方が高い。

図表1-69 補助員の確保に係る課題の有無(SA)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
常勤	1,464	202	292	245	234	491
	100.0	13.8	19.9	16.7	16.0	33.5
非常勤	1,464	317	577	289	97	184
	100.0	21.7	39.4	19.7	6.6	12.6

図表1-70 補助員(常勤)の確保に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	大 いに 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な い そ れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	202	292	245	234	491
	100.0	13.8	19.9	16.7	16.0	33.5
市区町村	182	15	47	19	34	67
	100.0	8.2	25.8	10.4	18.7	36.8
社会福祉法人	400	51	85	63	57	144
	100.0	12.8	21.3	15.8	14.3	36.0
公益社団法人等	32	2	7	3	4	16
	100.0	6.3	21.9	9.4	12.5	50.0
NPO法人	202	37	40	34	36	55
	100.0	18.3	19.8	16.8	17.8	27.2
運営委員会・保護者会	222	36	26	34	31	95
	100.0	16.2	11.7	15.3	14.0	42.8
任意団体	38	5	3	4	4	22
	100.0	13.2	7.9	10.5	10.5	57.9
株式会社	218	28	47	53	42	48
	100.0	12.8	21.6	24.3	19.3	22.0
学校法人	62	7	8	22	7	18
	100.0	11.3	12.9	35.5	11.3	29.0
その他	103	20	27	12	19	25
	100.0	19.4	26.2	11.7	18.4	24.3
無回答	5	1	2	1	0	1
	100.0	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0

図表1-71 補助員(常勤)の確保に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	大いに 課題が ある	課題 がある	それほど ないほど 課題	課題 はない	無 回 答
全体	1,277	186	243	225	200	423
	100.0	14.6	19.0	17.6	15.7	33.1
実施している	812	109	163	151	129	260
	100.0	13.4	20.1	18.6	15.9	32.0
実施していない	446	74	76	74	71	151
	100.0	16.6	17.0	16.6	15.9	33.9
無回答	19	3	4	0	0	12
	100.0	15.8	21.1	0.0	0.0	63.2

図表1-72 補助員(非常勤)の確保に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	大いに 課題が ある	課題 がある	それほど ないほど 課題	課題 はない	無 回 答
全体	1,464	317	577	289	97	184
	100.0	21.7	39.4	19.7	6.6	12.6
市区町村	182	34	84	19	23	22
	100.0	18.7	46.2	10.4	12.6	12.1
社会福祉法人	400	92	158	69	23	58
	100.0	23.0	39.5	17.3	5.8	14.5
公益社団法人等	32	8	11	8	2	3
	100.0	25.0	34.4	25.0	6.3	9.4
NPO法人	202	49	79	39	12	23
	100.0	24.3	39.1	19.3	5.9	11.4
運営委員会・保護者会	222	57	85	45	6	29
	100.0	25.7	38.3	20.3	2.7	13.1
任意団体	38	11	10	10	1	6
	100.0	28.9	26.3	26.3	2.6	15.8
株式会社	218	34	101	56	15	12
	100.0	15.6	46.3	25.7	6.9	5.5
学校法人	62	13	12	23	6	8
	100.0	21.0	19.4	37.1	9.7	12.9
その他	103	18	36	19	9	21
	100.0	17.5	35.0	18.4	8.7	20.4
無回答	5	1	1	1	0	2
	100.0	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0

図表1-73 補助員(非常勤)の確保に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	大いに 課題が ある	課題 がある	それほど ないほど 課題	課題 はない	無 回 答
全体	1,277	282	492	269	74	160
	100.0	22.1	38.5	21.1	5.8	12.5
実施している	812	170	320	174	51	97
	100.0	20.9	39.4	21.4	6.3	11.9
実施していない	446	109	164	91	23	59
	100.0	24.4	36.8	20.4	5.2	13.2
無回答	19	3	8	4	0	4
	100.0	15.8	42.1	21.1	0.0	21.1

④ (③で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ)人材確保に係る課題(問5B④)

- ✓ 補助員の人材確保に係る課題の内容は、常勤では「若い世代の確保が難しい」が 72.9%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が 58.9%等。
- ✓ 非常勤でも「若い世代の確保が難しい」が 72.4%と最も多く、次いで「求める資格や経歴等を持った人材が集まらない」が非常勤で 56.2%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 特殊な労働時間。
- ・ 経験、資格のない常勤を雇うことは仕事内容のほかに、人件費の面でも大変難しい。
- ・ 常勤の補助員を採用する体制となっていない。

図表1-74 人材確保に係る課題(MA)

	有効 回答 数	仕事に 関係する 支障が ない	採用活動 に十分な 体制が ない	効果的な 採用活動 の ない	若い 世代の 確保が 難しい	求める 人材が 集まら ない	難しい 設定と 獲得に 必要な が	応募者の 獲得に 必要な 労働時 間、労 務	その他	無 回 答
常勤	494	198	209	137	360	291	217	224	30	3
	100.0	40.1	42.3	27.7	72.9	58.9	43.9	45.3	6.1	0.6
非常勤	894	318	327	233	647	502	346	408	64	9
	100.0	35.6	36.6	26.1	72.4	56.2	38.7	45.6	7.2	1.0

⑤ 補助員の定着に係る課題の有無(問5B⑤)

- ✓ 補助員の定着に係る課題について、常勤で「大いに課題がある」は 10.3%、「課題がある」は 17.6%。非常勤で「大いに課題がある」は 15.6%、「課題がある」は 33.6%。非常勤の方が「(大いに)課題がある」と回答した割合は高い。(ただし常勤は「無回答」も 34.8%と多い点には留意が必要)
- ✓ 運営法人種別ごとにみると、「NPO 法人」「社会福祉法人」「運営委員会・保護者会」では「大いに課題がある」と回答した割合が非常勤で 20.8%、18.0%、17.6%と、他の運営法人と比べ高い。
- ✓ 放課後児童クラブ以外の事業の実施有無別にみると、「大いに課題がある」と回答した割合は、他の事業を実施している運営法人で常勤 11.0%、非常勤 16.5%、他の事業を実施していない運営法人で常勤 11.4%、非常勤 15.7%と、大きな差はみられない。

図表1-75 補助員の定着に係る課題の有無(SA)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な そ い れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
常勤	1,464	151	258	311	235	509
	100.0	10.3	17.6	21.2	16.1	34.8
非常勤	1,464	229	492	397	134	212
	100.0	15.6	33.6	27.1	9.2	14.5

図表1-76 補助員(常勤)の定着に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回答 数	大 い に 課 題 が あ る	課 題 が あ る	な そ い れ ほ ど 課 題 は	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	151	258	311	235	509
	100.0	10.3	17.6	21.2	16.1	34.8
市区町村	182	8	34	32	40	68
	100.0	4.4	18.7	17.6	22.0	37.4
社会福祉法人	400	41	76	79	57	147
	100.0	10.3	19.0	19.8	14.3	36.8
公益社団法人等	32	0	9	3	3	17
	100.0	0.0	28.1	9.4	9.4	53.1
NPO法人	202	32	46	32	34	58
	100.0	15.8	22.8	15.8	16.8	28.7
運営委員会・保護者会	222	24	29	42	31	96
	100.0	10.8	13.1	18.9	14.0	43.2
任意団体	38	0	4	6	3	25
	100.0	0.0	10.5	15.8	7.9	65.8
株式会社	218	26	32	71	40	49
	100.0	11.9	14.7	32.6	18.3	22.5
学校法人	62	7	5	23	9	18
	100.0	11.3	8.1	37.1	14.5	29.0
その他	103	12	23	20	18	30
	100.0	11.7	22.3	19.4	17.5	29.1
無回答	5	1	0	3	0	1
	100.0	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0

図表1-77 補助員(常勤)の定着に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回 答 数	あ る 大 い に 課 題 が	課 題 が あ る	は そ れ い ほ ど 課 題	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,277	142	224	276	195	440
	100.0	11.1	17.5	21.6	15.3	34.5
実施している	812	89	138	189	128	268
	100.0	11.0	17.0	23.3	15.8	33.0
実施していない	446	51	82	86	67	160
	100.0	11.4	18.4	19.3	15.0	35.9
無回答	19	2	4	1	0	12
	100.0	10.5	21.1	5.3	0.0	63.2

図表1-78 補助員(非常勤)の定着に係る課題の有無(運営法人種別別)

	有効 回 答 数	あ る 大 い に 課 題 が	課 題 が あ る	は そ れ い ほ ど 課 題	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,464	229	492	397	134	212
	100.0	15.6	33.6	27.1	9.2	14.5
市区町村	182	21	65	37	33	26
	100.0	11.5	35.7	20.3	18.1	14.3
社会福祉法人	400	72	134	104	28	62
	100.0	18.0	33.5	26.0	7.0	15.5
公益社団法人等	32	4	14	6	4	4
	100.0	12.5	43.8	18.8	12.5	12.5
NPO法人	202	42	71	48	15	26
	100.0	20.8	35.1	23.8	7.4	12.9
運営委員会・保護者会	222	39	75	62	12	34
	100.0	17.6	33.8	27.9	5.4	15.3
任意団体	38	1	15	14	1	7
	100.0	2.6	39.5	36.8	2.6	18.4
株式会社	218	34	79	69	22	14
	100.0	15.6	36.2	31.7	10.1	6.4
学校法人	62	7	9	28	9	9
	100.0	11.3	14.5	45.2	14.5	14.5
その他	103	9	30	27	10	27
	100.0	8.7	29.1	26.2	9.7	26.2
無回答	5	0	0	2	0	3
	100.0	0.0	0.0	40.0	0.0	60.0

図表1-79 補助員(非常勤)の定着に係る課題の有無(他の事業実施有無別)(民営のみ)

	有効 回答 数	あ る 大 い に 課 題 が	課 題 が あ る	は そ な い ほ ど 課 題	課 題 は な い	無 回 答
全体	1,277	208	427	358	101	183
	100.0	16.3	33.4	28.0	7.9	14.3
実施している	812	134	264	233	69	112
	100.0	16.5	32.5	28.7	8.5	13.8
実施していない	446	70	157	120	32	67
	100.0	15.7	35.2	26.9	7.2	15.0
無回答	19	4	6	5	0	4
	100.0	21.1	31.6	26.3	0.0	21.1

⑥ 《⑤で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ）人材定着に係る課題（問5B⑥）

- ✓ 人材定着に係る課題について、「長期的に働く意志のある人材が少ない」が常勤で 55.7%、非常勤で 61.4%、「定着に必要な賃金設定とするのが難しい」が常勤で 54.3%、非常勤で 46.3%と、他の課題と比べ比較的多い。また、「精神的負担が大きい」も常勤で 45.5%、非常勤で 38.6%と、一定数の回答がみられた。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。（主なものを抜粋）

- ・ 学校の長期休業期間のみ勤務時間が長い。
- ・ 補助員は学生で賄っているところが多いため、卒業してしまうと入れ替えになってしまう。
- ・ 有資格者と同等の責任・業務量になっている。
- ・ 施設の立地状況。

図表1-80 人材定着に係る課題(MA)

	有効回答数	定着に必要とされているが、費用が大きい	定着に必要とされているが、賃金設定が難しい	放課後児童支援員等に、長期的に働く意志がある人材が少ない	業務量が多い	肉体的負担が大きい	精神的負担が大きい	職場の人間関係に課題がある	その他	無回答
常勤	409	192	222	228	84	130	186	116	39	7
	100.0	46.9	54.3	55.7	20.5	31.8	45.5	28.4	9.5	1.7
非常勤	721	297	334	443	101	237	278	195	67	4
	100.0	41.2	46.3	61.4	14.0	32.9	38.6	27.0	9.3	0.6

図表1-81 放課後児童支援員・補助員の常勤割合別の運営法人数

	有効回答数	20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上100%未満	100%	無回答
A放課後児童支援員	1,464	332	267	267	214	81	279	24
	100.0	22.7	18.2	18.2	14.6	5.5	19.1	1.6
B補助員	1,464	1,112	117	73	40	12	90	20
	100.0	76.0	8.0	5.0	2.7	0.8	6.1	1.4

4) 当該自治体内で運営している放課後児童クラブ全体において、放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策(問6)

- ✓ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策は、「学生アルバイトの受入れ」が59.6%と最も多く、次いで「賃金の見直し」が47.3%、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が43.2%。
- ✓ (実施していないが)実施が必要だと思う取組は、「保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者(あるいは退職予定者)を活用する施策」が53.8%と最も多く、次いで、「賃金の見直し」が44.0%、「募集ルート・方法の見直し・拡大」が42.5%等。
- ✓ 「取り組んでいる」と回答した法人が5割を超えている施策の数を運営法人種別ごとにみると、「株式会社」が11 施策であるのに対し、「市区町村」「運営委員会」「学校法人」ではそれぞれ1施策、「任意団体」では0施策。
- ✓ 実施している施策の中で最も効果があった取組は、「その他」が80.0%と最も多く、次いで「賃金の見直し」が27.3%、「ホームページ、SNS 等を通じた広報」が23.5%、「募集ルート・方法の見直し・拡大」が23.4%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

＜実施している施策＞

- ・ 保護者や知り合い、OB 学生等の紹介。
- ・ ハローワークやシルバー人材センターの活用。
- ・ 放課後児童クラブ以外の業務からの応援。
- ・ 職員満足度調査の実施。
- ・ 地域の方、他団体との触れ合いや連携。

＜実施すべきだと思う取組＞

- ・ 特定資格を持つ(放課後児童支援員、保育士、教員)の市内の人数を市が把握管理し、そのうち資格を眠らせていて仕事をしていない者を、公立民立問わず、人材として派遣や紹介する仕組み。
- ・ 採用担当専門職員の配置。
- ・ 業務の効率化を目的とした業務・役割の明確化(保育・運営事務・管理)と退職金制度の導入、昇給制度、産休・育休等保障制度。
- ・ 定員の見直し、利用希望者の受入れ要件の見直し。

＜最も効果があった取組＞

- ・ 保護者や知り合い、OB 学生等の紹介。
- ・ ハローワークやシルバー人材センターの活用。
- ・ 地域の方、他団体との触れ合いや連携。

図表1-82 確保・定着のために実施している施策(MA)

	n	%
ホームページ、SNS等を通じた広報	633	43.2
説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	218	14.9
採用活動に係る人員体制・費用の見直し	409	27.9
募集ルート・方法の見直し・拡大	556	38.0
学生アルバイトの受入れ	872	59.6
地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策	466	31.8
保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を活用する施策	432	29.5
賃金の見直し	693	47.3
労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直し	509	34.8
採用条件の見直し	360	24.6
兼務を可能にする（同じ法人が運営するほかのクラブや、保育園などでも勤務を行う）	589	40.2
モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	266	18.2
業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	238	16.3
業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	432	29.5
業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	401	27.4
精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立	513	35.0
教育・研修制度の導入・見直し	565	38.6
その他	35	2.4
特に実施している施策はない	55	3.8
無回答	26	1.8
合計	1,464	100.0

図表1-83 実施していないが実施すべきだと思う取組(MA)

	n	回答数	%
ホームページ、SNS等を通じた広報	805	240	29.8
説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	1,220	372	30.5
採用活動に係る人員体制・費用の見直し	1,029	330	32.1
募集ルート・方法の見直し・拡大	882	375	42.5
学生アルバイトの受入れ	566	182	32.2
地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策	972	345	35.5
保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を活用する施策	1,006	541	53.8
賃金の見直し	745	328	44.0
労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直し	929	298	32.1
採用条件の見直し	1,078	232	21.5
兼務を可能にする（同じ法人が運営するほかのクラブや、保育園などでも勤務を行う）	849	189	22.3
モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	1,172	329	28.1
放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示	1,200	336	28.0
業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	1,006	296	29.4
業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	1,037	304	29.3
精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立	925	255	27.6
教育・研修制度の導入・見直し	873	263	30.1
その他	1,403	24	1.7

図表1-84 確保・定着のために実施している施策(法人種別別)

採用条件の見直し	労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直し	賃金の見直し	保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を活用する施策	地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する	学生アルバイトの受入れ	募集ルート・方法の見直し・拡大	採用活動に係る人員体制・費用の見直し	説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	ホームページ、SNS等を通じた広報	有効回答数
全体	509	693	432	466	872	556	409	218	633	1,464
	34.8	47.3	29.5	31.8	59.6	38.0	27.9	14.9	43.2	100.0
市区町村	46	68	28	44	80	54	29	14	112	182
	25.3	37.4	15.4	24.2	44.0	29.7	15.9	7.7	61.5	100.0
社会福祉法人	129	175	118	112	204	129	98	52	172	400
	32.3	43.8	29.5	28.0	51.0	32.3	24.5	13.0	43.0	100.0
公益社団法人等	15	18	9	14	18	11	11	13	21	32
	46.9	56.3	28.1	43.8	56.3	34.4	34.4	40.6	65.6	100.0
NPO法人	75	101	67	75	152	82	59	30	76	202
	37.1	50.0	33.2	37.1	75.2	40.6	29.2	14.9	37.6	100.0
運営委員会・保護者会	63	102	40	48	143	63	32	15	36	222
	28.4	45.9	18.0	21.6	64.4	28.4	14.4	6.8	16.2	100.0
任意団体	7	14	7	10	18	6	3	2	8	38
	18.4	36.8	18.4	26.3	47.4	15.8	7.9	5.3	21.1	100.0
株式会社	117	144	103	108	170	154	131	72	148	218
	53.7	66.1	47.2	49.5	78.0	70.6	60.1	33.0	67.9	100.0
学校法人	21	21	22	19	26	20	20	5	21	62
	33.9	33.9	35.5	30.6	41.9	32.3	32.3	8.1	33.9	100.0
その他	35	48	35	35	60	34	24	15	37	103
	34.0	46.6	34.0	34.0	58.3	33.0	23.3	14.6	35.9	100.0
無回答	1	2	3	1	1	3	2	0	2	5
	20.0	40.0	60.0	20.0	20.0	60.0	40.0	0.0	40.0	100.0

	無回答	特に実施していることはない	その他	教育・研修制度の導入・見直し	精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立	業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	業務を可能にする（同じ法や、保育園などでも勤務を行う）
全体	26	55	35	565	513	401	432	238	266	589
	1.8	3.8	2.4	38.6	35.0	27.4	29.5	16.3	18.2	40.2
市区町村	5	17	3	56	47	39	45	16	48	58
	2.7	9.3	1.6	30.8	25.8	21.4	24.7	8.8	26.4	31.9
社会福祉法人	5	12	10	139	147	110	108	58	55	205
	1.3	3.0	2.5	34.8	36.8	27.5	27.0	14.5	13.8	51.3
公益社団法人等	1	0	2	12	10	11	11	7	5	12
	3.1	0.0	6.3	37.5	31.3	34.4	34.4	21.9	15.6	37.5
NPO法人	1	5	3	92	70	46	59	27	34	82
	0.5	2.5	1.5	45.5	34.7	22.8	29.2	13.4	16.8	40.6
運営委員会・保護者会	4	9	5	54	39	22	31	13	9	34
	1.8	4.1	2.3	24.3	17.6	9.9	14.0	5.9	4.1	15.3
任意団体	3	4	1	9	6	5	8	1	1	2
	7.9	10.5	2.6	23.7	15.8	13.2	21.1	2.6	2.6	5.3
株式会社	1	3	10	153	132	124	124	86	89	130
	0.5	1.4	4.6	70.2	60.6	56.9	56.9	39.4	40.8	59.6
学校法人	2	1	0	18	15	19	15	9	8	34
	3.2	1.6	0.0	29.0	24.2	30.6	24.2	14.5	12.9	54.8
その他	4	4	1	30	45	22	29	20	16	30
	3.9	3.9	1.0	29.1	43.7	21.4	28.2	19.4	15.5	29.1
無回答	0	0	0	2	2	3	2	1	1	2
	0.0	0.0	0.0	40.0	40.0	60.0	40.0	20.0	20.0	40.0

図表1-85 実施している施策の中で最も効果があった取組(SA)

	n	回答数	%
ホームページ、SNS等を通じた広報	633	149	23.5
説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組	218	19	8.7
採用活動に係る人員体制・費用の見直し	409	25	6.1
募集ルート・方法の見直し・拡大	556	130	23.4
学生アルバイトの受入れ	872	182	20.9
地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策	466	65	13.9
保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を活用する施策	432	65	15.0
賃金の見直し	693	189	27.3
労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直し	509	56	11.0
採用条件の見直し	360	25	6.9
兼務を可能にする（同じ法人が運営するほかのクラブや、保育園などでも勤務を行う）	589	106	18.0
モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し	266	11	4.1
放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示	238	2	0.8
業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し	432	14	3.2
業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等	401	24	6.0
精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立	513	69	13.5
教育・研修制度の導入・見直し	565	51	9.0
その他	35	28	80.0

5) 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・ご要望等(問 18)

<賃金について>

- ・ 給与が安いと、アルバイトもなかなか入らない。もっと働きたいと思うような処遇にしてほしい。
- ・ 低賃金、短時間労働では生活できないからなり手が少ないのだと思う。
- ・ 賃金は、手厚く保育しようとする手と足りなくなり賃金も安く設定せざるを得ない、楽に適当に2人で見守るだけの放課後児童クラブの方が時給が上げられる。つまり真面目に懸命に業務にこどもに向かい合うほど賃金の下がる矛盾が生じている。
- ・ 保育士以上に勤務時間が難しい職業であり、若い人材は確保も定着も著しく難しい。若くない方は学校の長期休業期間のみ勤務時間が長いという点にフィットすれば、またこども好きの方であれば、シフトの融通が効く職場のため、定着して下さることも多い。しかし放課後児童支援員の社会的地位が低い（稼げない、評価されない、大変、なのに知らない人も多い等々）せいで、プロ意識が醸成しにくく、職業的な向上心というのが放課後児童支援員資格有無にかかわらず、あまりみられない。賃金アップ、頑張って充実した保育を実施している放課後児童クラブへの評価・補助金加算等(もしくは利用している保護者側への助成という形でも良い)、頑張ったら報われる、やりがい搾取にならないような仕組みを構築しないと、なりたいという人は増えない。
- ・ 若い人材が入って来ない。入ったとしても、結婚や出産で離職する人が多い。もう少し魅力的な賃金が

出れば、戻ってくる人もいるかと考えるが、資金に限りがあり困る。

- ・ 放課後児童クラブの処遇改善を望む。若い人材が定着して働き続けるためには、やりがいを感じるだけではなく、放課後児童支援員の仕事を「生活のための仕事」にちゃんとできているか、労働条件がどれだけ整っているかが大きく関わってくる。こどもたちの安心安全の為には、正規職員の雇用と、複数体制の確保が必須であると思う。
- ・ 最低賃金は年々上がっているのに、上げざるを得ないが、経験年数がある最低賃金以上の職員についても、同じパーセンテージでの昇給するほどの予算がない。他業種に比べても人件費が少ない。5年間での指定管理の契約で、その間は当初に契約したとおりの資金しかないため、社会情勢に合わせた3～4%の賃金アップにはついていけない。良い人材を確保するには、賃金を大幅に上げて、採用時に人材を選べるほどの応募があると良い。

<資格・研修について>

- ・ 無資格者の放課後児童支援員資格を取るための勤務期間が長いので、放課後児童支援員の確保がなかなかできない。
- ・ 放課後児童支援員認定講座は1年間に秋頃に開催されるだけで、それを逃すと受講資格を持っていても受講できない。
- ・ 放課後児童支援員資格取得までにかかる時間はおよそ1人あたり3年かかるが、保育所同様に箱モノを一気に増やした場合、放課後児童支援員資格者の絶対数が不足し、その分現役の資格者に負担がかかり、現在の保育同様に離職者が増えることが容易に判断できます。現在でも、放課後児童支援員資格取得の要素である、学校教員や幼稚園、保育士等は、養成校でも定員割れが起きており、今後ますます配置が困難であり、資格取得の条件を見直す必要がある。潜在する有資格者の人数をもって、不足を補えるという考えはもつべきではない。人員がいないことを前提に徐々に施設を増やすか、有資格者の配置義務を軽減しなければならないと考える。
- ・ ハローワークの職業訓練や養成校等で資格取得ができればもう少し資格者が増えるのではと思う。普段の業務をしながらの資格取得は双方の負担になっていることは間違いないと思う。
- ・ 保育関係の保育士資格と同様に放課後児童クラブの支援員も国家試験にするなどとして公の資格とするべきである。研修だけで資格を持って入ってきても、その人の能力もわからないし不安の要素も高い。ぜひ検討してください。当放課後児童クラブでも何回か採用に失敗している。
- ・ 保育士と同様に短大や大学等で放課後児童支援員認定資格を取得できる仕組みをつくり、新卒の有資格者を確保できるようにしていただきたい。
- ・ 放課後児童支援員を養成する課程を教員養成や保育士養成の大学でつくる。教育実習、保育実習先に放課後児童クラブを加える。そういった、こどもに関わる大学生の中で、「放課後児童クラブを就職先の1つ」として、学生に認識してもらおう。将来の放課後児童クラブを現場から作っていく放課後児童支援員を確保できるようにする。
- ・ 研修は大事。いろいろ理解し、確信が持てる。今の時代を知ることができる。復習できれば、たくさんの学びを得ることができると思う。ただ、研修を受ければいい、受けただけで終わってしまうことも多いので、最低限のことを確認する機会があればいいと思う。
- ・ 各種研修についても、できるだけ職員を派遣してはいるものの、概論的なものが多く、現在の放課後児童クラブの実情に応じて現場で直接活かせるようなものが少ない印象を受ける。

<補助金や制度について>

- ・自治体からの支援が圧倒的に少ない。予算確保も難しいといわれている中、国としての積極的補助を求めます。現在実施している補助金項目でも自治体の予算不足により実施されていないものがほとんどであるため、国単費で実施してもらえらる補助事業を増やしてほしい。
- ・同一建物でなくても、保育園・幼稚園・発達支援施設・放課後デイサービス等なら兼務ができるように規制を緩和していただけると活性化してくると思われる。また、補助金を増額し、現在の3分の1ずつではなく、国が一括で出していただけると地域差がなくなり、公平な育成支援が行えると確信している。
- ・処遇改善予算は自治体がそもそも活用してくれていませんし、キャリアアップ予算は最大値をとって上限3人分、越えと持ち出し。そのキャリアアップ予算に関しても、本体会計と別予算のままでは、いつまであるか不安で抜本的な昇給制度ではなく、「資格手当」という別支給の形で組まざるを得ない。
- ・地方で市の委託を受けている状態で、年ごとの運営費が安定してなく、職員の仕事への保証が不安定である。具体的には令和4年度までは障害を持ったこどもを預かっていた関係で2人の職員で運営していたが、そのこどもが転校したことで令和5年度は1人分の人件費しか確保できなくなった。その年その年の状態で予算が大きく変わると人材定着が厳しい。地域的に一度手放した職員は次の機会にはなかなか確保できないので、今年度は同じ建物内にある認定こども園での兼職をしながら2人を確保している(子育て支援員の資格を持っていたため)。保育園に関してだが、近隣の小さな町ではこどもの数が減って、保育士数が余っても3年間は町が雇用を保障し補填する制度が実施されている。放課後児童クラブに関してもこのような制度を過疎地域に適用するような施策が必要だと考える。人口の減っている地域を手厚くしていけば少しでも減少の歯止めになるかもしれない。
- ・登録児童数 20 人を切ると補助金が大幅に減額され、放課後児童クラブ運営が危険な状況になり、正社員の人件費のカットを検討しなくてはならないので、20 人の基準緩和をして欲しい。
- ・応募を検討している求職者が現場を見学したいと申し出てくれることもあるが、児童数の多さに圧倒され、その後応募がなかったという例もある。安心・安全を担保できる児童数や職員の配置、将来的な児童数と施設規模の見極め等自治体にはもっと真剣に議論してほしいと考えているが、現状「定員は設けない」「施設の新設・増築もない」と言われている。その上指定管理料は大きな上乗せは望めない状況。
- ・繰越金が認められていないため、次年度のこどもの受入れ数が確定してからしか、職員採用を行うことができない。計画的な職員雇用を行うことができず、3年先5年先を見据えた人材確保及び人材育成に取り組みにくい。補助金の仕組みから見直していただくことが急務だと感じている。ぜひ人件費積立金や修繕積立金等ができる仕組みにしていきたい。

<職員について>

- ・放課後児童クラブが稼働している時間帯は、一般家庭における夕食前の時間になる為、30代40代のこどもがいる世帯には、就業が難しいことが多い為、働き盛りの年齢層が極端に少ない現状。子育てを終えた世代や、定年退職後の再雇用等シニア世代が多い。また、就業時間は5時間前後がほとんどです。常勤労働者を多く抱えることも難しい為、正社員よりもパートタイム労働者に頼らざるを得ない現状があり、賃金や処遇の面からも若い世代には難しいのではないのでしょうか。職務内容は多岐にわたり、学校とも密接な関係が必要な職種である。放課後児童支援員の国全体としての処遇の向上や制度の構築をお願いしたい。
- ・ここでの運営に関しては学生のパートが多い。特に小学校の長期休暇中に関わってもらいたいことが多い。卒業後にそのまま正規職員としての就業も望ましいが、自分のめざす道に進んでいく姿をこどもに見せ

られることはとても有意義なことだと感じている。そして、それを知った小学生が進学し、パートとして働くという循環が今後も続くことになれば、世代を超えて意義のあることだと考えている。

- ・ 今後は、週1～2日も視野に職員募集を考えているが、人数が増えることによって職員間連携についての課題(現場の管理職がいないので統制がとりづらい。また、長年勤務している職員の意見・意向に現場が流されやすい、等)が予想される。
- ・ 低賃金、人間関係の複雑化(保護者様含めた関係者)により特に20～30歳代の定着率は低い現状である。
- ・ 応募者についても、補助員は無資格でも良い為、コンスタントに応募者はいるが、いざ面接をしてみると期待するような人材でないことが多い。こどもを預かる業務である為、経歴が怪しい方を簡単に雇い入れることができない。最近では性犯罪等も頻繁に聞くので、どんなに人材不足でも信用性が低い人間を雇い入れることは、試用期間ですらできない状況である。
- ・ 職員の勤務形態については、常勤職員(正職員、嘱託職員、学童保育業務職員(臨時職員))及び非常勤職員となっている。臨時職員については、5年以上勤務した者について、無期雇用形態の導入を図り、定期的に自治体の賃金体系に併せて見直しを行っており、定着率の改善に繋がっている。
- ・ 国の方向性である、こどもまんなか社会の実現や発達度合いに応じた個々に応じた丁寧な保育を推進する上では、放課後児童クラブ職員自身も、家庭との両立の中で安心して子育てや私生活との両立を可能としていく必要があると感じている。「育成支援体制強化事業補助金」等手厚い補助はしていただけているものの、本補助金の更なる拡充や、保育園での処遇改善や産休代替え・住宅手当扶助や宿舍借り上げ支援制度の仕組み等を放課後児童クラブにも導入することにより、職員の勤務環境の更なる改善を図ることができたらと考える。

<業務について>

- ・ 通常の勤務は問題ないが、春夏秋冬休みの学校休暇による、人材確保が難しい。早朝7時～夕方6時までの、シフトによる人材確保が難しい。
- ・ 配慮の必要なこどもが増え、放課後児童支援員では適切な対応が難しくなっている。職員が不足しているにもかかわらず、定員を超えて受入れせざるを得ない状況が令和4年度から続いていることもあり、保育環境も悪化している。
- ・ 20年以上前と違い、親子共々様々な考えの人がおり、常識が通用しなかったり、集団生活ができなかったりするため、身体的な負担のほか精神的な負担が増えているため、人材確保と定着が難しい。
- ・ 最近の傾向として、何らかの発達障がいがあるとか、問題行動があるこどもが増加している。それに対応する、専門的知識を持っている方が、地域を巡回するとか、SOSが出た放課後児童クラブに出向くなどの支援があれば、いいかと思う。また、保護者対応について、学べる場があればと思う。
- ・ 放課後の時間や、長期休みをトータルすると、学校より長い時間過ごす放課後児童クラブだ。体験力を伸ばし、人との触れ合いから学び、気持ち豊かに成長してくれたらと、放課後児童支援員一同、多くの課題も抱えながら必死で頑張っている。保護者さんも、役員制度を残し、協力してくださる。
- ・ 当法人は、認可保育園を主事業として運営しており、放課後児童クラブには保育士ほど知識の習得は必要ではないと感じていた。実際に放課後児童クラブを運営したところ、小学校就学中のこどもに対応する為には、保育士と同等の知識が必要だと実感した。しかし、運営補助金と保護者徴収金のみでは保育士と同額の賃金を支払うことは非常に困難。したがって、低賃金での求人募集となり、応募から採用までは非常に困難。
- ・ 定着してもらう上で一番大事にしている視点が放課後児童支援員のチームワーク。給与や労働条件も

定着にはすごく大事な要件だがこの仕事を続けて行けるかは一番の肝はチームワーク、その中での働きがいと働きやすさだと私は思っている。逆にこの仕事で辞める一番の原因は職場の人間関係や保育の悩みだと思う。この両方(人間関係)の悩みは放課後児童支援員の豊かなチームワークで乗り越えていける事案であり、長く働き続けることにより経験豊かな学び多い知識を持つ放課後児童支援員集団ができると思う。

- ・ この放課後児童クラブ児童支援員等の役割・仕事、さらには、支援・指導についての基本的な理念・方法についての研修の機会を、定期的・日常的に行い、職員間の共通理解と共通認識を作っていくことが、長期的には重要だと思う。このようにして、こどもにとって、職員にとっても、心地よい放課後児童クラブ運営を目指すことが、人材確保につながると思う。
- ・ この仕事は経験を積むことでこどもの気持ちの理解や接し方を学んでいく。その一方で経験給を含む昇給幅が小さく、放課後児童支援員等の将来の生活の不安が払しょくできずに離職につながってしまうというのが実情。処遇改善がすぐに必要。

<情報の発信・求人・応募について>

- ・ 小学生を相手の職務内容に興味湧かない、向かないというお話をよく耳にする。大変という見方が一般的のようだ。楽しさの発信が必要かと思う。当放課後児童クラブの場合は、大変だが仕事に就くと面白さがわかり生甲斐にもなっているのが現状だ。若い人たちの興味をひく魅力発信が必要かと思っている。
- ・ 放課後児童支援員等の業務内容が社会的に認知度がまだまだ低いいため、採用できる層が限定されてしまう事が多い。そのためメディアや SNS 等で業務内容や実態等を発信していき、社会的な認知度を向上させる機会を増やしていく必要性を感じる。
- ・ SNS等の広報を視野に入れているが、指定管理者にふさわしい内容提供を考えると実行に難しさを感じておりガイドラインがあれば参考にしたい。
- ・ 応募してくる時点で、放課後児童支援員の仕事に関して、詳しくわかっている人は、ほとんどいない。それが、その後のギャップにつながり、早期退職の理由にもなっていると思う。
- ・ キツイ・資格がない(取りたくない、勉強したくない)等の理由ですぐに辞めてしまうことが多い。
- ・ 放課後児童支援員確保にあたり、応募者の資質・能力を的確に把握できないまま採用し、保育・事務業務ができず他の放課後児童支援員の負担になっている場合も多い。現在は、本人自身が「思っていた仕事と違って、私には難しい」と自覚し、離職の意を示している。放課後児童支援員の採用にあたっては、教員採用試験までとはいかなくても、しっかりした体制の中で実施すべきであると考えている。
- ・ 大規模放課後児童クラブではこどもとの関わりを期待してきた新人が、あまりの煩雑さと関わりの少なさにびっくりして退職する。
- ・ 人材確保を行うには、人材紹介会社の手数料の負担が大きく、安易に依頼できない状況となっている。いまや、一人の職員確保をするには人材紹介料が 100 万円かかる。なんとか人材紹介料の補助があると助かる。
- ・ 社会保険や厚生年金等の整備。そして、放課後児童支援員という職業の認識を、正しく認知して頂く必要があると考える。働く人も、通わせる保護者も、学校側も、一般的な眼も。共通してというのは難しいと思いますが<お年寄りの暇つぶし><こどもと遊んでいるだけで良い仕事>等という意識がある方は少なくないと感じている。現に募集をしても、お小遣い程度を稼ぎたい！という年配者がほとんど。
- ・ 「こどもと遊んで賃金をもらえる楽な仕事」という意識で申し込んでくる方が多く、こどもの監視・安全管

理ができず、他の放課後児童支援員に注意されると「厳しすぎる」と続かない。続いても、何度も同じ注意を受ける。特に自分の子育てを終えた年配の方に、そのような考え方の人が多いように感じる。注意されたことを受け入れることができ、自分の行動を変えることができる人は続けることができると感じる。

- ・ シルバー人材センターの活用は大変良い。家庭でも、学校でもない居場所で、あまり触れ合うことがない60代70代の方たちの言葉は、こどもにも響く。今後も、利用していく。しかし、最近インボイス制度の関係で契約料が少し上がった。シルバー人材センターを活用することは、こどもの毎日の生活向上に直結していく支援となる。ぜひ、熟考願いたい。
- ・ 大都市圏や中規模都市圏から離れた地域では、人材の母数が限られるため、広報や魅力発信だけでは十分な採用に至らない現状がある。

<その他>

- ・ 学校法人の幼稚園に併設した放課後児童クラブのため、幼稚園教諭が放課後児童支援員の資格を取得し支援している。そのため、人材確保・定着については、問題ない。
- ・ 経営している保育園の保育士が兼務できるように検討したが、保育園側も保育人材の不足により派遣が難しい。
- ・ 法人が運営している為、午前中は別部門で勤務させ、午後より放課後児童支援員の業務をさせることで本人の賃金希望額と合致するよう努めてきたが、別部門での勤務は本人の能力により難しい場合がある為、全員に該当させることは難しい。
- ・ 民立民営の少人数制の事業を行っている弱い立場の運営法人は、公費を投入され処遇改善をされている事業を競合としなければならないため非常に困難な課題が起きている。
- ・ 自治体担当課職員に異動があると、保護者対応の際の考え方や事務作業の方法等に従前の担当者との齟齬があり、自治体担当課のバックアップや理解が得られない時や手順が滞る時がある。たとえば今までは担当課を通して保護者に伝わっていたことが、放課後児童支援員から伝えてほしいとなると、保護者とのスムーズなやりとりにつながらず、不信感や不満につながる場合がありストレスになっている。
- ・ 放課後児童クラブの利用の需要と人材の供給とのミスマッチが短期的にも中長期的にも改善されない社会状況の中での放課後児童クラブの受皿拡大は、人材不足によるサービス水準の低下や労働環境の悪化によるさらなる人材不足を招いてしまう。よって、こどもの放課後の居場所は、放課後児童クラブだけではないということを政策的に示す必要がある。また、保護者の希望ではなく、こども自身の意志により放課後の居場所を選択できるような社会環境になることが望ましいと考える。

第2章

放課後児童支援員等の人材育成に関する アンケート調査

第2章 放課後児童支援員等の人材育成に関するアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 各自治体(都道府県・市区町村)における、放課後児童支援員認定資格研修及び放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況や、質の確保・向上に向けた取組、効果、課題、その他人材育成を目的とした取組等について把握するとともに、放課後児童クラブ運営法人における人材育成の状況と課題についても把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 全国の都道府県、市区町村 計1,788自治体(47都道府県、743町、183村、792市及び23区、令和5年10月10日現在)
- ✓ 全国の放課後児童クラブ運営法人(抽出)
 - ・ 市区町村経由で運営法人(1市区町村当たり最大5団体)へと配布いただいた。5団体以上の運営法人がある場合は、当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数が多い順に5団体を選出。ただし、自治体内に複数の運営形態の放課後児童クラブがある場合、すべての運営形態から1運営法人以上に配布いただいた。(公立公営については所管部局にてご回答いただいた)

② 調査方法

- ✓ Excel調査票による調査。
- ✓ 調査票を都道府県・指定都市・中核市宛てにEメール送付。一般市・町村・特別区については都道府県経由で調査票を配布。さらに、各市区町村から該当する運営法人へも配布をいただいた。回答票は各都道府県・各市区町村・運営法人から直接回収専用サイトにアップロード、もしくは当社宛てに直接Eメール送付いただくことにより回収した。

3) 調査基準日

- ✓ 調査基準日:令和5年5月1日時点
- ✓ 調査実施期間:令和5年10月10日～11月24日¹⁴

4) 回収結果

【都道府県票】

回収数	都道府県数	%
33	47	70.2

有効回答数	都道府県数	%
27	47	57.4

【市区町村票】

回収数	市区町村数	%
905	1,741	52.0

有効回答数	市区町村数	%
842	1,741	48.4

¹⁴ ただし、調査実施期間を過ぎて回収した調査票についても集計に含めている。

【運営法人票】

回収数	運営法人数	%
1,641	-	-

有効回答数	運営法人数	%
1,464	-	-

5) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入の関係から合計が100.0%にならないものがある。

6) 主な調査内容

- ✓ 主な内容は以下のとおり。

【都道府県票・市区町村票】

- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況(実施形態・講師・実施方式等)
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の効果と測定方法
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修に関する課題
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況(実施有無・実施形態・講師・実施方式・内容等)
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果と測定方法
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施についての課題
- ・ その他人材育成を目的とした取組の実施状況(実施有無・内容)
- ・ その他人材育成を目的とした取組の効果
- ・ 放課後児童支援員等の人材育成全般に関するご意見・ご要望

【運営法人票】

- ・ 放課後児童支援員認定資格研修の受講者数
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修を現場での実践に活かすための取組
- ・ 放課後児童支援員認定資格研修に関する課題
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の参加者数
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を現場での実践に活かすための取組
- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修に関する課題
- ・ 運営主体主導で独自に実施している研修
- ・ 研修以外に運営主体主導で独自に実施している施策
- ・ 放課後児童支援員等の育成に係るご意見・ご要望

7) 結果のまとめ

① 放課後児童支援員認定資格研修の状況

【放課後児童支援員認定資格研修の実施状況について】

回答が得られた政令指定都市・中核市のうち、認定資格研修を実施している自治体は1割程度。実施していない理由は「都道府県で実施しているため」がほとんど。

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修を「実施している」市は 12.3% (7市)、「実施していない」市は 87.7% (50市)。また、実施していない市について、その理由は「都道府県で実施しているため」が96.0%。(図表 2-38、2-39)
- ✓ 実施形態は都道府県・市区町村合わせて、1自治体を除きすべての自治体で「委託」。実施方式は都道府県・市区町村ともに「集合(対面)」が8割超。(図表 2-2、2-5、2-40、2-43)

【放課後児童支援員認定資格研修の実施効果について】

認定資格研修を実施する自治体のうち、9割程度の都道府県、7割程度の市(5市)で、認定資格研修を受講させることによる「放課後児童クラブの質の向上」への効果を感じている。一方、「人材の定着」への効果に関しては、放課後児童クラブの質の向上と比較するとあまり感じられていない自治体が多い結果。

受講者本人に対してアンケートを行うことで効果を把握する都道府県も多い一方、市では効果測定を行っていないといった回答も目立った。

- ✓ 放課後児童クラブの質の向上への効果に関して、効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県で9割程度、市で7割程度(5市)。一方、人材の定着にも効果が「大いにある」もしくは「少しある」と回答した自治体は都道府県で6割程度、市で7割程度(5市)と、「質の向上」への認定資格研修の実施効果と比較すると割合が低い結果。(図表 2-10、2-48)
- ✓ 効果の測定方法に関して、都道府県では「受講者本人に対してアンケートを行う」が 63.0%と最も多い一方、市では「測定を行っていない」が 71.4%(5市)の結果。研修効果を高めるための取組として、都道府県では「レポートの提出を求める」「グループワークを行う」といった回答が多くみられた。(図表 2-11、2-12、2-49)

【放課後児童支援員認定資格研修受講に係る運営法人の取組】

認定資格研修を受講しやすくするため、「勤務日・勤務時間を調整する」「受講に係る費用負担を行う」運営法人も。また、認定資格研修での学びを現場での実践に活かすため、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会」等を設ける運営法人もみられた。

- ✓ 認定資格研修を受講しやすくするため、運営法人が実施している取組として多くみられたのは「勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う」「受講に係る費用負担を行う」「受講に係る事務手続き支援を行う」等。(図表 2-88)
- ✓ 認定資格研修で学んだ内容を現場での実践に活かすための工夫として、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」を行う運営法人が 75.9%と最も多い。(図表 2-91)

【放課後児童支援員認定資格研修の課題について】

放課後児童支援員認定資格研修に関する課題として、都道府県・運営法人ともに「受講対象者・受講資格が限定的」や、「受講場所が限定的」「受講機会の拡大(オンライン化等)」が2～3割程度。そのほか、都道府県では「研修運営者(委託先)の確保が難しい」、運営法人では「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」等の回答も多くみられた。

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修に関する課題については、「受講対象者・受講資格が限定的」「研修運営者(委託先)の確保が難しい」「受講場所の設定・確保が難しい」「受講機会の拡大(オンライン化等)」が都道府県でそれぞれ2割半ば～3割程度。(図表 2-14)
- ✓ 一方、運営法人が放課後児童クラブの運営者(認定資格研修を受講する側)として感じる課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」「受講対象者・受講資格が限定的」「受講場所が限定的」がそれぞれ3割超。(図表 2-92)

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の状況

【資質向上研修の実施状況について】

9割程度の都道府県、3割程度の市区町村で資質向上研修を実施しており、特に大規模自治体の方が実施率が高い結果。都道府県では回答自治体のすべてが国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している一方、市区町村では独自施策として実施している自治体が8割程度。

- ✓ 都道府県では、9割超の自治体で資質向上研修を実施している一方、市区町村での実施率は3割超。都市区分別にみると、「政令指定都市」で9割超、「東京特別区」「中核市」で6割超と、大規模自治体の方が高い実施率となった。(図表 2-15、2-53～2-54)
- ✓ 都道府県では、回答を得られたすべての自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している一方、市区町村では、8割程度が自治体の独自施策として実施している結果となった。都市区分別にみると、「政令指定都市」では、国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している割合が他の都市区分と比べて高い。(図表 2-16、2-56、2-57)
- ✓ 実施形態は都道府県では「委託」が 76.9%と最も多い一方、市区町村では「自治体が自ら実施」が 71.5%と最も多い。(図表 2-19、2-60)

放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施する理由は、「認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため」が8割程度。都道府県・市区町村ともに「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」といったテーマで研修を行う自治体が多数。

- ✓ 資質向上研修を実施している理由は、都道府県・市区町村ともに「認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため」が最も多い。一方、市区町村で実施していない理由としては、「都道府県で実施しているため」が8割程度と最も多い結果。(図表 2-17、2-58、2-59)
- ✓ 都道府県では、「大学教員・研究者」が講師を務める自治体が 73.1%と最も多いが、「放課後児童支援員等」も 57.7%と、現場での業務経験や研修での学びを活かし、放課後児童支援員等が講師として指導的役割を果たしている自治体もみられた。一方、市区町村では、自治体直営で研修を行っている場合が多いためか、研修講師は「自治体職員」が 53.2%と最も多い結果。(図表 2-25、2-67)
- ✓ 研修の内容・テーマは都道府県・市区町村ともに「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が最も多く、次いで都道府県では「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」、市区町村では「こどもの

発達」が多い。インクルージョンや安全管理といった、近年特に重要視されているテーマで実施する自治体が目立った。(図表 2-28、2-70)

【放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果について】

9割程度の都道府県・市区町村で、資質向上研修を受講させることによる「放課後児童クラブの質の向上」への効果を感じている。一方、「人材の定着」への効果に関しては、放課後児童クラブの質の向上と比較するとあまり感じられていない自治体が多い結果。受講者本人に対してアンケートを行う、グループワークを行うことで効果を把握・高める自治体が最も多い。

- ✓ 放課後児童クラブの質の向上への効果に関して、効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県・市区町村ともに9割程度。一方、人材の定着にも効果が「大いにある」「少しある」のいずれかと回答した自治体は都道府県・市区町村ともに5割程度。(図表 2-30、2-74)
- ✓ 効果の測定方法に関して、「受講者本人に対してアンケートを行う」が最も多く、都道府県では 80.8%、市区町村では 51.8%。研修効果を高めるための取組は「グループワークを行う」が都道府県で 69.2%、市区町村で 43.0%と最も多い結果。(図表 2-31、2-32、2-75、2-76)

【放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修に係る運営法人の取組】

資質向上研修の受講促進のため、「研修実施に関する周知を行う」「勤務日・勤務時間を調整する」運営法人がみられた。また、研修での学びを現場での実践に活かすため、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会」等を設ける運営法人が8割程度。

- ✓ 資質向上研修の受講促進のため、運営法人が実施している取組として多くみられたのは「研修実施に関する周知を行う」「勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う」等。(図表 2-96)
- ✓ 資質向上研修で学んだ内容を現場での実践に活かすための工夫として、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」を実施する運営法人が 82.2%と最も多い。(図表 2-98)

【放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の課題について】

資質向上研修の課題は、都道府県・市区町村ともに「習得・習熟度の測定が難しい」が最多。運営法人として感じる課題は「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」が最多である一方、「課題は特にない」も2割程度。

- ✓ 資質向上研修の実施に関しての課題は、都道府県・市区町村ともに「習得・習熟度の測定が難しい」が最も多い結果。市区町村では、「研修内容の質の確保が難しい」も3割程度。(図表 2-34、2-78)
- ✓ 運営法人が放課後児童クラブの運営者として感じる課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」が 40.4%と最も多い。一方、「課題は特にない」も 24.5%。(図表 2-101)

③ その他人材育成を目的とした取組の状況

【その他人材育成を目的とした取組の実施状況について】

公立公営の放課後児童クラブにおいて、「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」「人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入」等を行う自治体も。

- ✓ 研修以外で、その他人材育成を目的とした取組を実施している都道府県は 14.8%(4自治体)、市区町村は 16.1%。市区町村における取組の具体的な内容は、公立公営の放課後児童クラブでは「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」が 48.7%、次いで「人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入」が 45.1%。一方、公立民営の放課後児童クラブを設置している自治体では、「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」が 38.7%と最も多く、次いで「職員による他放課後児童クラブの視察や、他放課後児童クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組」が 17.9%。国立民営を設置している自治体でも、「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」が 18.8%と最も多い結果となった。(図表 2-35、2-80、2-81)

【運営主体主導で独自に実施している施策について】

自治体で実施する研修とは別に、安全管理や配慮を必要とするこどもへの支援に関して研修を実施する運営法人が5割程度。また、より現場を意識した研修として、「保護者との連携と支援」に関して取り扱う法人も4割程度。

- ✓ 公立民営・国立民営放課後児童クラブの運営主体主導で独自に実施している研修のテーマとして、「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」が 51.8%、「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が 49.3%と多く、自治体で実施する放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修と傾向の違いはみられない。一方、「保護者との連携と支援」40.5%と、家庭やこどもの環境が多様化する中、自治体の研修にはみられない保護者対応等に関する研修に注力する運営法人もみられる。(図表 2-103)
- ✓ 放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、自治体(公立公営)もしくは運営主体(公立民営・国立民営)主導で行っている研修以外の施策として、「定期的な面談機会の設置」が 35.0%、「職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組」が 31.4%等。今後実施すべきだと思ふ施策としても、「職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組」が 45.6%と最も多く、他放課後児童クラブの職員に係る情報共有や交流を必要とする声が多い結果。(図表 2-104、2-105)

2. 調査結果

【都道府県票】

0) 自治体名(地域区分別)(問1)

- ✓ 回答が得られた都道府県の地域区分は、「関東・甲信越」が 29.6%(8自治体)、「中国・四国」が 22.2%(6自治体)、「北海道・東北」が 18.5%(5自治体)等。

図表2-1 自治体名(地域区分別)(都道府県名記入)

	n	%
北海道・東北	5	18.5
関東・甲信越	8	29.6
東海・北陸	4	14.8
近畿	2	7.4
中国・四国	6	22.2
九州・沖縄	2	7.4
合計	27	100.0

1) 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況について

① 実施形態(問2①)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の実施形態は、「委託」が 96.3%(26自治体)、「自治体自ら実施」が 3.7%(1自治体)。

図表2-2 実施形態(単数回答、以降「SA」と表記)

	n	%
自治体自ら実施	1	3.7
委託	26	96.3
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

② 《「2. 委託」を選択した場合のみ》委託先(問2①-1)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の委託先は、「NPO 法人」が 38.5%(10 自治体)、「株式会社・有限会社」が 30.8%(8自治体)、「社団法人・財団法人(公益・一般)」が 19.2%(5自治体)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「県の学童保育連絡協議会」。

図表2-3 委託先(複数回答、以降「MA」と表記)

	n	%
株式会社・有限会社	8	30.8
学校法人	0	0.0
NPO法人	10	38.5
社会福祉法人	1	3.8
宗教法人	0	0.0
社団法人・財団法人(公益・一般)	5	19.2
個人	0	0.0
その他	1	3.8
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

③ 研修講師(問2②)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の講師は、「大学教員、研究者」「放課後児童支援員等」がそれぞれ 77.8%(21 自治体)と最も多い。次いで「研修運営者(委託先)」が 44.4%(12 自治体)、「自治体職員」が 40.7%(11 自治体)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ スクールソーシャルワーカー、公認心理士、児童相談所職員、元児童館職員、元指定保育士施設教員、元自治体職員、県の学童保育連絡協議会、看護師等

図表2-4 研修講師(MA)

	n	%
自治体職員	11	40.7
研修運営者(委託先)	12	44.4
大学教員、研究者	21	77.8
放課後児童支援員等	21	77.8
保育士・児童福祉施設職員等養成機関の教員	6	22.2
養護教諭	0	0.0
児童福祉司	0	0.0
乳児院・児童養護施設長	0	0.0
児童厚生施設(児童館)職員	5	18.5
医師	2	7.4
栄養士・管理栄養士	4	14.8
その他	6	22.2
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

④ 実施方式(問2③)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の実施方式は、「集合(対面)」が81.5%(22自治体)と最も多い。「集合(対面)とライブ配信の併用」「ライブ配信(完全生配信もしくは録画映像の生配信)」「オンデマンド配信(録画映像を任意のタイミングで視聴可能)」は11.1%ずつ(3自治体ずつ)。

図表2-5 実施方式(MA)

	n	%
集合(対面)	22	81.5
集合(対面)とライブ配信の併用	3	11.1
ライブ配信(完全生配信もしくは録画映像の生配信)	3	11.1
オンデマンド配信(録画映像を任意のタイミングで視聴可能)	3	11.1
その他	1	3.7
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

⑤ 年間受講者数(問2④)

- ✓ 令和3年度の放課後児童支援員認定資格研修の年間受講者数は、「0～99人」が7.4%、「100～149人」が18.5%、「150～199人」「200～249人」「250～299人」がそれぞれ11.1%、「300～349人」が14.8%、「450～499人」が3.7%、「500人以上」が22.2%。
- ✓ 令和4年度は、「0～99人」が14.8%、「100～149人」が11.1%、「150～199人」「200～249人」がそれぞれ7.4%、「250～299人」が11.1%、「300～349人」が14.8%、「400～449人」「450～499人」がそれぞれ7.4%、「500人以上」が18.5%。
- ✓ 令和5年度(見込み人数)は、「0～99人」が7.4%、「100～149人」「150～199人」がそれぞれ14.8%、「200～249人」が3.7%、「250～299人」「300～349人」「350～399人」「400～449人」「450～499人」がそれぞれ7.4%、「500人以上」が14.8%。
- ✓ 年間受講者数の全自治体合計は令和3年度11,097人、令和4年度11,178人、令和5年度(見込み人数)11,814人と、直近3か年の受講者数は年々増加している。

図表2-6 年間受講者数(数値記入)¹⁵

	有効 回答 数	0 ～ 99 人	100 ～ 149 人	150 ～ 199 人	200 ～ 249 人	250 ～ 299 人	300 ～ 349 人	350 ～ 399 人	400 ～ 449 人	450 ～ 499 人	500 ～ 549 人	550 ～ 599 人	600 ～ 649 人	650 ～ 699 人	700 ～ 749 人	750 ～ 799 人	800 ～ 849 人	850 ～ 899 人	900 ～ 949 人	950 ～ 999 人	1000 ～ 1049 人	1050 ～ 1099 人	1100 ～ 1149 人	1150 ～ 1199 人	1200 ～ 1249 人	1250 ～ 1299 人	1300 ～ 1349 人	1350 ～ 1399 人	1400 ～ 1449 人	1450 ～ 1499 人	1500 ～ 1549 人	1550 ～ 1599 人	1600 ～ 1649 人	1650 ～ 1699 人	1700 ～ 1749 人	1750 ～ 1799 人	1800 ～ 1849 人	1850 ～ 1899 人	1900 ～ 1949 人	1950 ～ 1999 人	2000 ～ 2049 人	2050 ～ 2099 人	2100 ～ 2149 人	2150 ～ 2199 人	2200 ～ 2249 人	2250 ～ 2299 人	2300 ～ 2349 人	2350 ～ 2399 人	2400 ～ 2449 人	2450 ～ 2499 人	2500 ～ 2549 人	2550 ～ 2599 人	2600 ～ 2649 人	2650 ～ 2699 人	2700 ～ 2749 人	2750 ～ 2799 人	2800 ～ 2849 人	2850 ～ 2899 人	2900 ～ 2949 人	2950 ～ 2999 人	3000 ～ 3049 人	3050 ～ 3099 人	3100 ～ 3149 人	3150 ～ 3199 人	3200 ～ 3249 人	3250 ～ 3299 人	3300 ～ 3349 人	3350 ～ 3399 人	3400 ～ 3449 人	3450 ～ 3499 人	3500 ～ 3549 人	3550 ～ 3599 人	3600 ～ 3649 人	3650 ～ 3699 人	3700 ～ 3749 人	3750 ～ 3799 人	3800 ～ 3849 人	3850 ～ 3899 人	3900 ～ 3949 人	3950 ～ 3999 人	4000 ～ 4049 人	4050 ～ 4099 人	4100 ～ 4149 人	4150 ～ 4199 人	4200 ～ 4249 人	4250 ～ 4299 人	4300 ～ 4349 人	4350 ～ 4399 人	4400 ～ 4449 人	4450 ～ 4499 人	4500 ～ 4549 人	4550 ～ 4599 人	4600 ～ 4649 人	4650 ～ 4699 人	4700 ～ 4749 人	4750 ～ 4799 人	4800 ～ 4849 人	4850 ～ 4899 人	4900 ～ 4949 人	4950 ～ 4999 人	5000 ～ 5049 人	5050 ～ 5099 人	5100 ～ 5149 人	5150 ～ 5199 人	5200 ～ 5249 人	5250 ～ 5299 人	5300 ～ 5349 人	5350 ～ 5399 人	5400 ～ 5449 人	5450 ～ 5499 人	5500 ～ 5549 人	5550 ～ 5599 人	5600 ～ 5649 人	5650 ～ 5699 人	5700 ～ 5749 人	5750 ～ 5799 人	5800 ～ 5849 人	5850 ～ 5899 人	5900 ～ 5949 人	5950 ～ 5999 人	6000 ～ 6049 人	6050 ～ 6099 人	6100 ～ 6149 人	6150 ～ 6199 人	6200 ～ 6249 人	6250 ～ 6299 人	6300 ～ 6349 人	6350 ～ 6399 人	6400 ～ 6449 人	6450 ～ 6499 人	6500 ～ 6549 人	6550 ～ 6599 人	6600 ～ 6649 人	6650 ～ 6699 人	6700 ～ 6749 人	6750 ～ 6799 人	6800 ～ 6849 人	6850 ～ 6899 人	6900 ～ 6949 人	6950 ～ 6999 人	7000 ～ 7049 人	7050 ～ 7099 人	7100 ～ 7149 人	7150 ～ 7199 人	7200 ～ 7249 人	7250 ～ 7299 人	7300 ～ 7349 人	7350 ～ 7399 人	7400 ～ 7449 人	7450 ～ 7499 人	7500 ～ 7549 人	7550 ～ 7599 人	7600 ～ 7649 人	7650 ～ 7699 人	7700 ～ 7749 人	7750 ～ 7799 人	7800 ～ 7849 人	7850 ～ 7899 人	7900 ～ 7949 人	7950 ～ 7999 人	8000 ～ 8049 人	8050 ～ 8099 人	8100 ～ 8149 人	8150 ～ 8199 人	8200 ～ 8249 人	8250 ～ 8299 人	8300 ～ 8349 人	8350 ～ 8399 人	8400 ～ 8449 人	8450 ～ 8499 人	8500 ～ 8549 人	8550 ～ 8599 人	8600 ～ 8649 人	8650 ～ 8699 人	8700 ～ 8749 人	8750 ～ 8799 人	8800 ～ 8849 人	8850 ～ 8899 人	8900 ～ 8949 人	8950 ～ 8999 人	9000 ～ 9049 人	9050 ～ 9099 人	9100 ～ 9149 人	9150 ～ 9199 人	9200 ～ 9249 人	9250 ～ 9299 人	9300 ～ 9349 人	9350 ～ 9399 人	9400 ～ 9449 人	9450 ～ 9499 人	9500 ～ 9549 人	9550 ～ 9599 人	9600 ～ 9649 人	9650 ～ 9699 人	9700 ～ 9749 人	9750 ～ 9799 人	9800 ～ 9849 人	9850 ～ 9899 人	9900 ～ 9949 人	9950 ～ 9999 人	10000 ～ 10049 人	10050 ～ 10099 人	10100 ～ 10149 人	10150 ～ 10199 人	10200 ～ 10249 人	10250 ～ 10299 人	10300 ～ 10349 人	10350 ～ 10399 人	10400 ～ 10449 人	10450 ～ 10499 人	10500 ～ 10549 人	10550 ～ 10599 人	10600 ～ 10649 人	10650 ～ 10699 人	10700 ～ 10749 人	10750 ～ 10799 人	10800 ～ 10849 人	10850 ～ 10899 人	10900 ～ 10949 人	10950 ～ 10999 人	11000 ～ 11049 人	11050 ～ 11099 人	11100 ～ 11149 人	11150 ～ 11199 人	11200 ～ 11249 人	11250 ～ 11299 人	11300 ～ 11349 人	11350 ～ 11399 人	11400 ～ 11449 人	11450 ～ 11499 人	11500 ～ 11549 人	11550 ～ 11599 人	11600 ～ 11649 人	11650 ～ 11699 人	11700 ～ 11749 人	11750 ～ 11799 人	11800 ～ 11849 人	11850 ～ 11899 人	11900 ～ 11949 人	11950 ～ 11999 人	12000 ～ 12049 人	12050 ～ 12099 人	12100 ～ 12149 人	12150 ～ 12199 人	12200 ～ 12249 人	12250 ～ 12299 人	12300 ～ 12349 人	12350 ～ 12399 人	12400 ～ 12449 人	12450 ～ 12499 人	12500 ～ 12549 人	12550 ～ 12599 人	12600 ～ 12649 人	12650 ～ 12699 人	12700 ～ 12749 人	12750 ～ 12799 人	12800 ～ 12849 人	12850 ～ 12899 人	12900 ～ 12949 人	12950 ～ 12999 人	13000 ～ 13049 人	13050 ～ 13099 人	13100 ～ 13149 人	13150 ～ 13199 人	13200 ～ 13249 人	13250 ～ 13299 人	13300 ～ 13349 人	13350 ～ 13399 人	13400 ～ 13449 人	13450 ～ 13499 人	13500 ～ 13549 人	13550 ～ 13599 人	13600 ～ 13649 人	13650 ～ 13699 人	13700 ～ 13749 人	13750 ～ 13799 人	13800 ～ 13849 人	13850 ～ 13899 人	13900 ～ 13949 人	13950 ～ 13999 人	14000 ～ 14049 人	14050 ～ 14099 人	14100 ～ 14149 人	14150 ～ 14199 人	14200 ～ 14249 人	14250 ～ 14299 人	14300 ～ 14349 人	14350 ～ 14399 人	14400 ～ 14449 人	14450 ～ 14499 人	14500 ～ 14549 人	14550 ～ 14599 人	14600 ～ 14649 人	14650 ～ 14699 人	14700 ～ 14749 人	14750 ～ 14799 人	14800 ～ 14849 人	14850 ～ 14899 人	14900 ～ 14949 人	14950 ～ 14999 人	15000 ～ 15049 人	15050 ～ 15099 人	15100 ～ 15149 人	15150 ～ 15199 人	15200 ～ 15249 人	15250 ～ 15299 人	15300 ～ 15349 人	15350 ～ 15399 人	15400 ～ 15449 人	15450 ～ 15499 人	15500 ～ 15549 人	15550 ～ 15599 人	15600 ～ 15649 人	15650 ～ 15699 人	15700 ～ 15749 人	15750 ～ 15799 人	15800 ～ 15849 人	15850 ～ 15899 人	15900 ～ 15949 人	15950 ～ 15999 人	16000 ～ 16049 人	16050 ～ 16099 人	16100 ～ 16149 人	16150 ～ 16199 人	16200 ～ 16249 人	16250 ～ 16299 人	16300 ～ 16349 人	16350 ～ 16399 人	16400 ～ 16449 人	16450 ～ 16499 人	16500 ～ 16549 人	16550 ～ 16599 人	16600 ～ 16649 人	16650 ～ 16699 人	16700 ～ 16749 人	16750 ～ 16799 人	16800 ～ 16849 人	16850 ～ 16899 人	16900 ～ 16949 人	16950 ～ 16999 人	17000 ～ 17049 人	17050 ～ 17099 人	17100 ～ 17149 人	17150 ～ 17199 人	17200 ～ 17249 人	17250 ～ 17299 人	17300 ～ 17349 人	17350 ～ 17399 人	17400 ～ 17449 人	17450 ～ 17499 人	17500 ～ 17549 人	17550 ～ 17599 人	17600 ～ 17649 人	17650 ～ 17699 人	17700 ～ 17749 人	17750 ～ 17799 人	17800 ～ 17849 人	17850 ～ 17899 人	17900 ～ 17949 人	17950 ～ 17999 人	18000 ～ 18049 人	18050 ～ 18099 人	18100 ～ 18149 人	18150 ～ 18199 人	18200 ～ 18249 人	18250 ～ 18299 人	18300 ～ 18349 人	18350 ～ 18399 人	18400 ～ 18449 人	18450 ～ 18499 人	18500 ～ 18549 人	18550 ～ 18599 人	18600 ～ 18649 人	18650 ～ 18699 人	18700 ～ 18749 人	18750 ～ 18799 人	18800 ～ 18849 人	18850 ～ 18899 人	18900 ～ 18949 人	18950 ～ 18999 人	19000 ～ 19049 人	19050 ～ 19099 人	19100 ～ 19149 人	19150 ～ 19199 人	19200 ～ 19249 人	19250 ～ 19299 人	19300 ～ 19349 人	19350 ～ 19399 人	19400 ～ 19449 人	19450 ～ 19499 人	19500 ～ 19549 人	19550 ～ 19599 人	19600 ～ 19649 人	19650 ～ 19699 人	19700 ～ 19749 人	19750 ～ 19799 人	19800 ～ 19849 人	19850 ～ 19899 人	19900 ～ 19949 人	19950 ～ 19999 人	20000 ～ 20049 人	20050 ～ 20099 人	20100 ～ 20149 人	20150 ～ 20199 人	20200 ～ 20249 人	20250 ～ 20299 人	20300 ～ 20349 人	20350 ～ 20399 人	20400 ～ 20449 人	20450 ～ 20499 人	20500 ～ 20549 人	20550 ～ 20599 人	20600 ～ 20649 人	20650 ～ 20699 人	20700 ～ 20749 人	20750 ～ 20799 人	20800 ～ 20849 人	20850 ～ 20899 人	20900 ～ 20949 人	20950 ～ 20999 人	21000 ～ 21049 人	21050 ～ 21099 人	21100 ～ 21149 人	21150 ～ 21199 人	21200 ～ 21249 人	21250 ～ 21299 人	21300 ～ 21349 人	21350 ～ 21399 人	21400 ～ 21449 人	21450 ～ 21499 人	21500 ～ 21549 人	21550 ～ 21599 人	21600 ～ 21649 人	21650 ～ 21699 人	21700 ～ 21749 人	21750 ～ 21799 人	21800 ～ 21849 人	21850 ～ 21899 人	21900 ～ 21949 人	21950 ～ 21999 人	22000 ～ 22049 人	22050 ～ 22099 人	22100 ～ 22149 人	22150 ～ 22199 人	22200 ～ 22249 人	22250 ～ 22299 人	22300 ～ 22349 人	22350 ～ 22399 人	22400 ～ 22449 人	22450 ～ 22499 人	22500 ～ 22549 人	22550 ～ 22599 人	22600 ～ 22649 人	22650 ～ 22699 人	22700 ～ 22749 人	22750 ～ 22799 人	22800 ～ 22849 人	22850 ～ 22899 人	22900 ～ 22949 人	22950 ～ 22999 人	23000 ～ 23049 人	23050 ～ 23099 人	23100 ～ 23149 人	23150 ～ 23199 人	23200 ～ 23249 人	23250 ～ 23299 人	23300 ～ 23349 人	23350 ～ 23399 人	23400 ～ 23449 人	23450 ～ 23499 人	23500 ～ 23549 人	23550 ～ 23599 人	23600 ～ 23649 人	23650 ～ 23699 人	23700 ～ 23749 人	23750 ～ 23799 人	23800 ～ 23849 人	23850 ～ 23899 人	23900 ～ 23949 人	23950 ～ 23999 人	24000 ～ 24049 人	24050 ～ 24099 人	24100 ～ 24149 人	24150 ～ 24199 人	24200 ～ 24249 人	24250 ～ 24299 人	24300 ～ 24349 人	24350 ～ 24399 人	24400 ～ 24449 人	24450 ～ 24499 人	24500 ～ 24549 人	24550 ～ 24599 人	24600 ～ 24649 人	24650 ～ 24699 人	24700 ～ 24749 人	24750 ～ 24799 人	24800 ～ 24849 人	24850 ～ 24899 人	24900 ～ 24949 人	24950 ～ 24999 人	25000 ～ 25049 人	25050 ～ 25099 人	25100 ～ 25149 人	25150 ～ 25199 人	25200 ～ 25249 人	25250 ～ 25299 人	25300 ～ 25349 人	25350 ～ 25399 人	25400 ～ 25449 人	25450 ～ 25499 人	25500 ～ 25549 人	25550 ～ 25599 人	25600 ～ 25649 人	25650 ～ 25699 人	25700 ～ 25749 人	25750 ～ 25799 人	25800 ～ 25849 人	25850 ～ 25899 人	25900 ～ 25949 人	25950 ～ 25999 人	26000 ～ 26049 人	26050 ～ 26099 人	26100 ～ 26149 人	26150 ～ 26199 人	26200 ～ 26249 人	26250 ～ 26299 人	26300 ～ 26349 人	26350 ～ 26399 人	26400 ～ 26449 人	26450 ～ 26499 人	26500 ～ 26549 人	26550 ～ 26599 人	26600 ～ 26649 人	26650 ～ 26699 人	26700 ～<
--	---------------	-------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------

図表2-7 年間受講者数(合計/平均値/最大値/最小値/中央値)¹⁶

	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込み人数)
合計	11,097	11,178	11,814
平均値	411.0	414.0	472.6
最大値	2,530	2,109	2,600
最小値	67	58	84
中央値	261.0	288.0	276.0

⑥ 使用する教材(問2⑤)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修で使用する教材は、「放課後児童クラブ運営指針解説書」が 92.6% (25 自治体)と、ほとんどの回答自治体で活用。次いで「認定資格研修の運営者(委託先)が作成したテキスト等」が70.4%(19自治体)、「放課後児童支援員認定資格研修教材(中央法規出版)」が44.4%(12自治体)。
- ✓ 「その他」の具体的内容としては、「講師作成資料」等。

図表2-8 使用する教材(MA)

	n	%
放課後児童クラブ運営指針解説書	25	92.6
放課後児童支援員認定資格研修教材(中央法規出版)	12	44.4
(上記研修教材以外の)市販の放課後児童支援員認定資格研修教材	0	0.0
認定資格研修の運営者(委託先)が作成したテキスト等	19	70.4
こども家庭庁(厚生労働省)が公開している映像補助教材	1	3.7
その他	9	33.3
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

¹⁶ 受講者数の全回答自治体合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

⑦ 放課後児童支援員認定資格研修の講師の質の確保に向けた取組(問3)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の講師の質の確保に向けた取組を問うたところ、「こども家庭庁(厚生労働省)が主催する都道府県認定資格研修講師養成研修を受講する」が 74.1%(20 自治体)と最も多く、次いで「放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師が当該研修の講師も担う」が 33.3%(9自治体)、「認定資格研修の運営者(委託先)が独自の講師養成を実施する」が 22.2%(6自治体)。

図表2-9 放課後児童支援員認定資格研修の講師の質の確保に向けた取組(MA)

	n	%
こども家庭庁(厚生労働省)が主催する都道府県認定資格研修講師養成研修を受講する	20	74.1
放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師が当該研修の講師も担う	9	33.3
自治体が独自の講師養成事業を実施する	0	0.0
認定資格研修の運営者(委託先)が独自の講師養成を実施する	6	22.2
その他	2	7.4
特に実施していることはない	3	11.1
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

⑧ 放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問4-1／問4-2)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修を受講することは、放課後児童支援員となる者の知識習得¹⁷だけでなく、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」が 63.0%(17自治体)、「少しある」が 29.6%(8自治体)と、両者合わせて9割程度に上る結果。
- ✓ 「人材の定着への効果」に関しては、「大いにある」が 25.9%(7自治体)、「少しある」が 40.7%(11自治体)と、両者合わせて6割程度を占めたものの、「どちらともいえない」も 33.3%(9自治体)。

図表2-10 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効回答数	大いにある	少しある	どちらでもない	あまりない	全くない	無回答
放課後児童クラブの質の向上への効果	27	17	8	2	0	0	0
	100.0	63.0	29.6	7.4	0.0	0.0	0.0
人材の定着への効果	27	7	11	9	0	0	0
	100.0	25.9	40.7	33.3	0.0	0.0	0.0

¹⁷ 認定資格研修の目的である、放課後児童支援員となる者が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。

⑨ 効果の測定方法(問4-3)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の効果の測定方法は、「受講者本人に対してアンケートを行う」が63.0%(17自治体)と最も多い一方、「測定を行っていない」も25.9%(7自治体)。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「受講者本人にレポートを提出してもらう」等。(主なものを抜粋)

図表2-11 測定方法(MA)

	n	%
受講者本人に対して試験を行う	1	3.7
受講者本人に対してアンケートを行う	17	63.0
放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける	1	3.7
第三者評価を通じて把握する	1	3.7
その他	5	18.5
測定を行っていない	7	25.9
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

⑩ 研修効果を高めるために行っている取組(問5)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の効果을高めるために行っている取組を問うたところ、「レポートの提出を求める」が92.6%(25自治体)と最も多く、次いで「グループワークを行う」が51.9%(14自治体)、「演習を取り入れる」が25.9%(7自治体)。「国が定める研修項目以外の内容を追加する」「自治体独自の研修教材を活用する」など、学ぶ内容を都道府県独自で工夫している回答自治体はみられなかった。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「単元ごとに小テストを設ける」「各科目の最後に簡単な確認テストを行う」。

図表2-12 研修効果を高めるために行っている取組(MA)

	n	%
演習を取り入れる	7	25.9
試験を行う	1	3.7
レポートの提出を求める	25	92.6
グループワークを行う	14	51.9
受講者へのフィードバックを行う	4	14.8
国が定める研修項目以外の内容を追加する	0	0.0
定期的なカリキュラム・研修内容の見直しを行う	2	7.4
自治体独自の研修教材を活用する	0	0.0
国が定める研修時間数よりも時間数を増やす	0	0.0
修了評価方法を工夫する	1	3.7
その他	2	7.4
特に実施していることはない	1	3.7
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

⑪ 《問2①で「2. 委託」を選択、かつ問5で「実施していることはない」以外を選択した場合のみ》取組の検討・実施方法(問6)

- ✓ 放課後児童支援認定資格研修の効果を高めるために行っている取組の検討・実施方法は、「研修運営者(委託先)が検討・実施」が 52.0%(13 自治体)と最も多く、次いで「自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施」が 28.0%(7自治体)。

図表2-13 取組の検討・実施方法(MA)

	n	%
自治体が主体となって検討・実施	5	20.0
研修運営者(委託先)が検討・実施	13	52.0
自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施	7	28.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	25	100.0

⑫ 放課後児童支援認定資格研修の仕組み全般に関する課題(問7)

- ✓ 認定資格研修の仕組み全般に関する課題は、「受講対象者・受講資格が限定的」「研修運営者(委託先)の確保が難しい」が 33.3%ずつ(9自治体ずつ)。次いで、「受講場所の設定・確保が難しい」が 29.6%(8自治体)、「受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい」「研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい」が 25.9%ずつ(7自治体ずつ)。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「認定資格取得済みの者向けのフォローアップ研修が必要」等。

図表2-14 放課後児童支援認定資格研修の仕組み全般に関する課題(MA)

	n	%
受講者の確保が難しい	4	14.8
受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	7	25.9
受講対象者・受講資格が限定的	9	33.3
研修の開催頻度が適切ではない	1	3.7
研修の規模(定員等)が適切ではない	0	0.0
受講場所の設定・確保が難しい	8	29.6
研修企画を行う体制(自治体内の体制)の確保が難しい	2	7.4
研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	6	22.2
研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	7	25.9
研修運営者(委託先)の確保が難しい	9	33.3
その他	2	7.4
課題は特にない	2	7.4
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

2) 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修¹⁸の実施状況について

① 資質向上研修実施状況(問8①)

- ✓ 資質向上研修は、「実施している」が96.3%(26自治体)、「実施していない」が3.7%(1自治体)。

図表2-15 資質向上研修実施状況(SA)

	n	%
実施している	26	96.3
実施していない	1	3.7
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

② 《「1. 実施している」を選択した場合のみ》放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の位置づけ(問8①-1)

- ✓ 資質向上研修の位置づけは、すべての回答自治体が「国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」
として実施」と回答。それとは別に「子育て支援員研修 専門研修(放課後児童コース)」も実施している
自治体が30.8%(8自治体)。

図表2-16 資質向上研修の位置づけ(MA)

	n	%
国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施	26	100.0
子育て支援員研修 専門研修(放課後児童コース)として実施	8	30.8
自治体の独自施策として実施	1	3.8
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

¹⁸ 本調査における「資質向上研修」とは、回答自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体の実施主体(他団体への事業委託も含む)となって実施している研修も含めた事業を指す。

③ 《「1. 実施している」を選択した場合のみ》実施している理由(問8①-2)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施している理由は、「認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため」が 73.1%(19 自治体)と最も多く、次いで「放課後児童クラブやクラブの職員からの要望があるため」が 65.4%(17 自治体)、「国が推奨しているため」が 57.7%(15 自治体)。
- ✓ 「その他」の具体的内容は以下。

- ・ 本研修を受講することで放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の対象となり、放課後児童支援員の処遇改善につながるため
- ・ 市区町村が行うよりも県が広域的に行うことが望ましいため

図表2-17 実施している理由(MA)

	n	%
国が推奨しているため	15	57.7
放課後児童クラブやクラブの職員からの要望があるため	17	65.4
認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため	19	73.1
放課後児童支援員等の定着のため	12	46.2
その他	2	7.7
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

④ 《「2. 実施していない」を選択した場合のみ》実施していない理由(問8①-3)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施していないと回答した1自治体は、その理由として「費用が確保できないため」を挙げた。

図表2-18 実施していない理由(MA)

	n	%
自治体内の他業務が忙しいため	0	0.0
費用が確保できないため	1	100.0
研修運営者(委託先)が確保できないため	0	0.0
必要性・実施効果が分からないため	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	1	100.0

【問9～14 は、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施している自治体のみ回答】

⑤ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修実施形態(問9①)

- ✓ 資質向上研修の実施形態は、「委託」が 76.9% (20 自治体)、「自治体が自ら実施」が 23.1% (6自治体)。

図表2-19 資質向上研修実施形態(SA)

	n	%
自治体が自ら実施	6	23.1
委託	20	76.9
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑥ 《「2. 委託」を選択した場合のみ》委託先(問9①-1)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の委託先は、「株式会社・有限会社」が 45.0% (9自治体)、次いで「社団法人・財団法人(公益・一般)」が 35.0% (7自治体)、「NPO 法人」が 25.0% (5自治体)。

図表2-20 委託先(MA)

	n	%
株式会社・有限会社	9	45.0
学校法人	0	0.0
NPO法人	5	25.0
社会福祉法人	2	10.0
宗教法人	0	0.0
社団法人・財団法人(公益・一般)	7	35.0
個人	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	2	10.0
合計	20	100.0

⑦ 実施頻度(問9②)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施頻度は「半年に1回以上～月1回未満」が65.4%(17自治体)、次いで「1年に1回以上～半年に1回未満」が30.8%(8自治体)。

図表2-21 実施頻度(SA)

	n	%
週1回以上	0	0.0
月1回以上～週1回未満	1	3.8
半年に1回以上～月1回未満	17	65.4
1年に1回以上～半年に1回未満	8	30.8
1年に1回未満	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑧ 年間受講者数(問9③)

- ✓ 令和3年度の放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の年間受講者数は「100人未満」が26.9%、「100～199人」が3.8%、「200～399人」が23.1%、「400～599人」が19.2%、「600～799人」が3.8%、「800～999人」が7.7%、「1,000人以上」が11.5%。
- ✓ 令和4年度は、「100人未満」が15.4%、「100～199人」が11.5%、「200～399人」が26.9%、「400～599人」が23.1%、「600～799人」「800～999人」がそれぞれ3.8%、「1,000人以上」が15.4%。
- ✓ 令和5年度は、「100人未満」「100～199人」がそれぞれ7.7%、「200～399人」「400～599人」「600～799人」がそれぞれ11.5%、「800～999人」が3.8%、「1,000人以上」が15.4%。
- ✓ 年間受講者数の全自治体合計は令和3年度11,368人、令和4年度11,796人、令和5年度(見込み人数)11,941人と、直近3カ年の受講者数は年々増加している。

図表2-22 年間受講者数(数値記入)¹⁹

	合 計	1 0 0 人 未 満	1 0 0 人	1 0 0 人	2 0 0 人	4 0 0 人	6 0 0 人	8 0 0 人	1 0 0 人 以 上	把 握 し て い な い	無 回 答
令和3年度	26	7	1	6	5	1	2	3	0	1	
	100.0	26.9	3.8	23.1	19.2	3.8	7.7	11.5	0.0	3.8	
令和4年度	26	4	3	7	6	1	1	4	0	0	
	100.0	15.4	11.5	26.9	23.1	3.8	3.8	15.4	0.0	0.0	
令和5年度(見込み)	26	2	2	3	3	3	1	4	0	8	
	100.0	7.7	7.7	11.5	11.5	11.5	3.8	15.4	0.0	30.8	

¹⁹ 各自治体の受講者数をカテゴリ化の上、受講者数別自治体数を算出したもの。

図表2-23 年間受講者数(合計/最大値/最小値/中央値)²⁰

	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込み人数)
合計	11,368	11,796	11,941
平均値	454.7	453.7	663.4
最大値	1,662	1,364	1,700
最小値	0	55	90
中央値	312.0	368.5	507.5

⑨ 周知・募集方法(問9④)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の周知・募集方法は、「自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのメール」が88.5%(23自治体)、次いで「自治体・研修実施団体等のホームページ、SNS」が53.8%(14自治体)等。

図表2-24 周知・募集方法(MA)

	n	%
自治体・研修実施団体等のホームページ、SNS	14	53.8
自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのメール	23	88.5
自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのチラシ配布	3	11.5
その他	2	7.7
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

²⁰ 受講者数の全回答自治体合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

⑩ 研修講師(問9⑤)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の研修講師は、「大学教員・研究者」が 73.1% (19 自治体)と最も多く、次いで「放課後児童支援員等」が 57.7% (15 自治体)、「研修運営者(委託先)」が 34.6% (9自治体)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

・ 発達障害者支援センターの職員、NPO法人職員、県で設置している各放課後児童クラブのアドバイザー、言語聴覚士、警察官、看護師、救急救命士、NGO 団体、こども支援団体、児童相談所職員、公認心理士、元自治体職員、元児童館職員、元児童発達支援管理責任者等

図表2-25 研修講師(MA)

	n	%
自治体職員	4	15.4
研修運営者(委託先)	9	34.6
大学教員、研究者	19	73.1
放課後児童支援員等	15	57.7
保育士等養成機関の教員	5	19.2
教諭・養護教諭	1	3.8
児童福祉司	0	0.0
乳児院・児童養護施設職員	1	3.8
児童館等の児童厚生施設職員	5	19.2
医師	1	3.8
栄養士・管理栄養士	0	0.0
その他	13	50.0
無回答	1	3.8
合計	26	100.0

⑪ 受講対象者(問9⑥)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の受講対象者は、すべての回答都道府県が「放課後児童支援員」を選択。次いで、「補助員」が 69.2%(18 自治体)、「自治体職員」が 46.2%(12 自治体)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 放課後子供教室の従事者(多数)、連携・協力を行う学校の教職員、放課後児童クラブでの従事を希望する人、児童館職員、地域学校協働活動推進員、協働活動支援員、協働活動サポーター

図表2-26 受講対象者(MA)

	n	%
放課後児童支援員	26	100.0
自治体職員	12	46.2
放課後児童クラブ運営主体の責任者(クラブの運営には直接関わっていない者も含む)	11	42.3
補助員	18	69.2
ボランティア	6	23.1
その他	12	46.2
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑫ 実施方式(問9⑦)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施方式は、「対面」が 76.9%(20 自治体)。次いで、「集合(対面)とライブ配信の併用」「オンデマンド配信(録画映像を任意のタイミングで視聴可能)」が 34.6%ずつ(9自治体ずつ)。

図表2-27 実施方式(MA)

	n	%
集合(対面)	20	76.9
集合(対面)とライブ配信の併用	9	34.6
ライブ配信(完全生配信もしくは録画映像の生配信)	5	19.2
オンデマンド配信(録画映像を任意のタイミングで視聴可能)	9	34.6
訪問研修	1	3.8
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑬ 内容・テーマ(問9⑧)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容・テーマは、「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が 92.3%(24 自治体)と最も多く、次いで「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」が 65.4%(17 自治体)、「こどもの発達の理解」「保護者との連携と支援」が 61.5%ずつ(16 自治体ずつ)。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 現場を取り巻く状況や困り事等を勘案した内容
- ・ 放課後児童クラブにおけるチームワーク向上
- ・ 学校との連携

図表2-28 内容・テーマ(MA)

	n	%
放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等	12	46.2
障害児など配慮を必要とするこどもへの支援	24	92.3
こどもの発達の理解	16	61.5
こどもの人権と倫理	12	46.2
個人情報の取扱いとプライバシー保護	4	15.4
保護者との連携と支援	16	61.5
家庭における養育状況の理解	3	11.5
いじめや虐待への対応	9	34.6
安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策	17	65.4
おやつ工夫と提供時の衛生、安全	1	3.8
放課後児童健全育成事業所における遊びや製作活動、表現活動	10	38.5
育成支援に関する記録の書き方と工夫	3	11.5
放課後児童支援員等のキャリアアップ、リーダー養成	3	11.5
その他	6	23.1
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑭ 講師の質の確保に向けた取組(問 10)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師の質の確保に向けた取組の内容を問うたところ、「類似科目を教授している指定保育士養成施設、児童福祉施設の職員を養成する学校、その他大学等の教員を講師として迎える」が 57.7%(15 自治体)と最も多く、次いで「放課後児童支援員認定資格研修の講師が当該研修の講師も担う」が 46.2%(12 自治体)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 他県での講師実績等を確認している
- ・ 運営法人(委託先)が独自に講師養成事業を実施する
- ・ 他県の放課後児童クラブ代表者等を講師として迎える

図表2-29 講師の質の確保に向けた取組(MA)

	n	%
類似科目を教授している指定保育士養成施設、児童福祉施設の職員を養成する学校、その他大学等の教員を講師として迎える	15	57.7
放課後児童支援員認定資格研修の講師が当該研修の講師も担う	12	46.2
自治体が独自の講師養成事業を実施する	0	0.0
その他	4	15.4
特に実施していることはない	4	15.4
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑮ 放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問 11-1／問 11-2)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を受講することは、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」が 61.5%(16 自治体)、「少しある」が 30.8%(8自治体)と、両者合わせて9割程度に上る結果。
- ✓ 「人材の定着への効果」に関しては、「大いにある」が 26.9%(7自治体)、「少しある」が 30.8%(8自治体)と、両者合わせて5割程度を占めたものの、「どちらともいえない」も 42.3%(11 自治体)と、「質の向上」と比較すると効果を感じにくい状況が推察される。

図表2-30 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効回答数	大いにある	少しある	いどちらもないとも	あまりない	全くない	無回答
放課後児童クラブの質の向上への効果	26	16	8	2	0	0	0
	100.0	61.5	30.8	7.7	0.0	0.0	0.0
人材の定着への効果	26	7	8	11	0	0	0
	100.0	26.9	30.8	42.3	0.0	0.0	0.0

⑩ 効果の測定方法(問 11-3)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果の測定方法は、「受講者本人に対してアンケートを行う」が 80.8% (21 自治体)と最も多い一方、「測定を行っていない」も 23.1% (6自治体)。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「受講者本人にレポートの提出を求める」等。

図表2-31 測定方法(MA)

	n	%
受講者本人に対して試験を行う	0	0.0
受講者本人に対してアンケートを行う	21	80.8
放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける	1	3.8
第三者評価を通じて把握する	0	0.0
その他	2	7.7
測定を行っていない	6	23.1
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑪ 研修効果を高めるための取組(問 12)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果을高めるために行っている取組を問うたところ、「グループワークを行う」が 69.2% (18 自治体)と最も多く、次いで「演習を取り入れる」「レポートの提出を求める」が 46.2%ずつ(12 自治体ずつ)等。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「アンケートで研修内容の要望を受け付ける」「職員が現場に持ち帰って職場内で共有しやすいよう、講義資料のデータ提供を行う」等。

図表2-32 研修効果を高めるための取組(MA)

	n	%
演習を取り入れる	12	46.2
試験を行う	0	0.0
レポートの提出を求める	12	46.2
グループワークを行う	18	69.2
受講者へのフィードバックを行う	2	7.7
定期的カリキュラム・研修内容の見直しを行う	10	38.5
その他	4	15.4
特に実施していることはない	1	3.8
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

⑱ 《問9①で「2. 委託」を選択、かつ問 12 で「実施していることはない」以外を選択した場合のみ》取組の検討・実施方法(問 13)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果を高めるために行っている取組の検討・実施方法は、「研修運営者(委託先)が検討・実施」が 47.4%(9自治体)と最も多く、次いで「自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施」が 26.3%(5自治体)。

図表2-33 取組の検討・実施方法(MA)

	n	%
自治体が主体となって検討・実施	3	15.8
研修運営者(委託先)が検討・実施	9	47.4
自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施	5	26.3
その他	0	0.0
無回答	2	10.5
合計	19	100.0

⑲ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施に関する課題(問 14)

- ✓ 資質向上研修の実施に関する課題は、「習得・習熟度の測定が難しい」が 46.2%(12自治体)と最も多く、次いで「その他」が 30.8%(8自治体)、「受講者の確保が難しい」が 26.9%(7自治体)、「受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい」「研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい」「研修内容の質の確保が難しい」が 23.1%ずつ(6自治体ずつ)。資質向上研修においては、認定資格研修よりも「研修効果」の側面に課題を感じている都道府県が多いようだ。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 複数回受講する者がほとんどいない
- ・ 参加率が市区町村によって偏りがある
- ・ 多くの放課後児童支援員に参加いただける開催日の設定が難しい
- ・ 自治体側での具体的な研修テーマの設定が難しい
- ・ 講師選定が難しい、保育と比べて放課後児童クラブの専門家を探すことが難しい

図表2-34 資質向上研修の実施に関する課題(MA)

	n	%
受講者の確保が難しい	7	26.9
受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	6	23.1
適切な開催頻度とするのが難しい	5	19.2
適切な研修の規模(定員等)とするのが難しい	3	11.5
受講場所の設定・確保が難しい	4	15.4
研修企画を行う体制(自治体内の体制)の確保が難しい	4	15.4
研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	4	15.4
研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	6	23.1
研修運営者(委託先)の確保が難しい	5	19.2
研修内容の質の確保が難しい	6	23.1
習得・習熟度の測定が難しい	12	46.2
その他	8	30.8
課題は特にない	3	11.5
無回答	0	0.0
合計	26	100.0

3) その他人材育成を目的とした取組²¹の実施状況について

① その他人材育成を目的とした取組(問 15)

- ✓ その他人材育成を目的とした取組を「実施している」都道府県は 14.8%(4自治体)。

図表2-35 その他人材育成を目的とした取組(SA)

	n	%
実施している	4	14.8
実施していない	23	85.2
無回答	0	0.0
合計	27	100.0

② 《「実施している」を選択した場合のみ》取組を実施している理由(問 15①-1)

- ✓ 具体的内容として、「放課後児童クラブと放課後子供教室との連携(いわゆる「一体型」の運営)を促進するため」等の回答がみられた。

③ 《「実施している」を選択した場合のみ》取組の具体的な内容(問 16)

- ✓ 具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 発達障害や落ち着きのないこども(グレーゾーン)やその保護者の対応、学校との連携方法等について、県で委嘱したアドバイザーを現場に派遣し、円滑な放課後児童クラブ運営のための助言を行っている
- ・ 県児童館・放課後児童クラブ連絡協議会と連絡を密に行い、互いの研修のサポートや情報交換を行っている
- ・ 年に数回、児童館・放課後児童クラブに訪問し、現状の状況や希望する研修を把握している

④ 《「実施している」を選択した場合のみ》放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問 17-1／問 17-2)

- ✓ その他人材育成を目的とした取組を実施することは、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」「少しある」が 50.0%ずつ(2自治体ずつ)。一方、「人材の定着への効果」に関しては、「大いにある」「少しある」「どちらともいえない」「あまりない」が 25.0%ずつ(1自治体ずつ)。

図表2-36 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効 回 答 数	大 い に あ る	少 し あ る	い ど ち ら か も い え な い	あ ま り な い	全 く な い	無 回 答
放課後児童クラブの質の向上への効果	4	2	2	0	0	0	0
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
人材の定着への効果	4	1	1	1	1	0	0
	100.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0

²¹ 本調査における「その他人材育成を目的とした取組」とは、国の事業であるか否かにかかわらず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体の実施主体(他団体への事業委託も含む)となって実施している事業(「研修」事業を除く)を指すものとした。

4) 放課後児童支援員等の人材育成全般についてのご意見・ご要望(問 18)

- ✓ 具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

＜放課後児童支援認定資格研修の受講要件＞

- ・ 認定資格研修の研修受講対象者に関し、要件のハードルが高い(保育士や教員免許の所持等)との声が市区町村を中心に上がっている。要件の拡大について、ご検討いただきたい。
- ・ 保育士等と同様に大学や専門学校でカリキュラムを修了することで放課後児童支援員認定資格研修受講の資格を付与するなどの制度の構築等も検討いただきたい。

＜放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容＞

- ・ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修については、国が策定したシラバスがないことから、研修内容を各自治体で定める必要がある。処遇改善等加算にもつながる研修であるため、保育士等キャリアアップ研修と同様に、国が策定するシラバスが必要である。
- ・ 放課後児童支援員の一定の質やキャリアアップ、処遇改善を全国的に確保できるよう、認定資格研修ほどではないが、国が一定程度の内容やプログラムを示し、また、認定資格研修同様、全国的に修了者の管理ができるようにすることが望ましい。
- ・ 全国統一的な研修を、放課後児童クラブの施設長向け、放課後児童クラブの職員向けにも実施し、働いている地域・場所にとらわれず、放課後児童クラブ関係者が全国の講師から学ぶことのできる機会を作してほしい。

＜研修の実施方法(オンライン)＞

- ・ 対面で実施することで、緊張感をもって受講できたり、横のつながりを作ることができたりすることから、放課後児童クラブの質の向上につながるのではないかと感じているが、研修委託事業者からは、研修受講者からオンライン開催の希望が多く寄せられていると聞いている。国の補助金の交付対象になるのであれば、本県でもオンライン研修を実施したい。

＜研修への補助＞

- ・ 研修に係る補助金(子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金)についても継続していただきたい。
- ・ オンライン研修が国の補助金の交付対象となるのかどうか、実施要綱に記載してほしい。

【市区町村票】

1) 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況について

① 《放課後児童健全育成事業を実施している自治体のみ》地域区分／都市区分(確保・育成 問1①再掲)

- ✓ 回答が得られた市区町村のうち、放課後児童健全育成事業を実施している市区町村の地域区分は、「関東・甲信越」が28.9%、「北海道・東北」が23.5%、「東海・北陸」が14.6%等。
- ✓ 都市区分別にみると、「一般市」が46.4%、「町村」が44.6%、「中核市」が4.7%等。

図表2-37 地域区分(都道府県名記入)／都市区分(市区町村名記入)

	n	%		n	%
北海道・東北	191	23.5	政令指定都市	19	2.3
関東・甲信越	235	28.9	東京特別区	16	2.0
東海・北陸	119	14.6	中核市	38	4.7
近畿	108	13.3	一般市	377	46.4
中国・四国	68	8.4	町村	363	44.6
九州・沖縄	92	11.3	合計	813	100.0
合計	813	100.0			

② 《「政令指定都市」「中核市」のみ》放課後児童支援員認定資格研修の実施状況(問1①)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修を「実施している」市区町村は12.3%(7自治体)。

図表2-38 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況(SA)

	n	%
実施している	7	12.3
実施していない	50	87.7
無回答	0	0.0
合計	57	100.0

③ 《「2. 実施していない」を選択した場合のみ》実施していない理由(問1①-1)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修を実施していない政令指定都市、中核市に対して、その理由を問うたところ、「都道府県で実施しているため」が96.0%。

図表2-39 実施していない理由(MA)

	n	%
都道府県で実施しているため	48	96.0
自治体内の他業務が忙しいため	6	12.0
費用が確保できないため	2	4.0
研修運営者(委託先)が確保できないため	2	4.0
必要性・実施効果が分からないため	1	2.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	50	100.0

【問2～7は、放課後児童支援員認定資格研修を実施している自治体のみ回答】

④ 実施形態(問2①)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の実施形態は、すべての回答市区町村が「委託」(7自治体)と回答。

図表2-40 実施形態(SA)

	n	%
自治体自ら実施	0	0.0
委託	7	100.0
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

⑤ 《「2. 委託」を選択した場合のみ》委託先(問2①-1)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の委託先は、「株式会社・有限会社」が 42.9%(3自治体)、「社団法人・財団法人(公益・一般)」「その他」が 28.6%ずつ(2自治体ずつ)等。

図表2-41 委託先(MA)

	n	%
株式会社・有限会社	3	42.9
学校法人	0	0.0
NPO法人	1	14.3
社会福祉法人	0	0.0
宗教法人	0	0.0
社団法人・財団法人(公益・一般)	2	28.6
個人	0	0.0
その他	2	28.6
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

⑥ 研修講師(問2②)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の講師は、「大学教員、研究者」「放課後児童支援員等」が 71.4%ずつ(5自治体ずつ)と最も多い。次いで「自治体職員」「研修運営者(委託先)」が 57.1%ずつ(4自治体ずつ)等。

図表2-42 研修講師(MA)

	n	%
自治体職員	4	57.1
研修運営者(委託先)	4	57.1
大学教員、研究者	5	71.4
放課後児童支援員等	5	71.4
保育士・児童福祉施設職員等養成機関の教員	1	14.3
養護教諭	0	0.0
児童福祉司	0	0.0
乳児院・児童養護施設長	0	0.0
児童厚生施設(児童館)職員	1	14.3
医師	2	28.6
栄養士・管理栄養士	0	0.0
その他	1	14.3
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

⑦ 実施方式(問2③)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の実施方式は、「集合(対面)」が 85.7%(6自治体)。

図表2-43 実施方式(MA)

	n	%
集合(対面)	6	85.7
集合(対面)とライブ配信の併用	1	14.3
ライブ配信(完全生配信もしくは録画映像の生配信)	0	0.0
オンデマンド配信(録画映像を任意のタイミングで視聴可能)	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

- ✓ 令和3年度の放課後児童支援員認定資格研修の年間受講者数は、「0～99 人」が 42.9% (3自治体)、「100～149 人」「250～299 人」が 14.3% ずつ (1自治体ずつ)。
- ✓ 令和4年度も、令和3年度と同様「0～99 人」が 42.9% (3自治体)、「100～149 人」「250～299 人」が 14.3% ずつ (1自治体ずつ)。
- ✓ 令和5年度(見込み人数)は、「0～99 人」が 57.1% (4自治体)、「100～149 人」「300～349 人」が 14.3% ずつ (1自治体ずつ)。
- ✓ 年間受講者数の全自治体合計は令和3年度 459 人、令和4年度 473 人、令和5年度(見込み人数) 587 人と、直近3か年の受講者数は年々増加している。

図表2-44 年間受講者数(数値記入)²²

	有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10 人以上	無 回 答
令和3年度	7	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	28.6
	100.0	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
令和4年度	7	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	28.6
	100.0	42.9	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6
令和5年度（見込み人数）	7	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	28.6
	100.0	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3

図表2-45 年間受講者数(合計/最大値/最小値/中央値)²³

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度 (見込み人数)
合計	459	473	587
平均値	91.8	94.6	97.8
最大値	253	251	300
最小値	16	16	30
中央値	41.0	48.0	48.5

²² 各自治体の受講者数をカテゴリ化の上、受講者数別自治体数を算出したもの。

²³ 受講者数の全回答自治体合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

⑨ 使用する教材(問2⑤)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修で使用する教材は、「認定資格研修の運営者(委託先)が作成したテキスト等」が 71.4%(5自治体)、次いで「放課後児童クラブ運営指針解説書」が 57.1%(4自治体)、「放課後児童支援員認定資格研修教材(中央法規出版)」が 42.9%(3自治体)。

図表2-46 使用する教材(MA)

	n	%
放課後児童クラブ運営指針解説書	4	57.1
放課後児童支援員認定資格研修教材(中央法規出版)	3	42.9
(上記研修教材以外の)市販の放課後児童支援員認定資格研修教材	1	14.3
認定資格研修の運営者(委託先)が作成したテキスト等	5	71.4
こども家庭庁(厚生労働省)が公開している映像補助教材	1	14.3
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

⑩ 講師の質の確保に向けた取組(問3)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の講師の質の確保に向けた取組を問うたところ、「こども家庭庁(厚生労働省)が主催する都道府県認定資格研修講師養成研修を受講する」が 42.9%(3自治体)である一方、「特に実施していることはない」も同数。

図表2-47 講師の質の確保に向けた取組(MA)

	n	%
こども家庭庁(厚生労働省)が主催する都道府県認定資格研修講師養成研修を受講する	3	42.9
放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師が当該研修の講師も担う	0	0.0
自治体が独自の講師養成事業を実施する	0	0.0
認定資格研修の運営者(委託先)が独自の講師養成を実施する	0	0.0
その他	1	14.3
特に実施していることはない	3	42.9
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

⑪ 放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問4-1／問4-2)

- ✓ 放課後児童支援認定資格研修を受講することは、放課後児童支援員となる者の知識習得²⁴だけでなく、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」が 57.1%(4自治体)、「少しある」が 14.3%(1自治体)と、両者合わせて7割程度。
- ✓ 「人材の定着への効果」に関しても、「大いにある」が 57.1%(4自治体)、「少しある」が 14.3%(1自治体)。

図表2-48 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効回答数	大いにある	少しある	いどえちないとも	あまりない	全くない	無回答
放課後児童クラブの質の向上への効果	7	4	1	2	0	0	0
	100.0	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0
人材の定着への効果	7	4	1	1	0	0	1
	100.0	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3

⑫ 効果の測定方法(問4-3)

- ✓ 放課後児童支援認定資格研修の効果に関しては、「測定を行っていない」が 71.4%(5自治体)。次いで、「受講者本人に対してアンケートを行う」が 28.6%(2自治体)。

図表2-49 測定方法(MA)

	n	%
受講者本人に対して試験を行う	0	0.0
受講者本人に対してアンケートを行う	2	28.6
放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける	0	0.0
第三者評価を通じて把握する	0	0.0
その他	0	0.0
測定を行っていない	5	71.4
無回答	0	0.0
合計	7	100.0

²⁴ 認定資格研修の目的である、放課後児童支援員となる者が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。

⑬ 研修効果を高めるために行っている取組(問5)

- ✓ 放課後児童支援認定資格研修の効果を高めるために行っている取組を問うたところ、「レポートの提出を求める」が 42.9% (3自治体)と最も多い一方、「特に実施していることはない」も 28.6% (2自治体)。

図表2-50 研修効果を高めるために行っている取組(MA)

	n	%
演習を取り入れる	1	14.3
試験を行う	0	0.0
レポートの提出を求める	3	42.9
グループワークを行う	0	0.0
受講者へのフィードバックを行う	0	0.0
国が定める研修項目以外の内容を追加する	0	0.0
定期的に関心・研修内容の見直しを行う	1	14.3
自治体独自の研修教材を活用する	1	14.3
国が定める研修時間数よりも時間数を増やす	0	0.0
修了評価方法を工夫する	0	0.0
その他	0	0.0
特に実施していることはない	2	28.6
無回答	1	14.3
合計	7	100.0

⑭ 《問2①で「2. 委託」を選択、かつ問5で「特に実施していることはない」以外を選択した場合のみ》取組の検討・実施方法(問6)

- ✓ 放課後児童支援認定資格研修の効果を高めるために行っている取組の検討・実施方法は、「研修運営者(委託先)が検討・実施」が 50.0% (2自治体)、「自治体が主体となって検討・実施」「自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施」が 25.0% ずつ(1自治体ずつ)。

図表2-51 取組の検討・実施方法(MA)

	n	%
自治体が主体となって検討・実施	1	25.0
研修運営者(委託先)が検討・実施	2	50.0
自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施	1	25.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	4	100.0

⑮ 放課後児童支援認定資格研修の仕組み全般に関する課題(問7)

- ✓ 認定資格研修の仕組み全般に関する課題は、「受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい」「研修実施に係る自治体の事務負担が大きい」「課題は特にない」が 28.6%ずつ(2自治体ずつ)。

図表2-52 認定資格研修の仕組み全般に関する課題(MA)

	n	%
受講者の確保が難しい	1	14.3
受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	2	28.6
受講対象者・受講資格が限定的	0	0.0
研修の開催頻度が適切ではない	0	0.0
研修の規模(定員等)が適切ではない	0	0.0
受講場所の設定・確保が難しい	1	14.3
研修企画を行う体制(自治体内の体制)の確保が難しい	1	14.3
研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	2	28.6
研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	1	14.3
研修運営者(委託先)の確保が難しい	0	0.0
その他	0	0.0
課題は特にない	2	28.6
無回答	1	14.3
合計	7	100.0

2) 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修²⁵の実施状況について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修実施状況(問8①)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修は、「実施している」が 34.9%、「実施していない」が 63.5%と、都道府県と比較すると実施率が低い結果。
- ✓ 都市区分別にみると、資質向上研修を実施している市区町村は「政令指定都市」で 94.7%、「中核市」で 65.8%、「東京特別区」で 62.5%と、比較的大規模自治体の方が高い実施率となった。地域区分別にみると、「近畿」50.9%、「東海・北陸」41.2%、「中国・四国」36.8%の順に割合が高い。
- ✓ また、公立公営の放課後児童クラブの設置有無別にみると、「公立公営の放課後児童クラブを設置していない」自治体よりも、「設置している」自治体の方が、資質向上研修を「実施している」割合が高い結果となった。

図表2-53 資質向上研修実施状況(SA)

	n	%
実施している	284	34.9
実施していない	516	63.5
無回答	13	1.6
合計	813	100.0

図表2-54 資質向上研修実施状況(都市区分／地域区分別)

	全 体	実 施 し て い る	実 施 し て い な い	無 回 答
全体	813	284	516	13
	100.0	34.9	63.5	1.6
政令指定都市	19	18	1	0
	100.0	94.7	5.3	0.0
東京特別区	16	10	5	1
	100.0	62.5	31.3	6.3
中核市	38	25	13	0
	100.0	65.8	34.2	0.0
一般市	377	160	214	3
	100.0	42.4	56.8	0.8
町村	363	71	283	9
	100.0	19.6	78.0	2.5
無回答	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0

	全 体	実 施 し て い る	実 施 し て い な い	無 回 答
全体	813	284	516	13
	100.0	34.9	63.5	1.6
北海道・東北	191	39	147	5
	100.0	20.4	77.0	2.6
関東・信越	235	86	147	2
	100.0	36.6	62.6	0.9
東海・北陸	119	49	69	1
	100.0	41.2	58.0	0.8
近畿	108	55	52	1
	100.0	50.9	48.1	0.9
中国・四国	68	25	43	0
	100.0	36.8	63.2	0.0
九州・沖縄	92	30	58	4
	100.0	32.6	63.0	4.3
無回答	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0

²⁵ 本調査における「資質向上研修」とは、回答自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体の実施主体(他団体への事業委託も含む)となって実施している研修も含めた事業を指す。

図表2-55 資質向上研修実施状況(公立公営の放課後児童クラブの設置有無別)

	全 体	し て い る プ を 放 設 置 後	し て い な い プ を 放 設 置 後	無 回 答
全体	813	381	430	2
	100.0	46.9	52.9	0.2
実施している	284	159	124	1
	100.0	56.0	43.7	0.4
実施していない	516	217	298	1
	100.0	42.1	57.8	0.2
無回答	13	5	8	0
	100.0	38.5	61.5	0.0

② 《「1. 実施している」を選択した場合のみ》研修の位置づけ(問8①-1)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の位置づけは、「自治体の独自施策として実施」が 78.9%と最も多く、次いで「国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施」が 37.7%。「国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」や「子育て支援員研修 専門研修(放課後児童コース)」として実施している場合が多い都道府県との傾向の違いがみられた。
- ✓ 都市区分別にみると、国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している自治体は「政令指定都市」で 77.8%と、他の都市区分よりも割合が高い。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 県の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施
- ・ 児童厚生員等研修事業
- ・ 定例で開催している放課後児童クラブ全体会議にて実施
- ・ 近隣市町と連携した放課後児童クラブ職員等専門研修

図表2-56 研修の位置づけ(MA)

	n	%
国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施	107	37.7
子育て支援員研修 専門研修(放課後児童コース)として実施	20	7.0
自治体の独自施策として実施	224	78.9
その他	27	9.5
無回答	2	0.7
合計	284	100.0

図表2-57 研修の位置づけ(都市区分別)

	有効回答数	事業員の「放課後児童支援員等」等資質向上研修として実施	国の「放課後児童支援員等」等資質向上研修として実施	児童専門研修（放課後児童支援員研修）として実施	自治体の独自施策として実施	その他	無回答
全体	284	107	20	224	27	2	
	100.0	37.7	7.0	78.9	9.5	0.7	
政令指定都市	18	14	0	10	2	0	
	100.0	77.8	0.0	55.6	11.1	0.0	
東京特別区	10	4	0	8	1	0	
	100.0	40.0	0.0	80.0	10.0	0.0	
中核市	25	11	0	18	1	1	
	100.0	44.0	0.0	72.0	4.0	4.0	
一般市	160	52	9	138	14	1	
	100.0	32.5	5.6	86.3	8.8	0.6	
町村	71	26	11	50	9	0	
	100.0	36.6	15.5	70.4	12.7	0.0	
無回答	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

③ 《「1. 実施している」を選択した場合のみ》実施している理由(問8①-2)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施している理由は、「認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため」が 66.2%と最も多く、次いで「放課後児童クラブやクラブの職員からの要望があるため」が 58.1%、「放課後児童支援員等の定着のため」が 32.4%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 障害児受入推進事業上、障害関係の研修が必須のため
- ・ 市独自の教育方針を定めており、それを周知するため
- ・ 職員間交流のため
- ・ 地域の特性等を活かした研修を実施するため
- ・ 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業の対象者の要件であるため

図表2-58 実施している理由(MA)

	n	%
国が推奨しているため	59	20.8
都道府県で実施していないため	4	1.4
放課後児童クラブやクラブの職員からの要望があるため	165	58.1
認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため	188	66.2
放課後児童支援員等の定着のため	92	32.4
その他	27	9.5
無回答	3	1.1
合計	284	100.0

④ 《「2. 実施していない」を選択した場合のみ》実施していない理由(問8①-3)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施していない自治体に対しその理由を問うところ、「都道府県で実施しているため」が 80.8%と最も多く、次いで「自治体内の他業務が忙しいため」が 17.1%、「費用が確保できないため」が 14.1%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 放課後児童支援員不足のため保育時間中の開講が難しいため
- ・ 放課後児童クラブの運営法人が独自の研修を実施しているため
- ・ 講師の確保が難しいため
- ・ ここ数年はコロナのため中止している
- ・ 放課後児童支援員の意欲が低いため、受講希望者がいないため
- ・ 研修のほかに人材育成を目的とした取組を行っているため

図表2-59 実施していない理由(MA)

	n	%
都道府県で実施しているため	417	80.8
自治体内の他業務が忙しいため	88	17.1
費用が確保できないため	73	14.1
研修運営者(委託先)が確保できないため	58	11.2
必要性・実施効果が分からないため	39	7.6
その他	33	6.4
無回答	5	1.0
合計	516	100.0

【問9～14 は、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を実施している自治体のみ回答】

⑤ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修実施形態(問9①)

- ✓ 資質向上研修の実施形態は、「自治体が自ら実施」が71.5%、「委託」が27.1%。自治体の独自施策として資質向上研修を実施している市区町村が多いことが影響している可能性。
- ✓ また、公立公営の放課後児童クラブの設置有無別にみると、「公立公営の放課後児童クラブを設置していない」自治体よりも、「設置している」自治体の方が、「自治体が自ら実施」している割合が高い結果となった。

図表2-60 資質向上研修実施形態(SA)

	n	%
自治体が自ら実施	203	71.5
委託	77	27.1
無回答	4	1.4
合計	284	100.0

図表2-61 資質向上研修実施形態(公立公営の放課後児童クラブの設置有無別)

	全 体	し て い る プ の を 放 設 置 後	し て い な い プ の を 放 設 置 後	無 回 答
全体	284	159	124	1
	100.0	56.0	43.7	0.4
自治体が自ら実施	203	128	74	1
	100.0	63.1	36.5	0.5
委託	77	30	47	0
	100.0	39.0	61.0	0.0
無回答	4	1	3	0
	100.0	25.0	75.0	0.0

⑥ 《「2. 委託」を選択した場合のみ》委託先(問9①-1)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の委託先は、「株式会社・有限会社」が 28.6%、次いで「その他」が 27.3%、「NPO 法人」が 22.1%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

・ 警察署、消防署、発達障害者支援センター、市の地域児童健全育成指導員連絡協議会、学童保育連絡協議会 等

図表2-62 委託先(MA)

	n	%
株式会社・有限会社	22	28.6
学校法人	1	1.3
NPO法人	17	22.1
社会福祉法人	9	11.7
宗教法人	0	0.0
社団法人・財団法人(公益・一般)	11	14.3
個人	4	5.2
その他	21	27.3
無回答	4	5.2
合計	77	100.0

⑦ 実施頻度(問9②)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施頻度は「半年に1回以上～月1回未満」が 50.4%、次いで「1年に1回以上～半年に1回未満」が 34.9%。

図表2-63 実施頻度(SA)

	n	%
週1回以上	2	0.7
月1回以上～週1回未満	27	9.5
半年に1回以上～月1回未満	143	50.4
1年に1回以上～半年に1回未満	99	34.9
1年に1回未満	11	3.9
無回答	2	0.7
合計	284	100.0

⑧ 年間受講者数(問9③)

- ✓ 令和3年度の放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の年間受講者数は「0人」が 12.3%、「1～9人」が 6.7%、「10～24 人」が 6.3%、「25～39 人」「40～54 人」がそれぞれ 4.6%、「55～69 人」が 3.2%、「70～84 人」が 2.8%、「85～99 人」が 3.2%、「100 人以上」が 27.8%。
- ✓ 令和4年度は「0人」が 6.3%、「1～9人」が 6.7%、「10～24 人」が 8.1%、「25～39 人」が 4.2%、「40～54 人」が 4.9%、「55～69 人」が 5.3%、「70～84 人」が 2.5%、「85～99 人」が 3.2%、「100 人以上」が 31.1%。
- ✓ 令和5年度(見込み)は「0人」が 11.3%、「1～9人」が 5.6%、「10～24 人」が 8.8%、「25～39 人」が 3.9%、「40～54 人」が 4.2%、「55～69 人」が 2.1%、「70～84 人」が 3.2%、「85～99 人」が 2.5%、「100 人以上」が 25.0%。
- ✓ 年間受講者数の全自治体合計は令和3年度 56,521 人、令和4年度 64,539 人と増加した一方、令和5年度は見込み人数であることも影響してか、38,136 人と減少。ただし、すべての年度において「把握していない」の回答が1割程度であることには留意が必要。

図表2-64 年間受講者数(数値記入)²⁶

	合 計	0 人	1 人	1 人	2 人	4 人	5 人	7 人	8 人	2 1 人
			9 人	0 2 4	5 3 9	0 5 4	5 6 9	0 8 4	5 9 9	9 0 人
令和3年度	284	35	19	18	13	13	9	8	9	39
	100.0	12.3	6.7	6.3	4.6	4.6	3.2	2.8	3.2	13.7
令和4年度	284	18	19	23	12	14	15	7	9	38
	100.0	6.3	6.7	8.1	4.2	4.9	5.3	2.5	3.2	13.4
令和5年度（見込み）	284	32	16	25	11	12	6	9	7	39
	100.0	11.3	5.6	8.8	3.9	4.2	2.1	3.2	2.5	13.7
	4 9 9 人	3 0 0 人	5 0 0 人	7 0 0 人	9 0 0 人	1 1 0 人	2 2 0 人	3 3 0 人	以 上 0 人	い 把 握 し て い な 無 回 答
令和3年度	10	6	7	2	10	2	0	3	24	57
	3.5	2.1	2.5	0.7	3.5	0.7	0.0	1.1	8.5	20.1
令和4年度	16	6	8	2	11	3	3	1	24	55
	5.6	2.1	2.8	0.7	3.9	1.1	1.1	0.4	8.5	19.4
令和5年度（見込み）	13	4	4	2	7	0	0	2	24	71
	4.6	1.4	1.4	0.7	2.5	0.0	0.0	0.7	8.5	25.0

図表2-65 年間受講者数(合計/最大値/最小値/中央値)²⁷

	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (見込み人数)
合計	56,521	64,539	38,136
平均値	278.4	314.8	201.8
最大値	4,922	4,313	4,314
最小値	0	0	0
中央値	59.0	76.0	52.0

²⁶ 各自治体の受講者数をカテゴリ化の上、受講者数別自治体数を算出したもの。

²⁷ 受講者数の全回答自治体合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

⑨ 周知・募集方法(問9④)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の周知・募集方法は、「自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのメール」が 58.5%、次いで「自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのチラシ配布」が 28.9%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 放課後児童クラブ運営主体(委託先)からの口頭案内・定例会議での告知
- ・ 自治体から口頭で伝達・周知
- ・ 自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からの FAX
- ・ 放課後児童クラブ導入のシステムから配信

図表2-66 周知・募集方法(MA)

	n	%
自治体・研修実施団体等のホームページ、SNS	12	4.2
自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのメール	166	58.5
自治体・放課後児童クラブ運営主体(委託先)等からのチラシ配布	82	28.9
その他	56	19.7
無回答	14	4.9
合計	284	100.0

⑩ 研修講師(問9⑤)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の研修講師は、「自治体職員」が 53.2%と最も多く、次いで「大学教員・研究者」が 40.8%、「その他」が 37.7%、「教諭・養護教諭」が 20.8%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 看護師、薬剤師、警察官、消防士、救命救急士、歯科衛生士、臨床心理士、公認心理士、作業療法士、心理カウンセラー、スポーツインストラクター、消防士、発達障害者支援センター職員、スクールソーシャルワーカー、相談支援専門員(社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師)、NPO 法人職員、放課後等デイサービス職員、日本赤十字社職員、町で雇用している統括指導員(元教員)

図表2-67 研修講師(MA)

	n	%
自治体職員	151	53.2
研修運営者(委託先)	72	25.4
大学教員、研究者	116	40.8
放課後児童支援員等	60	21.1
保育士等養成機関の教員	18	6.3
教諭・養護教諭	59	20.8
児童福祉司	4	1.4
乳児院・児童養護施設職員	4	1.4
児童館等の児童厚生施設職員	22	7.7
医師	34	12.0
栄養士・管理栄養士	11	3.9
その他	107	37.7
無回答	3	1.1
合計	284	100.0

⑪ 受講対象者(問9⑥)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の受講対象者は、「放課後児童支援員」が 97.5%、「補助員」が 85.9%。そのほか、「放課後児童クラブ運営主体の責任者」(27.8%)、「自治体職員」(27.5%)等といった回答もみられた。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 保育士、幼稚園教諭、放課後子供教室従事者、児童厚生員、子育て支援員、放課後児童クラブへの従事予定者

図表2-68 受講対象者(MA)

	n	%
放課後児童支援員	277	97.5
自治体職員	78	27.5
放課後児童クラブ運営主体の責任者（クラブの運営には直接関わっていない者も含む）	79	27.8
補助員	244	85.9
ボランティア	9	3.2
その他	16	5.6
無回答	2	0.7
合計	284	100.0

⑫ 実施方式(問9⑦)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施方式は、「対面」が 88.4%と最も多い。次いで、「オンデマンド配信（録画映像を任意のタイミングで視聴可能）」が 14.4%、「集合（対面）とライブ配信の併用」「ライブ配信（完全生配信もしくは録画映像の生配信）」がそれぞれ 13.0%。
- ✓ 「その他」の具体的内容は、「書面研修」等。

図表2-69 実施方式(MA)

	n	%
集合（対面）	251	88.4
集合（対面）とライブ配信の併用	37	13.0
ライブ配信（完全生配信もしくは録画映像の生配信）	37	13.0
オンデマンド配信（録画映像を任意のタイミングで視聴可能）	41	14.4
訪問研修	23	8.1
その他	3	1.1
無回答	4	1.4
合計	284	100.0

⑬ 内容・テーマ(問9⑧)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容・テーマは、「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が 83.5%と最も多く、次いで「こどもの発達の理解」が 66.5%、「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」が 59.5%、「放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等」が 49.6%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 交通安全講座
- ・ 放課後児童クラブにおけるチームワーク
- ・ ICT、パソコン操作研修
- ・ アレルギー対応
- ・ 小学校における特別支援教育の状況、放課後等デイサービス事業の紹介
- ・ コンプライアンス、ハラスメント、性的指向及び性自認、多国籍児童の支援
- ・ こどもへの運動指導
- ・ 学校との連携
- ・ 事務業務
- ・ 放課後児童支援員の感情コントロール
- ・ 食育活動

図表2-70 内容・テーマ(MA)

	n	%
放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等	141	49.6
障害児など配慮を必要とするこどもへの支援	237	83.5
こどもの発達の理解	189	66.5
こどもの人権と倫理	114	40.1
個人情報の取扱いとプライバシー保護	62	21.8
保護者との連携と支援	106	37.3
家庭における養育状況の理解	37	13.0
いじめや虐待への対応	106	37.3
安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策	169	59.5
おやつ工夫と提供時の衛生、安全	53	18.7
放課後児童健全育成事業所における遊びや製作活動、表現活動	111	39.1
育成支援に関する記録の書き方と工夫	38	13.4
放課後児童支援員等のキャリアアップ、リーダー養成	37	13.0
その他	41	14.4
無回答	3	1.1
合計	284	100.0

⑭ 《問8-1で「1. 国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施」を選択した場合のみ》実施形態(問9-1)

- ✓ 国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施している自治体に対して、他市区町村との合同実施の有無を問うたところ、回答市区町村の 5.6%(6自治体)について、合同実施を行っているとの回答。

図表2-71 実施形態(SA)

	n	%
他市区町村と合同で実施	6	5.6
貴自治体単独で実施	96	89.7
無回答	5	4.7
合計	107	100.0

⑮ 講師の質の確保に向けた取組(問 10)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師の質の確保に向けた取組の内容を問うたところ、「特に実施していることはない」が 62.3%と最も多い結果。
- ✓ 研修講師別にみると、大学教員・研究者が講師を担う自治体においては「類似科目を教授している指定保育士養成施設、児童福祉施設の職員を養成する学校、その他大学等の教員を講師として迎える」の割合が高い。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 関係施設やホームページ等から専門資格を持ち、講師経験が豊富な方を探す
- ・ 「障がい児対応アドバイザー」による、日常の相談支援業務の経営を踏まえた講義の実施
- ・ 放課後の居場所づくり推進アドバイザーに登録されている方を講師として迎える
- ・ 発達障害支援センターといった現場の職員を迎える
- ・ 近隣他区の研修内容・講師について情報を得る
- ・ テーマに合わせて毎回異なる講師へ依頼

図表2-72 講師の質の確保に向けた取組(MA)

	n	%
類似科目を教授している指定保育士養成施設、児童福祉施設の職員を養成する学校、その他大学等の教員を講師として迎える	73	25.7
放課後児童支援員認定資格研修の講師が当該研修の講師も担う	21	7.4
自治体が独自の講師養成事業を実施する	2	0.7
その他	25	8.8
特に実施していることはない	177	62.3
無回答	10	3.5
合計	284	100.0

図表2-73 講師の質の確保に向けた取組（研修講師別）

	有効 回 答 数	類似科目を 養成施設、児童福祉施設の職員 を養成する学校、その他大学等の 教員を講師として迎える	放課後児童支援員認定資 格研修の講師が当該研修	自治体独自の講師養成 事業を実施する	その他	ない 特に実施していることは	無 回 答
全体	284	73	21	2	25	177	10
	100.0	25.7	7.4	0.7	8.8	62.3	3.5
自治体職員	151	44	13	1	15	88	6
	100.0	29.1	8.6	0.7	9.9	58.3	4.0
研修運営者（委託先）	72	18	7	1	10	43	2
	100.0	25.0	9.7	1.4	13.9	59.7	2.8
大学教員、研究者	116	65	14	1	8	46	1
	100.0	56.0	12.1	0.9	6.9	39.7	0.9
放課後児童支援員等	60	20	11	0	8	29	2
	100.0	33.3	18.3	0.0	13.3	48.3	3.3
保育士等養成機関の教員	18	6	1	1	2	11	0
	100.0	33.3	5.6	5.6	11.1	61.1	0.0
教諭・養護教諭	59	17	3	1	4	39	1
	100.0	28.8	5.1	1.7	6.8	66.1	1.7
児童福祉司	4	1	1	0	1	1	1
	100.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0
乳児院・児童養護施設職員	4	4	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
児童館等の児童厚生施設職員	22	7	2	0	1	13	1
	100.0	31.8	9.1	0.0	4.5	59.1	4.5
医師	34	11	2	0	5	19	1
	100.0	32.4	5.9	0.0	14.7	55.9	2.9
栄養士・管理栄養士	11	3	0	0	2	6	1
	100.0	27.3	0.0	0.0	18.2	54.5	9.1
その他	107	23	6	2	12	71	1
	100.0	21.5	5.6	1.9	11.2	66.4	0.9
無回答	3	0	0	0	0	1	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7

⑩ 放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問 11-1／問 11-2)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を受講することは、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」が 69.4%、「少しある」が 23.6%と、両者合わせて9割程度に上る結果。
- ✓ 「人材の定着への効果」に関しては、「大いにある」が 30.3%、「少しある」が 28.9%と、両者合わせて5割程度を占めたものの、「どちらともいえない」も 33.5%と、「質の向上」と比較すると効果を感じにくい状況が推察される。

図表2-74 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効 回答 数	大 い に あ る	少 し あ る	い ど ち ら も い え な い	あ ま り な い	全 く な い	無 回 答
放課後児童クラブの質の向上への効果	284	197	67	14	1	0	5
	100.0	69.4	23.6	4.9	0.4	0.0	1.8
人材の定着への効果	284	86	82	95	13	2	6
	100.0	30.3	28.9	33.5	4.6	0.7	2.1

⑪ 効果の測定方法(問 11-3)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果の測定方法は、「受講者本人に対してアンケートを行う」が 51.8%と最も多い一方、「測定を行っていない」も 39.8%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 放課後児童クラブに精通したアドバイザーを配置し、実際の勤務状況を観察する中で測定する
- ・ 各研修について報告書の提出を求めている
- ・ 実際の保育や記録の中で把握する
- ・ 受講レポートを提出してもらっている
- ・ 利用保護者アンケートの実施

図表2-75 効果の測定方法(MA)

	n	%
受講者本人に対して試験を行う	2	0.7
受講者本人に対してアンケートを行う	147	51.8
放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける	20	7.0
第三者評価を通じて把握する	8	2.8
その他	18	6.3
測定を行っていない	113	39.8
無回答	6	2.1
合計	284	100.0

⑱ 研修効果を高めるために行っている取組(問 12)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果を高めるために行っている取組を問うたところ、「グループワークを行う」が 43.0%と最も多く、「定期的カリキュラム・研修内容の見直しを行う」が 26.4%、「演習を取り入れる」が 24.6%等。一方、「特に実施していることはない」も 29.6%と、「グループワークを行う」に次いで多い。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 現場の課題に合った内容を取り入れる
- ・ 未受講者への講習内容の共有
- ・ 受講前アンケートを実施し、研修に対する期待を高めて参加するよう促す

図表2-76 研修効果を高めるために行っている取組(MA)

	n	%
演習を取り入れる	70	24.6
試験を行う	0	0.0
レポートの提出を求める	54	19.0
グループワークを行う	122	43.0
受講者へのフィードバックを行う	36	12.7
定期的カリキュラム・研修内容の見直しを行う	75	26.4
その他	18	6.3
特に実施していることはない	84	29.6
無回答	7	2.5
合計	284	100.0

⑲ 《問9①で「2. 委託」を選択、かつ問 12 で「特に実施していることはない」以外を選択した場合のみ》取組の検討・実施方法(問 13)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果を高めるために行っている取組の検討・実施方法は、「研修運営者(委託先)が検討・実施」が 30.0%と最も多く、次いで「自治体が主体となって検討・実施」が 26.0%、「自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施」が 14.0%。都道府県と比較すると、「自治体が主体となって検討・実施」している割合が高い結果となった。

図表2-77 取組の検討・実施方法(MA)

	n	%
自治体が主体となって検討・実施	13	26.0
研修運営者(委託先)が検討・実施	15	30.0
自治体と研修運営者(委託先)が連携して検討・実施	7	14.0
その他	5	10.0
無回答	1	2.0
合計	50	100.0

⑳ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施に関する課題(問 14)

- ✓ 資質向上研修の実施に関する課題は、「習得・習熟度の測定が難しい」が 43.7%と最も多く、次いで「研修内容の質の確保が難しい」が 32.7%、「研修実施に係る自治体の事務負担が大きい」が 27.8%、「適切な開催頻度とするのが難しい」が 25.0%等。資質向上研修においては、認定資格研修よりも「研修効果」の側面に課題を感じている市区町村が多いようだ。
- ✓ 都市区分別にみると、「町村」を除くすべての都市区分において「習得・習熟度の測定が難しい」と回答した自治体が最も多い結果。中核市、政令指定都市では、「研修内容の質の確保が難しい」もそれぞれ 52.0%、38.9%。政令指定都市では「研修実施に係る自治体の事務負担が大きい」も 44.4%。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 全放課後児童支援員等に周知したい内容であるが、参加者から未参加者への伝達が不十分と思われる場合も多い
- ・ 放課後児童クラブ職員間で相互研修できるようにしたいが講師がいない、予算に見合った講師を探すのが難しい
- ・ 業務時間内の受講が難しいため、時間外での受講となる
- ・ シフトの都合上、すべての放課後児童支援員が参加できる体制を整えるのが難しい
- ・ 受講する放課後児童クラブ・人材が固定化している
- ・ 他の研修と重なるため、日程調整が難しい

図表2-78 資質向上研修の実施に関する課題(MA)

	n	%
受講者の確保が難しい	17	6.0
受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	45	15.8
適切な開催頻度とするのが難しい	71	25.0
適切な研修の規模(定員等)とするのが難しい	14	4.9
受講場所の設定・確保が難しい	38	13.4
研修企画を行う体制(自治体内の体制)の確保が難しい	67	23.6
研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	79	27.8
研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	18	6.3
研修運営者(委託先)の確保が難しい	39	13.7
研修内容の質の確保が難しい	93	32.7
習得・習熟度の測定が難しい	124	43.7
その他	22	7.7
課題は特にない	43	15.1
無回答	7	2.5
合計	284	100.0

図表2-79 資質向上研修の実施についての課題(都市区分別)

	有効回答数	受講者の確保が難しい	受講機会の拡大（オンライン化等）が難しい	適切な開催頻度とするのが難しい	適切な研修の規模（定員等）とするのが難しい	受講場所の設定・確保が難しい	研修企画を行う体制（自治体内の体制）の確保が難しい	自治体の事務負担が大きい	研修実施に係る自治体の負担が大きい	研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	先）の確保が（委託研修運営者が）難しい	研修内容の質の確保が難しい	習得・習熟度の測定が難しい	その他	課題は特にない	無回答
全体	284	17	45	71	14	38	67	79	18	39	93	124	22	43	7	
	100.0	6.0	15.8	25.0	4.9	13.4	23.6	27.8	6.3	13.7	32.7	43.7	7.7	15.1	2.5	
政令指定都市	18	1	6	3	1	5	5	8	1	2	7	11	2	1	0	
	100.0	5.6	33.3	16.7	5.6	27.8	27.8	44.4	5.6	11.1	38.9	61.1	11.1	5.6	0.0	
東京特別区	10	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	6	1	1	0	
	100.0	10.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0	10.0	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0	
中核市	25	1	7	4	1	7	4	8	0	3	13	17	1	3	1	
	100.0	4.0	28.0	16.0	4.0	28.0	16.0	32.0	0.0	12.0	52.0	68.0	4.0	12.0	4.0	
一般市	160	6	26	40	9	21	44	49	14	19	59	70	13	21	3	
	100.0	3.8	16.3	25.0	5.6	13.1	27.5	30.6	8.8	11.9	36.9	43.8	8.1	13.1	1.9	
町村	71	8	5	22	2	3	12	12	2	14	12	20	5	17	3	
	100.0	11.3	7.0	31.0	2.8	4.2	16.9	16.9	2.8	19.7	16.9	28.2	7.0	23.9	4.2	
無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

3) その他人材育成を目的とした取組の実施状況について

① その他人材育成を目的とした取組の実施状況(問 15)

- ✓ その他人材育成を目的とした取組を「実施している」市区町村は 16.1%。

図表2-80 その他人材育成を目的とした取組の実施状況(SA)

	n	%
実施している	131	16.1
実施していない	667	82.0
無回答	15	1.8
合計	813	100.0

② 《「実施している」を選択した場合のみ》取組を実施している理由(問 15①-1)

- ✓ 具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 放課後児童クラブで勤務する職員の定着のため
- ・ 放課後児童クラブ間での人事交流や他機関等が実施している。多様な研修に参加する中で、幅広くバランスの取れた人材としての成長を促し、期待するため
- ・ 放課後児童支援員自らが業務の目標を設定し、放課後児童支援員の能力と意欲の向上を目的とするため
- ・ 市内の放課後児童クラブであればどの放課後児童クラブでもある程度の活躍ができるよう、知識や能力を習得するため
- ・ 定期的に面談を行うことで、各放課後児童クラブの実態の把握をするため
- ・ 職場の雰囲気を確認し、次年度の異動の参考にするため
- ・ 各放課後児童クラブ間での、保育の方法・環境構成についての連携を図るため
- ・ 保育の質の水平化を図るため
- ・ 放課後児童支援員や放課後児童クラブが抱えている課題や悩みを把握するため
- ・ 経験の浅い職員の成長のため
- ・ 区として放課後児童支援員・補助員の質の向上を図るとともに、区独自の運営・他機関との連携方法等の説明・共有を行う必要があるため

- ・ 放課後児童支援員・補助員の働きやすい職場づくりのため
- ・ 雇用の職員のため、その他必要な知識の研修(コンプライアンス等)や人事評価シート等全庁的に導入しているものがあるため
- ・ 放課後児童支援員や補助員の仕事内容の不安解消、長く業務に従事してもらう、自信を持って仕事をしてもらうため
- ・ 他施設との関わりや状況報告等で自分の勤めている放課後児童クラブで活かせることが見つかる可能性があるため

③ 《「実施している」を選択した場合のみ》取組の具体的な内容(問 16①②③)

- ✓ その他人材育成を目的とした取組の具体的な内容を問うたところ、「他機関等が実施している人材育成を目的として研修・セミナー等に関する周知」が公立公営で 48.7%、公立民営で 38.7%と最も多い。「人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入」「定期的な面談機会の設置」も、公立公営ではそれぞれ45.1%、41.6%と多い。一方、民立民営に関しては、取組内容を「把握していない」自治体も多い。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

<公立公営>

- ・ 町長との意見交換会
- ・ 作業療法士会からの職員派遣によるこどもへの支援方法指導
- ・ 担当課職員(指導員等による)各放課後児童クラブへの定期訪問

<民立民営>

- ・ 放課後児童クラブの職員同士が課題等を意見交換する場を設ける

図表2-81 その他人材育成を目的とした取組の具体的な内容(MA)²⁸

	有効回答数	成才、大学等 の放課後教育 機関と連携を し、養	ナ育他 等機関等 の関する 実施した 研修・セ ミ	定期的 な面談 機会の 設置	設目 定標 と管 振理 度 返り (定期 的 の 導 入 目 標	導人 入放 課育 後成 児を 童目 ク的 ラと プし 間た 異定 動期 的	導新 係人 (メン ター に 対 する の 特 定 置 の 指	ク交他 ラ換ク プをラ と行の 連携等 他職 の 取組 放課 後 児 童 場	その他	特に 実施 して いる こと は ない	把握 して いない	無 回 答
公立公営	113	3	55	47	30	51	8	38	7	0	-	26
	100.0	2.7	48.7	41.6	26.5	45.1	7.1	33.6	6.2	0.0	-	23.0
公立民営	106	2	41	13	8	9	5	19	8	0	13	38
	100.0	1.9	38.7	12.3	7.5	8.5	4.7	17.9	7.5	0.0	9.9	35.8
民立民営	101	1	19	2	1	1	1	3	8	0	23	55
	100.0	1.0	18.8	2.0	1.0	1.0	1.0	3.0	7.9	0.0	22.8	54.5

²⁸ 各運営形態において「放課後児童クラブを設置していない」を選択した自治体は集計対象から除いている。

④ 放課後児童クラブの質の向上への効果／人材の定着への効果(問 17-1／問 17-2)

- ✓ その他人材育成を目的とした取組を実施することは、「放課後児童クラブの質の向上」及び「人材の定着」に効果があると感じるかどうかを問うたところ、「放課後児童クラブの質の向上への効果」に関しては、「大いにある」が 61.1%、「少しある」が 29.8%と、両者合わせて9割程度を占めた。
- ✓ 一方、「人材の定着への効果」に関しては、「大いにある」が 35.9%、「少しある」が 38.2%と、両者合わせて7割程度。

図表2-82 放課後児童クラブの質の向上と人材の定着への効果(SA)

	有効 回答 数	大 い に あ る	少 し あ る	い ど え ち な い と も	あ ま り な い	全 く な い	無 回 答
放課後児童クラブの質の向上への効果	131	80	39	9	1	0	2
	100.0	61.1	29.8	6.9	0.8	0.0	1.5
人材の定着への効果	131	47	50	32	1	0	1
	100.0	35.9	38.2	24.4	0.8	0.0	0.8

4) 放課後児童支援員等の人材育成全般についてのご意見・ご要望(問 18)

- ✓ 具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

<放課後児童支援員認定資格研修の実施方法>

- ・ 研修会場が遠方のため、放課後児童支援員認定資格を取ろうと思っても会場に行けない方がいる。オンラインでの研修の実施を検討してほしい。
- ・ 県から案内のある放課後児童支援員認定資格研修について、応募枠が少なく希望者全員が受講できないため、応募枠が広がるといい。

<放課後児童支援員認定資格研修の仕組み等>

- ・ 放課後児童支援員資格取得研修の受講条件が厳しい。緩和していただけるとありがたい(人材不足のため)。
- ・ 一度放課後児童支援員認定資格を取ると、更新することがないため、そういった機会が設けられると、知識更新のきっかけになるのでは。
- ・ 保育士資格を取得するための科目において、放課後児童クラブへの理解や関心を深める内容があると良いのではないかな。

<放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の内容>

- ・ 毎年同じような内容。異なるテーマの研修をしたくても予算がない上に、講師を誰(どこ)に依頼すれば良いのかわからない。
- ・ 放課後児童クラブの運営方法が県内他市区町村であっても異なる現状があるにもかかわらず、職員が自身所属する放課後児童クラブにおける業務しか知らない傾向。何らかの人事交流を活発に行えるようにすれば、放課後児童支援員の資質向上及び課題解決の糸口になると思われる。
- ・ 経験年数別にはしているものの研修内容の難易度の設定が難しい。
- ・ 受講者が研修内容を自身の放課後児童クラブへフィードバックすることを見越した研修内容の検討が必要。
- ・ 保育経験のない人材むけの、初任者研修のようなものがあると良い。
- ・ 他市や民間の研修では、どのような事例や内容を取り扱っているのかを教えてもらいたい。

- ・ 保護者への対応が特に難しい。国や県においても「保護者の対応」的なオンライン研修会の開催を希望する。
- ・ 資格取得前後の研修カリキュラムや、放課後児童支援員の勤続年数や役職に応じたカリキュラムがあると良い。
- ・ 放課後児童支援員の数も少なく、予算も限られているため、市単独で人材育成を企画することが難しい。また、他の自治体の放課後児童支援員との交流も深めたいと考えるため、国や県をはじめとする団体の研修に参加したい。年間を通して、選択できるような研修を実施してほしい。
- ・ 放課後児童支援員歴が長い職員が多く、毎月研修を実施しているものの、食物アレルギーやいじめといった、近年急速に高度な対応が必要な事案に対する知識のアップグレードがうまくいっていない。

＜放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施頻度＞

- ・ 職員1人当たりの研修は年間数回なので回数的に少ない。
- ・ 保育園は近隣の市区町村でのコミュニティ(保育士会)が存在しており、会費を集めて定期的に研修等を行っているが、放課後児童クラブにはそのようなものがないため、研修の機会も少ない。

＜講師選定＞

- ・ 様々なテーマで(低予算で)講師の派遣等があるとありがたい。
- ・ 他の自治体で評判のよかった講習会や講師を紹介してもらえると参考になる。
- ・ 受講者が自身の放課後児童クラブで研修会が行える講師養成研修の充実も必要。

＜人材確保の方が課題、育成の側面でも処遇改善が必要＞

- ・ 人材育成の前に人材の確保が困難である。
- ・ 人材確保や長期的な育成の観点からも継続した職員の処遇改善に向けた各種施策の一層の推進をお願いしたい。

＜研修受講者の確保、モチベーション維持＞

- ・ 職員不足のため、研修に参加する人的余裕がない。
- ・ 研修を受講する人員が偏る傾向がある。オンライン化等により受講機会を増加させることが必要。
- ・ 会計年度任用職員のため、それほど積極的に行おうとする様子はないことと、役職もなく責任の持ち方が曖昧になっており、自己研鑽や人材育成という意識も強くはない。末永く働いていくというスタイルではない為、通常勤務以外の研修等には意欲が持ちにくい。
- ・ 研修参加時間も勤務時間とできるようにする必要がある。

＜研修の実施体制確保＞

- ・ 自治体では人材育成を行う職員体制はなく、研修等の実施は業務量的に非常に厳しくなっている。

【運営法人票】

1) 放課後児童支援員等の育成に向けた取組について

① 地域区分／都市区分(問1①再掲)

- ✓ 運営法人が回答依頼を受けた市区町村の地域区分は、「関東・甲信越」が 33.1%、「北海道・東北」が 17.4%、「東海・北陸」が 13.7%等。
- ✓ 都市区分別にみると、「一般市」が 53.8%、「町村」が 19.2%、「中核市」が 13.9%等。

図表2-83 地域区分(都道府県名記入)／都市区分(市区町村名記入)

	n	%		n	%
北海道・東北	255	17.4	政令指定都市	139	9.5
関東・甲信越	484	33.1	東京特別区	44	3.0
東海・北陸	201	13.7	中核市	204	13.9
近畿	193	13.2	一般市	788	53.8
中国・四国	137	9.4	町村	281	19.2
九州・沖縄	193	13.2	無回答	8	0.5
無回答	1	0.1	合計	1,464	100.0
合計	1,464	100.0			

② 放課後児童支援員認定資格研修²⁹を受講済みである支援員等の数(問7)

- ✓ 当該自治体で運営している放課後児童クラブに調査回答時点で在籍する支援員等の中で、放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである放課後児童支援員等の数を問うたところ、「0人」が 0.6%、「1～3人」が 24.9%、「4～9人」が 36.6%、「10～19人」が 15.1%、「20～35人」が 9.8%、「36～45人」が 2.5%、「46～55人」が 1.6%、「56～70人」が 1.2%、「71人以上」が 4.6%。
- ✓ 都市区分別にみると、「東京特別区」以外の地域区分では「4～9人」の割合が、他の人数カテゴリよりも高い一方、「東京特別区」では「71人以上」が 22.7%と、他の人数カテゴリよりも高い。
- ✓ また、各運営法人に在籍する放課後児童支援員・補助員全体に占める、認定資格研修の修了者数の割合は、「40%以上 60%未満」が 30.0%、次いで「60%以上 80%未満」が 28.7%、「20%以上 40%未満」が 21.4%。

図表2-84 放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである放課後児童支援員等の数(数値記入)³⁰

	n	%
0人	9	0.6
1～3人	365	24.9
4～9人	536	36.6
10～19人	221	15.1
20～35人	143	9.8
36～45人	37	2.5
46～55人	24	1.6
56～70人	18	1.2
71人以上	67	4.6
無回答	44	3.0
合計	1,464	100.0

図表2-85 放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである放課後児童支援員等の数
(合計/最大値/最小値/中央値)³¹

合計	25,669
平均値	18.1
最大値	964
最小値	0
中央値	6.0

²⁹「放課後児童支援員認定資格研修」とは、調査回答時点で当該自治体内で運営している放課後児童クラブに勤務する支援員等が受講した、都道府県、政令指定都市、中核市で実施している認定資格研修。(当該自治体以外で受講した場合も含む)

³⁰ 各運営法人内の受講者数をカテゴリ化の上、受講者数別運営法人数を算出したもの

³¹ 受講者数の全回答運営法人合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

図表2-86 放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである放課後児童支援員等の数(都市区分別)

	全 体	0 人	1 人 3 人	4 人 9 人	1 0 人 9 人	2 0 人 3 5 人	3 6 人 4 5 人	4 6 人 5 5 人	5 6 人 7 0 人	7 1 人 以 上	無 回 答
全体	1,464	9	365	536	221	143	37	24	18	67	44
	100.0	0.6	24.9	36.6	15.1	9.8	2.5	1.6	1.2	4.6	3.0
政令指定都市	139	1	38	54	16	5	4	1	1	16	3
	100.0	0.7	27.3	38.8	11.5	3.6	2.9	0.7	0.7	11.5	2.2
東京特別区	44	0	3	8	8	7	5	0	1	10	2
	100.0	0.0	6.8	18.2	18.2	15.9	11.4	0.0	2.3	22.7	4.5
中核市	204	2	62	78	24	15	3	0	2	12	6
	100.0	1.0	30.4	38.2	11.8	7.4	1.5	0.0	1.0	5.9	2.9
一般市	788	0	177	296	116	88	22	23	14	29	23
	100.0	0.0	22.5	37.6	14.7	11.2	2.8	2.9	1.8	3.7	2.9
町村	281	5	85	94	56	28	3	0	0	0	10
	100.0	1.8	30.2	33.5	19.9	10.0	1.1	0.0	0.0	0.0	3.6
無回答	8	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	12.5	0.0	75.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表2-87 在籍する放課後児童支援員・補助員全体に占める、放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである放課後児童支援員等の割合(数値記入)

	n	%
20%未満	57	4.1
20%以上40%未満	295	21.4
40%以上60%未満	414	30.0
60%以上80%未満	397	28.7
80%以上100%未満	126	9.1
100%	92	6.7
合計	1381	100.0

③ 放課後児童支援員認定資格研修を受講しやすくするために、運営法人として実施していること(問8)

- ✓ 各自治体で実施している放課後児童支援員認定資格研修を受講しやすくするために、運営法人として実施していることは、「勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う」が 79.6%と最も多く、次いで「受講に係る費用負担を行う」が 72.3%、「受講に係る事務手続き支援を行う」が 69.9%。「受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う」は 31.3%。
- ✓ 都市区分別にみると、すべての都市区分において「勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う」を選択した割合が最も高いが、特に「政令指定都市」「東京特別区」ではこれを選択した割合が9割程度を占める。一方、「一般市」「町村」では、「受講に係る事務手続き支援を行う」も7割程度と、他の都市区分よりも選択割合が高い結果。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 受講済の方には、資格手当を支給(毎月定額)・時給アップ
- ・ 時間外勤務とみなして振替休日を取得させる
- ・ 研修までの往復に公用車を貸し出す

図表2-88 研修を受講しやすくするために、運営法人として実施していること(MA)

	n	%
勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う	1,166	79.6
受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う	458	31.3
受講に係る事務手続き支援を行う	1,024	69.9
受講に係る費用負担を行う	1,058	72.3
その他	81	5.5
特に実施していることはない	65	4.4
無回答	31	2.1
合計	1,464	100.0

図表2-89 研修を受講しやすくするために、運営法人として実施していること(都市区分別)

	有効回答数	勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う	受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う	受講に係る事務手続き支援を行う	受講に係る費用負担を行う	その他	特に実施している	無回答
全体	1,464	1,166	458	1,024	1,058	81	65	31
	100.0	79.6	31.3	69.9	72.3	5.5	4.4	2.1
政令指定都市	139	126	55	97	110	7	2	2
	100.0	90.6	39.6	69.8	79.1	5.0	1.4	1.4
東京特別区	44	40	13	29	26	5	1	1
	100.0	90.9	29.5	65.9	59.1	11.4	2.3	2.3
中核市	204	159	64	120	133	13	11	5
	100.0	77.9	31.4	58.8	65.2	6.4	5.4	2.5
一般市	788	623	250	562	571	40	39	15
	100.0	79.1	31.7	71.3	72.5	5.1	4.9	1.9
町村	281	214	74	211	213	16	10	8
	100.0	76.2	26.3	75.1	75.8	5.7	3.6	2.8
無回答	8	4	2	5	5	0	2	0
	100.0	50.0	25.0	62.5	62.5	0.0	25.0	0.0

④ 放課後児童支援員認定資格研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫(問9)

- ✓ 認定資格研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫を行っているか否かを問うたところ、「行っている」と回答した運営法人が 57.9%。

図表2-90 放課後児童支援員認定資格研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫(SA)

	n	%
行っている	847	57.9
行っていない	275	18.8
分からない	311	21.2
無回答	31	2.1
合計	1,464	100.0

⑤ 《「1. 行っている」を選択した場合のみ》工夫の内容(問9-1)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫の内容は、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」が 75.9%と最も多く、次いで「研修内容の実践機会を設ける」が 33.4%、「自主的・自発的な研修の企画・機会を設ける」が 26.0%等。

図表2-91 工夫の内容(MA)

	n	%
研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける	643	75.9
研修の復習機会を設ける	206	24.3
研修内容の実践機会を設ける	283	33.4
自主的・自発的な研修の企画・機会を設ける	220	26.0
その他	28	3.3
無回答	5	0.6
合計	847	100.0

⑥ 放課後児童支援員認定資格研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブ運営法人として感じている課題(問 10)

- ✓ 放課後児童支援員認定資格研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブの運営法人として感じている課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」が 37.8%、次いで「受講対象者・受講資格が限定的」が 34.9%、「受講場所が限定的」が 30.9%等。
- ✓ 都市区分別にみると、「中核市」以外の都市区分においては「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」と選択した割合が他の課題よりも高く、「中核市」では「受講対象者・受講資格が限定的」と選択した割合が 35.8%と他の課題と比べて高い。また、「東京特別区」では「受講対象者・受講資格が限定的」「研修の開催頻度が適切ではない」「研修の規模(定員等)が適切ではない」「受講場所が限定的」それぞれの課題について、4～5割程度の選択率であり、他の都市区分と比較してより複数の課題を感じている運営法人が多いことがわかる。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 申込から取得までに1年もかかり、その間無資格扱い
- ・ 国家資格でないため価値が必要以上に低く見られる
- ・ 自治体で実施している研修が魅力的、具体的、実践的でないものもある。放課後児童クラブ内での研修(OJT)が最も効果的であると考えている
- ・ 再受講の機会がない(数年経つとそもそもの内容を忘れる放課後児童支援員多数)
- ・ 研修が実践的でない
- ・ 基礎資格が無い場合の受講条件が厳しく、受講したいのに受講できない人員がいる
- ・ 講習のオンライン化に伴い、安定したネット環境と場所の確保が難しい
- ・ 年齢的に受講を考える職員が少ない、ダブルワークの補助員が多い
- ・ 年1回の受講機会しかないため、4半期に1度くらい実施してほしい
- ・ オンライン受講は便利ではあるが講義内容の理解度が低くなる印象
- ・ 時間数や一日縛りの講座が多く、代替職員の手配が難しいことがある
- ・ 研修に係る参加者の時間的な拘束時間が大きい
- ・ 都市部ではない場合、地方は交通手段だけでも、時間と交通費がかかるので、オンライン授業等を検

保育園教諭・教員等の資格がない場合、受講するまでに年数がかなりかかる
保育士のような専門の資格者育成機関がないため、放課後児童支援員等を目指す人材を増やせない
家庭の都合上で受講時間・日数に参加できない
4日間の研修では内容が足りないと感じている
保育教諭資格を取得している者にはもっと免除科目を増やして欲しい
大学や専門学校の授業の一環で資格の取得ができると良い
職員の中に、この研修の必要性の認知度が低い。また、この研修を受けると、仕事量・職務が増えるという認識がある
普段自転車や徒歩で来るような高齢の職員が資格研修に行く術がない。オンラインで受講できるように
なったとしてもパソコンの操作方法がわからず、タッチタイピングもできないのでレポート提出等で付きっ
きりになると思うと受講させるのは困難を極める
認定資格研修は職務を遂行する上での入り口でしかないので、学んだ内容を深めるフォローアップ研
修の充実が必要
資格取得による手当等本人への還元が無い
初級、中級、上級の3段階の認定資格を設定してはどうか

	n	%
受講時間の確保・代替職員の確保が難しい	553	37.8
受講対象者・受講資格が限定的	511	34.9
研修の開催頻度が適切ではない	330	22.5
研修の規模（定員等）が適切ではない	134	9.2
受講場所が限定的	453	30.9
受講に係る参加者の事務負担が大きい	72	4.9
受講に係る参加者の費用負担が大きい	45	3.1
その他	115	7.9
課題は特にない	320	21.9
無回答	42	2.9
合計	1,464	100.0

	有効回答数	代替講師の確保が、	受講時間の確保が、	資格対象者・受講	研修の開催頻度が	研修の規模（定員等）が適切ではない	受講場所が限定的	受講に係る参加者の業務負担が大きい	受講に係る参加者の費用負担が大きい	その他	課題は特でない	無回答
全体	1,464	553	511	330	134	453	72	45	115	320	42	
	100.0	37.8	34.9	22.5	9.2	30.9	4.9	3.1	7.9	21.9	2.9	
政令指定都市	139	68	51	55	38	36	9	7	12	23	4	
	100.0	48.9	36.7	39.6	27.3	25.9	6.5	5.0	8.6	16.5	2.9	
東京特別区	44	32	24	19	19	18	6	0	8	1	1	
	100.0	72.7	54.5	43.2	43.2	40.9	13.6	0.0	18.2	2.3	2.3	
中核市	204	64	73	44	11	56	9	4	13	51	6	
	100.0	31.4	35.8	21.6	5.4	27.5	4.4	2.0	6.4	25.0	2.9	
一般市	788	283	265	166	58	258	40	24	66	182	23	
	100.0	35.9	33.6	21.1	7.4	32.7	5.1	3.0	8.4	23.1	2.9	
町村	281	104	96	45	8	81	8	10	16	61	7	
	100.0	37.0	34.2	16.0	2.8	28.8	2.8	3.6	5.7	21.7	2.5	
無回答	8	2	2	1	0	4	0	0	0	2	1	
	100.0	25.0	25.0	12.5	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5	

⑦ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修³²の参加者数(問 11)

- ✓ 当該自治体で運営している放課後児童クラブに調査回答時点で在籍する放課後児童支援員等における、資質向上研修の参加者数(全種類の研修含めた延べ人数)を問うたところ、令和3年度は「0人」が 31.3%、「1～3人」が 24.0%、「4～9人」が 12.6%、「10～19 人」が 4.7%、「20～35 人」が 3.1%、「36～45 人」が 1.6%、「46～55 人」が 0.6%、「56～70 人」が 0.8%、「71 人以上」が 3.3%。
- ✓ 令和4年度は「0人」が 24.4%、「1～3人」が 27.2%、「4～9人」が 13.0%、「10～19 人」が 6.0%、「20～35 人」が 4.4%、「36～45 人」が 0.8%、「46～55 人」が 1.2%、「56～70 人」が 1.2%、「71 人以上」が 3.8%。
- ✓ 令和5年度は「0人」が 20.3%、「1～3人」が 26.3%、「4～9人」が 17.1%、「10～19 人」が 6.4%、「20～35 人」が 4.5%、「36～45 人」が 1.4%、「46～55 人」が 1.0%、「56～70 人」が 0.8%、「71 人以上」が 4.6%。
- ✓ 年間受講者数の全自治体合計は令和3年度 26,321 人、令和4年度 33,358 人、令和5年度(見込み人数)34,515 人と、直近3か年の受講者数は年々増加している。

図表2-94 資質向上研修の参加者数(数値記入)³³

	有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10 人以上	把握 してい ない	無 回 答
令和3年度	1,464	458	351	184	69	45	23	9	11	49	195	70		
	100.0	31.3	24.0	12.6	4.7	3.1	1.6	0.6	0.8	3.3	13.3	4.8		
令和4年度	1,464	357	398	191	88	64	11	18	17	56	195	69		
	100.0	24.4	27.2	13.0	6.0	4.4	0.8	1.2	1.2	3.8	13.3	4.7		
令和5年度(見込み人数)	1,464	297	385	250	93	66	21	15	12	67	195	63		
	100.0	20.3	26.3	17.1	6.4	4.5	1.4	1.0	0.8	4.6	13.3	4.3		

図表2-95 資質向上研修の参加者数(合計/最大値/最小値/中央値)³⁴

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計	26,321	33,358	34,515
平均値	22.0	27.8	28.6
最大値	5,047	7,606	8,000
最小値	0	0	0
中央値	2.0	2.0	3.0

³² 「資質向上研修」とは、調査回答時点で当該自治体内で運営している放課後児童クラブに勤務する支援員等が受講した研修であり、かつ当該自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、当該自治体の実施主体(他団体への事業委託可)となって実施している研修も含めた事業を指す。

³³ 各運営法人内の受講者数をカテゴリ化の上、受講者数別運営法人数を算出したもの。

³⁴ 受講者数の全回答運営法人合計・平均値・最大値・最小値・中央値を算出したもの。小数第2位を四捨五入。

⑧ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の受講促進のために、運営法人として実施していること(問 12)

- ✓ 各自治体で実施している資質向上研修の受講促進のために、運営法人として実施していることは、「研修実施に関する周知を行う」が 77.3%と最も多く、次いで「勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う」が 65.4%、「研修目的・趣旨の説明を行う」が 38.3%等。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 処遇改善制度とあわせて全職員が受講するように指導する
- ・ 時給・交通費等費用は法人が負担する
- ・ 研修手当をつける
- ・ 研修内容を考慮して、職員に個別に声掛けをしている

図表2-96 資質向上研修の受講促進のために、運営法人として実施していること(MA)

	n	%
研修実施に関する周知を行う	1,131	77.3
研修目的・趣旨の説明を行う	560	38.3
受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う	294	20.1
勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う	958	65.4
その他	62	4.2
(必要性を感じていないため) 特に実施していることはない	43	2.9
(必要だと感じているが) 特に実施していることはない	110	7.5
無回答	66	4.5
合計	1,464	100.0

⑨ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫(問 13)

- ✓ 資質向上研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫を行っているか否かを問うたところ、「行っている」と回答した運営法人が 56.4%。

図表2-97 資質向上研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫(SA)

	n	%
行っている	825	56.4
行っていない	276	18.9
分からない	299	20.4
無回答	64	4.4
合計	1,464	100.0

⑩ 《「1. 行っている」を選択した場合のみ》工夫の内容(問 13-1)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫の内容は、「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」が 82.2%と最も多く、次いで「研修内容の実践機会を設ける」が 32.1%、「研修の復習機会を設ける」が 24.6%等。
- ✓ 都市区分別にみると、すべての都市区分において「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」の割合が最も高い一方、東京特別区、政令指定都市では「研修内容の実践機会を設ける」もそれぞれ 54.2%、38.6%。
- ✓ 運営法人種別ごとにみると、すべての種別において「研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける」の割合が最も高く、特に公益社団法人では 89.5%、市区町村で 87.0%、運営委員会・保護者会で 85.6%と割合が高い。また、株式会社、任意団体、公益社団法人では「研修内容の実践機会を設ける」も3～4割程度。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 研修内容の報告書を作成・提出する
- ・ 受講者にレポートを作成してもらい、他の放課後児童支援員への共有を図る

図表2-98 工夫の内容(MA)

	n	%
研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける	678	82.2
研修の復習機会を設ける	203	24.6
研修内容の実践機会を設ける	265	32.1
自主的・自発的な研修の企画・機会を設ける	169	20.5
その他	32	3.9
無回答	6	0.7
合計	825	100.0

図表2-99 工夫の内容(都市区分別)

	有効 回答 数	研修 での 学び ・反 省 点 等 の 発表 ・共 有 する 機会 を 設 け る	研修 の 復 習 機会 を 設 け る	研修 内 容 の 実 践 機 会 を 設 け る	自主 的 ・自 発 的 な 研修 の 企 画 ・機 会 を 設 け る	その他	無 回 答
全体	825	678	203	265	169	32	6
	100.0	82.2	24.6	32.1	20.5	3.9	0.7
政令指定都市	88	66	22	34	27	3	1
	100.0	75.0	25.0	38.6	30.7	3.4	1.1
東京特別区	24	20	4	13	5	0	0
	100.0	83.3	16.7	54.2	20.8	0.0	0.0
中核市	112	91	24	29	17	4	2
	100.0	81.3	21.4	25.9	15.2	3.6	1.8
一般市	468	398	118	144	89	20	2
	100.0	85.0	25.2	30.8	19.0	4.3	0.4
町村	129	100	34	45	30	5	1
	100.0	77.5	26.4	34.9	23.3	3.9	0.8
無回答	4	3	1	0	1	0	0
	100.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0

図表2-100 工夫の内容(運営法人種別別)

	有効 回答 数	点 研 機 修 等 を の 発 表 け 共 有 反 省	研 修 の 復 習 機 会 を 設	研 修 内 容 の 実 践 機 会	修 自 主 的 ・ 企 画 ・ 自 発 的 な 研 究	そ の 他	無 回 答
全体	825	678	203	265	169	32	6
	100.0	82.2	24.6	32.1	20.5	3.9	0.7
市区町村	69	60	11	15	6	6	0
	100.0	87.0	15.9	21.7	8.7	8.7	0.0
社会福祉法人	231	188	64	81	57	9	1
	100.0	81.4	27.7	35.1	24.7	3.9	0.4
公益社団法人等	19	17	6	7	5	1	0
	100.0	89.5	31.6	36.8	26.3	5.3	0.0
NPO法人	128	106	33	42	29	4	0
	100.0	82.8	25.8	32.8	22.7	3.1	0.0
運営委員会・保護者会	153	131	36	36	25	7	4
	100.0	85.6	23.5	23.5	16.3	4.6	2.6
任意団体	19	16	7	7	3	0	0
	100.0	84.2	36.8	36.8	15.8	0.0	0.0
株式会社	123	95	25	52	28	2	0
	100.0	77.2	20.3	42.3	22.8	1.6	0.0
学校法人	24	18	5	6	1	1	0
	100.0	75.0	20.8	25.0	4.2	4.2	0.0
その他	56	44	14	17	13	2	1
	100.0	78.6	25.0	30.4	23.2	3.6	1.8
無回答	3	3	2	2	2	0	0
	100.0	100.0	66.7	66.7	66.7	0.0	0.0

⑪ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブ運営法人として感じている課題(問 14)

- ✓ 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブの運営法人として感じている課題は、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」が 40.4%、「受講場所が限定的」が 21.2%、「習得・習熟度の測定が難しい」が 20.7%等。一方、「課題は特にない」も 24.5%と、「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」に次いで多い結果。
- ✓ 都市区分別にみると、すべての都市区分において「受講時間の確保・代替職員の確保が難しい」と選択した割合が他の課題と比べて高いが、特に東京特別区では 65.9%、政令指定都市では 49.6%と割合が高い。中核市・一般市・町村では「課題は特にない」の割合がそれぞれ2割程度と、比較的大規模自治体の方が資質向上研修に対して何らかの課題を抱えているようだ。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 毎年同じ内容なので、毎年受講するとマンネリ化してしまう
- ・ 人材不足、予算不足で行えないことが多い
- ・ こどもの下校時間に合わせて研修時間が組まれるため参加できない
- ・ オンラインでの研修ができて良いがもう少し日時を選べるようにしていただきたい
- ・ 講義スタイルの研修しかない。実践研修がほしい
- ・ カウンセリング技術等実用度の高い研修がない

- ・ 研修を受けて資質向上を図っても賃金等に跳ね返らない
- ・ 現場で使える実践的な研修を増やしてほしい(たとえば、あそび等)
- ・ 一人1台のPCが貸与できない
- ・ 現実と乖離していることが多い、研修会と現場でのミスマッチが大きい
- ・ 講習のオンライン化に伴い、安定したネット環境と場所の確保が難しい
- ・ 受講する放課後児童支援員の目的意識が低い
- ・ パソコンが苦手な職員は参加が難しい
- ・ 参加した研修を実践するには、運営費の面や、放課後児童支援員の雇用条件で実践につなげる事が難しい面がある
- ・ 繰り返し復習できるような機会が必要である
- ・ 常勤はともかくパート職員に時間外で研修を受けてもらうのは困難
- ・ 自治体から、資質向上研修について周知されていない

図表2-101 研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブ運営法人として感じている課題(MA)

	n	%
受講時間の確保・代替職員の確保が難しい	591	40.4
研修内容を実務に活かすことができない（研修内容と実務内容の乖離）	170	11.6
研修の開催頻度が適切ではない	200	13.7
研修の規模（定員等）が適切ではない	59	4.0
受講場所が限定的	311	21.2
受講に係る参加者の事務負担が大きい	52	3.6
受講に係る参加者の費用負担が大きい	51	3.5
研修開催に関する自治体等からの情報提供が少ない・得ら	61	4.2
習得・習熟度の測定が難しい	303	20.7
研修効果が低い	101	6.9
その他	108	7.4
課題は特にない	358	24.5
無回答	74	5.1
合計	1,464	100.0

図表2-102 研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブ運営法人として感じている課題（都市区分別）

	有効回答数	難しい代替職員の確保が・	受講時間の確保が・	（難） 研修内容と実務内容の乖離	研修内容を 実務に活かすことができない（研修内容）	研修の開催頻度が適切ではない	研修の規模（定員等）が適切ではない	受講場所が限定的	い の 事 務 負 担 が 大 き い	受講に係る参加者の費用負担が大きい	受講に係る参加者の費用負担が大きい	研修開催に関する自治体等からの情報提供が少ない・得られない	定習得・習熟度の測定が難しい	研修効果が低い	その他	課題は特 にない	無回答
全体	1,464	591	170	200	59	311	52	51	61	303	101	108	358	74			
	100.0	40.4	11.6	13.7	4.0	21.2	3.6	3.5	4.2	20.7	6.9	7.4	24.5	5.1			
政令指定都市	139	69	21	33	17	29	6	9	9	43	19	11	18	8			
	100.0	49.6	15.1	23.7	12.2	20.9	4.3	6.5	6.5	30.9	13.7	7.9	12.9	5.8			
東京特別区	44	29	6	5	3	8	2	0	2	11	2	1	5	3			
	100.0	65.9	13.6	11.4	6.8	18.2	4.5	0.0	4.5	25.0	4.5	2.3	11.4	6.8			
中核市	204	77	21	30	8	32	7	5	11	40	17	17	61	9			
	100.0	37.7	10.3	14.7	3.9	15.7	3.4	2.5	5.4	19.6	8.3	8.3	29.9	4.4			
一般市	788	306	99	103	26	175	33	28	28	167	53	61	197	32			
	100.0	38.8	12.6	13.1	3.3	22.2	4.2	3.6	3.6	21.2	6.7	7.7	25.0	4.1			
町村	281	108	23	27	4	65	4	9	11	41	10	17	75	21			
	100.0	38.4	8.2	9.6	1.4	23.1	1.4	3.2	3.9	14.6	3.6	6.0	26.7	7.5			
無回答	8	2	0	2	1	2	0	0	0	1	0	1	2	1			
	100.0	25.0	0.0	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	25.0	12.5			

⑫ ≪民営のみ≫独自に実施している研修のテーマ・内容(問 15)

- ✓ 運営法人(市区町村以外)に対して、放課後児童支援員認定資格研修・放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修以外で、運営主体主導(公立民営・民立民営)で独自に実施している研修のテーマ・内容を問うたところ、「安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策」が 51.8%と最も多く、次いで「障害児など配慮を必要とするこどもへの支援」が 49.3%、「保護者との連携と支援」が 40.5%、「こどもの発達の理解」が 38.9%等。市区町村主体で実施している資質向上研修と比べると、放課後児童健全育成事業の役割等よりも、保護者との連携と支援等といった、より実務に基づく内容に比重が置かれているようだ。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

- ・ 実践検討会
- ・ 施設間の交換研修
- ・ アレルギー、防犯、防災研修
- ・ PC 操作、アンガーマネジメント、コンプライアンス、クレーム対応
- ・ 救急処置・救命法・水難事故対応、コミュニケーション術
- ・ 事例検討研修(インシデントプロセス)
- ・ 放課後児童クラブでの遊びの研修
- ・ 職員間のコミュニケーション
- ・ 地域援助技術・プレゼンテーション術・チームマネジメント・中堅職員派遣研修
- ・ 職員間のチームワーク
- ・ 保護者との相談対応

図表2-103 独自に実施している研修のテーマ・内容(MA)

	n	%
放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等	421	33.0
障害児など配慮を必要とするこどもへの支援	629	49.3
こどもの発達の理解	497	38.9
こどもの人権と倫理	383	30.0
個人情報の取扱いとプライバシー保護	449	35.2
保護者との連携と支援	517	40.5
家庭における養育状況の理解	223	17.5
いじめや虐待への対応	459	35.9
安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策	661	51.8
おやつ工夫と提供時の衛生、安全	399	31.2
放課後児童健全育成事業所における遊びや製作活動、表現活動	409	32.0
育成支援に関する記録の書き方と工夫	194	15.2
放課後児童支援員等のキャリアアップ、リーダー養成	226	17.7
その他	78	6.1
特に実施していない	278	21.8
無回答	72	5.6
合計	1,277	100.0

⑬ 自治体主導もしくは運営主体主導で独自に実施している施策／今後実施していくべきだと思う施策(問 16／問 17)

- ✓ 研修以外で、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、自治体主導(公立公営)もしくは運営法人主導(公立民営・民立民営)で独自に実施している施策の内容は、「定期的な面談機会の設置」が 35.0%と最も多く、次いで「職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組」が 31.4%、「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」が 30.1%等。
- ✓ 一方、現在実施していないが、当該自治体内で運営している放課後児童クラブ内で今後実施していくべきだと思う取組は、「職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組」が 45.6%と最も多く、次いで「特になし」が 32.9%、「他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知」が 27.2%等。「他の放課後児童クラブと連携した取組」は、現在実施している取組・今後実施していくべきだと思う取組両者で比較的高く、他の放課後児童クラブとの交流・情報交換の必要性を感じる運営法人が多いことが推察される。
- ✓ 「その他」の具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

＜実施している施策＞

- ・ 運営体職員会議を月 1 回開催し、研修では補いきれない箇所を取扱いしている
- ・ 小学校の授業参観
- ・ 放課後児童支援員・補助員全員で課題や解決方法について統一(共有)する為、話し合いの場を定期的に設けている
- ・ 社内異業種社員の応援(交流)
- ・ 同じ法人内の施設のリーダー会議を定期的に開催し、情報の共有を図る
- ・ 月に一度、地域の放課後児童支援員会に参加している
- ・ 2 か月に 1 回事務局より通信の発行
- ・ 小学校訪問、認定こども園との関わり
- ・ 共有事項の共有の機会やミニ勉強会を月に1回以上実施する
- ・ 研修内容・通知文書内容・時事ニュース等をミーティングで共有
- ・ 他地域や他放課後児童クラブとの情報交換、学習、定期的な会議

＜実施していくべきだと思う施策＞

- ・ 小学校との情報交換等の連携強化
- ・ 基礎資格を持たない 2,000 時間未満の職員に対する研修等フォロー
- ・ 他施設との交流
- ・ 産休・育休放課後児童支援員のフォロー
- ・ 学校、行政、その他関係機関との連携会議
- ・ 学校・家庭との情報共有

図表2-104 研修以外で独自に実施している施策(MA)

	n	%
大学等の教育機関と連携した、放課後児童支援員等を養成するための取組	56	3.8
他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知	441	30.1
定期的な面談機会の設置	513	35.0
目標管理制度（定期的な目標設定と振り返り等）の導入	251	17.1
人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入	300	20.5
新人・若手に対する特定の指導係（メンター等）の設置	166	11.3
職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組	459	31.4
その他	69	4.7
特に実施していない	409	27.9
無回答	89	6.1
合計	1,464	100.0

図表2-105 研修以外で今後実施していきべきだと思う施策(MA)

	n	回答数	%
大学等の教育機関と連携した、放課後児童支援員等を養成するための取組	1,319	203	15.4
他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知	934	254	27.2
定期的な面談機会の設置	862	201	23.3
目標管理制度（定期的な目標設定と振り返り等）の導入	1,124	197	17.5
人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入	1,075	149	13.9
新人・若手に対する特定の指導係（メンター等）の設置	1,209	279	23.1
職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組	916	418	45.6
その他	1,306	21	1.6
特にない	966	318	32.9

2) 放課後児童支援員等の育成に係るご意見・ご要望等(問 19)

✓ 具体的内容として、以下の回答がみられた。(主なものを抜粋)

<研修の内容>

- ・ 社会マナー(個人情報、保護者対応、ビジネスマナー等)を学ぶ機会を必要に感じている。保育に直接関わる研修だけでなく、職員の人間形成に関する研修を受講する機会を多くしていただきたい。
- ・ 学校の先生ではないものの、こどもたちへ支援をする仕事として、お手本になるような身なりを最低限するべきで、こどもや保護者への対応方法の研修ばかりでなく、職員の志や意識を高める研修も必要。
- ・ 法人としての人材育成プランはあるがあくまでも保育士のキャリアアップでしかなく放課後児童支援員バージョンを作成していきたい。

- ・ 各自治体単位で良いので意見交換会等行い、話し合ったり、アドバイザー的な方からアドバイスをもらう機会を作ってもらふと課題解決への意欲と施策が少しは考えられるように思う。
- ・ 放課後児童支援員等は専門的な知識を取得する機会があまりなく、事業者が行う研修が中心となっている。専門家からのアドバイスや事例検討会議の機会があるとより放課後児童支援員の資質向上に繋がると思う。
- ・ 経験年数に応じた内容の研修を実施してほしい。実践検討研修も行ってもらいたい。
- ・ 放課後児童支援員・補助員として採用した際に、受講する研修があるといい。放課後児童クラブの主旨や内容と、こどもに対する接し方等初心者でもわかる内容を、オンラインまたは DVD 等で受けられるといい。受講することで放課後児童クラブをより理解し、仕事の必要性を感じる事ができると思う。
- ・ 各放課後児童クラブに専門的な知識(発達障害、児童心理等)を持つ人がアドバイザーとなり、定期的な放課後児童クラブの視察とアドバイスや勉強会を行なう制度があるといい。(長期的に保育の視察をして欲しい)
- ・ 有効な事例や、先進的な事例を知る機会が欲しい。(事例集や、テキスト等)
- ・ 研修や学びの場を増やしてほしい。毎回同じ内容ではなく、回を重ねるごとにより深めた内容を受けることができれば放課後児童支援員が育成されると思う。
- ・ 各事業所間の交流や合同研修会等が計画され情報交換ができる場があると良い。運営内容、利用者からの相談内容等の検討会(守秘義務を守れる範囲内)、育成支援内容等の意見交換会等。
- ・ 新人放課後児童支援員の育成に係る研修等はたくさんあるが、中堅、ベテラン放課後児童支援員が運営の主体となっていけるように育成する研修等があるといい。
- ・ 座学のための資格研修のあり方を見直し、「遊び」を中心とした演習科目を設け、遊びの持つ意味やこどもとのコミュニケーション等を実践的に学ぶ研修内容を加えるべきと考える。こどもの権利条約を意識した対応や、児童虐待等の社会的なこどもの課題等専門性が求められる中で、社会的な立場の確立や、その責任に見合った処遇が、児童福祉を担う人全般に必要なと感じる。
- ・ 放課後児童支援員養成研修に講師として参画しているが、16 科目に重複する部分も多く、講義主体で発言機会やディスカッション等、受講者が主体的に関わる機会がないまま、研修を終えている印象。放課後児童支援員等を対象とした資格認定研修のカリキュラムの見直しと、ワークショップ等の演習プログラム導入を期待する。
- ・ 小学生の指導、関わりがうまくいかないと感じている職員がいるので、研修等で小学生の育ちを理解、対応できるスキルアップ研修を取り入れて欲しい。
- ・ できるだけ職員を派遣してはいるものの、概論的なものが多く、現在の放課後児童クラブの実情に応じて現場で直接活かせるようなものが少ない印象を受ける。
- ・ 前職の経験値に頼って放課後児童支援員として働いているのが現状である。今の社会に則して、放課後児童支援員として対応するためには定期的に最新の研修にて知識をアップデートしていく必要があると考えている。当法人としては、放課後児童支援員に関する研修に限らず、様々な研修に参加できる環境を整えていきたい。その為には、どのような研修が(いつ・どこで、どんな内容であるのか等)実施されるのかの情報がより容易に知り得たらいいと思う。
- ・ 市が実施している研修が、現場で必要としている内容とマッチしていない。

＜研修の実施方法＞

- ・ 放課後児童支援員の基礎的な研修や安全確保に関わる救急救命、応急処置等の研修は各自治体による集合研修でも良いが、そのほかの諸研修内容については、各放課後児童クラブ内での研修(OJ

T)に活用できるように、人材や研修内容のコンテンツ(動画教材)を整備してほしい。

<研修の活かし方>

- ・自治体主体の研修及び運営法人主体の研修は様々実施してきているが、それを現場に落とし込むところが弱いと感じる。学びを実際に現場で活かしてきていないことが多い。研修で学んだことをどのように現場で活かしていくのか、ここを改善したい。
- ・放課後児童支援員の育成について、放課後児童支援員として働いている人材は当法人で60代前後の方が主で、放課後児童支援員等を対象とした資格認定研修を受けても実践に活かせていない、研修内容や放課後児童クラブのあり方を忘れていたり、放課後児童支援員としての自覚がないような人もいるのが現実でも運営をしていかなければならず、放課後児童支援員認定研修の再受講もしくは、更新研修等、再認識するための研修の機会を設けていただきたい。

<放課後児童支援員認定資格研修の受講資格>

- ・資格取得条件の前提要素である、資格を、経験年数に限らず受講後に有資格者とするなど柔軟にしなければ人材確保も難しい。
- ・放課後児童支援員の育成については、資格要件の見直しや研修会場の増設等をお願いしたい。
- ・放課後児童支援員認定資格制度について、経験年数5年のハードルをもう少し下げて、放課後児童支援員をつくりやすくしてほしい。経験年数が5年未満でも子育て経験や補助員としての現場経験が数年あれば十分にこどもの発達や配慮について理解できている。
- ・大学や短大、専門学校等で放課後児童クラブの資格取得コースをつくってほしい。学生のうちからきちんとした就業先として意識し、選択肢の中に入り、若い人材確保につなげたい。

<講師の選定・養成>

- ・放課後児童支援員認定資格研修や放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師に、放課後児童支援員を使うなど、現場の状況を理解、反映する講師の話を聴きたいと思う。
- ・保護者のクレーム対応についての研修を行いたいのが講師の人材が見つからない。

<研修の実施形式等に関する要望>

- ・オンラインでの研修制度の拡充・開催頻度・午前中の開催時間が増えるとありがたい。
- ・放課後児童支援員を目指すもしくは現在放課後児童支援員をしている人向けのHPがあつて、その中で仕事紹介や一括に様々な研修の日程や内容を確認・申込することができれば放課後児童支援員に興味を持つ人が増えるのではと思う。
- ・保育時間外の研修の機会が増えるといい。土曜日、日曜日は職員もお休みをしたい方が多い為、平日の午前中だと研修参加率も上がり、保育に支障が出ないかと思う。また、研修を増やすことで、現場の雑務が終わらないなどの意見もある為、全体的な人員配置を増やしていく必要もあるのかもしれない。なお、同じ研修を期間をずらして、順番に受講できるようにするのもいいのかもしれない。
- ・研修の機会を増やしてもらいたい。
- ・放課後児童支援員認定資格の受講について、学校長期休業日時の実施は避けてほしい。人員不足になってしまう。期間も詰めて頂けたら、すぐに放課後児童クラブ勤務に集中できる。

＜まず人材確保・定着に目を向けるべき＞

- ・ 人材不足、予算不足を改善しないことにはできないことが多すぎる。低賃金、短時間労働では生活できないからなり手が少ないのだと思う。
- ・ 育成するためにも、しっかりとした人数の確保が必要。そのための委託費上乗せは絶対条件である。
- ・ 県または市区町村から職員のレンタルのようなものがあれば人員不足の放課後児童クラブでも研修等に参加しやすくなる。

＜補助金の拡充＞

- ・ 補助金を手厚くしていただき、短時間でも稼げる仕組みを構築しないと優秀な人材は集まらないと感じる。
- ・ 補助金をもらう基準をもう少し下げてくれれば資金的にも余裕ができ、確保＆育成の為に時間とお金を遣えるようになるのではないかなと思う。
- ・ 今現在、実施されている研修等は質・量ともに良いが、そこに参加するための資金援助がないことが苦しい。
- ・ 放課後児童支援員認定資格取得のための出張経費が大きい。離島からの研修については、出張補助をお願いしたい。
- ・ 放課後児童クラブ職員自身も、家庭との両立の中で安心して子育てや私生活との両立を可能としていく必要があると感じている。「育成支援体制強化事業補助金」等手厚い補助はしていただけているものの、本補助金の更なる拡充や、保育園での処遇改善や産休代替え・住宅手当扶助や宿舍借り上げ支援制度の仕組み等を放課後児童クラブにも導入することにより、職員の勤務環境の更なる改善を図ることができたらと考える。更に各放課後児童クラブの実情に応じた柔軟な職員配置を可能とすることで、放課後児童クラブ全体の質の向上や業務標準化に向けた育成体制の構築が図れるものと感じる。

＜研修の実施主体・講師確保＞

- ・ なかなか放課後児童支援員に特化した内容での研修、講師を探すことが難しく、これはと思って依頼してみても、保育園、幼稚園向けのものを手直したという感じで、直接的な効果が期待できるものが少ないと感じている。
- ・ 自治体によって放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の量も違うため、職員にかかる教育格差が生まれている。各自治体に任せるのではなく、国として基準を定め年間を通して受講できる・もしくは受講必須として開催していく方が価値も生まれてくるかなと思う。現状、現場サイドの裁量がかなり多く、育てられない職員が多々存在すると感じる。
- ・ 外部団体による放課後児童支援員向けの研修について、保育士や子育て支援関係の研修に比べてまだ種類も頻度も少ないため、放課後児童支援員の学びの機会を確保するのが難しい。

＜研修受講に係る職員のモチベーション＞

- ・ 放課後児童支援員の高齢化が進み、新しい取組や育成に対して拒否反応が強い。研修等の効果も薄く取組に躊躇している。ベテラン(60代以上)が放課後児童クラブ運営を取り仕切っているため、若い世代への研修が困難である。
- ・ 資格獲得が職員のスキルアップにつながる仕組みを考える
- ・ 高齢の補助員は資格取得に前向きではない。育成するにも高齢者を育成するのと、若い世代を育成するのだとそれにかかる労力も違ってくると思う。若い人材を採用できる仕組みがあれば、長期的な育

成と継続的なスキルアップ、フィードバックができて、良い人材が育成できると思う。

＜放課後児童クラブの特徴や職員本人の状況に応じた育成方法の検討＞

- ・ 放課後児童支援員の基礎的な知識や考えが、年代や育った環境等、放課後児童支援員個々で大きく異なる。放課後児童支援員等を対象とした資格取得研修の前(入社直後等)に受講できる基礎的な部分を学ぶ研修の場を増やしてほしい。現場での困りごとに助言できる専門家の派遣を頻繁にできるよう、国、県で予算化してほしい。
- ・ 地域内に放課後児童クラブが 60 クラブ以上あるが、地域によって、運営体制や職員、こどもの実態や保護者のニーズには違いがあり、各放課後児童クラブ及び放課後児童支援員の課題に応じて育成していくことが望ましいと考えている。
- ・ 職員の新規採用時(4月、随時)に、臨床心理士や臨床発達士による、発達のこどもに関する講習を受けることができるシステムを作る。保育園のように、臨床心理士等が各放課後児童クラブを巡回して、こどもの様子を見てアドバイスをしたり、職員の相談にのってくれるようなシステムが必要。

＜その他＞

- ・ こどもを対象とする職業には、賃金よりもこどもに対する愛情や希望、将来への期待等に対する志をもっている人材でないと長続きしない。こども支援の職業が、将来の地域や国にとって、とても重要な存在であることをもっと国民に周知することが先で、大人への意識改革が必要。
- ・ 今後、必要なことは放課後児童クラブの質をどう担保するかが課題だ。一般企業が参入することで質が低下している事例がかなり深刻化しているだろう。今後、放課後児童クラブの業界はさらなる形骸化した状況になることが予想される。企業の参入を否定するわけではないが、営利重視で内容が伴わない保育となってしまうのは、それは、ただの預り施設となってしまう。国や自治体が定期的に監査をして、質を担保するような機会も必要になるだろう。

第 3 章

放課後児童支援員等の人材に関する ヒアリング調査

第3章 放課後児童支援員等の人材に関するヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 全国の都道府県・市区町村・放課後児童クラブ運営法人における放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた課題や取組の実施状況、認定資格研修や資質向上研修等の実施状況と課題、研修の質の確保・向上に向けた取組内容等を収集・分析することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 地域や自治体規模のバランス、確保策と育成策の特徴等を考慮した上で、デスクリサーチ及びアンケート調査結果から抽出した以下の自治体等を調査対象とした(計10自治体、2運営法人)。

図表3-1 ヒアリング調査協力自治体等(調査実施日順)

No.	自治体名	放課後児童クラブ所管部局／運営法人	調査実施日時・方法
1	福島県南相馬市 (東北、一般市)	こども未来部こども家庭課	令和5年10月13日(金) 13時～14時半 訪問
2	京都府舞鶴市 (近畿、一般市)	健康・子ども部子ども支援課	令和5年11月10日(金) 10時～11時半 訪問
3	群馬県桐生市 (関東、一般市)	子どもすこやか部子育て支援課	令和5年12月27日(水) 13時～14時半 訪問
4	三重県 (近畿、都道府県)	子どもの育ち支援課	令和6年1月12日(金) 10時～11時半 オンライン
5	福井県高浜町 (北陸、町村)	高浜町教育委員会事務局	令和6年1月17日(水) 10時半～12時 オンライン
6	宮城県仙台市 (東北、政令指定都市)	こども若者局こども若者支援部 児童クラブ事業推進課(自治体)	令和6年1月23日(火) 14時～15時半 オンライン
		仙台ひと・まち交流財団 (公益財団法人)	
7	新潟県上越市 (北陸、一般市)	上越市教育委員会学校教育課	令和6年1月25日(木) 10時～11時半 オンライン
8	三重県四日市市 (近畿、一般市)	こども未来部こども未来課 (自治体)	令和6年2月8日(木) 13時半～15時 オンライン
		海蔵学童保育所 (運営委員会)	令和6年2月19日(月) 10時～11時半 オンライン
9	東京都調布市 (関東、一般市)	子ども生活部児童青少年課	令和6年2月15日(木) 13時～14時半 電話
10	島根県浜田市 (中国、一般市)	健康福祉部子ども・子育て支援課	令和6年2月20日(火) 10時～11時半 オンライン

② 調査方法

- ✓ 調査協力自治体の希望に応じて、当社担当者が訪問、もしくはオンライン会議システム、電話を用いて当社と調査協力自治体・放課後児童クラブ運営法人をつなぎ、放課後児童クラブ所管課や運営法人のご担当者にお話を伺った。

3) 主な調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。
 - 放課後児童健全育成事業の実施状況について
 - 放課後児童支援員等の人材確保・定着について
 - ・ 放課後児童支援員/補助員の確保・定着状況
 - ・ 放課後児童支援員/補助員の確保・定着に係る課題の有無、課題の内容
 - ・ 人材確保・定着のために実施している施策
 - 放課後児童支援員等の人材育成について
 - ・ 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況及び質の確保・向上のための工夫等
 - ・ 資質向上研修の実施状況及び質の確保・向上のための工夫等
 - ・ そのほか人材育成を目的として実施している施策 等

2. 調査結果のまとめ

- ✓ 本ヒアリング調査を通じて、放課後児童支援員等の人材確保・定着・育成に向けた課題として多く聞かれたのは、「長期的に働く意志を持って入職する人材が少なく、人材の定着を促すことが難しいこと」「若い世代の確保・育成が困難であること」「各家庭の状況が多様化しているため、放課後児童支援員等に求められるスキルも多様化していること」「研修内容を現場の業務に活かしていくことが難しいこと」等であった。
- ✓ 放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた各自治体等の対応策として、大きく分けて「若い世代を確保するための取組」「放課後児童クラブ間等で人員配置を調整する取組」「業務負担の軽減を図るための取組」「長期にわたり働くことのできる環境整備の取組」等が聞かれた。
- ✓ 放課後児童支援員等の人材育成に向けた各自治体の対応策として、大きく分けて「研修の受講率を高めるための取組」「研修効果を高める取組、現場における実践を促す取組」「研修受講による業務へのモチベーション向上と人材定着のための取組」等が聞かれた。
- ✓ 次頁以降では、ヒアリング調査を通じて具体的に聞かれた個別事例を紹介する。各事例の詳細はヒアリング記録(参考2-1以降)をご参照。

図表 3-2 各自治体等の抱える課題

放課後児童支援員等の人材確保・定着・育成において聞かれた課題

- ① 長期的に働く意志を持って入職する人材が少なく、人材の定着を促すことが難しい
 - 職員の定着にも課題がある。離職理由として多く聞かれるのは「家庭の事情」だが、こどもをめぐる環境が多様化し、また保育に係る痛ましいニュース等が散見される中で「こどもに関わる仕事をするのが怖くなった」という者もいた。就業中の放課後児童支援員も、様々な家庭の事情に配慮したり、課題を抱えるこども・家庭に対応したりなど、日々工夫と苦労を重ねながら育成支援に従事している。【京都府舞鶴市】
 - 高齢の職員はそもそも就業できる期間が短い上、家族の介護がある・体力的にも厳しい仕事内容である等の事情もあり、長期就業が難しい。【京都府舞鶴市】
- ② 若い世代の確保・育成が困難
 - 若い世代の人材の入職・定着を促進したいという思いがあるものの、放課後児童支援員等の勤務時間(1日4時間程度)や給与水準では長期のライフプランを立てることが難しい。こうした人材にとっては、放課後児童クラブでの勤務が「職業」の選択肢に入りづらい現状がある。【京都府舞鶴市】
 - 放課後児童健全育成事業のリーダーとなる人材(運営委員会の委員長)が育たないという課題もある。現場の実情を理解する者がリーダーを担うべきと考えるため、基本的には放課後児童支援員等から次のリーダーが育つことが望ましいが、ボランティアで活動する側面が大きい中、「今の運営委員長が辞めたら自分も辞める」「運営委員長のような働きはできない」という消極的な声が多く、リーダー輩出の流れを形成できていない。【京都府舞鶴市】
- ③ 各家庭の状況が多様化しているため、放課後児童支援員等に求められるスキルも多様化している
 - 近年、教室からの飛び出しや暴力的な行動等で支援が必要なこどもが増えている。発達障害を持つ児童や、放課後等デイサービスに通えない児童が放課後児童クラブを利用するケースもある。そういったこどもに関する知識や、具体的な対応方法、対応するときの心構え等を学ぶ研修を多く取り入れている。【新潟県上越市】
 - 気がかりなこどもへの関わり方等、必要とされるスキルも年々変わってきている。放課後児童支援員認定資格研修で学んだスキルを、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を通じてアップデートしていくことも重要であると考えている。気がかりなこどもへの対応を行うためのマンパワーが足りないといった声や、専門的な知識がないことへの不安な声等が挙がることもある。【福井県高浜町】
- ④ 研修内容を現場の業務に活かしていくことが難しい
 - 資質向上研修の受講者数は増えたものの、動画研修導入により、講義の内容が一方通行になってしまうという課題が生じている。受講報告書を提出してもらっているが、それを踏まえても、研修後の実践に活かされる内容となっているかの評価が難しい。受講者は常勤職員/非常勤職員、10～70代、有資格者/無資格者、キャリアアップ志向の有無等、様々な価値観を持つ方等、非常に多岐にわたることから、研修内容の受け止め方も様々である。インプットだけではな

く、日々のこどもの姿から学びを得て、それが研修での学びと紐づけられることで、知識が活きたものになる。その検証は行われていくべきであるが、現状それぞれの放課後児童クラブに委ねられている状況だ。研修内容を現場の実践や OJT に反映させるところまではできていない。これを具体的な取組として落とし込むことが課題であると感じている。【宮城県仙台市】

図表 3-3 放課後児童支援員等の人材確保・定着に向けた各自治体等の取組内容

若い世代を確保するための取組	
① 若い世代を確保するための工夫	➤ 大学や専門学校へ直接訪問し職員募集の説明を行う、大学が企画する就職説明会に参加する、民間主催の保育士向け就職活動イベントの現場等に足を運ぶなどしている。直接学生と対面し、放課後児童クラブはどのような場所で、職員がどのような働き方をしているのかを紹介する。当該大学や専門学校を卒業した職員に話してもらったり、身近に感じてもらえるような工夫を行っている。【宮城県仙台市】 ➤ 市内にある保育系短期大学のキャリアデザイン担当の方の計らいにより、同短期大学で学生に対するPRを行っている。キャリアデザインの授業にこども関係の事業として参加させてもらい、「放課後児童クラブとはどんなところか」「放課後児童支援員とはどんな仕事か」といった授業を1コマ受け持つこととなった。処遇改善の施策等について講義の中で伝え、更に希望した人には個別に詳細な話をすることをした。行政職員の説明だけでなく、現場で働く放課後児童支援員にも参加をお願いし、放課後児童支援員になった経緯や、仕事のやりがい、仕事をする上で難しかったこと等を話してもらった。この短期大学での取組の成果として、来年度卒業生のうち2人を、市内放課後児童クラブが常勤職員として雇用できた。来年度以降卒業する在校生からも、放課後児童クラブで働きたいという声を既に聞いている。【三重県四日市市】 ➤ 令和4年、新卒高校生を対象とした就職・進学説明会に学童保育の連絡協議会と行政が一体となってブースを出した。高校生の場合、就職についてハローワークから求人が出ていないと学校から斡旋できないという制度になっているため、就職・進学説明会を活用した。実績として、市内の放課後児童クラブに就業し継続して働いている人がいる。【三重県四日市市】
放課後児童クラブ間等で人員配置を調整する取組	
① 異動や臨時配置等、放課後児童支援員配置の工夫	➤ 「職場に合わない」「人間関係」等を理由とした離職者が多いため、これに対応すべく希望する職員に関しては市内の他の放課後児童クラブに異動させるシステムも導入している。【新潟県上越市】 ➤ 職場内の環境を健全化させる対応として、公立公営の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員を3～4年で放課後児童クラブ間ローテーション(異動)させる仕組みを採っている。ただし健康を理由に年度途中で退職する人材も多いため、欠員補充が原因で年に数回の異動となる場合もある。異動は職場の人間関係を理由とするものだけでなく、こどもたちの状況を理由とする異動もある。特別な支援が必要なこどもが多い場合には、対応可能なスキルのある放課後児童支援員を当該放課後児童クラブに配置するなどの配慮を行っている。【新潟県上越市】 ➤ 「地域のこどもは地域で育てる」という考え方を基本としつつも、急な利用児童の増加等が生じた

際、あるいは放課後児童支援員の急な欠勤等の際には、地域を超えて臨時的に放課後児童支援員の調整を行っている。【京都府舞鶴市】

- 学校の長期休業期間中等、つまり放課後児童クラブにとっての繁忙期には、特に支援学級の支援員等の学校職員に声を掛けて、非常勤職員として勤務いただけるよう働きかけている。【宮城県仙台市】

② 放課後児童支援員・補助員の登録制度

- 放課後児童クラブの放課後児童支援員・補助員登録制度を設けており、応募者があらかじめ登録した就業要件等と放課後児童クラブの雇用条件がマッチした時に、市から放課後児童クラブに対して人材を紹介する仕組みを設けている。登録の際には学歴や資格、勤務希望頻度、希望の放課後児童クラブの聞き取りを行う。放課後児童クラブ側にも、あらかじめ求人状況の聞き取りを行っており、条件がマッチするようであれば放課後児童クラブに紹介するという流れになっている。【群馬県桐生市】

業務負担の軽減を図るための取組

① ICT 導入による業務効率化

- 放課後児童クラブの職員の業務負担が大きい実情を踏まえ、事務作業の効率化及び利用者サービスの向上を目指した ICT システム導入を進めている。具体的には、入退館管理や保護者連絡を簡素化するための業務支援システムを導入し、市内の公立民営全放課後児童クラブで使えるようになる予定である。【宮城県仙台市】
- 町内の放課後児童クラブでアプリを導入した。利用予定をあらかじめ保護者に入力してもらい、当日に QR コードを読み込むことで出欠管理を行えるようになっている。本アプリは、放課後児童支援員や事務局の事務負担を減らすことを目的に町主導で予算を付け、町内全放課後児童クラブで導入した。導入時にはアプリ制作会社からの実機を使った研修を実施した。職員には高齢者が多く、ICT 活用が苦手な方も多いため、わからないことがあった場合は教育委員会で相談を受けたり、役場職員が放課後児童クラブに訪問する際に使い方を教えたりしている。【福井県高浜町】
- 保護者との連絡を取る手段としてアプリの導入を検討している。令和5年度は2か所の放課後児童クラブでアプリを試験導入し、課題検証を行った。その結果、アプリの使用方法等に関して職員へ指導を行うなどといった人的サポートが必須であることが明らかとなったため、令和6年度には、サポートスタッフ派遣も含めたアプリ導入事業の委託事業者を公募したいと考えている。【新潟県上越市】

長期にわたり働くことのできる環境整備の取組

① 働きやすい職場環境の整備

- 福利厚生の実施をはかっている。育児休暇を3年間で設定するほか、産前産後8週間の休暇を有給休暇として取得可能であり、取得している職員は多い。育児休暇明けの時短勤務も可能である。【宮城県仙台市】

② 処遇改善

- 以前の給与水準は都道府県の最低賃金レベルであったところ、財政部局と調整の上、市独自の判断のもと3%の上乗せを実施した。【京都府舞鶴市】
- 会計年度任用職員については全体的な賃金引上げを毎年行っており、期末手当、勤勉手当の支給を市全体で行っている。専門支援員(保育士等の資格や実務経験等、放課後児童支援員認定資格研修の受講資格を持つ常勤の人材を東京都調布市では「専門支援員」と呼称)は現在の時給換算が1,700円となっており、来年度も上昇する。【東京都調布市】
- 月給アップに加えて、年2回のボーナス、研修手当、休日の行事に出勤する際の手当、退職手当、様々な保障や保険などの処遇改善も積極的に行っている。【三重県四日市市】

③ 多様な働き方の推進

- 常勤の職員は、放課後児童クラブ開所前の午前中は市内3か所の児童館で業務に従事している。【福島県南相馬市】
- 専門支援員・事務補助員に関係なく、兼業を可能としている。非常勤の事務補助員(放課後児童支援員認定資格研修の受講資格を持たない人材や、非常勤者を東京都調布市では「事務補助員」と呼称)の場合、週3日午後のみ等、短い時間での勤務となるため別の曜日には別の仕事をしている場合もある。【東京都調布市】

④ 放課後児童支援員等の心理的ケア

- 非常勤で放課後児童クラブ専任の相談員を4人雇用している。相談員は最低でも年2回、放課後児童クラブへの巡回訪問を実施している。相談員は、通常、教育委員会の事務所で勤務しており、放課後児童支援員や放課後児童クラブで何か困りごとがあれば、必要に応じて放課後児童クラブを訪問して相談対応をしている。相談員4人のうち、3人は元教員、1人は長年放課後児童支援員を勤めてきた人材で、それぞれ市から声掛けをして勤めていただいている。【新潟県上越市】
- 精神的負担の軽減を目的とした窓口として、年度当初と年度後半に管理職との面談を行う機会を設けている。【東京都調布市】

図表 3-4 放課後児童支援員等の人材育成に向けた各自治体等の取組内容

研修の受講率を高めるための取組

① 研修受講状況の確認と声掛け

- 研修を受講する放課後児童クラブや人材が固定化してくるという課題が挙げられる。市の研修への出席率が低い放課後児童クラブには巡回訪問の際、放課後児童クラブ内での研修の実施状況を確認し、あまり実施できていない状態であれば市主催の研修に参加するよう促している。補助金交付の要件にすることで受講率を引き上げようという工夫もしている。【三重県四日市市】

② 研修受講促進のための手当支給

- 放課後児童支援員認定資格研修にかかる日当やテキスト代、交通費等の費用を市単独の補助金で補助することで研修を受講しやすい環境づくりを行っている。【三重県四日市市】

- 受講者は、資質向上研修後に各放課後児童クラブに戻り、ミーティングを通じて感想や学んだこと等について他職員に対して報告し、レポートを提出する。レポートを提出すると市から研修費が支給される仕組みである。提出レポートの書式は、受講月日・時間・場所・講演内容(研修内容):タイトル・講師名・「1 研修に参加し、分かったこと、思ったことを書いてください。(感想)」・「2 研修を受け、放課後児童クラブでの保育にいかしてみたいと思ったことを書いてください。(目標)」としている。【三重県四日市市】

③ 研修の受講機会の多様化

- 令和4年度には、集合研修の会場確保の協力を市区町村からもらい、前期後期で10会場以上を確保して実施した結果、受講者数は増加した。令和5年度からは、研修受講にあたり時間や受講場所にとらわれないという観点から、eラーニング形式での研修を進めている。【三重県】
- 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修で定められた、9つのテーマはそれぞれ分断しているわけではなくセットで学んで欲しいという想いがあり、また、コロナ禍という背景もあって、動画研修に移行した。一定期間YouTubeに動画を掲載することで、どの職員でも受講できるという形になった。【宮城県仙台市】

研修効果を高める取組、現場における実践を促す取組

① 保護者アンケート結果を研修内容に活かす取組や、研修受講後の振り返りの実施

- 放課後児童クラブの満足度や利用料の納得感、相談員の対応等に関する保護者アンケートを匿名で実施しており、意見が多い事項や苦情等については、研修会でフィードバックを行っている。【新潟県上越市】
- 科目の受講ごとに、講義の内容を振り返って学んだことをまとめるリフレクションシート(200～400字程度)を作成してもらっている。リフレクションシートの内容は、各講義の中で印象に残ったことや学んだことを科目ごとにまとめるというものであり、自由記述としている。また、全科目履修後に、研修全体を通して学んだこと、印象に残ったこと、学んだ内容を放課後児童支援員としてどのように活かしていくかということを研修レポート(400字程度)としてまとめて提出してもらうこととしている。放課後児童支援員としての最低限の知識や技能を習得し、実践するための考え方、心得を確認してもらうことが研修の目的となっているため、それができているかを確認している。【三重県】

② 放課後児童支援員等の経験年数に応じた内容での研修実施

- 「初任者研修」は市内の公立公営の放課後児童クラブに新たに加わった放課後児童支援員・補助員を対象とした研修であり、市内の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員自身が主催・講師となって実施しているものである。講師を務める放課後児童支援員は勤続19年の常勤勤務者であり、児童厚生一級指導員の資格をもち、かつ放課後児童支援員認定資格研修の講師経験もあるため、そうした知見を活かし「放課後児童クラブとは何か」「放課後児童支援員としての役割」等について講義を行っている。【福島県南相馬市】
- 中堅支援員向けの研修は、キャリアアップ交付金の支給要件に入れている。経験が5年以上の職員を対象としており、内容もある程度高度なものとなっている。中堅支援員向けの研修におけ

る今年度のテーマは「保護者と学校との連携」「育成支援計画の策定や考え方」とした。「育成支援計画の策定や考え方」については、1年1学期のあるべき状態を設定し、それに導くための指導内容を検討するという難しい内容になっている。キャリアや経験年数に応じた内容で、現場からこのテーマで実施して欲しいと要望のあったもの等を取り入れている。【三重県四日市市】

研修受講による業務へのモチベーション向上と人材定着のための取組

① 経験や知識の獲得状況が処遇に反映される仕組み

- 階級制度を導入しており、これは上から主任支援員、副主任支援員、放課後児童支援員認定資格研修を修了した放課後児童支援員、認定資格研修を修了していない放課後児童支援員、アルバイトの順で構成される。各階級には到達要件が設けられているほか、処遇もこれに紐づいている。また、主任支援員・副主任支援員には、役職報酬が支給される。これにより、従来放課後児童支援員等の報酬単価は(放課後児童支援員/アルバイトの違いがあるのみで)ほぼ一律となっていたところ、経験や知識の獲得状況が処遇に反映される仕組みとなり、研修受講等へのモチベーション向上につながった。【京都府舞鶴市】

② 他の放課後児童クラブ等団体との交流

- 特別な支援を必要とするこどもへの対応についての研修を実施した。「このような場合どういった対応をするか」といったケーススタディを、異なる放課後児童クラブの放課後児童支援員でグループを組んで討論した。ケーススタディは研修参加者に演習問題を提示して対応を議論し合うものである。演習問題は研修会資料に添付し共有している。具体的には、特別な支援を要するこどものエピソードを基に、その対応方法を、勉強と遊びの両観点から考えるというもの等になる。【新潟県上越市】
- 職場内での共有やコミュニケーションが苦手な職員が増えてきているようである。その結果、悩み等について職場内での共有がしにくい状況が懸念される。そこで、80 館合同で行う「児童館フェスタ」という横断的な交流の機会を設けた。イベントを計画していくプロセスの中で、異なる職場、キャリア、年代の職員と交流を経て、(児童館で実施している)放課後児童クラブの良さに改めて気づいてもらえればと考えている。このイベントは他団体にも声掛けしており、横断的な交流を経て専門性を再認識する場になっていると考える。【宮城県仙台市】
- 市の担当者と放課後児童クラブの主任・副主任支援員が参加する「主任・副主任支援員会議」を定期的で開催し、市内のほかの放課後児童クラブとの情報共有の機会を設けている。会議内では市からの連絡事項の伝達や、テーマを決めて各放課後児童クラブからの参加者と話し合うグループワークを行っている。令和5年度は1回グループワークを実施した。他の放課後児童クラブがどのように対応しているか(事務作業の効率化、おやつ等のアレルギー対応、夏休みのカリキュラム等)を共有し合う場とした。数年前は自治体独自のマニュアルを読み合わせて改善すべき点を話し合うことも行った。【群馬県桐生市】
- 男性職員同士の意見交換会や施設長同士の交流会、30 歳前後の職員に限定した交流会等を設定し、情報交換や悩みの相談等、横のつながりを強化する試みも行っている。内容としては研修当日にケースワークの課題資料を配布し、それをもとに意見交換を行うものである。課題資料の作成については、事前に研修参加者に向けて実施しているアンケートを活用している。アンケートでは普段抱えている課題や悩み事を伺っている。そのアンケートの記載内容を事例として提

示し、ケースワークの課題資料としている。内容として多いのは保護者対応や学校対応である。資料は研修当日に配布し、各人が5～10分程度考えてもらった後で意見交換を実施している。

【三重県四日市市】

- 公立公営の放課後児童クラブ間の横のつながりの醸成を目的として、公立公営の放課後児童クラブ間で数日間の職場交換の取組も行っており、年に数人が参加している。他の放課後児童クラブの職員との横のつながりが生まれ、他の放課後児童クラブでの取組・対応方法を学ぶ機会にもできている。【東京都調布市】

③ 自主的・自発的研修

- 大学の支援による継続的かつ多くの研修機会を通じて、放課後児童支援員等がそれぞれ研修内容を吸収しスキルアップしていき、結果的に放課後児童クラブへの定着に繋がっていった。それだけでなく、最終的には外部支援がなくとも放課後児童支援員自身が研修講師となり、市内の放課後児童支援員等に対して初任者研修ができるまでに成長していった。そうした次の世代へのスキルの還元が続くといった、良い循環が生まれてきていると感じている。【福島県南相馬市】
- 各放課後児童クラブにおいて、月1回の定例会を開催している。これは市が関与するものではなく、各放課後児童クラブ独自の取組であるが、これが実質的には自己研鑽や研修の機能を果たしている面もある。各放課後児童クラブで放課後児童支援員が自主的に知識・技術の習得機会を確保し、それを土台にして行政主催の研修が構成されているともいえる。【京都府舞鶴市】

參考資料

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査

全国の都道府県における放課後児童支援員等、放課後児童クラブにかかわる職員の人材確保・資質向上・定着に向けた取組の実態を把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、こども家庭庁 令和5年度こども・子育て支援推進調査研究事業として採択を受け、みずほリサーチ&テクノロジーズ（株）が実施しています。
2. 調査対象：全国の都道府県（悉皆）
3. 回答者：放課後児童健全育成事業担当課 ご担当者様
(関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご回答ください)

4. 調査提出締切日： **2023年11月24日（金）**

※ 回答済みの電子ファイルを下記に記載のURLにアップロードください。

アップロード先URL：<https://en.surece.co.jp/houkagojidou/>

※ アップロードできない場合は下記問い合わせ先に記載しているメールアドレスにファイルを添付してご送付ください。

5. ご記入に当たっての留意点

(1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

リストより「○」または該当する数値を選択してください。

例) 放課後児童健全
成事業の実施状況
(1つを選択)

- 1.実施している
- 2.実施していない

(1)-2 数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

例) 自治体名(自由記述)

(2) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことはございません。

(3) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。

(4) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

(5) エクセル調査票はPC環境により改行位置が崩れたり文字が見切れたりすることがございます。

大変恐縮ではございますが、その場合はセルを広げていただきご覧いただけますと幸いです。

【調査実施機関・問合せ先】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査 事務局

Tel: 0120-740810

メールアドレス：houkagojidou@surece.co.jp

放課後児童支援員等の人材育成に係るアンケート調査（都道府県票）

【本シートの設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- ・このシートでは、都道府県における放課後児童支援員等の人材育成のための施策等に関して伺います。
- ・回答に際しては、関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご記入をお願いいたします。
- ・特に断りのない限り、令和5年5月1日時点の状況をお答えください。
- ・黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値やテキストをご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただくと大変参考になり、ありがたいです。
- ・数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。
- ・**本調査における「放課後児童支援員等」とは、放課後児童支援員および補助員を指すものとします。**

問1 自治体名をお答えください。

①自治体名

1. 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況について

問2 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況としてあてはまるものを選択してください。

①実施形態（１つを選択）	1.自治体が自ら実施 ⇒②へ	☐
	2.委託 ⇒①-1へ	☐
	(①で「2.委託」と回答した場合のみ) ①-1.委託先（あてはまるものすべて選択）	
	1.株式会社・有限会社	☐
	2.学校法人	☐
	3.NPO法人	☐
	4.社会福祉法人	☐
	5.宗教法人	☐
	6.社団法人・財団法人（公益・一般）	☐
②研修講師（あてはまるものすべて選択）	7.個人	☐
	8.その他（具体的に：)	☐
	1.自治体職員	☐
	2.研修運営者（委託先）	☐
	3.大学教員、研究者	☐
	4.放課後児童支援員等	☐
	5.保育士・児童福祉施設職員等養成機関の教員	☐
	6.養護教諭	☐
	7.児童福祉司	☐
	8.乳児院・児童養護施設長	☐
	9.児童厚生施設（児童館）職員	☐
	10.医師	☐
	11.栄養士・管理栄養士	☐

	12.その他（具体的に： ）		
③実施方式（あてはまるものすべて選択）	1.集合（対面）		
	2.集合（対面）とライブ配信の併用		
	3.ライブ配信（完全生配信もしくは録画映像の生配信）		
	4.オンデマンド配信（録画映像を任意のタイミングで視聴可能）		
	5.その他（具体的に： ）		
④年間受講者数（延べ人数）	令和3年度	令和4年度	令和5年度（見込み人数）
⑤使用する教材（あてはまるものすべて選択）	1.放課後児童クラブ運営指針解説書		
	2.放課後児童支援員認定資格研修教材（中央法規出版）		
	3.（2以外の）市販の放課後児童支援員認定資格研修教材		
	4.認定資格研修の運営者（委託先）が作成したテキスト等		
	5.こども家庭庁（厚生労働省）が公開している映像補助教材		
	6.その他（具体的に： ）		
問3 放課後児童支援員認定資格研修の講師の質の確保に向けた取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）			
1.こども家庭庁（厚生労働省）が主催する都道府県認定資格研修講師養成研修を受講する			
2.放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師が当該研修の講師も担う			
3.自治体が独自の講師養成事業を実施する			
4.認定資格研修の運営者（委託先）が独自の講師養成を実施する			
5.その他（具体的に： ）			
6.特に実施していることはない			
問4 認定資格研修は、放課後児童支援員となる者が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しています。これを踏まえ、下記質問にご回答ください。			
問4-1 認定資格研修を受講することは、放課後児童支援員となる者の知識習得だけでなく、<u>放課後児童クラブの質の向上</u>にも効果があると感じますか。（1つ選択）			
1.大いにある	2.少しある		
3.どちらともいえない	4.あまりない		
5.全くない			
問4-2 認定資格研修を受講することは、放課後児童支援員となる者の知識習得だけでなく、<u>人材の定着</u>にも効果があると感じますか。（1つ選択）			
1.大いにある	2.少しある		
3.どちらともいえない	4.あまりない		
5.全くない			
問4-3 問4-1、4-2の効果の測定方法としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）			

1.受講者本人に対して試験を行う	
2.受講者本人に対してアンケートを行う	
3.放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける	
4.第三者評価を通じて把握する	
5.その他（具体的に： ）	
6.測定を行っていない	

**問5 認定資格研修の目的である「放課後児童支援員となる者の知識習得」に係る研修効果を高めるために
行っている取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）**

1.演習を取り入れる	
2.試験を行う	
3.レポートの提出を求める	
4.グループワークを行う	
5.受講者へのフィードバックを行う	
6.国が定める研修項目以外の内容を追加する	
7.定期的カリキュラム・研修内容の見直しを行う	
8.自治体独自の研修教材を活用する	
9.国が定める研修時間数よりも時間数を増やす	
10.修了評価方法を工夫する	
11.その他（具体的に： ）	
12.特に実施していることはない	

**問6 （問2①で「2. 委託」を選択かつ問5で「1」～「11」のいずれかを選択した場合のみ）
問5で○をつけた取組の検討・実施方法を選択してください。（1つ選択）**

1.自治体が主体となって検討・実施	
2.研修運営者（委託先）が検討・実施	
3.自治体と研修運営者（委託先）が連携して検討・実施	
↳ （具体的な連携内容： ）	
4.その他（具体的に： ）	

**問7 認定資格研修の仕組み全般に関する課題としてあてはまるものを選択してください。
（あてはまるもの全て選択）**

1.受講者の確保が難しい	
2.受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	
3.受講対象者・受講資格が限定的	
4.研修の開催頻度が適切ではない	
5.研修の規模（定員等）が適切ではない	
6.受講場所の設定・確保が難しい	
7.研修企画を行う体制（自治体内の体制）の確保が難しい	
8.研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	

		4.社会福祉法人			
		5.宗教法人			
		6.社団法人・財団法人（公益・一般）			
		7.個人			
		8.その他（具体的に： ）			
	②実施頻度（延べ回数・放課後児童支援員認定資格研修を除く）（あてはまるもの全て選択）	1.週1回以上			
		2.月1回以上～週1回未満			
		3.半年に1回以上～月1回未満			
		4.1年に1回以上～半年に1回未満			
		5.1年に1回未満			
	③年間受講者数（資質向上研修全種類を含めた延べ人数）	令和3年度	令和4年度	令和5年度	把握していない（○を選択）
	④周知・募集方法（あてはまるものすべて選択）	1.自治体・研修実施団体等のホームページ、SNS			
		2.自治体・放課後児童クラブ運営主体（委託先）等からのメール			
		3.自治体・放課後児童クラブ運営主体（委託先）等からのチラシ配布			
		4.その他（具体的に： ）			
⑤研修講師（あてはまるものすべて選択）	1.自治体職員				
	2.研修運営者（委託先）				
	3.大学教員、研究者				
	4.放課後児童支援員等				
	5.保育士等養成機関の教員				
	6.教諭・養護教諭				
	7.児童福祉司				
	8.乳児院・児童養護施設職員				
	9.児童館等の児童厚生施設職員				
	10.医師				
	11.栄養士・管理栄養士				
	12.その他（具体的に： ）				
⑥受講対象者（あてはまるものすべて選択）	1.放課後児童支援員				
	2.自治体職員				
	3.放課後児童クラブ運営主体の責任者（クラブの運営には直接関わっていない者も含む）				
	4.補助員				
	5.ボランティア				
	6.その他（具体的に： ）				
⑦実施方式（あてはまるものすべて選択）	1.集合（対面）				
	2.集合（対面）とライブ配信の併用				

⑧内容・テーマ（あてはまるものすべて選択）	3.ライブ配信（完全生配信もしくは録画映像の生配信）	
	4.オンデマンド配信（録画映像を任意のタイミングで視聴可能）	
	5.訪問研修	
	6.その他（具体的に： ）	
	1.放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等	
	2.障害児など配慮を必要とするこどもへの支援	
	3.こどもの発達を理解	
	4.こどもの人権と倫理	
	5.個人情報の取扱いとプライバシー保護	
	6.保護者との連携と支援	
	7.家庭における養育状況の理解	
	8.いじめや虐待への対応	
	9.安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策	
	10.おやつの工夫と提供時の衛生、安全	
	11.放課後児童健全育成事業所における遊びや製作活動、表現活動	
	12.育成支援に関する記録の書き方と工夫	
	13.放課後児童支援員等のキャリアアップ、リーダー養成	
	14.その他（具体的に： ）	

問10 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師の質の確保に向けた取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）

- | | |
|--|--|
| 1.類似科目を教授している指定保育士養成施設、児童福祉施設の職員を養成する学校、その他大学等の教員を講師として迎える | |
| 2.放課後児童支援員認定資格研修の講師が当該研修の講師も担う | |
| 3.自治体が独自の講師養成事業を実施する | |
| 4.その他（具体的に： <input type="text"/> ） | |
| 5.特に実施していることはない | |

問11 資質向上研修の効果について、下記質問にご回答ください。

問11-1 資質向上研修を受講することは、放課後児童クラブの質の向上にも効果があると感じますか。（1つ選択）

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 1.大いにある | 2.少しある | |
| 3.どちらともいえない | 4.あまりない | |
| 5.全くない | | |

問11-2 資質向上研修を受講することは、放課後児童支援員等の人材の定着にも効果があると感じますか。（1つ選択）

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 1.大いにある | 2.少しある | |
| 3.どちらともいえない | 4.あまりない | |
| 5.全くない | | |

(あてはまるものすべて選択)

問12 資質向上研修の目的である「放課後児童支援員の知識習得」に係る研修効果を高めるために行っている取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）

問13 (問9①で「2. 委託」を選択かつ問12で「1」～「7」いずれかを選択した場合のみ)
問12で○をつけた取組の検討・実施方法を選択してください。(1つ選択)

問14 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施についての課題としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるもの全て選択）

参考1-8

4. 放課後児童支援員等の人材育成全般に関するご意見・ご要望

問18 放課後児童支援員等の人材育成全般について、ご意見・ご要望等がございましたらご記入ください。
(自由記入)

5. 連絡先並びにヒアリング調査協力可否

問19 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、放課後児童クラブの人材育成の状況等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施いたします。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。

また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

ヒアリング調査協力可否 (1つを選択)	1. 可	2. 否	
(1) 担当部署名			
(2) ご担当者名			
(3) 電話番号			
(4) E-mail		@	

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査

全国の都道府県・市区町村における放課後児童支援員等、放課後児童クラブにかかわる職員の人材確保・定着・育成に向けた取組の実態を把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、こども家庭庁 令和5年度こども・子育て支援推進調査研究事業として採択を受け、みずほリサーチ&テクノロジーズ（株）が実施しています。
2. 調査対象：全国の市区町村（悉皆）
3. 回答者：放課後児童健全育成事業担当課 ご担当者様
(関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご回答ください)
4. 調査提出締切日： **2023年11月24日（金）**

※ 回答済みの電子ファイルを下記に記載のURLにアップロードください。

アップロード先URL：<https://en.surece.co.jp/houkagojidou/>

※ アップロードできない場合は下記問い合わせ先に記載しているメールアドレスにファイルを添付してご送付ください。

5. ご記入に当たっての留意点

(1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

リストより「○」または該当する数値を選択してください。

例) 放課後児童健全育成事業の実施状況
(1つを選択)

- 1.実施している
- 2.実施していない

(1)-2 数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

例) 自治体名(自由記述)

(2) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことはございません。

(3) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。

(4) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

(5) エクセル調査票はPC環境により改行位置が崩れたり文字が見切れたりすることがございます。
大変恐縮ではございますが、その場合はセルを広げていただきご覧いただけますと幸いです。

【調査実施機関・問合せ先】

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査 事務局

Tel: 0120-740810

メールアドレス：houkagojidou@surece.co.jp

放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るアンケート調査（市区町村票）

【本シートの設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- ・このシートでは、各市区町村における放課後児童支援員等の人材確保・定着のための施策等についてお伺いします。
- ・本調査における「放課後児童支援員等」とは、放課後児童支援員および補助員を指すものとします。
- ・回答に際しては、関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご記入をお願いいたします。
- ・特に断りのない限り、令和5年5月1日時点の状況をお答えください。
- ・黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値やテキストをご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただけると大変参考になり、ありがとうございます。
- ・数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。

1. 放課後児童健全育成事業の実施状況について

問1 貴自治体の概要についてそれぞれお答えください。

①自治体名	都道府県名		市区町村名	
②放課後児童健全育成事業の実施状況（1つを選択）	1.実施している			
	2.今後実施予定	⇒質問は以上です。ご協力ありがとうございました。		
	3.実施していない	⇒質問は以上です。ご協力ありがとうございました。		
③放課後児童健全育成事業の所管部局（1つを選択）	1.首長部局			
	2.教育委員会			
	3.共管			

問2 放課後児童クラブの数及び支援の単位数について、令和3年度・令和4年度・令和5年度別にそれぞれ記入してください。

いずれの年度も5月1日時点の状況をご回答ください。また、該当するものがない（0か所）の場合には、「0（ゼロ）」を記入してください。

①放課後児童クラブの数（か所）をそれぞれ記入してください。

公立公営			公立民営			民立民営		
令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度

②放課後児童クラブの支援の単位数をそれぞれ記入してください。

公立公営			公立民営			民立民営		
令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度

問3 放課後児童クラブの状況について、令和3年度・令和4年度・令和5年度別にそれぞれ記入してください。

いずれの年度も5月1日時点の状況をご回答ください。また、該当するものがない（0か所）の場合には、「0（ゼロ）」を記入してください。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度

登録児童数		人		人		人
待機児童数		人		人		人
	令和3年度		令和4年度		令和5年度	把握していない (○を選択)
放課後児童支援員の数		人		人		
補助員の数		人		人		

2. 放課後児童支援員等の人材確保・定着の状況について

問4 放課後児童クラブにおける、放課後児童支援員等の確保に係る課題の有無についてあてはまるものを選択してください。(それぞれ1つ選択)

公立公営	公立民営	民立民営
1.課題がある	1.課題がある	1.課題がある
2.課題はない	2.課題はない	2.課題はない
3.クラブを設置していない	3.クラブを設置していない	3.クラブを設置していない
	4.分からない	4.分からない

問4-1 【問4で「1. 課題がある」と選択した運営形態のみ】

人材確保に係る課題を選択してください。(あてはまるもの全てを選択)

①公立公営

放課後児童支援員

常勤（勤務時間が所定労働時間に達している支援員等）	非常勤（勤務時間が所定労働時間に達していない支援員等）
1. 放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	1. 放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分
2. 採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	2. 採用活動に十分な体制・費用を用意することができない
3. 効果的な採用活動のノウハウがない	3. 効果的な採用活動のノウハウがない
4. 若い世代の確保が難しい	4. 若い世代の確保が難しい
5. 求める資格や経歴等を持った人材が集まらない	5. 求める資格や経歴等を持った人材が集まらない
6. 応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	6. 応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい
7. 応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）とすることが難しい	7. 応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）とすることが難しい
8. その他	8. その他
↳（具体的に： ）	↳（具体的に： ）

補助員

問5 放課後児童クラブにおける、放課後児童支援員等の定着に係る課題の有無についてあてはまるものを選択してください。（それぞれ1つ選択）

公立公営	公立民営	民立民営
1.課題がある	1.課題がある	1.課題がある
2.課題はない	2.課題はない	2.課題はない
3.クラブを設置していない	3.クラブを設置していない	3.クラブを設置していない
	4.分からない	4.分からない

問5-1 【問5で「1. 課題がある」と選択した運営形態のみ】

人材定着に係る課題を選択してください。（あてはまるもの全てを選択）

①公立公営

放課後児童支援員

常勤（勤務時間が所定労働時間に達している支援員等）	非常勤（勤務時間が所定労働時間に達していない支援員等）
1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない	1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない
2.定着に必要な賃金設定にすることが難しい	2.定着に必要な賃金設定にすることが難しい
3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない	3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない
4.業務量が多い	4.業務量が多い
5.肉体的負担が大きい	5.肉体的負担が大きい
6.精神的負担が大きい	6.精神的負担が大きい
7.職場の人間関係に課題がある	7.職場の人間関係に課題がある
8. その他	8. その他
↳（具体的に： ）	↳（具体的に： ）

補助員

常勤（勤務時間が所定労働時間に達している支援員等）	非常勤（勤務時間が所定労働時間に達していない支援員等）
1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない	1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない
2.定着に必要な賃金設定とすることが難しい	2.定着に必要な賃金設定とすることが難しい
3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない	3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない
4.業務量が多い	4.業務量が多い
5.肉体的負担が大きい	5.肉体的負担が大きい
6.精神的負担が大きい	6.精神的負担が大きい
7.職場の人間関係に課題がある	7.職場の人間関係に課題がある
8. その他	8. その他
↳（具体的に： ）	↳（具体的に： ）

参考1-16

人材の確保のために実施していること	b. 説明会、イベント等を通じた仕事の魅力を発信する取組								
	c. 採用活動に係る人員体制・費用の見直し								
	d. 募集ルート・方法の見直し・拡大								
	e. 学生アルバイトの受入れ								
	f. 地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策								
	（保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有するか）仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を対象とした就職支援・再就職支援								
	h. 放課後児童クラブと放課後児童支援員のマッチング施策								
	i. 賃金の見直しの取組								
	j. 労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直しの取組								
	k. 採用条件の見直しの取組								
	l. 人材確保に関する専門の相談窓口設置								
	m. 宿舍借り上げ・各種手当等、当該自治体で就業することのインセンティブ施策								
	n. モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し								
人材の定着のために実施していること	o. 放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示								
	p. 人材定着全般に関する専門の相談窓口設置								
	q. 業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し								
	r. 業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等								
	s. 業務負担軽減を目的に、育成支援の周辺業務を専門に担う者を配置								
	t. 離職防止や労働環境改善に向けた巡回訪問等								
	u. 精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした相談窓口設置								
	v. 教育・研修制度の導入・見直し								

問6-1 問6で回答した内容以外に、放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策があればご記入ください。（自由記述）

①採用条件に関すること

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

②採用方法に関すること

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

③処遇（賃金、労働条件等）に関すること

④業務負担軽減・業務効率化に関すること

⑤その他

問7 放課後児童支援員等の処遇改善のために利用している施策についてそれぞれお答えください。（それぞれ1つ選択）

①放課後児童支援員等処遇改善等事業

1.利用している

2.利用していない

②放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業

1.利用している

2.利用していない

③放課後児童支援員等処遇改善事業（月額 9,000 円相当賃金改善）

1.利用している

2.利用していない

問8 放課後児童支援員等の確保のために利用している施策についてそれぞれお答えください。（それぞれ1つ選択）

①【指定都市または中核市の場合のみ】保育士・保育所支援センターにおいて、放課後児童支援員を支援対象とした場合の国庫補助

1.利用している

2.利用していない

②市町村において放課後児童支援員に対し就職相談等の支援を行う場合の国庫補助

1.利用している

2.利用していない

問9 放課後児童支援員等の人材確保・定着に係るご意見・要望等がございましたらご記入ください。（自由記入）

4. 連絡先並びにヒアリング調査協力可否

問10 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、放課後児童クラブの人材確保・定着の状況等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施いたします。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。

また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

ヒアリング調査協力可否 (1つを選択)	1. 可	2. 否	
(1) 担当部署名			
(2) ご担当者名			
(3) 電話番号			
(4) E-mail		@	

★つづいて、「人材育成に係るアンケート調査」(隣のシート)にお進みください★

放課後児童支援員等の人材育成に係るアンケート調査（市区町村票）

【本シートの設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- ・このシートでは、各市区町村における放課後児童支援員等の人材育成のための施策等についてお伺いします。
- ・本調査における「放課後児童支援員等」とは、放課後児童支援員および補助員を指すものとします。
- ・回答に際しては、関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご記入をお願いいたします。
- ・特に断りのない限り、令和5年5月1日時点の状況をお答えください。
- ・黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値やテキストをご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただけると大変参考になり、ありがとうございます。
- ・数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。

1. 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況について

※大問1は「政令指定都市」「中核市」の場合のみお答えください

問1 放課後児童支援員認定資格研修について当てはまるものをそれぞれ選択してください。

①実施状況（1つを選択）	1.実施している ⇒問2へ	
	2.実施していない ⇒①-1へ	
（①で「2.実施していない」と回答した場合のみ）①-1.実施していない理由（あてはまるものすべて選択）	1.都道府県で実施しているため	
	2.自治体内の他業務が忙しいため	
	3.費用が確保できないため	
	4.研修運営者（委託先）が確保できないため	
	5.必要性・実施効果が分からないため	
	6.その他（具体的に： ）	

＜問1①「2.実施していない」を選択した方（放課後児童支援員認定資格研修を実施していない方）は、【問8】へお進みください＞

問2 放課後児童支援員認定資格研修の実施状況としてあてはまるものを選択してください。

①実施形態（1つを選択）	1.自治体が自ら実施 ⇒②へ	
	2.委託 ⇒①-1へ	
（①で「2.委託」と回答した場合のみ）①-1.委託先（あてはまるものすべて選択）	1.株式会社・有限会社	
	2.学校法人	
	3.NPO法人	
	4.社会福祉法人	
	5.宗教法人	
	6.社団法人・財団法人（公益・一般）	
	7.個人	
	8.その他（具体的に： ）	
②研修講師（あてはまるものすべて選択）	1.自治体職員	
	2.研修運営者（委託先）	

5.全くない

問4-2 認定資格研修を受講することは、放課後児童支援員となる者の知識習得だけでなく、人材の定着にも効果があると感じますか。（1つ選択）

1.大いにある

2.少しある

3.どちらともいえない

4.あまりない

5.全くない

問4-3 問4-1、4-2の効果の測定方法としてあてはまるものを選択してください。

（あてはまるものすべて選択）

1.受講者本人に対して試験を行う

2.受講者本人に対してアンケートを行う

3.放課後児童クラブの利用者に対するアンケートの中で関連する問を設ける

4.第三者評価を通じて把握する

5.その他（具体的に： ）

6.測定を行っていない

問5 認定資格研修の目的である「放課後児童支援員となる者の知識習得」に係る研修効果を高めるために行っている取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）

1.演習を取り入れる

2.試験を行う

3.レポートの提出を求める

4.グループワークを行う

5.受講者へのフィードバックを行う

6.国が定める研修項目以外の内容を追加する

7.定期的カリキュラム・研修内容の見直しを行う

8.自治体独自の研修教材を活用する

9.国が定める研修時間数よりも時間数を増やす

10.修了評価方法を工夫する

11.その他（具体的に： ）

12.特に実施していることはない

問6 （問2①で「2.委託」を選択かつ問5で「1」～「11」のいずれかを選択した場合のみ）

問5で○をつけた取組の検討・実施方法を選択してください。（1つ選択）

1.自治体が主体となって検討・実施

2.研修運営者（委託先）が検討・実施

3.自治体と研修運営者（委託先）が連携して検討・実施

4.（具体的な連携内容： ）

4.その他（具体的に： ）

問7 認定資格研修の仕組み全般に関する課題としてあてはまるものを選択してください。

(あてはまるもの全て選択)

1.受講者の確保が難しい	
2.受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	
3.受講対象者・受講資格が限定的	
4.研修の開催頻度が適切ではない	
5.研修の規模(定員等)が適切ではない	
6.受講場所の設定・確保が難しい	
7.研修企画を行う体制(自治体内の体制)の確保が難しい	
8.研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	
9.研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	
10.研修運営者(委託先)の確保が難しい	
11.その他(具体的に:)	
12.課題は特にない	

2. 放課後児童クラブにかかわる職員を対象とした資質向上研修の実施状況について

※本調査における「資質向上研修」とは、回答自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体が実施主体(他団体への事業委託も含む)となって実施している研修も含めた事業を指すものとします。

問8 資質向上研修について当てはまるものをそれぞれ選択してください。

①実施状況(1つを選択)	1.実施している ⇒①-1へ	
	2.実施していない ⇒①-3へ	
(①で「1.実施している」と回答した場合のみ) ①-1.研修の位置づけ(あてはまるものすべて選択)	1.国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施	
	2.子育て支援員研修 専門研修(放課後児童コース)として実施	
	3.自治体の独自施策として実施	
	4.その他(具体的に:)	
(①で「1.実施している」と回答した場合のみ) ①-2.実施している理由(あてはまるものすべて選択)	1.国が推奨しているため	
	2.都道府県で実施していないため	
	3.放課後児童クラブやクラブの職員からの要望があるため	
	4.認定資格研修だけでは放課後児童支援員等の資質向上が難しいため	
	5.放課後児童支援員等の定着のため	
	6.その他(具体的に:)	
(①で「2.実施していない」と回答した場合のみ) ①-3.実施していない理由(あてはまるものすべて選択)	1.都道府県で実施しているため	
	2.自治体内の他業務が忙しいため	
	3.費用が確保できないため	

⑥受講対象者（あてはまるものすべて選択）	9.児童館等の児童厚生施設職員		
	10.医師		
	11.栄養士・管理栄養士		
	12.その他（具体的に： ）		
	1.放課後児童支援員		
	2.自治体職員		
	3.放課後児童クラブ運営主体の責任者（クラブの運営には直接関わっていない者も含む）		
	4.補助員		
	5.ボランティア		
	6.その他（具体的に： ）		
	⑦実施方式（あてはまるものすべて選択）	1.集合（対面）	
		2.集合（対面）とライブ配信の併用	
3.ライブ配信（完全生配信もしくは録画映像の生配信）			
4.オンデマンド配信（録画映像を任意のタイミングで視聴可能）			
5.訪問研修			
6.その他（具体的に： ）			
⑧内容・テーマ（あてはまるものすべて選択）	1.放課後児童健全育成事業の役割・運営主体の責務・基礎的理解等		
	2.障害児など配慮を必要とするこどもへの支援		
	3.こどもの発達理解		
	4.こどもの人権と倫理		
	5.個人情報の取扱いとプライバシー保護		
	6.保護者との連携と支援		
	7.家庭における養育状況の理解		
	8.いじめや虐待への対応		
	9.安全指導と安全管理、危機管理、感染症対策		
	10.おやつ工夫と提供時の衛生、安全		
	11.放課後児童健全育成事業所における遊びや製作活動、表現活動		
	12.育成支援に関する記録の書き方と工夫		
	13.放課後児童支援員等のキャリアアップ、リーダー養成		
	14.その他（具体的に： ）		
問9-1（問8①-1で「1. 国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施」を選択した場合のみ）実施形態について、あてはまるものを選択してください。（1つ選択）			
1.他市区町村と合同で実施⇒（連携先の市区町村名： ）			
2.貴自治体単独で実施			
問10 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の講師の質の確保に向けた取組としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるものすべて選択）			

問12で○をつけた取組の検討・実施方法を選択してください。（1つ選択）

1.自治体が主体となって検討・実施	
2.研修運営者（委託先）が検討・実施	
3.自治体と研修運営者（委託先）が連携して検討・実施	
↳ （具体的な連携内容： _____ ）	
4.その他（具体的に： _____ ）	

1.受講者の確保が難しい	
2.受講機会の拡大(オンライン化等)が難しい	
3.適切な開催頻度とするのが難しい	
4.適切な研修の規模（定員等）とするのが難しい	
5.受講場所の設定・確保が難しい	
6.研修企画を行う体制（自治体内の体制）の確保が難しい	
7.研修実施に係る自治体の事務負担が大きい	
8.研修企画・運営にあたっての自治体の費用負担が大きい	
9.研修運営者（委託先）の確保が難しい	
10.研修内容の質の確保が難しい	
11.習得・習熟度の測定が難しい	
12.その他（具体的に：	）
13.課題は特にない	

※本調査における「その他人材育成を目的とした取組」とは、国の事業であるか否かにかかわらず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、回答自治体が実施主体（他団体への事業委託も含む）となつて実施している事業（「研修」事業を除く）を指すものとします。

①実施状況（1つを選択）	1.実施している ⇒①- 1へ 2.実施していない ⇒問18へ
（①で「1.実施している」と回答した場合のみ）①-1.その他人材育成を目的とした取組を実施している理由をご記入ください。	

参考1-27

①公立公営

1.大学等の教育機関と連携した、放課後児童支援員等を養成するための取組	
↳（具体的な内容： _____）	
2.他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知	
3.定期的な面談機会の設置	
4.目標管理制度（定期的な目標設定と振り返り等）の導入	
5.人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間の人材異動・人材交流	
6.新人・若手に対する特定の指導係（メンター等）の設置	
7.職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組	
8.その他（具体的に： _____）	
9.特に実施していることはない	
10.放課後児童クラブを設置していない	

②公立民営

1.大学等の教育機関と連携した、放課後児童支援員等を養成するための取組	
↳（具体的な内容： _____）	
2.他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知	
3.定期的な面談機会の設置	
4.目標管理制度（定期的な目標設定と振り返り等）の導入	
5.人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入	
6.新人・若手に対する特定の指導係（メンター等）の設置	
7.職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組	
8.その他（具体的に： _____）	
9.特に実施していることはない	
10.把握していない	
11.放課後児童クラブを設置していない	

③民立民営

1.大学等の教育機関と連携した、放課後児童支援員等を養成するための取組	
↳（具体的な内容： _____）	
2.他機関等が実施している人材育成を目的とした研修・セミナー等に関する周知	
3.定期的な面談機会の設置	
4.目標管理制度（定期的な目標設定と振り返り等）の導入	
5.人材育成を目的とした定期的な放課後児童クラブ間異動の導入	
6.新人・若手に対する特定の指導係（メンター等）の設置	
7.職員による他クラブの視察や、他クラブの職員と短期的な職場交換を行う等、他の放課後児童クラブと連携した取組	
8.その他（具体的に： _____）	
9.特に実施していることはない	
10.把握していない	

11.放課後児童クラブを設置していない

問17 その他人材育成を目的とした取組の効果について、下記質問にご回答ください。

問17-1 その他人材育成を目的とした取組を実施することは、放課後児童クラブの質の向上にも効果があると感じますか。（1つ選択）

1.大いにある

2.少しある

3.どちらともいえない

4.あまりない

5.全くない

問17-2 その他人材育成を目的とした取組を実施することは、人材の定着にも効果があると感じますか。（1つ選択）

1.大いにある

2.少しある

3.どちらともいえない

4.あまりない

5.全くない

4. 放課後児童支援員等の人材育成全般に関するご意見・ご要望

問18 放課後児童支援員等の人材育成全般について、ご意見・ご要望等がございましたらご記入ください（自由記入）

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査

放課後児童支援員等、放課後児童クラブにかかわる職員の人材確保・定着・育成に向けた取組の実態を把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、こども家庭庁 令和5年度こども・子育て支援推進調査研究事業として採択を受け、みずほリサーチ&テクノロジー（株）が実施しています。
2. 調査対象：放課後児童クラブの運営法人（公立公営の場合は市区町村）
3. 回答者：放課後児童健全育成事業 ご担当者様
4. 調査提出締切日： **2023年11月24日（金）**

※ 回答済みの電子ファイルを下記に記載のURLにアップロードください。

アップロード先URL：<https://en.surece.co.jp/houkagojidou/>

※ アップロードできない場合は下記問い合わせ先に記載しているメールアドレスにファイルを添付してご送付ください。

5. ご記入に当たっての留意点

(1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

リストより「○」または該当する数値を選択してください。

例) 放課後児童健全
育成事業の実施状況
(1つを選択)

- 1.実施している
- 2.実施していない

(1)-2 数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

例) 自治体名(自由記述)

(2) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことはございません。

(3) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。

(4) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報には弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

(5) エクセル調査票はPC環境により改行位置が崩れたり文字が見切れたりすることがございます。

大変恐縮ではございますが、その場合はセルを広げていただきご覧いただけますと幸いです。

【調査実施機関・問合せ先】

みずほリサーチ&テクノロジー株式会社

放課後児童支援員等の人材に関するアンケート調査 事務局

Tel: 0120-740810

メールアドレス：houkagojidou@surece.co.jp

放課後児童支援員等の人材に係るアンケート調査

【本シートの設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- ・このシートでは、放課後児童支援員等の人材確保・定着・育成のための施策等についてお伺いします。
- ・**本調査における「放課後児童支援員等」とは、放課後児童支援員および補助員を指すものとします。**
- ・回答に際しては、関係部局・関係者とも協議・調整いただいた上でご記入をお願いいたします。
- ・特に断りのない限り、令和5年5月1日時点の状況をお答えください。
- ・黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値やテキストをご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただくと大変参考になり、ありがたいです。
- ・数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。
- ・**自治体**の場合：当該自治体内で自治体が運営する**公立公営の放課後児童クラブの状況のみ**についてご回答ください。
自治体内に公立公営のクラブが無い場合は、自治体での回答は不要です。
- ・**運営法人**の場合：「**本調査への回答依頼を受けた自治体内で運営している放課後児童クラブ**」**全体（公立民営/民立民営双方の
パターンがある場合には、両方）の状況**についてご回答ください。複数の自治体で放課後児童クラブを運営している法人の場合も、回答依頼を受けた自治体内で運営しているもののみについてご回答ください。

1. 法人・自治体の概要について

問1 貴法人（貴自治体）の概要についてそれぞれお答えください。

①自治体名	都道府県名		市区町村名	
②法人種別（または自治体）（1つを選択）	1.市区町村 2.社会福祉法人 3.公益社団法人等 4.NPO法人 5.運営委員会・保護者会 6.任意団体 7.株式会社 8.学校法人 9.その他 ⇒（具体的に： ）			
※運営法人のみ回答 ③運営形態（1つを選択）	1.指定管理者として運営 2.自治体から委託を受けて運営 3.自治体から補助を受けて運営 4.その他 ⇒（具体的に： ）			
※運営法人のみ回答 ④放課後児童クラブ以外の事業の実施有無（1つ選択）	1.実施している 2.実施していない			
※運営法人のみ回答 ⑤法人全体の職員数（1つを選択）	1.5人以下 2.6～10人 3.11～30人			

4.31～50人
5.51～100人
6.101～300人
7.301～500人
8.501～1,000人
9.1,001人以上

2. 放課後児童クラブの運営状況について

- ・自治体の場合：当該自治体内で自治体が運営する公立公営の放課後児童クラブの状況のみについてご回答ください。自治体内に公立公営のクラブが無い場合は、自治体での回答は不要です。
- ・運営法人の場合：「本調査への回答依頼を受けた自治体内で運営している放課後児童クラブ」全体（公立民営/民立民営双方のパターンがある場合には、両方）の状況についてご回答ください。複数の自治体で放課後児童クラブを運営している法人の場合も、回答依頼を受けた自治体内で運営しているもののみについてご回答ください。

問2 貴法人（貴自治体）が当該自治体内で運営している放課後児童クラブ数について、
令和3年度・令和4年度・令和5年度別にそれぞれ記入してください。
いずれの年度も5月1日時点の状況をご回答ください。
該当するものがない（0か所）の場合には、「0（ゼロ）」を記入してください。

①（自治体の場合のみ）公立公営

令和3年度	令和4年度	令和5年度

②（運営法人の場合のみ）公立民営

令和3年度	令和4年度	令和5年度

③（運営法人の場合のみ）民立民営

令和3年度	令和4年度	令和5年度

問3 貴法人（貴自治体）が当該自治体内で運営している放課後児童クラブの登録児童数（運営している全クラブ合計）について、令和3年度・令和4年度・令和5年度別にそれぞれ記入してください。
いずれの年度も5月1日時点の状況をご回答ください。
該当するものがない（0か所）の場合には、「0（ゼロ）」を記入してください。

令和3年度	令和4年度	令和5年度

問4 貴法人（貴自治体）が当該自治体内で運営している放課後児童クラブ全体における、放課後児童支援員等の応募者数・採用者数・離職者数について、令和3年度・令和4年度・令和5年度別にそれぞれ記入してください。

※ここでの「応募者数」とは、当該年度内に放課後児童支援員等として新規就業希望があった人数の合計とします。年度内に複数回の募集/採用を行っている場合は、年度全体の合計数を記入してください。該当する人がいない（0人）の場合には、「0（ゼロ）」を記入してください。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		把握していない (○を選択)
応募者数		人		人		人	
採用者数		人		人		人	
離職者数		人		人		人	

3. 放課後児童支援員等の就業状況について

問5 貴法人（貴自治体）が当該自治体内で運営している放課後児童クラブ全体における、放課後児童支援員等の就業状況についてあてはまるものをそれぞれ選択してください。

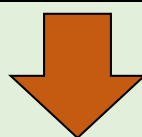
A. 放課後児童支援員

	常勤（勤務時間が所定労働時間に達している支援員等）			非常勤（勤務時間が所定労働時間に達していない支援員等）		
①年齢別就業者数	20歳未満		人	20歳未満		人
	20代		人	20代		人
	30代		人	30代		人
	40代		人	40代		人
	50代		人	50代		人
	60代		人	60代		人
	70歳以上		人	70歳以上		人
	合計		人	合計		人
②平均勤続年数 ※有期雇用であっても、更新を続けている場合は通算可			年			年
③支援員の確保に係る課題の有無（1つ選択）	1.大いに課題がある			1.大いに課題がある		
	2.課題がある			2.課題がある		

(③で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ) ④人材確保に係る課題 (あてはまるものすべて選択)	3.それほど課題はない		3.それほど課題はない	
	4.課題はない		4.課題はない	
	1.放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分		1.放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分	
	2.採用活動に十分な体制・費用を用意することができない		2.採用活動に十分な体制・費用を用意することができない	
	3.効果的な採用活動のノウハウがない		3.効果的な採用活動のノウハウがない	
	4.若い世代の確保が難しい		4.若い世代の確保が難しい	
	5.求める資格や経歴等を持った人材が集まらない		5.求める資格や経歴等を持った人材が集まらない	
	6.応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい		6.応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい	
	7.応募者の獲得に必要な労働条件(所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等)とすることが難しい		7.応募者の獲得に必要な労働条件(所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等)とすることが難しい	
	8.その他		8.その他	
⑤支援員の定着に係る課題の有無(1つ選択)	↳(具体的に:)		↳(具体的に:)	
	1.大いに課題がある		1.大いに課題がある	
	2.課題がある		2.課題がある	
	3.それほど課題はない		3.それほど課題はない	
	4.課題はない		4.課題はない	
(⑤で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ) ⑥人材定着に係る課題 (あてはまるものすべて選択)	1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない		1.定着に向けた取組に十分な体制・費用を用意することができない	
	2.定着に必要な賃金設定とすることが難しい		2.定着に必要な賃金設定とすることが難しい	
	3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない		3.放課後児童支援員等として長期的に働く意志のある人材が少ない	
	4.業務量が多い		4.業務量が多い	
	5.肉体的負担が大きい		5.肉体的負担が大きい	
	6.精神的負担が大きい		6.精神的負担が大きい	
	7.職場の人間関係に課題がある		7.職場の人間関係に課題がある	
	8.その他		8.その他	
	↳(具体的に:)		↳(具体的に:)	

B. 補助員						
	常勤（勤務時間が所定労働時間に達している支援員等）			非常勤（勤務時間が所定労働時間に達していない支援員等）		
①年齢別就業者数	20歳未満		人	20歳未満		人
	20代		人	20代		人
	30代		人	30代		人
	40代		人	40代		人
	50代		人	50代		人
	60代		人	60代		人
	70歳以上		人	70歳以上		人
	合計		人	合計		人
②平均勤続年数 ※有期雇用であっても、更新を続けている場合は通算可			年			年
③補助員の確保に係る課題の有無（1つ選択）	1.大いに課題がある 2.課題がある 3.それほど課題はない 4.課題はない			1.大いに課題がある 2.課題がある 3.それほど課題はない 4.課題はない		
（③で「1.大いに課題がある」「2.課題がある」と回答した場合のみ） ④人材確保に係る課題 （あてはまるものすべて選択）	1.放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分		1.放課後児童支援員等の仕事に関する周知が不十分			
	2.採用活動に十分な体制・費用を用意することができない		2.採用活動に十分な体制・費用を用意することができない			
	3.効果的な採用活動のノウハウがない		3.効果的な採用活動のノウハウがない			
	4.若い世代の確保が難しい		4.若い世代の確保が難しい			
	5.求める資格や経歴等を持った人材が集まらない		5.求める資格や経歴等を持った人材が集まらない			
	6.応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい		6.応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しい			
	7.応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）とすることが難しい		7.応募者の獲得に必要な労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）とすることが難しい			

6.地域住民や高齢者を含む子育て経験者を活用する施策		
7.保育士、社会福祉士、教諭等の資格を保有しているが仕事に就いていない者（あるいは退職予定者）を活用する施策		
8.賃金の見直し		
9.労働条件（所定労働時間、時間外労働の有無、勤務日数等）の見直し		
10.採用条件の見直し		
11.兼務を可能にする（同じ法人が運営するほかのクラブや、保育園などでも勤務を行う）		
12.モチベーション維持を目的とした人事評価制度の導入・見直し		
13.放課後児童支援員としてのキャリアパスの提示		
14.業務負担軽減・業務効率化を目的とした、業務の簡略化・業務内容の見直し		
15.業務負担軽減・業務効率化を目的としたICT導入等		
16.精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立		
17.教育・研修制度の導入・見直し		
18.その他		
19.特に実施していることはない		



実施している施策の中で最も効果があった取組 （1つ選択）	
---------------------------------	--

5. 放課後児童支援員等の育成に向けた取組について

問7 当該自治体で運営している放課後児童クラブに調査回答時点で在籍する支援員等の中で、放課後児童支援員認定資格研修を受講済みである支援員等の数をご回答ください。（数値記入）

※本調査における「放課後児童支援員認定資格研修」とは、調査回答時点で当該自治体内で運営している放課後児童クラブに勤務する支援員等が受講した、都道府県、政令指定都市、中核市で実施している認定資格研修を指すものとします。（当該自治体以外で受講した場合も含みます）

	人
--	---

問8 各自治体で実施している放課後児童支援員認定資格研修を受講しやすくするために、運営者として実施していることを選択してください。（あてはまるもの全て選択）

1.勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う	
2.受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う	
3.受講に係る事務手続き支援を行う	
4.受講に係る費用負担を行う	
5.その他（具体的に： ）	
6.特に実施していることはない	

問9 各自治体で実施している放課後児童支援員認定資格研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫を行っていますか。（1つ選択）

1.行っている	2.行っていない	
3.分からない		

問9-1（問9で「1.行っている」を選択した場合）現場での実践に活かすための工夫の内容としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるもの全て選択）

1.研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける	
2.研修の復習機会を設ける	
3.研修内容の実践機会を設ける	
4.自主的・自発的な研修の企画・機会を設ける	
5.その他（具体的に： ）	

問10 各自治体で実施している放課後児童支援員認定資格研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブの運営者として感じている課題について、下記それぞれご回答ください。
(あてはまるもの全て選択)

1.受講時間の確保・代替職員の確保が難しい	
2.受講対象者・受講資格が限定的	
3.研修の開催頻度が適切ではない	
4.研修の規模（定員等）が適切ではない	
5.受講場所が限定的	
6.受講に係る参加者の事務負担が大きい	
7.受講に係る参加者の費用負担が大きい	
8.その他（具体的に：	)
9.課題は特にない	

問11 当該自治体で運営している放課後児童クラブに調査回答時点で在籍する支援員等における、令和3年度・令和4年度・令和5年度の資質向上研修の参加者数（全種類の研修含めた延べ人数）をご回答ください。（数値記入）

※本調査における「資質向上研修」とは、調査回答時点で当該自治体内で運営している放課後児童クラブに勤務する支援員等が受講した研修であり、かつ当該自治体が国の「放課後児童支援員等資質向上研修事業」として実施する事業のみならず、放課後児童支援員等の必要な知識及び技術の習得のため、当該自治体が実施主体（他団体への事業委託可）となつて実施している研修も含めた事業を指すものとします。

令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度（見込み人数）	把握していない （○を選択）

問12 各自治体で実施している資質向上研修の受講促進のために、運営者として実施していることを選択してください。（あてはまるもの全て選択）

1.研修実施に関する周知を行う	
2.研修目的・趣旨の説明を行う	
3.受講経験者から研修の意義・効果等の説明を行う	
4.勤務日・勤務時間を調整する等の配慮を行う	
5.その他（具体的に：	）
6.（必要性を感じていないため）特に実施していることはない	
7.（必要だと感じているが）特に実施していることはない	

問13 各自治体で実施している資質向上研修で学んだ内容を、現場での実践に活かすための工夫を行っていますか。（1つ選択）

1.行っている	2.行っていない	
3.分からない		

問13-1（問13で「1.行っている」を選択した場合）現場での実践に活かすための工夫の内容としてあてはまるものを選択してください。（あてはまるもの全て選択）

1.研修での学び・反省点等を発表・共有する機会を設ける	
2.研修の復習機会を設ける	
3.研修内容の実践機会を設ける	
4.自主的・自発的な研修の企画・機会を設ける	
5.その他（具体的に：	）

問14 各自治体で実施している放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の仕組み全般に関して、放課後児童クラブの運営者として感じている課題についてあてはまるものを選択してください。
(あてはまるもの全て選択)

1.受講時間の確保・代替職員の確保が難しい	
2.研修内容を実務に活かすことができない（研修内容と実務内容の乖離）	
3.研修の開催頻度が適切ではない	

問20 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、放課後児童クラブの人材確保・定着の状況等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施いたします。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。

また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

① ヒアリング調査協力可否 (1つを選択)	1. 可 2. 否	
(1) 担当部署名		
(2) ご担当者名		
(3) 電話番号		
(4) E-mail		@

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

ヒアリング調査記録

1. 福島県南相馬市

1) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 市内の放課後児童クラブ数は合計 16 か所(支援の単位数は 21 単位)。運営形態の内訳は、公立公営が 12 か所(支援の単位数は 17 単位)、私立民営が 4 か所である。私立民営の 4 か所については、南相馬市社会福祉協議会が 2 か所、特定非営利活動法人トイボックスが 2 か所を運営している。
- 登録児童数は、公立公営が 703 人、私立民営が 171 人(社会福祉協議会 84 人、トイボックス 87 人)の合計 874 人である。定員を超える申込があった場合でも、日々の利用率等を踏まえ受入れを行っており、公立公営の放課後児童クラブに入れなかった場合でも、私立民営の放課後児童クラブ(トイボックスが運営する錦町児童クラブとけやき児童クラブ)に案内するなど、私立民営放課後児童クラブと連携し待機児童の解消を図っており、現時点で待機児童は 0 人である。

② 放課後児童支援員・補助員の確保・定着状況

- 公立公営の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員・補助員は現在 38 人(私立民営の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員数は把握していない)。ただ、病気休暇等の職員もいるため、現在勤務しているのは実質 36 人である。
- 令和 5 年に新規採用した放課後児童支援員・補助員 5 人を含め、平均勤続年数は 8 年 6 か月である。年齢層は 20～60 代まで様々である。
- 公立公営の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員・補助員は、再任用職員 1 人を除き全員が会計年度任用職員であり、会計年度任用職員 37 人中常勤で勤務する放課後児童支援員・補助員が 5 人、そのほかは短時間勤務の職員である。常勤の職員は、放課後児童クラブ開所前の午前中は市内 3 か所の児童館で業務に従事している。ただ、同市では各人材に「役職」等は設けていないため、現状常勤職員と短時間勤務職員の間に役割や処遇の差は無い。役職をつけるなどして、当該職員により重責を担ってもらうことも放課後児童クラブのサービスの質向上及び職員のモチベーションアップのためには効果的であると考えているが、現状はできていない。

③ 放課後児童支援員・補助員の採用・離職状況

- 令和 4 年と比較し、公立公営の放課後児童クラブの登録児童数が 60 人ほど増えているため、その分放課後児童支援員・補助員の母数を増やしている状況である。公共職業安定所に募集をかけ、応募があった人材に対して、放課後児童クラブを所管する南相馬市子ども家庭課の課長が面接を行い採用している。
- 離職者も一定数いるため、職員数が足りなくなったら随時募集を行っているが、募集をかけても応募がない状況が続いており、人材確保に苦慮している状況である。
- 応募条件等は特に定めておらず、教員や保育士等、放課後児童支援員認定資格研修の受講資格を持たない場合でも補助員として採用を行っている。
- 労働環境改善の一環として空調設備を整えるなどの取組も実施している。

2) 放課後児童支援員認定資格研修の参加状況

- 福島県が主催する「福島県放課後児童支援員等認定資格研修」に参加している。対面型の研修 1 回、もしくはオンライン研修 3～4 回の受講を選択できる形になっているが、同市の職員は大半が対面型研修に参加を希望している。
- 令和 5 年度は公立公営の放課後児童クラブに勤務する職員のうち 6 人、公立民営の放課後児童クラブに勤務する職員のうち 2 人(調査時点で把握できているもののみ)、新たに放課後児童支援員認定資格

研修を受講予定である。

- 福島県の場合、令和5年度は 11 月から2月までの寒い時期に遠方である郡山での開催となっているため、可能であれば 10 月以前の開催とするなどの工夫が必要ではないか。また、オンライン参加を選択する場合は、市役所内でオンライン会議専用の会議室を早期に確保する必要があるため、開催の2か月前以前等、早い段階で開催案内を貰えるとありがたい。

3)放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況

① 南相馬市が主催する資質向上研修の実施状況

- 同市としては、市内の公立公営放課後児童クラブの放課後児童支援員・補助員を対象とした「発達支援研修」「初任者研修」「児童への適切な関わり方について」の3種を主催している。
- 「発達支援研修」は市内の公立公営放課後児童クラブの全放課後児童支援員・補助員を対象とした研修であり、放課後児童クラブを所管することも家庭課内にある「こども総合相談室」の発達支援担当係長を講師に迎え実施している。講義内容は「児童に対する声掛けと保護者対応方法」や「巡回相談」（こども総合相談室の職員が定期的に市内の全放課後児童クラブを巡回する取組）についてである。
- 「初任者研修」は市内の公立公営の放課後児童クラブに新たに加わった放課後児童支援員・補助員を対象とした研修であり、市内の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員自身が主催・講師となって実施しているものである。講師を務める放課後児童支援員は勤続 19 年の常勤勤務者であり、児童厚生一級指導員の資格をもち、かつ放課後児童支援員認定資格研修の講師経験もあるため、そうした知見を活かし「放課後児童クラブとは何か」「放課後児童支援員としての役割」等について講義を行っている。
- 「児童への適切な関わり方について」は、市役所で主に幼稚園・保育園を担当しているこども育成課が主催する研修であり、希望者を対象に、こどもへの接し方についての研修を行っている。
- 各種研修で使用する教材は福島県で出された安全計画等の通知やインターネット等の公開情報をもとに、基本的に同市側で作成・用意している。全員必修である「発達支援研修」以外は、令和5年度は 10 人前後の参加者数である。

② 市外が主催する資質向上研修の実施状況

- 同市の放課後児童支援員は、一般財団法人児童健全育成推進財団が主催する全国の職員を対象とした「全国中堅児童厚生員等研修会」にも参加している。これは「中堅」の名のとおり、受講資格は児童館・放課後児童クラブの勤続年数が5年(60 か月)以上の職員であり、かつ児童厚生二級指導員の資格を持つ者とされているほか、事前課題・修了試験等が設けられており、研修の内容もより高度なものである。この研修を修了すると児童厚生一級指導員の資格を取得できる。東京・秋葉原で実施される研修であるため受講のためには出張を伴うが、全国の放課後児童支援員と繋がれ、刺激を受けることができる貴重な機会となっていると聞く。
- また、福島県の「福島県ヤングケアラーコーディネーター」が主催する「ヤングケアラー研修会」についても、ヤングケアラーへの理解と支援のため、近年重要な話題として積極的な参加を推進している。
- これら市外が主催する資質向上研修に関しては、民立民営の運営法人(社会福祉協議会・トイボックス)に対しても開催案内・受講者募集を行っている。

③ 資質向上研修の実施目的・実施方法

- 同市が主催している資質向上研修各種は、放課後児童支援員の定着と育成を目的として、認定資格研修では扱っていない内容や身につけられないスキルを補うために令和5年度から始めたものである。
- 毎月、市内の公立公営放課後児童クラブの全放課後児童支援員・補助員が参加し事務連絡や打合せ等を行う「支援員会議」を実施しており、全員必修の研修に関してはこの中の1時間程度を使って実施しているものもある。全放課後児童支援員・補助員が参加する「支援員会議」とは別に、各放課後児童クラブの代表者が参加する「支援員会議」も別途設けられているため、全員の参加が難しい場合は代表者に受講してもらい、各放課後児童クラブの放課後児童支援員等へ周知してもらう形式となっている。

4) 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の成果・効果

～放課後児童支援員自身が「初任者研修」を主催するまでの歩み～

① 東日本大震災後、大学等の外部支援を活用した研修の実施

- 東日本大震災から数年が経過し、次第に避難場所から自宅のある同市に帰還するこどもが増えていく中、(震災後に数が減少した)放課後児童クラブの定員充足率が高まり、放課後児童クラブ自体の数も増加した。放課後児童支援員の専門的な知識や力量もより一層必要となる中、こどもや放課後児童支援員等の支援のため、同市では震災直後から新潟県立大学と連携し「子ども支援プログラム」を実施してきた。
- 震災直後はこどもの安全管理が第一であり、「こどもの安全を確保する」ことが放課後児童支援員にとっての最優先事項となっていた。しかし、震災から数年が経過し落ち着き始める頃、放課後児童支援員として重要な役割は安全管理だけではなく、こどもの育成に向けた支援にもあることを再認識し、そうしたスキルを養うため、大学側に市から相談を行ったことで当プログラムが始まった。
- 当プログラムを通じて、震災直後新潟市に避難した同市のこどもを支援し、また同市に戻ってからも、大学の学生や教授・スタッフ等による市内の放課後児童クラブ訪問等を通じて交流を続けている。
- 当プログラムでは、こどもの自己肯定感を育むことを目的とした絵本の読み聞かせや食育教室等を実施するだけでなく、大学教員やスタッフ等による放課後児童支援員等の資質向上を目的とした研修も、外部支援団体からテーマを提案する形で継続的に行ってきた¹。

② 大学等の「外部支援」による研修から、次第に放課後児童支援員自身による「自主的な」研修へ

- 大学の支援による継続的かつ多くの研修機会を通じて、放課後児童支援員等がそれぞれ研修内容を吸収しスキルアップしていき、結果的に放課後児童クラブへの定着に繋がっていった。
- それだけでなく、最終的には外部支援がなくとも放課後児童支援員自身が研修講師となり、市内の放課後児童支援員等に対して初任者研修ができるまでに成長していった。そうした次の世代へのスキルの還元が続くといった、良い循環が生まれてきていると感じている。研修講師だけでなく、市内の安全計画の策定に際しても、そうした指導的役割を担う放課後児童支援員と市の職員がともに協議しながら進めているところである。

5) 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の課題

① 資質向上研修全般の課題

- 実務の内容をどのように研修内容に転用させていくかが課題であると感じている。中には勤続年数 20 年以上の放課後児童支援員もいるが、必ずしも勤続年数が長い放課後児童支援員や保育士等の有資格者の方が実務スキルが高いかというそうではなく、個人の取組姿勢に依存するものであるため、職員全体を通じた意識の底上げが重要であると感じている。研修効果を高めるため、「初任者研修」を通じて確認を行った、放課後児童クラブ全体の方針等については、その内容を各放課後児童クラブ内に掲示し意識啓発を行っているところである。

② 放課後児童支援員自身による「自主的な」研修の課題

- 現状「初任者研修」等の研修講師を担っている人材に続く人材が育成できていない点が挙げられる。「全国中堅児童厚生員等研修会」に参加する人材のように、放課後児童支援員認定資格研修だけで終わらずその先の研修も受講し、レベルアップしてくれる人材が増えてほしい。そうした放課後児童支援員が(経験年数を問わず)各放課後児童クラブ単位でのリーダー的存在として、他の放課後児童支援員

¹ 新潟県立大学のプログラム以外にも、震災直後には一般財団法人児童健全育成推進財団が主催する研修を福島県で実施するなど、様々な外部支援による研修が行われてきた。

等を育成する立場として活躍していったほしい。

- 放課後児童支援員等として働く「入口」としては専門の資格取得は必要なく、自分自身の生活に合わせて勤務できるため比較的働きやすいと考えられる。一方、そこから定着に繋げるためには、自身のスキルアップによるモチベーションを維持するため、認定資格研修の受講後も資格等と連動した研修を定期的に行っていくことも重要だろう。

以上

2. 京都府舞鶴市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 市内 21 か所(支援の単位数 29)に放課後児童クラブを設置。うち 18 か所(支援の単位数 26)は公立民営、3か所(支援の単位数3)は私立民営である。
- 公立民営放課後児童クラブの運営母体は、地域の子育て支援協議会であり、傘下の運営委員会が放課後児童健全育成事業を担っている。子育て支援協議会は、小学校区単位の地域活動から発足した。「地域の子どもは地域で育てる」という当初の理念を継承しながら、PTA や教員、地域住民がこどもの放課後の活動を支えている。
- 登録児童数は 671 人(令和5年 11 月 1 日時点、私立民営の放課後児童クラブ登録児童数を含む)である。夏休み等の長期休業期間中の利用をピークに登録児童数は減少するため、国に報告している5月 1 日時点の児童数より 40 名程度少ない。なお、夏休み等の長期休業期間中のみ開所する放課後児童クラブ(令和5年度は東西2か所)東西も設けており、これはシルバー人材センターに委託している。
- 市内児童数は減少しているが、放課後児童クラブの登録児童数は増加しており、市内全児童の約2割程度が放課後児童クラブを利用している状況。登録児童数が減っている地域においても、こどもや保護者を取り巻く状況が多様化する中で、個別的な対応や一層の配慮が求められるようになっている。
- 待機児童はいない。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 市内放課後児童クラブで、全 217 人の放課後児童支援員等(放課後児童支援員 130 人、補助員 87 人)が勤務している。このほか、学校の夏休み等の長期休業期間は、帰省中の学生が短期アルバイトで勤務することもある(ただし、近年はその数も少なくなっている)。
- 放課後児童支援員の雇用形態は、1年間ごとの更新制としている。現状の主な募集ルートは縁故である。地元の回覧板に人材募集のチラシも入れているが、応募を得るのは難しい。
- 職員の平均年齢は高い状況にある。また、扶養の範囲内で働きたいなどの意向により実働時間に限りがある者、他に仕事を持ちながらダブルワークで放課後児童支援員等として勤務する者も多い。
- 放課後児童支援員等の定年は設定していない。また、働き方も各運営委員会の裁量に委ねている。

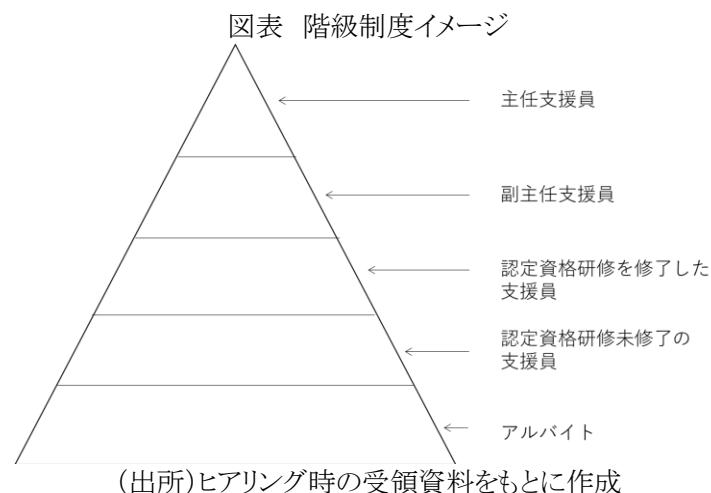
② 放課後児童支援員等の確保・定着に係る課題

- 放課後児童支援員等の高齢化が進んでいる。高齢の職員はそもそも就業できる期間が短い上、家族の介護がある・体力的にも厳しい仕事内容である等の事情もあり、長期就業が難しい。
- 職員の定着にも課題がある。離職理由として多く聞かれるのは「家庭の事情」だが、こどもをめぐる環境が多様化し、また保育に係る痛ましいニュース等が散見される中で「こどもに関わる仕事をするのが怖くなった」という者もいた。就業中の放課後児童支援員も、様々な家庭の事情に配慮したり、課題を抱えるこども・家庭に対応したりなど、日々工夫と苦労を重ねながら育成支援に従事している。
- 元教員の再就職先として放課後児童クラブを選んでもらいたいという思いや若い世代の人材採用・定着を促進したいという思いがあるものの、放課後児童支援員等の勤務時間(1日4時間程度)や給与水準では長期のライフプランを立てることが難しい。こうした人材にとっては、放課後児童クラブでの勤務が「職業」の選択肢に入りづらい現状がある。
- 放課後児童健全育成事業のリーダーとなる人材(運営委員会の委員長)が育たないという課題もある。現場の実情を理解する者がリーダーを担うべきと考えるため、基本的には放課後児童支援員等から次のリーダーが育つことが望ましいが、ボランティアで活動する側面が大きい中、「今の運営委員長が辞めたら自分も辞める」「運営委員長のような働きはできない」という消極的な声が多く、リーダー輩出の流れを形成できていない。

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

【経験等に応じた階層制度の創設】

- 令和5年4月より、放課後児童支援員等の経験年数や資格取得状況等に応じた階級制度を導入した。
- 本制度導入の目的は、放課後児童クラブにおける育成支援の質の向上をはかり、近年の子どもや保護者を取り巻く多岐にわたる課題を「組織で」対応できる体制をつくることである。同時に、そうした組織体制づくりが、運営基盤の安定化や安心安全なこどもの居場所づくりへとつながり、「ここで働き続けよう」と考える人材の確保や定着にも有効にはたらくと考えた。
- 階級ピラミッド(下図表参照)は、上から主任支援員、副主任支援員、放課後児童支援員認定資格研修を修了した放課後児童支援員、認定資格研修を修了していない放課後児童支援員、アルバイトの順で構成される。各階級には到達要件が設けられているほか、処遇もこれに紐づいている。また、主任支援員・副主任支援員には、役職報酬が支給される。これにより、従来放課後児童支援員等の報酬単価は(放課後児童支援員/アルバイトの違いがあるのみで)ほぼ一律となっていたところ、経験や知識の獲得状況が処遇に反映される仕組みとなり、研修受講等へのモチベーション向上につながった。
- 同制度は、令和4年に策定した「放課後子どもスマイルプラン～舞鶴市放課後児童クラブ運営計画～」に織り込んだ階級制度案に則り若干の修正を加えて導入したもの。当初案は、前任の所管課担当者が構想し、福知山市・綾部市で導入されている同様の制度を参考にして作成した。ただし、両市の放課後児童クラブは公立公営であり、放課後児童支援員等は市の会計年度任用職員であるため、地域住民が放課後児童クラブを運営する同市とはベースが異なる。地域に受け入れられる・浸透する制度となるよう、事前に運営委員会と丁寧な協議を重ね、理解や協力を得た上での運用開始とした。
- 中には制度内容に納得できない放課後児童支援員もいたと思うが、階級制度を設けたことで、放課後児童支援員に責任感が生まれたという意見もある。また、個々の運営を地域に委ねつつも、市が統一的な考え方を示したことは、市内放課後児童クラブの質の底上げにも寄与していると感じる。



【処遇改善】

- 放課後児童支援員等の処遇改善は、令和2年度以降継続的に取り組んでいる。以前の給与水準は都道府県の最低賃金レベルであったところ、財政部局と調整の上、市独自の判断のもと3%の上乗せを実施した。かつては家事の隙間時間に少しばかりの稼ぎを得たいという主婦が放課後児童クラブに勤務していた。今でもその傾向は残っている。したがって、処遇に大きな不満は出ない地域もある。また、一気に単価を上げると、扶養の範囲で働きたい職員に影響が生じ、シフトを組めなくなってしまう。こうした事情を踏まえ、これまでは独自の給与体系のもとで運用しながら徐々に改善を図ってきた。
- しかし、放課後児童クラブの仕事は非常に多岐にわたり、それぞれのこどもの個性に合わせた対応、保護者対応等も求められる。そのような現状を理解しながらも、放課後児童クラブでの仕事を選択してくれ

る人材を確保するために、また職員の離職を防ぐためには、処遇改善や手当支給は重要であると考え。こうした背景のもと、令和5年度の階級制度導入に伴い、市の会計年度任用職員の階級に紐づけた給与水準とし、根拠に基づく賃金体系とした結果、更に増額となった。また通勤費も令和4年 10 月より支給している。通勤費の支給基準は、市の規定に準じたものとした。

- 10 年ほど前から子育て支援協議会の運営委員長や庶務、会計にも謝礼金が支払われるようになっていいる。令和5年度からは、その額も増やしている。こうした仕組みは、運営の責任感醸成や理解獲得にも重要である。

【放課後児童クラブ間の放課後児童支援員シェア】

- 「地域のこどもは地域で育てる」という考え方を基本としつつも、急な利用児童の増加等が生じた際、あるいは放課後児童支援員の急な欠勤等の際には、地域を超えて臨時的に放課後児童支援員の調整を行っている。
- 主にこの仕組みを活用するのは、夏休み等の長期休業期間や振替休日等。これらの時期は放課後児童クラブによって利用状況や利用人数に大きな差が生じるためである。1日開所の場合、午前はAクラブに勤務し、午後はBクラブに勤務するというケースもある。
- 市が放課後児童クラブ間の仲介役となることもあるが、基本的には書面上等の手続きに対応するのみである。放課後児童クラブ間での調整が基本となる。
- 中には、他の放課後児童クラブでの勤務を希望しない放課後児童支援員や、他の職場に馴染むことが難しい放課後児童支援員もいる。そのため、各放課後児童クラブの意向や放課後児童支援員の特性等を見極めながら、実施有無を判断する。なお、利用児童数が減少し放課後児童支援員が余っている地域もあるため、シェアでなく移籍する場合もある。

④ 人材確保・定着に係る今後の方向性やご意見・要望等

- 効果的・効率的な採用活動のために、今後はハローワークの活用も検討する必要がある。
- 男性の採用も進めたい。同市には海上自衛隊の拠点があるため、自衛隊退職者の採用も一案だと考えている。しかし、自衛隊の退職者が同市に根付くことはあまりないため、実際のハードルは高い。
- 学校休業期間中に帰省した大学生が短期アルバイトとして勤務するケースはあるものの、彼らが卒業後に舞鶴へ戻ることは少なく、将来の担い手候補として期待することは難しい。一方で、若手の放課後児童支援員は PC 作業が得意であり、体力もあって放課後児童クラブの業務に適しているため、アルバイトを経て入職し、支援員～主任支援員として活躍するモデルを作っていきたいという思いがある。学校主催の研究やボランティア活動等の一環として放課後児童クラブを訪問してもらい、そこで興味を持ってもらうというやり方も一案かもしれない。
- 現状は地域が放課後児童クラブの運営を全面的に担っているが、そうした体制も転換期に来ているのではと思う。関係者の中には、市が運営委員長の役割を市が“コーディネーター”等の「職業」として担うべきという意見も聞かれる。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修について

- 市として実施する研修は、2種類ある。1つは京都府が実施する巡回研修、もう1つは市独自の研修である。
- 前者は近年始まったもので、京都府が講師を派遣してくれるもの。コロナ禍で申込を見送ったり開催されなかったりしていたが、令和5年度は講師を招きこどもの発達をテーマに講演いただく予定である。
- 後者は、年 1～2回開催している。過去の開催回では、外部講師を招き、こどもの発達・アレルギー対応・虐待への対応等について講演いただいた。近年は一方的な講演が続いていたことや、コロナ禍で放課後児童支援員同士の交流が減っていたこともあり、交流会として実施している。令和4年度は、複数の支援の単位で運営する放課後児童クラブと、1つの支援の単位で運営する放課後児童クラブとで開催回をわけ、日々苦勞していること・工夫していることを共有しあった。所管課が司会を担ったが、会の主体は放課後児童支援員であるため、放課後児童支援員主体で話し合っ付箋に書いてもらうなど

して進行した。

- そのほか、中丹教育局やレクリエーション協会が主催する研修にも参加している。

図表 研修実施状況

【市主催放課後児童クラブ支援員研修】	
過去の実施内容	
R4	支援員交流会 テーマ「児童の育成支援の中で感じること～悩みや工夫の共有～」
R3	コロナにより未開催
R2	コロナにより未開催
H31	放課後児童クラブでできる たのしい遊び
H30	発達障害のある子どもの心に寄り添う 子どもの困っていることに気づくための観察のポイント
【資質向上研修】	
R4	京都府による巡回支援【テーマ選択制】 ※申込せず ①発達障害児への支援 ②遊びの理解と支援・コロナ禍での遊び ③保護者との連携協力と支援
R3	京都府による巡回支援【テーマ選択制】 ※コロナ感染拡大による開催中止 ①発達障害児への支援 ②遊びの理解と支援・コロナ禍での遊び ③保護者との連携協力と支援
R2	テーマⅠ「発達障害児の支援のあり方を考える」 テーマⅡ「放課後児童クラブにおける安全・安心への対応」
H31	テーマⅠ「発達障害児の支援のあり方を考える」 テーマⅡ「放課後児童クラブにおける安全・安心への対応」
H30	テーマⅠ「個別事案への対応について～ソーシャルワークの必要性和その手法を学ぶ～」 テーマⅡ「発達障害児の支援のあり方を考える」

(出所)ヒアリング時の受領資料をもとに作成

② その他、人材育成を目的として実施している施策等

【所管課からの情報提供】

- こどもの安全確保を第一に考え、事故対応や熱中症対策、食中毒対策等、国や府からの情報を逐一放課後児童クラブに連携するほか、所管課担当者が放課後児童クラブの近くを通りかかった際には現場の様子をうかがい、放課後児童支援員と会話するよう心掛けている。エアコンの稼働状況を確認したり、畳を取り替えたり、冷蔵庫や食器棚を設置するなど、現場を確認しながら環境整備にも努めている。

【各放課後児童クラブ主体の取組】

- 各放課後児童クラブにおいて、月1回の定例会を開催している。これは市が関与するものではなく、各放課後児童クラブ独自の取組であるが、これが実質的には自己研鑽や研修の機能を果たしている面もある。各放課後児童クラブで放課後児童支援員が自主的に知識・技術の習得機会を確保し、それを土台にして行政主催の研修が構成されているともいえる。
- そのほかの取組の一例として、新舞鶴地域放課後児童クラブでは、主任、副主任、会計それぞれの仕事内容をマニュアル化した。放課後児童クラブ間の異動も行うことで組織内の流動性を持たせている。

③ 人材育成に係る今後の方向性やご意見・要望等

【放課後児童支援員認定資格研修の受講促進】

- 市としては、認定資格研修の受講促進に努めており、旅費支給等を行っている。認定資格研修は、以

前は府内の北部と南部でしか実施されていなかったところ、新たに中部でも開催されるようになった。しかし依然として実施場所が障壁となり参加に至らない放課後児童支援員がいるほか、参加要件(資格保有や勤続年数等)を満たさず受講できない者がいる。放課後児童支援員に対する(研修開催の)情報提供が十分でない地域もある。

- 研修のオンライン化を望む声も聞かれる。ただしオンライン研修を受講できる環境整備が難しい場合や、高齢の放課後児童支援員が抵抗感を抱く場合もあり、一概にオンラインが良いとも言い切れない。

【地域と所管課が対話できる関係性の維持】

- 今後は、令和7年度の「放課後子どもスマイルプラン～舞鶴市放課後児童クラブ運営計画～」の改訂に向け、令和5年度より開始した取組の検証や、放課後児童クラブのニーズや運営状況の把握等に努める。
- 同市には、長らく地域活動に携わり、こどもの放課後の居場所づくりにも熱い思いを持った地域住民がいる。これらの方と所管課職員が互いに意見をぶつけ合いながら、放課後児童クラブの質の向上を図ってきた。市の職員も度々現場を訪れ、放課後児童支援員等の日々の状況を目で見て理解している。放課後児童支援員等が気持ちよく仕事に就くことのできる環境整備に向け、今後も地域と所管課の信頼関係と対話をベースに、必要な取組を推進していく。

以上

3. 群馬県桐生市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 放課後児童クラブは同市内に現在 27 か所あり、すべてが公立民営である。それぞれの放課後児童クラブごとに組織された運営委員会が運営する放課後児童クラブが 26 か所、社会福祉協議会が運営する放課後児童クラブが1か所である。
- 運営委員会は地区ごとに設置・運営されている。各区長が運営委員長となっており、他は地域の有志（町内会の代表者、民生・児童委員、小学校長、保護者代表等）で構成されている。市から構成員を派遣するといったことはしていない。
- 各放課後児童クラブをそれぞれ別の運営委員会が運営しているため、市内の運営委員会の数は 26 団体となっている。内、小学校校舎内に設置されている放課後児童クラブを運営しているのは 17 団体。うち5団体は同一メンバーで構成されており、同一小学校内で運営を行っている。
- 登録児童数は放課後児童クラブによってばらつきがある。過疎地等減少しているところもあれば、増えているところもある。コロナの影響で一時的に閉鎖していたため、そのタイミングで退所した子どももいる。
- 待機児童はいない。各放課後児童クラブの定員に達していない状況のため、入所希望があれば必ず受け入れることとなっている。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況と課題

- 放課後児童支援員の確保は運営委員会ごとに行っているため、市側で詳細を把握ができていない。年度はじめに各放課後児童クラブから職員名簿が提出されるため、年度初めの時点での職員配置は把握しているが、年度途中の具体的な増減については把握していない。
- 各放課後児童クラブでハローワークや求人サイト等を通じて募集を行っている。常に充足可能なほどに応募がくるという状況ではなく、確保には多少苦戦している様子である。
- 課題として考えられるのは勤務時間である。午後から業務を開始して夜7時迄働かなければいけないということは、子育て世代にとって特に家庭との両立が難しいと考えている。
- 国の放課後児童支援員等処遇改善等事業や放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業等も利用しており、賃金は全国的には高い方だと考えている。ただ、賃金の高さが人材確保に向けてうまく機能しているかという点、そうではない。現状は絶えず応募がある状態ではなく、人手は足りていないが採用する人材を選択するほどの余裕はないという状況である。放課後児童支援員の高齢化も進んでおり、後に続く人材が集まっていない。職員が全員 60 代という放課後児童クラブもある。
- 人材確保のため、常勤の放課後児童支援員以外では副業を認めている。過去、有事の際には教育委員会と連携して学校の非常勤職員（介助員等）を派遣してもらったこともある。
- 長期間働き続けることのできる人材は多くない印象である。時には職場での人間関係について市が相談を受けこともあるため、それらも離職に影響を及ぼす一つの要因であると考えている。
- 保育士や教諭、社会福祉士等の資格を持っている人は少ないため、認定資格のない非常勤放課後児童支援員（みなし支援員）から就業開始となる人が多い。その場合は、現在の制度上、常勤（フルタイム）での勤務はできないため、常勤での勤務を希望している人材は集まらない・かつ定着しづらい状況となっている。高校生・大学生のアルバイトも多いものの、就職が決まれば退職してしまうため、認定資格を取得して放課後児童支援員となり、常勤で働きたいという人材はなかなかいない状況である。非常勤の放課後児童支援員（みなし支援員）として入職したとしても、認定資格を取得して常勤の放課後児童支援員として活躍する人材が今後多く出てくれば、現場を回すことは十分にできると考えている。
- 常勤職員はこどもの対応以外にも放課後児童クラブ運営に係る事務作業が必須となるため、これを理由に常勤にはなりたくないという人材もいる。事務作業はできる限り市の方で簡略化し、負担にならないように指導をしているが、中々できないという放課後児童クラブもあり苦慮している。事務職員の配置も検討しているが、そうすると今度は事務作業時間を見越した就業時間となっていた常勤職員の業務時

間の一部が浮いてしまうため、今度は賃金を下げざるをえないという課題も出てくるため、なかなか難しい。

② 放課後児童支援員等の確保を目的とした放課後児童支援員・補助員登録制度

- 同市では放課後児童クラブの放課後児童支援員・補助員登録制度を設けており、応募者があらかじめ登録した就業要件等と放課後児童クラブの雇用条件がマッチした時に、市から放課後児童クラブに対して人材を紹介する仕組みを設けている。
- 当制度は平成 29 年より運営を行っている。詳細な開始の経緯については把握していないが、運営委員会に採用ノウハウがなく、ハローワークだけでは採用になかなか至らないといった背景もあり、市として運営をサポートする意味で開始したと認識している。新型コロナウイルス以降、あまり当制度は機能していない現状があるが、令和 4 年は年間で 10 人程度の応募があり、半分程度が採用に至った。
- 特に希望する放課後児童クラブがない人や、希望する放課後児童クラブが既に求人を終えていた、登録制度をたまたま知った人等が登録している。希望する放課後児童クラブへ直接応募する形と採用のされやすさ等に大きな差はないため、明確に就業を希望する放課後児童クラブがある場合は、直接応募を促すこともある。
- 登録の際には学歴や資格、勤務希望頻度、希望の放課後児童クラブの聞き取りを行う。放課後児童クラブ側にも、あらかじめ求人状況の聞き取りを行っており、条件がマッチするようであれば放課後児童クラブに紹介するという流れになっている。登録制度経由で採用となり、そのまま長期間放課後児童支援員としての勤務を継続している人もいる。
- 支援員・補助員登録制度に関しては市の広報や HP 上で周知を行っているが、その際には求人情報のみならず、放課後児童支援員の仕事内容についても併せて説明を行っているため、放課後児童支援員という仕事の存在自体を知ってもらう機会ともなっていると考えている。

3) 放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員認定資格研修についての状況・課題

- 現在、認定資格研修を受講済みの職員は、全職員のうちの 6～7 割程度となっている。現状、受講有無で賃金に変化が出る仕組みではないことも影響してか、受講資格があり長年勤務している職員であっても、受講しない人もいる。
- 現在は年に 1 回しか行われていないが、その日程が調整できなかった場合に受講が不可能になってしまうため、1 回当たりの定員を減らすなどして複数回実施して欲しい。そのほか、受講場所が遠いといった声や、兼業を行っている人材からは平日だと受講が難しいという声も聞かれている。
- また、認定資格研修を 1 回受けたら終わりといった仕組みも課題があると感じている。時間が過ぎれば研修内容を忘れてしまう上、研修内容のバージョンアップがあった場合でも、それに対応することができない。

② 資質向上研修等についての状況

- 市の担当者と放課後児童クラブの主任・副主任支援員が参加する「主任・副主任支援員会議」を定期的に開催し、市内のほかの放課後児童クラブとの情報共有の機会を設けている。会議内では市からの連絡事項の伝達や、テーマを決めて各放課後児童クラブからの参加者と話し合うグループワークを行っている。令和 5 年度は 1 回グループワークを実施した。他の放課後児童クラブがどのように対応しているか(事務作業の効率化、おやつ等のアレルギー対応、夏休み等の長期休業期間のカリキュラム等)を共有し合う場とした。数年前は自治体独自のマニュアルを読み合わせて改善すべき点を話し合うことも行った。テーマ設定は自治体側が決めている。本グループワークは他の放課後児童クラブとの交流の機会を主な目的としているが、この取組が自放課後児童クラブへの改善まではつなげていないのが現状である。
- ただ、会議を通じて情報を得た他の放課後児童クラブの取組や考え方を、自放課後児童クラブへ取り入れるまでには至っていない。有意義だったという意見は聞くが、具体的にどう変わったかという報告は

聞こえないため、放課後児童クラブの運営改善に活かしているとまではまだ言えないと考えている。

- そのほか、放課後児童クラブの課題等を協議し、放課後児童クラブ運営の資質向上を図ることを目的とした、放課後児童クラブ代表者との会合も年に1回程度行っている。

③ 放課後児童支援員等の育成全般に係る課題について

- 運営委員会は地元の有志を中心とした組織であるため、必ずしも放課後児童クラブの運営や人材採用・育成自体のプロフェッショナルではないという課題がある。そのため、現状運営委員会が独自に施策を実施するというよりも、市が中心となって対応している状況である。市側が大学にポスターを送るなどサポートはしているものの、採用計画通りに人材を採用するのはなかなか難しい。採用・育成すべてを市が担うのは難しいため、運営委員会にも引き続きノウハウを蓄積していった欲しいと考えている。
- こどもの保育そのものに関しては、運営委員会がこれまで積み上げてきたスキルがあるが、今後は更に、障害児対応や事務スキルのアップ、保護者や放課後児童支援員同士のコミュニケーションの向上も必要になってくると考えている。特に、保護者アンケートを通じて、コミュニケーションについての意見を受け取ることが多い。頂いた意見については市から各放課後児童クラブに伝えて対応や改善をしてもらっているが、対応方法に悩む放課後児童クラブも多いのではないかと案じている。
- 放課後児童クラブ全体の質の向上に向けて、積極的に研修を受講しスキルを向上させている職員もいるが、全員というわけではない。群馬県では放課後児童支援員認定資格研修のほかに、資質向上研修として障害児関係や家庭教育等の研修を開催しており、案内を市から各放課後児童クラブに展開している。研修機会自体は様々ある一方、モチベーションが高くない人材は、そうした研修機会をあまり活用できていない状況である。

④ 事務作業スキルに係る課題

- 各放課後児童クラブにおける事務作業スキルに課題を感じている。会計事務に関しては各放課後児童クラブ間でスキルの差があるため、均質化を図るため市でこまめな管理を行っている。以前は会計監査を年に1回行ってきたが、現在は年3回の頻度で行っている。出納簿も市が作成し、わかりやすい帳票を示し市の統一マニュアルにもまとめている。
- 事務処理は常勤の放課後児童支援員（主任・副主任）が1～2人で行っているケースが多い。運営委員会には現場業務を担わない「事務局長」がそれぞれ配置されているが、区長（委員長）が兼務することが多いため、事務作業も現場任せに偏ってしまう現状がある。そのほかの放課後児童支援員に業務分担を行いうまく対応している放課後児童クラブもあるが、1人で抱え込んでしまう場合もある。現状は市が関わらないとうまく回らないケースが多い。
- 人材確保・育成に係る課題を考慮すると、運営委員会単体での運営を継続していくことは難しい可能性もあると考えており、経験のある法人への委託の方向性も検討している。現在の形態は、市が管理することで統一的な対応ができるメリットはあるものの、市の負担も大きい。

以上

4. 三重県

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 県内の放課後児童クラブの数は年々増加している。令和5年調査の際に一度数が減っているように見えるが、これは市区町村での放課後児童クラブ数の数え方が変更されたためであり、実際には増え続けていると認識している。放課後児童クラブの需要は年々高まってきており、登録者数についても年々増えてきている。
- 待機児童数について、目標は0人とするところであるが、現実としては発生している。令和2年頃までは待機児童数は減少傾向にあったが、令和3年から反転して毎年20人程度増加するようになった。要因は、一部地域で宅地開発が進み子育て家庭が流入した結果、申込人数が増えていることに加え、放課後児童支援員の数が少なく、新しい放課後児童クラブや受入れ人数を簡単に増やせない事がある。
- 設置主体については、国立民営が50%程度と最も多く、公立民営が40%超となっている。残りが公立公営の直営だが、かなり少ない。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

- 放課後児童支援員／補助員の確保・定着状況については、実施主体である市区町村の方で対応しており、県の方では調査等も行っていないため、詳細は把握していない。
- 放課後児童クラブの運営主体別でみると、「運営委員会」(33.5%)、「保護者会」(24.6%)、「社会福祉法人」(20.1%)の順であり、運営委員会と保護者会で合わせて58.1%(全国16.2%)と高い割合を占めていることが特徴的(※割合は、令和4年度のもの)。運営委員会や保護者会では、保護者や自治会等の地域住民が主要な役員であり、社会福祉法人やNPO団体のような確立した組織ではないことから、放課後児童クラブの運営や人材確保に関するノウハウがさほど多くなく、人材確保には苦労していると聞いている。
- 運営委員会や保護者会が運営主体となっている場合が多いため、自分のこどもが卒業したら放課後児童クラブの放課後児童支援員を辞めてしまう場合も多い。保護者会が主体となっている放課後児童クラブは人材の出入りが激しいと考えられる。
- 三重県では補助員から放課後児童支援員へ転換することが多い。これは、保育士等の資格保有者よりも保護者や地域住民の方が働いている場合が多く、ある程度の経験を積んでから放課後児童支援員認定資格研修を受講する場合が多いからであると考えている。将来的に放課後児童支援員になる予定がある職員の研修受講の計画を策定することで、「みなし支援員」として運営費補助の際の人件費に算定する仕組みがあるが、このみなし放課後児童支援員という考え方をもとに運営している市区町村も存在している。
- 国からは「常勤の放課後児童支援員を増やしたい」という考えが示されているが、現状は非常勤の数が多く、人材確保で苦慮している中、常勤の確保はさらに難しいのではと思う。
- 放課後児童クラブの安定的な運営のためには人材確保が必要であり、採用をした上で定着させていくことが重要であると考えている。その担保には人件費がかかるため、県として国には、財政支援の拡充、運営費として補助されている子ども・子育て支援交付金の拡充を図ってもらいたいと考えている。

3) 放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員認定資格研修について

【研修会場数増加とオンデマンドへの移行】

- 放課後児童支援員認定資格研修の修了者は、毎年200～300人程度を輩出している。
- 受講機会の確保のため、令和4年度より前期と後期の年2回実施している。また、受講者が受講時間や場所にとらわれないという観点から、令和5年度よりeラーニング形式で研修を進めている。令和4年度には、集合研修の会場確保について市町の協力を得て行い、前期・後期で10会場以上を確保して実施した結果、受講者数は増加した。令和5年度は前期・後期の開催で、オンライン研修の方式で募集を

かけたところ、受講者は想定していた数には至らなかったが、令和2年度、3年度よりは多い結果となった。

- 会場数の増加が実現したのは、担い手を育成するためにも市区町村に協力を呼びかけ、会場の確保の協力が得られる市区町村に手を挙げてもらったからである。一部、どうしても確保したい地域については、直接協力を依頼することで、令和4年度の会場数の増加を実現できた。
- 令和5年度より集合研修からオンデマンド形式に完全移行した。これは、従来の集合研修では会場への移動時間もかかり、日付も制限されてしまっていたため、業務の空いた時間を使って研修を受講してほしいと考えたためである。
- 3か月の期間を設け、その中で必要な科目を受けてもらう形になっている。令和5年度はオンデマンドのみで開催したが、受講者の意見やアンケート結果を踏まえながら、今後の開催方法については検討していきたいと考えている。

【研修効果を高めるための取組】

- すべての科目を受講した場合の修了認定を県で行っている。
- 認定にあたっては、科目の受講ごとに、講義の内容を振り返って学んだことをまとめるリフレクションシート(200～400 字程度)を作成してもらっている。リフレクションシートの内容は、各講義の中で印象に残ったことや学んだことを科目ごとにまとめるというものであり、自由記述としている。また、全科目履修後に、研修全体を通して学んだこと、印象に残ったこと、学んだ内容を放課後児童支援員としてどのように活かしていくかということを研修レポート(400 字程度)としてまとめて提出してもらうこととしている。放課後児童支援員としての最低限の知識や技能を習得し、実践するための考え方、心得を確認してもらうことが研修の目的となっているため、それができているかを確認している。
- 科目の各章ごとに習熟度テストを実施している。内容は、講師が受講者に覚えておいてほしいと考える講義のポイントについて、選択式の問題を解いてもらうこととなっている。この小テストに全問正解するまでは、次の章に進むことはできないという形式を取っている。
- レポートやリフレクションシート、小テストの導入は、国のガイドラインに基づいたものである。ガイドラインでは、修了認定において、内容を評価して認定することまでは求められていないため、内容によって認定の可否を判断することまでは行っていない。
- 研修内容のすべてを吸収することが難しいとしても、レポートやリフレクションシートの作成を通じて、学んだことを印象付けてもらい、現場に持ち帰って今後の業務に活かしてもらいたいと考えている。また、学んだことを現場に持ち帰り、放課後児童クラブのほかの人材にも伝達してほしいと願っている。
- 課題の提出については、委託先の研修事業者が受講専用システムを活用しており、そのシステム内でレポートの提出やテストの実施ができるようになっている。研修を通して、パソコン操作に不慣れな受講者には、慣れてもらうきっかけになったかもしれない。
- 研修後に、どの程度放課後児童クラブ内で研修内容の共有が行われているかは把握できておらず、この点は課題であると考えている。実態としては、何らかの研修に参加した職員がミーティング等を通じて、他の職員に研修内容について共有してもらっているという話は聞いている。

【オンライン・オンデマンド実施に係る課題】

- 令和5年度より開始したオンデマンド研修について、今後も継続していきたいと考えているが、IT 機器やインターネット環境が整っていないケースや、受講希望でもパソコン操作が不慣れな方から相談が寄せられるケースもある。
- 一部の市区町村についてはあらかじめ用意した会場に受講者に集ってもらい、市区町村職員からの説明を受けながら、その会場で研修を受講してもらうということも行った。また、電話等でパソコン操作についてサポートしたという事例もあった。現場に近い市区町村と連携しながら環境改善には努めていかねばならないと考えている。
- IT 環境の整備については、国の補助金も活用可能であるため、県から市区町村に補助制度の紹介、周知を行っている。市区町村も財政状況は厳しいところもあるため、やりたいと思ってもなかなか事業費を

出せないところもあるが、IT 環境の整備は研修に限らず運営面でも必要になるため、今後も推進をしていきたい。

- 令和5年度から研修は完全オンデマンド化にしたが、受講者アンケートや講師からも、顔を突き合わせて行う研修も必要であるという意見が上がった。それを踏まえ、予算の検討も必要だが、今後はオンライン・オンデマンド研修と集合研修との併用を検討するなど、受講者の知識や技能をさらに高めていくための方策を考えている。

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修について

- 国の「資質向上研修事業」として実施している。資質向上研修を受けている放課後児童クラブ数は年々増加しており、良い傾向であると考えている。資質向上のための研修については県が主催しているものだけでなく、心肺蘇生等、一般の研修や放課後児童クラブ内で個別に実施する他の研修もある。
- 職員1人あたりの受講回数別放課後児童クラブ数でも、1回未満という放課後児童クラブの数が減ってきており、1人当たり最低1回以上は研修を受けているという放課後児童クラブが増えてきているため、良い傾向であると考えている。職員 1 人あたりの受講日数別放課後児童クラブ数についても同様の傾向で、1日以上研修を受講しているという放課後児童クラブが増えてきている。
- 資質向上研修については、初心者もベテランも同じ研修内容となっている。特にベテランの受講者から、内容について「以前も聞いたことがある内容である」といった声が聞かれた。県としても今後、経験年数に応じたコース分け、研修内容の区別を検討していきたい。
- 資質向上研修については、テーマは国のガイドラインで例示されているものの、シラバスまでは示されていない。そのため、より充実した内容としていくために、以前の資質向上研修の講師でもある大学教員のチェックも受けながら県独自で策定した。研修運営自体は委託業者に委託しているため、どのような研修を県が求めているのかを提示することで内容を固めていった。
- 検収内容については国で9つのテーマ例が示されているが、令和4年度までの集合研修では、9つのテーマすべての講座を行うことは難しく、いくつかのテーマを抜粋して受講してもらっていた。一方、令和5年度からはオンデマンド形式で研修を実施することとなり、2か月間の期間内で受講してもらうことすることで、学んでもらうテーマも増やせるようになった。そのため、9つのテーマすべてを学んでもらうことができるようになり、内容の充実を図ることができた。
- 科目修了ごとに、小テストを実施している。内容そのものはそれほど難しいものではなく、講師が受講者に覚えておいてほしいと考える講義のポイントについて、選択式の問題を解いてもらうこととなっている。この小テストに全問正解するまでは、次の科目に移ることはできないという形式を取っている。
- すべてのテーマを修了した後には、まとめのレポートを提出してもらっている。

③ その他の研修について

- 子育て支援員研修(放課後児童コース)も実施している。一時期、受講者が集まらず休止していたが、補助員の確保が重要な要素であり、今後を見据え地域の子育ての担い手の養成を充実させていく必要があると考え、令和4年度より再開した。令和5年度からオンライン研修を実施している。
- 引き続き、研修の受講機会の確保や受講者の理解度向上等に配慮しながら、研修内容の充実を図り、放課後児童支援員等の確保や資質向上に努めていきたいと考えている。

以上

5. 福井県高浜町

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 町内の放課後児童クラブは4か所(支援の単位は5)あり、すべて公立公営で実施している。登録児童数は令和5年時点で 135 人となっている。町内の待機児童数は現在0人となっている。放課後児童クラブによっては、定員まで受け入れている事業所もあるものの、利用を希望しているが利用できないというケースは見られない。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 町内の放課後児童クラブでは、全 12 人の放課後児童支援員等(放課後児童支援員7人、補助員5人)が勤務している。
- 今年、1人が離職したが、追加で1人採用し人員の補充をすることができた。また来年度に2人、週4日の時短勤務という形での確保を予定している。採用については容易には集まらないことも多く、今回はたまたま採用が上手く進んだと感じている。
- 町内のホームページ及びハローワークで求人募集を行っている。ホームページ経由での応募は少なく、ハローワーク経由でいろいろな求人を探す中から見つけて応募してくる方が割合としては高い。
- 常勤は 7.5 時間勤務となっており、放課後児童支援員兼事務員(詳細は後述)が2人となっている。放課後児童支援員専任は5人となっている。同町や近隣自治体の居住者が中心となっている。補助員の方はシルバー人材センターの方をお願いしており3～5人となっている。補助員の方は全員非常勤となっている。
- 保育士や教員等の資格保有者を確保することは実態として難しい。定年を迎えた方に声をかけた際にも、体力的に難しいといった声が上がった。また、教員の場合、定年後は学校支援員、公民館長等の役割を引き受けることも多いため、放課後児童クラブという選択肢が取られにくい。

② 放課後児童支援員等の確保・定着に係る課題

- 放課後児童支援員等の確保については、特に非常勤職員について、応募者の獲得に必要な賃金設定とすることが難しいと感じている。放課後児童クラブのコアタイムは放課後から夕方までの時間となるため、家庭を持つ方にとっては負担が大きい。また、こどもを相手にすることから大きな責任が伴ってくるにもかかわらず、時給としては最低賃金に近いラインであり、負担や責任に比して低くなってしまっているのではないかと感じている。
- 公務員に近い扱いではあるため年々昇給していく仕組みとなっているが、昇給幅は小さく、継続して働いてもらう必要が出てくる。昇給しても、扶養の範囲内で働くために下げて欲しいという要望が出ることもある。また、働いている方は 60 歳前後の方が多く、継続して働き続けていただくということもなかなか難しい。
- 職員の募集ルートの見直し、拡大も課題であると感じている。勤務している常勤の放課後児童支援員からも、そろそろ退職をしたいと相談されることもあり、将来的に放課後児童支援員が不足していく未来が見えている。現状の方法では放課後児童支援員が集まらないと考えられるため、募集ルートを拡充して広く告知できるようにならないといけないと考えている。事務仕事ができ、常勤で働くことができる人材が必要になってくる。
- 学生アルバイトの受入れも進めたいと考えている。現在は長期休暇中に1日数時間でも手伝ってもらおうという形で募集をしているが、年間を通して受け入れられると良い。今年、大学の単位の関係でアルバイトではなくボランティアとして来た学生が1人いた。そういったボランティア等を確保できると、放課後児童放課後児童支援員の不足にも対応できるのではないかと考えている。
- 今後は、引き続き学生アルバイトの募集を続けながら、インターネット広告を出すなど、募集ルートの拡充を図っていきたいと考えているが、現時点では、具体的な施策には至っていない。

- 認定資格を得た後も、さらに勤務を継続してもらうことが重要である。2年経ってこれからという時に家庭の事情で退職してしまうことも度々あり、なかなか難しい状況である。一度退職してしまった方が登録できるような制度ができて、安定して人員を確保できるような状態になってほしいと考えている。
- 現状、処遇改善に関する施策は利用できていない。公立公営であることから放課後児童クラブ職員は会計年度任用職員の扱いとなる。そのため、町全体のほかの職種の方と比較して放課後児童クラブの職員だけ処遇改善を使って賃金を上乘せするということが難しい。職員の確保に向けては、賃金、業務負担の両方が課題になっていると感じている。放課後児童クラブの運営を外部委託にすることで、そういった制限から解放されるのではないかという点は検討している。

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

【事務負担の軽減】

- 令和5年の9月から町内の放課後児童クラブでアプリ「コドモン」を導入した。今までは保護者との連絡は電話のみであったが、電話対応の数が減り、放課後児童支援員の手がだいぶ空くようになったとの報告を受けている。
- 利用予定をあらかじめ保護者に記入してもらい、当日に QR コードを読み込むことで出欠管理を行えるようになっている。
- 「コドモン」は、放課後児童支援員や事務局の事務負担を減らすことを目的に町主導で予算を付け、町内全放課後児童クラブで導入した。導入時にはアプリ制作会社からの実機を使った研修を実施した。職員には高齢者が多く、ICT 活用が苦手な方も多いため、わからないことがあった場合は教育委員会と相談を受けたり、役場職員が放課後児童クラブに訪問する際に使い方を教えたりしている。
- 長期休暇中は水筒、弁当を持参することとなっているため、「コドモン」内での給食管理等は特に行っていない。

【育成支援の周辺業務を専門に担う職員の配置】

- 放課後児童クラブの開所時間は下校時から18時30分となっているが、午前中の問い合わせや必要な物品の買い出し、日誌作成等の事務があり、それらを行ってもらうために放課後児童支援員の中でも事務職を兼務する7.5時間勤務のパートタイム職員を2人採用している。午前中は主に事務を行い、午後は放課後児童支援員としてこどもと接し、両方の役割を担ってもらっている。

【巡回訪問、相談窓口の設置】

- 放課後児童クラブを通じた保護者への配布物等も不定期であるため、役場職員が毎月2～3回、各放課後児童クラブを巡回訪問する形になっている。放課後児童クラブの会議においても、積極的に回って欲しいとの要望を受けていることから、今後、強化して実施していく。
- 役場には心理ケアの相談窓口を設けているが、放課後児童クラブの職員も役場の職員と同様に使える形になっている。役場の職員と放課後児童支援員の距離は近く、ぼやきや愚痴等も聞くことができる関係を構築している。

3) 放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修について

- 令和5年度の資質向上研修は全12人のうち11人が受講済となっている。放課後児童クラブにおける常勤・非常勤の放課後児童支援員、補助員全員の受講を推奨している。
- 気がかりなこどもへの関わり方等、必要とされるスキルも年々変わってきている。放課後児童支援員認定資格研修で学んだスキルを、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修を通じてアップデートしていくことも重要であると考えている。
- これまで、保育所を管轄している自治体職員によるこどもの接し方に関する講義や、消防署職員によるこどもの緊急時に備えた救急救命等の講義等を実施した。今年は児童福祉司に気がかりなこどもの接し方の講座を担当してもらった。研修のテーマについては、継続して受講している職員が多いため、内容が変わらないように前年度からのテーマを継続して行っている。ただ、引継ぎの中で出た新しい案を採用したり、保育所管轄の担当者からの紹介等を介して新しい内容も取り入れるようにしている。

- 研修効果の測定は、受講者に対してアンケート調査を実施することで振り返りを行っている。気がかりなことへの対応を行うためのマンパワーが足りないといった声や、専門的な知識がないことへの不安な声等が挙がることもある。
- 保護者からは「コドモン」を通じて職員に対する評価を受けられるようになった。放課後児童支援員の接し方や放課後児童クラブに対する疑問、利用した感想等を受け付けることができるようになった。最近導入したため結果はまだ具体的には出ていないが、今後は年2回定期的に実施し、保護者からの意見を吸い上げていきたいと考えている。
- 午後から放課後児童クラブが開所するため、講義の時間は午前中に限られてしまう。4～5月は新年度で入職する職員もいることから定期的開催したいと考えているが、講師の確保や他業務との兼ね合いもあり難しい。来年度から「コドモン」のアプリを通じてオンラインで研修が受けられるようになる。出勤前や隙間時間に研修を受講できるようになることから、受講機会について改善ができるのではないかと期待している。
- 「コドモン」は元々保育所関連のアプリだったものが拡充されたものであるため、保育所関連のコンテンツが多いが、その中から放課後児童クラブでも活用可能なものを選んで受講できるようになっている。数についてはかなり充実している。

② 人材育成に係る課題や要望等

【初動段階での研修の実施】

- 県が実施している放課後児童支援員認定資格研修については、必要なスキルを取得する場としては大変有り難いものであるが、2年以上就業しなければ受講することができない。採用の段階では保育士等の専門的な技能を持った方を募集しているわけではないため、こどもと実際に接する前の初動の段階で学ぶことができる場が必要であると考えている。
- 初任者研修という形で4～5月に、新規に採用された方、もしくは採用後1年未満の方を対象にした研修も実施してもらえるとありがたい。離職者が出た場合、何かしらスキルを持った方を配置できるということになれば安心できる。
- そういった研修が実施される場合、受講しやすいよう、放課後児童クラブ開所前の午前中に、近場で受講できるような形であれば良いと考える。

【オンライン研修について】

- 放課後児童支援員認定資格研修となると、丸1日の研修を4～5日かけてやることになるため、その間、放課後児童クラブの実務から離れなくてはならない。オンラインの研修であれば、時間を選ばずにできるので楽になるのではないかと考える。
- ただ、オンラインが浸透することで集合研修が敬遠されるという形にはならないと考える。現在も呼びかければ受講してもらうことができおり、一堂に決まて行う研修も必要に応じて実施していく。参加者同士の意見交換等も行っていくことが必要であると考えている。

【今後の課題について】

- 育成の課題はリソース面において特に感じる。保護者からは、特に課題はないという声もある一方で、放課後児童支援員の接し方や言葉遣いについて指摘する声もある。我々がそもそもどういった対応をするのが正しいのかを理解しきれていないこともあるため、他の自治体の視察をするなどして理解を深めることも必要であると感じる。また、そういったことを指導・研修できるようにしていくためにも、自治体側が放課後児童クラブとのパイプを確保していくことが必要であると感じている。

以上

6. 宮城県仙台市及び仙台ひと・まち交流財団

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況(令和5年5月1日現在)

- 同市内には、公立民営 208 か所、私立民営が 36 か所の放課後児童クラブがある。公立民営の放課後児童クラブは、公益財団法人 仙台ひと・まち交流財団(以下、「仙台ひと・まち交流財団」という)や NPO 法人等 12 の運営法人が運営を行う。
- 仙台ひと・まち交流財団は、児童館 80 館を運営している。放課後児童クラブの実施箇所は 136 か所であり、支援の単位数でいうと 222 単位であり、これは同市における放課後児童クラブの 3/5 程度を占める。
- 市内全体の登録児童数は、令和5年時点で 15,509 人、待機児童は 11 人である。
- 市内全体の放課後児童支援員の数は 1,045 人、補助員の数は 266 人である。

2) 仙台市における放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着に係る課題

- 大学や専門学校等で保育士等の資格取得を目指す方々の将来の選択肢の中に、放課後児童支援員という職種がなかなか挙がりにくい。賃金も保育と比較してやや低く、若い人材の確保が難しい。
- 個々の運営法人における職員構成は把握していないものの、若手の職員の採用に苦労しているという話はよく聞く。児童館(放課後児童クラブ)の仕事の周知に係る市としての取組は、年1回の説明会への参加等がある。
- 大学や専門学校の在学期間中に放課後児童支援員認定資格を受けることができれば周知も広がるのではないかと、という意見があることについて、他県では教員免許取得者や保育士資格見込み者を受講可能とする例もあるため、県と協議していきたいと考えている。

② 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

【業務負担軽減・業務効率化を目的とした ICT 導入等】

- 放課後児童クラブの職員の業務負担が大きい実情を踏まえ、事務作業の効率化及び利用者サービスの向上を目指した ICT システム導入を進めている。具体的には、入退館管理や保護者連絡を簡素化するための業務支援システムを導入し、市内の公立民営全放課後児童クラブで使用できるようになる予定である。

図表 児童館・児童クラブのあり方検討における ICT に関する議論

VI基本方針を踏まえた具体的な対応方針

5子育て家庭の負担軽減、ICT 利活用

(3)入退館管理、保護者連絡用アプリケーション導入

課題分析

- ・仙台市では、市が児童の登録情報等を管理する児童クラブ登録者システムを導入している。また、児童の入退館を管理するシステムについては、一部の運営団体が独自で導入している場合がある。保護者への連絡等を行うアプリに関しては、運営団体独自のものを含め導入の実績がない。(図表 28)
- ・児童の入退館管理や連絡帳のやり取り等紙媒体が中心となっており、保護者・児童館双方の負担となっている。
- ・また、児童クラブ登録者システムが、市と運営団体、児童館の間でネットワーク化されていないため、個人情報を含む情報等は USB メモリ等の記憶媒体を持参することによりデータの収受を行っており、事務効率及びセキュリティ上の課題がある。

図表 28 政令指定都市のシステム導入状況（令和 4 年 4 月 1 日時点）

	市として導入	運営団体、事業者 独自に導入	導入していない
児童クラブ 登録者システム	⑫	4	4
入退館管理システム	2	⑦	11
保護者連絡アプリ	4	6	⑩

※丸囲みは、仙台市が含まれていることを示す

今後の方針

- ・安全・安心な利用や、保護者・児童館の負担軽減、業務効率化を図るため、入退館管理の自動化による確実な児童の出欠管理や、入退館情報の保護者への通知等を行う入退館管理システムと、保護者と児童館との登館スケジュールの共有や諸連絡をデジタル化する、保護者連絡アプリケーションを導入する。

(出所)仙台市「児童館・児童クラブのあり方検討 報告書 中間案」

【その他の取組】

- 国の補助を活用しながら放課後児童支援員の処遇改善を図っている。
- 学校の長期休業期間中等、つまり放課後児童クラブにとっての繁忙期には、特に支援学級の指導員等の学校職員に声を掛けて、非常勤職員として勤務いただけるよう働きかけている。これは市が中心となり声掛け等を行うものだが、個別の問い合わせや採用活動自体は各団体が対応している。

3) 仙台ひと・まち交流財団における放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

【放課後児童支援員確保の状況】

- 常勤の放課後児童指導員(正職員)のほとんどは、教員免許や保育士等の資格保有者である。宮城県で実施している放課後児童支援員認定資格研修の受講割当を踏まえて、計画的に受講させている。
- 補助員は、主に週 30 時間勤務及び週 20 時間勤務の非常勤パート職員である。採用にあたり、資格の有無は問わない。2年間の勤務を経た後、放課後児童指導員認定資格研修を修了した場合は、有資格者と同等の放課後児童支援員の処遇で勤務することになる。

- 令和6年1月現在、(時期的に)4月から入職する非常勤職員の募集・採用を行っている状況。年度内は非常勤職員のみ募集・採用を行う。年度が明けた後は来年(令和7年)4月に入職する正職員の採用試験の実施に向けて活動を行う。正職員の入職時期は4月で統一している。
- 放課後児童支援員(正職員)の採用活動として、大学や専門学校へ直接訪問し職員募集の説明を行う、大学が企画する就職説明会に参加する、民間主催の保育士向け就職活動イベントの現場等に足を運ぶなどしている。直接学生と対面し、放課後児童クラブはどのような場所で、職員がどのような働き方をしているのかを紹介する。当該大学や専門学校を卒業した職員に話してもらったり、身近に感じてもらうような工夫を行っている。
- 放課後児童支援員は新卒もしくは第二新卒の方を採用したいと考えている。新卒は教育機関経由で、第二新卒についてはインターネットの求人サイトに広告を掲載している。

【補助員確保の状況】

- 補助員(非常勤職員)の募集にあたっては、有料の情報サイトを活用して求人を行い、応募者と適宜面接を実施する。現状1月から募集を開始し、現時点で15人の面接を予定している状況。
- 新年度の放課後児童クラブの支援の単位に応じた配置職員数を確保するために、インターネットだけでなく、広告媒体等の紙面を活用した求人も準備している。応募人数はまだ十分とは言えない。新型コロナウイルス感染症蔓延期に応募者数の大幅な減少があった。それ以前の方が集まりは良かったと感じている。
- 非常勤の枠を適宜募集としているのには、年度初めの時点で職員を充足できていないという背景があるほか、配慮を必要とするこどもが増えるなどにより、それに対応する人員が不足しているといった理由もある。
- 応募者の年齢層は50～60代が多く、常勤の正職員に比べ高い。これは、非常勤の方は子育てが落ち着いた主婦層や、もともと保育の現場等において定年を迎えた方等が応募してきているという状況がある。有資格者と無資格者の比率は6:4程度である。

② 放課後児童支援員等の確保・定着に係る課題

- 採用活動の際に大学や専門学校の就職担当から聞く話によると、面接試験に先立つ筆記試験が難しいという話を聞く。ただし、これを理由に筆記試験の内容を変えるものではないと考える。
- 学生にとって、就職先の選択肢は多様にある。放課後児童クラブに興味を持ってくれる方ももちろんいるが、他の児童福祉関連職種に流れてしまうという話もよく聞く。更に深く魅力を伝えられたらと考えている。
- 放課後児童クラブで働くことの大きな魅力は、保護者や地域等の様々な人との関わりを持ちながら、遊びを通してこどもの成長に関われることである。家庭でも学校でもない場所という点に、放課後児童クラブのすばらしさがあるのではないかと考えている。
- 一方で、処遇面の課題がある。処遇改善について、求人の際にもアピールしているが、それでもまだ人材確保に十分な処遇かというと、難しいところである。
- 行政には、処遇改善以外にも、放課後児童クラブでの仕事の魅力やキャリアアップの可能性についての周知拡充を期待している。

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

- 福利厚生充実をはかっている。育児休暇を3年間で設定するほか、産前産後8週間の休暇を有給休暇として取得可能であり、取得している職員は多い。育児休暇明けの時短勤務も可能である。

④ その他

- 放課後児童支援員を志す人材へのアプローチは、実は放課後児童クラブや児童館に通っていたこどもだった、保護者であったという場面から始まっている。職員一人ひとりが自身の専門性を自覚しながら日々の児童対応、保護者対応を通じて“児童館・児童クラブの先生になりたい”という気持ちを抱いてもらえるような種まきをすることで、5年後、10年後の人員確保につながっていくのではないかと考えている。

4) 仙台市における放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修

【資質向上研修の実施状況】

- 資質向上研修は独自施策及び児童厚生員等研修事業として行うものであり、仙台ひと・まち交流財団に委託し実施している。公立民営だけでなく民立民営の放課後児童クラブにも案内をしており、希望に応じて参加可能である。
- 研修の内容について市から要望を出し、すり合わせを行った上で、仙台ひと・まち交流財団がカリキュラムを作成する。支援を要するこどもへの対応、基本的な健全育成等の内容のもと、年に9～10回程度実施する。
- 来年度以降に向けては、国の「児童館ガイドライン」や「放課後児童クラブ運営指針」が示す児童健全育成の考え方に立ち返った研修を実施していく予定である。放課後児童支援員認定資格研修修了後一定期間を経過すると、どうしても理念の理解や認識が薄れてしまう。職員の定期的な理念の確認という観点から、研修内容を検討したい。また、同市においては要支援児童への対応も重要な課題となっているため、引き続き専門家による研修を実施していきたい。
- 同市では、一般財団法人仙台こども財団を設立した。これは市の外郭団体であり、同市の子育て施策のハブとして民間団体とのネットワークや気運の醸成、事業運営、民間との連携、調査研究等を行っていくものである。来年度以降の研修については、本財団との連携も検討している。

【資質向上研修における課題】

- 研修は基本的に勤務時間の枠内で受講するものと考え、全職員が同じ量で受講することは難しい。したがって、各職員が受講した内容を職場で共有していくことが必要になるが、その実現や方法は課題であると認識している。市としては各職場での伝達及び放課後児童クラブ運営指針の定期的な周知・理解の徹底をお願いするとともに、既述のとおり資質向上研修の中で「児童館ガイドライン」や「放課後児童クラブ運営指針」の考え方を確認する場を設けることで、学びの定着を図っていきたいと考えている。

5) 仙台ひと・まち交流財団における放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修

【資質向上研修の実施状況】

- 新型コロナウイルス感染症蔓延前までは集合形式で実施していたが、受講対象者数が1,000人を超えるほどになり、また、テーマ数も9に増えたことから、希望者全員が受講することが難しくなった。他方、放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修で定められた、9つのテーマはそれぞれ分断しているわけではなくセットで学んで欲しいという想いがあり、また、コロナ禍という背景もあって、動画研修に移行した。一定期間YouTubeに動画を掲載することで、どの職員でも受講できるという形になった。

【資質向上研修における課題】

- 資質向上研修の受講者数は増えたものの、動画研修導入により、講義の内容が一方通行になってしまったという課題が生じている。受講報告書を提出してもらっているが、それを踏まえても、研修後の実践に活かされる内容となっているかの評価が難しい。受講者は常勤職員/非常勤職員、10～70代、有資格者/無資格者、キャリアアップ志向の有無等、様々な価値観を持つ方等、非常に多岐にわたることから、研修内容の受け止め方も様々である。したがって、一律で同じ研修内容を提供する難しさを感じているところである。直近3年間の研修は、アップデートを行いつつも同じテーマ・講師で実施してきたが、今後は市とも協議しながら講師・テーマ等を再確認・再検討していきたい。
- インプットだけではなく、日々のこどもの姿から学びを得て、それが研修での学びと紐づけられることで、知識が活きたものになる。その検証は行われていくべきであるが、現状それぞれの放課後児童クラブに委ねられている状況だ。研修内容を現場の実践やOJTに反映させるところまではできていない。これを具体的な取組として落とし込むことが課題であると感じている。
- 放課後児童クラブによっては開所前の時間を活用して職員間で児童の情報共有を適宜行い、アセスメント、プランニング、モニタリングを実践しているところもある。しかし、児童数が100～200人という大規模

な放課後児童クラブも多いなか、全体ないし個別の支援計画や児童の状態を共有しつつ、研修で得た学びも踏まえながら対応の在り方をピュアレビューするのは難しいという現場の意見もある。常勤と非常勤の勤務時間のずれもあるため、そのような機会を持つこと自体が容易ではない。

- 研修、テキストで学んだことと日々の現実で起きていることを結び付けて考えることは、それ自体に難しさがある上、特に若手職員は、特別なこどもへの対応に関するハウツーや結果を求めがちである。しかし、そういったものは存在しない。まずは、一人ひとり異なる、目の前のこどもと向き合うことが重要である。中堅以上の職員はそのことを経験から知っている。若手職員にもそういった感覚を言語化・構造化して伝えていかなければいけないと考えている。

② その他、人材育成を目的として実施している施策等

【横断的交流イベントの実施】

- 職場内での共有やコミュニケーションが苦手な職員が増えてきているようである。その結果、悩み等について職場内での共有がしにくい状況が懸念される。そこで、80 館合同で行う「児童館フェスタ」という横断的な交流の機会を設けた。イベントを計画していくプロセスの中で、異なる職場、キャリア、年代の職員と交流を経て、(児童館で実施している)放課後児童クラブの良さに改めて気づいてもらえればと考えている。このイベントは他団体にも声掛けしており、横断的な交流を経て専門性を再認識する場になっていると考える。
- 大きなイベントのため年に1度の開催だが、今後は更にこういった横断的なイベントが必要と考えている。今後、仙台ひと・まち交流財団の職員が他団体の放課後児童クラブに1日体験研修として出向くという取組を考えている。さらには、出向くだけでなく、他団体からも受入れを行うという相互交流の場を作りたいと考えている。外の仲間を作ることで業界も盛り上がり、定着にもつながると考えている。

【階層に応じた役割期待の明示】

- 放課後児童支援員の業務については、職員の業務を4つに分けて棚卸し、それぞれ階層別に何が期待されているかを示している。これにより、それぞれの階層ごとにどのような役割が求められているのか、何の業務を行えば良いかが可視化された。
- 一方で、これに捉われすぎると組織が縦割りになってしまう面がある。チームプレイが求められる中で、何をどこまでするかの基準が単純化されてしまう可能性も否めない。こどもへの対応等、チームで対応することを前提に置きつつ、それぞれが役割を全うできるようになることを目指したい。

【その他の取組】

- 仙台ひと・まち交流財団においては、職場内でも様々な立場、キャリアの方がいるので、それぞれが刺激し合うことができるよう、職場内における定期異動の際にもベテラン、中堅、若手のバランスを考慮しながら人員配置を設定している。
- 職員の育成は、1～2年でできるわけではない。こどもの成長とともに自分自身の専門性の意味がわかってくる。中長期的にこどもや地域を見つめる視点が必要であるため、内部登用の館長の経験等について、発表の場等を設けて伝達している。

③ 人材育成に係る今後の方向性やご意見・要望等

- 処遇改善の要件に資質向上研修の受講が組み込まれた関係で、受講のモチベーションが自身の資質向上よりも処遇改善に移ってしまったという印象は受けている。主体的に専門性を高める人もいれば、安定した立場に安心する人もおり、様々である。運営法人としては、自分達の社会的立ち位置や意義について、節目で伝えて自覚を促していきたい。

以上

7. 新潟県上越市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 公立公営 45 か所、公立民営 3 か所の合計 48 か所の放課後児童クラブを、全小学校に併設するかたちで設置している。支援の単位数は 75 で、うち公立公営が 68、公立民営が 7 となっている。
- 公立民営の放課後児童クラブを運営している事業者は、1 つが保育園を運営している法人、1 つが社会福祉施設を運営している法人、もう 1 つが全国的に放課後児童クラブを運営している株式会社である。
- 放課後児童クラブ開設以降、待機児童はいない。同市は山間部から平野部まで広範囲に渡ることから地域差はあるものの、全体として利用者数は増加している。中山間地域の利用者数は減っているが、平野部の市街地においては核家族化が進んでいることから利用者数が増えている。
- 山間部の小学校は児童数自体が少なく、全生徒数が 30 人程度の学校もある。規定通り放課後児童支援員を 2 人配置しているが、放課後児童クラブの利用者は片手で数えられる程度である。利用者数が 150 人を超える市街地の学校では、支援の単位を複数設けるなど、利用者数に応じて開設数を学校と調整している状況である。
- 送迎等を行っていないため、児童は自らが通う小学校に併設されている、自分で通える放課後児童クラブに登録して利用している。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 常勤職員が約 130 人おり、他に 200 人程度が非常勤スタッフとして登録している。
- 常勤職員のうち、放課後児童支援員が約 100 人、補助員が約 30 人。現在放課後児童支援員となっている人材も、元々は補助員として勤務を始め、放課後児童支援員認定資格研修受講後に放課後児童支援員となった者が多い。放課後児童支援員になると賃金上がることから、補助員として勤務 2 年目を過ぎた職員には、県の認定資格研修を受け放課後児童支援員の資格を取得するよう勧めている。
- 人材の募集は、ハローワークや市の広報誌等で定期的に行っている。応募年齢層が高いことから、ホームページでの募集より、紙媒体やハローワークの方が効果的である。
- 常勤・非常勤問わず全員市の会計年度任用職員としての雇用となるため、若年層のみを対象とした募集等は行っておらず、広く一般に人材を募っている。
- 近隣の教育大学の学生に、ボランティアで来てもらう場合もあるが、最近は学生も忙しく参加数が少ない。ボランティアは研究等を目的とした短期の人材もいれば、長期で携わる人材もいる。大学通学の関係上、通える放課後児童クラブも限られているため、学生の要望に沿った放課後児童クラブに配置している。現在は 3 人の学生がボランティアとして参加している。
- 令和 5 年度は、家庭や健康を理由に 10 人ほどが離職しているが、年度途中でも同数の人材を採用できしており、運営には支障が出ていない。

② 放課後児童支援員等の確保・定着に係る課題

- 放課後児童クラブの特性上、勤務時間が限られた短時間勤務となってしまう。市が設定している給与水準も十分とは言えず、一定のサラリーが確保できる就職先になっていない。そのため人材確保が難しく、応募してくるのは 50 代～70 代が中心となっている。
- 就業者の平均年齢が 63 歳で年齢層が高いことから、こどもへの接し方がアップデートされていないことがある。昔とは教育方法が異なっていることを理解してもらうことが難しい。
- また、退職後に再就職した人材や専業主婦だった人材等、職員のキャリアパスが様々であり価値観が異なるため、意見の衝突も見られる。また、少人数の職場であるため人間関係の構築が難しく、人員配置に苦慮する。

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している取組

- 平均年齢が高いことから、一度に導入するのではなく「段階的に」ICT を取り入れている。これまでは電話とファックスのみであったが、今年度からファックスを廃止し、全放課後児童クラブにパソコンを設置した。放課後児童クラブと市のやり取りはすべてメールで行うこととし、放課後児童支援員にはパソコンに慣れてもらっている。
- 今後は、保護者との連絡を取る手段としてアプリの導入を検討している。令和5年度は 2 か所の放課後児童クラブでアプリを試験導入し、課題検証を行った。その結果、アプリの使用方法等に関して職員へ指導を行うなどといった人的サポート が必須であることが明らかとなったため、令和6年度には、サポートスタッフ派遣も含めたアプリ導入事業の委託事業者を公募したいと考えている。
- 職場内の環境を健全化させる対応として、公立公営の放課後児童クラブに勤務する放課後児童支援員を3～4年で放課後児童クラブ間ローテーション(異動)させる仕組みを採っている。ただし健康を理由に年度途中で退職する人材も多いため、欠員補充が原因で年に数回の異動となる場合もある。
- 「職場に合わない」「人間関係」等を理由とした離職者が多いため、これに対応すべく希望する職員に関しては市内のほかの放課後児童クラブに異動させるシステムも導入している。

【相談員について】

- 非常勤で放課後児童クラブ専任の相談員を4人雇用している。相談員は最低でも年2回、放課後児童クラブへの巡回訪問を実施している。相談員は、通常、教育委員会の事務所で勤務しており、放課後児童支援員や放課後児童クラブで何か困りごとがあれば、必要に応じて放課後児童クラブを訪問して相談対応をしている。相談員4人のうち、3人は元教員、1人は長年放課後児童支援員を勤めてきた人材で、それぞれ市から声掛けをして勤めていただいている。
- 相談員の方は、元教員で特別支援学級での経験があったり、子どもへの知識や現場での対応方法を良く理解している。放課後児童クラブから対応方法や子ども同士のトラブル時の相談があっても、適格なアドバイスや指導ができるため、放課後児童支援員にとっても心強い存在だと思われる。
- 基本的に、放課後児童クラブの運営や支援方法については、行政職員に協議しつつ相談員と放課後児童支援員で対応している。行政職員は異動等で担当を外れることも多く、業務内容も事務仕事が多いため、具体的な運営に関しては相談員と放課後児童支援員が担っており、彼らの存在は重要である。
- また、放課後児童クラブの所管部局は学校教育課教育委員会であるため、特別支援学級を担当する現役の教職員も在籍している。相談員は彼らとも緊密に相談しながら情報を共有している。相談員は学校とも連携をとっているため、学校と放課後児童クラブで一貫した指導が行えるよう留意している。
- そのほか、学校主催で、市の学校教育課や福祉課等を含めた情報共有会議を学校単位で開くことも多い。その際、関係する子どもがいる場合には、必ず放課後児童クラブの担当職員や相談員も同席するよう依頼している。
- 県から研修等の案内があった場合も、相談員経由で現場の放課後児童支援員に共有するようにしている。

【処遇改善について】

- 会計年度任用職員であることから、給与自体を上げることは難しい。相談員については、賃金表においてなるべく高い職位になるよう配慮している。
- 令和2年頃、放課後児童クラブの職員や保育士の処遇改善を国から求められたことがあった。当時の記録によると、それまで放課後児童クラブ職員は技能労務職という現場職員の給与体系になっていたため、これ以降は保育士と同等の給与水準に引き上げられた経緯があった。劇的な効果ではないかもしれないが、少しずつ改善に向かっている段階だと思う。
- 保育士と放課後児童支援員は業務内容が重なる部分も多いように思うため、保育園を運営する事業者には人材を一括雇用してもらえれば、放課後児童クラブへの保育士の配置も含め、人材の適正配置に繋がるのではと考えている。同市では保育園の民営化が進んでいるため、運営する事業者には放課後児童

クラブの運営委託も勧められないか検討しているところである。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修について

- 放課後児童支援員向けに年に4～5回の資質向上研修を実施している。今までこどもの教育に携わってきた方が放課後児童支援員となる場合もあるが、こどもへの支援方法(声掛けの仕方、対応の仕方)に関する知識をもっていない人材も多いため、こうした基礎的なスキルを身につけることを目的としている。
- 近年、教室からの飛び出しや暴力的な行動等で支援が必要なこどもが増えている。発達障害を持つこどもや、放課後等デイサービスに通えないこどもが放課後児童クラブを利用するケースもある。そういったこどもに関する知識や、具体的な対応方法、対応するときの心構え等を学ぶ研修を多く取り入れている。
- そのほか、令和5年 11 月には、特別な支援を必要とするこどもへの対応についての研修を実施した。「このような場合どういった対応をするか」といったケーススタディを、異なる放課後児童クラブの放課後児童支援員でグループを組んで討論した。ケーススタディは研修参加者に演習問題を提示して対応を議論し合うものである。演習問題は研修会資料に添付し共有している。具体的には、特別な支援を要するこどものエピソードを基に、その対応方法を、勉強と遊びの両観点から考えるというもの等になる。
- 研修会開催後には、研修の理解度、今後どういった研修を望むか、日ごろの困りごと等を問うアンケートを実施している。職員からは、「支援の必要なこどもたちにどのように対応すればよいかわからない」という声が聞かれ、そのための研修を望む声が多い。現場ですぐに役立つ研修を多く行うように配慮している。
- 相談員はアンケートの作成と集計作業を行っており、回答頂いた内容に適宜対応している。研修の内容も相談員が企画しており、市内のNPO等の子育て支援団体に依頼をして研修を行うケースもあった。
- 基本的な方針は変わらないが、進級に応じてこどもたちに必要な支援内容が変わってくることから、カリキュラムや研修内容は毎年見直している。

② その他、人材育成を目的として実施している施策等

【相談員による巡回指導】

- 職員の資質向上には、研修によって全体的な知識をインプットすることと、現場で実務を指導することの両方が必要だと考えている。
- 放課後児童支援員がわかっているつもりになっていることも多いため、自分への気づきを促すことは研修会だけでは難しい。そのため、相談員が放課後児童クラブを巡回訪問し、実際の業務中にアドバイスすることもある。
- 支援の難しいこどもへの対応では、放課後児童支援員が自信をなくしてしまう時もある。研修や相談員の声掛けで、放課後児童支援員が成功体験や達成感を感じ、「もうすこしやってみよう」という気持ちになれるよう取り組んでいる。
- 放課後児童支援員となる人材は、何等かの形でこどもをサポートしたいという気持ちを持った方が多い。保護者やこどもからの感謝の声を聞くことが放課後児童支援員の励みになるため、そのような声につながるサポートを心がけている。

【保護者アンケート】

- 放課後児童クラブの満足度や利用料の納得感、相談員の対応等に関する保護者アンケートを匿名で実施しており、意見が多い事項や苦情等については、研修会でフィードバックを行っている。
- 寄せられた意見で特に対応が必要と思われることに関しては、相談員が直接放課後児童クラブを訪問してミーティングを実施するケースもある。

③ 人材育成に関するご意見・要望等

- 新潟県では毎年2月に放課後児童支援員認定資格研修を実施している。これまで受講人数に制限があったため、放課後児童支援員を増やしたいのに受講できないことが何度かあった。近年は研修がオンラインとなったことから人数制限が緩やかになり、昨年度 30 人、今年度 30 人が受講できた。人員体制確保のためにも放課後児童支援員が増えることは重要なため、受講人数制限を緩和してほしい。
- 市区町村の独自研修で利用できる国の補助もあるが、それでも費用的に難しい側面があるため、県の無料研修の実施回数を増やし、市区町村が受講しやすくしてもらえるとありがたい。
- また、民立民営の放課後児童クラブを運営している事業者の経営が成り立っているのか、利益を上げられているのかに関心がある。単純に利用料金を上げることで成り立つのか、または習い事等の要素を増やすことで付加価値を高めて利益をあげているのか。市の事業では、付加価値的な要素は国の補助金対象外となり、市の予算で賄わなければならないと実現が難しい。将来的に放課後児童クラブ事業を(公費を投入しない形で)完全民営化するべきかどうか、気になっているところである。

以上

8. 三重県四日市市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

① 運営形態

- 市内の放課後児童クラブは運営委員会方式の民立民営のみとなっている。
- 運営方法は様々で、運営実務を社会福祉法人に委託しているケース、自治会、放課後児童支援員、元市議会議員や学校教員の OB 等が運営主体となっているケースがある。

➤

② 需要と供給状況

- 年々利用児童数は増加傾向にある。小学4年生までであれば受入れができていない放課後児童クラブは多いが、5年生以上のこどもの需要をすべて受入れするとすると、現在のキャパシティでは足りないところもある。
- 施設定員の上限に近い地域の放課後児童クラブにおいては、小学1年生や2年生の低学年を優先的に受け入れて頂くよう市から要請している。また、ひとり親家庭については、法律で配慮が義務付けられているため、より優先的に受け入れるよう指導している。
- 同市における入所選定は、各学校区の放課後児童クラブで、それぞれの状況(施設の広さ、職員配置体制、児童数等)に応じて、決定されている。利用児童数が増加している放課後児童クラブにおいては、事前に高学年の受入制限(利用を控えてもらうようお願いする等)を実施するなど、真に放課後の預かりを必要としている家庭への利用枠拡大に努めていただいている。
- また、何をもって「真に預かりが必要」という判断を行うかについては、保護者の就業状況や就業終了時刻、同居等の祖父母やきょうだいといった親族の有無等、その家庭を取り巻く様々な事柄や、夏祭りや保護者会といった行事への関わり方、駐車場利用等各放課後児童クラブの決まりごとへの携わり方等を総合的に鑑みて判断していただいている。各放課後児童クラブでどのような項目に重きを置いて判断するかについても、地域の状況に応じて、個々に決めていただいている。

➤

③ 行政の体制

- 行政の支援体制については、令和元年度、従来から放課後児童クラブを担当していたこども未来課の中に、新たに「学童保育係」を設置し、体制を整備した。人員構成は、行政職として係長1人、正職員3人に加え、教員職 OB(校長経験者)を3人配置している。主な業務としては、補助金申請や月次報告書の処理に加えて、個別に状況の異なる各団体への運営の支援を、きめ細やかに行っている。また、教員職 OB が在籍していることを活かし、こどもとの関わりに関する支援や学校との間に入った調整を行っている。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 放課後児童支援員 413 人のうち週 30～40 時間勤務する常勤職員は 109 人、非常勤職員は 304 人である。常勤職員の中で放課後児童支援員有資格者は 96 人、非常勤職員では 157 人である。このほか、長期休暇期間をはじめ、必要に応じ大学生等のアルバイトを雇用し運営している。

➤

② 放課後児童支援員等の確保・定着に向けた課題

- 小学校の規模が小さいところは、放課後児童クラブの規模も大きくないため、保育料収入や補助金収入に限りがあることから、人件費に余裕がなく、あらかじめ人数に余裕をもった職員数の確保が難しい。同市の放課後児童クラブは民立民営であることから、行政が直接関わり、直接人材募集を解消する手立てを打つことができない。
- 放課後児童クラブ支援員が、一生涯の職になることが理想ではあるが、市内の実情として、賃金が全業種の平均と比較して高くはなく、その理想の実現は難しいのではないかと考えている。現実的な担い手

としては、子育てが落ち着いた世代で、かつ保育士等要請の学校等で資格を取った方に声を掛け、働いてもらうことが一番の即戦力と考えている。

- 定着度の基準として、放課後児童クラブにおけるこどもの保育が、ただの預かりではなく「育成支援」であるという視点が身に付いて初めて定着した、と考えている。具体的には、育成支援とはどのような取組か、健全なこどもとは具体的にどのようなこどもか、それら健全なこどもの育成支援のためにどのように支援をすれば良いのかといった点を理解した視点である。その段階に至るまでには 1,000～1,500 時間の勤務は必要と考える。
- 同市の放課後児童クラブ職員の多くは配偶者の扶養の範囲内での勤務を求める非常勤職員である。国の補助金を活用した処遇改善を進めてきた結果、いわゆる 103 万円・130 万円の壁に早期に到達し勤務シフトを減らさざるを得ない状況になり、運営上の課題となっている。

➤

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

- 近年、放課後児童クラブも保育園と同様に処遇改善施策が充実してきており、同市では各運営法人に対し各施策を活用した賃金改善を要請している。同市の放課後児童クラブで働きたいという問い合わせが来るが増えてきており、そういった方を人材不足の施設にマッチングしている。
- 周辺の自治体とは勉強会を開催するなど、連絡を取り合っており、自治体間で求職者の情報を交換し合うこともある。
- 放課後児童クラブで働く放課後児童支援員のうち、少しでも放課後児童支援員の数を多くするために、市単独の補助金を出している。具体的な内容としては、放課後児童支援員認定資格研修にかかる日当やテキスト代、交通費等の費用を市単独の補助金で補助することで研修を受講しやすい環境づくりを行っている。実際に放課後児童支援員認定資格研修は約 30 人以上が毎年受講しており、年々補助員の割合は減り、放課後児童クラブが有資格者不足で人の配置に悩まされることは少なくなってきた。
- 長期休暇期間中の人員確保として、学校長会議の場で、主に非常勤講師や介助員等に向けた職員募集のチラシ配布を依頼し、各校で配布していただいている。
- 市の広報誌や全世帯に配布する回覧資料に、職員募集のチラシを入れる施策を行ったこともある。ただ課題として、行政の名前で募集紹介をするがために、役所に就職できると勘違いする人が出てきてしまった点が挙げられ、また得られた成果も大きくなかったことから、現在は行っていない。
- JFL等で活躍するサッカー選手が、副業として放課後児童支援員になることもあり、こどもの遊びの幅も広がり喜ばれている。移籍等のチーム事情によって短期的な出入りが伴う可能性がある点が課題ではあるが、行政側からもサッカー選手等地域企業に所属するスポーツ選手への働き掛けは、今後検討していきたい。

【保育系短期大学におけるキャリアデザイン授業】

- 市内にある保育系短期大学のキャリアデザイン担当の方の計らいにより、同短期大学で学生に対するPRを行っている。保育系の学生は、卒業後は基本的に保育園や幼稚園への就職を目指す、全員が希望通りの就職先になるわけではないことから、放課後児童クラブや放課後等デイサービス、介護施設等様々な分野で卒業生に活躍してほしいという、キャリアデザイン担当者の考えにも後押しされ、学生への働きかけを行う機会をもらっている。
- 当初は、放課後児童クラブに興味を持った学生にのみ、個別で説明を行っていたが、その説明会の参加者が想定よりも多かったことから、当該学年の学生全員が履修するキャリアデザインの授業にこども関係の事業として参加させてもらい、キャリアデザインの授業にこども関係の事業として参加させてもらい、「放課後児童クラブとはどんなところか」「放課後児童支援員とはどんな仕事か」といった授業を1コマ(90 分)受け持つこととなった。
- 当該授業は1年生全員が対象。授業内容としては、「保育」の学びを活かした就職先は必ずしも幼稚園、保育園、こども園といった施設だけではないこと、放課後児童クラブも国の子ども・子育て支援として位置づけられており、処遇改善施策においても制度上、保育園や幼稚園の給付と同じ取組が行われていること等を説明した。併せて同市では、放課後児童クラブに対し、各団体に応じた個別の手厚い支援を行っていることを説明した。他にも処遇改善の施策等について講義の中で伝え、更に希望した人には

個別に詳細な話を行うなどフォローアップもしている。行政職員の説明だけでなく、現場で働く放課後児童支援員にも参加をお願いし、放課後児童支援員になった経緯や、仕事のやりがい、仕事をする上で難しかったこと等を話してもらった。

- これらの取組を経て市としては、ハローワークの教育訓練給付制度について知ることができ、特にこの制度を利用して短期大学に入学している学生には放課後児童クラブへの就職を前向きに検討してもらええることを知った。この制度を利用する学生には、子育てが一段落した 40～50 代がいたためである。若い世代の就職を促したい気持ちもあるが、実際に働く上では年齢が高い方も即戦力として貴重であり、またその制度を利用する学生は年齢が高いこともあって、保育園や幼稚園への就職には年齢の壁があることも、両者のニーズの一致につながっている。
- この短期大学での取組の成果として、来年度卒業生のうち2人を、市内放課後児童クラブが常勤職員として雇用できた。来年度以降卒業する在校生からも、放課後児童クラブで働きたいという声を既に聞いている。

【高校生の新卒採用】

- 令和4年、新卒高校生を対象とした就職・進学説明会に学童保育の連絡協議会と行政が一体となってブースを出した。高校生の場合、就職についてハローワークから求人が出ていないと学校から斡旋できないという制度になっているため、就職・進学説明会を活用した。実績として、市内の放課後児童クラブに就業し継続して働いている人がいる。

【処遇改善】

- 補助を申請された方の賃金台帳から平均時給の変化を比較すると、平成 28 年時点の常勤職員の時給が、賞与込みで 1,304 円だったところ、令和4年には 1,789 円に上昇している。また、同じく平成 28 年時点の非常勤職員の平均時給は 991 円だったところ、令和4年には 1,319 円と改善が進んでいる。非常勤職員に有資格者や常勤になってもらうことによる賃金上昇も含まれる。
- 処遇改善が進む一方で、「扶養の範囲内で働きたい」という希望も多く、賃金改善が結果的にシフトの制限につながり、人材不足に陥るという課題が出ている。ただし、この課題は、放課後児童クラブに限った課題ではなく、扶養に関する税金の制度が変わらないと解決は難しいと考えている。
- 人材確保の取組同様、民立民営のため直接、雇用条件の改善は行えないが、人件費改善に関わる補助金について、市職員が巡回訪問を行う際に積極的に説明をしている。放課後児童クラブにとっては実質の負担が増えないことを利点として紹介し、多くの補助申請に繋げ、時給アップを実現させた。
- 処遇改善のための補助も充実しているため、市から活用できる制度等を説明し、常勤への転換の負荷を軽減するようにサポートしている。運営法人の声としても非常勤3人より常勤1人を固定した方がシフトが組みやすいという声もあり、さらに、こどもたちも同じ放課後児童支援員のほうが安心するという声が聞かれる。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修

- 放課後児童クラブ支援員研修として、市主催で職員のキャリアや経験年数別に様々な研修を行っている。
- 放課後児童支援員認定資格研修と同内容の研修も設定しており、それらは受講内容を覚えているかの振り返りを行う機会となっている。また、研修の内容に関するアンケートを実施し、参加者の理解度の把握を行っている。
- 初任支援員向けの研修では、日本放課後児童指導員協会の動画を使用している。
- 中堅支援員向けの研修は、キャリアアップ交付金の支給要件に入れている。経験が5年以上の職員を対象としており、内容もある程度高度なものとなっている。中堅支援員向けの研修における今年度のテーマは「保護者と学校との連携」「育成支援計画の策定や考え方」とした。「育成支援計画の策定や考え方」については、1年1学期のあるべき状態を設定し、それに導くための指導内容を検討するという難しい内容になっている。キャリアや経験年数に応じた内容で、現場からこのテーマで実施して欲しいと要望のあったもの等を取り入れている。そのほかにもエビペンの使用方法や怪我をしたときの措置、熱中

症の対応等についての研修を行ったこともある。

- 研修内容は、学術的な知識を学ぶだけのものとせず、たとえば男性職員同士の意見交換会や施設長同士の交流会、30 歳前後の職員に限定した交流会等を設定し、情報交換や悩みの相談等、横のつながりを強化する試みも行っている。内容としては研修当日にケースワークの課題資料を配布し、それをもとに意見交換を行うものである。また交流会の多くは参加者層のターゲットを絞っており、たとえば男性の放課後児童支援員には女兒との接し方等のレクチャー等、交流だけでなく、講師からの研修を組み合わせる場合もある。
- ケースワークの課題資料の作成については、事前に研修参加者に向けて実施しているアンケートを活用している。アンケートでは普段抱えている課題や悩み事を伺っている。そのアンケートの記載内容を事例として提示し、ケースワークの課題資料としている。内容として多いのは保護者対応や学校対応である。資料は研修当日に配布し、各人が5～10 分程度考えてもらった後で意見交換を実施している。
- 他、虐待防止やこどもの発達について等、定例で行っているものも含めて、研修は年に 10 回程度行っている。日々の業務の中で少しでも役立ててもらえるよう、市は積極的に開催している。
- 研修の講師選定に際しては、実施予定のテーマを市側がインターネットで調べ、良さそうだった講師の研修会に実際に足を運んでみて、直接依頼をするという形を取っている。想いを伝えれば比較的受けていただくことができる。育成支援の計画や遊び、発達障害への対応、日々の記録の取り方と共有の方法等、テーマを決めてから講師を探すという形になる。一方、教育委員会で開催される研修も参考になることが多いため、講師選定の選択肢に入れるとともに、講師への負担軽減を目的として、同日の午前中(放課後児童クラブ開所前の時間帯)に研修をお願いすることもある。
- 受講者数は年々増加している。放課後児童クラブ向けの研修は一般的にあまり開催されていないことから、行政側で極力主催し機会を作りたいと考えている。周知方法は基本的にメールで行っている。
- 新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけに、ICT化の取組を始めた。現在は、オンラインと対面を研修内容に合わせて使い分けている。時には双方を用いたハイブリット形式での開催もある。オンラインを初めて使ったときは、現場も操作方法がわからない方が多かったが、実際に訪問してやり方を教えたりしたこともあり、現在はオンライン参加に対して不安の声は少ない。また、オンライン開催は当日会場で参加できない人も講座を聞くことができるというメリットがあるため、喜ばれている。平日の時間でも保育開始直前まで参加することができるため、遠い地域の方でも参加しやすくなり、受講率の向上に寄与していると考えている。

➤

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の効果を高めるための取組

- これまで研修を開催する中で、研修を受講する放課後児童クラブや人材が固定化してくるという課題が挙げられる。市の研修への出席率が低い放課後児童クラブには巡回訪問の際、放課後児童クラブ内での研修の実施状況を確認し、あまり実施できていない状態であれば市主催の研修に参加するよう促している。前述のとおり、キャリアアップ処遇改善事業の補助金交付の要件にすることで受講率の引き上げようという工夫もしている。また、研修後のアンケート調査、リフレクションシートについて、講師の許可を得た上で、不参加の人も含めた全員に配布し共有することで、研修の中身や、参加の利点を知ってもらえるよう努めている。
- リフレクションシートの内容は、研修への意見や感想を伺うもの、また今後の研修としてどのようなものを実施したいか、等を伺っている。書く内容について決まった縛りはなく、オンラインのフォーム上で自由回答・自由記述としている。他の放課後児童クラブ等との交流会の実施は、リフレクションシートの回答内容を踏まえて企画されたものである。
- 効果測定にはアンケート調査を活用している。アンケート調査の内容は、満足できる内容だったか、現場で活かそうな内容であるか(知識だけで終わらない内容であったか)、講師への質問の3点の確認を基本的に行っている。加えて、理解度を確認するような質問や、講師から課題が出された場合はそれに対応するような内容を組み込んだものとしている。受講者の満足度は常に高い。
- アンケート調査の回答に「実際に現場で活かすことができた」という声があると成果があったと感じることができる。完全に人材定着に寄与したとは言えなくとも、知識として役立つ場面が増えてきたと感じてい

る。巡回訪問時に、研修内容を踏まえた取組を紹介されるときもある。

- 行政は研修を開催できても、直接の指導という形は取れないが、現在は担当課に校長 OB の職員が在籍していることもあり、小学校での経験をもとに対応のアドバイスをを行う、保育方法を支援するなど、放課後児童支援員の資質向上を個別に図っている。

➤

③ 三重県主催の研修の活用状況・県や国への要望

- 三重県主催の資質向上研修（県庁所在地で同市から車で1時間程の津市での開催）への同市からの参加者は 10 人程度。また、研修内容によっては同市開催の場合もあるが、それでも参加者は 20～30 人程度となっている。今年はオンライン開催もあったが、5人程度の参加であった。これらは、同市が主催する研修と、三重県が主催する研修の内容が似てしまっていることが理由と考えている。その背景には、三重県に先んじて研修メニューを充実させていた同市が、三重県に対して講師を紹介したことで、内容が過去に同市主催で行った研修と同じものになってしまったことが考えられる。市主催の研修と、県主催の研修との棲み分けが難しいと感じる。
- これらの事情から、県や国には初任者向けの導入研修の動画の作成や配信をしてほしいと考えている。

以上

9. 三重県四日市市（海蔵学童保育所）

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 当放課後児童クラブでは、2つの放課後児童クラブ（支援の単位数は4単位）を運営しており、運営形態は民立民営である。
- 登録児童数は197人。4単位すべてが海蔵小学校の敷地内にあるため、その日の利用状況によって職員の配置を放課後児童クラブ間で調整して対応することが可能であり、職員の働きやすさにもつながっている。
- 運営については自治体の支援を受けている。具体的には、地区の社会福祉協議会から5万円の補助を受けていることに加え、同市からは国から出ている補助金や施設を作る際の補助、職員の処遇改善、職員のキャリアアップ等、大きな金額の補助を受けている。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員・補助員の確保・定着状況

- 放課後児童支援員の正規職員は9人おり、来年度、新卒採用の正規職員が1人加わる。非常勤職員の放課後児童支援員は、週3、4回あるいは週2回の勤務となっている。
- 現状、すべてのクラス（支援の単位数は4単位）に5人以上の職員がつけられるくらい、人材は確保・定着できている。これは長い歴史の中でコミュニケーションの取り方等を工夫し、努力してきた結果である。放課後児童クラブという職場で長く働いてもらうためには、そうしたコミュニケーションを円滑に取れるなどといった環境作りが大事だと考えている。
- 保育士等の資格は持っていないくても、こどもに関わる仕事に元々興味があった人が就業している傾向があるため、こどもと触れ合う中でやりがいを見つけて、長く働いてくれている。

② 放課後児童支援員・補助員の採用・離職状況

- 保育園、幼稚園も人手不足なので、放課後児童クラブで保育士や教諭等の資格を持っている人を採用するのは難しい。特に常勤で、長時間、長期間勤務できる人材の確保は困難である。資格がなくても意欲がある人を採用して、のちに放課後児童支援員の認定資格を取得してもらうなどして育てていきたいと考えている。
- 20～30代の比較的若い世代を採用できている。若い世代の応募者は、こどもに関わる仕事は未経験で、別の職に就いてみて合わなかった、声優や漫画家を希望しているなどの事情がある人もいたが、面接をした際、自分をしっかり持っていてやる気があると感じたため、応募者全員を採用したこともある。採用後1年間は非常勤職員として時給制、1年後に正規職員として月給制に移行するが、多くの人材が退職することなく3年、4年と継続して勤務している。
- 放課後児童クラブのOB・OGであり「恩返しをしたい」と自分で志願して来てくれている学生アルバイトもいる。ただ、学生の補助員が放課後児童クラブに就職して正規職員になるケースは稀である。放課後児童クラブの仕事は「アルバイト」とみなされており、学生の保護者が就職先として認めてくれないなどの理由があるという。
- 40～60代の応募者は、大学で保育・教育を学んできた、前職でこどもに関わってきたなどの経験者が多い。経験が豊かで理解も早く、他職員への指導も行ってくれるため、運営側との信頼関係も築きやすい。一方、前職と比較してイメージが違っていたと感じたり、夜が遅くなること等で働きづらさを感じたりする人もいる。
- 家族の介護、転居等の事情で離職する職員もいるが、離職者数は少ない状況である。（令和3年度1人、令和4年度2人、令和5年度0人）

③ 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

【人材確保に向けた取組】

- 若い正規職員については、民間の保育士人材紹介・派遣サービス会社に依頼し、4人が契約につながった。契約した年の賃金の10～20%が紹介料になるシステムで、費用は掛かるが、長く働いてくれる人材が見つかったため、結果的には成功だった。
- 高卒者の採用も積極的に行っており、令和4年度は、民間企業が運営する三重県内の高卒者対象の就職説明会「Omie!! 未来のトビラ!!」で、他の様々な業種の企業と並んで採用の案内を行った。実際にこの就職説明会に参加した生徒を、令和6年度4月1日付で採用する予定。就職説明会の後、夏休み等の長期休業期間に見学会に来てもらい、9月に就職試験をし、採用を決定した。平成31年度にもOGの生徒を高卒採用したことがある。また今年度の11月に、同じ高校の生徒のインターンシップを実施した。
- そのほか、当団体のホームページで放課後児童クラブの魅力について発信していることがPRになり、採用につながったケースもある。

【人材定着に向けた取組】

- 放課後児童支援員それぞれの個性や特徴(ダンス、運動が得意等)を活かして、育成支援の中で活躍できる場所を作っている。自らの得意分野を活かし責任を持って担当できる場所があることが、やりがいにつながると考えている。
- 前職では全く異なる仕事をしていた人も多く、初めはこどもとのコミュニケーションに戸惑うこともあるため、こどもと接する中での困りごと等を解消する目的でミーティング等を行っている。ミーティングは毎日、開所前の45分間実施しており、その日に勤務しているすべての放課後児童支援員で、こどもへの対応で困ったことや、こどもたちの成長が見られた点等を挙げて話し合っている。内容は保育日誌に記録してデータ化している。初任者はじめ他の放課後児童支援員と個別で、こどもや保護者に対する対応について話し合うこともある。
- 月給アップに加えて、年2回のボーナス、研修手当、休日の行事に出勤する際の手当、退職手当、様々な保障や保険等の処遇改善も積極的に行っている。退職手当等の保障は市の商工会議所の制度を利用している。(市の商工会議所の会員になることで、特定退職金・共済制度・健康診断・新入社員セミナー等が利用できる。そのほか、情報提供を受けたり、貸室を利用したりすることもできる。)
- こどもたちとの関係づくりは、日々のミーティング等で解決できるが、職員同士の関係維持も重要であると考えている。以前、放課後児童支援員同士の相性が悪く、衝突してしまい退職につながったこともあったため、お互いを尊重する意識についての教育も必要だと考えている。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員認定資格研修の参加状況

- 補助員に対しては、勤務時間2,000時間を超えた時点で、すぐに認定資格研修を受講するよう指導している。
- 最近は講師として民間企業や研究者等も加わり、研修の質が向上してきたと感じている。新型コロナウイルス感染拡大の際はオンライン会議システムを使用するなど、教材やツールも進化している。ただ、研修内容は基礎的な内容であるため、志の高い職員であれば、入職して半年～1年程度で受講資格が得られてもいいのではとも思っているところである。

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修の実施状況

- 岡山大学の准教授や、三重県立特別支援学校の先生の研修等、同市が行っている研修が充実しているため、職員は積極的に受講している。日々こどもと接している中で対応方法に悩むこともあるため、研修を通じてそれら困りごとを解消したい気持ちがあるようだ。
- 受講者は、資質向上研修後に各放課後児童クラブに戻り、ミーティングを通じて感想や学んだこと等について他職員に対して報告し、レポートを提出する。レポートを提出すると市から研修費が支給される仕組みである。提出レポートの書式は、受講月日・時間・場所・講演内容(研修内容):タイトル・講師名・「1

研修に参加し、わかったこと、思ったことを書いてください。(感想)」「2 研修を受け、放課後児童クラブでの保育にいかしてみたいと思ったことを書いてください。(目標)」としている。

- 同市学童保育連絡協議会指導員会(市内の放課後児童クラブの放課後児童支援員で構成されている。)では市主催ではできない研修を企画しており、「学童訪問」という名の、良い職場環境づくりや人材育成等に向け、市内の各放課後児童クラブが積極的に取り組んでいる内容について各放課後児童クラブ同士で共有し合う現場研修を行っている。それぞれの放課後児童クラブが工夫して取り組んでいる点を学び、自放課後児童クラブへ取り入れている。現場の職員でなければわからないことも多いため、取組を学ぶだけでなく意見を交換し、愚痴を言い合える場としても重要だと考えている。そのほか、学童フェスティバルや合同イベントも開催し、交流の場を作っている。市の学童保育係を通して、学童保育連絡協議会に入っていない放課後児童クラブにも案内を送り、参加を促している。

③ 他の団体・機関が実施している研修の活用状況

- 虐待やアレルギーに関する研修、講演等、他の外部団体・機関が主催する研修についても職員に周知し、参加を促している。当放課後児童クラブ長が人権擁護委員会や民生委員等様々な組織に関わってきたことから、情報のアンテナが高く、効果的に活用している。
- また、新入社員研修やパソコン利用方法等の研修は、先述の商工会議所の制度を利用している。

4) 人材確保・育成における今後の展望と課題について

- 放課後児童支援員の処遇をさらに向上することで、世間に魅力を認知してもらえるような職業にしていきたい。
- 当放課後児童クラブについてはこれまでの当放課後児童クラブ長を中心とした積極的な取組もあり、放課後児童支援員も定着し、安定した運営がされつつある。一方、同市の放課後児童クラブはすべて民立民営のため、常勤職員が少ない放課後児童クラブや登録児童と支援の単位数が見合っていないクラブ等、ばらつきがあると感じている。今後は、市が主導するなどして各放課後児童クラブを巡回して指導し、調整していく役割の人材が必要であると感じている。

以上

10. 東京都調布市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 同市内には公立公営と公立民営の放課後児童クラブがある。公立民営は5つの法人に委託しており、運営主体は株式会社、社会福祉法人、特定非営利活動法人等となっている。
- 市内の放課後児童クラブについては、公立公営が少しずつ減り、公立民営が増加している。最終的に、公立公営の放課後児童クラブは4館のみ(公立公営児童館内の学童クラブ)とし、その他は民間へ委託していく計画である。民間の活力を活かすため、6年間にわたり徐々に民営委託に切り替えている。
- 民営の放課後児童クラブを増やした際には、小学校区域ごとに委託先法人が同一となるよう対応する計画である。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 公立公営の放課後児童クラブにおいては、専門支援員(保育士等の資格や実務経験等、放課後児童支援員認定資格研修の受講資格を持つ人材を市内では「専門支援員」と呼称)は常勤のみ、事務補助員(放課後児童支援員認定資格研修の受講資格を持たない人材や、非常勤者を市内では「事務補助員」と呼称)は常勤、非常勤を雇用している。
- 常勤の専門支援員は週5日6時間以上の勤務という条件で雇用している。事務補助員については、週3日から5日のうち希望時間帯に勤務することになっており、週5日6時間以上勤務をする事務補助員は常勤という扱いになり、それ以外は非常勤という扱いになる。
- 専門支援員は基本的に保育士や教諭、社会福祉士有資格者となっており、その上で東京都の認定資格研修を受講し「放課後児童支援員」となっている人材も多い。職員の年齢層は 50～60 代が多いが、放課後児童クラブで就業したいという熱意を持った人材が多いからか、専門支援員の離職率は低く、家族の転勤等やむを得ない事情で離職する人材もいるが、年度途中での退職はほとんどない。そのため、人手は充足している状況であり、募集も常に行っているわけではない。
- 事務補助員は未経験者、無資格でも応募できるため、離職率は専門支援員と比較すると高くなっている。
- 事務補助員から専門支援員、専門支援員から事務補助員へそれぞれ切り替えを行う場合もある。同市では5年以上放課後児童健全育成事業に従事すれば、認定資格研修の受講をしていなくても事務補助員から常勤の専門支援員への切り替えができるものとしている。ただし、実際は多くの専門支援員が認定資格研修を受講済みとなっている。
- 欠員もそれほどなく、定着は十分であるため、人材確保・定着に係る課題は特に感じていない。しかしながら、待機児童解消のために定員を超過してこどもを受け入れている放課後児童クラブが多いため、そういった放課後児童クラブでは人材不足を感じることはある。特に、障害児や配慮児が在籍している場合、そのこどもへの対応を行う職員が必要となるが、そのための人員が不足しがちな状況である。加配職員は事務補助員として募集しているため、特別な資格を持っていないとも応募できる。研修委員会(後述)が開催する研修等を通じてスキル向上を図っていく。

② 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

【有資格者等の要件を満たす人材に限定した求人募集と賃金の引上げ】

- 専門支援員の場合、保育士等の資格や実務経験等の要件を満たす人材のみ応募可能としているため、賃金も高く設定するなど、採用条件について優遇している。欠員も出にくく、十分に確保ができている。募集はホームページや市報、ハローワーク、有料の求人広告に求人情報を掲載している。
- 賃金の見直しにおいては、会計年度任用職員については全体的な賃金引上げを毎年行っており、期末手当、勤勉手当の支給を市全体で行っている。専門支援員は現在の時給換算が1,700円となっており、来年度も上昇する。

- 非常勤の事務補助員であっても、保育士・社会福祉士・幼稚園教諭・小中高教諭免許・放課後児童支援員資格のいずれかを保有していれば時給面で優遇を行っているが、左記資格を持たない非常勤職員の場合、現状は東京都の最低賃金となってしまうている。結果、非常勤の事務補助員には欠員が出やすくなってしまっているため賃上げを行うべきと考えているが、すぐには対応できないというのが現状である。

【その他】

- 専門支援員・事務補助員に関係なく、兼業を可能としている。非常勤の事務補助員の場合、週3日午後のみ等、短い時間での勤務となるため別の曜日には別の仕事をしている場合もある。専門支援員の場合、週3日午後のみ等、短い時間での勤務となるため別の曜日には別の仕事をしている場合もある。
- 職員の精神的負担の軽減を目的とした窓口として、年度当初と年度後半(1月頃)に管理職との面談を行う機会を設けている。これにより、放課後児童クラブ内では言いづらい声を汲み上げることのできる相談体制が取れていると考える。聞き取った内容は可能な範囲で施設長へ伝えるなどし、改善をするよう努めている。
- 年に一度、年度末に公立公営の放課後児童クラブ内で人員の再配置を行っている。毎年度、自己申告書の提出を通じて継続勤務を希望するかなどの申告をしてもらっており、その際に異動希望も聞いている。異動希望に応じた配置換えが基本ではあるが、各放課後児童クラブの離職状況に応じて配置人数の調整を行っているため、異動希望がなくても配置を変える場合もある。ただ、それほど活発に異動するわけではないため、同じ放課後児童クラブに5年以上勤務している方もいる。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

③ 研修委員会での議論に基づく、現場の意向を反映させた研修の開催

- 市内の放課後児童クラブ全体の質のベースアップを目指す目的で、児童青少年課が中心となって研修委員会を立ち上げ研修を行っている。対象は公立公営に限らず、他の団体が運営する公立民営の放課後児童クラブも誘って開催している。
- 研修委員会は、児童館や放課後児童クラブ、放課後子供教室から人材を集めて運営している。放課後児童クラブ職員向けにどのような研修が必要かを毎年度検討し研修を企画している。
- 公立公営の放課後児童クラブを設置している児童館長がリーダーとサブリーダーを務め、その他の委員については公立公営の放課後児童クラブから1人、公立民営の放課後児童クラブから1人、毎年度当番が回っていくイメージで担当職員や放課後児童クラブが変化していく仕組みである。
- 研修開催にあたっては大きな会場を抑え、市内の放課後児童クラブ職員全体に対して案内を出している。主催する研修の内容は、放課後児童クラブとは何かという理論を学ぶものや、傷の止血方法の様に実践的なテーマ等、多岐にわたっている。研修の実施頻度は1か月に1回程度となっており、毎年度行うテーマもあれば、毎年度委員会のメンバーも変わるため、その時の委員会の中でテーマや講師を決定して開催するということもある。
- 研修講師は児童館の館長、YouTube等でこどもの遊びを紹介している有識者、大学の教授等様々である。発達障害があっても遊びに加わるのが苦手な子どもに対して、参加しやすい遊びを紹介してもらうなど、現場に直ぐに活かせるような内容のものを行っている場合が多い。
- 研修は放課後児童クラブ開所前の午前中に2時間かけて実施している。必須のもの(救命講習等)以外は希望者のみ参加となっており、定員 80 人前後としている。令和5年度はすべて対面で行った。
- 復習機会の設定や現場での活用については各放課後児童クラブに任せている。市側でのアフターフォローは特になく、研修時に報告書を提出してもらい、業務に活かすことを促す程度である。
- 児童館の館長や施設長経由で全職員に研修内容は通知しているため、館長や施設長が参加させたい職員に直接声をかけて、参加者の偏りが出ないようにバランスよく参加させていると感じている。入職間もない職員は特に参加率が高いようである。
- 公立民営施設においては、市主催のものほかに各運営法人で実施している研修もある。

④ 人材育成を目的としたその他の取組

- 研修委員会主催のもの以外については、各放課後児童クラブで独自に研修を実施するなどして人材育成を図っている状況である。警察と連携して不審者対応の研修等を行っている。
- 毎年度の初めに、児童青少年課や現場の職員向けに、こどもに関わる仕事を行うにあたっての最も初歩となる研修を行っており、新たに児童青少年課に配属された人は必ず出席してもらうようお願いしている。
- 公立公営の放課後児童クラブ間の横のつながりの醸成を目的として、公立公営の放課後児童クラブ間で数日間の職場交換の取組も行っており、年に数人が参加している。他の放課後児童クラブの職員との横のつながりが生まれ、他の放課後児童クラブでの取組・対応方法を学ぶ機会にもできている。

以上

11. 島根県浜田市

1) 放課後児童健全育成事業の実施状況

- 市内の放課後児童クラブの種別としては公立公営と公立民営がある。
- 令和3年から4年にかけて、公立公営が 13 施設から 11 施設に減少し、公立民営が7施設から9施設に増加している。これは1つの小学校に2か所設置されていた放課後児童クラブを民間委託したためである。
- 民間委託の推進は市の方針として定められているものである。今後も民間委託を進め、令和6年度にも1施設を民間委託に変更する予定である。
- 委託先は決め打ちではなく、公募型のプロポーザル方式の審査に基づいて選定している。前提として地元の法人や、地元の住人が立ち上げた団体であるか等、地域とのつながりという点は重視しながら選定している。ただし、プロポーザル内で上手く運営ができているケース等があるのであれば地域外の株式会社等にも委託していきたいと考えている。
- ここ数年は同一の社会福祉法人が続けて手を挙げており、複数の放課後児童クラブの運営を委託する形となっている。もともと保育園やこども園を運営している社会福祉法人であったが、放課後児童クラブについても、運営上の課題は特に出ていない。運営法人が同じということで、保育園やこども園を卒園して小学校に上がったこどもが、そのまま同じ法人の放課後児童クラブに通うというケースもよくあり、こどもにとってもスムーズに移行しやすい環境となっているのではないかと考えている。
- それ以外は地元住民が放課後児童クラブ運営の為に組織した運営委員会へ委託するケースが多くなっている。こちらの形態の方が多く、現在は5つの運営委員会へ委託している。
- 民間への委託を進める理由は定かではないが、恐らく自治体による放課後児童クラブの職員の給与管理がかなりの業務負担となっており、委託が労務管理における負担軽減につながるからではないかと考えている。

2) 放課後児童支援員等の人材確保・定着について

① 放課後児童支援員等の確保・定着状況

- 公立公営の放課後児童クラブでは、令和3年度に離職者が多くなっている。これは民間委託を行った際、市の所属から委託先の所属に移って雇用された方が含まれるためである。
- 令和4年度は 12 人だった離職者が令和5年度には1人と大幅に減少している。特に何かを行ったというわけではない。常勤職員以外では、たとえば夏休み等の長期休業期間にスポットで入ってもらった職員（浜田市では代替え（だいがえ）支援員と呼称。以下、代替え支援員）についても、市の会計年度任用職員としての運用をしており、その影響があるのではないかと考えている。退職する人については、家庭の事情や年齢等、やむを得ない理由で辞める場合が多い。
- 応募者数について、令和3年度に 27 人、令和4年度、5年度については9人ずつと、令和3年度に応募者数が多い。
- 令和4年度、5年度ともに応募者は全員採用となっている。内訳として、令和4年度は常勤職員を3人雇用し、残りは非常勤職員（代替え支援員）として雇用した。令和5年度については常勤職員が集まらなかったということもあり、年度によっては採用しない場合もある。
- 募集枠については年度の状況によって異なる。年度内での退職希望者がいた場合は、その枠を埋めるような形で募集を行う。令和4年度の常勤職員3人の募集については退職があったため募集したもので、この時は幸いにもハローワークを通じて、現場経験がある方や放課後児童支援員認定資格研修を受講済みの放課後児童支援員が集まった。常勤職員への応募が無かったときは、代替え支援員に声をかけ、常勤職員への転換を提案することもある。令和3年度以前にはハローワークを通じて常勤職員が充足しないという時期があり、その頃には実際に代替え支援員に常勤職員になってもらったということもあった。
- 現在、人員は充足している。背景については、以前は放課後児童クラブに入所するこどもの数が増え続

ける状況が続いており、それに対応するために必要な職員数が増え続け、人員不足が続いていた。それが、令和3年度頃からは少子化の影響もあり、放課後児童クラブへの入所児童数が横ばいに推移するようになった。そのため、必要な職員数も現状を維持しているのではないかと考える。また、民間委託が進んで市が直接雇用する職員の数そのものが減少したということも背景にあるのではないかと考える。

- 雇用の形態について、常勤職員の中でもリーダー的な活動を行う主任支援員は各施設に1人配置しており、賃金は月額報酬で支払っている。そのほかの常勤職員は、それぞれの施設のこどもの人数に応じて配置しており、常勤職員ではあるものの、時間給で任用を行っている。スポットで入る代替え支援員についても時間給となっている。
- 常勤職員は現在1人を除いて放課後児童支援員認定資格研修を受講済みの支援員である。未受講の1人は、代替え支援員から常勤職員へと転換をしてもらった人であり、研修受講に係る本人の要望がないことから、研修未受講の補助員として勤務している。
- 代替え支援員の勤務地希望については、どこでも通勤可能の方もいれば、エリア限定の方もいるため、それぞれに合わせてシフトを組んでいる。
- 現在の常勤職員については、前職で何らかの形でこども達と接する仕事をしていた人材の割合は6割程度になるのではないかと考える。それ以外は、以前会社勤めをしていたが、子育てが一段落したところで、新しく仕事を始めたいという時に放課後児童クラブを選択する人も多い。
- 平均勤続年数について、常勤放課後児童支援員が7年、非常勤放課後児童支援員が8年、補助員が2年となっており、これは妥当な年数だと考えている。様々な事情もあり、長い方もいれば短い方もいる。長い方だと、20年以上勤務されている方もいる。
- 人材確保については、放課後児童支援員、補助員ともに課題はそこまで無いと考えている。来年度から統合で小学校が1つ減り、そこに設置されている市直営の放課後児童クラブも統合となり、相対的に必要人員も減少するため、引き続き人員不足という状況にはならないと考える。
- こどもの数が減少しているものの放課後児童クラブへ入会するこどもの数はそこまで減っていないので、少子化が人員充足の直接の要因ではないと考えている。
- 公立民営の施設の人材においても、設定した必要な人員を満たしており人員確保に関する大きな課題は無いと考える。運営委員会が経営している施設については、夏休み等の長期休業期間の人員の確保に苦労することがあるという話は聞いている。しかし、市として何か介入できる方法はあまりなく、相談を受けて話を聞くという程度にとどまっている。同じ時期に公立公営の施設も忙しくなるため、代替え支援員を公立民営の施設にも派遣することは現実的には難しい。

【採用方針】

- 人員が不足した放課後児童クラブにスポットで入る代替え支援員については、応募された場合は基本的に採用している。
- 常勤職員は面接を行い、志望動機等を確認した上で可否を決めている。他にはこどもと接する仕事であることから、こどもへの理解度や接し方等を聞いて判断している。保育士等の資格の有無については、補助員として採用後に放課後児童支援員認定資格研修を受講することも可能としているため、判断の基準とはしていない。基本的には意欲や姿勢を評価し、働きながら成長をしてもらえればと考えている。ただし、応募者が多い場合は有資格者を優遇することもあるため、その時の状況による。

【学生アルバイトの雇用】

- 近くに島根県立大学のキャンパスがあり、また看護学校もあるため、学校の事務局を通じて求人を出しており、それを見て応募する人が継続的にいる。
- 積極的な広報をしているわけではなく、求人を事務局に送って周知してもらっているという状況である。以前、アルバイトをしていた学生の後輩が紹介されてくることもあるようだ。島根県立大学には児童福祉・教育系の学部はないので、サークル等のつながりが紹介のきっかけになるのではないかと考える。
- 志望理由までは把握していないが、以前より学生アルバイトを募集しているので、市内においては学生が働く1つのアルバイト先として認識されているのではないかと考える。夏休み等の長期休業期間にスポットで1日入ってもらうこともあり、学生がシフトに入る、里帰りしている職員のこどもに手伝いをお願いするケースもある。

- ただ、学生アルバイトが常勤職員になるという可能性は低いと考える。放課後児童クラブの職員は昼からの勤務となり、それだけの賃金で生活するのは難しい。主任支援員となれば月額報酬となるが、主任支援員をお願いできるようになるまでの経験を積む間、放課後児童支援員としての賃金のみで生計を立てるのは難しいと考える。一度、保育士や教師等の職を経験してから、経験を活かすために再就職される人が多い。

② 放課後児童支援員等の確保・定着のために実施している施策等

- 市役所のルールでハローワークに求人を出すこととなっている。他には広報誌やホームページを通じた周知を行っている。
- 放課後児童クラブの勤務に支障がない範囲で、他の仕事との兼務を可能にしている。これは、放課後児童支援員としての勤務は午後からとなり、午前は空いてしまうため、それを有効に活用してもらった方が良く考えたためである。午前中に小学校の学校支援員として、午後から放課後児童クラブの放課後児童支援員として勤務するという人も何人かいる。それ以外の仕事先に午前中務めているという方もいる。

【賃金の見直し】

- 賃金の改善も人材確保・定着に寄与している。これは放課後児童クラブに限ったことではなく、同市における会計年度任用職員全体の報酬の改定がある。ここ数年、賃上げという形での給与改正が続いている。放課後児童クラブの職員に対して手当等が特別に支給されているわけではない。
- 常勤職員の給与単価は市の一般事務の単価に合わせたものになっている。主任支援員は月額報酬となっており、短期大学卒業相当の報酬単価となっている。主任支援員の勤務時間は6時間と他の職員に比べ長く、求められる業務、資格もあるため、これを鑑みての報酬単価は設定した。

【精神的負担軽減・心理的安全性の確保を目的とした面談・相談体制の確立】

- 市から必要書類等の配布を行う際には、現場の職員が市役所に取りに来る仕組みとなっているため、その際に相談を受けることもしている。こどもの対応で困っているケースを聞き、教育委員会と連絡を取って教育委員会、学校、家庭、放課後児童クラブ間での連携を取り、ケース会を開催したということも過去にあった。困りごとがあれば色々動いて対応している。なおケース会とは、関係機関が集まって該当児童について情報共有や対応の確認等を行う会議のことであり、該当児童の状況に応じて集まる関係機関は異なる。
- 以前はこどもの発達・発育面の支援という目的で保健師も同じ部署におり、その保健師が教育委員会で組織されている相談支援チームのメンバーになっていたため、教育委員会と放課後児童クラブ所管課の連携が取りやすいということもあった。現在は、市役所の担当者が教育委員会から異動してきたという経緯もあり、声掛けがしやすく連携も積極的に図っていきたいと考えている。
- 連携について通常は放課後児童クラブから保健師へ相談があった場合に開始することになる。市の保健師は、小学校入学前から保護者から発育面等の困りごとの相談を受ける、保育園への巡回訪問で気になるこどもがいた際に保護者への声掛けを行う等して支援の必要なこどもについての情報を蓄積している。そういったこどもが小学校に入学し、対応が難しいという状況になれば、入学前の情報を保健師から提供し連携が開始されるということになる。
- 保健師が保護者から相談を受けた場合、年齢で受ける定期健診とは別に発達面を診る発達健診を市が行っており、受診を勧める声掛けをすることもある。
- 保健師との連携は、学校に関しては就学前の情報提供という形で実施できている。しかし、放課後児童クラブにはその情報がこないため、放課後児童支援員は学校に連絡することで情報を得ている。こういった現状であることから、横の連携をサポートすることも重要であると考えます。
- 顔を合わせなければ話がしづらい、電話では伝えにくいというケースもある。そのため毎日ではないが放課後児童クラブの職員と市の職員が顔を合わせる場を作っており、職員から市側に直接声をかけてもらうことも多いことは、良い傾向であると考えます。この様な話を聴く機会を設定することができていることは重要ではないか。

3)放課後児童支援員等の人材育成について

① 放課後児童支援員認定資格研修受講の推進

- 県で主催している放課後児童支援員認定資格研修の受講を促している。放課後児童支援員認定資格研修を受講済みであるかどうかは、放課後児童支援員の人員配置の関係でシフトにも影響があることから、原則受講してもらいたいと考えている。

② 放課後児童支援員等を対象とした資質向上研修

- 資質向上研修については、勤務外の時間を使うこともあるため、強く受講を促すということはない。研修の内容の周知を行う程度である。内容によっては勤務と見做す研修もあるが、それでも基本的には本人の考えにより受講を決めてもらいたいと考えている。
- 勤務として認める研修もあり、受講することに対するインセンティブが設定されている研修もある。勤務として認める研修の例としては、放課後児童支援員認定資格研修のほか、毎年県が主催しているキャリアアップ研修、市主催の研修等になる。それ以外については自己研鑽として、個人の希望に応じて受けてもらえればと考えている。他に県では子育て支援員研修(放課後児童コース)を行っているが、これを受講しても放課後児童支援員認定資格は得られないため、研修効果についてはわからない部分もある。
- 市では数年前まで、様々な研修を企画して放課後児童支援員に受講をしてもらっていた。以前ほどの頻度ではないが、現在も年に数回、市独自の研修の企画に取り組んでいる。それ以外には、県が主催する研修の周知等を行っている。
- 研修を行うことが、人材確保・定着にも寄与していると考えている。令和4年度には市内にある発達障害者支援センターの職員を講師に招き、発達障害に関する講義を行ってもらった。地元にある人材資源を活用できればと考えている。
- 児童クラブの充実に向け、令和2年度から県がスーパーバイザーを配置した。主任支援員、子育てに関する各会の会長や、社会教育委員等を歴任された方が就いている。浜田市では令和2～3年度に、市内放課後児童クラブを訪問され、各放課後児童クラブが抱える課題の整理や解決への助言を行っていただいた。
- 市主催の研修については、以前のカリキュラムによると県のスーパーバイザーや大学教授を招聘して研修を行っていたようである。ただし、予算的に難しい面があると考えている。現在は、発達障害者支援センターの職員や養護学校の教員等、地域の資源を活用していくことで、放課後児童支援員の横のつながりを広げ、放課後児童クラブから相談をしやすい環境にできればと考えている。
- それ以外には、夏休み等の長期休業期間前に救急手当、心肺蘇生等の研修を定期的に行って欲しいという声もある。毎年では頻度が多いので隔年で行うことにしており、その空いた年に上記の企画を行ったりしている。
- 直近での企画はまだ決まっていないが、こどもの遊び・レクリエーション等に関する話を聞く機会を作れればと考えている。できれば、年次計画として取りまとめたいたいと考えているが、現在はそこには至っていない。
- 研修企画にあたっては島根県教育センター浜田教育センターもある。教育相談を行うスタッフ(教員)が配置されており、保護者からの教育・発育等の相談に対応している機関であり、また研修会の講師派遣も行っている。過去に講師を依頼したこともあり、今後もそういった機関も活用できればと考えている。
- 研修の効果測定としてアンケートを実施している。内容としては満足度や自分にとって適切な内容であったか等を回答してもらっている。他には研修の感想や、今後受けてみたい研修テーマ等を書くことになっている。研修テーマについては企画の参考にしたいという考えもある。

③ その他

- 公立民営の放課後児童クラブにおいても、市の研修を受けた場合は勤務扱いになる。キャリアアップ研修や放課後児童支援員認定資格研修については開催要項等の情報提供を行い、経費については委

託料に含めて支払うという形を取っている。

- 放課後児童クラブの中での個別の研修については把握していない。恐らくそこまでできているところはないのではないか。心肺蘇生法等の研修が地域の研修としてまちづくりセンター（公民館）で開催されることがあり、そこに参加したという話は何度か聞いたことはある。

4) 放課後児童支援員等の人材確保に向けた県の取組

- 島根県では、県として人材確保に関して様々な取組を実施している。県立大学の医療系のキャンパスの学生に対して、松江市、出雲市の放課後児童クラブでのボランティア、アルバイト勤務を推奨する取組を行っている。
- また、シルバー人材センターを活用した放課後児童支援員の確保を今年度から実施している。放課後児童クラブでの勤務を希望するシルバー人材に研修を行った上で現場に派遣している。

以上

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

2024(令和6)年3月発行

発行・編集／ みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2丁目3番地

TEL 03-5281-5276
