

## 第9章 もとめられる職員像

---

「福祉は人なり」「施設は人なり」である。勤務する職員によって、児童館は大きく変化することがある。児童館の将来像を実現していくために、職員について検討を行った。

## 第1節 【現状】職員配置の現状

児童館は、関係法令により下記の要件を満たす「児童の遊びを指導する者（児童厚生員）」を2名以上配置することになっている。

<児童福祉施設の設備及び運営に関する基準>

第三十八条 児童厚生施設には、児童の遊びを指導する者を置かなければならない。

2 児童の遊びを指導する者は、次の各号のいずれかに該当する者でなければならない。

一 地方厚生局長等の指定する児童福祉施設の職員を養成する学校その他の養成施設を卒業した者

二 保育士の資格を有する者

三 社会福祉士の資格を有する者

四 学校教育法 の規定による高等学校若しくは中等教育学校を卒業した者、同法第九十条第二項 の規定により大学への入学を認められた者若しくは通常の課程による十二年の学校教育を修了した者（通常の課程以外の課程によりこれに相当する学校教育を修了した者を含む。）又は文部科学大臣がこれと同等以上の資格を有すると認定した者であつて、二年以上児童福祉事業に従事したもの

五 学校教育法 の規定により、幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の教諭となる資格を有する者

六 次のいずれかに該当する者であつて、児童厚生施設の設置者（地方公共団体以外の者が設置する児童厚生施設にあつては、都道府県知事（指定都市にあつては、市長とし、児童相談所設置市にあつては、児童相談所設置市の市長とする。以下同じ。））が適当と認めたもの

イ 学校教育法 の規定による大学において、心理・教育・社会・芸術・体育のいずれかに関する学部・学科・専攻を卒業した者

ロ 学校教育法 の規定による大学において、心理・教育・社会・芸術・体育のいずれかに関する学部・学科・専攻において優秀な成績で単位を修得したことにより、同法第百二条第二項 の規定により大学院への入学が認められた者

ハ 学校教育法 の規定による大学院において、心理・教育・社会・芸術・体育のいずれかに関する研究科を修了した者

ニ 外国の大学において、心理・教育・社会・芸術・体育のいずれかに関する学部・学科・専攻を卒業した者

調布市の児童館の職員配置の状況は下表のように変化してきた。

児童館は開館以降、6人体制（学童保育指導員3人、児童館担当（事務職）3人）だった	
昭和59年	館長制度の開始
昭和60年	児童館職員の専門化（学童保育指導員⇒児童厚生職） 児童館5人体制（うち館長1人）  休館日を月曜日から日曜日に変更するに伴い、シルバー人材センターへの業務委託を開始
平成5年	児童厚生職種職員が一般事務職に一本化

平成 24 年～	保育園職場との人事交流制度開始
平成 27 年	児童館正規職員 4 人（館長 1 人，事務職 3 人） 学童クラブ嘱託指導員 5 人体制

児童厚生職種職員が一般事務職に一本化された理由としては、専門職制がもたらす負の部分を防ぎ、児童館職場が活性化することを期待したからである。また、人事交流、人事制度の確立を目指したためである。

現在の児童館職員の資格保有状況（複数回答／調査対象：正規職員 48 名／平成 28 年 12 月現在）は次表のとおりである。表中の③は児童館等で 2 年間の勤務経験がある者、⑥はそのうち、①・②・④・⑤の条件を満たさない者である。⑦は、①～⑥全てに該当しない者を指している。

①保育士／幼稚園教諭	11 名
②社会福祉士	2 名
③高卒後二年間児童福祉事業に従事した者	40 名
④小・中・高等学校教諭	9 名
⑤関連学科（社会福祉・心理・教育・社会・芸術・体育）卒業	16 名
⑥児童福祉事業に二年以上従事のみ	23 名
⑦資格なし	4 名

現在の児童館職員の勤務年数（調査対象：正規職員 48 名）については次表のとおりである。平均年数は 13.1 年であった。

児童館名	20 年以上	10 年以上	5 年以上	2 年以上	2 年未満	合計	平均年数
つつじヶ丘児童館	1	1	2	1		5	12.8
東部児童館	1	1	1	1		4	15.5
国領児童館	1			4		5	9.2
多摩川児童館	2		1	1		4	18.3
深大寺児童館	3			1		4	22.3
富士見児童館	1	1	1	2		5	12.7
佐須児童館	1			2	1	4	11.5
西部児童館		1		2	1	4	5.7
緑ヶ丘児童館	1		2	1		4	13.8
調布ヶ丘児童館	1		1	1	1	4	11.5
染地児童館	1	1	2		1	5	12.6
合計	13	5	10	16	4	48	13.1

（平成 28 年 12 月現在）

## 第 2 節 【課題分析】職員配置の課題

職員に関する課題としては次のようなものが挙げられた。

①職員の意識差がある。利用者アンケート等でも指摘されているが、児童館職員としての意思統一が図られていないケースが散見されるようである。地域との連携などは職員個人ではなく児童館組織としての連携が期待されている部分もあるのではないかと。

②昭和40年以降、児童館には専門職として児童厚生員が配置されていたが、平成5年に廃止されている。そのため専門的知見を有する「元専門職」がこの10年以内にゼロになり、今後のノウハウの継承などに不安がある。

③事務職配置の職場であること。数年で仕事の内容に慣れ、子どもや地域との関係が構築されてきた頃に、他部署に異動となり、専門知識やスキルの蓄積が十分でないことが課題として挙げられる。また、切れ目のない支援を実現するためにも勤務年数がある程度長期間必要になっていくのではないかと。本人が希望し、児童館が求める資質があれば、児童館に残ることができる仕組みも期待される。

④専門性やスキルの獲得が困難になっている。定期的な研修などは行っているが、職員間での子どもの成長・発達に関する理解やソーシャルワークスキルなどに大きな差がある。子どもの健全育成という観点でも専門的な知識や技術が必要なのではないかと。特に、児童館ガイドラインで示されている職務を遂行できるような人材育成が必要となっている。

⑤職員集団のマネジメント力が必要となっている。嘱託職員等のほうが、有資格者であったり、経験が長かったりすることがある。館長を中心としたマネジメントやリーダーシップが求められる。

参考：児童館ガイドライン＜平成23年3月31日 厚生労働省局長通知＞

## 5 児童館の職員

### (1) 館長の職務

児童館には館長を置き、主な職務は以下のとおりとする。

- ① 児童館の運営を統括する。
- ② 児童の遊びを指導する者（以下「児童厚生員」という）が業務を円滑に遂行できるように指導する。
- ③ 子育てを支援する人材や組織等との連携を図り、子育て環境の改善に努める。
- ④ 利用者からの苦情や要望への対応を行い、運営や活動内容の改善を図る。
- ⑤ 子育てに関する相談に応じ、必要な場合は関係機関と連携してその問題解決に努める。

### (2) 児童厚生員の職務

児童館には児童厚生員を置き、主な職務は以下のとおりとする。

- ① 子どもの育ちと子育てに関する地域の実態を把握する。
- ② 子どもの遊びを援助するとともに、遊びや生活に密着した活動を通じて子ども一人一人と子ども集団の自治的な成長を支援する。
- ③ 発達や家庭環境などの面で特に援助が必要な子どもへの支援を行う。
- ④ 地域の子どもの活動や、子育て支援の取り組みを行っている団体等と協力して、子どもの遊びや生活の環境を整備する。
- ⑤ 児童虐待防止の観点から早期発見に努め、対応・支援については市区町村や児童相談所と協力する。
- ⑥ 子どもの活動の様子から配慮が必要とされる子どもについては、個別の記録をとり継続的な援助ができるようにする。

### 第3節 職員の役割と資質

---

職員に求められる役割と期待される資質について議論をおこなった。

<職員の資質については、低下を防ぐ努力を継続する必要がある。>

どのような専門性がもとめられるのかを時代変化に対応して検証し、それに応じた人材採用、異動、研修などを総合的に検討することが必要なのではないか。

<子どもは施設ではなく、職員に「つく」。子どもにとって必要な人材を児童館に残せることを検討して欲しい。>

職員に適性がないと子どもにとっても、職員にとっても、「しんどい」職場になってしまう。児童福祉施設として、必要な人材が児童館に集まるようなことを期待している

<課題に対応できる人材の確保、育成>

児童館にはますます福祉的課題へ対応する能力が必要となってくるため、職員には、ジェネラリストソーシャルワーク（用語解説 92 ページ参照）が必要とされる。包括的な視点を持ち、専門職同士のネットワーク形成に積極的に関与し、分野や庁内横断しながら、総合的に課題解決につなげていくことも期待される。

<コーディネートする力への期待>

児童館の活動は多岐に亘っており、児童館職員は関係機関や市民、保護者など多くの組織や人と関わり、つながることが必要となる。加えて、利用者と他の組織・人をつなげることによって、利用者が持つニーズを解消していくことができる場合もある。すなわち、児童館職員には、ニーズや資源に気づき、組織や人とコミュニケーションをはかり、コーディネートしていく力が求められる。

<館長の運営管理（マネジメント）力への期待>

子どもや地域との関係性に影響が出ないような人材配置を期待するところだが、現状の異動サイクルなどを勘案すると、マネジメントに力を入れることが必要である。児童館勤務経験者や一定年数の児童館勤務経験を経て、児童館長に登用される仕組みなり、館長を育成するシステムなりを検討することが求められる。

