

児童健全育成における児童館機能に関する研究

－児童館長のキャリアパス調査から－

母子保健研究部	齊藤 進
客員研究員	小山 修
嘱託研究員	山口 忍（茨城県立医療大学保健医療学部）
	臺 有桂（横浜市立大学医学部）
	森川 洋（帝京平成大学現代ライフ学部）
	白子純子
東村山市役所	鈴木昌弘
世田谷区役所	山田勝政
佐倉市役所	牛玖幸一
児童育成協会こどもの城	下村 一
鎌ヶ谷市南児童センター	高橋弘美
鎌倉女子大学児童学部非常勤講師	豊倉 厚
中野区立キッズ・プラザ武蔵台	島田聖子

要 約

遊びを通じて児童の健全育成を図る児童厚生員のキャリアパスおよび習得すべきスキル体系を整理し、児童厚生員の力量を高めるための方途を明らかにする目的で本研究を実施した。浮沈図調査票とキャリアパス調査票を用いた半構造的インタビュー法により調査を行った。その結果、良好な事柄としては①大きさは別として必ず浮沈があること、②地域との関係が大きいこと、不調な事柄としては①人間関係が影響すること、②職員間の調整が負荷となっていること、などがあげられた。また、キャリアパス調査では、学ぶべきスキルとして行政事務や地域との関わり方が重要であることが明らかとなった。これらから、児童厚生員の力量形成には、地域づくりや地域ネットワークづくりが重要であり、これらのスキルを習得するためには児童館長によるスタッフの育成が必要であることが示唆された。

キーワード：児童館、児童厚生員、児童館長、キャリアパス、地域ネットワーク

A study on the role children's centers play in raising healthy children
Based on a look at the career paths of directors of children's centers

Susumu SAITO, Osamu OYAMA, Shinobu YAMAGUCHI,
Yuka DAI, Hiroshi MORIKAWA, Junko SHIRAKO,
Masahiro SUZUKI, Katsumasa YAMADA, Koichi USHIKU,
Hajime SHIMOMURA, Hiromi TAKAHASHI
Atsushi TOYOKURA, Seiko SHIMADA

Abstract: This study sought to discern the career path that children's social workers follow and the skill set they need to raise healthy children through game play. This study also sought to identify ways to increase the competence of children's social workers. A survey was conducted via semi-structured interviews using a survey form featuring a rise and fall chart and a survey form asking about career paths. Results indicated that favorable aspects of working as a children's social worker included (1) inevitable ups and downs, regardless of their extent, and (2) a strong relationship with the community. Unfavorable aspects of working as a children's social worker included (1) the impact of personal relationships and (2) the burden of making personnel adjustments. The career path survey revealed that administrative work and dealing with the community were important skills that needed to be learned. These findings suggested that community development and establishment of community networks are vital to developing the competence of children's social workers. The director of a children's center must conduct staff development so that staff members can acquire the skills they need.

Keywords: children's center, children's social worker, director of a children's center, career path, community network

I. 目的

子ども人口は減少を続けており¹⁾、子ども子育て新システムでは、地域の実情に応じた子ども・子育て支援として、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等の充実が進められている²⁾。しかし、子どもたちの放課後を考えると、時間、空間、仲間という三つの間の減少がすすんでいるといわれている。小学生の塾利用や習い事は8割前後と高く、塾等により困ったこととして、「外や友達と遊ぶ時間がない」などの意見が見られた³⁾。また、下校してから6時頃まで過ごす場所については自分の家(8割)、友達の家(4~5割)、習い事(4割弱)、普段遊ぶ相手は同級生(9割)、次いできょうだい(3割)という調査結果⁴⁾も見られる。これらから、塾や習い事で追われ、安全のため家など室内で同級生と過ごす様子が垣間見られる。児童館において、集団遊びが構成できず、スキマ時間にゲームをして遊ぶ子どもたちが多いという話もある。

遊びがゲームを中心とするものに変化したことから、従来の野外における遊びも変化した。これらについて、「危険を体験したり、対処したりする機会を奪われている子どもも、あつという間に親になる。」また、「生きる力を身につけ、成長していくために必要な危機管理能力が、次の世代に失われてしまう」ということが指摘されている⁵⁾。これは、子どもたちが遊びの中で危険な場面に対応する体験の重要性を示し、その能力の不足は子どものみならず、次世代へ影響することが懸念されている。現代社会では「いかのおすし」(防犯標語)などによる安心安全な地域環境の整備が進められているが、子どもたちの遊びをどう展開していくのか、今後の子育ちの大きな課題と考えられる。

この子どもたちの放課後において、遊びを通じて多様な経験と豊かな子育ちを指導する児童厚生員やプレイワーカーの役割は重要性が高くなっている。一方児童館数は微減傾向を示し、あわせて、指定管理者制度が導入され、児童厚生員の若年齢化が進み、経験豊富な児童厚生員が減少してきている⁶⁾。子育ちに大きく関与し育成を進める人材となる児童厚生員のスキル向上は今後の大きな課題である。児童厚生員の力量を高めるためには、研修の充実やオンザジョブトレーニングなどが必要であり、児童館長の児童館スタッフに対する人材養成能力が求められている。そこで児童館長へのキャリアパス(館長になるために必要な業務経験とその順序や持つべきスキルなどを示す)を検討し、児童厚生員が館長になるまでに習得すべきスキルについて明らかにすることを目的に実施した。

II. 方法

本調査は、平成25年2月~3月に半構造的インタビュー調査法により実施した。対象者は、公設公営、公設民営

の児童館の館長10名とした。調査はあらかじめ質問項目を記載した浮沈図調査票とキャリアパス調査票を準備し、調査員が訪問して実施した。調査内容は、児童館長になるまでの①浮沈図、②浮沈の内容と原因、学び、③キャリアパスと習得スキル、である。浮沈図については、1985年に島内がR・ヒルの調査票からヒントを得て作成し⁷⁾、1990年に「S式地域組織活動浮沈図調査票」として完成させた調査票⁸⁾を児童館長の業務を中心とした内容に修正して使用した。調査票は、浮沈図記録票(対象者が記入)とその浮沈についての内容や学びについての質問項目で構成され、インタビューする方法である。次にキャリアパス調査票は、就業場所、およびその時習得したスキル、すべきだったスキルについてインタビューを行った。解析は、浮沈についての対処と学びおよびキャリアにおける習得スキル等のインタビュー内容を研究者が整理検討し、児童館長を支える特徴的出来事や習得すべきスキル、キャリアパスモデルを作成した。

本調査はヒアリングにあたって、趣旨を説明し同意を得たうえで実施した。なお、本研究は研究所倫理委員会(平成25年2月18日第54号)の承認を得ている。

III. 結果

対象とした児童館長(10名)の内訳は、都内8名、近県2名、設置運営形態は公設公営6名、公設民営4名、男女別は男8名、女2名、年齢は39歳~66歳の平均55.5歳(SD2.48)、全員既婚者であった。

1. 児童館活動の浮沈と学び

児童館長の浮沈図(児童館活動の浮沈とあわせて感情の浮沈を記載したものもある)をみると、良好な状態域にある場合が相対的に多く、不調の域に入っている状態は非常に少なかったが、不調と認識せずとも下降し、必ず谷を形成していることが共通していた(図1)。

(1) 良好な事柄

【内容】

- 仕事を任された、役割を認識した
- 課題を自分の力で変えていくことができた
- 児童館の仕事の醍醐味→地域の人たちと一緒に健全育成→まちづくりができた
- 地域特性を踏まえた来館者ニーズを把握できた
- 自分で判断して事業を進められる
- 地域に認められた

【時期、年齢】

主任、館長、責任者という自分で判断して仕事が進められるようになった時期で、30歳代後半から60歳代。

【楽しかった、嬉しかったこと】

- 事業や研修の新しい企画ができた
- 利用者との信頼関係が築けた
- 地域との関係ができ、協働で事業ができた
- 地域に必要とされている実感を感じた

【原因】

- 経験を生かされたこと
- 立場から自分の裁量でできることが増えたこと
- 地域、職員との信頼関係ができたこと

【出来事の影響】

- 前向きに仕事ができるようになった。
- 多様な保護者への対応が可能となった
- 児童館の認知度が上がった
- 児童館が再生した
- 利用者が増加した

【出来事からの学び】

- 児童館は地域の人に支えられて存在している
- 地域のつながりを地域の人から学んだ
- 児童館の運営は「人」であること
- 児童館が福祉施設であること
- 信頼関係の重要性
- 日常活動の積み重ねの大切さ
- 他の組織との連携

(2) 不調な事柄

【内容】

- 職場での人間関係
- 処遇の変化、自分の希望する仕事ができない
- 健康状態の不安（業務量増大）
- 児童館業務が不明確
- 職員間の人間関係
- 職員のメンタルヘルス対応によるストレス
- 職員間の意識、考え方のずれ、意見の相違を調整すること

【時期、年齢】

児童館の中堅スタッフとして活動している時期で、30歳代から40歳代。

【つらかったり、苦勞したこと】

- ストレスがたまった
- 現場と運営者との板挟みになった
- モチベーションが下がった
- 健康状態が悪くなった

【原因】

- ストレス

- 指針がなく、職員間の調整ができなかった
- 忙しすぎて、余裕がなかった
- 職員とのベクトルが合わなかった

【出来事の影響】

- 本人の体調不良、家族へのしわ寄せ
- 職場以外に目を向けること
- 児童館の活動は大事な活動であること
- 他のスタッフへの負荷が高くなった
- 利用者への影響が出ないようにした

【出来事からの学び】

- 助けてくれる人がいる
- 何を学ぶか
- 大事なことをきちっと説明していくこと
- 指針が必要であること
- チームワークの大切さ
- 体力、気力の充実
- 辛い時、相談できる人の存在
- 職員を育てるシステムの必要性
- 身近な理解者の支えと存在

(3) その他

- 職員の間人間関係に苦勞している
- 委託化の流れは止められないので、スタッフの養成が今後の課題である

2. キャリアパス調査による習得すべきスキル

(1) 児童館長のキャリアパス・モデル

【キャリアパス・モデル】

児童厚生員のキャリアパス・モデルを作成した(図2)。児童館長へのステップとして、その経路で習得あるいは習得すべきスキルについて、スキルレベル(エントリー、ミドル、ハイレベル) およびポジション(新人、新任者スタッフ、中堅スタッフ、ベテラン)の視点から整理した。

【学びや習得すべきスキル】

①新人・新任者スタッフ(表1)

子どもの視点に立つことなど基本的な姿勢を学んでおり、学ぶべきこととして、「理論的なこと」「保護者対応」「話を聞くこと」が新人にはあげられていた。新任者スタッフになると、基本的な成長発達に応じた子どもへの関わりや子育て支援、「地域とつながる大切さ」「地域の力」など地域との関わり方を学んでいた。習得すべきことは、行政や基本的な事務処理についてであった。

②中堅スタッフ(表2)

多種多様な学びと学ぶべきことが抽出された。大項目では、個別、職場、地域、行政、企画、人材養成・研修

の六領域に広がっていた。

「個別」では、障害児（者）への理解と援助技術、医療的ケアなどの学びとあわせて心理学や発達などの学術的なことを学ぶべきだという意見があった。また、理念を自分で話す、大人に説明するなど子どもとの関わりを越えたスキルや学習が必要とされた。「職場」では、「心理、保健師、保育士など多様な専門職がいること」や「団結する力の大きさ、役割を認識できた」など多様な職種との連携の重要性が示された。「地域」では、パワーのある住民がいることやその関わり方、父親への関わり方など関係者をはじめ地域資源との関わり的重要性を学んでいた。

「行政」では、会議などにより行政のあり方や動向を学んでいた。この領域では学ぶべき事柄が多く、「役所全般のこと」、「行政用語」、「行政内部の手続き、予算、事業計画、契約、仕様書」など行政事務の処理を深く学ぶべきであるとの意見がでていた。「企画」では、「プログラム開発（自然体験、野外活動）」、「企画運営のイロハ」とあわせてマーケティングや民間と共同事業などを学び、自分が企画運営を担うために必要なことを学ぶべき時期であると考えていた。ベテランスタッフに近づくという状況からスタッフの人材養成など「人材養成・研修」の内容が現れていた。

③ベテランスタッフ（表3）

ベテランスタッフでは、所内運営、課題解決、事業企画、地域、行政、人材養成、館長役割の七領域において高度なスキルがあげられた。

「所内運営」ではチームワークや努力する姿勢などとあわせて学習する機会づくりの必要性が示された。「課題解決」では行政課題の達成、課題・問題提起、地域の施設となることなど地域住民や利用者の要望、ニーズを実現するスキルがあげられた。「事業企画」では「児童館に関わる企画／調整（事業・研修）」、「企画提案書の作成およびプレゼン等のスキル」、「新しいプログラムを作る試み」など目に見える仕事やニーズに合った事業ができるスキルを身につける重要性が示された。

「地域」「人脈、人間関係、人間のつきあい」、「地域（近隣）のニーズの把握や調整力」から「コミュニティ創生」など地域住民の主体性を啓発することなど地域づくりの高度なスキルがあげられた。「行政」では「鉛筆1本でも3段階で購入する。この仕組みと意味を正しく知ること」を学ぶべきだということや「法律、法令」、「統計や事務」を身につけ、「行政組織の一員として、全体を把握し「役所の施策として事業を展開していく意識」の必要性が示された。行政事務などの研修がないことをあげられていた。

館長に近づくことから「人材養成」での学ぶべき事柄が多くあげられた。「係員の育成指導方法」、「人材養成のためのスキル（コーチング etc）」、「チェックシートに

よる館長研修」、「1週間の館長体験（3回）」、「館長候補が現館長の評価をプログラム」など具体的な人材養成の内容が示され、「児童館勤務で、館長の立場を知る機会」の大切さ、館長研修の重要性が示された。「館長役割」では、「児童館を地域に知らせていく責任」、「対外折衝の最前線に立ち、児童館の顔となる」などそのあり方、そのための「児童館の広報担当としてのスキル」や視野が広がるように学ぶことなどが示された。

IV. 考察

1. 児童厚生員の力量形成

(1) 地域ネットワークづくり

良好な事柄では、「仕事を任された」、「課題を自分の力で変えていく」、「児童館の仕事の醍醐味である地域の人たちと一緒に健全育成（まちづくり）」、「地域に認められた」などがあげられていた。これらから感じたことは、「利用者との信頼関係が築けた」、「地域との関係ができ、協働で事業ができた」、「地域に必要とされている実感を感じた」などで、地域との関わりによる内容であり、児童館での地域資源との関わり的重要性は推測される。あわせて出来事からの学びにおいては「信頼関係の重要性」があげられていたが、地域との関わりやネットワークの構築において、信頼関係の重要性の認識とその構築を学ぶことが必須であると思われる。

これらは、児童館ガイドライン⁹⁾においても「2 児童館の機能・役割」として「地域組織活動の育成」があり、「3 児童館の活動内容」でも「地域の健全育成の環境づくり」として、また「4 児童館と家庭・学校・地域との連携」として「地域の連携」が記載され、地域との関わりは児童館活動の重要な柱である¹⁰⁾と指摘されており、児童館による地域づくりの活動は、児童館の活性・強化としてまた児童厚生員のやりがいや充実感をもたらす領域であると考えられる。「時期、年齢」は、主任、館長、責任者という自分で判断して仕事が進められるようになった時期で、30歳代後半から60歳代で、中堅スタッフからベテランスタッフの時期に相当することから、中堅スタッフ時代に地域との関わりを経験、実践していくことが必要であると思われる。

(2) コミュニケーション力の向上

不調な事柄では、「職場での人間関係」、「職員間の人間関係」、「職員間の意識、考え方のずれ、意見の相違を調整すること」、「職員のメンタルヘルス対応によるストレス」など人間関係に起因する事柄が多く、「健康状態の不安」も起きていた。ストレスが原因でモチベーションや健康状態の低下を示すなどが起こっていた。この不調な出来事は、健康破綻につながることを推測され、その学びが対策に有

効であると考えられる。出来事からの学びで、「身近な理解者の支えと存在」、「辛い時、相談できる人の存在」、「助けてくれる人がいる」といったことがあげられ、家族の支えやスーパーバイザー的人材の必要性が示唆されている。

地域組織活動における不調な事柄への対処においても専門職や行政の積極的関わりの重要性が指摘されているが¹¹⁾、専門職においても不調な出来事に対する支援は人であり、必ず生起することであるから、その対策として館長経験者でスーパーバイズができる人材の養成と配置体制が必要と考えられる。

また、人間関係における不要な摩擦を少なくすることが必要と考えられるが、児童館の活動に対する認識やあり方などを含めて明確にしておくことで軽減することが可能と思われる。また、児童館ガイドライン以上に詳細な活動指針、業務指針などが整備されれば、職員間の摩擦を少なくすることができると考えられる。

不調な事柄の時期、年齢は、児童館の中堅スタッフとして活動している時期で、30歳代から40歳代である。浮沈図において、多様な浮沈がみられたが、人間関係が関与することが多く、またそれらの事柄を乗り越える時も人間関係が作用していることが多い。従って、この時期の課題として、コミュニケーションや人間関係調整能力の向上が考えられる。児童館活動の理念やあり方とあわせてこれらの内容を含めた研修が期待される。

(3) 児童館活動を支えるパーソナル・サポート

浮沈図(図1)に示されたように、必ず谷の部分が存在し、不調な出来事が生起している。その不調な内容は、「職場、職員間の人間関係」、「職員のメンタルヘルス対応によるストレス」、「職員間の意識、考え方のずれ、意見の相違を調整すること」などで、健康を害するケースも存在した。原因として「指針がなく、職員間の調整ができなかった」、「職員とのベクトルが合わなかった」があげられたが、その事柄から指針の必要性や職員の養成の重要性が提起されている。また、学びとして「身近な理解者の支えと存在」があり、家族や友人などのパーソナル・ネットワークの重要性が指摘されていると考えられる。

児童厚生員のキャリアパス・モデルは、児童館活動に従事する中で何のスキルを学ぶか、また児童館長やベテラン職員となるためには、何を学ぶ必要があるのか、明確になる。これは、児童厚生員自身の将来の見通しを持つことにつながる。従って、児童館長ハンドブック¹²⁾¹³⁾の内容と合わせて、児童館活動に必要なスキルを自覚し、研鑽することは質の向上につながると考えられる。

また、将来のキャリアパスが示されていることは、困難を乗り越える大きな力となる。困難を乗り越える力は、「把握可能感(わかる感)」、「処理可能感(できる感)」、「有意味感(やるぞ感)」で構成され、これを高めることが有効である¹⁴⁾とされ、キャリアパスの明確化は把握可能感を、パーソナル・サポートの充実是有意味感を補強するものと

考えられる。

2. 習得すべきスキルと研修体系

(1) 児童館のあり方、健全育成の理論など指針を明確にする

不調な事柄において、「職員間の意識や、考え方のずれ、意見の相違を調整すること」があげられ、その原因は「指針がなく、職員間の調整ができなかった」ことにあり、「指針が必要であること」が示されていた。また、「大事なことをきちっと説明していくこと」なども学びとして示されていることから、児童館や児童の健全育成についてのあり方、考え方、児童館活動の指針を明確にしていくこと、あわせて児童厚生員の具体的役割を明確にすることが重要であることが指摘できる。

従って、第一に「児童館ガイドライン」より詳細な「児童館活動指針」を作成すること、第二に児童館のPRを強化すること、の2点が重要と考えられる。活動指針がない現状から、もちろん作成が必要と思われるが、研修だけでなく広域(都道府県レベル)の協議会への参加や事務局を担当するなど、理論等を学ぶことにつながると思われるので、積極的に関わることができる環境づくりを提案したい。

また、日常活動において、定期的に学習会や検討会などを実施する方法も考えられる。児童館長がスーパーバイザーとなって進めるため、館長の専門性の向上も今後の大きな課題と思われる。

(2) 習得すべきスキル

詳細な習得すべきスキルは表1、2、3のとおりであるが、キャリアパス(図2)に示したミドルレベル以上の内容から、第一は「地域に関するスキル」の重要性が示唆される。新人・新任者スタッフ時代における「地域資源の把握」、中堅スタッフ時代における「地域ネットワークづくり」、ベテランでの「地域づくり(コミュニティワーク)」である。健全育成や子育て支援の基礎的な柱として、「地域づくり」があげられる。ガイドラインでもその方向性は示されているが⁹⁾¹⁰⁾、実践事例はまだ少ないといわれており、このための情報提供や教材、研修の必要性が大きいと思われる。

次に、スタッフ時代を中心に学ぶ「行政制度」、「事業企画」、「予算等行政事務」、「事業企画・調整」を内容とする行政事務の理解習得である。これらは、本庁等の行政部門で体験が必須で、可能なら地位や立場を変えて、複数回の経験が望ましいと考えられる。また、児童館長になる前に経験し学ぶことは必須とも考えられる。しかし、児童館の指定管理を含め民営化が進む現在では¹⁵⁾¹⁶⁾¹⁷⁾、実施は難しいと推測される。今後の児童厚生員の養成にあたっての大きな課題と思われる。

(3) 人材養成

ベテランスタッフ時代に学ぶべき事柄は、所内運営、課題解決、事業企画、地域、行政、人材養成、館長役割の七領域があるが、中でも「人材養成」が重要であり、研修プログラムや受講機会が少ないと思われる。児童厚生員の養成については、児童健全育成推進財団の認定制度や研修が有効であり、児童厚生二級指導員から児童厚生一級指導員、児童厚生一級特別指導員、児童健全育成指導士と体系化されている¹⁸⁾。しかし、児童館長やベテランスタッフによる児童館職員の「人材養成」については取り上げられていない。習得すべきスキルにおいて、「係員の育成指導方法」や「人材養成のためのスキル(コーチング etc)」、「チェックシートによる館長研修」、「3回1週間の館長体験」、「館長候補が現館長の評価をプログラム」など「人材養成」の具体的な内容が示されており、これらを中核とした人材養成スキル研修会の検討が必要である。公設公営から公設民営型の児童館、企業イメージアップ型の児童館などに移行が進み、経験豊富な児童厚生員の減少と若年齢化という現状から、緊急の課題と考えられる。

児童館における地域づくりや地域ネットワークづくりのスキルの習得には、研修や学習のみでは不十分であり、実際の活動の中での体験型の学習が必要である。従って、現場でのオン・ザ・ジョブ・トレーニングが有効と考えられるが、児童館長やベテランスタッフに人材養成の視点がないと実施されない場合や、有効なトレーニングが行われない可能性が予測される。少なくとも児童館長には、「人材養成」の視点とスキルの習得を期待したい。

V. まとめ

本研究で作成した公設公営児童館におけるキャリアパスは、指定管理者制度を含む今後の公設民営の児童館には適さない場合も考えられるので、児童厚生員の若年齢化や雇用形態の面から新しいキャリアパスを検討することが必要と思われる。本研究で析出したスキルレベルや学ぶべきスキルの内容は、時代が変化しても同様であるが、習得すべき時期は大幅に変化すると予測される。今後は、民営化を視野に入れた児童厚生員の養成システムと将来への道筋を明確にすることが重要な課題である。

また、習得すべきスキルでは、児童館における地域づくりやその前段階である地域ネットワークづくりの重要性、またそのスキル習得の必要性が明らかになった。また、それらを支える人材養成のあり方の示唆が得られた。今後は、児童館における地域づくり、コミュニティワークのあり方を検討していく予定である。

【謝辞】

本調査研究にご協力いただいた関係者の方々に深謝します。

【文献】

- 統計トピックス No.70 我が国のこどもの数 - 「こどもの日」にちなんで - (「人口推計」から)
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/topics/topi700.htm>
- 子ども子育て関連三法について
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kodomo3houan/pdf/s-about.pdf>
- 文部科学省、子どもの学校外での学習活動に関する実態調査報告、2008
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/08/_icsFiles/afie/ldfile/2009/03/23/1196664.pdf
- 小学高学年の生活実態及び意識と将来への期待についての調査研究-21世紀出生時縦断調査における保護者・児童本人調査票の導入に資するための研究(主任研究者 尾木まり)報告書、2011
- プレイ・ウェールズ、ボブ・ヒューズ著嶋村仁志訳、「プレイワークー子どもの遊びに関わる大人の自己評価」学文社、2009
- プレイワーク研究会、プレイワーカーの育成に関する研究、平成22年度子ども未来財団児童関連サービス調査研究等事業報告書、2011
- 島内憲夫、「家族ストレスに対する保健的介入ー健康危機の予防を求めてー」、家族生活とストレス(石原邦雄編)、垣内出版、1985、pp276-301
- 島内憲夫、「母子保健のための地域組織活動の活性化と強化に関する研究」、厚生省心身障害研究「高齢化社会を迎えるに当たっての母子健事業策定に関する研究」平成2年度研究報告書、1991、pp306-346
- 児童館ガイドライン検討委員会、児童館ガイドライン、2011
- 阿南健太郎、「児童館ガイドライン」を読み解くために、愛育ねっと(子ども家庭福祉情報提供事業)2011
<http://www.aiikunet.jp/exposion/manuscript/3331.html>
- 斉藤進、地域組織活動におけるリーダーシップに関する研究(3)ー食生活改善推進員協議会会長の浮沈凶調査からー、日本子ども家庭総合研究所紀要 第36集、2000、pp189-194
- 日本子ども家庭総合研究所 チーム研究「地域子育て支援における児童館の役割に関する研究」班(主任研究者 斉藤進)編、児童館長ハンドブック、2013
<http://www.aiiku.or.jp/aiiku/mch/team7/HB2012V1.pdf>
- 斉藤進他、子育て支援における児童館の役割に関する研究(3)ー児童館のあり方と館長の役割ー、日本子ども家庭総合研究所紀要 第48集、2012、pp123-134
- 蝦名玲子、困難を乗り越える力、PHP研究所、2012
- 厚労省、社会福祉施設等調査、
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/23-22.html>
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001030513>
- 斉藤進他、子育て支援における児童館の役割に関する研究(1)ー児童館の現状と課題ー、日本子ども家庭総合研究所紀要 第46集、2010、pp151-165
- 斉藤進他、子育て支援における児童館の役割に関する研究(2)ー児童館運営と館長業務ー、日本子ども家庭総合研究所紀要 第47集、2011、pp161-180、
- 児童健全育成推進財団、「育成財団認定」児童厚生員資格制度について、
<http://www.jidoukan.or.jp/qualification/>
<http://www.jidoukan.or.jp/seminar/>

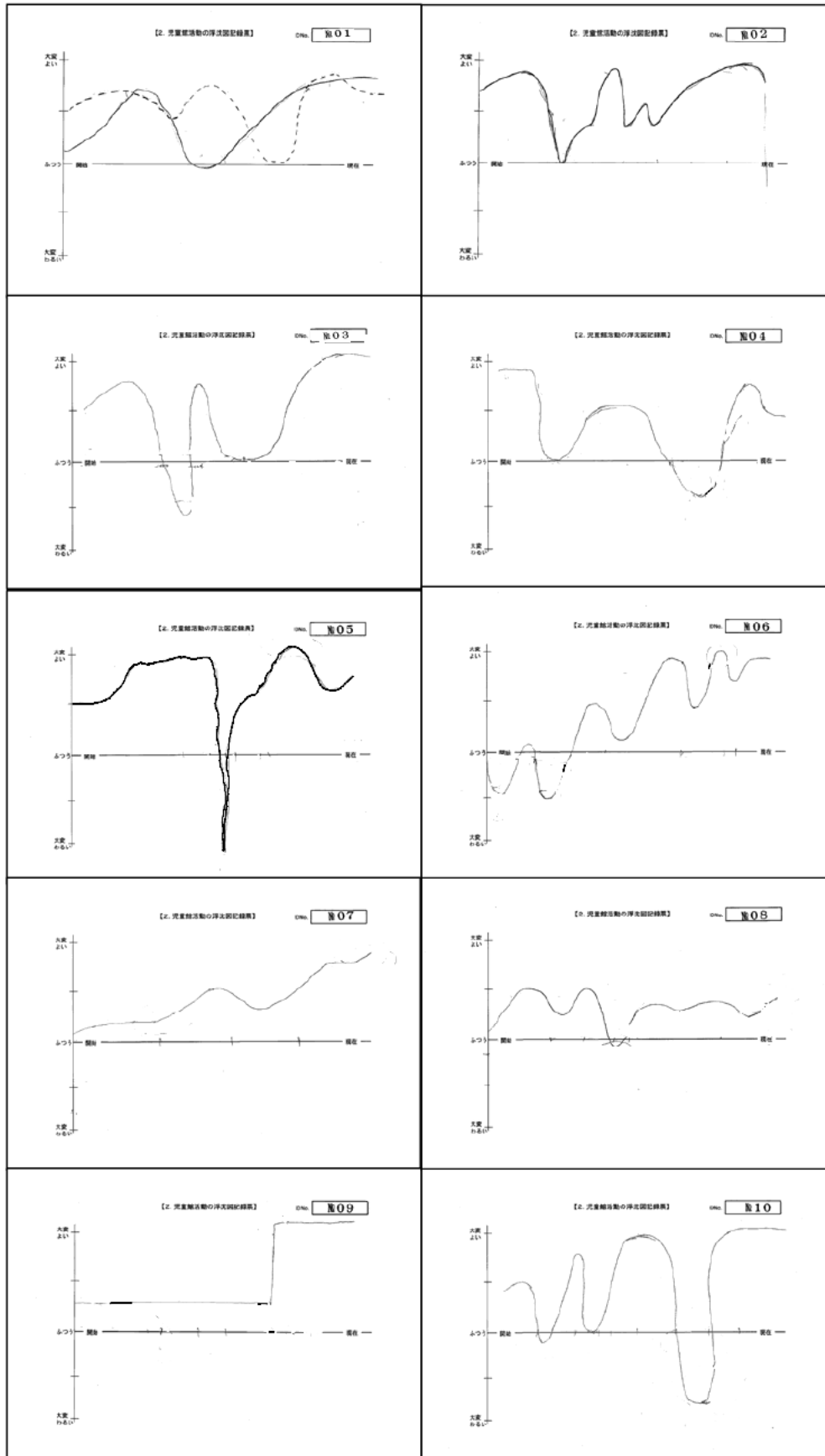


図1 児童館活動（児童館長）の浮沈図

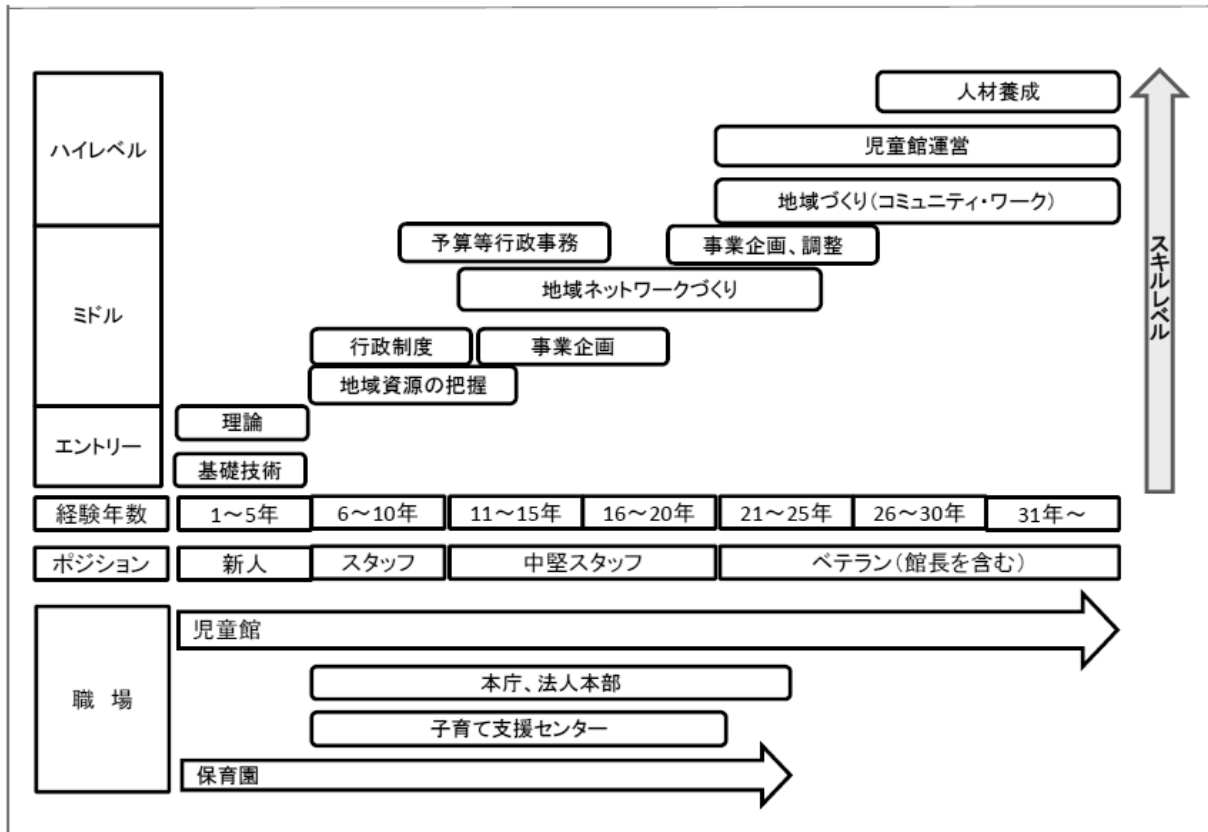


図2 児童厚生員のキャリアパス

表1 新人・新任者スタッフ時代に習得したスキルと習得すれば良かったこと(*)

【新人】	理論的なこと(*)
	公式の職員研究会で指針づくり(指針の精神と具体的内容)
	保育スキル
	乳幼児の発達理論
	子どもを通して育ちを見る視点
	集団保育の技術
	保護者対応(*)
話を十分聞く(*)	
【新任者スタッフ】	在宅の母親への子育て支援
	小学生への関わり方(成長発達に応じた)
	青少年相談
	住民活動の一面(住民エゴ、指示して動かす)を学んだ
	区の指示命令系統(*)
	文書の仕組みや予算(*)
	公民館と協力
	地域への関わり方
	地域とつながる大切さ
	地域の力
地域資源(人を含めて)を知る(*)	

表2 中堅スタッフ時代に習得したスキルと習得すれば良かったこと(*)

【中堅スタッフ】	【個別】
	心理学(*)
	発達の勉強(*)
	ディープな相談
	障害児(者)への理解と援助技術
	医療的ケア
	説明をきちっとすること
	大人にも説明する
	理念を自分で話す
	内容を理解し整理することの大切さ
	【職場】
	心理、保健師、保育士など多様な専門職がいること
	団結する力の大きさ、役割を認識できた
	【地域】
	パワーのある住民への対応、関わり方
	親たちが主体的に活動するように関わるスキル
	保護者(個人)や父母会と対応(専門家としての立ち位置)
	父親のパワーを結集する
	学童クラブ保護者との活動
	地域組織活動事務局(母親クラブ)
	地域のマンパワーのすごさ
	地域連携(学校、子家センター、保育園etc)
	小学校との折衝能力
	学校の先生との距離感(調整)
	【行政】
	行政組織への理解
	役所全般のこと(*)
	区政全体のあり方と区全体の動き
	行政で使われる「言葉の意味」(*)
	役所の庶務や事務の仕事(*)
	行政内部の手続き、予算、事業計画、契約、仕様書(*)
	行政事務を深く学ぶ(*)
	社会教育の事務
	事務職のスタンス(*)
	管理職のスタンス(*)
	行政と住民の役割、自助、公助、棲み分け、整理を付けること(*)
	第3者調査会、財政改革、その他の事務をし、会の運営と準備
	【企画】
	プログラム開発(自然体験、野外活動)
	企画運営のイロハ
	企画のスキル、裏事情(*)
エリアマーケティングの重要性	
民間と共同の仕事体験	
【人材養成・研修】	
職員時代に児童館を説明すること(この場をつくる)(*)	
県児連事務局(研修による人材育成)	
職員の人材養成	

表3 ベテランスタッフ時代に習得したスキルと習得すれば良かったこと(*)

【ベテランスタッフ(館長を含む)】	【所内運営】
	館内での学習会(職場内議論をする場づくり)(*)
	職場のチームワーク
	努力している人には、誰もが手を貸す姿勢が大切
	【課題解決】
	行政課題の達成
	課題、問題について声を上げ続けること
	館長としていべきことがある
	地域から頼られている「安心」して子ども、親子が来られる施設であること
	利用者の要望を実現すること(すぐできること、3年後に実現することもある)(*)
	【事業企画】
	児童館に関わる企画/調整(事業・研修)
	企画提案書の作成およびプレゼン等のスキル
	お仕着せのプログラムではなく、ニーズに合った事業ができる→信頼と努力(*)
	新しいプログラムを作る試み
	目に見える仕事にすること
	【地域】
	午前中に地域の人と関わる。
	地域の人が活動を評価し、自ら運営をする力があること
	人脈、人間関係、人間のつきあい
	地域(近隣)のニーズの把握や調整力
	コミュニティ創生
	【行政】
	法律、法令
	統計や事務
	市役所の施策として事業を展開していく意識
	行政組織の一員として、全体を把握できるようになった
	鉛筆1本でも3段階で購入する。この仕組みと意味を正しく知ること(*)
	行政事務の研修がない(*)
	【人材養成】
	係員の育成指導方法(*)
	人材養成のためのスキル(コーチングetc)(*)
児童館勤務で、館長の立場を知る機会を設ける	
館長の研修が参考になった	
チェックシートによる館長研修(*)	
1週間の館長体験(3回)(*)	
館長候補が現館長の評価をプログラム(*)	
【館長役割】	
児童館の広報担当としてのスキル	
児童館を地域に知らせていく責任	
公正、正確(*)	
館長としての不安	
館長として、対外折衝の最前線に立ち、児童館の「顔」に	
都児連等に関わって、他の世界が見えた(視野が広がる)	

児童館長のキャリアパスについての調査票

【調査のお願い】

キャリアパスは、ある人材が最終的に目指すべきゴールまでの業務経験やその道筋を意味しています。児童館長にいたるまでに身につけるスキルとその業務経験の順序について明らかにし、児童館長の養成のための研修内容等を検討すること、また児童厚生員の将来設計として道筋を示すこと。また、児童厚生員から児童館長にいたる過程において、その活動の浮沈とその内容を明らかにすることで活動の強化と活性化に有効な事柄を析出することを目的としています。

本調査の趣旨を理解し、自らの意思で協力を承諾した方から聞き取りを実施させていただきますが、協力を承諾できない場合、または途中で取りやめたいと思った時は、いつでも協力を中止していただいて結構です。聞き取り調査の最後までご回答いただいた時は、協力の意思を明示したとさせていただきます。

ご回答や発言等については、匿名で取り扱い、その記録を適切に保管管理し、まともさせていただきます。また、個人情報等は特定可能な形で資料とさせていただきますが、お名前は原則として掲載しません。収集されたデータについては、研究所概要にまとめ報告させていただきます。また、一部学会等に発表しますのでご承知おきください。

今後の児童館のために、ご協力を重ねてお願いいたします。なお、日本子ども家庭総合研究所の詳細については、別途パンフレット及び下記のホームページ (<http://www.aiiku.or.jp>) をご参照ください。

平成 24 年 1 月

調査協力者各位

日本子ども家庭総合研究所 チーム研究 7
 「児童健全育成における児童館の役割に関する研究」 班
 研究責任者 主任研究員 斉藤 進 (さいとうすすむ)
 [連絡先] 〒106-8580 港区南麻布 5-6-8
 Tel: 03-3473-8332 Fax: 03-3473-8408
 E-mail saito@aiiku.or.jp

1

児童館長のキャリアパス調査票

【1. 属性記録票】

実施年月日 2013 年 月 日 () : ~ :

調査員氏名

IDNo.

児童館名	
設置運営形態	1. 公設公営 2. 公設民営 3. 民設民営
館長氏名	
性別	1. 男 2. 女
年齢	歳
婚姻状況	1. 既婚 2. 未婚
家族構成	1. 夫婦のみ 2. 夫婦と未婚の子供(核家族) 3. 既夫婦(あるいは片親)、子夫婦と未婚の子供(3世代同居) 4. 一人暮らし 5. その他(具体的に)
最終学歴	1. 高校 2. 短大 3. 各種学校 4. 大学 5. 大学院 6. その他(具体的に)

2

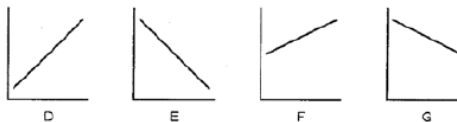
【児童館活動の浮沈図記録票(説明用)】

人生を振り返ってみると、人それぞれに浮き沈みがあるように、児童館の活動においても浮き沈みがあります。組織の盛り上がりやポジションによっても活動の好調不調など状況は変化していると考えられます。また、活動とは別に、自分の感情の浮沈も多様な線を示すと考えられます。

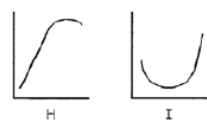
例えば、児童館での活動を良いものであるか、悪いものであるかどうかについて考える場合、ある人はパターン A、B そして C に描かれたようなまったり平坦なパターンをたどるでしょう。多くは、パターン A のようなたいへん良いものかもしれないし、パターン C のようなたいへん悪いものかもしれない。また、悪くもなく、パターン B のようなほどほどのものかもしれません。



ある人はパターン D のように、はじめは悪いものであったが、年ごとに良くなっていったと思う場合もあります。パターン E のように、はじめは良かったが次第に下り坂になっていったと思う場合もあります。これら二つの変形として F のような、はじめかなりよい場合、G のように最後がそれほど低いところまで落ちない場合が示されています。

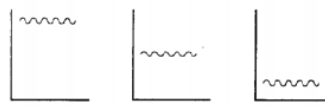


ある人は、はじめは悪いが、早い時期により好調な活動に到達し、その後再び悪くなったと感じている場合は、H のようなものと考えられます。また、当初はすばらしい活動だったが、その後停滞気味で落ち込み、ふたたび上昇した感じているパターン I のようなものも考えられます。

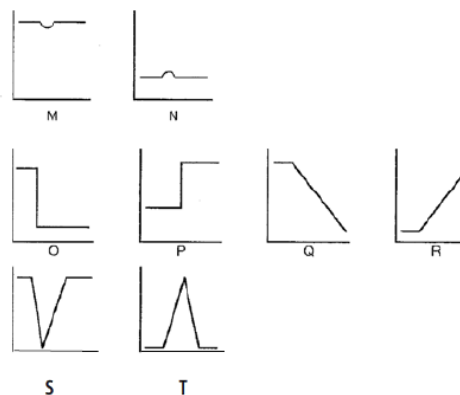


3

ある人は、不安定で一つ以上の活発な時を何回も繰り返し経験したと感じるウエーブ形を示すこともあるでしょう。J のようになり高い部分の活動のみみられ、K のように低いレベルの活動のみみられる。そして L のように中間レベルのみみられます。



M のように短い期間を除いて、安定した高いレベルの活動をしてきたと感じる人もいます。パターン N のように短時間のみ活動を除いて低いレベルの活動にとどまった場合や反対の感じ方を示す場合もあると考えられます。その他、O、P、Q、R、S、T のようなパターンも考えられます。

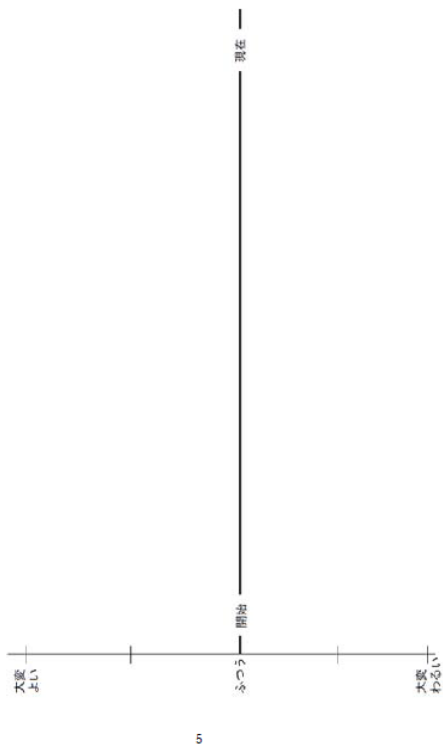


いずれにしても、あなたの児童館での活動の浮き沈みは、さまざまなパターンとして描くことができます。別紙の「児童館活動の浮沈図記録票」にご自身の児童館での活動の浮き沈みを A-T のパターンを参考にしながらご自由に記入してください。

4

□
IDNo.

【2. 児童館活動の浮沈図記録票】



【3. 児童館活動診断票】

Q1. 最も良好だった事柄

時期 (期間)	
良好内容	
年齢	

Q2. この出来事で楽しかった、嬉しかった点

--

5

6

Q3. どうしてこの出来事が起きたのでしょうか (原因)

当時	
現在	

Q4. この出来事が周囲に与えた影響

自分	
児童館	

7

Q5. この出来事で学んだこと

自分	
児童館	

8

Q6. 最も不調だった出来事

時期 (期間)	
不調だった内容	
年齢	

Q7. この出来事 (不調) で、つらかったり、苦労した点

--

9

Q8. どうしてこの出来事 (不調) が起きたのでしょうか (原因)

当時	
現在	

Q9. この出来事 (不調) が周囲に与えた影響

自分	
児童館	

10

Q10. この出来事 (不調) で学んだこと

自分	
児童館	

11

【4. キャリアパス記録票】 No. 1

あなたが、児童館の仕事についてからのことについて伺います。現在までの職務経歴の順に、就業場所 (または所属) と、そこで児童館活動に関係することでの学びや習得したスキル、またそこで学ぶと良かったと思われることを教えてください。

キャリアパス 就業場所 (所属)	学びや習得したスキル	習得すれば良かったと思うこと

12