

会 議 録

会議名 (審議会等名)		第3回さがみはら児童厚生施設計画見直し協議会				
事務局 (担当課)		こども施設課 電話042-769-9227(直通)				
開催日時		平成27年10月19日(月) 18時00分~20時10分				
開催場所		相模原市役所 会議室棟1階 第1会議室				
出席者	委員	9人(別紙のとおり)				
	その他	0人				
	事務局	6人(こども施設課長、他5人)				
公開の可否		可	不可	一部不可	傍聴者数	0人
公開不可・一部不可の場合は、その理由						
会議次第		1.開会 2.議題 (1)児童クラブについて (2)その他 3.その他 4.閉会				

審 議 経 過

主な内容は次のとおり。(は委員の発言)

1. 開 会

2. 議 題

(1) 児童クラブについて

【全体として】

質の確保・向上に向けた施策の検討にあたっては、実現不可能なことを議論するのではなく、できることとできないことを明確にする必要があると感じている。今後の質の確保・向上に向けては、世田谷区における「保育の質ガイドライン」のように、「相模原市の放課後児童クラブとは何か」というグランドデザインや最低基準を共有し、これに則したチェックリストを作成することで個々のクラブの改善力を高めるとともに、第三者のチェック機能が働く仕組みづくりができれば担保しやすくなる。

施設を運営する中で、安全確保の観点から児童の行動を制限するような指導に傾きすぎると、結果的に自主性や社会性、創造性を育む環境づくりができない状況に陥る可能性があると感じている。

利用者は多くのことを望むものだが、限界があることも理解している。まずは最低限提供されるサービスが明確になっていて、それが遵守されることを求めるのだと思う。

【求められる職員像と必要な資質】

子どもが安心して過ごせる居場所とするため、子どもが好きで、優しさの中にも厳しく指導できる柔軟性のある職員が求められる。(以下、「求められる」は省略。)

「子育て支援」の仕事に就く意味を理解し、しっかりとした保育観を持っている職員。子どもの背景を理解し、生活に寄り添うことができる職員。

安全・安心な生活環境を整えることができるとともに、子どもが自ら危険を回避できるような指導もできる職員。

保護者や関係機関と連携して、子どもにとって適切な環境を提供できるようにコミュニケーション能力や視野の広さを持った職員。

豊かな人間性と倫理観、想像力、創造力を備え、遊びを通じて健全育成ができる職員。

常に自己研鑽に励みながら、必要な知識や技能を持って育成支援にあたらうとする熱意と動機がある職員。

常識をわきまえている職員。育ちへのイメージが持てる職員。

言葉を大切にできる職員。職員間のチームワークや、子どもへの指導にあたって言葉大切にすることが重要と考える。

子どもへの対応にゆとりを持てる、深みのある職員。

子どもの悲しみや苦しみが理解できる職員。

豊かな人間性に支えられて、人権意識を大切にしながら、使命感をもって職務にあたることができる職員。改善する力のある職員。

子どもの視点に立ち、保護者に寄り添いながら仲間とともに働ける職員。言葉を大切にし、人間関係を築けることが必要。

どのレベルまで求めるかは別としても、情熱、豊かな人間性、指導力が必要。

一人の人間である子どもの言動を前向きに捉えられる職員

子どもの意見や意思を聴きとりに行くことができる職員。子どもの権利条例の理念に繋がるものだと思う。

自分の考えに固着し過ぎることなく、乳幼児や障害児を含む他者の考え方や意見を受け入れることができる柔軟性のある職員。

個々の職員の資質を問うよりも活動内容を充実させ、その活動を担える人材をうまく配置することで児童クラブの質は向上するのではないか。

【職員の確保に向けて必要な処遇と勤務体制等】

学校や児童クラブで起きた問題・課題がそれぞれに及ぶこともある。施設環境を整えることも大事だが、信頼関係に基づく指導者間の連携が何よりも重要であると感じている。

保護者や学校、地域との連携がとれてこそ、放課後の活動の幅も広げることができるようになると思う。しかし、現在の勤務時間の中では、連携を図るためのミーティングや職場内研修を実施するための十分な時間の確保に苦労している。また、関係者との連携を図るためには、現行の児童クラブ巡回管理指導員や主任児童育成指導員のような児童クラブの中心となれる役割を担う職員が全ての児童クラブに配置することが望まれる。

現状のシフト体制では、子どもの生活に寄り添い、より良い育ちを支える体制作りは難しい。子どもの様子の変化に気付けるように、開所時間中は専任の職員が配置される体制が望ましいため、常勤的な職員の配置が必要と考える。

常勤的な職員の確保に向けては、ある程度の給与と社会保険を含む福利厚生の充実が図られないと、熱意のある職員はより良い待遇が得られる他の職場へ移ってしまうことが危惧される。一方で、現状として、配偶者の扶養の範囲で働くことを希望する職員も大変多くいることも事実である。

多くの資質が求められる職であるので、それに見合った処遇は用意されるべきである。処遇の見直しを図る必要があるのではないか。

処遇の見直しを行うためには、どれくらいの予算が必要なのかを把握する必要がある。

一人の職員の力に頼らなければ運営できない体制は良くない。各クラブのオリジナリティもあってよいと思うが、根底には共通するサービスの質が確保されている必要がある。処遇を検討するにあたっては、提供するサービスを明確にしたうえでないと難しい。そのためには、マニュアルや人事評価制度の整備、エリア内の複数クラブを統括する責任者の配置などにより、提供するサービスの均質化を図ることも必要だと考える。

昇進制度や異動制度などを通じ、自身の力を発揮でき、働く意欲が高まる体制づくりも必要ではないか。

職員の高齢化が進行しており、新たな担い手の確保は急務であると感じている。若手職員ばかりでは、組織としてのバランスに欠ける。経験豊かなベテラン職員と、判断力や実行力がある中堅職員、機動力のある若手職員がバランスよく配置され、チームとして機能する体制が望ましい。適材適所の職員配置を前提にチーム力を高めることができれば、個々の能力不足を補うこともできると考える。組織には、階層といわれるように経験や能力に基づく役割分担があるべきで、職員の層が薄く、職務が曖昧な体制は望ましくない。組織をあるべき方向に導く役割を担う職員が必要であるが、そのためには知識や経験が必要である。

近年、児童クラブの職員は保護者対応にすごく気を遣っており、安全面の配慮からも、児童の行動を制限せざるを得ない状況なのかもしれない。それは職員の働き甲斐の減退に繋がり、就職希望者が増えない要因にもなり得ることに危惧を感じる。給与を上げるだけでなく、職員を守る体制づくりを進めることも処遇改善と言える。

【職員の育成に向けて必要な研修】

職員が使命感を持って働くためには、児童クラブのあり方や役割への理解が根底になければならないので、それを理解させる研修が必要ではないか。

小学校と児童クラブが連携を図ることが必要であり、理解しあい、関係を構築できる「コーディネート力」を養成できるような研修が必要と考える。

子ども達を惹きつける「遊びの指導」や「危機管理」についての研修が必要と考える。

先輩職員のやり方を見習うだけでなく、研修を受講するシステムが必要だと考える。

職員同士が高めあうことができる職場づくりに資する「グループワーク」や、他の児童クラブと交流しながら事例研究ができるような「相互交流研修」が必要と考える。

現代の社会の中で、子どもはストレスを感じているように見えることから「ストレスケア」や「ストレスマネジメント」といった研修が必要と考える。

研修の効果を高めるには、職場内での実施を基本とすることや、研修後にフォローアップを行うなどの工夫が必要。職員の勤務時間は限られているので、ビデオ教材などの活用や、巡回指導を行う普及員を配置するなど良いと考える。組織としての知見の蓄積が必要と考える。

組織内部で質の向上を図ることができる仕組みや取り組みが必要であるが、それを先導できる人間を育てるために職場外での研修を充実させる必要がある。

職場内だけでなく職場外での研修も活用した中で、中堅以上の職員を切磋琢磨させ、施設間や職員間でチェック機能が働くような仕組みづくりも有効である。

マニュアル化すべきものはマニュアルを整備すれば良いが、マニュアル化できないことについては研修で補う必要がある。

保護者と指導員と一緒に受講できる研修があっても良いのではないかな。

【市立児童クラブの対象年齢の拡大と場所の確保について】

対象年齢の拡大については、地域差が生じることは承知のうえで、できることから受け入れを始めるべきだと思う。

既存の施設で使えるところは使うべきだと思う。

世代間交流をメリットと考えれば、公民館やふれあいセンターの活用を検討してもよいのではないかな。

コミュニティセンターや空き店舗、公営住宅等で行っている自治体もある。

学校から離れている場合、児童クラブに入室したことが保護者にリアルタイムで伝わる仕組みが求められるかもしれない。

安全確保の観点からも、児童クラブは学校内もしくは学校に隣接していることが望ましい。

学校内に児童クラブが設置されれば、安全に移動できたり、子どもの様子を直接引き継ぐことができたりする等のメリットはあるが、学校と児童クラブとの密接な連携が大前提となる。

特別教室の活用にあたっては、学校運営に資する備品等、例えば図書室であれば学校図書、音楽室であれば楽器に傷をつけないように児童の行動を制限せざるを得ない場合もあるようだ。のびのびと生活させるという意味では、課題もあるように感じている。

高学年ともなると行動範囲が広がるとともに、遊びの質も変わってくる。低学年と一括りにすることは難しいため、職員には、高学年を受け入れるために必要な能力と専門性が求められる。

高学年については、自立と自由さも必要とする。広範な活動を認める必要がある。

現場の職員は、高学年に対してどのように指導すればよいのかと大きな不安を抱いている。徐々に拡大する方法を検討することも必要ではないか。

民間児童クラブの運営の中でも、高学年と低学年が同じスペース、同じスケジュールで生活する難しさはある。高学年が低学年の面倒を見る光景も微笑ましい一面はあるが、面倒を見る側の児童が負担に感じる場合があることにも配慮しなければならない。

放課後の時間を子どもだけで過ごさせることに親が不安を感じるからこそ、児童クラブの利用ニーズが発生するものだが、単純に受入数を増やすというだけではなく、その不安を払拭することで入会希望数を減らすという対応方法もある。放課後を過ごすことができる場所やサービスについて情報提供が出来るコンシェルジュ機能があれば、児童クラブへの入会希望を抑制することもできる。

一方で、いかにして児童クラブを卒業してもらうかを考えることも大切である。卒業後に地域で生きていくことを前提に、連携方策を検討しておく必要もあるのではないか。

高学年になっても、児童クラブを利用したいというニーズはある。

本人の意思に関係なく、親の意思で児童クラブを利用する例もあるのではないか。

4年生以上で児童クラブを使いたいかと周囲の保護者に尋ねたところ、毎日使いたいという意見は少なかったが、突発的、一時的に利用したいという意見は多くあった。

一時預かりへのニーズに対しても、コンシェルジュ機能は有効である。

民間児童クラブの参入を促すというのは現実的で有効な方策である。

本市においては、保育園を運営する社会福祉法人の児童クラブ事業への参入が少ないという統計もある。運営希望者と場所のマッチング機能を行政が担うことができれば、参入を促進することにも繋がるのではないか。

(2) その他

事務局から、次回以降の議題予定について提案し、次回は「児童館について」「放課後こども教室について」を議題とすることとされた。

3. その他

次回の会議は、12月14日に開催を予定する。

4. 閉会

さがみはら児童厚生施設計画見直し協議会委員出欠席名簿

(五十音順)

氏 名	所 属 団 体 等	出欠席
岡 健	大妻女子大学家政学部児童学科 教授	出席
金 子 和 蔵	相武台第3児童館 館長	出席
神 谷 哲 郎	ペパーソンインターナショナル株式会社 代表取締役	出席
郡 秀 一	公募市民	出席
高 野 朝 枝	相模原市立小学校長会 委員	出席
羽 賀 厚 仁	根小屋小学校放課後子どもプラン 主任児童育成指導員	出席
平 正 充	二本松こどもセンター 館長	出席
堀 田 剛	相模原市学童保育連絡協議会 会員	出席
若 林 由 美	相模原市立小中学校PTA連絡協議会 副会長	出席