

放課後児童クラブの指導員が認識する職業的魅力

小林 真¹ 田中 涼馬²

Occupational Attractiveness Recognized by After-school Care Leaders

KOBAYASHI Makoto TANAKA Ryouma

E-mail: kobamako@edu.u-toyama.ac.jp

Abstract

In this study, we developed a Scale of Occupational Attractiveness for After-school Care Leaders. This Scale was composed by three factors. First factor was named pressure of involving to growth of children. Second factor was named freedom of working hours. Third factor was named enjoyment of working with children. One-way ANOVA revealed that awareness of whether to continue or quit work associated with occupational attractiveness. Many of the respondents in this study said they would like to continue working as after-school care leaders. And they felt pleasure of engaging with children. We propose that pleasure of engaging with children is a hygiene factor for the work as after-school care leaders.

キーワード : 放課後児童クラブ、指導員、職業的魅力

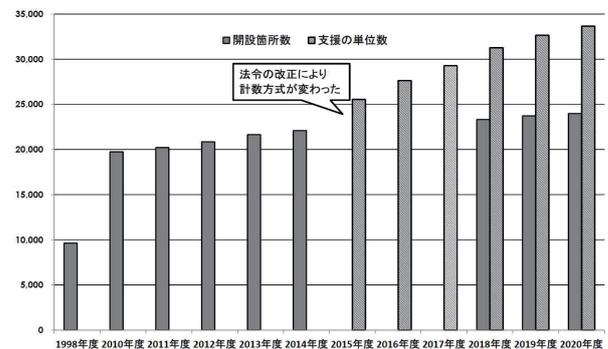
Keywords : after-school care, leaders, occupational attractiveness

I 問題と目的

学童保育という事業は 1948 年に大阪市で開設されたものが最初だとされるが、これを規定する法令は長い間制定されてこなかった (伊藤, 2015)。1997 年の児童福祉法改正によって学童保育は「放課後児童クラブ」として法制化され、おおむね 10 歳未満の児童を対象に放課後の遊び場・学習の場・居場所を提供してきた (施行は翌年 4 月)。そして 2015 年には社会的ニーズの拡大により児童福祉法が改正され、小学校に就学している児童すべてが対象となった。

全国学童保育連絡協議会(2020)の報道発表によれば、2020 年 5 月 1 日現在の放課後児童クラブの設置数は 23,979 カ所 (支援の単位は 3,3671 カ所) に上り、利用する児童は 1,305,420 人と前年度から 3 万 5000 人の増加となった。Figure 1 に、放課後児童クラブの設置箇所数・支援の単位数を示す。

なお図中に示す「支援の単位」とは、1つの放課後児童クラブでありながら 2 部屋以上に部屋を分け、それぞれに指導員を配置している場合には、部屋数を支援の単位と計数する換算方式である。2015 年の児童福祉法の改正に伴い、「支援の単位」の箇所数に応じて国や地方公共団体が補助を行うことになっている。



放課後児童クラブが法制化されてからは、事業を担当する指導員には「幼稚園教諭の免許状、小学校教諭の免許状、または保育士資格を有する者」を充てることが望ましいとされてきたが、実際には無資格の指導員が業務に従事する事業所も少なくなかった。

2015 年 4 月より子ども・子育て支援法と改正・児童福祉法が施行され、これらの子ども・子育て支援新制度においては「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に移管する基準」が定められ、支援の単位を概ね 40 人以下の児童とし、支援の単位ごとに放課後児童支援員を 1 名以上配置することとなった。放課後児童支援員とは、2014 年の厚生労働省令で定められ、子ども・子育て支援の施行と合わせて導入された制度で、放課後児童クラブの指導員の専門性を担保するための資格である。

放課後児童クラブ指導員の専門性と勤務条件の問題につい

1 富山大学教育学系 (教育学部)

2 富山大学人間発達科学部卒業生

ては、いくつかの調査結果が報告されている。藤田・小林・草野(2011)は長野市内の学童保育指導員に調査を行い、155名から回答を得た。業務についての悩み事については「雇用や賃金の面で今後の生活が心配」と回答した者が38.1%、「毎日の仕事そのものが忙しく疲れる」と回答した者が28.8%、「自治体関係者に厚生員等の仕事がなかなか理解してもらえない」と回答した者が26.6%であった。このように多くの指導員は不安定な雇用で、厳しい労働条件の者で働いているという実態が報告された。さらに上村・坂本・伊勢(2013)は、指導員が感じる業務上の困難性を調査し「学習」、「遊び」、「人間関係」、「保護者」の4つに分類した。これらの要素は、放課後児童クラブにおいて対応することが難しい問題であり、さらには指導員の業務負担感等へとつながる可能性があるという指摘している。これらの研究からは、指導員が現在どのような環境で勤務しており、どのような困難を感じているかを読み取ることが出来る。

しかし、これらの研究は全て指導員の現状を否定的な側面から捉えたものであり、指導員がその中でどのような魅力を感じているかについての研究はない。また、指導員がどのような理由で放課後児童クラブという職場を選んだのかという志望動機に関する研究もない。すなわち、指導員が退職しやすい要因は指摘されているが、指導員という職業を選択する理由や退職せずに勤務を継続する要因は明らかになっていない。

そこで本研究では、放課後児童クラブに勤務する指導員が、職業にどのような魅力を感じているのかを調査し、指導員を続けたいと思うか、退職・転職したいと思うかという意識との関連性を検討する。そしてその結果を踏まえて、ニーズが増加し続ける放課後児童クラブにおいて、どのように指導員の募集や勤務の継続を促すかを提言したい。

本研究は2つの調査研究からなっている。研究Ⅰでは数名の指導員に対して職業への魅力と志望動機に関する聞き取り調査を行い、その結果をもとに質問紙を作成する。研究Ⅱでは多数の放課後児童クラブ職員を対象にした質問紙調査を行い、多くの指導員が感じる職業への魅力・志望動機・退職しない理由などを明らかにする。

Ⅱ 研究Ⅰ 予備調査

1. 目的

本調査における質問紙を作成するため、放課後児童クラブの指導員に対する聞き取り調査を通して職業的な魅力を把握することを目的とする。

2. 方法

(1)対象者 富山県内の放課後児童クラブに勤務する指導員

4名。2つのNPO法人が設置する放課後児童クラブの職員がそれぞれ1名、1つの社会福祉法人が設置する放課後児童クラブの職員が2名で、全員が女性である。第1著者がそれぞれの施設に対して調査協力を依頼し、施設長からの承諾を得た。対象者の内訳をTable 1に示す。

Table 1 研究Ⅰの協力者

対象者	勤務先	雇用形態
Aさん	NPO法人①	非正規
Bさん	NPO法人②	非正規
Cさん	社会福祉法人	正規
Dさん	社会福祉法人	正規

(2)手続き それぞれの施設において第2著者が半構造化面接を実施した。調査内容は、指導員を志望した動機、放課後児童クラブの業務についての魅力の2点である。面接の流れの中で対象者からそれぞれが考える放課後児童クラブについて語られたので、その内容も分析資料とした。社会福祉法人の施設においては、2名の職員に対して並行して聞き取りを行った。面接の所用時間は15分～1時間であった。

(3)調査時期 2019年6月～8月の間に実施した。

(4)倫理的配慮 富山大学研究者倫理・行動規範に基づき、調査への協力は任意であること、協力を途中でやめることは自由であること、得られた資料は研究のためだけに使用すること、音声データを文字化した後は音声データを消去すること、文字データは所定の期間第1著者が保存することを説明し、同意を得た。また面接にあたり、ICレコーダーで録音することについても同意を得た。

3. 結果と考察

4人の指導員の語りを、指導員を志望した動機、業務についての魅力に分けて記述し、2名の著者の協議によって考察を加える。

【Aさん】

(1)志望動機 当初は小学校に臨任講師として10年ほど勤務していたが、結婚を機に安定した職業につきたいと考えようになった。以前から放課後児童クラブとは「自分も子どもも自由になれる場所」だと考えており、肯定的な印象を抱いていた。知人から現在の放課後児童クラブを紹介してもらい、指導員として勤務するようになった。当時はAさんの先輩にあたる指導員が勤務していたこともあり、NPO法人①に就職するきっかけの1つになった。

Aさんが指導員になる契機は「結婚」「知人からの紹介」「放課後児童クラブに対する肯定的な印象」「先輩の存在」という4つの要因が相互に関連していたと考えられる。

(2)職業的魅力 Aさんは指導員という職業の魅力について、子どもと長く向き合えることや、子どもの本音に向き合える

ということにやりがいを感じていると答えた。

(3) 考察 小学校に勤務している頃から、Aさんは放課後児童クラブを「自分（指導員）も子どもも自由になれる場所」と感じていた。またAさんは小学校に関して「子どもと長くともせいぜい2年しか向き合えない」「(学校は)なんでもやらせるばかり」と語っている。このように、Aさんにとっては小学校の教員という職業に対する不満と、それに代わる放課後児童クラブの指導員という意識があった可能性がある。

【Bさん】

(1) 志望動機 Bさんが勤務するNPO法人②は設立されたばかりで、Bさんは法人の設立の準備から関わっている。そこで、なぜこの放課後児童クラブを設置しようとしたのかを尋ねた。この法人の所在地には比較的規模の大きな小学校があり、地域の児童数に対して放課後児童クラブの受け入れ数が不足しているという実態があった。しかし放課後児童クラブは採算が取れないので、なかなか設立・運営する人がいなかで、地域の人や行政からもクラブの設置が求められていたため、施設長と一緒にNPO法人を設立したとのことである。

(2) 職業的魅力 指導員という職業の魅力について、まず「子どもの成長に関わっていける」「学校でも家庭でもなく、学童だけの子どもの姿一生き生きしている姿-を見ることができ」という2つの魅力を語った。具体的には、他校の児童と関わったり、他学年の児童と関わったり、家庭ではできないような工作をしたりすることが魅力であると述べた。

(3) 考察 採算が取れないという大きな不利があるにもかかわらず、地域の人から求められているのでNPO法人②は設立された。そしてBさんはこの法人で勤務することになった。したがって、単に“社会的ニーズがあるから”という理由だけではなく、放課後児童クラブとしての魅力や意義があるから勤務することを選択したと考えられる。それは子どもたちと長い時間にわたって関わることができ、学校とも家庭とも違う生き生きした子どもの姿を見ることができ、という魅力であった。

【Cさん・Dさん】

(1) 志望動機 2人が勤務する社会福祉法人は、幼保連携型認定子ども園・放課後児童クラブ・子育て支援センターを2カ所ずつ有する法人である。2人は正規の保育教諭であるが、法人内の人事異動によって今年度から同じ敷地内にあり、子ども園と接続した建物の放課後児童クラブの担当となった。したがって特に放課後児童クラブを志望した動機はなかった。

(2) 職業の魅力 2名はともに、「子どもの成長を継続してみることができると」に魅力を感じていると回答した。特に2人とも保育教諭として認定子ども園に勤務していたため、

幼児期から子どもの性格などを把握しており、指導員との関係性が構築されているなかで子どもたちと放課後を過ごすことが楽しいと語っていた。そして、小学生だからできるような活動をしていきたいと考えている。

(3) 考察 2人が勤務するのは、幼保連携型認定子ども園に併設されているクラブである。両名ともに、子どもの成長を最大で12年間(0歳～12歳)継続してみることができると魅力を感じていた。これは、保育所や幼保連携型認定子ども園と放課後児童クラブが併設されており、同じ法人によって運営されているということが大きく影響している。

クラブに通ってくるのはよく知っている子どもたちであり、指導員との関係性もある程度構築されているため、子どもの成長に合わせて様々な活動を取り入れていけることにやりがいを感じられるのだと考えられる。

4. 研究Ⅰの考察

志望の動機については指導員それぞれに理由があり、共通点を見出すことはできなかった。しかし4人が語った内容から、放課後児童クラブの指導員としての魅力を抽出することができた。特に、長い期間にわたって子どもの成長を見守っていけることが放課後児童クラブという職場の特徴であることが共通して語られている。そして、学校(及び家庭)とは違う場で、子どもの生き生きした姿に触れたり、様々な体験活動を企画したりできることも魅力として語られている。おそらくこの2点が、放課後児童クラブの指導員が感じる職業への魅力の中核にあると思われる。

こうした結果を踏まえて、研究Ⅱで使用する質問紙の内容を大きく次のように定めた。まず志望動機については、自ら望んで指導員を選択した場合、知り合いから誘われるなど社会的ニーズにこたえて引き受けた場合、法人の中での人事異動などで指導員になった場合がある。したがって、これらの3つの要因を尋ねる項目を作成することとする。

職業的魅力については、(長い間)子どもの成長に関わることができるという喜び、勤務時間帯が比較的短いこと、(家庭や学校とは違った姿を見せる)子どもとのかかわりそのものが楽しいこと、という3つの構成要素を含んだ項目を作成することとする。

Ⅲ 研究Ⅱ 本調査

1. 目的

放課後児童クラブの指導員が感じる職業的魅力の因子構造を明らかにし、指導員としての職業の継続の意思とどのように関連しているかを検討する。

2. 方法

(1) 対象者 中部地方の放課後児童クラブ41カ所に勤務する

指導員 252 名。

(2) 手続き 郵送法による質問紙調査を実施した。調査への同意が得られた事業所 59 カ所に対して、指導員の人数に応じて調査用紙を 2 部～23 部郵送し、後日郵送にて回収した。41 カ所から調査用紙が返送されたため、事業所としての回収率は 69.4%であった。回収された調査用紙は 252 部で、全ての回答を分析の対象とした。

(3) 調査内容 本調査における調査内容は次の通りである。

①フェイス項目 性別・年齢・勤務年数・所有する資格・就業形態（正規・非正規）・クラブの設置者（公営・民営・NPO 法人の 3 択）について記入を求めた。

②指導員への志望動機 研究 I の結果と浅井(2018)の研究を参考に、2名の著者と研究趣旨を理解する 3名の学生の協議により 17 項目からなる志望動機尺度を作成した。

この尺度は構成概念として「子どもとの関わりの希求」「他の職業の代替として選択」「勤務時間の都合」「他者からの勧誘」という 4つの構成概念内容からなり、各項目に対して「当てはまる（5点）」～「当てはまらない（1点）」の 5 件法で回答を求めた。そのほかに自由記述欄を設けた。

なお本研究では職業的魅力に焦点を当てているため、志望動機尺度は分析の対象としない。

③職業的魅力 研究 1 の結果を踏まえて、2名の著者と研究趣旨を理解する 3名の学生の協議により 13 項目からなる指導員を対象とする職業的魅力尺度を作成した。構成概念は「子どもの成長に関わることへの魅力」「勤務時間帯の魅力」「体験そのもの楽しさ」という構成概念からなり、各項目に対して「当てはまる（5点）」～「当てはまらない（1点）」の 5 件法で回答を求めた。そのほかに自由記述欄を設けた。

④仕事の継続の意思 仕事を継続したいかどうかについては、1：退職しようと思う、2：転職を考えている、3：今後も働こうと思う、の 3 択で回答を求めた。またそう思う理由を自由記述で求めた。

(4) 倫理的配慮 まず各事業所に連絡を取り、事業担当者から口頭で調査協力への内諾を得た。次に各事業所に質問紙を郵送にて配布・回収した。質問紙には富山大学研究者倫理・行動規範に則って次の内容を明示した。①回収されたデータは研究目的にのみ使用すること、②個人が特定されないように統計的に処理すること、③データは第 1 著者が所定の期間保管すること、④調査への協力は任意であること、⑤調査協力を撤回することが可能であること、である。調査用紙への記入・回答があったことにより、①～⑤について同意したものとみなすという説明文を付記して調査を行ったので、回収された調査用紙は全て研究についての同意が得られたものと考えられる。

なお調査は各事業所において配布・回収したため、回答が設置者や施設長など他者の目に触れないように、個別の封筒に入れて封をした状態で事業所に提出するように依頼した。

3. 結果

(1) 回答者の属性 回答者の年齢区分は、20 歳代が 20 名（7.9%）、30 歳代が 23 名（9.1%）、40 歳代が 38 名（15.1%）、50 歳代が 68 名（27.0%）、60 歳代が 98 名（38.9%）、無回答 5 名（2.0%）であり、50 歳代と 60 歳代の指導員を合わせると 65.9%に上っていた。

回答者の性別は、女性 228 名（90.5%）・男性 21 名（8.3%）・無記入 3 名（1.2%）であった。

勤務年数は 1 年未満の者が 45 名（18.4%）、5 年未満の者が 66 名（27.1%）、10 年未満の者が 51 名（21.0%）、20 年未満の者が 70 名（28.9%）、20 年以上の者が 11 名（4.5%）であった。この結果から、およそ 3 分の 2 にあたる指導員が 10 年未満のキャリアであることが示された。

回答者が有する資格・免許については、保育士資格を有するものが 62 名（24.6%）、幼稚園教諭の免許を有するものが 48 名（19.0%）、小学校教諭の免許を有するものが 26 名（10.3%）、中学校教諭の免許を有するものが 23 名（9.1%）、高等学校教諭の免許を有するものが 20 名（7.9%）、特別支援学校教諭の免許を有するものはおらず、放課後児童支援員の資格を有するものが 140 名（55.6%）、児童指導員任用資格を有するものが 15 名（6.0%）、無記入が 4 名（1.6%）であった。

就業形態は、正規職員が 72 名（28.6%）、非正規職員が 161 名（63.9%）、無記入が 19 名（7.5%）であった。

(2) 職業的魅力尺度の因子分析 本研究では、放課後児童クラブ指導員という職種に対する職業的魅力尺度を 3 つの構成概念を測定できるように試作した。そこで尺度が実際にどのような因子構造になっているかを検討するため、主因子法・スクリー基準で因子抽出を行い、Varimax 回転を実施した。固有値の減衰状況から 3 因子解が妥当であると判断されたため、3 因子を抽出した。なお項目 6 は第 1 因子と第 3 因子に同程度の負荷量を示したため、この項目を削除して単純構造化を図った。3 因子による累積寄与率は 54.6%であった。本研究における因子分析の結果を Table 2 に示す。

第 1 因子は、子どもの成長を継続してみられる・子どもの成長に関わることができるといった項目が負荷したため、「子どもの成長への関与」と命名した。内的整合性は、 $\alpha = .838$ であった。第 2 因子は、自分の時間を作ることができる・余裕を持って働くことができるといった項目が負荷したため、「勤務時間に関する魅力」と命名した。内的整合性は $\alpha = .797$ であった。第 3 因子は、子どもから元気をもらうことができる・子どもと関わるのが楽しいといった項目が負荷したため、

「子どもと関わることの楽しさ」と命名した。内的整合性は $\alpha=.742$ であった。因子分析の結果から、当初に想定した3つの構成概念が抽出されたので、尺度の内容は妥当であったと判断できる。また項目数が少なかつたにも関わらず、各因子の内的整合性は概ね十分な値であったといえる。

(3) 仕事の継続意思 放課後児童クラブの指導員を退職しようと思う者は18名(7.1%)、転職しようと思う者は8名(3.2%)、今後も継続しようと思う者は205名(81.3%)、無記入が21名(8.3%)であった。なお、164名から自由記述欄の回答が得られた。

自由記述欄から見る退職しようと思う理由は、高齢、親の介護のため、体力的な問題・重労働、子どもとの接し方が難しいといった理由があげられた。また、転職しようと思う理由は、高齢、体力的な問題、人間関係の不和、待遇の悪さなどの理由があげられた。これに対して仕事を継続しようと思う理由は、複数回答で213の内容が記載されていた。

これを2名の著者の協議により7つのカテゴリーに分類した。職業的魅力の第1因子に対応する、子どもの成長に関する魅力と思われる記述が78件、第3因子に対応する子どもと関わることへの喜びと思われる記述が46件あった。そのほかに社会の役に立つ・人手不足や自分が必要とされているといった社会貢献に関する記述が24件、職場が自分に合っている・人間関係が良好といった職場環境の良さに関する記述が42件、それ以外の記述が20件見られた。

(4) 職業の継続意思と職業的魅力 本研究では、放課後児童クラブ指導員がその職業を継続したいと思う程度と職業的魅力との間にどのような関連性が見られるのかを検討する。そこで回答者の職業の継続の意思(転職したい・退職したい・継続したい)を独立変数とし、職業的魅力の3つの因子得点を従属変数とする一要因分散分析を行った。有意な主効果が得られた場合には、TukeyのWSD法による多重比較を実施した。Figure 2に各群の因子得点の平均値を示した。

第1因子(子どもの成長への関与)については、 $F(2, 210)=4.40$ ($p<.05$)で有意な主効果が得られた。多重比較の結果、転職を希望する群の得点が仕事の継続を希望する群・退職を希望する群よりも1%水準で有意に低いことが示された。

第2因子(勤務時間に関する魅力)については $F(2, 210)=0.26$ で有意な主効果は得られなかった。

第3因子(子どもと関わることの楽しさ)については $F(2, 210)=12.17$ ($p<.001$)で有意な主効果が得られた。多重比較の結果、退職を希望する群の得点が継続を希望する群よりも0.1%水準で有意に高く、転職を希望する群よりも5%水準で有意に高いことが示された。

これらの結果から、今回の調査対象者の傾向として、多くの指導員が仕事を継続したいと考えていることがわかった。そして、継続を希望する指導員は子どもと関わることそのものへの喜びを感じていることが明らかになった。逆に、退職を希望している者は子どもの成長への関与と子どもと関わることへの喜びが低かった。また転職を希望している者は、子どもと関わることへの喜びが低いことが示された。

これらの結果から、今回の調査対象者の傾向として、多くの指導員が仕事を継続したいと考えていることがわかった。そして、継続を希望する指導員は子どもと関わることそのものへの喜びを感じていることが明らかになった。逆に、退職を希望している者は子どもの成長への関与と子どもと関わることへの喜びが低かった。また転職を希望している者は、子どもと関わることへの喜びが低いことが示された。

Table 2 職業的魅力の因子分析

項目	項目内容	子どもの成長への関与	労働時間の魅力	子どもと関わることへの喜び	共通性
1	子どもの成長を継続して見られる	.779	.014	.246	.668
2	子どものありのままの姿を見られる	.731	.082	.207	.584
3	子どもの成長に関わることができる	.711	-.039	.236	.563
5	子どもとより深く関わることができる	.675	.013	.304	.548
4	自由に子どもと関わることができる	.514	.176	.094	.304
9	自分の時間をつくることができる	.110	.959	-.005	.932
10	家族の時間をつくることができる	.022	.807	-.067	.656
8	余裕をもって働くことができる	.103	.610	.336	.495
11	空いた時間に働くことができる	.004	.482	.086	.239
12	充実した日々をつくることができる	.317	.180	.670	.582
7	子どもから元気をもらうことができる	.228	.084	.616	.438
13	子どもと関わるのが楽しい	.430	-.024	.600	.545
	負荷量平方和	2.73	2.25	1.57	—
	寄与率(累積寄与率)	22.73	18.78	13.10	(54.61)

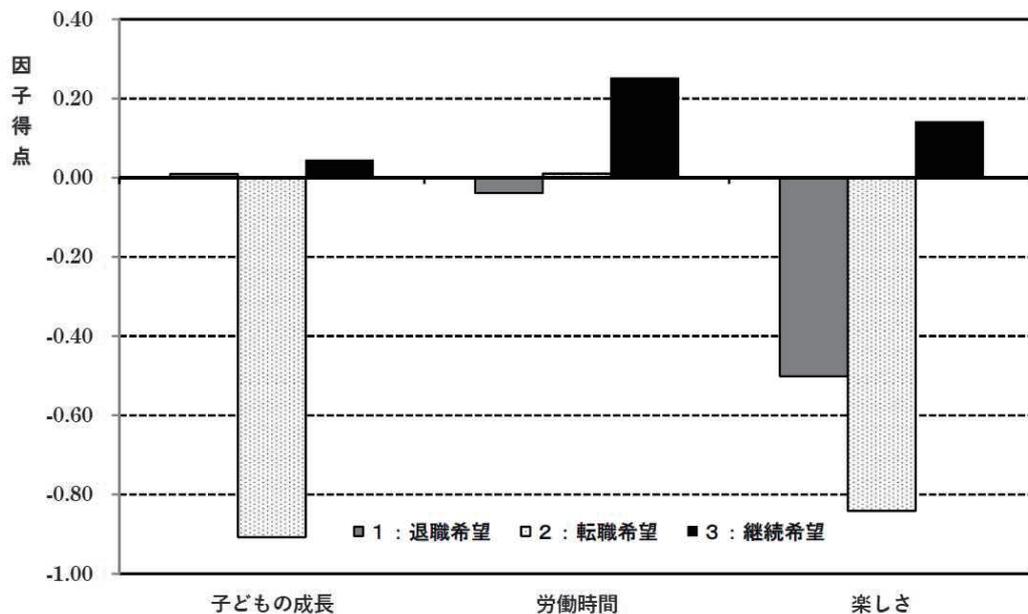


Figure 2 仕事の継続希望と職業的魅力

4. 研究Ⅱの考察

本研究では、放課後児童クラブ指導員を対象とした職業的魅力尺度を作成した。研究Ⅰを踏まえた上で著者・学生たちとの協議によって作成したこの尺度は、想定した構成概念と同様の3因子が得られ、各因子の内的整合性もおおむね充分であったことから、妥当かつ信頼性が保証された尺度であると考えられる。

仕事の継続希望について調査した結果、252名中205名が指導員の仕事を続けようと思うと回答していた。埼玉県内で類似の調査を行った布施・風間・安田・長田・加藤(2017)の報告では、対象者232人中115名から回答が得られ、転職したい・できれば転職したいという回答が19人(16.5%)、転職を考えたことはあるが今はその気はないという回答が35人(30.4%)であった。したがって、本研究の回答者は放課後児童クラブの指導員という職業に対してかなり強い魅力を感じていると思われる。

仕事の継続希望による職業的魅力の認識を検討したところ、継続したいと考えている指導員は子どもと関わることへの喜びを感じていることが明らかになった。自由記述からも、子どもの成長への関与と子どもと関わることへの喜びに関する記述が多く見られたことから、子どもに関わること、それも長期的に関わりながら成長に関与できることが大きな魅力になっていると考えられる。

Ⅳ 全体的考察

本研究では、予備調査(聞き取り調査)と本調査(質問紙調査)を通じて、放課後児童クラブ指導員が認識する職業的

魅力の構成概念を検討した。特に、放課後児童クラブ指導員を対象とした「職業的魅力尺度」を開発し、因子分析に基づいて構成的妥当性や内的整合性を確認した。その結果、①長期間にわたって子供の成長に関与できること、②勤務時間帯が比較的短いので自由がきくこと、③子どもと関わることそれ自体が楽しいと感じること、の3種類の魅力が存在することが明らかになった。

さらに本研究では、回答者の81%が指導員という職業を継続したいという意思を有していた。そして、指導員を継続したいと考えている者は、退職や転職を希望している者に比べると子どもと関わることへの楽しさを強く感じていることが明らかになった。このような特徴は、これまでの放課後児童クラブを対象にした調査では全く報告されていなかった内容である。

人事労務管理の分野では、動機づけ/衛生要因理論という考え方が普及しており、仕事に対するやる気を高める要因と離職を抑制する要因がそれぞれ検討されている(日野, 2017)。労務管理のこうした考え方をを用いるならば、子どもと関わること自体を楽しみと感じることは動機づけ要因である。

これまでは、布施ら(2017)や上村ら(2013)によって指導員が感じる職業上の困難さに焦点が当てられて来たが、これらの問題を解決することは、衛生要因を向上させることに相当する。しかし指導員として優秀な人材を確保し、ある程度の年月にわたって職業を継続してもらうためには、動機づけ要因を強化することが必要である。すなわち、子どもたちと様々な体験をすることそれ自体を楽しみと感じてくれるような人材を育て、求人を行うことが求められる。

研究Ⅰの協力者のように、小学校では得られないような長期間にわたる子どもの発達への関与という側面は、放課後児童クラブ指導員としての大きな魅力であると考えられる。そして、様々な活動を自分で企画できることが学校とは違う魅力である。このように、子どもの成長に関与したいという人材の中には、放課後児童クラブへの適性を有している者がいるはずである。このような人材に対して、放課後児童クラブの職業的魅力を積極的に伝えていくことが望ましい。

今後は、より具体的な動機づけ要因を明らかにする必要がある。放課後児童クラブは設置者や勤務形態がそれぞれに異なっている。そこで多くの事業所の活動の長所を調査し、様々な体験活動を企画する際にどのような楽しさを感じているのか、具体的な事例を収集していく必要がある。そして、こうした体験活動を生きがいと感じられる人材を、適所に採用するシステムを構築していくことが大切であろう。

謝辞

本研究を実施するにあたり、小林研究室（当時）の学生の皆さんの協力を得ました。井加田和奏・上出和郁・宮内彩那の皆さんに感謝します。

付記

この論文は、第2著者(田中)が富山大学人間発達科学部に提出した特別研究論文の調査データを元に、第1著者(小林)があらたに分析を行い、全面的に改稿したものである。研究における役割分担は、小林が全体の統括・調査の立案と依頼・数量データの分析・全体的な執筆を行った。田中は、調査の実施・データ入力・文献の収集・問題と目的の部分的な執筆を行った。また研究Ⅰにおける語りの分析と、研究Ⅱにおける質問紙の作成は2名の著者の合議で行った。

引用文献

- 浅井拓久也 2018 入学時の志望動機が保育士というキャリア選択に及ぼす影響—志望動機の自由記述の定量分析を通じて— 小池学園研究紀要, 16, 57-64.
- 藤田純子・小林千尋・草野篤子 2011 放課後における学童保育指導員の専門性と課題. 湘北短期大学紀要, 32, 169-182.
- 布施晴美・風間文明・安田哲也・長田瑞恵・加藤陽子 2017 放課後児童クラブ職員の職務に対する想い—やりがいとストレスと学びのニーズとの関係から— 十文字大学紀要, 48, 9-38.
- 日野健太 2017 動機づけ / 衛生要因再訪 (1) —方法論上の転回による実証的再検討— 駒大経営研究, 48, 87-107.
- 伊藤陽一 2015 学童保育の今後のあり方—放課後児童指導員

への質問紙調査から— 東京都市大学人間科学部紀要, 6, 45-60

上村祐樹・坂本大輔・伊勢正明 2013 学童保育における指導員の困難性に関する研究—学童保育指導員を対象にした質問紙調査の結果から— 帯広大谷短期大学紀要, 50, 59-67

全国学童保育連絡協議会 2020 報道発表資料 (www2.s.biglobe.ne.jp/~Gakudou/pressrelease20201209.R1.pdf)

受付年月日 (2022/5/19)

受理年月日 (2022/7/21)