

子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会
第1回専門研修ワーキングチーム(社会的養護)議事録

子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会
第1回専門研修ワーキングチーム(社会的養護) 議事録

日時：平成26年9月8日(月) 16:00～18:00

場所：経済産業省別館 302号会議室

出席者：

構成員

新保座長、薬師寺座長代理、小木曾構成員、坂本構成員、佐野構成員

山本構成員、湯澤構成員

厚生労働省

大隈家庭福祉課長、鈴木児童福祉専門官、鈴木課長補佐、尾高課長補佐

次第：

1. 開会
2. 議題
 - (1) 座長の選任
 - (2) 子育て支援員(仮称)専門研修(社会的養護コース)の具体的な内容(研修カリキュラム等)の検討
 - (3) その他
3. 閉会

配布資料：

資料1 子育て支援員(仮称)研修に関する検討会専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の設置について

資料2 専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の公開の取扱いについて

資料3 子育て支援員(仮称)研修に関する検討会専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の進め方について

資料4-1 子育て支援員(仮称)専門研修(社会的養護コース)修了者が担う業務(案)

資料4-2 社会的養護における職種別任用要件等

資料5-1 専門研修(社会的養護コース)カリキュラム素案

資料5-2 里親研修カリキュラム(例)

(参考資料1)「第1回子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」資料

(参考資料2)「第2回子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」資料

議事：

○鈴木専門官

定刻になりましたので、ただ今から「第1回子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会専門研修ワーキングチーム(社会的養護)」を開催いたします。構成員の皆さま方には、大変ご多忙のところをご参集いただきまして誠にありがとうございます。

私は、家庭福祉課児童福祉専門官の鈴木でございます。座長選出までの間、議事進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

議事に先立ちまして、雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長の大隈よりご挨拶申し上げます。

○大隈家庭福祉課長

厚生労働省家庭福祉課長の大隈です。よろしくお願いたします。本日は、大変お忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

子ども・子育て支援をめぐるしましては、来年4月の子ども・子育て支援新制度のスタート、それから社会的養護の充実を進めていくことになっております。こうした取組を進めていくに当たっては人材の確保が必要になるということで子育て支援に従事するために必要となる研修を行って、その研修後に子育て支援分野で活躍いただくことを目的とした子育て支援員(仮称)研修制度を創設することとなっております。

ただ、この研修制度の具体的な内容につきまして議論が必要なわけですが、既に8月に「子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」という、この会議の親会議が立ち上がっておりまして、今日お集まりの構成員の中では新保構成員、薬師寺構成員も参加されて8月に第1回、9月に第2回が開催されているところです。

これまでの議論の中では、社会的養護の分野につきましても専門研修を設けるということになっておりまして、その専門研修のカリキュラム等の具体的な内容については、このワーキングチームでご議論・ご検討いただくことになっております。

本日は第1回でございますので、まず、これまでの本体の方の会議での議論の経過などを事務局から説明させていただきまして、その後に進め方や内容についてのご議論をいただければ大変ありがたいと考えております。来年4月のスタートに向けた検討なので検討できる時間とか、この検討会の回数にも限りはありますけれども、ぜひとも構成員の皆さまのお知恵をいただきながら、良い研修制度に作り上げていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○鈴木専門官

続きまして、構成員の皆さまを紹介させていただきたいと思っております。五十音順に紹介させていただきます。

○小木曾宏構成員(社会福祉法人房総双葉学園 児童養護施設房総双葉学園施設長)です。

○小木曾構成員
よろしくお願ひします。

○鈴木専門官
坂本雅子構成員(NPO 法人 SOS 子どもの村 J P A N A 常務理事)です。

○坂本構成員
よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官
佐野多恵子構成員(NPO 法人 静岡市里親家庭支援センター次長)です。

○佐野構成員
よろしくお願ひします。

○鈴木専門官
新保幸男構成員(神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科教授)です。

○新保構成員
よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官
薬師寺順子構成員(大阪府福祉部子ども室家庭支援課参事)です。

○薬師寺構成員
薬師寺です。よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官
山本朝美構成員(社会福祉法人小鳩会 小鳩乳児院施設長)です。

○山本構成員
よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官

湯澤直美構成員（立教大学コミュニティ福祉学部教授）です。

○湯澤構成員

よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官

また、本日はご欠席ですけれども、芹澤出氏（社会福祉法人宏量福祉会 母子生活支援施設 野菊荘施設長）にも構成員をお願いしております。

続きまして、事務局を紹介させていただきます。雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長の太隈でございます。

○太隈家庭福祉課長

よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官

家庭福祉課長補佐の鈴木でございます。

○鈴木課長補佐

よろしくお願ひします。

○鈴木専門官

同じく家庭福祉課長補佐の尾高でございます。

○尾高課長補佐

よろしくお願ひいたします。

○鈴木専門官

続きまして、資料の確認をさせていただきます。資料 1 は「子育て支援員(仮称)研修に関する検討会専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の設置について」、資料 2 は、同じく「専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の公開の取扱いについて(案)」、資料 3 は「子育て支援員(仮称)研修に関する検討会専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の進め方について」、資料 4-1 は「子育て支援員(仮称)専門研修(社会的養護コース)修了者が担う業務(案)」、資料 4-2 は「社会的養護における職種別任用要件等」、資料 5-1 は「専門研修(社会的養護コース)カリキュラム(素案)」、資料 5-2 「里親研修カリキュラム(例)」。それから、別綴の参考資料 1 は「第 1 回子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」の資料一式、参考資料 2 が「第 2 回子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」の資料一式でございます。以上、お手元でございます。

しょうか。

それでは、議事に入らせていただきます。議題1は「座長の選任」についてでございます。当検討会の座長選任について、ご意見がございますでしょうか。

○薬師寺構成員

子ども家庭福祉全般に詳しい新保構成員を推薦したいと思います。よろしくお願いいたします。

○鈴木専門官

ただ今、ご推薦がございましたが、いかがでしょうか。

<「異議なし」の声あり>

○鈴木専門官

ありがとうございます。皆さまのご推薦をいただきましたので、新保構成員に座長に就任していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますけれども、以降の議事進行を新保座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○新保座長

皆さま、お集まりいただきありがとうございます。社会的養護の分野でこの「子育て支援員(仮称)」というものをどのような形で活用するのか、作る制度であるならば、できるだけ有効に活用したいと考えます。そのアイデアについて、このワーキングチームの中で適切な議論ができればありがたいと思っております。

議題に入る前に、本検討会を円滑に進めさせていただくために、できましたら座長代理を置かせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

この役については、できましたら薬師寺構成員にお願いしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

<「異議なし」の声あり>

○新保座長

それでは、そのようにさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。具体的な中身について事務局からご説明いただくのですが、まず本検討会を進めるに当たっての公開の取扱いについてご説明いただければと思います。

○鈴木専門官

資料 2 をご覧ください。公開の取扱いにつきましては、本ワーキングチームの議事要旨及び資料を公開とさせていただきます。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、会議を非公開とすることができることとします。「特段の事情がある場合」とされる具体例としましては、「審議会等会合の公開に関する考え方」(厚生労働省通知)より抜粋しておりますが、①個人に関する情報を保護する必要がある。②特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となる恐れがある。③公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせる恐れがある。④公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼす恐れがある。このような場合でございます。

このような取扱いとしたいと考えますが、いかがでしょうか。

○新保座長

鈴木専門官、ありがとうございました。ただ今の事務局からの提案について、何かご質問・ご意見等がありましたら、お願いします。

考え方とすると、基本的には公開ということ。①～④の具体例などに関するときにおいては特段の事情があるものとして非公開とすることができるという考え方のようです。このような考え方で進めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

<「異議なし」の声あり>

○新保座長

ありがとうございます。それでは、この考え方で進めさせていただきたいと思えます。

次に、子育て支援員(仮称)研修制度ならびに本ワーキングチームの開催の趣旨、検討事項、今後の進め方について、事務局から説明をお願いいたします。

○鈴木専門官

初回ですので、本ワーキングチームの親会であります「子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会」の結果について参考資料 1 及び 2 を用いまして概要を説明させていただきたいと思えます。その後、本日の検討事項に関しまして資料 1・資料 3・資料 4-1・資料 4-2 で説明させていただきたいと思えます。説明が少し長くなりますが、よろしく申し上げます。

まず、参考資料 1 をご覧いただけますでしょうか。これが第 1 回検討会の資料で

ございます。先ほど大隈家庭福祉課長が申しあげましたように、新保座長と薬師寺座長代理が検討会の構成員として参加しておられます。本日は第1回ですので、親会の経過をまず説明させていただく必要があるかと思っておりますので、このような順番にしたいと思います。

第1回検討会の資料を見ていただけますでしょうか。こちらは8月4日に開催されました。第1回検討会の資料1は「子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会の設置について」ということで、検討会・各ワーキングチームの構成なども整理されています。そして、同じく資料2として公開の取扱いがございます。第1回検討会の資料4「子育て支援員(仮称)の創設について」というカラー刷りの資料がございます。こちらは、平成26年5月28日の産業競争力会議におきまして、田村前厚生労働大臣から「女性が輝く日本の実現に向けて」ということで示されたものでございます。さまざまな子育て支援分野で従事するために必要な研修を国が示すガイドラインによる全国共通の研修課程として、都道府県又は市町村等が実施する研修制度を創設するという内容を公表しております。これは案ですので、その内容について検討会また本ワーキングチームで精査していくという形になっております。第2回では今見ていただいております資料4を基に修正案が出されておりますので、また次の説明のときに修正点を説明させていただきますけれども、初めに出ておりますのが資料4でございます。次の資料5で、研修カリキュラムの案として全体像を示しながら検討が進んでいったわけですけれども、それ以外に第1回では参考資料として子育て支援員(仮称)研修制度で人材育成が想定されております子育て支援分野の事業ですとか、その従事者の要件についても説明がありまして共通認識を持ったところです。また、参考資料6には構成員からの実践例といいますか取組例やご意見が提出されております。第1回検討会の資料全体はそのような形でございます。

この第1回検討会でどのような検討がなされたかということにつきましては、参考資料2の第2回検討会の資料をご覧くださいませでしょうか。こちらは先週の9月3日水曜日に開催されました。第1回検討会での主な意見と論点は第2回検討会の資料2にまとめられています。「子育て支援員(仮称)研修制度に関する検討会(第1回)での主な意見と論点等①」です。こちらは第1回検討会で出たご意見をまとめたものです。検討の詳細はホームページに議事録がアップされると思っておりますので、追ってどういう議論であったかというのはご覧いただければと思っておりますが、今日の時点ではご検討いただきますこのワーキングチームの基礎的なところになりますので、この意見と論点を一緒に確認させていただければと思っております。まず、「御意見」の上から三つの丸にまとめられていまして、利用者支援事業についてご意見がありました。これは先ほど見ていただきましたが、最初は「相談支援コース」となっていた部分ですが、こちらのご意見にありますように共通研修だけではなく、もう少し専門性を高めるように研修の時間数も増やす、それからコース別というご意見を受けまして「論点・方向性等」の方で修正されています。先ほど見ていただきま

した第1回検討会の資料が第2回検討会資料では参考資料1になっています。その4ページ目の右端に赤字で書いてありますが、そこが修正されています。分かりにくいでしょうか。同じ資料を並べればよかったです。この第2回検討会の参考資料「子育て支援員(仮称)」の創設についての4ページ目です。「相談支援コース」が「地域子育て支援コース」となっています。他にも赤字で修正されている部分がありますが、この「相談支援コース」のときは共通研修のみで研修修了という部分がありましたけれども、それは修正した方がよいというご意見が出て修正されました。このようにご議論を受けてどんどん修正が入っていった状態です。

第2回検討会の資料2に戻っていただきまして、上から三つは利用者支援事業、地域子育て支援拠点事業についてでございました。四つ目は全般にわたるのですが、子育て支援員(仮称)の対象範囲は0歳児から18歳未満までの子どもを対象としているので、それぞれの対象者に見合った研修ができるのか、共通研修という考え方で捉えたときに、そのような共通のものがこの時間数でできるのかというご意見が出ておりました。

これに対しましては、それぞれの対象を踏まえた研修をするということですが、このご意見を受けまして構成員からカリキュラムについてのご提案がありまして、第2回検討会の参考資料6-1に出ています。恐縮ですが、参考資料6-1を見ていただくと分かりやすいと思います。参考資料6-1・6-2を見ていただきますと、全般で対象になる研修が組めるのかというご意見に対して掘り下げて考えていただいてご提案いただいたものですが、参考資料6-1は意見書ということで「子育て支援員(仮称)研修制度における利用者支援事業について」、これは先ほどの三つの丸の修正のところにも関わりますが、1の2段落目ですが「ただし、子育て支援員(仮称)を保育補助よりも広く捉え、保育補助や地域子育て支援等の子育て支援に関わる人々の「ゆるやかな」総称とし、同じ子育て支援員(仮称)であっても事業ごとに発揮される機能や必要とされる知識や技術とそのレベルを担保し」云々とありますけれども、子育て支援員(仮称)を保育補助や地位金子育て支援等の、子育て支援に従事する人々全体の「ゆるやかな」総称として捉えて研修を考えてはどうかというご意見が出ておりました。

それを踏まえた上で、参考資料6-2の1ページ目ですが、「共通研修」という言い方では共通項目を抽出しなければいけないのではないかという感覚もあって分かりにくいので、子育て支援員として最低限度身につけておくことが必要な知識・技術・倫理などの習得を「基本研修」として捉え、子どもの理解や背景となっていること全般を学ぶ。次に、専門のコースを受講者が選ぶような発想の仕方で、選んだコースの中で「専門研修」を重ねていくという捉え方をしてはどうかというご提案がありました。そういう捉え方をすれば年齢幅があっても子ども全体を理解することを基本研修と捉えればよいということで、賛同しますというご意見でした。

これを踏まえて事務局で整理するというで終わっております。また整理され

た案が出てくると思いますけれども、こういうご意見がありましたので、これを踏まえて本ワーキングチームでご議論いただく必要があるのではないかと思います。

今見ていただいています第2回検討会の参考資料6-2をもう少し説明させていただきます。2ページ目は「研修内容の構造」ということで、今ご説明したように「共通研修」という考え方よりは、よりベースになる「基本研修」という捉え方をし、その研修内容について短時間で習得していく必要があることから、研修内容の構造を明確に伝えて学んでいただく必要があるのではないかとご提案でございました。その中で、特にこのワーキングチームに関係しますのはその真ん中辺りに「子どもの虐待・社会的養護 90分」「子どもの障がい 60分」とありますけれども、この「子どもの虐待・社会的養護」についての部分です。4ページ・5ページ目が基本研修の内容の見直し案として提出されたご意見です。事務局案として共通研修のときに①～⑨の科目で挙げていた10時間では、⑤の「子ども虐待と社会的養護」を事務局案では②「児童福祉の概要」などに入れ込んで説明するような想定でしたが、もう少し明確に取り上げて伝えていく必要があるのではないかとご意見が出ていました。その他の意見では、見直し案の中に「子どもの遊び」という科目がないのですけれども、子どもの遊びについては大変重要なので復活するよというご意見が出ていました。こちらも修正して事務局案を整理することになっていきますけれども、今の時点で子ども虐待と社会的養護をしっかりと科目として取り上げようということについては特にご異議はなかったもので、その方向ではないかと思います。

検討会は大体そのような状況でご議論いただいております、あと議論の中にありましたのは、フォローアップ研修を要件とされているコースで、それが記載されていないという指摘がございました。先ほどの第2回検討会の資料2に戻りまして2ページ目に「フォローアップ研修・現任研修について」というものがございます。

一つ飛ばしていましたが、第2回検討会資料2の2ページ目の「研修ガイドラインの作成について」にも意見がございました。これについては、研修内容が全国共通ということもありますので、どのような内容をどのようなポイントで学んでいくのかということを示す必要があるので検討会と専門研修ワーキングチームでの結論、必要性も含めまして各座長の下で策定する方向で検討するという話をしております。

次のフォローアップは先ほど申し上げたように、カリキュラム案の方にフォローアップについての記載が追加されております。

3ページに進んでいただきまして「研修対象者について」ですけれども、これは先ほど見ていただきましたが最初に公表されたときは対象者を「育児経験豊かな主婦等」が強調されていたことで、保育の専門性について社会の誤解を大きくするというご意見がありました。そのようなご指摘を受けて、研修対象者は「保育や子育て支援の仕事に関心を持ち、子育て支援分野の各種事業へ従事することを希望

する者等」とする方向性で進めておりますので、対象者はこのように考えて議論していただければと思います。

「研修制度の具体的な仕組み」については、全国共通で研修を修了した方の認定情報の管理に関する具体的なイメージについて示してほしいという意見がございました。それについては、全体像を検討途中ということもありますので、検討を踏まえまして具体的な案を何れかの段階でお示しするという方向性を示しております。以上が、検討会での流れでございます。

次に、本ワーキングチームの資料で説明させていただきます。資料1の「専門研修ワーキングチーム(社会的養護)の設置について」をご覧ください。ワーキングチームの設置につきましては、冒頭で課長が触れましたように、「社会保障・税一体改革による子ども・子育て支援の充実として、子ども・子育て支援新制度の実施や社会的養護の充実等が挙げられている。社会的養護においては、「社会的養護の課題と将来像(平成23年7月)」に基づき、小規模化及び家庭養護の促進に取り組んでいるところであり、より家庭的な養育環境の整備を推進するため、人材の育成が喫緊の課題となっている。このため、子育て支援員(仮称)研修制度において社会的養護の専門研修コースを設け、乳児院や児童養護施設等の補助的人員の質の確保とともに、さらにキャリアアップを促進するシステムを構築することによって、社会的養護を支える人材の確保を目的とする」としております。

「検討事項」として、研修の具体的な内容、研修カリキュラムの検討と社会的養護コースの制度化に向けて専門的な検討を要する事項をご検討いただきたいと考えております。

次に、資料3をご覧ください。進め方としまして、スケジュールと各回の検討内容案をお示ししております。スケジュールの上の丸は親会議のスケジュールです。既に第1回、第2回が終わっておりまして、第3回が9月29日に予定されております。専門研修ワーキングチームの方は、本日が第1回で制度の説明、社会的養護コースの意義についてご検討いただければと考えております。日程がタイトになっておりますので、皆さまのご予定を先にお聞かせいただきまして10月6日に第2回、10月27日に第3回を予定しております。第4回は予備日として必要であれば11月上旬に開催を予定しております。

各回の検討内容案ですが、第1回では、先ほど制度の説明をさせていただきましたので、社会的養護コースを設ける意義等について検討していただければと思います。第2回では、研修カリキュラム案を本日お示ししておりますので、その案を踏まえて具体的に科目等の検討をしたいと考えております。第3回は、検討会でのご意見を踏まえてキャリアアップシステムを検討するというところで、先ほど申し上げましたように、社会的養護コースの研修を受けた人のキャリアアップの仕組みも第3回で検討できればと思っております。

「今後の進め方」につきましては、構成員からいただいたご意見を事務局で検討

の上、次回に修正案等をご説明させていただくという形に加え、構成員からご提案がありましたら事前に受け付けて各構成員に資料配付の上で検討できればと思っております。

説明が長くなって恐縮ですが、本日の検討のたたき案といたしまして資料 4-1、4-2 をご覧ください。今までの説明を踏まえまして社会的養護コース修了者が担う業務として、こちらで案を考えております。資料 4-1 の見方としましては、左側の「専門性を有する職員」は基準にあります児童指導員・保育士・心理療法担当職員を例として挙げています。それから「補助的職員」というのは実際には「養育補助」と「その他補助」と、仮の名称ですけれども、そのように分けてみました。「その他補助」の方の要件は特になく、例えば清掃や洗濯、調理補助といった子どもと直接接する機会が少ない形で補助をしている人。「養育補助」の方は、例えばファミリーホーム、それから乳児院・児童養護施設等の小規模ユニットでの補助者を想定しました。「その他補助」と同じく清掃・洗濯・調理補助もありますが、保育補助や生活指導補助、学習指導補助、外出時の付き添いなど、もう少し子どもに接する機会が増えることを想定していますし、同じく清掃や洗濯をすることも小規模の、空間が狭い中で作業をされるということになりますと、子どもと接して家庭的な雰囲気構成するメンバーになることを想定して研修の必要性を考えたものです。

参考までに、資料 4-2 につきましては、社会的養護の施設にいらっしゃる専門性を有する職員が多職種になりますので、一覧を付けさせていただいたものです。ページ数が書いてないのですが 3 枚目にファミリーホームの補助者や小規模ユニットの補助者をピンク色で表しています。以上です。

○新保座長

ありがとうございます。親会議の内容等についてもたくさん資料があるので、最初は分かりにくいだろうと思います。これからの時間は、もう 1 時間 10 分ぐらいしかないのですが、その時間の中で、今日はこのワーキングチームが何をやるべきなのかということ、まず確認したいと思います。

その上で、社会的養護の分野における子育て支援員(仮称)がどういう業務を行うことを想定するのかということについて、二つ目の議論として議論させていただきたいと思います。

三つ目は、もう少し細かい資料をいただいた上で、研修プログラムの具体的な中身について今、事務局でどんなことを考えていらっしゃるのかということをお聞きした上で、私どもからこんなアイデアがよいのではないかといった意見交換の時間を持てたらと思います。

それでは、最初に本ワーキングチームの趣旨や検討事項等について、親会とこの会との関係。そして、この会で何をやるべきなのかということ。そもそも子育て支援員(仮称)とは何をやる者なのかなどということについて、私も含めて皆さんで確

認しておきたいと思います。素朴な疑問で結構です。何かありましたら、お願いします。

○山本構成員

私の勉強不足かと思いますが、いくら調べてもそのところの明快な文章が出てきませんでしたので、少し基本的なところを質問させていただきたいと思います。

まず、最低基準というか人員配置の基準のところ、児童養護施設・乳児院には調理員等という業務をする、いわゆる無資格の人でもよいという、調理員は調理師の資格が要りますけれども、そういった保育士・児童支援員でない人たちとの相互性というか「補助」という意味は、施設の中ではどのように位置付けるのか。それから、最低基準の中にこれはプラスアルファとして国として保証される人員なのか。「補助」というのはどういう意味なのかというところが、まず一つです。

もう一つは、ファミリーホームには主体として里親さんなりがいらっしゃるのですけれども、そこに補助員が必要だとされていますね。他の都道府県も同じだと思いますけれども、里親研修を受けて里親認定を受けた方が補助員として入っていらっしゃる所が多いですし、どちらにしてもきちんとした里親制度のカリキュラムに沿った研修を受けて補助員となっていていらっしゃる。それと、この子育て支援員(仮称)の相互性というか、どのような違いがあるのかというのを少し疑問に思ったのが一つ。

そして、実施主体は自治体であるわけですね。ですから、研修の実施主体は自治体。これは、もし自治体がしないといったら、しないということになるのでしょうか。

○新保座長

よろしいですか。私の理解では三つあるのではないかと思います。一つ目が、各施設が有している最低基準と、この子育て支援員(仮称)との関係について、どのように理解すればよいのか。

二つ目が、ファミリーホームの補助員とこの子育て支援員(仮称)との関係についてのこと。

三つ目が、実施主体は自治体ということになっているけれども、この研修をもし自治体がやらないと言ったらやらないという状態が発生するのか、どうなのか。そして、その中身についても多分同じことだと思いますが、この三つについて、事務局で把握されていること、もしくはお考え等があったら、お話しいただいでよろしいでしょうか。

○鈴木専門官

最低基準に含まれる職員を想定はしていません。この子育て支援員(仮称)の全般がそうですけれども、必ず研修を受講するという要件があって、例えば子育て支援員(仮称)の研修ができたなら、これを必ず受けなければならないというコースもあれば、絶対要件ではないけれども、受講が望ましいという形で含めている部分もありますので、そこがまちまちになっているので分かりにくいところがあります。社会的養護コースで想定している対象者は、研修が必須になってはいませんが、これから求められる業務を考えたときに必要だと考えている。また、キャリアアップと書いていますけれども、そういう補助的な職員を経験しながら、その経験を踏まえて、例えば施設の児童指導員や保育士を目指すとか、里親に関心を持っていたら養育里親研修を受けていただくというようにキャリアアップできればということも考えたものです。

それから、ファミリーホームの補助員等をどのように考えるかですが、国の方でも里親の研修と同じ内容の研修を受けることが望ましいとしているのですが、必ずしも研修を受けておられるとは限らないという現状があると理解しております。ファミリーホームは幅広くいろいろなスタイルで運用されているところがあります。その中で研修を受けずに短時間でも補助として入っておられる人がいると聞いているので、そういう人については、ぜひお受けいただくのがよいのではないかと考えて想定しました。ただ、現場の皆さままで実際の補助をこんな形でお願いしているのか、あるいは自主的に施設が職員や補助者に対して研修を実際にされているのではないかと思います。そうであれば全国共通の研修を受けて社会的養護の基礎知識を持った人を補助員として採用していただくことによって施設でやっていた研修を軽減できるということもあるのではないかと考えました。

○新保座長

ちょっと確認させていただいてよろしいですか。まず、一つ目の最低基準と今回の子育て支援員(仮称)との関係でいうと、最低基準で確保される職員の外側であるということ。そして、現行でも補助的な職員が施設に配置されているけれど、その補助的な職員として現在いる人たちに対して必ず今回の子育て支援員(仮称)の研修を受けてくださいというものではないということ。これが一つ目のこととして確認してよろしいですか。こういう状態だそうですね。よろしいですか。

○山本構成員

要は社会福祉法人がプラスアルファで雇用しようと思った場合に、この子育て支援員(仮称)研修をお受けになった人を雇用するという考え方でよいということですか。プラスアルファということですか。

○新保座長

そうですね。

○鈴木専門官

絶対要件ではないのですが、こういう研修を受けて基礎知識がある人を採用するのであれば、自主的に施設が実施される研修を少し軽いものにするとか、この知識が既にあると考えられるので、その人にとっては就労しやすい、キャリアアップしやすい状況にあるということになるのですけれど。

○新保座長

でも、それは受けねばならないというわけではない。受ければ有利になるだろうということは想定されているけれどもということですね。そのようなイメージでよろしいですか。もし何か意見があれば、どうぞ。

○山本構成員

そこは一つ理解を進めることができました。ありがとうございます。

○新保座長

二つ目のファミリーホームの補助員についても同じ状態だと考えてよろしいですか。ご説明を伺っていると、現状でも里親研修を受けることになっているけれども、これは任意である。今回も子育て支援員(仮称)という制度ができて受けてほしいけれども、これも任意である。任意であるけれども、受けた方が当該の人にとっては採用されやすいのではないかと。

○尾高課長補佐

そうです。そういう意味では、一つ目の問いと同じです。

○新保座長

同じ考え方だということのようです。

では、三つ目の説明をお願いしてよろしいですか。

○鈴木専門官

実施主体は、検討会の方でもまだ議論がなされているところです。都道府県が実施するのか、市町村が実施するのか。それから委託ができるということを今、議論しておりまして、その中では指定を受けた研修事業者が研修するというのも議論されました。指定に関しては、今の段階ではカリキュラムなどもガイドラインに沿ったものとして質を担保するということから、指定を受けた事業者がするという段階ではないだろうという意見が出ておりました。委託を受けた機関がするというと

ころまでは、特に子育て支援の他のコースの必須要件になっている事業がありますので、委託も可として対応するという必要であるという意見が出ていました。社会的養護コースにつきましては、構成員からご意見が出ていた部分ですけれども、市町村というよりは都道府県での実施を想定しています。

○新保座長

今の話を聞かせていただくと、まず全体というか基本のところについては市町村がやる。町村もやる。町村自らが実施主体になる。

○鈴木専門官

今の議論の中では、そこは含まれた形です。

○新保座長

町村がやる。

○鈴木専門官

実際には、地域保育コースの部分は市町村が実施主体になって。

○新保座長

市町村がやる。町村が独自にやるのは結構きついかもしれませんね。現実問題になると。社会的養護については、大きな市であっても、政令市は別として、今の話を伺っている感覚でいうと、通常の市であるならば社会的養護コースについては都道府県レベルでやるべきではないかという考え方でよろしいですか。

○鈴木専門官

はい。

○新保座長

その上で、ご質問の趣旨のもう一つは、都道府県が「やらねばならない」事業なのかどうかということがありました。これについては「やらねばならない」事業と位置付けられるのですか。

○尾高課長補佐

どのように位置づけられるかは分かりませんが、我々はやるものだと思います。そういうシステムができるという理解でおりますので、もし自治体を選択ができるとなった場合に、やらないという選択をされたら我々としては困ってしまうということはありません。

今回我々が子育て支援員(仮称)を社会的養護の中で持った一つの理由は、小規模化を進めていくには人材が必要です。人材といっても誰でもなれるのかというのは、確かに別に資格がなくて今でも実際に施設で働いているわけですが、児童養護施設等に入所している子どもの状態像が非常に難しくなっているようなところがあるということを考えれば、少しでも専門的な知識を持っている人方に入っていただく方が子どもにとって、よりベターであるわけです。そういう意味では、先ほどの配置基準との関係でいうと、何もなくても働けるのだけれども、より知識があってもらった方が良いというところで今回の補助的職員というのは我々社会的養護でも取り入れた方が良いのではないかと思った経緯でございます。

○新保座長

ありがとうございます。もし、何かあったら。

○鈴木課長補佐

第2回検討会資料の参考資料1が直近の子育て支援員(仮称)のスキームになっております。先ほど説明しましたけれども、まず3ページ目の中ほどの子育て支援員(仮称)制度につきましては、全国共通の研修課程として都道府県又は市町村等が実施するということにはなっております。必須ではないのですけれども、4ページ目の研修体系のイメージ図を見ますと、特に赤色で囲ってあります小規模保育や家庭的保育、一時預かり・事業所内保育があります。この事業を実施するに当たって研修が要件になっていますので、基本的には市町村もしくは都道府県がやるにしても、何らか研修はやっていくことになっていくのではないかと思います。その中で、社会的養護につきましては実施主体が都道府県又は指定都市という大きなくくりになっていますので、先ほど座長がおっしゃったように一般市等で研修は難しいと思うので、社会的養護の関係については最終的には都道府県が担うのではないかと思います。

○新保座長

そういうイメージで、よろしいですか。

○鈴木専門官

基本研修あるいは共通研修、名称はいずれになるかまだ決定していませんが、基本研修は受講が必須要件となる人材を育成するに当たってどこかで開催されていて、その基本研修を受けた人がプラスアルファで社会的養護コースを専門研修として受けていただくということで、二段階に分けて受講も可能なような仕組みにすれば人材を確保しやすいのではないかと思います。まだ本体の検討会の方でその仕組みをどのようにしていくのかという議論もされているので、逆にここで「こういう

ことが必要だ」というご意見がありましたら、それを検討会に反映させていただくことも可能ではないかと思えます。

○新保座長

そうすると、基本コースは市で受けて、社会的養護については都道府県で受けるというのが、ごく普通に登場してくるという考え方ですね。

○鈴木専門官

はい。その方が我々としては人材育成・人材確保がスムーズかと思っています。

○新保座長

ありがとうございます。他に何かありましたら、どうぞ。

○小木曾構成員

児童養護のことを私が代表して話すわけではないのですが、今の小規模化の状況の中で、家庭的養護の小規模化というのは確かに子どもたちにとって安定する環境づくり、ハードの面も含めてですけれど。ただ、いろいろな小規模化を実施している中で課題が見えてきているのではないかと。私どもも5年前に地域小規模とグループケアを開設したのですが、地域小規模の方がかなり難しい子どもたちを抱えていく、もしくは小規模になることによって子どもたちがいろいろなことを出してくるのです。その状況の中で、今までも社会的養護というよりは児童養護のくくりの中で大舎制というものが前提であったところから、小規模になることで環境的には子どもにとっては安らげるとか、いろいろな面で個別の関わりができるというメリットと、反面、小規模が抱えてしまう。逆に小規模の中で職員も疲弊していく。それによって退職していくということが現実には起こっているわけです。

その中で、このイメージ図で書かれている「補助的な」というところの職員が見守りをする等で関わっている、業務的には確かにそうですけれども、もっといろいろな難しい子どもとの関係性というようなところ。それから、この政策自体に対して疑義を申し上げるわけではないのですが、個別化というのは個別の大人との関係性を担保するという状況の中で、確かに先ほど山本構成員がおっしゃったように最低基準の問題をクリアしない限り小規模化は難しいだろうというのが前提ですけれども、逆にいろいろな関わりを持っていただける大人が入ることで逆に小規模化を目指す方向性のようなものが果たして両立できるだろうかというところが非常に関係があるのではないかとということと、実は私どもも補助員に入らせていただいているのです。この人は早期退職したベテランの保育士です。正直私どもも昨年、大卒で2年目の職員を小規模に送ったのですけれども、かなり精神的に疲弊しまして本園に戻したという状況がありますので、業務的には分かるのですが、現実的な運用に

関しては非常に、これも先ほど山本構成員がおっしゃったように採用する側としては研修を受けた人を優先するというよりは、こういったことを踏まえた上での採用条件という形になると思いますが、そういった部分では小規模化を目指した中での「補助的な」というところの、もう少し慎重な現場サイドの議論が必要になってくるのではないかというのが今回この政策を考えまして感じたところです。

○新保座長

ありがとうございました。すぐに回答は出ないと思いますので、皆さまが今思っていることを、それぞれ述べていただいでよろしいですか。

○湯澤構成員

今のご発言と関連するかどうか分からないのですが、恐らくこの社会的養護コースというのは他と比べて特に慎重な検討が必要な領域になるのではないかと感じております。さまざまな大人が出入りすると今おっしゃったのですけれど、それが施設という空間や愛着形成をしなければならない、必要とする職員と子どもの一対一の関係にどのように影響を及ぼしていくのかということはセンシティブに考えていかなければいけないことだと思います。それともう一つ、実習生を児童養護施設に入れていただくときに思うのですが、「新しい大人が来た」といって子どもが喜んで飛びついていって、2週間でいなくなるという喪失を繰り返すというか、そのために悲しまないで済むように子どもも割り切っているいろいろな行動をとってきたりするわけですが、いろいろな試し行動などを出しながらやっているわけです。そういう意味では、この子育て支援員(仮称)になられた人が、やはり施設は大変だと言って頻繁に代わっていくような環境になることも子どもの側にとって影響がいろいろな意味で出てしまうのではないかと思うので、その子育て支援員(仮称)にもし本当に活躍していただくのなら、子どもの側から見た持続可能な在り方も検討しておく必要があるのではないかと思ったところです。

それから、いろいろ資料を当たってみたのですが分からないので教えていただきたいのですが、この子育て支援員(仮称)は無報酬なのでしょうか。交通費ありの無報酬なのか。対価はどのような位置付けなのか、教えていただきたいです。後者は質問です。

○新保座長

それだけでも先にお答えいただけますか。

○鈴木専門官

ボランティアという想定ではありませんけれども、採用されるところで補助員であれば補助員としての採用の給与の対象者になると思います。

○湯澤構成員

採用される場所が決めるのですか。

○鈴木専門官

はい。

○湯澤構成員

採用される施設が決めるのですか。いろいろ資料を探してみたのですが。

○山本構成員

給与体系の中で、いわゆる「無資格者業務」というところの給与体系がありますので、それになるのではないかと思ったのですけれども、その人が大卒であれば大卒給料の枠になるし、その辺も難しいなと思っていました。

○湯澤構成員

その辺りの基本ラインがもしあるのであれば、教えていただきたいのですが。

○鈴木専門官

逆に、補助という形でどのような人が活躍されているのかというのが1、2例を聞いただけでしたので分からないのですけれども、この研修を受けた人であれば例えば補助の中でもこういうジャンルが担えとか、活用の場を考えられるものというのは教えていただきたいと思っております。現時点で聞き取ったわずかな知識でいうと、ファミリーホームの補助の人は、いろいろなパターンがありますけれども、短時間ずつ養育補助に入っている人がいらっしゃると聞いたので、それはそれぞれのファミリーホームの運営の実態に応じてされているけれども、短時間であってもファミリーホームであれば特に子どもと接する時間も多いただろうと考え、研修を受けていただくのが望ましいとも考えました。施設の中で小規模で勤務する補助的職員について、資料4-1に示した業務に限った業務の想定をしております、今おっしゃったような論点といいますか、子どもへの影響というのは、いろいろな意見としてお教えいただければと思います。

○新保座長

ご質問の趣旨は、どういう勤務形態なのかというイメージでよろしいですか。フルタイムなのか。まず、報酬があるかないかでは、どうやら「ある」という回答のようですね。でも、話をお聞きしていると、とても高い報酬ではなさそうな印象ですね。

○湯澤構成員

国ベースで決める報酬があるのですか。

○鈴木専門官

ご質問として、例えば子育て支援員(仮称)としての何か体系ができて、それに単価がつくというようなイメージですか。

○湯澤構成員

どうなっているのか、教えていただきたいと思って。

○鈴木専門官

そういうものではないです。子育て支援員(仮称)として何か独立した資格としてあるものではなくて、先ほど言いましたような各分野で働いておられる人の総称なので、小規模保育でしたら小規模保育の事業で決められた体系になりますし、社会的養護に関しては規定したものでは全くないので、必須要件ではないので補助的職員として従事される施設等によって幅はあるのではないかと思います。ファミリーホームであればその運営者が決めるし、施設の補助の人であれば先ほど山本構成員に言っていたような補助の人の体系になると思います。

○新保座長

お聞きした限りの私の理解でよろしいですか。まず、最低基準のような形で施設基準に明示するような職ではない。それから、収入がどれぐらいあるのかということについては、今ところ国では決められていない。子育て支援員(仮称)が何時間ぐらい働くのかということについても、各施設の中で必要だと思われる範囲で考えてください。それから、いくら報酬を払うべきなのかも基本的には施設で考えてくださいということですね。

○鈴木専門官

そうです。

○新保座長

そこまでは、よろしいですか。それぞれ今のことも含めて、もし何かあったら。どうですか。

○坂本構成員

子どもは、制度としては里親とファミリーホームを活用させていただいて「子ども

もの村」という家庭養護の仕組みを作っています。その中ではさまざまな役割の人が子どもに接している。メインは里親さんとファミリーホームの養育者ですが、さまざまな人が支援してくださらないと成り立たないので、さまざまな人たちをいろいろな形で雇用して働いてもらっている。一番近いのはファミリーホームの支援員だと思いますけれど、みんながチームの中の一員として一緒に研修をしていくということがとても重要なことだと思っています。大きい施設でもグループホームや地域小規模でも、多分地域のいろいろな人が一緒になって子どもを育ててくださらないと成り立たないと思いますが、そういう人たちの研修がきちんとされているわけではないですから、こういう形で最低の研修がもし自治体でされれば、子どもたちにとっては専門性がある程度確保された人たちが身近に出入りしてくださるという意味で今の養育の質を少しでも高めるものになるのではないかと考えて、期待して参加させていただきました。

里親さんにとってもそういう人たちが入ってくださらないと養育が困難な状況になっていますので、これはファミリーホームまでのものですが、里親さんへの支援を考えていくときでもこの研修を受けた人材は大いに利用できるものもあるでしょう、また、その中から里親になっていかれたり、正式な施設の職員になっていけるような、ちょっと足掛かりになるような基本的な専門性を身につけていただくという点では有効なものではないかと思っています。

○新保座長

ファミリーホームとしては有効なので活用したいと。

○坂本構成員

有効なものだと思います。里親がどうか自分たちの養育の中で支援をする人を受け入れていきたいと思うときでも、お金があるわけではないでしょう。制度の中でお金はありませんけれども、こういう研修を受けた人に助けていただくということは、とても力強いことではないかと思うので。

○新保座長

もしよろしかったら、佐野さんどうぞ。

○佐野構成員

私も里親支援の立場からお話しさせていただくと、今おっしゃったとおり、里親は私的な場で公的な養育をする。そして、自分のやり方になってしまうのです。里親と子どもとのマッチングはとても大事だといわれていますけれども、里母にとっても責任があって、その人とうまくいかなかった場合は本当に子どもへの影響が大きくなってしまいます。今は里親だけに求めるのではなくて、それをサポートする人たち、

もっと開かれた養育をとガイドラインでも言っていますけれども、他の支援者が入ってくることが大事だと思っています。私どもも里親にならずとも里親を理解してくれる人をたくさん増やしたいということで出前講座のようなものを行っているのですけれども、なかなか里親というだけで敷居が高い。でも、この子育て支援員(仮称)という、こういう勉強をするシステムがあるというのは、何か子どものためにやりたいと思っている主婦層のような、子育てを終えた人であるとか。何かやりたいけれども里親は敷居が高いという人たちにとっても入りやすい。そういう人たちに、まずは広くこういう研修制度があり、さらに社会的養護を知ろうという人たちに、その中の一部でもよいのでやっていき、その後、施設に興味を持ったり里親になろうという人たちの層が厚くなるということについては私も期待しているところです。

○新保座長

皆さん、それぞれご意見をお願いします。

○薬師寺座長代理

私は大阪府で児童相談所等におりましたし、今は社会的養護の仕事をしていただいております。親会議の方で第1回ではなかなか全体像をつかめなかったのですが、要は都道府県や市町村という自治体を実施する研修ということですが、この子育て支援員(仮称)のイメージ図でいきますと、研修が従事要件となっている事業というのが保育従事者ということで、小規模保育ですとか家庭的保育・一時預かり・事業所内保育ということで、ここにつきましては市町村がこれだけの待機児童がいるから、それをどこで保育をするのかということで、家庭的保育・小規模保育がその場になるということになると、市町村が責任を持って養成するという流れをつくらうとされているのだと思います。

その他の放課後児童クラブですとか社会的養護もそうですし、利用者支援もそうですけれども、これは必須ではないというところで、自治体としては研修を「しなければならない」となっていないので、そこをどう組み立てていくかというのは非常に悩ましいところです。一つ、放課後児童クラブの児童支援員につきましては都道府県が研修をしなければならないと決まったということになっておりまして、社会的養護については基本は都道府県になるかと思いますが、それだけの養成する人材、今お話にありましたような新規でそういった人たちを開拓していくという意義というのは非常に重要だと思いますのでその部分と、現在、乳児院・児童養護施設で非常勤として働いている人たちに各施設が研修を受けさせようと言われるのかどうかということも非常に自治体が研修をしなければならない、した方が良いでしょうというニーズにつながっていくのではないかと考えております。里親委託を推進するためにはやはり幅広く、保育の方へいこうと思ったけれども共通科目を聞いて社会的養護という世界があって、そこで働いてみようと思わさせていただくのが都道

府県としてはありがたいと思っているのですけれども、そこのニーズをどうやってつかむかというところが非常に課題ではないかと思っております。

○山本構成員

先ほど基本的な質問をさせていただきましたが、どうしても引っ掛かることが一つあるのと、里親支援について私の意見も述べたいと思います。本日の資料 4-1「子育て支援員(仮称)専門研修(社会的養護コース)修了者が担う業務(案)」の「専門性を有する職員」の業務に「保育」と書いてありますが、どうしてもこの「保育」という言葉が引っ掛かりまして。ここに、なぜ「保育」が。社会的養護ですので、どういう意味でここに「保育」が使われているのか疑問に思いました、それは後で回答いただければと思います。

私自身は、この制度は里親にとってとても有効な事業だと思っております。滋賀県では家事支援事業というものがございまして、里親さんはファミリーホームも含めて、どなたも利用されないのです。家事支援事業は委託里親が、そこのご家庭に行って家事支援をするという制度でしたが、なぜ利用しないのか。私どもは里親支援機関事業をやっておりまして、家事支援のコーディネーターやレスパイトのコーディネーターをさせていただいているのですけれども、「なぜ、利用しないのか」という質問に「来てもらう前に大掃除しなければいけないから、余計に疲れる」と言われまして、「全くごもつともでございます」とお答えさせていただいたのですけれども、こういった子育て支援員(仮称)というカリキュラムをきちんと受けて社会的養護の補助者なのだというのが位置付けられますと、もう少し里親も気楽に利用されるのではないかと思います。

厚生労働省が作成されました運営指針の中で、こういった施設というのは、より専門的な関わり、困難な子どもたちを養育する専門的機能を上げていく。そういう意味で私ども小鳩会は、プラスアルファ児童養護は 1.5 対 1 で全て専門職を雇用しています。何年か後を見越しながら、より専門性を高めるというところで進むという方向性の中では、この「補助」という意味は運営指針と対比しましてどうなのか。家事というものは治療であるわけです。子どもの生活そのものは全て治療で回っていきますので、この補助に入られる人も治療的な機能ができなければいけない。そういうところに鑑みますと、かなり高度な研修を受けていただかなければいけないと思っております。

ただ、人員配置もしっかりしまして、グループホームも私どもは全部 6 人対 4 人でやっていますけれども、土台があればどなたが入ってきても子どもはゆるぎません。基本的な人員が配置されていれば実習生が入ってこようと、里親さんの研修も私どもは年間のべ 180 人受けていますので、里親さんが研修で次々に来られてもゆるぎません。そういう意味では、より専門性の高い、ゆるがない体制が必要ではないかと思っております。

一方、里親は地域の中で子育てをされるわけですので、地域の応援団が家に入って来られるというところは、子どもたちにとってはとても有効なことだと思っています。そういう意味では里親、養護施設、養育・養護それぞれの今後の方向性としては、その個別性といいますか果たす役割のようなものが分離していくところでは、この子育て支援員(仮称)の雇用というか使い方というものも今後考えていく。特質性のようなものも入れていけばよいのではないかと。施設と里親の補助というところですね。具体的にはイメージが湧きませんが、以上です。

○新保座長

それぞれの位置付けのようなものがあるだろうという見解でよろしいですね。

○山本構成員

そういうことです。

○新保座長

ありがとうございます。これは、いかがですか小木曾構成員。一回りしてしまいました。

○小木曾構成員

児童養護施設にもいろいろな考え方があるので一概には言えないのですが、今いろいろ聞いていて私のイメージの中では最低限、資格という部分と経験というところでいえば保育士、特に社会的養護に熱意があるといいますか、そういう方向に進みたいという人と、プラス以前にそういう経験があった人で。山本構成員がおっしゃったようにプラスアルファの部分で考えたときに、どうしても結婚して辞めていく率が非常に高く、女性の職場ですので大体4年ぐらいで退職されてしまいます。ある程度子育てを終えて戻ってきたいけれども、なかなか戻れる職場がない。非常勤でもよいからという形ですが、こういう研修を受けた人が過去に乳児院・児童養護施設で働いていた。そういう人を採りたいけれどもその仕組みがないというところでは、そういう人を採用するということまでこの子育て支援員(仮称)の枠といいますか、その辺の援用ができればよいのではないかと児童養護に関しては今お話を聞いていて感じたところです。

里親と児童養護施設の場合は、先ほどお話ししましたけれども、その辺の「補助的」というのは、先ほどおっしゃったように養護施設で保育補助というのは基本的にあり得ませんので。やはり、あくまでも養護ですので。そこはきちんと据えていただかないと、結果的にこの想定はたぶん職員が日中の業務に追われていて、施設には3歳未満児もいるので、そういう子どもたちを見ていただく職員という発想だと思います。その辺は後ほどご説明いただければと思いますが、そういうところ

の考え方は今はないのではないか。逆に今は幼稚園にできるだけ入れていこうとか、基本的にきちんとした養育をしていこうというような、小規模になっていく方向の中で児童養護も変わってきていますので、その辺も少し整理をされて、具体的には本当に養育なのだ、ある意味社会的養護の一環なのだということをきちんと、先ほどおっしゃっていただきましたけれど、臨床心理的な視点なども含めて関わりを持っていただくような人においでいただくための一つのステップというような捉え方をしていただけるとありがたいと思っています。

○新保座長

保育について、明確に今、答えられますか。結構重い課題を突き付けられていると思いますけれど。

○鈴木専門官

ここで書かせていただきましたのは、例示したのが児童指導員・保育士・心理療法担当職員の3種類だけですけれども、社会的養護に係る施設全てを対象と考えていました。例えば、母子生活支援施設でしたら保育を実施される。病児保育などのサポートをされているところもあるので、そういう全般を含めて書かせていただいたので、今おっしゃっていただいたような問題意識とレベルとして合っていないかもしれないのですが、例示ということで書かせていただきました。

○新保座長

山本構成員、申し訳ないですが専門官との間で「保育」という言葉の使い方などについて、次回までにメールなどで詰めておいていただけてよろしいですか。多分お聞きになった趣旨と今、事務局で把握できているものとの間に少し距離があると思うので、それはやっていただかないと大変だろうと思いますので、よろしく願いします。

○湯澤構成員

基本的なことですけれど、ここでいう「社会的養護コース」の範疇をもう一度確認したいのです。第2回の先ほどの研修体系イメージ図では「乳児院・児童養護施設」と明記されているけれども、今日の資料4-2では、ファミリーホーム・小規模ユニットが「養育補助」で、「その他補助」は乳児院・児童養護施設等となっているということで、今日の資料4-1の方が具体化されているのだと思いますが、社会的養護の中のあらゆる施設を対象としているのか。「等」となっているのは「その他補助」だけなので、あらゆる施設の方は「その他補助」だけなのか、そうではなくて「養育補助」の方も対象なのか。その辺りを教えていただけますか。つまり、先ほど母子生活支援施設の話も出ましたけれども、それも養育補助の対象となるのか。

あるいは、この発想からいくと職員配置がとても厳しい自立援助ホームなどにもニーズがあると思いますけれども、そういうものも範疇として含まれているのか。その辺りを教えていただけますでしょうか。

○尾高課長補佐

湯澤構成員がおっしゃるとおりで、範疇は広範囲だと思っています。代表的なものとして取り上げられているという整理でございます。

○湯澤構成員

では、この「養育補助」の中に挙げている2種類に限定されないということですね。

○尾高課長補佐

そうです。ただ、主に予算的な措置として児童養護であれば小規模グループケア加算が1.5人分付いております。その0.5人分がこの補助者と想定しています。それから、ファミリーホームについては養育者と養育補助者を措置費上付けておりますが、我々はその養育補助者について対象と見ているところでございます。

○湯澤構成員

そういう対応関係にあるということですね。

○尾高課長補佐

そうです。他の施設に非常勤職員が勤めていないわけではないですよ。勤めておりますので、それはその施設の個々の判断において採用する・しないがあるかと思えます。

○新保座長

よろしいですか。もう一つの議題があるので、先に進めさせてください。多分これと同じような議論がまた出てくるかもしれません。

具体的な研修会のプログラムについて、資料5-1・5-2を事務局でご用意いただいているようですので、この辺りについて、事務局としての現在のお考えについてご説明いただければよろしいでしょうか。お願いいたします。

○鈴木専門官

では、資料5-1・5-2をご覧ください。いろいろご議論いただいているところではありますけれども、本日ご用意させていただきました案は、今、議論の中では基本研修といわれています共通研修、土台となる研修を踏まえた上で専門研修でどのよ

うな内容をするのが必要かということを考えて案でございます。社会的養護コースの業務・対象者がどのようなものになるかにもよると思えますけれども、想定しておりましたのはキャリアアップとして家庭養護促進のために、例えば里親になりたい、やってみようということを考えていただいた場合に、里親研修の基礎研修につながるような内容は社会的養護の専門性を担保するような内容になるのではないかと思います。その科目を参考にして、この段階では5時間程度を想定した科目案を出しております。取り上げる内容の時間数などはまたご意見をいただく必要もありますし、構成員から全体の検討会の方で少しご意見をいただきまして「5時間程度」よりは「5～10時間程度」という検討の幅を持たせた案として修正いたしました。専門コースは5～10時間程度で、科目は「保護を要する子どもの理解(養護原理)/虐待を受けた子どもの理解を含む」、それから「地域における子育て支援サービス(児童福祉論)」、「子どもの心の発達(発達心理学)」、「子どもの権利擁護と虐待防止/職業倫理と障害児への合理的配慮を含む」、それから「社会的養護における家庭養護/里親制度の基礎(里親養育論)」、「施設実習(実習)/施設見学および調理実習」。調理実習を入れておりますのは、小規模ユニットの中で実際に調理をすることがありますので、調理実習を入れました。案としては、このようなものと考えております。参考に里親研修カリキュラムの例を挙げています。それが資料5-2です。

○新保座長

ありがとうございます。今のご説明について、何かご意見・ご質問等がありましたらお出してください。

○薬師寺座長代理

前回の親会議に出させていただいた折に、共通研修につきまして先ほど見ていただいたような構成員からの意見というものがあまして、厚生労働省で示された共通研修案を少し構造化して分かりやすくしたという状況があると思えます。その中で、子どもの虐待についての現状と課題、その受け皿になる社会的養護についても共通研修で学んでもらったらどうかという意見があったという流れです。そういう流れの中でプラスして社会的養護コースとしてどれぐらいのカリキュラムをどのような内容とするのかといったときに、当初は5時間程度ということでしたが、少し幅を持たせていただいて5～10時間ぐらいの中で、共通研修では足りない社会的養護コースで何を学んでいただくのかということが明確にできればよいのではないかと考えて発言した次第です。これは前回のご報告です。

○新保座長

ありがとうございます。特に里親関係で先ほどこういう実態がほしいとおっしゃっていたものをイメージしていただくと、この研修プログラムはいかがですか。

○佐野構成員

共通研修の中に「子どもの遊び」が入っていますけれども、静岡市では最近、里親研修を認定前研修ですけれども手厚くやっております、里親制度に申し込みをしたいという人のうち、前年度については40人ほど募集があつて9人で実際にやって、それはいろいろやっていくに当たって自分たちはもっと甘く考えていたということで辞退されていく人が多いのです。割と手厚くやっているところではありますけれども、今年度について課題に思っているのが「遊び」についてです。静岡市では不調ケースというのは少ない方ではありますけれども、どういう人が行き詰まるかという、子どもと遊べない人です。遊びの研修を実はスキルアップで1回設けて、3回コースでロールプレイ等で設けたのですけれども、何か素材を出して「子どもになってロールプレイで遊んでみましょう」と言っても、なかなかできない人たち堅い人たちは、やはり考え方も堅くて子どもに「これはこうやるのだから、やっごらん」という遊び方しかできない。一緒になって「こうやったら、こうなったね。じゃあ、一緒にこれをやってみようか」ということができる人が養育者として伸びていくということを感じているところです。

今後、独自とする里親研修の中に「遊び」を入れていって、認定前でそれができかできないかも認定要件に入れたいと思うぐらいなのです。ですから、ここは共通研修でもやっていただきたいのですけれども、5～10時間の中にそれを入れる重みというものをどう考えるか。「遊び」というと、とても軽いようすけれども、子どもと関わる人には遊び心があるというかユーモアがあつたり、考え方の余裕があつたりということ。遊びはとても大事だと思つているところです。

○新保座長

そうすると、今のご趣旨は社会的養護コースでも「遊びの理解」について、何か科目があつた方がよいということでしょうか。

○佐野構成員

そうですね。最初の「遊びの理解」にまたプラスアルファでがらりと社会的養護の中の重い「虐待」などと並行して、そういうものをスパイス的に入れていくことも提案します。

○新保座長

具体的なイメージが、もしあつたら。どのような遊びの場面。まず、大きく分けて座学なのか、実習とか演習。

○佐野構成員

演習ですね。ロールプレイです。イメージですけど、何か題材があって、それについて、これを自由に組み立てて、グループになって何かを作り上げるようなものであるとか、役割を決めて、どこかの「お受験」みたいですけど、何人かで一つの物を作り上げて、そのリーダーがいて。そのようなことができればよいと思います。

○新保座長

社会的養護コースの5～10時間の中にあったらよいのではないかと、必要だろうということですね。

○佐野構成員

そう思っています。

○新保座長

ありがとうございます。他に、何かありましたら。

○坂本構成員

今の子育て支援員(仮称)の役割からいったら、保護者や実家族への理解というのはとても重要な項目ではないかと思います。共通研修の中に「保護者への対応」と書いてありますけれども、対応というより、むしろ「連携」とか「理解」という言葉の方が良いのではないかと。それは施設の皆さんも同じですし、実家族といかに協力できるのかということが今の子育て支援の共通の課題でもあるので。

それから、「子どもの村」で子どもたちを育てていき、さまざまな専門研修もしてきたのですが、ペアレンティングの基本的な部分を理解していくことが重要だと思えるようになりました。ペアレンティングの基本というところだけでも、褒めていくことの重要性とか、とても重要だと思えます。

○新保座長

ありがとうございました。お待たせして申し訳ありません。山本構成員、お願いします。

○山本構成員

今、「遊び」ということをおっしゃっていただいていたいました。私どもも里親の研修に「遊び」をたくさん取り組んでいるのですが、その基本となるものがあります。坂本さんもおっしゃっていたと思いますけれども、橋本真紀先生が作図をされました、この一番下に「対象者の尊厳の遵守」という言葉が書いてありますけれども、「生活による治療」それから「遊び」、その基本になっているのが「対象者の尊厳の

遵守」というところで、子どもをいかに尊重しながら共に生きていくかということになりますので、「遊び」であるとかペアレント・トレーニングであるとか、その基本となる対象者の尊厳ということはどういうことなのかというところを、どこかで。「子どもの権利擁護と虐待防止」とか、ここでは少し難しくなり過ぎるので、もっと基本的なところで「尊厳の遵守」というところをどこにどう入れるか。今はイメージが湧かないのですけれど、そこをととても重要にしてほしいと思いました。

○新保座長

そうですね。ありがとうございます。では、湯澤構成員をお願いします。

○湯澤構成員

全体に関わる部分なのかもしれませんが、担い手側の権利擁護といいますか、支援をされる人ご自身がいろいろと困難な状況に置かれたときに、自分をどう守るのか。あるいは苦情処理の申し立てがどうできるのかといったことの視点もどこかに必要ではないかと思いました。

それから、先ほどの質問と関連するのですが、もし「その他の補助」でないところで母子生活支援施設などの対象となるのであれば、やはりドメスティック・バイオレンスなどの影響という、虐待の中にそれが入っているとしましても、そこにいる保護者自身への影響ということも分かっているなければいけない。あるいは暴力を受けているがゆえの個人情報の保護ということも特別に出てきますので、そのようなことも必要かどうかということを検討に挙げていただければありがたいと思います。

そういう意味で、もう一つは今出ている権利擁護の中で「二次被害」ということも言葉としてきちんと位置付けていくことも重要ではないかと思いました。以上です。

○新保座長

ありがとうございました。他に。

○小木曾構成員

細かいことですが、小規模というくくりの中で、グループケアは記載されていますけれども、グループケアはあくまでも施設内でのサポートができるので、あえてグループケアの特性というか、その辺はきちんと強調していただきたい。

それと、地域小規模児童養護施設が里親ファミリーホームとかなり近いところで、逆に先ほどおっしゃっていただいたように地域と連携していかないと成り立たない。特に学校との関係がきちんとできていかないと孤立してしまうという状況が起きていますので、専門的な研修ということで特化して小規模養育論的なものをぜひ強調

した中身にさせていただきたいと思っています。

それから、今、子どもたちが起こす問題の中で、あまりこういうところを露骨に強調すると、かえって引いてしまうかもしれませんが、性的問題が非常に多発していて、それがどこからきているのか。それから自立に向けての今行われているようなライフストーリーワークとか、子どもたちにとって自立というものがどういう意味付けがあって、そこをきちんと整理していく中で自立というものが初めて見えてくるということまで含めてガイドラインが描けるのかどうか分からないのですけれど、せっかくそういうカリキュラムを作っていたらいいのであれば、現場にしてみるとそういうものが必要になってきているのではないかと思いますので、ぜひ、ご検討いただければと思います。

○新保座長

ありがとうございます。他に、もしよかったらどうぞ。

○薬師寺座長代理

社会的養護コースの中でも「養護原理」というものがまず根底にあって、前回の親会議の資料にもありますように、「対人援助の価値と倫理」の中に先ほども出ていました尊厳の遵守という大事なところもありますし、そもそも社会的養護というのは、どういうことを目的に行われているのかということ、まずはしっかりと理解していただくような科目が必要かと思います。その上で、子どもや家庭・保護者の理解という「対象者の理解」というものがあって、その次に方法論・内容というところで、構造化していく中で方法論・内容の中にも原理がきちんと位置付けられるようなカリキュラムにすべきではないかと思いますので、そういった検討をしていきたいと思っています。

○新保座長

ありがとうございます。他に、ありますか。時間が迫ってきているのでこれぐらいにして、事務局から何かご説明があるようですので、もし言い足りないことがあるようでしたら、事務局へメールなどでお寄せいただけないでしょうか。議事を整理することを考えると、できましたら9月22日月曜日までをお願いしたいと思います。

そのご意見をいただいた上で、しかも今回は多くの分野にわたったかと思いますが、本日の議論を事務局で整理していただき、次回は主として「研修科目等の具体的検討」と「ガイドライン案」についてご提案いただけるようですので、そのことについて議論したいと思います。その際には、今日のご議論をお聞かせいただくと、この子育て支援員(仮称)が我々の社会的養護という領域の中でどういうお仕事をどういう役割で担っていただけるのかということについて里親の領域のこと、

施設関係のことなどを含めて、もう少しイメージを膨らませていく、具体的なイメージを作っていくということも必要ではないかという気がいたしました。

それでは、事務局から次回の日程などについて、ご確認いただければと思います。

○鈴木専門官

本日は、活発なご議論をいただきまして誠にありがとうございました。整理をさせていただきます。

次回の日程につきましては、先ほど申しあげましたように10月6日の14時からを予定しております。会場につきましては、こちらの同じ建物ですが部屋番号などは後日あらためて連絡させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○新保座長

よろしいですか。それでは、この会はこれで終わりにさせていただきたいと思えます。貴重なご意見をありがとうございました。事務局もこれをまとめるのは大変かもしれませんが、ぜひ丁寧にまとめていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。