

子育て支援員（仮称）研修制度に関する検討会
第3回 専門研修ワーキングチーム（地域子育て支援）
議事録

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画室

子育て支援員（仮称）研修制度に関する検討会
第3回 専門研修ワーキングチーム（地域子育て支援）
議事次第

日 時：平成26年11月27日（木）10:00～11:52

場 所：厚生労働省専用第20会議室

1. 開 会

2. 議 事

- (1) 子育て支援員（仮称）専門研修（地域子育て支援）のカリキュラム等について
- (2) その他

3. 閉 会

○橋本座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから「第3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（地域子育て支援）」を開催いたします。

構成員の皆様方には、本日は大変御多忙のところを御参集いただきまして、まことにありがとうございます。

議事に入ります前に、事務局より資料の確認と、構成員の出席に関する報告をさせていただきます。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 それでは、お手元の資料を確認させていただきます。

最初に議事次第がございます。

資料1 有資格者についての研修受講科目の免除について

資料2 利用者支援事業（基本型）における従事要件について

資料3 フォローアップ研修・現任研修の方向性について

資料4 第1回専門研修WT(地域子育て支援)での主な意見と方向性等(抜粋)

こちらにつきましてはシラバスの検討のための資料としております。

資料5 専門研修カリキュラムの検討について（利用者支援事業特定型）

資料6 専門研修カリキュラムの検討について（利用者支援事業基本型）

資料7 専門研修カリキュラムの検討について（地域子育て支援拠点事業）

参考資料1 子育て支援員研修の基本研修科目（案）

参考資料2 社会福祉士の受験資格となる相談援助実務の実務研修として認められる職種（子ども・子育て支援分野の主な例）

次に構成員の出席状況でございますが、本日は構成員皆さん御出席となっております。

これより、議事に入りますので、カメラ等の撮影はここまでとさせていただきます。

○橋本座長 ここで、竹林室長より御発言があるようですので、お願いいたします。

○竹林少子化対策企画室長 済みません、今日も御出席いただきましてありがとうございます。この検討会に直接の関係があるわけではないのですが、御案内のとおり、先週の火曜日に安倍総理のほうから、消費税の引き上げ方針につきまして、当初予定法律では来年の10月より10%に引き上げるということございましたけれども、そちらにつきまして、18カ月延長し29年4月1日10%に引き上げるという旨の御判断が会見で公表されたということにつきましてもう御承知のことかと思えます。

子育て支援の新しい制度、御案内のとおり、消費税率を10%に引き上げた財源を安定財源として制度にしていくということございましたけれども、その点につきましては、少なくとも総理、菅官房長官の会見で、繰り返し施行はどうかということにつきましては、当初予定どおり平成27年4月、来年の4月からこの新しい制度はスタートさせるということについては、繰り返し御答弁されておられますので、そういう施行についての政府の方針は揺るがないと、来年の4月から実施するという事は間違いがないことだと思っております。

一方、残る問題といたしましては、それに必要な財源をどのように確保していくのかという点が残っておりまして、その点につきましては、まさに27年度の予算の決めていく過程の中で決めていく。これはもともと予定どおり消費税率が来年の10月に上がる場合でも、29年度になれば消費税がフルに入ってきて、そのときに社会保障の充実、全体で2.8兆円、うち子育て分野には0.7兆円ということのコンセンサスがあったわけですが、途中過程の27年度に具体的に子育て支援にどれだけ回ってくるかということは、これまでも決まっておらず、1.8兆円という枠の中で、医療、介護、年金とどのように分配するかということは、この予算編成過程で決めることになっておったわけですけれども、そこが今度は単純計算でいきますと、1.35兆円という少し枠が縮んだ中で、年金、医療、介護、どういうふうに分けていくのかという構図になって、この27年度の予算編成で検討しているということになっているわけでございます。

総理も官房長官もいろいろな答弁の中では、子育て分野につきましては待機児童解消加速化プランを初め、いろいろ子育て支援の充実を強く国民から期待されているところですので、できる限りのそういう対応は優先してやっていきたいということはおっしゃっていらっしゃると思いますけれども、具体的なことは予算編成によって決まっていくということで、私たちとしても気を引き締めて、しっかりその財源の確保に努力してまいりたいと思っております。

子育て支援のこの検討会の研修項目を固めることとは直接は関係ないかもしれないと思ったのですが、そもそもこのような「支援員」という制度をつくることの1つのきっかけとして、新制度で保育士資格を持たないけれども、こういう新しい施設事業にかかわる人たちがふえてくるということも1つ背景にあって、この支援員制度の提案がされたという経緯もありましたので、初めにお時間をいただきまして、今のような御発言させていただきます。よろしくお願いたします。

○橋本座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。本日の議事の確認・進め方について、事務局から御説明をお願いいたします。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 本日の議事の進め方でございますが、本日の検討項目を3つに区切って御議論いただきたいと考えております。

まず1つ目でございますけれども、前回御議論いただいて、再度整理することとしておりました「有資格者についての研修受講科目の免除について」と「利用者支援事業（基本型）の従事要件となる実務経験の取扱いについて」、これが1つ目。それから、2つ目で、前回議論を行いませんでしたが、「フォローアップ研修・現任研修について」及び「シラバスの作成について」、それぞれ御議論いただきたいと考えております。

最後3つ目でございますけれども、利用者支援事業及び地域子育て支援拠点事業の研修カリキュラムについて前回の議論を踏まえまして若干の修正と「目的」欄を新たに追加した部分がございますので、こちらについて御確認いただきたいと思っております。

以上、議事確認と検討の方向性について、御説明させていただきました。

○橋本座長 ありがとうございます。

では早速、「有資格者についての研修受講科目の免除について」、「利用者支援事業（基本型）の従事要件となる実務経験の取扱いについて」、2つの論点について検討したいと思います。

事務局から御説明をお願いいたします。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 まず「有資格者についての研修受講科目の免除について」でございます。前回の議論で研修受講科目の免除と実務経験の関係で少し資料が十分でなかったものですから、今回、資料1と資料2でそれぞれ整理させていただきました。

まず資料1、1枚おめくりいただいて、免除についての基本的な考え方を3つの「○」で区切って整理をしております。まず最初のところでございますけれども、そもそも地域子育て支援コースの基本研修についてどう考えるかという整理でございます。このコースにつきましては、特に利用者支援事業については、そのつなぎ先として、家庭的保育などの事業も対象になりまして、利用者支援事業の円滑な実施のためには、家庭的保育等の事業の知識も必要になるため、原則として、基本研修については受講していただくというのがまず基本研修の原則の考え方でございます。

では、どのような場合に基本研修を免除にするかというところでございますけれども、これは2つ目のパラグラフでございまして、基本研修で学ぶべき内容が、各資格の養成課程のカリキュラムと一致が見られるものについては免除してはどうかというものでございます。

ただし、その内容、養成課程のカリキュラムと基本研修の内容の一部しか一致しないものにつきましては、負担軽減や事務的煩雑さを考えますと、免除しなくてもいいのではないかとございまして、

3つ目、専門研修の取り扱いでございます。利用者支援事業・地域子育て支援拠点事業でございますけれども、この事業は他のコースと比べまして、保育等の直接処遇を行わず、相談支援・ソーシャルワーカー的な事業でございます。専門研修の内容については、この2つの事業の特有なものとなっておりますので、基本研修を免除される有資格者であっても、専門研修については免除できないと考えております。

矢印の下でございますけれども、基本研修の取り扱いにつきましては、親会での検討項目になりますので、この内容につきましては親会に諮ることといたしまして、他のコースとの整合性も整理したいと考えております。

次に各資格についての整理が2ページ目でございます。まず、保育士でございます。

基本研修の内容につきましては、保育士養成課程の履修内容に含まれておりますので、保育士資格を有する方につきましては、基本研修について免除したらどうかと考えております。具体的な内容につきましては、別紙1でございまして、3ページ目でございますけれども、左側に、子育て支援員基本研修カリキュラム、右側に保育士養成施設の教育課程

の該当する部分を抜粋してございます。基本研修のカリキュラム8科目に対して保育士養成課程、科目数にしますと11科目に該当します。それぞれ矢印を引いておおよそ該当する部分を整理しております。それぞれ児童家庭福祉、相談援助、こういう科目でそれぞれ該当する科目があると。時間数についても参考に、右側に単位数、2から1単位ございまして、子どもの保健については4単位でございますけれども、それぞれ時間数、1コマ90分相当で考えて45時間なり、22.5時間の対応する時間数でございます。

次に2ページ目にお戻りいただきまして、社会福祉士でございます。

社会福祉士につきましては、社会福祉士及び介護福祉法の第2条に定義がございまして、「専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があることまたは環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者」としております。この養成の内容につきましても、介護福祉分野・児童福祉分野・生活保護等幅広く福祉全般について学んでおり、子ども・子育て関連分野の基本的な内容を学んでございまして、基本研修についても、その内容が網羅されているものと考えております。具体的な対応関係につきましては、別紙2でございまして、資料の4ページでございます。

こちらにも左側に基本研修のカリキュラム8科目と社会福祉士の養成課程の指定科目について対応関係を整理しております。全部で5科目それぞれ対応関係がございまして、右側に基本研修等に該当する科目を整理しております。大まかな対応関係でございますので、個々には整理はできていませんけれども、おおよそ基本研修の内容については網羅されているものと考えております。

次に2ページ目にお戻りいただきまして、幼稚園教諭との関係について整理をしております。

基本研修につきまして幼稚園教諭の養成課程の履修科目に含まれてない社会的養護や児童虐待がございまして、この部分について学ぶこととなりますので、基本研修については免除できないものと考えております。

(参考)でございますが、子ども・子育て支援新制度の施行に伴う新たな幼保連携型認定こども園の創設を契機として、幼稚園教諭免許・保育士資格の併有を促進するというところで、実務経験を有する幼稚園教諭について保育士資格取得する、特例を設けております。その制度におきましても、幼稚園教諭につきましても社会的養護や児童虐待については追加を履修することになっておるという整理でございます。

具体的には別紙3でございまして、5ページ目をおめくりください。

5ページに実務経験を持つ幼稚園教諭の保育士資格の取得特例の制度がございまして、この枠の中にありますように、通常の保育士資格取得でございますけれども、養成校を卒業して資格を取るルートと試験によって資格を取得するルートがございまして、それぞれ養成校であれば68単位、試験であれば筆記の試験9科目と実技試験に合格して保育士になるのが通常の取得方法でございますが、幼稚園教諭免許状をお持ちの方につきましては特例が

ございます。まず実務経験不問の場合の特例は、所定の科目34単位の履修により、筆記試験免除となっております。これにつきましては、もともと対応する関係がございまして、保育士資格の取得に必要な科目68単位のうち34単位を学ばばということなのですが、その下に、説明の順番が前後しましたが、②で筆記試験受験がございます。幼稚園教諭免許状をお持ちの方が筆記試験を受ける場合には、9科目のところ2科目と実技試験を免除ということになっております。これで受験するわけですが、この34単位というのは、残りの7科目について養成校で34単位を履修すれば筆記試験を免除という仕組みでございます。保育士資格は養成校卒業で取得するが、保育士試験の合格による資格取得でございますので、幼稚園教諭免許状をお持ちの方の特例につきましては、養成校を卒業となっておりますので、形式的には試験という手続を踏むわけですが、34単位を履修していただければ実質的に試験受けずに科目免除となっております。

先ほど申しあげました実務経験を有する幼稚園教諭に関する特例では、34単位必要というところが、実務経験が3年ある方につきましては、34単位を8単位に軽減する。筆記試験につきましては、免除科目が2科目をさらに1科目増やしまして3科目と実技試験を免除というふうになっております。

具体的な科目の対応関係については、6ページ目でございます。

6ページ目、左側に幼稚園教諭免許状をお持ちの方の受験が必要な筆記科目7科目が整理されております。社会福祉、社会的養護、児童家庭福祉、子どもの保健、子どもの食と栄養、保育原理、保育実習理論となっております。幼稚園教諭免許状をお持ちの方でも、この科目を受験してくださいとなっております。先ほど34単位を履修と話したのは、右側にあるように、試験科目に対応する履修科目それぞれ単位数がございまして、34単位を履修すると、左にある7科目について履修が免除されるという仕組みになっております。さらに特例といたしまして、実務経験3年以上ある方につきましては、赤、緑、黄色、青でくくってある、社会福祉、社会的養護等、この科目につきましては、実務経験ある方であっても履修をお願いしたいという科目になっております。

このような関係から、幼稚園教諭免許状をお持ちの方であっても、基本研修については免除できないものと考えております。

2ページ目にお戻りいただきまして、小学校等教諭の関係でございます。

以上のおり、幼稚園教諭であっても基本研修は免除できないことになっておりますので、小学校等の学校教諭につきましても、基本研修カリキュラムで学ぶ内容については学ぶ必要があると考えておりますので、幼稚園教諭同様に免除できないと考えております。

次に看護師・保健師・臨床心理技術士でございますけれども、今回の地域子育て支援コースの事業及びその関連事業につきましては、主に福祉施策となることから、改めて基本研修を学ぶ必要があると思料されますので、基本研修については免除できないと考えております。

次に資料2でございます。資料2につきましては、利用者支援事業（基本型）の従事要

件を整理しております。

まず、考え方でございます。利用者支援事業の基本型に従事するに当たっては、まず利用者支援専門員として求められる役割は、利用者と地域の子育て資源や資源間のコーディネートであり、その機能はソーシャルワーク的なものであるというところ。

2つ目で、地域の子育て資源について深い理解と関係者との密な関係を構築する必要があること、子ども・子育て支援に関する事業の実務経験を求めることを基本としたいと考えております。

その上で検討点でございますが、2点整理をしております。まず、従事する業務内容についてどう考えるかでございます。

利用者支援専門員につきましては、利用者と地域の子育て資源また資源間をコーディネートするという先ほど申し上げました業務の性質、役割や機能から、相談・コーディネート等の業務内容が必ず含まれている事業等に従事した経験を対象としたらどうかと考えております。ただし、詳細な判断については自治体の裁量としてはどうかと考えております。

具体的な事業の実務の例でございますけれども、3つ整理しております。

まず1つ目に、地域子育て支援拠点事業、2つ目に保育所における主任保育士業務、3点目で社会福祉士の資格要件となっている相談援助実務のうち、子ども・子育て支援分野に関する業務でございます。こちらについては参考資料2で具体的な施設、対象職種を整理しております。

次に検討点の2でございますが、まずは従事する期間でございます。

まず、1つ目に、無資格者・未経験者の場合については3年、有資格者の場合については1年と考えております。

他制度の例でございますけれども、社会福祉士の受験資格である相談援助実務経験につきましては、大学を卒業している場合は1年～2年が求められております。それ以外の者につきましては、4年の実務経験が必要となっております。

次に2点目でございますが、障害児指定相談事業所の相談支援専門員については、3年～10年以上の経験を求めているところでございます。

次に2ページ目で、論点として考えておるのが3つございまして、まず、3年又は1年の実務経験期間を設けた場合、1週間当たりの勤務日数の違いについてどう考えるか。それぞれ事業類型によって違うものでございますから、例えば3年間の実務経験を要する場合に、週3日勤務を基本としつつ、週1日又は2日勤務している場合については、必要な従事する期間としましては4年半や9年などとして、また週5日勤務の場合は1年半などと実質的に週3日勤務した場合と同様の経験の量を担保するというふうに、1週間当たりの勤務日数によって、実務経験期間を伸び縮みさせてはどうかと考えております。

次に、上記を基本としつつ、各市町村の裁量の余地を持たせるかどうか、というのが2点目。

3点目で、既に本事業を実施している場合の従事者についてどう考えるか、実務経験に

については適用しないこととしてはどうかということを考えております。

次に3ページ目でございます。具体的な実務経験と研修の関係を整理したフロー図でございます。

まず、右側に保育士と社会福祉士を整理しております。保育士と社会福祉士につきましては、資料1で御説明しましたように、まずは基本研修を免除するとしておりますので基本研修については記載しておりません。その上で、専門研修と基本型の研修の前後、いずれかの間に利用者支援を基本型に従事するまでの間に1年間の実務経験を求めてはどうかというところ。

次に左側の無資格者の取り扱いでございます。無資格者につきましては、基本研修を受講していただくこととなりますが、これにつきましても、基本型に従事するまでの間に、合計3年間の実務経験を積みれば利用者支援事業の基本型の従事ができると考えてはどうかというところでございます。

左側に、この間、合計で3年以上の実務経験(※1)とあり、※1の説明が次の4ページでございます。

実務経験についての期間でございますけれども、研修の実施時期や定員枠の都合上、3年以上の実務経験を終えたタイミングで、即座に研修を受けられる保証ができないことから、無資格者についても、基本は従事要件として位置づけた上で、専門研修の内容を理解する上で望ましい従事期間を目安として、専門研修受講前に最低必要となる実務経験、例えば1年～1年半以上とお示しして、残りの期間は、研修修了後でも可とすることは考えられないか。

次に「その他対人援助専門職」でございます。こちらも(※2)がついておりますけれども、同じように4ページで整理しております。「その他対人援助専門職」については実務経験の対象とされる事業(業務)に従事する者としてはどうかと考えております。ただし、資格を取得せずに従事できる事業は除くと考えておまして、資料の1ページ目にある【事業(業務)の例】にあるような業務について従事した方を想定しております。

このほかにつきましては、基本研修の受講と専門研修を受講の上、実務経験を踏んだ上で基本型の事業に従事するというを考えて整理をしております。

資料の説明は以上でございます。

○橋本座長 ありがとうございます。今の御説明について御意見がございましたら、大体11時ぐらいをめどに議論をしたいと思っております。2点ございましたが、まず1点目の「有資格者についての研修受講科目の免除について」、事務局からの御提案に関しまして御意見をいただけたらと思っております。御発言のある方は挙手をお願いいたします。

事務局からの御提案は、保育士は免除できるということ、そして社会福祉の知識を広く学んでいる社会福祉士もおおむね基本研修の内容は養成の課程で習得されているので免除できるのではないかと御提案でした。幼稚園教諭、小学校教諭に関しては免除できない。看護師・保健師・臨床心理技術士に関しても免除しないという御提案でしたけれども、

御意見ございましたら、挙手をお願いいたします。

○奥山構成員 この件については、事務局の御提案でいいのかなというふうに思いまして、あとは全体会の中での整合性のことなのかなと思いますので、社会福祉士等の資格について、ほかの研修との整合性を御検討いただくのではどうかと思います。

○橋本座長 ありがとうございます。今、事務局の提案で、あとは全体会のほうで議論をしていただいております。どうかという御提案いただきました。いかがでしょうか。

○渡辺構成員 質問なのですが、位置づけがわからなくて、そもそも今のアジェンダというのは親会で決めるべきことではないのですか。このワーキングから提案していくという意味が、なぜ、ここが提案していくのかというのがつかめてないので、そこを教えてください。

○橋本座長 事務局から少しご説明をお願いします。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 もともと今回の支援制度自体が資格を持っていない方を念頭に制度設計をしております。親会の基本研修を議論する中では、保育資格持っている、持ってないことについて議論しなかったものですから、今まで親会は4回やってきているのですけれども、その中で資格を免除する、しないというのは全く議論がスルーしてしまっていて、実は他のワーキングにおきましても、保育士資格持っている方についても議論が出ていましたので、全体をまとめて基本研修について考え方を親会のほうで整理することとしております。

○渡辺構成員 ほかのワーキングでもこれは挙げている。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 はい。

○竹林少子化対策企画室長 ちょっと補足しますと、もともとこの支援員の検討会の進め方が、親会を何回かやって共通の基本研修のプログラムを大体のイメージをつくって、それぞれの二階部分というか、ワーキングチームのほうに持って行って、いろんな議論をしてもらって、そうするとまた一階の共通部分についても、こうすべきだという話が、二階の検討する中で出てくるだろうから、それもう一回フィードバックして、また各専門委員会が閉じた後に基本研修をやる、親会のほうも開くというサンドイッチ形式でやることもともと想定されていたのですね。

ですから我がチームで専門研修のほうの議論していく中で、また親会にフィードバックすべき課題として、こういう提案をすること自体は、これをやるかどうかはあれですけれども、こういうのがあり得るだろうと。二階の議論をしていく中で、一階の制度設計にも影響があることがあり得るだろうということをもともと想定したサンドイッチ形式の進め方ですので、これについてはそういう位置づけだと思います。そういう意味ではここでは決めきれないですね。あくまでも親会に提案するというレベルであって、決めきれないのは御指摘のとおりです。

○渡辺構成員 わかりました。

○橋本座長 よろしいでしょうか。

○渡辺構成員 はい。

○橋本座長 ありがとうございます。

○田中構成員 私も科目免除のほうについては、前回の議論も踏まえて整理をしていたなと思っております。1つ、私も今さらの質問で恐縮なのですが、利用者支援事業の従事要件のほうになると思うのですが、いわゆる市町村が直営でなくて、基本型をやる場合には、これで全部すっきりすると思っているのですが、もし直営で基本型をやる場合の、職員としている保育士なり保健師なりの者が、横浜は余り関係ないのでイメージはわいてないのですが、もしあった場合に、例えば保健師が利用者支援事業を直営で従事をするといった場合には、この専門研修を受けることを前提に想定されるということの認識でよろしいのでしょうか。

○竹林少子化対策企画室長 現実的ではないです。

○田中構成員 横浜としては全く想定されることではないので、結構、各自治体によってはどう整理されるかなというのが。

○竹林少子化対策企画室長 そこも議論があると思いますけれども、基本的に直営でやる場合でも委託でやる場合でも、基本型であるという時点で、事業として期待されている内容は一緒ですので、そうすると職員に求められる資質も一緒だというふうに考えると、今回の整理では保健師の資格を持っている方は基本研修も受けていただいて、かつ二階の専門研修も受けていただく。そのときに民間でやる場合はそれが必要だけれども、直営でやる場合は必要でないとする積極的な理由もない気がして、ただ、それがすごいハードルになって、市町村が直営でやるのがほぼ不可能になるぐらいのもしハードルだったら少し考え直さなければいけないところがあるかもしれないけれども、研修の負担自体はそれぞれ1日とか2日とか、勤務しながらでも職場の理解があれば受講できないほどの物すごく物理的なハードルではないと思っているのですが、その辺むしろ現場の詳しい方のお考えも聞きたいなど。

ここで想定している姿は、直営の場合と委託の場合で区別せずに同じ従事要件、同じ仕組みのもとでなっていたらどうかという提案ではあります。

○橋本座長 よろしいでしょうか。子育て支援員制度のほかの事業が保育を中心としています。そうなってくると保健師でも基本研修からというのは、それほど違和感はないのですが、この事業の場合、上に乗っている業務が保健師などがこれまでもされてきたことに近いので、少し違和感が生じてしまうかもしれません。先ほどの渡辺構成員から、なぜこのWTで検討するのかというお話ですが、ほかの事業では、もしかしたら社会福祉士も免除にしないでいいのかもしれないのですが、この事業では、社会福祉士を免除にしないと事業としての整合性がない。そういうことが少し絡んでくると思いました。このワーキングから親会議のほうに提案をし、保健師さんのことも含めて検討するということがいかがでしょうか。

看護師の場合は、保育所の乳児保育のときは、保育士と看護師は変えるのですね。

○竹林少子化対策企画室長 一応そういう特例があります。

○橋本座長 そうですね。

○竹林少子化対策企画室長 例外的な取り扱いという頭の整理なのですけども。

○橋本座長 そのあたりも少し親会議でもお話をさせていただいて、わかった上できちんと整理しておくことは非常に重要かと思えます。ありがとうございます。ほか、御意見いかがでしょうか。

○渡辺構成員 別に異論というわけではないですけども、今の保健師の絡みで言うと、保育士、社会福祉士が入ってきてという、もしかすると保健師がなぜ免除にならないのかというのは、単に現状がどうだとか実態がどうだということではなくて、資格の位置づけやそういったことを考えて、保健師さんがカバーする専門分野には母子保健入ってきますので、そういった内容も踏まえて言うと、保健師さんが免除にならないというところは少し検討が必要かと思っていますけれども、看護師さんまでは医療職ということで捉えていけるとは思いますけれども、保健師さんは公衆衛生ということになってきますので、そういった意味では、地域の公衆衛生であったり、母子保健であったりとか、それから「社会福祉」科目は、看護師の資格取るときに一応養成のカリキュラムが入っていると思うのですけれども、要するに看護師から保健師までのずっと基礎資格としての看護師があつて、保健師のカリキュラムがあつての、カリキュラムの積み重ねをずっと見ていったときに、ある程度該当してくるものが入ってくるというふうに保健師は思うのですけれども、見方によって、そこら辺をどう捉えていくかというのが、今のところ、私は保健師の養成校にいるわけではないので、保健師のカリキュラムを今正確に頭の中にあつて、これと、これとこれが該当すると言えるわけではないのでわからないのですけれども、そこら辺はどうなのでしょう。看護師から保健師という積み上げの中での、科目として、これはこういうふうに読んでいってもいいのではないかというふうな、そういう検討みたいなことは事務局のほうではもちろんされたのですね。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 今、保育所において看護師と保育士は読みかえているというのは、看護師自体が保育を知っているということについての評価ではなくて、0歳児を保育する場合に、そういった看護師的な要素、保育ではなくて看護師の専門性も有用ではないかということで看護師が特例的に置かれている。そういう意味では決して看護師が保育を知っているからという評価ではないと考えています。

あと、公衆衛生については、保健師さんのほうでその部分をカバーしているので、多分そういった部分については該当するといえば小児保健ですとか、それ以外の部分について該当する部分があるかと思うのですけれども、資料の中でも御説明しましたけれども、どこまでカバーしているのかと考えると、実は科目自体が社会福祉士みたいにすっぱりカバーしていれば、すべての面について免除できるので割とすっきりするのですけれども、虫食い状態で重複していると、7科目、8科目あるうちの、この時間だけ来なくていいよとか、この時間だけは受講してねみたいな、そうになってしまう。そういった意味では複雑

にしてしまうと検証も大変かなと。

○渡辺構成員 自治体の側からいけば、保健師は、この言い方が正しいかどうかわからないですけども、基本的に職種としての異動のない専門職ですから、どどこ区役所か、どどこ区役所という異動はあったとしても、保育士と同様に、保健師という仕事は動かない専門職なので、そういった意味で言えば、多分自治体の中には保健師を利用者支援にということを検討するところもあるのではないかとすることは、それは想定範囲の中にあると思うので、実際に保健師は免除、保育士オーケーといったときに、そこら辺がどこまできちんと説明できるか。

それはここの検討会ではないので別にいいですけども、そこら辺のところはもしかしたら親会の中でも何か議論になるのかなと思ったりとか、細かいことを言うと、社会福祉士もびったり合っているかと言われたら、これも微妙なところがあったりしますから、それぞれ悩ましいところはもちろんあるんですけども、結局どこかでは絶対線引きはしなくてはいけないので、線引きすることになると思うのですが、線引きをどこにするかというところで、私の個人的な意見としては保育士、社会福祉士は免除というのは、広く人材というのはきちんと確保することが必要だと思いますので、それはオーケーなんですけれども、恐らくこの中の専門職で言うと、教員であるところの幼稚園、小学校というところはいいとしても、保健師さんというのは実際の領域としても、母子保健を担当する保健師さんはかなり領域として隣接してくるので、そういうところで多分資格の養成の教育内容等も踏まえたときに、少しそこら辺は検討が必要になるかもしれないと思います。

特段に、今、ここで保健師は絶対入れてくださいとか、そういう提案を別に出しているわけではないので、そこら辺に少し心配がありますと、そういう意見です。

○橋本座長 ありがとうございます。

それでは、このテーマに関しましては、親会議で議論していただくということで、こちらのチームでは、このような御質問があったということを伝えさせていただきます。そのうえで、免除資格と免除にならない資格、なぜ免除にならないかということが説明できるように、親会議のほうで整理をするということによろしいでしょうか。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 はい。

○橋本座長 ありがとうございます。それでは、2点目のテーマの「利用者支援事業（基本型）における従事要件」のほうに入らせていただきたいと思います。

こちらのほうは、前回いろいろと御議論いただいたところなんですけれども、事務局の御提案として、資料の1ページの従事する期間のところ、無資格者・未経験の場合は3年、有資格者の場合は1年ということ。期間は勤務日数によって検討してはどうかということ。それから、細かくは市町村の裁量にお願いしてはどうかということ。それから、既に事業を実施している場合はそのまま適用してはどうかということです。

あと、最後のページ、4ページのところに、この従事要件の実務経験は、研修の子育て支援の基本研修、利用者支援の基本型の研修、その前後で修了すればよいということにし

てはどうかということ。

それから、「その他対人援助専門職」というのは、実務経験の対象はされる業務にしてはどうか。このような御提案をいただいていたと思います。このテーマに関しまして御意見をいただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

○奥山構成員 先ほど冒頭にお話いただいた点なのですが、今回この事業は厚生労働省さんの予算になっていますね。4月からということですね。それは今度の消費税延期の話とは別の話になるのでしょうか。

○竹林少子化対策企画室長 これは消費税財源とやる事業ではないので、もちろん予算要求そのものは最後まで行かないと認められるかわからないですが、延期の影響はないです。

○奥山構成員 ただ、利用者支援事業はきっちりスタートはするということなのでと思うのですが、今、割と複雑なこういう形のところを提示されているわけですが、実際のところは、この研修の受講義務がある、必ず自治市町村がやらなくてはならないという話ではなくてあくまで努力義務という感じの研修ですね。そうすると経過措置で、既に実施している場合はというところも、厳密に来年の4月からという形もとりにくいし、市町村の裁量の余地を持たせるかというところも、持たせると割とあいまいになってしまいますし、あくまでこの研修の受講のイメージみたいなところを目安として示すという形になるのでしょうか。ここの研修の位置づけというところが、どんな形で市町村に提示されてくる感じでしょうか。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 恐らく事業の実施要綱の中で、職種とか従事要件の中へ入って、その研修の受講は勸奨をしつつ、その研修はこの研修ですよという形で、具体にお示しして誘導するというか、研修を受けてもらうと、そんな感じの整理になると思うので、研修をやる場合には、必ずこの研修に、しかもこの研修自体は補助をつけて国のほうも財政負担することになりますので、ただ単に研修をして、今の要綱上の自治体研修というふうに特に裏づけがないものと比べると、より研修の動機と財政の裏づけがあるので、研修は進むものと思っています。

○竹林少子化対策企画室長 ちょっとよろしいですか。

○橋本座長 はい。

○竹林少子化対策企画室長 ここの議論の位置づけをもう一回整理をし直しますと、基本は研修のあり方についての検討会なのですが、この部分は、特に従事要件というのは、研修のあり方についての議論ではなくて、去年ここにいらっしゃるほとんどのメンバーは重複していたタイムエージェントが事務局でやっていた検討会で、実施要綱をつくっていただいて、あれで一応26年度からスタートをしているわけなのですが、事実上それをもう一回見直そうとしているような実は御提案なのです。あそこで従事者の要件は定めていて、前回そこは十分な時間がなかったこともあって、資格を持っている人や研修を受けた人は、といって割と緩く書いてあるのですが、恐らく今回の議論を踏まえてやり直すとは

ると、基本は3年なり1年の実務経験を経た上で、さらに研修も受講している人というのを従事者の要件にしていく。そういう実施要綱上のまず従事者の要件をやや厳しくするというか、厳格化するというか、明確化する。そこでいう研修というのは、今、御検討いただいている支援員の研修を推奨するという形に変えるような議論を今多分提案をさせていただいているのだと思います。

ただ、その場合に、既に26年度から事業を実施されている方にとっては、後追いの何というかあれになりますので、当然その中には実務経験を経てない方がまじっている可能性があるわけですね。資格もないし、1年しか実務経験がなくて、26年度に既にやっている方がいらっしゃる。そういう方は後から3年ないとだめだから、あなたは実は利用者支援事業をやめなさいと、こういうことは多分できないので、少なくとも既にやっている方については、この要件を満たしてなくても、それは既にあるものとして認めざるを得ないのではないかというのが2ページの最後の「・」なんです。

今後、新規に始める方について、こういうハードルを課すことが、質の確保という意味と、事業を広げていく現実的な実行可能性と両面で見ても妥当なことになっているかどうかというのは御議論いただければなど。

○奥山構成員 それは具体的には27年4月以降ということですね。

○竹林少子化対策企画室長 そうですね。多分来年のどこかで、3月までの間に実施要綱を1月とか2月とかにもう一回改正をして、確実に周知をすることが必要になると思います。

○奥山構成員 2つの議論、研修内容と実施要綱ですね。

○竹林少子化対策企画室長 こちらはそういう意味では研修そのものではなくて、実は事業の従事者要件そのものの議論をさせていただいている。ほぼメンバーが去年と重なっているので、やっていただいたらどうかという御提案です。

○渡辺構成員 従事要件ということですから一定の縛りを持つと考えてもいいわけですね。先ほどの論点の中に書いてあるように、自治体というのは市町村という意味で考えていいですか。市町村に要するに裁量持たせるかによってそこは変わってくるということですね。市町村にある程度裁量の幅と、それは要件と言いながら、ある程度市町村側で判断していいですよになるし、市町村側の裁量ということの余地というのは余りつくらなければ、かなりはっきりした従事要件ということになっていきますから、それなりに縛りが強くなるという形ですね。そこもどうすればいいかというのも今日の論点の1つだと考えたらいいいわけですね。

実際は、今、子ども・子育て会議とかの関係で、かかわっている自治体・市町村とかの状況を、特に東京や横浜ではない、地方部の状況でいうと、利用者支援というのはイメージだけがぼんと先行して伝わってきていて、細かいところが全然わからないままに子ども・子育て支援事業計画だったか、計画のほうに数値がぼんぼん入って行っていたりとかして、簡単に言えば、利用者支援を、細かく言うとどこの町かになるから、特定県にな

ってしまうから、これは公開されるので言えないですけども、町によっては人口規模がそんなに大きくない町なのに利用者支援を3カ所でやりますとか、5カ所でやりますとかというのがぼんと計画に出てくるので、事前の協議の際に「これ、どこでやるのですか」と言うと、いや、子育て支援センター3カ所ありますから、3カ所の支援センターのスタッフに来年から利用者支援ということでやってもらうことにしますと、要するに研修を受けるとか何かというイメージ全くないし、もっと極端なこと言うと、支援センターのスタッフに兼務させても大丈夫だというような感じのイメージで捉えていたりとかしていて、ちゃんとした情報が伝わってないというか、伝わってない部分もあるし、今のものが割と従事者要件的なものも含めてなのですけども、きちんとした縛りを持ったものとして出されてないので、余計にすごくあいまいなまま計画の中に乗っかっていっているようなところがあったりするような気が私はしているのですね。

本来の考え方から言えば、私はある程度国のほうから、要するに従事者要件なり、今回のこういう提案などをしっかり出していって、利用者支援事業というのはこのぐらいの専門性を持つもので、これぐらいの研修とかを積んで、きちんと現場で活躍していただかなければ困りますよということはもちろん示したほうが良いというふうには思っています。

ただ、それを示していって、27年4月、それがぼんと出たときに、実際にはそれまでに各市町村は計画ができてしまっているのので、計画が都道府県を通過して国に上がってくる数値が実際に縛りをかければ、実態としては減っていくということも起こり得るかもしれないんですけども、子育て支援センターのスタッフがそのまま兼務している利用者支援がふえていくよりはちゃんとした専門職として位置づけていったほうが良いと思いますので、そういった意味ではある程度しっかりとした縛りはつくったほうが良いのではないかなというのは個人的な考えですが、あります。

○橋本座長 ありがとうございます。渡辺構成員から、従事要件としてしっかりとしたものを提示していくという御意見いただきましたが、いかがでしょうか。その方向で。

○渡辺構成員 論点で言えば、市町村に裁量の余地を持たせるかどうかということについては、余り持たせないほうが良いのではないですか、そういう意見だと考えてもらって結構です。経過措置の適用については、特に異論はありません。

○橋本座長 ありがとうございます。奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 そうすると実務経験が何かということがすごく大事になってくるのかなと思ひまして、ただ、ここも判断は自治体の裁量なのですね。ここが割としっかり書いてあることで、もちろん自治体によって相談事業というのはそれぞれだと思ひるので、期間のところは割としっかりしていても良いのではないかなという意見なのですけども、どうでしょうか。自治体でも3年でも、ここ3年というのかなり柔軟性のある3年ですよ。

○橋本座長 今、奥山構成員ご指摘の柔軟性のある3年ということで、研修の前後、どこでも経験すればいいということで、これは提案されているのですけれども、まず拠点事業自体が20年たっておりますので、3年ぐらいの経験をされている方は、地方のほうに行く

とわからないのですけれども、都市部ではそこそこいらっしゃるのではないかとということが1つあります。

それと、これは私の意見なのですが、拠点事業の場合、5日とか週3日とかありますけれども、週5日1年間経験するよりも、週3日でも3年経験したほうが、いいと考えているのです。その理由は子どもの成長が0歳から3歳まで見られる。もう一つ、子どもと同時に家族の姿が0歳のときと3歳では随分変わる。それと幼稚園・保育所なりの集団に入っていきその段階までを体験できているということなのですね。ですから週5日でしっかりフルタイムで1年間ということは、業務の内容はよくわかるのですけれども、家族の姿がしっかり捉えきれてないだろうというふうに考えます。なので、事務局のほうから提案いただいているように、3年ということは提示しつつ、そのあたりの日数などは各市町村の裁量ということにしてはどうかと考えております。

もう一つの何を実務経験とするかというところは、前回もいろいろ御議論いただいたところで、厳密に言えば保育所の主任保育士の業務は組織外とのマネジメントはほとんどなく、組織内のマネジメントなのですね。ただ、余り細かく絞ってしまうと、体験ということが認められなくなっていくので、私は保育所における主任業務を入れておいていいと思うのです。加えて、例えば社会福祉士など資格を持っている方が、子どもの領域でコーディネイト業務をすることはかなり限定されてしまうのです。逆に言えば児童相談所とか家庭児童相談室とか、ほとんどいないのです。実は社会福祉士の方が就職するときは必ず保育士を取られるのです。それは社会福祉士の資格だけで子ども領域で就職するのは非常に難しいからなのですね。

逆に高齢者の領域、障害者の領域、地域福祉の領域ですと、コーディネイトや相談業務の御経験がおありということですので、社会福祉士の資格を持っているということは、子どものことは学んでおられるので、先ほど確認しましたように、高齢者の領域のコーディネイト業務をされている方が1年体験されていてこちらにということでもいいのではないかと。間口の広げ方を少し柔軟に考えてはどうかという意見を持っております。

あと、今までのお話を伺っておりますと、これまで経験されていた方は認めてもいいのではないかとすることは、前回の議論の中にもその方向でしたので、4ページ目の「※2」のところ、そこに関してはこの方向でよいということでもよろしいでしょうか。あと、柔軟な実務経験の経験年数ということで申しますと、「※1」のところも、研修の前後どこかで経験するというのも、この方向でよろしいでしょうか。この2点に関しては、これまでの議論の中でも異論は出ていなかったかと思うのですが、よろしいでしょうか。あとは経験年数をどう捉えるかということと、何を実務経験にするかということだけ整理できればと思います。

○渡辺構成員 質問と意見と両方になりますが、各市町村に裁量の余地を持たせるかどうかというのは、裁量の余地というのは、基本的には実務経験の期間の算定の仕方というのか、期間についての部分はある程度これを示すけれども、ちょっと自治体のほうの実情に

沿ってもう少し柔軟に考えていただいても結構ですよというふうに考えたらいいですか。それともそれ以外のところも全部含んで裁量の範囲の中に入ってくるのですか。ここでいう「上記を基本としつつ」、上記というのはどれを指すのですか。論点の1番目の実務経験のほうですか。

○竹林少子化対策企画室長 2ページ目に書いてあるのはそういうことです。

○渡辺構成員 そういうことですね。実務経験の部分については裁量のある程度持たせてもいいのではないかということもここで。

○竹林少子化対策企画室長 3年というのを原則としながら、我が町では2年というふうな運用も認めていいのかどうか。「持たせるかどうか」という書き方で、まさにそこは私も迷っていて、ですけれども、ここで書いている意味合いはそういう3年というハードルを下げることを認めるかどうか。それ以外に確かに皆さんから御指摘のあつように、前のページに、そもそも従事する業務内容についても「詳細な判断は自治体の裁量とする」と書いてあるので。

○渡辺構成員 そういった異論が出てきているので、今、ここで言う裁量というのはどこを指していますかということを知りたいのですけれども。

○竹林少子化対策企画室長 1ページ目に書いてある自治体の裁量は、実務経験の業務内容の幅について、2ページ目に書いてあるのは3年という期間。両方について裁量を持たせるかどうかという議論をしていただきたいという趣旨で、この原案はできています。

○橋本座長 堤構成員、どうぞ。

○堤構成員 先ほど橋本座長のほうから、有資格者であっても、主任保育士などはそういう業務に携わっていないのでという話であったが、資格要件と従事する期間は別に問わなくてもみんな3年としてもいいかなと思っているところです。また、自治体の裁量というのは自治体の判断なので、利用者支援の従事者になるかどうかというのは、利用者支援員として雇うかどうかということになるので、任せればいいのかと、その人が従事できるかどうかというのは自治体の判断になってくるのかなと思います。

済みません、専門の先生たちの話を聞いていると、利用者支援事業がだんだん専門職になっていってしまっていて、敷居の低い身近な存在ということであると、松戸市などはひろばのスタッフで、資格のない方が経験を積んで利用者支援のコーディネーターとして従事してもらって、本当に身近な存在、専門職でないからというところをすごく大事にしています。ソーシャルワーク的な機能も必要なのですが、この議論をどんどんしていくと、新しい専門職をつくるような気がして、今、怖いかなというところです。専門職でない、保健師さんでもないし、社会福祉士でもない方であるからこそ相談ができるというところなので、専門職についての議論は、そこだけを求めるのは違うかなというところがあります。

○橋本座長 松戸市のほうの、資格のない方が経験を積んでというのは大体どれくらいの御経験なのですか。

○堤構成員 最初に立ち上げたときには、ひろば事業自体を長くやってきて、支援センターなども長い期間やっていて、そこで主任として施設の中で中核的な存在である人を養成したのですが、松戸市の場合、市長が全施設にコーディネーターを置くということをやったので、新しく設置した施設は従事したときからコーディネーターの研修を1年目に受けてもらってなった人もいます。その人は、質としてはまだまだできていないところがあるので、少なくとも3年ぐらいは従事してもらったほうがいいかなと思っています。

○橋本座長 今、松戸市の堤構成員から、有資格者と無資格者と実務経験の差をつけなくていいのではないかという御意見で、両方3年でもいいのではないかという御意見もいただいたのですが、いかがでしょうか。

○渡辺構成員 有資格者と無資格者でいうところの言うと、松戸市さんの場合は、横浜の場合でもそうですけれども、先行する自治体なので、自治体の中にいろんなこれまでの実績の積み上げがあって展開されているからいいと思うのですが、実際には日本のいろんな市町村、それはもちろん格差があって、そういう中で一定の支援の質をちゃんと確保していこうと思えば、特段にとてつもない専門職を養成しようと思っているわけではないのですが、ただ、そもそも利用者支援の事業のあり方の昨年度の検討の中でも出てきたように、要支援家庭であったり、あるいは心配な家庭も対応してという中で、実際に私が今、厚労省のほうでほかにかかわっている、例えば障害児支援のあり方検討会であったりとか、そういったところでも既に子育て支援部分が大事で、「利用者支援と連携」なんていう言葉も入ってきているわけで、そういったことから言うと、それなりに一定の専門性は持ってないと業務を遂行していく上では困るかなと思っています。身近な場所において、親御さんたちからとってみて、身近な存在として感じてもらえるということと、その人が一定の専門性を持っているということとは、別にこれは相入れないことではないと思っていますので、ある程度きちんとした専門性を持った人が、これまではそういう人たちが児童相談所であったり、役所の窓口であったり、家庭児童相談室であったりとかというような、少し市民からすると、よほどの用事がないと行かないようなところいたわけですが、そうでないところにいるというのが利用者支援事業の特徴だと思っていますので、そこはある程度の専門性は必要かなと思っています。

ある程度の専門性というのは、ここで求められているのは、専門研修、しかも専門研修は1日で終わる研修ですから、そんなにとてつもないハードルの高い研修だとは思いませんので、この研修を受けてもらうことぐらいはしてもらったほうがいいと思いますし、ある程度実務経験というところでいっても、無資格と有資格者の場合であれば、どちらかというところ、先ほどの室長のお話でいうところの質と量の関係でいうと、量を確保するということの言うと、ある程度資格を持って現場で活躍されてきた方であれば、少し実務経験は短めにして、市町村のほうの実情に沿って利用者支援の研修を受けさせて、すぐに現場の中で登用して活躍してもらえるようにするというような、そういう道筋はつくっておいたほうがいいと思いますので、私自身は有資格者についての1年ということについては、

特段に反対はありません。

○橋本座長 ありがとうございます。奥山構成員。

○奥山構成員 今、堤構成員がおっしゃられた実践経験者というところを大事にするという視点もとても大事だと私自身も思っております。そういう意味で、今回の二階建ての研修ということを経て、これができるというふうになってくるということを考えますと、表現の仕方なのですけれども、例えば無資格者のところの表現としては、先ほどの子育て支援員の基本研修受講修了者ということでもいいのですか。修了者とも限らない。何か表現が子育て支援の経験者という書き方がいいかなと思ったのですが、フロー図の3ページのピンクのところは、ゼロベースで始める人もイメージしているので無資格者なのですね。

○橋本座長 そうですね。

○奥山構成員 それであればオーケーです。

○橋本座長 多分、堤構成員がおっしゃってくださったことと、渡辺構成員がおっしゃってくださったことは共通していると私は捉えたのですけれども、結局、拠点事業などの子育て支援の経験を持っていて、資格は何も持っていらっしやらない方も、この利用者支援事業で活躍していただきたいということは多分同じだったと思うのですね。堤構成員は、期間に3年ということが適切ではないかという御意見で、無資格者という表現がどうかという、奥山構成員からの御指摘もあったのですけれども、その方々に関しては3年で、あと基本研修と専門研修を受けてということに関しては、御意見として共通していたのではないかと思います。やはり3年という期間が必要ではないかということがお二人の御意見では共通して提案していただいていたかと思えます。あと、資格のことに関して少し御意見が異なっておられて、堤構成員は有資格者も3年、渡辺構成員は1年でいいのではないかと。そして間口を広げておくということをおっしゃっていただいております。

時間も残り少なくなってきましたので、少し私のほうで整理させていただきますと、保育士や社会福祉士やその他専門職は、それだけ養成の課程を経ているということで、国がそれを国家資格として認めているものです。実務経験が無資格の方々と一緒ということになりますと、国が国家資格として認めているこの資格の重みといいますか、特に厚生労働省ですので、少しあいまいになってしまうということがあるのではないかと思います。なので、資格ということを少し重視して、経験年数は無資格の方よりは少し少なくということの設定するということがいかがでしょうか。それでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○橋本座長 そうしましたら、あと裁量というところ、実務経験の裁量、期間のほうはこの3年と1年ということで、特に今のところ異論といいますか、御意見はなかったかと思うのですが、3年というところは3年でとお示ししてよろしいでしょうか。それとも自治体の裁量というところはいかがでしょうか。自治体としてはいかがでしょうか。

○田中構成員 先ほど来、渡辺構成員がおっしゃった質と量の問題のバランスはあろうかと思うのですね。3年にこしたことはないのでしょうかけれども、3年という捉え方が、な

かなかこういう従事をする人は間が抜けていて、いろんなことがあって、連続して3年という区切りでいくと全く難しいと思うのです。全部合算して3年とかというと、日数、時間をどう捉えるかということも次のほうの議論としてもあると思うのですけれども、それなりの人を確保していこうとするには3年は長いかなというのは率直な感想です。資格を持っているのであれば、私は個人的には2年でもいいのではないかと思いますけれども、もし差を設けるといふ今の座長のお話でいけば、それよりも従事している時間であるとか、専ら従事しているのか、していないのかによって中身の濃さが違って、そこをどう評価するか、把握するかというのは難しいところもありますけれども、少なくとも総時間数ぐらいで把握をしたほうがいいのかなど。3年というのは結構人を確保するには長い、ハードルは上がるかなと思います。

○渡辺構成員 御意見としては、裁量の範囲の中でそれもありですよという御意見なのか、それともそもそもここに3年と書いてあるけれども、要するに無資格者の場合でも2年というふうにしてもいいのではないかと御意見なのか、どちらなのですか。

○田中構成員 後者、2年にしてもいいのではないかと思います。それはより身近な人を一定のレベルの養成をしようとする、3年従事する人を確保していくということになると、相当それは厳しいのではないのか。イメージ的にはどちらかというと、有資格者がなっていくよりも、横浜のイメージで言えば、拠点事業を行っている人が多分なっていくだろうという想定をすると、そこから育成していくことを想定すると、量の補充をすれば2年でいいのではないかとおっしゃっています。

○奥山構成員 田中部長、横浜の場合は3年でも大丈夫だと思うのですね。実戦経験が長い方が多いので。だけど、全国的に見たときには3年だとちょっとハードルがきっと高いのではないかと御意見なのですか。

○田中構成員 そうです。質の確保で言うと、逆に言うと、もう少し3年の中身をきちんとしないと、質のための3年というところは見えにくいと思うのです。

○橋本座長 先ほど私のほうでお話をさせていただいた3年という期間の重要性というのは、子どもの育ちが見えるという、その事業の中身ではなくて、子どもの育ちと家庭の変化というのが、この0歳から3歳は物すごく大きいわけですね。なので、大体3年ぐらいを見ていただくということが質のことを考えると必要ということなのですね。

先ほど田中構成員のほうからおっしゃっていただいたように、それを求めるのは全国で見るとちょっと難しいということであれば、事務局に御提案いただいているように、合算で3年ということを提示し、厚生労働省ではその質を求めますよということを提示しつつ、当面の間、市町村の裁量ということで提示してはどうかと思うのですけれども、それでいかがでしょうか。そのうち3年経験される方が出て来られたときにきちんと「市町村の裁量」というところを外していくなど、経過措置として一応3年ぐらいとして、なぜこの3年を求めるかということも示しつつ、市町村の裁量、それぞれの事情に合わせて御判断いただくという形でいかがでしょうか。

同様に、実務経験のところも、それぞれの市町村の規模によって、これを決めてしまうと、先ほどから出ているように、経験者がいないということが生じてくるのかなと思いますので、こちらもある程度の例示をしつつ、あとはそれを市町村・自治体か判断して、当面は採用していくという形でいかがでしょうか。かなり市町村によって事情が異なっておられるのではないかと思います。都市部のほうでは、ファミリーサポートセンターの方ですとか、1つの市町村にアドバイザーの方が何人もいらっしゃる、保育所などでも数が多いので、主任の経験者はたくさんいらっしゃいますけれども、1つの町に1つの保育所しかなくて、ずっと一人の人しか主任をされていないような場合、他の方に保育所でも主任として活躍していただこうと思っても人がいないことも考えられます。ある程度の例示をしつつ、各市町村・自治体の裁量でということ、当面ということはいかがでしょうか。

(「はい」と声あり)

○橋本座長 ありがとうございます。それでは、そのような形で整理して、提示していただくということで、よろしく願いいたします。

それでは、次に「フォローアップ研修・現任研修について」、「シラバスの作成について」、この2点の論点について検討したいと思います。事務局から御説明をお願いいたします。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 それでは、資料3をお手元をお願いいたします。「フォローアップ研修・現任研修の方向性について」という資料でございます。

フォローアップ研修・現任研修につきましては、1ページ目でございますように、まず考え方でございますけれども、利用者支援事業や拠点事業の主たる業務が相談対応となりまして、実際の業務に従事していく過程において、問題や悩みが認識されることも多く、こういった子育て支援コースについても、フォローアップ研修や現任研修も適宜実施していくことを考えております。

このフォローアップ経験と現任研修というスキームは、小さな単位で運営される家庭的保育のガイドラインの中で示されている事業の立て方でございまして、実際の運営に当たってはフォローアップ研修と現任研修の内容が重複するような場合については、両研修を一体的にすることも可としたいと考えております。

分けた場合のイメージとしまして、1ページ目の下段のほうで、フォローアップ研修については対象者を経験年数2年未満の者で、目的、内容でございますけれども、各事業に従事する中で、そういった疑問や悩みを解決するための相談・質問を中心した研修をするというものをフォローアップ研修のスタンダードな形として考えております。

2ページ目でございますけれども、その上で、すべての者を対象としまして、目的、内容とし、従事者としての質の向上を図るための専門的な内容の知識・技術を習得するというものを目的としまして、内容は、基本研修科目、専門研修の内容を発展させて行うような研修も例示案件でありますような子育て支援施策や地域資源の最新の動向や対処困難事

例の紹介及び対処方針などを行うのが現任研修と考えております。

実際の運営に当たっては、一体的に実施して、現任研修だけにする。地域の実情に応じて、あるいは事業の実施形態に応じてやっていただければよいと考えておりました、今、御説明したフォローアップ研修・現任研修は一応の形、あるべき姿としてはこんなものを示していますけれども、運用につきましては、各自治体のある程度裁量を持った形でやりたいと考えております。

続きまして、資料4でございます。こちらは第2回の検討会に出しました資料1の抜粋でございます。第1回の議論の中で研修の一定の内容を担保するためにシラバスの作成をする必要があるのではないかとこのをいただきまして、方向性でございますけれども、親会のほうの議論の中でも同様にガイドラインをつくるというふうでございます。このガイドラインの中で、シラバスの要素を盛り込むということを考えております。

具体的なイメージでございますけれども、机上配付として資料で置かせていただきました放課後児童健全育成事業のガイドラインの例を配布してございます。実際の形としてはどのような形になるか、まだ定まっておりませんが、中身としてはこのようなものをお示しして一定程度のレベルを担保できるようなものを整理していきたいと思っております。

説明は以上でございます。

○橋本座長 ありがとうございます。それでは、今、御説明いただいた2点について御意見がございましたら、11時40分ぐらいをめぐりに御意見をいただけたらと思います。少し資料3と4のことを入れかえさせていただきまして、資料4のほうを先に確認をさせていただきたいのですけれども、事務局の御提案は、ガイドラインにシラバスの要素を盛り込むということでどうかということをご提案いただいているのですけれども、ガイドラインの中にシラバスの要素を盛り込むということでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○橋本座長 ありがとうございます。

そうしましたら、次にフォローアップ研修・現任研修の方向性について御意見ございましたら、挙手をお願いいたします。

○渡辺構成員 質問でいいですか。フォローアップ研修のほうは任意と考えたらいいですか。ではなくて、対象者:経験年数2年未満の者で任意にということですか。御希望があればという形。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 実際の運営自体、形として、フォローアップ研修・現任研修と枠組みは整理していますがフォローアップ・現任研修につきましては、マストではなくて、自治体の実情に応じて行っていただくという枠組みでございます。

○渡辺構成員 現任研修の対象者:すべての従事者と書いてありますが、これは要するに経験年数関係なくすべてのという意味で、両方とも希望があればということですね。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 はい。

○渡辺構成員 わかりました。

○奥山構成員 この国から補助が出る、今回の研修事業の枠組みでということですか。

○竹林少子化対策企画室長 そうです。

○奥山構成員 今、年2回程度と、1回2時間程度となっていますけれども、変な話ですけれども、これは2回以上でも、市町村がやりたいと言えば予算がつくという感じですか。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 研修のスタンダードのイメージとして、こういった枠組みを整理をして。

○奥山構成員 以前、堤構成員もおっしゃっていたとおり、事業が始まってからの定期定期な月1回ベースの研修で非常にスキルアップが図られているという意味で、フォローアップのところがとても大事になってくるというお話もあったものですから、そのあたりが予算化されていくというところ、回数ですとか、そういったことも結構皆さん気にされるかなと思いましたので、御質問させていただきました。

○橋本座長 ありがとうございます。渡辺構成員。

○渡辺構成員 フォローアップ研修のほうは、どちらかといったら、グループ・スーパービジョン的なイメージと捉えたらいいですか。カリキュラムだ、何だとかということではなくて、現場で実際に相談・援助ということになるとかなりシビアなケースとかにも直面したりすることが出てくるので、希望される方があれば、年に2回ぐらい研修の場に出て行くと、そこにほかの参加者の方もいて、スーパーバイザー的な人がいて、自分たちのケースについての悩みであったりとか、いろんな問題とかを相談できたりする、要するに支援者支援的なそういうイメージとして捉えてもいいですか。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 はい。

○渡辺構成員 わかりました。現任研修のほうは、それに対してもう少し位置づけ的にちょっと違ってきますよね。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 フォローアップ研修のほうは経験年数2年未満の方ということで、まずはビギナーな方が事業を実施して、小規模な事業が少人数でやっておられることもあって、なかなか事業所内だけで解決できない問題があると思われまますので、今、渡辺先生言ったような形の相談みたいなスーパービジョン、アドバイスみたいなことを念頭にも考えています。

そのあたりで現任研修につきましては、もう少し事業の中身に着目した専門性を高めるための研修、そういったものを考えて、一応枠組みとしては整理しています。

○渡辺構成員 既に専門研修を受けているわけですから、さらにそのもう一つ上のということになりますね。これはこれで内容はかなり、しっかり考えないといけなくなりますね。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 資料の2ページ目でございますけれども、具体的なカリキュラム、実はフォローアップ研修のときにそれぞれ分けて考えているのですけれども、この考え方自体が、先ほど御説明しましたが、家庭的保育のほうで考えられているスキームを一応持ってきて、小規模な事業なものですから同様に考えているのですけれども、実際それぞれの事業ごとに差が、実態も違いますので、フォローアップ研修・現任研修を分

けてやることもできますし、一体的な実施、何かしらスキルアップするような研修を具体的にやっていただくということもあるのかと思ひまして、一体的な実施もありますということで、1ページ目に整理をさせていただいています。必ずフォローアップ研修と現任研修を分けてやることを求めるものではないと。

○渡辺構成員 続けて申しわけないのですが、家庭的保育者のほうには、既にフォローアップ研修と現任研修は課せられているとここに書いてあるのですが、こちらのほうも任意ですか、それともこちらのほうはマストですね。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 任意です。

○渡辺構成員 任意なのですね。わかりました。意見もついでに言わせていただきます。しゃべってばかりでごめんなさい。

私自身はこういう研修をやっていただけることはすごく肯定的に捉えておりますので、ぜひ検討を進めていければと思っています。むしろこれまでこういう専門職については、特に日本のソーシャルワークも含めてですけれども、日本の社会福祉分野というのは、その後の特にスーパービジョンの体制がなかなかなくて、専門職含めてですけれども、支援者の人たちがケースの問題とかいろんなことを抱え込んでしまう傾向があったりして、スーパービジョンの必要性は昔から言われていたのですけれども、なかなか定着してこなかった中で、利用者支援事業ということをも1つのきっかけにして、こういう中にフォローアップとかという名前、私は名称は何でもいいのですけれども、そういうスーパービジョン的な内容がちゃんと入ってくるのは、私はすごく大事だと思いますので、前向きに捉えて検討していきたいというふうに思います。

○橋本座長 ありがとうございます。ほかの構成員の方、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。田中構成員。

○田中構成員 研修、研修とたくさんあって、自治体とすると、子育て支援が全部並ぶと、どれをどういうふうに重点を置いてやっていくのかということ。恐らくこれは多分任意となると非常に優先順位が下げられる可能性があるか思います。私は個人的には、渡辺構成員がおっしゃられたように、フォローアップ研修なり、現任者の研修は非常に大事だと思っています。特に利用者支援についてのところは非常に大事だと思っています。そういう意味では要件としても3年の経験とか、専門研修に加えて、それだけのものが必要だといった考え方を通していくとすると、自治体とすると、それこそは各自治体でいろいろな状況が出てきますので、自治体の裁量でいろんなことができるような研修をするべきではないかと思ひます。あわせて考えると、この部分がある意味では自治体が直営なり委託なり、きちんと責任を持ってやるべきところかと個人的には思ひます。

一方で、いわゆる基本研修と専門研修の部分はどうやるかというのが、自治体としてここに力を入れようとしたときにどうしていくかということは1つ大きい課題かなと。それは親会議のほうで、後で座長に聞ければと思ひますけれども、あれだけの項目があるのだとか、やっていく方策をとっていけばいいのかというのは、また後で御示唆いただければ

と思いますけれども、ここは特に自治体がきちんとやるべき内容だと。

○橋本座長 今までの御意見を整理させていただきますと、フォローアップ研修・現任研修が利用者支援事業にとっても非常に重要な研修だということ。ただ、内容に関しては、それぞれの自治体が柔軟に実情に応じて展開できるようにしておくということですね。

先ほど渡辺構成員から、スーパービジョンの話などもありましたけれども、フォローアップ研修のほうがどちらかというと、そういう内容になっているかなと読み取れるのですが、経験年数2年未満の者に限定されてます。現任研修の対象となる従事者のほうも、経験年数10年積みば10年積んだときのいろんな悩みなども出てくるかと思しますので、現任研修のほうにもスーパービジョンを内容に入れておいていただければと思いました。

それから、フォローアップの研修のほうも、知識を付加していくことは必要かと思しますので、フォローアップの研修のほうでも、さまざまな基礎知識、足りないものを補っていくような内容も入れておいていただければと思います。

あと、現任研修の科目の中が、家庭的保育者のほうの参考にしているのですが、子どもに偏っているのですけれども、利用者支援事業の場合は、保護者の方、大人のほうの、例えば精神障害であるとか、あるいは発達障害の特性をお持ちの方が大人になってこられてというようなことも、知識として重要になってくるのではないかと思いますので、このあたりに関しては少し例示されるときに大人の対応に必要な科目も入れておいていただければと思いました。以上です。

これでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○橋本座長 ありがとうございます。

最後になりますが、利用者支援事業及び地域子育て支援事業の各研修カリキュラムに追加修正等していただいたということですので、事務局から御説明をお願いいたします。

○鈴木少子化対策企画室長補佐 それでは、資料5をお手元にお願いします。利用者支援事業特定型のカリキュラムの検討の内容でございます。

1枚おめくりいただきまして1ページで、方向性を整理させていただきました。第2回の議論を踏まえまして、3つの「○」がございますけれども、以下の点について特定型の研修カリキュラムに反映したいと考えています。

まず1つ目でございますが、特定型は、自治体によって実施内容の違いが大きい可能性があるため、研修カリキュラムは自治体がある程度自由に設定できるように汎用性が高い内容としたらどうか。

2点目でございますけれども、基本型の研修カリキュラムの中の「地域資源の概要」については、特定型が保育に特化した利用支援を行うことから、特定型の研修カリキュラムでは、「保育資源の概要」として、保育の内容に特化したものとしてはどうかということでございます。

また、保育資源の確認のための簡単なグループワーク等を取り入れることも可能とする。

3点目でございますが、基本型の研修カリキュラムの「利用者支援専門員に求められる基本的姿勢と倫理」、「記録の取り扱い」につきましては、特定型の場合でも必要となることから、その部分を研修カリキュラムに組み込む。

「※」でございますけれども、今回の整理で、各科目の目的等を明確にするため、自治体で一定の研修内容を担保するために科目・内容等に加えまして、新たに目的を追記しております。

講義①、②につきましては、基本型の合同開催が可能ということを考えております。

具体的な科目は2ページ目でございます。3ページ目に、前回御提案させていただきましたものを整理しまして、この中から、今の御説明した内容を整理したものが2ページ目になっております。

科目、内容、目的欄がございまして、目的欄が今回追記したものでございます。科目としましては、③の部分に新たに保育資源の概要ということで保育制度の概要、保育資源の種類と内容、ニーズに応じた保育資源・サービスの提供の方法を内容として新たに加えております。さらに前回と変わったところがございますけれども、⑤の講義のところ、振り返りとグループ討議は前回に加えたところがございます。

以上が特定型の研修カリキュラムの見直し点でございます。

次に資料6でございますけれども、基本型の研修カリキュラムの修正でございます。

こちらにつきましては、1ページ目の枠の中で修正点を整理しております。まず1つ目で、特定型と同じように、新たに科目内容に加えまして目的を追記という点が新たなところでございまして、具体的な内容につきましては、2つ目の「○」でございますように、特定型との整合性を踏まえまして以下のとおり修正をしております。

⑤「記録の取扱い」は、従来、基本型では30分としておりましたが、特定型の時間数に合わせて60分に修正というのが修正点の1つ目。

2つ目で、④「利用者支援専門員に求められる基本的姿勢と倫理」について、従来120分としておりましたが、これを90分に変更しております。⑤の「記録の取扱い」の30分をプラスして充当しております。

3点目、⑤「記録の取扱い」について、その分30分を追加しておりますけれども、内容としましては、「記録の書き方」を追記しております。

続きまして資料7でございます。資料7につきましては、地域子育て支援拠点事業の研修カリキュラムの改正点でございます。

こちら1ページの黒枠の中で修正点を整理しております。第1回でお示ししましたカリキュラム案では「プログラム」という文言が入っておりまして、この部分について、自治体によってさまざまな受け取られ方をすることがあるという御指摘がございました。この部分について、全国で一定の実施内容の平準化を目指すために、実施要綱に示されております基本4事業に合わせた文言で「講習等」と表記しました。ただし、「講習等」の趣旨・内容が明確になるよう、当該科目の内容に補足の文言を追加しております。

この事業につきましても、新たに目的欄に追記をしております。それぞれ修正点につきましては、赤字で整理をしております。④で「講習等の企画」というのを科目名にしまして、内容につきましては、具体的な講習やプログラムづくりということで、修正をしております。

修正点は以上でございます。

○橋本座長 ありがとうございます。専門研修カリキュラムについて、利用者支援事業の基本型、特定型、地域子育て支援拠点事業の研修のカリキュラムの御説明をいただきました。これらに関しましては、これまでも御議論いただいたものを整理して、改めてお示しいただいているということですので、何か修正点に関しまして御意見がございましたら、お願いいたします。渡辺構成員、どうぞ。

○渡辺構成員 地域子育て支援拠点事業の専門研修カリキュラムのところなのですが、奥山委員にも御意見を伺いたいののですが、こうやって提案しておきながら大変申しわけないのですが、大きな修正はないのですが、科目でずっときたけれども、④の演習のところに「具体的な講習等やプログラムづくり（グループワーク）」、その次も「事例にもとづく検討（グループワーク）」と書いてあるので、グループワークというのは、要するに研修としてグループをつくって、グループの中で演習をやってくださいねという意味のグループワークなのですけれども、ここを「グループワーク」と書いてしまうと、ソーシャルワーカーの人たちはグループワークの事例検討をやれということとか、要するにプログラムづくりについても、グループワークに関するプログラムづくりのことをやれということなのか、やり方ではなくて、内容だと思って考えてしまう人が出てくるかもしれないと思って、ここを「グループワーク」と書いてしまうとまずいかなと、今、ちょっと思いました。

○奥山構成員 私もこれは削除でいいかと思えます。

○橋本座長 地域子育て支援拠点事業の専門研修カリキュラムの④演習のところなのですが、この内容の（グループワーク）ということ、⑤の同じく（グループワーク）を削除ということで、よろしいでしょうか。

○渡辺構成員 前のところで「演習」と書いてあるから、多分大丈夫かなと思いますけれども。

○橋本座長 そうですね。前回、御議論いただきました特定型の研修の内容に関しましてはこれでよろしいでしょうか。基本型に関しましては、特定型のほうに合わせて「記録の書き方」が、30分から60分にふえて、その内容が「記録の書き方」ということです。そこが変更されたということによろしいでしょうか。

（「はい」と声あり）

○橋本座長 ありがとうございます。それではそろそろ御意見も出尽くしたようですので、本日はこのあたりとさせていただきますと思います。

子育て支援員（仮称）研修制度専門研修（地域子育て支援）についての枠組みと研修科

目等の内容については、一定の御了解が得られたと思いますので、本日御意見等のあった修正箇所につきましては、修正した内容を事務局から各構成員に確認させていただき、その後は、私、座長のほうに一任させていただきたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○橋本座長 ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。

これをもちまして、3回にわたったワーキングチームは終了となりますが、最後に竹林室長からごあいさついただきたいと思います。

○竹林少子化対策企画室長 構成員の皆様、3回にわたる熱心な議論、どうもありがとうございました。私も始まる前はうまく議論がまとまっていくのか、少し心配なところもあって、御案内のとおり、ほかの子育て支援員の事業は直接処遇系のものが多くて、この利用者支援とか拠点事業というのは、事業の性格自体がほかとちょっと違う中での基本研修を含めた二階部分だということもありましたし、また利用者支援事業は事業そのものも新規事業で、事業をどうしていくかということも手探りで議論していかなければいけないような状況であり、そういう中で限られた時間でもありましたし、どのように議論が建設的に進んでいくのかということについても、初めは少し心配をしておりましたがけれども、橋本座長の適切な運営のもとで、短い時間ながら中身のある実質的な議論がしていただけたのではないかとということで、事務局としても大変助かっておるといえるか、何となく方向性が見えて、さらに実施要綱そのものも、また充実させていくといったところまで新しい従事要件なども、そういう議論もさせていただいたので、大変ありがたく思っております。

今後は、一応この専門研修ワーキングチームとしてはここで終了で、また親会議のほうで、次12月16日と聞いております。1回でまとまらなければ、さらに1月にももう一度ぐらいやってということだと思っておりますが、いずれにしても、例えばきょうの話でいえば、資格職の免除の話などは、親会議で決めていかなければいけないことなので、そちらのほうに議論をフィードバックして、引き続き進めていきたいと思っております。

皆様、どうもありがとうございました。

○橋本座長 ありがとうございます。

これにて、閉会させていただきます。構成員の皆様には御協力ありがとうございました。