

# 子育て支援員研修制度における 社会的養護コース創設とその意義

鈴木里香\*

本研究ノートにおいては、平成27年4月から始まった子育て支援員研修制度の創設について紹介し、その意義について検討した。

特に、子育て支援員研修（社会的養護コース）は、現在喫緊の課題とされる社会的養護における支援人材の確保・育成・定着をいかに促進するかということに対して考察した。

キーワード：社会的養護，子育て支援員研修制度，支援人材育成

## I 研究の背景と目的

平成24年8月、子ども・子育て関連3法<sup>1)</sup>が成立し、これによって、「待機児童対策」、「幼保一体化」、「幼児期の教育の振興」の視点に加えて、全世代型社会保障の実現ともいえる「子ども・子育て支援給付<sup>2)</sup>」の導入により、幼児教育・保育・地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとなった（柏女，2015）。

平成26年3月に開催された第14回子ども・子育て会議第18回基準検討部会合同会議においては、『子ども・子育て支援新制度における「量的拡充」と「質の改善」について』がまとめられ、「量的拡充」では、社会的養護の充実として児童養護施設等の職員配置基準の改善を始め、さまざまな拡充を行うこととされた（図1参照）。

新たな子ども・子育て支援体制の整備において、小規模保育等への給付（地域型保育給付）が創設されたこと、地域の実情に応じた子ども・子育て支援を行うことができるよう、地域子ども・子育て支援事業（いわゆる13事業）が規定されたことに伴い、ファミリー・サポート・センター、一時預かり、放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点等の事業を担う人材を育成すると

---

\* 淑徳大学大学院総合福祉研究科社会福祉学専攻博士前期課程元研究生、  
大阪府障がい者自立相談支援センター次長

## 平成26年3月28日 第14回子ども・子育て会議第18回基準検討部会合同会議 『子ども・子育て支援新制度における「量的拡充」と「質の改善」について』(抄)

### 1. 量的拡充 (別紙) 「量的拡充」の詳細

項目	25年度 →29年度の量の拡充
(3)社会的養護関係	121億円

### 4. 質の改善 (社会的養護関係)

○項目のうち金額が0.7兆円の範囲で実施する事項に含まれているもの  
項目の一部が0.7兆円の範囲で実施する事項に含まれているもの  
内容欄の※は「0.7兆円の範囲で実施する事項」における内容  
所要額欄の括弧は「0.7兆円の範囲で実施する事項」における所要額

項目	内容	平成25年度→29年度所要額	備考
社会的養護の充実	○ 児童養護施設等の職員配置基準の改善(5.5:1→4:1等)	222億円程度	
	○ 児童養護施設等にチーム責任者1名を配置(平成27年度から5年かけて全施設で実施)	19億円程度	
	□ 児童養護施設及び乳児院に里親支援担当職員1名を配置(平成27年度から5年かけて全施設で実施) ※平成27年度から15年かけて全施設で実施→平成27年度から5年かけて全施設で実施	21億円程度 (7億円程度)	
	□ 児童養護施設に自立支援担当職員1名を配置(平成27年度から5年かけて全施設で実施)	24億円程度	
	□ 児童養護施設、乳児院及び母子生活支援施設に心理療法担当職員1名を配置(平成27年度から5年かけて全施設で実施)	11億円程度	
	□ 小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の増加(41年度までに全施設を小規模化し、本体施設、グループホーム、里親等を1/3ずつにする) ※増加率を見直し	84億円程度 (43億円程度)	・平成26年度予算 (小規模グループケア、地域小規模児童養護施設等のか所数の増33億円)
	□ 民間児童養護施設の職員給与等の改善(保育所と同様の+5%等) ※職員給与の改善 まずは+3%→+5%等	82億円程度 (43億円程度)	
	□ 施設に入所等している大学進学者等に特別育成費及び自立生活支援支援費を支給 母子生活支援施設に保育設備を設けている場合に保育士の人員配置の引上げ	0.7億円程度  0.3億円程度	

出典:厚生労働省「社会的養護の課題と将来像の実現に向けて」より

図 1

もに、社会的養護において子どもが健やかに成長できる環境や体制の確保ができるよう、支援の担い手となる人材を確保する必要が生じた。

このため、地域において子育て支援の仕事に関心を持つ人に多様な子育て支援分野に関して必要となる知識や技能等を修得するための全国共通の子育て支援員研修制度を創設することにより、子育て支援を担う人材とその資質の確保を図ることとした。

ここでは特に子育て支援員の専門研修に社会的養護コースが創設されたことについて、その意義を検討し、その後の社会的養護における人材育成の取り組みに与えた影響について考察することを目的とする。

## II 子育て支援員研修制度について

子育て支援員研修制度とは、子育て支援員研修事業によって実施される新たな全国共通の子ども・子育て分野における人材育成の仕組みである。

子育て支援員研修事業における「子育て支援員」とは、国で定めた「基本研修」及び「専門研

修」の全科目を修了し、「子育て支援員研修修了証書」の交付を受けたことにより、小規模保育等の保育分野や放課後児童クラブ、社会的養護、地域子育て支援など子ども・子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を習得したと認められる者である。

研修内容は各事業等に共通する「基本研修」と特性に応じた専門的内容を学ぶ「専門研修」によって構成される。「専門研修」は、「地域子育て支援コース」、「地域保育コース」、「放課後児童コース」、「社会的養護コース」の4つのコースからなり、「子育て支援員」はこのいずれかのコースを選択して、「基本コース」及び「専門研修」を修了したことを証明する「子育て支援員研修修了証書」の交付を受けることにより「子育て支援員」に認定される。

「専門研修」において4つのコースが設定されているのは、子育て支援員研修事業の対象者が、育児経験や職業経験など多様な経験を有し、地域において子育て支援の仕事に関心を持ち、研修の修了が従事要件となっている「家庭的保育事業（児童福祉法（以下「児福法」という。）第6条の3第9項）」等を含む子育て支援分野の各事業等の職務に従事することを希望する者及び現に従事する者とされていることによる。

対象者として規定されているのは、

- (1) 家庭的保育事業（児福法第6条の3第9項）の家庭的保育補助者、
- (2) 小規模保育事業（児福法第6条の3第10項）B型の保育士以外の保育従事者、
- (3) 小規模保育事業（児福法第6条の3第10項）C型の家庭的保育補助者、
- (4) 事業所内保育事業（児福法第6条の3第12項）（利用定員19人以下）の保育士以外の保育従事者、
- (5) 利用者支援事業（子ども・子育て支援法第59条第1号）の専任職員（母子保健型を除く。）、
- (6) 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）（児福法第6条の3第2項）の補助員、
- (7) 地域子育て支援拠点事業（児福法第6条の3第6項）の専任職員、
- (8) 一時預かり事業（児福法第6条の第7項）の保育士以外の保育従事者、
- (9) 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター）（児福法第6条の3第14項）の提供会員、
- (10) 社会的養護関係施設等（児福法第6条の3第1項、第3項及び第8項、第6条の4並びに第7条第1項（助産施設、保育所、幼保連携型認定こども園、児童厚生施設、障害児入所施設及び児童発達支援センターを除く。））の補助的職員等

である。

地域の実情に応じた子育て支援を実現するために、このように多様な事業の職務が設定されることになり、その人材を確保するとともに、提供される支援の質を担保する人材育成が必要となった。

子育て支援員研修制度の創出に当たっては、「子育て支援員研修制度に関する検討会」及び「専門研修ワーキングチーム」において、子育て支援員研修の実施の手続き、子育て支援分野の各事業に従事する上で必要な知識や技術等を習得するために必要な研修の科目、区分、時間数、内容、目的等や研修シラバスが検討された。それらに基づき、「子育て支援員研修事業の実施について」（平成27年5月21日雇児発0521第18号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）並びに「子育て支援員研修の研修内容等の留意点について」（平成27年5月21日付事務連絡）が発出された。

これは、対象者である「地域において子育て支援の仕事に関心を持つ人」が多様な子育て支援分野に関して必要となる知識や技能等を確実に修得するために必要な内容と、全国共通の研修としての質の確保を図るため、どのような内容等が望ましいのかを具体的に示そうとしたものである。

「子育て支援員研修制度に関する検討会」及び各「専門研修ワーキングチーム」では、「基本研修」として、新たな人材の発掘に対応するため、基本的な共通の子ども・子育て支援分野の理解を醸成するとともに、各事業に従事する場合に最低限求められる知識や技能等を漏れなく、効果的に習得でき、全国で受講する対象者の利便性を考慮し、効率的に習得できるよう工夫がなされ、「専門研修」では、各コースの対象となる事業で規定される従事者の役割に応じて専門的な

### 子育て支援員研修の体系

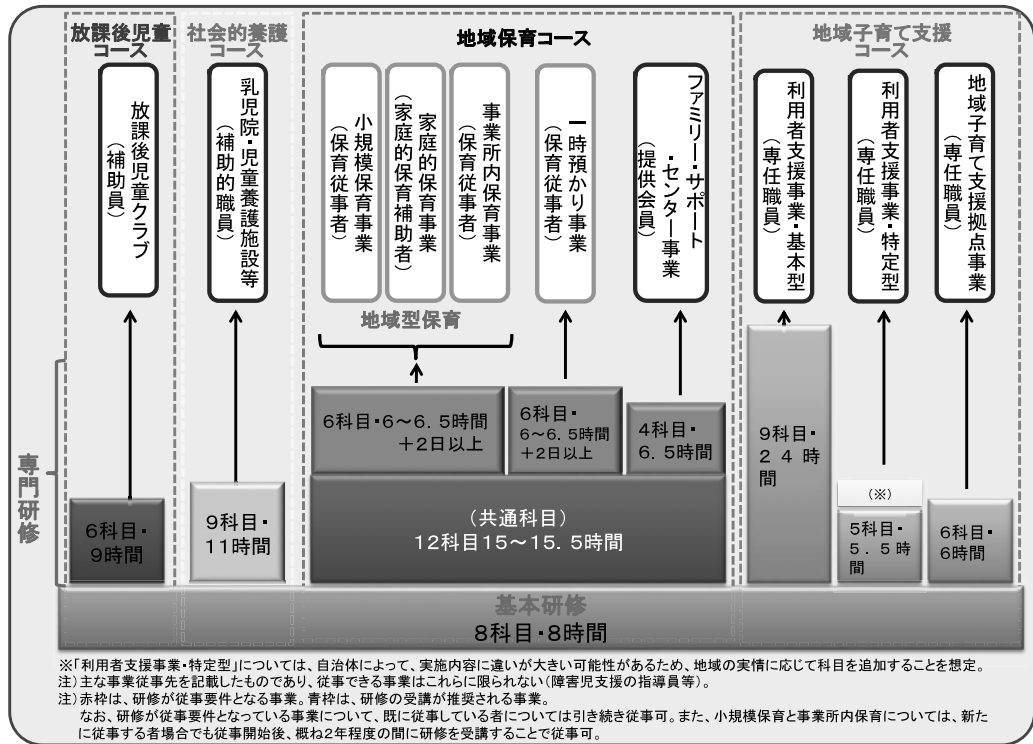


図2

知識や技能の習得に必要な内容等が検討された。

その結果として、「基本研修」に加え、「専門研修」の2段階（地域保育コースにおいては、専門共通科目と各専門コースの3段階）方式がとられることになった。修了までの習得科目数や時間数には幅があるが、これは規定される職務が「従事者」または「補助者」の違いによる。

子育て支援員研修専門研修（社会的養護コース）（以下「社会的養護コース」という。）においては、乳児院や児童養護施設の補助的職員またはファミリーホームの養育補助者を想定して検討された。児童指導員や保育士等の専門的職員のもと、社会的養護を必要とする子どもの最善の利益の尊重しつつ、補助的な職務を果たすための実務的な資質向上につながる科目内容とすることが重視された。

### Ⅲ 研究の方法

社会的養護コース創設に当たっては、「子育て支援員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）」（座長：神奈川県立保健福祉大学 新保幸男教授）（厚生労働省、2014a, 2014b, 2014c, 2014d, 2014e）において、その内容等が検討された。当該ワーキングチームは、実践現場や行政の専門職や有識者8名で構成され、平成26年9月から12月半ばまでのほぼ2ヶ月半の期間に5回にわたって、集中的に検討された。

本研究では、ワーキングチーム各委員の発言等を踏まえて、社会的養護コースの意義を考察する。

### Ⅳ 結 果

社会的養護コースについては、次の5つの視点から有意義であることがわかった。

1. 「社会的養護の入口」として社会的養護の基本的知識等を持つ人材層の充実
2. 社会的養護における人材育成の構造化された研修科目の創設
3. 研修実施過程におけるネットワーク構築
4. 研修修了者の活用

以下にその具体的内容を示す。

#### 1. 「社会的養護の入口」として社会的養護の基本的知識等を持つ人材層の充実

国は、社会的養護の充実として、「社会的養護の課題と将来像」（平成23年7月）にもとづき社会的養護関係施設の小規模化及び家庭的養護の促進を目指している。「社会的養護の課題と将来像」の実現に向けて、専門性を持つ人材の育成が喫緊の課題であることが委員から強く語られ、補助的職員ではなく、まず職員の必要性が述べられた。

例えば、第1回社会的養護コースワーキングチームでは、

「逆に小規模化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  
に起こっているわけです。(中略) 実は私どもも補助員に入っていたりしているのです。こ  
の人は早期退職したベテランの保育士です。(中略) 採用する側としては研修を受けた人を  
優先してというよりは、こういったことを踏まえたうえ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。」

との発言があり、また、

「(前略) 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。(中略) 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ならないことだと思います。」

といった発言である。

一方、さまざまな地域の人がかともに子育てすることに触れた次のような発言もあった。

「(前略) メインは里親さんとファミリーホームの養育者ですけど、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。(中略) 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。(中略) 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(限)の研修などがもし自治体でできれば、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こと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。」

さらに加えて、

「(前略) 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  
きるものでもあるでしょう、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  
になっていかれるような、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。」

という発言や

「(前略) 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。」

という発言があった。

社会的養護の質及び量を確保するためには、その担い手となる人材を確保し、専門性の向上を図るため、計画的に育成する体制の整備が必要であることは間違いない。特に、社会的養護を必要とする子どもは、虐待などの不適切な養育環境で暮らした経験を持つ子どもも多く、抱えてしまった心身の問題による不適応（二次障害）や、トラウマへの脆弱性のためにさらにトラウマ体験が積み重なることなどにより、適切な支援・治療がないと成人期における心身の健康や社会生活機能が損なわれるおそれもあるという悪循環に陥る可能性もあるため、有効な治療・支援を提供することでその影響からの回復を図ることが児童福祉に求められている（厚生労働省，2014f）。そのため、職員は高度な専門性を有することが求められるが、高度な専門性とは、理論的な学びだけでなく、経験からの学び、実践的な研修等による対応技術のトレーニングなどの積み重ねによって時間をかけて醸成させると考えられる。

そのようなことから、必要な専門性を有する人材を確保する前提として、社会的養護の基本的

子育て支援員研修(基本・専門)の考え方と科目					
<p><b>【子育て支援員研修の考え方】</b>                      子育て支援員研修は、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事業に従事することを希望する者等を対象に必要な研修を実施するものであり、対象となる事業の範囲が幅広いことから、各事業のベースとなる「基本研修」と各事業の特性に応じた「専門研修」によって構成する。また、幅広い人材が本研修を受講することから、研修時間数について考慮するとともに、基本研修及び専門研修によって各事業に従事するために最低限必要な知識・原理・技術・倫理を修得するものとする。</p>					
<p><b>【基本研修の考え方】</b>                      基本研修では専門研修で修得する各事業の特性等に応じた具体的な内容を学ぶための前提となる、子育て支援員としての役割や子どもへの関わり方を理解し、子育て支援員としての自覚を持つことを目的に子育て支援員として最低限修得しておくことが必要な子育て支援に関する基礎的な知識・原理・技術・倫理について修得するものとする。</p>					
<p><b>【社会的養護コースの考え方】</b>                      社会的養護コースの専門研修については、「社会的養護の入口」としての社会的養護の基本的知識等を持つ人材層の充実を目的として、社会的養護に関する基本的な理念・知識・技術を習得する内容とする。                      科目構成は、小規模グループケア等の社会的養護における補助的な支援者として従事するうえで必要となる、虐待を受けた児童等社会的養護を必要とする子どもの理解など、社会的養護の基本的理解や支援技術などを学ぶものとする。</p>					
基本研修	8科目 8時間	①子ども・子育て家庭の現状 (60分)	②子ども家庭福祉 (60分)	③子どもの発達 (60分)	④保育の原理 (60分)
		⑤対人援助の価値と倫理 (60分)	⑥子ども虐待と社会的養護 (60分)	⑦子どもの障害 (60分)	⑧総合演習 (60分)
社会的養護コース	9科目 11時間	①社会的養護の理解 (60分)	②子ども等の権利擁護、対象者の尊厳の遵守、職業倫理 (60分)	③社会的養護を必要とする子どもの理解 (90分)	④家族との連携 (60分)
		⑤地域との連携 (60分)	⑥社会的養護を必要とする子どもの遊び理解と実際 (90分)	⑦支援技術 (60分)	⑧緊急時の対応 (60分)

図3

知識等をもつ人材層の充実があって初めて、次の里親や職員を目指す人材の確保につながるものとして、「子育て支援員専門研修（社会的養護）は社会的養護への入口」とされた。

2. 社会的養護の支援人材の育成のための全国共通の構造化された研修科目の創設

社会的養護の支援者に求められる専門性は、高度である反面、養育という日常生活の場で、一人ひとり異なる子どもの特性に応じて、その専門性を発揮することになるため、経験的な積み重ねによる専門性の向上が重視されてきた。

一方、ここで対象となる「地域において子育て支援の仕事に関心を持つ人」とっては、「社会的養護における入口」として、効率的に、かつ、子ども等の対象者の尊厳の遵守など、重要な内容を効果的に習得するという課題があった。

そのなかで、基本研修の検討において社会的養護についても学ぶことが規定された。それによって、子育て支援員研修において、補助的職員に対しても、「基本研修」と「社会的養護コース」の2段階で専門的な学びを積み重ねる構造が創設された。

この構造化された研修科目の創設によって、委員からは

「(前略) 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

社会的養護における子育て支援員研修制度のイメージ

【小規模化及び家庭的養護の促進「社会的養護の課題と将来像」(平成23年7月)】

- 専門性を持つ人材の育成が喫緊の課題
  - ・社会的養護の質及び量を確保するためには、その担い手となる人材を確保し、専門性の向上を図るため、計画的に育成する体制の整備が必要
  - ⇒ 子育て支援員専門研修（社会的養護）は社会的養護への入口：社会的養護の基本的知識等をもつ人材層の充実

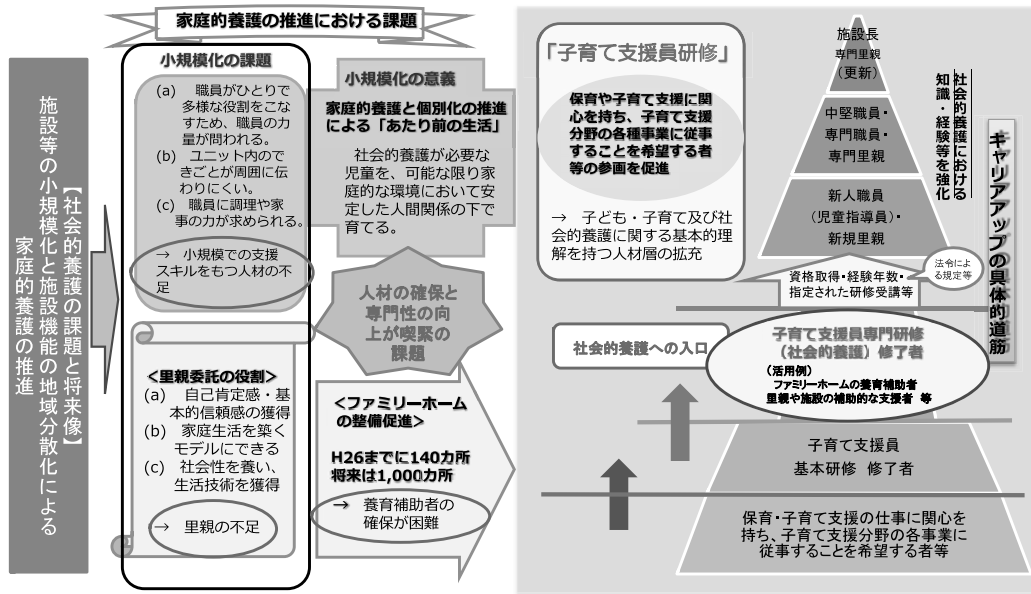


図 4



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。」

あるいは、

「(前略) 実習制度というものがあるのですけれども、保育士の実習にしても、社会福祉士の実習にしてもそうですし、また、そのほかそれを受けようとする人とかも含めて、もっと広い意味で子育て支援員というものがまず前段階でこの緩やかな形であって、それで、アルバイト、ボランティアとかいろいろなものを通した中で、やはり自分が福祉士を目指したいというものをしっかりと意識づけをしてキャリアアップしていくというような形につながればなど。」

といった次なる展開の可能性が示された。

また、研修構造が明確になることで、何を学んでいて、何を学んでいないかが明確になることから、

「(前略) さらに対象者を学生等にも広げることで、卒業とともに就職にむけて、場合によっては保育士なり、社会福祉士の資格を取得していくような(中略) そういう位置づけという形でできれば非常にありがたいなど。(中略) 社会福祉士で勉強してくる子は施設でもだんだん増えてきているのですけれども、やはり、今度子どもとか、子育ての勉強というのは、本当に不足している。福祉士でソーシャルワーク全体の勉強をしますので、そういうものを補う意味でも、この子育て支援員の研修を受けて、さらに保育士、社会福祉士という形でキャリアアップしていってくれるとありがたいのかなと現場としては思うところです。」

といった専門職を志す者に対してより深い学びの可能性を示唆する発言もあった。ただし、あくまでそれぞれの段階で学びを積み重ねることにより専門性が深まるという考え方に立っている。現時点では、資格取得の際に「子育て支援員研修修了者」としての証明によって受講科目が免除されるなどの規定はない。

特に、高度な専門性を有する医師の立場からも、社会的養護を体系立てて学ぶことの意義が次のように語られた。

「(前略) 意外と嘱託医の方は医者というものにこういうような教育の部分はないことが、(中略) 多いので、社会的養護というのはそもそも何ぞやということは余りわからないままにかなりの嘱託医がおられるのではないかという感じがして、(中略) こういうものを受けていただくといいのではないかなととっさに思いついたところです。」

ここでいう養育の補助的職員ではないものの、養育を担う専門職員を支援したり、連携していく専門職、例えば看護師、保健師にとっての学びの機会として活用できるのではないかという趣旨の発言が続いた。高度な専門性を習得する課程においては、その領域の専門資格を取得するた

めの学びだけでも相当の学科受講や実習を限られた年限の中でこなす必要があり、資格取得し、就労後もある領域の職域に従事する間に、別の領域の専門性を学ぶ機会を逸していることもあり得ること、それを補う手段として効率的に学ぶ機会として活用できることが示唆された。

### 3. 研修修了者の活用

前述のとおり、社会的養護コースは職務として修了が規定されている事業などはない。そのため、研修の到達点を設定することに共通イメージが持ちにくいのが、実際の社会的養護を必要とする子どもが生活する場においては、地域との交流など「開かれた養育」の中で、補助的な役割を果たす人との交流があるため、共通イメージとしては、あくまで専門職員の下で補助的な役割を果たす者となった。

逆に、将来像としての「小規模化と家庭養護の推進」において、この社会的養護コースを修了した人材をいかに活用するかについて、幅広く地域の実情に応じて検討できる余地ができたともいえる。

制度が確定するまでの社会的養護コースワーキングチームでの発言であって活用イメージの段階ではあるが、

「(前略)活用のところで、特に母子家庭のうち、母子生活支援施設に入れるのは0.3%以下、(中略)やはりこれから地域の子育て支援というか、(中略)切れ目のないような支援体制を作っていくとか、緩やかなニーズに応じた支援の提供をつくっていくという中で、施設がこれからアウトリーチにどう取り組んでいくのかと。」

という問題提起の中、居場所づくりや地域の学習支援に取り組むボランティアに社会的養護コース修了者を活用することを提案している。

現在は、国では「子育て支援員研修の充実等にかかる調査研究事業」を実施し、「子育て支援員研修に係る標準的な履修・指導内容」を示すとともに、社会的養護コースの活用策についても調査研究中である。モデル研修においては、社会的養護コースの受講者は、すでに何らかの形で子ども支援に関わっている者が多かった<sup>3)</sup>。例えば、ボランティアで将棋を教えている、読み聞かせを行っているなどである。筆者が参加し、受講者に対して感想を求めたところ、受講者からは日ごろ接している中で出会う「問題行動」を示す子どもの背景がアタッチメントの問題である可能性などを理解し、さらに子どもへの適切なアプローチができるという可能性を感じるなど、子どもに対する温かいまなざしが醸成されているように感じられた。また、体系的に専門家から社会的養護に関する学びの機会を得たことにより、社会に対して関心が高まり、子どもに対する現在のかかわりをスキルアップさせ、子どもが示すニーズに応えたいという発言も聞かれた。このことは、社会的養護コースが社会的養護の入口としての機能を果たし、新たな人材の開発とともに、すでに何らかの子育て支援に従事する者のスキルアップやキャリアアップの動機づけにつながることを示唆された。

さらには、モデル研修の修了後には、気の合う者でメールアドレスの交換などが自発的に始まり、お互いの子ども・子育て支援に関する活動の情報や意見の交換を約束しているなど、受講者間のネットワーク構築につながっている様子が見て取れた。今回はモデル事業であるため受講者は広域であったが、自治体等の地域で実施する場合、子ども・子育て、加えて社会的養護に理解ある地域づくりに役立つと言える。

こうした研修がネットワーク形成に及ぼす効果については、竹森（2013）が青少年育成における地域ネットワーク形成について報告している。

## V 考察：社会的養護コース創設の意義と今後の課題

社会的養護の人材育成において、保育士養成課程は、保育士の専門性を高めるためより深く保育に関する知識やスキルの習得を求めるが、同じくより専門性を要求される社会的養護の現場で即戦力となるだけの十分な時間が社会的養護の専門性を高める課程として設定されているとはいえない上、保育士同様に子どもの養育に関わる児童指導員は任用資格にとどまり、一貫した学びのプログラムがない。

そのような状況で創設された社会的養護コースは、以下の4点から現在喫緊の課題とされる社会的養護における支援人材の確保・育成・定着をいかに促進するかということに対して光を投げかけた。

- ① 社会的養護という領域を短期間で具体的な実務内容を含めて身に付けることのできる人材養成研修プログラムを提示したこと
- ② 子ども・子育て支援分野において、全国共通のシラバスで学ぶ体制を国が示したことにより、受講者は学びの経験を一時的な知識等としてではなく、自らのキャリアアップの基盤として位置づけることが可能になったこと
- ③ 研修構造を明確にしたことで、社会的養護における支援人材の研修システムの導入段階からの確実な基礎となること
- ④ 子ども・子育て支援新制度において、子ども・子育て支援分野と社会的養護における人材育成が、基本研修を同じくして一体的な研修体制を展開していくしくみであり、子ども・子育て支援分野の包括的な支援人材を育成する端緒となりうること

現在、社会的養護コースを実施するのは都道府県の9自治体である（平成28年2月現在）。今後は、国は、社会的養護コースを実際に実施する自治体を開拓することが必要である。

また、国は、全国共通の研修としての質を担保するため、シラバスが示されただけの研修科目の内容を掘り下げ、より具体的な研修内容を示すことが課題であるとして、「子育て支援員研修の充実等にかかる調査研究事業」を実施し、「子育て支援員研修に係る標準的な履修・指導内容」

を示すこととしている。全国共通の研修内容のばらつきを防ぐための技術的助言として注目される。特に、社会的養護については、専門性の核となる知識や技能はどのようなものかをより実証的に検証していく必要がある。

さらに、人材育成は、その人の持つ可能性を開発し、確実なスキルとして定着させることが求められるため、具体的な研修内容に加えて、それを伝える教え方についても、短期間でも確実な効果が実感できるように工夫が必要である。子どもの最善の利益を考慮した人材の育成において、子ども等対象者の尊厳の遵守など専門職員か補助的職員であるかを問わず、支援者の認識を高め、その後の支援現場でその認識に基づく対応ができるよう、実務の中でも引き続き認識や養育力を高める取り組みが必要である。

## 註

- 1) 子ども・子育て関連3法とは、「子ども・子育て支援法」、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律」、「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」をいう。
- 2) 子ども・子育て支援給付には、子どものための現金給付（児童手当）と、子どものための教育・保育給付の二つがあり、後者は施設型給付と地域保育給付とに分けられる。施設型給付の対象となる教育・保育施設には、幼保連携型認定子ども園、保育所、幼稚園、幼保連携型以外の認定子ども園があり、地域型保育給付の対象となる事業には、小規模保育事業、家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業がある。
- 3) 子育て支援員研修モデル研修会（東京会場）は、平成28年12月18日（金）午前9時30分から午後6時まで東京学芸大学において、社会的養護コースが実施された。

## 文 献

- 柏女霊峰 2015『子ども・子育て支援制度を読み解く その全体像と今後の課題』 誠信書房
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知 雇児発0521第18号平成27年5月21日「子育て支援員研修の実施について」
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課研修・研究助成係事務連絡 平成27年5月21日「子育て支援員研修の研修内容等の留意点について」
- 厚生労働省 2014a「平成26年9月8日開催、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」
- 厚生労働省 2014b「平成26年10月27日開催、子育て支援員（仮称）研修制度に関する検討会第2回専門研修ワーキングチーム（社会的養護）議事録」

- 厚生労働省 2014c「平成26年11月4日開催，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（社会的養護）議事録」
- 厚生労働省 2014d「平成26年11月17日開催，子育て支援員（仮称）研修制度に関する検討会第4回専門研修ワーキングチーム（社会的養護）議事録」
- 厚生労働省 2014e「平成26年12月15日開催，子育て支援員（仮称）研修制度に関する検討会第5回専門研修ワーキングチーム（社会的養護）議事録」
- 厚生労働省 2014f 親子関係再構築支援ワーキンググループ「社会的養護関係施設における親子関係再構築支援ガイドライン」
- 竹森元彦 2013「青少年育成における地域ネットワーク形成支援の実践的研究（1）—包括的地域支援プログラムの構想—」香川大学教育学部研究報告第I部第139号，P125-138.
- 竹森元彦 2014「青少年育成における地域ネットワーク形成支援の実践的研究（1）—交流とつながりを生む「仕組み」とその可能性—」香川大学教育学部研究報告第I部第141号，P79-99.

#### 図 出典

図1～4 厚生労働省ホームページ（社会的養護）「社会的養護の課題と将来像の実現に向けて」

## The Establishment of a Course on the Alternative Care of Children in the Training System for Child Care Support Personnel, and the Significance of This.

Rika SUZUKI

This research notebook introduces the establishment of a course on the alternative care of children in the training system for child care support personnel, and investigates the significance of this.

In particular, the course on the alternative care of children in the training system for child care support personnel considers what is currently considered an urgent issue: How to promote the cultivation, training, and establishment of support for those in human resources in the alternative care system.

Keywords: alternative care system for children, training system for childcare, cultivating human resources