

地域子育て支援拠点事業に従事する職員の 資質向上研修に関する調査研究

平成 30 年度厚生労働省 子ども・子育て支援推進調査研究事業

主任研究者：日本福祉大学 教授 渡辺顕一郎

目 次

地域子育て支援拠点事業に従事する職員の資質向上研修に関する調査研究

I. 研究の枠組	
1. 研究目的	1
2. 研究が必要とされる背景	1
3. 研究の方法	2
II. 量的調査（アンケート調査）	
1. 量的調査の概要	4
2. 単純集計結果	5
3. クロス集計結果	19
4. 量的調査の考察	30
III. 質的調査（ヒアリング調査）	
1. ヒアリング調査の概要	34
2. ヒアリング調査の結果(先行事例)	36
3. ヒアリング調査の結果及び考察	107
IV. 総合考察	
1. 拠点事業の中堅職員向け研修に求められる内容、方法	112
2. 今後の研修実施に関する課題	115
巻末資料	
都道府県向け調査票	119
市区町村向け調査票	129

【研究メンバー、及び執筆箇所】

- 渡辺顕一郎（日本福祉大学 教授）
「I. 研究の枠組」「II - 1.量的調査の概要」「II - 2.単純集計結果」「III - 1.ヒアリング調査の概要」「III - 2.ヒアリング調査の結果（浜松市）」「IV - 1.拠点事業の中堅職員向け研修に求められる内容、方法」
- 近棟健二（種智院大学 准教授）
「II - 3.クロス集計結果」「II - 4.量的調査の考察」「III - 2.ヒアリング調査の結果（周南市、大分県）」
- 金山美和子（長野県立大学 准教授）
「III - 3.ヒアリング調査の結果及び考察」「III - 2.ヒアリング調査の結果（飯田市、奈良市）」
- 奥山千鶴子（NPO 法人子育てひろば全国連絡協議会 理事長）
「IV - 2.今後の研修実施に関する課題」「III - 2.ヒアリング調査の結果（高知県）」
- 新澤拓治（社会福祉法人雲柱社 施設長）
「III - 2.ヒアリング調査の結果（函館市、新座市）」
- 野口比呂美（NPO 法人やまがた育児サークルランド 代表）
「III - 2.ヒアリング調査の結果（鶴岡市、横浜市）」
- 石田尚美（NPO 法人松戸子育てさぽーとハーモニー 理事長）
「III - 2.ヒアリング調査の結果（世田谷区、大津市）」

I. 研究の枠組

1. 研究目的

地域子育て支援拠点事業は、乳幼児とその保護者にとって身近な地域に存在する子育て支援の拠点として、支援の質的向上に取り組むことに加え、子育て家庭に対する包括的な支援体制の一翼を担うことが期待されている。

本研究では、地域子育て支援拠点が提供する支援の質及びその専門性の向上を図るため、一定の経験年数を有し、日々の業務に従事する中堅職員に対する研修のあり方を検討する。より具体的には、地方公共団体（以下、自治体）における拠点職員向けの研修の実施状況等について調査し、その課題等を踏まえた上で、効果的な研修の方法及び内容について検討し、提言を行うことを目的とする。

2. 研究が必要とされる背景

地域子育て支援拠点事業は、平成 29 年度末で全国 7,259 か所に達しているが、職員の資質向上を図るための研修の実施状況は自治体間で異なっており、拠点が提供する支援の質に格差が生じる一因になっていると考えられる。

このような中、平成 27 年度から開始された子育て支援員研修においては、専門研修の中に「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」が設けられ、拠点事業の担い手の養成だけでなく、新任職員（経験年数が概ね 3 年未満）向けの基礎的研修としても位置づけられた。また、同年より「地域の人材による子育て支援活動強化研修」が、拠点事業のベテラン職員（経験年数が概ね 5 年以上）向けの指導者養成研修としても開始された。加えて、平成 30 年度には中堅職員（経験年数が概ね 3 年以上）に対する研修が「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」として新規に創設されたところであり、拠点事業の職員に対する研修制度の拡充が徐々に進められている（表 1 参照）。

その一方で、これらの研修を受講することが、地域子育て支援拠点事業の従事要件として設定されているわけではないため、拠点事業の実施主体である市区町村の担当者及び各拠点の職員の間には、研修制度への理解や認知度に関差があることは否めない。また、上記の各研修の受講要件は緩やかに設定されており（必ずしも職員の経験年数によって制限されていない）、受講者がそれぞれの研修の位置づけや目的を理解したうえで研修機会を活用しているとも限らない。

ちなみに、「地域の人材による子育て支援活動強化研修」のみ国が実施主体となっているが、「子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）」「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」については実施主体が都道府県及び市区町村であり、自治体によって研修の取組状況は異なっている。つまり、日々の業務に従事する職員向けの研修に関して、積極的に取り組む自治体もあれば、それほど力点を置いていない自治体もある。ただし、こうした各自自治体における研修の実施状況、現任者研修としての位置づけ等につい

て、その実態や課題については十分に把握されていない。加えて、中堅職員を対象とした「地域の人材による子育て支援活動強化研修」は、先述のように平成 30 年度に創設されたばかりであり、今後の自治体における実施・展開については不透明な点も多い。

表 1 地域子育て支援拠点事業の職員に対する研修制度

研修事業名	位置づけ	目的	対象
子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）	基礎的研修	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な子育て支援分野全般に関する基礎的知識や技術等の修得 ・地域子育て支援拠点事業について全体像の理解、および事業のねらいについての理解 	【新任職員】 未経験の職員、経験年数が概ね 3 年未満の職員
地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業	専門的研修	<ul style="list-style-type: none"> ・地域子育て支援拠点事業所の職員の質の向上 ・地域における子育て支援に関する専門的知識や技術等の修得 	【中堅職員】 経験年数が概ね 3 年以上 5 年未満の職員
地域の人材による子育て支援活動強化研修	指導者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の子育てに関する指導的立場の者の養成 ・地域子育て支援拠点の課題への対応技術の習得 	【ベテラン職員】 経験年数が概ね 5 年以上の職員

(厚生労働省の資料に基づき筆者が作表)

そこで本研究では、地域子育て支援拠点事業の支援の質的向上を図るために、各自治体における職員向け研修の実施状況及び課題を明らかにした上で、日常的な業務において中心的な役割を担う中堅職員に対して、経験年数やスキル等に応じたきめ細かな研修を計画的に実施し、育成していくために提言をなすことが必要であると考えた。

3. 研究の方法

(1) 量的調査（アンケート調査）

地域子育て支援拠点事業の職員の資質向上を目的とする研修に関して、全国の自治体（都道府県・市区町村）に対して質問票による悉皆調査を行い、研修（新任・中堅職員等）の実施状況や課題等を把握する。なかでも、拠点職員への研修に独自に取り組む自治体に関しては、その実施方法、内容、課題等についても調査し、中堅職員に対して期待される役割及び研修のあり方について示唆を得ることとする。

(2) 質的調査（ヒアリング調査）

地域子育て支援拠点事業の職員向けの研修に関して、先行する取り組みを行っている自治体を抽出し、具体的な研修事例を収集するとともに、自治体担当者及び拠点職員に対するヒアリングによって職員研修に積極的に取り組む理由、業務遂行に関して中堅職員に求められる専門知識やスキル、資質向上のために必要な研修の内容、実践的な課題等を把握、分析する。

※以下、次頁より「量的調査（アンケート調査）」「ヒアリング調査」の結果及び考察について述べていくこととする。

Ⅱ. 量的調査（アンケート調査）

1. 量的調査の概要

（1）調査の目的

地域子育て支援拠点事業の職員の資質向上を目的とする研修に関して、全国の自治体（都道府県・市区町村）に対して質問票による悉皆調査を行い、研修（新任・中堅職員等）の実施状況や課題等を把握する。なかでも、拠点職員への研修に独自に取り組む自治体に関しては、その実施方法、内容、課題等についても調査し、中堅職員に対して期待される役割及び研修のあり方について示唆を得ることとする。

（2）調査対象及び回収率

全国の都道府県及び市区町村に対する悉皆調査であるため、調査票の発送数（郵送先）は以下の通りである。なお、併せて調査票の回収数、回収率についても記載しておく。

【都道府県調査】

発送数・・・47

回収数・・・43

回収率・・・91.5%

【市区町村調査】

発送数・・・1,741

回収数・・・1,115

回収率・・・64.0%

（3）調査項目

研究目的に沿って、以下のような調査項目を設定した。なお、各項目に関してはさらに詳細な下位項目及び選択肢等も設けたが、それらについては調査結果を参照いただきたい。

- ①自治体の状況（人口規模、年間出生数等）
- ②「子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）」実施の有無
- ③上記②を実施していない場合の理由
- ④上記②を実施している場合の実施状況や課題
- ⑤地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とする独自の研修実施の有無
- ⑥上記⑤を実施している場合の実施状況や課題等
- ⑦「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」を活用して、今後、中堅職員向け研修を実施する予定の有無
- ⑧上記⑦について実施予定がない（または見通しが立たない）場合の理由
- ⑨地域子育て支援拠点事業の新任職員・中堅職員に分けて研修を実施する場合、研修の内容として必要性が高い項目

- ⑩地域子育て支援拠点事業の量的拡充を図っていく必要性
- ⑪地域子育て支援拠点事業の職員の資質向上に継続的に取り組む必要性
- ⑫地域子育て支援拠点事業と母子保健分野の連携の必要性
- ⑬地域子育て支援拠点事業が「予防型支援」機能を果たす必要性

(4) 調査期間

調査票の発送を平成30年11月14日に行い、回収期間は11月18日から12月14日であった。

2. 単純集計結果

(1) 調査対象となった自治体の状況

①人口規模

調査票の回答・回収にご協力いただいた43都道府県の人口規模については、「100万～150万人未満」「150万～300万人未満」がそれぞれ27.9%で最も多かった(表2-1)。また、市区町村(回収数1,115か所)については、5万人未満の自治体が全体の63%を占める結果となった(表2-2参照)。

表2-1：都道府県の人口規模

人口規模	n	%
100万人未満	9	20.9
100万～150万人未満	12	27.9
150万～300万人未満	12	27.9
300万人以上	10	23.3
全 体	43	100.0

表2-2：市区町村の人口規模

人口規模	n	%
1万人未満	240	21.5
1万～5万人未満	462	41.5
5万～10万人未満	186	16.7
10万～30万人未満	162	14.5
30万人以上	65	5.8
全 体	1,115	100.0

②年間出生数

調査にご協力いただいた都道府県の平成 29 年の年間出生数は、「8,000 人～15,000 人未満」が最も多く約 42%を占める（表 2 - 3 参照）。また、市区町村については、先述の人口規模を反映して出生数 500 人未満が全体の約 7 割を占める結果となった（表 2 - 4 参照）。

表 2 - 3 : 都道府県の年間出生数

出生数	n	%
8,000 人未満	11	25.6
8,000 人～15,000 人未満	18	41.9
15,000 人～30,000 人未満	5	11.6
30,000 人以上	9	20.9
全 体	43	100.0

表 2 - 4 : 市区町村の年間出生数

出生数	n	%
100 人未満	381	34.2
100 人～500 人未満	407	36.5
500 人～1,000 人未満	151	13.5
1,000 人以上	159	14.3
無回答	17	1.5
全 体	1,115	100.0

③地域子育て支援拠点の設置箇所数（類型別、運営主体別）

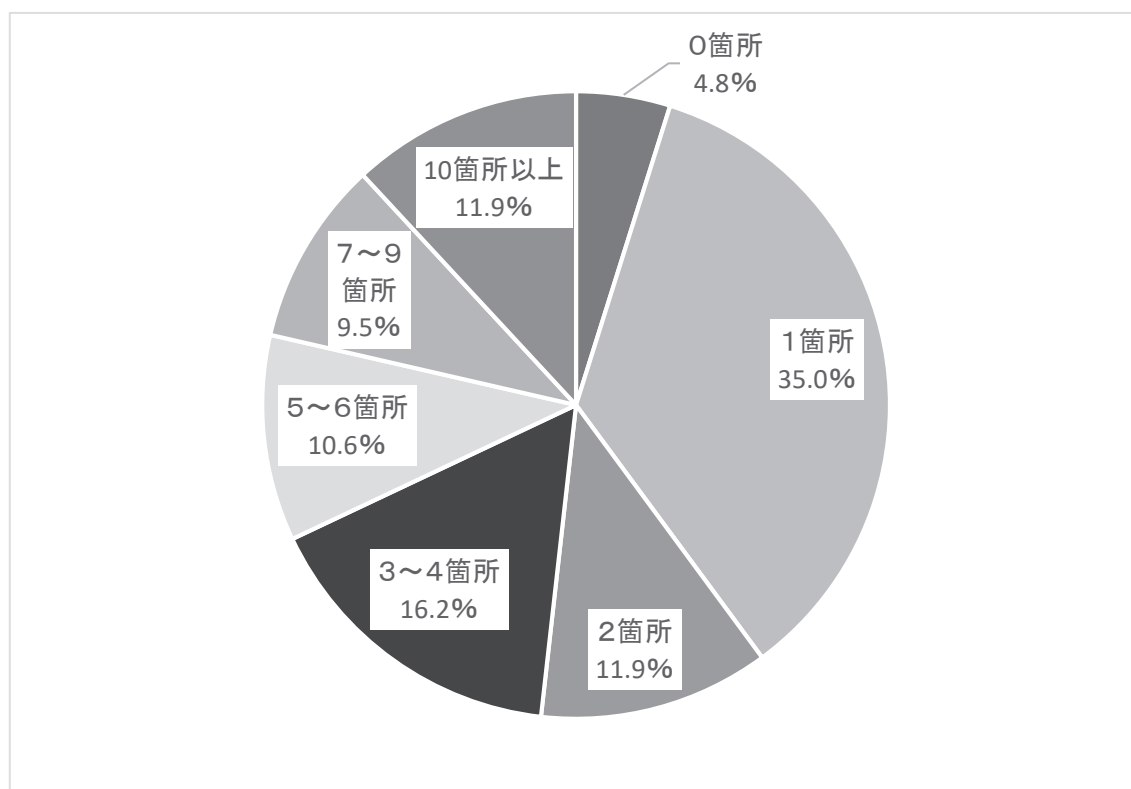
平成 29 年度末時点の地域子育て支援拠点の設置箇所数について、当該事業の実施主体である市区町村に尋ねた結果、1,093 の自治体から回答を得た（無回答 22 自治体を除く）。表 2 - 5 に示すように、事業類型別には「一般型」が 8 割以上を占めている一方で、国からの補助を受けない「市町村独自型」も 4.6%含まれていた。また、運営主体別にみると、法人や任意団体等への「委託・補助」が全体の約 65%を占める結果となった。

表 2 - 5 : 地域子育て支援拠点の箇所数

	直営	委託・補助	類型別合計
一般型	1,497	3,023	4,520 (82.8%)
連携型	204	350	554 (10.2%)
経過措置	68	64	132 (2.4%)
市町村独自型	162	90	252 (4.6%)
運営主体別合計	1,931 (35.4%)	3,527 (64.6%)	5,458 (100%)

市区町村別に見た地域子育て支援拠点の設置箇所数は、「1箇所」が最も多く35%、次いで「3~4箇所」の16.2%であった。なお、拠点の設置数が2箇所以下の自治体が約半数を占める結果となった（図2-6参照）。

図2-6：市区町村別に見た地域子育て支援拠点の設置数



(2) 子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）の実施状況
 子育て支援員研修事業においては、専門研修の中に「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」が設けられ、拠点事業の担い手の養成だけでなく、新任職員（経験年数が概ね3年未満）向けの基礎的研修としても位置づけられている（表2-7参照）。

表2-7：子育て支援員の専門研修

コース名	分類（コースに含まれる事業）	研修の時間数
地域子育て支援	地域子育て支援拠点事業	6時間（6科目）
	利用者支援事業 特定型	5.5時間（5科目）
	利用者支援事業 基本型	24時間（9科目）
地域保育	（以下、省略）	（以下、省略）
社会的養護		
放課後児童		

今回の調査にご協力いただいた43都道府県の平成30年度の実施状況については、「利用者支援事業基本型」の研修を実施する自治体が最も多く、次いで「地域子育て支援拠点事業」であった。なお、地域子育て支援コースの研修自体を実施していない自治体も9か所あった（図2-8）。

また、調査にご協力いただいた1,115市区町村の実施状況に関しては、地域子育て支援コースの研修自体を実施していない自治体が1,085か所（97.3%）と大半であり、「地域子育て支援拠点事業」の研修を実施する自治体は21か所にとどまった（図2-9参照）。

図2-8：都道府県における子育て支援員研修（地域子育て支援コース）の実施状況

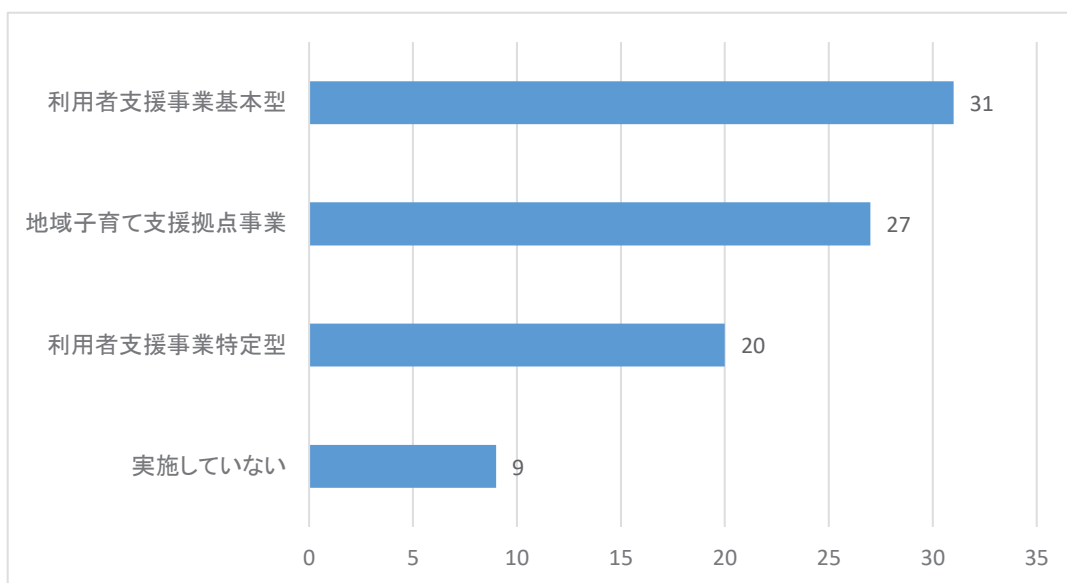
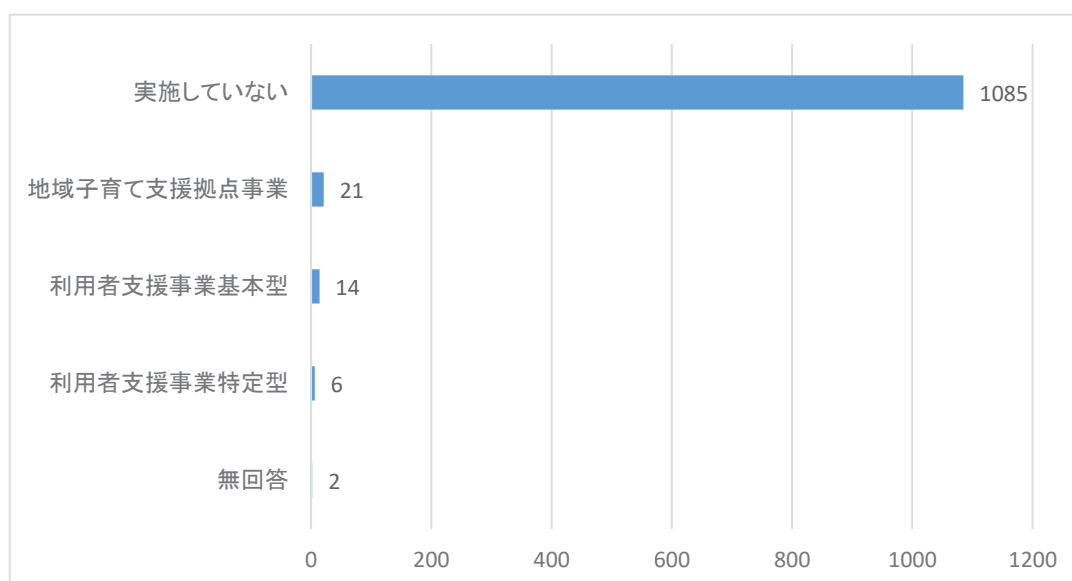


図2-9：市区町村における子育て支援員研修（地域子育て支援コース）の実施状況



(3) 子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施していない理由

子育て支援員研修の「地域子育て支援拠点事業」の研修を実施していない自治体（都道府県 9、市区町村 1,085）に対し、それぞれ複数回答可で研修を実施していない理由を尋ねたところ、以下の図に示すような結果となった。

都道府県については「研修が従事要件となっていない」が最も多く、次いで「財政面の問題」「研修を受講したいという要望が少ない」が同数で続く（図 2 - 10）。これに対して市区町村では「都道府県が実施している」が群を抜いて多く、次いで「研修講師の手配が難しい」「研修が従事要件となっていない」が同数で続く結果となった（図 2 - 11）。都道府県、市区町村共に上位には「研修が従事要件となっていない」が挙げられている。

図 2 - 10：都道府県が子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施していない理由

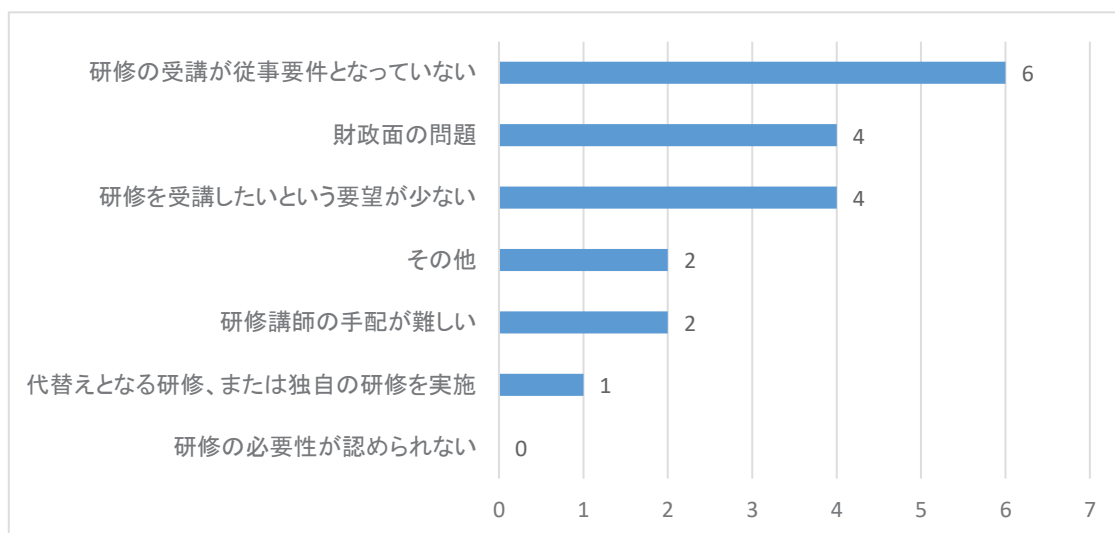
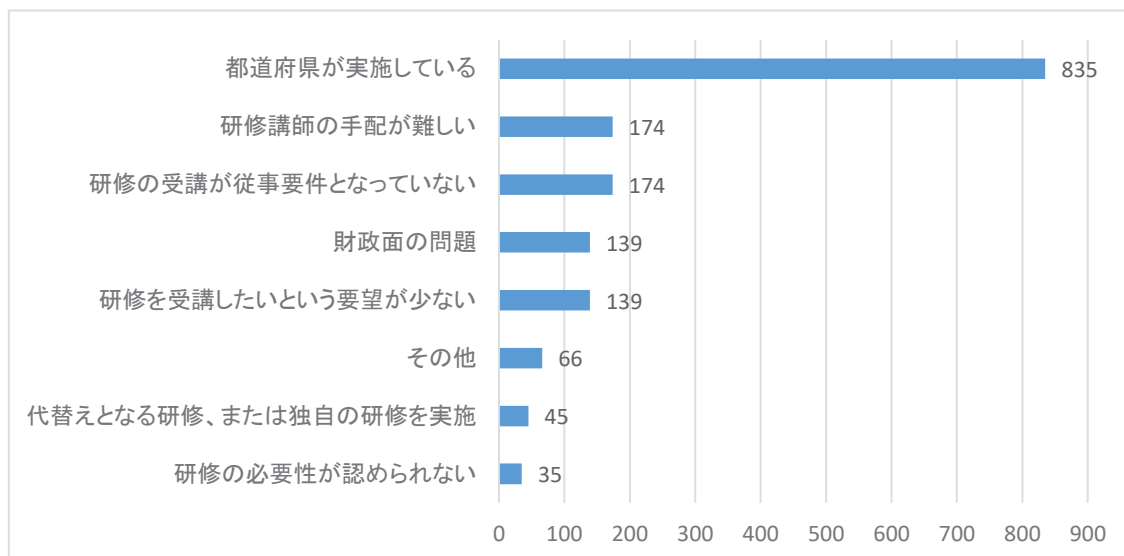


図 2 - 11：市区町村が子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施していない理由



なお、「その他」の主な回答としては、拠点事業の設置箇所数が少ないため研修の対象者が少ないといった意見や、拠点事業には保育士等の有資格者が従事しているので子育て支援員研修は不要などの意見が見られた。

(4) 子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）の実施状況及び課題

①研修の実施方法

子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施している自治体（都道府県 27、市区町村 21）に対し、研修の実施方法について尋ねた結果、表 2 - 12 に示す通りであった（複数回答可）。都道府県、市区町村共に「他の団体への業務委託または補助」による実施が最も多かった。

表 2 - 12：子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）の実施方法

	自治体主催	他の団体への業務委託または補助	その他
都道府県	1	27	0
市区町村	7	14	2

②参加を期待する受講者層

上記①に引き続き、子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施している自治体に対し、当該研修への参加が最も期待される受講者層を一つ選んで回答していただいた。その結果、都道府県、市区町村共に「受講を希望する者すべて」「新たに子育て支援等の業務に従事予定の者」の順に多く、地域子育て支援分野における新たな活動者や従事者の養成を重視している傾向が明らかになった（表 2 - 13 参照）。これらに対して、地域子育て支援拠点事業の新任職員に対する現任者研修としての位置づけは、相対的に高いことも明らかになった。

表 2 - 13：研修への参加が最も期待される受講者層

	都道府県	市区町村
受講を希望する者すべて	12	8
新たに子育て支援等の業務に従事予定の者	10	6
新任職員(経験年数が3年未満)	4	5
中堅職員等(経験年数が3年以上)	0	0
その他	1	0

※市区町村は無回答 2 票を除く

③研修実施に関する課題

子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）を実施している自治体に対し、研修の実施に関する課題について尋ねた（複数回答可）。表 2 - 14 に示すように、都道府県では「その他」が最も多く、「研修予算の確保が難しい」という財政上の課題が続く。これに対し

て市区町村では、人口規模等を反映してか「開催場所・会場が限られている」が最も多かった。また、都道府県、市区町村共に上位に挙げられているのは「研修の業務委託先が限られている」であった。

表 2 - 14：研修実施に関する課題

	都道府県	市区町村
受講希望者の人数が多くて対応できない	1	3
研修の開催頻度が少ない	2	1
開催場所・会場が限られている	2	8
受講希望者が少ない	5	3
研修の業務委託先が限られている	5	7
研修の講師の手配が難しい	1	3
研修予算の確保が難しい	7	4
その他	9	6

※都道府県の無回答 4 票、市区町村の無回答 3 票を除く

なお、「その他」の主な回答としては、研修の内容に関する課題や、研修の受講者を活動の場に結びつけていくことに関する課題のほか、現任者の場合には業務との兼ね合いで研修の受講機会を確保することが難しいといった趣旨の意見が見られた。

(5) 地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とする独自の研修の実施状況、課題

①独自研修の有無と実施方法

これまで述べてきた子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）とは別に、平成 30 年度中に、自治体が独自に、拠点事業の職員のみを対象とする研修を実施しているか（実施予定を含む）を尋ねた。その結果、独自に研修を実施しているのは都道府県 9 か所、市区町村 116 か所であり、それぞれの回答総数を母数とした割合は都道府県で約 2 割、市区町村に関しては約 1 割であった。

また、これらの研修を実施する自治体に、その実施方法について複数回答可で尋ねた結果、都道府県及び市区町村共に「自治体主催による実施」が最も多かった（表 2 - 15 参照）。先の表 2 - 12 に示した子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業）に比べ、自治体独自の研修ゆえに、その企画・実施に関しては当該自治体が主体的に関与する傾向が表れていると言える。

表 2 - 15：拠点職員向け独自研修の実施方法

	自治体主催	他の団体への業務委託または補助	その他
都道府県（9 か所）	5	3	1
市区町村（116 か所）	84	17	16

※市区町村の無回答 4 票を除く

なお、市区町村で 16 件挙げられている「その他」の主な回答としては、近隣の自治体との合同研修や持ち回りの研修、拠点事業の委託先の法人等の主催による研修などが見られた。

②独自研修の対象者

独自に拠点職員向けの研修に取り組む自治体に対して、研修の対象者に関して尋ねた結果を表 2 - 16 に示す。都道府県、市区町村共に「とくに研修の対象者の区分を設けていない」が群を抜いて多く、現任者に対する研修とは言え、経験年数や役職等によって対象を分けていない傾向が明らかになった。

表 2 - 16：拠点職員向け独自研修の対象者

	都道府県	市区町村
新任職員の研修として実施	0	5
中堅職員等の研修として実施	0	5
拠点事業の管理者の研修として実施	0	4
とくに研修の対象者の区分を設けていない	8	105
その他	1	2

※市区町村の無回答 3 票を除く

③独自研修の内容等

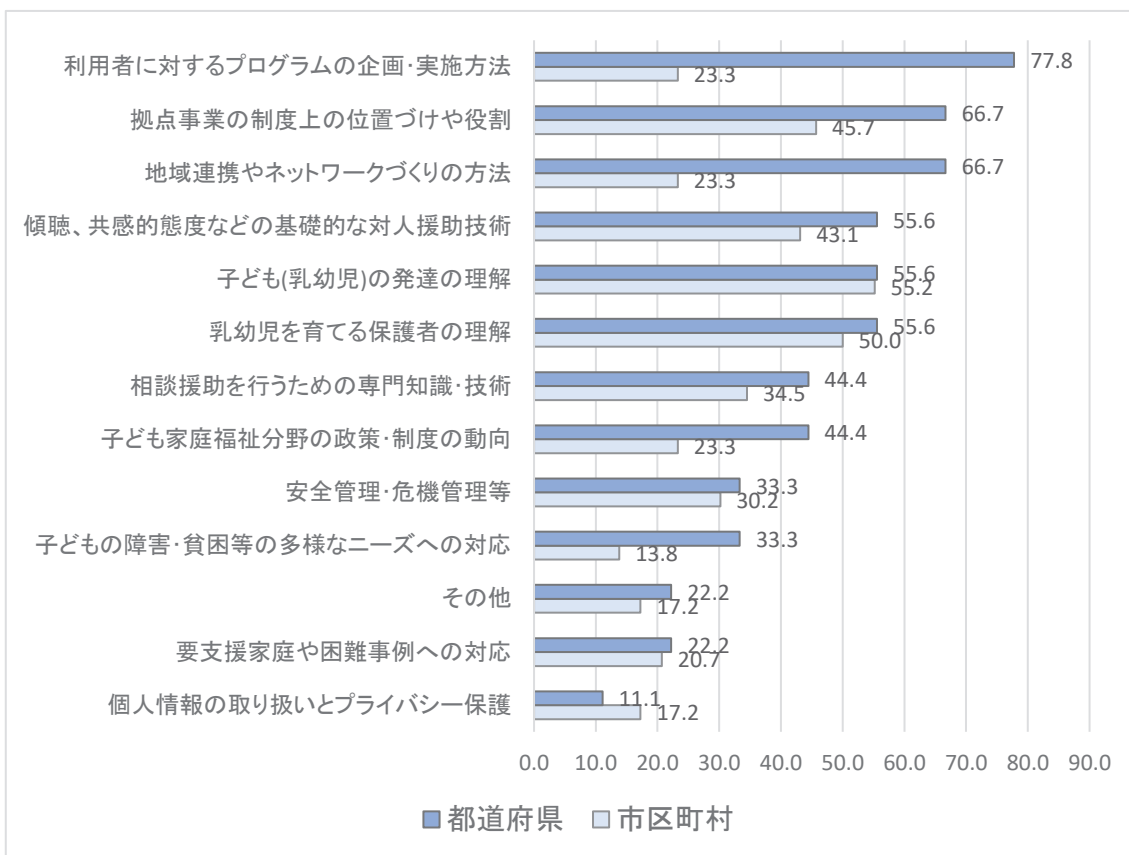
研修に独自に取り組む自治体に対して、研修に含まれる内容について尋ねた（複数回答可）。図 2 - 17 に示すように、都道府県では「利用者に対するプログラムの企画・実施方法」が最も多く、次に「拠点事業の制度上の位置づけや役割」「地域連携やネットワークづくりの方法」が同数で続く。

これに対して市区町村では、「子ども（乳幼児）の発達の理解」が最も多く、次に「乳幼児を育てる保護者の理解」が続き、より利用者理解に重点を置く傾向がうかがえる。なお、先述のように研修の実施自治体の数は都道府県・市区町村で異なるため、下図ではそれぞれの実施自治体数を母数とした割合を記している。

研修内容に関する「その他」の回答としては、子どもの遊び、食育、発達障害、情報発信、アウトリーチ、救急救命講習など様々であったが、年度によって時事課題を選ぶなど研修内容を変更しているという自治体も 3 か所あった。

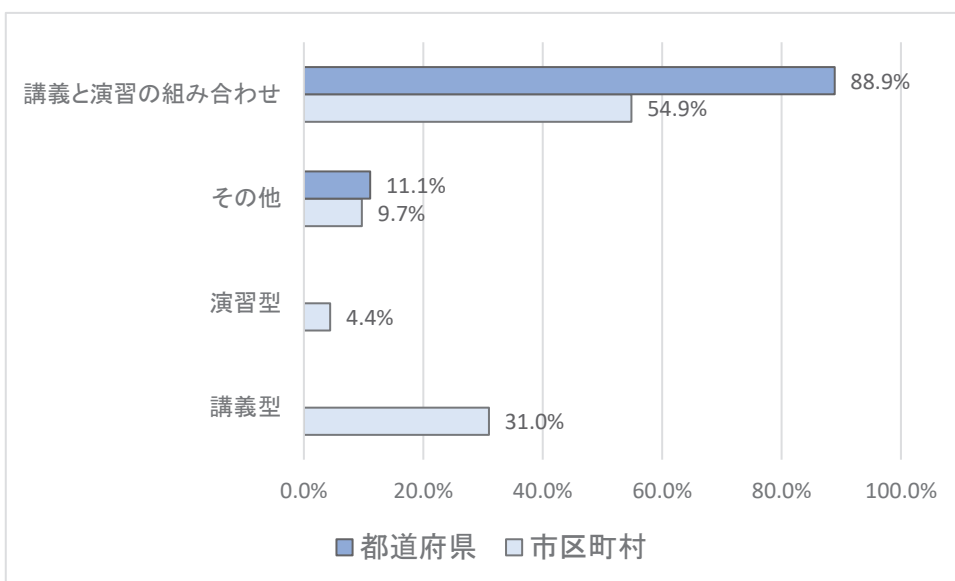
次に、図 2 - 18 に示したように、研修の学習方法としては、都道府県、市区町村共に「講義と演習の組み合わせ」が最も多く、講義による知識の習得だけでなく、演習を通してより実践的な学習やスキルアップも目指そうとする傾向がうかがえる。なお、学習方法に関する「その他」の意見としては、他団体への視察・見学や、会議形式による情報・意見交換などが挙げられていた。

図 2 - 17 : 独自研修の内容



※単位%、なお市区町村の無回答 1 票を除く

図 2 - 18 : 研修の学習方法



※市区町村の無回答 3 票を除く

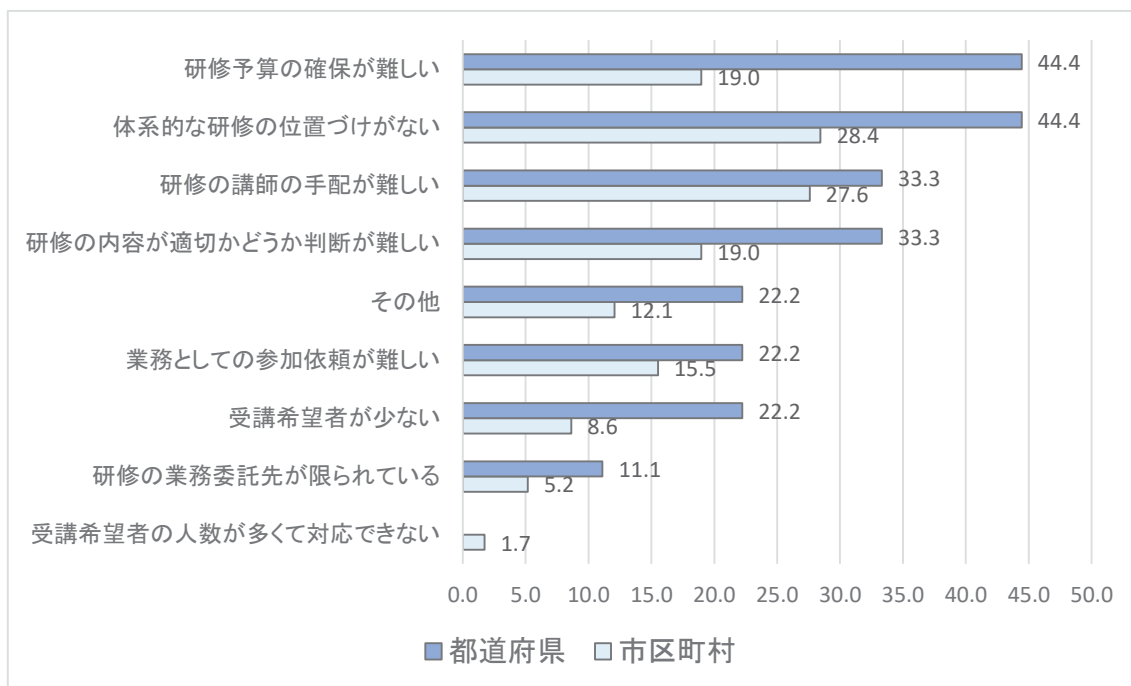
④独自研修の実施に関する課題

研修に独自に取り組む自治体に対して、研修実施に関する課題について尋ねた（複数回答可）。図 2 - 19 に示すように、都道府県では「研修予算の確保が難しい」「体系的な研修の位置づけがない」が同数で最も多かった。これに対して市区町村では、「体系的な研修の位置づけがない」が最も多く、次に「研修の講師の手配が難しい」という現実的な課題が続く結果となった。

研修の実施自治体の数は都道府県・市区町村で異なるものの、いずれも課題として最も多く挙げられていたのは「体系的な研修の位置づけがない」であり、拠点職員の経験年数や資格等に沿って研修を体系化していく必要性が認められる。また、都道府県では 1/3 の実施自治体が「研修の内容が適切かどうか判断が難しい」と回答しており、今後、研修の体系化に併せて研修内容を改めて検討する必要性もあると言える。

なお、「その他」の主な意見としては、業務との兼ね合いによる研修の時間設定の難しさや、研修時間中の代替職員の確保を課題として挙げている自治体が見られた。

図 2 - 19：研修実施に関する課題



※単位%、なお市区町村の無回答 27 票を除く

(6) 「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」を活用して、今後、中堅職員向け研修を実施する予定等

前項で述べたように、平成 30 年度には中堅職員（経験年数が概ね 3 年以上）に対する研修が「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」として新規に創設されたところであり、拠点事業の職員に対する研修制度の拡充が徐々に進められている。そこで、都道府県・市区町村に対して、この研修事業を活用して、中堅職員向けの研修を実施する予定があるかについて尋ねた結果、以下の通りであった（表 2 - 20 参照）。なお、表中に記す割合は、都道府

県（調査票回収数 43）、市区町村（同回収数 1,115）をそれぞれ母数とした割合である。

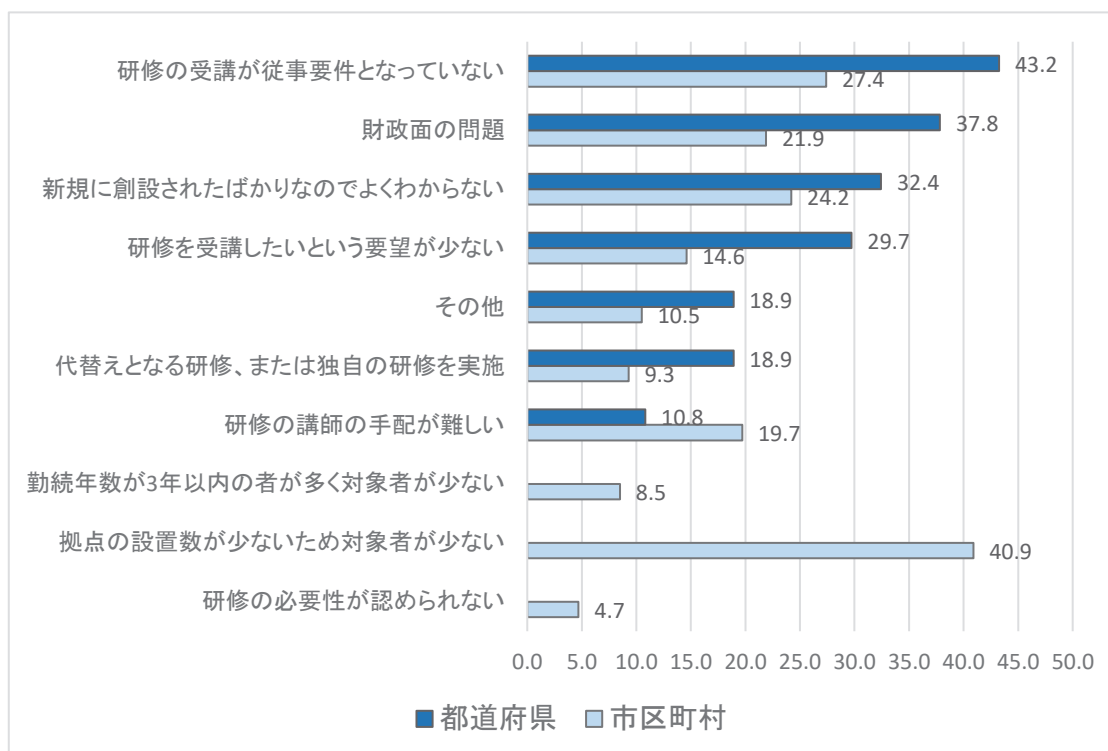
表 2 - 20：地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業の実施予定

	都道府県	市区町村
今年度中に実施予定である	0	6 (0.5%)
平成 31 年度以降に実施する予定で検討中	6 (14.0%)	16 (1.4%)
現時点で実施する予定はない	22 (51.1%)	782 (70.2%)
現時点では判断できない(まだわからない)	15 (34.9%)	300 (26.9%)
無回答	0	11 (1.0%)
計	43 (100%)	1,115 (100%)

平成 30 年度中に実施予定の自治体は、市区町村で 6 か所 (0.5%) のみであるが、平成 31 年度以降に実施予定で検討中なのは、都道府県が 6 件 (14%) となっており、市区町村に比べて割合が高くなる。とはいえ、「現時点で実施する予定はない」との回答が都道府県・市区町村共に半数を超えており、「現時点では判断できない」と合わせると都道府県で 86%、市区町村では約 97%に達する。

そこで、「現時点で実施する予定はない」または「現時点では判断できない」と回答した自治体に対して、その理由を複数回答可で尋ねた結果、下図の通りとなった（図 2 - 21）。

図 2 - 21：中堅職員に対する研修を実施しない（または実施の見通しが立たない）理由



※単位%、なお市区町村の無回答 21 票を除く

都道府県・市区町村共に、「研修の受講が従事要件となっていない」「財政面の問題」「新規に創設されたばかりなのでよくわからない」が上位に挙げられる。他方、市区町村では「拠点の設置数が少ないため対象者が少ない」との回答が最も多く、都道府県に比べて人口規模等による影響を受けやすい傾向が示されている。また、市区町村では「勤続年数が3年以内の者が多く対象者が少ない」という回答も8.5%あり、拠点事業における職員の定着率の低さや、保育士等の異動による影響をうかがわせる結果も示されている。

なお、「その他」の回答としては、拠点事業の実施主体である市区町村では、これまで述べてきた他の研修と同様に、人員不足、業務との兼ね合いによる研修の機会確保の難しさや、都道府県が実施することを期待する意見などが挙げられていた。一方、都道府県からは、市町村からの要望がないという意見や、市町村の実情に応じて実施可能という意見なども見られたほか、「概ね3年以上」とする国の中堅職員の捉え方を課題として示唆する意見もあった。

(7) 地域子育て支援拠点事業の新任職員・中堅職員に分けて研修を実施する場合、研修の内容として必要性が高い項目

今回の調査対象となったすべての自治体に対して、地域子育て支援拠点事業の新任職員・中堅職員に分けて研修を実施する場合、各研修の内容として特に必要性が高いと思われる項目を、それぞれ6つまで選んで回答していただいた。なお、調査者側が設定した選択肢は「その他」を除いて12項目あるが、研修項目としての優先度をより明確にするため、選択肢の半数まで選んで回答いただく形式とした。

調査結果については、後述する「4. 量的調査の考察」において示しているもので、そちらを参照していただきたい。

(8) 地域子育て支援拠点事業の今後の方向性

今回の調査対象となった自治体に対して、地域子育て支援拠点事業の今後の方向性について意見を伺った。具体的には、以下の4点に関して質問項目を設定し、それぞれ「必要性が高い」「ある程度必要」「それほど必要ではない」「必要ではない」の四択に、「現段階では判断できない」を加えた5つの選択肢から一つ選んで回答していただいた。

- ・地域子育て支援拠点事業の量的拡充を図っていく必要性
- ・地域子育て支援拠点事業の職員の資質向上に継続的に取り組む必要性
- ・地域子育て支援拠点事業と母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携の必要性
- ・地域子育て支援拠点事業が児童虐待の発生予防などの予防型支援機能を果たす必要性

調査結果について、都道府県（調査票回収数43）を表2-22に、市区町村（同回収数1,115）を表2-23に示す。

表 2 - 22 : 都道府県における地域子育て支援拠点事業の今後の方向性

	必要性が 高い	ある程度 必要	それほど必 要ではない	必要では ない	判断でき ない	無回答
量的拡充を図っていく 必要性	14 (32.6)	21 (48.8)	1 (2.3)	0 (0.0)	7 (16.3)	0 (0.0)
職員の資質向上に継続 的に取り組む必要性	24 (55.8)	15 (34.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (9.3)	0 (0.0)
母子保健分野との連携 の必要性	24 (55.8)	17 (39.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	0 (0.0)
予防型支援機能を果た す必要性	19 (44.2)	19 (44.2)	1 (2.3)	0 (0.0)	4 (9.3)	0 (0.0)

※各セルの上段は件数、下段の括弧内の数値は割合 (%)

表 2 - 23 : 市区町村における地域子育て支援拠点事業の今後の方向性

	必要性が 高い	ある程度 必要	それほど必 要ではない	必要では ない	判断でき ない	無回答
量的拡充を図っていく 必要性	204 (18.3)	447 (40.1)	182 (16.3)	76 (6.8)	196 (17.6)	10 (0.9)
職員の資質向上に継続 的に取り組む必要性	519 (46.5)	527 (47.3)	11 (1.0)	2 (0.2)	50 (4.5)	6 (0.5)
母子保健分野との連携 の必要性	716 (64.3)	345 (30.9)	7 (0.6)	0 (0.0)	40 (3.6)	7 (0.6)
予防型支援機能を果た す必要性	517 (46.4)	471 (42.2)	27 (2.4)	2 (0.2)	91 (8.2)	7 (0.6)

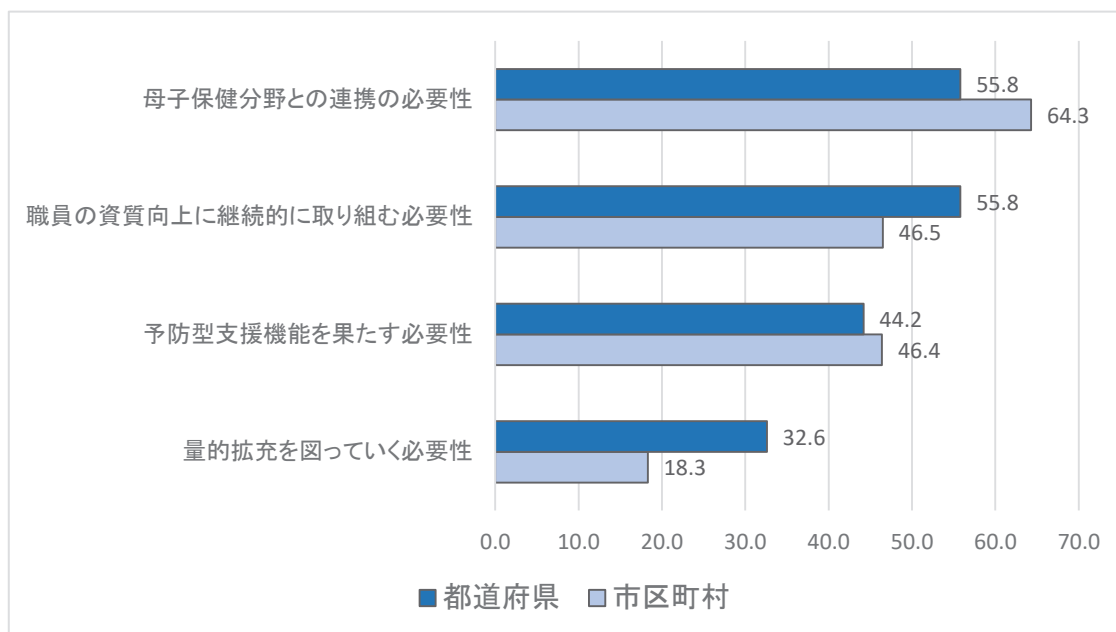
※各セルの上段は件数、下段の括弧内の数値は割合 (%)

上表に示したように、拠点事業の職員の資質向上に継続的に取り組む必要性、母子保健分野との連携の必要性、予防型支援機能を果たす必要性については、いずれの質問についても都道府県・市区町村共に「必要性が高い」「ある程度必要」を合計すると 8 割台後半から 9 割以上に達しており、拠点事業の重要性が相応に認識され、支援の質的向上に対する期待も高い傾向がうかがえる。

一方、拠点事業の量的拡充を図っていく必要性に関しては、都道府県・市区町村共に「必要性が高い」の割合が相対的に低く、とりわけ市区町村については回答傾向のバラツキも大きいことから、各自治体における拠点事業の整備状況や人口規模の違いなどによって自治体の考え方も異なることが推測される。

なお、図 2 - 24 は、上記の各設問に対して「必要性が高い」と明確に回答した自治体の割合をグラフ化したものである。

図 2 - 24 : 「必要性が高い」と回答した割合



※単位は%

都道府県・市区町村共に「母子保健分野との連携の必要性」が最も割合が高く、子育て世代包括支援センターの全国展開を目指す国の政策方針の下、地域子育て支援拠点に対しても子育て家庭に対する包括的な支援体制の一翼を担うことが期待されていると言えるだろう。

3. クロス集計結果

クロス集計に関しては、地域子育て支援拠点事業の実施主体である市区町村に注目する。市区町村における地域子育て支援拠点事業に関する研修の実施状況と研修内容について、各自治体の人口規模や拠点事業の必要性等との関連性を分析し、今後の中堅職員向け研修のあり方を検討するための示唆を得ることを目的とする。

(1) 集計方法

市区町村における地域子育て支援拠点事業に関する研修の実施状況と研修内容についてクロス集計を行い、母比率の差の検定(両側)を採用し、特徴的な結果を記している。

なお、図表中の表記については下記の通りである。

**	1%有意で正の乖離が見られる表側と表頭のペア
*	5%有意で正の乖離が見られる表側と表頭のペア
//	1%有意で負の乖離が見られる表側と表頭のペア
/	5%有意で負の乖離が見られる表側と表頭のペア

(2) 集計結果

①人口規模による特徴

子育て支援員研修「地域子育て支援コース」の研修を実施している割合は人口30万人以上で15.4%と最も高くなっている(表3-1参照)。

表3-1：子育て支援員研修「地域子育て支援コース」の研修実施と人口規模

		合計	Q1.地域子育て支援コースの研修の実施		
			実施している	実施していない	無回答
全体		1115	2.5	97.3	0.2
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	1.7	97.5	* 0.8
	1万～5万人未満	462	// 0.2	** 99.8	0.0
	5万～10万人未満	186	2.2	97.8	0.0
	10万～30万人未満	162	** 5.6	/ 94.4	0.0
	30万人以上	65	** 15.4	// 84.6	0.0

拠点事業職員のみを対象とする研修を実施している割合は10万人未満では10%に届かないが10万～30万人未満で27.8%、30万人以上で38.5%と上昇している(表3-2参照)。

表3-2：拠点事業職員のみを対象とする研修と人口規模

		合計	Q5.拠点事業の職員のみを対象とする研修		
			実施している	実施していない	無回答
全体		1115	10.4	88.4	1.2
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	// 3.8	** 93.3	** 2.9
	1万～5万人未満	462	// 5.2	** 93.7	1.1
	5万～10万人未満	186	7.0	92.5	0.5
	10万～30万人未満	162	** 27.8	// 72.2	0.0
	30万人以上	65	** 38.5	// 61.5	0.0

拠点事業職員のみを対象とする研修の開催方法は人口規模による違いは見られず自治体主催による実施が多数を占めている（表3-3参照）。

表3-3：研修の開催方法と人口規模

		合計	Q6-1.開催方法			
			自治体主催による実施	他の団体への業務委託または補助による実施	その他	無回答
全体		116	72.4	14.7	13.8	3.4
F2.自治体の人口規模	1万人未満	9	77.8	11.1	11.1	11.1
	1万～5万人未満	24	62.5	16.7	16.7	4.2
	5万～10万人未満	13	76.9	7.7	15.4	0.0
	10万～30万人未満	45	71.1	17.8	15.6	2.2
	30万人以上	25	80.0	12.0	8.0	4.0

拠点事業職員のみを対象とする研修の受講定員は5万人未満の自治体では20人未満が過半数を占めているのに対して30万人以上では50～100人未満が36%と最も高く、100人以上も28%となっている（表3-4参照）。

表3-4：受講定員と人口規模

		合計	Q6-3.受講定員						
			20人未満	20～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100人以上	無回答	平均
全体		116	31.0	6.0	15.5	20.7	12.1	14.7	60.2
F2.自治体の人口規模	1万人未満	9	** 77.8	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	14.8
	1万～5万人未満	24	** 54.2	8.3	16.7	8.3	4.2	8.3	28.2
	5万～10万人未満	13	46.1	7.7	7.7	7.7	7.7	23.1	30.2
	10万～30万人未満	45	// 20.0	8.9	20.0	24.4	11.1	15.6	59.9
	30万人以上	25	// 4.0	0.0	16.0	* 36.0	** 28.0	16.0	125.8

拠点事業職員のみを対象とする研修方法は全体では「講義と演習の組合せ」が過半数を超えているが 5 万～10 万人未満の自治体では「講義型」が過半数を超えている（表 3-5 参照）。

表 3-5：研修方法と人口規模

		Q6-4.研修方法					
		合計	講義型	演習型	講義と演習の組合せ	その他	無回答
全体		116	30.2	4.3	53.4	9.5	2.6
F2.自治体の人口規模	1万人未満	9	22.2	0.0	55.6	11.1	11.1
	1万～5万人未満	24	45.8	8.3	// 29.2	16.7	0.0
	5万～10万人未満	13	* 53.8	7.7	30.8	7.7	0.0
	10万～30万人未満	45	// 15.6	4.4	* 66.7	8.9	4.4
	30万人以上	25	32.0	0.0	64.0	4.0	0.0

②中堅職員に対する研修

人口規模で見た場合、全体では「現時点で実施する予定はない」が 70.2%となっているが 30 万人以上では 58.5%と低下し、「今年度中に実施予定」「平成 31 年度以降に実施予定で検討中」を合わせると 10%を超えている（表 3-6 参照）。

表 3-6：中堅職員に対する研修の実施と人口規模

		Q7.中堅職員に対する研修の実施					
		合計	今年度中に実施予定である	平成31年度以降に実施する予定で検討中	現時点で実施する予定はない	現時点では判断できない(まだわからない)	無回答
全体		1115	0.5	1.4	70.2	26.9	1.0
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	0.4	0.8	72.1	24.2	** 2.5
	1万～5万人未満	462	0.4	1.3	71.5	26.2	0.6
	5万～10万人未満	186	0.5	1.1	67.8	30.1	0.5
	10万～30万人未満	162	0.0	0.6	71.0	28.4	0.0
	30万人以上	65	** 3.1	** 7.7	/ 58.5	29.2	1.5

中堅職員に対する研修を実施しない理由を人口規模で見ると 5 万人未満では「支援拠点の設置数が少ないため対象者が少ない」が過半数を占めている。10 万人以上では「研修の受講が従事要件となっていない」が 4 割と最も高い。「新規に創設されたばかりなのでよくわからない」も 5 万人以上で 3 割を超えている（表 3-7 参照）。

表3-7：中堅職員に対する研修を実施しない理由と人口規模

		合計	Q8.実施しない理由					代替えとなる研修、または独自の研修を実施	財政面の問題
			研修の受講が従事要件となっていない	研修の必要性が認められない	研修を受講したいという要望が少ない	研修の講師の手配が難しい			
	全体	1082	28.2	4.8	15.1	20.3	9.6	22.6	
F2.自治体の人口規模	1万人未満	231	// 14.7	** 8.2	16.0	17.7	/ 6.1	// 16.0	
	1万～5万人未満	451	25.7	4.2	14.2	22.2	// 6.7	22.0	
	5万～10万人未満	182	30.2	3.3	15.4	23.6	11.0	* 29.1	
	10万～30万人未満	161	** 46.6	3.7	17.4	18.0	** 15.5	21.7	
	30万人以上	57	** 43.9	3.5	10.5	12.3	** 26.3	* 35.1	
	合計		支援拠点の設置数が少ないため対象者が少ない	勤続年数が3年以上の者が多く対象者が少ない	新規に創設されたばかりなのでよくわからない	その他	無回答		
	全体	1082	42.1	8.8	25.0	10.8	1.9		
F2.自治体の人口規模	1万人未満	231	** 55.0	10.0	/ 19.0	14.3	3.0		
	1万～5万人未満	451	** 55.0	9.8	// 20.4	/ 8.0	2.7		
	5万～10万人未満	182	// 27.5	7.1	* 31.9	9.9	0.5		
	10万～30万人未満	161	// 16.8	7.5	** 34.2	14.3	0.6		
	30万人以上	57	// 7.0	5.3	* 36.8	12.3	0.0		

地域子育て支援拠点事業の今後の方向性と中堅職員に対する研修の実施についてクロス集計したところ、量的拡充、継続的な資質向上への取り組み、予防型支援機能について必要性が高いと答えた自治体は、「現時点で実施する予定はない」が平均値より有意に低い結果が見られた（表3-8～11）。

表3-8：中堅職員に対する研修の実施と量的拡充を図ることの必要性

		合計	Q7. 中堅職員に対する研修の実施				
			今年度中に実施予定である	平成31年度以降に実施する予定で検討中	現時点で実施する予定はない	現時点では判断できない（まだわからない）	無回答
	全体	1115	0.5	1.4	70.2	26.9	1.0
Q10. 量的拡充を図ることの必要性	必要性が高い	204	1.0	2.5	/ 64.1	31.4	1.0
	ある程度必要	447	0.4	1.8	70.7	26.4	0.7
	それほど必要ではない	182	0.5	0.0	* 76.4	23.1	0.0
	必要ではない	76	0.0	0.0	73.7	26.3	0.0
	現段階では判断できない	196	0.5	1.5	68.4	28.6	1.0

表3-9：中堅職員に対する研修の実施と継続的に資質向上に取り組むことの必要性

		合計	Q7. 中堅職員に対する研修の実施				
			今年度中に実施予定である	平成31年度以降に実施する予定で検討中	現時点で実施する予定はない	現時点では判断できない（まだわからない）	無回答
	全体	1115	0.5	1.4	70.2	26.9	1.0
Q11. 継続的に資質向上に取り組むことの必要性	必要性が高い	519	* 1.0	** 2.7	// 66.0	29.5	0.8
	ある程度必要	527	0.2	// 0.4	** 74.3	24.7	0.4
	それほど必要ではない	11	0.0	0.0	72.7	27.3	0.0
	必要ではない	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	現段階では判断できない	50	0.0	0.0	70.0	28.0	2.0

表3-10：中堅職員に対する研修の実施と母子保健分野との連携の必要性

		合計	Q7. 中堅職員に対する研修の実施				無回答
			今年度中に実施予定である	平成31年度以降に実施する予定で検討中	現時点で実施する予定はない	現時点では判断できない(まだわからない)	
	全体	1115	0.5	1.4	70.2	26.9	1.0
Q12. 母子保健分野との連携の必要性	必要性が高い	716	0.8	1.8	69.3	27.7	// 0.4
	ある程度必要	345	0.0	0.9	71.2	27.0	0.9
	それほど必要ではない	7	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0
	必要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	現段階では判断できない	40	0.0	0.0	80.0	17.5	2.5

表3-11：中堅職員に対する研修の実施と予防型支援機能を果たすことの必要性

		合計	Q7. 中堅職員に対する研修の実施				無回答
			今年度中に実施予定である	平成31年度以降に実施する予定で検討中	現時点で実施する予定はない	現時点では判断できない(まだわからない)	
	全体	1115	0.5	1.4	70.2	26.9	1.0
Q13. 予防型支援機能を果たすことの必要性	必要性が高い	517	** 1.2	* 2.3	/ 67.3	28.6	0.6
	ある程度必要	471	/ 0.0	0.8	72.5	26.5	/ 0.2
	それほど必要ではない	27	0.0	0.0	77.8	22.2	0.0
	必要ではない	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	現段階では判断できない	91	0.0	0.0	74.7	22.0	* 3.3

③ 新任職員・中堅職員に必要な研修内容

人口規模で見た場合、新任職員が学ぶ必要性が高い項目では「拠点事業の制度上の位置付けや役割」が10万以上で全体と比べて10%ほど高くなっている。「傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術」が10万以上で全体と比べて10%ほど高く、1万人未満で20%弱低くなっている(表3-12参照)。

中堅職員が学ぶ必要性が高い項目では30万人以上で「子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向」「相談援助を行うための専門知識・技術」「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」が全体に比べて10%以上高くなり、「利用者に対するプログラムの企画・実施方法」「安全管理・危機管理等」が10%以上低くなっている。1万人未満では「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」が全体と比べ10%ほど低い(表3-13参照)。

表3-12：新任職員に必要な研修内容と人口規模

		Q9-1.必要性が高い：新任職員							
		合計	拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法	傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
全体		1115	78.6	30.2	78.0	79.4	24.6	72.3	39.6
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	// 72.1	33.3	// 70.0	75.8	23.8	// 55.8	38.8
	1万～5万人未満	462	/ 75.5	30.5		78.8	24.5	72.9	41.6
	5万～10万人未満	186	83.9	26.9	81.7	81.7	26.3	76.3	40.9
	10万～30万人未満	162	* 85.8	29.0	80.2	82.7	24.1	** 84.0	38.9
	30万人以上	65	* 90.8	29.2	86.2	87.7	24.6	** 87.7	/ 26.2
		合計	地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
全体		1115	12.0	15.2	12.6	66.5	50.9	0.0	2.2
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	13.8	17.5	13.8	// 53.8	47.1	0.0	** 7.1
	1万～5万人未満	462	12.8	** 18.6	13.4	67.7	50.4	0.0	1.5
	5万～10万人未満	186	10.8	11.3	12.4	71.5	53.2	0.0	0.5
	10万～30万人未満	162	9.3	/ 9.3	11.7	** 75.3	51.2	0.0	/ 0.0
	30万人以上	65	10.8	9.2	/ 4.6	67.7	61.5	0.0	0.0

表3-13：中堅職員に必要な研修内容と人口規模

		Q9-2.必要性が高い：中堅職員							
		合計	拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法	傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
全体		1115	25.0	44.2	27.4	26.5	54.9	26.4	72.6
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	26.3	42.1	25.8	27.5	52.9	/ 21.3	69.2
	1万～5万人未満	462	25.1	42.6	27.3	25.5	58.2	27.3	72.7
	5万～10万人未満	186	29.0	46.2	28.5	27.4	54.8	29.6	72.6
	10万～30万人未満	162	21.0	44.4	30.2	27.2	53.1	30.2	71.0
	30万人以上	65	18.5	* 56.9	24.6	24.6	/ 43.1	20.0	** 87.7
		合計	地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
全体		1115	60.4	73.2	53.2	30.7	60.6	0.4	2.6
F2.自治体の人口規模	1万人未満	240	// 49.6	// 65.8	// 44.6	/ 25.4	60.0	0.0	** 7.9
	1万～5万人未満	462	58.2	73.8	51.1	33.1	63.2	0.4	1.9
	5万～10万人未満	186	66.7	70.4	58.6	31.2	59.7	0.5	0.5
	10万～30万人未満	162	66.7	* 80.2	59.9	32.1	61.7	0.6	/ 0.0
	30万人以上	65	** 81.5	* 86.2	* 67.7	27.7	// 44.6	1.5	0.0

拠点事業の職員のみを対象とする研修を実施している自治体では、新任職員への研修項目としては「拠点事業の制度上の位置付けや役割」「傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術」で、また、中堅職員への研修項目としては「要支援家庭や困難事例への対応」「個人情報の取り扱いとプライバシー保護」が高い傾向であった（図3-14～15参照）。

図 3-14: 新任職員に必要な研修内容と研修実施

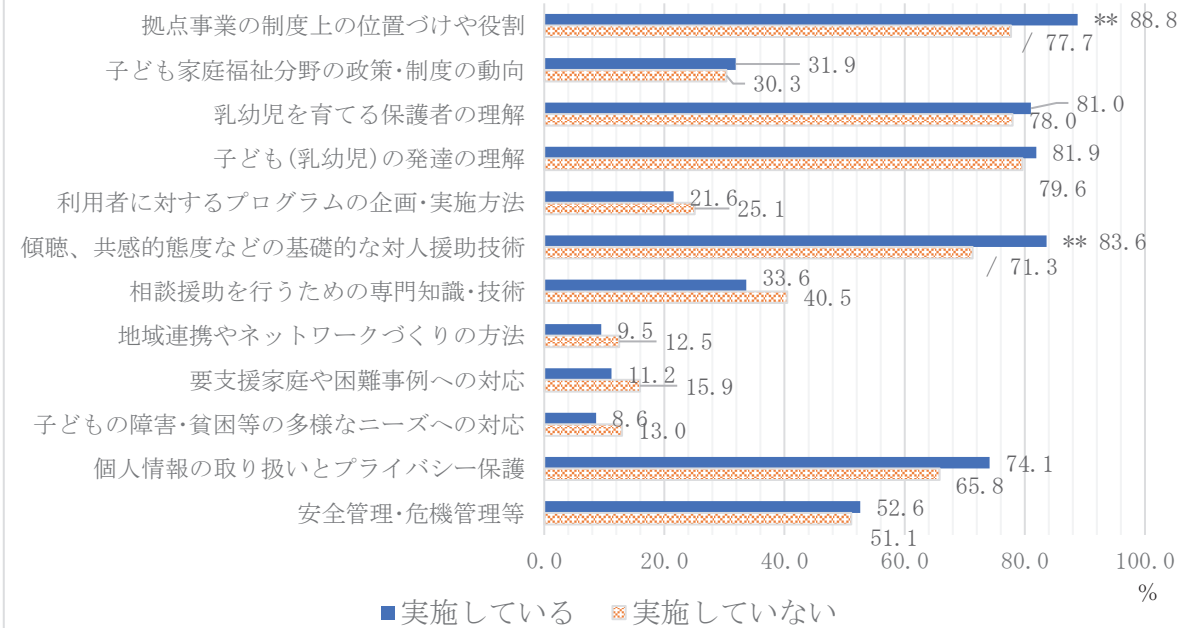
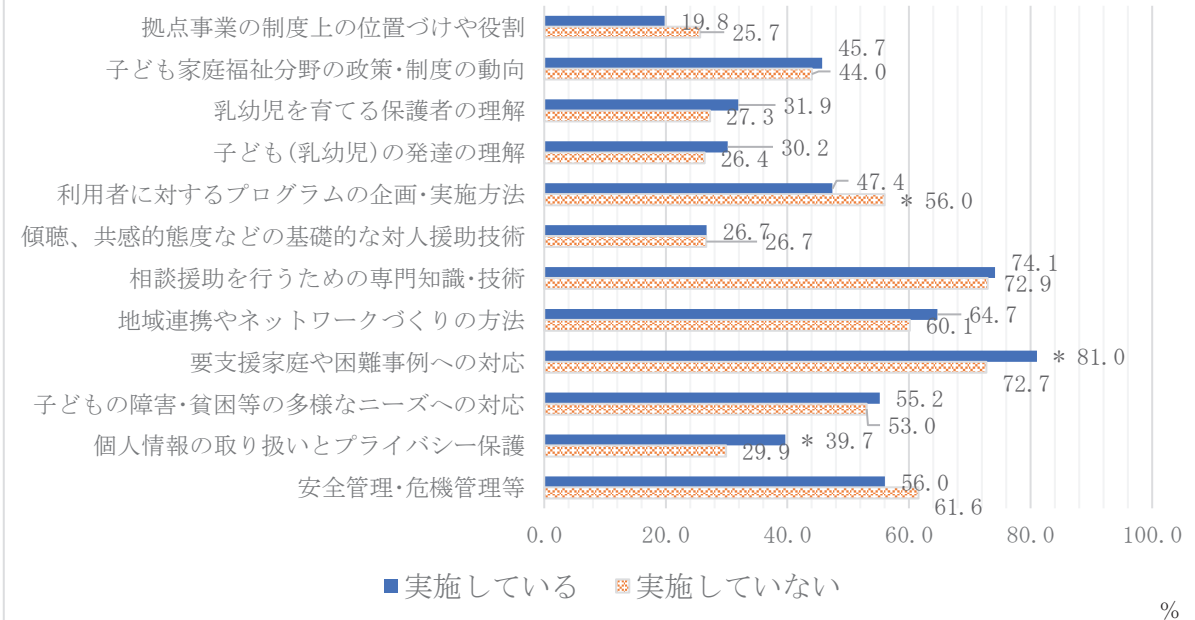


図 3-15 中堅職員に必要な研修内容と研修実施



地域子育て支援拠点事業の量的拡充の必要性が高いとした自治体では新任職員の研修において「乳幼児を育てる保護者の理解」「要支援家庭や困難事例への対応」が平均より高い傾向が見られた(表 3-16 参照)。

継続的な資質向上の必要性が高いとした自治体では「乳幼児を育てる保護者の理解」「傾

聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術」「個人情報取り扱いとプライバシー保護」が平均より高い傾向が見られた（表3-17参照）。

母子保健分野との連携の必要性が高いとした自治体では「拠点事業の制度上の位置付けや役割」「乳幼児を育てる保護者の理解」「傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術」「個人情報の取り扱いとプライバシー保護」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」が平均より高い傾向が見られた（表3-18参照）。

予防型支援機能の必要性が高いとした自治体では「乳幼児を育てる保護者の理解」「傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術」が平均より高い傾向が見られた（表3-19参照）。

表3-16：新任職員に必要な研修内容と量的拡充を図ることの必要性

		合計	Q9-1 必要性が高い：新任職員						
			拠点事業の制度上の位置付けや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に 対するプログラム の企画・ 実施方法	傾聴、共 感的態度 などの基 礎的な対 人援助技 術	相談援助 を行うた めの専門 知識・技 術
	全体	1115	78.6	30.2	78.0	79.4	24.6	72.3	39.6
Q10.量的拡充を図ることの必要性	必要性が高い	204	80.4	26.5	* 83.8	78.9	23.0	71.1	43.1
	ある程度必要	447	79.0	32.4	77.6	80.1	25.5	71.6	37.4
	それほど必要ではない	182	81.3	28.0	* 84.1	82.4	27.5	76.9	41.2
	必要ではない	76	72.4	38.2	75.0	76.3	25.0	72.4	34.2
	現段階では判断できない	196	78.1	28.6	// 70.9	79.1	20.9	72.4	42.3
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	12.0	15.2	12.6	66.5	50.9	0.0	2.2
Q10.量的拡充を図ることの必要性	必要性が高い	204	15.2	** 22.5	14.7	67.2	53.9	0.0	/ 0.0
	ある程度必要	447	13.0	13.4	13.9	67.6	52.1	0.0	1.6
	それほど必要ではない	182	9.9	12.6	// 6.6	70.9	51.6	0.0	/ 0.0
	必要ではない	76	// 1.3	11.8	15.8	72.4	56.6	0.0	3.9
	現段階では判断できない	196	13.3	16.3	12.2	/ 58.7	/ 42.9	0.0	** 5.1

表3-17：新任職員に必要な研修内容と継続的に資質向上に取り組むことの必要性

		合計	Q9-1 必要性が高い：新任職員						
			拠点事業の制度上の位置付けや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に 対するプログラム の企画・ 実施方法	傾聴、共 感的態度 などの基 礎的な対 人援助技 術	相談援助 を行うた めの専門 知識・技 術
	全体	1115	78.6	30.2	78.0	79.4	24.6	72.3	39.6
Q11.継続的に資質向上に取り組むことの必要性	必要性が高い	519	80.9	29.5	** 83.0	80.5	22.7	** 78.6	39.9
	ある程度必要	527	78.2	31.1	76.9	80.8	26.4	/ 69.4	40.0
	それほど必要ではない	11	100.0	36.4	63.6	81.8	18.2	/ 45.5	27.3
	必要ではない	2	// 0.0	0.0	50.0	// 0.0	50.0	50.0	0.0
	現段階では判断できない	50	/ 64.0	32.0	// 50.0	// 62.0	28.0	// 50.0	40.0
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	12.0	15.2	12.6	66.5	50.9	0.0	2.2
Q11.継続的に資質向上に取り組むことの必要性	必要性が高い	519	11.9	14.1	12.7	** 71.9	52.4	0.0	// 0.8
	ある程度必要	527	10.8	16.5	12.7	64.1	51.2	0.0	1.3
	それほど必要ではない	11	27.3	27.3	9.1	45.5	54.5	0.0	0.0
	必要ではない	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	** 50.0
	現段階では判断できない	50	** 24.0	12.0	12.0	// 46.0	38.0	0.0	** 16.0

表 3-18：新任職員に必要な研修内容と母子保健分野との連携の必要性

		合計	Q9-1.必要性が高い：新任職員						
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法	傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
	全体	1115	78.6	30.2	78.0	79.4	24.6	72.3	39.6
Q12.母子保健分野との連携の必要性	必要性が高い	716	* 80.7	28.9	** 80.7	80.9	22.8	** 75.3	41.1
	ある程度必要	345	77.7	* 34.5	76.2	80.3	* 29.3	69.6	39.7
	それほど必要ではない	7	57.1	14.3	57.1	/ 42.9	28.6	57.1	42.9
	必要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	現段階では判断できない	40	// 60.0	25.0	// 57.5	// 60.0	17.5	// 52.5	// 17.5
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	12.0	15.2	12.6	66.5	50.9	0.0	2.2
Q12.母子保健分野との連携の必要性	必要性が高い	716	11.7	15.8	* 14.2	** 70.1	51.7	0.0	// 0.6
	ある程度必要	345	12.2	15.1	/ 9.3	/ 62.0	52.2	0.0	1.7
	それほど必要ではない	7	* 42.9	14.3	0.0	42.9	14.3	0.0	* 14.3
	必要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	現段階では判断できない	40	12.5	10.0	15.0	/ 50.0	40.0	0.0	** 22.5

表 3-19：新任職員に必要な研修内容と予防型支援機能を果たすことの必要性

		合計	Q9-1.必要性が高い：新任職員						
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法	傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
	全体	1115	78.6	30.2	78.0	79.4	24.6	72.3	39.6
Q13.予防型支援機能を果たすことの必要性	必要性が高い	517	79.7	29.8	* 81.4	81.4	21.9	** 77.4	39.8
	ある程度必要	471	78.3	31.0	77.7	80.0	* 27.8	70.9	42.3
	それほど必要ではない	27	88.9	44.4	74.1	/ 63.0	29.6	77.8	33.3
	必要ではない	2	50.0	0.0	// 0.0	50.0	0.0	50.0	50.0
	現段階では判断できない	91	74.7	26.4	// 67.0	73.6	24.2	// 52.7	/ 28.6
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	12.0	15.2	12.6	66.5	50.9	0.0	2.2
Q13.予防型支援機能を果たすことの必要性	必要性が高い	517	11.4	17.4	14.5	68.7	52.6	0.0	// 0.8
	ある程度必要	471	12.1	15.1	11.7	66.2	49.3	0.0	// 0.8
	それほど必要ではない	27	11.1	11.1	/ 0.0	66.7	51.9	0.0	3.7
	必要ではない	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	** 50.0
	現段階では判断できない	91	15.4	/ 6.6	9.9	59.3	53.8	0.0	** 11.0

次に中堅職員の研修項目については、量的拡充の必要性が高いとした自治体では「拠点事業の制度上の位置付けや役割」が平均より高い傾向が見られた（表 3-20 参照）。

継続的な資質向上の必要性が高いとした自治体では「相談援助を行うための専門知識・技術」「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」「個人情報の取り扱いとプライバシー保護」が平均より高い傾向が見られた（表 3-21 参照）。

母子保健分野との連携の必要性が高いとした自治体では「子ども家庭福祉分野の制度上の位置づけや役割」「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」「個人情報の取り扱いとプライバシー保護」が平均より高い傾向が見られた（表 3-22 参照）。

予防型支援機能の必要性が高いとした自治体では「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」が平均より高い傾向が見られた（表3-23参照）。

表3-20：中堅職員に必要な研修内容と量的拡充を図ることの必要性

		合計	Q9-2.必要性が高い：中堅職員						
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に 対するプログラム の企画・ 実施方法	傾聴、共 感的態度 などの基 礎的な対 人援助技 術	相談援助 を行うた めの専門 知識・技 術
	全体	1115	25.0	44.2	27.4	26.5	54.9	26.4	72.6
Q10.量的拡充を図ることの必要性	必要性が高い	204	* 31.9	48.0	29.9	25.5	50.5	28.9	72.5
	ある程度必要	447	/ 21.0	45.6	26.6	24.8	* 58.6	27.7	74.9
	それほど必要ではない	182	26.9	44.0	30.2	30.2	55.5	26.9	73.6
	必要ではない	76	25.0	36.8	22.4	22.4	57.9	19.7	73.7
	現段階では判断できない	196	26.5	40.8	26.5	29.6	50.5	24.0	67.3
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	60.4	73.2	53.2	30.7	60.6	0.4	2.6
Q10.量的拡充を図ることの必要性	必要性が高い	204	62.3	75.0	51.0	32.8	57.4	* 1.5	1.5
	ある程度必要	447	62.0	73.8	55.3	30.4	61.3	0.2	1.8
	それほど必要ではない	182	59.3	75.8	52.7	30.2	* 68.1	0.5	/ 0.0
	必要ではない	76	59.2	72.4	* 65.8	34.2	56.6	0.0	3.9
	現段階では判断できない	196	57.7	69.4	46.9	29.6	59.2	0.0	* 5.1

表3-21：中堅職員に必要な研修内容と継続的に資質向上に取り組むことの必要性

		合計	Q9-2.必要性が高い：中堅職員						
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に 対するプログラム の企画・ 実施方法	傾聴、共 感的態度 などの基 礎的な対 人援助技 術	相談援助 を行うた めの専門 知識・技 術
	全体	1115	25.0	44.2	27.4	26.5	54.9	26.4	72.6
Q11.継続的に資質向上に取り組むことの必要性	必要性が高い	519	24.1	46.8	28.7	25.2	53.2	28.3	** 76.3
	ある程度必要	527	25.8	41.9	27.1	28.1	* 58.6	26.0	71.9
	それほど必要ではない	11	27.3	36.4	27.3	36.4	45.5	9.1	72.7
	必要ではない	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	現段階では判断できない	50	28.0	50.0	20.0	22.0	42.0	18.0	// 48.0
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答
	全体	1115	60.4	73.2	53.2	30.7	60.6	0.4	2.6
Q11.継続的に資質向上に取り組むことの必要性	必要性が高い	519	** 66.3	** 78.0	** 60.3	/ 27.7	59.5	* 1.0	// 0.8
	ある程度必要	527	/ 56.9	/ 70.2	// 47.4	* 34.3	* 64.5	/ 0.0	2.1
	それほど必要ではない	11	45.5	72.7	45.5	27.3	54.5	0.0	0.0
	必要ではない	2	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	** 50.0
	現段階では判断できない	50	/ 46.0	62.0	46.0	28.0	// 40.0	0.0	** 16.0

表3-22：中堅職員に必要な研修内容と母子保健分野との連携の必要性

		合計	Q9-2.必要性が高い：中堅職員						傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法			
	全体	1115	25.0	44.2	27.4	26.5	54.9	26.4	72.6	
Q12.母子保健分野との連携の必要性	必要性が高い	716	24.2	** 47.2	27.9	26.5	54.1	26.5	72.9	
	ある程度必要	345	28.4	/ 39.4	28.1	27.5	58.0	27.5	75.4	
	それほど必要ではない	7	14.3	28.6	42.9	28.6	42.9	0.0	57.1	
	必要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	現段階では判断できない	40	17.5	40.0	/ 12.5	17.5	52.5	22.5	// 52.5	
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答	
	全体	1115	60.4	73.2	53.2	30.7	60.6	0.4	2.6	
Q12.母子保健分野との連携の必要性	必要性が高い	716	** 64.9	** 77.1	** 56.1	/ 28.4	62.3	0.7	// 1.0	
	ある程度必要	345	// 53.6	/ 69.0	49.9	** 37.1	61.7	0.0	2.0	
	それほど必要ではない	7	42.9	42.9	/ 14.3	42.9	// 0.0	0.0	14.3	
	必要ではない	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	現段階では判断できない	40	47.5	// 52.5	40.0	20.0	// 40.0	0.0	** 22.5	

表3-23：中堅職員に必要な研修内容と予防型支援機能を果たすことの必要性

		合計	Q9-2.必要性が高い：中堅職員						傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術	相談援助を行うための専門知識・技術
			拠点事業の制度上の位置づけや役割	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向	乳幼児を育てる保護者の理解	子ども(乳幼児)の発達の理解	利用者に対するプログラムの企画・実施方法			
	全体	1115	25.0	44.2	27.4	26.5	54.9	26.4	72.6	
Q13.予防型支援機能を果たすことの必要性	必要性が高い	517	23.6	43.9	26.3	26.1	52.0	26.7	74.3	
	ある程度必要	471	27.2	45.4	28.2	25.9	* 59.0	26.1	72.6	
	それほど必要ではない	27	22.2	55.6	18.5	29.6	55.6	37.0	88.9	
	必要ではない	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	現段階では判断できない	91	25.3	40.7	34.1	31.9	51.6	25.3	/ 61.5	
	合計		地域連携やネットワークづくりの方法	要支援家庭や困難事例への対応	子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応	個人情報の取り扱いとプライバシー保護	安全管理・危機管理等	その他	無回答	
	全体	1115	60.4	73.2	53.2	30.7	60.6	0.4	2.6	
Q13.予防型支援機能を果たすことの必要性	必要性が高い	517	** 66.0	** 80.1	** 60.2	29.4	62.3	0.6	// 1.2	
	ある程度必要	471	57.7	/ 70.1	// 48.4	** 35.2	62.8	0.2	/ 1.3	
	それほど必要ではない	27	51.9	/ 55.6	40.7	25.9	59.3	0.0	3.7	
	必要ではない	2	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	** 50.0	
	現段階では判断できない	91	/ 49.5	// 59.3	44.0	// 17.6	// 44.0	1.1	** 11.0	

4. 量的調査の考察

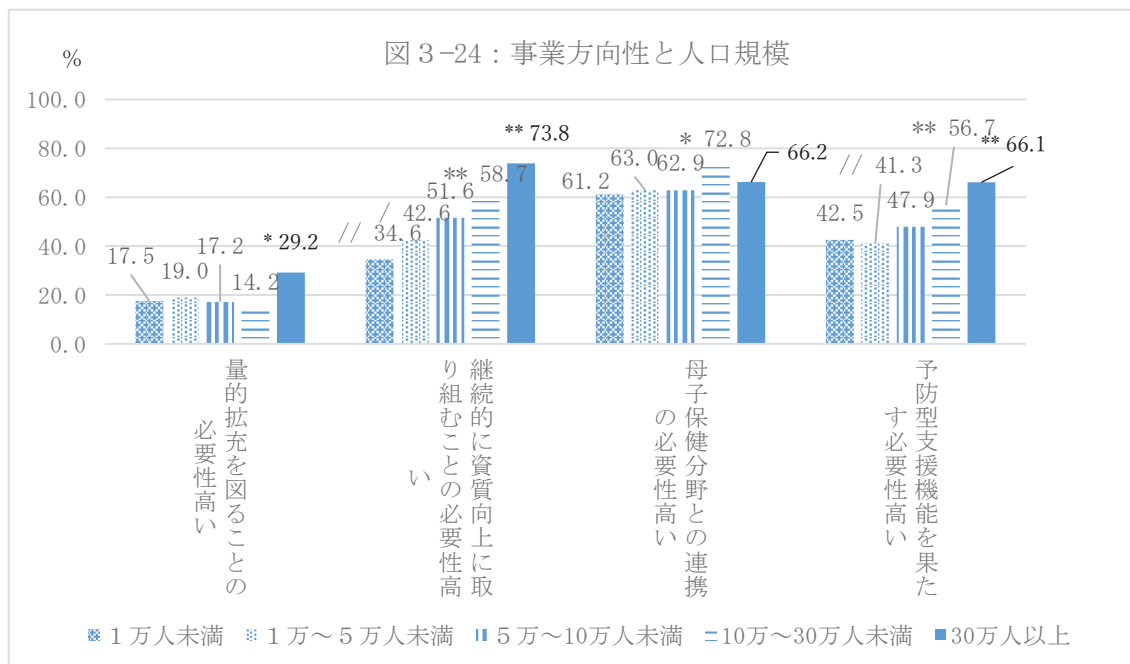
地域子育て支援拠点職員を対象とした研修の現状を見ると子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）が都道府県で6割強、自治体独自の拠点職員のみを対象とした研修も都道府県でおよそ2割、市区町村でおよそ1割と全体的に積極的に取り組まれているとは言えないことが分かった。

そのような状況の中、新たに創設された「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」を活用した中堅職員研修については「現時点で実施する予定はない」との回答が都道府県・市区町村共に半数を超えており、「現時点では判断できない」と合わせると都道府県で86%、市区町村では約97%に達している。研修を実施しない、または実施の見通しが立たない理由を見ると市区町村では「拠点の設置数が少ないため対象者が少ない」が4割と最も多く、より大きな単位での実施が求められている。それに対して都道府県では「研修の受講が従事要件となっていない」「財政面の問題」「新規に創設されたばかりなのでよくわからない」が上位に挙げられており様子見の状況が見られる。これらの三つの理由は密接に関連しており、効果や意義が見出されにくいために財政的な裏付けを取りにくい状況が伺える。

新任職員、中堅職員などの対象者の区分を設けての研修は大半の自治体で実施されていないことも分かった。しかし、研修に関する課題として「体系的な研修の位置付けがない」が都道府県で5割弱、市区町村で3割弱とそれぞれで最も高い割合となっており体系的な研修が必要であるという問題意識が研修を実施している自治体では一定共有されている。そして、中堅職員研修を実施しない、または実施の見通しが立たない理由で「研修の必要性が認められない」とする自治体はごく少数であり、効果や意義を適切に提示し、受講と従事要件の仕組みを整理することで体系的な研修の実施は可能であると思われる。

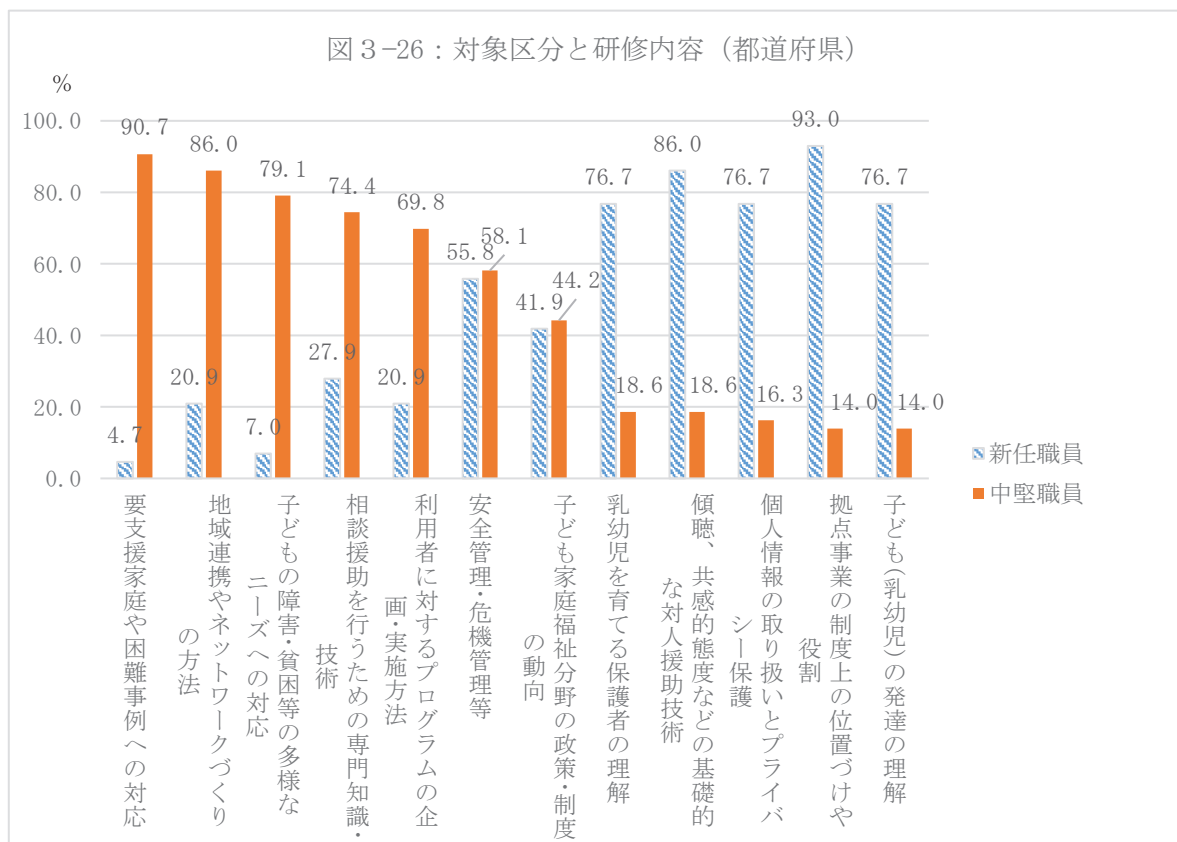
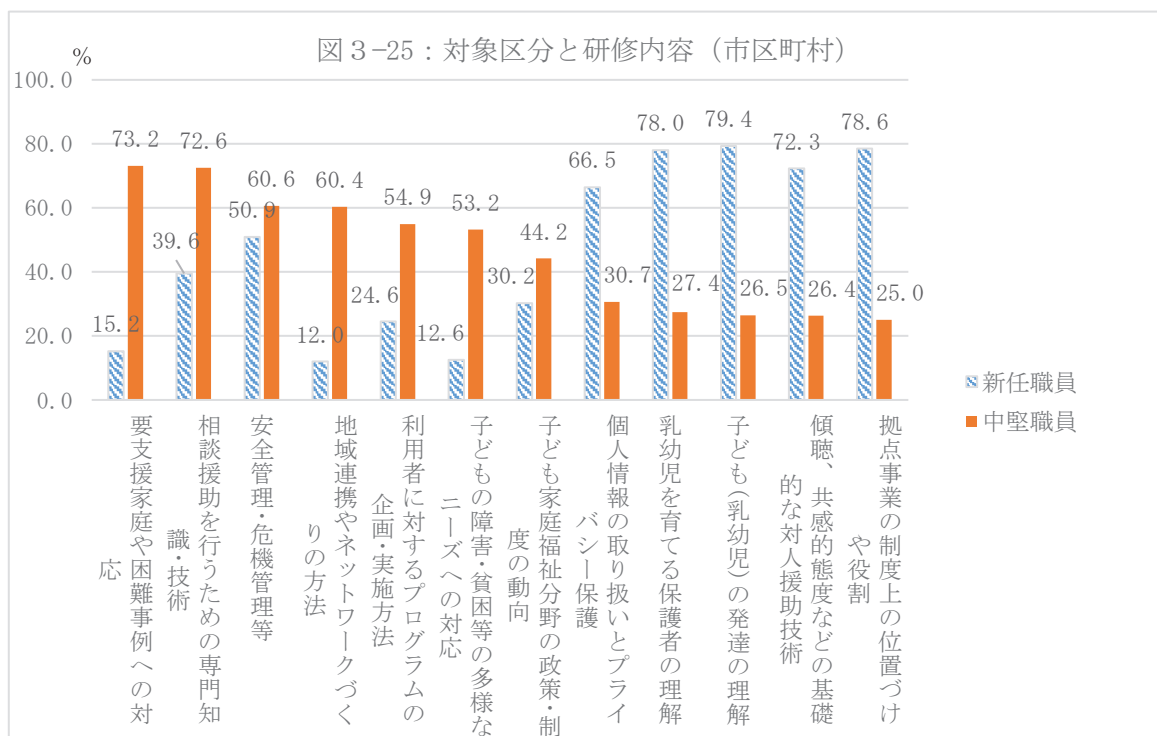
研修の状況は市区町村については人口規模によって違いが見られ、子育て支援員研修（地域子育て支援コース・地域子育て支援拠点事業）では、「30万人以上」では15%で実施されている。また、自治体独自の拠点職員のみを対象とした研修では、「10万以上～30万人未満」では3割弱、「30万人以上」では4割弱で実施されていた。そして、中堅職員に対する研修の実施についても「30万人以上」では「今年度中に実施予定」「平成31年度以降に実施予定で検討中」を合わせると1割を超えている。また、研修方法にも違いが見られ人口規模が10万人を超えると「講義と演習の組み合わせ」が6割強であり、より実践的な学習方法を採用する傾向も高くなる。

人口規模による違いは、その自治体の財政規模だけでなく、市区町村内に設置された拠点数の差や研修対象者数の違い、さらには各自治体の課題認識に基づく拠点への役割期待にも影響を与えると考えられる。人口規模ごとのこれからの拠点の方向性を見ると人口規模が大きい自治体では「予防型支援機能」や「継続的な質的向上への取り組み」、「量的拡充」について必要性が高いと答えている割合が高くなっていることから、拠点の役割に対しての期待感の大きさも感じられる（図3-24参照）。



次に研修の内容についてであるが新任職員向けと中堅職員向けでは必要性について違いが見られた。それぞれでの上位となった項目は下記の通りである。これらの傾向は市区町村、都道府県で共通している（図 3-25～26 参照：中堅職員向けの選択順）。また、人口規模、研修実施の有無や、事業の方向性などとのクロス集計の結果による項目の違いは見られず、幅広い自治体で求められている項目であると考えられる。

新任職員に必要な研修内容	中堅職員に必要な研修内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 子ども(乳幼児)の発達の理解 ・ 拠点事業の制度上の位置づけや役割 ・ 乳幼児を育てる保護者の理解 ・ 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術 ・ 個人情報の取り扱いとプライバシー保護 ・ 安全管理・危機管理等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要支援家庭や困難事例への対応 ・ 相談援助を行うための専門知識・技術 ・ 安全管理・危機管理等 ・ 地域連携やネットワークづくりの方法 ・ 利用者に対するプログラムの企画・実施方法 ・ 子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応 ・ 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向



これらの項目の中でも特に中堅職員向けでは、拠点の方向性として母子保健分野との連携や予防型支援機能の必要性が高いとした自治体において「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」など地域課題に取り組むための研修内容の選択率が高い傾向が見られ、今後の拠点の役割を考えると重要な項目であると思われる。

ただ、それぞれの対象区分を分けて実施する場合、研修の内容として、上記の項目のみで十分であるかは検討が必要である。特に中堅職員については市区町村では項目間の選択率の差が都道府県に比べて緩やかである。最も選択率の低い項目を比べると都道府県の14%に対して市区町村は25%と下位の項目でも必要性を感じている市区町村が一定数見られる。この傾向は市区町村の人口規模の違いでも見られ、小規模な市区町村ほど項目間の選択率の差が緩やかである。これは人口規模が小規模な自治体ほど拠点職員の数が少なく、新任、中堅を明確に分けることが難しいことの表れではないかと思われる。また、前述した通り、都道府県、市区町村で研修が十分に行われていない状況で、中堅職員向けに上記の項目のみを研修内容とすると新任職員向けに必要とされた項目を受講しないままとなる可能性もある。それを避けるためには新任職員向け研修の受講を中堅者向けの受講の要件とするか、中堅者向けの研修に新任者向けの項目を取り入れる必要があると思われる。

Ⅲ. 質的調査（ヒアリング調査）

1. ヒアリング調査の概要

（1）調査の目的

地域子育て支援拠点事業の職員向けの研修に関して、先行する取り組みを行っている自治体を抽出し、具体的な研修事例を収集するとともに、自治体担当者及び拠点職員に対するヒアリングによって職員研修に積極的に取り組む理由、業務遂行に関して中堅職員に求められる専門知識やスキル、資質向上のために必要な研修の内容、実践的な課題等を把握、分析する。

（2）調査対象

子育て支援員研修の「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」以外に、拠点職員のみを対象とする研修を独自に実施している先行事例を、本研究委員会における協議を通して8団体選出した。その後、量的調査（アンケート調査）の集計結果に基づき、さらに拠点職員向け研修に取り組む自治体を4団体選出、計12か所に対してヒアリング調査を実施した（表3-1参照）。

なお、調査対象として選出した自治体に関しては、地域子育て支援拠点事業の担当部署の職員に加え、当該自治体に設置された拠点事業のうち研修実施に関して中心的役割を担っていたり積極的に参加・協力している拠点職員の代表者にも同席頂いて、ヒアリングを行った。

（3）ヒアリングの調査項目

研究目的に沿ってインタビューガイドを作成するとともに、以下のような調査項目を設定した。

①基本的事項

- ・ 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴
- ・ 拠点を運営する法人の概要（成り立ちを含む）
- ・ 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

②拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

③拠点職員（中堅職員）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

④ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

⑤研修の実施状況（開催方法、対象、開催頻度、受講定員等）

⑥研修の内容（テーマ、科目、対象者数、時間等）

⑦研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

⑧拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

⑨研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

⑩研修の予算

⑪研修に関する課題

⑫今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

表-3：ヒアリングの調査対象

自治体名（担当部署）	協力する拠点の名称	拠点の運営
函館市（子ども未来部子どもサービス課）	花園子育てサロン	市営
鶴岡市（健康福祉部子育て推進課）	おおやま子育て支援センター	社会福祉法人
新座市（こども未来部こども支援課）	栄保育園地域子育て支援センター「るーえん」	NPO法人
世田谷区（子ども・若者部子ども家庭課）	世田谷区子ども・子育て総合センター「かもちゃんひろば」	区営
横浜市（こども青少年局子育て支援部子育て支援課）	西区地域子育て支援拠点「スマイル・ポート」	NPO法人
飯田市（健康福祉部子育て支援課）	飯田女子短期大学「わいわいひろば」	学校法人
浜松市（こども家庭部子育て支援課）	浜松市子育て支援ひろば「なごみCIRCUS」	社会福祉法人
大津市（福祉子ども部子ども家庭課）	子育て総合支援センター「ゆめっこ」	市営
奈良市（子ども未来部子ども育成課）	奈良市地域子育て支援センター「そらいろ」	NPO法人
周南市（こども健康部次世代支援課）	周南市子育て交流センター	市営
高知県（地域福祉部児童家庭課）	高知市地域子育て支援センター「いるかひろば」	社会福祉法人
大分県（福祉保健部こども未来課）	大分市子育て交流センター府内こどもルーム	市営

（4）調査期間

平成30年12月～平成31年1月に、7名の調査者に1～3か所ずつ先行事例となる自治体を割り当て、各自が担当する自治体から事前に承諾を得た上で随時調査を実施した。

2. ヒアリング調査の結果（先行事例）

次頁からは先行事例として、ヒアリング調査の対象自治体における研修の取り組み等について、それぞれに詳細な記録を掲載しておく。なお、後述する総合的な考察とは別に、各自治体のヒアリングを担当した調査者による考察も加えてある。

先行事例 1 函館市

拠点事業の担当部署：函館市子ども未来部子どもサービス課

調査対象拠点：函館市子ども未来部子どもサービス課 花園子育てサロン

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

函館市は北海道第三の人口（26万人）を有する中核市である。農林水産業を主体としながらも、観光地としても道内有数のスポットである。

人口は、昭和57年を頂点に減少の傾向にあるが、中核市ということもあり転入及び転出の数が多くなっている。

年間の出生数は、1,367人（平成29年）。昭和55年においては、約4000人と、半数以下に減少をしているが、平成に入ってから数字の変化は、微減傾向であり、なだらかなカーブを描いている。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

対象の拠点、花園子育てサロンは平成10年に設置され、既に20年以上の歴史がある。全国的にみても先駆的に配置された拠点であるといえる。当時は制度としては地域子育て支援センターという事業名称であったが、市民になじみやすいという観点から、「子育てサロン」という名称を当初より使用している。これは13拠点全体を称するときにも使われる名称である。花園子育てサロンは、公立保育所に併設した拠点であり、13拠点のうち2箇所が公設公営での運営となっている。また、9施設が私立保育所もしくは認定こども園に併設されており、保育所等で一時保育を行っているところもある。2ヶ所は大学内および公営団地内に拠点を設けている。

拠点と市の協力関係においては、直営または市の委託事業ということもあり、拠点担当者と市の担当者が直接につながっているという利点がある。運営その他、綿密な協力関係にある。また仕組みとして、月に1回の頻度で開催される「子育てサロン会議」があり、そこでは13拠点の、担当者が参集し、現状の課題共有やイベントの共同実施を通じて、連携を深めている。そこでは自治体職員も参加するため、研修に対しての要望なども、直接に受け取ることができる。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

函館市では前述のとおり、中核市として社会動態数が多く、以前より子育ての孤立化が課題となっていた。そのためもあり、孤立を防ぐために有効な施策として、早い時期から地域子育て支援拠点事業への取り組みを行ってきた。また拠点（子育てサロン）の職員が地域に出向き、子育て支援活動を行う「地域支援活動」として、「まめっこサロン」を実施している。

併設した保育所等が実施する一時保育事業が平成25年には27か所から平成30年は55

ヶ所（一般型・幼稚園型）と充実している。また子ども・子育て支援新制度以降、子育て支援コンシェルジュ事業と称した、利用者支援事業（特定型および母子保健型）二か所の設置もしている。

子育て支援短期支援事業についてもショートステイ・トワイライトステイ共に、市内の児童養護施設、乳児院で実施をしている。

市として、力を入れている事業には、養育支援訪問事業があるが、あわせて予防型として、ホームスタートのスキームを活用した家庭訪問型子育て支援の実施をしている。

拠点の一つである、美原子育てサロンを中心に、市内全域を対象とした活動となっており、子育ての孤立を防ぐという市の方針が、よくあらわれた取り組みである。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

拠点事業従事者に対する研修実施の取り組みについては、保育所併設の拠点が多数という点が大きく影響している。拠点の従事者はすべて保育士となっており、そうした意味では、ある一定の理解（知識・技術）を持っていることを前提に運営が成り立っている。しかしここでは保育と子育て支援の共通点と異なる点という中での戸惑いなど、保育者としては経験があっても、保護者対応（特に相談）については、具体的な対応もさることながら、子ども中心の視点なのか、保護者中心の視点なのかといったような、悩みを持つことも多い。また保育所併設といった点では、担当者の交代、入れ替わりが多くあるという点が特徴である。

このような状況の中、基本的に保護者支援の中でも、保護者の悩み相談や傾聴・助言といった保護者の求めに応えられるようなスキルが求められる為、研修が必要になってきた。また常に、拠点事業とはどういうものなのか、親子へのまなざし、かかわりはどのようにあるべきかといった点など、拠点全体としてどのように共有していくのかといった点も課題になり、研修実施の必要性が高まってきた。

研修の開催については、早くから拠点数の設置を進めているため、実施から今まで、大きな人数の変化はない。基本的には各拠点から2名程度の参加となり、一定数の参加が続いている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

（1）中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

拠点側としては、基本的に「傾聴」というスタンスがある。新任職員として着任した時にも同様の力は必要だが、経験を重ねれば重ねる程、さらに深いところでの傾聴やアドバイスや寄り添いが求められる。中堅職員となれば、傾聴から一步深めた、ところまでいける力がほしい。また、関係機関との連携を含む地域とのつながり、つながる力が必要。

自治体側としては、内容としては、拠点側が考えるようなことになるかと思うが、職員の入れ替わりも多い中、必要と思われる知識やスキルについて後進に指導をできる力が備わってくれればと思う。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等
施設長、主任クラスとなると、直接保護者とのかかわりというよりも、施設全体の運営にともなった視点が必要になる。常日頃から積極的な地域とのかかわりとその構築、また関係機関との連絡調整など、地域の子育て支援ネットワーク構築への意識が必要。市にも既存のネットワークがあるが、その中で保育所や学校といった施設と違い、拠点の関与はまだ確立されたものではないため、積極的な取り組みや関与が求められる。

また、実際に取り組んでいる職員もこれでよいのかと、迷いながら活動をしていることも多く、職員に対しての、相談・助言（スーパーバイズ）の力が必要になる。

直接親子と関わる職員が、親子に寄り添い、受け止めるため、その職員に寄り添い、受けとめていくことが必要。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

基本的に函館市主催で、「地域子育て支援拠点事業従事者研修会」を年1回から2回の実施をしている。定員は拠点から最低1人。出られれば3名程度まで参加可能なので、掛ける拠点数で設定。

拠点側からは、講義の内容や、実施方法などについては月に1回実施される「子育てサロン会議」の中で話題があがり、市側に伝えている。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

函館市地域子育て支援拠点事業従事者研修会（H25年～H30年）

開催年度 (時間数)	内 容・実施方法	講 師・アドバイザー	参加 人数
H25 年度 (120 分)	『地域子育て支援拠点事業における保護者支援の充実に向けて』 ・講義→事例発表→グループワーク	市内短大保育学科 准教授	33 名
H26 年度 (120 分)	ワークショップ形式による研修 テーマ1『地域子育て支援拠点事業の役割について』 ・グループワーク→発表 テーマ2『保護者や子どもとの関わりについて』 ・グループワーク→発表 ・アドバイザーからの講評	市内保育協会 副会長 市内保育園 園長	26 名
H27 年度① (150 分)	ワークショップ形式による研修 『各サロン、つどいの広場から問題提起のあった案件、事例をテーマとする』		25 名
H27 年度② (120 分)	『保護者の気持ちに寄り添って』 ・講義→講師提言によるグループワーク	市内大学 学生相談室保健センターカウンセラー 臨床心理士	27 名

H28年度 (150分)	『乳幼児の保護者支援の心理学』 ・講義→・テーマに沿った カウンセリングワーク	道内教育大教育学部 国際 地域学科 准教授	38名
H29年度① (150分)	『救急救命について』 ・講義, 実技	市内赤十字奉仕団 幼児安全法指導員	25名
H29年度② (150分)	『地域子育て支援拠点利用に 関する調査からの検討~子育て支援の基 本から内容の実質的検討を踏まえて~』	市内認定こども園 指導保育教諭	25名
H30年度① (120分)	『児童虐待の現状について』 ・講義→・質疑応答	函館市子ども未来部次世 代育成課 主査	23名
H30年度② (120分)	『救命救急について』 ・講義, 実技	函館市消防本部	26名

対象者は拠点職員ということで、新任・中堅といった対象の区別は設けていない。

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

拠点からの要望もあり、グループワークなどの演習型の実施が多い。講義と演習の組み合わせといったスタイルが基本。事例検討などについては昨今、拠点から希望があがってきている。

基礎研修・応用研修といったような段階的な研修の体系化はなされていない。

基本的に拠点の従事者は保育士であるため、基礎的な項目については既にできているという状況の中、都度必要なものを設定している。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

事例検討の要望が出てきているが、拠点利用者は市内の拠点を複数利用されている傾向があり、それはどの拠点も使いやすく、受け入れる雰囲気があるからなのだと思うが、複数の場所でそれぞれ同じ姿を出すわけでもなく、それぞれに気にかかる事があったり、よく見えない点があったりと、1つ（1人）に事例を通すことで、情報の共有にもなり、一緒に考え合うことが出来るということで、実施の方法を検討している。

また、近年の傾向としては転勤族の多さなどがあり、仲間づくりや、ひとりで抱え込まないなど、孤立を防ぐような支援の必要性が高まっている。さらにH30年9月の地震（北海道胆振東部地震）直後には、電気も止まり、日中家に母子だけであることが不安ということで拠点にきてくれたり、親同士でもつながりたいという姿が目に見えて、深くなってきたと感じる。そうした意味では、拠点がもつ基本的な役割を再認識する必要がある。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

利用者アンケートは、直営の拠点で実施している、市内の全拠点で実施しているという訳ではなかったが、今年度から統一した内容で実施する予定である。

研修後の振り返りや感想などは、月に1回実施される「子育てサロン会議」の中で、話が出る。内容についての再確認をしたり、自分たちのやり方で間違っていなかったのだと思え

て安心したといったような話題がよく出ている。

(6) 研修の予算

平成 30 年度予算関係

96 千円（市主催研修会講師謝礼、従事職員の研修参加旅費等）

財源は、国・道ともに 3 分の 1

平成 29 年度決算関係

81 千円（市主催研修会講師謝礼、従事職員の研修参加旅費等）

財源は、国・道ともに 3 分の 1

市主催の研修会については、受講者の負担金は無し。

(7) 研修に関する課題

自治体側としては何よりテーマ設定が課題と思っているが、拠点の質向上の為、なるべく「子育てサロン会議」などで上がってきた要望を組み入れるかたちで実施を図りたいと考えている。市内には、教育大学・保育者の養成校があり、講師陣は比較的困らずにいる。

保育所併設の拠点がほとんどということから、拠点の担当職員が入れ替わることが多く、知識・スキルの積み上げの問題などはある。保育士として基本的な要素はおさえつつも、通常の保育と、保護者と子どもたちが一緒にいる拠点では、戸惑いやギャップも大きい。

そうした意味では、新任職員研修が課題となっているともいえる。子育て支援員研修を、新任職員研修として設定するには、距離的な問題や、内容については市内の現状とマッチするかなどいくつかの課題がある。

中堅職員の研修などは設定が無いので、スキルを深めていきたいという時には子育てひろば全国連絡協議会が実施する研修に参加をすることもある。民間の拠点においても、参加をさせている所がある。

参加については、もともと土曜日は活動していない拠点が多いので、土曜日に実施することが多く、参加はしやすい状況にあるといえる。しかしながら、札幌で実施する研修に参加するといった場合には、日帰り参加は難しく結局その間はサロンを空けてしまうことになり、参加が難しい事も多いという事情がある。また東京含め、遠方になれば旅費の問題も大きい。

拠点側としては研修からは離れるが、保育という現場から、拠点の仕事に移った場合には、これでよいのかと不安になったり、モデルがいなかったりすることも多く、担当者同士で話しあったり、支え合うような場がほしいと感じる。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

出生数は、減っているが、利用者数についてはそれほど変わらずに推移している。拠点数は増やしていく訳ではないが、中身を充実させていきたい。そのためにも事例検討など含めた、一歩深めた研修を実施していきたい。

地域子育て支援拠点に求められるものとしては、今後切れ目ない支援ということがあるが、H28 年 12 月から保健センターでの 4 ヶ月児健診（毎週木曜日）に全拠点の担当職員が

当番で参加している。4ヶ月児健診の場合、ほぼ100%の親子が参加されるので、周知活動を行っている。サロンでミニ講演会を開くときに、保健センターの職員にきてもらったりして、相互の協力関係を構築している。虐待発生の予防的な活動として、重要なことと思われるので、研修のテーマとしても虐待の現状など関連したテーマを取り扱ってきたが、相談をされた時などの、一歩次へつながる対応ができる研修が必要になってくると思われる。

自自治体だけで構成するのは難しいと思われるが、担当職員の入れ替わりもあることから、まずは新任職員研修の実施をどのようにするか、またその土台に立った上での中堅職員研修と言うことで積み上げていきたい。但しそのような体系をどのように達成するのか、市レベルなのか道レベルなのか。市でも政令指定都市規模なら可能だろうが、それ以外では、すべての体系を整えるのは難しいと思われる。

【考察】

函館市は拠点事業に関しては設置そのものを先駆的に行っており、早い時期から市内に万遍なく拠点がちりばめられており、その必要性の認識が非常に高い自治体であるといえる。通常は、サービス向上の為、増設が目標になるが、函館市では、安心できる拠点、つながり合える拠点といった質の向上が主な目標となっている。特に、毎月実施される、「子育てサロン会議」においては、自治体と拠点のコミュニケーション・拠点同士のコミュニケーションが図られ、利用者対応はじめ、運営、研修と様々な点について向上に寄与していることは間違いない。

研修への取り組みは、職員の入れ替わりなどはあるものの、現場の中では拠点の内容が充実してくる中で、一歩踏み込んだ相談支援が必要になり、常に全体を対象とした研修の中で、そのような内容をどのように実現していくのかという悩みがみてとれた。市単独としては体系化の難しさや、担当職員の入れ替わりなどの事情があり、基本的な内容の研修を充実化させることを基盤に、一歩踏み込んだ相談支援の学びに取り組んでいるといえる。

拠点担当職員はすべて保育士ということがあり、基礎的な部分が担保されている面と、保育と拠点事業の差異に戸惑うなど、拠点事業の性質やあり方、拠点事業に求められることなどは常に再確認していかなくてはならない面がある。

そのような中、中核市規模の自治体においても、単独で重層化した研修体系を整えることは難しく、子育て支援員研修も政令指定都市規模にならないと、実施が難しいという事情がある。実際には全国的にはこのような自治体が大半をしめると考えれば、中堅職員研修は、利用者対応において話を聴く姿勢をもつという地点から、実際に聴くという地点へのステップアップ、また話を聴いた上での相談者の見立て、さらにそこから関係機関への連携といったステップの内容と共に、利用者同士をはじめとする、地域との連携・つながりといった、拠点事業の基本項目の再認識など、それらを併せ持った研修内容にしていくことも必要ではないかと思われる。

先行事例 2 鶴岡市

拠点事業の担当部署：鶴岡市健康福祉部子育て推進課

調査対象拠点：社会福祉法人 大山佛教慈善団 おおやま子育て支援センター

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

鶴岡市は人口 127,436 人(平成 30 年 4 月現在)、出生数は平成 29 年度 757 人である。おもな産業は農業および工業で、だだちゃ豆や庄内米などが有名である。江戸時代には庄内藩の城下町として栄えた。平成 17 年の市町村合併により、1,311.53 km²の東北で最も広い市となった。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

おおやま子育て支援センターは、社会福祉法人大山佛教慈善団が運営している。地域に古くから根差しており、大正 4 年、生活扶助、被災者の援助を目的として大山佛教慈善団が設立され、昭和 3 年に託児所を設置、昭和 4 年には保育園舎を新設した。昭和 27 年社会福祉法人となり、昭和 59 年に園舎を全面改築、平成 11 年には乳児室等を増築した。平成 13 年 4 月よりおおやま子育て支援センターを設置した。このヒアリングにあたり、鶴岡市の紹介により積極的に研修に参加している拠点の代表として協力していただいた。

研修実施は、企画立案から運営までを市の子ども家庭支援センターが実施している。地域子育て支援拠点のニーズを反映するため、年 3 回の担当者会のうち 2 月の会議で、次年度どんな研修がしたいか、希望の講師などを聞き取り、その後研修内容についてアンケートをとっている。14 か所ある地域子育て支援拠点によって研修や子育て支援に対する意識に大きな違いがあり、平成 25 年度より地域子育て支援ネットワーク事業として体制づくりを行った。拠点の役割を十分意識しながら進めていきましょう、という事で年度始めの会議で確認している。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

子育て支援の現状であるが、平成 31 年度は幼児教育無償化など大きな変化があると思われる。市では先行して第三子の保育料を無償としており、18 歳までに 3 人子どもがいれば 3 人目は無償である。子どもが減り保育所に入りやすくなったり、育児休業がとりやすくなった、仕事を辞めずに復帰する人が増えた等の変化がある。このため入園年齢がぐっと早まり、地域に未就園児が少なくなっている。

地域子育て支援拠点事業はここ 5 年ほどは現状維持にとどまり量的には変化がない。鶴岡市全体で考えると拠点が無い地域もあるので、今後、検討が必要である。出生数の減少や未就園児の減少により、拠点利用者数は伸び悩んでいる。地区担当保健師がコミュニティセンターで行っている育児相談を拠点で行うなど、他機関との連携を深め、利用しやすい環境づくりに努めている。

この他の支援としては、ファミリー・サポート・センターは、依頼は多いが協力会員が不足している。一時預かりは、ひと頃より少なくなったが、育児の負担軽減として継続して長期間利用する人がある。支援が必要な人の場合は、園にお願いして一時保育のワクを確保してもらっている。また、認定こども園への移行、保育所の統廃合が進んでいる状況だ。利用者支援事業は28年度から行っている。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

拠点は、保育園に併設している施設が多く、研修の参加状況は施設によって差がある。また、園の中で拠点に関わる職員は少ないため、研修は拠点職員という同じ立場で悩みを相談したり情報交換することができる場としても重要だ。施設によって子育て支援に対する意識の差があり、ともに研修を進めていくことで意識を高め資質向上を図っている。また、拠点職員は来館者の様々な悩みを聞いたり、相談を受けたりする機会が多い。その職員の研修により、鶴岡市全体の子育て支援の底上げを図りたい。また、利用者の相談内容によっては専門機関との連携が必要となるため、研修を通して他機関とのネットワークを強化したい。

研修に積極的に取り組むようになったきっかけは、平成22年4月に子ども家庭支援センターを開設したことであった。それまでは保育所の職員としての研修であり、拠点職員向けの内容は少なかった。子ども家庭支援センター開設により市として合同の研修を開始し拠点職員に向けての内容の研修を実施することとなった。

おおやま子育て支援センターでは、職員が保護者に対応するとき、言葉や言い方が良かったのか自分のひと言が傷つけていないかと悩むし、特に発達が気になる子どもの親への対応は慎重になる現状から研修に参加して学んでいる。参加することにより、拠点での事業を企画するにあたり招く講師についての情報、どんな事業だと参加者が多いかなど情報交換もできるとの話があった。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

拠点の職員に求められる知識やスキルは、利用者の家族形態が多様化しているのでしっかりとアセスメントするスキルや関係機関との連携、職員どうしの連携を図れることである。連携先を知っているだけでなく、実際に連携できることが重要である。

中堅職員（経験年数3年以上）に求められる役割についてであるが、人事異動で担当者が3年ほどで変わることが多い事情があり考えにくい。7～8年の経験者もいるが、1年ごとに変わる園もあり3年以上の経験者はあまりいない。本来は中堅職員がいて、新任職員やパートの職員に、利用者とのかかわりの中でスキルを伝えていけるといい。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

施設長は園長と兼務の園が多いが子育て支援に対する意識は施設によって違いがある。ともに研修し、その重要性について知識を深めることが鶴岡市全体の支援の底上げにつながると感じる。園の中で拠点職員は限られ、自分だけで課題を消化している現状もあるため、

施設長が拠点事業をよくわかっていると、拠点担当職員の相談先になる。理解者がいることは働くうえで重要である。

拠点側からも「悩んでいることを園長に相談して、気づいていないことや解決方法を教えてもらうことができる。保育主任が2人いて拠点担当の経験があり、わかってくれるので助かる。保育の先生からはわかってももらえないだろうな、という事も相談できる。」との話があった。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

研修は鶴岡市が企画、案内し開催している。開催頻度は随時で、受講定員は特に設けていない。年間に開催する研修は、ロールプレイ2回(20名程度、講話と演習)、実技研修(20名程度、演習)、講演会1回(20~100名、人数の幅があるのは内容によって案内の送付範囲が変わるため)となっている。

研修の他に、担当者連携会議を年3回実施している。一回目は4月で、内容は「顔合わせ、今年度の実施事業について」、「国県市の子育て支援施策についての情報や連携」、講演「地域子育て支援拠点としての心構え」である。二回目は9月で、内容は「前期の事業を終えて、情報交換」、「支援センターの課題と方向性についての情報交換」である。三回目は2月で、内容は「本年度の反省と課題」、「次年度の事業について検討」である。この会議の中で、研修や共催事業の内容を検討している。

(2) 研修の内容(テーマ、科目、対象、時間等)

鶴岡市主催のものとして表の研修を企画している。「拠点職員が行かなければいけない研修」として認識されているのは、相談ロールプレイ研修、子育て支援者向け実技研修、視察研修である。子ども家庭支援センターは、子育て世代包括支援センターの相談部門、虐待対応、発達支援も管轄しており、拠点に関係する内容の研修機会がたくさんあるので、地域子育て支援拠点事業実施施設14か所、児童館6か所の職員も対象とし、希望すれば参加できるようにしている。いずれも初任、中堅、施設長などの職位を問わずオープンに参加可能である。※印の研修に関しては、市内保育園、認定こども園、幼稚園にも案内を送付している。

拠点側も「上から4つ目までは必ず出席すべき研修として、前担当者から引継ぎがあった」という。ロールプレイ研修は、親の話を聞く拠点職員には必須と考えている。

テーマ	時間数	参加者	方法
相談ロールプレイ研修	180分×2日	のべ35名	講義、演習
子育て支援者向け実技研修 手作りおもちゃ	120分	18名、児童館職員	ワークショップ
子育て支援者向け実技研修 赤ちゃんとのふれあい	120分	38名、拠点・児童館、 保育所、幼稚園、認定 こども園職員	講義、演習

視察研修(先進施設)		20名程度	視察
研修※ 幼児期の発達支援	120分+360分	100名規模の研修に一緒に参加 18名	
講演会※ 愛着障害	180分	検討中	講義
幼児期の自閉症療育研修会 基礎編	210分	保護者、保健師、教員、保育士など関心のある方	自閉症の障害理解と支援の基本
同上 応用編	270分	基礎編を受講し現在保育に携わっている保育士	事例を通じた実践的な関わりについてのグループ学習

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

研修内容の学習方法は、講演会、グループワーク、講義と演習の組み合わせ、視察研修など多様に行っている。対象者は職務経験に関わらずオープンにしており、研修は必ずしも体系化して考えてはいない。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

少子化や核家族化が進む中で、育児に対する孤立感、不安感を抱えながら在宅で子育てしている家庭が増加していると考えられる。一見何でもない家族の中にも何かしら悩んでいる場合がある。初対面で相談に結びつかなくとも、拠点という身近な場所で継続的に関わるなかで、思いに寄り添ったり、利用者の姿を多面的に捉えたりできるような職員の資質が求められている。拠点は、未就園の親子の遊び場として入り口になり、心の支えや育児相談、仲間づくりの場としての役割が増している。利用者はSNSで調べて多くの情報を持っている反面、子どもを目の前にして、どの情報が子どもや自分の考えに合っているか選べず、かえって不安になっている現状がある。自分で決めるためには、誰かに話して考えを再認識するなど聞き役、傾聴の役割が重要だ。

より身近な場所で継続的な育児相談をしながら利用者のニーズをキャッチするためにも、相談ロールプレイの研修を毎年継続して行っている。また、子ども家庭支援センターは、子育て世代包括支援センター、虐待対応、発達支援も行っており、幼児期の発達障害や愛着障害に関する研修などを実施し利用者を多面的に捉えられるよう職員の資質向上につなげている。

就園の年齢が早まり、利用するお子さんが0、1歳児中心になっているため、内容を乳児に関する実技研修や講演に見直している。以前は手作り玩具作りの実技研修を行っていたが、インターネットの普及により手作り玩具の種類については各自で容易に検索できるため、30年度は利用者のニーズからどのような玩具を準備し紹介していくかというワークショップに変更した。玩具と大人の役割などを話し合い、準備した材料から素材を選び実際に作るまでをグループで行った。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

研修後のアンケートでは、利用者の気持ちに沿った対応や傾聴の大切さを再認識し、専門機関につなぐこと、職員間での連携、虐待予防などについて理解が進んだことがわかった。視察についても、近隣の市町の拠点を見学することで環境面について学び、連携について考えるようになったようだ。

近年、研修の効果か、利用者の中に気になる親子がいる場合に子ども家庭支援センターに連絡をもらうことが増え、必要に応じて保健師や臨床心理士につなぐこともでてきた。保護者に対しても、発達が気になると「こういうところがあるから相談してはどうか」と声をかけてもらっており連携体制ができてきたと感じる。

(6) 研修の予算

予算は講師謝金など 108,400 円で、市の一般会計予算である。拠点職員の研修、ファミリー・サポート・センター、虐待関係、発達サポートと 4 部門あるので、謝金が高額な場合などは他部門からも足して工夫しながら実施している。

(7) 研修に関する課題

地方だからということもあり、研修の講師を探すのが難しい。

初任者や地域子育て支援拠点事業について学んだことのない施設長については、担当者連携会議一回目の講演が拠点事業の基本についての内容であるため、ぜひ受講してほしいと考えている。

事例検討や、利用者のアセスメントについての研修の必要性を感じている。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

実技研修が二回あるが、その一回を利用者対応あるいは事例検討に変更したほうが、意識が高まり資質向上につながるのではと考えている。手作り遊具などの研修をしていたが、それよりも職員の意識や相談に関するスキルに重点をおく必要がある。

母子保健分野との連携や虐待予防の研修が必要だと思う。また、いろいろな分野が関係して問題が発生している困難事例や、いろいろなことが絡み合っている事例の検討など、どんな風に解決策を見出すかという研修が必要だと思う。

(9) その他

拠点の現場で感じているのは、児童虐待の予防が重要だということだ。自分の子を産んで初めて赤ちゃんを抱っこする、そういう人へのサポートはどうしたらいいか。初めて赤ちゃんを触って怖くて自信がない母親が、同居の姑の言葉にますます自信をなくす様子を見ると、子どもが生まれる前から拠点利用を勧めたい。拠点職員は保育士なので「子どもは基本的にかわいいもの」と思い、やっていることは当たり前のことと思っているが、母親はそうではないので伝え方が難しいと感じている。拠点にいる間だけでも母親がゆっくりできるようにしたい場合もある。また、来る人はいいが拠点を知らない人、知っていても一歩が出ない人、里帰り出産をしてそのまま実家にいる人など、支援の手が届きにくい人に支援

が必要だ。

【考察】

鶴岡市は、平成 22 年 4 月に子ども家庭支援センターを開設し拠点職員に向けた研修を充実することとなった。冊子「平成 29 年度子ども家庭支援センター事業のまとめ」によると、研修は「地域子育て支援センターネットワーク事業」として位置づけられている。事業の目的には、「子育て中の家庭支援に関わる子育て支援センターの職員は、子育て支援の現状を把握し、適切な支援を行うために、研修や会議、連携事業を通して職員の資質向上と支援力を高めていく必要がある。(中略)地域子育て支援センター間の連携によって市全体の更なる支援の充実が図れるよう、会議や研修事業の開催、子育て支援事業の共催等を計画する。実技研修やロールプレイ研修については、鶴岡市の児童館や子育て広場など、全地域子育て支援拠点事業実施施設に案内を出し、ネットワークの強化を図る。」とあり、拠点事業職員の研修が市全体の子育て支援の充実につながることを明示している。このことは、拠点事業の位置づけを高め、研修の参加率を上げることにつながっている。行政が事業や研修の位置づけを明確化することが重要と考えられる。

14 か所の拠点のほとんどが保育所に併設されているため、保育士が異動で地域子育て支援拠点事業を担当するという実情を意識して研修を開催していた。内容は、国県市の子育て支援施策について、地域子育て支援拠点としての心構え、相談ロールプレイ研修、実技研修、視察研修などで、これらは初任、中堅、施設長の別なく対象としていた。中堅職員には、多様な保護者のアセスメント、関係機関や職員同士の連携に加えて、虐待予防、事例検討についての研修がもとめられていた。

子ども家庭支援センターは、地域子育て支援拠点事業の他にも事業があり、乳幼児発達支援や児童虐待防止等多機能のセンターである。保育士や幼稚園教諭を対象とする研修も企画し、幼児期の発達支援や療育、愛着についてなどであり、拠点職員も参加できる研修が準備されていた。これらは、中堅職員向けの研修内容とも考えられる内容であろう。

課題としては、多くの職員が 3 年以内で人事異動があり経験の蓄積が進まないという点が挙げられた。また、職員体制が、保育士である正規職員、保育所と兼任の職員、資格のないパートタイマーなどと様々であり、全員が研修を受けにくい現状があり、中堅職員が利用者に対応する中で研修に参加しない職員に対してスキルを伝えていくことが期待されていた。保育所併設の拠点では施設長と園長が兼任しており、拠点の役割や重要性について理解が進んでいない場合がある一方で、拠点経験者が保育所の主任になるというように保育士のキャリア形成に資すると評価している保育所もあった。今後、拠点での経験が保育所でも十分に活かされ、子育て支援全体の底上げが図られることが期待される。

先行事例 3 新座市

拠点事業の担当部署：新座市こども未来部こども支援課

調査対象拠点：新座市立栄保育園地域子育て支援センターる一えん（NPO法人新座子育てネットワーク）

1. 基本的事項

（1）拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

新座市は埼玉県の南西部に位置し、地域の半分が東京都に接する武蔵野の面影を残すベッドタウン。農業も行われてはいるが主要な産業は商業。人口は165,081人（平成29年4月1日時点）。一年間の出生数は1,224人となっている。出生数は微減の傾向があり、0歳から2歳児は減少傾向にある。社会動態では転入が転出を上回る為、人口全体としては微増の傾向にある。

（2）研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

NPO法人新座子育てネットワークは、平成11年に任意団体として発足し、平成15年にNPO法人化をされている。当事者を含む地域の子育て支援活動、公民館を拠点とした活動や、地域の社会資源マップ作りなど、社会教育活動と合わせながら、先駆的な取り組みを行っており、任意団体時より、全国でも注目をされてきた団体でもある。子育て支援と合わせ、子育て期からの再就職支援や父親支援など、子育て中の親たちのエンパワメントを図る取り組みなど、多岐に渡る活動を行っている。

新座市立栄保育園地域子育て支援センターる一えん（以下る一えん）は、NPO法人新座子育てネットワークが、新座市からの委託を受け、平成16年に運営を開始。る一えんは、新座市立の公立保育園に併設した形での拠点であり、保育園の2階部分が拠点にあたる。1階の公立保育園では、通常の保育と共に、一時保育を実施している。運営そのものは公立で行っている為、事業の連携という形で運営している。施設長の橋本氏はる一えん開設当初の利用者でもあり、当事者目線、利用者目線での取り組みが行え、そうした人材の登用が法人の理念をうかがわせるところである。

研修に関しての関わりは、る一えんは現場サイドからの参加となっているが、内容の一部については法人の代表が講師として協力をしている。以上のように母体法人と市は拠点事業を始める以前からのつながりがあり、相互に協力し合いながら、拠点を作り上げてきたという経緯がある。

（3）拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

近年の子育て環境の変化については、新座市では転入者が多いという観点から、孤立した育児といった課題があると推測される。客観的な統計等は調査をしている訳ではないので、あくまで行政側の感触といった形であるが、転出入が多く、核家族が多い。そうした点を考え、子育て家庭の交流の場は必要であり重要と感じている。

またこの自治体でも同じような課題を抱えていると思うが、財政上の課題があり、既存の社会資源の活用に取り組んでいる。ただし、児童館や公園といった既存施設も少なく、苦慮している部分もある。

保育事業については待機児童が県内ワースト 5 に入る。市全体では財政上の課題が大きく、子育て支援については保育所整備が第一優先となっているため、地域の子育て家庭に対する支援は基本の拠点事業、利用者支援事業を主軸としている。

平成 25 年には 11 か所であった地域子育て支援拠点事業は現在では 13 か所、利用者支援事業については 0 から 3 か所（一般型・特定型・母子保健型それぞれ一か所）と増加をしている。

子育て短期支援事業については、当初里親家庭にトワイライトステイを委託する方法をとっていた経緯があり、実施数が里親家庭数の 35 となっていた。しかし新制度以降、里親への委託は行わないこととなったため、現在は 0 ヶ所ということになっている。セーフティネットとしての必要性については、一定の認識があるが、養護施設等の子育て短期支援事業を併設できる施設も市内には無く、新設の事業として設置するには物理的にも財政的にも課題が多く、長期的な課題と考えている。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

地域子育て支援拠点事業の 1 か所目の設置が平成 15 年であり、平成 17 年度から年 1 回連絡会という名称で研修を実施していた。子ども・子育て支援新制度に移行したときに、拠点事業をはじめ、地域の子育て支援がクローズアップされてきたこともあり、平成 26 年に年 4 回の取り組みを増やしてきた。

年 4 回の連絡会（研修会）の目的は主として、拠点職員間の相互交流、職員資質向上のための研修と市内の関係機関との連携協力のためである。その中の 1 回については、拠点事業をお休みにして職員の皆さんがすべて出席出来るようにして、拠点事業そのものの研修を実施しており、その講師は新座子育てネットワーク代表に依頼をしている。日頃、市が課題として感じていることを伝えながら、内容の検討をお願いしている。

1 回実施から 4 回へと回数を増やしてきたが、4 回の実施であれば、それだけでもかなりの顔見知りになれるということがあり、重要性を感じている。行政側と現場のつながりも大切に、最近はそのウエイトが重要になっていると感じている。具体的には、担当課とのつながりはもとより、市内の関係機関とのつながり作りを重点的に実施している。

拠点の数が増えてくると、当然ながら連携の課題が出てくる。4 回の実施については、必ず、全体に参加をしてもらうようにしている。拠点事業を実施しながら、事業の担当を確保しつつの参加となるので、現場の負担感もあるとは思うが、最低 1 名は参加してもらうようにしている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

自治体側としては、中堅職員は利用者と直接かかわることが多いと思われ、その中で漠然

と出てきた話の問題となる部分を整理、抽出していくことが必要。そして、そこでどういう支援が出来るかを考えていくことが必要。新任職員の場合は、まずはきちんと迎え入れるということがあるが、中堅職員となると、どういう課題なのか見極めて、支援を行っていくことまで含んでいる。傾聴が基本にあり、さらに掘り下げていくことが必要。その能力が求められる。

拠点側としては、自治体側の考えと同様の部分が多いが、温かく迎え入れるといった基本的な部分をきちんと踏まえたうえで、親子のしている世界を共に見ようとする力が必要。

何を求めて拠点にきているのか？ニーズが言葉に出ていなかったり、うもれていたり、そういうことを敏感に察知することが必要。問題解決までは求めていないが、問題（課題）はここだったのだと理解できる力。相談者も何で自分が悩んでいるか、困っているかわからないのだけれども、職員と話をしていく中で、整理整頓していければよい。

「～こうだよ」と教えるのではなくて、一緒に考えながら整理していく力が必要。

（２）ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

自治体側としては、役割や知識、スキルといった事以前の、枠組みとしての課題も含め、求められることがあると考えている。市の支援センター（拠点事業）はNPO法人が受託をしている拠点を除いてはすべて、保育園に併設の拠点（地域子育て支援センター）である。そうすると職員数からいっても、支援センターの業務は少数派であり、保育園全体の中でとらえた場合、支援センター（拠点事業）への理解がなくて、やりたいようにやらせてもらえないといった風土が見受けられる拠点がある。そこに対してベテランの職員に自治体として望むことは、組織の中で、支援センターの位置づけまでも、視野に入れた対等な会話ができるようなスキルが必要。しかし、もともとの配置人数が少ないので、そこに、ベテラン職員を配置するまでにはいかない現状もあると思う。2名配置なので、ある程度中堅職員位の方が、リーダーとなっている場合が多いように感じる。ある程度の力があれば、仲間内の話し合いでいたい物事が決められ、新たな取り組みへもチャレンジできると思う。拠点事業が含まれる組織の中で、企画運営できる力を、個々の職員の力ではなく、もっと大きい形で、考えられる力が必要なのかなと思う。

新たな取り組みをしたり、活動が充実したりしている拠点は、上の方の理解があることは確か。そうすると拠点の職員は、自分たちでやりたいということを考え、提案ができ、拠点を含み、併設された保育園全体として、ディスカッションが生まれる。そういう進み方は、職員のモチベーションにもつながる。

研修の中にどう生かすかという意味では、団体の理事長や施設長の方々など、拠点事業を休みにして開催する研修会についてはなるべく、参加してもらい、冒頭の拠点の在り方などについて、講義や、他の団体の方々との話などで、理解を深めていった取り組みがあった。しかし、なかなか全ての施設について参加することは難しく、最近ではやり方を変えて、拠点の職員に対してしっかりと研修を実施して、そのレポートを職員から、施設長や理事長などに提出し、そこでの講評を入れたうえで、市に提出してもらうようにしている。職員と上の方のコミュニケーションをとるように図ってみようと、企画した。

子どもを保育するという事業が主となっている施設でも親支援への理解が、どうも相いれない部分もあるのかもしれない。なぜ、家で子育てをしているのに、そこに支援が必要な

のかといった、基本的な部分で、疑問を持たれている方もいる。そういう根本的なところで、差異が生じている。

拠点事業と保育の併設というものは実際にはメリットも多いはずで、重要な事業であるのだから、国から通知など出してもらい、位置づけを強化してもらいたいと思う。

拠点側としてはまた異なった視点で考えている。先ほどの掘り下げていけるということが話題になったが、職員がたくさん相談を受けると思うが、その中でミーティングなどを実施して、職員が一人で抱え込まないことの大切さ、職員が頑張っていることへの評価など、管理的、支持的な機能が大切だと思う。その為に、ベテラン職員は外部の専門職と関わりや、社会資源などをより知っておくことで、相談時にも生かせる。そうしたスキルが必要。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

平成 30 年度は拠点職員を対象とした研修会（連絡会）を 4 回予定しており、二回実施済み。受講定員は設けていないが最低一名は参加してもらおうことになっているので、最低 13 名で実施。

開催は市が主催して行うが、うち、1 回は新座子育てネットワークに講師をお願いしている。

実施場所は市役所が多いが、内容によって保健センターや市内の児童福祉施設（発達支援など）で実施をすることもある。また、拠点見学会ということで、相互に見学しあうという取り組みも実施した。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

平成 26 年度

【第 1 回】

内容：子ども・子育て会議の進捗状況、拠点の今後の取組について、情報交換

【第 2 回】

内容：保健センターの業務について、保健師紹介※保健センターで実施

講師：保健指導係長（保健師）

【第 3 回】

内容：C S P（コモンセンス・ペアレンティング）トレーナー養成講座（児童福祉課主催）

【第 4 回】

内容：市内 13 支援拠点を 5 グループに分け、1 グループ 3 か所の視察を実施

平成 27 年度

【第 1 回】

内容：地域子育て支援拠点職員顔合わせ及び情報交換、ファミリー・サポート・センター事業説明及びアドバイザー顔合わせ、利用者支援事業（特定型）説明及び利用者支援専門員顔合わせ

【第 2 回】

内容：地域子育て支援拠点基本研修 ※市内全拠点を休館して実施

講師：NPO法人新座子育てネットワーク代表

【第3回】

内容：保健センターで実施される、3・4か月児健康診査を視察し、子育てに係る相談・援助、情報提供業務を行う上において市が実施する定期健康診査がどのように行われているのかを研修し、拠点運営に活かす。また、カンファレンスから参加することで、保健センターとの連携に繋げる。

【第4回】

内容：子どもの発育発達の遅れ、障がいについて、その時期の親の悩みとは、地域子育て支援センターに来た時の悩み（事例を挙げて説明）

講師：隣接市の大学ライフデザイン学部助教

平成28年度

【第1回】

内容：市内肢体不自由児・発達支援施設の見学、事業説明、拠点職員紹介

【第2回】

内容：個人情報取り扱いについて（基本研修）
地域子育て支援拠点における、個人情報の取り扱いについて

講師：市政情報課職員

【第3回】

内容：拠点事業研修 ※市内全拠点を休館して実施

講師：NPO法人新座子育てネットワーク代表

【第4回】

内容：情報交換（振り返り、平成29年度事業計画について）

平成29年度

【第1回】

内容：ふれあい遊びを通じた体の発達とアドバイスのコツ等

講師：市内 児童発達支援施設専門員

【第2回】

内容：保護者（家庭）との信頼関係相談を受けることの大切さ
（相談業務（カウンセリングマインド）の研修）

講師：市内の大学教授

【第3回】

内容：拠点事業研修 ※市内全拠点を休館して実施

講師：NPO法人新座子育てネットワーク代表

【第4回】

内容：子育て世代包括支援事業の概要について（保健センターで実施）

平成30年度

【第1回】

内容：利用者支援事業（基本型）についてと情報交換会

【第2回】

内容：市内拠点見学会

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

基本的に、新任職員・中堅職員といった形での対象者は設定していない。常勤であれ非常勤であれ、結果的に拠点側が出せる人が対象となる。テーマの設定などは体系的にはできていない。現在課題となっていることなどに対して、そこに合わせて設定することはある。

例えば最近だと新制度について、関係機関との連携など。その時タイミング的につながった方を講師として頼む場合もある。講義方式が主だが、グループワークなどもおりまぜている。個別具体的な事例検討などはできていない。試行錯誤しながら作っている状態。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

自治体としては、子育て環境を見たときに、拠点が地域の中で果たしてもらいたい役割、意識付け等を考えてテーマを設定している。以前は、在宅での育児に対しての子育て支援だったが、現在では対象が広がってきている。例えば発達に課題があったり、外国籍であったりと、そうした方々も、子育て中であれば皆が子育て家庭ということで、地域の居場所として、拠点があるということは、非常に重要ではないかと思われる。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

顔見知りになるという意味で、一体感が出てきたという効果があった。拠点では団体の中で単独の担当者も多いため、個々に奮闘していることも多く、市全体の共通の担当者という意味で、つながり効果・心強さが大きく作用している。新座市は JR、東武東上線、西武池袋線と生活圏がはっきりわかれてしまうところがあり、生活圏が近いエリアの拠点は、利用者も共通であったりして、それぞれに、地域の中での連携が進んでいるところもある。

質の向上に関しては事業の内容をよく見るようにしている。事業の内容がよいと、きちんと利用者数にも表れてくる。何を意図してこの事業を実施しているのかということがしつかりとしていると、数にも反映される。人と人をつなぐ力なども見えてくるものがある。

視点が露骨に出てくるのが、事業の在り方。できるできないではなく、取り組んでみる姿勢など。ただ、現場だけの問題ではなく、そこをとりまく環境がどのような状態にあるのかということが大きい。質としては、数的な尺度は難しいと思うが、どれだけ多様な人が参加・利用しているかなど、違った角度での見方も必要だと思う。リピーター率なども、みていく要素の一つだと思う。利用者数は拠点の広さ等、ハード面で影響される部分もあると思うので、利用人数だけでは測れないところがあると思う。

拠点側として参加していて感じることは、拠点に初めて入るといった職員も多く、保育園と拠点の仕事の違いに驚いている方も多いように思う。自分たちにとってみても他の所を知らないということもあり、他を見ることで、自分たちの活動を振り返ることができるという効果があると思われる。

(6) 研修の予算

現在、実施している研修は、国・県等からの補助金、受講者の負担などは無く、市が単独で予算を計上している。しかし、講師謝金として年間 3 万 4 千円が計上されているのみな

ので、4回研修についてはなるべく、市内の関係者などで実施するような工夫が必要となっている。

(7) 研修に関する課題

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 受講希望者が少ない
- ③ 研修の内容が適切かどうか判断が難しい
- ④ 体系的な研修の位置づけがない
- ⑤ 業務としての参加依頼が難しい（研修の義務付け等）
6. 研修の業務委託先が限られている
- ⑦ 研修の講師の手配が難しい
- ⑧ 研修予算の確保が難しい

自治体としては3.4.5.7.8の項目について課題があると考えている。3.4に関しては、体系的な枠組みが無い事もあり、講師にしてもどういう人にどういった内容を頼めばよいかもわからない。ある意味、自治体の事情に合わせられるフレキシビリティがあると考えればよいのかもしれないが、迷い・悩みの方が多い。5については、制度上、拠点の運営時間には、二名配置という決まりがあるため、拠点事業を休みにしない限りは、全体の参加は難しく、国レベルでそうした点へのフォローを考えてもらいたい。

7.8は連なっているところがあり、仮に良い講師が見つかったとしても、呼ぶことが出来る経済的な担保が無い。市単独での実施となるとどうしても規模が小さくなってしまふ。財政当局を説得するにしても、費用対効果が見えにくく、大型の予算を使用することは難しい。この辺はぜひ国なり、県域で実施してもらいたいと考える。例えば県でもブロック化するなどして、対応してもらえたら助かる。拠点事業の基本4事業そのものを県域で、地域のネットワークは市町村で、などといった役割分担ができるとよい。

拠点側としては何より、研修に行く職員に偏りが出してしまうという点が課題として大きい。年1回だが、市が拠点を休みにしての研修実施をしてもらっているが、それは大変ありがたい。職員が直接いろいろなことを聞けるということは大きい。施設に帰ってきてからの報告を聞くだけではやはり不十分と思える。

また研修の効果にもつながるが、知識を入れることはできるが、直接、相談や専門機関につなげる力をつけるような研修ができるとよいと思う。「つながれ」といわれるが、どのようにつながればよいのか、具体的な方法論が知りたい。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

今後、利用者支援事業の展開などを含めて、包括の形など未知数だが、新座市としては基本型・特定型・母子保健型と地域の子育て支援との連携が必要であることは間違いないので、検討を進めている状況。拠点との連携は、子育て支援の基盤として、重要な課題とは感じているが、どこまでできるかはわからない。

このように幅広い事業であるため、学ぶべきところは広範囲になる。様々な知識は、子育て

て家庭の背景の理解のために必要なことであって、そのことを実践するわけではない。向き合う中で結果的に見つかるということはあるが、何かを探すように対応する訳ではない。

ステレオタイプの家庭はいなくて、グラデーションの中にいる。社会問題などにも幅広く関心をもってもらいたいと思う所がある。情報の取得に関しても、ネットだけ、テレビだけと偏ってしまっているというところもあるかもしれない。多様な家庭に対応していくことが必要だが、拠点にきていない人たちに対する想像力。そういう所にも取り組んでいく必要がある。

質の向上は自治体では限界がある。補助金などではなく、県にダイレクトに、義務付けまではいかないけれども、しっかりと予算の裏付けと後押しがほしい。拠点の位置づけは、福祉的な意味合いで、まだまだ理解が不十分と思えるところがあるので、国がしっかりと後押ししてほしい。地域子育て支援拠点事業は手探りでやってきた中、だいぶ時間も経過してきた、その意義について、国がもっと率先して伝えてほしい。市区町村の担当課としては、そうした裏付けが、財政当局の理解を得るためにも、大きな後押しとなる。

また研修の参加について、国が制度として、参加しやすい環境を整えてもらえないだろうか。

拠点側としては、日々の活動の中で保健センターとは密につながりたいと思っているが、壁を感じたりすることもある。個人情報保護の観点から「つないでもいい？」と確認を取るが、そこから親子とのつながりが途絶えてしまうという恐れがあり、踏み切れない事も多い。現場としては話を聞くスキルというものを、もう少しあげていく必要があると感じる。自分が発する言葉の引き出しも少ない。

言葉化していくにしても、具体的なやり方がわからない。また一人がわかったとしても、他の職員がどのように学んで、自分のものとしていくのか、わからないところが多い。

他の拠点を見ても新任職員も多いし、全体の底上げのためにも、具体的な研修を望む。

(9) その他

研修の内容について

拠点から

子育てひろば全国連絡協議会の研修会に参加すると、拠点でもケース検討(事例検討会)などを実施している所があり、難しいとは思いますが、担当課や保健センターなどを交えて実施するなどあったらよいと思う。

日々、親子と向き合っていると、これでよいのかと迷うことも多々ある。スーパーバイズがほしいと思うことが多い。それ自体が研修になると思う。

自治体から

ケース検討(事例検討会)は利用者支援事業がスタートしているので、その中での取り組みとして少しずつできたらよいと考えている。拠点での実施はどうしても、拠点ごとに取り組みの差が大きく、すべての拠点で実施ということは難しいのが現状。拠点全体で統一のルールで実施をしようとする、全体の底上げが必要。

個人情報についても、安易に越えられない部分もあり、行政側として仕組化する難しさがある。反対に、積極的にみつけられない良さというか、拠点なりに寄り添える良さもあると思う。

仕組みというよりも、ゆるやかなつながりができていくことがよい。個人的に顔がつなが

るということが実際は大切。全体の仕組みとしては難しいが、個々でのつながりが重要。名前がでなくてもよいのなら、そういう話し合い(事例検討会)はフォローしていきたいと思う。

【考察】

新座市は子ども子育て支援新制度以前から、子育て支援、社会教育といった分野に力をいれ、市民参加を促しながら、取り組みを続けてきており、拠点事業をはじめとする、子育て支援事業に熱心に取り組んでいる。財源確保、社会資源の確保などの課題をはらみながら、地域との連携協力という工夫で進めてきている。また、全国的に先駆的な活動をしているNPO法人新座子育てネットワークによる影響や助言を受け、さらに市内各関係機関との相互協力によって成り立っている。そうした意味では、拠点事業における一つの重要な要素である、地域との連携という部分では、強みがあるともいえる。

新座市で実施されている、連絡会(研修会)は、拠点職員どうしのつながりや支え合いを生み出すという意味で非常に学ぶべき点がある。

中堅職員以上の研修というところでは、新任職員研修における、拠点の基本的な役割や、あたたかく迎え入れる、受け止めるといったことが基盤にあることを前提に、中堅職員以上は、出てきた話の問題整理をはじめ、話としては出てこなくても、背景や状況から課題をくみ取る力など、一步踏み込んだ対人援助の力が必要になってくる。また、連携という点では、単に同じ行政区内にある、社会資源を知るということでなく、中堅以上であれば、その内容もよく理解し、さらには担当者との直接のつながりができるような力が求められるといえる。新座市で実施されている、行政区内の関係機関を講師に迎える研修などは、事例検討等、実施の仕方により、質、連携という両面の視点から、さらに充実をさせていける可能性を感じた。このように利用者との関わりにおいて、「聴く」から「理解する」「つながる」への展開といった面が重要であることとあわせ、組織人として、ひろい意味での運営に対しての提言など企画力・プレゼン力などの力が必要ということが挙げられた。

市としての拠点事業の重要性の認識度は高く指導的なスタイルではない受け止め、寄り添う支援というスタイルが拠点事業には必要であるとの認識のもと、内容(質)の向上を図ろうとする意図がうかがえる。しかしながら体系的な研修構築が難しく、ヒアリングの中でも、国レベル、県レベル、県内でのグループ化など、質的向上に向けての役割分担の提言や、そもそもの拠点事業の位置づけの向上、再認識化を国で推進して欲しいといった要望もあり、研修の内容はもちろんのこと、市区町村規模の大小による現実的な役割分担についての整理が必要と感じさせられた。

先行事例 4 世田谷区

拠点事業の担当部署： 世田谷区子ども・若者部子ども家庭課

調査対象拠点： 子育てひろば（子ども・子育て総合センター）「かもちゃんひろば」

1. 基本的事項

（1）拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

東京都世田谷区は、東京都の特別区の一つで、東京 23 区の南西部に位置する。都心に近い住宅地であり、東京都内最大の人口を有する特別区。世田谷地域、玉川地域、北沢地域、砧地域、烏山地域の 5 地域に分かれ、商業的な色合いが強い地域、閑静な住宅地、河川敷や多くの公園が存在する地域などさまざまである。なお、総人口は 928,448 人（平成 29 年 10 月 1 日時点）、年間出生数は 7,610 人（平成 29 年）となっている。

（2）研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

世田谷区子ども・子育て総合センターは、平成 18 年 3 月より世田谷区で最初に開設した地域子育て支援拠点。区の直営で運営している。また、同じ建物内で NPO 法人が一時預かり事業を補助事業として行っている。

研修については、区の職員と拠点職員でそれぞれ研修担当を設け、企画立案から一緒に行っている。年度終わりに全拠点の集まりに置いて振り返りを行い、次年度の研修計画に活かしている。

（3）拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

世田谷区では子ども・子育て支援新制度より、ネウボラ、利用券などの子育て支援事業を展開してきた。地域子育て支援拠点事業も子ども計画の推進に合わせ計画的に増やしている。そんな中、支援施策はあるが支援が必要な家庭が、必要な支援につながっていない等の課題もあり、特に妊娠前から切れ目ない支援をしていく必要があると考えている。世田谷区は待機児童が多いことで知られているが、共働きの家庭が増えていることでますます地域とのつながりが希薄になり、子育ての負担感、不安感が大きくなっていないか懸念している。虐待の一次予防の観点からも地域子育て支援拠点は今後も増やしていく状況にある。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

世田谷区の地域子育て支援拠点は直営や委託、補助など、運営の仕方はさまざまである。それぞれの拠点がみんなで考え、みんなで質を高めていくことが重要。そのため自分たちで作っていく研修を重視している。横の連携、情報交換などを行うことでそれぞれの拠点だけの課題とせず、他の拠点を参考にしながら、お互いに質を高め合い刺激にもなる。

上記の理由から、リーダー研修（年 4 回）実践者応用研修（年 2 回）実践者基礎研修（2 回連続講座）初任者研修（3 回、うち 2 回連続講座）、バス見学など、年々充実してきた。

今年はテーマ別（個人情報や虐待についてなど）の個別研修も行った。参加人数は 20～40 名程度で、多いときは 50 名を超えることもある。研修形式は講義等演習を組み合わせを行い、必ず演習を入れるようにしている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

（1）中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

中堅職員は一定の経験を積んできているため、新人職員のフォローや今までのノウハウを伝えることができなければいけない。そのための知識やスキルが求められる。地域子育て支援拠点の基本的な知識（拠点の目的や役割など）をしっかりと身につける必要がある。またベテラン職員からみて頼りになる存在として、うまくコミュニケーションをとりながら今まで培ってきた得意なところをいかに出してもらえるかも大事だと考える。ただ直営の場合は長くても 3～4 年と勤務年数が少ないため、育成が難しい。

（2）ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

ベテラン職員は拠点全体を見る役割がある。拠点の基本的な知識やスキルはもちろん、全体を俯瞰的にみる力が求められる。区の職員や横の連携をとりながら、それぞれの拠点事業をしっかりと運営していく必要がある。

4. 実施されている研修について

（1）研修の実施状況

世田谷区ではそれぞれ参加対象（経験年数など）により研修体制を作っている。誰がどの研修に参加するかは、拠点ごとに任しているが、ほぼ該当する職員は参加している。定員を超えた場合は、拠点ごとに定員を決め順番に参加してもらうため、その年に対象でも参加できないことがある。会場の設営、受付の準備等は拠点職員も手伝っている。

初任者研修、実践者基礎研修については、NPO 法人子育てひろば全国連絡協議会に委託しているが、その他はリーダー研修（ひろばリーダーが対象）を年 4 回、実践応用研修（前年度までに実践者基礎研修を修了した方）を年 2 回など、世田谷区が講師をさがし依頼するという形で行っている。また地域の拠点との連携を強化するためのバス見学を年 5 回（各地域 1 回）行い、拠点運営におけるスキルアップを図る目的に個別研修を今年度年 2 回行った。

（2）研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

毎年研修の年間目標をたて、研修体制を作っている。

今年の年間目標：「おとなも こどもも 『ホッ』とできる みんなのひろば」の実現を推進し、各ひろばの質の向上につなげる。（別紙平成 30 年度ひろば研修体系案参照）

研修名	時間	テーマ
リーダー研修①	150分	世田谷の子育て状況、ネウボラ（母子保健コーディネーター、子育て応援相談員）
リーダー研修②	150分	要対協について学ぼう
リーダー研修③	150分	ひろばでできること、みんなでできること
リーダー研修④	150分	
実践者応用研修①②	150分	利用者支援のことを学ぶ（基本）
実践者基礎研修①	6.5時間	「ひろば全協応用研修」による2回連続①
実践者基礎研修②	180分	「ひろば全協応用研修」による2回連続②
初任者研修①	150分	世田谷区の子育て支援施策の現状や課題の理解
初任者研修②	6.5時間	「ひろば全協基礎研修」による2回連続①
初任者研修③	180分	「ひろば全協基礎研修」による2回連続②
バス見学（全5回）	一日	地域別のバス見学
個別研修①（新規）	150分	個人情報保護について
個別研修②（新規）	150分	虐待について

（3）研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

既述のように、講義だけではなく演習を必ず取り入れるようにしている。講義だけだと一方的に聞くことだけになりがちだが、演習を含むことで他の拠点職員の意見を聞く機会が得られ拠点同士紹介し合いながら情報交換することで、質の向上を高めることにつながる。事例検討研修も2年前に行った。研修体系を作ることは段階を踏んでスキルを学ぶことができスキルアップにつながる。ただ新規開設の拠点が増えているので、初任者研修の参加者が多く、全員が受けられず待機状態になっていることが課題である。

（4）拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

今年度のリーダー研修では「気づきを具体的にする」をテーマにし、拠点利用者のニーズについてみんなで気づきそれを具体的に拠点で取り組みを行うことを目標とした。例えば「妊娠期から拠点を利用することが大事」と気づいたら、次回の研修は「ネウボラについて」「母子保健分野について」を学ぶ機会につながった。またバス見学の後に振り返りを行い、生の職員の声を聞きながら、実践に反映している。研修をやることで終わらないためにも振り返りをしっかり行い実践につなげていくことが必要と感じている。

（5）研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

研修を受けているときは感じないことが、現場で何か起こった時に活かすことができる。それを拠点の職員同士で話し合う場面があり、研修を受けていたことで意見が出やすくなり全体の質が高まっていると実感している。慣れてくるとマンネリになりがちだが、研修に

でることでも再確認し実践に結びついている。

(6) 研修の予算

平成 30 年度予算：委託費 806,058 円、報償費 425,000 円、その他 90880 円

都補助金子供家庭支援区市町村包括補助有り

受講料の負担はなし。テキスト代のみ（初任者研修、実践者基礎研修）

平成 29 年度決算：委託費 829,656 円、報償費（謝礼）61,000 円、その他 18,800 円

都補助金子供家庭支援区市町村包括補助有り

受講料の負担はなし。テキスト代のみ（初任者研修、実践者基礎研修）

(7) 研修に関する課題

今後の課題としては、前述にもあるように新規開設の拠点が aumentando しているため、受講希望者の人数が多く対象者全員に対応が難しい。予算の問題もあるが、なるべく対象者が受講しやすいように回数を増やしていく必要がある。一方研修予算の確保は難しい。

直営の拠点は仕事の一環として研修に参加することができるが、委託及び補助等の拠点では、研修に参加することで代替職員の確保が難しいのが現状である。職員の人数も限られているため、現場を開館しながらの研修に出ることは厳しいという声も多い。また直営の拠点職員は長くても 3~4 年の勤務年数ということもあり、職員が定着せずに入れ替わるため、研修で学んだ知識・スキルの積み上げが難しい。研修の報告等は打ち合わせの中で行っているが、十分に時間を作ることが難しいため、研修の内容まで共有することができていないのが課題である。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

地域子育て支援拠点事業の研修として世田谷区独自の研修体系ができているため、区の施策など入れこんでいながらこれからの子育ての動向も見据え、今の体系の中身を充実してブラッシュアップできたらと考える。

国の子育て支援員研修を将来的に世田谷区で実施した場合カリキュラムが定められていることから、独自性が損なわれてしまうのではないかと気になるところである。

地域子育て支援拠点事業については、予防的支援の推進や母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携などをふまえると、これまで以上にますます重要になってくる事業であると考えている。拠点における支援の質の向上は必須であり、そのような意味で拠点職員に対する研修の充実が不可欠である。地域子育て支援拠点については、専門の相談機関とは異なり、子育て親子にとって垣根の低い「来やすい」「話しやすい」場所としての働きを最大限に活かしつつ、その支援のあり方や進むべき方向性について今後も検討していく必要がある。

【考察】

世田谷区では、子ども・子育て支援制度が始まって以来、あらゆる子育て支援施策を展開してきた。その中でも地域子育て支援拠点には力を入れてきた。研修に対しては拠点職員の

研修体系をきちんと作り、対象者を明確にしながらか受講を義務付けている。これは、区が地域子育て支援拠点を子育て支援施策の一つとしての役割・機能を十分に理解し重要な事業として位置付けているからだと考える。また区の職員のみで考えるのではなく、拠点のリーダーが集まる場で意見を出し合い、目的から一緒に共有して内容を決めている。直営、委託、補助と体系の違う拠点が集まる中、横の連携を重要視し、みんなで考えみんなで高め合うことを大事にし、現場の気づきを具体にするなど、お互い役割分担をしながら研修に積極的に取り組んでいる。研修担当の区の職員が長く関わっていることもあり、拠点の重要性や研修の必要性をしっかりと把握していること、研修担当との打ち合わせができていることが大きな要因である。実践者の意見と区の意向が反映された研修になっていると感じた。研修体系ができていることは、参加する対象者によって内容が設定しやすく、参加者にとってもわかりやすい。また今後担当職員が異動しても研修体系の下、充実した研修が担保される。

区で予算を確保しての研修開催は重要である。ヒアリングをした拠点職員は直営のため仕事の一環として研修に参加することができるが、他の拠点では現場を離れての研修参加は困難なのではないかと感じる。

今はまだ新規開設の拠点が増え、また研修が充実しているためか、定員以上の希望者が多く、待機状態である。今後中堅者向けの対象者も増えてくる可能性がある。演習を重視する研修では定員が限られているため、更なる予算確保が必要と感じた。

先行事例 5 横浜市

拠点事業の担当部署： 横浜市こども青少年局子育て支援部子育て支援課

調査対象拠点： NPO 法人 はぐっと 西区地域子育て支援拠点スマイル・ポート

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要

横浜市は、18の行政区を持つ政令指定都市である。おもな産業は商業で、人口は平成30年3月現在約373万人であり、大阪市や名古屋市よりも100万人以上多く、日本の市区町村で最多となっている。また、出生数は年間約2万8千人である。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

NPO法人はぐっとは平成24年の設立である。拠点の開設は平成22年の1月で、当初2年間現法人の前身の法人が運営していた。前身の法人は20年以上の活動歴があり、介護保険分野と子育て支援分野で構成されていたが、拠点事業受託を機に子育て支援部門が独立し現法人となった。

研修への協力体制であるが、基本的には横浜市が主催し開催している。研修の一部に対して、市が拠点等の現状やニーズを把握し内容に反映させている。横浜市においては、地域子育て支援拠点に加えて、保育所でも一定の基準を満たしたもの、「親と子のつどいの広場」など、幅広い拠点の形態がある。隔年で市内の親子の居場所関連が学び合う大規模なフォーラムを開催しており、拠点だけでなく、市単独事業として実施している非常設の居場所などを含め幅広い協力を得ている。居場所の種別ごとに実行委員を担ってもらい、実行委員会での企画立案、内容の調整や、当日のスタッフなど直接の運営面でも多岐にわたる協力をしてもらっている。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

地域子育て支援拠点の数は、平成29年度末現在、一般型が117箇所（経過措置を含む）、連携型0箇所となっている。子育て支援については全市的にいろいろな部署で取り組んできた。しかし、支援のニーズが減っている実感は全くなく、全般に力をいれているところだ。特にこれだけに力を入れているという事業はなく、足りていないためまだまだ拡大している途中である。例えば、居場所も足りない、発達支援も増やしていきたい、ということだ。

乳幼児の一時預かりは、認可保育所での預かりのほか、認可外保育施設での市の補助事業として行っている預かり、親と子のつどいの広場の中での預かりなどがあり、施設数を増やしている。

拠点についても、誰でも身近な場所に居場所があるように面的整備を進めている。その中で、18区ごとにある地域子育て支援拠点には、中核的存在になってほしいと考える。ここ数年で機能を追加しているのはこの事業で、多機能でもありネットワークで他とつながる機能も持つため、期待は高い。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

平成 20 年に研修事業を立ち上げており、親子の居場所をどんどん増やしている最中の時期であった。人口規模が大きい自治体で、力のある市民が多く、親子の居場所の運営の多くを市民団体等の事業者をお願いしている。保育所のように最初から保育士の資格を持った人がやっているという一律の性格ではない。もともとサークルとしての活動が法人格をとり当事者性を発揮してやっている、保育所で保育士が地域支援という形でやっているなど、それぞれの事業者が違う強みを持ち得意分野がある。

研修は、基本的なスキルの確保を大きな狙いとして始まってきた。各事業者のスタッフが、市の拠点としての質を担保し高めるため、様々な利用者をあたたかく迎えしっかり話を聞ける等の一定のスキルを身に着けてもらう研修が必要と考える。

ここ数年は、基礎研修、応用研修(隔年)、けがの対応・救急法などの実技、利用者への対応として傾聴やエンパワメントなどニーズにこたえる研修等を実施しており、平成 29 年は年間で 8 種実施した。規模としては、グループワークは 30~40 人、フォーラムは 300 人弱などとなっている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

中堅職員に求められるのは、対人援助のスキル、利用者への個別対応のスキルである。いろいろな人に対応でき、利用者の中から課題がありそうな人を見つけだしたり変化に気づくことができ、利用者から声がかかるのを待つだけでなく、自分から上手に声をかけることができるのも中堅職員である。

また、講座の運営は中堅職員の役割で、地域子育て支援拠点事業全体の中で講座がどの位置づけになるか意識し、講座の立案、運営、ふりかえりという一連のことができるスキルが必要だ。講座ではファシリテーションする機会があり、ファシリテーターの技術も必要だ。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

現場からみると、管理職は中堅職員の知識に加えて、制度についての知識や事業の成り立ちなどについての知識があるとよい。制度や事業の変遷についての知識は、施設長がわかっているだけであり、中堅職員や他の職員にはあまり求めない。

行政側からみると、マネジメントのスキルは必須と考える。地域子育て支援拠点の運営全般、多機能を交互に関わらせながら支援していくのに、施設長が全体を見ていくのはとても大事である。ひとりひとりの職員を良くみて指導していくのは大きな役割だ。また、施設長は職員以上の支援のスキルを持ち、自分が支援できるだけでなく、支援を指導でき集団の質を上げていく役割がある。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

30年度の研修は29年度と類似の枠組みで計画しており、グループワークの地域子育て支援実践者研修(「基礎研修」「応用研修」、以下文中では基礎研修、応用研修とする)についてはNPO法人子育てひろば全国連絡協議会に委託するが、他は自治体主催で市が講師に依頼する形としている。年間にわたって8種開催(予定含む)し、内容によって30名程度の定員から大規模なものまでである。

(2) 研修の内容(平成30年度)

研修名、内容については、次の表のとおりである。

研修名	内容
地域子育て支援実践者研修(基礎編)(2日間で1コース)	グループワーク研修。親子の居場所スタッフとして知っておきたい基礎知識や養育者への関わり。子育てひろば全国連絡協議会「基礎研修」
地域子育て支援実践者研修(応用編)(2日間で1コース)	グループワーク研修。「基礎研修」修了者対象。親子への関わりや実践の課題・解決策について。子育てひろば全国連絡協議会「応用研修」
日本赤十字社幼児安全法短期講習「乳幼児一次救命処置」	実技研修。乳幼児の一次救命処置。
日本赤十字社幼児安全法短期講習「応急手当」	実技研修。子どもに起こりやすい事故とその予防、受傷時の手当の基本について。
地域子育て支援関係者研修	講演会。ひろばでの相談対応の基本「傾聴」について。
親子の居場所新任従事者研修	本市の子育て支援施策、養育者への関わり方の基本について。
利用者支援事業(基本型)専任スタッフフォローアップ研修①	かかわりに難しさを感じる人への支援。
利用者支援事業(基本型)専任スタッフフォローアップ研修②	対人援助と対人援助職のメンタルヘルス。

基礎研修の対象は経験1年以上から、応用研修は基礎研修修了後の経験1年以上の職員としてきたため、応用研修の対象者が国のいう中堅職員とは必ずしも合致していない。

応用研修に出た職員に話を聞くと、「二日間であり、二日目は一か月後なので、同じメンバーで話をしたり研修できるのがよかった。」という。現場からは、個別対応について研修希望があるが、研修のやり方が難しく、法人内では会議時の事例検討という形に行きついている。

(3) 研修の方法(講義、演習、事例検討、研修体系等)

研修内容の学習方法は、講義、グループワーク、ロールプレイ、実技、事例検討など内容

に応じてより効果的な方法で実施している。

必ずしも全体が体系化されていないが、グループワーク研修が基礎、応用となっている。

全体に知っておいてほしいことはオープンな研修とし、利用者支援事業（基本型）は相応の内容の研修とするなど、必要な役割に応じた内容を設定している。地域子育て支援分野は保育分野のような研修体系、ノウハウは持っていない。拠点事業として担う機能に違いがあること、もともとの団体のベースが異なっていること、また、区が違えば市が違ってくるくらいに地域性や住民層が違うこと、さらに新規施設やスタッフ交代に伴う新任スタッフも多いこと等、一律にすることの弊害や難しい所もある。体系化できれば一番いいとは思いますが、どこまで体系化していくかが悩みでもある。

（４）拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

地域子育て支援拠点の現状としては、ここ数年、特に利用者支援事業（基本型）が入ってきてから利用者が非常に多様化していると感じる。多様な親子に対応できるように引き出しをいくつも持っていないといけない。ニーズや要求が強い保護者の場合、制度に当てはまらなくても「何とかして下さい、うちの子のためにルールを変えてもらえませんか」と返答されるなど難しい対応を求められる。どこまで支援するか線引きに悩んでいる。

行政においても、いろんなニーズがあっても複雑多様な人が増え、多様な選択ができる社会になったと感じている。また、人間関係において昔のように“当たり前”が通用しない難しさがある。型にはまらない支援、状況に応じた対応が求められる。横浜は、地域子育て支援拠点事業が始まった時からネットワーク機能や人材育成の機能などを担ってもらい、そこが横浜の強みでもあった。事業を継続してきたからこそ見える課題、現場のスタッフがバーンアウトしてしまわないかという課題もある。研修もこれだけやればよいというものではなく、いろんな場面、いろんな利用者を想定した内容が必要だ。

（５）研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

研修後、毎回のアンケートでは、学びや意識の変化が確認されている。

（６）研修の予算

研修に係る平成 29 年度実績の決算額は 8,956,555 円である。

財源は、支援員研修だけ国費が半分入っているが、あとは市費で対応している。支援員研修は、神奈川県と県下の政令中核市が共同で県内全域を網羅する形で、全部のコースを実施している。

（７）研修に関する課題

行政としては、研修予算の確保が難しいことだ。予算的に支援員研修は国から半分とはいえ、相当な規模なので持ち出しも大きい。それによる圧迫もあり、市費としても全体としては減らされており現状を維持していくのが厳しい。国の中堅者研修の予算は、時期的にも、また、対象などこれまでやってきた形態を崩さないとできないので活用しにくい。

施設数が多いことに加え、新規施設やスタッフ交代に伴う新任スタッフも多いことから、

基礎研修の要望が多く、定員の倍程度の申し込みがある状況。質を保つのであれば、まず基礎研修をやらなければならないという実情があり、定員を拡大して対応している。

研修内容の設定が難しい。これを研修すれば対応できるというのではなく、つねにアップデートされる課題に対応するのが拠点である。タイムリーに効果的に研修をうつとしても、だれも今までやったことがない研修、だれを講師とするか等研修自体も生み出していかなければならない。一般的な障害理解とか外国人支援というのは研修できたとしても、それを実践で使えるスキルにするには現場に頼らざるをえない部分もある。

現場としては、研修に出ている間の職員の補充と費用が問題だ。保育士は研修を受けると補充の職員分の予算が出ているが地域子育て支援拠点にはない。義務付けがないので、研修に出にくい。基礎研修と応用研修は業務として行っているが、それ以外はボランティアで行ってもらっている。本当ならば研修費としてつけてあげたいが限界がある。

(8) 今後の方向性（拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

行政としては、これまでの形態でしばらくやっていく予定。毎年テーマ設定をする研修については、現場のニーズを反映する内容となるよう調整していく。ただ、国費の活用も視野に、応用研修の対象者を3年以上の中堅職員にしようか検討している。応用研修の内容は3年経験すると納得できる内容だと思う。急激に変えると混乱することが予想されるため、移行期間が必要だ。

現場に行ってみると、これだけ居場所があって横浜は結構充実しているといわれる一方で、親子に寄り添う対応がまだできていなくて支援が独りよがりになっているところもある。基礎の基礎をいろいろ形を変え、何度でもベーシックにやっていくべきとも思っている。

(9) その他

現場では、会議やネットワークでの話し合いにも研修効果があると感じる。例えば、利用者支援事業（基本型）担当者が集まって話し合い、情報交換や意見交換する機会が月一回ある。ケースや区ごとの子育ての状況について情報共有したり、ワイワイ話をする。話すことで、自分の取り組みはこれで良かったとか、そんな工夫があるなら取り入れてみようとか充分研修的な効果がある。少し気持ちが変わるとか、リフレッシュにもなっている。また、区の自立支援協議会で分野を超えた相談職が事例検討できる場があり他分野から学んでいる。

区ごとの研修は、認可保育所、一部の認可外保育施設、地域子育て支援拠点が研修委員会を作って年度の研修を組み立てる。どうしても保育中心の内容になり、毎日預かるお子さん、毎日接するお母さんというところに設定されるため、地域子育て支援拠点の研修には合わないところがある。保育所は保育所で必要な研修があり、ひろばはひろばで必要な研修がある。

スタッフが研修で学んできたそのモチベーションを大事にし、どこかでそれをまた応援してくれる研修が入ると息切れしないで続くのかなと思っている。地域子育て支援拠点だけではなく、他の分野や第三者から応援をしてもらえるような、ブラッシュアップの機会を時々に入れてもらえると地域子育て支援拠点職員のモチベーションが維持できる。

行政としては、研修とOJTがうまく絡んで相乗効果があるように全体を描いていきたい。実践者はOJT、現場で学ぶところが一番大きいのではないかと。話し合いなど拠点職員同士

のつながりはとても大切だが、職員レベルの視点で終わってしまうのはよくない。そこに施設長や学識の先生によるしっかりとした価値づけが入ることで意味があるものになっていく。

地域子育て支援拠点の職員だけでなく、行政職員も一緒に理解し意識を上げて事業を展開したい。行政職員はどんどん異動して変わっていくが、拠点はずっとそこでやっていると色々なスキルを得たり、エリアへの理解や見方の視点がどんどん深くなる。そこに追いついて話していける行政職員でありたい。

【考察】

横浜市は平成 20 年度から研修事業を継続的に行ってきた。年間 8 種程度の研修が組み立てられており、初任者向け、基礎研修、応用研修、実技、ニーズに応じたものなど、ある程度体系化された研修となっていた。特に、基礎研修は 1 年以上の経験者、応用研修は基礎研修修了後の経験 1 年以上の職員を対象としており、継続した研修ととらえられていた。行政、地域子育て支援拠点の実践者の双方から、応用研修が中堅職員向け研修として支持されていた。

応用研修の内容は、利用者への関わり方(利用者同士をつなぐ、利用者と地域をつなぐ、グループの関係づくりとその方法)、アウトリーチ、子どもの自発的な遊びと他者との関わり、個性の理解、親との関係性、受容と自己決定、共感的態度、家族関係の理解などであり、中堅職員に対する研修に求められる項目であると考えられる。また、講義とグループワークからなる二日間の研修となっており、一日目のあと自己評価と振り返りレポートを作成し、自らの実践を見直し研修内容を体験的に理解することができる機会でもあり研修効果を高めている。この他、拠点事業全体を視野に入れた講座の企画・運営・振り返りができるスキル、グループのファシリテーションの技術についても研修が必要である。一方で、中堅職員といえども、基本的事項や理念を確認する研修の必要性も指摘された。

また、フォーラムの実行委員会での話し合い、利用者支援事業(基本型)担当者の定例会、分野を超えた相談事業担当者の会議、法人での事例検討など、ネットワークや情報交換を含む会議について、研修機能があることが話された。行政からは、研修と OJT の連続性などについても話があり、研修の評価や OJT についても検討が必要であり、研修全体の体系化が課題であると考えられる。

さらに、現場での代替職員や研修の費用、行政としての予算確保についても大きな課題となっているようだ。

先行事例 6 飯田市

拠点事業の担当部署：飯田市健康福祉部子育て支援課

調査対象拠点：学校法人高松学園飯田女子短期大学 わいわいひろば

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

飯田市は「飯田の未来づくり」にチャレンジしていくための指針として「いいだ未来デザイン 2028」を策定し「合言葉はムトス 誰もが主役 飯田未来舞台」をキャッチフレーズとし基本構想部分にビジョンを掲げ、そのビジョン実現に向けた戦略的取り組みと分野ごとに対応する分野別計画での取り組みでビジョン実現を目指している。分野別計画の地域経済活性化プログラムによる「若者が帰ってこられる産業づくり」、地育力向上連携システムの推進による「帰ってきたいと考える人づくり」、自治基本条例の精神が浸透し地域自治組織がしっかり機能することで「若者が住み続けたいと感じる地域づくり」を進めている。平成 29 年度の人口は 102,012 人、出生数 787 人であった。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

わいわいひろばは、学校法人高松学園飯田女子短期大学内にある地域響流館（ちいきこうるかん）に設置されている地域子育て支援拠点であり、2010 年 7 月 12 日に開設された。飯田女子短期大学には、家政学科（家政専攻・生活福祉専攻・食物栄養専攻）、幼児教育学科、看護学科の 3 学科、4 年生大学卒業と同等の「学士」を得ることができる 3 専攻科が設置されており、短期大学という場所と機能を活かし、教員、学生が参加して、親子の交流と学びの場を提供することを特徴としている。他の子育て支援事業は併設されていない。

アドバイザー（拠点職員）を対象としたスキルアップ研修への協力体制としては、つどいの広場（地域子育て支援拠点）12 か所の代表者と市の担当で構成される連絡協議会がその機能を担っている。自治体担当者と拠点職員は、研修の内容や実施方法などについて連絡協議会の場で情報を交換したり相談したりしている。

このような協力体制は、もともとつどいのひろば事業に携わる拠点職員の有志が集い連絡会を立ち上げたことにはじまる。拠点職員同士が情報交換することで相互の実践を高める取り組みを始め、そこに自治体の担当者が加わり、現在は飯田市のすべての拠点を対象とした連絡協議会となっている。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

飯田市では、核家族化の進行やアウェイ育児等により子育て家庭が祖父母や地域から支えられて子育てをすることが難しくなっていると捉えている。また、赤ちゃんと触れ合う経験もないまま親になり周囲からの助けもなく、独りで子育てをしている親が多くなっていると感じる。そのため、市では中学校区に 1 か所拠点を設置することを目指しており、まだ拠点が設置されていない中学校区には出張型で対応しているところである。地域子育て支

援拠点は平成 25 年度 8 か所を平成 28 年度は 10 か所(出張型ひろば 2 か所を含め 12 か所)に拡充し、一時預かりは平成 25 年度 41 か所であったが平成 30 年度は 43 か所で開催している。

また、母子保健型利用者支援事業を推進し、母子保健コーディネーター等による出産前からの支援体制が平成 30 年度から構築できている。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

職員研修に積極的に取り組む理由として、拠点職員から、利用者のニーズに応えるためにはどのような支援をすればよいのかスキルアップを図りたいという要望があがっていたことが挙げられる。先ほど述べたように飯田市では、ひろば事業開始当初に拠点職員有志による連絡会が立ち上げられ交流や情報交換が行われていた。そこに自治体担当者も参加するようになり、当初から職員研修の必要性が共有されていた。現在は、すべての拠点と自治体担当者による連絡協議会が設置されており、拠点同士、拠点と行政の情報共有の機能を担っている。また、連絡協議会立ち上げの頃から市が研修を開始している。研修の頻度としては、年間で職員研修会 1 回と講習会を 2～3 回開催している。職員研修会は主に講義とグループワークが行われており、講習会は事例研究や講義、グループワークなどである。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

自治体担当者が考える中堅職員の役割はつぎのとおりである。まず、新任職員の指導である。中堅職員自らもアドバイザーとして親子を支援することでお互いに教え合いながら新任を育成することが可能となるからである。そして拠点内の交流だけでなく地域との交流を促進することも中堅職員が担う役割である。そのため中堅職員にはより実践的な知識が求められる。また、親子の見守りに加えその背後にある家族関係や家庭が抱える問題の見取りができるためのスキルも必要であると考ええる。

拠点職員が考える中堅職員の役割は、ベテラン職員の意見に対しての助言ができ、職員同士のつながりをつくることである。次に、利用者が過ごしやすい拠点の人的環境や空間をつくることである。新任職員は親子の交流をいかに支えるかが中心となるが中堅職員は拠点全体の人的環境や物的環境への配慮を行う役割を担うと考える。加えて利用者同士、地域と利用者をつなぐことも中堅職員に求められる役割であると思う。このような役割を担うための知識やスキルが必要になると考える。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

自治体担当者は、ベテラン職員の役割として拠点職員が抱える実践上の悩みに対応できるような力があるとよいと考えている。中堅職員には地域とのつながりをつくる役割が求められるが、ベテラン職員は中堅職員よりも深く地域とつながり、積極的に地域に入っていくことが求められると捉えている。

拠点職員も、ベテラン職員が地域に出ていくことは、親にとっての拠点の利用しやすさに

つながるため重要であると考えている。市のマタニティ教室に出向き妊婦に拠点を紹介し周知する、高校の授業に出向き子育てについて話をすることで若年層の子育て支援につなげるなどの役割が期待される。また、母子や家庭の支援において拠点だけでは対応できない部分については連携が必要であり、市の事業、社会福祉協議会などとの連携調整を担うための知識やスキルも必要であるとする。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

平成 30 年度の職員研修は、市内の全拠点職員を対象にしており参加者は約 55 名である。講師はひろば全協に委託し、開催頻度は年 1 回である。

今年度の研修は、地域子育て支援拠点ガイドラインが改訂されたことから、全員で研修を受けたいと連絡協議会の際に拠点職員から研修内容について具体的な提案がなされていた。

自治体が主催する研修に参加する際には、研修の開催を午後に設定し、拠点を午後休館にすることで全員が出席できるようにしている。個々の拠点職員が自身の課題や関心に応じて参加を希望する研修については、拠点代表者に申し出て必要と認められると拠点の公費で参加することになる。自己研鑽のため実費で参加する場合もある。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

新任職員は基本 4 事業への理解を深めたい、中堅職員やベテラン職員からは自己評価の活用方法について知り、初心に戻り支援の基本を再確認したいという希望があり、平成 29 年に改訂された地域子育て支援拠点のガイドラインを研修のテーマとした。

研修の目的は支援者として身に付けておきたい基本的な知識・技術を学び、自己評価を通して更に深める方法を習得するためである。対象者は拠点職員全員で、実施時間数は 2 時間 30 分であった。

研修の内容は、地域子育て支援拠点のガイドラインを基に基本 4 事業の内容を理解すること、そしてガイドラインの自己評価票と利用者アンケートを行うにあたり、その意義、注意点、活用方法について学ぶことである。含まれる内容としては、1. 拠点事業の制度上の位置づけや役割、3. 乳幼児を育てる保護者の理解、6. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術、7. 相談援助を行うための専門知識・技術、8. 地域連携やネットワークづくりの方法である。

- ①. 拠点事業の制度上の位置づけや役割
2. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向
- ③. 乳幼児を育てる保護者の理解
4. 子ども（乳幼児）の発達の理解
5. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法
- ⑥. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
- ⑦. 相談援助を行うための専門知識・技術
- ⑧. 地域連携やネットワークづくりの方法

9. 要支援家庭や困難事例への対応
10. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応
11. 個人情報の取り扱いとプライバシー保護
12. 安全管理・危機管理等
13. その他（ ）

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

研修の方法は、講義、グループワーク及び事例検討である。ガイドラインの改訂をふまえて基本4事業については理論を理解するため講義による研修で行われた。支援者として身に付けておきたい基本的な知識・技術を学び、自己評価を通して更に深める方法を習得する際はグループワークや事例検討の方法で行われた。少人数で内容の濃い研修を受講することができると考えている。

飯田市では、これまでひろば全協の基礎研修と応用研修を隔年で実施してきた。新任職員や経験年数の浅い職員は基礎研修を受講し、次の年度では応用研修を受講することが可能になるからである。しかし、子育て支援員養成制度が実施されるようになり、基礎研修が支援員研修に替わることになった。県の子育て支援員研修は、県内主要都市で開催されることが多く、また申し込み期間が短い場合もあり、飯田市内で実施する研修に比べ受講し易さという点では課題もある。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

自治体担当者は、拠点利用者のニーズとして、身近に子育てを支えてくれる人がいない、いわゆる「アウェイ育児」が増加する傾向にあると捉えている。子どもの遊ばせ方や世話の仕方など、子育てにおいてこれまでは当たり前だと思われていたことが、今親になった人たちの中にはわからない場合も見受けられる。そのような子育ての知識や方法を、タイミングを見計らって伝えることができるようなスキルを研修に取り入れていきたいと考えている。

拠点職員は、SNSの使い方を拠点利用者のニーズとして挙げている。今の親世代は、中高生のようにSNSの活用について学校で学ぶ機会がないまま使用しているようである。拠点職員が、適性の使い方について親に伝えられるような研修も必要であるとの意見がみられた。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

飯田市では、研修の効果を把握するため受講者へのアンケート調査を実施している。受講後の感想や、研修内容をどのように支援に活かしていきたいかを意見を収集し、次の研修の企画や立案に活かすようにしている。研修内容によって、即効性のある研修もあれば、ある程度時間が経過してから効果が感じられる場合もあるので、早急に効果を期待するだけでは本来の質の向上には結びつかないと考えている。

拠点利用者の表情や拠点を利用する様子を見ると、明るい表情で職員と話していたり親子で楽しそうに遊んでいる姿がみられることから、これまでの研修の効果があつたと考えている。

拠点職員は、研修を受講することで職員一人ひとりの意識の向上があると捉えている。ある研修を受講した後に職員の中から、より深く学びたいという声があがり職員間で支援のあり方を共有するようになった。今年度は利用者を対象としたアンケートを実施し、利用者の声を反映させた支援をしたいと考えている。研修により、今後取り組みたい支援が明確化されたことが、研修の効果であると考えている。

(6) 研修の予算

・平成 30 年度予算

平成 30 年度予算は 105 千円、財源は一般財源である。研修の際の受講者の負担はなし。

・平成 29 年度実績の決算額の概算とその財源

平成 29 年度はひろば全協主催する全国大会に参加し研修を受けた。参加者約 25 名。これを 29 年の研修と位置付け実施した。研修費 13 千円、一般財源、資料代のみ参加者負担。

県主催の子育て支援員養成研修が開始されたことにより、当初予算計上がなされなかった。

(7) 研修に関する課題

自治体担当者は、拠点事業における職員の研修受講の必要性が明確化されていないことが課題であると考えており、これは下記項目の、5. 業務としての参加依頼が難しい（研修の義務付け等）に含まれると思われる。研修が義務付けされることは研修予算の確保につながる。現在は、子育て支援員研修の創設により研修費が計上されず、これは項目 8. 研修予算の確保が難しいに該当する課題であるといえる。

拠点職員は、研修に対する職員個人個人の温度差があると感じており、研修の義務付けがなされるとよいと考えている。市が実施する研修は平日の業務時間内に実施するよう配慮されるなど、職員皆が参加しやすい日時での実施や、必要があれば託児をつけるなどして職員が研修に参加できるよう配慮されているが、平日以外に開催される研修は子どもの預け先など家庭の事情により参加が難しくなる職員も見受けられる。また、自身の課題や関心に応じて参加を希望する研修については個人差があり、それは拠点全体の支援の質の向上を目指す上での課題となると考えている。

量的調査の項目

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 受講希望者が少ない
3. 研修の内容が適切かどうか判断が難しい
4. 体系的な研修の位置づけがない
- ⑤. 業務としての参加依頼が難しい（研修の義務付け等）
6. 研修の業務委託先が限られている
7. 研修の講師の手配が難しい
- ⑧. 研修予算の確保が難しい
9. その他（)

(8) 今後の方向性(地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど)

自治体担当者は、現在は地域の子育て家庭に対し拠点を開設して利用を促しているが、家庭によっては拠点を利用したくても来ることができないケースもあることに着目している。そのような自ら拠点を利用することができない家庭に対するアプローチに関する研修を取り入れていきたい。それには、母子保健コーディネーターと連携した支援を展開するための研修体制を整えていきたいと考えている。現在も子育て支援課に母子保健担当職員が配置され保健課から連携が必要な事例に関する情報が入っている。親子にとって身近な拠点において職員が見守り支える体制をつくるためにも、個人情報保護を含む連携の仕方などを学ぶ機会があるとよいと考えている。

拠点職員は、近年の自然災害の多さから、拠点が災害時の親子の避難所としての役割を担うためのノウハウや支援のスキルを身につけられるような研修があるとよいと考えている。また、子育て中の親が拠点を利用するには一人一人に訳があるので、それを理解しながら支援ができるような研修により拠点職員の支援の質の向上をめざしたいとの意見もあった。

【考察】

飯田市では、つどいの広場(地域子育て支援拠点)12か所の代表者と自治体担当者が構成される連絡協議会が、拠点職員を対等とした研修への協力体制の機能を担っていることがヒアリング調査で明らかになった。この連絡協議会の場で、各拠点と自治体担当者が拠点における支援の実際や課題について共有することで、拠点職員のニーズに応じた研修が実施されるようになってきていると推察される。連絡協議会は、元々つどいのひろば事業に携わる拠点職員の有志が集い連絡会を立ち上げたことにはじまる。拠点職員同士が情報交換することで相互の実践を高める取り組みを始め、そこに自治体の担当者が加わり、現在は飯田市のすべての拠点を対象とした連絡協議会となった。そのため異動により自治体担当者が交替してもこれまでの経緯や研修の必要性などを拠点職員と共有することが可能になっていられると思われる。

中堅職員に求められる役割として、新任職員の指導や、ベテラン職員の意見に対する助言を行い職員同士のつながりをつくることが挙げられている。日頃から拠点における職員間の連携や情報共有を図ることの重要性が理解されていることが示された。更に、自治体担当者、拠点職員が共に挙げている中堅職員の役割は、拠点内の交流だけでなく地域との交流を促進することであり、そのための社会資源の理解や地域連携などの実践的な知識やスキルが必要とされていることがわかった。また、親子の見守りに加えその背後にある家族関係や家庭が抱える問題の見取りができるためのスキルも必要であるとの意見もみられた。飯田市では今後の方向性として母子保健コーディネーターとの連携による支援体制の構築を更に目指していることから、自ら地域子育て支援の利用につながらない家庭を含めた、「心配な家庭」を支えるための相談援助の方法や事例の見取りなどについての学びの機会が求められていると思われる。

先行事例 7 浜松市

拠点事業の担当部署：浜松市こども家庭部子育て支援課

調査対象拠点：社会福祉法人和光会 浜松市子育て支援ひろば「なごみ CIRCUS (サーカス)」

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

浜松市は静岡県西部に位置する政令指定都市であり、江戸時代には東海道の宿場町として栄え、戦後は自動車・オートバイ・楽器などの製造業を中心に工業都市として発展してきた。面積は岐阜県高山市に次いで全国 2 番目に広く、お茶やみかんなどの農産物、うなぎなどの水産物に代表される第一次産業も盛んな地域である。なお、総人口は 807,199 人（平成 29 年 10 月 1 日時点）、年間出生数は平成 29 年 1 月から 12 月までの自然動態において 6,433 人となっている。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

研修は、浜松市こども家庭部子育て支援課が主導的に企画・実施しており、特定の地域子育て支援拠点が研修実施に協力をするという体制は採っていない。地域子育て支援拠点「なごみ CIRCUS」に関しては、研修に積極的に参加する拠点の代表としてヒアリングに同席頂いた。なお、なごみ CIRCUS を運営する社会福祉法人和光会は、保育所、認定こども園、児童養護施設、障害者支援施設、高齢者施設等を幅広く運営する法人である。平成 18 年に子育て支援センターを併設する「なごみ保育園」を設立、その後平成 27 年に「幼保連携型認定なごみこども園」に移行した際に、敷地内に小規模保育事業と地域子育て支援拠点事業を実施する専用施設を設けて現在に至っている。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

浜松市では「早期発見」「早期支援」に力を入れている。この点については、児童虐待などの子育てに関する問題の予防的支援だけでなく、発達に課題がある子どもたちへの早期発達支援の観点からも重視している。地域子育て支援拠点事業は、子ども・子育て支援施策において早期発見・早期支援を担う事業の一つであり、また専門的支援への入口として、他の関係機関への橋渡しを担う役割も期待される。このため、市としては地域に偏りがないように地域子育て支援拠点の設置を進め、平成 30 年度中に当面の目標としていた市内 25 か所の設置を達成したところである。

また、近年の共働き家庭の増加に伴い、土日の保育や病児への対応など、保育ニーズが多様化している。このような観点から、市としては平成 25 年度から 5 年間で一時預かり事業所を 57 か所から 99 か所まで拡充し、また病児・病後児保育施設も過去 5 年でさらに 1 か所増設して 6 か所とした経緯がある。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

浜松市では、既述のように「早期支援」に力を入れており、近年では妊娠期からの支援を重視している。このため、事業委託先の地域子育て支援拠点に対しては妊婦支援の実施を必須としている。また、保育施設のように保護者から「先生」と呼ばれない関係の中で、「指導」に傾斜することなく「支援」を行っていくことが地域子育て支援拠点に求められる働きである。これらの観点から、保育所・幼稚園・認定こども園などの保育施設とは別に、地域子育て支援拠点事業に求められる固有の役割・機能に沿った研修が必要であると考えている。

上記の理由から、浜松市では平成 19 年度から年に 3 回、地域子育て支援拠点の職員を対象とする独自の研修を行っている。原則的に、事業委託先の地域子育て支援拠点に対しては、各回の研修にそれぞれ 2 名以上の職員を参加させるように求めている。このため、研修の参加者は、拠点数の増加に伴って毎回 50 名以上に達するようになっている。研修の時間としては、拠点の業務に差し支えがないように 14 時または 15 時頃から 2～3 時間程度の研修を実施することが多く、時間的な制約もあって講義が中心となる。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

一定の経験を積んできた中堅職員に対しては、予防的な観点から「気になる親子」「心配な家庭」などを見極める力が求められる。また、心配な家庭などを支援につなぐために、地域の関係機関や社会資源を理解しており、必要に応じて紹介したり連携を図っていく役割も期待される。

実際に日々親子に関わっている現場では、相談に対応できる力量も必要とされている。地域子育て支援拠点「なごみ CIRCUS」では、職員側に「相談にどう対応すればよいか」という迷いがあったため、これまでにスタッフ全員が子育て支援員研修を受講してきたが、それでも十分とは言えないのが現状である。予防的支援を重視するならば、職員には相談援助に対応できる知識やスキルが要求される。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

浜松市では保育所等の施設併設型の地域子育て支援拠点が多く、本体施設の施設長がどれほど地域子育て支援拠点事業に関して理解しているかについては差がある。このため、まずは拠点事業を併設する保育施設の長が、地域子育て支援拠点に求められる機能、果たすべき役割等について十分に理解していることが前提として必要である。その上で、施設長は、拠点事業の職員が経験する困難や課題に関して相談に応じ、現場の実情を把握し、支援者に対して適切に助言を行うなどの「バックアップ」や「支援者支援」の働きを担うことが期待される。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

既述のように、浜松市では平成19年度から年に3回、地域子育て支援拠点の職員のみを対象とする研修を実施している。各拠点から2名以上の研修への参加を義務づけているため、受講者は拠点数の増加に伴って毎回50名以上に達するようになっている。研修の企画・運営・実施は浜松市こども家庭部子育て支援課が担っている。

各回の研修内容については固定的ではなく、年度ごとに適切なテーマを検討し、講師に関してはテーマに沿って専門家に依頼している。ちなみに、平成30年度の研修のテーマとして「発達支援」「地域子育て支援拠点事業の役割」「拠点事業の周知・啓発」を設定した。とくに「地域子育て支援拠点事業の役割」に関しては、拠点事業が併設されている保育所や認定こども園などの施設長にも参加を呼びかけ、当該事業の役割や重要性について理解を深めてもらう機会とした。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

これまで十年以上にわたって継続的に研修を実施してきた目的は、地域子育て支援拠点における支援に際して必要とされる知識・技術の向上である。参加対象を職員の経験年数などによって制限あるいは絞り込むようなことはしていないが、受講者は中堅職員が比較的多い。中堅職員が知識・技術を習得することで、それぞれの拠点内で学んだことを他の職員に伝え、全体として支援の質が向上していくことを期待している。

これまでとくに力を入れてきた研修の内容を、量的調査（アンケート調査）に設定された下記の1～13の項目に沿って選んでいくと、おもに1, 3, 4, 8が挙げられる。とくに3と4の利用者理解については研修内容として重視しており、子どもの発達支援に関しては毎年度の研修に織り込むようにしている。

- ①. 拠点事業の制度上の位置づけや役割
- ②. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向
- ③. 乳幼児を育てる保護者の理解
- ④. 子ども（乳幼児）の発達の理解
- ⑤. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法
- ⑥. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
- ⑦. 相談援助を行うための専門知識・技術
- ⑧. 地域連携やネットワークづくりの方法
- ⑨. 要支援家庭や困難事例への対応
- ⑩. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応
- ⑪. 個人情報取り扱いとプライバシー保護
- ⑫. 安全管理・危機管理等
- ⑬. その他

今後は、拠点職員が地域の特徴を理解し、地域課題に対応した支援を行うために、上記の8の内容に関する研修が重要になってくると考えている。また、既述のように、現場では相談に対応できる力量がますます必要とされていることから、上記6・7のような相談援助に

焦点を置いた研修内容が求められている。さらに浜松市では、近年、妊娠期からの支援を重視していることから、妊婦支援に関する研修の必要性も高まっている。

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

既述のように、研修の時間については拠点の業務に差し支えないように14時または15時頃から2～3時間実施することが多く、時間的な制約もあって講義が中心となる。本来的には、演習等も組み合わせて、より時間をかけて研修を実施したいが、業務との兼ね合いから十分な時間を設けられないのが課題である。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

近年、家庭の生活様式が多様化する中で、子育てに関するニーズも多様化している。とくに共働き家庭が急速に増加していることから、母親を専ら支援の対象とするのではなく、父親への支援も大切になっている。また、シングルマザーに対する支援や、孫育てのための支援にも取り組む必要性が高くなっている。

他方、浜松市は製造業が盛んな工業都市であり、外国人労働者やその家族が他の周辺自治体に比べて多く居住している。このため、市は業務委託先の地域子育て支援拠点に対して、外国人支援を実施するように求めている。具体的には、拠点は月に2回以上、1回につき2時間以上通訳を置き、拠点職員と連携を図りつつ、外国人親子の子育てに関する不安について解消を図るように努めている。したがって、外国人支援に関して学びを深めるための研修も必要とされている。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

市独自の研修には平成19年度から取り組んでいるが、はじめは拠点事業の基本から学習を始め、次第に親支援・家庭支援へと研修の内容を展開させてきた経緯がある。また、子どもの発達支援に関しても研修内容として重視してきた。その成果は、現場の活動の様子に現れており、「早期支援」に力を入れる行政としての方針が着実に地域子育て支援拠点の実践に反映されてきていると感じている。

現場においては、研修を受けた職員が他の職員に学んだ内容を伝え、知識や情報等を共有することによって、職員間に意識や行動の変化が起こり、支援の質が高まっていくと実感している。

(6) 研修の予算

浜松市では、年30万円の研修の予算を計上しており、国・県等からの補助金等はなく、全額が市単独の財源からの支出である。

(7) 研修に関する課題

今後の課題としては、新任職員・中堅職員・管理職等のレベルに沿って、職員の経験の蓄積や役割等を考慮しつつ、研修を体系化していくことが望ましいと考えている。また、浜松市では、これまでに述べてきたように拠点職員に対して研修への参加を義務づけてはいる

が、業務に差し支えがないように配慮すると、十分な研修時間が確保できないという課題もある。

現場における課題としては、拠点職員は非常勤職が多いため、研修で学んだ内容を職員間で共有する時間を確保することが難しい場合もある。加えて、非常勤職ゆえに職員が定着せずに入れ替わるなど、研修で学んだ知識・スキルの積み上げが難しいという点が挙げられる。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

地域子育て支援拠点事業については、予防的支援の推進や母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携などをふまえると、これまで以上にますます重要になってくる事業であると考えている。拠点における支援の質の向上は必須であり、そのような意味で拠点職員に対する研修の充実が不可欠である。地域子育て支援拠点については、専門の相談機関とは異なり、子育て親子にとって垣根の低い「来やすい」「話しやすい」場所としての働きを最大限に活かしつつ、その支援のあり方や進むべき方向性について今後も検討していく必要がある。

【考察】

浜松市は、平成19年度から継続的に地域子育て支援拠点事業の職員に対する研修を実施しており、しかも各拠点に対して年3回開催される研修の受講を義務づけている。これは、市の方針として「早期発見」「早期支援」を掲げる中で、地域子育て支援拠点を予防的支援の一翼を担う重要な事業として位置づけていることと密接に関係している。すなわち、子ども・子育て支援施策において地域子育て支援拠点事業が果たし得る固有の役割・機能を認識し、相応の働きを期待しているからこそ、研修に積極的に取り組み、支援の質的向上を図ってきたともいえる。

早期の予防的支援を重視する観点から、一定の経験を積んできた中堅職員に対しては、「気になる親子」「心配な家庭」などを見極めつつ、相談援助に対応する力量が求められている。また、心配な家庭などを支援につなぐために、地域の社会資源を理解し、必要に応じて関係機関等と連携を図っていくことも期待されている。これらの点から、拠点職員に対する研修としては、子どもの発達理解や親支援などの利用者理解に重点を置くと共に、今後さらに相談援助や地域連携の方法などを織り込んでいくことも検討されている。

浜松市の研修の取り組みから学ぶべきことは、今後の研修の方向性を含めて、①利用者理解（子ども・保護者への理解）、②利用者へのかかわり方（相談援助等）、③社会資源の理解や地域連携など、地域子育て支援拠点事業に求められるコアな役割を重視している点であろう。これらの役割について学習する機会は、国が新任職員研修として位置づけている子育て支援員研修の「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」にも盛り込まれているが、拠点の業務遂行に当たって中心的な役割を担う中堅職員だからこそ、コアな役割についてより一層の学びを深めていく必要性を示唆している。

課題としては、拠点の業務との兼ね合いにより、研修のための時間を十分に確保できないという点が挙げられる。これについては、地域子育て支援拠点の従事者の多くが非常勤職であることも関連しており、研修を通して専門的知識や技術を習得した職員の定着を図る

ためにも、職員の雇用や待遇面に関しては国による財政的なバックアップが求められるところであろう。また、職員の経験の蓄積や役割等を考慮しつつ、研修を体系化していくことも今後の課題として挙げられている。

先行事例 8 大津市

拠点事業の担当部署：大津市福祉子ども部子ども家庭課

調査対象拠点：子育て総合支援センター ゆめっこ

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

滋賀県大津市は、日本最大の淡水湖琵琶湖の南西に広がる滋賀県の県庁所在地。琵琶湖に沿った細長い地形で、琵琶湖と、西の比叡山・比良山や南の音羽山の山並みが美しい自然豊かなまちである。人口は、341,488人（平成30年10月1日）、年間出生数は2,680人。人口は減少傾向に移りつつあるが、中心である大津駅は京都駅から電車で10分とアクセスが良く、市内北部地域からも1時間以内で京阪神へ通勤が可能なため若い世代が住みやすい立地になっている。主な産業は商業やサービス業。細長い地形のため、市内を7ブロックに分け、地域子育て支援拠点もそれぞれのブロックに一つあり、7か所（うち指定管理委託2か所、直営2か所、民間委託3か所）設置されている。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

大津市の子育て総合支援センターゆめっこは、大津市全域の子育てを応援する拠点として平成18年に開設。地域子育て支援拠点事業を行っており、同じ建物の中ではゆめっこを所轄する子ども家庭課が子育て支援事業（ファミサポなど）を行っている。発達支援研修では、拠点職員だけではなく、保育所、幼稚園、小学校にも声をかけて実施する一方、指定管理で行っている拠点は各自で研修計画をたてて実施されているため、センターで計画している内容をセレクトして盛り込んでもらっている。また、県の委託団体1か所を合わせて8か所で連絡会を結成。施設長やリーダーが年に6～7回集まって話し合い、連携を深めるほか、実行委員会形式で市民（利用者）及び支援者向けの研修会「いきいき子育てフォーラム」を年1回開催している。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

大津市は、京阪神への通勤圏に位置することから、若い世代が住みやすい地域である。そのため転入者が多く、大津市で子どもを産み育てる人（アウェイ育児）が増えている。待機児童の問題もあり、さまざまな子育て支援を行っている。その中でも昨年度からシェアリングエコノミーという取り組みを行っている。子育てしやすい環境づくりをすすめるとともに、地域全体で子育て世帯を支える仕組みづくりを推進している。子育て支援の選択肢を増やすということで力を入れている。地域子育て支援拠点は7つの福祉ブロックに一か所ずつ設置できたので、これ以上増やす計画はない。細長い地形から考えると7拠点で歩いていける範囲とは言えないが、近くに認定こども園、幼稚園、保育園、児童館や公民館が行う遊びのサロンなどたくさん開催され、またゆめっこから地域に出向いて事業を実施しているため、拠点以外にも近くに遊びに行く場所はある。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

以前は大津市独自で研修を行っていた時期もあったが、現在、子育て総合支援センターでは拠点職員を対象とした研修は「いきいき子育てフォーラム」以外には取り組んでいない。市の直営ということもあり、拠点の職員がすべて保育士であることから、市で行っている保育士向けの研修に出向いている。センター内で行う研修には、拠点だけではなく保育所、幼稚園、療育等の職員にも声をかけている。先に述べた年1回の「いきいき子育てフォーラム」に関しては一緒に考え内容を決めている。利用者、支援者向けではあるが、テーマを決めて、時代にあった内容を取り組んでいくことを重要視している。実行委員会形式のため、企画運営、託児にもあたり、また拠点を開催しながらになるので、なかなか全員の参加は難しい。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

直営ということもあり、保育士として培ったスキルがすでにあるものの、親への相談支援の知識やスキルを高めることが必要と感じている。また発達障害のある成人の方との接し方や子どもについての理解、育てにくい子どもを抱える家族のサポートなどの知識や支援のスキルも必要と感じている。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

事務職や、保育の施設長を経験している方もいて、危機管理、リスクマネジメントなど組織運営の知識が必要だと理解している。組織内での自分の役割、組織力などを学べる機会があるといい。トップダウンではなく、どうしたらうまくいくかをみんなで考えていくボトムアップが地域子育て支援拠点の職員には必要と感じる。また全体を見る力も求められている。市の職員に対して民間の拠点職員からマニュアル化されたものがあると助かると言われたことをきっかけに、参考資料として提供している。職員の間で知識やスキルを共有していくことも大事だと考える。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

子育て総合支援センターとしては、市の研修（保育や発達等）に職員を派遣することが多く、センター内で行っている研修は少ない。内容は拠点職員の声を反映しているが、運営は委託団体の拠点職員と一緒に考えてやっているわけではない。声をかけ参加してもらっている。委託団体としても独自で研修計画を作っているのもので、連絡会等で共有し、研修案への要望を出してもらうことはある。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

年4回、ゆめっこ職員全員で行う全体会議は協議の場であり、対象を検討し、スキルを伝承する場となっている。大津市の研修は5年計画で行っているが、拠点に特化した研修はな

い。拠点職員はすべて保育士資格を持っているため、保育士向けの研修に派遣することが多い。拠点に来たばかりの職員には人材育成の視点から、育成担当がそれぞれの課題や悩みを把握しその職員にあった内容に応じて、外部の研修に派遣する。ケース検討会、虐待等の方法論など、毎朝の朝礼の中で、情報共有という形で即応的な対応として意識して行っている。対人援助、発達に関する研修、子どもに対する理解（発達障害や虐待など）、保護者支援などの研修に拠点職員を派遣している。業務が優先するため、自主研修で行くことも多い。

（3）研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

研修の方法としては、講義と演習をうまく組み合わせてやっている。テーマを決めてグループトークを行うことでの学びは多い。3回のネットワーク会議の中でも1回を研修にしたり、多くの関係機関が集まっているので、実践交流として多くの学びがある。研修体系は特に設けていない。

（4）拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

子育て総合支援センターの拠点職員は、すべてが保育士資格を持っているので、遊びの提供などある程度のスキルは持っている。ただ、不特定多数を相手にしたり、初対面の人に対する対人援助については、十分には経験してきていない。近年のニーズの変化によって、対人援助や発達などの研修は増えてきている。

（5）研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

研修の効果としてはなかなか見えにくいですが、利用者アンケートではゆめっこの満足度は高くなっている。直接研修の効果が結びついているかどうかはわからない。拠点職員としては日々の事業があって研修に行くのは二の次になりがちであり、拠点職員としては誰もが平等に研修に行きたいと感じているようだ。働き続けるためにも各職員の必要に応じた研修受講が効果力感につながると感じている。

（6）研修の予算

自治体として拠点のための研修費予算はとっていない。

（7）研修に関する課題

事業をこなしながら、研修に行く時間を捻出するのが難しい。体系的な研修の位置づけや義務付けはないため、業務を優先することになる。拠点ごとに、独自に内部・外部研修に行っている。

（8）今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

拠点職員が専門職と同じような知識やスキルを習得する必要はないが、なぜそうなるかを知っておくことで安心感につながる。スキルがついたとしても、対応すべき専門職はほかにいるので、家庭が抱える課題の背景や理由、保護者理解や対人援助について学び、うまく

連携をしながら支援を行っていくことが大事だと考える。市の直営の拠点のため他の専門職との連携はとりやすい。市の職員としては研修と一緒に参加することで、市民に近い位置でニーズをひろいながら今後の支援につながることもある。

ただ、研修に対しての位置づけがないため、難しいところも多い。地域子育て支援拠点事業としての研修内容をマニュアル化し、本来修得すべきスキルなどを制度的に示すことができれば、研修も受けやすくなると思う。

【考察】

大津市は、京阪神へのアクセスが良く通勤圏ということもあり、若い子育て世代の流入が多い。そのため待機児童問題と同時に子育てを孤独に感じている家庭も多いのではないかと推測される。そのために地域子育て支援拠点の存在は大きい。子育て総合支援センターゆめっこは、大津市全域の子育てを応援する拠点として開設されていて、多くの子育て家庭が利用しているため、職員研修に関しての思い入れは強いと感じた。

ただし、予算の面や体系、位置づけまではしっかりされていないため、保育士向けの研修などをうまく取り入れ、また内部講師と一緒に今の子育てニーズを把握しながら研修を立案している。特に対人援助、子どもへの理解など地域子育て支援拠点としての知識やスキルに特化した内容や実践交流などを通じた横のつながりを大事にしている事がうかがえる。

中堅職員という位置づけがないため、中堅職員に特化した内容は難しい。どちらかというとその職員に合った研修をセレクトすることが多く、拠点職員全体で学ぶ機会が少ないと感じた。その原因として、事業をこなしながら研修に行く時間を捻出するのが難しく、体系的な研修の位置づけや義務付けがないため、業務として参加依頼が難しい。また予算が十分に確保されない中、委託団体の拠点職員に関しては独自に研修計画を作成したり、自主的に外部研修に参加しているなどの課題も挙げられる。

先行事例 9 奈良市

拠点事業の担当部署：奈良市子ども未来部子ども育成課

調査対象拠点：奈良市地域子育て支援センター「そらいろ」(NPO法人Msねっと)

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

奈良市は奈良県の県庁所在地であり県北部に位置する中核市である。古くから政治・文化の中心として発展してきた都市である。平成 29 年度の人口は 358,418 人、出生数は 2,301 人であった。主な産業は商業である。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

平成 12 年、奈良県が主催する企画講座を受講した仲間たちが、「赤ちゃん連れでふらっと立ち寄れるほっとできる空間があったらいいな」という発想からティーサロン「オン・ソレーユ」をオープンしたのがMsねっとの始まりである。子育て支援とともに地域交流や人材の活用など社会に本当に必要なものが一過性ではなく継続的に、また安定的に運営されることを目指して、平成 22 年に特定非営利活動法人Msねっとが設立された。平成 19 年から拠点事業の運営協力に関わり、平成 23 年より奈良市の地域子育て支援拠点を受託運営している。現在、法人が奈良市より受託運営する拠点は 4 か所である。また、拠点事業に加え、通所型児童発達支援、就労継続支援 A 型、放課後等デイサービス、ひとり親家庭等日常生活支援事業を受託運営している。拠点職員を対象とした研修は自治体担当課が企画立案、実施しており、当該拠点の職員は積極的に参加している。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

奈良市では、子育ての相談や遊びの場である「地域子育て支援センター」や「つどいの広場」を設けるなど、子育て家庭が「出向いて利用」できる施策を通じて支援の充実を図ってきた。拠点を利用している親は自分で情報を得て拠点に来所することができ、拠点職員や他の親とつながることができるため行政ともかかわりやすい。しかし地域に出てくることができない親との接点を持つことは容易ではないことから、子育て支援サービスの拡充を図っているところである。困窮家庭の増加、核家族化や地域コミュニティの希薄化など現代社会が変化する中、子育てに関する悩みの相談や助けを求められる相手がない、地域社会に繋がりを持たず孤立する家庭があるなど、新たな課題も生じていることから、ヘルパーを派遣して育児・家事の援助を行う「エンゼルサポート事業」を平成 30 年度から開始した。また、「ファミリー・サポート・センター事業」については、さらなる利用拡大を図るため、経済的困窮家庭に対しては利用料金を減額することとした。

平成 25 年度 18 か所であった地域子育て支援拠点事業は平成 30 年度 21 か所に増加し、一時預かり事業は平成 25 年度 9 か所であったが、平成 30 年度は 20 か所（幼稚園型 5 園含む）となっている。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

奈良市は拠点事業の多くを委託実施している。市が直接職員を雇用しているわけではないので、基本的な知識や一定の支援のスキルを担保することを目的として職員研修に積極的に取り組んでいる。

職員研修に積極的に取り組み始めたのは平成24年からである。奈良市地域子育て支援事業の審査に関わっていたひろば全協の関係者から研修事業を紹介され、奈良市で実施することになったとのことである。平成24年度は年1回、平成25年度は年2回、平成26年度は年3回、平成27年度は年3回、平成28年度は年2回、平成29年度は年5回、平成30年度は年5回開催されている。1回の参加者数は20名～30名である。主な内容は講義や演習形式、交流会などであった。拠点事業の委託期間が5年であることから、基礎研修や応用研修、コーディネーター研修や子育て支援員研修（利用者支援事業基本型）を前年度と重複しないよう実施してきた。

調査対象法人においても研修の必要性は強く感じており、奈良市が研修を実施する以前から、法人とかかわりのある拠点受託団体が集まり自主的な学びと交流のための協議会がつくられて現在も機能している。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

拠点職員が考える中堅職員の役割は、事業内容を深く理解し主体的にひろばを作っていくことである。それに加え、拠点の課題や地域のニーズを知ること、拠点職員間のチームワークをつくりあげることも役割として挙げられる。最新の子育て支援の状況や子育ての事情を把握することも中堅職員の役割であると考えている。また、「中堅職員」の捉え方としても少し勤続年数が上の職員であると考えているとの意見もみられた。

自治体職員は、個々の家庭の深い内容の相談に対応できること、相談を受けたスタッフの相談を受けることが中堅職員の役割であると考えている。また、親子の支援を中心とした拠点事業のなりたちや目的、現在の親が抱えている課題を理解していること、個人情報保護の方法についてなどの基本的なことを新任に伝えられる知識やスキルを持っていることであると考える。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

拠点職員は、ベテラン職員の役割として後任の育成を挙げている。拠点を受託運営する法人がどのような思いで地域子育て支援を始めたかなど法人設立の思いを伝え、それを軸に親子を支援していく役割があると考えている。そして、組織の方向性の決定や組織を維持していくこと、新たに開拓していくことも役割のひとつである。また、スタッフの力量を把握することもベテラン職員の役割であると思う。

奈良市は拠点事業を委託しており、市担当者と話す機会が多いのはベテラン職員である。そのため、行政と拠点の連携・調整をする役割を担うのはベテラン職員であると考えている。また、保育所等を利用しない子どもの場合は、拠点が最も身近な支援期機関であるので個別の

ケースについて見守りや対応をケース会議への出席を依頼することもある。そのようなケースに対応するための知識やスキルも必要であるとする。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

奈良市の平成30年度の研修は5回実施されており、受講者の合計数は111名である。受講定員は、研修会場の広さなどの都合により定員を設ける場合もある。拠点職員が参加しやすいよう平日の午後に開催されている。開催方法は自治体主催である。講義中心の回が3回、演習が1回、全体交流会が1回である。その他、子育て相談課の主催や要対協関係、奈良県の研修などへの参加案内も行っている。

自治体が開催する研修への法人からの参加については、どの職員がどの研修を受講するのが適当なのかの見極めと偏りなく色々な職員が参加できるように留意しながら、各拠点のリーダーと法人が本人の希望も考慮し決定している。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

平成29年度から子ども育成課に利用者支援事業基本型担当職員が配置され、関係機関との連絡・調整、連携の一環として拠点事業のスタッフ研修にも携わっている。拠点職員の中から、発達障害の子どもの支援や保護者が発達障害である場合の支援をどのようにしたらよいかとの声があがっていたことから、今年度の研修のテーマは発達障害とした。内容と人数、時間については下表に示した。研修に含まれる内容としては、10. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応、2. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向、3. 乳幼児を育てる保護者の理解、4. 子ども（乳幼児）の発達の理解などが含まれる。

研修対象は奈良市が拠点事業を委託する団体の拠点職員である。平成30年度自治体主催する研修においては勤務経験年数などによる受講対象の区別は行っていない。

【平成30年度の研修内容】

内容	時間数	方法
子どもの発達障害について	120分	講義
スマホ時代の子育て支援	120分	講義
奈良市の児童発達支援サービスについて	60分	講義
気になる子どもの理解と支援について	120分	演習
全体交流会	150分	講義とグループワーク

1. 拠点事業の制度上の位置づけや役割
- ②. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向
- ③. 乳幼児を育てる保護者の理解
- ④. 子ども（乳幼児）の発達の理解
5. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法

6. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
7. 相談援助を行うための専門知識・技術
8. 地域連携やネットワークづくりの方法
9. 要支援家庭や困難事例への対応
- ⑩. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応
11. 個人情報取り扱いとプライバシー保護
12. 安全管理・危機管理等
13. その他 ()

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

平成30年度の研修では、発達障害に関する基本的な内容を学ぶことを目的としている回は講義型の学習方法とした。「子どもと発達障害について」と「気になる子どもの理解と支援について」は連続講座となっており、「子どもと発達障害について」は講義型で理論を学び、「気になる子どもの理解と支援について」は演習として具体的にどのように支援するかを学ぶことができるように構成されている。全体交流会は講義とグループワークを行ない、参加者同士の交流や情報交換を図っている。

奈良市では平成24年度からひろば全協に委託し、新任職員向けの基礎研修、基礎研修を受講した職員向けの応用研修と隔年で開催してきた。全員ではないが多くの拠点職員が既に研修を受講しており、現在は新たな受講希望者が少ないため、委託団体の研修実施条件に合わず研修を実施できない状況にあるとのことであった。今年度は自治体主催の研修を中心に実施しているところである。

自治体担当者からは、研修が自己研鑽のきっかけとなることがメリットとして考えられるとの意見があった。拠点職員からは、これまで体系化された研修が実施されてきたので、途中から採用された新任職員が研修を受講することができるというメリットがあげられた。拠点の全体的なスキルアップを図るためには経験年数に応じて確立された研修体制があることが大切であるとの意見も聴取された。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

拠点では、利用者の様子から、つながりの希薄化やコミュニケーション力が少し低下しているのではないかと感じる場面がある。親の「他者とつながる力」や「コミュニケーション力」は支援者のかかわり方により変化することもある。そのような力を引き出す支援を行っていくためには、職員にどのような研修を行ったらよいかと考えているところである。拠点に来て距離感を保っている利用者や、人と深くつながることが苦手な利用者が多くみられる。それは、共働き家庭の増加とも関係しているのではないかと考えている。育児休業中の利用者が1年間だけの関係だからと、人とつながらず親子だけで過ごす姿もみられる。このような利用者を拠点職員のかかわりからどのように変えていくことができるのか研修で学びたいと考えている。

同様に自治体担当者からも、近年のニーズの変化として利用者の他者とのつながり方が挙げられた。サークルの数が減少傾向にあるが、活動場所の確保などの変えただけでなく人

と深くつながるが故にサークルから離れていく親がいることなどから、利用者にとってちょうど良い人とのつながりをつくるために、拠点の職員はどう支援するのかを研修していきたいとのことであった。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

自治体担当者は、研修ごとにアンケートを実施し受講者の意見から、研修の効果を把握しようと努めている。また、行政に寄せられる拠点利用者の苦情が少なくなっていることも研修の効果であると感じている。

拠点では研修受講後に研修レポートを書いてもらい、職員皆が見ることができるようファイリングしている。同時に研修に参加したスタッフがミーティングで研修内容を報告し、参加していない職員も共有できるようにしている。

これまでに実施されてきた研修によって、拠点職員が、新任職員に支援の考え方を伝えることができるようになってきていると捉えている。経験のある職員にとっては、その時自分が抱えている問題によって、研修の受け止め方や捉え方が変わってくるので、その変化から自身の支援ついてあらためて考えることができるのも支援の効果であると考えます。

奈良市の研修では、他の拠点の取り組みを聞くこともでき、それを自分たちの実践に取り入れていくことができる点も研修の効果であるといえよう。またミーティングの際に拠点をどうしていくか、目指す支援のために何をするのかなど、研修受講者の発言の内容が替わってくることも、支援の質の向上に結び付くと考えている。

(6) 研修の予算

平成 30 年度の予算は委託料 500,000 円、報償費 90,000 円で合計 590,000 円である。財源は一般財源である。平成 29 年度の決算額は 539,500 円であり、子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金として、国庫補助を 143,000 円受けている。

(7) 研修に関する課題

自治体担当者は、研修について具体的な計画が無いことを課題として挙げている。例えば、3か年計画で基本～応用までの研修を順に行ったり、毎年同じ研修を決まった時期に行ったりすることが理想的で、研修の受講対象者も計画を立てやすいと思われるが、現状はそうはなっていない。平成 30 年度は、課の利用者支援事業基本型担当者に研修計画を立ててもらったため比較的早い時期に動くことができた。

また、市では研修への参加を依頼することはできるが研修受講が義務ではないため参加を促すことが難しい場合もあると考える。そして、研修予算の確保では、都合により計画どおり研修を実施できない年度もあるが、毎年実施していないと予算が縮小されてしまうこともあり心配である。拠点職員からは、研修に参加する職員の代わりとなる人材の確保や参加費用の確保も難しいとの意見が出された。

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 受講希望者が少ない
3. 研修の内容が適切かどうか判断が難しい

4. 体系的な研修の位置づけがない
- ⑤ 業務としての参加依頼が難しい（研修の義務付け等）
6. 研修の業務委託先が限られている
7. 研修の講師の手配が難しい
- ⑧. 研修予算の確保が難しい
- ⑨. その他（研修受講職員の代わりとなる人材の確保）

（8）今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

現在、虐待や母子保健分野に関する研修は他の担当課が主催している。拠点職員のみを対象とする研修ではないが、担当課から案内があった際には拠点職員に周知し参加を促すようにしている。また、隠れたニーズを読み取る力やケースを見取る力をつけるための事例検討を継続して実施できるような研修の企画立案を、自治体とコーディネーター（利用者支援専門員）が一緒になって取り組んでいきたいとのことであった。

拠点では、拠点の協議会の中で個人情報に配慮しつつ事例検討を行い、経験を重ねていきたいと考え対応している状況である。組織の運営や働き方のこと、また、後任の育成などを学ぶことができる研修は現在少ない。リーダークラスの職員が支えられ、スーパーバイズを受けられる研修は貴重であり今後求められると考える。

【考察】

奈良市は拠点事業の多くを委託実施している。平成24年から基本的な知識や一定の支援のスキルを担保することを目的として職員研修に積極的に取り組んでいる。

基礎研修と応用研修に受講対象が分けられ、経験年数により内容が異なる研修が提供されてきたことは、支援の質の向上において重要な役割を果たしていると考えられる。新たに採用された職員が、拠点で必要とされる基本的な知識やスキルを身に付けるための同じ内容の研修を、実施年度にかかわらず受講できることは、これまで受講してきた職員と共通した学びができるということである。この共通した研修内容は、職員の育成や、各拠点内での職員同士の研修において、職員間の共通理解をはかるものであり大きな効果を発揮するものと推察される。

また、拠点の委託期間が5年間と長期であること、全員ではないが多くの拠点職員が既に基礎研修、応用研修を受講していることから、奈良市の拠点職員の多くは、研修を受講し勤務経験を重ねていると推察される。平成29年度地域子育て支援拠点事業の経営状況等に関する調査報告書では、拠点の勤続年数は4.4年と報告されている。研修を受講しても、継続的に勤務しなければ、支援の実践に研修効果が現れることはない。拠点職員としての継続的な勤務があってこそ体系的な研修による学びが活用されると考えられる。

中堅職員の役割として、職員間のチームワークの形成や、相談を受けた職員の相談を受け、基本的なことを新任に伝えられる知識やスキルを持っていることなどが挙げられている。拠点職員として親子を支えることに加え、中堅職員には、新任職員の育成や職員同士の関係形成、心のケアも役割として期待されていることが示された。このように職員間のチームワーク形成や連携の調整役を担うための研修も求められているといえよう。

先行事例 10 周南市

拠点事業の担当部署：周南市こども健康部次世代支援課

調査対象拠点：周南市子育て交流センター

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

周南市の人口は 144,472 人で平成 29 年度の出生数は 996 人である。おもな産業は工業で臨海部に石油化学コンビナートが立地している。一方で山間地には農村地域も点在している。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

周南市子育て交流センターは公設公営の地域子育て支援拠点で平成 12 年より地域子育て拠点事業を実施している。市内で唯一、正規職員がいる拠点で中核的な位置づけである。運営は別であるがファミリーサポートセンターが同じ敷地内にあり、共催でイベントを行ったり、事業の紹介をし合ったりしている。

後述する子育て施設職員研修協議会の庶務を行い、研修に関する取りまとめを行っている。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

地域子育て支援拠点事業は市内全域の子育て支援センター公立 6 箇所、私立 5 箇所、合計 11 箇所で行われている。今後、拠点の数を増やす方向性である。

拠点事業以外で近年増加したのは利用者支援事業と一時預かり事業であり、この 5 年間でそれぞれ 0→3 箇所、22→25 箇所と増加している。

また、平成 29 年度から子育て世代包括支援センターの利用者支援専門員が拠点を定期的に巡回し、気になる子育て家庭について拠点職員と情報交換を行い、必要に応じてその後の家庭訪問につなげている。

これらの背景として負担感を感じる母親が増えていることがある。また、外に居場所を求める傾向が強まっていることも見られる。コンビナートに勤務する父親が土日が休みとは限らないことや転勤族が多いこと、祖父母世代が働きに出ていたり、近くにおらず頼れない家庭も多いことなどから孤立傾向にある家庭が増えていることが要因と考えられる。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

公共交通機関が十分に発達しておらず、車での移動が一般的であることもあり、市内の色々な拠点を利用する親が多いため、どこの拠点を利用しても居場所として感じてもらえること、また、気になる子育て家庭の情報共有をスムーズに行うことが必要となっている。

そのために地域子育て支援拠点の職員の研修・情報交換・子育て支援事業連携を行うこと

を目的に平成 19 年に子育て支援施設職員研修協議会を設置した。協議会は周南市次世代支援課長が会長となり、拠点から理事を出して運営している。

この協議会が中心となり、平成 19 年度より研修を行っている。平成 20 年度からは年に 3 回、すべての拠点を休みにして実施しており、職員は原則全員参加が求められている。平成 29 年度には延べ 120 人が参加している。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

保育士としての経験を積んで地域子育て支援拠点で働く職員も多く、拠点職員としての中堅職員というのをはっきりと線引きするのが難しい面がある。

市職員としては、中堅職員というのは新任職員として慣れてもらう時期から具体的に利用者への支援を行なって行く段階だと考えている。そのためには基本的な援助技術に加えて家庭福祉分野の政策・制度の動向を把握しておくこと、また、利用者に対するプログラムの企画・実施方法に関するスキル向上を求めたい。前者は利用者への情報提供を行うために必要であるし、後者は月に一回実施している講習を利用者のニーズに基づき、どのように年間を通して実施するのか計画に落とし込んで行くことが必要だからである。

拠点職員としては保育所での勤務が長く、拠点との違いに留意して支援する必要があると感じている。特に保育所と違い、利用者が定期的に来るわけではないので声かけの方法やタイミングが難しく、寄り添い支援して行くスキルが必要であると考え。また、職員同士で共通意識を持って支援して行くことが必要である。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル

子育て交流センターでは所長は基本的に保育所を定年退職した方の再任用であるため

拠点での勤務経験が長いベテラン職員が所長になる訳ではない。拠点運営のマネジメントに関する知識やスキルは保育所と大きな違いはないと感じている。

子育て交流センター以外は所長をおいていないが市職員としては、ベテラン職員がリーダー格として行政への情報伝達や情報共有を行なってもらう役割であると考えており、現状、十分に出来ている。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

平成 30 年度もこれまでと同様に年 3 回、全ての拠点職員を対象に研修を実施する予定で延べ 120 名の参加が見込まれる。

子育て支援施設職員研修協議会の主催であるが 3 回の研修内容は地域子育て拠点が持ち回りで検討し、協議会が調整を行った上で前年度末に決定をしている。

これに加え、平成 30 年度は保健師との連携を深めるために市で行われている母子保健分野の施策についての研修も行った。

子育て交流センターは協議会の庶務として調整を行っているが、平成 30 年度は 1 回目

の研修担当として企画も行った。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）と方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

研修の対象は市内 11 箇所の地域子育て支援拠点の全職員で初任者、中堅者のような対象の特定はしていない。

研修は各回、4 時間程度で施設見学、講演会、実技演習、グループワーク、情報交換、行政説明の組み合わせで実施される。講演会や実技演習、グループワークを 1 時間半～2 時間程度で行い、残りの時間で情報交換や行政説明を行っている。

主に職員の資質向上と情報交換を目標としており、公立私立の拠点職員の顔を合わせての交流や全市的な取り組みの方向性を合わせる場でもある。

内容については担当となった拠点が日頃、必要だと感じていることや学びたいことを研修のテーマとしている。講師は担当の拠点が交渉して招いている。

これまでのテーマは下記の通りである。

・実技演習

内容	講師
ヨガ	コミュニティヨガ指導士
リズム遊び	音楽療法士

・講演

内容	講師
よき人間関係を気づくには	大学教員
保健センターから見た子育ての対応	保健師
支援センターの相談業務	子ども家庭相談員
子どもの病気と心肺蘇生法	小児科医師
アサーティブに話そう	アサーティブトレーナー
気になる親子支援について	医師
気になる子の保護者支援と支援センターの役割	総合相談支援センター所長
思考力を育てる絵本とおもちゃ	絵本、おもちゃ販売会社
絵本とこどもの絆	児童書書店
野菜っておもしろい	野菜ソムリエ
乳幼児の病気と心肺蘇生法	小児科医師
保健センターとの連携	保健師
子育て支援センターにおいて、子どもが手に取りやすい整理収納について	整理収納コーチ
日々、支援センターで親子に向き合う私たちのために	保護司

親と子の心によりそう役割	臨床心理士
子どもの足の健康について	足育アドバイザー
事例を通して学ぶ発達支援	発達相談センター長
家庭や地域でできる身近な防災対策について	防災アドバイザー
心を抱きしめて	心理カウンセラー
本の魅力	任意団体代表

・ワークショップ

「知ろう！つながろう！周南市の子育て支援」

「支援者と考える“子どもの中心”の子育て」

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

子育てへの負担感を抱える親が増えていることから研修のテーマとして支援の方法や考え方に関するものが増えている。また、遊び方など子どもとの接し方が分からない親も多いため親への情報提供をするための講演も増えている。

また、課題を抱えた親子を支援するために保健師との連携を深めることも大きなテーマで今年度はその足がかりとして市の保健施策を知る研修を行った。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

研修の効果を把握することは特に行っていない。

拠点職員としては、講演で支援についての違った視点を得ることで自分たちの支援の振り返り、気づき、確認になっている。それらを職員同士で意見交換して現場で活かすことをしている。

講演の講師を次年度以降、親向けの講習に来てもらうきっかけとなることもある。

直接的な効果として臨床心理士が講演後に親と相談に応じてその後の支援につながったことがある。

(6) 研修の予算

年間3回の研修に関する平成29年度決算額、平成30年度予算額は45,000円である。主に講師謝礼であり、一回当たり15,000円であるがそれを超える場合は他の回と調整して支出している。

(7) 研修に関する課題

研修後は各現場に任せているので研修での学びを質の向上に具体的に結びつけていくのか、日々の業務にどう活かしていくかが課題である。また、支援の方法や防災など重要なテーマは定期的に積み上げていくことも考えていきたい。

研修の内容についてはすべてのことが子育て支援につながっているので研修のテーマが尽きることはないと思う。

(8) 今後の方向性(地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど)

全体としてはそれぞれの拠点から出てくるニーズを踏まえつつ体系的な研修を考えて行きたい。特に母子保健分野との連携を強めるために今年度から始めた保健センターとの合同研修を三か年程度の予定で進めていく。

(9) その他

公立の拠点職員は県が実施する子育て支援員研修を必ず受講している。

中堅者など対象を絞って研修を行うことは望ましいことではあるが市全体で40名ほどの職員しかおらず継続的に行うのは難しい。県全体での実施が良いと考える。

【考察】

地域子育て支援拠点を公私がほぼ半分ずつで実施している中、市全体として統一的な運営を意識していることがヒアリングの様々な場面で感じられた。車による移動が一般的なために地域を超えて利用する親が多いため、居場所を求める親がどこの拠点に行っても安心感を持って過ごせるようにすること、また、課題を抱えた家庭を早期に発見し、支援するために情報を共有する必要があることが背景にあると思われる。

拠点職員の研修についても上記のような状況を踏まえて行われている。平成19年から運営協議会を作り市全体として研修を実施しており、職員の質の向上に取り組むとともに施設間の職員同士の交流を進めることで市内を自由に移動しながら利用する親に対応出来る体制作りを努めている。

課題を抱えた家庭への対応としても子育て世代包括支援センターの利用者支援専門員が拠点を定期的に巡回して情報共有するとともに今年度より拠点職員と保健センターとの合同研修を行っている。

研修の実施については、運営協議会で市担当課長が会長となり市の方向性を各拠点に浸透させるとともに、拠点から理事を出すことで現場の意見を研修に反映していく仕組みとなっている。

市職員から中堅職員は新任職員として慣れてもらう時期から具体的に利用者への支援を行なって行く段階という認識が示された。そのために必要な研修として子どもの発達の理解、対人援助技術、要支援家庭や困難事例への対応とともに特に子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向、利用者に対するプログラムの企画・実施方法などを挙げられこれらの項目が研修のテーマとして取り上げられている。

ただ、拠点職員からは単純に拠点職員としてのキャリアだけで中堅、ベテランと括ることへの戸惑いも見られた。周南市では公立の拠点はすべて保育士あるいは幼稚園教諭の有資格者で私立でもほぼ有資格者であり、保育所での経験を持つ職員が多い。子育て交流センターの所長は保育所退職者の再任用であり、職員の方が所長よりも拠点でのキャリアが長い逆転現象が見られる。施設のマネジメントについては保育所との違いは大きくないと思われるが拠点の所長には保育所と比べて現場に出ることが求められるために所長であっても改めて拠点で必要なスキルを学ぶ必要がある。こういった逆転現象は周南市だけの現象で

はないと思われる。

また、拠点の職員が全市でも 40 名と多くなく、定期的にキャリア別に対象を絞った研修を行うのは難しいと思われ、県での実施が現実的であると考える。

先行事例 11 高知県

拠点事業の担当部署：高知県地域福祉部児童家庭課

調査対象拠点：社会福祉法人高知南福社会 高知市地域子育て支援センターいるかひろば

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

高知県は、四国の南部に位置し、山地率が約9割、四万十川などの清流が流れる自然豊かな県である。気候は温暖多雨で、台風の上陸率が高い。温暖な気候を生かしたなすやピーマン等野菜の促成栽培も有名である。県の人口は、705,430人（平成30年11月1日推計）、出生4,837人（平成29年）となっている。高知市の人口は、331,315人（平成30年11月1日推計）、出生2,619人（平成29年）で、県内の人口及び出生の約半数が高知市に集中している。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

高知市地域子育て支援センターいるかひろばは、社会福祉法人高知南福社会「港孕保育園」内に設置されている。保育所の設立は、昭和26年4月。昭和63年12月に財団法人横浜保育園と経営合併し、平成元年より社会福祉法人高知南福社会として発足。平成18年新園舎が落成し、翌年平成19年4月より保育所支援センターが開設された。保育所には、以前一時預かり事業があったが、現在は行っていない。

拠点職員は、参加者の拠点の状況等を踏まえ、研修の参加者として関わっている。また、研修のグループワークなどではこれまでの経験を活かし、グループの中心として活発な意見交換ができるように貢献している。

県としては、子ども・子育て支援新制度の創設とともに、地域子育て支援拠点事業が位置づけられ、地域子育て支援拠点の機能強化に取り組んでいるところであるが、拠点の機能強化には、職員の質の向上が必要と認識しており、県内の実践者に対して県外の先進事例を紹介する研修などを開催し、職員の質向上と地域のニーズに応じた拠点の新たな取り組みの促進に取り組んでいるところである。研修に関しては、全般的に高知県社会福祉協議会に委託することが多いが、子育て支援員研修の基本研修、専門研修は、ニチイ学館に委託している。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

高知県は全国に先行して人口自然減となるなど、少子高齢化進んでいる。加えて出生は、核家族の多い市部への偏りや保育所の入所率が全国より高いことなどから、地域と子育て家庭の関わりが希薄化している。共働き家庭も多いこともあり、保育所等の施設は充実してきているが、県としては妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援体制や働きながら子育てしやすい環境にするための子育て支援事業に力を入れてきている。

具体的な事業としては、地域子育て支援拠点事業、利用者支援事業、ファミリーサポートセンター事業などである。保育所入所率の高い高知県ではあるが、一時預かり事業については、転勤の方や嫁いできた方がリフレッシュ目的で利用することがある。

地域子育て支援拠点には、妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援をするために、地域で子育て家庭を見守りネットワークの中心として未就園家庭の日常的な見守りの場としての機能を発揮してもらいたいと考えている。平成 29 年 9 月の調査では、県内 8 割の地域子育て支援拠点で妊婦の利用受け入れを実施している。また拠点は、保育所に入所するまでの日常的な見守り機関として重要であり、地域のネットワークづくりに母子保健とともに担ってほしいと考えている。県としては、高知版ネウボラを進めている。

(4) その他 特になし

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

前述のとおり、子ども・子育て支援新制度の創設とともに、地域子育て支援拠点事業が位置づけられ、地域子育て支援拠点の機能強化に取り組んできているところであるが、拠点の機能強化には、職員の質の向上が必要と認識しており、県内の実践者に対して県外の先進事例を紹介する研修などを開催し、職員の質向上と地域のニーズに応じた拠点の新たな取り組みの促進に取り組んでいる。県域が広いと、地域のニーズをひろっての資質向上が必要と認識している。

また平成 27 年度に子育て支援員の研修が始まり、その中でフォローアップや現任者研修の位置付けがされたことから、平成 28 年度より現場職員向けの現任者研修を開催している。現場職員だけの研修が年 2 回、現場職員と子育てサークル代表者など地域の人材を対象にした研修が年 2 回、施設長及び市町村担当者向けの施設長研修を年 1 回開催している。1 回あたり 20～30 人程度の参加で、研修形式は講義と演習を組み合わせているが、研修の参加者が全体的に減っている。

拠点職員としては、利用者のニーズがさまざまであり、自分たちとして対応に苦慮する場合もあり研修の必要性を感じている。困難家庭への対応ほかテーマ別の研修、例えば夫婦間の DV に関すること、貧困問題、児童虐待対応等々に対する研修ニーズが高いと感じている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

行政としては、子育て家庭への寄り添いの支援をする中で、母親や子どもの変化に気づくスキルや地域のニーズを感じ、拠点への取組に展開するスキル。また、地域にある子育て支援に関する資源についての知識が必要だと考える。

拠点職員としては、家庭の状況を見極める力が必要だと思う。基本的な対人援助の技術や、この人のために誰と連携すれば良いかを考えられるようなソーシャルワークの視点が求められる。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等
行政としては、利用者の声だけでなく地域全体に目を向けたニーズの抽出や、拠点での取組の評価、分析をするスキル。また、現場職員との連携をとる体制の整備が必要だと考える。

ベテラン職員には、地域における地域子育て支援センターの位置づけを俯瞰し、拠点の評価、分析ができる力。また関係機関とのつなぎのマネジメントができること。さらに、法人や園内での地域子育て支援センターの位置づけを理解し、法人や園長の理解を求める力も重要である。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

平成 30 年度は現場職員のみを対象とした研修 2 回、現場職員と地域人材を対象とした研修 2 回を開催した。受講定員は 1 回あたり 60 名となっている。

研修の開催方法は、高知県社会福祉協議会に委託。講師の選定や調整は、県担当者が中心となり行っている。

拠点としては、研修に参加したいが実際には難しさもある。参加する際には、パート職員を代替にお願いし、スタッフ 2 人で行くようにしている。園長、法人の理解がないと研修に出られないこともあり、自治体からの研修参加要請が大切である。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

研修の目的：県外の先進事例を県内の実践者に紹介し、各地域のニーズに応じた機能強化を図る。

研修の対象：現場職員であれば、経験年数などは特に制限していない。

研修内容：1 日 1 テーマについて、講義と演習形式で開催。時間は 9:00～17:00（休憩を抜いて 7 時間の研修）。含まれる内容としては、上記の 3. 乳幼児を育てる保護者の理解、5. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法、8. 地域連携やネットワークづくりの方法が多い。

拠点職員としては、6. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術、7. 相談援助を行うための専門知識・技術、9. 要支援家庭や困難事例への対応など対人援助技術や困難事例への対応についての研修が必要だと感じている。

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

学習方法は前述のとおり、県外の先進事例について理解を深めるとともに、自分の地域と照らし合わせて拠点の取組を検討するために、講義だけでなく演習も組み合わせている。研修の体系化はしていないが、今後検討したいと考えている。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

必要に応じて県内の地域子育て支援拠点へアンケートを実施し、研修のテーマの選定を

行っている。近年、県内の拠点の数の増加や職員の入替わりなどが行われている現状を考慮して、今後は経験年数などに応じた研修内容の選定も検討したい。

拠点職員としては、利用者のニーズはそれぞれ異なることから、研修テーマを多様にしてほしい。県内自治体の状況はそれぞれであり、県がカバーできる範囲は共通する内容になりがちであり、よりきめ細やかな研修については市町が担ってほしい。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

地域子育て支援拠点へのアンケートにより、研修での学びが現場での取組にどの程度反映されているか確認をしている。

例えば、平成28年度に実施した父親支援のプログラムに関する研修については、研修前後で父親支援の取組をしている拠点が1か所から8か所に増加するなどの効果を見ている。

拠点職員としては、研修の成果を地域の習得や情報収集、知識の習得、ネットワークづくりに生かされていると実感している。実際には、職員同士で支援の振り返りを行い、利用者への対応に生かしていると感じている。園や行政には、復命書を提出（所感を記入）して報告を行っている。

(6) 研修の予算

平成30年度予算：2,446千円、財源は「子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金（国1／2以内）」を活用している。受講者の負担はなし。

平成29年度実績：1,703千円、財源は「子ども・子育て支援体制整備総合推進事業費補助金（国1／2以内）」を活用。受講者の負担はなし。

(7) 研修に関する課題

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
- ② 受講希望者が少ない
3. 研修の内容が適切かどうか判断が難しい
4. 体系的な研修の位置づけがない
- ⑤ 業務としての参加依頼が難しい（研修の義務付け等）
6. 研修の業務委託先が限られている
- ⑦ 研修の講師の手配が難しい
8. 研修予算の確保が難しい
9. その他（ ）

県としては、地域子育て支援拠点職員に対して研修の機会を確保してきたが、年々受講者が減ってきていることを課題と認識している。研修の義務付けがないため、業務としての参加依頼の難しさを感じている。また、県外の先進事例を紹介するため、担当職員が県外の研修セミナー等に参加して情報を得ている。

経験年数別研修の必要性も感じているが、県内には自治体直営の拠点多いため、人事異動の影響を受けやすいと感じている。また、保育所全体での人事異動も多く拠点職員としての専門性の確立、継続の課題もある。

国が中堅者研修の予算をつけてくれたことは知っているが、子育て支援員研修が部署内

横断的に調整して書類を国に提出体制ができているのに比べ、地域子育て支援拠点事業については担当部署が直接やり取りする必要があるため負担感がある。

拠点職員としては、地域の実情に合わせた研修を実施してほしいと願っている。自治体から研修の要請がしっかりと園長や法人の理解が得にくい点、また研修費が有料の場合は、交通費・日当は出してもらえるものの研修費用は自費となるなどの課題がある。保育所併設支援拠点の場合は、園長、法人の理解を得るためにも保育課からの研修要請も必要だと感じている。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

予防型支援については、職員のスキルの向上が求められるので、経験年数の浅い職員のスキル向上も意識した研修プログラムの検討が必要である。母子保健分野との連携については、「高知版ネウボラ」の推進のために、母子保健だけに限らず、地域の子育て支援ネットワーク構築に向けたプログラムの検討も必要と考えている。

拠点職員としては、テーマに応じた実践交流が必要だと考えている。また、ケーススタディやケースを踏まえての有識者のサポートがあれば、実践的な研修になると思う。また研修の方法等については、実践者の方で企画して市と県に予算化してもらおう等の方法も考えられる。

(9) その他

県からは、県内各自治体が地域子育て支援拠点の研修をする場合に補助金を出している。市町村から申請があれば1/2負担で実施が可能となっている。費目としては、代替職員の謝金、旅費等に活用が可能となっている。実際には、申請が上がってこない。県としてもさらに周知が必要だと認識している。

【考察】

高知県は、全国に先行して人口自然減となるなど、少子高齢化が進んでいる。また出生は、核家族の多い市部への偏りや保育所の入所率が全国より高いことなどから、地域と子育て家庭の関わりが希薄化していると考えている。共働き家庭も多いこともあり、保育所等の施設は充実してきているが、県としては妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援体制や働きながら子育てしやすい環境にするための子育て支援事業に力を入れている。平成29年9月の調査では、実に県内8割の地域子育て支援拠点で妊婦の利用受け入れを実施している。地域子育て支援拠点は、保育園に入所するまでの地域として日常的な見守り機関として重要であり、地域のネットワークづくりに母子保健だけでなく拠点も担ってほしいと考え、高知版ネウボラを進めるなど、拠点事業の位置づけを明確にしていると感じた。

実際行われている研修は、現場職員向けの研修が年2回、施設長及び市町村担当者向けの施設長研修が年1回である。研修方式は講義と演習を組み合わせた内容となっている。研修の目的は、県外の先進事例を県内の実践者に紹介し、各地域のニーズに応じた機能強化を図るものとされており、研修内容は、テーマや科目別にはなっていないが、全体のテーマとして、「父親支援と子育てサークルの育成」「子育て家庭の不安に寄り添う支援」「アウトリ

一チによる対象者への支援」等のテーマが提示され、一日7時間の講師に一任されている。効果としては、研修で紹介された先進事例プログラムの県内普及状況等で確認している。具体的には父親支援プログラムが1か所から8か所に増加するなどの効果が得られた。

県の役割として県全体の拠点の質的向上を考えた場合、個々の参加者の対人援助力向上よりは、普遍的な保護者理解、プログラムの企画・実施方法、地域連携やネットワークづくりといった内容について期待していることがわかった。一方、実践団体からは、実践現場で具体的に活用できる相談援助の専門知識・技術、要支援家庭や困難事例への対応力を磨く研修が求められており対照的であった。

中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等については、行政としては、子育て家庭への寄り添いの支援をする中で、母親や子どもの変化に気づくスキル、地域のニーズを感じ拠点への取組に展開するスキル、地域にある子育て支援に関する資源についての知識が必要だと考えるが、自治体直営の拠点多く、人事異動の影響で中堅職員としてのキャリアをそもそも積みにくい状況の指摘もあった。拠点職員からは、家庭の状況を見極める力、基本的な対人援助の技術やソーシャルワークの視点が得られる研修への期待が指摘された。

県は、定期的に拠点施設対象にアンケートをとりニーズを把握、各自治体に研修費用を補助するなどの体制をとっているが、実際にはあまり活用がされておらず課題として認識できていた。実践団体からは、現場を離れて研修に参加する困難性（代替職員の確保、研修費用の確保、法人全体の理解）が指摘されており、研修の必要性について国、県からの指導・要請に期待感が寄せられた。また、今後の方向性として、少子化が進む現状のなかで、妊娠期からの切れ目ない支援体制の構築や、働きながらも子育てしやすい環境整備に向けて、地域子育て支援拠点の役割が期待されており、そのための研修の必要性が指摘された。さらに日常的な地域の見守りの場として、地域全体に目を向けたニーズの抽出や分析といった視点をベテラン職員には求め、地域の子育て支援ネットワーク構築に向けたプログラムの検討の必要性が語られた。

ヒアリングを通して、県として県内全体の拠点事業の質的向上のため、研修機会や予算確保、市町への研修費用助成等積極的に取り組んでいる状況が把握された。しかしながら、研修内容の区分、研修体系化、中堅職員向けの研修構築までは至っていない等、各自治体への研修に関する啓発についても課題であることがわかった。

先行事例 12 大分県

拠点事業の担当部署：大分県福祉保健部こども未来課

調査対象拠点：大分市子育て交流センター府内こどもルーム

1. 基本的事項

(1) 拠点が活動する自治体の概要（人口、出生数等）及び特徴

大分県の人口は約 114 万 4 千人で、平成 29 年度の年間出生数は 8,658 人である。県内には 18 の市町があり、中核市である大分市は都市化が進む一方、農村や観光地、大規模な工業団地など多様な特徴を持った自治体である。

(2) 研修実施に積極的に協力している拠点の概要と協力体制

大分市子育て交流センター府内こどもルームは大分市により運営されている公設公営の拠点 11 箇所の中の 1 箇所である。平成 10 年より地域子育て支援拠点事業を実施し、現在は廃校となった小学校で月曜日から土曜日までの週 6 日間実施している。嘱託職員 2 名、臨時職員 1 名、パート職員 1 名で運営している。乳幼児の他、中学生まで利用できる。研修への協力では平成 30 年度地域子育て支援拠点スタッフネットワーク研修（ブロック別研修会）の担当が大分市であり、その時の見学の一つとなった。

(3) 拠点事業を含む子育て支援事業の実施状況

地域子育て支援拠点事業は県内で一般型 66 箇所、連携型 2 箇所で開催されている。地域子育て拠点事業以外で近年増加したのは利用者支援事業と病児・病後児保育であり、この 5 年間でそれぞれ 0→18 箇所、15→30 箇所と増加している。その他の子育て支援事業では、小学校に入る前の子どもがいる家庭に、研修を受けた子育て経験のあるボランティアが訪問し、話しを聴いたり、一緒に家事や育児を行うなどの活動を行うホームスタート事業に力を入れており 12 市町で行われている。

これらの背景として子育ての孤立化が進んでいることや仲間作りへのニーズが増えていることがある。地域子育て拠点についてはどこにも関わりがない親子同士の交流を一番大事にしつつ、最近の特徴として保育所利用が増えたため 0～2 才児の利用割合が高くなったり、共働き世帯の増加による孫を連れた祖父母世代の利用や土曜日の利用、父親の利用の増加がみられる。

2. 拠点事業の職員研修に積極的に取り組む理由、及びこれまでの取組の経緯

研修に積極的に取り組む理由としては、平成 21 年度より少子化に歯止めを掛けるための施策として県の「中期行財政運営ビジョン」において子育て満足度日本一を政策目標としており、県として子育て支援に力を入れる機運が高いことが大きい。また、立地企業も多く転勤族が孤独を感じず子育て出来るようにという目的もある。

研修については市町村からの要望というよりも県からの働きかけで質の向上と交流を図るために取り組みを始めた。

平成 24～27 年に県として地域子育て拠点事業職員を対象として市町村をブロック別に分けた研修を行っていたが平成 28 年度から子育て支援員研修を行うことになり、ブロック別研修は市町村中心で行うことになった。

子育て支援員研修は例年 50 人定員で実施し、これまで 50 人前後の参加者がいたが今年度は 31 人と減少した。ブロック別研修は 30 人前後の参加者で年 1 回行っている。

3. 拠点職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

(1) 中堅職員の役割、及び必要とされる知識やスキル等

県職員としては相談を受ける立場として対人援助に関わるスキルや社会資源の理解、他機関につなげる力をつけることが必要であると考えている。

拠点職員としては母親への対応が保育所とは違うと感じているので対応の仕方や乳幼児に関する知識が求められると感じている。

(2) ベテラン職員（施設長、主任クラスなど）の役割、及び必要とされる知識やスキル等

県職員としては地域で幅広く拠点を知ってもらい、また、地域子育て支援拠点の存在価値を高める役割を担ってもらいたいと考えている。そのためにも地域の会合にも積極的に出てネットワーク作りを求めたい。

拠点職員としても地域の様々な人たちとのつながりを作る役割を担ってもらいたい。

4. 実施されている研修について

(1) 研修の実施状況

県が関わる拠点事業の職員のみを対象とした研修は 2 種類ある。一つは子育て支援員研修で子育てひろば全国連絡協議会に委託して年に 1 回行っている。対象は拠点の専任職員であり、定員は 50 名で例年、50 人前後の参加があったが平成 30 年度は 31 人であった。

もう一つは県内を 4 つのブロックに分けたブロック別研修会で年に 1 回行っている。ブロック内の市町村が持ち回りで幹事となり実施している。定員は特段設けておらず例年 30 人前後の参加がある。

どちらの研修も参加者負担はない。

県の関わりとしては市町村担当者会議で研修実施を促すことと研修内容へのアドバイス、講師の紹介などである。研修には県職員も参加している。

(2) 研修の内容（テーマ、科目、対象、時間等）

子育て支援員研修は「子ども家庭支援における基本的視点」、「地域子育て支援拠点の基礎・制度」、「地域子育て支援拠点の活動」、「地域の多様な子ども家庭支援」について 7 時間をかけて行なっている。

ブロック別研修は幹事となった市町村担当者を中心に内容を毎年検討していく。内容と

しては拠点見学とグループワークが多い。グループワークでは事前に拠点から出された課題や疑問などをテーマとして話し合っている。過去に話し合ったテーマは「初めて利用する方への対応で気をつけていること」「母親同士をつなげるための工夫」「困った母親への対応」などである。臨床心理士など専門職を講師として気になる子どもの対応を学ぶ研修も行われたことがある。

【ブロック別研修会日程例】

例1

10:40～11:45 拠点見学
12:00～13:00 休憩
13:00～14:00 グループワーク

例2

10:30～ A 拠点見学
11:00～ 移動
11:30～ B 拠点見学
12:00～ 移動
12:30～ 休憩
13:30～ C 拠点見学
14:00～15:00 グループワーク・意見交換

両研修とも経験年数による対象を設定していないが子育て支援員研修は基礎的な研修として実施している。ブロック別研修会は他市町村の拠点を見学することで自分たちの活動を見直すことや職員の交流を目的としている。また、専門職からの講義により知識、技術の向上を目指している。

(3) 研修の方法（講義、演習、事例検討、研修体系等）

子育て支援員研修は講義と演習により行っている。

ブロック別研修は拠点見学とグループワーク、講義の組み合わせで行われている。

(4) 拠点利用者のニーズの傾向と研修の関係性（共働き家庭の増加等、近年のニーズの変化に対応した研修内容の見直しや改訂等）

最近の傾向として0～2歳児の拠点利用が増えており、子どもの成長や発達に関する研修の必要性を感じており、ブロック別研修で子どもの成長や発達について取り上げることがある。

ホームスタート事業の研修で対人援助スキルをテーマとした研修を行っており、市町村を通して地域子育て支援拠点職員の参加も促しているが十分に周知出来ていないことがあり参加者はほとんどいない状況である。

(5) 研修の効果（研修が支援の質の向上にどのように結びついているか）

支援員研修で受講者へのアンケートは行っているが研修の効果が事業でどのように表れているかの把握は出来ていない。地域子育て支援拠点数が増えているということは拠点事業への評価が高いことの表れでもあり、全体的な質の底上げは出来ていると考えている。

拠点職員としてはカンファレンスで研修内容の共有を行い、質の向上を図っている。

(6) 研修の予算

支援員研修の財源は国の補助金1/2、県費1/2で平成29年度決算額は54万9000円で平成30年度予算は51万7500円である。

ブロック別研修は県としての予算はなく、市町村も予算を取っているところと取っていないところがある。研修場所が拠点や庁内なので費用は掛からず、講師についても予算を取っていないところは庁内の専門職等が行うことで費用を掛けずに実施している。

(7) 研修に関する課題

県職員としては支援員研修への参加者が今年度減ったこともあり、県として毎年実施する必要があるのかが課題である。

拠点職員としては研修を受ける機会が少ないことが課題である。体系的に学んでいける研修があれば学んでいきたい。また、臨時職員は契約期間が一年なので支援員研修は受けることが出来ない現状もあり、すべての職員が研修を受けることが出来ないことも課題である。

研修内容についてはブロック別研修でのグループワークが概ね一時間程度しか取れておらず、十分に話ができず、全体での共有もあまり出来ていないので時間をしっかり取っていく方向で考えている。

(8) 今後の方向性（地域子育て支援拠点に求められる機能を踏まえた今後の研修計画や見直しなど）

県職員、拠点職員双方ともに対人援助スキルを高めるための研修がより必要であると考えている。また、県職員としては母子保健との連携による切れ目のない支援、地域子育て支援拠点が地域にとけこむことに関しての研修や利用者が安心して相談してもらうため拠点職員が長く働くことへの支援につながる研修、地域共生社会における拠点の役割も踏まえた研修がこれからは必要であると考えている。研修方法としては特に演習形式での研修が有用であると感じている。

現在の子ども・子育て応援プランが来年度までであり、次期計画の策定において支援員研修や中堅者向け研修の検討を行っていく予定である。

(9) その他

県職員として中堅者職員研修が必要であるという認識はあるので研修のモデルを示してほしい。また、必要とされる内容は運営主体による違いもあると思われるので県として見極めていく必要がある。

【考察】

地域子育て支援拠点事業職員を対象とした研修を県として積極的に進めている背景として大きいのは子育て満足度日本一を政策目標としていることだろう。「おおいた子ども・子育て応援プラン」では、地域における子育ての支援を記した章で子育て支援者の育成を独立した項目として挙げ、「保育や子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する人に、知識や技能等を習得するための研修を充実します」とした上で「地域子育て支援拠点が、子育て家庭へのきめ細かな支援や地域における多様な子育て支援者との連携といった役割が果たせるよう、職員の資質向上を図る研修を実施します」としている。また、単なるスローガンだけでなく研修受講者数の目標値を挙げており、積極性が見られる。

そうしたことを背景として基本的な研修を子育て支援員研修として県が行い、市町の実情に合わせた研修をブロック別に市町村主体で行う役割分担が出来ている。ブロック別研修も主体は市町村であるが県職員が積極的に関わることで実施が促されている印象である。また、研修の内容についても県職員が拠点事業や研修自体を俯瞰的に見てアドバイスすることで充実していると思われる。

大分市を除き、拠点数がそれほど多くないため市町村単独で研修を行うのが難しい状況がある中、ブロック別で他の拠点を見学したり、テーマを決めて話し合い交流することで自分たちの事業のあり方を考えるきっかけとなる有用な取り組みであると考えられる。ただ、話し合いについては時間を十分に取れていないことや話し合ったことを共有したり、まとめたりすることが出来ていないことが課題として挙げられていた。

中堅職員へ求めることとしては個別の相談への対応に加え、社会資源の理解や他機関連携が挙げられており、全国的な傾向と同様に子育て家庭の孤立が見られる中での課題への対応を期待されている。ベテラン職員には地域とのつながり作りを求めており、個々の利用者への対応から始まり、その利用者が暮らす地域へと視野を広げていくイメージが見られた。

今後の課題としては基礎的な研修は概ね行き渡った中、新任の職員向けとは別に体系的に学べる研修の実施であろう。そのために現場で必要とされていることと県として求めたいことを合わせた内容を考えていく必要がある。そのためには現場の状況を把握することと俯瞰的に見ていくことの両方が求められるが大分県では県が積極的に市町村の研修にも関わることでその両面が出来ている印象である。

また、拠点職員から職員の雇用形態により受けられる研修が違うという課題が出された。利用者にとっては雇用形態の違いはそれほど意味がなく、質を担保するためにも非正規の職員についても幅広い研修を受ける機会を用意する必要があると考える。

3. ヒアリング調査の結果及び考察

(1) 調査結果のまとめ

子育て支援員研修の「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」以外に、拠点職員のみを対象とする研修を独自に実施している先行自治体8か所、量的調査（アンケート調査）の集計結果に基づき、さらに拠点職員向け研修に独自に取り組む自治体として選出した4か所の計12か所に対して実施したヒアリング調査の詳細な調査結果については前項の通りである。

調査対象自治体の取組は、自治体の規模や地域特性、拠点事業の成り立ちなどにより特徴があり、調査を通して得た見解に異なる点もあるが、自治体担当者及び拠点職員に対するヒアリング調査によって職員研修に積極的に取り組む理由、業務遂行に関して中堅職員に求められる専門知識やスキル、資質向上のために必要な研修の内容、実践的な課題等を把握、分析するという目的に沿って調査結果を下記のように整理した。

1) 研修の実施状況と内容

調査対象自治体12か所のうち、拠点職員のみを対象とする研修を独自に実施しているのは11か所であった。全ての研修を自治体独自で実施しているのは4か所であり、他団体への委託による研修と自治体独自の企画・実施による研修を併せて行っているのは5か所であった。地域子育て支援拠点の職員の研修・情報交換、子育て支援事業連携を行うことを目的に設置された子育て支援施設職員研修協議会への委託、県社会福祉協議会への委託により実施しているのは2か所であった。具体的な研修事例についてはそれぞれのヒアリング調査結果に示されている。

経験年数等に沿って提供される研修内容が異なる、研修自体が段階的に提供されるなどの研修の体系化については、行われていないとの回答が複数あった。研修の体系化が行われているとの回答がみられたのは、他団体への委託と自治体独自の企画・実施による研修を併用する自治体であり、委託先の他団体が実施する研修において新任職員向けの基礎研修、基礎研修受講修了者を対象とした応用研修のように位置付けられていることがわかった。

実施されている研修内容として多く聴取されたのは、乳幼児を育てる保護者の理解と子どもの発達の理解であった。この他、拠点事業の制度上の位置づけや役割、傾聴、共感的態度など基本的な対人援助技術、相談援助を行うための専門知識・技術、地域連携やネットワークづくりの方法をあげる自治体も多くみられた。

2) 研修実施の協力体制

ヒアリング調査において、自治体担当者と拠点職員でそれぞれ研修担当を設け企画立案から一緒に行う、子育て支援施設職員研修協議会を設置し研修を行うといった協力体制があることが示された。この他、それぞれの拠点の代表者と自治体担当者等で構成される連絡協議会や連絡会議等が設けられ、自治体担当者と拠点職員間で研修の内容や講師の希望、実施方法などが共有される事例も複数みられた。

3) 職員研修に積極的に取り組む理由

職員研修に積極的に取り組む理由として、妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援体制をつくるため拠点の機能強化を図る必要があることが複数の自治体にみられた。基本的なスキルの確保や自治体全体の支援の質の向上を理由とする自治体も多くみられた。自治体の拠点職員全体の基本的な知識や一定の支援スキルを担保することを目的として職員研修に積極的に取り組んでいる、自治体直営や委託、連携型など様々な運営形態の拠点の質をそれぞれの拠点が高めていくことを重視しているとの意見があった。

調査対象自治体 12 か所のうち、2 か所は都道府県である。県が職員研修に積極的に取り組む理由としては、子育て満足度日本一を県の政策目標とし子育て支援に力を入れるなどの機運が高いことがあげられている。立地企業が多いという特色から転勤族が孤独を感じず子育てができるような支援を行う必要があるとの意見もみられた。また、拠点の機能強化には職員の質の向上が必要であること、県域が広い地域ニーズをひろっての資質向上が必要であるとの認識から、県内の実践者に対して県外の先進事例を紹介する研修などを開催し、職員の資質向上と地域のニーズに応じた拠点の新たな取り組みの促進を行っているとの意見が聴取された。

調査対象拠点が保育所や認定こども園に併設されている場合には、保育施設とは別の地域子育て支援拠点に求められる固有の役割・機能に沿った研修が必要であるとの回答が得られた。また、保育者としての経験があっても保護者の悩み相談や傾聴・助言といったスキルが求められることが理由としてあげられている。

拠点職員の意見として、貧困問題や児童虐待、発達障害など利用者の支援ニーズは様々であり、利用者のニーズに応えるためにはどのような支援をすればよいのか、スキルアップを図りたいという理由も複数みられた。

4) 業務遂行に関して中堅職員に求められる専門知識やスキル

予防的な観点から「気になる親子」「心配な家庭」などを見極める力や、地域の関係機関や社会資源を理解し他機関につなげる力が必要であるとの意見が多くみられた。また、地域のニーズを把握し拠点への取り組みに展開するスキルや、ソーシャルワークの視点が求められるとの意見もあった。この他、職員間の連携や拠点職員間のチームワークをつくりあげる力もあげられている。

新任職員の指導やフォロー、支援に関する基本的なことを新人に伝えられる知識やスキルを持っていることが求められるとの意見も複数みられ、相談を受けたスタッフの相談を受けるためのスキルもあった。

しかし、中には、直営の拠点は3~4年と勤務年数が少ないため育成が難しい、人事異動で担当者が3年ほどで変わることが多い事情があるため中堅職員に求められる専門知識やスキルは考えにくいとの回答もみられた。

本調査では、中堅職員に求められる専門知識やスキルを明確にするためベテラン職員の専門知識やスキルについても回答を得た。ベテラン職員に求められる専門知識やスキルとして挙げられたのは、拠点全体をみる力、マネジメント力が多く、組織運営の知識が必要との意見もみられた。また、自治体担当者や他の機関と連携する力、行政と拠点の連携・調整をする役割を担うこともあげられている。拠点職員に対しての相談・助言(スーパーバイズ)

の力との意見もみられた。地域全体に目を向けたニーズの抽出や拠点での取り組みの評価・分析をする、地域の様々な人たちとのつながりを作るスキルとの回答も複数あり、ベテラン職員が地域に出ていくことは、親にとっての拠点の利用しやすさにつながるため重要であるとの意見もみられた。

5) 研修の課題

課題として、拠点事業における職員の研修受講の必要性が明確化されていないことが複数の自治体から出されている。研修受講が義務ではないため研修の参加案内はできるが参加を促すことが難しい場合もある。また、義務化されていないため研修の予算の確保が難しいとの課題もあげられている。現在は、県が子育て支援員研修を実施することから自治体独自の研修費が計上されず、研修予算の確保が難しいとの意見もみられた。

新任職員・中堅職員・管理職等のレベルに沿って、職員の経験の蓄積や役割等を考慮しつつ、研修を体系化していくことを今後の課題として挙げた自治体もあった。しかし、経験年数別研修の必要性も感じているが、県内には自治体直営の拠点が多いため人事異動の影響を受けやすく、保育所全体での人事異動も多いため、拠点職員としての専門性の確立や継続の課題もあるとの意見もあった。この他、研修の講師を探すのが難しいとの意見もあった。

拠点職員の課題として、非常勤職が多いため研修で学んだ内容を職員間で共有する時間を確保することが難しい場合もある。加えて、非常勤職ゆえに職員が定着せずに入れ替わるなど、研修で学んだ知識・スキルの積み上げが難しいという点が挙げられる。また、研修実施の際、拠点を休館しないと全員が受講することが難しい、研修受講中の職員の補充と費用が課題であるとの意見も複数出されている。

(2) 結果に基づく考察

1) 拠点の機能強化と支援の質の担保

児童虐待などの子育てに関する問題の予防的支援だけでなく、発達に課題がある子どもや親への支援など、地域子育て支援拠点は、保育所や認定こども園、幼稚園に入園する前の子どもと家庭を支える重要な役割を担っている。また、親子が地域とつながるための架け橋として、専門的支援につながる入口としての役割も期待されている。このように、地域で子育て家庭を支えるための事業として拠点の機能強化が期待されていることが、職員研修に積極的に取り組む理由であると考えられる。

調査対象となった自治体の多くが、予防的支援や妊娠期からの切れ目のない支援の重要性を念頭に置き、研修に取り組んでいることが示された。自ら支援につながることを難しい家庭を地域全体で見守り支えるためには、自治体のどの拠点でも同様の支援が受けられるようにすることが肝要であり、支援の質の担保を目指して研修が行われていると考えられる。

2) 中堅職員に期待される役割

調査結果においては、中堅職員には、家庭が抱える問題を見取る力や、地域の関係機関や社会資源を理解し他機関につなげる力が必要であることが示された。また、今後の方向性として妊娠期からの支援を行うため、今後は母子保健分野との連携を推進していきたいとい

う自治体も複数みられた。これらのことから、中堅職員に対しては、拠点事業が児童虐待などの予防的支援の推進や母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携に取り組むために、中心的な役割を果たすことが期待されていると言えるだろう。

新任職員の指導やフォロー、支援に関する基本的なことを新人に伝えられる知識やスキル、職員間の連携や拠点職員間のチームワークをつくりあげる力が求められていることも調査結果から明らかになった。中堅職員は、単に経験年数によって中堅の役割を担うのではなく、拠点事業の制度上の位置づけや役割など基礎的な知識と親子に対する支援の基本的なスキルを身に付けた上で、実践経験を重ねることが求められるといえよう。

しかし、調査により中堅職員の捉え方に差異があることも明らかになった。継続して子育て支援を実施している団体の職員や早期から研修に取り組んでいる先行自治体では、もう少し経験年数が上の職員を中堅職員と捉えるのではないかとの意見もみられた。反対に、異動のため3年ほどで拠点職員が入れ替わる場合には、中堅職員をイメージできないとの回答が複数みられた。研修が体系化されることは、資質向上において重要であるが、研修を受講した職員が勤務経験を重ねられるような勤務体制や、雇用形態の整備も合わせて実施する必要があると思われる。

3) 資質向上のために必要な研修の内容

前述のように、中堅職員には、新任職員の指導やフォローができるような拠点事業に関する基礎・基本が身につけていることが求められていることが示された。資質向上のためには、知識・スキルの積み上げの土台となるような新任職員の研修が重要であると考えられる。新任職員の頃から体系化された研修を受け、実践経験を重ねることで中堅職員としての成長が期待できるからである。

ケースを見取る力やニーズを読み取る力、地域の関係機関や社会資源を理解し他機関につなげる力を身に付けるために、事例検討や演習形式での研修を今後取り入れたいとの意見が多くあげられている。また、研修内容にそれぞれの拠点からのニーズを反映させる取り組みもみられた。拠点職員が直面する課題を取り上げ、演習形式による事例検討による学びが可能となる研修の実施が求められている。

4) 研修の体系化

調査対象自治体において、研修が継続的に実施されてきた事例では、中堅職員、ベテラン職員に求められる知識・スキルが明確に示されている。これは、実践の積み上げが出来ているからであり、そのことが拠点における支援の質の向上に直結していることは容易に推察される。しかし、研修が体系化されている事例は少数であり、体系化の必要性を自覚しながらも実施できていない事例もみられた。自治体だけでは体系化が難しいため、経験年数に応じた研修の実施を都道府県に期待する意見も複数みられた。出生数も多く大規模な自治体においては、拠点施設数が多いことや、新規開設の拠点が増加していることから、受講希望者の人数が多く研修の回数を増加する必要がある一方で研修予算の確保が難しいといった課題が明らかになった。また、研修の定員を拡大し、質を保つためにはまず基礎研修を実施しているという事例もみられた。これらのことから、体系化され経験年数に応じて段階的に学ぶことができる研修体制の確立は急務であるといえよう。

5) 研修の義務付けや研修機会の公平化

調査結果において研修の課題として多く取り上げられていたのは、研修の義務付けを提起する意見であった。拠点事業は公設公営、委託など様々な運営形態により実施され、職員の雇用形態も多様である。雇用形態により受けられる研修が異なる場合には、拠点職員に対して知識・技術の向上の機会を公平に保証することが難しくなる。このため、拠点事業の実施主体である市区町村側から見れば、当該自治体内の拠点の支援の質の担保、さらには全体的な質的向上を図ることが困難になる場合がある。また、市区町村として、研修実施のために十分な予算を確保できないなどの課題もあり、制度的に拠点職員に研修を義務付けるなど、研修の継続的な実施のためには予算確保の制度的根拠も必要とされると思われる。

IV. 総合考察

1. 拠点事業の中堅職員向け研修に求められる内容、方法

(1) 研修の実施状況等の実態に基づく検討

全国の都道府県(回収率91.5%)、市区町村(同64.0%)に対する量的調査の結果からは、地域子育て支援拠点事業の新任職員向けの基礎的研修としても位置づけられている子育て支援員研修「地域子育て支援コース(地域子育て支援拠点事業)」に関して、大半の市区町村は実施しておらず、都道府県レベルでも未実施の自治体が含まれることが明らかになった。また、ヒアリング調査の結果からは、拠点職員向けの研修を独自に実施している自治体の場合でも、日常的な業務との兼ね合いから研修参加のための時間が十分に確保できないなどの課題が浮き彫りになっている。すなわち、拠点職員が新任の時期に基礎的研修を受講できるかどうかは、その職員が従事する自治体や拠点の状況によって異なっており、格差が生じていると言えるだろう。

ヒアリング調査の結果からは、中堅職員に対しては経験に沿って相応の働きが求められるだけでなく、新任職員の指導やフォロー等の役割も期待されていることが示されている。しかし、拠点職員向けの研修の受講機会に差がある現状では、そもそも中堅職員が基礎的研修を受講しないまま経験年数を重ね、中堅職に至っている場合が少なくないと推測される。したがって、中堅職員向けの研修内容の検討に当たっては、一定の経験年数を経た職員が対象ではあるが、拠点事業の固有の役割・機能等に関する基本的な内容を含めることが必要であろう。たとえ新任職員時代に基礎的研修を受講した職員であっても、改めて日常的な業務の基礎となる知識・技術等を見つめ直し、基本に立ち返って実践を繰り返す機会になり得るとも考える。

(2) 中堅職員向け研修に求められる内容の検討

先の「量的調査の考察」で述べたように、自治体の担当者に対して、新任職員・中堅職員に分けて研修を実施する場合、各研修の内容として特に必要性が高い項目について尋ねた結果、下記のようになった。

新任職員に必要な研修内容

- ・子ども(乳幼児)の発達理解
- ・拠点事業の制度上の位置づけや役割
- ・乳幼児を育てる保護者の理解
- ・傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
- ・個人情報の取り扱いとプライバシー保護
- ・安全管理・危機管理等

中堅職員に必要な研修内容

- ・要支援家庭や困難事例への対応
- ・相談援助を行うための専門知識・技術
- ・安全管理・危機管理等
- ・地域連携やネットワークづくりの方法
- ・利用者に対するプログラムの企画・実施方法
- ・子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応
- ・子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向

新任職員と中堅職員とでは必要とされる研修内容について違いが見られ、一定の経験年数を重ねてきた中堅職員に対しては、利用者の多様なニーズや困難事例への対応、相談援助や地域連携など、業務の中心的役割を担う職員として相応の働きが期待されていることがうかがえる。この点についてはヒアリング調査の結果とも共通しており、中堅職員には、家庭が抱える問題を見極める力や、地域の社会資源を理解し他機関につなげる力が必要であることが示された。

また、量的調査のクロス集計の結果から、拠点事業の方向性として「母子保健分野との連携」や「予防型支援機能」の必要性が高いとした自治体では、中堅職員向け研修の内容として「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」「子どもの障害・貧困等の多様なニーズへの対応」などの選択率が高い傾向が見られた。すなわち、子育て世代包括支援センターの全国展開が推進され、予防型支援の拡充が求められる中、地域の包括的な支援体制の一翼を担うべく拠点事業に対する役割期待が高い自治体のほうが、地域連携や困難事例への対応などを研修内容に含めるべきと考えている。

このような自治体の意向は、ヒアリング調査の結果にも表れている。独自に研修を実施する自治体では、その内容に「拠点事業の制度上の位置づけ」「利用者（子ども・保護者）の理解」などの基本的内容だけでなく、「相談援助のための専門知識・技術」「地域連携やネットワークづくりの方法」など、各所の課題認識に基づく研修内容が設定されている。さらに、中堅職員に求められる役割として、予防的な観点から「気になる親子」「心配な家庭」などを見極める力や、母子保健分野との連携を挙げる自治体も複数あり、積極的に拠点職員の専門性の向上に努める姿勢がうかがえる。

ただし、上記の研修内容を問う量的調査の項目については、全ての自治体を対象に「新任職員・中堅職員に分けて研修を実施する場合」という仮定の下で回答いただいた点に留意しなくてはならない。前項（1）で述べたように、実態としては、子育て支援員研修「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」に代表される新任職員向けの研修であっても、拠点職員が活動する自治体によって研修の受講機会には格差が生じている。したがって、中堅職員向け研修とはいえ、基礎的な知識・技術等を学ぶ機会がなかった職員が受講者に含まれる場合を想定し、拠点事業の活動や業務遂行に要する基本的な内容を含めることが大切である。

（3）中堅職員向けの研修の方法に関する検討

今回の調査研究によって得られた知見に基づき、中堅職員向け研修の方法に関しては、以下の3点に分けて検討する。

第一に、研修の開催方法についてである。当然ながら拠点事業の実施主体である市区町村の人口規模等には差があり、拠点の設置数に関しては0~2か所が全体の5割を超えることが量的調査で明らかになった。このため、今後、中堅職員に対する研修を実施しない（または実施の見通しが立たない）とする理由に関しても、「拠点の設置数が少ないため対象者が少ない」という回答が4割を超えている。また、実態としても、「地域子育て支援コース（地域子育て支援拠点事業）」や、拠点職員のみを対象とする自治体独自の研修に関して、いずれも小規模な自治体での実施率が低く、半面で30万以上の都市での実施率が相対的に高い。

したがって、小規模な自治体の拠点職員に対する研修機会を保証するためには、地域の実情に応じて圏域などを設定した上で、都道府県が主導的に研修を企画・開催することが妥当であると考えられる。

第二に、研修の時間等に関する検討が必要である。この点に関しては、既述のように、拠点職員向けの研修を独自に実施している自治体でも、日常的な業務との兼ね合いから研修参加のための時間が十分に確保できないなどの課題が浮き彫りになっている。本来、研修にはその内容や必要性に応じて十分な時間を確保すべきであり、そのためには職員の勤務体制の改善等を含む根本的な対策が求められるが、現状においては現場の業務に負荷をかけないよう、1日で済む時間的制約の中で効率的に内容を織り込んでいくことが妥当であろう。

最後に、研修における学習方法に関して考察する。量的調査の結果、拠点職員向けの研修を独自に実施している自治体では、学習方法として「講義と演習の組み合わせ」が最も多く、ヒアリング調査でも同様の結果が得られた。つまり、講義による知識の習得だけでなく、演習等を通して、拠点職員に対してより実践的な学習やスキルアップの機会提供に努めている。先の(2)でも述べたように、中堅職員に対しては困難事例への対応や、相談援助、地域連携などに関する専門性、さらには「心配な家庭」などを見極める実践的な力量が求められることをふまえば、研修の方法として演習や事例検討による実践的な学習方法を採用していくことが重要であると考えられる。

(4) 中堅職員向け研修モデル

これまで述べてきた(1)～(3)の総合考察に基づき、本研究の到達点として、拠点事業の中堅職員向け研修のモデルを例示する(下表を参照)。

学習テーマについては、地域子育て支援拠点の位置づけや役割、子育て家庭をめぐる諸課題や状況等の理解など、知識的理解を要する内容を先に置き、それらを踏まえた上で支援方法等についてより具体的に学び、実践的理解やスキルアップを図ることができるよう配置した。また、個人情報保護や安全管理・危機管理等については、通常、保育所等の他施設との合同研修などでも学ぶことができる内容であると考え、1日という限られた時間の中、拠点事業の固有の機能や、中堅職員に期待される中核的役割を中心にテーマを検討した。

なお、平成30年度に中堅職員向け研修が「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」として新規に創設されたところであるが、今後、各自治体の実情や課題等に沿って研修内容・方法等を検討する際に、下記モデルを参考として活用していただければ幸いである。

	学習テーマ(内容)	学習方法	時間
1	子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向 (拠点事業の制度上の位置づけや役割を含む)	講義	60分
2	子育て家庭の理解と多様なニーズへの対応 (子どもの虐待・貧困・障害等を含む)	講義	60分
3	地域課題の把握とそれに対応するプログラムづくり	講義と演習	90分
4	相談援助を行うための基本的知識と技術	講義と演習	90分
5	地域連携による困難事例への対応	事例検討	90分

2. 今後の研修実施に関する課題

(1) 研修機会の確保に関する課題

全国の都道府県、市町村に対する量的調査からは、地域子育て支援拠点事業に対する研修の機会が確保されているとは言い難い状況が明らかになった。

平成 27 年度からスタートした子育て支援員研修は、地域において子育て支援の仕事に関心をもち、子育て支援分野の各事業等に従事することを希望する者に対して行われる、多様な子育て分野について必要とされる知識や技能等を習得するための全国共通の研修であり、子育て支援の担い手となる子育て支援員の資質の確保を図ることを目的としている。さらに子育て支援員研修における専門研修は、地域子育て支援拠点事業の担い手の養成だけでなく、新任職員（経験年数が概ね 3 年未満）向けの基礎研修としても活用を期待されているが、実施していると答えた都道府県（回収率 91.5%）は 27 か所のみであった。実施していない理由は、研修の受講が従事要件になっていない（6 か所）、財政面の問題（4 か所）、研修を受講したいという要望が少ない（4 か所）となっている。このように、子育て支援員研修における地域子育て支援拠点事業専門研修は、研修の受講が奨励される事業であって、職員の従事要件になっていないことに加えて、実施主体（主に自治体）が地域の子育て支援のニーズや実情に応じて実施するものであるため、すべての自治体で行われていないという結果であった。

また今回の調査によって、市区町村別にみた地域子育て支援拠点の設置数は、0～2 か所という自治体が全体の 51.7%と過半数を超えていることが明らかになった。従って、市区町村単独で研修を行うこと自体が難しいということが推測され、これが都道府県主導の研修実施が求められる理由の一つとなっていると考えられる。少なくとも、全国の都道府県は、拠点設置数が少ない市区町村に対して研修機会の確保を図る必要があると考えられる。

一方で、市区町村にある程度拠点事業設置数のある自治体については、自治体の特性や市民ニーズを踏まえた研修が求められることから、自治体単独での研修機会が望まれる。それは、人口「30 万人以上」の自治体において、独自研修が 4 割弱で実施されていることから裏付けられる。ヒアリング調査では、自治体内における拠点事業者のネットワークや定例会・連絡会がその役割を担っている状況もみられたが、参加者が特定の職員が偏らないよう、すべての職員の研修機会が確保される必要があると考えられる。

中堅職員の研修については、ヒアリング調査の結果からは、個別ケースへの対応、関係機関との調整だけでなく、新任職員のフォローやニーズに応じた年間計画づくりなど多岐にわたるスキルが期待されていることが明らかになった。しかし、体系化された研修等が用意されているわけではなく、必要に応じて個人的に外部研修を受講しているという声もあった。また、平成 30 年度に新たに創設された中堅職員向け研修が含まれる地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業については、十分に周知されているとは言い難い状況であった。今後は、新任職員研修の研修機会を十分に確保したうえで、中堅職員の研修機会についても体制を整えていく必要がある。

以上を踏まえ、都道府県及び市区町村の拠点に関する研修の役割について以下にまとめてみた。

	都道府県の役割	市区町村の役割	
		拠点数が少ない自治体	拠点数が多い自治体
新任職員研修	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援員研修の実施 ・都道府県独自の研修実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県実施の子育て支援員研修の活用 ・都道府県独自の研修の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援員研修の実施または活用 ・独自研修の実施
中堅職員研修	<ul style="list-style-type: none"> ・地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業の活用 ・都道府県独自の研修実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県実施の地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業の活用 ・都道府県独自の研修の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業の実施または活用 ・独自研修の実施

(2) 拠点事業研修の運営上の課題

量的調査において、独自研修を行っている自治体が挙げた研修実施にあたっての課題は、「研修予算の確保が難しい」というものであった。研修予算の確保の難しさは、ヒアリングを通じて自治体からも指摘が多く挙げられていた。

都道府県においては、まずは国の制度として研修費の補助があり、子育て支援に関わる人材育成の基本的制度である子育て支援員研修（地域子育て支援拠点事業専門研修）の確実な実施に期待したい。また既述の通り、平成30年度に新たに創設された中堅職員向け研修が含まれる地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業については、十分に周知されているとは言いがたい状況であり、子育て支援員研修の創設により、それ以外の研修費の予算が確保しにくくなったという意見もみられたことから、各自治体が必要に応じて、独自の研修を実施する場合の研修については、新任職員・中堅職員研修どちらにも柔軟に対応できる研修事業が求められていると考えられる。

次に、現任者の場合には業務との兼ね合いで研修機会を確保することが難しいという意見が、量的調査、質的調査を通じて明らかになっている。研修受講が勤務として認められるためには、研修の義務付けや代替職員等補充職員の確保、研修日の所得補償等が課題として挙げられる。

(3) 拠点事業に従事する職員の専門性の向上

拠点事業に従事する職員の専門性の向上の観点からも2点課題としてあげたい。

まずは、職員の異動または非常勤職が多いため定着率が低くなり、経験年数の積み重ねの難しさが研修の体系化を困難にしている点である。平成29年度に実施された「地域子育て支援拠点事業の経営状況等に関する調査報告書」によれば、拠点職員の勤続年数は平均4.4年という結果となっている。ヒアリングにおいても、自治体直営の拠点数が多いため人事異動の影響をうけやすいといった意見がみられた。また、保育所併設の拠点では、保育所全体での人事異動が多く、拠点職員の専門性の積み上げや継続が難しいといった意見もみられた。従って、まずは初任者研修の機会を充実し、職員が研修を受ける機会を確保すること、次に、

勤務経験を積み重ね、さらに研修を受講することでスキルアップが図れるよう中堅職員育成の体系化を図ることが必要である。中堅職員の育成が進むことで、拠点事業全体の質が担保されるとともに、地域における予防的支援体制に寄与することにつながると考えられる。

次に、地域子育て支援拠点事業研修の体系化についてである。量的調査からも明らかになった通り、課題として「体系的な研修の位置づけがない」と答えた都道府県が5割弱、市町村が3割弱であり、体系的な研修の必要性が明らかになった。また、中堅職員研修に関しても「研修の必要性が認められない」という自治体はごく少数であり、効果や意義を適切に提示し、受講と従事要件の仕組みを整理することで定型的な研修の実施が可能であることが示された。特に人口規模の大きい自治体では、「予防型支援機能」や「継続的に資質向上に取り組む必要性」が高いことが明らかになっている。また、「母子保健分野との連携」や「予防的支援機能」の必要性が高かった自治体では、中堅職員向けの研修の内容として、「地域連携やネットワークづくりの方法」「要支援家庭や困難事例への対応」等が求められていた。子育て世代包括支援センターの全国展開の推進に基づく、地域の予防的機能の拡充を踏まえ、地域の子育て支援体制づくりに地域子育て支援拠点事業が重要であると位置づけている自治体ほど、地域連携や困難事例への対応を求めていることがわかる。従って、今後は自治体において、地域子育て支援拠点事業そのものの位置づけを明確にし、初任者研修、中堅者研修の体系化を図っていくことが求められる。

また、今回の調査を通じて、「保育士資格をもった職員を配置しているので研修の必要性がない」というコメントが複数みられた。しかし、子育て支援員研修においても基本研修は、保育士、社会福祉士、幼稚園教諭、看護師等は受講が免除されているが、専門研修については受講が必須となっている。同じ空間の中で親と子ども双方を対象とすること、不特定多数の親子を対象とすること、特に親子や親子の関係性に着目した支援のあり方、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助等を行うため、拠点事業独自の専門的な研修の受講が求められている。このように、研修を実施する地域子育て支援拠点事業の担当課職員の拠点事業の機能と役割に対する理解といった面もまた重要である。

今回の調査研究で明らかになった点を踏まえ、国から各自治体に対して、地域子育て支援拠点事業の位置づけ、その役割と機能を周知し、現場の状況に応じた研修が実施できるよう、研修モデルの提示、研修予算の確保を促進していくことが必要であると考えられる。

参考)

1. 子育て支援員研修テキスト第2版 監修：一般社団法人教育支援人材認証協会、編集：子育て支援員研修テキスト刊行委員会 中央法規出版 2019.02
2. 平成29年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「地域子育て支援拠点事業の経営状況等に関する調査報告書」三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2018.03

巻末資料

本研究において、全国の都道府県・市区町村に対する量的調査（アンケート調査）に使用した調査票を参考資料として添付しておく。

地域子育て支援拠点事業に従事する職員の 資質向上研修に関する調査研究

(厚生労働省：子ども・子育て支援推進調査研究事業)

本調査は、厚生労働省より補助を受けて、地域子育て支援拠点が提供する支援の質や専門性の向上を図るため、拠点職員として一定の経験年数を有する中堅職員に対する研修のあり方を検討することを目的としています。

各自治体（都道府県、市区町村）における、子育て支援員研修事業の実施状況や、地域子育て支援拠点の中堅職員に対する研修のあり方や課題等について、率直なご意見をお聞かせください。ご協力よろしくお願い申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

1. ご回答はそれぞれの指示に従い、該当する選択肢の番号に○をおつけください。また、数値回答欄には、数字をご記入ください。
2. その他の自由記述の部分は、お手数ですができるだけ具体的にご記入ください。
3. お忙しいところ恐縮ですが、ご返送は 12月1日（土）までに同封の封筒にてお願い申し上げます。

フェースシート

F 1. 貴自治体の都道府県名をご回答ください。

F 2. 貴自治体の人口規模としてあてはまる番号に1つ、○をつけてください。
(平成30年4月1日現在でご回答ください。)

1. 100万人未満
2. 100万～150万人未満
3. 150万～300万未満
4. 300万人以上

F 3. 1年間(平成29年)の出生数としてあてはまる番号に1つ、○をつけてください。

1. 8,000人未満
2. 8,000人～15,000人未満
3. 15,000人～30,000人未満
4. 30,000人以上

F 4. 地域子育て支援拠点事業を管轄する部局・担当課名をご記入ください。

※はじめに、「子育て支援員研修事業」の実施状況等についてお伺いします。

平成27年度より「子育て支援員研修事業」がスタートしました。
この子育て支援員研修事業の専門研修には地域子育て支援コースが設けられており、この中に地域子育て支援拠点に従事する担い手の養成や、現任者に対する研修が含まれています（下表を参照）。

表：子育て支援員の専門研修

コース名	分類（コースに含まれる事業）	研修の時間数
地域子育て支援	地域子育て支援拠点事業	6時間（6科目）
	利用者支援事業 特定型	5.5時間（5科目）
	利用者支援事業 基本型	24時間（9科目）
地域保育	（以下、省略）	（以下、省略）
社会的養護		
放課後児童		

問1. 平成30年度に、貴自治体が実施主体となって、子育て支援員研修の「地域子育て支援コース」の研修を実施していますか（年度内に実施予定を含む）。

1. 実施している → 次の問2へお進みください
2. 実施していない → 4ページの間3へお進みください

問2. 「地域子育て支援コース」の研修を実施されている場合、コースに含まれるどの事業についての研修を実施されていますか。実施されているものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域子育て支援拠点事業（6時間、6科目） 2. 利用者支援事業 特定型（5.5時間、5科目） 3. 利用者支援事業 基本型（24時間、9科目） | } | <p><u>「1」に○をつけた場合は問4へ、</u>
<u>それ以外の方は次の問3へ進んでください</u></p> |
|--|---|---|

問 3. 「地域子育て支援コース」の中で、地域子育て支援拠点事業の研修を実施していない理由を教えてください。以下、当てはまるものに○をしてください。(複数回答可)

1. 研修の受講が、従事要件となっていない
2. 研修の必要性が認められない
3. 研修を受講したいという要望が少ない
4. 研修の講師の手配が難しい
5. 代替えとなる研修、または独自の研修を実施している
6. 財政面の問題
7. その他 ()



問 3 に回答した方は、5 ページの問 5 へ進んでください

問 4. 「地域子育て支援コース」の分類のうち、地域子育て支援拠点事業の研修について、平成 30 年度の実施状況等を教えてください。

1) 開催方法 (複数回答可)

1. 自治体主催による実施
2. 他の団体への業務委託または補助による実施
3. その他 ()

2) 開催頻度 (年間計 回) ※今年度中に実施予定分を含む

3) 受講定員 (年間計 人) ※今年度中に実施予定分を含む

4) 研修の実施主体として、研修に参加してほしいと考えているのはどのような方々でしょうか。以下の選択肢から、もっとも期待される受講者層を一つ選んで○をつけてください。

1. 受講を希望する者すべて
2. 新たに子育て支援等の業務に従事予定の者
3. 地域子育て支援拠点事業の新任職員 (経験年数が概ね 3 年未満の職員)
4. 地域子育て支援拠点事業の中堅職員等 (経験年数が概ね 3 年以上の職員)
5. その他 ()

5) 地域子育て支援拠点事業の研修の実施に関して、課題があれば教えてください。
(複数回答可)

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 研修の開催頻度が少ない
3. 開催場所・会場が限られている
4. 受講希望者が少ない
5. 研修の業務委託先が限られている
6. 研修の講師の手配が難しい
7. 研修予算の確保が難しい
8. その他 ()

問5. 「地域子育て支援コース」の地域子育て支援拠点事業の研修とは別に、拠点事業の職員のみを対象とする研修を実施していますか(平成30年度中に実施予定のものを含む)。

1. 実施している →次の問6へ進んでください
2. 実施していない →7ページの間7へ進んでください

問6. 地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とした研修の実施状況についてお答えください。

1) 開催方法 (複数回答可)

1. 自治体主催による実施
2. 他の団体に委託または補助による実施
3. その他 ()

2) 開催頻度 (年間計 回) ※今年度中に実施予定分を含む

3) 受講定員 (年間計 人) ※今年度中に実施予定分を含む

4) 研修方法 (○は1つ)

1. 講義型
2. 演習型
3. 講義と演習の組み合わせ
4. その他 ()

5) 研修に含まれる内容 (複数回答可)

1. 拠点事業の制度上の位置づけや役割
2. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向
3. 乳幼児を育てる保護者の理解
4. 子ども (乳幼児) の発達理解
5. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法
6. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
7. 相談援助を行うための専門知識・技術
8. 地域連携やネットワークづくりの方法
9. 要支援家庭や困難事例への対応
10. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応
11. 個人情報取り扱いとプライバシー保護
12. 安全管理・危機管理等
13. その他 ()

6) 地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とする研修について、経験年数等に
沿って対象者の区分を設けていますか? (複数回答可)

1. 新任職員の研修として実施
2. 中堅職員等 (経験年数が概ね3年以上の職員) の研修として実施
3. 拠点事業の管理者 (所長等) の研修として実施
4. とくに研修の対象者の区分を設けていない
5. その他 ()

7) 地域子育て支援拠点事業職員のみを対象とした研修の実施に関する課題で、該当する
ものがあればご回答ください。(複数回答可)

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 受講希望者が少ない
3. 研修の内容が適切かどうか判断が難しい
4. 体系的な研修の位置づけがない
5. 業務としての参加依頼が難しい (研修の義務付け等)
6. 研修の業務委託先が限られている
7. 研修の講師の手配が難しい
8. 研修予算の確保が難しい
9. その他 ()

※次に、地域子育て支援拠点の中堅職員向けの研修の必要性について伺います

平成 30 年度より、地域子育て支援拠点の中堅職員（経験年数 3 年以上の職員）を対象とした研修が、「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」として新規に創設されました。また、この研修は、子育て支援員研修の「地域子育て支援コース（地域子育て支援事業）」の修了者も対象となっています。

問 7. 今後、上記の「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」を活用して、拠点事業の中堅職員に対する研修を実施する予定はありますか。（〇は 1 つ）

1. 今年度中に実施予定である → 問 9（8 ページ）へ進んでください
2. 平成 31 年度以降に実施する予定で検討中 → 問 9（8 ページ）へ進んでください
3. 現時点で実施する予定はない → 次の問 8 へ進んでください
4. 現時点では判断できない（まだわからない） → 次の問 8 へ進んでください

問 8. 上記の問 7 で「3」または「4」に〇をつけた方にお伺いします。現時点で地域子育て支援拠点事業の中堅職員に対する研修を実施しない（または実施の見通しが立たない）理由は何でしょうか。あてはまるものに〇をつけてください。（複数回答可）

1. 研修の受講が、従事要件となっていない
2. 研修の必要性が認められない
3. 研修を受講したいという要望が少ない
4. 研修の講師の手配が難しい
5. 代替えとなる研修、または独自の研修を実施している
6. 財政面の問題
7. 自治体における地域子育て支援拠点の設置数が少ないため、研修対象者が少ない
8. 職員としての勤務年数が 3 年以内の者が多く、研修対象者が少ない
9. 新規に創設されたばかりの研修事業なので、まだよくわからない
10. その他（ ）

※最後に、貴自治体において、地域子育て支援拠点事業の今後の方向性をどのように考えていらっしゃるかを教えてください

問 10. 地域子育て支援拠点事業の量的拡充を図っていくことは必要だと考えますか？
(○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 11. 地域子育て支援拠点事業が今よりも質の高い支援を提供できるように、継続的に職員の資質向上に取り組むことは必要だと思いますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 12. 地域子育て支援拠点事業と母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携は必要だと考えますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 13. 地域子育て支援拠点事業は、児童虐待の発生予防などの「予防型支援」機能を果たすことが必要だと考えますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

※その他、地域子育て支援拠点事業の職員に対する研修に関して、ご意見等ございましたら、下記の欄にご記入ください。

--

地域子育て支援拠点事業に従事する職員の 資質向上研修に関する調査研究

(厚生労働省：子ども・子育て支援推進調査研究事業)

本調査は、厚生労働省より補助を受けて、地域子育て支援拠点が提供する支援の質や専門性の向上を図るため、拠点職員として一定の経験年数を有する中堅職員に対する研修のあり方を検討することを目的としています。

各自治体（都道府県、市区町村）における、子育て支援員研修事業の実施状況や、地域子育て支援拠点の中堅職員に対する研修のあり方や課題等について、率直なご意見をお聞かせください。ご協力よろしくお願ひ申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

4. ご回答はそれぞれの指示に従い、該当する選択肢の番号に○をおつけください。また、数値回答欄には、数字をご記入ください。
5. その他の自由記述の部分は、お手数ですができるだけ具体的にご記入ください。
6. お忙しいところ恐縮ですが、ご返送は 12月1日（土）までに同封の封筒にてお願ひ申し上げます。

フェースシート

F 1. 貴自治体の市区町村名を都道府県からご回答ください。

--

F 2. 貴自治体の人口規模としてあてはまる番号に1つ、○をつけてください。
(平成30年4月1日現在でご回答ください。)

1. 1万人未満
2. 1万～5万人未満
3. 5万～10万人未満
4. 10万～30万人未満
5. 30万人以上

F 3. 1年間(平成29年)の出生数としてあてはまる番号に1つ、○をつけてください。

5. 100人未満
6. 100人～500人未満
7. 500人～1,000人未満
8. 1,000人以上

F 4. 平成29年度末時点の地域子育て支援拠点の箇所数(類型別、運営主体別)をご回答ください。

	直営	委託・補助 (法人・任意団体等)	合計
一般型	箇所	箇所	箇所
連携型	箇所	箇所	箇所
経過措置	箇所	箇所	箇所
市町村独自型	箇所	箇所	箇所
合計	箇所	箇所	箇所

F 5. 地域子育て支援拠点事業を管轄する部局・担当課名をご記入ください。

--

※はじめに、「子育て支援員研修事業」の実施状況等についてお伺いします。

平成27年度より「子育て支援員研修事業」がスタートしました。
この子育て支援員研修事業の専門研修には地域子育て支援コースが設けられており、この中に地域子育て支援拠点に従事する担い手の養成や、現任者に対する研修が含まれています（下表を参照）。

表：子育て支援員の専門研修

コース名	分類（コースに含まれる事業）	研修の時間数
地域子育て支援	地域子育て支援拠点事業	6時間（6科目）
	利用者支援事業 特定型	5.5時間（5科目）
	利用者支援事業 基本型	24時間（9科目）
地域保育	（以下、省略）	（以下、省略）
社会的養護		
放課後児童		

問1. 平成30年度に、貴自治体が実施主体となって、子育て支援員研修の「地域子育て支援コース」の研修を実施していますか（年度内に実施予定を含む）。

1. 実施している →問2へお進みください
2. 実施していない →4ページの間3へお進みください

問2. 「地域子育て支援コース」の研修を実施されている場合、コースに含まれるどの事業についての研修を実施されていますか。実施されているものすべてに○をつけてください。

- | | | |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 4. 地域子育て支援拠点事業（6時間、6科目） 5. 利用者支援事業 特定型（5.5時間、5科目） 6. 利用者支援事業 基本型（24時間、9科目） | } | <p>「1」に○をつけた場合は問4へ、
それ以外の方は次の問3へ進んでください</p> |
|--|---|---|

問 3. 「地域子育て支援コース」の中で、地域子育て支援拠点事業の研修を実施していない理由を教えてください。以下、当てはまるものに○をしてください。(複数回答可)

1. 市区町村で実施しなくても、都道府県が実施している
2. 研修の受講が、従事要件となっていない
3. 研修の必要性が認められない
4. 研修を受講したいという要望が少ない
5. 研修講師の手配が難しい
6. 代替えとなる研修、または独自の研修を実施している
7. 財政面の問題
8. その他 ()



問 3 に回答した方は、5 ページの問 5 へ進んでください

問 4. 「地域子育て支援コース」の分類のうち、地域子育て支援拠点事業の研修について、平成 30 年度の実施状況等を教えてください。

1) 開催方法 (複数回答可)

1. 自治体主催による実施
2. 他の団体への業務委託または補助による実施
3. その他 ()

2) 開催頻度 (年間計 回) ※今年度中に実施予定分を含む

3) 受講定員 (年間計 人) ※今年度中に実施予定分を含む

4) 研修の実施主体として、研修に参加してほしいと考えているのはどのような方々でしょうか。以下の選択肢から、もっとも期待される受講者層を一つ選んで○をつけてください。

1. 受講を希望する者すべて
2. 新たに子育て支援等の業務に従事予定の者
3. 地域子育て支援拠点事業の新任職員 (経験年数が概ね 3 年未満の職員)
4. 地域子育て支援拠点事業の中堅職員等 (経験年数が概ね 3 年以上の職員)
5. その他 ()

5) 地域子育て支援拠点事業の研修の実施に関して、課題があれば教えてください。
(複数回答可)

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 研修の開催頻度が少ない
3. 開催場所・会場が限られている
4. 受講希望者が少ない
5. 研修の業務委託先が限られている
6. 研修の講師の手配が難しい
7. 研修予算の確保が難しい
8. その他 ()

問5. 「地域子育て支援コース」の地域子育て支援拠点事業の研修とは別に、拠点事業の職員のみを対象とする研修を実施していますか(平成30年度中に実施予定のものを含む)。

1. 実施している →次の問6へ進んでください
2. 実施していない →7ページの間7へ進んでください

問6. 地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とした研修の実施状況についてお答えください。

2) 開催方法 (複数回答可)

1. 自治体主催による実施
2. 他の団体に委託または補助による実施
3. その他 ()

2) 開催頻度 (年間計 回) ※今年度中に実施予定分を含む

3) 受講定員 (年間計 人) ※今年度中に実施予定分を含む

4) 研修方法 (○は1つ)

1. 講義型
2. 演習型
3. 講義と演習の組み合わせ
4. その他 ()

5) 研修に含まれる内容 (複数回答可)

1. 拠点事業の制度上の位置づけや役割
2. 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向
3. 乳幼児を育てる保護者の理解
4. 子ども(乳幼児)の発達の理解
5. 利用者に対するプログラムの企画・実施方法
6. 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術
7. 相談援助を行うための専門知識・技術
8. 地域連携やネットワークづくりの方法
9. 要支援家庭や困難事例への対応
10. 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応
11. 個人情報の取り扱いとプライバシー保護
12. 安全管理・危機管理等
13. その他 ()

6) 地域子育て支援拠点事業の職員のみを対象とする研修について、経験年数等に沿って対象者の区分を設けていますか? (複数回答可)

1. 新任職員の研修として実施
2. 中堅職員等(経験年数が概ね3年以上の職員)の研修として実施
3. 拠点事業の管理者(所長等)の研修として実施
4. とくに研修の対象者の区分を設けていない
5. その他 ()

7) 地域子育て支援拠点事業職員のみを対象とした研修の実施に関する課題で、該当するものがあればご回答ください。(複数回答可)

1. 受講希望者の人数が多くて対応できない
2. 受講希望者が少ない
3. 研修の内容が適切かどうか判断が難しい
4. 体系的な研修の位置づけがない
5. 業務としての参加依頼が難しい(研修の義務付け等)
6. 研修の業務委託先が限られている
7. 研修の講師の手配が難しい
8. 研修予算の確保が難しい
9. その他 ()

※次に、地域子育て支援拠点の中堅職員向けの研修の必要性について伺います

平成30年度より、地域子育て支援拠点の中堅職員(経験年数3年以上の職員)を対象とした研修が、「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」として新規に創設されました。また、この研修は、子育て支援員研修の「地域子育て支援コース(地域子育て支援事業)」の修了者も対象となっています。

問7. 今後、上記の「地域子育て支援拠点事業所職員等研修事業」を活用して、拠点事業の中堅職員に対する研修を実施する予定はありますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 今年度中に実施予定である | →問9(8ページ)へ進んでください |
| 2. 平成31年度以降に実施する予定で検討中 | →問9(8ページ)へ進んでください |
| 3. 現時点で実施する予定はない | →次の問8へ進んでください |
| 4. 現時点では判断できない(まだわからない) | →次の問8へ進んでください |

問8. 上記の問7で「3」または「4」に○をつけた方にお伺いします。現時点で地域子育て支援拠点事業の中堅職員に対する研修を実施しない(または実施の見通しが立たない)理由は何でしょうか。あてはまるものに○をつけてください。(複数回答可)

1. 研修の受講が、従事要件となっていない
2. 研修の必要性が認められない
3. 研修を受講したいという要望が少ない
4. 研修の講師の手配が難しい
5. 代替えとなる研修、または独自の研修を実施している
6. 財政面の問題
7. 自治体における地域子育て支援拠点の設置数が少ないため、研修対象者が少ない
8. 職員としての勤務年数が3年以内の者が多く、研修対象者が少ない
9. 新規に創設されたばかりの研修事業なので、まだよくわからない
10. その他 ()

問9. 今後、地域子育て支援拠点事業の中堅職員向けの研修を実施する予定があるかどうかにかかわらず、すべての自治体の方に質問します。

貴自治体において地域子育て支援拠点事業の職員に対して、新任職員・中堅職員に分けて研修を実施するとします。この場合、各研修の内容として、とくに必要性が高いと思われる項目を、それぞれの研修について6つまで選んで表の空欄に○をしてください。なお、新任職員・中堅職員共に学ぶ必要性が高いと思われる項目については、両方の欄に○をしてください。

研修の内容	新任職員 (経験年数 3年未満)	中堅職員 (経験年数 3年以上)
① 拠点事業の制度上の位置づけや役割		
② 子ども家庭福祉分野の政策・制度の動向		
③ 乳幼児を育てる保護者の理解		
④ 子ども(乳幼児)の発達の理解		
⑤ 利用者に対するプログラムの企画・実施方法		
⑥ 傾聴、共感的態度などの基礎的な対人援助技術		
⑦ 相談援助を行うための専門知識・技術		
⑧ 地域連携やネットワークづくりの方法		
⑨ 要支援家庭や困難事例への対応		
⑩ 子どもの障害・貧困・外国人等の多様なニーズへの対応		
⑪ 個人情報の取り扱いとプライバシー保護		
⑫ 安全管理・危機管理等		
⑬ その他 ()		



次ページへ続きます

※最後に、貴自治体において、地域子育て支援拠点事業の今後の方向性をどのように考えていらっしゃるかを教えてください

問 10. 地域子育て支援拠点事業の量的拡充を図っていくことは必要だと考えますか？
(○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 11. 地域子育て支援拠点事業が今よりも質の高い支援を提供できるように、継続的に職員の資質向上に取り組むことは必要だと思いますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 12. 地域子育て支援拠点事業と母子保健分野（子育て世代包括支援センター等）との連携は必要だと考えますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

問 13. 地域子育て支援拠点事業は、児童虐待の発生予防などの「予防型支援」機能を果たすことが必要だと考えますか？ (○は1つ)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 必要性が高い | 4. 必要ではない |
| 2. ある程度必要 | 5. 現段階では判断できない |
| 3. それほど必要ではない | |

※その他、地域子育て支援拠点事業の職員に対する研修に関して、ご意見等がございましたら、下記の欄にご記入ください。

平成 30 年度厚生労働省 子ども・子育て支援推進調査研究事業
地域子育て支援拠点事業に従事する職員の
資質向上研修に関する調査研究 報告書

平成 31 年 3 月

主任研究者: 日本福祉大学 教授 渡辺顕一郎

