

(改正後全文)

雇児発0607第7号
平成25年6月7日

【一部改正】平成26年5月13日雇児発0513第10号

都道府県知事
各指定都市市長 殿
児童相談所設置市市長

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公印省略)

児童養護施設等の職員の資質向上のための研修等事業の実施について

児童養護施設等において虐待を受けた児童や障害のある児童が増加しており、当該児童の支援について、高度の専門性が求められている。

このため、各施設種別、職種別に行われる研修への参加を促進する「児童養護施設等の職員の資質向上のための研修事業実施要綱」を別紙1のとおり定め、平成25年4月1日から実施することとしたので、その適正かつ円滑な実施を期されたく通知する。

また、職員の専門性の向上とともに、職員の人材確保を積極的に推進する必要があるため「児童養護施設等の職員人材確保事業実施要綱」を別紙2のとおり定め、平成26年4月1日から実施することとしたので、その適正かつ円滑な実施を図られたく通知する。

なお、この通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言である。

(別紙1)

児童養護施設等の職員の資質向上のための研修事業実施要綱

1 目的

児童養護施設等において被虐待児や、障害のある児童が増加しており、高度の専門性が求められていることから、各施設種別、職種別に行われる研修への参加を促進することにより、児童に対するケアの充実を図り職員の資質向上及び研修指導者の養成を図ることを目的とする。

2 実施主体

実施主体は、都道府県（指定都市及び児童相談所設置市を含む。以下同じ。）とする。なお、都道府県は5に掲げる実施方法を適切に行うことができると認めた者に委託して実施できることとする。

3 対象施設・対象者

本事業の対象施設は次に掲げる「送り出し施設」及び「受入施設」をいい、対象者は対象施設の職員とする。

なお、「送り出し施設」とは研修に職員を派遣する施設をいい、「受入施設」とは長期研修の際「送り出し施設」の職員を実践研修先として受け入れる施設をいう。

(1) 送り出し施設

児童養護施設、乳児院、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設、小規模住居型児童養育事業（ファミリーホーム）、児童自立生活援助事業（自立援助ホーム）、児童家庭支援センター、婦人保護施設、婦人相談所（一時保護所含む）

(2) 受入施設

「(1) 送り出し施設」にある施設のほか都道府県が適当と認める施設（障害児入所施設等）

4 事業内容

(1) 短期研修

ア 各施設種別、職種別に行われる研修への参加を促進することにより、入所児童に対するケアの充実を図ること。

イ おおむね3～4日程度の宿泊研修とするが、地域の実情に応じて通いの研修も短期研修の対象として差し支えないこと。

(2) 長期研修

ア 一定期間（1～3か月程度）、児童養護施設等の職員を障害児入所施設や家庭環境の下での個別的な関係を重視したケア、家族再統合の取組を実施している施

設等において専門性を共有するための実践研修を行うこと。

イ 都道府県に1か所研修調整機関を設け、長期研修の円滑な実施を図ること。

5 実施方法

(1) 都道府県は各施設に対して、3に定める職員の各種研修への参加を支援すること。

(2) 長期研修については、研修コーディネーターを配置し、以下の研修調整機関事務を行うこと。

ア 研修希望者の登録

イ 研修受入可能人数等の登録

ウ 受入施設及び送り出し施設における受入（送り出し）の時期・期間・人数等の調整

エ 受入施設及び送り出し施設の勤務条件等の確認

オ 代替職員のおっせん・費用の交付

カ 研修に伴う旅費等の支給

キ その他研修調整機関事務として必要な業務

6 経費の補助

国は、予算の範囲内において都道府県が事業のために支出した費用について、別に定めるところにより補助するものとする。

(別紙2)

児童養護施設等の職員人材確保事業実施要綱

1 目的

児童養護施設等に入所している児童については、虐待を受けた児童や障害のある児童が増えるなど、児童の抱える問題が複雑・多様化しており、その養護・養育を行う職員の専門性の向上とともに、職員の人材確保を積極的に推進する必要があることから、児童養護施設等における実習体制等を充実させることにより、職員の人材確保を図ることを目的とする。

2 実施主体

実施主体は、都道府県（指定都市及び児童相談所設置市を含む。以下同じ。）とする。なお、都道府県は6に掲げる実施方法を適切に行うことができると認めた者に委託して実施できることとする。

3 事業内容

(1) 実習生に対する指導

児童福祉施設への就職を希望する学生が実習生に来る際に、指導する職員にあたる職員の代替職員を雇うことにより、実習生に対する丁寧な指導を行い、将来の人材確保を図る。

(2) 実習生の就職促進

実習を受けた学生の就職を促進するため、就職前に一定期間、非常勤職員として採用し、人材確保を図る。

4 対象施設

本事業の対象施設は、児童養護施設、乳児院、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設、母子生活支援施設とする。

5 用語の定義

(1) 実習生に対する指導

ア 本要綱において「実習生」とは、学校教育法（昭和22年法律第26号。以下同じ。）に基づく大学、短期大学又は専修学校の一課程として実習を受ける者とする。

イ 本要綱において「指導する職員」とは、児童養護施設等に勤務する常勤職員であり、かつ、社会福祉士若しくは精神保健福祉士の資格を有する者、児童養護施設等において児童の養育に5年以上従事した者又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第13条第2項各号のいずれかに該当する者とする。

(2) 実習生の就職促進

本要綱において「実習を受けた学生」とは、学校教育法に基づく大学、短期大学又は専修学校の一課程として実習を受けた者とする。

6 実施方法

(1) 実習生に対する指導

ア 本事業を実施する都道府県は、実習生受入施設名及び指導する職員名等を「実習生受入施設名簿」（別紙様式1）に登録すること。

イ 実習生受入施設においては、実習期間中に実習生に対し行う、「実習実施計画」を実習生ごとに作成すること。ただし、実習生受入施設において統一的な「実習実施計画」を作成している場合には、この限りではないこと。

ウ 実習期間中、指導する職員は「実習実施計画」に則り、実習生に対し丁寧な実習指導を行うこと。

エ 実習期間終了後、実習生受入施設は都道府県に対し「実習受入報告書」（別紙様式2）を提出すること。

オ 代替職員について

(ア) 実習生受入施設の長は、実習期間中、実習生を指導する職員の職務を行わせるため、代替職員を臨時的に任用すること。

なお、実習期間前・後においても、代替職員を任用することは差し支えないが、実習期間のみ補助対象となることに留意すること。

(イ) 実習生受入施設の長は、代替職員の任用に際し、指導する職員の代替職員となる資格（保育士等）の有無、健康状態等に留意すること。

(ウ) 都道府県は、代替職員となることを希望する者を関係者の協力を得た上でとりまとめ、実習生受入施設への情報提供に努めること。

(2) 実習生の就職促進

ア 実習を受けた学生を非常勤職員として採用を希望する施設は、都道府県に対し、採用者氏名等を都道府県に対し登録（別紙様式3）すること。

なお、本事業は「3（2）」のとおり、実習を受けた学生の就職を促進するため、就職前に一定期間、非常勤職員として採用し、人材確保を図るものであることから、当該施設へ常勤職員としての就職見込みが前提としてあることに留意すること。

イ 本事業の非常勤職員としての業務は以下のいずれかのものであること。

(ア) 入所児童の通院及び入院時の付き添い

(イ) 入所児童の食事時の配膳、片付け

(ウ) 施設の防犯等の安全管理

(エ) その他施設職員業務の周辺業務

7 経費の補助

国は、予算の範囲内において都道府県が事業のために支出した費用について、別に定めるところにより補助するものとする。

実習生受入施設名簿

	実習生受入施設名	施設種別 (児童養護施設等)	実習生氏名	学校名 (学部・学科名)	実習予定期間 (H〇〇. 〇. 〇~H〇〇. ×. ×)	指導職員氏名	役職	当該施設 勤務年数
1					~			
2					~			
3					~			
4					~			
5					~			

※本事業実施施設が多数により、行が足りない場合には行を挿入の上、記入すること。

実習受入報告書

施設名			施設種別				
実習生	(ふりがな) 氏名			性別		年齢	
	学校名 (学部・学科名)						
	実習期間	～					
指導職員	(ふりがな) 氏名			性別		年齢	
	役職			当該施設 勤務年数			
代替職員	(ふりがな) 氏名			性別		年齢	
	役職			資格(保育士等)			
実習日程(施設にて記録している実習日誌(写)をもって記述に替えることも可)							
指導職員による実習の講評(施設にて記録している実習日誌(写)をもって記述に替えることも可)							

平成 年 月 日

実習生の就職促進 実習生採用希望登録書

施設名		施設種別	
採用 希望 実習 生	(ふりがな) 氏名	性別	年齢
	最終学歴(見込)		
	実習期間	～	
(非常勤職員としての) 採用(予定)期間・日数	～		日
(非常勤職員として)行う業務(予定含む)	((非常勤職員としての)採用(予定)期間・日数が30日を超える場合) 30日以上採用が必要な理由		
常勤職員としての 採用予定日			