

子ども家庭福祉に関し  
専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の  
資格の在り方その他資質の向上策に関する  
ワーキンググループ  
第4回議事録

子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の  
資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ  
第4回議事次第

日 時：令和2年7月29日（水）17:00～20:00

場 所：TKP新橋カンファレンスセンター（オンライン開催）

1. 開 会

2. 議 事

- （1）研修・人材養成の在り方
- （2）人事制度・キャリアパスの在り方

3. 閉 会

○前川虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第4回「子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ」を開催いたします。

委員の皆様には、お忙しい中御参加いただきまして、誠にありがとうございます。本日はウェブ会議にて開催させていただきます。

委員の出欠につきましては、村松委員から御欠席される旨の御連絡をいただいております。また、藤林委員からは遅れて参加される旨、西澤委員からは18時頃までの御参加となる旨の御連絡をいただいております。

なお、今回は、参考資料としてお配りしております調査研究を行っていただいた三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の山田様、柘田様、八木様にも御同席いただいておりますほか、西日本こども研修センターあかしの井上研修企画専門員にも、18時頃から遅れて御同席いただきます。

また、事前に御案内いたしました、今回からは、本ワーキンググループのユーチューブでの同時配信は行わず、傍聴希望者には会場にお越しいただいております。

配付資料は事前に送付させていただきましたが、議事次第に記載されているとおりでございます。

それでは、これより先の議事は山縣座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○山縣座長 皆さん、こんばんは。遅い時間になりますけれども、今日は20時ぐらいをめぐりに、大きく3つのテーマで議論をしていこうと思います。前半は研修・人材養成の在り方について、後半は人事制度・キャリアパスの在り方について、それぞれ議論していきたいと思っています。

まず事務局から、研修・人材養成の在り方に関して、資料1-1に基づきまして、これまでの3回の議論の経過を説明いただきます。それに基づき1-2で論点を説明いただきます。

あわせて、次の資料になりますけれども、人事制度・キャリアパスの在り方に関して、資料2-1に基づきまして、これまでの議論の経過、論点という形で、同じ枠組みで説明をいただきます。

その後、続けて、子どもの虹研修センターにおける研修の実施状況と、それに対する現場の声や今後の課題と展望について、増沢委員から資料を提出いただいておりますので、説明をお願いできればと思っています。

さらに、これを踏まえまして、前半は研修・人材養成の在り方についての意見交換、後半は人事・キャリアパスの在り方について、同じく江口委員、森井委員からそれぞれの状況を説明いただいて、意見交換ができたらと思っています。

既に委員さんのほうにはお伝えをしてあると思いますが、前回同様、チャット、あるいは手を挙げる機能を使っていただいで、発言等を求めていこうと思います。

事務局から説明がありましたけれども、参加者の中に委員や事務局以外の人の名前が入っております。これは意見等をもらう方々ということですので、御了解をください。

では、事務局から資料についての説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○柴田虐待防止対策推進室長 虐待防止対策推進室の柴田です。

それでは、御説明をさせていただきます。資料1-1を御覧ください。こちらの資料は「第1回から第3回までのワーキンググループにおける研修・人材養成の在り方に関する主な指摘事項」をまとめているので、御紹介をさせていただきます。

まず<研修の在り方>につきまして、義務研修の内容を充実させることが必要ではないか。義務化した研修について評価し改善を図るべき。義務研修が現状のままでよいのかという議論も行うべき。スーパーバイザー研修等におきましては、経験の少ない人がSVになっており問題ではないか。現在行われているSV研修が有効かどうかを考えるべきではないか。有効でないのであれば、子どもの虹研修センター等の質を上げることも考えられるのではないか。義務研修は大切だが、知識偏重になっている。実践的な訓練が必要であり、経験を振り返って省察することが必要ではないか。常に自分のソーシャルワークの実践に対して批判的振り返りを行う力を磨くことが重要ではないか。職員の育成には時間がかかることも考慮すべきではないかという御意見をいただいています。

1 ページ目の右側<研修の実施体制>につきましては、民間の人材養成機関と福祉職OB・OGによる研修の企画・実施を考えていくべきではないか。大学とも連携することで人材養成を充実させることができるのではないか。現場実習の在り方につきまして、対象者や人数を含め、どのような仕組みとするかを養成機関と児相の実習を踏まえて考えていくべきではないか。28条申立てや親権停止等の法的な対応の経験等については、自治体によって経験できる件数に差があるため、そのような対応が多い自治体へ職員を派遣する仕組みも考えられるのではないかという御意見をいただいています。

<人材養成等>につきましては、個々の職員の資質の向上だけでなく児相全体としての資質の向上を促す仕組みづくりが重要。教えられるベテラン層を担保していくシステムを自治体がつくっていくことが急務ではないか。家裁調査官のような、採用後2年程度の研修を受けるような仕組みが必要ではないか。資格取得後、1年間は一定の収入を保障しながらインターンシップを行うような制度も考えていくべきではないかという御意見をいただいているところでございます。

続きまして、資料1-2を御覧ください。今、御紹介いたしました御指摘事項等を踏まえまして「研修・人材養成の在り方に係る論点」を御用意させていただいております。

まず、一番上の箱に、児童家庭福祉におけるソーシャルワークに係る専門性の向上を図るため、研修や人材養成の在り方についてどのように考えるかとして、以下2つの○を記載しております。

1つ目の○は、現行の義務研修やその他の研修を含めた全体の研修体系や人材養成のプ

プログラム、内容、実施方法等につきまして、どのように考えるか。そして、さらにその下に4つのポツを置いております。各義務研修の在り方、都道府県やブロック単位での研修の在り方、現場の実践（OJT、SV）を通じたソーシャルワークに関する専門性の向上のための方策、オンライン研修、e-ラーニング等のICTの活用等と記載しています。

2つ目の○は、この研修や人材養成に係る実施体制についてどのように考えるかとして、具体的な論点としては、下に6つ置いています。虹センターやあかし等の研修の実施体制、都道府県やブロック単位での研修の実施体制、都道府県域を越えた実習としてSV、司法関与等、さらには、大学の講座等との連携、資格団体の研修との連携、スーパーバイザー等の派遣等をどのように考えるか、ということに記載しています。

続きまして、資料2-1を御覧ください。こちら「第1回から第3回までのワーキンググループにおける人事制度・キャリアパスの在り方に関する主な指摘事項」をまとめておりますので、御紹介をさせていただきます。

まず<採用>につきまして、専門職採用に各自治体が積極的に取り組んでいくことが必要ではないか。福祉専門職を設けるべきではないか。資格で縛りをつけることで人事や採用の在り方を少しずつ変えていくことができるのかどうかということも議論すべきではないか。非正規の相談員が多いのは問題であり、体制を強化するべきではないかという御意見をいただいております。

<人事・キャリアパス>につきましては、人事の仕組みとリンクした形で資格要件を考えるべきではないか。児相の職員は公務員であり、3～4年で異動してしまうために、研修しても積み上げができない。公務員制度の中で、どうやって定着させるか議論すべき。専門性の積み上げという意味では色々な立場のソーシャルワークの経験は非常に意味がある。様々な組織を経験しながらキャリアを積んでいくほうが色々な角度から学べて児童福祉の専門性が上がっていくのではないかと、です。

右側のページに行きまして、少なくとも市と児相を異動できるような体制ができれば相当違ってくるのではないかと。専門職として他の自治体に移ったりヘッドハンティングのようなものも含めて異動ができたりする形にならないと、専門性が担保されないのではないかと。大都市だけではなく、人口1～2万の自治体でもきちんとプロが置かれ仕事ができるようにするためにはどうすべきか検討すべきという御意見をいただいております。

<スーパーバイザー>につきましては、10年選手に何らかのインセンティブを付与する制度設計が必要ではないか。スーパーバイザーの資格を持てば、児相の組織内でも評価されるとともに、市町村など組織を超えたところでも認められ、新たな役職が得られたり、ステップアップにつながったりするものとするべきではないかと。

<児童相談所長>につきましては、実務経験2年程度では専門性が足りないのではないかと。所長の在り方や所長を支える手だても検討が必要ではないかという御意見をいただいております。

続きまして、資料2-2を御覧ください。今、御紹介させていただきました指摘事項等

を踏まえまして、論点を用意させていただいています。こちら一番上の箱に児相等の組織としての専門性の確保・向上を図るため、人事やキャリアパスの在り方についてどのように考えるかとして、4つの○を記載しております。

1つ目の○は、職員の専門性を担保するため、専門職の採用の在り方についてどのように考えるかです。その下に、専門職採用等の例を記載しております。前回、第3回のワーキンググループで御案内しました、児童福祉司の専門職の採用実施状況における分類で例を記載しております。1つ目のポツは、児童家庭福祉関係以外に、例えば、高齢者福祉、障害者福祉、精神保健福祉、生活保護等に配属される福祉全般の専門職として採用される。2つ目のポツが、児相以外に児童心理治療施設ですとか児童自立支援施設、障害児入所施設ですとか、婦人相談所等に配属される児童家庭福祉専門職。3つ目のポツが児相に限定した専門職。4つ目のポツは、行政一般職からの任用ということで、例を書いています。

2つ目の○は、人材確保のためにどのような方策が考えられるかとして、学生の児相へのインターンシップ、あるいは大学等との連携、経験者の採用等ということで論点を置かせていただいております。

3つ目の○は、職員のキャリアパスの在り方についてどのように考えるかとして、児相の職員の場合の例を載せています。その下の4つのポツに、児相等でのキャリア形成、本庁での政策や児童福祉施設、他の福祉分野等での経験、都道府県間や市区町村との間の人事交流、マネジメントや組織管理等の経験を記載しています。

最後、4つ目の○です。児相の管理職や所長等への任用に係る資質や要件の在り方についてどのように考えるかということで論点を用意させていただいております。

事務局からの説明は以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続きまして、冒頭にお話ししましたように、現在、子どもの虹研修センターの状況がどうなっているかということで、増沢委員から状況の説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○増沢委員 増沢です。よろしくお願ひいたします。

参考資料1を御覧いただければと思います。子どもの虹情報研修センターで実施している児童相談所対象の研修と参加者数を1ページの表に上げさせていただいております。全部で15本の研修、合同研修も含めて、児童相談所関係の研修を行っております。この中で、1番から6番の網かけの部分が法定研修という形で、法定カリキュラムにのっとった研修ということで、児童相談所長研修が2005年度から、福祉司SV義務研修は2017年度から実施させていただいております。なお、ほかの網かけ以外の研修は任意参加ですので、こちらが主催ということで研修を行っているのですが、この義務研修に関しては、都道府県で実施するところの委託に基づいての研修ということで、都道府県等ごとに委託契約書を取り交わして実施しているという形になっております。

1ページをめくっていただきまして、スーパーバイザー義務研修のプログラムについて

掲載させていただいております。このプログラムについては、法定研修ということで、別途参考資料5に事務局に用意していただきました研修カリキュラム、法定カリキュラムがあります。それにのっとって研修を組み立てているということです。かなり規定されている研修で、目的もそのまま規定されております。それから、前期と後期に分かれてその間、6か月以内、間をかけるという規定も決められております。その6か月の間にはOJT課題を行うということで、スーパーバイズした事例をまとめてくるということを課しております。

このカリキュラムについては、国のワーキングチームで到達目標とともにカリキュラムの設定をしていただいたもので、この中でも何人かの構成員の方に入っていただいて絞ったものということです。したがって、研修講師についても、これに関与していた講師の先生方をお願いしているということで、今回の委員の先生方にも何人かここに来ていただいて、講義や演習を行っていただいているということです。

研修の評価については、研修の評価は難しいのですが、一つがプロセス評価という視点から、研修自体を参加者からそれぞれのプログラムにつき5段階評定で役に立ったかどうかということで評価をいただいております。ここに載せているのは、2019年度に実施したものを例として、毎年大体同じような傾向が出てくるので挙げさせていただきました。

研修はそれぞれのプログラムだけではなく、研修全体に対しては、知識を新たに得ることができたか、理解の深まりがあったか、意欲・関心が高まったかという3つの視点で評価をいただいております。ここに挙げさせていただいているように、8割以上が4以上という評価です。

4ページ目までが、今度はA日程とB日程と2グループやっておりますので、A日程のグループの前期、後期とB日程のグループの前期、後期ということで、それぞれ評価をいただいております。

5ページ目ですが、参加者そのものを評価するためにどうしたらいいか、これはアウトカム評価になるわけですがけれども、到達目標があります。この到達目標もワーキングのほうで検討して立てていったもので、全部で90項目ほどの到達目標があります。これも研修では活用させていただきました。研修の前半にこの90項目、30分かけて自分の自らの実践を振り返っていただくというところで活用させていただいて、5段階評定で知識の領域では説明することができる、スーパーバイズの指導というところでは、指導することができるか。スーパーバイズそのものについては、そういったことができるか。態度については、そういう姿勢を理解できているというような形の質問項目に変えて、それぞれ自分でチェックしていただきます。それを、今度は後期の研修修了後に改めて自己評価していただくという形にして、初めの評価と後の評価がどの程度上がっているか、改めて自分の研修の学びがどういった成果になっていたかを振り返っていただくために、その結果を参加者全員にお返ししております。

同時に統計処理もさせていただいて、まず、到達項目、知識と技術、指導内容と専門技

術と態度という大きく到達目標は分かれていますので、それぞれで因子分析をさせていただきました。その結果が5ページ、知識であれば5因子に分かれます。内容も非常に明確に分かれて、全て項目が説明できる項目ということで、活用できた結果でした。そして、指導内容については4因子で、ここに書いてあるような内容に分かれると。スーパーバイザーの技術としてはこの3つの因子に分かれる。態度は1因子と。

それぞれ今度は因子別に参加者の結果がどうであったかということ、初めの段階と終わりの段階にどういふ変化があったかを調べてみました。それが6ページです。棒グラフになっていて、因子ごと、左側が初めの段階。これは5段階評定していただいて、できるというのが5、できないというのが1です。3番がどちらとも言えないということなので、3以上ができていくほうの数字になっていくということになります。

こうやって見ると、後半で全ての因子で上昇していたという結果が出ています。これについては、SBIで行った研修でもこの質問項目をお渡しして、活用していただいております。あかしでもこれをお渡ししております。その結果が参考資料3の7ページに、これはグラフではないですけども、数字の変化というところで事務局にまとめていただいたものがあります。これが自己チェックではあるのですけれども、アウトカム評価のひとつとしています。

あと、講師が狙っている研修内容と、それぞれの研修の後にどんなことを学べたかを文字で起こしてもらおうということも参加者に求めている、その一致率等も調べる作業もさせていただきましたが、それはかなり細かいデータでしたので、子どもの虹情報研修センターの報告書にはまとめさせていただいておるのですけれども、今回の資料にはそれは掲載してありません。講師が狙ったところと受け手が一致したものが3分の2くらいで、一部、それとは読みが違っていたというようなことがあって、そこら辺を見ながら中身をまた改善させていくということを繰り返しております。

研修後の修了認定も定められていて、修了時はレポート等を提出させて、修了証を各自治体が交付するというようになっております。研修センターは、研修修了時に受講証明だけを発行して、あとのレポート提出先は各自治体に出していただいて、そして、修了証を交付するという仕組みです。修了者の名簿は各自治体が保管するというような仕組みです。

7ページ目が、義務研修修了者数です。これまでSBI、あかしも含めて、全国で740名の児童福祉司スーパーバイザーが法定研修を受講済みです。今日から実は当センターでもまた研修が始まっていますけれども、その人数は入っていません。昨年までのものです。当初、2015年4月5日現在では469名のスーパーバイザーがいるという見込みだったので、当初見込まれた人数はカバーしたことになりますが、その後の最新の統計では福祉司SVは731名に増加しています。それから「児童虐待防止対策体制総合強化プラン」では、さらに増員ということになっておりますので、まだこれは繰り返し受ける人がいるという状況になっております。

なお、この強化プランによって、もう一つ、児童福祉法の改正ですね。福祉司SVは、今



までは任用後にあらゆる人が受けていて、全員受講する、それが先ほど言った469名が想定されていた。しかしまだ足りないという状況で、これが法改正で任用された後に受けていたものを任用前にするということになりましたので、カリキュラム上の改正は特に問題はないかと思うのですけれども、中身については少し変えながら、つまり、スーパーバイズを実施していないので、例えば研修前と後に6か月の間を置いてのOJT課題はスーパーバイズした事例をまとめてくるものだったのですが、そういったことができなくなるので、別の課題を提示して、それを扱うという形に工夫が必要となります。

そういった状況で研修をしてきて、今後の課題ということについては先ほどのアウトカム評価を見ていただいても、子どもの権利に関する内容の学びをさらに深めていくことが必要と思います。得点を見ても、上昇はするのですけれども、まだ全体の中で権利の知識は低いという状況があります。それから、一番スーパーバイザーとなって大事になるスーパーバイザーとしての技術は、これはさらに上げていくということが求められようと思います。

それから、スーパーバイザー任用前の法定研修になるということで、スーパーバイザーになった後の研修修了後の研修をさらに充実させていくことが必要です。今まで虹センターもステップアップ研修という形で児童福祉司、スーパーバイザーの研修を人数を絞って事例検討中心の研修を行ってきましたけれども、こういったところのさらなる充実を考えるべきだと思います。

それから、知識の部分とか基本的な事項の学びについてはオンラインを活用して、参集型ではさらに演習を充実させる。もともとスーパーバイザー研修というのは講義が少なく演習中心ではあるのですが、実施してみて想定した以上に経験の浅い方が多くて、これは後で三菱のほうの報告を呼んでいただければそれは明らかかと思うのですが、もうちょっと知識を埋めておかないといけないという状況であったかと思います。SBIのほうではさらに追加した研修プログラムも増やしていたような状況があったかと思います。こういったところをオンライン等で充実させていくことを工夫することが課題かと思います。

スーパーバイザー研修の修了要件は各自治体にお任せしている状況ですけれども、そのところの、これも三菱のほうの研究で視点が提示されているかと思いますが、テストという形とかレポートという形のことを少し提示して、一定のハードルをつくって認めていくほうがいいのではないかと思います。個人的には事例をきちんとまとめられる力が必要だと思います。周産期の事例、幼児期・児童期の事例、そして、思春期・青年期というような発達の年齢に即した3つの段階で事例をまとめることができるのは基本として大事なと個人的には思っておりますけれども、ここはあくまでも個人の意見です。

以上です。

○山縣座長 増沢委員、ありがとうございました。

これから議論に入っていきますけれども、その前に1点おわびがございます。安部委員から事前に資料が届けられていた、しかし、それが皆様に送られていなかったことが今、

分かりました。今から事務局からメールで安部委員の提出資料について送付をさせていただきますので、御確認をいただけたらと思います。安部委員、申し訳ありませんでした。

まず、本日の議論ですけれども、冒頭に言いましたように、研修や人材養成、人事制度・キャリアパスになりますが、今までの議論、特に資格の在り方と密接に関連するものがたくさんあると思います。したがって、本日の研修・人材育成等の御意見が、資格化との関係で説明していただくほうが分かりやすい場合があるかもしれません。例えば、資格化されればこの研修とか中身は必要なくなるのだとか、あるいは資格化があったとしても、普及するまで、浸透するまでには時間がかかるから当面は残すべきだとか、そういった形の提示の仕方をしていただければよい場面もあろうかと思っておりますので、その辺は意識をしていただけたら幸いです。

では、これまでの経過、資料1-1と1-2ですね。論点に沿って、まずは研修・人材養成の在り方について御意見をいただけたらと思います。

増沢委員の現在の虹の内容、それから、まだお見えでないですね。あかしのほうも途中から同席をしていただきますので、必要があれば現状について御質問いただけたらと思います。

前回同様、手を挙げる機能を使って質問をしてください。使い方がよく分からない場合は、事務局のほうにチャットで質問いただけたらと思います。よろしく申し上げます。

では、改めて、奥山委員、よろしく申し上げます。

○奥山委員 山縣先生から資格化との関連ということが出ていたので、そこに関して少し意見を述べたいと思います。本来資格を取ったらその更新というものがあるはずなんです。なので、その更新のための研修を受けなければ更新ができないというような設定にしておくことは必要だろうと思います。そうなれば、当然実際に資格を取り実務に入っている、あるいは入っていない人も含めて、実技と知識も含めての更新の在り方ということを考えていけば、研修の在り方がおのずと出てくるのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

津崎委員、続けてお願いします。

○津崎委員 児童相談所のソーシャルワークというものを考えたときに、極めて特殊な機能を持っているんですね。いわゆる市町村のソーシャルワークとは全く違う、また、あるいは、民間のソーシャルワークとも全く違う。何が一番違うのかというと、児童相談所には各種の権限が集中的に与えられている。よそでは対応できないのです。そういうケースについて、権限を有効活用して子どもの問題に対して対応していくことが求められています。

欧米のシステムなどを見てみますと、行政の福祉領域だけで全てのケースに対応しているわけではなくて、必ず司法がバックアップしています。相手が威圧的に来たり、あるいは相手が拒否して話合いそのものを持たない、そういうケースに対しては、司法が関与し

て福祉とタイアップしてそういうケースにも対処できる仕組みを築いています。

だけれども、日本の家庭裁判所は、そういう問題に対して積極的に関与するという姿勢が非常に弱いので、要は、児相に全て権限を与えて児相の福祉職員がそういう問題、だから、欧米でいえば、司法が対応するようなケースに対しても児童相談所のソーシャルワーカーとして対応しなさいというふうになっているところが極めて多いかなと思います。

援助がうまくいっていないケースを見ますと、その辺の権限を有効活用し、あるいは裁判所の機能をフルに活用して、そういう難しいケースにも対応するノウハウが身につけていないために、保護の対応の経緯を見ると非常にまずい対応になって、最終的には子どもに犠牲が行っているということが見受けられるわけです。少なくとも全国の児相が地域的に分割して、そこではその児相が専有的に問題に対処するということになれば、規模は違っても、どこの児童相談所も児相に期待されている最低限のノウハウを駆使できないといけないということになります。そうすると、少なくともスーパーバイザークラスは、そういう問題に対応できる実務能力を持っているということが非常に重要になります。

ただ、私たちの経験からいくと、研修を机上の形でいろいろ受けても、実際にやれるかとなると、親と摩擦が起きたり、裁判所との駆け引きが必要だったり、なかなかそこが難しい。それについてできるようになるにはどうしたらいいかということ、実践的な実務を自分も経験するということが求められると思います。

そうすると、前の指摘の中にも出てきていますが、各自治体によってそういうケースに対応する量がかなり違いますので、全ての児相にそういうことに対応できる職員を配置するとすると、そういうケースをしっかりとやってノウハウを持っているところに、実習の体験を踏まえて、最低限どこの児相でもそれができるといような仕組みが必要で、ある一定の研修を受けたからそれでスーパーバイザーの役割を果たせる、そういうものではないのではないかと思いますので、その辺の検討をもう少し重ねていただければと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

津崎委員、質問ですけれども、最後の部分ですが、実習等、実務経験、現場で経験するという話ですけれども、これは研修の中に組み込むべきだという主張でしょうか。

○津崎委員 はい。研修の中にぜひ組み込んでほしいと思います。

○山縣座長 研修後にそういうものを実施するというわけではなくて、研修そのものの要件としてそれを組み込むという御意見ですね。

○津崎委員 はい。

○山縣座長 了解しました。ありがとうございます。

続きまして、栗原委員と才村委員から手が挙がっております。

栗原委員から先に行きます。

○栗原委員 ありがとうございます。

私も津崎先生がおっしゃったのとほぼ同じような考えなのですが、紙をおとといぎりぎりのところで提出しまして、同じ趣旨のことを書いております。結局、児童相談所という福祉行政機関に権限が集中しているということで、外国の制度についてはあくまで参考としてしか我々は使えないということで、法律上の立てつけが違うということですね。その中で、今回は児童福祉司がかなりの人数が増えるということは、新任の児童福祉司の研修について、今までも議論がありましたけれども、集中的に研修をしたほうがよろしいと。意見として、1年とか2年とかありましたけれども、私は行政機関なので、新規に採用された人でも公務員としての研修も受けなくてはいけないわけですので、それとの兼ね合いから、初任、1年目で四半期の倍、せいぜい6か月ぐらいが研修の目安かなと。これを集合研修で集中的に日本全体の中でやっていくようなものがよろしいのか、漠然とした言い方で申し訳ないです。

それと、それは当然実習が半分以上あったほうがよろしいだろうという考えです。ですので、仮の話ですが、義務研修等々、必要な研修について座学はやりながら、所属していない行政機関、規模の違う行政機関等、日本の北海道から沖縄まで違うところの児童相談所に実習生として1か月ぐらい派遣されて、それでまた戻ってきてまとめをして、所属自治体に戻るといようなことで、ともかく日本全体の様子と他県の様子、そして、自分の所属する自治体の様子のある程度検分して実務に入ることが必要なのかなと。

実際、各自治体で行われている研修も、最初は義務研修、皆さん頑張ってやっていたと思うのですが、直接お話を聞くと、仕事をしながらやっている研修というのは、どうしても急に電話が入るとか、所属課へ呼ばれるとか、やはり落ち着かないらしいのです。ですので、初期の研修は職場から離れたところで集中的な研修が好ましいのかなと思います。

これは今後も特別区や中核市で児童相談所が設置されるということで、当然設置する自治体は近隣の自治体の児童相談所に職員を派遣して研修させるのが常であろうとは思いますが、私は実習生を送り出す大学の立場と実習生を受け入れる児相の立場を両方経験したのですが、資格を取るための実習として、出す側も児相に対して若干の遠慮が生じてきますし、受け入れるほうも若干距離があるというところは経験しております。しかしながら、実際に自治体に採用されて児相に配置されるのだというような実習生は、お互いほぼ仲間、先輩、後輩として十分そのまま仕事の伝達ができるということであろうかと思えます。

あと、ついでなのですが、所長さんも全くの素人の人がいたということは徐々に減ってきてはいると思うのですが、やはり新任所長は結局行政機関の長としてのガバナンスをどう維持するかということで、いわゆる管理ということかというと、どこの組織、企業でもそうですけれども、人事とか財務とか、企業であればどんなものをつくっているか、行政機関であればどういう予算でどういう仕事をしているかというものが管理の視点ですけれども、プラス、今の世の中はリスク管理ですね。児相の仕事そのものがほぼリスク管

理ですので、そういう視点で所長が職員を守る、子どもを守るというようなノウハウと全体を把握するような役割、知識、知見をもっと強化することが必要かなと思ひまして、そのところに紙にも若干書いてありますけれども、2つの点について、今回、繰り返になりますけれども、お話しいたしました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、才村委員、お願いします。

○才村委員 私からは、研修もさることながら、スーパーバイザーによる人材養成の大切さ、重要性を強調したいと思います。これから大量に児童福祉司が任用されてくることを考えると、研修やSV体制の確保は喫緊の課題だと思います。これは緊急対応措置として、国家資格化も絡めてと先ほど山縣先生がおっしゃったのですが、国家資格化の問題を待たずして、緊急措置として行われる必要があるのではないかと思います。

しかし、現状の研修はこま数が限られていますし、SVもこのワーキングでも指摘されていたように、職制でSVになって、実務経験を持たない人がSVをしている自治体も少なからずあります。そもそも異動サイクルが短い現状ではなかなか経験豊かなSVが育たない、そういう構造になってしまっていると思います。

新人養成では、講義による知識、技術を身につけるための演習、そして、実践力を身につけるための臨床経験ですね。これら3つがバランスよく用意されることが重要ではないかと思います。今の任用前後の研修は、講義と演習が一体的に行われていまして、一定の知識や技術を身につけることに貢献はもちろんしているわけですが、科目数が膨大な割にはこま数が限られていて、非常に中途半端なものになっているのではないかと感じております。特に演習は相当身を入れて取り組まないと、数回のこまではほとんど役に立つ技術は身につかないのではないかと思います。

一方、現場に配属されると、臨床経験を積むことがもちろん可能なわけですが、臨床経験は経験しっ放しでは駄目で、経験を整理し、また、振り返り、集積していくということが重要です。そのためには、大学の養成課程でいうところの経験、つまり、実習をフォローする実習指導のようなものが現場においても欠かせないのではないかと。

私自身も児童福祉司を長くやっていたのですが、当時、新人の頃、忘れられない経験がありました。特にそれは非行のケースで、児相で親と面接して、次にいつ行くか、何時におうちのほうに行かせてもらうからねと。クライアントのほうも待っていますということで、私は約束どおり、その日時に家庭訪問したのです。ところが、家には誰もいない。私はふんぷんして事務所に戻ったわけです。それで、上司にこっぴどく叱られたのですね。私は約束していながら何という親だ、けしからぬと言っていて、それに対して上司が言うには、それは君が間違っている、約束していながらおれない、面接できない向こうのクライアントの立場を考えたことがあるのか、それが重要なのだと教えられたことがあります。つまり、そういった経験をフォローするようなサポートというものが、今の現場では弱い

のではないかと思います。

これは個別のフォローであって、SVの範疇に入るのでしょうけれども、SVなどの現場のスタッフは非常に忙しいし、これらのフォローをきちんと行うだけの時間的、精神的な余裕もないし、そのような指導力を持つ者も、申し上げたように少ないと言わざるを得ないと思います。つまり、新人は臨床の場にあっても、実際に経験したことが消化されずに経験しっ放しとなっていて、頭の中の知識が生きた知識とならずに場当たりの対応に終わってしまっているのではないかと感じています。

専門的な知識・技術については、講義科目と演習を増やすなど現行の研修を充実させるか、また後で時間があれば申し上げたいと思いますけれども、オンライン研修で対応することで可能だと思うのですが、一番大事なのは、現場経験のフォローを、今のSV体制に期待できないとなれば、大学や民間団体とコラボするか、OBをスーパーバイザーとして活用するしかないと思います。特にスーパーバイザーについては、当面は大量退職した経験豊かなOB、たくさんおられるわけで、こういった方々をぜひ活用すべきであって、そのためには、OBの登録、派遣調整を、例えば研修施設が行うなどのOBバンクのような仕掛けをどうつくるか、これを探っていく必要があるのではないかと考えております。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

次に、西澤委員と安部委員から手が挙がっています。先に西澤委員、よろしく申し上げます。

○西澤委員 SBIの研修を一時期担当させていただいて、取り上げられたのですが、ちゃんと反応してください。取り上げられたのですよ。私があまりにも内容がラジカルだったのかもしれないけれども。それで、経験ですけれども、一つはさっき増沢さんが言っていたように、当初予定していたのは、経験者が多いはずだから演習で大丈夫でしょうと。ところが、実際に蓋を開けてみたら素人さんも結構交じていたというので、苦勞して演習の中に講義を交ぜたという工夫をみんなしています。だから、才村先生だったか、御指摘いただいた薄いという内容になってしまっているの、あれは根本的、抜本的に改正しなければいけないだろうというのは思っているところです。

さっきから実習の話が出ていて、そうだな、どうしたらいいのかなと思って、ただ、全国に派遣してというのは規模的にもかなり難しいのではないかと思ったのですが、民間の活用はもう少しできないかと思いました。例えば児童家庭支援センターでも、質はばらばらですけれども、ファミリーソーシャルワーク、在宅支援を頑張ってやっているところも最近が増えてきているように思います。そのほかの民間団体でも家族への支援をやっているところは結構あって、そういうところに実習をするということで、それをカリキュラムの中に組み込むというのは一つ考えられるかと思った次第です。

もうそろそろ出ますのであれですが、私はいなくなりますから恐縮ですけれども、いろいろ話が出ていて、総花的になってしまうのが一番まずいかなと思っているので、ボトム

ラインとして何をこの委員会として出していくのかというのはきちんと押さえていただければと。例えば、福祉専門職採用は絶対であるというような形で自治体を、それは地方の判断でみたいなことを言っていますけれども、それは何とか取っ払って、例えば警察庁はどうしているのですかね。警察官の養成は日本で決まっています、クオリティーコントロールしているはずだと思いますし、そういうことは参考にならないのかなとふと思って、児童福祉司の能力は地方によってあまりにもばらつきがあるでしょう。場所の違いだけではないかもしれないけれども、そのクオリティーコントロールはナショナルミニマムでやっていたらいいかなと思いますので、最低でもそれを達成するための方略というものを考えなければいけないのではないかと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤委員、質問です。前回から民間の活用というものを、今回もお話しされましたけれども、先ほどの津崎委員の話だと、児相のソーシャルワークは一般的なものでない特性があるのだと。そこについてはどう考えますか。

○西澤委員 それは分かりますけれども、例えば司法ソーシャルワークという領域にもなるかと思いますが、僕は今、空想的社会主義者みたいになっていますけれども、そういう研修が組めるのであればいいと思うのですが、ベースラインとしてはソーシャルワークだと思っていますので、実際に研修をやっていて、ソーシャルワークが分かっていない人は結構いると増沢さんも思いませんか。だから、ベースラインのソーシャルワークのトレーニングということであって、さっき津崎先生が言われたようなところは別途考えなければいけないのではないかと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

続きまして、安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

まず、奥山先生が最初に言われた資格の更新のときに合わせてという話があったのですが、けれども、私、社会福祉士と臨床心理士を持っているのですが、社会福祉士は国家資格なので一回取ってしまうと更新はないのです。臨床心理士は逆に国家資格ではないので、5年に1回更新があるということなので、資格の更新に合わせて研修も組み込むというのは、社会福祉士をベースにするのだったら難しいのではないかと思います。

2つ目の問題なのですが、西澤先生の発言も共感するのですが、話が混乱といただきますか、拡散しているような気がするのです。人材養成に関しては、1年目の児童福祉司とスーパーバイザーと所長というのは、それぞれ分けて考えないといけないかなと。一番中核になるのはスーパーバイザーをどう養成するかですけれども、一応、スーパーバイザー研修はあかして西で全国集合研修をやっているわけですので、その仕組みで全国的なクオリティーを確保できるのかできないのかということで、1年目とスーパーバイザーと所長というのは分けて考えたほうがいいと思いました。

1年目に関しては、栗原先生が言われていることに私は賛成で、3か月もしくは最大6

か月間は外部研修といたしますか、業務を外して対応したほうが良いということですがけれども、加えて、1年目はケース数を10ケースに限るということと、必ずチューターをつける。3か月か6か月かというのは微妙ですがけれども、とにかく1年目を丁寧に児童相談所でソーシャルワークができる形にしておいて、2年目からきちんと一人前に使えるように、1年目は十分研修に時間をかける。それだけの人員配置をするというか、そういう人員配置を児童相談所として、1年目からフルに働かせるということではなくて、そんなふうに1年目を大事に育てていく。そんな余裕がないと言われるかもしれませんが、余裕を人員増の中で確保しながら1年目の人を育てていくということ。

繰り返しますが、1年目とスーパーバイザーと所長は分けて議論したほうが良いと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今の御提案ですがけれども、今から残った時間で分けるのはなかなか難しいので、ここはどここの部分であるというのを明確に発言いただいたらありがたいと思います。よろしくお願いします。

宮島委員お願いします。

○宮島委員 御指名ありがとうございます。

まず、OJTとスーパービジョンがとても重要である、これは間違いのないことだと改めて思っております。そのことに関して申し上げたいことがあるということと、これは質問になるかもしれませんが、これをどう実現するべきなのかという点で質問のような意見を述べるようなことをさせていただきたいと思います。

まず、子どもの虹の、先ほど研修状況についての御報告もありましたが、同時に、今回の参考資料として配られている三菱UFJの調査結果を見ていろいろなことを感じさせられました。市町村調査と他機関調査については、これは誤解を生じるものとか、読み違えないようにしないといけないぞと思ったのですが、児童相談所調査についてはサンプル数も多いですし、児童福祉司に限ってちゃんと聞いていまして、そして、全国の二百十数か所の児相の中で2,822のサンプルがあると。これは相当信頼できる調査だなと思いながら読ませていただきました。これらの結果から見て、読み違いがあったら後で御指摘いただきたいのですが、よくよく見ると、児童相談所では、1人のスーパーバイザーが6.5人を担当しているのだということですね。ご自分でケースを担当している人も非常に多い。ケースを持たない、自分では直接担当しない人は3割にとどまっている。7割の人は自分でケースを持ちながら、かなりの数を持ちながらスーパービジョンもしているというのが示されています。

また、実際にそのスーパーバイザーのほうが6.5人いるわけですがけれども、この中で3年未満の人が4人いる。6.5人のうち3年未満が4人、2人は1年未満であるという状況の中で、スーパービジョンがちゃんと機能するのかという問題があると思います。



私は少なくとも、記述された文章では、ケースを持っていない、ゼロ件の方が多いのだと書いてありますけれども、よく読めばそのような方は3割にとどまっている。自分のケースを持ちながら、到底さっきのような経験が浅い人、そして、新規採用と異動が全然ない人がかなりの数いる。そういう人たち、経験3年未満の人をスーパービジョンしていくということで、果たしてきちんとした養成ができるのかということはこの調査の結果は投げかけているのではないかと受け取りました。この辺りのことをちゃんと見ていかなければいけないと思います。

その上で、次に、研修のことを柱立ててお話ししますが、各義務研修は十分ではないにしろ受けてよかったというふうに、工夫の下でかなり評価が高いし、貴重な機会になっていると感じました。市町村の要対協の担当者研修なども、それを受けることによって当事者意識とか、いろいろなことを学んでいってという話も聞いていますので、続ける、さらに充実させなければいけないなと考えます。

ここで質問ですが、増沢委員から子どもの権利のことについてちゃんともっと充実させるべきだということがあって、本当にそうだなと思うのですが、一方で、権利とか人権という抽象的なものを本当に腑に落ちる形で学ぶ、あるいは教えることはとても難しいことであると。これをどういう形であれば児童相談所だけではなくて、児童相談所職員は最後のとりでですから、法的に固有の役割を与えられていますから、絶対に子どもの権利を守らなければいけませんけれども、具体的に権利とか人権、特に子どもの権利というものをどのようにしたら伝えることができるのか、学ぶことができるのか。この辺りはぜひとも委員の皆さんに御意見を聞きたいし、先ほど御報告をいただいた増沢委員、あるいは三菱の調査でもこの辺がとても大事だということは、あるいは十分でないということのデータは出ていると思いますので、できればもう少し補足の説明等をいただければと思います。

一旦、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、増沢委員のお名前が出ていましたけれども、増沢委員、手も挙がっております。今の宮島委員の質問に併せて、委員御自身の御意見もください。その後、奥山委員からも手が挙がっておりますので、その次にさせてください。

増沢委員、よろしくお願いします。

○増沢委員 議論の中で、議論の整理ということで、児童福祉司に、そもそも児童家庭ソーシャルワーカーになるという養成のこと、それから、スーパーバイズになるというところの部分、それと所長というふうに、それぞれ別々に検討してという整理はそれでいいと思うのです。ただ、スーパーバイズのことに関しても、実はそれは全部連動している話で、スーパーバイザーを受講した方々が思った以上に演習に取り組める前の段階が非常に薄いということが、研修をやったこの3年間の振り返りとしてあるのです。本来、そこはその前の研修や実践の中で埋めていく、実習であるとか、そういったこともふくめてどう組み込んでいくのかという話なのだと思います。

それと今の権利の問題、これも前3回の検討会の中で、ソーシャルワーカーの在り方がゼネラルからスペシフィックにという流れの中で、ゼネラルは押さえるべき必要なことだろうというお話がありました。そのど真ん中に権利の問題もきちんとあるということなのですね。スペシフィックになる中で、児童の権利もあり、ベースとしてはソーシャルワーク技術というものがきちんとベースにあって、それはゼネラル、スペシフィックという、そういった過程の中に、また特殊な法的、リーガルソーシャルワークが加わってくるといって、この発達レベルみたいな、積み上げのレベルはきちんと意識すべきだと思います。

僕が危機的に感じるのは、新人の方がいきなり来て行政対応しなければいけないということで、法律の学びはすごく一生懸命に学んで、法的対応重視でぐっと動いたときに、僕はそれだけで大丈夫かなと一方で感じる時があります。それはとても危険な方向に行く、だから、全てはバランスですよね。そのバランスが積み上げの過程と。養成の段階でゼネラル、スペシフィック、そして、リーガルソーシャルワーク、それができるような段階になって初めてスーパーバイザー研修という段階を踏んでいく。

スーパーバイザーも任用前になったら、同じ実習の中でも実務実習と、僕はスーパーバイザーの見習い実習も必要ではないかと。要するに、スーパーバイザーの下についてスーパーバイズを学んでいく、そんなことも必要ではないかと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、奥山委員、その後は加藤雅江委員、よろしくをお願いします。

○奥山委員 先ほど安部先生が、確かに国家資格だと更新がないのが日本の問題点だと思うのですが、今、教員免許を国家資格化するというのと、教員免許は更新制になっているので、その辺がどうなるのかを見ていく必要もあるのかなと思いました。

さらに、例えば医療などでいえば、医者の資格に関しては更新制ではないのですけれども、ほとんどみんな専門医をどこかで取っていて、それに関しては必ず更新制になっている。その辺のところも少し見て何をやっていくかを考えていけばいいと思っています。

実際、今、児童相談所の中に入って見てなのですけれども、先ほど、津崎先生がおっしゃった権限があるということは非常に重要な点なのですが、権限があるからこそ楽というものもあるのです。どちらかというと市町村のソーシャルワークのほうが難しさは逆の面ではあるかとも思っています。

特に、先ほど増沢先生もおっしゃったのですけれども、権限を使うときに、一番重要なのは背景にある哲学ということだろうと思うのです。一本筋が通っているかどうか、かなりそこに戻っていかなければならない。その部分が子ども家庭福祉ということになれば、子どもの権利というところに戻っていくのだろうと思うのです。その知識が弱いというのはすごく良くないことではないかと思っています。常に自分でいろいろな選択をするときに、これは子どもの権利を守る、子どもの立場に立っているのか、子どもの声を聞いているのかということに戻らなければいけない。子どもの最善の利益なのか、そこですね。

そういう一本筋を通すというところをきちんとやらないと、増沢先生がおっしゃったような危険性は私もあるだろうと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、加藤雅江委員、その後に相澤委員、よろしくお願いします。

加藤委員、よろしくお願いします。

○加藤雅江委員 加藤です。よろしくお願いします。

私は現場でずっと働いている中で、児童相談所の方と御一緒することも多いのですが、ソーシャルワークというところで、同じ言葉を使いながらも同じ概念ではないなというところはすごく強く感じていて、それが津崎先生がおっしゃった権限というところで随分違ってくるのだというところでは、すごく納得がいったところです。

もう一つは、ソーシャルワークではなくてどうしてもケースワークに終始してしまっていて、そこで得たことをどう社会に対して還元していくかとか、あるいは当事者性に関してどう考えるかというところの視点が物すごく薄いなという印象があるのです。私は精神保健福祉士なので、当事者の方からの御意見であったり声はすごく大事なものとして自分のソーシャルワークの中に生かしていこうと思っているのだけれども、なかなか子どもの虐待に関しては、難しいのは分かりますけれども、当事者の声を聞くというところがすごく薄いというのが印象としてあります。

先ほど宮島先生がおっしゃったように、権利をどんなふうに具体的に分かっていくかというところでは、子どもの視点からどんなふうにその支援を展開していくのがいいだろうかということを考えることも大事ですし、親御さんに対して、もともと精神保健福祉士や社会福祉士に子どもの視点からというところが薄いのではないかということは、再三皆さんからの御指摘はあるのだけれども、逆に親御さん、保護者であったり養育者の方の視点に立ってどんな支援を展開していったらいいかというのは今の研修では不十分だなと思うので、その辺りのことが専門職団体からの研修でということでは生かせるのであれば、私たちはメンタルヘルスのところで親御さんたちとどう関わっていくのいいのかとか、そんなお話を活用させていただけるような手段が取れたらいいなと思いました。

以上です。ありがとうございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、相澤委員。

○相澤委員

私は児童福祉司の人材育成という形でお話しさせていただきたいと思いますが、児童福祉司の任用後の到達目標、これは例えば技術における目標は70項目ぐらいあるのです。態度についても、先ほど権利の話が出てきましたけれども、一番最初に出てくるのは子どもの権利を守ることを貫く強い姿勢を持つことができるか、どの年齢であっても子どもの権利を尊重することができるというのが一番上に来ているわけです。そういうことをきちん

と形成していく、獲得していくということを考えていくと、70項目ぐらいの技術を獲得するためには、実務研修は必須だなと。資格化でどこまでのレベルを要求するかは別にして、きちんと児童福祉司として子どものソーシャルワークを担っていく上においては、任用後の児童相談所とか市町村とかそういうところに勤務した後に、きちんとした実務研修を積んでいくことは必須の話だろうと。

私は家庭裁判所の調査官の話もしましたが、調査官の研修などでも実務を1年ぐらいやることになっておりますが、そういう実務研修は必要不可欠である、実務研修は必ず考えていかなければ力量形成はしていかないし、専門性は確保できないだろうと考えているということです。

以上です。

○山縣座長 相澤委員、先ほどと同じ質問をしますけれども、今の実務研修の必要性という主張は、研修の体系の中に組み込むという理解でよろしいのですか。それが終わっていないと研修が終わったものと認めないという理解でよろしいのでしょうか。

○相澤委員 そうですね。そういうことのほうが私はいいと思います。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

続けて、安部委員、その後に佐藤委員、手が挙がっておりますので、取りあえず安部委員からお願いします。

○安部委員 安部です。

先ほど、山縣先生からも案内してもらったのですが、資料の確認が遅れていて、先ほど厚生労働省のほうから皆さんにメールが行ったと思いますが、深く議論するつもりはないのですが、どうしても今までの議論というのは1年目の児童福祉司、児相のスーパーバイザー、所長という話で、市町村の職員の養成とかレベルアップという話がほとんど出てこないと思いました。資格化の問題とは別にして市町村の職員の資質の向上というのも喫緊の問題なので、具体的に2つのことを考えました。

1つ目は、児童相談所と市町村との定期的なケース検討会議、進行管理会議を通して人材育成を図るということで、既にやっているところも多いと思うのですが、やっていないところも結構あったりするので、それを児童相談所と市町村が定例的に進行管理会議をすることを通して、実質的なOJTを児相が市町村を指導する。少なくともリスク管理についてOJTをすることを考えたかどうかと思いました。

2つ目が、児童相談所での実習というところで、前回資格化のところで児童相談所での実習、60時間ということをご提案させていただきましたけれども、少なくとも喫緊に資格化のことも別にするのか一緒にするのか分かりませんが、とにかく市町村職員が児童相談所で60時間実習すると。市町村の子ども家庭相談を担っている職員が実習する。この2つをご提案してはどうかと思いました。

一番のメリットは、全然お金がかからないということと、2つ目は、現行制度で実質はやれるということがあります。

話を戻しますが、どうしてもこの議論は児童相談所と職員の育成と資質の向上が喫緊の問題であるので、優先的に議論するのは当然だと思いますけれども、市町村についても何らかの議論が必要ではないかと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

前回の資格問題のところでは、少なくとも市町村は施設については今後排除ではなくて、どう含めて組み込んでいくかという形で議論をしておりましてけれども、今日の研修は児童福祉司のみになっているところは間違いないので、その部分について、安部委員、これは調整機関の職員という意味ではなくて、相談窓口という意味の提案でよろしいですね。

○安部委員 そう思います。

すみません。今日の議論は児相のことだけですか。

○山縣座長 準備していたのは、その後のキャリアアップとかそちらのほうには入っているのですが、研修のところは。

○安部委員 そうですか。ごめんなさい。間違えました。だけれども、人材育成という点に関しては必要ではないかと思ったところなのです。

○山縣座長 十分な資料がそこに出ていないことはおわびをします。決してしないという意味ではないのですけれども、資料としては取りあえず喫緊のというイメージかもしれません。申し訳ありませんでした。

○奥山委員 入っていると思いますけれども、入っていないですか。

○山縣座長 入っていますけれども、主として準備した資料が児童相談所中心になっているという意味です。

○奥山委員 資料の中に「要対協調整担当職員」とかと書いてあるのは、これは違うのですか。

○山縣座長 入っていますが、メインの議論が児相になっているというニュアンスです。だから、議論していただいて全く問題ありません。

○奥山委員 やっぱり議論すべきだと思います。

○山縣座長 問題ないと思いますので、よろしくお願いします。

念のために、安部委員の資料は皆さんに届いておりますでしょうか。

ありがとうございます。

では、佐藤委員、その後続けて宮島委員、よろしくお願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。佐藤です。

先ほど、西澤先生がスーパーバイザーの研修に素人が交じっているというお話をされていましたが、3年目の経験でスーパービジョンをするというのはなかなか難しいだろうなというのと、それを児童相談所の先ほどから出ている権限を持っているソーシャルワーカーが3年でどれほどの力量を持てているかというのは、すごく心配だと思っています。

前回のイギリスだったり諸外国の例を考えていても、先ほど増沢先生もおっしゃってくださったように、ゼネラルからスペシフィックにというところが重要かと思うのです。そう考えたときに、私たち保健医療分野のソーシャルワーカーは、基礎資格は社会福祉士、または精神保健福祉士がほとんどになってきています。資格ができる以前に働いておられた方の中で資格がない方ももちろんおられますけれども、今は8割ぐらいの保健医療分野のソーシャルワーカーは資格を持っているというところなのです。それに重ねて、初任者で入ったときに医学の知識、それも疾患ごとの医学の知識であったり、領域ごとの知識であったりというものを得つつ、ソーシャルワーカーの各技術であったりということ積み重ねていくことになっているのですけれども、それを職能団体の研修を受けるとか市区町村でやっている研修を受けるというところで研修で得ていく知識というものと、職場でのスーパービジョンということが、ソーシャルワークを醸成していく上ではとても大事と考えています。

スーパーバイザー研修をどうするかといったときでも、自分がどういうスーパービジョンを受けてきたかということも、スーパービジョンをする側になってくると重要になってくるので、初任期にいかにか有効なスーパービジョンが提供されていたかということも、初任者研修の上では大事な視点かなと考えています。

奥山先生も専門性のところで更新が必要だという話をされておられましたけれども、看護師さんたちも、看護師という資格があって、認定さんとか専門さんはそれに更新をしていったりということと、先生方もそれぞれの領域で専門の部分の専門医のところは更新しておられると思うのですけれども、ソーシャルワーカーも認定社会福祉士制度というものを使って、そこでスキルアップをしていく、更新を必ず課していくということを考えると、資格と絡めると冒頭でお話がありましたけれども、社会福祉士ベースでゼネラルのところを押さえて、スペシフィックなところを児童だったりというところを重ねて更新を必ずしていくということを課すことも必要なのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

確認ですけれども、最後の部分ですが、佐藤委員のお考えは、あくまでも資格としては社会福祉士、精神保健福祉士でいい、あとは研修等で専門的なものを身につけていく、そういう考え方と理解してよろしいでしょうか。

○佐藤委員 はい。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

次、宮島委員です。このパートの議論は6時半前後でと思っています。宮島委員の後、藤林委員がありますので、そこまでは取りあえずお受けをしようと。あとは残された時間で考えていこうと思います。

それから、冒頭申し上げましたあかしの研修センターの井上さんでしたか。先ほど会場に入られましたので、必要があれば、質問があればしていただけたらありがたいと思いま

す。

では、宮島委員、お願いします。

○宮島委員 2点申し上げたいと思います。先ほどの権利をどう教えるかを皆さんに聞きたい、自分が考えていることを申し上げたいというのが一つです。もう一つは、市町村職員の資格ということで発言させていただきたいと思います。

権利を考える上では、権利が侵害されたということの具体的な事例をちゃんと学ぶ必要がある。子どもの権利が侵害されているのだと。死亡事例はまさにその典型ですし、一方で、教育もそうですし、医療を受ける権利も、具体的に子どもの権利条約に書いてある一つ一つの条文が示す権利がこの目の前の子どもで侵されているかどうかということをやっと考えなければ、権利条約を学んでもそれで終わってしまって、目の前の子どもに適用できない。権利が侵害されているということを見ていく必要がある。でも、これは子どもだけではなくて、子どもの権利を振りかざして親を追い詰めるということが、いかに結果的に子どもの権利を奪うかということも考えなければならぬと思います。

精神保健福祉士の力量を上げてきた、専門性を上げてきたということの中に、Y問題と言われているものがあると。まさに当事者によかれと思って当事者の権利を奪ってしまった。そのことが当事者から訴えられて、そのことで本当に深く考え追及したことがあって専門性を上げることになったという歴史を最近読んだのですけれども、私たちのソーシャルワークというものが、権利を守るための働きであることと同時に、権利を奪う仕事だということをきちんと学ぶ必要があると思います。

2つ目の市町村と資格ということで、三菱UFJの調査で見た内容と私が委員として提出した資料を見たときに、資格の保持数に顕著な違いがある、これはどうしてなのだろうというところを見ていったところ、どうも市町村調査については、サンプル数が非常に少ないぞと分かった。市町村は1,700あるけれども、全部でサンプルは2,340である。これは市町村で1人答えているかどうかという数です。一方で、私が添付させていただいた資料のほうは、これは過去に厚労省が全市区町村の状況を調査した結果、これで論じているのです。年度はむしろ古いのですけれども、ただ、こちらのほうがサンプル数とか全体からすると信頼性があるなど私は思っております。

そこで注目すべきものとしては、市町村で社会福祉士あるいは精神保健福祉士を持っている方は、11%にすぎないということです。これは相当に低い。ここで資格化を考えたときに、市町村の基礎自治体こそが、子どもの権利や暮らしや人生を守っていくところとして本当に重要だと。これをちゃんと高めていかないと子どもの権利は守れないし、暮らしも人生も守れない。そのことを申し上げたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、前段はできたらこれで最後にしたいと思うのですけれども、藤林委員の手が挙がっておりますので、よろしくお願いします。

○藤林委員 議論で少し思いついたことを言いたいと思います。

市町村の人材もとても重要な問題、課題だとは思いますが、一遍に全てが解決するわけではないので、順々に問題をクリアしていくしか方法はないのではないかと思います。

スーパーバイザー研修を受けている方々が、例えばスーパーバイザーの数が10人であるとか、経験年数が3年しかないとか、そういった問題も確かにあると思います。でも、これはしょうがない。自治体の立場からすれば、スーパーバイザーとして配置できる人材が少ないので、そうならざるを得ないといった問題もあるのかなと思っています。要するに、28年法改正でやっと法定研修が決められて、それからみんな大急ぎで人材を育成し始めたので、まだまだ過渡期でそのような調査結果になっているのではないかと思います。今後、福祉職採用が増えてきて全国で74%ということを見ると、しかも、新プランの中で児童福祉司の数も増えていくということを見ると、今からだんだんとスーパーバイザーの担当スーパーバイザーの数が少なくなっていくとか、またはスーパーバイザーの経験年数もおおむね5年を達成できる自治体がだんだん増えていくのではないかと希望的に考えていいのではないかと思います。

そう考えると、一番重要なのはスーパーバイザーの質の均てん化、全国どこにおいても権限行使をする場合に同じような状況で同じような事態に対して同じような権限行使ができるようなスーパーバイザーの均てん化がとても重要ではないかと。そのためには、一定の経験を持った方がスーパーバイザー研修を受けられるような交渉を進めていくことが重要ではないかと改めて思っています。

その中で、議論が出ていた子どもの権利をどのように教えていくのかというのは、子ども権利擁護というのは概念とか理屈ではなくて、一つ一つのケースを一個一個丁寧に行っていく中で、ケースカンファレンスとか、いろいろな関係機関が集まっていく中で、我々児童相談所はどのように子どもの権利を守っていくのか。児童相談所自身が子どもの権利制限を行う場面もたくさんあるわけなので、そこでのバランスの中でどうしていくのか。これは実践でないと、子どもの権利擁護というのは伝わっていかないのではないかと。それを伝えていく場面、それこそがスーパービジョンではないかと思っています。

もう一つ言いたいのは、スーパーバイザー研修は1回受ければそれでおしまいというのはまずいのではないかと思います。児童福祉司になる方は任用後研修は1回でもいいかもしれませんが、スーパーバイザーの方々の研修は精神保健指定医との類似でいくと、法律も制度も考え方もどんどん変えていくので、少なくとも5年に1回は更新研修を受けながら、前回ありましたように、スーパーバイザーとしての何らかの資格制度を設けて、5年に1回は何らかの講習を受けて、それを更新していくことが必要ではないかと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。



大体予定の6時半になりましたので、研修・人材養成についての御意見はここら辺で一旦閉じさせていただいて、今、ちょうど30分ですので、40分ぐらいまで、10分前後の休憩を取りたいと思います。あとはお集まりの様子を見て再開したいと思います。よろしくお願いします。

(休 憩)

○山縣座長 大体休憩時間を10分取りましたので、再開したいと思います。

後半は、人事制度とキャリアパスの在り方についての議論になります。同じく現状報告を江口委員と森井委員から最初にいただいて、その後にそれを含めた議論にさせていただきます。

では、江口委員、よろしくお願いします。

○江口委員 よろしくお願いします。

そうしましたら、お手元に構成員提出資料が配付されているかと思います。

2ページでございます。冒頭でございますけれども、いろいろな会議で申し上げてまいりました。大阪府はこれからワーカーを150名、心理を100名、250名増やさなければいけないと（いう状況です）。どう対応するのかと。とにかく3年で何とか（児童臨床家として）仕上げるように必死で走り回っているというのが現状でございます。（この取り組みを進めれば）10年たったら（現場の）足腰が強くなってくれるのではないかと（考えております）。今は本当に過渡期を過ごしているような気がしております。いろいろなところで不十分な点は出てくるとは思いますけれども、現場は必死でSVがグリップしながら動いております。今までの取組を簡単に申し上げたいと思います。

まず最初に、福祉臨床現場では人材育成と組織運営上、スーパービジョンとケースカンファレンスが重要であることは論をまちません。お手元の資料の9ページに概念図を配付させていただいております。これは以前にも配ってございましたけれども、少し改変をして書いております。ナメクジのような形をして大変申し訳ないのですけれども、常々職場ではこういうふうの説明しております。いわゆる専門的見地からの児童福祉司、スーパーバイザーがきちんと現場の児童福祉司にスーパーバイズを行う、日々行っていくという形が一つでございます。これがまさしく人材育成の要でございますので、これが非常に重要であることは論をまちません。

一方、ケースカンファレンスの話が先ほどもございました。一つ一つのケースのカンファレンスを、必要なケースを丁寧にしていく。これもまた外せないところでございます。児童虐待の分野では、とにかく一人で判断をしないということを数十年徹底してまいりました。必ず組織で判断していく、多職種で判断していくのだということで、一人一人の職員が守られるのだ（個人の責任にずるのではなく）という意識をしっかりと（職員に）持たせてあげないと、現場は持ちこたえられません。そういう意味で、ケースカンファレンス

をしっかりとしていくことが非常に重要でございます。

先ほど、才村委員もおっしゃっておられました。先輩から怒られた。私もたくさん怒られました。それは大阪府が、数十年来、専門職の厚みをつくってきたことにより、辛うじてそこが残っている気がしています。先輩たちがその厚みを長年、何十年も守ってくださったおかげでもあり、専門職による専門職のコントロールという組織体制を目指して取り組んできた結果だと思っております。

そういう意味でいえば、組織的マネジメント、いわゆる管理コントロールという部分がどうしても必要になってまいります。これは先ほど津崎委員もおっしゃっていたように、行政権限を適切に行行使するためにも、児童福祉司一人一人の不確実性を低減させる必要があります。そのためにも幹部職員によるコントロール、いわゆる管理という部分がどうしても必要になります。

臨床的なスーパーバイズに加えて指導管理的に組織判断を行うという意味で、管理的な能力というものは、私は別物だと理解しております。この両方が幹部職員には必須でございます。これによって辛うじて児童相談所という組織が成り立っている。大阪府の場合は（児童相談所職員が約）三百数十名の体制でございますので、この体制を一定の水準で維持するためには、これは必須だと理解しております。

また、大阪府においては、福祉関係課の課長等に専門職が現在ついております。いわゆる施策提案、その実施について、専門職がきちんとグリップしていくという形も一定必要でございます。地方自治事務の中でやる以上、この部分は私は非常に重要だと考えております。

そういう意味で、様々な福祉現場の実態を把握し、そして、施策提言していく力、いわゆる行政能力という部分も養成をしていく必要があると考えております。

先ほどございましたように、法的権限行使の経験というのは、現場での経験が必須であることは論をまちません。立入調査をしたことがない人に、立入調査についてスーパーバイズはできません。ドアを開けたときに足を突っ込めと先輩に教えられましたが、何で突っ込まなければいけないか行く前には分かりませんでした。なるほど、これは足を突っ込まなければ無理だなということは体で覚えていきます。そのときの緊張感と怖さ、恐ろしさ、おびえみみたいなものを乗り越えていく力がどうしても必要です。それを現場で経験していかなければならないという意味で、この経験が非常に少ない地方もあるかと思いますので、こういったところがお互いに（臨床）経験し合えるようなシステムはどうしても必要ではないかと考えております。

現在、ある府内の市から1名、1年間、うちの中央子ども家庭センター（児童相談所）に来ていただいておりますが、大阪府の職員の身分を付与しておりますので、一緒に立入調査に行こうか、一緒に家庭裁判所の審問に行こうか、連れていきます。そして、その前で裁判官から質問されたり、親が反論してきたときにそこにきちんと対応していく。そのぎりぎりの場면을体験しないと、私たちはこういう能力と責任と、それから、そこで臨床

経験を積んでいくということは難しかろうと感じております。

そういう意味で、キャリアパスの見える化を進めるためには、職階に応じてどのような能力、業務経験、そして、異動のルートがあるのか、はっきりビジョンとして示す必要があります。その部分については、今日のお配りした資料の中の6ページでございますけれども、これは府の人事当局ともすり合わせた上で、こういう方針でいきましょう、こういう方向性を示しましょう、こういうふうにやりましょうということを合意しております。これは全職員に採用されたときにきちんと説明しております。いいかどうかは別にしまして、全体の中でこういうふうに移動していくのだよということで、そして、いわゆるT字型の人材養成をしますと。一定いろいろなところを経験した後、基本的には相談援助業務と直接処遇業務を経験した後、もう一度一人一人の職員の適正を考え判断しながら、いわゆる深掘りをしていく、T字型の研修・人材養成をしますということを入庁の最初から職員に申し上げてきています。

ですので、今年もジョブローテーションで出ていた職員が児童相談所に戻ってまいりました。そうしたら、様々な職場での経験を生かしてやはり力を発揮してくれますので、非常にありがたいと思っております。いずれにしても、いいか悪いかは別にして、都道府県ごとにキャリアパスの見える化、こうなっていくよということを職員に示しながら、そして、きちんと人事戦略の中で組んでいくということが非常に重要ではないかと考えておるところでございます。

人材確保については、先ほどございました（厚労省調査で）74%福祉専門職ということでございますので、福祉専門職という形でこれから広がってほしいと強く思っておりますし、大阪府の場合、現在は590名が福祉専門職でございます。この厚みが、才村委員が言われていたように、先輩たちに怒られながら権利擁護について学ぶというこの文化が根づいていくためには、これを続けていくことが非常に重要だと感じています。結果として必然的に定期的な採用計画は立てられます。

2つ目が、必然的に柔軟な異動のシステムを都道府県ごとに考えることが可能です。でないと、地方自治事務の中で取り入れていくのは非常に難しゅうございますので、そういう意味で、まず福祉専門職をきちんと定着させることが重要ではないか、採用が必要ではないかと考えているところでございます。

近隣の福祉系大学にいろいろ進路状況を聞いてまいりました。公務員とか福祉関係に就く学生は意外と少のうございます。えっと思いましたので、何とかここを底上げして受験生を増やしたいなど。毎年、今年も60名ワーカーを採用する時代でございます。何とかここに取り組みでまいりたいと思っております。

個人的に、児童福祉司を中心に今日はお話があるということでございますけれども、100名児童心理司を増やさなければいけない大阪府としましては、児童心理司の人材養成とスーパーバイズ、それから、管理の在り方ということも今後きちんと議論していくテーマではないかと意識しているところでございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

質問は一括で行きたいと思います。

続けて、森井委員、よろしく申し上げます。

○森井委員 滋賀県の森井でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、構成員資料の28ページからの資料で御説明をさせていただきます。

滋賀県における児福司のキャリアパスの関係でございます。滋賀県では、児福司の採用パターンについては、現在3つございます。現在の主流は右端にあります社会福祉職採用です。今年度採用された社会福祉職は12名でございますが、このうち4名を児童福祉司として配属したところでございます。他の8名については、児相の一時保護所や県立の障害児福祉施設、県本庁の福祉部局及び郡部の福祉事務所の生活保護のケースワーカーとして配属をしております。

この社会福祉職採用につきましては、平成30年度にスタートしたばかりでございまして、今春の採用者は第3期生ということになります。2年前に採用した1期生の多くが、本年の4月にジョブローテーションの①で他の福祉職場に異動をいたしました。恐らく、この後2年または3年後には、その下にありますジョブローテーション②ということで、3つ目の福祉職場に異動する予定になっております。

この社会福祉職採用者につきましては、このジョブローテーションを繰り返して、おおむね採用から12～13年後の主査クラスというのが左のほうに書いておりますけれども、この主査クラスになる頃には、本人の希望と適正、これを総合的に判断して、その後の将来にわたる職種を決めていく予定となっているところでございます。

次に、採用の2つ目のパターンは、真ん中に書いてあります児童福祉司採用の部分です。これは、児福司の任用資格を有する者を限定して募集、勤務する場所については原則児童相談所として採用するパターンでございます。これは平成19年度にスタートしたもので、現在、児童相談所に勤務する中堅や若手のほとんどは、このパターンにより採用されたものとなっております。

この真ん中の福祉系の専門職採用では、児童福祉司以外に、例えば児童の施設に勤務する児童指導員さんとか、保育士職の採用もございます。これらの職種間におきましては、若手のうちに他の職場を経験する機会がございまして、例えば現在の児童相談所におきましてスーパーバイザーであったり、主任スーパーバイザーの半数は、30代前半ぐらいに施設のほうから児童相談所のほうへ異動でやってきて、児福司を経験し、そのまま主査クラスとして児童相談所に残り、現在SV等を務めている状況があります。

最後に、3つ目のパターンについては、左端の一般職採用でございますが、これはいわゆる事務、一般職として採用された者のうち、若手または中堅までの間に郡部の福祉事務所等で生活保護のケースワーカーを経験した者が、主査クラスで児相に異動になって4～5年児福司の経験を積んだ後にスーパーバイザー等になるというケース、パターンでござ

います。

本件の児相の管理職につきましては、現状では、若手、中堅のときに児童福祉司を経験し、さらにSV、主任SVを経験した上で、次長、所長等の管理職に就くキャリアパスが一般化しております。私個人的な思いとしては、児童相談所の専門性を配慮した人事が行われているのかなと考えているところでございます。

次に、児童相談所の人材育成上の課題でございますが、恐らく全国どこの児相も共通していると思いますけれども、新プランの達成のために、ここ数年、大阪府さんほどの数ではございませんけれども、多くの児福司を採用しているため、職員の構成としては、経験の浅い児福司が急増しています。急増する児童福祉司に対応するスーパーバイザーの人員確保が難しくなっていることも一方ではございます。

また、公務員である児童相談所の中では、通常、スーパーバイザーは係長職が行うことになっておりますが、この係長の場合には、業務に関する知識、経験はもちろんでございますが、組織のライン職として係業務を統括する能力であったり、部下たる職員を育成する能力も必要となりますが、これらを育成するカリキュラムが整備されていないということが課題になっていると考えております。

これらの課題に対して、本県として現在対応していることでございます。資料としては29ページにその辺りを記載しておりますので、御覧いただきたいと思っております。

1つ目には、職員の経験や階層等に応じた研修課程を策定したというところではございますが、まだまだ具体的なプログラムについては走りながら改善に努めている状況でございます。

2つ目には、特に新任職員の育成が重要ということで、平成30年度から児相のSVとか主任SV等を経験し、定年退職をしたOBさんがおられますので、その方を1名再任用職員という形で採用し、児相の職員向けの研修企画であったり、新採の職員であったり、新任職員への個別面談等を行っていただいているということがございます。

3つ目には、経験の浅い職員とか新任SVへのOJT不足をカバーするために、受理会議であったりケース検討会議におきましては、仮に他の係とか他の地区の案件であっても、在庁する職員に参加を促して、主任SVとか管理職からの助言であったり、それぞれの視点を学ぶ機会を設定するように努めているところでございます。

最後に、県と市の人事交流の関係でございますけれども、冒頭にお話をいたしました社会福祉職採用者で児福司の任用資格を有しない場合、そういう職員につきましては、児童相談の実務を経験させるということで、今年度から県と市役所の福祉部局との人事交流を開始したところでございまして、この4月に社会福祉職1期生を市役所の家庭児童相談室のほうに2年間の予定で派遣をしたというところでございます。

簡単でございますが、以上、滋賀県におきます児福司のキャリアパスの状況について御紹介させていただきました。ありがとうございました。

○山縣座長 ありがとうございました。

それでは、前段と同じように自由に御意見をいただけたらと思います。キャリアパスと人事制度、セットですので、切り離さずに行きます。

資料2-2ですね。あらかじめ大きな柱立てとして4つぐらいの中身がありますけれども、これは参考にしながらということで結構でございます。

では、津崎委員、安部委員、加藤雅江委員、3人手が挙がっておりますので、順に意見をいただきたいと思います。

まず、津崎委員からお願いします。

○津崎委員 人事制度・キャリアパスの件に関して感じておりますのは、最近では各自治体が専門職採用を比較的するようになってきて、その採用の時点での対処というのはかなり進んできているのかなと思っています。ただ、その次の問題は、後の異動あるいは格付の仕組みが、実は福祉職専門の人事制度というものは持っていないで、一般の行政事務職の異動、格付に福祉職員がはめ込まれてしまうと。そのために、異動サイクルが非常に短くて、異動した先がどこへ行くか分からないという感じの中で、福祉専門の必要な分野の専門力がキープできないと感じています。

したがって、重要なのは、採用は増えてきていますので、その採用した福祉専門職をもっと職場にキープして、その専門性を生かすための一般行政事務職とは異なった福祉職の人事ルール、それをつくっていかない限り、採用があったとしてもそれが定着していかなくなるように思います。

今、お話しいただいた江口委員からの大阪府の福祉専門職の後のルール化ですね。異動等のルール化を見ていると、数そのものが相当多いというメリットもあったと思いますが、一定、こういう職場に異動しますよ、あるいはこういう形で場合によっては格付されていきますよというルールをある程度つくっておられるように思うのです。できればそれを全国の自治体が独自の自治体の特性を一定考えつつ福祉専門職の人事ルールをつくるように、何らかの形で厚労省あたりからのプッシュが要るのではないかと。それがある程度根づいてきて、一方で資格という問題が出てきたときに、その資格の安定化というものが図れるのではないかと考えてまして、人事の仕組みが十分でないならば、資格だけをつくっても結局はその資格は安定的に生かされないとなりかねないので、各自治体の福祉専門職をそれなりに養成しキープできる、いわゆる行政事務とは違ったルール化を目指すような推進策、そういうものを検討いただきたいというのが意見でございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

加藤委員の後、才村委員と奥山委員からも手が挙がっています。

続けて、安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

滋賀県の森井先生にお聞きしたいのですけれども、29ページのところで、平成19年から児童福祉司の資格を持っている人の採用が始まって、平成30年から社会福祉職の採用にな

ったということなのですが、児童福祉司だけで動く人の採用から社会福祉職に採用になったという経緯だとかを教えてください。それと、児童福祉司専用の採用は今でも残っているのかどうか、その点も含めてですね。

もう一つ、津崎先生が言われました、一般行政事務とは違う異動サイクルといいますか、先ほどの説明だと2年で異動していくというお話で、一般行政の異動と同じだと思うのですが、こういう専門職で一般行政職は普通2年だけれども、4年にするとか、6年にするとか、例外的な異動パターンということは滋賀県では考えられていないのかどうか、教えてください。お願いします。

以上でございます。

○山縣座長 以上、質問内容は3点だったと思います。繰り返しませんけれども、森井委員、お願いします。

○森井委員 森井でございます。

児福司の関係で、今も専門職が残っているかということですが、基本的には併用という形で現在も残っております。社会福祉職採用につきましては、一般職のときと同じか、夏ぐらいに募集をかけてという形でやりますけれども、それ以外に例えば欠員が出た場合とか、そういう場合には別途児福司のみの資格という形で募集をかけるということも残っておりますので、児福司のものがなくなったということではまずないということでございます。

基本的に主たる採用のパターンが児福司専門から社会福祉に移行したという部分でございますが、一部、29ページの資料にも記載しておりますけれども、19年度から始まった児福司専門の部分、当初は十数名の募集があったけれども、直近では福祉系大学にリクルートしてもなかなか集まらないということがあったということと、児福司のみで異動するというパターンについては、将来的にもし合わなかったときに異動先が児童相談所しかないという部分では、将来にわたってやっていけるかどうか分からない、不安になるというようなことで、たしか4～5年目の方が大量にバーンアウトしたという経過があると。その辺の経過を踏まえて、社会福祉職の採用の併用になったという経過がございます。

○山縣座長 最後は異動ですね。2年の、そこがどうなっているかという話でした。

○森井委員 異動のパターンについては、今はまだ、先ほど申し上げように平成30年度から始まったというところがございますので、恐らく幾つかの福祉職場を渡るという部分は、2年から3年ぐらいでは2つまたは3つぐらいの福祉職場は異動するということまではある程度決まっていると思いますが、その後、どういうパターン、何年で変わるとか、そういう部分については具体的に決まっているわけではございませんので、今後詰めていく必要があるのかなと思っておるところでございます。

以上です。

○山縣座長 安部委員、よろしいですか。

○安部委員 ありがとうございます。

○山縣座長 加藤委員、お願いします。

○加藤雅江委員 私は森井先生に御質問をさせていただけたらと思っています。私も病院でソーシャルワーカーの採用をするという狭い中でも、結構採用は難しいなというのをずっと実感をしていて、社会福祉士の資格でといってもバックグラウンドは随分違って、純粋に社会福祉のことを勉強してきた方だけではなくて、いろいろな養成の課程を取っておいでのなる方がいらっしゃるので、難しいなと思っていたというのが一つベースにあります。ジョブローテーションとこの研修を組み合わせながら、主査クラスの方である程度その方向性が認められるようなところでまで持っていくというところで、流れがとてもよく分かったのですけれども、この辺りで職場をまたぎながらいろいろな研修をしていくことになるのだと思うのですが、効果測定というか、研修を受けて、この方がどんな方向に行ったらいいかという評価というのはどんなふうにされているのかが気になったので、教えていただけたらと思いました。お願いします。

○山縣座長 森井委員、お願いします。

○森井委員 滋賀県では、社会福祉職に限定したことはないのですけれども、毎年度係長職であったり、あとは所属長が年度初め、年度中、年度末に個別面談を必ずやるようにしています。その中で、御本人が立てられた目標であったり、その辺を直接の上司である係長、所属長といろいろな議論をしていく中で、目標に対してどのような成果を達成したのかどうかを、本人の目標の部分に対して一定の成果は評価していくことはしております。

その内容については、所属としての評価については人事当局のほうにも当然伝わっていく。もちろん、そこには御本人の希望であったり、そういうものも含めて伝えていって、その中でジョブローテーションのほうにも反映させているということはやっています。ただ、どの程度、効果測定というのかな。そういう部分についてはまだまだきちんとやり方も含めて決まっているものではないのかなと、これからの課題かなと思っておるところでございます。

○山縣座長 加藤委員、よろしいでしょうか。

○加藤雅江委員 ということは、児童相談所の対応ができるというところに特化した評価の仕方ではないということなのですか。あくまでも職場の中で行き先を決めるという意味での評価の仕方、効果測定になっていくという感じなのでしょうか。

○山縣座長 森井委員、お願いします。

○森井委員 児童相談所に勤務する職員については、当然、児福司としての一定の評価はできると思いますけれども、それ以外の職場になった方については、必ずしも児童相談所に行くことを想定したというような方ではないと思いますので、それぞれの職場において、それぞれの資質がどうなのかということを、一定、上司、所属長が評価をしていくという形になるかと思っております。

○山縣座長 ありがとうございます。



続けて、才村委員、奥山委員、その後、宮島委員も手が挙がっております。

才村委員、お願いします。

○才村委員 話の腰を折るようで恐縮なのですが、今、大阪府、滋賀県ですね。キャリアパスについての取組、具体的に紹介いただきました。確かに大きい人口規模を持つ自治体ならばまだしも、全国津々浦々、これは市町村も含めて自治体がそういう専門性を備えた人材を確保、養成するというのは、現実問題、不可能ではないのかなと思います。例えば、市町村の例でいいますと、本当に専門職が5～6人しかいないというところが少なくないですね。だから、そういうところでどういうキャリアパスを描くのか、非常に難しいのです。また、小規模な自治体では福祉専門職が活躍する部署も限られますし、昇任の問題もあって、なかなかキャリアパス、キャリアラダーの絵すら描けないというのが実情ではないかと思えます。

そこで、どうすればいいのかということなのですが、これは現実離れしているかも分かりませんが、例えばソーシャルワーカーの職能団体ですね。日本社会福祉士会とか、こういった職能団体か、子どもの虹さんとか、あかしさんですね。そういう研修機関などに児童福祉司を登録して、その団体内でキャリアラダーのデザインを描いて、スケールメリットを生かして、これらの児童福祉司に対してキャリアに応じた体系的な研修を実施する。冒頭、奥山先生も更新する必要があるのではないかとおっしゃったのですが、そういった更新も含めてこういう団体において一元的に養成、管理していくようなシステム。さらには、自治体や施設からの要請に応じてこの児童福祉司の派遣調整も行っていくような仕組みが考えられないのかなと。

今までの話の流れからすると非常に飛躍してしまうのですけれども、そういった可能性は考えられないのかなと思っております。

○山縣座長 ありがとうございます。

前段の話と絡んだ部分ということで理解をいたしました。

○才村委員 そうですね。

○山縣座長 次に、奥山委員になりますけれども、その後、松本委員からも手が挙がっています。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 以前にも、できれば児童相談所は県立病院みたいな専門集団にしたほうが専門性が上がるのではないかということを行いました。例えば保健所・保健センターみたいなところの場合を考えれば、それだけの資格をきちんと持っている人たちの集団であるということが、かなり違いがあるのだなと思います。江口さんや森井さんの話を聞いていて、入ってから不安になるということ自体、専門性がきちんと担保されて入ってきていないのではないかと思います。例えば、病院とかあるいは保健所などに入る方々が、途中で不安になるからどこにでも行けるような資格にしようなどというのは、考えられない話です。入り口での専門性をきちんと担保していないからそういうことになるのではないかと考え

ます。専門職でなければいけない職場なのだという意識が低過ぎるのではないかという気がして聞いていました。おのずと専門職の中でのラダーが決まるはずであって、それが結局、公務員としてのラダーに位置づけられてしまうからおかしな話になってしまうのだらうと思います。

もう一つは、市町村と都道府県との間の人事交流は確かに必要だと思うのですが、私が最近危惧しているのは、市町村に児相のOBなどが結構入り始めてしまって、それによって、市町村の本来の寄り添い型のソーシャルワークができずに、児相化してしまっている場合があります。例えば、すぐに切ってしまうのですね。虐待がないようになりましたから、はい、おしまいというように。そうではないはずで、市町村は市町村なりのきちんとしたソーシャルワークをやらなければいけないのであって、児相の方に何年間か研修に行っても、そこに市町村のソーシャルワークがきちんとできる人がいないと意味がないだらうと思います。そこが最近非常に気になっているので、発言させていただきました。

以上です。

○山縣座長 重要なポイント、ありがとうございます。

藤林委員からも手が挙がっております。

続けて、宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

私も市町村できちんとソーシャルワークができる人を育てなければならぬと、全くそのとおりだと思っています。児相化してしまっていることが広くあります。そのことに賛同をまずは申し上げた上で、幾つかのことを述べさせていただきます。

江口委員と森井委員がお話された10年後、20年後が見える、目指すべきモデルがある、長く働ける、それはとても大事だと思います。また、適性が考慮されることも本当に大事だと改めて思っています。

2つ、質問の形となってしまいますけれどもお聞きします。一つ目は選抜がちゃんとされない駄目だということについて。当事者のためにも、働く人にとっても向いていない人を無理やりに採ってしまうことはよくない。資格はあったとしても、それでは本当に本人のためにもならないし、当事者を苦しめてしまう、組織としても逆に負担になってしまふ。そこで選抜をどうするか。まずは、倍率ができるようにしなければいけないと考えます。今日の森井委員の資料というよりも前回の資料で、全国知事会で調査したところ、必ずしもハードルを下げれば倍率が上がるものではないというふうに見えました。ある一定の専門職としてのハードルを設けた上で、かつ倍率を出していくにはどうしたら良いかということを考えているのですが、選抜をきちんとしていくために、どういう御苦勞や考えがあるのかをお聞きしたいです。

もう一つは、中途採用ですね。三菱UFJの調査結果でも30代で中途採用の人が非常に多いということが出ていました。私は、中途採用はぜひとも積極的に進めるべきだらうと思っております。一方で、中途採用で失敗する例がかなりある、あるいは難しさがあると

伺っています。この辺りのことをちゃんと考えないといけない。先ほどの選抜と重なるのですけれども、この辺りで中途採用であるプラスと逆に注意点の辺りを、ぜひ前回の会議の御説明をもう一回、資料もとてもいいものだと思ったものですから、森井委員にも江口委員にもお聞きしたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、確認なのですが、最初の質問の選抜という言葉は、採用試験という意味で理解していいのですか。それとも、その後の配属も含めてという理解ですか。

○宮島委員 基本は、今申し上げたことでは試験です。採用です。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

では、江口委員、森井委員の順に、2つの質問について状況を説明いただきたいと思います。

江口委員、お願いします。

○江口委員

そうしましたら、まず、選抜、いわゆる試験についてどうしているのかという御質問でございます。私は10年以上この採用試験にずっと携わってございました。大変難しゅうございます。大阪府の場合は専門考査、もちろん、まず最初の試験の後に専門考査、それから、集団討論と、個別面接・模擬インタビューというものを入れています。例えば、模擬的に実際に（受験生自身）が相談機関の職員になったとして、大阪府の専門職の何人かが子ども役であるとか、いろいろな役を果たしながら受験生に相談をかける。それに対してどう対応しているのかをかなり丁寧に見ています。小さなロールプレーのようなことを目の前でやっていただきます。

これを導入したのは、採用選抜の中で、こういう考査をきちんと入れていかなければ難しいなという現場の実感がございましたので、このようなこと。もちろん何百人も受けておりますので、一人一人丁寧にやることに限界はございますけれども、先ほど申しましたように、先ほどおっしゃっていたように、寄り添っていく気持ちを持っているのか、ちゃんと相手の話を聞いているのか、ちゃんとセンスを持って、福祉の心を持っているのか、その辺を私たちは見ていきたいと強く思っていますので、様々な工夫をしながら採用選考をしてきたところでございます。

2点目、中途採用がどうなのかということでございます。大阪の場合は、たしか39歳まで受験が可能だという形になっております。同じように、この3つの関門を通過していくわけですが、その場合に私たちが見ているのは、22歳で例えば新採職員さん、新規に卒業してきた学生さんと、38歳、39歳でかなりベテランで社会経験も豊富な人というのが同時に受けてまいります。そのときに、私たちは、最終的にはこの人たちが、先ほどお話しした基準なのですが、相手に寄り添うセンスを持っているのか、それから、児童相談所の現場を考えますと、ストレス耐性をちゃんと持っているのか、それに立ち向かっていく

心を持っているのかということ、かなり丁寧に見ていきたいと思っています。

個別の事例については、当然採用の場面ですので、申し上げられませんが、そのようにこの10年工夫をして改善してまいったところでございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、森井さん、お願いします。

○森井委員 滋賀県でございます。

基本的には、大阪の江口委員がおっしゃった内容とほぼ同じ内容なのかと思っています。特に新採の選抜の部分では、社会福祉職の場合については、選考の職種としては分けてはおりますけれども、社会福祉職ならではの例えば面接を何かしているかとか、そういうことは現状ではきちんとはできていないと。ただ、当然、社会福祉職ということで、人との関わりが出てくる職種でございますので、それこそ江口さんがおっしゃったように、人に寄り添えるのかどうかというような、もちろん全部見抜くことは到底無理でございますけれども、そういう視点で選抜をしているということでございます。

中途採用につきましては、当然選考という形で、恐らく児福司の資格を持っている方を対象にという形でやると思います。滋賀県も若干年齢的には幅を広げて、恐らく39歳になっているとは思いますが、選考試験という形で人物を見ると。これも先ほどと一緒で、福祉職としてのセンスを見ることに重点を置いて面接を行っているということでございます。

特に滋賀県オリジナルでこれを行っているということが言えなくて申し訳ないのですが、こういう状況でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、松本委員、お願いします。

○松本座長代理 資料2-2の論点というのを見ますと「児童相談所等の組織として」と「等」が入っているのですが、児童相談所中心であります。これについて、採用から児童相談所を持っている自治体の中でどんなキャリアパスなりがあり得るかということで、今、例えば大阪府の事例、滋賀県の事例として出されて、大変勉強になりましたし、一つのモデルだと考えています。

ただ、もうちょっと遡った一連の議論の出発点の一つに、児童虐待の問題を考えたときに、児童相談所と併せて、むしろ市区町村、基礎自治体がきちんと役割を果たさなければいけないと。その中で、例えば拠点を置くなり、あるいは要対協の機能を活性化するというので、基礎自治体のところできちんとした専門職がおけるようにと。そこで、児童相談所とむしろ横の関係がきちんとつなげるようにという議論があったかと思います。その延長で資格の話があって、人事制度なりキャリアの話になっているという理解であります。

そのように考えたときに、市区町村、特に私が念頭にありますのは、小さい規模の市あるいは中核市あたりで、児童相談所が1か所しかない。あるいは小さい規模の市町で人

口が1万を切るようなところで、幾つかの子育てのサービスは持っているけれども拠点化をしていったというところで、きちんとした専門職が置けるかということだと思います。

才村委員は、大変難しいから外部に委託をしたらということでありましたけれども、一方で、広域の人事の交流であるとか、そういうルートをつくるということをどういうふうに資格と絡めた形で政策的に設定できるのかということ、もう少し知恵を出し合うことができないかと思うことが一点であります。

もう一つは、政令市の場合、札幌は今1か所ですけれども、児童相談所が複数あるところがあると思いますが、それにしても、都道府県レベルから見ると少ない。そのときに、区を拠点とした支援拠点なり区の機能ということとなると、児童相談所の人事の交流なり、それも含めたキャリアパスを構想できるようにしないといけないと思います。そのときに共通の基礎資格というようなものを設定することが有効なのかどうか。議論の出発点の一つはここだったと思いますので、そこについてもう少し知恵を出し合う議論ができないだろうかと考えております。

妙案はないのですけれども、考え方としてそういう枠組みをもう一度確認することは、我々はこのワーキングで方向づけなりを出さなければいけませんので、そうした枠組みの中で方向づけをすることはできないかどうか、すべきだという意見でもありますし、それについて、もう少しほかの方々からの御意見もお聞きできればと考えているところです。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

基本的には、松本委員が言われたような枠組みで準備も頭もそうなっていますけれども、今の松本委員の話の中で、これまでの人事交流の話というのは、児相と児相という言い方がいいですかね。県と県の交流の話は出ていました。県と市町村の話、今日、森井委員のところにも入っていましたけれども、前回から出ています。今の話というのは、市町村と市町村という意味合いも含めるべきだと、そこまで理解を。

○松本座長代理 そういうやり方がどういうふうにできるのかというのは分からないですけれども、そこまで意識的に踏み込んだわけではありませんが、都道府県もかなり人口規模の多いところと小さいところがございますので、そうすると、市町と市町も含めてということもあるかもしれません。あるいは、福祉法人と自治体の間での人事の交流ということもあるかもしれないですけれども、言うほどに簡単なことではないと思いますが、そのときに共通の基礎資格のようなものが一つのツールになるのかどうかは、もうちょっと検討しないといけないことかと考えます。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

先ほど、児童相談所のソーシャルワークと市町村のソーシャルワークは質が違う部分があるというお話でしたので、確認をさせていただきました。

○松本座長代理 そこは両方経験するというのも、一つの大事な点かなと思っております。

○山縣座長 藤林委員の後、宮島委員、安部委員、栗原委員と手が挙がっております。そ

の後に、奥山委員も手が挙がっております。

藤林委員、お願いします。

○藤林委員 ちょうどそここのところに意見を言おうと思っていたのですが、今日は大阪府と滋賀県という都道府県のキャリアパスのお話があったわけなのですが、多くの政令市なり中核市は施設を持っていないところがあるので、施設でのソーシャルワーク、ケアワークの経験ができない分、区役所があったりしますから、市区町村のソーシャルワークの経験をすることができる。これも非常に大きなメリットかと思っています。

私も児童相談所のソーシャルワークと市区町村のソーシャルワークは異なるものと思っております、なので、理想的にはなかなか福岡市でも実現はできていないのですが、将来、児童相談所のスーパーバイザーになる人は、児童相談所における虐待対応の経験、または虐待対応以外の部分の経験、それから、区役所での子ども家庭相談の経験、最低限この3つの経験を持った人がスーパーバイザーになってほしいし、または、本来は区役所にも市町村にもスーパーバイザーが必要なので、そこにも児童相談所の虐待対応、虐待対応以外の経験を持った人を置くべきだと思っています。なかなかこれが実現するのに、まだ福岡市でもあと5年ぐらい先になるのですが、そういったビジョンは持つておく必要があるのではないかと。ただ、都道府県の場合にはこれができないので、それは市区町村との交流という部分になるのではないかとと思っています。

キャリアパスの点で別の意見を述べたかったのですが、福岡市は平成24年から社会人福祉職、いわゆる中途採用職員をずっと採用してきて、現在、49人の児童福祉司のうち26人、半数以上が社会人採用者です。9人のスーパーバイザーのうち4人が社会人福祉職の方です。要するに、言いたいのは、30代、40代の社会人福祉職の方々、前職が病院の精神保健福祉士であるとか、MSWであるとか、地域包括支援センターの方であるとか、いろいろなキャリアを持った方に来ていただいていますので、本当に即戦力として、適切なスーパーバイズを受ければ最短で7年ぐらいでスーパーバイザーになっていける方がいらっしゃるのでは、今後、こういった社会人福祉職の採用が全国で広がっていくのではないかとと思っています。

別の観点からすると、このキャリアパスという考え方は、児童相談所の児童福祉司が、一つの自治体に生涯雇用されるという前提があって、将来、所長を目指すようなキャリアパスが論じられているのですが、もっとソーシャルワーカーの流動化というか、一つの自治体にずっと定年まで勤務するというのではなくて、場合によればほかの都道府県に行くとか、ほかの市町村に行くとか、または民間に行くとか、児童家庭支援センターに行くとか、そういった人材の流動化も今後資格ができていけばできていくのではないかと期待しております。

精神保健福祉士でも、社会福祉士でも、それぞれの協会にはメーリングリストがあって、いろいろなこういう採用があるといった場合に流せるようになっている、もし児童家庭福祉士のような資格ができますとそういった採用情報も共有するのではないかと考えていま

して、才村先生の言われるどこかが一括するというのもあるかもしれませんが、こういった子ども家庭福祉分野の職能団体ができれば、そういったところがこういったソーシャルワーカーの流動化といったことを後押ししていくのではないかと。多分、英米はそうなっているのではないかと思うのですけれども、日本でもそうなっていくのではないかと。そうすると、小規模市町村の問題であるとか、または児童家庭支援センターのような民間法人の人材の問題も何らか解決していくのではないかと考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

3点申し上げたいと思います。先ほどは質問をさせて頂いたのですが、自分の意見として言いたいことがあります。1つ目は、誤解が生じないようにしないといけないと思ったのですが、寄り添うということはどういうことか。寄り添うということ、生易しいことではない。命を守るということや暮らしを守ることや人生を守るといのは、究極の寄り添いだと思います。このことがぼやけてしまうととんでもないことになってしまいます。市町村と児童相談所では違うとは思いますが、でも、命を守ろう、人生を守ろう、暮らしを守ろう、この背筋を一本通すという点では共通しているし、そのことをきちんと求めていかなければいけない。また、採用に当たっても、育成に当たっても、絶対に必要だと思います。これを申し上げたいというのが1つ目です。

2つ目は、市町村での福祉専門職の採用があたりも難しいかのような話になっているのですが、そうではないのではないかと私を申し上げたいと思います。確かにソーシャルワーカーの資格を持っている方は、今、全国の市町村で11%ぐらいしかいないわけですが、実際にどういう資格を持っていられるかを見ると、保健師、助産師、学校教員、看護師、この方々の比率が非常に高いのです。小さな市町村でも保健師はちゃんと配置しているということです。その結果として、要対協等も保健師の方が担っていられる割合は非常に高い。市町村でも福祉専門職の採用は可能である、むしろすべきであると。基礎自治体は住民の福祉、暮らしを守ることが仕事なので、福祉職の異動範囲というのは、実際はかなり広い。市町村でこそ社会福祉職の採用を進めるべきだと考えます。保健師も「行政職（保健師）」という形での採用が多いと聞いています。「行政職（社会福祉）」、そのような採用の在り方があるのだ、実際にそういうことを進めている自治体もありますし、ぜひとも増やしていくべきではないかと思えます。そういうことをした上でちゃんと採用試験の倍率を高めていくことが必要だし、育成が必要だと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員、お願いします。

○安部委員 ありがとうございます。

今の宮島先生の話にも近いのですけれども、実は私は北九州市役所に一般事務員として採用されて、ただし、試験科目は心理という専門科目で受けた。身分的には一般事務員と同じだったのです。ですから、実は私は11年間、今でいえば児童心理司をして、あとは3年間、福祉事務所で庶務係をしたのです。全くの事務職の仕事をして、また児童相談所の心理の係長に戻ったときに、すごく3年間の一般行政事務の経験が役に立った、係長としても役に立ったということがあるので、そういう意味で、専門職採用をされても一般行政事務に就くことはあれではないのです。

よく言っているのは、専門職だから専門の仕事しかできないのではなくて、T字型にもなるのですが、一般行政の仕事もできるけれども、専門の仕事もできるというように、専門性、アイデンティティーは社会福祉士、ソーシャルワークなのだけれども、でも、公務員としての一般的な知識も持っている。ですから、専門職と一般事務と、また専門職に戻って、また一般事務というローテーションを一つのモデルとして提示するというのも資格化の中で必要かと思いました。

ただ、支援拠点の小規模Aですね。児童人口が7,000人以下の、大体人口が10万人以下の町村で現在中核を担っているのが、宮島先生が言われたみたいに保健師さん。小さな市町村の中で、専門職は保健師さんしかいないですね。あとは一般行政職の中で社会福祉主事を持っている人が福祉事務所の生活保護をしているくらいの感じで、教員免許を持っている人が一般行政を受けていてという、資格だけを考えると専門職もあるのですけれども、本当にこれは社会福祉、ソーシャルワークをきちんと勉強した人が小規模Aで定期的に採用されていくためには、かなり国としても強くこういう採用があると。

だから、専門職だから専門的な仕事だけをするのではなくて、専門職であって、なおかつ一般行政事務もできる専門職として採用していくというふうに、専門職だから専門のことだけ、もちろん専門職としての深い知識と経験、市町村でも必要なのですけれども、市町村での子ども家庭ソーシャルワークというのは児童相談所のソーシャルワークとはまた違う専門性が要ると思いますけれども、採用とか人事ローテーションを考えたときにそれをあまり強く、だから、それも必要だし、でも一般行政事務もできるのだという、逆に言えばしてくださいというような説明も要るのかなと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、栗原委員、お願いします。

○栗原委員 簡単にお話ししたいと思います。社会人採用ですけれども、かつて児童相談所で都道府県によってはかなり社会人採用が増えますよということで、社会福祉士会の立場として、各都道府県の会の会長さんにどんどん児童相談所を手伝ってくださいということでお話ししたのです。それで順調にしている自治体もあるようですけれども、そうでない事例もありまして、これは研修の在り方の問題だったと思うのですけれども、高齢者施設で一線級で頑張っていた人が児相に行ったら半年で辞めてしまったとか、あまり芳し



くない話を聞いているのです。それは組合せ、受入れの自治体と御本人のいろいろな事情が重なったのかとは思いますが、今後も社会人採用について、会が関わるような場面があれば支援していきたいと思っています。

それよりも、児童相談所と市町村の関係ですけれども、市町村のほうがそういった資格のある職員の採用が難しいのかなというお話はありますが、児童相談所がもっと市町村にどう関われるかということでは、相当昔の話になりますが、交通不便地の市町村には児童相談所のベテランの児童福祉司が駐在ということで、そこに寝泊まりしていたのかどうかは分かりませんが、定期的にその市に用があってもなくても必ず曜日を決めていくとか、そういうシステムがあったと聞いておりますので、そういった工夫も当面の関わりということでは必要なのかなとは思いますが。

いろいろと言いたいのですけれども、取りあえず今はこの2点だけをお話ししておきます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員、藤林委員、増沢委員の手が挙がっております。

今日の柱の中に所長等の話もあるので、もし所長の要件等について御意見がありましたら、併せてお願いをしたいと思います。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 所長のことはあまり考えていなかったのですけれども、やっぱり先ほど藤林先生もおっしゃっていたのですが、例えば結婚したとかといって転居して、転居先で仕事を探せば同じ系統の仕事が探せる状況でないと、専門職でないのではないかと思います。保健師さんなどは、公務員であってもどこか転居したときには職が結構あるのです。事務局にも伺いたいのですけれども、保健所・保健センターの部分などに関して言うと、業務独占の資格かどうかはかなり影響しているのかどうかは気にはなるところです。

もう一つ、さっき安部先生がおっしゃっていた事務を経験したほうがいいのかどうかというところなのですけれども、実は我々医者も相当事務的なことをやらされてきました。でも、最近それはもったいないという話になっているのです。これだけの専門的にトレーニングを受けた人を事務的な仕事をさせるのはもったいないということで、今、医師事務さんというのがいて、事務に関しては医師事務さんがやるという方向に流れているぐらいです。しっかりとした子ども家庭福祉の資格をつくったとして、その資格を持っている人を事務職として雇うのはもったいない話になると思うのです。そのぐらいの専門性をきちんと確立しないといけないのではないかと私自身は思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

藤林委員、増沢委員ですけれども、今、奥山委員から質問が出ておりますが、準備が整い次第入ってもらうので、取りあえず藤林委員の御意見から伺おうと思います。

○藤林委員 先ほどの小規模市町村には保健師がいるのではないかという意見があったので、それに関連して少し情報を提供したいと思うのですが、精神保健福祉士資格ができるときに移行措置がありまして、ある程度業務を経験していた人は講習を受ければ受験資格があるというのが平成何年だったか、あったわけなのです。当時、行政の保健師さんが結構多く講習を受けて精神保健福祉士資格試験を取って、保健師と精神保健福祉士と両方を持った方がたくさんいらっしゃったなど記憶しています。

もしこの子ども家庭福祉士の資格ができる場合には、この子ども家庭福祉業務の経験のある方に対して移行措置で受験資格を付与することができれば、いわゆる小規模市町村の保健師さんがそういった資格を持ってより一層活躍できるのではないかということをおきたいと思います。

もう一点、児相長の件なのですけれども、誰も言わないので私が言おうと思っているのですが、先々は、場合によれば、子ども家庭福祉士が所長の要件として、業務独占になるのかもしれませんが、当面はそうならないので、そうすると、現在の児童福祉法で書かれている職種が所長の要件になると思うのです。でも、少なくとも児童相談所経験が十分ある、経験が必要になるのではないかと思います。

現在の法律上の規定では、医師と児童福祉司と児童心理司だけになっているのですけれども、法律上は弁護士も保健師も必置のように書かれているわけですから、これは事務局で検討していただきたいのですけれども、児童相談所に常勤なり非常勤なりで、できたら常勤がいいのですが、経験のある方は所長になるルートも法改正なりまたは政令の改正なりでつくってもらえたらと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、事務局、準備ができたようですので、先ほどの奥山委員の質問に対するの回答をお願いします。

○柴田虐待防止対策推進室長 保健師の資格自体が採用にどのくらい影響があるかということについて、直ちに正確な因果関係というのはここでは答えられませんが、保健所では、平成30年3月31日時点で8,000人強の保健師が働いています。その配置の要件としては、医師、保健師等のうち、保健所を設置する自治体の長が必要と認める職員が置かれることとされており、任用要件の中で医師、保健師等が要件となっていますので、そういった中で保健師が保健所の中核をなしているというところが一つあるとは思いますが。

○山縣座長 ありがとうございます。

この後、増沢委員、安部委員、相澤委員、佐藤委員、4人の手が挙がっております。既に時間が10分弱しか残っていないのですけれども、手を挙げておられますので、これは質問、意見をいただくことにさせていただきますが、10分程度延びる可能性があることも含めて御了解いただけたらと思います。そこで本日の意見交換は終わりたいと思います。

では、増沢委員、お願いします。

○増沢委員 簡単にまとめて発言させていただきます。僕はこの専門性というのが、児童相談所限定とか市町村限定というところで議論していても、そこでとどまってしまうと思うのです。児相だけの、県レベルの中でのいろいろな体験をすることは当然無駄なことではないわけで、必要だとは思いますが、大事なのは、子どもの視点に立ったときに、子どものケースの動きに即して専門性が適用できるかどうかを考えたほうが良いと思うのです。児童家庭ソーシャルワーカーとしての仕事、それは市町村でも児相でも一定程度それで使える人間としての資格として入って、そして、児相独自のものを学ぶとか、そういった形。

イギリスでもいろいろな雇用先があったときに、例えばリーガルソーシャルワークのところの家庭裁判所の中のソーシャルワーク、あれはソーシャルワーカーが調査官的な仕事までしているのです。それは中に入ってからまた新たな勉強をしながら、でも、ベースは児童家庭ソーシャルワーカーと。

僕は少なくとも市町村と児相、そして、施設というのは、児童虐待の子どもの流れが、市町村で支援を受けて、児相のケースになって、そして、重度なケースは施設に行くわけです。そして、また、市に帰るわけですね。その子どもの動きに沿って、まずその部分を体験した人が児童相談所でも市町村でもスーパーバイザーとして指導できる資格を持つということが自然の考えではないかと思えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、安部委員、お願いします。

○安部委員 私も増沢さんの意見と同じではあるのですが、ただ、現実的に人事ローテーション、だから、採用とか、キャリアパスを考えたときに、本当に小規模A、人口規模が10万人以下、児童人口が7,000人のところで、それが担える人材を常に確保しておくことが現実的に可能な仕組みを考えないといけないかと思えます。理念として国家資格をつくるというのが一つあると思うのですが、それと採用、それから、その市町村の中でのキャリアパスということを、本当にその市町村の中だけでのキャリアパスと考えるとどうしても行き詰まってしまう。

だから、本当にこの会議の中でいつも議論になるのですが、都道府県だとか、市町村だとか、児童相談所だとかという狭い中での人事ローテーション、キャリアパスということを考えるのか、それとも、それを無視したというか、もっと広いスパンでの人事ローテーション、キャリアパスを考えるのか。でも、そうしたときに、現状の地方自治体制ですね。行政組織の中でそれが採用されるような仕組みになるかということは、十分議論が必要なかもしれないなと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、相澤委員、お願いします。

○相澤委員 ありがとうございます。

先ほどから人材を実際に採用するかどうか見極めるのが非常に難しいという話が出ておりましたが、その方々が本当に児童福祉のソーシャルワークをやっていく上において適正があるかないかを見分けるのは、なかなか難しいと思うのです。そうすると、採用してから見定めるということがどうしても起こってくることはあり得るわけで、先ほど、安部委員とか宮島委員が言っていたような、例えば大分市なども事務職（福祉）ということで、社会福祉士の資格のある方が採用されると。ただし、現場に行ってみて、きちんとケースと向き合うことができないような方もいらっしゃる。そういう方は人事当局としては、事務的な部署に行って事務仕事をしていただくということも考えて、そういう採用のしかたをしているということも聞きました。

だから、そういうやり方も一つあるのかなと思いますけれども、できれば本当にきちんとした方を採用して、その方が資格を持ってずっと継続していくような、専門職だから途中で異動させられてしまうみたいなことはあまりよろしくないのかなと思いますけれども、一方で、安部委員が言ったように、私もずっと現場にいて、途中で厚生労働省の本省のほうに6年間勤務させていただきまして、その後、施設の施設長という管理職をやらせていただきましたけれども、そういう意味で、事務的な仕事をきちんと経験するというのもとても役に立っておりますので、そういうルートも当然考えていくべきかと思えます。

もう一つ、先ほどの研修のところでも言えばよかったのかもしれませんが、私は途中で現場にいながら大学院で学ぶ機会があったわけです。それも私にとっては非常に専門性を高める一つの材料になりましたので、自己啓発援助制度、SDS、こういうものもぜひ人事制度の中に組み込んでいただいて、積極的に現場にいながら大学院などに行って学ぶ機会を得られるようなシステムも考えていただくといいのではないかと思います。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

佐藤委員、お願いいたします。

○佐藤委員 ありがとうございます。

保健医療分野においてもソーシャルワーカーの採用は本当に難しく、バーンアウトしかける人たちもいるので、そこをスーパービジョンでどう支えていくかということも課題になっているのは事実だと思います。ですから、先ほどの研修のところでも、スーパービジョンの大切さは感じるなと思うところなのですけれども、採用についても、私はゼネラルとスペシフィックというところにはこだわりたいとは思っています。

大阪府のお話を先ほどもお聞きして、全体を知っていて、なおかつ子どものことに特化して関わるといふところが必要になってくるのではないかとということと、藤林先生のご精神保健福祉士だったりMSWが社会人採用として来たときに機能できるというのは、なぜほかの領域で働いていきた人たちが機能できるかということ、ベースとなるソーシャルワークと

ということが分かっている上での児童というところが積み重なっていくからなのではないかと思えます。ですから、今、こうやって専門職採用が進んでいることの効果もきちんとはかるほうがいいかというのが一つ考えていることと、現在でも福祉職採用が小さな自治体であれば難しいのではないかと考えている中で、子どもに特化した福祉職採用がそこでされるのかということも併せて検討しないといけないのかなと思っています。

私が一番大切だと思っているのは、児童福祉司の方のキャリアパスだったり成長ということもそうなのですが、子どもたち自身もずっと成長して行って、18歳を超えても生活だったりが続いていくということの支援は、場合によっては児童のことだけを知っているということだけでは、支援は絶対に完結しないということを考えると、広く社会福祉士や精神保健福祉士というところの活用の中で、きちんと児童の部分も特化して、スペシフィックなところも担保していくということの仕組みを考えたいのかなと考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

松本座長代理から手が挙がっていますので、これで最後にします。

それから、申し訳ないのですが、江口委員、もし可能であれば、所長に対するところが藤林委員からしか出ていないので、所長の在り方についてお考えがあれば一言お願いをしたい。それで時間を終了したいと思います。

松本委員、よろしくお願いします。

○松本座長代理 先週と今朝なのですけれども、北海道の市町村の要対協の調整担当者の研修会の講師をしてみたいです。北海道は広いので、北と南に分けて、今朝は札幌だったのですけれども、先々週だったかは旭川です。北海道は百七十幾つ市区町村があって、ほぼ全部出てきていますので、かなり大規模です。

それぞれの研修の冒頭で私は手を挙げていただきまして、要対協の調整担当者ですが、この4月にここに異動してきた人は半分ぐらい。要するに、半分ぐらいは初めてやっているということです。それで一回チャラにして、もう一回全体の中で、これまで役場の中で子どもや家族の支援に携わってきた経験のある人はどれぐらいいますかと言ったら、きちんと数えたわけではないのですけれども、半分いなかったぐらいです。ですから、ほとんど何の経験もない人がいきなり調整担当者になることがかなりあるのが、現実の市町村です。

これをどう変えるのか。10年後に同じ研修をやって同じような手の挙がり方ではない形にするにはどうしたらいいかということが、もう一つ、我々が考えなければいけないことで、そのために、例えば資格の問題とか、拠点をつくったときに拠点にどういった人を置くのか。在宅措置とか、措置を進めていくときに児相だけではなくて市区町村もきちんとできるようにして、相互の横並びで人事も交流できる、あるいは専門性も同じように持てるということを構想していたはずなのです。

ですから、地方自治体の人事のことなので、簡単なことではないと思うのですけれども、

そこを変えるためにどういう手だてがあるのか。資格を設定したら、それはどういう資格で、どういうふうな政策的な設定をすると、そこは市区町村も乗れる形で動くのかということについて、事務局も含めてもう少し具体的な案を出し合うことがないと、こういうやり方がいいのか、こういうやり方がいいのか、いっぱいアイデアは出るのですけれども、実際にそれは小さな、あるいは中規模の市町村でどうするのかというときに、お任せという形しかないのかということをお大変危惧いたします。

何か名案があるわけではないのですけれども、そのことを枠組みとして、冒頭申し上げたことと同じですけれども、そういえば今朝こんなことがあったなと思ったので、改めて確認をしたいと思って発言をさせていただきました。

○山縣座長 ありがとうございます。

最後、強引で申し訳ないのですけれども、江口委員、所長のところで何か一言あれば、そのことに関して。

○江口委員 まず一つは、専門職集団が専門職をコントロールできる力を持つことが目標だと感じています。その意味で、組織マネジメントの核になる所長は専門職であるべきですし、専門職をコントロールできるだけの経験が必要だと考えています。大阪府の場合は、キャリアパス全体のデザイン、それから、人事異動も、基本的に専門職集団は専門職が主にコントロールしています。これを3点セットで専門職が握って、きちんとグリップできるような、それだけの集団にするためには、当然それに見合った所長であるべきだというのが私の考えでございます。

以上でございます。

○山縣座長 今の専門職というのは、児童福祉司という意味ですか。それとも、先ほど藤林委員は医師とか、そういう者も含めて少し話をしておられましたけれども。

○江口委員 児童福祉司に限らず、先ほど申しました590名の社会福祉専門職全体を指しております。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

申し訳ありません。時間を5分延長してしまいましたけれども、今日も非常に多角的な御意見をいただきまして、本当にありがとうございました。

今日は大きく3つの論点でございましたけれども、次回はこれまでの議論を改めて整理をして、中間整理の案を事務局で準備をいただけたらと思っています。それを基に全体的な議論、これまでの全体像をもう一度議論し、その後、必要があればヒアリング等も御意見があれば検討していこうと思っています。

最後になりますけれども、事務局のほう、必要事項、事務的な連絡等をお願いしたいと思います。

○前川虐待防止対策推進室室長補佐 本日は長時間にわたり御議論をいただきまして、ありがとうございます。

次回の日程については、改めて御案内を差し上げますので、御出席のほどよろしくお願

いたします。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

それでは、本日のワーキンググループはこれで閉会いたします。

委員の皆様、遅い時間までありがとうございました。お疲れさまでした。