

構成員提出資料

- 相澤委員 1
- 安部委員 3
- 江口委員 6
- 増沢委員 9
- 宮島委員 12

相澤委員

子ども家庭福祉の資格のあり方

○**求められる専門性**：「児童福祉司任用後研修到達目標」

<一般到達目標(General Instruction Objective [GIO])>

- ・子ども家庭ソーシャルワーク（ケアワーク、ソーシャルアクション等）として子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを行うことができる

<個別到達目標(Specific Behavioral Objectives [SBOs])>

①知識（64項目）②技術（69項目）③態度（18項目）

(粗いイメージ)

現場

【技術・態度中心／総合的】

長期実習課程 / 実務研修（トレーニング）

【知識中心】

子ども家庭福祉士(仮称) 専門科目

子ども家庭福祉士(仮称) 専門科目

社会福祉士 専門科目

精神保健福祉士 専門科目

子ども家庭福祉士(仮称) 専門科目

共通科目

大学・養成機関

案1

資格（二次試験）

案2

児童福祉司(改正)

=

一次試験

資格(最低レベル)

※資格取得後の更新制について
更新制（5年）の導入
(研修履歴システム(仮称)の構築)

※児童福祉司の任用要件の改正・強化

「児童福祉司任用後研修到達目標」を一定レベルまで到達できた児童福祉司を任用するため要件を改正して専門性を強化

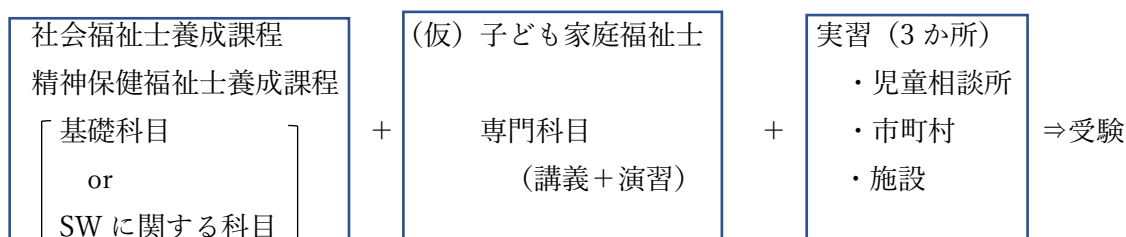
安部委員

構成員意見

西南学院大学 安部計彦

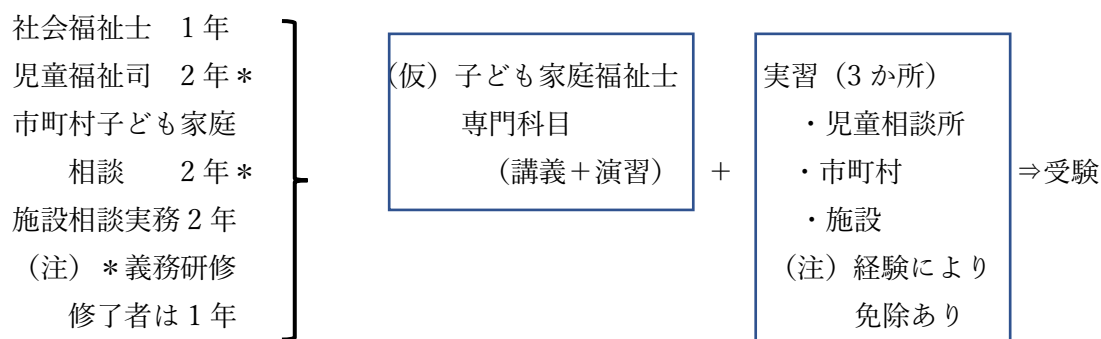
1 2 子ども家庭福祉の資格にあり方 (4) 養成課程、養成ルート

(1) 福祉系大学ルート (4年生卒業までに取得可能)

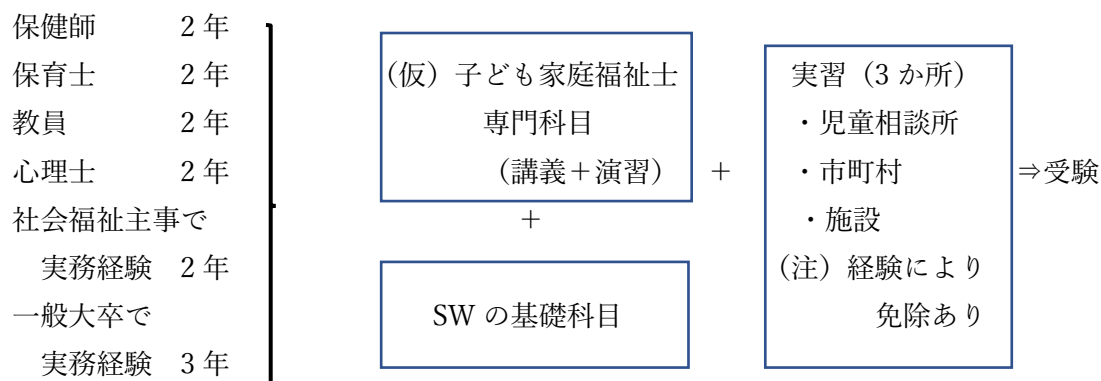


(注) 実際には、社会福祉士、精神保健福祉士養成校での養成
ジェネリックなSWと子ども家庭福祉の専門知識を期待

(2) 短期養成施設ルート (6月以上：子ども家庭福祉相談実務者等対象)



(3) 一般養成施設ルート (1年以上：相談援助実務者等対象)



2 **3. 研修・人材養成の在り方** (2) 現行の研修制度

<課題>：各地の法定研修講師の経験から

- ・研修内容に対して講師が不適格

(例)「市町村子ども家庭相談」や「要対協の運営」等を見童相談所職員が担当
調整機関専門職の「虐待対応」を見相職員が担当し、市町村でできる虐待
対応や家族支援の話がない

- ・演習科目なのに講師がほとんど話し、演習（体験学習）になっていない

現行の義務研修が、制度の趣旨を理解し適切に行われるように、調査や指示を行う

3 **3. 研修・人材養成の在り方** (2) 現行の研修制度 ③スーパーバイザー

スーパーバイザーと役職（係長、課長、グループリーダー等）とが一体化

そのため、40歳過ぎなど、ある程度の年齢にならないとスーパーバイザーになれない

逆に、人事ローテーションの関係で、経験不足の配置の原因

役職とスーパーバイザーを分ける

(例) ラインの役職とは別に「スーパーバイザー」を配置する

- ・相模原市では、係長とは別にスーパーバイザーが後輩福祉司の支援にあたる
- ・北九州市ではスタッフ役の部下を持たない「主査」というポストがあり、これを使えば、人事制度を変えなくても「手当」でスーパーバイザーを創設可能

4 **4. 人事制度・キャリアパスの在り方** (3) 人事・キャリアパス

都道府県や市町村が福祉専門職を採用した後、人事異動で活躍が期待できる部署

(例)

- ・生活保護のケースワーカー
- ・児童扶養手当や保育所等の窓口
- ・介護保険や障がい者の窓口
- ・在住外国人支援
- ・各種福祉計画の策定
- ・男女共同参画
- ・教育委員会でSSW担当
- ・生活困窮者支援
- ・適応指導教室
- ・地域共生への街づくり

江口委員

提 出 意 見

大阪府中央子ども家庭センター
江 口 晋

○資格の在り方・任用等について

- ・ 地方公務員として、まずもって一層、福祉専門職採用を進めることが非常に重要である。
- ・ 専門職採用にあたっては受験者の確保が重要であるが、採用者の学歴・経歴は多様である。
特に、採用者に社会福祉系（学部・学科等）出身者が半分にも満たない状況であり、その他は社会学・教育学・心理学系が占めている状況を踏まえた制度設計が必要である。
- ・ 資格を任用要件の一つに加える方向性については反対しないが、有資格者だけを任用要件にする方向性については、人材確保が困難となるため反対である。

- ・ 児童家庭福祉の現場においては、子どもの権利擁護、子どもの発達と自立を見通す視点、介入的なソーシャルワークに加え里親ソーシャルワークなどの専門性が求められる。
- ・ 児童相談所においては、児童福祉司等の養成には、最低 3 年程度の丁寧な現場での養成が必要であり、併せて必要な法的権限を適切に行使できるようになるためには、関係法令及び制度の理解と現場での執行経験を積んで身に付けていく以外の方法は困難である。
 - ➡資料 1 大阪府子ども家庭 C における新採職員 3 年養成プラン

- ・ 現場では、特に最近の急激な児童福祉司等の増員に対応する一方、令和 4 年 4 月には法定研修が任用前に変更になることから必要な数のスーパーバイザーの養成確保を急いでいる。
 - ➡量の確保が急務ではある。大阪府においては、今年度に限っても、送り出した（予定を含む）研修受講者は 24 名であり、現場から研修に送り出せる人数にも制約があることから、柔軟な研修実施体制（オンラインを含めた）を検討いただきたい。（内児童福祉司経験年数 11 年以上が 10 名であるが、経験年数にばらつきが出ることは現状ではやむを得ない）

○人材養成等について

- ・ 児童相談所職員の人材養成だけでなく、市区町村においても、子ども家庭福祉の専門性を有する人材の確保、育成が急務であると認識している。市区町村においては、子ども虐待発生に至る危険性のある家庭養育状況にある場合など、子どもと虐待の発生予防、防止のための指導・支援が求められることは勿論のことであるが、多様化・複雑化する身近な住民のニーズを把握し継続的な支援を行うことが求められる。

大阪府子ども家庭Cにおける新採職員3年養成プラン

新採の現状：業務のスピードと量に圧倒される。自己コントロール感低い。意見をぶつけた経験が少ない。

SVの助言を怒られたと感じ易い。自らの行動言動が相手に与えた影響、意味の振り返りが難しい。など

取り組むべき方向性：①安心感のある職場へ ②ON-OFFの切り替えの明確化 ③3年かけて育成

新年度研修

- 研修として職場への適応期間を設ける（1年目は3カ月程度）
- 段階的実践 到達目標を示す
電話を取る人につく⇒聞く⇒電話を取る⇒電話で伝える
- 事務作業に集中して取り組む（児童記録の適切な作成など）
- 担当CWに付いて、一連の動きを体験し面接技術の基礎を習得し
（基本的な説明事項など）受理～終結までの流れを把握する
- ケース理解（見立て）をしてみて、自分の意見を言って、フィードバックを受ける時間を確保する

SOSに早く気づく

- 個別面談で体調を確認（1カ月毎）
- ラインのSV・課長・所長ではない、同期や横の先輩との関係を築く工夫
（例：企画調整職員が新採と定期的にミーティングなど）
- SVを複数にする、途中で変更することも検討

ONとOFFの切り替え

- 職場として時間外勤務縮減の目標を掲げる、年休等の取得を促しワークライフバランスに留意
- 夜間や休日の連絡は必要最小限にし、夜間休日当直職員を交代で配置し業務として対応
- ランチタイムについて工夫する。

基本方針 センター全体では「3年かけて育成」

迎え入れる側の意識改革

- 新採職員の力量に合った目標を個別設定
- SV同志の意見交換の実施
- 新採同志の意見交換の実施

増沢委員

○「2. 子ども家庭福祉の資格の在り方（6）スーパーバイザー等」について

以下の意見は今後の検討になるかと思いますが、この段階でも意見を提出させていただきます

児童相談所および児童虐待対応に携わる市町村職員の専門性の向上のためには、スーパーバイザーの育成が重要であることは、このワーキングで繰り返し議論されてきたことであり、児童相談所や市町村も優秀なスーパーバイザーを求めています。それらを踏まえ、各自治体が責任をもってこの育成に取り掛かるべきと考えます。とすれば各自治体がスーパーバイザー候補の適正を評価するのが当然で、他人任せにはできないはずと思います。自治体に評価者がいないというのであれば、他の自治体の実務者や学識者を招いて評価チームを構成するなど考えられます。ただ評価の視点等は国がガイドラインなどを示すことで標準化を図る必要はあると思います。

○「3. 研修・人材養成の在り方」について

以下の意見は「とりまとめ案」の修正を求めるものです。

④の市町村職員等に、児童相談所の現場の理解が重要であるとした上で、「あわせて、児童相談所の職員についても、市区町村での現場を経験して市区町村のソーシャルワークを理解しておくことが考えられる」と付け足されたようにありますが、このことは非常に重要であり、④の市区町村等の個所ではなく①の児童福祉司の個所に明記すべきと思います。

具体的には、①児童福祉司の「任用後に実務研修を積んでいくことが必須である」の次に「児童福祉司は、市区町村での現場を経験して市区町村のソーシャルワークを理解しておくことが重要である。あわせて児童福祉司以外の児童相談所の職員についても同様である。また児童福祉司は、アセスメント、ケースマネジメントに加え・・・」とすべきと思います。岡山県や藤枝市でのヒアリングでもその重要性は述べられていましたし、ワーキングの中でも意見としてあったと思います。

○ 養成課程について

養成カリキュラムや養成ルートについてはこれからの検討と思いますが、この時点で意見を述べさせていただきます。

養成段階において、実習が重要であることは繰り返し意見があったと思います。以前より実習時間を延ばす方向にありますが、欧米に比べて圧倒的に実習時間が圧倒的に短いのが日本の問題と考えます。

1か月程度の実習では、児童相談所等の現場ではお客様に過ぎず、多忙な業務の中で実習の受け入れは困難であり、迷惑とさえ感じている現場さえあるとも耳にします。

アメリカやイギリスの行っている実習は、200日以上長期にわたります。実習の意義は

以下の点にあります。

① 大学で学んだ知識等は、実務を通して、理解を深め自分のものとなる。

ワーキングでも現場に出てから大学で学んだことの意味を知る、というよう意見があったかと思いますが、それは効率的ではないと感じます。大学在学中に知識と実践を同時に積むべきで、そのためにも実習時間は長くして、実務を振り返りながら知識や技術を身に着ける方がずっと効果的だと思います。

② 実習での現場のスーパーバイザーとの良き出会いと指導が、現場で働く動機を高め、雇用につながっていく。

アメリカやイギリスでは実習先が雇用先である場合がほとんどです。もちろん雇用の在り方は違いますが、動機をもった学生が見相で働くために公務員試験を受けるという流れになるのではないのでしょうか。そのためには短期の実習ではなく、学生との信頼関係を構築し、しっかりと指導することが重要で、この点に関しても長期の実習が必要だと思います。

③ 実習中に学生でも可能な業務を担い、現場の貢献すること

1か月程度は講義や同行活動などの指導が必要ですが、2か月後以降はスーパーバイズを受けながら、学生ができるレベルの実務を担っていけるようにすることで、現場にとっても利点が生まれると思います。実際アメリカやイギリスではそういう状況です。お客様で終わるのではなく、そこまでしてはじめて実習と言えとも思います。また1か月の指導だけで終わる実習なら現場としてもその受け入れには抵抗があると思いますし、丁寧な指導をしようと思えないのではないのでしょうか。現場にとっては戦力になり、学生にとっても学びを深められる実習になれば、お互いにとって利益があり、実習受け入れも増えてくると思います。

以上を踏まえると、少なくとも3か月から半年は実習に時間をあて、実践の振り返りをおして学びを深めていけるよう養成システムを構築すべきだと思います。

宮島委員

日本社会事業大学専門職大学院 宮島清

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質の向上を図るべきことは喫緊に課題であり、そのための議論に委員として参加させて頂いていることに感謝を申し上げます。

「最終とりまとめ」の作成の段階に進むにあたり、改めて、これに関わる委員の基本的な認識をお伝えするとともに、幾つかの具体的事項について意見を提出する。

<基本的な認識>

ソーシャルワーカーは、人々が抱える生活課題の解決に、その人々とともに取り組む専門職である。その実践の「学際的」、「包括的」、「総合的」とも言うべき特徴は、「ソーシャルワーカーの専門性は曖昧である。」と批判される的（まと）になっているにしても、人々が抱える問題が複雑に絡み合う実態を踏まえれば、決して手放して良いものではなく、むしろより明確に、且つ、誇りをもって主張すべきものである。

ソーシャルワークを、面接室で待っていれば足りると理解することや本人が求めるものを提供するだけのソフトなイメージのものと理解することは、現状や実態と大きく隔たる。

寄り添うことは、拒否されても追いかけ、手を伸ばし、傷つくことを覚悟の上で抱きかかえるようにして行い、振り払われても追いかけるようにして行うものである。昨今のソーシャルワーク実践を「アウトリーチ」、「保護機能」、「危機介入機能」という言葉を用いずに、語ることはできない。このような現状は、児童相談所のみならず基礎自治体である市町村、民間施設・機関でも同様である。

本人に危機的な高いニーズがありながら、いわゆる「受援力」が弱い、本人の意向や家族が障壁となって、支援を拒否されるといった状況は、決して子ども家庭福祉特有のものではなく、高齢者福祉、障害者福祉、地域福祉などのあらゆる領域で広く認められるものである。

このことは、「孤立」、「セルフネグレクト」、「ゴミ屋敷」、「認知症」、「依存症」、「妄想」、「自傷・他害」、「貧困」、「住宅喪失」、「DV」、「暴力」、「支配」等といった今日の生活問題に頻出するキーワードを幾つか思い浮かべるだけでも、容易に理解できるはずである。

ソーシャルワークの専門性が語られるとき、しばしば用いられるスペシフィックとジェネリックという概念がある。それぞれの概念をどう理解するかは、時代や地域、論者によっても差異が認められる。しかし、いずれにしても、近年では、この2つを対立するものと捉える（位置付ける）のではなく、同時に追い求めるべきものと捉えるのが一般的である。

深さを追い求めるあまりに狭隘な理解や対応に陥ってはならず、広さを担保するために軽く表面的なものになってはならない。これは、ソーシャルワークのみならず、あらゆる分野の実践や学問にも当てはまることである。

<具体的な事項についての意見>

1 基本的な考え方について

現状への危機感を明確にすること、そこから出発し、中長期的に取り組むことと早急に取り組むべきことを書き分けることは必要である。

そして、その中に、専門性を客観的に評価できる資格の創設を検討することと、早急に着手できる研修等を充実させることを柱に据えることには反対はしない。しかし、以下を、改めて確認しておきたい。

ア 資格の創設について検討する時の前提を、「資格＝専門性を客観的に評価できる」としてはならない。なぜならば、名称だけが立派で、中身がともなわない資格、だれも取ろうとしない資格、有資格者を養成する仕組みに現実性や持続性がない資格がいくらでもあるからである。「持つてはいても、専門性を客観的に評価できない」ような資格としないことを検討の出発点としなければならない。

イ 専門職の力量の向上には、人事制度・キャリアパス制度についても、あわせて検討して行くことが必要である。

このことは非常に重要である。さらに言えば、ここでいう人事制度・キャリアパス制度の中に、人材の「確保」と「定着」があることを明確に理解できるように記述することを求める。

人が集まらない、集まった人材が潰れてしまったり辞めてしまったりするようでは、育成はすすまない。有為な人材を確保できること、その人材を大切に、仕事を続けられるようにすることがなければ、危機的状況を脱することはできない。

「努力が十分でない」「自覚が足りない」と叱咤し、「競争させる」「流動化させる」「学習課題を課す」「評価制度を設ける」ということで仕事の効率が上がり、力が高まるというのは一部、或いは一つの側面にすぎない。

2 子ども家庭福祉の資格の在り方について

(1) 資格創設の考え方

子ども家庭福祉分野の特徴を示した上で、専門性を深さと広さの両方を兼ね備えたものとして位置付け、子ども、家庭、社会に働きかけるための知識・技術・態度が、継続的な学びと訓練によって獲得されるものであること、しかも、それが、その他の様々な資質向上策と連動させることによって、さらなる向上が図られるのだということを明示することは重要である。

(2) 資格の対象、建て付け

資格の対象を児童福祉司や市町村、民間施設等を含めた子ども家庭福祉全体を対象とするものとし、既存のソーシャルワークに関する共通科目や資格を基礎として、更に子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術の習得を求めるという認識は合意し共有できる。

しかし、社会福祉士と精神保健福祉士と並列する国家資格を新たに創設することには賛成できない。その理由は、既に、述べられているものと重複するが、以下のとおりである。※合意できない以上、「両論併記」となることはやむおえない。

ア 医師や弁護士などの資格が一つであるにも関わらず、これらの資格に準じるようにソーシャルワーカーの社会的評価を高めるべきだとしながら、何故、ソーシャルワーカーについては国家資格を増やすことで（複数化すれば）、社会的評価が上がり、力量の向上が実現できるのかが理解できない。（論理的な説明はない。）

イ 社会福祉士と精神保健福祉士の2つの専門資格が統合に向かうという流れに逆行している。当事者の利益を図ること、実践力を高めること、そのために社会的評価の向上を願っているからこそ、国家資格の統合を願うというソーシャルワーカー自身（専門職団体）の意見とは真逆の方向である。

ウ 委員は、年間数十回、市町村・児童相談所・保健センター・教育センター・児童福祉施設などで行われる事例検討会に参加している。そこで取り上げられるのは複雑困難な多数の問題を抱えている事例ばかりであり、分野横断的な支援、重層的な支援が求められていることは間違いない。このような状況を踏まえた方策が必要である。

エ 子どもたちとその家族の置かれている深刻な現状を踏まえた方策が必要であり、子ども家庭福祉に関する知見や技術を高めることは必要である。しかし、そのための新しい養成・訓練の仕組みを創ることが、子ども家庭福祉の領域に特化したハイスペックな「ガラケー」を開発して行くような作業に入ることで良いはずはない。そのような選択は、迅速でも効果的でもない。

選ぶべきは、共通の土台の中に子ども家庭福祉に関するものを入れ込んで充実させること、上乘せするものを厳選し、不足しているものを確実に補うこと、共通する知見や技術を子ども家庭福祉の実践に落とし込んで活用できるようにすることである。

オ 市町村に限って言えば、保健師、保育士、或いは教員資格を有する者、すなわち、子どもに関する何らかの専門資格を有する方の配置は、ある程度達成できている。むしろ深刻なのは、ソーシャルワークの専門的な教育訓練を受けた方が少ない状況である。このことは、先のWG会議で引用した、厚生労働省が公表している資料でも明らかであり、過日のヒヤリングでも同様の状況にある例が報告された。この現状こそ、改善すべきである。

カ 2021年度から始まる社会福祉士の新カリキュラムでは、実習時間が180時間から240時間に延長される。精神保健福祉士の新カリキュラムの実習時間は210時間で据え置かれたものの計390時間（単純計算では計450となるが併修の場合は、60時間の短縮が認められる。）の負担は大きい。

委員の勤務校の社会福祉学部では、3年次に社会福祉士の実習を行い、4年次に

それぞれ専門課程（精神保健福祉士養成課程、子ども家庭ソーシャルワーク養成課程：学校独自の認定資格など）の実習に取り組んでいるが、実習の重要性は言うに及ばないものの、学生や教員の負担が大きいことは、無視できない。

キ 過日のヒヤリングでも、養成校団体からは、精神保健福祉士の養成だけを単独で設ける加盟校が少ない現状や、新たな国家資格の養成課程に取り組むことには消極的であるとの調査結果が報告された。これは、①新たな国家資格課程を単独で設置することは難しい。②一方で、3つの国家資格課程を平行して設置することも難しいと理解されているためだと解釈できるのではないか。

注1 勤務校をはじめ、他の養成校でも、保育士養成課程や教職課程などがあれば、子ども家庭福祉に関する上乘せの教育は可能だろう。ただし、これらの課程にも、それぞれ取り組まなければならない学びや実習がある。

注2 国家試験に合格することは容易なことではない。そのための受験勉強が必要である。学部4年生は、これと同時に、都道府県福祉職の採用試験、市区町村の採用試験、裁判所等職員の採用試験、教員採用試験、卒業論文の執筆にも取り組まなければならない。学びは大切ではあるものの、試験準備に終始してしまえば、柔軟な発想や対人援助職に必要な「態度」を身に着けることや、人間観や社会観を厚くすることはできない。

ク 「一旦社会福祉士資格を取らないと子ども家庭福祉の資格取得に進めないというハードルは高い」という指摘は、社会福祉士試験の合格率を踏まえれば、現実的に映る。しかし、一方では、①特に、基礎自治体が、他の部署との異動が困難な子ども家庭福祉の専門資格を有するものを優先して採用するだろうか。②前述した、市区町村では保健師や保育士等の子どもに関する知識経験を有する者は一定数配置されているものの、ソーシャルワークの教育・訓練を受けたものが少ないという問題は解消されない。③近年の自治体等の採用試験では、社会福祉士や精神保健福祉士の試験に合格できなかった場合には採用試験の合格を取り消されることがある。④全体の5%にも満たないという子ども家庭福祉領域で働く社会福祉士の比率は一層低下するおそれがある。⑤ハードルを下げてしまえば、一定の専門性があることを客観的に担保できるという前提が崩れてしまう。（維持できない。矛盾する。）⑥そのような状況下で、評価される職業に就く、生活を安定させ、キャリアを積むという人生を学生に約束できるのか。人生設計を描くことができる資格とし、養成課程を魅力的で知識の詰め込みでない教育としなければ、子ども家庭福祉を専攻する学生の確保は難しい。といったことも考慮しなければならない。

3 研修・人材養成の在り方

(1) スーパーバイザーに関して

ア 児童相談所の児童福祉司勤務経験が短いこと、とりわけスーパーバイザーで法律

が求める児童相談所における勤務経験が5年に満たないものがあることは深刻な問題である。

しかし、このことを最も深刻に感じているのは、当事者である児童相談所であり、都道府県であることから、報告書の記載の仕方が、地方自治体の取組が不十分であると叱責するような「書きぶり」で終始しないことが必要である。

担当者としての実践力とスーパーバイザーとしての適性がイコールではないことは承知している。しかし、実践力が無いスーパーバイザーが、どれだけ担当者の実践力を向上させるための支持、教育、管理を行い得るだろうか。また、就任する前の仕事ぶりを知っているバイザーがバイザーを受け入れるだろうか。

実践現場の管理者は、実践力があり、スーパーバイザーとしての適性のあるものに「目をつけ」、年限をかけて、良いスーパーバイザーに育てる努力をしている。

そのような努力について目をとめ、承認し、敬意を払うことをしないで、「5年以上の実務経験を確実に求めて行く」「勤務経験さえ満たしていれば能力が担保されるわけではない」「研修において…確認できるように」「研修の機会を確保して行く」という記述だけで終わるのは好ましくない。

イ スーパービジョンが多様な形態で行われ、チーム・組織として担われるものであるという視点が弱いように思われる。

ソーシャルワーク・スーパービジョンは、職員の先にいる当事者への支援の質を保障し、職員の実践力を向上させるための総合的な取組みである。また、バイザーが「やって見せる」「同席して一緒に行く」というライブスーパービジョンや疲れさせる職員を労い、励まし、休みなさいと命令したり業務量を軽減したりするといったことも極めて重要である。当然のことながら、管理（大切に）し、育成を担当できる人数、バイザーが抱える他の業務の量と範囲、バイザーの経験年数・力量・構成割合が、バイザーが的確なスーパービジョンを行えるかどうかにかんして決定的な影響を与える。個々の職員が自ら省察できる（セルフ・スーパービジョン）だけの力を持っているか、職員が相互に励まし合い教え合える（グループ・スーパービジョン、チーム・マネジメント）かどうか非常に大きく作用する。スーパービジョンが、決してバイザー個人にだけによって担われるものでないこと、福山和女氏がいつも言われるように、「体制」であることが忘れないようにしなければならない。

(2) 児童相談所長に関して

児童相談所長は、組織の長であり、前項で述べた「体制」を構築する責任者である。さらに児童相談所長は、親権への制限やそのための司法への申し立て、親権の代行までも行うという多岐にわたる重責を担っている。

児童相談所長に関して独立した項目を立てて記述することは望ましいが、記述をさらに厚くし、充実させることが必要である。

注1 数年前に、委員の勤務校を卒業した現役の児童相談所長がいるが、その方が在学中

に取り組んだ研究で、厚労省の法令検索のページで、児童福祉法で「児童相談所長」と入力し検索をかけたところ、膨大な数がヒットした。

注2 報告書のとりまとめ案で、頻出する立入調査や一時保護の実施、28条に基づく入所等の措置、親権停止等の申し立て、警察への援助要請を行う否か等は、スーパーバイザーの意見以上に組織の長である児童相談所長が必要な決断を的確にできるかどうかにかかっている。

注3 組織の長の力量がなければ、当該組織に力量のある人材を「とって来る」「引っ張って来る」ことはできない。増員や職員の昇任などの要求も通らない。施策を提言する行政官としての能力が必要であることは、言うまでもない。

(3) 市町村職員等に関する記述に関して

現在の児童相談所職員に求められるものと市区町村の職員に求められるものとが、同じではない事を意識することは重要である。確かに、児童相談所は他の機関では担うことのできない固有の機能を確実に果たさなければならず、このそのための業務の中で獲得したセンスや知識を、市町村のソーシャルワークにそのまま適用することの危険性を意識すべきである。

しかし、示される具体的な方策について異論はないものの、以下のことにも注意を払う必要がある。

ア 市町村で必要とされる「寄り添う支援」が、「生ぬるい」柔らかいイメージのものであり、当事者との合意の上でのみ成り立つもの、ともすれば情報提供さえすれば事足りるかのよう理解されてはならない。

とりまとめの記述において、市町村が行う身近な場所での寄り添う支援が、児童相談所で行われるソーシャルワークと対比されるあまり、この稿（委員提出意見）の冒頭で述べたようなアウトリーチを前提とした丁寧で粘り強い関わりが必要とされていることへの理解が妨げられないような記述として欲しい。

イ たとえ児童相談所で求められるものが、保護機能や危機介入機能を中心とするものだとしても、子どもの状態や子どもが置かれている状況、家族メンバーとメンバー相互の関係、生活の全体像や個々のメンバーの成育歴や生活歴を踏まえた総合的なアセスメントをする力がなければ的確な支援展開はのぞめない。もちろん、その一部であるリスクアセスメントは的外れなものとなり、それに基づく的確な危機介入、子どもを守るための適切な保護は実施できない。

4 人事制度・キャリアパスの在り方

自治体に社会福祉専門職の採用を促すこと、非常勤相談員の常勤化について記述することを求める。多様な所属や領域でのソーシャルワーク業務を経験する重要性も明示された。また、専門職の確保が難しい自治体への派遣調整を行う仕組みが、人材派遣業や非常勤専門職の活用の勧めにならないように、歯止めとなる記述を書き加えることを要望する。