

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6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6回議事次第

日 時：令和2年10月16日（金）13:00～16:00

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）これまでの議論の中間整理（案）

（2）有識者ヒアリング

3. 閉 会

○金子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6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、江口委員、小島委員、才村委員、西澤委員から欠席される旨の御連絡をいただいております。また、奥山委員、佐藤委員からは、遅れて参加される旨の御連絡をいただいております。

また、今回も傍聴希望者には、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。よろしくお願いたします。

○山縣座長 皆さん、こんにちは。山縣です。よろしくお願いたします。

早速ですけれども、今日はヒアリングで結構時間を取りますので、中のほうに入りたいと思います。

今日は、大きく2つの案件で、前回まで議論していただきました中間取りまとめの確認ということになります。議論ではなくて、適切に修正されているかどうかということの確認をしていただいて、5分、10分で終わろうと思います。その後、残った時間で5人の方々からのヒアリングということになります。よろしくお願したいと思います。

では、事務局から、資料1に基づいて説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○山口虐待防止対策推進室長 それでは、事務局から、これまでの議論の中間整理について御説明いたします。資料1と右肩に書いてある資料を御覧いただきたいと思います。これは、今、座長からもございましたように、前回の御議論を踏まえて修正し、事前に各委員の皆さんに御確認いただいたものでございます。主な修正点について、かいつまんで御説明いたします。

まず、1ページですけれども「基本的な考え方」の1つ目の○で「児童相談所や市区町村、民間施設」ということで、前回の案では「児童相談所等」となっておりましたけれども「等」の内容を「市区町村、民間施設」という形で明示しております。

それから、1ページめくっていただきまして、2ページの点線で囲った枠の2つ目の○で「資格、研修・人材養成及び人事制度・キャリアパスは、それぞれ相互に密接に関連した論点であり、今後、どのような形で連動させることが考えられるかという観点から、総合的に検討すべきである。」という記載を追記しております。

次に、4ページをお開きいただきたいと思います。「具体的な論点」ですけれども、○の4つ目で「任用」の一番最後のところを「目指すべきではないか」という表現に修正し

ております。

それから、次の5ページの3つ目の「その他」というところです。「資格を取得した者であっても、新しい制度や実践手法等を学ぶため、OJTも含め、継続的に公的な研修等を行う必要がある。」という記載を追記しております。

それから、10ページをお開きいただきたいと思います。「(2) 研修・人材養成の在り方」、2つ目の○になりますけれども「大学等における養成の段階と児童相談所や地方自治体等における研修の段階について、必要な内容等を分けて整理することを検討すべきである。」という記載を追記しております。

また、その3つ下で「そのため」から始まる文章がありますけれども、その2段落目で「一方、技術や理念等を伝えるためには、対面で実施することがより効果的な場合もあることに留意すべきである。」という記載を追記しております。

それから、11ページの○の4つ目で「市区町村職員」のところですが、その2パラ目で「あわせて、児童相談所の職員についても、市区町村での現場実習等を行うことが考えられる。」という記載を追記しております。

それから、最後に18ページを御覧いただきたいと思いますが「児童相談所長等」のところの2パラになります。「ただし、児童相談所長等にその全てを求めるのは難しい場合もあるため、所長等を支える立場の者に、実務経験や必要な能力等を持つ者を置くことも考えられる。」という記載を追記しております。

主な修正点については、以上でございます。よろしく申し上げます。

○山縣座長 ありがとうございます。

ただいま、室長のほうから、前回の各委員からいただいた意見に基づいて修正したところの確認をいただきました。今日、特に説明はありませんでしたけれども、前回、疑問形で終わる部分については、できるだけ断定系にということで、そこは非常に大きなところだったわけですが、それも含めて。

各委員のほうにも事前に目を通していただいていると思いますので、中間整理としては、これで確定させていただきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○山縣座長 ありがとうございます。

では、本日をもちまして、この中間整理につきましては、確定させていただき「(案)」を取る形にさせていただきます。既に、これは会議資料として厚生労働省のホームページの会議のところに載っていますので、特段の周知は事務局的には必要ないということでよろしいですね。この形で「(案)」が取れたことを確認させていただきました。

では、続きまして、本日の2つ目の案件、ヒアリングのほうに移っていきたいと思います。既に御案内のように、本日は、児童家庭支援センター一陽の橋本達昌様、静岡県藤枝市の子ども家庭課長中谷波路様、全国里親会評議員の吉田菜穂子様、このワーキンググループの構成員であります和泉乳児院の栗延雅彦様、至誠大地の家の高橋誠一郎様、以上5

人の方々からヒアリングをする予定にしています。次回、残りの方々については、20日にヒアリングをいたします。

5人の方々、既に入室いただいていると思うのですがけれども、改めて、私どもがヒアリングの中身に期待する趣旨を一言お話しをさせていただきます。このワーキンググループは、子ども家庭福祉に関する専門人材の養成ということになっておりますので、御発言は、それぞれの現場等で求められている専門性、あるいは人材養成の在り方、それに伴う資格制度の在り方、そういうところにできるだけ焦点を当ててお話しただけなら幸いです。

非常に限られた時間で申し訳ないのですがけれども、たくさんの方がいらっしゃいますので、構成員のほうも含めて、質疑応答はできるだけ簡潔にお願いしたいと思います。お一方30分、そのうち15分を説明、15分を質疑に取りたいと思っております。よろしいでしょうか。

では、最初の方、児童家庭支援センター一陽の橋本様のほうから説明をお願いしたいと思います。橋本さんは、こちらの会場のほうに来ていただいております。よろしくお願います。

○橋本様 本日は、全児家センに貴重な機会をいただき、ありがとうございます。せっかくの機会ですので、現状はもとより、理想も含めて、思いの丈をお話しさせていただければと思います。また、たくさんの方々のヒアリングの中で、月並みなことを言ったり、教科書的なことを言ってもつまらないと思いますので、若干独断と偏見を交えながらお話しさせていただきますと思いますので、重ねて御容赦、よろしくお願いたします。

貴重なお時間ですので、早速本題に入りたいと思います。まずは、私の資料の左下、本日のメニュー、黄色い部分を御覧ください。あらかじめ事務局のほうからいただいているオーダー、質問の内容に沿ってメニューを作らせていただきました。

まず、児家センの果たしている役割をさらっと紹介した上で、①地域において子ども家庭福祉に関するソーシャルワークを行うに当たっての課題をお話しし、次に、②児童家庭支援センターに求められる人材へとトピックを振って、最後は、③研修・人材養成や人事制度・キャリアパスについての現状と課題、取組状況。なお、ここで、里親支援実践を含めて話をすると、このような順で展開させていただきます。

まずは、児家センの果たしている役割についてですが、事前資料の2ページを御覧ください。御承知のとおり、平成10年の児家センの制度創設当初は、地域や家庭からの相談に応ずるとともに、ことに児童相談所のブランチとしての機能を果たしていました。もちろん、今もその機能は果たしています。その後、平成21年度の要綱改正によって、児家センが市町村のバックアップ機関となることが明記され、さらに平成23年の改正では、新たに里親支援も取り組むべき業務として加わりました。児家センは、おおむねこの要綱の変遷に沿い、機能や役割を豊富化しながら進化してきたと言えます。

なお、特に御要望のあった里親養育支援の実際については、後ほどそれぞれのメニュー

に沿って、具体的事例を交えながら述べさせていただきたいと思います。

次に、①地域において、子ども家庭福祉に関するソーシャルワークを行うに当たっての課題について、所感を述べさせていただきます。おめぐりいただいて、資料3ページから4ページを御覧いただければと思います。

今日、地域では、児童相談体制の充実や多機関連携拠点として、子どもを見守る地域ネットワーク、つまりは要対協の再構築が喫緊の課題となっています。しかし、他者を見守るといのは、実はとても難しい所作で、ことにSNS上での誹謗中傷の殺到や、コロナ禍での自粛警察の発生でも明らかなように、見守り社会は実にたやすく、息苦しさや生きづらさを伴う見張り社会へと変容してしまいます。先年、東京や千葉で発生した痛ましい事件は、以前居住していた地方都市の要対協では、当該家族のリスクが認知されていながら、恐らくそこで対象化され、見張られ、批判されていると感じた保護者によって決行された逃避行の結果であったと推察します。

そこで、地域コミュニティないし要対協には、児家センや子育て支援センターなどに加え、子ども食堂やシェルター、妊娠相談機関など、新たな民間リソースとの連動によって、関係が途切れないという意味での息の長い、また要求し過ぎないという意味での緩いつながりを、寄り添いや伴走というスタイルで、いかに構築していくかが問われていると考えます。そこで、まずは、社会的養護や子どもの貧困問題に関わる民間資源の中核であり、ネットワークのかなめとなるのが、同じ民間組織である児家センの役割と考えます。

ところで、かような寄り添い、伴走支援を実効化していくには、まずは当事者が、自分が主体であるという実感を抱けるような機制や仕掛けが必要であると考えます。具体的に言うと、意見表明権の保障やアドボケートシステムの構築、家族応援会議の実践、さらには介護や障害福祉制度にはあるケアマネジメントの制度の導入などは、社会的養護や措置制度に内在している上から目線モードを一掃し、当事者の思いをど真ん中に据えた支援の実現に資すると考えます。

加えて、このことは、要対協の形骸化をも改善すると期待します。上から目線モードを緩和すべく、里親、アドボケーター、当事者団体が要対協のネットワークに加われば、要対協機能をより実質化し、活性化します。この要対協の活性化も児家センのミッションにすべきと考えます。

なお、次なるステップとしては、子ども食堂のボランティア、里親、当事者団体などの支援者を支援する仕組みや機能を、おのおのの地域でいかに実装していくべきかがおのずと問われてくるでしょう。これまでも、措置権を有する児相には相談しづらい里親さんが、児家センに相談に訪れるケースが頻繁にありました。また、本体施設を利用してのレスパイトを提供し、里親さんに一時の安らぎを与えてきたことも、児家センの実績として挙げられるでしょう。

雑駁ですが、以上が私なりの課題分析、課題整理です。

次に、②児童家庭支援センターに求められる人材について、お話しさせていただきます。

資料5 ページを御覧ください。課題分析、課題整理の結果から、児童家庭支援センターに求められる人材像を導き出すために、次の3つの論点を提起したいと思います。

まず、1点目ですが、民間リソースをいかに利活用していくか。さらに、それを既存の要対協の中に組み込むことで、形骸化している要対協をいかに活性化していくかという論点です。これは、換言すると、官の支援と民の支援をいかに連動させていくかということでもあるでしょう。官と民、多機関をつなぐことができる人材こそが児家センに求められています。

次に、2点目としては、実際のソーシャルワーク支援の充実についてですが、ここで重要なのは、充実すべき支援のベクトルです。私は、今、地域コミュニティの視点において大切なのは、強権的な指導や規制とは対極にある、息の長い、緩いつながりをいかに広範に拡大させていくかという視点・論点だと思っています。これをさらに踏み込んで言えば、支援の対象となる家族全体が、自分たちは地域のいろいろな人に大切にされているという実感を伴うつながりを、より多くの支援者市民の手によって創出し、継続するということです。

例えば、泣き声を聞いていて、たたきたくなるという吐露に、何よりも先に、分かるよ、お母さん。私もそうやったからという返答から入る支援、息の長い、緩い支援を展開できる人材が求められています。

最後、3点目ですが、支援者への支援の視点です。新たに支援の輪に加わる民間リソースである子ども食堂や学習支援拠点のボランティアや里親、当事者団体などをいかに支援していくかという論点です。これは、彼らの活動を一過性に終わらせず、継続性を持たせる上で、また重大事故を招かない上で、極めて重要な論点だと思っています。そこにも、ソーシャルワークや心理学を学んできた、専門職集団としての児家セン人材の役割があります。

なお、これらは実は児家センのみならず、地域の子ども家庭福祉に関わる民間ソーシャルワーカー全体が抱えるべき論点であり、児家センをはじめとする地域民間支援機関で働く人材ニーズのポイントそのものであると言えるでしょう。

さて、このような課題意識を共有した上で、では、児家センの活動は具体的にいかんということですが、例えば、①の論点については、既に一部の先駆的児家センでは実践されていますが、保護者の仕事の都合や病気治療などにより、ショートステイを必要とする親子に対し、近隣の里親をマッチングし、当該の里親家庭にて短期預かりを実施するためのコーディネートを行う里親ショートステイ事業という施策に注目すべきです。

また、例えば里子と実家族が面会する際の場所の提供や送迎、同席等の交流支援を行うなど、里親家庭からの家族再統合に向けた中継地としての機能を装備する児家センも、早晩出現してくるでしょう。さらには、実効的なソーシャルワーク業務として、里子に障害があれば、児童発達支援センターなど地域医療機関につなげたり、医ケア児であれば医療機関へ付き添いをしたりと、いずれにしても児家センには里親や里子と施設、地域関係機関、実親等をしなやかにつなぐネットワーク拠点としてのコーディネート力が求められて

います。

また、②と③の論点についても一例をお話しします。

最近、地域では、子ども食堂や生活困窮児童への学習支援拠点など、子どもの居場所的な新たな社会資源が、NPO等の尽力によって盛んに創出されてきています。学校では活躍の機会もなく、居心地の悪さを感じている子どもが、このような子どもの居場所には目を輝かせて来所し、運営スタッフとのコミュニケーションを楽しんでいる事例や、児童相談所や福祉事務所のケースワーカーとは衝突を繰り返してきた保護者が、子どもの居場所の運営スタッフとは自発的に交わり、食事作りや学習支援の補助者として生き生きと活躍している姿も報告されており、そこにはオフィシャルな機会や対応ではつむげなかった、地域コミュニティとの確かなつながりがかいま見えます。

思うに、子ども食堂の運営スタッフらは、地域に豊富な人脈とネットワークを有しており、地域の歴史や特性など、地域事情に詳しい、いわば地域のプロです。しかしながら、同所のスタッフはソーシャルワークや心理の専門家ではないため、ケースに巻き込まれ、二次受傷に陥るリスクを常に抱えています。それゆえ、児家センのスタッフが子どもの居場所を定期訪問し、同じ民間人ならではの柔らかさや緩さを持って、支援者への支援や他の専門機関へ引き継ぐためのフォローなども実施されています。端的に言えば、以上の例示のような具体的実務をスムーズに遂行できる人材が、現在最も必要な人材と言えるでしょう。

最後に、③研修・人材養成や人事制度、キャリアパスについての現状と課題、取組状況について述べて、私のプレゼンを終えたいと思います。

児童福祉法の改正により、パーマネンシー保障を充実する時代が到来しましたが、実はこれまでも児家センは、虐待予防、家族維持支援、家族再統合、親子関係再構築支援といった、永続的な人間関係や生活の場の保障に直結するファミリーソーシャルワークを児家セン特有の専門領域とみなし、それらの支援に必要なスキルを専門性と位置づけて、全国研修等を行ってきました。また、私は、将来的には介護や障害者の支援制度で機能しているケアマネジメントシステムが、社会的養護領域にも導入されるべきと考えています。

そこで児家センは、一人一人の子どもが有する個別ニーズを的確にアセスメントした上で、それを満たすための援助や給付を様々な機関に割り振り、その支援活動状況を丁寧にモニタリングし続ける専門能力、いわゆるケアマネジメント能力を向上させていくことが必要であり、そのための研修も重要と考えています。

なお、これらの機能は要対協の機能と重複することから、要対協市町村相談体制の在り方にも若干言及しておきます。冒頭話したように、今日、市町村には、要対協の機能強化や子ども家庭総合支援拠点の整備が求められています。しかし、市町村全体の約84%を占める人口10万人未満の小規模市町村において、相談支援業務は長らく非正規職員が担うべき周辺業務として軽視され、人事施策的にも、当該業務従事者は冷遇されてきた経緯もあって、相談支援人材の不足という厳しい現実には直面している市町村は少なくありません。



この点、より詳細に分析すれば、地方自治総合研究所の上林研究員の論考ですが、これによると、相談支援業務が周辺業務として軽視されてきた背景として、それが法律行為でなく事実行為であること。行革圧力、公務員定数管理上の問題から、非正規職員の配置が前提であったこと。ケア的・家事的労働は、女性向きのパート労働という認識が公務職場の常識となっていること。職務無限定で配転異動を命じられる者が評価される公務員人事制度において、職務限定の専門職は相入れない存在であることなどを挙げており、これらは特に小規模な地方公務員職場の根源的な命題であって、いかに本検討会において改善を訴えたとしても、一朝一夕に解決できる問題ではないようです。

それゆえ、そのような自治体にあっては、子ども家庭総合支援拠点業務や要対協調整機関業務の児家セン等への一部委託が検討されてしかるべきだと思います。現に、下関市、別府市では、子ども家庭総合支援拠点の一部委託が、また私どもの地元である福井県越前市では、要対協調整機関業務の一部委託が行われています。

なお、かつて児童相談所で児童福祉司や緊急支援課長を務め、現在は児家センを運営している児家セン「はぐはぐ」の河浦センター長は、著書「児童相談所改革と協働の道のり」において、自治体の規模や地域特性によっては、子ども家庭総合支援拠点そのものを児家センが担っていくこともあり得ると、自治体各層の現場実務を知悉する実践家ならではの見解を示しています。そうであれば、児家センは、官民協働体制の確立や新たな地域資源・社会資源の開発に尽力すべきであろうし、加えて、今後は地域共生社会やSDGsの趣旨を踏まえた、より多様で包括的、かつ継続的な地域福祉づくりへの貢献も求められていると言えるでしょう。

ソーシャルワークが社会変革や社会開発、社会的結束等を志向する実践に基づいた専門職であるとするならば、児家センに所属するソーシャルワーカーのソーシャルワークリサーチやソーシャルアクション、ソーシャルプランニングなど社会問題の構造的原因に挑戦し、変革を働きかけるための間接援助技術も、今次最も有用な専門性の一つであると思います。

このような認識の下で、近年、全国児童家庭支援センター協議会は、全国里親会や日本ファミリーホーム協議会と相互支援協定を締結し、ソーシャルアクション基盤を整えました。そして、地域において、子どもを守り、育むネットワークを強化していくためには、里親や社会的養護関係施設事業スタッフなど、要保護児童対策の中核を担う支援者らが地域コミュニティごとに大同団結し、つながりを深め合うことが必要であるとの見地に立って、全国子ども家庭養育支援地域ネットワークセミナーを来年度より毎年開催する予定です。なお、来年の第1回は大分で開催したいと思っています。詳細は、資料6ページ、7ページを御覧いただければと思います。

なお、ここまでの話を図示したのが、最後の資料8ページになります。まず、①、上の枠囲みの緑の文字の部分と、その左下に緑で示した部分ですが「実家か、里親か、施設か」ではない、むしろその全てが連動する新たな社会的養育体制の構築についてです。左端に、

支援者への支援というフレーズを加えていますが、現在、多くの児家センでは、ソーシャルワーカーや心理士が里親サロンに参加し、里親さんの悩みを傾聴したり、ファミリーソーシャルワーカーが親族里親さんの御自宅に直接出向いて、家族課題全体を整理したり、里親研修会の企画運営を担ったりなど、地域ニーズに応じて様々な里親支援者への支援活動を行っています。

また、さきに里親ショートステイの話をしましたでしたが、これらも未委託里親のトレーニングとして有効に機能しているとの報告も挙がっています。

なお、児家セン職員の学びについてですが、現状は福岡市の児家センであるSOS子どもの村福岡などが企画するフォスタリングチェンジ・プログラムや、岐阜県の児童家庭支援センター「とも」による安全パートナーリーグ、三つの家、家族応援会議などに関する研修会に参加し、家族支援プログラムや家族療法スキルを個々に獲得しています。

事業の説明に戻りますが、次に黄色の文字と図の真ん中、やや上の部分ですが、②ケアマネジメント機能についてです。将来的な話ですが、将来的に当事者の思いをベースに作成されたケアプランに基づく支援システムの創出をイメージして描きました。

3番目に、青い文字で表記した図の真ん中、下の部分です。③地域社会から分断・孤立しないために、市町村と連動・一体化したファミリーソーシャルワークの拡充についてです。

最後に、ピンクで表記し、図全体の円と右下のピンクの部分、④要対協への民間支援機関の参入による再構築についてです。要対協が息の長い、緩い支援のベースキャンプになること。さらには、情報共有・発信機能や計画・開発機能、調査・教育機能を持たせていくことが課題として大事だと感じています。

時間もありませんので、あとはそれぞれお読み取りいただければ幸いです。私の報告は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○山縣座長 ありがとうございます。限られた時間で焦点を絞った説明に感謝します。

残った時間が10分強になります。各委員、できましたら質問は1つないし2つぐらいに絞っていただいて、できるだけたくさんの方々からの質問、あるいはそれに併せて、別途意見をというのは非常に難しゅうございますので、必要があれば、その場で私はこう思うという意見も加えていただいて結構でございます。

では、Zoomの手を挙げる機能を使っていただいて挙手いただきますと、マイクを向けたいと思います。いかがでしょうか。

宮島構成員、お願いします。

○宮島構成員 ありがとうございます。

2点聞かせていただきたいと思います。思いのこもった御報告ありがとうございます。

1つは、民間機関の参加によって、充実させたり、形骸化から抜け出すことは大事だなと思いますが、一方で、民間機関の参加によって、公の後退が起こってはならない。この辺りのことについて、とても大きなサイズの質問で申し訳ないですが、橋本先生から意見

をお聞きしたいと思います。

もう一つ、一陽では週3日、越前市の子ども・子育て総合支援相談室に常駐しているということをホームページで拝見させていただきました。こういうことはとても大事だなと思いますけれども、その効果とか、あるいはそれを全児家セン、ほかでもやられるために必要なこととしてはどういうことがあるか、この2点について、お聞きできますでしょうか。

○山縣座長 では、橋本さん、お願いします。

○橋本様 ありがとうございます。

まず、1点目です。民間が入ってくることで官が後退しないかということです。自治体の姿勢というのは千差万別なので、全ての自治体がこうだとは言いません。けれども、私が知る限り、民が入ることで官との役割分担がしっかりできるようになって、非常に効率的に動くようになったということが言えるのかなと思います。それと、高齢者、介護、障害者福祉全体に言えることですけれども、市町村がこれから主役だということをしっかりと国が訴え続けることで、市町村が逃げられなくするということもすごく大事なかなと思います。これに民がしっかり加わっていくことで、相乗効果、シナジーを上げていくことが大事なのかなと思うところです。

2つ目、私どものところは、本に書いたときは3日でしたけれども、今は4日行く人間が1人と、1日行く人間が1人ということで、毎日、市役所に出勤し調整機関を補助的に支援する業務を担っています。越前市の場合は、本当に官も一生懸命やってくれるし、私たち児家センも頑張っているし、それから見守り支援コーディネーターというのがこの春からできまして、今回10分の10の補助ができましたけれども、これを最大限生かしています。地域に13人の見守り支援員が配置されて、そのリーダーとして見守り支援コーディネーターという人をさらに配置して…という状況です。このコーディネーターが民間資源をさらにうまく使っていけるようにしたいというのが今後の展望です。

官民協働とよく言いますが、私は、「官、民、市民ボランティア」の3者協働が重要と思っています。この民は、例えば社会福祉法人とかの民間事業者のことです。官と民、それにもう一つ、官や民間事業者に属さない、地域共生社会の本当に先駆になる方だと思いますけれども、個人的なボランティアの人たち、このような市民有志をこのネットワークにうまく引き込むことが大事なかなと思うところです。この官、民、市民ボランティアの三者連携・協働というところがすごく大事になる。越前市では、それがそれなりにうまく行っているかなと思うところです。

以上です。

○宮島構成員 ありがとうございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

あと、奥山構成員、安部構成員、増沢構成員、藤林構成員、4人挙がっています。ここで一旦切らせていただかないと時間がなくなってしまうと思います。本当に申し訳ないで

すけれども、15分という中で質問のほうも端的な形でお願いしたいと思います。

では、奥山構成員、お願いします。

○奥山構成員 橋本さんからの御発表、本当にそのとおりだなとお聞きしていたのですけれども、トップによって、児家センもかなり格差があるかなというのが1つあって。そのトップがいなくなったら、それがまた崩れるというのでは困ると思うのです。恒久的にそういうことができていくために何が必要とお考えかということをお聞きしたいことと。

もう一つは、児家センに地域の偏りがあります。今、越前市というお話しをされておられましたけれども、そこはいいけれども、児家センのない地域が山のようにあるわけで、そういうところに関して、児家センを全部に置いていくべきなのか、その辺も1つお伺いしたいと思います。

あと1つは、橋本先生は見守りという言葉はかなり使われたのですけれども、見守りだけでよくなるのかなというのがいつも私の疑問なので、先ほど専門人材がいるということで、そのケアマネジメントシステムとおっしゃっていましたが、どのような見守り方というか、支援の仕方がいいのかという辺りのことを出されておられるのだと思うのですけれども、その辺をもう少し詳しく教えていただければと思いました。

以上です。

○山縣座長 では、お願いします。

○橋本様 ありがとうございます。

児家センの粒がそろって恒久的に行けるといいなということは、奥山先生おっしゃるとおり。そして、現状、大きい粒から小さい粒から、いろいろあるということもよく分かっています。本当にいろいろな方法があると思いますけれども、私が今後一、二年で特に思っているのは、どこの児家センも皆同じで、3人しか職員がいなくても、その3人が知恵と工夫を働かせて、こういうふうな支援をやっている、こういうふうな地域に貢献しているという先進事例をしっかりと捉えて、それを書籍とかセミナーなどで水平展開していく。この取組を全国協議会としてはやり続けるしかないと思うのが1つです。

それから、もう一つ、地域の偏在のことを御指摘いただきました。児家センは、大規模都市、中核市を含む中規模都市、それから10万人以下の小規模都市という概ね3つの自治体規模、それぞれにこれまでも大きく機能と役割の違いがあったと思います。

大規模都市での児家センは、心理士ばかり雇って、心理の部門をしっかり担っていくような児家センがあったり、中都市になると、児相と非常にマッチングして、1対1の関係で民の役割分担を担ったり、小規模になると、殊に2000人、3000人の本当に小さい町村で保健師1人が頑張っているところでは、そこに隣町、隣市の児家センが積極的にコミットしているようなところもあります。その辺を大・中・小である程度整理した上で大至急、最低でも1児相に1つの児家センぐらいの規模で設置をお願いしたいなと思うところです。

長らく全ての児童養護施設に標準整備をすべきということが謳われてきました。ぜひ求めたいところですが、児童養護施設自体が偏在しているのです。これをどうするか

ですけれども、私は、児童養護施設の所在する場所に児家センを必ず置かなければいけないということではないと思っています。隣の町、あるいは児相と児相の間地点にあって、両方の児相から1時間かかるところにサテライトで作ればいい。ただ、担い手は、ずっと虐待の対応をしてきた、虐待された子の養育を実践してきた乳児院や児童養護施設の職員がやるべきだと思います。

最後、見守りです。奥山先生おっしゃるとおり、私も「見守りは、体のいいネグレクトだ」と、言い続けてきました。ところで一昨年ですか、指導委託のお金が毎月10万円ぐらいつきましたけれども、こういうものを在宅措置制度としてしっかりと確立していく。残念ながら今、指導委託は補助金です。自治体によっては値切ります。全くお金を出さないところもあるのです。宮島先生とか松本先生が3年前の社会的専門委員会で強くおっしゃっていましたが、これは何とかしないといけないと思うところです。

また見守り支援と言っても、100%のボランティアに頼るのではなくて、先ほど言いました見守り支援コーディネーターなどは10分の10ついており、越前市では、1回の行動につき1000円の実費弁償をしています。見守り支援にもこういう若干の対価を用意すべきです。まとめると児家センについては、指導委託を義務的経費化して、都道府県が値切らない形にもっていく。見守りに対しては、在宅支援の充実というところで新たな施策化を図っていただけたらと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、安部構成員、お願いします。

○安部構成員 西南学院の安部といいます。

橋本先生の意見、とても賛成なのですけれども、ケースマネジメントを中心とした虐待対応というのは大事なのですけれども、一方で、虐待死を防がなければいけないというところでのアセスメントとか緊急対応というのがあって、その辺がどうしても上から目線と言われるようなトップダウンでの動きということも同時に必要になってくると思うのです。その危機対応とケースマネジメントとの兼ね合いというのを、橋本先生はどんなふうに考えていらっしゃるのでしょうか。ちょっとお聞きしたいと思います。

○橋本様 ありがとうございます。

それがまさに、私は官と民の役割分担かなと思っています。今日、明石市の話が新聞に出ていましたけれども、あれは非常に残念な結果だったかもしれないけれども、親の考えと違うけれど、公の権力を使って母子分離するのがどうしても必要な場面があると思います。そこは官がしっかりと握る。

プラス、私が思うのは、見守りというところで非常に緩い支援、息長くつながっていくことを目的とした支援は民が担って、官と民がしっかりと連携する、連動する。安部先生の今の御疑問に対して、本当に抽象的で恐縮ですけれども、官と民、それぞれの役割の明確化がキーになるのかなということで回答させていただければと思います。

以上です。

○山縣座長 続いて、増沢構成員、お願いします。

○増沢構成員 御報告ありがとうございます。

児童家庭支援センターは、アウトリーチを重視している、唯一とも言っている児童福祉施設であるということ。それから、地域のニーズに合わせた早期支援を、NPOを含めたネットワークとする方向性は非常に重要だと思います。

一方で、児童家庭支援センターの重要な役割と思うのですが、世の中の人に余り周知されていないようにも思うのです。ここに参加されている構成員の方も、もしかしたら児童家庭支援センターが遠縁の方もいるのかもしれないですが、そういう中で、かなり力のある心理職やソーシャルワーカーを雇用しなければいけないということで、雇用についての現状の課題とか、今後、ここの職員になるということの周知について、お考えがあったら教えていただけますでしょうか。

○橋本様 ありがとうございます。

現状は、施設の職員だった人が、ある程度経験を踏んで児家センに異動してくる方が多いのかなと思います。それはそれで、私はとても大事だと思います。ただ、それにしても、児童養護施設も乳児院も児家センも、人材が非常に採りにくい。ほとんどのところで人がいないというのが、この業界のコモンセンスになっているのかなと思うところです。本当に大きな議論ですが、大学で社会的養護というものを教えてもらえる機会が少ない。実習指導をしていますが、本当に何も知らずに実習先、私たちのところに来ます。授業はあったけれども、よく分かっていなくて来る。なので、そういうところにどれだけ私たち現場の人間がコミットできるかだと思っています。

児家センは、どこの児家センもそうしていると思いますけれども、大学との連携を結構やっています。もっと言うと、大学の教員だった人が児家センにセンター長で入ってくるような例もあります。こういう人は、恐らく地域の社会的養護や子どもの貧困、子どもの権利擁護に関するような講義をいろいろなところでやられているのです。それこそ要対協の研修会とか。私は、児家センのスタッフは、ソーシャルワーカーと心理士、このうまいコンビが、それぞれの地域の中での、例えば市民セミナーとかNPOがやるような公開講座とか、大学がやるような特別講義へ、自分たちが講師とかパネラーとかで積極的に参加して、自分たちの実践している社会的養護の任務や働き甲斐をアピールしていく。そのことが、私は社会的養護を開いていくことになり、人材確保につながると思います。

なので、児家センの一つのミッションとして、ソーシャルアクションという言い方をしますけれども、社会的養護を知ってもらって、これが非常に大事な仕事で、職業としておもしろいのだということを伝えていく。そのような業務も大事だと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

最後、藤林構成員、お願いします。

○藤林構成員 児童家庭支援センターが今後の在宅支援の中核になるということは、私もそう思っておりますし、まだまだ発展していくと思っております。

増沢構成員の質問とかぶるのですけれども、私は福岡市内の2か所の児家センしか知らないのですけれども、全国的に見て、児童家庭支援センターのソーシャルワーカーの人材確保というのは非常に地域差があるのではないかと思っているのですけれども、今、言われた、法人内部で異動していく方もあると思うのですけれども、法人以外に外部から人材を確保するという場合に、それがどの程度困難なことなのか、またはそうじゃないのか。また、大学新卒の方を採っていらっしゃるのか。または、ある程度いろいろな分野での経験を持った人を採っていらっしゃるのであれば、どんな分野から来ていらっしゃるのか。

最後に、ソーシャルワーカーのスーパーバイザーを担うような人材というのは、もっと確保が難しいのではないかと思います。ある程度若手のソーシャルワーカーを、もし今後確保していくとすれば、児家センの中にスーパーバイザーの役割を担うような管理職も必要じゃないかと思うのですけれども、その辺の人材確保の課題とか解決方法について、何かお考えがあればお教えいただきたいと思います。

以上です。

○橋本様 ありがとうございます。

私は、官民協働、官民協働と常に言っているのですけれども、官に開けと言うだけじゃなくて、実は児家センの側も、開いていく必要がある。例えば児童相談所の課長だった人、所長だった人が児家センのソーシャルワーカーとして、あるいはセンター長として、後輩を応援するというか、現状ぱんぱんの児相の業務を、自分たちがしっかり分担していくような構図も必要かなと思います。藤林先生のところは、まさに2つの児家センが、ともに児相のOBの方がいらっちゃって、いわゆる官民連携を文字どおりの形で実践しているなと思います。こういうところはいまだなかなか少ないので、これもある意味、私が先ほど言った先進事例、先駆的事例として、水平展開していければと思っています。

ちなみに、指導委託の件数ですけれども、全国を調べると、ぐっと突出して20件、30件あるところがあります。それはどこかということ、児相のOBが入っているところです。公務員は公務員を信じるのだなという、冗談ですが、そういうところがある。だとしたら、民間の児家センも、児相のOBの人とか、市町村の家庭相談員だった、嘱託だった人を積極的に正職員で招いて仕事をしてもらおうというアイデアがあってもいいのだろうなと思います。

それから、ソーシャルワーカーのスーパーバイザーですけれども、先ほど私、お話しさせてもらったように、児童養護施設の施設長だったり、児相の所長だったり、大学の教員だった人が児家センのセンター長になっているようなところは、実は施設そのもののSVもやっています。施設職員の、あるいは中にいる子どもたちの課題に対してのSVもやっている。ここも、私は藤林構成員の御提案、ソーシャルワーカーのスーパーバイザーを配置する必要があるのではないかというのは、まさにそのとおりだと思います。児家センが指導委託費をしっかりとらって財源が豊富化される中で、ソーシャルワーカー、心理士をスー

パーバイズするスーパーバイザーを積極的に作っていく必要があると思います。

それを新卒で採るかどうかという議論に行くと、皆さん、法人の考え方や個人の思いがあると思いますけれども、私は一定期間、児相や市町あるいは施設で働いた人、ケアワークあるいは措置権を実際に行使した経験のある人がそれぞれの特技というか、これまで培ってきた経験とか強みを生かして、児家センで活躍していくという形のほうがいいのかなと思うところです。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

これで橋本さんからのヒアリングは終わらせていただきます。チャット上には、加藤雅江委員からも御意見が入っております。「子ども食堂を主催していますが要対協の中には（カンファレンス含め）入ることができていません。子ども食堂の支援をすることですが支援対象としてではなく対等に連携できるような視点をお持ちいただけたらなあと思いました。」とのことですので御参考にしていただきたいと思います。

続きまして、藤枝市の中谷様から、市のほうの状況について報告をお願いしたいと思います。では、中谷様、よろしくお願いします。

○中谷様 初めまして。静岡県藤枝市子ども家庭課長の中谷と申します。よろしくお願いします。私、事前に質問をたくさんいただいており、時間もありませんので、そちらのほうを盛り込んだ形の資料として作らせていただいております。ただ、少しばかり所感というか、人くさいお話になるのかなと思いますが、最後までお聞きいただきたいと思います。

まず、藤枝市ですが、東は県庁所在地の静岡市、そして西側は今、リニアの問題で注目の大井川が流れております島田市、そして南側はカツオの水揚げ等で有名な漁港のある焼津市に囲まれている市となります。中央の東西に国道1号線、並行してJRの東海道線が走っており、その南側には東名高速道路、北側には新東名高速道路という地形になっております。

静岡市から、首都圏である東京や神奈川、または名古屋までは新幹線で1時間という距離にありますので、どちらかというところベッドタウン的に発展してきたまちになります。電車や地下鉄、バスなどの交通機関を中心とした生活というよりは、御自宅に自家用車が何台かあって、それが生活の中心を担っているというようなまちになります。

藤枝市の現市長は、6月から第4期目に入っております。市政の運営等、市民からも高い評価が得られている結果ではないかと思っております。「選ばれるまちふじえだ」を目指し、人口の社会増も続いていましたが、平成29年3月からは人口減少に転じており、出生率は、県の平均よりもやや下になっております。基礎的な藤枝市の情報は以上です。

それでは、資料の3ページ目を御覧ください。構成員の方々から、職員体制ということで、子ども家庭福祉及び母子保健に関わる相談支援に関わる方たちの資格はどんなものかという御質問を受けておりますので、こちらの表に示させていただいております。子ども



家庭課の家庭児童相談係が支援拠点の業務を担っている部署ではありますが、藤枝市には、児童福祉として子ども発達支援センターというものも設置されておりますので、そちらの有資格者の人員配置もそこに記載させていただきました。

また、事務分掌等につきましては、4ページの資料となります。

ここで、藤枝市の人事制度を御紹介させていただきます。藤枝市は、職員の行政経営の中で、人材のザイを「財」、宝と位置づけ、人財育成方針というのを立てています。中でも、キャリアデザインの推進、スペシャル・ジェネラリストの育成、やる気のある配属希望者の積極的配置ということを積極的に取り組んでおります。また、女性職員の管理職登用も推進されておりますので、近隣の市町に比べると管理職の占める割合が圧倒的に多いです。そして、私も保健師ですが、保健師や公認心理司等の分散配置など、必要な場所に必要な人を配置するという体制が整備されております。

また、組織の改編や機構改革におきましても、22年に児童課という児童福祉全般を扱う課から、子ども家庭相談センター、家庭児童相談係という児童相談部門を独立させております。さらに、28年には、児童相談部門の子ども家庭課と、子ども発達支援を専門とする支援センターに分かれるという機構改革がされております。

また、こちらの事務分掌の中で少し色をつけさせていただいている部分があるのですが、機構改革の中で、効果的なソーシャルワークを展開していくという面では、施設面での配慮も必要ということで、必要な部署が同じフロアで仕事ができるように設定されています。

資料の5ページ目に関しましては、子ども家庭総合支援拠点が設置された後の拠点の人員配置になります。

資料6ページを御覧ください。拠点の構築について、どのように考えているのかという御質問をいただいておりますので、それに絡めて少しお話をさせていただきます。

まず、こういう表現が正しいのかどうか分かりませんが、率直なところ、支援拠点を設置しなさいということで提示されたものを見させてもらったときに、「もともと藤枝市が行っていた業務や事業そのものが支援拠点だったのではないか」という状況でしたので、今までの歩みそのものが構築に必要なものだったのかなと考えております。

まず、先ほどお話しさせていただいたソーシャルワークに適した人事制度が、バックアップとして大きな存在になっています。それから、必要な場所に必要な人を配置できる専門職種がいるということ。そして、この事業運営に予算がつかなければ難しい話になるのですが、その予算も非常に得られやすい環境にあるということで、この3点がうまくそろわなければ、構築の障害要因になってくるのかなと考えております。

私、支援拠点とは何と聞かれることが本当に多いです。厚労省が作っていただいたイメージ図というのをよく使わせてもらうのですが、少し難しいということで、簡単に説明させていただくときに、こちらの資料の6ページ、7ページに示させていただいている4つの業務を専門的に行う部署ですということを説明させていただいております。

大きく、相談・支援事業、2番目に啓発事業、3番目は地域（社会）資源の確保、4番

目は要対協の機能強化ということになります。この中にマルポツで書かせていただいた内容につきましては、この支援拠点という制度の中でこの事業を展開するに当たって、新規的にやらせていただいたり、私たちとしてはメリットとして紹介させていただいているような事業になります。実際のところ、支援拠点というものが法的に位置づけられ、予算がつきやすくなり、説明もしやすくなりということで、新規事業を立ち上げるには本当にありがたい制度だったなと感謝しているところです。

そして、1から4までの全ての事業を運営・展開していくためには、人になります。人、職員に求められている専門性の維持と向上を図るための取組、つまり人材育成は必須であり、欠かせないものであると認識しております。

資料8ページ、9ページには、研修というツールを用いまして人材育成を行っている点について御紹介させていただきます。

まず、研修ですけれども、一昔前は、研修参加に負担金のある研修というのは、公務員はなかなか参加しにくいという状況がありましたが、現在はこの研修負担金があっても、支援拠点に関しては優先的に参加を認めていただいております。ただ、研修というのは、受講して終わりではないと思っています。私たち公務員にとって、研修は労せずには最新情報を収集できる場所でもあります。また、先進事例を知るチャンスになっています。ですので、今日、お名前を拝見した構成員の先生方の研究や分析などの報告というのは、私たち行政で言うと、財政や企画担当部署を説得させるのには本当に大きな根拠の資料になってきています。

そして、研修の場は、私たちにとっては人脈作りの場でもあります。この先生、気になるという講師にお会いできたときには、張り切って名刺交換をさせていただいておりますし、また、困ったとき、助けてほしい、支援してほしいと思っている方々との御縁は、本当に大切だなと思っています。

そして、資料の9ページ、その研修ですけれども、研修に参加しただけではないということは、この2番目、3番目、4番目の事項になってきます。

まず、復命書というのは研修の報告になりますが、一昔前は、「何々研修に参加しましたので、資料を沿えて復命します。」と、本当にそんな簡単な研修報告で終わっていた時代があります。ですが、この復命書1つとっても、自分のものとして復習や整理する力を養う貴重なツールになります。そして、この復命書を通して、同じ職場で働くスタッフや上司に何を伝えたいのかという、とても大切なツールになってきますので、これをいかに、蔑ろにやってはいけないと考えています。

そこで、復命書にコメント欄というものがあって、今まで余りそこに書いてある復命書を見たことはなかったのですが、私はこのコメント欄への記載を心がけています。まず、研修に行ってきた労をねぎらうのですが、質問とか意見を必ず書くようにしています。そうしますと、それが書かれることで、研修に行った者がちゃんと聞いてこないといけないとか、ちゃんと皆さんに伝えられるようなものを書かないといけないということで、

研修に集中するというか、意欲が少し違ってきているのかなと思います。

そして、3番目はOJTになります。OJTというのは、どこの職場でもやっているとは言いますが、本当にやっているかどうか定かではなかったのですが、支援拠点では処遇検討会というのを週に1回やっておりますので、そのときに職員の皆さんにプレゼンするという方法を取っております。今度は、復命、書くだけではなく、プレゼンをすることになりますと、皆さん、一生懸命復習して勉強して、研修で得たものを自分のものにするようになってきたのかなと思います。

そして、4番目は、逆に自分たちが研修を開催するという立場になりますが、これはただ研修を開催するのではなく、自分たちが参加して得た研修から、今度は要対協の構成員の方々に知っていただきたいこと、今、地域で課題になっていることを、逆に研修という形で伝える場として利用させていただいております。実際、企画させていただいた研修を幾つか挙げさせていただいております。

あと、資料の10ページになりますが、先ほどまでは研修をツールにした人材育成でしたが、構成員の方々から記録についての御質問がありましたので、記録に少し触れさせていただきたいと思います。

ケース記録につきましても、人材育成の大切なツールと考えております。資料のほうには、ケース記録に関して、確認しなければいけない重要事項を少し書かせていただいたのですが、ケース記録というのは、個別に指導できる非常に有効な育成方法だと思っています。

まず、藤枝市では、児童福祉に関わる5課で、健康管理システムというものを共有しております。この健康管理システムは、他課が入力した情報全てを関係課が共有して見ることができるようになっておりますので、私たち支援拠点は、支援計画書としても利用できるように入力しております。支援計画書として入力する以上、以前の記録のように、日記のような、ただつらつらと経過記録を書くような記録では困りますので、こちらにも書かせていただいておりますが、PDCAサイクルのP、プランまでたどり着くまでの経過が分かるような形で入力していただいております。

私が保健師で医療現場での経験もあるので、特にそう思うのですが、看護計画の記載の仕方を参考にしております。まず、支援を求めている市民、SOSを出している市民の主訴をきちんと捉えること。そして、その主訴に関係する情報をありとあらゆる関係機関から入手する。そして、それをどのように、この支援拠点が分析したのか。この一連の流れを非常に大切にしております。

ただ、記録をする者は担当者になりますので、主訴を聞き取る力、読み取る力、また多方面から情報収集する力、分析する力、計画を見立てる力、全て重要で、確かに個人の力量が問われる部分ではありますが、基本的に支援はチームで行いますので、お互いが補い合える人間関係、チームワークというのは、個人ではなく、私たちのような管理職に与えられた人材育成のテーマなのかなと考えております。

また、人材育成の方法としては、最近、ちょっと興味があるというか、注目しているのは、練馬区方式というのですか、児童相談所と市の職員の交流人事。あれは、なかなか有効的な手段なのかなと、少し興味を持って情報収集をしているところです。

要対協につきましては、非常に重要です。御説明する時間がないものですから、藤枝市における要対協のネットワークの組織図と、先生方から御質問がありました運営に関しましては、11ページ、12ページの資料に掲載させていただいております。

ここで、スーパーバイザーということに少し触れさせていただきます。児童相談所には、児童福祉スーパーバイザーという方がいらっしゃいます。そして、それらには義務研修というものがあまして、児童相談所の職員の方はこれを受けてくださっているのだと思います。ただ、市町、支援拠点には、このようなスーパーバイザーと言われる役職の方はいらっしゃいません。ですが、スーパーバイザーの役割を果たす人というのは必要だと思っています。

では、支援拠点におけるスーパーバイザーとは、一体誰のことを言うのだろう、どんな人のこと、という点になりますが、実際のところ、要対協の調整機関担当者という者がおりますが、その方のことなのか。それとも、専門職の資格を有している人なのか。それとも、児童相談所のように研修を受講した人なのか。どういう人という位置づけになってきますが、私が考える、市にもスーパーバイザーというのが必要であればこんな人だろうと思う者を資料のほうに少し書かせていただいております。

私は保健師の資格を持っていますが、前任の課長も、その前の元課長も、実は資格を有している方ではありません。しかし社会福祉主事として福祉現場でソーシャルワークをされた経験があります。このソーシャルワークの経験というのがスーパーバイザーとしては非常に必要な経験であるというのを、私もつくづく感じさせられています。

また、スーパーバイザーとしてやれることというのは、研修のところでもお話しさせていただいたのですが、法の制度改正や最新情報を絶えず入手して、それを職員、スタッフに提供して、「どう思う？」ということをお話し合えるような人でないと、スーパーバイザーの役割は担えないのかなと思います。それができる方というのは、福祉現場のソーシャルワークの経験が非常に重要になってくると思います。

最後、4番目の丸ポツの部分ですが、積極的に課題解決に取り組める人でないと、スーパーバイザーにはなれないのかなと思います。と言いますのも、私が係員として、この仕事に就かせていただいたときに、半ば諦めていた課題があります。無理だ、行政ではできないだろうと諦めていたのですが、それをその当時の課長に御相談させていただいたときに、必ず何か突破口があるはずだということで、いろいろと模索する中、先進地の視察に行ったり、研修を積み重ねることで、それを事業化することができました。

ただ、財源確保には非常に苦労したのですが、その事業が昨年度から厚労省の補助金対象事業になったということで、本当にあのときの苦労が報われたなと思っているところです。

そして、最後、14ページになりますが、本当にこれでいいのかと思うところはあるのですが、子ども家庭総合支援拠点におけるスタッフ、養成課程に求める内容は何だろうという点ですが、地域実習の充実をお願いしていきたいと思います。基礎的な知識というのは持っていらっしゃるのですが、現実というものを余りにも知らなさ過ぎて、そのギャップが大き過ぎて、心が折れてしまう方も大勢いらっしゃいます。ですので、地域実習で知るべきこと、体験すべきことというのは、きちんと積んできていただけるとありがたいなと思います。

あともう一点、面接の技術になります。面接の技術というのは、経験を積み重ねて構築されていくものであると思いますが、心理学等の学習、基礎から得られる最低限のスキルというのが身につけられるような課程があればいいかなと思っております。

そして、最後、キャリアパスについてです。順序は少し前後するかもしれませんが、支援拠点において必要なものというのは、まず、藤枝市の人事体制からも言えることですが、その方が、自分はこういうことをやっていくのだという強い意志がないと、業務をこなしていくことはできないと思っています。実際のところ、嫌々、異動で配置された職員では、ソーシャルワークの質が全然違ってきてしまいます。藤枝市はキャリアデザインを大切にしている市ですので、そういうものが本当に必要だと思っております。

そして、社会福祉主事を取れる職場というのは、福祉事務所の中にたくさんありますので、どこでもいいのですけれども、現場経験を必ず積んでいるということが大切だと思っております。

最後に、支援拠点の人員配置基準に求められている専門職というか、資格の種類がたくさんありますので、最低でも、その資格要件は本当に必要であると思います。基礎的な知識だけは、現場で積み重ねていくには時間がかかり過ぎますので、それは修得した状態で来ていただけると、あとは人材育成を丁寧にしていききたいなと思っています。

すみません、まとまった話になっていないかと思いますが、私からは以上になります。

○山縣座長 ありがとうございます。

まず、津崎構成員、お願いします。

○津崎構成員 2点お尋ねします。

まず、藤枝市として福祉を展開される面で、児童相談所との連携で何が一番課題だとお感じなのかというのを1つ教えてください。

もう一点は、要対協が形骸化しやすいというお話があったのですが、要対協を活発化する上において、何をどうすればいいとお感じになっているか、その2点をお教えいただけるとありがたいと思います。

よろしくお願いします。

○中谷様 児童相談所との連携という点では言葉を選んでしまうのですが、児童相談所のトップ、児相長になるかと思いますが、児相長が変わられて児童相談所の体制が少し変わ

ってしまったという経験をしております。トップが変わって体制が変わってしまう。それも、児童相談所がそういう状態になってしまうのは、市町は非常に困ってしまいますので、絶えず児童相談所とは情報共有と言っていいのか分からないですけれども、こちらの考えている意見は率直にお伝えするようにしております。

それが連携につながっているということになるか分からないですけれども、児童相談所も管轄市町の意見や考えを非常に重く受け止めてくれて、所内で検討して、またそれを返していただく、というのを何度も繰り返し行っていただいております。

そして、要対協につきまして形骸化というか、要対協の役割は非常に大きいもので、この要対協のネットワークがうまく回っている市町は、支援拠点の事業が本当にうまくできているところだと思っています。支援拠点ができたときに、「児童相談所と支援拠点は対等の立場である。お互いに担う役割が違うので、役割分担がきちんとできるように、要対協の機能をうまく回していかなければならない。」という共通認識をさせていただく中で、要対協でいろいろと事業を展開することが多くなりました。児童相談所の意見を伺いながら何かをやっているという形では、要対協というのなかなかうまく回っていかないのかなと思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

あと、宮島構成員と増沢構成員の手が挙がっています。宮島構成員のほうからよろしくお願いします。

○宮島構成員 ありがとうございます。

御発表ありがとうございます。また、資料を丁寧にお作りいただきまして、ありがとうございます。

私は、資料を拝見し、お話を伺い、またホームページで藤枝市の状況を見させていただいて、2つショックを受けています。

1つ目のショックは、人口15万人でもこれだけのことができるのだなど。市立病院を持っていて、その市立病院を支える仕組みもある。児童関係も複数課ある。また、地域包括ケア推進課と介護福祉課があって、市のサービスとして非常に充実していると感じました。15万人の人口で職員が1500人で、そのうちの20%以上が福祉現場。こういう状況を踏まえて充実させることが大事と感じました。

もう一つのショックは、にもかかわらず、子ども家庭福祉の分野に社会福祉士も精神保健福祉士も一人もない。保健師さんはたくさんいらっしゃる。子どもの専門家はいるけれども、ソーシャルワークの基礎訓練を受けた方が子ども分野に一人もないということに対して、ショックを受けました。これは、その辺は余り重視されないということなのでしょう。資格だけあればいいわけではなくて、経験がとても重要で、モチベーションが重要だという御指摘もあった。必要な人を必要なところへ置くというのがとても大事で、人材で宝である。これはわかる。でも、ソーシャルワークの訓練を受けた人が子ども分野に一人もない。これはどうしてなのか。

保健のほうを重視して、ソーシャルワークの訓練は余り重要視されていないのか。それとも、ほかに充実しているところがたくさんあるので、そちらへの配置を優先させた結果、この2つの国家資格を持っている人が配置できていないのか、この辺りのことはどうしてもお聞きしたいと思ひまして、お尋ねいたします。

よろしくお願ひいたします。

○山縣座長 お願ひします。

○中谷様 ありがとうございます。

社会福祉士に關しましては、福祉担当部署から要望は出させていたひいておひります。ただ、直接聞いたわけではないのですけれども、保健師が分散配置される中で、そちらの機能を担えるような仕事ができきてきているところを評価されているのかなというところがあります。

ただ、27年になります、たまたま児童相談所の経験のある社会福祉士が、転職という形で藤枝市の職員になり、支援拠点に配置されておひりました。私、そのときに、その職員がいなければ、多分支援拠点が今のようない形にはならなかったのかなと思うぐらい、社会福祉士の存在、そして児童相談所の経験というものの重要性というのを実感したところですので、私ども子ども家庭課や高齢者福祉の部門、そして自立支援、障害福祉の部門では、社会福祉士の採用の要望をしているところです。

あと、病院のほうにも社会福祉士がいるものですから、今、人事異動という形で1名、障害福祉部門には社会福祉士が配置されておひります。今後は、人事異動という形で社会福祉士がぐるぐる回るような組織になっていく可能性は高いかと思ひます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、最後、増沢構成員、お願ひします。

○増沢構成員 貴重な報告をありがとうございました。

短かめに。児童相談所と市町村、藤枝市との人事交流的な現場体験ということのをこれから考えられるということで、僕もそれはとても重要だと思ひますが、児童相談所以外の対象として、経験があるといいなと思われている機関等がありましたら、教えていただければと思ひます。お願ひします。

○中谷様 今、必要だと思ひているのは、児童相談所ぐらいかなというところ。ただ、藤枝市が児童相談所に職員を人事交流で出すというよりも、逆のパターン。児童相談所の職員が週2回でもいいから市町に出向して、ソーシャルワークをやっていただくほうが効果的かなと思ひます。

○山縣座長 中谷様、ありがとうございます。貴重な報告を感謝いたします。

○中谷様 ありがとうございます。

○山縣座長 ここで、5分程度の休憩で終わらせていただひきたいと思ひます。2時32～33分には再開したいと思ひますので、よろしくお願ひします。

(休 憩)

○山縣座長 大体予定の時間になりました。再開したいと思います。

進め方は、先ほどと同じようにさせていただきます。

システムの不具合で全国里親会の吉田菜穂子様が一時退席されておりますので、発言の順番を変更いたしまして、栗延構成員、よろしいですか。

栗延さんは、御存じのように、このワーキンググループのメンバーでもございます。乳児院という形で御依頼しましたけれども、フォスタリング機関もやっておられますので、そのことも含めて御報告をお願いできたらと思います。よろしくお願ひします。

○栗延構成員 それでは、よろしくお願ひします。

資料5はお手元にありますでしょうか。「乳児院におけるソーシャルワークのニーズに対応するための取り組み」と表紙に書いています。この資料にページが打ってあるのですけれども、2ページから16ページまでは、私の和泉乳児院の事柄を中心にまとめさせていただきました。17ページ以降35ページまでは、全乳協の資料をまとめています。

まず、①直面しているソーシャルワークのニーズについてですが、これは資料の4ページを見ていただければと思います。

乳児院においても、ソーシャルワークのニーズは非常に高いという状況がここに書かれています。家庭支援専門相談員の施設への配置が乳児院からスタートしたように、乳児院の大事なところとして、早期家庭復帰、親対応をしながら親元に帰れる子どもは早く親元に帰っていくということがあり、これにはまさしくソーシャルワークの技術が必要です。

それから、里親の支援について。これから乳児院でも増えてくると思うのですけれども、A型と言われる、いわゆるリクリートからマッチング、アフターケアまで、一貫した形で取り組む里親支援機関の職員については、まさしくソーシャルワークのかなり高い専門性が必要だと思っております。

また、心理療法担当職員についても、子どもの発達支援だけではなくて、家族、親へのコンサルテーションが高い専門性で求められています。

さらに、多くの乳児院は、地域の子育て支援事業に取り組んでいます。古くから電話相談を行っているところも多いですし、来所相談、ショートステイ、そして市のひろば事業のように親子で遊びに来てくださいという事業も、多くの乳児院で受けています。

5ページですが、②ニーズに対応するため、どのような取組を行っているか。また、フォスタリング支援等を含め、今後どのような機能を果たす必要があると考えるかということで、6ページ以降を見たいと思います。研修ということで、施設の規模や職員数により、いろいろなやり方があると思うのですけれども、OJTと、それから院外へ出て行つてのOFF-JTについて、わが施設の取り組みを簡単に書かせていただいています。

当然ながらケース検討会とともに、嘱託医を招いての医療的な部分、あるいは救命救急のこと、それから処遇困難事例検討ということで、子家セン、児童相談所と連携したような検討会などを行っています。



それと、法人の取り組みとして、わが法人には乳児院と児童養護施設がありますが、法人全体での権利擁護の勉強あるいは人権研修を、きちんと毎年必ず行っています。

また、院外では、大阪府社協など大阪府を中心とした研修が多いのですが、最近では、チャイルドリソースセンターの研修として、親子関係の修復プログラムが乳児院でのアタッチメントにおいてかなり有効だということで、今日も朝から職員が4人ほど研修に行ったりしております。

ほかには、全乳協あるいは子どもの虹情報研修センター・西日本こども研修センターあかしの研修についてもしっかりと積み上げていこうとしています。

あと、ニーズに対応するための取組の一つとして、里親支援については、たまたまわが施設は平成29年から里親支援機関を担っていますので、そういう中で、里親支援のスタッフのソーシャルワークの専門性が大変高いと思われることがあります。例えば、里親認定までの里親さんに対しての聞き取りですが、具体的には、収入やどういう会社で仕事をしているとか、本当に細かいところまで聞いていくことが必要ですし、親族関係もしっかり聞いていかなければならず、そこには高い専門性が求められます。

里親支援には課題も多くあります。深夜に里親から電話がかかってきて、ちょっとけんかをして子どもが家出したと。職員たちが警察にも届けを出して探したり、友達関係に連絡したりと、一晩中探し回ったりしたこともありました。

また、子どもの問題行動に対し、里親さんがしんどくてギブアップしかける。そんなことも出てきます。里親不調に近いような形になってしまうのですが、そこで何とかこらえて頑張ってもらうのも大事ですが、もうこれ以上はということで切れてしまうこともあります。その辺りが、里親を支援していく職員の中では、かなり気苦労が大きい。だからこそ、現場の経験を積んだ職員を里親ソーシャルワークの担当に移すというのが通常考えることだと思っております。

8 ページ目で触れているのは、心理療法担当職員についても、施設のスタッフとして常勤で配置できるようになっていますので、そういう中では、子どもの支援にはしっかりとアクションできるのですが、親対応、親を巻き込んだ形での支援は、まだまだ課題も多くこれからのことだと思っております。

9 ページに書いてあるのは今後求められる機能等で、アフターケア機能が大きな課題だと思っております。家庭復帰でも、里親委託でも、施設変更でも同じですが、丁寧なアフターケア機能を大事にしていかなければならないと思っておりますし、地域の訪問型の支援も、今後は必要だと思います。

特に、子育て支援で、例えば地元の市で保健師さんが赤ちゃんの全戸訪問を行っていますが、例えば、1回の訪問だけではなくて、引き続き話を聞いてほしいという場合に、乳児院のスタッフが訪問という形で継続的にカバーしていくことも有効だと思っております。

乳児院は特に独り仕事ではなく、複数の職員の連携した動きで運営していくべきと思

ております。

11ページには、社会的養護の基本的な理解をもっている者が求められる人材像ということで、個人的な思いを書いています。社会的養護への基本的な理解を持っている人で、子どもを慈しみ、愛情深く接したり、権利擁護の強い意志と倫理観を持っているということは当たり前ではありますが、何せ人材確保が非常に厳しい状況で、先ほども橋本先生がおっしゃられていたのですが、施設に採用する職員さんがなかなか集まらないという状況も、現状としてはあります。

12ページをご覧ください。例えば学生さんについて。あの手この手で施設も採用を頑張っているのですけれども、保育士養成校の施設体験・見学やゼミの学生さんの受入れ、インターンの受入れということは、当然ながら取り組んでいます。また、ボランティアの受入れもあります。今年は新型コロナの関係で施設の中にそうしたみなさんをなかなか招くことができないという状況でしたので、人材確保はなお難しいということです。

また、当然、ホームページで見てとか、ボランティアの募集でとか、あるいは大学の先生の御紹介でということで、ボランティアやアルバイトを経験して採用試験を受けていただいて正規職員になるというパターンが通常あります。

14ページを見ていただきますと、施設の小規模化による人材育成等の課題ということで、職員のメンタルヘルスの対応がとても重きを置かなければいけないことだと思います。乳児院ではないですけれども、児童養護施設で3年ぐらいでバーンアウトしてしまうといったことを、よく聞きます。そういう中で、職員さんの気持ちの受け止め方、業務のこととか、それこそ踏み込んだ形にはなりますが家庭での生活はどうかということもフォローしていかなければならないのかなと思っています。

それと、わが施設の場合は、新任職員とベテラン職員でペアを組みまして、相談役みたいな形で1年間はペアで動いていくことに取り組んでいます。質疑を受けて対応して、丁寧にやっぺいこうということがあります。それから、当然ながら業務マニュアルを作っていますが、そこでは1日の振り返りが大事だと思っています。毎日、仕事が終わったら自分でチェックするのですけれども、チェック表を作っています。言葉を荒らげたりしなかったかとか、丁寧な言葉遣いをしたかとか、子どもへの対応を自分で振り返るチェック表を運用しています。

それと、業務省力化の中でOA化を進めております。記録はパソコンで短時間でできるような形を取っています。

ただ、児童養護施設と違うところは、小規模化は乳児院にも必要なのですけれども、夜間の対応が大変で、例えば救急車を要請する場合に本体から小規模環境が離れていると対応できないこともあるので、できれば本体施設の中に小規模グループを幾つか配置して、何かあったときには、呼べばすぐにほかの職員が来られる、集まれるという体制が乳児院ではベターだと思っています。

それから、小規模化・多機能化を進めていく中でも、乳児院の本体施設にいろいろな機

能を持たせていくことが大事です。全乳協の考えもそうですけれども、本体施設をしっかりと組み立てておくことが、機能が増えていくことに対応するためにも大事だと思っております。

次に、16ページですけれども、和泉乳児院の人材養成に関するまとめみたいなものです。

家庭支援専門相談員は、現場経験20年以上ぐらいで、クラスリーダーを経て、基幹的職員研修も受けた主任あるいは副主任、大ベテランともいえますが、そういう方を抜擢しなければ、親対応などを上手に進めることは難しいと思います。

また、処遇改善、研修については、全乳協に研修体系があるのですが、それを絡めた形でのOFF-JTを進めていくというのもわが施設のやり方だと思っています。

ただ、人事考課制度だけは、今のところ導入しづらいと思っています。当然ながら、職員が増えるのはありがたいのですが、増えるだけでは駄目で、職員同士で競争して勉強していただくのも大事なことだと思っています。何もせずに年功序列で終わってしまう職員が職場の組織にいたら困りますので、その辺りの改善も含めてですけれども、職員同士がチームワークを取って動きやすく、子どもに向けて一生懸命仕事ができるかというのが課題だと思っています。

施設職員が全体で56人で、平均勤続年数は約11年。10年ぐらい勤めて、これから一人前だと思ったところで、結婚してリタイアといったことが残念ながら毎年出てきます。乳児院は女性が多いだけに、そういう結婚・出産・育児、あるいは親の介護等に当たっての就業面でのメンテナンスは大きな課題だと強く感じます。

18ページには、全乳協がまとめた乳児院の現状とソーシャルワークの課題を書いています。左側は乳児院の最近の子どもさんや家族の特徴です。病虚弱児や、障害が疑われる子どもが増えていて、一時保護委託も増えています。それから、精神疾患を抱えた親が増えています。あるいは、地域の要保護児童の支援ニーズや、市町村事業の要対協との連携も増えています。

それに伴うデータを19ページ以降につけさせていただいております。22ページまでです。

参考としてつけているのが、23ページの職員の状況です。乳児院に勤めている職員の中で、社会福祉士と精神保健福祉士がどれぐらいいるかということ調べたデータです。社会福祉士が157人、精神保健福祉士が25人という状況です。

わが施設も含んでいますが、乳児院としては、24ページに掲げるビジョンを持っています。乳幼児総合支援センターというビジョンです。2つ目の○に①から⑥までありますけれども、小規模養育支援とか予防的支援、一時保護、親子関係再構築、フォスタリング、アフターケアといった機能を柱として、乳児院はこれから頑張って変革していこう、多機能化していこう、高機能化していこうというビジョンです。

26ページを見ていただきますと、その機能を表にしたものを作っております。ピンクの部分がセンター拠点機能で、本体施設がこういう機能を担っていこうとしています。上の部分が地域子育て支援で、緑になっています。

さらに、27ページは、それを図式化、養育・支援の流れとして描いた形です。養育・支援の流れとアセスメントの連続性というところを意識した形になっています。

それから、研修体系について29ページに各領域を色分けしてまとめています。大学の先生や乳児院以外の方にも関わっていただき作成したものです。育ち・育てるという部分から、資質と倫理、子どもの権利擁護、専門的知識・養育技術、チームアプローチ、多機関連携、保護者支援、里親支援と領域を分けて研修を積み上げていこうということでまとめています。

最後になりますけれども、33ページにはソーシャルワーカー確保に係る問題をまとめております。乳児院におけるソーシャルワークには、保護者や里親の養育支援に当たり、乳幼児の養育の熟知が必要です。そこには現場の経験がベースとなる必要があるということを書いております。現場経験を積んだ職員に新しく多機能化していく事業の担当になってもらうと、民間施設等給与改善費の算定基礎から除外されるということがあるので、乳児院の多機能化の取組を継続させるためにも改善が望まれるという話が出ております。

そして、34ページ、35ページになりますけれども、人材確保は喫緊の課題であるということで、以前この会議でも少しお話したと思いますが、間口は広くあるべきと思っています。

また、女性の多い職場の中で、出産・育児を支える体制が必要です。

そして、一時保護が増えているということもありますけれども、今、措置入所より一時保護入所の子どものほうが多くなっており、乳児院の出入りの回転がとて速くなっています。そうした中で、ファミリーソーシャルワーカーが大変な思いをしています。家庭支援専門相談員は2人まで配置しているところがあるのですが、まだ1人で頑張っている施設もあります。これから乳児院は、高機能化・多機能化に向けて、ソーシャルワーカーをはじめ、職員体制は、増やさなければ何とも進まないということをまとめております。

また、先ほども言ったとおりですが、35ページ、本体施設にセンター拠点機能をしっかりと作り上げることも大事だと思います。

それとともに、医療機関、児童相談所、市町村、里親といった関係機関との連携・協働を丁寧に行うこと。これが乳児院に求められることだと思います。全国で140余りの施設数なので、当然ながら市町村事業になると、多くの市を相手しなければいけません。施設が存在する市だけでは済まないわけで、隣接市にも対応していかなければいけません。先ほどは要対協の話もありました。乳児院としては広域で捉えながら、それぞれの市の要対協とも関連していかなければなりません。そうしたこともあるので、これから職員を増やし、専門性を持った方を増やしていくことが、大きい課題ですが、とても大事だと思っています。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、村松構成員、お願いします。

○村松構成員 いつもお世話になります。ありがとうございました。全国保育士会の村松です。

今、お話を伺っていて、乳児院の職員の45%が保育士さんだというデータが出ておりました。私たちも、もちろん保育士の資格を持って働いている方たちのフォローをしていかなければいけないと思っているのですが、一般の保育所とは違う、必要なスキルがあると思うのです。その意味で、役割の広さということもあるかと思います。とはいえ、養成校では、一般的な保育の知識を学んで現場に出られている方たちがほとんどだと思います。その中で、社会的養護の施設で働く方たちに、さらにどのような知識やスキルや専門性が必要なのかということをお聞きしたいと思います。それによって、私たち保育士会としても何かお手伝いすることができればと考えているのですが。

○栗延構成員 ありがとうございます。

わが施設では実習生、保育士を中心に採用しているのですが、乳児院のイメージが、学校で聞いた、あるいは想像していたのと、実際来たら全然違うと言われることが多くあります。

昔の乳児院とは違い、今は養育担当制がしっかり取れています。だから、一人一人の子どもの対応にあたって、きちんと発達を見るとか、この子の好きなものはこんなことだとか、お出かけするにしても、なるべく担当職員と子どもで行くような場面が多いです。だから、そうした個別保育とともに、その子どもの持っているものをしっかりアセスメントしながら保育することが大事だと思います。

ただし、ほとんどの子は、最近では親がそばにいるわけなので、背景には親がいて、なかなか一緒には住めないけれども、親の気持ちを保育する職員がバトンタッチされたという気持ちもしっかり持たなければなりません。当然、医療的なケアの部分などは、1年、2年、3年と勤務する中でスキルは学んでいきます。保育士が乳児院に来れば、看護や薬の名前など医療面のことをしっかりと覚えてほしいし、看護師が乳児院に来れば、保育をしっかり勉強してほしいです。両方できるというのが乳児院にとってはベターだと思っています。

○山縣座長 では、加藤雅江構成員、お願いします。

○加藤（雅）構成員 丁寧な資料をいただきまして、ありがとうございました。

見せていただいて、家族の精神疾患が多いというのは、それはずっと前から言われていることでもあり、私たち精神保健福祉士協会のほうでも、子どものことをもう少し特化して対応できるようにということで、研修をやったりしているのです。その中でも、精神疾患があるから虐待してしまうとか、養育ができないということではなくて、ふだんからやっている業務がちゃんとできていて、生活を支える支援ができていれば、子どもも安全に育てることができるという視点を精神保健福祉士が持って、地域の中でもっと支援を展開していけたらなというのが1つ、思いとしてあるので、今回の結果についても構成員に共

有したいなと思っているところです。

1つ質問としては、乳児院の入所の期間が本当に短くなっていて、何度も同じお子さんが入られたりとか、あるいはショートとかトワイライトを使われるお子さんたちが増えていて、そちらの割合を考えると、精神疾患をお持ちの御両親のおうちがより多いのかなと思うのですけれども、その辺りの対応で御苦労なさっている点とかがあれば、教えてください。お願いします。

○栗延構成員 特に最近思うのですが、市町村事業のショートステイなどでも、一時保護や措置入所と変わらない事情をお持ちのケースが非常に増えています。繰り返しサービスを利用する方も増えているのです。地域でお住まいになり、何とか生活しながら、体調が悪く病院にかかるようなことがあって、子どものことを見られないときは、ショートステイを利用されます。措置入所の次に一時保護が優先されて、そのうえで空いていればショートステイを受けていいといった形になっているので、この辺の考え方を変えていかなければならないかもしれません。

措置入所、一時保護、ショートステイも含めた考え方をしていかないと、これから市町村でそうした重いケースで、すぐ預かる必要があるものも多分増えてくるのではないかと思います。そうした意識を持って取り組みたいと思っています。

もう一つは、これは一時保護のことですけれども、夕方、児相が虐待通報などがあって家庭訪問します。夕方や夜、親が帰ってきてから話し合った末、赤ちゃんを家庭に置いておくのはまずいとなると、児相が保護していく。そうしたら、子どもは乳児院に来るのですけれども、そのとき御飯を食べたかとかアレルギーを持っているかとか、全然分からない状態で乳児院にやってくるのです。今、新型コロナウイルス感染症のこともあり、とても不安です。赤ちゃんが来るのはいいのですけれども、その情報が全くない中で一時保護されてくるようなことが結構多いので、職員たちも大変な思いをしています。

○山縣座長 ありがとうございます。

藤林構成員、お願いできますか。ちょっとだけ時間を取ろうと思います。

○藤林構成員 資料にあるように、ファミリーソーシャルワーカーに社会福祉士等の資格職が意外に少ないのは、法人が保育士・看護師といった方がいいと考えていらっしゃるのか、実際に採用しようと思っても人材がなかなか来てくれる人がいないとか、または養成教育の中で十分な教育を受けていないからといった事情があるのかどうかを教えてください。

2点目、ファミリーソーシャルワーカーは、私も思うのですけれども、乳児院が今後、乳幼児のパーマネンシー保障を行っていく上で重要なキーパーソンと思っているのですが、その方々をスーパーバイズする仕組みというものが全国的にどのように取られているのかという点。それは法人の中にいらっしゃるのか、施設の中にいらっしゃるのかということも含めてです。

3点目は、ひょっとすると、現在ファミリーソーシャルワーカーを担っていらっしゃる

保育士さん、看護師さんの中には、もっとキャリアアップしたいということで、社会福祉士とか精神保健福祉士を採ろうという動きがあるのかどうか、その辺をお教えいただければと思います。

○山縣座長 以上3点、簡単をお願いします。

○栗延構成員 まず、3番目の質問へのお答えがシンプルですけれども、ファミリーソーシャルワーカーのスキルアップを図りたいと思っています。わが施設の職員たちもそうですし、例えば看護師で採用しても勉強して保育士も取ったり、資格を複数持っている職員もおります。ファミリーソーシャルワーカーが社会福祉士を目指すということもよく聞きますので、やる気はあります。

それから、ソーシャルワーカーが少ないというお話ですけれども、赤ちゃんの養育ケアは、児童養護施設のように子どもの年齢幅が大きくありません。乳幼児期に特化した専門性が乳児院では求められます。乳児院に来る看護師さんを確保することは非常に大変で、国の基準では、看護師は必ず配置しなければならないので、看護師のほうのウエートがどうして大きくなっていくことがこれまでであったらと感じています。

それと、保育士さんについては、実習に来て乳児院という施設を知ったから、乳児院に勤めたいとか、赤ちゃんに関わりたいという動機がとても多いです。

それから、ファミリーソーシャルワーカーのスーパーバイズの仕組みというのが非常に難しいところだと思います。先ほどの心理士さんのスーパーバイズもそうです。施設の園長が簡単にできるようなことではないので、外部で知り合いの方をわが施設では招いてきて、スーパーバイズを行っていただいているようなことがあります。

ファミリーソーシャルワーカーを自分の園だけではなくて、ほかの乳児院と交流して研修する取り組みもあります。大阪の場合でしたら、乳児院が大阪市管で6か所、大阪府の管轄で4か所あります。大阪府のほうですけれども、そういう4施設の職員さんの交流が非常にたくさんあるのです。任意団体を作りまして、自分たちで研修もやっている。そういう中で、ファミリーソーシャルワーカーも集まって、こういう勉強をしようと同じ悩みを共有したり、あるいはお互いに相談したりというシステムが多少できていますので、そこは自分の園で終わらないように、友達を増やして、乳児院同士の輪を広げていく、これが大事なことだと思います。

あと、元児童相談所の職員で結婚、出産で退職されたワーカーさんがいて、そうした方たちがNPOを立ち上げて活動しています。そうした方たちも乳児院との関係があって、勉強させてもらったり、認定証をもらったりということもしています。なるべく、そういう外の空気を吸って、息抜きをしながら仕事をやってもらうという取り組みが、今のところせいぜいです。

○山縣座長 ありがとうございます。和泉乳児院の栗延構成員でした。

順番を入れ替えさせていただきました、全国里親会の吉田菜穂子さん、よろしく申し上げます。

○吉田様 失礼しました。全国里親会の吉田菜穂子です。よろしく申し上げます。

里親の立場から、里親支援の現状と、今後普及するであろうと思っておりますフォスタリング機関をはじめとして、里親支援を行う職員に対する要望について意見を述べさせていただきますと思います。

里親制度が広く国民に認知され、里親になろうという人が増加していることは、大変喜ばしいことだと歓迎しております。さて、里親が増えるということは、児童相談所の里親に関する業務が格段に増加することは自明の理です。ただでさえ、多分虐待対応でお忙しい中、今まで同様に、あるいは増えた分、それ以上に新しく委託を受けた里親家庭に対して個別の支援を行うこととなりますので、経験の浅い里親さんに対して、担当されるケースワーカーや心理職の先生方の質の向上というのは不可欠であると私たちは思っております。

里親委託の増加に伴って、今後は里親への支援が児童相談所から新しいフォスタリング機関とかに移譲されるのではないかと考えておりますけれども、本当に里親支援が十分に行き渡るのだろうか。児童相談所や監督官庁によってチェックしたり、指導していただく部分も残していただきたいと思っております。また、いずれフォスタリング機関というのが全国展開されて、養子縁組や養育里親への委託も実際に行うということを可能にするためには、このフォスタリング機関で働く職員さんの専門性をどういうふうに担保するかというのは大きな課題だと、皆さん、同じように思っていると思っております。

現在、私たちから見て、この団体は専門性を確保しているなど感じるの、半世紀も前から養子縁組に対して、団体名を言ってよろしいのですかね。家庭養護促進協会のような団体であれば、同じあっせん団体でも、結婚したからとか、子どもが孫を産んだという里親さんと、いまだに数多くつながっていますので、こういう団体の専門性については、私たちは大変敬意を払っております。こういった団体だったら、縁組だけじゃなくて、養育里親とのマッチングや委託後の里親・里子、それから子どもさんを預けようとする実親さんに対するフォローなどの相談・援助に関しましては、職員の増員、経営規模の拡大という課題が克服できれば、十分に可能になるのではないかと私たち里親としては思っております。

一方、乳児院や児童養護施設がフォスタリング機関として動き出している県もありますけれども、里親専門相談員さんが十二分に機能しているかということ、正直、養育技術にたけた相談員さんと、それから、相談員を採用しますよという募集に応じて、新たに職員になった新しい相談員さんと二分されているというのが現状のように思います。もちろん、社会福祉士などの資格はお持ちなのですからけれども、里親実務は初めてですとおっしゃって、里親のイロハから里親が教えるということも、正直多くありまして、里親にとっては、何のための里親支援専門相談員かなと思うという不満もあちこちで聞かれています。

里親から見て、里親が最も求める存在というのは、委託後の里親・里子への支援を得意とする人であって、中立公正で子どもの最善の福祉を考えた、高度な子育て知識や指導を、



里親というのは経験年数が浅い人から長い人までいろいろありますけれども、どの里親に対しても積極的に関わって、いろいろアドバイスできる人であることが大切だと私は思っております。

このことは、相談員さんだけでなく、実は児童相談所の職員さんにも言えることです。福祉職採用というのがこの頃増えてまいりましたけれども、それで資格はお持ちなのかもしれませんけれども、里親家庭のようなプライベートな、個人の家に入って支援するという場合、その在り方が分かっている方が多いのではないかと、里親として首をひねることも多いように感じております。

それでも、福祉職採用の方は、福祉に対する情熱だけは持っておられますので、二、三年もすれば子どもの扱いも上手になられますから、子どもの支援は何かオーケーじゃないかと思うのですけれども、子どもというのは、児童相談所の職員さんの前で見せる顔とうちで見せる顔は違いますので、上手にうそをついて、行動も上手に取り繕っていますけれども、それを見抜く力を児相の職員さんにはつけていただきたいと思っています。

それから、里母さんへの支援に対してですけれども、親のほうへの支援は、40代以降の家庭をお持ちの方でなければ、子どもだけの相談というわけにはいきませんので、できましたらちょっと年配の方をお願いできないかなと嘆いている里親も多いのが実情です。

先ほど乳児院の先生とかもおっしゃっていましたが、この頃、私たち里親が預かる子どもというのは、発達障害とか、精神疾患じゃないかなという子どもたちも多くなってまいりました。その上、思春期の子どもというのは二面性がありますので、児相の一時保護所などの集団の中では上手に隠しておおせていた子ども、里親家庭というのは濃密な関係の中での生活ですので、子どもの本来の姿が出てまいります。問題行動も何でも自由に取ることができるようになるわけです。

そのとき、里親がいろいろ困るのですけれども、ケースワーカーに相談しますと、愛情を受けずに育っていますから、十分愛情をかけてくださいというお返事をいただくのです。そうすると、里親はちょっと違うんじゃないの、全然分かっていないんじゃないのという場面が多々出ています。児相の先生方へお願いです。愛着障害というたった一言で片づけるのではなくて、里親の経験則とか里親の勘というものを少しだけ信じていただいて、問題行動の本質というものがどこにあるのか、里親と一緒に悩んでいただけませんか。そうすると、里親はとてものありがたいなと思います。

そのために何が必要かという、里親家庭に足繁く通って、子どもたちに声かけをしていただきたいのです。そして、子どもをよく観察する力とか見るポイントというものをしっかりつかんでいただきたい。これが何より大事じゃないかと、実は私は思っております。

そもそも全てのフォスタリング機関が、リクルートに始まり、マッチングし、里親への養育支援をし、研修を請け負って、全ての里親業務、それから里子の相談のことまで本当に全部賄えるのということに関しては、私たちは到底賄えるとは思っていません。それで、特色を生かして、支援内容を絞ったフォスタリング機関として活動していただくほうが、

私たちにとっては現実的ではないかなと思っております。

里親として望むことは、何よりも子どもの最善の福祉に寄与する高度な専門性。低い専門性じゃ、要らないのです。里親のほうによほど専門性があると私、思っているのです。そうしたら、私たちを指導するような高度な専門性を持つ職員を確保していただきたい。児相の職員さんにもお願いしたいというのを強く思っています。

具体的な問題点を申し上げると、例えば、マッチングに関して言えば、里親委託に対して消極的な、自分がするほうがいいのではないかと思われるような児童福祉施設がフォスターリング機関になると、公平に子どもをどこに委託するのがいいかということが、大丈夫なのだろうか、正しく判断してくれるのかという不信を、里親としてはどうしても持たざるを得ません。その理由はなぜかという、里親支援専門相談員制度というのはいまもう大分長くなってきましたけれども、いまだに里親支援に専念している人はいないじゃないですか。施設の業務をこなしながら、今日は施設の仕事があるからできませんと言われて、その合間に里親の支援をしているというのが現実じゃないですかと私は憤っているのです。

もちろん、そんなところばかりじゃないというのは承知です。例えば、都道府県によっては、鳥取県の里親支援とっとりというの、すばらしい組織で、すばらしい動き、働きをしています。施設の中にあっても、しっかりと専任で里親支援をされております。前の児童養護施設協会の会長さんのところの施設だったと私、思うのですけれども、ここでできているのに、何でほかのところはできないの、それはおかしいのではというのが、これは施設長さんとか経営者の考えを残念ながら反映して、里親を蔑ろにされている。だから、できている施設もあるのだから、全部同じようにできてほしいと思います。

ちょっと文句を言いましたけれども、感謝しているところもあるのです。何かというと、里親会とかで里親の研修大会などをするときには、里親支援専門相談員さん、すごく頑張っていて、大変力を発揮してもらっているのです。子育て中の里親というのは、企画する力はあるのですけれども、実行するマンパワーがない、不足しているのです。そんな暇もないし、そんなことをしていたら子育ては大ごとになります。でも、大変ありがたいことに、このときに里親支援専門相談員さんが頑張っていて動いていた。ここが施設の持つ専門性だろうと、私たちはそこに関しては感謝しています。

次に、一方で、ちょっと耳が痛くて、児童相談所の職員の方はといいますと、里親会主催の研修は大概、土日にするわけです。当たり前です。お父さん、お母さんは働いていまずから。そうすると、働き方改革があるためですか、よほどじゃない限り、児相の職員さんはやってこないです。ただし、県の児童家庭課とかが主催のときは見えているのです。何で。里親会をばかにしているのではないかなと、思ったりします。

昔とは時代が違うのだなと考えますけれども、私が里親になった二十数年前には、里親会の行事には、宿泊研修だったら職員さんが一緒に泊まってもらって、自分が委託した子どもがいるときは、担当者は必ず参加してくださっていたわけです。でも、それは今は時代の流れか、ほとんど望めなくなってきました。

しかし、今でも当時から頑張っていた熱心な職員さんは、土日は、個人で来ました。だから、今日は職員としてではありません。個人としてやってきましたと言って参加して下さるのです。こういう職員さんというのは、里親のほうから見ると大変ありがたいです。すごく素晴らしい職員さんもいらっしゃるということです。里親の行事は当然土日ですから、行政としては、土日でも職員さんが派遣できるような点も考慮していただけたらありがたいなと思っています。

常々、社会福祉士が取り込む専門性に対して、私たちがすごく感謝しているのは、社会福祉協議会の職員さんです。これはかないません。私が所属する県の里親会でも、常に社協に助けられています。そういった運営面とか技術面というのは、社会福祉協議会の右に出る者はおりませんので、多分、それは社協の支援内容の中で里親会の支援というのも入っていると思うのですが、今後、フォスタリング機関自体での研修も、社協で研修していただいたら、実習していただいたらいいのではないかと。そうすると、格段と専門性が上がっていくのではないかと私自身は思っています。

今、問題のリクルートの活動について述べますと、里親会でスーパーの入り口とか自治体の玄関とかにイベントの旗を立てて、私たちは細々とリクルートするわけです。里親自ら街頭に立ってリクルートしているわけですが、皆さん、何で里親が主体でリクルートするのかというのが里親さんの不満です。私たちは、お手伝いはするけれども、主体は違うのではないかと。本来は、委託された子どもへの養育、それから、委託された里親さんへの励ましが里親としての仕事であって、リクルートは仕事ではないはずで。

ところが、里親会のイベントでチラシ配りを一緒にしませんかと児相にお願いすると、土日は無理ですから、そっちで勝手にしてくださいみたいな態度を取られますと、里親はとても憤ってしまいます。リクルート活動を里親が担うというのは、専門外ですし、かといって、児童相談所がするということのもちょっと違うのではないかと。今は広報活動も進んできましたので、国や県がマスメディアを上手に利用して、里親の申込窓口をどこかに作る。それは、フォスタリング機関でもいいし、市町村の窓口でもいいじゃないかと思うのですが、そういうところに申込窓口を広く、いっぱい作ってもらって、そしてフォスタリング機関がそれを聞いて動いていただくというのがいいのではないかと。これは1つの提案ですが、どんなものでしょうか。

最後に、委託された子どもが通う学校というのは、委託に際して、今、学校と里親と児相とでケース会議を行うという場合と、それから、全く行わない児相もあります。それは、ケース・バイ・ケースですが、これもできれば学校との連携というの、児相も関わって、一緒に取っていただきたいし、また管轄の警察署とか交番に対しても、児童相談所なりフォスタリング機関から、ここに養育里親さんがいて、子どもを預かっていますとおっしゃっていただければ、交番のお巡りさんがやってきて子どもを気にかけていただけるのではないかと。それが、ひいては子どもの健やかな成長につながるのではないかと。思っております。

今、何点かお話ししましたけれども、具体的には、資料を六、七枚つけたところに書いておりますので、お読みいただいて、御質問いただけたらありがたいです。

以上です。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。本音に迫った御意見だったと思います。感謝します。

奥山構成員と栗原構成員、先ほど手が挙がっていましたが、いかがですか。

とりあえず、奥山構成員、お願いします。

○奥山構成員 ありがとうございました。

吉田さんへの質問というわけじゃないのですけれども、吉田さんがおっしゃっておられたように、里親支援というのはソーシャルワークだと思うのです。私は、医療の分野にずっといたわけですけれども、何人かいろいろな正規じゃないルートで里親さんが関わられて、里親さん支援というか、治療として支援したりということを私のほうでしてきているのですけれども、ソーシャルワークであれば、先ほどおっしゃったように、発達障害とか、いろいろな問題があって、医療にしろ、学校にしろ、いろいろな機関との連携を図っていくのがソーシャルワークの一つの形ではないかと思うのです。

先ほど栗延先生とか、ほかの方々も里親支援という言葉を出されて、里親さんの相談に乗るといふところは出されるのですけれども、そういう地域の資源をいかに活用して、里親さんとのチーム養育に関わるかというところが、まだ見えてきていないのではないかと。そういうソーシャルワークがきちんとできてきていないのではないかとというのが、すごく気になっていた点なので、1つ目のコメントです。

もう一つは、里親支援専門相談員のコメントですけれども、これ、できたときに、私、正直、反対した立場だったのです。なぜ反対したかという、施設にぼこぼこあるのではなくて、フォスタリング機関のように、どこか1か所にきちんといたほうがいいのではないかとということで反対したのですけれども、そのときに、たしか専任じゃなければいけないということで、しょうがなく納得したという覚えがあります。だから、施設の仕事をしているから里親さんの支援はできません。これはいけないはずだと思うのです。この辺、事務局はどのようにお考えなのか、事務局として、例えばきちんとやっているのかどうかの調査をするなり何なり、お考えがあるかどうか伺いたいと思います。

以上です。

○山縣座長 吉田さんについては御意見ということで、質問は事務局に来ています。準備しておいていただいて、栗原構成員、先に質問をお願いします。

○栗原構成員 ありがとうございます。

端的にお聞きしたいのですけれども、児童相談所のいろいろなお話はちょっと脇に置いておいて、全国都道府県の里親会、それぞれ財団法人とか一般社団とか法人格、もしくはそうでない会もあろうかと思うのですけれども、里親会として特筆するような先駆的な取組、いろいろな児相や国の関係、当然、里親さんに関わる事業ですけれども、そういった

事柄について先駆的な取組をしている里親会さんがあったら、この場で教えていただきたいなと思ひまして、質問させていただきました。

あと、これは私の見方ですけれども、児童相談所で長く仕事をしていましたけれども、児童相談所の仕事で一番複雑で難しいのは里親さんに関わることであり、現役のときは部下に言うておりました。虐待する親とつき合うより、もっと繊細さが必要であると言っていたのですけれども、どうも違うところが多かった。これは感想です。

以上です。

○山縣座長 では、吉田さん、里親会の活動についての質問への回答をお願いします。

○吉田様 里親会というのは、今、全国里親会に所属するのは64里親会で、国とかに働きかけるのは全国里親会の仕事、それから、県に働きかけるのは各県の里親会の仕事となっています。では、特徴のあることをしているのかと言われると、特徴のあることをしているところは、ないわけではないですけれども、目に見えた特徴があるわけじゃないです。里親サロンにしても、私は22年前に始めているのです。それがどんどん増えていった。そういうものです。

だから、1つのことをみんなでしているわけじゃない。ここがよかったよと言ったら、あっちも里親サロン。それがいつの間にか里親サロン事業となって、国の事情か県の事情か、私にはよく分からないですけれども、そういう事業となって、各地で発達して、それが当たり前になっている。これが里親会の特徴じゃないですかね。

だから、全国里親会としては、均一のレベルにしたいと思っています。どこに行っても同じような力を持って里親会自体が動いてほしいし、また、いいところは違う県に持っていくというのが里親会の仕事で、この県の里親会だけが特別というわけではないのが里親じゃないかなと思っておりますけれども、お答えになっていますでしょうか。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、先ほどの奥山構成員の質問に対して、事務局のほうで準備ができたようですので、課長のほうからよろしくをお願いします。

○中野家庭福祉課長 家庭福祉課長でございます。

奥山構成員から里親支援専門相談員について、施設の仕事が忙しいから里親支援ができないというのはおかしいのではないかという御質問をいただきましたが、御指摘のとおりでございます。措置費の加算の条件として、専任という要件がついております。もちろん、単発的に施設の仕事を手伝えることを全く禁止しているわけじゃないですが、基本、専任でございますので、施設の仕事を理由に里親支援専門相談員の業務ができないという説明はできないということでございます。

事実関係だけにさせていただければと思ひます。ありがとうございます。

○山縣座長 特に今、データはないですね。

○中野家庭福祉課長 データは特にないですが、そういうことがあってはいけないという仕組みになっているということでございます。

○山縣座長 了解しました。

あと、藤林構成員から質問がチャットのほうに来ていますが、事務局に対して、先ほど栗延構成員が乳児院のファミリーソーシャルワーカーのデータを出しておられましたけれども、里親支援専門相談員の職種等についても、乳児院と同じようなデータがもしあるならば、次回で結構ですので準備いただきたいと思います。よろしくお願いします。藤林構成員、それでよろしいでしょうか。

○藤林構成員 はい。

○山縣座長 ほか、いかがでしょうか。

では、吉田さん、ありがとうございました。今後ともよろしくお願いします。

○吉田様 ありがとうございました。

○山縣座長 では、最後になります。高橋構成員のほうから、児童養護施設の説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○高橋構成員 全国児童養護施設協議会から参加させていただいております、至誠大地の家という施設の高橋誠一郎です。よろしくお願いします。

施設は、東京都の立川市にありまして、法人で3か所、児童養護施設をやっております。今回のテーマをいただくに当たり、児童養護施設は今、変わりの節目のところで振り返る機会になりました。ありがとうございました。私の思うところと、あと、全養協で今、取り組んでいる課題についてまとめさせていただいて、全養協の事務局のほうで見やすいパワーポイントを作させていただきましたので、それを基に説明させていただきます。

平成28年に新たな社会的養育ビジョンが出されて、今年から各都道府県で都道府県推進計画を策定して、家庭養育優先の中で、児童養護施設を振り返ってみますと、今、実際入所しているお子さんだけでなく、地域の中で児童家庭福祉のソーシャルワークが求められているなというのを実感しているところであります。今回、振り返ってみると、入所しているお子さんは結構長期化していることと、保護者の対応がかなり大きいという視点からまとめさせていただきました。

あと、現状として、一時保護とかショートステイをやっているところも多いですし、先ほどから話題になっている里親さんのレスパイトケアをはじめ、里親支援専門相談員のごとが、かなり役割としては大きくあります。

まず、子どもが地域の中で育つということで、施設の中に入所しているお子さんたちの関係で、地域の中での生活を支えるために、自治会、町内会とかPTAといった関係が大きくあり、地域の中に受け入れていただくような役割が日常的にあります。

2番の家族関係の再構築と書かせていただきましたけれども、精神疾患をお持ちのお母さん、お子さんはほとんど虐待のケースで入ってくるお子さんが多い中で、医療との連携といったところも、お子さんの医療の件はもちろんあって、さらに家族の関係では、お母さんのかかっている病院とケース会議、関係者会議をやったりという機会が多くあります。

それから、外国人の親御さんも増えておりまして、言葉の問題とか文化の問題もありま

す。

家庭復帰する場合がありますが、私ども東京で言えば、お子さんは東京全域から入ってくるので、多摩地域で生活して、おうちに帰るのが都内のほうということがあるので、復帰地域の市区町村との関係がすごく大事になるところであります。そういったところで、児童相談所や市町村との連携が大事であります。

それから、3番目には、リービングケアからアフターケアへの支援ということで、近年、奨学金制度とか自立に向けた大変多くの支援策が充実しております、大学に進学したいというお子さんがとても増えています。学習塾の補助とか頂けるようになって、実際にそういうことを実現できるようになってきたというのが大きな支えだと思います。

ただ、大学に進学できても、卒業までしっかり支えないと難しいというのが現状でありまして、エンパワーメントと書かせていただきましたけれども、大学を出た後、社会的養護自立支援事業とか、その前に、従来は18までですが、20歳まで措置延長できた場合は、大学卒業まで社会的養護自立支援事業という支援も頂けているのですが、実際は施設が満杯の都道府県では、保護した児童を措置するために措置延長よりも退所してもらいたいという児童相談所の事情も現実的にあり、なかなか難しいところです。進学支援や措置延長など、お子さんのパーマネンシーという意味では、支援が充実してきているところであります。

あと、進学だけじゃなくて、家庭復帰とか里親委託になった、措置変更になったお子さんのアフターケアも支援の対象としてやっています。

4番に里親さんのことを書かせていただきましたけれども、うちも里親支援専門相談員がいますけれども、対象となるエリアとか活動範囲が、東京の場合はエリア分けされておりますので、必ずしもうちの施設にいたお子さんの支援をするわけじゃありませんので、その辺の違いがあります。児童相談所のエリアを、福祉司さんと一緒に活動しております。里親支援機関との連携ですとか、いろいろな行事、イベントがありまして、そういったものへの協力もしているところであります。

それから、児童相談所との連携というのも大事なところであります。ただ、書かせていただいたのですが、福祉司さんが異動されるものですから、どうしてもケースで、特に家庭復帰でかなり山場を迎えたようなところで福祉司さんが変わってしまったりすると、また、一からやり直しというのも実際ありました。あと、学校や医療機関との連携というところでも難しくなったときもありました。ただ、一緒にいいケースができて、家庭復帰なり、山を越えた場合は、ソーシャルワークとして非常にやりがいを感じるところであります。

次に、ニーズに対応する取組としては、リービングケアとアフターケアを書かせていただいたのですが、先ほど申し上げたように、リービングケアのところでは、進学希望のお子さんが大変増えている中で、奨学金制度をはじめ、今、十分ではないですが充実しているというところであります。退所した後も支える仕組みが本当に大事ですので、取り

組んでいるところであります。

それから、就職するお子さんに対しても、地域の中でのネットワークと言うのですか、昔は、男の子は建築関係で、女の子は美容師さんというのがあったのですが、今はそうではなくて、かなりいろいろな業種の方に声をかけていただいています。ただ、寮があるかという、なかなかなくて、住居等の問題がある。近くに住んでいる卒園生が多いです。施設の近くにアパートを借りて、時々御飯を食べに来てという支えをしながら、社会に少しずつ自立していくというのが支えになっていると思います。

リービングケアに向かう前に、インケアのところが一番大事です。特に虐待を受けたお子さんたちが多く中で、愛着の課題というところは、後ほどちょっと説明させていただきますが、心理とか医療関係、特に児童精神科の医師との連携というところもすごく大事にしているところであります。

それから、アフターケアのほうでは、退所した後、施設を出てから不安定になる方も多いものですから、支えが本当に大事なところ。ただ、児童相談所は、退所になると関わりがなくなってしまうものですから、施設とか、次のいろいろな地域の団体と一緒に支えていくというのが大事かと思えます。

あと、里親さん、措置変更になった場合も、里親支援専門相談員をはじめ、アフターケア。うちのケースでは、この地域に里親委託になった子がいるので、当時の担当者を含め、時々行事に来たり、かなりいいケース展開のお子さんもいますが、全く違う地域に里親委託になった場合は、しっかりケースを引き継いで、里親さんの委託を支えていくところも大事です。東京の場合は、チーム養育制度ということで、児童相談所と施設の里親支援専門相談員が一緒になって支える仕組みでやっていて、いいところも悪いところもありますが、地域割りで行っているというのが特徴だと思います。関係する立場の人がチームで地域の里親里子さんを支えるということです。

あと、アフターケアとして、家庭復帰したお子さんなどや、自立の退所で近くにいないようなお子さんの地域で生活する場所を訪問するとか。あと、別の県で、就職先が東京とか大阪とか大都市で、就職自立したお子さんを時々訪問して、御飯食べたりしながら支えているというのがよく聞くお話であります。

コロナのことをちょっと書かせていただきましたけれども、特に県外に就職したところで、仕事が不安定になって、施設が相談に結構乗ったという話を聞いておりますので、県をまたいで自立支援ということが本当に必要だなというのが出ています。特に、先ほどの社会的養護自立支援事業は、同じ県の中でないと難しいので、県をまたいだ支えができると思います。

次のページへ行かせていただいて、求められる人物像のところ。何と言っても子どもの権利擁護というところが大事だと思いますので、いろいろな環境から施設にやってくるお子さんが安心して生活できるところが大事だと思います。子どもの意見をアドボケイトできる人。



それから、家族との関係は本当に大事でありますので、そういったことを支援できる人。あと、地域の連携ができる。

あと、何と言っても、職員同士の協調性も大事なものです。こういうところにはなかなか書けませんけれども、いろいろなお子さんがいるし、いろいろな状況がありますので、忍耐力。あと、メンタル面とか。体力も意外と結構大事ですね。交代勤務にはそういったものが求められると思います。マネジメント力などもあります。

人材確保の現状ですけれども、先ほどからいろいろお話が出ているように、かなり厳しいところがあります。以前は、福祉関係の学生さんの就職が多かったのですが、最近は、心理とか教育関係の学生さんが、虐待問題といったことから児童養護施設を知って、役に立ちたいと就職してくる方も増えてきた実感があります。

保育士課程ですと社会的養護は2授業、実習も2週間。社会福祉士だと、児童福祉論というのが昔ありましたが、今はなくなって、児童と家庭というところと、実習が4週間の施設実習で、児童養護施設に来ていただけるといいですが、みんながみんな施設に行けると限りませんので、経験のない方もいるというのが福祉のほうでもあります。さらに、教育や心理の分野で、児童養護施設の実習などもないままに来る方がいるので、就職してからの育成がとても大事になっています。

あと、小規模化のところは大事なものですから、小規模化、地域分散化ということで、子どもの生活単位が、今、グループホームと呼ばれる、地域の中で6人で暮らしたり、ホームのほうも小さなマンションのような形で分かれて暮らしているのが一般的になってきていますので、職員の集団としては、1つのグループが3人とか4人で、6人の子どもを見るというのが今、小規模化が進んでいる施設ではそうになっていますから、従来のように先輩職員がそこにいてOJTできるようなところはどうしても少ないのと、一人一人の職員に求められる役割がとても増えているというのが現状だと思います。

あと、確保のところでは、応募してくる学生さんの最近の傾向としては、実家から通えるところがいいということで、実家の近くで施設に就職したいという方も増えている。ストレスというか、負担もある仕事なので、家に帰っていろいろとお話できる実家から通っている方は、それはそれで支えになっていいのかなと思っています。

次に行かせていただきます。育成の課題ということで、1番には、職員の相談体制やコンサルティング。先ほどから多くの先生がおっしゃっているとおりでございます、本当につくづくそう思います。交代勤務で少ないメンバーでやっておりますので、全体的に支えるようなスーパービジョンといった仕組みが本当に求められております。

仕事の内容も、先ほど申し上げたように、生活から、地域のことから、学校のことから、いろいろありますので、とてもオールマイティな役割が求められていますので、専門性という意味では広く求められるところがある。東京の場合ですけれども、東京は児童部会という協議会の中で、それぞれの専門部会がありまして、例えば家庭支援専門相談員の委員会とか、東京は自立支援コーディネーターと言いますが、自立支援コーディネーターの委

員会とか里親支援専門相談員の委員会があって、それぞれ横のつながりで支え合うような仕組みがあって、それぞれで学習会をやったり、外部の講師の先生に来ていただいて講習会をやっており、大きな支えとトレーニングになっています。

それから、研修体系のほうは、後ほど説明させていただきますが、スーパーバイザーというのは本当に大事でありますので、それはベテランのそういう方がいればいいですが、うちの施設は外部の大学の先生とか、あとは児童精神科の医師が非常勤で来ていただく、専門機能強化型施設というのが東京の取組であるのですが、ドクターとのケースカンファレンスがある意味スーパービジョンの力になっていて、医療面からも御助言いただいているのが大半です。

それから、避けて通れない、3番の特に労務管理のところですけれども、ここが結構厳しいところがあって、宿直勤務の夜間体制がそれぞれのユニットで1人ずつであります、何か子どもが病気で緊急対応しなければいけないとか、暴れるとか、帰ってこないとか、いろいろありますので、そういった中での対応を非常に手薄いところで行っているところがあります。

あと、近年の働き方改革というところも、有給の消化とか超過勤務というところが、従来は子どもの生活だからといって、仕事なのか、生活なのか、境目があやふやなのが児童養護施設の特徴だったかもしれませんが、今は働き方改革も取り組まなければいけないということで、特に宿直に関しては、週1回が労基法でありますので、難しいところがあります。

最後のところに行かせていただきますと、キャリアパスの課題や取組というところで、1番に挙げさせていただいた研修・人材養成に関する課題や取組で、先ほど申し上げたような心理関係、教育関係の方の応募が増えているというのが1つあります。これは、社会的な意識がすごく高まっている、児童虐待に対する高まりがあるのではないかというのが、印象としてあるところでもあります。ただ、児童養護施設の実習の経験が少ないことがあるので、施設に入ってから研修の機会も必要だと思います。

それから、キャリアパスとしての経験によるものからというところは、先ほど言ったように、分散して仕事をするものですから、先輩から教わる機会が仕事の中からは難しいものですから、OJTも難しいし、それぞれのホームのマネジメントの技術も強く求められていますので、全体的なスーパーバイザー的な存在が本当に必要です。ただ、それを実際は兼務でやっていることが多いと思います。主任さんと言いながら、家庭支援専門相談員だったり、自立の担当職員だったりというのを兼務しているところが実際のところは多いと思いますので、専属で育成から人材養成を担当できる人が必要だと思います。

全養協の取組としては、最後のページにありますような8つの領域と6つの階層ということで、増沢先生が委員で作っていただいて、まとめていただきました。それぞれのレベルごとに身につけるべき段階が明確に示されていて、非常に分かりやすいガイドラインで、活用させていただいています。

あと、東京の話も書かせていただいたのですけれども、階層別研修、新任・中堅などもやっています。特に、毎年、進学への支援などが増えておりますので、これはみんなで確認しながら、今年からこの奨学金が始まったとか、どれも狭き門ですから、情報を共有しながらやっております。

それから、人事制度・キャリアパスについては、専門性のために、これは私の意見ですが、一時期、出向みたいな形で、児童相談所や市町村などで、研修というか、働く機会というのは、もしかしたらソーシャルワーカーとしてのキャリアパスとして効果的なのではないかというのは思っているところです。特に、うちの職員で7年8年ぐらいの人が、東京都が時々中途採用するのですが、それに応募して、児童福祉司や心理司になった人たちがいるのですけれども、大きい社会的養護の視点で考えれば、そういう業界で活躍していただくというのはすばらしいことだなと思いますし、そういった元職員担当のケースのお子さんも随分受け入れていますけれども、その後のケースワークとしてもうまく行っているところでもあります。

本音としては、移ったら、またいつか戻ってきていただきたいというのがありますけれども、優秀な方ほど。

最後のところは、全養協で、増沢先生が委員長でまとめていただいて取り組ませていただいている特別委員会の1次報告書ですけれども、児童養護施設の全体像ということでありまして、中核にあるのが本園の施設の本体機能です。その中でも、特にアセスメント、人材のところ、養育者、支援者の支援機能と機関の連携。そういったソーシャルワーク的なところが非常に大事だということで、色も変えております。

3つの柱にさせていただいて、個別的養育機能というのは、子どもたちを育てる機能、児童養護施設の一番大事なところですね。それから、支援拠点機能。地域の拠点、児童家庭福祉などの拠点、地域を支える機能という3つの柱でまとめています。この報告書これについては、2次報告書に向けて、次に検討を継続しています。最後が先ほどの研修体系ということで、全養協でも随分研修を年間していただいていますし、各都道府県、各ブロックに分かれて研修会をしているところでもあります。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、同じように、構成員のほうから質問をいただけたらと思います。よろしく願いします。

相澤構成員、お願いします。

○相澤構成員 発表、どうもありがとうございました。

これから児童養護施設のほうでも、家庭復帰していくということで、児童相談所と施設の連携ということもございますけれども、家庭復帰を考えたときに、市町村、要対協との連携も非常に重要になってくると思います。そういう意味で、児相と市町村と施設との連携の中で、必要な専門性とか在り方とか、そんなことで何か考えがあれば教えていただきたいと思います。よろしく願いします。

以上です。

○山縣座長 お願いします。

○高橋構成員 ありがとうございます。

どこかに私、書いたと思います。連携家庭復帰の場合は児童相談所がリーダーシップを取ってされますけれども、コーディネートもしてくれますが、経験的には学校と医療関係。大抵、親御さんの医療面で医療関係があるので、その辺のコーディネート、調整みたいなところが本当に求められております。家庭復帰の場合は、家庭の状況がすごく関わってきますけれども、親御さんが施設に対して見せる顔と言ったらいいですか、施設での理解と地域での理解にたまにギャップがあったり、そういったことがあるので、調整にかなり手間をかけて、関係者会議で1年かけて2か月に1回ぐらいやっているところが多いと思います。そういった調整力、連携が必要だなど思っております。そういった中で子どもの意見を的確に汲んで伝えられるアドボケイトは重要な専門性と思います。

制度を知らないとなかなか難しいので、その辺の知識ですね。特に、学校の発達支援のところなども幾つかレベルがあったりしますので、そういった制度の理解も必要です。

そんなところで大丈夫でしょうか。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、栗原構成員、お願いします。

○栗原構成員 栗原です。どうもありがとうございました。

先ほど、都市部以外での人材確保には非常に苦労しているというお話、雇用のお話があったわけですが、そうすると、資格について、社会福祉士を持っている児童指導員の採用というのはどうなのかという。入ってくる問題と、もっと手前の実習。私、保育士と社会福祉士の養成を大学でやっていたのですが、保育士の実習はかなり幅広くお願いできるにしても、社会福祉士の実習を児童養護施設にお願いしようとすると、実習指導者、経験のある社会福祉士が養成研修を受けて資格を取りましたという人がいますということで実習を受け入れるということなので、都市部以外になると、社会福祉士の実習を受け入れていただくことが結構厳しかったという経験があるのですけれどもね。

社会福祉士の実習受入体制の状況と、新規採用の職員の方々が社会福祉士という資格をどの程度持っているのかなという辺り、急に数字を言えということではありませんけれども、とりあえず今日お話しできるところまでいただけたらと思います。

よろしくお願いします。

○山縣座長 お願いします。

○高橋構成員 今回、ちょっと数字を出したかったのですが、児童養護施設職員で社会福祉士をお持ちの方とか精神保健福祉士をお持ちの方の数を出せなくて申し訳なかったのですが、うちの法人で考えると、卒業のときに試験を受けられて、2割ぐらいはいるとおもいます。仕事をしながら通信の養成課程で資格を取る人も多いです。多いのは保育

士さんの資格。あと、社会福祉士の受験資格はないけれども、福祉分野というところかと思えます。

実習のところですが、社会福祉士の実習は東京ではかなり受けていると思うのですが、地方になると通いの問題があると思えます。私は、社会福祉士の実習は地方に行ったのですけれども、泊まり込みさせていただいて、実習生用部屋があって、そういうところがあれば受けられると思えます。

家庭支援専門相談員とか里親支援専門相談員は、社会福祉士をお持ちの方が結構多いのではないかと。東京の印象ではそうです。

うちの法人の例ですけれども、保育とか老人でも社会福祉士を持っている人が結構多いものですから、年2回集まってソーシャルワークの勉強会というのを、外部の先生に来ていただいたり、社協の方に来ていただいたりしてやっているのですけれども、高齢だけの問題じゃない問題も多いものですけれども、ソーシャルワークを考えたときに、児童・家庭だけじゃなくて、もうちょっと広い家族の問題が根本にはあると思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

まだ御質問、御意見等あろうかと思えますけれども、これで本日の会議は終了させていただけたらと思えます。質問の制約をしてしまったこと、本当に申し訳ありませんでした。次回は、質問時間をもう少し取れるように事務局と協議しておきたいと思えます。

事務局のほうから次回以降のことで連絡がありましたら、よろしくお願ひします。

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 本日は長時間、ありがとうございます。

次回は、4日後の10月20日火曜日、17時から開催いたします。御出席のほどよろしくお願ひいたします。

以上です。

○山縣座長 連続した会議になりますけれども、よろしくお願ひします。

本日のワーキンググループは、これで閉会したいと思います。

委員の皆様、それからヒアリングに応じていただいた方々、本当にありがとうございます。お疲れさまでした。