

1. 児童相談所等の専門職の抱える課題について

○**マニュアルの偏重**になっているのではないか。

(主な指摘)

- ・ マニュアルを重視した支援が展開されすぎている
- ・ チェックリストに頼ってきたソーシャルワークの問題は非常に大きい。

人材の質を上げることできちんとした子ども家庭ソーシャルワークができるような形にすべき。

- ・ イギリスでは、虐待事件を契機に政府から現場への業務指令が相次ぎ、ソーシャルワーカーが組織防衛的になりやる気を失わせた。現在の日本の状況は非常に似ている。イギリスでは、これを改善するために「ムンロー・レビュー」という勧告が出され、人材育成の体系化が進んだ。
- ・ 人が足りず事例の共有や経験の積み上げができていない現場があり、仕組みを大きく変える必要があるのではないか。

○組織の中での**専門職の継続性やキャリア形成**が担保されていないのではないか。

(主な指摘)

- ・ 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、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。
- ・ 公務員の人事の中で研修して2～3年それなりの実力をためても、異動でいなくなってしまう、積み上げがない。

2. 資格化を含めた資質向上の在り方について

○**専門性を客観的・普遍的に評価できる仕組み**が必要ではないか。

(主な指摘)

- ・ 資格があれば、外から客観的に評価できる。また、資格を持つことによってプロ意識が担保される。
- ・ 児童相談所だけでなく、専門性を共通に担保できる仕組みは何か、ということが重要ではないか。
- ・ 類似の分野で一番専門度が高いのは家裁の調査官だと思う。キャリアを積みながら処遇を高めていく。そのような仕組みづくりがポイントになるのではないか。
- ・ 今後2000人規模で増員する児童福祉司の教育をどうするのかと考えると、家庭裁判所調査官のような仕組みが必要ではないか。
- ・ 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。
- ・ 児童福祉司で基礎ができていない人には研修だけでは不十分であり資格が必要。
- ・ 業務独占の資格があれば自治体を縛ることができるのではないかということは考えるべき。

第1回ワーキンググループにおける主な指摘事項②

2. 資格化を含めた資質向上の在り方について (続き)

○組織として**専門性が継続できるキャリア形成・人事政策**が必要ではないか。

(主な指摘)

- ・個々の職員の資質の向上だけではなく児童相談所全体としての資質の向上を促すしくみづくりが重要ではないか。
- ・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。
- ・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作っていくことが急務ではないか。
- ・実務経験2年程度の児童相談所長では専門性が足りないのではないか。
- ・専門職採用を積極的に各自治体が行い組んでいくことが必要ではないか。
- ・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。
- ・少なくとも市と児童相談所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。
- ・専門性を担保するために、自治体の人事政策について積極的にこの場で提言していくべきではないか。

○**研修・養成プログラムの充実**が必要ではないか。
(主な指摘)

- ・研修で知識・技術を身につけるだけではなく、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。
- ・大学レベルの養成や実務者に資格を与えるための養成コースの中で、しっかりと教えられるようなプログラムの充実が必要ではないか。
- ・(スーパーバイザーの)義務化研修は大切だが、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。
- ・少しでも早く質の向上を図るために、まずは、義務化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。

3. その他

○**ソーシャルワークについての社会の認知度を高めていくべき**ではないか。

(主な指摘)

- ・ソーシャルワーカーの価値と大切さをきちんと社会が認識するように手を打つべき。
- ・ソーシャルワーカーというのは価値があり、魅力的な仕事で、そこでちゃんと仕事をし続けて伸びていけるといったことも提言の中には含めていくべき。