

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

<採用>

- ・ 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。
- ・ 地方自治体の行政事務職だと異動があるため児童相談所の組織としての専門性が維持できないので、福祉専門職を設けるべきではないか。
- ・ 資格で縛りをか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、働き続ける体制を強化するべきではないか。

<人事・キャリアパス>

- ・ 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、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。
- ・ 児童相談所、市区町村、フォスタリング機関、民間の施設、スクールソーシャルワーカー等の様々な組織を経験しながらキャリアを積んでいく方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。

- ・ 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。
- ・ 最終的には、公務員として定年まで勤めるのではなく、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。
- ・ 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。

<スーパーバイザー>

- ・ 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、児童相談所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。

<児童相談所長>

- ・ 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。
- ・ 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。