

社会保障審議会新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会報告（提言）（平成28年3月10日）

8. 職員の専門性の向上

(1) 子ども家庭福祉を担う職員の配置・任用要件

① 児童相談所機能を担う職種、任用要件、配置基準

児童福祉司について、一定の基準に適合する研修の受講を義務付けるべきである。

- ・社会福祉士等の基礎資格に応じて、必要な研修を受講させる。
- ・社会福祉主事（2年以上児童福祉事業に従事）を任用する場合、任用前の指定講習会受講も義務付ける。

(2) 子ども家庭福祉を担う指導的職員の資格のあり方

- ・これまでは研修の充実を図るのみであったが、研修が実際に身につけているかの判断はなされておらず、その技能がある職員かどうかは外部からわかりにくい状況となっていた。これを解決するため、まずは、指導的職員の専門性を向上させるとともに、その能力を客観的に明確化する観点から、子ども家庭に関する専門の相談員としての新たな公的資格を創設することを検討すべきである。（略）一定の基礎資格を有する者で少なくとも5年以上の認定された子ども家庭福祉の現場での実務経験を有するものが、それぞれの基礎資格で不足しているところを研修等で補った上で受験できるようにすることが考えられる。

新しい社会的養育ビジョン（「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」平成29年8月2日取りまとめ）

III. 新しい社会的養育ビジョンの詳細

1. 家庭（代替養育家庭も含む）で生活している子どもへの支援

8) 上記を担う職員の質の向上

平成28年改正法において要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」という。）調整機関の専門職の配置とその研修が位置付けられ、「子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」においてその研修の到達目標とカリキュラムが提示され、本年度から都道府県の責任で研修が開始されている。都道府県及び国はその状況をモニタリングし、研修効果を測定し、研修の質を向上させていく必要がある。

また、同到達目標は、要対協調整機関のみならず、全ての子ども家庭支援に係わる市区町村職員や関連の職員に必要なものであり、研修対象を広げる必要がある。特に、市区町村子ども家庭総合支援拠点に携わる人材は全てその到達目標を達成すべく知識や技能を向上させる必要がある。例えば、ポピュレーションアプローチを主として母子保健が担い、ハイリスク家庭支援を主として子ども家庭福祉が担うとしても、双方がその支援全体に関する知識を共有すべきである。

加えて、市区町村の子ども家庭福祉関係者は要対協関連機関・団体を対象とした研修会などを定期的に開催し、ケース検討会を通し、それぞれの立場によるケースの捉え方や考え方の違いを認識するとともに、母子保健、障害福祉及び学校教育等の担当主催の研修会にも必要に応じ参加し、相互理解のもと、子ども家庭支援の在り方について行政全体で共通認識を持つことが求められている。

III. 新しい社会的養育ビジョンの詳細

2. 子どもの権利保障のための児童相談所の在り方

7) 人材育成、専門性の向上、資格化の可能性

- ・平成28年改正法において、スーパーバイザー研修、社会福祉主事の児童福祉司任用前研修、及び児童福祉司の任用後研修が義務付けられた。「子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」において、到達目標とカリキュラムが定められ、本年度から研修が開始されている。それらの研修の効果をモニタリングし、研修の在り方を改善していくことが必要である。
- ・児童相談所の任用資格である児童福祉司及び児童心理司に関する独立した資格については、関係学会や専門職団体と協議しつつ様々な方法について検討する必要がある。当面、任用要件に基づいて、児童福祉司としての質を上げていくことは欠かせない。医師、保健師、保育士、児童指導員等の児童相談所に配置される他の専門職については、児童相談所業務の固有性、特性などの理解のため、配属後の速やかな研修が重要である。

3. 一時保護の在り方

4) 一時保護の質の確保、外部の評価機構

また、一時保護時のケアの特殊性及び重要性を考えると、一時保護施設の職員の研修の強化、資格要件の設定、職員配置基準の適正化に加えてスーパーバイザーの配置が必要である。

IV. 新しい社会的養育ビジョンの実現に向けた工程

1. 代替養育

5) 一時保護改革

- ・一時保護職員の研修枠拡大【国】（平成30年度）
- ・一時保護スーパーバイザーの創設と研修【国】（必要な財源を確保し、できるだけ早期に実現）

2. 児童相談所改革

2) 通告窓口の一元化

- ・一元化された窓口が設置される場合の職員研修の構築及び財政的支援を行えるように提示する【国】（平成33年度）

5) リーガルソーシャルワークの充実

- ・児童相談所に配置される弁護士を対象とした研修制度の検討・確立【国】（平成31年度）

6) 人材育成

- ・今年度より行われている児童福祉司スーパーバイザー研修及び社会福祉主事等の任用前研修及び児童福祉司研修の実施状況の集計及びその効果判定を行う【国】（平成29年度より）

1 児童相談所の業務の在り方及び市町村における相談支援体制の在り方

(対応)

(1) 都道府県等における保護機能と支援マネジメント機能を確実に果たすことができるようにするための体制整備

③医学的な知見を踏まえたケース対応ができるよう、日常的に医師と共に対応できるような体制強化

・あわせて、配置された医師には、虐待対応等に対する知見が必要であることから、研修の充実等の必要な取組を行う。

④保護機能を強化するための研修等の充実

・児童福祉司における義務研修（スーパーバイザー研修を含む。）において、保護機能に重点をおいた内容とするなどの充実を図るほか、国において保護機能に着目した研修を実施する。

2 要保護児童の通告の在り方

(対応)

(2) 通告後の対応に関する市町村、児童相談所の連携体制づくり

①通告受理の際の情報の聞き取り等に関する研修の実施

・市町村、児童相談所が受け付けた通告に対して適切に情報の聞き取りや情報収集が行えるよう、研修を新たに実施する。

②市町村、児童相談所の協議、ガイドラインの策定に向けた取組

・市町村、児童相談所が通告後の対応について共通認識を持って対応できるようにするため、事前に協議し、都道府県においてガイドラインなどの策定、及びその使用に関する専門性の向上に向けた取組を推進する。

(中略)

・国においては、上記ガイドラインのモデル案や、策定に向けた行程や活用方法等を示すとともに、児童福祉司等に対する義務研修に盛り込む。さらに、市町村支援のための児童福祉司の活動ガイドラインの策定や、当該児童福祉司向けの研修を行う。

3 児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策

(主な議論)

スーパーバイザーについては、

(中略)

- ・ スーパーバイザーの資質向上の観点から、現行の要件だけではなく、より幅広い経験を積んだことを評価する仕組みや研修の修了要件を課すこと等の資質向上策も検討すべき

(目指すべき方向性)

- ・ 子ども家庭相談分野のソーシャルワークを担う人材（略）の資質を把握するための具体的な要件として、その手法やどのような実務経験を求めることとするか、義務研修の位置づけについてどのように考えるか等、資格化も含め引き続き検討が必要と考える。

(対応)

(1) 児童相談所の専門性向上のための体制整備

② スーパーバイザー要件のさらなる厳格化の検討

- ・ 当面、スーパーバイザー研修の際のレポート提出等による修了要件を設定するとともに、研修受講を任用要件とする。
- ・ スーパーバイザー要件について、児童福祉司としての業務経験おおむね5年以上及び上記要件に加えて、現行のスーパーバイザー研修の成果を踏まえた義務研修充実策の検討等求められる要件について引き続き検討する。

新しい社会的養育ビジョン（「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」平成29年8月2日取りまとめ）

III. 新しい社会的養育ビジョンの詳細

2. 子どもの権利保障のための児童相談所の在り方

7) 人材育成、専門性の向上、資格化の可能性

- ・質の高い人材を確保するには、職員採用体制（専門職採用等採用要件）、職員配属基準（少なくとも任用要件による専門性の確保）、配属後の継続的質の向上策（採用後の継続的研修）、就労継続意欲をかき立てる専門職としての生涯職業像（キャリアデザイン、キャリアラダー）の明確化、などが必要となる。都道府県はそれらを満たすため、少なくとも一部の職員は専門職採用を行う等、専門性の確保に関する計画を立てて実現すべきである。

市町村・都道府県における子ども家庭相談支援体制の強化等に向けたワーキンググループ取りまとめ（平成30年12月27日）

1 児童相談所の業務の在り方及び市町村における相談支援体制の在り方

（対応）

（1）市町村等の地域の相談支援体制の強化

①市町村の子ども家庭相談体制の強化、要保護児童対策地域協議会の活性化

- ・新プランに基づき児童相談所に市町村支援を担当する児童福祉司の配置や人事交流などの方法も活用し、児童相談所、市町村の連携体制を密に図るとともに、市町村における体制の在り方や個別ケースに関する支援等を行うことができる体制とする。

3 児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策

（主な議論）

①児童相談所の職員の資質の向上については、

（中略）

- ・人材の採用や育成に当たっては、広い分野の一般知識や技術と同時に、特定分野についての深い知識や技術を持つ人材（T型人材）の配置・養成を図るべきであり、T型人材を養成するために、児童相談所や子ども家庭相談部署を中心に他の部署に異動した後に再度着任する人事など、都道府県等において人材育成の長期計画を検討し、都道府県社会的養育推進計画等に位置づける必要がある。

※都道府県社会的養育推進計画の策定要領（平成30年7月6日厚生労働省子ども家庭局長通知）（抜粋）

（10）児童相談所の強化等に向けた取組

②都道府県（児童相談所）における人材確保・育成に向けた取組

- ・児童相談所における各都道府県等（児童相談所）職員の配置など、子ども家庭福祉人材の確保・育成のための、具体的な計画を策定すること。

（計画策定に当たっての留意点）

- ・平成28年改正児童福祉法及び児童相談所強化プランに沿った都道府県等（児童相談所）の職員の配置、研修の実施方法・時期等を計画に記載すること。

3 児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策

(主な議論)

スーパーバイザーについては

(中略)

- ・ 児童相談所の職員は異動による行政機関内の任用が前提とされていることを踏まえ、行政組織内でのステップアップなどの資質向上の方策を検討すべき。また、児童相談所内のみならず、行政組織全体での人事異動も含めたキャリア形成を考える必要がある。
- ・ スーパーバイザーの資質向上の観点から、現行の要件だけではなく、より幅広い経験を積んだことを評価する仕組みや研修の修了要件を課すこと等の資質向上策も検討すべき (再掲)

(対応)

(1) 児童相談所の専門性向上のための体制整備

① 児童福祉司等の児童相談所の職員体制等の強化

- ・ 都道府県等において、子ども家庭相談支援に高い専門性を有した職員の育成を長期的に検討することが必要である。このため、専門人材の確保・育成に関する方策などの体制整備を推進することについて、国において方向性を示し、各都道府県等において、これを踏まえ、体制整備について検討し、計画を策定する。国においては、こうした方向性を示し、各都道府県等における検討が進むよう支援する。