

更にご議論いただきたい論点

(1) 研修・人材養成の在り方

① 研修・人材養成の共通事項

○ 専門人材の資質向上のための研修・人材養成の在り方をどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 現行の義務研修は知識偏重になっており、OJTや、事例を用いた演習等により、面接やニーズ把握等の実践的な訓練を充実させる必要がある。
- そのため、効率化できる研修等については、オンライン研修、e-ラーニング等のICTの活用等を含め検討していく必要がある。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。
- 研修の実施に当たっては、民間の人材養成機関や大学、専門職団体、福祉職退職者の活用も考えられる。

これまでのWGでの意見

(1) 研修の在り方

○ 現行の研修内容についての意見

- ・ 義務研修は大切だが、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。
- ・ 実践的な訓練のうち、面接、ニーズ把握、調査の能力が不足している。
- ・ 児童相談所に集中的に与えられている各種の権限をどこの児童相談所でも最低限有効に活用することが求められており、研修において、そのようなケースを経験でき、ノウハウを持っている自治体で実務を体験する仕組みが必要ではないか。
- ・ 法的権限を行使する際には、常に子どもの権利を意識しなくてはならないが、現状はその認識が弱い。

○ 研修の実施体制についての意見

- ・ 座学で行う知識や基本的な事項の学びについては、オンライン研修やe-ラーニングを活用していくべきではないか。
- ・ 座学よりも、むしろ実習こそICTの活用が可能なのではないか。
- ・ スーパーバイザーが多忙で、新人の現場経験のフォローを期待できないとすれば、大学や民間団体の活用か、OB・OGをスーパーバイザーとして活用するしかない。OB・OGの登録、派遣調整を、例えば研修施設が行うなどの仕掛けをつくる必要があるのではないか。
- ・ メンタルヘルスの観点から保護者や養育者とどう関わっていくべきかを精神保健福祉士が教えるなど、専門職団体による研修も考えられるのではないか。
- ・ 28条申立てや親権停止等の法的な対応の経験等については、地方自治体によって経験できる件数に差があるため、そのような対応が多い地方自治体へ職員を派遣する仕組みも考えられるのではないか。

(2) その他人材養成の在り方

- ・ 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ついていくことが急務ではないか。
- ・ 地方や個人によって児童福祉司の能力にばらつきがあるため、クオリティーコントロールする方法を考えるべき。
- ・ 市区町村のスーパーバイザーは、児童相談所で経験を積めば良いものではなく、本来の市区町村のソーシャルワークに関するスーパーバイズができる人材を育てることが重要

(1) 研修・人材養成の在り方

② 児童福祉司・スーパーバイザー・児童相談所長・市区町村職員等

○ それぞれの職制に応じた具体的な研修等の仕組みをどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 特に新任者は一定の期間を設けて集中的に研修を行う仕組みを検討する必要があるのではないか。
- スーパーバイザーの能力の均てん化が図られるよう、地方自治体間での人事交流の仕組み等も含めて、ケースマネジメント、立入調査や職権一時保護、28条申立て、親権停止等の権限行使、関係機関との連携等を的確に指導できるように、研修の機会を確保していく必要がある。
- 児童相談所長は、十分な児童相談所の実務経験とともに、組織マネジメントやリスク管理、施策を提言していく行政能力等が必要であり、そのための知識や知見等を強化する必要がある。
- 市区町村職員については、身近な場所で子どもや保護者に寄り添って継続的に支援を行う等のソーシャルワークの能力を身に付けた上で、児童相談所での現場実習等を行うことが考えられる。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。
- 児童相談所や市区町村での受け入れを基本としつつ、現場実習・研修の在り方については、対象者や人数も含め、どのような仕組みとするかを考えるべきである。その際、援助方針会議の傍聴や児童相談所と市区町村の間でのケース検討会議等もより一層活用していくべきである。

これまでのWGでの意見

○ 児童福祉司の研修についての意見

- ・ 今の任用前後の研修は、科目数が膨大な割にコマ数が限られており、中途半端なものになっているのではないかと。特に演習は数回のコマ数ではほとんど役に立つ技術が身につかないのではないかと。
- ・ 児童福祉司の任用後の到達目標を達成するためには、任用後に実務研修を積んでいくことは必須ではないかと。

○ スーパーバイザー研修についての意見

- ・ スーパーバイザー研修等において、経験の少ない人がスーパーバイザーになっており問題ではないかと。
- ・ スーパーバイザー研修が任用前になったら、実務実習に加え、スーパーバイザーの下についてスーパーバイズを学んでいく見習い実習も必要ではないかと。

○ 児童相談所長についての意見

- ・ 所長の、職員と子どもを守るノウハウと、全体を把握するような知識や知見を強化する必要があるのではないかと。

○ 市区町村職員についての意見

- ・ 児童相談所と市町村との間で定期的にケース検討会議や進行管理会議を行うことを義務化することにより、リスク管理等について児相から市町村に実質的なOJTを行うことを考えてはどうか。
- ・ 市町村の子ども家庭相談を担っている職員が児童相談所で実習することを考えてはどうか。
- ・ 市区町村のスーパーバイザーは、児童相談所で経験を積みれば良いものではなく、本来の市区町村のソーシャルワークに関するスーパーバイズができる人材を育てることが重要。

(2) 人事制度・キャリアパスの在り方

①採用・人事・キャリアパス

○ 公務員制度の中でも専門性の積み上げができる採用・人事制度・キャリアパスをどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 児童相談所や市区町村の職員が、異動がある公務員制度の中でも専門性の積み上げができるような人事制度・キャリアパスとしていく必要がある。
- 採用については、地方自治体の特性を踏まえつつ、福祉専門職採用を定着させるとともに、その専門性を生かしていけるような人事システムとしていく必要がある。
- キャリアパスについては、職階に応じて必要となる能力や業務経験等の見える化を行っていく必要がある。
- 専門性の向上のため、地方自治体ごとに計画的な人材養成のためのビジョンを持って、様々な場所や他分野でのソーシャルワークの経験を積む機会を設けることが重要であり、児童相談所、都道府県、市区町村の間で人事交流等を行っていく必要がある。また、他分野を含む民間の施設や児童家庭支援センター、フォスタリング機関、スクールソーシャルワーカー等とも人材の交流を進めていくべきではないか。

これまでのWGでの意見

(1) 採用

○ 福祉専門職の採用や、一般行政事務との組み合わせについての意見

- ・ 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。
- ・ 基礎自治体は住民の福祉、暮らしを守ることが仕事なので、福祉職の異動範囲は広い。市町村でこそ福祉職の採用を進めるべき。
- ・ 子ども家庭福祉の資格が創設されたら、その資格を持っている人を事務職として雇うのはもったいないことであり、専門職として仕事をすべき。
- ・ 小規模の自治体では福祉職採用が難しいのではないかとされている中、子どもに特化した福祉職採用が行われるのかということも検討するべきではないか。
- ・ 福祉職で採用されても、一般行政事務を経験し、公務員としての一般的な知識を持つことは意味があるのではないか。

(2) 人事・キャリアパス

○ 専門性を高める方策についての意見

- ・ 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。

○ 小規模自治体についての意見

- ・ 児童福祉司は実践経験が重要であり、地方の職員は様々なケースを扱う都市部で経験ができるなどの取組が必要ではないか。
- ・ 小さい規模の市にもきちんとした専門職を置くために、広域の人事交流等のルートをつくることを、資格と絡めた形で政策的に設定することも考えられるのではないか。
- ・ 人口規模の小さい自治体が専門性を備えた人材を確保・養成するのは難しいので、ソーシャルワーカーの職能団体や研修機関に児童福祉司を登録し、その団体内でキャリアに応じた体系的な研修を実施し、自治体や施設からの要請に応じて派遣調整も行っていくような仕組みも考えられるのではないか。

(2) 人事制度・キャリアパスの在り方

②スーパーバイザー・市区町村職員・児童相談所長

○ 児童相談所のスーパーバイザーや市区町村職員、児童相談所長のキャリアパスをどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 児童相談所や市区町村におけるスーパーバイザー等には、指導・教育を適切に行えるよう、ケースマネジメント、立入調査や職権一時保護、28条申立て、親権停止等の権限行使、関係機関との連携等についての経験を十分に積んだ者が就く必要がある。
- また、同時に、スーパーバイザー等は児童相談所や市区町村の中核を担う人材であることを踏まえ、こうした人材が定着していくようなインセンティブが必要である。
- 児童相談所長等の幹部は、十分な児童相談所の実務経験とともに、組織マネジメントやリスク管理、関係機関との連携や施策提言も含めた能力等が必要である。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。

これまでのWGでの意見

(1) 児童相談所のスーパーバイザーや市区町村職員のキャリアパス

- ・児童相談所のスーパーバイザーは、児童相談所における虐待対応の経験、虐待対応以外の部分の経験、市区町村での子ども家庭相談の経験の最低限3つの経験を持った人となるべき。
- ・本来は区役所にも市町村にもスーパーバイザーが必要であり、児童相談所の虐待対応や虐待対応以外の経験を持った人を置くべき。
- ・児童相談所も市町村も、状況に即して子どもの視点に立って専門性が適用できるかどうか重要であり、市町村で支援を受け、児童相談所のケースとなり、重度なケースは施設に行くという、児童虐待における一連の子どもの動きを体験した人がスーパーバイザーとして指導できる資格を持つようにすべきではないか。
- ・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。

(2) 児童相談所長のキャリアパス

- ・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。
- ・児童相談所の組織マネジメントの核になる所長は専門職であるべきであり、社会福祉専門職全体をコントロールできるだけの経験が必要。
- ・児童相談所長は、少なくとも十分な児童相談所の経験が必要ではないか。また、保健師等も含め、児童相談所の経験のある方は所長になれるルートをつくるべきではないか。
- ・児童相談所長には子ども家庭福祉分野の専門性と行政能力の両方が求められているが、二つの能力を一人に求めるのは現実的でなく、副所長等の所長を支える職員とセットで考え、二人で両方の能力を満たすようにすると上手く機能するのではないか。

(3) 子ども家庭福祉の資格の在り方

①資格の位置づけ

○ 子ども家庭福祉の資格について、その位置づけや既存の資格との関係、付与方法をどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 複合化・複雑化した課題への対応が求められる現状に鑑み、幅広い視点で家庭や社会に働きかけることができるための基盤となる知識や、子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みが必要であり、資格の創設が考えられるのではないか。
- 資格は、児童相談所の児童福祉司や市区町村、民間施設等を含めた子ども家庭福祉全体のものとし、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・技術の修得を求めることが考えられる。

これまでのWGでの意見

(1) 資格の建付け

- 社会福祉士と同一の共通科目の基礎部分の上に子ども家庭福祉に関する専門科目を置き、それを修了した者が取得できるという意見（例：精神保健福祉士）

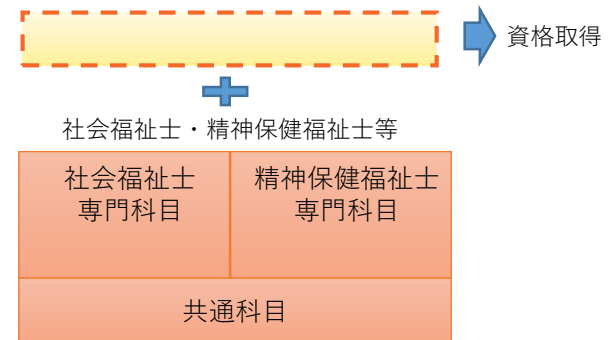
- ・子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みとして、資格の創設が必要。
- ・現行の社会福祉士の養成のカリキュラムでは子ども家庭福祉に関する内容が十分ではない。
- ・今の社会福祉士の養成課程には児童関係はほとんどなく、不十分であり、子ども家庭に対するソーシャルワークという点が弱い。

(粗いイメージ)



- 社会福祉士等の既存の専門資格を基礎とし、それに上乗せした子ども家庭福祉に関する養成課程を修了した者が取得できるという意見（例：スクールソーシャルワーカー）

- ・子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みとして、資格の創設が必要。
- ・現行の社会福祉士の養成のカリキュラムでは子ども家庭福祉に関する内容が十分ではない。
- ・対象となる事例に多様性があり、社会福祉資格全体がまともっていく潮流を考えると、社会福祉士等の既存の専門資格を基盤とすることが現実的ではないか。



(3) 子ども家庭福祉の資格の在り方

①資格の位置づけ

○ 子ども家庭福祉の資格について、その位置づけや既存の資格との関係、付与方法をどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 複合化・複雑化した課題への対応が求められる現状に鑑み、幅広い視点で家庭や社会に働きかけることができるための基盤となる知識や、子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みが必要であり、資格の創設が考えられるのではない。
- 資格は、児童相談所の児童福祉司や市区町村、民間施設等を含めた子ども家庭福祉全体のものとし、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・技術の修得を求めることが考えられる。

これまでのWGでの意見

(2) 資格の付与方法

○ 国家資格に関する意見

- ・ 国家資格は認定資格と重みが違い、本人に対するインセンティブになるのではないか。
- ・ 社会的評価や庁内でのステータスを保てるような国家資格が良いのではないか。また、資格に合った給料があるべきではないか。
- ・ 認定資格では自治体の採用側からするとインセンティブにはなりにくいのではないか。

○ 認定資格に関する意見

- ・ 社会福祉士等の養成課程に上乗せして子ども家庭福祉関係の課程を修了した人が資格を取得する建付けとした場合、スクールソーシャルワーカーのような認定資格になるのではないか。

※ このほか資格の付与方法に関しては、次のような論点が考えられる。

- ・ 試験を行うかどうか
- ・ 試験や認定を行う主体をどうするか（国・都道府県・民間団体等）
- ・ 試験や認定を実際に行う実施機関をどうするか
- ・ 更新（最新の情報にアップデートする仕組み）についてどう考えるか

(3) 子ども家庭福祉の資格の在り方

②養成課程・養成ルート

○ 資格の取得に必要な養成課程、養成ルートをどのように考えるか。

【中間整理（抜粋）】

○資格の養成機関は、学部、大学院、専門学校等が考えられるが、採用後においても資格を取得できるようにすることも含め、複数の養成ルートを設定することを検討していくべきである。また、養成においては、児童相談所に加え、児童相談所以外の場所における実習を行い、スーパーバイズを受けられるような仕組みを作っていくべきである。

これまでのWGでの意見

○ 大学での養成に関する意見

- ・大学4年間のカリキュラムの中で養成は十分可能と思われる。
- ・学部の中の養成であれば、社会福祉士や精神保健福祉士の養成をしている学校において、関心が高い学生が上乗せで学ぶことが現実的ではないか。
- ・多くの学校等が対応できるよう、スクールソーシャルワーカーのような形で課程を上乗せすることが考えられるのではないか。
- ・虐待対応を学ぶためには、スクールソーシャルワーカーより多い分量のカリキュラムが必要ではないか。
- ・大学院だと授業料の問題等があり、学生を集めるのは難しいのではないか。
- ・資格付与できるようなソーシャルワーカーを大学で育てるのは難しいのではないか。
- ・養成課程は、実習なども組み込むとなると大学院に置くことになるのではないか。

○ 複数の養成ルートを設定することについての意見

- ・学部、大学院、専門学校等、選択肢はいろいろあってよいのではないか。イギリスのように1年半や2年のコースもあり得るのではないか。
- ・実務経験と併せて、スーパーバイズを受けながら力量形成していくことが重要であり、採用後に講習、実務、スーパーバイズ等を経た者に資格を付与する方が現実的ではないか。
- ・児童福祉司を急激に増やしていかなければならないという現実が目の前にあるため、採用後においても取得できるような制度設計とするべき。

(3) 子ども家庭福祉の資格の在り方

③任用・配置

○ 資格者の児童福祉関係職種への任用・配置の在り方をどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

○児童相談所や市区町村、民間施設等の現場の人材確保に支障が生じないよう、資格を任用要件の一つとして位置付けることとし、資格を持つことへのインセンティブを設けることにより、将来的には児童福祉司等が資格を持つ者となることを目指すべきではないか。

これまでのWGでの意見

○ 資格を任用要件とする意見

- ・まずは、児童福祉司の何割か、市町村の家庭総合支援拠点には必ず1人などの縛りとし、その後、徐々に増やしていくのがよいのではないか。
- ・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。
- ・雇う側のインセンティブとして、法令に任用の努力義務を課す必要があるのではないか。また、交付金の積算基準において、資格を持っている人を優遇するなどの環境整備が大事ではないか。
- ・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。

○ 資格を任用要件の一つと位置付ける意見

- ・有資格者がメインであるべきだが、任用資格を1つに限定するのは絞り過ぎではないか。
- ・資格で縛ると、現場の人材確保が難しくなる。資格を任用要件の一つに組み込むことは否定しないが、児童相談所の入口はできるだけ広くし、その上で、採用後の養成システムをきちんと担保するべき。
- ・将来的には、児童福祉司は資格者を任用することとするべきだが、今働いている人は講習を受ければ試験が受けられたり、免除されたり、一定期間は資格を持たない人でもよいとするなどの経過措置は必要。

○ 民間施設・機関への配置に関する意見

- ・施設のファミリーソーシャルワーカーも、資格を持った人が優先して入れるという形を取っていくべき。
- ・施設の職員の確保は非常に難しいため、職員採用では入り口は広げておくべきであり、就職してからまた専門性を積んでいくというスタンスが望まれる。

(3) 子ども家庭福祉の資格の在り方

④スーパーバイザー等

○ スーパーバイズ等の指導的役割を担う者について、資格の位置づけや取得方法等をどう考えるか。

【中間整理（抜粋）】

- 子ども家庭福祉を取り巻く状況に鑑みると、まずは児童相談所のスーパーバイザーや要保護児童対策地域協議会の要となる市区町村等で核となる職員（以下「スーパーバイザー等」という。）の資質の担保が求められている。
- そのため、上記の資格の創設とあわせて、子ども家庭福祉分野でスーパーバイズ等の指導的役割を担う者について、その能力を客観的に評価するため、一定の資格を付与することを検討すべきではないか。例えば、採用後に講習、実務、スーパーバイズ等を経た者にケースレポート等を課し、適正な審査を経て資格を取得させることが考えられるのではないか。

これまでのWGでの意見

(1) 資格の性質

- ・まずスーパービジョンができる人材をどの児童相談所にも配置できるようにすべきであり、スーパーバイザーについては、スーパーバイザーの資格を持ち、一定の実務経験をほぼ必須にするべきではないか。
- ・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。

(2) 基礎資格との関係

- ・スーパーバイザーの資格を作るとしても、その基礎となる子ども家庭福祉全体の資格の上に乗せる必要がある。
- ・子ども家庭福祉の資格を持っている人がスーパーバイザーになるのが本来の形であるが、そのようになるまでは経過措置を設ける必要がある。

(3) 取得方法

- ・スーパーバイザーには、精神保健指定医と同様にケースレポートのようなものを課すかという議論も必要ではないか。
- ・スーパーバイザーの資格にケースレポートを課す場合は、どのようにケースを扱ってきたのか、どのようなスーパーバイズを受けてきたのかといったことも含めたものとするべきではないか。その際、誰が審査するのか、審査の基準をどうするのか、審査をどのように標準化していくのかといった点が重要ではないか。