

### 第3回社会保障審議会児童部会社会的養育専門委員会市町村・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 議事録

○日時 平成30年10月24日（水） 9:30～12:30

○場所 中央合同庁舎5号館 共用第6会議室（3階）

○出席者

委員

山縣座長	松本副座長	相澤委員	安部委員	井上委員
江口委員	奥山委員	清水委員	浜田委員	藤林委員
増田委員	宮島委員			

参考人

吉澤参考人	山田参考人	家子参考人	八木参考人
-------	-------	-------	-------

事務局

濱谷子ども家庭局長	藤原内閣官房審議官	長田総務課長
成松家庭福祉課長	宮腰虐待防止対策推進室長	
國松虐待防止対策推進室長補佐		

○議題

平成28年改正児童福祉法附則第2条第3項の規定に基づく検討について

○議事

○國松室長補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第3回「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」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございました。

本日は、熊川委員から欠席の御連絡をいただいております。

また、本日も前回に引き続き、調査研究に関するヒアリングを実施することとしております。

平成29年度子ども・子育て支援推進調査研究事業において「児童相談所及び市町村に対する警察からの児童虐待通告等の実態把握のための調査研究」を実施されました株式会社野村総合研究所、吉澤友貴様にお越しいただいております。

同じく「一時保護された子どもの権利保障の実態等に関する調査研究」を実施されました三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社、山田美智子様、家子直幸様、八木涼子様にお越しいただいております。

本日の会議の前半に、順次、調査研究の結果について御説明いただく予定としておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、これより先の議事につきましては、山縣座長にお願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○山縣座長 改めまして、皆さん、おはようございます。早朝からありがとうございます。

本日、第3回ということになりますけれども、引き続き検討課題についての議論を進めていきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

では、早速ですが、資料の確認をお願ひしたいと思ひます。

○國松室長補佐 それでは、資料の確認をさせていただきたいと思ひます。

厚生労働省では、審議会等のペーパーレス化の取り組みをしておりますことから、本日もお手元にありますタブレットを活用して御審議いただきたいと思ひます。

現在、「議事次第」がお手元のタブレットに表示されていると思ひますけれども、資料の確認のため、左上の青い文字がございませうマイプライベートファイルというところをタッチして一覧をご覧いただければと思ひます。本日は、全部で10種類のPDFファイルが保存されております。

資料の構成としましては、最初に議事次第がございませう。

その次に、資料1が野村総合研究所様より御提出いただいたヒアリング資料。

資料2が三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社様より御提出いただいたヒアリング資料。

資料3が事務局提出資料として「市町村・都道府県における子ども家庭相談支援体制の整備に関する取組状況について」の追加資料。

資料4が平成28年3月の社会保障審議会児童部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書の関係部分の抜粋。

資料5が本年7月に取りまとめられた児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策の関係部分の抜粋。

資料6が第1回・第2回の本ワーキングにおける委員の先生方からの主な御意見となつてございませう。

また、構成員提出資料としまして、安部委員、井上委員、江口委員、奥山委員、藤林委員から御提出いただいた資料をお付けしております。

参考資料1としましては、本ワーキンググループにおける設置要綱をお付けし、参考資料2として、前回、調査研究報告を行っていただいたPwCコンサルティング合同会社様の資料につきまして訂正がありましたので、差しかえ版を参考としてお付けしております。

タブレットの操作方法の説明については、本日は省略させていただきますけれども、操作方法でわからない場合につきましては、挙手いただければ事務局の方で対応させていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

なお、委員の皆様には、お手元にも紙媒体の配付資料をあわせて配付しているところでございます。

資料につきましては、以上となります。

○山縣座長 ありがとうございます。過不足がありましたら、またその時にお願いしたいと思います。

これで議事に入っていきますが、前回、進行に不手際があったことのお詫びを申し上げます。時間がうまく守れなかったことと、議論が若干拡散したということを経理から厳しく指摘いただいております。きょうはここをきっちり守ろうと思っております。本当に申し訳ないですが、参考人で来ていただいたにもかかわらず、そういう意味で時間をセーブさせていただくことをお許しください。それから、質問の方も、そのまま別席に残っていただいておりますので、必要があれば議論の中で必要な部分の質問をいただくという形で、前半の質問は5分程度で切らせていただこうと思っております。よろしくお願ひしたいと思ひます。

では、本日の議論ですけれども、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というところになります。先ほど言ひましたように、最初にヒアリングを行いたいと思ひます。

最初は、野村総合研究所、吉澤さんよろしくお願ひします。

○吉澤参考人 よろしくお願ひします。改めまして、御紹介いただきました野村総合研究所におります吉澤と申します。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。貴重なお時間をいただきましたので、昨年度実施しました調査に関して、お手元の資料等も参考に、10分程度で簡単に御説明させていただければと思ひております。

では、早速ですけれども、1ページ目から資料の説明をさせていただければと思ひます。調査の背景と目的というところで、基本的には警察等からの面前DV通告が増えていますという中で、児童相談所と市町村との連携の実態及びそのあるべき姿はどうなのかということに関する基礎的な調査でございます。記載しておりますとおり、背景としては、警察からの面前DV通告が増えていますというところで、児童相談所の業務負担が高まっているのではないかと。そこで、市区町村との連携というところも視野に対応のあり方を検討しております。

調査の概要としましては、2ページに記載しておりますが、基本的には全国の児童相談所と市町村へのアンケート調査を通じて、面前DV及び心理的虐待を中心とした児童虐待通告への対応実態を定量的に把握したものでございます。

2ページ、左側に記載のように、調査項目としましては、機関単位で回答いただく基本的な調査に加えて、個別の面前DVケースを取り出して、詳細がどうだったのかというケース調査もあわせてしまして、定量的な部分と、より中身がどうなっているのかという調査も行わせていただいたという調査でございます。

3ページは、本調査研究のサマリー、わかったことを1枚にまとめたページでございます。

1つ目が、児童虐待対応の負担の実態で、児童相談所においては、面前DVを含む心理的虐待相談への対応件数多くて、特に専門職1人当たりという視点で見た時にも、1人当たりが対応する件数が非常に多いということで、業務負担に影響が出ているのではないかと。ということがまず1点目です。

2点目ですけれども、児童相談所での対応内容ということで、面前DVが児童相談所ではどのような対応をされているのかに関してですけれども、この警察から通告さ

れてくる心理的虐待というものは、その他の虐待と比較すると、最終的に「助言指導」もしくは「継続指導」といった援助内容になることが多いということで、これだけで重い、軽いということが判断できるものでは必ずしもないと思うのですけれども、警察から通告されてくる心理的虐待というものは、相対的に軽度な事案が多いという側面は一部あるのかなと見ております。

さらに、その中身としまして、これは機関的な判定ですけれども、児童相談所の職員さんによる重症度判定においても、警察から通告があった面前DVというものは、およそ8割程度が軽度だったという回答も得られております。

3つ目ですが、児童相談所に対応して市区町村側での対応能力というものを見ております。こちらでは、市区町村が対応している心理的虐待の援助内容というものを見ても、「助言指導」とか「継続指導」が全体の約7割程度を占めている。要は、児童相談所で行われているような対応と似たようなといいますか、同様の傾向で援助が行われているということが1点目。

それから、市区町村においては、自治体内で当然、児童虐待相談以外の様々な事業を行っているという背景から、多数の関係機関との連携を行って、面前DVの原因となるようなDV自体への対応、要は婦人保護ですとか、そのような対応というものも含めた多様な支援がなされている。ここは、児童相談所が持っていないようなケーパビリティを使って対応がなされているという側面が見られました。

3つ目ですけれども、とは言いつつも、市区町村に通告された心理的虐待相談の中でも、重症度が高いケースとか複数回目の通告であるようなケース等々は、ほかの機関へのあっせんでありませうとか児童相談所への送致などの援助も実施されている。すなわち、市区町村側では、各ケースの実態に則して適切な対応がなされていて、ある種の対応する能力というのは十分あるのかなと見ております。

ここまでの1、2、3の3つの観点から、4つ目の役割分担の見直しの必要性というところですが、先ほど申し上げたとおり、市区町村では、従来から、児童のみでなく、DV被害に遭う家族の方も含めたトータルケアを行っているという実績もあって、こういう市区町村ならではの特徴というところも踏まえて、改めて市区町村と児童相談所の役割分担というのは考えていく必要があるのかなと思っております。

その際に、市区町村において、特に児童虐待対応を強化していこうという場合には、当然、これまでよりも多くの児童虐待相談の受け皿が必要になってくるのかなというところで、体制面の強化ということももしかしたらこれから必要になってくるのかなというところが本調査のサマリーでございます。

以下、4ページ以降は、3ページで記載しましたサマリーに関して、少し定量的なデータをもとに記載しております。重要な部分だけかいつまんで御説明さしあげたいと思いますけれども、まず4ページは、調査研究の中で、児童虐待対応の負荷の実態というところですが、トップのメッセージにありますとおり、児童相談所では面前DVを含む心理的虐待相談への対応件数が市区町村と比べると非常に多い。特に、専門職1人当たりという目線を見た時にも、扱う件数に倍近くの差があって、そこで面前DVが警察から児童相談所に通告されているという中で、1人当たりの負荷が上がっていると、ここからは見てとれるかなと思います。

続きまして、5ページですけれども、児童相談所の職員が対応している虐待全体の中で見ても、警察からの通告が多い。およそ4割程度、警察からの通告です。さらに、その4割の中の半分は面前DV通告です。なので、ここも重ねて、警察からの面前DV通告の増加というところが児童相談所の対応の負荷の実態につながっているというところでは。

6ページ目は、では、児童相談所における対応の内容ですけれども、警察からの通告の多くは、援助内容としては「助言指導」されることが多い。表中の青枠で囲ったところがお伝えしたい部分なのですけれども、全体のおよそ7割、さらに心理的虐待ですとか面前DVに限ると、8割が最終的には「助言指導」にとどまっていると思っています。

7ページは、各ケース別の重症度の調査ですけれども、警察からの通告があった面前DVに絞ると、重症度としては軽度だったというものが、市区町村、相談所、ともに7割あるいは8割を占めているということです。一方で、重度と回答されているものに関しては、市区町村で5%程度あるのに対して、児童相談所では非常に少ない、1.1%程度にとどまっているというところで、軽度な事案に対して児童相談所の人的なリソースがもしかしたら割かれてしまっているのかなというところが、1つ課題としては浮かび上がってくるかなと思っています。

8ページが市区町村側の対応能力という部分ですけれども、先ほど申し上げたとおり、警察からの面前DV通告というのは児童相談所に入ることが多いですという中で、市区町村の対応能力はどうかというところを見てみると、確かに警察からの通告件数自体は多くはないですが、警察以外の関係機関から、この面前DVあるいは心理的虐待というところの通告は非常に多く発生していて、その中でも、最終的には「助言指導」でありますとか「継続指導」が行われているという実態、定量的な数字になっております。

○山縣座長 あと一、二分でお願いできますか。

○吉澤参考人 はい。

9ページが市区町村の対応実態として、先ほど申し上げたとおり、市区町村では各自自治体内の子どもとか婦人保護に係る事業と連携したような支援というのが試みられていて、連携している機関の事業というものが左側、オレンジでハイライトしている部分ですが、このような事業が「助言指導」「継続指導」の際には利用されているということになっています。

一方で、10ページは、重症度の高いケースへの対応ですが、他機関へのあっせんの際にも、婦人保護に関する機関とか、そういうところとの連携というものが市町村では行われているということが見てとれます。

最後、11ページからがサマリーといたしますか、役割分担の見直しという部分に関してですけれども、通告を受けた初回の安否確認に関しては、足元の市区町村と児童相談所の共同で実施されている部分というのも、実態として一部行われているケースもあります。

さらに、12ページを見ていただきますと、これは虐待現場までの距離ですとか所要時間の分析ですが、市区町村の方が空間的にも時間的にも近いということが見てとれ

るのかなとっております。

本件、13ページが最後になりますが、右側は、例えばこういう基準で児童相談所と市区町村で面前DVの対応を振り分けていくと、児童相談所に集中している負荷が少し軽くなるのではないかとこのところで簡単な試算を行ったものです。メッセージとしましては、児童相談所での業務負荷をいかに減らしていくか、あるいは児童相談所の人的なリソースを有効利用するために、市区町村ならではのケーパビリティ、能力というところを活用するという前提に立った役割分担というものを検討していくことが非常に有効なのかなと考えております。

14ページ以降は、アンケート結果の概要ということで、様々な調査結果を載せておりますので、適宜お時間がある際に、あるいは今後、質疑の中でご覧いただければなと思っております。

済みません、お時間を頂戴しまして、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。

質問ですけれども、先ほど言いましたように、できるだけ短くしたいと思っております。お一方、質問内容は1ということで限定させていただけないでしょうか。二つ三つやられてしまうと、5分があつという間にたってしまいますので、答えもいただかないといけない。では、自由と言いつつ自由にならないのですが、安部委員と奥山委員と宮島委員で一旦切らせてもらいます。

安部委員。

○安部委員 安部です。

13ページの児相の570件をこんなふうに分けたらという説明、ちょっとしていただくと、この分け方の意味がよくわからなかったので、お願いします。

○山縣座長 ごめんなさい、全部言ってから行きますので。

では、奥山委員。

○奥山委員 質問時間を短くしたいので、1つはコメントに変えます。

まず、実態調査というのに、どうして児相と市町村側だけなのか疑問を持っています。警察側の調査がなされていないということに関して、難しいと思って最初からやらなかったのだらうと思えますけれども、やりようはあるはずです。私たちも警察・検察にインタビューを行うということは複数回していますので、ぜひ警察側の調査を入れるということをやってほしいということがコメントです。

もう一つは、この調査の結果として、警察側から児童相談所に、通告事例に関するどの程度の情報がもたらされていたのか、お答えいただきたいと思えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、宮島委員。

○宮島委員 ありがとうございます。

コメントを2つ、短く申し上げさせてください。

まず、警察の通告が調査時点より、さらに比率が高まっている中で、貴重な調査だと感謝しています。

あと、この参考の距離がとても重要だなと。アセスメントの上でも生活感がわかるということはとても大事です。また、当事者の方に来ていただいて支援する際も、こ

の距離感が全部影響するという面で貴重だと感じました。

質問は奥山委員と同じですけれども、DVは軽度が多いということはあったとしても、家庭の中に暴力があるという面では、今後、とても深刻化するという可能性もある。そういった面では、きちんとそこがわかった上で対応しなければならない。そうだとすれば、警察の対応がとても重要だと思うのですけれども、そこで、どのような資料が送られてきているのか。処遇意見とか情報がどのように示された上で来ているのか。警察の対応力を上げなければ、これは成り立たない話だと思いますので、そのあたりができていくかどうかをお聞きしたいと思います。

○山縣座長 では、吉澤参考人、お願いします。

○吉澤参考人 まず、1点目の13ページ、右側の570件の振り分けを簡単に御説明さしあげますと、1つの児童相談所でならして平均を見ると、年間570件の対応件数があります。そのうち、そもそも警察からの通告のものが45%の256件です。今回、対象としているのはここですので、左側のものが今回の調査で、もしかすると市区町村側に移管といいますか、対応をお願いできるのではないかと考えているものです。右側の青い四角の中に入ってくるものは、これまでどおり児童相談所で対応すべきなのかなと考えているものと理解いただければと思いますが、まず警察からの通告が256、全体の45%ありました。

その中で、身体的虐待とか性的虐待に当たるようなものは、これまでどおり児童相談所にお送りして、そうではない、ネグレクトと心理的虐待というものが約192件残ってきます。

その中で、通告手段として書面のみでの通告のものは左側のフローですけれども、身柄付き通告、要は重度であるので、通告の時点で身柄と一緒に通告されるようなケースというのは、そのまま児童相談所だろうということで、書面のみでの通告の左側186件の中で、調査の中でもあるのですけれども、複数回目の通告というのは重症度が高いであるとか、児童相談所側でも問題意識が高いというケースが多いという結果も得られましたので、初めてのものは左側のフローに乗せておいてもよいのかなと思っておりますので、左側のフローに残ってきたものの全部とは言いませんけれども、一部が市区町村側に移管できてくる可能性はあるのかなという簡単な試算になっております。

2点目の警察からのということですのでけれども、そもそも今回の調査に関しましては、警察側からどういう情報提供があるとか、警察側が対象になる調査というものは行っていません。というのも、まず児童相談所の負荷、そこでの対応実績がどうなっているのか、実態を把握しましょうということを出発点としておりますので、児童相談所の負荷の受け皿になり得る可能性がある市区町村との、まずそもそも対応している実績がどうで、能力がどうでということにフォーカスを当てた調査になっております。

おっしゃっていただいたとおり、警察側との連携、警察側がどういう情報を上げてきているのかということが非常に重要なポイントだと思っておりまして、警察と児童相談所あるいは市区町村との連携という部分に関して、その実態に関しては、まさに本年度の調査の中で回収していこうと思っておりまして、その中では、警察の関係者の方へのアンケートなりインタビューというところで、その実態というものを明

らかにしていこう。本年度の調査の中で、そこを解明していく、明らかにしていこうと  
いうことを想定しております。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、野村総合研究所さんについては、これでヒアリングを終わらせていただきま  
す。

続きまして、三菱UFJリサーチ&コンサルティングさん、よろしく申し上げます。

○山田参考人 三菱UFJリサーチ&コンサルティング、山田と申します。よろしくお願  
いいたします。今回、貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

昨年度、実施しました調査研究について、簡単に御報告させていただきます。資料  
の順に御説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

1枚おめくりいただきまして、今回の調査の目的としましては、全国の一時保護所  
の、特に子どもの権利の保障について現状の整理をするとともに、一時保護施設のケ  
アの質の確保・向上のために、一時保護の第三者評価の実施に向けて評価基準等を作  
成することを目的として調査を実施しております。

調査研究の全体の構成としましては、今回は児童相談所ですとか一時保護所のアン  
ケート調査と、有識者等へのヒアリング調査を行いまして、検討委員会からの助言を  
踏まえて、最終的には一時保護所の第三者評価基準・評価項目等を作成するという形  
で行っております。

アンケート調査の実施概要につきましては、右上の方になっております。児童相談  
所、一時保護所、一時保護を受託する施設、子どもシェルター等にアンケート調査を  
実施しました。

まず、児童相談所へのアンケート調査の結果の方から御報告させていただきます。  
回答のあった児童相談所の概要としましては、設置者は、都道府県が87%、政令市が  
12%という形になっております。

次のページに参ります。実際にそれぞれの児童相談所様の方でどのようにされてい  
るかということですが、まず、子どもへの説明や同意につきましては、一時保護の必  
要性について、必ず本人の同意をとるところは63%ということで、全体の3分の2に  
とどまっているという形になっておりました。

また、弁護士さんの配置については、常勤として配置されているところが6%、非  
常勤で配置されているところが31%という形になっています。

また、一時保護している子どもが希望した場合の弁護士への相談というところにつ  
きましては、相談でき、実際にしているところが18%にとどまっております、弁護  
士さんとのかわりが少ないという結果になっております。

左下ですが、児童相談所の中で1施設10人まで、直近の10人の一時保護委託をされ  
た子どもさんについて状況をお伺いしております。このお伺いした中では、一時保護  
委託をした子どもの平均年齢が6.9歳ということで、1歳～5歳が30%、6歳～11歳が  
23%ということで、比較的低い年齢の方が多いという状況になっております。

また、委託先については、児童養護施設、乳児院、里親という順になっておりました。

一時保護の委託の理由としましては、就学前児童については、基本的な生活習慣を



身に付けるためというところが一番多くなっておりまして、就学児については、通園・通学のためというところが最も多くなっているという状況にありました。

続いて、右上の方です。一時保護所の設置や第三者評価について、お伺いしています。

一時保護所を設置されている児童相談所さんは6割となっております。

併設されていない児童相談所さんの苦勞としましては、心理診断や職員が面接するのに時間や経費がかかるとか、距離が遠いので移送に時間がかかる。夜間や緊急時の入所の際の移送が大変ということを挙げられているところが大半を占めております。

一方で、他の児童相談所から一時保護を受け入れる場合の苦勞としては、子どもへの面接が少ないとか、子どもの状態に応じた適時の判定や面接ができないということも挙げられているところが多くなっておりまして。

その中で、今後の一時保護所の設置の必要性では、半数のところが管轄内に設置が必要と挙げられております。

また、一時保護所の第三者評価についてもお伺いしておりますが、実施しているところが6%、今後実施予定のところが16%で、実施予定のところがまだ少ない状況にあります。

一方で、第三者評価にあたり、子どもからの意見の聴取方法として考えられている方法としましては、アンケートが7割、個別ヒアリングが半数という形になっておりました。

続いて、次のページ、一時保護所の調査結果になります。

まず、回答のあった一時保護所様ですが、個室のある施設が半数、52%になっておりました。一方で、施設・設備の課題ということでは、障がいのある子どもへの配慮が不十分というところが6割です。

実際の一時保護所の生活を見ますと、私物の持ち込みや外出など、様々な制約が多いという状況になっておりました。

また、子どもからの苦情ですとか意見把握のためというところでは、意見箱を設置しているところが半数にとどまっているような状況にあります。

職員の対応については、マニュアル作成とか内部研修を実施しているところが3分の1という状況になっております。

こういった中で、職員の教育、人材育成の課題というところで自由意見として挙げられておりますが、右上の方になります。

職員体制に余裕がなく、研修に参加・派遣させることができないですとか、技術を獲得できる体制整備をすべきだという御意見をいただいております。

また、一時保護された子どもの権利の保障についてということで、こちらも自由意見として挙げていただいておりますが、開放保護の方向が出ているけれども、児童の安全・安心を考えると管理面以外でも課題や不安が多いですとか、ケースワーカー等の負担が大きいといった御意見を伺っております。

また、下の方になりますが、権利擁護を支援する弁護士等の大人の存在が必要ではないかという御意見を伺っております。

続いて、次のページになります。ヒアリング調査で出された意見です。

今回、第三者評価を実施している児童相談所様の方にヒアリングさせていただいております。横浜市様、京都市様、相模原市様ですが、横浜市様の方では、入所児童へのアンケート、意見箱の活用など具体的な子どもの声に耳を傾けることに注力しているという取り組みをされておりました。

また、京都市様の方では、自己評価セルフチェックシートにて、個人レベル、係レベル、全体レベルで実施されているという御意見をいただきました。

また、相模原市様では、若手・中堅職員を中心としました「こども人権プロジェクト」を立ち上げて取り組みを進めているということをお願いしております。

そのほか児童相談所様の方でも、子どもたちへのアンケートを実施しているとか、職員と子どもの評価にギャップがある部分が見受けられ、多くの気づきを得られるといった御意見。

第三者委員会の設置ができておらず、子どもの権利擁護には改善の余地が大きいと感じているという御意見。

弁護士、医師、教育関係者、学識者など、専門的見地から意見を受けたいと思う時があるという御意見も伺っております。

次のページですが、有識者様の方からのヒアリングということで御意見を伺っております。2つ目のポツになりますが、一時保護所の第三者評価は、子どもによる評価の配分を大きくし、なるべくバイアスがかからず、公平性が担保されるようにすべきという御意見を伺っております。

当事者からは、第三者評価の仕組みが導入されるとしたら、訪問調査する人は一般の人がよいのではないかという御意見も伺いました。

最後に、一時保護所の第三者評価基準についてになります。今回の一時保護所の第三者評価基準につきましては、一時保護所において、子どもの状況等に最も適した環境等で生活やケアの質が確保され、子どもの最善の利益が図られているかどうかという観点から、アンケート・ヒアリング結果を踏まえまして、一時保護のガイドラインと一体のものとして活用できるように、今回、作成させていただきました。

主な構成内容につきましては、下の方の表になっておりまして、5部構成にさせていただきます。

最後のページになりますが、作成させていただきました第三者評価の基準等の活用方法についてですが、まず、一時保護所の職員様の方が自己評価をすることを通して、一時保護のあり方とか理念について共通の理解を得ることを一つの目的として位置づけさせていただきました。

また、評価を受けるだけではなく、外部評価の結果のフィードバック、改善提案を受けることによって、ほかの一時保護所の取り組み内容等の情報を得られる機会ともなるということで、外部評価は、改善結果の報告までワンセットとして取り組むことがよいのではないかと結論づけさせていただいております。

最後に、子どもの意見・評価を確認することも不可欠ということで、今回、締め括らせていただいております。

昨年度、作成しました評価項目・基準につきましては、今年度、モデル的に数カ所の一時保護所様で使っていただいております。今後、精査していく予定にしております。

ます。

簡単ですが、昨年度の調査結果の報告を終わらせていただきます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、先ほどと同じように、二、三人の方から質問を受けようと思いますが、先ほど質問された3人の方の優先順位は若干低くさせていただくということも御了解いただきたいと思います。

では、二人が挙がってしまいましたけれども、それでよろしいですか。では、奥山委員と宮島委員。

○奥山委員 毎回、似たような質問になるのですけれども、今回の調査の中で、子どもに直接ヒアリングをする、あるいはアンケートを行って、どういうふうに自分の意見を聞かれないか、あるいはどんな人に自分の意見を聞かれないかなどを含めて聞いていただきたかったと思います。

もう一つは、今回、第三者評価基準の全部は資料として提出されていないのですけれども、事前に報告書をざっと見させていただきました。間違っていたら言ってほしいのですけれども、一時保護を行った子どもには必ずアンケートをとって、「家庭に戻って困ったことがあったら、もう一度ここへ来て生活したいと思うか」ということは最低限聞くということの評価の中に入れてほしいです。一時保護されて自宅に帰されて、一時保護所へ行くぐらいだったら、うちにいた方がましと発言する子どもが結構います。そういうことは絶対に避けたいことだと思うので、最低限そこは入れてほしいと思いました。

意見です。

○山縣座長 では、宮島委員。

○宮島委員 済みません、早押しクイズみたいで申し訳ないです。

資料の2ページ目、子どもへの説明や同意、一時保護所の設置というところで、奥山委員と同じように、子どもの意思とか声の面でお聞きしたいのですけれども、一時保護の必要について、子どもには説明しています。昼間は87%、時間外は47%。時間外でも担当児童福祉司がこれだけやっているというのはわかったのですけれども、説明しているけれども、同意を確認しているのが63%にとどまるという、このギャップはどういうことなのかという点をお聞きしたいのが1つです。

あと、右のところ、児童相談所を併設しているところの苦労、あるいは他の児相から子どもを受け入れる場合の苦労。これは、児童相談所の職員の苦労でもありますが、子どもにとってとても重要な内容が書かれていると思います。子どもの面接が少ない。適時の判定や面接ができない。これは、とても重要なことで、それこそ一時保護は短い間で入れ替わりますし、入所してすぐは一番不安なわけですので、きのう眠れたかみたいな声かけのようなものは、本来であれば毎日必要です。

付設されていれば、もちろん一時保護所の職員もできますけれども、担当のワーカーが出向いて行って聞けますね。そういうことが日々行われなければ、本当の声は聞けないし、変化も見えない。その辺を児相の職員も感じているからこそ、こういう内容が出ていると思います。

そこで、管轄内に設置が必要だというのが53%で、過半数は超えているのですけれ

ども、設置は不要と答えているのが29%もある。これはなぜなのかというのが、どうしても聞きたい。ここは調査では聞いていないのかもしれないですけども、子どもの声をきちんと聞き取る体制のためには、原則、付設が必要じゃないか、すぐそばでちゃんと面接ができる状況が必要なのではないかと思うので、ここがわかれば教えてください。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、1つだけでお願いします。

○浜田委員 浜田です。すぐ終わります。

今、宮島委員から御質問があったところの関連で、子どもへの説明や同意のところ、表現としては、必ず本人の同意を確認すると書いてあるかと思います。これは、大変細かいのですが、同意するかどうかを聞くという意味にとどまるのか、それとも必ず同意するまで同意を求め続けるという御趣旨なのか、設問の趣旨として、この中身がおかわりの範囲で教えていただければと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、お願いします。

○山田参考人 まず、お子さんへのアンケートと意見の聞き方につきましては、今、お子さんへのアンケートの標準パターンをつくらせていただいておりますので、そちらの方にぜひ入れさせていただきたいなと思っております。

続いて、同意の確認の方につきましては、選択肢としては、必ず本人の同意を確認するということと、同意を確認しないこともあるということ、あと、同意を確認することはほとんどないという聞き方でお伺いしておりますので、必ず本人の同意を確認する以外のところについては、確認しないこともあるということでお答えいただいているところが多い状態になっております。ただ、その細かい中身、どこまできちんと同意というところは定義を付けておりませんでしたので、済みません、お答えが曖昧になってしまっております。

設置が不要については、済みません、去年については、そこからさらに深掘りはしておりません。なので、具体的になぜ不要かということろまでは、去年の調査ではまだわかっていないところです。

○山縣座長 ありがとうございます。

大体予定の時間が来ましたので、ここでヒアリングの方は一旦終わらせていただきます。両団体、ありがとうございました。

それでは、本案件の方に戻りたいと思います。冒頭申しましたように、質の向上を図るための方策というところが残った課題になります。これまでの進行をちょっと確認しておきたいのですが、1回目と2回目で兎相の分担も含めた業務のあり方、それから要保護児童の通告のあり方を主に御議論して、たくさんの御意見をいただきました。その主な意見については、資料6でしたか、後ろの方に添付してあります。

今回、残った3つ目をやりますと、当初予定していた中身を一応議論したことになりますけれども、まだ残った議論があるとか、議論が薄かった部分も当然あるかと思っております。その辺を含めまして、次回、11月中旬の第4回会議の前に座長代理と事務

局で相談して、これまでの論点を改めて、もう少しわかりやすく整理させていただいて、それに目を通していただいた上で、残った必要な議論をさせていただくということを考えています。

その次、第5回目、12月上旬と当初予定しておりましたが、その形で今、進行していますけれども、そこでこの委員会の大枠の案、どういう考え方をしたのかということについて、どこまで御意見を統一できるかわかりませんが、分かれているところは分かれた状態で、かなりの方々の意見が一致したところは一致している形で案を提出させていただく。

それを含めて、第6回目、12月中旬と予定しておりますけれども、そこで最終の確認と、残ったものが若干あるならば、そこはその場で相談させていただいて、場合によっては私たちの方にお預けいただくという形で進行していこうかと思えます。

あと3回残っておりますけれども、残る3回の進め方をちょっと頭に置いていただいて、きょうの議論をしていただけたらと思えます。

きょうも5人の委員から御意見をいただいております。前回、これでかなり時間をとってしまいましたけれども、紙で提出していただいておりますので、要点をお話いただこうと思えます。

江口委員に質問ですけれども、出された分は前回の議論の補足のような感じがしているのですけれども、これは追加ですというぐらいの説明でいいですね。

○江口委員 下線のところだけ、ちょっと言わせていただければありがたいです。

○山縣座長 ということで、そこは若干短めになるかと思えます。

ごめんなさい、最初に事務局の方から全体の説明をお願いします。

○宮腰虐待防止対策推進室長 事務局でございます。資料の説明をさせていただきます。

本日の議題の資料の説明に入ります前に、前回の資料で少し修正がございますので、それだけ最初に説明させていただきます。参考資料2にお付けしておりますが、前回、ヒアリングで「児童相談所における調査・保護・アセスメント機能と支援マネジメント機能の分化に関する実態把握のための調査研究」、PwCコンサルティング合同会社さんから御説明いただいたものになるのですけれども、資料の6ページ目になります。前回の御議論の中で、お付けしているものはもう修正したものになっているのですけれども、職員数のところがございます。今、「92人」と入っておりますが、前回の資料は「136人」と入っております、人数がどうして多いのかという御質問があったかと思えます。

確認しましたところ、一時保護所の職員の分が入っていた数字になっておりまして、ここの職員数については、ほかの部分については、一時保護所の職員数は抜いた形で出していただくようにということでお願いしていたもので、この部分、間違っておりましたので、「92人」ということで修正させていただければと思っております。

まず、修正部分の御説明は以上でございます。

そうしましたら、本日の関連の資料を事務局の方で資料3ということで御用意させていただいておりますので、資料3をご覧くださいと思えます。資質の向上に関連する資料ということで、児童相談所の関係の職員の資料、それから、終わりの方に

市町村の関係の資料ということでお付けしております。

スライド2をご覧くださいければと思います。児童福祉司の概要をお付けしております。下線を引いている部分は、平成28年の児童福祉法の改正で変えた部分です。

スライド3でございますが、平成30年度の児童福祉司の配置状況ということで、都道府県別、自治体別に整理させていただいております。

4、5、6のあたりで、児童福祉司の任用資格の関連資料を付けてございまして、7ページになりますけれども、各任用区分別の人数ということで、都道府県別のもの、法律に基づいて1号から6号までの部分。

それから、6号の部分については、省令にさらに要件が詳しく載っておりますので、8ページに省令に書いてある区分ごとの人数をそれぞれお付けしております。

10ページ目をご覧くださいまして、児童福祉司の採用区分構成割合ということで、一般行政職の方なのか、福祉等の専門職の方なのかということ自治体別に割合を出させていただいております。

11ページからスーパーバイザーの概要をお付けしてございまして、12ページに各自自治体別の配置状況をお付けしております。

13ページ、14ページにつきましては、平成28年の児童福祉法の改正で新たに始まりました研修のカリキュラムについて、お付けしてございます。こちらは、平成29年4月から実施してございまして、15ページには、スーパーバイザー研修の到達度チェックということで、昨年度実施いたしました参加者に事前、事後で自己評価していただいた結果を付けさせていただいております。

16ページからが児童心理司の概要になってございます。

17ページに、平成30年度の自治体ごとの配置状況をお付けしてございます。

19ページは、平成30年度の医師・保健師の配置状況をお付けしてございます。

20ページに、医師の配置状況をさらにお付けしてございまして、常勤の方、非常勤の方別がわかるような形で資料として、付けさせていただいております。

21ページが弁護士の活用状況ということでお付けしてございます。

22ページ、23ページにつきましては、児童相談所長の区分別の人数ということで、右側でございます1号から5号までが児童福祉法の規定に基づいて、それぞれの区分を書かせていただいております。その区分ごとに自治体ごとに何人いらっしゃるかというのを左側の表で整理してございます。

23ページの表につきましては、児童福祉法の5号については、省令で要件を落としておりますので、省令の各号ごとに何人というものを整理した表でございます。

24ページ以降につきましては、現在の児童福祉司の配置標準の整理をしてございます。24ページが現行の児童相談所強化プラン、25ページが配置標準の考え方、26ページが経過措置、27ページが児童福祉司以外の職種の方について整理してございます。

28ページ、29ページにつきましては、年内に定めることとされております、新しいプランの骨子を付けさせていただいております。

30ページ、31ページにつきましては、児童相談所における警察官、教員等の配置状況を自治体別に整理させていただいております。

32ページ、33ページにつきましては、中核市・特別区の児童相談所の設置に向けた

検討状況等を整理させていただいております。

34ページ以降が市町村の関連の資料となっております。

36ページをご覧くださいますと、要対協の調整機関への専門職の配置状況につきまして、直近の状況を整理させていただいております。

以降、38ページ、39ページからは、子育て世代包括支援センターの資料でございますが、39ページ、40ページにつきましては、これまで平成29年4月時点の実績をお付けしていたのですけれども、平成30年4月1日時点の新しい実績が出ましたので、そちらを付けさせていただきます。

41ページからは、子ども家庭総合支援拠点の設置状況等の資料でございます、これは既にご覧いただいているものでございます。

最後、46ページ、47ページにつきましては、社会福祉士の資格の概要、精神保健福祉士の資格の概要ということで資料を付けさせていただきます。

それから、資料4でございますけれども、平成28年3月10日に出されました専門委員会の報告の中で、資格の関係ですとか資質の向上、こうしたものに関連する部分を抜粋させていただいて資料としてお付けしております。下線を引いております部分が、平成28年の児童福祉法改正などによりまして対応したものです。

そのほか、資料5といたしまして、7月20日に出しました緊急総合対策のうちの人材の関係の部分を抜粋したものをお付けしております。

資料6につきましては、第1回・第2回のワーキングでの主な御意見ということを整理させていただいたものをお付けしております。下線を引いております部分が、第2回で出た意見を追加しているという構成になってございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。少し先走ってしまいました。

では、先ほどの進行に従いまして、書面で意見をいただいた委員に簡単にポイントを報告いただきたいと思います。

安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

今、室長の方から説明がありました資料3の7ページで、児童福祉司の任用区分といますか、社会福祉士が41%です。大学で教育学、心理学、社会学を学んだ者が31%で、一定程度専門性の向上といますか、資格ということに関して言えば、進んでいるのかなというのを前提に考えました。前回の議論でもあったのですけれども、スーパーバイザーが一番の中心課題ではないかと思います。

新人が増えたり、人事異動があったりというのが行政組織としては仕方がないことですので、それでも質の担保をしようと思うと、スーパーバイザーをきちんとどう育成するかということが中心で、本当は児相経験5年以上、研修の受講をきちんとしているということが前提なのですけれども、ちょっと守られていないところもあるかなという気がします。

ただ、言いたいのは、児童福祉司のスーパーバイズだけではなくて、担当市町村のスーパーバイズも行う。そのためには、基本、担当ケースを持たないでいくという、児童相談所の資質の向上も当然ですけれども、市区町村のバックアップもスーパーバ

イザーができないかなと思いました。

里親担当児童福祉司、市区町村支援担当児童福祉司と書いたのですがけれども、児童福祉司じゃなくて専門医みたいなことだったので、これは私が提出した後に気がついたので、児童福祉司とはちょっと違いますけれどもね。里親の話はここですのかどうかかわからないのですが、児童相談所の里親担当とフォスタリング機関と児童養護施設での里親支援員の役割分担というのが、これから議論になるだろう。その時に、児童相談所は委託をするということで、マッチングの責任を持つことが主に中心かなと思いました。

市区町村支援は、児相のバックアップが必要だろう。市町村に対しての児相のバックアップの窓口として、当然、地区を持たずに市町村と連携する。

3 ページ目ですけれども、弁護士も常勤はまだ少ないですね。その中で、一番下に書いていますけれども、児童相談所だけではなくて、地域の福祉関係機関の法的対応力の向上ということ、児童相談所に配置された弁護士業務にする。そのために、具体的には人口50万で、4市3町を管轄している児相だったら、このぐらいの業務があるかなと出してみたのですが、かなりの法的なリーガルサービスというものを弁護士に期待できるのではないかなと思いました。

もう一つ、弁護士の意見を参考にしつつ、総合的に判断する児童相談所自身のソーシャルワークの専門性の向上がないと、弁護士を配置すると、弁護士さんの意見に振り回されてしまうという危険もある。だけれども、弁護士は必要で、それは地域の児童福祉の対応力を向上する方法として、弁護士をもっと活用してほしいかなと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、井上委員、お願いします。

○井上委員 井上です。

私も、事務局の資料3などを確認する前に作成しましたので、少し幼稚なところがありますが、お許してください。

この児童と妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上についてですが、第1点は、母子保健と児童福祉主管課を中心に述べているのですが、県レベルと市町村レベルにどういった会があるのかということと、既にどういう形での連携ができていくのかということ、既に出していただきたくて、挙げております。その中で大事なことは、県の児童福祉の方の推進ですが、この社会的ブロックのところ、母子保健に比べますとちょっとおくれておまして、いろいろな形の説明とか仲間の集まりぐあいを見ますと少し足りないかなということを感じております。

そういったところを意識していきながらもやるのですが、最終的に言いたいことは、この研修を行う時に、母子保健は母子保健だけで、児童福祉は児童福祉だけという形でやっていきますと、交流がうまくいかなくて進まない。それが、特に母子保健になりますと特定妊婦のことがありますので、児童福祉の主管課の方たちが必ず入ってくださるようになってきて、顔の見える連携ができ始めると次が進んできているという状況です。



県と市町村を見ますと、県の方の集まりになりますと、どうしても範囲が広くて人も多くなりますので、児童福祉司の方が入ることが少なくなる人が多いのですが、県の段階から母子保健主管課と児童福祉の主管課がしっかり組んで、一緒にやっていくという方向性をきっちり出して、社会的養育という意味のことを伝えていくことが大切なのではないかと思いましたが、挙げさせていただきました。

2は、子育て世代包括支援センターと拠点のところですが、これの考え方に関しては、7ページの2の2)のポチ3以降のところですが、小さい市町村でやっていく場合は、私は広域でやっていく必要が出てくるのではないかと考えております。ただ、広域でやる場合も、必ず利用者支援事業というのは市町村の役場ごとにきっちり置いておいて、そこで住民に近いところでサービスをする、全体の流れの方は広域でやっていけるというイメージも持っていただくと、設置しやすくなるのではないかということをお伝えしておきたいと思いましたが。

それから、拠点につきましては、加藤先生と安部委員と私の意見を出しております。この拠点に関しては、加藤氏は子ども・子育て部門と要対協部門を分離するという話をされるのですが、児童福祉部門事業、全てを統括するぐらいの、最低でもその枠を考えておかないとうまくいかないのではないかと考えていますということをお伝えしておきたいと思いが。

それから、大分県の母子保健を中心とした考え方とか、ヘルシースタートアメリカというものがあるのですが、それをどのようにとってきたかということの概念図をそこに示させていただきました。

最後になります。スーパーバイズのところに関しては、本当に私見ですが、私はシニアのスーパーバイズとジュニアのスーパーバイズ、二通りが必要だと思っています。現時点で、都道府県のシニアになれる方を探していくと、社会的養護業務に長く携わっていて、現在、退職している人も候補として考えていった方がいいのではないかと考えていたので、ちょっと入れさせていただきました。

大体のイメージとしましては、シニアのS Vは人口20~30万人に最低1人、ジュニアのS Vは都道府県のブロックごとに最低1人は必要ということで、きょう資料3で出てきましたような、さらに多くの人員を配置できるような状況になりましたら、それはもっと増えるという格好で考えております。

ここに書いているような状況を付け加えさせていただきます、スーパーバイズを、予算がこれだけで、数がこれだけとれますというのと同時に、その地域の現状を見て、どういう人の動きが、どういう考え方で進んでいるかということ意識していただくことが必要なのではないかなと思いが。

以上です。済みません、長くなりました。

○山縣座長 ありがとうございます。

井上委員、10ページの上から3つ目の中黒ですが、シニアが人口20~30万、ジュニアが都道府県全体。

○井上委員 シニアは、全てのことをわかっている人とイメージして、それで見ると、2次医療圏という人口のところがそのぐらいのサイズになるのです。ですので、そこに1人、最低でもおられて、その方がケースを持ったりしないで、自由にスーパ

ーバイズで動けるという状況であれば、それがいいのではないかと考えております。

○山縣座長 これでもいいのですね。わかりました。ありがとうございます。

では、江口委員。

○江口委員 簡単に申し上げます。

まず1点、通告窓口の一元化についてのところで追加意見として、市町村の意見とかをヒアリングなどする中で、とにかく要対協の強化が肝なので、ここの専門性の向上を最重点に行ってほしいという強い要望がございます。御存じのように、1回目のワーキングで報告しました市町村コーディネーター、ケースフリーの職員を全センターに1名ずつ配置して、今、市町村の会議などに入り込んで、一緒にアセスメントしたり、一緒に研修（受入研修など）したりというのをやっているところです。また、弁護士でございますとか医師とかに、（希望する）市町村によってはスーパーバイズに入っていただくなどの体制を大阪府は古くからとっておりますので、そういう形で進めているというところを追加で意見を申し上げたところです。

その他のところでございます。一時保護所については、現状を踏まえた配置基準等が今後示される段階で、あわせて必要な財源措置をお願いしたいということでございます。

次が、都道府県として、児童福祉司の専門職採用がとにかく計画的に進まない、何度も申し上げておりますけれども、大阪府、172名の児童福祉司を倍にするという非常に危機的な状況に置かれておりますので、当然、スーパーバイザーの数は足りなくなりますので、先ほどから議論がございますように、再任用でスーパーバイズする職員をきちんと配置していく方向というのは、これは避けられないだろうということで検討に入っているところでございます。

あわせて、子どもと家庭のことをわかっているという意味で言えば、現場のOJTを受けずしてはわからないと私は感じておりますので、OJTをきっちりできるような体制を組みながら、計画的に人員増を図っていかなければならないと思っております。（現場では）スーパーバイザーが、もう堪忍してくれ、こんな急激に（新採職員）ふやさされると（指導教育する現場が）もたないと、正直言っていますので、ここはOBの力もかりながら最重点で取り組んでまいりたい。

それから、児童相談所の様々な機能について御議論いただいているわけでございます。アセスメントの機能、ケアの機能等、一時保護所の専門性の向上も含めて、全体的に幅広の、あるいは特別養子縁組の（推進の）ことも含めまして、様々な専門性の高さが求められていることから、児童福祉司だけではなく、児童心理司、保健師等の配置基準について、法令でぜひ定めていただきたいというのが、まずもって強い要望でございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、奥山委員。

○奥山委員 今回のテーマが資質の向上ということですので、それに関してまとめました。構成員提出資料15ページ以降です。まず、15ページにこれまでの施策の大きな問題点というのをまとめてみました。実を言うと、10年ぐらい前に虐待防止対策室長

と大議論をしました。児相職員の専門性を上げるべきだと私達は主張したのですが、当時の室長は「児相は都道府県の行政内にあるので、専門性は担保できず、誰でもできるようにしなければいけない。だから、チェックリストを作るべき」と言って、大きな議論になったのをよく覚えています。その方策でやってきたことのツケが、今、回ってきているのではないかと思います。

いろいろなチェックリストやチェックシートがいろいろなところに載っています。例えば今回、話題になっている一時保護のアセスメントシートにしても、科学的に信頼性・妥当性の検討がなされているのかということが問題だと思います。我々医師は、信頼性・妥当性が科学的に担保されていないチェックリストは使いません。しかも、信頼性・妥当性が担保されたチェックリストは使うけれども、それは補助にすぎない。最終的には、医者判断がなければ、診断とは言えないというのが常識なのです。

それが児童相談所の中で、信頼性も妥当性もないチェックリストが使われて、それがあたかもひとり歩きしていること自体が非常に大きな問題だと思います。正直、一時保護のアセスメントシートで判断しているとしたら、その児相は未熟だと思います。それを使わなくても判断できる方が、本当はちゃんとした児相かもしれないと思うぐらいで、しっかりと専門性を高くしていかなければならないのです。

専門性のなさはいろいろなところで感じます。例えば、自立支援計画と言われてはいますが、ケア計画とか復帰計画を立ててくださいと言っても、立てられない福祉司が結構多く、しかもスーパーバイザーの中にもいる。これはゆゆしき問題だろうと思っているのが1つです。ここで方向転換して、きちんとした専門職としての専門性を上げていくのだという考え方をとらない限り、今以上に子どもを助けることは、なかなか難しいのではないかと思います。

資質の向上に関しては、SVの研修として、子どもの虹情報研修センターの研修にも、SBIの研修にも出させていただいていますけれども、余りに個人差が激しいと感じます。また、あそこで研修したからといって、質の担保にはならないと思います。できる人はできています。でも、寝ていても研修は終わります。できる人はよりできるようになってきます。でも、逆に無理な人は全然伸びないということになっていると思うのです。目黒事件の報告書にも、「客観的な資質の向上に資する人材強化策に取り組む」ということが提言されています。「客観的」と書かれています。

「客観的」にするためにはどうしたらいいか。それは、15ページの半ばに書いてあるように、資格化するしかないと思います。資格化するということを考えた時に、児童福祉司の資質として何が必要かということ私なりに外から見て、これは最低限やって欲しいということを15ページの3.に挙げてみました。最初は危機対応能力です。それから、総合的な調査アセスメントを行う能力。調査に関しても、現状では、祖父母に状況を聞きに行っていなかったり、子どもにも直接聞いていないというのは結構あります。必要な調査をする能力、それから情報をきちんと得た上で、それを判断する、つまりアセスメントができる能力が必要です。何でこの虐待が起きているのかというプロセスをしっかりと判断する能力がなければ、虐待を防ぐことはできません。

例えば、お父さんの認知の問題があって、そこからお母さんのDVの被害的な心理規制が加わって、その中で子どもが追い詰められていくプロセスやその中で虐待がエ

スカレートしていくプロセスがしっかりと判断できているかいないかで目黒事件もかなり変わってきたと思います。つまりなぜ虐待が起きているのかというプロセスが判断できることが、虐待の上での一番重要なアセスメントだと思います。

そして、アセスメントの結果を論理的に家族にも関係機関にも説明できなければ、これは専門家としての資質はありません。

それから、総合的アセスメントに基づいて、関係他機関を巻き込んだ適切な支援計画を立てる能力が必要です。これは、分離の時も、分離じゃない時にも同じようにきちんとした支援計画を立てられなければならない。

これらの点は、児相の外部から見ていて最低限必要と考える技能です。「最低限」です。

資格化のあり方への提言ですけれども、16ページ半ば以降に書きました。先ほど来、皆さんがおっしゃっているように、これから児童福祉司が増員されるという中では、何としてもスーパーバイザー（以下、SV）の資格化というのが一番重要ではないかと思います。現在、5年を経過してSV研修を修了した人がSVになることになっています。そのSVにきちんと客観性を担保するための資格化をすることが必要と考えます。

実は、現在、600～700人しかいない児相のSVだけで資格を作るものの問題点を考えていたのですが、先ほど安部先生もおっしゃったように、井上先生もおっしゃったかもしれないですけれども、SVは市町村にも必要です。委員提出資料では、私は市町村のSVのランクをちょっと下にしてしまって、17ページの最後の方に、児相のSV資格じゃなくて、今の児相のあり方ぐらいのところでのSVという書き方をしてしまいましたけれども、SV資格を持った人が市町村のSVになれるとする方が良いと思います。

また、児相のSVというのは、全国に600～700人しかいないのです。ですので、都道府県の負担が重大なものになるわけではないはずですので、SVの手当等により、相当給料を上げてあげるというインセンティブ、魅力がないと、頑張っただけを取ろうという気にはならないと思うので、そこをきちんと担保しておく必要があると考えます。

児童福祉司の資格を資格化していくということも、多分必要になってくると思うのですけれども、まず急がなければならないのはSVの資格化であって、児童福祉司の資格化はその上で考えていってもいいのではないかと思います。

市区町村に関してはソーシャルワーカーの任用要件をもう少しきちんと上げることと、さっき言ったSV資格者を入れること、例えば、要対協の調整機関の専門職というところにSV資格者を入れるという形にしていくべきではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、最後になります。藤林委員。

○藤林委員 先ほど座長からもありましたように、この会は5回6回で終わってしまうわけなので、ゼロから議論するわけではなくて、ある程度共通認識をベースにして、麓からではなくて、5合目、7合目ぐらいから頂上を目指すことが必要じゃないかな

と思ひまして、これは共通認識として持っていただきたいなということでまとめてみました。

まず、このワーキンググループの中で専門委員会の委員になっていらっしゃる方はそんなに多くはないわけですが、2015年の専門委員会で、3つの部分について議論されてきて、1番、2番についてはほぼ実現してきたかな。2はまだかもしれませんけれども、重要なのは、専門委員会報告書に書かれていました専門性の向上、特に「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、新たな公的資格を創設することを検討すべき」と書かれていたけれども、この部分については、2016年、17年のワーキンググループでは十分議論されないままになってしまったというのが現状じゃないかなと思います。これを押さえるべきではないか。

2番目は、そこで言う指導的職員、いわゆるスーパーバイザーは、どのような経験、キャリアを持っているべきなのかということで、これも私なりの経験、またはうちの職員などと話しながら、いわゆる虐待初期対応の介入型ソーシャルワーク、また相談支援型ケースワーク。それだけじゃなくて、市町村における要対協やインフォーマルサポートなどを活用するソーシャルワーク、こういった幅広い経験を持った人が児童相談所には必要かな。もっと言えば、さっき奥山先生が言われましたように、市町村のスーパーバイザーにも児童相談所における虐待対応、児童相談所における個別のケースワークの経験を持った人が必要じゃないかなと思っています。

次のページですけれども、先ほど奥山先生にありましたように、検証委員会の報告書において提言がなされているわけですが、ここにも「客観的な資質の向上に資する人材強化策に取り組むこと」と提言されています。これは非常に重要な提言なので、今回の事件を教訓にして、専門委員会報告書にあるように、スーパーバイザーの資質をどのように上げていくのかというのが重要な課題ではないかと思っています。

ただ、虐待死亡だけに注目するのでは足りないわけで、在宅で過ごしている子どもさん、また代替養育で過ごしている子どもさんが真に成長・発達・自立が保障されているかどうかということにも注目しながら、市区町村も含めた、場合によれば児童家庭支援センターや施設のファミリーソーシャルワーカーも視野に入れた、児童家庭支援分野のソーシャルワークの専門性の向上といったことも同時に考えるべきじゃないかなと思います。

(5)は、奥山先生とほぼ同意見です。今回の緊急対策では、アセスメントシートが重要視されているようにどうしても読めてしまうわけですが、現在、虐待対応の手引きにおいても、運営指針においても、あくまでもそれはツールである、または目安である、または「機械的に判断すべきではない」と書かれていることを勘案しますと、本来、行うべきは、アセスメントシートを重要視していくのではなくて、アセスメント力そのものを強化していく方向性を我々ワーキンググループは議論すべきじゃないかなと思います。

最後のページになります。本ワーキンググループでどのように今後議論を進めていくのかということで、まず1番は確認です。アセスメントシートの活用という方策が緊急総合対策の中でうたわれておりますけれども、本来は抜本的なアセスメント力の

向上を進めていくべきではないかと思えます。

2番目に、その場合に、どのように抜本的なアセスメント力の向上を進めていくのかといったことで、緊急総合対策においては様々な方策が示されておりますけれども、これで十分なのかというところ。

3番目、本来目指すべきは、専門委員会報告書で、子ども家庭支援に当たる職員の専門性の向上でも示されておりますように、スーパーバイザーのより客観的な資質の向上をどのように図っていくのか。奥山先生が言われるような資格化も視野に入れた、今後5年、10年、15年先を見越した議論を進めていくべきではないかと思っております。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

これで、一応、一とおりの書面意見提出の委員のお話を伺いましたが、ちょっと休憩させていただいていいですか。11時ぐらいまで10分前後。よろしければ、これで休憩いたします。

(休 憩)

○山縣座長 予定の時間になりましたので、再開させていただきます。

1時間半残っておりますけれども、各委員の意見にもありましたけれども、当然、児童相談所レベル、都道府県レベルの話と市町村レベルの人材育成、質の向上の話、両方あります。できたら、できるだけ分けて議論しようかなと思っております、当然関係する部分はありますけれども、軸足を、前半は児童相談所の人材を中心に話をし、後半で市町村をやろうと思っております。さらに細かく分けてもいいのですけれども、余り分けてしまうと関連性が低くなってくるので、とりあえず、前半、児童相談所を中心に調査結果あるいは各委員の意見、それから事務局から提出いただいた資料等に基づいて御意見をいただけたらと思っております。よろしく申し上げます。

はい。

○宮島委員 また早出しになってしまいましたけれども、市町村と共通する部分もあると思っておりますけれども、児童相談所のことを中心に大事だなということを申し上げたいと思っております。

奥山先生も藤林先生も言うていただきましたけれども、ソーシャルワーカーの実践力そのものを上げないとだめだと認識しています。御指摘どおり、誰でもができるものではないし、ツールがあれば、それでできるようなものではない。その認識をきちんと持つ必要があると思っております。アセスメントツールは大事だと思いますけれども、また、それに照らしてやるのは大事ですけれども、それが自分のものになって、自分の中に落とし込まれているような状態にならなければ、使いこなせるということにはならない。やっていることがどういうことなのか、自分の言葉で落として、その言葉に落としたことが自分の中に留まってくる。

スーパービジョンの分野で有名な奥山幸子先生、最近亡くなったのですけれども、身体化ということをよくおっしゃっていて、実践力が自分の体の中にちゃんと落とし

込まれてなじんでいる状態。そういうことでなければ、児相の仕事はできないものだと考えます。その上で、土台の学びは大事だ。それを生かせる訓練も大事だ。経験の蓄積も大事だ。経験を振り返る省察が大事だ。また、どんどん制度も変わりますので、新しいいろいろな知見が出て来ますので、最新の動向や知見も必要だ。これら5つのことが大事だと思います。

その上で、土台の学びについては、私は社会福祉士と精神保健福祉士、既にある国家資格を十分に活用すべきだと思います。安部先生が先ほど福祉職採用等が増えていて、この点はある程度達成されているのではないかとおっしゃっていましたがけれども、私もそう思います。ただ、新卒で資格を持っていても、それがちゃんと身体化になるまでは3年や5年は最低かかる。さらに、様々なスーパービジョンができるようになるまでは10年ぐらいはかかる。福祉職採用が導入されて、まだ2、3年である。3年たって異動して入れかわりがあると、6年間ぐらいは、そういう職員の採用を始めたとしても、レベルが上がるには時間差があるだろうと思います。

しかも児童相談所は今、かなりパターンリズムのパターン化した仕事の仕方をしていきますので、柔軟に包括的にアセスメントしたり、あるいはケアプランを立てるということはなかなかできない。そのような中で、潰れていたり、去るような職員もかなりいる。この辺も考えなければいけないと思います。土台としては、既存の国家資格を活用していくことが必要だと思います。

ただ、それだけでは本当にどうにもならないので、訓練が大事だと。奥山先生もおっしゃられたように集合研修の座学だけでは実践力が上がらないと思います。訓練と呼んだ方がいいようなものが必要である。この訓練でどうしても大事だと思うのは、事例を用いた演習、あと実際の事例を検討すること。もう一つ、ロールプレイが必要だと思います。演習は、死亡事例とか、いろいろと明らかになっているものを大体4事例か5事例程度取り上げて、3時間ぐらい、模擬の検討をするということを研修や大学の授業でもやっていますけれども、有効だと思っています。同時に、1事例をいろいろな角度から検討して振り返るということもどうしても必要だと思います。

現場の方は一生懸命やっていますけれども、見落としているものがある。何を見落としているのかということ、何がどこで狂ったのかということを決り返るといふことなしに実践力は上がらないと思います。

あと、ロールプレイがどうしても大事だと思います。私、大学の授業で8コマ、ロールプレイだけをやる授業をしています。その中で、これは一時保護で返すことになるのだけれども、安全かどうかの確認をしなければいけないといったものを取り扱う面接をロールプレイすると、絶対確かめなければいけない、権利擁護が重要だと言っても、面接の中で巻き込まれていくことが起こるのです。それが現場の中で起こっている。それを再現するようなロールプレイを繰り返さないと、実践力はつかないのではないかと思います。

一貫したソーシャルワークが重要だと思っています。1回の面接の中でも、支援的なもの、傾聴的なもの、教育的なものもありますし、逆に対決して本当に子どもを守るという権利擁護的なものが前面に出る場面も出てきます。そういうものをロールプレイ等を通じて訓練していかなければだめだと思います。

最後にもう一つだけ。スーパービジョンについてですけれども、スーパーバイザーがどうしても必要だということはそのとおりだと思いますが、スーパービジョンは対話型で1対1でやるものだけではないと思います。ライブスーパービジョンのように、一緒に行って見本を見せるようなことも大事ですし、面接など、帰ってきて、あそこはどうだったということも当然大事ですし、受理会議、緊急受理会議、援助方針会議などは、まさにグループスーパービジョンの機会であると思いますので、トータルのものとしてスーパービジョンを考えないといけない。

スーパービジョンは、対話というよりも体制であると、福山和女先生はおっしゃっています。この職員はもう疲れているとか、この辺が今、感覚が鈍っているなどいうことを把握することもスーパーバイザーのすべきこと。管理的な内容もとても大事だと。そうなった時に、管理者とスーパーバイザーの兼ね合いみたいなものもきちんと考えて、体制を考えないといけないのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、確認したいのです。前半の方ですけれども、今、宮島委員が言われた話は、実はやっていることがベースで、言葉は拙いですが、それを充実したらいいと聞こえているので、そういう理解でよろしいですか。それとも、例えば奥山委員のように、それでは不十分なので、試験という言葉を使って、試験制度等でさらに強化するという、そこまでの意見ではないという理解でよろしいでしょうか。

○宮島委員 仕組みそのものを今、変えるという意見ではありません。ただ、今、例えば6できているものを7、8に引き上げるということではない。今、2ぐらいしかできていない。だけれども、この方向性でシステムをちゃんと考えた上で中身があるものとして、7、8のものに引き上げていく必要がある。そういう意味では、かなり抜本的に引き上げなければならないと思いますけれども、システムそのものの変更を求めるものではありません。

○山縣座長 どうぞ。

○奥山委員 宮島委員がおっしゃっている、「レベルを上げていくため」には、どういう仕組みが必要だということでしょうか？

○山縣座長 どうぞ。

○宮島委員 まず、資格ということになった場合に、資格が実際に定着するまで本当に時間がかかるということも考えないといけない。待っていただけるかと1つは思います。

あと、魅力のある資格をつくらなければ誰も取らないということが起こると思います。恐らく子ども分野だけで資格をつくっても、実際に業務を進める児童相談所の職員等が取ることに果たしてなるだろうかという面で、私は新たな資格ということに対しては、実際上はなかなか向上しないのではないかと思います。

ただ、社会福祉士などでも認定社会福祉士というものの中に、もっと講座をたくさん設けていただいて児童分野のものを入れていくとか、あるいは1階は社会福祉士等の既存のものだけれども、そのプラスアルファでスクールソーシャルワーカーなども社会福祉士がベースになっていて、資格の取得者はかなり多いのですけれども、教育



の場面でもスクールソーシャルワーク課程というものを設けていますね。2階の部分では、新たなものをつくっていく必要があるだろうと思います。

あと、現任訓練の中では、義務化された研修、今の段階では座学がほとんどですが、もっと発展させて複数回受けて、そこでは演習的なものを中心に行うことが必要だと思います。

また、要対協などの場合では、多機関による事例検討なども行っていくということは考えるべきだと思います。

○山縣座長 はい。

○奥山委員 それを担保するためにも資格制度というのは必要だと思っています。例えば我々医療の分野で言えば専門医資格というものがあります。専門医資格を取るためには、どういうトレーニングが構成されたところでどういうトレーニングを受けなければいけないかが決まってくるのです。だから、資格を作ることによってトレーニングを担保していくことができるのです。

ところが、今のまま資格がないのだったら、やるべきだと言われても、やるかどうかは不明です。さらに、現在はそこをインスペクションできていないですし、結局、標準的な専門性やトレーニングを担保することができてこないということになると思います。ですから、宮島先生がおっしゃっていることをきちんと担保するためには、資格化が必要ではないかと私は思います。

○山縣座長 お二方の議論を聞いていますので、同じところについて、他の委員の意見を少し聞かせていただこうと思います。

はい。

○藤林委員 宮島先生は、資格化は時間がかかるし、なかなか魅力のあるものになるかどうかと言われました。けれども、その対案としての認定社会福祉士制度があるというのも私もうっすらと知っておりますけれども、では、認定社会福祉士を持った人がスーパーバイザーとして任用されているのか、そういう実態があるのかどうか。また、認定社会福祉士が本当に魅力のあるものとして、児童福祉司がみんなこぞって取ろうとしているのか、というところも、ベースとして押さえるべきではないかなと思います。こういった社会福祉士会が行っているようなレベルでいいのか、もう少し国としてパブリックに認定されたものが必要なのか、その議論が重要じゃないかなと思います。

○山縣座長 安部委員。

○安部委員 安部です。

奥山先生の話を知ると、ベースは医師の話ですね。今の児童福祉司は異動で任用されています。資料3のスライド番号10のところに採用の区分が載っていて、専門職採用と行政職でという工程で、専門職で採用されていても異動でまた定期的に、福祉職で採用されていても福祉事務所に行ったり、窓口に行ったり、そういう中で動いていく中の資質の向上を考えなければいけないのではないかと思います。

つまり、児童福祉司という職場の忠誠心がどっちにあるかというと、資格化とかソーシャルワーカーではなくて、行政職職員の方にあるのではないかと。だから、本当にこれを高度化するのだったら、何々県庁に入って、そこに退職までいる。その中で児

童相談所で勤めるという行政組織の中の専門性を高めるというのが難しい気がするのです。

だから、ソーシャルワーカーとして東京都で働いて、その後千葉県で働いて、嫌になったから神奈川県に行くみたいな、専門職として、ずっと児童福祉で働く人を想定した行政採用まで含めた資格制度にするのだったら、それは資格化ということになっていくと思いますけれども、行政の中で1つの都道府県・政令市に入り、その中で専門性を生かしながら仕事をするとすると、福祉職であっても高齢者も障害者もという担当になっていきますので、その中で、なおかつ専門性を高めていくということを考えなければいけないのではないかと。人事制度とか、そういうところまで考えないといけない議論かなと思いました。

以上です。

○山縣座長 江口委員。

○江口委員 要は、まず採用計画をどうするかという問題が都道府県自治事務では非常に大きくて、大阪府では社会福祉専門職を採用する、こういうふうに養成するというのを長年検討してきた積み上げがあります。ということから考えると、都道府県自治事務の中でやるということになった時に、きのうも（職場で）話していたのですが、現場で10年選手をきちんと守っていくスタイルを専門職の中で位置づけてあげないとあかんねと。10年選手で今年退職する人に個人的に話に行って、悪いけれども、スーパーバイザーとして残ってほしい。このノウハウを次の世代に伝えていかんともたへんでということ、ちゃんとシステム的に用意しないといけないというのが1点。

採用計画と人事計画というのが都道府県では非常に核になることですので、まず専門職採用をきちんとした上で、専門職全体の養成のシステムを都道府県でもきっちり考えなあかんやろう。

2点目が、先ほど宮島先生がおっしゃっていたように、アセスメントツールについては、大阪府は有効性について以前に学識も入っていただいて、かなり中身を検討して有効性を点検しました。それに基づいて、数年ごとにアセスメントツールの精度を上げてくるという取り組みをずっとやってまいりました。ツールではございますけれども、ツールをまず使えるようにならないとアセスメントできませんので、まずツールをきちんと使いたい。

それから、中間S Vの人たちの人材養成もシステム的に用意しなければなりません。なので、うちでしたら総括主査、昔で言う係長クラスを1年間、毎月、例えば児童精神科医であるとか、個別ケースを1人ずつ出して、それについてスーパーパイプを受けるということも十何年やってまいりました。いわゆる中間層をきちんと厚みのあるものにしておかないと、薄くなってしまふ。いわゆるパターン化を避けたいという取り組みをしてまいりました。

それから、ロールプレイはもちろんのこと、当初からずっと入れております。

というように、1年目から3年目、5年目前後、10年目前後という階層別の養成のポイントを議論した上で用意し、都道府県ごとにきちんとそれを積み上げていく。10年選手は、それが積み上がった上で次の世代に伝えていくということ、これは都道

府県ごとに自治体としてのグランドデザインを持ちながら進めていくということが非常に重要ではないかと考えているので、都道府県ごとにやる部分については、そのように考えています。

以上です。

○山縣座長 では、松本座長代理。

○松本座長代理 委員としての意見ということで、スーパーバイザーの資格要件を明確にして、必置にしていくことが必要ではないかという立場からの意見です。

今、江口委員が10年選手を自治体として育てて守っていくような仕組みということをおっしゃったことは、私はとても大事だと思っていて、安部委員がおっしゃった、自治体の中での職員として専門性をどういうふうに担保していくかということと、多分かわってくると思います。その時に、例えば現場で5年やって、そういう職員がスーパーバイザーとしてきちんと位置づく。

そういう職員を自治体はきちんと育てなければいけないと誘導していくという観点からすると、資格と言うかどうかは別にして、ある種の資格要件を設けて、そういう職員をこういう形で必置にしなければいけないという仕組みをつくっていく。逆に、そういう仕組みが自治体の採用計画あるいは人事計画を誘導していく。それに沿った形で、人の回しをしてくださいねとしていくということが大きいのではないかということが1点です。

もう一点は、山縣座長は後で市区町村のという話をされましたけれども、これまでの専門委員会、前の松原委員会も含めてですけれども、議論で、児相の話だけではあかんと。市区町村の強化をきちんとしなければいけないという話が全体の構図としてあったと思います。

その中で、例えばケースの送致とか在宅措置の議論、これはまた後で述べますけれども、そういう時に、市区町村の方にも児相と横並びで対等に議論ができる、あるいは力量を持った人間を育てなければいけない、それを置かなければいけないという話になった時に、資格要件というのを市区町村と横並びにして、市区町村の方も児相のスーパーバイザーと同じような資格要件を持った人を置かないといけない。人口規模もありますし、置けない場合には、派遣なり、いろいろな手だては考えないといけないと思いますけれども、そういう形に持っていくべきだと思います。

そういう時に、児相と市区町村と、スーパーバイザーとしては横並びのある種の要件が求められるのだということをイメージするのかどうか、私はそうすべきだと思っています。そうなった時に、それはどういう要件であるべきなのか。それを前提にして、市区町村の方でも人材の確保ということがあるでしょうし、急にはそんなに人材が出てきませんので、経過的にどういう形でそれを回していくのかという手だてを体制として考えるということが必要だと思っています。

以上であります。

○山縣座長 今、私の視覚に入っている範囲で、奥山委員と清水委員と井上委員の手が挙がって、今、相澤委員が挙がりました。その順番で、奥山委員から。

○奥山委員 公務員だから資格が関係ないというわけではないと私は思っています。公務員の中でも、いろいろな資格を取ることによって、少し給料も上がり、そういう

ポストに就けるということはやられていないわけではないので、そこは公務員だから資格という範疇に入らないという考え方はちょっとおかしいのではないかと思ったので、お話しをしました。

○山縣座長 では、清水委員。

○清水委員 行政の立場ということで御意見を申し上げたいのですが、まず、児童相談所職員の専門性を向上させるといったことについては、当然やらなければならないと思っております。ただ、一方で、この表の中にもありますけれども、職員の採用方法について、多くの都道府県が様々な方法で採用されていまして、山口県の場合についても、実際に児童福祉司に任用している職員について、社会福祉系の大学を卒業した職員もいますし、当然、行政職の職員もいる。こういった状況になっています。

これは現場の方の話でもあるのですけれども、実際に社会福祉職で採用したからといって、本当に児童福祉司としてきちんとやっていけるかどうかといったことについては、実際に児童相談所で働いてみて、初めて資質というものがわかってくるということもございます。当然、資格化を否定するものではないのですけれども、職員を採用して育成する立場としては、できるだけ間口を広くしていただいた方がいいのかなという気持ちはございます。その中で、能力を適正に評価して、専門職員としてきちんと育成していくといった流れが必要なのかなと思っております。

その中で、研修というものをしっかりと、体系的、継続的なものにしていくといったことが必要。今、採用前研修とか任用後研修というところで義務化されてきてはおるのですけれども、それからS Vまで行く間の中に、児童福祉司として必要な目標をきちんと明確にした上で研修していくといったものも必要なのかなと思っております。

○山縣座長 では、井上委員。

○井上委員 私が話しましたシニアのスーパーバイザーというのは、江口委員が言われていた上級のところの考え方に近い状態です。ですので、今から考えていく時に、すぐ何でもできるようなシニアのスーパーバイザーというものをつくろうと思ってもできないのですが、実際におる人を、私の資料の中にあるような形で探していくというやり方をすると、結構おられるのです。

そして、以前、自分が現役で働いていた時は手いっぱい、ほかにいろいろできなかったのだが、この今のポジションにつきますと、今後、こういうことが必要というのがわかった場合、若い人たちにそれをしっかり伝えていきたいという気持ちを持った方たちが本当におられますので、その方たちを大事にして、急遽、この時期はやっていく必要があるのではないかと思いますので、一言付け加えました。

○山縣座長 では、相澤委員。

○相澤委員 私も井上委員が言ったシニアのS Vというのはとても魅力的だなと。実際に児童相談を経験されたような方を活用するというのはとても大事なことです。例えば先ほど松本委員が市町村と都道府県で同じようなレベルで対等に議論ができるような状況を整えるとしたら、都道府県でS Vをやったような経験者をシニアとして市町村に配置するというのも考えられるし、そういう意味では、人事交流も都道府県単位、都道府県の中で回すだけではなくて、都道府県間で回すとか。要するに、モ

デルになるような理想のところは1年間研修に行くとか、そういう人事交流も人材を育てる上で必要になってきているのではないかと私は思います。

そういうことを考えていくと、自分のところの児相だけではない、他府県に行くことによって、いろいろな要素を、こういうやり方もあるのだとか、こういうアセスメントの仕方もあるのだとか、こういう介入の仕方もあるのだということで、いろいろなことを学び、それを帰任して所属する児相に還元するようなシステムや事業も検討すべきところに来ているのではないかと思います。

もう一つ、先ほどのSVの資質の向上です。今、SV研修をやっていますけれども、例えば奥山委員が最後に試験をやったらどうかということですが、SV研修が終わった時に、例えばレポート課題みたいなものを実際に出して書いてもらって、眠っているような方がいて、全然研修の内容が入っていないような方については、再度研修を受けるとか、そういうことも考えるような研修システムをとってもいいのではないかと思います。

○山縣座長 研修についての試験、修了確認という中身。

○相澤委員 そこで修了証を出すのではなくて、きちんと評価した上で出すとか、そういうことを最低でもしないといけないのではないかと。

○山縣座長 1点、児童相談所あるいは行政の方にお伺いしたいのですが、今、再任用がいろいろな自治体で進んでいますね。児童相談所の児童福祉司さん等を再任用する場合には、スーパーバイザーという位置づけの業務になるのか、そうでないのか、いろいろなパターンがあると思いますけれども、こんなパターンが多いですというのがあれば、ちょっと情報をいただけたら。江口委員とか清水委員とか藤林委員。3人は結構やっていますね。余りない。

どうぞ。

○江口委員 再任用で10年選手を使う時に、2つのことを考えておかなければいけない。組織的には、管理的機能としてのスーパーバイザー、もう一つは、児童臨床家としてのスーパーバイズができるという機能を、ある職階以上の人は求められます。当然、次長とか所長というのは、かなりの程度組織マネジメントの能力を高く求められてきますので、そういう立場ではなく、大阪で今、検討しているのは、児童福祉臨床としてのスーパーバイズができるという形で組織の中に位置づけて、活用するような方向性を考えているということです。今までいろいろな議論があったのですが、今、議論しているのはそういうことです。

以上です。

○山縣座長 清水委員。

○清水委員 山口県の事例ですが、今、再任用で任用している職員はいない状況です。実は、数年前に何人か一気に退職されたので、その時に指導する人間がいなくて声をかけたのですが、実際問題、児相に戻りたくないという意見が結構多かったんです。ここまで苦労して、やっと退職という時に、また児相に戻るという選択はなかなかしたくないといった実態があります。もし再任用をするのであれば、児相として体制をもうちょっとしっかりして、それぞれの負担が少ないような形にし

ていかないと、一旦退職して、さらに再任用でということは難しいのかなという印象は今、持っております。

○山縣座長 はい。

○奥山委員 済みません、再任用のお給料は上がるのですか、下がるのですか。

○清水委員 原則として、かなり下がります。

○奥山委員 だとしたら来ないですね。それだけのプロとして認めて手当を付けて、かなり高額を出すというなら、行ってもいいかなという人はいるかもしれないと思いますけれどもね。

○山縣座長 はい。

○藤林委員 今の質問に対するコメントも含めて、後で意見を言います。

○山縣座長 では、浜田委員、藤林委員。

○浜田委員 浜田です。

今の質問に絡むような、絡まないようなですけれども、専門性とか能力を担保するものとして、研修受講をすればよいという要件を課すのか、資格を持っていないといけないという要件を課すのか。どちらの方式ももちろんあり得るわけですが、より担保できる力が高いのは、奥山先生の御指摘のとおり、資格を課するという事だろうと思うのです。

ただ、今も奥山先生からありましたけれども、その時に大変重要なのは、待遇と申しますか、何らかのメリットがないと、誰でもそういうことをやろうという気にはなっていないわけでありまして。資格取得のハードルが上がれば上がるほど、それは専門性の確保という意味では有益なのかもしれませんが、そのハードルが上がるのと比例して、給料面などで何がしかのメリットがないと、人はそちらの方向に向こうという気が出てこないのではないかと危惧いたします。

似て異なるかもしれませんが、最近、私どもの弁護士業界では、そもそも法律家を目指す人がすごく減ってしまっていて、それは一言で言うならば職業としての魅力がなくなっているのだろうと思うのです。本当にそうなのです。これというのは、先々を考えるとゆゆしき事態でして、例えば10年後、20年後に社会の有為な人材が法曹となってくれているのかということを見ると、ちょっと暗たんたる気持ちになるところもございます。

同じようなことがここにも言えまして、仕事は大変だけれども、資格を取るとこんなにいいことがあるのだというモチベーションを持っていただくことで、真に能力を持った方がこの業界を目指してくださる、またはこの業界に残ってくださるという制度を仕組むということは非常に重要なのではないかなと思っております。

あと、この資格化をすると、働くところとして、先ほど安部先生から御指摘のありました、当該都道府県なり、当該市町村なりでのキャリアパスということを考えていくこととはちょっと矛盾するのかもしれませんが、オフィシャルな資格ということにしますと、その資格を持っているということを前提に、あそこの市町村で5年、この都道府県で5年という仕事の仕方も、もしかすると今後、かなり長いスパンの話になるかもしれませんが、そういう仕組みもできてくるかもしれない。現状の考え方を大きく変換させるものかもしれませんが、先々目指すものとして、1つ検討に

値するのではないか、このように感じています。

以上です。

○山縣座長 では、藤林委員。

○藤林委員 浜田委員の御意見とほぼ同じで、全部言われてしまったなと思ったのですけれども、まず再任用のことについて、再任用職員、イコール、スーパーバイザーというルールはありません。その人の持っている資質というか、経験によって、スーパーバイザーとして配置するかどうかというのは考えるべきではないかと思います。

その観点から、先ほど井上委員、相澤委員からありましたシニアスーパーバイザーというのはとてもいい制度だと思うのです。現職員のスーパーバイザーをどのように質の高いものとして確保していくのかというのはありますけれども、退職した職員、または中途退職した職員がスーパーバイザーとして、いろいろな分野で活躍していくというのも、これも非常に重要なことじゃないかなと思います。その場合に、単に「シニアスーパーバイザーですよ」と言うだけでは、それはどこにも通用しないわけで、大分県の中では通用するけれども、福岡県では通用しない。

そう考えると、シニアという言葉をつけるかどうかは別にして、その人々をどのように認定するのかというプロセスを明確化していくことが重要なのかな。これが資格化ということなのか何なのかは、またこの場で議論していくべきではないかなと思っています。

もう一点、私は精神科医なので思うのですが、精神科医の世界には、精神科医と精神保健指定医というのがあります。精神保健指定医は、非自発的入院の判断を行うという意味では、一般の精神科医より重大な責任があるわけなので、試験はありませんけれども、少なくともケースレポートを一生懸命書いて、一定の条件をクリアしていくことが必要なのと、5年ごとの更新研修がある。試験をする、しないというのは置いておくとして、何らかの子ども権利なり保護者の親権を制限するといった業務を行う児童福祉司の、スーパーバイズをするわけですから、そこには一定のもう少し高いハードルというか、高めていく必要があるかなと思います。

今、浜田委員が言われたみたいに、そういうものができたから、うちの職員に受けてねと言っても、受けないと思います。そこに何らかのインセンティブかメリットがないと。それはワンセットじゃないかなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

1つだけ情報追加させてください。先ほど安部委員のところでも議論があったのですが、医師とか看護師は、本人がやめたいと言わない限り、職場を変えようとずっと医師であり続けるのです。機関が変わっても、どこに行っても。でも、この福祉職の場合はそうではない。むしろ、そうでない場合の方が多いというところの違いをどう克服するか。それを試験制度でやってもいいけれども、それが可能なかどうかという状況が違うというのが情報追加です。

奥山委員。

○奥山委員 お金のお話をしてしまったので、さっきから反省しています。基本的に再任用の時に金を出すべきと言ったのは、自分の能力をこのぐらいに評価してくれた

という意味でのインセンティブです。つまり、お金を出せば人が来ると言っているのではなくて、その人の能力をきちんと評価して、それに見合った報酬というものが必要なのだらうと思っっているという意味でお金の話を出したのです。

もう一つは、某児童相談所の設立に今、かかわっているのですけれども、きのうもその話をしながら、「魅力ある職場にしようよ」という話をしました。できますかと言われたのですけれども、そこはすごく重要なところだらうなと思っっています。

○山縣座長 もう一つ。再任用の私の質問は終わっていますので、そのことに縛られる必要は全くありませんので、御自由に意見を提出いただけたらと思っいます。

では、井上委員、安部委員、宮島委員。

○井上委員 では、さっき出ました行政職と専門職のところ、ちょっとお話ししたいと思っいます。実際に私たち、見ていますと、まず行政職の方でみんな来られるのですが、その中で子どものことをやりたいということ、明確に訴える方たちがいて、その人たちに關して、こういう専門としてやっていくコースがあるよということ、きちんとして伝えて、それを受けてもらいながら、行政の人事の方にそれを返して行って、全体を育てていくという流れが1つあるのではないかと自分は思っっています。実際、それができると思っいますので、それはいかがか。

もう一つは、先ほどのシニアのことですけれども、私はそういう形でシニアの方を選んでいただいた上で、現時点の県の児童福祉の事務局がそういう方たちを全員集めて、皆さんにこういう制度がありますと説明をします。その説明をした後、今度はここにあります児童福祉司の研修の項目の全部をシニアの方たちに受けていただいて、それを受けた段階で、平成28年度の児童福祉法改正以降の考え方をきちんとして把握していただいた上で、これを続けていただけますかということを受託してもらえた方を選んでいった上で、次に持っていくという形にしたらどうか。

もちろん、必要な検定とかありましたら受けていただいて、それを県レベルでも認定として出すし、国の方からも認定という形で出していただいたら、そのシニアの方たちはモチベーションが全然違うのですね。そういったところを意識すると、次につながるのではないかと思っっています。

以上です。

○山縣座長 では、安部委員。

○安部委員 ありがとうございます。

私、北九州市に27年、公務員として勤めていたのです。だから、それを考えると、児童福祉司という資格で行政を渡り歩くというのは、東京都などは任期制がありますけれども、余りないかなという気がする。浜田委員が言われたインセンティブはどうなっているかという、職階制で係長になる、課長になるという形で評価して行っっています。ただ、児童福祉司が係だったり、班だったりするのですけれども、係長がイコール、スーパーバイザーという位置づけになってしまっっている。だから、そこがまずいかなという気がするのです。

大阪府のようにボリュームがあっ、その中で幾つも見相があっ、回りながら職階が上がっていくという、専門経験の蓄積と人事的なステップアップがパラレルにリンクしていくところは、そんなに多くない気がするのです。例えば、私、北九州市で



したけれども、児童相談所は1カ所しかありません。そうすると、児童相談所の経験を、ちょっとプライベートな話ですけれども、昇格した方が係長だったのですけれども、課長になるのだったら出なければだめだぞと言われたのです。いや、児相にいたいですと言って、出なくて、でも翌年、同じことを言われて更正相談所に行った。

だから、児童相談所での蓄積ができない仕組みのところがあったということを考えると、人事計画を都道府県・政令市としてちゃんとつくれというのは、絶対あった方がいい気がします。育成計画みたいなことですね。ただ、もう一つの計画として、資料3の13ページに研修カリキュラムが載っています。2016年の児童福祉法改正で義務化された各種研修で、きょう御参加の皆さんもあちこちの研修会に呼ばれていると思います。すごいと思うのが、これを国が義務とすると、みんなするのです。ただ、皆さんが言われているように、児童福祉司、スーパーバイザー研修は演習がかなり多いですけれども、1回でスーパーバイザーになれるかという、それは無理な話。

だから、国としてはこの1回だけでも、都道府県としてスーパーバイザーの育成計画というか、スーパーバイザーの中で育てていくというのがありますし、それから、なった後、せめて任用前、任用後。任用後の研修は、各都道府県で例えば事例研究をやってくださいとか、そういう形で義務化していく。理想を言えば、いろいろな都道府県に行ったりとか交流したりというのがあるのでしょうかけれどもね。何を言いたいかという、義務研修ができた結果、今まであった研修がかなりなくなっているところが多い気がするのです。残っているところもあるのですけれども、都道府県によってかなり差がある。

ですから、スーパーバイザーを入り口のところで資格とか能力というだけではなくて、なった後のフォロー研修。研修が当然必要ですよということを、国としてどこまで都道府県とか地方に強制できるかというのはあるのですけれども、繰り返します。研修が義務化されたことによって、全国でこれが一律に行われている。スーパーバイザーの質の確保というところで、この仕組みは使えないかなと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、宮島委員。

○宮島委員 ありがとうございます。

私のさっきの発言は、そんなに方向性は違っていないと思っているのですけれども、自分の中で明確になっていないし、議論の中ですれ違っているところがあるなと感じて、改めて発言の機会をいただこうと思いました。

私は、資格がどうでもいいなんて、全然思いません。まず、社会福祉士とか精神保健福祉士をもっと大事にすべきだと思っています。現時点でかなり進んできたとしても、3225人のうち1326人しか社会福祉士等を持っていない。医師でない方が医師の仕事はできないはずですし、保健師の方も保健師の仕事はできない。だけれども、ソーシャルワーカーの国家資格を持たないでソーシャルワークをやっている人の方がたくさんある。このことをもっときちんと進めていく必要があると思います。

その上で一定の経験を積み、研修もきちんと受け、知見と実力を持っている人だということを認める要件が明確にされ、その方にスーパーバイザーとしてのポストが与

えられて、大変だけれども、評価されて、大変でもやりがいのある中で喜びを感じられる。こういう仕組みが必要だということに何ら反対するものではないと思います。

あと、認定社会福祉士については、現状の仕組みが果たしていいかどうかというのは、実際やってみて疑問もあります。ただ、いいところもあります。個別スーパービジョンを受けるということをやらなければ、認定社会福祉士の資格は取れないですね。そういう面では、要件の一つにはなっているだろうと思います。

○山縣座長 奥山委員。

○奥山委員 安部先生がおっしゃったのは、私も地方公務員、国家公務員を経てきているのでよくわかって、外へ出ないと上へ行けませんということが結構あるのです。それ自体が本当に大きな問題だろうと思います。

先ほど研修を義務化するということの重要性も、確かに私も義務化すべきと思っていた時期があるのですけれども、プロだと思ったら、大抵、自分から研修に行くのです。例えば、我々は学会に行って、新しい知見を勉強してくるとかは、義務化されなくても、プロ意識があればやるはずです。そこが違うなと思います。義務になっていないと行かないのかなというのが、気になるところです。そういう意味で、ピアレビューというか、仲間同士できちんと自分たちを高め合っていくというプロ意識を付けるような方向性を打ち出していく必要はあるのではないかと思います。

○山縣座長 はい。

○安部委員 プロ意識の問題ではなくて、忙しい時に、でも義務だから行かなければだめと言って、本人も堂々で行ける、周りも出せるのです。だから、本人のプロ意識がないからと言うけれども、目の前のケースで忙しい。例えば、スーパーバイザーの継続研修の話に限って言うと、児童福祉司も一緒ですけれども、その中で実際に先生もあちこち行かれていて、あると思いますけれども、児童相談所の職員と合同の任用後研修などの時は、名簿にはあるけれども、ケース対応で何人か休んでいますみたいなことが結構あります。

だけれども、義務研修となったら受けなければいけない。だから、本人も堂々と出られる、周りも行ってこいと言う。その間、対応をほかの人がカバーできる。そういう研修を確保する意味でもあった方がいいと思います。

○奥山委員 そこ自体、プロ意識が少ないと思います。組織のプロ意識です。組織そのものがプロ意識を持たないと、組織としてこの人をプロとして育てるのだったら、この研修で自分を高めたいと言ったら行かせますね。例えば、また病院の話と言われるかもしれないですけれども、医師事務作業補助というのが今いっぱい入ってきているのですけれども、自分で研修に出たいと言ったら、行っていらっしゃいとみんな言うわけです。それだけ学んできてくれれば自分たちは助かりますから。プロとしてのレベルが上がるわけですから、私たちは助かるのです。ですから、管理者としては、行って学んできてくださいと言えるじゃないですか。

そういう風土というか、自分たちは公務員という意識でやっているから義務じゃなければ出さないみたいになるわけで、プロとしての意識が組織にあれば、「行って学んできてください」になると思うのです。

○宮島委員 意識的に途中で失礼いたしました。

まず、プロ意識がないと断じる、その根拠はどこなのかということをちょっと思いました。決して十分な仕事ができているという状態ではないことは、死亡事例等の発生を見れば明らかですので、できているということは言えませんが、プロ意識を持った中でどれだけ必死に仕事をしているかという職員の実態を、先生の発言を聞いていると全否定されているように感じました。

実際、私の学校にも、決して安くはない学費を払いながら、自腹で皆、120万、130万円出して通ってきています。何とか実践力を上げたいという気持ちでいると思います。ソーシャルワーカーとなった時に、皆さん、実践力を上げたいという気持ちを持っているということを1つ申し上げたいと思います。

義務化ということをしなければ、そういった勉強に行かないのかということですが、義務化するということは、権利を行使しやすくなると思います。受けなければならないという状態をつくれば、行きたいと思っている職員が参加できるようになります。その道を保障する義務を自治体等に与える、その仕事に与えるということは、各職員が権利を行使しやすくなる、力を上げるためにトレーニングを受ける機会を獲得する権利を付与することだと考えますので、私は必要だと。義務化しなければ勉強しないのかというのは、少し言葉が過ぎるのではないかと思います。

○山縣座長　そこをそれ以上深めても。

○奥山委員　宮島先生のところに来ている人はプロ意識があるのでしょうか。だから、プロ意識がある人がきちんと集まっていき、プロ意識のもとに研修に出せる組織になっていけば、行きたいと言ったら出せるでしょうし、それから自分でも、どんなところにどんな研修があるかなという情報も多数集まるでしょう。義務の研修は義務の研修で、当然あっていいのです。そういう義務の研修を受けなければ資格は取れませんというのがあったら、もっときつと取ると思うのですけれども、それはあっていいのです。

でも、それ以上の研修にだって、プロとして自分を高めたいと思ったら、大抵みんな出ていくのです。だから、先生のところに来ている人は、そういうプロ意識がある人が来ているわけですね。組織としてもプロ意識を持ち、個人としても皆がプロ意識を持てるような形に持っていかなければいけないのではないかと思います。

○山縣座長　違う話ですか。

○江口委員　現場の実情から申し上げますと、私、所長になって8年になるのですが、幾つかの児童相談所で電話をとる者も全員いない状態で、私、電話をとっていたことが何度もあります。立ち入り調査が2つ一週に入りますと、6人7人、一挙に出動させます。待たなしに保護したい。社会の要請としても、（社会からの）保護の要請の力はすごいです。保護件数が（年間推計）3000件と前回、御報告いたしました。そういう状況の中で、君、研修に当たったけれども、申し訳ないけれども、この子の保護に戻ってきてくれと私、頭を下げて、何人か呼び戻すことが現場では実態的に、恒常的に起こっています。

義務研修、絶対行け。研修に誰が行った、行けないという丸、ペケ表を張って、行っていない者に個別に声をかけて、行けという指示はしますが、現場の実務の中で保護が必要だ、措置が必要だということは、児童相談所として決して逃げないというこ

とだけは肝に命じております。これから緊急対策でワーカーの増員もいただいているところですので、このワーカーが5年たってフル稼働するぐらいまでは踏ん張りどころだと全職員に言うておりますので、実情について少し御報告いたしました。

以上です。

○山縣座長 相澤委員の手が挙がっているので、相澤委員で。

○奥山委員 ちょっと一言。我々でも学会に行つて、帰る必要のある緊急の案件があったら帰ってきます。それは当然のことだと思ひました。

○山縣座長 相澤委員の御意見を伺つたら、市町村の話の時間がなくなつてしまひますので、以下、市町村の方に話題を転換させていただきたいと思ひます。

○相澤委員 実質的にSVの質を上げるのを考へた時に、安部委員も言つておられましたが、私もケースカンファレンスを継続的にOJTとしてやるようなシステムをつくつた方がいいと思ひます。ですので、例えばSVが集まつて、さっき言つたシニアSVじゃないですけれども、SVのためのSVがいるという形でSVをSVするシステムを整備すべきだと思ひます。これだけ児童福祉司を増員してSVが必要ということになつたら、そういうことをやつていかないと養成できていかないのではないかと。ですから、当然、OJTでケースカンファレンス時のSVはやつてはいるはずだと思ひますが、やられていないとすれば、それをきちんとやるように整へる。

それを担保するためには、私は前回も言ひましたが、児童相談所に対する第三者評価みたいな基準を設けて、一定レベル、そういうことが行われているか、行われていないかを自己評価するなり、外から評価していただくようなシステムが必要じゃないかなと思ひます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、市町村の方の議論に行きたいのですが、県の場合は児童相談所の議論をすれば、かなりの部分ができると思ひますが、市町村の場合、いろいろな機関がありまして、一般の相談窓口から、市によっては家児相を置いておられるところもあり、支援拠点も出てきており、子育て世代包括支援センターがあり、要対協の担当者がおり、井上委員ですか、少し言われたように、利用者支援事業も行政がやつておられるところも少なくないという状況で、どこの議論をすればいいか、非常に難しいところですが、そういうものがあるということだけ頭に置いていただいて、何か1つに集中せずにいろいろな御意見をいただけたらなと思ひます。

増田委員、よろしくお願ひします。

○増田委員 増田です。よろしくお願ひします。

市町村のレベルによりまして、いろいろ強弱があるかと思ひますが、私どもは、町ですけれども、町の児童福祉担当職員の資質向上ということであれば、率直に要対協の調整担当職員の資質向上が一番即効性が高いと感じております。私どもの町の要対協の調整担当者は、他の業務も兼務しており多忙で虐待対応に専念できない状況ですが、この職員の資質向上をすることが必要と思つております。

また、町村では、福祉職とか専門職の採用がなかなか難しい状況です。その理由は、人事異動先がなかなか確保できない、ジョブローテーションがうまくできないというのが大きな理由と人事担当に聞いております。しかし、その中で、町村でも保健師や

社会福祉士の資格を持っている職員が、徐々に資源として増えつつあると感じております。

町村では福祉事務所などの設置もありませんので、ケースワークや実務を行う機会がなかなか少ないというのがあります。その視点からも、町村に整いつつある保健師や社会福祉士などの人材が活用されれば、資質の向上につながっていくのではないかと考えています。

あと、児童相談所に市町村担当のスーパーバイザーの配置というのも、ぜひ本当にやっていただきたいと思っております。児童相談所から見れば負担かと思えますけれども、例えば、町での要対協の実務の中で、進行管理ですとか、終結する際に、どういうタイミングで、その後のフォローはどうすればいいのか、など、なかなか判断や見立てに迷う場面がございますので、ぜひそういった場面で御助言をいただければありがたいですし、それが要対協の担当職員の資質向上につながると思っております。

以上です。

○山縣座長 ちょっと質問させてください。

今の最後の話は、児童相談所のSVを受けるという話でしたけれども、市町村そのものがSV的な人を養成していくとか、今の話だと、そういうものはなかなか難しいですか。

○増田委員 難しいと思います。

○山縣座長 井上委員。

○井上委員 本当に必要なのはサイズによって違うと思えますけれども、増田さんがイメージされる町村で、多分頑張っている方はおられると思います。それが母子保健主管課なのか、児童福祉なのか、あるいは学校教育なのか、そういういろいろなところを探していった時におられて、その方をしっかりバックアップする対応をしながら、あと、スーパーバイザーにきちんと見相に入ってもらいたいというやり方をすれば、形は変わってくると思うのですね。ですから、今の時点でこの人が頑張っているということをしっかり認めていくという業務は、町村としては大事ではないかなと、1つ思いました。

あと、児童相談所の要対協に関するスーパーバイズですけれども、これを義務化するぐらい、途中で抜けたらダメですというぐらい、怒られるかもしれませんが、きちんと入っていただいて、そこに座っていただいて、そこで検討する内容を見ていただくと、私たちのところでは、児童相談所の職員の方が、市町村はこんないろいろなことが一遍にわかるのだとか、今日もありました警察の問題とかがあった時に、見相に連絡をもらったら全然わからないけれども、市町村に聞いたら、母子保健から、学校教育から、その家庭の子どもさんの全部のデータがいろいろなところから出てきまして、三、四時間すると、こういう状態ですよというのがわかる。

こんなものを見相でしようと思ったら、とてもできないとか、そういうことをはっきり言われるようになるのです。その意見の交換が初めて本当の連携になっていって、実情の把握、相互のスーパーバイズのよさといったところできてくるのではないかなと思っておりますので、ちょっと付け加えさせていただきました。

○山縣座長 では、浜田委員、藤林委員、宮島委員。

○浜田委員 済みません、私は質問だけです。

先ほど増田委員、市町村そのものでS Vを採用とかいうのは難しいとおっしゃったと思いますけれども、その最大の要因はどこにあるかというのを教えていただけませんか。

○山縣座長 それにとりあえず答えてください。

○増田委員 市町村の規模ですとか状況によりますが、私どもの町の例で言いますと、例えば、担当する課長が十分な知識を持った者が人事配置されるとは限りませんし、その分野に精通した職員がいるかという、なかなか人材的な問題がありますので、難しいと申し上げさせていただきました。

○山縣座長 では、藤林さん。

○藤林委員 政令市の立場ですから、都道府県と異なるのですけれども、この間、児童相談所のスーパーバイズをし、市町村、いわゆる区役所のスーパーバイズをした職員も何人か育成中ですけれども、それぞれの現場におけるソーシャルワークの質は異なるわけです。ですから、児童相談所が市町村を指導するというのではなくて、それぞれ固有のソーシャルワークがあるので、冒頭言いましたように、両方の相談支援経験を持った人がスーパーバイザーとして、児童相談所、また市町村にいるというのが理想的かなと。

それは、制度的に政令市とか特別区、中核市では可能であっても、都道府県の場合にはなかなかそういったことが難しいと考えますと、そこには人事交流、または出向という制度を考えていく。また、小さい自治体になると、そもそもスーパーバイズを育成するということが困難となると、それは先ほどあったシニアS Vみたいな、外部のスーパーバイザーを、しかも児童相談所のことがわかり、市町村のこともわかるようなスーパーバイザーが、小規模自治体のスーパーバイザーを担っていくことが重要。そうすると、先ほどの議論になりますけれども、プロフェッショナルな児童福祉スーパーバイザーを認定していく。その方々が児童相談所のスーパーバイザーなり、市区町村のスーパーバイザーを担っていく。

先ほど宮島先生から、資格化すると時間がかかるが、待ったなしなのだとおっしゃいました。そう考えると、毎年、児童相談所などを退職されている方とか中途退職の方も一定数いらっしゃるわけなので、その方々を活用していく一つの方策として、先ほどから言っているようなプロ化したスーパーバイザーの仕組みをつくっていくというのが、とりあえずの方策としても有効じゃないか。

もう一つ言いますと、その方々は自治体だけじゃなくて、児童家庭支援センターのようなところで活躍される方も少数いらっしゃるわけなので、そういった民間との交流というか、それをすることによって、その地域全体のソーシャルワークのレベルが上がっていくのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

これも一言、口を挟ませてください。都道府県児童相談所が市町村のS Vをすることについて反対するつもりは何もないですけれども、これまでの経験の中で、S Vという関係にならずに上下関係のようになってしまう。児相が言ったから待ってしまし

たとか、市町村は動きたかったけれども、その判断に基づいてストップがかかったとか方向が変わったというのが時々あるので、この体制を作る時には、そこをしっかりと意識したコメントをしないといけないかなと思っています。

では、宮島委員。

○宮島委員 ありがとうございます。

児相には児相のソーシャルワークがあり、市町村には市町村のソーシャルワークがあると思います。もちろん重なるところは大きいわけですが、違うと。だから、児童相談所の考えを市町村に持ち込めばできるか。そういうものではないと思います。

あと、日本では、スーパービジョンとコンサルテーションという言葉が、両方を含めてスーパービジョンという言葉に置かれているようですけれども、これは違うのだと専門の先生方は区分けして使っているらしいです。児童相談所が市町村を支援するのは必要で、児童福祉法には、判定を求めなければいけないとか、都道府県の業務に市町村を支援しなければならないということが書いてありますけれども、それはスーパービジョンというものではないのではないかと。

あと、安部先生の御意見で、私は基本的に賛成ですけれども、怖いと思ったのは、市町村は市町村の担当者を、ちゃんとその上司等が組織としてスーパーバイズすることが抜け落ちてしまうと、それは危ないと思います。同質の人だけがスーパービジョンできるわけではなくて、同じところで仕事をしている管理者、様々な経験をして来ているような人が、これはどうなの、ああなのと質問をしていただいて、それでいいと思うかどうかを判断するということが重要なスーパービジョンであり、そういったことが重要なので、当然、市町村でもやられていると思いますし、そういうものがなくなることは怖いと考えます。

済みません。

○山縣座長 では、江口委員、奥山委員。

○江口委員 簡単に申し上げます。

前回申し上げたように、大阪府は社会福祉職を12市町に派遣した時期がございます。1年から2年派遣して、そこで一緒に仕事しながら、お互いが意思疎通できるようなということがございます。

それから、その後、大阪府の方で児童虐待防止市町村支援チームというものをつくりまして、これは児童相談所長のOBでございますとか、スーパーバイズがある程度できる人、あるいは学識経験者等をストックしまして、市町村の要請にあわせて、それにフィットする方々をお送りするという事業をしました。その後、市町村によっては、その方を自分の市として非常勤で雇用されるということまで進んだ市町村もございません。その後、現在は、受け入れ研修という形で市町村の職員を受け入れてきているという状況です。

おっしゃるとおり、市町村のやられるソーシャルワークと児童相談所は違うというのは認識しております。ただ、市町村ごとに、規模、専門職の配置状況、かなり大きく違うので、一律にやるというのは非常に難しく、（大阪府の）全児童相談所の市町村コーディネーターはケースフリーです。ケースを全然持っておりません。（周囲からは）何でこのような地域を持った児童福祉司ではない職員をはめるのかとまで言わ

れましたけれども、地域に入り込んでいって、その市町村の実情に合わせて、一緒になって考えていくスタイルをしばらくきちんとやる必要があるという認識で、専任のコーディネーターでスーパーバイズできる職員を各センターに1名はめました。

もちろん、いろいろなそごが起きているのは事実です。でも、ここを乗り越えていかないと、実務的にも伸びていかない。例えば、組織的にラインはどうなっているのか、スーパーバイズは誰がしているのか、記録はどういうふうにされているのか、アセスメントはどういうふうにされているのかを一つ一つ現場に入り込んで、一緒になって力を上げていくという地道な取り組みがないと、市町村と都道府県の児童相談所の関係もうまくいかないと思っていますので、しばらくはけんかがあるかもしれません。ただ、それを乗り越えていくために、こういうスタッフを都道府県の児相の中に置いたということでございます。

最後に、都道府県間の職員のということがございました。大阪府は、他府県からの職員を数カ月単位で受け入れるという事業をかなり前からやってきておりますので、御要望のあるところからは、もちろん受けて入れております。ただ、（逆にどこかの先進県に）行きたいなと言っても、出すだけの人数は大阪府では現在おりませんので、（今後は）また行かせていただきたいなと思っていますところでございます。

以上でございます。

○山縣座長 では、奥山委員。

○奥山委員 さっきから皆さんがおっしゃっているように、市区町村のソーシャルワークと児相のソーシャルワークは違うのだけれども、お互いを知らなければならないということだとすれば、例えばSVの受験資格の中に、市区町村の方だったら5年のうち1年は児童相談所での研修とか、児相は1年は市区町村での研修というのを入れておくという方法もあるのではないかと思います。

そういう意味で、36ページの資料を見ると、小さい町村になればなるほど保健師さんがほとんど担っているという数字だろうと思うのです。ベースが保健師さんという方がSVになることもかなり必要なのではないかと思います。ですので、基礎資格を狭くしすぎずに、ある程度の国家資格のある人で、まず、働いている場所で5年もしくはそれ以上の一定期間、その中できちんと働いたということを経験しておく必要があるのではないかなと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、安部委員。

○安部委員 安部です。

資料3のスライド番号34。さっき奥山先生が言われたのと同じページですけれども、これは市区町村における体制のイメージ図ですけれども、一番下に児童相談所があって、子ども家庭総合支援拠点があって、子育て世代包括支援センターがあって、この絵がわかりにくいとよく言われるのですけれども、一番左側がリスクの高い、低いなのです。児童相談所と市町村を考えた時に、1つは、リスクレベルの違い、支援対象の違いがあって、もう一つは、持っている機能の違いがあるという、その2つのことを意図しておかなければいけないかな。それが結果的に守備範囲の違いというか、働



き方の違いになっていっているということだと思います。

それが、今回、井上先生が前回出したものをまた挙げていただきましたけれども、縦にリスクを考え、横に年齢幅を考えた時に、こういうカバーになるということです。

これを考えた時に、一番の中心はどこかということ、市町村の子ども家庭総合支援拠点だろうと。ここをしっかりと機能するようにするということが、市町村としての力量アップになるし、児童相談所と当然重なりながら、違う視点での支援ができるということになっていきそうな気がします。ただ、市は早急に整備した方がいいと思いますけれども、町村でどんなふうにしたらいいかというのは、今の要対協の事務局、調整機関の動き方を見ている、十分動いていないところが名前だけ変わって、全然中身は変わらないみたいなことになるかもしれないし、そこだけの専門職配置ということがなかなかできなくて、支援拠点が進まないということも考えられるかなど。

そこは、10年後はどうするかということはあるにしても、市レベルについては、5年以内に全市設置。それで、市町村としての専門性の確保と、そこで従事する人材の確保という質と量の確保を、支援拠点を広げることによってできるのではないかと考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょう。

井上委員。

○井上委員 今、安部委員が5年以内と言われたのですが、現実、市町村の方は、32年までに形を整えていきたいということをはっきり意識していて、拠点の方にするのか、センターをここにするのかといったところの話も具体的に出てきていますということをお伝えしておきます。

○山縣座長 では、松本さん。

○松本座長代理 市町村の話で、地域を基盤にしたソーシャルワークが展開できる。そういう基盤をどうつくっていくかという中に専門性の話があるだろうと思います。その時に、1つは、この間の議論で言うと、児相と市町村というのは指導される関係ではなくて、むしろ横並び。それを前提に、例えばケースの送致とかやりとりがあるということが、この間の議論だったと思います。

そこをもっと有効に機能させていくために、1つは、市町村でソーシャルワークが展開できるという時の制度的な基盤は、要対協と拠点。ここにちゃんと専門職が配置できるような財政措置をきちんととって、その専門職として、例えばスーパーバイザーを置いて、それが児相と横並びだと考え方として整理しておく、確認しておくということが第一かと思います。目指すべきはそこだということが1つです。

もう一つは、地域で在宅のところを強化しようという時に、地域のリソースをきちんと整備していくということがないと、ソーシャルワークの展開ということは難しいという時に、特にここからの議論で言うと、在宅措置というか、在宅のところを措置という形で、制度的枠組みをきちんとして、措置費という形でお金が回るような仕組みの検討が必要ではないかという話が議論として出ていたと思うのです。

そこは、ストレートな正面からの議題では今のところありませんけれども、地域で

基盤にしてやっていくという時に、そういうリソースをどうするか。そこに地域で制度的な枠組みを持った形のソーシャルワークが展開できる時の、制度的な基盤をどうするか。そこにお金がどういうふうに戻るのかということも、一定議論しておく必要がある。これは、次回以降、どの程度時間が割けるかどうかは別にして、そこを前提にした上でスーパーバイザーの派遣なり位置づけということを議論していく必要があるだろうと思いました。

ですので、拠点ということと要対協をどういうふうに機能強化していくかということと、もう一つは、在宅で枠組みを持った指導をするという時の財政的な措置をどうするかということが1つです。

もう一つは、次回以降ということを中心にという時に、市町村の子ども家庭支援体制の強化という時に、自立支援の話をしっかり入れるということです。今回の社会的養護自立支援事業が予算事業で始まったやつは、みそは、自治体がきちんとかんでくださいねという話だと思います。基本は、自治体の業務として、それをやるのですよ、コーディネーターさんを置くのですよと。自治体、都道府県も含めて、相談機能の強化という時に、そこをきちんと位置づける。

予算事業で始まったものも制度枠をもうちょっときちんとしたものにするかどうかということも議論の論点としてあると思いますけれども、そこを視野に含んだ形で、社会的養護ということ言えば、措置を離れた子どもについてもやっていくのだということも含んで考える。それは自治体の業務だとして、制度枠組みをつくってきたわけですので、その確認が必要かなと思いました。次回以降の論点、全体の骨子を入れる時に、そこをどんなふうに入れていくかという観点の話です。

最後に、一時保護を含めた評価機構の話です。専門性を上げるということと、権利擁護の仕組みを作るというのは、きっと表裏一体だと思いますので、そのことについて、ここで余り議論の時間をとることはできませんでしたがけれども、全体の報告の中にはその観点は入れていく必要があるかなと思います。

以上、市町村の話と、これまで出なかった話で、もうちょっと整理して論点として位置づける必要があるということで、1つは在宅措置の話、1つは自立支援の話、1つは評価機構のアドボケイトの話が必要かなと思ったという、以上、次回に向けての発言でした。

○山縣座長 ありがとうございます。

評価機構については、質を上げる話という部分もかなり関係していると思いますので、重要な課題。それは、先ほど児童相談所のところでも、一時保護所のところでも全て絡んでくると思います。

ほか、いかがでしょうか。では、通じて、児童相談所の話。どうぞ。

○松本座長代理 時間がということなので、これは事務局にお伺いしたいのですけれども、あるいは皆さんの御意見も伺いたいのですけれども、いただいた資料だと、資料3のスライドの28枚目、新プランの骨子の話があります。1つのみそは、これまでは児童相談所の強化プランだったのが、虐待防止体制総合強化プランになって、市町村の話もきちんと入ってきているということが大きいのかなと、勝手に理解しているのです。

その時に、どうしてもこういう強化プランの書き方で、これまでの流れもあって、児相の体制強化がばんと先に来て、市町村がちょっとつくみたいな格好ですけれども、この前の専門委員会の報告書も、市町村の話を出して、強化がありますよということと、児相の話その中に位置づけていくというふうに、書き方をちょっと変えてきていたような気がするのです。これは質問なのですけれども、ひっくり返せないですかという話です。

○宮腰虐待防止対策推進室長 事務局でございます。

この骨子自体は、7月20日に関係閣僚会議で決定されているものですので、そのものを変えるということは難しいかと思っています。この骨子で、児童相談所が先に来ているという部分につきましては、この時点で数字を明確に入れられているものが児童福祉司の2,000人という数字になっていまして、それ以外の児童相談所の職員の話とか市町村の話というのは、具体的な数字までは入れ込めていない。それは、まさに年内にこれから総務省と交渉しながら決めていくという段取りになっていまして、そういった意味で、児童相談所の部分が最初に来ているという構成になっているのです。

市町村の役割がこれから非常に大事だという部分については、事務局としても認識を持っていて、このプランの中でも市町村を位置づけさせていただいたということでございます。

○松本座長代理 恐らくそういう経過だと理解しているのですけれども、全体として、ここところが前に出て、もう少しボリュームがあるような形での、今後ですけれども、そういう形での提言なり政策的なまとめになっていけるといいのかなと、これは個人的な意見であります。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

きょうの進行も都道府県からやってしまいました。申し訳ありません。

いかがでしょうか。なければ、いたずらに延ばしても。

どうぞ、浜田委員。

○浜田委員 事務局に資料の意味合いの確認だけさせていただきたいのですが、資料3のスライド番号10番の児童福祉司の採用区分構成割合という表を付けていただいておりますが、これは私が思いつく理解は2種類あって、30年度に新たに採用された人がこういう割合だということなのか、30年度において各児童相談所に所属している児童福祉司の全採用区分を見たらこうなったということなのか。大変細かくて申し訳ありませんが、教えていただけませんか。

○宮腰虐待防止対策推進室長 30年度に児童相談所にいる児童福祉司の職員さんの採用区分ということです。

○山縣座長 全数ということですね。ありがとうございました。

では、次回、また長丁場になりますので、少し鋭気を養って。5分間だけ早く終わらせることができました。きょうも3時間という長い時間になりましたけれども、熱心な議論をありがとうございました。それから、データ提供していただいた2団体様も最後まで残っていただいて、本当に申し訳ありませんでした。ありがとうございました。

では、事務局の方にお返ししたいと思います。今後の日程等があれば、説明をお願いします。

○國松室長補佐 本日は、長時間にわたり御審議いただきまして、ありがとうございました。

次回の日程につきましては、また改めて、後日、委員の皆様方に御連絡させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○山縣座長 次回も3時間を想定していますので、そこだけ頭の中に入れておいてください。よろしく願いします。

では、第3回のワーキンググループの会議を終わらせていただきます。お疲れさまでした。