

子ども家庭福祉に関し
専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関する
ワーキンググループ
第9回議事録

子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ
第9回議事次第

日 時：令和2年12月18日（金）14:00～17:00

場 所：TKP新橋カンファレンスセンター（オンライン開催）

1. 開 会

2. 議 事

とりまとめ（案）について

3. 閉 会

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 定刻となりましたので、ただいまから第9回「子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ」を開催いたします。

委員の皆様には、お忙しい中、御参加いただきましてありがとうございます。

本日は、ウェブ会議にて開催させていただきます。

まず出欠につきましては、小島委員、増沢委員から欠席との御連絡をいただいております。

また、安部委員からは遅れて参加される旨の御連絡をいただいております。

今回も、傍聴希望者には会場にお越しいただいております。

配付資料につきましては、事前に送付させていただきましたが、議事次第に記載されているとおりでございます。

それでは、カメラの頭撮りはここまでとさせていただきます。

これより先の議事は、山縣座長にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○山縣座長 皆様、こんにちは。12半ばを過ぎまして、何かとお忙しいところではないかと思えますけれども、委員会にお集まりをいただきまして感謝をします。本日も、よろしくお願いしたいと思います。

では、議事に従って進行してまいりたいと思います。

本日の課題は、このワーキンググループの取りまとめについて、中間報告以降の皆様方の議論を踏まえて修文したものを、事務局を中心に案を作成していただきました。これを基に議論をしていきたいと思えます。

今日も3時間という長丁場になりますので、前半が「はじめに」から2番の「子ども家庭福祉の資格の在り方」についてまで、休憩を挟みまして3番、4番につきまして意見交換をしていきたいと思えます。

それでは、早速ですけれども、事務局から前半の説明をお願いしたいと思います。よろしく願います。

○山口虐待防止対策推進室長 室長の山口です。資料の1について説明をいたします。まず、前半部分について御説明をいたします。

資料1、「ワーキンググループ とりまとめ（案）」であります。

「はじめに」のところは割愛をいたしまして、1ページめくっていただきまして「1. 基本的な考え方」です。

虐待対応件数が年々増加する中で、児童福祉司等の増員が図られているが、51%が勤続3年未満であるなど、経験が浅い職員が多くなっており、専門職として必要な知識、技術、態度を身につけていくことが急がれる。また、市区町村でソーシャルワークを担う職員についても同様に専門性を担保していく必要がある。さらに、今後は民間機関においてもソーシャルワークの機能が重要になっていく。

このように、子ども家庭福祉分野で働く専門職全般を通じて、子どもの権利擁護や家族

の支援のためのソーシャルワークを展開していく必要があり、こうした能力も含めた人材の資質の向上が求められている。

これまでも人材の資質向上のために、研修の充実などに取り組んできたところであるが、研修を修了するだけでは不十分であり、また、有している専門性が客観的に明らかにならず、キャリアパスも構築しにくいといった限界がある。このため、中長期的な資質向上を見据え、専門性を客観的に評価し、担保できる仕組みとして資格の創設を検討すべきである。

その上で、人材の資質の向上は喫緊の課題であることから、研修をはじめとする人材養成の仕組みを充実させていくことが必要。

加えて、児相や市区町村の職員は公務員であり、異動があるために専門性の積上げが難しい。公務員制度の中で組織として専門性が蓄積できる人事制度、キャリアパスの在り方についても併せて検討していく必要。

これらは、それぞれ相互に密接に関連した論点であり、今後どのような形で連動させることが考えられるかという観点から、総合的に検討すべき。

「2. 子ども家庭福祉の資格の在り方」です。

子ども家庭福祉分野は、複雑で複合的な課題への対応が求められる分野である。こうした特性に鑑み、従事する職員は専門的かつ幅広い視点で、家庭や社会に働きかけるための基盤となる知識や専門的な知識・技術を身につけることが不可欠。

ここで、子ども家庭福祉分野独特の専門性としては、子どもの権利擁護、子どもの発達を捉える視点、子どもの自立を見通す視点、介入的ソーシャルワークといった要素がある。

他方、この分野で支援を行うものの現状を見ると、例えば児福司には任用要件の中に社会福祉士等の資格があるが、現行の養成カリキュラムにはそれらの要素が少ないこともあり、任用された段階で専門性の担保が不十分である。

このため、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を検討すべきである。

なお、単に資格を創設すれば必要十分なものではなく、任用後の研修・実施を通じて支援の現場で通用する技術や態度を継続的に養成していくことや、有資格者への適切な評価を通じて専門職のキャリアアップに生かせる仕組みとしていくことなど、各施策を資質向上策の全体像の中に位置づけ、連動させていくことが重要。

「(2) 資格の対象、建て付け」です。

資格は児相の児福司、市区町村、民間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、さら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。

その建て付けとして、例えば「社会福祉士養成課程との共通の科目を基礎として、子ども家庭福祉分野の専門課程を修了した者に付与される資格」とすることが考えられる。これについては、社会福祉士との共通科目を履修した上で子ども家庭福祉に関する専門的な

カリキュラムを手厚く学ぶことができるため、高度な専門性を身につけるためには、より適当である。

精神保健福祉士の専門科目と同程度か、それ以上のコマ数が必要であり、精神保健福祉士と並列の形とすることが適当との意見があった一方で、ソーシャルワークの専門資格が統合に向かう流れがある中で、これ以上分断させるべきではない。

養成課程の見直しも予定される中で、3つ目の選択肢として大学のカリキュラムに位置づけた場合、社福士、精神保健福祉士が選択される傾向になりかねず、子ども家庭福祉を専攻する学生が確保できるのか疑問との意見があった。

また、別の建て付けとして、例えば「既存のソーシャルワークに関する資格を基礎として、子ども家庭福祉分野に関する上乘せの教育課程を修了した者に付与される資格」とすることが考えられる。

これについては、支援の対象となる事例には非常に多様性があり、個人や家庭が抱える様々な問題や、多様な解決ツールに関する知見が子ども家庭福祉分野の相談援助業務には不可欠であることから、社会福祉士等の既存の専門資格を活用し、基盤とすることが適当。

多くの学校が養成に対応できるようにするためには、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、関心が高い学生がスクールソーシャルワーカーのような形で上乘せして学ぶことが適当との意見があった一方で、仮にスクールソーシャルワーカーの養成課程の認定事業に類似する仕組みにするのであれば、子ども家庭福祉分野の複雑性に対応するには不十分なカリキュラムとなりかねず、十分なコマ数を確保しようとするれば大学院で養成する形にせざるを得ない。

一旦、社会福祉士資格を取らないと子ども家庭福祉の資格取得に進めないというのは、ハードルが高いとの意見があった。

このほか、志望する学生を確保する上では、大学4年間の中で社会福祉士と併せて取得できることが望ましいといった意見や、児相の現任者が実務経験を評価されて取得できる仕組みにすべきであるとの意見があった。

資格制度をどのような建て付けとするかについては様々な意見があり、養成課程や養成ルートによって様々な組合せも考えられることから、求める専門性の程度や養成する規模などの観点から引き続き検討していくべき。

「(3) 資格の付与方法」です。

付与方法としては、例えば試験を実施して合格者に資格を付与方法、特定の教育課程を認定し、当該課程を修了した者に資格を付与方法などが考えられる。

前者については、社会福祉士など福祉分野の国家資格で取られている方法であるところ、国家資格は認定資格と重みが違い、インセンティブになる。社会的評価などを保てるような国家資格がよいとの意見があった。

また、後者については、例えばスクールソーシャルワーカーで取られている方法であるところ、社会福祉士の養成課程に上乘せして資格を取得する建て付けとした場合、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との意見があった。

国家資格にすべきか、認定資格にすべきかについて、まずは認定資格を創設することから始め、それが定着した後に国家資格に移行していくことも考えられるとの意見があった。

いずれにしても、資格の付与方法は先に述べた資格の建て付けとも一定程度連動する傾向もあり、資格制度の全体像を検討する中で引き続き検討していくべき。

このほか、試験や認定を行う主体をどうするか、実際に行う実施機関をどうするか、更新についてどう考えかといった論点があり、併せて検討していくべきである。

「養成課程・養成ルート」です。

養成機関は大学の学部、大学院、専門学校等が考えられるが、少なくとも4年制大学の課程を経れば取得可能な仕組みとしつつ、そのほかにも複数の養成ルートを設けるべき。特に、児童福祉司を急激に増やしていかなければならない現状を考慮すれば、採用後においても資格を取れる社会人ルートも設けるべき。

また、資格制度創設時に現に児福司として働いている者が円滑に資格を取れるような経過措置も検討すべき。

養成課程・養成ルートをどのように設計するかは、資格の建て付けや付与方法と連動するため、資格制度の全体像を検討する中で引き続き検討していくべき。

「任用・配置」です。

有資格者については、まずは児相と市区町村への任用を進めていくべき。同時に、児童福祉施設等の民間施設、民間機関がソーシャルワークを展開する重要性が増していることから、施設はファミリーソーシャルワーカー、フォスタリング機関の職員など、広く民間においても有資格者が活躍できる仕組みとしていくべき。

その上で、具体的な任用要件については、縛りが強いと人材確保が難しくなるので、入り口はできるだけ広げておくべきであるとの意見があった一方で、自治体の人事や採用の在り方を変えていくためにも一定数の有資格者を任用しなければならないこととしたり、努力義務を課したりするなど、一定の縛りがかかることが必要との意見もあったが、児相や市区町村、民間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づけることから始め、将来的に有資格者の任用を増やしていく方向とすべきである。

「スーパーバイザー等」です。

児相や市区町村が継続的に専門性を高めていくためには、スーパーバイザーや要対協の核となる職員の資質を向上させ、初任者等への指導教育の質を担保していく必要がある。

しかしながら、勤続年数の短い職員がスーパーバイザーに就いているケースもあるなど、質が十分に担保されているとは言い難い状況にある。スーパーバイザー等には、困難なケースに対応できる能力や、指導教育の能力が必要。基礎資格とは別途、スーパーバイズ等の指導的役割を担う者の能力を客観的に評価する仕組みが必要。

このため、例えば採用後に講習、虐待・非行等の一通りの実務経験、スーパーバイズ等を経た者にケースレポート等を課し、適正な審査を受けさせることが考えられる。これに

については、誰が審査するのか、基準をどうするか、どのように標準化するかといった点を含めて、さらに検討していくべき。

このような形でスーパーバイザーの資質を客観的に評価し、担保することで、組織内でも評価されるとともに、市区町村など組織を超えたところでも認められ、ステップアップにつながったりするものとするべきである。

前半の説明は、以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、順番に意見交換していこうと思うのですが、「はじめに」はかなり形式的な話で、「基本的な考え方」は現状の認識と検討の方向ということですので、ここは併せて意見交換をして、2番については独立して進めていこうと思います。

では、まず「はじめに」と「基本的な考え方」について御意見がある場合、従来どおり「手を挙げる機能」を使っていただきまして御質問、御意見をお願いしたいと思います。その都度、私のほうで確認できた方についてはお名前を申し上げますので、繰り返すことになるかもしれませんが、よろしくお願いします。

まず、最初に奥山委員から手が挙がっております。よろしくお願いします。

○奥山委員 本当に細かいところで申し訳ないのですが、まず2ページ目の真ん中辺に、児童養護施設等の民間機関においてもソーシャルワークの機能が今後重要になっていくと書いてあるのですが、現在でも重要だと思うので、今後だけではないのではないかと思います。

それから、死亡事例のこととかいろいろ「はじめに」には書いてあるんですけども、その後のところで、子どもの命とか、あるいは子どもの将来の生き方に非常に大きな影響を与えることなのだという事は「基本的な考え方」の中にも入れたほうがいいかと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。今の点は、恐らく他の委員も特に異論はないと思いますので、その方向で検討させていただければと思います。もし異論がある方は、今、手を挙げていただいたら結構かと思います。ほかはいかがでしょうか。

では、相澤委員から手が挙がっておりました。申し訳ありませんでした。

○相澤委員 全体を通してですね、基本的に知識・技術という言葉は出てくるんですけども、専門的な態度ということも非常に重要ですので、それも入れていただきたいと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。こちらも、これまでの研修のところでもその3つの観点からというふうにしておりますので、恐らくこれも御異論ないかと思いますが、組み込む方向で対応させていただきます。

もう一方、宮島委員から手が挙がっております。よろしくお願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。やはり細かいところで申し訳ありません。

先ほど奥山委員が、今後だけではなくて今も必要だというのはまさにそのとおりだと思

いました。

私が申し上げたい点は、2ページの「基本的な考え方」の3行目のところなのですが、51%が勤続3年未満である経験の浅い職員が多い。本当にこれは問題だと思っています。

ただ、まずそれが悪いということは当然で、それでは子どもを守れないというのも当然なのですが、やはり職員が定着しなければ育成もないよということで、今2,000人増員がある。その人たちがばたばたと疲れ果てて辞めていくようなことでは、人材の知識の蓄積とか技術を高めるということはできませんので、これが問題だというのは当然なのですけれども、その浅い職員がきちんと定着して仕事を続けられるというような言葉がここに必要ではないか。やはり育成のためには定着がなければあり得ないと考えていますので、不自然ではない形でそのような言葉を補うということも検討いただきたいと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。恐らく、こちらも大きな異論はないのではないかと。やはり定着をしていただいて、さらに質を上げていくという2つを組み込む方向で事務局と検討させていただきます。

ほかは、いかがでしょうか。ちょっと早く進行し過ぎたかもしれません。

特に手が挙がりませんので、2番目の「子ども家庭福祉の資格の在り方」につきまして、これは少し時間を取って、いろいろな御意見が今までも出ておりますし、今回も資格が必要であるという前提の下に、その資格の作り方については意見が分かれている状況になっています。御自由に御意見をお願いしたいと思います。

加藤雅江委員、奥山委員から手が挙がっています。

まず、加藤委員からよろしく申し上げます。

○加藤（雅）委員 お願いいたします。私は改めて、やはりソーシャルワークの資格は分断していただきたいなということ述べたいというのが1点です。

あとは、(1)の「資格創設の考え方」の2段落目ですけれども、「他の福祉分野とは異なる子ども家庭福祉分野独特の専門性として」というところで項目を挙げられています。確かに、この項目としてカリキュラムが組み込まれていないというのは手が薄いというふうな見え方なのかもしれないですけれども、ソーシャルワーク教育連盟の方が出してくださった資料の中にも、やはり各大学、養成校のほうで科目として児童や家庭福祉のみを指すことが子ども家庭福祉分野に関する教育ではなくて、それ以外のところでも子どもということ視点を社会福祉士、あるいは精神保健福祉士の養成課程全体を通して子どものことも学んでいますということはアンケート結果としても出てきているというところの評価もいただきたいというのが1点です。

もう一つは、この文面を見ていて私は初めて合点がいったところが、どうしてもこの会議、ワーキングの中でお話をしていて、私が思っている現場のこととお話しされていることに若干ずれというか、違うなというふうに思っていたのは、やはり子どものことだけを見ている、あるいは勉強しているということで、子どもの虐待を防げるのかというところ

の見方、見え方のことなのだろうなと思ったんです。

例えば、ネグレクトの事例を考えたときに、ネグレクト家庭の子どものことをよく見ていくというのはもちろん分かるのです。

ただ、ネグレクトが生じている背景が何なのかというところにアプローチしていくためには、やはり今、精神保健福祉士であったり、社会福祉士が学んでいることがプラスに働くということもあり得るので、そういう目で見ることにはできないかなということが1つあります。

今でも、高齢者の分野の方が訪問に行ったときに、おうちにひきこもりの子がいてもなかなかそこに手が出せない。それは、やはり専門性というところにあまりに分化し過ぎてしまうと、トータルで見ていくことが難しくなるということの現れのような気がするので、できれば私は一貫して申し上げておおり、新しく資格をとるよりは、今ある資格で何とか生かしていけるような方法がうまく作れないかと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、奥山委員、その後、西澤委員からも手が挙がっています。

とりあえず、奥山委員お願いします。

○奥山委員 加藤さんのお話と同じようなところの指摘になるんですけども、3ページの2段落目、「ここで」というところから始まって、他の分野と違うのは子どものことしか書いていないのですが、子どもは環境に依存する存在ですので、より家庭とか、その他学校も含めた環境へのソーシャルワークが非常に重要になる。しかも、それは子どもを中心とした環境へのソーシャルワークですから、単に環境だけ知っていればいいというのではなくて、子どもを中心とした環境へのソーシャルワークができるということが非常に重要なポイントだと思うので、それを入れたほうが良いと思います。それが1つです。

それから、5ページ目で(3)です。今は、資格のところ全体での意見ですよ。

○山縣座長 そうです。7ページまでです。

○奥山委員 5ページに「資格の付与方法」と書いてありますが、そのポツの1つは「本人に対するインセンティブになる」というのですが、まず、本人にとっては資格があるということが自分のアイデンティティになるということが重要であって、その次にそういう透明性のある資格を持っている人に対してインセンティブをつけやすいということになるのだと思います。本人に対するインセンティブというのはちょっとおかしいと思います。専門家としてのアイデンティティに資するということと、インセンティブが周囲からも透明性があるのでつけやすいということはあるだろうと思います。

それから、「養成課程・養成ルート」にトレーニングのことを入れて欲しいと思います。インターンシップが必要ではないかということをおしはかり意見をさせていただきました。江口委員のほうからも、かなり学生時代の現場での実習というより、現場での最初の研修というか、我々医者で言うと研修システムになるんですけども、実務経験のシステムが必要だとおっしゃっています。資格を取った後の実務経験システムと一緒に考えられなけ

ればいけないというのはとても重要なことだと思うので、どこかに入れてほしいと思います。とりあえず、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、続いて西澤委員、江口委員、宮島委員、才村委員、相澤委員まで確認できています。

では、西澤委員お願いします。

○西澤委員 とりあえず申し上げておきたいのは、さっき加藤先生が言ったのと全く逆方向のことですけれども、ソーシャルワークの専門資格が統合に向かう流れがあるというのは、私はよく理解できていません。今の教育レベルで考えると、それがなぜ統合に向かうのかというのがよく分かっていないです。

仮にソーシャルワークの資格の枠組みがその方向の流れにあるのであっても、それに影響されるべきではないと思っています。虐待家庭の問題や虐待を受けた子どもたち、あるいは虐待せざるを得なくなっている親たちをどう支援するかを確実にやるためにこの資格を作ろうと言っているのです、ソーシャルワークの資格のことをやっている連中がどの方向に向いていようが、それは関係ないことです。要するに、子どもや家族をセンタードで考えるべきだと思っているので、業界の状況がどうかというのは知ったことではないというのが私の率直な意見です。

それで、さっきソ教連のほうから、子どものことはほかにいっぱい教えているよと出ていますけれども、実際に現場ではほとんどがちがちに固められた社会福祉士の資格要件のカリキュラムの中で本当にそんなに教えることはできない。多分、あれは言い訳じゃないかと私は思うのですが、教える余裕はないです。

例えば、私などがこの科目の中に虐待の問題を入れてとか出すと、厚労省からこれは要らないでしょうとか指導が入りますから、そのような状況の中で独自にやれるのは大学の自由でやっている科目であって、それは皆さん努力しているんでしょう。私のところでも、やはり虐待の問題とかトラウマ、アタッチメントの問題はちゃんと教えようということで、その枠外で授業を2、3個開いています。

だけど、それはそれぞれの教員がそれぞれの立場でできることをやっているだけで、それをさも今のカリキュラム、シラバスの中でもできますよというようなことは、ちょっと私は現場の感覚とは合わないと思います。現場というのは教育現場で、養成現場の感覚とは合わないんじゃないかと思います。それが大きな1点です。

それからもう一点は、私は仮に教えるとしたらこんな科目が必要というのは立ててみたんですけれども、どう考えてもスクールソーシャルワーカーの科目の数倍になってしまう。ですから、スクールソーシャルワーカーみたいな積上げ型みたいなものは不可能で、それだったら思い切って大学院で取る資格というふうに位置づける。それはすごくハードルが高いし、人材確保がすごく難しくなるので非現実的かもしれないですけれども、ただ、スクールソーシャルワークと同じ建て付けで考えるというのも非現実的だというふうに改め

てこま数を数えてみて思いました。多分、精神保健福祉士よりも多くなるんじゃないかというのが私の率直な印象です。

それから、言葉の問題ですけれども、5ページの下から4行目に「社会評価や庁内でのステータス」、結局県庁とকাশか考えていないのかという話でございまして、所属機関におけるステータスではないんですか。これは、要するに児童相談所の児童福祉司しか考えていないということになると思います。

それから、これは私の日本語の感覚がおかしいからかもしれませんけれども、次の6ページの9行目、「資格の建て付けとも一定程度連動する傾向もあり」というのは自然現象のことを言っているのでしょうか。ここで傾向という言葉がよく出てくるなどと思って、私はそこを蛍光ペンでマークしておきましたが、誰か笑ってくれないでしょうか。いろいろしゃべりましたが、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。今の西澤委員の意見も、ほかの委員の方もそうだけれども、前段と同じように共通認識が高そうなものについては組み込んでいく。それから、意見が違うところについては今でも並列型になっていますけれども、そういう形でできるだけ対応するということになるかと思えます。ありがとうございます。

○西澤委員 だから、それに対して私はもっと強調しておきたいというだけで、それがどういうふう採用されるかは皆さんというか、事務局と座長との判断だと思いますので、一応言いたいことは言うておくということでございます。

○山縣座長 了解しました。

では、続いて江口委員、宮島委員、才村委員、相澤委員の順になります。よろしく願います。

○江口委員 それでは、私のほうから、今日は構成員の提出資料ということで6ページ、7ページあたりにつけさせていただいております。繰り返し言っている部分はございますので、コンパクトに申し上げます。

1つは、人材確保が必要であり、その職員がきちんと定着していくということが現場にとって今、喫緊の課題だということは論を待ちません。そういう意味で、任用資格の1つに加える方向について反対はいたしません、有資格者だけを任用要件にする方向性については人材確保の観点から困難だと考えております。

2点目が、3ページのあたりに組み込むことが適切かと思っておりますけれども、子どもの児童家庭福祉分野における専門性の中身に里親ソーシャルワークについての記述が全体的にどこにも入っておりません。できれば里親家庭の支援、あるいは里親さんの養成ということは非常に大事なポイントでございますので、ぜひその専門性の中に加えていただきたいと考えておるところでございます。

それから、今日つけております資料に、前回安部委員のほうからも御指摘がございました大阪府の3年養成プランについてということで、少し簡単なプリントを用意いたしました。新採の現状は前回もお話ししましたように、現在の児童相談所の業務のスピードと量

は異常な状態と考えられます。新採職員がいわゆる自己コントロール感が非常に低い状態になっておりますし、保護者とある程度意見交換をする必要がある場合などに（そもそも）意見をぶつけあった経験がない。スーパーバイザーが助言をしたり、指示しますと、怒られたと感じやすい。あるいは、自らの行動が相手に与えた影響などをきちんと振り返っていくというような作業が非常に難しいというのは共通しているかなと思っています。

それで、「取り組むべき方向性」としてここに書いてあります「新年度の研修」「SOSに早く気づく」「ONとOFFの切り替え」「基本方針」ということで、3年目までの職員をバーンアウトせずにきちんと養成していくにはどうしても3年かかるというのが現場の実感でございます。もちろん、中には非常に優秀な職員もおりますので頑張れるところはあるのですけれども、基本的に大阪府の6つの児童相談所の所長が集まりまして、これでやろうということで徹底して取り組んでいるところでございます。

特に「SOSに早く気づく」というところを見ていただいたら分かりますように、組織とチームできちんと新採を支えていくという発想がないと、なかなかうまくいきません。スーパーバイザーに加えてジョブトレーナーを用意したり、それから仲間、いわゆる同期生が集まったのチームでのマネジメントなども取り入れながらきちんと支える等、縦、横、いろいろなシステムを用意させていただきました。

ということは、3年養成するにはかなりエネルギーと、それから時間がかかるというのは現場の実感でございます。

逆に言えば、採用された後にきちんと3年間丁寧に養成するシステムがないと、今、採用をどんどん増やしている職員たちが定着しないというのは経験則上、明白でございます。

新年度の研修は、まず電話を取って、電話の中身を把握して、きちんとその中身をスーパーバイザーに報告できる。ベタなことですけれども、これがきちんとできるように教える。これが、臨床現場で起こっている現状でございます。時には保護者からいきなりどなって連絡を受ける場合もあるわけですから、その電話をきちんと受けて、きちんと丁寧に対応して、自分の感情が揺さぶられながらもきちんとその（電話の）内容をつかんでいく。

こういった具体的に何をするかということをして1年目、2年目、3年目で全部表にして持っております。これを丁寧に積み上げていく。もちろん早い職員、遅い職員とおりますけれども、これがないとうまくいかない。3年未満の職員が多いという現状は先ほど御説明があったとおりでございますけれども、こういったことで3年間かけて現場で養成していくことを含めて、全体的なプランを作っていく必要があるかと考えております。

2点目でございますが、スーパーバイザーについて書いてあるところがあるかと思いません。7ページのあたりでございます。スーパーバイザーについて、なかなか十分に質が担保されていないことを書いていただいておりますけれども、急激な増員、大阪府は心理職を含めて概ね250人の増員を予定しております。そう考えますと、どんどん増えると、逆に言えばスーパーバイザーは必然的に足らなくなってまいります。この中で、必死で現場は踏ん張っている状況でございます。今年度も24名SV研修に派遣いたしました。

ただ、スーパーバイザークラスを現場から送り出すというのはかなり（現場への負担と）労力がかかりますし、その留守番を守る職員の担保も必要でございます。そういうことを考えると、大阪府では現在24人くらいを送り出すのが精一杯という状況でございます。令和4年4月には任用前に全てスーパーバイザーは研修を終えておく必要がございますので、必死で送り出しております。

何を言いたいかというと、ここは十分に担保されているとは言い難い表記で、現場として何も努力していないかのような印象を持たれるというふうに私はちょっと感じましたので、精いっぱい努力しつつも、毎年数十名の増員をしていくとスーパーバイザーが必然的に足らなくなる中で踏ん張っているという現場の状況を踏まえた表現に変えていただけるとありがたいと思っております。以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、宮島委員、才村委員、相澤委員、加藤雅江委員へとつな갑니다。

それでは、宮島委員よろしくお願ひします。

○宮島委員 ありがとうございます。この項では1回だけではなくて、2回くらいは手を挙げさせていただきたいと思ひます。

まず、江口委員がおっしゃっていた3年もたせるというのは大事で、それがなければ5年、10年、さらにスーパーバイザーに育っていくということはないと思ひますので、やはり職員を大事にする。スーパービジョン、管理というものがあたかも締めつけるような感じに見られがちですけれども、やはり職員を大事にするということだと思ひますので、その辺の視点もちゃんと踏まえたものとする必要があると思ひます。

あとは、スーパービジョンがどうしても今までの議論の中では個人的なものや、どうも対話的なもので理解され過ぎているというふう感じておりました。組織として取り組むものであり、チームとして取り組むものであるということを確認に押さえた上で考えていく必要があると思ひます。

あとは、今、江口委員がまさに言うてくださいましたし、私も委員提出意見の中に書かせていただきましたけれども、スーパーバイザーが不足していて確保したいと一番危機感を持っているのは現場だ。それが、駄目だ、足りないというだけの記述ではちょっと悲しくなってしまう。ぜひとも現場で抱えている危機感とか、あるいは努力を踏まえたものとしていただきたいと思ひます。

あとは、西澤委員の御意見で、ここは賛成ですというのは、いつもは違ったりすることが多いのですけれども、私は前回の1案と2案では、2案のほうが必要だという立場です。社会福祉士と精神保健福祉士と同列なような国家資格とするのは違うと思ひます。

でも、上乘せは必要だけれども、認定資格のほうが現実的だと思ひますが、スクールソーシャルワーカーが例として強調され過ぎているということを感じています。具体的な記述でも、5ページの上から4行目、5行目あたりです。ここで、「スクールソーシ

ャルワーカーのような形で」とあえて入れなくても、関心が高い学生が上乘せして学ぶことが適当だということで十分だと思いますし、仮にスクールソーシャルワーカーの養成課程としてもということがここでいきなり出てきても、表現としては不自然ではないと思います。

そして、次のページの上から3行目ですけれども、「スクールソーシャルワーカーのような認定資格」となっております。前回、奥山委員も私も申し上げましたけれども、やはり土台と上に乗せるものを充実させるということが大事だ。上乘せただけでも、薄っぺらなものに乗せたのではだめだと考えておりますので、決してスクールソーシャルワーカーの課程が薄っぺらいとは言いませんが、十分ではないと思いますので、ここではスクールソーシャルワーカーをもし入れたとしても、スクールソーシャルワーカーの認定を充実させたようなとか、少なくともそういうような記述にして、現行のスクールソーシャルワーカーと同じようなものを作るというようなイメージでこの報告書が受け取られないように注意すべきだと思っております。

もう少し発言させていただきたいと思います。どうして既存の国家資格、二つの国家資格と同列の国家資格ではないという前提で考えたいか。ですから、両論併記ということになると思いますけれども、現在24万人弱の社会福祉士が既にいるんです。精神保健福祉士は9万人弱いるんです。その高い専門性を持った人々で、この子ども家庭福祉のことに興味を持っていらっしゃる方に、ぜひともこの領域で活躍するようになってほしいと思いますし、やはり共通の土台といいますか、そこを厚くして、それで実践力を上げていきたい。何も業界の都合だけではなくて、当事者のために実践力を上げていくことがどうしても必要だという意見です。

また、ずっと言ってきたさっていますけれども、ソーシャルワーカーの社会的評価も上げていかなければいけない。だからこそ、私たちは統合を目指してきたわけです。私たちの都合で統合を目指しているわけではありません。やはり当事者の利益をちゃんと確保するためには、これはむしろ1つになっていったほうが望ましいと考えているからこそ目指しているわけで、そういったことを前提にして考えているということです。

やはり、専門性は深さが大事です。でも、同時に広さが大事で、そういうような前提がない中で当事者の利益を図っていきえることはないと思います。児童虐待は、本当に複合的な様々な問題を抱えている状況の中で起こっている。その前提に立って対応を考えていかなければならないと思います。

これは待ったなしの課題ですので、そういったことを考えた上で迅速性、やはりこういう人材を確保していくことが急ぎの課題だということも前提にした上で、今後の方向を考えなければいけない。それゆえに、私は同列の国家資格ではなくて、現在の国家資格の統合を目指しつつ、その内容の充実を図りつつ、さらに子ども家庭福祉分野の上乗せの教育を実現していくことが必要だと思います。もちろん違った方向性、意見があることは承知しておりますので、これは両論併記となると思います。

ただ、私も西澤先生と同じように、言うべきことは申し上げておきたいと考えておりますので、今、機会をいただきました。以上です。よろしく願いいたします。

○山縣座長 ありがとうございます。

次は才村委員になりますけれども、先ほどの加藤雅江委員の後に安部委員、奥山委員、西澤委員からも手が挙がっています。

○才村委員 私も、先ほどの西澤委員の御発言に賛成であります。やはり虐待対応というのは、土台には社会福祉士としての資格というか、知識、技術、そして態度ですね。これが最低限必要です。その上に、虐待対応に特化した教育というものが必要だと思っております。そういうふうにと考えると、どう考えても4年制の大学で虐待対応ができるような資格の付与というのは現実問題無理であって、やはり大学院で教えるしかないのかなと思っております。

先ほど江口所長も、現場にいても最低3年はかかるというふうにおっしゃっていましたが、それほど虐待対応というのは非常に難しい。それだけに、時間をかけて丁寧に人材養成、育成をしていかないといけないと思っております。

それは前置きなのですが、私の申し上げたいのは7ページに「(6) スーパーバイザー等」とありますけれども、これの上3行ですね。「児童相談所や市区町村、民間機関等の現場の人材確保に支障が生じないように、資格を任用要件の一つとして位置付けることからはじめ、将来的に有資格者の任用を運用していく方向とすべき」とあります。

これは、現行の児童福祉司の任用資格に有資格者を加えるということだと思っておりますけれども、職員の異動サイクルが非常に短いとか、資格を緩くして潰しの利く人材を欲しがるとい自治体の現状、思惑を踏まえると、ただ児童福祉司任用資格に有資格者を加えるということだけでは、有資格者の任用は進まないのではないかと思っております。

もちろん、いきなり有資格者一本に絞ることは現実的ではない。これは重々承知なのですが、将来的に有資格者の任用を増やしていくからには、例えば任用割合に応じて財政上の優遇措置を講ずるなどの一定のインセンティブを与えないと、結局何も変わらないのではないかと思っております。

そこで、具体的な文言としては、有資格者を増やしていく方向とすべきであり、そのためのインセンティブを与えるべきであるとするか、インセンティブを与えることについて検討するべきであるというふうにしていただきたいと思います。

それからもう一点ですが、3ページの「資格創設の考え方」のところ、先ほど奥山委員が子どもは環境への依存が高いというふうにおっしゃいました。特に子ども家庭福祉士の特質としても一つ、子どもは自己の立場や意見を十分表明することが非常に難しい存在である。それを1つ書き加えていただけたらと思っております。それが、子どもの権利擁護というものがほかの分野以上に重要になってくるということにもつながっていく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。

では、続いて相澤委員ですけれども、西澤委員の後に佐藤委員からも手が挙がっております。

では、相澤委員をお願いします。

○相澤委員 ありがとうございます。私は構成員資料としてペーパーを出しているんですけども、もしお手元があればそれを見ていただきたいと思います。

「子ども家庭福祉の資格のあり方」ということで、児童福祉司に求められている専門性としては厚労省の局長通知として義務研修である児童福祉司任用後研修の到達目標が定められているわけですが、本来ならば子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを展開するのであれば、まさにこうした目標を獲得してから子ども家庭ソーシャルワーカーである児童福祉司はその任に就くことが求められているということでございます。

そうでなければ、やはり子どもの心身を傷つける事態を招く危険性をはらんでいるということございまして、三菱UFJの資格の在り方の調査研究についてこのワーキングでも取り上げられましたけれども、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を取得する専門性のみでは十分ではない。行えると言っている方は、全体の27.3%というような結果でした。こういう結果からすれば、やはり社会福祉士や精神保健福祉士のカリキュラムだけでは十分でなくて、子ども家庭福祉領域のソーシャルワーカーに必要な専門科目、養成カリキュラムの必要性が示唆されているわけでございます。

また、もう一つの結果としては、専門性を獲得するのに最も効果的なものとして1番に挙げられているのはOJTだ。その次がSVによるスーパーバイズということになっているわけございまして、やはり現場実践でスーパーバイズを受けながら実務経験を積んでいくことが専門性を獲得するために効果的な方法であって、実務経験の重要性が示唆されているわけです。

この結果を踏まえれば、やはり子ども家庭ソーシャルワークの養成課程においては、現場での実習を十分に組み入れたカリキュラムに編成することが必要ではないかと私は常々考えているわけです。

それで、案の1としては今、建て付けは2つですけれども、私は3つ目の建て付けを提案したいと思っています。

案1は、大学は養成機関で社会福祉士の養成課程同様の講義科目中心の専門科目を修得した段階で1次試験を行って、その上で長期の実習課程を経て2次試験を受けて合格した者に資格を与えるというしくみです。

案2は、大学卒業で資格は取得すべきだということを考えている方が非常に多いので、大学や養成機関で社会福祉士と養成課程同様の講義科目中心の専門課程を修得した段階で2つの資格と同様に試験を行って、合格者に資格を付与し、その後、現場で実務研修を経て、一定レベルの専門性を獲得した上で児童福祉司の任用資格を与えるというしくみです。

一人前になるのに3年かかると江口委員が言っていましたけれども、少なくとも児童福祉司を任用する上では1年くらいの実務をきちんと経験させることが必要ではないか。そう考えると、現在の児童福祉司の任用資格については専門性が確保されているというレベルには全然達していないと思いますので、やはり児童福祉司の任用後研修到達目標を一定レベルまで達成できるようなものを任用するために改正すべきではないかと思います。

それから、資格については例えば一度現場から離れてしまった人が再度就くためにも、例えば5年ごとの更新制を導入すべきだと私としては考えているということでございます。以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、次に加藤雅江委員ですが、佐藤委員の後に栗原委員、宮島委員からも手が挙がっています。

では、加藤雅江委員お願いします。

○加藤（雅）委員 ありがとうございます。一番言いたかったのは、宮島先生がさっきおっしゃってくださったスクールソーシャルワーカーの資格との比較があまりに強く出過ぎてしまっていて、そこは多分、例として出されたかと思うので、あまりそこに引っ張られなくていいのかなというのが1つあります。

あとは、私が現場で働いて一番思うのは、虐待対応ももちろん大事だし、その発見も大事ですけども、やはり未然に防ぐというところをポイントにしているので、家族を含めた背景を見る視点が大事ですよということを強く言いたいと思っています。

確かに宮島先生がおっしゃってくださったように、精神保健福祉士も社会福祉士も全国にたくさん的人数がいます。そして、その視点が子どもというところに行き着いていないということも御指摘のとおりあるのかもしれないです。

ただ、私たちの支援がうまくいかないから、その結果、生活がうまく立ち行かなくなると、結果虐待になっているという可能性を考えるのだとすれば、その部分を逆方向から見えていくことによって虐待を防ぐというような視点をもって関わるのがまだまだできる余地があるだろうと思うので、その発想の転換をかけるということを業界として挙げていくというのが、まず今いる資格保持者に対して働きかけられることではないか。それが、虐待防止あるいは未然に防ぐというところでは有効な手だてではないかというふうに常々思うので、そこは改めて言いたいと思います。

あとは、確かに西澤先生がおっしゃるようにカリキュラムはきつきつはきつきつで、では教えられるのかというところは現実にあるのかもしれないです。私自身が社会福祉士の資格ができる前の年の大学4年生だったので、そのときに学んだ私が今30年近くの時間を経て教育の現場にきて思うのは、本当に純粋に福祉というのは楽しいとか、福祉というのはおもしろいということを教えられる時間が減ったなというのは実感としてあるんです。私たちは本当に伸び伸びと福祉の勉強ができたので、もしかしたら今あるのかもしれないと思うんです。

何が言いたいかという、やはりそこをきつきつにしてしまっ、子どものことを柔軟に見ていくというような心が養えるだろうかということは、この現場にいて思うところです。

では、例えば現場実習で児童相談所に行きたいという学生がいて行けているかという、やはり行けないわけです。そもそも忙しい中で実習生は受け入れられませんというところが本当に多いです。行っても施設見学だったり、資料を読ませていただいたりということが終わってしまっ、なかなか本来の児相のおもしろさであったり、醍醐味というところを味わえずに帰ってきてしまっている。そこをやはり改善していくことのほうが先なのかなというような気が私はしています。

あとは、西澤先生からさっき資格の統合のイメージがなかなか湧きにくいというお話がありました。実際にそうかもしれないです。でも、中にいて思うのは、資格が2つあることによって本当に迷惑この上ないというか、やはり1つになってソーシャルワーカーは動いていくべきだと思うんです。

宮島先生は本当にお優しいので、対象になるクライアントにとってという言い方をしてくださいましたが、私たちソーシャルワーカーも当事者です。当事者が、それは迷惑だと言っているんだから、そこは聞いていただけたらいいなということを、ちょっと頑張っって勇気を持って言ってみました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、続いて安部委員をお願いします。

○安部委員 すみません。遅くなりました。

構成員意見に書いてあるのですけれども、相澤先生が言われている知識中心という3本立てのところ、以前に4年制大学でできますよということをしたんですけれども、それを踏まえて、そこところは相澤先生が言われたのとほぼ一緒の感じですよ。

それで、今回は短期養成ルート、現職の人たちがどれくらいできるかというところをちょっと考えてみました。短期養成ルート6か月以上で通信だとか夜学などですが、実質は1年近くやっているところも多いようでしたけれども、社会福祉士の資格取得を参考にしながら考えてみました。

それで、社会福祉士とか児童福祉司、市町村の子ども家庭相談、それから施設の相談とか、実務者については子ども家庭福祉の専門科目を通信なり夜学で勉強してもらっ、あとは実習でするんですけれども、実務者ですから実務経験があれば実習先も免除があっ、私は国家資格を想定しているのですが、そこで受験と、社会福祉士と同じような仕組みですよ。

それで、実務者ではない人たちがこの資格を取りたいといったときに、例えば保健師さん、保育士さん、教員、心理士、社会福祉主事、一般大卒みたいところは1年間の一般養成ルート、実は私もこれで社会福祉士の資格を取ったのですけれども、大学で心理学を学んで、児童相談所で心理士という仕事をしていたので、受験資格をこの形でとったとい

うところなのですが、ソーシャルワークの基礎科目と、それから子ども家庭福祉の専門科目を取り、あとは実習を受ける形で取るということで、文言の修正というよりも具体的に現任者の資質の向上とか、資格取得とか、そういうことを考えるときに1つのモデル、たたき台としてこういうことを考えたらいいのではないかと思って意見として提示させていただきました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。1番のものは、今までの先生のイメージとは違って、独立したものではなくて社会福祉士の上にとということなのですね。

○安部委員 1番は独立したものなんですけれども、実質的に相澤先生が意見で言われていた社会福祉士の資格プラス子ども家庭福祉士ということです。

ただ、一貫して言っていたんですけれども、社会福祉士の課程を修了するというイメージで、社会福祉士の資格を持っているということを経験にすると、国家試験の合格率を考えたときにかなり厳しいだろうと思います。

○山縣座長 了解しました。理解できました。どうもありがとうございました。

では、続いて奥山委員をお願いします。

○奥山委員 1つは才村委員のほうから出たので、やはり有資格者にある程度のインセンティブがなければ増えていかないということを言いたかったのが1つです。

もう一つは、文章を読んでいて、誰も児相が怠けているという文章にはなっていないと思います。それを何か皆さん、児相に優しくないとかというのは、児相は何を期待しているんだろうと思ってしまいます。本当に必要なのは、幾ら一生懸命やってもなかなか子どもを救えないとしたらどうしたらいいかというところが原点なんですから、そこをちゃんと見極めて考えなければいけないと思います。児相が非難されているように感じることで、それ自体がプロとしての意識が低いという問題だろうと思います。

もう一つは、さっきの分断化がどうのこうのとおっしゃっていらっしゃいますけれども、だったら分断化はもう統合してくれていなければ困るんです。それが統合されていなくて精神保健福祉士があるんだったら、それと同じように子ども家庭福祉士をつくり、それから統合が必要になったら子ども家庭福祉士も一緒に統合を考えていくというのがプロセスだと思います。

今、実際に2つ資格があるのに、統合するから3つ目は駄目というのはおかしい話です。今の段階では2つあるのですから、3つ目もありのはずです。統合するんだったらその3つが一緒になって統合を考えればいいんです。それが、何か全然分からないところでの議論をここに持ち出されているという気がします。本当に子ども家庭のことを考えているんだったら、一番いいのは今の制度の中でどうしたらいいかということを考えるべきであって、将来どうなるんだからどうしましょうではないはず。その議論は、おかしいと思います。

なお、当事者ですが、支援者は当事者ではありません。クライアントだけが当事者です。私も昔は、例えば施設の方が当事者というのを許してきてしまったんですけれども、障害

の専門方々に厳しく言われました。障害の分野では、障害者だけが当事者です。支援者が当事者などということはありませんかと言われました。その通りだと思います。そこは徹底していきたいと思っています。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、西澤委員をお願いします。

○西澤委員 一番言いたかったことは奥山先生に今、言われてしまったので、まず宮島先生がスクールソーシャルワーカーを出すのと言われて、私の意見と賛成ですと言われたのは、私は宮島先生とは未来永劫、意見が交わることはないと思っていたのでとてもうれしかったです。

それで、今、奥山先生が言ってくれたみたいに、私はソーシャルワーカーでもない単なる心理士で、虐待の支援のために何が重要かということで自分の領域を広げてきた人間なので、ソーシャルワークの資格を統合すべきなんだというところは、本当にそうなのだったら先にそれをやってくださいと今、奥山先生が言われたとおり私も思っています。

それから、例えば加藤先生とか宮島先生がやはり統合したほうがいいんだと思うのは、多分、先生方が突き抜けて実践家としてトレーニングを受けたからなんじゃないですか。それと、養成課程で何を教えるかというのはやはりちょっと切り離して考えたほうがいいのか。もちろんソーシャルワーカーとして統合的にやれるという人は必要なんだけど、それは養成課程でできるものではないと私は思います。

ただ、さっき言われていたソーシャルワークが非常におもしろいものなんだというのは、確かに私は感じているんだけど、なかなか教えづらいというのは事実だと思うので、そういうふうな実践を経た先生方が自分たちの資格を統合するんだということであれば、そのモデルを見せてもらいたい。少なくとも、私はさっきも言いましたけれども、臨床心理をバックグラウンドに、もともとは臨床心理より霊長類学なんですけれども、それをバックグラウンドに虐待を受けた子どもや家族、親、あるいは社会への支援をやる中で、こういうことが必要だというふうに自分なりに広げてきた部分があって、私のやってきたことがいかどうかは別にしても、それを科目としてはちゃんと教えておきたい。私も現役はあと2年なので、何とかその痕跡を残していきたいという思いは非常に強い。

それから、さっき児童相談所の実習に関しては全く言われたとおりで、何も教えてくれないし、ケースは終わったケースしか見せてくれないし、今日実習で何をしたら、ずっと資料を読んでいたというような実習になっているので、実習の在り方自体も、特に児童相談所等の相談機関の実習の在り方は変えていかなければいけない部分は大きくあるかと思っています。

それからもう一つ、さっき言うのを忘れていたんですけど、社会福祉士と精神保健福祉士と子ども家庭福祉士があった場合に、子ども家庭福祉士を選択されない可能性があるというような記述があったんですけど、これは何かエビデンスがあるんですか。最近、あの菅ですらエビデンスという言葉の口にするようになってるので今、使ってみ

ましたけれども、これは感覚ですか。こういう報告書に感覚で書くというのは、私はちょっとなじまないような気がするんです。この前、授業でうちの学生に聞いてみたところ、50人いて子ども家庭福祉士の資格があれば取りたいというのは13名いるんです。むしろ精神保健福祉士を取る学生のほうが今は減ってきているので、これがよく分からない。

または、文章の問題で言いますけれども、付け足しですが、6ページの「(5) 任用・配置」ですが、下から始まって、仕組みとしていくべきである。その上で任用要件については云々と「意見があった一方で」、「との意見もあったが」と、「一方で」と「が」がつながるとするのは日本語としてアウトです。何が言いたいのか、全然分からなくなってしまふ。

今、卒論の添削をやっている最中なので、その点について私は非常に厳しくなっていますけれども、これは卒論だったらバツだと思いますので、それが行政文書なのかもしれない。最終的には何が言いたいかはごまかして書くというのが行政文書なのかもしれないけれども、やはりそれはよくないと思うんです。

だから、この報告書としては何を言いたいのかというのは明確にすべきなので、両論併記だったら両論併記で置いてしまえばいいわけだし、その辺はすごく変な書き方だとは思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。共通に指摘されているスクールソーシャルワーカーという言葉が頻繁に出てくること、それから今、西澤委員が言われた根拠があるのかどうかという部分、この辺はちょっと修正する必要があると思っていますので、御指摘ありがとうございます。

それから、最後の部分もそうですね。日本語としての適切性は改めて注意をしたいと思います。ありがとうございました。

次に佐藤委員ですけれども、あともう一方、宮島委員の後に奥山委員、それから藤林委員からも手が挙がっております。

では、佐藤委員お願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。今、奥山先生と西澤先生がお話しした後で話をするのもちょっと勇気が要るのですけれども、私は冒頭に加藤さんが発言された内容にすごく賛成しています。資格の分断ということを統合していく過程があるから云々ということではなく、今、既に2つあること自体がソーシャルワーカーの業界にとってはよくないのではないかとずっと思ってきているので、今これを3つにするということについては反対をしたいと思っています。

そして、現在子どもを中心に据えて環境への介入ということを考えるときに、やはり現在の介入ということもそうなんですけれども、子どもは成長していくので、その過程で大人になっていくということを見ると、子ども家庭というふう子どもに特化したことをしていくのはあまり適切ではないのではないかと考えています。

今、私は小児医療の現場で働いていますけれども、今まさに成人移行という名の下に小

児科から大人の診療科に移るときにどうするかということが、かなりどの症例においても困難を要するときがあります。それを、同じように福祉という人の営みへの支援の場面で行うということはあってはならないと思っているので、そういう意味で子どもに特化した資格を設けることよりも、人の営み、総合的な生活ということを見られる人たちに支援をずっと引き継いでいけるということのほうが、同じ専門性の下に引き継いでいけるということが大切なのではないかと思っています。

あとは、養成課程の中で先ほどからスクールソーシャルワークの課程をとということについては、私もそれがあまりにも強調され過ぎていて、時間数のこと等でいろいろな意見が出てきているなどと思っているので、それは仕組みとしてそのようなものを生かすということで、内容についてはこれからの議論になるかと考えます。

そのときに、虐待の対応というよりも、虐待が起きないように予防的な関わりをいかに生活の中でするかということと、そこへの介入をどういうふうに教えるかということを中心に据えたほうがよろしいかと思っています。周産期に関わる患者さんたちの中で、やはり虐待を起こさないためにどういうふうに私たちが介入していくかということを中心に臨床でやっているの、その部分は今後の教育課程では押さえるべきことで、もちろん対応ということについてもとても大切かと思うのですけれども、予防というところをいかに据えるかということについても中に入れていただきたいと思っています。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、続いて栗原委員をお願いします。

○栗原委員 ありがとうございます。まず、相澤さんがお示しくくださった現職で更新制、5年で更新とか、そういう考え方は既存の制度の認定社会福祉士のシステムともつながるところがありますので、どこかでうまく具合に調整ができればいいのかなとは思っています。

それと、資格の話なんですけれども、対象となるのが広い子ども家庭福祉分野に関わるということで、私は最初から児相と市町村だけのようなイメージでしたのですけれども、広く施設等々、関連の機関の職員も対象とする。研修もそうですね。そういうお話がありまして、施設ですと、例えばこれはあくまでも参考の話なんですけれども、大学を退職したのですが、退職前に社会福祉士と保育士の2つの資格を取る養成課程を作りまして、卒業生を待たずに退職したので実績については後で聞かないと分からないのですけれども、保育士と社会福祉士を取るといことはこちらのほうは実習関係のやり繰りが大変ですが、ぎりぎり4年で取れるということではあります。

それで、スクールソーシャルワーカー養成の話がたびたび出てきて恐縮なのですけれども、最初の言い出しっぺは私だったかなと思います。これは、あくまでもこういう例もあるということをお話しただけで、やり方、方法の手だての一つの考え方という具体例をお示しただけですので、いろいろとお騒がせしました。

それで、安部さんや才村さんが以前、児相の昔話をしましたが、私自身も児相に30年ちょっといいたもので、昔話といえますか、学んできたことを少しだけお話ししたいと思いま

す。

私は、うまい具合に一時保護所の児童指導員と心理の仕事と児童福祉司と3職種、たまたま巡り合わせで経験したのですけれども、やはり児相の業務は目の前にいる子どもと親がいろいろと教えてくれるわけです。口頭では教えてくれませんが、言動やその前のエピソード、その後の状況等々で教えてくれます。

一時保護所で中学生の非行児と小学校中学年の要保護児童がけんかをして、要保護児童のほうが勝っちゃったということがあったんですけれども、その要保護ケースの子どもはすごく暗黒といいますか、そんな背景を持っていて、中学生の暴れん坊くらいはへっちゃらな感覚で小学生の時代から世渡りを、教えてくれたんですね。個々に付き合う分にはどんな子どもでもいい子どもではあるんですけれども、そこを理解してもらえないような環境、特に当然親ですが、そうするととんでもない状況に陥ってしまうというような話もいっぱいあります。

私はたまたま非行の第3のピークのあたりに現役の児童福祉司でやっておりまして、20人くらい教護院の入所に関わりました。正味10年ですけれども、早めに家庭引取り等々の調整をするタイプではあったのですけれども、その後、順調な子どもとそうでない子どもと悩みが多かったのですが、その時期は児童虐待があまり言われないうちで、そのしばらく後から児童虐待がいろいろと議論されてきたのですけれども、池田由子先生の児童虐待という本をたまたま読みました。そうすると、教護院引取りのケースなどはぴったり、ああそうかというような合点がいくような説明をしていただいたような覚えがあります。

戦災孤児、浮浪児、それから非行、あとは障害ですね。そういったテーマがあって、最近では児童虐待ですよというような言い方がありますがけれども、児童虐待はテーマではなしに、最も子どもにとって根源的な大きな問題である。根元の問題であるという見方で、非行とか障害というのはたまたまです。

○山縣座長 栗原委員、申し訳ないですが、資格に関連するところに絞っていただいたらありがたいです。

○栗原委員 はい。そういうようなことで、オーバーしてすみません。児童相談所は結局現場で研修するしかないということなので、相談所に来る前の段階では児相の初期の研修を受け入れやすい土壌、基本的な知識を持って入ってきていただければ結構かと思っておりますので、また最初のスクールソーシャルワーカーを引っ張り出すと言われてしまうかもしれないけれども、基本的な基礎資格に上乘せの知識を持って入ってきていただければ、初期の養成をきちんとできる体制、それをバックアップするシステムがあれば児相自身はもつのかなと思います。とにかく、世代間の断絶がないようにしないと児相はもたないのかなというふうなことです。

すみません。また機会があったら発言させていただきます。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。制限して申し訳ありませんでした。

では、宮島委員お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。私も意見提出資料を出していますので、長々と出して申し訳ないのですが、15ページを御覧いただければありがたいです。

先ほどの統合を願っているということも、実は書いております。あとは、エビデンスということ言えば、資格の複数化が社会的評価を上げるというエビデンスはどこにあるのだろう。私自身は様々に本当に疑問ですし、議論を本当は深めなければいけないことだと思っておりますが、そこについてはあえて触れません。

ここを飛ばさせていただいた上で、15ページのオとカのあたりを申し上げたいと思います。今、児童相談所が注目されるのは必然的なことですが、やはり市町村の充実なくしてこの国の子ども家庭福祉の充実はない。予防が重要だ。生活課題が深刻で崩れそうな状態の中で虐待も生じていますし、様々な子どもたちの問題が出ていますので、子どもたちを救うために、予防するために、守るためには市町村が重要です。ここを何としても充実させていかなければいけないと考えております。そこで、事例検討会、なるべく私は市町村の事例検討会に今、行かせていただいておりますが、本当に市町村の支援は大変です。アウトリーチで必死に粘り強くやらなければ、子どもとか家族の今の状態を改善できない。本当に頭が下がるような取組をされています。

一方で、これはどうかと思うようなものがありますので、それを何とか改善していかなければならないと思っております。

その上でも、資格者を配置するというのはすごく大事だと思うのですが、ヒアリングでも国のデータでもどちらかというと保健師さんとか保育士さん、あるいは教員資格がある方はかなりいるんです。言い換えれば、子どもの専門家はある程度、市町村の子ども家庭福祉の部署に確保されている。

しかし、ソーシャルワークの専門的な教育訓練を受けている人が圧倒的に少ない。これはデータが示している。また、このワーキングでもヒアリングが実際されたわけですが、その中でも今お示したような例がまさに出てきたわけですが、ここを何とかしなければいけないということをやはり考えなければいけないと思っております。

そのためにも、やはり既存の社会福祉士と精神保健福祉士を土台とした仕組みのほうが、より有効性が高いのではないかと私は考えています。本当に複雑困難な多数の問題を抱えている家庭ばかりですので、分野横断的な支援、重層的な支援が大事だ。この視点を考えていくべきだと思います。それが1点目です。

もう一つは、これはまさに現実の養成の課程で、言うならば業界の問題でもありますが、本当に学生や教員の立場から考えて、複数の国家資格があるということは、加藤委員の言葉を借りて言えば迷惑しています。2つの実習があつて、今度のカリキュラム改正で実習重視が増えていきますけれども、240時間と210時間なんです。それは諸外国から比べれば少ないわけですが、日本の様々な教育制度の中でこの実習をきちんと学生が行い、それをサポートし、また受け入れ先が見つかり、その実習が現実的なものになっていくというのは容易なことじゃないです。

2つが並行した場合には60時間の短縮が認められますけれども、せっかく計390時間を当てられるならば、もっと統一的に全体を考えた実習にしたい。それが、逆に2つあることによって様々な難しさがある。これが3つになったときどうするんだ。実習が大事だというのは本当にそのとおりだと思うのですけれども、やはり効果的な実習等を行っていくためにも1つに統合を目指すということがぜひとも必要だと思いますので、影響力のある先生方にむしろ応援をしていただきたい。

歴史的に2つになってしまった。それゆえに、これを1つにするというのはとても難しい。これも歴史的な事実です。取り組んでいますけれども、そのことを考えなければいけないと思います。

また、保育士が子どもの専門家としてとても大事だと思いますし、養成校の中では保育士養成と社会福祉士養成の両方あるという学校が少なからずあります。そこでは上乘せ教育ができると考えておりますけれども、次のページのキに及ぶところに書いておきましたが、保育士は保育士養成の課程で、あるいは教員は教員の養成の課程で実習があるわけです。様々な試験があったり、採用試験もあります。4年生では卒業論文も課されます。そういうものをする、本当にきつきつになってしまうわけです。実際には、余裕のある時間とか、あるいは様々な広い知見とか、20歳前後では、人間とはどういうものかとか、社会とはどういうものかとか、柔軟な発想ができるような教育を目指さなければ、やはり実践力は上がらないだろうと思います。

実際にそういうようなことを考えていかなければ、学生の負担とかを考えていかなければ、また魅力的でなければ、社会福祉を学ぶ大学に、良い学生の入学を期待することはできません。そこに行ったのでは忙しいばかりで、忙しさに追われてしまう。そういう学生生活を望んで、しかも働く先がむしろ厳しいところで、使命感だけでやれと言っても、それは無理だと思います。やはりきちんと学生を獲得できるようなカリキュラムや制度を設計をしていくことが不可欠だと考えます。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

藤林委員は今、手を下ろされているという状態でいいですか。

○藤林委員 手を間違っ下ろしてしまいました。手は挙げたままです。

○山縣座長 分かりました。

では、時間の関係もありますので、一旦、奥山委員と藤林委員のところで時間の調整をさせていただこうと思います。

では、奥山委員よろしくお願ひします。

○奥山委員 私は1つ忘れたと思って手を挙げたのですけれども、皆さんの意見を聞いて更にもう一つ意見を言いたいと思います。忘れたほうの意見は、後で言います。

1つは、ジェネラリストか、スペシャリストか。ジェネラルか、スペシャルかなどというところで議論しているのはおかしいと思います。1つに統合したいとか、そんなことではなくて、例えば医者で考えても、では総合診療医が赤ちゃんから診られるか。それはす

ごく大変なんです。やはり pediatrician が必要ですよね。しかも、pediatrics の中でも時には更なる専門性が必要になります。

ジェネラリストとスペシャリストと両方必要なのは市町村だと思います。一方で、児相はスペシャリストが必要だと思います。そうじゃないと、児相の仕事をやっていけないです。ですから、それはジェネラリストとスペシャリストは両方必要なんだと考えていただかないといけないと思うし、それはジェネラリストの専門性、スペシャリストの専門性がある。ジェネラルの上にスペシャルが乗るのではなくて、ジェネラルの専門性があり、スペシャルの専門性があるんです。

そこを間違えないようにしておかないと、ジェネラルの上にスペシャルを乗せればいいというものではないと思います。ジェネラルはジェネラルできちんと専門性を高めていただかなければならないし、スペシャルはスペシャルできちんと専門性を高めていただかなければならないと思います。

最後に言い忘れたほうなのですけれども、相澤委員がおっしゃっていたことはかなり重大な問題だと思っていて、何かというと、どこまでを国として面倒見るかです。相澤委員が言っている研修の在り方というのは、江口委員はそれぞれの都道府県でやる研修のことをおっしゃっていると思うのですけれども、相澤委員がおっしゃっているのは恐らく国家資格を取るために国で面倒を見る研修なのだろうと思います。そこまでいくかどうかというのは非常に大きな問題ではないかと考えます。医者の方は、随分長い間かかって2年間の初期研修という国で面倒を見るところができたわけですが、国で面倒を見るのか、都道府県で面倒を見るのかの問題です。初期の研修というか、江口委員が3年かかるとおっしゃっていた研修のことです。そこが国なのか、都道府県なのか、あるいは都道府県とは言わないそれぞれの機関なのか。それによって、違いが出てくるかと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、藤林委員をお願いします。

○藤林委員 この会議は途中で中座したり、実はバスに乗って移動しながら聞いていたので、ほかの委員とかぶるところがあるかもしれませんが、幾つか言いたいことがありますので述べさせていただきます。

まず、3ページの他の福祉分野とは異なる子ども家庭福祉分野独特の専門性のところで、ここに子どもの権利擁護云々と書いてあるんですけれども、もし付け加えるのであれば権利擁護の中に入るとは思うのですが、児相というのは子どもの権利制限をするんです。要するに、親から分離するとか、または面会交流を制限するとか、場合によれば特別養子縁組の申立てまでできるくらいの権限を持っているわけなので、そういう非常に重大な権利制限を行い得るという意味でも、かなり高いスペシャリティーというか、専門性が必要だと思っていますので、そんな感じのことも書いてもらいたいと思っています。

それから、4ページのところです。ここの4ページから5ページの書きぶりが、先ほど

安部委員のお話を聞いていて、安部委員の考えているプロセスは私もそうだなと思っているのですけれども、4ページの中ごろに書いてある「社会福祉士養成課程との共通の科目を基礎として、子ども家庭福祉分野の専門課程を修了した者に付与される資格」、これは一致するのですが、多分、安部委員は、でも国家試験は通らなくても、社会福祉国家試験は通らなくても子ども家庭福祉士資格の受験資格を付与してほしいということです。

それは私も一致するところで、それは5ページの「一旦社会福祉士資格を取らないと子ども家庭福祉の資格取得に進めないというのはハードルが高い」ということと一致していきます。要するに、ここの部分の書きぶりが社会福祉士養成課程と共通の科目を基礎とするということは共通である。その代わり、国家試験を通るか、通らないか、2つの考え方があるというところはもうちょっと明確にしてもらったほうが、これを読む方には分かりやすいのではないかと思います。

その意味で、この文章だけではちょっとイメージが難しいので、この取りまとめを公表するに当たっては幾つかのルートを図式で書いてもらったほうが多くの人には分かりやすいのではないかと思います。

それで、事務局から配っていただいた参考資料集の中に、今まで何度も配られていた精神保健福祉士、社会福祉士の資格取得ルートというものがあるわけなので、このようなものをA案、B案、C案なりで出していただくといいのかなと思っています。

それで、つくづく思ったのですけれども、この精神保健福祉士のルートを見て、確かに一般系大学4年を出て一般養成施設1年で精神保健福祉士が取れるというのは、前回こういう優秀な方がいっぱいいらっしゃるとは言いましたけれども、これを子ども家庭福祉士に当てはめたときに、全然関係のない学部を出た人がたった1年間で受験資格があるというのは、幾ら何でもハードルを下げ過ぎかなと思ったりしてしまっていて、やはり最低2年は必要かなと思ったりしているところです。

そういうことも含めて、この資格取得のルートを見える化をしていただくといいかと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

大体、本日予定の3時間のうちの1時間半がたちまして、かなり多様な意見をいただきました。その辺で、組み込めるものをできるだけ組み込み、それから両論併記のところはきっちり併記するという形で事務局とともに相談をして「はじめに」から1番、2番までのところは次回に向けて取り組んでいきたいと思っています。

一旦、ここで10分間の休憩をしたいと思います。今、私の時計が31分ですけれども、40分過ぎくらいに皆さん方の集まり具合を見て開始を宣言したいと思います。帰られましたら、お顔を見せていただけたらありがたいです。

では、一旦休憩します。

(休 憩)

○山縣座長 ほぼ全員の方は復帰されましたので、後半のほうを始めていきたいと思えます。

次は3番目と4番目、「研修・人材養成の在り方」と「人事制度・キャリアパスの在り方」についてです。

まず、事務局のほうから説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○山口虐待防止対策推進室長 資料1の7ページの一番下の部分、「3. 研修・人材養成の在り方」からでございます。

1ページめくっていただきまして、8ページの「基本的な考え方」です。

人材の資質の向上は喫緊の課題。資格制度を創設して現場に定着するまでには相応の時間を要することも踏まれば、足元の資質向上策として研修・人材養成を充実させる必要。

その際、法定研修が平成29年度から開始。令和4年4月からスーパーバイザー研修が任用後から任用前に変更されるなど、昨今の制度改正が実施されて間もないことを踏まえ、短期的に取り組むものと中・長期を見据えて検討を続けるべきものを分けて整理する。

現行の法定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。その際には、経験を振り返って省察すること、実践能力のうち不足しがちな面接・ニーズ把握・調査・アセスメントの能力を高めることを意識した訓練が必要。

また、ソーシャルワークにおいては常に子どもの権利を意識しなくてはならないが、その認識が弱いので、子どもの権利擁護の観点を充実させることも求められる。

以上は共通事項であるが、さらに職種に応じて研修内容の充実を検討すべき。

「①児童福祉司」です。

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。

アセスメント、ケースマネジメントに加え、立入調査や職権保護、28条等の権限行使をど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いる。

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。

「②スーパーバイザー」です。

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いることは問題。児福法で定められた、おおむね5年以上の実務経験を確実に求めていくべき。他方で、単に年数さえ満たしていれば能力が担保されるわけではないことから、まずは任用前研修において適切な修了要件を設定し、スーパーバイザーとしての能力を確認できるようにすべき。

その上で、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も含めて、アセスメント、ケースマネジメント等の権限行使、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。

児相長は、十分な実務経験とともに組織マネジメントやリスク管理、行政能力等が必要。そのため知識や知見等を強化する必要がある。

「④市区町村職員等」です。

児相職員には、子どもの安全・安心のために保護・介入的なソーシャルワークの能力が必要とされる一方、市区町村職員に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保護・介入とは異なるソーシャルワークの能力が必要。このため、市区町村職員は研修等を通じて市区町村で必要なソーシャルワーク能力を身につける必要がある。

その上で、行政の支援を総合的に学び、児相と連携した支援を展開するため、援助方針会議の傍聴や児相と市区町村との間でのケース検討会議等を活用して、児相の現場を理解しておくことも重要。併せて、児相の職員についても市区町村での現場を経験して、市区町村のソーシャルワークを理解しておくことが考えられる。

市区町村のスーパーバイザーについても、児相だけで経験を積みばよいものではなく、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観点が重要。

以上の観点から、研修内容の充実を図っていく必要がある。現行の法定研修は開始して間もなく、修了者が必ずしも到達目標を達成できていないとの指摘もある。また、座学偏重になっていて実践的な訓練の機会に乏しいとの指摘もある。

このため、まずは法定研修において、適切に到達目標を達成できるようにすることが重要。現行の枠組みの下で、効果的に研修を行うための手法等を更に検討していくべき。

また、実践的な研修の機会を拡充するためには、法定研修のほかにも、子どもの虹やあかしが担っている研修を充実させることが必要。例えば、事例検討を中心とした研修の機会を拡充するなどの対策を講じるべき。

「（３）有資格者等に対する研修制度」です。

資格制度が創設された場合には、現在と比較して一定以上の知識や技術を備えていることが見込まれる。将来的にはそうした有資格者等に対して研修を行う観点から、カリキュラムや到達目標を見直していく必要。

具体的には、基礎資格の保有者やスーパーバイザーの身につけている能力などを考慮して研修が補うべき点を精査していく必要があることから、資格制度の検討と併せて総合的に検討していくべき。

「（４）研修の実施体制」です。

座学で行う知識など、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の活用を進めていくべき。このため、子どもの虹やあかしによる研修も含め、環境整備を図るべき。

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も留意する。

また、研修の実施に当たっては民間や大学、専門職団体、福祉職退職者の活用も考えら

れる。さらには、スーパーバイザーが多忙であるために新人の現場経験のフォローができない状況もあることから、大学や民間団体、児相OB、OGをアドバイザーとして活用する取組も必要。そうしたアドバイザーの登録、派遣調整を研修施設が行うなどの仕組みを整備すべきである。

また、28条申立てや親権停止等の法的な対応の経験については、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整備すべき。

「4. 人事制度・キャリアパスの在り方」です。

児相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。その際、国としても一定のモデルを提示するなど、自治体の取組が促進されるような対策をとるべき。

「(2) 採用」です。

専門性を有する職員を確保していく上では、自治体の特性も踏まえつつ、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する必要。また、資格が創設された場合には専門職として仕事をする必要性が、より高まることから、より一層、福祉職採用を行う必要。

このことは、児相はもちろん、基礎自治体である市区町村においても同様。市区町村でも、福祉職の採用を進めるべきである。

この点、福祉職採用については、小規模の自治体では難しいのではないかとといった意見。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とこの意見もあった。こうした地域の実情を踏まえる必要はあるものの、国においては好事例を周知するなど、自治体の取組が促進されるような対策を講じるべき。

なお、特に市区町村で相談業務を行う職員は非常勤が多く、継続的なキャリアアップのためには常勤化を推進する必要があるとの意見があった。

「(3) 人事・キャリアパス」です。

職員の意欲を向上させるためには、キャリアパスが明確になっていることが必要。自治体等において、必要となる能力や業務経験の見える化を行っていくべき。

専門性の向上のためには、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。児相、都道府県、市区町村の間で人事交流等を行っていくべき。特に、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を行うべき。

さらに、他分野を含む民間の施設や児家セン、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。

その上で、最終的には必ずしも公務員として定年まで勤めるだけでなく、専門職としてほかの自治体に移ったり、民間に移ったりできる環境を整備していくべき。

これらの取組を進める上で、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事情もあるので、広域の人事交流のルートを整備したり、研修機関が自治体からの要請に応じて人材の派遣調整を行っていく仕組みを整備したりするなどの措置を講じるべき。

「②スーパーバイザー等」です。スーパーバイザー等には、指導・教育を適切に行えるよう、アセスメント、ケースマネジメント等の権限行使、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。こうした児童相談所や市区町村の中核を担う人材が定着していくようなインセンティブについて検討していくべき。

児相長等の幹部は、十分な実務経験とともに組織マネジメント、リスク管理、関係機関との連携、施策提言も含めた能力が必要。

現在、児相長の任用要件は医師等の専門職のほか、児童福祉司として2年以上勤務した者等となっているが、十分な能力を担保する観点から任用要件の在り方について検討していくべき。

なお、児相長にその全てを求めるのは難しい場合もあるので、支える立場の者に実務経験や能力を持つ者を置くことも考えられる。

「おわりに」です。

相談対応件数の増加に見られるように、取り巻く環境が厳しさを増す中で、子どもの権利を守り、地域で家族を支えていくためのソーシャルワークが展開されることは喫緊の課題。本取りまとめは、そうした認識の下、子ども家庭福祉分野で支援を行う者の資質の向上策について足元で取り組むべきこと、中長期を見据えて制度設計すべきことを整理して提言するものである。

今後、本取りまとめで検討が必要であるとした事項について、政府において検討を進め、制度的な対応を含めた必要な措置が講じられるよう望む。

説明は、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今から約1時間10分、70分ございますけれども、3と4ですね。恐らく、皆さん方の御意見は3のほうに、より多く出るのではないかと考えておりますので、そちらのほうの時間を少し多めに取るという形で議論を進めていきたいと思っております。

では、(3)の「研修・人材養成の在り方」について御意見のある方、先ほどと同じように手を挙げていただきたいと思います。

まず、奥山委員、津崎委員と手が挙がっています。

奥山委員、よろしく申し上げます。

○奥山委員 ありがとうございます。「有資格者に対する研修制度」というのが(3)にあります。これは先ほど来申し上げているようにインターンシップのような研修を含めてきちんと検討すべき問題です。内容が漠然としか書かれていませんが、さっき言ったように国が責任を持つようなインターンシップ制度なのかどうかということを含めて検討を

きちんとしてほしいというのが1つです。

それから、その次の(4)の2段落目に「研修の実施に当たっては、民間の人材養成機関や大学」と書いてあります。例えば心理とか医師とかの場合には学会がかなり担っています。ピアレビューができる学会というのは非常に重要です。福祉のほうはあまり学会が大きな役割を担ってきていない実情もありますが、学会も1つの対応機関な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。

その後、宮島委員、西澤委員になります。

では、津崎委員をお願いします。

○津崎委員 10ページの「(4)研修の実施体制」のところですけども、私は35年間、児童相談所で実務を体験したのですが、どんな研修を受けても、その研修だけであらゆる実務がこなせるかというのと、こなせないんです。

前にも言いましたけれども、児童相談所は非常に多様な子どもの問題に対応しないといけない。ノウハウがみんな違います。例えば、非行の子どもに対する支援の仕方、不登校の子どもに対する支援の仕方、先ほど来話に出ています里親のケースに対する支援の仕方、障害の子どもに対する支援の仕方。あるいは児童虐待問題に対する支援の仕方、全くノウハウが違います。これらをみんなこなすには、事前に研修を受けたからできますという内容ではないんです。実践、実務をしながら、それらにさらに精通できるようなトレーニングを積み上げていかないと対応できないです。

こういうところで、私は35年間、常に複数の研究会に所属してきました。研究会活動というのは、少なくとも1年、2年、その研究活動が継続します。1つのテーマ、例えば家族診断について勉強するということであれば2年間ぐらいずっとその問題に関わる。虐待問題だったら、虐待問題に何年も関わる。そういう実践があって、初めてその問題により深く対応できるようになる。そうじゃなくて、この研修を受けたからそれができますよというのは幻想でして、幾ら研修を受けてもなかなかできない。

そうすると、並行して自発的な自主的研究活動、これは外部、あるいは内部、そういうものをやはり後押しするような仕組みですね。そういうものに対してサポートするような仕組みで、常に勤めている間は並行して研修を自主的にしてくださいというようなものをもうちょっと作り上げないと、これだけ研修して、事前にこれとこれのカリキュラムをやったら全てその問題が対処できるようになるという生易しいことはないということを踏まえて、例えば(4)の「研修の実施体制」の中に、自発的な内部あるいは外部の研修活動を継続してください。そして、その継続した部分については何らかのサポートができるようなものをします。そういうことが、やはり私は児童相談所には必要だということを改めて強く申し上げておきたいと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤委員の後に、江口委員、栗延委員、藤林委員からも手が挙がっております。

では、宮島委員お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。考え方の面で3点ほど、具体的な記述の提案も含めて申し上げたいと思います。

やはりスーパービジョンについての考え方ですね。先ほども1度申し上げましたが、スーパーバイザーが個人で担うというものはあるにしても、やはりこれはチームで担うとか、いろいろな形で重層的になるとか、今、勉強会という話もありましたけれども、互いに学び合うグループスーパービジョンという形もあると思うんです。

その辺の議論がむしろ足りなかったからこそ、事務局も御苦労されたと思うんですけれども、面接とか、ニーズ把握とか、調査とか、アセスメント、こういう大事なことをちゃんと拾ってくださっていることには感謝していますが、スーパービジョンについての考え方が今までの議論が足りなかったのか、個人レベルのものという形でどうも捉えられる傾向があるのではないかと。この辺のことを、すこし書き加えて頂きたいと思います。

そこで、キーを担うのはまさに所長だと思うので、現在の児童相談所長に関する記述は9ページ目になりますが、3行だけになっておりますけれども、少し厚くする必要があると思います。ここにはそういった体制を作る責任者であるといったことや、いい人材を引っ張ってくるとか、それこそ増員の要求をどうするかということも必要ですし、いい人材を獲得するための力量は、この分野内だけではなくて、行政全体にちゃんとこの方の言っていることは説得力があると思わせるようなものが必要だと思います。

あるいは、28条とか、様々な子どもや御家族の権利制限を行う力をスーパーバイザーが持っている、担当が持っていることも大事ですけれども、やはり所長が腹をくくれるか、適切なきにその判断、決断ができるか。これはやるんだという意思を示してくださるか。こういった様々なことに、所長はやはり影響を与えると思うんです。法的な対応、様々な申立てもするし、親権の代行者にもなるわけですから、そういった様々な重責と申しますか、重複する責務を担っているというあたりも所長のところには書き加えていただければと思います。スーパービジョンが組織体制だということとの兼ね合い、今、申し上げたようなことを含めて所長のところに書き加えていただけたらと思います。

もう一点、具体的に提案したいと思いますが、9ページに市町村の職員のソーシャルワークと児童相談所のソーシャルワークが対比されているところがあります。これは、このような議論をしましたし、そのとおりだと思うのですが、記述で誤解を与えるところがあると思います。

具体的に提案を申し上げれば、児童相談所職員には子どもの安全・安心のために保護・介入的なソーシャルワークの能力が特に必要とされるとありますが、この記述には、「特に」を入れることが大事だと思います。やはり、最も大切なことは、きちんと御家族の話を聞けるとか、全体をアセスメントできるとか、生活の全体を踏まえた上で、そこでこれこれこういうことが起こっているんだということが分からなければ、支援とか介入的なこともできないと思いますので、特にそこが必要なんだということの意味です。

あとは、市町村職員は確かに寄り添って継続的にするということがとても大事なんですけども、今、市町村でもアウトリーチは大事だし、支援を拒否する方はいっぱいいるし、力が低下している方のところに踏み込んで継続的に関わらなければいけない。そして時には、保護者の意向とは違っても子どもを守らなければいけない。そういう面では、市町村にも、特に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ことが重要ですが、ここにある「保護・介入とは異なる」という文言はむしろ要らない。この部分を担う必要もありますので、保護・介入的なソーシャルワークの能力が必要となる。両者の違いをちゃんと踏まえなければいけないにしても、重なりもありますし、今の記述が誤解を与えるところを少し調整していただくということをお願いします。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

藤林委員の後に、才村委員、奥山委員から手が挙がっています。

では、西澤委員をお願いします。

○西澤委員 いろいろ考えるところはあるんですけども、まずこの報告書に従って言うと、8ページの児童福祉司の研修等に関してですが、「また、アセスメント、ケースマネジメントに加え」、あとは立入調査とか職権一時保護というような権力の行使が書いてあるけれども、支援がないのではないか。やはり一番重要なのは支援だと思うし、そのことがケースマネジメントに含められてしまっているのかなとか、選んだ言葉にちょっと違和感があるというのが1点です。

それから、10ページの「人事制度・キャリアパスの在り方」で、ここで一番強調してほしいのは、公務員としては採用されているけれども、ソーシャルワーク専門職なんだよということを何とか強調できないかと思います。「異動がある公務員制度の中でも専門性の積み上げが」というのは公務員であることが前提であるというか、そうではなくてやはりソーシャルワーカー、専門職としてどうやってそのデベロップメントをしていくかということなんだろうと思います。

それから、これはそういう意見があったのだらうと思うんですけども、11ページです。

○山縣座長 西澤先生、今は3までで、10ページの下までです。

○西澤委員 すみません。先走りしていました。

では、さっきの「アセスメント、ケースマネジメントに加え」というあたりをもっと丁寧にしたほうがいいんじゃないかという点だけです。

○山縣座長 ありがとうございます。

○西澤委員 それから、さっきの奥山先生の学会があまり重要な役割を果たしていないとか、あるいは津崎先生の言った研修を実習的に受けるようにというようなことは、基本的には専門職アイデンティティーをどうやって形成していくかだと思うし、それから私たちいわゆる福祉領域の研究者がやはりレベルが低いということだと思うんです。だから、レベルが低いということは書けないけれども、やはりソーシャルワークアイデンティティーという専門職アイデンティティーをどう作っていくのかが一番中心だということ、どこ

かで強調してもらえればありがたいと思います。

先走って、申し訳ないです。

○山縣座長 大丈夫です。ありがとうございました。

では、次は江口委員ですけれども、奥山委員の後に安部委員からも手が挙がっています。

では、江口委員お願いします。

○江口委員 2点、申し上げます。

1つは津崎委員もおっしゃっていたように、現場での法的な執行経験を具体的に積む必要があるというのは必須でございます。

ただ、法執行のいわゆる（法的）責任がどこにあるのかということが（明確にしておくことが）非常に求められます。要するに、責任の所在をきちんと明確化する必要があり、児童相談所がしっかり責任を感じながら日々、研鑽する必要があります。

ということは、裏打ちとして考えれば、法執行というものは行政権限に基づいていますので、そののところをしっかりと押さえておく必要があるということが1点です。

2点目が、人材養成について、児童相談所の立場から見ていまして市町村が力をつけていくことも必須でございます。提出意見のほうにも書かせていただいていますけれども、長らく大阪府では市町村にも職員を派遣してまいりました。それから、現在、職員を市町村から受け入れております。1年間、現在うちの中央子ども家庭センターでは来ていただいて、（併任として）大阪府の職員の身分を付与して権限行使も実際に体験していただいております。法的な対応というのは、ある意味、法的な枠組みを使って家族をどう支援するのかという非常に大事なところでございますので、その辺を学んでいただく機会としております。

それで、先ほど「市町村職員等」と書いてある9ページのところの記述について、宮島委員もおっしゃっていたところは私も大変気になっておりまして、児童相談所の職員が保護・介入で、市町村は異なる形ということで誤解を招く必然性が非常に高いなと感じております。

保育所の先生や学校の先生が、「お父ちゃん、それ以上やったらあきまへんがな」というような指導をする場合もございます。このように（支援・指導・介入）は連続しておりますので、この辺の書きぶりについては異なるということで誤解を招くということがございます。

もう一つは、寄り添うという言葉の理解がかなり幅広でございまして、いわゆる粘り強く家族に関わりながら、お母さんがなかなか支援ニーズに結びつかないんだけど、そこをしっかりと地道に何度も何度も家庭訪問をしたり、あるいは関係機関がいろいろな角度からアプローチすることで支援につながっているケースも多々見てまいりました。そういう市町村の地道な取組を含めた寄り添いというところを何か見える形で表現させていただきたいというのが強い思いでございます。以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございました。

安部委員の後に、相澤委員からも手が挙がっています。

栗延委員、お願いします。

○栗延委員 3番の「研修・人材養成の在り方」について、民間施設、児童養護施設や乳児院も含めてですけれども、この辺の書きぶりが全然ないので、1つ入れてほしいということがあります。

10月16日の第6回ワーキンググループのヒアリングのときに私からも御説明させていただきましたけれども、施設にとってもやはりソーシャルワークは非常に重要でございます。家庭支援専門相談員にしても、里親支援専門相談員であっても、あるいは心理担当職員であってもですが、いろいろなことに対応しています。それと先ほどから市町村のお話も出ていますけれども、市町村での子育て支援事業なども施設によっては幾つか受けて対応しておりますので、そういった部分も含めて書き加えていただければと思っています。以上です。

○山形座長 ありがとうございます。

では、藤林委員お願いします。

○藤林委員 9ページのところに「市区町村のスーパーバイザーについても」と書かれていますけれども、実は市区町村のスーパーバイザーというのはどこにも規定されていないのではないかと思いますので、事務局いかがでしょうか。

今、順番を待っている間に、「市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置運営等について」という厚労省の文書とか検索していたんですけれども、拠点にスーパーバイザーを置かなければならないとか、置いたほうが望ましいとか、そういうことが一切書いていないんですね。

それで、今後、市区町村の人材育成も必要というふうにするのであれば、またはこの取りまとめの中に市区町村のスーパーバイザーについても書くのであれば、このワーキンググループとして市区町村にスーパーバイザーを置くということについて、厚労省に対して、国に対して、何らかの形でそれは運営要綱なり何らかの形で明記すべきであるというようなことが必要ではないかと思えます。

それは、具体的には内部にスーパーバイザーがない場合も当然あるわけなので、外部のスーパーバイザーも含めて、市区町村の人口規模に合わせてスーパーバイザーを何らかの形で配置することを明記すべきであるというふうな文言が必要かと思えます。

それと、今の栗延委員の意見はもつともで、ここの人材育成のところは確かによく見ると児相と市町村だけで、いわゆる児童家庭支援センターと、各社会的養護、児童養護施設のソーシャルワーカー、また里親支援専門相談員とかの人材育成についてもやはり触れるべきであり、もっと言えばこういった施設でソーシャルワークを行っている方に対するスーパーバイザーについても、何らかの形で明記していく必要がある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。

任用・配置については、民間施設についても6ページのところで書いてあったんですけども、その後の研修については確かに出てきていないというのは事実だと思いますので、また検討します。

それから、事務局に確認ですけれども、今、藤林委員が言われた認識でよろしいですね。今、制度上、市区町村に直接スーパーバイザーを配置するというふうな規定等はないということですね。

○山口虐待防止対策推進室長 はい。

○山縣座長 それで、ここに書かれているのは児童相談所の経験をベースにしていますので、児相職員による市区町村のスーパーバイズという趣旨も含んで書いてあるという理解ですか。

○山口虐待防止対策推進室長 指導する方というぐらいのイメージで、制度を指しているわけではありませんので、藤林委員のおっしゃるとおりだと思います。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございました。

では、続いて才村委員をお願いします。

○才村委員 よろしくをお願いします。先ほど江口委員がおっしゃられたこととかなり重複するのですが、9ページの「④市区町村職員等」のところで第1段落の一番下から3行目でしょうか。「市区町村での現場を経験して市区町村のソーシャルワークを理解しておくことが考えられる」。これは児相にとってのメリットが書かれているんですが、やはり児相から市区町村のほうに職員を派遣するというのは極めて大きなメリットが期待できるのではないかと思います。

特にベテラン職員を市区町村に派遣するというのは、児相にとってもかなり大きな負担となるわけですけれども、ベテラン職員から日常的にスーパービジョンを受けたり、会議などで助言を行うことで市区町村の力量が上がって、安心して市区町村に任せられる。また、市区町村と児相の双方の理解とか信頼関係が形成されて、連携とか役割分担がスムーズにいくということで、児相にとってもですけれども、長い目で見れば極めて大きなメリットがあると思いますので、そういった文言を少し入れ込んでいただければと思います。これは、先ほど江口所長がおっしゃられたことの補足になるかと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございました。

次に、相澤委員の後に宮島委員、栗原委員からも手が挙がっています。

では、奥山委員をお願いします。

○奥山委員 私は、今、才村委員がおっしゃったことと真逆を痛感しています。児相から派遣される人がスーパーバイズすることによって市区町村が児相化してしまうということをごく危惧しています。

継続的にきちんと子ども家庭を支援していこうではなくて、「虐待がないですね、はい終了」ということも起きています。そういうところを私は逆に危惧しています。

だから、児相とは違うソーシャルワークが必要なんだということが9ページの④では必

要だと思うので、ここの「保護・介入とは異なる」というのが引かかるのであれば、児相とは異なるソーシャルワークが必要なんだということを明確にすべきだと思います。

市町村の児相化を、私はすごく危惧しているところです。市町村のソーシャルワークがまずきちんとできないと、子どもたちを救う、子どもたちの支援というのはなかなかできない話なので、ここはとても重要なところだと思っています。

あとは、宮島先生のおっしゃることが分からないではないんです。確かに全ての児相の決定というのはスーパーバイザーだけではなくて組織決定をしていくわけです。しかし、スーパーバイザーというその任に当たれる人の能力を高めましようと言っているときに、組織でスーパーバイズするんだ。だから、スーパーバイザーというのは組織なんだと言われると、ちょっとこれは違うという気がします。やはりスーパーバイズをする人のきちんとした能力を担保していこう。それが、スーパーバイズですよ。

つまり、下を指導できる人、指導することができる能力を持った人をきちんと作っていきましょうということなので、組織がスーパーバイズするということだけを強調するのは私はいかがなものかと考えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

栗原委員のところ一旦、新しい質問は止めさせていただきます。今、4人残っています。安部委員、相澤委員、宮島委員、栗原委員になります。

では、安部委員をお願いします。

○安部委員 安部です。構成員意見のところ書いているところなのですが、話を聞いていると、スーパーバイザーが役職とリンクしているのが児童相談所、それから市町村の実態、特に児童相談所の実態だと思います。

そうすると、40過ぎにならないとスーパーバイザーになれなかったり、人事ローテーションの関係で経験不足、もしくは行政職、指導経験が全くない人が係長として座ってスーパーバイザーの役を担わなければいけないというようなことが起こっているのが、弊害の1つかと思いました。

そのために、ラインとは別にスーパーバイザーを配置すると、例えば相模原市では係長とは別にスーパーバイザーを命名といいますか、任命していて、それは後輩の福祉司の支援に当たるとか、児童相談所にはいないんですけれども、私がいた北九州では部下を持たない主査という係長クラスのポストがあって、その人がラインではなくてスタッフとして仕事に当たるといような形でスーパーバイズを保証する。だから、役職とスーパーバイザーをリンクさせてしまっているという現行の多くの自治体がやっている人事制度が問題かと思いました。

もう一つ、皆さんの議論を聞いていて市町村のスーパーバイズですね。奥山先生はあまり賛成されないかもしれませんが、実務的には市町村で行う進行管理会議、実務者会議で、市町村が主体になっているケースについても、こんなふうに支援をしたらいいということを具体的に指示することが結果的に市町村のスーパービジョンになるんですね。

例えば、相澤先生はよく御存じだと思いますけれども、大分県では毎月、児童相談所が全ての市町村の実務者会議に参加をしていて、そこで話し合ったことは共同管理台帳として市町村のケースであっても児相が責任を持つ。だから、市町村も安心して取り組みなさいというような仕組みになっていて、それは実質的に市町村に児童相談所がスーパーバイズを行っているという仕組みを作っています。

こんなふうに、スーパーバイズを担う人とラインの役職というのを分ける。それから、どんなふうに市町村、児童相談所、そして施設の実務者、ソーシャルワーカーのスーパービジョンを行うかということは、ラインの仕組みと分けて考えるということを提言したほうがいいかと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、相澤委員をお願いします。

○相澤委員 私は、津崎委員が最初に言った、研修にはOJTとOFF-JTとSDSですね。自己援助活動が非常に重要かと思っていて、職場内外での職員の自主的な自己啓発活動を職場として認知して、時間面とか経済面での援助、施設の提供などを行っていくということがやはり必要だろう。

それで、資格取得後の個人の活動とか、自主的な勉強会等のグループの活動など、それぞれのニーズに応じた援助を実施していくようなSDSも重要だと思いますので、それもぜひ入れてほしいと思っています。

それからもう一つは、個人のスタッフが一人一人どういうふうに自分の専門性を高めていくのかということを考えられるような、そういう自己研修のための手帳みたいなものを作ってもいいかと思っています。セルフチェックしながら、自分の専門性をどういうふうに高めていっているのか。それをきちんと自己認識しながら、自分の専門性を高めるような手帳みたいなものがある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。

では、宮島委員をお願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。スーパーバイザーを育てることは大事だと思います。

ただ、余りに個人技のように受け取られてはいけないのではないかという点を申し上げたわけで、組織で、チームで全部乗り切れるという意味ではありません。そこは奥山先生が言ってくださったのでよかったと思います。

スーパーバイザーを育てることは本当に大事なことですし、その養成が急務だということを認識した上で、組織で担うとか、チームで担う部分も大事にしたいという趣旨ですので、補わせていただきたいと思います。

もう一つ、もともと申し上げたかったことは、報告書でいくと10ページの「有資格者等に対する研修制度」とか研修体制のことに関係するのですが、なぜ実践的な研修にならないのか。講義だけで参加型の研修はできないかということ、やはり講師として担える人が少ないという問題が残念ながらあるのではないか。今までの議論の中にその辺が全然なかつ

たので、むしろこの機会にぜひとも考えておかなければいけないと思っています。やはり実践的なトレーニング、実践的な演習ができる、事例検討会のスーパーバイザー役をちゃんと担えるような人を育てるということをしていかなければならない。

そのためには、にわかにはできないので、30代くらいでこの人は伸びるなというような人が大学院に行って1年間、実践的に、レポートを書いたり、学びをしたり、研究をしたり、様々な講座に出たり、そういった体験をして研修講師の役割を担えるようにする。いろんな意見があったとしても、上乘せ教育を充実させなければいけないというのは一致しているわけですから、そういうものをできるようにするには東と西の研修センターだけでいいのか。せっかく大学院があるわけですから、そこがやはり研究者を育てるだけではなくて実践者を育て、スーパーバイザーとか研修講師ができるような人を育てる体制にしていかなないと、やはりだめだと思います。

うちの学校などはそういう役割を担っていると思っていますけれども、それこそ1年間無給で自己啓発研修の枠組みで休んで入学して来ている。しかし本来はそういうことをちゃんとできるような体制を保障していくということが自治体に求められているし、国としても求められている。システムとしても、あとは教育体制としても必要だと思いますので、これからでは遅いかもしれませんが、でもどうしても必要なことだと思うので、この提案についても御検討いただきたいと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、栗原委員をお願いします。

○栗原委員 ありがとうございます。9ページの④の市町村関係なのですが、人事交流は非常に有益だと思います。私自身の経験で、平成になるころでしょうか。地元の市の保健師さんが児相に1年派遣されて、戻っていった後、お互い円滑なやり取りができたんですけども、その人1人だと、その人も異動するし、つながっていた児相の職員も異動するので、2、3年たつと元の木阿弥といいますか、そんなこともありましたので、毎年ということではなくても1年置きくらいでも構わないし、細々とでも構わないので、継続的な市町村と児相の交流が望ましいというあたりを何とかうまく表現していただけたらと思います。

あとは、③の児相長ですけれども、先ほど意見があったようにもうちょっと厚みをつけていただきたいということと、外向きの広報といいますか、アナウンス、関係機関にいろいろと説明し、連携を取るために出歩くこともあろうかと思っていますけれども、そういった能力も必要であり、調整力ですね。リスク管理は日々リスク管理ですからそれはそれでいいのですけれども、結構いろんな要件が求められるというあたりで人事も大変だろうと思います。

最後に1点、最後の最後で文字を書けたらお願いしたいという程度ではあるのですけれども、有資格者とかの内部の研修ですが、先ほど来、資格のところに出てきた実習生ですね。実習生を受け入れるということは、児相の現場では負担と感ずることもあろうかと思

うのですけれども、実習生を受け入れるということは自分たちの業務を実習生及びその後ろにいる指導教員に見せている部分がありまして、外の空気を入れるといいますか、第三者的な目を入れるというあたりでは非常に有効だと思いますので、実習生を積極的に受け入れる姿勢をどこかで示してくださいということで、書くとしたらここら辺かなということで、一応意見として、お願いとして言っておきたいと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、安部委員からも手が挙がっているのですが、一旦私のほうに引き取らせてください。引き取るというのは次に進むという意味ではなくて、次回に向けて今、皆さんからいろいろな意見を聞いた中で幾つか確認をしておきたいことがあります。

1つは、児相と市町村のソーシャルワークの違いを強調するのか、しないのかというところで意見が分かれています。今は、異なるという前提で書かれていますけれども、そのことについて違うのではないかという意見があるのですが、この書きぶりについての意見だけでお願いします。

西澤委員は今、手を挙げられましたか。

○西澤委員 すみません。直接挙げましたけれども、さっきからずっと悶々としていたのは、児相であろうが、市町村であろうが、ソーシャルワークとしては一緒なんですよね。その点を、まず強調していただきたいと私は思います。

それで、権限行使というのが入っているんだけど、権限行使というのは日本の特殊事情ですよね。司法がやらないから、それがソーシャルワークを鈍らせてしまっているわけでしょう。そういうふうな部分もしっかり認識をしている現状では、児童相談所は権限行使があるんだということで、その技術の必要だというようなことで、普通ソーシャルワークとしては同じものだと私は思うので、そういう書きぶりにしてもらったほうがいいような気がします。以上です。

○山縣座長 分かりました。共通基盤があって、担う部分が違うことが若干法的な問題であるということですね。

○西澤委員 違うのは、日本の制度が欧米諸国に比べると全然違うからじゃないですか。行政が権限行使できるわけだから、それを反映しているということですよ。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、才村委員、奥山委員、藤林委員、これくらいで一旦、次の話題にいかせてください。

○才村委員 今の西澤先生の御発言には賛同するのですが、要は児相の専門性とは何かといったテーマに行き着く問題だと思うんです。

それで、児相というのは介入の部分がありますけれども、やはりベースはソーシャルワークです。そういう意味では、西澤先生と全く同感です。そのケースの見立て、つまりそのアセスメントとか、社会診断の立て方とか、ケースワークの原則とか、プランニングとか、そのベーシックな部分というのは全くソーシャルワークなんです。その上に、児相の

場合は介入の部分が乗っているということです。ですから、児相職員が市町村に対してスーパーバイズができないということにはならない。

できないとしてしまうと、その法の建前も崩れてきます。つまり、あくまでも児相は市町村を支援するということになっていて、それはやはりソーシャルワークの機関であるから、同じソーシャルワークの機関同士で片方が片方を支援するという図式になっていると思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、奥山委員をお願いします。

○奥山委員 私は、本当はその役割としては市町村が児相を指導するくらいにしなければいけないと思っています。ソーシャルワークという点では一緒なんですけれども、さっきのスペシャリストの話と同じように、その役割に応じた専門性は若干異なると思います。そこが全く同じことをするのならば、2つ要らないはずですよ。

同じことをするんだ。だから、児相が市町村のスーパーバイズをできるんだという話だったら、何も市町村は要らないじゃないですか。児相が全部やればいいんです。それぞれが異なることをやって、役割を持っているんだということを明確にしていかなければいけない。しかも、児相が上だ、市町村が上だという話は本当はなしで、違う役割を担っているんだということを明確にしておく必要があるだろうと思います。

だから、児相が教えてあげるといような立場自体が、私はおかしいと思っています。

○西澤委員 駄目なことは分かっていますが、口を挟ませてください。

○山縣座長 一言をお願いします。

○西澤委員 なぜ市町村が虐待問題に取り組むようになったかと言ったら、児相だけでは取り組めないという量的な問題があったという歴史的経過があるわけでしょう。それは、児相の問題と市町村の問題と。

○奥山委員 それは、前の話です。2004年改正のときはそうです。でも、28年改正は違うと思います。

○西澤委員 もう一つですが、奥山先生が言っているのは某都の児相の話です。だから、それは地域によってかなり違うと思います。私がスーパーバイザーをやっている渋谷区の人たちが、この報告書で児相がスーパービジョンをすればと言ったら謀反を起こします。それは、怒りまくると思うということだけ言っておきます。

○山縣座長 では、藤林委員どうぞ。

○藤林委員 何か激しい議論になっているので、物が言いにくくなってしまったのですけれども、私は西澤先生の言われる権限行使できているというところが一番大きなところなんです。それで、よく誤解されるのは、ここに書いている保護・介入ということで、特に介入という言葉は市町村が介入するわけです。広い意味での介入というのは、そうですね。

でも、児相しか介入ができない。児相が介入で、我々が介入しないとすると、では保護

者に指導も言わないし、直面会もしないし、ただ寄り添うのが市町村の役割だというふうな誤解が生じかねないので、保護も広い意味では、ここは児童相談職員は子どもの安全・安心のために権限行使できるという明確な言葉を使っておいたほうが誤解が少なくていいんじゃないかということをお願いしたかったので、手を挙げました。

○山縣座長 了解しました。

では、2つ目ですね。これは藤林委員から手が挙げた部分なんですけれども、市町村にもスーパーバイザーを置くというふうな制度と申しますか、規定ですか。そういうものを、今すぐでなくても将来的には入れるという文言についてはいかがでしょうか。

奥山委員、どうぞ。

○奥山委員 市町村の子ども家庭総合支援拠点ができるという形になれば、その中でスーパーバイズは必要になると思うので、藤林先生の意見に賛成です。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員、今のことに関連してですか。それとも、前の分のことで手が挙げた状態ですか。

○安部委員 今の部分に関してです。

○山縣座長 お願いします。

○安部委員 奥山先生と一緒に、どのレベルにおいてもスーパーバイズというのは必要だと思います。

ただ、規模によって自前でスーパーバイズを確保できない小規模、ABCのあたりでスーパーバイザーを義務化することはかなり苦しいかなと思いますので、中規模、大規模についてはスーパーバイザーを置くように、そして小規模においてはスーパーバイザーの確保をというか、だからスーパーバイズは必要だ。それで、それをどんなふうに確保するかについてはちょっと議論が要るのかもしれないなと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、津崎委員、松本委員、宮島委員、ここで御意見を終了させてください。

では、津崎委員お願いします。

○津崎委員 実は、私どもの児童虐待防止協会という民間団体が大阪市と提携しまして、大阪市24区の要対協の実務者会議、あるいは個別ケース会議に私たちの登録したスーパーバイザーを派遣する仕組みを作っていて、それはかなりの年数が経過しています。そのことによって、各区の要対協が非常に役に立ってありがたい。この制度は、自分たちが判断をしたり、対応したり、方針を出すときに非常にまだ自信のない部分は、外部からスーパーバイザーに来てもらって対応してもらえるということで非常にトレーニングになったし、実際のケースの対応にも役に立つという評価を得ていますので、少なくとも市町村の要対協に何らかの形でスーパーバイザー的な人を派遣して相談支援する仕組みというのは非常に重要なことだと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、松本委員お願いします。

○松本委員 市区町村の中にスーパーバイザー、あるいはその機能、内部の人か、外部の人かは別にして、その必要性についてきちんと検討するということを書き込むという点について賛成です。

専門性の問題を考えるときに、児童相談所だけではなくて市町村、あるいは施設も含めて専門性を強化していこうという文脈の中にこの資格の話があると思いますので、専門職としてのアイデンティティーを確立していく。そういう仕事をしていく中にスーパーバイズということはどうしても組み込まれていきますので、そういう方向を目指そうということを確認することは大事ですし、先ほど津崎委員から御提案のあった自主的な研修についてきちんとサポートするということも同じ文脈の中で賛成であります。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、特に反対という意見でなければ。

○宮島委員 一言だけ、短く申し上げます。

スーパービジョンが不可欠だというのは、人材育成上も必要ですし、ソーシャルワークの質を担保する上で不可欠なものだと思いますので、ぜひとも賛成なのですが、どうしてもそれでも発言させていただきたかったのは、さっき安部先生が小規模Aというふうにお話をされたのですけれども、小規模Aというのは小規模ではないですよ。實際上、人口10万人弱は小規模Aになってしまうので、そこで切るという具体的な明示は避けたほうがいいのではないかと。そこはどうしても伝えたかったところです。

○山縣座長 ありがとうございます。現段階でそんなに細かいところまでは議論していないので、書けないと思うんですけれども、今の委員の御意見を踏まえると、基本的にはどこかの段階で市町村のSVが必要だということと、そのSVは直接職員として抱えるだけではなくて、外部スーパービジョンも含めたいろんな形態が考えられるというくらいでしょうか。どこまで表現するかは、また検討させてください。ありがとうございます。

その上で、安部委員は先ほど手を挙げられていた部分で特に何かあれば、非常に短い時間ですけれどもお願いします。なければ、できたら次へいきたいのですけれども。

○安部委員 宮島先生が言ったことですが、構成員意見で書いていたことをちょっと言い忘れたんですけれども、現行の義務研修がちゃんと指定どおりになっていない。演習が演習になっていないとか、講師が趣旨と違うとか、そういうところを適切にしなさいと、まずそれが第1段階あるかなと思ったところです。構成員意見の資料を見ていただければ分かると思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。ちょっと焦らせて申し訳ありませんでした。

では、最後に4番目ですね。「人事制度・キャリアパスの在り方」について、10ページ以降です。

西澤委員、途中で切ってしまいましたので、1つお話をいただきましたけれども、残った部分で御意見があればそこから伺っていこうと思います。その後、奥山委員です。

○西澤委員 先走ってすみませんでした。

この中で、公務員として何か経験することがいいことという意見はあったんですか。私はそういう意見があったかもよく覚えていないのですけれども、一般行政事務を経験してソーシャルワーカーとしていいことというのはあるんですか。

私は6年間、大阪府で心理職として公務員(通信不良)。

○山縣座長 ネット環境不安定で、西澤先生の声が聞こえなくなっています。

私の声は聞こえていますか。

○西澤委員 今の公務員制度の中でやっていくんだというような、そんなふうに思えます。

もう一つは、ちょっとさっきの話に関わるんですけれども、今やっている研修は座学が多い、座学が多いと言われていますが、その事情としてはなぜかというと、スーパーバイザー研修をやっているのにスーパーバイザーになれる状態ではない人が来るから、知識を提供しなければいけないという状況になっている。それは現状の問題点なので、この専門職の向上ができれば、そこはおのずと解決するはずだと思っています。

最後に、これは言葉の問題で本当にこういう表現があるのかというのを確認していただきたいと思います。私が知らないだけかもしれませんが、足元で取り組むという言葉をするのでしょうか。それがちょっと気になったので、これは確認をしていただいて、日本語としてこれが使えるのであればいいですけれども、もっと違う表現のほうがいいのかなというふうに私は思いました。以上です。すみません、長くなりました。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、奥山委員、小山委員の順でお願いします。宮島委員は、3番目になります。

では、奥山委員をお願いします。

○奥山委員 (2)の「採用」のところの1段落目の最後に資格が創設された場合のことを書いているので、「より一層福祉職採用を行う」というより、その資格を持った人の採用を促進すべきであるということを入れたほうがいいと思います。

それから、同じ(2)の一番下のところですね。「特に市区町村で相談業務を担う職員は非常勤が多く」というところで、「との意見があった」なんですけれども、常勤化を推進するというのに反対する人はいるのでしょうか。常勤化していくべきだとみんな思っているのではないか。「意見があった」というだけなのかなというのが気になっているところです。

それから、12ページの②の「スーパーバイザー等」なんですけれども、最後に「こうした児童相談所や市区町村の中核を担う人材が定着していくようなインセンティブについて検討していくべきである」と書いてあるのですが、最初に資格はインセンティブを透明化しやすいんだという話をしたのですけれども、やはりここでスーパーバイザーにインセンティブをつけるんだったら透明性が必要だと思います。

この中で、誰かが勝手にこの人をスーパーバイザーにしてインセンティブをつけるというのは問題で、スーパーバイザーの何らかの資格をしっかりと透明性を担保するか、

あるいは、スーパーバイザーの公募をしてちゃんと審査をしてスーパーバイズになるとか、そういう透明性を担保するということが非常に重要だと思います。今のところ、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員にちょっと確認させてください。(2)の第3段落の4行目の「意見もあった」ということに関する御意見ですよね。

○奥山委員 (2)の最後です。11ページの(2)の採用のところの最後で、市町村の職員の常勤化を推進するというところにそんなに反対があるのかというところの疑問です。

○山縣座長 了解しました。ここは、委員のほうの確認をしたいと思います。細かい文言は最後にするとしても、「常勤化を推進する必要があるとの意見があった」というところを明確に「常勤化を推進する必要がある」という形で止めていくということについて反対の方はいらっしゃいますでしょうか。

○奥山委員 例えば、拠点が事業でやっているので非常勤しか雇えないなどといった形になっているので、常勤化を推進するような国としての施策も必要という意味を含めてです。

○山縣座長 特に反対がないようでしたら、そういう方向で修文させていただこうと思います。

では、たくさん手が挙がってしまいました。小山委員の後、宮島委員、高橋委員、藤林委員、佐藤委員、江口委員と挙がっています。

とりあえず、小山委員からお願いします。

○小山委員 ありがとうございます。私のほうは11ページの(3)の一番下の「さらに、他分野を含む民間の」という3行のところちょっとお話をさせてもらいたいと思いました。

先ほどの3番のほうの「市区町村職員等」というあたりで、民間のところが機関の記述がないというお話があったところでお話をしようかちょっと迷ったのですが、栗延先生がおっしゃっていただいたのでこちらでと思いました。

というのは、やはり全体的に後半のところは市区町村、児相というような特に偏っているような印象にもなってしまって、民間のところはなかなか少ないというような印象があったので、この3行のところ民間機関との交流を進めていくべきというようなことが出ているので、できれば深めるというか、強調されればと思ったところです。

むしろ児童家庭支援センターなどは、この寄り添い型支援ということ長く続けていけるところで、そしてソーシャルワークの機関だということやっていきたいというようなことがあるので、一層そこについては交流というところが、例えばショートステイなどをして子どもと家庭と両方見ていたりするので意見等も言えると思うので、例えば交流だけでなく、ケースカンファレンスには社会資源として呼んでいくというような、もうちょっと交流以上の関わりみたいなものが全体的に出てくるといいなと思いました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

佐藤委員の後に、江口委員も手が挙がっています。ここで5人いらっしゃいますので、

一旦、時間調整をさせていただきます。

宮島委員、次をお願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。福祉職、福祉専門職の採用が必要だということを報告書に盛り込んでいただく意義は大きいと思います。

ただ、この表現は福祉専門職と書いてあるところと福祉職と書いてあるところとありまして、先ほど奥山委員がちゃんとライセンスのあることが必要じゃないかと、少なくとも福祉専門職という言葉に私は統一してほしいという要望をします。趣旨として、より明確になると思います。

あとは、常勤化を提案していただき、皆さんが賛同していただいて本当にありがたいと思います。

それから、最後の12ページでちょっと気になるところがあるので具体的に申し上げたいと思います。12ページの①の続きの最後の2行目のところです。前回の委員会で小規模なところにいろいろな専門性のある方をちゃんと紹介できるような仕組みが必要だ。そのとおりだと思いますが、そのときも発言したのですけれども、これが非常勤の方とか派遣業の利用の勧めになってしまうとちょっと困るので、「人材の派遣調整」という言葉はやはりそこを想起されてしまう可能性があると思うんです。ですから、これは専門性を備えた人材の雇用を支援するというような言葉に置き換えればそういう誤解は生じないのではないかと考えますので、ぜひとも置き換えをお願いしたいというふうに要望します。以上です。

○山縣座長 では、高橋委員をお願いします。

○高橋委員 ありがとうございます。私も11ページの一番下のところなのですが、「他分野を含む民間の施設」というところに児童養護施設とか社会的養護の施設が含まれるかと思ひまして、そこにぜひ強調していただきたいとか、そこで生活する子どもたちの、たとえひどい虐待でも施設にいながらどんなふうに親を見ているのかとか、複雑に絡み合った深いところというのでしょうか、そういったことを、ぜひ交流の中で感じてもらいたいというところで何か強調していただきたいということが1つです。

あとは、これは資格取得者のキャリアパスという意味で捉えていけば、施設のそういったソーシャルワーク的な業務の職員も人材育成という意味では児童相談所ですとか、そういう市町村でも何かそういうソーシャルワークに関われるような仕組みがもし社会的養護全体を人材育成するような、そんなようなことも何か触れていただけるとありがたいと思って発言させていただきました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、藤林委員をお願いします。

○藤林委員 今の意見とちょっとかぶるのですが、10ページからの「人事制度・キャリアパスの在り方」が基本的に児童相談所、市区町村といういわゆる行政機関を念頭に置いた書きぶりになっていて、施設とか児童家庭支援センターのことがあまり念頭にない

書かれ方になっているのは、もうちょっと網羅的に書いたほうがいいんじゃないかと今、気がつきました。

その上で、先ほど西澤先生がちょっと言われて終わってしまったんですけども、10ページの「基本的な考え方」で、「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。」という、これが基本的な考え方でいいのかなというのはちょっと疑問に思っています。先ほどから言われている11ページの一番下に、一方で民間と行政機関で人材が交流するというのもうたっているわけですから、何も一旦就職した自治体で30年、40年ずっとキャリアパスを積んでいだけがこの分野の望ましい基本的な考え方ではないわけなので、もう少し自治体間とか、自治体と民間との間を移動できるような仕組みも考えるとか、検討するとか、そういう文言も必要ではないかと思えます。

あと1点、時間がないので、12ページの児童相談所長のところで少し意見を言いたいですけれども、ここでは「十分な能力を担保する観点から任用要件の在り方について検討していくべきである。」と書いてあるのですが、この言わんとすることがいま一つ分からないのですが、以前のこのワーキンググループで私はちょっと意見を言ったのですけれども、児童福祉法上は医師、心理、社会福祉士だけでなく、保健師も弁護士も児童福祉法上はほぼ必置のように書かれているわけなので、本来的にはそういう弁護士と保健師も所長になり得る職種として検討してほしいと思っています。

特に最近、常勤の弁護士が増えてきて、若手の弁護士さんの中には本当にソーシャルワーカーのように家庭訪問に行ったり、出かけている方は何人もいらっしゃるの、先ほどの私の言い分とまた真逆ですけれども、そんな方々が長く児相にいらっしゃったら本当に所長として力を発揮される方も出てくるのではないかと思っていますので、そういう含みがあるような文言にしてもらったらいいかと思います。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、続いて佐藤委員をお願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。1点は宮島先生が既に御発言くださったのですけれども、私も福祉職採用という表現については福祉専門職採用というふうに書いていただいたほうが良いと思います。それは、そこで発揮する能力というものはやはりソーシャルワークの専門性というものを発揮していただかないといけないので、医師が公立病院でも医師として機能するようにアイデンティティーに関わることだと思いますので、福祉専門職というふうに載せていただきたいです。

もう一点は、10ページの最後の2行のところで、先ほどほかの方も御指摘されていましたが、「異動がある公務員制度の中でも」ということについては大阪の例等をお伺いすると、福祉専門職として雇った場合には福祉の領域での異動ということになってくると思いますので、この表現については専門職採用ということとリンクした形で書いていただいたほうがよろしいかと感じました。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、江口委員をお願いします。

○江口委員 簡潔に申し上げます。現在の児童相談所にいる立場から言いますと、（児童相談所の現在の業務は）地方自治事務の枠組みで進めざるを得ないと思っています。そういうことから、先ほど言いましたようにどこに責任の主体があるのかということが現行法上明確ですので、そこを外してはならないと思っています。

そういう意味で言ったら、地方自治体、市町村とか、いわゆる自治体間の人事交流というのは当然検討の余地に入るのですけれども、民間との場合については現状では研修であるとか、カンファレンスへの参加であるとか、そういう形での交流に限定すべきであると考えております。

ですので、逆に大阪の場合は施設の先生方と児童相談所の職員がそれぞれの現場を知るために、研修という形でそれぞれの現場に確か3日間でしたか、4日間でしたか、1週間程度、相互に（現場で体験）研修を行うということはかなり前から続けておまして、現場を知っていくことは大切でございますけれども、権限行使の部分がついて回りますので、その辺は十分配慮した書きぶりをしていただきたいと思います。以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

おおむね予定の時間がきたのですけれども、どうしても意見を今までの委員のほうから出ていないところでぜひともという方がいらっしゃいましたら、お一方、お二方は可能かもしれません。

西澤委員、どうぞ。

○西澤委員 すみません。さっき言い忘れたというか、引っかかっていたのですけれども、子ども家庭福祉士という名称自体が問題なのかもしれないなとは思いました。子どもとついているので、子ども自体だけみたいなの捉えられ方をするのではないかと。チャイルドアビューズソーシャルワーカーというのはアメリカでは言われていることなので、そういう名称のことも再検討しなければいけないかもしれないとは思いました。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。お約束の5時2分前ですけれども、今日はこれで皆さん方の御意見をお聞かせいただくのは終わりにしたいと思います。

今後の予定について、事務局のほうからよろしくをお願いします。

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 本日は、長時間にわたりありがとうございます。

次回の日程は、改めて御案内申し上げますので、御出席のほどよろしく願いいたします。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。次回は、また日程調整をさせていただきます。

本日のワーキンググループは、これで閉会といたします。出席の委員の皆様、誠にありがとうございました。