

構成員提出資料

- 安部委員 1
- 江口委員 8
- 栗原委員 1 5
- 宮島委員 3 1
- 森井委員 4 1

安部委員

「子ども家庭福祉士（仮称）」養成課程（案）4年制大学の場合

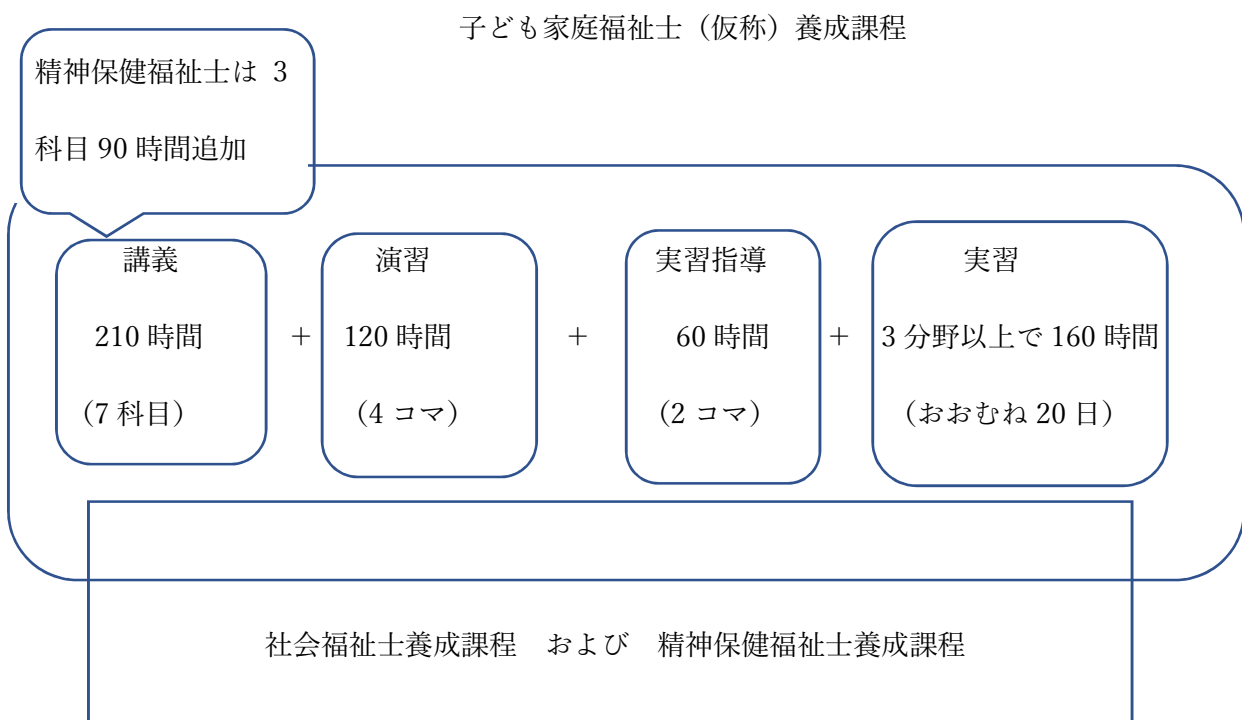
西南学院大学 安部計彦

- 概要：**
- ・もし新資格を作るとする場合は想定して、養成課程のイメージを提示する
 - ・4年制大学での養成を想定し、通信制等については別途検討する
 - ・社会福祉士と精神保健福祉士資格を基礎とするが、別資格とすることで国家試験合格を条件とはしない
 - ・認定資格であれば法律改正も必要なく、2年ほど早く資格保持者が誕生する

資格の対象：①児童相談所の児童福祉司

- ②市区町村子ども家庭総合支援拠点の子ども家庭支援員と虐待対応専門員等
- ③里親フォスタリング機関の職員や施設の里親支援と家庭支援の専門相談員等
- ④児童家庭支援センターの相談員等

養成課程のイメージ



制度創設のスケジュール

①国家資格の場合

- ・2020（令和2）年度末：資格案をWGで答申し、法改正付帯決議に対応（国会報告？）
- ・2021（令和3）年度末：法律改正（児童福祉法又は社会福祉士介護福祉士法）で新資格設立
- ・2022（令和4）年度末：養成課程（科目内容、実習指導者研修、試験制度等）の整備
- ・2023（令和5）年度末：養成校で学則改正、厚生労働省の認定、教科書の出版
- ・2024（令和6）年度4月：新入生の入学
- ・2028（令和10）年度末：新しい資格保持者の卒業

②認定資格の場合

- ・2020（令和2）年度末：（国家資格と同様）
- ・2021（令和3）年度末：日本ソーシャルワーク教育学校連盟（ソ教連）で認定制度を創設
- ・2022（令和4）年度：養成校が申請し、ソ教連がコース等を認定
- ・2023（令和5）年4月：養成開始（2年生より適用可能とする）
- ・2026（令和8）年度末：新しい資格保持者の卒業

（注）・4年制大学での養成をまず検討し、通信制等は後日検討

- ・社会福祉士、精神保健福祉士などのソーシャルワークの基礎知識を基礎に、こども家庭支援分野に特化した資格
- ・単独で新資格を取得も可能とするが、現実的には現在の両資格保持者が有利
- ・社会福祉士・精神保健福祉士の「受験資格」で新資格の取得は可能となる（資格補助を条件としない）

カリキュラム内容

社会福祉士（新カリ：案）			子ども家庭福祉士（安部案）			
総時間数		1,200 時間	総時間数		1,200 時間	
うち講義科目	17 科目	720 時間	うち講義科目	18 科目	720 時間	
	①医学概論	30 時間		}		
	②心理学と心理的援助	30 時間				
	③社会学と社会システム	30 時間				
	④社会福祉の原理と政策	60 時間			社会福祉士と共通 精神保健福祉士と共通	
	⑤社会福祉調査の基礎	30 時間			8 科目	420 時間
	⑥SW の基盤と専門職	60 時間				
	⑦SW の理論と方法	120 時間				
	⑧地域福祉と包括的支援体制	60 時間				

	⑨障害者福祉	30 時間			社会福祉士と共通	
	⑩児童・家庭福祉	30 時間			精神は新たに習得必要	
	⑪ 貧困に対する 支援	30 時間			3 科目	90 時間
					専門科目 (7 科目)	
	⑫福祉サービスの 組織と経営	30 時間			⑫子ども虐待と家族支援 (入 門)	30 時間
	⑬社会保障	60 時間			⑬子どもの権利と権利擁護	30 時間
	⑭高齢者福祉	30 時間			⑭リスク判断と家族理解	30 時間
	⑮保健医療と福 祉	30 時間			⑮子ども虐待における危機 介入	30 時間
	⑯権利擁護を支 える法制度	30 時間			⑯在宅支援とサポートネッ ト	30 時間
	⑰刑事司法と福 祉	30 時間			⑰トラウマの影響と治療	30 時間
					⑱社会的養護と里親支援 (保育士養成課程と共通)	30 時間

社会福祉士（新カリ：案）			子ども家庭福祉士（安部案）		
総時間数		1,200 時間	総時間数		1,200 時間
うち実習指導		90 時間	うち実習指導		90 時間
				うち SW 実習指導、PSW 実習指導の読み替え	30 時間
				専門（実習前＋実習後）	60 時間
うち演習		150 時間	うち演習		150 時間
				うち SW 実習、PSW 実習の読み替え	30 時間
				専門	120 時間
				・アセスメントとプランニング （検証報告書を題材とする）	30 時間
				・子ども面接（ロールプレイ等） （話を聞く、処遇方針の説明等）	30 時間
				・保護者面接（ロールプレイ等） （家族面接、処遇方針の説明等）	30 時間
				・ケース会議（ロールプレイ等） （会議の進め方等）	30 時間

うち実習	2 か所以上	240 時間		うち実習 (専門で3分野以上。 SW、PSWの実習後に行う)	240 時間
				うち SW 実習等の読み替え	80 時間
				①児童相談所 (必須)	40 時間
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 援助方針会議陪席 ・ 一時保護所 ・ 初期調査同行 	10 時間以上
					10 時間以上
					1 回以上
				②市区町村 (必須)	60 時間
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 進行管理会議陪席 ・ 受理会議陪席 ・ 個別ケース検討会議陪席 ・ 子育て世代包括支援センター 	10 時間以上
					10 時間以上
					10 時間以上
					10 時間以上
				③ 里親フォスタリング機関・里親 支援専門員 (選択)	60 時間
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 里親サロン (里親会) ・ 里親認定研修 ・ 里親 (専門里親) 再任研修 ・ 里親家庭訪問陪席 	10 時間以上
					10 時間以上
					10 時間以上
					2 回以上
				③ 児童家庭支援センター (選択)	60 時間
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別相談陪席 ・ 個別ケース検討会議陪席 	10 時間以上
					10 時間以上

江口委員

意 見

大阪府中央子ども家庭センター
江 口 晋

○資格のあり方について

- ・子ども家庭福祉に関する国家資格を否定するものではないが、児童相談所の児童福祉司の急激な増員が急務な現状において、「児童虐待防止対策体制総合強化プラン」（新プラン）に示されている、児童福祉司 5260 人を満たせるだけの人材の確保は難しいと考える。
- ・よって、任用要件の一つに加えることには反対しないが、自治体の採用選考に対し、応募者が集まりにくくなっており、有資格者だけを任用要件にすることには反対である。10 年後を想定しても、採用数の確保は困難な状況と考える。
→一定の専門性を有する要件はクリアした上で、入口は広く設定しなければ人材の確保は困難である。
- ・一方、児童相談所の児童福祉司の資質向上が課題であると認識している。しかしながら座学による知識の習得だけでは不十分であり、現場での実務経験（市町村の要対協の中核職員なども含む）を通じて養成されることが必須であると考える。よって採用後においても取得できる、採用後の養成システムを担保したうえでの資格制度を創設することが現実的である。
- ・また、現に従事する職員が業務に支障を生じずに取得できることが必要。

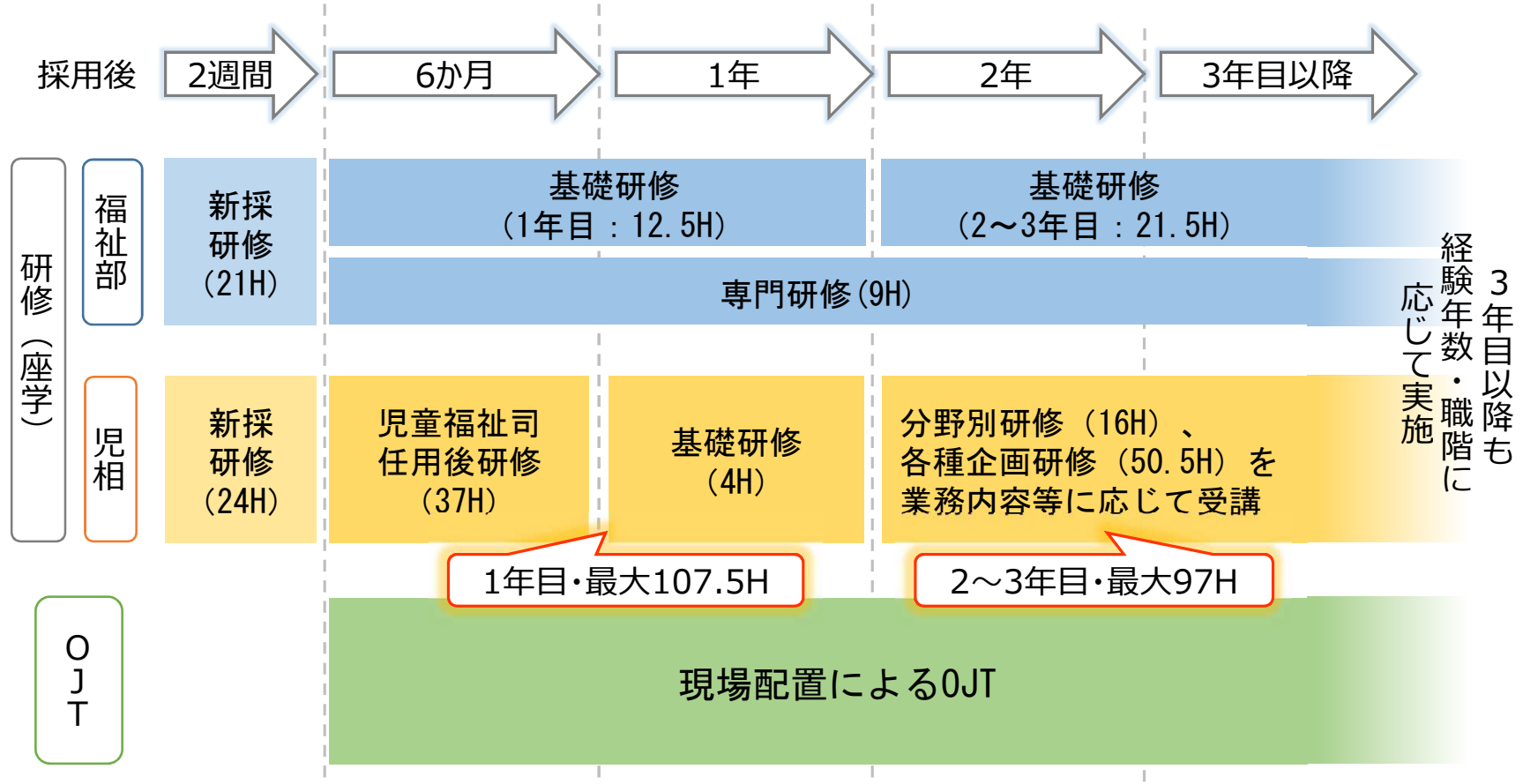
○スーパーバイザーについて

- ・児童相談所では実務経験が大変重要である。講習・研修などは必要であるが、経験 10 年以上の臨床経験があり自治体が推薦する者が、臨床レポートなどを提出し審査を受けるなどの手法で資格を認定し、併せて給与処遇面での配慮をすることが必要である。
また、法的権限行使（例えば法 28 条申し立てや立ち入り調査）の経験や介入的ソーシャルワークの臨床経験なども重要であることから、このような対応が多い自治体への職員派遣研修などの仕組みが必要であるとともに、国立の人材養成機関（裁判所職員総合研修所のような）の設置も検討する必要があると考える。実績：添付資料参照
- ・子ども家庭福祉に関する資格にあわせて、認定スーパーバイザー（仮称）の認定・資格も設計されることが必要である。

○人材確保について

- ・大阪府では 60 年以上、専門職採用を継続している。採用数に対して 4 倍以上の受験者が望ましいと考えるが、最近採用予定人数に対して受験者数が少なく、受験者の確保が困難な状況である。また、合格通知後の辞退者も毎年数名いる現状である。（辞退理由の多くは児童相談所設置義務のない自治体に合格したことによる。）
- ・大阪府の近隣の福祉系大学の進路状況を見ると、公務員や福祉関係に就職している学生の割合は高くない現状である。福祉を学ぶ学生が児童相談所で働くことを希望するような、イメージアップ戦略や仕掛けが必要である。（大阪府においては、ジョブローテーションを含めた人材養成の方針を広く説明会等で説明するなどを進めている。）
→ 児童相談所職員を含めた福祉専門職全体を見据えた地方自治体毎のリクルートから採用選考、人材育成までを含めた戦略を持った推進計画の策定が急務であると考える。

○自治体における児童福祉司の養成カリキュラムのイメージ（大阪府の例）



○自治体間の人事交流・研修等の推進により、法的対応・立入調査などの技術を取得

児童相談所における現場を提供したOJT研修及び実習受入れの現状

市町村職員

- 市町村の相談対応力の強化
- 子ども家庭センターと市町村の役割分担の理解及び連携の強化
- 福祉と保健の連携強化を目的に、市町村からおおむね1週間程度の職員受入れ研修を実施
- R2年度は、1市町村より1年間の職員の受入れ研修を実施（府職員としての身分を付与した上で、現場職員と同等の業務に従事）

	市町村数	人数
H27	10	13
H28	11	13
H29	8	10
H30	15	20
R1	14	18

他自治体（児相）職員

他自治体からの依頼により、1人当たり2～4週程度の児相職員の受入れ研修を実施

- 一人あたり2～4週程度
- 府職員として任命し、児童福祉司として児童虐待対応業務に従事

	人数	延べ週数
H20	2	4
H21	3	10
H22	2	8
H23	2	8
H24	2	6
H25	3	10

学生

○社会福祉援助技術現場実習
（一人あたり120時間）

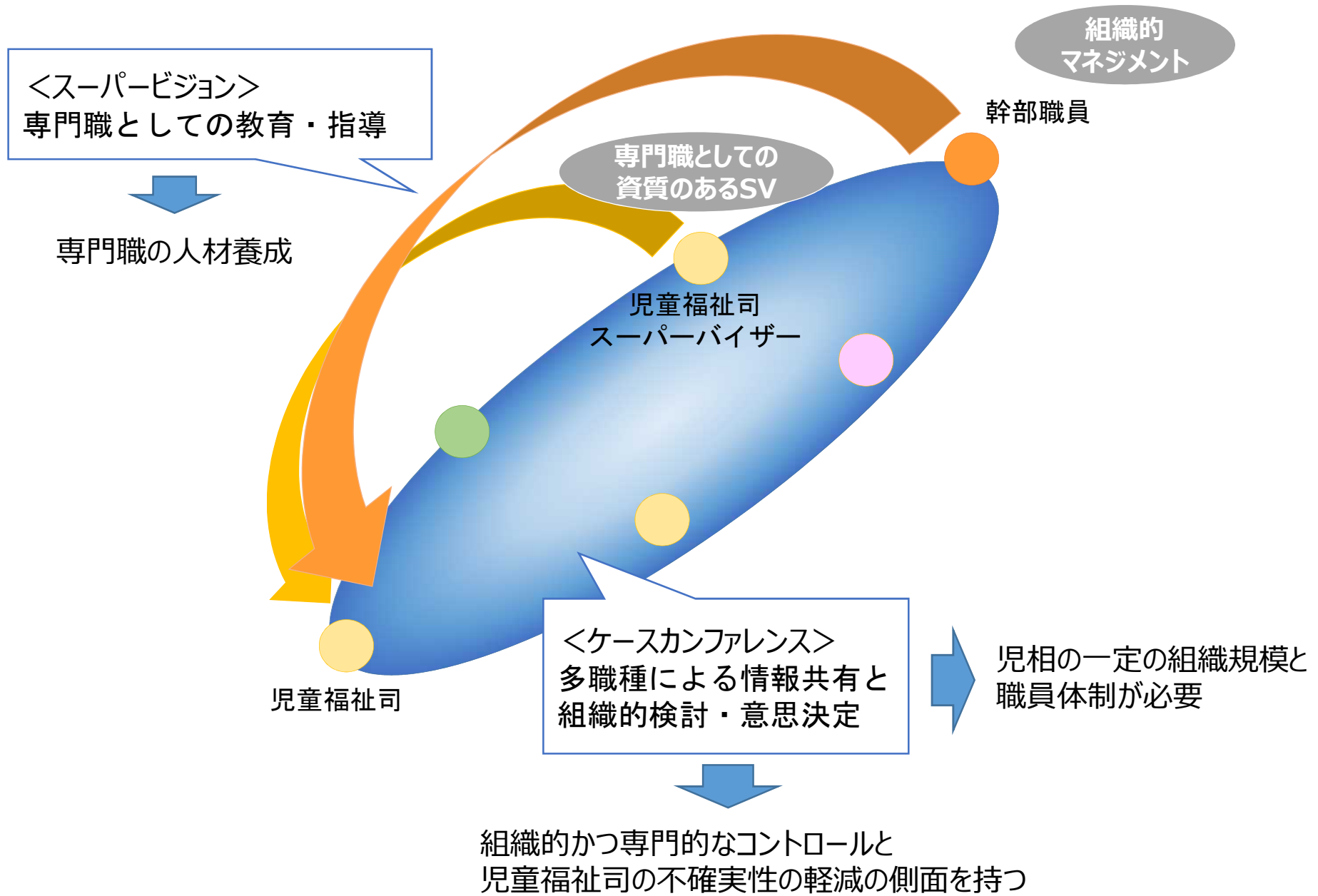
	大学数	人数
H27	7	12
H28	7	14
H29	7	14
H30	7	14
R1	7	13

○職場体験実習（半日）
毎年4～5大学より40名程度

相談業務のスキルアップに欠かせないOJT研修の重視

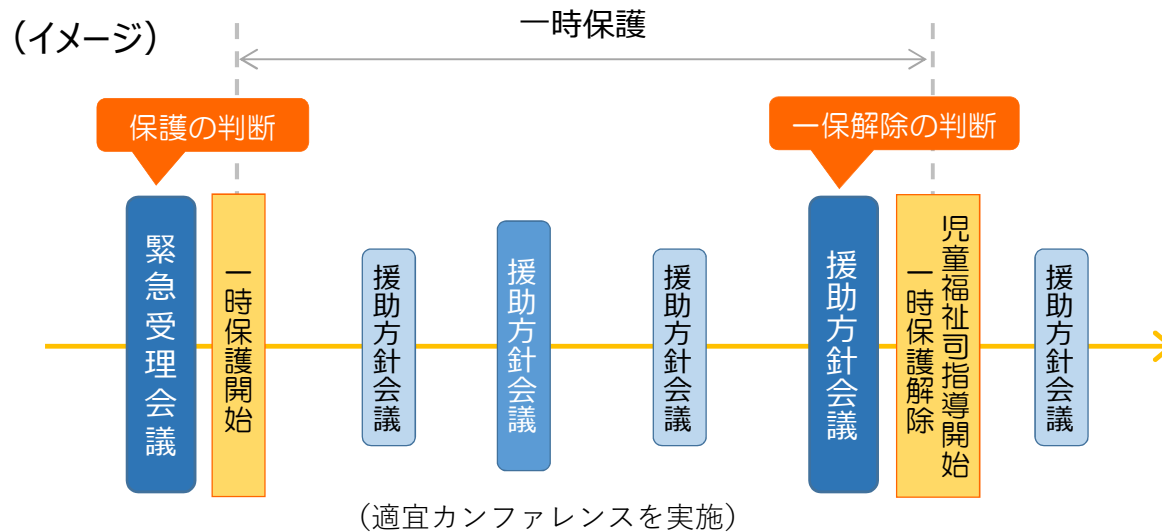
現場は新採職員の養成を含め、限界まで受入れ実施

児童相談所におけるスーパービジョンとケースカンファレンス



所内で実施されるケースカンファレンス等の構造

A. ケース判断を要するタイミングで実施されるもの

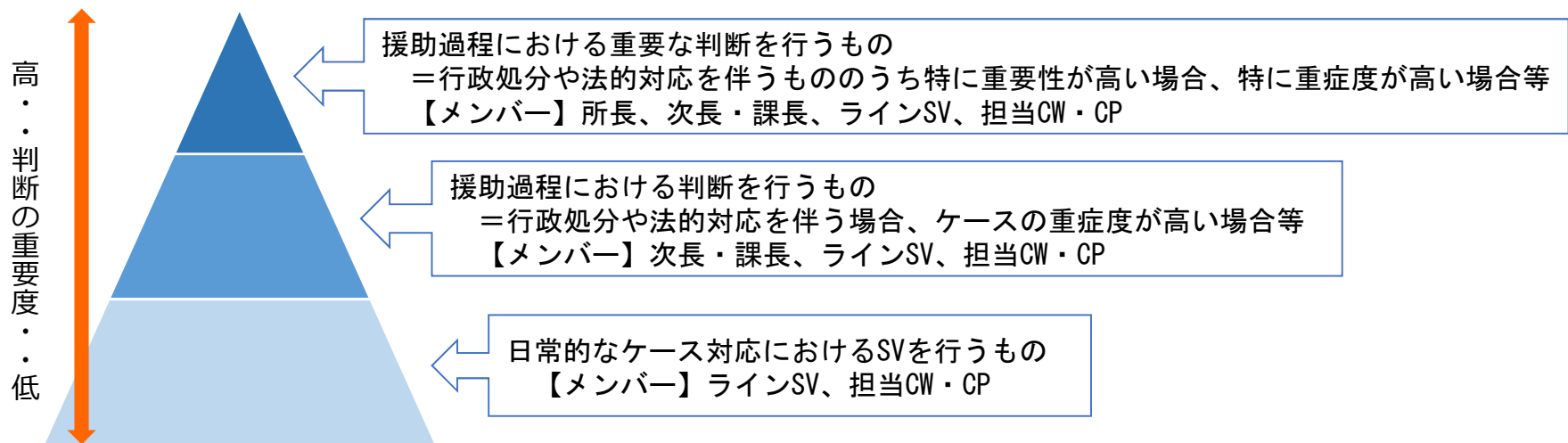


所長等管理者

- 行政権行使について判断する
- 専門職としての現場経験を踏まえ、法的側面も考慮しつつ現場を管理・コントロール

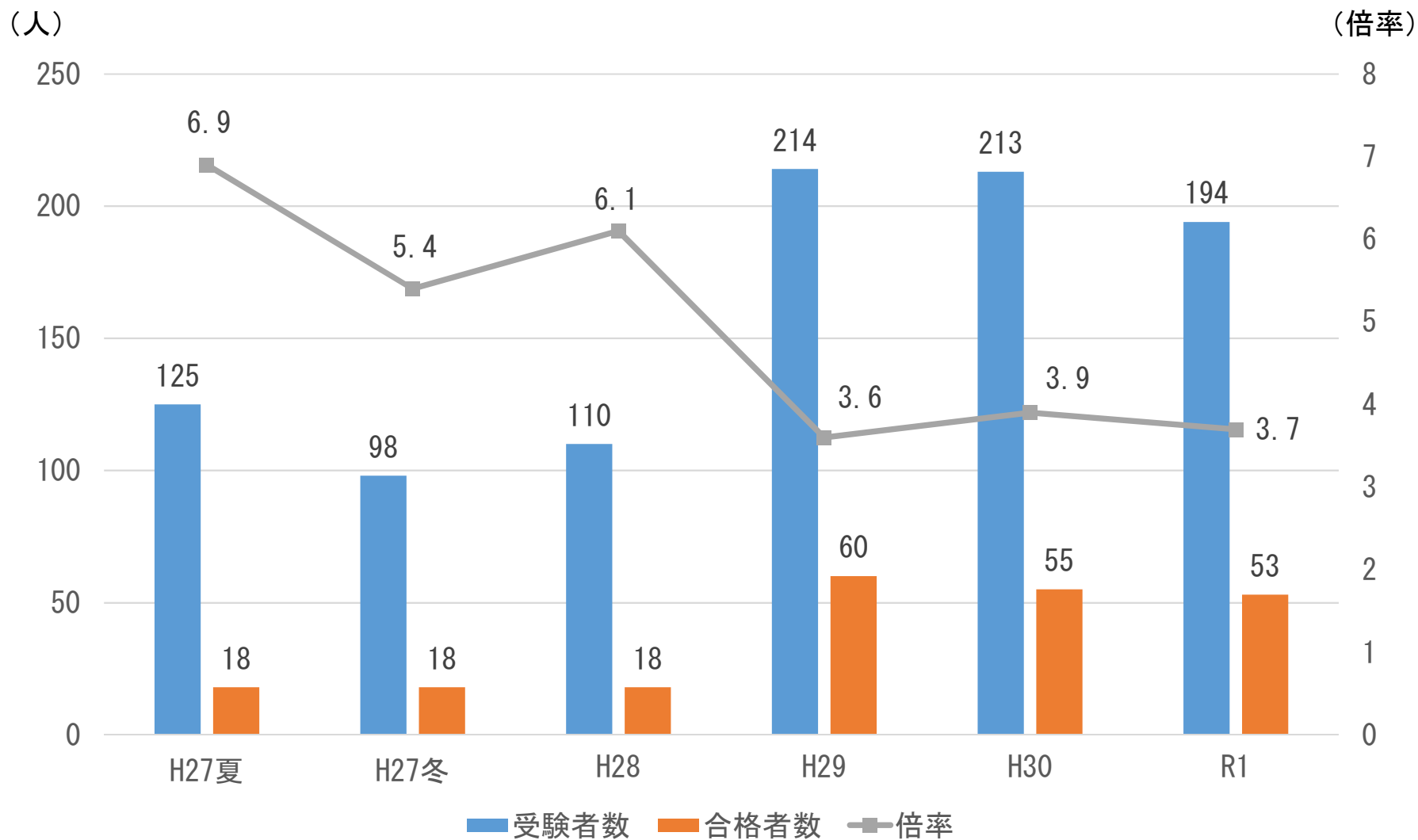
SV

- 専門的見地から職務遂行に必要な技術について指導・教育
- 専門性と現場経験が、職員の安定に大きく寄与する



B. 定期的実施されるもの：主に進捗管理が目的 例) 進行管理会議、チーム会議など

大阪府における採用選考の状況



栗原委員

児童福祉司の質の確保及び向上に関する提案 (報告書)

平成31年3月25日
ソーシャルケアサービス研究協議会

＜ソーシャルケアサービス研究協議会構成団体（15 団体）＞

日本社会福祉士会	日本精神保健福祉士協会	日本医療社会福祉協会
日本ソーシャルワーカー協会	日本介護福祉士会	日本ソーシャルワーク教育学校連盟
日本介護福祉士養成施設協会	日本社会福祉学会	日本地域福祉学会
日本ソーシャルワーク学会	日本介護福祉学会	日本福祉教育・ボランティア学習学会
日本医療社会福祉学会	全国社会福祉法人経営者協議会	社会福祉研究所

平成31年3月25日

ソーシャルケアサービス研究協議会

児童福祉司の質の確保及び向上に関する提案

<もくじ>

はじめに	2
1. 社会福祉士・精神保健福祉士は人権擁護を使命とする専門職である	2
2. 児童相談所の現状と課題	3
3. 子どもと家族に見られる諸問題はソーシャルワーク抜きには解決できない	5
4. 子ども家庭ソーシャルワークを市町村で展開できる体制づくりを支持する	7
5. 新たな国家資格が問題解決につながるというわけではない	8
6. 児童福祉司の質の確保及び向上を図るための提案	9

はじめに

昨今報道されているように、児童相談所が関係する事例において、子ども虐待による重症事例・死亡事例が発生している。このことは、子どもたちの人権を擁護する立場にある社会福祉士や精神保健福祉士の養成や職能団体としては、慚愧に堪えない。子どもたちが犠牲になるような事態を一刻でも早くなくすため、ソーシャルケアサービス研究協議会として、児童福祉司の質の確保及び向上について具体的な提案を行う。

1. 社会福祉士・精神保健福祉士は人権擁護を使命とする専門職である

- 社会福祉は第二次世界大戦後、国家責任に基づいて保障されるものとなり、それに伴い、専門的な人材養成・確保策も進み、昭和 62 年には社会福祉士、平成 9 年には精神保健福祉士の国家資格化がなされた。
- 子どもを含むすべての人の権利擁護がソーシャルワーク実践の本質的な部分を占めてきた。我が国でも広く周知されている「ソーシャルワークのグローバル定義」においても人権擁護が核となっており、養成課程においても必ず教授されるようになっている。
- 我が国の児童相談所においてたびたび重大事例が発生している現状は真摯に受け止めなければならないが、少なくともソーシャルワーカーとしての訓練を受けた社会福祉士・精神保健福祉士は、児童相談所に限らず、暴力的な言動を示す利用者に対しても対峙していくことを行っており、子どもの人権を犠牲にして保護者との信頼関係構築を優先するようなことは本来ありえない。
- 下記の例は、多くのソーシャルワーカーが行ってきており、児童福祉司として任用される社会福祉士・精神保健福祉士にのみ過誤が多く見られることは

ありえないと確信している。

- 万が一、社会福祉士や精神保健福祉士に過誤があるとする場合、それは児童福祉司個々の専門性によるというよりも、職場環境（たとえば組織決定のあり方等）に過誤の主たる要因が潜在している可能性を否定すべきではない。

<例>

飲酒して行政機関にやってきては粗暴な態度をとる来談者に対し、一般行政職は対応に苦慮し、かえって激高させたりすることがある。しかし、社会福祉士・精神保健福祉士は、面接をするルールを提示しながら、相手に譲歩することなく話を聴くことができている。もちろん、暴れる利用者に対しては、警備員や警察への通報を行っている。

このようなことは子どもを保護した後でもよく見られることだが、一定の経験を積んだ社会福祉士・精神保健福祉士であれば、自分の感情的反応を吟味しながら、激高する保護者にも対峙し続けることができるものである。

2. 児童相談所の現状と課題

（児童福祉司配置人数の絶対的不足）

- 児童虐待相談の対応件数は、平成11年の11,631件から平成29年の133,788件へ11.5倍と非常に急増している。この間の児童福祉司の増員は1,230人から3,253人と2.64倍にとどまっている。児童福祉司の増員は相談件数の増加をはるかに下回っており、児童福祉司の不足が深刻化していることは明らかである。
- 今後2,000人程度の緊急増員が実現しても、児童福祉司の不足は多少の改善にとどまり、対応困難な状況は継続すると考えられる。

（専門職の絶対的不足）

- 児童虐待対応強化のための児童相談所強化プランにより、児童福祉司の緊

急増員が始まっているが、これにより、経験年数の少ない児童福祉司が増員されることとなっている。現状として、経験年数5年以下の児童福祉司が6割以上を占めているということを、まず認識すべきである。

- さらに、今後 2,000 人程度の緊急増員が実現すれば、一時的に経験年数5年以下の児童福祉司の急増が予想されることにも留意しなければならない。
- 社会福祉士・精神保健福祉士の児童福祉司への任用は、平成26年の27%から、平成30年の42.4%へと増加している。しかし、上述のような状況に鑑みれば、児童相談所全体の専門性確保という観点から見て十分な割合とはいえない。
- この緊急増員期において、組織的・計画的に専門性の確保を図るためには、社会福祉士・精神保健福祉士を福祉専門職として採用する仕組みが必要である。もしも、公的機関に採用された医療専門職等と同様に、児童相談所に福祉専門職の常勤配置をして、組織的に専門性の確保ができるシステム構築をしないのであれば、専門職が不足し続ける現状を維持することにつながりかねない。

(専門性が蓄積されない人事体制)

- 児童福祉司には、高度な知識と技能が必要とされながら、一般の行政職員と同様に数年で異動する現状が続いている。これでは組織的にも専門性が蓄積されず、問題の深刻化に繋がりがねない。
- また、児童福祉司の緊急増員が始まり、児童福祉司任用資格のある職員の募集が増えているが、募集の多くは任期4か月以上から3年、延長しても最長5年の任期付採用職員である。
- また、身分的に不安定な採用であるため、専門職である社会福祉士・精神保健福祉士の応募が進まない一因となっている。専門職を惹き付ける待遇(常

勤採用枠の確保、長期にわたり専門性を向上できる仕組み、新人からベテランまでバランスの取れた職員構成等）の確保が不可欠である。

3. 子どもと家族に見られる諸問題はソーシャルワーク抜きには解決できない

- 児童相談所の保護機能が適切に発揮されるよう、検証と議論を進めることに異論はない。ただし、児童福祉司の任務を「子どもの安全保障」だけに特化して考えるのであれば、実態に即さない。児童相談所では虐待以外の諸問題も取り扱っていることについて、留意すべきである。
- 児童相談所で取り扱う虐待事例の多くは、在宅で支援を継続している。加えて、保護された事例であっても、児童相談所は措置を執り行う機関として、家庭支援・里親支援・自立支援を担う関係機関と協働し、子どものパーマネンシー保障のためにケースマネジメント等の機能を発揮できなければならない。
- このように児童福祉司の職務を実態に即して考えたとき、危険な状態にある子どもの保護・救済という視点だけではなく、生活困難を起こす要因、逆に生活を円滑にさせていく要因（加害者を生み出さない、問題を生み出さない補償要因）、そしてその要因に影響を与える各種サービスを広く理解しておくことが求められる。
- 虐待等の行為が見られることだけを問題とするのではなく、その背景にある貧困や障害・依存症、親族関係の葛藤、介護等による家族機能の圧迫、社会的孤立等の問題が複雑に絡み合って生起していることに留意する必要がある。また、解決にあたっては、虐待等が起きていない場面から補償要因（虐待等を引き起こさせない要因）を見出していくことが有効であることも多い。
- このように利用者の生活を適切に理解し、支援を展開していくには、人間行

動をライフステージ横断的に見る力、生活環境を全体的に見る力が欠かせない。子どもの保護だけに視点をおいて資格論議を進めることは、人間の成長の連続性や生活の複雑性を分断して理解することにもつながりかねない。厚生労働省が推進する「地域共生社会の実現」という枠組みの中で、人材確保・育成論も展開すべきである。

<例>

障害を有する子どもを受託した里親家庭。子どもが満年齢で措置解除になるのだが、自立後の生活が心配である。児童相談所の担当福祉司（社会福祉士）に相談をすると、市役所の障害福祉課に同行してくれることになった。障害福祉課の窓口担当は社会的養護についてよくわからないようであったが、精神保健福祉士でもある課長は自立支度金のことなどもよく理解しており、一緒に支援について話を進めることができた。

福祉に関する相談援助を行う場合、スペシャリストである前に幅広い対応能力を備えていることが不可欠である。

<例>

なかなか会うことそのものが難しい保護者。もともと「普通の世帯」であったというが、離婚をし、自分の両親を介護するようになってから、仕事も十分できなくなる。そんな中で、相談する力自体が低下していった様子。担当となった精神保健福祉士は、各種手当制度を紹介し、経済的な面でのストレスを軽減しながら、本人が昔あこがれていた美容関係の就労支援により伴走を続け、本人の生活力を改善させていった。

この事例に限らず、経済的な問題は相談支援の入口で多く見られる。そこで「役に立つ支援」をしながら、問題の背景と解決の手がかりを見つけることはよく見られる。生活困難に対応した各種サービスがパッと思いつくことは、多角的な解決の選択肢を作ることにつながるものである。

4. 子ども家庭を対象としたソーシャルワークを市町村で展開できる体制づくりを支持する

- これまで述べてきたような支援は、児童相談所のような広域的な機関よりも、地域に身近なところで展開されることが望ましい。具体的な整備計画は慎重に検討すべきだが、一定の人口規模があり、多くの社会サービスが用意されている市町村で児童相談所設置が行えるようにすることは、関係機関同士がネットワーク（要保護児童対策地域協議会）を通してつながりを作り、また地域環境の実情に即した支援計画の立案・実施を進めていく上で重要である。
- また、都道府県では、児童相談所を除き、社会福祉士・精神保健福祉士としての経験を積める職域がかなり限られている現状がある。そのことは、児童相談所実務に精通した専門職集団の形成に役立つ反面、さまざまな生活困難について実践経験を通して対応する力量形成がしにくい、いわば対応範囲の狭いワーカーを育てることにもなる。
- そのようなデメリットを回避するため、政令市や中核市あるいは特別区のように、福祉事務所や精神保健センター、配偶者暴力防止センター等、多分野にわたって複数の福祉機関・施設を自ら所管・整備することのできる自治体に対しては、その役割を積極的に果たし、あわせて多岐にわたる生活課題に精通した社会福祉士・精神保健福祉士の育成にも体系的に取り組むように要請すべきである。
- また、虐待による死亡事例の多くは、児童相談所が関与する以前に発生している。死亡事例の検証を通して明らかにされてきたように、子ども虐待から子どもを守るためには妊娠期からの支援をまず強化すべきであり、その意味でもポピュレーションアプローチを展開している市町村に焦点を当てて、「地域共生社会の実現」という観点からソーシャルワーカーの雇用促進を含めた市町村体制強化を図ることは、意味あることだといえる。

<例>

福祉事務所の紹介により医療機関にやってきた女性。妊娠後期であるが、確定診断すら受けていない。自分が出産するという自覚があるようには見えず、飲酒などの行動がみられる。担当となった社会福祉士が両親教室への同行などで一緒に乳児をあやす体験などをしていくと、徐々に出産後のことについて自分がすべきことを考えられるようになる。地域で誰もがさじを投げていたような女性だったが、担当社会福祉士が仲介した保健師を母親代わりのように慕い、「初めて頼ってもいい人と出会えた」というようになっている。

このような事例は、社会福祉士・精神保健福祉士のインタビュースキルに加え、連携しやすい環境をつくることが重要である。

5. 新たな国家資格化が問題解決につながるというわけではない

- 諸外国においても、子ども家庭福祉ワーカーの専門性確保については力が入れられてきたが、任用段階での質の担保というのは決して順調に展開しているとは言い難いのではないかと。北米の実情を見ても、いわゆる専門職大学院修了者を任用したからといって、死亡事例が減少しているわけではない。
- また、なかなか子ども家庭福祉ワーカーの定着率が上がらず、また専門職大学院修了者が就職しないということも、海外において問題になっている。
- それは、最初にも述べた通り、児童虐待対応に求められる能力の発揮が、資格制度の整備によってのみ達成されるものではないことを示していないか。
- この疑問に答えるためにも、少なくとも、我が国において社会福祉士・精神保健福祉士の配置が進んだことと、児童相談所において過誤が続いていることとの間に合理的に説明できる関連性があるかを検証することが必要である。そのような検証がないままに議論を進めることで、新しい人材確保・養成施策が直観的で場当たりのことになることを大いに懸念する。

- 加えて、任用前及び任用後研修が行われているが、これについての検証が行われていないことも問題である。現在の現任研修が効果をあげているのか、あげていない、あるいは不十分であるとしたらそれは何なのかについて、丁寧に検討すべきである。
- このような検証を行わないままに専門資格の議論を進めると、新しい問題、解決が困難な問題が出てくるたびに、資格を作らなければならなくなる。問題解決に何が必要で有効なのかを体系的に検討していかないと、かえって求められる専門性が社会的に見えにくくなることを懸念する。

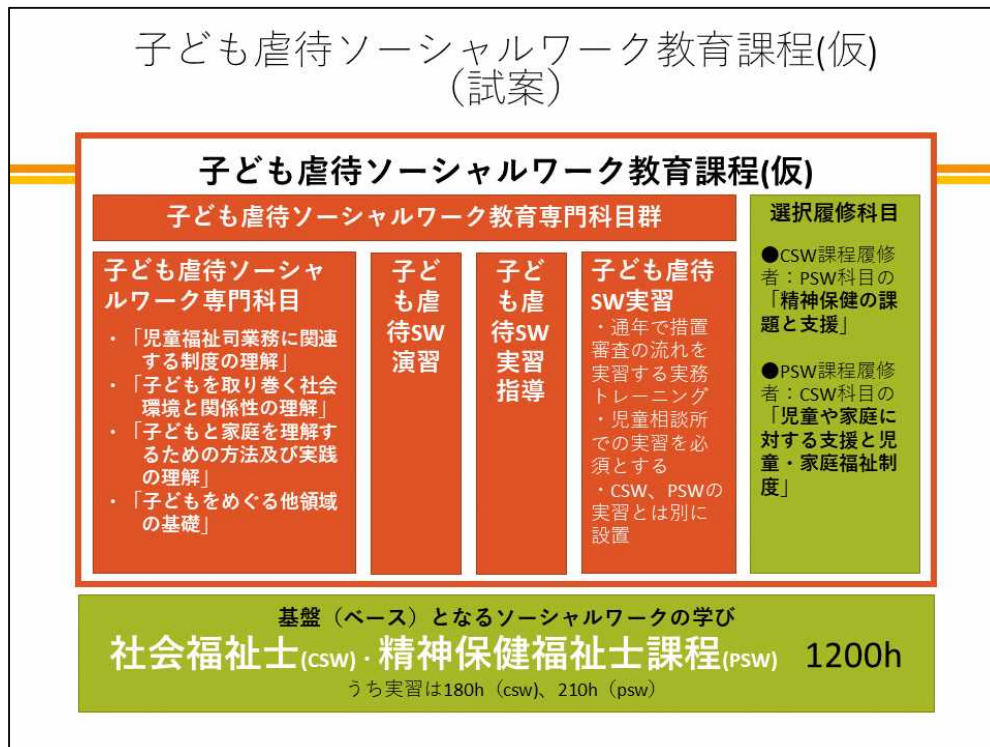
6. 児童福祉司の質の確保及び向上を図るための提案

(児童福祉司の質の確保に対する意見)

- これまで述べてきたことから、児童相談所に社会福祉士・精神保健福祉士を配置することは、児童相談所の専門性の確保において、きわめて有用である。
- ソーシャルケアサービス研究協議会では、以下の(資格取得前教育の充実)(資格取得後教育の充実)(資格取得後支援)の3段階の取組を進めることで、子ども家庭福祉分野におけるソーシャルワーカーとしての専門性の向上を図る。
- これにより、すでに30万人以上が登録している社会福祉士・精神保健福祉士が児童福祉司として任用され、社会的な期待に応えるための準備を進める。
- なお、児童福祉司がこれら教育プログラムを受けられるようになれば、新たな国家資格を創設しなくとも、効果的に児童福祉司の専門性向上を図ることができる。児童相談所を設置する自治体は、児童福祉司が資格取得を行うことに対して積極的に支援すべきである。

(資格取得前教育の充実)

- 社会福祉士・精神保健福祉士の実践力を高めるカリキュラム改正（「子ども虐待の理解と対応」を教授すべき事項に盛り込む等）の検討を進めるとともに、既存のカリキュラムに上乘せする形で、子ども虐待ソーシャルワーカーの教育課程設置を検討する。
- 専門的な教育課程については、有識者からなる専門委員会が認証を行うことで、その質を客観的に担保する。
- なお、すでに「スクールソーシャルワーク教育課程」認定事業が先行して実施され、全国で60を超える大学等で教育課程が認定されるなどしており、きわめて現実的で即応的な対応が行われている。また、各地のスクールソーシャルワーカー採用において、本教育課程修了を優先要件等としている自治体が出始めている。
- 資格取得前教育の充実を図る前提として、児童相談所における実習受入態勢の整備・拡充を強く求める。



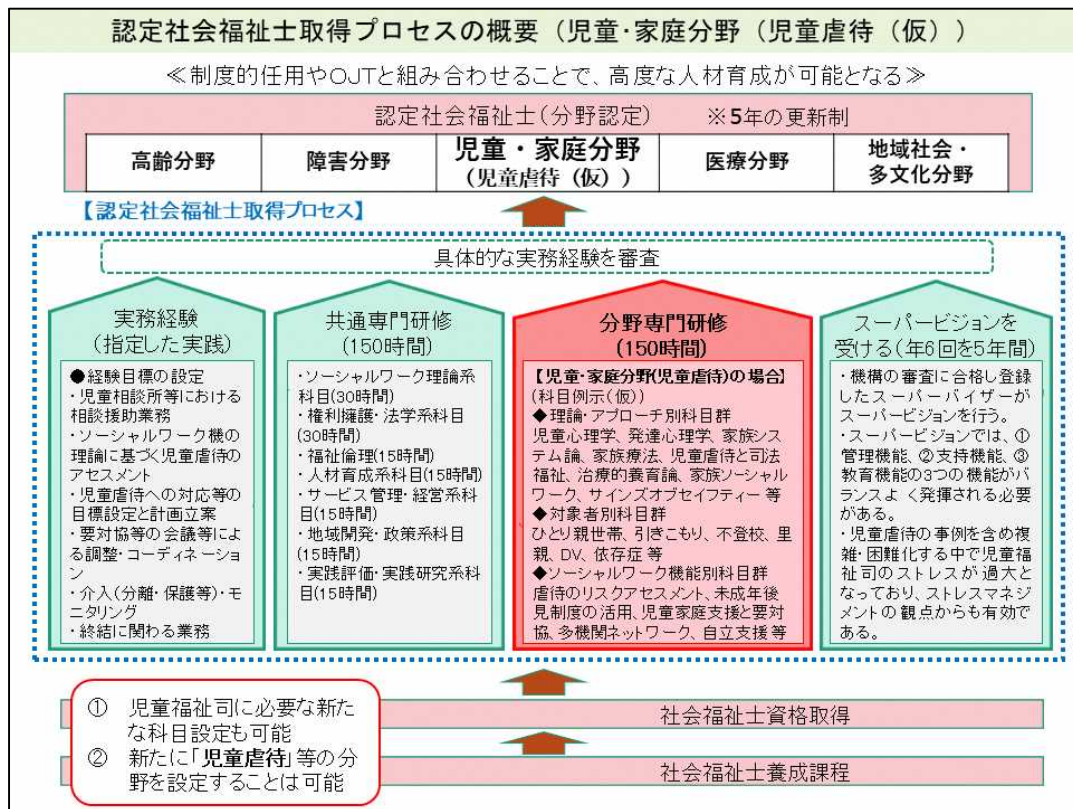
子ども虐待ソーシャルワーク専門科目 (例)

- 「児童福祉司業務に関連する制度の理解」
〔含まれる内容の例〕 児童に関する多領域の法制度、児童福祉法第28条手続など司法手続の理解
- 「子どもを取り巻く社会環境と関係性の理解」
〔含まれる内容の例〕 子どもを取り巻く家庭・学校・地域・社会の情勢、機関や専門職の役割（児童相談所、児童福祉施設、市町村、地域社会、学校などの理解）、他職種との連携
- 「子どもと家庭を理解するための方法及び実践の理解」
〔含まれる内容の例〕 被虐待、いじめ等の人権侵害により家庭環境、生活環境の安全を奪われた子どもへの支援・治療の理解。
様々な生きづらさ（障害、LGBT等含む）を抱える子どもの理解と支援（課題の発見、アセスメント、治療、終結（自立支援、家族再統合、成人後）の方法、手法・実践モデル（未成年後見、アドボカシー含む）。
親・家族の社会心理的特徴の理解と支援（ファミリーソーシャルワーク、家族・世帯全体への視点等を含む）
- 「子どもをめぐる他領域の基礎」
〔含まれる内容の例〕 医学（小児科）・児童精神医学・母子保健学・子どもの発達と心理等。虐待児等の所見、リスク因子など含む

（資格取得後教育の充実）

- ソーシャルケアサービス研究協議会は、社会福祉士・精神保健福祉士の教育ニーズを踏まえ、子ども虐待防止に対応した研修プログラムを開発するとともに、認定社会福祉士の研修に反映させ、その受講を強く推奨する。
- 認定社会福祉士制度は、平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法改正時における衆議院及び参議院の附帯決議として、より専門的対応ができる社会福祉士を育成する仕組みの検討が求められ創設された。
- 認定社会福祉士は、第三者機関である認定社会福祉士認証・認定機構により客観的に質を担保された研修の修了によって得られる認定資格であり、所属組織における相談援助部門でリーダーシップを発揮できるように支援する教育プログラムである。
- 平成24年度から認定社会福祉士制度の運用が開始され、約1,000名の認定社会福祉士が誕生している。現在は、7,000名を目標に計画的に増大を図

っているが、制度的任用・活用が図られることで、更なる内容の充実や目標値を増やしていくものとする。



○ このような手立てを講じる一方で、児童福祉司の任用にあたっては、社会福祉士のキャリアアップを支援し、実践力を担保する認定社会福祉士制度を活用することを提案する。たとえば、認定社会福祉士（児童・家庭）を保有することを児童福祉司任用時の推奨要件にすることや、児童福祉司任用後のキャリアアップとして児童相談所が認定社会福祉士（児童・家庭）を目指すことを推奨する仕組みを導入することが考えられる。このように認定社会福祉士制度を活用するようなインセンティブを施策として導入することで、都道府県外部にある教育課程を活用することができる。

○ 更新制である認定社会福祉士制度を活用することで、継続的な研修やスーパービジョンを受けることを義務付けることとなる。児童福祉司としての更なる実践能力の向上を図ることができ、他の児童福祉司の育成支援なども担うことができる。

(資格取得後支援)

- 現在、児童福祉司には研修が義務づけられたが、児童福祉司の専門性向上には継続的な研鑽やスーパービジョンが欠かせない。児童相談所内部での教育やスーパービジョンは重要であるが、外部の社会資源を活用することで、より効果的・効率的に資質向上を図ることも必要である。

- ソーシャルケアサービス研究協議会は、児童福祉司の意思決定を後方的に支援するため、派遣要請があればこれに応え、スーパーバイザーあるいはアドバイザーとして個々の児童福祉司の個別的あるいは集合的な育成支援を行うことができる。

<ソーシャルケアサービス研究協議会 児童虐待ワーキンググループ>

- 委員長 澁谷 昌史 (関東学院大学 教授・日本ソーシャルワーク教育学校連盟)
- 委員 栗原 直樹 (日本社会福祉士会 理事・子ども家庭支援委員会 委員長)
- 委員 愛沢 隆一 (日本社会福祉士会 アドバイザー)
- 委員 早坂由美子 (日本医療社会福祉協会 会長)
- 委員 佐藤 杏 (日本医療社会福祉協会 理事)
- 委員 加藤 雅江 (日本精神保健福祉士協会 常任理事)
- 委員 木太 直人 (日本精神保健福祉士協会 常務理事)
- 委員 小森 敦 (日本ソーシャルワーク教育学校連盟 事務局長)
- 委員 小笹 知彦 (日本社会福祉士会 事務局長)
- 委員 杉本美奈子 (日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 事業課長)
- 委員 高橋 信幸 (ソーシャルケアサービス研究協議会 事務局)

子ども家庭福祉分野にも対応できる専門ソーシャルワーカー養成の取り組み

子ども家庭福祉分野にも対応できる専門ソーシャルワーカー

日本ソーシャルワーカー連盟（JFSW）による研修・試験

（ジェネラルなスキルと支援を担保したうえで、児童虐待対応を含めた子ども家庭福祉分野のスキルと視点を習得）

※研修については、認定社会福祉士認証・認定機構に研修認証申請予定

子ども家庭福祉分野（保健・医療・学校等）における
ソーシャルワーカーとしての一定年数の経験

ソーシャルワーク基礎研修修了者

(公社)日本社会福祉士会
生涯研修制度
基礎課程

(公社)日本医療社会福祉協会
基幹研修Ⅰ

(公社)日本精神保健福祉士会
基幹研修Ⅲ

社会福祉士・精神保健福祉士

宮島委員

第3回WGへの意見

2020年6月19日 日本社会事業大学専門職大学院 宮島 清

コロナ禍のために会議の開催が約2か月半延期されました。4月2日に開催予定だった会議のために作成した資料を、改めて別添のとおり提出します。

また、この間に、コロナ禍の発生によって顕在化した子ども家庭福祉における課題と、これを踏まえた支援者に求められる力量において重要と思われる内容を、以下に記し、2つを併せて6月19日に開催されるWG会議の委員提出意見とします。

両者には重複がありますが、これは「強調点」でもあるのでお許しください。

- 1 コロナ禍は、様々な困難を抱えている人々の暮らしを直撃している。児童虐待の多くは、複数の生活課題を抱えた支援ニーズが高い事例である。よって、注意喚起、助言指導、単なるサービスの利用案内では改善しない。

困難を抱えた子どもと家族を支援し、命と安全を核とした子どもの様々な権利を守るためには、彼らの生活の基盤を築き直し、彼らが陥っている「孤立」や「悪循環」からの「解放」を援けなければならない。

このためには、子どもと家族の多様なニーズを的確に把握し、彼らの意思を踏まえて、様々な領域にわたる多様な支援を統合し、それらを括って全体をマネジメントしながら確実に子どもと家族に届けることが必要である。

- 2 命と安全を守るためには、当事者の同意がなくとも、毅然とした譲ることのない対応が必要であることは言うまでもないが、それは「正しさ」の名のもとに力で指導することとは異なる。

説明責任、対話力や誠実さは、アウトリーチ、能動的アプローチ、危機介入を行うにあたって重要である。「粘り強さ」や「信頼」の重要性を見失わないようにしたい。

「個別化の原則」を手放し、多様な当事者の実像を無視し、「オーダーメイド」から離れば離れるほど（パターナリズムに陥れば）、支援は内実を失う。

その結果、「監視」となり、隠され、結果として深刻化を加速させてしまう。

- 3 コロナ禍は、改めて子ども家庭福祉の体制の脆弱さを浮き彫りにした。

一時保護所が県域に1か所しかないというような状況では、子どもと家族の安全や暮らしを守れるはずはない。

また、当事者への直接支援業務の多くを会計年度任用職員に頼っており、この職員がワーキングプアで生活を成り立たせられない事態となっているとの報道もあった。

さらに、この期間に発生したエピソードは、「民間に任せれば、安価で効率的な運営

ができる」とは必ずしも言えず、そこには、「大切な仕事が、安く、専門性が伴わない団体に委託され、十分に機能せず、しかも、機能していないことが見えなくなってしまう」構造があることを映し出した。

人材育成・力量の向上の議論は、「公」の再構築や体制の整備、公と民で責任を分かち合う協働が前提となることを確認したうえで、議論の再開に臨みたい。

4 ソーシャルワークは、人権、社会正義、多様性の尊重、公共の福祉や環境への責任という価値を基盤とする。

また、その特徴は、時代や社会という大きな括りを含めて、「人を環境の中で生きる存在として理解する」という捉え方にあり、抱えている問題を個人責任に帰結させる傾向と抗い、社会改革を目指し、構造に働きかけ、人々との連帯を促すことにある。

たとえ問題や課題があったとしても、当事者を人として尊び、彼らの参加を呼びかけなければ、結局は子どもの福祉は実現しない。

<以下、社会福祉専門職団体協議会（社専協）国際委員会 2016年3月版資料から>
ソーシャルワーク専門職のグローバル定義 2014年採択

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。

ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

ソーシャルワークの定義（いわゆる旧定義） 2001年採択

ソーシャルワーク専門職は、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワメントと解放を促していく。

ソーシャルワークは、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。

人権と社会正義の原理はソーシャルワークの拠り所とする基盤である。

＜以下は、令和2（2020）年6月5日可決、成立した改正社会福祉法に関する資料＞

<p>2 重層的支援体制整備事業に関する事項</p> <p>(一) 市町村は、地域生活課題の解決に資する包括的な支援体制を整備するため、次に掲げる社会福祉法に基づく事業並びに介護保険法、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律、子ども・子育て支援法及び生活困窮者自立支援法（以下「各法」という。）に基づく事業を一体的なものとして実施することにより、地域生活課題を抱える地域住民及びその世帯に対する支援体制並びに地域住民等による地域福祉の推進のために必要な環境を一体的かつ重層的に整備する事業と</p>	<p>第一 改正の趣旨</p> <p>地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案要綱</p> <p>地域共生社会の実現を図るため、地域生活課題の解決に資する支援を包括的に行う市町村の事業に対する交付金及び国等の補助の特例の創設、地域の特性に応じた介護サービス提供体制の整備等の推進、医療・介護のデータ基盤の整備の推進、社会福祉連携推進法人に係る所轄庁の認定制度の創設、介護人材確保及び業務効率化の取組の強化等の所要の措置を講ずること。</p> <p>第二 社会福祉法の一部改正</p> <p>一 包括的な支援体制の整備に関する事項</p> <p>1 地域福祉の推進に関する事項</p> <p>(一) 地域福祉の推進は、地域住民が相互に人格と個性を尊重し合いながら、参加し、共生する地域社会の実現を目指して行われなければならないこと。（第四十条第一項関係）</p> <p>(二) 国及び地方公共団体は、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備その他地域福祉の推進のために必要な各般の措置を講ずるよう努めるとともに、当該措置の推進に当たっては、保健医療、労働、教育、住まい及び地域再生に関する施策その他の関連施策との連携に配慮するよう努めなければならないこと。（第六十二条第二項関係）</p> <p>(三) 国及び都道府県は、市町村において重層的支援体制整備事業その他地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備が適正かつ円滑に行われるよう、必要な助言、情報の提供その他の援助を行わなければならないこと。（第六十三条第三項関係）</p> <p>(四) 厚生労働大臣は、重層的支援体制整備事業をはじめとする施策に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。（第六十六条の三第二項関係）</p>
<p>(二) 市町村は、重層的支援体制整備事業を実施するときは、第六十六条の三第二項の指針に則して、重層的支援体制整備事業を適切かつ効果的に実施するため、重層的支援体制整備事業実施計画を策定するよう努めること。（第六十六条の五関係）</p> <p>(三) 市町村は、支援関係機関、重層的支援体制整備事業の委託を受けた者、地域生活課題を抱える地域住民に対する支援に従事する者その他の関係者により構成される会議を組織することができること。（第六十六条の六関係）</p> <p>(四) 重層的支援体制整備事業の実施に要する費用は市町村の支弁とする。（第六十六条の七関係）</p>	<p>して、重層的支援体制整備事業を行うことができること。（第六十六条の四関係）</p> <p>イ 地域生活課題を抱える地域住民及びその家族その他の関係者からの相談に包括的に応じ、利用可能な福祉サービスに関する情報の提供及び助言、支援関係機関との連絡調整並びに高齢者、障害者等に対する虐待の防止及びその早期発見のための援助等の便宜の提供を行うため、各法の事業を一体的に行う事業</p> <p>ロ 地域生活課題を抱える地域住民であって、社会生活を円滑に営む上での困難を有するものに対し、支援関係機関と民間団体との連携による支援体制の下、活動の機会の提供、訪問による必要な情報の提供及び助言その他の社会参加のために必要な便宜の提供を行う事業</p> <p>ハ 地域住民が地域において自立した日常生活を営み、地域社会に参加する機会を確保するための支援並びに地域生活課題の発生防止又は解決に係る体制の整備及び地域住民相互の交流を行う拠点の開設等の援助を行うため、各法の事業を一体的に行う事業</p> <p>ニ 地域社会からの孤立が長期にわたる者その他の継続的な支援を必要とする地域住民及びその世帯に対し、訪問により状況を把握した上で相談に応じ、利用可能な福祉サービスに関する情報の提供及び助言等の便宜の提供を包括的かつ継続的に行う事業</p> <p>ホ 複数の支援関係機関相互間の連携による支援を必要とする地域住民及びその世帯に対し、複数の支援関係機関が、当該地域住民及びその世帯が抱える地域生活課題を解決するために、相互の有機的な連携の下、その解決に資する支援を一体的かつ計画的に行う体制を整備する事業</p> <p>ヘ 複数の支援関係機関の連携体制による支援が必要であると市町村が認める地域住民に対し、包括的かつ計画的な支援を行う事業</p>

※厚労省HPから転載「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案要綱」1～4頁、以下は省略。色分けは引用者による。

1 子ども家庭福祉領域で働くソーシャルワーカーには、児童虐待をはじめとして、複雑に絡み合う複合的な課題を有する事例に対応できることが求められる。

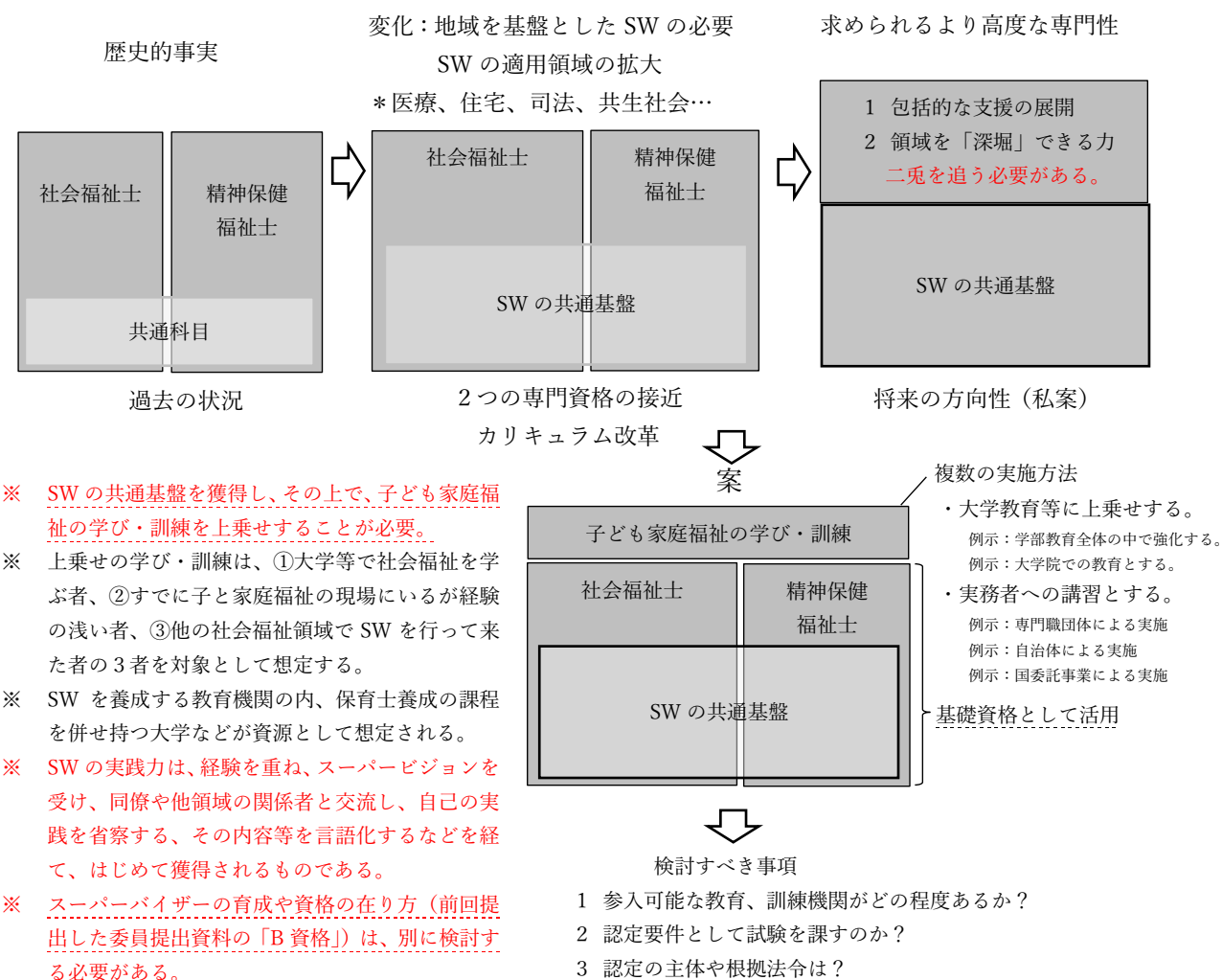
注1：子どもと家族の状況を的確に把握し、最悪の事態を予見できるとともに、同時に総合的なアセスメントを行える力量が求められる。

注2：ソーシャルワークの共通基盤を身に着けたうえで、領域における高い専門性を有していることが求められる。(図表1を参照)

注3：全体を俯瞰的に見ることができ、対応の進行管理を行い、関係機関との連絡調整はもとより、様々な支援(能動的な働きかけ、危機的状況が発生した時の対応を含む。当然サービス利用の調整に限定されない。)をマネジメントできることが必要である。

注4：子どもと家族が抱える様々な生活課題の背景にある社会的な問題の解消に、子どもの権利擁護の観点から取組む必要がある。

図表1



- ※ SWの共通基盤を獲得し、その上で、子ども家庭福祉の学び・訓練を上乘せすることが必要。
- ※ 上乘せの学び・訓練は、①大学等で社会福祉を学ぶ者、②すでに子と家庭福祉の現場にいるが経験の浅い者、③他の社会福祉領域でSWを行って来た者の3者を対象として想定する。
- ※ SWを養成する教育機関の内、保育士養成の課程を併せ持つ大学などが資源として想定される。
- ※ SWの実践力は、経験を重ね、スーパービジョンを受け、同僚や他領域の関係者と交流し、自己の実践を省察する、その内容等を言語化するなどを経て、はじめて獲得されるものである。
- ※ スーパーバイザーの育成や資格の在り方(前回提出した委員提出資料の「B資格」)は、別に検討する必要がある。

注5 当事者が複合的な課題を抱えていることや、これへの包括的な支援が必要であることは、幾つかの検討会のとりまとめ等でも指摘されている。

ア 「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（概要）」

平成30年3月27日 福祉人材確保専門委員会報告書

ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（概要）	
総論	平成30年3月27日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会
<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉士は、高齢者支援、障害児者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等の幅広い分野で活用されている。また、社会保障分野のみならず、教育や司法などの分野においてもその活用が期待されている。 ※ 社会福祉士の就労先は、高齢者福祉関係：43.7%、障害福祉関係：17.3%、医療関係：14.7%、地域福祉関係：7.4%、児童・母子福祉関係：4.8%となっている。 ※ スクールソーシャルワーカーの約半数が社会福祉士の有資格者であり、矯正施設においても社会福祉士の配置が増えてきている。 ○ 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化してきている。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人が地域暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指しており、社会福祉士には、ソーシャルワークの機能を発揮し、制度横断的な課題への対応や必要な社会資源の開発といった役割を担うことができる実践能力を身につけることが求められている。 ○ 地域共生社会の実現に向けた各地の取組には、社会福祉士が中心となり、地域住民等と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図りながら問題解決に取り組んでいる事例などがある。地域の様々な主体と連携した取組が必要となる中で、社会福祉士には、地域住民の活動支援や関係者との連絡調整などの役割を果たすことが求められている。 	
各論	
社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 複合化・複雑化した個人や世帯への対応のほか、地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの機能を発揮できる社会福祉士を養成するため、養成カリキュラムの内容や実習及び演習を充実。 	
地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。 	
社会福祉士の役割等に関する理解の促進	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解を促進。 	

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000200325.pdf

イ 「社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」（一部抜粋 1/10）

令和元年6月28日 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直し（概要）	
見直しの背景	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成30年3月にとりまとめられた、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（以下「報告書」という。）」を踏まえ、今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するため、ソーシャルワークの専門職としての役割を担って行ける実践能力を有する社会福祉士を養成する必要があることから、教育内容等を見直すため、各分野の専門有識者及び実践者からなる「作業チーム」を設置。 	
「報告書」抜粋	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するためには、これらのソーシャルワーク機能(※1)の発揮が必要であり、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士が、その役割を担って行けるような実践能力を習得する必要があることから、現行のカリキュラムを見直し、内容の充実を図っていく必要がある。 	
<p>※1 これらのソーシャルワーク機能</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能 ○ 地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会福祉士の実践能力を高めるためには、カリキュラムの見直しの中で、実践能力を養うための機会である実習や演習を充実させるとともに、教員が新カリキュラムを展開していくための研修や教員・実習指導者の要件等について検討する必要がある。 	
見直しの方向性	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「報告書」及び平成19年度カリキュラム改正以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、ソーシャルワーク機能を発揮できる実践能力の習得が図られるよう、以下の点について、教育内容の見直しを行った。 <ol style="list-style-type: none"> 1 養成カリキュラムの内容の充実 2 実習及び演習の充実 3 実習施設の範囲の見直し 等 	
教育内容の見直しのスケジュール	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 2019(令和元)年度から周知を行う。2021(令和3)年度より順次導入を想定。 	

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000200325.pdf

- ウ 「令和元年度 社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに係るQ & Aについて」
 関係法令・通知等（参考2 一部抜粋 1/16）令和2年3月6日 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課福祉人材確保対策室

問1 今回の見直しを行った理由如何。

（答）

1. 社会福祉士養成課程については、「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（平成30年3月27日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書。以下「報告書」という。）において、「地域共生社会の実現に向けて求められる、複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築に必要なソーシャルワークの機能を社会福祉士が担うために必要な実践能力を明らかにし、その能力を身につけることができるよう、社会福祉士の養成カリキュラム等の見直しを検討すべきである。」と指摘されている。
2. 今般、報告書の指摘及び平成19年度カリキュラム改正以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、教育内容を充実するとともに、ソーシャルワーク機能を発揮できる実践能力を習得できる内容となるよう、社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しを行ったところである。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000606421.pdf>

- エ 「精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」（概要一部抜粋 1/18）令和元年6月28日 社会・援護局 障害保健福祉部 精神・障害保健課

精神保健福祉士養成課程の教育内容等の見直し（概要）

見直しの背景

- 精神保健福祉士を取り巻く環境の変化に伴い、精神保健福祉士が果たす役割は、精神障害者に対する援助のみならず、精神障害等によって日常生活又は社会生活に支援を必要とする者や精神保健（メンタルヘルス）の課題を抱える者への援助へと拡大してきている。
- 役割の拡大とともに精神保健福祉士の配置・就労状況も、医療（病院・診療所など）、福祉（障害福祉サービス等事業所など）、保健（行政など）から、教育（各種学校など）、司法（更生保護施設、刑務所等矯正施設など）や産業・労働（ハローワーク、EAP企業、一般企業など）へ拡大している。
- また、地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会（地域力強化検討委員会）や社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会より、包括的な相談支援を担える人材育成等のため養成カリキュラムの見直しを検討すべきとの指摘がされている。

【精神保健福祉士を取り巻く環境の変化の例】

出典：精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会 中間報告書

- 平成25年、地域社会における共生の実現に向けて、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、「障害者自立支援法」改正、「障害者総合支援法」の施行
- 平成29年、「これからの精神保健医療福祉のあり方に関する検討会」報告書において、精神障害者が、地域の一員として、安心して自分らしい暮らしができるよう、医療、障害福祉・介護、社会参加、住まい、地域の助け合い、教育が包括的に確保された「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築を目指すことを新たな理念として明記
- アルコール、薬物、ギャンブル等の各依存症などへの対策として、人材育成や依存症専門医療機関及び依存症治療拠点機関等の地域の医療・相談支援体制の整備を推進することや、予防及び相談から治療、回復支援に至る切れ目のない支援体制の整備の推進

【地域力強化検討委員会中間とりまとめ～従来の福祉の地平を超えた、次のステージへ～】

“我が事・丸ごと”を実現するためには、制度横断的な知識を有し、アセスメントの力、支援計画の策定・評価、関係者の連携・調整・資源開発までできるような、包括的な相談支援を担える人材育成に取り組むべきである。また、ソーシャルワーカーの養成や配置等については、国家資格として現在の養成カリキュラムの見直しも含めて検討すべきである。

- 以上のことから、精神保健福祉士を取り巻く状況に的確に対応できる人材を育成することを目的に、「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」及び具体的な教育内容等に関する検討を行うワーキンググループを設置し、教育内容の検討を行った。

見直しの方向性

- 2012（平成24）年度の現行カリキュラムの施行以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、精神保健福祉士を取り巻く状況に的確に対応できる人材が育成されるよう、以下の点について、教育内容の見直しを行った。
 - 1 養成カリキュラムの内容の充実
 - 2 実習・演習の充実
 - 3 実習施設の範囲の見直し 等

教育内容の見直しのスケジュール

- 2019（令和元）年度から周知を行う。2021（令和3）年度より順次導入を想定。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12205000/000524181.pdf>

精神保健福祉士資格取得後の 継続教育や人材育成の在り方について (概要)

- 精神保健及び精神障害者の福祉を取り巻く環境は変化しており、それに伴い業務の内容は変化している。この変化に対して柔軟に対応できる精神保健福祉士を養成するため、養成課程のカリキュラムの見直しを行った。
- 養成課程での学習だけでは、養成課程で得た知識を応用し具体的な支援を展開する能力や、支援における理念と現実の差を埋めるための方策を考える能力といった求められる能力を養うことは困難であり、求められる役割を遂行するには、精神保健福祉士資格取得後の継続教育や人材育成が重要である。そのため、精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会及び当該検討会ワーキンググループを開催し検討の上、精神保健福祉士資格取得後の継続教育や人材育成の在り方について取りまとめた。

精神保健福祉士に求められる能力の整理

ア 精神保健福祉士の行動特性（コンピテンシー）の明確化の視点

精神保健福祉士が国家資格化以前の精神医学ソーシャルワーカーであったことから重視している、精神疾患や精神障害を持つ当事者の社会的立場や処遇内容の変遷を踏まえた、これらに対する問題意識を持つ価値観を踏まえつつ、精神保健福祉士を取り巻く環境や業務は変化しており、それに適応する必要があるという認識に基づいて、行動特性（コンピテンシー）の明確化を図っていく必要がある。

イ 精神保健福祉士のキャリアラダーの必要性と構築

各人の能力の獲得状況を的確に把握するためには、能力の成長過程を新人、中堅、指導者、管理者等の段階別に明確にする等し整理したキャリアラダーが必要である。キャリアラダーは、資格取得までの教育背景や業務経験等の多様性や個人の事情に併せて柔軟に活用できるものが求められる。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10015.html

日本社会や国民生活の変化(前提の共有)

日本の福祉制度の変遷と現在の状況

- 日本の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。
- これにより、生活保障やセーフティネットの機能は大きく進展し、社会福祉の分野では、生活保障、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。
- その一方で、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化・多様化(社会的孤立、ダブルケア・いわゆる8050)している。これらの課題は、誰にでも起こりうる社会的なリスクと言えるが、個性性が極めて高く、対象者別の各制度の下での支援の実践において対応に苦慮している。

<共同体機能の脆弱化>

- 地域のつながりが弱くなり支え合いの力が低下するとともに、未婚化が進行するなど家族機能が低下
- 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
 血縁、地縁、社縁という、日本の社会保障制度の基礎となってきた「共同体」の機能の脆弱化

◆一方、地域の実践では、多様なつながりや参加の機会の創出により、「第4の縁」が生まれている例がみられる

<人口減少による担い手の不足>

- 人口減少が本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、例えば、近年大規模な災害が多発する中で災害時の支援ニーズへの対応においても課題となるなど、地域社会の持続そのものへの懸念が生まれている
- 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

5

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000582595.pdf>

2 地方公共団体が直面している人材確保の困難さを踏まえた「資格のあり方」でなければならない。

注1：令和元年5月21日の衆議院厚生労働委員会で行われた児童福祉法等の改正の審議において参考人であった東京都児童相談センター次長は、「現状では福祉職採用試験の倍率は決して高くない」「既に人材の取り合いが始まっている。」と述べている。

注2：第2回WG会議で事務局から配布された資料において、複数の自治体において「社会福祉職」の他に児童相談所職員に特化した採用区分を設けている例が紹介された。これは、児童相談所職員に対して、より高い専門性を求めるためというより、児童相談所職員の確保が難しいために、受験可能年齢の引上げ、合格基準の弾力化、合格者の採用辞退の防止等のために行われているものとも解せられる。

注3：令和2年2月20日付NHK NEWS WEBは次のように報じている。

「千葉県は…児童相談所の態勢を強化するため、対応にあたる専門職の児童福祉司の採用を進めようと、応募要件の緩和や採用試験を増やすなどの対応をとっています。しかし19日開かれた県議会の代表質問で、県側は今年度24人の採用を予定していたのに対し、これまでに試験に合格した人は半数の12人とどまっていることを明らかにしました。また、県の児童相談所で今年度、定年以外の理由で退職する人は17人と、昨年度よりも4人増えているということです。千葉県健康福祉政策課は『経験ある児童福祉司の確保は厳しい状況にある。今後も採用に力を入れる一方、職員が定着しやすい環境も作っていきたい』と話しています。」

注4：児童相談所職員と同様に、その職務が困難であるという認識が広がった公立学校の教員採用試験での競争倍率も低下しており、令和元年11月14日付の「教育新聞」によれば、「最終選考倍率7割以上で下がる」「全国の合格倍率は3.7倍となり、2012年度実施試験以降最も低く、3倍台となったのは同年以降ではじめて。」だという。同新聞がWEB上で公開している資料では、北海道・佐賀県（小学校、以下同じ）：1.3倍、福岡県・北九州市：1.4倍、広島県・広島市：1.6倍、山形県・福島県・富山県・山口県・大分県、宮崎県：1.7倍、熊本県1.8倍、横浜市・愛媛県：1.9倍などと報じており、倍率が2倍を切る自治体が少なくない。

3 児童相談所の児童福祉司、市町村の子ども家庭福祉主管部署で相談援助業務にあたる職員には高い専門性が求められる。

専門職の採用が難しいことを理由に、社会福祉職の採用さえ行わないことは、かえって人材の確保、同定着、同育成が進まず、児童相談所や市町村子ども家庭福祉主管部署の組織としての力量の向上を難しくさせる。

ここで重要なことは、「一定の間口の広さを確保しつつも、ソーシャルワーク専門職の採用を進めること」である。

注1：現時点で一人もいない新たな国家資格を一から作った場合には、その資格保持者

が一定数に達するまでに、何年かかるかわからない。また、その資格を持つものが一定数に達したとしても、子ども家庭福祉主管部署以外に配置が可能な部署が極めて限定される新資格を前提に自治体（特に市町村）が、新たな職員採用枠を設けることが進むだろうか。3年程度で人事異動が繰り返されて、「初めからやり直し」という状況は早急に解消しなければならないが、人事異動がほとんどない（行えない）ということは、組織運営上も人材育成の面でも好ましくない。

注2：自治体の業務の相当大きな範囲（部分）は、社会福祉・社会保障関連である。これは、住民福祉の直接の担い手である基礎自治体で一層顕著なことなのではないか。これを踏まえれば、すでに多くの自治体で行われている「福祉」という職員採用試験区分（専門職採用）に合格した者を「行政職（社会福祉）」という身分で採用することは、現状以上に拓げられられて良いものと思われる。

注3：これらを踏まえても既存の国家資格である社会福祉士と精神保健福祉士を基礎資格とした上で、①採用後に子ども家庭福祉領域での教育と訓練を受けることを後押しする。②特に、他の社会福祉領域で実践経験のあるものにこの機会を与えることで、力量のある職員を確保する。③将来的には、学部ないし大学院教育等の中で、上乘せの教育訓練を受けたものを採用する。という多様な方向性を目指したい。

4 子ども家庭福祉の領域に関して上乘せして教育・訓練を行うことの必要性は、様々な機関において認められる。

質の担保が不可欠だが、資格認定のハードルを高くしすぎないことも重要である。

注1：具体的には、子ども家庭総合支援拠点、児童家庭支援センター、児童福祉施設（保育所を含む）、フォスタリング機関、民間養子縁組あっせん機関、学校（スクールSW）、学童保育、若者支援、女性支援、ひとり親家庭支援、DV防止、妊娠葛藤相談、病院、母子保健、警察、矯正施設、社会福祉協議会などが想定される。

注2：講習の仕組みないし資格を作るだけでは足りない。子どもと家庭を支える支援の質を向上させ、良質な支援の供給量を大きくすることこそを目指すべきである。

注3：前項のためにも、本人に過度な負担を求めることにならないことも重要である。社会福祉士・精神保健福祉士の資格を有するものには、質の担保された講習を受講すること、必要に応じて実践報告を課す等により段階的に力量を認定できる仕組みを創設してはどうか。例：基礎資格→子ども家庭福祉に関し最低ラインの教育訓練を受けていることの認定→中級者としての力量の認定→上級者・SVとしての力量の認定。

注4：教育・訓練を提供できる体制を、質と量の両面から具体化しなければならない。全国2か所の研修センターだけで足りるはずはない。ソーシャルワーカーを養成する教育機関の参入を前提とすることが不可欠だろう。その上で、他にも複数の担い手を想定する必要がある。要件を満たす現職者への経過措置を設けることも必要と考える。

森井委員

「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意見照会」結果の概要

○ 目的

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して、各都道府県が行う取組や抱える課題等を把握するため、実施したもの。

○ 調査期間

令和2年3月16日(月)～同年3月27日(金)

○ 調査概要

1 調査項目

I 資格について

- (1) 児童福祉司等の資質の向上のために、子ども家庭福祉に関する資格を設けることについて
- (2) 資格を設ける場合の児童福祉司の任用との関係について
- (3) (2)の回答の理由について
- (4) 資格の検討に当たって特に留意すべきことについて

II スーパーバイザーについて

- (1) スーパーバイザーの研修等、スーパーバイザーの資質向上について
- (2) スーパーバイザーに関する資格を設けることについて

III 人材確保について

- (1) 課題について
- (2) 課題の改善に向け、国に要望したいこと

IV 人材育成について

- (1) 課題について
- (2) 課題の改善に向け、国に要望したいこと

V 児童相談所における社会福祉士実習の受け入れについて

- (1) 児童相談所における社会福祉士実習の受け入れの有無について
- (2) 社会福祉士実習生に参加させていない会議等およびその理由について
- (3) 児童相談所において社会福祉士実習を行っていない理由について

VI 児童福祉司の人材確保にあたり、令和元年度実施した採用募集の状況について

- (1) 令和元年度採用分（今年度採用募集を行い今年度採用のもの）について
- (2) 令和2年度採用分（今年度採用募集を行い来年度採用のもの）について

2 調査方法

各都道府県の担当者にメールにて調査

3 回答数

全都道府県から回答（I～Vについて、1自治体が意見なしと回答）

○調査結果の概要（各調査項目に回答された主な意見）

I 資格について

(1) 児童福祉司等の資質の向上のために、子ども家庭福祉に関する資格を設けることについて

【主な意見】

- 資格の専門性が高ければ高いほど人材の確保が困難となることから、人材確保が困難となっている現状も考慮されることが必要。（全国的に児童福祉司を大幅に増員しなければならず、各自治体とも人材確保に苦慮している状況で、子ども家庭福祉に関する資格を設けることは、ハードルを上げることになり、現実的ではない。）。

➔ 46自治体中 22自治体

【その他の意見】

- 任用資格の1つとして新たな資格を設けることはよいが、資質向上のためには特定の資格だけに囚われず、実際の業務によるOJTや研修の充実が重要。
- 現在の有資格者のレベルアップを図る方が合理的。あわせて家庭裁判所調査官のような育成体系に基づき新たに養成するべきではないか。
- 一般事務職などと同様の自治体職員の一職種という従来の位置づけのまま国家資格すれば、さらに人材確保に困難を来す。（医師のように一般事務職とは異なる給与体系、昇任体系と合わせて議論すべきではないか。）
- 国が示す配置基準による人員を確保することすら容易ではない状況の中で、将来に向けて体制整備を強化するために資格制度をつくりながら、経過的な措置は必須である。
- 「子ども家庭福祉専門 SW」などの名称で、定期的に研修受講等の要件を満たしたものが取得できる認定資格制度を検討してみてはどうか。
- 新たな資格の創設は、現在の児童福祉司資格要件との関係整理が複雑になり、混乱をもたらすことが予測される。社会福祉士や精神保健福祉士、公認心理師の資格を基本に、さらに専門的知識や技術の研修を充実させる方が現実的。
- 子ども家庭福祉に特化した高度な専門性を持つ資格の創設は望ましい。
- 児童福祉司の急激な増員が必要な現状において、任用要件との関係については慎重に議論する必要がある。
- 児童福祉司等の資質向上と処遇改善を目的として、「児童福祉」に関する資格を設けることには賛成である。また、資格と併せて、スーパーバイザーから所長に至るまでのキャリアラダー制度の創設も必要。
- 児童福祉司全体の資質向上を図るためには、国の責任において、児童福祉司任用後に全国一律の専門的研修を実施することが有効。
- 資格設置自体は反対する理由はないが、児童福祉司の業務独占とする資格化には反対。
- 児童福祉従事者の資質向上が目的の資格制度であるなら、社会福祉士等、既存資格に対する上乗せ資格とするなど、既存の資格との整合性担保や効率化も踏まえた検討を行うべき。

(2) 資格を設ける場合の児童福祉司の任用との関係について

①一定の経過措置を置いた上で、有資格者であることを求める

➡ 46自治体中4自治体

②一定の割合で有資格者の配置を求める

➡ 46自治体中3自治体

③任用資格の一つとして位置付ける

➡ 46自治体中29自治体

④その他

➡ 46自治体中7自治体

- ・新たな資格の創設は屋上屋を重ねることになってしまうのではないかと懸念。
- ・資格化するのであれば、一定割合での配置等を考慮しながら③の任用資格の一つとして位置づける必要がある。
- ・児童福祉司任用後において取得できる資格とする。
- ・児童福祉司等の質の向上を目指すためには①または②が望ましいが、人材の確保が困難となれば本末転倒。
- ・資格を設けることは困難。
- ・新たな資格を設けるのであれば①としなければ意味が無いが、必要な児童福祉司数の確保が困難な現状においては資格の設置は時期尚早であり相当の期間が必要。

★資格を設けると、人材確保がさらに難しくなることから、任用資格の一つとして位置付けるとする意見が多数。

(3) (2)の回答の理由について

①一定の経過措置を置いた上で、有資格者であることを求める

- ・資格要件を強化することにより人材不足がさらに進み、現場の窮状をさらに進める危険性があるため、一定の経過措置が必要。

②一定の割合で有資格者の配置を求める

- ・少なくとも任用資格の要件は現行通りとすることが前提。
- ・資格がない職員でも、児童福祉司に適性のある職員がおり、そのような職員が児童福祉司として勤務できる体制が望ましい。

③任用資格の一つとして位置付ける

- ・児童福祉司任用資格を子ども家庭福祉に関する資格のみとした場合、人材確保が困難となる恐れがあるため。
- ・資格とは関係なく、実際に働いてから資質の有無がわかることが非常に多い。採用後に適性を見極め、資質向上を図ることが重要。

④わからない

- ・資格の具体的な内容が不透明なため判断できない。有資格者の配置を義務づける①②のような制度設計は、多忙な現場の負担が更に増大すると考える。

⑤その他

- ・国家資格化すれば質が向上する訳ではなく、児童相談に係る実務経験や長期の実務研修が必須と考えるため。

- ・児童福祉司としての資質向上は、座学による知識の習得だけではなく、現場での実務経験に依るところが大きいことから、任用要件を限定したり、任用を狭めるような資格化は馴染まないと思われるため。
- ・資格を設けるにしても、児童養護施設等のケアワーカーを含めた位置付けを行う必要があり、児童福祉司の希望者が中々集まらない現状を認識する必要がある。

(4) 資格の検討に当たって特に留意すべきことについて

①大学や養成機関で採用に十分な有資格者が輩出される環境が整っていること

➡ 46自治体中 40自治体

②児童家庭福祉のソーシャルワークに関する専門性が十分に確保されること

➡ 46自治体中 36自治体

③現場での実際の任用に支障が生じないようにすること

➡ 46自治体中 40自治体

④既存の資格者や現に従事する職員が業務に支障を生じずに取得できること

➡ 46自治体中 40自治体

⑤経過措置を講ずること

➡ 46自治体中 29自治体

⑥その他

➡ 46自治体中 4自治体

- ・資格化し、かつ必要な人材を確保するためには、業務の困難性に見合った給与体系、昇任体系等を創設する必要がある。(例としては医療職)
- ・資格がなくても児童相談所業務に適正の高い人もおり、多様な人材の確保という視点が必要。

★大学や養成機関の環境整備と、現場での任用や業務に支障がないよう配慮を求める意見が多数。

II スーパーバイザーについて

(1) スーパーバイザーの研修等、スーパーバイザーの資質向上について

【主な意見】

- スーパーバイザーには、児童福祉司としての経験年数に加えて、児童虐待への介入、保護者への対応、関係機関との調整、相談支援を中心としたソーシャルワークやケースマネジメント等の総合的な力量のほか、児童福祉司への教育やケース管理を始め、支持的関わりが求められる。それを培うためには、経験の積み重ねが求められるとともに、研修体制の充実が重要である。
- スーパーバイザーの研修機会が限られており、全国一律の研修を課すのであれば、複数回開催や受講者数の拡大など研修機会の拡充が不可欠である。
- SV 養成に関しては、他専門職種（警察、家裁調査官）のような全国レベルで実施する養成システムを構築できないか。
- 児童福祉司経験年数等だけではなく、関係機関との調整力、マネジメント力、高い専門性が求められるので、その育成を各自治体任せでは力量に差が出ると考える。国による統一した育成カリキュラムが必要。

(2) スーパーバイザーに関する資格を設けることについて

【主な意見】

- 現在のスーパーバイザーの要件を満たす職員の確保ですら困難な現状の中で、資格を設けることは人員の確保をさらに難しくすることになるのではないかと考える。
- 児童福祉司や児童福祉分野の経験が一定程度必要であるが、指導監督者として指導力、組織マネジメント力、危機管理能力など、法的対応力など総合的な能力が求められる。そのため、単に児童福祉司としての経験年数や、資格化にとられることなく、任命権者が任用できることが望ましいのではないかと考える。
- 資格取得が、全国及び他の福祉職との公平性が保たれるような評価方法となるよう仕組みの検討が必要。
- 10年以上の経験があるスーパーバイザーには何らかのインセンティブの付与が望まれる。そのための資格化であれば、モチベーションの維持にも繋がると思われる。ただし、実務の遂行に支障がない形で取得できる仕組みにする必要がある。
- スーパーバイザーには、実務経験と適任者の選任が重要であり、現行制度で満たされている。改めて国家資格化等を行うより、国主導の研修による人材育成の充実をお願いしたい。
- スーパーバイザーは、児童福祉司の中でも相当の技量を必要とし、確保が困難であることから、養成に係る研修カリキュラムの見直し等を行い、スーパーバイザーに求められる実践力や指導力の向上に資する課目を増やすなど資質向上策の充実を図った上で、資格を設けることの検討を行っていただきたい。

Ⅲ 人材確保について

(1) 課題について

【主な意見】

- 通告件数の増加や、ケースの複雑化に伴い児童福祉司の負担が増加している。そのため、児童福祉司を継続して希望する職員が少なく、人材不足と経験の蓄積が進まない要因となっている。
- 負担が大きい中で、人材の確保は困難である。また、給与等含め、こうした負担に見合う処遇がされていないことも人材確保を難しくしている。
- 県内に福祉系の専門学部を持つ大学等が無いことからそもそも人材不足である状況に加え、各市町村でも相談体制整備のための人材確保の動きが始まっており、少ない人材を取り合う事態が生じてきている。
- 職員の専門性の確保。昨今のマスコミ報道等により、児童相談所に対する印象が非常に悪く、採用試験の受験者が少ない。新卒者は資格を有していても業務経験が不足しているため、現場対応が困難である。
- 採用試験に合格しても採用前に辞退する者や、途中で離職する者が多い。
- 大学等での社会福祉士養成課程に子ども家庭分野のカリキュラムを必須とするなどの工夫が必要。
- 昨年4月に改正された児童福祉法施行令に基づく児童福祉司数を配置するためには大幅な人員の増が必要となるが、県全体の職員定数が決まっている中で、児童福

社司のみを大きく増員することは困難な状況にある。

(2) 課題の改善に向け、国に要望したいこと

【主な意見】

- 文部科学省等の関係機関と連携し、大学等に対し、児童相談所で働く人材の供給に協力を求めている。特に、国立大学教育学部の学生等は教員免許取得見込者が多く、一定の実務経験後に児童福祉司としての活躍が期待できる人材が潜在している可能性が高いため、重点的にアピールを行っていただきたい。
- 国の責任において、専門人材が確保できるよう、大学等での養成の拡大に早急に取り組んでほしい。
- 児童相談所が子どもの福祉の最前線の職場であり、働きがいのある職場であることをPRし、社会に広まっているネガティブなイメージの払拭に取り組んでほしい。
- 児相職員の処遇改善。手当面だけでなく、無理なく働き続けられるような、職員体制の強化をお願いしたい。一旦離職した職員や、育休を取っていた職員の復職を支援するための研修の実施。
- 児童福祉司任用後研修を各自治体開催にしてはレベルにバラツキが出る。任用後、一定期間、国の訓練校等で養成するなどが必要。

IV 人材育成について

(1) 課題について

【主な意見】

- 児童虐待通告件数の増加から、目先の対応に追われ、現場では個々に合わせた育成までできていない。そのまま経験年数だけ重ねてしまうことで、個人ごとの差が大きくなってしまっている状況にある。
- スーパーバイズできる職員が不足しており、OJTを考慮した人員配置等に苦慮している。
- 児童福祉司等の配置基準が定められ、急激に新任職員が増えており、指導や育成が十分に行き届かないまま、現場の業務に取り組んでいる。十分な指導がされないまま若手職員が業務に当たることの負担だけでなく、指導する職員の負担も大きい。研修を増やして育成には努力しているが、業務多忙の中、全ての職員が参加できる状況でもなく、育成には時間がかかる。
- 児童福祉司任用後研修等は児童福祉法で定められているが、実施は各自治体に任せられており、研修内容や講師が全国で統一されていない。

(2) 課題の改善に向け、国に要望したいこと

【主な意見】

- 国における義務研修の開催（無料）、人材育成プログラムの作成や支援の充実。
- 児童相談所のソーシャルワークには実践的な経験の積み重ねが必須であるため、資格創設ではなく、家庭裁判所調査官の育成体系のような、現場における実践を中心とした一定期間の組織的な育成システムの構築。
- スーパーバイザーの養成には時間がかかることを十分認識し、経済的支援、人的支援（不足するSVを補えるよう、一定期間SVを派遣するなど）を行って欲しい。

- 児童福祉司やSVに対する段階別の研修を構築し、国において、統一的な研修を実施すること。その際には、宿泊等を伴う集中研修とし、一旦業務から離れて研修受講に専念できる環境づくりに配慮すること。

V 児童相談所における社会福祉士実習の受け入れについて

(1) 児童相談所における社会福祉士実習の受け入れの有無について

- ①行っている → (2) へ 25自治体
- ②行っていない → (3) へ 21自治体

(2) 社会福祉士実習生に参加させていない会議等およびその理由について

- 一時保護所における子どもの生活支援以外の業務は行わせていない。
 - ➔ (理由) 個人情報保護、ケース家庭の関係者への配慮のため。
- 相談者との面接同席は相手方の了承が得られない限り参加させていない。
 - ➔ (理由) 相談者の心情や当事者の了承に基づき検討する必要があるため。
- 特になし。
 - ➔ (理由) できるだけ児童相談所業務全般について学ぶ機会を提供。
 - ➔ (理由) 実習開始前にケースに関する守秘義務等の誓約書に署名。
- 保護者との面接、家庭訪問、ケース検討会議。
 - ➔ (理由) 相手方の了解を得る必要があり、また今後の支援方針に影響が出る可能性があるため。
- 相手の了解が得られない個別面接。
 - ➔ (理由) 個人情報保護およびトラブル防止のため。
- 援助方針会議、ケース検討会議。
 - ➔ (理由) 守秘義務、個人情報およびプライバシー保護の観点から。
- 立ち入り調査、一時保護後の初回面接等、いわゆる保護者との対立的な場面が想定される対応場面に同席させていないことはもとより、保護者や児童との面接場面で、関係性を考慮した上で、同席が可能と判断した場合でも、基本的には実習生が直接、保護者や児童に働きかけることはさせておらず、やり取りを観察してもらうことに限っている。
 - ➔ (理由) 様々な場面における児童や保護者対応を習得するためには、一定の知識やコミュニケーション能力を備えていればよいというのではなく、指導を受ける十分な体制と期間が必要であると考えため。
- 講義や一時保護所の見学以外は参加させていない。
 - ➔ (理由) 個人情報の保護に懸念があるため。

(3) 児童相談所において社会福祉士実習を行っていない理由について

- ①社会福祉士実習の要請がない
 - ➔ 21自治体中9自治体
- ②受け入れ態勢に必要な指導者が確保できない
 - ➔ 21自治体中8自治体
- ③個人情報の保護に懸念がある
 - ➔ 21自治体中2自治体
- ④その他

- ➡ 21自治体中2自治体
- ・実習は一部受け入れているが、実習担当者の負担が大きい。
- ・令和2年度から実習受入予定。

VI 児童福祉司の人材確保にあたり、令和元年度実施した採用募集の状況について

(1) 令和元年度採用分（今年度採用募集を行い今年度採用のもの）

- ①配属を児童相談所に限定し、児童福祉司任用資格を受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 260% 採用率 79%
- ②配属を児童相談所に限定し、児童福祉司任用資格を受験要件としていないもの
 - ➡ 応募率 250% 採用率 113%
- ③配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格を受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 467% 採用率 183%
- ④配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格のうち一部を除いて受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 500% 採用率 39%
- ⑤配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格を受験要件としていないもの
 - ➡ 応募率 511% 採用率 97%

(注) 応募率：応募人数／募集人数、採用率：採用人数／募集人数

(2) 令和2年度採用分（今年度採用募集を行い来年度採用のもの）

- ①配属を児童相談所に限定し、児童福祉司任用資格を受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 241% 採用率 74%
- ②配属を児童相談所に限定し、児童福祉司任用資格のうち一部を除いて受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 600% 採用率 100%
- ③配属を児童相談所に限定し、児童福祉司任用資格を受験要件としていないもの
 - ➡ 応募率 233% 採用率 80%
- ④配属を児童家庭福祉関係施設とし、児童福祉司任用資格を受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 1900% 採用率 100%
- ⑤配属を児童家庭福祉関係施設とし、児童福祉司任用資格を受験要件としていないもの
 - ➡ 応募率 367% 採用率 120%
- ⑥配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格を受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 508% 採用率 115%
- ⑦配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格のうち一部を除いて受験要件としているもの
 - ➡ 応募率 339% 採用率 65%
- ⑧配属を福祉全域とし、児童福祉司任用資格を受験要件としていないもの
 - ➡ 応募率 390% 採用率 97%

(注) 応募率：応募人数／募集人数、採用率：採用人数／募集人数