

## 構成員提出資料

- 安部委員 . . . . . 1
- 江口委員 . . . . . 4
- 栗原委員 . . . . . 13
- 宮島委員 . . . . . 16
- 森井委員 . . . . . 30

# 安部委員

#### 第4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

西南学院大学 安部計彦

##### ○ すべての市町村の子ども家庭相談体制の強化（人材育成と資質向上）をどう図るか

都道府県や政令指定都市、中核市などと違い、人口規模が小さく、職員に社会福祉士等の専門職を採用することが進まない市町村であっても、子ども家庭相談の力量の向上は喫緊の課題である。全国で市町村子ども家庭総合支援拠点の設置が求められているが、単に拠点を設置しても資質の向上には不断の努力が必要である。

そのため以下の2つの方法を義務化して、資質の向上を図ることが必要と思われる。

##### 1) 市町村と児童相談所の定期的なケース検討を通じた人材育成と資質向上

各市町村の要保護児童対策地域協議会実務者会議（進行管理会議）を定期的で開催し、市町村で対応した事例のアセスメントや支援を共に検討することで、市町村職員が自信をもって安心してケース対応ができると同時に、不適切な対応を防いだり不十分なアセスメントのまま支援を続けることを防ぎ、支援の質が担保できる。

##### （例）大分県の共通管理台帳

大分県ではすべての市町村で月1回の実務者会議（進行管理会議）を行っている。そこで提出される市町村の事例は児童相談所との共通管理台帳（両者が持つ）に掲載される。その台帳に掲載されている事例については、市町村の行うケース支援に対して児童相談所も責任を持つ。

このような日常的な連携があるため、大分県では児童相談所に寄せられる泣き声通報や面前DVをすべて市町村に送致を行い、市町村が初期調査を行う（当然、共通管理台帳に掲載されるため、児童相談所にも結果や経過の情報は入る）体制ができている。

##### 2) 児童相談所での実習

市町村の子ども家庭相談を担う職員（非常勤や嘱託を含む）が児童相談所で実習を行い、児童相談所業務を体験することを通して子ども家庭相談や児童虐待対応の基礎を学ぶと同時に、児童相談所の考え方や動き方を理解することができる。

##### （例）児童相談所実習（60時間）

前回、私が提案させていただいた子ども家庭福祉士（仮）養成案では、児童相談所での実習を必須の条件とした。

内容は、①援助方針会議傍聴（10時間以上）、②一時保護所体験（10時間以上）、③初期調査同行（1ケース以上）とした。このうち③の「初期調査同行」とは、ケース受理、緊急受理会議、関係機関への問い合わせ、家庭訪問、援助方針会議での報告、所としての対応方針決定までの一連の流れを、児童福祉司の動きに同行することを想定している。

①の「援助方針会議傍聴」は、市町村職員であるので守秘義務の心配がなく、会議の傍聴なので児童相談所の負担もほとんど生じない。また、さまざまな事例に対して児童相談所が重視するポイントや児童相談所が持つ機能の理解等が進むことが期待される。

また各児童相談所が管内の市町村を対象に実習を受け入れれば、交通費や時間等で市町村の負担も少なく、参加が容易である。

なお千葉県や熊本県等いくつかの都道府県では、市町村の新人職員が1週間程度、児童相談所業務を体験していると聞けるが、詳細は不明である。

# 江口委員

第4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提出資料（令和2年7月29日）

## 意見

大阪府中央子ども家庭センター  
江口 晋

### ○人材養成等のあり方について

- ・福祉臨床現場においては、人材育成・組織運営上も、スーパービジョンとケースカンファレンスが非常に重要であることは論を待たない。（資料参照）
- ・現場で専門職としての人材の育成の核となる、スーパーバイザーの養成は急務である。一方、急増する虐待対応件数に的確に対応するため、また行政権限を適切に行使するためには、児童福祉司等の不確実性を軽減する幹部職員による指導（監理）が必要である。

**⇒臨床的なSVに加え監理的な組織判断をすることが必須である。SV能力と指導（監理）能力は違う**

- ・また、大阪府においては、本庁福祉関係課の課長等に、福祉専門職が就任することにより、現場の実践を踏まえた施策提案・実施が進められてきているところ。

**⇒様々な福祉現場の実態を把握し実践を踏まえた施策提案・実施能力が必要である。**

- ・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。**

**⇒専門職のキャリアパスの見える化を進めるためには、ある職階に就任するために必要な能力、業務経験、自治体内での異動のルートなどの道筋を示していくことが必要であり、都道府県毎の実情に合わせて検討することが肝要である。**

### ○人材確保について

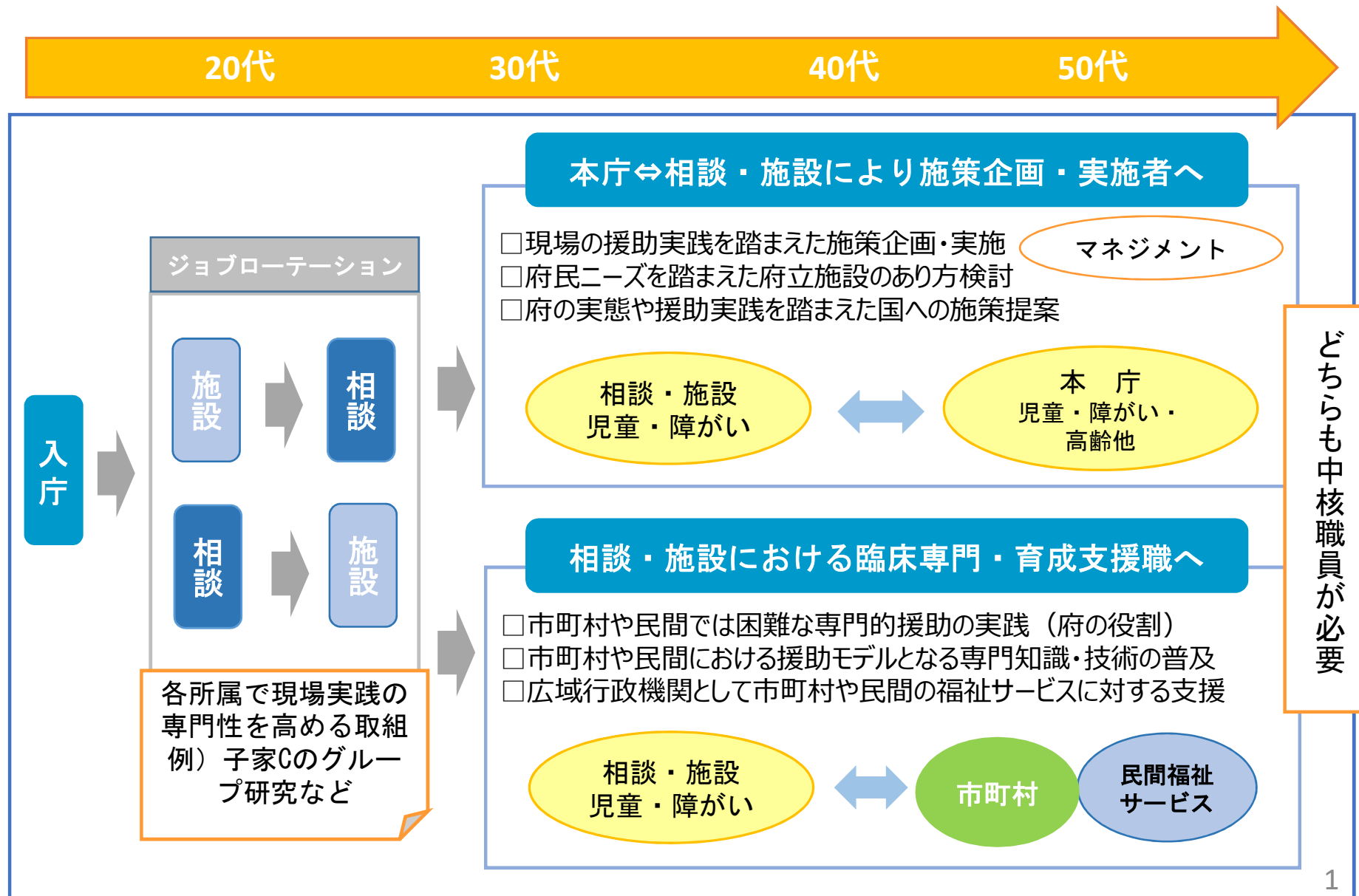
- ・厚労省調べによると、令和2年4月1日時点の児童福祉司の採用区分構成割合は全国平均で福祉専門職による採用割合が約74%のなっており、福祉専門職採用が進んできている。
- ・一方、専門職採用にあたっては、採用予定の4倍以上の受験者が望ましいと考えるが、最近では受験者数が少なく、受験者の確保が困難な状況である。また、合格通知後の辞退者も毎年数名いる現状である。（辞退理由の多くは児童相談所設置義務のない自治体に合格したことによる。）
- ・大阪府の近隣の福祉系大学の進路状況を見ると、公務員や福祉関係に就職している学生の割合は高くない現状である。福祉を学ぶ学生が児童相談所で働くことを希望するような、イメージアップ戦略や仕掛けが必要である。（人材養成機関等との連携が求められる）

**⇒地方が福祉行政を進めていくためには、採用計画、キャリア形成、人材育成計画の全体を一体的に捉えて進めていくことが必須である。児童相談所職員を含めた福祉専門職全体を見据えた都道府県毎の戦略を持った推進計画を早急に検討し進めていくことが大変重要であると考える。**

## 大阪府においては

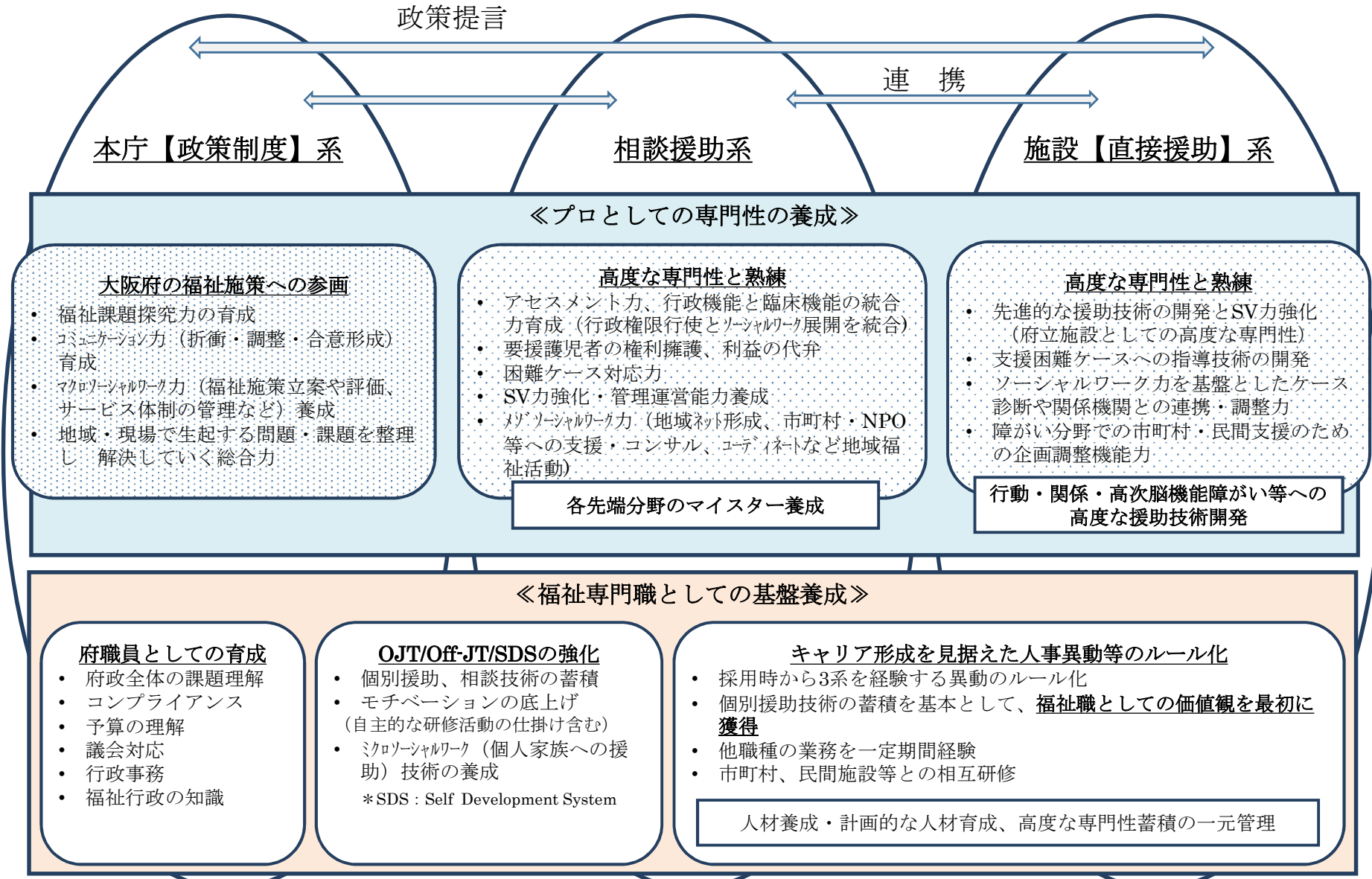
- ・平成 25 年度に、広域自治体である大阪府に求められる
  - ①**指導力**：市町村への助言、支援力
  - ②**調整力**：幅広い視野と行政手腕
  - ③**専門性**：専門的スキル維持向上を柱に、福祉専門職研修のあり方について検討を進め、翌平成 26 年度に福祉総務課に**福祉専門職のリクルートや人材育成を推進する専門職を配置**し、計画的な採用増を図るための取組を強化するとともに、中心になって**重層的な専門職の研修体系構築**を進めてきている。
- ・「本庁」「施設系職場」「相談系職場」といった多様な職場、「児童」「障がい」「女性」「生活保護」などの多様な分野を経験しキャリア形成を図る「**ジョブローテーション**」を平成 27 年度より開始し、福祉専門職としての知見や援助スキルを幅広く身につけたうえで、職員本人の適性等を踏まえ、特定分野での専門性を高める配属を進めている。
- ・児童相談所長をはじめ相談機関や施設の長、福祉関係課（本庁）の課長等に福祉専門職が就くことにより、専門職の意見を政策に反映させるという本来の目的と併せて、**キャリアパスの見える化**が進み、自分の将来がイメージできるようになるという効果も生まれている。

# 福祉専門職（CW・CP）のキャリアパスイメージ





# 福祉専門職の研修のあり方概念図



# 福祉専門職の適切なジョブローテーションについて（平成27年度～）

## 背景

- 増加する児童虐待やDV被害者への対応、障がい者の地域生活移行支援、生活困窮者対策等、多様化・複雑化する府民ニーズに対応できる職員（専門職）の育成が急務。
- 人材育成には座学中心の「研修」の充実と並んで、「適切なジョブローテーション」により特定の分野に偏ることなく、若手のうちに複数の分野を経験することが重要。

## 課題

- 「相談系と施設系」、「出先と本庁」間の交流の必要性は過去から認識されているが、確固たるルール（基準）がなく、「やれる範囲で」の対応にとどまっている。
- 同一職場での長期在籍や同分野間での異動が大勢を占める。
- 「男女比の不均衡」と「施設職場の同性介助」、「育児中の職員の増加」と「夜勤等がある施設職場、夜間の緊急出動がある虐待対応課」等の制約が結果的に人事異動の多様性を阻害。

## 参考

福祉部配属の社会福祉職の配置数  
(R2.7.16現在)  
他部含め、590名

相談系の中で児童相談の比率が高く、約半数を占めている。

所属	配属	形態	小計	対象	内数
本庁	27	-	27	-	27
自立C	11	施設系	172	障がい者施設	86
砂川C	75				
児童一保	61			児童施設	86
修徳	15				
ライフ	10				
障相C	19	相談系	318	児童以外の相談	65
女相C	16				
生保	30			児童相談	253
児童相談	253				
計	517	-	517	-	517

## 方向性

- ①ルールづくり  
やれる範囲での対応では組織上の必要性が優先されるため、ルール化が必要。
- ②対象の範囲  
「長期的な人材育成」と「組織上の必要性」のバランスをとる。
- ③効率かつ効果的な配転ルート  
全分野の経験は困難なため、必要最小限の効果が得られる大きなグルーピング。
- ④適切な異動スパン  
「知識」だけでなく、自ら担当として当該業務に習熟するのに必要最低限度の期間。

## 異動方針

### 【対象】

- ジョブローテーション（以下ローテーションという。）の対象は22歳～30歳未満（20代）で入庁してくる職員。
- 既存の職員についても、概ね35歳未満の者は次回の異動時から、当該方針に準じ、配転先を決定。
- ローテーション対象期間終了後（概ね30代半ば以降）は本人の適性等を踏まえ配置先を決定（ある程度、特定した分野での異動もあり）。
- 30歳前後～40歳で入庁してくる者は、当該方針に拠らず、過去の職歴や本人の適性等を見極め、個別に移動スパンや配置先を決定。

### 【社会福祉職】

- 若手職員の間原則3年（～4年）スパンで「相談系職場」と「施設系職場」、「児童」「障がい」「女性」「生活保護」といった分野を横断した人事異動により、3～4か所の職場を経験。
- 原則、採用後10年間で、「相談系」と「施設系」を1か所ずつ経験。適性によっては、本庁も経験。
- 支援対象者別の区分でも極力、異なる分野への異動となるよう配慮。（児童→障がい etc）

### 【心理職】

- 若手職員の間原則3年（～4年）スパンで「児童」、「障がい（or女性）」の分野をそれぞれ経験。
- 原則、採用後10年間で、「相談系」と「施設系」を1か所ずつ経験。適性によっては、本庁も経験。

### 【児童自立支援専門員、児童生活支援員】

- 児童自立支援施設での勤務を基本としつつも、本人の適性等を考慮し、他所属へも配置。

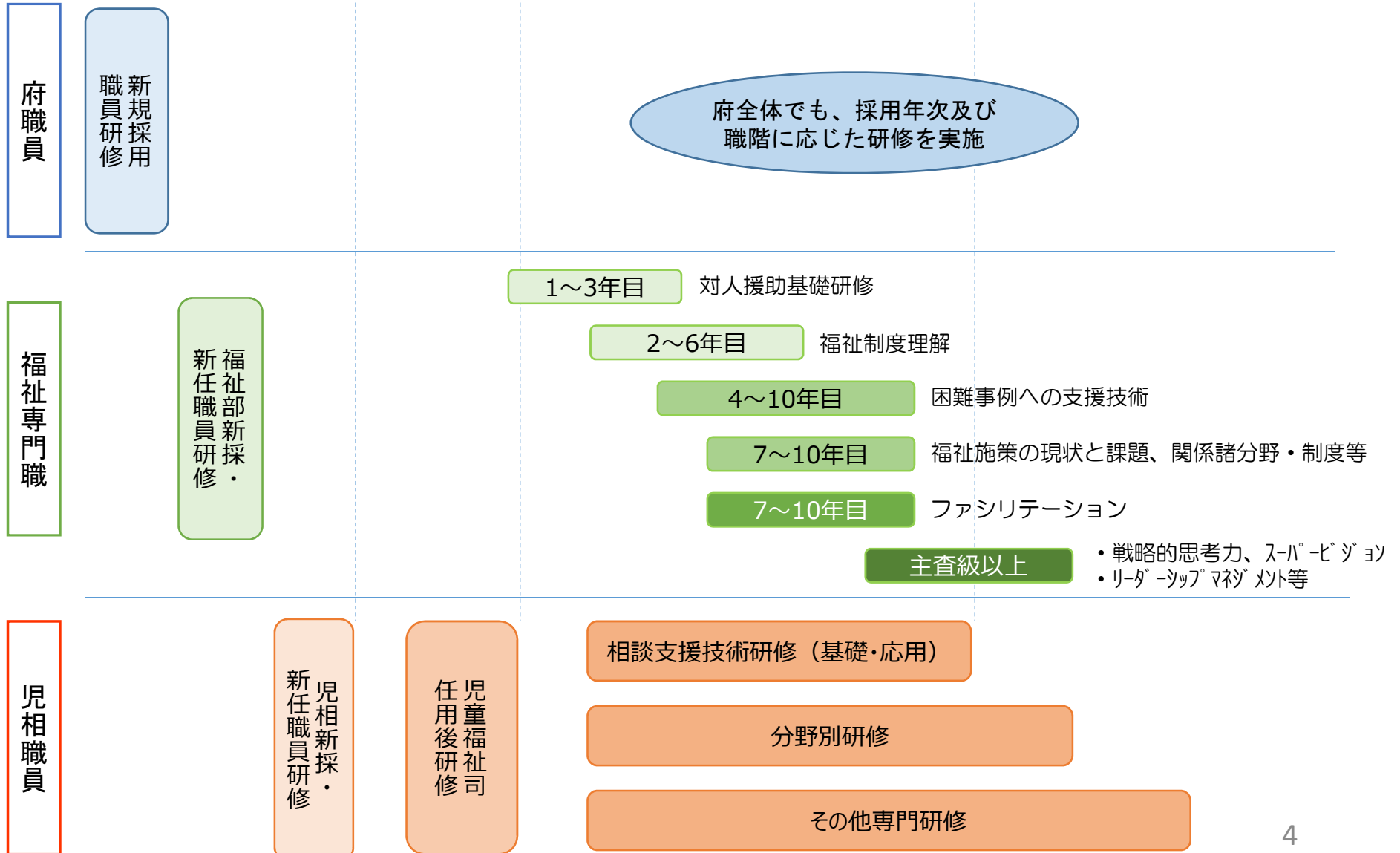
# 大阪府における児童相談所職員の研修

※各分野の研修については、主なものを抜粋

概ね採用から1か月まで

半年～1年後

概ね採用15年目程度



# 大阪府の児童相談体制の変遷と本庁との連動

## 第Ⅰ期：相談支援から虐待対応への転換

相談支援的アプローチから介入指導的アプローチへの転換が必要  
 地域でのネットワークの構築、保健・福祉・教育の連携が重要

- 虐待対応課の創設●児童虐待等危機介入援助チームを設置(弁護士・医師との協働)
  - 児童虐待防止ネットワーク作りの取組み(H6～)●保健師の配置●DVC機能を付加
- 虐待相談対応は保護者の意図とは関係なく通告を契機として開始されることが多く、子どもの安心安全が優先され、時には保護者に一歩も妥協しない対応の必要性が意識され始める

## 第Ⅱ期：介入保護と法的対応の蓄積 ～本庁児童相談所主管課長に専門職を配置

組織的判断による「疑わしきは介入・保護」の徹底

弁護士等への相談による、家裁への積極的な申立て(法的対応の蓄積)

虐待を受けた子どもに対する医学的・心理教育的治療機能の強化

児童相談所職員の職場定着・専門性確保を考慮した組織体制の構築

- 市町村への児童相談所職員派遣、弁護士等市町村支援チームの派遣
- 市町村職員向けガイドラインの作成、研修の実施、専門職チームの派遣
- 中央Cに診療所「こころケア」を設置、集中的な治療・教育的体制を構築
- 児童相談所職員のワークライフバランスに対応した柔軟な組織体制の検討

法の理解と現場での執行経験の積重ねが重要視される。保護者と当初対立しても、早期に養育環境の悪化を食い止め、傷んだ養育等の修復を目指し支援し、中には修復に進む事例も

## 第Ⅲ期：初期対応から家庭養育への移行まで切れ目のない支援の構築 ～本庁児童・障がい・社会援護課長に専門職の配置

24時間365日、迅速かつ的確な初期アセスメントと対応

市町村要対協を核とした地域での包括的支援の仕組みづくり

社会的養護にある児童への支援、家庭移行支援の強化

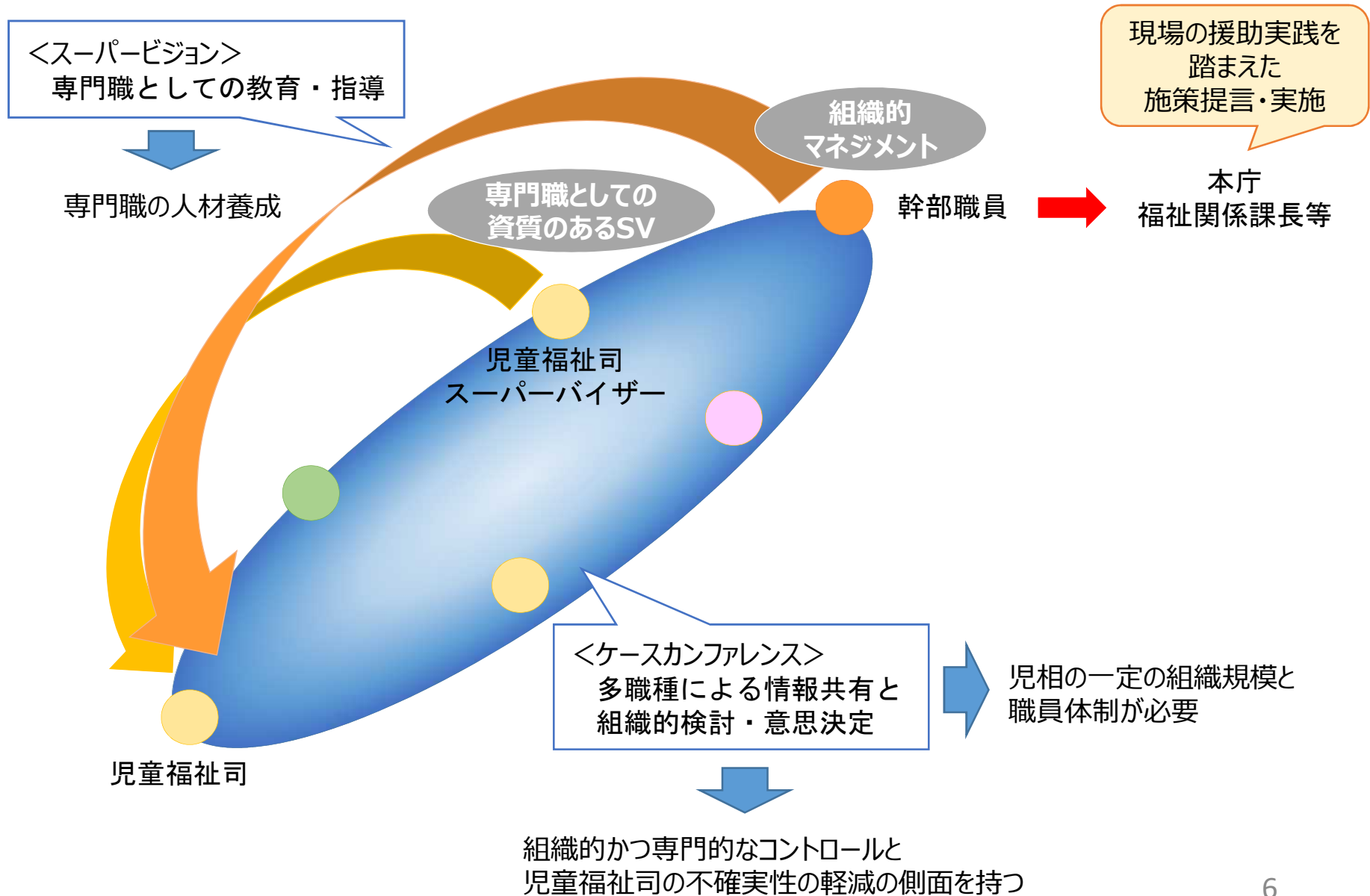
- すべての通告・相談を一括して受理し、初期アセスメントや介入を含めた対応を行う  
 「相談対応課」を設置(インテーク担当を配置)
- 夜間休日当直チーム(常勤職員2名輪番制)設置 ※SV・判断職員も輪番で1名スタンバイ
- 全センターに市町村コーディネーターを配置
- 社会的養護にある児童を支援する育成支援課を設置(家庭移行推進担当を配置)

リスク・ニーズ・リミットアセスメントの重要性を意識。家族状況の変化が速く(転居・流動世帯等の増加)子育て不調から急速に重篤化する事例の増加。市町村・警察等との連携の重要性。

区分	年度	児童虐待相談 対応件数 ( )内は相談 経路が警察等	法28条・ 親権喪失・停止 請求件数	本庁福祉関係課 長級としての福 祉専門職の配置
第一期	H12	1,602 (62)	8	
	H13	2,365 (68)	4	
	H14	2,488 (70)	3	
	H15	2,782 (88)	13	
第二期	H16	4,349 (189)	17	
	H17	3,885 (149)	16	1名
	H18	3,195 (148)	16	1名
	H19	2,997 (186)	28	1名
	H20	2,995 (276)	22	1名
	H21	3,270 (436)	19	2名
	H22	4,820 (860)	21	2名
	H23	5,711 (1,105)	25	1名
	H24	6,079 (1,219)	21	1名
	H25	6,509 (1,556)	31	1名
第三期	H26	7,874 (2,477)	48	2名
	H27	10,427 (3,597)	29	3名
	H28	10,118 (4,230)	48	3名
	H29	11,306 (5,113)	35	3名
	H30	12,208 (5,442)	52	3名

※政令市への移行に伴い、H18以降については堺市の件数は含まれていない

# 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



# 栗原委員



「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ものの資格の在り方その他の資質の向上に関して」

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

2020. 7. 29 栗原直樹

諸外国の虐待防止制度と比べて児童相談所という福祉行政機関に権限を集中させている国は見当たらず、現行制度は日本独自のものとして維持していくものと認識される。

## 1 新任児童福祉司研修、育成に自治体としての経験・知見の蓄積の活用を

新任児童福祉司研修について初年度に概ね6か月程度集中的な集合研修を行い、この間所属自治体と規模の異なる複数自治体に実習性として2～3か月派遣されることが望ましい。

初期の段階で職場を離れることは研修に集中できる環境づくりの第一歩である。MURCの調査でも法定研修が業務のため徐々に参加困難な状況になり、研修を実施することに負担が生じている感想があった。

学生の実習生と任用された新任児童福祉司とでは本人の動機と受け入れ側の態勢も異なり緊張感が生じる。

自治体ごとの児童相談所の業務経験の蓄積（法的対応を行う事例や重大な事例等の経験実績）に差異がある。これは個々の児童福祉司の経験以上に大きな差異である。蓄積した業務量によって業務の質が変化する。

例えば児童福祉法第28条第1項の承認申し立て事例の実績経験は個々の児童福祉司どころか個々の児童相談所という機関においても経験がなく、自治体内の全児童相談所で数件という場合がある。ゆえに、保護者が逮捕されても起訴されないから「28条」申し立てをしないという主体性のない判断を行う事例も生じる。さらに、死亡事例、触法殺人等は日常的に経験できるものではない。講義・演習に加えての現場実習で幅広く知見を得て所属自治体で活用することができる。

任用後も人口や事例件数の規模の異なる自治体間の人事交流が互いに刺激し合う効果が期待される。例えば4～5年経験の児童福祉司の1年単位の相互人事交流などを重ねれば幅広い知見を得ることができる。人事交流から発する幅広い他県との情報交換等から児童相談所業務の標準化が期待される。

## 2 新任児童相談所長研修の強化

悲惨な結果となった事例等は所長のカバナンスの問題である。これは専門性、経験とは異なる次元の問題であり児童相談所運営指針に沿った対応を行わない行政の不作為である。ゆえに知事・市長の権限を委任された行政機関の長としてリスク管理の視点からの研修強化が必要である。機関や職員個人に対する攻撃について対応できる環境づくり等が職員の安定した業務遂行には喫緊の課題である。

また、社会に対する説明責任を果たす役割を意識することも重要である。機能や利用法等についての誤解が生じている場面もあることから日常業務に支障が出るようなことがないようにしなければならない。

例えば死亡事案の取材に対して48時間対応（目視）が行えなかったことについて「信頼関係を築くために時間をかける・・・」との言質が時として散見されるが、このような内容を誰が発信するにしても所長の責任である。子どもが亡くなっている深刻な結果の説明に「信頼関係を築く・・・」という判断、行動をとっていますという専門家的態度に対して一般的な感覚との乖離がある。致命的なのは「保護者」とのコミュニケーションをとるために時間をかけるということで、この表現は「子ども」への視点が欠落している。

この「信頼関係・・・」という言質は、2000年頃の死亡事案でも使われていたが、価値観が変わっていることに気づかないということになる。所長は社会に対する窓口である。



# 宮島委員

## 子ども家庭福祉人材の力量の向上について

2020年7月29日 日本社会事業大学専門職大学院 宮島 清

第4回WG会議にあたり、以下のとおり委員としての意見を提出します。

なお、今回は第3回の会議で予告されたことを踏まえて、自治体の人事と人材養成を中心に述べています。

### 1 地方自治や地方公務員制度の推移や動向を踏まえて議論すべきです。

ア 地方分権が進められて来ました。総務省に置かれた「地方公共団体における人材育成・能力開発に関する研究会」の令和元年度報告書（令和2年2月）は、次のような文章で始まり、自治体が「自らの責任において…取組をなすこと」や職員の育成が、その「要」になると強調しています。子ども家庭福祉に関わる自治体の業務が「自治事務」であることを念頭に置いたうえで、議論を行わなければなりません。

“ 地方分権改革は、平成5年に衆参両院によって「地方分権の推進に関する決議」（平成5年6月3日 衆議院、平成5年6月4日 参議院）がなされたのを契機に、平成7年には「地方分権推進法」（平成7年法律第96号）が施行されるに至った。地方分権の推進が実施の段階に至り、地方公共団体においては、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化し、住民福祉の向上と個性的で活力ある地域社会の構築を図っていくことが求められ、そうした取組の「要」となる、職員の人材育成を積極的に進めていくことが特に求められたものである。” 注：下線は委員による。

イ このWGで取り扱える範囲に留意しながら討議をしたいと思います。

「国が行う誘導策で一定の効果が期待できるものと、立法によってはじめて可能になるもの」「立法とは言っても、子ども家庭福祉に関する法律を改正すれば自治体を縛れるものとそうでないもの」「たとえ一定程度、子ども家庭福祉の域を超える広い範囲の法改正があったとしても、社会の在り方そのものが大きく変化しなければ実現できないもの」について、十分に留意しないと、効果が期待できないばかりか自治体や実践現場を混乱させることとなります。

ウ 総務省のHPの「給与・定員等の制度概要」の欄には、“地方公共団体は、行政運営を行ううえで最小の経費で最大の効果を挙げるとともに、常にその組織及び運営の合理化に努め、その規模の適正化を図らなければなりません。そのため、各地方公共団体において、地域の実情を踏まえ、自主的・計画的な定員管理に取り組むことが求められています。”と記されています。

まさにそのとおりです。しかし、財政力が弱い日本の自治体では、住民の生活保障のために特定分野の職員だけを手厚く配置するというようなことは非常に難しい状況にあります。

前項で、現在は地方分権の時代である旨を記したところであり、これと矛盾していることは承知していますが、実際には、毎年度行われる国の調査により自治体の職員数や給与の額等が調べられており、職員数の削減を前提とした定員管理を行うことが求められています。

前回のWG会議で、増沢委員が英国と日本のソーシャルワーカーの数には、実質的に20倍の開きがあることを御報告くださいましたが、根本的には、日本においては、かねてから住民あたりの公務員数が海外に比べて圧倒的に少なかった上に、さらにこれを絞り込む政策をとり続けて来たことによる開きであると考えます。

エ 実際に、地方公共団体の職員定数は、平成の大合併とその後の改革（H17～H22）によって、大きく減少しました。その実態は、次ページに引用した総務省作成の資料にまとめられています。

この資料によれば、地方公務員の職員数の全体が大きく減る中でも、児童相談所の職員と福祉事務所の職員等は例外的に増員されていることがわかります。これは、法定受託事務である生活保護を担当する職員や政令で配置基準が定められている職員配置を満たそうと努力をしながらも、それさえもが難しい（「地方交付税法のもと、基準となる財政需要額の算定方法が定められており、地方交付税の算定に上乘せすると説明されますが、職員の格付けなどの計算方法の妙などから、実際に交付される額においては、それを実現できるに見合うだけの増額が無い」との指摘もあります。）ために、他の自治事務を担う職員をさらに削り込んで行かなければならなかったということによるものです。このことは、児童虐待がこれだけ深刻な社会問題になっても、25年もの長い歳月をかけてさえ、児童相談所職員の数をようやく2倍にできたに留まっているという現実を突きつけています。

厚生労働省が様々な努力をして政令で定める児童相談所職員の配置基準を改善し、自治体も他の部局でも必要とされている人員や予算を、さらに削り込むこと（保健所の統廃合、公立病院・施設の廃止や独立法人化・民営化、現業部門の民間委託なども含む。）をしても、この程度の増加に留まっているのです。

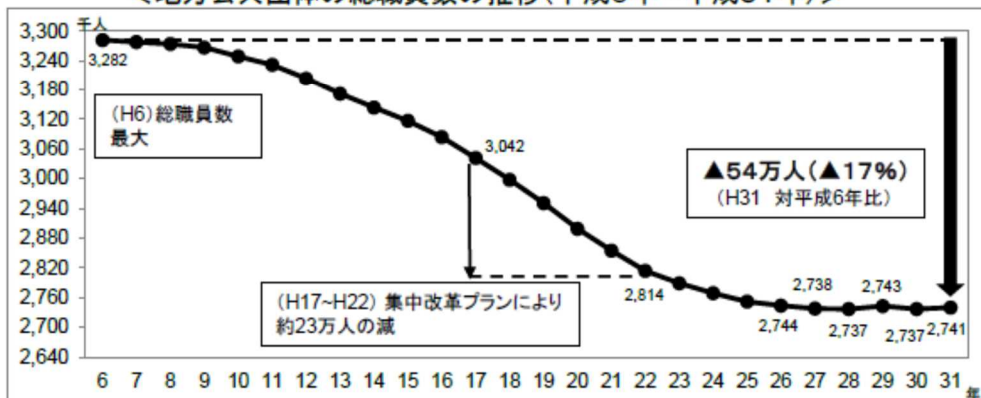
オ 神戸大学大学院教授だった山家悠紀夫氏は、2019年10月発行の著書「日本経済30年史」岩波新書の131頁以下において、人口1000人あたりの公務員（国・地方の計）の数が、英78、仏96、米74、独70に対して、日本は42人であった（2005年）ことを紹介しています。また、これに加えて、総務省の「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査」や内閣官房の「国家公務員の非常勤職員に関する実態調査」の結果を引いて、「構造改革」によって非常勤公務員が増加し、国においても地方においても「官製ワーキングプア」が肥大化し、常勤職の公務員の労働強化がすすんだと指摘しています。

## 平成31年地方公共団体定員管理調査結果のポイント

(平成31年4月1日現在)

- 総職員数は、対前年比で3,793人増加し、274万653人。平成6年をピークとして平成7年から減少していたが、平成28年以降はほぼ横ばいで推移。〔対平成6年比で約54万人減少〕

＜地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～平成31年)＞



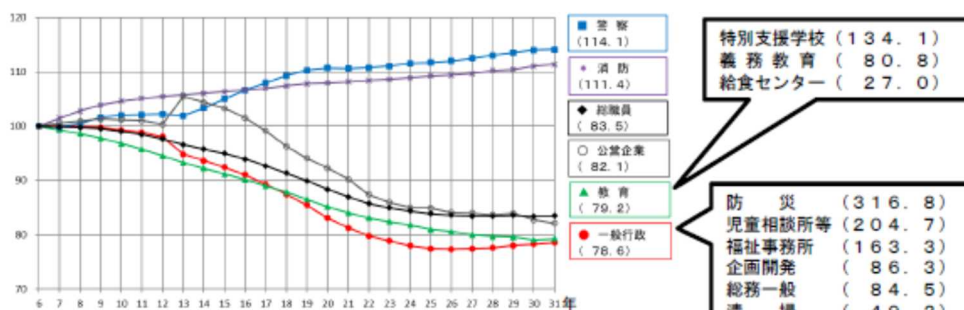
- 部門別に見ると、対前年比で一般行政部門、教育部門、警察・消防部門で増加する中、公営企業等会計部門で減少。一般行政部門においては、対平成6年比で▲21%と減少している中、防災は約3.2倍、児童相談所等は約2.0倍、福祉事務所は約1.6倍に増加。

＜対前年の部門別職員数の状況＞

(単位：人、%)

	部門				合計	
	一般行政部門	教育部門	警察・消防部門	公営企業等会計部門		
対前年	増減数	3,667	2,052	698	▲2,624	3,793
	増減率	0.4	0.2	0.2	▲0.7	0.1

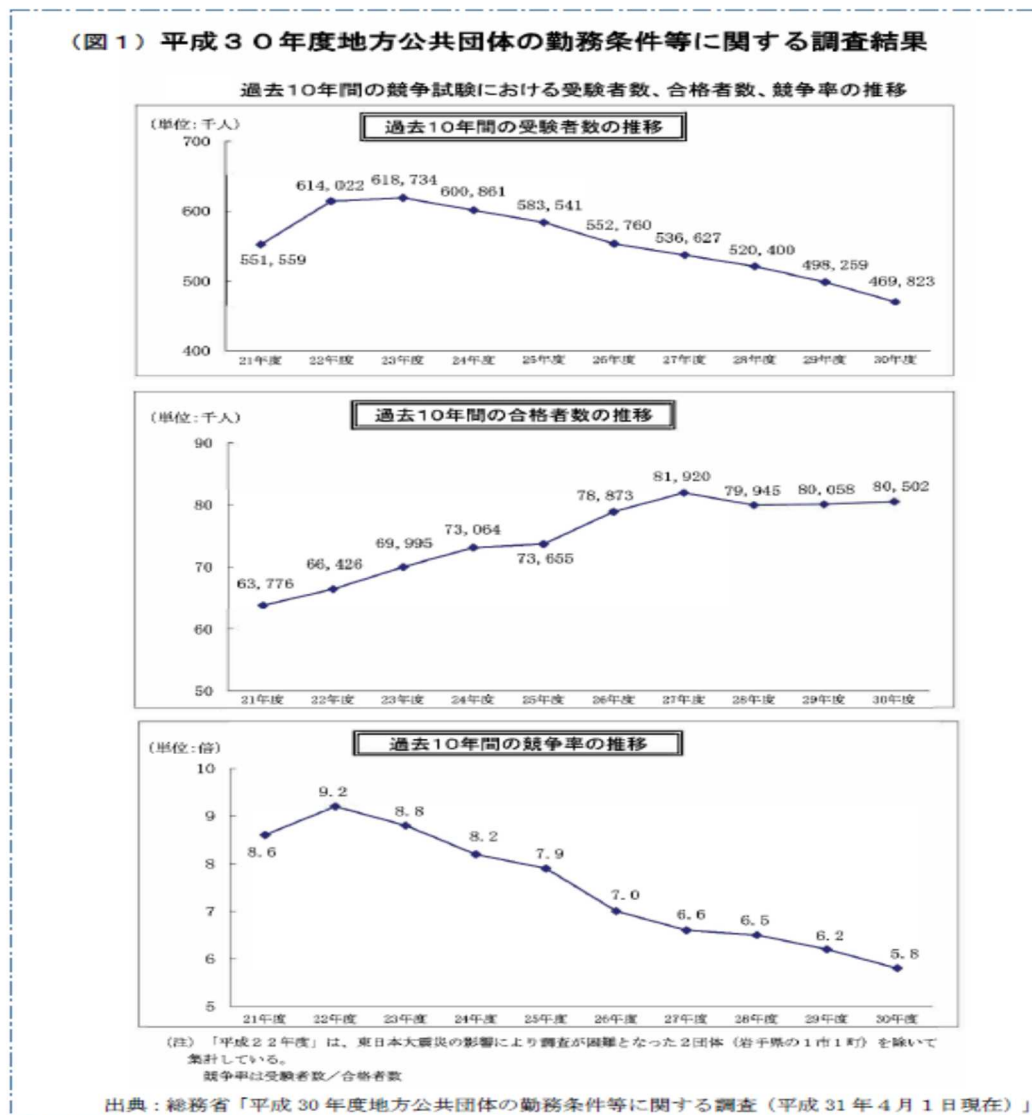
＜平成6年からの部門別職員数の推移(平成6年を100とした場合の指数)＞



※平成13年に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

(本文7頁、図は8頁)

カ それでもなお、「公務員は、安定していて恵まれている。」という国民感情があるように思われます。しかし、前掲の総務省におかれた研究会の報告書は、公務員試験の出願倍率が低下していることや自治体が人材確保の難しさに直面していることを報告しています。以下に、本文の一部とこれに対応する図を引用します。



“ 地方公共団体においては、地域の行政を担っていく職員としてふさわしい資質を持っている人材を確保するため、広報活動の強化や、競争試験の実施機会の確保など様々な取組が行われている。多様な人材を確保するため試験に選択科目制や集団討議も取り入れたり、高度な専門能力や民間企業等における多様な経験を有する人材を確保するため中途採用を実施したりする団体も増えてきている。しかし、平成30年度の地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果によると、過去10年間の受験者数は年々減少している傾向にある。一方、合格者数については、年々増加している。結果として、競争率については年々減少しているということが分かる。(図1)”

2 近年、ようやく児童相談所で働く児童福祉司の配置基準が改善され、児童心理司の配置基準が定められました。これを踏まえれば、令和2年度からの数年間こそ、職員確保と育成に集中的に取り組まなければならない「特別な期間」であることが明らかなです。

このことを念頭に置くなれば、今緊急に取り組まなければならない課題と長期的に取り組まなければならない課題とを整理して検討しなければなりません。

もちろん、両者が、互いに関係し影響し合う課題であることは理解していますが、すくなくとも、「子ども家庭福祉の専門資格」を新たに創設すれば、今緊急に取り組むべき課題と長期的に取り組むべき課題の両方が同時に解決できるというようなものではないことは間違いありません。

あたかも、魔法のような方策があるかのような前提に立って、「何故、これを進めないのか」というように迫ることは、現実に目を背けさせ、地道な取組を重ねている自治体の努力を否定し、結果的に取り組みの前進を遅らせることになりかねません。これは、子どもたちのかけがえのない「時間」を奪うものだと考えます。

次ページ以降、このような認識のもとで、委員としての、現状分析とこれに対応した幾つかの提案を具体的に述べて行きます。

3 子ども家庭福祉人材の力量の向上がうまくいって来なかったのは何故でしょうか。このことを踏まえずに、いきなり方策を示してもうまくは行かないと考えます。

私は、人員配置のあまりの貧弱さのために、実践現場に余裕がなく、本来行わなければならないような「まっとうな」支援が実行されないことが根本的な課題だと考えます。

現在までのような体制下では、常勤職も非常勤職の別なく経験が蓄積されないことは明らかであり、表面的でパターンスタティックな対応に陥り、これが維持され、解消されることなく拡大再生産されて行く（さらに続く）と考えます。そして、これに拍車をかけて来たのが、「マニュアルに従って業務を行うことやアセスメントシートを作成することで対応できる」といったミスリードや「現場叩き」による現場組織と職員の委縮です。

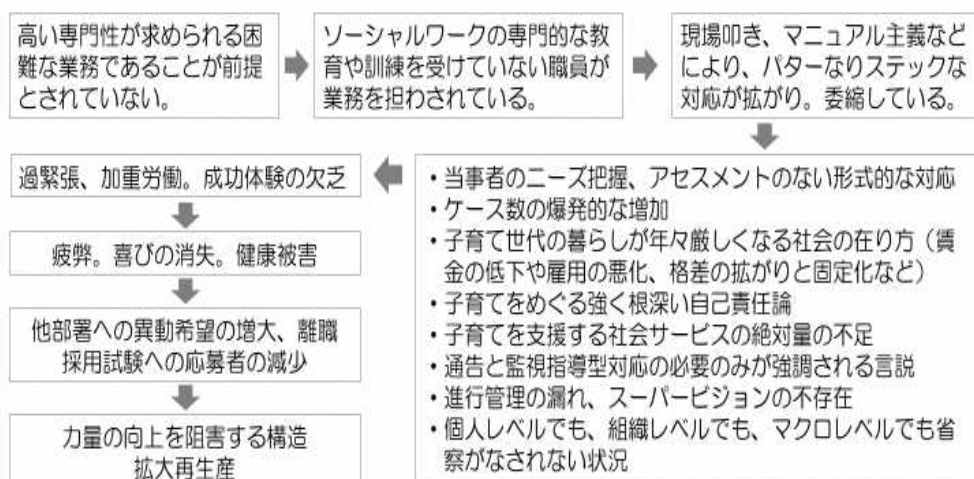
これは、前回のWG会議で増沢委員が、英国でも起こったことであり、日本はその経験に学ぶべきであるとして紹介くださったとおりです。

現場叩きがされる一方で、容易にソーシャルワーカーの評価を高める・高められるといった甘い見通しが語られることがありますが、甚だ疑問です。

実践を担う個人の対応力も、組織としての対応力も、どちらも向上させなければならぬのであり、「課題の個人責任化」をすすめてしまうことに陥らないようにするとともに、容易な解決策があるかのような幻想を共有してしまわないように注意したいと思います。

私自身は、一部には残る、丁寧に当事者に関わり、児童虐待の対応に毅然として取り組みながらも、当事者を尊重し、当事者が抱える生活課題の解決に何とか貢献しようとする真摯な姿（まともな実践）にこそ、学ぶべきことがあると感じています。

## 自治体で子ども家庭福祉を担当する人材が置かれている 力量の向上を阻む悪循環の構造



問：この悪循環を断ち切るためには、子ども家庭福祉の領域の中だけで「SW実践力の向上」を考えるべきか、それとも地域での人々の暮らしを守る（共生社会を目指す）という目標を共有したうえで、この領域での実践にアイデンティティを持ち、そこで必要となる専門性を上乗せできる仕組みとすべきか。

委員作成



これまで述べて来たことを、市町村で虐待対応を担う職員の現状をたよりに、以下で確認して行きます。

ア 市町村で児童虐待対応にあたっている職員の内、7割近くが「何らかの専門資格を有している」とされていますが、ソーシャルワークの国家資格を有するものは、8934人中の990人(887+103)であり約11%に過ぎません。これを平均で論ずるには無理がありますが、1事務所あたり5人の職員が配置されており、その内の0.5人が、ソーシャルワークの国家資格保持者という割合です。

一方で、保健師・助産師・看護師、教員免許を有する者、保育士の資格を有するもの、すなわち医療や子どもに関する専門資格を有するものは38.5%で全体に占める割合が高いこと、例示されている専門資格を有しない一般事務員等の割合もいぜん高く32.3%を占めていることがわかります。平成29年4月1日現在

表2 虐待対応担当窓口職員の配置状況(平成29年4月1日現在)

虐待対応担当窓口に従事する市町村の相談担当職員(以下、「虐待対応担当窓口職員」という。)は、全国で8,934名の配置されており、そのうち、「児童福祉司と同様の資格を有する者(①～④の計)」は2,072名(23.2%)であり、児童福祉司と同様の資格を有する者を含む「一定の専門資格を有する者(①～⑧の計)」は6,051名(67.7%)であった。

区 分		指定都市・ 児童相談所設置市	市・区 (人口30万人以上)	市・区 (人口10万人から30万人未満)	市・区 (人口10万人未満)	町	村	合 計
一定の専門資格を有する者	① 児童福祉司と同様の資格を有する者 (児童福祉司たる資格を有する者であって、 ②、③又は④に該当する者を除く)	169	192	253	285	152	17	1,068
		12.0%	20.7%	16.3%	12.0%	6.7%	4.1%	12.0%
	② 医師	1	0	8	2	2	1	14
		0.1%	0.0%	0.5%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%
	③ 社会福祉士	175	162	224	198	111	17	887
		12.4%	17.5%	14.4%	8.4%	4.9%	4.1%	9.9%
	④ 精神保健福祉士	12	18	31	27	14	1	103
		0.8%	1.9%	2.0%	1.1%	0.8%	0.2%	1.2%
	小 計	357	372	516	512	279	36	2,072
		25.3%	40.2%	33.2%	21.6%	12.4%	8.7%	23.2%
その他の専門資格を有する者	⑤ 保健師・助産師・看護師 (①に該当する者を除く)	380	97	157	242	523	161	1,560
		26.9%	10.5%	10.1%	10.2%	23.2%	38.7%	17.5%
	⑥ 教員免許を有する者 (①に該当する者を除く)	129	97	206	430	132	15	1,009
		9.1%	10.5%	13.3%	18.2%	5.8%	3.6%	11.3%
	⑦ 保育士(①に該当する者を除く)	117	103	171	268	191	19	869
	8.3%	11.1%	11.0%	11.3%	8.5%	4.6%	9.7%	
小 計	626	297	534	940	846	195	3,438	
	44.3%	32.1%	34.4%	39.7%	37.5%	46.9%	38.5%	
⑧ ①～⑦に記載の資格を有しない社会福祉士等	93	90	133	183	34	8	541	
	6.6%	9.7%	8.6%	7.7%	1.5%	1.9%	6.1%	
小 計	1,076	759	1,183	1,635	1,150	239	6,051	
	76.2%	82.0%	76.2%	69.0%	51.3%	57.5%	67.7%	
有しない資格を有する者	⑨ ①～⑧に記載の資格を有しない一般事務職員	222	85	237	581	1,034	170	2,329
		15.7%	9.2%	15.3%	24.5%	45.8%	40.9%	26.1%
	⑩ その他	115	82	132	153	65	7	554
	8.1%	8.9%	8.5%	6.5%	2.9%	1.7%	6.2%	
小 計	337	167	369	734	1,099	177	2,883	
	23.8%	18.0%	23.8%	31.0%	48.7%	42.5%	32.3%	
合 計	1,413	926	1,552	2,369	2,258	416	8,934	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
1市町村あたりの平均配置人数	64.2	15.2	7.7	4.5	3.0	2.3	5.1	

※割合は四捨五入のため、100%にならない場合がある。

厚労省HPから転載 マーカーは委員による



イ この業務を担う職員の経験が浅いことはかねてから指摘されていますが、これは勤続年数が急に下がっているということではなく、勤続年数の浅い職員の比率が低いままであり続けているということです。

下表によれば、市町村で児童虐待対応にあたっている職員の内47.7%が経験2年未満です。(正規職員50.8%、非正規職員40.8%。平成29年4月1日現在)

表4 虐待対応担当窓口職員の正規・非正規別業務経験年数(平成29年4月1日現在)

区 分		6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	合 計
正規職員	指定都市・児童相談所設置市	207	28	279	153	206	146	68	1,087
		10.9%	5.8%	14.8%	11.5%	13.6%	12.3%	10.7%	12.2%
	市・区(人口30万人以上)	141	11	130	94	93	76	23	568
		7.4%	2.3%	6.9%	7.0%	6.2%	6.4%	3.6%	6.4%
	市・区(人口10万人から30万人未満)	253	32	185	154	155	89	11	879
		13.3%	6.7%	9.8%	11.5%	10.3%	7.5%	1.7%	9.8%
	市・区(人口10万人未満)	307	93	314	224	208	118	21	1,285
	16.2%	19.4%	16.6%	16.8%	13.8%	9.9%	3.3%	14.4%	
町	418	131	442	305	314	196	175	1,981	
	22.0%	27.3%	23.4%	22.8%	20.8%	16.5%	27.5%	22.2%	
村	60	37	70	41	62	49	61	380	
	3.2%	7.7%	3.7%	3.1%	4.1%	4.1%	9.6%	4.3%	
小 計		1,886	332	1,420	971	1,038	674	359	6,180
		73.1%	69.2%	75.3%	72.7%	68.7%	56.6%	56.4%	69.2%
非正規職員	指定都市・児童相談所設置市	62	8	62	45	47	60	42	326
		3.3%	1.7%	3.3%	3.4%	3.1%	5.0%	6.6%	3.6%
	市・区(人口30万人以上)	76	14	60	46	58	75	29	358
		4.0%	2.9%	3.2%	3.4%	3.8%	6.3%	4.6%	4.0%
	市・区(人口10万人から30万人未満)	141	38	102	85	129	113	65	673
		7.4%	7.9%	5.4%	6.4%	8.5%	9.5%	10.2%	7.5%
	市・区(人口10万人未満)	164	64	187	136	182	225	126	1,084
	8.6%	13.3%	9.9%	10.2%	12.1%	18.9%	19.6%	12.1%	
町	58	21	52	44	52	38	12	277	
	3.1%	4.4%	2.8%	3.3%	3.4%	3.2%	1.9%	3.1%	
村	10	3	3	8	4	5	3	36	
	0.5%	0.6%	0.2%	0.6%	0.3%	0.4%	0.5%	0.4%	
小 計		511	148	466	364	472	516	277	2,754
		26.9%	30.8%	24.7%	27.3%	31.3%	43.4%	43.6%	30.8%
合 計		1,897	480	1,886	1,335	1,510	1,190	636	8,934
		21.2%	5.4%	21.1%	14.9%	16.9%	13.3%	7.1%	100.0%

※割合は四捨五入のため、100%にならない場合がある。

厚労省HPから転載 マーカーは委員による

しかも、これらの職員の多くが、児童虐待対応の窓口を担うと同時に要保護児童対策地域協議会の調整機関の業務や家庭児童相談室の業務を兼務しています。このことを示す表も引用元にはありますが、ここでは省略します。

ウ このような構造を、もっとはっきりとしたかたちで可視化しなければ、課題の本質を捉えることはできません。

以下に転載した資料は、児童福祉法の平成28年改正を受けて現在設置の促進が目指されている「子ども家庭福祉総合拠点」を、2019年度に、人口30万人弱の市が、設置した時に自らその内容をプレスリリースとして発表した時のものの抜粋です。

(2020年7月7日に市のHPを閲覧、一部を委員がマスクングした。)

この市では、同じく平成28年の児童福祉法で市町村に設置の努力義務が課せられた子育て世代包括支援センターについてもいち早く設置し、近年全国に広がっている産前産後サポート事業にも取り組んでいます。

しかし、同市の公表している他の資料によれば、様々な事業の実績、特に、いわゆる法定13事業の事業実績を見ると、このような先進的な自治体でも、実際に住民が活用しうる支援サービスの内実は、密度の薄いものに留まって来たことがわかります。(注3参照)

これは同時に、それらの支援を担う支援者も「守られていない」(自身の「見立て」どおりに支援を行うことが難しい)状況であることを示唆していると考えます。(注4参照)

**子ども福祉課 家庭児童相談室に  
「子ども家庭総合支援拠点」を設置します**

年々増加する児童虐待相談等に、よりきめ細やかな対応をするため、令和元年〇〇日より、子ども福祉課 家庭児童相談室に「子ども家庭総合支援拠点<sup>※</sup>」を設置します。  
(※平成28年児童福祉法改正で市町村による設置が努力義務化)

**1 設置の背景**

平成30年3月の東京都目黒区における5歳女児虐待死亡事案をはじめとして、千葉県野田市や北海道札幌市で発生した事件など、全国で子どもの生命が奪われる重大な事件が後を絶ちません。

国では、平成30年7月に「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」を決定し、市町村の相談支援体制の強化を掲げるとともに、児童福祉法第10条の2に基づく「市区町村子ども家庭総合支援拠点」を2022年度までに全市町村に設置することを目標としています。

**2 市の取り組み**

市では、身近な場所子どもや保護者等に寄り添い、継続的に支援するための体制を整えるため、家庭児童相談室の体制を強化し、同室に拠点を設置します。

<拠点体制>

- ・正職員3名(保健師2名、事務職1名)
- ・家庭児童相談員(嘱託)11名 《6名増員》  
(社会福祉士5名、保育士1名、精神保健福祉士2名、教員免許所持者1名、心理学科卒業2名)

**3 設置の効果**

相談体制を強化することにより、これまで以上にきめ細かな支援が可能となります。

- 様々な職種の相談員を配置し、それぞれの知見を活かした専門性の高い支援を行います。
- 児童相談所、子育てネウボラセンター、各学校等の関係機関との連携を密にし、その子どもや家庭に合った適切な支援を行います。

平成〇〇年度実績で 算出した場合	相談員1人当たり	
	設置前	設置後
継続ケース数	144	79
新規虐待件数	67	36

A市のHPから転載

注1 この市では、要保護児童対策地域協議会の実務者会議を年間12回（月1回）開催しています。新規の児童虐待件数だけでも、1回当たり33件となります。

この33事例の協議に各2分の時間をあてるだけでも、平均的な会議時間2時間から2時間半の約半分の時間が必要となります。これでは、継続ケースの協議時間は、各1分をあてることもできません。

注2 この資料は嘱託の相談員が各相談事例に対応するという前提で作成されていることがわかります。この資料だけでは、判断することはできませんが、正規の職員はもっぱらデスクワークを担当し（それでもこなしきれない程の事務量がある。）、相談援助業務は嘱託の相談員が担うという役割分担の形態は、他の自治体でも頻繁に見られるものです。

注3 この市では、相当に前向きに子育て支援に取り組んできている市であることがわかります。それでも、子育て短期支援事業の内子どものショートステイの実績は数年に渡って0であり、養育支援訪問事業の実績も年間20件余に留まっています。この数が極めて少ないことは、この規模の自治体の年間出生児数、保育所数、小中学校数や高齢者福祉サービスの供給量と比較すればはっきりします。

なお、委員は、厚生労働省のHPで、これらの事業を実施している市町村の数や都道府県毎の実施件数（「養育支援訪問事業の実施状況調査」平成29年4月1日現在）を調べることはできましたが、市町村毎の実施件数は確認できませんでした。また、概ね同規模の他市のHPを複数あたってみましたが、比較できる資料を得ることはできませんでした。

注4 ネオボラセンター（子育て世代包括支援センター）では、子どもと養育者に寄り添って、ケアプラン（セルフプランの作成支援を含む）を作り、必要とする包括的な支援を「きれめなく」提供できるようにすると謳われています。多胎児、多子、子育て不安、保護者が疾病を抱えている場合、若年での出産、経済的な基盤が不安定な家庭、一人親、外国籍で日本での生活に慣れていない場合、転居や家族構成に変化が生じた場合などでは、支援機関の方から能動的にアプローチすることが求められます。

しかし、これは、口で言うのは簡単ですが、それを実際に行うことは、とても困難なことであり、厚い支援体制が無ければ不可能です。

注5 「困難で専門的な技術を必要とする事案は速やかに児童相談所に通告すべきである」という指摘もありますが、実際には、児童相談所も対応しきれない膨大な事例を抱えて、対応中のケースの進行管理もままならない状況にあります。このため、しばしば、安全確認だけを速やかに行い、当事者に注意喚起をおこない、様々な生活上の課題を抱えていてもそれについての聞き取りや調査を行うことは行わないまま、「一時保護等の必要が生じた場合には連絡が欲しい」と要請したうえで、地域の関係機関に見守りを依頼して終結するという傾向が強まっています。児童相談所の職員は、市町村の要保護児童対策地域協議会にも出席していますが、先に述べたような協議時

間・構造で、調整機関側の認識を超えて問題を発見することは、ほとんど不可能です。また、市町村が早期に児童相談所に情報提供した場合でも、しばしば、前述したようなやり方で再び市町村に対応が任されるので、「児童相談所が『要保護』『要支援』ではあっても『虐待ではない』、『虐待ではあるが、軽度である。』と判断した事例」という前提が出来てしまうことによって市町村におけるリスク認識の低下や支援の空白が生まれます。

児童相談所に求められる専門性と実行力があるとともに基礎自治体である市町村にも本物の支援体制（判断力と実行力、サービス供給量）がなければ、市町村と児童相談所の双方が、互いに自ら行うべき仕事を相手に丸投げをし合う「無限ループ」が続くだけです。

これでは、益々子どもと家族への支援が空洞化することが加速されるだけで、子どもの命と暮らし、人生を守ることはできません。

#### 4 これらのことを踏まえれば、自治体で子ども家庭福祉を担う人材の確保、定着、育成は、先述べ出来ない、緊急に取り組まなければならない課題です。

しかも、提案すべき方策は、実際に実現可能性のある（自治体の実現を目指せる）ものとする必要があります。

以下に具体的に述べたいと思います。

ア 登用の間口は、今よりは厳しくするにしても、過度に狭めるべきではありません。理由は、現状との隔たりが、あまりにも大きい（乖離している）からです。

イ 自治体内には、生活保護、生活困窮者支援、高齢者福祉、障害者福祉など、ソーシャルワークを担う部署が複数存在します。ここでの経験や知識・技術に子ども家庭福祉で必要とする固有の知識や技術を上乗せできる仕組みや環境を整備することが現実的です。

分野横断的に地域共生社会を構築することは、すべての市町村、すべての都道府県が等しく取り組むべき課題です。

また、いうまでもありませんが、子ども家庭福祉の対象である家庭の保護者が障害者福祉サービスの対象者であることや、生活困窮者であったり、しばしば高齢者福祉の対象者でもあったりする（子どもがヤングケアラーとなっている事例など）ことは決して珍しいことではないからです。

ウ 残念ながら、子ども家庭福祉だけに限らないことではありますが、相談援助業務が非正規の嘱託職員によって担われている実態があることは、先にも述べたとおりです。

各自治体が、この困難な業務を担う非正規雇用で働く職員の正規化を促進できるようにする方策が必要です。

このような仕組みの変更にこそ「政治」の力とリーダーシップが発揮されるべきです。補注：近年では、必ずしも「正規職員であれば安心して働ける」とは言えません。これに

関しては、竹信三恵子「しあわせに働ける社会へ」岩波ジュニア新書。2012年。第2章「正社員、大手企業なら安心なのか」を参照したいと思います。しかし、ここでは、このことも踏まえた上で、正規化の必要を述べています。

エ ソーシャルワーク業務の経験者を、外部からも積極的に登用すべきです。ただし、採用のハードルを下げるだけでは対応力の向上は望めません。優秀、且つ、適性のある方を適切に選考して採用できるようにするための環境整備が必要です。

これを前提としたうえで、ソーシャルワーク業務経験者が、子ども家庭福祉に関する学びや訓練を受けられるようにする支援策が必要です。

ソーシャルワーク業務の経験はあるが、そもそも対人援助に不向きで幾つもの所属を転々として来ているという人がいます。一方で、子ども関係の仕事の経験は長いがソーシャルワークの経験はないという場合もあります。

残念ながら現状では、社会福祉士や精神保健福祉士の資格所持者の内で子ども家庭福祉の場で働く従事者の割合は、公私を合わせても概ね5%に過ぎず、子ども家庭福祉のソーシャルワークの経験が豊富で高い力量を有している人材は稀有だと言わざるをえません。そこで、これ踏まえた採用や育成を考えなければなりません。

一つの方向が、地域包括支援センターや相談支援事業所、社会福祉協議会、病院などでキャリアを積んできた力量の高いソーシャルワーカーを自治体が中途採用し、このような人たちの力が、自治体の業務に活かされるようにすることです。

そのためには、このような人々の経験の蓄積が自治体職員としての報酬額に適切に反映され、且つ、働きながら、子ども家庭福祉の上乗せの教育訓練を受けられるようにすることが必要です。当然、これを可能とする財源が必要です。

少し横道にそれますが、現在の教育訓練給付金制度は、雇用保険の加入者しか受けることができません。しかも、この制度の対象講座に指定され続けるためには、たとえ雇用保険の加入者であっても進路が起業や自治体では、達成すべき進路先の割合から除外されてしまうこととなります。そもそも、もともと公務員であったり、民間事業所から公務員に転職してから学びや訓練を受けようとする場合であったりという場合には、極めて厚いこの給付金を受けることができません。

雇用保険制度の性格やその会計区分を超えて公務員に、この制度の適用を拡げることとはできないものと推測しますが、ソーシャルワークを担う人材の確保が自治体の責務に留まるものではなく、国も共有する政策課題であるならば、自治体に転職してソーシャルワークを担おうとする人材にキャリアに見合った報酬を支払えるように自治体を国として後押しすることやそのようなキャリアを選んだ個人に学びに要する費用を国が直接交付するような制度の創設についても検討していただくことを期待します。

もう一つの方向性は、子ども家庭福祉の経験はあっても、ソーシャルワーカーとしての経験が無い方のソーシャルワーカーとしての力量の獲得ですが、このような方々に対しては、子ども家庭福祉の上乗せ教育ではなく、ソーシャルワークの基盤や基礎を身に

着けることが先決であると考えます。

**オ** このような上乗せ教育は、実際にどのような主体であれば担うことが可能なのか。これは、この上乗せ教育を本格的なものとするかどうか、すなわち必要とする者の数をどう見込むか、必要とする教育や訓練の質をどの程度のものとするかによって異なってきます。繰返しになりますが、これを本格的なものとするのであれば、ソーシャルワーク教育を担う養成校の参加・参入なしには、実現できないと考えます。

なお、相澤委員から提案された家庭裁判所調査官の養成のような仕組みを作れば理想的ではありますが、裁判所という単一の組織内で、その職を続けながらキャリアを積む（全国転勤を前提としている。それゆえに自治体職員として試験に合格するとそちらに流れる例もある。）という前提にあるものと、現在検討している子ども家庭福祉の教育訓練との間にある隔たりは大きすぎて実現性は乏しいものと考えます。

また、そのようなシステムでは、全国220か所弱の児童相談所職員はともかくも、1700か所以上を数える基礎自治体の支援力の向上には適さないと考えます。

新たな教育訓練の仕組みは、短期的には児童相談所の職員を想定したものであっても長期的には市町村の職員や民間機関において子ども家庭福祉領域のソーシャルワークを担う人材の育成に貢献できるものとしなければなりません。

**カ** 前項で述べたような再教育の機会を大学等の教育機関が担えるようにする、そのために、ソーシャルワーク教育を担う大学等の教育機関に子ども家庭福祉の実務に精通し演習や実習指導を担当できる教員を配置する促進策を設けることを期待します。

そうすれば、現在のソーシャルワーク教育では弱いと指摘される子ども家庭福祉の知見や技術の厚みや幅を広げることに留まらず、すべての領域や分野横断的なソーシャルワークの実践を拓げるための教育訓練の全体を、より実践的なものに変革することにつながるものと考えます。

これを実現するためにも相当の費用を要するとは思いますが、全体の底上げや全国への波及効果を考慮すれば、これに公費を投じることには意義があると考えます。

**キ** 実習教育の充実、社会福祉士、精神保健福祉士の養成課程の変更でも取り入れられたところですし重要であると考えますが、雇用や教育制度の全体が欧米とは異なることを抜きにして、プランを描いても成功はしないと考えます。

残念ながら、実習教育を厚くすれば新卒者が即戦力となるということは幻想ですし、実習時間を革命的に増やして充実させることも難しいものと思います。

ただし、ソーシャルワーク教育の共通のベースの上に、新たに子ども家庭福祉を想定したスペシフィックな学びを上乗せする、その中に可能な範囲とはなりますが、子ども家庭福祉の実践現場での実習教育を位置付けることは可能で、先行例も認められます。

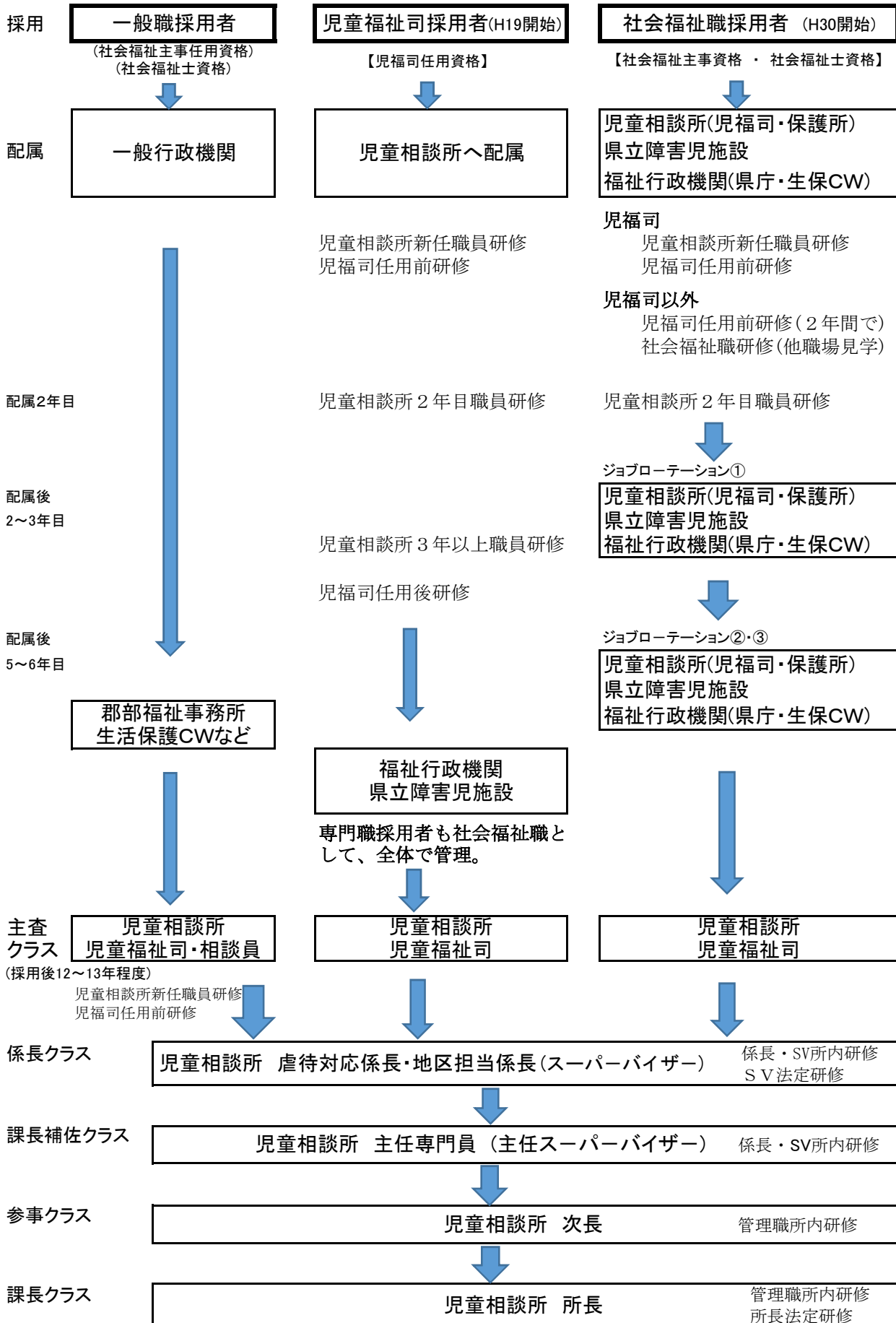
委員が勤務する日本社会事業大学の社会福祉学部でも、子ども家庭福祉ソーシャルワーク課程を置いて、かねてから取り組んできています。

# 森井委員



# 児童福祉司に関するキャリアパス(モデル)について

滋賀県





## ○社会福祉職採用の導入（平成30年4月採用から）

従来の「児童指導員」、「保育士」、「児童福祉司」ごとの採用を統合し「社会福祉職」として採用。

### 課題1 福祉系専門職ごとの受験者の確保

- ① 福祉系大学や職能団体に等にリクルート活動を実施するも、受験者の確保が困難。
- ② 採用が不定期であるため、本県職員の志望があっても受験できない(しない)。

### 課題2 柔軟な人事配置

- ① 福祉系職種が細分化しているため、児童福祉司職場しか異動先がなく、若手職員の将来の不安が強くバーンアウトの懸念がある。

### 導入後

- ・定期的な採用活動の実施により、必要な福祉人材の確保が可能となった。
- ・柔軟な人事配置により、児童福祉司のバーンアウトを予防できる。

	募集数	合格者数
平成 30年4月採用	8人程度	13人
平成 31年4月採用	12人程度	13人
令和 2年4月採用	10人程度	12人

## ○児童相談所の人材育成上の課題

### 課題

- ① 経験の浅い職員の急増
  - ・新プラン達成のため、新任職員が急増しており、必要なスーパーバイズが十分でない。  
(相談同席や家庭訪問同行等によるOJTが難しい。SVが担当員の業務をせざるを得ない)
- ② スーパーバイザーの確保
  - ・児童福祉司採用は、平成19年度開始のため、スーパーバイザー(係長職)の要件を満たす職員が少ない。(係長としては、勤務歴15年程度。うち、児福司5年程度の職歴が必要)
  - ・急増する児童福祉司に対応(参酌基準は1:5)しうるスーパーバイザー(係長職)の配置が必要。
- ③ スーパーバイザーの資質向上 (経験や知識以外に職員を育成、指導する能力が重要)
  - ・スーパーバイザー任用後の育成カリキュラムが十分でない。
  - ・スーパーバイザーへのスーパーバイズが十分でない。

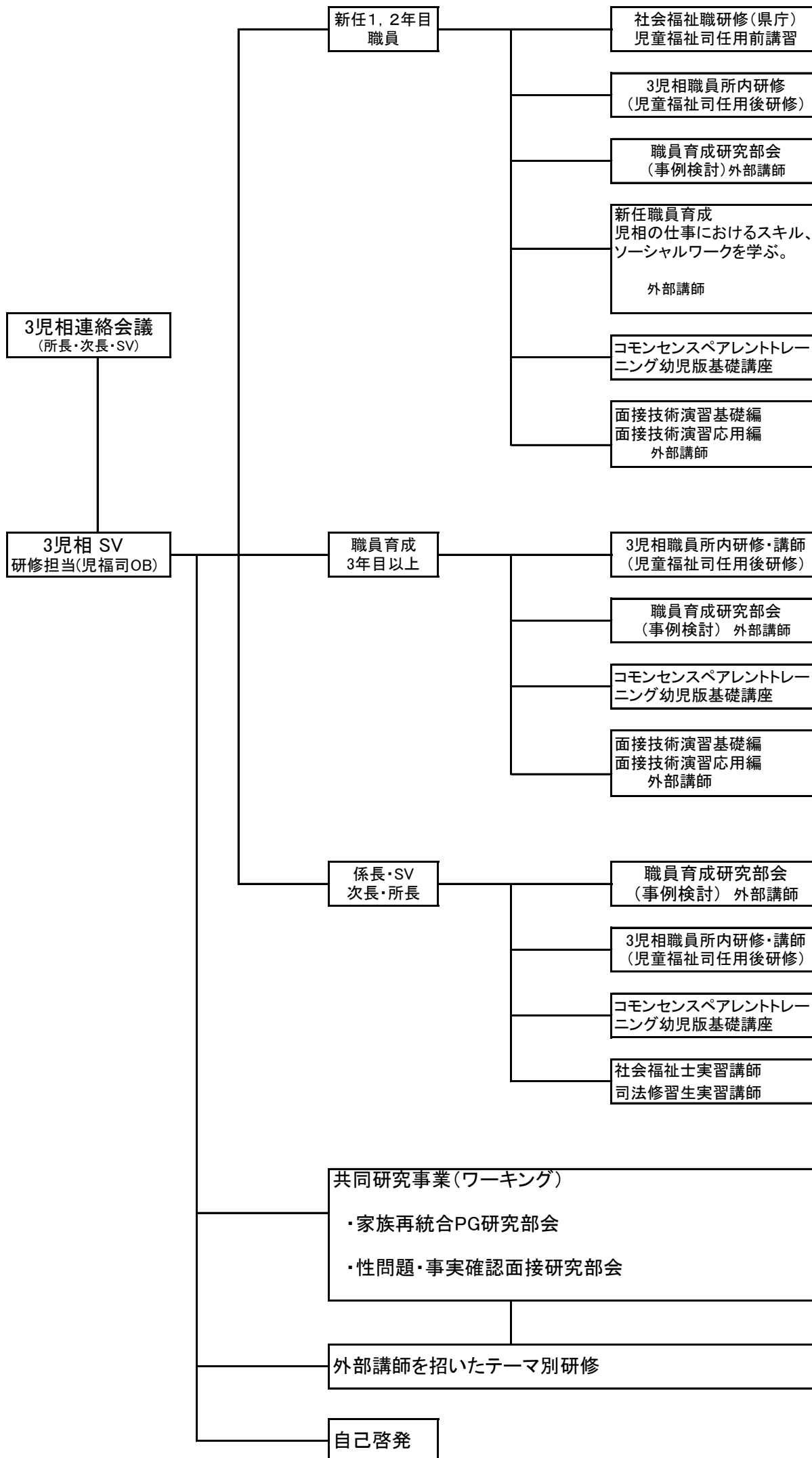
### 対策

- ① 経験、階層、ニーズに応じた研修実施 → 別紙のとおり
  - ② 児童福祉司OB(再任用職員)による個別面談・研修
    - ・県内3つの児相に出向き、新任職員との個別面談や個別研修を実施。
  - ③ 援助方針会議、受理会議等への参画
    - ・担当外、他係の事案に関する処遇会議への積極的な参画を促して、OJTの場とする。
  - ④ 児童相談所と市役所(児童福祉所属)間での人事交流研修(2年間・併任)
    - ・県職員(新任)は、市において児童相談の実務を経験する。
    - ・市職員(中堅)は、スキルアップと組織間の連携強化を図る。
- ※ 児童福祉司およびスーパーバイザーに対する統一的な研修プログラム策定し、全都道府県等で実施できる体制を整える必要がある。

# 児童相談所研修 (令和2年度)

## 所内研修

## 外部研修



・児童福祉司ワーク  
ショップ(1~2年目)  
(全国児童相談研究会)

・テーマ別研修(虹)

・児相中堅児童福祉  
司、児童心理司研修  
(国立)

・家族療法研修

・事実確認面接研修

・里親対応関係機関  
職員研修(武蔵野)

・児相児童心理司  
指導者研修(虹)

・児相一時保護所指導  
者研修(武蔵野)

児相SV義務研修  
(虹・明石)

児相SVステップアップ  
研修(虹・明石)

専門研修