

これまでの議論の中間整理

（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（※））

※以下「ワーキンググループ」という。

令和2年10月16日

以下は、令和元年9月以降、ワーキンググループにおいて5回にわたり開催し、資格の在り方や研修・人材養成、人事制度・キャリアパスについて議論を行い、その中で得られた主な意見を中間的に整理したものであり、今後、更に議論を深めていくこととする。

1. 基本的な考え方

※点線による枠囲い部分は、これまでの検討会での意見を踏まえ、事務局において考え方のたたき台を整理したものであり、今後更にご議論をいただきたいもの。

- 児童相談所や市区町村、民間施設等の専門職は、専門的な知識、技術及び態度を備え、子どもの権利や家族の支援を考えたソーシャルワークを展開する必要がある。
- 一方、現状はマニュアル等に頼り過ぎた支援が展開されており、適切なソーシャルワークを行えるよう、人材の資質の向上が求められる。
- このため、専門性を客観的に評価し、子ども家庭福祉に携わる者の専門性を共通に担保できる仕組みが必要であり、資格の創設が考えられるのではないか。
- また、児童相談所や市区町村の職員は公務員であり、異動があるため、専門性の積み上げが難しい。

○このため、公務員制度の中で組織として専門性が継続できる人事制度・キャリアパスの在り方についても、研修・人材養成の充実とあわせて検討していく必要がある。

○資格、研修・人材養成及び人事制度・キャリアパスは、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である。

【これまでの検討会での主な意見】

＜児童相談所等の専門職の抱える課題について＞

- マニュアルを重視した支援が展開され過ぎている。
- チェックリストに頼ってきたソーシャルワークの問題は非常に大きい。人材の質を上げることできちんとした子ども家庭ソーシャルワークができるような形にすべき。
- マニュアルをきちんと学び、その意味を理解していく作業も必要である。
- イギリスでは、虐待事件を契機に政府から現場への業務指令が相次ぎ、ソーシャルワーカーが組織防衛的になりやる気を失わせた。現在の日本の状況は非常に似ている。イギリスでは、これを改善するために「ムンロー・レビュー」という勧告が出され、人材育成の体系化が進んだ。
- 人が足りず事例の共有や経験の積み上げができていない現場があり、仕組みを大きく変える必要があるのではないか。
- 児童相談所や市町村の職員は公務員であり、3～4年で異動してしまうため、研修しても積み上げができない。公務員制度の中で、どうやって定着させるか議論すべき。

＜専門性を客観的に評価できる仕組みとしての資格について＞

- 児童相談所だけでなく、専門性を共通に担保できる仕組みは何か、ということが重要ではないか。
- 資格があれば、外から客観的に評価できる。また、資格を持つことによってプロ意識が担保される。
- 児童福祉司で基礎ができていない人には研修だけでは不十分であり資格が必要。

<専門性が継続できるキャリア形成・人事政策について>

- 個々の職員の資質の向上だけではなく組織全体としての資質の向上を促すしくみづくりが重要ではないか。
- 大都市だけではなく、人口1～2万の自治体でもきちんとプロが置かれ、仕事ができるようにするためにはどうすべきか、検討すべき。
- 専門性を担保するために、自治体の人事政策について積極的にこの場で提言していくべきではないか。

<研修・人材養成の充実について>

- 大学レベルの養成や実務者に資格を与えるための養成コースの中で、しっかりと教えられるようなプログラムの充実が必要ではないか。
- 少しでも早く質の向上を図るために、まずは、義務化研修の内容を充実させることが必要ではないか。

<ソーシャルワークについての社会の認知度の向上について>

- ソーシャルワーカーの価値と大切さをきちんと社会が認識するように手を打つべき。
- ソーシャルワーカーというのは価値があり、魅力的な仕事で、そこでちゃんと仕事をし続けて伸びていけるといったことも提言の中には含めていくべき。

2. 具体的な論点

(1) 子ども家庭福祉の資格の在り方

(基本的な考え方)

○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については、例えば児童福祉司には、現行の任用要件の中に社会福祉士等の資格があるが、現行の社会福祉士の養成のカリキュラムでは子ども家庭福祉に関する内容が十分ではない。

○複合化・複雑化した課題への対応が求められる現状に鑑み、幅広い視点で家庭や社会に働きかけることができるための基盤となる知識や、子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みが必要であり、資格の創設が考えられるのではないか。

(子ども家庭福祉分野におけるソーシャルワークを担う者の資格の対象、位置付け)

○資格は、児童相談所の児童福祉司や市区町村、民間施設等を含めた子ども家庭福祉全体のものとし、既存のソーシャルワークに関する共通科目や資格を基礎として、更に子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術の修得を求めることが考えられる。

(任用)

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

(養成ルート)

○資格の養成機関は、学部、大学院、専門学校等が考えられるが、採用後においても資格を取得できるようにすることも含め、複数の養成ルートを設けることを検討していくべきである。

また、養成においては、児童相談所に加え、児童相談所以外の場所における実習を行い、スーパーバイズを受けられるような仕組みを作っていくべきである。

(スーパーバイザー等)

○子ども家庭福祉を取り巻く状況に鑑みると、まずは児童相談所のスーパーバイザーや要保護児童対策地域協議会の要となる市区町村等で核となる職員（以下「スーパーバイザー等」という。）の資質の担保が求められている。

○そのため、上記の資格の創設とあわせて、子ども家庭福祉分野でスーパーバイズ等の指導的役割を担う者について、その能力を客観的に評価するため、一定の資格を付与することを検討すべきではないか。例えば、採用後に講習、実務、スーパーバイズ等を経た者にケースレポート等を課し、適正な審査を経て資格を取得させることが考えられるのではないか。

(その他)

○資格を取得した者であっても、新しい制度や実践手法等を学ぶため、OJTも含め、継続的に公的な研修等を行う必要がある。

○定期的に最新の知識、技術及び態度等を身に付けるため、資格に更新制を設け、更新の際に研修を受講することも考えられるのではないか。

○また、資格を創設するとしても、一定の準備期間が必要であり、その間においても、並行して研修・人材養成等の資質の向上策を講じていく必要がある。

【これまでの検討会での主な意見】

＜資格の在り方＞

(資格の対象、位置づけ)

○子ども家庭福祉分野全体の資格にするべき。

○精神保健福祉士と同じように、社会福祉士と同一の共通科目の基礎部分の上に専門科目を持ってきて、子ども家庭福祉士を作ればよいのではないか。

○対象となる事例に非常に多様性があり、社会福祉資格全体がまとまっていくという潮流をベースに考えると、初任者にも求める資格は社会福祉士等の既存の専門資格を活用し、基盤とすることが現実的ではないか。

○社会福祉士を必須とするのは厳しいのではないか。

- 子どもだけに対応するのではなく、家庭や社会のことも見られるような幅広い視点を持った人材に対応した方がよいのではないか。
- スーパーバイザーの実力がある人を認定する資格は一番急ぐべき。
- 実務経験と併せて、スーパーバイズを受けながら力量形成していくことが重要であり、採用後に講習、実務、スーパーバイズ等を経た者に資格を付与する方が現実的ではないか。
- スーパーバイザーの資格を作るとしても、その基礎となる子ども家庭福祉全体の資格の上に乗せる必要がある。
- 人材育成がしっかりできれば、新しい資格は要らないのではないか。
- 人材育成だけでは足りず、資格で技能を担保する必要がある。

(資格取得に必要な要件等)

- 今の社会福祉士の養成課程には児童関係はほとんどなく、不十分であり、子ども家庭に対するソーシャルワークという点が弱い。
- 社会福祉をベースにするべきだが、社会福祉だけでは子ども家庭福祉の教育内容や訓練内容に不足があり、上乘せする部分があるとすれば、その中身を詰めていく必要があるのではないか。
- 社会福祉士や精神保健福祉士の知識を持っていることを前提としつつ、資格を持っていることは条件としないこととしてはどうか。
- 子どもや親の精神障害や子どもの発達等を知っていることは重要であり、精神保健福祉士は学んでいるが社会福祉士は学んでいない精神医学等は、社会福祉士のコースに加えて学ぶ形が良いのではないか。
- 弱者である子どもの権利に関する教育は重要。
- ソーシャルワーカーとしての、人権や社会正義、多様性の尊重等の価値や、コミュニケーション能力等の基礎を固める必要がある。
- 大学で習うのは寄り添い型のソーシャルワークであり、実践に基づく介入的ソーシャルワークのノウハウの取得が重要ではないか。
- 自治体等が有資格者を是非採用したいと思うような養成カリキュラム等を経た資格を目指していくべきではないか。
- 子ども家庭福祉分野のソーシャルワークを展開するために必要な養成課程を検討した上で、資格制度の在り方を議論すべき。
- 最低限の理論の学習や実習等を行い、最低限の力を持たせる資格は必要だが、資格さえあれば現場ですぐに十分な働きができるということはありません、臨床経験を踏むことが重要ではないか。
- 児童相談所だけではなく市町村や施設のこともしらなければいけないとなると、それぞれの場所で実習を行い、スーパーバイズを受けられるような仕組みを作っていくことが大事ではないか。

- スーパーバイザーの資格は、ケースに的確に対応できる能力と、スーパーバイザーをスーパーバイズできる能力の2つを測る必要がある。
- スーパーバイザーには、精神保健指定医と同様にケースレポートのようなものを課すかという議論も必要ではないか。
- スーパーバイザーの資格にケースレポートを課す場合は、どのようにケースを扱ってきたのか、どのようなスーパーバイズを受けてきたのかといったことも含めたものとするべきではないか。その際、誰が審査するのか、審査の基準をどうするのか、審査をどのように標準化していくのかといった点が重要ではないか。
- 社会的評価や庁内でのステータスを保てるような国家資格が良いのではないか。また、資格に見合った給料があるべきではないか。
- 認定資格では自治体の採用側からするとインセンティブにはなりにくいのではないか。

(養成ルート等)

- 大学4年間のカリキュラムの中で養成は十分可能と思われる。
- 資格付与できるようなソーシャルワーカーを大学で育てるのは難しいのではないか。
- 学部の中の養成であれば、社会福祉士や精神保健福祉士の養成をしている学校において、関心が高い学生が上乗せで学ぶことが現実的ではないか。
- 多くの学校等が対応できるよう、スクールソーシャルワーカーのような形で課程を上乗せすることが考えられるのではないか。
- 虐待対応を学ぶためには、スクールソーシャルワーカーより多い分量のカリキュラムが必要ではないか。
- 養成課程は、実習なども組み込むとなると大学院に置くことになるのではないか。
- 大学院だと授業料の問題等があり、学生を集めるのは難しいのではないか。
- 学部、大学院、専門学校等、選択肢はいろいろあってよいのではないか。イギリスのように1年半や2年のコースもあり得るのではないか。
- 任用に縛りをかけないと、学校は養成に対応できないのではないか。
- 児童福祉司を急激に増やしていかなければならないという現実が目の前にあるため、採用後においても取得できるような制度設計とするべき。

<任用の在り方>

(児童相談所や市区町村における任用)

- 将来的には、児童福祉司は資格者を任用することとするべきだが、今働いている人は講習を受ければ試験が受けられたり、免除されたり、一定期間は資格を持たない人でもよいとするなどの経過措置は必要。
- 10年後には有資格者が8割ぐらいになっているべき。
- まずは、児童福祉司の何割か、市町村の家庭総合支援拠点には必ず1人などの縛りとし、その後、徐々に増やしていくのがよいのではないか。
- 資格で縛りをかけることで人事や採用の在り方を少しずつ変えていくことができるのかどうかということも議論すべきではないか。
- 雇う側のインセンティブとして、法令に任用の努力義務を課す必要があるのではないか。また、交付金の積算基準において、資格を持っている人を優遇するなどの環境整備が大事ではないか。
- 有資格者がメインであるべきだが、任用資格を1つに限定するのは絞り過ぎではないか。
- 資格で縛ると、現場の人材確保が難しくなる。資格を任用要件の一つに組み込むことは否定しないが、児童相談所の入口はできるだけ広くし、その上で、採用後の養成システムをきちんと担保すべき。
- 業務独占の資格があれば自治体を縛ることができるのではないかということとは考えるべき。

(スーパーバイザーについて)

- まずスーパービジョンができる人材をどの児童相談所にも配置できるようにすべきであり、スーパーバイザーについては、スーパーバイザーの資格を持ち、一定の実務経験をほぼ必須にするべきではないか。
- スーパーバイザーの資格を持てば、児童相談所の組織内でも評価されるとともに、市町村など組織を超えたところでも認められ、新たな役職が得られたり、ステップアップにつながったりするものとするべきではないか。
- 子ども家庭福祉の資格を持っている人がスーパーバイザーになるのが本来の形であるが、そのようになるまでは経過措置を設ける必要がある。

(民間施設等のソーシャルワーカーについて)

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

<スケジュール等について>

- スケジュールは、資格の在り方次第であり、これが決まらな
い。
- どこを目標にどうするかということをまず考えた上で、資格を作ったとしても、有資格者が働き始めるまでの間は相当の時間がかかるため、その間をど
うするかということも考えるべき。

(2) 研修・人材養成の在り方

(基本的な考え方)

- 人材の資質の向上は喫緊の課題であり、資格の検討と並行して、人事制度・キャリアパスの在り方を踏まえ、研修・人材養成を充実させる必要がある。
- 大学等における養成の段階と児童相談所や地方自治体等における研修の段階について、必要な内容等を分けて整理することを検討すべきである。
- 養成に当たっては、子どもの権利擁護を前提とした上で、ジェネラルなソーシャルワークの知識・技術を基盤とし、その上に、子ども家庭福祉に関する専門的な部分を積み上げていくことを意識すべきである。

(研修・人材養成の共通事項)

- 現行の義務研修は知識偏重になっており、OJTや、事例を用いた演習等により、面接やニーズ把握等の実践的な訓練を充実させる必要がある。
- そのため、効率化できる研修等については、オンライン研修、eラーニング等のICTの活用等を含め検討していく必要がある。
一方、技術や理念等を伝えるためには、対面で実施することがより効果的な場合もあることに留意すべきである。
- また、地方自治体において、教えられるベテラン層を担保していく仕組みをつくっていく必要がある。
- 研修の実施に当たっては、民間の人材養成機関や大学、専門職団体、福祉職退職者の活用も考えられる。
- 研修の内容については、子どもの権利等の基本的な事項とあわせて保護者や養育者の視点に立った支援を学ぶことや、家族への支援を行っている民間団体を活用した実習、法的権限の行使を経験できる地方自治体で実務を体験する仕組み等も必要である。

(児童福祉司)

○特に新任者は一定の期間を設けて集中的に研修を行う仕組みを検討する必要があるのではないか。

(スーパーバイザー)

○スーパーバイザーの能力の均てん化が図られるよう、地方自治体間での人事交流の仕組み等も含めて、ケースマネジメント、立入調査や職権一時保護、28条申立て、親権停止等の権限行使、関係機関との連携等を的確に指導できるように、研修の機会を確保していく必要がある。

(児童相談所長)

○児童相談所長は、十分な児童相談所の実務経験とともに、組織マネジメントやリスク管理、施策を提言していく行政能力等が必要であり、そのための知識や知見等を強化する必要がある。

(市区町村職員等)

○市区町村職員については、身近な場所で子どもや保護者に寄り添って継続的に支援を行う等のソーシャルワークの能力を身に付けた上で、児童相談所での現場実習等を行うことが考えられる。

あわせて、児童相談所の職員についても、市区町村での現場実習等を行うことが考えられる。

○児童相談所や市区町村での受け入れを基本としつつ、現場実習・研修の在り方については、対象者や人数も含め、どのような仕組みとするかを考えるべきである。

その際、援助方針会議の傍聴や児童相談所と市区町村の間でのケース検討会議等もより一層活用していくべきである。

【これまでの検討会での主な意見】

＜研修の在り方＞

○少しでも早く質の向上を図るために、まずは、義務研修の内容を充実させることが必要ではないか。【再掲】

○義務化した研修について評価し改善を図るべき。

- 児童福祉司やスーパーバイザーの義務研修が現状のままでよいのかという議論も行うべきではないか。
- 現在行われているスーパーバイザー研修が有効かどうかを考えるべきではないか。有効でないのであれば、子どもの虹情報研修センター等の質を上げることも考えられるのではないか。
- 義務研修は大切だが、知識偏重になっている。実践的な訓練が必要であり、経験を振り返って省察することが必要ではないか。
- 研修で知識・技術を身につけるだけでなく、常に自分のソーシャルワークの実践に対して批判的振り返りを行う力を磨くことが重要ではないか。
- 実践的な訓練のうち、面接、ニーズ把握、調査の能力が不足している。
- 研修等を増やして職員の育成に努めているが、業務多忙の中全ての職員が参加できる状況でもないため、育成には時間がかかることも考慮すべきではないか。
- 研修を受けなければ資格の更新ができないという設定にしておくことを考えるべき。
- 教員免許や専門医は更新制になっており、参考にすべき。
- 社会福祉士等をベースとしつつ、児童に関するスペシフィックな部分は更新を課すことも必要ではないか。
- 精神保健福祉士等には更新制がないことも踏まえ、更新制が本当に必要かを考えるべき。
- スーパーバイザー研修は1回受ければそれでおしまいというのはまずいのではないか。スーパーバイザーとしての何らかの資格制度を設け、5年に1回は何らかの講習を受けて更新していくことが必要ではないか。
- 児童相談所に集中的に与えられている各種の権限をどこの児童相談所でも最低限有効に活用することが求められており、研修において、そのようなケースを経験でき、ノウハウを持っている自治体で実務を体験する仕組みが必要ではないか。
- 今の任用前後の研修は、科目数が膨大な割にコマ数が限られており、中途半端なものになっているのではないか。特に演習は数回のコマ数ではほとんど役に立つ技術が身につかないのではないか。
- 家族への支援を行っている民間団体を活用した実習を、研修のカリキュラムに組み込むことは考えられるのではないか。
- ジェネラルなソーシャルワークの技術がきちんとベースにあった上で、スペシフィックな部分やリーガルソーシャルワークが加わるという、積み上げのレベルはきちんと意識すべき。
- 法的権限を行使する際には、常に子どもの権利を意識しなくてはならないが、現状はその認識が弱い。

- 子どもの視点に加え、保護者や養育者の視点に立った支援が重要であり、現在の研修ではその点が不十分ではないか。
- 公衆衛生の観点から虐待の問題に取り組んでいく意識が欠けているため、どういったことがトラウマや依存症につながるか等を学ぶ研修があったほうがよい。
- 現場に出る前の学びが不足しており、面接技術やアセスメントの視点等を十分に学ぶべき。
- 研修等において、死亡事例についても学ぶべき。
- 虐待相談としてでなく相談された問題の背景が虐待にも繋がっている場合もあり、一つ一つの問題に対処するだけでなく、問題がなぜ生じているのかを広く確認し、虐待を未然に防ぐためにどのような支援をするべきかという視点を持つことが重要。
- 児童福祉司の任用後の到達目標を達成するためには、任用後に実務研修を積んでいくことは必須ではないか。
- 子どもの権利を振りかざして親を追い詰めるということが、いかに結果的に子どもの権利を奪うかということも考えるべきであり、ソーシャルワークは権利を守るための働きであると同時に、権利を奪う仕事だということをきちんと学ぶ必要があるのではないか。
- スーパーバイザー研修が任用前になったら、実務実習に加え、スーパーバイザーの下についてスーパーバイズを学んでいく見習い実習も必要ではないか。
- スーパーバイザー研修等において、経験の少ない人がスーパーバイザーになっており問題ではないか。
- スーパーバイザーが、スーパーバイザーを多く抱えていたり経験年数が少なかったりする問題があり、適切なスーパーバイズを行う観点から適切でない。
- スーパーバイザーの経験年数不足等の問題は、自治体の立場からすれば仕方なく、今後段々と解決していくものと希望的に考えて良いのではないか。

<研修の実施体制>

- 座学で行う知識や基本的な事項の学びについては、オンライン研修やeラーニングを活用していくべきではないか。
- 座学はオンライン研修やeラーニングではなく対面で実施することにより、スキルや理念、倫理的な部分がより効果的に伝わることもあるのではないか。
- 座学よりも、むしろ実習こそICTの活用が可能なのではないか。
- 子どもの虹情報研修センターや西日本子ども研修センターあかしには、これ以上研修を受ける余力はないため、民間の人材養成機関と福祉職OB・OGによる研修の企画・実施を考えていくべきではないか。

- 民間の人材養成機関のほかに、大学とも連携することで人材養成を充実させることができるのではないか。
- スーパーバイザーが多忙で、新人の現場経験のフォローを期待できないとすれば、大学や民間団体の活用か、OB・OGをスーパーバイザーとして活用するしかない。OB・OGの登録、派遣調整を、例えば研修施設が行うなどの仕掛けをつくる必要があるのではないか。
- メンタルヘルスの観点から保護者や養育者とどう関わっていくべきかを精神保健福祉士が教えるなど、専門職団体による研修も考えられるのではないか。
- 児童相談所での現場実習の受入れには、指導教育できる職員の数により限界があるため、社会福祉士等の現場実習生との整理を含めて、現場実習の在り方について、対象者や人数、どのような仕組みとするかを、養成機関と児童相談所が考えていくべきではないか。
- 児童相談所での受入れに際しては、どの層にどういう機能を教えるのかを明確にすべき。
- 28条申立てや親権停止等の法的な対応の経験等については、地方自治体によって経験できる件数に差があるため、そのような対応が多い地方自治体へ職員を派遣する仕組みも考えられるのではないか。
- 児童相談所におけるこれ以上の実習生の受入れは非常に難しいというのが現場の実情。
- 実習の受入れについては、例えば援助方針会議の傍聴などはできないか。
- 児童相談所と市町村との間で定期的なケース検討会議や進行管理会議を行うことを義務化することにより、リスク管理等について児相から市町村に実質的なOJTを行うことを考えてはどうか。
- 市町村の子ども家庭相談を担っている職員が児童相談所で実習することを考えてはどうか。
- 市区町村職員が児童相談所で実習するだけでなく、児童相談所職員が市区町村で実習することも重要であり、児童相談所と市区町村が相互に現場実習等の機会を提供し合う仕組み等が必要である。
- 現場にしながら大学院等で学ぶ機会が得られる自己啓発援助制度も人事制度の中に組み込むべきではないか。
- 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・育成を各自治体任せとすると、自治体間で差が生ずることから、国による統一した育成カリキュラムが必要。

<人材養成等>

- 教えられるベテラン層を担保していくシステムを自治体が作っていくこと

が急務ではないか。

- 今後 2000 人規模で増員する児童福祉司の教育をどうするのかと考えると、家庭裁判所調査官のような、採用後 2 年程度研修を受けるような仕組みが必要ではないか。
- 就職後、家庭裁判所調査官補と同じようなトレーニングは難しいのではないか。
- 資格取得後、1 年間は一定の収入を保障しながらインターンシップを行うような制度も考えていくべきではないか。
- 児童福祉司がかなりの人数増えるため、新任者は 6 か月程度の集中的な研修を行った方が良いのではないか。 所属していない行政機関、規模の違う行政機関等に実習生として 1 か月程度派遣され、日本全体、他県、及び所属する自治体の様子をある程度検分して実務に入ることが必要なのではないか。
- 1 年目の児童福祉司は、外部研修を 3 か月もしくは最大 6 か月行った上、ケース数を 10 ケースに限り、必ずチューターをつけるべき。
- 地方や個人によって児童福祉司の能力にばらつきがあるため、クオリティーコントロールする方法を考えるべき。
- 全国どこにおいても権限行使をする場合に同じような状況で同じような事態に対して同じような権限行使ができるようなスーパーバイザーの均てん化が重要ではないか。
- スーパーバイザーの多くが自分のケースを持っている状況でスーパービジョンが機能するのかという問題があるのではないか。
- ソーシャルワークを醸成していく上では、職能団体や市区町村が行う研修で知識を得ることと、職場でのスーパービジョンが重要。
- スーパーバイズをする側になると、自分がどういうスーパービジョンを受けてきたかが重要になってくるので、初任期にいかに有効なスーパービジョンが提供されるかが重要。
- 子どもの権利擁護は、ケースを丁寧に行っていく実践の中でないと伝わらず、それを伝えていく場面こそがスーパービジョンではないか。
- 所長の、職員と子どもを守るノウハウと、全体を把握するような知識や知見を強化する必要があるのではないか。
- 行政権限を適切に行使するためには、児童福祉司一人一人の不確実性を低減させる必要があり、そのためには臨床的なスーパーバイズとは別の、幹部職員による管理コントロールが必要。
- 福祉関係課の課長等に専門職が就き、施策の提案や実施について一定程度専門職がグリップすることも必要であり、そのため、様々な福祉現場の実態を把握し、施策を提言していく行政能力の養成も必要。

- 市町村で社会福祉士や精神保健福祉士を持っている人の割合が低いが、市町村こそが子どもの権利や暮らしを守っていくところとして重要であり、高めていくべきではないか。
- 市区町村のスーパーバイザーは、児童相談所で経験を積めば良いものではなく、本来の市区町村のソーシャルワークに関するスーパーバイズができる人材を育てることが重要。

(3) 人事制度・キャリアパスの在り方

(基本的な考え方)

○児童相談所や市区町村の職員が、異動がある公務員制度の中でも専門性の積み上げができるような人事制度・キャリアパスとしていく必要がある。

(採用等)

○採用については、地方自治体の特性を踏まえつつ、福祉専門職採用を定着させるとともに、その専門性を生かしていけるような人事システムとしていく必要がある。

(人事・キャリアパス)

○キャリアパスについては、職階に応じて必要となる能力や業務経験等の見える化を行っていく必要がある。

○専門性の向上のため、地方自治体ごとに計画的な人材養成のためのビジョンを持って、様々な場所や他分野でのソーシャルワークの経験を積む機会を設けることが重要であり、児童相談所、都道府県、市区町村の間で人事交流等を行っていく必要がある。また、他分野を含む民間の施設や児童家庭支援センター、フォスタリング機関、スクールソーシャルワーカー等とも人材の交流を進めていくべきではないか。

(スーパーバイザー等)

○児童相談所や市区町村におけるスーパーバイザー等には、指導・教育を適切に行えるよう、ケースマネジメント、立入調査や職権一時保護、28条申立て、親権停止等の権限行使、関係機関との連携等についての経験を十分に積んだ者が就く必要がある。

○また、同時に、スーパーバイザー等は児童相談所や市区町村の中核を担う人材であることを踏まえ、こうした人材が定着していくようなインセンティブが必要である。

(児童相談所長等)

○児童相談所長等の幹部は、十分な児童相談所の実務経験とともに、組織マネジメントやリスク管理、関係機関との連携や施策提言も含めた能力等が必要である。

ただし、児童相談所長等にその全てを求めるのは難しい場合もあるため、所長等を支える立場の者に、実務経験や必要な能力等を持つ者を置くことも考えられる。

【これまでの検討会での主な意見】

<採用>

- 専門職採用に各自治体が積極的に取り組んでいくことが必要ではないか。
- 地方自治体の行政事務職だと異動があるため児童相談所の組織としての専門性が維持できないので、福祉専門職を設けるべきではないか。
- 福祉専門職採用を定着させることが重要ではないか。
- 採用した福祉専門職の専門性を生かすため、一般行政事務職とは異なる福祉専門職の人事ルールをつくっていかない限り、採用しても定着していかない。
できれば全国の自治体が特性を踏まえつつそれをつくるよう、何らかの形で国から働きかける必要があるのではないか。
- 基礎自治体は住民の福祉、暮らしを守ることが仕事なので、福祉職の異動範囲は広い。市町村でこそ福祉職の採用を進めるべき。
- 小規模の自治体では福祉職採用が難しいのではないかとされている中、子どもに特化した福祉職採用が行われるのかということも検討するべきではないか。
- 社会人採用者も、適切なスーパーバイズを受ければ戦力となる。今後、社会人福祉職の採用が全国で広がっていくのではないか。
- 福祉職で採用されても、一般行政事務を経験し、公務員としての一般的な知識を持つことは意味があるのではないか。
- 子ども家庭福祉の資格が創設されたら、その資格を持っている人を事務職として雇うのはもったいないことであり、専門職として仕事をすべき。
- 事務的な仕事をきちんと経験することも役に立つので、そういうルートも考えていくべきではないか。
- 採用後、現場でケースときちんと向き合うことができないような人もいるので、その場合は事務的な部署に行ってもらっても視野に入れて採用するというやり方もあるのではないか。
- 資格で縛りかけることで人事や採用の在り方を少しずつ変えていくこと

ができるのかどうかということも議論すべきではないか。【再掲】

- 非正規の相談員が多いのは問題であり、原則は常勤で働き続ける体制を強化すべきではないか。

<人事・キャリアパス>

- 人事の仕組みとリンクした形で資格要件を考えるべきではないか。
- 児相の職員は公務員であり、3～4年で異動してしまうため、研修しても積み上げができない。公務員制度の中で、どうやって定着させるか議論すべき。
【再掲】
- 専門性の積み上げという意味では色々な立場のソーシャルワークの経験は非常に意味がある。
- 任用後、児童相談所や市町村の拠点など、自治体の中の関連する分野にまわられるような人事の在り方を考える必要があり、特に、小さい自治体などを後押しするような制度的枠組みを考えるべきではないか。
- 児童相談所、市区町村、フォスタリング機関、民間の施設、スクールソーシャルワーカー等の様々な組織を経験しながらキャリアを積んでいく方が色々な角度から学べて児童福祉の専門性が上がっていくのではないか。
- 民間機関や児童家庭支援センター、フォスタリング機関、スクールソーシャルワーカーまで含めて人事交流等を行うのは現実的には難しいのではないか。
- 少なくとも市と児童相談所を異動できるような体制ができれば相当違ってくるのではないか。
- 最終的には、公務員として定年まで勤めるのではなく、専門職として他の自治体に移ったりヘッドハンティングのようなものも含めて異動ができたりする形にならないと、専門性が担保されないのではないか。
- 大都市だけではなく、人口1～2万の自治体でもきちんとプロが置かれ、仕事ができるようにするためにはどうすべきか、検討すべき。【再掲】
- 児童福祉司は実践経験が重要であり、地方の職員は様々なケースを扱う都市部で経験ができるなどの取組が必要ではないか。
- 法的権限を行使するためには現場での経験が必須であり、経験が少ない地方の職員も経験を積めるシステムが必要ではないか。
- 小さい規模の市にもきちんとした専門職を置くために、広域の人事交流等のルートをつくることを、資格と絡めた形で政策的に設定することも考えられるのではないか。
- ほとんど何の経験もない人が要対協の調整担当者になることがかなりあるのが市町村の現実であり、このような状況が変わるように市区町村に動いていただくため、こういった政策的な設定をすべきか、具体的な案を出し合う

べきではないか。

- 小規模な自治体でも人材を常に確保しておくことが現実的に可能な仕組みを考える必要があり、採用やキャリアパスを市町村の中だけで考えるのではなく、広いスパンでの人事ローテーションを考える必要があるのではないか。
- 市町村と市町村、あるいは自治体と福祉法人等との間での人事交流も含めたキャリアパスを構想できるようにしていくべきはないか。その際に、共通の基礎資格が一つのツールになるのではないか。
- 子ども家庭福祉以外の分野のソーシャルワークを担う機関との人事交流等を積極的に行うことが重要である。
- かつて、交通不便地の市町村には児童相談所のベテランの児童福祉司が駐在するシステムがあった。そういった工夫も必要なのではないか。
- 多くの政令市や中核市は施設を持っておらず、施設でのソーシャルワーク、ケアワークの経験ができないが、区役所等で市区町村のソーシャルワークの経験を積めるのはメリットである。
- 人口規模の小さい自治体が専門性を備えた人材を確保・養成するのは難しいので、ソーシャルワーカーの職能団体や研修機関に児童福祉司を登録し、その団体内でキャリアに応じた体系的な研修を実施し、自治体や施設からの要請に応じて派遣調整も行っていくような仕組みも考えられるのではないか。
- 市町村に児童相談所のOB・OGが入ることにより、市町村の本来の寄り添い型のソーシャルワークが児童相談所化し、虐待がなくなれば案件が終わりというようになってしまっている。
- 今後資格ができれば、一つの自治体にずっと定年まで勤務するのではなく、他の都道府県、市町村、民間や児童家庭支援センターに行くといった人材の流動化も期待できるのではないか。
- 子ども家庭福祉分野の職能団体ができれば、ソーシャルワーク人材の流動化を後押しし、小規模市町村や児童家庭支援センターのような民間法人の人材の問題も何らか解決していくのではないか。
- 子ども家庭福祉の資格ができ、経過措置として子ども家庭福祉業務の経験のある方に対して受験資格を付与することができれば、小規模の市町村の保健師が新たな資格を持ち、より一層活躍できるのではないか。
- 地方自治体ごとに、職階に応じてどのような能力、業務経験、異動のルートがあるのかをビジョンとして示し、キャリアパスの見える化を行いながら、人事戦略を組んでいくことが重要ではないか。
- 命や暮らし、人生を守るというのは究極の寄り添いであり、採用や育成に当たり、寄り添うという観点が必要。

<スーパーバイザー>

- 児童相談所のスーパーバイザーは、児童相談所における虐待対応の経験、虐待対応以外の部分の経験、市区町村での子ども家庭相談の経験の最低限3つの経験を持った人がなるべき。
- 本来は区役所にも市町村にもスーパーバイザーが必要であり、児童相談所の虐待対応や虐待対応以外の経験を持った人を置くべき。
- 児童相談所も市町村も、状況に即して子どもの視点に立って専門性が適用できるかどうかが重要であり、市町村で支援を受け、児童相談所のケースとなり、重度なケースは施設に行くという、児童虐待における一連の子どもの動きを体験した人がスーパーバイザーとして指導できる資格を持つようにすべきではないか。
- 10年選手に何らかのインセンティブを付与する制度設計が必要ではないか。
- スーパーバイザーの資格を持てば、児童相談所の組織内でも評価されるとともに、市町村など組織を超えたところでも認められ、新たな役職が得られたり、ステップアップにつながったりするものとするべきではないか。【再掲】
- 外部人材のスーパーバイザーへの活用を進めるべき。

<児童相談所長等>

- 所長の在り方や所長を支える手だても検討が必要ではないか。
- 実務経験2年程度の児童相談所長では専門性が足りないのではないか。
- 児童相談所の組織マネジメントの核になる所長は専門職であるべきであり、社会福祉専門職全体をコントロールできるだけの経験が必要。
- 行政権限を適切に行行使するためには、児童福祉司一人一人の不確実性を低減させる必要がある、そのためには臨床的なスーパーバイズとは別の、幹部職員による管理コントロールが必要。【再掲】
- 児童相談所長は、少なくとも十分な児童相談所の経験が必要ではないか。また、保健師等も含め、児童相談所の経験のある方は所長になれるルートをつくるべきではないか。
- 児童相談所長には子ども家庭福祉分野の専門性と行政能力の両方が求められているが、二つの能力を一人に求めるのは現実的でなく、副所長等の所長を支える職員とセットで考え、二人で両方の能力を満たすようにすると上手く機能するのではないか。
- 福祉関係課の課長等に専門職が就き、施策の提案や実施について一定程度専門職がグリップすることも必要であり、そのため、様々な福祉現場の実態を把握し、施策を提言していく行政能力の養成も必要。【再掲】