

子ども家庭福祉人材の専門性確保
ワーキンググループ
第2回議事録

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課

第2回子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ 議事次第

日 時：平成28年9月2日（金）10:00～12:03

場 所：TKP新橋内幸町ビジネスセンターホール614

1. 開 会

2. 議 事

(1) 児童福祉司スーパーバイザー研修、児童福祉司任用後研修、児童福祉司任用前講習会について

(2) その他

6. 閉 会

○竹中補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第2回「子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」を開催させていただきます。

構成員の皆様方には、お忙しい中お集まりいただきましてまことにありがとうございます。

本日、奥山構成員から御欠席の御連絡をいただいております。

それでは、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。よろしくお願いいたします。

○山縣座長 皆さん、おはようございます。お忙しい時期にもかかわらず、こんなにたくさん出席されるというのは非常にびっくりしています。本当はたくさん出席いただいて、なおかつ十分な時間をとりたいところなのですが、出席者が多いものですから、今日もある程度全体の状況を見ながら御発言をいただけたらと思います。

ということで、すぐ議事に入っていきたいと思うのですが、まず資料の確認をお願いしますでしょうか。

○竹中補佐 それでは、資料の確認でございますが、資料1から資料5をお配りしております。資料1がA4横の1枚紙、資料2がA4横の1枚紙、資料3がA4横の両面の1枚紙、資料4が前回第1回のワーキンググループにおけます構成員の主な意見をまとめたもの、資料5が構成員の皆様方から本日提出いただいた資料でございます。さらに、参考資料1としまして、前回事務局提出資料とさせていただいた資料が一式と、参考資料2としまして、平成28年度の補正予算案と平成29年度概算要求の概要の児童虐待防止対策関係の資料を入れてございます。

過不足等がございましたら、事務局までお申し付けいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○山縣座長 ありがとうございます。

それでは、本日の議案に入っていきたいのですが、前回確認しましたように、研修については4つの課題があるということでしたけれども、今日はそのうち3つになりますが、児童相談所を中心に議論させていただこうと思っています。

前回複数の方々から、直接は山田構成員にここで時間をとっていただきましたけれども、作業グループのようなものをつくってすみ分けていったらどうかという提案をいただいたのですが、そのことも含めて私と西澤座長代理、事務局とも相談をしたのですけれども、今回はグループ分けをせずに、常にいろいろな方々から同時に意見をいただくということで今後も進めていきたいと思っています。いろいろなやり方をまた事務局と考えていきますので、この会議以外のところでも相談をしながらやらせていただこうと思っています。そのあたりにつきまして、事務局から資料1の説明をお願いしますでしょうか。

○百瀬課長補佐 それでは、本日の資料1をご覧ください。本ワーキンググループの今後のスケジュールの案をお示しさせていただきます。

第1回ワーキンググループでお伝えさせていただきとおりに、このワーキンググループで

は大きく2つの検討事項がございます。1つは、改正児童福祉法で新たに位置付けられました児童福祉司や要対協、調整機関の専門職等が受講する研修に関しての研修科目でありますとかカリキュラム、こうしたものの策定等を行うことです。これにつきましては、資料1に示しますスケジュールの上から3つの箱に示すスケジュールになりまして、来年の施行に向け、優先的に取り組む検討事項になります。都道府県等に対する周知、それから準備期間などを考慮いたしまして、本年11月には研修科目等の骨子案を策定するスケジュールとさせていただきます。

もう一つは、改正児童福祉法の中で検討規定とされております児童相談所の業務のあり方でございますとか通告の一元化に関する事、または子ども家庭福祉人材に関する事、こうした中長期的な検討事項につきましては、資料1の枠外に①から③で事柄を示させていただきますが、11月から議論するスケジュールの中に入れて、具体的な回数等を定めておりませんが、右下に示す矢印のとおり、来年度にまたがり議論していく予定で考えております。

座長、座長代理をはじめ、構成員の皆様方におかれましては、お忙しい中ではありますが、何卒御協力をお願いしたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

都道府県等への周知の期間も必要ですので、このワーキングの作業はかなり前半に集中してやらせていただくこととなりますけれども、このスケジュールで私としても進めるしかならないのではないかと判断をしております。頭の中に置いておいていただいたらありがたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは、早速ですが、今日の課題に入っていこうと思います。資料2から資料3も含めて少しお話をいただけますでしょうか。

○百瀬課長補佐 それでは、引き続きまして、資料2、資料3につきまして、私のほうから説明させていただきたいと思います。

資料2をご覧ください。資料2は、改めての資料になりますけれども、このワーキンググループで特に優先的に策定を進めていかなければならない児童相談所関係職員の任用資格の取得過程のところを絵にしたものでございます。今般、本年11月までに策定する作業の中では、この絵の中に示しております赤文字のところの講習会、それから研修会、こうしたところに向けての作業となるわけでございます。

下のほうから申し上げますと、児童福祉司任用資格というのが真ん中に黒文字で記載がありますが、この直下に赤文字で「指定講習会の課程を修了」ということで、社会福祉主事の方々からなられる、そうした方が児童福祉司の任用資格を取得する、その前の段階におきまして講習会を受講するといったことの義務付けがございますので、ここについての講習会のカリキュラム等について議論をする。

一方、上に矢印が引かれておりまして、児童福祉司さんがおりますが、この方々、任用

後の研修の受講が義務化されましたので、これについての研修の内容等について議論をしていく。

さらには、その上に児童福祉司スーパーバイザーがごさいます。このスーパーバイザーの方々に関しましても、今般の法改正で義務付けられたところをごさいますので、この方々の研修の事柄について議論を進めていくという流れでございます。

この資料2につきましては、改めてこのワーキングでの検討内容を認識するというところで御用意させていただき、改めて説明させていただいたところです。

引き続きまして、資料3をご覧ください。資料3につきましては「平成29年度概算要求における児童福祉司等の義務研修等の実施体制イメージ」ということで、この1枚目、それから裏面にわたりまして資料を用意させていただいております。

この8月末に概算要求をしたところをごさいます、本日、参考資料2としても、虐待防止関係、さらには社会的養護関係の夏の概算要求のPR版を御用意させていただいております。その中にもこの実施体制イメージのペーパーを入れさせていただいているところをごさいます、その中から抜粋させていただいたものをごさいます。

上に示します四角の枠にも記載のあるとおり、改正法の中では、今ちらっと説明させていただきましたスーパーバイザー等の研修の義務化がなされたところをごさいます。こうした研修に関しましては、現状、子どもの虹情報研修センター、それから都道府県といったようなところでさまざま実施されているところがあるわけをごさいます、概算要求の議論を進めていく中のイメージの一つといたしまして、この研修体系の整理を行うといったようなことで要求させていただいているところをごさいます。

左に義務研修の内容ということで、①から④、それぞれ都道府県等、これは児童相談所絡みの職員、それから一方、点々の下は市町村ということで、要対協、調整機関の専門職といったこととなりますが、こうした方々の研修につきまして、右に示す矢印のところの虹情報研修センター、さらには都道府県・指定都市・児童相談所設置市といったようなところに分けているところです。

一番下の枠外にございますが、義務研修の内容、カリキュラム、実施方法等につきましては、本ワーキングで議論するというところにつけさせていただいております。

裏面をご覧ください。今般の虐待防止対策研修事業の組み替えということで、この内容につきまして、一つ一つ説明は割愛させていただきますが、現状この上に示します①から④の研修が国の補助金の中で含まれております。こうしたものについて、今般の法改正等の絡みも含めて考えて、①から⑥という研修体制の見直しを行い、要求させていただいているところをごさいます。

予算編成過程での議論ということになっていくわけをごさいますので、正式に12月の予算編成段階まで、こうした議論が進められるのかと思っております。

説明は以上です。

○竹内虐待防止対策推進室長 私の方から補足で御説明させていただきます。

児童福祉司スーパーバイザーの任用後研修につきまして、若干説明を補足させていただきたいと思います。今、補佐の百瀬から御説明させていただきました資料3でございますけれども、表面のほうでございます。「平成29年度概算要求における児童福祉司等の義務研修等の実施体制イメージ」ということで資料をお配りしてございますけれども、この右側をご覧くださいますと、平成29年度概算要求での対応ということで、子どもの虹情報研修センターが児童福祉司スーパーバイザーの任用後研修を実施すると整理させていただいておりますが、あくまでも子どもの虹情報研修センターは研修の受託者という位置付けでございます。フリーハンドで自由に研修をしていただくと、言葉は悪いですがけれども、研修を丸投げするということは全く考えておりません。このワーキンググループで研修の枠組み、具体的には到達目標でありますとかカリキュラム等について策定をしていただきまして、研修の効果判定を含めて国が責任を持ってしっかりとグリップをしていきたいと考えております。その際は、先生方の御協力をいただかなければなりませんので、何卒よろしく願いをいたしたいと思います。

私からの補足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。

これで一応、事務局からの資料の説明は終わらせていただきます。

本日、資料5で非常にたくさんの構成員の方々から意見を提出していただいております。本当にありがとうございます。できるだけこれを尊重しながら議論を進めてまいりたいと思いますので、これからの構成員の発言ですけれども、最初に座長代理のほうから説明をいただきたいと思います。その際に、今日欠席の奥山構成員、かなり具体的なものを書いていただいておりますので、その辺も少し含めて説明をいただけたらと思います。その後、提出いただいている順に相澤構成員から山田構成員までお話をいただいて、さらにその後、提出をいただけていませんけれども、当然御意見をお持ちだと思いますし、聞く必要がありますので、各構成員の御意見を聞きながら、皆さん方の発言をと思っております。

その際、申し訳ないのですが、先ほどの資料3の表面の左にありますように、今回は4つのうちの①、②、③ということで、都道府県、児童福祉司のことについての意見を中心にお願いしたいと思っています。第3回目、次回に④市町村、要対協関係のところはそちらのほうで集中的に意見をいただくというふうに考えております。よろしく申し上げます。

では、西澤さん、よろしく申し上げます。

○西澤座長代理 では、まずは私から、提出資料について説明をさせていただきたいと思っております。

見ていただくとわかるのですが、これはSBI子ども希望財団という財団法人が行っている、今回のソーシャルワーカーの研修とは違って、養護施設で子どものケアを行っているケアワーカーの専門研修ということで行っておりますので、一応イメージ的なものの参考にさせていただければと思っています。全体で6日間の研修になっておりまして、前期と後期の2つに分けて、半年間の実習期間を置いてやっているというのが特徴です。それが参考に

なるかどうかわかりませんが、今回、時間がなくてばたばたしていたので、前期の研修プログラムと後期の研修プログラムのフォーマットが違ったままで、そのまま貼り付けて送らせていただくというちょっと不細工なことをしてしまって申し訳ございません。

見ていただいたらわかりますように、講義と演習ということで、大体全体的に言うと6割が講義、4割が演習。演習はロールプレイとグループディスカッションということが中心に組まれています。今の子どもたちの状況、要は児童養護施設はほとんど虐待、ネグレクトを受けた子どもたちの生活支援の場となっていますので、そういう虐待やネグレクトが子どもに与える心理的な影響や行動的な影響の理解であるとか、あるいはそうした行動、いわゆる問題行動と言われるものや、場合によっては精神的な症状と言われるものに対して、日常の生活場面でどのようにケアワークの技術をもってやっていくのかといったようなことが中心になっています。

それに加えて、これを言うとまた怒られると思いますけれども、ファミリーソーシャルワーカーというのが児童養護施設には配置されており、家庭支援専門相談員だったかそういうタイトルですが、実際のところ、ファミリーソーシャルワーカーとして児童養護施設の現場にいますと、何をすればいいのかわからないという人たちがいまだに大半を占めているので、ソーシャルワークということを中心にしながら、子どもたちの背景の家族に対してどのように考え、働きかけるかというファミリーソーシャルワークの理念と技術、実践という部分についても取り入れてやっています。

これは冒頭で申し上げたように、一つの参考資料でございまして、シラバスを載せさせていただいておりますが、こういったものを児童福祉司、ソーシャルワーカーの養成の研修として発展させることは十分に考えられるであろうということを念頭に置いて、これを出させていただきました。

ちょっと自慢になりますけれども、この研修は10年間続けて東西、大阪と東京でやっております、受講者の数はもう1,000人を超えています。おそくは同じカリキュラムあるいはシラバスのこういう研修で1,000人を超える人が受けているというのはこれが唯一ではないかということと、ここからが自慢なのですが、何年か前に養護施設職員アンケートで一番役に立った研修は何ですかというのに、東京都の職員に聞いて選ばれたもの、アワードを受けているということ。それから、これは実際に調査してみたのですが、この研修会を受けた人と受けていない人たちの離職率を調べると、有意にこちらのほうが離職率が低いという統計データが出ています。

ちなみに、この研修会は全て受講者に対して効果測定をしまして、その効果測定に基づいてずっとこの10年間修正を続けてきているということで、そういった客観的なデータも一応ありますので、必要であれば出させていたいただきたいと思いますというのが私のバージョンです。

ここから奥山に変わります。お手元資料の39ページをあけていただければと思います。奥山先生は別に一心同体ではないので、わからないのですが、要するに小児科とし

て子どもの心の専門医制度をつくっていく際に、その達成目標、到達目標ということで、先生も必死で頑張ってつくられたものをベースに、ベースと言ったらあれですね、それをイメージして、今回の児童福祉司の到達目標案を立てられています。こういう到達目標というのは、ここに書いてありますように、一般到達目標というのがまずは領域ごとに決められて、あと個別到達目標ということで個別の項目が挙げられています。個別の到達目標に関しては、知識と技術、これは技術と言ったほうがいいのか、技能と言ったほうがいいのか、そこは微妙なのですが、そして最後に態度という価値観的な部分ですけれども、そういった構成内容になっている、これは大体統一されたフォーマットでございます。

そこに今だあって書いてあることは、おそらく奥山先生が思いつくままに、御自身の中ではある程度体系化されているのだらうと思いますけれども、彼女のことですから一気呵成に書かれたのだらうなと思いますので、抜け落ちている項目ももちろんあるかと思えますし、場合によっては整理できる項目もあるかと思えますが、要は、到達目標というのは大体こういう形でつくっていくものなのだというようなものとして考えていただきたいということ。それから、御存じのように奥山先生は長年この領域で小児精神科医として働かれていて、児童相談所との連携の中で日々不満を持っておられるわけです。そうした彼女の日ごろの業務から来る児童相談所のソーシャルワークの問題点ということを見据えた上で、こういった到達目標を出したのであろうということは想像にかたくないということでございます。

それともう一つ、こういった到達目標の重要なポイントは、客観的指標が得られるということ。つまり、そのことが到達されたかどうかを確認することができるもの、具体的なものということになりますので、ここに書いてありますように、述べることができるとか、説明することができるとか、実際にこれは面接で確認をするというのが大体主になるのですけれども、そういったところも含めてこういった項目を挙げられているというふうに、あるいはそのような書きぶりになっているということだと思います。

彼女が示しておられるのは、こういった児童福祉司の到達目標と、あとスーパーバイザー研修の到達目標案というものが46ページに示されております。内容的にはほとんど変わらないのですけれども、スーパーバイズができるというところのポイントが追加されているということになります。

さらに50ページには、市町村の福祉担当者研修到達目標案も出されていますが、これは今回のテーマとはそれますので、一応これだけの説明とさせていただきたいと思えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。奥山先生も遠くで喜んでおられると思えます。

非常に構造化されていてわかりやすいですし、これがシラバスなりカリキュラムのほうにずっと反映しやすい。個々の項目はそれぞれまだ御意見があって、修正は当然しなければなりませんけれども、こんな形で今後も考えていけたらなと思っています。

では、各出席いただき提出をいただいた構成員の意見を続けていただこうと思えます。

まず、相澤構成員から、よろしく申し上げます。

○相澤構成員 私が提出した資料は7ページからでございますけれども、私は、10年ぐらい前に社会的養護関係者の研修に関する研究ということでこども未来財団から補助を受けまして、やらせていただきました。10ページ、11ページを見ていただきたいのですけれども、社会的養護関係職員等の研修についてということで、国のやる研修と都道府県のやる研修と施設・団体のやる研修と、それぞれ役割が違ってくるし、カリキュラムもきちんと考えて、系統的にきちんと構造化して研修体系をつくってやるべきではないかということで考えつくった図が、これでございます。そういうことも今後きちんと研修、人材育成をする上においては考えていただきたいということで、出させていただきました。これが1点です。

それから、社会的養護職員等研修に係るその他の課題及び解決ということで、11ページでございますけれども、研修をやる上においては、周辺課題がきちんと整わないと、なかなか研修効果が上がっていかないということで、例えばテキストの問題とか、研修参加のための環境整備の課題とか、研修講師不足に関する課題とか、そこに列挙したような課題についてもきちんとここで検討して、研修を受けるような体制整備を整えていくということも考えていかなければいけないということで、そこに出させていただきました。

その後は、研修の学習目標ということで、到達目標ではございませんけれども、参考ということで資料をつけさせていただいています。

もう一点は19ページでございますけれども、児童自立支援施設における「求められる専門性」ということで、20ページから科目名が出てきて、どういうカリキュラムで研修をやるかということについて、児童自立支援施設協議会の企画推進委員会で27年3月につくられた一つのカリキュラム案でございます。

この中に目標とか獲得すべき専門性の内容について書かれているわけですが、これについて、28ページ、29ページ、児童自立支援施設の職員に求められる専門性に関する調査ということで、求められている内容についてアンケート調査をしました。全国の児童自立支援施設の職員を対象にして、その内容について自分がどのぐらい達成しているのか、重要度はどのぐらいなのか、研修としては自分でやるのか、施設でやるのか、各ブロックでやるのか、全国研修でやるのか。このような内容についてアンケート調査をしました。この調査した一つの狙いは、どういうことが専門性として求められているのかを職員に認識してもらうということもございまして、そしてまた、自分の個々の課題について把握をしていただく。それに基づいて自分の研修計画を立てていただくというようなことにもつなげたいということから、そういうアンケート調査をしました。

結果、求められる専門性ということで、詳しくは31ページ以降に載っておりますので、見ていただきたいと思っておりますけれども、30ページに求められる専門性ということで、重要度の高い項目をそこに並べ、そして、達成度との差の高いものから順に並べさせていただいております。アンケートの回収率は、58施設58回答で100%で、965人から回答いただい

たわけでございます。このような調査結果に基づいて、実際にどのような研修をやったらいいのか考えていくことが必要だと私は考えておりました、例えば各都道府県で、もしくは児童相談所ごとに、そういう職員の実際の専門性がどれぐらい獲得されているのかというようなことも把握しながら研修計画について立てていくことが必要かということで、こういう資料を提出させていただいたところでございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

特定の施設ではありますけれども、これも構造化、体系化が進み、具体的なシラバスまで入れていただいておりますので、非常に参考になるのではないかと思います。資料提供ありがとうございました。

続きまして、資料提出ということで、影山構成員からお願いします。

○影山構成員 資料57、58ページ以降に、東京都児童相談所の研修計画等を示させていただいております。58ページから研修計画について文書でまとめたものでございますので、この説明は割愛させていただいて、67ページに、児童相談所の児童福祉司を含めた研修について体系化したものを示させていただいております。

今日お話をさせていただきたいのは、次の68ページでございます。具体的に児童福祉司の育成ということで、今回のテーマに合わせた部分でございます。東京都としては、新任職員については3年を目途に児童福祉司の専門性を確保できるように育成しようということで今、研修を組んでおります。

右のほうに、簡単ではございますけれども、新任、2年目、3年目、それぞれの目標、それから研修のポイントを示させていただいております。

前回もこのワーキングの中で発言させていただきましたけれども、やはり集合研修とOJT、これをいかに効果的に連携させていくかというところが大切だということで、やらせていただいております。4月期については集合研修中心でございます。5月、6月からはOJT中心に、その後も随時集合研修を交えながら、東京都言いますと大体年間30日弱の集合研修をやっておりますけれども、そういったところを組み合わせながら育成をしています。左下に育成会議というのを書かせていただいております。7月、10月、3月とそれぞれの時期に本人も交えて、どこまで到達できたのか、また、今後本人にとっての課題は何なのか、そういうところも検証し、具体的、重点的に研修していく部分も常に検討しているということでございます。

今回ここには添付しておりませんが、それぞれ児童福祉司については研修ノートという形で、実際にどういう研修を受講して、その中で自分が何を勝ち得て、また、自分の中でまだ疑問になっているところはここなのだというようなところも記載し、それをもとにOJTの中でいろいろ解決していく。また、自分がそれをもとに今後レベルアップしていくというようなこともやらせていただいております。必要であれば、今後それも提供させていただきたいと思っております。

69ページ以降、具体的に研修のカリキュラム等を示させていただいております。この中で70ページ、71ページ、ここで児童福祉司認定講習会と書かせていただいております。この部分は資格、経験を踏まえて児童福祉司の資格認定として、組んでいる部分でございます。国のほうから示されている内容に加味させていただいております。非行相談について加えているところが特徴かと思っております。

また、72ページ以降、新任研修中心にそれぞれの科目等も示させていただいておりますけれども、実際に学識経験の方々の講義も当然入っておりますが、実務に携わっているスーパーバイズであるとか、あるいは児童相談所長であるとか、こういった者たちが自分の経験も踏まえながら、いかに伝えていくか。また、そういった講義をする中で、自分自身もレベルアップを図っていくというような形でやらせていただいております。

こんな形で実際に研修をやっている一つの例ということで示させていただきました。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

ちょっと確認をさせていただきたいのですが、これは新任というのと新転入というのがありますけれども、新任というのは新規採用という意味ですか。それとも児童相談所に配属で。

○影山構成員 児童相談所に初めて配属されたのを新任という考えです。

○山縣座長 ということは、その方々も含めて、最初1カ月間はほぼ研修をやっているという理解になりますか。

○影山構成員 そうですね。

○山縣座長 わかりました。ありがとうございました。

非常にここまで丁寧につくられているということがわかります。研修ノート等もあるということでした。

続きまして、坂入構成員、よろしく申し上げます。

○坂入構成員 私の資料は、78ページからになります。

まず78ページでは、児童福祉司の今回の研修に関する意見ということを挙げさせていただいております。79ページに以降に関しては、次回以降検討する支援拠点における研修等に関する意見ですので、本日は78ページを中心にお話をさせていただければと思います。

お時間がないので、まず(2)からお話をさせていただきます。今回、児童福祉司任用後の研修というのを明記されたわけですがけれども、任用後1年目に必要な研修とそれ以降の現任者に必要な研修の内容とは異なるかと思えます。1年目にいきなり難しい話をして入っていかない、知識としてのみというだけではその後には活かされませんので、この義務化というのが1年目の児童福祉司として必要な基礎研修体系と、中堅児童福祉司として必要な研修体系とをあわせて研修の受講義務化とされることが望ましいのではないかと考えます。

(4)にいきまして、年度当初の4月1日に、多くの場合は前任者からの引き継ぎとい

うことで、いきなり何十件ものケースを担当させている研修どころではないという実情があるのではないかと思います。これはなかなか実情として許されないのかもしれませんが、初任者は基礎的な研修が終了するまでの間、できれば6カ月間あるいは1年間、座学とともに、主担当としてケースは持たせず、指導担当児童福祉司との同行訪問、同行面接等を行い、業務見習い期間として、その後少しずつ主担当としてケース担当をさせ、スーパーバイズを受けながら対応を振り返り、学ぶ期間とすることが望まれると思います。なかなか実情は難しいと思いますけれども。

(5) といたしまして、児童相談所強化プランに基づく増員が実現されなければ、研修受講の義務化によって児童福祉司の日常業務の時間がかえって削られ、負担が増加することになってしまいます。研修義務化と増員はあわせて実現されるよう働きかけをお願いいたします。

それから、文章には起こしていないのですけれども、児童福祉司の専門性と考えたときに、カリキュラムとして挙げられるものは比較的わかりやすいのですけれども、専門的な知識や技術だけではなく、やはり専門職としての自己成長とか、人としていかにその方とかかわっていくか。対人援助職として必要な自己成長とは何かということについても考えていかなければならないかと思います。それを考えないと、SVの研修の内容についても議論ができないのではないかと思います。

対人援助職にとって必要な自己成長とは、実践を通して自らを振り返り、自己分析、自己覚知、自己認識を深めることだと考えます。これは我々が常に自ら問い続けなければならないことだと思いますけれども、保護者やお子さんとかかわる上で必要なことは何なのか。援助者自らがどういう先入観を持ちがちなのか、考え方の癖、認知の癖を知ること、あるいは対応する中で感情的になってしまうトリガーがどこにあるのかとか、対人関係上のパターン、コミュニケーション上の自分の態度はどうなのかと、そういったことに自らきちんと向き合い、自分のことをよく理解していくことが大事だと思います。

どういう転移感情、逆転移感情を持ちがちなのか、投影、投射とかそういった防衛機制を使いがちなのか、そういうことを知ること。ケースワークをする上で、自分自身の抱きがちに怒りや悲しみ、無力感、おびえにどう対応するのかと、こういったことを知るためには、自らの育ちであるとか、原家族の問題であるとか、自分の問題に直面して、きちんと自分のケースワークについて、あるいは自分の人とかかわり方について悩んでもらうこと、これが必要なのではないかと思います。激高する保護者を前に萎縮してひるんで物が言えなくなってしまうのは、自分の父親との関係なのかもしれない。あるいは孤独な寂しさを抱えたお子さんに自分の少年時代を重ねて、保護者に対して必要以上の怒りを覚えていることに気がついたりすること、こういったことにきちんと寄り添って、時に支えて、時に厳しくするのがSVの仕事だと思いますし、結局SVの仕事もケースワークと同じなのだろうと思います。

これをきちんとやらないと客観性を失って、精神疾患の家族に巻き込まれて、振り回さ

れ、中立性が保てなくなってケースワークが行き詰まり、バーンアウトしてしまいます。特に熱意のある方についてはそんな傾向があるのかと思います。SVは、知識や技術も教えないければなりませんけれども、大切なのは、人として育て、成長させることではないかと思えます。

あとは、お子さんの問題だけではなくて、家族の問題、夫婦の問題がお子さんに対する態度に与える影響というのは非常に大きいかと思えます。こうしたことから、家族の関係について調整できるような力も、児童福祉司さんにとっては大切なのかなと考えます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

市町村の分については、次回またよろしくお願ひしたいと思えます。

続きまして、笹川構成員、お願ひします。

○笹川構成員 奈良県の笹川です。

まず奈良県中央こども家庭相談センターの状況は、管内人口が86,7万人で、児童人口は約13万人です。こども家庭相談センターの職員は、心理で採用された者と、一般行政職で構成されています。一般行政職は、大体3年から4年で異動してしまいます。

3年経ってようやく児童福祉臨床の一通り学ぶ。学んでやりがいを見出すタイプのひと、対人援助、人づき合いが難しいということで異動を希望する者もいます。そんな一般行政職の人たちと一緒に仕事して感じていることは、彼らは子どもと話すことが難しい。どうしても会話のできる大人、親の代理人になってしまう傾向があるのではないかと思えます。子どもとの会話は非常に難しいけれども、子どもの思いや本音を聞き出し、話さなければなりません。大人だけではなく、子どもと話せるワーカーを育てないといけないと感じています。

今回の検討内容は、児童福祉司の任用前研修ですが、先ほど言いましたように一般行政職が異動により配属されます。それらの職員は社会福祉主事の任用資格を持っています。2年後に児童福祉司任用資格を得るために、社会福祉主事として児童福祉事業に従事する期間で、どんなことを習得しなければならないか。その2年間で習得した内容を踏まえて、指定講習会の内容やカリキュラムを考えるべきだろうと思えます。社会福祉主事というのは大体、大学で3科目を修めればなれますので、対人援助、福祉の分野で必要な基礎的な知識やスキルを十分に習得されないままで任用される場合もあります。児童福祉事業に従事する2年間でどういうことをやらないといけないか。その上で初めて、今回検討される児童福祉司の任用資格になるかと思えます。

そのような中で当センターが行っている研修が、92ページ、93ページです。先ほど言いましたように、全く違う部署、例えば土木関係から来る場合など、全然違う領域や分野からの転入者がいます。そのような人に対して、まず基本的なところから、大学の福祉や心理の最初の講義的なことから始めなければいけないという実情があります。

一番大切なのは、先ほどもどなたかがおっしゃいましたけれども、子どもに対する思い

とか、家族とかの問題に対する思いを持っているかどうか。物事を処理するように右から左への仕事になったらいけないのだということ、その辺のところをどう伝えるかです。ある意味では、人への考え方とか態度ということですよ。92ページの表のとおり最初に私が話をするわけなのですが、自分自身がつらかったこと、うまくいかなかったこと、どうしてうまくいかなかったのかなどの経験を通じた話を心構えとして伝えます。面接スキルなどはトレーニングによって習得されるのはもちろん必要ですけども、その前の子どもに対する思い、そのようなことをまず伝える。その中で実践を通じて面接スキルなどを身につけていく。

実践については、虐待対応はどこの児童相談所でもそうですけれども、担当の中堅以上の職員と2人1組で対応する中で、面接の実際とかを学んでいく。そのOJTが重要かと思えます。

もう1つの研修は93ページです。これはこども支援課と書いていますが、虐待対応をしている課です。虐待対応している課に対しては、もう一度細かく、毎回80分程度ですけども、1カ月に1回か2回、定期的に年間を通してやっている。その中で一つ一つ学んでもらうということをしています。これらの1年目の研修や実践を終えて、2年目、3年目、4年目になったときに、異動になってしまうと、培ってきたことを活かせず、非常にもったいない。ただ、そのような異動した職員の中には相談所に戻ってきたい、やりがいを感じていたという職員もいます。一般行政職でありながら、通信教育を受けて社会福祉士の受験資格を取って、受験するという職員も何人か出てきています。そのようにやりがいのあるような職場、やりがいがあるということが子どもの福祉にとって非常に重要なことであると同時に、研修によって習得される知識、技術、態度というのも考えていかなければならないと思っております。

以上です

○山縣座長 ありがとうございます。

これも確認させてほしいのですが、92ページが完全な新任さんで、93ページが子ども支援課ということですけども、これは新人さんでこども支援課に配属されると、92ページと93ページの両方受けるというふうに理解していいですね。

○笹川構成員 そうです。

○山縣座長 もう一点、虐待対応している課ですとおっしゃいましたけれども、これは虐待対応もしていて、養護相談全般をやっているという理解でいいのですか。それとも虐待専門。

○笹川構成員 虐待相談だけです。養護相談、親御さんが入院等の相談については、こども相談課という別の課が対応しています。

○山縣座長 虐待に特化した課であるということですね。

○笹川構成員 特化した課です。

○山縣座長 わかりました。ありがとうございました。

続きまして、鈴木構成員、よろしく申し上げます。

○鈴木構成員 よろしく申し上げます。

カリキュラムという部分での内容は省いてしまったものですから、研修体系ということをお願いします。提出させていただいた資料について簡潔に説明させていただきます。

資料1の事業体系にありますように、静岡県では、児童相談所職員の研修は、まず県職員全体に対するCDP、キャリア・ディベロップメント・プログラムというものがあるのですが、それを基盤として、さらに部局ごと、うちで言うと健康福祉部なのですが、そういった部局ごとの研修体系における職場外研修として位置付けられています。

児童相談所職員等専門研修事業として実施しているわけで、これはもともと部局内の児童福祉所管課と障害福祉所管課が別々に実施していたものを、平成19年度に統合する形でやっています。

次に事業内容ですけれども、資料2の(1)の事業内容のとおり、児童相談所等の県職員を対象に行うものと、市町等の職員を対象に行うものに分かれていまして、児童相談所の職員に対する研修としては、図の上にある部分、ステージ研修を基礎として、その上に専門研修が行われるという階層構造になっています。

研修の内容については、(2)以降に掲載してありますけれども、特にステージ研修と呼ばれるものについては、必ず受講しなければならない基礎研修となっていて、各職員の主に職位を基本として受講する研修が決められているということになっています。

児童相談所に新たに配属された職員に対する研修、新任職員研修ですね。あと、2年目の職員に対して行う基礎研修、スキルアップの部分で位置付けられておりますし、SVに対する研修もやっております。あと、子どもの虹等の外部研修の活用も、こういったところの中で必須の部分にも入れられている、ステージ研修の中にも入れられているのが特徴かと思えます。

また(3)(4)にあるとおり、その上の階層の専門研修としては、県が主催する研修、県自らが企画・実施する研修と、外部機関を活用した派遣研修に分けられています。外部研修を利用した派遣研修では、職員個々が自らの専門性というか、自らのターゲットを決めて、受講を希望して、その希望に対して所属長が推薦し、選考が行われるというような決定システムになっておりまして、今年度は表にある講座に加えて、司法面接であるとか、ライフストーリーワークであるとか、そういった研修の受講に配慮した決定を行っています。

また、受講計画と管理については、この事業の実施要領が決められていて、研修決定の際に所属長がその参考にできるように、また、個々の職員が自らの研修の履歴を把握できるようにということで、受講計画と受講の管理の様式が定められています。

研修体系については以上になります。

あと、研修に対するコメントを補足させてください。

静岡県の研修ではなくて、今回話し合われている研修に対してですけれども、児童福祉

司というものがどういったアイデンティティーとして確立されるかというところがやはり大事なかなど。そういったことのメッセージ性が発せられるべきかと思っています。ですから、その研修によって確立させるために、児童福祉司として成立するために、専門性といった部分や倫理といった部分、そういった部分の条件を満たすために何が必要かというところを踏まえるべきかと思っています。

2点目ですけれども、前回のワーキングでありましたとおり、法的対応の事実認定の情報収集の部分であるとか、SBSであるとか、そういった医学的所見の重要性とか、ソーシャルワークといった部分の具体的な事項もカリキュラムの中に入ったほうがいいのではないかと思いますし、そういった部分がどうやって身についたかということについての評価もやはり必要かと思っています。

単なる言葉の問題なのかもしれないですけれども、児童福祉司というものをよく児童相談所ではケースワーカーと名乗っているのですが、もしかしたらこれは業務意識につながっているのかなと思うところがあります。児童相談所の業務が閉鎖的であったり、自己完結的であったりしてしまいがちな理由は多々あると思うのですけれども、その一つにケースワーカーという名称があるのかなど、個人的には思うところがあります。地域資源の活用であるとか、多機関、多職種との連携であるといった部分は、やはりつながる意識だと思うのですけれども、ケースワーカーであっても当然行うべきものだと思いますが、もう少し意図的にソーシャルな部分、ソーシャルワーカーというのですか。そういった部分を意図的に明確にする必要があるのではないかと思います。そういったことで、児童相談所の地域への対応力であるとかいう部分が向上していくのかなと思っています。

3点目、研修に対する実施の部分ですけれども、こういった研修がこういったボリュームで、こういった期間で行われるのかというのは重要なかなど、都道府県の職員としては思います。業務負担とボリュームとのバランスというのもやはり大事だと思いますし、実施方法としても、マンパワーの点があると思いますが、児童相談所によって対応力にばらつきが出ないような研修も必要だと思いますし、そのためには広域であるとか、ちょっと言い方は悪いですが、パッケージングされた研修というのも必要なのかなと思っています。

いろいろ制約があるかと思いますが、この点も議論の中で取り上げていただけたらうれしいなと思っています。

以上になります。

○山縣座長 ありがとうございます。

これも幾つか確認をさせていただきたいのですが、97ページに「共通」の最初に「新規採用職員（心理）研修」というのがありますけれども、これは児童福祉司さんも含めて心理研修を2日間やられるという意味か、それとも施設の心理職等に開放しているのか、どちらの意味ですか。

○鈴木構成員 「(心理)」と書いてある部分は、本当に心理職で採用された職員の方のみ

になります。

○山縣座長 わかりました。

それから、裏面で今回の関係する「児童福祉司SVスキルアップ研修」ですけれども、これは期間が書いていないのですが、これは1日ですか。

○鈴木構成員 前期、後期、1日ずつです。

○山縣座長 非常に具体的なものをありがとうございました。もし可能であれば、直近のもので結構ですので、プログラムを見せていただくとさらにありがたいかなと、事務局にできたら資料提出をお願いしたいと思います。

○鈴木構成員 わかりました。

○山縣座長 続きまして、藤林構成員、お願いします。

○藤林構成員 私の資料は102ページからになりますけれども、専らスーパーバイザーの研修のイメージということで資料をまとめてまいりました。その意味では、奥山先生の資料の54ページからのところと重なるかなと思っています。

まず、どのようなスーパーバイザーを養成していくのかということを考える前に、今回の改正児童福祉法で児童相談所に改めて期待されていることが、法文とか通知文でも明示されておりまして、この中で重要なのは、児童相談所ならではのしっかりと法的権限、行政権限を活用していくということが特に期待されていると思っております。

それともう一つ、今回、児童福祉法の1条または2条、3条の中でしっかり書かれている子どもの権利条約の精神にのっとるということ、または子どもに対して家庭での養育、家庭で暮らす権利を保障する。それが難しい場合には、家庭と同様の環境における養育を保障していくという、ここも十分視野に入れたスーパーバイズが必要かと思えます。

どのような専門性がスーパーバイザーに必要なのかということで、これは前回の議論を私なりにまとめてみたのですけれども、今日のほかの構成員さんとも重複しますが、多分この1階部分、2階部分、3階部分と思っています。増沢構成員もこの後、イギリスのソーシャルワーカーのいろいろなグレードをお話しされるので、それとのどこが対応していくのかということでもまた御意見いただければと思うのですけれども、私のイメージでは、先ほど奈良県さんが言われた行政職員が来たときの基礎部分をまず1年間ぐらいは必要、あるいは、1年以上必要なのです。全くずぶの素人がソーシャルワーカーと前回意見のあった臨床ソーシャルワークを身につける。行政のいわゆる一般事務職員が来た場合、または新任の大卒の方が来た場合が想定されます。

ある程度臨床ソーシャルワークの経験を持った人、または、社会人の福祉職経験者の方が来た場合に、児童家庭相談ならではの専門性を3年から5年かけて習得していくのが、いわゆる同意ベースの山本先生の言われるところの相談支援型ケースワークになるのかなと思います。

ソーシャルワーカーとしての経験を十分持っている方であれば、大体3年で習得されるというイメージを持っていますけれども、全くゼロから来た方は5年はかかるかなと思

ます。

3階部分です。ここが同意に基づかない、これは児童相談所固有の高度な専門性ですから、いかに行政権限を行使していくのか、職権保護、または28条、または親権停止・喪失の申し立て、非行相談であれば、触法、虞犯ケースの家裁送致であるとか、こういった部分をどのように的確に活用していくのかというところが非常に重要になっていきます。この部分は、2階部分まで経験した人にプラスあと3年ぐらいは必要かと思います。

ただ、必要に応じて、のっけから3階部分に福祉職の方に入ってもらおうということもあります。ですから、この1階、2階、3階に行くだけで最短で5年、普通に行けば10年ぐらいかかるのかなと思っています。プラス、この社会的養護に関する豊富な体験というのも非常に重要なところがありまして、単に親権者から、また保護者から同意を得て措置するだけではなくて、措置後どのように子どもに家庭環境を保障していくのかという計画的な支援であるとか、また、これは滅多にないですけども、不同意に伴う特別養子縁組であるとか、しょっちゅう児童相談所の現場では経験する措置不調ケースと被措置児童等虐待ケースへの対応、これもしっかり経験を積んだ上でスーパーバイザーになってほしいというところがあります。

そう考えていまして、次の部分になりますけれども、これぐらいの経験を積んだスーパーバイザーが必要なので、この3階部分を一児童福祉司として経験するためには、10年以上の経験が必要と思っています。

また、2階部分、先ほど奈良県さんが言われた相談課というか、うちの組織では支援課というのですけれども、同意ベースの養護相談または非行相談を行っている児童福祉司に対するスーパーバイザーは、そうはいつでも3階部分のいわゆる介入型ソーシャルワークの経験と知識がなければ、どうしても同意ベースに流されていってしまっていて、必要なタイミングでの介入が後手になってしまうという経験は全国で起こってしまうわけです。特に危ないのは、養護相談がいつ何時、虐待ケースに化けるかわからないというところです。この同意ベースの養護、非行、育成、障害相談においても3階部分の介入型ソーシャルワークの経験を持ったスーパーバイザーが必要になってくるかと思っています。

社会的養護については、先ほど言いましたとおり、社会的養護に子どもを措置する、またはマッチングを行っていく、その後どのようなケースワークを行っていくのか。措置して終わりではなくて、その後の計画的なマネジメントというかケースワークを行っていくためには、措置不調とか被措置児童虐待または子ども間暴力のケースをたくさん学ぶ中で、それが繰り返されないような適切なケースワークを行っていくということがスーパーバイザーには求められると思います。

以上、児童相談所スーパーバイザーには、法的な権限も含めた行政権限行使と社会的養護の幅広い経験、またはもろもろの知識を求められるわけです。何よりも経験。自分が経験していなければ教えられるはずはありませんから、そう考えますと、このスーパーバイザー研修、研修に先だって、私は受講者には事例のケースレポートの提出をできたら必須

としたいと思います。可能であれば、このケースレポートの中身が本当に妥当かどうかという評価も、誰がするのかという問題もあるのですけれども、あったほうが良いと思っています。ケースレポートを書いて、しかもそれが評価されるというハードルというかプレッシャーがあると一生懸命書きますし、余り恥ずかしいものは書けないというのがあります。

それは私自身の経験で、精神保健指定医はケースレポートが8種類必須になっていて、結構書くのは大変で、1ケース2,000文字ぐらいなのですけれども、単にケースをまとめるだけではなくて、考察も求められていて、これをまとめるのに結構なプレッシャーなのです。こういったことが非常に重要なのだと私自身経験していますし、精神保健指定医と児童相談所のスーパーバイザーは同列ではありませんけれども、精神障害者の権利を制限するように、子ども、親権者の権利を制限するという意味では、児童相談所を行っている行政処分の重さという観点からいきますと、これぐらいのハードルは上げてもいいのかなと思っています。

下にこれはイメージですけれども、ケースレポートとしてこの4タイプかなと。もっとあるかもしれませんし、もっと少なくする必要もあるかもしれませんけれども、こんなものかなと思っています。ケースレポートに対応した研修内容イメージとして、こんなものを考えています。

奥山先生の資料では3日間と書いていますけれども、3日間が妥当なのか、5日間なのか、年に1回でいいのか、SBI研修のように間を置いて年2回がいいのか。また、これはなかなか難しいかもしれませんが、最初にスーパーバイザー研修を1回受けて、その後、公務員人生10年、20年受けなくていいのかということ、本来は更新研修を5年に1回受けたほうが良いかと思うのです。そんなに長くスーパーバイズをやる人もいないので、事実上は不可能かもしれませんが、精神保健指定医の研修を少し参考にしながらまとめてみました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

スーパーバイザーは10年をイメージしているということですね。

○藤林構成員 理想的には10年ですけれども、10年といえばほとんどいなくなってしまうので、どこかの福祉現場で経験を持った人が相談支援型ケースワークと介入型ソーシャルワークを十分なスーパーバイザーのもとで経験すれば、最短5年もあるかなと思います。

○山縣座長 わかりました。ありがとうございます。

では、増沢構成員、よろしくお願ひします。

○増沢構成員 前回の委員会で、虹センターのスーパーバイザー研修のカリキュラム、それから、アンケート等でどういったニーズがあるかということをお話しさせていただきました。繰り返しになりますけれども、現場のニーズとして法制度、法的対応というところ

の知識、技術を高めたいということ、それからスーパービジョンの方法と実際は具体的に学びたいというのが非常に高いニーズとしてあるということ。それから、やはりアセスメントの力、そして市町村児童福祉施設との連携ということがニーズとして高いということも繰り返しここでお伝えさせていただきます。

その上で、今日は参考資料ということで、イギリスのソーシャルワーカーの人材育成の体系があるということで、少し紹介させていただいて、もっとお詳しい先生がほかにもおられるかもしれないのですが、参考になるのではないかとということで資料として提出させていただきました。

こういった人材育成体系をイギリスがつくってきた背景は、たび重なるいろいろな事件、なかなかソーシャルワーカーに対する批判も厳しいものがあって、そして、国のほうも委員会をつくってこういった体系化に乗り出したということで、随分時間をかけて体系をつくり上げているということが、この背景を後でざっと見ていただければと思いますが、中身のところの説明を簡単にさせていただきます。

108ページですけれども、扇形の色分けされている図が体系のイメージ図です。色分けされているのが内容の領域です。こういったことが専門性として必要なのかという体系化をするときに、今回、専門的知識、技術、態度と大きく分かれるのですけれども、さらにこういったカテゴリーで考えたらいいのかということを整理していくと、多分、研修のカリキュラム、研修のプログラムをつくるときに非常に移行しやすくなっていくかと思います。

これ全部で9領域あって、しかもレベルが9段階です。もちろん日本とはベースが全然違ってきます。初めの下のほうに小さく文字が4つあるのが大学のレベルの学びということで、そして、太く扇型の線があります。ここで国家資格を取って、その後、第5レベルから9レベルまで、9レベルまでいくと指導者レベルということで描かれているということです。

この色分けされた領域も、109ページに①から⑨までになっています。1番目に専門性という領域があって、これが先ほどもどなたかがお話しされましたが、やはりどう育っていくのかという自己啓発のお話もありましたけれども、どう育ち、どう育てるかというのは1領域として置いているということです。

価値と倫理というところは、本当にそのソーシャルワーカーの態度というところと関係するかと思います。

人権、社会的公正、経済的福利及び多様性というのは、子どもの権利、人間の権利というところに入るところで、そして知識。

批判的考察と分析、これは自らの実践を批判的に考察し、分析する。

介入とスキル、状況と組織というのは、チームアプローチのことが内容を見ると書いてあります。

専門家としてのリーダーシップと、こういった領域で分かれているということです。

これを見ると、これも専門的な態度、知識、技術に大きくは分かれていくのかなと思います。

ますけれども、それぞれについての説明を本当に簡単に、簡潔にした説明です。110ページ、111ページ、112ページに載せさせていただいております。

それから、レベルについて、こうやって上がっていくのだというところを113ページからまとめて書かせていただいております。

私の非常につたない英語の力なので、多分誤訳とかもありながら、誤解している部分もあると思うのですが、全体のイメージとして参考になることはあるのではないかと思います。つまり、領域を設定すると、ソーシャルワーカーは何をするのか。特に児童相談所の児童福祉司は何をするのかということが領域を分けることによって見えてくるし、それは初めて来た児童相談所の職員にとっても、こういうことをしていくのだとか、自分はこういう領域は力がついているけれども、この領域は弱いなとか、それから、周りについても、児童相談所の児童福祉司はこういうことをするところなのだということを示す上でも、この領域をきちんとわかりやすくカテゴリーをつくっていくことが大事かと思えます。あくまでも参考でということで載せ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。

イギリスの詳細な資料をまたゆっくり読ませていただきます。本当にありがとうございました。

次は八木構成員なのですが、申し訳ない、市町村のことが中心なので、後にさせていただきます。先に山田構成員のほう、お願いします。

○山田構成員 山田です。

私から出させていただいた資料は、米國小児医学委員会というところが出しているものです。数年前にアメリカでは子ども虐待小児科学の専門医制度が出来上がりまして、そのときのカリキュラム内容がこれです。これは私が翻訳したわけではなくて、群馬の溝口史剛先生が翻訳してくださって、厚生科学労働研究の中で報告したものを資料として提出させていただいております。極めて詳細で、これをこのワーキンググループで児童福祉向けにつくるというのは時間的にも無理だとは思いますが、この内容は医学的なものであるとはいえ、例えばスーパーバイザーの人たちはある程度把握しておかなければいけない部分でもあろうかと思っています。あくまで参考資料として御参照ください。

今申し上げたことと付随してですが、ちなみに私が経験してきたことで申し上げますと、日本看護協会の看護研修学校というところで十数年、小児救急認定看護師という課程があって、そこで当初は亡くなられた坂井聖二先生が御担当だったのですけれども、その後、私が担当して研修していた中で、ここに付けさせていただいた米國小児医学委員会の履修項目概要のうち、看護職として必要とされる部分をほぼ研修してきましたが、それが大体1日2コマですから、90分の2コマを7日間かけて研修したということで、相当の時間が必要だろうと思います。

あと、先ほど藤林先生がケースレポートのテーマについてお話しされたのですが、

日本看護協会とはまた別に、日本子ども虐待医学会というところでBEAMSという医療者向けの研修をやっているという話を前回は御紹介させていただいたと思いますが、そこでBEAMS講師を認定する研修をしております。そこでもやはりケースレポートを3例ずつ出してもらって、口頭試問をかけているのですが、どうしてもケースレポートだと成功例が出てきてしまうということで、もちろんケースレポートは絶対必要だと私も思うのですけれども、例えば同意が得られない措置とか、または弁護士さんが親御さんについているとか、私も実際に経験したケースでは、児童相談所をひどく批判している本を書いているドクターが背後にいたりとかいうことがあって、介入を踏みとどまったケースとかも時に経験するところで、そういった難しい場面に対してどれだけスーパーバイズできるかという技量もはかなければいけないので、そういったことも測定できるような体制を組む必要があるかと、今までの先生方のお話を聞いて感じたところです。

最初のところで座長の山縣先生から、非公開作業部会を設けないというお話だったのですが、今お話したような非常に難しいケースに対応する力をスーパーバイザーたちに身につけさせるときに、奥山先生の資料にもありますが、奥山先生とはISPCAN 2016 カルガリー大会で数日間御一緒していて、奥山先生が書かれた資料のうちのスーパーバイザー向けのところだけ書かれている段階の資料と一緒に検討したりしていたのですが、その後、先生は初任者から市町村まで全部書かれていたので、どうやってあの最後の1日を過ごしたのだろうと驚異を感じています。そのときにも議論になったのですが、かなり辛辣な批判が奥山先生の最初の資料にあると思うのですけれども、別に奥山先生は、全ての児童相談所がこうであるとか、全ての児童福祉司さんがこうであるということをおっしゃっているわけではなくて、こういった実態が散見されるということで、それを解決するためには、作業部会でクローズドな非公開なものをつくって、今抱えている問題をきちんと表に出して、表というか非公開の作業部会の中できちんと出して、それを解決するためにどうあるべきかという議論が必要なのではないかということで、この公開の検討会だけではなかなか、特にスーパーバイザー研修の内容を決めるのは困難ではないかというお話をカルガリーでしてきたところです。

4～5日一緒に同じセッションに出たり、お食事をしたりしながら、また日本から送られてきた資料等について話し合っ、別に一心同体だったわけではないのですけれども、少し私も一緒に生活してきた関係で、奥山先生から申し使っているコメントがありますので、ここで話しさせていただいてよろしいでしょうか。

まず、到達目標というのは最低基準であって、理想論を並べるものではないということで、西澤先生でしたか、どなたかも御発言でしたが、アウトカムをきちんと効果測定ができるものにつくっていかねばいけないということですね。

それから、今言った、作業チームを非公開でということも奥山先生とも話し合っていました。そのほか研修の実施主体について、竹内室長から、スーパーバイザー研修に関して、別に子どもの虹情報研修センターに丸投げするものではないという御説明はあったの

ですけれども、シラバス、カリキュラムの枠組みをこの部会である程度つくるとしても、それを誰が教えるかということの講師の認定等もやはり積極的に我々が絡んでいかないと、増沢さんがいらっしゃるところでなんです、私は神奈川県で活動しているわけですが、子どもの虹の研修に講師として一度も呼ばれたことがないということがあって、それは私の問題なのかもしれませんが、ただ、やはり本当に子どもの虹さんにスーパーバイザー研修をやっていただくということの、どこまで我々の検討会が踏み込んでいくかということには、いろいろせめぎ合いがあるかもしれませんが、丸投げでなければいいというだけの水準ではないのではないかと思います。通じましたでしょうか。丸投げしないから大丈夫というのではなくて、やはりもっと踏み込んで研修を組まないとなかなかならないのではないかと思います。

以上です。すみません、カルガリーで時差ぼけなのでいろいろ余計なことを言ったかもしれませんが、よろしくお願いします。

○山縣座長 大丈夫です。

山田構成員自身の御意見と、プラス奥山構成員からの3つのポイントを追加いただきまして、ありがとうございました。

これであともう40分しか残っていないのですが、冒頭言いましたように、意見を提出されなかった方もいらっしゃいます。先にその方々に、これは全員というよりも手を挙げていただいてという形にしようと思います。優先権、発言権は先にそちらのほうに与えて、残った時間でさらにフリーに議論ができればなと思っています。

山本構成員、八木構成員、田中構成員、田崎構成員、衣斐構成員、安部構成員、もし何かあれば。

では、衣斐構成員からお願いします。

○衣斐構成員 先にお話しさせていただきます。

総論的な体系、シラバス、カリキュラムという点については、今出していただいたところで、それぞれなるほどと思いました。逆に少し各論的なところ、あるいはスーパービジョンのあたりについて、ひと言述べさせていただきます。相澤構成員、増沢構成員、最後に山田構成員も触れられた部分にかかわると思いますが、ケースカンファレンスのための基本的知識、技能という点です。実際、事例検討を行う場合でも、指導的立場の人やスーパーバイザーの専門性とかオリエンテーションによって随分事例検討の仕方も違うだろうなと思いますし、違って当然だと思います。ですから、事例検討の違いを問題にするとか統一するとかではなくて、むしろ事例検討のいろいろなあり方をモデルとして示し、それを学習したり実際に演習で行ったりするというようなこともカリキュラムの中に入れられるといいなと思いました。

もう少し言いますと、例えばケースカンファレンスを問題解決型でやるのか、それとも解決志向型でやるのかとか、精神力動論的にいくのかとか、そういうオリエンテーションの違いによって事例検討の仕方は随分違ってきます。それは、講師をどう選定するか、認

定するかによるところにもつながってくると思いますが、むしろモデルとしていろいろな事例検討の仕方を示していけるといいと思いました。

もう一点は、スーパービジョンのやり方として、私自身が子どもの虹のほうで研究させていただいたときに、児相の現場でスーパービジョンする際の7つの形態というようなことを出させてもらいました。それをもとにスーパーバイザー研修の中で、それぞれ現場でどんなスーパービジョンがされているのかということを考える一つのガイドラインに活用しました。そういったケースのスーパービジョンだけではなく、全体の進行管理とかということも含めて、スーパービジョンのあり方を分類しておく、考え方として整理もできるし、スーパービジョンのあり方を研修する際にも役立つと思いました。

以上です。

○山縣座長 では、安部構成員。

○安部構成員 2点お話ししたいと思います。

1つは、研修内容のこの前に、役割を明確化する必要があるのではないかと思います。特に児童福祉司のスーパーバイザーというのは、児童相談所の児童福祉司のスーパーバイズだけではなくて、市町村を含めた地域の虐待支援のスーパーバイザーであるべきだろうと思います。そういう意味で、介入型の対応だけではなくて、ネグレクトを含めてリスクは低いけれども養育力がないとか、リスクは低いけれども支援を断っている人に対するアプローチの仕方、支援ネットワークのつくり方というところの、今日は話になりませんが低いけれども市町村の支援ということ。つまり、介入型と支援型と両方がうまくリンクしないと虐待対応できていかない。その全体をスーパーバイズするようなスーパーバイザーは今いませんので、児童福祉司のスーパーバイズだけではなくて、市町村の支援も含めたスーパーバイズも役割ではないかと思って、そうすると研修内容も少し変わってくるかなと思いました。

2つ目は、今日配付の資料2ですが、社会福祉士はそのまま児童福祉司の任用資格を持っている。社会福祉主事だとか、そのほかの人たちというのは、助産師、看護師、児童指導員などは、研修を受けた上で児童福祉司の任用資格を得る。つまり、社会福祉士の養成プログラムがあります。前回、西澤先生が言われたように、それだけでは児童福祉司としては不十分だけれども、少なくとも基礎資格としてそこを想定しているのであれば、社会福祉主事、それから助産師、看護師が受けるべき研修内容が社会福祉士の養成プログラムと一致していないと基礎資格にならないと思うのです。ですので、今日のお話を聞いていても、任用後の1年目の研修、新人ですよというときに、ソーシャルワークの基礎から勉強を教えているというのではだめだと思うのです。

ただ、委員長も含めて、社会福祉士養成をしても、すぐ児童福祉司をやれるかというと、それはやれないわけで、それは任用後の研修として、ソーシャルワークの基礎がわかっている、その上で児童相談所の児童福祉司としての研修というのは当然必要だと思いますけれども、任用前の研修がすごく曖昧で不十分なので、本当に人事異動で来た人を、

先ほど奈良県の笹川さんが言われていましたけれども、行政職で来て一から教えなければいけないという、それでは全然仕事にならない気がするので、任用前の研修、指定講習会の中身というのも、社会福祉士の養成プログラムの足りないところとか、そのエッセンスをどう研修に盛り込むかということが大事だと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

重要な2点ですね。あまり議論していなかったところを御指摘いただきまして、ありがとうございました。

では、八木構成員から山本構成員。

○八木構成員 今日の資料は市町村の研修ということになるのですが、そこで少し児童相談所の研修に関して3点お伝えしたいと思います。

資料は、都道府県である大阪府が市町村の職員のための研修のプログラムをつくってくださっている資料が始めにあります。次に、大阪府内の家庭児童相談室が、それぞれの機関がこういったことを勉強したいと自分たちで研修計画をつくって行っている研修内容です。最後に府内のブロックごとに地域の現場の職員が計画して実施した研修内容です。

これらの研修で学べることの一つとして、1つの市の中だけでやっていると疲弊してきたり行き詰まってきたりしがちですが、そういったときに他市町村と一緒にいろいろなことを学ぶことで、元気になったり、客観的に自分たちの問題、もしくは自分たちの市の力量であったりとか課題点などがわかってくるという点です。

子どもの虹の研修に行かせていただいたときも感じたことですが、帰りのころになると、もちろん技術として学んでいくところも多いのですが、すごく生き生きとした顔をして帰っていかれる。やはりスキルや専門性を高めることに加えて、他の自治体との合同研修はいろいろな幅広い視野をつくっていくという意味で、大事ではないかということを考えております。

2点目ですけれども、前回も申しましたが、在宅支援を考えたときに、市町村の関係機関連携について理解していくことが重要であると感じています。奥山構成員からの提出資料の中にもありましたが、多機関連携といったところの視点が児童相談所研修にももう少しあればよいと思います。今日のお話にもありましたチームアプローチであるとか、ネットワークの機関への理解にも通じるところです。児童家庭相談が市町村にくる前は、児童相談所の方々が市町村に児童相談がないので、定例出張という形で定期的に来られていることがありました。それで半日間とか1日間とか、面接をしなくても市町村に席をつくって、その中で市民が日常的に訪れるような、そんな地域の動きをよくわかってくださっていたような気がします。児童相談所としての専門性の高さとは並行して、市町村の在宅支援のさまざまな機関の特徴や限界、そして理解を深めて、うまく連携していくネットワーク強化といったことも大切ではないかと考えます。

そういった意味では、東京都でも実施されているとおっしゃっていたのと同じく、大阪

府でも児童相談所に市町村職員が1週間とか1カ月間派遣するという研修がございますが、1日でもいいですので市町村に来ていただいて、市町村の研修ということをしていただくというのでもいいのかなと思ったりもします。

最後に、先ほどメンタルヘルスややりがいという話が出ていました。都道府県の児童相談所の方が2年、3年ごとに異動されていくということで、市町村から長く携わっていると、そのときにすごく対時的になった親が数年経ってから、「あのときに児童相談所に保護されて、担当の児童福祉司に許せない思いだったけれども、あのときに保護されていなかったら、夫への理解、子どもへの理解は深まらなかったと思う」という話を聞くことがあります。また、子どもが大きくなってから、「よく悪口を言っていたけど、あのケースワーカー、実は一番私をわかってくれた、本気で向き合ってくれた」と児童福祉司への感謝の言葉を聞くこともあります。しかし、その時の児童福祉司は知らないままです。家族再統合が終わって、児童相談所のケースから外れ、そして要保護児童台帳からも外れた後でも、いろいろな課題を抱え、時には良好な変化をしながら子どもは地域で育っていきます。そういった長いスパンで子どもの育ち、家庭の変化を地域の在宅支援の中で共有していくと、今行っているケースワークがどういう意味があるのかなど見えてくるのではないかと思います。もちろん個人情報の問題もありますけれども、そういった長いスパンで家族を見るという視点も大事だと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

スーパーバイザーに限らず、一般の児童福祉司においても市町村業務の理解とかが必要だというもったもな御指摘だと思います。

では、山本構成員、お願いします。

○山本構成員 いまだに私自身、イメージがはっきりしないので、それを紹介したいのですが、まず、資料2にある人材育成計画の概要図を見て、いわゆる児童福祉司、現場職の児童福祉司職は現在、平均3年から5年の在職でどんどん異動していくという構成にありますね。そればかりがずっといくと、5年以上のスーパーバイザーはどんな人ちょっとぴんとこないイメージがあります。これを形にしようとする、全国の自治体が同じ人材育成と人事をするのかというあり得ない話になるので、それで言うと、現場職は短期間の交代をある程度予想した人たちになる。中に物好きが生き残ってSVになるという2層構造が出てくるかなと。これは社会的養護の施設職員の構成もそうですね。なので、現実的にしばらくそういうことになるのかなと。

そうすると、指定講習と任用後の研修受講のウエーティングをどうするのかというのが一番わからないところで、指定講習で重く長くして、これをやっていないと児童福祉司の門をたたくことすらできないのだよとなるのか。それとも、ここへ来たが百年目で、採用されたらみっちりしごかれるというふうにするのかというのは、ウエーティングを決めないとイメージがはっきりしないなど。

どちらにしても、そんな目に遭わず職員は保育士の国家資格ではっきりしていますけれども、相当高い給料を設定しないと来ないですね。これはハードルを高くすれば、児童相談所に行くにはこれを受けていないと行けないとなれば、私自身もいっぱいの人から聞いていますけれども、そうなればその資格さえ取らなければ相談所に行かないで済むのだねとみんな言っています。やはりその現実から見ると、どこで働く職場としての価値を高めるのかということもセットにしておかないと、厳しくすればするほど誰も来なくなったというのでは困りますので、そのイメージが湧かないですね。これをやればこれだけの自分の職業的な意味があるというふうにイメージができるのかというビジョンが要ると思います。

大変な仕事なのだから、いいかげんな気持ちでやってもらっては困るぞみたいな感じで、ぎたぎたにするぞみたいになったら誰も来なくなりますね。そこは何のためというのも含めて考えなければいけないかと思います。

それと、先ほど藤林先生の1階、2階、3階という、私が今まで言ってきたことと言葉がつながっているのだからわかりやすかったのですが、SVが1階、2階、3階と上がっていくのはわかるのですが、現任の児童福祉司も採用されて、極端な話、1年目から虐待相談の電話がかかってきて、どないするんやと決めなあかん。そういう立場に置かれるわけなので、1階は絶対にわかっていないとだめですね。だけれども、2階と3階は多分同時並行になると思うのです。職員数の少ない児童相談所できれいに業務を分けたりすることがないところがたくさんあるわけですから、2階と3階は一緒くたに、どっち行くねんといっても、あなたはたまたま人数からいってここやでとなるような形になるので、その職員の育成はとても大変です。

今、目標とかいろいろなトータルカリキュラムが出ていますけれども、まずはやはり最初にぶつかって難しいのは、クライスマネジメントですね。これはどないすんのみみたいな、保護か、親はえらくどなり込んでくる、誰がどう説明するのと。クライスマネジメントとリスクマネジメントは違うなと思うのです。リスクマネジメントというのは、もっと長期的などれぐらいの可能性で、どんなふうに持っていけるかという、これはたくさん議論されているのですが、多分今の児童相談所がしているのは、諸外国では司法手続とか、むしろ簡単に制度化されてしまっている司法の手続に基づいているところを専門性の名のもとにやらされていて、これを本格的にやるとするとクライスマネジメントになってしまうのです。短期に一遍に決めないとだめ。しくじったらもうアウトという世界なので、それが多分、今の児童相談所の困難性のものすごく大きな要素になっているので、これを短期に養成して、とりあえず日本全国でここは全然だめだとか言われないようにするにはどうしたらいいのかというのが大きな課題ではないかと感じました。

以上です。

○山縣座長 急に現実の世界に引き戻されてしまいました。

田崎構成員、何かありますか。

○田崎構成員 横浜市中央児相の田崎です。

まず、研修の内容に関しては、私は昔から思っていたのですけれども、私は児童相談所に勤めている数少ない常勤の医者なのですが、やはり何が足りないのかと思うと、今の日本で小さいお子さん、小学生ぐらいのお子さんですけれども、このお子さんを今保護しないと、この子は死ぬかもしれないかどうかとか、そういうことを何か通告が来たときとかに誰がどうやって判断するということの教育が私は足りないなとずっと思っていて、それに関しては、横浜の児相の中では講義もして、OJTもしてというふうに来てきたのです。やはり福祉司さんがいろいろな通告を受けて、今ここで何をどう判断しなければいけないというところをすごく困っているのではないかと思って、それは本当に1年目の福祉司さんからみんなやっていることで、例えば医療から来たときに、医者の考えがすごく甘かったりすることもあります。今は通告が市町村と児相と両方に行きますので、医者が市町村に言ったら、市町村もそのままにしておいて、そのまま死んでしまったというのも結構あるし、児童相談所に通告したつもりだったよねとかいって、していないというのもとてもよくあることなので、子どもが死ぬか死なないか、緊急性があるかないかとかいうことのリスクに関しての教育というのは、やはり全国的に1年目の福祉司さんからやっていかなければいけないことかと思っています。

そのためには、奥山先生が出していらしたような、非公開でどういうケースということ最低限知っていて、最低限何をアセスメントしなければいけないということをきちんと教育していかなければいけないので、私もやはりきちんと非公開のワーキングチームをつくって、具体的にどんな事例を交えながら教えていったらいいかということをやっていく必要があるのではないかと思います。

それから、スーパーバイザー研修とか研修のあり方に関しては、山本先生のおっしゃっていることはとてもとても私も思って、例えば、私は精神保健指定医も持っていますけれども、精神保健指定医は自分が持つと、精神保健指定医ではなければ雇ってもらえないところもあるし、自分にとって得なことがいっぱいあるのです。

児童相談所に来ている福祉司さん、あとスーパーバイザーをやっている人も、本当に子どもの虐待のために一生懸命やりたいという気持ちはかなりの人が持っているので、精神論とか概念論も必要だけれども、みんなそれはすごく持っていて、でもどうしたらいいかわからないというところがすごく大きいと思うのです。

例えばスーパーバイザーになるためにレポートを幾つか書かなければいけないということが、どの程度負担になるというのはわからないですけれども、これをやらなければいけない、こっちもやらなければいけないと思うと、やる気はあるけれども負担になって、これを取ってしまったら児相から逃れられないのではないとか、本当にそういうふうだと思うのです。児相の仕事がすごく好きで離れていった人たち、何年も勤めている人、何人もいますけれども、児童相談所の仕事は本当に大事だし、子どもも好きだし、本当に好きだけれども、やはりこのまま続けていったら体が潰れてしまうから外に出ることにし

たという人は何人も見てきているので、この資格を取ったら児童相談所をやめられないのではないかと、そういう気持ちになるようなのはよくないかなと私は思うのです。

あと、職員が入ったときに、例えば6カ月はケースを持たないとかというお話も先ほどあって、それはすごくいいことかと思うのですけれども、現実にはそれは本当に無理という感じで、そうだとすると、その6カ月の間はそれ以外の人とその人たちの分のケースを全部分担するということになるので、今、例えば80、90持っている人は、160とか持ちながらその間やらなければいけないということになるので、それは今の状態ではなかなか私は難しいかなと。なので、少しずつ本当に児童福祉司の人数も、今回例えば一つの児童相談所で3人ずつは増えることになったというのが、今年だけではなくて、本当に毎年毎年もっと基準を厳しくして、国からきちんと言ってもらって福祉司を増やすというふうにしていけば、そういうこともできるかなと思うのですけれども、今年度に関してそういう制限を設けたりということは、かえってその間、お子さんがかなりほっとかれることになって、いろいろ事故が起こってしまうのではないかという気がするので、ちょっと実現が難しいかと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

田中構成員、何かありますか。

○田中構成員 どうしようかなと思って、新しいことを言って引っかき回すとまずいなと思ったので黙ってしようかと思ったのですけれども、御指名いただきましたので。

先ほど坂入先生を初め何人かの方が、ワーカーとしての自己覚知とか、自分を磨くみたいなことをおっしゃっていて、私は実はずっとそればかり考えていて、それをどうやって研修の中に盛り込むことができるかと思っていたのです。

でも、実はこれを研修でやるというのはものすごく難しいことで、どこかで現場で磨いていかなければいけない感覚なのかもしれないけれども、例えばすごく難しいケース、先ほどクライスマネジメントの話が出てきたけれども、危機的な状況のときに、やはりその人の認知だとか、不安だとか、自己制御ということの弱点が出てきてしまうのだろうと思うのです。それを自分がどういう特性を持っているか知っているというのはすごく大事なことで、それを知る機会が果たして私たちは用意ができるかということを考えてみてもいいかなと思います。

例えば精神分析などだと、教育分析というのをやりますね。自分が分析されるということをどこかで経験するわけですが、自分がどこかでアセスメントされる対象になる機会というのも、事によっては大事なな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。

ここから先は自由にとっているのですけれども、ただ、時間がもうあと15分ぐらいしかありませんので、その辺も踏まえてお願いしたいと思います。

では、山本構成員。

○山本構成員 単なる思いつきですけれども、到達目標とかを奥山先生が書いておられるのですが、日本はジェンダー・バイアス・トレーニングがありませんね。今、田中先生がおっしゃったように、追い詰められるほどの価値観の審査を受けて自己覚知を深める。それをもし現場のOJTではなく、サポートでもなくてトレーニング的にやるとすると、例えばジェンダー・バイアス・トレーニングとか、日本にないものですがけれども、それでその仕事につくのをやめる人たちもいる。そのようなことですがけれども、そういうトレーニングをするのがいいのか、悪いのかというのを一遍考えてみる必要があるかと思います。

○山縣座長 増沢構成員、その後、藤林構成員。

○増沢構成員 先ほど山田先生から講師選定のお話がありましたので、ちょっと大事なとかなと思ひまして、少しお話しさせていただければと思います。

カリキュラムをつくって講師選定するとき、虹センターの考え方を紹介させていただきますと、かなり現場で長くいた人がほとんど講師になっています。講師のリストを見ていただければ、そんな人たちばかりだなと思われると思うのですが、これは虹センターができたときに人材育成の構想があって、基礎研修もあって、スーパーバイザー研修をして、やがて指導者になっていくのだという絵が描かれているのです。ですから、そういった人たちを優先的に、虹センターで10年くらいから基礎研修に出られて、スーパーバイザーをして、ステップアップ研修した後に講師になられたという先生方もたくさんおられます。それから、今日ここにおられる先生方で現場におられて、あるいは現場に長くいて出られた方が講師でという、藤林先生は兎相では一番長いということでもありますし、田崎先生も本当に数少ない児童相談所の医師であるということ、そういった現場のところにいる講師を選ぶということは、私は大事なことはないかなと。また、人を育てていった人が講師になっていくということも、この体系を考える上ではとても大事なとかなと思います。

先ほどイギリスの人材育成の体系を紹介して、アドバンスという最後のレベルがあります。あそこは現場で上がっていった人間がちゃんと指導するのだということを明確に書かれているのです。それはすごく大事なことで、しかし、名だたる先生もたくさん日本には、西澤先生、山田先生、本当にたくさんおられて、そういった先生をお呼びする場所というのも、余りにも大き過ぎるところがあって、虹センターでも公開講座とかテーマ別研修の基調講演とか、そういったところは偉大なる先生に来ていただく。やはりそういうところの考え方は大事だと思いますので、またしかるべき場所があれば、山田先生にも講師依頼をさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○山縣座長 藤林さん。

○藤林構成員 私は、スーパーバイザー研修のケースレポートを提案させていただいて、これは実現するかどうかかわからないですが、先ほどの安部先生、八木先生の御意見を、ああそうだなと思ったものですから、もう一つケースレポートとして、例えばネグレクトケースで市町村との連携を行ったケースとか、今回の法改正の中で市町村への在宅措

置、在宅における指導措置というのが新しく制度としてつくられたわけですから、この経験をレポートとして持ってくるのかというの5つ目としていいのかなと思いました。

ただ、そんなケースレポートをたくさん書くと、誰もなりたがらないのではないかと。要するに、理念としては、10年ぐらい経験した人がしっかりとケースレポートを書いて、それが評価されて、あなたはスーパーバイザーですよというふうにしたいのですけれども、そうすると誰も来たがらない、なりたがらないというジレンマがあるのではないかと。一旦なると、先ほど誰かが言われたみたいに、自治体としては離しませんので、ずっといてくださいとかいうふうになってしまうと、ますます厳しくなっていくのかと思うのです。そう考えると、これは各自治体が考えるべきことなのでしょうけれども、やはりスーパーバイザーの待遇をどこかでしっかり保障してあげないと、人材は育たないのかなと思います。

今日はたまたま入手した、これは丸善から出ている、英国のBBCがつくった『子どもを守るために』という、イギリスのソーシャルワーカーのドキュメンタリー教育ビデオ3巻、1巻3万円、全部買うと9万円というビデオですけれども、これを見ると、ここに出てくるソーシャルワーカーはみんなくたびれています。非常にくたびれて、日本もイギリスも同じです。くたびれているケースワーカーをしっかりとサポートしているスーパーバイザーも出てきます。スーパーバイザーが本当にプロフェッショナルでやっつけられる体制が必ず必要であり、このスーパーバイザーはどういう待遇なのかなというところに非常に興味があるのです。

このワーキンググループでそこまでは議論できないかもしれませんが、ハードルを上げるのであればそれなりの保障も必要かなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

このワーキンググループの直接のテーマではありませんけれども、やはり並行して人事計画とか、労働条件とか、そういうところもこれからはこうしていただかないと実現しないということになるかと思います。

では、相澤構成員、その後、影山構成員。

○相澤構成員 皆さん、やはり自分自身をどのように分析して、自分の長所短所を知っているということを考えたときに必要なのは、例えばここでは余り出てきませんでしたけれども、山田先生が困難事例ということをしていましたが、やはり重大事案についてきちんとした検証をするとか、実際に自分が失敗した事例について、もう一度検証するようなカンファレンスですね。こういうことはなかなか児相の現場にいますと忙しくてできていない。しかしながら、それをやることによって、おそらく自分自身についてつきつけられるものがいっぱい出てくるわけですね。私はケアワーカーをやっていましたけれども、やはり失敗例のときに、あのときこういう自分がいたなというのを振り返るチャンスになるわけで、フィードバックするチャンスになるわけで、そういうカンファをきちんとやって

いくということ盛り込むべきではないかと思えます。

以上です。

○山縣座長 では、影山構成員。

○影山構成員 長期的に考えたときに、数日の研修で本当にいいのかなど。先ほどからの話の中で、例えば新任のときにケースを持たない期間を一定程度設けるといような考え方も当然あるわけで、例えば家裁の調査官などであれば、1年間調査官補という形で定数外で実際に研修が組める。やはりそういったことも長期的には考えていかなければいけないのかなど。なかなか現場にいて、本当に先輩にケースを任せて研修に出てくるということになると、だんだんケースが動き始めると研修にも来られないという形になるので、何か一定期間、実務を外れた形で研修が組めるようなことを、ちょっと長期的なことにはなると思いますが、やはり考えていかなければいけないのかなど思っております。

○山縣座長 では、西澤さんから山田構成員のほうに。

○西澤座長代理 私もちょうと口を出しておかないといけないなと思ったのは、基本的にまとまったものにしていかねばいけないので、今の皆さんの話を聞いていると、いろいろなところが広がってしまっていて、一本の話にならないなと思って、これをまとめるのは山縣座長の仕事ですが、ただ、山縣座長に万が一のことがあったときに私にその責務がおりてくる可能性があるので、まとめよう思考に今入っています。

今、いろいろな話が多分一緒になっていて、例えば最初の、これを初任者研修とするのか何にするのかは別にして、イメージしているのはライセンスなのですね。クオリティーコントロールなのですね。だから、医者というライセンスを取りました、それから医者の実務をやります、その後の卒後研修というのがまた次の段階で、自分を磨くとか、自己覚知とか、そういうのは多分卒後研修の部分だと思うのです。

だから、ライセンスを考えたものをまず最初につくっておかなければいけないのではないかと。それはクオリフィケーションですね。増沢さんの資料にも出ていたのはクオリフィケーションプログラムでしょう。だから、やはり資格を与えるためのプログラムという部分がある。それがまず1つで、それからその後に、例えば更新なり、あるいはエクステンデッドエデュケーション、EEというものですね。卒後教育があつてという、それもまたその枠組みで別に整理して考えないといけないということ。

それから、今、影山さんがおっしゃったような調査官補と、あれは確か2年です。その2年の調査官補みたいな制度的な部分も考えなければいけないという、全部ちょっと分けておかないと、一緒に議論すると、結局は何も残らないかなと思います。

もう一つは、今いろいろ言われて、いろいろなところの実践例が出てきていまして、それらから学ぶものもたくさんあるので、それは私なりに整理させてもらおうと思うのですが、一方で、これがうまくいっていないからこの話があるわけですね。例えば児童自立支援施設の研修はしっかり組まれていると思うのだけれども、現場の児童自立支

援施設はあてていたらくですね。そういう意味で、それこそ非公開で、どこが足りへんねんという、それこそ死亡事例のことを含めて、何が足りないとみんなが思っているのかということを出し合わない、今の研修システムの追認とか複合になってしまうというか、結果的にうまくいっていないものを重ねるだけになるというようなことも思います。それを委員会にするかどうかは別にしても、何人か経験豊かな者たちがやりとりをする中で新たに今の問題点をカバーするというか、クリアするようなプログラムをつくらなければいけないだろうと思います。

もう一つは、人事政策の絡みとかが出てくるのですけれども、もちろんそれに対して何かできる有効な手だてがあるのであれば、むしろ事務局のほうに教えてもらいたいわけですが、例えば地方自治体が2年、3年でころころ人事異動があつてというようなことで、そうすると研修しても仕方ないという話になるけれども、それを言い出したら、結局はどこから始めないといけない。実際に専門性を担保するようなソーシャルワーカーを養成しようとするとういうことになると、なるのだから、今の人事政策はおかしいというようなことをここから言っていけないと、結局はあちこち見て総体的に何もしませんでしたになってしまうのが一番おそろしいかと思っています。

あと、細かな点ですけれども、増沢さんはプロフェッショナリズムを専門性と訳されていますが、あれは多分専門性ではなくて、専門意識です。プロ根性というものです。そのプロ根性をどれだけ養うかということは、例えば低い給料でも頑張るぞみたいな。もちろんスーパーバイザーが高い給料であることは望ましいのですけれども、例えば私の経験では、アメリカのCPSのスーパーバイザーの給料は、一般の企業の人たちのサラリーよりかなり低い。それでもやはり相当プロ意識が高いので、その仕事をやるというようなものみです、私のアメリカでの経験では。だから、そういう人たちをどううまく集めてくるのか。そのためには、例えば行政職が児童福祉司になるのはどんどん制限していかないといけないと思うし、例えば楽観的かもしれないけれども、社会福祉士の養成系にいと、児童相談所で働きたいという学生は山ほどいるのです。ほとんどがみんな試験に落ちるので、そういう人がやりたがるのかなとも思うのですが、そこをどう拾い上げてくるかとかいうのも別のルートとして考えないといけないのではないかと思います。

それから、ケースワーカーというアイデンティティーの問題とおっしゃいました。確かにソーシャルワーカーとしてのアイデンティティーは必要なのですが、実はソーシャルワーカーは社会の仕組みの中でやっていくという意味ではなくて、社会を変えるということなのです。これがリッチモンドが言ったソーシャルケースワークという概念で、それがケースワークとソーシャルワークに分かれたということなので、その辺のことも理解をした上でこのプログラムを考えさせてもらいたいと思っています。

済みません、べらべらしゃべりました。

○山縣座長 山田構成員。影山構成員で最後にさせていただきます。

○山田構成員 今、せつかく収束の方向に西澤先生が持って行ってくださったところ、ま

た広げるようで申し訳ないのですが、八木さんがおっしゃっていたとおり、多機関連携ということで、市町村の場を知ってほしいというお話でしたけれども、それとともにカルガリーに行って思ったのは、藤林先生もおっしゃっていましたが、海外もやはりソーシャルワーカーさんたちはマインドが同じなのですね。ソーシャルワーカーとしてのプロフェッショナルリズムやスペシャリストとしての技量を上げていくということはとても大事なのですが、一方で多機関連携ということもきちんと入れていかないと、ソーシャルワーカーとして満足できる仕事をしましたということが、捜査機関から見てそうなのかとか、医療機関から見てそうなのかというところ、やはり若干違うというところがあって、多機関連携をするオープンマインドな専門性というのもソーシャルワーカーの一つの技量だと思いますので、その辺をぜひ入れていただきたいと思います。

○山縣座長 では、影山構成員、最後になります。

○影山構成員 クローズでいろいろ失敗事例であるとか、検証の死亡事例であるとか、それを見直すというのはもちろん一つあるのでしょうけれども、ただ、それはいろいろところで死亡事例の検証とかですでに指摘されていることであって、逆にそうではなくて、ある意味で児童相談所でこんな連携をして、こんなうまくいったのだと、そういったものを今後、横に広げていくのだと。そういうことであれば、逆にそれはクローズではなくてオープンの中でやっていけるのだろうと。必ずしも全てが失敗している事例ばかりではない。ある意味で非常に先駆的に頑張っていて、いい連携の中でうまくいっているケースも当然あるので、そういうのは逆にオープンの中でどんどん共有してやっていければ、私はいいのだろうと思っています。

○西澤座長代理 今に対して、それはわかるのですけれども、ただ、死亡事例検証をやってきた中では、死亡事例報告に出せたのは中で議論したものの5割ぐらいなのです。いろいろな自治体に対する配慮とかおもんばかりとか、だから、やはりそのクローズの部分も絶対必要だと思います。先ほど山田先生が言われていた、児相に対して非常に厳しい批判をしている医者がバックにいるケースでうまく保護できなかったというのは、東京都の児相センターのケースです。

○山縣座長 本当に申し訳ないのですけれども、5分お時間を延長させてください。

今日はいろいろな角度から出ましたけれども、最初の流れに沿って言いますと、今日のものを事務局と私、座長代理と一緒に3段階に分けて再度落とし込んで、次回、提案をさせていただくという形に。

○山本内閣官房内閣審議官 それでは、事務局のほうから、山田先生と田崎先生、その他の先生から御指摘のありました非公開会合の件につきましてお答えをさせていただきたいと思います。

このワーキンググループのそもそもの趣旨というところで書かれてありますが、運営は原則として公開とするとされており、しかしながら、原則なので、例外というのがあるわけでごさいます、例えばかなり機微にわたる個人情報などを扱いながら議論をして

いくでございませうとか、あるいは公開することによって自由な意見表明ができない、そういう場合は非公開にできるのだろうと考えてございませう。したがって、何らかの形で非公開会合の件について検討させていただきます。

しかしながら、時期というのがかなりタイトでございまして最初の資料1にございませうように、今日の会合と次回予定されている会合が9月下旬のイメージで今、日程を組んでおりますので、できればこの間のどこかぐらいでそういう会合を考えていきたいと思っております。

それから、参加されるメンバーでございませうが、今日大変いろいろな観点からよい御意見を全員の方からいただいております。このたびお集まりの構成員の方々、大臣とも相談をさせていただきますして、現場であるとか、アカデミアとか、各分野からよりすぐりの方が集まっていたいただいております。これらの方の中から部分集合という形はとらずに、全員にお声をおかけしながら、ただ、この議論は相当時間を食うであろうと思っておりますので、長い時間をとって参加自由という形で運営をさせていただきます。うまく連絡がつかない場合はメールとかその他の手段で同じような情報が皆さんに行き渡るようにするということで、議論を進めてまいりたいと思っております。

皆様の御指摘の御趣旨はよく理解しているつもりでございませうので、そういうことで進めさせていただきますと思っております。

○山縣座長 ありがとうございます。

2点目、そこをお願いしようかと思ったら先に事務局のほうから提案いただきましたので、公式という形ではないけれども、案をまとめていくために各委員からできるだけ機会をとって情報を集めていただくということをお願いしたいと思っております。その際、ぜひ構成員のほうも協力をお願いしたいと思っております。

日程も今のでもいいですかね。では、当初の予定どおり、次回は9月の後半になろうかと思っております。

○吉田雇用均等・児童家庭局長 この形です。

○山縣座長 この形で、先ほど言った情報収集、素案づくりのためのものは別途並行して呼びかけがあると思っておりますので、よろしくをお願いしたいと思っております。

では、今日の会議、5分オーバーしましたけれども、御協力ありがとうございました。