

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3回議事録

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課

第3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10月7日（金）10:00～12:12

場 所：TKP新橋カンファレンスセンターホール3A

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) 要保護児童対策調整期間の専門職の研修について
- (3) その他

3. 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3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、誠にありがとうございます。

本日はすけれども、安部構成員、衣斐構成員、山本構成員の3名から御欠席の御連絡、八木構成員が少し遅れて御到着ということになると思います。

それでは、これから先の議事は山縣座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○山縣座長 おはようございます。早い時間から申し訳ありません。集中的な審議を進めていくために、こういう時間設定になりました。

まず早速ですけれども、資料の確認等をお願いします。

○竹中補佐 資料の確認をさせていただきたいと思います。

配付資料ですけれども、右上に資料1から番号を付しておりまして、本日は大変資料が多くなっておりまして、資料11まで配付してございます。縦横などの資料がございまして、御確認いただきたいと思います。

資料の欠落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。よろしくお願いたします。

○山縣座長 こちらのほう、適宜過不足がある場合には手を挙げていただきたいと思います。

今日の議題は大きく「その他」を含めて3点でありますけれども、進行していきたいと思いますが、第2回のワーキンググループの会議がほぼ1カ月前にございました。第3回ということになりますけれども、皆さん方の了解を得て第2回のときに非公開の作業を行うということを知りいただきました。この間、2回、非公開の会議を開催し、児童福祉司の任用前の講習会、児童福祉司任用後の研修、スーパーバイザーの研修について到達目標とカリキュラム案について、構成員の皆さん方から意見を聞いたところでございます。この間、本当に忙しい中、御協力をいただきありがとうございました。

その結果が、先ほど事務局からありました資料1～6となります。今日はできるだけこの中身について慎重に審議しつつも、できましたらほぼ確定をしていきたいと思っております。

スーパーバイザーのカリキュラムにつきましては、前回同様、非公開のワーキンググループを開催して、そこで素案をつくり、第4回の本委員会にかけていきたいと思っております。それぞれの到達目標について確認をしていただくところから始めていきますけれども、カリキュラム案につきましては、非公開で作業いただいたたたき台を資料として用意いただいております。資料6となりますけれども、この資料6を頭に入れながら議論をいただくことになろうかと思っております。

このワーキングがいただいているもう一つの課題、要対協調整機関の専門職の研修につきましては、今日が初めての本格的な議論になります。この時間をできましたら最後の30分程度とろうと思っておりますので、資料1～6につきましては11時半ぐらいまでの時間で御意

見をいただけたらと思います。

それでは、開始をしていきたいと思いますが、今の進行の仕方はこれで了解いただけますでしょうか。ありがとうございます。

では早速、事務局から資料の説明、1番以降のところをお願いいたします。

○百瀬補佐 それでは、本日の資料について御説明させていただければと思います。

本日、資料が大量にあって申し訳ございませんが、御用意させていただきました資料の座席表、議事次第の次になります、資料1をお開きください。児童福祉司の任用前講習会の到達目標案になります。

下にページ番号を振っておりますが、両面で4ページまでが資料1となります。この間、構成員の皆様方に非公開ワーキング等におきまして長時間、また、数回にわたり御議論をいただいた、その到達目標案を記載させていただいているものです。

1ページの3行目になりますが、一般到達目標案、さらにはその下、7行目から個別到達目標案を知識と、お開きいただいて4ページ目になりますが、態度というふうに記載しているところです。また、各到達目標案の左端に、例えば1ページ目でございますら、10行目のところになります。5番の番号を付しております。この番号は、この次の資料2として用意しております任用前講習会のカリキュラム案のたたき台の科目番号の5番、ソーシャルワークの基本の番号を記載しているものです。資料2のカリキュラム案、たたき台を作成するに当たりまして、各到達目標案がどこの科目に含まれているかということで、御議論いただいた科目番号の案を記載しているものです。

一部、赤字のところがございますので、この点、本日のワーキングでの御確認をお願いできればと思います。

次に、資料2をお開きください。児童福祉司の任用前講習会のカリキュラムのたたき台になります。ただいま御説明させていただきました資料1と連動する資料になります。科目、細目、コマ数についてたたき台として作成していただきましたので、本日のワーキングで御議論等をお願いできればと思います。

資料3、児童福祉司の任用後の研修到達目標案になります。基本的な資料の見方は、先ほど御説明させていただきました資料1と同じになりますが、任用前講習会のところで記載されておりました知識、態度に加えまして、この資料の3ページに技術という項目も記載されておるところでございます。この資料3につきましても一部赤字のところがございますので、本日のワーキングでの御確認をお願いできればと思います。

資料4、児童福祉司の任用後研修カリキュラムのたたき台です。ただいま御説明させていただきました資料3と連動する資料になります。基本的な資料の見方は、先ほど御説明させていただいた資料2のカリキュラムと同じになりますので、本日のワーキングで御議論等をお願いできればと思います。

資料5、スーパーバイザー研修の到達目標案になります。スーパーバイザーについてのカリキュラム、たたき台は引き続き作成いただいているところがございますので、今後予

定している非公開ワーキング等で御検討いただくため、本日の資料にはカリキュラム等はありません。このため資料1や資料3にあったような左端のカリキュラムの番号の記載はありません。本日は数回にわたり御議論をいただきました到達目標案について、御確認をお願いできればと思います。

資料6、研修の持ち方について（案）になります。この間の非公開ワーキング等で御議論いただいた内容を記載しております。また、コマ数、時間数等につきましては、資料2、資料4の各カリキュラム案のたたき台の中でも記載しております。

恐れ入りますが、資料6の2ページ目と3ページ目をご覧くださいと思います。一例といたしまして、児童相談所の所長研修の厚生労働省告示を参考に添付させていただいております。本ワーキングで御議論いただき、固めていただく1つの到達点として、1ページ目に記載の時間でありませとか休業期間等についての御議論を資料2、さらには資料4のカリキュラム案と照らし合わせ、本日お願いできればと思います。

資料7、要保護児童対策調整機関専門職の到達目標、たたき台になります。これにつきましては本日、初めての議論になりますので、これをたたき台に到達目標案について御議論等をお願いできればと思います。

以降、資料8～10まとめてになりますが、これまで各構成員の方々からいただいております御意見等をまとめた資料になります。

資料11でございますが、本日のワーキングに向けて各構成員の方々よりいただいております資料を、構成員提出資料として御用意させていただいております。

以上、事務局からの資料説明は以上になりますが、その他、一番下に日本社会福祉士会ほか団体より、本ワーキングへ配付依頼がありました資料を置かせていただきました。資料の取り扱いにつきましては山縣座長とも相談させていただき、構成員のみの机上配付とさせていただきますので、お伝えさせていただければと思います。

私からは以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

それぞれの資料の特性について、中身について説明をいただきました。お聞きいただいたらわかりますように、資料1と2がセットになります。児童福祉司の任用前講習会の到達目標案と、それをカリキュラム化したものということです。とりわけ資料1にある行番号の右の数字は資料2のカリキュラムの番号と連動していますので、議論の進め方としては1と2をセットで進行していこうと思うのですけれども、とりあえずお手元の資料1にありますように、これまでの構成員内部の検討の中で2つ、行番号の25と46について任用前研修の目標なのか、スーパーバイザー研修の目標なのかというところで少し議論がまとまっていない部分があります。これをある程度緩やかに確定して、それから1、2セットで議論をいただけたらと思います。

SVと書いてある部分につきましては、単純に抜いてSVに動かすという案と、ここで必要なんだという考え方と、大筋は動かすけれども、任用前研修においてもこれに類するよう

な内容が必要であるのではないかと、その辺が御意見の方向かと思えます。この2つの行番号につきまして、何か御意見ございますでしょうか。どうぞ。

○山田構成員 この25と46に関する意見ではないのですけれども、もう少し基本的なことで、資料1と3を見比べると、3については大半の知識の部分は全部任用前研修で達成済みとなっているのですが、児童福祉司に任用されるのは、社会福祉主事さんは任用前研修を受けるのだと思うのですけれども、ほかの資格で上がってきている人たちに対してとか、そういう枠組みは今は全然考えなくていいのでしょうか。

○山縣座長 これは前回申しましたように、ルートが幾つかあって、例えばきっと助産師さんとか保育士さんとかそういうことだと思うのですが、それぞれに研修がもう既についています。その中である程度対応することになっていて、今回はとりあえず社会福祉主事の方々の分について検討するという依頼事項になっています。今日社会福祉士会さんとかいろいろな団体さんから提案が出ていますけれども、児童福祉司として全ての児童福祉司に共通のおそらく到達目標、達成課題というものがあって、その中でパートごとに今とりあえず抜けている部分はしっかり入れていこう、そういう考え方で議論をしていることになります。

○山田構成員 となると25と46は、児童福祉司さんは知っていたほうがいいのではないかと思ったのですけれども、SVクラスの内容なのですか。

○山縣座長 どうぞ。

○笹川構成員 それに関しまして今、見たところ、例えば25番、46番に関しましては、資料2の上から3つ目の、科目としては「子ども家庭相談援助制度及び実施体制」の最初の○が子ども家庭の問題に関する現状と課題。これは子どもの問題、児童福祉の問題ということで非常に似ていると思えます。

46番も子どもの家庭福祉に関する法令及び制度ということで、この法令及び制度はどのようにでき上がってきたかというのは、46番に関連した変遷ということになるかと思えます。文章表現としてその辺を含めて、SV対象ではなくて知識として任用前に入れたらどうかということを提案します。

○山縣座長 ありがとうございます。強いこだわりがあるわけで、基本的に知っておいてもらわないといけないことは間違いのないのだけれども、限られた時間の中でどこまで到達目標にするかという、そういうことだと思います。

ほかいかがでしょうか。では、これは残すという方向で、ここに2つとも入れさせていただきます。カリキュラムについては今、笹川構成員から言っていたようなところで対応させていただけたらと思います。そのこととSVのところで、さらにだからこれは必要ないんだと考える、SVはさらに深いものを理解してもらうことは、また別次元の話ですので、それはSVのところで議論をいただけたらと思います。ありがとうございました。

その部分は決着したとしまして、あとは対応関係となります。資料1と資料2の対応関係で皆さんから御意見があればと思います。右端にはコマ数と1コマ当たりの予定時間、

1コマ90分という形で考えられており、資料6で示されていますように任用前研修では知識中心でOff-JTで19コマ、これが90分ですので合計28.5時間を最低ラインにするということです。

これは検討課題ですけれども、資料6の任用前研修の※のところを見ていただきたいのですけれども、OJTでやるパートは児童相談所における方針決定の過程、ソーシャルワークの基本的なプロセスの部分、これについては座学だけでなく、直接現場でまさにスーパーバイザー等と一緒にさせていただきながらやるという基本的な枠組みになっています。

ほかのところも含めて、細かい文言とか漢字の修正とか、そういうものは事務局に届けていただいて、中身に大きくかわるようなところの御意見をいただければと思います。では、影山構成員。

○影山構成員 よくまとめていただいた、カリキュラムを見せていただいているのですけれども、いわゆる育成相談とか性行相談、性格行動の相談、この辺のところは弱いのかなと。ある意味で児童相談所は現行の児童相談所でありますと、その辺のところもかなりの部分を占めていますので、基本的に3の児童相談所の業務、保健相談を含むというふうにかリキュラム案で書かれております。もしそうであればこの辺のところを膨らませるのか、あるいは最後のほうに虐待、非行、障害というふうに分類していただいているので、14にその他の相談あるいは性行、育成相談、その辺を加えていただいて、含めて90分ぐらいはできればやりたいなというのが意見でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。少なくとも等の中に基本的には案としては入っているということなのだけれども、はっきり明示しましょうという部分について、それでいいのではないかと思います。

奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 質問なのですけれども、それらの相談はどのぐらい児相ではやっているものなのですか。それがすごく多いものなのですか。

○山縣座長 研修ですか、それとも相談件数ですか。

○奥山構成員 相談件数です。要するに福祉司さんの業務負担として、どのぐらいあるのですか。

○影山構成員 割合としては養護相談がおおむね半数ぐらいです。そして、その中の虐待が半分。4分の1、4分の1というところで、それ以外の部分になりますと次に障害相談が来て、それから育成相談、性行相談があって、その後、非行みたいな形で、そういう意味では虐待、養護を含めて養護相談、障害相談、それに次いで性行相談あるいは育成相談も入っているというのが現状でございます。

○奥山構成員 先ほどの性行、育成相談というのはどのぐらいの割合なのですか。

○影山構成員 すみません、今、手元に資料がないのですけれども、国のほうである程度そこはまとめられていると思います。

○山縣座長 それは載っていると思いますが、都道府県によって相当差があると思います。

奈良県ですか。

○笹川構成員 奈良県の平成27年度ですけれども、育成相談に関しては大体6%ぐらいです。ここ2～3年は大きな変動はありません。ただ、相談の件数の6%というのが件数そのものですので、どれだけ労力を必要とするか、その質的な部分については違ってくると思います。同じ1件であってもずっとかかわっていく1件もあれば、1回の助言で終わる1件もあります。

○奥山構成員 一般的なイメージとして、例えば虐待や非行相談に比べて楽なものなのか、難しいものなのか、いかがでしょうか。

○影山構成員 必ずしも育成相談が非行相談、虐待相談に関して簡単だ、易しいとは思っておりません。一人一人のお子さん、あるいはそれぞれの家庭においては、非常にそれは重要な問題であり、そここのところをきちんとクリアしていかないと、背景に虐待の問題が含まれていたり、あるいはそういったことから今度は非行の問題に走っていくというようなことは当然ありますので、その辺のところはかなり集中的なトレーニングも必要だろうと考えております。

○山縣座長 藤林構成員、どうぞ。

○藤林構成員 多分、都道府県、市によって育成相談の中身はさまざまだと思うのですが、当然、市区町村とか児童家庭支援センターでも育成相談はよく扱っていると思うのですが、児童相談所ならではの育成相談で一番ハードなのは、子どもから親への家庭内暴力で子どもを保護するケースなんかも非常に多いというか、難しいです。ベースに発達障害がある子どもさんも多い。また、ベースに養育力の低い親御さん、元DV家庭で育った子どもさんが思春期になって、今度は母親を殴る蹴るというケースがあったりもしますので、確かにここの部分というのは児童相談所ならではの専門性のある部分なので、育成相談という枠があったほうがいいかなと私も思います。

○奥山構成員 家庭内暴力は精神科的な診断の中では非行ですね。どちらかというとな非行、暴力、攻撃性みたいなところと一緒に講義したほうが当てはまるのではないのでしょうか。

○藤林構成員 たしか児童相談所の分類の中では、家庭内暴力は育成相談の中に入っていると思いますし、いわゆる一般の非行相談と家庭の中での確かに暴行傷害であるのですけれども、一緒には論じられないかなと思います。

○奥山構成員 素行障害の中で分類されているような気がしたので。

○藤林構成員 診断基準ではそうかもしれませんが。

○西澤座長代理 細かい診断分類は置いておいて、1つは大学で教えていて育成相談、保健相談、性行相談とか、この分類自体が既に教えていて旧態依然としていて、もう一回見直さないといけないというのは当然ある。養護相談の中に虐待相談があるけれども、養育困難のケースと虐待のケースは区別がつかない。実際に児童票を見て目隠しして読んだらどちらに分類できるか多分わからないのです。そのときの事情事情で虐待になったり養育困難になっているという現状がある。

そして一方では児童相談所がステータスコードではいけないだろうという話もあって、それに連動してこの会もあるはずなのです。だから現状を追認する形で、そのように講義科目を組んでも仕方がないと私は思うのです。だから一番問題になっている部分を強化すると考えると、虐待と非行問題だろうと思うので、それに集中してこの研修を組む。その他、どうしても障害を入れたいのであれば、その他で一括して20分ぐらいでやってしまえみたいなちょっと乱暴な意見ですけれども、というのは障害相談なんていうのは児童相談所が発足した当時は引き受け手がなかったわけですが、今はどんどんいろいろなところで市町村レベルでもやっているわけなので、そちらのほうに重点を移していくという将来展望を持ったら、この任用前資格にしても、任用後資格にしても、何が頂点になるのかというので組んでいくほうが私はいいと思うし、今ここに出ている中で見ても、これを1時間30分で教えられるかという現状がある中で、いろいろ付け加えるというのは私は反対です。

○山縣座長 どうぞ。

○影山構成員 今お話がございました。ただ、現実これが来年度から取り入れられることを考えると、現状をどういうふうにクリアしていくかというのが非常に重要だろう、ある意味で虐待相談等は児童相談所の現場では複数対応が原則になっています。そういう意味では先輩の児童福祉司とか、ベテランの方と一緒にやる中でいろいろなことを覚えていける。ただ、それに対して育成相談とか性行相談は、どちらかというところある程度1人でやらなければいけないというところで、かなり児童福祉司自体が性行相談あるいは育成相談についての相談対応力というのか落ちてきているのではないかとこのところ、その辺のところはきちんと充実させていく必要があるだろうと考えています。

○西澤座長代理 今のに反論なのですけれども。

○山縣座長 先に奥山構成員。

○奥山構成員 最初に相談があるわけで、「私は育成相談です」と来るわけではない。まず相談をきちんと受けられて、それに対処ができることが重要なのだと思います。それが最終的に兇相の中で何相談だと分類するのは勝手にやってくれというような気がしないではない。まずはとにかく来た人に対してきちんとアセスメントができて、それに対処ができるということが重要なので、それが網羅されていることが一番重要なのではないかと私は思います。

それから、西澤先生がおっしゃったように何相談、何相談、何相談と言っていること自体をどう考えるのかを早急に議論すべきだろうと思います。そのために実は養護相談ですと言って、虐待を見逃して亡くなったケースは今まで結構あったわけです。ですからそういうことを含めても、最初から何相談と決めてしまうことの危険性もあると思いますので、そこは議論の対象だろうと思います。

○西澤座長代理 いいですか、反論で、これが全てではないわけでしょう。例えば障害の相談のノウハウなんていうのは、それぞれ所内でやっていただければいいわけで、これだ

けに限ってやるわけではないのだから、今、専門性を強化するために何をしなければいけないかということだと私は理解しています。だから障害の分類とか、あるいはどうやって分類するんだという話については、所内で研修してもらったり何なりしてもらったらい、十分だと私は思います。

○山縣座長 どうぞ。

○影山構成員 そういうことよりも、社会福祉主事を児童福祉司にするためには、最低限こういった講習会の内容をクリアしてくださいというようなことで今回、提示するためのカリキュラムを検討していることを考えると、その中に当然内容としてはそれはOJT中心にやってくれという考え方としてこれだけで終わるわけではないですけれども。その一番最初の段階で分類をどういうふうにするんだという奥山先生とかの御意見もわかりますが、そういった相談にも対応できる、あるいはそういった相談に対する対応ノウハウ、これを基礎的な部分で理解しておくことが必要だろうと考えております。

○山縣座長 いいですか。今、私たちがやるべきことは、先ほどの分類は統計上の問題なのです。奥山構成員が言われたように、実践下においてこれが何相談かというのは大した意味はなくて、この方がどういう問題を抱えておられて、どういう支援が必要なのかということを考えていくとしたときに、こういう考え方はいかがでしょうかという提案なのですけれども、児童相談所が取り扱う相談の中にはこのようなものがありますよという全体像は示さないといけないだろう。それを何相談と呼ぶかというのは一々分類する必要はないけれども、統計上はこう呼んでいますよ、これはここに当たるような分類をしていますよということを理解してもらった話と、相談の個別ごとの進め方の特性といいますか、違いが確かに出てくることはあり得る。しかし、それを任用前研修で相談の特性ごとに全ての進め方を身につけるところまで限られた時間の中で求めるというのは現実的でないのではないか。

こういうものが入っているということをしかり頭に置いていただくことと、量的に多いものとか、新人さんたちが苦しめるような分についてはきっちりした研修が必要だけれども、それ以外の部分については相談の特性的なところまでを理解していただくというところが、現実的ではないかなと今話を聞きながら思っていたところなのです。

ちょっと仕切ってしまいましたけれども、奥山構成員、何か。

○奥山構成員 基本的に今のお話と同じになるかもしれないのですけれども、例えば子どもの成長、発達と育成環境というところがわかっているならば、育成相談のかなりの部分はやれるのではないかと思いますし、そういう意味でいろいろなところを、これを組み合わせで対処できるのではないのでしょうか。非行の話の中に暴力とはという話が出てくるわけで、そういういろいろなところを組み合わせれば、それぞれの相談は成り立っていくのではないかと思います。何とか相談と初めから入れなくても。

○山縣座長 ほかいかがでしょうか。相澤構成員、どうぞ。

○相澤構成員 影山構成員が言っていたお話の内容については、ワーキングの中でも議論

をしまして、できるだけそういう相談種別についても理解することは大切だろうということで、3の先ほど影山構成員が言った保健相談等を含むという中に入れて、きちんと触れてもらおうということは議論したのです。ですので私としてもここで触れていただいて、確かにケースごとに後で相談種別を決めるのはそのとおりなので、そのことで1つ項目を設けてやるというのは大変かなと思っています。

○山縣座長 坂入構成員、どうぞ。

○坂入構成員 私はこのカリキュラム案を拝見させていただいて、限られた時間の中でどこに重点を置いて研修をするのかというところがよくわからないなと思います。5番のソーシャルワークの基本の一番下の相談面接技術、私はこれがとても大切だと思うのです。特に任用前の方、三科目主事の方ですので、対人援助を行ってきていない方々だと思います。こういった方々に、確かに理論は本を読んで勉強することもできますけれども、私は前の非公開のときに話をさせていただきましたが、対人援助をしてきておられない、そういう勉強をしてきておられない方々に、それこそ児童養護施設での1日実習であるとか、保護所での実習であるとか、そういうものが必要だと思うのです。ただ、それは実現が難しいにしても、やはり対人援助の種別というよりは、相談面接の技術、実際にロールプレイをしたりというのは90分の1コマ、ソーシャルワークとは、の中の1コマというのはあまりにも少ないのではないかと感じております。

そういう意味では種別というよりは、相談の具体的な技術について充実をしていく視点が必要ではないかと思います。

○奥山構成員 その辺は非公開会議の中でも非常に重要という方向でした。我々としては5番の一番下の○というより、6番のところはかなりそこに当たるのではないかと考えていました。面接のロールプレイというのもわざわざ特出しで入れてあって、ここは本当に技術的に重視しようということで、2時間とる方向で考えたということなのです。

○坂入構成員 わかりました。

○山縣座長 どうぞ。

○鈴木構成員 質問でも変なのですけれども、非常に実践的な、スタートラインに立てるといような専門性を身につけさせるというカリキュラムだと拝見して思いました。

今の確認ということであれなのですからけれども、児童虐待というであれなのですが、面接技術の中で直面化をさせるという手法であったり、それによって一時的には対立関係に保護者さんたちともなるような、そういった面接の特性というのは先ほどのロールプレイの中で触れていただければと考えてよろしいですか。

○山縣座長 基本的には、そういうことを想定した提案と考えていただいていると思います。

田崎構成員、どうぞ。

○田崎構成員 児童福祉司さん、2～3年目の人も5～6年した人も、今の非行、虐待の話で言うと、何か子どもに問題行動があって親御さんが保護してくれと言って保護したり

すると、結構ひどい虐待に遭っている子でも、これは非行ですからとか、これは問題行動ですからという感じで、虐待の視点を持ってないみたいなタイプの人の中にはいるということで、子どもが何でこういう問題行動を起こしているのか、根底には虐待があることがすごく多いので、一番初めは虐待を主という形、西澤先生の意見なのですけれども、これは非行相談です、育成相談ですというよりは、どうしても身につける資質みたいな形で、虐待を主という形でやっていっていいのではないかと私は思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

山田構成員、どうぞ。

○山田構成員 今の田崎構成員の意見に全く同感で、斎藤理玖君の事件は迷子の相談になっていたということが、そもそもの始まりだったのです。朝4時半に3歳半の子どもが裸足で、Tシャツ1枚、おむつ1丁で路上にいたのに、迷子として扱ってしまうという入り口で、その後、ほったらかされたという問題があるので、ちゃんと、虐待の視点も必ず持ちながら相談に応じるというのは基本姿勢なので、その強化というのが今回非常に求められている部分だと思います。

○山縣座長 藤林構成員、どうぞ。

○藤林構成員 先ほど育成相談の項目があってもいいのかなと話しましたが、考えれば育成相談というのは、基本的には通常のソーシャルワークの中に含まれていくことなので、この5番、6番の中でも十分語られるのではないかと思います。

ただ、先ほど私が言った福岡市だけかどうかわからないのですが、児童相談所の中で子どもから親への家庭内暴力というのは実は結構多い。それから、発達障害を持った子どもの二次障害で、さまざまな家庭の中の問題、学校の問題があって、それに困っている親御さんもたくさんいらっしゃるって、一部、児童相談所がケアしなければいけないケースもある。それは過去の被虐待の結果であったりとか、要保護児童の年長になった部分というふうに考えると、ここの部分というのは確かに多くあるんだなと思います。

それを育成相談と分類したり、非行相談と分類したり、養護相談と分類したり、視点によって名づけ方がさまざまになってくるので、そう考えると相談別に分けるのもかえって輪郭がぼやけてしまうことを考えると、このソーシャルワークの中にそういった一連の問題も、子どものことを念頭に置いた5番、6番でいいのかなと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

影山構成員、どうぞ。

○影山構成員 確かにいろいろ性行相談、育成相談、こういったところについてきちんと対応できないことで、今度は虐待に進んでいってしまう。こういうケースというのは多いわけです。現実には子どもがいろいろ問題行動を起こして、その辺のところをきちんと初期の段階で、ある意味で虐待予防も含めてきちんと対応していこうというようなところで、呼び方として相談の種別をどのように分類して、一個一個挙げるか挙げないかは別に考え方ですからよろしいのですけれども、そここのところは相談の対応として非常に大事なんだ

というところは、一番最初の段階できちんと講義しておくべきだろうと考えます。

○山縣座長 どうぞ。

○奥山構成員 今のある意味、予防的な対応というのは市町村がきちんとやるべきだと思います。先ほど山田先生がおっしゃったのは、児相の専門性としてきちんとやるべきことである、迷子になった子どもの背景に虐待があるというのを見逃したということであって、予防しようという話ではないと思います。そこをしっかりとやれというのが山田先生のお話だったと思います。藤林先生の御意見を入れて、もう少し広げようとしたら、私は12番のところを「非行等の行動の問題への対応の基本」というふうにして、行動の問題を見たときにどう対応したらいいのか。非行もあればいろいろな問題もあるだろうということで、ここで少し広げて考えてもよいと思います。

○山縣座長 多様な意見が出ておりますけれども、現段階で皆さん方の意見をお聞きしたいのですが、相談種別のことが幾つか出ていました。これについては先ほど言いましたように3の真ん中、4つ目の○の保健相談等を含むの中に代表的なものを幾つか入れるという対応方法をとるか、もう一つは新たに○を1つ起こして、業務は業務でとめておく。私のイメージでは業務というのは相談の種別ではなくて、訓戒、誓約、指導、措置、一時保護、送致、ああいうもののほうが先に頭に浮かぶのです。そうするともう一つ○を置いて児童相談所が取り扱う相談という形にして、いろいろなものをやるんですよという形にするというものでいいのではないかと考えています。

もう一つの提案は、それを踏まえて6番のところ、これは○の置き方が非常に難しいのですけれども、いわゆる多様な相談を想定してこれを進めてください、虐待だけとか、障害だけとかではなくて、多様な相談を前提にこの6番は進めてください。そういうものが○1つにすると横並びになってしまうので、そうではなくて全体に係るようなイメージの表現をとっていただくと、皆さん方構成員の意見のある程度の部分に対応できるのではないかと考えているのですが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。では、今の部分はそういうところで、3のところをどうするかは、そんな複雑な問題ではないので預らせてください。

ほかの観点から何か資料2について、あるいは資料1との関係で御意見ございますでしょうか。どうぞ。

○笹川構成員 資料1と2まとめてもらって気づいたのですが、先ほどのアセスメントと関連するのですが、任用前に医学的な知識という内容は必要なのではないかと。お父さん、お母さんがどういうふうな病気をお持ちなのか。それによってどういうふうな行動をして、それがどういうふうな形で治療されているのかされていないのかということも。これは家族のアセスメントに含まれるのか、それとも頭出しして医学的、これは精神医学だけに限らず独立させるのはどうかと。

例えば田崎構成員、藤林構成員の相談所には常にドクターがいらっしゃる。でも、ほとんどの場合、非常勤嘱託ということで月に何回か来られる。そのときに診察もしてもらえ

ばスーパーバイズもしてもらおう、そういった機会・回数が全然違ってくると思うのです。そのようなことを考えると医学的な部分は頭出しする必要があるかとも。それともアセスメントの項目の中に含めてしまうのか、どちらがいいのかなど。非常に重要なことだと思うのですが、この資料2の表になって気づいたので、今更ながら申し訳ないのですけれども、そう思いました。

○山縣座長 ありがとうございます。

山田構成員の手が挙がっていましたかね。

○山田構成員 すごく率直に、先ほど増沢構成員がおっしゃったかもしれないのですけれども、このコマ数でそもそも講義ができるのでしょうかという疑問がとてもあって、19コマというのはどこから出てきたのかなという質問です。

○山縣座長 ここを突かれるとかなり大変なことになるのですけれども、限られた時間との関係もあって。

○相澤構成員これはとりあえず5日間でやろうというのが話し合いの中で大体皆さん構成員の一致点だったので、まず講義については5日間でということだと考えると、午前、午後やって5日間なので、20コマというのがリミットかということだと考えて、19コマとなって最後はまとめかねという議論をしました。

○山縣座長 5日間では短いのではないかという意見があることは十分踏まえて、でも現実的にどれだけできるかというのを考えたら、5日間だったということです。

坂入構成員、どうぞ。

○坂入構成員 限られた時間の中でどこにウエートを置くのかということだと思うのですけれども、1つは3番と9番の関係性。3番のところ子ども家庭相談援助制度及び実施体制についてというところと、9番の関係機関との連携・協働というところが重なっている部分がある。市町村にとってはここら辺を充実していただきたいのは山々ではあるのですけれども、では実際に現場にまだ出ていない段階で連携、コミュニケーションの取り方といったときに、どこまで具体的なイメージができるのかな。ここに3時間をかけるということであるならば、今、笹川構成員のおっしゃられたような部分、私は先ほどの育成相談とも絡みますけれども、児童相談所の業務というのはどうしても子ども中心になる部分がある。我々はまさに保護者を中心の活動をしている立場から言うと、保護者の精神的な問題、保護者の心の痛み、そこにどう寄り添うのか、どういう悩みを持っていて、しつけについてどうすればいいか迷っている、そういったことにそれこそ任用後すぐに答えていかなければならない。そういった親の、保護者の精神的な、医学的な部分の知識もそうですし、相談にどう答えていくのか、そういうものが見えないと実際に親御さんに対応していけないのではないかと思いますので、そういう意味ではどこを減らすというのは変な話なのですけれども、保護者への対応というところ、保護者の実情を知り、それらの対応というところにもう少し、具体的には家族面接というところがあるかなと思いますが、このあたりを膨らますようなことが必要なのではないかと思います。

○山縣座長 田中構成員、どうぞ。

○田中構成員 今までの話とうまくかみ合わないかもしれませんが、4番の子どもの成長・発達というところがあって、多分この領域をやっていると正常な発達ではなくて、アブノーマルな発達を扱うことのほうが多いと思うのです。そこまで踏み込んで学ぼうと思うと結構なボリュームになってしまって、私はワーキングに出られなかったので、ここで一体どのくらいまで扱うのかということと、2時間充ててくださったというのはすごく大きな見識かと思うのですけれども、タイトルの中には正常でない発達、発達障害、愛着障害なんかも含めてということがどこにも出てこないで、それをどのように扱うか教えていただきたい。

○山縣座長 どうぞ。

○増沢構成員 今の点ですけれども、もともとこちらの援助達成目標の89番の項目がそれに当たるのです。子ども及び保護者の精神疾患、知的障害、発達障害及びその精神症状、行動特性について、まさにずばりこのことだと思うのですが、これがカテゴリ4に一応組み込んでいて、頭の中ではそういう整理で組み込んでいましたので、もしその整理をするのでしたら、4のところには○を入れて、今のこの点をわかりやすく示すというのがいいのではないかと思います。

○山縣座長 私も同じことをしゃべろうと思っていますが、4のところは「子ども」という見出しになっているから、親は入ってはいけないのかと読めるかもしれないけれども、必ずしもそうではない。生育環境として親という環境、親そのものの捉え方というので、これも確かに外部的にもわかりやすくするために1つ○を、保護者の要素の項目を抜き出させていただくということで対応させていただこうと思います。

○増沢構成員 保護者のことと、子どもの精神障害ですか。

○山縣座長 そうです。

○奥山構成員 おそらくミスなのかなと思うのは、生育環境とその影響というところに「(DV、貧困)」とあるのですが、これはDV、貧困だけではなくて、本来は親子関係とか家庭環境とか、全てを含めて生育環境と考えていたのです。その後、DVと貧困はどこに入れるという話になって、ここに入るじゃんという話になったので、カッコ内にそれだけ入ってしまったのです。もともとイメージとして私たちが持っていたものはもっと広く、DV、貧困はそのうちのごく一部という形なのです。ですからここは「(DV、貧困も含む)」といった形にさせていただいた方がよいと思います。

○山縣座長 そうですね。等も何も入っていないですから、まるでこれしかないみたいな感じ。

○田崎構成員 その場合に、保護者の精神疾患の理解とその対応というものを1個○で入れていただければいいかなと。実際に児相でもそういう講義もしたり、虹でもそういうものが入っていたりしているので、必要かなと思います。

○奥山構成員 私は精神疾患と限ってしまうことは危険だと思うのです。児相に来ている

方々で、精神科にかかっていないで偏りのある方はすごく多いです。ですので、保護者の特性という形で考えておいたほうがよいと思います。何々病だという考え方をしてしまうこと自体が児相としては良くない方向に行くのではないかと、ネガティブな面もあるのではないかと思います。

○山縣座長 基本的にはできるだけ広目にとっておいたほうがいいだろう。その中で担当の方がどこに重点を置かれるか。これはそこまで規制できないと思いますので、今のような形で。

八木構成員、どうぞ。

○八木構成員 先ほど本当にどんどん大事な部分が話されていて、市町村としてはありがたいなと思うところです。やはり児童相談所が児童虐待の専門というところ、それが虐待という視点でしか物事を見ないというのではなくて、幅広く家族、家庭、そして地域、コミュニティの中での広い視点で見ていただくという意味では、6番のところは2コマ、それから8番、ここが重点的にされているところ。そして9番の連携というところ、すごく私たち地域としてはうれしいなと思っています。

そういった意味では、医療のところあたりでも医学的なところにつながっていればいいのですけれども、おそらく児相でかかわるのは福祉といったところで医療にもかかわらない、ネグレクト状態だとか、そもそもいわゆる混沌としている状態という、そういったところの相談を見ていただく。家族、家庭をしっかりと理解していただくという意味では、ここに力を入れていただきたいなと考えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤座長代理、どうぞ。

○西澤座長代理 先ほどの山田先生の御指摘について、私は10日説を立てていたのです。10日間でやる。それを半分にしろと言われてこうなった。だから足りないのは事実だと思うのです。授業で教える立場からすると、子どもの権利擁護で子どもの権利条約と児童福祉法の理念と国連の代替的養護の云々、それから、社会的養護。これは多分5コマぐらいかけて教える内容です。それを1コマに圧縮するというのは多分ものすごく概論的になるし、重要なことは落ちていくと思う。

先ほどしゃべって、これはだから所でやればよいという言い方をした部分は、これでもコマ数を起こしているということは、今回の座学の一連の講座というか講義の中に全部落とし込むということなのだけれども、内容的に例えば個人情報の取り扱いとか、記録の取り方というのは必要な事項ではあっても、これは所内で、この座学の範囲ではなくて所内でちゃんとやってくれと。あるいは障害相談もそうです。先ほど言った、これは必要な事項だけれども、これに組み込むのではなくて、これはOJTでやってくれみたいなことをしっかりと整理して、児童相談所の運営というものはこれで特に起こしてやるよりも、むしろその所でちゃんとやれという項目としては必須だけれども、講義でやるのはこれですよという形で整理したほうがいいのではないかと。

個人情報取り扱いなんて公務員としての全体の初任者研修の内容ですよ。それをわざわざここにまた特出しするというのもいかなものかと思うし、児童相談所で特に気をつけなければいけない点があるのだったら、それを指摘して所内でちゃんと研修してくれという形でもよろしいのではないかと私は思います。

○山縣座長 ちょっとかなり大胆なことになってしまいましたけれども、できましたらこれまでの議論の経過を踏まえて、こういうものが必要であるという意識を少なくとも持ってもらうということ。西澤座長代理が言われたように、正直、私もこれで全て可能だとは思っていません。ここに書かれている項目だけでもこの時間で可能だとは思わないし、ではこれで足りているのかというと、不足しているというのも間違いないと思います。しかし、任用前の段階で児童福祉司として意識しておいてくださいねという項目は、入門的な部分だけでも、概論的な部分だけでも意識づけをするというのが、中身の目的の1つではないかと思っています。

先ほどまでの議論でもう一つ提案を追加させていただきたいのが、6番のところでは先ほど多様な問題、問題の多様性に対応するというものがありましたけれども、先ほどまでの議論を聞いていたら、もう一つここに同じように子どもとか保護者の地域の多様性に配慮した展開をしてくださいということが言えるのではないかと考えています。もしこれも了解をいただけるならば、書きぶりはまた事務局で相談をします、その形で御了解をいただけたらと思います。

奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 今の西澤座長代理のお話を聞いて、1つ抜けていたのかなと思うのは、2番の子ども家庭福祉における倫理的配慮に関しての倫理の原則を1つ○を起こして入れておいたほうがよいと思います。基本的な考え方です。OJTになってしまうと細かい実践になってしまうので、基本的な理念が抜けていってしまうと思うので、そこはきちんとやっておいたほうが良いと思います。また、今、山縣先生のお話を伺うと、私たちもそう思っていたのですけれども、6番がかなり膨らんでくるのです。地域のことも6番に入れるのだとしたら、9番を2コマではなくて6番を3コマにしてしまっ、地域との関係を含めても良いと思いました。

○山縣座長 いかがでしょうか。総時間数は変えずに9の一部を6のところ。6は言ったら何でも入れることが可能なのです。

○相澤構成員 今、19なので20までは入れられるのです。1つだけはゆとりを持たせているのです。だから議論としておそらくそういうことが議論されると思ったので、1つはとりあえず「まとめ」ということでゆとりを持たせておこうということにしてあります。

○山縣座長 座長権限の中に残しておいていただいてありがとうございます。

とりあえず今の話で6はいろいろなことかできるし、かなり具体的なことも展開は可能ではないかと思うので、そこを3コマにするというところ、相澤構成員、ありがとうございます。それで20コマ。だからこれで5日分のほぼフル時間になってしまう。振りか

えりの時間もあまりありませんけれども、その形で、できましたら現段階で、とりあえず今日の段階ではほぼこれで大幅修正がない。

先ほど言いました幾つかの文言修正とか、○レベルで全く新しいものではなくて、資料1の中から研修を組み立てていただく方々あるいは研修を直接担当していただく方にしっかりと意識してほしいものについては、○をもう少しふやすかもしれないというところを御了解いただけたらと思います。

どうぞ。

○藤林構成員 ちょっと確認したいことがありまして、この任用前カリキュラムは社会福祉主事という先ほどあった三科目主事の方の必要なカリキュラムということですが、要するにこれを受けると社会福祉士として児童福祉司に任用された人と同列に並ぶという前提になっているのかなと思うのですけれども、そういう理解でいいのかなどうか。

○山縣座長 これは任用要件を満たしていただくという前提の議論ですので、これを受けることによって保育士さんたちと同じように研修受講を前提に任用資格が発生する。そうすると児童福祉司としての配属が可能になる。構造的にはそういうことです。

○藤林構成員 ですから社会福祉士資格を持っている人が児童福祉司として任用されるのと同じスタートラインに立っていると考えていいのかなと思うのですが。

○山縣座長 法律上はそうなると思います。

○藤林構成員 そうすると社会福祉士さんはたくさんの単位を、ほかの障害福祉、高齢福祉、生活保護も全部受けてスタートラインに立っているのですけれども、三科目主事の方はその部分はない人も多いわけですね。それはいいかなとか、そこは各児童相談所にお任せするということなのか。一方で通信教育で児童福祉司として任用される人々もたくさんほかの制度論も受けていらっしゃるのですが、そのところは非公開ワーキンググループでは何か議論になったのでしょうか。

○山縣座長 これはあくまで児童福祉司の任用要件になっていますので、この人がこれを受けたから社会福祉士としてほかのところで活動できるというわけでは決してなくて、あくまで児童福祉司になるためのみですから。

○藤林構成員 もちろんそうなのですけれども、児童福祉司はほかの障害福祉、高齢福祉を全然知らなくても、3科目プラスこれでほかの社会福祉士が児童福祉司として働いていくのと同じでいいのか。生活保護のことを全然知らなくていいのかということなのですか。

○山縣座長 だからそれをやるのは。

○藤林構成員 またものすごい広がってしまって、確認なので。

○山縣座長 とりあえずは任用前のスタートとしてここをやっていただいて、当然、任用後にさまざまな自己研修等をしていただくのは必要になるし、任用後研修も議論していただきますけれども、これもあくまでも児童福祉司という範囲内で、児童福祉法の児童福祉司という範囲内で議論をしなければ、いわゆる社会福祉士と同等のものをこのレベルで

求めていくというのはちょっと。

○藤林構成員 不可能だと思うのですけれども、だから確認なので、いわゆる社会福祉士の方が児童福祉司として働いていく場合には、もっといろいろな制度も当然御存じなわけなので、そこはそれぞれの個人とか児童相談所とか都道府県の努力に任せるという理解でいいのかどうか。

○山縣座長 この仕組み上はそうならざるを得ないと思います。しかし、一方で社会福祉士は全てオーケーなのかというと、私の中では社会福祉士は今、実際に高齢者福祉を中心に養成されていますので、児童福祉についてはあまりやっていないのです。児童相談所の細かい話とか虐待の細かい話なんていうのは、やられることは時間的には限られていますね。そうすると社会福祉士が本当に必要十分条件なのかというと、実はそうではない。

○藤林構成員 そういう意味で言うと、社会福祉士もこれを受けないといけないのではないかと思うのです。すみません、ちゃぶ台をひっくり返すような話で。

○山縣座長 法律上はあくまでもそうなってしまうので。

○奥山構成員 それに関しては議論したときに、受けてもいい、排除はしないようにという感じで話していました。

○山縣座長 それは自治体の考え方によります。

○坂入構成員 よろしいですか。三科目主事ですので、そういう意味では児童福祉司として任用するときには、三科目主事として福祉事務所で生活保護を経験してとか、あるいは身障担当をやっていたとか、そういう方を児童福祉司として任用することは、地方公共団体としては努力しなければならないのだと思います。それを前提にして、そういう基礎がある方を児童福祉司として任用していくことを基本に考えていくものだと考えます。

○山縣座長 どうぞ。

○鈴木構成員 先生のおっしゃるとおりなのですけれども、多分、自治体の立場から言わせてもらおうと、実施形態によると思うのです。どういうところでこの研修をするか。例えば自前でやるとすれば、社会福祉士の資格を持っている人間が新たに児童福祉司として児童相談所に来たとしても、この講習を受けてくださいと言えると思うのです。ただ、遠くに受けにいかなければならないというような費用が発生したりすると、もしかするとあなたはもう条件を満たしているから、受けなくていいですよという中の予算的な関係で、もしかすると新人の人だけが行く。社会福祉主事で三科目主事の方だけ行ってくださいというふうになる。理想としては社会福祉士であっても、児童のところは必ずしも厚いわけではないので、受けたほうがいいというのは当然だと思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。今の部分はその形で確認させてもらっていいですか。何か特別に追加はありますか。

○山田構成員 やはりコマ数のことが心配で仕方がないのですけれども、5日間でということであれば、例えば助産師コースなんかで保健師さん、看護師さんを持っている人たちが1年で助産師を取るといふときなんかは、結構1年のカリキュラムを毎日5コマずつや

ったりしているのです。5コマ説というのではないのでしょうか。そうすれば25コマなのでもう少し膨らませるのではないかと思うのです。午前2コマ、午後3コマは無理ですか。

○西澤座長代理 普通、大学はそうやっています。今は6コマとか7コマ開講する大学もあるのです。

○山縣座長 学生は全部受けているわけではない。学生はその中から選択しているわけです。

○西澤座長代理 そうなのだけれども、集中講義でもありますから、あり得ることはあります。

○山田構成員 ちょっと検討していただければと思います。

○山縣座長 現実的には振り返りもしないといけないと思うのです。ずっとひたすら聞いていても疲れて終わって、しかも遠方から来ておられる方は、さらに1時間かけて帰ってということを見ると、そういう意見があったということはしっかり受けとめていきますけれども、今この段階で一気に5コマふやすかということ、中身的には簡単にふやせると思います。しかし、現実的かどうかというところで、スタートはできたらこの形で1日4コマ5日間とって、都道府県等の研修主体がふやすことは別に規制していない。これはあくまでも最低ラインを示すだけです。これをどう膨らますかということは自由なので、その辺は裁量が若干あるということは、しっかり記録を残しておいていただきたいと思えます。

資料3と4、次が任用後の同じような枠組みになります。任用後については、任用前研修のところで、知識の部分については達成済みということで、技術と態度を中心にした提案をさせていただいています。これは決して知識が必要ないという意味ではなくて、当然、任用後には継続的にこの知識については蓄積をされているということで、ほったらかしになっているわけではないということも前提で御理解をいただきたいと思えます。時々の研修等でそれはやっていたという前提で、さらに技術をより高めていただくというのがこのものになります。ですから到達目標としては消えるわけではありません。任用後研修の中でカリキュラムとして組み込まれていないということで、到達目標としては当然それは残っているということを前提に議論をいただきたいのですが、こちらにつきましても何か所かPというものが、5ページに1つ、6ページに5～6個、7ページに1つ残っています。Pの説明を補足いただけませんか。

○百瀬補佐 それでは、Pを事務局から説明させていただきます。

今、座長からお話があったとおり幾つかございます。

まず5ページ目、159行目のところにPを書かせていただいておりますが、これにつきましては非公開ワーキング等の中でカリキュラム策定に当たり、家庭予後といった言葉のところは家庭養護なのか、それとも家庭予後なのかといったところをワーキングの中で確認していこうということになっております。

おめくりいただきまして6ページ目、208行目になります。外国籍の家族について対応で

きる。この事柄につきましてもカリキュラムと照らし合わせの作業を行う中で、どこに落とし込むことが適当なのか。これについてはこのワーキングの中で確認させていきたいということで、Pとさせていただいているところです。

残りのPの取り扱いでございます。これにつきましては任用前研修の科目の中の1～5の柱立ての中には、それ相当のものを含んでいるということで番号に値するものがあるという認識でおったんですが、任用後の研修に関しましては、任用前にあります1～5のカリキュラムがなくなっておりますので、そうするとどこに入れることが適当なのか、もしくは細目といったところで○をふやす必要があるのかないのか、そうしたところの確認をお願いできればと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

とりあえず構成員からいただいた言葉が、159行の家庭予後とも聞こえるし、家庭養護とも聞こえるというところで、これをとりあえず確定しておきたいのですが、私は文章の流れからしたら、どう見ても確かに養護という話ではなくて、その家庭の将来も含めた見きわめという、そういう意味で見るのではないかと思ったのですが、そうではないのですか。家庭養護というのは里親に行けるかどうかを見てアセスメントするという意味なのでしょうか。提案された方は。そのような感じでよろしいですか。

○相澤構成員 将来の見通しという感じかなと最初、私は思ったのです。

○山縣座長 私もそう思っています。よろしいですかね。これは家庭予後というわかりづらい日本語なのかもしれませんが、養護ではないということだけはとりあえず。

藤林さんは何か違いそうなの。

○藤林構成員 ここの言っている意味がよくわからなくて、家庭予後って将来、里親に行けるかどうかという意味なのですか。

○山縣座長 そういう意味ではなくて、その家の設計といいますか、どういう形でプランニングしていくか。その家庭が将来どういう生活を持つかみたいな。

○奥山構成員 家庭予後という言葉で削って、「適切な見立てのもとに」などという形にしてもよいのではないかと思います。

○坂入構成員 よろしいですか。ここで書かれた方がどういう意図なのかわからないですが、一時保護解除とか、家族再統合であるとか、そういったところの重要性についてきちんとアセスメントができるということが現に必要だと思いますし、そこに強調して項目として入れる必要があるのではないかと考えます。

○山縣座長 言いたいところは、きっとそういうところではないか。予後が確かに私自身もわかりづらいなと思っていたので。

○笹川構成員 「予後じゃなくて養護として、家庭の養護機能を見定め」だったら、なるほどなと思ったのです。現在の家庭の養護機能、育てる力を見定めて支援を行う。総合的に良いことも悪いことも包括的にアセスメントする。ただ単に予後ではなくて家庭の養護

機能を見定めというような意味合いだったら文章が通じると思うのです。

○増沢構成員 これはおそらく誰かが言ったのではなくて、いろいろな意見が事務局のほうで記録をまとめるときに合体したのだと思うのです。だから今のは要するに2つのことですよね。予後を見定めて、これから先のことを見定めてアセスメントしましょうということと、ちゃんと家族を見ろよということと、両方がこの中に入ってしまったので、どうしたらいいかということなのです。両方書いてしまうか、あるいは。

○山縣座長 きっとアセスメントと書くと、今だけのような、現在の情報だけのようになるから将来も含めてアセスメントしましょうというのがきっとここの文章の趣旨ではないか。それが誤解されないような表現にするということで、どう書くかは趣旨だけ了解いただいたら。よろしいですか。

あとは場所の問題、どこに入れるかというのがありますけれども、これはそんなに今、確定する必要はないかと思しますので、意見の中でどこにするかを決めていただけたらと思います。

もう一つ、182～186のあたりにある4項目ですが、任用前研修のところでもカリキュラム化できる項目があったのだけれども、要はこれをどう扱うかです。任用研修でもこの科目を知識としてしっかり起こすか、それぞれ同じように演習等でやる中で目標としては残しておくけれども、カリキュラムの中までは落とさないという形で対応するか。番号なしの目標ということにするかどうかということだと思います。

奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 基本的には到達目標を手帳のような形にして、自分はどこまで到達しているかチェックできるようにして、任用後研修の前にはその辺のおさらいもしなければいけないと思います。その中で抜けているところがあるようだったら、ちゃんと兎相で習ってくださいというようなことを言うのでいいだろうと思います。つまり、カリキュラムに全部落とし込まなければいけないというわけではないと思います。

○山縣座長 という御意見で、私と同じような中身になっておりますけれども、よろしいでしょうか。あくまでも到達目標としてこれが全て関連しているんだということと、カリキュラム化する部分については、科目番号が付されているということになります。

では基本の部分が確認できましたので、同じように皆さん方から御意見をいただけたらと思います。やはり19コマですので不足しているという意見が出るのは大前提で、それでも1だけゆとりがあるということで、これはぜひふやしたらいいのではないかというものがあれば、そこも含めて御意見をいただけたらと思います。

○影山構成員 先ほど任用前研修については、任用前ということでもかなり時間的に限定されていた。5日間というのも児童福祉司に早々に任用しなければいけない。ただ、任用後についてはある意味で非公開の中でも話があって、3年かけて一人前にしていこうというような考え方も意見としては出されている。そういうことを考えると、何もここでぎゅっと5日間に詰め込んでやってしまうよりは、もう少し多く時間をかけてもいいのではない

か。例えばこちらで示されている今までの所長研修あるいは虹なんかでやられているスーパーバイズ研修、これは3日間で2期に分けてやるということで、3日間が適当なのかどうかは別にして、ある意味で2期に分けるというのも1つなのかなという意味では、もう少し時間をとってもいいような気がします。

○山縣座長 ありがとうございます。

これはたしか義務研修ではないということですね。義務研修ですか。何を勘違いしていたんだ。義務研修ということであれば、しかし3年かけてやると実践的には問題があるのではないか。短期間である程度達成しておかないと、利用者の方に関して責任が果たせないような感じもあります。それをどう考えるか。いやいやそれでも3年かけてきっちり全体像をやったほうがいいんだという考え方と、早目に一定はやっていただくというほうがいいのではないかとこの案は後者のほうをとった。5日間でとりあえず重要な部分だけをやっていたらいいのではないかという提案になってございます。

どうぞ。

○影山構成員 もちろん利用者、相談者の方を考えて、一定程度の早期にレベルアップを図ることが必要だろうと考えます。ただ、それと同時に1年目は最低これとこれをやって、2年目、3年目ではもう少しそれはフォローアップした形で、特に演習や、非公開でもお話が出ましたけれども、いろいろ事例をまとめてそれについての演習をやっていこうというところも含めて2年、3年のある程度目標をきちんと示していったほうがいいのかなと考えています。

もう一つ、これは任用前研修で基礎的な知識はもう達成されているという前提でこれが組まれていて、ある意味で先ほど奥山構成員からも社会福祉主事でなくても受けてもいいんだよというのがあったのですけれども、例えば社会福祉士で児童福祉司に任用される人たちが、例えばの話、もともとの児童相談所の法的権限について、行政権限について理解をしているかということ、なかなかそこは十分な理解がされていない。そこまで細かく多分、児童福祉論はやられていないのだろうということを考えると、何かもう少しオーソライズした形での基礎研修も必要なのかなと考えるのですが。

○山縣座長 どうぞ。

○相澤構成員 いろいろな方がいらっしゃるんで、いろいろなことを考えるといろいろ膨らんでしまうのですけれども、基本的には研修ノートというものをきちんと持ってもらって、そこで自分でセルフチェックして、この到達目標は達成できていないということがわかれば、それは当然、任用前研修の知識の研修を受けるとか、そういう個別の福祉司さんのニーズに応じた研修をきちんと受けていくという体制を組んでいくほうが、私は重要ではないかと思えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○藤林構成員 今回の影山構成員さんの言われたことは、先ほど私が言ったのと同じで、例えば山縣先生とか西澤先生のいらっしゃる大学では、任用前研修で行っているようなことは当然教えているから、その人々は児童相談所に配置されても要らない。でもほかの大学の人はここまで学んでいないので、任用前研修のこの項目が必要であるという、やはりそこそこの児童相談所なり都道府県に採用された人によって組み合わせていくことが必要であり、そのことを留意点としてどこかに書いておかなければ、社会福祉士として採用された人は国家試験さえ通れば、ここは当然であるという誤解を与えるのはよくないのではないかと思います。

先ほどの社会福祉主事も同じで、それなりに十分勉強した人であればこれだけでいいけれども、本当に三科目だけの人は全然足りないわけですから、今後これをオーソライズしていくプロセスの中で、その留意点は書いてほしいなと思います。

○山縣座長 私の言葉に誤解があったかもしれませんが、達成済みという表現がひよっとしたらまずかったかもしれないです。任用前研修で1回目の対応をしているということであって、済んだわけではない。当然、新しいことをどんどん勉強しないといけないというニュアンスで今のような表現を加えていく。ですから外に出たときに技術のところからぼんと始まってしまうと、知識は要らないのかということになってしまうので、きちんと知識は常に継続的に蓄積していただかないといけない。しかし、任用後研修としてはカリキュラム化したのはこの部分でございますということです。そこを理解できるような表現をしたほうがいいのではないかと今、気づきました。

もう一点は、具体的には資料6には書いていないのですけれども、必要かという提案だけなのですが、任用前研修のほうではOJTが1カ月程度と書いてあります。任用後についてもOJTをきちんと位置づけておくという形で1つは対応することが考えられるのではないかと。影山構成員とは意見が違いますけれども、私、3年でというのはいい話だと正直思っているのですが、現実問題に3年ぐらいでやめてしまわれるというデータがあって、そこまで悠長にやっていていいのかなと思うのです。そのように考えたときに、早い段階で基礎的なものは身につけていただいて、少なくとも残任期間、配属は人事の権限ですから5年しないといけないというのはなかなか難しいと思いますので、できるだけ早目の段階で最低必要事項については研修を受けていただくという考え方でないと、無理なのではないかと。人事政策を一方で提案して、それを都道府県が受けてくれるならば、それはあり得るかもしれないと思って聞いていました。

田崎構成員、どうぞ。

○田崎構成員 うちの自治体では、今まで多分任用前研修というものはしていなかったのです。ほとんどが社会福祉学科を出てきた人たちだけなのですけれども、任用前研修があって、その人たちはきっと任用後研修からだけになる人が結構かなりの部分を占めるのではないかとと思うのですが、これを見ると任用前研修にかなりのウェイトがいろいろ必要なことが行っているの、私的には任用前研修も資格があったとしても受けることが望まし

いぐらいで、受けてもいいですよというとなかなか大変な中で、受けてもいいと言うときっとなくなるところのほうが多いのではないかと思うので、この任用前研修もきちんと新規で来る人はみんな受けることが望ましいという形の書き方のほうが私はいいかなと思うのです。

○山縣座長 それはそのとおりだと思います。異論はないと思います。

鈴木構成員、何かありますか。

○鈴木構成員 田崎先生のおっしゃるとおり、任用前研修、おそらくうちの自治体では任用前研修が新規で児童相談所に配属された人、今やっている指定講習会と同列の位置づけというか、開催の位置づけになると思うので、おそらく新任で配属された方は全て要件を満たしていたとしても、受けることになるのかなと。任用後研修に関しては、任用後研修を受けた後に受けることになるのかなと思います。

ただ、人事政策というか、人事の何年いるかわからない人に2～3年後に受けてくださいということになると、受けられない可能性もあるので、これは全研修を受けた後に速やかに1年後であるとか、その年のうちに受けるとか、任用後研修の実施時期にもよると思うのですけれども、考えていけばいいのかなと思っています。

○山縣座長 積極的な提案をありがとうございます。

坂入構成員、どうぞ。

○坂入構成員 三科目主事を対象にした任用前研修と、これまでの保育士等に課していた研修と、その整合性をどうするかという問題になってきてしまうかなと思うのです。では、こちらに出ればそちらは出なくていいのかという問題があるので、そこの整理は必要なのかなと思います。

○山縣座長 それは非公開のワーキングでもその議論は出ていました。ただ、とりあえずは一本一本の中で足りない分はまず埋めて、その後、調整をしていくなり、そのベースにはおそらく今回議論していただいたような児童福祉司として最低必要なものは何かというところで、それぞれのコースで足りないものを考えていくという構造になるのかなという議論はしておりました。ありがとうございました。

○八木構成員 質問なのですけれども、先ほどの達成していたというところですか。達成しているか達成していないかという、この達成は誰が判断することになるのでしょうか。

○山縣座長 これもしっかりと評価すべきだという考え方もワーキングの中では出ていました。そういう提案も第2回的时候にそういう資料をいただいた構成員の方もいらっしゃいますが、今回はとりあえず目標を立てて、先ほど研修手帳というものがありませんけれども、そういう形でとりあえずはスタート時点では自己評価的なもので、自治体がそこに他社評価、自治体側の担当者の評価を入れても別に何も問題はないけれども、統一して達成度をチェックするというところまでの提案には今なっていないということになります。いずれその議論はする必要があるのではないかという意見は出ています。

○藤林構成員 私も非公開ワーキンググループにちょっとだけ参加をして意見を言ったの

ですけれども、いわゆる事実確認面接の項目が抜けているのは、これは必須研修から抜けてしまったのかどうなのか。その後の議論がどうなったのか教えてほしい。

○山縣座長 いかがでしょうか。

○藤林構成員 いわゆる事実確認面接、フォレンジックインタビューというか、これは今後非常に必要な児童福祉司としての技術だと思うのですけれども、これは入っているのですか。

○田崎構成員 6の被害確認面接についての理解というところですかね。真ん中あたり。

○藤林構成員 それを4コマで可能なのかということと、各自治体でできるのかということろなのです。

○西澤座長代理 たしかそれはそれで別立てて研修を受けなければならないよねという、あれはアメリカなんかだと1週間の研修が決まっているので、ただ、そういうものがあるよ、こんな考え方をしているよというような、だから事実確認面接についての基本的な考え方はベーシックに押さえてもらって、できるだけそういった研修を受けるようにというような動機づけをするという話だったと思うのです。

○藤林構成員 ですから、その受けるというのを各都道府県とか個人に任せていいのか、国としてこれを必須とするのかというのは非常に大きな課題だと思うのですけれども、どうなのでしょう。要するに東京都とか横浜市のように予算をちゃんと立てて、地元 트레이ナーがいらっしゃるから行ける県と、遠くからなかなか予算も旅費もたくさんかかるところで格差があつていいのかということなのですけれども。

○奥山構成員 先ほどの司法面接とか、事実確認面接を全員できなければならないのかということもあると思います。今、考えているのは、全員やらなければならない最低限のところまで到達目標を立て、カリキュラムを組んでいます。先生おっしゃるように、協同面接があるし、そういうことができるような体制を整えなければいけないということはあると思いますので、それはそれで別ラインで考えなければならない問題だと思います。

○山田構成員 私も、被害事実確認面接とか協同面接のプロトコルを児童福祉司さんが全員使いこなすようになったら、多分ほかの業務は全くできなくなるぐらい専門性の高い仕事だと思うのです。という意味では全員が受けなければいけないとはあまり思っていない。

ただ、協同面接、司法面接を我々の団体でやっていて、一時保護所からはお子さんがいらっしゃることで多くて、そのときにどういうふうに子どもさんに説明をするとか、それから、観察室に入っているときにどういう視点で見て、どういうコメントをすべきとか、司法面接とか協同面接の枠組みをきっちり知っていないと、面接に連れてくるお子さんに「あのね、あなたがね、お父さんにあれされたでしょう。そのことを話さなければいけないのよ」みたいに言われてきてしまうと、本当に面接が最初から構造が壊れてしまうことがあつて、協同面接をするに当たって全員の児童福祉司さんが知っておかなければいけないことは、きちんとカリキュラムに入れていただきたいなと思います。

○藤林構成員 考え方はわかりました。私も全員というのは不可能かなと思っているのですが、少なくともスーパーバイザーはその技術は持つておくべきではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○山縣座長 それは次のスーパーバイズのところでぜひ頭に置いて議論をしていただきたいと思います。

どうぞ。

○田崎構成員 被害確認面接の技術は無理としても、いわゆるRIFCRの研修、いかに誘導的に聞かないかとか、子どもにどういう聞き方をしたらいいか、RIFCRの研修としたら1日です。そのくらいの研修は全員が受けているということは必要かなと思うのです。

○山田構成員 はい、全く同感です。それだけはぜひお願いしたいと思います。

○山縣座長 それをこの4コマあるいは最初のところの4コマあたりで組み込んでいくのか、さらにもう少し目出しをして5にして○をしっかりと外に出すのか、そういう対応の仕方かと思います。

山田構成員、お願いします。

○山田構成員 RIFCRについては認定トレーナーが決まってしまうので、全国にいるわけではないので、先ほどの外出しの形、この枠とは別に1日研修を受けていただくほうが現実的ではないかと思います。

○藤林構成員 同じことを言おうと思って、RIFCR研修については都道府県内にトレーナーがないので、それはそういうところに受けに行くことを考えると、予算化が必要な部分ではないかと思います。

○山縣座長 この研修そのものの中身ではなくて、児童福祉司あるいは子ども問題のスーパーバイザーで行われている民間等の研修とかのリストあたりも都道府県に提示して、その中から選択して予算化するなり、そういう形のものを明示してあげたほうがひょっとしたら今話を聞いていたらいいのかもしれない。その種類さえ、特性さえわかっていないのかもしれないので、研修名だけではなくて中身はこんなものですよというのを数行でも。

何かありますか。

○西澤座長代理 私は非公開のほうに1回出て、かつ、資料が送られてきて、これでよろしいでしょうか、よろしいですと言った反動で言いにくいのですが、私の理解が足りないのですが、任用前研修のカリキュラムの細目と、任用後研修のカリキュラムの細目が全部同じ文言なのです。科目があって、任用後研修、任用前研修と。

○山縣座長 構造は一緒です。

○西澤座長代理 構造というか、細目が一緒ですよ。

○奥山構成員 すみません、そこまできちんと全部を考えているのではなくて、これをベースとして全部演習を組む。

○西澤座長代理 だからこれは書きぶりを変えないと提示された人はわからないですよ。こちらが技術でこちらが知識だとわかるように書きぶりを変えないと。

○奥山構成員 ケースを中心として、模擬ケースを出したり、あるいはみんながケースを持ってきたりする中で、そこを利用しながら演習という形でこの項目を全部達成しているという考え方です。

○西澤座長代理 その書きぶりに問題がある。

○奥山構成員 わかります。そこまで時間がなくて。

○西澤座長代理 もう一つ、これと直接関係はないのですが、先ほど少し言われたことに関連すると思うのですが、たしか非公開のワーキングの中では都道府県に対して児童福祉司の養成というのは数年かかるんだというようなことを、だから例えば人事のローテーションのサイクルを現行3年では難しいとか、5年が望ましいとかいったようなものを国が出すことも、例えば有効な誘導の方法ではないかという話も出ていたと思うのですが、その話はここではしてはいけないのですか。

それと、たまたまこの前、東京都の心理司と話をしていて、東京都の場合は心理司は5年ローテーションだという話なのです。福祉司は3年ローテだと。だからそういう同じ専門職だと考えたら5年ローテにすればいいではないかと思うし、言うまでもなく大阪市は10年ローテを組んでいるわけなので、そのところについても検討をいただくようなことは提言できないのですか。3年ローテが既成事実で、それにのっかって全部進んでいるような気がして、そもそもそこは無理ではないのみたいな話もしたほうがいいと思うのです。

○山縣座長 それについては可能ではないかと個人的には思います。

事務局、どうぞ。

○山本内閣官房審議官 事務局からですが、そのような御意見を非公開の会合でもいただいております。

それでこのカリキュラムとか到達目標などをお示しする際に、専門人材の養成には時間がかかるということでありませうとか、何年とはなかなか言いにくいのですけれども、あと異動させる場合でも関連のというか、キャリアアップに資するような異動のさせ方をしたほうがよいのではないのかとか、そのような助言などをあわせて通知の中に入れられるように検討してみたいと思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○影山構成員 3年という話も先ほどさせていただいたのだけれども、3年かけてのカリキュラムがなかなか構成するのが難しいよということであれば、少なくとも1年目であってもある程度後期も含めて研修を組まないと、最初の5日間で例えば先ほどの指定講習会に合わせて、続いてこれをぱんとやったとしても、奥山先生が先ほどおっしゃったようにケースを持ってこいと言ったってケースがないわけで、そんなところで机上のあれをやってもあまり意味がない。

ある意味で実際に自分がケースを持ち始めたところで、実際にそのケースを持っていった議論することでレベルアップは図れるのだろうということを考えると、前期・後期、あ

る程度前期ではロールプレイ中心になるのかもしれませんが、後期についてはある程度本当に個別のケースを取り扱いながら検討するぐらいのことを考えて、前後期に分けて研修をやる。時間的にも若干ふやしてもいいのではないかと考えます。

○山縣座長 いかがでしょうか。もう少し時間をふやしていいのではないかとということですが、あくまでも任用後研修は演習中心だけれども、別に演習だけでやれと書いているわけでもなくて、当然、基礎部分の座学的要素はあるだろう。ただ、それが90分のうちの70～80分を占めていますよでは目的を達成しない。そういう考え方で成り立っていますけれども、それを踏まえてさらにもう数日間、集合型で演習をやるのか、そこはOJT型で個々の児童相談所の中でやっていただくのかということではないか。どちらかにするという事ではないかと思えます。

○坂入構成員 この研修自体は1年目だけで終わらせるのか、2年目、3年目も含めてなのかというのは非常に重要なことだと思います。1年目の方にわっと知識を詰め込んでも、あるいは演習をやったとしても、本来の目的である全体的な底上げを図るところは厳しいと思えます。

そういう意味では、この研修自体を確かに3年で異動させるわけではないのです。本人が異動したいというふうにして異動されていかれるわけですので、そういう意味では1年目の研修の次がスーパーバイザー研修というのは、あまりにも間があき過ぎだと思いますし、例えばこの研修について3年以内に何単位取得とか、そのような形にしないと5日間連続で1年目にいなくなってしまうというのは多分厳しいと思えますし、2年目、3年目に5日間というのも厳しいと思えます。分割をして3年の中で何時間とかいうような形で義務化をされる必要があるのではないかと考えます。

○山縣座長 奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 私の頭の中で任用後研修というのは、任用されてすぐやる研修とは思っていませんでした。半年、1年は少なくとも経っていてやるものと思っていたし、毎年受けるのではないかと考えていたのですが・・・。

○田崎構成員 普通、児童相談所で任用後研修というと、任用されて1週間とか、東京なんかはきちんと1カ月やられているのかもしれないのですけれども、そこで必要なことをがっつり講義したりとか、先輩から話を聞いたりとかそういうもので割と最初に詰め込むのだと思うのです。

でも、一番初めにある程度の知識として詰め込むことは必要だと思うのです。その後、現状では1年目で自分がケースを何十ケースも持っているというのが現状だと思うのです。でも先ほどおっしゃったみたいに2年目、3年目もちろん必要で、例えばそういうここにあるようないろいろな専門的知識の事例検討をするとか、いろいろな形で2年目、3年目もさらにやっていく必要があるんだという形で、少し形を変えてやっていく必要があるかなと思えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

法律に基づく研修は、そんなに何回も何回もやっていくわけにはきつといかないのだろうと理解しています。ただ、今の議論を聞いていて、まるで1回受けたらそれ以後は何も受けなくてもいいんだというふうに聞こえてしまう場面が幾つかあって、そんなことはないでしょう。当然これは法定研修で必ずやっていただくもので、それ以外に先ほど民間の専門研修もありましたけれども、そういうものも含め、あるいはこういうものを繰り返していただく人もいていいし、自分が足りないところを中心に研修するというものがあったらいいけれども、これそのもので1回受けたら完結するというふうにおそらくどの構成員も思っておられないと思いますので、とりあえず最低限、法定上必要なものとして資料4の形をスタートとしては了解をして、繰り返しになりますが、○が少し変化するという可能性はありますけれども、スタート時点ではこれでやらせていただいて、どちらも初めてのことから、早い段階で1回見直しといいますか、検証作業をしていただいて、これが実際にどう都道府県なりが使っているのか。本当に実行化されているのかどうか。時間等はやられると思いますが、中身のレベルで我々が期待しているところまでいっているのかどうかということも、どこかの検証を早目にさせていただく。そこで必要があれば修正するという形にしたらどうかなというのが今の私の意見なのですが、いかがでしょうか。どうぞ。

○田崎構成員 子どもの虐待対応で例えば子どもの重大事例の理解とか、SBS、AHTの対応とか、性虐待の対応とか、こういう専門的なことはここでぱっと聞いただけではなかなかわかりにくくて、やはり2年目、3年目とかで実際の事例検討とか模擬事例でもいいのですけれども、「検討をする」とどこかに入れておかないと、別にそれは自由にやってくださいと、ほとんどやられていないところも多いかなという気がします。

○山縣座長 それも先ほど言った、ほかの項目も含めて望ましいものという形で中に入れておいて、それが先ほど言いました研修の中で本当にやられているかどうか。望ましいと言ったけれども、誰もやっていませんということなのか、そこそこやっているよということなのかも含め、ある程度でき上がっていたら義務化という言葉を使うかどうかは別にして、よそできているのだから基本的にはやりましょうというところまで提案できるかということではないかと思います。

○山田構成員 すみません、そもそも論なのですが、そうすると任用後研修は一体いつやるのかを決めないと、話が行ったり来たりしてよくわからないのですが、任用後研修というのは多分、田崎先生がおっしゃっているのは、横浜市は専門職採用なので、ここで議論している任用前研修の知識の部分を結局、採用後1週間たたき込んでいるという状況なのですよ。横浜市は社会福祉主事からの任用はほとんどなくて、社会福祉士の任用なので、ここで言っているところの任用前研修を、児童相談所で働くに当たって知っておかなければいけないからということで、まず最初に教えてということで、どちらかというとその後の技術的なことが、ここでは任用後研修にカリキュラムとして組まれている気がして、いつ実施するのかを明確にしないとわけがわからないと思います。

○山縣座長 事務局に聞きますけれども、法律上、想定されているものは具体的にありますか。全てこちらのほうに裁量があると考えていいですか。

○山本内閣官房審議官 法律上は厚生労働大臣が基準を定めとなっておりますので、どの程度きっちりした基準を定めるかによると思います。

資料6にありますように、御議論をお願いしたい点というので修業期間はどれぐらいとするかとか、前期・後期に分けるとかいう項目も入ってございますので、例えば通常のケースですと任用前の研修というのは一番最初に来て、自治体にやっていただかなければいけない。その後、任用後ということなのですが、ケースも持ち寄って演習をすることになりますので、例えば半年後とか1年後とか決めて、そこでやっていただく。また、前期・後期と分けてやってもいいとか、そういうことを御議論いただいて、それを最低限、基準として定めることになるかと思っております。

○山縣座長 ということで、正直、私のイメージは1年以内で1カ月ではない。スタート時点は正確に言えないけれども、2年、3年かける話では絶対になくて、1年の中のどこかで、事例を持ち寄るとしたら、事例がある程度担当した複数、いろいろなパターンものを担当されたあたりが望ましいとすると、それが6カ月なのか、3カ月なのか、そんなイメージで議論をしていたつもりだったのですが、構成員さんによって大分違うのでしょうか。

影山構成員、どうぞ。

○影山構成員 少なくとも1年、本当は3年欲しいのですが、それはなかなか難しいということであれば1年という中で、ただ、現実的には任用されてすぐに1回研修をせざるを得ないですね。例えば社会福祉主事は先ほどの講習会があるからいいけれども、それ以外の社会福祉士や何かで採用された人間に、研修も何もやらないであしたから児童福祉司をやりなさいよというのは、現実的にはあり得ないだろうということを考えると、前期の任用前研修は任用直後のだろう。その後に半年とかある程度たったところで、今度は演習中心のケース検討等をやるのかなというイメージです。

○山縣座長 ほかの方はいかがでしょうか。

○田崎構成員 私も任用後研修の中で最初にやらなければいけない項目が結構あるかなと思うのですが、最初だけではなくて、先ほど私が言ったような医学的な知識とか、その辺は現在も夏ごろやったりとか、少しばらけながら、その代わり時間をもう少しかけてやったりしているので、最初にどうしても仕事につく上で知らなければいけない部分ということもあると思うので、それ以上の専門的な部分はもっと後にという形で、1年以内という形で2つに分ければいいかなと思います。

○山縣座長 なるほど。

坂入構成員、どうぞ。

○坂入構成員 先ほど奥山先生がおっしゃられた、これを毎年やってもいいのではないかな。私もそのぐらい考えています。1年目は確かに業務につくために必要なことだと、最低限

のことだと思えますけれども、やはりこれを19時間ですけれども、2年以内に30コマとか、せめてそのぐらいの内容にしないと、全体的な底上げにはならないのではないかと考えます。

○山縣座長 ちょっと柱が外れますけれども、10分間延長させていただいてよろしいでしょうか。午後いろいろな御都合があるかと思いますが、あと2つやりたいことがあります。

○西澤座長代理 これもう少し考えないといけないなと思ったのは、非公開のときの会議の思考パターンとして、三科目主事を前提に任用前資格をどうするかと考えて、その延長線上に任用後資格というものが位置づいてしまったので、文脈の中では社会福祉主事に対してその後どうフォローしていくかという、そちらのほうに話としては引っ張られたような気がします。

だから社会福祉主事を持っていて任用前資格を受けていない方々と、そのほかの任用資格の方々と任用後研修も全員が一緒の研修なのかどうかというか、そここのところは議論していなかったように思うので、そこで今の話が出てきている気がします。

○奥山構成員 議論しようと思ったら、とりあえずまず社会福祉主事の任用前研修を決めようという話になったので、議論が終わっていない。議論が尽くされていない。おそらく社会福祉主事は県によってはその年の任用が1人になる県もあるのです。その1人相手にこれだけの講義を組むという話になれば、おそらくほかの人たちも一緒に受けさせたほうが効率的だという話になっていけば良いと、私は思っています。東京都はきっと多いのかもしれないのですけれども、ほかのところで結構少ないところが多いのです。例えば社会福祉士ならまだしも、医者なんか何もわかっていないですからね。このままの法律でいってしまうと医者が児童福祉司にぼんとなってしまうのです。なる人がいないからいいのだけれども、でも大阪はそのように児童福祉司として任用しているのです。だからそういうことを考えると、本来は任用前研修を、任用後になったとしても受けてほしいと私は思うのです。

○山縣座長 量的な議論、見込みをやったのです。そうしたら実際はそんなにいないよねという話で、やり方についてはきっと効率的なことを都道府県では考えていただかないといけない。それは薄くするという意味ではなくて、それをベースにほかの人たちにも必要があればやっていただくというのが大前提であるという議論をしました。

もう一つの任用後すぐという話について言うと、これは私だけの理解かもしれませんが、今、言われたような資格要件を持っていて任用後研修をやる場合に、今、議論になったのは、二方が言われているのは、それは質を上げるためではなくて当然の話でしょう。法律的に組み込む以前の話かなと思っていて、児童福祉司の質を上げるという、それは配属上の責任の問題であって、配属責任のところまで研修を入れてしまうものすごい、何もかも全てここで完結しようというふうになってしまうのではないかと。児童福祉司として質を上げるために必要なものをきっちり提示し、当然、配属に伴う必要なものは自治体

がやるのが責任ではないだろうかと思って、だから絞って絞ってという意見を上げていたのですけれども、私の理解がずれていたのかもしれない。

○相澤構成員 今回の最初WGの議論に戻ると、ここはカリキュラムをまずはつくりますよという議論で、その後資質の向上とか専門性の向上については議論するという事になっています。ここではまずカリキュラムについて議論をしていかないとまとまらないのではないかと思います。

○山縣座長 影山構成員、どうぞ。

○影山構成員 国が示す最低これだけは任用後に受けなさいよというような形で全国共通ということを見ると、もう少しボリュームをふやしたいなということで、もちろんそれぞれの自治体においてレベルアップのためにこれだけやればよいということではもちろんない。それぞれの自治体においていろいろ工夫されながら、いろいろな研修を組み合わせでやっていくのだろうけれども、今、児童福祉司の力が十分ついていないという批判もいただいている中で、全国的にこれをレベルアップしようといったときに、本当にこの5日間だけでいいのかというと、結構厳しいと思います。

確かに現実にはまだ初任者研修を2日間ぐらいしかやっていないところもあると聞いてはいます。ただ、もっと長時間やっているところもたくさんあるわけで、そういう意味ではもう少し最低限の研修とはいえ、私はやはり2期6日間ぐらいは最低、いわゆる所長研修とかスーパーバイズ研修、虹でやっていただいているぐらいの期間は確保したいなと思っています。

○山縣座長 ほかはいかがでしょうか。

○笹川構成員 私自身の理解が合っているかどうかお尋ねしたいのですけれども、任用後ですので児童福祉司になっている。児童福祉司になっているので任用前に比べてそれほど急ぐ必要はないかもしれません。実際はどうかわかりませんが、そうなってくると例えば6月ごろに任用前研修でやったおさらいと言ったらおかしいですが、重要事項を知識的、座学的、講義的な部分で例えば2日ほどきっちり押さえる。それから半年もしくは3～4カ月たった時点で模擬事例で、このカリキュラムに挙がっているものをやる。それからしばらくしたら自験例でというか、自分のケースを持っていくという研修、例えば2日×3で6日間、6日間ですので1日4コマ×6日＝24コマというコマ数。これが今、2日×3にしましたけれども、2日+3日+3日になるかもしれません。このような期間をあけて、まずおさらい的な部分を、児童福祉司としてスタートラインに立ったときに、いろいろなコースから任用されますので、もう一回確実に必要な事項を押さえる。その次にはここに書いてあるような演習をやる。演習は模擬事例かもしれない。自分自身が児童福祉司になって例えば6カ月なり8カ月たった時点で自分自身のケースを持ち寄り行うという研修は、児童福祉司にとっては必要なのですけれども。そのような研修イメージの理解でよろしいのでしょうか。

○山縣座長 まだまだ意見があろうかと思いますが、今の段階で預かるという状況にはな

っていないと認識しています。

冒頭に言いましたように、別件で非公開のワーキングをやろうと思いますので、細かい大幅な入れかえはありませんけれども、時間数あるいは今あったように基礎知識部分はもう一回、早目に1回確認をして具体化しようということも含めて、今日の段階ではここにあるものは必要であるということは最低、了解をいただいて、プラス時間をふやして、日数をふやして、もう幾つか入れるのかどうかについては次回、最終提案をさせていただきたいと思います。申し訳ありません。

次にスーパーバイズのところを少し御意見いただこうということで、カリキュラムについてはその後また提示をいただきますけれども、現段階で資料5について皆さんから御意見がありましたら、かなり行数も多いのですが、事前に必要なところは目を通していただいているのではないかと思います。

藤林構成員が言われた部分が1つと、最初に任用前研修のところでは25のラインと46のラインについては、任用前のところに残すことにはなりましたが、スーパーバイズのところに移行してもいいのではないかという意見がワーキングでありました。それも反映するかどうか、そこも少し御意見があれば伺いたいと思います。

特に御意見ないようでしたら、これをベースに先ほどと同じようにカリキュラム化するというところで御了解をいただけましたら。そのときにまた御意見をいただこうと思います。

最後になります。毎回のように先送りになってしまっているのですが、ようやく5分だけでも時間がとれるということで、要対協調整機関の職員研修の到達目標。これも今まで構成員からいろいろ意見をいただいた部分を基本的には全て挙げているという形になっています。これについては研修カリキュラム、もう少し時間がかかるとは思いますけれども、ワーキングのほうでしっかり練っていただいてカリキュラム化するというので、今は到達目標として追加、修正、削除というあたり、必要があればお願いしたいと思います。

○坂入構成員 よろしいですか。資料7の研修到達目標案は、かなり以前のワーキングで話をした段階のものなので、これまで児童福祉司任用前、任用後の研修目標案を立てる中では大分変わってきているかなと思います。そういう意味では今までの児童福祉司任用研修の到達案をもとに、いま一度作り直して、その土台のもとに検討を始められたほうがよろしいのかなというのがまず1つ。

それから、要対協の調整機関の専門職がどういう役割なのかということについては、別のワーキングでも御検討いただいているところかと思いますが、支援拠点としての職員なのか、あくまでも要対協の調整機関の専門職としてなのか、そのあたりを明確にしないと中身が決まってこないのかなと考えますので、そこら辺の整理をした上での議論は必要かなと考えます。

○山縣座長 今の後者は非常に議論を整理する上ではスタート時点で確認しておいたほう

がいいと思いますので、直接支援の職員の話なのか、調整を担当している職員の話なのか、そういうことですね。

○山本内閣官房審議官 その点につきましては、法律上、義務研修の対象となっておりますのは要対協の調整機関の専門職の研修でございます。一方、市町村ワーキンググループで今、議論を続行中でございますけれども、市町村の支援拠点というものをどのように考えていったらいいか。場合によっては要対協の調整機関とダブるところも出てくるのではないかとということで、そちらのほうも今、議論をしている最中でございますので、その議論の状況もこちらとフィードバックさせていただきながら、議論をこれからお願いしたいと思っております。

○山縣座長 ということで、こちらのほうはソーシャルワーク的に言うと、コミュニティーワーク的な部分がある程度必要になってくるということではないかと思っております。

○西澤座長代理 今まで一度もこれを見たことがなかったというか、検討のあれになっていないので精読させてもらわないとわからないなというのがあるのと、今、コミュニティーワークも含むとなると、そのコミュニティーワークの要素がどの程度入っているかというのが全然今まで視点がなかったと思っております。

あと、項目数から言うと児童福祉司よりも多いので、こちらのほうが専門性が高いということになるのかなと思ったり、ただ、言葉としてこれは考えなければいけない。名簿のチェックだけにはならないケースの進行管理ができるとか、進行管理は名簿のチェックではないだろうと思うわけで、これは強烈的な書き方をするためにこのように書いてあるのだと思うのですけれども、文言は整理したほうがいいのかと思います。

○山縣座長 その辺を今の段階で幾つか意見をいただき、非公開のワーキングでさらに具体化していただくこととなります。坂入構成員の意見も同じだと思います。

奥山構成員、どうぞ。

○奥山構成員 私は市町村ワーキングの構成員のイメージと合うのかどうかというのは、こちらから投げてもいいのではないかと思います。非公開会議で詰めた後、市町村ワーキングにどう考えるかというのを聞いたほうがいいのではないかと思いますのです。

○山縣座長 そちらの進行状況は今、どのような状況なのでしょうか。

○山本内閣官房審議官 次回の公開の場は10月21日に開催予定でございますけれども、支援拠点の機能、役割というところを今、議論している最中です。適宜こちらで検討されたことは、先方さんの委員会の場でやるか、構成員の方に投げるか、いろいろな形があると思っておりますけれども、提供させていただこうと思っております。

○山縣座長 向こうの議論の中身も少し知ったほうが到達目標に反映することができるのではないかと。もっともだと思っておりますので、よろしく願いいたします。

八木構成員、どうぞ。

○八木構成員 私もずっとこの坂入構成員がおっしゃったようなことを思っておりまして、要保護児童対策地域協議会の調整機関と言ったときに実務者会議の開催であるとか、

全体像を見ていく。そこには事務的な台帳の整理だとか、そういったこともあるかもしれないが、実際にケースを対応していてコーディネートができたり、全体の進行管理をしていくアセスメントの力がある人が必ず必要であろうとは当然考えるわけですが、そこと随分と要対協の話が1回目に資料が配られてからほとんどされていないので、第1回目のワーキングのときの資料に出ていまして、24ページに書いてあるのですが、私は大事なところは要対協の調整機関という実務者会議のメンバーと同等に、市町村における虐待対応担当窓口の職員、ここの専門性というのはとても大事で、その会議に出ている事務の人や実務者会議の担当職員だけではなくて、実際にケースにかかわる職員が全然専門性がなく、虐待はだめだよとか、そんなこと全くわかっていないということではだめであると考えます。

そういったところでいくと、23、24ページに市町村における虐待対応担当窓口職員が、町であると専門資格を有しない者が半分以上になっている。市町村の市でも3割ぐらいになっていることを考えますと、直接に虐待ケース、家族にかかわって長期的に支援をしていく、今まさに支援をやっていくという市町村が、専門職がこれだけ少ないという状況ではいけない。できればそういったところの研修も少しイメージとして合わせていただくほうが大事なのではないかと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

今日はここまでの段階で、予定を10分オーバーさせていただいた分も既に超過しつつありますので、第3回につきましてはこれで終わらせていただきます。

繰り返しますけれども、先ほどお願いをしましたように非公開のワーキングをこの間、調整をしながら開催をさせていただこうと思います。そこで今日の積み残しの一部と、一番大きな要対協の話、それについての具体的なものを次回、提案できるように検討していきたいと思います。

長時間、重要な議論をいただきましてありがとうございます。あとは事務局にお返しをします。

○百瀬補佐 長時間にわたり御議論いただき、ありがとうございます。

次回の日程につきましては、非公開のワーキングになりますが、また各構成員の御都合を伺った上で改めて御連絡申し上げます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

これで第3回を終わりたいと思います。お疲れ様でした。ありがとうございます。