

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1回議事録

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課

第1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7月29日（金）15:00～17:00

場 所：中央合同庁舎5号館共用第7会議室（6階）

1. 開 会

2. 議 事

（1）ワーキンググループの開催について

（2）意見交換

- ・ 児童福祉司（スーパーバイザー含む。）、児童福祉司に任用される社会福祉主事及び要保護児童対策地域協議会の調整機関に配置される専門職が受講する研修の内容
- ・ 児童相談所等における将来的な専門職のあり方、人材育成等専門性の向上等を図るための方策 など

（3）その他

3. 閉 会

○百瀬補佐 ただいまから、「第1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」を開催いたします。構成員の皆様方におかれましては、本日、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。今回のワーキンググループの構成員については、本来であればお1人ずつ御紹介させていただくべきところではありますが、時間の関係もありまして、資料1の別紙のとおり、資料配布にて代えさせていただきます。

また、今回のワーキンググループについては、事前に各構成員に御連絡させていただいているとおり、山縣文治構成員に座長を、西澤哲構成員に座長代理をお願いしています。なお、本日、奥山構成員、笹川構成員、田中構成員からは、御欠席の御連絡を頂いており、また、山本構成員におかれましては、御都合により途中退席となっております。これより先の議事は、山縣座長にお願いいたします。よろしくお願いたします。

○山縣座長 改めまして、紹介いただきました座長を務めさせていただきます関西大学の山縣と申します。早速ですが、時間がありませんので議事に入っていきます。最初に、開会の御挨拶を、塩崎厚生労働大臣からお願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 皆さん、こんにちは。厚生労働大臣の塩崎恭久でございます。「第1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」ということで、皆様方には大変お忙しいところ、こうしてお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。日頃より子どもあるいは家庭を取り巻く環境に様々な問題があつて、それに対して果敢に取り組んでいただいていることを、改めて感謝申し上げたいと思います。

今回、児童福祉法の改正が行われて、本ワーキンググループを含めて4つ検討会を作らせていただきました。本日、午前中に「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」をスタートさせていただいておりますが、これが4つのうち3つは雇児局長が責任を持ってやっておりますが、今申し上げた「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」だけは、私が与かって、全体を見ていただくことをお願いしているわけですが、後3つはそれぞれ専門的にお詰めいただくということでして、「子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」もその1つです。言わば新たな子ども家庭福祉を実現するために、必要な法改正では十分カバーできなかった具体的な点について、お詰めいただくということですので、よろしくお願申し上げます。

今回、これは何度も申し上げますが、児童福祉法の改正、昭和22年制定以来の抜本改正ということで、国会の全会一致で成立した改正ですが、言ってみれば、これは社会の病が氷山のようになっていて、氷山の一角が子どもに凝縮されてしまつて、いろいろな問題が起きている、不幸なことが起きていると理解をしているわけで、この社会の問題をどう解決するかが本当は一番大事であり、本源的な問題だろうと思いますが、しかし、それを待っていたのでは間に合わないということで、私どもとしては様々な手立てを打つていこうと、こうしているわけでございます。今回、新たに法律に定めた子どもの権利を

しっかりと位置付けながら、命を守り、そして未来をつくる、そんな気持ちで皆様方にまた御議論を深めていただければと思います。

子どもとは、家庭をめぐる状況が非常に難しくなり、また、多様化して複雑化するということで、現場で、特に児童相談所では、言ってみればどこの児童相談所に聞いても、燃えつき症候群のようにも、大変な忙しさでおられるということでもありますし、それが施設の方にも行って、施設の方も、同じようになりしんどい仕事としてやっておられるということであるようでございます。

こうした改正、今回は幾つか大きな改正をしましたが、先ほどの権利に、子どもの権利というのは、初めて定めることに加えて、国、都道府県、市町村、これは役割と責任の再定義をもっときちっとして、明確にしようということでもさせていただきました。それから、弁護士を、私は必置にしたいと言ったのですが、なかなかいろいろな抵抗があって、それはすぐにはできませんでしたが、弁護士などの専門職なくしてできませんし、これは今日集まっている皆様方には弁護士というよりは、より子ども家庭に特化した専門性が必要であるわけでありまして、そういう専門職の配置の義務付けについても強化をいたしました。

要保護児童対策地域協議会の調整機関への専門職の配置の義務付け、児童福祉司あるいは要保護児童対策地域協議会の調整機関の担当職員の研修受講の義務付けなどを盛り込んでいるわけでございます。こうした体制を着実に実施していくためには、新たな子ども家庭福祉を担う専門能力を有する人材を、どうやって育成し、どうやって確保していくのかが、喫緊の重要課題と思います。

このワーキンググループでは、大きく言って2つのテーマについて、御検討いただいて、御意見を賜りたいと思っております。1つは、今般の改正法によって、来年4月から施行されます児童福祉司等専門職に、義務付ける研修の内容についてでございます。もう1つは、これも法案提出までに結論を得ることができなかった課題として、児童相談所における将来的な専門職のあり方、人材育成等専門性の向上等について、御議論を深めていただきたいということもございますが、加えて、私は児童相談所だけではなくて、法律にはそう書いてあるのかも分かりませんが、これから支援を担う市区町村の皆さん方にもしっかり専門性を高めていただかない限りは、例えば在宅措置で在宅にいていただくけれども、支援は市町村がやるということになれば、難しいケースで、親も子どもも両方扱う市町村の現場の人たちが、専門性がなくして適切な対応ができるはずもないということでもありますし、児童養護施設の職員の皆さん方も、最終的に専門性がなければいけないし、言ってみればオールジャパンで子どもを守り、育む必要もある。ですから、あまり狭く考えたりしないようにしていただいて、できるだけ広く考えて、どういう人たちがどういう専門性を得るべきなのかも、是非お考えいただければ有り難いと思っております。

これは今年イギリスに視察に行った方からお聞きいたしました。施設は、ドイツの場合には、就学前の子どもたちは、基本的には施設に入れないという原則で運用していると聞いておりますが、イギリスはむしろ小学校いっぱいまでは施設に入れない。その代わり

その後施設に仮に入るとすると、それは相当専門性を持って接しないといけない子どもたちがいて、今、人員配置をかつて6対1だったのを、今は4対0になっているのですが、それがもちろん大変な進歩だということになっているのです。しかし、どうもイギリスのことを聞いてみると、子どもよりも専門職員のほうが多いとも聞いているわけです。だから、1対1点幾つとか、1対2とか、そういうことで集中的に専門性のある方々が子どもに接して、子どもたちを健全育成に導いているように聞いているわけでありませう。

そういうことを考えてみると、児童相談所の人たちだけの専門性を高めたところで、社会全体で子どもと家庭をしっかりと守っていこう、育んでいこうということであれば、そこでの専門性いうものも高めていかないといけないことになるのではないかと考えています。そういうことになれば、今、神奈川県に1か所だけ研修をする所がありますが、それで、とても足りるわけでもないし、どういう形でやるかは、いろいろなやり方があり得ると思いますが、市区町村の方々も、これは全国におられるわけですから、どこで研修するのも視野に入れながら御議論いただくと、大変有り難いと思っておりますのでございます。

いずれにしても、皆さん方に子どもたちの命と、権利と、そして未来を守り、育てていただくというために、必要な専門性を、どう、誰のために、誰が獲得していくことが大事なのかを、是非、御議論いただければ有り難いと、そのように思っておりますので、どうぞひとつ、実は時間もあまり悠長に考えている余裕はないわけですが、しかし人材を育てるのは多少時間が掛かるわけでありませうから、焦らず、しかし急いでいろいろな対応をしていかなければならないと思っておりますので、御指導のほどお願い申し上げます、私からの冒頭の御挨拶にさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○山縣座長 ありがとうございます。ただいま大臣から頂いた大きな2つのテーマと、その関連課題を幾つか挙げていただきましたが、それを具体化するため、迅速かつ慎重に検討を進めてまいりたいと思っております。どうもありがとうございます。大臣は、公務多忙ということで、ここで御退席です。

(塩崎厚生労働大臣退席)

○山縣座長 カメラもここで今後の撮影は御遠慮いただきます。最初の議題に入ります。事務局から資料の確認をお願いします。

○百瀬補佐 資料の確認をさせていただきます。配布資料です。右上に番号を付してありまして、それぞれ資料1～4、参考資料1～4、それぞれ御用意させていただいております。資料の欠落等がありましたら、事務局までお申し付けください。なお、このワーキンググループは公開で開催いたします。資料及び議事録についても、公開することを原則とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○山縣座長 ありがとうございます。資料の過不足はありませんか。気が付かれたら、またその都度お申し出ください。このワーキンググループの開催の背景等について、引き

続き事務局からお願いします。

○竹内虐待防止対策推進室長 虐待防止対策推進室長の竹内です。私から資料の御説明をさせていただきます。資料1を御覧ください。併せて参考資料1を横に置いて、横目で見ながら説明をお聞きください。本ワーキンググループですが、趣旨については、先ほど大臣からもお話がありましたが、「1.趣旨」を御覧いただきますと、児童福祉司等について、今回の児童福祉法の改正の中で、「国が定める基準に適合する研修等を受講するもしくは修了することを義務付けたところ」と書いてあります。参考資料1を御覧いただきますと、今回の児童福祉法の改正を踏まえた規定が書いてあります。一番最初に、児童福祉法「第十三条」を御覧いただきますと、③に「児童福祉司は、次は各号のいずれかに該当する者のうちから、任用しなければならない」ということで、第五号です。「社会福祉主事として二年以上児童福祉事業に従事した者であって、厚生労働大臣が定める講習会の課程を修了したもの」ということで、社会福祉主事について、児童福祉司として任用する場合に、任用前講習会が義務付けられた」ということです。

同条第8項、⑧ですが、「児童福祉司は、厚生労働大臣が定める基準に適合する研修を受けなければならない」ということで、スーパーバイザーを含む児童福祉司について、任用後の研修が義務付けられるということです。

その下の◆ですが、要保護児童対策地域協議会の調整機関に配置される専門職が受講する研修です。

児童福祉法の第二十五条の二の第8項、⑧を御覧ください。「要保護児童対策調整機関に置かれた調整担当者は、厚生労働大臣が定める基準に適合する研修を受けなければならない」ということで、今回、研修を義務付けたということです。こうした形で研修の義務付けを法改正により行ったところですが、それぞれの研修の中身を決めていかないといけないということで、ガイドライン、カリキュラム等を定める。さらには、児童相談所等の専門性強化を図るための検討を行うのが、本検討会の趣旨です。

2.「検討事項」ですが、2つ大きなテーマがございまして、(1)に、まずは来年4月1日の改正法施行に向けて、今申し上げた研修内容あるいは実施体制について、優先的に検討を進めていただきたいということが書いてあります。

(2)が、児童相談所等における将来的な専門職のあり方、人材育成等専門性の向上等について、十分な検討を行うことが必要な事項ということで、先ほどの参考資料1の一番下に「その他児童相談所の体制強化に向けた更なる方策等」と書いてありますが、今回の児童福祉法の改正法の附則には検討規定が設けられておりまして、附則第二条第3項を御覧いただきますと、「政府は、この法律の施行後二年以内に、児童相談所の業務の在り方、要保護児童の通告の在り方、児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策について検討を加える」とされておりまして、また、第三条においては、「この法律の施行後五年を目途として、中核市及び特別区が児童相談所を設置することが

できるよう、その設置に係る支援その他の必要な措置を講ずるものとする」とされております。

こうした検討規定に基づいて、中核市、特別区における児童相談所の設置に係る支援あるいは要保護児童の通告の在り方、児童相談所の業務の在り方、児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策といった課題についても、本検討会で検討をお願いしたいと考えております。

資料2を御覧ください。先ほど大臣からも御紹介がありましたが、本ワーキンググループのほかに3つの検討会を開催することとしております。簡単に御紹介いたしますが、資料2の1ページですが、「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」は、厚生労働大臣の下に開催するということで、改正児童福祉法の進捗状況を把握、「新たな子ども家庭福祉」の実現に向けた制度改革全体を鳥瞰しつつ、新たな社会的養育の在り方の検討を行うという趣旨で開催されるものです。構成員の方の名簿は、別紙のとおりです。

3ページですが、「児童虐待対応における司法関与及び特別養子縁組制度の利用促進の在り方に関する検討会」ということで、これも改正法附則に設けられた検討規定に基づいて、特別養子縁組制度の利用促進の在り方、要保護児童を適切に保護するための措置に係る手続における裁判所の関与の在り方といったことをテーマに、検討会を開催するものです。4ページに、構成員の名簿をお付けしております。

最後に5ページですが、「市区町村の支援業務のあり方に関する検討ワーキンググループ」ということで、このワーキンググループは、改正児童福祉法を踏まえた市区町村の支援業務の具体的な内容や在り方等について、検討を行うために開催するものです。同じく名簿は、別紙に掲げてあります。それぞれの検討会、ワーキンググループについて、新たな社会的養育の在り方に関する検討会は、本日午前中、また、司法関与、特別養子縁組の利用促進の在り方に関する検討会については、先の7月25日、また、市区町村の支援業務のあり方に関する検討ワーキンググループについては、8月8日に第1回の会合を開催する予定としています。

資料3ですが、「事務局提出資料」としてあります。1枚めくって目次がありますが、今回の検討に当たっての基礎資料ということで、「児童福祉司の概要等について」「要保護児童対策地域協議会の概要等について」「現行制度における研修の状況について」ということで、基本的な資料を入れさせていただいております。追加して必要な資料、データ等はあるかと思っておりますので、また事務局にお申し付けいただければと思います。

資料4ですが、これは構成員の先生方から提出を頂いた資料です。奥山構成員におかれましては、本日、御欠席ですが、資料が提出をされておりますので、後ほどお目通しいただければと思います。

あと、残りの資料ですが、参考資料2は今回の児童福祉法の改正法の中身、概要でして、今回の改正は、言うまでもなく児童虐待について、「発生予防から自立支援まで一連の対策の更なる強化等を図る」ことを目的に改正を行ったものです。改正の概要は、4本の柱

で構成されておりまして、ここに掲げているとおりです。改正事項について、それぞれ説明書きを2ページ以降に付してありますので、これも御覧いただければと思います。

参考資料3ですが、今回の児童福祉法の改正の基となった社会保障審議会児童部会、新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会の報告(提言)、今年3月にまとめたものですが、お付けしてあります。1枚おめくりいただきますと目次がありますが、特に本ワーキンググループに関わる所としては、「8. 職員の専門性の向上」といった辺りが特に関連の深い部分かと思っておりますので、お目通しいただければと思います。

最後に参考資料4ですが、「児童相談所強化プラン」ということで、本年4月25日に私ども厚生労働省児童虐待防止対策推進本部において決定したものです。平成28年度から向こう4年間、平成31年度までの目標ということとして、児童相談所における専門職の増員目標を定めたものです。児童福祉司、児童心理司、保健師、それぞれについて、平成31年度の目標、右側で四角囲い、赤枠で囲ってありますが、こうした配置目標を目指して、これから各自治体にも働き掛けていきたいと考えております。雑ばくな御説明ですが、本日、御用意させていただいた資料についての御説明は、以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。今日の午前中も別のワーキンググループの会議がありましたけれども、4つのものが並行して動いているということで、このワーキングチームの委員の方も複数に所属されている方もいらっしゃいます。大変なスケジュールになると思いますけれども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

本日の会議の進め方について、簡単に私から提案させていただこうと思ひます。今の説明、あるいは大臣の挨拶にもありましたが、このワーキンググループに与えられた課題は、大きく2つあります。資料1の(1)(2)になりますが、取り分け(1)については来年4月1日の法改正施行ということですので、中身的には年内には少なくとも、しかもミニマム、できるだけ早めに公表しないといけないということになろうかと思ひます。こちらについては優先的課題として捉え、次回以降、ここから始めていこうと思ひます。ただし、今回は皆さん初顔合せということになりますので、(1)番と(2)番の両方について、それぞれの構成員から御意見を頂く形で進行させていただきます。それからどこかの段階で、基本の資料は頂いておりますけれども、追加資料等の要請とかそれぞれの団体等でお持ちの関係資料等がありましたら御提出いただくようなこともお願ひをしたいと思ひしております。

早速ですが、(1)児童福祉等に義務付ける研修あるいは講習会の内容について、各構成員から意見を伺おうと思ひます。事前に連絡をしてありますとおり、非常に多様な御意見、積極的な御意見をお示しの方も多いたと思ひます。全員にできるだけ同じような時間配分をしたいと思ひますので、1回目は取りあえず、3分程度で(1)についてお話を頂けたらと思ひます。全ての人に時間を与えますので、特に早めに退席をするということが必要があれば、手を挙げていただいても結構ですが、基本的には相澤構成員から五十音順でいって、最後に座長代理というようにいこうと思ひます。山本構成員は早目に退席と伺っています

けれども、まだ大丈夫ですか。

○山本構成員 まだ大丈夫です。

○山縣座長 それでは、1回目は相澤構成員からお願いします。

○相澤構成員 相澤でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。まず、研修の内容ですが、基本的には今日、構成員提出資料の、奥山先生から出された資料がありますけれども、その中の16ページに、子どもの診療のための教育・研修の到達目標(イメージ)で出てまいります。やはり児童福祉司としてのソーシャルワーカーとしての到達目標等をきちんと定めて、それに基づいてカリキュラムを検討すべきだと私としては考えております。特に、ソーシャルワークをやる上で重要なのは、ケースマネジメントですので、アセスメントとか、それに基づいてどのような援助指針を立てるかとか、そういうことについてのきちんとした演習について考えていかなければいけないと思います。ただ、ケースときちんと向き合う上で、大切なことは、ケースワーカーの姿勢ですが、きちんと向き合えるような専門的な態度が身に付いていないと、基本的にはケースワークはできません。その辺の内容について、どのように研修を行っていくのか、皆さんと議論ができればと考えているところです。雑駁ですが以上です。

○安部構成員 西南学院大学の安部です。児童相談所に22年間いたということと、今は児童相談所と市町村の役割分担を研究テーマにしているということで、幾つかお話をさせていただきます。1つは児童福祉司として登録されている人数が、実は管理職も結構入っているのではないかなという気がします。いろいろな市町村、都道府県にお伺いすると、実は管理業務だったり、課長だったりという、実務にほとんど関わっていない地区担当を持っていない人を児童福祉司という形になっています。それがきちんとスーパーバイザーとして位置付けられていくのであれば、その中身を分けて統計を取らないといけないかなと思いました。

2つ目に、専門職として、児童福祉司になるのに幾つかコースがあるのですが、保育の専門職、保健師としての専門職としてやってこられた方が、そのまま児童福祉司としていけるかという、そうではない気がします。相澤先生も言われましたけれども、これは児童福祉だけではなく、ネットワークを組んで対応していくことが必要になってくるので、そういうチームとしての援助、仕組みづくりという技術をどうやって確保するかが一番の問題かと思えます。

そういう意味で、3枚目の、研修の在り方として、多分、専門職としての共通基盤としての資格と、それからそれぞれの保健師だったり保育士だったり、児童福祉司だったり、児童心理司だったり、そういう専門職としての必要な部分と2つの議論が要るのかなと。

ちょっとそれがごっちゃになっている感じがしていて、だから児童福祉司、若しくは子どもの福祉に関わる専門職としては、こういう部分は共通基盤として必要だと、なおかつ保健師だったらこういう部分が必要、保育士だったらこういう部分が必要という個別の専門性の確保も要るのかなと思いました。

○衣斐構成員 和歌山大学の教職大学院に2年前に転職しました。それ以前はローカルな地域の児童相談所職員として勤務してきました。一貫して現場の研修に重きをおいてやってきたこともありまして、子どもの虹のスーパーバイズの在り方に関する研究に携わったのが5年前でした。そのときに児相のスーパーバイズについて考える機会をいただきまして、研修及び児童相談所の体制としてこんな構造があるといいなということから、三層構造モデルというものを提示し、それを研修にも取り入れています。スーパーバイザーがスーパーバイザーつまり児童福祉司などのケース担当者を、スーパーバイズするのが本来ですが、更にそれに加えてスーパーバイザーをメタの位置から見るメタバイザーを置いてスーパーバイザーを研修するという形です。この三層の構造で研修も行うと、若手と中堅職とベテラン相互のディスカッションが深まる、またロールプレイもその形で行うと、実践的な研修ができると感じております。児童相談所の体制で言うと、児童福祉司と中堅職のスーパーバイザー、そして所長、次長、課長らがメタバイザーの位置付けに当たると思いますので、この三層構造モデルを研修方法と同時に、児童相談所のスーパービジョン体制ということでも有用と考えておりました。

○影山構成員 東京都児童相談センターの影山です。私はここ何年か研修等を中心にやらせていただいているのですが、やはり児童福祉の研修と考えたときに、いわゆるOJTの部分とoff-JTの部分、これは両面ないとなかなか難しいのかなと思っております。東京都の1年目の職員については、集合研修という形では日にちにならすと23日間、かなり集中的に研修をしております。その中にはもちろん区市町村の職員も交えて合同でやる研修もあります。そこではできるだけ演習型の研修などを取り入れて、ケース検討を一緒にやっていくというようなところで力量アップを図っている。このような集合研修の部分が一方でありながら、もう一つは現場の中でどれだけ育てていくかということが非常に大事なところかと思っています。そういう意味では児童相談所の中にそれぞれチューター、あるいは新人を育成するための職員をある程度もう必置という形で置きながら、1対1で面接に同席する。あるいは訪問に同行する形で具体的に教えていくというようなところが非常に重要な要素を占めているのかと思っています。基礎的なところで全く知らないというわけにはいきませんが、基礎的な部分をやりながら、後は現場とその集合研修、ある意味で往復をしながら積み上げていくということが非常に重要になってくるかと思っています。

あと、今回主任児童福祉司ということで、研修が義務付けられるようになりますけれど

も、東京都の場合にもチーフという形で、概ね5年程度の職員、そのチーフをまとめる形でのスーパーバイザーという形での研修についても、ここも人材育成等を含めた研修体系を組み込んでおります。この辺が全国的に広がっていくことで、繰り返しにはなりませんけれども、OJT と off-JT の組合せによって一つの研修が示していけるのかなと考えております。

○坂入構成員 葛飾区子ども総合センターの坂入でございます。私は市町村ですので、要対協の調整機関に配属される専門職等に関するお話を中心にさせていただきます。まず、研修と考えた場合に第1にはもちろんこれまで蓄積してきた児童福祉や児童心理の実践や学問に関する講義等も大切だと思います。しかし、実際に我々が行っている業務というのは、要保護児童、特定妊婦等に関する通告を初めとした情報を得たときに、まずやることは周辺情報の収集、そしてその評価です。子どもや保護者、関係者に会い、関係を築き、情報の収集を行っているわけです。そうしたときに、大切なのは事実認定のための情報収集力、それから情報の質の判断、論理的な思考、推論する力だと思います。特に今後、司法、裁判等に関する連携が深まる中では、その前提となる事実の収集、情報の正確な把握等が必要になってくると思います。このような意味から、もはや心理や福祉の知見のみならず、司法、警察、法医学的な知識も含まれた様々な専門分野と連携するための基礎知識を学ぶことが必要と考えております。

加えまして、これは東京都が支援してくださっているところではあるのですが、私ども市町村に関しては、経験3年以上の職員を対象とした、虐待対策コーディネーターという事業をやってくださっております。これは経験3年以上の職員を対象に、一時保護所における実習、それから児童福祉司との同行訪問を、年3回以上、あるいは児童相談所の会議に年6回以上参加する、このような児童虐待対策コーディネーター事業を、補助事業としてやってくださっている中で、私もその役割を担っているのですが、児童相談所の現状を知り、連携を深めるために非常に有効であると考えております。

○鈴木構成員 静岡県の鈴木と申します。よろしく申し上げます。1つは昨年度、この3月まで児童相談所の児童福祉司として働いてきたという立場から1つ。あと都道府県の職員として、今児童相談所を支える側にいるのですが、その部分での1つとして発言させていただきます。児童相談所の児童福祉司としては最前線で働いている業務になります。その中で、やはり現場に直行したときに、スーパーマンであつたらいいなと思うのですけれども、決してそういうわけにはいかないのが現状であります。ただ、トータルで考えると全ての分野に精通していることが望ましいのかなと思います。それは、この部分は自分で担えないけれども、こういった専門性のある方々にお願いすれば事態が改善するというようなところは当然把握しておくべきだと思います。先ほど先生方もおっしゃったように、基礎的部分は、やはりそういったところで皆も研修を受けていくべきではないかと思って

います。もちろんその中で、ケースマネジメントをどのように押して行っていくかというような力量を付けていくための基礎的な部分が必要かなと思っています。

もう1つは、当然その中で法的な知識についても丁寧に身に付けていくべきかと思っています。児童相談所の職員の活動そのものが法律に基づいて行われている以上、私もケースワーク、御家庭に行った際には、なぜこの子どもを連れて行くんだと言われたときに、法律の何条に定められているというようなことを言われたこともあります。そのときに、私たちはこのような根拠に基づいて今やっていますということをやはり言えるようになっておかなければならないのかなと思います。

もう1つが専門性の部分になりますが、そうした基礎的な部分の上に専門性の部分をもっていきたいと思っています。もちろん保護者さん等も含めて、関係機関の方々とネットワークを構築するとか、ケースワーク上に保護者さんに対してこういったことができる、こういったことを一緒にやってみましょうというようなところを提示できるというスキルを持つておくことが必要ではないかと思っています。なので、基礎的な部分とそういった専門性のある部分の2階建てというのが必要かと思っています。生意気な意見で申し訳ありません。

あと、静岡県 の立場として、児童相談所の研修体系について少し御紹介させていただきます。静岡県では研修体系が2本立てになっており、1つは児童相談所の職員向けの研修、もう1つは市町の職員に向けた研修のメニューになっています。児童相談所の職員では、一般行政職、専門職の全てを対象に配属された職員に対して、Career Develop Program(CDP)と呼ばせていただいています。そうした考えに基づいて、職場外研修を行うように、静岡県では構成されています。実施体系としてはステージ研修と専門分野研修に分かれており、ステージ研修は配属された職員が必ず受けなければならないものです。職場外の専門分野研修については、職員自らが自分のキャリア、職位に基づいて希望した研修を所属長が認めて外部の講習を受けるような体系になっています。ちなみに、平成27年度の実績としては、外部受講をしたものが56の研修に参加しており、延べ121人の職員が研修しています。静岡県ではそういった研修体系も行っているということで御紹介しておきます。ありがとうございました。

○山縣座長 静岡県の具体的な例をありがとうございました。続いて田崎構成員をお願いします。

○田崎構成員 田崎です。私は横浜市の児童相談所の常勤の医師です。私の仕事というのはスーパーバイズ機能というのをやっているような感じです。横浜市は非常に児童福祉司という専門性をもった職員だけが児童相談所職員をやっているのですが、それでも非常に若い職員が多く、そして新しい職員が入れ替わり、とてもやる気を持った職員がたくさん入って来ます。ケースの数も多く、新しい職員でも大体少なくとも70程度というものを一

気に背負わされるという感じで、どのようにやっていったらいいのかわからないというところが結構実情としてあります。基礎的な児童虐待の基礎研修とか医学的対応研修とかいろいろな研修を、まず入って来ると座学で行っています。現場に行くとその現場現場でいろいろなことが起こってくるので、その現場で一体どうやっていいのかわからない、ということやはり座学だけではなくて、現場で学んでいかなければいけないところがあります。とてもケースの数が多くて、スーパーバイザーとしての中堅職員が必ず一緒に入るとか、係長職員が入ることが全部できなくなっているところがあります。なので、今回、児童相談所の人材が増えることは非常に喜ばしいことだと思っています。基礎知識研修プラス必ず新しい職員に、現場で係長クラス、中堅クラスの職員と一緒にいて、どのようにケースをもっていったらいいのかわからない、きちんとして指導できる体制が不可欠であると思っています。

それからあとは、児童福祉司だけではなくて、私のような医師それから保健師、心理士との多職種連携ということも非常に大事に思っていて、いろいろなケースにおいて、多職種でのカンファレンス、スーパーバイズというのも現場で行っていますけれども、それも段々ケースがどんどん多くなって、カンファレンスも十分に行えなくなっているような実情がありますので、その辺りのどうやって見立てていいのかわからない、多職種をどうやって連携していったらいいのかわからないをきちんとして職員に研修できるような、座学プラス実践での研修というのが非常に大事であると思っています。

○藤林構成員 福岡からまいりました藤林です。先ほど相澤構成員も言われましたけれども、奥山先生の資料にある到達目標というか、アウトプットというか、そこを明確にしていくことがこの今からの議論の非常に重要な項目ではないかと。各委員それぞれ意見があったと思うのですが、スーパーバイザーがどのような技術または知識を身に付けておく必要があるのかということでは非常に重要なところで、これが来年4月まで、又は年内で果たしてできるのだろうかという不安があるわけです。

その中で、どのような到達目標が必要なのかということ、各委員が言われましたので、ダブらないように、従来のソーシャルワーク技術に加えて、2点ほど、この部分が重要ではないかということをお願いしたいと思います。私は司法関与又は特別養子縁組の在り方の委員も兼任しています。今後、どのように司法が加味していくのかというのはこれからの議論になっていくわけですが、いずれにしても児童相談所は従来よりも増して、弁護士又は裁判所を活用しながら子どもの権利を守っていくことが重要な課題であり、これが社会的にも期待されていくのではないかと考えています。そうしますとソーシャルワーカー、児童福祉司が身に付ける技術として、先ほど坂入構成員も言われましたように、法的な対応を視野に入れて裁判所に申し立てていくということがあるわけですから、事実認定のための事実収集の方法とか又は事実認定が重要であるという視点が非常に重要であり、そうした視点があって初めて弁護士と連携しながら法的に子どもの権利を守っていけ

るのではないかと考えます。ここの部分というのは、今でもまだまだ十分ではなかったのではないかと考えております。

もう1点、もっとあるかもしれませんが、今思い付くことから言いますと、もう1点は、今日の午前中は社会的教育の在り方検討会、これも委員として参加して出席してきたわけですが、措置をした後の児童相談所ソーシャルワーカーがその後十分な措置後のマネジメントをどのように行っているのか、行ってきたのか、今何が足りないのかといったことを十分検討しつつ、措置後のケースワーク、ケースマネジメントを行っていく中で、児童福祉司が身に付けるべき技術、知識がまた多くあるのではないかなと思っています。子どもが実親家庭に戻っていく、又は里親家庭に、養子縁組に移行していくというプロセスの中で、身に付けるべきソーシャルワーク技術というのは確かにあるのではないかなと思っています。ここを明らかにしていくことが必要であり、この委員会の中で話し合った議論とまた別の委員会で話し合っている議論と、うまくリンクしながら進めていくことが重要かなと思っています。

○増沢構成員 子どもの虹情報研修センターの増沢です。子どもの虹情報研修センターは開設されて15年になります。研修機関ということで、児童相談所職員対象の研修、そして市町村職員対象の研修も開設2年目から取り組まさせていただきます。今回の厚労省から提出していただきました資料の中にも虹センターの行っている研修の概要、定員、今まで受講した参加者数等々が掲載されております。また今回、改めてこちらからも資料を提出させていただきます。児童相談所の児童福祉司がスーパーバイザーに至るまでの育成については、研修を企画、実施する立場からいうと、非常に厳しいものがあるとみています。なかなか専門性が積み上がっていかない現状があります。これについては2つ目の議論のところで触れさせていただければと思います。

先ほどから出ております人材育成の方向性をきちんと定めること、これは非常に大事なことだと思っています。一方で、研修ニーズ、参加者が、どういった現場で何を困り、どういう能力、技術を求めているのか、こうした把握も重要で、虹センターの研修の際には毎回参加者にアンケートを行って、これらの把握に努めています。また、研修を行う中でも、いろいろな課題が浮き彫りになってきます。それらをまとめたものを提出させていただきました。

この構成員提出資料の29ページがそれです。スーパーバイザー研修、それから児童相談所の経験が少ない方がスーパーバイザーにならざるを得ないという方もおられますから、そういった方々への研修もしております。アンケート調査、研修への取組等から見えてくる課題をまとめると次のようになります。1つは委員の先生方からも多々御意見が出されていたものです。法制度の理解と適切な法的対応、これは基盤となる大事なところで、目まぐるしく法律も変わっておりますし、法的な判断、非常に難しい判断を必要とされるケースは数多ある領域ですので重要です。

それからアセスメント力、これは2つのことがあります。1つは重症度判定のリスクアセスメント、もう1つは的確な支援を行うためのアセスメントです。後者は、予後をきちんと見定め適切な支援を行うための総合的、包括的なアセスメントを行う力です。非常に難しい家庭と子どもに対応しているという現場ですから、この力を身に付けることは重要で、それを求める参加者が多いということです。それからコーディネータ力、児童相談所の機能だけでは到底対応できないケースは多々あります。必要な資源は何か、それが地域のどこにあるのか、それをどう結び付けていけばいいのかという、高度なコーディネータ力ということが求められています。それから後進を育てる力とスーパービジョンの力です。ここがなかなかうまくいっていない現状があり、どう後進を育てていいのか、どうスーパーバイズを行うのかのノウハウについて研修して欲しいという声は大きいものがあります。また、多機関協働のコーディネータは大事なのですが、児童相談所内のチーム、児童福祉司、児童心理司、一時保護所、こういった内部の職種等を上手に協働させて対応する力も強く求められています。こうしたアンケート等の結果は、毎年同様の傾向です。市町村に関しても、次の30ページに挙げていますが、児童相談所と非常に重なるところがあります。やはりアセスメント力、特に包括的なアセスメント力です。ネグレクトケースの中には本当に難しいケースがありますので、市町村の包括的なアセスメント力の向上というのは重要だと思います。それから個別カンファレンス、ここはアセスメントにも関係するところですが、ケースカンファレンスそのもののやり方が分からないという市町村は多々ありますので、ここを丁寧に学び、実践するということが重要かと思います。それからケースの進行管理のあり方も、カンファレンスに関係して重要です。名簿のチェックだけになっているというようなケースの進行管理が多々ある現状で、中身のあるものにしなければいけない。家族支援の力、及びコーディネータ力も児相と同様に求められています。むしろ市町村のほうが、学校や保育園等、子どもにとっての身近な居場所となる機関とのつながり、協働するというのは児童相談所以上に重要になると思います。

スーパービジョン、後進の育成に関しては、児童相談所以上に深刻で、育てる人が誰もいない、これについては後の所で述べたいと思います。委員会の中で、さらにプラスこういった内容が必要というところを統合させて、複数の委員の意見にもありました、育成の方向性を明確にした育成体系が本当はできたらいいのですが、これは時間も限られている中で作り上げるのは難しい。しかしそれを想定した上での研修プログラム、必要な研修を作り上げていくことが大事かと思います。

○八木構成員 大阪府枚方市からまいりました八木と申します。枚方市で家庭児童相談と児童虐待対応を23年続けてやってきまして、そういったところから感じるところを今日は少しお話ししたいと思います。ここまで先生方から専門性を高めるためにたくさん必要な研修についての話がありましたので、そこへ追加する視点としてお話ししたいと思います。市町村の要対協(要保護児童対策地域協議会)の調整機関として、そして児童虐待防止を地

域ネットワークで行い、地域で在宅支援していくことを考えていくと、生活保護や障害福祉や学校・保育所などの関係機関の働きをよく知っておく必要があると思います。また、地域でのネットワーク支援を継続的に行っていくためには、それらの機関に対しての思いやりや尊敬の念を持ちながら、その関係機関の役割を十分に活かして、ネットワークで支援をしていくという、この力が大変大切になってくるかと思っています。子どもの安全と安心を守るためこの児童家庭相談であったり要対協の調整機関だけでは、地域の支援は成り立ちません。地域の民生委員であったりや、学校でも主任の先生、担任の先生、保健室の先生、教頭先生いろいろな人たちが役割を分担しながら、うまくその家族や子どもに関わっていく、それを継続的に時には長期的に進行管理をしながら、なおかつ関係機関の人々も支えていく、そうした力、いわゆるコンサルテーションやコーディネートの力を身に付けていくことが市町村では特に必要になってくるかと思っています。

それを考えたときに、大阪府では「大阪府家庭児童相談室連絡協議会」という府内の調整機関になっている部署が中心となって構成されている組織がありまして、そこで府内の家庭児童相談の連携のための研修というのを年6回やっています。市町村の人たちが本当に必要だと思うことを自分たちで計画をして実施する研修ですが。その他にもブロック別に、2~3か月に1回研修を行っていて、もちろん予算がありませんので、各市が集まり情報交換を行ったりしています。例えば様式の整え方であったりと法律の対応、学校での対応、時には親から出て行けと言われたときにどうしてるといようなことを情報交換するので、互いに学び合える研修になります。また、互いに励まし合ったり近隣市で支え合ったりすることで、また頑張ろうというような気持ちになります。そういった意味では加えてメンタルヘルスの点でも他市町村との交流は効果的になってくるかなと思います。雑ばくですが、経験上感じたことを申しました。

○山田構成員 新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会で、議論に関わってきた者としてちょっと整理をさせていただきます。今回の法律で、研修の義務化ということは入ったのですけれども、資格化までは明確にはなっていないと思うのです。この辺を国家資格化していくのかどうかというところを、確実に決めないまでも、目標として持つのかどうかで、また今後の研修の必修、義務化のカリキュラムづくりについても影響してくるのではないかと思います。その辺を議論の中でもいいですので、明らかにしていただきたいと思っています。

それを押さえた上で、専門委員会のほうでは、国家資格化ということがかなり議論されたときに、児童福祉司の基礎資格としてどういうものを採用するのかということも議論してきました。その基礎資格としてどういう人を採用するのかということによって、カリキュラムも当然変わってくるわけで、誰を児童福祉司として任用するのか。その基礎資格が何であり、例えば保健師が基礎資格になるのだとすれば、ソーシャルワークをもっと教えないといけないし、社会福祉士であれば、子どもとか精神保健のことを伝えなければい

けないでしょうし、精神保健福祉士だと子どものことを重点的に伝えなければいけないということで、基礎資格によってカリキュラムはそれぞれ変わってくる、ということの整理がまず必要だろうということです。

あとは相澤構成員、藤林構成員がおっしゃっていたとおり、カリキュラムだけ決めておしまいではなくて、到達目標、アウトカムを決めないといけないと思います。どうやってアウトカムを測定するのかということが重要になると思います。試験はペーパーテストにするのか、ペーパーテストだけで本当に十分なのか、口頭試問を導入するのか、そういうことも検討課題になろうかと思っています。複数の構成員がおっしゃっていたとおり、基礎的な共通認識を持つ上で座学が重要だとはいえ、もっともっと技術的なことを身に付けなければ、児童福祉司として十分に機能できないわけですから、そのケースワーク、ケースマネジメントを学ぶためには、演習やワークショップを豊富に取り入れた形にしなければならないだろうと思います。

今回は、特にスーパーバイザーの研修ということが重点化されています。そのスーパーバイザーたるもの、スーパーバイザーすなわち実際に地域を担当している児童福祉司の業務監督をするだけでは、スーパーバイザーとしての機能は十分ではないわけです。スーパーバイザーたる者、何をしなければいけないのかということろまで、きちんと目標を定めて研修の内容を決めていかなければなりません。地域担当の児童福祉司がちゃんと仕事をしているかどうかを見るのは上司として当然ですけれども、場合によっては、「子どもを最優先する、子どもの利益を最優先する」といった基本的な理念が身に付いていなくても児童福祉司になった人もいるかもしれないわけです。そういう人たちの理念とか、認識とか、認知といったものも変える必要があれば変えていける人材が、スーパーバイザーとして必要なのではないかと感じております。

○山縣座長 最後に山本構成員からお願いします。

○山本構成員 そろそろ行かなければならない時間になりましたので、併せてお話いたします。まず、この設定自体に私自身は全然ピンと来ていません。児童相談所は、25万件ぐらいの自らが相談者である人たちの相談サービスをやっています。また、8万件ぐらいの自らの相談には基づかず、法的な責任によって子どもの安全を守る仕事をしています。この2つの専門性は1つにはなりません。当然SVも違います。

今話題になっているのは虐待対応の部分ばかりです。もともと件数から言うと25万件対8万件です。業務量で言うと1対4ぐらいです。もちろん虐待対応のほうが大きいですが、今の児童福祉法、児童相談所に従来の相談対応を求めています。そして、今いろいろ出てきている在宅支援であるとか、長期にわたる家族支援というのは、これとは別のもので、もともと児童相談所の専門性は、相談型の支援の専門性から来ているわけです。この2つを一緒に混ぜてしまうことによって、今の混乱が起こっていると思うのです。

この専門性をどう考えるのかということと、業務実態をどう考えるのかということがあると思います。

市区町村においても、約 25 万件の自らの相談に対するサービスと、6 万件ぐらいの安全確認サービスとに分かれています。この安全確認は将来的にと言うか、その次には児童相談所の緊急対応に結び付いているわけです。当然保護者、親権者の同意なく安全確認の調査に入る要対協の仕事があるわけです。この 2 つの専門性もかなり違っていています。親から見れば、全然違った相手です。これを共に SV できるというのは化け物です、あり得ないです。

もう 1 つは全国 69 自治体に児童相談所が設置されていますが、そのうちものすごく虐待対応が大変で、1 人当たりの担当ケースが 80~100 件を超えているのは 11 自治体です。それで 52% のケースを見ています。残りの 58 自治体はそこまで来ていません。したがって、そこで起こる実態的な課題は違っていています。そこで何が分かっているかということ、ケースロードとワークロードです。この専門性を確立するのに、1 人何件ぐらいのケースを担当し、1 日何時間ぐらいの業務をすることを想定しているのか見えていないです。

大都市圏では、365 日 24 時間ヒーヒー言わされているわけです。田舎に行けば、夜にそんな緊急電話などは入りません。そこで同じ SV が成立するはずがない。それに当然職員が事務職だったり、専門職だったりしています。その事務職、専門職の構成についても、これは既に地方自治の任命権に属していて、国だって介入できないような位置にあります。それをどうするのかということも見えていないです。それなので、もう少し限定的に目標設定しないと、絵に描いた餅になるのではないかという危惧を感じています。

○山縣座長 最後に西澤構成員お願いします。

○西澤座長代理 山梨県立大学の西澤です。先生方の話を聞いていて、いろいろビジョンが違うのだなと。オン・ジョブ・トレーニングを中心に考えられている方とか、山本さんの今の話のように、分けていかなければいけないのではないかと。それをどうやってまとめていくのか、どういうビジョンでいくのかというのは 1 つ大きな課題だということを改めて感じました。そもそも私が考えていたのは、ソーシャルワークの研修というか、その専門性をどう担保していくかという部分だろうと。資料を見ると、社会福祉士任用資格の第 13 条の第 3 号の 2 で来ている人が 861 人で 2 番目に多いです。2 号で来ている人、つまり心理学、教育学、社会学を専攻した者というので 960 人で一番多い。この 2 つを合わせると 1,800 人ぐらいになるので 3 分の 2 を占める、というのを確認させてもらいました。

そうすると、取りあえずこの 2 つの第 2 号と第 3 号の 2 で来ている人たちに対して、児童相談所における、先ほどの山本さんの話もあるので考えなければいけないのですけれども、虐待対応のソーシャルワーカーになるにはどうしたらいいのか、という標準的モデルを考える。その上で、その他の号でいくと第 1 号で、医師は 5 人だから要らない。第 4 号

と第5号にどのようにそれをバリエーションを作っていくのかということの考え方が、もともと皆さんの話を聞く前に私が思っていたところです。

私は社会福祉士の養成をしているのですが、きっと大学によってバラバラなのだろうなと思うのです。ソーシャルワークを教えていないですね。制度論的なこと、制度の運用は教えていても、いわゆるクリニカルソーシャルワークという、臨床ソーシャルワークを教えている人はいないと思うのです。一番必要なのは、臨床ソーシャルワーク、クリニカルソーシャルワークをどうやってその人たちに教えるかということがポイントになるのかと思っています。

私は、SBI 子ども希望財団と連携で、この10年ぐらい養護施設のケアワーカーの研修をやっています。同じ研修を受けた人が全国の養護施設で1,000人を超えた。そこでやっていると、彼らもソーシャルワークを覚えなければいけないので、ファミリーソーシャルワークの講義が配置されています。一方で研修生から見ると、児童相談所がソーシャルワークできていないというのが一番大きいかかと。

個別の話になりますけれども、今でも子どもの児童票が子どもより後に来るという施設が3分の1ぐらいあります。要は、子どもに関する情報は名前と性別しか最初はない。それで入所が来て、入所が決定して、子どもが入ってきます。その後1週間後ぐらいに児童票が送られてくるというのが実情です。これは、ソーシャルワークの「ソ」の字ができていないのです。「ソ」の字というのか、「イロハ」ができていないということを実しているのだと思うのです。その部分をどうやってまず徹底的にやっていくのかというのを考えていければと思っています。

○山縣座長 時間を守っていただきましてありがとうございます。皆さん方の様々な御意見を伺っていて、私自身も整理していかないといけないかなと。特に西澤構成員と山本構成員が言われた所に関係しているのですが、事務局提出資料の8ページを御覧ください。

今回私たちが担当すべき部分が、この赤字で書いてある部分になろうかと思えます。幾つかの中身があって、SVと一般の児童福祉司になっていましたけれども、もう1つ前段階があって、法律に基づいて社会福祉主事任用型の人について指定の講習会を修了した者が任用資格が発生すると、この部分が不足している。この一番ベースのところを、ここについては山田構成員がおっしゃっていたような、医師とか、助産師とか、看護師は対象外になる。山田構成員が言われた部分は、任用後の研修ですからもう1つ上のところです。今度児童福祉全般のところになります。ここの中身。更にスーパーバイザーに対する中身、ここを次回以降切り分けながら、ゴッチャにすると議論が非常に複雑になりますので、どこの部分を議論しているかというのを、事務局のほうでも整理して提示していただけたら、構成員のほうもそこを分けて検討していただけたらと思えます。

一方で山本構成員が言われたことは、私もこれをどう組み込んでいいか分からなくなっています。どうすれば一番効率的に進むか分からなくなっています。確かに児童福祉司は

虐待に特化した仕事をしているわけではなくて、この法律的にもそういうことを求めているわけではない。児童福祉法全般だとするならば、虐待を担当していない人もいるし、虐待も担当しているけれども、他の業務のほうが多い人もいる。それも含めた研修がこのベースにある。一方現場で結構苦しんでいるのは虐待の問題であって、命に関わるところも非常に多いから丁寧にやろうというその意向も分かる。この辺りも皆さんの議論の中でどう整理していくのかということところです。皆さん方の御意見を頂けたらと思います。

8割方の構成員が、児童福祉司を想定したもののお話を頂きました。もう1つの課題は調整機関です。要対協の調整機関の職員の研修が法で義務付けられたということで、これについては坂入構成員と増沢構成員から少しコメントを頂きました。今の資料の22ページを見ると、先ほど西澤構成員が、児童福祉司についてのデータを御紹介くださいました。この調整機関の人たちについて言うと、2割が無資格で、一定の専門資格を有する8割の中にもその中身が分かっていない人がいます。

児童福祉司と同様の資格であるのなら、福祉関係の専門と読み換えることができるけれども、実は社会福祉主事さえほとんどいないという所は、この一定の専門資格の中身も明らかにしないと、何が必要なのか。ここは8割がこうなっていますから、比較的共通のものが出てくるかもしれないということを感じながらお話を聞かせていただいております。次回以降、これについて詳細に詰めていきたいと思っています。

それでは2つ目の課題、こちらは2分から2分30秒程度でお願いできたらちょうどいい時間に終わるかと思っています。今度は逆に山田構成員からお願いします。

○山田構成員　ちょっと論点がずれるかもしれませんが、せっかく資料を出したので、私の資料の説明をさせていただきます。資料4の24ページです。いろいろ研修会の講師をしてきた立場から、全体的な水準のレベルアップということで幾つか取り組んできたことについて、自分がやってきたことを御紹介します。

1つは24ページに記載した日本看護協会が運営する看護研修学校には、今年度まででいったん中止になってしまうのですが、11期生か12期生まで育てました小児救急看護学科というのがあり、小児救急認定看護師を養成してきて、そこで系統的な虐待の講義を30時間程度実施してきました。そのカリキュラムの表です。

それから、私どものNPOの研修として、通告義務者向けのRIFCR™研修等もやっていますし、通告を受理した機関がどう子どもから聞き取りをするかという司法面接研修も担当させていただいています。先ほど田崎構成員からもお話がありましたけれども、横浜市が力を入れている、虐待被害児診察技術研修なども我々の法人で担当させていただいています。こういうことについて、例えば虐待被害児診察技術研修は、医者だけが知っていればいいことではなくて、児童相談所の職員は是非、ワーカーも含めて知っていただきたいところですよ。

あとは御紹介までですけれども、日本子ども虐待医学会という学会があります。そこで

BEAMS といって、医療者向けの研修等もやっております。そういうことを地域の市区町村の要対協の調整機関のメンバーたちにも知っていただければ、より連携も進むのではないかと思います。

○山縣座長 八木構成員をお願いします。

○八木構成員 また、グルッと回ってくるかなと安心していたら逆回りというのでびっくりしています。先ほどは2つを混ぜて説明させていただきましたので、少し補足のようになりになります。山本構成員がお話されたようなところで考えると、私のおります大阪ではかなりの虐待の数、そして事件が常に起こっているように感じます。この2年間、中核市の近隣市で集まり、いろいろな話を最近しています。様々な大きさの市町村がある中で、同じ近隣市だけではなく、一定の規模を持った中核市の市が集まって話をしていると、やはり共通しているところがあります。

人口が多いからこそ動けなさ、難しさ、困難さというのを感じる場所です。そういう意味で研修をしていくということでは、共通の思いを持っている所、また同様の状況である所での研修というのは有効かと思っています。

○山縣座長 増沢構成員をお願いします。

○増沢構成員 先ほどの意見の中にもあったことですがけれども、人材育成のために off-JT が幾らあっても前へ進むわけではなくて、大事なのは OJT です。ただ、OJT と言いつつも、現場任せで、現場にただいるだけで育つわけではないということです。off-JT と OJT をいかに結び付け統合するかということです。そのためには、まずきちんとした育成のビジョンを描く。つまり、相澤構成員からお話もありましたし、他の構成員からもお話がありましたように、きちんと人材育成の体系をまずは作ることが本当は大事なのだと思うのです。

それがあることによって、今自分はどういう立場の、どういう位置にいるのかということが確認できる。さらに今はいろいろな所で、いろいろな研修をやっています。この研修体系の中のこの部分に当たるのだということがちゃんと見えるようにする。そうすると、各児童相談所、あるいは市町村の中で、この職員には今この部分の専門性を高めるためにこの研修に行くのだということの計画が非常に立ちやすくなる。そうでないと、場当たり的に研修に参加するような状況に陥り、人材育成を効果的に進めることが難しくなってしまう。

OJT で肝になるのは、スーパーバイズ体制が児童相談所内に確立されていることであると思います。そのためにはスーパーバイザーの育成が前提ということです。しかし、これも毎年やっているアンケートの結果からですが、継続的にスーパーバイズができていくか

について、十分にできている(5)から全くできていない(1)まで 5 段階評定で尋ねると、4 以上の回答をされている人は 2 割にとどまります。2 以下という回答が 4 割ぐらいいるのが現状です。つまりスーパーバイズ機能が不十分である現状ということです。

この現状の原因としてあるのは、そういうスーパーバイザーがちゃんと育っていないということと、もう 1 つはいなくなってしまうということです。このことが人材育成、児童福祉司の専門性を高めようとするときの大きな足枷になっています。人事異動によって人材がよそに行ってしまうということです。人事については自治体の裁量になっているので何とも難しいのですが、そこに何かもう 1 つ、神奈川県は 10 年たつと、児童福祉の領域に行けばそこでずっと継続的にそれを積み上げていくというシステム、つまり人材育成の体系と、人事のシステムをリンクさせながら展開しています。神奈川県は 1 つのモデルだと思うのですが、そういう展開が必要ではないかと思います。

○山縣座長 藤林構成員をお願いします。

○藤林構成員 先ほどの西澤構成員の意見が頭に入ってそこで少し混乱しています。臨床ソーシャルワーク技術を教わらないまま、身に付かないまま児相に来て、そこからスタートするのかということを見ると、我々の議論の組み立てを基礎から考えていかないといけないのではないかと思います。要するに市町村の児童相談所、又は他の分野も共通した臨床ソーシャルワーク技術をいかに現場で 1 から教えていくというところ。それプラス児童相談所又は市区町村児童・家庭福祉ならではの援助技術や知識がある。そして、その三階建てのところ、山本構成員が言われた虐待対応の、介入型ソーシャルワーク技術であるとか、先ほど私が言った裁判所、弁護士との連携だとか、社会的養護のマネジメントというように組み立てていく必要があるのかと思うのです。

一階建ての部分というのは、本来は大学の卒前教育の課題ではないかと思うのですけれども、そこは後で西澤構成員が答えてくれるのではないかと思います。

もう 1 つは先ほど大臣の話聞いていて、この検討委員会で、将来的な専門職の在り方の中で、ソーシャルワーカーだけでなく、ケアワーカーの育成も検討するのかということを確認したいのです。これはとても重要なところで、心理士にしても、弁護士にしても、医師にしても、その研修体系はそれなりにあると思うのです。ケアワーカーについては西澤構成員が専門なので後でコメントを頂きたいのですけれども、これを 1 から作っていくのは非常に重要な課題ではないかと思っています。

○山縣座長 これは、事務局から最後にお答えいただきます。田崎構成員をお願いします。

○田崎構成員 今、児童相談所に実際にいる者として、いろいろな研修を組んだり、自分が講師をしたりしています。1 つはいろいろな虐待についての専門性、あとは虐待だけで

はなくて先ほど言っていましたけれども、虐待だけやっているのではないと言っていました。非行とか、被害・加害という辺りもたくさん児童相談に来るので、一つ一つ分化したものが専門性を必要になっています。それを一つ一つやっていかなければいけないということです。いろいろなものの専門性を身に付けることがまず必要だと思います。

横浜市は 10 年したらという神奈川県のようなものが入り入れられているわけではないので、本当にスーパーバイズをする人がいない。すごく頑張って職員を教育しても、やはり他に異動してしまうので、また 1 からやり直しになってしまうというのがあって、それが非常に大変なことです。その辺りも地方によって違う所が何とかなっていかないのかなと思います。

○山縣座長 鈴木構成員をお願いします。

○鈴木構成員 これは個人的な意見なのですが、専門性の向上とは、児童相談所に勤務することによって得られる経験の積み重ねと、研修を受けることによる相互作用によって積み上げられていくものなのではないかと思います。短い期間の中で異動していかねばならない方もいる中で、必ずしも積み上がらない場合もあるかもしれないのですが、ただ、そういう方々が児童相談所に勤め続けたいと思えるような研修体系というのが必要なかと思います。

もう 1 つは体制の在り方みたいなのところにも影響するのかもしれないのですが、1 人の機関、1 人の人間が、山本構成員がおっしゃったように、そのベースになる部分と、介入というところを同時に担わなければならないということがあると思います。そういうところが、今後の研修としてどのようにいかされていくのかということところは、体制とともに思うところがあります。

○山縣座長 坂入構成員をお願いします。

○坂入構成員 要対協の調整機関に配属される職員の専門性といった場合に、多くの自治体は、児童福祉法第 10 条の相談機関としての支援を行っている職員が要対協の調整の役割を兼ねているかと思います。そういう意味で、第 10 条の市町村における相談対応する職員の育成という部分と、調整機関としての役割という、ちょっと内容が違うかと思うのです。ここで問われているのは、児童・家庭相談というところでの第一歩のところでの力を付けるということなのかと思います。

一方で調整機関に専門職の配置ということが今回うたわれたのですが、専門職を配置するということが、非常勤でいいではないか、非常勤の社会福祉士、あるいは心理士で任用資格を満たしていればいいのかというようなことになってしまうことを私は危惧しています。調整機関の職員は、各学校長、保育園長、児童相談所と様々な機関に

対して、市を代表してこのようにしてください、あるいは保護ができないのだとしたら、それではどうしましょうかということ、指示ではないですけども、お願いしていかなければならない立場になります。

要対協の居所不明児童の調査についてもそうですけれども、戸籍の状況を他の自治体に問い合わせしなければならない、これは当然市長名になります。転居した場合の情報提供のやり取りに関しても、市長名、区長名での起案になります。そういう意味で、きちんと常勤の職員が起案しなければならないわけですので、そういう事務も行える専門職の常勤職員を配置していかなければ、名前だけの専門職になってしまうのではないかと危惧しています。

私自身は心理職なのですが、私どもには心理職も、社会福祉も、保育士もおります。私以外の心理職もいるのですけれども、心理職は心理についてのみを行うというようなことはしておりません。アウトリーチをしなければお客さんに会うことはできません、お子さんに会うことはできません。そういう意味では私どもは職種に関係なく、相談員という基本的な立場を持った上で、各職種が連携して対応しております。

その中で心理判定は市町村の業務ではなく、児童相談所となっておりますけれども、心理判定、療育手帳の判定はもちろん行えませんが、親御さんに対して簡易な心理検査をしたり、あるいはお子さんに対して、私どもの隣の係は発達相談の係ですので、そちらのほうで発達検査をしたり、そういうものを基にして親御さんに、お子さんはこういう状態ですよ、ということをお話するようなこともあります。

児童心理司について私の立場で申し上げられることではないかとは思っておりますけれども、児童心理司についても、児童だけではなく保護者の心理へのアプローチ、児童虐待は保護者が起こすわけですので、保護者に対する心理的なアプローチも大切だと思います。保護者に対する心理診断、あるいは保護者に対する怒りのコントロール、ペアレントトレーニング、認知行動療法、そういうものも標準的にできるようになる、保護者へのアプローチをしていくことが大切なのではないかと考えています。

○山縣座長 影山構成員をお願いします。

○影山構成員 幾つか少し話をいたします。1 つは東京の場合を例に挙げて、今、東京は児童福祉司の中にチーフを5人に1人ぐらい置いております。これは主任児童福祉司のイメージになってくるのかと。実際のところ 100%そうになっているかということは別にして、考え方としてそのチーフは人材育成と地域のコーディネートを行うというところに特化して、基本的に自分はケースを持たないということで、ケースの担当はあくまで一般の児童福祉司に担っていただき、その中でチーフは人材育成を中心に担うという形で進めております。

そうしないとベテランの児童福祉司はどうしても難しいケースを抱え込んでしまい、そ

うなると実際に新人が相談するときにはベテランの児童福祉司はいないという現状がかなり続いている中で、基本的にはそういう方向に進んでいこうという形でやらせていただいて、そういう中でOJTが少しずつ機能してきているのかと。

また、もう1つは児童福祉司のOB、いわゆる退職した児童福祉司に週何日か業務指導員として来ていただき、特に1年目の児童福祉司については、最初の面接でべったりくっ付いてもらって1対1でやりながら少しずつ覚えていってもらおうということも活用しております。この辺のところは1つOJTのやり方としてあるのかと思っております。

それから先ほど山本委員もお話されておりました、虐待だけではなくて児童相談所として特に非行の問題を今後かなり取り組んでいく必要がある部分であろうと。育成相談等は徐々に区市町村に動いていく部分もあるのですが、特に触法少年の対応は、やはり今の少年法との体系の中で児童相談所にどうしても残されていて、かなり専門性が求められる部分です。この辺についてもきちんと研修の中に組み込んでいかなければいけないと思っております。

最後です。もう1つは、前々からいろいろな所で言っているのですが、児童福祉司についてもある意味で警察官であるとか広域の中での研修体系を是非組んでいきたい。警察官であると昇任に合わせて警察大学等に入校し、数か月間合宿形式でいろいろなことを覚えていく。その中で他県の警察官との交流も図っていくということで、例えば、子どもの虹などの研修に行き、研修で一緒になった方とは後々いろいろなケースで困ったときも他県の情報を聞いたりということができています。そういう意味で広域の中の研修も是非考えていく必要があると考えております。以上です。

○衣斐構成員 現在、私が所属する教職大学院では、いかに若手教員を育てていくのかという初任者研修のモデル事業に取り組んでいます。学校の教員になった1、2年目の人たちに対し教職大学院の教員が指導研修しております。1週間に1回ずつ学校へ行って初任者の授業を見て、それを更に一緒に検討するということが学校現場でなされております。

そして、初任者だけではなくて生涯学び続ける教員という意味で、例えば、10年ごとの免許更新講習等は当然ですが、普段でも学び続けるという体制を年代別にとるという仕組みも考えられています。教育と児童福祉の領域では、かなり組織力が違うということも感じております。むしろ、こういうことが児童福祉の領域でも今後もっとできるのではないかと思います。

今皆様方が言われたようないろいろな体制が実際に整ったらとてもいいと感じました。人事異動で行政職員がポンと入ってきて、対人援助のいろはから始めなければいけないということも現場ではまだまだあります。実情に応じた義務化や法制化ができれば、私どもの県や地域だけではないと思いますがとても有り難いと思いました。

内部でのスーパービジョン体制もありますが、私自身が今、外部の人間としてスーパービジョンというよりコンサルテーションとして研修に入っていると、いい面と悪い面の両

方があります。いい面は、内部だと責任も伴うが、外からだとも自由にものを言える、そういう立場でフリーでいられる。ただし外部から来た場合には、職員に対し研修に参加することや継続的な指導を職務として位置付けるということができない、などあります。児相の研修体制として両者使い分けができるといいなと思いました。以上です。

○安部構成員 将来像ということなので、山田先生が最初に言われた国家資格化の話です。そもそも児童相談所の児童福祉司を医師や教員、今、衣斐先生が言われましたが、そういう資格を持った人として雇って仕事をしてもらうのか、人事ローテーションの中で育てていくのかということは、あるべき方法として考えなければいけないのかと。人事ローテーションの中で育てていくとなったら、かなり絶望的かなという、1階部分を作ったら3年たちましたみたいなことになり兼ねないと思いました。

同じことなのですが、研修体制とキャリア形成、人事のことは国はなかなか口出しができないということですが、専門性を積み重ねていくという中には、このいる間にどのように形成するのかではなくて、3年なり5年なりの経験が、また数年後にはスーパーバイザーとして戻ってくるということを考えていくと、やはり人事体系まで踏み込まざるを得ないのかと思ったりもしました。

最後ですが、東京都のスーパーバイザーの話をされておりましたが、スーパーバイザーはケースを持たないのが基本だと思いますので、これはそのことだけでも早急に明記できるのでは、児童福祉司のスーパーバイザーはケースを持っては駄目ということ明記するだけで、地方からはそれでは人事が回らないということが出てくるかもしれないが、でもスーパーバイザーの本来の機能を発揮するためには、まずそこは確保としたほうがいいかと思いました。以上です。

○相澤構成員 まず、到達目標とか、増沢委員が言っていた研修体系がきちんと出来上がると、やはり重要なのは自己啓発活動というか個別の専門性向上のための研修プランをどのように作っていくのかということが重要で、それは職種が違っていてもそのプランをきちんと立てて、そして、それに対してどのようにスーパービジョンを行っていくのかということを考えていくべきだと思います。それが1つの人材育成と考えております。

もう1つは、先ほど藤林委員が大学でということでしたが、今、子育て支援員がありますが、例えば、社会的養護コースがあるわけですが、相談援助コースを作って、学生が一定の研修を受けたら相談機関で子育て支援員として従事する。実際に面接同席や訪問同行ということを経験しながら臨床ソーシャルワークを学んでいくというシステムを組めないかと。

社会福祉士の実習コースは4週間なのです。4週間で実力が付くかということ、私はそのように思いません。例えばケアワークもそうですが、入所から退所まできちんと子どもの成長の姿を見て、このように変わっていくのだということを経験的に経験することが人材

育成にとっては必要であり、ケースワーカーの場合も同様です。そういう経験をしたら社会福祉実習として単位を取れるという仕組みを検討していただくと人材育成につながっていくのではないかと考えております。以上です。

○西澤座長代理 本論に入る前に先ほど藤林先生から振られたものが、今の相澤先生のお話にも関係しますが、大学でクリニカルソーシャルワークを教えていないのはなぜかということです。日本は歴史的にいうと社会福祉ができたのは戦後なので、GHQ の指導の下に作られたわけで、クリニカルソーシャルワーカーを育てるよりも先に制度を整えていって制度を運用するというところに長けた人物、つまり行政制度を適切に運用させるという方向でやってきたわけです。

なので、児童福祉司も半分ぐらいは行政職がやっているという構造になっているので、そういう人たちにはクリニカルソーシャルワークを教えていかなければいけないと思います。今のカリキュラムだとそれに相当するのは相談援助技術ぐらいで、これもカウンセリングと余り変わらないような内容なので、クリニカルソーシャルワークの援助技術とは言えないと思っております。

ケアワーカーの研修も大事な話で今回の検討の対象とするということであったのですが、これは先ほど言いました SBI 研修が 10 年間の歴史もあって、治療的養育という、問題を抱えた子どもたち、あるいは虐待によっていろいろなトラウマ症状がある子どもたちをどのように養育するのかという治療的養育論についてずっと研修してきておりますので、それをベースにプログラムを作成することはできると思っております。

本題ですが、児童相談所が今後どのようなようになっていくのかというのは先ほどの山本さんのお話もそうですが、今どなたか委員の方が言われましたが、やはり虐待と非行問題に特化した保護機関になっていくと私はイメージしております。例えば 30 年前ぐらい、衣斐さんも御存じのように、児相が、特に西日本を中心に子どものクリニックを目指した時代もあったと思います。

それが虐待問題に対応していく中で、介入機関に変わっていった。なかなか子どもを保護できないので、今度は法律でその権限をどんどん強化してきた。その結果、支援がどんどん切り捨てられていった。そうした状況の中で今回の改正では支援は主に市町村に担ってもらう形になっている。私は市町村の支援をバックアップする都道府県の機関は必要だとずっと主張しております。それが児童相談所なのか別機関なのか分かりません。

ただ、児童相談所本体は、やはりそういう流れからいうと今まで法的な権限によって子どもを守っていくということをやっていたのが、今度はクリニカルソーシャルワーク等の専門性によって子どもを守っていくという機関になっていくのではないかと私は思っております。ですので、そういう意味では先ほど言った、消えてそがれていった支援の部分を都道府県と市区町村が、もう一度再構築するという方向になると思っております。

それから、安部先生が言われたみたいな人事ローテーションから外すことというのは、

先ほど神奈川県が 10 年と言われておりましたが、神奈川県のを引くまでもなく、児童福祉司は 10 年でやって、10 年後にもし異動を希望するならば異動できるけれども、希望しない人が多いのでそのままいくみたいな構造の大阪市の児童相談所があります。ですからできないわけではないと思うので、もう少し行政機関としての位置付けから専門機関としての位置付けに移行していただきたいと思っております。

これは全然関係ないのですが、産業カウンセリング関係のある論文を読んでいたら、産業カウンセラーがいろいろ調査するとどんな仕事でも 3 年目が一番きついそうです。3 年目を乗り越えると、その仕事が面白くなっていく。でも、3 年で人事異動してしまうと一番しんどいときに異動されてしまうので、結果的に「あのような職場にもう戻りたくない」という人たちの増やしているという、その辺のことも今の産業カウンセリングの知見も踏まえながらローテーションを考えたらいいのではないかと考えております。

ほかにもたくさん言いたいことはありますが、取りあえず時間がとくに過ぎてしまったので、ごめんなさい。

○山縣座長 大丈夫です。ありがとうございます。これまで皆さん方、本当に多様な御意見をありがとうございます。私も少し聞かせていただいて自分なりのことを幾つかお話ししたいと思います。私はあせってしゃべってしまい前段、調整機関の所を 8 割と言いましたが中身が不明なのは 4 割です。これに準ずるものの中身、5 つ 6 つの職種が書かれている部分が重要だということです。この 2 番目のパートの関係で言うと調整機関でさえ 2 割の人は無資格、一定の専門資格と表することもできない状況にあるということは 2 割は無資格者がいること、ここを 1 つ考えていかなければいけない、これは 1 番目の課題です。

さらに調整機関担当者でそうであるならば、恐らく第一義的窓口と法律に告げられている市町村の子ども家庭相談の担当者は、更に無資格者が多くなっているのではないかと考えられるわけです。ここが法律で研修が義務付けられていないので今回の 1 番目の短期的な課題の中には取りあえず入らない。しかし、子ども家庭福祉人材としては非常に重要な位置を占めているということですから、この部分を 2 の所では少し丁寧に触れたほうがいいのではないかと感じて聞いておりました。

もう 1 つ、藤林委員等が言われた部分です。ケアワーカー、つまり児童指導員や保育士、あるいは相澤委員が言われた子育て支援員や利用者支援の担当の方については、研修体系がある程度出来上がって今研修が実際に進んでいるところだと思います。このワーキンググループが取り扱う子ども家庭福祉人材の全体像を 2 番目の所で示さなければいけないのではないかと。その中で報告書が特に取り扱うものとしたときにどこまで入れるのか。

これは委員の意見や事務局のイメージを聞きながら一番緩やかな、緩やかと言ったら怒られますが、主任児童員まで入れるのかどうかとか、そういうことになると思います。広く人材を設定して研修等の体系の中でイメージするものはどこまでなのかという整理の仕方がいいのかと思いました。

3点目は、特に今回、直接受けている事項ではないのですが国家資格化の話があったので、賛成の御意見も幾つかあったのですが私のイメージは慎重に考えなければいけないと思っているのは、児童福祉司としてもし国家資格化するならば、子ども家庭何とかと児童福祉司でいくのは大分違うと思っています。児童福祉司で国家資格化すると、このような国家資格があるのだろうかという特定の機関でしか働けない国家資格ということになるわけです。

市町村に児童福祉司を置くとか児童養護施設に児童福祉司を置くということになれば複数の所で資格が生かされるけれども、現行制度上でいうと児童福祉司は児童相談所以外にはいない、任用資格を持って働いている人はいるが児童福祉司と名乗れるのは児童相談所だけである。とするならば、公務員として働く特定の機関のみで、しかも現状で3,000人、将来像で3,500人しかいない国家資格を作ることとなると極めて慎重に考えないといけないような気がしております。反対しているわけではありません。そういう状況の国家資格を想定するとどういうイメージになるのだろうかということをきちんと考えないと単純には国家資格になりづらいと思いました。

そのことも含めてですが、福祉司養成の話が幾つか出ておりましたが、私もその担当しているものとして、毎年のように児童相談所の実習の受入れは減ってきているという気がします。私どもでも2人しか行かせてもらえないという状況です。各大学に聞いた結果、今の一番大きな実習先は、恐らく高齢者関係の施設ではないだろうか、障害者関係があって子ども関係がある。

子ども関係の所は常に希望者が結構いるのだけれども、相手方に実習指導担当職員の資格を持っている方がいない所が結構あるということで、出したくても出せないという状況があります。子ども分野での大学で実際的な力を付けるのは演習、あるいは外部の人を呼んで来てお話を聞くというところまでしかできていないということは御批判のとおりだと思います。それはいろいろな社会的な課題もあるのだというところで、必ずしも我々が手を抜いているわけではないということも御理解いただけたらと思います。ありがとうございました。

事務局に対してですが、先ほどの2の課題はどれぐらいまで広げて我々は議論するというイメージですか。ケアワーカーや子育て支援員まで含めて人材像を語るということなのか、そこまでは入れておりません、相談担当というイメージのところまでということなのか、その辺は何か決まっているものがありますか。それとも我々のフリーハンドの中にあると考えていいのですか。

○竹内虐待防止対策推進室長 もともと、この検討事項が置かれたのは、先ほど参考資料1のところでも紹介しましたが、法律の中に検討規定として書かれているものです。児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策です。これは3月に取りまとめられた専門委員会の報告の中で正に議論されていたものをここで検討課

題として位置付けさせていただいたという経緯ですので、あえて資格に関する検討を含むという形で書いておるといことが、もともとの趣旨です。

今日、大臣からもできるだけその部分、市町村の職員の専門性というお話もありましたし、どこまでの範囲を入れていくのかというのは、恐らく文言としてかなり幅広く読めるような形にはなっているのだと思いますので、これもこのワーキングである程度範囲を、時間の限りもあると思いますので、それとの兼ね合いで御審議いただければよろしいのではないかと思います。

○山縣座長 私たちで考えていいということですが、時間設定という問題がありますし、取りあえず来年4月に向けて絶対にやらなければいけないということがはっきりしておりますので、そこを侵してまでそちらにウェイトを置くということは少し難しいかと私としては思っております。

もう数分時間があります。何か事務局に対して質問や言い残したこと、ほかの委員の発言に啓発されて何か一言言いたいということはありませんか。

○山田構成員 事務局提出資料の資料3の8ページ、すみません、事前にきちんと見ていなかったもので、この赤字を我々がやるのだということを会議に出てやっと自覚したところです。これも階層としていろいろあるわけですね。私が先ほどコメントしたのは、むしろ、基礎資格がみんないろいろ違うわけですから、それでも同じ児童福祉司ならば、やはり欠けている部分を任用後、きちんと研修する必要があるのではないかとということです。

指定講習を受けたら、例えば、助産師、看護師もなることができるわけですが、それで本当に児童福祉司として十分に機能できるのかという辺りの議論をするのか、それとも社会福祉主事が児童福祉司に任用されるための、ここの最初の下の赤い所をやるのか、一体どこにフォーカスするのか、若しくは、全て任用前、任用後、それから主任児童福祉司とされているスーパーバイザーの研修という3段階あるとすれば、この3段階すべてをやるのだとすると、とても時間的に厳しいので、更にグループを分けるとか下部組織を作るとかやっていかないと厳しいのではないのでしょうか。

○山縣座長 冒頭言いましたように法定事項で言うと、座長としては、この赤字が全て法定事項と理解しております。事務局、それでよろしいですか。

○山本内閣官房内閣審議官 少し補足いたします。今、事務局資料3の8ページの赤字の部分を御覧いただいているかと思います。ここが来年4月の施行に向けて一番急ぐ部分です。これは任用前のものもあれば任用後のものもあります。

この資料の27ページは、義務化された研修等の研修実施の状況はどのようになっているのかを示したものです。取り急ぎ考えなければいけないことは、一番左側に4つジャン

ルがありますが、このそれぞれについて何を到達目標にしてどういう研修カリキュラムで、また、何時間やる必要があるのか。もちろん、OJT、off-JT の話も出ましたので、その後の OJT をどのように構想するのかを念頭に off-JT としてどう組んでいくのかということはこの 4 つについて検討していく必要があるということです。

一方、カバー率はどうなのかということが一番右側にあります。現状の研修の定員の数字が右から 2 つ目の欄に出ております。今回、該当する方々の受講対象者数見込みは一番右側です。こういうところをどういう形で研修体制を確保していったらいいのだろうかということも含めて、取り急ぎ 1 つ目の課題が大変優先されると思いますので、やり方は今ありましたように、もしワーキンググループを作ることが必要だということになれば、また座長、副座長と御相談させていただいて検討の体制を工夫してまいりたいと思っております。

○山縣座長 今回の部分については、今ここで結論を出せないと思いますので、時間の設定の中でワーキングをやって、更に全体の会を開いてまとめていくことができるのかどうか、その辺も含めて座長、座長代理、事務局の 3 者で協議するというところでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○山縣座長 ありがとうございます。では、ほぼ予定の時間になりましたので、これで本会議は終了し、今後の日程等を事務局からお願いします。

○百瀬補佐 次回日程です。各構成員の皆様方の御都合を改めてお伺いいたします。その上で連絡申し上げたいと思います。ただ、このワーキングの開催頻度ですが、1 番の事柄にもありますとおり、施行に向けて進めなければならないこととあります。開催の頻度については、議論の状況に応じて月に 1、2 回程度開催と考えております。以上です。

○山縣座長 では第 1 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終了いたします。ありがとうございました。