

札幌市評価 WG 鈴木秀洋意見 20211027

第1 項目

区を基盤とした連携体制の強化

第2 評価内容・項目・意見

区を基盤とした連携体制の強化は、死亡事例検証で7つ挙げられた各論提言のうち、主に①、そして③④⑥に関わる項目である。

7つの提言項目は、以下のとおり

- ① 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性
- ② 母子保健体制の見直し、乳幼児健診の改善の必要性
- ③ アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性
- ④ 児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性
- ⑤ 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築
- ⑥ 思春期・若年期に焦点を当てた真の枠組みの創設の必要性
- ⑦ 過去の検証報告書の進捗状況についての検証機会の必要性

この点、札幌市の検証に基づく業務改善報告・資料提示がなされたが、WG 委員として各論の意見提示としては、以下の①～④の項目立てを提言している。

- ① 区を基盤とした連携体制の強化：鈴木たたき台メモ担当
- ② 母子保健体制
- ③ 専門職養成のあり方、専門職集団を育成すること
- ④ 他分野の強化、連動。保育、若年女性支援、高校、DV等

鈴木としては、

上記たたき台メモを担当するについて、

検証報告書の7つの提言のうち、①（③④⑥の一部）に関連する部分を参酌して項目意見をまとめる。

第3 検証報告書提言 1

[区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性]に関して

- ① 区を単位とした相談支援体制（子育て世代包括支援センター、子ども家庭総合支援拠点機能）のあり方について

→[鈴木意見]

家庭児童相談室の人員増を行っているが、未だに子ども家庭総合支援拠点の設置

に関しては中期的・段階的に検討する項目（D）としている。本件児童死事件は、母子保健部門から家庭児童相談室に情報が挙げられておらず要対協案件とされなかったものであり、区役所の保健・児童福祉部門の一体性を謳う児童福祉法 10 条の 2 に規定された子ども家庭総合支援拠点を全区で設置することはすぐに取り組むべき項目に位置付けられるべきである。区を基盤として、区の家児相が司令塔となり、区要対協を「活用」するのが法の理念である。2022 年度末までに全国設置となっており、この点で、区を基盤とした連携の中核・司令塔の役割の具体的明記がなされておらず、札幌市の取組は全国的にも遅れている。

② 各区を中核とした児童相談所との連携強化の必要性

→[鈴木意見]

確かに、児童相談所の強化、児童相談所に家庭支援課の設置、家児相の人員増を行っているが、法が想定する支援拠点は、児相の下部機関ではなく、むしろ対等関係に立って、児相に地域資源の凸凹を伝え、つなぎ、児相に地域状況等含めて意見・見立てを伝えることができる機関（機能）である。児相がアドバイスを行うという点での家児相強化の方針だけでは司令塔としての役割は果たせない。政令市で児相と家児相の異動等もなし得るメリットを活かし家児相強化を図ることは、本件事件の再発防止の観点からも必須である（より早い・健診等含めた予防的段階から本件母とも関わる事ができた。）。

③ 子ども福祉分野における各区の生活支援担当の役割発揮の必要性

→[鈴木意見]

生活支援の適正化の取組みや研修の報告がなされるが、本件事件の再発を防止できるかについては、生活支援側（職員）に児童虐待に関する知識・知見、具体的にどのような声掛けをすればよいのか等の研修が行われていることは確認できなかった。また、この点の研修項目を企画する側とされる児相側もこの事件を防ぐための研修内容を提供できていない。児童虐待の予防・早期発見、支援・介入における生活支援担当と家児相、児相との見立て合わせや情報提供、及びこの三部局が協議し役割分担しつつ具体の支援・介入の時期や方法を決めて訪問すること、こうした具体的シミュレーションを繰り返し、積み上げていくことが必要である。この事件後最も重視して取り組まねばならないのは、従前の生活支援の業務遂行の姿勢（具体的ノウハウ含む。）の大転換である（最重視すべきは不正受給を見つけることではない。）。事件後の生活保護研修内容は、いずれも一般的・標準的な内容に過ぎない。この研修をもって当該事件対策（改善）としていることに危機意識と不安をもつ。

なお、生活保護廃止時には関係する連絡先に情報提供するように変更したとのことであるが、どのようにして関係機関を確認し実行しているかが不明であった。

- ④ 子どもの生活圏における支援体制構築の必要性
- ⑤ 保育施設（認可外保育施設）における虐待事案への対応強化の必要性

第4 検証報告書提言3

[アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性]

① 要対協の機能強化及び対象範囲の拡大

→[鈴木意見]

事件後、要対協に特定妊婦をあげることにしたとのことであるが、法の趣旨に則った対応をしたに過ぎない。大事なのは、何をもって特定妊婦とするのか。また、要対協の対象範囲については、定義に縛られるのではなく、子ども・保護者のSOSがあるのか否かという観点から迷ったら拾うなどのルール化（標準化、具体化等）が必要である。

要対協の開催のイニシアティブについては、事務局だけでなく、構成メンバーができるように事件直前に要綱上改正があったとのことであるが、実態はどうか、関係機関が当事者意識をもつよう、更なる徹底周知が必要であると考えます。

② 在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性

→[鈴木意見]

どのように使われているのか。シート作成者によってチェックが異ならないようにする工夫はなされているのか。その点が明確にされるとよい。

③ 各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性

→[鈴木意見]

区を基盤とした連携体制の強化を行うためには、関係機関間の連携のためには、区の家児相が司令塔として他機関から情報を集約し、他機関にフィードバックする必要がある。そのための組織マネジメントができる職位・職員の配置が必要である。今回の市の報告によれば職員配置等により一定の方向性は示されているが、そうしたマネジメントの徹底の働きかけは一層強化する必要がある。なお管理職の心得等の研修は一般的なものでこうした具体的事案を管理職としてどうマネジメントするのかとの具体的研修が必要なのではないかと考える。

④ 各職場で協働の文化を醸成する必要性

→[鈴木意見]

協働文化を醸成するには、自らの業務の権限と射程を理解するとともに、関係機関の権限と射程・限界を理解する必要がある。その点で、他機関の凸凹の理解の共有がチームで必要となる。その観点からのケース会議の持ち方等については一層の言及・改善が必要であると考えます。

⑤ 支援の連続性を担保し、ニーズ・リスクの変化に対応する進行管理のあり方についての再検討

→[鈴木意見]

上記③④のとおり

リスクへのアンテナの立て方、ある機関の職員がリスクを感じた時に迅速に関係機関を収集できて相談できる体制をマニュアル等に具体的に明記しておく必要があるのではないか。件数が多いために埋もれる危険性をより一段どう担保するか。

第5 検証報告書提言4

[児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性]

① 児童相談所の調査体制のあり方と専門性の検討

→[鈴木意見]

体制の強化は評価できる。しかし、果たして日々の具体の動きはどのように変わっているのか。職員が多くなれば改善するものではなく、本件の事案の歴史性（過去の取扱い）、継続性（泣き声通告を1回処理として終了と考えるのか否か）、他機関とのやり取り（警察、保健、生保等）の確認をどこまでどう行い、それをチームでどのように方針共有がなされるのかの具体について、職員同士で事件検証後どのように変わったのかについて確認が必要であると考え。（家児相に連絡するようにしているとの資料提示はあるが）。

なお、48 時間ルール of 徹底と進行管理の進捗状況ファイルを係長が作成し管理職が随時確認できるようにした点は有用な改善であろう。

②警察との連携、役割分担の明確化

③ 休日・平日夜間時の調査対応の強化

④ 児童相談所における区との連携の強化

→[鈴木意見]

両機関は上下関係ではなく、予防・継続・支援を重視して地域ネットワークを繋ぐ区と、重大・緊急案件への介入を行う児相との役割分担とバトンの渡し方の具体については再度確認する必要がある。児相が区を支援する体制は強化されたが、区が見立てを児相に伝えたり、主導的に要対協を開いたり、地域ネットワークを繋げる機能強化の点については言及が少ない。しかし、この事件の再発防止としてはその点が肝ではないか。

第6 検証報告書提言6

[思春期・若年期に焦点を当てた真の枠組みの創設の必要性]

①思春期・若年期の女性を対象とした支援制度の創設

② 高等学校との連携・支援体制の必要性

③ 児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制の構築の必要性

第7 鈴木メモまとめ

全体をとおして、形式的な器の改善はなされているが、事件の再発防止のためには、個別具体の動き方について、具体的改善の指針がチームで作られている必要があり、その点の落とし込みが今後必要になると考える。そうすれば、この検証が現場の職員に意味あるものになると考える。

評価報告書 評価項目

委員名 増沢 高

■評価項目 専門養成のありかた、専門職集団の養成

1. 人材育成の基盤となる指針の検討と整備

- ・育成体系（育成ビジョン）の必要性

獲得すべき専門性の明確化：必要な専門領域の検討と整理

育成のレベル：就労前（実習）、新任、中堅、上級、スーパーバイザー、管理職

レベルに合わせた獲得すべき専門領域の具体的な内容

- ・キャリアラダー：人事と連動した育成の考え方の検討と整理（人事部は福祉司の専門性獲得、スーパーバイザー養成、および児童虐待対応の核となる多職種専門家集団の養成をどのように考えておられるか）

- ・育成体系に基づいた職員個人の年間育成計画の策定：年間目標、研修計画、評価

2. Off-JT（業務を離れての研修）の検討、研修選択と研修の実施

- ・研修企画チーム（研修担当）の配置と役割の明確化
- ・社会的ニーズおよび職員の研修ニーズの把握と分析
- ・ニーズに則った外部研修の選択
 - ・職員の研修計画に則った研修参加
 - ・研修後の報告と研修参加者の評価
- ・ニーズに則った内部研修の実施
 - ・研修プログラム、研修方法等の検討
 - ・職種別研修と合同研修の必要性
 - ・研修の評価と研修内容や方法の改善
- ・その他：オンライン研修のための環境の整備など

3. OJT の検討と実施

- ・OJT の内容：同行活動、SV 面接（定期、適宜）、グループ SV、ケースレポート（作成と評価）、実践からの振り返りレポート（援助方針会議等での気づきや学びなど）、その他
- ・育成レベルに応じた OJT の内容の検討と整備
 - ・新任研修：SV 体制、SV の頻度、新任グループ C（同職種と児相内他職種）、同行活動の期間、独り立ちの条件
 - ・中堅職員：SV 体制、SV の頻度、新任へのサポートや教育、中堅グループ C（同職種と児相内他職種）、多職種グループでの情報交換、その他
 - ・SV：SV の SV 体制、SV グループ C（同職種と児相内他職種）、児童虐待対応における多職種 SV チームのグループ C（児相、保健、市福祉、生保、保育、教育等による情報交換など）

4. SDS（自己研鑽）の支援

- ・学会や研究会等への参加への支援
- ・自主的学習会への支援等

4. 派遣型研修の検討と実施

- ・専門養成に有効な派遣先の検討
市区町村も視野に入れて
- ・派遣研修の効果的な展開の検討
人事交流等

6. 実習の受け入れ

- ・受け入れ先の検討
養成校、児相設立予定自治体、他の児相職員や市町村、その他
- ・参加者のニーズに敵った実務訓練の教育内容の検討

評価報告書 評価項目

委員名 藤原里佐

■評価項目 その他メモ

観点① 評価ワーキングの機能～「検証」に対する「評価」

- ・ワーキンググループと札幌市の各関係機関のやり取りを経て、評価の方向性が可視化された。

特に、子どもの命の危険と、養育者の SOS を受け止める体制、人的配置に関しては、加配やシステム化に依って、改善の方向にあることが分かった。

一方、それを受けて、市の専門職、市の子ども福祉に関わる職員の方々が、日々の実践上、「分担」「業務量」「指示と復命」「連携」等に関して、どのような意向があるか、評価しているのかを十分に聴きとっていない。

観点② 困難を抱える当事者が、子どもであり、高校生であり、社会人であり、母親でありというように、複数の属性に短期間で移行することへの把握と支援

- ・区を基盤とした連携体制は、例えば、シングルマザーの A さんの育児態度や経済状況等に注目することは可能であるが、A さんが被虐待の当事者であったことや、A さんに非行経験があること、A さんの定位家族が生活困窮していた等の情報は、他市存住時代のものも含め集約可能か。

観点③ 子ども支援、母子保健、公的扶助の各専門領域における「女性支援」の位置づけ

- ・子どもの命と暮らしを守るという点において、問題意識、支援の方法と連携が構築されてきたが、妊娠を中断した女性、子どもを祖母宅に託しているなど、ある時点では母子ではない女性に対し、母子になる可能性や、母子であった経過などを慮る視点をどの領域であつても設けられるか。

観点④ 札幌市の規模と職員態勢、養成

- ・本虐待死亡ケースに際し、先の検証を経て、札幌市が真摯に改善の取り組みをしていることは明らかである。ワーキンググループにおいても、職員研修、専門職養成をめぐる議論を活発に行ったところである。ただし、都市の規模、社会福祉職と一般職という入口と、業務の実際、専門職に対するニーズの多面性、ジョブローテーション等々を鑑みた時に、いわゆる、全体のスキルアップ的なことを求める上での「限界」があるように見える。(あくまでも個人という意味ではなく、組織の)

ワーキンググループでは、各機関の管理職、スーパーバイザーの果たす役割についても言及してきたが、総じて一人一人の職員の責任が非常に重くなっていることは否めず、それは、子どもや家族(市民)を守るためには必然であると共に、そのような仕事をする人が輩出され続けるのかという素朴な疑問も生じる。その点を議論した上での新しい取り組みや活動であることを承知しつつ、市の態勢を俯瞰的にみることで、そこでの課題も確認したい。