

会議結果報告書

会議の名称	札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会第4回評価ワーキンググループ会議
日時・場所	令和3年9月29日（水）18：00～20：30
出席委員 6名／6名中	松本 伊智朗（座長）、高橋 司、鈴木 秀洋、中板 育美、藤原 里佐、 増沢 高
傍聴者数	6名

議事（公開分）	概要
1 児童相談所、生活支援担当、母子保健の研修体制について等	（事務局説明） ・事務局より児童相談所、生活支援担当、母子保健の研修体制、子育てデータ管理プラットフォーム（以下「プラットフォーム」という。）に係る説明を行った。 （主な委員質問・意見） ○児童相談所、生活支援担当、母子保健の研修体制について ・（座長）生活支援担当では一人のワーカーがどのような研修をいつ受けるかという資料があったが、児童相談所と母子保健ではそのような資料があるか。 →（阿部地域保健・母子保健担当課長）一人の保健師がいつどのような研修を受けるかということは、体系付けていない。今後、キャリアパスの作成に向けた検討を進めていきたいと考えている。 →（山田地域連携課長）年度当初に特定のワーカーがどの研修を受けるのかという計画を持っていない。児童福祉法義務研修の任用前研修と任用後研修は必須で受けているほか、任意で受ける研修もある。 ・（増沢委員）児童相談所の人材育成について、新任というのは、採用されてすぐの若手の職員ということか、人事異動で児童相談所を初めて経験する職員は新任なのか。児童相談所において、新任職員は、福祉職、一般の行政職はどのくらいの割合か。 また、どのくらいの経験を持って、そして、どういう研修を経て、スーパーバイザーとなるのか確認したい。 →（山田地域連携課長）新任研修については、新採用の職員もいれば、他の部署を経験し異動した職員も含まれている。配属される職員の福祉コースの職員と行政コースの職員の割合は、福祉コースの方が多くを占めている状況である。 →（山本相談判定一課長）相談に関してのスーパーバイザーは、相談の係長を位置付けている。全員ではないが、児童相談所において一般職で福祉経験ある職員が就いている。スーパーバイザーになる際には義務化研修を受

	けてもらう。 ・（増沢委員）どのくらい経験を経た方がスーパーバイザーになっているのか。 →（山本相談判定一課長）一般職として5年、7年、10年と、一定程度の年数は経ている職員が相談係長として業務に従事している。 ・（増沢委員）人事の問題と人材育成という、キャリアラダーの問題について、どのように関係させて、どのように意図しているのか、計画があれば教えてほしい。また、新任職員には、手取り足取り教えてあげなければならないが、それはどのくらいの期間を設けているのか。 →（山田地域連携課長）キャリアラダーは課題として捉えており、今、その検討を始めたところ。まとまった段階でご報告ができればと考えている。 →（山本相談判定一課長）実務訓練は、はっきり育成期間を何か月とか何年という設定をしていない。個別の職員の状況によって3か月から1年じっくりかけてというのが現状だが、少しずつ期間が短くなっているという状況ではある。 ・（増沢委員）札幌市に限らず、あまりにも実務訓練なくて、現場にボーンとプールの中に投げ込んで泳ぎみたいな話になっている状況が日本にはすごく多い。欧米は1年から2年、現場訓練を積み、初めてケースの前に立つ。是非、日本の他の自治体をまねることなく、検討を進めていってほしい。 ・（中板委員）派遣されて研修を受けた方の復命はとても大事。派遣された方一人一人が自分の知識で終わらせずに、仲間のもの、それから組織のものにしていくことが、税金を使って外部研修を受けるということだと思う。どういう形で復命をしているのか確認したい。 →（山田地域連携課長）外部研修で得た知識は、その職員を内部講師として、報告会あるいは研修会として継続的に情報を伝達している。ただ、全ての研修でこれができるということではないため、徹底していきたいところ。 ・（中板委員）保健師について確認だが、キャリアラダーはあって、研修のパスがないということか。 →（阿部地域保健・母子保健担当課長）キャリアラダーも、札幌市独自のものは作られていない。今後、実施するワーキングの中で、保健師の意見を聞きながらつくり上げていきたい。 ・（中板委員）この研修はこの時期には必ず受けなければならない、それを受けた人はこの次にはこの研修という積み上げ型の研修のパスを考えていくことが大事である。プリセプターは何年までついているのか。 →（阿部地域保健・母子保健担当課長）プリセプター制度は1年間かけている。1年間の中で、プリセプターだけではなく、組織全体で育成するという形をとっており、プリセプター制度の他に退職保健師の力を借りた育成
--	--

トレーナー制度というものも導入して、家庭訪問への同行や、自立を支える仕組みは取り入れている。

・(中板委員) 生活支援担当の研修の実施状況について、児童虐待防止の研修を今後ブラッシュアップ予定はあるのか。

→(高橋保護自立支援課長) 生活支援担当だけで、グレードアップさせることはなかなか難しいため、児童相談所とも相談しながらやっていきたい。

・(増沢委員) 生活支援担当の他の研修で、貧困問題と虐待予防を一体化させた問題として理解することが大事だが、そういった根本問題に係る研修は実施しているか。

また、人材育成の中に、札幌市内の行政だけではなくて、例えば施設もフォスタリング機関に出向するなど、人事交流を実施し、児童福祉のエキスパートを養成するという考え、ビジョンはあるのか確認したい。

→(高橋保護自立支援課長) 貧困問題の研修に関しては、やっていない。また、他都市への派遣というのは生活支援担当では実施していない。

・(藤原委員) 母子保健について、実際に保健師職として入ってくる人たちの資格の取り方が多様というのはどういうことか。また、札幌市ではどういう資格取得をした人を本当は採用したいのか、あるいは、なかなか採用ができないのかという事情があれば教えてほしい。また、保健師の平均年齢を教えてほしい。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 保健師の基礎教育の多様化ということで、昔であれば、保健師、早くて4年で免許を取って入ってきていたが、基礎教育を4年受けた職員、5年受けた職員、6年受けた職員ということで、持っている知識とかモチベーションなどが異なる新採用職員が入ってくる。

・(藤原委員) 札幌市が求めている保健師は、どういう基礎教育を受けている人たちを求めているのか、あるいは、どこか別の市町村でキャリアを形成している中堅職を求めているのか確認したい。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 札幌市が求めているのは、院卒や経験の有無ではなく、札幌市の職員としてどのように力を発揮してくれるか、そこに期待できる職員というのが必要だと思っている。

・(鈴木委員) 児童相談所でスーパーバイザーになるには、児童相談所での経験年数のみを通算年数と考えるのか、他の部署での経験について含めて考えているのか確認したい。

→(山本相談判定一課長) 家庭児童相談室も、だんだん福祉職の配置も広がってきているので、今後はそこも加味するかということもあるが、現在は児童相談所での経験年数を加味して設定しているところ。

・(鈴木委員) 生活支援担当は、生活支援担当の経験年数だけではなくて、他のところも含めて、スーパーバイザーにするという理解で良いか。

→(高橋保護自立支援課長) 生活支援担当では、何年ケースワーカーを経験

したらスーパーバイザーになる仕組みではない。

- ・（鈴木委員）異動のサイクルとして、家庭児童相談室や児童相談所など、児童虐待に関わる部署については、異動のサイクルを遅くするというような方針か確認したい。

→（山田地域連携課長）現在、年数を長くするなど方針があるわけではない。ただ、児童相談所と家庭児童相談室の異動の行き来はここ数年増えてきているため、そういった経験の積み重ねというのは少しずつできているところ。

- ・（鈴木委員）現時点だと長くしていこうという方針にはなっておらず、この事案後でも現状維持という考えで今はいるということか。

→（山本相談判定一課長）札幌市として、児童相談所の職員だけに限ってジョブローテーションを少し長めにするとかということまでは踏み込んで決めてはいない。ただ、運用として、現場としては、こういう考えだということを（職員部に）伝えながら人事異動の具体的な作業をしているところ。

- ・（鈴木委員）生活支援担当について、（母子家庭において、男性との）同居の事実の確認をしなければいけないが、現場に行ったときにどういう言葉をかけて同居の事実を確認するのかというところは、誰がどのように教えているのか。

→（高橋保護自立支援課長）具体的な研修はない。

- ・（中板委員）保健師は、新任期のときに必ず母子保健の職場を経験をするのか。

→（阿部地域保健・母子保健担当課長）新採用で入った保健師は、各区の高齢福祉を担当する部署と、母子保健を担当する部署のどちらかに配置し、その部署を3、4年経験後は、今度は高齢者から母子保健、母子保健から高齢者に配置させている。

- ・（中板委員）保健師の場合、6、7年目になってやっと母子保健を担当するということも起きているが、最初に母子保健をしっかりとやるというのは、本来とても大事なところ。

- ・（座長）家庭児童相談室の職員の研修、人材育成というのは、どのようになっているか。

→（谷地域連携担当係長）まず、義務研修の要対協調整機関の担当者研修を全職員、係長、一般職問わずに受講してもらっている。そのほか、児童相談所が職員向けに行う研修のうち、区の家庭児童相談室の職員が受けても有効なものについては、できるだけ声をかけて受講してもらおうようにしている。

○プラットフォームについて

- ・（中板委員）虐待事案では家族構成が変わるといろいろな問題が起きてくる

	が、住民基本台帳の変更の届出が出された場合、自動的に反映されるのか。 →（山田地域連携課長）児童相談所で対応しているケースや特定妊婦などは、住民登録上、世帯変更があるとアラート表示される。 ・（鈴木委員）（ケース以外の住人が）誰かいるというアラートは出ないと思われるが、そういう機能があったら良いと思われる。 →（山田地域連携課長）住民登録の情報を連携させているため、住民登録に動きがなければ表示されないが、例えば、どこかの部署が自宅を訪問したときに、その情報を得て注意を要すると思ったときは、要注意のタグを設定することができる。その中で各部署において連携することができればと考える。 ・（中板委員）生活支援担当の情報も入るということか。 →（山田地域連携課長）今は生活保護の情報は、連動されていない。 ・（増沢委員）運用して2、3か月だが、現時点でどんな意見や感想が出ているのか教えてほしい。 →（山田地域連携課長）これまで3つのシステムをそれぞれ見に行かなければ分からなかったが、情報を時系列に確認できるようになったため、特に管理職からは、対象世帯に対する折衝状況が見やすくなったという感想がある。実は、私どもは全市の情報を見られるため、一日、朝来ると百何十件とか200件とかという情報が届いている。情報を確認するにはとても時間を要するため、アラートの表示方法工夫などは、今後話し合いの中で出てくるかと思う。
2 札幌市の取組状況について意見交換	○札幌市の取組状況についての感想 ・（松本座長）このワーキングの目的、課題は、当該の事案が起こって報告書が出て、それについて札幌市の取組があり、その取組に対して、そういう方向で良いのかどうか、修正すべき点は何か、評価すべき点は何か、今後追加していくべき点は何かということについて意見をまとめるということ。これまでの各委員の感想について伺いたい。 ・（増沢委員）母子保健、生活支援担当、児童相談所、それぞれの範囲だけで検討していても、この（虐待による死亡事例を防ぐという）応用問題には届かない。この死亡事例の検証でも言われているのは連携・協働の話であるが、それぞれの専門職がお互いの違う専門性を合わせて物を判断していくということが必要になる。人事交流ということをすごく大事に考えてほしい。要は母子保健、児童相談所、それぞれの領域を超えて理解できる人がスペシャリストとして上にいて、そのトップ同士がちゃんと話ができるという状態をつくるのが大事。それを踏まえたキャリア形成、新人からのキャリア体系、人材育成の体系をどうつくるのかも大事だが、一番トップの人間、エキスパートが、児童福祉、母子保健のエキスパートに至るまでには、どういう学びをして、どういう経験を、どういう部署を回ってつくり上げていくのかということ人事課と一緒に考えてほしい。生活

支援担当の部署、児童相談所、保健のほか、児童福祉施設、フォスタリング機関などの施設を含めて経験しながらキャリアを積んだスペシャリストを札幌市として何名かつくるということを目標にしてほしい。その人たちの経験と履歴というのをきちんとモデルとして示し、エキスパートのコンピテンスを上げるためには、どこを回るのが効果的かということを考えてほしい。

それと情報共有システムについて、先ほど 120 あって確認が大変だという話があったが、これだけ数多くて、片手間に見られるような話ではない。アラートの基準も下げ、120 を 50 にできるシステムにしたら、死亡事例がまた起きると思う。120 を見られるための体制はどうするのだということを札幌市全体で考えるような方向に持って行ってほしい。既存の体制でできることではなくて、このニーズに応えるために体制をどうするかということをして是非考えていただきたい。

- ・(中板委員) 保健師の場合は、母子保健のところにおいて、家庭児童相談室の方に異動したときに母子保健を外から見て、問題がとてもよく見えることになるが、家庭児童相談室からまた保健に戻ってきたときに、見えたことを生かしてほしいが、そうはなっていない。ジョブローテーションが、良い機会があるにもかかわらず生かされていないため、そこをしっかりと明文化していくことがとても大事。

生活支援担当のケースワーカー、保育所、保健師、児童相談所が一緒になって事例を見立てるときに、それぞれの職種の見方の違いが出る。だから、そういったことをお互いに知るということも大事なので、研修をそれぞれの部局だけで実施するのではなく、合同研修というのもぜひ入れ込んでいただきたい。

- ・(鈴木委員) 要対協に上げる基準は、全部は決められないにしても、もう一回詰めていくのが必要ではないか。

もう一点は生活支援担当について、この事案を受けて、生活支援担当のスペシャリストとかエースをつくるとかというのはあっていいのではないか。研修も、現在のような一般的な研修では全然足りないという印象を持った。全国を見てきて、やはり生活支援担当に対する地位の低さというものを感している。それが、虐待、死亡事例を検証するとずっと出てきており、根本的にそこに力を入れなくてはいけないのではないのか。

3 点目として、連携の前提として、自分の組織の限界と何が足りないのかを自分のところで検証できなければ、何が欲しいかわからない。その具体化というのがすごく重要なことだと思っている。

- ・(高橋委員) プラットフォームについて、7 月からこのシステムを始めて、12 月、年末になっても、具体的にこういうところが生かされたということがないのであれば、アラートが光っても、ただの安心材料になってしまい、デメリットのようなことが起きてしまうのではないかとことを若

干懸念している。

それと、スペシャリストやSVの関係では、毎年毎年ではなくて、例えば3年、5年かけて福祉職をどれぐらい増やして、その福祉職の方々をどこに配置するかということについて、人事との間で具体的な流れをつくっていただければと思っている。

- ・(藤原委員) アラートがつくようなタイミングの人が、声かけによって1歳6か月児健診にやってきた場合に、どうやって親と子どもをフォローする健診体制になっているのかというのをもう少し見えるように教えていただきたい。健診に入ったときからの流れも含めて、どういう流れで誰が対応しているのか。
- ・(増沢委員) 合同研修について、イギリスなどでは子どもに関わる全職種と警察官や消防隊員も新任研修で同じ児童虐待の講義を聞く。そのような文化を是非作ってほしいし、それを目指してほしい。少なくともコアの機関だけはそれをやってほしい。

事例から学ぶということは、本当に重要なこと。死亡事例が起きてこれを振り返ることは、とてもきついと思われる。その前、例えば、小学校入学前に何回か通告があり保護された幾つかのケースを取り上げて、過去、どういう人たちがどういう関わりをして保護に至ってしまったのかという振り返りの事例検討であれば、死亡事例よりは荷が軽いと思う。連携がうまくいかない状態でお互いの機関がそういう研修するといがみ合いが起き、あまりよくない。ただ、きちんと連携しようよという志を持つと、このときに自分たちに何が足りなかったのかなとか、そういう気づきになるはずである。

○評価している点

- ・(鈴木委員) このような振り返りを、検証を行った後にやるという姿勢自体はすごいなというふうには思っている。組織を動かせるポジションにいる幹部たちが出席して、このようなことに向き合っているというのは、本当にすばらしいなと思っている。
- ・(座長) それは研修評価の報告書の冒頭あるいは最後のどこかで、こういうような取組をしていくということ自体、大変大きなことなのだという事は、きちんと書いておかなければいけない。後にも残さなければいけないし、周りにも伝えなければいけない。その上で、ここに関わっている人たちは、職種の中でも当事者としていろいろ心を砕いている人たちばかりだと思うが、このような姿勢をどのようにつなげていくのか、誰が受け継いでいくのかというときに、やはり専門職の集団の問題になっていくと思っている。

(議事概要について発言者内容確認済み)