

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 録

日 時：2021年9月29日（水）午後6時開会
場 所：北海道経済センター 第3会議室

開 会

○事務局（島谷子ども企画課長） ただいまから札幌市子ども・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の会議を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中、ご参加いただきありがとうございます。引き続き、事務局を務めます、子ども企画課長の島谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

会議に入る前に、報告事項がございます。

本日の会議につきましても、条例に基づきまして公開で実施することとしており、既にユーチューブ配信を始めているところでございます。

続きまして、資料の確認に入らせていただきます。

事前にお送りしました資料を確認したいと思います。

まず、資料といたしまして、「第1回から第3回までの評価ワーキンググループにおける主な委員意見」というA4、4枚物の資料、こちらありますでしょうか。こちら、これまでの3回行いましたワーキンググループでの論点をまとめさせていただいたものです。

続きまして、補足資料の1から10まで、こちら、研修、あと人材育成の方針の資料になります。補足資料の1から10です。そして、補足資料の11といたしまして、「子育てデータ管理プラットフォームのアラート機能について」というA3横長の資料、1枚ですね。それと、最後に補足資料の12というもので「保健師配置人数」、A4の資料になります。皆様、資料はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それと事務局からなのですが、本日、こちら会場の関係で、遅くとも20時30分までに終えたいと考えておりますので、ご協力、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行につきまして松本座長の方をお願いしたいと思います。松本座長、どうぞよろしくお願いいたします。

議 事

○松本座長 どうもこんばんは。これから第4回の評価ワーキングを開始したいと思います。

今、事務局からご案内がありましたように、今日は札幌市、別の建物のを借りているところですので、9時には撤収しなければいけないということで、8時半というふうに時間を切らせていただきたいと思います。

本日、4回目でありますけれども、過去3回、これまでの札幌市の取組についてご説明をいただいて、その中でいろいろ意見交換をしてきたということであります。今日は、残ったところについて、特にこれまで3回の中で出てきた質問について、前段の時間を通して補足の説明をいただきます。特に、研修のところについてはちょっとまとまった議論ができておりませんでしたので、そこも、みんなの研修体制がどうなっているかということについてご説明をいただいて、若干の意見交換ができればというふうに思っております。休憩を挟みまして後段ですけれども、これまでの、今日の前段も含めて、全体を通し

て札幌市の取組を、現時点での取組の方向をどういうふうに考えて、今後どういうふうにすればよいかと我々の方で意見をまとめなければいけませんので、その予備的な意見交換というふうにして進めたいと思います。できれば、今日の意見交換を踏まえて、次回には我々のまとめの一旦のあらあらの案のようなものを整理して、それについて議論ができればと思います。ただ、議論の過程でもう少しここについていろいろ伺いたいとか、そういうことが出てくれば、もちろん急ぐということにはしないというふうに思います。そういう進め方で今日は、時間配分も含めて行おうと思いますけれども、よろしゅうございましょうかね。

それでは、まず事務局の方からですが、研修体制について補足資料が随分たくさんいただいていますけれども、ご説明いただけますでしょうか。

○事務局（島谷子ども企画課長） では、最初に児童相談所の方からよろしくお願いいたします。

○山田地域連携課長 児童相談所地域連携課の山田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方から、児童相談所職員、それと区の家庭児童相談室の職員の研修についてご説明いたします。補足資料1をご覧ください。

児童相談所職員、それと区の家庭児童相談室の職員を対象に、人材育成・研修実施方針を定めております。

児童相談業務に従事する専門職員として、体系的な研修の実施により、知識と技術の向上と組織的専門性の強化を図り、子どもと家族への適切な支援につなげることを目的としているところでございます。

研修の区分は、3にありますとおり、児童福祉法義務研修、職場内研修、それと外部研修・講習会となっております。

研修の企画、実施に当たりましては、児相内の研修委員会において進めているところでございます。

研修に関しましては、ページ2枚ほどおめくりいただきますと、児童福祉司、児童心理司、それと一時保護所職員、区家庭児童相談室職員ということで分けをしております。それぞれの経験年数に応じて初任期、レベルアップ期、中堅期と定め、その時点に応じた知識、経験を積み、到達目標を定め、それに向かって研修を実施しているところでございます。

具体的には、各職員のスキルアップにつなげるため、子どもの虹情報研修センターなどの専門機関で実施されております研修へ積極的な派遣を行っております。さらには、その専門性を高めるための講習会に参加した職員を内部の講師として、報告会や研修会等を継続的に実施することにより、組織としての専門性を強化しているところでございます。

また、実務を行う上で研修が必要と感じた知識の習得のため、社内研修の充実に取り組んでいるところであり、法律研修や精神保健の基礎研修を実施するとともに、協同面接研

修なども実施する予定としているところでございます。

補足資料2と補足資料3として、令和3年度の研修計画を添付しております。こちらの方は後ほどご覧いただければと思うところでございます。

なお、令和2年度は、新型コロナウイルスの関係で、特に外部研修・講習会に参加できないこともありましたが、現在はオンライン参加できる体制を整えまして、参加できている状況でございます。

ただ、実際は、ほかの自治体の職員などと一緒にグループワークをしながら研修することで、新たな情報を得ることができたりすると思いますので、コロナウイルスが落ち着いた頃には、できるだけ集合研修に参加できればと考えているところでございます。

また、今後は、外部で実施される有効な研修について参加を増やしていければとも思っているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○松本座長 ずっと続けてもいいのですけれども、それぞれの機関からの説明をいただくということですね。これは、児童相談所と保健所と保護課の3か所からいただくということになりますか。

○事務局（島谷子ども企画課長） はい、そうです。

○松本座長 分かりました。それでは、事実確認も含めて、3カ所が終わってからご質問という、確認というふうにしたいと思います。その後、意見交換というふうにしたいと思います。

では、続けてください。

○事務局（島谷子ども企画課長） 続きまして、保健所の方からよろしくお願いいたします。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 保健所、地域保健・母子保健担当課長の阿部でございます。私からは、保健師の人材育成と研修についてご説明を申し上げます。

お手元の資料、まず4ですね。保健師の人材育成の概要についてお示しさせていただいたところです。

札幌市では、1年から5年未満を新任期、5年から役職に至るまでを中堅期、係長職以上の役職者を管理期として、それぞれの時期の役割や獲得すべき能力、そのための仕組み的なものをこちらの方に簡単に記させていただいております。

次に、研修体系ですが、研修については大きくO f f – J TとO J Tに分けてございますが、保健師の受講する研修といたしましては、地域保健関係職員研修がございます。この研修は、地域保健法に基づき、地域保健活動に従事する職員が、住民の健康ニーズに対応し、自己の責務を自覚し、創造的な意欲の下に地域保健サービスの向上に主体的に寄与できるよう実施するものでございます。

こちらは、保健所地域保健推進担当係が主に企画、調整しております。

手法としましては、集合研修と派遣研修に分かれており、お手元の補足資料の5－1、

こちらが令和元年度の集合研修と派遣研修の一覧です。資料５－２が、令和２年度の集合研修と派遣研修の内容になってございます。

令和元年度におきましては、本事案の女児の事件を受け、児童虐待防止や母子保健関係の研修を早め実施しておりますが、令和２年度におきましては、新型コロナウイルス拡大により中止となった研修が多くなっております。

また、母子保健に関する研修については、保健所母子保健係で企画、調整しており、各区の保健師を初めとする母子保健に従事する職員を対象に実施しており、資料６の方にその内容をまとめてございます。

資料７におきましては、今年度の計画ということですがけれども、今年度後半には中板先生に講師をお願いし、人材育成に関する研修を実施したいというふうに考えているところです。

昨今、どうしても集合研修を計画的に実施できない状況にございますが、保健師職においては、このＯｆｆ－ＪＴの研修で知識や視野を広げることは非常に重要であるというふうに考えておりますが、現場で学ぶＯＪＴの要請がより一層増しているというふうに考えております。事例の振り返りだったり事例検討、それから、ふだんの地区活動の家庭訪問の報告や記録なども全てＯＪＴにつながるというふうに考えています。

全ての区の係長が保健師になりましたので、そういった意味での人材育成の体制というのは整ってきたというふうに考えています。

札幌市における保健師の人材育成につきましては、研修やジョブローテーション、自己研さんなどを通じて、関係部署と連携を図りながら進めてきたところではございますが、度重なる児童虐待事案の発生や新型コロナウイルス対策など新たな健康危機の発生、保健師の基礎教育の多様化、ワークライフバランスの浸透など、様々な課題や変化に対応した保健師の人材育成や保健師活動の在り方を検討する必要があるとございます。

つきましては、来月１０月から、保健師活動と人材育成の在り方のワーキングを立ち上げ、課題とその解決策、具体的な取組を明確にしていくことといたしました。このプロセスの中で、先ほど申し上げました、中板先生にもお力添えを賜りたいというふうに考えているところでございます。

私からは以上です。

○松本座長 続いて、保護課からですね。

○事務局（島谷子ども企画課長） 高橋課長、よろしくお願いいたします。

○高橋保護自立支援課長 保護自立支援課長の高橋でございます。私の方から、まずは、補足資料８をご覧くださいまして、こちらから説明したいと思います。

保護自立支援課では、このように研修要領というのも定めまして、各区の研修ですとか本庁の研修等を進めているというところでございます。

次に行きまして、補足資料の９をご覧くださいと思います。これが前年度の研修の実施状況でございます。

これまでもたびたび説明いたしましたけれども、本来であれば、研修というのは皆さんが集まって、講師がいてというようなところでやるものなのではけれども、やはり新型コロナウイルスの感染状況等がありまして、考慮しまして、映像の配信ですとか資料の送付ですとか、そういった形での研修の実施がほとんどになっております。

そして、ご覧のとおり、まず4月には、内容としては新任管理職研修、新任の保護課長向けの研修をやって、あと新任査察指導員、これ、係の係長が対象になるのですけれども、その研修をやり、さらに新任面接員、これ、最初に保護の相談に来た方を担当する係長職なのですが、この方に対する研修、さらに新任ケースワーカー研修というふうにやっていっているところです。

今回の件に関しますとほとんどが新任ケースワーカー、ケースワーカーの話が中心になると思いますので、ケースワーカーの研修について言いますと、4月に一旦、着任してすぐに研修を行っております。内容は後ほど説明しますが、さらに4月、5月と一通りの事務をこなした後に、4月の内容を復習するかのように6月に一日かけてさらに研修と。さらに、8月頃にまた振り返りのような形で一日研修をやってと。半年たった11月ですね、専門知識をさらに教えるというようなことで、半日使って研修をしております。そこはちょっと、前年度は中止になっているのですけれども、例年ですと、子の養育に関する法的知識ですとか年金制度、そういったものについての研修をやっているというところになっております。

それで、資料をさらに1枚、2枚、3枚めくっていただくと、令和3年度新任ケースワーカー研修の研修項目についてというのが出てくると思うのですが。別紙2ですね。

新任ケースワーカー研修の項目、どんな感じのことをやっているかといいますと、4月、一番最初の着任時ですと、まず、課長講話というところで、仕事の心構えとかそういうのをお話ししまして、その後、実施要領、保護に原理・原則というのがあるのですけれども、そういう話ですとか、生活保護をやるに当たって生活保護法や処理基準に従って業務を行わなければならないのですけれども、それについてお話ししたりというような話がメインになってきております。能力活用ですとか、他法、他施策ですとか、扶養ですとか、そういった話をしているというようなことになっております。

あと、医療扶助とか介護扶助というのが生活保護にありまして、この部分が意外とケースワーカーが見過ごされがちなのではけれども、結構大きな仕事のウェートあるので、この辺なんかも仕事として行っている。

あと、8月になりましたら、ある程度仕事が皆さん一巡してきているということで、90分かけてのグループ討議で、今までの家庭訪問とかで出会った話をお互いいろいろ話ししながら、悩んだり、こういうときはどうしたらいいのかというのを情報交換しながら、問題意識を共有したり、問題解決のヒントを得たりと、そういうようなことをやっているというところがございます。

保護の内容としては以上でございます。

○松本座長 ありがとうございます。簡単に、資料に沿ってご説明をいただきました。

これから研修のことについて、事実確認も含めていろいろ意見交換をしたいと思いますけれども、まず事実確認の方からしたいと思いますけれども、ちょっと私の方から、まずよろしいですか。

児童相談所のところで、今の体制になったのは平成31年3月29日という理解でよろしいのですかね。確認です。研修実施方針というのが、最終改正が令和3年4月20日となっていますね。

○山田地域連携課長 そうでございます。

○松本座長 どこが改正になったのですか。

○山田地域連携課長 令和3年4月20日の改正につきましては、令和3年に機構改革がございまして、この方針の4番に研修の企画調整及び実施体制というところがあるのですが、令和3年度から新たに家庭支援課という課が設けられまして、その部分が研修委員に加わるということで、その部分の改正をしているところでございます。

○松本座長 枠組みは、これは基本的にこのまま、平成31年からということなのですね。分かりました。

もう一つは、母子保健の方と保護課の方に伺いたいのですが、保護課というか児童相談所の方に。

保護課の方では一人のワーカーさんがどういう研修をいつ受けるか、どういうタイミングで受けるかというふうなことの資料がありますけれども、そういう形で説明されているものはないのですか。つまり、研修がいろいろ並んでいるのは分かるのです。研修プログラムですね、こういうのがあるのは分かるのですけれども、新任のワーカーさんが、例えば、いつどのタイミングでどういう研修を受けるか、2年目の人は受けるか、あるいは派遣とかだと必ず受ける、必ず研修として受けるものは何で、どのタイミングで、任意なり、その中の誰かが受けているものというのとは何かという、人の方から見たときの当てられ方というのかな、それはどうなっているのかというのがちょっとこれでは分からないので、そこについてちょっと教えていただけませんかということです。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 保健所の方から、保健師の研修につきましては、児相のように一人一人が何を受けるかということは、正直、そういったものは体系付けていないです。ただ、今これから、先ほど申し上げたように、保健師活動と人材育成の在り方ということで検討してまいります。

保健師においては、今、先生がおっしゃったのが、キャリアパスと呼ばれるものになります。札幌市においては、このキャリアパスを保健師においてつくっていないという現状がございまして、一人一人の保健師のキャリアがどこまで到達していて、どういう指導が必要なのか、もはや個別性をかなり重視した育て方をしていけないと難しいということが課題として私どもも明らかとしておりますので、今後はキャリアパスの作成に向けて、大学の先生などのお力も借りながら検討を進めていきたいというふうに現在考えていると

ころでございます。

○松本座長 分かりました。現時点では、研修を実施する側のプログラムはあるけれども、研修を受ける側がどういう研修をどういうタイミングで受けていくかということのモデルというものはつくっていないということなのですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 はい。

○松本座長 分かりました。

児童相談所の方はいかがですか。

○山田地域連携課長 児童相談所でございますが、まず、職場内研修におきまして、初任者研修、いわゆる児童相談所に配属された職員ですとか、区の家庭児童相談室に配属された職員につきましては、すべからく初任者研修の方は受講してもらっているところでございます。そこで児相の業務ですとか、各係の業務、あるいは区家庭児童相談室の業務ですとか、要対協の部分とか、様々なことをここで講義しているところでございます。

なお、資料でいきますと、補足資料3の2番に職場内研修というところがありまして、その1番に初任者研修というのがあるところでございます。

あと、そのほかの児童福祉法の義務研修ですとか外部研修なんかにつきましては、やはりそのタイミングでこの研修受講が望ましい方を抽出しまして、そのときの判断で受講生を決めているという形になりますので、年度当初にこの方が受けるという計画を持っているものではないところでございます。

○松本座長 そうすると、例えば、一人のワーカーを育てるのにこういう研修、これとこれとを行っていくというふうな、そういうことは今のところないということですね。

○山田地域連携課長 個人を特定して、この人についてはこうしていくというものではないと。

○松本座長 個人というより全員。例えば、Aさん、Bさん、Cさんがいたら、必ずこういうタイミングでこういうところを受けるというふうな、個人の側が必修になっているようなプログラムということです。初任者研修だけという理解ですか。あとは、適宜派遣されると。

○山田地域連携課長 児童福祉法義務研修の中に任用前の研修と任用後の研修とあるので、すけれども、そちらにつきましては、必須で受けている研修もありますし、そのほか、あと任意で受ける研修もあつたりしますので、そこはきれいに整理できているところはないところでございます。

○松本座長 そうすると、それが分かるような資料は今ないというふうなことですか。つまり、児童相談所の職員になったら、例えば、3年の間にこういうことを研修として積んでいくんだなというふうなものが分かるようなもの。

○山田地域連携課長 そうですね、今はないところです。

○松本座長 分かりました。お伺いしたのは、研修を実施するというよりも研修を受ける

側になると、そういうことが個々の力量形成というときに非常に大事だと思ったので、そこがどういう形になっているかをお聞きしたということでもあります。

すみません。私の方から先に質問いたしました。他の委員の方、研修の実施について。増沢委員、お願いします。

○増沢委員 よろしく申し上げます。ご説明ありがとうございました。

松本先生のご意見、ご質問にも重なるところです。児童相談所の人材育成についてのことなのですが、先ほどの新任ということの確認です。採用されてすぐの、要するに若手の職員ということなのか、人事異動で回ってきて児童相談所を初めて経験する方の新任というふうに考えるのかということが1点と、そもそもこの新任といって児童相談所に着任してもらう伝え方は、福祉職として来ている方なのか、一般の行政職として回ってくる人たちもいるのか、一般的には両方いるのですが、どのくらいの割合なのかということと、それから、もう一つ、先ほど松本先生のお話にあったように、スーパーバイザーになる方はどのくらいの経験を持って、そして、どういう研修を経て実際になっていくのかということと、その実態を教えていただければと思います。よろしく申し上げます。

○山田地域連携課長 まず最初のご質問の新任研修についてなのですが、ここは、採用されてすぐの職員もいれば、他の部署を経験されて異動してきた職員も含めて研修は実施しているところでございます。

それと、そこに配属される職員の福祉コースの職員とか行政コースの職員の割合についてなのですが、厳密に分析しているところではございませんが、やはり福祉コースの方が多くを占めているところではある状況でございます。

○増沢委員 スーパーバイザーになるまでの過程、経験とか研修履歴とかですね、どういう経験を経て、どういった方がスーパーバイザーになられているのかというところを、さきのキャリアと逆の流れの話なのですが、逆からお尋ねする部分なのです。

○山本相談判定一課長 相談判定一課長をしております山本と申します。スーパーバイザーの部分に関してお答えさせていただきます。

児童相談所で今、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おります。相談の係長に関しましては、基本的にはというか、全員ではないのですが、児童相談所で一般職で福祉経験ある職員が就いております。

それから、国の関係もございまして、いわゆるスーパーバイザーの研修ですね、義務化研修ですとか、そういったものは、スーパーバイザーとしてなってもらう際には受けてもらうという形になっております。

○増沢委員 スーパーバイザー研修を受けるというのは義務になっているのですが、どのくらい経験を経た方がスーパーバイザーになられているかというところでございます。

○山本相談判定一課長 経験年数に関しましては、5年なり7年なり10年なり、一定程度の年数は経ている者が相談の係長として業務に従事しております。一般職の経験という

ことになります。

○増沢委員 一般職の経験を5年、10年して児相に来たら、すぐスーパーバイザーになるという意味ですか、今のお話は。

○山本相談判定一課長 一般職で5年、10年経験して、そのまま昇任する者も中にはいますけれども、いろいろな部署を経て相談の係長で戻ってきまして、スーパーバイザーというふうに位置付けて業務をしていただいております。

○松本座長 今、一般職というのは、どういうことを指して一般職と。

○山本相談判定一課長 一般職は、札幌市の場合は係員の児童福祉司という形で業務をしてもらっていますが、係長でない担当者の時代に児童福祉司として業務を行った者が、5年、10年経験積んだ者が昇任してという形です。

○松本座長 最低何年ということはあるのですか。

○山本相談判定一課長 最低何年というのは厳密に設定はできていませんけれども、少なくともこの何年かに関しましては、5年以上経験を持っている職員が相談の係長ということとで来ております。

○松本座長 一般職というのは、一般行政職ということではなくて児童福祉司ということですね。

○山本相談判定一課長 児童福祉司です。児童福祉司に関しましても、ほぼ、いわゆる福祉コースの職員なのですけれども、一部その前に、福祉コースの前の時代にも心理教育職で採用区分もございましたので、そちらを経ている職員もおります。

以上でございます。

○松本座長 ほか、いかがでしょうか。

○増沢委員 もう1点、すみません。児童相談所でいつもテーマになるのが人事と専門職としての育成の在り方の関係なのですよね。よく福祉司として経験していても、他の方に人事で回ってしまって、児童相談所の職員がいなくなってしまうという問題もあれば、また、それを経てまた戻ってきてスーパーバイザーをやっていると、そこら辺の人事の問題と人材育成という、要するキャリアラダーの問題なのですね。どのように関係させて、どのように意図されているのかという、そういう計画があれば教えてほしいことと、これが1点と、もう一つが、新任の新たに研修がされているのは分かりました。ありがとうございます。

それで、先ほど保健係の方も話しされていて、OJTが本当に大事だと思うのですが、その実務訓練というのですかね、新任で回ってきたときに、誰かがついて一緒に活動するとか、いろいろなことを手取り足取り教えてあげなければやっぱりものにならないのだと思うのですね。それをどのくらい期間を設けているのか。そこら辺についてちょっと教えていただけますでしょうか。

○山田地域連携課長 まず、先生おっしゃった人事との関係、キャリアラダーの部分ですとか、そういったところの検討はやっぱり必要なのではないかというご指摘でございます。

が、まさに課題として捉えているところでございまして、今その検討を始めたところでございまして、また、まとまった段階でご報告ができればなと思っているところでございます。

○増沢委員 ありがとうございます。あと実務訓練の話、ちょっと教えてください。

○山本相談判定一課長 相談判定一課長、山本でございます。2点目の実務訓練に関しては、正直なことを申し上げますと、はっきり育成期間を何か月とか何年とかという設定は正直できておりません。個別の職員の状況によって3か月ぐらい、6か月ぐらいとか1年じっくりかけてというのが、正直なところ現状としてあります。

それで、先ほどお答えしましたキャリアラダーのこととかもございしますが、どのくらいの期間OJTを集中的にやるかとか、そういったことも含めて、こちらの方でもしっかり考えていかなければいけないかなというふうには考えております。

以上です。

○増沢委員 ありがとうございます。半年から1年、OJTにしっかりかけるというのは、僕はすごく立派だと思うのです。全国的に、大体1か月くらい一緒に同行すると、すぐに担当を任せて一人で動かすという、僕はそれ、非常に危険だといつも思っていたものですから、ご質問させていただきました。でも、これからまた計画ということで、また聞かせていただければと思います。ありがとうございます。

○松本座長 今、札幌市からの答え、例えば半年から1年というのは、半年から1年は必ず同行しているという意味ですか。

○山本相談判定一課長 相談判定一課長、山本です。必ずということではないのですけれども、複数同行で対応する場合。

○松本座長 ついて見ているということの中身の確認したかったのです。

○山本相談判定一課長 が1年ぐらいかけてやっていた職員も中にはいたというところですが、すけれども、確かに、増沢先生おっしゃるとおり、1か月とは言いませんけれども、どうしてもやはり少しずつ手を離していくという期間がいろいろな状況で短くなっているというところは現状としてはあります。

以上です。

○増沢委員 ありがとうございます。僕、そこは札幌市に限らず、日本の大きな課題だと思っている部分なのです。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部分が日本ってすごく多くて。欧米は1年から2年びっちりそういった現場訓練というのを積んで、初めてケースの前に立ちますので、そこら辺は是非、検討を進めていってほしいところだなという、日本の他の自治体をまねることなく、深めて進めていただければなと思うところなのです。ありがとうございます。

○松本座長 中板委員。お願いします。

○中板委員 ご説明ありがとうございます。何点かご質問させてください。

先ほど、児童相談所の研修の説明の中で、復命という話があったと思います。私は、派

遣されて研修を受けた方の復命ってとても大事だと思っているのです。それは、やはり派遣がたくさん、要するに1年に何人も何十人も行けるわけではないので。これ、保健師の方でも言えることなのですけれども、例えば、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というのが、税金を使って外の研修を受けるということだと思っています。そう考えたときに、復命って先ほどおっしゃったのですけれども、どういう形で復命というのをされているのかなというのをちょっとお聞きしたいと思います。

○山田地域連携課長 先ほどお話しさせてもらったのは、外部での研修に参加しましてせっかくいい知識を得たものですから、それを戻ってきてから、その人を内部講師として、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くということを行っているところでございます。ただ、会議室にも限りがあるので、何回かに分けてとかやり方はいろいろあると思うのですけれども、研修の資料をそのまま提供するだけでなく、こういった講義がありましたということでの伝達というか、詳細な情報を伝えていくという形式で行っているところでございます。

○松本座長 ちょっと確認ですけれども、それは必ずやるのか、時間はどれぐらいか、それを受ける人は誰か。全員が復命の場にいるのか。そういうことを具体的に教えてもらえませんか。

○山田地域連携課長 今、全ての研修でこれができているところではございません。これから、また外部研修、さらに参加していきますので、これは強化していきたいと思っていますところでございます。具体的にこの場で、何回それをやったかとか、何分やったか、手持ち資料のないもので何とも言えないのですけれども、先生がおっしゃるとおり、今後、外部での研修というのはすごく有意義でございますので、それを戻ってきて、つまり全域に広げるということはこれから徹底していきたいと思っていますところでございます。

○中板委員 ありがとうございます。ぜひ、復命のときに、いただいてきた資料をそのままおうむ返しに繰り返すというよりも、やっぱり自分が何をそこで獲得したかというところで、改めて資料を整理していただくということでも大事なかなと思うので、今それこそこのオンラインが発達してよかったので、その方にしっかりと1時間ぐらいかけて復命してもらったものをそれぞれの担当者がしっかり見るとか、少しそういったことも考えられるのかなというふうに思いました。ありがとうございます。これ、保健師にも同じことが言えるかなというふうに思っています。

あと、保健師の方にちょっと質問なのですけれども、先ほどキャリアパスがないということでしたけれども、キャリアラダーはあって、研修のパスがないということでしょうか。それとも、能力のA-1からA-5という、あれもないということですかね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 キャリアラダーにつきましては、札幌市独自というものはございません。自治体のラダーを準じた形で、それを踏襲するではないのですが、それを札幌市も取り入れています。そのために何の研修をするのか、どの期で何を獲得し

ていくのかという見えるような、成長過程を示すようなものは、残念ながら、まだ札幌市はつくられていないということになります。

○中板委員 それを国のラダーを参考にしながら、これからつくるといえることですか。ラダーについては。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 ラダーについては、今、国の自治体に準ずるのか、それとも札幌市独自のものを入れ込むのかということも、これからのワーキングの中で、やっぱりみんな保健師の意見を聞きながらつくり上げていきたいなというふうに思っています。

○中板委員 どこも、それに1年2年かかってしまったりしているので、国も、せっかくそれなりに考えてつくりましたし、準じていただいてもいいのかなと思うのですが、やっぱりつくった方がいいのは研修のパスですね。先ほどから出ているように、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というものを考えていくことが大事かなと思いました。

それと、先ほど増沢さんがお話ししていましたけれども、札幌市はプリセプターは何年までつくのですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 札幌市においては、プリセプター制度は1年間かけます。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いるのですが、プリセプター制度の他に退職保健師のお力を借りた育成トレーナー制度というものも導入して、家庭訪問に同行したり、いろいろなところで自立を支えるというような仕組みは取り入れているところになります。

○中板委員 そうすると、トレーナーとそのプリセプターとが相談しながら進めているという感じですね。かなり濃厚な1年間ということですかね。ありがとうございます。

それと生活保護のところの研修の実施状況の資料9ですけれども、先ほど説明なかったように、新任ケースワーカーのところはあったのですけれども、この関連制度等の研修Ⅰ、Ⅱとあって、Ⅰが児童虐待防止について、Ⅱが依存症・発達障害ということなのですが、これはこれまでもずっとやられていたのでしょうか。

○高橋保護自立支援課長 児童虐待防止に関しては、令和2年度からでございます。その下にある依存症とか発達障害は、以前からやっているものです。

○中板委員 この0.1というのは、要するに1時間程度ということでしょうか。

○高橋保護自立支援課長 そうですね。

○中板委員 受講者数が854／872。

○高橋保護自立支援課長 これが前回お話しした、研修内容のたしかパワポの資料を出したと思うのですが、全職員対象にしたというものです。

○中板委員 保護課全職員ということですね。

○高橋保護自立支援課長 そうです。

○中板委員 ここは今後、ブラッシュアップされるとか、そういう予定は。

○高橋保護自立支援課長 できれば、そういうことができるならとは思ってはいるのですが、前回のときもちょっとお話ししたのですけれども、私どもだけでこれをやるというのはちょっと難しいもので、児童相談所の職員の方に講師をやっていただいている部分ですので、どういったことができるかというのは、そういった関係職員の方とも相談しながらでないとはですね、我々だけで、もっともっとグレードアップさせますということはなかなか難しいかなと考えております。

○中板委員 むしろ、そうじゃない方がいいと思いますので、松本先生とか、ご相談しながらやっていただけたらいいかなと思っていました。ありがとうございます。

○松本座長 ほか、いかがでしょうか。

増沢委員、お願いします。

○増沢委員 何度も申し訳ありません。僕も、生活保護の他の研修で、生活保護制度とかきっちり学ばれていくというのは本当によく分かるのですけれども、先ほど哲学とか理念の話もということもお話の中にはあったのですけれども、そもそも貧困という問題、松本先生の前でこんな話をするのは本当にもう僭越至極なのですけれども、そもそも貧困という問題が発生する諸々の影響ということはどこまで広く、根本問題だと思うのです。すごく大事な。それが結局、虐待予防とか虐待防止とかにつながっていて、全く近接領域の別問題ではなくて、一体化させた問題として理解していくということがすごく大事だと思うのですけれども、そこら辺ってどうなっているのかなというのをご質問させていただきたいことと、それから、やっぱりある部門部門で必要な研修をするというのは分かるのですけれども、児童虐待の防止とか、今話したようにテーマは非常にまたがるわけですね。いろいろな分野に。隣の問題だというわけではなく、またがる問題で。となると、この課の中で仕事ができるという領域から超えていくという、そういう思考と認識と動きが必要になるわけで、それが結局、部署連携ということにつながっていくので。その意味で、人材育成の中に、他の部署を、例えば実習なり経験するなりというのを部署異動的というのですかね、もっと言うと、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のところに出向に行くとか、そういった人事交流的なことで、この非常に根っこの広い問題をきちんと見ていける児童福祉のエキスパートを養成していくというような、そういったお考えとかビジョンについてちょっとお尋ねしたいのですけれども。全くそんなこと考えてもいなかったということなのか、実はそういうこともちょっと考えていてということなのか、ちょっとお聞きしたいのです。よろしくお願いします。

○高橋保護自立支援課長 私からでよろしいでしょうかね。保護課からということ。

まず、研修の件で、いわゆる貧困問題についての研修ということだと思うのですけれども、これに関しては、正直全くやっていないです。ちょっとそれを、少なくとも今の本庁の職員でやるというのはちょっと難しく、外部から講師を呼んでやるということになってくるかなと思いますので、今現在のところ、ちょっとそういったものまでは手が届いていないという状況でございます。

あと、前段の話になってくるかもしれませんが、札幌市は別に、ケースワーカーをずっとやるという方はほとんどおりませんで、大体が、半分ぐらいが新採用職員です、今も。ケースワーカー。新採用職員が4年ぐらいやって違う部局へ行きます。次に来るのが係長になったとき。先ほどこちといろいろ、キャリアプランで何年ぐらいでという話がありましたけれども、札幌市の場合は大学卒で早くて8年ぐらいで係長になりまして、平均何年ぐらいかちょっと分かりませんが、10何年ぐらいになって係長になって保護課に戻ってくると。ケースワーカーではないですね。SVで戻ってくるというのが一般的ですけれども、SVになると大体3年ぐらいでまた今度違う職場に転出するというようなことですので、札幌の保護に関して言うと、保護課の職員というのは一時的に来ていと言ったら変ですけども、ずっと長くそれを専門にやっている方ではない、ほとんどがそういう状況でございます。

なので、まず、前段としてはそんなところで、本当に根っからのケースワーカーを養成するというような、そういうようなところは、横浜市さんとかだと福祉職でずっとやっているというところ、横浜とか神戸とかそうだと思うのですが、そういうようなところは、残念ながら、ちょっと札幌ではないという状況でございます。

他都市への派遣というのはあまり保護の部分ではないのですが、私、厚生労働省には行っていたのですが、それぐらいですね。今も厚生労働省へ行っていた職員がうちの本庁にいて、研修担当はやっていて、できるだけ得た知識を還元したいなとは思っているところではあります。

以上です。

○松本座長　ほか、いかがでしょうか。

藤原委員にお願いして、その後、鈴木委員をお願いします。

○藤原委員　よろしいですか。藤原です。保健のところに質問があるのですが、2つあります。一つが、先ほどのご説明の人材育成のところだったのですが、多様な資格形成の人は入職するというようなニュアンスで受け止めたのですが、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、どういうことなのかというのと、関連して、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ください。

もう1点目が、この資料、とても分かりやすかったのですが、人材育成のところ、新任期が0～4年で、中堅期が5年目というのは、多分他の専門職から比べたら、他というのは、例えば小学校の教員とか保育士とかですかね、そういうのから比べたら、すごく早く中堅に位置付けられているように見えるのですが、現在の保健師さんの、200人余りいると思うのですが、人材のどこに一番ニーズが多く要るものなのか。これだと、中堅が終わって管理期となると人が少なくなっているのか、ちょっとそのあたりの構造が分からなかったのを教えていただければと思います。

○松本座長　藤原委員の今2つ目は、年齢、経験年数の分布というようなことも含めです

ね。

○藤原委員　そうですね。もし分かるのだったら、平均年齢といえますか、今の札幌市の保健師さん、何歳ぐらいの方が平均年齢なのかが分かればと思います。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　まず、1点目につきまして、先ほど私申し上げたのは、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、4年で免許を取って入ってきていたのですけれども、今、専攻科ということで、プラス1年、5年間保健師の勉強をして入職してくる職員もいますし、大学院、プラス2年ですから、6年勉強して入ってくる保健師職もいます。ですので、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とか、異なる新採が入ってくる状況になっています。

1点目よろしいでしょうか。

○藤原委員　ただ、もともとは4年ぐらいの人が多かったのに、マスターを持っているとか専攻科を出ているということは、プラスの評価なのかなというふうにも今受け止めたのですが。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　もともとやっぱり保健師の基礎教育が変わってきているのです。昔は院とかがなく、だんだん保健師の基礎教育が変わってきているので、そういったことも踏まえて、基礎教育と現任教育の協力、連携の在り方というのも、これからの人材育成には必要かなというふうに思っているのです、中板先生のお力もちょっと借りたいなというふうに思っているところが一つございました。

2点目の保健師として入るときが20代前半で、10年ぐらい経験したぐらいの年齢層が今多いのですけれども、経験はしているけれども、その年代が出産・育児で抜けてしまうというような、なかなか厳しい現状に今あります。

○藤原委員　分かりました。では、平均年齢でいうと30代が最も多いということですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　恐らくそうなると思います。

○藤原委員　それだと、結構離職しているというふうに計算的になってしまうように思うのですが、そうですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　正直申し上げて、離職する人は以前よりも多くなっています。ただ、私の感覚で言うと、中堅で離職するよりは新任で入ってきてすぐ離職してしまう人がここ最近が目立っています。ですので、1年間やってみたけれども、ちょっと難しいということで離職する職員がこの数年、1人、2人は年間出てきています。

○藤原委員　分かりました。でも、それであれば、また新人補充して、残ってくれる人の中で中堅や管理職を手厚くするというような構造にならないとも言えないということですよ。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　保健師の採用については、私ども保健師職能だけで計画を立ててお願いして入ってくるものではないので、なかなかその部分、人事担当部

門とのやりとりというのは必要なというふうには思っていますが。

○藤原委員 分かりました。もうこれで最後なのですが、最初に伺った、背景が違う基礎教育とか現任教育とかの難しさもあると思うのですけれども、札幌市が求めている保健師さんの、それこそ人事マターになってしまうかもしれないのですけれども、どういう人、学歴だけではないのでしょうかけれども、どういう基礎教育とかを受けてきている人たちを求めているのか、あるいは、どこか別な市町村でキャリアを形成しているような中堅職とかを求めているのかとか、そのあたりを最後に教えていただいてもいいですか。

○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、院卒だとか経験があるとか、そういったことで採用はしていません。札幌市に入って、持ったものをどのように伸ばしていくか、その入ってからのスキルというか、入ってからのやる気とか、いろいろなところがやっぱり面接のときに見えたりとか、そういう職員は採るのですけれども、4年だから採らない、6年だから採るとか、一律そういうことはないです。その一人一人のこれからの伸びしろといいますか、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やっぱり必要なというふうには思っています。

札幌市の保健師の姿勢、どういう保健師かというのは、一応整理されたものはあるのですね。住民の力を信じてとか、いろいろあるのですけれども、そこは今ちょっと資料がないので、また改めてご提示できれば、藤原先生にはお見せしたいなというふうに思います。よろしいでしょうか。

○藤原委員 ありがとうございます。

○松本座長 それでは、鈴木委員。

○鈴木委員 今までのところの再確認にもなってしまうのですけれども、僕の理解が合っているのかというのはありますが、増沢先生が話されたスーパーバイザー、何年でやるのかっていう単純な質問に対して、単純な答えではなかった気がしているのですけれども、僕の理解だと、回答されたのは、要するに、児童相談所での通算年数が何年だから、児童相談所でのスーパーバイザーになるというわけではなくて、他のところ、例えば全く違う土木とか都市計画とかに行った部分について、そこをカウントするのかどうかというところはちょっと明確ではなかったのですけれども、そこは仮にカウントしないとした場合でも、児童相談所、あとは附属の福祉機関だったり、札幌だと一元化なので家児相に行ったりとかという部分があったら、その部分は福祉的な面での関係しているところであれば、そこも通算成績には入れて、経験年数には入れて、スーパーバイザーにはしますよという形なのかなと思っていたのですけれども、その理解で正しいのかどうかというのを1点聞きたい部分があります。

○山本相談判定一課長 相談判定一課長、山本でございます。ちょっと説明が悪かったようで申し訳ございません。

S Vの経験年数に関しては、児童相談所だけで純粋に考えております。ただ、おっしゃるとおり家児相も、だんだん福祉職も広がってきますので、今後はそこら辺も加味するか

どうかというのはありますが、今現在は児童相談所での経験年数を加味して設定しております。

以上です。

○鈴木委員 ありがとうございます。だとしたら、児童相談所に新人で3年ぐらいいましたと。外に行って福祉で、生活福祉なんかにはいたのはカウントしなくて、その人は3年なら3年間いたと。3年ぐらいただたらスーパーバイザーでまだだめだよなという話で、もう一回児童相談所に戻ってきて、また4年ぐらいかけて。そうしたら、4年と3年で7年ぐらいいますねという形で、じゃあ、その人をスーパーバイザーにしてもいいでしょうというような形で考えているという理解ですね。

○山本相談判定一課長 実際の細かい年数はありますけれども、考え方としては、そのような児童相談所での経験年数で考えております。

○鈴木委員 ありがとうございます。その点に関して、それは児童相談所ではということですね。何が言いたいかというと、先ほど保護自立支援課長の話だと、生保の場合だとそのような感じではないというふうに回答を理解したのですが、生保の経験年数だけではなくて、他のところも含めて考えてしまって、係長で戻ってきたらS Vにする形なので、児相はその児相の場所にいたところのキャリアというのを積んでいるけれども、生保の場合はそのようには考えないでスーパーバイザーにしているということよろしいですか。

○高橋保護自立支援課長 保護の方に関して言いますと、あくまでも札幌市の人事の仕組みの中での話ですので、一般的にS Vをやっている方は、ケースワーカー経験はありますけれども、ケースワーカーを何年やったらS Vですよではなくて、係長になって、その異動の中でS Vになってくるということでございます。何年ケースワーカーをやったらS Vですよとか、そういう何か仕組みがあるわけではありません。

○鈴木委員 ありがとうございます。

もう一つ。異動のサイクルの話なのですが、人事当局の問題。僕、今、支援拠点のところを全国で広めているときに、市区町村の場合は短期で結構いろいろな部局を回るところがあって、児童相談所は比較的長いのですが、札幌でいえば、家児相とかの場合の経験年数とかも、やっぱり児童虐待に関わる場所は長くそこにいさせる。通常の部署は三、四年とかで回っている部分があるかもしれないけれども、家児相であれば、例えば5年にするとか6年にするとか、要するに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か、長くするというようなところは、方針としてあるのかなのかということを教えていただいてよろしいでしょうか。

○山田地域連携課長 児童相談所地域連携課の山田でございます。

今の家庭児童相談室の職員の異動のサイクルの点でございますけれども、今現在、年数を長くするとか、そういった方針があるわけではございません。ただ、これまでも何人かいるのですが、児童相談所と家庭児童相談室の人事交流というか、異動の行き来は

ここ数年増えてきておりますので、そういった形での経験の積み重ねというのはできているところではございますが、家児相の職員の在籍年数については、今のところは検討しているところではございません。

○鈴木委員 ありがとうございます。児童相談所については、児童相談所の職員は、東京都というか、他みたいにあちこちではなくて、札幌の場合だと、その児童相談所には長く置くというような方針はありますか。家児相はないという話を聞いたのですけれども、児童相談所職員、児童福祉司として他の部署に異動することがあるけれども、なるべく児童相談所は児童相談所に長くいさせるみたいな、異動サイクルを抑えるみたいなことはございますか。

○松本座長 一般的に、児童相談所の職員さんがどういうふうなキャリアをたどるか。何年ぐらいいるのかとか。そういうことも含めてお答えいただくとイメージが。

○山本相談判定一課長 相談判定一課長、山本でございます。

職員のジョブローテーションですとか、そういったものに関しては、札幌市全体のものに従ってやりますので、新採であれば3年か4年、それ以外ですと4年か6年とかという一つの基準がございます。どうしても児童相談所は、これまでの傾向としましては、やはり三、四年で異動というのが多かったのが現状です。ただ、一昨年の事案以降は、できるだけ、スーパーバイザーの育成ということもありますけれども、少しでも長くということは現場の意見としては考えていまして、そういったことも考慮しながら、人事異動の際にはいろいろと検討しながら進めているところであります。

以上です。

○鈴木委員 そこに関して、僕も行政側にいたので、長くいるところのプラスマイナスという話はよく出ていまして、悩むところというのは全国でそうだと思うのですが、児童相談所も通常のサイクルでしたということは、やっぱり長くすればいいというものではないというか、長くする部分の弊害もあるとかというような考えで今までは来ているということですかね。

○山本相談判定一課長 そうですね、今までも、私もそうでしたけれども、長く一般職でもいたりすることもありまして、長くいると確かにだんだん疲れてきたりとかいろいろ出てきたりしますので、長くすることの弊害というものももちろんあるかなというふうに思っております。

○鈴木委員 現時点だと長くしようというような方針にはなっていないくて、今は現状維持だと。この事件とかを受けた後でも現状維持だという考えで今はいるということですね。

○山本相談判定一課長 札幌市として、今、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ません。ただ、運用と、現場としては、こういう考えだということを伝えながら人事異動の具体的な作業をしているところです。

○鈴木委員 ありがとうございます。もう2個だけ、すみません、座長よろしいでしょ

うか。

○松本座長 手短に。質問を先に出してください。

○鈴木委員 自立支援課長のところなのですけれども、生保と保健とのこう、質問というか、摂津の事件とかもありましたし、札幌の事件と摂津もあるのですけれども、何が言いたいかというのは、同居の事実の確認というのは、虐待死事件とかがあった場合にしなければいけない部分というのはあると思うのですね、生保の。要するにイロハだと僕は思っているのですけれども、それは今までの研修だとしたら、どこかでフォローされているのですかね。一般的な生保の研修というのはされているのだけれども、具体的に、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ようなところというのは、誰がどう教えているのかというのを教えてください。

○高橋保護自立支援課長 研修で同居の事実を確認、具体的にそういったものを教えているということはないです。同居しているというのは、母子家庭なのだけれども、付き合っている男性が入ってきているとか、そういう話かなとは思っているのですけれども、研修では、ちょっとそれについて触れることはしていませんね。

○鈴木委員 というのは、札幌のまさにこの事件のときも男性がいたということで、男性がいたようなときにどうやって確認するのかというのは、この事件の検証の後に生活保護のワーカーの入り方としてすごく重要だと思っていて、まだ特別な研修をされる必要があるのではないですかというのをこちらで出していたと思うのですけれども、それは児童相談所の協力を得なくても、生活保護のワーカーとして、生保としての研修として、この事件の場合はどういうふうに入ったらいいのかというような、そういうのは誰が教えているのかな、教えないままということですか。

○高橋保護自立支援課長 今、教えていないという状況です。それを誰が教えるのかというのも少し難しいところもあると思いますし、一般的にそういった事例というのはあることはあるのですね。よくあるのは、誰からともなく、あそこの家庭に男性が入り込んでいるとかという電話とか入ることはあるのですね。チクリの電話というのでしょうか。そういう電話は入るのですけれども、やはりそれは先輩方やSV、スーパーバイザーの方とどうやって対応していくのかというのを相談しながら対応して、現場でやっているというような状況です。

実際、いろいろなパターンはあると思いますので、研修で我々それに対してどうやって対応するのかというのを教えるというのは、ちょっと難しいのかなというのは正直今聞いて思ったところであります。

○鈴木委員 研修でというよりも、誰がどこでどう教えるのかということがちょっと聞きたかったのです。分かりました。

最後、阿部課長のところで、僕の知識がない部分かもしれませんが、統括保健師制度というのがある中で、研修を見たら、阿部課長が統括保健師の研修に行かれていて、札幌の場合だと、さっき中板さんが話したからあれなのかもしれないのですけれども、統括

保健師になったら課長というわけではなくて、多分、阿部課長は統括保健師なのですよね。他にも、課長になっていないけれども統括保健師はいるという理解でよろしいのでしょうか。それがさっき話していた、リンクしていないですよという話なのか、そもそも統括保健師制度とかという制度自体を入れていないのか。最後の質問です。それだけ教えてください。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 札幌市は、統括保健師の制度はとっています。今、私が統括保健師を担っています。札幌市は統括保健師1人ですが、各区にも課長はいますので、区の中の統括的な役割ということはとっていますが、保健師全体、保健師職能の統括は私1人でございます。

○鈴木委員 分かりました。ありがとうございました。

○松本座長 ほか、いかがですか。

○中板委員 先ほど藤原先生からのご質問があった分なのですけれども、中堅期が5年目というのかなり早いというイメージですか。そういうイメージで藤原先生おっしゃったわけですね。

○藤原委員 私は、中堅期が5年というよりも、その後すぐに次が管理期ってなってしまうという、その並びについてちょっと聞きたかったのでそういう発言をしました。

○中板委員 阿部さんに質問なのですけれども。新任期がちょっとだらだらしているのではないかとさんざん言われているわけです、保健師も。だから、3年ぐらいで新任期は抜けると言われているわけですが、その新任期のときに、必ず母子保健の経験をするということになっているのでしょうか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 札幌市の新採で入った保健師は、各区には保健支援係という高齢福祉を担当するところと、健康・子ども課という母子保健を担当するところ、2つにあるのですが、まずどちらかに配置します。そこで3年ないし4年経験したら、今度は逆を、今度は高齢者から母子保健、母子保健から高齢者。必ずできるとは限らないのですけれども、新採についてはそのような配置をするというふうに札幌市は決めています。

○中板委員 結局、そうすると新任期のうちに母子保健を経験せずに、新任期はずっと高齢をやって、中堅になって母子保健をやるという子が出てくるということなのですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 ここの5年で切るのがいいのかなのかというのも、ちょっと私自身、個人的に思うのですが、両方、高齢者と母子保健を経験して新任期でもいいのかなというふうに思ったりはするのですが、ちょっとそこは、お答えになっていなくてすみません。

○中板委員 ありがとうございます。他の自治体もそうなのですね。だから、先ほどの児童相談所とかケースワーカーというよりは、保健師の場合は、やっと6年目、7年目になって初めて母子保健を担当するというようなことも実際中には起きているので、やっぱり最初に母子保健というのを、出発のところをしっかりとやるというのは、本来とても大事

なところかなと思うので、そこがなかなか実現していないという現実かなというふうには思います。そこも含めて考えていけたらいいかなと思いますね。ありがとうございます。

○松本座長 大分時間も来たのですけれども、ちょっと私の方からよろしいですか。今、児童相談所、母子保健、生活保護から人材育成なり研修についてお伺いしたのですけれども、家庭児童相談室はどうなっていますか。家児相の職員の研修なり人材育成というのは、今日特に話題になっていないのですけれども、そこは今どういうふうになっていますか。

○山田地域連携課長 児童相談所の山田でございます。

先ほど来、ご説明の児童相談所の人材育成・研修実施方針の中に、対象となる職員に児相の職員のほか区の家庭児童相談室の職員も、この研修の対象としているところでございます。各児童福祉司、児童心理司、一時保護所職員のほか、区の家庭児童相談室職員の初任期、レベルアップ期、中堅期もそれぞれ研修のメニューを定めておりますので、こちらの方で家児相の職員の研修も実施をしていると。

○松本座長 家児相の職員体制って、どうなっているのですでしたか。家庭児童相談室の職員、例えば中央区なら中央区、北区なら北区というのは、どういうスタッフ構成になっていますか。

○山田地域連携課長 今、区によって人数は違うのですけれども、係長1名の、正規職員の担当者が1名から3名、それに会計年度任用職員がそれぞれ各区に1名ずついるという体制でございまして。

○松本座長 今の研修の体制というのは、会計年度の職員さんというのは1年ごとの更新の人ですね。正規の職員さんというのは、たしか私の理解では、保健師さんも入っていたように思うのですけれども、それは入っていない。

○山田地域連携課長 今、10区中9区の係長が保健師さんで。

○松本座長 係長が保健師ですね。

○山田地域連携課長 はい。

○松本座長 つまりそこは、どういうふうなキャリアをたどるような人たちが配置されていて、その職員さんはみんな研修を受けるようになっているのかという話なののですけれども。つまり児相の研修にちょっと出るというふうなイメージなのですか。

○谷地域連携担当係長 地域連携担当の谷と申します。

家庭児童相談室の職員については、まず、義務研の要対協調整機関の担当者研修ですね。これ、国の方では、各市区町村に1人は置きなさいというふうになっていますけれども、札幌市の場合は、基本的に全職員に受講してもらうようにしています。それは、係長だろうと一般職だろうと受けていただくと。あとは、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うようにしていると。その他、子どもの虹情報研修センターやあかしの方には、市区町村の虐待対応の研修等には派遣をさせていただいているというような状況で

す。

以上です。

○松本座長 分かりました。ほか、いかがでしょうか。

ちょっと事務局にお願いなのですがけれども、特に児童相談所、あるいは家児相について、職員さんの側から見たときに、どういう研修履歴を必ず通るのか、あるいは通らないのかというふうなことが分かるような資料って、今、手持ちでないということなのですが、それはできますでしょうかね、現状。研修計画、研修というときにそっちの方が大事で、こういうこと、こういう科目が開講されていますという話ではないので。必ず受ける、必ず受けなければいけないようなものはどういうふうになっているかと。それはみんな必ず受けているのかと。一人の職員さんが仕事をしていく上で、これとこれとこれは必ずやることになっているという、そんなことをちょっと見せていただけないかということ。資料として今日ないということですので、今日中に委員の方に共有願えませんでしょうか。

○山田地域連携課長 分かりました。

○松本座長 それでは、一旦、研修のことについてご説明いただいて、質疑ということ、事実確認ということなのですが、これはよろしいですか。あと意見交換等はまた後で行いますけれども、よろしいですかね。

それでは、一旦、休憩を10分挟んで、その後、プラットフォームについてご説明いただくことと、保健師さんの人員配置について、藤原委員の方から、たしか推移についてもご質問があったので、それについて休憩後ご説明いただきます。事実確認をしてから、その後の時間で我々の方の意見交換というふうにしたいと思います。

10分休憩を挟みます。

(休 憩)

○松本座長 それでは、再開をしたいと思います。

まず、プラットフォームについて、ご説明ください。

○山田地域連携課長 児童相談所の地域連携課、山田でございます。

続きまして、補足資料11の子育てデータ管理プラットフォームについて、ご説明させていただきます。

前回のワーキングで、子育てデータ管理プラットフォームの概要を少し説明させていただきましたが、アラート機能の部分などで少し分かりにくい部分がありましたので、改めてご説明させていただきます。

補足資料11をご覧ください。子育てデータ管理プラットフォームのアラート機能についてになります。

前回のワーキングで、ここには1ページ目にありますところの下表にあります、申し合わせ事項又は個別に支援が必要と判断された世帯ということで、定期的な状況の確認が必要な世帯や要対協の進行管理ケース、そして要注意と判断したケースなどは、タグを設

定することで、例えば住所に変更があった場合ですとか、接触などの動きがあった場合にアラートが表示されるところでございます。

また、表の上段にあります、各システムに入力されたデータに基づき、例えば特定妊婦ですとか健診未受診、あるいは健診測定値に心配のある児童、虐待の情報があるなど、こういった場合につきましては、タグを入力することなく、プラットフォームの中で自動的にアラートが表示されるところでございます。

なお、参考までに、裏面に、画面のイメージをつけております。プラットフォームにログインをしますと、初めに上部のアラート画面が表示される仕様となっております。例として、4件のアラートをご覧いただいておりますが、上2件が、家庭児童相談室の方で要注意として手動でタグを設定したもの、下2件が、特定妊婦としてプラットフォームが自動的にアラートを表示したのになります。

各担当者は、このアラートが表示された際には、それぞれの詳細情報画面、下の画面ですけれども、下の画面で世帯等の基本情報や、右下の接触・経過記録などの情報を確認し、必要な対応を進めていくということになってございます。

なお、このシステムは、児童相談システム、家庭児童相談システム、母子保健システムの持つ情報を共有しております。支援を必要とする子ども、家庭に対する接触情報などを時系列に確認することができること、先ほどお話ししたとおり、注意が必要な対象者に動きがあった場合などにアラートが表示されること、また、担当者だけではなく、上司、その周りもその状況を確認することができることから複数の目が行き届くこと、こういったことなどから、虐待が起こる前の早期の対応に役立ててまいりたいと考えております。

このシステムは7月下旬から稼働しまして、職員も少しずつシステムに慣れてきたところでございます。実際にシステムを使用する職員などから、システムを使用してみての意見などを聞く場を設けまして、今後の運用、どうすればもっと有効に活用できるかを検討してまいりたいと考えている状況でございます。

また、システムを運用するのはあくまで人になります。システムはあくまで情報を得る一つのツールであることから、システムに頼ることなく、また、システムで得た情報があったとしても、関係部署と連携をしながら業務を進めることで、より強力な体制をつくっていきたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○松本座長 ありがとうございます。前回、もうちょっと詳細にご説明いただきたいという要望が出たので、追加の説明いただいたということなのですが、いかがですか。まだ、始まって二月ですね。

○鈴木委員 1点いいですか。ちょっとこれ、裏の初期画面というか、家児相要注意：低というのは、これはあまり危険じゃないよという例ですかね。危険じゃないというところにアラートがついたという理解ですか。

○山田地域連携課長 このシステム、ちょっと修正必要なのですが、家児相要注意

に実は「低」しかないのですね。「中」「高」とないものですから、ちょっと表示を変えなければいけないところがあるところでございます。家児相の方で、この人は注意が必要とフラグを立てておりますので、その人がその横の接触情報が更新されたですとか、住所が変更になったという情報がそれに付随してついてきたというところでございます。

○鈴木委員 家児相が低としていても、アラートがぼんぼんぼんというふうに他がつくことで、総合的に中になったり重要度になったりすることってあると思うのですけれども、この低というのは、最初ちょっと聞こえなかったのですけれども、家児相が仮に低としたものでもという理解ですか。ではなくて、ここはいじれないとおっしゃったのですか。

○山田地域連携課長 家児相要注意の「低」となっているのですけれども、実はシステム上、「中」も「高」もないのですね。家児相要注意だけの表示でいいところなのですけれども、ちょっとシステム上、「低」という言葉が入ってしまっているのです、ここは今後改正しなければいけないなと思っているところでございます。

○鈴木委員 分かりました。

○松本座長 それはシステム上の問題でしょう。

○山田地域連携課長 はい。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○松本座長 実際運営したら、そういうすごいテクニカルな細かい話って結構いろいろ出てくると思うので。

ほか、いかがですか。

○中板委員 イメージがとてついてもついて分かりやすいのですけれども、例えば世帯構成が、先ほどのように虐待なんかは結構、家族構成が変わるといろいろな問題が起きてくるって、そういう状況だったりするので、職員というか、母子保健とか児童相談所が分からなくても、この世帯構成で、住民基本台帳が変わったり、市民課に届出、変わったりすると、自動的にここは反映するのですか。

○山田地域連携課長 そうですね、取りかかっているケースですとか、特定妊婦などの場合は、住民登録上、世帯が変わると、このアラート表示はなされます。

○中板委員 自動的に変わっていくのですね。

○山田地域連携課長 そうです。

○鈴木委員 もう1点だけ、すみません。こだわってしまっているのですけれども、この今回の札幌の事件でもそうだし、また、さっき僕も上げさせてもらった摂津のもそうなのでも、同居で住基情報がちゃんと出ているものはここに注意と出ると思うのですけれども、同居か何か分からないけれども、何か誰かいるみたいだみたいなものはアラートで出ないのかなと。出ないですね。何かそういうのがあったらいいなみたいなことはちょっと思いました。

○山田地域連携課長 確かに住民登録を引っ張っておりますので、その情報は連携がなされないところでございますが、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、この人、要注意だなと思ったときには要注意のタグを設定することができますので、その中で各部署で連携することなどができるかなと思うところでございます。

○中板委員 でも、結局、今回の本事案の女兒のときみたいに、例えばDVがあつて中絶したというのは、それを知った保健師がここに入力しないとそこは出てこないということですね。母子手帳が結局破棄されるかどうかというのは分からないからですね。

○山田地域連携課長 そうですね。ただ、前回のケースでいきますと、例えば特定妊婦と登録されて、引っ越しをされたとかというときにはもちろん情報は入りますので、何かしらの情報のときに一回アクションがあるかなと思うところはありますし、あと、児相にも通告があつたりしたときには登録しますので、そのときに、より詳細な情報がその時点時点で分かるかなと思うところでございます。

○中板委員 聞き逃しましたけれども、生活保護の情報も入るということですかね。連動するということでしたか。

○山田地域連携課長 今は、生活保護の情報は、連動はされておられません。

○中板委員 ぜひ、そこを連動していただけるといいですね。とても重要な部分かなと思います。

○松本座長 ちょっとそこは、意見交換のときにまた改めて。

ほか、今のプラットフォームについて事実確認。増沢委員、お願いします。

○増沢委員 運用されて2か月ちょっとということですかね、2、3か月ということなのですけれども、いろいろな意見が出てきていて、これからまた検討するということですが、今の段階で、これをやってみて、どんな意見や感想が出ているのかだけちょっと教えていただけますか。

○山田地域連携課長 今、現段階なのですけれども、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情報が時系列に情報を確認できますので、特に管理職なんかからは、個人に対してこうやって折衝しているのだなというのが見やすくなった。画面上もすごく分かりやすくなったということで、そういった部分ではすごい大きな進歩かなと思っていますところでございます。

ただ、実を申し上げますと、私どもは全市の情報を見れるものですから、一日、朝来ると百何十件とか200件とかという件数が来るのですね。なので、それを朝早く来て見てはいるのですが、情報を見ていくとすごく時間を要するということで、ちょっとそのあたり、アラートの表示の仕方を少し工夫するとか、そういったことは今後話し合いの中で出てくるかなと思うところでございます。

○鈴木委員 今のところだけでもう一回、聞こえなかったもので。100件ぐらいとおっしゃいました？アラートが鳴っているのが。

○山田地域連携課長 私が毎朝、全部更新しているのですが、毎朝見ると百二、三十件は出てくるのですね。ただ、これ全市で見えていますので。例えばこれ、各区に分散しますとそこは分割されるかなと思いますので、各区の課長さんにとしてみると幾分セーブは

されるかなと思うのですけれども。ただ、今後、このシステムの活用によって、要注意のフラグを立てることが多くなったり、そういったことも想定されますので、ちょっとそこは件数をこれからも見据えながら、あるいは、今後の運用をどう考えるかというのは、システムを使用する者からのヒアリングなんかをしながら、今後検討していきたいなと思うところでございます。

○増沢委員　しかし、それは重要なエビデンスですよ。朝来ると120アラームがついているという、これは事実です。そういうのは世間は知らないの。

○松本座長　ほか、よろしいですか。

それでは続いて、保健師の人事配置について資料を出していただいていますので、ご説明ください。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　私からご説明します。資料は12です。

札幌市の保健師は、今年度、4月現在で総数268名です。うち、各区に配置され地区活動に従事する一般職、地区担当保健師は、保健福祉課、高齢福祉部門を担当する62名と、母子保健を担う健康・子ども課の76名、計138名が区にあります。これら、それぞれの係長は、全て保健師職になっております。また、健康・子ども課に設置されている家庭児童相談室の係長職、先ほどもお話ございましたが、中央区を除く9区が保健師職になっています。

また、採用数については、各年度、ご覧いただいたとおり、ばらつきがございます。今年度につきましては、新型コロナウイルス感染症対策の従事ということもございまして、15名でございましたが、この15名が増えたことで区の定数増に直接結びついているわけではございません。

補足がございます。先ほど藤原委員の方から、平均年齢どのぐらいですかというご質問がありました。ちょっと今計算しまして、38.3歳でございました。

以上です。

○松本座長　年齢構成に関して、どこかに大きく山があるとか、偏りがあるということはあるですか。大体、ほぼ同じ年代で分布していますか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　20代、30代で60%という、かなり偏りがあります。

○松本座長　20代、30代で60%。平均が38.3歳ということですね。分かりました。

今のご説明について、保健師さんの年齢推移を示していただきましたけれども、確認あります。ご質問でも。

特になければ、一旦よろしいですかね。また後で、全体を通していろいろ意見交換の中で出てきた質問についてはお答えをいただくというふうにしたいというふうに思いますけれども。

それでは、残りの時間が大体40分ぐらいなのですから、今日の議論も入れて、あ

るいは、これまでいろいろご説明いただいて我々もご質問させていただいたことについて、今後どのような形でまとめるか、あるいは、今後何かもうちょっと追加でお伺いすること、あるいは、ヒアリング等で別の方においでいただくというようなことが必要かどうかも含めて、少し意見交換をしたいというふうに思います。これまで各委員の先生方、いろいろお話を聞かれての感想というようなことでもよろしいかと思うのですけれども、どなたからでも。

我々のワーキングの目的といいますか、課せられている課題は、現在の札幌市の、特に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としてこういう方向で今取り組んでいるというようなことが出ているわけです。それについて、そういう方向でよろしいのかどうか、修正すべき点は何か、あるいは評価すべき点は何か、あるいは、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かと思います。まだ始まって1年ちょっとぐらいですので、大きく達成できたというふうなことがたくさんあるというふうには個人的には思っておりませんが、こういう方向で進めていくというふうなことでよろしいのかどうか、あるいは、方向自体が少し違うとか、あるいは、その進め方自体がもう少しこういう形でなければいけないとか、そういう意見を述べるということかと思います。今後数年かけて、あるいはもうちょっと長いスパンで札幌市がどういうふうに取り組んでいくべきかということの評価ということになるかと思います。最終的にはそういう観点でレポートをまとめるということになりますけれども、それに当たって、これまでのところで、どういうふうなことをお感じかということで、ざっくばらんに伺いしたいと思います。感想というようなことでもいいです。どうですかね。

増沢委員、お願いします。

○増沢委員 いろいろな取組を前向きにしようとされていることは本当によく分かりました。ありがとうございました。

しかし、やっぱり虐待による死亡事例を防いでいくというのは、本当に難しい作業だし、既存のシステムや既存の在り方では、多分、再び同じような事件は、残念ながら起こってしまうというのは、全国そのように繰り返していますので。それで、僕は、要は虐待事件そのものもそうだし、そこで死亡に至るというのは相当レアケースなのですね。そのレアケースまで視野に入れて、自分たちの業務の見直しをするということがなくては、この検討会は多分空中に分解してしまう話だと思うのです。

ずっとお話を聞いていて、それぞれの分野、母子保健なら母子保健、それから生活保護なら生活保護、児童相談所は児童相談所で、こういうふうに変えていきますよというようなことはあるのですけれども、多分その範囲だけで検討していても、この応用問題には届かないのだと思うのですね。つまり、この死亡事例の検証でも言われているのは連携・協働の話ですし、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、これが必要になるわけで。そうすると、今、こちらの人材育成の研修の話を聞いていて、従来のものからかなり踏み込んで、その応用問題を解いていくような研修をしてい

かないと駄目なのだろうと。先ほど生活保護の方で貧困の問題はしていないとか、虐待の同居人がいたらそこまでの判断はできるようだ、それは多分99%のケースには、それがなくても多分仕事はできていくのだと思うのですね、生活保護課の中で。でも、それではこの死亡事例は防げないという話ですので、そこをどう組み込んでいくのかということだと思うのです。

そういう目で、それぞれのまず専門性を高めていくための研修を見直していただくことと、それとやっぱり協働といったときに、これ本当に難しい話なのですね。それはなぜかというと、違う専門職のことをやっぱり分からない。仕事ぶりというよりも、専門職がどういう物の考え方をしていて、その専門を培うためにどういう学びをしてきてということなのですね。それはそれぞれずれるので、それをお互いが知ることだと思うのですよ。それを知るためには、僕は人事交流ということをしごく大事に考えてほしくて、先ほど、要は母子保健のスペシャリストも、児童相談所のスペシャリストも、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ということが大事だと思うのですね。それを踏まえたキャリア形成。先ほど研修の履歴の話がありましたけれども、やっぱり僕は、新人からこうやってキャリア体系、人材育成の体系をどうつくるのかも大事ですけども、一番トップの人間が、要するにエキスパートが、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たらつくり上げていくのかということを考えてほしいのですね。これはもう人事課と考えてほしいのです。せっかくこれだけの、死亡事例があった上での委員会なので、人事課に話ができいくと思うのですよ。それは、そうではない段階では、人事課からは完全にもうマイノリティーの世界は、ここであり、ちょっとよそに外されてしまう話なのかもしれないです、こういう話というのは。本当にマイノリティーな話なので。でも、この機会にやっぱりそこをきちんと人事課が理解しないといけないのだろうと思うのですね。そうすると、今日だってこうやって話をしていくと、生活保護の部署、包括セン、児童相談所、保健というのは、これは理解するために回って歩くべき部署なのだろうということは見えてくるし、もっと言うと、僕はここに施設が入ってくるとか、児童福祉施設や、それから今、児童福祉施設のフォスタリング機関を持っていますので、そういったところとか、そういったことも経験しながらキャリアを積んだスペシャリストが、僕は、札幌市としてのこういうスペシャリストを何名かつくるということを目指してほしい、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てほしいということも僕は思うのです。それは、全国でもそんな人たちのモデルってあまりなくて、先ほど鈴木先生もおっしゃいましたけれども、ずっと児相にいればいいというふうに僕も全然思わないのですね。回りながら専門性を上げていくって、その回り方をいかに効率的に、きちんと分析して上げていくのかということを考えてほしいのです。これはどこを回っても、それも土木課を回ろうが、経験に無駄なものなんかないのです。そんな議論が、どこを回っても勉強になります。それは当たり前なのです。でも、

そうではなくて、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というのが一つ。

それと情報共有システム。僕は聞いていて、ああ大事だなとやはり思ったし、大切にしたいし、もっとそこに共有できる機関を増やしていく展開を望みますし、それと、先ほど120あって、それを見るのが大変だという話がありましたけれども、ここを見るスペシャリストを、僕は、さっきのスペシャリストは、まさにそこに行く人たちではないかなと思うのです。これだけ数が多くて、片手間に見れるような話ではないと思うのです。それを、アラートの基準も下げてしまって、120を50にできるようなシステムにしたら、僕は死亡事例がまた起きると思うのです。そうではないのです。今、児童相談所と市町村の関係、児童相談所が忙しくなればなるほど優先順位をつけて上から見ていくのですよ。そうすると隙間が起きていくのですよね。このことが問題なので、やっぱり見過ごさないという。120という数字が出てきたわけだから、120を見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。もちろん、既存の体制でやらなければいけないということは分かるのですけれども、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のかということをぜひ考えていただきたいなということを思います。この2点です。

以上です。

○松本座長　ありがとうございます。大変貴重な論点を出していただいたと思っています。

ほか、いかがでしょうか。これまでのところだと感想のようなこと、あるいは、もうちょっとこういうことについて我々は議論しなければいけないというようなことも含めて。一回りしましょうか。中板先生。これまでのところの感想のようなことで結構ですけれども。

○中板委員　増沢先生がおっしゃっていただいたので、本当にそのとおりだなと思っています。

保健師の場合は、これは保健師だけじゃないのか、ちょっとよく分かりませんが、家児相に行って、そしてまた保健の方に戻ってくるということはあることですね。それって、母子保健のところにおいて、家児相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のです。家児相からまた今度保健の方に戻ってきたときに、やはり見えたことを生かしてほしいわけなのですけれども、なかなかそうはいかず、非常にセクショナリズムが働いてしまって、昨日まで自分は家児相にいて、家児相の仕事をしていたけれども、今日はもう私は普通の保健師みたいなことになってしまって、その積み上げが本当にもったいないと思うのです。先ほどから言っている人事交流の一部をなしにしていると思うのです。保健師の方は、だけど、そこがうまく機能しないとか、有効に働かないとか、そのジョブローテーションが、いい機会があるにもかかわらず生かされていないような気がするのです。そこをあえてしっかりと明文化していくというのもと

でも大事なことはないかなというふうには思っています。かなり学べることはあると思うのです。だから、人事交流って決して悪いことではなくて、それがうまく生きるようにキャリアパスもつくっていかないといけないし、ジョブローテーションの計画も、全てがそうはいかなくても、こうあったらいいなという理想型はしっかり、それこそキャリアパスとかキャリアラダーは人事とつくりましょうという報告書にもばっちり書いていますので、計画する段階から人事と話し合っていきましょうということなので、さっき増沢さんが言ってくださったので思い出しましたけれども、そこをぜひ、していただけたらと思っています。

あと研修、一緒にやる研修というのはいらないのですよね。生活保護のケースワーカー、それから保育所とか保健師とか児童相談所の方とかが一緒になって事例を見立てる。その事例を見立てるようなときに、それぞれの職種の見方の違いが出るのですよね。だから、そういうことをお互いに知るということも大事なので、それぞれの部局だけでやるのではなくて、やっぱり合同、横の研修というのもぜひ入れ込んでいただけると、また新たな形になるかなというふうにとちょっと思いながら今日は聞いていました。

以上です。

○松本座長 研修の持ち方ですが、ジョイントトレーニングというのはやっぱり有効で、ちょっと小さな規模で、ワークショップのようなことも含めてというふうな体制をどんなふうにつくれるかって、とても大事なお指摘だというふうに思います。

ほか、いかがでしょうかね。とりあえず一回り。

鈴木さん、お願いします。

○鈴木委員 今までの全体という中だと、やはり一つは、今日はそんなに出なかったのですが、要対協の在り方と回し方。どう参加して、どういう案件を上げていって、どこまで協議するのか。事件全部、要対協に上げなかった、上げたという話と、あとは上げてても件数が多いから処理できないんだというのがっかりですね、事件の報道を見ていくと。なので、強調させてもらいましたけれども、どのような形で要対協に一回上げるのかという基準は、全部は決められないにしても、具体的なものをこの事件の後、変えてきた部分はあるけれども、もう一回詰めて積み上げていくというのが必要であろうというのが感想として思います。要対協は、何回も言っていますけれども、単なる会議体ではないというふうにならずに強調しているのですけれども、それが1点。

もう一つは、やはり生保のところ、増沢先生がおっしゃっているスペシャリストというところは、僕はやっぱりこの事件、ずっと生保の在り方というのをもう一回見直して、生保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かなと思います。お話し聞いたら、僕は全国で見てきているのは、最初は生保にみんな回してしまうみたいな。そこで経験させて、しばらく他のところを回していくというようなことだったりという形で、生保をかなり低く見ているというか、すごく権限もあってあらゆる部署の土台になるようなところなのに、生保に力が入れていないなというのはすごく感じます。研

修も、ちょっと失礼ですけども、あのような一般的な研修では全然足りないなという印象を持ちました。

何回も問題提起させてもらいましたけれども、では、どういう言葉で入るのとか、そこで何を見てくるのかとかいうようなことは、研修でやられないとおかしな話だし、研修でやられないのであれば、ふだんの日常的なケースワークの中で、児相は2人で行っていますよというような話と一緒に、ケースワーカーの先輩がちゃんと行ってここを見てくるんだよと、こういう言葉をかけるんだよというのを見せていかなければ、新人がそこに回されてできる仕事ではないなというふうに思いますし、ど真ん中で生保に力を入れていかないといけないのではないのかなというふうにはすごく思います。全国を見てきて、札幌だけではなくて、やはり生保に対する地位の低さというか、役所の中でも、言葉があれですけども、すごく力を入れて育てて、エースをちゃんと配置するというふうなところがあまりされてきていないなというところで、何となくみんなが嫌な職場だったりとかいうふうに思われているというところがあって、それが、虐待、死亡事例を検証するとずっと出てきているな、根本的にはそこに力を入れなくてはいけないのではないのかというのを思いました。

あと最後、3点目ですが、それとも関係するのですけれども、さっきの増沢先生がおっしゃったところはそのとおりだと思いながら、僕もその意見なのですけれども、もう一つ違った観点から言うと、その連携の前提としては、当然、自分の部局で何がどこまでできるのかというところが自分のチームで分かっているなければ手をつなげない話なので、さっきも言いましたけれども、死亡事例検証というのを生保なら生保の観点から見てみて、自分たちでどこまでできるのか、保健だったら保健から見てみてどこまでできるのか、何ができないか、法律が足りないからなのか、権限が足りないからなのか、人の問題なのかというのを自分のところで検証しないといけないのではないのかなというふうには思いました。

札幌のこの検証で、児相が検証して、研修の講師をやってくればとか、生保がという話が出ていたのですけれども、あれは僕からすると、ちょっと違うのかなと。まず自分のところで検証してみて、自分のところでこれが足りないから、この足りない部分について、児相お願いねとか、保健お願いねというのを具体的にこちらからボールを投げられなければ、このような事件はまた起きるというふうに僕は思っています。要するに、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を見られなければ、何が欲しいということは言えない話なので、その具体化というのがすごく重要なことだと思っています。だから、それは言葉の問題で、どういう言葉を足せばいいのかとかっていうと、いや、そんな細かいこととよく言われるのですけれども、やっぱりそういうところに表れてくるのかなと。泣き声通報でいったら、どういう声をかけるのとかというのが、幾つパターンを持っていて先輩から教わったりすることがあれば、いろいろなものの引き出しが増えていく。そういうところが足りないという言い方は変なのですけれども、それが、具

体的なものを入れていくということが、また札幌のこれからにも必要なのかなというふうに感じました。

感想3点です。以上です。

○松本座長 ほか、いかがでしょうか。高橋さん、どうですかね。これまでの印象は。

○高橋委員 まず、アラートのことをお話しさせていただきたいのですが、毎日150、200アラートが光っているということで、7月から開始をされたということなのですけれども、毎日毎日それだけの気づくきっかけがある状況の中で、12月ぐらいまでの間に、この三つ統合して見やすくなったアラートのこのシステムをつくることによって、こんな改善ができるようになったというようなご報告があればうれしいなと思っています。逆に、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、逆にこのアラートが光っても、何か別に安心材料になってしまっているような、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いうことを若干懸念します。

それと、スペシャリストとかSVの関係なのですけれども、私も何度か、例えば札幌市で今年、福祉職を何人採用するのですかとご質問させていただいたこともあったのですが、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、その福祉職の方々がどういうところに配置することを主眼としてやっていくかということについては、今日のお話でも、現場と人事の関係で具体的に詰め寄って話をしたということのお話は残念ながらお伺いすることができなかったと思います。そこは、先ほど増沢先生もおっしゃっていましたけれども何とか一歩二歩、中板先生もおっしゃったように、人事との間の具体的な流れをつくっていただければと思っています。

以上です。

○松本座長 それでは、藤原さんいかがですかね。

○藤原委員 私は今のような、皆さんの俯瞰的なことではなくて、細かい点で、また別な機会に何か資料とかを見せていただきたいというリクエストでもいいですか。

○松本座長 お願いします。

○藤原委員 私が多分、大分前に、一六健診のときの場面設定があまり可視化されない状態だったので、それを教えてほしいということで、保健師さんの配置人数とかも今日出していただいたのですけれども、実際に今、まさにアラートがつくようなタイミングの人が、声かけによって一六健診にやってきたとかいう場合に、どうやってそういう親と子どもをフォローするような一回一回の、その日その日の健診体制になっているのかというのをもうちょっと見えるように教えていただきたいなというふうに思っています。それは、ここですっと出てきている、他職種との連携とか協働とかというのは、ある程度、物理的に離れていたり時間差があつての連携もそうだと思うのですが、まさに子どもの、赤ちゃんの健診の場は、その中に他職種の人がいる。そこでどれだけ、もしアラートが鳴るよう

な要注意しなければいけないような赤ちゃんが来たりお母さんが来たりしたときに、どうやってその方にアプローチしていくことができるのかが、ちょっと今までの資料とかではあまり私自身が見えなかったのも、その点が、これで、保健師さんの人数でいったら、健康・子ども課76人だったら、10区で割ったら多分1区に7人ぐらいしかいないことになって、きっとそこには、その日だけ来る保健師さんとか、パートの人とかもいるのかもしれないのですけれども、それとあと専門職の、もしかすると看護師さんとか医療職の人とか、あるいは発達相談員の人とかもいるのかもしれないですけれども、ちょっとそのあたりが見えるように、今後、いつかの時点で教えていただければと思っています。

その理由としては、今すごく健診に行くのが嫌だというお母さんたちの声が割と出ていて、行ってみて嫌だったとか、行く前から嫌だとか、何もアラートがついていない親子さんでも、すごく健診に対するネガティブな声とかが出てきている中で、実際にそれをよりよい形で実践していくためには、もうちょっと私たちも見える化して、こういうふうに札幌は健診しているんだというのが分かることが、遠回りかもしれないですけれども、必要なのではないかというふうに思いました。

以上です。

○松本座長 今の点について、母子保健の方から何かありますか。

藤原さん、お母さんの方がとか、ご家族の方が健診に行きたくないというネガティブな感覚というのは、例えばどういうことですか。

○藤原委員 それは、障がいを持っている子どもさん関係のリサーチなのですけれども、行って、多分、ちょっと言葉が出なかつたりしたら、別室にお越しくださいとか、ここでちょっと待機して、専門家の人と会ってくださいとかというふうにいろいろな市町村でやっていると思うのです。それが前情報で入ってくると、残されているいろいろなことを言われることが嫌だから行かないみたいなこととか、あるいは、一回でも通報されてネグレクトの疑いあったという人が行ったら、児相の人に連れていかれるのではないかと、正しくない情報の中で右往左往しているという、そういう声のことです。

○松本座長 分かりました。

阿部さん、何か、今の藤原委員からの。ご質問とか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 健診の体制につきましては、以前、藤原委員から宿題を頂戴して、一旦、資料は提出させていただいていたところですが、それだとなかなか分からなかったということでいらっしゃいますよね。

○藤原委員 はい。本当にある日でいいのですね、ある一回のときに、どういう立場の人がどこにいて、誰が受け付けして、誰が最初にお母さんと話すのかとか、ちょっと細かいことで申し訳ないけれども。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 分かりました。健診の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ということですね。分かりました。それは改めて。

○藤原委員 申し訳ありません。お願いします。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 準備します。

○松本座長 増沢委員、お願いします。

○増沢委員 今の藤原先生のご質問とご意見と、それから鈴木先生のおっしゃったこともご意見を聞きながら、本当にそうだなというふうに思ったことで、先ほど合同研修の話を先生おっしゃっていましたよね。僕、本当に大事だと思うのです。その合同研修を、イギリスなんかでは子どもに関わる全職種が新任研修で児童虐待の講義を、同じ講義を聞くのですね。警察官も消防隊員も。だから、そんなふうな文化をぜひつくってほしいな、それを目指してほしいな。少なくともコアの機関だけはそれをやってほしいというふうに思うのです。

それと、もう一つ。事例から学ぶというのが何度も出ていて、本当に重要だと思うのです、事例から学ぶことが。死亡事例が起きて、ある意味これを振り返って、事例の検証でもあり、でもきついんですよね。物すごいきついと思うのです。僕は、その前に、これもそれぞれの機関を理解した上で、今すぐにできるかどうかというのは、これはもう、この連携の懐、皆さんの懐次第だと思うのですが、例えば、小学校入学前に何回か通告されて、保護されたケースがあると。これはたくさんあると思うのです。そのうちの幾つかを取り上げて、この保護されたケースが過去、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をすると、死亡事例よりは荷が軽いと思うのです。もちろん、お互いの機関が、連携がうまくいかないという研修するといがみ合いが起きたりして、あまりよくない。でも、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が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なのです。先ほど藤原先生がおっしゃったように、このときのこの方1回の面接で切れているよって。私たちの対応が、何がいけなかったのかなって。普通に対応したつもりだけでも、やっぱり被害感の強い方ってこうなるんだという学びになるのです。全部同じように同じ面接していいわけではないわけですよね。配慮しなければいけないというケースがあるということに気づくきっかけになる事例検討。だから、保護された段階で事例検討しましょうよって、要対協も一緒になって、今関わっている横の中での個別ケース会議、これはもう法律の仕組みの中でできているのですけれども、研修として、過去どんな人たちが関わってきてどうだったのかという振り返りの研修をこの段階で、全てのケースでする必要はないですよ、幾つかのケースをするだけで物すごいトレーニングになると思います。

実は、虹センターでも、その手の研修を、事例検討を始めていて、施設でやっているのです。乳児院から里親に行って、措置変更になって児童自立支援施設に行ってしまったと。そういうケースに関わって、乳児院の職員も、当乳児院だけではなくて養護施設もみんな集まって、養護施設として何ができたろうか、乳児院として何が足りなかったのかということ、被害的になっては駄目という前提で検討すると、それはとてもいい振り返りになるのです。ぜひ、そんなようなことも、ちょっと細かい研修の中身を話した

のですけれども、ちょっと提案させていただければなと思いました。

以上です。

○松本座長 ほか、いかがでしょうか。特にテーマを決めないで、今の時点でお気づきのことというようなことで。

特にこういう場ですので、質問も含めて厳しいご意見をいただくことはいっぱいあって、むしろ当然だと思うのですけれども、逆に全体を通して、この間の札幌市の動きで、こういうところはむしろ評価をしておきたいとか、こういう方向のものは大きく間違っていないのではないかと、そういうふうにお気づきの点はありますでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 最初から話させてもらっていますけれども、こういう二度研修とか、振り返りを検証をやった後にやるという姿勢自体は本当にすごいなというふうには思っています。また、せっかく改善をしてやっているのにつけて、また委員で、すみません、僕が一番激しいのかもしれないですけど、いろいろまた突っ込まれて、何でこれだけ改善しているのという中で、僕も中にいたので、ここまでしかできないよね、今年度はねとかというのもありながら、さらに厳しいことも言われながらなので、ただ、こういう取組というのはないので、本当に素晴らしいなというふうに思います。

あと、増沢先生がおっしゃられたけど、僕もいろいろな研修とか振り返りとか出るので、一部の部局だけしか出ていないとか、やっぱりあと現場の人しか出ていないというのを見る中で、これだけの幹部の方たちが、やっぱりそれは組織を動かせるポジションにいる人たちがここをちゃんと出て、このようなことに向き合っているというのは、本当に素晴らしいなというふうに思います。敬意を表します。厳しいことをがんがん言っていますけれども、そこは本当にすごいというふうに思っています。

○松本座長 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ことは、きちんと書いておかねばいけなと。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というふうには思っているところです。今、鈴木委員がおっしゃったことに同意します。

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おられる方たちばかりだと思いますけれども、こういうふうな姿勢をどういうふうにつなげていくのかと、誰が受け継いでいくのかというときに、やっぱり専門職の集団の問題になっていくのかなというふうに思っています。大きなところで。

ほか、いかがでしょうかね。

それでは、そろそろ時間も来ましたので、ここは市の方が場所を撤収しなければいけないので、あまり引っ張れないということになります。今後なのですけれども、ちょっと確認なのですけれども、どなたかに、現場の方においていただいてヒアリングをするというようなことは具体的に今必要でしょうか。私の考えでは、もちろんその可能性はまだ残してはいますけれども、一旦我々の方で評価の報告書のイメージというか、評価のポイント

のようなものを議論した方がよろしいのではないかと。それを作る上に当たって、もし、もうちょっと重ねてお話をお伺いするというのは、必要があれば、そうさせていただくというふうなことかと思うのですけれども、いかがでしょうかね。

ですので、次回ちょっとどうできるか分からないですけれども、評価ワーキングのまとめのイメージのようなものというか、項目のようなものを作ってみて、それに沿ってと思います。私のイメージなのですが、ちょっとご意見いただきたいのは、事務局の方でかなり細かい資料を作っていただいています。特に報告書の提言に沿ってこういうことをしたと、今こういうことをしているというふうな、かなり細かいところがあるのですけれども、それ一つ一つにこれがよくできているとか、できていないとかというふうにしていくというのは、ちょっと煩雑ということもありますし、逆にいろいろ施策を切っているような気がするのですね。それはもちろん検証ワーキングの貴重な資料でありますし、資料としてきちっと後に共有されなければいけないものだと思いますけれども、全体を通して、札幌市が今とろうとされている方向というものを、どういうふうに我々としては評価をするか。もう少しここを今後数年の間できちっと固めていってほしいところは何かと。また、全体の取組の中で抜けている点があるとしたら何かというふうなことで、ワーキングの報告書をまとめていくというのが一つのイメージなのですが、そのあたりについていかがでしょうかね。ちょっとたたき台を出してみたらまたご意見いただきたいと思うのですけれども、大きなイメージとして。

そのあたり、もしお気づきの点とか、お考えが人それぞれおありだと思うので、メールでもお知らせいただければと思います。

あと、次回までに準備いただくようなものはありますか。私、先ほど、児童相談所と家児相の職員さんの側から見た、どういう研修を受けていくというふうになるのかという観点で資料を組み直していただけないかというお願いをいたしました。あと、藤原さんの方から、もう少し具体的に、例えばお母さんが子どもを連れて健診に行ったときに、どなたとどういうふうに会って、どういうふうなことが起こるのかというふうなことについて示していただけるといいかと。それは逆に言うと、お母さんの方で、誤解を含んだイメージをお持ちの方で、大変ネガティブに捉えている方もいらっしゃるという状況の中でどういうふうにしていくのだというふうなご指摘だったかと思います。

ほか、事務局にご準備いただくようなものは何かありましたか。

○鈴木委員 要対協の調整担当者が、係長イコールなのかもしれないですけれども、何年目の人がどういう権限、役職でいるかというような資料が見られればというふうに思います。

○松本座長 要対協の調整担当の方が、今どういう研修なりどういうキャリア、力量形成を経てきた方なのかと。先ほどスーパーバイザーの話が出ましたが、調整担当者のところもすごく大きいと思うことと、増沢委員の方からは、エキスパートをつくるという観点で研修と人事というのをやらないと同じことの繰り返しではないかというふうなご

指摘、大変総括的な、大変大事なご指摘だと思うのですね。その中の一環だと思うのですね。そういう意味では、調整担当者あるいはスーパーバイザーに至るまでのキャリア、そこはいろいろな質問が出たと思うのです。何年目の人なのかとか、どこを回ってきた人なのかとか、そのイメージを、現状どうなっているかということをお知らせいただければ。

ほか、いかがですか。よろしいですかね。

それでは、事務局の方から、次はいつでしたっけ。

○事務局（島谷子ども企画課長） 今のところ、10月15日、金曜日を予定しています。

○松本座長 10月15日までに、私と事務局で打ち合わせをしてですけれども、かなり細かいレジュメというよりは、項目のような形で、目次ぐらいのことで一度出して、そこを皆さんに、どういうことを書き込んでいくかということでご意見いただくような機会に次はしたいと思います。

閉 会

○松本座長 それでは、次回まで大体2週間ぐらいですか、15日ですけれども、またお時間を頂戴いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。また、事務局の方も、どうもご準備ありがとうございました。

（以上）

（会議録について発言者内容確認済み）