

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5回評価ワーキンググループ会議
日時・場所	令和3年10月15日（金）18：00～20：00
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	2名

議事（公開分）	概要
1 評価報告書の 骨子について	<p>（事務局説明）</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局より、第4回評価ワーキングで各委員から質問があった事項に対応する、資料2「令和元年6月以降の児童相談・母子保健体制の強化に関する取組」、資料3「札幌市児童相談所研修受講モデル」、資料4-1「乳幼児健診の受診までの流れ」、資料4-2「1歳6か月児健診アンケート」、資料4-3「5歳児セルフチェック表」、資料5「札幌市が目指す保健師像のイメージ」に係る説明を行った。 <p>（主な委員質問・意見）</p> <p>○乳幼児健診の受診の流れについて</p> <ul style="list-style-type: none"> （藤原委員）心配な親子が健診に来た場合、どのタイミングで誰がそのことを把握し、声掛けをすることになるのか。 <p>→（阿部地域保健・母子保健担当課長）事前に地区担当の保健師が、その親子のカルテに、確認事項や注意してほしい点等を記載するため、健診に携わる複数の職員が認識する。</p> <p>○令和元年6月以降の児童相談・母子保健体制の強化に関わる取組について</p> <ul style="list-style-type: none"> （鈴木委員）緊急対応担当部が令和元年から新しく部として立ち上がったが、調査担当が最初に（児童虐待通告を）受けた後、その後の対応は、別の部署にバトンを渡す形で実施するのか。また、それがうまくいっているのかという現時点での評価も含めて確認したい。 <p>→（渡邊緊急対応担当課長）緊急対応担当部の下に、調査担当が移っている。児童虐待通告があった場合には、緊急対応担当、調査担当が初期の調査、介入を行い、継続指導等必要なケースについては、相談判定課の方に引き継ぐ。今のところはその体制でスムーズに調査、支援ができていると認識している。 （鈴木委員）法務担当は緊急対応担当部の中で動くのか、独立的な形で動くことになるのか。 <p>→（山田地域連携課長）法務担当課長は、緊急対応だけではなく、保護者と</p> </p>

接する時に、法的な問題もあって同行した方が良いという場合があるため、そのような場合に同行で訪問している。

・(中板委員) 令和元年度から令和3年度にかけて、母子保健の会計年度職員14名増の根拠と会計年度職員の役割について教えてもらいたい。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 母子健康手帳交付時の妊婦の面接を強化のため、会計年度職員10名全区に配置した。心理相談員は母子保健相談員と同じように各区1名ずつ雇用するということが認められており、体制強化を図っている。

○乳幼児健診の流れについて

・(藤原委員) 相談はみんながするわけではないということではよろしいか。例えば、心配だったという人が来た場合に、受付から相談までの間で、どの場所の誰が、もし把握できるとしたら、あるいは声かけをすとかいうことだったらできることになっているのか。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 気になる親子や、健診で確認する必要がある親子が来る場合は、事前に地区担当者等がカルテに記載する。全ての職員が、リスクがある方、確認しなければいけない方であることを認識した上で、健診を受けていただけるよう、今回事件を受けて大きく改正した。

・(藤原委員) キーパーソン、いわゆる窓口になる職員はどのように決めているのか。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 気になる親子について、健診の場を確認の場にするという判断をするのは地区保健師になる。

・(藤原委員) 確認した趣旨、背景として、例えば、最後に見たのはこの健診だった時、誰が健診の時の状況を回答するのか。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) 現在であれば、健診情報も全て子育て管理プラットフォーム(以下「プラットフォーム」という。)に入力されて、その経過が確認できるようになっている。

・(藤原委員) 仮に最後に公的な場で顔を出したのはこの健診が最後だった場合に、その時に実際に会った看護師や保健師は誰だったとかというところに話が必ずしも行くのではなくて、プラットフォームの記録を見て確認したり、そのときの親子の様子を掌握したりするというようなシステムであるということではどうか。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) プラットフォームに担当保健師の名前が書いてあるため、担当保健師に連絡をして確認することになる。

・(藤原委員) 母親にとっては、何か困ったことがあった時は、地区保健師の名前とか教えられることもあると思うが、必ずしもその地区保健師がついて回れるわけではないということになっているということではどうか。

→(阿部地域保健・母子保健担当課長) そのとおり。

○札幌市児童相談所研修受講モデルについて

- ・(増沢委員) 何年目の職員が過去どういう研修を受けているかという研修モデルとして示してほしいということだったが、今回の資料では誰がどれだけ研修を受けているのかが分からない。OJTは、仕事全部が研修であるともいえるが、もう少し具体的に示すことは可能か。
- (山田地域連携課長) 内部で検討する。
- ・(増沢委員) 1人のスーパーバイザーが過去どういう経験をしてきてスーパーバイザーに至っているのかというモデルを示してほしい。
- ・(座長) 3年目以降中堅期になるとOJTが外れるが、ないという理解か。新任とレベルアップ、1年目、2年目のみスーパーバイザーが付き、3年目以降はないという理解で良いか。
- (山田地域連携課長) 3年目も、職場の実績を通じて知識を身につけることもある。
- ・(座長) OJTを研修として明確に位置付けているかどうかであり、職場で相談していますという話ではない。
- ・(増沢委員) スーパーバイザーへの相談といっても、業務そのものではなく、教育的な要素を取り入れた整理しているのか。
- ・(座長) 仕事をしているときの指導助言ということではなく、(研修として) 何をしているかということだが、いかがか。
- (宮本相談判定二課長) 処遇困難なケースについての検討会の時間を意図的に設けたり、他の職員が別な場所で受講した研修の伝達を行ったりして教育に努めている。
- ・(増沢委員) そのようなことを計画的にしているのかという、そのビジョンを見せてほしい。札幌市として、OJTは何を指すのか。
- ・(座長) 処遇困難ケースの検討ということではなく、一人の職員が、教育的な形での場を持つことができるのか。それとも処遇困難なケースの検討をOJTと呼んでいるのか。
- (宮本相談判定二課長) 今後の課題としてしっかり整理をしていきたい。
- ・(座長) 児童福祉司だけではなく、児童心理司、一時保護職員、家児相では、OJTについての計画はあるのか。新任の職員は週に1回30分OJTを必ず受けるようになっているということはあるか。
- (山田地域連携課長) 現段階では、そのような計画はない。

○評価報告書の形式について

- ・(座長) 札幌市が自己評価をすることがとても大事。札幌市でかなり詳細な資料をまとめ、それぞれの部署で議論をしている。そのこと自体は札幌市の大事な取組だと思うので、それをきちんと掲載をする必要がある。
その上で、評価ワーキングからの意見として、札幌市全体の評価について

て、意見を述べる。もう一つは、今後、札幌市として、もう少しこういうことを進めるべきではないかというような、今後に向けての意見を述べるという形式はいかがか。

検証報告書が出たのが1年半前であり、始まったばかりのものもあるため、最終評価は難しい。また、外部の我々が、10点満点の3点というように点数をつけるということも今後につながりにくいと考える。むしろ、札幌市が今後、こうした改善の取組を継続的に実施することを前提にして、それを後押しする評価であることがとても大事である。

札幌市として、外部の有識者を委員に委嘱し意見を受ける取組、また、公開をしていることは全国的にも先駆的で、今後あるべき形であると思う。

もう一つは、提言ごとに札幌市が現在の取組を整理して、自己評価を行っていること自体、外部から見ても大変分かりやすくなっている。そのため、こういう議論ができていることから、大変高く評価されるべきことであり、今後、他の自治体でもこういう枠組みを踏襲していただくべきことだ。

そのため、全体の評価報告書は、札幌市のまず資料をまとめたものと自己評価をきちんと掲載すべき。その後の意見は、どういうところを目標にして、今後5年、10年でどういうところを目指すのか。今後、専門職集団がきちんと形成されていくということがとても大事であり、そこに、人事の問題と研修の問題がどう絡むかという点は札幌市の今の自己評価でもよく見えないというのが私の全体的な印象である。

もう一つは、もう少し踏み込んで、評価ワーキングとしてはもっとこういう観点で進めていくのが良いと思うという個別的な意見がこれまでもたくさん出ていおり、それを各論として提言をするということはどうか。

問題になったのは、区を基盤とした連携体制の強化と、支援連携体制強化ということ。

2点目は、母子保健体制そのものについてどういうふうに考えたらいいかということ。

3点目は、専門職養成の在り方、研修体制と人事の問題。

4点目は、他の分野の強化、例えば保育や若年女性支援という枠組みでの制度をどのように考えたらいいか、高校での取組についてもいくつか提言があるが、この問題を考えていくときにとても大事な点である。ドメスティックバイオレンスの問題、精神保健の分野の強化というようなこともある。ここはあまり議論されていないが、必要であると考えている。

- ・(中板委員) 全体の構成としては、ほぼ賛同する。札幌市が提言事項に対して一つ一つこのように改善を試みているというのが公表するときに分かりやすいかと思われる。その取組に対して、評価委員会でどのように判断をしたかというのがまずは最も大事なところ。

この事例を通して提言書があり、この事例を通してその評価があるという線は崩さない方がよい。

- ・(鈴木委員) 評価報告書の大きな枠組みとしては全面賛成。今回のような検証をやることは、札幌市の福祉、保健、保育にプラスになるということを書き込みたい。外部から意見もらっていることは、今も意見をもらいながら改善し続けるもののきっかけになる。
- ・(増沢委員) 検討というのは二つある。事件を踏まえて、足りなかった部分を修正していこうとするもの。そこはたくさん語られていて、工夫していることはよくわかった。次に大事なものは、ビジョンである。つまり、本当にあるべき姿を検討するかどうかということ。特に人材育成に関しては、この検討は本当に必要。例えば児童虐待対応するときの専門的な能力、技術は何かという検討をすべきである。虐待対応は本当に難しいことであるが、それをできる能力とは何かということをまず検討する。これだけ難しい応用問題を解くような、専門性が要るような仕事をしていて、その体系がないこと自体大きな課題なので、せめてあるべき姿は、検討して答えが出なくても、その取組を始めていくという、そういう覇気みたいなものがあればうれしい。起きていることの機能の改善と、ビジョンから演繹的に考えていくという二つの道筋を頭に入れて展開して行ってほしいと思っている。

自治体によってはモデルとしてキャリアラダーを示しているところはいくつかある。神奈川県も以前そういうものを作っていた。ただ、結局ラダーをつくっても壊す要件がたくさんある。だからといって、ラダーというものを示しておかないというのではないので、そこは超えていかなければいけないところ。

自分はどこに向かって行ったらいいのか全く見えていないという状態は、非常に不安だと思う。だから、この苦痛の中で2年耐えれば異動になって救われるみたいな発想が出てきても、やはりそれはもうしょうがない話である。一方、これだけ難しい子どもたちと会っていて、ここをやればこういう能力が身について、その能力は非常に重要な要素であるというラダーが示せれば、それはエンパワーにつながっていく。

- ・(中板委員) ラダーがあることで全体のベースが上がる。
- ・(増沢委員) イギリスがPCFというキャリアラダーの人材育成の体系をつくり、ソーシャルワーカーを育てている。人材育成の体系をつくるだけで8年かけている。だから、検討していこうという提言を出すだけでも意味がある。
- ・(中板委員) 機能的に上がっていくことも大事だが、演繹的に先を見越して自分自身が育っていくという道筋を示すことはとても大事なことでそういう方向性を提言の中に入れていくということはとても重要なことだと思う。そのときに、やはりジョブローテーションもセットになる。自治体

なのでどうしても異動は避けられないことだが、モデルとなるジョブローテーションというものはあって良いかと思われる。そのときに人事と丁寧に話し合いをしながら、作り上げていかないと、決してうまくいかない。

- ・(藤原委員) ビジョンを打ち出すことと同時に組織横断的などか、ジョブローテーション的などか、そういう意味での専門職がどうであるとか、それぞれの役割を果たしていないとか、そういうこととは違うところでの困難性とかというものがあるのかなというふう感じたので、それに言及するかどうかというあたりは検討するのが良いと思われる。
- ・(座長) 最後のまとめのところで、行政組織として抱えている一種の大変さについては、最後まとめのところで触れるなら触れるということかと思っている。それはやはり全体を通していろいろ各論が出てから、最後まとめるということになる。

○各論の割り振りについて

(座長) 1番の区を基盤とした連携体制の強化について、生活保護、情報共有の問題、家児相も含めて鈴木委員に整理していただく。2番の母子保健は中板先生に整理をお願いして今後に向けての論点を出していただく。3番の専門職養成の在り方のところは、増沢委員に整理していただく。4番のところと全体を通してというのは、私が考える。藤原委員と高橋委員は、それぞれの立場から全体を通して、補強していただく。

札幌市は今後どういうふうに進んでいったらいいのかということを経験できる重要な素材になるということが大事だと思っている。5年、15年、専門職に求められるものは何で、どこを目指すのかというビジョンを持つことはとても大事だと思う。

○ヒアリングについて

- ・(座長) 必要があればヒアリングをすることも考えるとしていたが、現在、特にその必要はないのではないかと、このまままとめの議論に入っていくということで良いのではないかと考えているが、いかがか。
- ・(鈴木委員) 他の自治体の事例で、報告書が全然現場に下りていない等、自分たちの現場は結局何も変わっていないという話を聞いたりする札幌は自己評価の際に、現場の職員も含め本事業女児の事件後の検証、どう変わったのか、何が変わっていないのかというところを考えたのであれば、ヒアリングは要らない。

(議事概要について発言者内容確認済み)