

# 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 録

日 時：2021年10月15日（金）午後6時開会  
場 所：札幌市子ども未来局大会議室（Web会議）

## 開 会

○事務局（島谷子ども企画課長） それでは、定刻となりましたので、ただいまより札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会第5回の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。

本日もお忙しい中、金曜日の夜、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。前回に引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

では、会議に入る前に、私の方から報告事項がございます。

まず、この会議の公開ですが、本日につきましても、YouTubeの方で既に配信されております。

続きまして、資料の確認ですが、事前に事務局の方からお送りいたしました資料、お手元にありますでしょうか。資料1から資料5まで、ございますでしょうか。それと、先ほど松本座長の方からメールで送らせていただいた資料もお手元にありますでしょうか。大丈夫でしょうか、皆様。

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。よろしくお願いいたします。

## 議 事

○松本座長 最初ですけれども、前回いただいていた宿題で少し資料が出ているものをご説明いただくということで、まずよろしいですか。その後、評価報告書の全体のイメージについて少し議論をしたいと。大きな項目について少し意見交換をしたいというふうに考えております。できれば、その中で一旦書き込むことと、その下書きをしていただくような、下案を出していく担当も割り振るということまでできれば、今日はいいかなと思っています。

それでは、事務局お願いします。

○島谷子ども企画課長 それでは、資料に基づきまして、前回、資料提供の依頼のありました人員体制面のお話、それと乳幼児健診、あと児童相談所の研修についても順次ご説明させていただきたいと思います。

それでは、資料2をご覧ください。A3の資料です。

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です。1番、「児童相談・母子保健に関わる職員の増員等の状況について」をご覧ください。

こちら、これまでも評価ワーキングの中でご説明させていただいた内容と重複する部分もございますが、令和元年6月以降の職員配置と機構面に関わる事柄をまとめて記載させていただいた資料になります。

下の表の（1）から（3）まででございます。（1）が令和元年度から令和2年度の増員数、（2）が令和2年度から令和3年度の増員数、（3）が令和元年度からこれまでの増員した数を、合計を記載させていただいてございます。

では、（３）の合計のところをご覧くださいと思います。上から、母子保健、家庭児童相談室、児童相談所、それぞれの増員職員数を記載させていただいてございます。

最初の母子保健、こちらは、各区健康・子ども課、各保健センターにおけます子育て世代包括支援センターの機能を強化するため、保健師や助産師の資格を有した母子保健相談員を全区に１名ずつ配置するなど、母子保健の関係では計１５名増員したところです。

次に、家庭児童相談室、こちらでは、要対協の対応件数の増加に対応していくため、相談件数の多いところの区に９名の職員を増員したところでございます。

最後、一番下、児童相談所、こちらにつきましては、（１）の特に緊急対応担当部というところで、部長職、課長職をそれぞれ増やすとともに、緊急対応の係長職１名、一般職７名を増員してございます。さらに、（２）では、家庭支援課という課を新設させていただきまして、区が支援している家庭の支援方法について助言を行う体制を整えたというところでございます。こちら、児童相談所だけで計５３名の職員を増員したところでございます。母子保健、家庭児童相談室合わせまして、７８名の増員を図ったところでございます。

１番の説明は以上でございます。

２番の家庭児童相談室の体制からは、児童相談所の方からご説明させていただきます。

では、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。

では、私の方から、２の家庭児童相談室の体制についてご説明いたします。

今年度の家庭児童相談室の体制であります。表のとおり、１０区で３９名の職員体制となっております。配置される職員数は区によって異なりますが、係長１名、正規職員が１人から３人、会計年度任用職員が１人となっております。

次に、（２）の家庭児童相談室職員のキャリア経過の例になります。

前回のワーキングで、要対協関係職員の経験年数などについてお話をいただきました。家庭児童相談室は区の要対協の中心となる部分でございますので、その内容をご説明いたします。

正規職員２９名中、新規採用職員は１０名おり、うち９名が福祉職、いわゆる福祉コースで採用された職員になります。

また、その下の異動者、その他異動経験のある職員１９名のうち、１０名は事務職であり、その中で６名は福祉コースの職員であります。なお、この６名は、全員が児童相談所勤務経験があり、かつ区役所での福祉関係業務の経験があるところです。福祉職以外の４名については、そのうち３名が福祉関係業務の経験があるというところでございます。保健師９名につきましては、全員係長で、母子保健業務、高齢者・障がい者支援業務の経験があるところです。

会計年度任用職員１０名につきましては、学校長経験者８名などとなっております。

少しずつありますが、児童相談所と家庭児童相談室の人事異動を行っており、体制強

化につながっているところであります。

次に、資料右下の3、人材確保における取組になります。

(1) の職員採用試験（社会人経験の部）に福祉コースの区分が新設されました。今年度からであります。現在、採用試験の最中でありまして、詳しい情報はありませんが、児童福祉関係の業務の経験がある方が受験され、本市に採用された場合、採用当初から即戦力として勤務することが期待できるところであります。

また、(2) の児童相談所職員の資質向上に向けた取組でございますが、札幌市への就職を検討している方への相談会に児童相談所の職員が同席させてもらいまして、やりがいなどを発信したほか、各大学のインターンシップの受入れを実施しております。また、今後は、福祉コースの受験者や福祉系の学校に対しまして、福祉コース全体の話に加えて、児童相談所業務のやりがいや魅力を発信する予定でございます。

私からの説明は以上でございます。

○松本座長 ありがとうございます。通していきますか。

○島谷子ども企画課長 資料3の説明の方もお願いいたします。

○山田地域連携課長 続きまして、資料3、児童相談所の研修受講モデルになります。

前回のワーキングにおいて松本座長から、児童相談所の研修全体は見えるのだけでも、受講者側から見た研修ついて分かるものというお話をいただいたところでございます。

今回の資料は、児童福祉司、児童心理司、一時保護職員、家庭児童相談室職員についてそれぞれをまとめたものでございます。

表の一番上に、児童福祉司の区分があります。左側の初任期、1年目になりますけれども、1年目については、OJTのほか、義務研修として児童相談所初任者研修と児童福祉司任用前講習会、こちらの方を受講することになります。また、その後は任意となりますが、児童相談所内で様々なテーマの設定で行う研修や、在宅支援アセスメントシートの活用に関する研修など、その職員の状況に応じて受講を進めながら、知識、経験を積むことになります。

その横、レベルアップ期、これは2年目を指しますけれども、2年目には、義務研修として児童福祉司任用後研修を受講し、任意研修として、先ほどの初任期と同じように児童相談所内研修や、外部専門機関が行う専門的な研修を受講することとなります。

最後に、右の中堅期、これは3年目以降になりますけれども、こちらは、任意研修として、レベルアップ期よりもさらに専門的な外部研修を受講することとしております。

同様に、児童心理司、一時保護職員、家庭児童相談室の職員についても、配置されてからの年数に応じて義務研修を確実に受講し、任意の研修をさらに受講することで、事務へ活用する知識などを習得しております。

私からの説明は以上でございます。

○島谷子ども企画課長 続きまして、保健所の方からお願いいたします。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 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、札幌市の乳幼児健診についてご説明申し上げます。

札幌市における乳幼児健診につきましては、4か月、10か月、1歳6か月、3歳、5歳、この月齢で行っております。このうち、1歳6か月と3歳は法定健診ということで、母子保健法に実施が位置付けられている健診でございます。

この全ての健診なのですけれども、札幌市は直営ということで、全て各区の保健センターの方で行っております。

10か月健診と5歳児健診につきましては、全ての子どもを対象とするわけではなく、事前にチェックリストと呼ばれるものを対象月齢のお母様たちに送って、保護者の方に見ていただいて、必要性を感じていただいた方に来ていただくという任意の健診の形をとっています。

これまでは5歳児健診だけそのような形をとっておりましたが、この度の新型コロナによって、1回の健診を少なくしたりとか密になることを避けるということで、健診の機会を確保することが非常に困難になりましたことから、それまで全て実施していました10か月健診を任意の形に変えたところですが、コロナが落ち着きましたら、また通常の健診に戻したいというふうに思っているところです。

今回、資料の4-3、こちらに、先ほど申し上げましたアンケート、チェックリストの5歳児分をつけさせていただいておりますので、後ほどお目通しいただければというふうに思います。

これらの健診ですけれども、月齢によって、例えば4か月とかは歯科健診がなかったり、心理がなかったりするのですけれども、一応、一般的な流れはこちらの方に記載させていただきました。受付、問診、計測、診察、歯科健診、相談というふうになっています。従事する職種とその人数、これも一応、一例として載せさせていただいておりますので、区の規模によってはこちらが変わる場合もございます。

一応、資料4-2の方には、1歳半健診の事前のアンケート、こちらもつけさせていただいております。保護者の方に事前に書いていただいて、この記載内容に基づいて、健診だったり相談だったりというところでチェックすべき点を把握するといったことに活用しております。

続きまして、前回、藤原先生の方からご質問がございました、札幌市の保健師の目指すべき在り方、そういったところを、ちょっとマニュアルの方に載せております、その抜粋の資料を今回記載させていただきますので、お目通しいただきたいというふうに思います。基本的な姿勢があって、保健師の活動上でそれを補っていく、そういった形をとっています。

私から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、皆さんからご指摘いただいた点、質問いただいた点について、お答えいただいたということになりますけれども、その点について重ね

てのご質問、確認点等あれば出していただいて、一旦それで意見交換をしてから報告書の骨子というふうに入りたいと思いますけれども、どなたからでも、どこでも結構ですけれども、いかがでございましょうか。

藤原委員お願いします。

○藤原委員 何度もいろいろな資料を作っていただきましてありがとうございました。今ご説明がありました乳幼児健診の受診の流れについて質問させていただきたいと思います。これもいろいろ資料を用意していただきましてありがとうございました。一例ということなので、本当にサンプルと思ってお聞きしたいのですが、区によって、あるいは、今日が1歳半健診なのか3歳健診かによっても人数とか全然違うと思うのですけれども、ポイントとして、もし、この受付から相談までの流れで、まず一つ確認は、相談はみんながするわけではないということでもよろしかったですか。相談は全員ではないし、月齢によっては歯科健診もないということなのですが、例えば、3歳なのだけれども、1歳半健診を未受診だったとか、4か月健診が未受診であったとかで健診を奨励していたり個別に声をかけている親子さんもあると思うのですが、そういう方が何とか3歳のときには来たというようなこととか、アラートだったとか、今だったらアラートでちょっと心配だったという人が来た場合に、この受付から相談までの間で、どの場所のどなたがもし把握できるとしたら、あるいは声かけをすることかということだったらできることになっているかを聞いていいですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 どのセクションでということになりますが、そういった気になる親子さんや、健診で確認する必要がある親子さんが来る場合は、事前に地区担当者等がカルテに記載します。こういうことで今回乳児健診に来るので、これを気をつけて見てください等、カルテに書きますので、受付から一連の職員がそれを目にすることになります。ですので、全ての職員が、そういうリスクがある方、確認しなければいけない方であることを認識して健診を受けていただくというふうに、今回事件を受けて大きく改正した、強化した点になります。

○藤原委員 分かりました。ありがとうございます。では、受付から本当に診察、相談は本人の方が望むかどうか分からないので抜かしたとして、診察までカルテにそれが書いてあったら、この親子さんが来たんだということはある程度複数の人が把握されるわけですね。その複数の人が把握して、キーパーソンといいますか、今日確実に、10月15日の健診に誰々さんが来てくれて、ここの計測をしたり、ここの問診をして、結果的にやっぱりこのことが心配だということとか、こういうことをもうちょっとお母さんと話していかなくてはいけないとかという、いわゆる窓口になるというのはどうやって決めるかも聞いていいですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 この健診でこの親子をきちんと見なければいけないというふうに健診の場を確認の場にするという判断をするのは、地区保健師だと思います。ですので、地区保健師が、例えば相談の場に自ら入るとか。もし入ることができない

のであれば、カンファレンスのときに入るとか。ですので、見なければいけない親子であるという判断した保健師が、きちんとどういう状況であったかということを見聞きするなり後で確認したりするなり、そういったことで漏れがないようにしているというふうに考えています。

○藤原委員 分かりました。ありがとうございます。

ちょっとお聞きした趣旨というか背景として、例えば、このときはこれで終わって、それから何日も、あるいは何週間も経たないうちに、仮にですけれども、もしまた児童相談所とかに虐待通報とかがあったときに、この健診でお母さんどうだったのとか、どんな様子だったの、子どもに対してどんな声かけしていたのといったときに、答えるのは誰なのかなと思ったのですね。最後に見たのはこの健診だったみたいになったとき、どなたがこのときはこうだったよみたいなことを回答されるのかというあたりをちょっと知りたかったのですけれども。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 現在であれば、健診情報も全てプラットフォームに入力されて、その経過が確認できるようになっています。

○藤原委員 では、誰ということなく、その情報がもうアップ、更新されているということをもとに尋ねたりすることが可能ということですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 そうです。ただ、その情報入力するのは、情報を確認して行うのは地区担当保健師になります。

○藤原委員 分かりました。ありがとうございます。

○松本座長 今のやりとりで確認したいのですけれども、要するに、健診の流れの中で誰かがマネージするのではなくて、健診の結果を入力して、それを地区担当の人が確認すると、そういうフレームだということですか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 健診の場というのは支援の場でもありますので、支援が必要な場合には、健診という形を使って保健師が相談に入ったりとかすることもできますし、そこで行われたこととか、お母さんの状況とかお子さんの状況については、その後、きちんとプラットフォーム上に上がりますので、児相だったり家児相だったりが必要であればそこを確認する、そういったシステムになっているということです。

○松本座長 藤原委員よろしいですか、ご質問は。

○藤原委員 流れについては理解をしました。流れについては、今ご説明いただいたとおりだと思っていて、ただ、やっぱり人数の問題とか、きっと配置の問題とかがあるので、すごく心配なお母さんが来て、後から、もしそのお母さんがその日の様子はどうだったの、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んだけどみたいになったとしたら、そのときにリアルに会った看護師さんが誰だったとか、保健師さんが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、その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するというようなシステムであるということですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 プラットフォームのデータというのは客観的な情報が主ですので、もしその情報を見て、ほかの部署の人が、このお母さんは最後にどうだったのか、この子どもさんはどうだったのかということを知りたいということであれば、そこに担当保健師の名前が書いてあるので、その担当保健師に連絡をいただくという形になるかと思います。

○藤原委員 分かりました。最後の質問にしたいのですが、重ねてなのですが、お母さんにとっては、何か困ったことがあったときは、地区保健師さんの名前とか教えられていたりすると思うのですね。連絡先としてとか。でも、必ずしもその地区保健師さんという方がついて回れるわけではないということになっているのですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 はい。

○藤原委員 分かりました。ありがとうございます。

○松本座長 ほかにいかがでしょうか。

鈴木委員をお願いします。

○鈴木委員 資料の2になりますけれども、体制なのですけれども、すみません、僕が見落としているのか、あの事件の前と今で組織図とかがあると、より分かりやすいのですけれども、今確認させてもらおうと、緊急対応担当部というのが令和元年から新しく部として立ち上がっていて、あの事件のときに調査担当ってよく出てきたと思うのですけれども、そこはここに入りますかという、ちょっと確認というか。全国的にいうと、やっぱり2種類のパターンがあって、初動班、児童相談所の中の初動があって、それを何でもかんでもスクリーニングするというか、初動班が常に動いて、その後バトンを渡すという体制の是非というか、それが体制としてうまくいっているんだ、いや、それが悪いという話と、あと、そうではなくて、最初から間口としてA班、B班、C班みたいな形で分かれて、ずっとそこが持ち続けるというような形で、どちらが正しいとかどちらがいいという話ではないのですけれども、2種類のパターンでいろいろな議論がされているというふうに僕は認識しているのですけれども、札幌の場合に、ヒアリングも含めてなのですけれども、調査担当とかが最初受けて、それをバトンを渡すみたいな形だったかと思うのですけれども、今はこれ、緊急対応担当部というのが間口のところをやるのですかという、その辺の仕事の仕方の確認の方を教えてくださいたいです。それがうまくいっているのかということも、現時点での評価も含めてお願いします。

○渡邊緊急対応担当課長 緊急対応担当課長の渡邊と申します。

鈴木委員がおっしゃるとおりで、緊急対応担当部の下に、それまであった調査担当が移っております。児童虐待通告があった場合には、緊急対応担当、調査担当の方で初期の調査、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という形でっております。今のところはその体制でスムーズに業務が進んでいる、調査、支援ができていているというふうに認識しております。

以上です。

○鈴木委員 ありがとうございます。事件の後で、やっぱりそのところの初動のところを充実させようということで、そこは拡充させたという認識だということですね。

○渡邊緊急対応担当課長 そのとおりです。

○鈴木委員 ありがとうございます。

法務担当の位置付けなのですけれども、常勤という形で入って、それはどういう動きをしているのかというのは、さっきの緊急対応担当部というところの中で動くのか、そうではなくて、どこか少し独立的な形なのかとか、それはどんな形なのでしょう。

○山田地域連携課長 法務担当課長でございますけれども、児童相談所の一つの組織として位置付けまして、緊急対応だけではなくて、相談判定で継続支援していく中でも法的に壁にぶち当たることがあると思うのですけれども、そういうときにスムーズに、迅速に相談できる体制がまず構築されていること、あと保護者と接するときに、法的な問題もあって同行した方がいいという場合がありますので、そういうときに同行で訪問しているとか、そういった形の今業務をしているところでございます。

○鈴木委員 ありがとうございます。

今回の事件に関して、法務担当が入っていたとしたら、どこの段階で何ができたかというのは、コメントできることってありますか。

○山田地域連携課長 この事案に関しまして、法務担当がいた場合ということでシミュレートしていないものですから、今この時点で、あのときこうできたということは発言できないところでございます。申し訳ございません。

○松本座長 よろしいですか。ほか、いかがですか。

○中板委員 令和元年度から令和3年度の増員のところ、(3)なのですけれども、母子保健のところの会計年度職員の14名というのは、ずっと会計年度職員が続いているのですけれども、これは継続されているというふうに理解していいですか。あと、その14名の根拠というか、何をこの会計年度、職員が担っているのかについて教えてもらってもいいでしょうか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 母子保健の会計年度職員につきましては、(1)の令和元年度から令和2年度の増員、ここの母子保健相談員の10名と心理相談員の2名、それから(2)の心理相談員の2名、こちらを足して14名になります。

この令和元年度から令和2年度につきましては、まさしく本事案を受けたことを踏まえて、札幌市においては、母子健康手帳交付時の妊婦の面接を強化する、そこでしっかりと支援が必要な妊婦を落とさない、継続的に支援をする妊婦を地区担当にきちんとつなぐ、そういった妊婦支援相談体制の強化ということで、各区に1名ずつ会計年度職員を雇用することができました。札幌市の保健師を10名増やせば本当はよかったのかもしれませんが、なかなかそこは非常にハードルが厳しいもので、まずは会計年度職員10名全区につけた。そして、心理相談員につきましても、札幌市の心理体制というのは非常に複雑で、今まで専門職というか常勤職員がおらず、心理判定員、心理技術者、心理相談員と3種の

非常に複雑な仕組みになっていて、心理相談員というものが月額職員になりますので、その月額職員を10名、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のが認められているのですが、人材的に10名いきなり増やすことができず、適切な人材を確保するまでここが増えるということになります。ですので、ずっとここが会計年度職員でいいかどうかということはまた別な議論になりますが、まずは各区に心理相談員と母子保健相談員ということで、しっかりと月額職員を位置付けた、そういった体制強化をしてきたということになります。

○中板委員 そうするとそこに、母子手帳交付のときに定数をしっかりとつけたということでもいいですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 はい。

○中板委員 ファーストコンタクトのときですので、そのときに会計年度職員でいいのかというのはあり、それは全体としての常勤の保健師と会計年度職員の活用の仕方になるのか、先ほど阿部さんがおっしゃったようになるのかなというふうに思いますので、手帳交付のところが会計年度職員でいいのかというのはちょっと疑問が残りますよね。また考えていけたらいいかなというふうに思います。ありがとうございます。

○松本座長 ほか、いかがでしょうか。

○鈴木委員 もう1点だけ追加で。資料の2の方の家児相のところの勤続年数なのですけども、これは平均値ということですか。

○山田地域連携課長 はい。平均の値でございます。

○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 研修受講モデルの表なのですが、前回お話ししたのは、どういう研修を受けて、ある種のモデルというのですかね、何年目の職員が過去どういう研修を受けていて、どういう経験をしてこうなっているというようなことをお示ししていただければということであったかと思うのですが、これを見ると、まだそれぞれ心理職の新任から中堅までにこういう研修を受けますということの一覧表なので、一体誰がどれだけこれを受けているのかというのが分かりませんよね。全体としてこういう研修がありますよということの表だと思うのです。できれば、中堅というのはどういう経験をして中堅に至っているのかとか、そういったことが分かるとありがたいなということと、それからOJTが、前回もOJTって、仕事全部が研修ですよと言ってしまえばそうなのですが、やっぱり、特に実地訓練にどれだけ相談を受けながらそれができているとか、同行活動がどれだけできているのかということをもう少し具体的に示していただければありがたいなと思ったので、質問といいますか、お願いみたいな話なのですが、どうでしょうか、その点は。難しいのでしょうかね。

○松本座長 児相さん、いかがですか。

○山田地域連携課長 内部で検討してみたいと思います。すみません、お時間をいただければと思います。

○増沢委員 それと、今のに加えてもう1点。先ほど、増員してこういう役職の人がいて云々ということなのですけれども、もう一つ、OJTを行う上での体制というのですかね、スーパーバイザー1人にどのくらいの職員がついていてグループをつくっているのか。組織構成とは別の人材育成のためのグループであり、チームづくりということをも、もししておられれば、してほしいというところなのですけれども、そういったことを教えていただければありがたいのですけれども。

○松本座長 いかがですか。

○山田地域連携課長 人材育成のためのグループというそういったものは、今現在は存在していない、ないところでございます。

○増沢委員 1人のスーパーバイザーがどれだけの職員を担当しているかということもないという状況でしょうか。

○山田地域連携課長 組織の中では、1人のスーパーバイザーに5人の係員がいるという状況でございます。

○増沢委員 その5人が、新任がどのくらいで中堅がどのくらいでということは何かあるのでしょうか。

○山田地域連携課長 今ちょっと手元にないので、そこも用意したいと思います。なお、スーパーバイザーにつきましては、そこは調べたのですけれども、今8人いまして、平均で7年半ほど児童相談の勤務があるところでございました。

○増沢委員 そうしましたら、先ほど、1人のスーパーバイザーが過去どういう経験をきてきてスーパーバイザーに至っているのかという、全員ではなくて結構ですので、モデルを示していただくとありがたいなと思いますので、よろしいでしょうか。

○松本座長 今の増沢委員の質問と関わって、3年目以降中堅期となっています、ここはOJTという言葉が外れています。基本的にないという理解ですか。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ついてやって、3年目以降はないという、そういう考え方で研修されているという、そういう理解でよろしいですね。

○山田地域連携課長 3年目も、やっぱり職場の実績を通じて知識を身につけることありますので、ここにもOJTという言葉が入ると思います。

○松本座長 日頃、もちろんいろいろなやりとりはあるということでしょうけれども、研修というふうにして明確に位置付けているかどうかということなのだと思うのです。研修なり人材育成という観点から明確に位置づけて何をしているかと。どういう体制、何をしているかと。恐らく増沢委員のご質問はそこだと思うのです。いつも職場で相談していますという話とはまた別だろうと思います。

○増沢委員 まさにそのとおりなのですね。例えば、スーパーバイザーの相談といっても、例えば任意でいつでも相談していいという体制と、そうではなくて、時間を設定し

て、1人の職員に対して定期的に、例えば30分なら30分時間を設けているとかですね。それから、例えば援助方針会議に出ることも、確かにOJTですけども、そこにいるだけではなくて、少し自分の持っているケースを評価的に振り返ってみるような時間を設けているとかですね。つまり、業務そのものではなくて、そこに教育的な要素を入れた形での展開をどのように考えられていて、それを言葉にされて整理されているかということと、それを聞かせていただきたいということなのです。

○松本座長 多分、一般的に仕事をしているときの指導助言ということではない、何をしているかということですけども、そこはいかがですか。

○宮本相談判定二課長 児童相談所相談判定二課長の宮本と申します。

中堅期以降の職員につきましても、通常の業務を通じた指導というのがメインにはなっていますが、それぞれの、例えば課なり係単位で、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ですとか、あるいは、ほかの職員が別な場所で受講した研修の伝達を行ったりですとか、そういった形でも教育には努めているところでございます。

○増沢委員 そうなのです。そういったことをどのように計画的にされているのかという、そのビジョンを見せていただければと。例えば伝達研修も、そのときが忙しければやっていないとか、場当たりのではなくて、どのように計画的にされているかということと、もっと言うと、OJTって本当に便利な言葉で、何でもOJTというふうなところに組み込まれているので、札幌市として、OJTは何を指すのか、どういうことをOJTとして重視しているのかということとをきちんと項目立てて、その重視することに対しては時間の設定なり、そういったことで、誰が担当して、どういうふうな監督の下行っているのかというあたりの整理をぜひ聞かせていただきたいのと、そのことが非常に重要だと思うのですね、実務訓練では。ということでご質問させていただきました。

○松本座長 いかがですか。特に、処遇困難なケースの検討をやっていますではなくて、一人の職員さんが、例えば週に何回ぐらい、あるいはどの程度の頻度で受けるという計画があるのかどうかとか、そういうことなのですけどもね。いろいろやっていますではなくて、一人の職員さんが、例えば3年目以降だったら、月に1回とか2週間に1回必ず、ケースの教育的な形での場を持つことができるのかとか、そういうのを関係なくて、ただ、処遇困難なケースの検討をやっているのをOJTと呼んでいるのかと。そこはいかがですか。そういう計画が見えないですね、これ。どういう形でなされているか。

○宮本相談判定二課長 ご指摘いただいた点については、そのとおりだというふうに思っております。ただ、今、例えば3年目の職員がどれぐらいの頻度で処遇困難なケースの検討を行っているかという、その回数ですとか頻度の決めについては、現時点ではまだ整理がついていないところなのです。

○松本座長 逆に言うと、1年目、2年目はどうですか。つまり、そういう計画を持ってやっているのか。結果的に何回したではなくて。

○宮本相談判定二課長 計画ということでは、今のところまだ整理がついていない状況で

すので、今後の課題としてしっかり整理をしていきたいというふうに思っております。

○松本座長 整理がついていないというか、そういう形の計画は立てられていないという理解ですね。よろしいですね。分かりました。

増沢委員、ご質問。

○増沢委員 ありがとうございます。まだ計画を立てられていないということですね。新人についてはものすごく重要だと思うのです。今の現状についてはよく分かりました。ありがとうございます。

○松本座長 踏み込んだ質問しますけれども、現状どうなっているか知りたいということですのでね。

ほかはいかがですか。今ご質問いただいた資料についての。

○鈴木委員 今の関連なのですけれども、児童相談所はあるのですけれども、それは同じことが家児相にも当てはまるので、家児相についてどうなのかというのは、増沢委員が話したものの資料が提出されるのであれば、家児相についても同じような形で、並行的な提出をしてもらえればというふうには思います。

○松本座長 ほかの、児童福祉司だけではなくて児童心理司、一時保護職員、家児相のところも、そういうOJTについての計画をお持ちですか。計画を立てて、計画に沿って実行すると。結果的にこうなっているということではなくて。児童相談所にお聞きしていますけれども。新任の職員は週に1回30分必ず受けるようになっていますとか。

○山田地域連携課長 今、現段階では、そういった計画はないですね。

○松本座長 分かりました。

それでは、質問等についてはよろしいですか。

それでは、これから大体時間として8時半ぐらいを目途に、報告書の骨子について意見交換をしたいと思います。

5分ほどブレイクを入れて、7時から再開としたいと思います。一旦、ブレイクを入れます。

(休 憩)

○松本座長 それでは、再開したいと思います。

それで、増沢委員が8時までというふうに先ほど事務局に伺いました。なので、できれば、8時半と言いましたけれども、8時を目途に主要な部分の意見交換は終えたいというふうに思います。

評価報告書なのですけれども、どういうふうな形式にするかということで、まずお諮りをしたいというふうに思います。こうした形の評価報告書というのは、恐らく日本でも例がないと思いますので、ここのところも議論をきちっとしないといけないと思います。検証報告書を受けて、検証報告書の形式のようなことはある程度幾つか事例がありますけれども、それを受けての取組をきちっと外部の人間も加わっていろいろ議論するということが、どういう形で残していくかということでもあります。

資料の1をご覧ください。先週、事務局の方と私の方で意見交換をして、こういうことではどうだろうかねというふうにして一旦作ったたたき台です。まず、評価の枠組みという形式的なことも含めて書かなければいけないということと、あとは、2のところで、評価結果1部、2部というふうに分けたらどうかというふうに思いました。というのは、一つは、札幌市さんが札幌市としてきちっと自己評価をするということがとても大事だろうとまず思っています。そのことについて、札幌市でかなり詳細な資料をお作りになって、おまとめになっています。あるいは、それぞれの部署でいろいろ議論をされていますので、それはきちっと札幌市の取組、そのこと自体は札幌市の大事な取組だと思しますので、それをきちっと第1部として掲載をするということがまず必要かと思えます。

その上で、評価結果、評価ワーキングからの意見ということでありますけれども、札幌市全体のそうした評価について、全体的にこちらの方で意見を述べる、評価をするということと、もう一つは、今後、札幌市として、もう少しこういうようなことについて進めるべきではないかというようなことを我々の評価ワーキングの意見として、評価という言葉でもいいのですが、評価というか、今後に向けての意見という形で述べるという形式はいかがかということであります。

それを受けて、もう少し中身について、私、たたきを作ろうかと思って、今日ちょっといろいろ四苦八苦したのですが、あまりできませんでした。ただ、先ほど出る直前に評価ワーキングメモというものをメールで回しました。それは各委員のところ、お手元にありますでしょうか。それで、傍聴されている方は、事前配付資料にありませんので、もしご入り用であれば、事務局の方にお問い合わせいただければ、これ回していただいて、秘密のことが書いているわけでありませんし、これから私がお話しすることを箇条書きにメモにしているだけですけれども、何かお知りになりたいという方は、本来であれば数日前に送って事前配付資料として組み込んでいただくべきものでありますので、お問い合わせくださればと思います。

仮にそういう書き方だとしたときに、第2部、つまり評価ワーキンググループ、我々の方からの評価、意見ということですが、検証報告書が出たのが1年半前であります。それからいろいろ整理をされて、いろいろな改革に着手をされて、1年あるいは今年度に入ってから、あるいは始まったばかりのものもあるということで、最終的な評価、よくできたとかできなかったとか、そういう意味での評価をするというのはなかなか難しいということが1点あります。ただ、もう一つは、外部の我々のような者が、10点満点の3点ですねとか、5点ですねとか、8点ですかねというふうに評価をして、それで一件落着というのも今後につながりにくいだろうと個人的には考えています。むしろ、札幌市さんが今後、こうした改善の取組を持続的にしていく、継続的に行っていただくというようなことを前提にして、そのための何か資料になるような、それを後押しするような評価であることがとても大事かと思えます。もちろん中身はかなり辛口のものが出てくると、札幌市の方からしてみると思うのですが、札幌市さんが今後こういう分野についてい

ろいろ改善をされていく、あるいは実施されていくときの、そのためのものであると考えています。ですので、全体としては、こうした取組の方向という大きなところで我々がどういうふうに評価をするかということと、さらに取り組むべき点、あるいは、そういう方向ではないと考えられた別の方向ということも含めて、さらに取り組むべき点について幾つかの意見具申を行うということがこれの内容ということで、いかがかということであり、ます。そういう形式のものにしていくということが、今後の札幌市の取組を我々としても応援するために集まっているわけですので、そこが大きなこういう考え方というのはいかがかということです。

併せて説明をいたします。その中で全体的な評価というのは、これは後でまたいろいろな意見があると思います。やっぱり最大のものは、こうした評価ワーキングを立ち上げて検証報告書が出た後、どう取り組んでいるかということ、札幌市としても評価をして、あるいは外部の有識者を委員に委嘱して外からの意見を受けるという取組、それもまた、今日も配信されていますけれども、公開をしながらやっているということ自体はやっぱりとても大きいことで、このこと自体は全国的にも先駆的な、そしてまた今後あるべき形だというふうにして、きちっとそのことについては押さえておかなければいけないと思うわけです。あるいは、そういうふうにするからこそ、我々もこうやって集まっている、あるいはお時間を頂戴しているということになるかと思います。

もう一つは、先ほど第1部のところで、札幌市さんにお出しいただいた各分野の特に項目ごと、検証報告書の提言ごとに現在の取組をまとめていただいています。内容が十分不十分ということは別にして、提言ごとに札幌市の現在の取組状況を整理していただいて、自己評価を行っていただいているということ自体は、やっぱりこれも札幌市の中でかなりご苦労されて整理されたというふうに思いますけれども、全体として、札幌市が今どういう状況にあるのかということが、外からもそうですし、中からもそうだと思うのですけれども、整理されて大変分かりやすくなったと。なので、こういう議論ができるのだと思います。この点も試みとして大変高く評価されるべきことだ、あるいは、今後、多分自治体でもきちっとこういう枠組みを踏襲していただくべきことだと考えていますので、全体的にはこうしたことをまず前提にすべきだ。なので、逆に言うと、全体の評価報告書というのは、ここを生かす形で、評価結果として札幌市のまず資料をまとめたものと自己評価というものをきちんとそれはそれとして掲載すべきだと考えたということで。その後の意見というのは、私のメモですけれども、取組とかが個別的になされていて、それを集約する形で全体が整理されていますけれども、部局横断的な評価というのが一つ必要ではないかと、あるいは、これは取組が始まったばかりなので、これを継続していくと。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だと、そういう目標のようなものをきちっと共有して、一気にではできませんので、例えばこの2年でこことかここということを作っていく必要があります。もちろん市の他の計画とも整合性が必要かと思いますが、これだけ市の中でも議論されましたので、これをここでおしまい

はなくて、きちっと目標を立てて全体で共有していくというふうな枠組みがやっぱり要るのではないかということと、そのときに外部の人間が何がお手伝いできるかということで、その取組を外から見ていいとか悪いとか評価するというよりも、札幌市が中でやることを公開していただいて、札幌市の方と一緒にその評価をしていくとか、いろいろ物を考えるというふうな、そういう枠組みをつくっていく方が生産的ではないかと考えました。それが３点目です。もちろん児童福祉部会がその任務があるということは、形式にはそうでありますけれども、やはりむしろ地元の人間ではない方に入っていて、かなり手厳しいことも含めて率直にいろいろ意見をいただく、あるいは全国的ないろいろな動向についてお知恵をお借りいただくということが肝要だろうと、大事なことだろうと考えております。

その上で、やはりそれは札幌市の側がそれをどういうふうに主体的に進めていくかというときに、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、今、ご担当の方がきっと一生懸命熱意を持って、あるいは今日のように大変遅くまでいろいろされているということでありますけれども、５年、１０年たつと人も全部入れ替わっていく中で、こうした改革の姿勢というものをどういうふうに受け継いでいくのかと。やっぱりその分野に自分のアイデンティティーを持って仕事をされていく集団、札幌市の中でのそういう人の集まりというものが要るのだろうと、外から見たときには。そういうことも含めて専門職集団をどういうふうに形成していくかと。そのときに人事の問題と研修の問題、どう絡むかということが大変大事で、そのところは札幌市の今の自己評価でもよく見えない。というか、個別のところの現場のレベルでこういう工夫をしているとか、こういうふうに進めるとか、こういうふうに入員が増えたということはよく分かるし、それは一生懸命というか、今のできることを最大限されていると思いますけれども、全体としてどういうふうに入を配置して、１０年たったらどういうふうな人、専門職が張り付いていくのかということの姿がよく見えないというのが私の全体的な印象であります。

ここについていろいろご意見いただきたいことと、もう一つは、その上で、もうちょっと踏み込んで、このところはもうちょっとこうされたらどうですかとか、このところは、評価ワーキングとしてはもっとこういうふうな観点で進めていくのがよいと思うというような個別的な意見がこれまでもいっぱい出ています。それを各論という形で整理をして提言をするということはいかがかと。そのときに、これ、１、２、３、４とありますけれども、これはちょっと何もないと議論がしにくいので、これで決まりというよりは、ほかにいろいろあるだろうと思うのですけれども。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かと思えます。これは、母子保健、家児相、生活保護もそうです。そこと児相がどう絡むのかと。これは札幌市の方もそこを重点にやるということでありますけれども、そのところは、やっぱり区のところがまだ、きっちと部局横断的に全体として進めるという議論がまだ手薄のような気がします。それぞれの担当者がそれぞれの担当部署で進めるということはいろいろされていると思うのです。

けれども。そこについて、評価ワーキングとして、もう少しこういうふうなことをこういう観点で進められたらどうかというような意見を述べるということが1点。

もう一つは、それに関わりますけれども、母子保健体制そのものについてどういうふう考えたらいいかということについて意見を述べる。これは札幌市の母子保健のところでもかなりご苦労されて、母子保健の内部で随分検討されたという経過がございます。そのことを踏まえて、評価ワーキングとして、母子保健の問題としてどういうふうに進めていったらいいかということが次の論点、各論といいますか。

3点目は、専門職養成の在り方といいますか、研修体制と人事の問題。これをどういうふうに絡めて考えたらいいかということについて、随分いろいろな意見が各回出たと思いますけれども、ここについて、我々の方で考えを整理して意見を具申するということが必要ではないかということ。

4点目は、ほかの分野の強化なのですね。例えば保育であるとか、あまり議論になりませんね、若年女性支援という枠組みでの制度をどういうふう考えたらいいかとか、あるいは、高校での取組のようなものをきちっとされたらどうかというようなことも幾つか提言があるわけですし、それはそれで札幌市としてもこうしていますというようなことは表明されているわけですが、そのあたりも実は、今後の市の施策、あるいはこの問題を考えていくときにとっても大事な点だろうと思います。ドメスティックバイオレンスの問題について、あるいは精神保健の分野の強化というようなこともあるかと思います。そうしたことをきちっと整理、ここはあまり議論されていませんけれども、必要かなというふうには考えています。

今のところ、全体としての評価と各論のような形で構成してはどうかと。一部としては、札幌市さんがきちっとやられたことをきちっと記録として残して、後につなげていくというようなことをまず置いて、その上で、我々の方は意見を述べるというふうにしたらどうかと。大体こういうふうな構成で考えました。ただ、中身についてはこれから、いろいろご意見出ていることをもう一回整理して、こういう中身はどうですかというふうにして今日は整理をしたかったですけれども、すみません、時間がなかったということもそうですけれども、私自身もまだ考えがクリアになっていないので、今日のところはこまめだと思います。

評価ワーキング、評価の報告書をどういうイメージで作るかということについて、一旦、私の方から事務局とご相談して、今日のメモはご相談を超えて、私の方の今の時点での整理でございますけれども、一旦提案とさせていただいて、いかがでしょうかということです。もうちょっと別の考え方とか別の枠組みがあるということももちろんありますし、これについてまだ意見交換しておりませんので、これも含めてご意見をいただければと思っております。

中板委員お願いします。

○中板委員 松本先生、それから札幌市の皆さん、ありがとうございます。全体の構成と

して、松本先生がおっしゃったのでほぼ私も賛同します。やはり外部評価として提言を出した、検証の報告書を外部評価して札幌市に提言したという体ですので、その外部が提案したことに対して、札幌市がまず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なということで、まずそこはやはり必要かなと。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だと思いますので、そこは整然と書いた方がいいかなと。プラス、さらに評価委員会の中でプラスアルファで、ひも付きで、それから先の部分も出てきたところとかいろいろあると思いますので、それについては改めてということで、ちょっと枠を区切った方がいいのかなというふうに思いました。

あと、組織横断的なのという話もありましたけれども、こういった話も、今回、例えば研修体系にしても改めてというところで、研修の必要性は提案していますけれども、組織横断的にとか、合同でとかという提案についてはとても大事なところだと思っていますので、それについて改めて、改めてのところについてはさらに改めて札幌市がどう考えていくかという形で、私はやっぱり、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やっぱり崩さない方がいいと思いますので、そこを担保しつつ、さらに一歩というところでは、2章とか章を変えて述べていくのがいいのかなというふうに思いました。

簡単に言うと、あと、やっぱりモニタリング、先生がおっしゃっていたように、今後それをどのような形で評価していくのかというのは、それぞれテーマによって違ってくるかと思いますので、2年後とか3年後とか5年後とか、そういう評価指標と評価年度については、やっぱり示せるものは示した方がいいのかなというふうに思いました。

あと、これは本当に細かいことですがけれども、先ほどのOJTの話がありましたけれども、これって結局、保健も同じなのですからけれども、児童福祉とか保健とか教育とかいろいろなところが、いわゆる、生活保護のところもそうですけれども、OJTというのは、OJTとして研修と意識させないとOJTにならないので、そこを合同でとかいろいろな場面でどのように設定していくのかというのは、これこそ部署を超えて、札幌市のOJTをどう考えていくのかというのは少し整理した方がいいのかなという感じは、伺っていて思いました。

母子保健についても、何となく全体的にだらだらいろいろ変えましたというよりは、この事例を通してポイントとなったところをどう補強したのかというのでまずは述べて、プラスアルファ、ここもついでにというところは別個に書いていくというのがいいのかなという気がしました。

以上です。ありがとうございます。

○松本座長 ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。中板委員の大変重要な指摘は、一般論みたいな話とこの事例に則してきちっと評価するということは、そこはあまりごちゃごちゃにしない方がいいというふうな点は、以前もご意見いただいています

し、一番最初の方で、大事なところかなというふうには思っております。

ほか、いかがでしょうか。全体の報告書の枠組みについて、あるいは、我々がなすべきことの再整理といいますか、提言することの意味の再整理ということなのですが。

鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 最初に送っていただいた資料1と、松本座長が今日補充してくださったものを読んで、私もこのとおりというか、こういう形のができたらいいなと思いますので、大きな枠組みとしては全面賛成というふうに思っております。

2点ほど述べたいのですが、評価をするというのもありまして、こういうことをやることを悩んでいるというか、どこに入れたらいいかは整理できていないのですけれども、こういう検証をやるということは、今現在の札幌市の福祉だったり保健だったり保育にもプラスになるんだよというところは、何かどこかで書き込みたいなというふうには思います。外部から意見言われて、事務局とか児童相談所ってみんな、今日、幹部の方も皆さんいらっしゃって、それが苦痛というか、外から言われて、自分の仕事もあって、そこに上乘せで事後処理が増えてしまうだけなんではなくて、外部から意見もらっていることが、本事案を通じて今も検証しているし、現在進行形でこういう外部の意見とかももらうことが終わりではないというか、さっき松本先生おっしゃったとおりで。だから、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というか。だから、評価をするというのはそういうものなんだよというところは共通の認識が持てるといいなと。またそれも何かしらちょっと書き込めるといいのかなというのを感じていました。

あともう1点の方は、それもちっと悩みというかあれなのですけれども、札幌市が自分の評価で書くのか、僕ら委員が書くのかというのはあるのですけれども、全国的に見てどうなのかとかというのがちょっとあってもいいのかなというふうには思います。何が言いたいかというと、僕も行政内部にいた人間なので、先ほど増沢先生がおっしゃったところと松本先生がおっしゃったところはそのとおりだなとか思いながら、自分たちが実務でやってきて、その新任云々というときに、OJTといたら仕事だけをさせて、仕事で自分で学べよというのがどこの自治体でもずっとそうになっていると、僕は僕なりに行政で、現場で調査をしていたり、自分で実務を経験しているとそうなので、だから、そこを大きく改善すべきだよという提言はそのとおりだとは思いますが。だから、そこは全国的にはできていないというふうに僕は思っていて、札幌だけができていないわけではないのに対して、全国的にもこうなだけどというようなコメントをするのかしないのか、そんなのは別にどうでもいいことで、今回の事件でやっぱりあるべき姿を示して、それやられるべきと書くのかなとか、細部のことかもしれないのですけれども、何かちょっとそこが自分の中で悩んだ部分として、ちょっと感想めいてしまいましたけれども、2点ほど感想を述べさせていただきました。

○松本座長 できていないことを先駆的にやっていくというふうなことが大変大事だと思っていますので、必要があれば、そういうふうに我々として書いていくということだ

と。この試み自体もそうだと思います。

増沢委員お願いいたします。

○増沢委員 ありがとうございます。松本先生の提示していただいた、特にこの各論のところ、僕も今回、5回委員会に出させていただいて、気になっているところが項目立てていただいたなというふうに思います。連携の問題であるとか、人材育成の問題であるとか。それから、今、鈴木先生もおっしゃったように、検討って二つあると思うのですね。事件を踏まえて、ここが足りなかったからここを修正していきましょと、そういったことはたくさん語られていて、なるほどな、こういう工夫されたんだなということはよく分かりました。次に大事なのは、鈴木先生が今おっしゃったように、僕はビジョンだと思うのです。つまり、こういうところが駄目だったからこう変えましたよというところから、本当にあるべき姿って何なんだということを検討するかどうかということだと思うのですよ。その検討もせずに、これはもう現状できないから、ここの分を変えておけばそれでいいよねと終えていくのか、今、体制上厳しいけれどもビジョンは持とうよと。そのビジョンを示すことを札幌市はまずモデルとして示して、それを到達するのは10年後か20年後か分からないけれども、それを目指そうよという検討だと思うのですね。だから、そこにはちょっと覇気みたいなものがいて、それで特に人材育成に関しては、僕はこの検討は本当に必要で、例えば児童虐待対応するときの専門的な能力、技術って何なんだという検討をまずすべきなのですよ。実は、何かもう、泳げない子どもをプールにドボンとして、一生懸命やって子どもを保護しなさいと言われるのが本当に全国的な傾向だと思うのですよ。とても難しいと思うのですね。死亡事例をなくすということ自体は。虐待対応って本当に難しいと思うのですよ。でも、それをできる能力って何なんだということをまず検討する。つまりコンピテンシーの検討です。コンピテンシーの検討すると、それを構成している要素って何だろうか。価値観、資質、技術、知識。どういう能力が必要なんだということをビジョンとして示すということなのですね。実は、これは、一部の自治体ではそういったビジョンを示すことをしています。施設でもそういうのがありますし、多分、保育もそういったものは作っているのではないですか。ある種の絵ですよ、でも、ビジョンなのです。それがあって、それに向けて、1年目はここまでの能力を達成しよう、2年目はここまでの到達を達成する、そして、中堅になると次のスーパーバイザーになるための資質を磨かなければいけないというものが見えてくるのですね。ただただ年数を重ねるのではなくて、どういう能力をその経験年数に応じて身につけなければならないのかという目標値を定めるということだと思うのですよ。そうすると、それがあると実は評価ができるということなのですね。その検討をしていくかどうかということ、そのためには、これだけの能力を身につけるためには、座学だけでは駄目ですねと必ずそうなると思うのですね。そうすると、技術のある人から学ぼうという、それは単に背中を見て学ぶのではなくて、ちゃんとした先輩からの助言、教育の中で導いていくのだという、効率的な人材育成をやっていくのだという。昔は、特に人文系というのは、本当に背中を見て学び

なさいという、そんなことではできない世界だと思います、児童虐待対応は、絶対できないと思います。医療とか法曹の世界、鈴木先生もそうだと思うのですけれども、やっぱり先輩からきちんと学ぶと思うのです。その一定期間はちゃんとあるし、実務訓練がこれだけ用意されていないのは、僕は、この福祉の部分や教育もちょっとそういう傾向があるのですけれども、それを僕はものすごく課題だと思っているのですね。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をいただけたらうれしいなと。そうすると、やっぱり人事のこともいろいろ考えなければ、本当に札幌市が誇るエキスパートを、この人に児童虐待を語らせたなら札幌でも一番なんだと、それは全国に出たって恥ずかしくないんだという人をきちんと育てることになるのだと思うのですね。そういったことを両面で、起きていることの機能の改善と、やっぱり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いったらいいなということを思います。すみません、ちょっと感想の方が先で。

○松本座長 現場の細かい改善では、逆に言うと、現場にいらっしゃる方が一番よく見えているので、我々がお手伝いできることは、むしろ増沢委員がおっしゃったように、それを踏まえて、大きくどういうふうなことを目指すのかということを札幌市の方と一緒に考えるというのが我々のしなければいけないことなのかなというふうに、これは本当にそう考えています。

ほか、いかがでしょうか。

○中板委員 今のキャリアラダーみたいなものが必要だというお話だと思うのですけれども、死亡事例の検証というのは、どちらかというと機能的な感じだと思うのですね。こういうことが起きて、それが足りなかったからそこを補完していくという。その機能的に補強していくということと、それを丁寧に取り組むことによって、こういう能力が本来やっぱり必要なんだというキャリアパスというかラダーというか、そのはしご、何年経ったらこれができる、何年経ったらこういうことができるという。その先が見えるから、今自分はここにいて、もっとさらに行くとこういうことができるようになる、できるようになるためには何をしなければいけないかという、先が見通せるというラダーがやっぱり必要なのだということは、この検証の評価の委員会の最後の提言で、演繹的に見ていくためにどの職種もラダーが必要だということは、提言として、さらなる提言としてあってしかるべきかなというふうには、今の増沢さんの話を聞きながら思いました。

ただ、この中で、本事案の検証の評価のこの中でラダーをつくり上げるというのはなかなか難しいことなので、また改めて、構成を別にして、それぞれのところでラダーをつくっていくということは、やはりやることは必要なかなというふうに思いました。福祉の方が、ラダーとかそういったものはやっぱりないということなのですよ。保健師もあまりないのですけれども。保健師はやっとできたということなので、多分そこは、増沢さ

ん、福祉は本当はないのですかね。

○増沢委員 自治体によってはそういうのをつくって、モデルとして示しているところが幾つかの自治体であります。神奈川県も以前そういうものをつくって、ただ、それも壊す要件がいっぱいあるのです、結局ラダーをつくっても。それが人事であったりとか、今の増員を果たさなければいけないということでラダーが崩れるのですね。でも、それは行ったり来たりの話で。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で。

自分はどこに向かって行ったらいいのかって全く見えていないという状態は、非常に不安だと思うのですね。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、やっぱりそれはもうしょうがない話で。でも、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、それはもう非常に重要な要素なんだということが、ラダーが示せば、それはエンパワーにつながっていく話なのですよ。実は事務局で縛るよりも。

○中板委員 そうなのです。ベースが上がるのですね。全体のベースが、ラダーがあることによって上がるのです。

○増沢委員 その見本としても示せるならば、一番、それを10年間かけてつくったのがイギリスですね、福祉の分野では。PCFというキャリアラダーの人材育成の体系をつくって、それに向けてソーシャルワーカーを育てているというのは。人材育成の体系をつくるだけで8年かけているのですね。だから、そのぐらいかかるものだと思う。だから、僕は、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 そうですね。だから、そういうこと、機能的に上がっていくこともそうだけれども、やっぱり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、羅針盤を出すということはとても大事なことだと思うので、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、やっぱりジョブローテーションもセットなのですね。だから、どういうルートで、自治体なのでどうしても異動はやはり避けられないことだと思いますので、そういったときにモデルとなるジョブローテーションというのはやっぱりあっていいのかなと。そのときに人事と丁寧話し合いをしながら、そこもつくり上げていかないと、決してうまくいかないというのが自治体だと思う。それは私も経験しましたので。人事と最初から組んでいくということではないかなというふうに思います。そういったことも含めて提言していくということが大事かなというふうに思います。

○松本座長 報告書の全体のイメージとか枠組みについて、高橋委員、藤原委員、お考えを聞かせていただければと。

○高橋委員 高橋です。全体として先ほどもお話が出ましたが、資料1と松本先生が今日皆さんにお配りしていただいたものについては、これでいい流れができるかなと思っています。

また、先ほど中板先生がお話した、最後のところで、新たな再度の提言というものを書けることができればいいのかなということは本当に私もそう思いました。この流れで結構かと思っています。

○松本座長 藤原委員いかがでしょうか。

○藤原委員 私も、この提案で基本的に異論はありません。1点だけ、ちょっと私の中でもこういう視点を入れるべきなのかどうなのかが今の時点でちょっと分からないところが、この間のワーキングの中で考えたことの 하나가、札幌市という組織と規模の大きさゆえの様々な業務推進上のハードルというか弊害というか、それがやっぱり政令指定都市としてどこにでも共通しているのかもしれないのですけれども、札幌市が抱える一つの子ども支援という大きい枠組みの中でのやはり難しさがあって、今日もやっぱり児相の研修の話とかの中で、提言あって、この事例を通してはまだここまでは考えることは難しいとか、ここまでは体制づくりができないというところのある意味ネガティブな意味ではないのですけれども、現状としての限界というか、ビジョンはあっていいと思うのですけれども、そのビジョンを打ち出すことと同時に、現実的なところでの限界はちょっと言葉として不適切かもしれないのですけれども、組織横断的なとか、ジョブローテーション的なとか、そういう意味での専門職がどうのとか、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もうちょっと困難性とかというものがあるのかなというふうには私は感じたので、それに言及するかどうかというあたりはちょっと検討してもいいのかなというところは思いました。すみません、感想で。

以上です。

○松本座長 今、藤原委員がおっしゃったことは、それぞれのお立場で、札幌市の方も含めて、ニュアンスは違って考え、環境とかの、最後まとめのようなものが要と思うのですね、全体を通して。最後のまとめのようなところでそういうふうな、例えば鈴木委員がおっしゃったように、こういう検証する外部の人間が出てきていろいろなことを言ったり、札幌市の規模の中で行政組織として抱えている一種の大変さみたいなものについては、最後まとめのところで触れるなら触れるということかなと思っています。それはやっぱり全体通していろいろ各論が出てから、最後まとめるというふうなことになるのかなというふうには思っていますけれども。

それでは、大枠はこういう資料1のような形でよろしいということであれば、全体的な評価ということと各論のようなところで、例えば、私、1から4というふうにしてざっと分けましたけれども、ほかに漏れている、あまり細かくやってもどうかなと思うので、大きな柱として、これは要らないとか、ここは追加するべきというふうなことと、あと、次回に向けて、その各論のところで、こういうようなことを書くというふうな下書きという項目立てというか、大きなメモのようなものを作ってくださいことで、多少分担というものをお願いできるかどうかということの、これはご相談でありますけれども。全部書いてこいというよりも、項目でこういうところとこういうところ、こういうところというふうな

ことで。項目を出して意見交換をして、下書きを書くというふうな。次回は、できれば報告書の中身の実際のメモ書きを持ち寄ってというふうに思っていますけれども。いかがでしょうね、項目として、私、一旦思いつきというか、1から4まで上げてみたのですけれども、ほかにこれは要らないとか漏れている、もうちょっと別の形がいいとか、ここのご意見はありますか。

鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 基本的には、僕は①から④でいいのかなというふうには思っています。あとは、本事案の検証報告のときの最後の提言で、1、2、3、4、5というのがあったので、先生もそれを参考にされているのだらうと思うのですけれども、それを少しアレンジした形なのかなというふうに読んでいました。

僕自身は、④のところで、次に出すメモとしては、他分野の強化の中には、頭出しとして生活支援、生活保護というのは1個大きい柱として、この中に吸収しないで書くであろうと勝手に思って、2番目の母子保健体制というのが一個の枠であるなら、それに匹敵するぐらいの生活支援とか生活保護ということなのかなという気持ちと、あと、そうではないのにするのだったら、4のところでの生活支援、生活保護というのは一つの頭出しがあつてしかなるべきなのかなというぐらい重要だというふうに思っています。そこが手当てされるとすごく変わってくるのではないかなと思っています。

○松本座長 生活保護のところは、おっしゃるように大変大事だと。これからやっぱり大事な役割を、今も果たしているし、今後もきちっと位置付けなければいけないというふうに、①のところかなと思っていたのですね。

○鈴木委員 僕も①に入るのかなとか思って。

○松本座長 家児相と母子保健と生活保護のところ、それぞれ強化されて、逆にそこをどういうふうに連動できるかというふうな意味で①かなと思って。

○鈴木委員 分かりました。それでしたら、そのとおりかなと。

○松本座長 他分野というのは、むしろ区を離れて、あるいは札幌市の施策、外も含めてというようなことで、市の中というのはやっぱり区と児相が大きいので、そこは区と児相で分けて書いてしまうとそれぞれの問題になってしまうので、むしろ1のところと、あと専門職連というふうにして両方を含むというふうにした方がいいのかなと。母子保健のところは、今回の女兒の事件でいうと初発のところでもいろいろかなり肝になったところなので、それはそれとして項目を立てておいた方がいいかということと、母子保健の内部でもかなりここは詰めて検討されたところですので、そこをきちっと受けるということも大事かなというふうに思って、こういう形になりました。

○中板委員 連携のところに入るのだらうと思うのですけれども、プラットフォームですかね。

○松本座長 この間、ご説明いただいたやつですね。

○中板委員 あのプラットフォームなんかは、だから、あれがうまくシステムとして沈ま

ないようにしていく必要はあると思うので。前回、増沢さんがそれを機能させていくことの重要性という話はしていたので、あの辺は増沢さん、書いた方がいいのではないのでしょうか。期待も込めて。

○増沢委員 僕もテーマを考えていたときに、機関協働という中に情報共有という言葉も入れ込むのか、情報共有だけは別出しにするのかというのは、一度検討することかなと思うのですが、情報共有って、個人情報保護も絡む話ですし、管理者も絡むし、システムティックなところも絡むし、いろいろ難しいことが。今、実は、世界的にこのことって重要テーマになっていて、どの段階で情報を共有し、どこまでの情報を誰が見れるかというような鍵のかけ方とか、そういったところまで議論されているような重要課題なのですよ。札幌市はもう取り組み始めたということは非常に先駆的だし重要なので、別出ししてもいいのかなと思うのですが、ただ自分がそこを担当してどうのこうのというのは、どこまで入れるのかっていうのは。今、ずっと僕、3番目の専門職養成の在り方というところに自分の気持ちがずっと行っていたものですから。

○松本座長 それぞれお心づもりあると思いますけれども、一旦、私の方からちょっとお願いという形なのですけれども、これは下案というか、メモを作っていて全員で議論するという前提ですけれども、1の区を基盤とした連携体制の強化というところに生活保護なり、情報共有の問題も含めてですけれども、また家児相の。ここをちょっと鈴木さんに整理していただけないかということが一つ。2点目の母子保健に特化したところについて、中板先生に整理をして今後に向けての論点を出していただけないかということ。3番の専門職養成の在り方のところについて、増沢先生、ちょっとお時間を頂戴して整理していただけないかというふうなことで、あと4のところと全体を通してというのは、もうちょっと私考えてみます。それと藤原委員と高橋委員は、それぞれのお立場からもうちょっと全体を通して、先ほど藤原さんが、もうちょっと大きな立場からこういうことどうだろうねというふうなことをおっしゃっていただきましたけれども、そういうふうなところで盛り込むべき点をちょっと整理していただけないかということです。全体評価に関わる場所、そこについて補強していただくということなのだろうと思います。全体評価のところは、本当に枠組みに関する評価なので、個別のところは個別のところを書くべきなので、こういう検討しているところの大きな枠組みについて書いているところなので、そういうふうにしたらどうかというふうには思っているところです。もうちょっと整理をする。

もちろんそこしかやってはいけないということではなくて、ほかのところでもこういうことは盛り込むべきみたいな点があれば、そこはメモとしていただいてというふうにしたいいのですけれども、今、大変厚かましいお願いを、特に道外の3先生にはさせていただきましたけれども、よろしいでしょうか。

○増沢委員 整理のポイントというか、項目立てということでよろしいのですか。僕、松本先生にこれを出していただいたときに、各論というのが、要するに、これ、非常に実証

的だと思うのですよね。死亡事例の検証をしながら議論していく中で見えてきたテーマだというふうに僕は理解するのです。それは、非常に実証的で、逆にぽんと出てきて演繹的なところが出るのではなくて、抽出されて出てきたものなので非常に重要で、そこを踏み込んで検討するということで。ですので、それを意識して、項目をこういうポイントで検討していったらいいのでしょうかという、そういう項目立てを整理して提示できていけば、まずはよろしいでしょうか。

○松本座長 項目立てと、あとはこういうふうな形で意見、我々の。かなりいろいろ議論をしてきましたので、その意見の整理と。あまり長く書いても読んでいただけないということがあるので。今後、札幌市の方が、あるいは今後の児童福祉部会のメンバーがこれを見て、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いますので。そういう観点で、我々整理をできればと。そういう意味では、今この一連の議論が見えて、あるいは検証報告書を出して、それから札幌市の方がかなり詰めて内部で議論されて、一旦整理をされたものを見せていただいて、その後、我々、今日で5回意見交換をしている中で、札幌市としてもっとこういうことは、ここに関わっておられる方、Zoomで参加されている方はみんないろいろな考えは大分共有ができてきたと思うのですけれども、今後、何年もの間にそこがきちっと伝わっていくような、そういうイメージでありますので、項目を整理していただいて、こういうふうなことを今後、より重点的に大事にして取り組まれたらどうかというふうな、そういう中身にも組み込んでいただいてももちろんいいと思いますし、先ほど増沢委員がおっしゃったように、やっぱり5年、15年、専門職って求められるものは何で、どこを目指すのだというビジョンをきちっと持とうという話はとても大事だと思うのです。それは人の問題も組織の問題も。それは言ったからすぐなるものではないですけれども、そういうものを一回出すと、それがまた中での議論に跳ね返っていくし、跳ね返って中でまた議論していただくことが大事だと思います。そのための一つの提案をさせていただくのが我々の役目かなと思っています。

大体今のような役割分担でよろしいでしょうかということで、今回はその中身について、2週間ですね、突然になりますので、できれば、その前までにメモをいただいて、逆に言うと、きちっと原稿を書いてきてくださいという話ではなくて、こういうふうな内容で大体どうですかねという、まず議論のための案を出していただくようなイメージであります。もちろんきちっと原稿を書いていただければ一番ですけれども、やっぱり今時間的な制約もありますので。

○鈴木委員 松本先生、すみません。何字ぐらいというか、どれぐらいのものを想定されていますか。キャッチボールの投げられたボールとしては。

○松本座長 想定ですか。それぞれの項目で二、三ページぐらいかなみたいな。最終的な提案で。長く論じるというよりは、項目を立てて、こういうことについて、こういう観点で取り組むのが大事ですよというふうにして、1パラグラフでまとめていくのが幾つか

並ぶというふうな、そんなイメージなのですけれども。

○鈴木委員 分かりました。

○増沢委員 まずは、とにかく項目立てというか、章立てをまずは考えてみるようなイメージで取り組んでみたいと思うのですけれども、よろしいでしょうか。

○松本座長 はい。一つ一つが同じ長さである必要もないです。

○増沢委員 分かりました。ありがとうございます。

○松本座長 大変厄介な、お時間を頂戴する仕事になりますので大変恐縮をしておりますけれども、ここまでの議論のまとめの段階に次から入りますので、ぜひよろしく願いいたします。

ほか、いかがでしょうか。今日の段階で幾つか意見が出ましたので、最後、全体を通しての調整とかまとめについて私の方で書いて、また改めて最終的に確認をしていただくような会を持ってということになると思います。次と、もう一回整理をするような会がやっぱり必要かなと思いますけれどもね。

もう一つ確認したいのですけれども、このワーキングが始まるときに、必要があればいろいろなところでヒアリングをするということも考えるということでしたけれども、今のところ、私、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はよろしいのではないかとというふうに考えておりますけれども、そこについてはよろしいですか。いいですかね。鈴木さん、うーんという顔しているけれども。

○鈴木委員 僕もそうなのかなと思いながら、ほかの僕が関わっていない検証報告書を出されて、そここのところに、現場の職員とかの自治体にヒアリングを行ったりとかいろいろ聞いたりすると、報告書が全然現場に下りていないとか、検証報告書を出されているけれども、あれは幹部だけが作ったんだとか、事務担当が作ったとかいう裏話をいっぱい聞いて、自分たちの現場は結局何も変わっていないんだよという話を聞いたりするのですよね。それが何かちょっと引っかかっていて、札幌はそうじゃないな、積み上げていると思うのですけれども。だから、要らないかなと思いながら、それは札幌の自己評価のときに、自分たちの自己評価というのを現場の職員も含めて入れて、自分たちで本事案女児の事件の後の検証、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入れ込んでもらえれば、ヒアリングは要らないかなというふうには思っています。自己評価が例えば幹部職員だけでやられるという形だとすると、ちょっと違って、その過程というのが1工程、何かしてもらえればいいのかというふうには思っていました。

○松本座長 鈴木さんがおっしゃること、私もよく分かります。それを今からどうやってやるかというときに、それは、ここで誰か来ていただいてヒアリングという形でできるのかという問題も含めて。

○鈴木委員 松本先生のおっしゃるとおりですけれども、ここに2人呼んで、あなた、どうやってケースワーカーやっていますかとか、どう変わりましたかと言って答えられる話でもないなと思ったので、それはやっぱりヒアリングとは違うのかなと思って、結論とし

てヒアリングじゃないなというふうには思います。

○松本座長 それでは、お約束の８時にそろそろなりますけれども、次回が月末の２週間後でしたか。

○島谷子ども企画課長 １０月２９日の予定です。高橋委員が欠席。

○松本座長 ２９日まで、高橋さんの方でも、こういうことを書いたらどうかというメモを下さい。時間がありませんので、全員にメールで回すのでよろしいですね。事務局の方にいつまでとか決めておきますか。２５日の週の早いうちぐらいですかね、一旦メモを頂いて。ただ、当日差し替えありという感じで。それ、ちょっと後で、事務局の方でご連絡ください。

それでは、これで今日は終了したいと思いますけれども、事務局の方に。もう終わっていいですか、今日は。

○島谷子ども企画課長 はい。

○松本座長 分かりました。

#### 閉 会

○松本座長 それでは、これで今日のところは終了したいと思います。すみません、いろいろお仕事をお願いして申し訳ありませんけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、夜の時間、どうもありがとうございました。これで終了いたします。

(以上)

(会議録について発言者内容確認済み)