

札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会

第6回評価ワーキンググループ

会 議 録

日 時：2021年10月29日（金）午後5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、5分ほど過ぎていますが、おそろいになりましたので、これから札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会第6回の評価ワーキンググループ会議を開催させていただきます。

本日もお忙しい中、皆様、お集まりいただきありがとうございます。

前回に引き続き進行を務めます、子ども未来局子ども企画課の島谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議に入る前に、事務局から報告事項がございます。

本日は、高橋委員より、業務により欠席する旨のご連絡をいただいております。あと、鈴木委員から、20分程度遅れる旨の連絡をいただいております。後ほど参加していただけるものと思っております。

あと、本日のワーキングは、札幌市の情報公開条例に基づきまして、本日も公開で実施することとしており、既にYouTubeの方でライブ配信をさせていただいております。

次に、資料でございますが、事前にお送りしました資料を確認させてください。

まず、一つは、評価報告書というところで、増沢委員、藤原委員、あと鈴木委員から送られてきました評価報告書を送らせていただいております。それと一番最後に、A4横で、児童相談所の方から「SVの経歴（一例）」という資料をつけさせていただいております。資料は以上です。

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

議 事

○松本座長 皆さんこんばんは。私も今日は自宅からなのですが、ちょっと今週、週明けから体調を崩しておりまして、この二、三日は大学の方の仕事をキャンセルして、自宅で静養しているような状況です。ですので、本日までに皆様から頂いたメモやこれまでの議論を整理して、全体の総括案というか、あらあらの案を整理して作るつもりであったのですが、実はそれができておりませんので、その点、まず、おわびを申し上げたいと思います。ですので、本日、そうした皆さんからのメモと全体の見通しのついた案を基に議論をして、評価報告書案というふうにして、次回に重ねていきたいと思っておりますけれども、そんなことで、その作業が先に延びるということになってしまいました。申し訳ありません。

もう一つは、本日、2時間から2時間半の時間を頂戴しておりますけれども、私の集中力が恐らく2時間半とかもたないと思いますので、ですので、若干早めに終わらせていただくということになるかと思っております。ですので、本日は、前回宿題でいただいていたことを事務局の方からまずご説明いただくことと、それぞれメモをお寄せいただいたこと、あるいは、お願いをしていたことについてご説明いただいて、全体で共有して、その点につ

いて意見交換をしてというところで今日は止めて、全体の総括的な見通しのついているものというのは、ちょっとこの後、お時間いただいて、私と事務局の方で整理をさせていただいて、皆さんにお諮りをして、それをお読みいただいた上で次回集まるというふうな、そういう進め方にさせていただければと思っておりますので、大変申し訳ございませんが、ご了解いただければというふうに思います。

それでは、まず、前回資料としてご説明いただきたいというふうなことでお願いしていただきました資料の説明からお願いをしたいと思います。S Vの経歴についてですね。よろしくお願いします。

○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。いつもお世話になっております。

それでは、私の方から、今回提出いたしました補足資料についてご説明、ご報告いたします。

今回の資料は、前回のワーキングの際に、S Vの経歴について例示を示してほしいという声がありましたので、今回2名ほど、経歴について例示いたしました。いずれも個人の特定になる可能性がありますので、委員の皆様に限りの資料とさせていただいているところでございます。よろしくお願いします。

補足資料をご覧ください。今回の2名ですが、表の上の職員は、採用のスタートが児童相談所でございます。そこで児童福祉司として経験を積み、その後、区の保健福祉、そして知的障害者更生相談所、本庁の福祉関係業務を経験した後、現在、S Vとして児童相談所に勤務しているところでございます。

また、表の下の職員につきましては、採用1か所目が身体障害者更生相談所、ここで現場を経験しまして、その後、児童相談所に勤務。ここで児童福祉司として経験を積み、本庁の福祉関係業務、区の保健福祉を経験した後、現在は児相のS Vとして勤務しているという状況でございます。

いずれの職員も、児童相談所を若いうちに経験いたしまして、その後、福祉の現場や区、本庁を経験した後に児童相談所で再度勤務しているという状況でございます。あと、他のS Vも、同じように児相を若いうちに経験しまして、例えば区で生活支援なんかを中心に経験しまして、再度戻ってきているという職員が多い状況がございます。

S Vの経歴に関しては以上となります。

また、前回のワーキングの際に、研修について、各委員の皆様から、特にO J Tの位置付けについていろいろご意見いただきました。ありがとうございます。O J Tに関しまして言いますと、児相だけではないところではありますけれども、前回のワーキングで委員の皆様方のご意見を受けまして、児相としまして、児童福祉司や心理司、一時保護の職員、家児相の職員ですね、実践から経験を積んだのをどう研修に位置付けていくかというところにつきましては、検討していかなければいけないと改めて感じたところでございます。

増沢先生の事例の資料にもありますけれども、今回のワーキングで評価に含まれている

部分かと思いますが、その評価内容も踏まえまして、今後、内部でしっかりと検討していきたいと思っているところでございます。

私からの報告は以上でございます。ありがとうございます。

○松本座長 ありがとうございます。SVの経歴について例示をということで、2名の方のことを示していただきました。ちょっとご意見いただくまで、私から確認、最初によろしいですか。

前回もお話しいただいたかと思いますが、今、スーパーバイザーされている方は、児童相談所全体で何名おられるということでしたか。

○山田地域連携課長 現在、8名ですね。

○松本座長 8名の方、大体同じように児童相談所で勤めておられて、あと複数の箇所の区なり出先施設の現場を回ってこられているということ自体は、皆さん8名に共通しているということでしょうか。

○山田地域連携課長 8名全てが若いうちに児相を経験しているというわけではないところでございます。ただ、ほぼ多くの職員が若いうちに児相を経験して、その後、様々な部署を経験した後、また戻ってきているという状況でございます。

○松本座長 その様々な部署というのが、ここでは精神保健のところであるとか障がいの部署等ですけども、そうした、いわゆる児童相談所、あるいは直接福祉の現場といったものを児童相談所以外にも複数経験しているというのがAさんとBさんの経歴の共通点だと思うのですが、そういう共通点が皆さんおありかというふうにお聞きしているのですけれども。

○山田地域連携課長 そうですね、他の職員も、例えば区の生活支援の部署を一般職と係長で経験しているですとか、やっぱり現場の区の実情をよく経験している職員が多いところではございます。

○松本座長 多いというのと全てしているというのは違うので、つまり、そういうことを条件にしてSVとしているのか、結果的にSVになっている人がそういうふうなことであれば、そうではない人もいるということなのかということをお聞きしたいということなのです。

○山田地域連携課長 実際、皆さん、福祉の現場の方は経験はしているのですけれども、児童相談所を若いうちに経験しているかという部分でいきますと、経験していない職員もいることは事実でございます。ただ、それ以外に福祉の現場の方はそれぞれ経験を積んでおりますので、そういった経験を基にしております。

○松本座長 福祉の現場は経験をしているけれども、児童相談所であるかどうかは分からない。そうではないことがある。その現場というのが何か所かということも特に条件はないということですね。

○山田地域連携課長 そうですね。

○松本座長 複数のところを経験しておられる方が多いと。含めて複数経験している方が

多いと、そういうことですね。分かりました。

私の方から、S Vにしていくなときの条件のようなものがどういう形で確認されているかということを知りたくて質問させていただきました。

他に、今の児童相談所からのご説明についてご質問等ありますでしょうか。

増沢委員お願いいたします。

○増沢委員 キャリア形成というキャリアラダーは非常に重要になると思うのです。厳密評価という話になると、スーパーバイザーが8名おられるということなので、8名全員の経歴というのを同じように、この2名だけではなくて知りたいところなのですが、個人情報等でそれが難しいということであると、多分、出された2人の方というのは、ある種、いい人事の回りをしてきたなというモデルとして理解すればいいですよ、きっと。

もう一つ、その確認と、それと、このことを現場はこういう回し方を望んでいても、人事がどこまでこういったことを理解されているかというあたりをぜひお聞きしたいところなのです。お願いします。

○山田地域連携課長 確かに今回示した2名につきましては、札幌市内の福祉の部署を異動するに当たりまして、S Vとしてはすごく経験を上手に積みさっている2名なのかもしれません。その他の職員も、それ相応に福祉の経験を積んでいるので、確かに載せた2人は、モデルとしては本当にいいのかもしれないというのは実情ではあります。

あと、後段の人事がどのように考えているかという部分につきましては、正直、福祉の部署というのはたくさんある中の一つの位置付けでございますので、いわゆる子どもの福祉のためだけを考えれば、もう少しスペシャリストを集めることができるのかもしれないのですけれども、そういったところまではまだ正直分かっていないのかなと思うところでございますが、ただ、人事当局とも、この児童相談所、児童福祉に関しましては、すごく大事な部署でございますので、今後、調整とかは必要なかなと思っているところでございます。

○増沢委員 分かりました。

○松本座長 よろしいですか。他にいかがでしょうか。よろしゅうございましょうか。

それでは、前回お願いをしておりました資料のご説明ということはこれで一旦終了して、中身に入りたいと思います。

冒頭、申し上げたのですけれども、ちょっと私の方、今週、体調を崩しておりまして、全体のまとめの案のようなものを出せておりませんので、私自身の作業が進んでおりませんことをまずおわび申し上げます。ですので、今日それを基に全体の議論と思っておりますけれども、それぞれ出していただいたメモ、あるいは、作業途中であっても今お考えのことをもう一度それぞれご説明いただいて、全体で共有するということと、意見交換を行うということと、次回集まるまでには私の方で前回と今日の議論を踏まえて、事務局と相談をして一旦のまとめの案を出した上で、次回こうやってご意見を頂戴する場を持つというふうに、今日その作業ができればと思っていたのですけれども、ちょっと今日はでき

ないということをご了解くださいということでもあります。

それでは、メモを出していただいた方からということで、全体のところは、そのような事情で私の方の作業が進んでおりませんので、個別の領域に関してちょっと案をお考えいただけませんかをお願いをしていた分というふうに思います。今、手元には鈴木先生、増沢先生、藤原先生からメモをいただいています。中板先生は、まだメモの形ですが、口頭でお考えのところを言っていただければと思います。

まず、鈴木委員から、メモについてご説明をいただければと思います。一通りご説明いただいてから全体で意見交換という形にしたいと思います。

まず、鈴木委員お願いいたします。

○鈴木委員 鈴木です。どうぞよろしくお願いします。

項目としてなのですが、もともとの検証で七つの提言という形で具体的なところはございましたので、冒頭、私のレジュメの1ページは、それを上げさせていただいて、今回、松本座長の方で4点出ささせていただいた、①のパートというのが検証報告のどこに該当するののかという形と合わせてメモの方を作らせていただきました。基本的には、検証報告のところの区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性というところと、③番目のアセスメントに基づいていって協働体制の構築とかというようなところがメインのかなというところで書かせていただいています。

1ページ、レジュメの1の第3、下の方になります。その①で、区を単位とした相談体制のあり方というところを検証報告で意見を書かせていただいていた部分について、今回、札幌市の資料、1回目から資料1、2という形でずっと出ささせていただいて報告をいただいた部分についての私の意見です。

鈴木意見と赤で書いてあるところの一番下のところになりますが、家児相の人員増を行っているというところとかは、評価できる点にはなるのですが、支援拠点という形で法律、国の審議会、松本先生がまさに座長を、国のをやられたところで議論がされていたところですが、支援拠点をつくるというのは、意見のところの2ページの方のところにも書いてありますが、2022年度末までには全市区町村でも設置しますよというのが国の方針として示されている中で、札幌市の資料を見ると、このレジュメの2ページの1行目ですが、中期的・段階的に検討する項目（D）という形の位置付けをされているのですね。これは、こういう検証をやられている中で、家児相が中核にならなかったというところが今回の事件の検証にもある中で、遅すぎるのではないのかと。野田市なんかの事案とかも考えてみると、すぐつくっているのですね、事件があったところなんかは。そこが第2児相をつくるとか、そのような議論もあったのですが、児相と拠点は役割が違いますので、その点は早急につくるというような形が示されるべきではないのかの意見で上げさせていただきました。支援拠点の中核になるというところは、司令塔になって要対協を活用するのだというのが支援拠点のメインの役割、法的な役割ですので、この点のところ弱いかなというのが1点目です。

レジュメの2ページ目の②の児童相談所との連携強化の必要性というような観点からのところで、鈴木意見というふうに書かせていただいています。このところだと、児童相談所の強化とか、児童相談所に家庭支援課の設置、家児相の人員増、形式的にとか、かなり体制は充実させているようには見えるのですね。ただ、機能としてということであると、児童相談所が区役所側とか、家児相側を支援するという方向は見えるのですけれども、一方で、区ごとの家児相が自分の地域を考えて、それを児童相談所に伝えるとか、対等関係的なところというのがここで想定されているのですけれども、そこがちょっと弱いのかなというふうには思っています。

政令市のメリットとしては、まさに児相と家児相というのは別の機関ではなくて、同じ自治体に属していますので、その連携とかチェック・アンド・バランスというのは一層できるメリットがあるはずなので、その点についても今回の体制整備とか強化とか、私からするとちょっと足りないのかなとか、そこにもう少し言及していった方がいいのではないのかなというふうには思っております。

③番目の生活支援担当、生活保護に関係しての部分です。私は、今回ここはかなり強調して意見として出させていただきたいなというふうに思っています。資料をずっと見させていただいて、各コメントをさせていただいたのですけれども、やっぱり研修内容として、今回の事件の後、研修は積み重ねられていますけれども、この研修をやって、この事件が次に再発防止できるのかといった場合には、かなり難しいのではないのかなというふうに思いました。生活支援課の方でも、自分たちのワーカーとかが現場に入っていくと、どのようなことをチェックしてとかというようなものがシミュレーションされているかというところとされていないですし、児童相談所側が研修の講師になるといったところでも、生活支援課の職員に、今回の事件を受けてこのようなところはチェックポイントなんだよ、細かな点が伝えられているかというところ、いずれもされていない。2ページの下から4行目になりますが、事件後の生活保護研修の内容は、いずれも一般的・標準的な内容にすぎないと。この研修をもって当該事件対策（改善）としていることには危機意識と不安を持つというところで、私としては、ちょっとここはもっと具体的に踏み込んでいかないといけないのかなというふうには思っています。

なおということで、資料を全部読ませていただいて、生活保護の廃止時には関係する連絡先に情報提供するというふうには変更したという記述もあるのですけれども、どのようにして関係機関を確認するのか、どこが関係機関というふうに分かっているのかということだとすると、今回の事案の中では、やはり生活保護を廃止した後に、翌年度とか、3月でしか、初めて保健師さんが分かったというような時間があるって、どういう事件のときに何を伝えるのかというところが分からないとか。伝えるようにしたというのは分かるのですけれども、どれを伝えるのかということこそが重要な話でいうと、どれを伝えるのかというところがちょっと見えない部分としてあった。その点についてコメントをしています。

あと、レジュメの3ページになります。検証報告の提言3に該当するところ、あとアセスメント、あと協働というところで、青色で①で、要対協の機能強化と対象範囲の拡大というふうに書かせていただきました。ここも鈴木意見というふうに書かせていただいているのですけれども、事件後、要対協に特定妊婦を上げるということにした、ここは改善点だなというふうに思います。ただ、やっぱり法の趣旨からすると、ある意味、当たり前という言い方は厳しいですけれども、もともと想定されたことになっているということと、私も他の事件とかをいろいろ見ていたりしてコメントとかをさせてもらっている中だと、特定妊婦というところは、何をもって特定妊婦なのか。全部基準を上げることはできないというのは分かるのですけれども、その点というのがチームで共有されているのかという点と、要対協の対象範囲というところも明確な定義付け、難しいのは分かった上で、ただ、でも、この部分は必ずするんだよねというところは具体的に構成要素というのを上げていくという。今回、完璧にする必要はないのですけれども、ひとまず上げていて、来年度もまた直していく積上げが必要なのかなと。子どもと保護者のSOSがあるか否かというふうに考えて、行政側が見る景色ではなくて、本当に必要なのかという考えは単純なのだと思うのですけれども、困った家庭だねということであれば拾っていこうねということが分かるような形にしていくのが必要なのかなというふうに思います。

この段落でもう一つ書かせていただいているのは、札幌市はすごく改善を行っていて、要対協の開催というのが、事務局が開催しない限りはできないというのは全国の位置付けなのでも、札幌はこの事件の前に、事務局ではなくて要対協の構成メンバーの関係機関が手を挙げて要対協を開くというような改正をされていたということなので、ただ、この事件には間に合わなかったというか、それが周知徹底されなかったということですので、それについて徹底するようなことが必要であろうという意見を上げさせてもらっています。

あと②、在宅のアセスメントシートのさらなる活用ということで、シートを作っていきますよというところなのですが、ここは強調したいのですけれども、シートを作った後というのは、シートを作って、そのチームの人みんなでチェックをしてみると全部ずれるのですね。いろいろな事件でチェックシートを見てみると、Aと判定する人もいれば、Bと判定する人もいるみたいな。その平準化というのは、どれだけ基準を詳細に決めてもずれるので、それはチームで何回も同じ案件を同じチェックシートでみんなにつけてみて、どこがずれているのかというところを見る必要があるであろうというところになります。

③の各職場単位での組織マネジメントの徹底ということの鈴木意見というところで、区を基盤として体制強化を行うためにはというところで、ここ繰り返しにもなるのですけれども、やっぱり家児相が司令塔になっていく。児相は児相で司令塔になっていくのですけれども、拠点としての家児相の位置付けというところというと、そのための組織マネジメントというのをどういうふうにするのかなというのは、増沢先生が話されている研修とかそういうことも関係してくるとは当然思うのですけれども、組織マネジメントという観点

から虐待を見ていくというところからすると、その権限とか、どういう職層の人間をそこに配置するのかとか、どうやってチェックするのかというところが重要になってくるであろう。どうやって管理職の研修をしているのですかというところで、管理職の心得等の資料も読ませていただいたのですけれども、これはかなり一般的な話であって、こういう事案に関係しての管理職の在り方というところは、やはりもう少し具体的なものというのが必要なだろうな。多職種が集まりますので、多職種のチェックという、医師だったり保健師だったり、生活保護、教育、様々な職種のマネジメントといったら特別のコメントが必要であろうというふうに考えます。

その後ですが、協働の文化を醸成する必要というところですが、自分の組織の射程とか限界を理解する必要があるというところで、他機関の凸凹の理解が必要なのかなと。生活保護はどういう権限を持って何ができるのか、母子保健は何ができて何はできないのか、児相は何ができて何ができないのかとかというところを、やっぱりそれぞれの機関でそれを議論する時間は必要なだろうけれども、そこはあまり今回の改善の中には入っていなかったかなというふうに考えております。

4 ページのところになります。レジュメの4 ページのところ、支援の連続性を担保して、ニーズ・リスクの変化に対応する進行管理のあり方の再検討というところですが、ここについては繰り返しになるのですけれども、リスクへのアンテナの立て方というところで、ある機関の職員がリスクを感じたときに迅速に関係機関を招集できて相談できる体制というのは、マニュアル等書いておく必要があるのかなというのは、何を言っているか。先ほどの権限を定めて、他の機関を招集できたりするんですよということは定まっていますけれども、実際にそれに基づいて運用するといった場合には、誰が声をかけていいのかとか、新人職員が声をかけるってなかなか難しい話だと思うので、誰がどういう形で招集かけられるのか、招集をかけてもいいよとか、それを実際に回していく必要があるのかなというふうに考えております。

その次、第5、黄色になっていますが、検証報告の提言4に関係する、児童相談所の介入の役割と明確化の必要性というところで、鈴木意見というふうに書かせていただいています。ここで書いているのは、体制強化されているのは非常にかなり充実しているなというのは分かるのですが、やはり私は実務にいた人間ですので、体制をどうやって運用していくのかって具体の動きというのがどう変わったのかな。体制はこう整備されました、職員が多くなれば改善するわけではなくて、かえって混乱をするというような事案も実際ある中で、今回の事件の歴史性ということからすると、過去の取扱いですね、過去に一回取り扱っているわけですね、児相で。そういうのが今の児相であれば、それをどうやって分かって対応するようになっているのかというところはちょっと見えなかった部分としてありますし、継続性ということからすれば、泣き声通告がありました、それは1 回的なものとして処理をするのか、1 回受けたらずっとそれが持っているのかというのは、児相の中での把握の温度差というか、ヒアリングのときとかでもずれがあったのは現実ですし、他

機関とのやりとりということからすると、やっぱり児相が知っていて警察とどういうやりとりをするか、保健とどういうやりとりをするか、生保とどういうふうにやりとりをするのかという、新しい体制で充実した中で、その具体の動きのところというのは、何か中で協議をして何かが変わったということがあるのかなというところですね。そこは実際のシミュレーションなり事案の中で、このようなルール付けとかを変えたとかということがないといけないのかなと。職員同士で事件の検証を、どのように変わったのかというところを、みんなでこの部分が、ルール付けが変わったねとか、こういう声かけをするようになったねとかというところ書かれる必要というのがあるのかなというふうには思っております。

4 8時間ルールと進捗のファイルというのを係長が作成して、管理職が確認できるようにしたと。それは有意な改善だろうというふうには思います。

児童相談所における区との連携の強化、④と書いてございますが、ここは児相側で区を支援する体制を整えたというふうには書いているのですけれども、やはりここは上下関係ではないので、その所掌と対応するところとか、より予防に終始するのか、より介入に終始するのかとか、そのような役割は違うというところにはなっていて、やはりバトンの渡し方、どのような形の、児相はどこをカバーして、区側、家児相側にはどういう形の射程でどのようなバトンを渡すのかというところがやはり言及をされる必要があるのかなと。一般的には、ここにも書いてありますが、予防・継続・支援、地域ネットをつなぐというのが家児相側がやる仕事ですし、緊急・重大案件の迅速な介入というのは児相の権限というのがあるわけであって、ただ、そこはみんなは分かっているのですけれども、具体の線引きでどこまでをどうやるのというところはやはり詰めていく必要があるのだろかな。これは全国のどこでも話していて、事案の、要対協とか僕は入っていく中で、いつもその辺が抽象的だなと思うので、札幌でその辺を詰めていただければ、全国のモデルにもなるのかなというふうに思っております。

第6のところは、別の方が書かれるのかなと思って。若年のところはすごく重要だなという認識は持っています。

最後、5ページ、まとめになります。全体を通してということですが、形式的な器の改善、ちょっと言葉が厳しすぎるのかもしれないのですけれども、ある意味では、形は整ったなというふうには思います。ただ、事件の再発防止のためには、個別具体の動きというのが重要であって、具体的改善の指針というのがこれを基にチームでつくられている必要があるだろうと。その辺の落とし込みがされていけば、この検証が現場の職員に意味あるものになるだろうと。検証が幹部だけでやられているというのが全国で僕が見てきた景色なので、幹部で体制を整えるというのはすごく重要なことになるのですね。器がないとどうしようもないので。なので、それを基にして現場の人がどうやって動けるのというところは、次の段階としてこれを生かしていただいて、器をつくったんだから、あなたたちがどのような形で動けるかというところを考えてみようねという機会を設定する

のが大事かなというふうに思います。

ちょっと時間が長くなってしまいましたが、私からは以上になります。

○松本座長 ありがとうございます。意見交換は一回り話してから、また後ほどというふうに思います。今の鈴木さんの報告で、ちょっと不明点等で確認したいということがあれば委員の方、どなたか。よろしいですかね。

それでは、メモをいただいている方からということで、増沢委員、藤原委員、中板委員の順でお話をいただくというふうにしたいと思います。

増沢委員お願いいたします。

○増沢委員 よろしく願いいたします。

僕の書いた、このメモはどちらかというと、意見をまとめさせていただいたということです、評価というよりも。ただ、今、鈴木先生のお話にあったように、提言にのっとってお話しすると、僕は七つの提言の中の専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築というところが、そのまま僕の役割というふうになると思います。

検証報告書に、この提言を読むと、先ほどご質問させていただいた非常に重要な中身が提言の方には書いてあるのですね。例えば、児童福祉司の採用、育成と人事異動の在り方というのがトップで書かれているわけです。区の家庭児童相談室で勤務経験を有する人材を積極的に児童相談所にて人事異動させるなど、計画的な人事配置が必要であるということを明記されています。ただ、先ほどのお話をお聞きすると、8名中、スーパーバイザーの中で、2人がそういった経緯があるということで、恐らく僕は、多分こういったことを担いながら、これを達成するためには人事部の理解がなければ進まないのですね。でも、その点について、先ほど、非常に苦慮されているのだろうなというような感じのご発言だったので、多分この提言書で書いたことが、札幌市内の人事の方がどこまで理解していくのかという、そちらの話になるのかなというのをまず思いました。このことは、札幌市全体として考えていただきたい。死亡事例の検証でここまで明言していて、これを札幌市全体として考えないというのは、僕は大きな問題ではないかなというのをまず思います。

あと、この提言の中に、最後の方にこれも重要なことが書かれています。専門性の向上として、研修体制の強化を上げていると。これは第3回目の検証報告で指摘されたことで、それを引用されているのですね。ここでは、研修内容と体制を検討するため、外部の複数の専門家を含む常設委員会を設置し、内容の向上を図ることを提言されていると。今回、僕は、死亡事例の検証から委員として入らせていただいたわけではなくて、その後のどうなっていたかというお話を聞かせていただいたのですが、この委員会について、あまり僕は聞かせていただいていない。実際、ここの常設委員というのはどうなのかなと、話の中で全くなかったのです。僕は、この委員会は非常に重要だと思っているのですけれども、それが多分まだ構築できていないという理解でいいのかなというふうに思っています。

これから僕の言う意見は、まさにこの常設委員会が中心となって検討していくべきこと

ということで意見の方を書かせていただいているものです。

こういったチームがまず根本的に考えていくこととして、まず、人材育成の基盤となる指針の検討と整備です。それは、育成体系の必要性ということなのですが、獲得すべき専門性を明確化するという作業が一回要るのですね。この難しい仕事をするに当たって、必要な身につけるべき専門性は何なのか、専門領域は何なのかというような。例えば、子どもの権利の会議に対する理解を高めるとか、アセスメントの能力を高めるとか、幾つかあると思うのですね。こういったことをきちんと検討して明確化していくというのが大事です。これ、難しい話かもしれないのですが、幾つかの自治体で既にそういうものをつくっています。それは新任に対しても、こういう力を身につけることが重要だよということを示す指針になるので。国内でも横浜市はつくられていますので、参考にいただければと思います。それから育成のレベルですね。就労前から新任、中堅、上級ということとスーパーバイザーが重なるかどうかあれなのですけれども、そういったレベルに応じて人材育成ということを考えていかないといけない。そうすると、一つ目の専門性ということを明確にした上で、新任はここまでできるようになろうとか、中堅はここまでだというように、レベルに合わせた獲得すべき専門領域の具体的な内容が描けるはずなのです。特に、行政機関は人事がここに組み込まれますので、そういったビジョンを示すということが重要で、その上でキャリアラダーです。ただ、ビジョンを示していかないと、本当にそういうことの理解なく人が回されるということになるので、ここをどう連動させていくのか、これについても先行例としては、神奈川県もそういった形で取り組んでいます。もちろん、現在、児相の増員がすごく図られていることで、絵に描かれたとおりにはいかない部分があるのですが、そういったことを示しておくということが大事だし、こういう考え方が理想なのだとすることを検討しておくということが、言われたまま動いているのではなくて、それが非常に重要だということです。つまり、ここまでいくと人事の理解、人事との検討ということになります。人事部は、この福祉司の専門性獲得、スーパーバイザー養成、それから、多職種専門家集団の養成をどのように考えているのかということを知りたいし、確認したいなと思うところです。これについてもビジョンでも書かれていた、先ほどの話に戻りますが、そこが一体どこまで進められているのかということです。

それから、先ほど、他にもいろいろな部門があるというお話がありました。ただ、今、国の動きでも、児童虐待というのはかなりトップ事項の問題ではないかと思います。そこを後ろ側に回していいはずがないので、これは札幌市の姿勢として問いたいところだなと思います。

それと次は、育成体系ができたら、職員個人の年間育成計画がどのように策定されているのか。研修が幾つもされているということが示されました。多くの研修がされていると思います。ただ、一人の個人というふうに考えたときに、年間どういった研修を自分の目標に合わせて行っているのかということが明確になっているのかどうなのかというところが重要になります。よくあるのが順番で、研修の番になったから行きなさいねというよう

な無計画な研修受講体制というのが時折いろいろなところで見られます。そうではなくて、ビジョンにのっとった年間の目標を持って、それを果たすためにどういう研修に行くべきなのか、あるいは、どういうOJTがあるのかということを考えていくということです。

僕は、スーパーバイザーの機能の中に、進行管理やケース相談ということももちろんスーパーバイザーの中核的な役割だと思いますが、人材育成ということがスーパーバイザーの大事な役割なのですね。そうすると、その個人を年度の1年間でどういう目標を立てて育てていったらいいかということを、スーパーバイザー自身が目的を持つということが非常に重要だと。もちろんバイザーとの相談の中で目標値を定めていくという、このやりとりが年度当初にあり、年度の終わりにどれだけ振り返れるのかということは重要だと思います。

次に2番目です。Off-JTです。業務を離れての研修ということで、たくさんの研修があるということは教えていただきまして、それは重要なことだなというふうに思いますが、問題は、先ほど個人の話をしましたが、今度は総体として、札幌市としてどういう外部研修を選択するのか。いろいろあると思います、研修は。ビジョンに合わせて、この部分が足りないから集中的にこういった外部の研修を受けていこうという、要するに選択ですね。それから、足りない研修については、札幌市内で自ら研修を実施する、もう既にされていると思いますけれども、ということになります。そのためには、2番目の頭に書かせていただいたのですが、先ほどの常設委員会というのとはまた別に、研修企画チームが必要なはずなのですね。研修担当というのを配置するようにというふうに運営指針でも通知でも出ていると思うのです。恐らく児童相談所内に研修担当がおられると思うのですけれども、その方がどこまでこちら辺を認識して計画を立てていくのか、そして内部研修を実施するのか。その際に、研修を考えるに当たっては、社会的なニーズと現場のニーズという両方があると思います。こういった現場の前線の福祉司さんや保健師さんも区の福祉司さんも、どんなニーズを持っているのか、そういったニーズ把握という上で研修の選択や研修の計画、実施ということをし、なお、研修を実施した後には、その評価をして、よりよい質の高い研修を実施していくという、その展開が必要で、ただ、これだけの研修をやっていて、それを受講して、そこで終わりということでは、これは成り立たないかなというふうに思います。

三つ目ですが、OJTの問題です。前回も話題になりました、OJTの内容をどのように考えているのか、少なくとも同行活動をどのように行うのか、SVの面接をどのように行っているのか。8名のスーパーバイザーで部下がいてということでしたが、定期的な面接と適宜の面接であると思うのですね。いつでも相談に来てねというふうに投げかけだけでは、それでいつも相談に来る福祉司さんといえば、遠慮して来ない福祉司さんも絶対出てきます。上司がみんな忙しそうにしているので、下手なこと質問できないというふうに思われる方もたくさんいます。そうすると、特に新人に対しては、定期的な面接の主催

と、困っていることを拾えないという事態も起きがちですね。

それから、スーパービジョンは、個人だけではなくてグループスーパービジョンという形もあります。援助方針会議そのものも、学びの場で確かにあるのですが、その援助方針会議を終えた後にどう振り返るのかということも教育上重要になってくるのですね。

それからケースレポート。実際、例えば半年なり1年したときに、新人さんには自分が担当していたケースを一つまとめてみよう。そんなこともOJTの課題としては非常に重要で、僕は、虹センターで20年、ここで研修実施されて、必ずケース検討のために事例を提出してくださいというお話をします。スーパーバイザー研修の中で、非常に残念ながら、このケースのまとめ方でいいのかなという、そういうレポートにも出会います。ケースレポートを書けるというのは、新任から中堅に入るときの最低条件だと思うのです。ケースレポートが書けないということは、ケースの報告をできないということをはば意味している話で。イギリスは、1年目には必ずケースレポートを書かせて、それをチェックし、その評価もされて、それを超えなければ新人クールを終えられないというような仕組みもあるほどです。

それから、ケースレポートだけではなくて、実践から、本当は現場から学ぶ、ケースから学ぶということが必要で、事例検討も重要だということがこの提言の中にも、特に保健師の人材育成の在り方の中にも書かれています。事例から学ぶというのは非常に重要で、日々の実践の振り返りをしながらいろいろなことに気づいていくということが非常に重要で、それを言葉として記録に残す、実践からの振り返りレポート等を書いて、援助方針会議とかでの気づきや学びなどをそこに残して、それを基にスーパーバイズを受けてお話を聞き、アドバイスをするという、僕はこういったことは忙しいからできない話ではないと思うのです。工夫の話だと思うのです、これは。むしろそうすることによって、効率的な振り返りができていくはずだと思います。せっかく援助方針会議に出ているならば、新人さんなら、傍観的にいるよりは、きちんとチェックして、それを基に振り返る方が、よほど真剣に援助方針会議に参加するのではないかなと思います。

その他、OJTとしての取組って幾つもあると思います。ただ、必ず指導者がそこに寄り添い、フィードバックを行うというシステムがないとOJTとは言えないということです。

ここに育成レベルに応じたOJTの内容の検討と整備ということで、こんなことが大事なのではないのでしょうかということをここには書かせていただいているのですが、まさにこのことを検討するということが重要で、それが先ほどの中核にある人材育成のチームが行うということではないかなと思います。

それと、新任に対してだけは一つ、やっぱり独り立ちの条件をきちんと、僕は明確にしておくことが必要だと思います。それこそ、ケースレポート1本まとめられなければ、1年目終えられないよとか、何となく初めは同行しているのですが、忙しく

なって、もう1本一人でやっていけるねという、現実、実際そういうことが多いわけで、そこを改善していく努力が要るのだと思います。新人が増えていて、なかなかそういう体制は取れないよということとはよく分かります。ただ、その現状に甘んじているということではいけないということを確認していただきたいということなのですね。

それから、スーパーバイザーについては、スーパーバイザーへのスーパーバイズ体制どうするのという課題があります。外部のスーパーバイザーなのかどうなのか。それから引退した、例えばスーパーバイザーに来ていただくとか、そこも重要ですし、よりまた重要なのは、スーパーバイズグループカンファレンス。スーパーバイザーだけが集まって現状を振り返り、よりよい児童相談所の在り方を検討するというような会議は非常に必要で、これは児相内の、あるいは区内の同職種と、児相内には心理職と他職種がおられます。他職種のスーパーバイザーと一緒に議論する機会が、やっているようであまりないのですね。僕は、これは非常に効率を悪くさせている話ではないかなというふうに思います。

それから、今度は児童虐待対応における多職種スーパーバイザーチームグループカンファレンス、ここが児相や保健や市福祉や生保や保育や教育等と一緒に、スーパーバイズクラスが集まって、これは要対協の実務者会議ではないです。スーパーバイザーの専門家集団のブレンチームがこの札幌市をどうするか、札幌市の虐待をどうしていくのかという、こういう会議をきちんと位置付けることが必要で、それがあつた上での情報共有システムがあるとさらに有効になっていくものではないかなということを感じるわけです。こういったことが、僕はOJTの全体像になろうかなと思います。

それから4番目がSDSです。自己研鑽です。やっぱり過去の非常に専門性の高い、日本をしょって立っていかれるような児童福祉司の先生方を見ると、自己研鑽をすごくされています。もちろん本を読むとか、学会や研究会に参加するとか、こういった主体的な学びをどう札幌市として支えていくのか、この視点も重要で、今でこそ人材育成とか研修は重要だというような時代になってきましたけれども、五、六年前までは、研修って一番軽視されていて、何を予算カットするかというと研修費をカットするという、そんな状況が僕はあつたと思うのですね。もし、札幌市がそのままであれば絶対まずいわけで、人材育成は投資です。それから、よく人材育成で言われるのは、研修に出して学んでくるのは、その人の財産になるので、その人が自費で行けばいいし、そこを支援することはおかしいという考え方もよく僕は耳にしました。全くおかしい話で、人材育成は投資ですから、それをサポートするところの根本的な姿勢が、このSDSをどう支援するかという在り方に表れるのだと思います。今回この話は一切なかったです。

それから、5番目が、人事交流のところに加えてのものです。派遣型研修の検討と実施です。先ほど、いろいろなところを回っていくことが重要だというお話でした。それは札幌市の行政内にとどまるのかどうなのかという検討、これも重要だと思います。札幌市は政令市なので、区に行けるというのは強みだと思います。県でいったら行政組織も違う市に行くという話なので。それはとてもメリットで、それが描けるというのは、札幌市の

幸運というか、非常に重要な人事の流れを組み込めれるというところだと思うのですが、他にもないだろうかということです。また、行政内としても、教育の、例えば学校のスクールソーシャルワーカーとして人事交流するとか、そういったことの必要性も考えていくということが大事です。

かつて、神奈川県は、もうなくなったこども総研というところに1年間、派遣型で実習に出されていました。全部で1年に1人、9名の方が。今はそれがなくなってしまった、日総研もなくなったのですけれども、当時それをやっていた人が今はリーダー格なのですね。当時の部長も、引退されている方が、あれがすごく力になっているというお話もありました。だから、どういった派遣先が有効であるか、どういった人事交流をしていくのかというところまで含めた検討をしていくということが重要なことというふうに思いました。

今、国も、このことの重要性は認めています。それで、お互いが派遣できるような、マッチングアプリのようなシステムを虹センターの方で構築していて、使う使わないは自治体のご判断ということになるのですが、そういった仕組みは構築されています。

そうすると、今度は、派遣するだけではなくて、実習の受入れということはどう考えていくかというのが最後のお話になって、例えば養成校の実習というものを、どのように受けて、どのように展開しているのか。この話をすると、福祉現場の実習というのは、実習を受ける側が、4週間ぐらい教えただけで去っていくのでかえって迷惑だという、これ、教育実習もそうですけれども、実習公害と言われているようなことがあるそうです。ただ、そうではなく、実習生を教育する係が、例えば中堅どころであれば、その講師を担うとなると相当勉強するという話になるので、だから、いい形でどう活用していくのかというのも、実習というのは非常に利用できるものではないかなというふうに思います。これは今度、学生だけではなくて、今後、児相設立予定自治体とか、他の児相職員や市区町村の方々が児相で学びたいと言ってきたときにどうするのか、その機会を、その人のためではなくて、北海道のためにもなるような展開を考えていっていただくことが重要なことというふうに思います。

結局、受入れ先ということは、参加者のニーズに合った実務訓練の内容をどう考えるのかという、これって結局、OJTをどう考えていくとか、研修の中身をどう考えていくかということと非常にリンクしていく話で、実は鍛えられることではないかなというふうに思います。

僕の意見としては、六つの視点でまとめさせていただきました。メモですので、こんなこと必要ないよとか、こういったことは現実的でないというお話であれば、ご意見いただけたらというふうに思います。

以上です。

○松本座長 ありがとうございます。意見交換は後だと思いますけれども、今の増沢委員のご発言の中で確認しておきたいようなことがありましたら、よろしいですかね。

それでは、藤原委員お願いいたします。

○藤原委員 藤原です。よろしくお願いします。

私の分は、ちょっと鈴木先生、増沢先生とは違って、全体を通して、あと何が残された問題なのか、あるいは課題なのかという観点に感想めいた形で書かせていただきましたので、先行したお二人の先生のボリュームとか精密さというのは私の場合はないのですけれども、こんなふうに今まで参加してきた中で感じましたということで、本当にラフなメモというふうにさせていただきたいと思います。

まず一つ目が、このワーキングの役割として、検証に対するその評価だと考えたときに、かなりワーキンググループと札幌市とのやりとりの中で評価の方向性が見えるようになってきて、とりわけ、子どもの命を守ること、そして養育者がどこでどんなふうにしてSOSを出しているか、それを受け止めるためにはどんな体制なのかということに関しては、プラットフォームとか、あるいは人員の加配とか、そういうことによって、方向としては改善に向かっているということは明らかになったと思いました。

その一方で、私がちょっと前回も申し上げたのは、それを受けて、検証したことに寄り添って実現して、新しい動きになってきたときに、このワーキングに見相なり、あるいは母子保健の関係や子ども未来局の人の一部の方が常に参加をいただいているわけなのですが、多くの第一線といいますか、女性やお母さんや子どもに関わっている、本当に現場で目まぐるしく働いている職員の人たちが、この検証した結果としての新しい体制とか新しい活動の分担とか業務量とか、指示命令系統とか復命とか連携に対して、もしかしたら現場目線での意見とかがあるのかなのか、あるいは、この検証を逆にどう評価しているのかということは、大分個人的な考えになってしまうのですが、もう少し聞き取るチャンスがあってもよかったのかもしれないというふうには思いました。それが1点目です。

それから2点目は、今回の事例の場合のお母さんという方が、子どもだったとき、あるいは高校生であったとき、そして、高校中退して社会人であったり、やがてお母さんであったりというふうに、すごく短い期間に自分自身の属性が動いていくし、複数にまたがっているときもあるといった場合に、本当にこの区を基盤とした連携体制で、目まぐるしく変わる一人の人の立場とか困難とかということ把握できるのかどうかというあたりが少しまだ議論があってもよかったのかもしれないと思いました。例えば、シングルマザーのAさんということであれば、そのAさんの育児代だとか経済状況に関してはチェックするということもできると思うのですが、そのAさんが高校生だったとか、中学生であったとかといったときの被虐待経験とか、あるいは、今回の事例もそうでしたけれども非行経験あったとか、仮に家族に生活困窮があつて、もしかすると生活保護を受けていたとか、その架空のAさんの場合には。そういうことが混在して、しかも住む場所とか自分自身の属性がどんどん変わっていったときに、今のこの区を基盤とした連携体制の中で、他市から移動してきた人とかそういう条件も含めて、本当に集約できるのかどうかというのが課題として残されているように思いました。

観点の③番目は、今と関連するのですけれども、その他というところで、女性支援とか若者に対する目配りというようなキーワードもありましたけれども、子どもを支援する専門家とか母子保健の専門家、あるいは生活保護の公的扶助の各専門家の中に、女性を支援するということがそんなに明確にあるとも思えないと考えていて、ただ、女性であるかお母さんであるかということは抜いて、子どもの命と暮らしを守るとか、その問題意識ということであれば、今回の検証、ワーキンググループの中でいろいろな連携の方法とかも確かに構築されてきたと思うのですが、例えば生活保護の相談場面で、その女性がかつて妊娠を中断していたとか、今は子どもはおばあちゃんに全部預けてしまっているのも母子ではないとか、1人子どもはいるけれども、その後の子どもの妊娠を中断しているとか、そういうもろもろの母子になる可能性とか母子であった経過とか、そこまでおもんばかるような視点を、母子保健とかではできると思いますし、子ども支援でもできるのかもしれないのですけれども、それぞれの専門領域の中で、子どもがいない女性というか、いた女性、あるいはこれから子どもを授かるかもしれない女性、母子ではないときの女性をどうやって支援していく対象と見るのかというところの立ち位置がやや曖昧なのかなと思いました。

最後は、札幌市の規模、政令指定都市のメリットがあるということをさっき伺って、なるほどと思ったのですけれども、190万都市のこの札幌の中で、どうやって職員の体制とか人材育成をしていくのかといったときに、確かにいろいろな改善の取組しているということも分かったのですけれども、私の疑問としては、札幌市も福祉職とそうではない方たちが混在して一つの仕事をやっていくという、入り口が一つでないというのがありますし、実際に業務について、専門職に対するニーズはどんどん膨らんでいて、でも、それに追いつくだけのスキルアップの時間とかにも制約がある中で、個人のという意味ではなくて、組織の、かぎ括弧なのですけれども、本当にその職員体制はこれで万全なのかといったときに、少し限界が見えてしまう。例えば、今回の虐待事例でいっても、お母さんと直接話ができるチャンスとか、あるいは健診に来てくれるかもしれないチャンスとか、児相の人と話がうまくできるかもしれないチャンスっていつ来るか分からないし、なかなかこのアポもうまく取れ難いですし、事前にいろいろやりとりしても、それに応じてもらえるか分からないという条件の中で、例えばアラームが鳴っているとか、プラットフォームで十分気をつけなければいけないと思ってマーキングされている人がいつどこに来て、誰が対応しても、それが本当に網羅できるかと言われると、この日はちょっと人が足りなかったとか、この日は新人の人が多くてうまく機能していないかもしれないとか、この日はアラートついている人がいっぱい何々区の1歳半健診に来ていたので、ちょっと見落としてしまったとか、それは大都市だからそうじゃないかなという問題ではないのかもしれないのですけれども、そのあたりが実際に動かしていくときにうまくいけるのかどうかというあたりを見える化するということもあるように思いました。

最後に書いたことは、この検証、評価併せていろいろなことを、各関係の管理職の人と

かスーパーバイザーの人の役割とかもどうあるべきかということをいろいろやってきましたけれども、トータルにすると、やっぱり一人一人の職員の責任はすごく重くなってきていて、それは札幌市の子どもや家族を守るためには、当たり前だと思うのですけれども、今後も教育を受けたり研修すれば本当に独り立ちできるような人たちがどんどん輩出されて、私は札幌市民なので、あるいは大学という中で、専門職につながっていく人たちも目の前から出ていくというところを見ると、そのあたりがもうちょっと福祉とか児童とかというだけではなくて、札幌市の体制を俯瞰的に見るような、そういうところからの観点もないと難しいのではないかと、それは言わずもがなのことかもしれないですし、この本筋にあまり関係ないということも思いつつ、ちょっと書かせていただきました。

以上です。

○松本座長 今回の藤原委員のお話について何か確認点はありますか。

ちょっと私、1点だけよろしいですか。藤原さん、最後のところは、要するに、今のままだとできないんじゃないですかという一番厳しい評価です。

○藤原委員 今のままでできるかどうかをもうちょっと本当に、管理職とかでもないと言ったら変ですけども、現場にいる人たちがどう思っているのかは、もっと先の、ワーキングの前の立ち上げたところから参加している人たちは、もしかしたら知るチャンスはあったかもしれないですけども、この中ではあまり、実践というか現場にいる人たちの声とかが私はあまり聞けなかったので、できると言うかも分からないので、そこまでは断定できないですけども、不安というか、大丈夫でしょうかという思いはありました。

○松本座長 分かりました。

中板先生、今日、まだ御準備が間に合わなかったということとと思いますけれども、もし今のところでお考えのことがあれば。

○中板委員 ありがとうございます。すみません、今日までちょっと実習ですね、やっと今日終わったので、なかなか手につかず、申し訳ないです。

私が多分書かなければいけないと思っているのが、提言の中の1から6までの間の、まず提言の1点目のところでの、子育て世代包括支援センター、拠点の在り方についてというところでの、子育て包括、こういった体制をどうしていくかというところと、あと（2）の母子保健体制の見直しについてのところ、それから（3）のアセスメントのところと、あと（5）の専門能力というところと、（6）の若年期の女性というところについて書こうかなというふうには思っております。

母子保健の方は、かなりワーキングを積み重ねて、本当に全体で今回の事件を踏まえた上で議論はされているというのは重々資料から見ても分かりますし、それから、そこをどういうふうに変えていこうかということについても、かなり細かく取組の内容については今までと違う点について書いていただいていますので、これをどう実効性のあるものにするかというところがとても重要になるかなというふうに思います。

とりわけ、今回の死亡事例のところで行くと、母子手帳の交付のところですか、あと

乳幼児健診そのものを精神的に健全に見るということはどう組み立てていくのかというところがやはり重要なことだと思いますので、そういったところを書こうかなというふうには思っております。書こうかなというか、精神保健との連携とか地域保健の役割の強化というところで、精神保健の強化みたいなこと書いてあるのですが、今の国の動きですとか、拠点とか子育て包括とかという話を考えると、これは本当に札幌市がこれから考えていくことだと思いますけれども、切れ目のない支援といったときの考え方が、まず、その母子手帳交付で、切れ目のない支援って、一体どこがスタートでどこが終わりなのかという、その切れ目のない支援のスタートが母子手帳の交付なのだろうかとは私はずっと思っていて、それは若年とか、それから女性の支援とも重なっていくのと、今ようやくというか、熊本の慈恵が内密匿名の出産をこれから保護しようとしているところですが、そういう内密出産というものが、やっぱり民間の事業所とか、それこそ妊娠ＳＯＳとか、そういったところを通して、とても行政のハードルが上がってしまっているというその中で、母子手帳交付というのをどう行政として、いわゆる被虐待児が妊娠する、それから若い女性が妊娠したときに産めない、産めない決心すらできない、そういったところで、母子手帳交付というのをどう捉えるのかということとはとても重要なところで、かなり行政のハードルが高いのだということをまず意識する必要があるなというところで、その辺をちょっと書きたいなというふうに思っています。

このお母さんは、それでも母子手帳を取りに来たのですよね。だから、産む産まないとか、産めない決心、産まない決心というのがなかなかできない中でこのお母さんはやっぱり来ていますし、それから健診も特例中だと思うのです。本当にこれだけのケースで健診にちゃんと来ていると。だけれども、その小ささでやっぱり見つけられなかったということは、他の事例とちょっと違う視点で物を変えていかなければならないというところがあると思います。その辺を書きたいということと、バトンを渡すというよりも、福祉と保健が、そういった意味では、妊娠の初期とか母子手帳交付が母子保健法に基づくのだけれども、関わるのは、そういった妊娠期のときの産めない可能性、産まない可能性ということ考えたときには福祉と一緒にそこからスタートするしかないのではないかなと私は思うところがあって、保健が福祉に渡すとか要対協に渡すというよりは、一緒にスタートして、スタートしながら保健が主として見ていくのか、福祉が主として見ていくのかという重み付けというのをカンファレンスの中で決めていくとか、そういったことが必要なのかなというふうに思ったりもしていて、その体制の在り方について少し意見を述べたいなと思っています。

あと、生活保護なのですから、伺っていて、虐待対応というか、付録的な印象をちょっと受けていまして、やはり経済給付を支援するという時代ではなくて、生活保護は自立支援とか、そういう自立支援プログラムをしっかりとつくらなければならない必要とかも既にずっと前から話していて、その自立の助長というものを図ることが、結局生活保護の目的、そもそも憲法２５条というところを考えると、自立を促すというのが目的だとい

うふうに考えたときに、例えば精神保健的な社会的入院ですとか、それから社会的保護措置ですとか、DVですとか虐待というのは、結局、自立阻害要因としてはもう明確だと思いますので、生活保護の関係者が虐待という対応に何となく横出しでちょっとしないといけないのかなというレベルではなくて、まさにど真ん中ではないかなというふうに思うので、その生活保護のケースワークの中にきちんと虐待対応というものを明確に位置付けるというのは、札幌として、してはいかがかなというふうに思うというところをちょっと1点、付け足したいなというふうに思っています。

あと、人材育成なのですけれども、ちょっと画面を共有させていただいてもよろしいでしょうか。これは保健師のキャリアラダーなのですけれども、A-3が一人前の保健師なのですね。そのA-3の中で、例えばその事例、専門技術の到達レベルでいくと複雑な事例、これがいわゆるDVですとか、虐待ですとか、家族機能不全家族ですとか、そういったところが含まれている事例で、複雑な事例に対して自立して対応できると。そうすると、この人たちはA-3レベルと言われているのですけれども、このA-3レベルの人たちをサポートするのがA-4レベル。これがちょっと統括前ぐらいの、今でいったら阿部さんの手前ぐらいの人たちがここA-4になって、A-2というのは、複雑な事例を助言してもらいながら頑張るというのがA-2でして、このA-3とA-4、ここがとても重要になるのですけれども、このA-3の方たちというのは、複雑な事例に対して自立して対応するという人たちというのは、個別の支援というところで、積み上がってA-1からA-2、A-3と積み上がってようやく複雑な事例のアセスメントができるようになっていくわけですね。そういった人たちをどう地区組織の中でサポートするか、あるいは、いろいろな関係者と一緒になってサポートするかというのが書かれていて、この一連の能力というものをつけていかなければならないということがあるのですね。それをサポートするのがA-4というところで、ちょっと共有外してもう一回ですけれども、それでもう一個ですけれども、これが先ほど言いましたA-3とA-4、A-5で、B-1、B-2というのは管理職のラダーなので、いわゆるプロフェッショナルとしてのラダーはこのA-1、A-2、A-3、A-4、A-5とありまして、そうするとOJTでは、例えば事例検討も、A-1、A-2ぐらいですと自分の職場内での事例検討、それからA-3ぐらいになっていくと今度は他職種としての事例検討とか、そういったものをOJTの中に組み込んでいく、何が何でも組み込んでいくですとか、それからジョブローテーションとして、異動もどういう形で異動を進めていくかというのを決めましょうですとか、それからOff-JTは、どういう研修を、A-1のときにはこの研修を必須で受ける、A-2のときはこの研修を必須で受ける、こういうふうに決めていきましょうということですね。先ほど増沢さんもちょっとおっしゃったかもしれないのですけれども、保健師も、「研修にあなた行きなさい」と言うと、「いや、私、忙しいから行けません」とか、「私、その研修にあまり興味ないので行けません」と断るという文化がなぜか保健師にはあって、行政の事務官はそういったことないわけです。この研修に行きなさいと言われてれば行くわけ

ですね。そういう業務命令的なことが保健師の場合は結構自由裁量で、「いや、私、この研修は行きません」そうなる暇な人が行ってみたい感じになりやすく、それではやっぱり人材育成どうしても積み上がっていきませんので、ここはもう必須として、A－1の人はこの研修を受けなければA－2にはなれないということで、この研修なんかも組み立てていきましょう、そして先ほどのような自己研鑽としてこういったものをしていきましょうという、このキャリアのパスのイメージを持ってやっていきましょうということがあるのですね。

これが一応、国のキャリアラダーとキャリアパスの考え方なので、札幌もそういった意味では、研修等もいろいろ書いていただいているのですけれども、これを誰がいつ受けるのかという非常に計画的に、A－3は一体誰なのか、A－4は誰なのかということを確認にきちんと位置付けて、役割としてつけていかないと何となく過ぎていってしまうというのがあって、結局、責任を誰も取らないみたいな感じになってしまうので、その人材育成の考え方はちょっと思い切ってはっきりした方がいいのではないかなというふうに思っています。

その研修の中に、ぜひ家族システム論ですとか、それから精神保健の家族機能とか家族援助論、この辺をしっかりと入れて、母子なのでそこはやらないのではなく、母子保健だからこそ必須で家族システムですとか家族機能に関わる援助論を入れて、ケースワークの技術をもう一回積み重ねる体制をつくり上げるということが、この母子保健の取組体制を検討していただいて、いろいろ強化しますとか徹底しますと言っているのですけれども、その徹底と強化の中身にしっかりとつながっていくのではないかなというふうに思っているの、そこをちょっと書きたいなというふうに思っています。

すみません。文字にできていなくて本当に申し訳ないです。

○松本座長 ありがとうございます。恐らく、どういうふうなビジョンを持ってキャリアのことを考えながら研修するかということは、増沢委員がご指摘のところと大変重なるところなのです。

今、一回りそれぞれの方からお話しをいただきました。意見交換ということで、確認なり、そこは報告書に評価の報告という形で入れるのはちょっと不適當だとか、もう少し議論をしてからということがありましたら、そういうことを中心にと思います。

大体、増沢委員、鈴木委員、中板委員からお話しされたことは、出てきたことの中をもう一度復習してくださったということと、藤原委員はもうちょっと全体的に、札幌市としてどういうふうに考えるんだという話がないとなかなか実際回らないのではないかなというのと、現場の人がどう考えているかということをしきりと跳ね返していく回路がないとまずいのではないかなという、藤原委員、そういうご指摘ですかね。

○藤原委員 そうです。

○松本座長 現場の方からのヒアリングをしないでここまで来ているということです。藤原委員、どうですか、ヒアリングのようなことを行うのか。でも、この場でヒアリングを

しても、なかなかそこが分からないのではないかと。思って。

○藤原委員 私も、特にヒアリングということを考えてはいなかったです。

○松本座長 その視点を持って考えないと今後まずいのではないですかねというのは大変大事なお指摘なのだと。ここでもあまり議論したことはなかったというご指摘かと思います。

いかがでしょうか。それぞれの委員の方のご発言を聞かれて、感想なり、あるいは自分のところの補足なりということでご発言いただければと思いますけれども。こちらから、それぞれ他の方のお話をどういうふうに聞かれたかということでご発言いただければと思いますので、鈴木委員、いかがですかね。発言順に振ってしまいますけれども、他のお三方のお話。

○鈴木委員 質問を含めていいということですかね。キャリアラダーとか、中板さんと増沢さんに対してなのですけれども、中板さん、ここ示してくれたやつは、国でもう定めているから、それに基づいてやるんだよ、あれがどれぐらいの拘束性があるのかという話で、単に示されている程度で、いろいろな自治体では実際にまだできていないという認識なのか、かなり進んでいるという話なのかということをお聞きしたかった。提言として国でこういうのを示しているのだから、このとおり札幌が、言い方変ですがけれども、遅れているのであって、このようにした方がいいんじゃないですかという話なのかという点ですね。

あと、僕は、中板さんがいて、名前出してあれですが、阿部さんがこの横にいてとかという当てはめをするというのは、すごくいい提案だなというふうに思いました。自治体でそういうのをやっているのは僕は知らないで、アドバイザー的な位置にいる人はここに実際いますという、そこに当てはめていくとすごくよく分かるなど。阿部さんが4だとすると、5に誰がいるのかなというのが、阿部さんは5なのではないのかなというのは、それはまたちょっと違う話なのですけれども、その点、そういうのを披露されていくといいのかなというのは納得できる面と、あと全国の状況というのを教えてもらえればと思いました。

○松本座長 阿部さんは5で、阿部さんのちょっと手前が4とおっしゃっていたと思いますけれども。それはそれで。

○鈴木委員 僕の聞き間違いで、すみません。

○松本座長 中板さん、国が目指したモデルというものの全体的な位置付けとか、そういうことかと。

○中板委員 こういったものって、特に国が、保健師のラダーを国発出で出すというのはかなりこれ闘いだっただけで、そういった意味では、拘束力は一切ないですけれども、ただ、やっぱり保健師って結構もともと公務員気質なので、それがいい悪いは置いておいたとしても、国が出しているということを考えると、これに準じ始めているという感じだと思います。

あと、国が出しているものについて、これをこのままというよりは、これを例えば札幌仕様につくってくださいという感じになってしまって、結局、国が今何も強制できないじゃないですか。なので、つくってくださいという感じになって。札幌市は札幌市として、これを変える変えないは別として、札幌市版としてつくっていくという感じなのですね。だけど、私としては、全国そうやってみんな、うちの版うちの版とつくっていくとずれていって、結局、共通した能力というものが図れなくなっていくので、本来、中身は変えない方がいいかなと、かなり練りもしましたので。中身は変えずに、ラダーのジョブローテーションの場所ですとか、研修の体系とか、そういったところを札幌市版としてつくっていく方がいいのではないかなと思っています。全国的に、多分3分の1、県はほとんどできていると思います。都道府県は。

○鈴木委員 ありがとうございます。もう1点、増沢さんになのですが、増沢さんがおっしゃっていたのは、すごく言いづらいのですが、全国発信されているのですよね。というのは、僕は僕なりに調べている中で、ちょっとさっき出されていた県とか市に対してのところでのそごとか、現実にできていないとか、不満とか、いろいろな対立とかを聞いているので、そのレベルが、そこがいいとは思えない事例をいっぱい知ってはいるのですが、そのことが言いたいわけではなくて、そこを目指しながらのシステムとしてつくっている例はない中で、そのシステムを示している。ある意味、中板さんがさっき示してくれたみたいなのを、その県とか市とかでは出していますよということをおっしゃっているという理解でしかね。あれぐらい合理的なものが実際出ているということでしょうか。僕もラダー的なものって見ていなかったの、そういうのを示すというのは、国が示しているガイドラインで、こういう知識が必要ですよとかというのは指針とかガイドラインでは出ていると思うのですが、それは中身が出ているだけであって、この段階でこのような形で出ていますよというのはないので、その点をおっしゃっていたのかなという理解で合っているのか、ちょっと違うのかという点を教えていただければと思います。

○増沢委員 今、中板先生が出していただいたようなレベルと内容をかっちりこうしましょうというのは、福祉のレベルでは全くないです、できていないです。そういう中の、でもそういうものをつくってこうという取組として、例えば横浜市は、レベルに合わせてこういう専門性を構築していくという、専門領域を明確化させているというのは数年前につくっている。ただ、それは絵を描いただけですので、かっちりそうしていきましょうという展開には当然なっていないです。ただ、それを検討するというのがすごく重要で、神奈川県はもう十数年前に、10年目の職員にそのまま行政としてのキャリアを積むのか、福祉でいくのかということ自分で選択して、人事の中で動かすというシステムを構築しているのですね。だから、福祉畑ばかりを歩いていくというのをやっています。ただ、そうはいっても、神奈川県内だけでは、施設にもあったりもしていたのですよ。ところが、養護施設もなくなり、回すところがなくなっていって、それがかなわなく

なった現状があるとかですね。それと今はもう、何ととっても新人が増員し過ぎていて、そのキャリアの何年目が何年って、バランスが完全に崩れているので難しくなっているという現状はあります。ただ、それをしようとして計画をしていたという、僕はその取組がすごく重要で、中板先生が示されたような育成体系を福祉分野もつくるべきだと、そこはずっと思っているのですよ。イギリスはかっちりつくり上げました。つくり上げているものがあります。そこが学会とかで10年前から、素案のところから紹介して、こういうものが必要だ、こういうものが必要だということを報告書に書いたりいろいろして、今回、横浜市がつくったのはそれをモデルにしているのです。イギリスのPCFという人材育成体系をモデルにして、やっぱりこういう専門性は大事な、ああいう専門性は大事なというので、それを参考にしてつくられたということです。つまり絵を描いた段階ですね。だから、そういう取組は全くないので、始めてほしいというのが僕の提案なのですね。

中板先生もおっしゃった、国が示して、それにのっとりなさいということも、それを各県の中でと主体的に、僕はどちらかというと、後半の方が大事な気がして、マニュアルどおりにやりましょうよというのって、やっぱり考えなくなるので。そういうモデルが示されて、本当に専門性って何だろうかということを、スーパーバイザークラスの体系をつくっていくという作業自体も大事で。当然、独善的な方向に行ってしまうてはいけない。中板先生の指摘にもありましたように、ばらばらになってはいけないのですけれども、国が一定程度示すと大体共通していくのではないかなと思うのですよね。ベテラン層で検討していけば。それがずれてしまうなんていうことはあり得なくて。ただ、我が事としてつくり上げていくというのがすごく大事なというふうに思っているの、そういったことを踏まえての僕の意見ということなのです。

先ほど、そういった人材育成を考えていくチームを、常設委員会をつくるんだということ提案していて、まさにそこがこの取組の核になっていくべきではないかなというふうに思います。少なくとも絵ができると、中板先生が先ほど言ったように、自分が今どの位置なんだということを自覚できるし、あの人はどのぐらいなんだということを考えていけるといのは物すごく大事なことだと思います。逆に、それがあすることで、人事にも物申していけると思うのです。それと、児相が何やっているんだという、児相の専門性って何なんだという、一般の人に示す、分かっただく上でも非常に重要なと思います。

というところで課題だらけなのです、全国的に見て。札幌市が遅れている云々ではなくて。本当にまだ、全体的に福祉領域は、僕は遅れていると思います。でも、札幌市もそのままでいいのではなくて、それを超えていってほしいという願いも込めての意見ということです。

○中板委員 私も、増沢さん、ごもつともだ思うのですけれども、この保健師のキャリアラダーをつくったときに、結局、行政の中で保健師の数が多いので、まず保健師をつくらうと。それにのっかって、そのとき必ず人事を最初から巻き込んでいってほしいという

ことと、うまくできたら、今度それを、例えば栄養士さんとか歯科衛生士さんとか、他の専門職も一緒につくっていかうとか、そういったことが報告書には書かれているのですね。そういった意味では、札幌市が決断していけば、本当に、それこそソーシャルワーカーのところと保健とまずは一緒に話し合いをしながら、人事を巻き込んで検討していくということがスタートしてもいいのかなというふうに思います。

実際、都道府県が都道府県版としてつくっていますけれども、増沢さんがおっしゃったように、県の保健師像というものは徹底して話し合いをいただいて、それをどう組み立てていかうかというところで、ラダー自体はそんなにやっぱり崩れていないので、話し合いをしながらつくっているという感じですね。

○松本座長 私の方から一つよろしいですか。増沢委員にちょっとお聞きしたいのですが、全国的に見て、保健師というのは法で定める職種で、全国どこでもというふうにして一つの専門職種としてのまとまりみたいなのがあって、けれど、福祉の方はそこがなかなかなくて、自治体によって位置付けがかなり変わるというようなことがきっと公務労働の中で背景にあると思うのです。その中で、自治体で結構取り組んでいるという、ある種の体系を持って、あるいはビジョンを持って人材育成なり専門職集団の育成ということに取り組んでいる自治体って幾つかあると思うのですけれども、今、神奈川県横浜のお話が出ましたが、他にどこかありますか。大阪なんかも取り組んでいるかなとか、あと岡山なんかどうですか。

○増沢委員 岡山は人材育成をすごく大事に考えていて。

○松本座長 岡山県もしているところあるのですね。

○増沢委員 そうです。

○松本座長 かなり明確に位置付けてとか。岡山県と、あと大阪府ですかね。

○増沢委員 そうですね。大阪府も考えていますね。

○松本座長 他にどこかありますか。実際に、もし札幌市さんの方でもそういうことの中で検討を始める、そういうことをきちっと考えてくださいというのは我々の意見になると思うのですけれども、その中身を細かく示すというよりは、例えば参考になりそうなところって、横浜、神奈川、大阪、岡山、あとどこか思い浮かぶところありますか。大阪は、割と職員を採用したときから、回し方と研修というのを組み合わせてやっている感じがありますね。岡山も。

○増沢委員 岡山もそうです。岡山は人材育成をつくってやっていますね。静岡も人材育成ということは、研修体系をつくってきちんと取り組もうとしていた県ですね。こちら辺は、あとはうまくいっていないところの方がちょっと頭に。大変難しい。

○松本座長 逆に言うと、増沢先生と私が両方頭をひねって、どこがありますかねって言ってなかなか出てこないというのは。

○増沢委員 現状だと思います。ここには、保健師さんと違う、実は資格の問題も絡んでくるような話ですよ。要するに、一般の行政の中に組み込まれたところで、そこで専門

性といっても何なんだということなのか、やっぱり専門性ということを明確にした上で人事に考えていただくためには、専門職であるというあかしを持ちながら人事と交渉するという話なので、今はそうになっていないですね、全体。だから、ここは資格化の話も実は含む話ではあります。

○松本座長 そこがどうしても頭数の話だけになるので、こういう力量がある人を育てないとまずいんだというふうに、市の中で一定の合意がないとなかなか回らないのかなと。

他のことも含めて、今、鈴木さんに話を振ったけれども、あと、増沢さんは他の方に質問とか何か、どんなふうにお話を聞かれましたかということでご発言あれば。

○増沢委員 鈴木先生の話聞いていて、鈴木先生が強調されている、やっぱり協働というところはすごく重要なところで、しかし、一方で非常に縦割りの世界の中で、どのような協働を図っていくのかというところを、体制とかシステムというところもそうなのですが、そこを突破していくということが現実非常に難しいのですけれども、そこをどういうふうにしていったらいいのかなということは、さらにちょっと踏み込んで、鈴木先生どうでしょうかね、そこら辺のご意見をお聞きしたいところなのです。

○鈴木委員 僕は、権限を明確にすることなのかなと。前から提言している、要対協だったら要対協で調整担当者を置くというだけだと、同輩中の首席というか、結局、みんな言っているけれども、役割分担ねというだけなので、要対協であれば、そこで要対協が指令となるのであれば一定の権限を与えますねと。そこに置く人間も管理職を置くのだとか、係長を置くのだとかというのを明確にしないと、僕もそのポストで自分でやってきて、校長とかとある意味、仲よくやるときもあればけんかをしたりとかいろいろやりながら、指揮命令系統がないので、嫌だと言われたら終わってしまうという話はあるのですけれども、だから、そこを粘り強くやるよと言っても、それは違った力量なので、やっぱり法制度をつくるということは、それを人が変わっても動かせるようにするのだと。それってやっぱり明記が必要で、国の法律が、児童福祉法の要対協のところを変えなければいけないというのは、僕の見解で主張なのですけれども、そこを動かさないのであれば、それは札幌市でただできる話なのだと思うのですね。自分たちのところで要対協の調整担当のところとか、家児相にはこういうメンバーを置くというのは、札幌はまさに政令市なので、そこは自分で制度づくりしたりとかできますし、条例じゃないにしても所掌の規則とか処務規定とかいろいろなもので、家児相にはどういう人間を置いてどうするというのは明確に書き込めるのですね、組織の規定の中に。だから、そういうのをやってほしいなと。そうしたら、そこに配置された人間がコーディネートをする。コーディネートは少し抽象的な話なので、一定の要対協については、関係機関に義務付けを行うとか、ここは動いてもらうとか、フィードバックの情報提供はちゃんと出してもらう組織の会議とかの義務付けができていく話なので、それをやっていかないとしょうがないのだろうと思います。今の国の制度設計の調整をしましょうというだけだと、協働しましょうというだけだとやっぱり抽象論になってしまうので、そこが必要かなと思います。

○増沢委員　そうですね。それぞれののり代を伸ばして、それぞれが組みましようと言っても難しいということですよ。要は、ある種の権限を持った一番のまとめ役が絶対要ということで、この前の情報共有のシフトで、誰がそれを監督するかという話にもつながる話ですよ。

ここを、札幌市さんとしてどう考えて、それを位置付けられるのか。それがモデルとなって国全体の法改正にもっていくという。だから、多分、僕も鈴木先生も話しているのは、札幌市に一つのモデルを示してほしいというところには実はすごくあって、そこら辺が札幌市さんが、それは他の平均ぐらいいいんですよというところにいるのか、いや、そうじゃなくて、これを機会に札幌はトップに躍り出るぞというか、僕も人材育成の話はまさにそうで、鈴木先生がおっしゃっているのって、イギリスのLSBみたいな話ですよ。ローカルオーソリティーの多機関協働する、教官がそこに置かれていて、そこには本当に権限を持たせて。その人が組めと言ったら、従わなければ駄目だよというような。しかし、その教官というのは相当の、スーパーバイズをさらに上に行くような超スーパーバイザー、福祉司がいて、そういうことで展開してしまして、そのイメージですね、鈴木先生。

○鈴木委員　そうです。

○増沢委員　そのとおりだと僕も思います。だから、あとは札幌市さんの志というか、そこら辺なのですけども。

○松本座長　札幌市さんのというときに、恐らく、今ここでお集まりの、あるいは、今検証報告を受けていろいろ取組をされてまとめているところは、全て直接向き合っておられる現場のところで、その現場の自分の向き合っているところで、どういう工夫なり取組があるかという観点で今進められているところです。恐らくそこについて、第三者的に我々もコメントを入れて、札幌市の枠組みとしては市長をトップにした会議体がもう一つできているはずなのですね。この問題に関して。各部局のセクションの長が集まっている、むしろそっちの方にかなり、私としてはここでの議論をご検討いただきたいと。あるいは、そこでご検討いただけるような形で我々も意見を述べさせていただくということが重要なことかなと考えておりますけれども。札幌市さんのいうときに、やっぱりシニアレベルのマネジメント会議体ができている。正式名称は忘れちゃったけれども。

○増沢委員　そうすると、鈴木先生も僕も中板先生もお話ししているのは、こうあるべき論をはるかに超えている話をさせていただいていると思うのですね。最低限こうしようではなくて、さらにこうしたらいいですよ。だから、人材育成の体系はつくるべきですよではなくて、人材育成の体系あった方がいいですよという話なのですよ。それは、すごく手間暇かかるようだけれども、先ほど言った自分の振り返りや自分の位置付けや自分の進むべき方向性が明確になる。それがあった方が、ないよりいいでしょうという話なのですよ。また、そういった方向性があると、例えば人事で協力お願いしますとばつと言っている、人事だって何考えていいかわからないのだけれども、そういった絵が描か

れていることで、こういうふうに人事を考えていくといいよねという、それをお手伝いする材料になるとかですね。そんなような形で意見を書き、示していくという、これからの自分たちの作業というのですかね、方向性としてはそんな意識でいることがいいのでしょうか。

○松本座長 評価報告として、取組に対する評価ですので、そのことは幾つか箇条書きにすることと、付随して、今後、こういうふうな考え方があるので、それについてご検討されることが必要ではないですかという意見を述べるということかなと。それは前回申し上げたとおりですけれども。ここは前向きというか、ご検討いただかなければいけないことの幾つかを述べると。そのときにやっぱり、出発点は検証報告書ですので、検証報告書の中で触れられている点が、例えば増沢委員もおっしゃったような人材育成のところについてもう少し踏み込んでとか、研修の回数を増やしますという話ではないというか、そういう話なのだろうなと。

○鈴木委員 先生、これはでも検証報告を前に出して、この事件からしたら絶対変えてもらわなければいけないという点と、それが変わっていない点をちゃんと明記することかなと思ってしまして、あと、その先にもう少しこういう提言もあるか、2種類あるのかなというふうには理解はしていました。

○松本座長 そこはちょっと見出しをつけて、補足のような形で書くのかどうかということは全体の調整で考えさせていただく。

藤原委員、他の方のご発言聞いて何かコメントがありますか。

○藤原委員 逆に、ちょっと今の発言を聞いて、阿部さんとかに質問しても大丈夫ですか。

保健師さんのキャリアラダーとか、そのとおりだと思いますし、先ほど中板先生おっしゃったようなA-1の次、A-2はこれで、A-3というのをすごく資格化したらいいいというのは本当にそのとおりだと思うのですけれども、その一方で、今、保健師さんであるという方たちが、ちょっと私が知る場所というか限定的なところだと、十分にキャリアアップするような資質とか、まさに実績とかがあっても、なかなか現状から、その研修を受けたとしてもステップアップするとか責任ある立場に就くということに対する抵抗というか、何かそういうのをすごく強く感じてしまう場面が今まであって、今日のこの話は、とにかくそういう人材育成が大事で、その体制を整えること、その絵を描くことの有用性は本当にそのとおりで、でも、本当の現場レベルのところ、それにどうやったら乗ってくれるのかとか、どういうふうにしたらモチベーションとしてA-2からA-3、A-4に行くんだということの自分の立ち位置が分かった上で、階段を上がっていつてくれるのかどうかという、そういうところの現状を教えていただきたいなというのがあります。それは、前お聞きしたときに、札幌市の保健師さんの平均年齢38歳で、なかなか蓄積することが難しいというお話を伺っていたように思うのですが。

○松本座長 阿部さん、今の藤原委員のご質問について、何かコメントありますか。

○阿部地域保健・母子保健担当課長　すごく回答するのが難しいなと今感じているのですが、札幌市の保健師は今268人います。それで、係長、課長で、係長職が50人、部課長で13人ですので、ほとんどが役職がない、いわゆる地区担当保健師、一般職の保健師です。

かなり個人差、個別性というのがやっぱりあります。ワーク・ライフ・バランスを今すごく重要視する保健師さんも増えてきています。ですので、キャリアを積み上げるよりも、やはり家庭を大事にしながら、できるだけあまり負担がない仕事に就きたいと思っている保健師も中にはいます。ただ、私ども、これから考えているのは、これからの札幌市の保健師が正規で必要とされるために変わっていかねばいけないというのは、今回の事件もそうですけれども、ずっと従来から考えていたことなので、キャリアパスという、自分がどこにいて、どういうふうに積み上がっていくのかを可視化するものをつくりたいというふうに思っています。それで、ここで自分がどのぐらいの年数を重ねればいいのかとか、もっととんとんとんに行くためにはどの研修を受ければいいのか、自己研鑽をどういうふうにしたらいいのかという、それぞれが自分で考えられるもの、そういったツールをまずつくりたいなというふうに思っています。自分が望む姿と人に望まれる姿ってやっぱりあると思うのですよね。なので、周りにいる保健師の上司だったりそういった者は、一人一人の保健師のよさを伸ばすように、十把一からげではなくて一人一人に合った人材育成というのをこれから目指していきたいなというふうには思っています。ですので、ちょっと回答になっているかどうか分からないのですが、その方がどういうことで札幌市に入って、どういう保健師を目指しているのか、今大事にしているものは何なのか、そういったものを一人一人捉えながら人材育成をしていかねばいけない時代なのだなとは思っています。回答になっていたでしょうか。

○藤原委員　ありがとうございます。そういう意味では、今のお話だとキャリアパスですが、キャリアラダーで自分の立ち位置が分かるということはすごく有効で、あと願わくば、ワーク・ライフ・バランスももちろん大事ですけども、今、課長さんがおっしゃったような、札幌市が何を求めている、そのために自分は何ができるのかということが層として上がっていけるような何か展望があると本当にいいなと思っていて、ちょっと私は教育現場しか分からないのですけれども、学校教育の現場とかも、それ無理になってしまって、例えば、免許更新はもうやめますとか、もうこれ以上職場の中で自分の立ち位置を確認して次はこれだみたいにするよりも、もう今やっていることで精いっぱいみたいなところが一つの結論になってしまっているように見えたので、そうじゃない専門職としての自分の、個人の働き方というのと、札幌市とか、もちろんせつかく専門職として積み上がってきているのにここのリーダー的な存在はやらないとか、課長さんにはならないとかという選択はまた受け入れないといけなかなと思うのですが、層としてどうやったら上がっていくのかというあたりをちょっと聞きたかったのですが、ありがとうございました。

○中板委員 キャリアラダーとかキャリアパスというのは、つくることによって全体のボトムが上がるというふうにやっぱり言われているんですね。だから、今まで保健師って、本当にこの長い歴史の中で全くなくて、羅針盤がないという。だから、どれだけ頑張るとどうなるのかというイメージが全く持てないという状況の中で、ようやくこのラダーができるようになって。そのラダーをつくる時にかなり私も勉強しましたけれども、やっぱりラダーをつくることによって全体のベースが上がるというふうによく言われていて、だから、先ほど藤原先生がおっしゃったように、私は別にずっとA-1でいいのよという人はいるんですね。だけれども、看護師さんなんかはラダーいっぱいあるんですね。そうすると、やっぱり上がっていかこうとする人は、自分でチャレンジ、チャレンジ、チャレンジして研修を受けてという、そういった方向に流れていく。そうすると、全体が引っ張られていくという感じなので、それを根づかせていくときに、その最初がとても肝心で、そういった意味で阿部さん、ちょっと頑張っていこうねという感じですけども、スタートするべきではないかなというふうには思います。

○松本座長 皆さん一巡、ご発言いただいておりますが、中板さん、他の方のご発言聞いて何かコメントがあれば。

○中板委員 私、鈴木さんにお聞きしたいのですけれども、先ほどちょっと言いましたけれども、子育て包括を入り口にして、その入り口から入っていったときに母子保健の仕組みを使うわけですけども、その中で、もう既に福祉的な視点とか福祉的な支援が必要な人っているわけなのですね。だから、保健から特定妊婦として要対協にバトンを渡すというよりは、一緒にスタートして、一緒に見ながら、一緒に判断、そこは本当に多職種協働というか、一緒にやっていくというそういう流れで、あまり連携しましょうというよりは一緒にやりながら、それぞれの専門的な見方でどちらが重点的に見ていくかというのですね。かといって、保健師が、福祉の方で見るから保健師はもう手を離すとか、そういう話ではなくて、やっぱり保健は保健で医療的な目で見えていくとか、福祉的な目で見えていくというのを合同でやっていくという話というのはなかなかないのですかね。これこそ永遠のテーマなのです。

○鈴木委員 支援拠点のガイドラインでもつくっているのは、一体化が望ましいと書いているのは、今、中板さんがおっしゃったとおりであって、本来はそこは一体的にやるんですよねという話と、包括が母子保健で書いてやるべき話と支援拠点が法律とかガイドラインでやるべき話というのは、ほとんどかぶっていますよね。だから、一体的にやらない話はないわけであって。ただ、組織を壊すところまでは要求していないよと言っているの、そうすると大きいところはもともと分離しているから、じゃあ、それを壊して一体化するのではなくて連携なのねという話になっていて、原則はどちらかといったら中板さんがおっしゃったとおりで、原則は一体化ですよねというのが間違いなく書いてあるので、本来考え方としてはそうだよなという。だから、バトンの渡し方としては、やっぱり保健が最初にポピュレーションアプローチでアウトリーチをかけてやっていくし、そこを福祉

と書いてあるのだけれども、それは中板さんがおっしゃるおかしな話で、福祉だってアウトリーチでかけていくのだったら、最初から同じだよねというのは僕も見解としては一緒ですね。ただ、どうやって入っていくのといった場合に、目のつけ方とか、健診とかってちゃんと入っていつていますよね、保健の場合って。だから、自分がやらなくても来てくれる面があるけれども、じゃあ、福祉ってどうやって最初に入っていくんだと。やっぱり申請主義で、何かしら申請をキャッチしたときには入ってくるのですけれども、それ以外に虐待の予防といって入っていくところってどう入っていくのというところが、全国の中だとなかなか入っていかない。何かしらキャッチして入っていくということになっていくので、そのキャッチの窓口はやっぱり保健の方が多いよねというところになっていつているんだよなという理解なのですけれども。一緒にといったときに、そこが違った意味で少しぼやけちゃうのかなというところはちょっとありますね。

○中板委員 そうなのですね。ぼやけるのだけれども、ちょっとやってみたいなという感じはありますよね。例えば、乳幼児健診のときって、最後に指導したりするところがあるのです。個別の相談を受けるところがあるのですけれども、そこに子家のワーカーもいるとか、何かちょっと一緒にそういう事業をやっていくとかということをしていくと、お互いの接点って見えやすくなるかなみたいな。

○鈴木委員 そうですよ、そう思います。自分も実際、嫌がられても行ったりしたのですけれども。保育士さんとかも、そういう健診の場にいるというので、僕からすると、先進事例としてそういう自治体もあるというふうに思っているのですけれども、先進事例ではなくても、それを原則にしていこうよという話で。小さい自治体であれば、もともと、そこ一緒にやっていますよね。そういう意味でいったら、大きい自治体が違った意味で遅れているというか、分離してしまっているから、福祉が後から出てきますというシステムになってしまっているけれども、そうではなくて、福祉は間口から絡んでいってチームに入っていくんだよということであれば、いろいろなものがキャッチできるし、その後、つなぎもできるのかなというふうには思います。そのとおりだということを前提にした上で、今の組織の中で、札幌ぐらいでかくなってしまったものを、それをどう連携していくのかなといったら、具体の工夫が必要なのかなと。でも、中板さんがおっしゃったように、児相とか家児相の職員とかがそのときに入るんですよという意味でいえば、健診のときに1人が入りますよといったら、業務とか仕事のやり方の問題としてはできるので、そういうところを細かな点、まさに僕は具体のところは自分の関心分野なので、そのような仕組みがあれば、今回の事例検証の中の改善点としては言えることかなというふうには思います。

○松本座長 増沢委員お願いします。

○増沢委員 本当に今の点が、どう一緒に動くのか、どう一緒に動ける枠組みなりルールをつくっていくのかというところの課題が、絶対それはそうした方がいいということはいっぱいあるのにそれができなくなっているのはなぜかというあたりの分析。特に保健と

福祉って、一番の連携協働の核だと思うのですね。。だけど、今回の検証でもそうだけれども、一緒に動くところがなぜ動けない、その妨げになっているのは何なのか。先ほど、それを協働しなければ駄目だという一つ上のマネジメントする、つまりそれぞれの部署にトップがいるわけじゃないですか、トップの人たちの話にもなるのかなと。だけど、現場サイドでは、一緒に動きましょうよと言っても、いや、それはうちのやるべきことではないよとか、あるいは、何しに来たのというような話になって動きづらい。でも、そんなことを現場の人たちは物すごく感じていて、だから何か協働しようとしたときに、それを妨げる行政的な在り方の弊害が、どこもそうだと思うのですけれども、そこをまずきちんと明確にして、その壁を壊すには何が必要なのか。それは先ほど鈴木先生の、それを突破して組まなければ駄目だというより、権限のある人がその上に立つというのも一つ、僕は確かにそうだよなと。イギリスなんかそうですけれども。そこら辺の問題というのは、どこまで踏み込み、どこでも抱えていると思うのですけれども、踏み込み、分析し、言及できるかというあたりは、鈴木先生どうなのでしょう。

○鈴木委員 僕は、中板さんと増沢さんと同じ意見を持ちながら、行政にいた人間としての立ち位置とセーブというのは逆によく分かるというのは何かというと、完全な制度ってないし、ワンストップってあり得ないのですね。よく、みんなワンストップと言うのですけれども。どことどこが組んで、どこが最重要なのかというと、だから行政の中はずっとそれを繰り返していて、じゃあ、保健と福祉は一緒に動こうねというと、今度教育が置いていかれて、教育との連携がちょっとねという話になっていて、そうするとやっぱり教育の中に福祉を入れなくちゃ駄目だよという話になると、保健と離れて福祉が教育と一体になるというのを過去の歴史の中でずっとやっているのですね。それはそれで一長一短があるので。だから、一番簡単なのはといたら、全部組ませてしまうことですね。教育も福祉もというのは、すごく小さい自治体はある意味できるのですね。札幌ぐらいの需要があったりすると、やっぱりメインの法律というのは、縦割りの法律は当然ありますし、母子保健の枠組みと児童福祉の枠組みと教育は教育の枠組みというのがある中で。ただ、そのかぶっている部分というのは当然重なっていっぱいあるので、だからそれは連携してやろうねという話になっているので、必ずしも悪い面だけではないと思うのですね。自分の専門で、自分が最低限やらなければいけないというところは、バックボーン of 法律が違う以上、そこが立ち位置になりながら広げていく部分でね。ただ、今回の検証を見ていて、新しい法制度設計の包括と支援拠点という枠組みをつくったものをよく見てみると、やっぱり保健と福祉って、一時期教育にみんな行ってしまったのですけれども、先進事例って教育と福祉ってみんなくっついてしまっているのですけれども、母子保健のところと福祉こそが今一体的に動かなければいけないよねと、死亡事例検証を見ていけば、0歳0日のという、半分がそうですよねといたら、やっぱり組織づくりも変えなければいけないし、あとは一緒に動くというのを、先ほど僕は実務的な話なので、権限とは別に動き方の問題で、マニュアルでもいいし、その二つは一緒にやらなければいけないのだという

立ち位置は、今回の事例検証からも動かさなければいけない部分。どこまで動かすのかというのがありますけれども、それはでも、別に何が障がいかというのは、それこそやりましょうということで決めて動けばできる話なので、従来の今までの枠組みというのに縛られていて、保健は私たちここまでは所掌ですねと、福祉はここですね、教育はここですねと、基本の枠組みの法律だけを理解しているからそうになってしまうのかなと。当然、落ちている部分はどこかが拾わなければいけないので、貧困問題もそうですね。発達の問題もとかいうと、もともとあった組織からどんどん広げていっているの、広げる部分を、どこがちゃんとカバーするのかというのは、住民側から見たら拾われていませんよねと。若年の女性というのもまさにそういうところで、では、どこが拾うのかというのは、明確に落ちているところを拾うところを協議して決めて、所掌規定とかに落とし込むという。ある意味、簡単なこととかいうか、増沢さんがおっしゃるように、その組織の長とか権限ある人が話し合って、ここはそうしようねと言ったら、それはできる話というふうに考えています。

○増沢委員　そういう方が必要ということですよ。

○鈴木委員　まさにそうですね。

○中板委員　札幌は、今そういう意味では、児童福祉のところの課長が保健師だったりとかしているわけだから、それこそ考えようによっては幾らでもできてしまうかなみたいな感じがありますけれども。

このお母さんって、結局健診には来ているわけだし、健診に来ていて、もともとお母さん自身の支援が必要だったということも福祉も知っていたわけだから、そこに健診の場面にある意味子家がいたら、そこは早い段階で合致したのではないかなと私なんかはちょっと思ってしまうわけなのです。

そういうふうにしていこうと思ったときに、そこでうまく、それこそ協働という話でやっていこうとしたときに、これも皆さん最初から言っていますけれども、それぞれがやっぱり、何が自分が得意なのかというのを確立しているということがとても重要なのですね、結局は。そうでないと流れてしまうから。だから、私たちは予防とか、保健とか医療なんだとか、それから福祉なんだというところの専門性というのをがっちりそこでしているということが、逆に協働にはとても重要なキーポイントだと思うので、そうするとそれぞれの人材育成というのをがっちりやっていかなければいけない。

○増沢委員　だから、中板先生、保健の側だけが、育成の体系がありビジョンがあり示されていても、福祉の側がないと組みにくいという、こういう話になるわけですよ。

○中板委員　だからやっぱり一緒に。

○増沢委員　そうですね。お互いのところの立ち位置やそれぞれを知って協働するためにも、体系が必要だ、絵が必要なんだということなのですね。

○鈴木委員　今回、児相の方で、警察と見ていて、虐待の事例がないですよと言われて、児相の方でそうですねという話になって、じゃあ保健に渡しましょうねとかって、いっぱ

いバトンを渡しているのですね、いろいろな組織間で。でも、そのときに、渡したら、相手がどうやって受け取ってどう動くのかとかというのを理解して渡しているのかということころは疑問なわけで、そこがお互いが明確に分かっている中、これをお願いねと言ったら、あとはこっちでのキャッチだなと分かるけれども、何かそのところと関連するのだろうかと思いますね。

あと1点、いいですかね。中板さんが、健診で始まるのか、妊娠届で始まるのかって、さっき話をされていて、それってすごく重要だなと思ったのですが、妊娠届前にどうやってキャッチができるのかということころでいうと、今までだと児童相談所とかが入るのはもっとずっと遅くて、虐待の通告があったときに入りますと。それでは遅いからもっと前のところで、妊娠届とかを出したときから人間関係とか信頼関係をつくっておけば、後で虐待通告があっても人間関係的にできるでしょうという議論をしていたし、自分も提言とかをしていたのですが、中板さんがおっしゃっていたのはすごく画期的なのだけれども、その前って、例えば福祉とか何かってどうやって入れるのかなと。

○中板委員 民間ですよ。本当にいろいろな民間のその中には、結局、社会的養護、養育の経験者がいるわけじゃないですか。その人たちが、結局17、18ぐらいで施設を出てとかという話になっていくので、増沢さんがやっている例えば乳児院とか、そういういろいろな施設とか、それから妊娠SOSとか、そういったところに飛び込んでいける環境をつくっていかないと赤ちゃんポストに行ってしまうという感じになる。それをできる限り少なくするためにも、妊娠でも迷ったら、とにかく産めないのではないかなと思ったら、産めないかもしれないのに母子手帳を取りには来れないから、どうしたらいいだろうと相談するのが妊娠SOSだったり、そういう民間なのですね。だから、民間でそういう人たちをかなりキャッチしているということを、母子手帳を交付する母子保健が知らないといけないということと、そことどうネットを張っていくかということ。妊娠SOSで相談して、やっと母子手帳を取りに来ました、そうしたら子育て包括のところ、すぐに要対協に特定妊婦として通報されました、そこで名前が全部知れ渡り、学校にも行きました、私は学校から連絡が来ました、私は匿名でいたかったのにという、そういうお母さんたちがやっぱり増えてきていて、絶対に行政には行きたくない、絶対に役所には行きたくないという、役所が妊娠葛藤のある人たちにとってはすごくハードルの高い場所になってしまっているというね。これはちょっと大きいなという感じが、行政としてもなかなか難しいなと。だから、どこからが切れ目のない支援なのだろうというふうに思いました。

○鈴木委員 今回の事案でも、民間とのつなぎという意味だと、いろいろな分野でも、他も出てきたわけですね。通告があったときにも、民間がつながってできなかったかという話もあったし、まさに民間の保育園ですね。保育園の情報とかをキャッチできていて、それがつながっていればもう少し救えただろうという話でいうと、中板さんがおっしゃっているところは、提言として、今どうなって、あの事件の後、どう民間とよりつながるようになったのかとかということころはポイントだなというふうには話していると思いま

した。

○松本座長　そろそろお約束の時間にはなっているので、今いろいろ大事なお話がいっぱい出ていると思うので、ちょっと事務局の方にも、文字起こしはあらあらでいいので、なるべく早くして、皆さんと全体で共有をするというふうにしてくださいということと、あと、今日のことを踏まえてメモの修正とか追記のようなものがあつたらよろしく願いますということです。

あと、私の方から資料としてちょっとお願いしたいことがありますけれども、まだここで議論になっていないところで、高校との連携とか、一人の女性として、あるいは子どもとして支援をというときに、若年女性支援の枠組みを立ち上げるというのと、もう一つ、高校との連携なり、スクールソーシャルワーカーさんとの協働というようなことが上げられているのですけれども、小中もそうですし、高校でのスクールソーシャルワーカーさんの現状といいますか、あと私立高校なんかも含めてどういう体制になっていて、人数がどうなっているということを教えていただけませんか。

もう一つは、児童福祉部会のところでお聞きしてご回答をいただいたところなのですが、単に頭数でスクールソーシャルワーカーさんの人数を聞きますと、10人とか15人とか出てくるのですけれども、皆さん非常勤なので、常勤換算にすると何人だと。札幌でもスクールソーシャルワーカーさん、非常勤のところ、頭数にすると10何人か20人近くだと思えますけれども、常勤換算でいうと多分3人とか、前回教えていただいた。常勤換算にすると本当に少ないというようなことがあるわけです。頭数だけではなくて常勤換算の人数も含めてちょっと教えていただけますかね。特に高校のところですね。あるいは、高校中退をされた人たちに対してどんなふうに関わるような体制があるかということも含めて。そこはあまりここでも中心的な議論になりませんでしたけれども、提言の中でも大きなところですし、そこはスクールソーシャルワーカーさんに啓発しますぐらいのことしか今のところないので、今後ご検討いただくべき大きなことの一つかなというふうには思っていますので、ちょっと資料をというふうに思います。

もし何か、今言ったように事務局の方をお願いしておくようなことがあれば。

○鈴木委員　2点ほどなのですが、自分で書いていて、少し確かではなかったところというか、児相歴が一回あった子が、もう一回関わるということはあると思うのですけれども、今回そこのところが十分、どれだけ情報を認識して動いていたのか。全くキャッチをしなくて新しい関わりをしたのか、分かっていたのだけれども、その程度で動いたのかとかというところが少し曖昧、原因に。

○松本座長　それは、この事例についてということですか。

○鈴木委員　そうです。今回の事例で、検証で僕が書いたところに関わるのですけれども、何が言いたいかというと、結局、前の情報というのはどれぐらいの年数があつたらとか、過去の事例は全部入っているので、必ず何か関わったら過去の履歴というのは分かるんだよなと思ってはいるのですけれども、今回分かっていたけれどもということなのか、

確認しなかったのかとかというところが十分ではなかった。

○松本座長 その点については、前の検証のワーキングのところでかなり出ています。

○鈴木委員 検証のときはいたのですけれども、そこが不十分だったという程度で終わっていたという認識なのですから、確認とかが。何が言いたいかといったら、今後同じ事例が出たら、必ず今回のようなときというのは、検証というか、確かめることが今は可能になっているということでいいのかというところを確かめたかった。変わりましたよということなのか、今までどおりで問題がないという認識で変わっていないのかというところ。

○松本座長 個別の事例ではなくて、この当該事例のことではなくて、現時点で過去の児相での支援歴は、例えば保健師さんなり他で分かるようになっているのかと。これについて何か変化があったかどうかと。

○鈴木委員 そうです。

○松本座長 この事例以降で取扱いに変更があったのかどうかということを確認したいということですね。

○鈴木委員 というのが1点と、もう1点は、中絶とかが仮にありましたということで、その後に、特定妊婦とかで関わっていて、中絶とかして一旦特定妊婦じゃなくなりましたといったときに、どのように振り分けがされているのか。事件後、こういうところを紹介しましたとか、関わりがなくなってそれで終わりですという話なのかというところの、その後のフローというのが何かできたのかできないのかという、そこを確認したかった。その2点です。何か資料があればと思いました。

○松本座長 今の点について、一つは、人工妊娠中絶された後の支援の在り方について一つ問題になったわけですから、そこが具体的にどういうふうに変化をしたのかということと、過去の児童相談所での支援歴について、その後の支援に跳ね返せるような情報の提供なりしておくということが、この1年以降どういうふうに変ったかと、この2点だと思いますけれども。そこは、どうしますか、今お答えいただくということがいいですか。後で文書か何かでお答えいただいた方がよろしいですか。

阿部さんお願いします。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 人工妊娠中絶した後の方ということなのですから、特定妊婦で支援対象者であった方が人工妊娠中絶をしたことで、母親ではなくなったことをもって支援を中断することは今はありません。その後、もしその女性が学校だったりとか関わっているところがあれば、そこと連携をしますし、そういったところがなければ、保健師がどういう支援でその方に関わっていけばいいかということで、支援対象者として継続をして寄り添う、そういったことを試みます。ですので、今回の事案のようなお母さんがいた場合は、中絶をもって、はい終わりということには一切しません。ただ、人工妊娠中絶をしたかどうかということは、本来分からないことです。ただ、今回、病院から情報が入ったことをもって、それを察知しましたので、全ての方が役所の方で分かるわ

けではないです。分かったときには、その方の背景とか今までの支援ということを十分鑑みて、その後のフォロー体制を整えるということを今回のケースから私たちは学びました。よろしいでしょうか。

○松本座長 今のお話は、たしかこの評価報告の何回目かのところでも出ていたと思うのですけれども、そういう取扱いに明確に変更するということは、文書の上で何か確認がありましたか。個別のケースに沿ってやっていくという説明だったというふうに。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 そうですね。どこかに明文化しているわけではありませんが、保健師のワーキングの中でそういった話は確認しています。どこかに明記する必要性がやっぱりあるのではないかというご指摘ももちろんあるかと思いますが、その点については、検討はしていかなければいけないというふうに考えています。

○松本座長 そういうふうに取り扱うようにしたということは、私も以前のこの評価ワーキングでお聞きしましたが、そのことが正確に文書として、こういう点の変更点であると確認しているということではないというのが私の理解なのですね。

○阿部地域保健・母子保健担当課長 保健師の支援ケース、本当に様々な要因があって、一人一人違うので、こういう場合はこうする、こういう場合はこうすると何かに書くものというのは持ち合わせていないのですよね。本当に大事なことはありませんので、ちょっとそこは検討させてください。

○山田地域連携課長 児童相談所の関係で、過去に相談歴があったときなど、どう確認しているかという部分でございますけれども、実は7月に稼働を開始しました新システム、プラットフォームがありますけれども、その中に、過去に児相の相談歴があるとか、家児相の相談歴がある、あるいは、保健師の方で支援中とかということがあったりしますので、時系列に並んでいますので、その中で過去の相談があったことを確認することができることはもちろん、それを確認したことによって、例えば児相から母子保健に確認するとか、家児相から母子保健に確認するとか、そういった連携が取れているものと今考え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。僕が言いたかったのは、その話のところで、変わった部分というのは分かったのですけれども、柔軟な変わり方とか個別にやりますよというような形だったのかなと思って、その辺、まさに阿部さんが言ってくれたみたいに、明記する必要があるというのが僕の意見なので、それを前提にしてだとしたら明記するという提案をした方がいいのか、明記してあるのであれば、それは要らない提案だなと思ったので、その点を確認したかったのと、児相の方もその話で、システムが入っていて確認はできるようにはなったのだけれども、その分、確認するようにマニュアルにならないにしても、徹底しているというようなところまで踏み込んでいるのか、見られるのだから自分で見ましょうねというところなのかで、自分の提言というのがもう少し踏み込むかどうかというところがあったので、再度、細部について確認させてもらいました。ありがとうございました。

○松本座長 他にいかがでしょうか。

もしあれば、事務局の方にお寄せいただくということにして、お約束の時間も少し過ぎましたので、今日はここまでというふうにしたいと思います。

冒頭申し上げましたが、本日、ちょっと私の方で全体取りまとめでも作ってきてと思っておりましたが、ちょっと健康上の理由でできませんでした。今日の議論と修正されたもの、あるいは中板委員の方からも先ほどのお話、メモにしていただけるということです。それを踏まえて全体を通した報告書案を私の方で事務局と相談しながら、一旦作成をしたいと思います。

次回の日程等については、今後調整させていただいてということになりますけれども。

それでは、閉じるということでよろしいですかね、事務局の方からは。

○事務局（島谷子ども企画課長） 次回の日程につきまして、改めてメールで調整させていただきます。

それと、先生からの宿題いただきましたスクールソーシャルワーカーの件も、確認次第、皆様にメールでお知らせしたいと思います。

閉 会

○松本座長 それでは、今日はこれで終了したいと思います。

遅くまでどうも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）