

議事概要（書面会議）

会議の名称	令和３年度第７回札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会					
日時・場所	令和４年２月１０日（木） 書面会議により開催					
書面提出委員 (９／９名出席)	○	松本　伊智朗		○	稲生　義裕	
	○	伊林　潤		○	大場　信一	
	○	北川　聡子		○	高橋　司	
	○	遠山　博雅		○	藤原　里佐	
	○	箭原　恭子				

配布資料
【資料】 ・令和元年6月死亡事例に係る検証の提言に対する札幌市の取組の評価報告書（案）

議事・報告	概要
【議事】 令和元年6月死亡事例に係る検証の提言に対する札幌市の取組の評価報告書（案）について	○令和元年6月死亡事例に係る検証の提言に対する札幌市の取組の評価報告書（案）について説明。 ○全委員より、賛成の意見表明あり。 ○5名の委員より、下記の意見あり。 【北川委員】 ・報告書作成に関して作成委員、事務局の皆さんに感謝する。今後実行できるシステムやPDCAによる見直しをしていくことが大切。 ・今後「協働」を市関係者だけではなく、民間も含めた「地域福祉のネットワーク」としてフィロソフィーや、「市民のための福祉」という価値の共有の中で、お互いの立場をリスペクトし、一致して取り組むことが大切だと思われる。市の職員は、そのためのリーダーシップが求められる。 ・今回の事故の子どもの通園していた認可外保育施設（企業主導型も含めた）に通園している子どものことも札幌市の大切な子どもだという意識をもっていただきたい。これまでの子ども・子育て会議などでは、認可外保育施設のことを質問しても市の管轄外という雰囲気があった。 ・この報告書は児童福祉部会で確定となっているので、責任ある立場として7回も行ったワーキンググループであり、このような大切な報告書の承認はやはりワーキンググループの委員から直接報告をいただく機会を持っていただきたい。

【箭原委員】

- ・評価部分やあとがきにも書いてあるが、札幌市の自己評価に対して外部評価がされたことは、更なる視点を得ることができ、すばらしいと思う。
- ・市の姿勢として、子どものいる世帯に対する適切な支援は何か、という目線で取組を進めていただきたい。
- ・4 今後の取組に対する意見 (1) カ、キ、ク部分について、要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」という。）のイニシアティブをどこが取るのか。どの課であっても、要対協の招集をかけられる組織ではないと、機能しないのではないか。
- ・福祉職として採用された職員が 200 名近くになっていると聞いているが、次は福祉職の人たちのキャリアパスを明確に提示する必要があるのではないか。経験と資格が生きる管理職へのキャリアパスが明確にないと、将来が見えづらくなるのではないか。
- ・厚生労働省からは「ワンストップ窓口」の設置が言われて久しい。困りごとを抱えた相談者は、どこの窓口で相談をしたら良いか判断することが難しく、複合的な困りごとを抱えて相談しに来るが、ある窓口で相談した内容がその窓口の担当ではないとわかった時点で、別の窓口を案内されてしまう。適切な窓口を案内されること自体は正しいが、相談者はその窓口で対応する困りごとを抱えていたかもしれず、途中で遮られ別の窓口を案内されてしまうと、抱えていた困りごとを相談する機会を失ってしまう。寄り添うとはどういうことかを考えて欲しい。

【大場委員】

- ・P48 に「思春期・若年期の女性を対象とした支援」と「高等学校との連携・支援体制」について記載しているが、本事案としてはこの項目になるのだと思うが、他にも機関間、分野間連携に制度面や体制面での隙間がないのかの点検は必要だと思われる。例えば、生活支援を廃止になった時にどこがその後の支援を担うのか、廃止後は家族の属性に応じて支援していくことになるが、支援の主体があいまいになる。その他にも児童養護施設を途中で退所になった子どもへの支援も隙間となっている。可能であれば、報告書の中で、「常に制度や分野間の隙間がないのか点検する必要があることを認識する必要がある、ここでは本事案に関連する以下の点について言及する」というような記載を入れてほしい。

- ・福祉は人なりというが、これまでの報告を聞いていて職員の量的なものは努力されていることがわかった。次は質をどのように確保するか。北海道での取組になるが、以前、心理職と福祉司について具体的な勤務年数を調べたことがあったが、心理職の方が福祉司よりも勤務期間が長かった。考えられる要素としては、心理職の方が技術を伝達しやすいということがある。一方、福祉司、ソーシャルワーカーの技術は科学的根拠が曖昧で伝達する難しさがあり、そこが職員の定着という面に影響しているのではないかと思われる。そのため、研修の中身をどのように考えていくのかが重要である。
- ・職員を定着させるためには、スーパービジョンだけではなく、メンタルヘルスの観点も重要である。心が折れていては、スーパーバイズを受け入れることはできない。スーパーバイザーによる育成の中に、職員の精神的なサポートもスーパーバイズに含まれているということを記載してもらいたい。
- ・職員の育成に当たっては、個別の職員毎の研修計画を作っていく必要がある。専門性を身に付けていくためには、職員本人の自分が今後どうなりたいのかというあり方と、研修計画、キャリアパスを結び付けていく必要があり、そのためには、職員本人との面談を通して、職員毎の研修計画を職員本人と共有する必要がある。
- ・育成体系、キャリアラダー、組織・個人の年間研修計画など、人材育成の見える化をしていった方が良い。
- ・今回は書面会議であるが、他の委員の貴重な意見も共有してもらいたい。

【遠山委員】

- ・本死亡事例の検証を通して、札幌市は課題に正対し、真摯に自己評価及び改善策を策定したものと評価できる。
- ・本事案の底流にある課題に対して、速やかで正確な情報共有の仕組みと、セーフティネットの質の向上を図るとともに、職員の専門性の向上及び当事者意識の醸成が欠かせない。今後も実効性ある更なる取組の継続を期待したい。

【稲生委員】

- ・児童相談所職員に配属される職員が、専門性を身に付けられるための取組を切に要望する。日々の業務から、共感力、想像力を養うことを人材育成の要としてほしい。
- ・多職種合同研修には、市内部の多職種だけではなく、里親や民

	間施設の職員なども入れて実施するべきである。 ・子どもの処遇を決定する際には、現場にいない者が判断するのではなく、子どもの意見を聞き子どもを中心に判断するという、考え方の転換が必要なのではないか。 (「要対協のイニシアティブ」を生むのは意識改革) ・本事案において、要対協の機能が有効に発揮されなかったことはいささか残念に思う。しかし、そこには理由がある。要対協に集う各部署の職員の意識が、自己の部署毎の責任範囲内に留まり、当該の児童に向かっていないために、他部署との連携が疎かにされるものとの懸念を抱いている。「人(=子どもや母や関係者)を見つめ、人に向かう」という意識変革がなければ「協」の部分は機能しない。 (母子保健体制・アセスメント 「妊娠葛藤」に関連して) ・若年女性の中に「妊活」という言葉があることを聞く。「パパ活」は経済目的であるが、「妊活」は妊娠目的である。若年女性から聞くとところによれば、「自分の思うように身も心もべたっと密着してられる相手が欲しい」ということで、どうやら幼少期から愛着形成が出来ず、思春期・青年期になっても恋人はない、またあったとしても思いのままにはならないので、それならば赤ちゃんを自分で産めば、その子とベタベタ過ごせると考えるらしい。望まぬ妊娠による「妊娠葛藤」ではなく、「妊娠活動」があることも念頭に置きたい。本事案に関わる世代の事である。 (専門職養成のあり方、専門職集団の養成について) ・専門性の養成は、重要な課題である。市職員の異動が頻繁であり、異職種からの異動・短期間の異動によって、専門性を身に着けることなく他所に移っていく。異動について市職員全体の問題であるので、専門性の養成に関わることであるから異動については、全市的問題として受け止める必要がある。その上で、「常設委員会」の構成には外部の専門家を含むことは当然のこととして、いわゆる学識経験者ばかりではなく、現場にあって働く民間人の参加が有効であると考ええる。 スーパーバイザーの養成も重要と考えるが、役所内からスーパーバイザーを得ることとなると、おのずから職場の年齢関係や職位関係による影響が、後進の自由な討論や成長を阻む要素ともなる。スーパーバイザーを役所内から立てることには慎重であってほしい。OJTもOff-JTも必要なことと考える。座学研修の有効性を認めこれを否定するものではないが、最も良き研修の場は「現場」であることを認識したい。日常のケースとそこに生きる人から学ぶことが何より深い研修の場面となる。専門
--	--

	職養成のシステムを準備することに合わせ、現場での「共感力」と「想像力」が、何より大切であると考え。 「共感力」と「想像力」とを欠く研修は、知識とケース処理経験の積み重ねと相まって、いつしか「上目づかい支援者」を作り上げることとなりはしないか、と懸念する。 (全体を通して) ・子どもやその身近にある親や関係者に対す有効・有益なアプローチは、役所内の改革だけでなし得るものではない。当事者や当事者の身近に前線にあって働く、共に働く市民との信頼関係を築いていきたい。
--	---

(議事概要について委員内容確認済み)