

■会議結果報告書■

会議の名称	令和４年度第２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７月１２日（火）１４：００～１６：３０ 子ども未来局大会議室、札幌市児童相談所大会議室ほか（WEB会議）
出席委員 ９名／９名中	藤原 里佐（部会長）、石川 ひとみ、稲生 義裕、大場 信一、加藤 弘通、 北川 聡子、椎木 仁美、遠山 博雅、箭原 恭子（敬称略）
傍聴者数	２名

議事	概要等
● 議題１ 子どもの生活実態調査の調査結果最終報告について	<審議概要> 事務局より、以下の資料について説明を行った。 ・資料１ 札幌市子どもの生活実態調査報告書【概要版】 ・資料２ 実態調査から把握された現状 ・資料３ 「第２次札幌市子どもの貧困対策計画」策定スケジュール(案) ・資料４ 札幌市子どもの生活実態調査報告書 ・資料５ 札幌市子どもの生活実態調査報告書【資料編】 <主な委員質問・意見> ○委員 計画の方向性、柱立てのようなものがあれば教えてほしい。 ○事務局 柱立てについてはこれから腹案をまとめ、年末から年明けにかけて審議いただきたいと考えている。 ○委員 調査報告概要の中に、困難を抱える世帯の子どもにモデルとなる大人がいないということがあったが、札幌市はコミュニティがうまく形成されにくい大都市なので、大都市ならではの計画の内容を検討してほしい。
● 議題２ ひとり親家庭等自立促進計画作業ワーキンググループの設置につ	<審議概要> ・資料１ 第４次札幌市ひとり親家庭等自立促進計画の改定について ・資料２ 令和４年度札幌市ひとり親家庭等自立促進計画作業ワーキンググループ委員候補者名簿 <主な委員質問・意見>

いて	○委員 産前産後支援についても視野にいれて計画の改定を行っていくのか。 ○事務局 本計画の改定と並行して行う母子生活支援施設の在り方検討において、産前産後母子支援についても念頭に置いているところである。こうした検討結果を計画にも反映させる予定。 ○委員 アンケート調査について、成果指標にはどのようなものがあるか。 ○事務局 第４次計画策定時に定めた「今後の生活に不安のある方の割合」などの指標がある。今回のアンケートではその指標の現在の状況を評価するための質問を設ける予定。 ○委員 ひとり親家庭になる可能性がある女性に対して、妊娠期から支援を行っていくことが非常に大切である。 ○委員 ひとり親家庭の定義について、例えば離婚協議中の場合でも支援の対象となるのか。 ○事務局 ひとり親家庭の定義については母子父子寡婦福祉法に基づくことになるが、個別の事業における対象者についてはケースバイケースになる。
● 議題３ 社会的養護 経験者へのヒ アリング結果 報告について	<審議概要> ・資料１ 社会的養護経験者へのヒアリング結果 ・資料２ 社会的養護経験者へのヒアリング結果と今後の対応方針（案） <主な委員質問・意見> ○委員 里親からもヒアリングしているのであれば、明記していただきたい。 ○事務局 必要な修正を加える。 ○委員 職員に対してのアドボケイトの浸透、教育、そういった項目があると意思形成、意思表示など、寄り添う職員が育つのではないかと思いますので、入れていただきたい。

● 議題 4 令和元年 6 月死亡事例に係る外部評価報告書等を踏まえた人材育成について	○事務局 研修の項目に、「アドボケイト」を取り入れて、職員もそういった視点をしっかり持って、子どもと接すること、子どもに意思決定に至るまでに色々な働きかけをできるようにしていきたい。 <審議概要> 事務局より、以下の資料について説明を行った。 ・資料 1 「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」(外部評価報告書)を踏まえた人材育成について ・資料 2 検証報告書の提言を踏まえた一般事務(福祉コース)育成方針(案) ・資料 3 札幌市一般事務(福祉コース)キャリアラダー(案) ・資料 4 一般事務(福祉コース)職員個人の年間育成計画書(案) ・資料 5 一般事務(福祉コース)研修手帳(Excel 版)(案) <主な委員質問・意見> ○委員 キャリアラダーと自治体の中の職位は関連するのか。 ○事務局 職位と一致させるものではなく、キャリアラダーはあくまでも人材育成のツールとして、福祉分野にはこういった能力が必要であるといったことを共有し、動機付けに活用するなど、各段階で求められる能力を育成していくためのものである。 ○委員 昇任昇格試験は、現在も実施されているのか。また、職制としてのスーパーバイザー(以下「SV」という。)の位置付けは考慮しているか。 ○事務局 福祉コースに特化した試験は実施されておらず、一般事務(行政コース)、いわゆる行政職員としての能力をはかる試験で統一されている。 現在、児童相談所(以下「児相」という。)のSVは、係長職に位置付けているが、制度が変更され、事前の研修受講が義務となった。そのため児相としては、経験豊富な一般職にも当該研修を受講させることなどを考えている。合わせて、例えば複線型人事のように、児相やSVで経験を積んだ職員が能力や適性に合わせて昇任できるような仕組みについても、職員部や人事委員会等と
---	---

	連携しながら検討していきたいと考えている。 ○委員 ソーシャルワーカーやケースワーカーのほか、心理職も育成ビジョンの対象として想定しているか。虐待を受けた子どものトラウマ治療やＡＳＤ判断等には医師や医療との連携が重要であり、心理職の役割は今後も大きくなっていくので、育成やキャリアラダーを十分に検討していただきたい。 ○事務局 医療との関係性について、各区保健センターに配置している医師職の部長職は今回の育成ビジョンの対象とはしていないが、医療看護職として保健師や、保健センターに配置している心理の資格等を持った職員は対象職員としている。 また、公認心理司等の資格を持つ者を積極的に採用できるように、令和３年度の職員採用試験から社会人経験者の部に一般事務（福祉コース）を新たに追加しているところ。 ○委員 福祉コースのジョブローテーションについて、ローテーションの割合や範囲を教えていただきたい。 ○事務局 詳細については今後、職員部と一緒に検討していくことになるが、部門としては区役所、本庁、児相等専門機関、分野としては児童福祉、障がい福祉、高齢福祉、生活支援などを想定しており、若手育成期間（能力開発期）に異分野・異部門の異動を多く経験させることで適性を広げていきたいと考えている。 一方で、児童福祉分野の経験では専門性を高めるために児相と各区の家庭児童相談室の異動等も必要であると考えており、今後開設予定の第二児童相談所を加えたジョブローテーションを行うことなどを想定している。 ○委員 里親支援に当たっては、医療面の充実はもちろん、心理司、ケースワーカーやドクターが多角的な視点から密接に連携して対応していただきたい。 また、ジョブローテーションを考える際は、里親の立場に立って、保護した児童や里親を担当する職員の配置や異動サイクル等を考慮していただきたい。 人材育成におけるＳＶの役割は非常に重要であり、職位や職歴、年齢等にとらわれることなく、能力を十分に発揮できるよう環境を整えていただきたい。
--	--

	○事務局 いただいた御意見を踏まえ、具体的な人事配置等については、職員部等とも共有しながら検討してまいりたい。 S Vの役割等については、風通しのよい環境づくりに努めるとともに、多角的に物事をとらえられる多様な人材を育成、配置してまいりたい。 福祉コースは、まだ定年退職者を輩出していない採用区分であり、職員層は若く、女性職員が多いという特徴がある。信頼される専門職集団となるよう、今後の育成、配置について十分に検討してまいりたい。 ○委員 キャリアラダーは一つの目安として、職員のモチベーション向上に寄与すると思う。必要な専門資格を明示した上で、例えばポイント制にすることなどでモチベーションがさらに高まり、支援を必要とされる方も安心して相談ができると思われる。 ○事務局 福祉コースに求められる専門性を明確にし、体系的に育成していくことが市役所内外に示されることで、資格取得の動機付けになると考えている。 また、ポイント制や給与への直接の反映は現在の制度上困難であるため、資格を活かして業務に励んだことを業績等で適切に評価することなど、必要な検討を人事部門とも共有してまいりたい。 ○部会長 本日の決定事項として、育成ビジョンを含む今後の人材育成の方向性及び一般事務（福祉コース）の育成方針について、事務局説明のとおり進めていくこととする。
--	---