

1 検証報告書での指摘（主に児童相談所部分に関して）

○体制

児童福祉司については、新しい国基準では68人の配置が令和4年度に必要であるが、今年度58人を配置。計画的な人員配置が必須であり、国基準の有資格者の確保、経験の浅い職員が多いことが短期的な課題。

将来にわたって、資格者を安定的に確保し続ける体制構築が、長期的な課題。

また、SVや中堅職員の確保や育成により、事案に応じた適切なアセスメントとケースワークを行える人材を育成し、経験の浅い職員へのスーパーバイズを強化する必要がある。

※参考 児童福祉司資格を有するための条件・・・(主なもの)

- ・ 医師、社会福祉士、精神保健福祉士
- ・ 大学で心理学、教育学、社会学を専修する学科等を卒業し、1年以上の実務経験
- ・ 社会福祉主事として2年以上児童福祉事業に従事し、かつ指定講習修了

○研修

研修の充実、事例検討の実施、検証報告内容の福祉セクションへの理解促進、研修実施についての外部評価等が課題

2 現状と改善の方向性（イメージ）

<ポイント>

- キャリア育成の視点をもった配置
- 専門性の組織としての蓄積
- 研修体制の確立

【体制面】

令和4年度に向け、計画的に児童福祉司有資格者を増やしていく計画であるため、未経験者が増となれば、当面職員の平均の経験年数は下がることも想定される。

例えば、区の家庭児童相談室などでのケースワーク経験を有する者の児童相談所への異動や、児童相談所経験者の家庭児童相談室への異動など、実務経験を生かせるようなキャリア育成の視点をもった配置等の手法を検討していく。

困難な事例対応や、的確なアセスメントに向けたスーパーバイズの重要性がさらに増すことから、ケースワーク経験者をスーパーバイザーとして確保していく。

また、教員や保健師などの専門職が、よりその専門性を活用しアセスメントやケースワークが行えるような体制を検討していく。

【研修面】

新任職員への効果的なOJTのあり方、メンタル面を含めたフォロー体制について確立していく必要があり、新任者に付くトレーナーの養成も方法を確立していく。

今年度は、新型コロナウイルスへの対応で、予定していた研修の多くが実施できていない状況。

アセスメント能力や協働での取組を促す観点から、事例検討を通じた認識の共有が重要と考えており、事例検討や検証報告についての研修は開始したところだが、事例検討は対象者・回数・バリエーションを増やしていく必要があり、実際のケース検討に結びつく効果を出せるように行っていくことが重要。また、研修時のグループワークでは改善策などの意見も出てきていることから、効果的な改善に結び付けていく循環を目指す。

なお、検証報告については、区役所など福祉セクションでの効果的な実施方法を検討していく。

Off-JTについては、他機関との合同などを視野に研修メニューの整理と体系化を図り、研修計画として取りまとめていく。

※参考 検証報告書研修グループワークでの意見等・・・(抜粋)

- | | |
|--------|--|
| 課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ケースへの関りや情報共有への消極性 ・ チェックリスト、一覧など組織的関与のためのツールの不足 ・ 要対協の役割の認識不足 |
| 改善策、意見 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ロールプレイを用いた研修、各機関の役割確認 ・ 初動時の複数職員対応、標準聴取項目の徹底 ・ 見守りの具体的内容の明示と共有 ・ 1年目の職員の育成方針の再検討 など |

3 今後のスケジュール（イメージ）

○児童福祉司の確保

国基準の配置に向けた計画的な対応を行う。→令和4年度までに実施。

人材確保の方法や経験蓄積が図られる手法を検討。→令和4年度までに整理し、可能なものから実施。

○中堅職員の育成、研修の強化

経験者の確保→上記項目とセットで検討→令和4年度までに整理し、可能なものから実施。

体系的な育成・研修体制の確立→令和2年度にメニュー整理、令和3年度に外部評価を含め検討実施、可能なものから実施。(児相以外についても並行して確認の上、整理)

4 参考資料

現行研修実施方針

別添1