

検証報告書における提言

1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性

- ① 区を単位とした相談支援体制のあり方について
- ② 各区を中核とした児童相談所との連携強化の必要性
- ③ 子ども福祉分野における各区の生活支援担当の役割発揮の必要性
- ④ 子どもの生活圏における支援体制構築の必要性
- ⑤ 保育施設における虐待事案への対応強化の必要性

【取組区分】

- 令和5年度以降の取組の方向性
- I：新たな取組を実施していく項目
- II：現在の取組を拡充していく項目
- III：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部	
①	ア	子ども家庭総合支援拠点を整備するなど、区を単位とした相談支援体制を整え、妊娠から出産・育児まで切れ目のない支援を行う。	<p>子育て世代包括支援センター内や子ども家庭総合支援拠点における多職種連携を図ると共に、妊娠期からの切れ目のない支援をさらに強化していくため、令和2年度より各区に1名配置している母子保健相談員について、令和5年度から大・中規模区に母子保健相談員を1名増員した。</p> <p>また、令和5年度からの伴走型相談支援及び出産・子育て応援交付金の一体的実施事業の開始に向けて、妊婦訪問事業の対象者をすべての妊婦へ拡充及び妊娠期間中の実施を整備するなど、すべての妊婦のニーズを把握し、効果的な情報提供を行うことで、産後の生活や育児をスムーズに行えるよう支援する体制を整えた。</p>	母子保健相談員の増員や、妊娠期の支援の拡充を図り、妊娠期からの継続的な支援の充実を図ることができた。	新規取組の実施状況を把握し、事業の体制整備、区のバックアップを行っていく。 こども家庭センター設置に向け、児童福祉の観点から協働が必要な世帯を明確化し、リスクに応じた重点化した母子支援を目指し、母子保健における特定妊婦の取り扱いについて検討を行う。 また、伴走型相談支援の運用にあたり、新規で区に配属された会計年度任用職員や保健師等への研修を実施し、支援体制の充実を図る。	II	保) 保健所 区) 保健福祉部	
		○関係部署・関係機関において、支援対象世帯が抱える課題と支援方針を共有することができ、支援開始後も世帯の状況の変化に合わせて支援方針の再検討を行いながら、切れ目のない支援を行うことができる体制を整える。	国が市町村に設置を求めている「子ども家庭総合支援拠点」について、支援拠点の中心的な役割を担う家庭児童相談室の職員を増員し、令和4年度から各区保健センターを支援拠点として位置付けた。	また、区を単位として拠点としての機能を高めていくため、子ども虐待防止に関わる複数の部署による多職種合同研修を試行実施した。	「子ども家庭総合支援拠点」について、支援拠点の中心的な役割を担う家庭児童相談室の職員の増員を図ったことで、要対協の事務局機能を高めることができ、関係機関による連携した支援を促進することができた。	令和4年改正児童福祉法（令和6年4月施行）で設置が求められている「こども家庭センター」を各区保健センターに位置付けるための検討を進める。	I	子) 児童相談所 区) 保健福祉部
		○複合化・複雑化した福祉課題を抱える世帯等への支援について、モデル区での複合支援推進会議等の活用により、子育て分野との連携も含めた効果的な支援方針を検討する。	北区及び東区をモデル区として、保健福祉課に支援調整課を設置し、複合的な福祉課題を抱えた世帯や、福祉制度の狭間にある世帯等に対して、複合支援推進会議の活用により、組織横断的な支援体制を構築した。		これまで複合支援が必要な世帯について、個別の課係で対応は行ってきたが、課をまたがるような案件については、十分な支援体制が構築できていなかった。支援調整課が設置され、複合案件の調整を行うことで、組織横断的な支援体制を構築することができた。	令和6年度に支援調整課を全市展開することを目指し、複合支援をさらに推進するため、令和5年度からは、厚別区と南区の2区をモデル区に追加し、複合支援推進会議を通じた支援に取り組んでいく。	II	保) 総務部 保) 高齢保健福祉部 保) 障がい保健福祉部
②	イ	家庭児童相談室を中核とした各区の要対協の機能強化を図るとともに、児童相談所との連携強化を進める。	<p>令和3年度から、児童虐待通告後の見守り体制を強化するため、児童相談所が虐待通告を受けて調査を行ったもののうち、一定のリスク要因が認められるものについては、各区家庭児童相談室へ対応を引き継ぎ、要対協進行管理ケースとして見守りを行う取組（モニタリング）を開始した。</p> <p>令和3年度からの取組の実施状況を踏まえ、児童相談所・各区家庭児童相談室それぞれの適性や強みが生かし、より効果的な運用にするため、令和5年度に向けて制度の見直しを行った。</p>	モニタリング制度を見直すことで、児童相談所・各区家庭児童相談室それぞれの適性や強みをより生かした運用となり、虐待のリスク要因がある世帯について、要対協の枠組みの中でリスク変化を早期に把握し、必要な支援策を講じることが可能となった。	見直し後のモニタリング制度を継続運用し、関係機関による平時からの見守りを強化する。	III	子) 児童相談所 区) 保健福祉部	

検証報告書における提言	
1	区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性
①	区を単位とした相談支援体制のあり方について
②	各区を中核とした児童相談所との連携強化の必要性
③	子ども福祉分野における各区の生活支援担当の役割発揮の必要性
④	子どもの生活圏における支援体制構築の必要性
⑤	保育施設における虐待事案への対応強化の必要性

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
Ⅰ：新たな取組を実施していく項目
Ⅱ：現在の取組を拡充していく項目
Ⅲ：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度 of 取組状況	令和4年度 of 取組に対する自己評価	令和5年度 of 取組	取組区分	担当部
③ ウ	子ども福祉分野において生活支援担当が果たすべき役割を明確化し、組織における方針を徹底する。	本庁部局の職員に対する部局研修において、児童虐待に関すること、本事例を踏まえた生活支援担当として子ども福祉分野における果たすべき役割の重要性について認識を深めたとともに、各区保護課においても、児童虐待を防止するための連携・協働等のテーマの研修を実施した。	本事例の教訓を風化することを防ぐためにも、引き続き研修を実施して、果たすべき役割の重要性について認識を深めていく必要がある。	職位や経験に合わせた研修の中で、児童虐待に関すること、本事例を踏まえた生活支援担当として子ども福祉分野における果たすべき役割の重要性を説明し、認識の深化を図る。	Ⅲ	保) 総務部 区) 保健福祉部
		令和3年度から「子どものいる世帯に対する適切な支援」を本市の生活支援業務の重点事項に位置付けており、本庁監査においては事項別監査の対象とした。令和4年度も引き続き重点事項とし、全区の生活支援業務の実施方針に「子どものいる世帯に対する適切な支援」を盛り込んだ。	本庁監査において、支援が十分でない状況と認められた世帯に対し、速やかな是正改善が行われ適切な支援につなぐことができた。一方で、重点事項に位置付けて2年が経過しているが、生活支援担当に従事する全ての職員への浸透をさらに図る必要がある。	「子どものいる世帯に対する適切な支援」については、引き続き令和5年度も重点事項に位置付け、事項別監査の項目とし監査を実施する。また、令和5年度生活支援業務実施方針においては、全ての区で子どものいる世帯に対する支援を重点事項に掲げ支援を実施することとしている。	Ⅲ	
④ エ	子どもと関わる機関や地域の支援団体とのつながりを深め、顔の見える関係性を構築し、地域全体で子どもを重層的に見守る環境を整える。	令和3年度に引き続き子どもコーディネーターが7名体制により市内全域を巡回し、児童相談所、区家庭児童相談室、学校等各関係機関との連携を継続した。生活保護受給世帯の子どもの支援に関し、子どもコーディネーターと各区保護課との連携を深めるため、子どもコーディネーターと各区保護課の研修を実施した。	令和3年度に強化した子どもコーディネーターの巡回体制を継続したことにより、引き続き連携案件が増加している。	子どもコーディネーターの児童会館、子ども食堂、若者支援施設等子どもに関する施設・団体の巡回を継続するとともに、巡回先の拡大に向け、認可外保育施設を対象としたニーズ調査を実施する。	Ⅱ	子) 子ども育成部 子) 児童相談所 教) 学校教育部
		在宅支援の需要に応じたサービスの提供ができるよう、令和3年度から養育支援派遣事業の受託事業者を既存の1事業者から3事業者へ拡大した。令和4年度は受託事業者の拡充に向けて新規事業者との調整を実施した。	養育支援派遣事業について、支援を必要とする世帯にサービスを提供することができた一方で、更なる受託事業者の拡大には至らなかった。	養育支援派遣事業について、引き続き受託事業者の拡大に向けて事業者と調整を進めるとともに、 <u>児童福祉法改正で新設される「子育て世帯訪問支援事業」への移行が必要となる見込みであるため、必要な制度変更について検討する。</u>	Ⅱ	
⑤ オ	保育施設における虐待事案への対応を強化する。	児童虐待防止ハンドブックのダイジェスト版(保育所・幼稚園用)について、居宅訪問型を含む認可外保育施設計313施設に送付した。また、夜間保育実施の認可外保育施設へ巡回訪問を実施。令和4年度は2施設を訪問し、利用者の状況や施設の抱える心配事などについての相談を受けた。	児童虐待防止ハンドブックのダイジェスト版の配布等により、児童虐待事案への対応について理解を深めてもらうことに寄与したものと考える。虐待防止を意識付けていくため、パンフレット等の参考資料の作成や、夜間保育を実施している全施設への訪問等を検討していく必要がある。	虐待に関する具体的なポイントをまとめたパンフレットを作成・配布し、虐待防止の気付きと児童相談所等の相談機関への速やかな情報提供を促す。また、計画的に夜間保育時間帯での巡回訪問を実施し、状況把握、及び情報共有など連携を図る。	Ⅱ	子) 子育て支援部 子) 児童相談所
		○虐待が心配される子どもや世帯について、保育施設が児童相談所、家庭児童相談室などの関係機関と円滑に協力し、支援に関わる。	研修会等の直接説明する機会を継続していく必要がある。	引き続き、児童相談所と連携して虐待防止に関する研修を実施し、継続して児童虐待防止の意識付けを図っていく。	Ⅲ	

検証報告書における提言	
2	母子保健体制の見直し、乳幼児健診の改善の必要性
①	日常的業務（保健師活動・乳幼児健診）の徹底
②	地域住民の健康増進に寄与するための保健師活動の再考の必要性
③	母子保健活動の中での地域精神保健の役割の強化

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
Ⅰ：新たな取組を実施していく項目
Ⅱ：現在の取組を拡充していく項目
Ⅲ：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部	
①	ア	保健師の基本的な支援活動や乳幼児健診が果たす役割を再認識し、日常的業務の徹底を図る。	○ケース支援における活動計画を的確に行い、各種マニュアルに基づいた日常業務の徹底を図る。	システムを活用したケースの進捗管理を行い、各種マニュアルに基づいて訪問・記録、組織での共有を行い、継続的な支援が必要なケースについては支援方針の組織的な検討を実施した。	マニュアルに基づいた手順や業務を実施することで、組織的にケース支援の計画立案、進捗管理を実施できた。	Ⅲ	保) 保健所 区) 保健福祉部	
			○乳幼児健診の果たす役割について各自が重要性を認識し、カンファレンスを有効に活用し日常的な業務の徹底を図る。	乳幼児健診の果たす役割について全ての職員が重要性を認識し、カンファレンスは全市統一様式を活用することで健診の確実な実施に努めると共に、未受診や経過観察者等についても、マニュアルに定めた手順の確実な実施によりフォロー体制の徹底を図った。	乳幼児健診に従事する全ての職員が役割の重要性を再認識することで、気になる親子を見落とさない管理体制の強化を図ることができた。	乳幼児健診が果たす役割について、各自が重要性を認識できるよう、引き続き組織としての意識の醸成を図る。 また、気になる親子を見落とさないために、すべての職員がマニュアルに基づいた手順を確実に実施し、適切なアセスメントのもと未受診対策等を実施する。		Ⅲ
②	イ	地域住民の健康増進に寄与する保健師活動体制のあり方を検討する。	○各区の保健師が地域住民の健康課題を把握し、区の実情に応じた課題解決の取組を実践していく。	保健師が担当地区の地区分析を行い、地域課題解決に向けてのPDCAサイクルを展開した。地区ごとの実施内容を『見える化シート』にまとめ、関係機関と共有している。 また、若年世代やメンタルヘルスの課題をもつ対象への支援強化を図るとともに、地域の見守りや対応力のレベルアップを目指し、地域の子育て支援者や困難を抱える若年女性の支援機関等と連携を行い、児童虐待発生予防・早期発見に向けた取り組みを実施した。	個別支援から見えてきた共通する課題に対応できるよう、効果的なアプローチ方法の検討を行い、実践的で予防的な取り組みができた。 地域の様々な関係者とのつながりをもち、ともに課題解決に向かうためのネットワークづくりが重要となる。	引き続き、地区課題解決のためのPDCAサイクルを展開し、根拠に基づいた取組を計画し実施していく。一連の実施内容を見える化シートにまとめ、関係機関と共有する。 若者の性の啓発事業において、各区で地域の実情に合った支援を計画立案し、実行する。実施した内容を保健所でとりまとめ、各区と共有する。	Ⅲ	保) 保健所 区) 保健福祉部
③	ウ	母子保健活動の中での地域精神保健の役割を強化する。	○精神保健的なアプローチを要するケースについて、母子保健部門が精神保健部門と連携し支援の強化を図る。	精神的な問題を抱える困難ケースの支援においては、精神保健福祉相談員と連携し、専門的な見地からの助言を得て支援を実施した。また、複雑な問題を抱えるケースにおいては、医療機関や多職種とのケース会議の開催により精神保健的な見立てをふまえた支援に取り組んだ。 心理相談員を各区1名配置し、心理的側面での専門的な相談を要するケースの支援や来所が困難なケースのアウトリーチなどを行い、支援の充実を図った。	心理相談員の全区配置が整い、心理的なアプローチを行うための安定的な相談・支援体制が整備された。支援の質の向上については、引き続き連携や研修会等を行いながら取り組んでいく必要がある。	<u>複雑な成育歴や困難な背景を持つ母親の理解を深めるため、研修等によりアプローチの幅を広げる。</u> また、妊娠SOS相談事業検討会にて、関係機関と区の保健師が、事例の共有を図り、現状の課題と支援のあり方について理解を深め、支援ネットワークの強化を行う。 精神保健分野の職種との相互理解を促進し、連携によるさらなる支援強化を図る。	Ⅱ	保) 保健所 保) 障がい保健福祉部 区) 保健福祉部
				母子健康手帳交付を受けたが、妊娠が継続しなかった場合においてはグリーフケアとしての支援を実施した。グリーフケアに関しては、専門的な知見を踏まえた支援が必要であることから、研修会も実施し、支援の強化を図った。	精神科医師や自助グループが講師となり、専門的な知見や当事者の視点に立った研修会を実施することができた。	グリーフケアについて、母子健康手帳の交付の場面等、すべての妊婦への必要な情報提供ができるよう手法を検討していく。	Ⅱ	

検証報告書における提言	
3	アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性
①	要対協の機能強化及び対象範囲の拡大
②	在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性
③	各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性
④	各職場で協働の文化を醸成する必要性
⑤	支援の連続性を担保し、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

【取組区分】
令和5年度以降の実績の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度の実績状況	令和4年度の実績に対する自己評価	令和5年度の実績	取組区分	担当部	
①	ア	要対協を有効に運用するための機能強化や運用方法の見直しを進める。	○要対協の各関係機関が、要対協の個別ケース検討会議を開催できることを理解しており、支援が必要な子どもや世帯がいる場合に、機動的に要対協を開催し、関係機関が当事者意識をもって支援に当たる。	令和3年度から業務マニュアルを改正し、区家庭児童相談室又は児童相談所が継続的に支援する家庭を要対協の対象とすることを明確化した。 また、各区における要対協個別ケース会議を積極的に開催した。	要対協個別ケース検討会議の検討事例数も増加しているため、要対協の各関係機関における個別ケース検討会議に関する理解が進んでいる。	III	子) 児童相談所 区) 保健福祉部	
②	イ	児童虐待調査や支援の過程における在宅支援アセスメントシートの活用の徹底を図る。	○在宅支援アセスメントシートを活用して児童虐待調査結果報告を行い、支援の過程で得た情報を随時在宅支援アセスメントシートに反映させ、組織で共有し、必要な支援に活用する。	関係機関間での情報共有や今後の支援方針を検討するため、対象事例については、全件在宅支援アセスメントシートを活用することを徹底している。また、未受講者を対象に、在宅支援アセスメントシートの活用に係る研修を実施している。	虐待通告受理時や支援の過程で得た子どもや養育者などの状況の変化を在宅支援アセスメントシートに反映させ、報告による共有と組織的な検討を行うことができている。	III	子) 児童相談所 区) 保健福祉部	
③	ウ	各職場単位での組織マネジメントの徹底を図る。	○情報共有を徹底し組織として統一した方針による支援を実施する。	システムを活用したケースの進捗管理を行うとともに各種マニュアルに基づいて訪問・記録、組織での共有を行い、継続的な支援が必要なケースについて支援方針の組織的な検討を実施した。	ケースの進捗管理については、適時システムを活用し組織的な管理が行えた。ケース支援については、組織での情報共有や支援方針の検討によりマネジメントの徹底につながっている。	III	保) 保健所 区) 保健福祉部	
			○各所属において業務・部下のマネジメントを適切に実施する。	自己申告の実施やサービスに関する通知を发出する際に、「管理監督者の心得」を参照するよう案内し、管理監督者が果たすべき役割の周知徹底を図った。また、新任役職者向けの研修においても、「管理監督者の心得」を活用するなど、マネジメントに関する内容を含めたものとしている。新たに係長職に昇任した職員に対しては、冊子形式でも配布した。 加えて、管理職マネジメントの充実を図るべく、 <u>管理職を対象としたマネジメント目標の設定の義務付け、重要マネジメント項目の設定といった、自己申告・人事評価制度の見直しを行った。</u>	部下職員のマネジメントの基本について周知徹底を図ることにより、各職場におけるマネジメントが着実に遂行される一助となった。また、上位の職位への昇任という時期をとらえ、管理監督者としての意識付けを行うことができた。	令和5年度についても、研修、通知、「管理監督者の心得」の配布など、あらゆる機会をとらえ、マネジメントの基本の定着を図ることに加え、管理職の更なるマネジメント力向上策について検討していく。	III	総) 職員部
			○役職者向けの研修を通して、組織マネジメント能力の向上を図る。	新任三役（部長・課長・係長）マネジメント研修において、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得」も活用し、協働の視点の欠如により問題が発生した事例を取り上げ、その対応策を検討するカリキュラムを実施した。	「管理監督者の心得」を実践するためのチェックシートや具体的事例検討を通して、組織マネジメントや協働意識について学ぶ、効果的な研修を実施することができた。	引き続き、新任三役（部長・課長・係長）マネジメント研修において、「管理監督者の心得」を実践するためのチェックシートや具体的事例検討を通して、組織マネジメントや協働意識について学ぶカリキュラムを取り入れる。	III	総) 人材育成担当部

検証報告書における提言	
3	アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性
①	要対協の機能強化及び対象範囲の拡大
②	在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性
③	各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性
④	各職場で協働の文化を醸成する必要性
⑤	支援の連続性を担保し、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

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
Ⅰ：新たな取組を実施していく項目
Ⅱ：現在の取組を拡充していく項目
Ⅲ：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部	
④ Ⅰ 各職場単位で管理職を中心とした職員の意識の向上を図り、協働の文化を醸成する。	○生活支援担当において、本事例を風化させることなく果たすべき役割の重要性を認識し、「子どものいる世帯に対し適切な支援」を行う運営体制を確立する。	本庁部局では、4月に着任した職員への職位に応じた部局研修の中で、児童虐待に関すること、本事例を踏まえた生活支援担当として子ども福祉分野における果たすべき役割の重要性について認識を深めた。各区保護課においても、虐待を防止するための連携・協働等のテーマの研修を実施している。【再掲】 令和3年度から「子どものいる世帯に対する適切な支援」を本市の生活支援業務の重点事項に位置付けており、本庁監査においては事項別監査の対象とした。令和4年度も引き続き重点事項とし、全区の生活支援業務の実施方針に「子どものいる世帯に対する適切な支援」を盛り込んだ。【再掲】	本事例の教訓を風化することを防ぐためにも、引き続き研修を実施して、果たすべき役割の重要性について認識を深めていく。【再掲】	職位や経験に合わせた研修の中で、児童虐待に関すること、本事例を踏まえた生活支援担当として子ども福祉分野における果たすべき役割の重要性を説明し、認識の深化を図る。【再掲】	Ⅲ	保) 総務部 区) 保健福祉部	
	○効果的な支援が実践できるよう情報や支援方針の共有を図り協働体制を構築する。	組織内、組織間での密な情報交換やアセスメントの共有、ケース会議の実施により、各々の役割分担をふまえたケース支援に取り組んだ。	本庁監査において、支援が十分でない状況と認められた世帯に対し、速やかな是正改善が行われ適切な支援につながることができた。一方で、重点事項に位置付けて2年が経過しているが、生活支援担当に従事する全ての職員への浸透をさらに図る必要がある。【再掲】	組織内・組織間でのアセスメントと支援方針の共有を行うことで、共通の目的や協働の視点をもち業務に取り組むことができた。	「子どものいる世帯に対する適切な支援」については、引き続き令和5年度も重点事項に位置付け、事項別監査の項目とし監査を実施する。また、令和5年度生活支援業務実施方針においては、全ての区で子どものいる世帯に対する支援を重点事項に掲げ支援を実施することとしている。【再掲】	Ⅲ	保) 保健所 区) 保健福祉部
	○各職場において、管理職を中心に業務・部下のマネジメントを適切に行い、その結果、各職員が協働で事案に当たる意識を醸成する。	自己申告の実施やサービスに関する通知を发出する際に、「管理監督者の心得」を参照するよう案内し、管理監督者が果たすべき役割の周知徹底を図った。また、新任役職者向けの研修においても、「管理監督者の心得」を活用するなど、マネジメントに関する内容を含めたものとしている。新たに係長職に昇任した職員に対しては、冊子形式でも配布した。【再掲】 加えて、協働の視点を意識づけるため、評価要素(情報交換力・チームワーク)の着眼点に協働に関する要素を追加した。	部下職員のマネジメントの基本について周知徹底を図ることにより、各職場におけるマネジメントが着実に遂行される一助となった。また、上位の職位への昇任という時期をとらえ、管理監督者としての意識付けを行うことができた。【再掲】	令和5年度についても、研修、通知、「管理監督者の心得」の配布など、あらゆる機会をとらえ、マネジメントの基本の定着を図ることに加え、管理職の更なるマネジメント力向上策について検討していく。【再掲】	Ⅲ	総) 職員部	
	○全ての職員が協働の視点をもって業務に取り組むための意識の共有を図る。	新採用職員研修、採用3・5・7年目研修、新任三役研修において、市長や自治研修センター所長(現・人材育成担当部長)による講話を行い、本市職員として必要な心構え、職位に応じた役割、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行った。	市長等の講話を行うことにより、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性等について、意識付けを行うことができた。	引き続き、市長等の講話を行うことにより、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性等について、意識付けを行う。	Ⅲ		
	○役職者向けの研修等を通して、関係部局間の連携など協働の意識向上を図る。	新任三役(部長・課長・係長)マネジメント研修において、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得」も活用し、協働の視点の欠如により問題が発生した事例を取り上げ、その対応策を検討するカリキュラムを実施した。【再掲】	「管理監督者の心得」を実践するためのチェックシートや具体的事例検討を通して、組織マネジメントや協働意識について学ぶ、効果的な研修を実施することができた。【再掲】	引き続き、新任三役(部長・課長・係長)マネジメント研修において、「管理監督者の心得」を実践するためのチェックシートや具体的事例検討を通して、組織マネジメントや協働意識について学ぶカリキュラムを取り入れる。【再掲】	Ⅲ	総) 人材育成担当部	
	○協働の推進に向けた職員間の情報共有ツールを導入し、有効に活用する。	令和5年2月に全庁的にMicrosoft Teamsを導入し、業務用のチャットやWeb会議ができるようになり、業務効率化及び職員間のコミュニケーション円滑化を図った。	各種業務において、複数部局が関わるような案件でビジネスチャットを活用することにより、円滑なコミュニケーションが可能となった。	引き続きMicrosoft Teamsを活用し、職員間の情報共有や円滑なコミュニケーションを促進していく。	Ⅲ	総) 改革推進室	

検証報告書における提言	
3	アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性
①	要対協の機能強化及び対象範囲の拡大
②	在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性
③	各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性
④	各職場で協働の文化を醸成する必要性
⑤	支援の連続性を担保し、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

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部	
⑤ オ	切れ目のない支援を行うとともに、ニーズやリスクの変化に対応した適切な進行管理を徹底する。	○職位別研修を通して、進行管理の重要性について、意識の向上を図る。	新採用職員研修や新任三役（部長・課長・係長）マネジメント研修において、進行管理の重要性や、役職者に求められる役割及び職位に応じたPDCAサイクルについて学ぶカリキュラムを実施した。	それぞれの職位に応じて、進行管理の重要性や、仕事を管理する上で役職者に求められる役割について学ぶ、効果的な研修を実施することができた。	引き続き、新採用研修や新任三役（部長・課長・係長）マネジメント研修において、進行管理の重要性や、仕事を管理する上で職位に応じて求められる役割について学ぶ研修を実施する。	III	総) 人材育成担当部
		○ニーズやリスクの変化を見逃さず状況に応じた支援や組織としての適切な進行管理を行う。	特定妊婦の支援を終結する際は終結会議を行い、組織で支援過程を共有したうえで、方針を決定した。また、困難を抱える若年女性の支援機関や地域の関係機関とケース会議や連絡調整により連携を図った。	特定妊婦支援に関する組織的な判断の徹底とともに、妊婦への支援体制強化の強化を図ることができた。	特定妊婦の支援については、ニーズ・リスクの変化を踏まえたアセスメントと組織的な支援方針の検討について継続して実施する。	III	保) 保健所 区) 保健福祉部
		○切れ目のない支援を行うための基本的ルールを策定するとともに、各区に対する監査等を通じ、その内容の実践を確保する。	妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援を行うため、出産・子育て寄り添い給付金および伴走型相談支援事業を令和5年1月から開始した。妊娠期アンケートも合わせて開始し、妊娠期のニーズ把握とともに、必要な方には支援を行うよう体制を整備した。 また、妊娠葛藤や困難を抱える妊婦に対する支援を拡充するため、妊娠SOS相談普及啓発事業を開始し、情報発信や関係機関との検討会を通じて、連携と支援体制を強化した。	複雑な背景や困難を抱える対象者のニーズやリスクに応じた切れ目のない支援体制の充実を図る必要がある。	伴走型相談支援事業が開始となり、妊娠期アンケートによるニーズ把握と支援を強化する。妊娠期からの切れ目のない支援とともに情報提供を行うことで、ニーズに合わせた支援の充実を図る。	III	
		○支援を要する世帯におけるリスクが高まる状況（交際相手の出現、転居など）を理解し、実際にリスクが高まる状況が生じた際に、情報共有、再アセスメントや支援方針の見直しを行い、切れ目のない支援を行うことができる体制を整える。	支援を要する世帯のリスク上昇（転居や交際相手の出現など）を察知した際、国が定める児童相談所運営指針や当所マニュアルに基づき、段階的に所内協議を行い方針決定している。	リスク変化を察知した場合の対応は、担当が抱え込むことなく、所内での協議などで児童相談所運営指針や当所マニュアルに具体的に示された手続きにそって取り組むことができている。	リスク変化を察知した場合の対応について、職員の入れ替えがあっても認識や対応方法が引き継がれ適切に対応できるよう、在宅支援アセスメントシートの活用を徹底する等、取組を行う。	III	子) 児童相談所 区) 保健福祉部

検証報告書における提言	
4	児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性
①	児童相談所の調査体制のあり方と専門性の検討
②	警察との連携、役割分担の明確化
③	休日・平日夜間時の調査対応の強化
④	児童相談所における区との連携の強化

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度 of 取組状況	令和4年度 of 取組に対する自己評価	令和5年度 of 取組	取組区分	担当部	
①	ア	介入と支援に対応した調査体制を強化するとともに、専門性を生かした体制の構築を図る。	○調査担当の職員体制を強化することで、虐待が疑われる案件への迅速な介入、適切なリスクアセスメントを行う。 ○虐待案件の特徴に応じて、医師職や弁護士等の職員が専門的な見地から見立てを行う。また、専門職がその専門性を生かすことができる体制を整える。	令和3年度から、警察派遣職員の係長職について、一般的な管理業務と切り離し、より専門性を生かせる体制としていたが、令和4年度からはさらに、 <u>教員の係長職についても、教育機関関係との調整等、専門的な業務を担う体制とした。</u>	教員係長がその専門性を生かし、学校等で認知された虐待が疑われる案件に対して、より迅速な介入が可能となった。 法務担当課長（常勤弁護士）及び警察派遣の係長について、児童相談所2所体制に適応した配置方法等を検討する必要がある。	令和5年度からは第二児童相談所開設を見据えて、さらに教員係長1名を加配し、教員係長2名の体制にし、教育機関との連携をより強化している。引き続き、各職員の専門性を生かすことができる体制について検討を行っていく。	II	子) 児童相談所
②	イ	児童相談所と警察との連携のあり方、調査方針、役割分担の明確化を図る。	○児童相談所と警察との協議や研修等を企画し、相互理解を深めることで役割分担を明確化し、良好な関係を構築する。 ○適切なリスクアセスメントによる組織的対応と警察派遣職員の介入による助言、指導を徹底する。	連絡協議会を開催し、業務の問題点や改善点を抽出し、組織的に共有し、検証することで業務改善及び体制強化を図った。また、合同研修では、双方の緊密な連携強化、対応技術の向上を図った。	定期的な協議会や合同研修等を開催し、双方のスキルアップを図り、相互理解とより強固な連携を図ることができた。 警察派遣職員が、重篤な虐待案件について、その専門性を生かし、児童福祉司等への助言を行うことができた。	実務者協議や合同研修等により、連携すべきケース、情報共有の方法やタイミング等について相互理解を深め、連携を強化する。	III	子) 児童相談所
③	ウ	休日・平日夜間時の通告に対する調査実施体制を強化する。	○休日・夜間時の通告について、48時間以内の児童の安全確認、リスクに応じた迅速な対応を行う。	令和4年度から、緊急対応担当の係長職1名、一般職2名を増員。 <u>土日祝日のシフト勤務に加え、平日夜間のシフト勤務を開始し、正規職員による休日・夜間の勤務体制を強化した。</u> <u>休日夜間児童虐待対応支援員の任用を進め、8名体制としている。</u>	職員の増員により、48時間以内に児童の安全確認を行い、虐待事案に対して、より迅速な対応ができるようになった。	令和5年度から、係長職1名（教員係長）が増員となり、正規職員による休日・夜間の虐待対応の体制を強化した。	III	子) 児童相談所
④	エ	児童相談所と各区の有機的な協働体制を構築する。	○地域資源を活用しながら面的支援を行うことができる区と、重大・緊急案件に対して一時保護等の行政処分権限を有して対応する児童相談所が、それぞれの役割・強みについて理解し、役割を果たしながら支援を行う体制を整える。 【再掲】	令和3年度から、児童虐待通告後の見守り体制を強化するため、児童相談所が虐待通告を受けて調査を行ったもののうち、一定のリスク要因が認められるものについては、各区家庭児童相談室へ対応を引き継ぎ、要対協進行管理ケースとして見守りを行う取組（モニタリング）を開始した。 令和3年度からの取組の実施状況を踏まえ、児童相談所・各区家庭児童相談室それぞれの適正や強みが生かし、より効果的な運用にするため、令和5年度に向けて制度の見直しを行った。 【再掲】	モニタリング制度を見直すことで、児童相談所・各区家庭児童相談室それぞれの適正や強みをより生かした運用となり、虐待のリスク要因がある世帯について、要対協の枠組みの中でリスク変化を早期に把握し、必要な支援策を講じることが可能となった。 【再掲】	見直し後のモニタリング制度を継続運用し、関係機関による平時からの見守りを強化する。 【再掲】	III	子) 児童相談所 区) 保健福祉部

検証報告書における提言	
5	専門的力を持つ職員を育成する体制の構築
①	児童福祉司の採用、育成と人事異動のあり方
②	保健師の人材育成のあり方
③	中堅職員の育成
④	職員研修の実質的機能強化

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部
① ア 区や児童相談所の体制強化に向けた児童福祉司の採用、育成と人事異動を行う。	○法改正の動向や2か所目の児童相談所設置を見据えて、児童福祉司等の専門職員を計画的に配置する。	令和4年4月に児童福祉司15名を増員し、虐待等の複雑な相談に対する支援体制の更なる強化を行った。 また、有資格者を安定的に確保するため、令和3年度の職員採用試験から新たに社会人経験者の部に「一般事務（福祉コース）」の試験区分を追加し、令和4年度には新たに職員を6名採用した。	2所体制を見据えて配置方法を検討するとともに、児童心理司については国基準を満たすための配置が必要となる。	令和5年4月には児童心理司10名を増員し、支援体制の強化を図るとともに、2所体制を見据えた機構や職員配置について引き続き検討する。	II	総) 職員部 子) 子ども育成部 子) 児童相談所
	○子ども虐待防止に取り組む専門集団を形成し、困難を抱える子どもや世帯を適切に支援できる体制を整える。	引き続き児童相談所に常勤弁護士（法務担当課長）を配置し、裁判に関する手続きや面談への同席など児童福祉司等と連携して支援に当たっている。	常勤弁護士による職員向けの研修なども実施し、児童福祉司等の専門性向上が図られた。	常勤弁護士（法務担当課長）については、介入・支援場面の同行（同席）等を増やして法的対応事例を蓄積・共有することで、引き続き職員の専門性向上や法的対応体制の整備、子どもの権利の保障を図る。	III	
	○関係部局と外部専門家で構成される常設の人材育成検討委員会を設置し、職員が広く共有すべき指針や必要とされる専門性等のあり方について検討し、子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョンを策定した。	関係部局と外部専門家で構成される常設の人材育成検討委員会を設置し、職員が広く共有すべき指針や必要とされる専門性等のあり方について検討し、子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョンを策定した。	検証報告書及び外部報告書で必要性を求められていた常設の委員会の設置と、育成体系（人材育成ビジョン）の策定を行うことができた。今後は人材育成ビジョンを踏まえた研修やOJTを実施するとともに、常設の委員会では、具体的に内容の向上等を図っていく必要がある。	研修内容の体制を検討するため、人材育成検討委員会を開催し、内容の向上を図っていく。 人材育成ビジョンを関係する職員すべてに配布するとともに、人材育成ビジョンの内容を踏まえて、庁内研修を実施していく。	II	
② イ 地域の保健福祉活動全般を担うための保健師の育成を図る。	○人材育成のあり方を検討するワーキング等において、札幌市の保健師活動や人材育成の現状と課題を整理し、今後の保健師の育成の方向性を明確にする。	係長級及び課長級の保健師を構成員としたワーキングにおいて、今後の保健師活動と人材育成のあり方を検討した。 ワーキングの検討結果に基づき、質の高い保健師活動を行うために必要な専門能力、その獲得のための仕組や道筋を示し、保健師が主体的にキャリア形成していくための手引書として「札幌市保健師人材育成ガイドライン」を令和5年3月に策定した。	キャリアラダーについて、国が示す「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を基本とし、札幌市の保健師として各キャリアレベルに求められる能力を、業務の振り返りの中で、実践レベルで主体的、客観的に確認できるツールとして活用できるよう「札幌市版のキャリアラダー」として作成することができた。	令和5年5月からガイドライン及びキャリアラダーの運用を開始している。 ガイドライン及びキャリアラダーの積極的な活用に向けて、組織的な理解を促進するため人材育成研修会を開催した。	II	保) 保健所 区) 保健福祉部
	○職員の経験蓄積ができるような配置とともに、行政需要やキャリアプランを考慮した人事異動を実施する。	各職場の体制強化や職員の人材育成について考慮しつつ、職員の希望、適性、職場の意向等を踏まえて、人事異動を実施した。	定期異動において、計画的な人材育成を図ることを考慮した人事異動を実施できた。	令和5年5月から札幌市保健師人材育成ガイドラインの運用を開始したことから、より計画的な人材育成を図ることを考慮した人事異動を実施する。	III	総) 職員部

検証報告書における提言	
5	専門的力を持つ職員を育成する体制の構築
①	児童福祉司の採用、育成と人事異動のあり方
②	保健師の人材育成のあり方
③	中堅職員の育成
④	職員研修の実質的機能強化

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部
③ ウ	組織の中心的な役割を果たす中堅職員の育成を図る。	<p>最新の動向を踏まえた職員向けの研修を実施した。また、外部機関による第三者評価を実施するとともに、中堅職員やスーパーバイザーも含めた一般事務福祉コースの育成方針を策定した。</p>	<p>児童相談所や区の福祉分野を担うキャリアラダーを設定したことから、今後、キャリアラダーに沿って、計画的に人材育成を図っていく必要がある。</p>	<p>第三者評価の内容や札幌市一般事務（福祉コース）育成方針を踏まえて、中堅職員向けのレベルアップ研修やスーパーバイザー向け研修を新たに実施していく予定。</p>	I	総) 職員部 子) 児童相談所
	○職位別研修を通して、組織の中心的役割を担う職員への成長を促し、職員の育成を図っていく。	<p>採用7年目研修において、組織の中心的な役割を担う職員に必要なリーダーシップ、チーム力向上などを学ぶカリキュラムを実施した。</p>	<p>事例診断などを通して後輩育成に必要なリーダーシップやチーム力向上等について学ぶ、効果的な研修を実施できた。</p>	<p>引き続き、採用7年目職員を対象として、事例診断などを通して後輩育成に必要なリーダーシップやチーム力向上等について学ぶ研修を実施する。</p>	III	総) 人材育成担当部
④ エ	○採用年次や職位に応じた研修の中で、自治体職員として基本となる価値観の再認識を図っていく。	<p>新採用職員研修、採用3・5・7年目研修、新任三役研修において、市長や自治研修センター所長（現・人材育成担当部長）による講話を行い、本市職員として必要な心構え、職位に応じた役割、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行った。【再掲】</p>	<p>市長等の講話を行うことにより、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性等について、意識付けを行うことができた。【再掲】</p>	<p>引き続き、市長等の講話を行うことにより、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性等について、意識付けを行う。【再掲】</p>	III	総) 人材育成担当部
	○保健師個々のキャリアレベルに応じた効果的な人材育成を推進するための研修体系を作成し、専門的力を持つ保健師を育成する研修体制を整える。	<p>質の高い保健師活動を行うために必要な専門能力、その獲得のための仕組や道筋を示し、保健師が主体的にキャリア形成していくための手引書として「札幌市保健師人材育成ガイドライン」を令和5年3月に策定した。【再掲】</p> <p>このガイドラインの中で、今後の人材育成について「OJT（職場内研修）」「Off-JT（職場外研修）」「ジョブローテーション」「自己啓発」を基本として推進し、ともに育ち合う職場づくりを目指すこととした「人材育成体系図」及び、「OJT」「Off-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発」の連動による効果的な人材育成を推進する仕組として「札幌市保健師研修体系」を位置付けた。</p>	<p>「札幌市保健師人材育成ガイドライン」の中に、「人材育成体系図」及び「札幌市保健師研修体系」を位置付け、「OJT」「Off-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発」の連動による、体系的な人材育成の仕組を整えることができた。</p>	<p>ガイドライン及びキャリアラダーの積極的な活用に向けて、組織的な理解を促進するため人材育成研修会を開催した。【再掲】</p> <p>目指す保健師活動の実践のために必要な技術・専門能力の獲得・強化に向けて、キャリアレベル別研修会を開催予定。</p>	II	保) 保健所 区) 保健福祉部
	○子ども虐待防止には専門性が必要であると職員一人一人が自覚した上で、育成体系（育成ビジョン）に基づく体系的な研修により、市全体の専門性の底上げや協働文化の醸成を図る。	<p>育成体系（育成ビジョン）に基づいた研修を実施するとともに、一般事務福祉コースの育成方針を策定し、キャリアラダー、個人の年間育成計画書及び福祉職場における研修手帳を作成した。</p> <p>また、モデル区にて多職種合同研修を実施した。</p>	<p>令和元年度の当該事例を含む過去4件の死亡事例に係る研修は、オンラインを含めて、全庁から多くの職員が受講あり、再発防止に向けた意識醸成の場となった点はよかった。</p> <p>多職種合同研修について、全区展開に向けて、各区への説明等を進めていくとともに、新たな子ども家庭福祉に関する認定資格について、国の動向を把握しながら、研修体系等の改訂を検討していく必要がある。</p>	<p>引き続き児童相談所や区家庭児童相談室の職員向けの専門研修を実施していくとともに、各区にて多職種合同研修を展開していく。</p> <p>子ども家庭分野の認定資格について、国の動向を確認しながら、職員の育成体系等への内容の反映について検討する。</p>	II	子) 児童相談所

検証報告書における提言	
6	思春期・若年期に焦点を当てた支援の枠組みの必要性
①	思春期・若年期の女性を対象とした支援制度の創設
②	高等学校との連携・支援体制の必要性
③	児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制の構築の必要性

【取組区分】
令和5年度以降の実績の方向性
Ⅰ：新たな取組を実施していく項目
Ⅱ：現在の取組を拡充していく項目
Ⅲ：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度の実績状況	令和4年度の実績に対する自己評価	令和5年度の実績	取組区分	担当部	
①	ア	10代後半の女性にみられる諸課題に対応した、新たな支援の枠組みを構築する。	<p>○関係部局は、暴力や性的搾取被害などの困難を抱え、居場所がないと感じている思春期・若年期の女性がいる、という共通認識を持つ。</p> <p>○児童福祉法、母子保健法、配偶者暴力防止法等の法律には該当しない支援対象者の方へは、組織の枠を超えて、協働で支援に当たる体制を整える。</p> <p>○高等学校との連携や、既存施設の有効活用も含めた居場所の拡充などにより、切れ目のない支援体制を整える。</p>	<p>夜回りやSNSパトロールなどのアウトリーチ型支援、一時的な宿泊場所の提供、自立支援を行う事業、関係機関連携会議を実施した。実人員151名から相談を受け、8名に宿泊場所を提供し、そのうち4名を自立に向けた支援につなげた。</p> <p>関係機関連携会議として位置付けているさっぽろ子ども・若者支援地域協議会に参加し、関係機関との連携について確認を行った。</p>	<p>市内の女性・若者支援団体だけではなく、多様な機関との連携を行うことができた。その一方で紹介者が事業趣旨を十分に理解せず、対象者を本事業につなぐケースもあったため、事業の存在だけでなく、趣旨を理解してもらった上での連携を行う必要がある。</p> <p>これまでに事業に繋がった経験のある若年女性が、再び事業に繋がるケースが多くあった。事業が女性にとって安心できる場所として認識されていることがわかる一方で、自立後に再び困難を抱える状況が多いことが課題である。</p>	<p>対象となる10代後半～20代前半の若年女性に通う札幌市近郊の大学、専門学校に広報カードを送付し、校内に配架してもらうことで、対象者に「困難を抱える若年女性支援事業Link」を知ってもらうきっかけとする。</p> <p>夜回り中にすぐに居場所の提供が必要となった際に、対応可能とするための宿泊先を準備しておく他、次の支援に繋げることができるようにする仕組みを構築する。</p>	Ⅱ	子) 子ども育成部
②	イ	高等学校との連携による支援体制を構築する。	<p>○各学校、関係機関が、スクールソーシャルワーカーの役割について理解し、効果的な連携を図っていく。</p>	<p>人事異動を踏まえ、年度当初に関係機関へのスクールソーシャルワーカー活用事業の周知を行い、連携体制を維持することができた。</p>	<p>引き続き、市立学校及び関係機関への事業周知とスクールソーシャルワーカーの体制強化の検討を行う。</p>	Ⅱ	子) 子ども育成部 教) 学校教育部	
			<p>○若者支援総合センターは、学校と連携し、進路未定者や生活面で悩みを抱える若者に対して必要な支援を行うとともに、高等学校をはじめとした学校との連携が強化され、切れ目のない支援体制を整える。</p>	<p>市立高等学校に、スクールソーシャルワーカー活用事業周知及びそれに係るガイドブックを提供するほか、各区の家庭児童相談室を訪問し、スクールソーシャルワーカー活用事業についての周知を行うことで、事業への理解が進み、円滑な連携を図れるよう進めた。</p> <p>市内中学校・高等学校への訪問のほか、定時制高校等での校内居場所づくり事業や学校内ユースワーク事業により、中高生を対象に進路相談や生活面等の幅広い相談に応じ、支援につなげている。また、高校中退者等への学習支援や家庭生活体験事業を通して、困難を抱える子ども・若者への支援を実施した。</p> <p>市立中学校のほぼ全校への積極的な直接訪問や各高等学校等との個別の支援ケース毎のつながりを積み重ねることにより、個別面談回数が増加しているなど、学校連携を年々強化することができている。</p> <p>今後は、進路相談以外の生活面での相談にも対応することを周知していく。</p>				Ⅲ

検証報告書における提言	
6	思春期・若年期に焦点を当てた支援の枠組みの必要性
①	思春期・若年期の女性を対象とした支援制度の創設
②	高等学校との連携・支援体制の必要性
③	児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制の構築の必要性

【取組区分】
令和5年度以降の取組の方向性
I：新たな取組を実施していく項目
II：現在の取組を拡充していく項目
III：現在の取組を継続する項目

取組方針	取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部
③ ウ 児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制を構築する。	<p>○DV相談で児童虐待が疑われるケースについて、DV被害相談担当部局と児童相談所が、更なる情報共有や個別ケース会議を行って対応する共通認識を持つ。</p> <p>○相談員研修やデートDV防止講座に児童相談所職員や区家庭児童相談室の職員等が参加し、相互の業務への理解を深め、相互連携時の切れ目ない体制作りを整える。</p> <p>○児童相談所とDV被害相談担当部局において、DV・児童虐待防止の広報啓発を協力して実施し、広く市民に制度を広める。</p> <p>○DV被害に遭い、シェルターや一時保護施設に保護者とともに入所した児童に対して、DV被害相談担当部局と児童相談所が連携した心理ケアを行い、切れ目のない支援体制を整える。</p>	DV相談で児童虐待が疑われるケースが発覚した際には、DV被害相談担当部局と児童相談所が、情報共有を行った。	男女共同参画課、児童相談所判定係長、札幌市配偶者暴力相談センタースタッフによる会議において、DV支援の現状や、DVを目撃した児童（面前DV）への支援の現状や課題など情報共有を継続した。 今後は各区の支援拠点の中核的機能を果たす家庭児童相談室も含め、援助希求能力の低い親の背景にはDVがある可能性があることも考慮に入れ、複数の関係機関が対応するといった、実質的な連携強化策を検討する必要がある。	DV相談で児童虐待が疑われるケースが発覚した際には、DV被害相談担当部局と児童相談所が、情報共有や個別ケース会議を行って対応する。	III	市) 男女共同参画室 子) 児童相談所
		DV相談員研修やデートDV防止講座に児童相談所職員や区保健福祉部職員等が参加し、相互の業務への理解を深めた。	家庭児童相談室を含む区保健福祉部職員、児童相談所職員等がDV相談員研修を受講し、専門性を高める取り組みを継続することが有効と思われる。	DV相談員研修やデートDV防止講座に児童相談所職員や区保健福祉部職員等が参加し、相互の業務への理解を深め、相互連携時の切れ目ない体制作りを整える。	III	
		児童相談所とDV被害相談担当部局において、DV・児童虐待防止の広報啓発を協力して実施し、広く市民に制度を広めた。	11/12～11/25「女性に対する暴力をなくす運動」期間中にDV・性暴力・児童虐待の相談窓口の広報啓発を実施。複合的な問題を持つ世帯に訴求するためにも、今後も取組を継続することが必要と思われる。	児童相談所とDV被害相談担当部局において、DV・児童虐待防止の広報啓発を協力して実施し、広く市民に制度を広める。	III	
		DV被害に遭い、シェルターや一時保護施設に保護者とともに入所した児童に対して、DV被害相談担当部局と児童相談所が連携した心理ケアについて、切れ目のない支援体制の確認を行った。	心理ケアについては実施するには至らなかった（シェルターや一時保護施設に保護者とともに入所し、心理ケアを必要とする児童が居なかったため）。	DV被害に遭い、シェルターや一時保護施設に保護者とともに入所した児童に対して、DV被害相談担当部局と児童相談所が連携した心理ケアを行い、切れ目のない支援体制を整える。	III	

検証報告書における提言

7 過去の検証報告書の進捗状況についての検証機会の必要性

① 過去の検証報告書の進捗状況についての検証機会の必要性

【取組区分】

令和5年度以降の取組の方向性

I：新たな取組を実施していく項目

II：現在の取組を拡充していく項目

III：現在の取組を継続する項目

取組方針		取組内容	令和4年度の取組状況	令和4年度の取組に対する自己評価	令和5年度の取組	取組区分	担当部
①	ア	過去の検証報告書における提言を踏まえた児童虐待防止対策の進捗管理や検証を行う。 ○本事案から得た教訓を風化させないために、定期的な振り返りや外部の目も入れた点検と評価を継続的に実施する体制を整える。	児童虐待防止対策推進本部会議を2回開催し、検証報告書の提言に係る取組方針等を議論するとともに、取組状況の進捗管理を行い、更なる取組の推進を図った。	組織横断的に議論することで、各局区の虐待防止に対する意識の向上を図ることができている。	児童虐待防止推進対策本部を開催し、各局区の取組を全庁的に共有し、取組の成果の確認や今後の方向性を議論することで、児童虐待防止に関する取組を推進していく。	III	子) 子ども育成部
			関係部局と外部専門家で構成される常設の人材育成検討委員会を設置し、子ども虐待防止に関する責務に従事する幅広い職員の育成体系の基盤となる人材育成ビジョンを策定した。 また、人材育成ビジョンを反映させた一般事務(福祉コース)育成方針、保健師人材育成ガイドラインを策定した。	評価報告書の指摘を踏まえ、人材育成の取組について継続的に点検・評価する体制を整えることができた。	今後も定期的に開催し、人材育成の取組について外部の専門家と札幌市職員が協働で点検・評価を行い、取組の方向性を検討していく。	III	