

子ども家庭福祉に関し
専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関する
ワーキンググループ
第8回議事録

子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ
第8回議事次第

日 時：令和2年11月17日（火）17:00～20:00

場 所：TKP新橋カンファレンスセンター（オンライン開催）

1. 開 会

2. 議 事

（1とりまとめに向けた議論

3. 閉 会

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 定刻となりましたので、ただいまから第8回「子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ」を開催いたします。

委員の皆様にはお忙しい中御参加いただきまして、ありがとうございます。

本日はウェブ会議にて開催させていただきます。

御欠席の委員はございません。

また、事務局からは公務の関係で遅れての出席、途中の出入り等がございますことをお許しいただければと思います。

また、今回も傍聴希望者には会場にお越しいただいております。

配付資料は事前に送付いたしました。議事次第に記載されているとおりでございます。

それでは、これより先の議事は山縣座長にお願いいたします。

○山縣座長 皆様、こんばんは。遅い時間に集まっていただき、ありがとうございます。

中間取りまとめをベースにして、2回ヒアリングをさせていただきました。今日は、それを基に、中間取りまとめ以降のまとめ、いわゆる最終まとめに向けて中間取りまとめ以降で内容の強化すべき部分とか、具体化すべき部分、あるいは漏れている部分、さらには疑問形等で終わっていた両論併記になっている部分について、できるだけ疑問形とか両論併記をなくしていくという方向で御意見をいただくというふうにさせていただきたいと思っております。

次回以降、最低2回になるかと思いますが、今日を含めて最低3回ということですが、今日の御意見をベースに最終取りまとめの修正文を提示し、さらにその次にその確認をするという形で、次回以降、最低2回の会議を予定しているということを冒頭報告させていただきます。

本日は、お手元に資料が行っていると思っておりますけれども、「更にご議論いただきたい論点」について、(1) (2) (3) と、研修・人材養成の在り方、人事制度・キャリアパスの在り方、スーパービジョンを含めた子ども家庭福祉の資格の在り方、こういう大きく3つに分けて議論ができたと思います。

今日も3時間という長丁場ですので、途中で1回休憩を挟みたいと思います。休憩前まで(1)と(2)の議論、休憩後に(3)の議論を進めていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

最初に、事務局のほうから議論すべき点についてのポイントの説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○山口虐待防止対策推進室長 虐待防止対策推進室長の山口です。資料1について御説明いたします。資料1を御覧ください。

まず(1)「研修・人材養成の在り方」です。まず①として共通事項。専門人材の資質向上のための研修・人材養成の在り方をどう考えるかです。

上の枠囲みの中に小さい字で【中間整理(抜粋)】と書いてありますが、中間整理でま

とめていただいたことは、ここに書いてありますとおり、現行の義務研修は知識偏重になっており、OJTや事例を用いた演習で実践的な訓練を充実させる必要がある。効率化できる研修等については、オンライン研修、e-ラーニング等のICTの活用を含め検討していく必要がある。研修の実施に当たっては、民間の人材養成機関や大学、専門職団体活用も考えられる。こうしたことを中間整理でまとめていただいております。

下半分は、これまでのワーキングで出た意見を抜粋して掲載をしております。（１）研修の在り方。現行の研修内容についての意見。義務研修は大事だが、知識偏重になっている。実践的な訓練が必要。実践的な訓練のうち、面接、ニーズ把握、調査の能力が不足している。一つ飛びまして、法的権限を行使する際には、常に子供の権利を意識しなくてはならないが、現状はその認識が弱い。そういった意見がありました。

２つ目の○、研修の実施体制についての意見です。オンライン研修やe-ラーニング活用、ICTの活用、またOB・OBの活用。そういった御意見がございました。

右側の（２）その他人材養成の在り方として、教えられるベテラン層を担保していくシステムを自治体がつくっていくことが急務。地方や個人によって能力にばらつきがあるので、クオリティーコントロールの方法を考えるべきといった御議論がございました。

３ページは、児童福祉司・スーパーバイザー・児童相談所長・市区町村職員、それぞれの職制に応じた具体的な研修の仕組みをどう考えるかという論点です。

中間整理でまとめていただいたことは、新任者は一定の期間を設けて集中的に研修を行う仕組みを検討する必要。スーパーバイザーは地方自治体間での人事交流の仕組みを含めて、ケースマネジメント、立入調査、職権保護等を的確に指導できるように研修の機会を確保していく必要がある。児相長は、十分な児相の経験とともに、マネジメント、リスク管理、行政能力等が必要。そのための知識や知見等を強化する必要がある。市区町村の職員については、身近な場所で子供や保護者に寄り添って継続的に支援を行う等のソーシャルワークの能力を身につけた上で、児相での現場実習等を行うことが考えられる。あわせて、児相の職員についても市区町村での現場実習を行うことが考えられる。児相や市区町村での受入れを基本としつつ、現場実習・研修の在り方については、どのような仕組みとするかを考えるべき。

下に行きまして、これまでのWGでの意見です。児童福祉司の研修については、今の任用前後の研修は、科目数が膨大な割にこま数が限られており、中途半端なものになっているのではないか。スーパーバイザーの研修については、スーパーバイザー研修等において経験の少ない人がスーパーバイザーになっており問題ではないか。一番右ですが、市区町村職員については、児相と市町村との間で定期的にケース検討会議等によって実質的なOJTを行うことを考えてはどうかといった御意見がありました。

４ページは、（２）「人事制度・キャリアパスの在り方」。公務員制度の中でも専門性の積み上げができる採用・人事制度・キャリアパスをどう考えるかという論点です。

中間整理では、児童相談所や市区町村の職員が、異動がある公務員制度の中でも専門性

の積み上げができるような人事制度・キャリアパスとしていく必要がある。採用については、地方自治体の特性を踏まえつつ、福祉専門職採用を定着させるとともに、専門性を生かしていけるような人事システムとしていく必要。キャリアパスについては、必要となる能力や業務経験の見える化を行っていく必要。専門性の向上のため、地方自治体ごとに計画的な人材養成のためのビジョンを持って、様々な場所や他分野でのソーシャルワークの経験を積む機会を設けることが重要。児相、都道府県、市区町村の間で人事交流を起こっていく必要がある。また、民間の施設や児家セン、フォスタリング機関等とも人材の交流を進めていくべきではないかと考えています。

これまでの意見です。（１）採用。福祉専門職の採用や、一般行政事務との組合せについての意見。地方自治体の行政事務職だと異動があるため児相の組織としての専門性が維持できないので、福祉専門職を設けるべき。基礎自治体は住民の福祉、暮らしを守ることが仕事なので、異動範囲は広い。市町村でこそ福祉職の採用を進めるべきといった御議論がありました。

右側、（２）人事・キャリアパス。専門性を高める方策についての意見として、児相、市区町村、フォスタリング機関、民間の施設等、様々な組織を経験しながらキャリアを積んでいくほうが様々な角度から学べて、専門性が上がっていくのではないかと考えています。

２つ目の○ですが、小規模自治体についての意見。児童福祉司は実践経験が重要であり、地方の職員は様々なケースを扱う都市部で経験ができるなどの取組が必要。小さい規模の市にもきちんとした専門職を置くために、広域の人事交流等のルートをつくることを、資格と絡めた形で設定することも考えられるのではないかと考えた御議論がありました。

５ページですが、スーパーバイザー・市区町村職員・児相長のキャリアパスをどう考えるか。

中間整理では、児相や市区町村におけるスーパーバイザーには、指導・教育を適切に行えるよう、ケースマネジメント、立入調査、職権保護等の経験を十分に積んだ者が就く必要がある。スーパーバイザー等は児相や市区町村の中核を担う人材であることを踏まえ、定着していくようなインセンティブが必要。児相長等の幹部は、十分な児相の経験とともに、マネジメントやリスク管理、関係機関との連携や施策提言も含めた能力が必要とされています。

これまでのWGでの意見です。左側、（１）児相のスーパーバイザーや市区町村職員のキャリアパス。児相のスーパーバイザーは、児相における虐待対応の経験、虐待対応以外の経験、市区町村での子ども家庭相談の経験の最低限３つの経験を持った人になるべき。本来は区役所にも市町村にもスーパーバイザーが必要。児相の虐待対応や虐待対応以外の経験を持った人を置くべき。児相も市町村も、状況に応じて子どもの視点に立って専門性が適用できるかが重要。市町村で支援を受け、児相のケースとなり、重度なケースは施設に行くという、一連の流れを体験した人がスーパーバイザーとして指導できる資格を持つようにすべき。

右側ですが、(2) 児相長のキャリアパス。実務経験 2 年程度の児相長では専門性が足りないのではないかと。組織マネジメントの核となる所長は専門職であり、社会福祉専門職全体をコントロールできるだけの経験が必要といった御意見がございました。

事務局からの説明は以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

それでは、従来と同じように、御意見のある方は、メンバー表の下についている手を挙げる機能を使って御発言をいただけたらと思います。

では、自由に議論をお願いしたいと思います。

○奥山委員 枠組み(1)(2)も含めての意見ですか。

○山縣座長 失礼しました。まず(1)をやって、その後(2)に行こうと思います。

まず、(1)「研修・人材養成の在り方」についての御意見を伺いたいと思います。申し訳ありませんでした。

では、増沢委員、手が挙がりました。よろしくお願いします。

○増沢委員 文面のところで、細かいかもしれないのですけれども、3 ページ、(1)で、これは 2 番目のほうにも関係してくるのですけれども、「研修・人材養成の在り方」の②で、「スーパーバイザーの能力の均てん化が図られるよう」云々のところで、ここに具体的にケースマネジメント、立入調査や職権一時保護、28条申立て、親権停止の権限行使、関係機関との連携等を的確に指導できるようにということで、指導する内容がここは非常に具体的に立入調査、一時保護、28条と、ある意味介入、保護のところが非常に具体的に書かれているのですけれども、これはもちろん大事だということには異論は全くないのですけれども、もう一つ強調しておくのは、僕はスーパーバイザー研修をやっていて参加者から強く求めている能力として、ケースマネジメントの中に入っていると言ってしまうとそうなのすけれども、やはりアセスメントの力です。それも、リスクアセスメントだけではなくて、ニーズアセスメント、包括的にアセスメントする力というのはやはり必要で、それは明記していただきたいということ。

それと、支援の評価。きちんと支援をしたことを、ただ、して終わりではなくて、それをきちんと評価して振り返ることがソーシャルワークではすごく重要だと思いますので、そこら辺をちゃんと指導できる方がスーパーバイザーとして必要だということで、この 2 点はぜひ入れていただきたいなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

ソーシャルワークの基本的なプロセスで重要なところですね。それは「等」で含めずに、具体的に表現したらどうかという御意見だったと思います。ありがとうございます。

続いて、津崎委員、お願いします。

○津崎委員 2 点ほど意見を言わせていただきたいのですが、1 つは、研修でいろいろ専門力を高めていって人材養成するというのは大切なのですが、追いつかないのですね。実

践は日々起っている。だから、養成できるまで待つというゆとりがない。そうすると、今、どの県で起こっても、児相に与えられた最低限の役割はこなさいといけない。けど、こなせないために、いろいろあちこちでうまくいかないケースが起っているということです。養成そのものはそれなりにいろいろ考えていかないといけないのですが、今、現実に、例えば特に私は権限発動であったり、裁判所との交渉であったり、あるいは対立した親子の修復的な関係であったり、地方があまり得意としないところ、うまくいかないところに対して、ベテラン、経験の多い自治体がコーチできる仕組み、難しくてもうまくいかないときにしっかりと経験豊かなところがコーチとしてノウハウを伝えることができる、そういう仕組みもないと、研修の効果があるまで待つということにはならないので、そういう仕組みについても検討してほしいというのが1点です。

もう一つは、要対協にいろいろ関わって見ていますと、要対協の実質的な機能を高めるということもあるのですが、その在宅のケースが今膨大になってきています。要は、公的機関のネットワークだけではうまくいなくなっています。だから、要対協の中に、例えば子ども食堂であるとか、居場所づくりであるとか、フードバンクであるとか、そういう民間の活動をどう要対協の公的機関の中に取り込んで、もっと地域にうまく、課題のある家庭に対して実質的なサポートをできる仕組みをつくるという必要性が今物すごく高まっていますので、市町村の職員に対しては地域をある程度まとめ上げる力といいますか、そういう力についての研修もしっかりと入れ込んでほしいというのが2点目でございます。

よろしくをお願いします。

○山縣座長 ありがとうございます。公的なSVやSV的なものと、もう一つは要対協の研修で民間機関の活用、そういうこともきっちり表現してほしいということだったと思います。

続きまして、手が挙がっておりますのが、才村委員と奥山委員になります。

では、才村委員、お願いします。

○才村委員 よろしくをお願いします。

2ページのこれまでのWGでの意見の(1)の2つ目の○、研修の実施体制についての意見ですが、私も申し上げて、今さら言うのははばかれるのですが、オンラインの活用が非常に強調されています。確かに忙しい現場の状況を踏まえると、オンライン研修というのはこれから極めて重要な研修手段になると思います。しかし、オンラインの限界も一方で押さえておく必要があるかなと思います。

最近の若い児童福祉司は、よく耳にするのは非常にマニュアル人間化していると。つまり、マニュアルどおりに実践しようとして、マニュアルに書かれていないとパニックになってしまう。つまり、応用が利かない。特に生活課題に悩み苦しんでいる人たちの権利を尊重し、これに寄り添うという福祉実践の現場において、また、常に臨機応変の対応が求められる実践現場において、発想がマニュアル化してしまうことが致命的と言わざるを得ないと思います。

オンラインでは、どうしても研修内容が知識偏重で、マニュアル化した内容を教えてしまわざるを得ない。これは避けられないと思います。また、立入調査や臨検・捜索、職権一時保護、28条申立てなど、法的対応のノウハウは極めて重要ですが、やはり福祉マインドを教えずにこれが強調されたりすると福祉警察化してしまうということも懸念されます。オンライン研修で身につけた知識をいかに現場の実践に活かすか、これは対面型の双方向での研修やOJTなどで身につけていくしかないのではないかと思います。オンライン研修の利点は極めて大きいわけですが、限界があることも十分認識する必要があると思います。

SVやOJTはもちろんですが、演習、実習型、つまり対面型の実践研修の重要性も極めて大事であるということを強調しておきたいと思います。つまり、バランスが取れた形での研修形態を考えないといけないのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

両者のバランスということですね。それから、福祉マインドとか倫理観、そういうものにも少し触れていただきました。ありがとうございます。

続いて、奥山委員、その後、江口委員、よろしくお願いします。

○奥山委員 研修に何が必要かという内容をばらばら挙げて、このワーキングの目的としては、あまり意味がないと思います。研修に関しては、すでに到達目標が出来上がっているわけです。その内容を議論する場ではなく、枠組みを議論すべきだと思います。例えば、SVの到達目標に関しても、本来だったらそれは福祉司のレベルでできなければいけないもの、つまりスーパーバイザーの研修で本当にやるべきなのかと思う内容も含まれています。

そこで、理想的に福祉司が到達すべきもの、スーパーバイザーが到達すべきものを考えるのか。現状の福祉司、スーパーバイザーの問題点も包含しながら、到達目標を考えるかという点を明確にしておいたほうがいいと思います。

到達目標は時代において変えていかなければならないということはあると思うのですが、このWGは到達目標の内容を検討する場ではないはずで、現在の到達目標は、何年かに一度は改定していくということを前提として、その到達目標がきちんとできるようになるために今の研修制度でいいのかということを議論すべきであって、到達目標は何が必要かというところをばらばらと議論していてもあまり意味がないと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。到達目標の捉え方ですね。

○奥山委員 捉え方ではないです。到達目標を達成するためにどうしたらいいかということ議論すべきであって、到達目標の内容にこういうのが必要じゃないかという議論は今ここですべきではないという意見です。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

では、江口委員、お願いします。

○江口委員 今日では構成員提出資料をつけております。4ページになります。

ポイントだけをお伝えします。現場をつかさどる者として、現場でたくさんの方の新規採用職員がバーンアウトしていく現実を見てまいりました。去年度、随分その辺の現状をきちっと分析をして、養成の仕方についてしっかり考え直す時機を持ちました。

幾つかだけ簡単に紹介します。余裕がない。相手にコントロールされて、自分自身をなかなかコントロールできない。御飯の味がしない。夜間対応が多い。要求水準が高過ぎる。かなり広くヒアリングいたしました。

結果として、現在、大阪府では3年かけて育てましよう。同行訪問とか同席面接をきちっと3年かけて、1年目はこれ、2年目はこれ、3年目はこれという形で、具体的な目標を立てて一緒に成長していくということを各センターで取り組んでまいりました。

人材養成の在り方の3つ目のポツだけ申し上げます。先ほど津崎委員がおっしゃっておられましたように、任用後の実務研修なくしてこの辺の介入的ソーシャルワークの力量をつけていくことは困難であります。現場での執行経験がないまま、この辺のいわゆる責任を非常に明確にした形での適正な権限行使ができるというのは難しいと考えていますので、任用後の実務経験を積んでいくという方法について、例えば自治体の職員派遣研修などを含めて仕組みをきっちり盛り込んでいただきたいというのが私の意見でございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、宮島委員、安部委員、栗原委員から手が挙がっています。

では、宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

既に複数の委員の方が御指摘されていることと重なりますが、極めて重要なことだと思うので、意見として申し上げたいと思います。

資料の2ページ、中間整理のことが3つあって、その下にこれまでの意見として挙げられていますが、これまでの意見の中の現行の研修内容についての意見の1つ目と2つ目が極めて重要だと改めて思います。この下にあることをむしろ上に上げていただきたいという思いです。

やはり実践的な訓練が必要で、経験を振り返って省察することがすごく大事なのだという事は、これは皆さんが合意されればということだと思いますが、上に載せてもいい、重要な点かなと思います。

あと、2つ目の「実践的な訓練のうち、面接、ニーズ把握、調査の能力が不足している」とありますが、私はこの調査の先には、ここに「アセスメント」という言葉が入っていくべきだと思います。そして、上に上げていく。

どうしても法的対応とか強行すること、権利制限とか、そういったことについて学ぶ必要はありますし、待ってられない事態があるのですけれども、その基本の土台のところできちんと面接ができて、ニーズの把握ができて、調査ができて、その調査した内容をち

やんと分析して統合できる。そうでなければ支援は行えないと思います。スーパーバイザーという仕事も、基本的なことがちゃんと踏まえられているかということの問いかけを短い言葉で、あるいはここはどうなのだという質問ができるということが極めて重要で、それが支援の全体の質を上げるし、人を育てる上でとても大事だと考えております。

増沢委員が、リスクアセスメントは大事だ、でも総合的なアセスメントが大事だと。やはり総合的なアセスメントを行って包括的、重層的な支援が展開できるということが極めて大事だと思いますので、その辺りのことを改めて申し上げたいと思います。

もう一点、視野狭窄といいますか、パターン認識に陥っているということが、今の児童相談所においては極めて危機的なところだと思っています。どちらかということ、都市部で今、力づくのソーシャルワークがどうしても目立つのですけれども、地方はそれが十分に経験できていない。これは事実かもしれませんが、むしろ地方のほうで丁寧に対応している例はたくさんあって、そこからも学ばなければいけないと思っています。どうも書きぶりとして、すべて都市部が進んでいて地方が遅れているという印象とはならないように表現する必要があると思います。全国津々浦々全ての地域で支援の質を上げていくためにも、この辺の書きぶりには注意を払っていく必要があるのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 重要な御指摘をありがとうございます。

続いて、安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

先ほど江口先生が言われたので、続けてということになるのですけれども、構成員提出意見を出しているの、ちょっと見ていただければと思います。

先日、厚生労働省の調査研究事業の一つで「児童相談所の第三者評価」をやっていて、その2年目ですけれども、去年、第三者評価のスケールをつくって、実際に今年はその試行を行ったのですけれども、大阪府のある児童相談所に行かせていただきました。そこで、2つのことを考えました。

1つは、今、江口先生が言われた、児童福祉司の養成システム、3年かけて養成をしているという話だったのですけれども、実際に話を聞いてみてすばらしかったと思います。本当に増員ニーズが高い、もっと人を増やせと言われていた中で、6つの児童相談所で20人の新人を受け入れた。もっと採れるのですけれども、丁寧に養成するには20人が限界だと。その20人を3年かけて一人前にしていくというプログラムを実施していました。これは本当に丁寧にやられていて、バーンアウト防止もありますけれども、その後の児童相談所としてのソーシャルワーク、子供の権利擁護というのを十分されているかなと思いました。

江口先生は言われませんでしたけれども、もう一つ私が感じたのは、スーパーバイザーの方に事例を通してのインタビューだったのですけれども、その方が言われていたのは、スーパーバイザーになってしまうと、忙しくて、とても研修どころではないと。義務研修

だから出ているけれども、児童福祉司に同席面接、同行訪問などいろいろされていて、ですからスーパーバイザーになる前に研修を受けておきたかったという感想だったのです。

構成員提出意見の最後に書いてあるのですけれども、例えば児童福祉司6年目以降には、スーパーバイザー任用前研修みたいな形で、現行も児童福祉司、スーパーバイザー研修、所長研修、みんな任用された後に研修を受けているのですけれども、児童福祉司は児童相談所児童福祉司歴5年以上という条件がありますので、6年目以降の児童福祉司にスーパーバイザーの任用前研修を義務化するという形で、これは職員のモチベーションアップにもつながりますし、スーパーバイザーになった後に直ちに有効なスーパービジョンを行えるためにも、任用前研修ということを考えてもいいのかなと思った次第です。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員、最後の部分ですけれども、SVの任用前研修という意味は、その任用前研修を受けていないとSVになれないということまで含めた御意見でしょうか。

○安部委員 それを想定していいと思いますけれども、大阪府みたいに福祉専門職がもう児童福祉司をきちんとされているところではないところもありますので、できるだけこのようにすべきという努力義務ぐらいにしかならないかなと実際的には思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、栗原委員、その後、相澤委員、よろしくお願いします。

○栗原委員 ありがとうございます。

私も江口さんのお話のとおり、児童相談所の児童福祉司は、任用後、きちんとした職場研修を得て順繰り経験を積み上げていくのが一番適切だろうと思います。ただ、大阪府さんのように、それなりの規模があって、人がいて、福祉職採用もしてという積み上げがない自治体もございます。

前にお話ししたように、新任の児童福祉司ですね。オールジャパンとはちょっと大げさでしたけれども、その地域の規模の大きいところ、小さいところのブロックで、職場から離れた新任職員の研修をまず始めて、その後、経験ごとに積み上げていくというようなシステムができると一番好ましいと思います。規模によって人材養成がやりづらい状態の自治体が多いかと思います。

それと、法的対応とかそこら辺の項目がありましたけれども、それも必要ですが、それを強調すると新任の児童福祉司も緊張しますし、来たばかりの所長も緊張すると思うのですね。こういう手続もありますという知識でないと、そればかりやってしまう。

どこかで聞いたのですけれども、出頭要求、再出頭要求から臨検・搜索するよということで行ったらひょっこり親が出てきたと。なぜかという、今までの文章は字が読めなかったということ、そういうような事例であれば、昔ながらの事例で、通告があったときで大変でしょうけれども、親に会って話をすればそんなに手間暇をかける必要もない。だから、知識が偏った者で対応しようとする、ということにもなる。

だから、都市部であろうと、地方であろうと、そもそもは子供の在り方、状態を見ながら保護者とやり取りしていくという、最も基本的な構えを新任の児童福祉司にまずは持っていていただくような環境が全国で取れば一番好ましいのかなということを感じました。

感想で申し訳ないです。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、相澤委員、その後、奥山委員、才村委員となります。よろしくお願いします。

では、相澤委員、お願いします。

○相澤委員 ありがとうございます。

私は、個別の到達目標を達成するためには、国レベルなら国レベルでやる研修の内容は何か、地方自治体レベルでやる研修は何か、現場でやる研修は何か、それをシステム化して、きちっと到達目標を達成できるような研修のシステム化をまず考えていくということが重要だと思います。

もう一つは、個別の研修計画ということで、個人が目標達成に向けてどういう研修をうけたので、その目標が達成できたか、それをチェックしていくようなシステムをつくり、それを両方をきちっとやっていくことによって専門性を高めていくような、そういうシステム化を考えたらいかがかという意見です。

以上です。

○山縣座長 ちょっと相澤委員、確認させてください。

先ほどからいろいろな委員、前回からもそうなのですが、OJTの要素ですね、相澤委員の言葉で言うと現場レベルに必要なものというところが幾つか意見が出ていましたけれども、今の相澤委員の御意見は、国レベルの研修の中に現場レベルのOJTも組み込んだような体系ということまで考えておられますか。それとも、独立したものということですか。

○相澤委員 個別達成目標がありますね。ですから、知識は知識として、達成するためにどこでこれは担っていったらいいのかとか、そういうのをきちっと検討していく。これは国レベルでやっている研修でも、習得するために、前半、後半をOFF-JTで、間にOJTでやる演習や実習を入れるような研修を国で組むことができるような内容であれば、そういうこともいいかと思えますけれども、きちっと個別達成目標に到達できるような、国レベル、地方レベル、現場レベルでの研修システムを検討すべきだというのが私の考えです。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、奥山委員、お願いします。

○奥山委員 児童相談所も、これからまた変わっていかざるを得ないわけです。例えばさっきから法的な権限の行使がという話がかかなり出ていますけれども、弁護士が常勤として入って、援助方針会議に全部弁護士が出るということになる、かなり変わってくるはずなのです。私も最近、援助方針会議に出ていますけれども、医者の方からすると、えっということが起きていて、そういうところでかなり変わっていくのではないかと考えています。

そういう中で、児童相談所がMDT(多職種チーム)としての働き方をしなければならない。そのMDTとしての技術というのかなり養成されていくようになるのだろうと考えます。そういうところもいずれ入ってこななければいけないと考えます。

ですから、到達目標も、その状況に応じて変わっていかなければならないということも、押さえておかなければいけないところだろうと思います。今の段階のことだけを細かく言っているのではなくて、子どもにとって必要な児童相談所の在り方、それが検討されているからこそ、弁護士も常勤にという話になって来ているわけですから、そういうところも押さえていく必要があるのではないかなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、才村委員、お願いします。

○才村委員 ちょっと話が戻ってしまうのですが、先ほど安部先生の御発言で、スーパーバイザー研修が任用前になればなというお話があったと思うのですが、私の認識違いかも知れませんが、平成元年の法改正で、スーパーバイザーについては任用前研修というふうになったと思うのです。これは間違いなのでしょう。スーパーバイザーに就く前に必ず任用前研修を受けなければいけないというふうに改正されたと思うのですが。

○山縣座長 安部委員、それに対する回答でしょうか。それとも、今のことは事務局のほうから回答してもらおうほうが適切かと今判断しています。

一旦、事務局のほうからお答えします。その後、安部委員、必要があればお願いします。

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 今御指摘がありましたとおり、令和元年の法改正で、SVについては任用前の研修という制度になっておりますが、施行はまだ先でして、令和4年の施行になっております。

ですので、どういった研修プロセスを経ればSV研修を修了したことになるのか、そういった具体的なことは今決まっておきませんので、そういった議論の中で御指摘のような論点は出てくるのではないかと思います。

○才村委員 ありがとうございます。

それに関連して、ちょっと情報提供になりますかね。特に、3ページの「これまでのWGでの意見」の左から2つ目の囲みです。スーパーバイザー研修についての意見の2つ目のところで、任用前研修になれば、実務実習に加え、スーパーバイザーの下についてスーパーバイズを学んでいく見習い実習も必要ではないかという御意見があって、これに関連して一つ申し上げたいと思います。

昨年度から、厚労省の委託で「児童福祉司スーパーバイザー研修修了要件の在り方に関する調査研究」を三菱UFJリサーチ&コンサルティングという会社が実施されておりまして、藤林先生も入られているのですけれども、私もこの研究に参加させていただいております。

これは、先ほど事務局のほうからも御説明いただきましたが、SV研修が2022年に任用前研修になるということ踏まえたものでありますけれども、法定研修の修了要件を満たし

ているかどうかは研修受講者を派遣した自治体で判断するという事になっているために、研修を受講することでSVとして必要な技能が身についているかどうかの評価の基準が外部からは分かりにくい状況がある。そういう指摘を踏まえて、研修修了要件を客観的に評価・判断し得る指標や到達度の評価方法等の仕組みづくりを検討しようというものでございます。

現在、子どもの虹とあかしのSV研修の講師や受講者などに、また自治体などに質問紙で調査を実施しているところですが、もちろんまだ確定ではないのですが、現時点では研修は二段構えで、プレSV、つまり見習いとしての実践をする前の研修が1つです。プレSV、つまり見習いを挟んで後半は研修講師からプレSV経験に焦点を当てたSVを受けるといった内容を考えておまして、現在、議論を進めているところでございます。

関連して申し上げます。以上です。

○山縣座長 新しい情報をありがとうございました。

続いて、安部委員、お願いします。

○安部委員 先ほどの構成員意見で言ったのは、2022年のことを知らなくて言ったのですが、どうしても任用前研修と言いながら、日本の公務員の人事制度とすれば、いつスーパーバイザーに発令されるか、スーパーバイザーになることイコール係長とか主査という職制とリンクされていて、発令された後に研修を受けて正式にスーパーバイザーとなるみたいな、例えば4月に発令されて、研修を受けるまで見習いみたいな感じで、その後正式にスーパーバイザーの職に就くみたいな、そういう流れになっていきそうな気がするのです。それでは遅いのではないかなとか、4月に発令されて、見習いとはいえ、直ちにスーパーバイザーとして児童福祉司の指導だとか同席面接なんかも養成されていく。そういう日本の人事制度を考えて、現状の地方公共団体の人事制度、それは児童相談所も市町村も同じだと思うのです。

だから、任用前研修ではあるのだけれども、スーパーバイザー任用候補者研修みたいな意味合いも含めた任用前研修、その研修を受けていけば、研修を受けなくて、4月から正式に即スーパーバイザーとして職務ができるみたいな、何か発令前の研修ということを考えてらどうか。制度設計をどんなふうにするかは自治体によっても違うかもしれませんが、国の制度設計ができるかどうかは分かりませんが、実務的に言うと、現状のスーパーバイザー、係長、グループリーダーみたいな形で発令された後に研修を受けるという仕組みをもっと前から研修を受けられないかな、準備できないかなと思った次第です。

以上です。

○山縣座長 追加をありがとうございました。

続いて、小山委員、お願いします。

○小山委員 ありがとうございます。お願いします。

この研修内容のこの項目立て上、最初に専門人材の資質向上のための研修・人材養成の在り方をどう考えるか、次の項目では児童福祉司とかスーパーバイザーとか、項目上、こ

のような形で児童相談所の方たちの名前とか項目に連なってこられるので、印象として、この研修が児童相談所の職員とか行政の職員の研修なのかなと思われかねないというところを危惧しているところがあります。ただ、実際に議論としてはそういうことではなくて、あくまでも子ども家庭福祉に関し専門的な知識、技術を必要とする支援を行う者のための研修ということになっているので、先ほどから出ているのですけれども、最初の研修の在り方の、現行の研修内容についての意見というところで、知識偏重になっている、実践的な訓練が必要であるとか、経験を振り返って省察するというようなところは、民間の私たち児童家庭支援センターのところで相談員をやっている者であったり、いろいろなところでやっている人たちにとっても必要なことではあるので、そこら辺りのことを強調していただくことによって、民間の機関でも働いている人たちがみんなソーシャルワーカーとしてやっているのだということが強調されるのかなと思ったので、最初の研修の在り方というところは、こういう支援を行う者の人たちの研修なのだということで強調されるといいなと思いました。

また、スーパーバイザーというのも、民間の施設でも必要なわけで、児童相談所だけのスーパーバイザーというところでもないの、この研修というのが、例えば児童相談所の職員とか、民間の子育て支援機関とか、そういう人たちが一緒に研修を受けるような形で、そういう場で共有できるような形、児相とか行政だけではない、いろいろ働いている人たちのものなのだよというのが強調されるようなものになればいいなという感想を持ったところです。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。これは後半の資格制度との関係もあると思いますので、その辺を含めて御意見をいただけたらと思います。ありがとうございました。

西澤委員、手が挙がっていますね。

○西澤委員 皆さんの意見を聞いていて、それぞれがもっともだなと思いながら、でもそれをがちゃっと文章にすると極めて総花的になって、何をやったらいいのかというようなものにならないかというのを危惧しています。

別に建設的な意見があるわけではないのですけれども、まず研修と後に出てくる資格が並走しているのは、やはり資格的なものが必要だろう、ただそれまで時間がかかるから研修を充実させなければいけないということが前提であると私は認識しているのです。そうであるとするれば、現状の児童相談所の専門性の問題をここではちゃんと担保するためにこの研修制度はあるのだということがまず前提に書かれていない。今の児童相談所の現状では、正確な数字ではないけれども、全国の児童福祉司のうちの一般事務職の人が4割程度いるという現状である程度児童相談所が機能していくためには、こういう研修を考えたということを明確にしておかないといけないと思うし、仮に資格制度がつくられたら、それはまた変わっていくはずだし、さっき奥山先生が言われていましたけれども、弁護士が常勤配置されるという方向を今目指しているけれども、現状から言うとまだまだ進んでいな

い。そういう現状を踏まえた上での研修の在り方に対する提案だみたいな、現実認識を統一しておかないと、皆さんがばらばらの現実認識では総花的にならざるを得ないのかなと一つ思いました。

それから、スーパーバイザー研修の到達目標とかを委員会で増沢先生なんかと一緒に作業をさせてもらった経験から言うと、みんながわっと言った意見を全部まとめると全然体系化されないので、今の段階でそんなことを言うのはちょっと無理なのかもしれませんが、タスクフォースみたいなものをつくって、研修システムをこういうふうにして考えて構成化したみたいな、細かい項目についてはこういったことを落とし込んでいけばいいと思うのですが、全体を体系化する作業を人数を少なくしてやらないと、結局、何もならないのかなと思ってしまいました。

それと、江口さんがさっき言われて3年間の養成は非常に興味が私もあるので、そういうものも参考としてつけるとかですね。

ただ、さっき言っていたバーンアウトの職員の方で、御飯の味がしないというのはもしかしたらコロナ感染かなと思って聞いていたのです。しょうもないことを言いたかったのですが、引用しました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

前段の部分の西澤委員のお話ですけれども、進行の仕方としては、どんな形で出来上がるか分かりませんが、資格制度が出来上がっても残すべき研修があるというか、資格制度が出来上がったらカットされる話と、その後も残るという両方があるのだという前提でこれまで議論してきたつもりです。

取りあえず現状で不十分な部分があるので、必要なこと、取りあえず緊急にやるべきことをまず議論していて、資格制度の出来上がり具合、あるいは奥山委員や西澤委員が言われたような現場の変化ですね、弁護士さんとかお医者さんの配置等によってさらに変化して研修制度も変わり得る、そんな立てつけになっていると認識をしています。

○西澤委員 それがコンセンサスであるとするならば、それを報告書にはちゃんと書いておかないと分かりにくくなると思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

タスクフォースについては、今から間に合うかどうかはいろいろありますけれども。

○西澤委員 多分無理かなと思いつつ、このまま行ったらもうぐちゃぐちゃになるのかなという不安があったもので、すみません。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、これで大体終わりになるかと思うのですが、奥山委員の手が挙がっておりますので、奥山委員、よろしく申し上げます。

○奥山委員 私も議論がばらばらになっている、どうやってまとめるのかというのは非常に疑問があります。さっきから出ているスーパーバイザー研修とみんなが言っているもの、

つまり、現在のスーパーバイザー研修は本来の福祉司がやらなければいけないことも研修の中に入っています。それも含めてのスーパーバイザー研修と考えておられるのか。

本当だったら、スーパーバイザー研修はどうやってスーパーバイズするかの研修のはずです。福祉司の研修ではなくて。本来は、福祉司としてやらなければいけないことはもう既にできているということを前提としてスーパーバイザー研修があるべきだと思うのですが、現状そうになっていません。一番先に意見を言ったように、今、私たちが議論しているスーパーバイザー研修は何を前提に考えるのか、福祉司の研修とは何を前提に考えるのかということを通項として一致させておかなければ、議論にならないのではないかと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

現状を正しく認識して、在り方論、あるべき論というのはあるけれども、取りあえずそこに到達するまでの不足分を緊急的に埋めないといけない。共通認識かどうか分かりませんが、私自身はそういうふうと考えて進行しているということです。残った時間でどうかその辺を文言として整理して分かりやすく表現するということは、皆さんと一緒に努力していけたらなど。

○奥山委員 さっき山縣座長は資格制度ができたとしても残る研修なのだとおっしゃいましたよね。そうなのか、資格制度がない現状でやらなければならないものなのか、そこも明確にしてほしいのです。要するに、ある程度理想的なものを私たちがここで提示するのか、それとも現状を容認して何とかしようという話なのか。そうでないと本当に話がばらばらになっていて、コンセンサスがないままにみんなが何となく今のスーパーバイザー研修をイメージして議論しているということになりかねないです。ですから、一つ一つ積み上げてきちっとしたものを提示しなければ、何も意味がない議論になっているのではないかなと、さっきから議論を聞いていてそう思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、一旦、(1)の「研修・人材養成の在り方」については議論を閉じさせていただきます。2つ目の「人事制度・キャリアパスの在り方」についての御意見を同じようにお聞かせ願いたいと思います。

では、同じく御自由に発言をいただけたら幸いです。

宮島委員、津崎委員から手が挙がりました。

まず、宮島委員、よろしく申し上げます。

○宮島委員 ありがとうございます。

4ページのところで2つ意見を述べさせていただきたいと思います。

やはり今回の意見も、既に書いてあるものなのですが、とても大事なことなので、可能であれば上の合意されていることのほうに持っていけないかということが1点。

もう一つは、議論を今までもしてきたけれども、その点が落ちているので入れてほしいという意見。ちょっと見落としもあるかもしれませんが、大事なことだということで申し

上げたいと思います。

4 ページの下の採用のところの2つ目のポツですが、基礎自治体は住民の福祉、暮らしを守ることが仕事なので、福祉職の異動範囲は広い。市町村でこそ福祉職、ここは福祉専門職とすべきだと思いますけれども、福祉専門職の採用を進めるべきであると。

ヒアリングを実施して、全職員の2割は福祉保健関係の職員だとの報告がありました。別の自治体でも調べた方がいまして、勤務先の在学生ですけれども、その方が勤務する自治体では3割だと言っていました。

とにかく住民の方の、これは子供と家族、保護者を含めてですけれども、暮らしを守ることが基礎自治体の使命だし、福祉の様々な領域において市町村が体制の中心になっている。市町村でそれだけの職員が実際に担っているのだということを考えれば、やはり福祉専門職の採用を進めていただく必要がある。そこで子ども家庭福祉の実践力も上がっていく。そのことが大事なのだと思っていますので、ぜひともこれは前に進めいただきたい施策だと考えております。

もう一点は、黒ポチにないのですけれども、このことが改善されなければ底上げはできないぞと思っています。これは、特に市区町村ですけれども、相談業務は非常勤の相談員が担うという構造です。要対協の仕事は、事務量がたくさんあるので、そのことは常勤職員がやっているけれども、相談業務はほぼ非常勤の相談員が担っているという状況が広く認められます。このことに関しては、公務員の相談員がワーキングプアなのだというような報道もなされています。やはりきちんと力をつけるためには、身分が安定して、キャリアを積んでいかなければならない。このためには、このことの構造を変えていく必要がある。新しい資格を作り、求めること高めることとしても、その方々がみんな非常勤で身分が安定しなければ実践力が上がらないと思うのです。

だから、ここでの議論を考えていけば、ちゃんと相談を受ける方が常勤職としてそこに定着し、それで実践力を上げる。もちろん一つの自治体だけに縛られずに、複数の自治体を行き来するということが当然あっていいと思うのですけれども、非常勤職員で、あちこちに、もう切られたから次のところに行くというような渡り歩きでは決してレベルは上がらないと思います。子ども家庭福祉の相談をちゃんと継続的に担っていただくためにも、常勤化を進めていく。これは打ち出すべきことではないかと思っておりますので申し上げます。よろしく願いいたします。

○山縣座長 ありがとうございます。

ちょっと確認させてください。今、宮島委員が言われた相談業務は、要対協の職員は常勤が多いとおっしゃいましたけれども、具体的には何の相談員を指すのですか。

○宮島委員 例えば家庭児童相談員室の相談員です。あと、総合支援拠点の職員の方、非常勤職でいい、家庭児童相談員と兼務してもいいという形になっています。あと、DV等の相談、相当程度業務が重なりますし、連携を深めなければいけません。女性相談、ひとり親家庭の相談、こういった相談もみんな非常勤職員の方が担っている実態がある。これは

やはり変えていかなければいけないと思います。

ヒアリングでも、保健師さんは常勤職でいるのだけれども、福祉専門職の相談員が本当に少ない。これが変わっていかないといけないのではないかという趣旨で申し上げました。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、津崎委員、奥山委員、よろしくお願いします。

津崎委員からお願いします。

○津崎委員 先ほどから大阪府の江口委員は、大阪府の場合は福祉職のトータルの数が多くて、採用とか異動とかキャリアパスの在り方についてのそれなりのルール、仕組みを持っておられるという印象を受けています。ただ、それを同じような形で地方都市に充当できるかとなると、かなり難しいと思うのですね。

そういう意味では、大中小の自治体でどういうモデルが専門職を積み上げていくのに一番適したモデルになるのかというようなモデル提示みたいなものをできたらしていただけないかなど。さらには、市町村の場合もまた同じような形で、できたら市町村モデルみたいなものですね。こういう形で福祉の専門職を高めていくといいますか、そういう仕組みを各自治体で努力をしてほしいというふうな方向性をしっかり提示していただくと、そういうモデルを一つの参考にしながら、自分のところの自治体の実情に合わせて、みんながある程度それを実現していく一つの方向性ができるのではないかなと思いますので、できればモデル提示みたいなものをしていただけたらと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、奥山委員、お願いします。その後、江口委員。

○奥山委員 これも資格の問題とかなりリンクしているのかなと思いますが、専門職かどうかということが大きいのではないかと考えています。

例えば、保健師だったら中途採用もあります。いろいろなところの自治体にも行けます。ところが、児相にしても、市町村にしても、雇われると、そこでしか考えられなくなってしまっているということは大きな問題だと思います。やはりしっかりとした専門職として採用されるのだということが大前提になることが、このキャリアパスに関してもかなり変えていくのではないかと思います。

これに関しても、さっきの議論と一緒に、今の段階で考えるのか、資格制度もつくり、変わっていくという前提で考えるのか、どこの時点でのことを言うのかというのでかなり違ってくるのではないかなと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、江口委員、その後、西澤委員、お願いします。

○江口委員 構成員資料の6ページにつけております。まず、前提として、児童相談所ということを考えますと、地方公務員として福祉専門職採用を推進していくということはこれまでずっと言ってまいりました。これが非常に重要だと考えています。

そういう意味で、さっき津崎委員がおっしゃっていましたが、大阪府のモデルが全ての自治体で通用すると思いません。当然、自治体の実情、社会資源の状況、養成機関の状況等がございますので。大阪府の場合は、6ページに書いてありますように3つの分野をソーシャルワーカーが周りながら養成をしていくということを基本としています。これが今の大阪府のルールでございます。

それから、キャリアパスの考え方についてですけれども、そういう意味で言えば、将来どういうふうに職階が上がっていくのか、あるいはどういうふうに組織の中で位置づけられているのかを見える化していく必要がありますので、次の7ページにキャリアパスのイメージをある程度用意しまして、いろいろな研修のときに、あなたたちは将来こういうパスで動いていくのですよというのを繰り返し説明してきております。こういったことが自治体ごとの特徴に合わせて整備されていく必要があるということでございます。

次に、8ページでございますけれども、スーパーバイザーの資格についても議論がされておりましたので、少しだけ申し上げます。

スーパーバイザーの配置については、8ページに書いております。児童福祉法の改正で、5年以上勤務した者ということになっております。令和4年4月1日時点で5年以上でスーパーバイザーに着任できるようにということで、計画的に去年度から毎年研修対象の職員の人数を用意して、令和4年4月1日に5年目になるワーカーも想定して研修に送り出してきております。

大阪府のイメージは2つありまして、1つはラインにつく職員と、スーパーバイズをする職員、必ず一本ではございません。ラインSVが担うものというのはいわゆる行政権限の行使について適正執行ができていないかを判断する。スーパーバイザーというのは、課員に対する臨床的な指導であるとか教育を主に担う。両方兼ねている職員もおりますけれども、それぞれが養成されていくというイメージを持っております。

先ほど言いましたように、地方公共団体の中で一定のキャリアアップをしていくわけですし、場合によっては本庁で政策的な提言にも従事する職員がおりますので、その職員が戻ってきたときの位置づけも視野に入れながら、こういう絵を描かせていただいています。

自治体によって違うと思えますけれども、福祉事務所を持っておられるところ、持っておられないところがございますし、保健センターの中での位置づけもございますので、その辺はそれぞれでございますけれども、臨床的スーパーバイザーと行政権限の適正執行とを分けて養成していくというスタイルを考えています。

最後に1つ、9ページでございますけれども、大阪府の場合、児童相談所で介入的ソーシャルワークを主にしている課と、支援的ソーシャルワークをやっている課を分けておりますけれども、両方の課を体験するというのが基本となっております。

1点だけ申し上げたいのは、里親に関するソーシャルワークの技術は、児童相談所に来るものとしては必ず身につけるべき分野だと認識しておりますので、この辺についても言及させていただきたいと思えます。

これが9ページに、いわゆる里親に関するソーシャルワークをスーパーバイズできる職員を、今、児童相談所の中にきちっと蓄積しておかないと将来が危ないという意識を持っておりますので、大阪府の場合、そういうシステムとして9ページに組織として【里親SWのSVの養成】モデルを作り、養成しているということでございます。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、西澤委員、その後、佐藤委員、お願いします。よろしくをお願いします。

○西澤委員 ありがとうございます。

さっき津崎先生が言われていたような、モデルは絶対必要かなど。大都市型モデル、中都市型モデル、小都市型モデルのか分かりませんが、それでどうやって専門性を担保していくかという一つのイメージを持ってもらわないと、例えば私が関わっている、名前を出せないからY県では、全くイメージがなくて、専門職採用なのです。専門職採用なのだけでも、普通の一般行政職と同じローテーションで動かしてしまっているのです。どことは言えませんが、そこの中央児相では複数名が精神疾患的なことでの休暇中でありまして、彼らはこの後復帰できなければ、全く関係ない職に行かざるを得ない。だから、キャリアパスではなくてキャリアデッドになってしまうというような実情があるので、そういう意味では非常に硬直化していてそれぞれが工夫できない自治体がある。そういう人たちにアイデアを持ってもらうために、事例でもいいし、モデルでもいいし、そういうのをつくって提示するのは非常に重要なことかなと思っています。

それから、文言について、これが出るのだったらちょっとなと思ったのが、ヘッドハンティングのようなものを含めと書かれているのですけれども、ヘッドハンティングはあくまでもビジネスモデルなので、ヘッドハンターがいないとヘッドハンティングは起こらないので、福祉の業界でヘッドハンティング会社なんかはつくれないと思うから、的確な文言を使っていたほうが公的な文書なのでいいかなと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。

私は、先ほど奥山先生がおっしゃった、専門職か否かが大事だということについては賛成です。公務員制度の中で専門性の積み上げがというのであれば、専門職をそもそも雇った上で積み上げをしなければならぬということをいろいろな自治体でできるようにすることがまず第一かなと考えています。

それに関しては、これまでのワーキンググループでの意見の中で、小規模自治体では福祉職採用も難しいと言っている中で、子どもに特化した福祉職採用ができるのかという意見がありましたけれども、本当にそのとおりで、まずは福祉職の採用ということ在全国で行う。一般職でなく福祉職がそこに雇われた上で、積み上げをどうしていくかということ

を真剣に考えるということがまずは先かなと思っています。

そのためにも、大阪の例についてはモデルとして提示されると、ほかの都道府県でも導入しやすいかなと思うので、広く周知できるといいかなと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、奥山委員、手が挙がりました。よろしくお願いします。

○奥山委員 さっき一つ言い忘れたのですけれども、小さい自治体でソーシャルワーカーさんの人数が少ない場合、一人大変な人を雇うと後で替えられないという話が結構出てくる場合があります。そういうことを考えると、さっき津崎先生がちょっと違う意味でおっしゃったのかもしれないのですけれども、人材派遣会社ではないのですけれども、何かしらの人材がプールされていて、そこに委託されていて、仕事ができるような制度もあってよいかと思います。例えば一つの県でそういうのが一つあれば、市町村で困っているようなところに応援に行けるとか、そのようなことも必要になってくるのだらうと思います。とても小さいところではなかなか難しい面があるのだらうなと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員、最後にお話しされた部分は、県が県職員として抱えている意味ではなくて、いわゆる人材バンクのような形で専門職を供給するような組織ということですね。

○奥山委員 そうです。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

小規模自治体への具体的な対応の在り方という提案だったと思います。

では、宮島委員、よろしくお願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

今のきちんと質の担保される人々が登録されて、そこから紹介ができるというのはいいことだと思うのですが、一つ間違えると非常勤で働く人をたくさんプールしていて、安上がりに派遣をするというような形にならないように本当に注意しながら制度設計をしなければいけないと思います。そのことを補足として申し上げたいと思います。

あと、高齢者分野では、小規模な市町村でも、直営型の地域包括支援センターで社会福祉専門職をもう雇っています。子ども家庭福祉を充実させて、全世代型の福祉を進めて、子どもたちやその御家族を地域で守っていくというのはとても重要な働きなので、やはりきめ細かに、地区も小さくして、そこに専門職を配置していく。地域包括支援センターには保健師さんと主任ケアマネと社会福祉士がいる。これが義務になっていて、それが全国にきちんと行き渡っている。子ども家庭福祉の体制がこんなに貧しくていいのかということをお私達はちゃんと言っていかないといけない。その中で、研修や人事制度・キャリアパスや資格のことも考えていかなければいけないと思います。先ほどのことでも間違った運用にならないように、発信に気をつけながらまとめをしていく必要があると改めて思い

ます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、同じく確認をさせてください。

地域包括で直営の場合の例を今出されましたけれども、その場合のキャリアパスというのはどんな感じになっているのでしょうか。

○宮島委員 ありがとうございます。

確かに一人の占める割合というのは、小規模な自治体では大きいですね。確かにいい方を採らないと難しい。適性が実際がないということでは困るというのがあると思うのですが、どこの基礎自治体でも2割程度は福祉の現場であるということについて、ちゃんと目を開いていく。ですから、相談は難しくても事務能力が非常に高いとか、そういう方が自治体の中で自分の力を発揮できないかという、そういうわけでもないと思うのです。やはり、きちんと採用に当たって相談援助に適性がある人を雇っていくというのは大事ですが、1か所にその人だけを置いてずっと一生ということではない人事の回し方は十分可能だろうと考えます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、西澤委員、お願いします。

○西澤委員 今の話を聞いていて補足です。やはりきちっと構造をつくっておかないと、例えば福祉専門職の採用という話は市町村での人事採用とかキャリアパスの話だと思うのです。一方で、都道府県のレベル、つまり児童相談所を中心にした都道府県でのことを考えると、福祉専門職採用をしているところが6割程度はあるわけけれども、それでもちゃんとしたキャリアパスが考えられていないところがあるというように明確に分けて、都道府県に関して言えば、さっき言ったように行政職とのローテーションを切り離してモデルを提示していく。市町村に関しては、今言ったような福祉専門職の採用を強化していくみたいな形で分けておかないと、ごっちゃにされてしまう。自分の思考の中でもごっちゃになりそうになるので。

それと、さっきヘッドハンティングの話をしたときに言いませんでしたけれども、アメリカなんかだったら、さっき誰かがちらっとおっしゃった、奥山先生かな、ソーシャルワーカーもスーパーバイザーを募集するのです。だから、自分がスーパーバイザーになれると思う人たちをまた選考して採用するという形で、よりキャリアパスが広域になるという構造なのです。

日本はそうではなくて、新人を採用して自分のところで育て上げるとなっているけれども、専門職においてはそれは違うのだみたいなことも明確に出しておいたほうがいいのかなと思って、長くなりましたが、再度発言させていただきました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、皆さんが議論していた部分では、今の福祉職は資格としては社会福祉士を多くの方はイメージ、精神保健福祉士も若干入っていると思いますけれども、多数派は社会福祉士をイメージして福祉職というのを語っておられるような受け止めをして、そこでのキャリアパスという話ですけれども、この後議論いただく資格制度のところ、社会福祉士とは全く別のものとして、仮称ですけれども、子ども家庭福祉福祉士というのを想定すると、両者を含めたキャリアパスということができなくなってしまう。

もう一つの案である、社会福祉士をベースにして子ども家庭福祉士を想定すると、両方の資格を持っているということになりますから、キャリアパスとしては完全独立よりはやりやすいというような側面もあるということになるかと思えます。資格のところ、改めれば必要があればそういう議論をしていただけたらと思えます。

ほかにいかがでしょうか。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 今の座長の御発言を聞いていて、それは違うと考えます。専門性が高ければ高いほどきちんとしたキャリアパスは描けるはずなのです。それは専門家としてのキャリアパスで、さっきから話が出ているのはとにかく公務員として雇ってからのキャリアパスですよね。その2つが違うのだということを明確にして。最初はどっちもありかもしれないのですけれども、若い人を雇って、ずっと公務員でいるという前提の下にやるのか、専門家としてのキャリアパスを考えるのか。その2つのルートがあるということを明確に提示すべきだと思います。

その中で、専門家としてのキャリアパスということを考えたら、専門性が高いほどキャリアパスはきちんとつくりやすいはずなのです。そこは明確にしておいていただく必要があるかなと思えます。

○山縣座長 自治体から出るということを前提にすると、今の奥山委員のような御意見になるということは了解をしています。

続きまして、栗原委員、藤林委員、手が挙がっております。

栗原委員、よろしくをお願いします。

○栗原委員 福祉職の採用ということで、1点、自治体によって相当運用の幅が広いのですね。都道府県であろうと、政令市であろうと、福祉職採用ですということで、直営の施設職員と福祉事務所と児童相談所というような異動があったり、うちの県は福祉職採用は公立施設の職員で、定年までそこにいますよという自治体も実際にあったわけですね。そういう受け取り方、運用の仕方が自治体によって相当違うということ。

逆に言うと、市町村のほうがもっと柔軟な運用ができるかと思えますけれども、都道府県によっては別に福祉職採用だから全て見相というわけではないというあたりで、どこかで整理をしていただいたほうがよろしいのかなと思えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、藤林委員、お願いします。

○藤林委員 先ほどの山縣座長のおまとめ方は、ちゃんとメモをしていないので私の理解が間違っているかもしれませんが、キャリアパスの在り方とかキャリアパスの積み上げやすさという問題と、資格の在り方とか、それは国家資格なのかどうなのかということとは、必ずしもリンクしないのではないかなということをおきたいと思ひまして、この段階であまり結論じみたことはまだ言わないほうがいいのではないかなと思ひているところです。

ついでに、何人かの方が指摘されていると思ひますけれども、キャリアパス等を考えた場合に、これは前も議論しましたけれども、自治体の中でのキャリアパスという問題の立て方と、個人個人の専門性を持った方々がどういうキャリアを積み重ねていくのかというのは、似ているようで別の問題なのです。新たな子ども家庭福祉に絞った資格ができていくと、その方々がキャリアを積み重ねていく、そのプロセスの中でまた別の精神保健福祉士とか社会福祉士を取っていくということもあり得るわけなのです。現状でも精神保健福祉士と社会福祉士を持っている方もたくさんいらっしゃるわけですから、そういうバリエーションの中で論じていくべきではないかなと思ひています。

以上です。

○山縣座長 私の発言に若干問題があったかもしれませんが、キャリアパスを単一組織内で考えるか、専門職として組織を超えてのキャリアパスということをお話したかということをお話ししたかったですけれども、ちょっと言葉足らずでした。申し訳ありませんでした。

続いて、相澤委員、お願いします。

○相澤委員 ありがとうございます。

私は今、大学にいますけれども、大学にいますと、クロスアポイントメント制度ってあるじゃないですか。要するに、研究者が大学とか公的研究機関とか企業の中で2つ以上の機関に雇用されながら、一定の管理の下でそれぞれの機関において役割に応じて従事するということが可能な制度ですけれども、そういう意味では、例えば県と市町村でクロスアポイントメント制度ができるというような人事制度というか、そういう制度ができると、キャリア形成にも役立つのではないかなと思ひます。そういう提案です。

○山縣座長 ありがとうございます。

大学で進んでいるクロスアポイントメント、そういう考え方もあり得るのではないかなということですね。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 大分前に江口委員のほうからバーンアウトの話が出て、西澤委員のほうからぼろぼろになっていくような児相があるという話が出たのですけれども、今すぐにとするのは無理かもしれないのですけれども、例えば国の中で一緒になって立て直しを考えていくようなチームというのができるといいと思ひました。

例えば、今後、評価機構が必要になってくると思ひますが、ぼろぼろになってしまった

ところには支援をする制度も多分今後必要になってくるのかなと思いました。

以上です。

○山縣座長 奥山委員、今の部分は、支援するというのは具体的にどんなことを想定しておられますか。

○奥山委員 本当に大変になっている児童相談所に、お助けチームがインテンシブに何か月か入って、専門性を高めるようなことを集中して行うというイメージです。例えば江口さんを筆頭にしたチームができたとしたら、本当に困っている小さな児童相談所、あるいは市町村でもいいと思うのですけれども、そういうところの立て直しをするというところにチームでアドバイザーとして入っていけるような、そういうようなこともあったらいいと思いました。

○山縣座長 それは、現職者集団という。

○奥山委員 現職ではなくて、アドバイザーチームですから外の機構的なものだろうと思います。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかに御意見はいかがでしょうか。

特になければ、大体予定の時間が近づいておりますので、少し休憩を挟もうかなと考えておりますけれども、よろしいでしょうか。

では、ここで10分程度、6時40分から45分の間に皆さん方の集まり具合を見ながら再開をしたいと思っておりますので、できましたら40分をめでに着席願えたらと思っております。よろしくお願ひします。

では、休憩に入ります。

(休 憩)

○山縣座長 それでは、休憩を12分ほど取りましたので、ここで再開をしたいと思ひます。

後半は、3番目の「子ども家庭福祉の資格の在り方」についての御検討を伺おうと思ひます。

まず、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○山口虐待防止対策推進室室長 それでは、資料1の6ページを見ていただきたいと思ひます。(3)「子ども家庭福祉の仕方の在り方」についてです。

①資格の位置づけということで、子ども家庭福祉の資格について、その位置づけや既存の資格との関係、付与方法をどう考えるか。

中間整理に書いてあったことですが、複合化・複雑化した課題への対応が求められる現状に鑑み、幅広い視点で家庭や社会に働きかけることができるための基盤となる知識や、子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術を有することを客観的に評価し、専門性を共通に担保できる仕組みが必要であり、資格の創設が考えられるのではないかと。資格

は、児童相談所の児童福祉司や市区町村、民間施設等を含めた子ども家庭福祉全体のものとし、既存のソーシャルワークに関する共通科目や資格を基礎として、さらに子ども家庭福祉に関する専門的な知識・技術の修得を求めることが考えられるとなっております。

これまでのワーキングでの議論ですけれども、(1)資格の建付けとして、左側ですが、社会福祉士と同一の共通科目の基礎部分の上に子ども家庭福祉に関する専門科目を置き、それを修了した者が取得できるという意見。下に「粗いイメージ」と書いてありますが、現行の精神保健福祉士の例のように取得をするという立てつけ。

右側ですけれども、社会福祉士等の既存の専門資格を基礎とし、それに上乗せした子ども家庭福祉に関する養成課程を修了した方が取得できるという意見。これも下に図がありますけれども、現行で言うとスクールソーシャルワーカーのような形の立てつけという2つがございました。

7ページは、(1)の建付けとも一部連動いたしますが、資格の付与方法ということで、国家資格として付与する方法、認定資格として付与する方法という2つがございました。

国家資格に関する意見としては、国家資格は認定資格と重みが違い、本人に対するインセンティブになるのではないかと。社会的評価や庁内でのステータスを保てるような国家資格がよいのではないかと。認定資格では自治体の採用側からするとインセンティブになりにくいのではないかと。

右側の認定資格に関する意見では、社会福祉士等の養成課程に上乗せして子ども家庭福祉関係の課程を修了した人が資格を取得する立てつけとした場合には、スクールソーシャルワーカーのような認定資格になるのではないかとという御意見がございました。

下に※で書いてありますが、このほか資格の付与方法に関しては、次のような論点が考えられる。試験を行うかどうか。試験や認定を行う主体をどうするか。国なのか、地方なのか、民間なのか。試験や認定を実際に行う実施機関をどうするか。更新の仕組みについてどう考えるかといった論点が考えられると思われま。

8ページは、養成課程・養成ルートです。中間整理では、資格の養成機関は、学部、大学院、専門学校等が考えられるが、採用後においても資格を取得できるようにすることも含め、複数の養成ルートを設けることを検討していくべきであるとなっております。

これまでの意見です。左側、大学での養成に関する意見。大学4年間のカリキュラムの中で養成は十分可能と思われる。学部の中の養成であれば、社会福祉士や精神保健福祉士の養成をしている学校において、関心が高い学生が上乗せで学ぶことが現実的ではないかと。多くの学校等が対応できるよう、スクールソーシャルワーカーのような形で課程を上乗せすることが考えられるのではないかと。虐待対応を学ぶためには、スクールソーシャルワーカーより多い分量のカリキュラムが必要ではないかとという御意見がありました。

右側、複数の養成ルートを設けることについての意見。学部、大学院、専門学校等、選択肢はいろいろあってよいのではないかと。イギリスのように1年半や2年のコースもあり得るのではないかと。1つ飛ばしまして、児童福祉司を急激に増やしていかなければならな

いという現実が目前にあるため、採用後においても取得できるような制度設計とすべきという御意見がございました。

9 ページ、任用・配置についてです。中間整理では、児相や市区町村、民間施設等の現場の人材確保に支障が生じないように、資格を任用要件の一つとして位置づけることとし、資格を持つことへのインセンティブを設けることにより、将来的には児童福祉司等が資格を持つ者となることを目指すべきではないかとなっています。

これまでの意見です。資格を任用要件とする意見。まずは、児童福祉司の何割か、市町村の家庭総合支援拠点には必ず1人などの縛りとし、その後、徐々に増やしていくのがよいのではないか。資格で縛りをつけることで人事や採用の在り方を変えていけるといことも議論すべきではないか。雇う側のインセンティブとして、任用の努力義務を課す必要、交付金の積算基準で優遇するなどの環境整備が大事ではないか。

真ん中に行きまして、資格の任用要件の一つと位置づける意見。有資格者がメインであるべきだが、資格を1つに限定するのは絞り過ぎではないか。資格で縛ると、現場の人材確保が難しくなる。児相の入り口はできるだけ広くし、その上で、採用後の養成システムをきちんと担保すべき。

一番右ですが、民間施設・機関への配置に関する意見。施設のファミリーソーシャルワーカーも資格を持った人が優先して入れるという形を取っていくべきといった御議論がありました。

最後、10ページですが、スーパーバイザー等。スーパーバイズ等の指導的役割を担う者について、資格の位置づけ取得方法等をどう考えるか。

中間整理です。子ども家庭福祉を取り巻く状況に鑑みると、まずは児相のスーパーバイザーや要対協の要となる市区町村等で核となる職員の資質の担保が求められている。そのため、上記の資格の創設と併せて、子ども家庭福祉分野でスーパーバイズ等の指導的役割を担う者について、その能力を客観的に評価するため、一定の資格を付与することを検討すべきではないかとされています。

これまでの意見です。(1) 資格の性質。スーパービジョンができる人材をどの児相にも配置できるようにすべき。一定の実務経験をほぼ必須にすべきではないか。スーパーバイザーの資格を持てば、児相の組織内でも評価されるとともに、市町村など組織を超えたところで認められ、ステップアップにつながったりするものとするべきではないか。

(2) 基礎資格との関係。基礎となる子ども家庭福祉全体の資格の上に乗せる必要がある。本来の形ではあるけれども、そのようになるまでは経過措置を設ける必要がある。

(3) 取得方法。スーパーバイザーには、精神保健指定医と同様にケースレポートのようなものを課すかという議論も必要ではないか。ケースレポートを課す場合には、誰が審査するのか、審査の基準をどうするのか、どのように標準化するのかといった点が重要ではないかといった御議論がございました。

説明は以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、事務局からは、①から④に分けて説明をいただきました。資格の位置づけ、養成課程・養成ルート、任用・配置、スーパーバイザー等という4つです。①から③は、基本的に最前線の相談支援の人たちの資格を主にイメージしたことになります。④のスーパーバイザーは若干違いますので、皆さん方からの御意見は、①から③についての意見の時間、その後に④スーパーバイザー等についての時間というふうに2つに分けさせていただこうと思います。

まず最初、①②③について、先ほどと同じように自由に御発言をいただけたらと思います。よろしくお願ひします。これについては、前回のヒアリングのところで十分説明し切れなかったということで、ソーシャルワーク教育学校連盟のほうからも情報提供をいただいておりますので、それも含めて御意見をいただけたらと思います。

では、奥山委員、津崎委員から手が挙がっています。

奥山委員、よろしくお願ひします。

○奥山委員 資格のイメージ図を見ると、資格取得の左側のほうの厚みと右側の厚みがかなり違うのです。子ども家庭福祉という複雑性、子どもだけを扱うわけではない、親だけを扱うわけではない、システムとしての家庭を見つつ、そして、子どもの発達も分かなければならない、家族の発達も分かなければならない、そういう複雑性を考えたときに、右側の薄いのは絶対にまずいと思います。右側のような形を取るのであれば、左と同じ、つまり何が言いたいかということ、精神保健福祉士の専門科目と少なくとも同じ、本当はそれ以上必要だと私は思うのですけれども、それ以上のこま数、到達目標を持ったものをつくらないといけないと考えます。

例えば、社会福祉士や精神保健福祉士の上にそれだけのものを乗せるということが可能ならば、それでもいいかもしれないのですけれども、現在の教育システムの中で本当にそれが可能なのかなということを私は非常に危惧していますし、少なくとも共通科目というのはきちんとあるわけで、そのところに精神保健福祉士と並行した形で作るといほうが私は現実的ではないかと思ひます。

○山縣座長 ありがとうございます。

左側の仕組みのほうがいいのだという御意見です。

続いて、津崎委員、西澤委員と手が挙がっています。まず、津崎委員、お願ひします。

○津崎委員 奥山委員の見解と若干違うのですが、むしろ大学の先生をしている人にお聞きしたいと思うのですが、これを大学で3つ並べて選択させると学生がどれを取るのかなというのが一つ心配でして、重要性の高いものを取るのではないかなと。そうすると、3つそろって取るということはまずあまりしないだろう。今は2つも難しく、どれか一つを取るとなったときに、社会福祉士、精神保健福祉士のほうに選択が行ってしまって、子ども家庭福祉を専攻する学生がちゃんと確保できるのかどうかというのは実際上心配な気がします。大学でこういう横並びにしたときに、今、実際に現役でおられる先生がど

うというイメージを持っておられるのかなというのをむしろお聞きしたい。

そうすると、右側のほうで上積みのほうが、実際上の可能性としてはそれなりに確保という点ではこっちのほうがしやすいのではないかなという印象を持ちます。

それと、7ページのところですけれども、国家資格にするのか、認定資格にするのかということについては、理想は国家資格のほうがいいのですが、いきなり国家資格化ということがうまく進むのかなと思いますので、まずは資格としてつくりやすいし、取りやすい認定資格にして、それがある程度しっかりと根づいた段階で国家資格化をさらに考えるという2段階的な取組のほうが現実的ではないかなと思うのですが、これはまたいろいろな人の意見をお聞きしたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

偶然ですけれども、今、西澤委員と安部委員から手が挙がってしまっていて、どちらも養成校の先生ということですので、今の津崎委員の質問も含めて御意見をいただけたらと思います。宮島委員からも手が挙がりました。皆、養成校の方々になります。その後、栗原委員からも手が挙がっています。たくさん名前が並びましたけれども、取りあえず西澤委員からよろしくお願ひします。

○西澤委員 私は養成校の委員としては変わり種人間なので、この前の養成校の調査でも、「資格を必要としますか」という質問に1校だけが「思います」と答えたのは私でございますので、あまり参考にならないかもしれません。

そこに行く前に、奥山先生、薄い、薄いと言いましたが、これは面積は同じだと思うのです。長さがあるから。だから、それは事務局の弁護をするようですが、この図は資格取得の黄色い部分の面積は同じと判断したらいいのではないのでしょうか。

○奥山委員 こま数が同じですか。

○西澤委員 はい。津崎先生の質問に答える前に、スクールソーシャルワーカーを引き合いに出していますけれども、これは養成校の先生方は御存じだと思いますが、教職課程を持っている大学であれば、うちもそうですけれども、スクールソーシャルワーカーのためには1つの授業、1こまの半期の授業と、1こまの半期の演習と、あと実習だけで済むのです。言ってしまうと3科目を起こせばスクールソーシャルワーカーの認定は取れるのです。だから、そんな話ではないよなと私は思ったので、この前、白澤さんにはそのように聞いたつもりです。

うちでも、来年度からスクールソーシャルワーカーの認定を取りますけれども、全然何の工夫もなく取れます。スクールソーシャルワーカーの担当教員が1人いれば取れるのです。それと比較して、あるいはそれと類似するものとして今回のこの資格を位置づけるというのは、そもそもの考え方が間違っていると思います。

それから、さっきの津崎先生からの質問というか、投げかけに関してですけれども、ここがややこしいので、うちの大学でやれば、多分かなりの学生が子ども家庭福祉を志望し

ます。それは、うちが子ども家庭福祉に力を入れて教員を集めてきているというのもあるし、そういう授業を私たちは展開しているのです。

精神保健福祉士に行く連中は、大概勘違いをしていくのです。なぜかというと、精神保健福祉士をカウンセラーだと思っているのです。要するに、メンタルなカウンセラーで、臨床心理士になるか、精神保健福祉士になるかで迷って精神保健福祉に来た。臨床心理士は大学院まで行かなければならないけれども、学部で取れるのでというので、精神保健福祉士を目指してやってくるという学生はもちろん一定数いますけれども、大学に入ってからその実態を知ることによって希望者は減ります。

社会福祉士は基礎資格なので、うちは50人がキャパなのですけれども、入学時は20人ぐらいが精神保健福祉を併せて取りたいと言っていますが、基本的には卒業する段階では10人程度になります。でも、その人たちはダブルメジャーで、社会福祉士と精神保健福祉士の両方とも合格していますので、大体50人の社会福祉士で、そのうち10名は精神保健福祉士を併せ持つということになります。

なので、私の推定では、同じぐらいのボリュームは少なくとも社会福祉士と子ども家庭福祉士の両方を持った学生を養成できると思います。先ほど座長のほうが誘導的に、キャリアパスを考えるならば基礎資格が両方あってのほうがいいとおっしゃったのは当たらないかなど。うちの学生を考えると、恐らく子ども家庭福祉士だけを取りにくる学生はいないと思います。両方取れるということでの制度設計にしておけば、ある程度優秀な学生が養成できると考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

西澤先生と同じような意見ですけれども、うちの大学も社会福祉士の資格取得を前提として精神保健福祉士をプラスで取る。もう一つは、保育士を社会福祉士の上に乗っけて保育士資格を取る。社会福祉士だけを取る、社会福祉士プラス精神保健福祉士を取る、社会福祉士プラス保育士を取るという3つのコースを前提としている。あとはちょこちょこあるのですけれども、そうなったときに、社会福祉士だけを取る学生は4年生はほとんどゼミしか残らない。3年までに実習も済ませて受験資格が取れてしまう。卒業資格も取れてしまうという状況です。

精神保健福祉士は4年生で実習に行くのですけれども、3年生後半、社会福祉士の実習が終わったあたりから精神保健の専門科目を集中的に受講して、4年生の夏休みに実習に行くという感じです。保育士の場合は、社会福祉士を全部取った後に保育実習に行くので、社会福祉士プラス保育を取る学生は4年生の後期までびっしり入っていますけれども、保育士の場合は社会福祉士の科目はほとんど共通しないので、それでも取れていますので、まず4年制の大学で取得は可能だと思います。専門学校になるとちょっと難しいかもしれ

ませんけれども、4大で養成するという資格をつくる時には可能だと思います。

もう一つ意見があるのですけれども、社会福祉士の合格率は3割ぐらいなのです。ですので、社会福祉士の資格の上に子ども家庭福祉というのをつくと、子ども家庭福祉を取りたい学生が取れなくなるという可能性があります。ですので、子ども家庭福祉士だけ合格という学生が出てくる可能性はありますけれども、養成課程では社会福祉士の養成課程プラスの子ども家庭福祉士の専門科目も両方学習した学生が養成される。西澤先生が言われていましたけれども、社会福祉士と子ども家庭福祉士、少なくとも受験資格を両方持つ学生が子ども家庭福祉士の国家資格を受験するようになるだろうと思いました。

3つ目です。実は、私は臨床心理士を持っているのですけれども、臨床心理士は認定資格なのです。臨床心理士は社会的にはかなり評価されてきました。公認心理師の国家資格ができる前までは臨床心理士が社会的に評価されていたのですけれども、やはり認定資格なのでいろいろな公的な制度には乗っていないのです。公認心理師はそのまま児童福祉司に任用されるのですけれども、臨床心理士は全然そういうところに反映されません。そして、臨床心理士の人たちが国家資格を欲しいと長年働きかけて、20年ぐらいかかったか、もっとかもしれないけれども、やっと国家資格になったというところなので、まず認定資格になって、それから国家資格にというコースはあまり現実的ではないですし、認定資格というのは社会的に評価されないだろうなと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、宮島委員、栗原委員、江口委員、藤林委員の順にお願いします。宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

6ページにお示しくださった2つの図で言えば、私は右側のほうが現実的だと思っています。しかし、右側であればいいのかというものでもないと思います。先ほど、奥山委員が子どもだけではなくて家族全体をシステムとして取り上げなければ、そこで見ていかなければならないと。本当にそのとおりだなと思います。子ども、家族。

また、地域社会とか、社会の状況をちゃんと見た上で支援も考えていかなければいけないと思いますので、本当にきちんとした教育、きちんとした訓練をしていかなければいけないと思います。全ての人々が子ども時代を過ごすわけですから、子ども家庭福祉というものの教育とか訓練の厚みは相当なければならないと考えています。そこで、私は右側のほうだと思っていますが、幾つか考えなければなりません。

現行の社会福祉士の専門科目とか共通科目、精神保健福祉士の専門科目の中で、こちら側の中にも子ども家庭福祉に関するものをもっと取り上げられるべきだと。考えています。ソーシャルワーク演習などで事例が取り上げられると、どうしても高齢者分野のものが多数を占めて、子ども関係の事例が少ないのではないかと感じています。話題とする内容が偏っている状況などを改善していく動きかけが必要だと思います。これはカリキュラム

とかが見直されたばかりですから、すぐに実現できるかどうかは別ですけれども、これについての発信はきちんとした上で、社会福祉士の専門科目、共通科目の中に子ども家庭福祉の要素も入れた上で、精神保健福祉士の皆さんも本当に関心を示して、いろいろなガイドブックや指針なんかも今おつくりになっている状況があり、この委員の中にもいらっしゃいますけれども、そういったものの中にも子ども家庭福祉が取り上げられていく流れを進めるべきだと思っております。

あと、上乘せした場合ですけれども、やはり薄いものではないかと先程奥山委員が言ってくださいましたけれども、まさにそうだと思います。資格をつくり、学びを少し上乘せすればいろいろなものが改善していくわけではない。

資格をつかって、例えば保育士が、これは法令に明記され国家資格になったけれども、以前であれば、長く勤められて一生の仕事としてキャリアアップできたのが、今は長く続けられない、給料も上がらないという状態があります。教員の方々は、教員の免許を持った上で実際に雇用されている方がほとんどですけれども、どちらかといえば厳しさばかりが知れ渡って、採用試験の倍率もむしろ下がっている。こういう状況がありますので、やはり資格をつくるということも大事だと思いますけれども、それと同時に、ただエスカレーター式に評価や待遇が上がり、キャリアをいろいろなところで踏めるようになるようなものでもない。

医師とか弁護士はもう何千年という歴史があって専門職として確立したものがあります。ソーシャルワーカーの評価を上げ、ちゃんと勤め上げてキャリアを上げられるようにするのは相当な運動が必要です。そういうことと連動しているのだということを私たちは念頭に置いて、この報告をまとめていくことが必要だと思います。

どちらかといえば私は右側のほうが取り組む方向性だと思いますが、共通のところを厚くしていく、上乘せる分は厚くしていく必要があると考えております。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、栗原委員、お願いします。

○栗原委員 ありがとうございます。

宮島委員のほうで相当私が言いたいことも言っていたわけですがけれども、職能団体としては、現行の基礎資格の上に子ども家庭福祉に関する知識及び、この上にまた虐待の知識等々を積み上げることによって対応可能であろう、これが現実的だろうという考えでおります。

そこで、スクールソーシャルワーカーの養成の例を私もコメントしましたけれども、内容は改めて子ども家庭に関しては職能団体で検討し、積み上げていこうということで、構成員提出資料の11ページですけれども、3回ぐらい前に職能団体4団体で、現場にいるソーシャルワーカー、各団体の機関研修を終えた現場のソーシャルワーカー、特に子ども家庭に関わらない、それ以外の高齢、社協、福祉事務所等々、施設を含めて現場のワーカー

が子ども家庭の問題に、特に虐待等に早めに気がついて対応できるということを目標に、独自の研修プログラムを考えておりますということで、前に出したときは検討中ということで結構空欄が多かったのですけれども、考え方は共通プログラムで、子ども家庭福祉分野以外の方がまず子ども家庭福祉に関する知識を上乗せして、専門プログラムはまたその次ということで、現在のところ共通プログラムについて案を練っております。

いずれにしても現実的なことをどんどん積み上げていかなければいけないということで、年度内に共通プログラムについては実施してみようと、モデル的に考えたのは11ページです。いろいろと書き方はありますけれども、講義タイトルと含むべき内容（例示）ということで、このとおりになるかどうかはまだ調整過程ということですよ。

初回は、ここにあるように8こま、実際は2日間ぐらいの研修をしてみようということで準備をしております。講師等についてはまだこれから調整ということですよけれども、もしかしたらこのワーキングに参加している委員さんをお願いするかもしれませんので、その暁にはよろしくお願ひしたいと思ひます。

いずれにしましても、私自身、養成校にいましたけれども、国家資格を2つ取らせることはできるのですけれども、3つ取らせるというのはなかなか難しいということで、選択するしかないと思ひますので、現実的な対応ということでは、我々が前から言っているように、既存の資格を活用し、その上に養成校現場を含めて研修を上乗せするという考えでいきたいと考えております。

また必要などころでは発言したいと思ひますけれども、一応こういう動きを職能団体では行っていますということで御理解ください。一番下に職能団体の名称を書いています。よろしくお願ひします。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、江口委員になりますけれども、先ほど言いました、奥山委員の後に加藤委員、西澤委員、安部委員からも手が挙がっています。江口委員、よろしくお願ひします。

○江口委員 私は、採用選考に携わる立場から少し意見を申し述べたいと思ひます。十数年以上にわたって採用選考にずっと関わってまいりました。社会福祉系学部や学科の卒業生が半分に満たない状況がずっと続いています。3割あるのかなという感覚ですので、いわゆる供給サイドがどういうふうにおられるのかはぜひ教えていただきたいと思ひます。

実際上は、社会学であるとか、教育学であるとか、心理学系の学生が非常に受験生の中で増えておまして、実際に入庁している職員もこちらのほうが圧倒的に多いというのが現実でございます。

それから、辞退者も毎年出ておまして、それを調べております。辞退理由をお聞きしていると、児童相談所を設置しない自治体に行ったというケースがかなりを占めておまして、児童相談所は嫌われているのだなと思っておりますけれども、そういう意味で大変

厳しい採用の状況だということで、今後10年以上にわたってこの状況が続くのではないかと。毎年60名ほど採用しておりますけれども、厳しい状況でございます。

それから、近隣の福祉系大学の進路状況をいろいろなデータで公表なさっているのを見っておりますと、福祉系の就職先であるとか、児童相談所（公務員）であるとか、そういうところに進学する学生が割合としてそんなに高くないというのも現実のように私は捉えております。

そういう意味で言いますと、子ども家庭福祉の専門性の高さが必要であることには全然異論がありませんので、資格を任用要件の一つに加えるということについて、任用のほうに踏み込んでまいりますけれども、反対はしていませんけれども、入り口は広く取っていただきたいと。それでないと、現実的には人材の確保が困難だと考えております。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、藤林委員、お願いします。

○藤林委員 私も江口委員と似たような立場で発言したいのですがけれども、なるべく、社会福祉を目指す福祉系の学部や学科を卒業した方だけでなく、幅広い人材が子ども家庭福祉のほうに来てほしいという思いがあります。

実際、児童相談所で働いている児童福祉司の厚労省の統計を見ても、保育士であるとか心理士の方が一定の割合でいらっしゃる。こういった方が、国家資格になるのか、認定資格になるのか分かりませんが、新たな子ども家庭福祉の何からの資格ができたときに、ぜひ取りたいという方も必ず大勢いらっしゃるのではないかと思います。現在、児童相談所に勤務していらっしゃる方、市町村にいらっしゃる方。また、それ以外の現在保育所に勤務していらっしゃる方であるとか、または病院の心理職の方の中にはもっと子どものことをしたいという方もいらっしゃるのではないかと思います。

そう考えると、右側のものでいきますと、一旦社会福祉士資格を取らないとその先に進めないというのはハードルが高いのではないかと。やはり、ぜひ子どものことをしたいという方が、子ども家庭基礎科目を履修した上で子ども家庭福祉の資格を取っていくというほうが間口が広くて、心理、保育系の方々も来ていただけるのではないかと思います。

その一つの成功例は精神保健福祉士ではないかと思っています。精神保健福祉士も、いろいろなキャリアを持った方が専門学校なりに行かれて精神保健福祉士の資格を取って、各現場で働いていらっしゃるということを考えると、子ども家庭福祉においても左側のようなプロセスのほう幅広い人材が得られるのではないかと。

ただ、その後、子ども家庭福祉の資格を取った方が仕事をしていく中で、キャリアを重ねていく中で、必要に応じて精神保健福祉士を取るといった方もいらっしゃるし、社会福祉士を取るといった方もいらっしゃるわけなので、一つの資格この比較だけで全てがカバーできない場合もあるわけですがけれども、それは個々人のキャリアの重ね方の中で、取得され取っていかれるのではないかと思います。

私からは以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員の後に、さらに才村委員からも手が挙がっています。今、奥山委員から始まって、5人の委員から手が挙がっています。この辺で一旦、時間の流れを見たいと思います。

奥山委員、よろしくをお願いします。

○奥山委員 ありがとうございます。

私は大学の先生たちに質問したいのですが、さっき宮島先生がおっしゃったように、スクールソーシャルワーカーと同じぐらいじゃ駄目と私も思います。本当にきちっとした子ども家庭福祉を学ぶということになると、例えば、仮に、それでも私は足りないと思いますけれども、精神保健福祉士になる専門科目のこま数をこの右側の上に、西澤先生は面積が同じだからいいと言ったのですけれども、ではこれは同じ厚みで同じだと考えたときに、右側のような養成を大学で行うというのはかなり困難なのではないかと私自身は思いました。それこそ学生さんにとって取れる資格になるのかというのを、さっきの西澤先生、安部先生がおっしゃっていただいた、左だったらやれるよという話が出たのですけれども、右もそんなに簡単に、スクールソーシャルワーカーのような薄いものではなくて、本当に厚いものを入れるとしてできるのか。そこを伺いたいと思いました。

○山縣座長 ありがとうございます。

今の奥山委員の質問については、そのことに特化して現状を報告いただけたらと思います。才村委員の後でお願いしたいと思います。

次に、加藤雅江委員、お願いします。

○加藤雅江委員 精神保健福祉士の話が何人かの先生から出ていたので、そこで回答したいと思います。

東京は私は幾つかの大学で教えていますけれども、西澤先生がおっしゃるように、勘違いして精神保健福祉士コースに入ってきたという人にそうそう私は出会っていないので、またその話は西澤先生、どこかでおっしゃっていただければと思います。

藤林先生がおっしゃっていた中で、社会福祉士、精神保健福祉士を持った上での資格取得になるとハードルが高くなるという発言があったのですけれども、私は個人的にはハードルの高い資格にしないと意味がないと思うのです。そんなに簡単に取れるような資格をつくっても仕方ないと思うのが1点。

もう一つ、以前にも私、精神保健福祉士や社会福祉士がどういう歴史でできてきたかというお話をしたのですけれども、中にいる人間からすると、この立てつけがいいものだと私は思っていないのです。厚労省の方に言うのも何かと思いますけれども、これがいいモデルとして捉えられているのであれば、中にいる私たちは本当に迷惑しているわけです。資格が2つになって。なので、1つにしていましようという動きがある中で、また新たにつくられるというのは、私はちょっと勘弁願いたいというのが1点。それが現場にいる頃に私が感じたことです。

私、この4月に大学の人事異動で病院から大学に移ったのです。その理由は、社会福祉の資格を取ることを目指す学生が減ってきていて、何とかそこをこ入れしてほしいというような意向が多分あったのだと思うのです。精神保健福祉士の課程を2年後に新設しますということで、一つは、私は間口を広げたいので、福祉をやりたい人をまずは取って、専門科目をみんなで勉強した後、3年生でそれぞれ資格を取るために分かれていこうというふうに考えていて、できればダブルライセンスを取りたいと学長にも話したのですけれども、やはりカリキュラム上の問題や実習のことを考えるとそれは難しいだろうということで、1つしか取れない。となると、大学の中に養成コースが入ってきたときに果たして養成ができるのかということと、学生が本当にそこにつくのかなというのが私としては大きな心配なので、これ以上福祉の資格を分断させないということが私は何しろ一番の願いなので、そこを考えると私は右なのかな。右で割とハードルが高い資格をつくって、その後の研修についても厚いものをしていくというところを議論できたらいいのかなと思います。

病院で仕事をしていて、採用面接をしているときに、医療ソーシャルワーカーを募集したときに、社会福祉士を持っている方ですけれども、もともと柔道整復師の方で、そちらでなかなか仕事がうまくいかないのが社会福祉士を取り直しましたという方が比較的多くて、もちろん間口を広げるということはいいのですけれども、今、この段階で子どもに対しても同じやり方をするのがいいのかということももう一度考えたほうがいいのかと私は個人的には思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、西澤委員、お願いします。

○西澤委員 いろいろなことを答えたくなくなったなと思いましたが、一つは、社会福祉士、精神保健福祉士の上積みにするというのではあれば、私がいろいろ考えると、どうしても大学院にならざるを得ないと思います。そうすると、大学院資格をつくるということになるのですが、大学院資格が国家資格にならないというのは臨床心理士がそれを経験してきたわけだと思うので、それは同じ轍は踏まないほうがよいのではないかと。だから、臨床心理士が国家資格になれなかったということは、その部分がハードルだったということですね。それはこれからも変わらない。取りあえずこの国の考え方はそういう方向だと。だとしたら、やはり学部で取れるということを考えないといけないだろうと。そう考えると、やはり左になってくのではないかと思います。

それから、加藤先生が言われた精神保健福祉士が勘違いの学生が少ないというのは、それは都会と地方の差かなと。精神保健福祉士が何たるものか分からずに、社会福祉士か精神保健福祉士を主人公にしたドラマがあったのですか、その中に精神保健福祉士が出てきてカウンセラーみたいなことをやっていたというのが大きく影響しているのかなと思いますけれども、それは情報周知の問題ではないかなと思っています。

養成校の問題はありますね。白澤先生が言っていたみたいに、福祉大学は偏差値が下がるみたいな、あんなことを公言していいのかなと思うのですが、それは現実としてはあると思うし、それは我々教員が福祉の面白さというのをどれだけ伝えていけるかということにかかってくるので、あまりここの議論とは重ならない話かなと思いました。

今、加藤先生が言われたのがちょっとよく分からなかったのですが、カリキュラム構造から言うと、社会福祉士を取って精神保健福祉士を取るというのは無理ではない。うちの大学もそれをマストにしています。精神保健福祉士だけを選ぶことはできないので。だから、私の考えでは、社会福祉士を持ちながら、一方で子ども家庭福祉士を持つ。

さっき、これ以上資格を増やしたくないとおっしゃったけれども、例えばそれはジェネラリストのアプローチが非常に強調されているアメリカでも資格は分断されています。だから、大学で、あるいはアメリカの場合は大学院ですけれども、大学院でジェネラリストのアプローチはしっかり教えますけれども、一方で資格は僕の場合はチャイルド・アンド・ファミリーなのです。子どもと家庭の資格です。そういう形で、資格は特化しているという現状があると、全部社会福祉士で一本化するというのは無茶な考え方かなと思っています。

それから、栗原先生が言われた、多分付け焼き刃でつくられたものだと思いますので、この研修プログラムは穴がぼろぼろだと思います。栗原先生は業界団体を背負って発言されたかと思いますが、専門家としての良心に恥じるようなことはしないほうがいいのかなと私は思います。

以上です。

○山縣座長 続いて、安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

私も西澤先生と同じように、うちの大学では社会福祉士を取らないと精神保健福祉士が取れませんので、両方を取って卒業する学生もいます。難しいのは、左側の表の共通科目というところがあって、多くの学生が共通科目が取れなくて社会福祉士が取れないということで、精神を取る子はみんな社会福祉が取れるのですけれども、それは共通科目があるからです。

子ども家庭福祉が易しい試験になるとは全然思わないです。なぜかというと、ソーシャルワークの基礎科目を、ソーシャルワークだけではないのですけれども、しっかり勉強しないと取れない資格になってくると、共通科目のところできちんとソーシャルワークを理解した上で、特化したところの子ども家庭福祉というのが取れると考えたほうがいいと思います。

いろいろ言いたかったのだけれども、忘れたので、取りあえず終わります。以上です

○山縣座長 では、次に才村委員、お願いします。

○才村委員 私は右のほうであるべきなのかなと思います。虐待だけではないのでしょうけれども、子ども家庭福祉というのはかなり幅広い専門性が求められると思うのですね。

したがって、右でいくと共通科目以外でどの程度教えられのかなど。子ども家庭福祉は虐待対応だけでも膨大な教科科目と演習、実習が必要になってくる。現行の社会福祉士専門科目や精神保健福祉士専門科目のコマ数とは格段に多いコマ数が必要となるのではないかと。したがって現行の社会福祉士専門科目と同じ枠で虐待対応を教えるとなると、介入部分がメインになってしまうのではないかと、これは恐ろしいなど。やはり虐待対応といえども、ベーシックな社会福祉士としての資格というのは不可欠ではないのかなど。社会福祉士専門科目の枠に代えて子ども家庭福祉士の専門科目とするのは危険ではないのか。親との対峙関係をバネに信頼関係を構築するというのは絶対に社会福祉士としての基盤が必要である。やはり社会福祉士社会福祉士の資格の上に子ども家庭福祉に特化した国家資格が要るのではないかと。したがって、右のほうの方が望ましいと考えています。

あとは、ちょっと忘れちゃったので、また思い出したら後で。

○山縣座長 皆さんお疲れが出ているようで、順番に忘れる人が増えてきています。

相澤委員も養成校ということで、相澤委員のほうからも状況等を報告いただけませんかでしょうか。

○相澤委員 私のほうも養成校ですけども、学生さんを見ていると、社会福祉士の資格を取るのはいっぱいという感じがします。うちは合格率が90%以上ありますけれども、それはやはり学生さんは勉強を一生懸命やっており、これ以上取らせるのかなどという印象を私は持っています。

試験にパスすることを考えると、どうしてもそういう意味では試験を突破するための知識を中心に網羅的に学習するような面があり得るので、実際に現場で働くような技術面とか態度面とかを養成するのはとても大変だなと、それは私の個人的な実感です。

そういうふうに考えて、皆さんが言う高い専門性のある子ども家庭福祉のソーシャルワーカーを育てるのは、私は以前から家庭裁判所の調査官補のように、ある程度専門性を持った人が任用されて、それから資格を取るみたいなシステムとか、西澤先生が言ったように大学院で取るとか、そういうことで一段専門性の高いものとして位置づけるほうが、私は良いと思います。子どもがここにいて子どもが聞いていたら、子どもはきっときちっと対応してくれるような人に資格を与えてくださいと言うのだらうなと思うのですね。そういうことを考えると、一段高いものを目指した資格化を考えればいいし、そうしないとほかの資格と一緒になかなか評価してもらえなくて、学生さんもそこにトライしなくなってしまうような面もあるのかなどと考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員の先ほどの質問は幾つか委員のほうからお答えいただきましたけれども、あと、安部委員と西澤委員からさらに手が挙がってしまっていて、このお二方で①②③の議論の意見交換は終了させていただきたいと思います。

では、安部委員、よろしく申し上げます。

○安部委員 先ほど言い忘れたことですが、右側の図の共通科目の上に社会福祉士専門科目、もしくは共通科目の上に精神保健福祉士、プラスの子ども家庭福祉の専門科目というのが私の考え方に近いですね。ただ、それが社会福祉士、精神保健福祉士の上というふうになると、それは先ほど言いました国家資格の合格率のことを考えると、それから藤林先生が言われたように、現場で働いている方がまず子ども家庭に特化したソーシャルワークのことを学びたいといったときにハードルが高過ぎると思うので、受験科目として社会福祉士の専門科目も取った上で受けられる資格というふうにしたほうがいい。ただ、社会福祉士の資格を持った人でないと受けられないとなると、それはハードルが高過ぎると思います。

以上です。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

では、西澤委員、よろしく申し上げます。

○西澤委員 今、相澤さんが言っていたことで反応したのですが、社会福祉士だけを取るのにぎりぎりだというのは、多分カリキュラム構造の問題で、そもそも国立大学の中に社会福祉系のことを入れたので、そこが整理できていないのだと思います。多くの社会福祉士養成校、ソ教連に入っているところでは基本的にダブル資格はどこでも取れる状況なので、それはちょっとカリキュラム構造を見直さないといけないかなと思います。

ただ、そういうふうな主張があるのであれば、例えばルートとしてはいろいろあるというのもあったので、学部でも例えば左側の図で取れるけれども、さらには大学院でも同じように資格が取れる、いわゆる受験資格になるような構造にしておけば、いろいろなところに対応できるのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 一応御意見を伺いましたが、座長代理のほうから手が挙がっておりますので、申し訳ありませんけれども、座長代理に一言お願いしたいと思います。

○松本座長代理 ①②③でいって、次にスーパーバイザーのところに行くという座長のお話があったのですが、実質的に話されていたのが（3）の①だと思うのです。6ページ、7ページのところ。②③のところの話されていなかったように思うのです。

○山縣座長 ③についてはいろいろなルートを認めるという形で、これまでの中間取りまとめと同じような意見が今つながっていたと受け止めています。

○松本座長代理 分かりました。だったらいいのですが、基本的に学部できちっと勉強して、その人を新採用していくというイメージで資格が語られていたようにも思うのですが、採用された方、あるいは現職で働いている方が取れていけるようなルートをもう一步どう考えるかというのがとても大きいことのような気がしますので、そこも含めて考えておかないとまずいのではないかと思います。1点。

もう一つは、かなりハードルの高いというか、専門性の高い資格にしていくとなったときに、関係職種全員に求めるのか、それともスーパーバイザーの要件のようなこととして

考えるのかというのは③任用・配置と関わるかなと思いましたが、資格のイメージですね、どういう人が取ってどの仕事をするときについていくのか、そこのところが②③のところでもう少し話せてもいいのかなと思ったので、今、発言をしました。

○山縣座長 ありがとうございます。

資格の位置づけについては、認定資格よりも国家資格のほうがいいのではないかという意見がたくさんあったと思います。

もう一点、現職の方々については専門学校等で取れるような仕掛けという話があった。ただ、学部の間で子ども家庭福祉に関する資格が取れるように、それを前提に皆さんの御意見は出ていたと思います。それ以外も当然可能だということだと思います。

最後、私のほうから若干補足で私の理解を一言だけ追加しておきたいのですが、粗いイメージだから特に整理上何も言わなかったのですが、共通科目というのは社会福祉士と精神保健福祉士をベースにしたときの議論だということで、その共通科目とそれぞれの領域の専門性を含めた専門科目が上乘せされているという構造ですけれども、左の案を取っても、右の案を取っても、恐らく社会福祉士と、仮称で子ども家庭福祉士の共通科目があって、精神保健福祉士と子ども家庭福祉士の共通科目があって、恐らくその厚さは違うのではないかと。一般的なイメージとしては、社会福祉士の専門科目と子ども家庭福祉士の専門科目はより共通性が高い。精神保健福祉士について言うと、共通性が若干低くなる。そういう構造で、さらにひょっとしたらここに共通科目の第2段階がある可能性がある。

例えば、社会福祉士として児童相談所で実習した場合に、それを子ども家庭福祉士の実習としてダブルカウントして、さらに必要な時間、上乘せの時間を100時間なり、150時間なり乗せるということもあり得る。その共通性が、この粗いイメージでは書かれていませんけれども、恐らく第2段階の上乘せがあると想定したほうがいいのではないかと。

右のほうでも同じように、社会福祉士に対する上乘せ部分と精神保健福祉士に対する上乘せ部分というのは厚みが違う、科目数とか時間数が違う可能性があるというところでは、粗いイメージですから私はこんな絵でいいと思うのですが、細かい制度設計になると、右案にしても、左案にしても、それぞれの科目との共通性を認めるのか認めないから始まって議論をする必要があると思っています。

若干長めのコメントになりましたけれども、特に右がいい、左がいいという意味ではなくて、それぞれの第2段階の共通科目がある可能性があるということだけをお話をさせていただきました。

○松本座長代理 養成ルートをどう考えるかという問題のときに、これは私の意見も含めてですけれども、社会福祉士をベースにすると、社会福祉士の専門学校を含めて養成校に1回入学しないといけないですね。現職の人のことを考えたときに、受験資格をどう考えるかということです。現職の人なんかでも科目を別のところで取って、その科目を履修したら受験資格として認めるということが可能かどうかというのは、一方で検討さ

れる必要はないでしょうかということですが。細かい制度設計の話になるかもしれないけれども、社会学とか心理学を学んだ人が例えば実際に公務員に受験されて、その後いろいろなところに配置されるという層に対してどんなふうに対応できるのかというのは、先ほど江口委員のほうからそういう人が多いですという話もありましたけれども、そこが排除される形になるか、専門学校に行ってくださいという話になるのか、別の科目認定という形を取って受験資格を認めるという形になるのかで大分違うイメージを持っています。

○山縣座長 今の点につきましては、社会福祉士については実務経験何年で受験資格が発生するという枠が残っています。ただ、かつてと違って、その枠の利用者はかなり減ってきていると聞いていますけれども、初期は現職の方々が実務経験4年で受験資格が発生するという構造もありましたので、恐らく制度の細かい設計になったときにはそういうことも含めて検討していくことになるのではないかと思います。

○松本座長代理 その中身をどう考えるかは別にして、大学に入り直さなくても、実務経験のところで受験資格が認められると積極的に考えるというふうな理解でここは議論が進んでいるということでしょうか。

○山縣座長 積極的かどうかは今の段階ではそこまでの意見ではありませんけれども、恐らく検討段階ではそこも含めて検討することになるだろうと。

○松本座長代理 私はそこをつくっておかないと、かなり遠い未来の話になってしまうし、現実に自治体等で行われている採用のところにリンクしていかないのではないかと考えて仕方がないので発言をいたしました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

座長と座長代理の間の議論が続きまして、委員の先生方には申し訳ありませんでした。

最後、スーパーバイザーにつきまして、同じように御意見をいただけたらと思います。よろしくをお願いします。

まず、宮島委員、手が挙がっております。よろしくをお願いします。その後、奥山委員から手が挙がっています。

○宮島委員 ありがとうございます。先ほどの加藤委員の御発言とこれがつながっていると認識していますので、そのことも併せて意見を申し上げます。

社会福祉士と精神保健福祉士は歴史的な経緯から別々の資格になっているけれども、やはり共通基盤を同じくして、それで何とか一本化をするということが方向性としては皆さん持っているところではないかと。それぞれの専門職団体もそういうことを話しているのではないかと思います。

あと、西澤委員が海外ではソーシャルワーカーの国家資格が複数ありますよと発言されました。これはたしか、何回か前のこの委員会で海外の資格制度について資料があったと思いますので、その事実に基づいて考えていかなければいけないと思っています。

その上でスーパーバイザーのことですけれども、やはり相当なインセンティブをつけて

いかないといけないと思います。まず、資格の取りやすさですけれども、私は児童福祉司として勤務して、5年という制度枠で受験資格が与えられて、第1期の試験で社会福祉士を取りました。そういうようなルートを必ず設けておかないと、児童相談所等で勤務を長くやって相当な力量がある人がこれにアクセスしていただけないと駄目だと思いますので、実践力のある方、力量の高い方がそのことを踏まえた上で資格取得を目指せるということが大事だと考えます。そのためには相当なインセンティブをあげないと駄目ではないかなと。

これは相澤委員が言ってくださっていると思いますけれども、半年や1年休職しても学べるような、そのぐらいのインセンティブが与えられるとか、相当現場でやっていらっしゃる方がこれを目指せるという具体的な図とか、あるいはそれに対する財政的な支援とか、そういったものがないと挑戦してそれ取得する方は増えていかないのではないかと考えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、奥山委員、藤林委員、西澤委員の順に手が挙がっておりますので、奥山委員、よろしくをお願いします。

○奥山委員 まず、1つ目は技術があって、ある程度できる福祉司が必ずしもスーパーバイズがうまいとは限らないということがあります。本当にスーパーバイズをしっかりとできる人を育てなければいけないと思います。ましてや5年たったからできるというものは全然ないと考えます。今は、5年以上たったらスーパーバイザーになれるような感じになっていきますけれども、それはまずいだろうと考えています。ちゃんとしたスーパーバイズができる人がスーパーバイズをすべきだと思います。

インセンティブをつけるというのは確かに悪い話ではないし、必要なことかもしれません。しかし、一方で、例えば小児科専門医の指導医になるには合宿の講習会を受ける必要があるのです。合宿をして指導医の資格を取るのですけれども、指導医の資格を取ったら給料が上がるかといったらそうとは限りません。それでもやはり若い人を育てたいという専門家としても思いがありますし、教育を行う病院では必要な人材です。そういう専門職としての考え方が重要なのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、藤林委員、お願いします。

○藤林委員 先ほど才村先生からも紹介がありましたように、私も才村先生と一緒にスーパーバイズの研究に携わっておりまして、本当に児童相談所において、実際、市町村も施設も同じですけれども、スーパーバイザーというのは本当に要だと思うのです。子どもにとって重大な決定を行っていくという意味で本当に重要な役割でもあり、新人を育てていくという意味でもとても重大なことで、間違った方向に教えていくととんでもないことに

なっていくわけですから、スーパーバイザーの職責というのは本当に重いものではないかなと思っています。

そうすると、本当になるべき人がならないと、もう大間違いになってしまうわけなので、なるべき人がなっているかどうかということのをどのように客観的に評価するのか。または、なるべき人しかねないような制度設計をしなければ、誰でも5年たてば自動的になれる、研修を受ければなれるというものでは絶対にはないのではないかなと思っています。

その際に、最低限必須なのはケースレポートだと思うのですね。その人がどういう育成ができるか、そこを客観的に評価するというのはとても難しいと思うのですけれども、少なくとも子ども家庭福祉の分野で適切なアセスメントができて、必要な判断ができて、必要な行政処分ができる、一定のことができる能力があるのかどうかというのをどのように把握できるのか。これは筆記試験では無理なのではないかなと思います。筆記試験もあってもいいのですけれども、ケースレポートのような、実際に自分がどのようなケースを経験したのか、どういう事実に基づいてどういうアセスメントをして、自分自身がどういうスーパーバイズを受けてどういう判断を行って、その結果どうなったのか、失敗したのか、うまくいかなかったのか、それを5年たった上で振り返ってまとめるというプロセスをしっかりと書いて、それが審査されることが必要最低限ではないかなと思いますし、今日はちゃんと調べてきていないのですけれども、いろいろな分野でのスーパーバイズ的な役割の人は、学会でもあっても、職能団体においても、ケースレポートが必須になっているのではないかなと思っています。

このケースレポートを導入する場合にとっても重要なのは、審査だと思います。審査できる人をそろえていくとか、審査の基準を平準化するというのはマンパワーとかお金が絶対に必要なので、現在の子どもの虹とあかしのマンパワーなんかでは絶対に不可能なので、もしこれを本当にするのだったら十分な準備期間とマンパワーとお金をかけて審査の体制をつくっていくということも絶対に必要かなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今の藤林委員の意見、取得方法のところについてはケースレポートと試験を併用というベースの御意見でしょうか。それとも、ケースレポートのことをかなり重視してお話しされましたけれども、それはケースレポートのみで資格ということでしょうか。

○藤林委員 最低限ケースレポートは必須と思っています。そこに筆記試験を入れるとか論文試験を入れるというのは、そこまではまだ考えていないので、最低限必要という意見です。

○山縣座長 分かりました。

続いて、西澤委員、その後、奥山委員、お願いします。

○西澤委員 まず一つは、スーパーバイザー資格のことについて手を挙げたのですけれども、さっき宮島委員が私の名前を引き合いに出されたので、何のことかよく分からなかつ

たので、そのこのところをちょっと教えていただければ。それについて返答したいと思いません。

一つは、僕もケースレポート、精神保健指定医のような仕組みがあったほうがいいのかと思っていますが、取りあえずは基礎になる部分の子ども家庭福祉のスーパーバイザーの前の段階の養成をどれだけしっかりするかということによると思うので、そこはある程度将来的な事として書いたほうがいいのかという気はしています。

例えば、国家資格として子ども家庭福祉士を設けて、スーパーバイザー的な役割を持つ、医者で言えば専門医ですけれども、それは学会のほうにケースレポートの評価なんかを委託するとか、そういう仕組みがいいのかなと思っていました。

それから、宮島委員に、さっき私の話とこの前の資料に基づいて考えるべきという、僕はそのこのところがよく分からなかったので教えていただいていいですか。

○山縣座長 ソーシャルワーカーの資格の一本化というところの話だったと思うので、その前に、西澤委員、確認させてください。スーパーバイザーの資格と言っていますけれども、今の話だと国家資格ではなくて認定資格というイメージで捉えていいということですか。

○西澤委員 私としてはこっちなのかなと思っていますけれども、それはいろいろ議論があると思いますが、今必要なのは子ども家庭福祉の分野をどれだけ固めるかということだと思っています。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

では、宮島委員、奥山委員の前に、質問を正しく伝えていただけますでしょうか。私も中途半端なので。

○宮島委員 申し訳ありません。

西澤先生のような影響力のある方から、ソーシャルワークの資格は複数ありますよ、御自身はこういう資格でいらっしゃいますよというお話をされますと、本当に全世界といえますか、実際はそうなっているのかというふうに先生の御発言の影響を受けると思うのですけれども、記憶が曖昧で恐縮ですが、このワーキングになってから海外の資格の状況をたしか調べられて資料配付がされたとは記憶していたものですから、それをちゃんと見てみたい、それが必要ではないかと言ったまでです。それ以上ではありません。

○西澤委員 お答えしますけれども、ソーシャルワークの資格というのはアメリカの場合は州によって違います。全部州法で決まっていますので、どこの州を持ってきたかによって全然状況が違いますので、全体像を見ないといけないとなると大変なことになると思います。

もう一つは、私の資格と言ったのは、私はカウンセラーの資格なので、カウンセラーは分かれています。私の場合はファミリー・アンド・チャイルドカウンセラーという資格です。私も言葉が足りませんでした。ソーシャルワーカーの資格は国家資格ではありません。州の資格ではありません。カウンセラーの資格は州の資格です。

なぜかというところ、ソーシャルワーカーは革命を起こさなければいけないことがあるので、社会変革を起こさなければいけないことがあるので、州という公的団体が認定するということはあり得ないという考え方があるのですが、日本ではそんな考え方は全然ないので、そこはまねをしないでもいいのかなと。

ただ、さっき申し上げたかったのは、ジェネラリストアプローチのほうにソーシャルワーカーは向かっているのだけれども、それぞれ大学の専門が違うのだということです。だから、ジェネラリストアプローチは皆さん学ぶのですけれども、自分は、今の話で言えば子ども家庭を専攻していますとか、自分は精神保健を専攻していますと、専攻は完全に違うのです。そこを一緒にして全部一本化するという話ではないということ、アメリカの場合はそうだとお伝えしたかっただけです。私はそんなに影響力があると思いませんので。すみません。

○宮島委員 私は、先ほど申し上げたとおりです。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、お待たせしました、奥山委員、よろしくお願いします。

○奥山委員 先ほど藤林委員のほうからケースレポートという話がありました。ケースレポートは確かに必須だろうと思うのですけれども、それだけではなくて、経験も必要だと思います。どのようなケースをどれぐらい持ったかということですよ。

リクワイアメントをしっかりと設定して、そのリクワイアメントで求められる種類のケースをもって、それに対して対応しましたということに関して、例えばそのときの児相長がチェックを入れるとか、そういう形でリクワイアメントを達成すべきです。それに加えてケースレポートも幾つかのことに関するケースレポートを書くべきだと思います。そういう形で資格になっていくほうが良いと私は思います。

以上です。

○山縣座長 基礎の共通の理解面と認定の要件があって、加えてケースレポートで評価するという2段階ということかと思えます。

では、津崎委員、よろしくお願いします。

○津崎委員 スーパーバイザーというのは、児相の質を決めると思うのですよね。所長というのは基本的にかなり回転が速いのですよね。そうすると、児相を想定して言いますけれども、児相のスーパーバイザーがどんな人になっているかということでその児相の質を決めてしまうという形になっていると思うのですよね。そうすると、児相はあらゆるケースに対して実践が問われるということになります。

私の経験から見ても、例えば不登校のケースの対処の仕方、障害の子どもさんの対処の仕方、虐待のケースの対処の仕方、あるいはさっき出てきた里親の問題の対処の仕方、みんなノウハウが違うのですよね。

そういうことを総合的に本質をとらまえて、児相の機能もとらまえて、それを指揮できる人材となると、相当経験と幅広い知識と実践力がないとできないということですので、

それがどういう形であったら評価できるのかということはかなり深めて考えていかないと、試験をしたから行けるとか、レポートを書いたから行けるとか、そういうレベルの問題ではないような気がしますので、ここはかなり慎重に掘り下げて、どんな資格だったらそれが満たされるのかというのを詰めていかなければいけないように思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほぼ時間が来ていますので、安部委員、増沢委員、相澤委員の3人の御意見を聞いて、一旦御意見は閉じたいと思います。

安部委員、よろしくお願いします。

○安部委員 ありがとうございます。

10ページの間整理の抜粋のところを読み直すと、1つ目の○のスーパーバイザー等の資質の担保が急務であるというところは同意するのです。そして、そのために客観的な評価が必要であるということも納得するのですけれども、それが資格と絡むところで話が難しくなっているのではないかなという気がするのです。

だから、資質の担保が必要だし、それを客観的に評価することも必要だと思いますけれども、それと資格をリンクさせる、資格を創設するという議論に無理がある気がするのです。先ほどの子ども家庭福祉の任用資格の一つとして設けてはどうか。できるだけ、任用資格ではあるけれども、実質的に任用資格を通して児童福祉司の質を担保しようという理屈で、それはそれで一つの方法だと思いますけれども、スーパーバイザーというのがどうしても地方公共団体の人事異動の中で行われて任用されているということを考えたときに、資質の担保、能力の客観的評価は必要なのですけれども、人事異動の中で資格をリンクさせることは相当難しいのではないかなという気がしました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

検討すべきではないかという中に、難しいという御意見かと思えます。

続きまして、増沢委員、お願いします。

○増沢委員 ありがとうございます。

本当に人事とこの問題を絡めると難しいというのを思います。ただ、今、ソーシャルワーカーの質を上げていく、専門性を上げていく、そしてスーパーバイザーを育てるというときに、人事を優先していたら今の日本の現状はずっと進歩がないのではないかなと思うので、ここら辺はスーパーバイザーとしての資格をきちんと任用要件を明確にすることで、人事のほうに影響を与えていくような仕組みを国も後押しをしてやっていくということは、先ほどの資格の問題もそうだと思うのですけれども、それが重要ではないかなと思います。

それと、僕は奥山先生がおっしゃったように、ただ経験を積むだけではなくて、自分がどういうスーパーバイズを受けてきたか。スーパーバイズを受けていない人がスーパーバイズをするということは考えられない話なので、現状はやはりスーパーバイズをきちんと受ける。これ自体も僕は日本の現状としてはどうなのかなと思うので、きちんとスーパー

バイズを受けている、スーパーバイズ歴をきちんと履歴として、兎相長なりが、判この時代ではないですけれども、押すなりしてちゃんと証明していく。

その上で、僕はやはりレポートは重要だと思います。うちもセンターの研修で事例をまとめていただくのですけれども、事例をまとめたレポートを見るとその人の実力はかなり分かるのです。まず、それはどういう情報を捉えているのか。それに対してどういう判断、見立てをされているのかはレポートに表れます。そして、どういう方針を立てていったのか。レポートを見ると、その情報しかないとか、判断がないとか、本当にマニュアルどおりの対応しかしていないというのはよく表れます。その上で、考察でこのケースを振り返ったときに、ほかにどういう方法があったのか、まさに振り返りの力がそこには表れるので、本当にその人の実力は現れると思います。

そういうことを評価する専門家。例えばイギリスはもうスーパーバイズの前の段階で、新任の段階で資格を取った後に2年間でケースレポートを課すというのが向こうのやり方なのです。それもスーパーバイズ歴をきちんと残しながらケースレポートを書く。それを評価するのは大学の現場のコラボの中でやっているのです。だから、そういったところのチームをきちんとつくって評価していくということができると、随分専門性の底上げはかなっていくのではないかなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、最後になりますけれども、相澤委員、よろしくをお願いします。

○相澤委員 私もそういう意味で増沢委員と同じような意見ですけれども、時間がないので、増沢委員が言ってくださったことと重なるところは省略して、一つ付け加えますと、現場の職員の評価というのはスーパーバイザーにとっては非常に大事な要件かなと。やはり現場できちっと評価されるような職員でないと、スーパーバイザーはなかなか難しいだろうなど。そういうことも要件の一つに加えるということも大切かなと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員が言われたリクワイアメントの中身、もう少し幾つか別の案が出ていたということになります。

お約束の時間を5分オーバーしておりますけれども、本日はたくさんの御意見をいただきましてありがとうございました。

今後のスケジュールにつきまして、冒頭、若干概略は説明したつもりですけれども、事務局のほうから改めて今後のスケジュール等をよろしくお願ひしたいと思ひます。

○金子虐待防止対策推進室室長補佐 本日は長時間にわたりありがとうございます。次回以降、冒頭座長からもございましたが、最終取りまとめに向けた議論ということで、あと最低2回は開催を予定しております。日程については改めて御案内いたしますので、御出席のほど、よろしくお願ひいたします。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

それでは、本日のワーキンググループはこれで閉会とさせていただきます。委員の皆様、本当に遅い時間までありがとうございました。多様な御意見を感謝します。

では、次回またよろしくお願ひします。