

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1回議事録

厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課

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1回議事次第

日 時：令和元年9月10日（火）17:30～19:28

場 所：TKP虎ノ門駅前カンファレンスセンター ホール3A

1. 開 会

2. 議 事

- (1) ワーキンググループの設置について
- (2) これまでの議論の経緯と今後の進め方について

3. 閉 会

○國松虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから「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」を開催させていただきます。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、小島委員、藤林委員から欠席の御連絡をいただいております。また、安部委員が遅れての到着となっております。

本ワーキンググループにつきましては、本年8月7日に開催されました第26回社会保障審議会児童部会社会的養育専門委員会におきまして、本年6月に成立した改正児童福祉法附則の検討規定等を踏まえまして、子ども家庭福祉に関し専門的知識・技術を必要とする支援を行う者の資格のあり方を含め、資質の向上策について検討を行うために専門委員会のもとに設置されました。また、座長は山縣委員に、座長代理は松本委員に務めていただくことで御了解をいただいております。

続きまして、事務局から委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思っております。名簿の順にお名前を申し上げますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず初めに、相澤委員でございます。

我妻委員でございます。

江口委員でございます。

奥山委員でございます。

加藤委員でございます。

栗延委員でございます。

栗原委員でございます。

小山委員でございます。

才村委員でございます。

佐藤委員でございます。

高橋委員でございます。

津崎委員でございます。

西澤委員でございます。

増沢委員でございます。

松本座長代理でございます。

宮島委員でございます。

村松委員でございます。

山縣座長でございます。

なお、今回、全国知事会から御推薦いただいております廣中委員から代理出席の御希望がございました。団体を代表して御就任いただいている委員の代理出席について、その取り扱いを確認させていただければと思います。代理出席については、事前に座長の了解を

得た上で、代理の方が出席して発言することが可能です。本日は、事前に山縣座長の御了解をいただき、廣中委員の代理として山口県健康福祉部こども・子育て応援局こども家庭課の多田様に御出席いただいております。

また、事務局につきましては、座席表をご覧いただくことをもって御紹介にかえさせていただきたいと思いますが、本日、公務の関係でおくれての出席、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。

恐れ入りますが、カメラの撮影につきましては、ここまでとさせていただければと思います。

(報道関係者退室)

○國松虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、これより先の議事につきまして山縣座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○山縣座長 皆さん、こんばんは。遅い時間にお集まりいただきましてありがとうございます。遅い時間にもかかわらず、欠席者2名ということでかなりの出席率になっています。委員の皆様には、調整いただいたことを感謝申し上げます。

事務局から説明がありましたけれども、代理出席についての取り扱いですが、事務局と松本座長代理に相談しまして、過去、厚労省で対応していたやり方を踏襲するということで、今回も団体等の委嘱を受けておられる委員の方については代理出席と同等の発言権を認めるという形で対応させていただきます。

それから、委員については毎回、基本的には資料の提出が可能ですので、欠席しても、提出された資料は発言と同等の取り扱いをするという形で対応させていただこうと思います。そういう扱いでよろしいでしょうか。

では、確認しましたので、今後もそういう形で私と松本座長代理と事務局で協議して、その都度判断していきたいと思います。ありがとうございました。

では、早速ですが、資料の確認をしていただきたいと思います。事務局、よろしくお願いたします。

○國松虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、本日の資料を確認させていただきます。

配付資料につきましては、議事次第のほかに、

資料1 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の設置について

資料2 子ども家庭福祉に携わる者に関するこれまでの議論の経緯

資料3 今後の議論の進め方について(案)

となっております。

続きまして、構成員提出資料といたしまして、江口委員、栗原委員、才村委員、増沢委員からそれぞれ御提出いただいた資料をおつけしております。

また、参考資料として、

参考資料1 新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会報告(提言)

参考資料 2 新しい社会的養育ビジョン

参考資料 3 市町村・都道府県における子ども家庭相談支援体制の強化等に向けたワーキンググループとりまとめ

参考資料 4 児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について

参考資料 5 児童虐待防止対策の状況について

参考資料 6 令和 2 年度児童虐待防止対策及び社会的養育関係予算概算要求の概要となっております。

資料の落丁等不備がございましたら事務局までお申し付けいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○山縣座長 配付資料の確認です。今、説明がありましたように、過不足があればその都度手を挙げていただいて事務局のほうで対応していただこうと思います。今の段階で不足分などありますか。よろしいでしょうか。では、適宜お願いしたいと思います。

今日の進行ですが、まず最初に、資料 1、2、3 を中心に事務局から説明いただき、それぞれの委員で意見交換ができたかと考えております。具体的なやり方については、資料の説明を受けた後、残った時間を見ながら考えていこうと思います。たくさんの委員がいらっしゃいますので、正直、議論できる状況になかなかないかと思いますが、その辺はお許しいただきたいと思います。

では、早速ですが、資料の中身の説明をよろしく願いします。

○柴田虐待防止対策推進室長 それでは、お手元の資料 1 をお開きいただければと思います。ワーキンググループの設置についてです。

8 月 7 日に開催されました「社会保障審議会児童部会社会的養育専門委員会」におきまして、「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」の設置が決定されております。

設置の趣旨でございますが、1 にありますとおり、令和元年 6 月 19 日に成立した児童福祉法等の一部を改正する法律附則 7 条 3 項におきまして「政府は、この法律の施行後一年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、児童の福祉に関し専門的な知識及び技術を必要とする支援を行う者についての資格の在り方その他当該者についての必要な資質の向上を図るための方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされています。

これを受けまして、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あり方その他資質の向上策についての検討を行うため「社会的養育専門委員会」のもとにワーキンググループを設置するというものです。

メンバーは、先ほど御紹介がございましたが、別紙 1 のとおりとなっております。

主な検討事項は、3 に書いてありますように、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あり方その他資質の向上策となっております。

その他、会議は原則公開するとしております。

別紙２は、本年６月に成立しました児童福祉法の一部改正の改正附則等をつけております。

その次のページの右上に「参考」と書いてある資料でございますが、今後の検討スケジュールをイメージということでつけております。ここでございますように、令和元年９月、きょうからワーキンググループの議論を開始いたしまして、来年、令和２年夏を目途に中間的な整理、令和２年１２月、ワーキンググループの議論の整理、その後、社会的養育専門委員会への報告を予定しているところでございます。

続いて、資料２をごらんください。資料２に子ども家庭福祉に携わる者に関するこれまでの議論の経緯について時系列で整理しております。

まず、２０１６年３月１０日の「社会保障審議会新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会」報告書におきまして、指導的職員の専門性を向上させるとともに、その能力を客観的に明確化する観点から、子ども家庭に関する専門の相談員としての新たな公的資格を創設することを検討すべきとされました。

２０１６年５月に成立しました平成２８年児童福祉法等の一部改正におきまして「政府は、この法律の施行後二年以内に、児童相談所の業務の在り方、要保護児童の通告の在り方、児童及び妊産婦の福祉に関する業務に従事する者の資質の向上を図るための方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定されております。

また、２０１６年７月２９日から２０１７年１２月８日に開催されました「新たな社会的養育の在り方に関する検討会」の「新しい社会的養育ビジョン」におきまして、人材育成、専門性の向上、そして資格化の可能性等について取りまとめがなされまして「子どもの家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」におきまして、児童福祉司等についての研修の到達目標とカリキュラム等が策定されているところでございます。

昨年末の２０１８年１２月２７日の「市町村・都道府県における子ども家庭相談支援体制の強化等に向けたワーキンググループ」の取りまとめにおきまして、人材の専門性の向上及び具体的な方策について検討すべきという点については意見が一致し、国家資格化も含め、一定の年限を区切って引き続き検討すべきとされております。

これを踏まえまして、２０１９年３月１９日に関係閣僚会議で決定されました「児童虐待防止対策の抜本的強化について」におきまして「児童福祉司等子ども家庭福祉に携わる者に関する資格の在り方を含めた資質向上策について、施行後１年を目途に検討する。児童相談所の児童福祉司のみならず、市区町村子ども家庭総合支援拠点の職員、里親養育支援を行う者、児童養護施設等の職員、児童家庭支援センターの職員等、幅広く子ども家庭福祉に携わる者の資質向上が求められていることから、この検討に当たってはこれらの人材も含め、検討を進める」と決定されております。

これを受けまして、２０１９年６月１９日に成立しました児童福祉法等の一部改正におきまして「政府は、この法律の施行後一年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、児

童の福祉に関し専門的な知識及び技術を必要とする支援を行う者についての資格の在り方その他当該者についての必要な資質の向上を図るための方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」という規定が置かれています。

2 ページ以降は、今、御紹介したものについての個別具体的な報告書等の抜粋をつけておりますので、割愛させていただきます。

9 ページには、先月、8月7日に開催されました「社会的養育専門委員会」における委員からの主な意見をまとめておりますので、御紹介させていただきたいと思っております。

1 つ目、児童相談所だけではなくケアワークを行う機関や市区町村の子ども家庭総合支援拠点など、地域での人材育成をどうするかが大きな課題。

2 つ目、ソーシャルワークが重要であり、深く掘り下げて議論していただきたい。

3 つ目、知識・技術に加えまして、専門的態度も含めて総合的に議論していただきたい。

4 つ目、ファミリーホームの養育者や養育補助者に関する資格要件の見直しについても検討していただきたい。児童養護施設、乳児院等の補助的職員の研修のあり方についても検討していただきたい。

5 つ目、学校をプラットフォームとした福祉と教育の連携が重要である。

6 つ目、里親養育支援を行う者や児童養護施設職員等の資質の向上に関して、関係者として経験者の声を取り入れていただきたい。

7 つ目、里親養育支援を行う者の資質向上に関して、里親からの必要な支援の聞き取りをお願いしたい。

8 つ目、自治体の人事政策について現場実態に踏み込んだ調査やヒアリングを行った上で、資格や研修のあり方という議論をしていただきたい。

9 つ目、人材の登用、定着、育成に関しては、自治体の意見が重要であるため、自治体職員の方から集中的に意見を聞く機会を設けていただきたいなどの御意見をいただいているところでございます。

続きまして、資料3をごらんください。今後の議論を進めるに当たりまして、その対象範囲をどうするかという観点から、資料3として「今後の議論の進め方（案）」を用意しております。

1 つ目、子ども家庭福祉に携わる者は、児童相談所や市区町村等でソーシャルワークを主に担う者と、児童福祉施設等でケアワークを主に行う者に大別されるけれども、これまでの議論の経緯等を踏まえて、まずはソーシャルワークを主に担う者の資質向上から議論してはどうか。

その際、以下のような論点に沿って議論を進めてはどうかということで、①でございますが、児童相談所において専門的な観点から介入を含めたソーシャルワークを担う児童福祉司（スーパーバイザーを含む）等や、市区町村において身近な立場からソーシャルワークを担う職員など、業務の内容に応じて求められる資質のあり方。

②として、①で求められる資質の向上を図るに当たっての具体的な方策のあり方として、

例として幾つか記載しています。研修・養成プログラム等の充実、専門性を客観的に把握できる枠組み（資格制度等）、専門性の高い人材を恒常的に確保していくための方策（地方自治体等における人事制度、キャリアパス等）を挙げているところがございます。

上記を議論するに当たっては以下の点に留意が必要ではないかということで、資質の向上と量的な拡大の関係、あるいは実際に施策を実施していくに当たっての工程等を挙げています。

資料3の2ページ目に審議の際に参考としていただくためにソーシャルワークを主に担う者ということで整理したものを置いております。ごらんいただくとわかるように、児童相談所、市区町村の子ども家庭総合支援拠点等の業務と主な職種ということで書いております。

児童相談所の業務としては、専門的な知識や技術をもって虐待通告等に基づく調査、見立て、診断、判定、一時保護や措置などの介入を行うためのリスクや緊急度、親子分離の必要性の判断、方針の策定、支援や指導、一時保護、里親委託、施設入所、関係機関との連携や市町村に対する支援、必要となる法的対応などの業務を行う。

児童相談所の主な職種として、スーパーバイザー、児童福祉司等と書いております。

市区町村の子ども家庭総合支援拠点等の業務としては、身近な場所で子どもとその家庭及び妊産婦を対象として、実情の把握、子ども等に関する全般的な相談対応、調査、方針の策定、訪問等による継続的な支援や指導、要対協における調整機関としての調整などの関係機関との連絡調整などを行う。

拠点の主な職種として、子ども家庭支援員、虐待対応専門員等と記載しております。

別紙の下に米印として、里親養育支援を行う者や児童家庭支援センターの職員、児童養護施設・乳児院の家庭支援専門相談員等もソーシャルワークの機能を担っている旨を記載しています。議論の参考におつけしているということでございます。

事務局から資料1から資料3についての御説明は以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

今ありましたように、これまでの経過を踏まえて、今回この委員会で議論していただきたい課題を私と松本座長代理と事務局で整理させていただきました。

これからの時間ですが、残る時間が100分、ほぼ20人の委員がいらっしゃいますので、一人一人均等に分けて3分から4分ぐらいにしかありません。5分やるとぎりぎりになりますが、とりあえず、今日は1回目ですので、皆さん方の考え方を御披露いただくというところに力点を置いて、できましたら3分から長くても4分程度でお話しただけたらと思います。強制はしませんので、手を挙げていただいて、今回特に発言がなければそれはそれで結構ですが、基本的にはできるだけたくさんの方々からの声をいただこうと思います。提出資料を4人の委員からいただいています、それも含めてその時間をお願いできたらと考えています。

その御意見をもとに事務局と整理させていただいて、次回以降のスケジュール感や枠組



みは持っておりますが、今後の議論の段取りを決めていけたらと考えています。そういう進行の仕方では御了解いただけますか。

では、了解いただけたものとしまして、早速ですが、それぞれ自由に手を挙げて3～4分で御意見をいただけたらと思います。

もう一つ重要なところで、法律の附則と社会的養育専門委員会からの付託で子ども家庭福祉全般に広くやってほしいという意向を聞いております。今日の御意見にもよりますが、まずは、ソーシャルワーク領域、都道府県と市町村の主な担い手のところを先にさせていただいて、その後、その他の人材ということで施設職員や民間機関、里親養育、その辺に行きたいと考えています。それではだめだという意見が今の段階で出ても問題ないと思っています。では、よろしく申し上げます。

○奥山委員 内容ではなくて枠組みで。

○山縣座長 どうぞ。

○奥山委員 毎回1人が3分ぐらいではこの人数で議論できないです。例えば才村先生の資料にもあるように、具体的なことを考えていかなければいけないわけで、どんな科目が必要なのか、どんな到達目標が必要なのか、そのためにどうしたらいいのか考えていかなければならないのに、1人が3分で議論を尽くしてワーキングとしてしっかりした具体的なものが出ると座長はお考えなのではのでしょうか。そこをお教えてください。

○山縣座長 今日は開始時間が遅かったものですから2時間ですが、次回以降は長目の時間設定をするというのが1点です。いずれにしても、20人いらっしゃいますので、均等というのは正直無理だと思っています。場合によっては、ここまではまだ考えていないのですが、必要があればさらにサブグループをつくるということもあり得る。それも皆さん方の御意見をベースに、今日の段階ではこうしますということまでは準備していないという状況です。

○松本座長代理 今の山縣座長の発言に補足いたします。先ほど山縣座長と事務局とで打ち合わせして、今回はとにかくそれぞれのお立場からの発言をまず広く伺うということが主である。次回以降、現行の、特にこの間出ました研修等のプログラムの評価については一旦確認して御意見をいただいた上で、具体的な資格化、どういうふうにしたら専門性を担保し得るのか、法的な制度的枠組みはどうあるべきかという議論に入っていこうというふうに整理したところだと思います。

今日、最初にそこに入るというよりは、それぞれの御意見をまず広く伺うということと、もう一つは、議論の進め方についても意見を伺うということがきょうの趣旨と私は理解しております。

○奥山委員 どちらかというと、これから先を考えたら、みんなが意見を言うというよりこれからの議論をどう進めるのかというほうが重要なのではないですか。つまり、みんなが勝手な意見、全然かみ合わない意見を3分ずつ言って、はい、おしまいというのでよろしいのでしょうか。

○山縣座長 それぞれの委員の発言の中身については拘束しませんので、先にスケジュールについての問題でも結構ですし、中身についてのことも結構ですし、それを整理していこうと思っています。

○奥山委員 だとしたら、3分ずつみんなが勝手なことを書いてくれればいいだけの話で、しかもワーキングですから、議論がかみ合わなければワーキングにならないと思います。意見を3分ずつ言ってください、はい、おしまい、そういう会議でよろしいのでしょうか。

○山縣座長 1回目はそうするということであって、次回以降もこの形で全部いくとは言っていないつもりです。

○奥山委員 だとしたら、さっきおっしゃったサブグループをつくるべきかどうか、そういう議論を先にすべきではないですか。

○山縣座長 それがこの時間だと思っています。

○奥山委員 みんな勝手なことを言うのだから、かみ合わないではないですか。

○山縣座長 ほかの委員の方々、いかがでしょうか。宮島委員、どうぞ。

○宮島委員 まず、法が委ねた期間内の早い時期にスタートを切れたことがよかったと思っています。

今、奥山先生もおっしゃったと思いますが、最終的には具体的なことをきちんと決めていかないと物事は進まないの、そうなるべきだと、具体的なことが話し合えるようにすべきだと思います。一回一回の時間を長目にする、場合によってはグループ分けするとか、そういったことも必要かと思っています。しかし、とにかく今日については、子どもたちが命を失っている、またそういう事案が起こってしまった、そのことを踏まえて、事務局が提示してくださったここに焦点を合わせてきちんと議論することを優先するので良いですねということ、この目的と枠組みを合意しているどうかを丁寧に確認する。面倒なようでも、その確認を丁寧にすることこそが、ばらばらなあちこちの意見にならない上でとても重要だと思います。ですから、私は、座長がお示しくださった進め方でいいと思います。

そして、事務局が示してくださったように、質と量、その両方があるけれども、またいろんな分野もあるけれども、この分野に焦点化して深掘りして、それから場合によってはだんだん広げていくという御提案のとおりぜひとも進めていただきたいと思います。

○山縣座長 ほかの委員の方々、よろしいでしょうか。

では、次回以降、できるだけ議論ができるような形で、各委員の方々、その日の会議の中身については事前に事務局から届けるようにしますので、書面等で意見をいただいて、その説明ではなくて、それをベースにお互いのものを見ながら議論するというような方法でできるだけ進めていこうと思っています。

○松本座長代理 座長の今の発言の補足ですが、何でも好きに話してくださいということではなくて、このワーキングはワーキングの目的がありますので、専門性を高めるにはどうしたらいいか、特にこれまでの議論の経過からすると、児童相談所だけではなくて市区町村のところも含めた枠組みをどうするのか、そのときに専門性の内容は一定議論されて、

研修プログラムがいろいろあるということも経過の中でありますので、それを踏まえて、どの程度まで制度的に縛りをつけるというか、求めるのか、制度化していくのかということがこのワーキングの最大のまず議論しなければいけないことだと考えております。そのことは恐らく御了解の上でここにお集まりだろうと思います。

その前提も含めて、どういう形でこれを議論していったらいいのか、あるいは現状の評価、今のままで量的拡充でいいのか、それとももう少し進めなければいけないことかどうかということは、これまでの議論を踏まえた上で御発言いただくということが座長の趣旨だと理解しております。何でも好きにしゃべってくださいということではないだろうと、このワーキングの趣旨を踏まえた上で、どのような議論を進めるか、御発言くださいということで、1人3分ずつしゃべるというのも、短くてもいいですが、趣旨としては、全員の方からまず御発言の機会はいただきたいということですので、私が横で時計を見ているということではありませんし、そこでの議論になるということも妨げないという趣旨かと考えていますが、それでよろしいですか。

○山縣座長 松本委員を座長代理にしてよかったなど、倒れても安心だというふうに思っていますが、では、奥山委員と宮島委員は発言されましたけれども、それは入る前の前段階ですので、ここから、今日はできるだけ全員の方の声を、この進め方等に関する御意見をいただけたらと思っています。御自由に発言ください。津崎委員。

○津崎委員 児童虐待防止協会の津崎です。

余り全体が広過ぎてどこに焦点を絞ってどう煮詰めていくのか、想定が難しいのですが、長年、実務にかかわっていた観点でいくと、児相の職員は公務員なのです。基本的には都道府県あるいは政令市の職員ですね。市区町村で見ると普通の市区町村の職員です。今までこういう専門性が大切であるとか、3年ぐらい前からはかなりボリュームのある研修を実施してきていますね。児相の職員に対しても市町村の職員に対しても実施してきていますが、実務で一番感じますのは、研修しても積み上げができない。3年、4年ぐらいで皆かわってしまう。公務員としての異動を前提にして、ソーシャルワークの技術や資質を高めるといっても、全然それが定着化できないということを感じています。

民間の施設や機関のソーシャルワーカーとしての資質を上げるのと、公務員としてのその職員の資質を上げていくのは、抜本的に対策の立て方が違うように思います。メインになるのはほとんど公務員です。公務員の基本的な考え方は、異動させて幅広くいろんな経験をさせるということが前提になった人事がなされている。そのことをいろいろ今までも提示するのですが、今までの厚生労働省の回答の仕方は「自分たちは人事権を持っていません。都道府県が人事権を持っていますから、自分たちができるのは研修だけです」ということで、研修はかなり強化されたけれども、実質にそれが定着して、例えば児童相談所全体の組織としての専門性を高める形になっているのかといたら、なっていないです。研修しては崩し、研修しては崩しというのを永遠に繰り返している。あちこちでいろんな事件が起きていますが、私たちからすると、同じようなミスが次々に出てくるということ

で、中身を見ていると全然積み上がっていないという印象です。

近場の児相にどのくらいの経験年数で実務をやられているのかと聞くと、2年か3年ぐらいの経験の職員が中心ですと、最終の決定権を持つ児相長はどのくらいかと聞くと、せいぜい2年ぐらいの経験という言い方です。これでは専門性の議論にならないです。テレビのインタビューを見ていると、みんな、ちぐはぐな言いわけをしていますね。

一つは、公務員体制があるということを前提にいろいろ研修や資質向上を言ったって絵に描いた餅です。まずは都道府県、あるいは児相であれば政令市がメインですから、その専門性の構築、積み上げができる体制は自治体とどういう専門家、どういう知識が必要ということを組み合わせた形で対策を立てなければいけないし、市町村であれば当然、全国の市町村会と一緒にした形で、人命にもかかわるし、専門性なりノウハウがないとできない、それを公務員の中でどういう制度として定着できるのか、もうちょっと実のある形で結果を出せるようにしないと議論倒れになってしまって、実際は何も変わっていないという繰り返しになってしまうので、その部分に焦点を当てて議論していただきたいというのが私の本音でございます。

○山縣座長 公務員の人事のあり方問題も非常に重要というところだと思います。

次の方、いかがでしょうか。江口委員、どうぞ。

○江口委員 江口でございます。

今日、提出意見をつけておりますので、その中のポイントだけお伝えしたいと思います。

今、津崎先生がおっしゃったように、公務員としてということでございますが、心理職は昭和25年から、社会福祉職も昭和35年から全員専門職で大阪は採用してまいりました。今、約600名弱、全部専門職で採用しております。そういう意味で言いますと、この間、専門職はどうあるべきかという議論を随分いたしました。それから、若手職員を全部の職域から集めて懇談会もいたしました。そういう形で議論を積み上げる中で、採用計画、キャリア形成のあり方、キャリアパスのあり方、人材育成計画全体のあり方を体系的にきちっとつくっていかねばならないというのが平成25年、26年の議論でございます。児童相談所職員を含めた福祉職全体の専門性をどう組み上げていくのかということをしきりと戦略として都道府県が持っていくことが重要だと感じております。福祉総務課、福祉部の肝のところに専門職を配置しまして、そこがリクルートから人材育成、キャリアパス、全部を管理しておりますので、底上げをきちっとしてきたということでございます。

表1は、578名が専門職ということで、どういう分野にどれぐらいの専門職が配置されているかを見ております。あわせて現在、本庁に27名の職員が専門職として配置されておまして、関係課の課長3名が全て専門職、児童相談所長全員が専門職、施設長全員が専門職という形で、自分たちが現場で感じていることを政策に反映させていくことを意識したシステムを示していこうではないか、そうしないとキャリアパスは見えないということで、この間、5年ぐらい取り組んでまいりました。さて、児童相談所の機能はまさしく介入と支援というところを同時並行的に行うという、非常に厳しい状況に置かれているのは間違

いないところをございまして、これをどういうふうにやっていくのかという話です。

先ほどおっしゃったように、3年未満がかなりの人数になっているというのはそのとおりで、この間、かなりの増員をいたしました。一方、スーパーバイザーの数が80人から90人、何とか担保しています。というのは、長年の専門職採用を続けていく中で、10年選手が一定程度確保できてきている。この間、配置基準に照らしまして143人児童福祉司が足りないところをございしますが、児童福祉司が増えていく中でもスーパーバイザーを何とか肝にして、後輩たちをきちっと養成していきたい。現場でOJTをしないと児童相談所の業務はできません。立入調査をしたことがない人間が立入調査についてスーパーバイズできません。そのため、10年選手を何らかのインセンティブをつける形で児童相談所の中で位置づけていくことが重要だろうということで、戦略的にこういう人間が異動しても再び児童相談所に一定数戻ってくる体制を大阪府はとってまいりました。

児童相談所の若手職員に聞きますと、3年、4年やっていると一回休憩させてくれと言います。大阪府の場合、ジョブローテーションという形で、例えば女性相談センターに行ったらDV相談を3年ぐらい経験して、また児童相談所に戻ってきます。DV相談をやった経験が児相相談所の援助にも役に立つと思っています。

いずれにしても、地方公務員として専門職採用をして、人材がキープできるような形で地方自治体が考えて、計画を立ててやっていくことがまず肝かと思っています。そういう意味で、専門職採用を積極的に各自治体が行っていくことが今迄にも増して必要な時期に来ていると感じております。

実務経験は、先ほど言いましたように、10年選手を一定キープしていますが、この人たちに何らかのインセンティブ、資格という形になるのかどうか別にいたしまして、制度設計する必要があるのではないかというのが現場の意見でございます。

以上でございます。

○山縣座長 3つのポイントということでした。

ほかの方、いかがでしょうか。才村委員、お願いします。

○才村委員 今、お二方から御発言があって、それぞれもっともだなとお聞きしていました。いずれにしても腰を落ちつけてじっくりと取り組む環境整備が必要だと思います。

構成員提出資料の14ページ、私のほうで作成させていただいたのですが、「課題・論点（メモ）」と書いています。児相、児童福祉施設は過酷な職種であって、果たしてどの程度人材確保できるのか。そのためには、相応の対価、社会的地位と評価、私は国家資格化がぜひ必要だと考えているのですが、その前提での話です。いずれにしても腰かけ的な任用では無理で、虐待対応専門職としてのアイデンティティーを持ってライフワークにできるような基盤整備が絶対に必要だと思います。そういうふうにと考えると、現行の公務員の任用制度で果たしてやっていけるのか。民間への移管等、大胆なシステム改正が必要である。

専門性の確保を議論するときに、その前提条件として、現行の公務員による児童相談所

の運用システムを抜本的に改めて、果たして公務員でなければいけないのかということも含めて、児相についてのグランドデザインをもう一度描き直す必要があるのではないかと思います。中身の議論については今後機会があれば発言させていただきたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

公務員では限界があるのではないか、民間への移管も含めるという非常に大胆な提案でございます。

ほか、いかがでしょうか。栗原委員、お願いします。

○栗原委員 栗原です。

今、才村さんがおっしゃった民間委託のお話は国家資格が確立した暁にはできることではなかろうかとは思いますが、荒っぽい話ですが、韓国では2年間で児童保護機関を40カ所つくって、すごいなと思って3年前に見せてもらったのですけれども、日本の児童相談所のように土地・建物があってしっかりしたものではなく、貸しビルの貸し事務所の中に小部屋があって、プレイルームがあって、相談室があって、あとは事務局です。保護するのはどうするのかというと、全部、民間シェルターで、民間に全て任せる。法的な判断はというと、裁判所にすぐ持っていく。通告そのものは警察、110番が受けて、必ず児童保護機関と一緒に訪問する。虐待処罰法という法律ですから、そういう形ができ上がっている。根本的な制度が変わらない限りは公務員の中でどうするかという議論になると思います。

私が準備したのは、元児相長という立場でこういう視点もあるのではなかろうかということで、個々の職員の資質向上ということではなく児童相談所の置かれた環境をどう見るかということで所感を書きました。

都道府県の児相と政令市の児相をたまたま私は両方を経験したのですが、実は全然違います。さいたま市ができて、たまたまさいたま市の児相に呼ばれたのですが、同じ人口や件数があっても、動き方が相当違う。情報が違う。政令市は、住基や、その他公的な手当、家族の構成等々、経済力も全部システムでわかる。だから、通告があった場合、訪問するのに、基本的なシステムがつながっていれば、ものの数分で基礎的なデータが入る。どういう態勢で訪問するかというのが早目に対応できました。

さいたま市に行ったとき、経験が浅い職員ばかりで、県から所長とスーパーバイザーが行ったのですが、10数年前で、児童福祉司は人手がないのでということで、福祉専門職採用を始めるということであったのですけれども、高校卒業の社会福祉主事を児童福祉司ですのでもよろしく御指導くださいということになって、半分ぐらいそうでしたね。あとは福祉系の社会福祉士を持っていた人で、大丈夫かなと思ったのですが、そういった情報が早く入ることと、リーダーのもとにチームプレーで何とかやりくりができたということでした。

中核市や23区が児相を持つというのは非常に好ましい傾向と思いますが、一方で、ここに書きましたけれども、やはりどれだけ件数を経験したか、一人一人の職員の件数はしれ

ているわけですが、その政令市の中、その県の中の虐待の件数の経験は、その県の中、政令市の中の情報共有ということで、隣の県までは話がいかない。量的な経験が質的経験に変わる。いろんな事件が起こりますが、全県で1000件前後の県と、数千件から1万件経験する県では大分様子が違う。一方で、市町村で受け付ける件数は増えてはいますが、児相と比べるともっと規模は小さいわけですから、件数が少ない。そうすると、その中で何がしか漏れがあるかもしれないという危険があります。そういった置かれた児童相談業務を行う環境が相当違うのは明らかで、これは所感です。

細かな話は次からの議論ということでお願いしたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

児童相談所の経験者がつながっておりますが、別の立場でどなたでも結構ですので、いかがでしょうか。

では、増沢委員、お願いします。

○増沢委員 4つのことを柱に考えていくことが重要と思っています。提出資料も出させていただきましたが、これはイギリスの人材育成のあり方の報告書を書いて抜粋してきたもので、参考にさせていただければと思って持ってきました。17ページからです。

2000年にビクトリア・クリンビエ事件、2007年にベイビーP事件が起きて、マスコミが児童相談所を非常にたたいて、ソーシャルワーカーの顔出しの写真も報道されてということで、児童相談所が強烈に批判され、責められた。その結果、どうなっていったかということ、ソーシャルワーカーはああしろ、こうしなくてはいけないなどといったマニュアルやルールがどんどんできていって、事務的な業務量が増え、やる気もうせて、なり手が減少していった。2000年からそういう10年間をイギリスは経験してきました。

その後、ムンロー先生が、ソーシャルワーカーのアイデンティティとソーシャルワーカーの専門性、もう一度プロ意識を持ったソーシャルワーカーを復活させるということで、2011年のムンロー提言のもと、児童保護改革に乗り出しました。その後の約10年間の流れは、今の日本の状況に照らしたときに非常に参考になる流れだと思っています。

細かいところは置いておいて、日本と英国を比較してみても、数の問題の圧倒的な差はそうだけれども、育成の方向性と体系がきちんとできているというところで大きな違いがあります。17ページに色のついた扇型の絵がありますが、扇型の色違いのものが全部領域です。つまり、ソーシャルワーカーとは何たるものというのが領域を見ていく中で見えてくる。こういう要素をきちんと学んでいく。知識・技術というのは一部で、まさに姿勢とか、価値観、リーダーシップ、つまり、次の人材を育てていくことまでも意識したプロとしてのあり方とか、単に知識・技術を研修で身につけて実践するのではなくて、常に自分のソーシャルワークの実践に対して批判的な振り返りを行う。その批判的振り返りをする考える力、考察する力をどんどん磨いていく。そこら辺が本丸として大事です。

ただ、この育成というのは、資格を取る前の養成の段階からきちんとその方向性が位置

づけられているということです。日本の場合は公務員の人事の中でと、ソーシャルワークのプロフェッショナルな専門性ということ全く抜きにスタートして、研修して2～3年それなりの実力をためても、いなくなってしまうという、まさに積み上げがない。そうではなくて、スタートの段階で、大学レベルの養成、それから、大学だけではなくて、実務者に資格を与えるための養成コースというのがあります。そういう中できちんと教え込む。

また、教えるのも、才村先生も意見をきちんと書かれていたと思いますが、座学でやるべきことは、子どもの発達アセスメント、親の精神疾患等、子どもが置かれている家庭内状況の厳しさというようなところを視野に理解を深めるようなカリキュラムがきっちり押さえられていること、そして2年目になると圧倒的に実習が多いのです。年間200日くらいの実習をやる。しかも児童相談所で実習して、3年経て、ようやく児童相談所に雇用されていく。

それから、公務員の人事異動ではなくて、プロのソーシャルワーカーとしていろんな部署を移ってキャリアを上げていく。それを担保するものが先ほどのフレームです。24ページに扇型の色のついたものではなく日本語にしたものがありますが、これだけのことを身につけていく。専門性を構成する要素が領域で、L1からL9までがレベルです。レベル4までが大学・大学院生、あるいはファストトラックという社会人に対する養成をして、レベル5に行ってみ習い期間1年間、レベル6、レベル7で実務者ということで一人前の動きをしていく。レベル8でようやくスーパーバイザーです。ここは同じ部署でなくいろんなところを動く。ソーシャルワークの機能をしている民間の機関から、フォスタリングの機関から、動きながらキャリアを上げていく。機関としてはこのレベルの人を雇用して求めるので、募集をかけて採用するというやり方です。だから人事異動のあり方とは全く違うシステムです。

しかし、こういうことが日本で可能なかどうか、そういった動きをしてキャリアを上げていくというのは非常に難しいと思います。日本では非現実的なのもかもしれませんが、やはり専門性の積み上げという意味では、いろんな立場のソーシャルワークを経験していくのは非常に意味がある。今回、市と児童相談所のソーシャルワークの柱を持った両領域でのということで、少なくとも市と児童相談所を異動できるような体制ができれば、相当違ってくるのではないかと思います。

しかし、こういうことを言っても、そもそも養成校をつくりましたとか、養成のプログラムがありますといったときに、学生や社会人がそれを求めてこの領域に来るかといったら、今の日本の現状では余りにも厳しい仕事だという認識が広まっていて、人は集まらない。ここも非常に重要で、ソーシャルワーカーの価値と大切さをきちんと社会が認識するように手を打っていく。これは変な話ですが、芸能人を使ったソーシャルワークの映画をつくるとか、そんなことまでしていたそうです。そういうこととして、日本全体がソーシャルワーカーだけではなくて対人援助職の価値というものをもっと上げていくようなムーブメントというか、文化づくりというのがベースとして必要ではないか、そこら辺も踏まえて考



えていけたらありがたいと思います。細かいところはまた後でということ。

○山縣座長 ありがとうございます。

自治体間の人事異動ということも提案の中にあつたようです。

ほか、いかがでしょうか。では、西澤委員、奥山委員、加藤委員、その順番で。

○西澤委員 きょうは皆さんの出方を見たいと思っていたので静かにしていたのですが、内容の話よりも一つは形の話です。今まで厚労省が、いろんな委員会を紹介いただいたように、ワーキングなりやって報告書を出して、法改正をやった部分もありますけれども、この問題について厚労省はどう思っているのだろうというのをすごく知りたいのです。こんな初めからの議論ではない、今までいろんなところで厚労省はその取りまとめができていけるわけなので、自分たちが行政の代表として日本のこういう問題についてどのようなアプローチをしようとしているのかというのはあるだろうと思うので、それを聞きたいと思っています。

さっき奥山先生が言われましたが、ワーキングというのはタスクフォースみたいな部分があると思うので、これだけ人を集めてみんながそれぞれ意見を言ったら、それは呉越同舟です。それをお互いに潰し合って、結果、何も出ない。厚労省がそれを狙っているのであれば、狙いは成功するだろうと思いますが、実際何か結論を出さなければいけない。いつも報告書に出てくる両論併記ではいけないと思います。いろんな意見はあつたけれども、結果、これでいきたいというふうな、それは必ずしも一つでなくていいと思います。

例えば、さっき江口さんが言われたような大阪府の取り組みはすごいですね。でも、大阪府の取り組みは、専門職が30人ぐらいしかいない山梨県は無理だと思います。大阪のやり方というのは一つの定式化、一つのモデルとしてあつて、それが追いつかないところには、例えば新たな資格を持った人が入ってくることでみたいな、一個の方向に決めるとするのは無理だと思うのです。シンギュラリティーはない。ですので、幾つかのオプションがあつて、それを全部進めていく。資格化に反対する議論を聞いていたら、新聞などを見ていると、時間がかかるからということを言われている方も識者の方でいらっしゃると思います。

でも、時間がかかるから早くしなければいけないというのもあります。さっき江口さんが言っておられたような大阪のモデルで、ジョブローテーションを組んで、600人も専門職がいたらすごい、さすが大阪と思いました。その中で10年選手が育ってきているというようなやり方の一つのモデルがありますが、それを一つ実行していく、それを均てん化していくように努力はするけれども、一方では、資格のほうも、結局、資格をやろうと思ったら、10年ぐらいたたないと人が出てこない。トレーニングを受けましたという人が実際に使えるようになるのは、もちろん資格の制度、カリキュラムの構成から始めて10年後ぐらいでしょう。そのころにはそういう人もいるというようなバリエーションがないと無理ではないか。今までのやり方でやっていたら、結果的に全部潰し合って、では研修を強化しましょう、そういうところに落ちつくのが先に見えていると強く思いました。

これはしようもない話で、私が厚労省の意見を聞きたいと思った一つの理由ですが、2019年に成立した児童福祉法の一部改正では何と書いてあるかというところ「児童の福祉に関し専門的な知識及び技術を必要とする支援を行う者」、この「者」というのは法学の言い方です。私らは法学の人間ではないので、できれば普通の一般用語で「もの」と言っていたきたいのですが、「者についての資格の在り方その他当該者についての必要な資質の向上」となっているわけですね。「資格の在り方」がまず最初に来ている。ところが、例として出された資料にはまず研修のことが書かれているわけです。資料3「今後の議論の進め方について」のマル2で「求められる資質の向上を図るにあたっての具体的な方策の在り方」の例では、一番最初に「研修・養成プログラム等の充実」となっている。順番が入れかわっているわけです。多分、意図的なリーディングだろうと思うので、これはちょっとおかしいのではないかと。附則にある順番が大事だと思うので、これの出し方、頭出しの仕方も大事だと思っているということを内容面の前の話としてさせていただきました。

○山縣座長 ありがとうございます。

前段の厚労省の考え方については時間があれば最後にお伺いするということにしたいと思います。

最後に言われた分につきましては、研修のところではそんなに時間をとるつもりはありません。座長代理が最初、補足してくれたように、今どうなっているかを確認して、それをベースに資格化が必要かどうかを議論する、そういう考え方で進行すると思っています。

○西澤委員 別に操作的なミスリーディングではないと。

○山縣座長 厚労省の意図は、私、そこまではわかりません。

○西澤委員 一蓮托生ではないですか。

○山縣座長 とりあえず現状を確認して、特に研修制度をつくったばかりですので、その部分が適切なかどうかも含めて早目に議論して、その後、独立した資格制度が必要なかどうかについての御意見をいただきたいということで考えています。

では、加藤委員ですね。

○加藤委員 加藤と申します。よろしくお願ひいたします。

私は普段、大学病院で精神保健福祉士としてソーシャルワークをしています。西澤先生とちょっと角度は違うけれども、同じことですが、やはり現場にいて何が課題と厚労省の方が考えてこの間の問題を見てこられたのか、知りたいというのが純粋な思いとしてあります。ここの資料を見せていただいたり、今、先生方のお話を聞いていても、それができているのであればいいのと思います。現場で考えているソーシャルワークとここで議論されているソーシャルワークは本当に同じものなのか、吟味したいと思います。

その点を説明すると、例えば、居所不明児の確認をしてくださいという依頼がある一定日時で子ども家庭支援センターのほうに来る。そのときに、それをきっかけとして、ソーシャルワーカーであればいろんなかかわりを組み立てられると思います。居所が確認できさえすればいいという視点だけで病院に確認してこられて、これは何のためにやってい

るのですかという質問をしてもお答えが的確に戻ってこない。やはり現場で抱えている問題と、私たちが見えているもの、もうちょっとお手伝いできたらいいのではないかということとのずれがあると思っているので、ここでもう一度ソーシャルワークの定義のし直しをしておいたほうがいいかなと思っています。

実際に今、議論になっている何が課題かというところに関しては、人の問題とシステムの問題、2つ考えていかなければいけないときに、人を考えたときに、資格なのか、研修なのか、もうちょっとその議論をしていきたいと思います。

現在、うちのすぐ近くの児童相談所は、27名定員のところが6名欠員のまま、21名で4月からやっておられて、その補充がされていない。21名の方も3分の1の7名が新人で、そういう状況でやっていらっしゃるので、現場は混乱しています。はたから見ていても大変だろうと、何か協力できることはないかと思っても、なかなか事例の共有や、経験を積み上げていく作業を一緒にしていくことができないのが現状だと思います。だとすると、大きく仕組みも変えていってあげなければいけないので、マイナーチェンジだけ考えてどうしますかという形ではなくて、児童相談所、子ども家庭支援センターという枠組みの中だけで考えるのか、そこも含めて検討していくような場になったらいいと思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、奥山委員。

○奥山委員 才村先生や栗原先生がおっしゃっていた児相改革みたいところは私も必要だと思うし、民間の力も確実に入れていく。私、昔から児相アウトソーシング派なので、それを考えてもいいとは思いますが、ただ、ここでの議論を絞らないと、そこまで言っていたらいつまでたっても結論は出ないのではないかと非常に不安なのです。それはそれでやっていく両輪なのではないか。個人の資質を上げていく、プロとしての意識をつけていくということと、働くところのシステムを変えていくということ、両側をやっていかなくはいけないとしたら、こっちはどっちかというところをどうするか考えていくことに絞らざるを得ない。才村先生や栗原先生と議論したいところですが、それをやっていたら終わらないのではないか。両方きちんとやる、両輪という考え方のもとに、今は個人のプロとしての資質をどうするかというところを考えていくべきと私自身は思っています。

先ほど増沢先生がおっしゃったように、子ども家庭を担うソーシャルワーカーとしてのプロをどうつくるかというところが一番大きな問題なのではないか。とすると、児相、市にとどめておく問題ではないだろうと思います。スクールソーシャルワーカー、施設のファミリーソーシャルワーカー、もしかしたら施設の職員もそれに加わってくるのでしょうけれども、県と市の児相と、市町村の福祉だけの子ども家庭ソーシャルワークではないだろうと思います。ソーシャルワーカーのプロとしては何なのか、ソーシャルワーカーとしては何が必要なのかということを議論して、そのための資質を担保する方法はどうしたらいいのだろうか、子ども家庭ソーシャルワークはどういう人が担うべきで、どういう資質

を担保すべきなのかということも議論していくのがこの場ではないかと思っています。

まず資格ということで考え、なぜ資格が必要かということ一つは「見える化」ですね。実際に資格を持っているかどうかということで、外から見えるということも一つあるだろうと思います。もう一つ大きいのはプロ意識だと思います。資格を持つことによってプロ意識が担保されるというところが大きいのではないかと思います。

私も幾つか昨今の死亡事例の検証に携わっています。15年ぐらい前だったと思いますけれども、当時の虐待防止対策室長と議論していたときに「専門家としてやるのだったら本来は自治体に任せておけない。しかし、自治体に任せておくということは、児相は素人と思わなければいけない。だからチェックリストをつくらなければいけない」という話でした。当時、西澤先生が「そんなことはない。児童相談所の福祉士の質を上げていかなければいけない」と相当議論したのですが、チェックリストになってしまって、今までの流れが全部チェックリストなのです。

今、死亡事例検証に行っても「チェックリストをつけています」と。でも、チェックリストの中身のところとリスク判断が合っていないし、何でこのリスク判断になっているかというきちんとした論拠がどこにも書かれていないのです。児童相談所でそういう決定をするときの根拠、何をどう考えてどうしたのかということが資料を見ても全然わからないのです。

ソーシャルワークは全体を見ながら、どうしてこうなったか、根拠はこれで、こういう決定をして、次はどうするかというプロセスで考えて進めていかなければいけないのに、そこがきちんとされていないということがやはり大きな問題だろうと思います。

チェックリストに頼ってきた昨今のソーシャルワークの問題というのは非常に大きいのではないかと思いますので、チェックリストではない、人の質を上げることによってきちんとした子ども家庭ソーシャルワークができていくような形をとることがここでの議論ではないかと思っています。

以上です。○山縣座長 ありがとうございます。論点を整理いただいて感謝します。

相澤委員、お願いします。

○相澤委員 児童相談所の今後の強化ということで、2000人規模で増員するというのを考えると、その人たちのまさに教育をどうするのか考えるわけです。実際にそれでソーシャルワークを担っていくわけですから、そう考えると、家庭裁判所の調査官の集中的な研修、例えば調査官補として採用されて2年ぐらいの研修をきちっと受けて調査官になる、ああいう仕組みが必要になってきているのではないかと。

国立武蔵野学院の中に養成所がございまして、これはソーシャルワーカーの児童福祉司の資格も取れますが、主にケアワーカーの資格を取るための機関です。私も養成所で学んだ一人ですが、私の同期に専門は石炭工学だったのですが、その石炭工学の人が養成所に入って1年間子どもたちと一緒に生活したり、研修を積んでいくと、それなりの専門性は身につけていくわけです。やはりこの現状を考えると、全国的にきちっと一人一人のソー

シャルワーカーの質を確保するような研修システムも考えてい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。

家裁モデルということですね。児相の3年程度でかわるという中で、家裁モデルを採用したらどうなのか、いろいろ議論の余地はあると思いますが、一つの考え方として提案いただきました。

どうぞ。

○安部委員 安部です。

まとまった議論ではないのですが、私、2016年の児童福祉法改正の後から、いろんな国の通知や改正のときのワーキングなどの議論に加わせていただきました。国の議論に加わせてもらって、その後の流れを見ていくと、いろいろ議論は分かれて、尊い犠牲を払ったわけではあるけれども、2年間で児童福祉司2000人増加とか、研修体制が児童福祉司任用前研修、任用後研修、スーパーバイザー研修、要対協の調整機関の専門職研修、いろんなことが今までよりも随分進んできたという気がしました。

特に今回ここで議論されている、議論しなければいけないことというのは、その前提として、子ども家庭福祉にかかわる職員、それは児童相談所だけではなくて、市町村、施設職員、スクールソーシャルワーカーを含めて、ともかく深い専門性が要るということはみんな一致していることだと思います。それを資格化で担保するのか、どんな形で担保するかがこのテーマなのだと思います。

質と量の話が、飛行機がおくれて間に合わなかったのですが、量の部分は少なくとも一定程度、ちょっとだけでも、増えてきた。では、個人の力量をどんなふうに担保するか。まず、来るのか、若い人ばかり来て大丈夫か、2つのことが言われています。それに対して、こんな形で育てていくのだということをやはり示さなければいけない。それを個人の研修というだけではなくて、もう一つ、今、言われているのは、虐待事件が起こったときに児相としての判断がちゃんとできていたかという、個々の職員の資質の向上だけではなくて児童相談所の資質の向上、それを担えるような資質をどうやって育てていくか、仕組みをつくっていくかということなのだろうと思います。

西澤先生が言われていた資格のあり方を含めた資質向上策というところの、確かに順番は「資格の在り方」が前に来ているのですが、もっと大事なことは資質の向上策だと思います。資格の話をごここでし出すと、この前の社会保障審議会のワーキングの中で延々とバトルをやったことがあって、この平行線は多分埋まらない気がします。もっと求められているのが資質の向上策であって、それを今、ブレインストーミングみたいにみんなで話しているのだと思いますが、そこを忘れないようにしなければいけないと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

専門性の中身とその担保の仕方ということですね。それを個人レベル、組織レベル、社会レベル、そういうところで議論を進めることができたらと思っています。

才村委員の手が挙がっていますが、1回目の発言をとりあえず重視したいと思いますので、少々お待ちください。まだ御発言のない方、宮島委員、お願いします。

○宮島委員 形式が整ったチェックリスト、こういうところが大事だという通知も膨大にありますが、目の前のこのお子さん、この御家族にちゃんと書かれている知識を適用できるかということがとても大事です。それができる、本物のワーカーを育てるにはどういうことが必要なかが議論されるべきだと思います。

例えば義務化研修があったわけです。あれはあの時点で大事なことが列挙されたものだと思いますけれども、実際に研修を回してみると、やはり知識偏重になっている。取り上げられている内容は大事だけれども、実践的な訓練がもっと必要だし、経験していること、自分の経験を振り返って省察することの方が大事で、そういうことなしには本物のソーシャルワーカーは育ち得ないということを前提として議論することが大事だと思います。

2つ目として、この国に住んでいる全ての子どもと家族に対して、安全や福祉が保障されなければいけない。これも奥山先生が繰り返しおっしゃっていますが、私が住んでいるのが人口2万人に満たない町なものですから、また、そういった地域を実務者として担当していたときもあるので、やはり仕組みをつくったときに大都市だけを前提にしたのではだめで、人口1～2万人の自治体でもきちんとそういったプロが置かれて仕事ができるようにするためにはどうすべきかを検討すべきだと思います。

3つ目として、新たな資格を作るとすれば、最短でも10年、20年、場合によっては現場にそういう資格を持った人が配置されるまでにはさらに時間がかかるわけですから、本気で具体的に積み上げなければ、つくったけれども、全然役に立たない、そんな資格をつくっても意味がなかったとなるので、つくるなら本物をつくる。また、違う方法ならばそれも考えなければならない。資格化を含めて考えるというのはそういうことだと理解しています。

最後に、そこが議論の中心になるとは思っていませんけれども、先ほども申しあげました、せっかく義務化した研修ですから、2～3年実施して見てどうだったかという、これについてはちゃんと分析して、すぐに取り組めることとして、この研修に改善が必要であれば早急に取り組むということも議論の中では取り扱うべきだと考えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

さっきの西澤委員とも一部、共通していると思いますが、日本語としてはちょっと矛盾していますけれども、全国一律の均てん化ではなくて、一律で均てん化でないものがあるのかという変な話ですが、多様性モデルというか、いろんな形のものも検討していいのではないかと、そういうところが今の共通項かと思いました。

ほか、いかがでしょうか。佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 佐藤と申します。

私も普段は医療機関でソーシャルワーカーをしています、機関の特性として、さまざま

まな地域の児童相談所の方や子ども家庭支援センターの方とやりとりをすることが多々あります。地域によって児童相談所の動きもさまざま、ソーシャルワークが展開されていくというか、病院からの展開が続いていかないというか、継続支援が難しいところもありますし、地域のほうが主体となって動いてくれているというような印象もあります。

ただ、今、私たちが一番身近にやりとりをする児童相談所の方々の中には、子どものリスクや子どもの安全等よりも、先ほどイギリスの例がありましたが、自分たちのリスク、訴えられたらどうしよう、そういったことをまずは考えて、そのために関係性を重視して、なあなあのまま家に帰ってしまうということも多々あるということです。そういったときにどういうふうにソーシャルワークを展開することが医療機関も一緒になってできるか、考えているところです。

そういう意味では、子どもの安全を守るチャイルドファーストとともに、家族の支援が両立していくことが児童相談所の中ではなかなか難しいと感じることが一つと、ただ、そのバランスをとるという意味では、先ほど大阪の例を御紹介いただいて、ジェネラリストとしてのソーシャルワークと、子ども家庭福祉というところのプロフェッショナルな部分のバランスは、恐らくいろいろな機関を回って培われる部分も相当あるだろうと感じているところです。

マニュアルというか、チェックボックスを重視した支援が展開され過ぎていることについては私も疑問に感じる場所でもあります。それについてはソーシャルワークではないと私自身は感じているので、ソーシャルワーカー、そこでの人がきちんと考えた支援が展開できる仕組みを考えていく必要があると思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

これも非常に難しいところで、ジェネラリストのところまでここで議論するのかどうか、ただ現実には未経験者が非常に多いという意味ではそこからやらないといけない。この辺も次回以降、御意見をいただきたいところかと思えます。

ほかはいかがでしょうか。

○西澤委員 ジェネラリストアプローチというのは、ちゃんと定義されているジェネラリストアプローチのことですね。インディビジュアル、グループ、オーガニゼーションあるいはコミュニティーのジェネラリストであって、何でも福祉一般のことを知っているというのではジェネラリストアプローチとは言わない。その確認はいいですか。ジェネラリストアプローチというのは、インディビジュアル、個人ワーク、グループワーク、コミュニティーワークを総合するだけであって、子ども家庭福祉のそれという。

○山縣座長 ではない。

○西澤委員 ジェネラリストアプローチだったら、そういう理解になりますよ。

○奥山委員 子ども家庭福祉のジェネラリスト。

○西澤委員 ということになります。

○山縣座長 佐藤委員の発言のジェネラリストはどういう意味かということですね。

○西澤委員 確認だけ。

○山縣座長 済みません。ちょっとそこだけお願いします。

○佐藤委員 ごめんなさい。ジェネラリストアプローチという意味で私は使っているわけではないです。

○西澤委員 ないということですね。それだけ確認できたらいいです。

○山縣座長 では、ほか、なければ才村委員。

○才村委員 奥山先生もおっしゃって、要するに、このワーキングのミッションとしては余りシステムまで広げるのはどうか、あくまで資質向上策に絞り込むべきではないかという御指摘があったと思います。ただ、どう考えても、幾ら資質向上策を打っても、その人材が3年、4年でころころかわっていくようであれば、組織の中での専門性、個人の中の専門性というのは蓄積されないのです。ざるに水を注ぐような形です。根本的には公務員制度になじまないのではないのかと思います。

そう考えると、このワーキングではそこまで広げ過ぎであるということはもちろんわかるのですが、一方で、その辺のシステムのあり方についての検討とリンクさせないと、せっかく資質向上策を検討しても、個人は勉強できるけれども、3年、4年で去っていくわけです。これは昔からその繰り返しなのです。全然、専門性が蓄積されない。今、いろいろと議論になりましたが、例えばいろんなマニュアルも出ています。対応の手引とか、膨大な通知が出ています。しかし、これをこなすには、10年、20年と経験して、無意識レベルまで浸透させないと、結局、マニュアルに頼ってしまうということになると思います。

いずれにしても、10年、20年、30年、ライフワークとしてアイデンティティーを持てるような仕組みは考えていかなければいけないと思うので、厚労省の方にそこをお聞きしたいのですけれども、もう一つのほうのシステムについての検討はなされているのか、私の不勉強かも知れませんが、どうしてもその必要性を感じてならない。

○山縣座長 ここで、2巡目に入る前に、今の才村委員もそうですが、西澤委員からも厚労省のこれまでの取り組みについてどう考えているのかという発言がありましたので、余り議論を左右しないような形で説明をいただけたらと思います。

○柴田虐待防止対策推進室長 西澤委員からの御質問については、資料2で書いておりますように、1年を目途として「資格の在り方その他当該者についての必要な資質の向上を図るための方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」というミッションを置いております。その中で、先生がおっしゃったように、一つの方向性はなかなか難しいだろうという御意見もいただいたのですが、我々としては、資料3でまずは求められる資質のあり方ということをお議論いただいた上で、マル2としていろんな方策が考えられるだろうということで例示を挙げたという趣旨でございます。ここに特段、何か意図があるということではございません。

才村先生のシステムのあり方についてということでございますが、これも同じく資料3の②の例で載せましたけれども、3つ目のポツの「専門性の高い人材を恒常的に確保して



いくための方策」の括弧書き、こういった地方自治体等における人事制度あるいはキャリアパス等をどう考えるかも議論の論点に加えてはどうかということで進め方のペーパーに提示させていただいています。

もう一つは資料2の9ページ目で冒頭御紹介させていただいた委員からの主な意見についても、一番下の2つですが、「児童福祉司の専門性等を高めるため、自治体の人事政策について現場実態に踏み込んだ調査やヒアリングを行った上で、資格や研修のあり方という議論をしていただきたい」という御意見、あるいは「自治体職員の方から集中的に意見を聴く機会を設けていただきたい」ということもございますので、こういったことを踏まえて議論を進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、1巡目、最後になりますけれども、松本委員。

○松本座長代理 お話を伺っていて、あるいは自分の考えも含めてなのですが、1点目は、議論の前提として、子ども家庭福祉のところで一定の専門性を持った人材が必要であるということは出発点であり、それを制度的にどう担保するのかということがこの議論のポイントだと考えています。

そのときに、自治体にソーシャルワーカーを置くという考え方は、むしろ自治体の人事政策の中でざるに水だという御発言もありました。現実、そうなっていると思いますが、やはり公的に介入して法的に分離するということを含む以上、自治体に関係ないというわけにはいかないので、専門性を担保するために自治体の人事政策についてこうあるべきだということを積極的にこの場で提言しなければいけない。ワーキングですので提言をするわけですので、しなければいけないと改めて強く感じたということが2点目です。

その上で、児童相談所のことが議論になりますが、この間の議論は、児童相談所だけではなくて、例えば市区町村と児童相談所がどういうふうに連携できるのか、あるいはほかの民間機関も含めて、横並びで同じような専門性を持っている人間が議論できないと連携は進まないだろうということが前提にあったかと思っておりますので、児童相談所だけではなくてそのほかのアクターも含めた専門性を共通に担保できるような仕組みは何かということがとても大事だと思います。

先ほど増沢委員のほうからイギリスの例が紹介されました。後ほどの議論の中で詳細に御紹介いただいたらと思いますが、いろんな事件がある中でマニュアルがぐっと増えていったとき、それに対する反省で、ソーシャルワークの専門性をいかに担保して、ソーシャルワーカーがきちんと活動できるように仕組みを改構築するのかというのがムンロー報告のみそだったと思います。

同じことが起こっているというふうに増沢委員がおっしゃったのは同感で、ここでソーシャルワークという観点をきちんと立て直す、そのためにどういう制度が必要かということと、イギリスは民間のところもあるけれども、やはり自治体にソーシャルワーカーは必

ずいるのです。自治体同士で動いたり、自治体と民間機関の中で動いたりする中で自分のキャリアアップなり専門性を高めていくというルートがあると思うので、日本で言うと、役場にきちんとソーシャルワーカーがいて、民間のところのソーシャルワーカーと横並びで同じような立場で物が言えるということをどうつくっていくのかがポイントだとつくづく思いました。

感想というか、あれなのですけれども、その議論をするためには、現行の評価は、多分、自治体のところで人事政策がなかなかうまくいっていないということはここでは一致していると思います。どういう専門性が必要かということは、これまでかなり議論がされていると思います。どこまでを共通に求めていくのか、何か制度的な担保を与えるのか、そのためにはどういう人事政策が必要なのかをちゃんと提言することが議論の主かなと思いました。そのために資格が必要となったときにどういう形の資格があり得るのか、研修の体制等を含めて議論しなければいけないと思いました。

最後に、やはり20年後にどうなっていたらいいのかということのを常に頭に置きたいと思っています。

○山縣座長 ありがとうございます。

これで1巡目が終わったとしまして、2巡目は同じ形のローテーションではなくて、きょう、冒頭確認いただきました資料3に基づいて、マル1のソーシャルワーカーに求められる資質、それに関連して、マル2の例のプログラムの中身ではなくて、参考資料4は委員の数人がこの作成にかかわったのですが、その中の特にそれぞれのレベルの到達目標、この辺についての御意見をいただきたい。ただ、要対協の人は研修プログラムに入っていますが、このときにできた子ども家庭支援拠点の人たちについては余り具体的なものが入っていない部分がありますので、その辺は御自由に御意見をいただけたらと思っています。

○西澤委員 言うことを聞かんのので、ごめんなさい。

○山縣座長 わかっていますから大丈夫です。ただ、無視しますので。

○西澤委員 ありがとうございます。

1つは、関係なくはないのですが、今おっしゃった資料3の1番目の丸で、これは現状認識に問題があるのかなと思います。「児童相談所や市区町村等でソーシャルワークを主に担う者と、児童福祉施設等でケアワークを主に担う者に大別」という、この分け方自体がちょっと居ずまいが悪いというか、実際のところ、今、ケアワークだけやっていますという施設はないので、例えば家族支援というのは児相ができない、やる余裕がないから、多くの施設が担っているわけです。あるいはケアワークをやっているけど、ソーシャルワークを念頭に置いてケアワークをやらないとできませんから、いわゆる純粋なケアワークなんかやっている施設は多分ない。あるとしたら質が悪い施設ということになるのです。そういう意味では、この辺の仕分け方自体に無理があると思っています。

それから、キャリアパスや人事制度が②で書いてあります。今おっしゃっていたようなアウトソーシングとか、あるいは人事制度を今、3年でローテを組んでいるのを改革しな

いといけないというのはもちろんそうだと思うのですが、ただ、津崎先生のところは、大阪市の児相はたしか10年だったですか。10年までは人事異動はないというのをやっている人がおるわけですから、それがほかの都道府県で本当にできないのか。

あるいはその辺が全然わからないでずっと言い続けているのですが、例えば都道府県立の病院の医者は公務員だけれども、公務員アイデンティティーなどないのではないかと常に思っています。そういう仕組みを児相につくるといふことも含めて、そのためには資格が必要、そんな議論というのがあり得るのではないか。実際にできている自治体があるし、あるいは新たな展開が考えられる専門機関として児相を位置づけ直すみたいなのも含めて、この辺は提言を出していかなければいけないと思っています。

○山縣座長 奥山委員、お願いします。

○奥山委員 実際にスーパーバイザー研修に携わってみて、やはり基礎ができていないというのは本当に思うところです。私、発達のところを増沢先生のところから頼まれてやっているのですが、札幌の事件では、家庭訪問した際に1歳半で4カ月レベルの体重しかないという異常性になぜ気づかないかというところですね。成長曲線をつけていないからわかりませんという問題ではない。本来は見ればわかる問題です。いつも講義のときに、目の前にいる子どもが何カ月ぐらいかというのは必ず考えてくださいとずっと言っているのです。

スーパーバイザー研修は、たかだか3日を2クールなのです。期間を考える際、どれぐらいの期間なら可能かを問うたら、最高1年で1週間だということになったのです。1週間続けて座学をやっても効果は薄いと考え、3日前半の講義を受講して、実際に自分の児童相談所でスーパーバイズした事例を纏めてきて、後の3日間の研修をやりましようと考えたのですが、限界だと思えます。これだけで何とかなるといふ問題ではないといふのをみんなわかってあの研修はつくったものなのです。やはり実際に研修をやってみても、研修だけでどうにかなる問題ではない。最低限とにかくやれることからやりましようといふことでできたのがあの研修であって、研修があるから資格は要らないなんて、そういう問題では全くない話だと思えます。

ですから、資格と研修を同レベルで考えるなんていうのは絶対やめてほしいと思います。研修はあくまでつけ焼き刃でやっていますという考え方だろうと思います。本来あるソーシャルワーカーになっていない人たちは、短期の研修をやっても難しいです。でも、何とか実力を上げていかなければならないといふことで、相当みんな頑張って到達目標をつくったりいろんなことをやって、自己チェックもできるようにしたりしながら、頑張ってみましたといふところではないか。本来は、資格があった上でのあの研修だろうと私は思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほかの委員の方々、いかがでしょうか。安部委員、お願いします。

○安部委員 特に要対協のところのカリキュラムと一緒に考えさせてもらったということ

があって、いろんな都道府県の、どちらかというといふ児童福祉司の任用前、任用後と、要対協と一緒に研修に講師でよく呼ばれています。

一番びっくりするのは、こうやって通知が出ると、奥山先生が言われるように、いろんな問題があったとしてもともかく実施するのです。特に市町村は、力があってちゃんとやれているところから全然動いていないところまですごく差がありますが、少なくとも最低限の質的な担保をしようというのがこの研修だったと思います。十分ではないけれども、少なくともそれを義務という形で担保したということは評価できると思います。

平成29年3月の通知として出して、これで終わりではなくて、とりあえずこれを出すけれども、内容については経過を見て検討しましょうという議論だったような気がします。やってみただけでも、検証といいますか、アンケートといいますか、どうしても座学が多くなり過ぎるとか、一番の問題は、児相の中の職員が講師をしているというパターンが多くて、特に市町村のところの研修なのに児相の人が講義をしているので、どうしても児相目線での支援のあり方に偏っているような気がします。もちろん中身のほうが大事ですが、講師要件はもう少し考えたほうがいい。でも、せつかくある義務研修というのは大事にしたいし、これをブラッシュアップすることで、少しでも早く何とかする一つの手だてがこの研修を充実させることかと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。回数制限はしていません。では、津崎委員、宮島委員で。

○津崎委員 同じことばかり繰り返すのですが、要は、あと20年、30年は少なくとも公務員が役割を担わなければいけないのは変わらないと思います。都道府県の職員あるいは各市の職員、そうすると知事会、市長会を巻き込んで、どんな人事の仕組み、養成の仕組み、キープの仕組みだったら取り込めるのかということをもうちょっと具体的に提案して、それを取り込んでもらう。

例えば、10年はかえないというのは、実際、私、自治体のとき、やっていました。それはしようと思えばできるわけです。そういうのを自治体の福祉の政策として制度の中に取り込んでもらう。さっきの大阪府の話であれば、全部専門職で採用して、それを回していくという最低限の仕組みをつくる。相澤さんが言われていたように、類似の分野で一番専門度が高いのは家裁の調査官だと思いますので、あれを見ていると最初から最後まで仕事は調査官です。調査官だけで処遇が上がらないかというところではなくて、調査官を一生するけれども、その中で処遇を高めていく制度になっています。

各自治体が、福祉職を異動しなければ処遇できないではなくて、その中での格付をする制度だったら取り込めますとか、そういう幾つかの取り込みやすいものを具体的に提示して、それを知事会なり市長会が取り込んでいただいて、福祉をキープする、専門性を蓄積していく、そういうものを提示しないと、そこが何もなしで研修などいろんなことをやっても崩されていきますから、その仕組みづくりがむしろ一番のポイントになるという

のが私の意見でございます。

○山縣座長 官島委員へ行って、奥山委員。

○官島委員 専門職大学院というところは、実際に働いている人たちが入学してきて、その方々と今学んでいる。これが今の私の立ち位置なのですが、人を育てるとするのは非常に難しいことだと改めて思います。研修をちょっとしたらできるようになるなど、あり得ない。うちですと、1年間ないし2年間在学するわけですが、1年2年かけても力を実際につけるのはかなり難しいことだという認識を持っています。ただ、数年前に義務化研修をしたものについての再評価と改善は、これに時間をかけすぎてはいけないと思いますけれども、一部の時間割いて、このワーキングでもやらなければいけないと思っています。

人の能力はいろいろだとは思いますが、いわゆる基礎能力の高い人はいます。公務員の中では行政職のほうが断然学力が上というのが残念ながら実際だと思います。福祉業界の全体が不人気なので、福祉系大学の倍率は高くないし、そこで頑張って勉強して資格を取っても、児童相談所はブラックな職場だから都道府県の採用試験は受けない。都道府県と特別市で両方に受かったら、特別市であれば、児童相談所以外の福祉職場にも異動できるからそっちを選ぶというような人の流れがあります。都道府県の場合、新卒の福祉職採用の倍率が2倍にいくかいかないような状態が起こっていると聞いています。

増沢先生が最初にお話しくださいましたように、ソーシャルワーカーというのは価値のある魅力的な仕事で、そこでちゃんと仕事をし続けて伸びていける、こういうことも、抽象論になるかもしれませんが、それに全部の時間は使えませんが、提言の中には含めていく。そうだとすればこれについての議論も一部はしなければいけないのではないかと考えております。

以上です。

○山縣座長 では、奥山委員、江口委員で。

○奥山委員 10年置いておけとって、一時的には10年置いておくかもしれないけれども、それがずっと続く制度かどうかというのがやはり大きな問題だと思います。先ほど西澤先生がおっしゃったように、本来であれば県立病院みたいな形のプロ集団になっていくというのも一つの方法なのだろうと思いますが、それをやる上で重要なのは、業務独占の資格かどうかというところが大きいのだろうと思います。ソーシャルワーカーの資格は今は名称独占ですね。名称独占の資格しかない。そうなってくると自治体を縛るということはほとんどできないのではないかという気がします。業務独占の資格があるということでその業務の人を入れなければならなかったら、自治体を縛ることができるのではないかということは考えるべきではないかと思います。

○山縣座長 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 児童相談所の現場の感覚でございますが、以前の委員会でも説明したように、平成16年ぐらいから、年間通告対応件数が4000件を超え出すという時代から経過をずっと

見ていますと、それ以降の法改正で児童相談所は何を求められたかといいますと、法的権限の付与は毎年のようにされてきました。一時保護の地域からの圧力というのは物すごく高くなっています。ということは、法的権限の行使をいかにするかということでみんなびりびりしていた。ケースワーカーがばたばたと倒れるけれども、とにかく法的権限の行使をしると、これに走り回った10年だったという気がしています。

平成24年、25年ぐらいから大阪府は7000件を超え出す時期が来ます。今、1万2000件ぐらい来ていますが、この時期に現場では何を議論したか。なぜこういう話をするかということ、平成25年に大阪府の専門職の研修のあり方を議論したのです。人事採用のあり方とリンクする形で議論しようということで、部長まで上がる形でのシステムを議論しました。

なぜかというと、私たち平場のケースワーカーのころは、保健所の健診にも保健師と一緒に入りました。子どもの様子をどう見ていくのか、あるいは家族のシステムをどう見るのかということをしつくり養成される時間と余裕がありました。しかし、16年以降の急激な法的権限の付与から、法的権限行使にもものすごく業務が傾注してしまう。それも人数が非常に少ない中で1人数百件持っているという状況で、毎日のように法的権限を行使しなければならない。

大阪は現在、2500件ぐらい一時保護している状況でございますから、まさしくそこで切った張ったをやっている中で、もう一度研修システムも変えようではないか、もう一度子どもの発達はちゃんとベースで学ぶ形をやろうではないか、べたな話ですけども、少なくともジェノグラムが書けるぐらいに全員をしようではないかという議論から始めまして、共通のケースワーカーの資質の研修、それから各所属、例えば強度行動障がいがある障がい者を支援する施設の職員が学ぶべき研修など、体系的に全部整理しました。もちろん、毎年更新していきます。そういう形で研修全体を見回しながら、次にキャリアパスが見える組織にしていくためにどうしたらいいのかという議論をやってまいりました。それが平成25年、26年です。そして、28年に組織を変えたという経過でございます。

いずれにしても、現場のベテランに聞きますと、本当に育てようと思ったら、できるのは2人までだ、一生懸命ついて、さっき言ったようなところから、家族の見立てから含めて教えられるのは2～3人までだと。ここの教えられるベテラン層をきっちり担保していくシステムを各自治体がつくっていくということが急務ではないかという現場の感覚でございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

まだまだ御意見はあろうかと思うのですが、予定の時間になりました。これから帰られる方もいらっしゃると思いますので、きょうはこれぐらいまでの議論にさせていただきます。

きょうの議論を聞きながら、当初の予定のような形で、先ほど言いましたが、資料3の①あたりを事務局で整理いただき、各委員からも、どんな形で意見提出を求めるか検討し

ますけれども、時間内では議論しづらい範囲のところも書面で御提出いただけたらと思っています。

事務局から次回以降の段取りをお願いできますでしょうか。

○柴田虐待防止対策推進室長 きょうの御議論を踏まえまして、1～2カ月に1回程度開催する方向で御相談させていただければと思っております。

○西澤委員 事務局にお願いがあるのですが、いいですか。

○山縣座長 どうぞ。

○西澤委員 私の記憶では、いつか、それぞれの自治体の心理士を集めて研修していた時代が、しかも集中研修で半年ぐらいやっていたという記憶がくすかにあります。家裁の調査官の話が出ましたが、国家公務員と地方公務員を同列にはなかなか難しいと思ったので、そういう心理の研修というのがどういう形で行われて、それが何でなくなったのかを含めて、兎相心理なのですが、増沢さんもそういう記憶があるみたいなので、宿泊型の研修、それをわかれば中身を教えていただければと思います。

○山縣座長 事務局のほうで資料の整理をお願いします。

○松本座長代理 これも事務局に、お調べいただいたらすぐわかることだと思いますが、自治体の中で置かなければいけない専門職になっているような仕事はどんなものがあるのか、例えば保健師は必ずいますね。そういう形でこういう資格を持った、あるいはこういう要件を持っている人を置かなければいけないとなっている職種なり形というのは周辺部も含めてどういうものがあるのかを整理いただくと、今後の議論の一つの参考というか、資料になるかと思しますので、それもお願いできますでしょうか。

○山縣座長 まだまだ委員のほうから、これが欲しい、こういう形の整理をしてほしいというのはあろうと思います。こことしては拒否するつもりは全くありませんが、事務局の準備の都合もあろうかと思しますので、次回、全てとは思いませんけれども、委員から必要提出資料があればできるだけ対応していただきたいと思っております。ありがとうございました。

では、事務局にマイクをお返しします。

○國松虐待防止対策推進室室長補佐 本日は、長時間にわたり御意見をいただきまして、まことにありがとうございました。

次回のワーキンググループの日程につきましては、改めて事務局から御案内を差し上げますので、そのときには御出席のほどよろしく願いいたします。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございました。

日程調整の協力をよろしく願いしたいと思います。

それでは、第1回のワーキンググループを終了したいと思います。遅くまでありがとうございました。お疲れさまでした。