

成果物

キャリアパスモデルに
ついて

キャリアパスモデルについて

～児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員の養成を
検討する上での参考モデル～

<目次>

はじめに.....	1
1) 子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパスに係る考え方.....	2
2) 児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員の役割期待と、必要な知識・技術・態度.....	3
3) キャリアラダーを通じた体系的な資質向上策	6
第1部 児童福祉司のキャリアパスモデル	
第1章 児童福祉司のキャリアパスモデル.....	10
第2章 児童福祉司を取り巻く地方自治体の人事システムの類型について ..	13
1) 児童相談所の位置付け	13
2) 採用形態	16
3) 配属・異動.....	19
4) 評価体制、昇任・昇格ルートの整備、処遇	22
5) 児童相談所長の任用	23
第3章 児童福祉司の専門知識・技術習得に向けた施策事例	26
1) 人材育成計画(キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育)	26
2) 研修.....	31
3) スーパービジョン	38
4) 人材の交流	42
第2部 子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアパスモデル	
第1章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアパスモデル.....	45
第2章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員を取り巻く 地方自治体の人事シ ステムの類型について	51
1) 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の位置付け	51
2) 採用形態	54
3) 配属・異動.....	57
4) 評価体制、昇任・昇格ルートの整備、処遇	61
第3章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員の専門知識・技術習得に向けた施 策事例.....	63
1) 人材育成計画(キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育)	63
2) 研修.....	68
3) スーパービジョン	73
4) 人材の交流	79

第3部 児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員の役割期待と、必要な知識・技術・態度

解説	83
1 人権と倫理(子どもの権利を含む)	84
2 ニーズ把握、調査.....	86
3 面接力・技法.....	89
4 アセスメント・プランニング.....	92
5 調整、連携・協働の促進、ネットワーキング.....	95
6 根拠に基づく実践(身体・心・社会に関する科学的な知見、SW理論、法令順守等).....	99
参考:関連法令等	103

はじめに

【本資料について】

本資料は、児童相談所や基礎自治体において、主に下記の職員のキャリアパスを検討する上での参考例となるキャリアパスモデルを示し、ソーシャルワーカーとして専門性を向上させるための人材養成、人事制度、キャリアパスの整備に関する、全国的な状況のデータや事例をとりまとめている。

- 児童福祉司
- 子ども家庭総合支援拠点の子ども家庭支援員、虐待対応専門員、要保護児童対策調整機関¹の調整担当者（以下、「子ども家庭福祉分野の相談支援職員」という。）

第1部では児童福祉司、第2部では子ども家庭福祉分野の相談支援職員を対象として、自治体の人事システム等を踏まえた人材養成の在り方についてとりまとめている。

よって、政令指定都市及び児童相談所を設置している中核市・特別区においては、児童福祉司の養成に係る事項は第1部、子ども家庭福祉分野の相談支援職員の養成に係る事項は第2部を参照されたい。

第1部・第2部それぞれの構成は、以下の通りである。

章	内容
第1章	地方自治体における人事システムと人材養成策の状況を図式化してとりまとめた。
第2章	児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員をとりまく人事システムの状況を整理した。
第3章	子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配属された職員の資質向上に向けた施策実施状況・事例をとりまとめた。

第3部では、後述する児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員に求められるソーシャルワークの基本的な力量6項目の確実な定着に向け、どのような内容を学ぶ必要があるのか、基礎的な法令・文献等を基に説明を行っている。

¹ 要対協、と略されることもある。

1) 子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパスに係る考え方

子ども家庭福祉分野で子どもの支援に携わる者は、常に「子どもの最善の利益」を優先して考慮しながら、子どもの権利の実現に向けた相談支援を展開することが求められる。相談支援を支える基本的な考え方は、「児童の権利に関する条約」で国際的に共有されたものであり、国内でも、平成 28 年の児童福祉法改正に伴い総則が改正され、子どもが権利の主体であることが改めて示されている。

児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員においても、上記の基本的な考え方に基づき、「子どもの最善の利益」を優先しながら、子どもの権利の実現に向けた相談支援を展開することが求められる。彼らが担う児童ソーシャルワークは、国際的に高い専門性が確立された分野であり、子どもを中心に置いた相談支援の実践に向けて、国や地方自治体が人材養成に関する取組を行う必要がある。

一方国内では、児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員は公務員であり、異動等によって専門性の積み上げが難しい側面がある。また、自治体規模等の特性により、各自治体で、子ども家庭福祉分野の相談支援部署を取り巻く人事関連状況は多様である。

児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員の養成に向けた自治体の取組を促進する上では、そのような自治体の実情を踏まえた上で、採用や研修等の在り方について参考となるキャリアパスモデルを、一例として提示する必要がある。そこでこの度、なかでも基本的な特性である自治体規模に着目して、この点を整理し、取りまとめることとした。

なお、本資料は厚生労働省 令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパス等に関する調査研究」において作成した。

本資料では、上記事業で実施したアンケート調査・ヒアリング調査結果を抜粋して紹介している。調査結果全体を確認する場合は、本事業報告書²を参照されたい。

² <https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/index.html>

ただし令和4年4月中旬までは、<https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/index.html> を参照

2) 児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員の 役割期待と、必要な知識・技術・態度

児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員には、公務員としての行政能力、及び専門職としての専門性の両方が求められる。

本資料は児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員がソーシャルワークの専門職として専門性の積み上げができるような人事制度・キャリアパスを目指して作成していることから、特にソーシャルワークの専門職としての役割期待に焦点を当て、以下の通り整理する。

☞ 公務員としての行政能力に関する記載：

29 ページ(児童福祉司)・65 ページ(子ども家庭福祉分野の相談支援職員)参照

2)-1 総論

児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員は、子ども家庭福祉領域におけるソーシャルワークの実践を求められる。本資料では、その役割期待を「ソーシャルワークの基本的な力量を確実に身につけた人材」とし、また基本的な力量として、下記6項目を定義する。いずれも重要な内容であり、一つひとつを理解することが大切である。詳細は第3部を参照されたい。

ソーシャルワークの基本的な力量6項目

①人権と倫理(子どもの権利を含む)

人々の権利を擁護し、子どもの最善の利益を考慮して取組む態度と姿勢

②ニーズ把握・調査

子どもと家庭の福祉を実現する上で必要なニーズを把握し、生じている問題とその背景にあるもの等について、適切に情報を収集する能力

③面接力・技法

専門的な知識や蓄積された技術と経験をもとに、面接を実施する技量

④アセスメント・プランニング

収集した情報を分析・統合し、子どもと家庭が抱えるニーズとその背景、当事者の強みと課題及び意向等を理解し、生じている課題への対応方法等を探り、具体的な支援計画を策定し、これらを共有し、当事者等の参加を促す力量

⑤調整、連携・協働の促進、ネットワーキング

当事者を状況の中の人と見なし、個人と環境とその接点に働きかけ、様々な人々や機関と力を合わせて支援を行い、必要に応じて、支援の組織化や社会資源の開発を行う力

⑥根拠に基づく実践(身体・心・社会に関する科学的な知見、SW³理論、法令順守等)

法令、指針、ソーシャルワークの理論、調査研究や事例報告、所属機関の役割と機能、社会資源の内容等について理解し、これに基づいた質の高い支援を行う技量

第3部では、児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員向けに、児童福祉分野の関連法令や具体事例を用いながら、ソーシャルワーカーとして普遍的に求められる力量について記載を行っている。児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員は、ソーシャルワークの専門職として専門性の積み上げができるよう、上記6項目を着実に習得する必要がある。

その上で社会福祉士等の有資格者や他の福祉部門で相談支援業務を経験した者であっても、子ども家庭福祉分野固有で求められる知識・技術・資質を新たに学び、習得する機会を設けることが望ましい。

【コラム】子ども家庭福祉分野における社会資源開発・ソーシャルアクションについて

- ・要保護児童等や在宅支援を必要とする子ども、家庭は様々な課題を抱えており、フォーマルな資源や既存の資源だけではニーズに沿った支援が提供できない場合がある。
- ・そのためソーシャルワーカーは、個々の事例から地域課題やニーズを見出し、地域住民の力を活かしながら新たな資源の創出に取り組むことが求められる。
- ・さらに、地域の社会資源開発等を通じた、メゾレベルでの地域変革とともに、マクロレベルでのソーシャルアクションを通じた社会変革も必要である。
- ・ソーシャルアクションは、「世論を喚起しながら、既存の社会福祉制度やサービスの改善、また新たに制度やサービスの拡充・創設を目指して、議会や行政機関に働きかける組織的な活動」とされている。
- ・ソーシャルワーカーは、基本的人権や社会正義等ソーシャルワークの価値・原則を、常に日々の実践の中に位置付けることで、社会の不正義や権利侵害、法制の不備への気づきを得られる。これを学会発表、周知・広報活動等のソーシャルアクションに繋げることで、個別支援からみえる子ども・家庭を取り巻く問題を可視化・社会化し、社会構造の変革に繋げることができる。
- ・上記内容は、独立して本資料における「ソーシャルワークの基本的な力量」に位置付けてはいないものの、こうした力量を身につけ、実践することは、個別ケースの課題の背景にある社会課題を可視化し、根本的な解決に向け取り組む上で、大変重要である。

³ 「ソーシャルワーク」の略

2)-2 スーパーバイザーに係る内容

スーパーバイザー(以下、「SV」という。)のあるべき姿としては、上記 2-1 に記載されたソーシャルワーカーとしての役割を十分果たすことに加えて、「適切な指導・教育を実施できる人材」として定義する。

SVが実施すべき「適切な指導・教育(以下、「スーパービジョン」とする)」の具体的な機能としては、「支持的機能」「教育的機能」「管理的機能」の3機能とする。なお、本資料では、これら3機能を以下の通り定義している。

【支持的機能】

・スーパーバイザーの悩みに共感し、そこから新たな気づきを得られるよう導き、精神的に支える機能

【教育的機能】

・専門職として必要な知識・技術・態度を身につけられるよう、教育・指導する機能

【管理的機能】

・当事者と支援者を守るために、支援が適切に進められているか、職務の配分や応援体制、職務環境の整備等も含めて確認し、必要な助言や指示を行う機能

2)-3 児童相談所長に係る内容(児童相談所設置自治体のみ)

児童相談所長のあるべき姿は、「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」とりまとめ資料を踏まえ、「十分な児童相談所の実務経験を有し、組織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を実施できる人材」と定義する。

3) キャリアラダーを通じた体系的な資質向上策

児童福祉司や子ども家庭福祉分野の相談支援職員は、上記 2-1 から 2-3 で整理した専門能力を、段階的に学んでいく必要がある。彼らを対象とした体系的な養成策について、児童相談所設置自治体や市区町村の状況や好事例を、それぞれ第 1 部・第 2 部の第 3 章「1) 人材育成計画」で紹介している。

また海外では、キャリアラダーを用いて、体系的な資質向上を実施しているケースもみられる。

【参考：子ども家庭福祉分野の人材養成体系に関する海外事例⁴⁾】

イギリスでは子ども家庭福祉分野の人材養成体系として、専門能力育成フレームワーク(PCF)を策定している。イギリスでは 2000 年代にソーシャルワーカーの信頼が失墜した。状況打開に向けた取組の中で、政府は 2010 年に「ソーシャルワーク改善委員会(SW Reform Board)」を設置し、「専門能力育成フレームワーク(Professional Capabilities Framework; PCF)」の素案を作成した。以後の見直し、改善は、国立の教育機関(College of Social Work)が進めた。

イギリスの子ども虐待対応の改革を進めた第一人者であるアイリーン・ムンロー氏は、PCF が作成されたことにより、獲得すべき専門的能力が明確になり、大学等のコースに入学することや、コースを修了することのレベルが上がり、またその分、ソーシャルワーカーの専門性のレベルが確実に向上したと述べている。

PCF では「能力(Capabilities)」を、「馴染みがあり高度な焦点を絞った専門的コンテキストにおいてだけでなく、新しく、複雑かつ変化途中の状況で、適切に、効果的に、自信を持って用いられた知識、技術、個人的資質、行動、理解および価値観が集積したもの」として位置付けている。つまりこれはマニュアル通りに厳格に活動するというのではなく、子どもと家族が抱えた、個別的で複雑に絡み合ったニーズを紐解き、固有のニーズに適した支援を展開するという極めて高度な専門能力である。この専門能力は9つの専門領域で構成される。なおこの専門領域は大きく、「目的(何のために自分たちは仕事をするのか)」「実践(実践していくため身に付けていくべき知識や技術)」「影響力(後進や関係機関に対して理解を促すためのリーダーシップ等)」に大別される。

またソーシャルワーカーの育成に関しては、9段階に分けて体系化している。

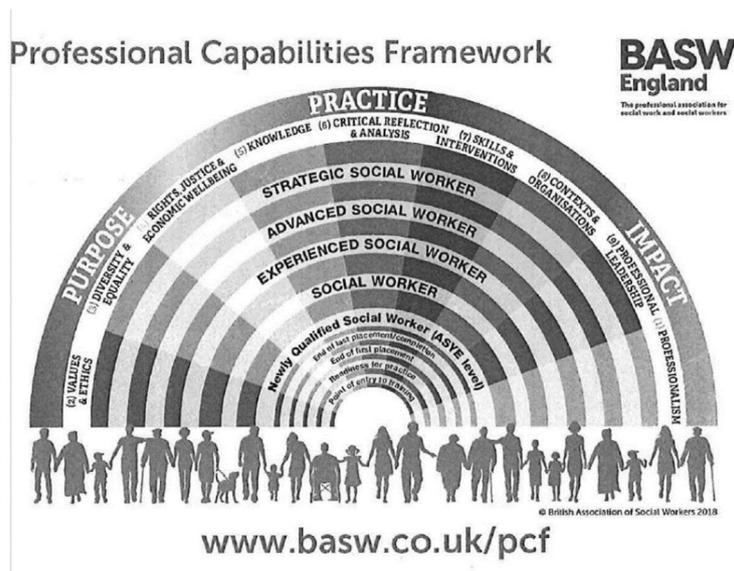
⁴⁾ 本項は下記文献を参照している。

増沢高他「児童相談所と市区町村における児童相談担当職員の人材育成に関する研究」(子どもの虹情報研修センター 平成 30 年度研究報告書)

図表 1 PCF におけるソーシャルワーカーの育成段階

<p><u>資格取得前レベル(4段階)</u></p> <p>レベル1:トレーニング開始時</p> <p>レベル2:実践への準備期</p> <p>レベル3:最初の実習の終了時</p> <p>レベル4:最終実習終了資格認定コース修了時</p>
<p><u>実務者レベル(3段階)</u></p> <p>レベル5:新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー／評価と支援を受けて働く1年</p> <p>レベル6:ソーシャルワーカー</p> <p>レベル7:熟練ソーシャルワーカー</p>
<p><u>指導者レベル(2段階)</u></p> <p>レベル8:上級ソーシャルワーカー</p> <p>レベル9:戦略的ソーシャルワーカー</p>

図表 2 PCF の概念図



【岡山県の事例】PCF を参考としたキャリアラダーを検討している事例

岡山県では、平成 24 年度から県独自の人材育成基本方針に基づく体系的な人材育成研修が実施されており、経験年数別にステージを決め、毎年度内容が見直されているが、開始から 10 年目を迎えた現在、PCF を用いて各ステージに求められる能力の設定を検討している。

見直しに向けては、児童相談所職員経験 11 年以上のベテラン職員を対象に、PCF を学び人材育成研修を振り返ることを目的とした研修を実施した。

同研修では、PCF の考え方について講義を受けた後、その内容を踏まえて日々の相談支援活動を振り返り、求められる能力に関する気づきを共有した。また講師からは、PCF を参考にした個別自治体でのキャリアラダーの検討にあたって、以下の助言があった。

- ・ただ PCF を踏襲するのではなく、その自治体の実態に即した形式で、どのようなキャリアラダーが必要か、検討することが重要である。
- ・PCF では9つの専門領域が策定されているが、これを参照しつつ、自身の自治体の児童相談所で行っている相談支援活動が網羅されるよう、領域を設定することが重要である。その上で、設定した各領域において、それぞれの段階でどのような能力が求められるのか、確認することが期待される。
- ・PCF では教育機関とのつながりを意識した育成体系となっていることを鑑みて、長期的には、大学等の教育機関と連携して、人材養成に向けた計画ができると大変望ましい。

第1部

児童福祉司の キャリアパスモデル

第1章 児童福祉司のキャリアパスモデル

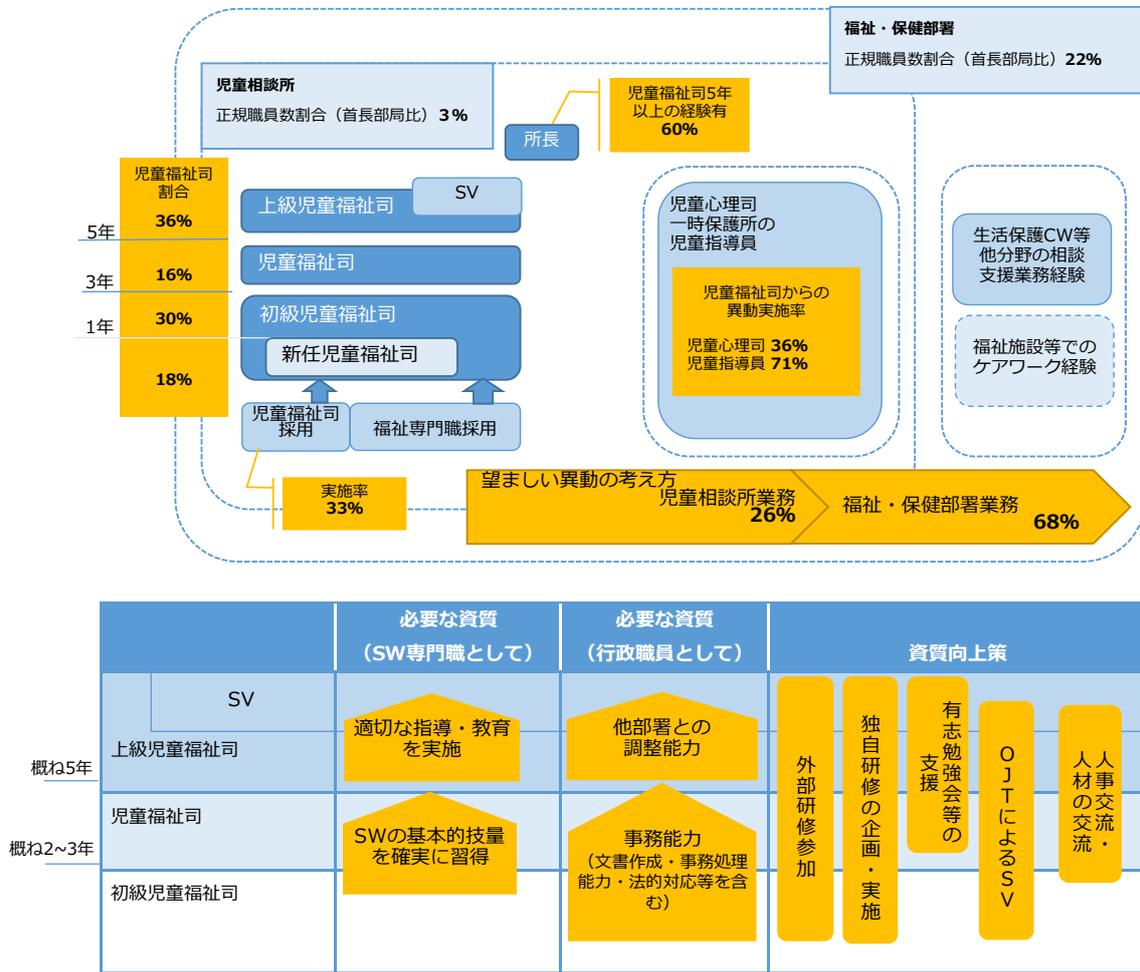
児童相談所設置自治体のキャリアパスの例を、「都道府県」「政令市、中核市・特別区⁵」の2区分で、図として取りまとめることとした。

キャリアパスモデルの図について

- ・児童福祉司のキャリアラダーについては、「初級児童福祉司」「児童福祉司」「上級児童福祉司」の3段階で整理した。
- ・児童福祉司SVに求められる経験が概ね5年以上であることから、経験年数5年以上を「上級児童福祉司」として位置付けた。また本資料作成のために実施した調査結果や検討委員会での議論を踏まえて、経験年数がおよそ2から3年までの職員を「初級児童福祉司」とし、うち経験年数が1年未満の者は、「新任児童福祉司」として位置付けた。
- ・児童相談所設置自治体における児童福祉司の典型的なキャリアパスを、各ページの上半分の図に示した。あわせて、本資料作成のために実施したアンケート調査で把握した、児童福祉司の人事関連状況の調査結果を、同図内に黄色枠で示している。
- ・また、各ページの下半分では、児童福祉司の資質向上に向けた取組を、上記キャリアラダーの枠組に沿って整理した。

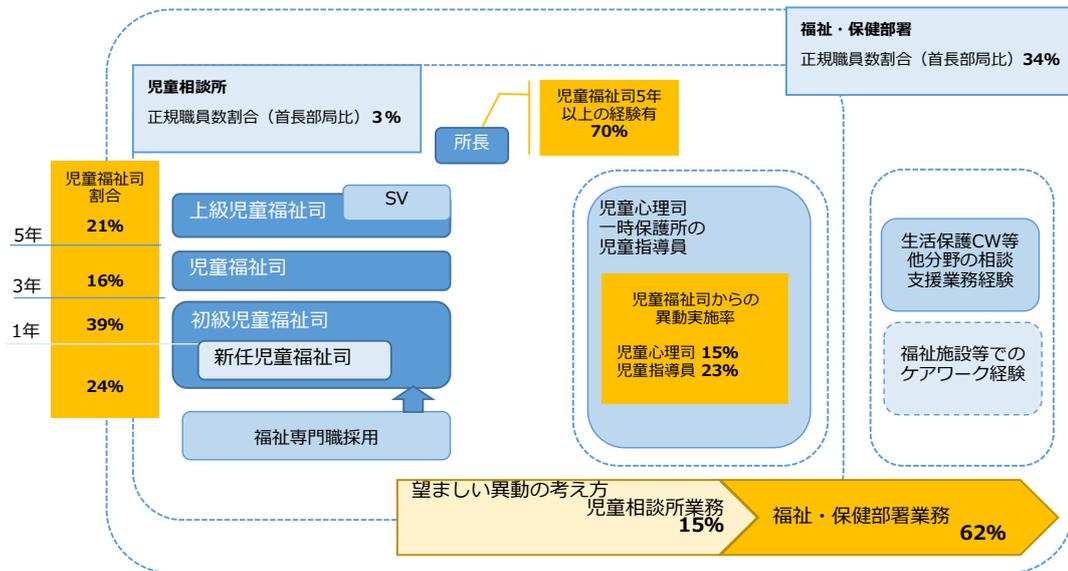
⁵ 令和3年度時点で児童相談所を設置している中核市・特別区は非常に少ないため、本資料では、児童相談所を設置していない中核市・特別区について記載している。児童相談所の設置がある中核市・特別区の状況については、項目「政令市」を参照されたい。

図表 3 都道府県のキャリアパスモデル<図>⁶



⁶ 図中の「SW」はソーシャルワーク、「OJT」は「On-the-Job Training(職場内教育)」の略語として用いた。

図表 4 政令市、中核市・特別区のキャリアパスモデル<図>



	必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね5年	適切な指導・教育 を実施	他部署との 調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の 支援		
概ね2~3年	SWの基本的技量 を確実に習得	事務能力 (文書作成・事務処理 能力・法的対応等を 含む)				OJTによるSV	人事交流・ 人材の交流

第2章 児童福祉司を取り巻く地方自治体の人事システムの類型について

児童福祉司は公務員であるため、児童福祉司の人材の確保や育成に関する取組を検討する上では、彼らの採用、配属・異動、評価・昇任・昇格といった人事システムがどのような状況であるか、地方自治体の人事システムの現状を確認する必要がある。

また、児童相談所が、自治体の中でどのような位置付けにあり、どのようなリソースを与えられているのか等は、自治体によって大きく異なる。この点は、首長の意向による部分も大きいですが、自治体規模によって割けるリソースが絶対的に変わってくる面もある。

そこで、児童福祉司を取り巻く人事システムについて、全国的な状況をとりまとめた。

1) 児童相談所の位置付け

1)-1 職員の比率

首長部局のうち福祉・保健部署の正規職員数の比率は、都道府県が平均2割強、政令市、中核市・特別区では平均3割強であった。

また首長部局に占める児童相談所職員数の比率は、自治体区分問わず、平均2～3%程度であった。

図表 5 首長部局に占める正規職員数の比率(正規職員)(自治体区分別)

	福祉・保健部署職員の割合	児童相談所職員の割合
都道府県(n=25)	 22.3%	 2.6%
政令市、中核市・特別区(n=13)	 33.6%	 2.1%

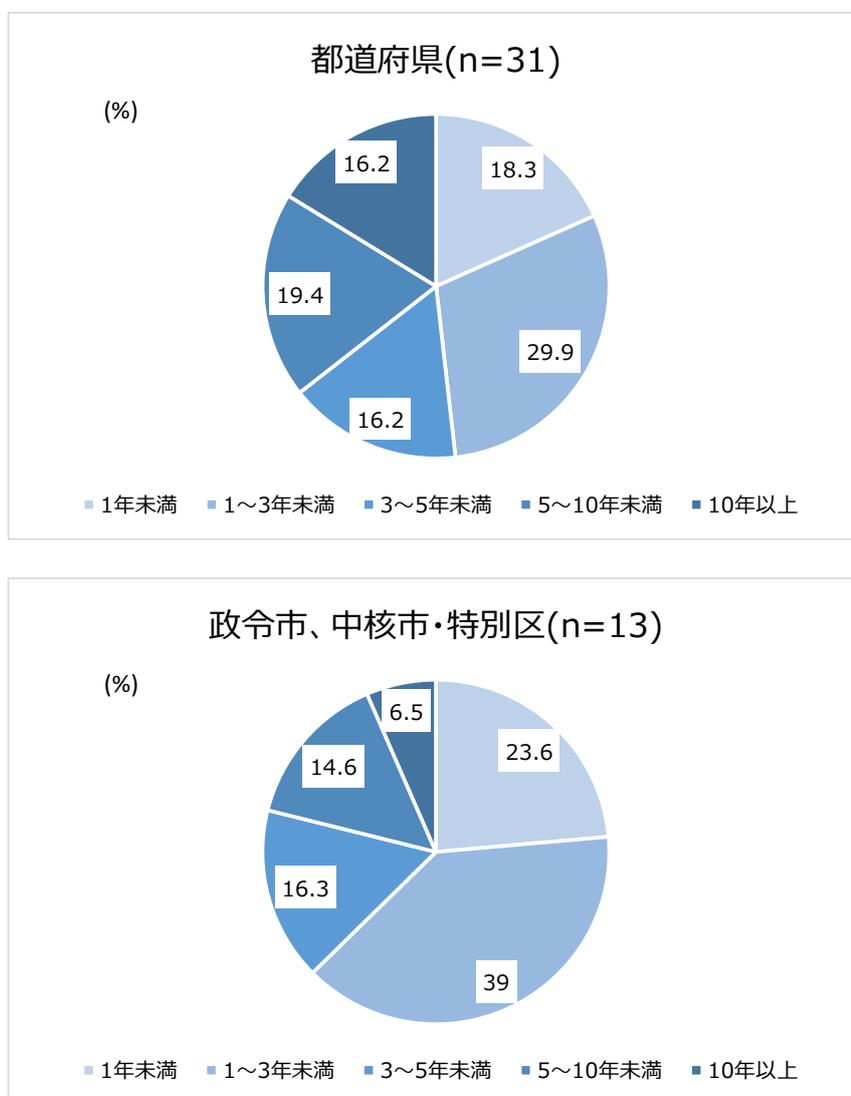
1)-2 児童福祉司の人数比率

児童福祉司の経験年数別人数分布は、図表 6・図表 7 の通り。

図表 6 児童福祉司の経験年数別平均人数(自治体区分別)

	1年未満(人)	1～3年未満(人)	3～5年未満(人)	5～10年未満(人)	10年以上(人)
全体(n=44)	13.6	22.3	11.3	12.7	9.6
都道府県(n=31)	13.8	22.5	12.2	14.6	12.2
政令市、中核市・特別区(n=13)	13.2	21.8	9.2	8.2	3.6

図表 7 児童福祉司の経験年数別人数割合



1)-3 考察

都道府県においては、首長部局に占める福祉・保健部署の正規職員数の割合が、政令市、中核市・特別区と比べて、低い傾向にあった。児童相談所職員数の割合は、両者に大きな差はなかったため、福祉・保健部署に占める児童相談所の正規職員比率は、都道府県の方が高い。さらに近年、都道府県立福祉施設の民営化が進み、この傾向は近年ますます加速していると推測される。

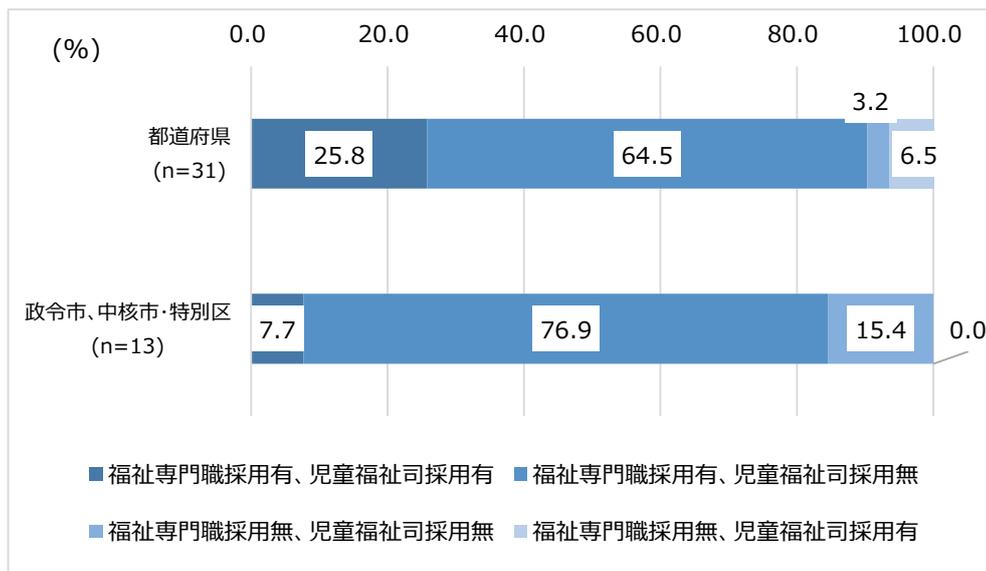
また、児童福祉司の経験年数別人数分布によると、経験年数 5 年以上、10 年以上の児童福祉司比率は、都道府県と政令市、中核市・特別区とで大きな差があった。特に政令市、中核市・特別区において、児童福祉司としての経験が豊富な職員の割合が低いことが読み取れる。

2) 採用形態

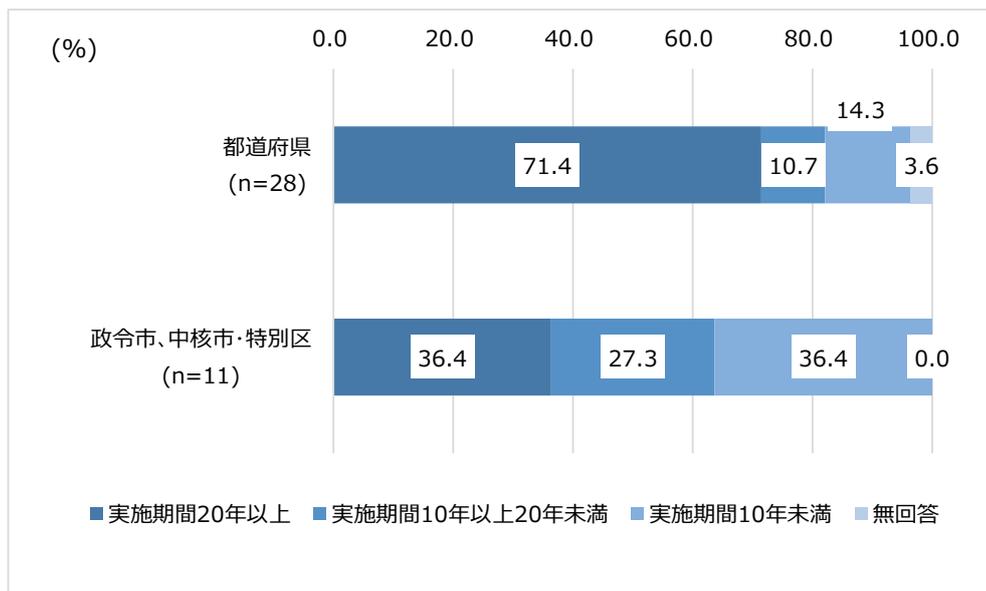
2)-1 調査結果

福祉専門職採用、児童福祉司採用を実施している自治体の割合は、図表 8 の通り。児童相談所設置自治体では福祉専門職採用が進んでいることが伺える。また都道府県においては、児童福祉司採用を実施している自治体も一定数みられた。

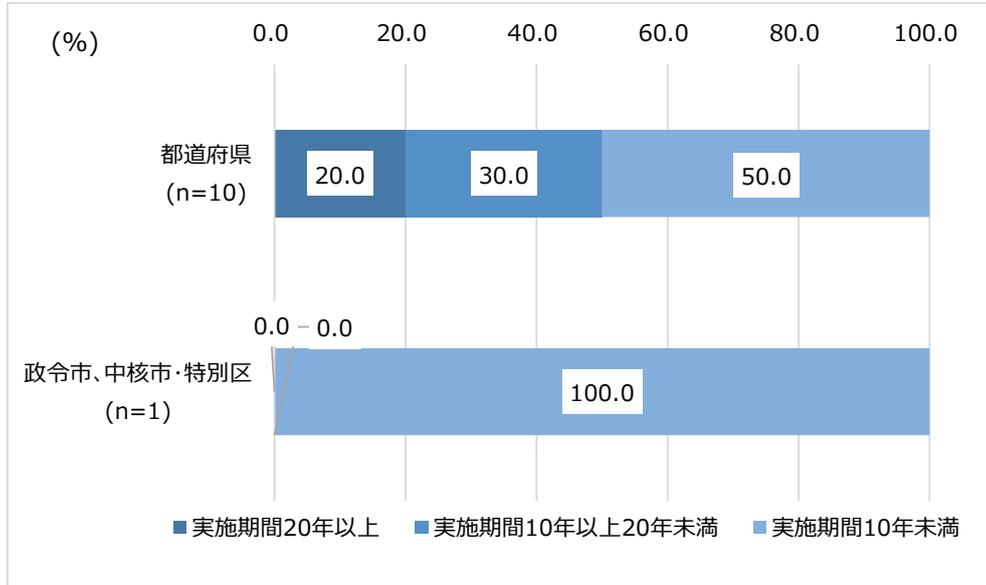
図表 8 福祉専門職採用・児童福祉司採用の有無(自治体区分別)



図表 9 福祉専門職採用の実施期間(自治体区分別)



図表 10 児童福祉司採用の実施期間(自治体区分別)



また、福祉専門職採用の実施期間別に、経験年数10年以上の児童福祉司の割合によると、以下の通りである。

図表 11 経験年数10年以上の児童福祉司の割合(福祉専門職採用の実施期間別)

※上段：該当する自治体数 ※下段：行比率	経験年数10年以上の児童福祉司の割合				総計
	10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上	
福祉専門職採用20年以上(n=24)	10 41.7%	8 33.3%	4 16.7%	2 8.3%	24 100.0%
福祉専門職採用10~20年未満(n=6)	3 50.0%	3 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
福祉専門職採用10年未満(n=8)	5 62.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	8 100.0%

2)-2 考察

専門性を有する職員の確保に向けては、福祉専門職採用の定着が不可欠であり、自治体の状況に応じた対策が求められている。

【関連資料】「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」(以下「資格 WG」) とりまとめ(令和3年2月2日)

・専門性を有する職員を確保していくうえでは、**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…(中略)…必要がある**。また、子ども家庭福祉の資格が創設された場合には、その資格を有する者の採用を促進していくべきである。(13 ページより抜粋)

図表 8 より、児童相談所設置自治体の大多数では、福祉専門職採用が既に実施されていることが明らかになった。ただし政令市、中核市・特別区では、福祉専門職採用の実施期間にバラツキがあった。本資料作成のために実施した調査結果では、福祉専門職採用を 10 年、20 年と継続している自治体の方が、経験豊富な児童福祉司を一定割合確保できている傾向がみられたことから、今後も福祉専門職採用の継続的な実施が望まれる。

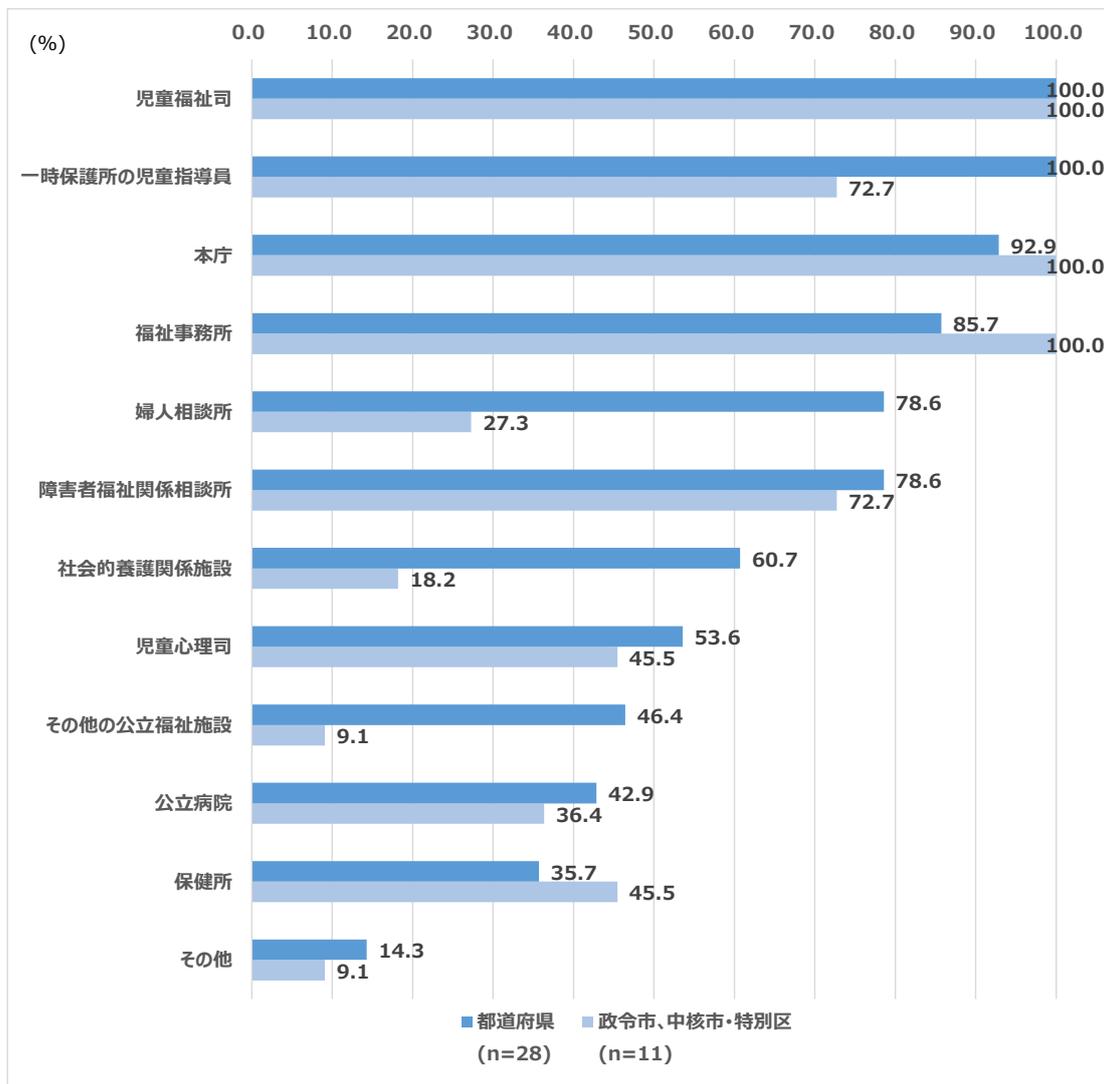
さらに都道府県においては、児童福祉司に限定した採用を実施している自治体が、3 割程度と一定数みられた。都道府県では福祉・保健部署における児童相談所職員の割合が比較的高く、その傾向が最近加速しているであろうこと(第 2 章「1) 児童相談所の位置付け」(13 ページ))を踏まえると、福祉専門職に加えて、より限定された採用(児童相談所職員としての採用、等)の検討がなされていくことも想定される。他方で過半数の自治体は、異動・配属に係る望ましい考え方として「ほかの福祉関連部署の経験もさせた上で育成したい」を選択している(第 3 章「1) 人材育成計画」(26 ページ))。新たに限定的な採用形態を検討する場合、職員が配属される部署でどのような経験を積み、どのように育成されるのか、児童福祉司のキャリアパス全体に関する方針を丁寧に検討する必要がある。

3) 配属・異動

3)-1 福祉専門職採用(児童福祉司を含む)職員の異動先

児童相談所設置自治体における、福祉専門職採用(児童福祉司を含むもの)職員の配属先は、以下の通り。

図表 12 福祉専門職採用(児童福祉司を含む)職員の異動先(自治体区分別・複数回答)



また福祉専門職の実質的な異動先について、ヒアリング調査では下記の意見があった。

【他分野のソーシャルワーク経験】

都道府県

- 入職後の配属は、児童相談所が圧倒的に多い。その他、児童相談所の一時保護所、また児童自立支援施設に配属となる場合もある。障害児・者施設への配属も多少あるが、児童福祉関連施設への配属が最も多い。

3)-2 児童福祉司の児童相談所内での異動

児童福祉司と児童心理司、児童指導員（一時保護所）との間での異動の有無については、以下の通り。

図表 13 児童相談所内での児童福祉司の異動の有無⁷(自治体区分別)

(%)	児童福祉司→ 児童心理司	児童心理司→ 児童福祉司	児童福祉司→ 児童指導員	児童指導員→ 児童福祉司
都道府県(n=31)	35.5	54.8	71.0	77.4
政令市、中核市・特別区(n=13)	15.4	15.4	23.1	38.5

⁷ 本資料作成のために実施したアンケート調査問9(3)の回答をもとに、異動が「ある」とした自治体の割合を算出。

【コラム】 子ども家庭福祉分野の相談支援業務の担い手としての児童心理司の位置付け

- ・本資料業では子ども家庭福祉分野の相談支援を担うソーシャルワーカーに焦点を当て、児童相談所においては児童福祉司を主な対象とみなしている。
- ・一方で、児童相談所におけるソーシャルワークを検討する上では、児童心理司の関わりも忘れてはならない。上記図表 13 においても、都道府県においては過半数の自治体が、児童心理司を児童福祉司に配置替えすることが「ある」としている。
- ・さらに児童虐待防止対策体制総合強化プランでは、児童心理司も具体的な数値目標に沿った増員が求められたことから、児童心理司の人材育成方針の検討も、これまで以上に求められる。本資料作成のために実施したヒアリング調査でも、児童心理司が児童福祉司として異動する上での考え方として、「児童心理司より児童福祉司の方が多く児童相談所において、心理職の職員が管理監督業務を担う立場に立つうえでは、児童福祉司としてその業務内容を経験しておくことが望ましい」という意見が聞かれた。
- ・異なる専門性を有する児童福祉司と児童心理司との間である程度の人事交流の機会を持ち、子ども家庭福祉分野の相談支援業務に携わる職員として、両者の育成を完全には複線化せず、共通要素を残すことが考えられる。

参考：児童福祉司・児童心理司のうち管理的業務にある者の割合の平均値⁸(自治体区分別)

	児童福祉司 管理職割合	児童心理司 管理職割合
都道府県(n=31)	 20.6%	 10.3%
政令市、中核市・特別区(n=13)	 18.0%	 9.9%

☞ 児童福祉司が、一時保護所の児童指導員を経験することのメリット:28 ページ参照

3)-3 考察

アンケート調査結果からは児童福祉司として任用された者の異動先には、多くの選択肢があることが分かった。この結果は特に都道府県において顕著だが、ヒアリング調査結果によると、都道府県における福祉専門職の実質的な異動可能性としては、児童福祉司をはじめとした児童相談所勤務が多いことが明らかとなった。

また児童心理司が異動して児童福祉司として勤務する、児童福祉司と児童指導員との間で異動を実施する等、児童相談所内での異動を行っている自治体も多くあった。

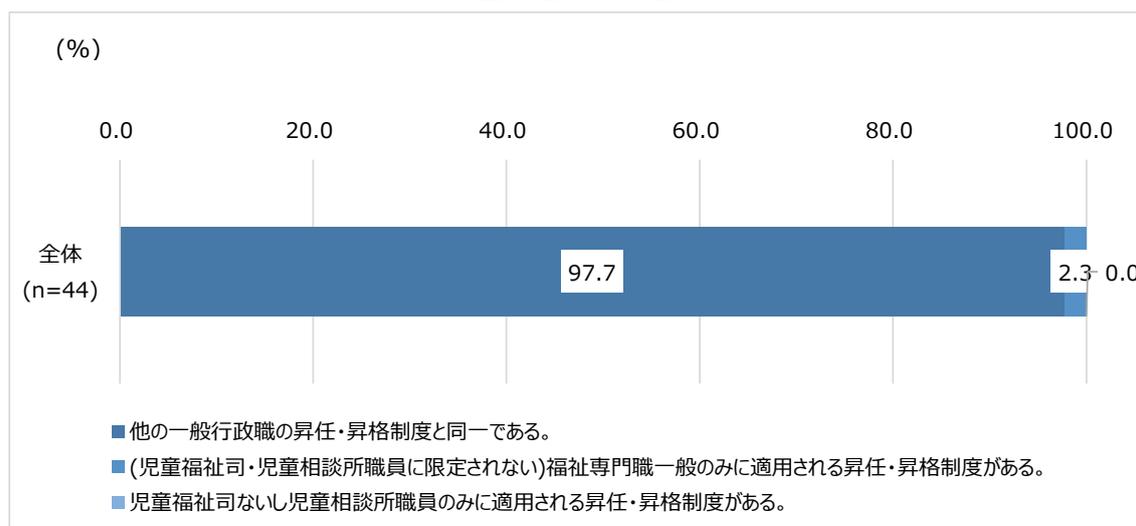
⁸ 本資料作成のために実施したアンケート調査問 4・問5の回答をもとに算出。

4) 評価体制、昇任・昇格ルート of 整備、処遇

4)-1 調査結果

児童相談所設置自治体のほとんどにおいて、児童福祉司の昇任・昇格制度は一般行政職と同一であった。

図表 14 児童福祉司の昇任・昇格制度



4)-2 考察

児童福祉司は、一般行政職と同一の昇任・昇格制度が適用されていることが分かった。

5) 児童相談所長の任用

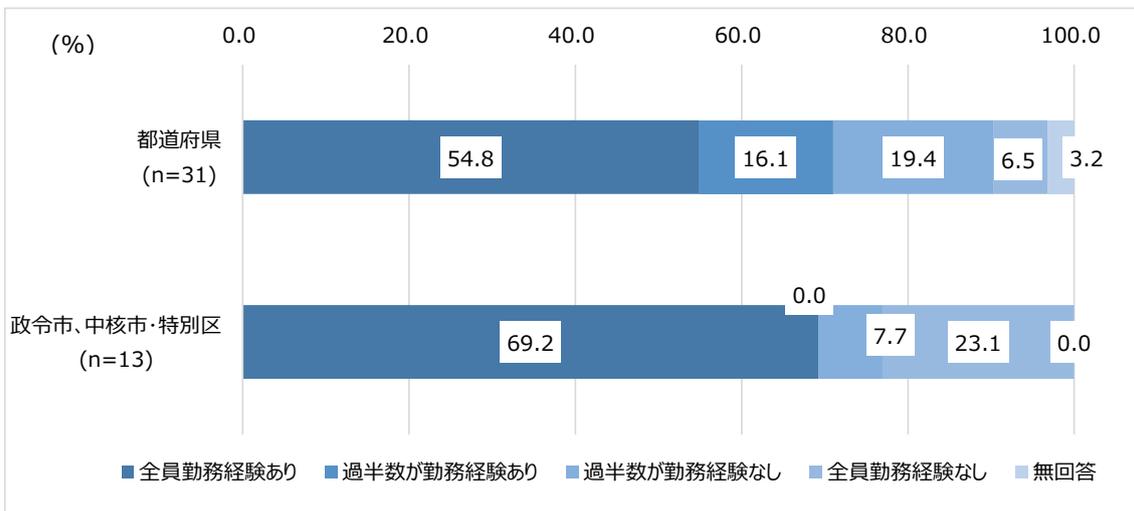
5)-1 調査結果

管内の児童相談所長の、児童福祉司としての経験有無は、以下の通り。

図表 15 によると都道府県、政令市、中核市・特別区ともに、7割程度の自治体では、児童相談所長の過半数又は全員が、児童福祉司としての経験を有していた。

また、図表 16 によると、児童福祉司の経験年数が7年以上の児童相談所長の人数が、全体の半数を超えていた。

図表 15 児童相談所長の児童福祉司としての経験の有無

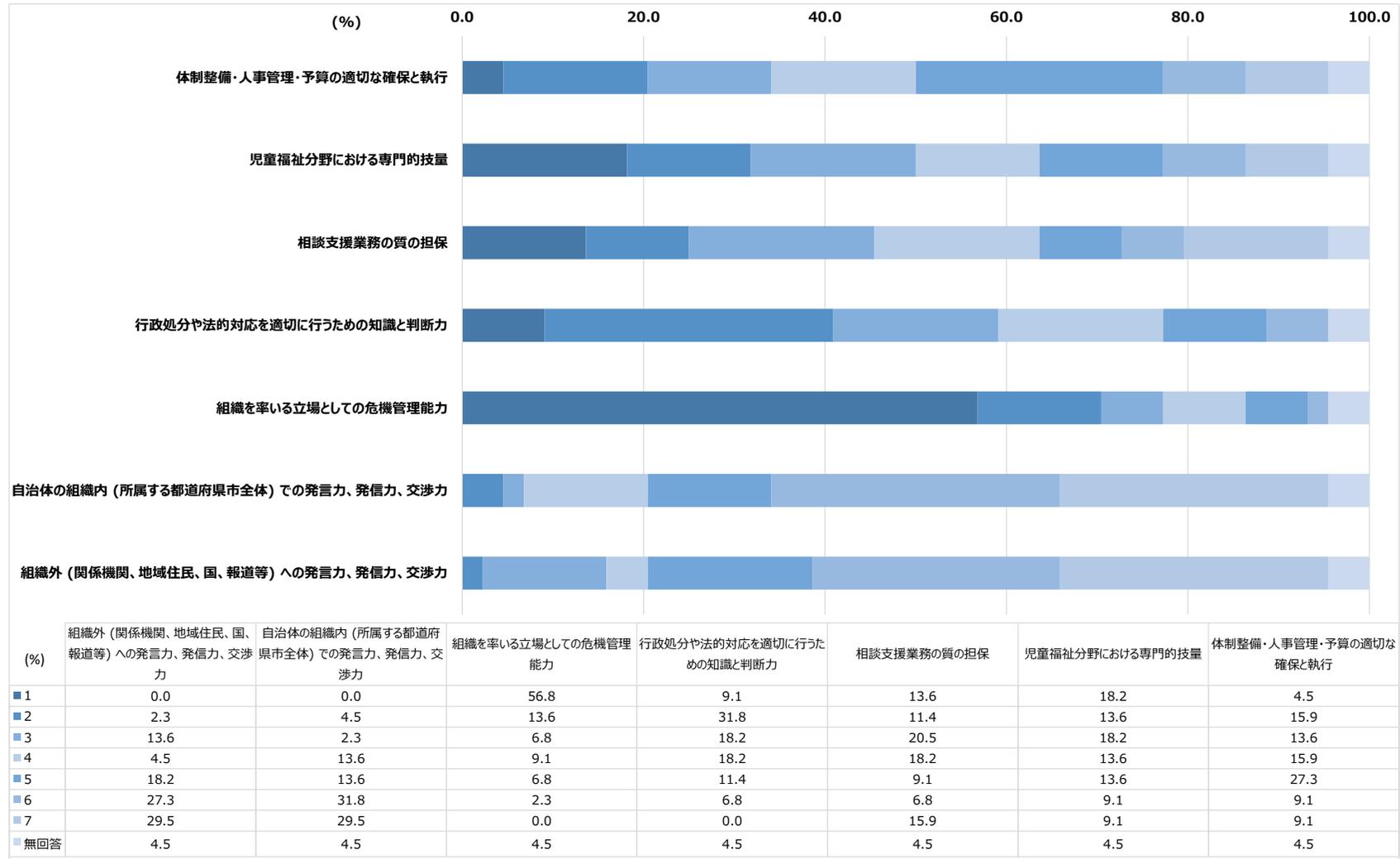


図表 16 児童福祉司の経験年数別、児童相談所長の人数(自治体区分別)

上段：児童相談所長の人数（人）	0年	3年未満	3～4年	5～6年	7年以上	合計人数
都道府県	24	7	14	11	57	113
政令市、中核市・特別区	4	2	0	2	12	20
下段：行比率	21.2%	6.2%	12.4%	9.7%	50.4%	100.0%
	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	60.0%	100.0%

なお、各自治体が考える、児童相談所長に必要な資質は、図表 17 の通り。図表中で濃い色が多く使われている項目ほど、その項目を重要だと考えている自治体が多いことを表している。

図表 17 児童相談所長に必要とされる要素の順位



「都道府県」「政令市、中核市・特別区」はともに、「組織を率いる立場としての危機管理能力」が児童相談所長の資質として特に重要とする割合が高かった。また「行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力」を2番目以上に重要とした自治体の割合は、政令市、中核市・特別区において顕著に高かった。

図表 18 児童相談所長に特に必要とされる要素(自治体区分別)

(%)	都道府県 (n=31)	政令市、中核市・特別区 (n=13)
体制整備・人事管理・予算の適切な確保と執行	22.6	15.4
児童福祉分野における専門的技量	35.5	23.1
相談支援業務の質の担保	25.8	23.1
行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力	25.8	76.9
組織を率いる立場としての危機管理能力	74.2	61.5
自治体の組織内（所属する都道府県市全体）での発言力、発信力、交渉力	6.5	0.0
組織外（関係機関、地域住民、国、報道等）への発言力、発信力、交渉力	3.2	0.0

5)-2 考察

「第2章 1)児童相談所の位置付け」(13 ページ)では、政令市、中核市・特別区において、経験を積んだ児童福祉司の割合が都道府県と比べて明らかに低い状況を確認した。一方で、図表 16 では、「都道府県」「政令市、中核市・特別区」がともに、児童福祉司としての経験が豊富な者を、児童相談所長として任命していることが把握できた。

また図表 18 では、政令市、中核市・特別区において、児童相談所長に「行政処分、法的対応等の権限行使」の能力を期待する傾向が強かった。これも児童福祉司の経験豊富な職員が少ない状況に起因するものとして、読み取れる。

第3章 児童福祉司の専門知識・技術習得に向けた施策事例

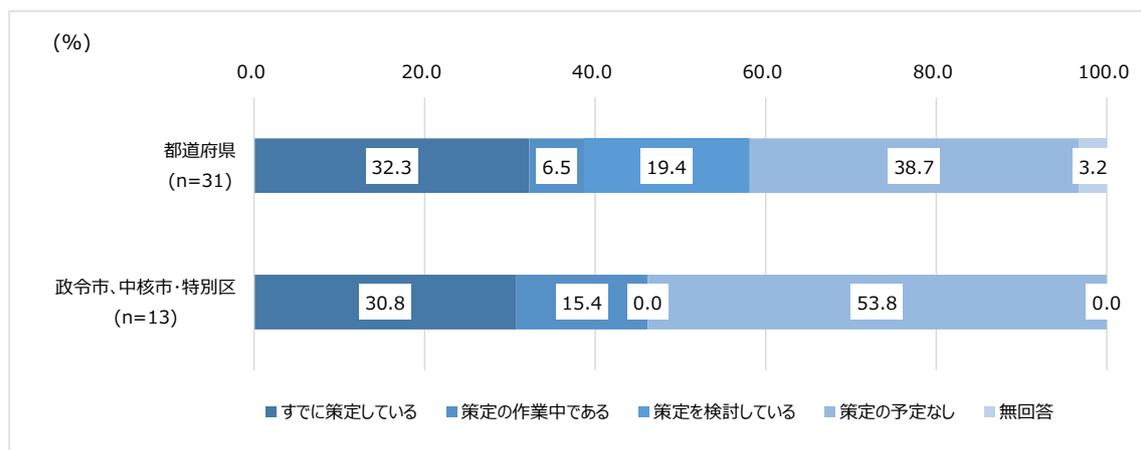
児童福祉司として配属された職員の資質向上に向けた施策に係る全国的な取組状況や、具体事例をとりまとめる。

1) 人材育成計画(キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育)

1)-1 人材育成計画の作成状況

本資料作成のために実施したアンケート調査に回答した自治体のうち、福祉専門職全体、あるいは児童相談所職員に限定した人材育成計画を作成している自治体は、約3割であった。

図表 19 専門職の人材育成計画の作成状況



本資料で把握した人材育成計画の策定事例は、以下の通り。

【キャリアラダー、人材育成方針を作成した事例】

政令市

- ・福祉全般の所管部署である健康福祉局が専門職として、社会福祉職、保健師の人材育成を行っている。
- ・「社会福祉職・保健師人材育成ビジョン」(平成 25 年初版、令和 3 年第2版)(以下、「ビジョン」)において職種別の業務、能力に関するシートを作成しており、社会福祉職については各分野ごと、例えば生活保護なら生活保護、高齢者福祉なら高齢者福祉ごとのキャリアラダーを整備し直した。その中の一つに児童相談所が含まれる。

- ・キャリアラダーは分野別の経験年数により、浅い方からステップⅠ、Ⅱ、Ⅲと3段階に分かれている。また、社会福祉職としての総合的な共通のキャリアラダーがあり、そちらは分野を横断しても、社会福祉職としての通算年数に応じて作成されている。
- ・分野別キャリアラダー検討のきっかけは、当市が福祉以外にも含む様々な分野で同様に職種別のキャリアラダーを作成しているのもので、その一環として作成されたこと。また社会福祉職は増員を受けて職員の質の担保を図ることも理由と考えられる。
- ・ビジョンの策定は、社会福祉職の人材育成を所管してきた健康福祉局が実施したが、児童相談所分野のキャリアラダーは児童相談所が行った。そのプロセスは健康福祉局からの依頼を受け、児童相談所の専任職が中心となってキャリアラダー原案を作成し、健康福祉局に原案を返すというもの。初版から改訂版作成までの7年間で児童福祉分野、特に虐待対応に関する法改正があったため、児童相談所の専任職の者が今の時代にマッチしたものに变更している。

【児童相談所職員の人材育成計画でキャリアラダーを作成した事例】

政令市

- ・児童相談所職員の急激な増員に伴い、経験の浅い職員も即戦力となる等、個人のスキルに対応が依存している部分が多くなっていた。このため当市では人材育成計画を策定し、児童相談所の職員が1年目、3年目、5年目といった段階で身に付けるべきスキルの目安を明文化し、研修の企画運営や参加者選定等の際に活用している。

【専門職種のキャリアラダーを作成した事例】

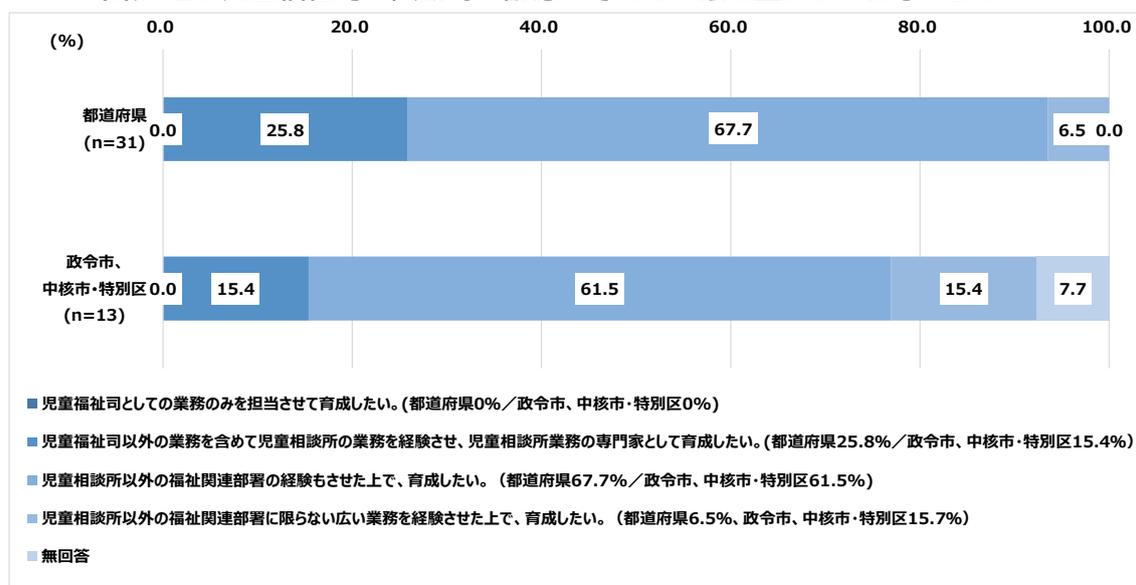
都道府県

- ・2015年に専門職種を対象としたキャリアラダーを作成した。行政職以外の技術職・専門職それぞれについて、作成したもので、児童福祉分野に該当する職種のキャリアラダーとしては「社会福祉」「心理」がある。
- ・社会福祉の領域を「女性相談センター」「障害部門」「生活保護」「精神保健」「児童福祉」の分野横断で広く捉え、多分野への配属も経験しながら、ジェネラリスト的に幅広い経験と知識を得てほしいというイメージである。
- ・なお本来であればこのキャリアイメージが描くとおり、幅広い経験を積みながらキャリアを形成していくことができると良いのだが、ここ数年は、児童相談所の職員を大幅に増員している事情から、多くの社会福祉職入職者を児童相談所に配属している。そのため、児童相談所間での異動が多い状況。

1)-2 児童福祉司の力量向上に必要な経験

全国の児童相談所設置自治体に、児童福祉司の異動時の配慮や考え方で望ましいと考えるものについて回答を求めた結果は、以下の通り。

図表 20 児童福祉司の異動時の配慮や考え方で最も望ましいと考えるもの



「児童相談所以外の福祉関連部署の経験もさせた上で育成したい」と回答した自治体が過半数を占めていた。また、「都道府県」「政令市、中核市・特別区」とともに、福祉関連部署という一定程度幅のある範囲内で児童福祉司を育成する姿勢を望ましいと考える自治体が多かった。なお都道府県においては、政令市、中核市・特別区よりも、限定した異動範囲の中で児童福祉司を育成することが望ましいと回答する割合が若干高かった。

児童福祉司の専門職としての力量向上に必要な経験について、本資料作成のために実施した調査では、以下の意見があった。

【一時保護所の児童指導員での勤務経験①】

都道府県

・様々な社会福祉分野の経験を積むことが望ましいのは言うまでもないが、社会福祉職が一時保護所や児童自立支援施設での業務を経験することにも、児童福祉司として勤務する上で意義がある。一時保護所で一時的に保護されている期間の子どもたちの生活の様子を見る・気持ちを聞くなど、ケースワークから距離をおいて子どもたちを観察する中で、様々なことを経験・知識として身につけることができる。

【一時保護所の児童指導員での勤務経験②】

政令市

- ・児童相談所の児童福祉司数と比べると、一時保護所等の施設の配属人数は少なく、あえてローテーションのように配属されているという訳ではない。

【一時保護所の児童指導員での勤務経験③】

政令市

- ・児童相談所のSVには5年以上の経験が必要なため、一か所で長く経験を積むことに強みが出る。また、他の児童福祉施設や社会福祉職でも児童相談所の一時保護所に児童指導員として配属されることもあるが、経験があると実際子どもに対してどういう視点を持てるかという点においても強みになる。

【他分野のソーシャルワーク経験】

政令市

- ・入所してから2、3カ所は、生活保護から高齢、障害、地域福祉等幾つかの幅広い業務を経験することにより、より良い仕事ができると考えている。また、本人が自己自身の適性を見つげるためにも幾つかの職場を体験してもらう。

さらに、児童福祉司が行政職員として力量を向上させることについて、本資料作成のために実施した調査では以下の意見があった。

【行政職員としての職務①】

政令市

- ・「児童相談所業務に関わる技術の獲得」の中で、「プレゼン・説明・記録」「事務処理能力」を位置付けている。

【行政職員としての職務②】

都道府県

- ・将来的に管理職として力を発揮するチャンスがあることを想定すると、管理職には一定以上の事務処理能力や他機関との折衝、予算・人事といった知識等も必要となるため、それらを踏まえた育成が必要である。5年程度の経験を重ねることによって、児童福祉司又は児童心理司として一定の業務を担うことが可能になると見込まれるため、本人の希望や人事異動との兼ね合いはあるものの、5年程度経験した職員については、児童相談所業務に10年程度の経験を重ねるまでの間に、他の相談機関(福祉事務所等。児童心理司の場合は児童福祉司の業務を含む。)や本庁に勤務し、福祉全般に係る幅広い知識・技術の習得や予算、施策立案等、行政職員としての経験を積むことが望ましい、としている。

【コラム】 児童相談所における法的対応について

- ・児童相談所は、行政機関として強力な権限を有している。特に 2000 年以降、安全確認の措置、臨検・捜索、親権喪失・親権停止の審判申立て、面会・通信の制限、接近禁止命令等権力的な権限が追加されてきた。
- ・地方公務員である児童福祉司は、法令に基づき、必要時にこうした権限を行使することが求められる。そのためまずは、こうした権限をどのような場面で行使する必要があるか、法的知識を習得する必要がある。さらに児童相談所内でキャリアを積む中では、こうした法的対応を支援方針に組み入れ、検討し、必要時には実際に権限を行使できるよう、実際に法的対応の経験を積む必要がある。

1)-3 考察

児童相談所設置自治体においては、福祉・保健部署に配置される正規職員が首長部局全体の3～4割程度を占めており(13 ページ)、また、大半の自治体が福祉専門職の採用を実施している。このため、福祉専門職、児童相談所職員に限定した人材育成計画等の策定は十分可能と考えられる。

なお、児童相談所職員の人材育成計画については、今回自治体から提供いただいた関連資料のうち相当数が直近数年で作成されたものであり、児童相談所職員的大幅な増員、対応ケースの複雑化等の流れの中で、児童相談所職員としてのキャリアラダーの検討が重要となってきたことが伺える。

次に、児童福祉司として必要な能力の向上を狙い、一時保護所への配属を行うことについては、公立福祉施設が民営化される中で、子どもに直接接する貴重な機会が得られる、と肯定的な意見が多く聞かれた。また、他分野の相談支援を担うことについても、専門性の幅を広げるとして、メリットを感じるとの意見が聞かれた。

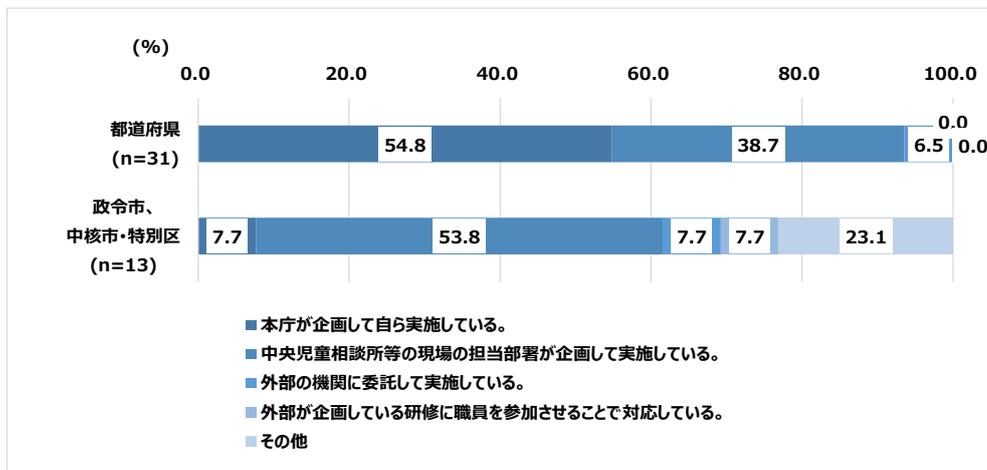
なお、本資料においては、児童福祉司がソーシャルワークの専門職として専門性の積み上げができるように、ソーシャルワークの基本的な力量 6 項目の習得を通じた資質向上について、とりまとめている。一方で児童福祉司は公務員であることから、行政職員としての資質についても、並行で向上させる必要があり、実際の現場ではこのことを念頭に置いた配置・配属の事例がみられる。時には異動して児童福祉司以外の業務を経験しつつ、双方の能力をバランスよく伸長させることの重要性が改めて示された。

2) 研修

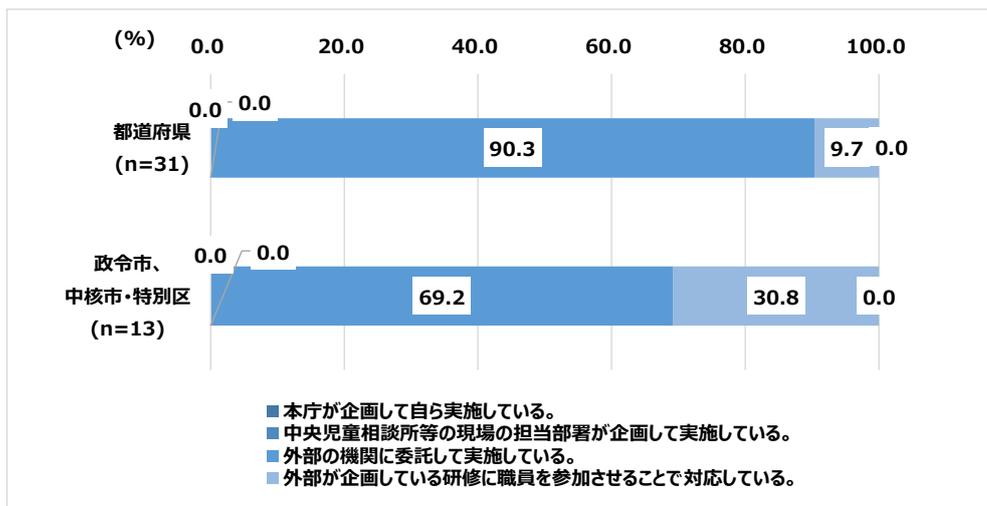
2)-1 児童相談所設置自治体の法定研修(児童福祉司任用後研修、児童福祉司SV研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修)

法定研修(児童福祉司任用後研修、児童福祉司SV研修)の実施主体について、本資料作成のために実施した調査に回答があった自治体においては、児童福祉司任用後研修を庁内で企画・実施し、児童福祉司SV研修は外部機関に委託する自治体が多かった。

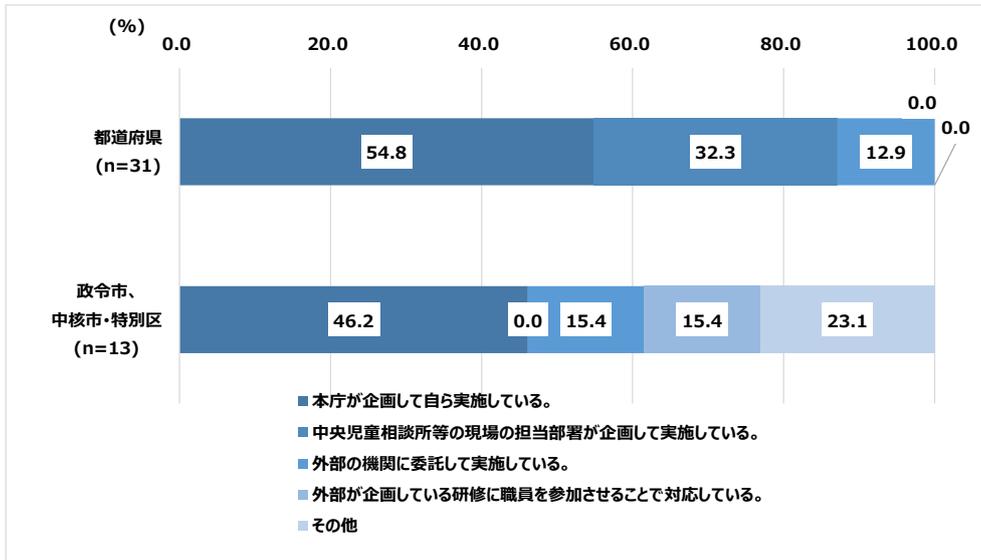
図表 21 児童福祉司任用後研修の実施主体(自治体区分別)



図表 22 児童福祉司SV研修の実施主体(自治体区分別)



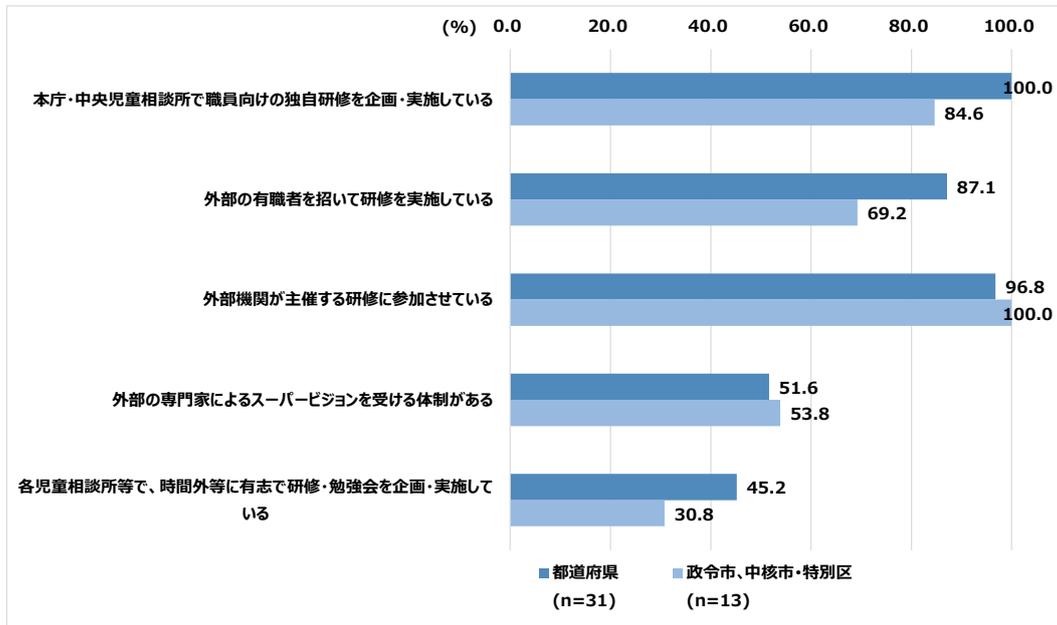
図表 23 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の実施主体(自治体区分別)



2)-2 児童相談所設置自治体の法定外研修実施

児童相談所設置自治体における、法定外研修に係る取組状況は以下の通り。

図表 24 法定外研修に係る取組状況(自治体区分別・複数回答)



【関係機関との調整能力向上に向けた研修を実施している事例】

都道府県

・業務の遂行において、市町村の職員や学校の先生等との連携が肝要となるケースは非常に多い。児童相談所が主担当として当該ケースを扱っているのであれば、実務者であるケースワーカーがケース会議を経て関係者との調整を行うこととなる。先生や市町村の職員、サービス事業所のそれぞれが培ったノウハウ・考え方を尊重しながらケース検討を主導するコミュニケーション能力が求められる。関係機関との調整におけるコミュニケーション能力を上げるため、人材育成の研修においてスキルアップをはかっている。

【メンタルヘルスに関する研修を実施した事例】

政令市

・業務の心理的負担で離職・休職する職員が一定いることから、職場内研修を企画する場でメンタルヘルスに関して最優先で研修を企画したいという声があった。その結果、職場内で業務に関係のない話題等コミュニケーションを取る場をメインに据える形式で、メンタルヘルス研修を令和2年度に2回(12月、2月)、令和3年度に3回(新任職員研修時、6月、12月)実施した。出席者も多く、メンタルヘルスでの休職者は現在1名になっている。主眼はメンタルヘルスの維持向上だが、同時に相互のやり取りを通じたコミュニケーション能力の向上等、対人援助職としてのスキルを伸ばす一面もある。

また、本資料作成のために実施したアンケート調査では、ソーシャルワークの基本的な力量6項目の向上に係る取組事項等について、設問を設けた。アンケート調査で回答があった研修テーマには、下記の傾向がみられた。回答一覧については、本事業報告書65ページを参照されたい。

図表 25 研修テーマの傾向

人権と倫理	庁内全職員向けに、人権への基本的な概念の習得に関するものから、子ども分野に特化した権利擁護に関する内容のものまで、テーマの範囲にバラツキがみられた。
面接力・技法	事例検討、ロールプレイ等の形態で、実践的な研修を取り入れている自治体が何か所かみられた。
調整、連携・協働の促進、ネットワーキング	民間を含めた外部機関と連携した研修を企画・実施している回答が多かった。
根拠に基づく実践	児童相談所の基本的な機能、役割を確認する内容が多かった。

2)-3 研修受講に向けた組織的なバックアップ

研修は、児童福祉司の専門性を向上させるために不可欠な手段のひとつである。しかし、研修の実施にあたっては確実に受講し、実践に活かす文化を組織内に定着させることが重要であることに留意されたい。

全国の児童相談所設置自治体で、法定外の研修を実施する上で、工夫している事項は以下の通り。

図表 26 研修実施に係る工夫

(%)	都道府県	政令市、中核市・特別区
本庁・中央児童相談所で職員向けの独自研修を企画・実施している	(n = 31)	(n = 11)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する（業務として参加させる）	87.1	81.8
受講中に他業務の連絡を制限する	19.4	45.5
外部の有識者を招いて研修を実施している	(n = 27)	(n = 9)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する（業務として参加させる）	81.5	88.9
受講中に他業務の連絡を制限する	11.1	44.4
外部機関が主催する研修に参加させている	(n = 30)	(n = 13)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する（業務として参加させる）	60.0	84.6
対象となる職員を明確化する	56.7	46.2
受講中に他業務の連絡を制限する	10.0	53.8
希望に応じて職務専念義務を免除する	13.3	15.4
希望に応じて費用補助を行う	36.7	15.4
外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制がある	(n = 17)	(n = 7)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する（業務として参加させる）	70.6	85.7
対象となる職員を明確化する	23.5	28.6
受講中に他業務の連絡を制限する	11.8	42.9
各児童相談所等で、時間外等に有志で研修・勉強会を企画・実施している	(n = 15)	(n = 4)
企画の周知や会場提供等の支援を行う	66.7	75.5
希望に応じて経費の費用補助を行う	6.7	25.5
人事評価等において自主的な取組を評価する	20.0	0.0

【研修の受講率を上げるための工夫事例①】

政令市

・元々急務等を理由に研修参加を見送る風潮があったところ、緊急のケースがあったとしても周りの職員で対応し、職場の責任として研修を優先するようにと、各職場の意識改革を行った。例えば児童相談所の責任職全体に対するメールでの発信から、児童相談所の所長会のような場で依頼したり、個別に所長へ話したり、日々の継続的な働き掛けにより意識を高めていった。

【研修の受講率を上げるための工夫事例②】

政令市

・当市内で企画・実施している研修の参加者を増やすための工夫として、午後を前半・後半に分け同じ研修を 2 回開催し、どちらでも選べる形式にしたところ、職員の約 6 割が参加できた。

【研修の受講率を上げるための工夫事例③】

政令市

・コロナの影響を避けるため、他の児童相談所の研修場面を DVD にして、その他の児童相談所で回覧して研修を行う等工夫している。

なお研修の企画・実施等に係る事務全般を行う研修専任コーディネーターを配置する際には、国の補助を活用できる。

「児童相談所等における専門性強化の取組促進について」平成 30 年 7 月 20 日(子発 0720 第4号)より抜粋

④研修専任コーディネーターの配置

- ・研修等を円滑に実施する体制を整備するため、都道府県等は、児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修及び調整担当者研修等を実施する研修専任コーディネーターを配置する。
- ・研修専任コーディネーターは、研修等の講師の依頼、場所の確保、日程調整、修了証の作成、受講者名簿の作成及び管理等、研修等を実施するための事務全般を行う。

【岡山県の事例】人材育成研修を組織文化とした事例

児童相談所職員が研修を受けることを通じて、県独自の人材育成基本方針に掲げた専門性を身に付け、キャリアアップしていく組織文化を創るため、10年前から施策を講じて根気強く取り組んでいった。現場での実践経験を偏重する組織風土の中で、体系的な人材育成を浸透させるためには、体感だと3年から5年程度は必要だと感じている。

研修の企画に向けて

一般の児童相談所職員には、児童ソーシャルワーカーとして習得してほしい内容、児童相談所経験が11年以上のベテラン職員にはこれからの児童相談所の在り方を考える上で必要な内容を毎年度検討している。新任職員研修以外は毎年度、各研修メニュー内容の何を継続し、どこを変えるべきか、というところまで、かなり入念に検討している。

その上で、各内容の研修講師として最も適任の人物を有識者や他自治体の児童相談職員等から探して、依頼する必要がある。ただし、ベテラン職員以外向けの研修であっても、職員が主体的に、望ましい児童相談所／児童相談所職員の在り方について思考する機会となるように留意している。

できるだけ自前で研修を企画・実施することを方針とし、また職員同士で互いに学びあうことを実践している。この方針を踏まえて、研修講師の選定時にも、庁内の職員を積極的に登用する、他自治体の職員へ依頼する際にも、「将来児童相談所の中核を担う見込みの若手から中堅職員」に対して講師を依頼し、研修の内容について一緒に議論する形式をとっている。一方でこのような県としての方針に共鳴する有識者を探し出すことは容易でなく、研修担当者が様々な研修を受講する、書籍を読み込む、等の地道な努力を行いつつ、個々のつながりを形成している状況である。

研修の参加に向けて

研修の参加者は、各児童相談所の状況に熟知した連絡調整係(SV級)が取りまとめている。

ステージ別に義務化されている内容、また任用後研修として国で必須受講とされている内容の他に、連絡調整係が各職員に必要としたもの、また各職員が希望したものについて、研修を確実に受講できるよう、業務との調整を組織として実施している。

研修のアフターフォローに向けて

また、研修で学んだ内容を実践に活かすことが重要であるため、新任職員向け以外の研修については、受講後にレポートを提出し、研修から何を学び、何を現場の実践に活かすのか、参加者が自ら整理する。自分自身を見つめ直す趣旨に照らして、レポート形式としている。ただ実際に現場の実践に活かすのは難しいため、各児相内のSVやチューターがスーパービジョンやOJTを通じて学びを補完し、実践に活かせるようにしている。

2)-4 考察

児童相談所設置自治体は、法定研修(児童福祉司任用後講習、市区町村向けの要保護児童対策調整機関の調整担当者研修)の企画を担うとともに、法定外の研修についても、幅広い取組をすでに実施している状況が明らかとなった。特に法定外研修については、全国市区町村向け調査の結果(第2部「第3章 2)研修」(68ページ))と比較すると、児童相談所設置自治体の充実ぶりが見て取れる。一方で、法定研修の実施に当たっては担当部署の負担が重いことが明らかになっており、研修専任コーディネーター等の制度の活用は、ひとつの解決策となるだろう。

さらに研修をより効果的なものとする上では、研修の内容を企画し、実施するだけでなく、日々の業務に追われがちな児童福祉司に各種研修を確実に受講してもらい、日々の実践につなげるためのアフターフォローも必要である。

3) スーパービジョン

3)-1 新任の児童福祉司に対する重層的なスーパービジョン体制の構築

近年、児童福祉司をはじめとする児童相談所職員の急激な増員が進んでおり、現場の児童福祉司のうち新任の職員が増えている(第2章「1)児童相談所の位置付け」(13 ページ))。新任の児童福祉司がソーシャルワークの基本的な力量を確実に身につけられるように、手厚いOJTの体制が必要である。

本資料作成のために実施した調査では、新任の児童福祉司に対して、手厚いスーパービジョン体制を構築している事例が、下記の通り見られた。

新任の児童福祉司に対して手厚いスーパービジョン体制を構築している事例

(アンケート調査自由回答より抜粋)

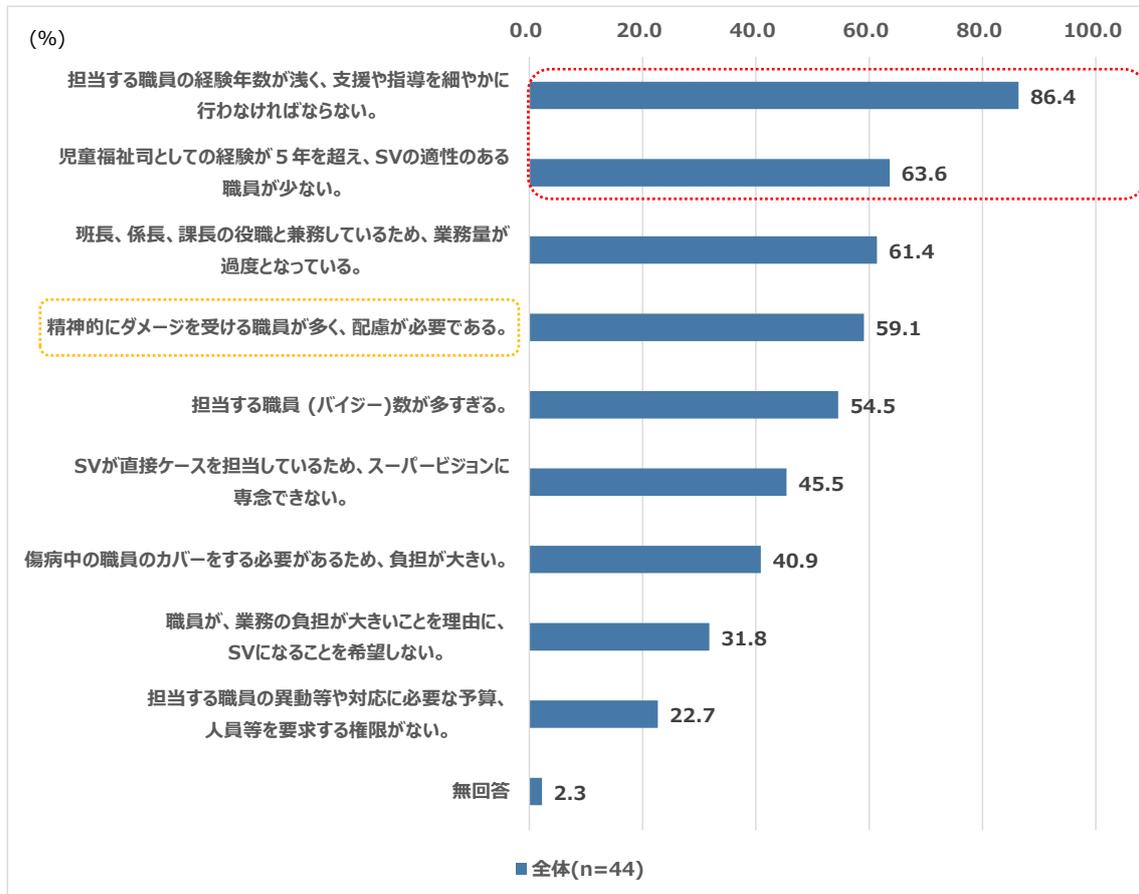
都道府県

- ・定期的に育成対象職員、SV、児童福祉業務指導員(司OB)3人で、ケース進捗状況を確認。新任職員に対しては具体的な方法を示す。
- ・チーム、組織としての意識を持ち、新任児童福祉司を1人にさせない。そのため、その日のスケジュールを共有し、同行訪問や面接、SVが同席の必要性、又は緊急対応に備えて待機し、相談できる体制をつくる。
- ・個別ケース検討会議等関係機関との関わりには、SVや先輩職員等が同席し複数対応する。
- ・現場では、新人の児童福祉司にSVがフォローしたり、経験のある児童心理司とペアを組んだりすることは配慮している。経験(機関連携や保護者支援等の経験、本庁勤務による行政事務等)や年齢を考慮し、ペアとなる児童心理司を選定したり、SVや経験値の高い児童福祉司と一緒に調査や面接に入る等しながら、個々の育成を図っている。
- ・新規採用職員については、基本的に年齢の近い先輩職員が担当となり相談に応じる等、きめ細やかなフォローが行えるようにしている。

3)-2 SVの育成

本資料作成のために実施したアンケート調査で、スーパービジョンを機能させる上での課題を聞いたところ、「担当する職員の経験年数が浅く、支援や指導を細やかに行わなければならない(86.4%)」「児童福祉司としての経験が5年を超え、SVの適性のある職員が少ない(63.6%)」を選択した自治体が多かった。(図表 27の赤枠内)

図表 27 スーパービジョンを機能させるうえでの課題(複数回答)



SVの適任者が不足する中で、SVを育成し、スーパービジョンの3機能を組織として確実に実行できる体制を構築するための取組状況として、本資料作成のために実施した調査で把握されたものを紹介する。

SV育成に向けた取組事例（アンケート調査自由回答等より抜粋）

都道府県

- ・各職種（行政事務、保健師、福祉職、心理職）のSVの育成に取り組んでいる。
- ・独自のスーパービジョン研修を実施／義務研修を受講させている。
- ・比較的経験年数の長い職員を、各地域を担当する班のリーダーとして配置し、班員の相談に応じる等のSVの一部を経験させ、SVの育成を図っている。また、SV担当職員数が圧倒的に足りていないため、班員から相談を受けた各班のリーダーがSV担当職員に相談するといった階層構造にすることにより、SV担当職員の負担軽減を図っている。

政令市

- ・児童福祉司としての経験がないままにSVとして配置される場合もあるため、研修等に積極的に参加したり、経験豊かなSVの助言が受けられるような仕組みにしている。

都道府県

- ・若いSV向けに、人材育成のための研修、中でも指導力を強化していく研修を用意している。SVの中でも比較的経験の浅い、主任や主査クラスが受講する。この指導力強化研修のほか、SV同士の悩み相談や情報交換も行っている。

図表 27 の黄色枠で示されている通り、SVは精神的なダメージを受けた職員のカバーをする必要があり、6割近くの自治体が、課題だと感じている。こうしたメンタルヘルスに関する課題解決に向けた対策も必要である。

☞ メンタルヘルスに関する研修を実施した事例：33 ページ参照

3)-3 考察

近年、児童福祉司が急激に増員され、管内の児童福祉司の経験年数が偏った結果、児童福祉司SVには、より細やかなスーパービジョンが求められる一方で、担い手はますます不足し、スーパービジョンを遂行する上での課題が深刻化していると思われる。SVの育成に向け、本項で紹介した事例等を参考に取組を実施し、職員全体が適宜スーパービジョンを受けられる体制を整備すること、特に新任の児童福祉司が手厚いスーパービジョンを受けられるよう留意することが求められる。

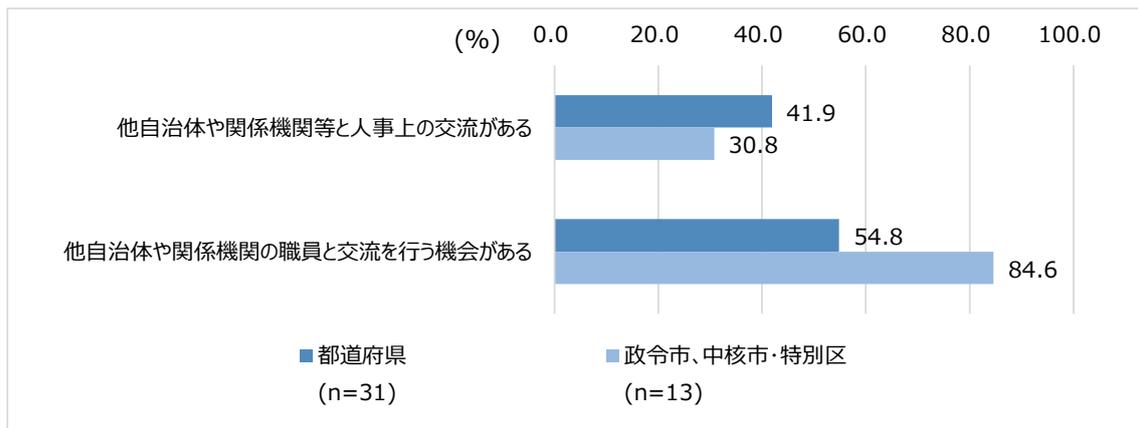
また、児童福祉司は相談支援業務の特性上、メンタルヘルスに関わる問題が発生しやすい。職員のメンタルヘルス対策に向けては、特に支持的機能を有効に働かせて、同僚や上司と良好な関係で業務ができる環境に置くこと、そして担当ケースに危機状況が生じたときや対応についての迷いや不安が生じた際には上司や同僚に開示・共有する文化の形成、またケース記録の確認・決裁作業等を通じて職員の業務状況を上司が把握し、管理的機能を有効に働かせて、組織全体を見守り、体制を構築することが求められる。

4) 人材の交流

4)-1 調査結果

人材の交流に係る自治体の取組状況は以下の通り。

図表 28 人材の交流に係る取組状況(自治体区分別)



本資料作成のために実施した調査結果では、民間支援機関との人材の交流を実施している取組事例が複数あった。交流先の団体は、児童養護施設等の社会福祉施設・児童家庭支援センターといった民間の相談機関・フォスタリング機関、NPO法人、医療機関等の他の支援団体と多様であった。

【民間支援機関との人材の交流事例】

政令市

・派遣研修は、社会福祉法人やNPO団体が主催する、児童相談所業務に関する研修である。職員の経験年数に応じた研修があるため、概ね2年目以上の職員を派遣している。研修の主催者は、子どもの虹情報研修センター、日本子ども虐待防止学会、国立武蔵野学院、日本家族計画協会、京都国際社会福祉センター等である。

☞ 市区町村との人材の交流に係る事例：79 ページ参照

4)-2 考察

子ども家庭福祉分野の相談支援活動の実施に向けて、市区町村は児童相談所と連携しながら、重要な役割を果たすことが求められている。

本資料作成のために実施したヒアリング調査では、市区町村から児童相談所に対して、管轄の市区町村における子ども家庭福祉分野の相談支援職員の資質向上が促進されるよう、施策を講じてほしいとの要請が多くあった。児童相談所職員の有する知識や技術をただ市区町村に共有するだけでなく、両者の協働や、それぞれの役割に係る理解を深める上でも、積極的な人材の交流が望まれる。

また、都道府県では児童福祉施設等ケアワークを実践する、入所型福祉施設の多くが民営化されており、ケアワーク実践を担う機会が減っている。本資料作成のために実施したアンケート調査の自由回答でも、こうした変化に懸念を示す意見があった他、対応策として、児童養護施設の見学や体験研修等を通じて、少しでも実地の経験を積めるよう実際に工夫している事例が複数あった。こうした民間支援機関との人材の交流について、今後必要に応じて取組が進むことが期待される。

第2部

子ども家庭福祉分野の 相談支援職員の キャリアパスモデル

第1章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアパスモデル

子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアパスの例を、「政令市」「中核市・特別区」「一般市(大規模)⁹」「一般市(小規模)¹⁰」「町村」の自治体区分ごとに、図として取りまとめることとした。

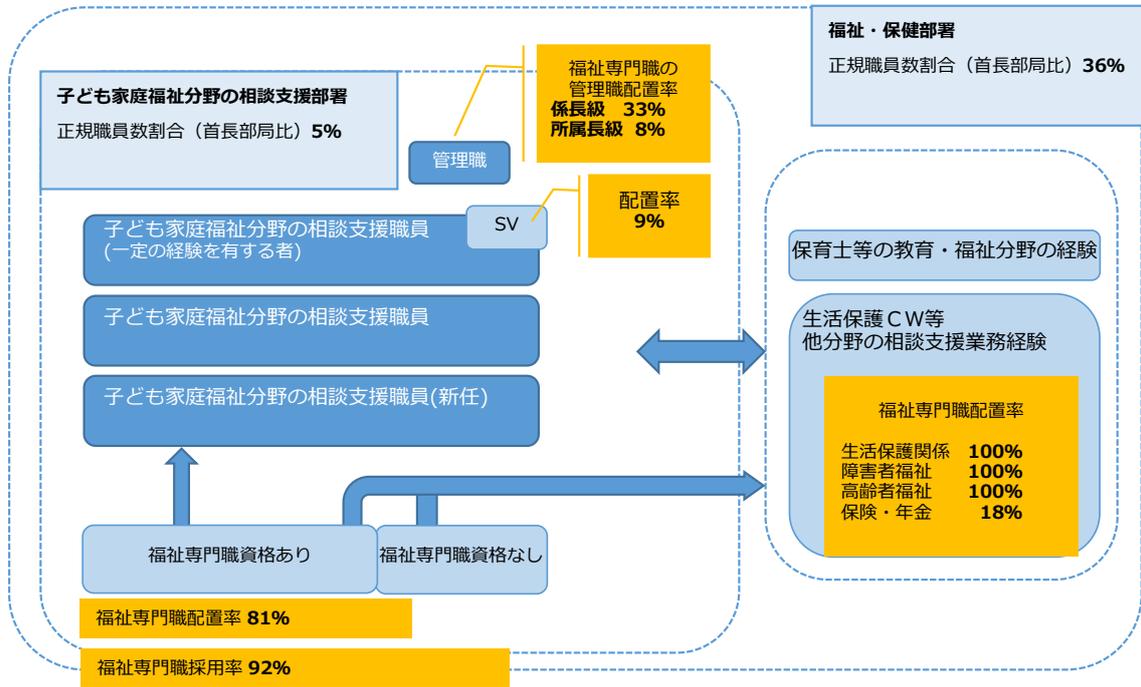
キャリアパスモデルの図について

- ・子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアラダーについて、「子ども家庭福祉分野の相談支援職員(新任)」「子ども家庭福祉分野の相談支援職員」「子ども家庭福祉分野の相談支援職員(一定の経験を有する者)」の3段階で整理した。
- ・ヒアリング調査の内容をもとに、経験年数がおおむね1年未満の職員を「子ども家庭福祉分野の相談支援職員(新任)」、3年以上の職員を「子ども家庭福祉分野の相談支援職員(一定の経験を有する者)」とした。
- ・子ども家庭福祉分野の相談支援職員の典型的なキャリアパスを、各ページの上半分の図に示した。あわせて、本資料作成のために実施したアンケート調査で把握した、職員の人事関連状況の調査結果を、同図内に黄色枠で示している。
- ・また、各ページの下半分では、職員の資質向上に向けた取組を、上記キャリアラダーの枠組みに沿って整理した。
- ・本資料では、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に新たに配属される者は、福祉専門職採用以外で入庁した職員であっても、資格や実践経験において一定の福祉分野の素地がある者から選ぶべきとする考えのもと、取りまとめを行っている。

⁹ 児童人口が1.8万人以上の一般市(子ども家庭総合支援拠点の小規模C型以上に相当)

¹⁰ 児童人口が1.8万人未満の一般市(子ども家庭総合支援拠点の小規模B型未満に相当)

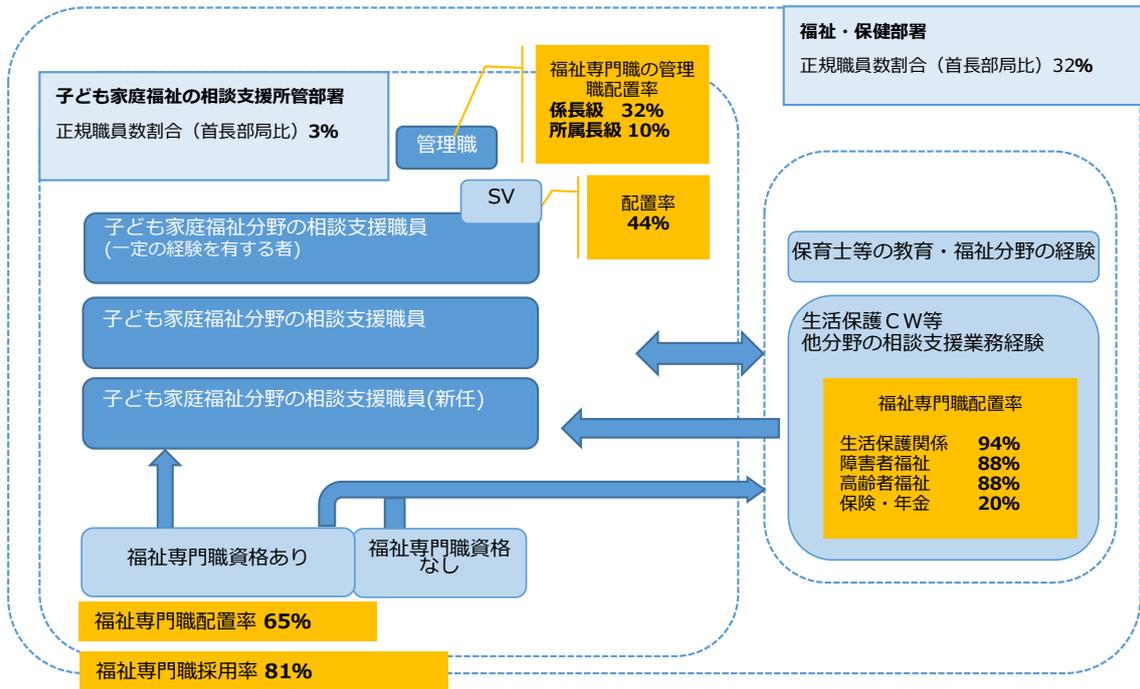
図表 29 政令市のキャリアパスモデル<図>¹¹



		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね3年	SV	適切な指導・教育を実施	他部署との調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の支援	OJTによるSV	人事の交流・
	子ども家庭福祉分野の相談支援職員（一定の経験を有する者）							
	概ね1年	子ども家庭福祉分野の相談支援職員	事務能力 (文書作成・事務処理能力・法的対応等を含む)					
	子ども家庭福祉分野の相談支援職員（新任）	SWの基本的技量を確実に習得						

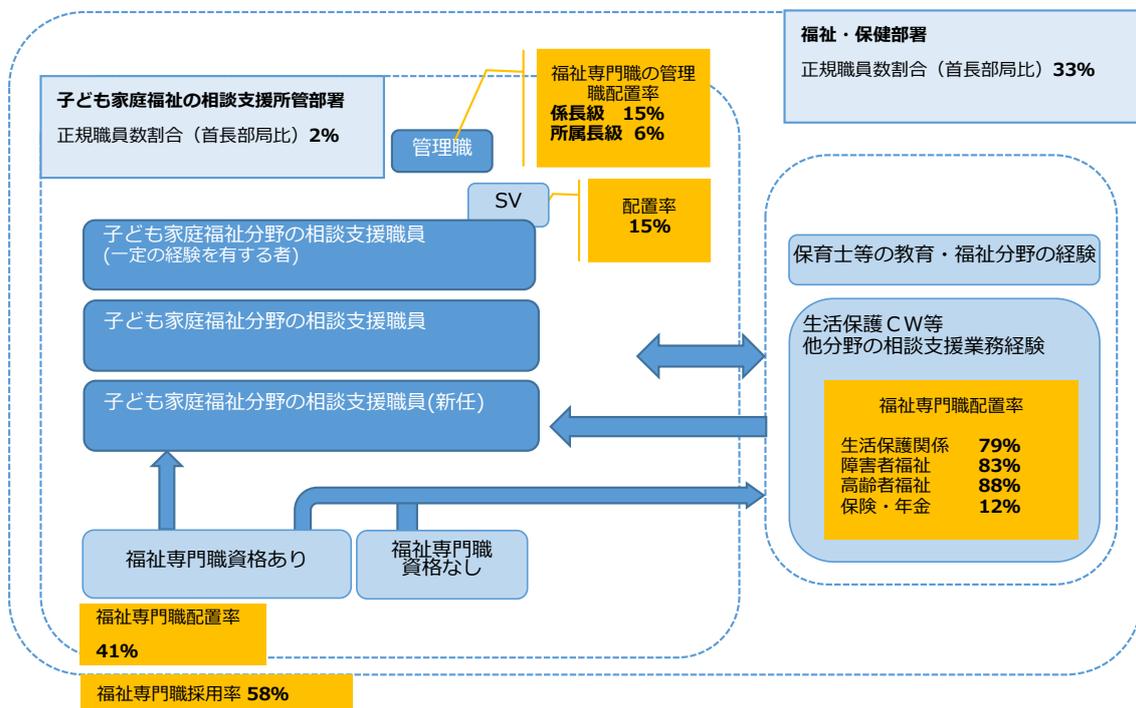
¹¹ 図中の「SW」はソーシャルワーク、「OJT」は「On-the-Job Training（職場内教育）」の略語として用いた。

図表 30 中核市・特別区のキャリアパスモデル<図>



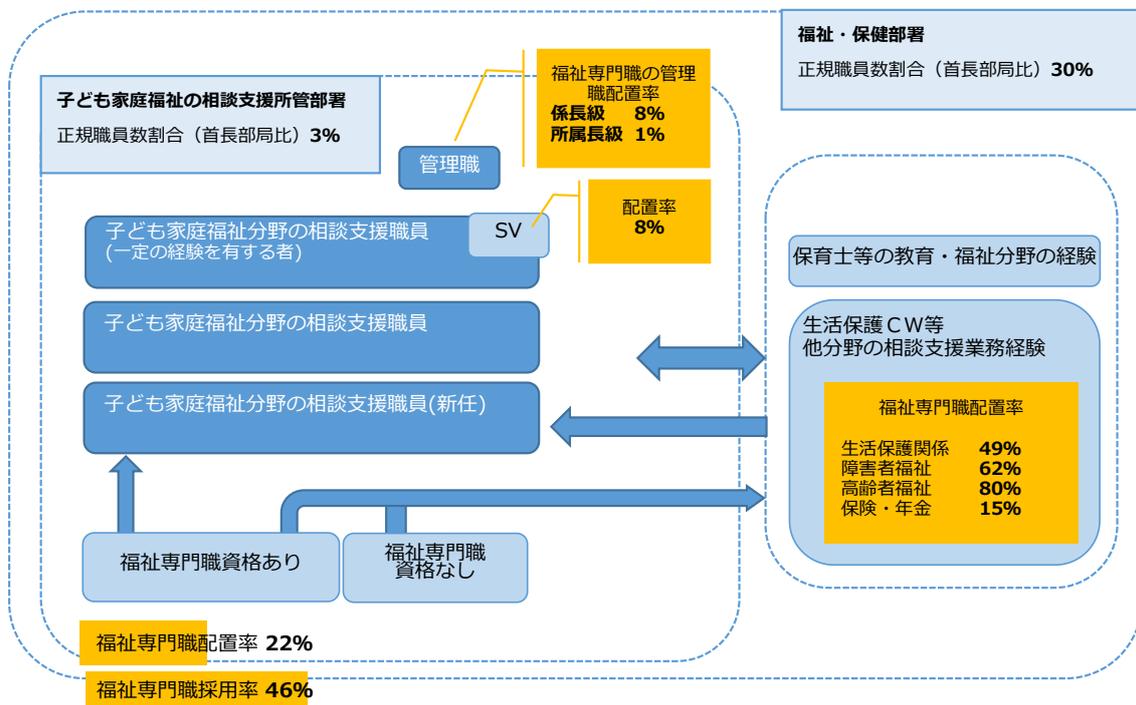
		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね3年	SV	適切な指導・教育を実施	他部署との調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の支援	OJTによるSV	人事交流・人材の交流
	子ども家庭福祉分野の相談支援職員 (一定の経験を有する者)							
概ね1年	子ども家庭福祉分野の相談支援職員	SWの基本的技量を確実に習得	事務能力 (文書作成・事務処理能力・法的対応等を含む)					
	子ども家庭福祉分野の相談支援職員(新任)							

図表 31 一般市(大規模)のキャリアパスモデル<図>



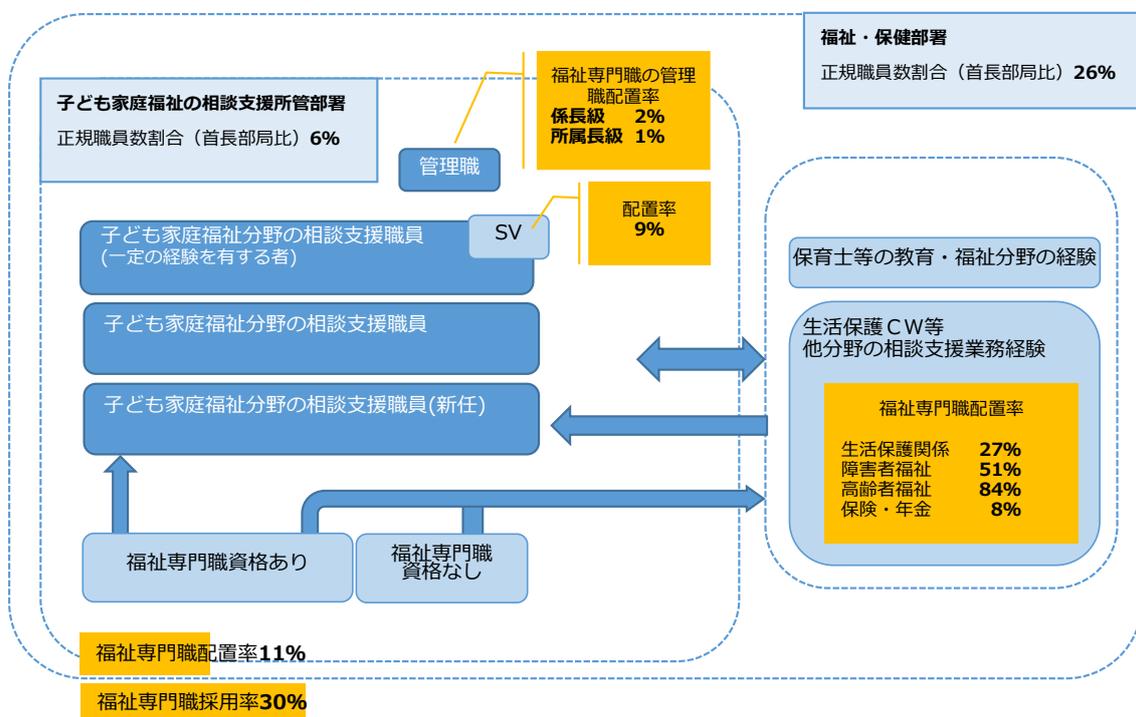
	必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね3年	適切な指導・教育を実施	他部署との調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の支援		
概ね1年	SWの基本的技量を確実に習得	事務能力 (文書作成・事務処理能力・法的対応等を含む)				OJTによるSV	人事交流・人材の交流

図表 32 一般市(小規模)のキャリアパスモデル<図>



		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策			
概ね3年	SV 子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (一定の経験を有する者)	適切な指導・教育 を実施	他部署との 調整能力	外部研修 参加	独自研修 の企画・ 実施	有志勉強会等 の 支援	
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員	SWの基本的 技量を 確実に 習得	事務能力 (文書作成・ 事務処理 能力・法的 対応等 を含む)				OJT による SV
概ね1年	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員(新任)						

図表 33 町村のキャリアパスモデル<図>



		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上施策				
概ね3年	SV 子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (一定の経験を有する者)	適切な指導・教育 を実施	他部署との 調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の 支援	OJTによるSV	人材の 交流・
	概ね1年	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員	事務能力 (文書作成・ 事務処理能力・法的対応 等を含む)					
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員（新任）	SWの基本的技量 を確実に習得						

第2章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員を取り巻く 地方自治体の人事システムの類型について

子ども家庭福祉分野の相談支援職員をめぐる人事システムについて、全国的な状況をとりとまとめた。

職員の人材養成に向けた取組の過程では、市区町村の人事担当部署との調整が必須となるため、庁内での調整がどのように行われているのかについても事例として触れていく。

1) 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の位置付け

1)-1 首長部局の中での職員数比率

首長部局に占める、福祉・保健部署、及び子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配属される正規職員数の比率について調査したところ、福祉・保健部署に所属する正規職員は首長部局全体の25～35%程度、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に所属する正規職員は首長部局全体の1割未満であった。

図表 34 首長部局に占める正規職員数の比率(自治体区分別)

	福祉・保健部署職員の割合
政令市(n=11)	35.4%
中核市・特別区(n=61)	32.2%
一般市(大規模)(n=70)	32.7%
一般市(小規模)(n=260)	30.0%
町村(n=343)	26.2%

	子ども家庭福祉分野の相談支援職員の割合
政令市(n=11)	5.0%
中核市・特別区(n=62)	3.1%
一般市(大規模)(n=69)	2.1%
一般市(小規模)(n=259)	3.0%
町村(n=341)	6.0%

1)-2 子ども家庭総合支援拠点の位置付け

本資料作成のために実施したヒアリング調査先の自治体において聞かれた、子ども家庭総合支援拠点の庁内での位置付けは、以下の通り。

【子ども家庭総合支援機能と子育て世代包括支援センターを併設した事例】

一般市(小規模)

- ・子育て世代包括支援センターで0歳から18歳までの子の相談を受けるにあたり、虐待予防の必要があったため、現場経験の豊富な保健師や社会福祉士が中心となってどのような体制が望ましいか案を検討し、根拠資料を用意して、専門職の配置に向けた人事担当部署との調整を行ったことにより必然的に子ども家庭総合支援拠点の機能を担う体制の整備ができた。

【子ども家庭総合支援拠点と子ども・若者総合相談センターを併設した事例】

中核市

- ・すでに保健センター内に子育て世代包括支援センターを整備していたため、子ども・若者総合相談センターと併設して子ども家庭総合支援拠点の整備を実施した。両センターの窓口を統一することで、児童期～青年期まで幅広い年齢に対応できていると感じる。

1)-3 子ども家庭福祉分野の相談支援部署における人事関連事項

本資料作成のために実施したヒアリング調査先では、人事関連事項の権限は自治体全体の人事関連部局が有しており、現場部署からの要望は、毎年管理職が面談を通じて、人事関連部局に伝えていた。なお要望の打診方法は、自治体間で細かな違いがみられた。

【人事異動に向けた調整に関する事例】

一般市(大規模)

- ・公式には、次年度の人事デザインについて事業執行課からの意見提示を求められる中で、職種や採用人数等の細かな部分まで要望を出すことができる。

1)-4 考察

市区町村においては、自治体規模が小さいほど、首長部局に対する、福祉・保健部署の正規職員数比率が低かった。

子ども家庭総合支援拠点の位置付けについては、単独設置だけでなく、子育て世代包括支援センターと併設しているパターン、子ども・若者総合相談センターと併設しているパターン等、多様な状況がみてとれた。

また、子ども家庭総合支援拠点を子育て世代包括支援センターとは別に設置している自治体においても、両部門の職員の席を近づけることで頻繁な情報交換がしやすくなるような物理的工夫を行う、定期的なケース共有の場を設ける等、母子保健部門との連携は特に綿密に実施されていた。各自治体が、これまでの施政方針や、所掌体制等に基づいた形で、開始から終結まで切れ目ない相談支援の実現に向けた体制整備を構築しつつある。

なお、今回のヒアリング調査先の自治体では、人事関連事項の権限を人事担当部署が有しており、現場部署の管理職が人事担当部署に対して、配属希望等の要望を提出する形式がとられていた。

2) 採用形態

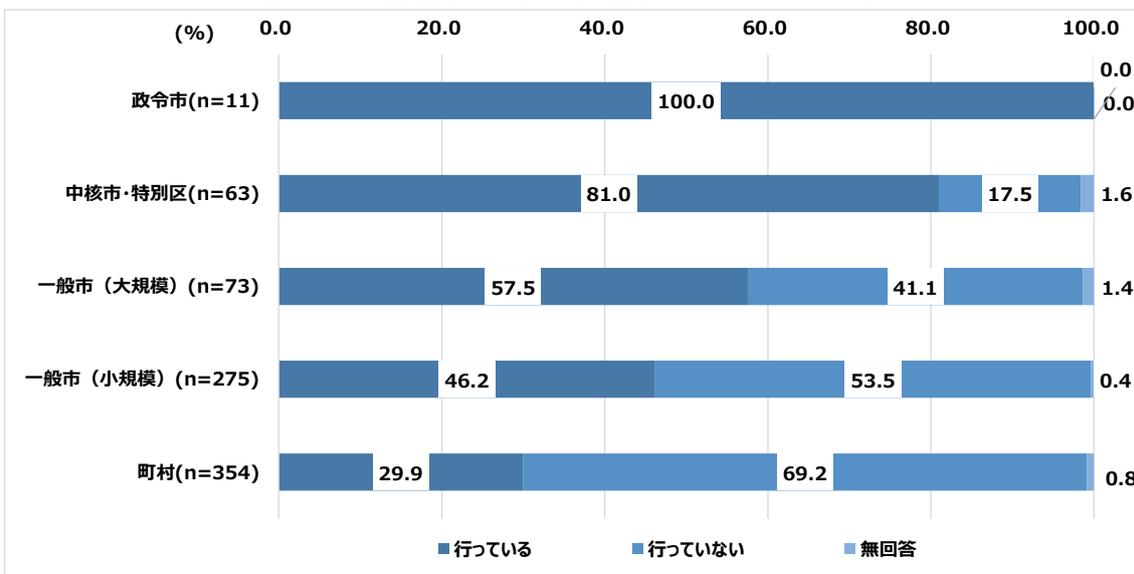
2)-1 調査結果

福祉専門職採用、および子ども家庭福祉分野の相談支援職員としての正規職員採用を実施した自治体の割合は、下記の通りである。

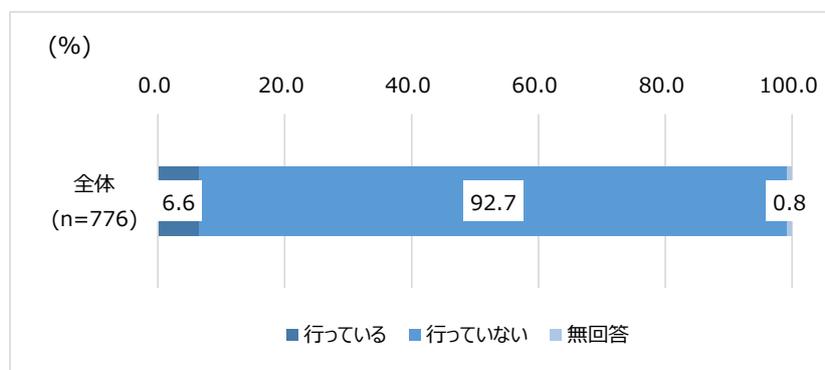
政令市、中核市・特別区といった規模の大きい自治体では、大半が福祉専門職採用を実施していた一方で、一般市(小規模)や町村での実施率は半数に満たず、自治体規模によって福祉専門職の採用状況には大きな違いがあることが伺える。

また子ども家庭福祉分野の相談支援職員としての正規職員採用を実施した自治体の割合は、1割未満であった。

図表 35 福祉専門職採用実施割合(自治体区分別)

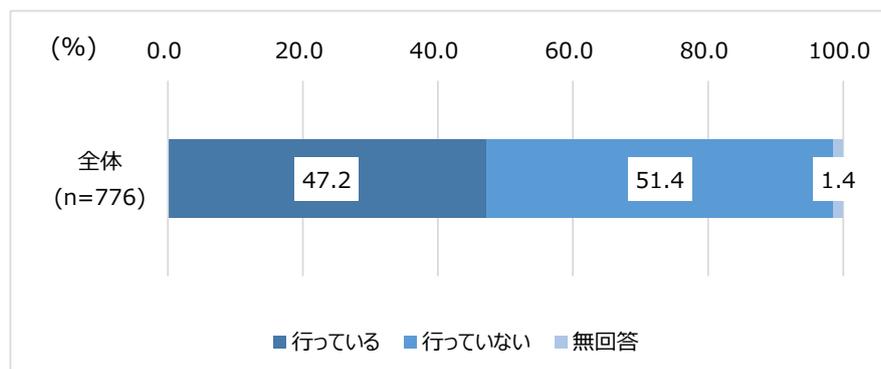


図表 36 子ども家庭福祉分野の相談支援職員採用(正規職員)の割合



一方、同アンケート調査によれば、市区町村では、子ども家庭福祉分野の相談支援職員として非正規職員採用を実施している自治体は 47.8%であった。市区町村においては、非正規職員を中心に、子ども家庭福祉分野の相談支援業務を実施している現状が改めて確認された。

図表 37 子ども家庭福祉分野の相談支援職員採用(非正規職員)の割合



【市内の方針転換を機に福祉専門職の採用が強化された事例】

一般市(大規模)

・福祉専門職採用は以前より行っていたものの、人数は市内に数人にとどまっていた。しかし、市長の施策方針等でトップのコミットメントが高まったことで採用強化が進み、近年は毎年採用が行われている。専門職が課内に増えたことで、積極的に研修を受講して支援の質を向上させようという意識が高まったように思う。

【町村で福祉専門職の採用、並びに子ども家庭福祉分野の相談支援部署への配属に力を入れた事例】

町村

・都会に近いという地理的要因で様々な住民が都会から流入し、相談内容も複雑化・多様化しているが、町なので福祉事務所が設置されておらず、一般事務局ではすべての相談に対応しきれていなかった。また、ベテランと若手の中間となる職員の不足、児童福祉法改正、といった事項を契機として、福祉職採用の必要性がクローズアップされた経緯があり、福祉専門職採用の採用に力を入れるようになった。

・専門職の配置強化は以前から役場内で担当が訴えてきたこともあり、市内で理解が得られ始めている。なお現場上がりの社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者が管理職になることによって、人事担当部署の管理職と対等に交渉ができるため、良い影響があったと感じている。

2)-2 考察

専門性を有する職員の確保に向け、福祉専門職の採用の定着が必要である。

一方で、特に小規模自治体で福祉専門職の採用が難しいことが懸念されており、自治体の多様な状況に応じた対策が求められている。

【関連資料】 資格 WG とりまとめ

- ・専門性を有する職員を確保していくうえでは、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…(中略)…必要がある。また、子ども家庭福祉の資格が創設された場合には、その資格を有する者の採用を促進していくべきである。
- ・このことは、児童相談所はもちろんのこと、住民に最も身近な立場でサービスを提供する基礎自治体である市区町村においても同様であり、市区町村でも福祉専門職の採用を進めるべきである。
- ・この点、福祉専門職採用については、「小規模の自治体では福祉専門職採用が難しいのではないか」といった意見…(中略)…もあった。

本資料作成のために実施したヒアリング調査先においては、自治体の採用方針が変更される契機となったこととして、首長交代等に伴う施政方針の変更等、自治体全体の状況に関する事項が複数挙げられた。

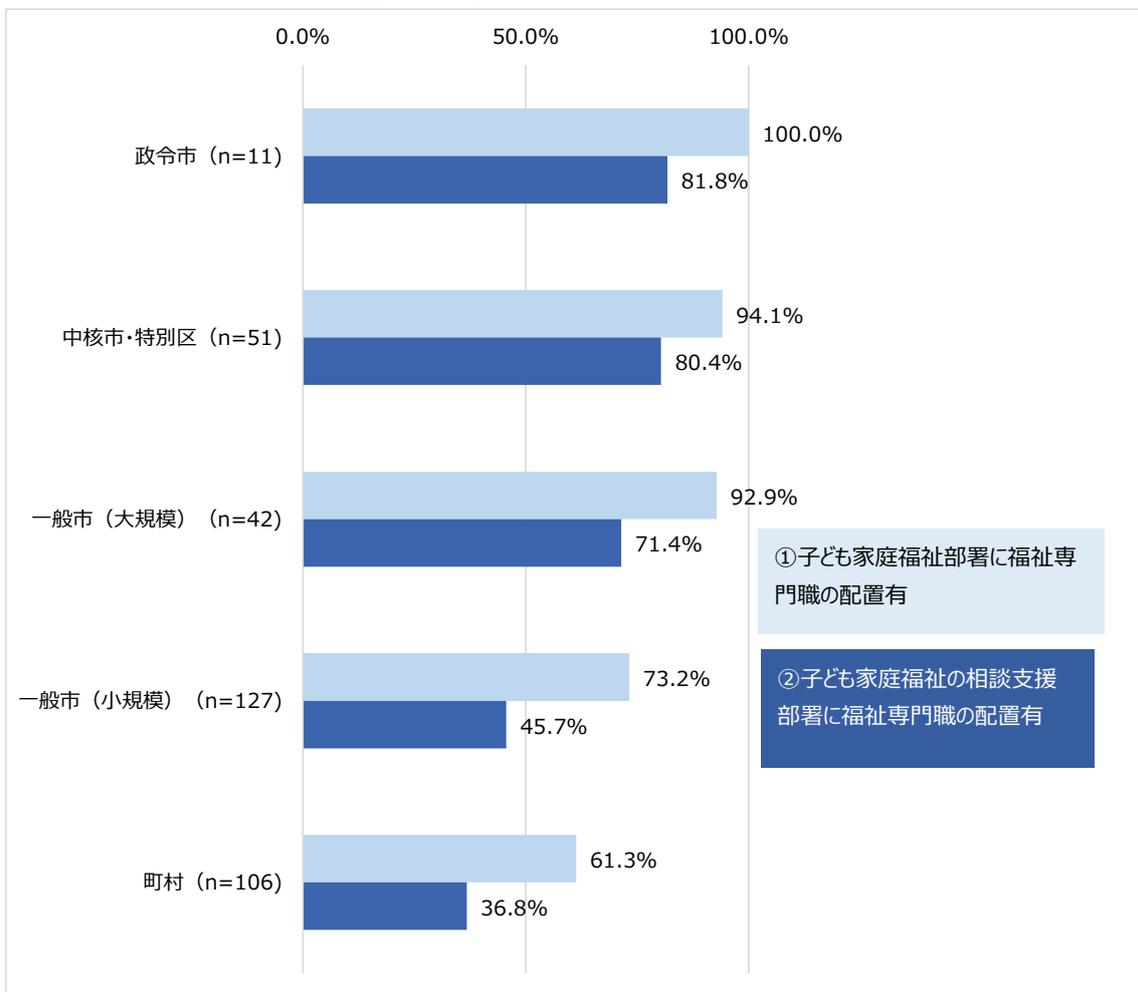
一方で、社会情勢の変化等を根拠として、現場部署が人事担当部署に専門職採用の必要性を繰り返し訴えたことで、上記の自治体全体での転換期に乗じて、福祉専門職採用の実現に繋がった、等という事例も見受けられた。要支援児童や要保護児童等への支援に関する市区町村の役割が今まで以上に求められるようになる、市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置に伴う職員の配置基準が示される等、市区町村における子ども家庭福祉分野の相談支援体制強化への要請が進みつつある中で、これらの社会情勢を追い風に、福祉専門職採用の促進が望まれる。

3) 配属・異動

3)-1 調査結果

市区町村においては、自治体として福祉専門職採用を実施していても、福祉専門職の職員を子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配属している自治体は、そのうち半数程度である。また、自治体規模が小さくなるほど、福祉専門職を子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配属している割合が低くなる。

図表 38 福祉専門職採用実施自治体のうち、子ども家庭福祉部署に福祉専門職を配置している自治体の割合(自治体区別)



配属・異動に係る調整では、複数のヒアリング先自治体が、子ども家庭福祉分野の相談支援体制を強化するため、人事担当部署との調整において、工夫を行っていた。

【管内の社会資源を整理した後、体制強化に向けて議会や自治体上層部と調整した事例】

町村

- ・市内の児童虐待対応の状況、取り組むべき課題を可視化するために、管内の社会資源を資料にとりまとめた結果、専門職が不足、専門的な知識も社会資源も足りないことが明らかになった。
- ・こうした状況を受け、町長や課長等上層部の問題意識を高めるため、児童虐待の状況や職員の勤務状況、実際のケース等について会議でこまめに報告を実施した。当時の室長が議会や課長会議に積極的に掛け合い、希望通り、社会福祉士、保健師等の専門職配置に至った。

【子ども家庭福祉分野の相談支援部署への正規職員配置・専門職配置を進めた事例】

一般市(小規模)

- ・もともと子ども家庭福祉分野の相談支援部署に正規職員がおらず、非正規職員のみで回していたが、担当者の負担が重く課題だと感じていた。社会福祉士が正規職員として配属されたことを機に、当該分野の重要性を人事部局に訴えた。現在では、管内で行政(福祉)職として勤務している職員6名のうち、2名は、担当課に配属してもらうよう、人事課と調整がなされている。

【福祉分野の経験者を子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配置している事例】

政令市

- ・子ども相談所、生活保護、障害等の経験を経た者を配置するようにしているため、福祉分野の経験4年以上の職員が所属している。

【組織体制の強化に向けて戦略的に動いた事例】

中核市

- ・自治体ではどこの部署も人手不足が課題ではあるが、社会情勢や推進施策等に応じて優先順位をつけた配置体制をとる必要があることから市議会への説明等を通じて、関係者の賛同、一般市民の賛同を得て、理解を促進していくことで、人員配置や体制の強化につなげている。
- ・他方で、学校や保育園から、センターとの連携や対応で助かっているという関係者からの評判が蓄積されていくにつれて、人員配置や体制が強化されていると感じる。さらに、親向けに子育て講座を開催する際等は、報道機関に対して積極的な情報提供や取材の受入れをして、メディアで取り上げてもらう等、取組を一般市民に周知し、当該分野の重要性を浸透させることも有用だと感じている。

【課内で専門職確保を行うため、工夫して他部署と調整を行った事例】

一般市(小規模)

・市の重点施策に教育と福祉の連携があり、そのために市の関係課に集まる機会を持っていた。保健師の資格を有する職員が、乳幼児期の家庭に日頃から接しており、現場の実情を熟知している強みを生かして、現場の体制強化に向けて、実情を知らない庁内の他部署と調整を行った。具体的には体制強化の必要性について、事務職の職員にもわかるように目に見える資料に落とし込み、何度もプレゼンをした。感情で訴えず、視覚でわかる資料となるように努力を費やした。人事担当部署に希望を提出する際にも、説得力を持たせ、客観的なニーズを訴えるようにしている。

3)-2 考察

市区町村においては、自治体規模が小さくなるほど、福祉専門職を子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配属する割合が低くなる。子ども家庭福祉分野の相談支援体制を手厚くする上で、福祉専門職を同部署に配置することは大変重要である。ヒアリング調査では、体制強化に向けた実践的な工夫が多く聞かれた。

国が示している子ども家庭総合支援拠点の人員配置数は、図表 39 の通りである。図表 39 に示されているのは、最低限の必要人数であり、その時々での担当者の業務適性や経験年数などによって上下するとはいえ、国が示している人員配置基準は、人事担当部署との交渉時に有用と思われる。実際に本資料作成のために実施したヒアリングでも、「子ども家庭総合支援拠点を設置してからは、一般行政職中心で対応していた相談支援業務担当に、福祉専門職が配属されるようになった」との声が聞かれている。

図表 39 子ども家庭総合支援拠点の人員配置基準¹²

		子ども家庭支援員	心理担当支援員	虐待対応専門員	合計
小規模型	小規模A型	常時2名	-	-	常時2名
	小規模B型	常時2名	-	常時1名	常時3名
	小規模C型	常時2名	-	常時2名	常時4名
中規模型		常時3名	常時1名	常時2名	常時6名
大規模型		常時5名	常時2名	常時4名	常時11名

※) この他、支援拠点には、必要に応じて、安全確認対応職員、事務処理対応職員等の職員を配置することが望ましい。

¹² 出典：厚生労働省「市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置運営等について」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000161700.pdf>

なお、人事担当部署との交渉にあたっては、専門性の高い業務内容を深く理解する専門職としての力量と、自部署の体制強化の必要性を他部署の行政職員に理解してもらい、予算確保や議会对応等の庁内調整を通じて人事関連事項に関する現場の課題を解決する、行政職員としての力量の両方が必要である。

☞行政職員としての経験・能力とのバランスに関する意見:

「第3章 1)人材育成計画」(63 ページ)参照

4) 評価体制、昇任・昇格ルート of 整備、処遇

4)-1 調査結果

市区町村で子ども家庭福祉分野の相談支援職員を管理する管理職についてみると、グループリーダー(係長級、班長級)であれば政令市、中核市・特別区の3割程度で福祉専門職が担っているなど、一定程度、福祉専門職からの昇任・昇格が見込める状態にあるが、一般市・町村レベルでは1割前後、又はそれ未満に留まっている。

また保健師が該当職を務めている自治体の割合は政令市で5割、他自治体でも2～3割にのぼっていた。

図表 40 課所内グループリーダー(係長・班長級)の採用区分(自治体区分別・複数回答)

(%)	事務職	保健師	保育士	その他	無回答	福祉専門職	参考：福祉専門職採用実施割合
政令市(n=11)	90.9	45.5	18.2	9.1	0.0	36.4	100.0
中核市・特別区(n=63)	61.9	25.4	22.2	6.3	0.0	31.7	81.0
一般市(大規模)(n=73)	69.9	28.8	6.8	5.5	0.0	15.1	57.5
一般市(小規模)(n=275)	71.3	21.5	6.5	0.7	1.8	7.6	46.2
町村(n=354)	68.4	29.7	7.9	2.5	4.0	2.0	29.9

なお所属長級に福祉専門職が就任している自治体は、どの自治体区分でも1割を下回っていた。

図表 41 所属長(センター長、課長級)の採用区分(自治体区分別・複数回答)

(%)	事務職	保健師	保育士	その他	無回答	福祉専門職	参考：福祉専門職採用実施割合
政令市(n=11)	90.9	36.4	0.0	9.1	0.0	9.1	100.0
中核市・特別区(n=63)	82.5	14.3	1.6	1.6	0.0	9.5	81.0
一般市(大規模)(n=73)	80.8	13.7	2.7	0.0	1.4	5.5	57.5
一般市(小規模)(n=275)	86.9	8.7	1.5	2.2	1.8	1.1	46.2
町村(n=354)	85.9	9.0	1.7	1.7	3.4	0.6	29.9

ヒアリング調査からは、福祉専門職等の専門職が管理職につくことで、人事関連事項の権限を有する人事関連部局に対して、相談支援業務の専門性を踏まえた交渉が可能となる等のメリットがあることが、ヒアリング調査から明らかになった。また、福祉専門職採用で入庁した職員としても、昇任・昇格のモデルが明示されることは、プラスの影響があると考えられる。

【福祉専門職の職員が管理職ポストにつき、人事担当部署への訴求力を高めた事例】

町村

- ・専門職の職員が課長ポストに就いたことが、福祉職採用の拡大や、人事ヒアリングを通じた人事担当部署への訴求力を高めること等につながっている。専門職人材が、専門職としての業務だけでなく、議会对応や予算取り等のマネジメント業務を行うことに大きな意義があると感じている。

また、福祉専門職等の専門職採用職員が、一般行政職採用職員と同一基準で評価されるため、ソーシャルワーカーとして経験を積むことが、必ずしも行政職員としての人事評価につながらず、課題であるという意見も、ヒアリング調査で聞かれた。

4)-2 考察

調査結果を見ると、福祉専門職をはじめとした専門職が上位の職階に就いている事例が少ないことが判明した。ヒアリング調査では、現状、そもそも専門職で管理職級の職員の数、庁内全体でもかなり限定されていることが伺えた。

一般行政職採用職員が管理職に就くことが、現時点では多数派を占めると思われるが、福祉専門職をはじめとした専門職が管理職に就くことは、人事関連事項の権限を有する人事関連部局に対して、相談支援業務の専門性を踏まえた交渉が可能となる点等から有用であり、今後増えていくことが望ましい。

第3章 子ども家庭福祉分野の相談支援職員の専門知識・技術習得に向けた施策事例

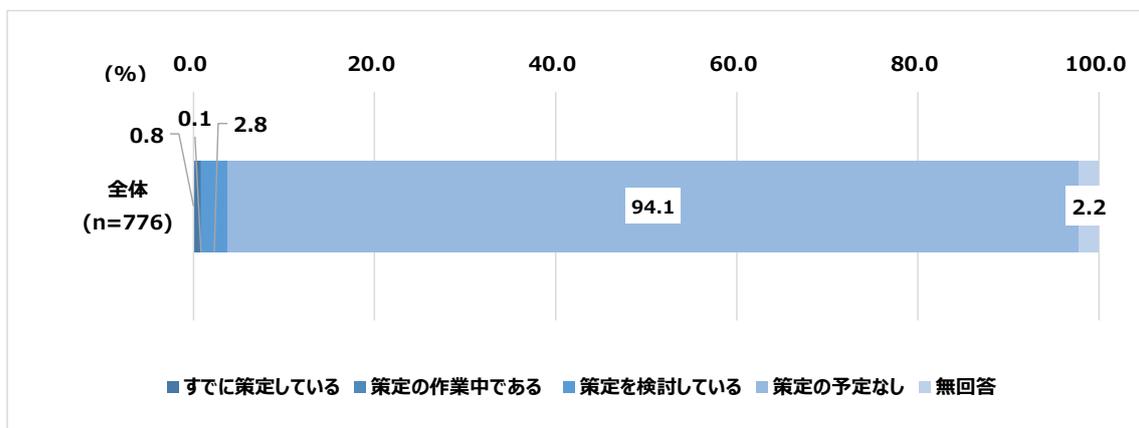
子ども家庭福祉分野の相談支援職員として配属された市区町村職員の資質向上に向けた施策に係る全国的な取組状況や、具体事例をとりまとめる。

1) 人材育成計画(キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育)

1)-1 福祉専門職・子ども家庭福祉分野の相談支援職員を対象とした人材育成計画

本資料作成のために実施したアンケート調査に回答があった市区町村のほとんどは、福祉専門職全体、又は子ども家庭福祉における相談支援を担う者に限定した人材育成計画を作成していなかった(作成していると回答したのは776自治体中6自治体。うち2自治体は政令市、4自治体は中核市・特別区。)

図表 42 福祉専門職・子ども家庭福祉分野の相談支援職員を対象とした人材育成計画の作成状況



【人材育成計画を作成した事例】

政令市

・社会福祉職員については、「(事務職員に比べ)職域が限定される中で、キャリア形成をどう進めるか」「(通常の研修では得られにくい)個別援助技術等の向上をどう促進していくのか」といった専門職員固有の課題もあると考えた。このような課題への対応方針を各部門で共有し、共通理解のもと、人事異動・職員研修等を通じ人材育成を図るとともに、人材育成基本方針を補完することを目的に、社会福祉職員人材育成方針を策定した。

また本資料作成のために実施したアンケート調査の自由回答では、福祉専門職・子ども家庭福祉分野の相談支援職員を対象とした人材育成計画を個別の自治体が作成することについて、以下の意見が寄せられた。

人材育成計画作成に関する意見(アンケート調査自由回答より引用)

一般市(大規模)

・市町村の行政規模、人事規模で考えると子ども家庭福祉分野に限った人材育成の取り組みには限界がある。重層的支援体制への移行も踏まえ、6法を中心とした市町村が担う分野全体を見据えた人材育成の指針、キャリアパス策定について、広域自治体、県からも後方支援を受けられる仕組みがあれば望ましいと考える。

一般市(小規模)

・人材育成は大変重要であると考えているが、人材育成計画策定には至らない現状である。

なお、子ども家庭福祉分野の相談支援職員のキャリアイメージについて、本資料作成のために実施したヒアリング調査では、以下の意見があった。

【専門職としてのキャリアパスイメージ①】

一般市(大規模)

・所属長レベルのキャリアイメージとしては、福祉分野に特化したものは特になかったが、前所属長が直属の上司(局長)として着任している間は理解があり、職員に対し児童福祉分野に関するキャリアイメージを示すことができていた。

・現所属長も人材キャリアイメージを持っており、職員や人事担当部署に対してそのイメージを示すこともある。ただし、それらのキャリアイメージが紙として可視化できる形にはなっておらず、オーソライズできていない。現所属長が退職等により現場にいなくなったときにそのイメージをどのように引き継いでいくのか、大きな課題と捉えている。

【専門職としてのキャリアパスイメージ②】

町村

・町は庁内の人的リソースに限られるので、福祉領域全体をみることができるジェネラリストの要素は必要。異動がある中で経験を積んでいかなければいけない。

1)-2 子ども家庭福祉分野の相談支援職員の力量向上に必要な経験

子ども家庭福祉分野の相談支援職員の力量向上に必要な実践経験について、ヒアリング調査からは、以下の意見が聞かれた。

【専門職としての力量向上に必要な経験①】

一般市(大規模)

・センターの職員については保育士が保育所でのケアワークを経験しているが、その他ほとんどの職員はケアワークを経験していない。高齢・障害分野を経験している職員でもケースワークや福祉行政業務の経験にとどまっている。ケアワークを経験することにより、職員に子ども等の当事者を観察するスキルが身につくやすく、直接日々の悩みを聞く経験をしていることも強みになる。一方、ケアワークで必要とされる視野とケースワークで必要とされる視野は異なり、ケアワークではその事業所の視点が強くなりがちである。そのあたりについては、SVがどのように指導していくか、また指導のできるSVをどのように育成していくかという部分も重要と考えている。

【専門職としての力量向上に必要な経験②】

一般市(大規模)

・事務職は3年程度、福祉専門職は3～4年程度のスパンで異動。福祉専門職の異動範囲は同一フロア内の高齢福祉、障害、母子保健担当課。児童のみならず様々な福祉領域での支援を経験することにより、知識・技術の向上とネットワーク拡大を図る。事務職は福祉専門職とは別の異動サイクル・異動範囲が適用され、福祉関連部署以外への異動もありうるが、たとえば公共料金関連を所管する部局に異動した職員が光熱費の支払い滞納から児童虐待の可能性に気づいて福祉専門職に情報提供してくれる等、事務職の異動が福祉部局を超えたネットワーク形成に寄与する場合もある。

さらに、子ども家庭福祉分野の相談支援職員が行政職員として力量を向上させることについて、本資料作成のために実施した調査では次の通り、意見があった。

【行政職員としての経験・能力とのバランスに関する意見①】

一般市(大規模)

・キャリアパスの中には、専門の分野のことだけでなく、予算、議会对応、人事事項等といった、行政職員としての対応能力も含めるべきだと考える。ケースワークをする中では、制度を作っていくことも重要である。その際に、どうすればうまく通すことができるのかを考え、「これが必要だが、こちらは縮小する」等、提案型の要求をすることが必要である。自治体のケースワーカーは制度を作っていくことができる点が強みだと考えている。

・基本的に「足りない資源は作ればよい」という発想を持つよう指導しており、庁内に提案できる能力を身に付けるため、行政の中で予算や人事の仕組みがどのようになっているのか学べるよう指導している。新しい提案をし、上に通すという姿を、職員に解説しながら見せ

るようにしている。特に、正規職員のソーシャルワーカーは、将来的にSVの立場を担ってほしいと考えているため、面談等の場も活用して指導するようにしている。

【行政職員としての経験・能力とのバランスに関する意見②】

一般市(小規模)

- ・専門職と行政職・事務職の職員がどのように協働するかがとても大切と考えている。様々な部門を異動して経験を積んでいる事務職の職員は非常に知識が豊富で、予算の仕組みやどの部署がどのような業務を行っているか(どこに行けば教えてもらえるか)等をよく把握している。専門職が事務職と一緒に動くことで、事務的な知識不足をカバーできる。中にはケースワークの経験のある職員もいる。

【行政職員としての経験・能力とのバランスに関する意見③】

特別区

- ・福祉職の配置について、新人から約10年の育成期に、行政職員としての経験が積める職場(福祉施策の企画立案、指導監査等)と個別支援を中心とした現場経験が詰める職場を経験して、福祉職として基礎となるスキル習得を目指している。
- ・住民と話していく上で、どんなものが必要なかを把握し、それをどう実現するか考えることも支援担当の職務の一つであるため、専門職であっても事務的なもの(目的のためにいくら必要か、国等からの使える補助金を探してくる等)も知っておかなければいけない。

【行政職員としての能力向上に向けた取組事例①】

中核市

- ・地区担当の職員にはそれぞれ、民生・児童委員の会議担当、児童虐待防止啓発(オレンジリボン)担当、講座担当職員等、他の事務的な業務も分担している。ケースワーク以外にも予算や補助金にかかわる行政的な事務仕事を行い、公文書作成、予算要求の流れ、物品購入といった、行政職員として必要な業務を経験できるように配慮している。
- ・ただし兼務体制は職員の負担が重いため、近年相談件数が増え、組織内の分業が進む全国的な流れがある。この流れも踏まえ、市として兼務体制を続けるか、方針を見直し中である。

【行政職員としての能力向上に向けた取組事例②】

特別区

- ・基本計画策定や予算編成に関する情報、議会からの要望等について職員に情報提供することにより、行政職員としての視点を常に持つようにするとともに、文書作成に係るアドバイスを行っている(現場中心の職員集団であることで、記録や事務処理等課題はあると感じている)。

1)-3 考察

図表 42 やアンケート調査の自由回答で示されたように、現状、特に一般市・町村においては、個別の自治体が福祉専門職や子ども家庭福祉分野の相談支援職員を対象とした人材育成計画を作成する例は極めて少ない。

一方で、市区町村における子ども家庭福祉分野の相談支援活動に求められる役割は、これまで以上に増している。公務員としての異動がある中で、新しく着任した職員が確実にソーシャルワークの基本的な力量 6 項目を身に付けること、また、職員がスーパービジョンを受ける体制を組織として構築することが望ましい。そのためには子ども家庭福祉分野の相談支援職員の養成について、部署として、あるいは自治体としての方針を有する必要がある。

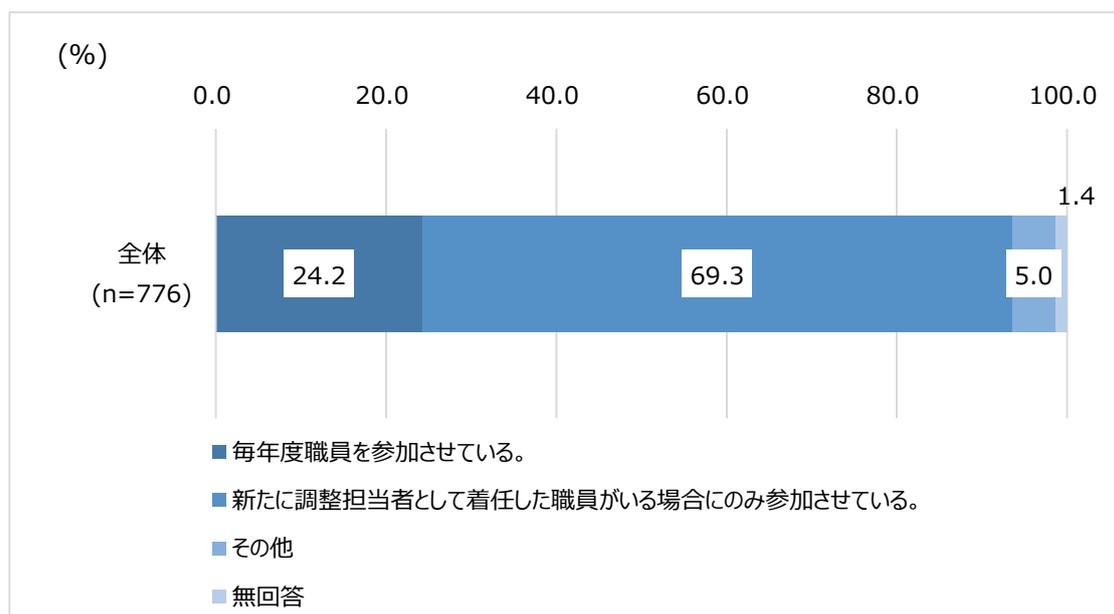
また、子ども家庭福祉分野の相談支援業務で求められる専門性の高さから、新たに配属される職員には福祉領域における、ある程度の素地（資格、経験など）が求められることが、ヒアリング調査で複数回聞かれた。そのため、本資料では、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に新たに配属される者は、福祉専門職採用で入庁した職員以外であっても、資格・経験において一定の素地がある者から選ぶべきとする考えのもと、取りまとめを行っている。

2) 研修

2)-1 市区町村の法定研修(要対協調整機関の調整担当者研修)

本資料作成のために実施したアンケート調査回答自治体のうち、7割程度が要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講状況について、「新たに調整担当者として着任した職員がいる場合にのみ参加させている」と回答した。

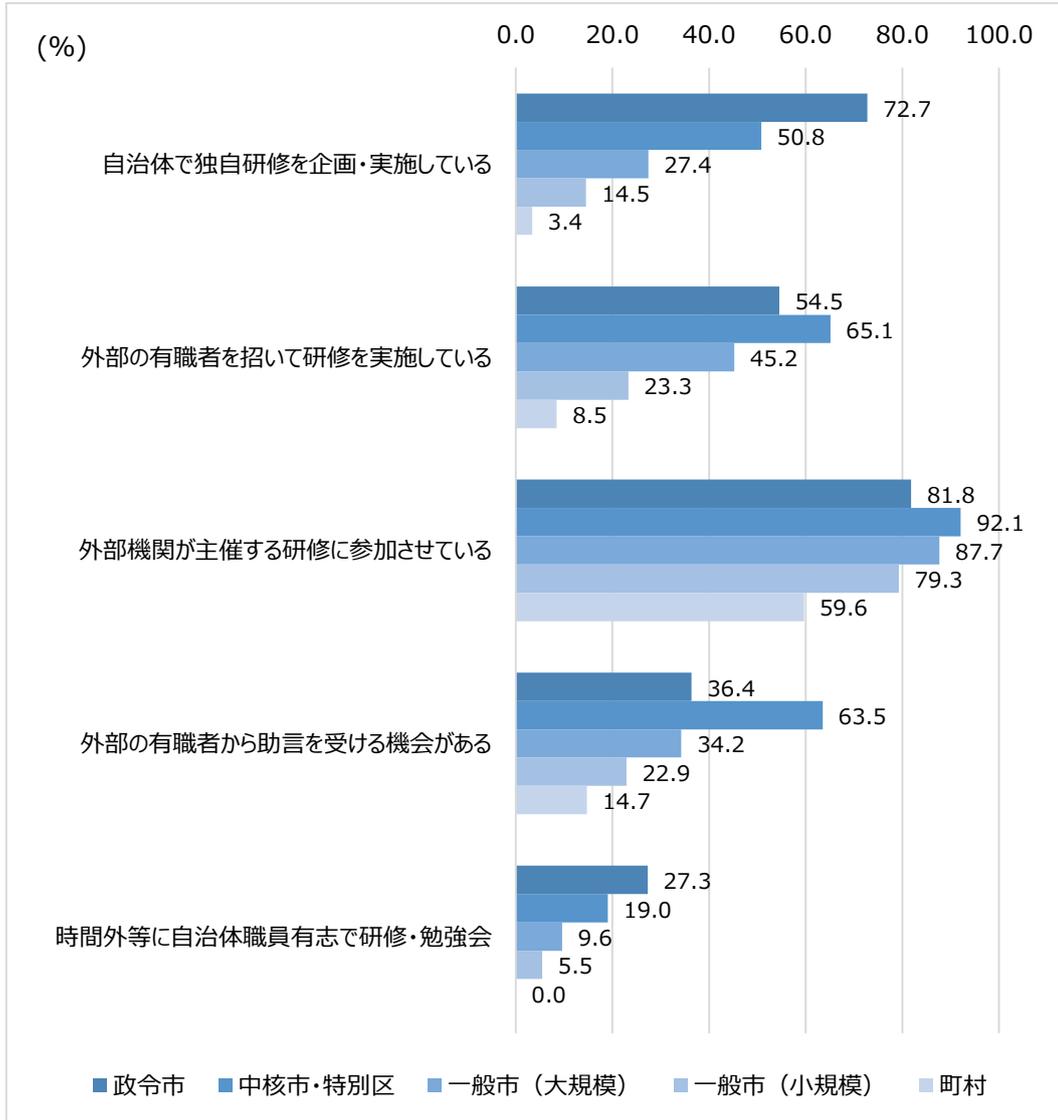
図表 43 法定研修(要対協調整機関の調整担当者研修)の受講状況



2)-2 市区町村の法定外研修実施

本資料作成のために実施した調査では、法定外の研修に関する取組の実施率は、下記の通りであった。

図表 44 法定外の研修に係る取組状況(自治体区分別・複数回答)



【予算を節約しながら幅広い研修の実施・受講を進めている事例】

町村

- ・異動先のそれぞれで様々な研修を受けるため、どの職員も幅広い知識を蓄積している。足りない知識を補足するための研修を企画し、自分たちで受講することもある。従来から福祉部門の研修会は定期的実施されており、平成 29 年度以降、児童福祉分野の研修も増加した。
- ・また要対協のメンバーを含め様々な方が参加する研修を企画・実施することで、子どもをめぐる課題の解決に町全体で取り組んでいる。以前支援室にいた職員の中に、研修講師の情報を持つ者がおり、講師への依頼もスムーズに調整できている。研修にかかる予算を節約するため、講師が別の用事で来県するタイミングに合わせ研修を組む、県の講師無料の事業の枠組みを活用して研修を企画する、県の職員の方に講師を依頼する、等の工夫をしている。

【研修で知り合った近隣自治体で実施していた取組を自治体内に取り入れた事例】

一般市(小規模)

・所内で福祉専門職が集う場を設けるため、今年県で家庭相談担当、虐待担当の研修が行われた際に、各自治体の社会福祉士を、広域的な地域単位でグループ分けしたことで、研修の場が、交流の場ともなり、貴重な機会となった。実際に過年度、研修の場で知り合った近隣自治体の取組状況を聞いたことをきっかけに、近隣市では元児童相談所長をSVとして招いており、ハードな業務をこなす職員のケアとしても有効な事例だと聞いていた。これを受けて当市でも昨年度から該当の元児童相談所長にスーパービジョンをしてもらえないか交渉し、予算の確保に関しても庁内での調整を重ねた結果、実現につながった。

2)-3 研修受講に向けた組織的なバックアップ

研修は、子ども家庭福祉分野の相談支援職員の専門性を向上させるために不可欠な手段のひとつである。しかし、研修の実施にあたっては、確実に受講し、実践に活かす文化を組織内に定着させることが重要であることに留意されたい。

☞ 研修受講に向けた組織的な体制構築について:34 ページ参照

図表 45 研修実施に係る工夫状況(自治体区分別・複数回答)

(%)	政令市 (n=8)	中核市・特別区 (n=32)	一般市(大規模) (n=19)	一般市(小規模) (n=40)	町村 (n=12)
本庁・中央児童相談所で職員向けの独自研修を企画・実施している					
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する(業務として参加させる)	75.0	100.0	95.0	100.0	75.0
受講中に他業務の連絡を制限する	12.5	15.6	20.0	12.5	16.7
外部の有識者を招いて研修を実施している	(n=6)	(n=41)	(n=33)	(n=64)	(n=30)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する(業務として参加させる)	66.7	95.1	93.9	87.5	80.0
受講中に他業務の連絡を制限する	16.7	19.5	27.3	15.6	20.0
外部機関が主催する研修に参加させている	(n=9)	(n=58)	(n=64)	(n=218)	(n=211)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する(業務として参加させる)	77.8	87.9	81.3	82.1	66.4
対象となる職員を明確化する	44.4	53.4	37.5	37.2	42.7
受講中に他業務の連絡を制限する	11.1	31.0	35.9	24.3	13.3
希望に応じて職務専念義務を免除する	0.0	8.6	9.4	10.1	5.2
希望に応じて費用補助を行う	33.3	29.3	23.4	21.6	14.7
外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制がある	(n=4)	(n=40)	(n=25)	(n=63)	(n=52)
あらかじめ業務計画に組み込み時間を確保する(業務として参加させる)	100.0	92.5	88.0	87.3	65.4
対象となる職員を明確化する	25.0	30.0	20.0	15.9	38.5
受講中に他業務の連絡を制限する	25.0	27.5	24.0	15.9	13.5
各児童相談所等で、時間外等に有志で研修・勉強会を企画・実施している	(n=3)	(n=12)	(n=7)	(n=15)	(n=0)
企画の周知や会場提供等の支援を行う	66.7	58.3	57.1	60.0	0.0
希望に応じて経費の費用補助を行う	33.3	25.0	14.3	20.0	0.0
人事評価等において自主的な取組を評価する	0.0	8.3	14.3	6.7	0.0

【研修の受講を後押ししている事例①】

一般市(大規模)

・オンライン研修を積極活用し、他分野を含めた研修の積極的な受講を推進している。この取組により、例えば多動傾向のある子どもについて、発達障害を疑うだけでなく、愛着の観点・トラウマの観点等多角的にアセスメントできる職員が増えてきているように感じられる。所属長が自身の経験を活かし、研修やミーティングの中で、児童福祉の視点のみではなく精神福祉の視点から考えると、といった多角的な伝え方をするように心掛けていることが、職員の他分野も含めた研修受講の意欲喚起につながっているかもしれない。

【研修の受講を後押ししている事例②】

一般市(大規模)

- ・研修の受講促進のため、当市では研修を勤務時間内で行うことを基本としているほか、緊急のケース対応以外は、研修を優先することとしている。
- ・外部研修も基本勤務扱いとしており、受講費を支出する等受講しやすい環境づくりに努めている。

2)-4 考察

研修の取組割合は、自治体区分ごと、また地域特性(児童虐待相談対応件数(人口比)の多さ等)によってばらつきがあるが、総じて研修の受講率が低く、子ども家庭福祉分野の相談支援職員が研修を受ける機会が不足している状況が読み取れる。

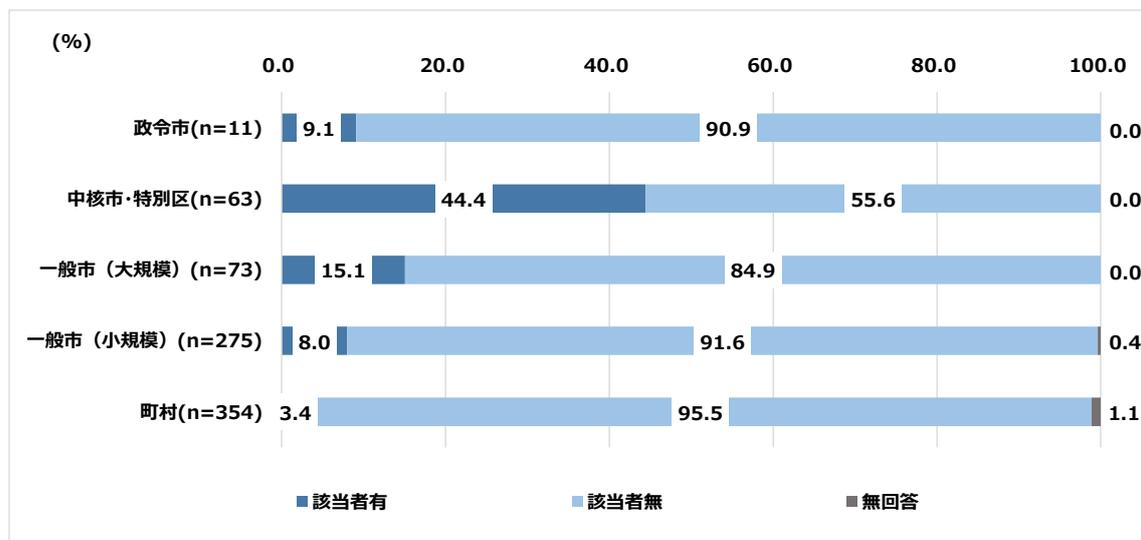
その中でも外部研修の受講は、幅広い自治体で一定以上実施されていることから、今後、研修の受講機会の促進を図る上では、まずは外部研修の積極的な活用が期待される。また近年、コロナ禍でオンライン形式での研修が増える等、研修の受講環境は大きく変化している。こうした状況を機に、市区町村職員が研修を受講しやすいよう、オンライン形式での研修を取り入れることも一案であろう。

3) スーパービジョン

3)-1 管内へのSVの設置

本資料作成のために実施したアンケート調査によると、管内にSVを置いている自治体の割合は、1割未満であった。(ただし中核市・特別区を除く)

図表 46 管内のSV配置割合(自治体区分別)



管内にSVを設置している自治体の事例として、ヒアリング調査では以下が聞かれた。

【SVを管内に設置している事例①】

一般市(小規模)

・日頃のケース対応におけるスーパーバイズは、経験豊富な保健師がセンター所長や所長補佐であるので中心になり行っている。困難そうなケースには最初の面談をセンター所長を含む複数名で行い、方針を決めてから担当を割り振り、経過報告を密に行っている。要対協ケースであれば社会福祉士と係長が同席し、そうでない場合は若い保健師や家庭福祉相談員を連れて行くこともある。

【SVを管内に設置している事例②】

一般市(大規模)

・所属長(社会福祉士)が、子ども家庭福祉と母子保健の両領域のスーパーバイズを行っている。また、ケース担当は決めているが、その範囲に関わらず、ベテラン職員(会計年度任用職員)がミーティングで助言をしたり、職員間で相談し合ったりしている。

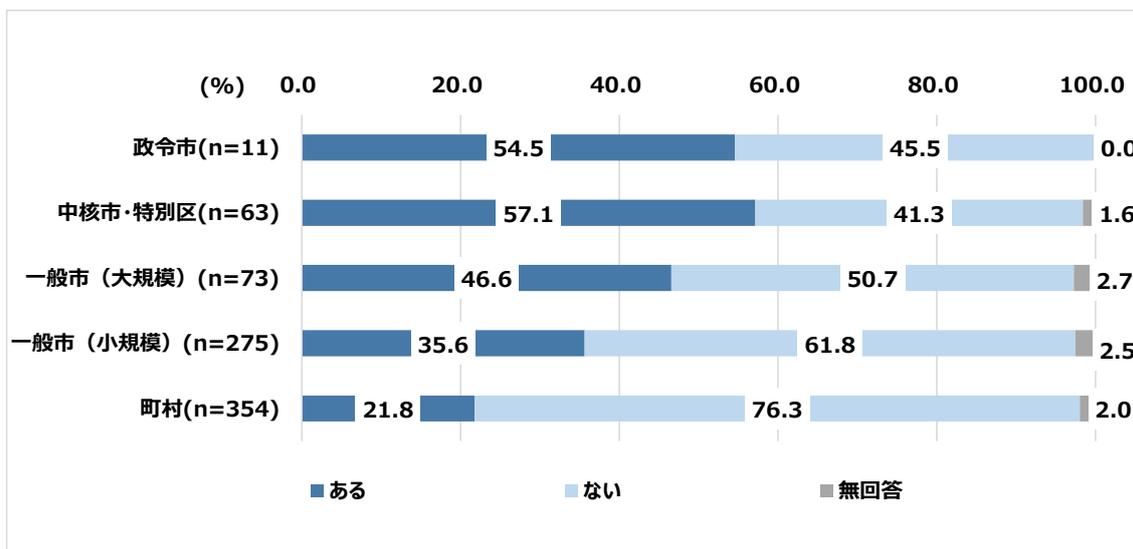
【SVを管内に設置している事例③】

- ・保育士出身で、子ども家庭福祉分野の相談支援業務に長く携わっており、課内でスーパービジョンを担ってきた係長級の職員が退職する際、SV職として再任用し、スーパービジョンを実施してもらっている。会計年度任用職員が子ども家庭相談業務において大きな役割を占める中で、業務の質を担保する上でSVの登用は必要だと感じている。また個別ケースの判断を職員個人に任せきりにするのではなく、組織として解決することで職員の安心につながるため、職員の定着の観点からもスーパービジョン体制の構築は重要である。

3)-2 様々なスーパービジョン体制の構築方法

外部からSVを呼んでいる自治体の割合は、全体の3割程度であった。

図表 47 外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会(自治体区分別)



なお、管内へのSV設置に限らず、子ども家庭福祉分野の相談支援職員が、スーパービジョンを受けられる体制を構築することは極めて重要である。スーパービジョンを受ける体制として、本資料作成のために実施したヒアリングでは以下の事例があった。

【課長職に専門職、係長職に事務職を配置している事例】

一般市(小規模)

	教育的機能	
支持的機能	課長職(専門職)	管理的機能
課長職(専門職)	外部SV(元児相長)	係長職(事務職)

- ・所内に管理職級の専門職職員が少ないため、課長職には専門職が、係長職には事務職がついている。事務職である係長が児童福祉分野の基礎知識を付ける上では要保護児童対策調整機関の調整担当者研修で、知識を体系的に学べたことが有用だったと感じている。専門職として管理職を務めることで、事務系の業務を専門職に担わせる場合であっても政策立案につながる業務を担わせる等、福祉専門職としての能力向上につながるか、の観点から業務を割り振れると感じている。一方で、事務職が現場の管理職(係長級)を務め、SVのうち管理的機能を担うからこそ、日々の業務の中ですぐに判断が必要なケースにおいて、業務状況を客観的に判断することができる、というメリットも感じている。
- ・ケース会議前に打合せを行い、社会福祉士の資格を有する課長職を含めてケースを検討することで支持的、教育的機能を補完しようと努めている。
- ・さらに今年度からは外部のSV(元児相所長)に来てもらっている。国の義務研修に参加した際、他自治体が外部SVを呼んでいる旨を聞いて管内でも実施したいと考えるようになり、調整は難航したものの予算の都合が付けられたので、実施を開始した。

【多様な役割を担う者にSVを担当させている事例】

一般市(大規模)

支持的機能	教育的機能	管理的機能
SV(外部専門職、虐待対策コーディネーター、管理職)	SV(外部専門職、虐待対策コーディネーター、管理職)	

- ・当市では、経験・知識の豊富な外部専門職にSVを依頼している。長年、子ども家庭相談に従事しており、その後当市での子ども家庭福祉の立ち上げ時期に関わって頂いた方で、当時は非常勤職員として当市で勤務していた。一線を退かれた後も月3~4回、SVとして継続的に関わってもらっている。現在は職員では無く、講師として支援を頂いている形である。
- ・当市では東京都の制度である虐待対策コーディネーター事業を活用している。現在会計年度職員として長く勤務されている方を虐待対策コーディネーターと位置付け、個別ケースは持たず関係機関との調整等とあわせ、日常的なケースのSVを担っている。この職員と管理職、外部専門職の複数人によるSV体制を構築している。
- ・当市の大きな課題であるメンタルヘルスの維持・向上にあたり、SVが職員個人のケース進行管理を行うと同時に、その話をよく聞き、メンタルケアも一緒に行うことがある。これは特に担当ケースの支援が、不可抗力である場合を含めうまくいかなかった際には重要である。

【相談業務へのSVを階層化して実施している事例】

香芝市

支持的機能	教育的機能 コーディネーター(非正規) ベテラン職員	管理的機能
-------	----------------------------------	-------

- ・日々の相談業務の中で、育児コーディネーターが地域子育て支援拠点を巡回し、気軽に相談できる体制を整えている。
- ・育児コーディネーターが対応した複雑なケースで、指導的又は寄り添い支援が必要な場合は、経験値が高いベテラン職員からの SV を実施している。

【スーパービジョン体制を工夫して構築している事例】

町村

- ・児童相談所の職員を招いて事例検討、(不定期だが)特定の職員が担当するケースの支援の方向性や関わり方について職員全員で意見を言い合う機会の設置等を行っている。子ども家庭総合支援拠点内には、社会福祉士、保健師等の専門資格を有する職員を配置しており、先輩後輩というよりも「異なる専門性をもつ福祉職」という立場で業務に関わる。そのため経験の長い職員が若手に助言・指導を行う場面はありつつも、基本的には皆がそれぞれの専門性を発揮しながら対等に意見を出し合うピアスーパービジョンが機能している。

3)2-1 職員の定着に向けたSV支持的機能について

職員定着の観点から、抱え込みにならないようケース状況は皆で共有する、日常的に話し合える機会を設ける、等の回答があった。

3)2-2 都道府県のバックアップ体制について

市区町村では、子ども家庭福祉分野の相談支援業務にSVを配置することが法令上は求められていない。専門の人材等を用いてスーパービジョン体制を有効に機能させるためには、児童相談所機能を有する都道府県レベルでのバックアップが必要だと考えられる。

【岡山県の事例】SVを県で登録し、県内の市町村を回っている事例

岡山県は、様々な分野の学識経験者や実務経験者をSVとして登録し、児童相談所を通じて、県内市町村に派遣する事業を、平成 17 年度から開始していた。しかし実際には市町村からの派遣要請の実績はほとんどなかったため、平成 27 年度からは、毎年度、各児童相談所管内の市町村 1ヶ所をモデル市町村に選定して、年間を通じて児童相談所の児童福祉司と児童心理司、保健所の保健師、弁護士、精神科医からなる専門家チームを派遣し、県が独自に開発したアセスメントツールの活用、相談支援活動の方法のスーパービジョンの実施、組織マネジメントや体制整備の助言等を通じて、要保護児童対策地域協議会の機能を強化する事業を実施している。本事業は、内容を見直しながら、開始から令和3年度現在で7年目を迎えており、すでに二巡目を希望するモデル市町村も出始めている。

こうした取組を継続することで、子どもを中心とした相談支援活動に対するスーパービジョンが市町村にも浸透してきている。事業開始当初は、市町村からは、「精神科医のスーパービジョンを受けたい」という要請が大半を占めていた。これは、精神疾患を有する親の理解と対応、発達障害のある子どもへのケアが相談支援活動の軸に捉えられていたことに起因する。この事業を継続することで、子どもの育ちのニーズに満たされ方、親の養育力、家族と環境要因を総合的に捉えて、相談支援活動を展開していくことなど、児童ソーシャルワークの観点からみた、子どもを中心とした多様な焦点の当て方を共有し、市町村と児童相談所の職員が一緒に学び合うことの重要性を実感している。

3)-3 考察

市区町村においても、子ども家庭福祉分野の相談支援活動が以前よりも求められる中で、子どもや家族への支援の質をより高めるためにスーパービジョン体制を構築することが大切である。

市区町村でスーパービジョンが受けられる体制を構築する上では、日頃から相談できる体制の構築が重要であること、また予算との兼ね合いを踏まえると、本来は組織内の職員をSVとして配置することが望ましいが、本資料作成のために実施した調査によれば、管内にSVを配置している自治体は1割程度に留まった。管内で専任のSVの養成・配属が現実的でない自治体の事情も考慮し、現時点でより多くの自治体が行っている「外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会」を設ける取組の促進を検討することも一案であろう。

また、同僚と相互に実施する形式やグループで実施する形式によってスーパービジョンを受けられる組織体制の構築も期待される。

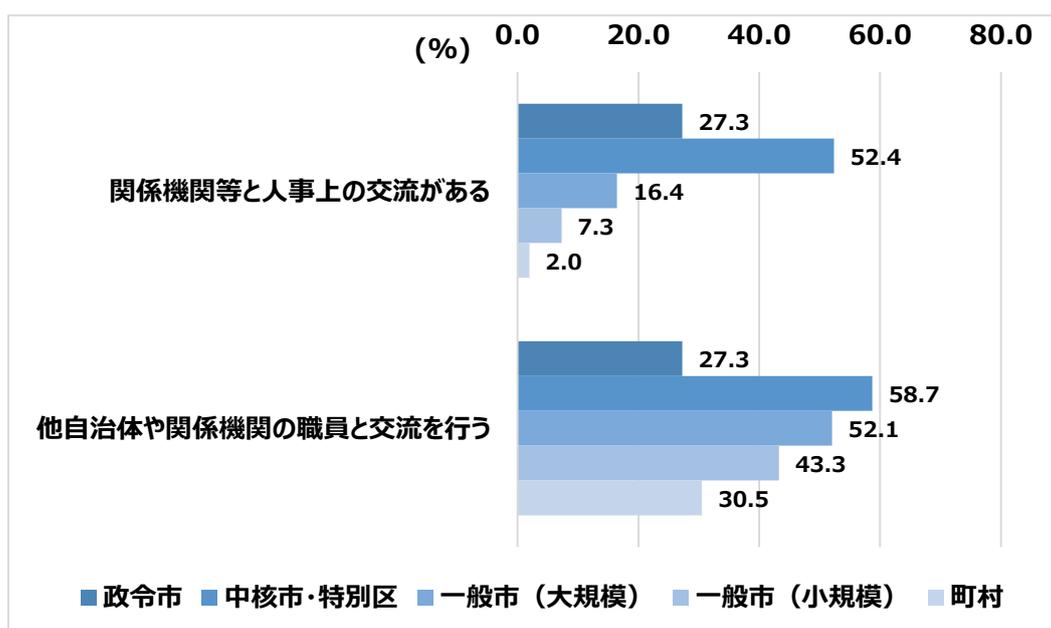
なお、子ども家庭総合支援拠点や要保護児童対策調整機関には、SVの設置が法令上規定されていない。子ども家庭福祉分野の相談支援職員が学ぶ機会を提供するためには、国の主導により、都道府県などの広域組織がバックアップし、スーパービジョンを受けて子どもや家族への支援の質を高めていく体制を、市区町村の中に丁寧に構築していく必要がある。

4) 人材の交流

4)-1 他自治体との人材の交流

本資料作成のために実施したアンケート調査で把握された人材の交流に関する自治体の取組状況は、以下の通り。

図表 48 人材の交流に係る取組状況(自治体区分別・複数回答)



【専門職との連携体制を学ぶため他市へ視察見学を行った事例】

一般市(小規模)

- ・より大きな市に視察見学に伺い、専門職との連携体制を学ばせてもらった。当市は小さな市であり、体制を整えるのには時間がかかるが、行政にも実情を伝えつつ、みんなで同じ方向を向けるよう、工夫してきた。

【近隣市町村で定期的な協議の場を設けている事例】

一般市(小規模)

- ・近隣市町村の相談員が、定期的に協議をする場として年間4回ほど「連絡協議会」が開催されている。相談員に期待される役割や市政等を確認し、市町村ごとの方針のズレ等を是正するとともに、相談員同士のネットワークを強化する目的で発足したと聞いている。また管轄児童相談所のSVが参加することもある。連絡協議会内では事例検討を行う機会があり、検討された内容は、市内で相談支援を行う際に参考にしている。

【職員個人が学びたい内容に合わせた児童相談所への派遣研修を実施している事例】

中核市

- ・管轄の児童相談所に、毎年1名2週間程度職員を派遣し、実地研修を行っている。平成26年度ごろから府内の児童相談所が市区町村への支援を強化したため、児童相談所主催の単発研修を受講するようになった。単発研修の受講によって、児童相談所職員から学ぶことの重要性や意義を認識し、派遣研修の実施を開始した。派遣する職員は当初正規職員であったが、その後SVや係長も派遣対象になった。また派遣職員の経験年数は3年以上とされているが、経験の浅い係長級職員がSVを学ぶため、業務経験が2年の時点で派遣されたケースもあった。
- ・予め実地研修を通じて特に学びたい内容を伝え、それに応じて個々に配属される部署、携わる業務を個別に調整してもらう。ケースワーカーが派遣される場合は、インテーク(初期面談)を学ぶために、児童相談所内に新しく置かれたインテーク担当部署に派遣され、一時保護の流れやその後の対応について学んだ。現在、当市の担当部署にもインテーク担当を配置し、同担当から地域担当を振り分ける形式としている。また管理職職員がSVについて学ぶために派遣された事例もあった。派遣先の部署によらず、児童相談所における業務の進め方を学ぶことで、児童相談所が果たしている役割を深く理解し、翻って市区町村が担うべき役割の理解にもつながる点で、本取組は有用だと感じている。

【児童相談所に職員を2年間派遣する取組を長年実施している事例】

中核市

- ・平成18年度から、県内の児童相談所に2年間、職員を派遣する取組を実施している。派遣対象となる職員は、保健師、保育士、社会福祉士の順番で選出している。派遣先の児童相談所では児童相談及び児童通告への対応に関する必要な知識及び技能を習得してもらい、派遣期間終了後は職員の相談業務やケース対応に対して、助言や指導を行う役割を担ってもらっている。他方で児童相談所研修経験者が数年で異動することが多く、児童虐待対応のスキルやノウハウが十分に蓄積されない課題が残る。

4)-2 民間支援機関との人材の交流

本資料作成のために実施したヒアリング調査においては、民間支援機関との人材の交流について、以下の事例を収集することができた。

【民間支援機関との連携を実施した事例】

一般市(小規模)

・転入家庭等要支援児童の見守り、ヤングケアラー等新たな社会課題解決に向けた取組で、民間団体との協業を実施することで、専門職を配置している庁内の担当部署で職員の専門性を活かしたケースに専念できるよう、業務の棲み分けを行うことができたケースがあった。今後も支援体制の構築を目指し、ネットワークづくりをしていく予定である。

4)-3 考察

人材の交流に関する取組割合は、自治体区分ごと、また地域特性(児童虐待相談対応件数(人口比)の多さ等)によってばらつきがある。

小規模の自治体、また児童虐待相談対応件数が少ない自治体においても、(人事的な交流ではない)人材の交流は一定程度実施されていたことから、民間支援機関を含めた人材の交流に向けて、本事業で把握された事例を活用しつつ、全国の自治体で取組が促進されることが望まれる。

第3部

子ども家庭福祉分野の相談支援を担う者の役割期待と、必要な知識・技術・態度

解説

子ども家庭福祉の相談支援を担うソーシャルワーカーが実際に支援を展開する上で不可欠なものとして、以下の6つを基盤となる実践力として選び、この調査研究における定義を示し、これについて解説する。

これらは、日本国憲法、児童の権利に関する条約、児童福祉法、児童憲章¹³、ソーシャルワーク専門職のグローバル定義¹⁴、ソーシャルワーカーの倫理綱領¹⁵を踏まえ、ソーシャルワークの理論や子ども家庭福祉に関わる相談支援についての先行研究、児童相談所運営指針¹⁶や市町村子ども家庭支援指針(ガイドライン)¹⁷等の関連通知などを参考にして、この調査研究の目的に沿ってまとめたものである。

これらは子ども家庭福祉の相談支援を展開する上で、極めて重要なものであり、一つひとつを深く理解することが求められる。その上で、さらに個々の支援者や業務を担当する機関や施設において、実践への適用とそれについてフィードバックを重ねることにより、内容を深め、発展させることが重要である。

※第3部は、本検討委員会座長である宮島清氏(日本社会事業大学 専門職大学院 教授)に執筆頂いた。

※第3部で解説する「ソーシャルワークの基本的な力量6項目」の位置付けについては、本資料2～4ページを参照されたい。

¹³ 1951年に、内閣総理大臣が招集した国民各層・各界の代表で構成された児童憲章制定会議が制定した。

¹⁴ 2014年に、国際ソーシャルワーカー連盟総会及び国際ソーシャルワーク学校連盟総会で採択された。

¹⁵ 日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議での継続的な検討を経て2020年に策定され、日本ソーシャルワーカー協会、日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本医療社会事業協会の年次総会においても承認され、各団体の綱領としても施行されている。

¹⁶ 各都道府県知事・指定都市市長あて、厚生省児童家庭局長通知

¹⁷ 各都道府県知事・指定都市市長・中核市市長あて、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知

1 人権と倫理(子どもの権利を含む)

人々の権利を擁護し、子どもの最善の利益を考慮して取組む態度と姿勢

人権とは、すべての人々が、人格を持った個人として尊ばれ、その人らしく幸せに生きることができるために保障された諸権利である。子どもは、大人と同様に、人権の主体である。

子ども家庭福祉の相談支援を行うにあたっては、人権の尊重、社会正義の実現、集団(共生)への責任、多様性の尊重などの原理を実践の基盤とする。

子どもの人権を守り、その幸福を実現することが子ども家庭福祉における相談支援の目的である。このためには、子どもへの支援はもとより、子どもの保護者を支援することが必要である。

子ども家庭福祉のソーシャルワーカーにまず求められるのは、高い人権感覚、当事者が抱える問題を一緒に解決しようとする態度、人々が共に幸せになれる社会を目ざすという共生への姿勢の獲得である。

【関連法令】

- ・児童福祉法の総則には、子どもが権利の主体であることが明確に示されている。
- ・児童憲章は、その前文で「われらは、日本国憲法の精神にしたがい、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福をはかるために、この憲章を定める。児童は、人として尊ばれる。児童は、社会の一員として重んぜられる。児童は、よい環境の中で育てられる。」と述べ、12の具体的な内容を示している。
- ・日本も締約国となっている国連「児童の権利に関する条約」で示されている「子どもの権利」のほとんどの条文は、「子どもの人権」と呼ぶことがふさわしい。

児童の権利に関する条約

第6条

- 1 締約国は、すべての児童が生命に対する固有の権利を有することを認める。
- 2 締約国は、児童の生存及び発達を可能な最大限の範囲において確保する。

残念ながら子どもの人権が保護者によって脅かされる場合がある。これを防ぐためにも保護者を支援することが重要であるが、子どもの人権を守るためには、親権者の意に反しても子どもの最善の利益を図ることが必要な場合がある。その場合

には、説明責任を果たし、適正な手続きに則って、適切に対応することが必要である。

ソーシャルワーカーの倫理綱領の冒頭箇所を抜粋引用する。

ソーシャルワーカーの倫理綱領（冒頭）

われわれソーシャルワーカーは、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重および全人的存在の原理に則り、人々がつながりを実感できる社会への変革と社会的包摂の実現をめざす専門職であり、多様な人々や組織と協働することを言明する。

2 ニーズ把握、調査

子どもと家庭の福祉を実現する上で必要なニーズを把握し、生じている問題とその背景にあるものなどについて、適切に情報を収集する能力

当該子どもとその家庭に出合わなければ、支援は開始されない。子どもと家庭への支援は、ソーシャルワーカーが直接関わるものに限らず、子どもの身近にいる人々や子どもが所属している保育所や学校などによってなされる支援を子ども家庭福祉のソーシャルワーカーとその所属機関が間接的に支えるものも含まれる。

しかし、後者の場合でも、当該子どもと家庭がどのようなニーズ(安全で幸せな暮らしのために不可欠なもの。それにも関わらず、それが満たされていないか、満たされなくなるおそれがある状況。或はその具体的な内容)を持っているか、また、その子どもと家庭がどのような人たちでどのような状態にあるか、当事者は自分たちの状況をどのように見立て、どのように取り組もうとしているのか等を踏まえずには、当該子どもと家庭の福祉実現を助けることはできない。よって、これらについては、その背景や構造までを含めて知ろうとすることが必要であり、これを行うことが、ニーズ把握であり、調査である。これらを的確に行うことができる力量が求められる。

当該子どもと家族に出会う出会い方には、大別して2つがある。ひとつが、当事者からの申込みによる相談¹⁸であり、もう一つが、第三者からの通告¹⁹である。子ども家庭福祉の相談支援の場合でも、概ね、このどちらかによって関わりが開始される。

支援者及び支援機関には、「当事者からの相談を大切にしているか」が問われる。また、第三者からの通告を受けて当事者に関わるときには、「通告者が述べていることを的確に聞き取っているか。」「その内容を踏まえて、必要な調査を、時期を逸すことなく行い、必要な情報を過不足なく収集できているか。」、通告を受けたことにより直接子どもと家族に関与する場合には、「説明責任を果たしているか。」「関わり方は適正か。」などが問われる。

¹⁸ 相談とは、「どうするかを決めるために話し合うこと」：精選版 日本国語大辞典、「問題の解決のために話し合ったり、他人の意見を聞いたりすること。また、その話し合い。」：デジタル大辞泉(コトバンク 2022年1月5日閲覧)である。

¹⁹ 通告とは、① 文書などで告げ知らせること。通知。通報。② 一定の行為または処分を相手方に行なわせる意図のもとに一定の事実を告げ知らせること。：精選版 日本国語大辞典(同上)である。

児童福祉法（一部抜粋）

10 条

市町村は、この法律の施行に関し、次に掲げる業務を行わなければならない。

… 三 児童及び妊産婦の福祉に関し、家庭その他からの相談に応ずること並びに必要な調査及び指導を行うこと並びにこれらに付随する業務を行うこと。

11 条

都道府県は、この法律の施行に関し、次に掲げる業務を行わなければならない。

ロ 児童に関する家庭その他からの相談のうち、専門的な知識及び技術を必要とするものに応ずること。

ハ 児童及びその家庭につき、必要な調査並びに医学的、心理学的、教育学的、社会的及び精神保健上の判定を行うこと。

第 25 条の 6

市町村、都道府県の設置する福祉事務所又は児童相談所は、第 25 条第 1 項の規定による通告を受けた場合において必要があると認めるときは、速やかに、当該児童の状況の把握を行うものとする。

ソーシャルワークの基本に従えば、当該当事者に直接聞くことが優先されるのであり、当事者の同意なく、他の機関等に照会することは例外的な対応である。しかし、児童虐待の場合などで子どもの生命や健康に重大な危機が予測される事例への対応では、本来のあり方ではないとしても、関係機関等への照会などを優先する必要がある。この場合には、何故それを必要とするのか、例外的なことが認められる理由、取得された情報の扱いなどを、必要な範囲で、且つ、わかりやすく説明することが必要である。

支援者や支援機関の関わりは公権力の行使であるため、本人の求めではない中で何らかの意図を持って当事者に接近する場合は、これについて説明する必要がある。一方、児童虐待の対応では、法により通告者を特定する事項を伝えることが禁止されている²⁰。そこで実践上のジレンマが生じる。ただし、この時、たとえ当事者と支援者との間で生じる緊張を回避するためにではあっても、事実と反する説明をすることは許されない。また、関与しようとすることを拒否されても、子どもの安全や権利が脅かされているおそれがある場合には、当事者に接近することを止めるわけにはいかない。最前線では、常にこのことへの工夫と模索が続けられている。

²⁰ 児童虐待の防止等に関する法律第 8 条参照

「③ 調査」

関係機関等に協力を求め、家庭の生活状況や得られた情報に関する事実把握を行った上で、要支援児童及び要保護児童等並びに特定妊婦等と判断した子どもとその家庭及び妊産婦等に関しては、子どもの状況、保護者の状況、親子関係等の家庭環境、家庭とその支援体制の状況及び地域との関係等に関する情報や要支援児童及び要保護児童等並びに特定妊婦等に至った経緯の把握等の必要な調査を行う。特に、子どもの安全に関する緊急度やリスク、支援のためのニーズなどを把握することを意識して調査を行う。

児童虐待への迅速で的確な対応が求められた結果、また、児童虐待の防止等に関わる法律の「安全確認」という言葉が偏りをもって受け取られるために、かえって、ニーズ把握を重視しないような表面的・表層的な対応となってしまう例が見られる。この結果、「虐待であるかないか」ということのみを確かめるような調査が行われ、「虐待ではない」という判断につながるような情報²¹や課題はあるが地域で支援されているといった情報²²が選択的に収集されたり、そのような情報を過大に考慮したりして、「虐待については非該当」とする判断を行い、当事者との面談を避け、関係機関とのやり取りのみで完結し、地域の民生・児童委員に連絡をとった上で「見守り」とするという方針が大半を占めるような例が見られる。

また、せっかく子どもに会い、保護者と顔を合わせながらも、「目視し、安全を確認することが出来た。」だけで関わりを終えてしまい、ニーズ把握につながるようなやりとりを行わないままに、「注意喚起」や情報提供のみを行って終結としてしまう例が少なくない。²³これでは、かえって当該子どもと家庭が抱える問題が隠されてしまい、子どもと家庭の孤立が一層深まることになり、その結果として、深刻で重大な事件の発生として顕在化することがあるので、注意すべきである。（社会保障審議会児童部会児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会の報告書等を参照）

²¹ 保健センターからの「健診を受けている。問題は認められなかった。」といった情報など

²² 保育所からの「傷は軽微。管理職が母親からの相談に対応している」といった情報など

²³ このような関わりは、高齢者福祉において、「要介護5」にあたるような当事者に対して、要介護認定をせずに、「このままでは要介護状態になりますよ」と注意喚起をするようなこと、「介護予防教室に行ってみてはどうですか」と案内するようなものである。

3 面接力・技法

専門的な知識や蓄積された技術と経験をもとに、面接を実施する技法

面接とは、面談とは異なり、目的を持って人にとって対話などを行うことである。ただし、広義には、リモート会議システムで行うものや、電話や手紙、メールなどによるものも含めてとらえられる。

面接は、それが行われる場所や形態、目的等によっても整理することができ、これを確認することで、その範囲の広さや多様性を知ることができる。当事者がソーシャルワーカーの所属機関に訪れて面接室で行う構造化された面接、ソーシャルワーカーが当事者の家庭やその他の居所などを訪問して行う調査面接や状況把握を目的とした面接、或いは訪問すること自体を持って、当事者に対して関心を持っていることを示すことによって当事者をエンパワメントすることを目的とする面接等がある。面接室で行う面接には、内省を促し問題の捉え直しや課題解決の方法を探求すること、心理治療的な効果を得ることなどを目的としたものがある。

後者のみならず前者の場合でも、面接の場所は室内とは限らず、当事者と事務所や施設の庭などをゆっくりと歩きながら、或は同行する車中や待合室などで面接を行うこと(生活場面面接)を意図的及び効果的に活用したい。

なお、当事者の許可を得て、当事者の通院先に同行することや、医療を受けることが必要であるにも関わらず未治療の方に付き添って病院に行ってみることや利用が想定される機関や事業所などを一緒に訪ねて、医療や福祉サービスにつなげること、いわゆる「当事者応援ミーティング」を行う事、複数の支援者と当事者とが参加してもらってサービス調整会議を開くことや当該事例の関係者や関係機関のメンバーによって行われるケースカンファレンスに参加するなど、広い意味では面接である。

子どもとその家族との面接でも、同席で行う場合、同居家族だけではなく親族や親しい友人や関係者も交えて行う場合、逆にそれぞれに別の部屋で個別に行う場合や時間を分けて行う場合等がある。いずれの場合でも、支援者と当事者とのやり取りを中心に進める場合のみではなく、当事者どうし話し合いを促進することや、支援者が何らかのかたちで一步退き、当事者同士のやりとり等を観察することを主眼とする面接もある。

特に、子ども家庭福祉領域では、子どもの年齢や能力、それぞれの特性、保護者との関係、それまで経験して来た内容などを踏まえて、適切に面接ができることが重要である。

面接技法については、ここに詳述する紙幅がないが、ソーシャルワーク理論においても、その近接領域である心理臨床においても、蓄積された膨大な知見や技術、先行研究等があるので、それらを参考にされたい。

いずれにしても、面接が、ソーシャルワーカーが活用する最も重要な支援の手段であり、中核となる方法であることは間違いない。面接に関わる基本を確実に身に付け、子どもとの面接を適切に行える技量を備え、相談の申し込みによって開始さ

れる面接はもとより、通告によって開始される調査面接においても、当事者を尊重し、面接の目的をわかりやすく説明し、当事者の話をよく聞き、感情を受けとめ、適切な質問を行い、そこで交わされるやりとりを含めて総合的に観察し、現在の状況についての当事者の見立てについて知り、関わりへの入口における「取り決め」を成立させ、共同的な問題解決過程に踏み出すことに合意できるように努めることが重要である。²⁴

児童の権利に関する条約（一部抜粋）

第9条

1 締約国は、児童がその父母の意思に反してその父母から分離されないことを確保する。ただし、権限のある当局が司法の審査に従うことを条件として適用のある法律及び手続に従いその分離が児童の最善の利益のために必要であると決定する場合は、この限りでない。このような決定は、父母が児童を虐待し若しくは放置する場合又は父母が別居しており児童の居住地を決定しなければならない場合のような特定の場合において必要となることがある。

2 すべての関係当事者は、1の規定に基づくいかなる手続においても、その手続に参加しかつ自己の意見を述べる機会を有する。

第12条

1 締約国は、自己の意見を形成する能力のある児童がその児童に影響を及ぼすすべての事項について自由に自己の意見を表明する権利を確保する。この場合において、児童の意見は、その児童の年齢及び成熟度に従って相応に考慮されるものとする。

2 このため、児童は、特に、自己に影響を及ぼすあらゆる司法上及び行政上の手続において、国内法の手続規則に合致する方法により直接に又は代理人若しくは適当な団体を通じて聴取される機会を与えられる。

²⁴ 従来使用されてきたインテーク或いは「受付面接」という言葉ではなく、近年はエンゲージメントという用語が用いられる。これは、「ソーシャルワーカーがクライアントと出会い、これからその人の抱える生活問題の解決を協働作業で築いていくという意味合いを持つ。」からであり、より概念の拡大によるものである。福富昌城「エンゲージメント(インテーク)岡田・中谷・中村・渡辺編「ソーシャルワークの理論と方法」pp51-56 中央法規出版 2021年2月

バイステック²⁵は、ケースワークの原則として次の7つの内容を示している。この原則は、各回の面接においての基本としても活用できる。

【バイステックの7原則】

- 原則1 クライアントを個人として捉える（個別化）
- 原則2 クライアントの感情表現を大切にする（意図的な感情の表出）
- 原則3 援助者は自分の感情を自覚して吟味する（統制された情緒的関与）
- 原則4 受けとめる（受容）
- 原則5 クライアントを一方向的に非難しない（非審判的態度）
- 原則6 クライアントの自己決定を促して尊重する（クライアントの自己決定）
- 原則7 秘密を保持して信頼感を醸成する（秘密保持）

²⁵ F.P.バイステック著、尾崎他訳「ケースワークの原則 [新訳改訂版]援助関係を形成する技法」誠信書房 2006年3月

4 アセスメント・プランニング

収集した情報を分析・統合し、子どもと家庭が抱えるニーズとその背景、当事者の強みと課題及び意向等を理解し、生じている課題への対応方法等を探り、具体的な支援計画を策定し、これらを共有し、当事者等の参加を促す力量

アセスメントとプランニングは、ソーシャルワークの支援過程全体の中核というべきものである。

アセスメントは、過去には「事前評価」といった邦訳が当てられ、基本的には 1 回のみ或いは初期に行うものとして受け取られた。また、「診断」という言葉が当てられていたために、支援にあたる専門職、或は、専門職の集団や専門職が所属する機関が、当事者の参加を前提とせず一方的に行うもののように受け取られた。しかし、これは他の社会福祉領域では既に過去のものとなっている。

子ども家庭福祉におけるソーシャルワークでは、児童虐待への対応が注目されて来たことから、相変わらず、リスクアセスメントにのみに関心が集中し、当事者の参加や当事者のストレンクスへの注目、当事者と支援者との対話を軽視する傾向が強いが、これでは的確なアセスメントはできず、具体的な支援プランを策定することはできない。子どもの命と発達などをまもるために、最悪の状況を想定し、これを回避することを迅速・確実に行うべきことは言うまでもないが、これ以外の複数の想定も保持することを前提として、得られた情報を吟味し、良く考え、協議し、分析と統合を深める必要がある。

重大な事案が発生すると、しばしば「情報の共有ができていない」との指摘が紹介されるが、事例検討会や死亡事例の検証過程では、分析と統合が無く、当事者へのアウトリーチや関係者の参加の促進への努力が軽視される傾向もみられる。また、責任の所在を明確にするという名のもとに進められる役割分担の強調が、支援者・支援機関の間に分断をもたらし、その結果として、支援と支援が繋がらずに、当事者が支援から漏れるという事態が生まれていることも深刻な課題である。

子どもと家族が抱えるニーズは一つではない。多数のニーズが複雑に絡み合い、幾層にも重なり合っていることが少なくない。また、これらのニーズは、日々変化し、緩やかに急激にも変化する。一人の暴力的な人物が、それまで安定していた家庭に関係するようになり、同居するようなことになれば、その状況は一挙に悪化する。当事者がいくら懸命に努力しても、収入が僅かで預金が全く無いかわずかしかなければ、生活の基盤さえもが失われてしまう。ニーズが多様で複雑であれば、支援も多様、包括的、重層的なものとして計画されなければならない。そして、これを実行するためには、多くの人々や機関の参加を前提とした、具体的なものとしなければならない。

アセスメントは、子どもと保護者について、親子関係や夫婦関係・きょうだい関係について、暮らしの全体像について、当該子どもと家族の歴史についてなどを知り（当事者像をつかみ）、そこにどのようなニーズがあり、当事者や関係者がこれにどのように対処してきたか、これに対してどのような失敗や成功があったのか、今後どのように対処しようとしているかを、確認し探求することである。

あらかじめ予測したようには進まない。それまでは見えていなかったことが見えてきたり、前述したような変化が生じたりすることがある。

しかし、しづしづ形式的に受け入れたに過ぎない支援計画に基づく継続的な関与（支援契約、約束）ではあっても、これを通じて行われるモニタリングの機会を通じて、より深い理解ができるようになり、信頼関係が形成され、小さいながら好ましい変化が生まれ、それが増え、大きくなり、状態が安定することがある。このような関わりを目指したい。

福島²⁶は、アセスメントとプランニングについて、次のようにまとめている。

- ・「個人等のアセスメントでは、身体的・心理的・社会的アセスメントを行うことにより、包括的・多面的なアセスメントをすることが大切である。身体面では、病歴や障害の内容や程度、健康度を把握し、心理面では、感情、精神症状、性格傾向、スピリチュアルな面などを把握し、社会面では、学校や職場における対人関係、経済関係、住宅事情、学歴、職歴、日中活動の場についてなどのフォーマルな側面を把握するとともに、家族関係、成育歴、友人関係、近隣関係、趣味や余暇活動などのインフォーマルな側面についても情報を収集し、統合していくことが重要である。」
- ・「プランニングとは、アセスメントに基づいて、利用者の強みを生かしつつ、課題の解決や、ニーズの充足のために、支援の方法やその手順を考え、定めること、つまり、計画づくりをすることである。支援の方法は複数あることが通常であり、なおかつ、それぞれの方法について、担当する機関や人、支援の時期（優先順位）、頻度や程度、支援提供における留意点などを決めていく。」

中村²⁷は、Compton らが作成した「ソーシャルワークの問題解決過程」というタイトルの図を邦訳している。この図の中に書き込まれているアセスメントの内容には、次のように書き込まれている。

- ・問題、状況、可能な解決法に関する情報を収集・探索すること
- ・ストレングスを見出すこと
- ・情報をまとめ、分析し、統合すること

²⁶ 福島喜代子「アセスメントとプランニング」丸善出版「社会福祉学辞典」2014年 pp186-189

²⁷ 中村和彦「ソーシャルワークの過程」社会福祉学辞典」2014年 pp182-185

- ・問題とゴールを部分に切り分け、優先順位をつけること
- ・さまざまな行動戦略を検討すること
- ・共同体制について意思決定すること実践上の問題、追及されるゴールと目的、それぞれの役割と責任、行動計画に関わる要点を明示したサービス同意を共同して創り出すこと

5 調整、連携・協働の促進、ネットワーキング

当事者を状況の中の人と見なし、個人と環境とその接点に働きかけ、様々な人々や機関と力を合わせて支援を行い、必要に応じて、支援の組織化や社会資源の開発を行う力

ソーシャルワークを他の支援と区別する特徴とは何だろうか。それは、「問題をかかえた人を、自分と同じ存在として認め、『支える』点だと言える。そして、その支え方においても、助言をしたり、何か具体的なサービスを提供したりするだけではなく、その人に寄り添い、その人とその人を取り巻く環境との関係を回復させる(新たに「つなぐ」ことを含む)ことに重点を置く。また、このために社会に働きかけたり、運動を進めたりもする。こういった、その人を取り巻く環境や社会との関係の取り方に、ソーシャルワークの特徴がある。」²⁸と考えられる。

ソーシャルワークをソーシャルワークたらしめているのは、このような人間観、このような社会観、その相互作用に着目する視座或いは指向性である。個人や家庭が抱える問題を個人の責任にのみに着目し、その人たちに「変わる」ことだけを求めるという関わりは、「ソーシャルワーク実践の共通基盤」²⁹からは外れてしまっていると言わざるをえない。

先にも記したように、子どもと家庭が抱えるニーズは幾重にも重なり合い、非常に複雑である。これを1つの事例をもとに説明する。なお、ここに示す内容は、別書に示した架空事例³⁰をもとに、再考し、新たな観点を付け加えたものである。

²⁸ 宮島清「社会的養護とソーシャルワーク」小池由佳・山縣文治編著「社会的養護」第4版ミネルヴァ書房 2016年3月から引用(原文は「ですます」調。ここでは、文末表現を変更している。)

²⁹ バートレット、小松源助訳「ソーシャルワーク実践の共通基盤」ミネルヴァ書房 1970、日本社会福祉士会編「新社会福祉援助の共通基盤」上・下 中央法規出版 2004年9月他参照

³⁰ 宮島清「第6章児童虐待への対応」全国社会福祉協議会社会 山縣文治・新保幸男編「福祉学習双書 2021 児童家庭福祉」2021年1月 P217-249

事例

第1子は小学生で、第2子は保育園に在籍し、第3子は未だ3歳前で集団には属していない。第2子と第3子には、発達上の課題がある。母親は鬱状態で医療を受けているが、ほとんど外出せず、近所付き合いがない。父親は家族の生活を支えるために働いており休むことができない。このような困難な状況を支えるために数年前に母方祖母が同居した。この祖母が脳梗塞で倒れてしまった。入院中の期間を乗り越えるために、父は有給休暇を使い果たした。制度上は認められているが職場環境から介護休暇は取りにくい。父方の実家は遠方で祖父母は高齢である。母方の叔母は、この家庭から電車で30分程のところに住んでいるが、複数の幼児を養育中で、支援したくても、思うようには動けない。このような状況の中で、第1子が、ケアを担うような状況になっている。第2子も不安定になって来た。近隣との付き合いがないために状況がつかみにくい。最近、第1子と第2子の欠席が目立つようになってきた。小学校や保育所から自宅に電話を入れているが、出てくれない。父や叔母に電話しても、つながりにくい。折り返しの連絡もない。

残念ながら、非常にたくさんの機関や関係者がいても、得られた情報が断片的で、分析がなされず、統合がなされない場合には、多くの機関から見える景色は、「養育者によるネグレクトではないか。」「第1子はヤングケアラーと言えるのではないか。」「子どもたちのことが心配だ。」となり、「祖母のリハビリが継続されず、介護サービスの利用希望はない。」「第3子の乳児検診や予防接種は受けられている。母親からは困り感は表明されていない。」「経済的な大変さはあるのせよ、父親には相応の収入があり、祖母も年金が支給されていることから、公的に金銭的な支援はできない。」となり、複数の機関からは「我々からは、踏み込んだ対応はできない。」となってしまう。その結果、学校や保育所からの「大変な状況があるにしても、子どもの利益を後回しにはできない。子どもの最善の利益を図るために、責任のある子ども家庭福祉の立場から、強い指導をして欲しい。保護者の拒否があっても、子どもたちの一時保護や施設入所が必要ではないか。」という声に、子ども家庭福祉の支援者や支援機関が対応を迫られるということが起こる。

このような時の子ども家庭福祉分野の支援者や支援機関はとても苦しい。しかし、そのような苦しさに流されてしまって、当事者の「世界」に身を置き、子どもと家族メンバー一人ひとりの意思を疎かにしてしまった場合にはどうということになるかも考える必要がある。子どもと家庭の幸せが実現するどころか、当事者たちの懸命な努力が無視され、彼らの暮らしや人生を壊してしまいかねない。

この事例では、祖母が同居するに至った経過、祖母が元気であったときの子どもたちや家族全体の状況はどうだったのか、祖母の入院期間と治療経過、その期間を当事者たちはどう乗り切ったのか、現在のような状況は何時から始まり現在の実際の状況はどうか、祖母を心配している気持ちを共有している可能性が高い叔母はこれまでどのように動いてきたのか、何故祖母が介護サービスを受けていないのか、当事者たちはどのように対処し、今どうしたいのか等を、どの機関の誰が、いつまでに、どのようにすれば、把握できるのかが問われるはずだ。

実際には、既に得られている情報を統合すれば、ここに示したような状況が推察できることも少なくない。情報の共有が出来ていても、当事者への共感を持って、それら进行分析し統合すること、実際のところを確かめるための当事者へのアプローチがなされなければ、ニーズ把握もアセスメントもできず、現実的な支援計画はまとめられない。よって、支援によって子どもと家庭の状況に変化を生じさせることはできない。

当事者の利益のために、自分たちや自機関に何ができるかに焦点を合わせる事がなければ、連携や協働という言葉は空論になる。このような時にこそ、要保護児童対策地域協議会の個別ケース検討会を開き、当事者の福祉を実現するという目標を共有し、アセスメントを深め、当事者のニーズに合わせた包括的で重層的な支援を展開したい。当然のことながら、支援は領域を超えたものとなる。

- ・増田は、次のように記している。
- ・「チームアプローチとは課題に対して関係者がチームを形成し、共通した目標に向けてそれぞれの立場から異なった知識・価値・技術を投入することで課題解決を志向するアプローチである。チームメンバーが共通の目標を有し、其々が役割を担うと同時に、連携・協働を介してその役割を互いに結び付け、調整・統合していくことで目標達成に向けて取り組む一体的な活動ととらえることができる³¹。

児童福祉法

第25条の2 (一部抜粋。第3項以下は略)

地方公共団体は、単独で又は共同して、要保護児童(第三十一条第四項に規定する延長者及び第三十三条第十項に規定する保護延長者(次項において「延長者等」という。))を含む。次項において同じ。)の適切な保護又は要支援児童若しくは特定妊婦への適切な支援を図るため、関係機関、関係団体及び児童の福祉に関連する職務に従事する者その他の関係者(以下「関係機関等」という。)により構成される要保護児童対策地域協議会(以下「協議会」という。)を置くように努めなければならない。

② 協議会は、要保護児童若しくは要支援児童及びその保護者(延長者等の親権を行う者、未成年後見人その他の者で、延長者等を現に監護する者を含む。)又は特定妊婦(以下この項及び第五項において「支援対象児童等」という。)に関する情報その他要保護児童の適切な保護又は要支援児童若しくは特定妊婦への適切な支援を図るために必要な情報の交換を行うとともに、支援対象児童等に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

³¹ 増田和高「チームアプローチと連携・協働」丸善出版「社会福祉学辞典」2014年 pp202-203

IV. 安心して子育てができるための支援の充実

(2) 支援の必要性の高い子どもやその家庭への在宅での支援

① 児童相談所のソーシャルワークと市区町村の対応について

○児童相談所には、家庭や子どもの状況を的確に把握したうえで、

- ・ 必要な在宅指導措置や、場合によっては一時保護や入所等措置を行うこと
- ・ 家庭・子どもの状況の維持・改善のため、市区町村の家庭・養育環境を支える支援も含めた様々な支援をコーディネートすることが求められるが、これらについてしっかりと見通しを持って対応することが必要である。

○このため、在宅指導措置や一時保護、入所等措置を始める際に、その後の一時保護や入所等措置、在宅指導措置の解除や他の措置等への変更等に関する見立てについて、児童相談所や市区町村等の支援関係者はもとより保護者や子どもも参画する等して共通認識を持てるよう、個別ケース毎に援助方針を作成することについて徹底を図る。この際、要対協なども活用しつつ、市区町村等の支援関係者と協議して支援の見通し、いつ・誰がどのような対応を行うかを具体的に取り決める支援計画を作成すること、その内容に市区町村による家庭・養育環境を支える支援も組み込むこと、定期的に見直すこと等を法令・児童相談所運営指針等に位置づけて対応を促進する。

6 根拠に基づく実践(身体・心・社会に関する科学的な知見、SW理論、法令順守等)

法令、指針、ソーシャルワークの理論、調査研究や事例報告、所属機関の役割と機能、社会資源の内容等について理解し、これに基づいた質の高い支援を行う技量

ソーシャルワークが、当事者の福祉を目的として、当事者自身の力を最大限に発揮されるように支え、さまざまな人々や機関や施設と力を合わせ、制度やサービスを活用し、地域やさらに広い範囲の社会に働きかけることによって、それを実現しようとするものであれば、共感や熱意はもちろんのこと、これに加えて、相談支援の実践が何らかの「確かさ」によって裏打ちされることが必要である。そして、これらに基づき、当事者や関係者から求められれば何時でも、行為や判断の根拠、取り組もうとするものの効果や見通しなどを順序立てて、わかりやすく説明できなければならない。

それができるようになるためには、教育や訓練を受け、それを修得し、それらを用いた意図的な実践を行い、それを省察し、討議をしたり、文字や図として書き表したり、さらに、自ら調べたり、研究に参加したり、学び直しの機会を得たりすることが必要である。

この際、実践においては、説明責任、省察、記録、スーパービジョン、管理、評価、検証、実践知などを、教育や研究・専門職団体においては、合理性、論理性、科学性、学際性、交流、開発などをキーワードとすることが考えられる。そして、これらによってはじめて、ソーシャルワーク実践の質が担保されることになる。

これを実現するためには個人の努力だけでは足りない。支援者が所属する機関や施設、地方公共団体、国などが、その必要性を認め、専門職の定着や育成を進めるための仕組みや制度を作り、それを専門職に保障できる環境を整備しなければならない。

児童福祉法、児童虐待防止法などの法律、これに基づく政省令、地方自治法に基づく通知である児童相談所運営指針、市町村子ども家庭支援指針などは、法令に基づく適正な業務を行うために直接それぞれにあたることが不可欠であるばかりでなく、根拠に基づく実践のための「手引き書」となる。同じ目的で、民法、国籍法、戸籍法、住民基本台帳法などの関連法、各種統計調査の結果や白書、児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会の報告書などを用いることが必要且つ有用である。

伊藤は、ソーシャルワークのグローバル定義を解説しながら、次のように述べている。

- ・「ソーシャルワークの基盤となる知として、ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、地域・民族固有の知が明示された。そして、「注釈」では、ソーシャルワークの基盤は実際には「複数の学問分野をまたぎ、その境界を超えていく」と述べられている。学問として心理学・社会学のほかに、コミュニティ開発、教育学、行政学、経済学、運営管理学

看護学、精神医学、保健学が列挙されている。ソーシャルワークは、他の人間諸科学を応用するものであり、人々や社会をよりよくするために、さまざまな学問を基盤とした知見を積極的に取り入れ、実践してきた実践理論である。」³²

中谷は、ソーシャルワーカーが学ぶ理論には、「ソーシャルワークの理論」と「ソーシャルワークのための理論」があり、後者はさらに「状況理解・方向づけの理論」と「実践の理論枠組み」に分けられることを紹介した上で、「実践の理論枠組み」が3つのタイプに分けられるとし、それぞれのタイプについて、つぎのように述べている。

- ・「一つ目のタイプは、「実践のための視座 (*Practice Perspectives*)」であり、… (中略) …このタイプの理論の代表的なものとして、システムの視座とエコロジカル視座… (中略) …、これらの視座のもとでソーシャルワーカーは専門職として、多面的な支援レベルにおいて、さまざまな役割をはたすことができる… (後略)」
- ・「二つ目のタイプの「実践のための理論 (*Practice Theories*)」は、ソーシャルワーカーの介入によって、何らかの意図した変化をもたらすための理論であり、… (中略) …実践のガイドライン的なものである。このタイプの理論は、より原理的な一つあるいは複数の理論をもとにして体系化されていることが多い。例としては、精神分析理論と自我心理学を基礎にした心理社会的なアプローチや、学習理論を基礎にした行動変容アプローチなどが挙げられている。」
- ・「三つ目のタイプの「*Practice Models*」も、実践のガイドラインであり、具体的な介入手順のための概念や原則などが示されたものである。… (中略) …例としては、危機介入モデルや課題中心モデル… (中略) …ソーシャルワーカーが習得する *How to* 的な知識について、たとえばインテークの方法やソーシャルワークの方法などは、このタイプに該当する。」³³

林は、1976年にカデューシン (Kadushin,A.) による「スーパービジョンには、管理的、教育的、支持的機能の3種類があり、その3つの機能は相補的なものである。その目標は、最も効果的・効率的にクライアントに機関のサービスを提供することである」という整理を紹介した上で、各機能について、次のように説明している。

³² 伊藤新一郎「第2章第1節「ソーシャルワークの定義」伊藤、空閑、田村編「ソーシャルワークの基盤と専門職」中央法規出版 2021年2月 pp52-67

³³ 中谷陽明他「第1章 人と環境の交互作用に関する理論とソーシャルワーク」岡田・中谷・中村・渡辺編「ソーシャルワークの理論と方法」pp51-56 中央法規出版 2021年2月 pp1-40 参照

- ・「支持的機能とは、信頼関係を基盤としたスーパービジョン関係の中で、ワーカーを精神的に支え、自己覚知や自己洞察を深め、私的自己から専門的自己への変化を支える機能である。特に、実践上で経験する価値葛藤や援助関係の中で起こるストレスなどから起こるワーカーのバーンアウト（燃え尽き症候群）を防止する。教育的機能とは、スーパービジョンの中心的機能である。この機能は、ソーシャルワークの原理・原則と地域社会の資源や活動方法などへの理解を深め、ソーシャルワーカーの知識と進歩を助ける。管理的機能とは、ワーカーが個々の施設方針や機能に即した援助活動を展開できるように管理することである。管理的機能によって、ワーカーはチームアプローチの重要性をさらに理解し、連携や協働のスキルと方法を修得する。」³⁴

ソーシャルワークを行う機関は、ソーシャルワーカーに対してスーパービジョンを行う責務がある。その意味で、スーパービジョンは、「体制」である。しかし、スーパーバイザーを置けば、スーパービジョンが機能するとは限らない。特に重要な要素が、スーパーバイザーとスーパーバイジーの相互作用である。力量のあるスーパーバイザーを配置するだけでなく、ひとりのスーパーバイザーが担当するバイジーの数や力量、また、何よりもバイジーがスーパービジョンを受ける権利を持っていると同時に義務があることを受入れていなければならない。そうでなければ、当事者への支援の質を保障できず、ソーシャルワーカーの成長も期待できない。

岡田は、ドナベディアン（Donabedian,A.）のソーシャルワークが提供する支援の質は、①構造、②過程、③結果の3つの側面から評価することが重要であるという指摘を紹介した上で、援助過程に関する評価について次のように述べている。

- ・「援助過程の適切さを評価するためには、まず、援助に関連するワーカーの知識や技術の質を問わなければならない。国家資格や職能団体認定資格は、サービス提供者の水準を一定に保つたためになされるサービスの質に関する管理の方法であり、過程評価の前提条件である。…（中略）…過程評価における対象者はワーカーである。過程評価を行うための具体的な項目をあげると、社会資源などに関する知識、ソーシャルワークに関する知識と技術、対人関係に関する知識と技術などである。過程評価は、自己評価から始めることが望ましい。過程評価において自己評価が尊重される理由として、①自己評価で援助の質を意識できることや、②自己評価で自己改善できることがあげられる。そして、そのことがワーカーの専門職としての自律性につながる。…（中略）…過程評価を行う機関は、評価項目についての指摘や問題点をあげるだけでなく、よりよい過程評価を行うために、評価を受審しているワーカーや評価対象グループに対して、どのような変化をすれ

³⁴ 林真帆「スーパービジョンとコンサルテーション」丸善出版「社会福祉学辞典」2014年 pp214-215

ば実践の改善につながるかの提案や建設的な改善計画の提示を行うことが求められる。」

35

³⁵ 岡田進一「ソーシャルワークの評価」丸善出版「社会福祉学辞典」2014年 pp190-191

参考:関連法令等

本資料では、子ども家庭福祉分野の相談支援の業務内容、また携わる職員の人事関連事項に関わる専門的な用語を使用している。各用語の定義については、国の関連要綱等を参照されたい。

要綱名	URL
児童相談所運営指針	https://www.mhlw.go.jp/content/000375442.pdf
児童虐待防止対策体制総合強化プラン	https://www.mhlw.go.jp/content/000468293.pdf
児童相談所等における専門性強化の取組促進について	https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000335994.pdf
「市町村子ども家庭支援指針」(ガイドライン)	https://www.mhlw.go.jp/content/000824887.pdf
「市区町村子ども家庭総合支援拠点」設置運営要綱	https://www.mhlw.go.jp/content/000807115.pdf
要保護児童対策地域協議会設置・運営指針	https://www.mhlw.go.jp/content/000640876.pdf
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	https://www.mhlw.go.jp/content/000616838.pdf