

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

報告書

2022（令和4）年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

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 要旨

目的

本研究では、児童相談所や市区町村において子ども家庭福祉分野のソーシャルワークを担う人材の養成について、全国の自治体が抱えている課題や、課題解決に向けた好事例を把握することを目的に実施した。また調査結果をもとに、自治体の取組に資するキャリアパスモデルを検討した。

調査方法

令和3年10～11月にかけて、全国の児童相談所設置自治体、及び市区町村を対象に、アンケート調査を実施した。調査票は、児童相談所票（児童相談所設置自治体向け）と、市区町村票（市区町村向け）の2種類を用意した。

また、令和3年12月～令和4年1月にかけて、16自治体に対して、ヒアリング調査を実施した。

主要な結果

アンケート調査票の回収数は、①児童相談所票が44件（回収率59.5%）、②市区町村票が776件（回収率44.6%）であった。

本事業のアンケート調査、ヒアリング調査から把握した主要な結果は、以下の通り。

1. 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の職員体制について

■自治体の体制

- ・福祉・保健部署の正規職員数の割合（首長部局比）は、都道府県で2割強、政令市で3割強、市区町村では自治体規模ごとに25%～35%程度と、バラツキがみられた。
- ・児童相談所の児童福祉司（管理的業務にある者を除く）が平均50件以上の虐待ケースを担当している児童相談所設置自治体が、全体の3割以上を占めた。

■福祉専門職の採用・配属

- ・児童相談所設置自治体の9割弱が、福祉専門職採用を実施していた。
- ・市区町村（政令市、中核市、特別区を除く）においては、福祉専門職採用の実施割合が児童相談所設置自治体と比べて低かった。
- ・市区町村（政令市、中核市、特別区を除く）においては、福祉専門職を採用している自治体のうち、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配置している割合が低かった。
- ・ヒアリング対象自治体では、福祉専門職などの専門職を、子ども家庭福祉分野の相談支援を担う部署に配属するため、庁内の人事や財政等を担う関係部署との調整を工夫して行っていた。

■職員の異動、昇進・昇格

- ・ほとんどの児童相談所設置自治体において、児童福祉司の異動期間は一般行政職と同等であった一方で、市区町村のうち半数程度では、福祉専門職の異動期間が一般行政職と異なる状況にあった。
- ・子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員の昇進や昇格に関する特別な制度は、ほとんどの地方自治体で設けられていなかった。

2. 資質向上策について

■人材育成計画

- ・児童相談所設置自治体のうち3割程度が、福祉専門職、または児童相談所職員に限定した人材育成計画を策定していた。
- ・市町村（政令市、中核市、特別区を除く）のうち、福祉専門職、または子ども家庭福祉分野の相談支援職員に限定した人材育成計画を策定している自治体はなかった。

■スーパービジョン

- ・児童相談所設置自治体に対して「スーパービジョンを機能させる上での課題・苦慮していること」について回答を求めたところ、回答割合が多かった選択肢は、「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、S Vの適性のある職員が少ない」（63.6%）であった。
- ・市区町村のうち、子ども家庭福祉における相談支援を担う者へのスーパービジョンを行う位置付けの者が所属所内にいる自治体の割合は、1割未満であった。

■研修

- ・児童相談所設置自治体と比較して、市町村（政令市、中核市、特別区を除く）においては、法定外研修の受講率が低かった。
- ・ヒアリング調査では、研修を確実に受講し、実践に活かす文化を組織内に定着させるために、研修受講に向けた組織的なバックアップが重要だとする意見があった。

■人材の交流

- ・アンケート調査、ヒアリング調査を通じて、他自治体や民間支援機関などとの人材の交流を行っている事例を把握した。

成果物

事業報告書を作成するとともに、アンケート調査・ヒアリング調査の結果をもとに、自治体規模等の個別状況を踏まえつつ、子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員の人材養成の在り方について、別途キャリアパスモデルとしてとりまとめた。

◆実施体制

【検討会委員一覧】

委員名	ご所属
○上野 美津子	守谷市保健福祉部のびのび子育て課 課長
○江口 晋	豊中市こども未来部 主幹
坂入 健二	特別区人事・厚生事務組合 特別区職員研修所 教務課 主査
○須田 光浩	野田市児童家庭部次長兼子ども家庭総合支援課長
鶴岡 裕晃	子どもの虹情報研修センター 研修部 研修課長
◎宮島 清	日本社会事業大学専門職大学院 教授
○薬師寺 真	岡山県保健福祉部子ども家庭課 児童福祉班

(50 音順・敬称略。◎：座長、○：自治体委員)

【オブザーバー】

城所 将仁	厚生労働省 子ども家庭局 家庭福祉課 虐待防止対策推進室
-------	------------------------------

【事務局】

松山 里紗	みずほリサーチ&テクノロジーズ 社会政策コンサルティング部
佐藤 湊	同 社会政策コンサルティング部
玉山 和裕	同 社会政策コンサルティング部
杉田 裕子	同 社会政策コンサルティング部

目次

第1章 事業概要	1
1. 背景・目的.....	1
1) 背景.....	1
2) 目的.....	1
2. 実施内容	2
1) アンケート調査.....	2
2) ヒアリング調査.....	2
3) キャリアパスモデルの作成	2
4) 検討委員会の設置・運営	2
3. 成果の公表方法	3
4. 本事業における用語の定義	3
第2章 アンケート調査	4
1. 調査概要	4
1) 目的.....	4
2) 調査方法と調査対象	4
3) 回収状況	5
4) 調査項目	5
2. 調査結果（児童相談所票）	7
1) 自治体の概要	7
2) 児童福祉司等の採用、異動、昇任等について.....	23
3) 児童福祉司に求められる力量と研修等について	53
3. 調査結果（市区町村票）	76
1) 自治体の概要	76
2) 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員の採用、異動、昇任等について.....	91
3) 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員に求められる力量の向上と研修等	110
第3章 ヒアリング調査	127
1. 調査概要	127
1) 目的.....	127
2) 調査方法と調査対象の選定	127
3) 主な調査内容	129
2. 調査結果	130
第4章 キャリアパスモデルの作成	131
1. 実施概要	131
1) 目的.....	131
2) 作成方法	131
3) キャリアパスモデル軸の選定.....	131
2. キャリアパスモデルの構成	133
3. キャリアパスモデルの留意点と効果的な活用に向けて	134
第5章 事業の総括	135
1. 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の職員体制強化に向けて	135
1) 職員体制の充実に向けて	135
2) 福祉専門職の配置について	135
3) 職員の異動、昇進・昇格体制について	136
4) 職員の定着について	137
5) 職員の働き方に関する状況について	137
2. 資質向上に向けて	138

1) 子ども家庭福祉の相談支援を担う職員に必要とされる能力.....	138
2) スーパービジョン	139
3) 研修.....	140
4) 人材の交流.....	140

- **成果物**

- 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～

- **参考資料**

- アンケート調査票
- ヒアリング記録

第1章 事業概要

1. 背景・目的

1) 背景

近年、子ども家庭支援の重要性がますます高まる中で、子ども家庭福祉分野に携わる者の専門性の向上について議論がなされてきた。

令和元年児童福祉法改正法附則第7条第3項では、本法施行後一年（※令和2年4月1日）を目途として、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ことが示された。

これを受け実施された「資格の在り方に関するワーキンググループ」のとりまとめでは、地方自治体の子ども家庭福祉分野の人材の資質向上を図るため、国において自治体の人材養成・人事制度・キャリアパスのモデルを提示すべきであると提言されている。

2) 目的

上記を踏まえ、本事業は、以下2点を目的として実施した。

- 児童相談所や市区町村において子ども家庭福祉分野の相談支援を担う人材の養成について、全国の自治体が抱えている課題や、課題解決に向けた好事例を把握する。
- 上記を踏まえて、自治体の取組に資するキャリアパスモデルを検討する。

2. 実施内容

1) アンケート調査

地方自治体における子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員の人材養成に向けた、全国の自治体における取組状況や課題について把握することを目的として、全国の児童相談所設置自治体、及び、市区町村を対象に、アンケート調査を実施した。

調査方法、回収状況、調査結果は、第2章を参照されたい。

2) ヒアリング調査

地方自治体における子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員の人材養成に向けて特徴的な取組を実施している自治体に対して、人事システムの全体的な方針や、その背後にある人事関連事項の理念を把握するとともに、取組の詳細な状況について把握することを目的に、ヒアリング調査を実施した。

調査方法、調査結果は、第3章を参照されたい。

3) キャリアパスモデルの作成

アンケート調査・ヒアリング調査の結果をもとに、自治体規模等の個別状況を踏まえつつ、地方自治体における子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員を対象とした人材養成の在り方についてとりまとめた。

検討の経緯等については、第4章を参照されたい。

4) 検討委員会の設置・運営

調査票の作成や調査結果の分析等にあたり、有識者による委員会を設置し、指導・助言を得た。

【検討会委員一覧】

委員名	ご所属
○上野 美津子	守谷市保健福祉部のびのび子育て課 課長
○江口 晋	豊中市こども未来部 主幹
坂入 健二	特別区人事・厚生事務組合 特別区職員研修所 教務課 主査
○須田 光浩	野田市児童家庭部次長兼子ども家庭総合支援課長
鶴岡 裕晃	子どもの虹情報研修センター 研修部 研修課長
◎宮島 清	日本社会事業大学専門職大学院 教授
○薬師寺 真	岡山県保健福祉部子ども家庭課 児童福祉班

(50音順・敬称略。◎：座長、○：自治体委員)

【オブザーバー】

城所 将仁	厚生労働省 子ども家庭局 家庭福祉課 虐待防止対策推進室
-------	------------------------------

【事務局】

松山 里紗	みずほリサーチ&テクノロジーズ 社会政策コンサルティング部
佐藤 湊	同 社会政策コンサルティング部
玉山 和裕	同 社会政策コンサルティング部
杉田 裕子	同 社会政策コンサルティング部

検討委員会は、計6回開催した。開催概要は下表の通り。
 ※第1回検討委員会は、座長と自治体委員にご参集いただいたの開催とした。

図表 1 検討委員会 開催実績

研究会	開催日時	議題
第1回	2021年8月30日 10時～12時	○ 事業概要 ○ アンケート調査設計
第2回	2021年9月8日 15時～17時	○ アンケート調査設計
第3回	2021年11月9日 10時～12時	○ 事業とりまとめ方針の検討 ○ ヒアリング調査方針の検討
第4回	(書面開催)	○ アンケート調査結果(速報集計) ○ ヒアリング調査対象自治体の選定 ○ キャリアパスモデルの軸選定 ○ 成果物構成案の検討
第5回	2022年1月12日 10時～12時	○ アンケート調査結果(確定集計) ○ ヒアリング調査経過報告 ○ 成果物素案の検討
第6回	2022年2月14日 13時～15時	○ 報告書案の検討 ○ キャリアパスモデルの検討

3. 成果の公表方法

本調査研究の成果は、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社のホームページにおいて公開する。

(<https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/index.html>)¹

4. 本事業における用語の定義

本事業で用いている用語の定義は、下記の通り。

図表 2 本事業における用語の定義

介入と支援
介入：社会福祉でいう介入（当事者が抱える生活課題に関心を寄せ接近すること）に加え、警察的な危機介入（犯罪行為の静止、犯罪の防止、治安維持等）を指す。 支援：社会福祉でいう支援のほかに、医療等の立場からイメージされる支援（教育・訓練、サービス利用等）を指す。

¹ 令和4年4月中旬までは<https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/index.html> 参照

第2章 アンケート調査

1. 調査概要

1) 目的

本アンケート調査では、地方自治体における子ども家庭福祉分野の専門職の人材養成に向けた、全国の自治体における取組状況や課題について把握することを目的として実施した。

2) 調査方法と調査対象

(1) 調査対象

本アンケート調査は①児童相談所票、②市区町村票の2種類で構成しており、各票の調査対象は以下の通りである。

図表 3 アンケート調査の調査対象

調査票の種類	調査対象数
①児童相談所票	児童相談所設置自治体 74 か所（悉皆）
②市区町村票	全国市区町村 1,741 か所（悉皆）

(2) 調査方法

厚生労働省よりEメールにて調査資料一式の配布を行い、事務局において調査票の回収（調査専用ウェブサイトへのアップロードまたはEメールによる提出）を行う方式とした。なお、問合せ専用のコールセンター、メール窓口を設置し、回答方法を説明できる体制を整えた。

(3) 調査時期

令和3年10月上旬～11月中旬

3) 回収状況

図表 4 アンケート調査の回収数・回収率

調査票の種類	調査対象数	有効回収数	有効回収率
①児童相談所票	74	44	59.5%
②市区町村票	1,741	776	44.6%

4) 調査項目

図表 5 調査項目（児童相談所票）

調査項目	内容
I 自治体の概要	○ 自治体の属性（都道府県、政令指定都市、中核市・特別区） ○ 自治体の人口・職員数 ○ 児童相談種類別対応件数（令和2年度福祉行政報告例） ○ 児童福祉司の人数・経験年数 ○ 児童心理司の人数・経験年数
II 児童福祉司等の採用、異動、昇任等について	○ 福祉専門職の採用・異動 ○ 児童福祉司の採用 ○ 正規職員の児童相談所配属状況（令和2年度採用） ○ 児童福祉司の人事異動 ○ 児童福祉司の定着・育成上の課題 ○ 児童福祉司の定着・育成に関する取組内容 ○ 児童福祉司の昇任、昇格 ○ スーパービジョンの重要性・取組状況 ○ 児童相談所長の経歴・所持資格
III 児童福祉司に求められる力量と研修等について	○ 法定研修の実施方法 （児童福祉司任用後研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修） ○ 自治体の研修・人材育成の職階別取組状況 （組織レベルでの取組、個人レベルでの取組、人事上の交流、実務上の交流、その他） ○ ソーシャルワークの取組状況 ○ 地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパスに関するご意見

図表 6 調査項目（市区町村票）

調査項目	内容
I 自治体の概要	○ 自治体の属性（政令指定都市、児童相談所設置市、中核市・東京都特別区、一般市、町、村） ○ 自治体の人口・職員数 ○ 児童相談種類別対応件数（令和2年度福祉行政報告例） ○ 子ども家庭総合支援拠点の設置有無 ○ 非常勤職員の正規登用実績の有無（直近5年間）
II 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員の採用、異動、昇任等について	○ 福祉専門職採用の有無 ○ 福祉専門職採用時の在職者数・配属部署・異動 ○ 正規職員・会計年度任用職員の専門職採用の有無・保有資格（福祉専門職採用以外） ○ 異動・昇任・昇格の現状 ○ グループリーダー・所属長の職種（事務職、福祉専門職、保健師、保育士、その他）
III 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員に求められる力量の向上と研修等について	○ 専門性向上のための方策実施状況 ○ スーパービジョンの実施体制 ○ 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修内容 ○ 自治体の研修・人材育成の職階別取組状況（組織レベルでの取組、個人レベルでの取組、人事上の交流、実務上の交流、その他） ○ ソーシャルワーク人材育成に関する取組状況 ○ 人材育成計画の策定有無 ○ 地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパスに関するご意見

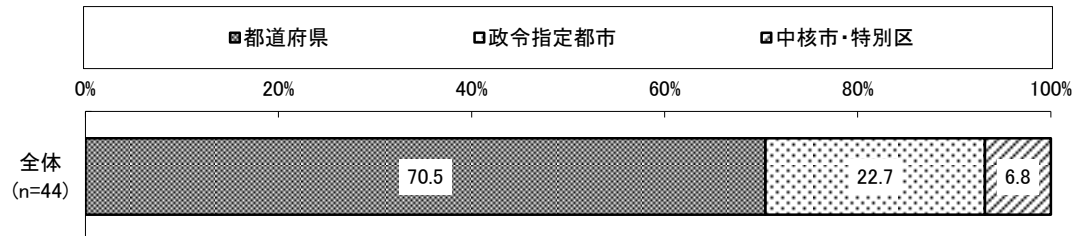
2. 調査結果（児童相談所票）

1) 自治体の概要

（1）自治体属性（問1）

回答頂いた自治体の属性は、以下の通り。

図表 7 自治体区分

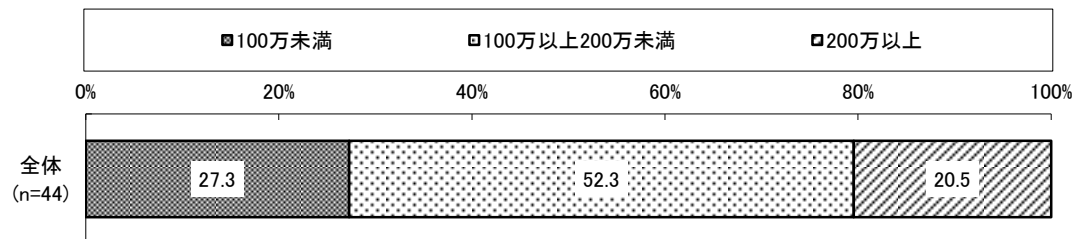


（2）自治体の人口と職員数（問2）

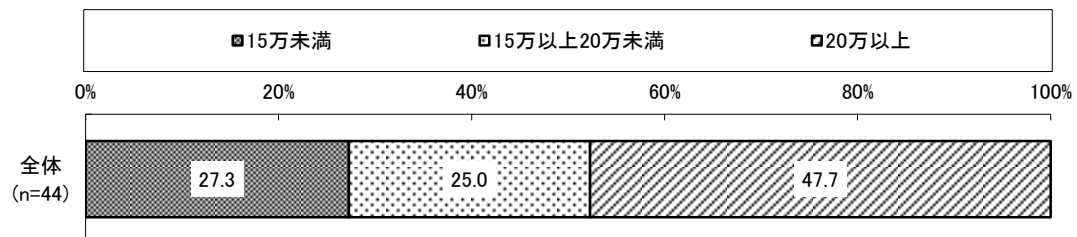
① 自治体の人口、および18歳未満人口

回答頂いた自治体の人口、18歳未満人口の分布は、以下の通り。

図表 8 自治体の人口



図表 9 18歳未満人口



② 自治体の職員数（定数）

回答頂いた自治体に対して「a. 正規職員²」「b. a 以外の会計年度任用職員等³」「計」の人数について、回答を求めた⁴。その結果、正規職員の職員数の平均値は、首長部局全体で4886.3人、福祉・保健部署で1349.1人、児童相談所で122.0人であった。

自治体区分⁵別の結果は、以下の通り。

図表 10 首長部局全体の職員数（平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=38)	4886.3	1488.1	6374.5
都道府県(n=25)	4451.4	1162.5	5613.8
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	5722.8	2114.4	7837.2

図表 11 福祉・保健部署⁶の職員数（平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=38)	1349.1	575.3	1924.4
都道府県(n=25)	1026.8	328.6	1355.5
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	1968.9	1049.6	3018.5

図表 12 児童相談所の職員数（平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=39)	122.0	51.8	173.8
都道府県(n=26)	122.0	54.5	176.4
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	122.0	46.6	168.6

² 常時勤務を要する職を占める職員。再任用職員、育休任期付職員等を含む

³ フルタイムで勤務する職員の他、週3日等で勤務する職員を含む

⁴ 自治体の職員数に関する設問（問(2)）は、①首長部局全体、②福祉・保健部署所属職員数、③児童相談所職員数の各項目について、「a.正規職員」「b.a 以外の会計年度任用職員等」「計」のすべてに回答があったもののみを集計対象とした。

⁵ 児童相談所票では、回答対象自治体を、「都道府県」「政令指定都市、中核市・特別区」の2つの自治体区分に分けている。

⁶ 以下に該当する部署全体を指す。

- ・本庁の保健福祉所管部署（医療・健康増進等を含む）
- ・福祉事務所、障害者福祉関係相談所、婦人相談所、児童相談所（一時保護所を含む）等の相談機関
- ・公立福祉施設、公立病院等

福祉・保健部署の正規職員数の割合（首長部局比）の平均値は、都道府県で2割強、政令市で3割強であった。また、児童相談所職員の占める割合（平均値）は、2%台であった。

図表 13 首長部局に占める正規職員数の比率

	福祉・保健部署職員の割合	児童相談所職員の割合
全体(n=38)	26.1%	2.4%
都道府県(n=25)	22.3%	2.6%
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	33.6%	2.1%

職員数の割合分布についても、算出を行った。

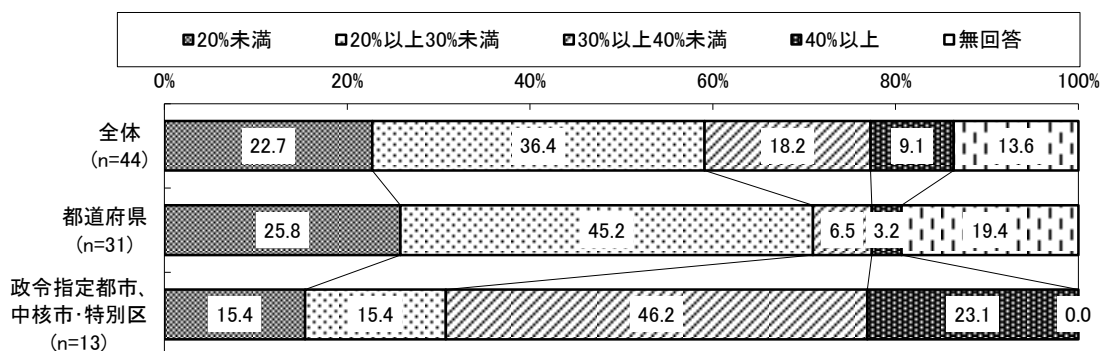
その結果、知事・市長部局に占める福祉・保健部局の割合は、都道府県では「20%以上 30%未満」と回答した割合が高かった（45.2%）一方で、政令指定都市、中核市・特別区では、「30%以上 40%未満」と回答した割合が高かった（46.2%）。

知事・市長部局に占める児童相談所の職員数の比率は、多くの自治体において、2%前後であった。

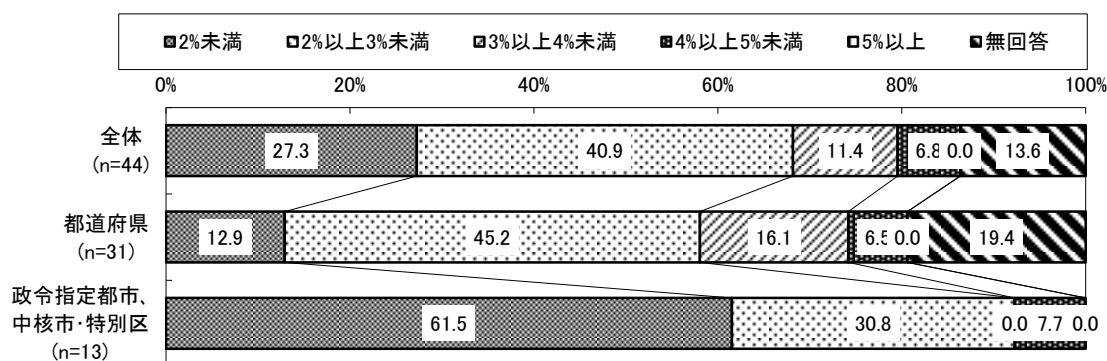
福祉・保健部局に占める児童相談所の職員数の比率は、都道府県では「10%以上 20%未満」と回答した割合が多かった（54.8%）が、政令指定都市、中核市・特別区では「10%未満」と回答した割合が高かった（92.3%）。

児童相談所職員のうち、正規職員の割合については、「60%以上 75%未満」と回答した自治体が4割程度、「75%以上」と回答した自治体が3割程度であった。

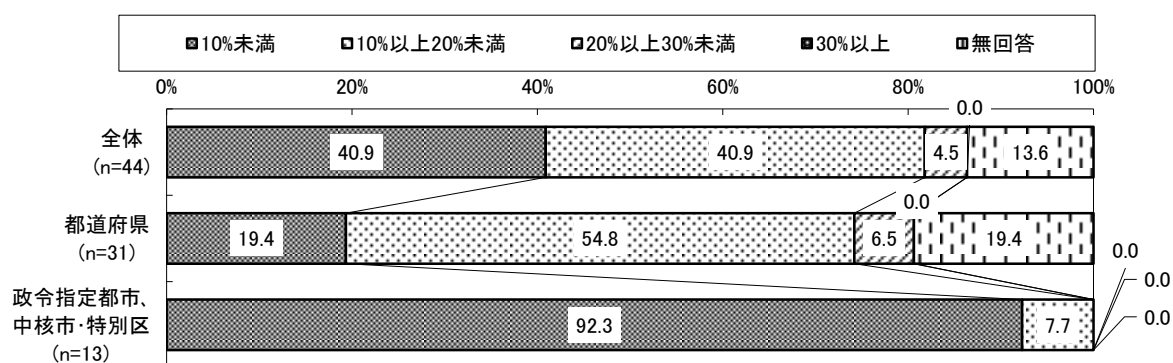
図表 14 知事・市長部局の全職員に占める福祉・保健部署の職員の割合（正規職員）
＜問2（2）_②a÷問2（2）_①a＞



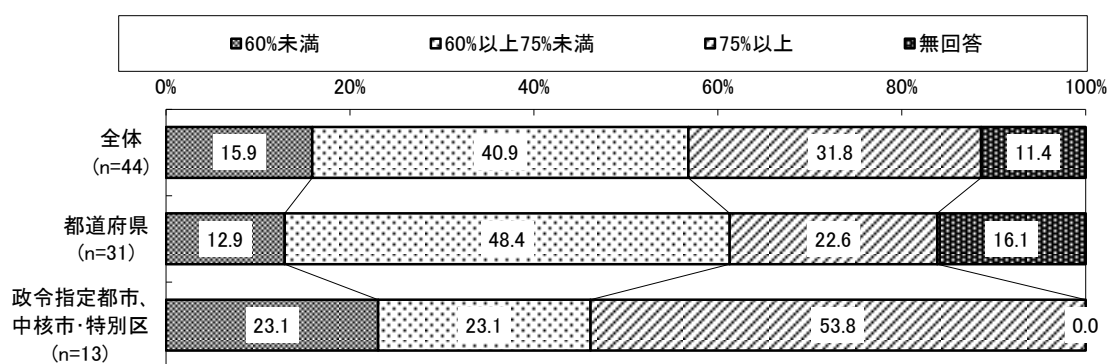
図表 15 知事・市長部局の全職員に占める児童相談所職員の割合（正規職員）
＜問2（2）_③a÷問2（2）_①a＞



図表 16 福祉・保健部署の全職員に占める児童相談所職員の割合（正規職員）
<問2(2)_③a÷問2(2)_②a>



図表 17 児童相談所職員のうち、正規職員の割合
<問2(2)_③計÷問2(2)_①計>



(3) 令和2年度福祉行政報告例「児童相談種別対応件数」データ(問3)

① 対応件数

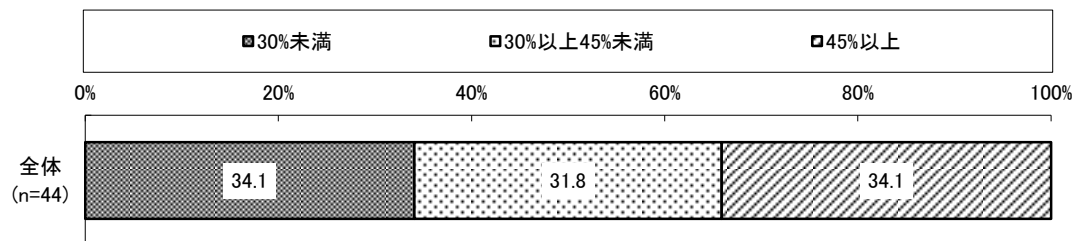
令和2年度福祉行政報告例に提出した相談対応件数、養護相談対応件数、児童虐待相談対応件数は、以下の通り。

図表 18 令和2年度福祉行政報告例「児童相談種別対応件数」(平均値)

	①相談対応件数 (件)	②養護相談対応件 数(件)	③児童虐待相談 対応件数(②の内 数)(件)	④児童虐待相談 以外の対応件数 (①－③)(件)
全体(n=44)	7162.8	4043.6	2933.5	4229.2
都道府県(n=31)	7769.8	4465.3	3187.3	4582.5
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	5715.2	3038.2	2328.3	3386.9

全相談件数に占める、児童虐待相談対応件数の割合は、30%未満～45%以上と幅広く分布した。

図表 19 児童虐待相談対応件数の割合
＜問3(1) _③÷問3(1) _①＞



② 一時保護受付件数、措置件数

令和2年度福祉行政報告例（公表データ）をもとに算出した、一時保護受付件数、措置件数は、以下の通り。

図表 20 一時保護受付件数、措置件数

	所内一時保護受付件数(件)	一時保護（委託）受付件数(件)	児童養護施設(件)	乳児院(件)
n数（全体）	43	43	43	37
n数（都道府県）	31	31	31	29
n数（政令指定都市、中核市・特別区）	12	12	12	8
平均値（全体）	373.5	326.0	30.5	10.1
平均値（都道府県）	388.4	382.9	36.7	10.9
平均値（政令指定都市、中核市・特別区）	335.0	179.1	14.6	7.4
	児童自立支援施設(件)	児童心理治療施設(件)	FH入所（年度中）・措置人員(人)	児童が委託されている里親数（新規）(世帯)
n数（全体）	29	27	37	37
n数（都道府県）	23	20	28	28
n数（政令指定都市、中核市・特別区）	6	7	9	9
平均値（全体）	2.8	3.0	7.2	7.2
平均値（都道府県）	3.2	3.4	7.3	7.3
平均値（政令指定都市、中核市・特別区）	1.3	1.9	6.9	6.9

(4) 児童福祉司の人数(問4)

① 児童福祉司の人数

児童相談所設置自治体における、児童福祉司の人数(児童相談所が複数いる場合は合計人数。また児童福祉司スーパーバイザーを含む)は、以下の通り⁷。

平成29年から令和3年4月1日時点で、管理者以外で児童福祉司に任用されている者の数は、都道府県では23名程度、政令指定都市、中核市・特別区では18名程度、増加している。

また新プラン目標値には、令和3年4月1日時点では、都道府県で平均20名、政令指定都市、中核市・特別区で平均8名程度、児童福祉司の数が不足していた。

図表 21 児童福祉司の人数(平成29年4月1日時点)

	a.児童福祉司全体 (人)	b.うち管理的業務 にあるもの(人)	管理者以外で児童 福祉司に任用され ているもの(人)(a- b)
全体(n=43)	45.4	10.4	34.9
都道府県(n=31)	49.7	12.1	37.6
政令指定都市、中核市・特別区(n=12)	34.3	6.3	28.0

図表 22 児童福祉司の人数(令和3年4月1日時点)

	a.児童福祉司全体 (人)	b.うち管理的業務 にあるもの(人)	管理者以外で児童 福祉司に任用され ているもの(人)(a- b)
全体(n=44)	69.6	13.4	56.1
都道府県(n=31)	75.3	14.8	60.4
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	56.0	10.1	45.9

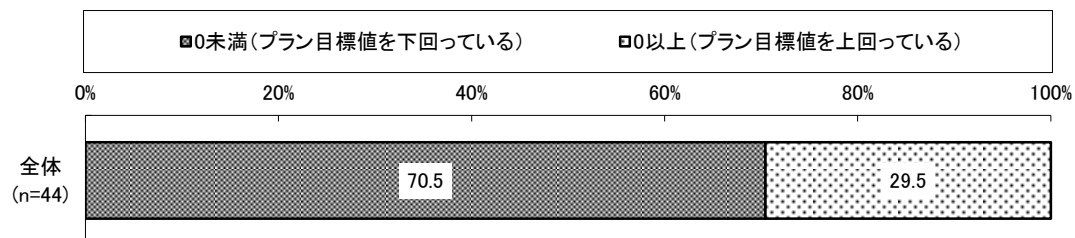
**図表 23 児童虐待防止対策体制総合強化プラン配置基準から算出される
児童福祉司の必要人数(令和3年4月1日時点)**

	新プラン目標値 児童福祉司全体 (人)	新プラン目標値との 差分 (実人数-目標値)
全体(n=44)	86.4	-16.8
都道府県(n=31)	95.5	-20.3
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	64.7	-8.7

⁷ 「①平成29年4月1日時点の人数」「②令和3年4月1日現在の人数」「③新プラン目標値」のそれぞれについて、「a.児童福祉司全体」「b.aのうち管理的業務にあるもの」の両方に回答があるものを集計対象とした。

また令和3年4月1日現在の児童福祉司数が、新プラン目標値に達している自治体の割合は、3割程度であった。

図表 24 新プラン目標値の達成状況（令和3年4月1日時点）
<問4（1）_②a－問4（1）_③a>



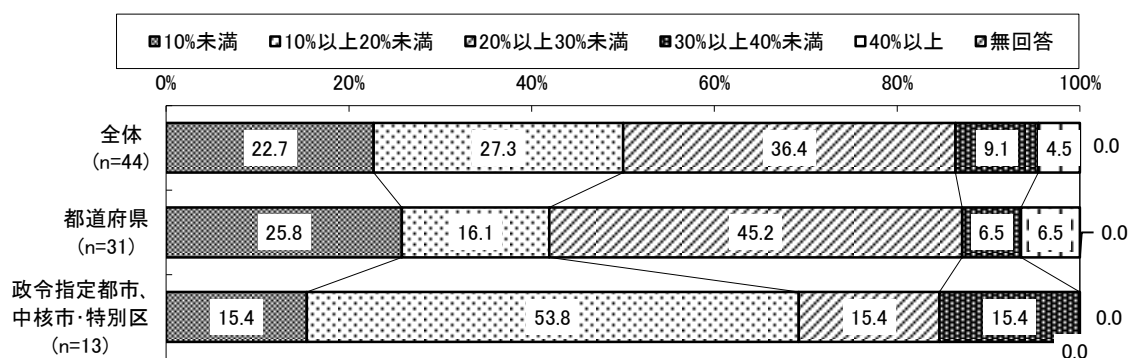
② 児童福祉司のうち、管理的業務にある者の割合

児童福祉司のうち、管理的業務にある者の割合は、平均で2割程度であった。またこの割合は、自治体ごとに幅広くバラツキがあった。

図表 25 児童福祉司のうち管理的業務にある者の割合

	②令和3年4月1日現在a.児童福祉司全体(人)	②令和3年4月1日現在b.aのうち管理的業務にあるもの(人)	管理職の比率 (b ÷ a)
n数 (全体)	44	44	
n数 (都道府県)	31	31	
n数 (政令指定都市、中核市・特別区)	13	13	
全体	69.6	13.4	19.3%
都道府県	75.3	14.8	19.7%
政令指定都市、中核市・特別区	56.0	10.1	18.0%

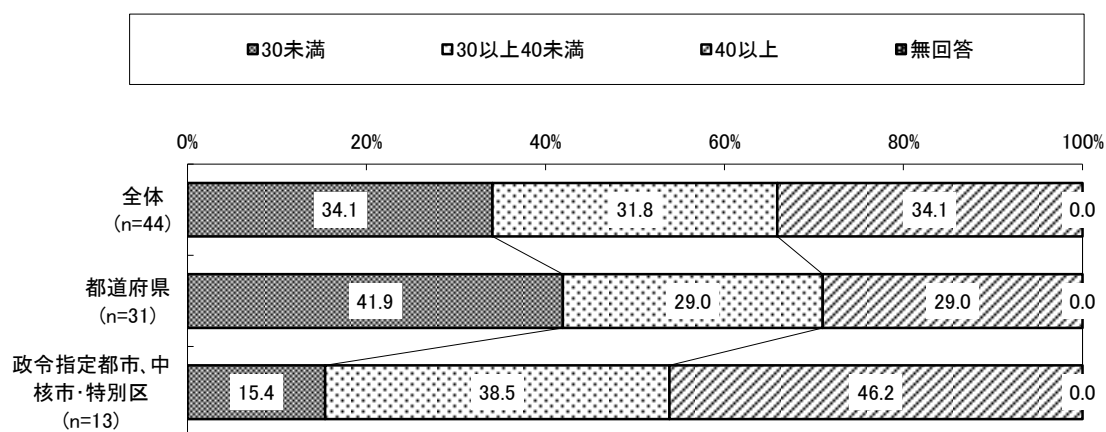
図表 26 児童福祉司のうち管理的業務にある者の割合（自治体区分別）



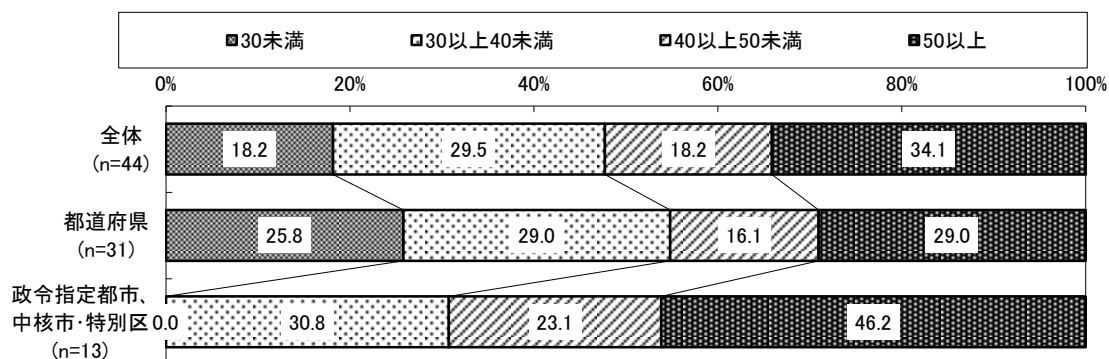
③ 児童福祉司 1 人あたりの児童虐待相談対応件数

児童福祉司 1 人あたりの児童虐待相談対応件数は、「30 件未満」「30～40 件」の自治体が、それぞれ 3 割程度であった。一方で、管理的業務にない児童福祉司に限定した場合、児童福祉司 1 人あたりの児童虐待相談対応件数を算出したところ、40 件を超える自治体が増えた。

図表 27 児童福祉司 1 人あたりの児童虐待相談対応件数
<問 3 (1) _③÷問 4 (1) _②a>



図表 28 管理的業務にない児童福祉司 1 人あたりの児童虐待相談対応件数
<問 3 (1) _③÷(問 4 (1) _②a - 問 4 (1) _②b)>



④ 児童福祉司の人数分布（児童福祉司としての経験年数別）

児童福祉司としての経験年数別（他の所属において児童福祉司として勤務した経験を含む）の、令和3年4月時点の児童福祉司の人数は、以下の通り。

また図表 29 の4行目（（a）÷（b））では、経験年数別の児童福祉司の平均人数について、「都道府県」と「政令指定都市、中核市・特別区」での比率を求めた（100%であれば、平均人数が両者間で同じことを表す。また比率が大きいほど、「都道府県」と比べて「政令指定都市、中核市・特別区」における平均人数が多いことを示す）。その結果、3年未満の児童福祉司の数は、都道府県、及び政令指定都市、中核市・特別区との間で大きな差はない一方で、5年以上の経験を有する児童福祉司の数は、都道府県と比べ、政令指定都市、中核市・特別区において、大幅に少ないことが明らかになった。

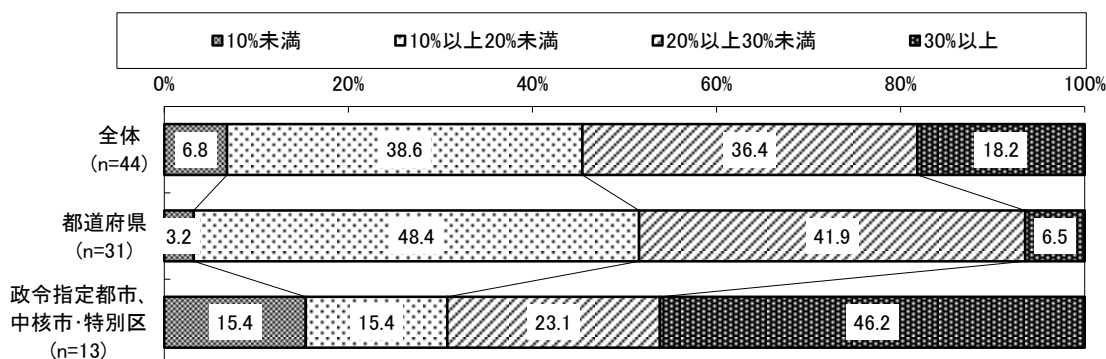
図表 29 児童福祉司の人数（児童福祉司としての経験年数別）

	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(a)(n=31)	13.8	22.5	12.2	14.6	12.2
政令指定都市、中核市・特別区(b)(n=13)	13.2	21.8	9.2	8.2	3.6
(a)÷(b)	96.1%	97.2%	75.1%	55.8%	29.7%

⑤ 経験年数が浅い児童福祉司の割合

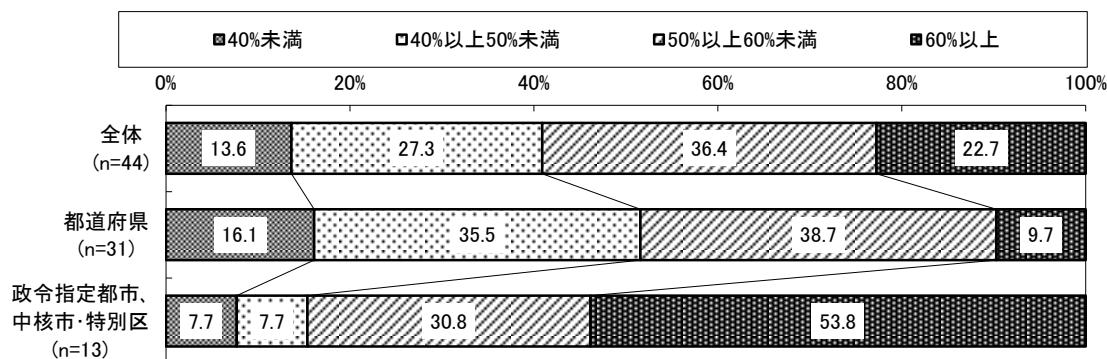
児童福祉司のうち1年未満の職員が全職員数に占める割合は、「10～20%」「20～30%」と回答した自治体が、それぞれ4割弱であった。一方で、「30%以上」と回答した自治体も、2割弱あった。

図表 30 児童福祉司のうち「1年未満」の職員が全職員数に占める割合（自治体区分別）



児童福祉司のうち3年未満の職員が全職員数に占める割合を算出したところ、「50～60%」と回答した自治体が4割弱、「40%～50%」と回答した自治体が3割弱あった。一方で、「60%以上」と回答した自治体も、2割以上あった。

図表 31 児童福祉司のうち「3年未満」の職員が全職員数に占める割合（自治体区分別）



⑥ 経験年数が豊富な児童福祉司の割合

児童福祉司のうち、経験年数が5年以上の職員の割合を、自治体区分別に算出した。都道府県の方が、政令指定都市、中核市・特別区と比べて、5年以上の職員の割合が高い傾向にあった。

図表 32 児童福祉司のうち経験年数「5年以上」の職員の割合（自治体区分別）

(該当自治体数の割合)	児童福祉司のうち経験年数「5年以上」の職員の割合					総計
	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40%以上	
都道府県(n=31)	0.0%	6.5%	29.0%	19.4%	45.2%	100.0%
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	7.7%	46.2%	30.8%	0.0%	15.4%	100.0%
総計(n=44)	2.3%	18.2%	29.5%	13.6%	36.4%	100.0%

児童福祉司のうち、経験年数が10年以上の職員の割合を、自治体区分別に算出した。都道府県の方が、政令指定都市、中核市・特別区と比べて、10年以上の職員の割合が高い傾向にあった。

図表 33 児童福祉司のうち経験年数「10年以上」の職員の割合（自治体区分別）

(該当自治体数の割合)	児童福祉司のうち経験年数「10年以上」の職員の割合				総計
	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	
都道府県(n=31)	32.3%	35.5%	22.6%	9.7%	100.0%
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	84.6%	15.4%	0.0%	0.0%	100.0%
総計(n=44)	47.7%	29.5%	15.9%	6.8%	100.0%

児童福祉司のうち、経験年数が5年以上の職員の割合（福祉専門職採用の実施期間別）は、以下の通り。

福祉専門職採用の実施期間が短いと、児童福祉司としての経験年数が5年以上の職員の割合が少ない傾向がみられた。（児童福祉司としての経験年数が5年以上の職員の割合が20%を下回る自治体の割合は、「福祉専門職採用の実施期間が20年以上」の自治体では1割程度であるのに対し、「福祉専門職採用の実施期間が10年未満」の自治体では、4割弱にのぼった。）

**図表 34 児童福祉司のうち経験年数「5年以上」の職員の割合
（福祉専門職採用の実施期間別）**

(該当自治体数の割合)		児童福祉司のうち経験年数「5年以上」の職員の割合					総計
		10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40%以上	
福祉専門職 採用の実施 期間	20年以上(n=24)	0.0%	12.5%	33.3%	16.7%	37.5%	100.0%
	10～20年未満(n=6)	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%	100.0%
	10年未満(n=8)	0.0%	37.5%	25.0%	0.0%	37.5%	100.0%
	総計(n=44)	2.3%	18.2%	29.5%	13.6%	36.4%	100.0%

児童福祉司のうち、経験年数が10年以上の職員の割合（福祉専門職採用の実施期間別）は、以下の通り。福祉専門職採用の実施期間が短いと、経験年数が10年以上の児童福祉司の割合が少ない傾向がみられた。（経験年数5年以上の職員の割合が10%を下回る自治体の割合は、「福祉専門職採用の実施期間が20年以上」の自治体では4割程度であるのに対し、「福祉専門職採用の実施期間が10年未満」の自治体では、6割にのぼった。）

**図表 35 児童福祉司のうち経験年数「10年以上」の職員の割合
（福祉専門職採用の実施期間別）**

(該当自治体数の割合)		児童福祉司のうち経験年数「10年以上」の職員の割合				総計
		10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	
福祉専門職 採用の実施 期間	20年以上(n=24)	41.7%	33.3%	16.7%	8.3%	100.0%
	10～20年未満(n=6)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	10年未満(n=8)	62.5%	0.0%	25.0%	12.5%	100.0%
	総計(n=44)	47.7%	29.5%	15.9%	6.8%	100.0%

(5) 児童心理司の人数(問5)

① 児童心理司の人数

児童相談所設置自治体における、児童心理司の人数(児童相談所が複数いる場合は合計人数。また児童心理司スーパーバイザーとして任用されているかは問わない)は、以下の通り⁸。

平成29年から令和3年4月1日時点で、管理者以外で児童心理司に任用されている者の数は、都道府県では10名程度、政令指定都市、中核市・特別区では8名程度、増加している。

新プラン目標値には、令和3年4月1日時点では、都道府県で平均15名、政令指定都市、中核市・特別区で平均11名程度、児童心理司の数が不足している。

図表 36 児童心理司の人数(平成29年4月1日時点)

	a.児童心理司全体 (人)	b.うち管理的業務 にあるもの(人)	管理者以外で児童 心理司に任用され ているもの(人)(a- b)
全体(n=42)	18.6	2.5	16.2
都道府県(n=30)	21.2	3.0	18.4
政令指定都市、中核市・特別区(n=12)	12.1	1.4	10.7

図表 37 児童心理司の人数(令和3年4月1日時点)

	a.児童心理司全体 (人)	b.うち管理的業務 にあるもの(人)	管理者以外で児童 心理司に任用され ているもの(人)(a- b)
全体(n=44)	28.3	2.9	25.5
都道府県(n=31)	31.4	3.2	28.2
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	21.0	2.1	18.9

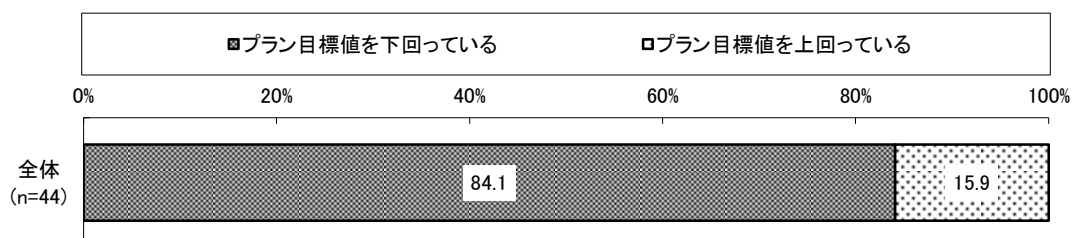
**図表 38 児童虐待防止対策体制総合強化プラン配置基準から算出される
児童心理司の必要人数(令和3年4月1日時点)**

	新プラン目標値 児童心理司全体 (人)	新プラン目標値との 差分 (実人数-目標値)
全体(n=44)	42.5	-14.2
都道府県(n=31)	46.8	-15.4
政令指定都市、中核市・特別区(n=13)	32.3	-11.3

⁸ 「①平成29年4月1日時点の人数」「②令和3年4月1日現在の人数」「③新プラン目標値」のそれぞれについて、「a.児童心理司全体」「b.aのうち管理的業務にあるもの」の両方に回答があるものを集計対象とした。

令和3年4月1日現在の児童心理司数が、新プラン目標値に達している自治体の割合は、2割を下回った。

図表 39 児童心理司のプラン目標値達成状況（令和3年4月1日時点）
<問5（1）_②a－問5（1）_③a>



② 児童心理司のうち、管理的業務にある者の割合

児童心理司のうち、管理的業務にある者の割合は、1割程度であった。

図表 40 児童心理司のうち管理的業務にある者の割合

	②令和3年4月1日現在a.児童心理司全体(人)	②令和3年4月1日現在b.aのうち管理的業務にあるもの(人)	管理職の比率 (b ÷ a)
n数 (全体)	44	44	
n数 (都道府県)	31	31	
n数 (政令指定都市、中核市・特別区)	13	13	
全体	28.3	2.9	10.2%
都道府県	31.4	3.2	10.3%
政令指定都市、中核市・特別区	21.0	2.1	9.9%

③ 児童心理司の人数分布（児童心理司としての経験年数別）

児童心理司としての経験年数別（他の所属において児童心理司として勤務した経験を含む）の、令和3年4月1日時点の児童心理司の人数は、以下の通り。

図表 41 児童心理司としての経験年数別、児童心理司数

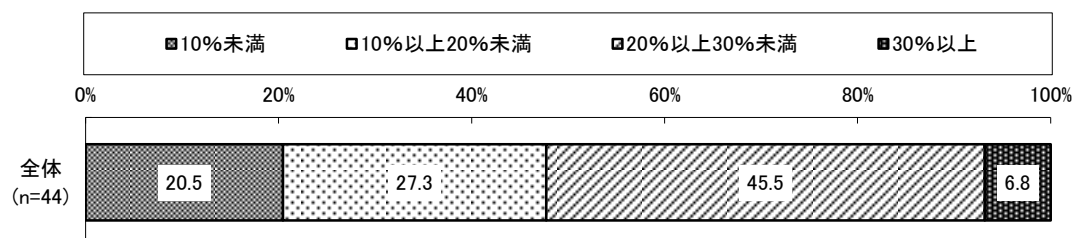
	1年未満(人)	1～3年未満(人)	3～5年未満(人)	5～10年未満(人)	10年以上(人)
全体(n=44)	5.3	7.9	4.5	4.7	5.7
都道府県(a)(n=31)	6.0	8.4	4.9	5.2	6.4
政令指定都市、中核市・特別区(b)(n=13)	3.4	6.5	3.7	3.5	3.9
(a)÷(b)	56.1%	77.7%	75.8%	67.1%	61.4%

④ 経験年数が浅い児童心理司の割合

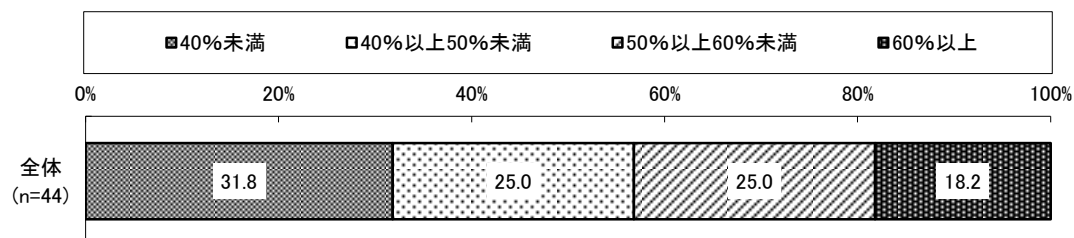
児童心理司のうち1年未満の職員が全職員数に占める割合を算出したところ、「20～30%」の自治体が半数弱であった。

3年未満の職員が全職員数に占める割合を算出したところ、「40%未満」である自治体が全体の3割程度であった一方で、「60%以上」である自治体も2割弱あった。

図表 42 児童心理司のうち経験年数1年未満の者の割合



図表 43 児童心理司のうち経験年数3年未満の者の割合



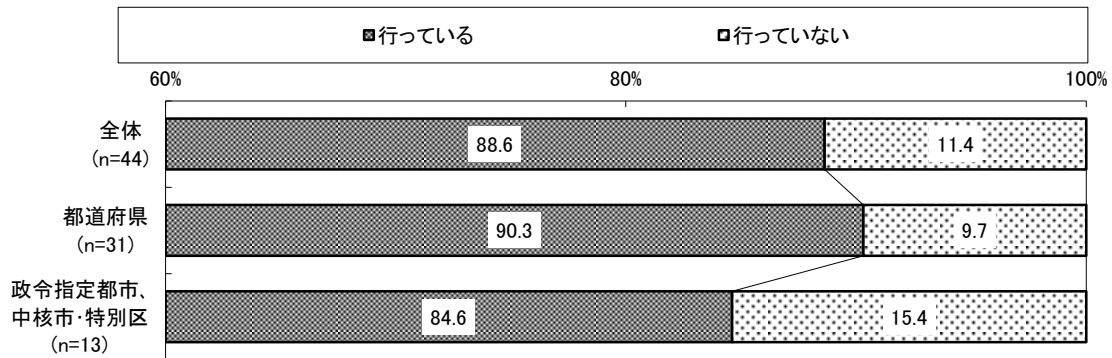
2) 児童福祉司等の採用、異動、昇任等について

(1) 福祉専門職としての採用、異動(問6)

① 福祉専門職としての採用を行っているか

福祉専門職としての採用を行っている自治体の割合は、9割程度であった。

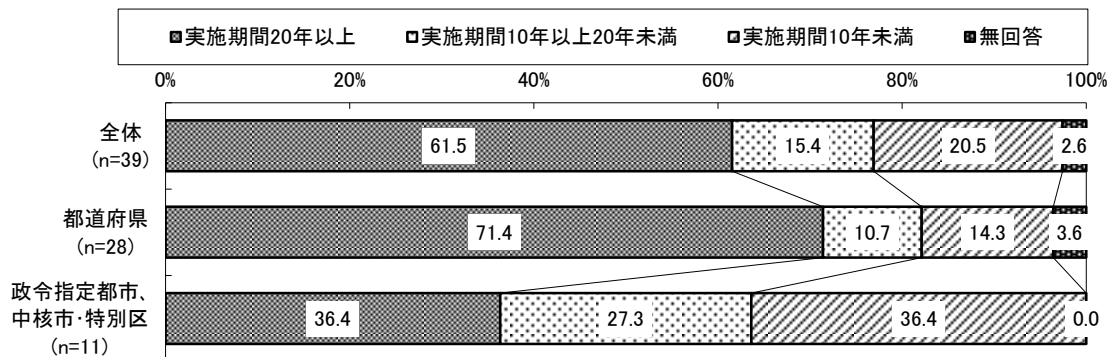
図表 44 福祉専門職の採用(自治体区分別)



② 福祉専門職の実施期間(福祉専門職採用を行っている場合)

福祉専門職採用を実施している自治体のうち、6割程度が、「実施期間20年以上」であった。一方で、「実施期間10年未満」と回答した自治体は、2割程度であった。

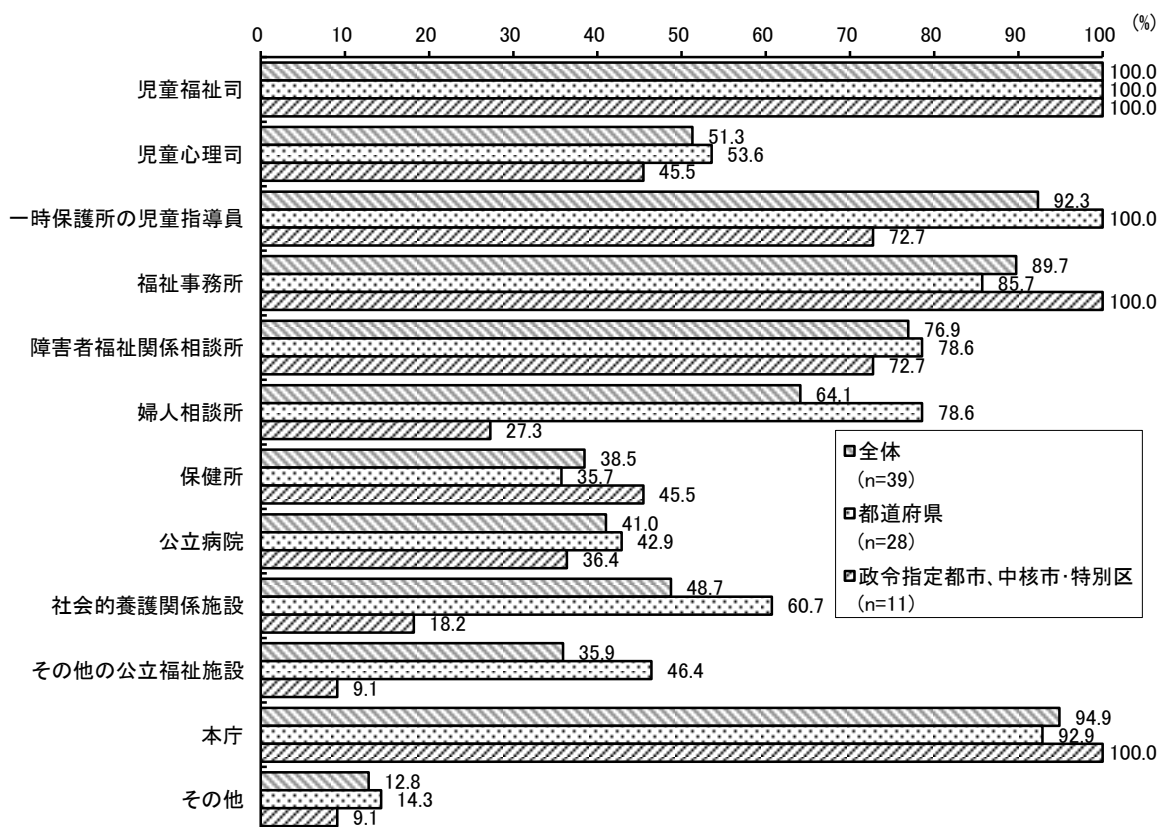
図表 45 福祉専門職採用の実施期間(自治体区分別)



③ 想定される福祉専門職の配属部署（福祉専門職採用を行っている場合）

福祉専門職採用を実施している自治体に、想定される福祉専門職の配属部署について回答を求めたところ、「本庁」（94.9%）「一時保護所の児童指導員」（92.3%）等の回答が多かった。一方で、比較的回答が少ない選択肢は、「その他の公立福祉施設」（35.9%）、「保健所」（38.5%）であった。

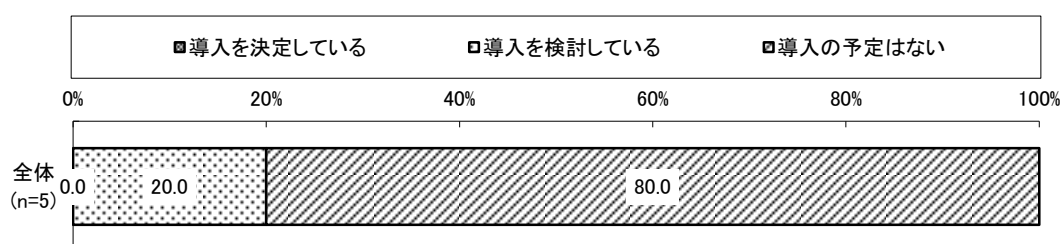
図表 46 想定される福祉専門職の配属部署（自治体区分別・複数回答）



④ 今後の導入予定（福祉専門職採用を行っていない場合）

福祉専門職としての採用を行っていない自治体のうち、「導入を予定はない」自治体が8割であった。

図表 47 福祉専門職採用についての今後の導入予定

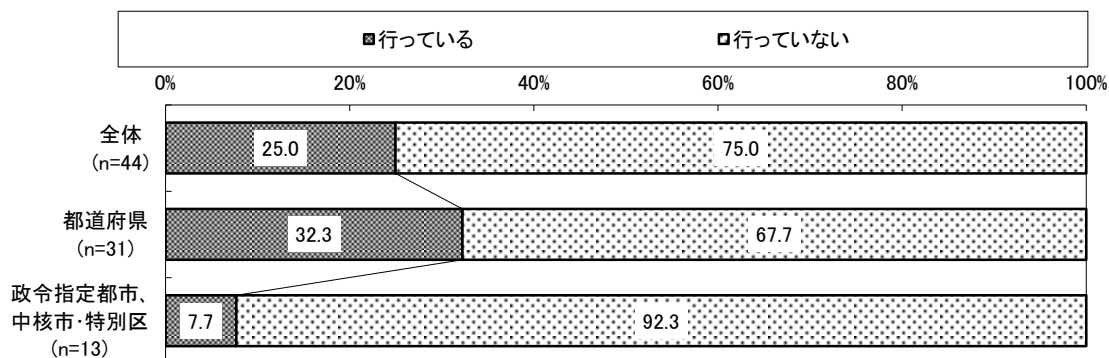


(2) 児童福祉司としての採用（問7）

① 福祉専門職採用とは別に、児童福祉司としての採用を行っているか

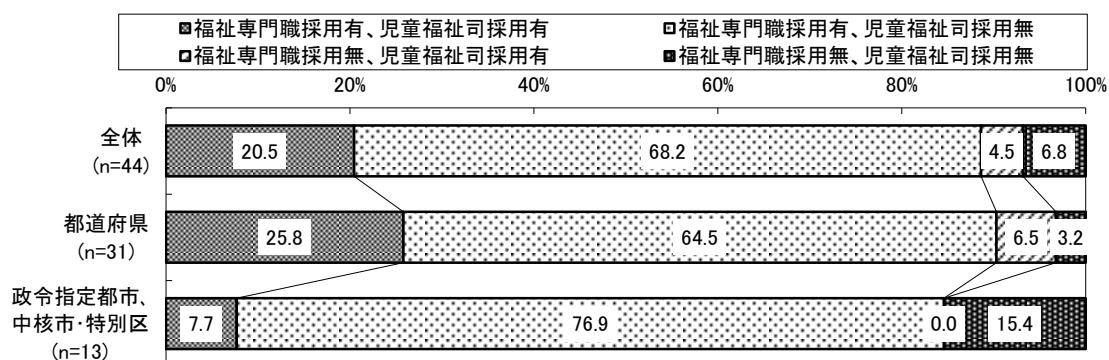
福祉専門職採用とは別に、児童福祉司としての採用を行っている自治体の割合は、25%程度であった。

図表 48 児童福祉司の採用（自治体区分別）



福祉専門職採用、及び児童福祉司としての採用の実施有無は、以下の通り。

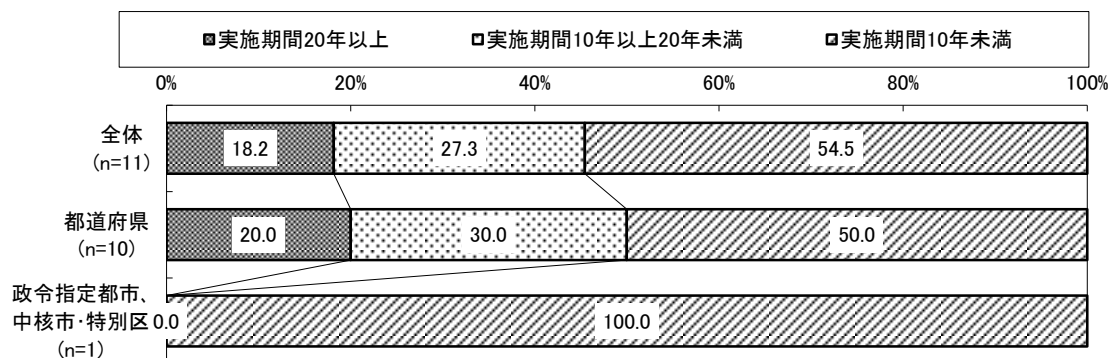
図表 49 福祉専門職採用、児童福祉司採用の実施有無
＜問6（1）、問7（1）＞



② 児童福祉司としての採用実施期間

児童福祉司としての採用を行っている自治体のうち、5割強が「実施期間10年未満」であった。一方で、「実施期間20年以上」と回答した自治体は2割程度あった。

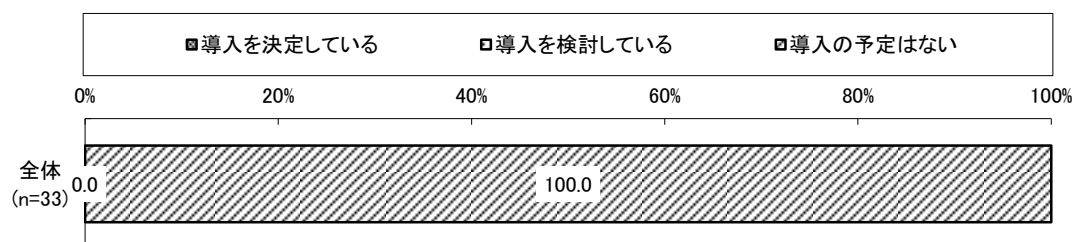
図表 50 児童福祉司採用の実施期間（自治体区分別）



③ 児童福祉司としての採用について、今後の導入予定

児童福祉司としての採用の今後の導入予定については、対象となる全自治体が「導入の予定はない」と回答した。

図表 51 児童福祉司採用についての今後の導入予定



（３）令和２年度に採用した正規職員（会計年度任用職員等、及び人事異動により着任した職員は含まない）で、児童相談所に配属された方の区分別人数（問８）

令和２年度に採用し、児童相談所に配属された正規職員の人数⁹について、各職・事務分掌（児童福祉司、児童心理司、…等）ごとに回答を求めた。回答にあたっては、児童相談所に配属された職員の採用区分¹⁰別内訳の記載を依頼した。

【集計対象件数について】
 ・各職・事務分掌（児童福祉司、児童心理司、…）の①職種による区分４項目、②一般／経験者の区分２項目、のそれぞれについて、１項目にでも数値（ゼロを含む）が記載されている自治体は、その区分の集計対象とした。（同じ職でも①②に記載されている件数が異なるのは上記の理由による）

① 児童福祉司

集計対象の自治体のうち約８割は、令和２年度に福祉専門職として採用した正規職員を、児童福祉司として配属していた。

児童福祉司について、令和２年度に社会人経験者採用で入職した正規職員を配置した自治体の割合は、集計対象の６割弱であった。

図表 52 児童福祉司数

項目	i.採用区分有の自治体数(件)	ii.人数(人)	参考:採用区分有の自治体数の比率	参考:平均採用人数(人)(i.÷ii.)
問8_1.児童福祉司①職種別の採用	36			
□児童福祉司①-a.一般行政職採用	10	16	27.8%	1.60
□児童福祉司①-b.福祉専門職採用	29	201	80.6%	6.93
1.児童福祉司①-c.福祉専門職採用	9	64	25.0%	7.11
□児童福祉司①-d.職種別採用	11	15	30.6%	1.36
問8_1.児童福祉司②一般・経験者枠の採用	25			
□児童福祉司②-a.一般採用	23	136	92.0%	5.91
□児童福祉司②-b.社会人経験者採用	14	88	56.0%	6.29

⁹ 自治体として区分を設けているが令和２年度の該当者がいない場合はゼロ、区分を設けていない場合は空欄（無回答）にするよう、調査票に注記を付した。

¹⁰ 採用区分は、①職種による区分（a.一般行政職【配属範囲が一般行政部門全体にまたがる者。いわゆる事務職】、b.福祉専門職採用【児童家庭福祉分野を含む複数の福祉分野・業務を担当する職員として採用】、c.福祉専門職採用【児童相談所職員採用】、d.職種別採用（心理職／保健師等）、及び②一般／経験者の区分、の２区分で設定した。

② 児童心理司

令和2年度に採用され、児童心理司として配属された職員がいる場合、大半は職種別採用により入庁した職員を配属していた。

図表 53 児童心理司数

項目	i.採用区分有の 自治体数(件)	ii.人数 (人)	参考:採用区分有の 自治体数の比率	参考:平均採用人数 (人)(i.÷ii.)
問8_2.児童心理司①職種別の採用	37			
2.児童心理司①-a.一般行政職採用	5	1	 13.5%	0.20
2.児童心理司①-b.福祉専門職採用	11	12	 29.7%	1.09
2.児童心理司①-c.福祉専門職採用	2	0	 5.4%	0.00
2.児童心理司①-d.職種別採用	31	144	 83.8%	4.65
問8_2.児童心理司②一般・経験者枠の採用	26			
㊦児童心理司②-a.一般採用	25	106	 96.2%	4.24
㊦児童心理司②-b.社会人経験者採用	10	22	 38.5%	2.20

③ 児童指導員・保育士

令和2年度に採用され、児童指導員・保育士として配属された職員がいる場合、大半は福祉専門職採用（児童家庭福祉分野を含む複数の福祉分野・業務を担当する職員として採用）入庁した職員を配属していた。

図表 54 児童指導員・保育士数

項目	i.採用区分有の 自治体数(件)	ii.人数 (人)	参考:採用区分有の 自治体数の比率	参考:平均採用人数 (人)(i.÷ii.)
問8_3.児童指導員・保育士①職種別の採用	21			
3.児童指導員・保育士①-a.一般行政職採用	6	4	 28.6%	0.67
3.児童指導員・保育士①-b.福祉専門職採用	17	50	 81.0%	2.94
3.児童指導員・保育士①-c.福祉専門職採用	4	6	 19.0%	1.50
㊦児童指導員・保育士①-d.職種別採用	8	8	 38.1%	1.00
問8_3.児童指導員・保育士②一般・経験者枠の採用	15			
㊦児童指導員・保育士②-a.一般採用	14	47	 93.3%	3.36
㊦児童指導員・保育士②-b.社会人経験者採用	8	7	 53.3%	0.88

④ 保健師

令和2年度に採用され、保健師として配属された職員がいる場合、その全員が職種別採用により入庁していた。

図表 55 保健師数

項目	i.採用区分有の 自治体数(件)	ii.人数 (人)	参考:採用区分有の 自治体数の比率	参考:平均採用人数 (人)(i.÷ii.)
問8_4.保健師①職種別の採用	9			
4.保健師①-a.一般行政職採用	3	0	 33.3%	0.00
4.保健師①-b.福祉専門職採用	4	0	 44.4%	0.00
4.保健師①-c.福祉専門職採用	2	0	 22.2%	0.00
㊦保健師①-d.職種別採用	8	3	 88.9%	0.38
問8_4.保健師②一般・経験者枠の採用	7			
㊦保健師②-a.一般採用	7	3	 100.0%	0.43
㊦保健師②-b.社会人経験者採用	4	0	 57.1%	0.00

⑤ 医師

本調査のアンケート調査に回答があった自治体において、令和２年度に採用され、医師として児童相談所に配属された職員はいなかった。

図表 56 医師数

項目	i.採用区分有の自治体数(件)	ii.人数(人)	参考:採用区分有の自治体数の比率	参考:平均採用人数(人)(i.÷ii.)
問8_5.医師①職種別の採用	4			
5.医師①-a.一般行政職採用	3	0	75.0%	0.00
5.医師①-b.福祉専門職採用	4	0	100.0%	0.00
5.医師①-c.福祉専門職採用	2	0	50.0%	0.00
5.医師①-d.職種別採用	3	0	75.0%	0.00
問8_5.医師②一般・経験者枠の採用	2			
5.医師②-a.一般採用	2	0	100.0%	0.00
5.医師②-b.社会人経験者採用	2	0	100.0%	0.00

⑥ 弁護士

本調査のアンケート調査に回答があった自治体において、令和２年度に採用され、弁護士として児童相談所に配属された職員は１名のみであった。

図表 57 弁護士数

項目	i.採用区分有の自治体数(件)	ii.人数(人)	参考:採用区分有の自治体数の比率	参考:平均採用人数(人)(i.÷ii.)
問8_6.弁護士①職種別の採用	5			
6.弁護士①-a.一般行政職採用	4	1	80.0%	0.25
6.弁護士①-b.福祉専門職採用	4	0	80.0%	0.00
6.弁護士①-c.福祉専門職採用	2	0	40.0%	0.00
6.弁護士①-d.職種別採用	3	0	60.0%	0.00
問8_6.弁護士②一般・経験者枠の採用	3			
6.弁護士②-a.一般採用	3	1	100.0%	0.33
6.弁護士②-b.社会人経験者採用	2	0	66.7%	0.00

⑦ 一般事務

令和２年度に採用され、一般事務として児童相談所に配属された職員は、全員が一般行政職採用であった。

図表 58 一般事務数

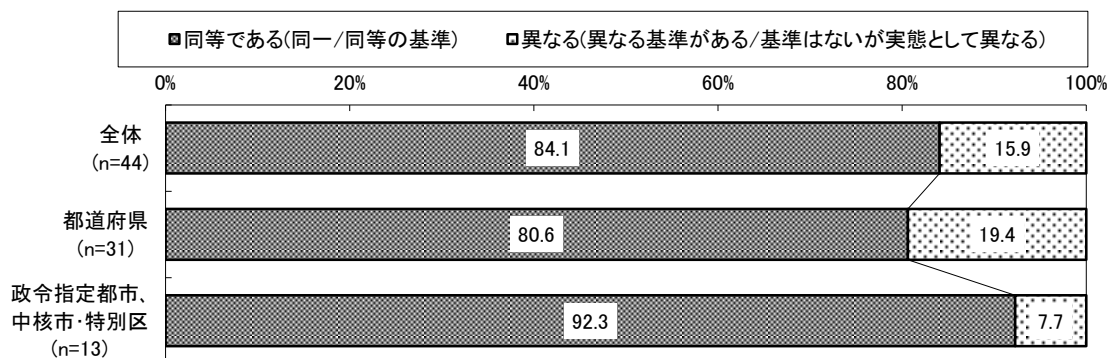
項目	i.採用区分有の自治体数(件)	ii.人数(人)	参考:採用区分有の自治体数の比率	参考:平均採用人数(人)(i.÷ii.)
問8_7.一般事務①職種別の採用	12			
7.一般事務①-a.一般行政職採用	11	13	91.7%	1.18
7.一般事務①-b.福祉専門職採用	4	0	33.3%	0.00
7.一般事務①-c.福祉専門職採用	2	0	16.7%	0.00
7.一般事務①-d.職種別採用	3	0	25.0%	0.00
問8_7.一般事務②一般・経験者枠の採用	9			
7.一般事務②-a.一般採用	9	10	100.0%	1.11
7.一般事務②-b.社会人経験者採用	5	0	55.6%	0.00

(4) 児童福祉司の人事異動（問9）

① 児童福祉司の異動期間

児童福祉司としての人事異動期間が一般行政職と「同等である（同一／同等の基準）」と回答した自治体は8割強であった。

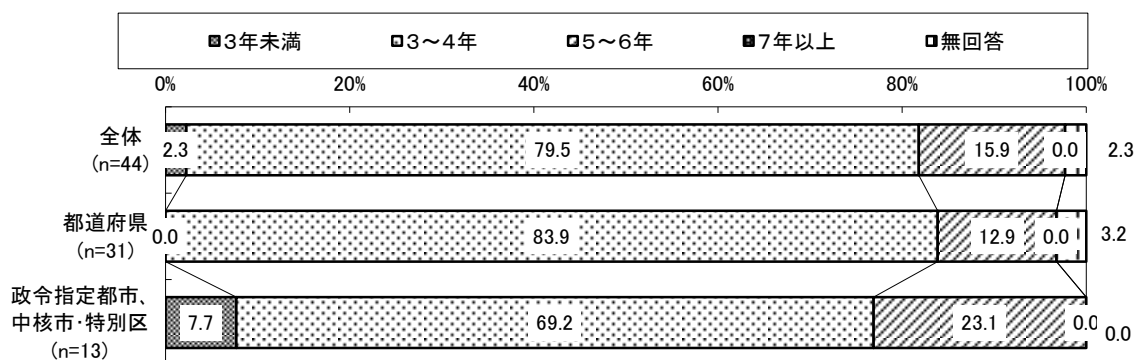
図表 59 児童福祉司と一般行政職の人事異動期間（自治体区分別）



② 児童福祉司の1所属あたりの標準的な在職期間

児童福祉司の1所属あたりの標準的な在職期間について、「3～4年」と回答した自治体は8割程度であった。

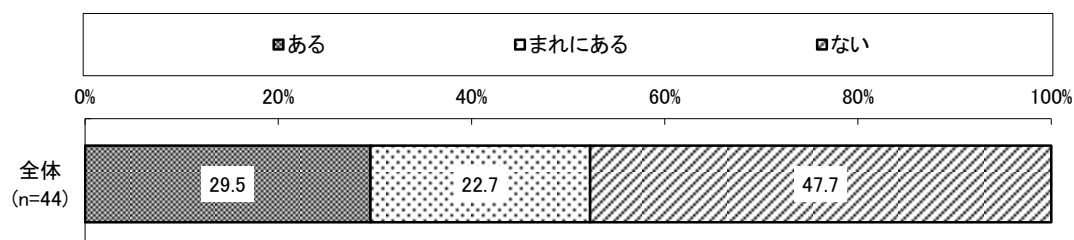
図表 60 児童福祉司の1所属あたりの標準的な在職期間（自治体区分別）



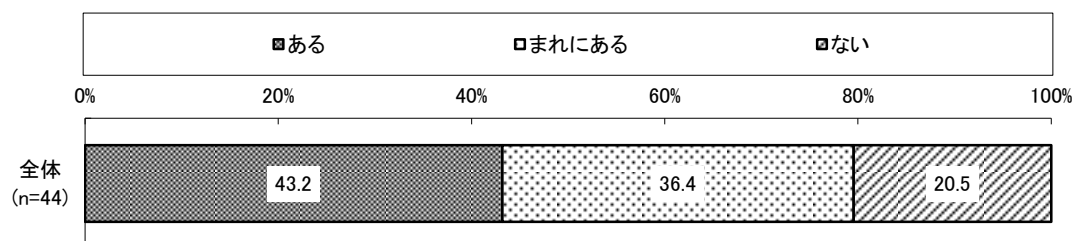
③ 児童福祉司の相談担当職種間の異動（所内異動、転勤）について当てはまるもの

児童福祉司の相談担当職種間の移動（所内異動、転勤）において、①児童福祉司から児童心理司への異動が3割程度、②児童心理司から児童福祉司への異動が4割強であり、③児童福祉司から児童指導員への異動が6割弱、また④児童指導員から児童福祉司への異動が3分の2程度であった。

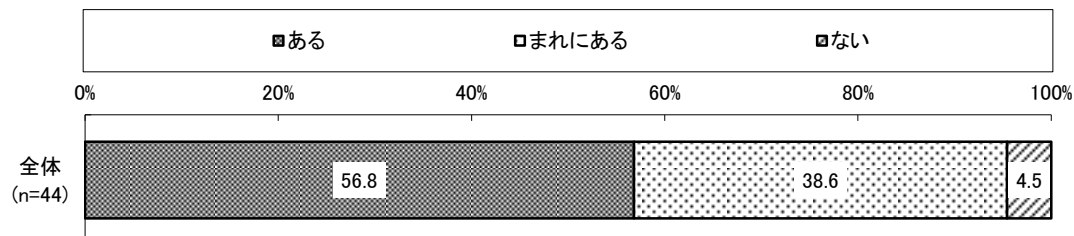
図表 61 ①児童福祉司から児童心理司への異動¹¹



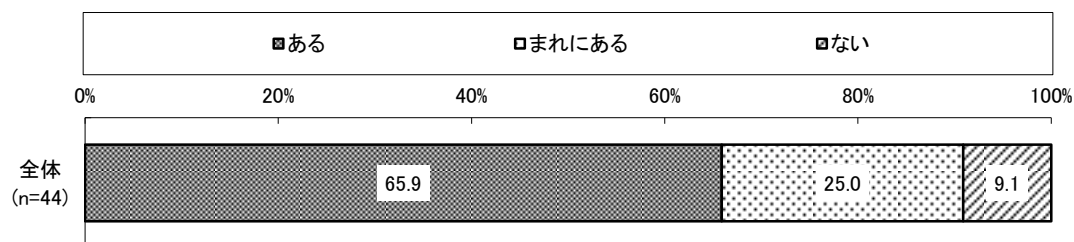
図表 62 ②児童心理司から児童福祉司への異動



図表 63 ③児童福祉司から児童指導員¹²への異動



図表 64 ④児童指導員¹³から児童福祉司への異動



¹¹ 児童福祉司の中でも児童心理司の要件(医師もしくはこれに準ずる資格を有する者または大学において心理学を専修する学科またはこれに相当する課程を修めて卒業した者もしくはこれに準ずる資格を有する者)を満たす者の児童心理司への任用を指す。

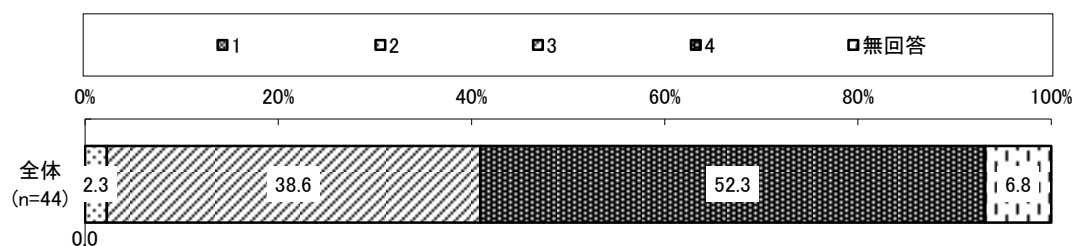
¹² 児童相談所に勤務する者を指す。

¹³ 児童相談所に勤務する者を指す。

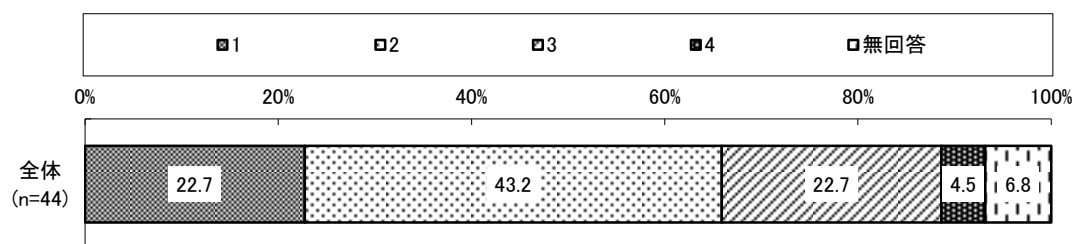
④ 児童福祉司の異動に関する配慮や育成等について

児童福祉司の異動時の配慮や考え方として、望ましいと考えられる順に、4つの選択肢に1～4の数字を割り当てるよう依頼した。その結果、過半数の自治体が、「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」を1番望ましい考え方とした。

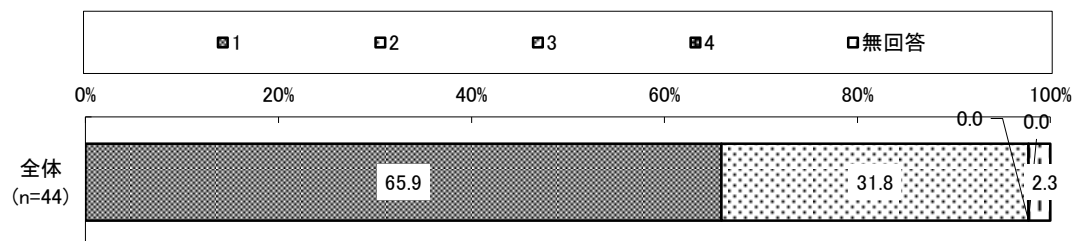
図表 65 児童福祉司の異動時の配慮、考え方
a. 児童福祉司としての業務のみを担当させて育成したい。



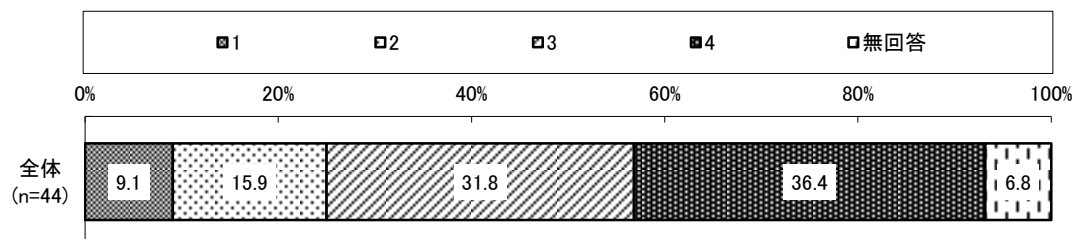
図表 66 児童福祉司の異動時の配慮、考え方
b. 児童福祉司以外の業務を含めて児童相談所の業務を経験させ、児童相談所業務の専門家として育成したい。



図表 67 児童福祉司の異動時の配慮、考え方
c. 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。



図表 68 児童福祉司の異動時の配慮、考え方
d. 児童相談所以外の福祉関連部署に限らない広い業務を経験させた上で、育成したい。



⑤ 児童福祉司としての力量を上げるための課題・工夫点等

児童福祉司としての力量を上げるための課題や工夫について、自由回答形式での回答を求めた¹⁴。

配置や異動に係る課題としては、児童福祉司としての経験年数が浅い職員が多いこと、また異動先については専門職の希望に沿って偏りなく配置決めることが難しいとする意見が、複数の自治体からあった。

また工夫としては、異動・キャリアパスの指針に関する回答や、職員配置に関する具体的な考え方に関する回答があった。

図表 69 配属・異動に係る課題（自由回答）

経験年数のバランス・適任の職員の不足	・そもそも経験年数が浅い職員が多いため（3年未満約7割）、育成に関しては課題が多い。	都道府県
	・有資格者を優先的に配置すると、結果的に、未経験者や新採用職員が配置されることとなり、新任者や経験年数の浅い職員の増加に比し、中堅以降の職員が不足している。	都道府県
	・専門性の高い業種であるため、採用者数の確保が困難であり、児童福祉司の配置に苦慮している。	都道府県
異動先に関する課題（専門職の希望に沿う配置の難しさ）	・福祉職、心理職で採用されても、必ずしも専門性を育成する人事異動となっておらず、専門職としてのモチベーションが保ちにくい。	都道府県
	・新任職員（新規採用及び他部署からの異動職員）が増加し続けているため、現任の職員の異動希望が通りにくくなっている。それが、ベテラン職員の疲弊を招き、モチベーションを下げる要因になることもある。	政令市
	・「福祉分野の人材育成方針」を策定し、計画的な人事異動や職場研修に取り組んでいるが、社会福祉職は女性の割合が高いため、保護者対応等で厳しいやり取りが多い児相に、男性職員を多く配置せざるを得ず、公平なローテーションが行えていない。	都道府県
異動先に関する課題（専門職の経験の偏り）	・現在、児童福祉司採用をしており、福祉職採用をしていないため、福祉関連部署での経験を積むことが難しいという課題がある。	都道府県
	・児童福祉司のうち福祉専門職（社会福祉士）については、異動先が限られているため、職員の資質（ソーシャルワーク力やマネジメント力など）の向上が難しい、キャリアスパンが見通せないといった課題がある。	都道府県
異動先に関する課題（一般事務職）	・専門職より採用数が多い一般事務職は児童福祉司資格の取得後異動となり、児相に再度配属されるケースが少ない。	都道府県
	・児童福祉司のうち一般事務職については、福祉部局以外にも配属されるため、専門的な知識の習得が難しい、児童福祉司SV資格を有	都道府県

¹⁴ 自由回答の結果を掲載している図表 69・図表 70については、回答者が記載した内容を基本的にそのまま掲載している（個別の自治体名を特定する内容については、事務局で削除、または自治体名等が特定されない文言に差し替えている）。以降の自由回答設問の回答結果掲載方針も同様である。

	する程度の従事が困難といった課題がある。	
--	----------------------	--

図表 70 配属・異動に係る工夫（自由回答）

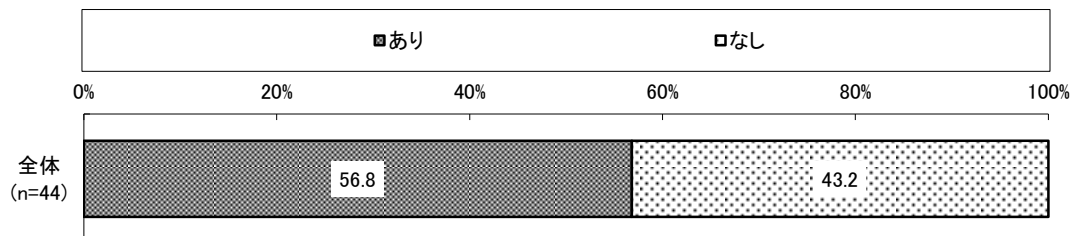
異動・キャリアパスの指針に関する記述	・本庁、現場とどちらも経験し、バランスが取れた職員を育成する。	政令市
	・児童虐待対応（究極のハイリスク支援）には、社会福祉専門職であっても向き不向きがあることから、基本的には、他部署でのCW能力やストレス耐性を見極めた上で児相に配置を行っている。その後、本人の意向、適正を考慮し、児相のスペシャリストを目指すのか、本庁を含めた政策部門や障害や公的扶助、高齢者部門を経験させ、福祉のジェネラリストを目指すのかのジョブローテーションを考えている。児相の専門家もほしいが、多くの職員には、多問題世帯が多いことから、異動によって、障害や生活保護等の他分野の知識や手法を学び、再度児相に戻すという育成手法の方が現実的だと考えている。また、在宅ケースは、関係機関との連携での支援が大半であることから、他機関（庁内含む）連携の力量アップには、異動により、児相以外の機関の動き方、考え方を知ること重要と考えている。	政令市
職員配置に関する具体的な考え方	・児童福祉司は虐待通告の初期対応を行う係、在宅児童家庭の相談支援を行う係、施設等に措置されている児童家庭の相談支援を行う3つの係に配置されているが、ローテーションを行うことで、児童福祉司が複数のキャリアを経験できるように図っている。	政令市
	・職員のマンネリズムや負担感等に伴う意欲の低下を防ぐため、「福祉分野の人材育成方針」に基づき、計画的な人事異動や他部局（警察、保健部局）との人事交流等を進めている。	都道府県
	・経験者の配置	政令市

（５）児童福祉司の定着・育成上の課題として現れやすいもの（事項）（問 10）

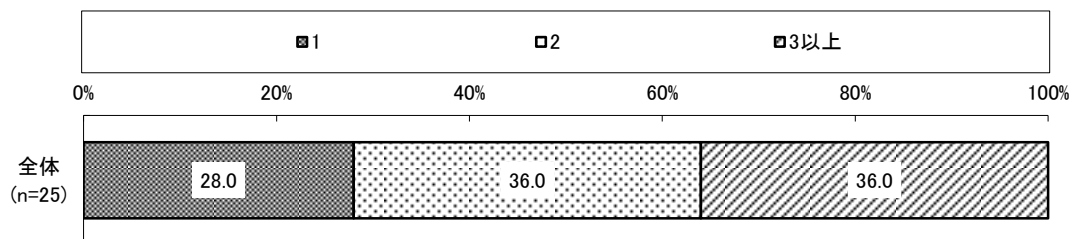
過半数の自治体において、管内の児童福祉司について、令和２年度にメンタルヘルスの悪化を理由とする１か月以上の休職があった。

また「業務の困難さを理由とする途中退職」「業務の困難さや適性等を考慮した通常より早い異動」が児童福祉司に生じたとした自治体も、それぞれ全体の４分の１であった¹⁵。

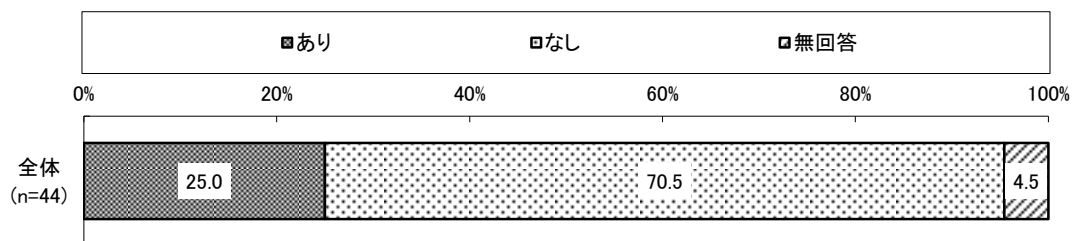
図表 71 メンタルヘルスの悪化を理由とする１か月以上の休職者の有無



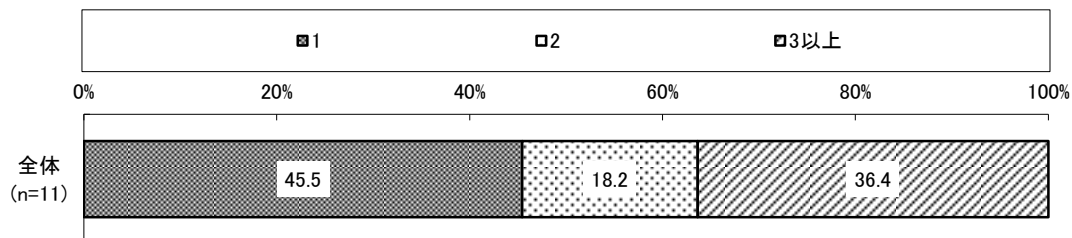
図表 72 メンタルヘルスの悪化を理由とする１か月以上の休職者がいる場合、該当者数（人）



図表 73 業務の困難さを理由とする途中退職者の有無

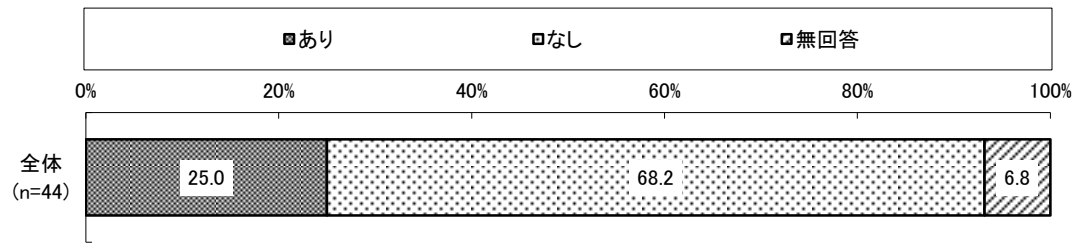


図表 74 業務の困難さを理由とする途中退職者がいる場合、該当者数（人）

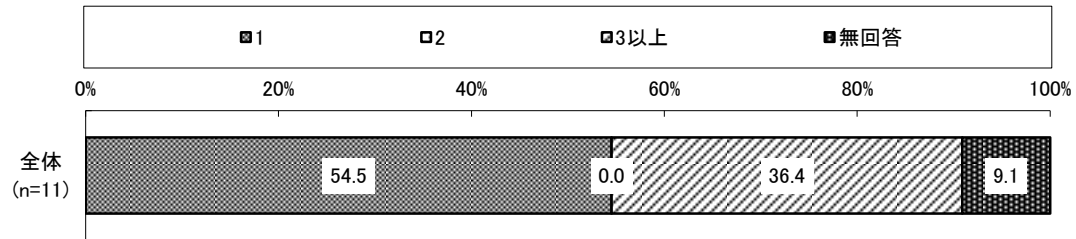


¹⁵ 参考：労働安全衛生調査（令和２年度）によれば、「連続１か月以上休業した労働者がいた（受け入れている派遣労働者は含まない）」事業所の割合は 7.8%、「退職した労働者がいた」事業所の割合は 3.7%であった。児童福祉司は、他の職種と比べて、メンタルヘルスの悪化を理由とする休職者や、業務の困難さを理由とする退職者が多いことが読み取れる。

図表 75 業務の困難さや適性等を考慮した通常より早い異動の有無



図表 76 業務の困難さや適性等を考慮した通常より早い異動者がいる場合、該当者数（人）

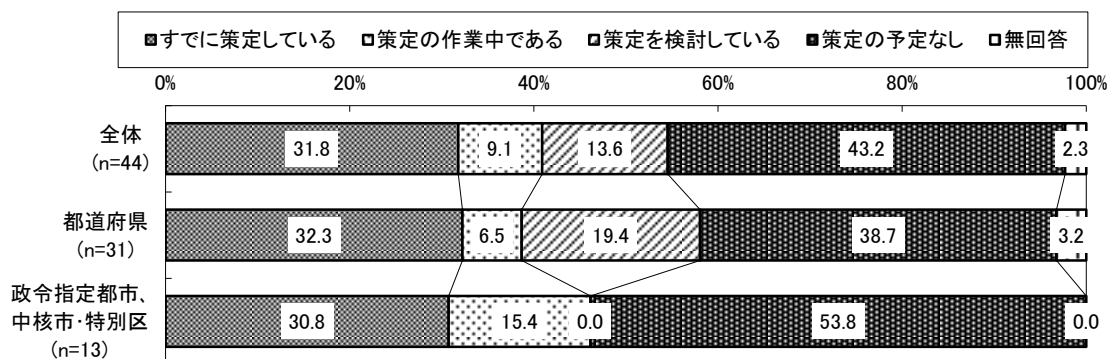


（６）児童福祉司の定着や育成についての取組（問 11）

① 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¹⁶（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）の状況

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（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）を策定している自治体は、３割強であった。一方で、「策定の予定なし」と回答した自治体は４割強であった。

図表 77 人材育成計画の策定（自治体区分別）



② 児童福祉司の定着や育成において、配慮していること、課題として感じていること等（自由回答）

児童福祉司の定着や育成における課題として、「業務量の多さ」、また「コミュニケーション能力」等の職員の特性を理由として、メンタル不調になる職員が多いことが、複数の自治体で挙げられていた。

また、児童福祉司の定着について検討する上で、時間外（夜間・休日）の対応体制を組むことの負担が重いことが課題だとする自治体もあった。具体的には、社会福祉職の職員に若い女性が多く、結婚・出産に伴う環境変化が見込まれる中で、勤務時間が長く、緊急事案の多い児童相談所での働き方は、勤務する職員が仕事と家庭の両立に課題を抱える、児童相談所勤務が男性に偏る、等の課題が生じていた。

児童福祉司の定着に向けた取組として、「新任職員にはケースを持たせない」「時間外労働を最小限に抑える」「住宅費補助等の金銭面での援助」といった記載があった。

¹⁶ 本事業のアンケート調査では、人材育成計画に関する用語を、以下の通り定義している。

キャリアパス：複数の職種を経験しながらスキルを高めるためのキャリアアップ制度

キャリアラダー：一つの職種内でスキルを高めるためのキャリアアップ制度

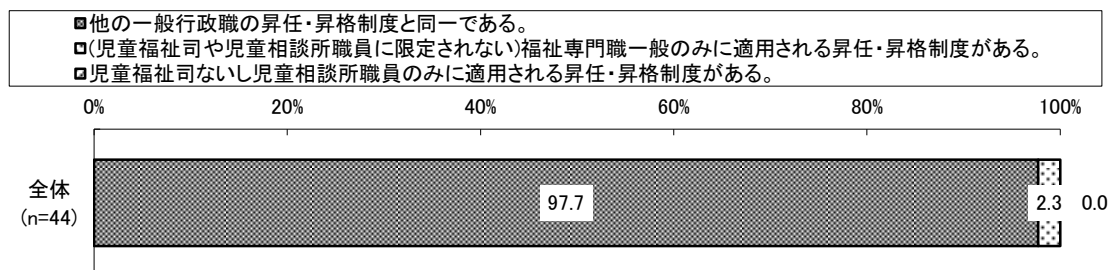
キャリア教育：現職の資質・能力の向上を目指した教育

また人材育成計画には、児童相談所所長会の合意、検討委員会等の報告書等を含んでいる。

(7) 児童福祉司の昇任、昇格（問 12）

児童福祉司の昇任、昇格において、「他の一般行政職の昇任・昇格制度と同一である」と回答した自治体がほとんどであった。

図表 78 児童福祉司の昇任、昇格（自治体区分別）

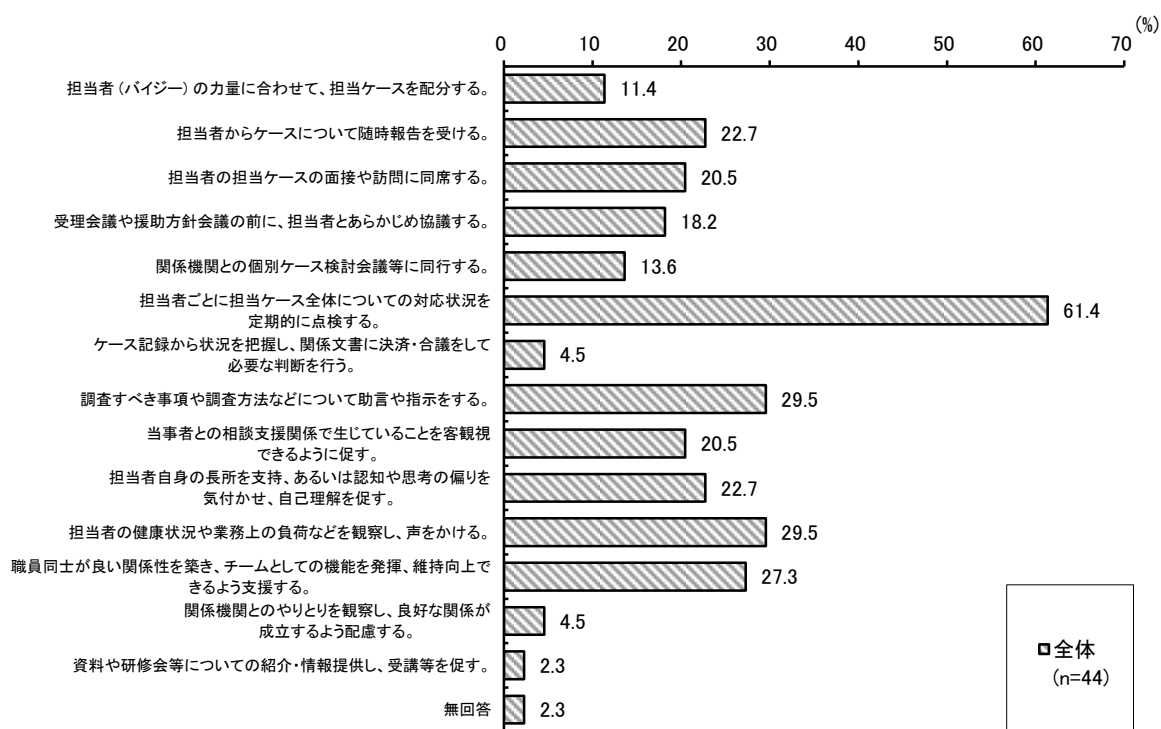


（８）管理的業務、スーパービジョンについて（問 13）

① スーパービジョンを実施する上で、重要だと考えること

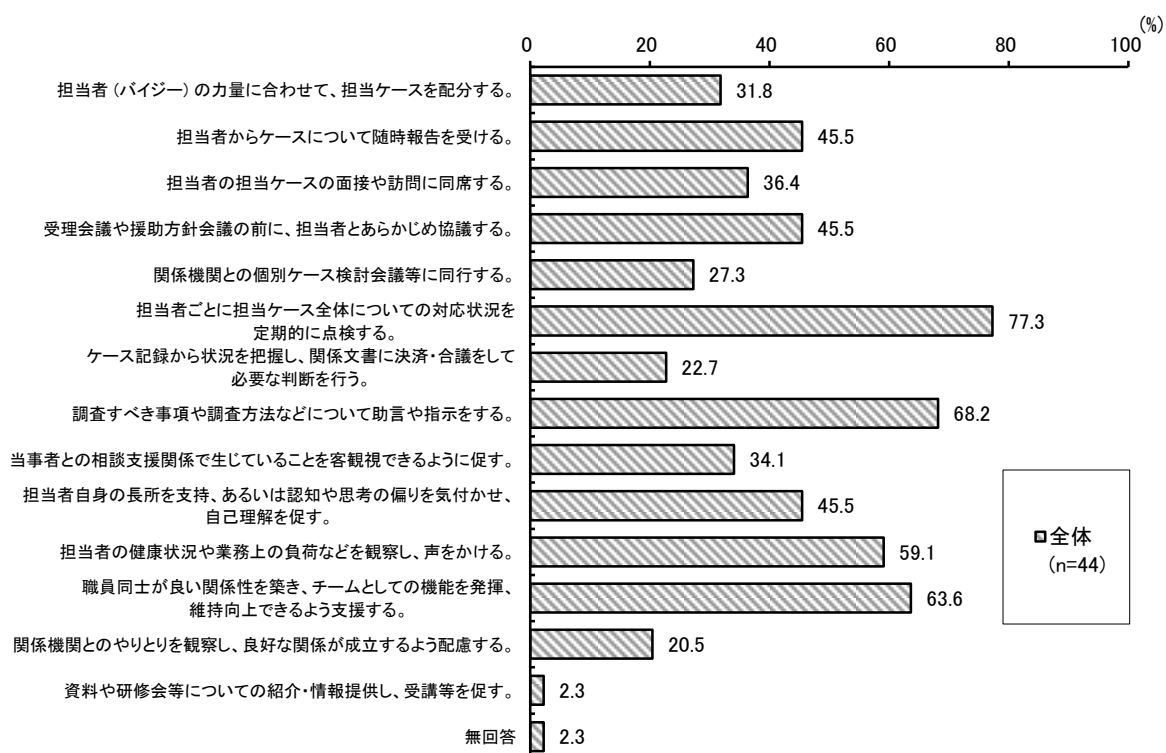
スーパービジョンを実施している自治体に、「特に重要」だと考えるもの上位 3 項目を挙げてもらったところ、最も多く選択されたのは、「担当者ごとに担当ケース全体についての対応状況を定期的に点検する。」（61.4%）であった。

**図表 79 スーパービジョンを実施する上で「特に重要」だと考えるもの
（上位 3 項目に選んだ自治体の割合）**



またスーパービジョンを実施する上で「重要」として上位6項目に選択する割合が高かった項目は、上述の「担当者ごとに担当ケース全体についての対応状況を定期的に点検する。」(77.3%)のほかに、「調査すべき事項や調査方法などについて助言や指示をする」(68.2%)、「職員同士が良い関係性を築き、チームとしての機能を発揮、維持向上できるよう支援する」(63.6%)、「担当者の健康状況や業務上の負荷などを観察し、声をかける」(59.1%)等があった。

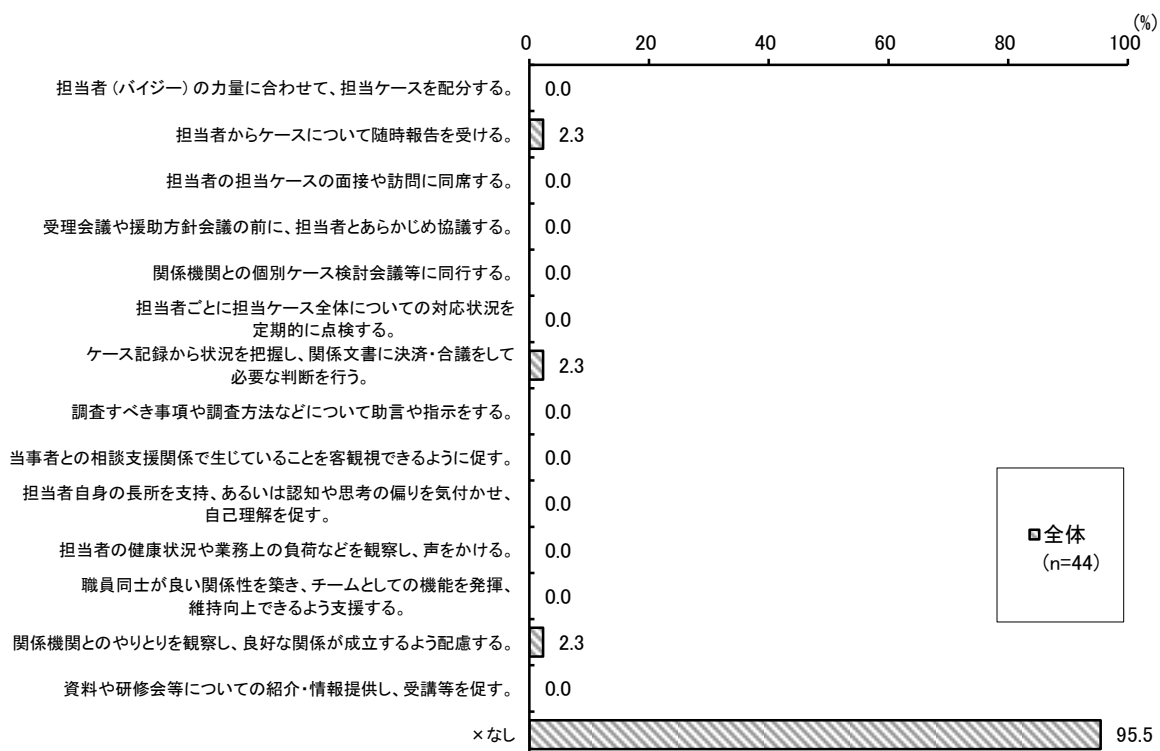
図表 80 スーパービジョンを実施する上で「重要」だと考えるもの（上位6項目）



② スーパービジョンを実施する上で、重要では無いと考えること

スーパービジョンを実施している自治体に、重要では無いと考えるもの（×）について回答を求めたところ、ほとんど回答がなかった。調査項目について、どれもが重要であると調査対象自治体がみなしていることが読み取れる。

図表 81 スーパービジョンを実施する上で「重要では無い」と考えるもの（複数回答）

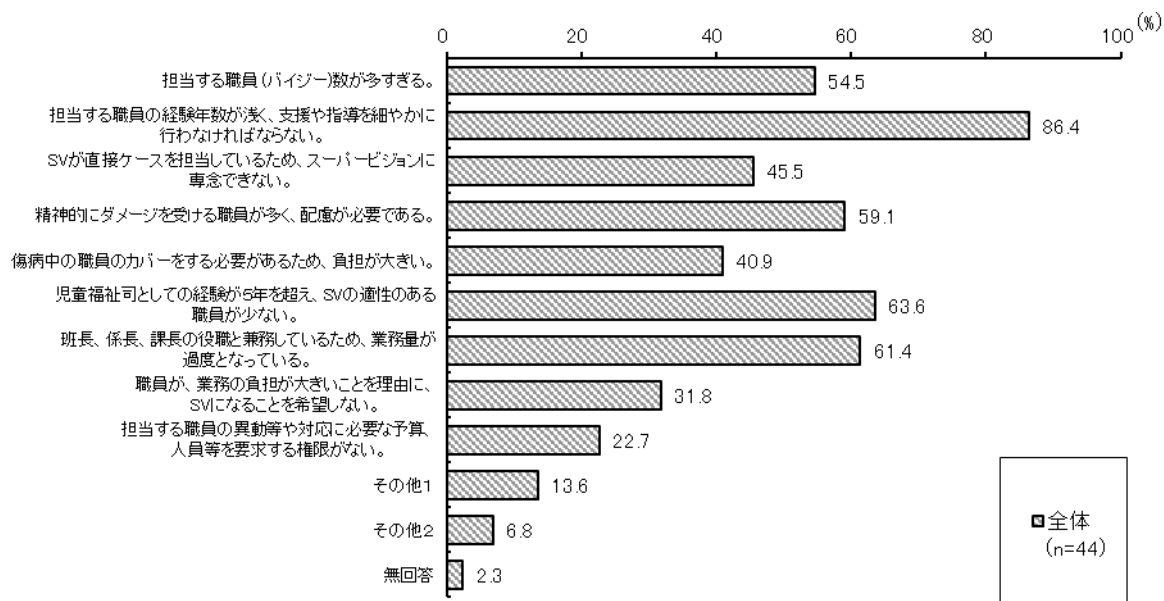


③ スーパービジョンを機能させる上で（SVの確保・育成を含む）、課題となっていること、苦慮していること

スーパービジョンを機能させる上で（SVの確保・育成を含む）、課題及び苦慮していることについて回答を求めたところ、過半数の自治体が選択した選択肢が5つある等、多くの自治体が共通の課題を複数抱えていることが伺えた。

特に「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%）の回答が多かった。

図表 82 スーパービジョンを機能させる上での課題・苦慮していること（複数回答）



④ 「スーパービジョンを機能させる上での課題・苦慮していること」別「スーパービジョンを実施する上で特に重要だと考えること」

顕著な傾向がみられたのは、以下の通り。（スーパービジョンを実施する上で特に重要だと考えることについて、各要素を選択した自治体の割合が、平均より 15 ポイント以上離れていたものを一覧化した）

担当者からケースについて随時報告を受ける

- ・スーパービジョンを実施する上での課題として「担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

担当者の担当ケースの面接や訪問に同席する

- ・スーパービジョンを実施する上での課題として「職員が、業務の負担が大きいことを理由に、S Vになることを希望しない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

担当者ごとに担当ケース全体についての対応状況を定期的に点検する

- ・スーパービジョンを実施する上での課題として「傷病中の職員のカバーをする必要があるため、負担が大きい」「担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

調査すべき事項や調査方法などについて助言や指示をする

- ・スーパービジョンを実施する上での課題として「担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が低かった。

職員同士が良い関係性を築き、チームとしての機能を発揮、維持向上できるよう支援する

- ・スーパービジョンを実施する上での課題として「職員が、業務の負担が大きいことを理由に、S Vになることを希望しない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

図表 83 スーパービジョンを実施する上で特に重要だと考えるもの（スーパービジョンを機能する上での課題・苦慮していること別）

		n 数	問13管理的業務、スーパービジョンについて伺います。(1)スーパービジョンを実施する上で、特に重要だと考えるものに○(3つ以内)を選択してください。																
			担当者(バイザー)の力量に合わせて、担当ケースを配分する。	担当者からケースについて随時報告を受ける。	担当者の担当ケースの面接や訪問に同席する。	受理会議や援助方針会議の前に、担当者らと協議する。	関係機関との個別ケース検討会議等に行き、担当者らと協議する。	担当者ごとに対応状況の定期的点検を行う。	ケース記録から状況を把握し、関係文書に決断を行う。	調査すべき事項や調査方法などについて助言や指示をする。	当事者との相談支援関係で生じていることを客観視できるように促す。	担当者自身の長所を支持、あるいは認知や思考の偏りを気づかせ、自己理解を促す。	担当者の健康状況や業務上の負担などを観察し、声をかける。	職員同士が良好な関係を築き、チームとしての機能を発揮、維持向上できるように支援する。	関係機関とのやりとりを観察し、良好な関係が成立するように配慮する。	資料や研修会等についての紹介・情報提供し、受講等を促す。	無回答		
全体		44	11.4	22.7	20.5	18.2	13.6	61.4	4.5	29.5	20.5	22.7	29.5	27.3	4.5	2.3	2.3		
問13管理的業務、スーパービジョンについて伺います。(2)スーパービジョンを機能させる上で(SVの確保・育成を含む)、課題となっていること、苦慮していることを選択してください。	担当する職員(バイザー)数が多すぎる。	24	12.5	20.8	20.8	12.5	12.5	70.8	0.0	41.7	12.5	20.8	41.7	25.0	4.2	0.0	0.0		
	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。	38	13.2	21.1	23.7	21.1	13.2	68.4	5.3	28.9	21.1	23.7	28.9	23.7	0.0	2.6	0.0		
	SVが直接ケースを担当しているため、スーパービジョンに専念できない。	20	20.0	30.0	15.0	15.0	20.0	60.0	10.0	40.0	15.0	20.0	30.0	15.0	5.0	0.0	0.0		
	精神的にダメージを受ける職員が多く、配慮が必要である。	26	11.5	26.9	15.4	19.2	11.5	65.4	0.0	26.9	19.2	19.2	38.5	30.8	3.8	3.8	0.0		
	傷病中の職員のカバーをする必要があるため、負担が大きい。	18	5.6	11.1	22.2	22.2	22.2	77.8	5.6	22.2	22.2	22.2	33.3	5.6	0.0	0.0	0.0		
	児童福祉士としての経験が5年を超え、SVの適性のある職員が少ない。	28	10.7	28.6	14.3	17.9	7.1	67.9	3.6	32.1	21.4	21.4	35.7	32.1	0.0	0.0	0.0		
	班長、係長、課長の役職と兼務しているため、業務量が過度となっている。	27	14.8	29.6	22.2	25.9	14.8	59.3	7.4	33.3	22.2	14.8	22.2	22.2	7.4	3.7	0.0		
	職員が、業務の負担が大きいことを理由に、SVになることを希望しない。	14	14.3	14.3	42.9	7.1	14.3	64.3	0.0	28.6	7.1	21.4	28.6	42.9	0.0	7.1	0.0		
	担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない。	10	0.0	40.0	10.0	20.0	20.0	80.0	0.0	10.0	20.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0		
	その他1	6	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	83.3	0.0	33.3	16.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0		
その他2	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0			

⑤ スーパービジョンを機能させる上で苦慮していること

スーパービジョンを機能させる上での課題について、回答を求めた。

その結果、スーパービジョンを行う人材の確保に係る課題としては、マネジメント力が求められる児童福祉司スーパーバイザーの資質を備えた人材を相当数確保することの難しさ、元児童相談所職員が再び児相で勤務することに消極的なケースが一定以上あること、等の「スーパーバイザー候補者の不足」に関する課題があげられた。人材確保に係る他の課題としては、「専門職の年齢構成にバラツキがある」「人事異動の仕組みがあること、また業務の負担が重いことにより、職場への定着が進まない」等の意見があった。

また児童福祉司スーパーバイザーに必要な経験のうち、「児童福祉司としての経験年数」に関しては、人事異動があるために、児童福祉司スーパーバイザーの就任要件として示されている5年の経験を満たす職員を確保出来ないことが、課題とされていた。一方で子ども家庭福祉以外の分野の経験も必要であるとして、子ども家庭福祉以外の分野での経験も豊富な児童福祉司スーパーバイザーの確保が厳しいとする意見も見られた。

なお近年の動向を反映した課題としては「近年においては児童福祉司が大幅に増加したが、それに見合うだけの児童福祉司スーパーバイザーを確保出来ない」との意見もあった。

スーパービジョンを行う人材の育成については、「スーパービジョンの質にバラツキがある」「育成に時間がかかる」「体系的な人材育成ができず、スーパーバイザーの力量不足が生じている」等の記載があった。

⑥ スーパービジョンを機能させるための留意点・取組事項

またスーパービジョンを機能させるための留意点、取組については、下記の通り、回答があった。

図表 84 スーパービジョンを機能させるために留意・取り組んでいること（自由回答）

スーパービジョンを行う人材の確保（人事部局との交渉）	・人事当局に経験者の異動（復帰）や異動期間を長くするように依頼している。	政令市
	・人事部門に対して働きかけて、できるだけ児童相談所勤務の経験がある福祉職の異動をお願いし確保している。	政令市
スーパービジョンを行う人材確保（その他）	・人事異動や任用前研修への移行も想定し、職級（課長等）に限定せず、広く経験者からSV研修受講者を選抜。	都道府県
	・経験年数と業務能力を確認しながら、SVに必要な資質が備わっている人物を見極め推薦している。	都道府県
	・業務量が過度にならないよう配慮している。	都道府県
児童福祉司スーパーバイザーの育成	・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。	都道府県
	・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る	都道府県
	・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。	都道府県
	・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。	政令市
児童福祉司スーパーバイザーが担う役割	・SVが休日夜間の緊急対応を主に担っている（身柄付の一時保護が生じると基本的にSVが所轄署や一時保護所とのやり取り等を行っている）が、負担感が大きいことから、対応の在り方について現在検討している。	都道府県

	・ＳＶを主幹班長で行うこととし、その役割を担っている。主幹班長はＳＶ業務以外に、公用携帯電話を持ち帰り、児相閉所時間帯中の虐待相談等にかかる緊急性判断、一時保護の必要性の判断を担当する緊急電話当番業務がある。週に１～２回の対応となるが、この業務は大きな負担があることから、主幹班長への昇任を躊躇する職員が多く、結果的にＳＶが不足する形となっている。	都道府県
	・地域関係機関との窓口となり、適切な助言や連携を図る。	都道府県
スーパービジョンの実施に関する取り組みについて（新規配属職員向け）	・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。新任職員は具体的な方法を示す。	都道府県
	・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、または緊急対応に備えて待機し、相談できる体制をつくる。	都道府県
	・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。	都道府県
	・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。	都道府県
	・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など、きめ細やかなフォローが行えるようにしている。	都道府県
スーパービジョンの実施に関する取り組みについて（その他）	・係員全員出席の進行管理、アドバイザーによる事例検討は、効果的なＳＶとなっており、スーパーバイズのイメージが得られる場となっている。	政令市
	・ＳＶ１人に対して、３～４人の地区支援の児童福祉司を担当させてスーパービジョンを行っている。地区担当のＳＶが３人、措置担当のＳＶが１人配置している。実施方法については、それぞれのＳＶに任せており、ＳＶの特徴が出ている。	政令市
	・現在、スーパービジョンには「指導教育担当児童福祉司」が行うものと「係長」が行うものの二つが併存している。大きく分けて福祉司ＳＶはＳＶ機能のうち、支持的機能と教育的機能、係長は教育的機能と管理的機能を担っている。福祉司ＳＶはＯＪＴによりＳＶを進め、係長はＯＪＴ、面談等ＯｆｆＪＴによりＳＶを行っている。福祉司ＳＶと係長は緊密に情報共有し、バイジー育成にあたっている。	政令市
	・適用可能な法令、資源等の情報提供	都道府県
	・随時の個別相談、ケース記録等の決裁時の指導及び管理	都道府県
	・困難ケースについては、専門職を集めた協議を行い、様々な視点を持ったスーパービジョンが随時受けられる体制にある。	政令市
	・担当するケースの難易度等に応じ、コーチング役の職員を選定し、面接、訪問等の同行、同席をさせ、ケースワークの場ではできるだけバイジーが主導して面接等が行えることを短期目標として、事前の打ち合わせや事後の振り返りの場を設ける。ケースの処遇を決定する重大な指導場面や法的対応措	都道府県

	置を取る等、クライアントの激しい反発が予想される事案にはＳＶ主導の面接に同席させることで、面接の技法等を教育、指導する。	
	・親子支援チームによるカンファレンスを有効に活用し、ケース支援等の展開を補佐している。	都道府県

⑦ スーパービジョンの３機能についての課題と取組事例

スーパービジョン¹⁷の３機能のうち、支持的機能については、日々の業務、ＯＪＴの中で、個別対応しているとの回答が多かった。課題としては、「業務に忙殺されていると十分に機能が果たせない」「公平なサポートが難しい」等の意見が聞かれた。

教育的機能に関しては、組織としての取組事例として、下記が挙げられた。また研修を通じた取組に関する記載もみられた。課題としては、「世代間でキャリア教育に関する考え方にギャップがある」「時間不足」「計画的な指導が出来ていない」「実務経験の浅い児童福祉司スーパーバイザーが、スーパービジョンを通じた教育的機能を担う自信をつけづらい」等の意見が挙げられた。

図表 85 組織としての取組事例（教育的機能）

ＯＪＴにより、個々の相談援助場面で技術的な助言等を効果的に行う目的で、担当ケースにおいては「主任・副主任」「チーム制」による支援を導入し対応している	都道府県
ＯＪＴとしてカンファレンス開催（出席）を行う。	都道府県
指導の中で、法的根拠やマニュアル等を示す。	都道府県

管理的機能については、ケース進行管理や、管理職としての職員の労務管理に関する回答が多かった。その他組織としての取組事例として、下記の通り抜粋する。

図表 86 その他組織としての取組事例（管理的機能）

ＳＶが直接担当するケースを可能な限り減らすことや、ＳＶ機能としての役割を分化させ、所全体でのケースの進行管理等含めた管理的機能の中心はメタＳＶが担うなど、重層的な体制構築を検討	都道府県
管理職とＳＶとが定期的に会議を行い、管理的な調整を実施	政令市

課題としては、昨今の児童福祉司の急激な増加の中で、管理的機能を十分に機能できていないこと等が指摘されていた。

¹⁷ 本アンケート調査では、スーパービジョンの３機能について、次のように定義している。

- ・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が得られるよう導き、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

（９）所長の経歴や所持資格等（問 14）

① 児童相談所長の児童福祉司としての経験年数

令和３年４月１日に児童相談所長の職にある者で、児童福祉司としての勤務年数（司資格を取得するまでに勤務した経験を含む）は、５割強の方が、「７年以上」であった。一方で、「０年」と回答した方は、２割程度であった。

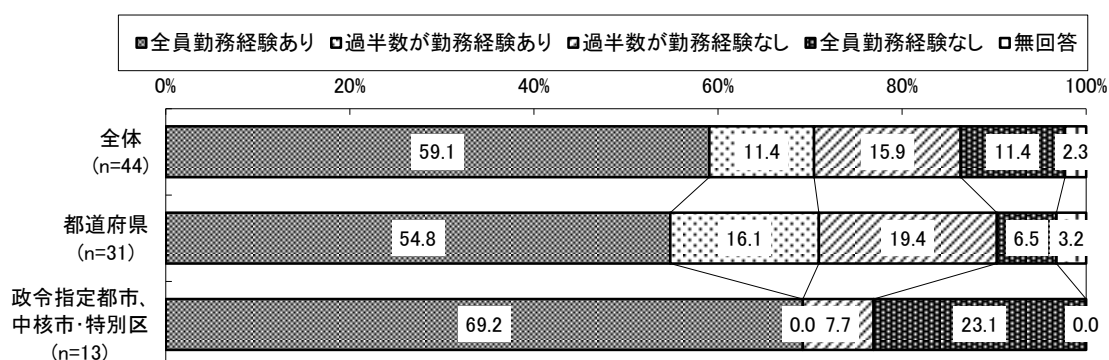
図表 87 児童相談所長の児童福祉司としての勤務年数

	n	%
0年	28	21.1
3年未満	9	6.8
3～4年	14	10.5
5～6年	13	9.8
7年以上	69	51.9
全体	133	100.0

② 児童福祉司としての勤務経験

管内の児童相談所の所長について、児童福祉司としての勤務経験は、６割程度の自治体が、「全員勤務経験あり」であった。一方で、「過半数が勤務経験なし」または「全員勤務なし」とした自治体の数は、あわせて３割弱であった。

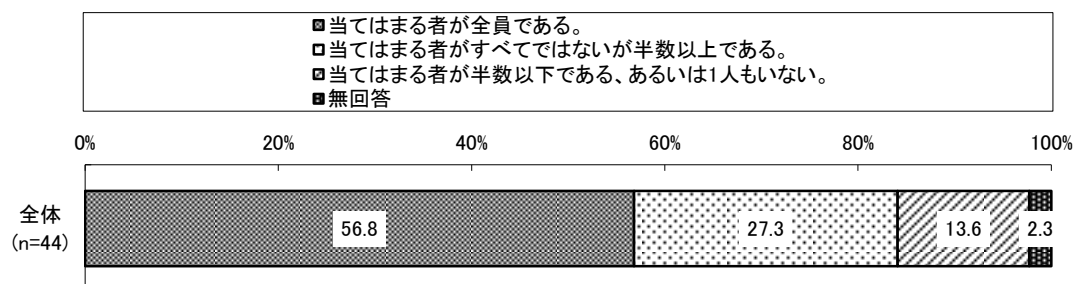
図表 88 児童相談所長の児童福祉司としての勤務経験有無別自治体数（自治体区分別）



③ ソーシャルワークの業務経験もしくは社会福祉司・性保健福祉士の資格

ソーシャルワークの業務（児童福祉司以外）に携わった勤務経験が5年以上ある、あるいは、社会福祉士・精神保健福祉士の資格を有する者の割合は、6割弱の自治体が、「当てはまる者が全員である」であった。一方で、「当てはまる者が半数以下である、あるいは1人もいない。」は、1割程度であった。

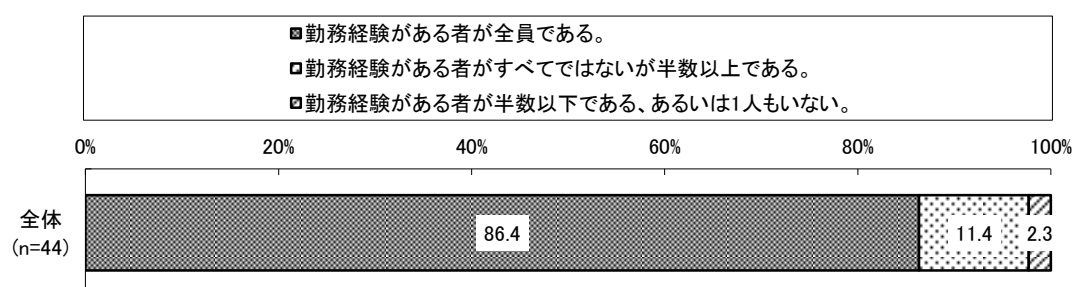
図表 89 社会福祉士・精神保健福祉士の有資格者の割合



④ 児童相談所以外の福祉・保健部署¹⁸での勤務経験

児童相談所以外の福祉・保健部署での勤務経験について、9割弱の自治体が「勤務経験がある者が全員である。」であった。一方で、「勤務経験がある者が半数以下である、あるいは1人もいない。」は、5%未満であった。

図表 90 児童相談所以外の福祉・保健部署での勤務経験の有無



¹⁸ 本庁の保健福祉所管部署（医療・健康増進等を含む）／福祉事務所、障害者福祉関係相談所、婦人相談所等の相談機関／公立福祉施設、公立病院等、に該当する部署全体を指す。

⑤ 児童相談所長として必要とされる力量

児童相談所長として必要とされる力量について、各要素に順位を付け、重要な順に１～７の数字を回答するよう求めた。回答結果は以下の通り。

図表 91 児童相談所長に必要とされる力量要素の順位

(%)	児童相談所長として必要とされる力量の順位							
	1	2	3	4	5	6	7	無回答
a.体制整備・人事管理・予算の適切な確保と執行	4.5	15.9	13.6	15.9	27.3	9.1	9.1	4.5
b.児童福祉分野における専門的技量	18.2	13.6	18.2	13.6	13.6	9.1	9.1	4.5
c.相談支援業務の質の担保	13.6	11.4	20.5	18.2	9.1	6.8	15.9	4.5
d.行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力	9.1	31.8	18.2	18.2	11.4	6.8	0.0	4.5
e.組織を率いる立場としての危機管理能力	56.8	13.6	6.8	9.1	6.8	2.3	0.0	4.5
f.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	0.0	4.5	2.3	13.6	13.6	31.8	29.5	4.5
g.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	0.0	2.3	13.6	4.5	18.2	27.3	29.5	4.5

⑥ 「スーパービジョンを機能させる上での課題・苦慮していること」別「児童相談所長として特に重要な力量の要素」¹⁹

顕著な傾向がみられたのは、以下の通り。（児童相談所長として必要とされる力量の各要素について、1 番目又は2 番目に重要とした自治体の割合が、平均より 10 ポイント以上離れていたものを一覧化した）

・組織を率いる立場としての危機管理能力

課題として「傷病中の職員のカバーをする必要があるため、負担が大きい」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

課題として「職員が、業務の負担が大きいことを理由に、S V となることを希望しない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が低かった。

・児童福祉分野における専門的技量

課題として「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」「職員が、業務の負担が大きいことを理由に、S V となることを希望しない」「担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が高かった。

・行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力

課題として「担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が低かった。

・体制整備・人事管理・予算の適切な確保と執行

課題として「精神的なダメージを受ける職員が多く、配慮が必要である」を選択した自治体では、それ以外の自治体と比べて、本項目を重視する割合が低かった。

¹⁹ 「児童相談所長として特に重要な力量の要素」は、問 14（2）「児童相談所長として必要とされる力量の要素」として挙げた 7 要素それぞれについて、1 番目又は2 番目に重要とした自治体数の割合を表している。

図表 92 児童相談所長として特に重要な力量の要素（スーパービジョンを機能する上での課題・苦慮していること別）

問13(2)スーパービジョンを機能させる上で (SVの確保・育成を含む)、課題となっていること、苦慮していることを選択してください。		(%)	問14 所長の経歴や所持資格などについて伺います。(2)児童相談所長として必要とされる力量の各要素について、貴自治体がより重要だと考える順（上位2項目に選んだ自治体の割合）									
			n	体制整備・人事管理・予算の適切な確保と執行	児童福祉分野における専門的技量	相談支援業務の質の担保	行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力	組織を率いる立場としての危機管理能力	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	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		
全体			44	20.5	31.8	25.0	40.9	70.5	4.5	2.3		
担当する職員（バイザー）数が多すぎる。			24	16.7	45.8	20.8	41.7	70.8	0.0	4.2		
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。			38	18.4	34.2	23.7	44.7	71.1	5.3	2.6		
SVが直接ケースを担当しているため、スーパービジョンに専念できない。			20	25.0	30.0	25.0	45.0	70.0	5.0	0.0		
精神的にダメージを受ける職員が多く、配慮が必要である。			26	7.7	38.5	34.6	46.2	69.2	0.0	3.8		
傷病中の職員のカバーをする必要があるため、負担が大きい。			18	16.7	33.3	22.2	38.9	83.3	5.6	0.0		
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。			28	25.0	39.3	25.0	42.9	71.4	0.0	3.6		
班長、係長、課長の役職と兼務しているため、業務量が過度となっている。			27	14.8	33.3	25.9	33.3	77.8	3.7	3.7		
職員が、業務の負担が大きいことを理由に、SVになることを希望しない。			14	14.3	57.1	28.6	35.7	57.1	0.0	7.1		
担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない。			10	30.0	50.0	30.0	10.0	70.0	10.0	0.0		

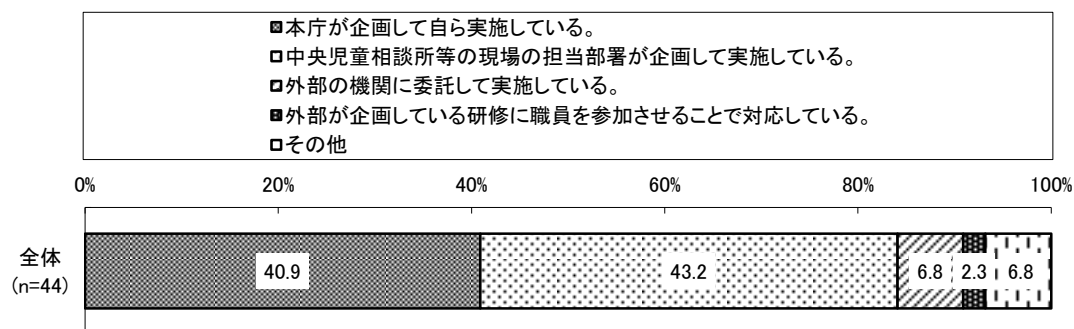
3) 児童福祉司に求められる力量と研修等について

(1) 法定研修の実施方法等について (問 15)

① 児童福祉司任用後研修

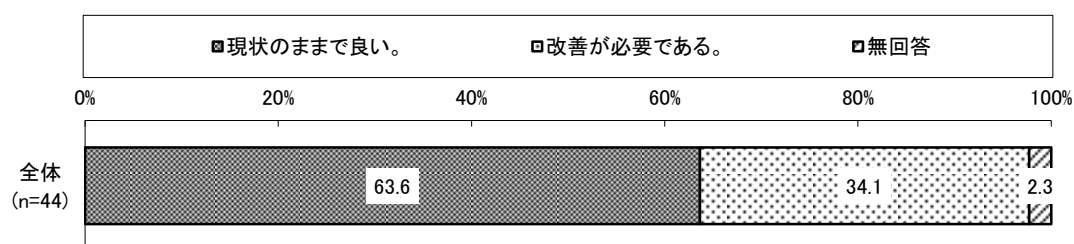
児童福祉司任用後研修における研修の実施主体は、「本庁が企画して自ら実施している。」と「中央児童相談所等の現場の担当部署が企画して実施している。」が4割程度であった。

図表 93 児童福祉司任用後研修の実施主体



また児童福祉司任用後研修における法定研修内容への意見は、6割強が「現状のままで良い。」であった。

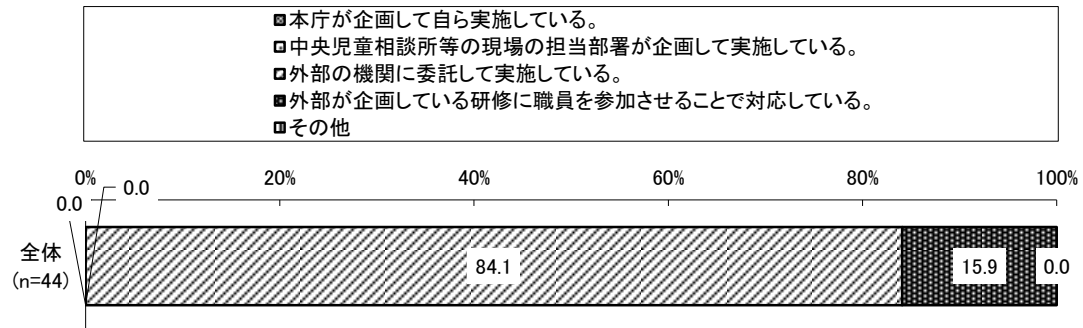
図表 94 児童福祉司任用後研修の法定研修内容への意見



② 児童福祉司スーパーバイザー研修

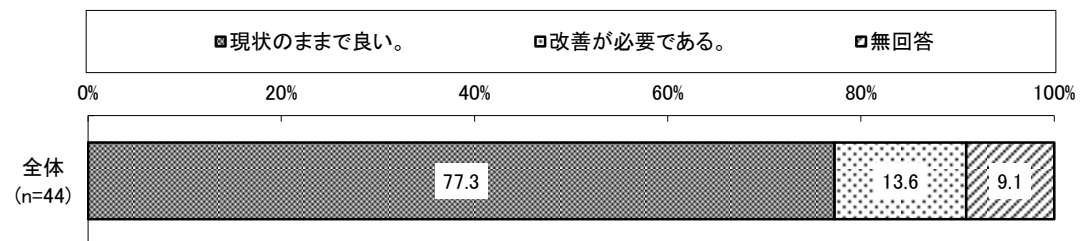
児童福祉司スーパーバイザー研修における研修の実施主体は、「外部の機関に委託して実施している」が8割強であった。

図表 95 児童福祉司スーパーバイザー研修の実施主体



また児童福祉司スーパーバイザー研修における法定研修内容への意見は、8割弱が「現状のままで良い。」であった。

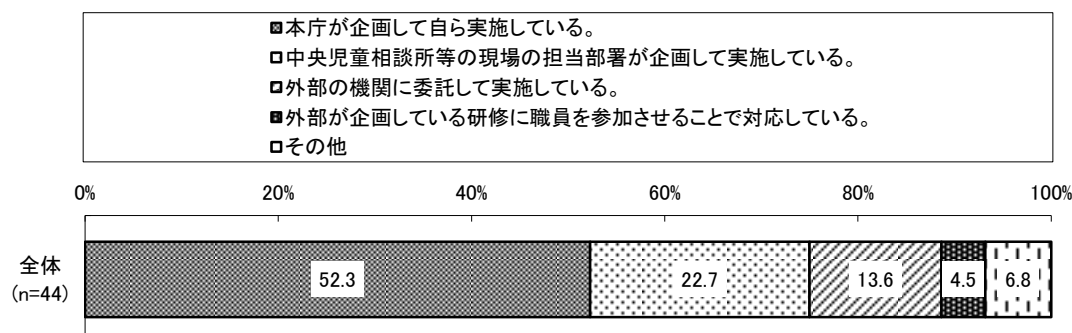
図表 96 児童福祉司スーパーバイザー研修の法定研修内容への意見



③ 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修

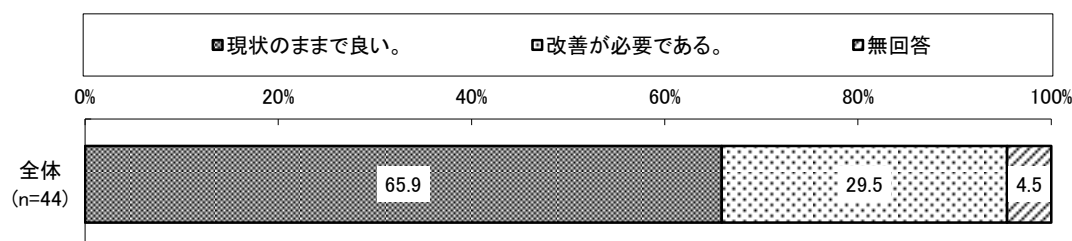
要保護児童対策調整機関の調整担当者研修における研修の実施主体は、「本庁が企画して自ら実施している。」が5割強であった。

図表 97 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の実施主体



また要保護児童対策調整機関の調整担当者研修における法定研修内容への意見は、7割弱が「現状のままで良い。」であった。一方で、「改善が必要である。」が3割程度であった。

図表 98 調整担当者研修の法定研修内容への意見



④ 研修実施運用上の課題・提案等

研修実施の枠組に関する意見が多く寄せられていた。特に多かったのは以下の通り。

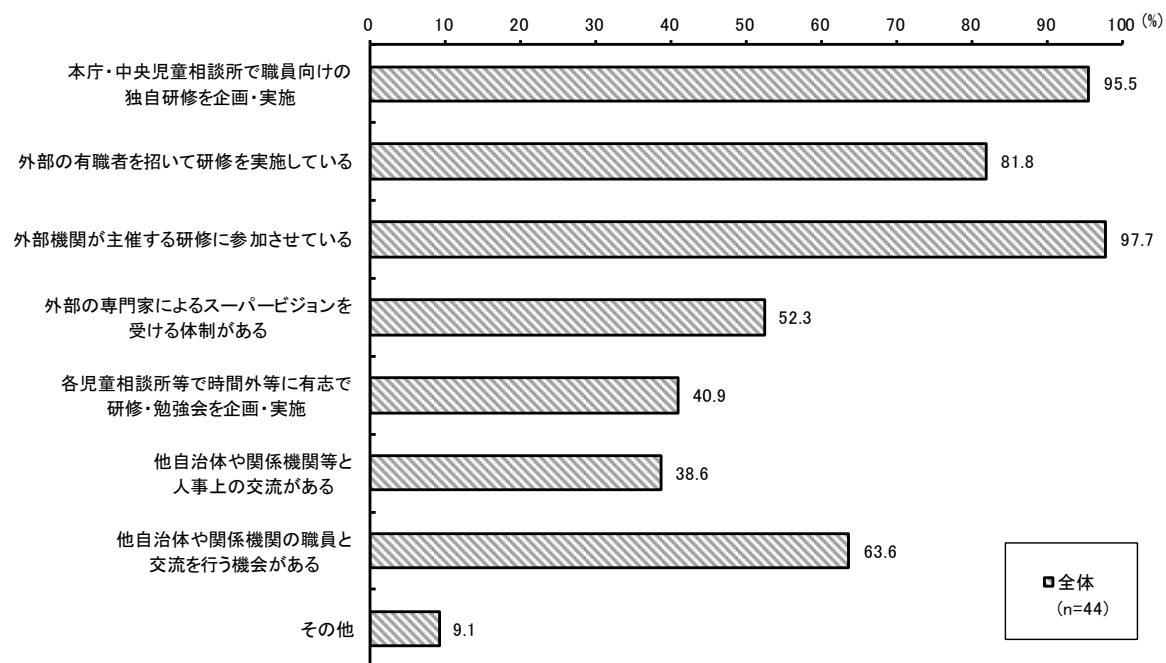
図表 99 研修実施運用上の工夫・課題・提案等（自由回答）

- ・「児童福祉司任用後研修」「要対協の調整担当者研修」を都道府県単位で企画・実施することで担当職員に負担がかかる。
- ・産休・育休から復帰した職員、また以前同じ部署に務めた経験がある職員が研修を受け直さなくても良いよう、研修受講対象者の条件を変更してほしい。
- ・研修受講時間が長く、業務の調整をつけるのが難しい。

（２） 法定研修以外で児童相談所職員が受講している研修、人材育成にかかる取組 （問 16）

児童相談所職員を対象に、研修や人材育成に関する各取組を実施している自治体の割合は、以下の通り。

図表 100 取組実施割合（複数回答）



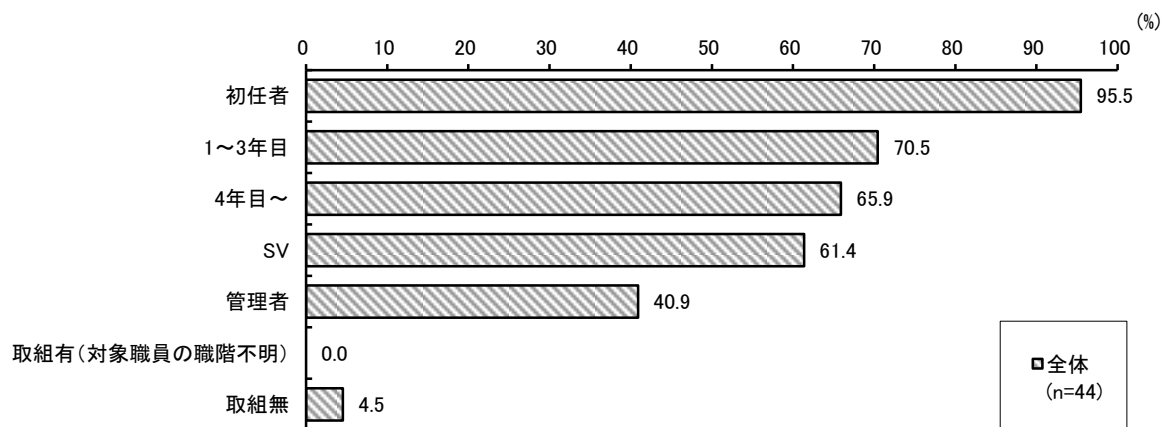
以下、各取組項目の実施状況について、詳細を紹介する。

① 本庁・中央児童相談所による職員向けの独自研修

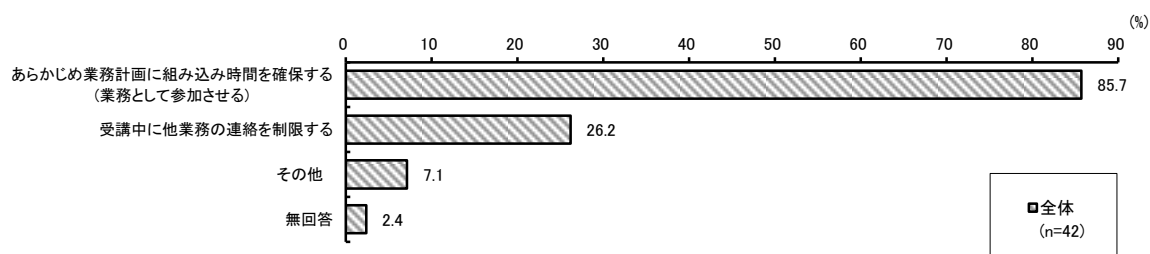
9割以上の自治体が、「初任者」を対象として、本庁・中央児童相談所による職員向けの独自研修の企画・実施を行っていた。

また、本庁・中央児童相談所による職員向けの独自研修の企画・実施を行っている自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が8～9割程度であった。

**図表 101 対象者のレベル【本庁・中央児童相談所で職員向けの独自研修の企画・実施】
（複数回答）**



**図表 102 研修の工夫内容【本庁・中央児童相談所で職員向けの独自研修の企画・実施】
（複数回答）**

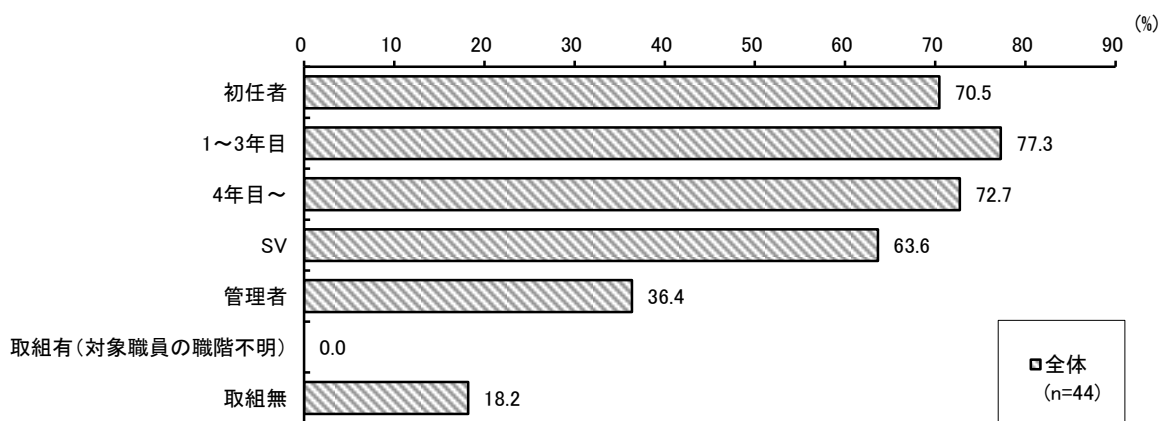


② 外部の有識者を招いての研修

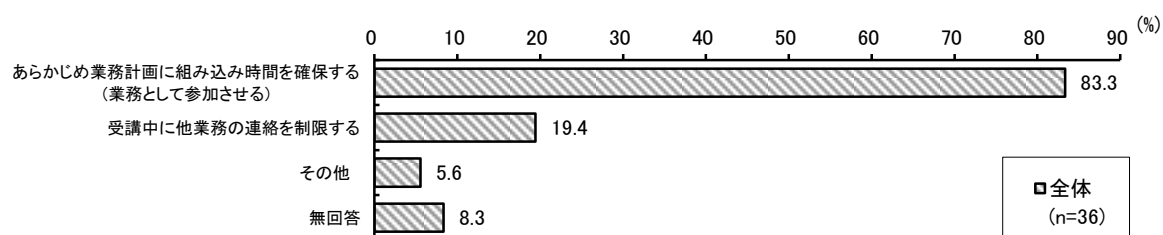
7～8割の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての児童福祉司を対象として、外部の有識者を招いての研修実施を行っていた。

また、外部の有識者を招いての研修実施を行っている自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した割合が8割程度であった。

図表 103 対象者のレベル【外部の有識者を招いて研修を実施している】



図表 104 研修の工夫内容【外部の有識者を招いて研修を実施している】

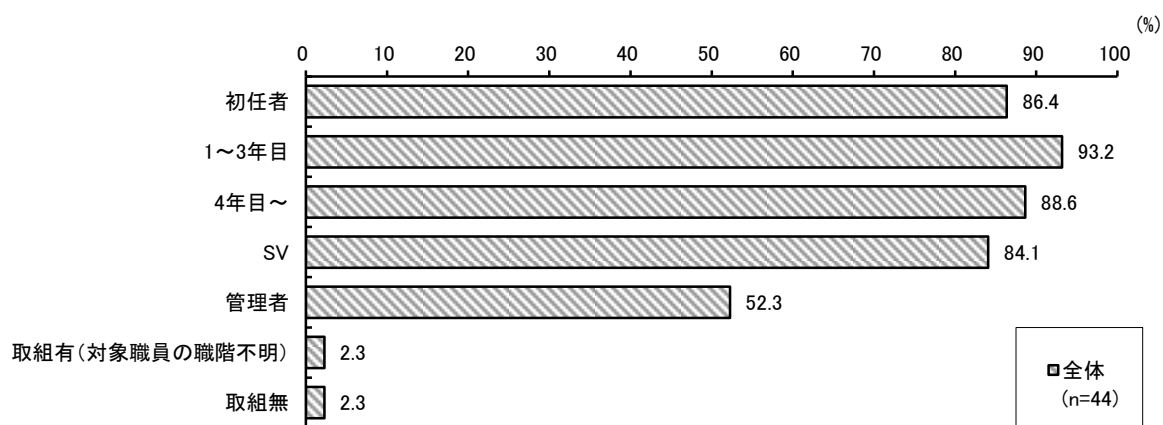


③ 外部機関主催の研修への参加

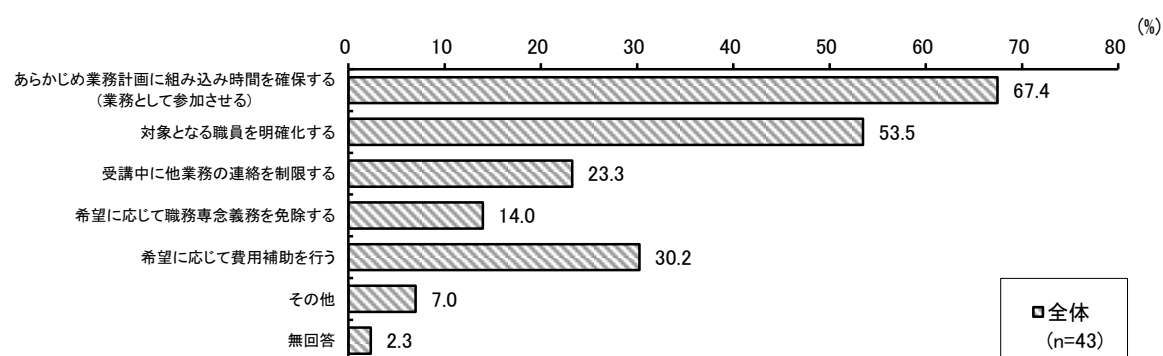
8割以上の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての児童福祉司、及びスーパーバイザーを対象として、外部機関主催の研修への参加を行っていた。

また、外部機関主催の研修への参加を実施している自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が7割弱であった。また5割強の自治体が「対象となる職員を明確化する」、3割程度の自治体が「希望に応じて費用補助を行う」と回答した。

図表 105 対象者のレベル【外部機関が主催する研修に参加させている】（複数回答）



図表 106 研修の工夫内容【外部機関が主催する研修に参加させている】（複数回答）

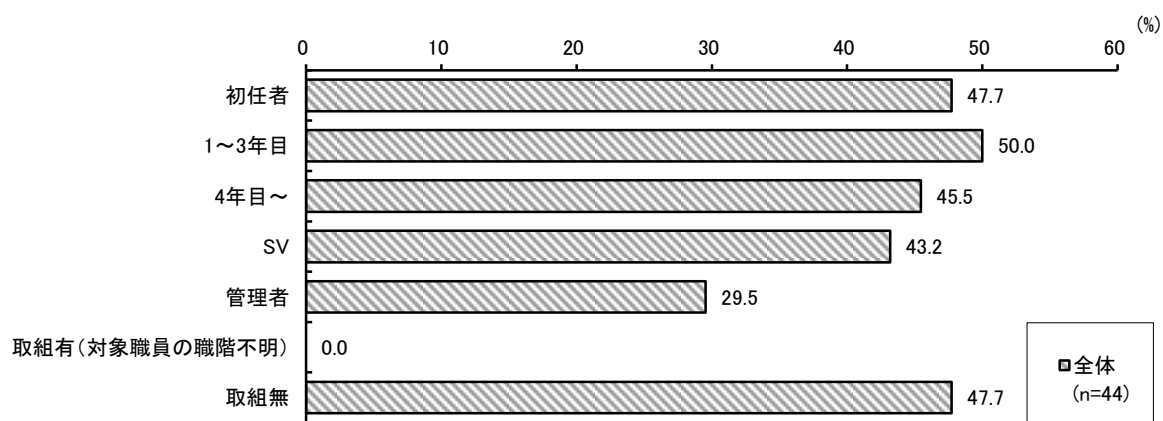


④ 外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制

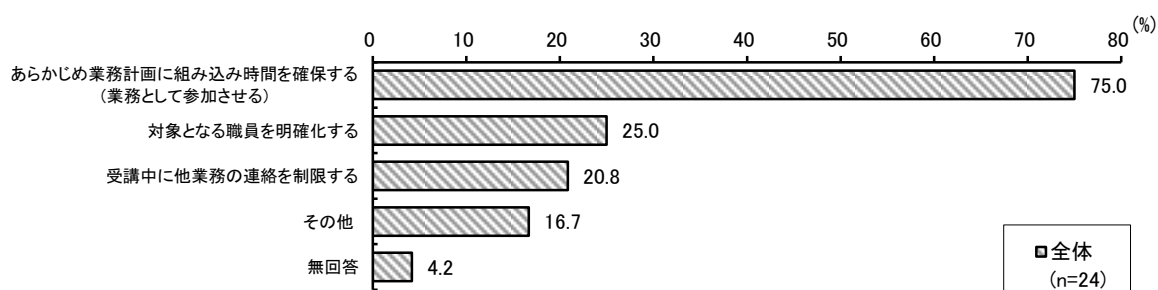
半数の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての児童福祉司、及びスーパーバイザーを対象として、外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制を構築していた。

また、外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制を構築している自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が7～8割であった。

**図表 107 対象者のレベル【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】
（複数回答）**



**図表 108 研修の工夫内容【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】
（複数回答）**

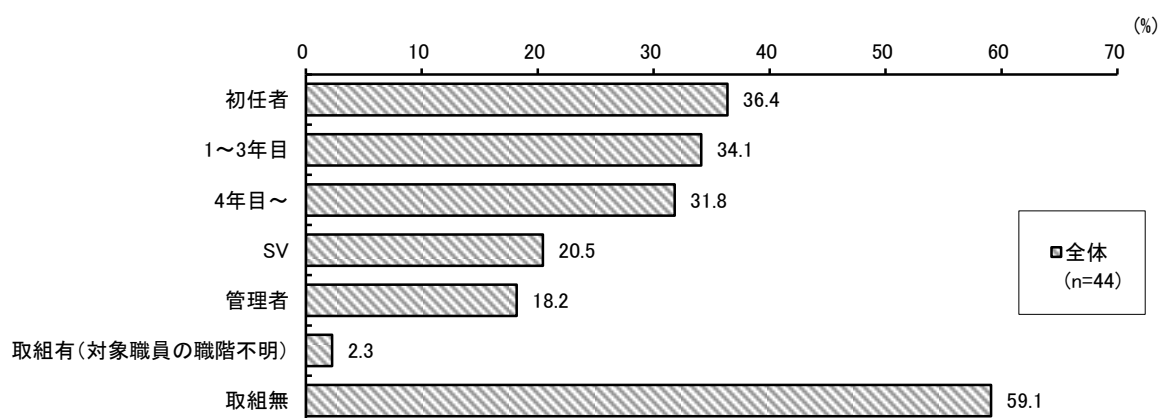


⑤ 時間外等に有志での研修・勉強会を企画・実施

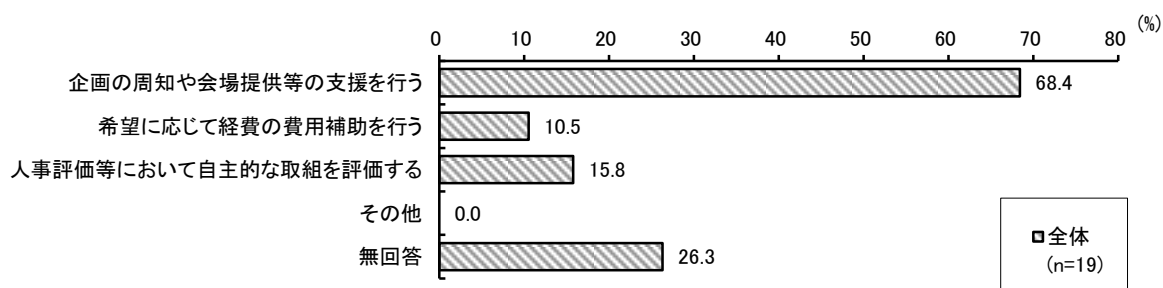
4割弱の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての児童福祉司が対象となり、各児童相談所等で、時間外等に有志で研修・勉強会を企画・実施していると回答した。

また、時間外等に有志で研修・勉強会を企画・実施していると回答した自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「企画の周知や会場提供等の支援を行う」を選択した比率が7割弱であった。

図表 109 対象者のレベル
【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】（複数回答）



図表 110 研修の工夫内容
【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】（複数回答）



管理職業務にない児童福祉司1人あたりの児童虐待相談対応件数が40件以上の自治体では、それ以外の自治体と比べて、有志で研修・勉強会を実施している割合が高い傾向にあった。

**図表 111 時間外等に有志での研修・勉強会を企画・実施している自治体数、
（管理的業務にない児童福祉司1人あたりの児童虐待相談対応件数別）**

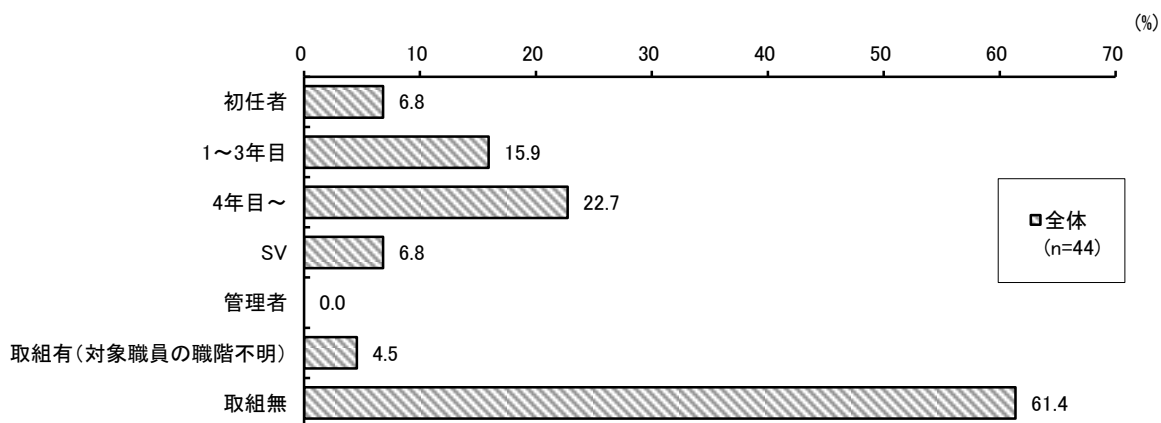
	n	実施率 (%)
30件未満 (n=8)	3	37.5
30件以上40件未満 (n=13)	3	23.1
40件以上50件未満 (n=8)	4	50.0
50件以上 (n=15)	8	53.3
全体	18	40.9

⑥ 他自治体、関係機関等との人事上の交流

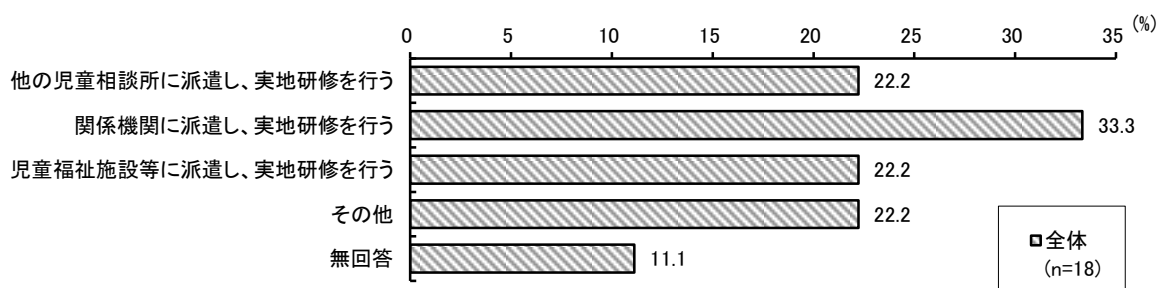
約2割の自治体が、「4年目～」の児童福祉司を対象として、他自治体や関係機関等と人事上の交流を行っていた。

また、他自治体や関係機関等と人事上の交流を行っていると回答した自治体に取り組の具体的な内容について回答を求めたところ、「関係機関に派遣し、実地研修を行う」を選択した比率が約3割であった。

図表 112 対象者のレベル【他自治体や関係機関等と人事上の交流がある】(複数回答)



図表 113 取組の具体的な内容【他自治体や関係機関等と人事上の交流がある】(複数回答)

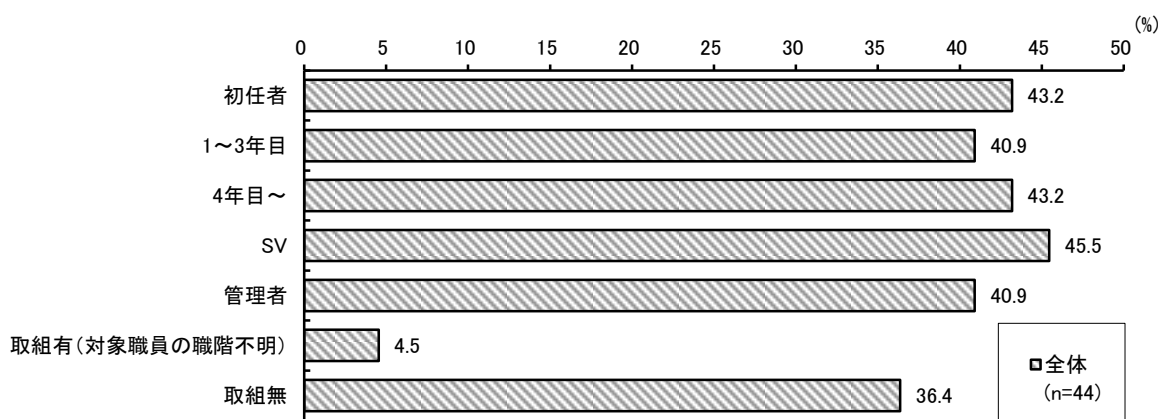


⑦ 他自治体、関係機関等との交流の機会

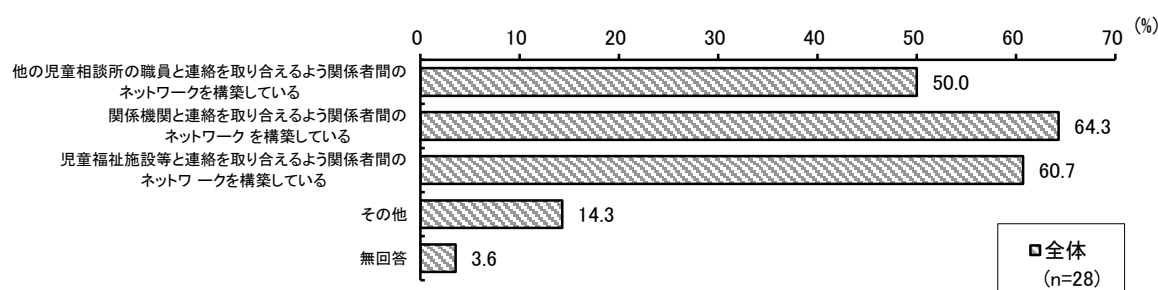
約4～5割の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての児童福祉司、及びスーパーバイザー・管理者を対象として、他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会を設けていた。

また、他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会があると回答した自治体に取り組の具体的な内容について回答を求めたところ、「関係機関と連絡を取り合えるよう関係者間のネットワークを構築している」を選択した比率が6～7割であった。

図表 114 対象者のレベル【他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会がある】
(複数回答)



図表 115 研修の工夫内容【他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会がある】
(複数回答)



⑧ 研修等の具体的な内容・工夫

研修等の具体的な内容については、実施率が比較的低かった、「外部スーパーバイザーの活用」「関係機関との交流」に関して、研修等の具体的な内容を記載した回答が、4件あった。

図表 116 研修等の具体的な内容（自由回答・実施率が比較的低い取組の詳細を抜粋）

・児相職員、市町村職員、施設職員等を対象にし、外部講師を招いて本庁、中央児相が主催する研修会を年数回開催	都道府県
・「スーパーアドバイスチーム等派遣支援事業」のなかで様々な外部の有識者に登録していただき、適宜児童相談所および市町村に派遣	都道府県
・市町村事例のスーパーバイズ	都道府県
・他都市児童相談所との勉強会（コロナで休会中）	政令市

また研修等の効果を高めるための工夫としては、「オンライン開催（5件）」、「研修参加中の業務をあらかじめ調整する（4件）」、「研修の予定を前もって周知する（4件）」等が挙げられた。

(3) ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項等（問 17）

① ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項（自由回答）

ソーシャルワークの基本的な力量として、先行研究や養成課程において示されているもののうち、「人権と倫理」「ニーズ把握・調査」「面接力・技法」「アセスメント」「調整、連携・協働の促進、ネットワーク」「根拠に基づく実践」の6項目について、a：実施している又は受講させている研修（法定研修を除く）、b：OJT（SVを含む）等で留意していること、c：その他（提案や意見）の区別に、実施事項を回答するよう求めた。

各項目について回答があった件数は、以下の通り。

図表 117 ソーシャルワークの研修、OJT取組事項

	人権と倫理	ニーズ把握・調査	面接力・技法	アセスメント	調整、連携・協働の促進、ネットワーク	根拠に基づく実践
研修	25	20	30	26	23	19
OJT等	15	17	22	18	17	11

また、研修・OJT等の内容一覧は、以下を参照されたい。

図表 118 研修に係る記載一覧（児童相談所票）

◆研修のテーマ	
SWの基本的力量	全国自治体の取組内容
人権と倫理	○ 個人情報と不服申し立て ○ トラウマケア ○ 県で実施する子どもの権利擁護、意見表明に関する研修への参加 ○ アドボケイト研修 ○ 人権研修を受講する機会を設けている ○ 職場の人権同和研修 ○ アドボカシー、アドボケイト研修 ○ アドボケイトに関する研修を実施 ○ 子供の権利の考え方 ○ 権利条約 ○ 児福法の理念 ○ 国連「児童の代替的養護に関する指針」 ○ 社会的養護（運営、養育指針、永続性と継続性） ○ 暴力を受けた子どもの理解と対応 ○ 子どもの意見表明支援事業普及啓発研修 ○ 年度当初の新採用や異動による新職員を対象とする研修「権利ノートについて」「児童相談所の法的対応」他 ○ 庁内の人権関連研修等 ○ 障害者差別解消関連の研修
ニーズ把握・調査	○ 子どもをめぐる環境 ○ 子どもの成長・発達 ○ 障害相談の理解と対応 ○ 障害を抱えた保護者の理解 ○ 初期調査に関する研修をインテーク部署にて個別に実施 ○ 所内研修等

	○（社会診断のための）調査 ○ 児童の個人情報の扱い研修 ○ リスクアセスメントツール利用に係る児童相談所 ○ 市町村合同研修会 ○ 乳幼児健康診査等を通じた児童虐待防止対策研修 ○ 所内実務研修「児童相談所の機能と役割」他 ○ 担当やＳＶを含めてのアドバイザーによる定期的な事例検討等
面接力・技法	○ スーパービジョン ○ 性的虐待対応ガイドライン 2011 年版に基づく対応と支援 ○ 児童福祉におけるトラウマインフォームドケアの実践 ○ 性暴力被害児・加害児からの聴き取り ○ 外部ＳＶによる２年目研修（定期的に実際の事例を追いながらＰＤＣＡサイクルを繰り返す） ○ 解決指向アプローチによる面接技法の集団研修 ○ 所内研修の実施 ○ 司法面接研修 ○ 家族支援プログラム研修 ○ 問題解決志向、ＳｏｆＳに関する研修を継続支援の部門を中心に実施 ○ 研修の講師役体験 ○ 所内研修等 ○ 年２回、面接についての研修を実施（中央児童相談所主催） ○ 新任職員研修にて面接技法の講義及びロールプレイ ○ 中央児童相談所職員による面接技法研修 ○ 児童福祉司及び児童心理司２～３年目職員を対象にロールプレイやグループワークを中心とした「実践力強化研修」を実施 ○ 動機づけ面接法：対人援助技術（児童相談所編）児童福祉相談における面接・家庭訪問等について ○ 新任職員に対し、県内の児童相談所と共催で面接スキル研修 ○ ペアレントトレーニング ○ ファシリテーション ○ カウンセリング強化研修 ○ サインズ・オブ・セーフティ・アプローチ研修（基礎編、実践編、スーパーバイズ編） ○ 性的虐待関連研修（ガイドライン、初期被害調査、被害事実確認面接フォローアップ等） ○ 立入調査、臨検・捜索研修 ○ 児童相談所と警察との合同研修 ○ 解決志向面接トレーニング ○ 初期被害調査面接研修 ○ ＮＩＣＨＤ研修、セカンドステップ ○ 所内実務研修（新任研修） ○ 「面接の基本（ケースの見立てと支援の基本）」 ○ 面接スキル研修 ○ 面接ビデオ研修 ○ 介入的ソーシャルワーク力向上研修 ○ 心理療法事例検討会 ○ 援助困難事例検討会
アセスメント	○ 人間理解 ○ サインズオブセーフティの技法を用いたアセスメントの研修

	○ アセスメントとプレゼンテーションに関する研修を実施している ○ 事例を元にしたアセスメント研修を実施している ○ 研修の講師役体験 ○ 会議前に複数での事前アセス ○ 所内研修等 ○ 被害確認面接（司法面接） ○ アセスメント研修 ○ ソーシャルワークの基礎（受容型及び介入型） ○ 虐待対応スキルアップ研修 ○ リスクアセスメントツール利用に係る児童相談所・市町村合同研修会 ○ 安全パートナーリング研修 ○ 所内実務研修（新任研修） ○ 「虐待ケースアセスメント」 ○ 「乳幼児の発達とリスクアセスメント」他 ○ こころのしごと事業研修会
調整、連携・協働の促進、ネットワーキング	○ 支援プラン ○ 研修の講師役体験 ○ 少年センター職員との協働 ○ 警察・検察・児相による司法面接のための研修 ○ 特別養子縁組についての研修 ○ 協同面接合同研修 ○ 児童相談所と警察の立入調査等合同訓練 ○ 新人・新任研修 ○ 他職種、他機関との合同事例検討 ○ 施設等階層別研修への児童相談所職員の参加 ○ アフターケアネット連絡会における研修会
根拠に基づく実践	○ 児童相談所の役割機能と法律 ○ 児童相談所の業務と現状 ○ 記録の意義と目的（記録の書き方） ○ 里親制度 ○ 一年目対象研修（児童心理学の基礎的知識を学ぶ） ○ 各所の弁護士より法に基づく実践などについて研修を実施 ○ 研修の講師役体験 ○ 嘱託弁護士等による所内研修・個別相談 ○ 所内研修等 ○ 常勤弁護士による法的対応研修 ○ 協力弁護士による法律相談 ○ S B S / A H T について医師による研修 ○ 子供の心身の成長発達（胎生期から思春期の子供の体の変化、発達心理学、乳幼児の医学知識、保護者の心理） ○ 生育環境とその影響（愛着、DV、貧困その他） ○ 発達障がいについて ○ 所内実務研修（新任研修） ○ 「児童相談所の機能と役割」他 ○ ○○県児童虐待防止医療ネットワーク事業研修会
◆研修のコンテンツ担当者	
人権と倫理	○ 所長、課長、弁護士等 ○ 児相長 ○ 所内一時保護所に定期訪問する子どもアドボケーター

	☐ 子どもの権利擁護に関わる外部有識者 ☐ 弁護士
ニーズ把握・調査	☐ 所長、課長、弁護士等 ☐ 有識者 ☐ 社会的養護退所者支援団体 ☐ 多職種（主に児童相談所職員） 所内実務研修「児童相談所の機能と役割」他 担当やＳＶを含めて のアドバイザー
面接力・技法	☐ 所長、課長、弁護士等 ☐ 有識者 ☐ 中央児童相談所主催 ☐ 多職種（主に児童相談所職員）による ☐ 中央児童相談所職員による ☐ 児相ＯＢを招いて
アセスメント	☐ 所長、課長、弁護士等 ☐ 有識者 ☐ 多職種（主に児童相談所職員）による
調整、連携・協働の 促進、ネットワー キング	☐ 所長、課長、弁護士等 ☐ 有識者 ☐ 区役所の家庭健康部門（事例検討会） ☐ 児童福祉施設職員、ＮＰＯ職員等 ☐ 特別支援学校、医療機関、施設退所児童等自立支援機関、フオスタ リング機関、児童家庭支援センターとの連携（各関係機関から講 義）
根拠に基づく実践	☐ 有識者（２件） ☐ 弁護士（５件） ☐ 医師（２件） ☐ 警察
◆活用している外部機関	
	☐ 子どもの虹情報研修センター ☐ 武蔵野学院人材育成センター ☐ 国立保健医療科学院 ☐ チャイルドファーストジャパン ☐ 神奈川子ども支援センターつながぐ ☐ ＣＡＰプログラム

図表 119 O J Tに係る記載一覧（児童相談所票）

◆O J T	
S Wの基本的力量	全国自治体の取組内容
人権と倫理	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ S Vによる個別の相談援助場面等での指導・助言。 ○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるS V。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ 支援の開始から終結まで、子どもにわかるように説明を行う。 ○ 援助方針会議等で子どもの意見を確認するよう指示している。 ○ 余裕が無くなってきたときに「児童の最善の利益」を注意喚起。 ○ 援助方針会議等をO J Tの場として捉え実施。 ○ 日常的な相談対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認 等。 ○ 常に子ども目線で対応を行う。 ○ 配置弁護士への相談場面の活用。 ○ 常勤弁護士から、日常的に児童の権利擁護について助言を頂きながら業務にあたることができている。 ○ 子どもの処遇等を決定する際には、子どもの意見が考慮されているか確認を行っている。 ○ 人権等に配慮した対応に留意するとともに、所内のミニ研修等で周知する。 ○ 県内2児相に弁護士配置、他配置されていない児相でも、2週間に1回受理会議に嘱託弁護士が出席。 ○ 担当が業務遂行にあたり見失いがちな人権や倫理について、面接の事前打ち合わせや振り返り等において、意識して指摘等するようにしている。 ○ 子どもの気持ちを聞く際のスタンスや方法等については、子どものニーズを最優先として考えること。
ニーズ把握・調査	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ S Vによる個別の相談援助場面等での指導・助言。 ○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるS V。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ 県で開発した「子どもの育ちのニーズシート」を活用して、ニーズ把握に努める。 ○ 協議等の場で調査の内容を整理している。 ○ 特に虐待の介入部署については日常的に複数での事案対応となるため、手厚くO J Tを受けられる体制となっている。 ○ 担当外のケース協議にバイジーを同席させる。 ○ 一時保護所との交換実習。 ○ 援助方針会議等をO J Tの場として捉え実施。 ○ 日常的な相談対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認 等。 ○ 当事者の発言のみによらない本質的なニーズの把握にとりくむ。 ○ 研修で得た内容を実践に生かす。 ○ 事前に把握している情報の整理と訪問前に聴取すべき内容の打ち合わせを実施。

	○ S Vが参加し、ケース会議を実施。そのなかでケースアセスメントのために不足している調査等について助言を行っている。 ○ 児童票の項目（調査）は、できる限り早くするようにしている。 ○ 所内で受理会議、処遇会議等が頻繁に行われ、その都度、指導を行っている。個別事案の指導を通し、把握すべきニーズやすべき調査について実践的な指導を行う様に留意している。 ○ 多角的な情報収集を行う視点をもつこと。 ○ 初任者には、必要な調査項目などをあらかじめ指示を出している。
面接力・技法	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ S Vによる個別の相談援助場面等での指導・助言。 ○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるS V。 ○ 学識によるS V。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ 面接スキルトレーニング研修で学んだことが、実践できているか確認する。 ○ S Vごとに担当する児童福祉司に対して、小集団による研修を行う等している。S V同席による実践。 ○ 面接等の前に内容を協議する。必要な場合はS Vが同席する。 ○ S Vとの同行、同席面接での事前事後のミーティングなどで面接内容や技法について目標設定や振り返りを行っている。 ○ 面接の同席と振り返りの実施。 ○ 被害確認面接のバックスタッフ ○ 援助方針会議等をO J Tの場として捉え実施。 ○ 日常的な相談対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認 等。 ○ S Vからの助言を受けながら、常に面接力の向上に取り組む。 ○ 面会・家庭訪問等で実践に生かす。 ○ ジェノグラムを活用した面接について助言。 ○ S Vによる面接前の目的の整理及び面接後の振り返りを実施。職権一時保護を行ったケース保護者との面接にはS Vが同席しO J Tを行っている。 ○ 職員の経験年数に応じた研修を実施している。 ○ 児童福祉司経験者等が面接の際などに同席している。 ○ 先輩職員の面接場面に同席し、相談者の思いを聞き出す技術を学ぶ。 ○ 援助方針会議やグループ会議等での自己研鑽。 ○ 困難ケースや特に新人担当の面接においては、面接前に打ち合わせをし、面接後に振り返りを行っている。面接前に準備できることは整理し、面接時でなければ決められないことは明白にしておく。振り返りは、どこまでできたかを振り返ると同時に、次に活かされる点を確認するように心がけている。 ○ ケースのストレングスや支援者としての長期的展望を意識する。※困難ケースの面接には、S Vが面接に同席するなどしている。 ○ 同席面接を実施したり、モニターで面接場面を観察しながら、面接後に助言を行っている。
アセスメント	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ S Vによる個別の相談援助場面等での指導・助言。

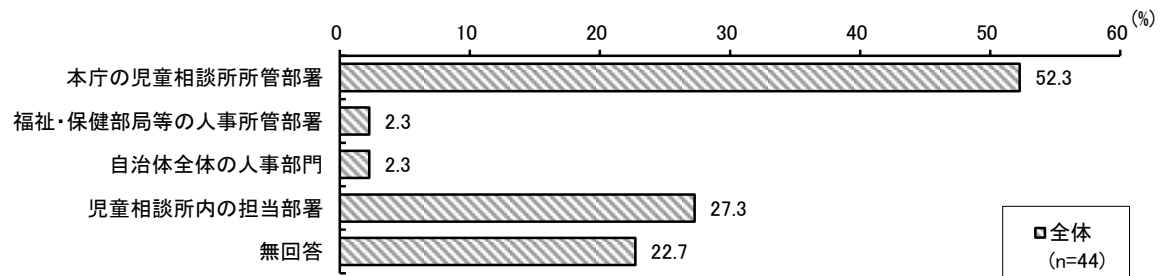
	○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるＳＶ。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ （再掲）県で開発した「子どもの育ちのニーズシート」を活用して、ニーズ把握に努める。 ○ ＳＶごとに担当する児童福祉司に対して、小集団による研修を行う等している。ＳＶ同席による実践。 ○ 判定会議、担当者協議において行っている。 ○ 見立てについて協議。 ○ 担当外のケース協議にバイジーを同席させる。 ○ 援助方針会議等をＯＪＴの場として捉え実施。 ○ 日常的な相談対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認等。 ○ 起こりうる危機を十分に検討した上でのアセスメントの実施。 ○ 社会診断会議、心理診断会議等にてアセスメントを行い、ＳＶが助言。 ○ リスクアセスメントの実施と項目にない状態の評価。 ○ ＳＶが参加し、ケース会議を実施。そのなかでアセスメントをしている。 ○ 職員の経験年数に応じた研修を実施している。 ○ 受理・援助方針会議におけるアセスメントへの参加を通して、力量向上を図っている。 ○ 困難ケースについては、外部の専門家の意見を聞いている（大学教授） ○ 受理や処遇会議にできるだけ参加し、ケースを通してアセスメントの視点について学ぶ機会を持つようにしている。 ○ 落ちがないように多様な視点から評価することと、それでどうするかという事を意識するように留意している。担当だけではなくＳＶを入れ、ＳＶも１人ではなく複数にし、ＳＶだけでなくアドバイザーを入れ、と複雑微妙なケースほど、複数人によりアセスメントをするようにしている。 ○ 児童福祉の観点だけでなく、多角的なアセスメントを行うこと。※必要に応じて外部の専門家の意見を聞ける体制としている。
調整、連携・協働の促進、ネットワーク	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ ＳＶによる個別の相談援助場面等での指導・助言。 ○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるＳＶ。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ 会議等の際には、子どもや保護者に参加を求めている。 ○ ネットワーク会議へＳＶが同行する。 ○ 関係者会議におけるＯＪＴ。 ○ 地域資源の情報収集を指示。 ○ ＤＶ加害者・被害者双方について理解を深める研修（民間団体・ＮＰＯ）。 ○ 援助方針会議等をＯＪＴの場として捉え実施。 ○ 個別ケース会議等参加前の協議及び参加後の振り返り。 ○ 日常的な対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認等。 ○ 関係機関との良好な関係性の構築。

	○ 担当外ケースの個別ケース検討会議への同行など。 ○ 困難ケースのネットワーキングについて外部ＳＶへの相談を定期的に行っている。また、地域の個別支援会議にＳＶが同席している。 ○ 研修という形ではないが、関係機関と円滑に連携できるよう調整し、所内で共有、周知している。 ○ 市町で開催される要対協の会議等に、先輩職員に同席する形で参加したり、学校訪問等に同席したりして、関係機関との連携のあり方を学ぶ。 ○ 県内２児相に警察官を２名配置（他児相を兼務）。 ○ 特に困難が予想されるケースや新人担当の場合はＳＶも一緒に取り組むようにしている。他機関の業務を理解し、他機関に過剰な期待を抱かず、他機関に無理なお願いをしないように心がけている。 ○ 他機関の役割と限界を理解した連携。 ○ 関係機関とは顔の見える関係性を築くよう助言している。
根拠に基づく実践	○ 日ごろから、上司や同僚に報告、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。 ○ ＳＶによる個別の相談援助場面等での指導・助言。 ○ ケース会議や定例会議等における所長、弁護士等によるＳＶ。 ○ 事例を通して適切な気付きが与えられるように声掛けや個別の面接、面接等の同席を行っている。 ○ （再掲）県で開発した「子どもの育ちのニーズシート」を活用して、ニーズ把握に努める。 ○ 判定会議において確認する。 ○ 事例検討を通して周知する。 ○ 弁護士相談する。 ○ 援助方針会議等をＯＪＴの場として捉え実施。 ○ 日常的な相談対応のなかでの振り返りや援助方針会議のなかでの確認等。 ○ 新たなプログラム等の導入に向けてアンテナを高く持つこと。 ○ 社会診断所見作成時の情報整理や論理構成への助言。 ○ 常勤弁護士と共に子どもを守るための法令の活用、実践ができている。 ○ 一時保護所では、子どもの問題行動についてトラウマインフォームドケアの視点を基本にした実践に取り組んでいる。 ○ 県内２児相に弁護士配置、他配置されていない児相でも、２週間に１回受理会議に嘱託弁護士が出席。 ○ 医療機関等の専門家からの助言を受ける体制としている。

② 上記①を回答した方の所属

ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項において、上記①を回答した方の所属は、「本庁の児童相談所所管部署」（52.3%）が多かった。

図表 120 ソーシャルワークの基本的な力量に関する設問回答者の所属（複数回答）



(4) 「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²⁰」について (自由回答)(問 18)

本事業のとりまとめとして、キャリアパスのモデルを示していくことについて、自由回答では以下の通り、4件の回答があがった。

図表 121 キャリアパスモデル作成に関する意見

- ・子ども福祉分野（特に社会的養護分野）は市町村にとってはマイナー分野であり専門職の確保の動機が乏しく、小規模町村では事務職は兼務で対応を行っている場合もある。この分野の体制整備についてはとても重要で、国が主導的に義務も含んだ基準を示していただきたい。
- ・子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパスについて、児童福祉司や教育指導担当児童福祉司（スーパーバイザー）だけでなく、児童心理司や一時保護所職員についても、まずは一定の専門性を有するために法定研修に準じるような演習を含んだ研修、または人材養成・キャリアパスのガイドラインの策定等に国が取り組んでほしい。
- ・全国的に児童虐待対応件数が年々増加傾向にある一方で、地方自治体では児童福祉司・児童心理司等児童福祉業務に当たる人材不足という問題を抱えており、新任職員を育成する指導者不足、指導者を育成する機会の確保が困難、通常業務対応により研修会実施が困難など、課題は山積みである。地方自治体の現状を踏まえ、適切な人材養成のスキームを構築いただきたい。
- ・職員のバーンアウトを防ぎ、福祉の現場を将来にわたり、安定的に担う人材育成を図るため、他県における先進的な取組があれば情報提供して欲しい。

²⁰ 民間機関を含めた自治体内外との人事交流や派遣、他自治体等で積んだ経験を積極的に評価する等の人材流動化の流れ、等を含めて、回答を求めた。

その他の意見は、以下の通り。

**図表 122 「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」に関する
その他自由回答結果一覧**

・児童相談所間の意見交換や情報交換が活発になるような取り組み研修機会を増やしてほしい。例えば管理職やＳＶが集まり事例検討をする機会を年に１回など。	都道府県
人材養成をしていく前提条件として、人材確保の問題があり、そのためには、子ども家庭福祉分野を魅力的で働きやすい職場に変えていく必要がある。国が、児相の管轄区域の参酌基準、一時保護所独自の職員配置数、常態化した定員超過の解消等を検討し示したことは、現場にいい影響を与えてくれている。	政令市
・令和２年度に「〇〇県児童福祉職人材育成計画」を策定し、これに基づいて育成を行っている ・心理職についても今年度策定予定	都道府県
・児相開設にあたり児童相談所経験者を任期付きで採用し、初期の体制整備及び後進育成を実施した。 ・特別区内で協働し合同研修を実施。複数回の連続講座は各区持ち回りで開催することにより、事務処理及び費用の負担を分散。	政令市
本市は、一時保護所以外の入所施設（障害児、障害者、高齢者、困窮者）をすべて民間へ委託（指定管理含む）した経過がある。相談支援の基礎は、生活をどうアセスメントをするかという力が必要だが、職員にその経験を積ませる場所がない（よって、アセスメント力は低下している）。保育園や障害児の支援機関、国の施設等に３日～１年間、社会福祉職や心理職を研修派遣しているが、全体から見るとかなり少数である。直接処遇場所を手放した自治体は多いため、自治体同士の個々のやり取りではなく、育成のための場所として、国の施設などを活用する手法が作れないか。目先の育成だけでなく基礎作りが必要だと感じている。	政令市
理想としては、児童福祉司が５年以上の経験を積み、ＳＶとなって新たな児童福祉司を育成する体制が必要であり、そのためには、主に２つの課題が考えられる。１つ目は人事異動。役所のルールに合わせると人材育成は難しいため、児童福祉司としての異動ルールを設ける必要がある。２つ目は組織体制。未経験者が多く、経験者（といっても２～３年）が何人もの未経験者を教育・指導することになり、経験者は自身の業務と周囲のフォローで負担が大きくなり異動を希望することが多いため、ある程度の経験者はケース担当からはずす等の体制も必要である。	政令市
ジョブローテーションで他の職種を経験する機会が少なくなっている。民間機関を含め、総合交流は必要。	都道府県
職員のバーンアウトを防ぎ、福祉の現場を将来にわたり、安定的に担う人材育成を図るため、他県における先進的な取組があれば情報提供して欲しい。 ＜本県における主な取組＞ ・福祉分野の人材育成推進会議の開催 ・専門職の本庁配置、他部局との人事交流、厚労省への研修生派遣	都道府県

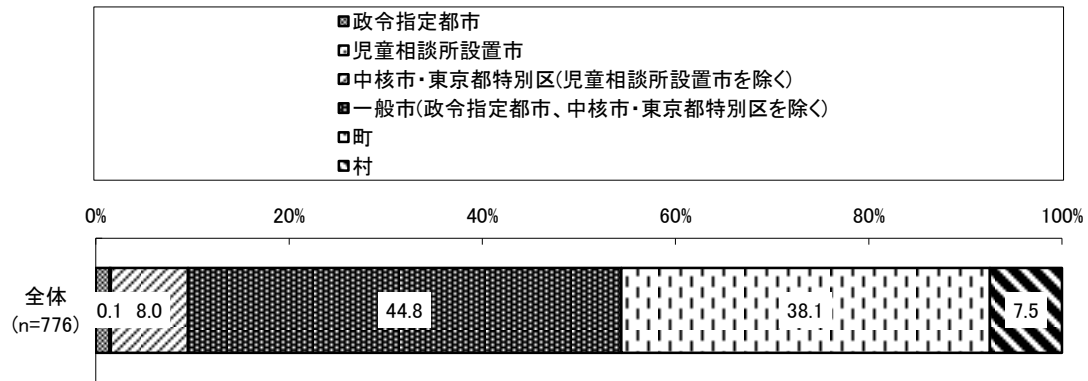
3. 調査結果（市区町村票）

1) 自治体の概要

（1）自治体属性（問1）

回答頂いた自治体の属性は、以下の通り。

図表 123 自治体区分

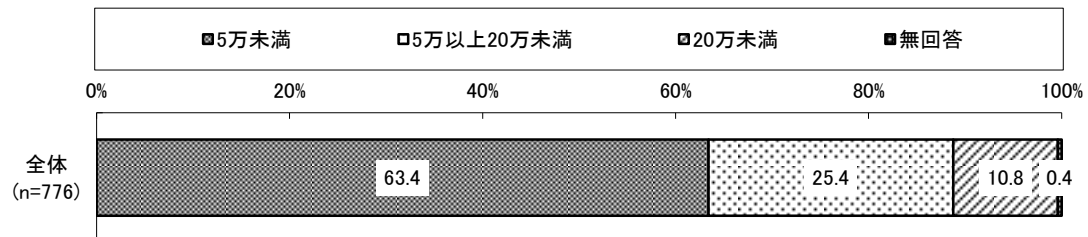


（2）自治体の人口と職員数（問2）

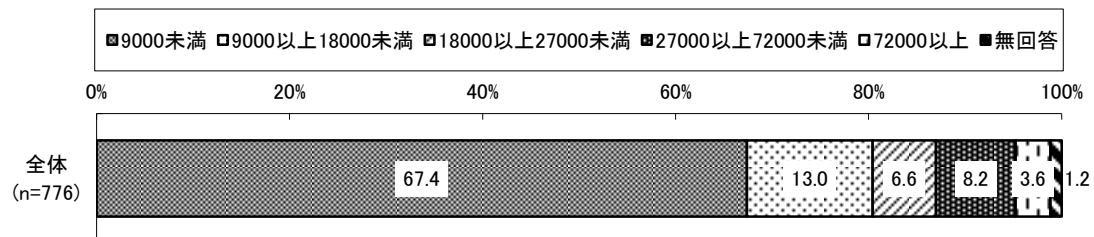
① 自治体の人口、および18歳未満人口

回答頂いた自治体の人口、および18歳未満人口は、以下の通り。

図表 124 自治体の人口



図表 125 18歳未満人口



② 自治体の職員数（定数）

回答頂いた自治体の職員数（定数）の平均値²¹について回答を求めた結果、正規職員数の平均値は、首長部局全体で 595.1 人、福祉・保健部署²²で 195.5 人、子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署²³で 18.4 人であった。また職員数は自治体区分²⁴ごとに大きく異なった。

図表 126 自治体の職員数（定数・平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=733)	595.1	321.0	916.2
政令市(n=11)	6760.7	2691.7	9452.5
中核市・特別区(n=62)	2153.7	1077.9	3231.5
一般市（大規模）(n=69)	1119.2	696.0	1815.1
一般市（小規模）(n=255)	417.9	258.0	675.8
町村(n=336)	132.6	74.7	207.3

図表 127 福祉・保健部署の定員数（定数・平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=733)	195.5	135.1	330.5
政令市(n=11)	2433.5	1461.1	3894.5
中核市・特別区(n=61)	690.7	408.9	1099.6
一般市（大規模）(n=69)	386.9	299.5	686.4
一般市（小規模）(n=259)	135.6	111.0	246.5
町村(n=333)	37.8	25.8	63.6

図表 128 子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署の職員数（定数・平均値）

	正規職員(人)	会計年度任用職員等(人)	計(人)
全体(n=740)	18.4	19.2	37.6
政令市(n=10)	234.9	316.0	550.9
中核市・特別区(n=63)	75.0	64.9	139.9
一般市（大規模）(n=69)	21.2	26.5	47.7
一般市（小規模）(n=268)	10.9	14.0	24.9
町村(n=330)	6.6	4.1	10.7

²¹ 自治体の職員数に関する設問（問(2)）は、①首長部局全体、②福祉・保健部署所属職員数、③児童相談所職員数の各項目について、「a.正規職員」「b.a 以外の会計年度任用職員等」「計」のすべてに回答があったもののみを集計対象とした。

²² 「福祉・保健部署」とは、自治体内の保健福祉所管部署(医療・健康増進等を含む)／出先の福祉・保健等に関わる機関／公立福祉施設、公立病院等を含む。

²³ 母子保健を担当する部署が別に設けられている場合は、その職員は除く。また保育や幼児教育等を担当する部署が別に設けられている場合は除く。

²⁴ 市区町村票では、調査対象自治体を、「政令市」「中核市・特別区」「一般市（大規模）」「一般市（小規模）」「町村」の 5 つの自治体区分に分けている。なお「一般市（大規模）」は児童人口 18,000 人以上の一般市、「一般市（小規模）」は児童人口 18,000 人未満の一般市としている。

福祉・保健部署の正規職員数の割合（首長部局比）の平均値は、自治体区分ごとに、25%～35%程度とバラツキがあった。。また、児童相談所職員の占める割合（平均値）は、2%台であった。

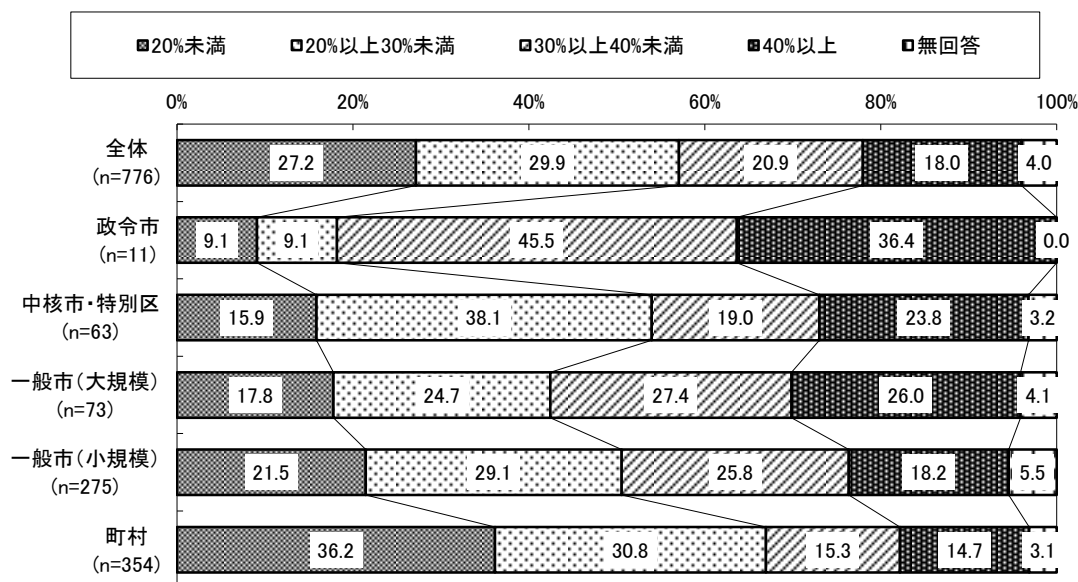
図表 129 首長部局に占める正規職員数の比率

	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%

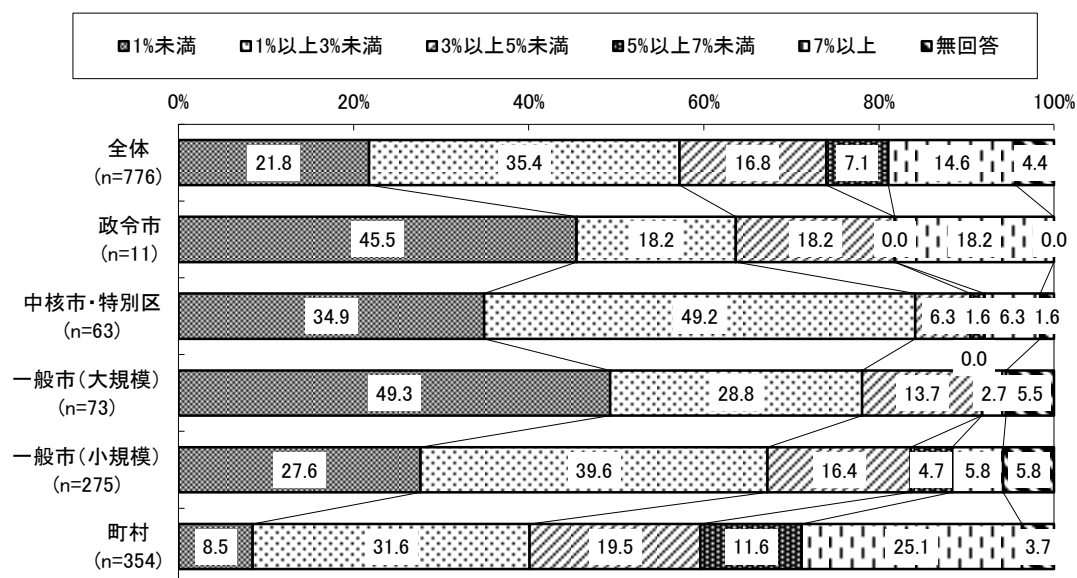
	子ども家庭福祉分野の相談支援職員の割合
政令市(n=11)	5.0%
中核市・特別区(n=62)	3.1%
一般市（大規模）(n=69)	2.1%
一般市（小規模）(n=259)	3.0%
町村(n=341)	6.0%

職員数の割合分布についても、算出を行った。結果は以下の通り。

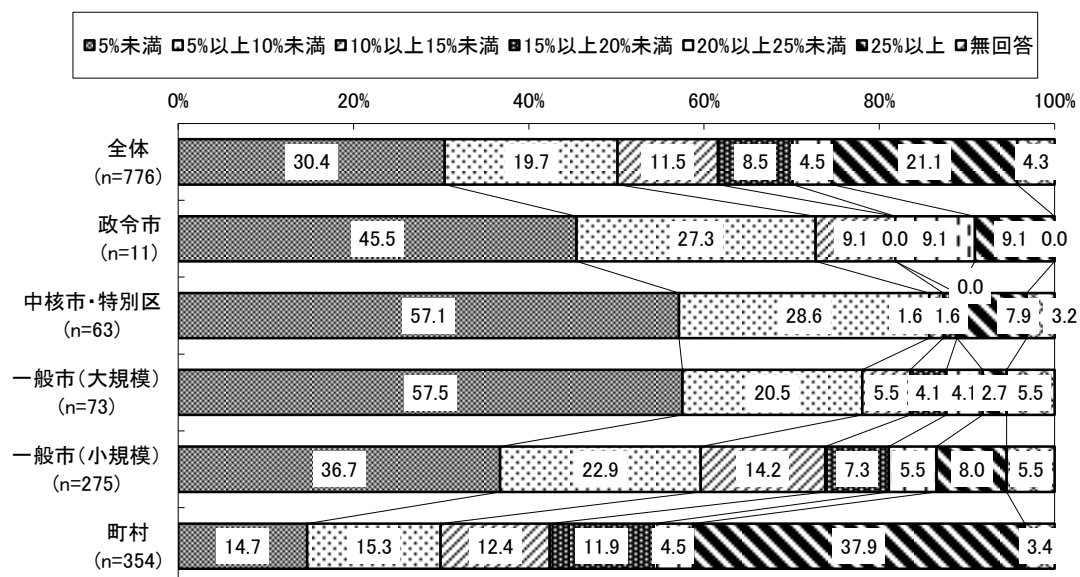
図表 130 首長部局の全職員に占める福祉・保健部署の職員の割合（正規職員）＜問2（2）_②a÷問2（2）_①a＞



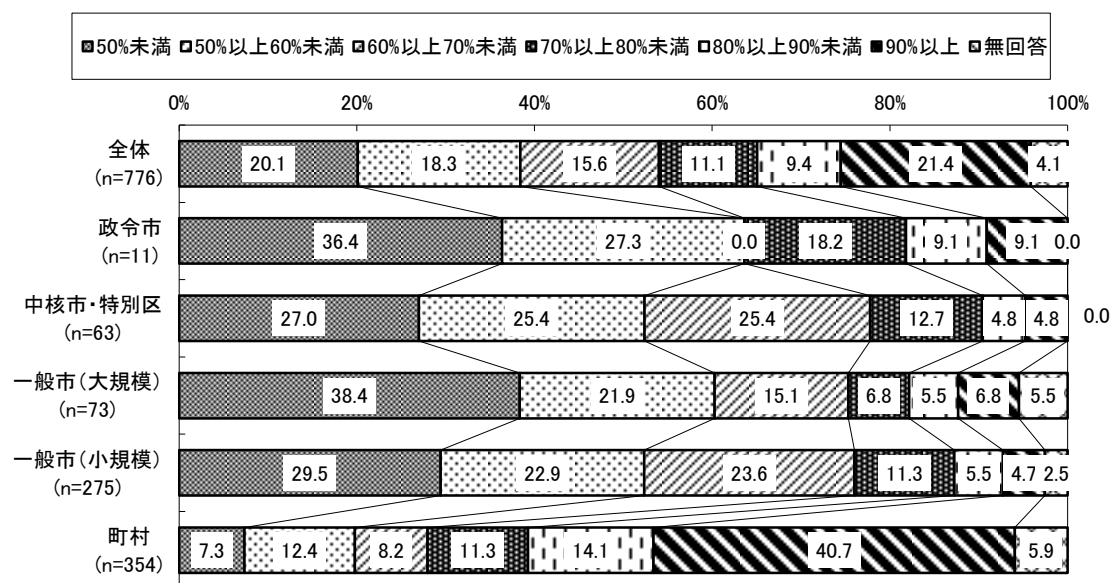
図表 131 首長部局の全職員に占める、子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署職員の割合
(正規職員) <問2(2)_③a÷問2(2)_①a>



図表 132 福祉・保健部署に占める、子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署職員の割合
(正規職員) <問2(2)_③a÷問2(2)_②a>



図表 133 子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署職員のうち、正規職員の割合
 <問2(2)_③a÷問2(2)_③計>



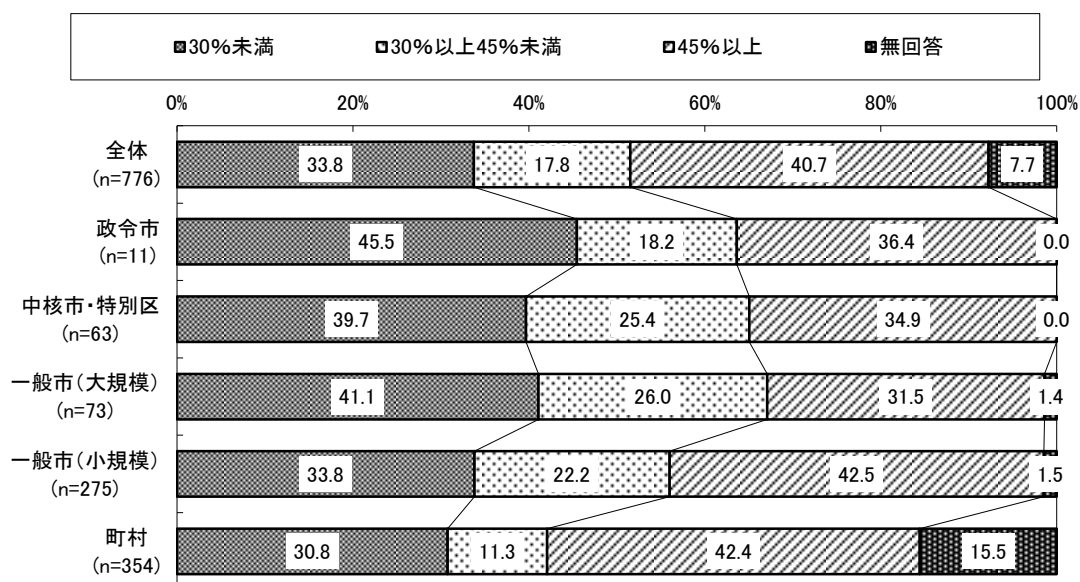
(3) 令和2年度福祉行政報告例「児童相談種別対応件数」データ(問3)

令和2年度福祉行政報告例に提出した相談対応件数、養護相談対応件数、児童虐待相談対応件数は、以下の通り²⁵。

図表 134 令和2年度福祉行政報告例「児童相談種別対応件数」(平均値)

	①相談対応件数 (件)	②養護相談対応件 数(件)	③児童虐待相談 対応件数(②の内 数)(件)	④児童虐待相談 以外の対応件数 (①－③)(件)
全体(n=765)	489.7	328.5	216.9	272.8
政令市(n=11)	4037.2	1972.0	1280.1	2757.1
中核市・特別区(n=63)	3241.3	2431.8	1632.9	1608.4
一般市(大規模)(n=73)	738.1	458.0	296.2	441.9
一般市(小規模)(n=272)	214.6	133.3	83.7	130.9
町村(n=346)	39.7	19.4	13.2	26.5

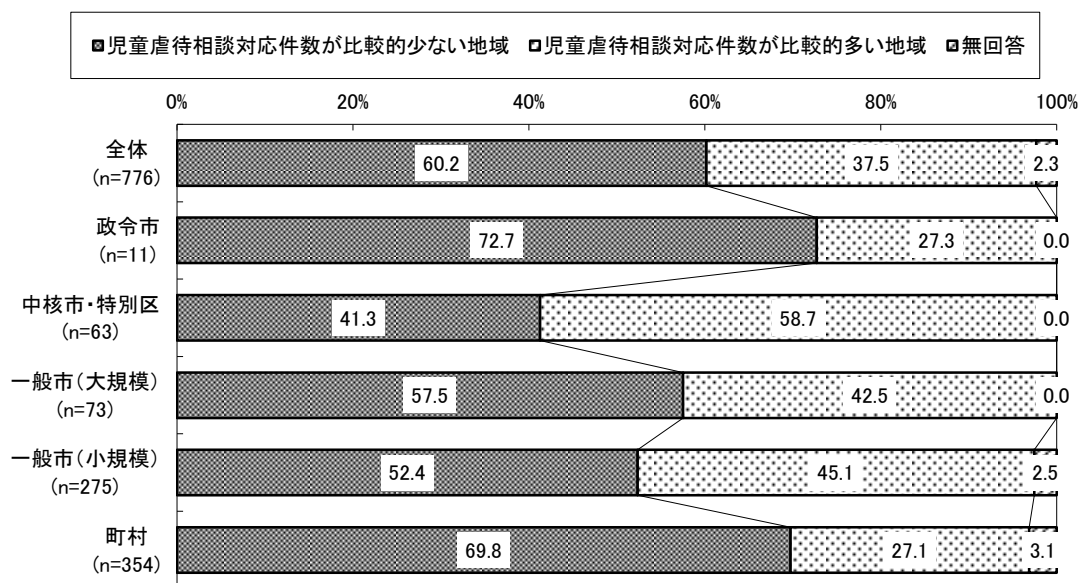
図表 135 児童虐待相談対応件数の割合



²⁵ 本設問の全ての解答欄が空欄であった11自治体については、平均値の集計対象から外している。

市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置要綱における、虐待対応専門員の上乗せ配置の算定式²⁶を援用して児童虐待相談対応件数の地域性を算出したところ、児童虐待相談対応件数が比較的多い（虐待対応専門員の上乗せ配置が必要とされる）自治体は、全体の4割弱であった。

図表 136 児童虐待相談対応件数の地域性



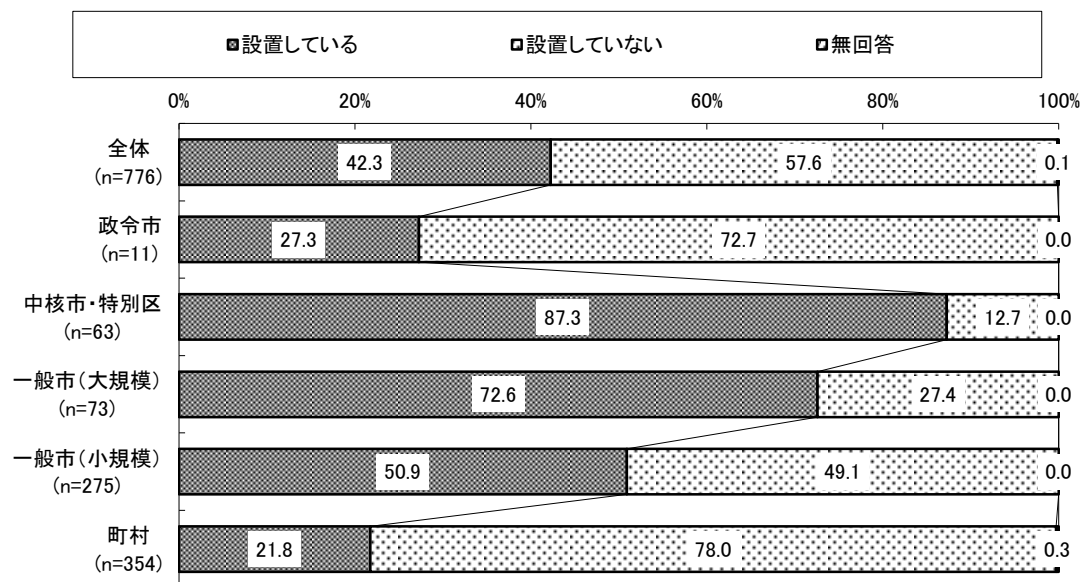
²⁶ 「市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置運営等について」（令和3年4月15日子発0415第6号）では、人口千人当たりの児童虐待相談対応件数が全国平均を上回る市区町村（支援拠点）において、虐待対応専門員の類型ごとの最低配置人員に上乗せして配置することを標準とすることとしている。

(4) 子ども家庭総合支援拠点および要保護児童対策調整機関について（問4）

① 子ども家庭総合支援拠点の設置有無

子ども家庭総合支援拠点を設置している自治体の割合は、全体の4割程度であった。

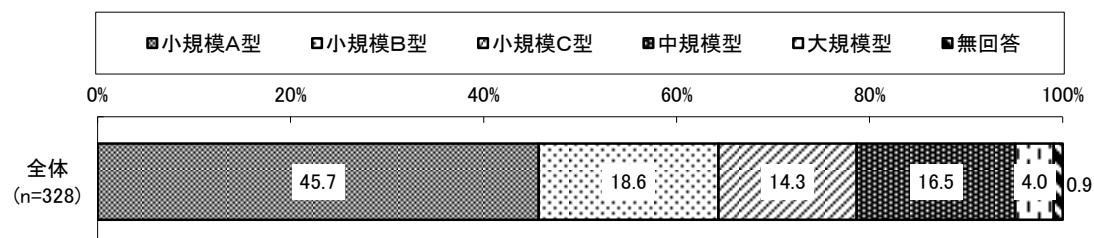
図表 137 子ども家庭総合支援拠点を設置している自治体の割合



② 管内の子ども家庭総合支援拠点について

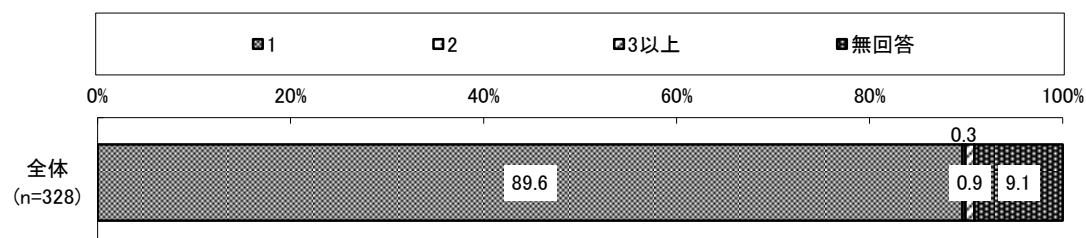
子ども家庭総合支援拠点を設置していると回答した自治体のうち、半数弱は、「小規模A型」を設置していると回答した。

図表 138 類型



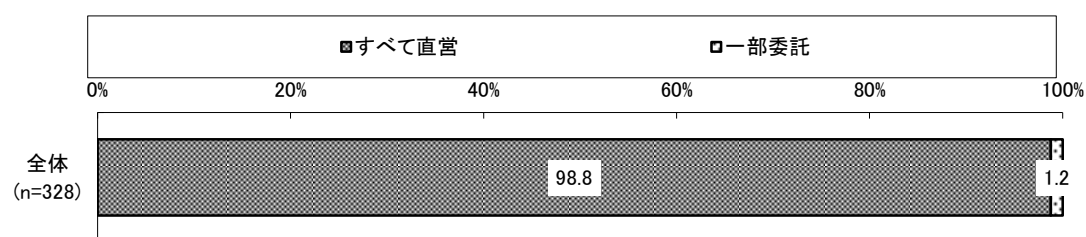
子ども家庭総合支援拠点を設置していると回答した自治体のほとんどは、「1か所」設置していると回答した。

図表 139 設置箇所数



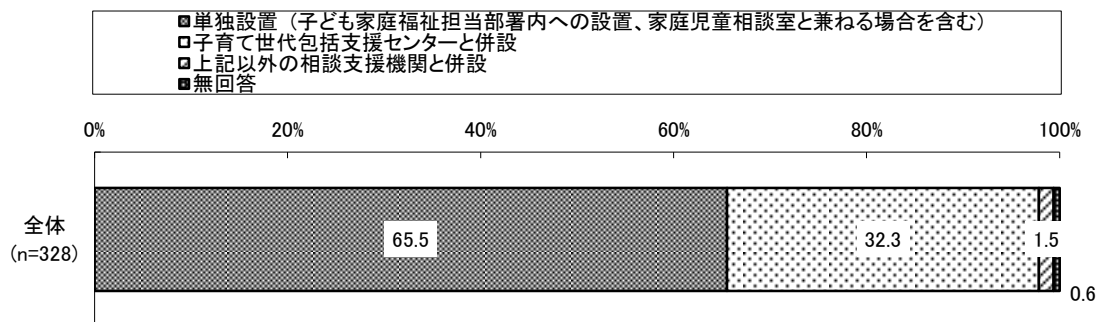
子ども家庭総合支援拠点を設置していると回答した自治体のほとんどは、全て直営で運営していると回答した。

図表 140 運営主体



子ども家庭総合支援拠点を設置していると回答した自治体のうち3割程度は、子育て世代包括支援センターと併設していた。

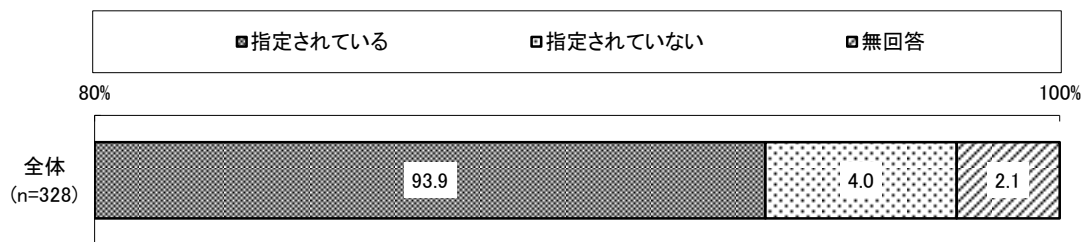
図表 141 他機関併設の有無



※「単独設置」は子ども家庭福祉担当部署内への設置、家庭児童相談室と兼ねる場合を含む

子ども家庭総合支援拠点を設置している自治体のうち、子ども家庭総合支援拠点が要保護児童対策調整機関に指定されている割合は、9割を超えた。

図表 142 要保護児童対策調整機関に指定されている割合



③ 子ども家庭総合支援拠点の職員配置状況

子ども家庭総合支援拠点の職員の配置状況について、回答を求めた。

182 自治体 (全体の 55.5%) が正規職員 (専従) を置いていた一方で、正規職員が兼務のみ (専従の正規職員がいない) の自治体の数は、141 自治体 (全体の 43.0%) であった。

また正規職員、及び会計年度任用職員等がともに兼務のみで対応している自治体の割合は、30.8% (101 自治体) であった。

図表 143 職員の配置状況別自治体数

n=328		正規職員			
		専従○ 兼務○	専従○ 兼務×	専従×	専従×
会計年度任用職員等	専従○、兼務○	12	9	9	1
	専従○、兼務×	42	95	32	1
	専従×	7	5	76	1
	専従×	5	7	24	0

④ 子ども家庭総合支援拠点の正規職員の資格保有状況

子ども家庭総合支援拠点の正規職員の資格保有状況²⁷は、以下の通り。

図表 144 子ども家庭総合支援拠点の正規職員の資格保有人数（平均）

(人)	社会福祉士・精神保健福祉士	児童福祉司と同様の資格を有する者	保健師・助産師・看護師	教員免許を有する者
全体(n=327)	1.6	0.8	1.5	0.6
政令市(n=3)	3.0	0.3	34.3	0.3
中核市・特別区(n=55)	4.9	2.9	1.8	1.2
一般市（大規模）(n=53)	2.0	0.6	1.3	0.7
一般市（小規模）(n=140)	0.7	0.4	0.9	0.5
町村(n=76)	0.4	0.1	1.1	0.3
(人)	保育士、児童指導員	心理（公認心理師等）	医師	左記以外の資格を有する者
全体(n=327)	0.9	0.4	0.0	0.2
政令市(n=3)	8.3	0.0	0.0	0.0
中核市・特別区(n=55)	2.4	2.0	0.0	0.5
一般市（大規模）(n=53)	0.9	0.3	0.0	0.4
一般市（小規模）(n=140)	0.4	0.1	0.0	0.2
町村(n=76)	0.5	0.1	0.0	0.1

²⁷ 子ども家庭総合支援拠点を設置していると回答し、かつ、正規職員の資格保有状況について全ての解答欄が空欄だった1自治体については、本設問の集計対象から外した。

⑤ 要保護児童対策調整機関の調整担当者の職員配置状況【子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体】

子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体に、要保護児童対策調整機関の調整担当者配置状況について、回答を求めた。

正規職員（専従）を置いている自治体の割合は、18.0%（88 自治体）であった一方で、正規職員が兼務のみ（専従の正規職員がいない）の自治体の割合は、71.9%（351 自治体）であった。

また正規職員、及び会計年度任用職員等がともに兼務のみで対応している自治体の割合は、62.7%（306 自治体）であった。

図表 145 職員の配置状況

n=447		正規職員			
		専従○ 兼務○	専従○ 兼務×	専従×	専従×
会計年度任用職員等	専従○、兼務○	3	1	7	1
	専従○、兼務×	17	22	42	2
	専従×	4	3	82	2
	専従×	17	21	220	2

⑥ 正規職員の所持資格状況【子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体】

子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体における、要保護児童児童対策調整機関の調整担当者の正規職員の所持資格状況²⁸は、以下の通り。

図表 146 要保護児童対策調整機関の調整担当者の所持資格状況（平均）

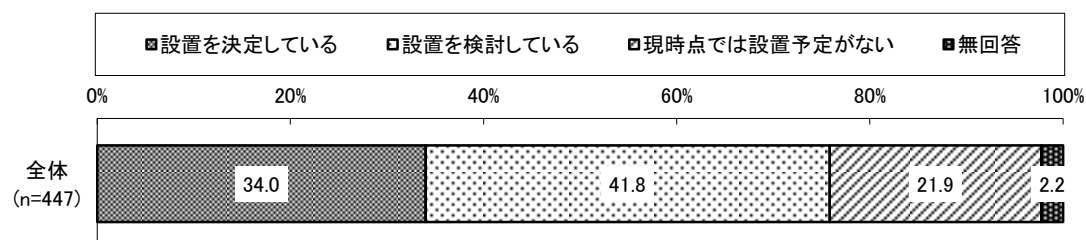
(人)	社会福祉士・精神保健福祉士	児童福祉司と同様の資格を有する者	保健師・助産師・看護師	教員免許を有する者
全体(n=421)	0.8	0.3	1.2	0.2
政令市(n=8)	20.1	6.4	22.3	1.6
中核市・特別区(n=8)	2.6	0.5	1.1	0.4
一般市（大規模）(n=20)	1.3	0.8	0.9	0.6
一般市（小規模）(n=128)	0.5	0.2	0.6	0.3
町村(n=257)	0.3	0.1	0.8	0.1
(人)	保育士、児童指導員	心理（公認心理師等）	医師	左記以外の資格を有する者
全体(n=421)	0.3	0.1	0.0	0.3
政令市(n=8)	1.9	1.6	0.4	11.4
中核市・特別区(n=8)	0.8	1.0	0.0	0.1
一般市（大規模）(n=20)	0.7	0.3	0.0	1.4
一般市（小規模）(n=128)	0.4	0.1	0.0	0.1
町村(n=257)	0.3	0.0	0.0	0.1

²⁸ 子ども家庭総合支援拠点を設置していないと回答し、かつ、正規職員の所持資格状況について全ての解答欄が空欄だった 26 自治体については、本設問の集計対象から外した。

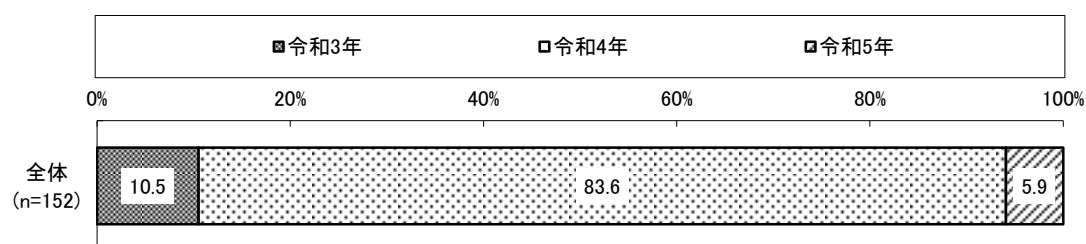
⑦ 子ども家庭総合支援拠点の設置予定【子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体】

子ども家庭総合支援拠点が未設置の自治体に設置予定を聞いたところ、設置を決定している自治体が3割強、設置を検討している自治体が4割程度であった。また設置を決定している自治体のうち、8割以上が、令和4年に開設予定であった。

図表 147 子ども家庭総合支援拠点の設置予定



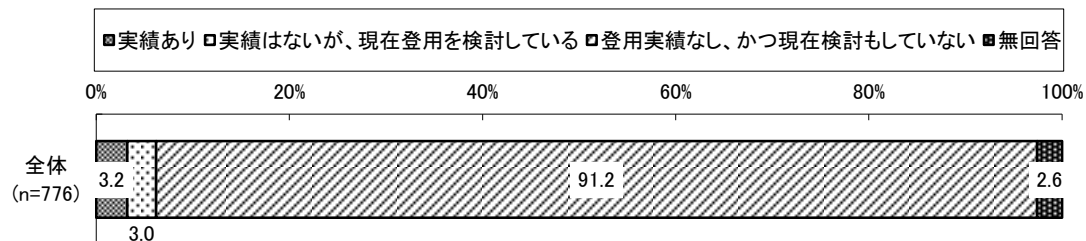
図表 148 設置予定時期（設置を決定している場合）



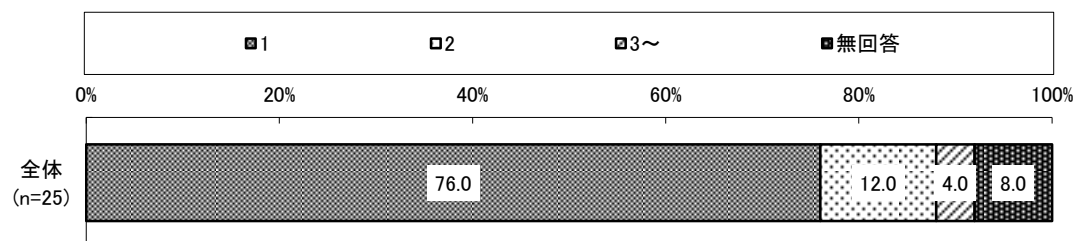
（５）直近５年間にける非正規職員の正規職員への登用状況（問５）

子ども家庭福祉における相談支援を担う部署において、直近５年間で非常勤職員を正規登用した実績がある自治体は、３％程度であった。

図表 149 非常勤職員の正規登用



図表 150 非常勤職員の正規登用人数（直近５年間）



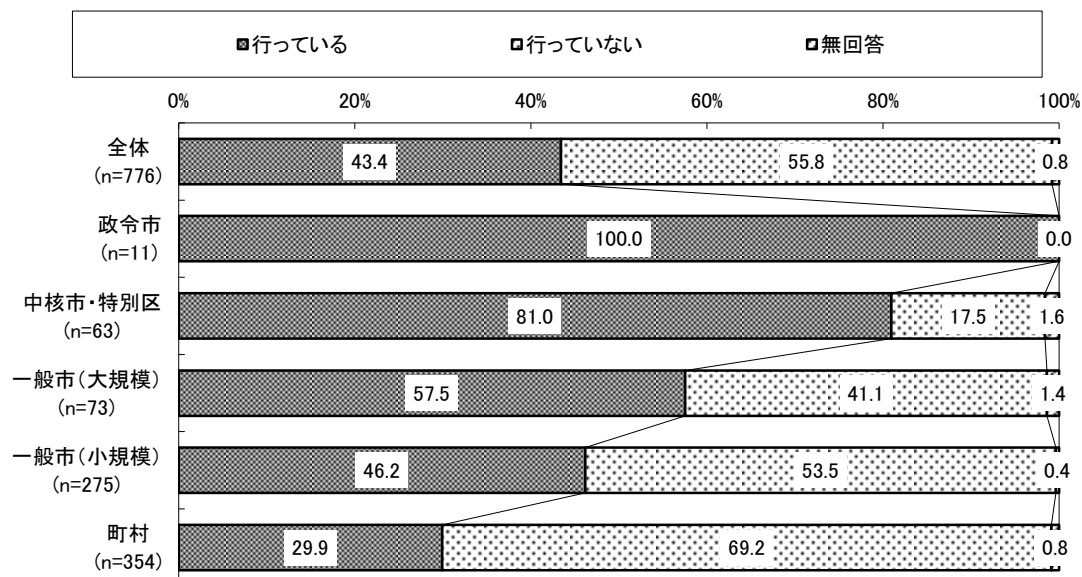
2) 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員の採用、異動、昇任等について

(1) 福祉専門職（「福祉」「行政職（福祉）」等としての区分）の採用（問6・問7）

① 福祉専門職採用実施有無

福祉専門職（「福祉」「行政職（福祉）」等としての区分）の採用を実施している自治体の割合は、約4割であった。

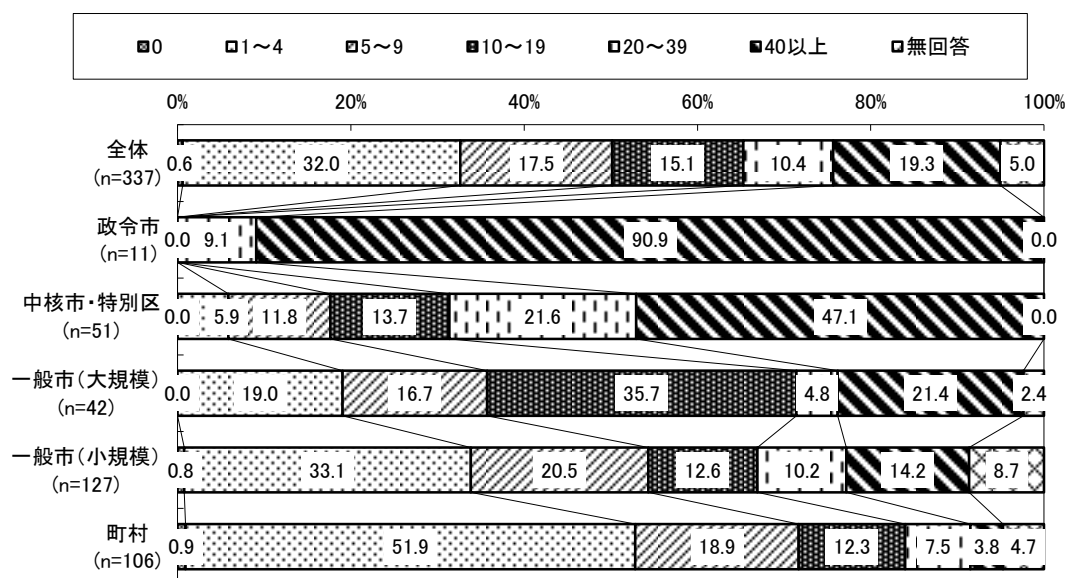
図表 151 福祉専門職の採用（自治体区分別）



② 福祉専門職の在職者数

福祉専門職（「福祉」「行政職（福祉）」等としての区分）の採用を実施している自治体における福祉専門職在職者数の分布は以下の通り。

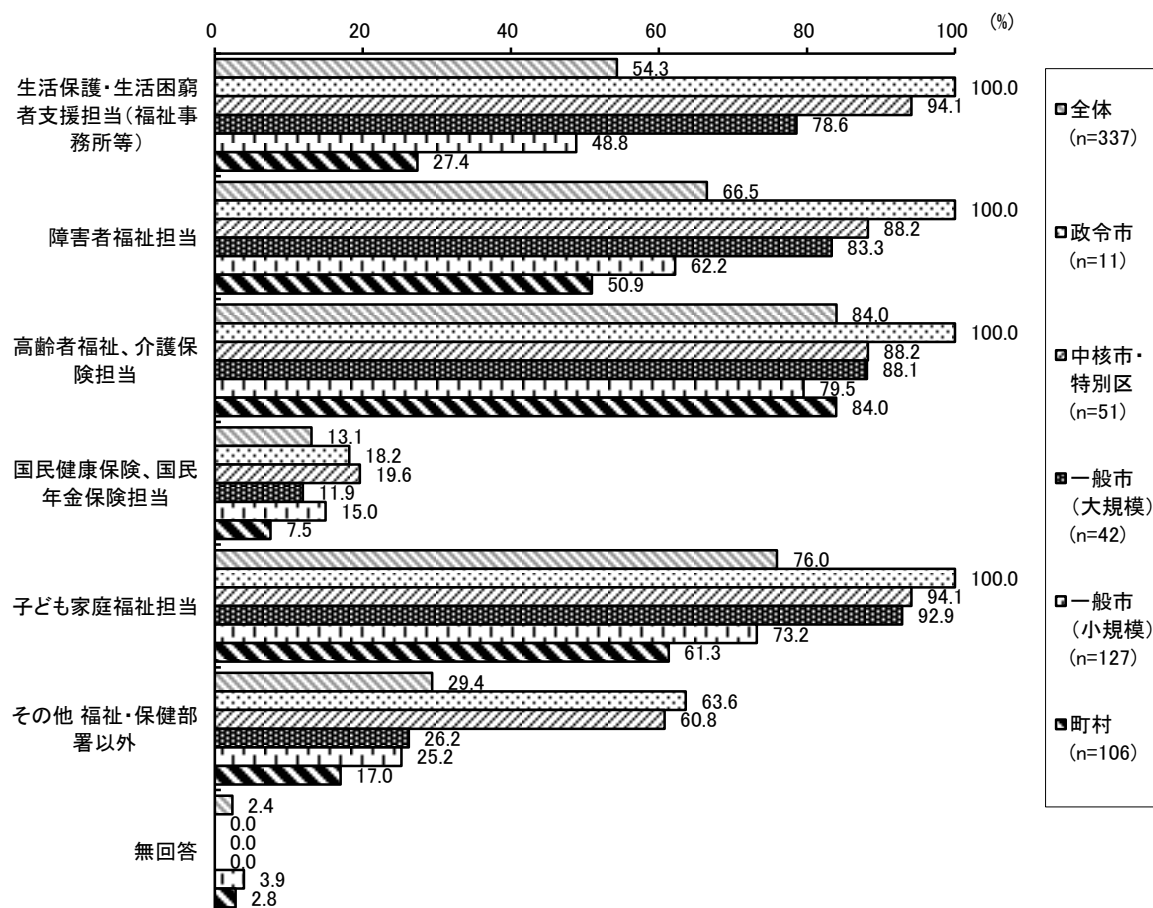
図表 152 福祉専門職の在職者数（自治体区分別）



③ 福祉専門職が配置される部署

福祉専門職（「福祉」「行政職（福祉）」等としての区分）の採用を実施している自治体うち、8割程度が福祉専門職の配属先が「高齢者福祉、介護保険担当」と「子ども家庭福祉担当」であった。

図表 153 福祉専門職の配属先（自治体区分別）

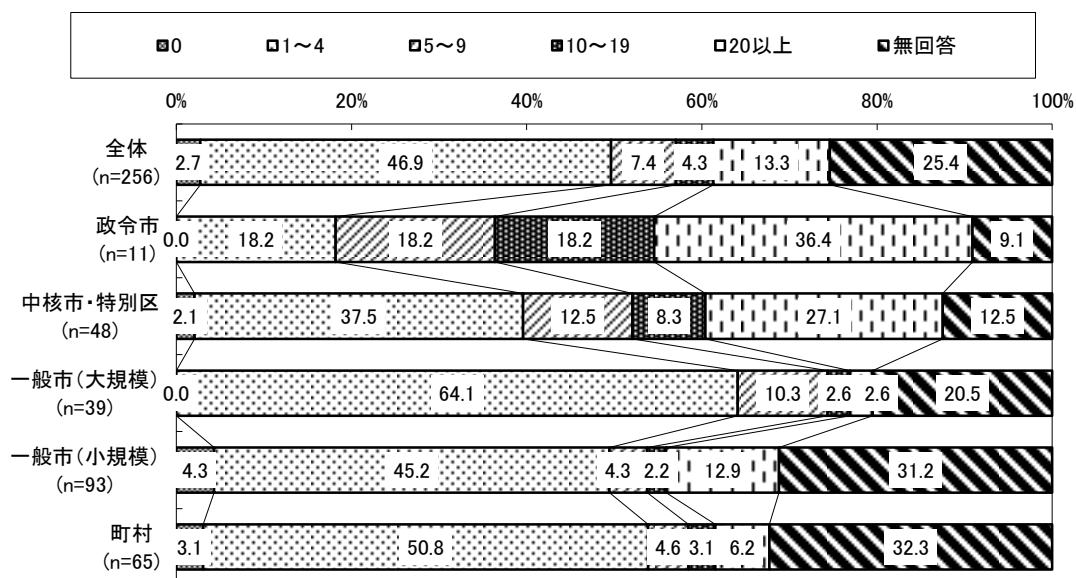


④ 子ども家庭福祉部門の福祉専門職在籍者数

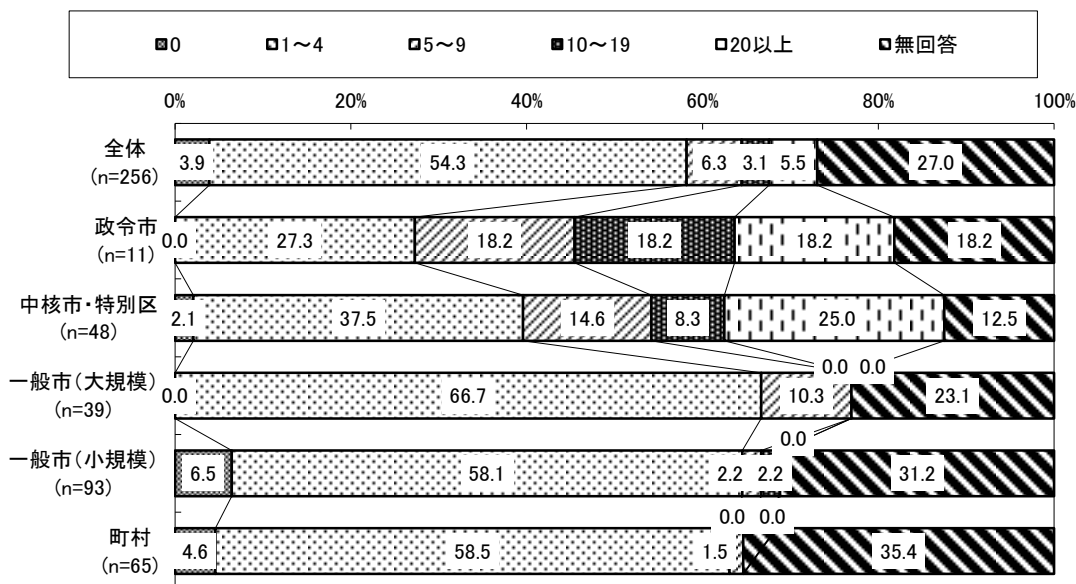
子ども家庭福祉部門の福祉専門職在籍者数は、以下の通り。

※「③福祉専門職が配置される部署」で「子ども家庭福祉担当」を選択した自治体を対象とした。

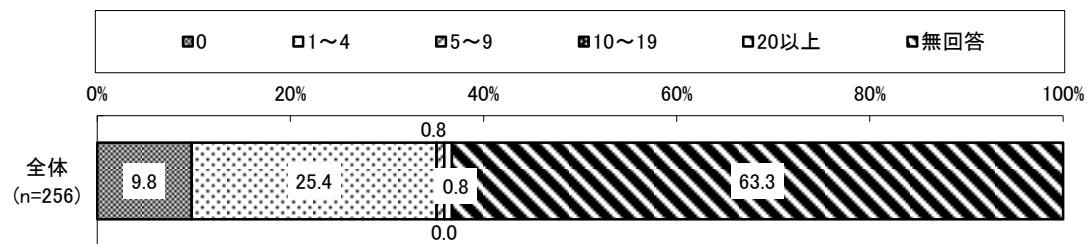
図表 154 子ども家庭福祉担当全体（自治体区別別）



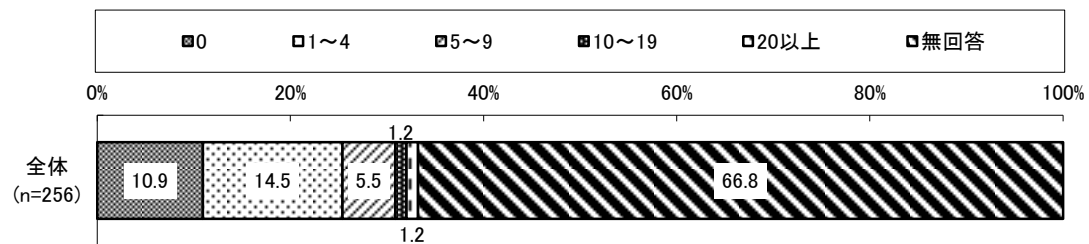
図表 155 子ども家庭福祉における相談支援担当（自治体区別別）



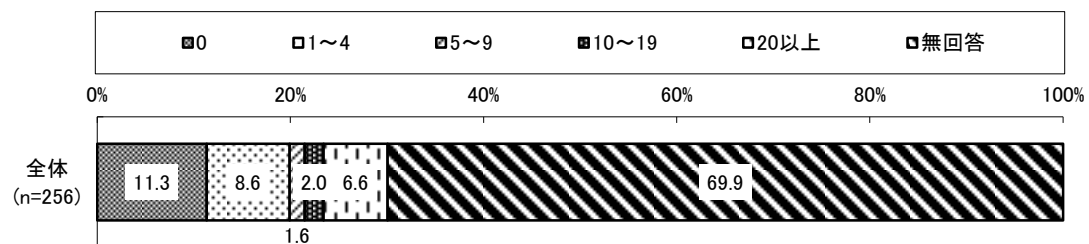
図表 156 ひとり親家庭支援、DV対策担当



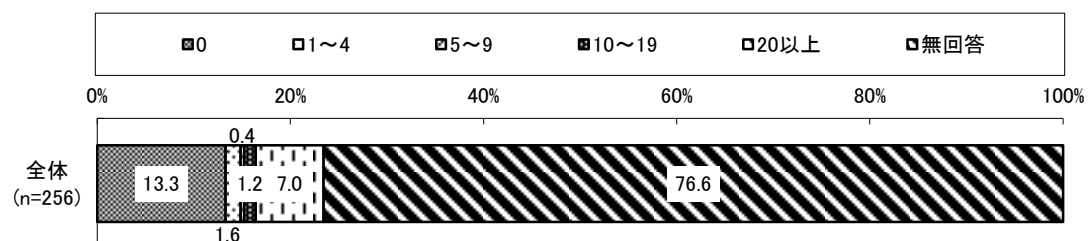
図表 157 母子保健担当



図表 158 保育、健全育成等を担当（次項を除く）



図表 159 公立保育所や児童館でケアワークを直接担当する者



⑤ 福祉専門職の配置割合

各自治体区分別に、「①福祉専門職採用を実施している自治体数」「②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数」「③子ども家庭福祉の相談支援部署に福祉専門職を配置している自治体数」は、以下の通り。

なお、「①福祉専門職を実施している自治体数」を母数として、②③の自治体数の割合を、各自治体区分の下段に算出した。その結果、政令市では、福祉専門職採用を実施している自治体のうち8割程度が、子ども家庭福祉の相談支援部署に福祉専門職を配置している（赤点線部分）のに対し、町村では、福祉専門職採用を実施している自治体のうち4割弱が、子ども家庭福祉の相談支援部署に福祉専門職を配置していた（黄点線部分）。

図表 160 福祉専門職の配置割合（自治体区分別）

上段：自治体数			
下段：各列①に対する比率	①	②	③
政令市（n=11）	11	11	9
	100.0%	100.0%	81.8%
中核市・特別区（n=63）	51	48	41
	100.0%	94.1%	80.4%
一般市（大規模）（n=73）	42	39	30
	100.0%	92.9%	71.4%
一般市（小規模）（n=275）	127	93	58
	100.0%	73.2%	45.7%
町村（n=354）	106	65	39
	100.0%	61.3%	36.8%

①福祉専門職採用を実施している自治体数

②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数

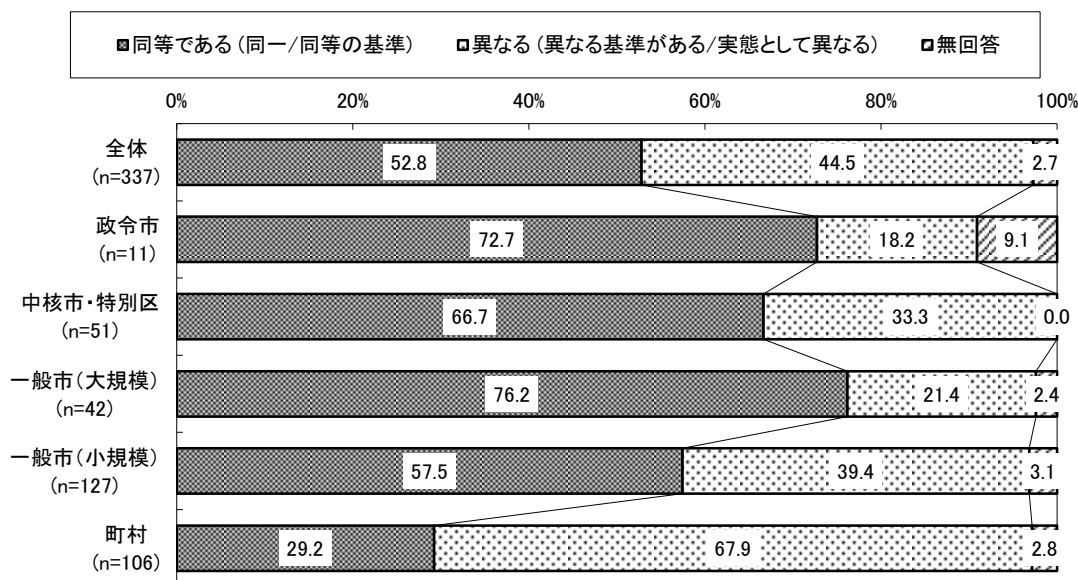
③子ども家庭福祉部署の相談支援部署に福祉専門職を配置している自治体数

⑥ 福祉専門職の人事異動について

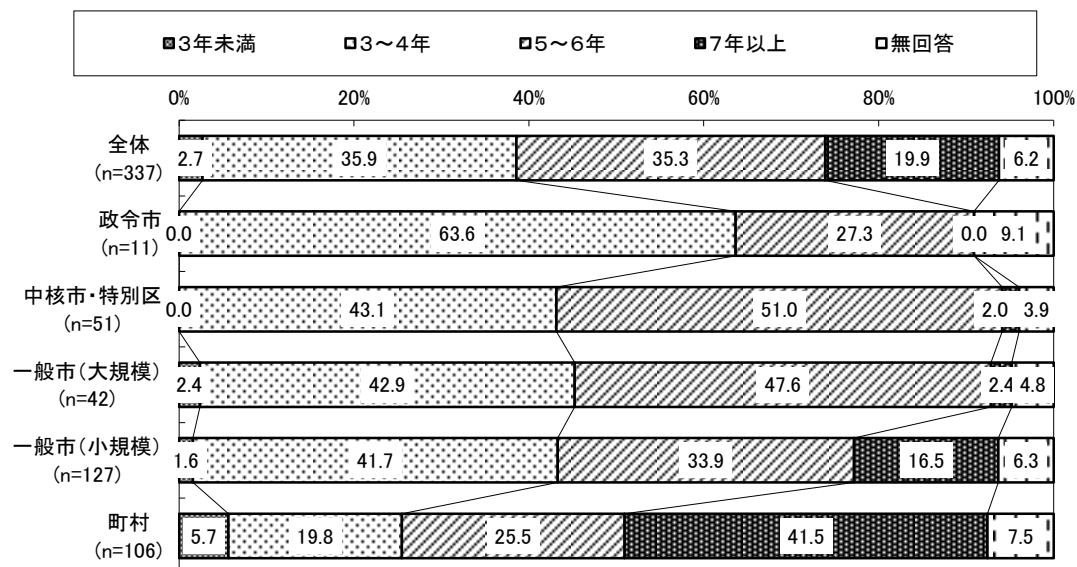
福祉専門職の人事異動の異動期間が一般行政職²⁹と「同等である（同一／同等の基準）」と回答した自治体は約半数であった。

また福祉専門職の人事異動の1所属あたりの標準的な在職期間が、「3～4年」または「5～6年」当の回答した自治体が多く、共に3分の1程度であった。

図表 161 福祉専門職の異動期間（自治体区別別）



図表 162 1所属あたりの標準的な在職期間（自治体区別別）



²⁹ 配属範囲が一般行政部門全体にまたがる者。いわゆる事務職。

⑦ 福祉専門職の異動の主な（比較的多い）パターン

福祉専門職の異動の主なパターンについて、自由回答で回答を求めたところ、全体として「典型的な異動パターンが確立しているわけではない」とする回答が多かった。特に「直近数年で福祉専門職採用を開始したため、異動の事例がない／少ない」「福祉専門職の人数が少なく、異動事例がない／少ない」とした回答も一定数見受けられた。

異動や昇任・昇格に関する方針に関する個別自治体での事例を掲載する。

図表 163 異動や昇任・昇格に関する方針の例（自由回答）

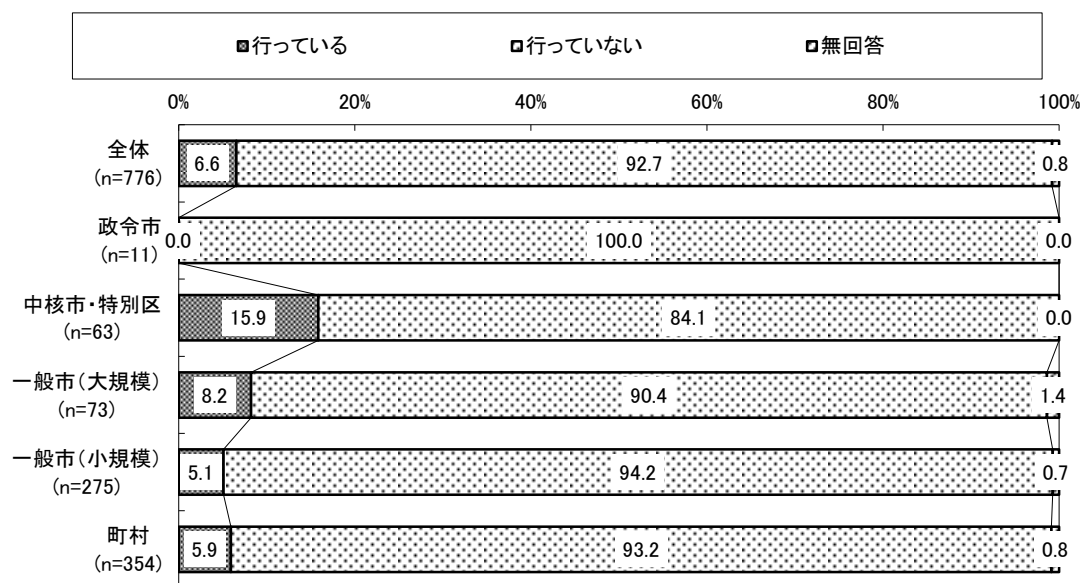
採用からおよそ10年間を「育成期」として、現場経験と行政職員として必要な事務処理能力を身に付ける期間を設け、計画的なジョブローテーションによる育成を図り、育成期で基礎を身に付けた後は、それぞれが希望する分野で活躍の場を広げ、その力を発揮していく。ジョブローテーションのイメージは、入庁→福祉施策の企画立案のほか、指導監査や計画策定など、行政職員としての経験が積める職場（3年間程度）→ソーシャルワークを中心とした個別支援業務など、福祉職としての知識や技術を活かし、現場経験が積める職場（3年間程度）→福祉施策の企画立案のほか、指導監査や計画策定など、行政職員としての経験が積める職場（3年間程度）	特別区
生活保護ケースワーカーの人数が多いため、多くの福祉職は別の区役所の生活保護ケースワーカーとなることが多いが、若い間にいろんな経験ができるように、区役所の相談窓口の他の分野（高齢・障害、児童）や本庁の福祉部門に配属するようにしている。	中核市
福祉専門職の配置が必要な部署で、異なる分野の部署を職員本人の人事評価結果や特性等を総合的に判断して配置している。	一般市 (大規模)
配属している課が、福祉課（社会福祉担当、高齢介護担当、地域包括支援センター）と健康増進課（健康増進担当）の2課のみのため、一か所の配属期間が長くなる傾向にある。	町村

(2) 「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」としての専門職採用（問8）

① 正規職員の採用

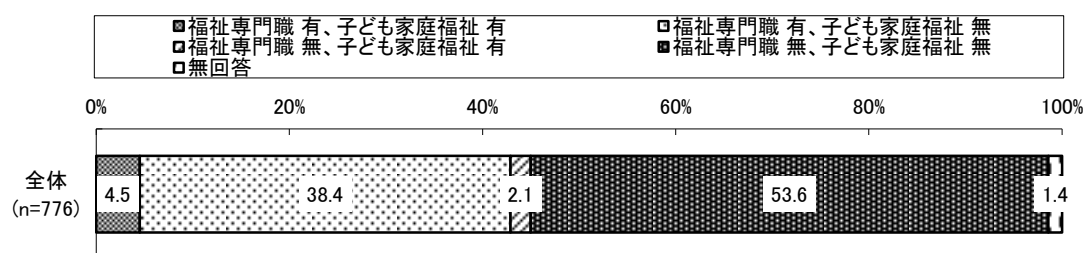
問6の福祉専門職採用とは別に「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする正規職員の「専門職採用」を行っているかについて回答を求めたところ、9割程度の自治体が行っていなかった。

図表 164 【正規職員】子ども家庭福祉における相談支援の専門職採用（自治体区分別）



福祉専門職採用、子ども家庭福祉における相談支援を担う者としての任命を目的とした専門職採用、の両方を実施している自治体の割合は4.5%であった。一方、福祉専門職（「福祉」「行政職（福祉）」等としての区分）の採用を行っているが、「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」を行っていない自治体は4割程度であった。

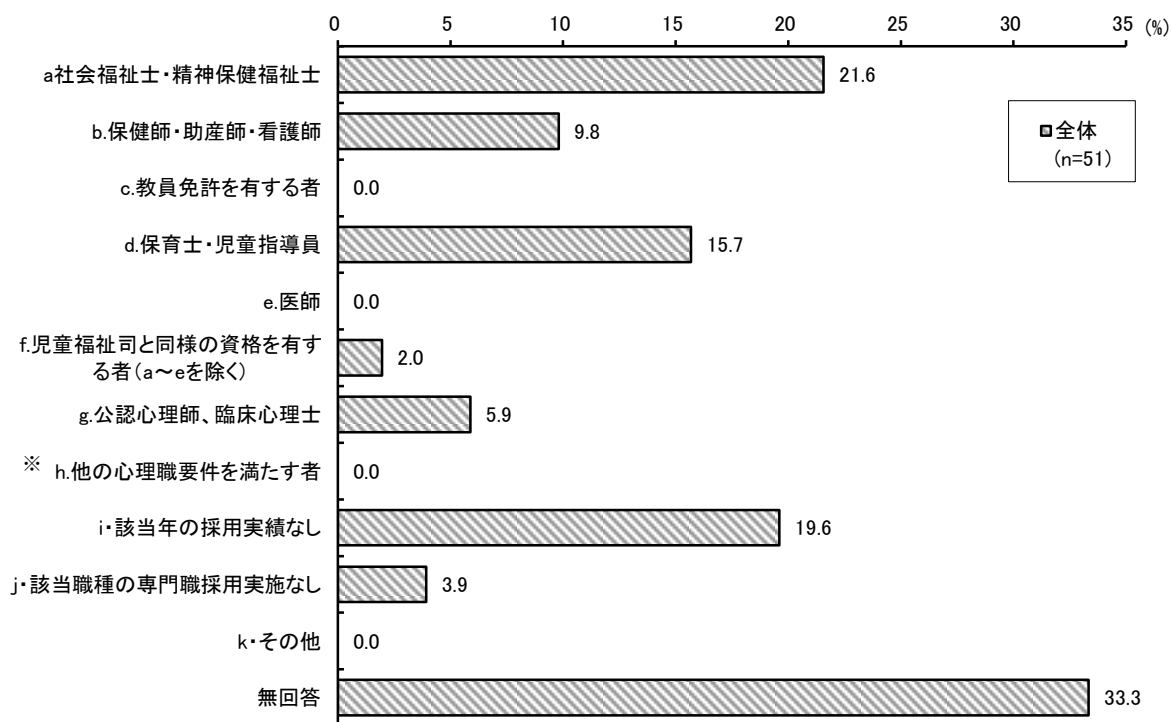
図表 165 【正規職員】福祉専門職採用、及び子ども家庭福祉分野の相談支援を担う者としての採用有無
＜問6、問8（1）＞



② 令和2年度に採用した職員の保有資格（正規職員）

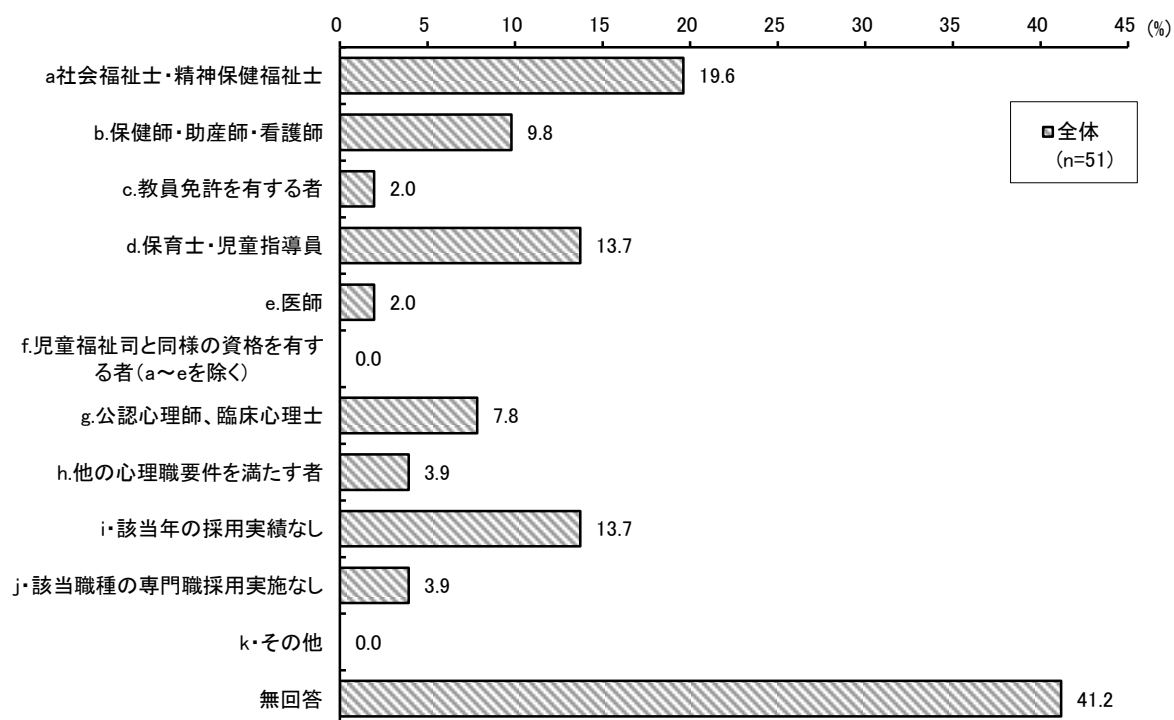
正規職員の採用について、「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」を実施している自治体における、令和2年度採用職員の保有資格状況は、以下の通り。

図表 166 【正規職員】令和2年度に採用した要保護児童対策調整機関の調整担当者の保有資格

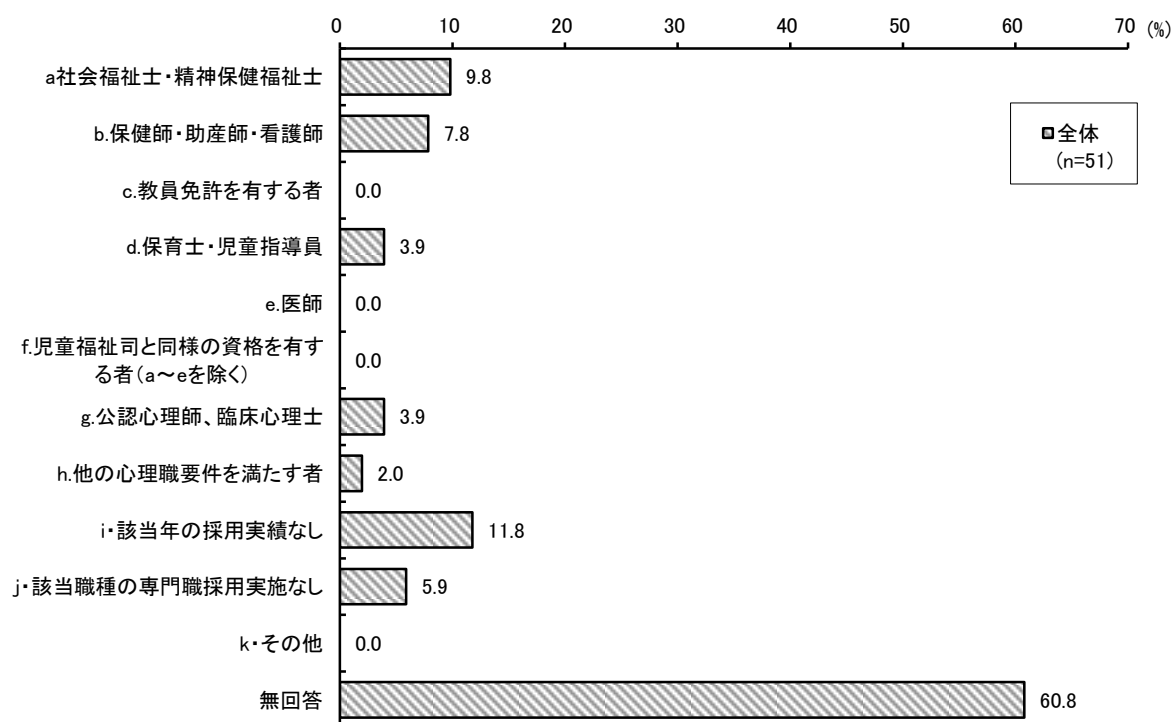


※h.心理職要件とは、「大学や大学院において、心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者等」を指す。以下すべて同様。

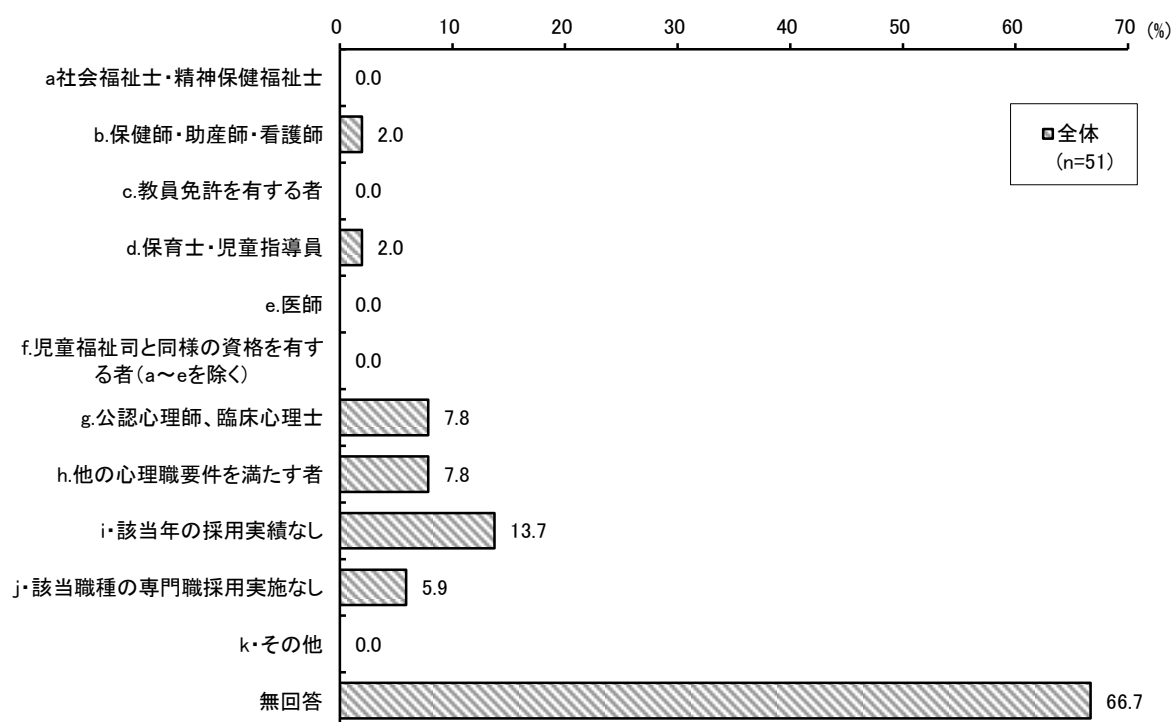
図表 167 【正規職員】令和2年度に採用した子ども家庭支援員の保有資格



図表 168 【正規職員】令和2年度に採用した虐待対応専門員の保有資格



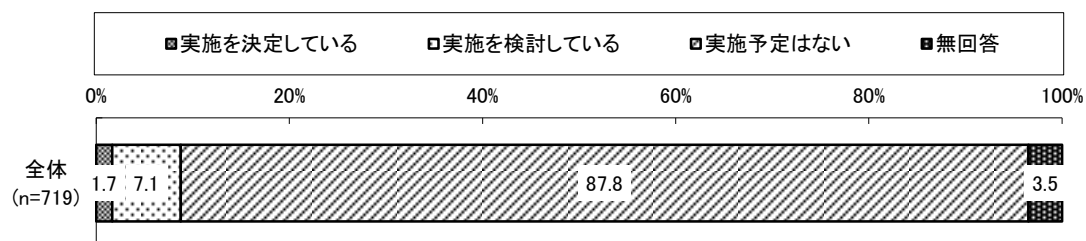
図表 169 【正規職員】令和2年度に採用した心理担当支援員の保有資格



③ 今後の専門職採用の予定（正規職員）

「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする正規職員の「専門職採用」を行っていない自治体の9割以上が、今後も実施予定がないと回答した。

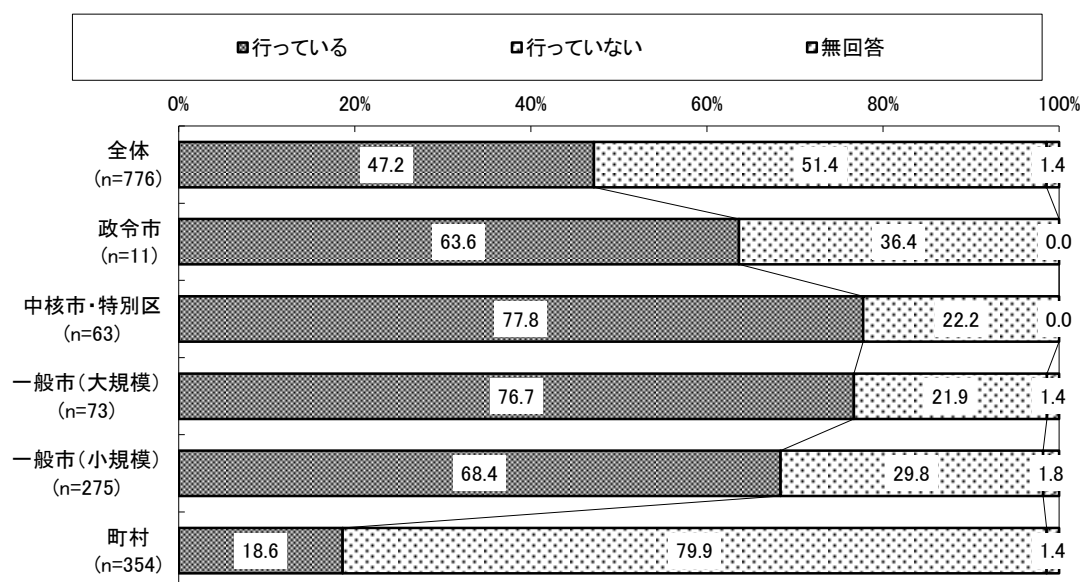
図表 170 【正規職員】採用を行っていない場合の専門職採用実施予定



④ 会計年度任用職員等の採用

問6の福祉専門職採用とは別に「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする会計年度任用職員等の「専門職採用」を行っているかについて回答を求めたところ、「行っている」「行っていない」が共に約半数であった。

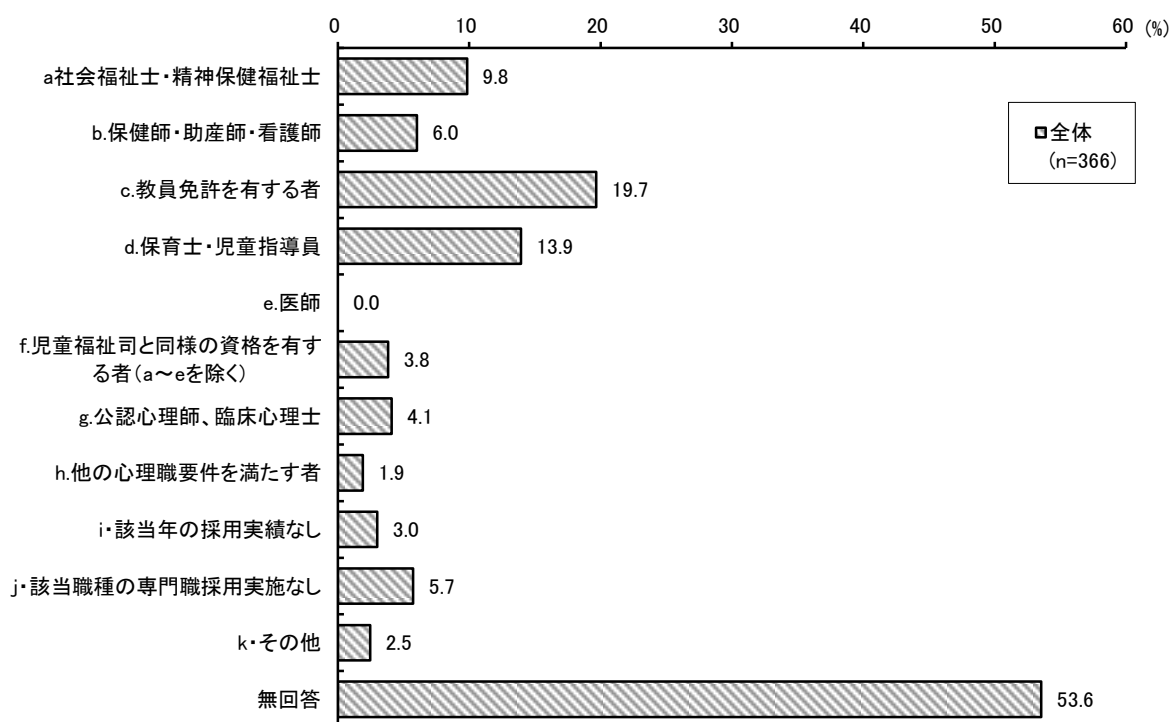
図表 171 【会計年度任用職員等】子ども家庭福祉における相談支援の専門職採用（自治体区分別）



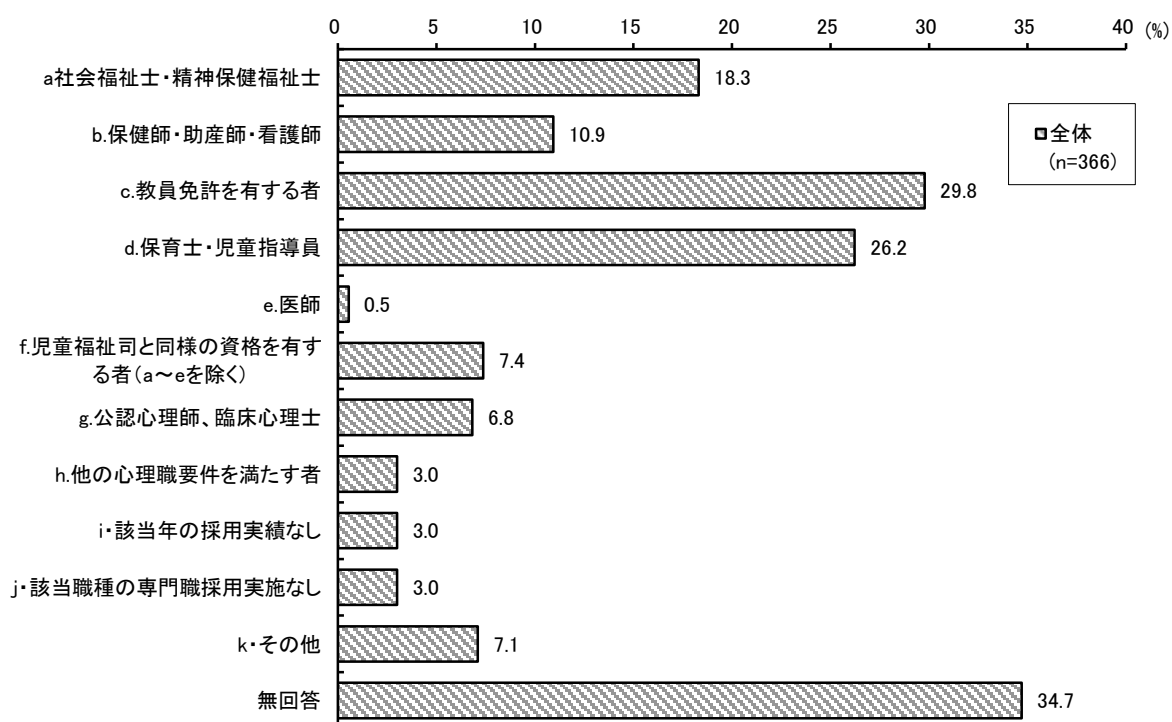
⑤ 令和2年度に採用した職員の保有資格（会計年度任用職員等）

会計年度任用職員等の採用について、「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」を実施している自治体における、令和2年度採用職員の保有資格状況は、以下の通り。

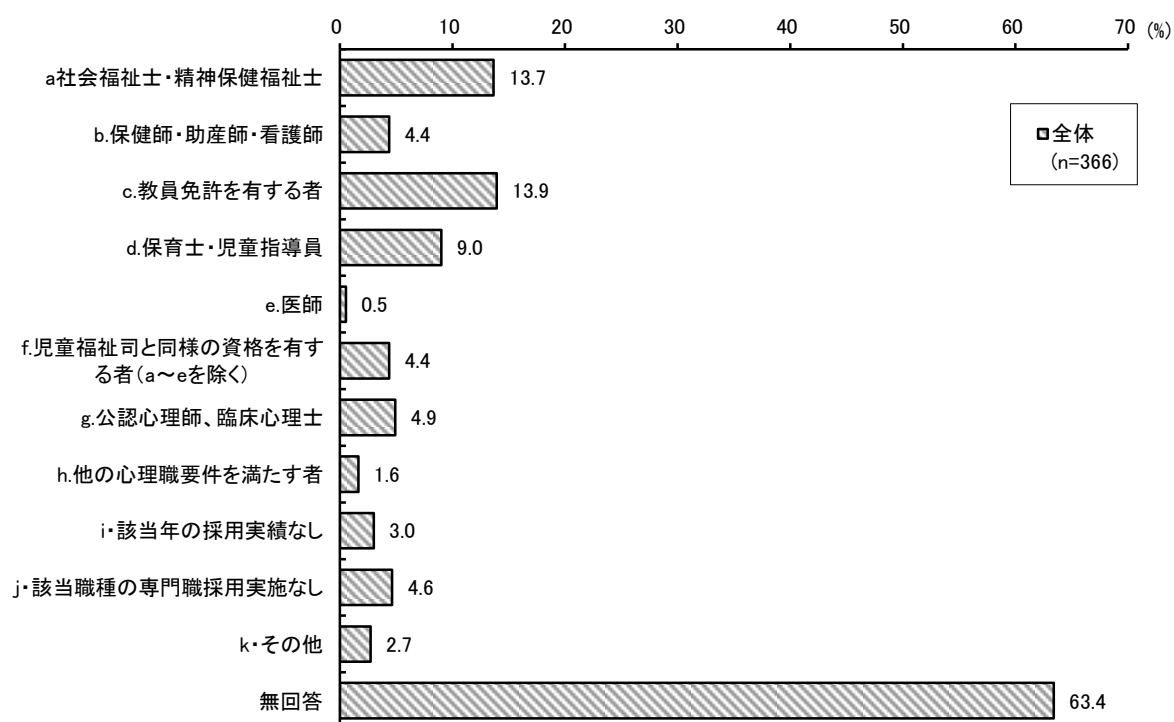
図表 172 【会計年度任用職員等】令和2年度に採用した要保護児童対策調整機関の調整担当者の保有資格



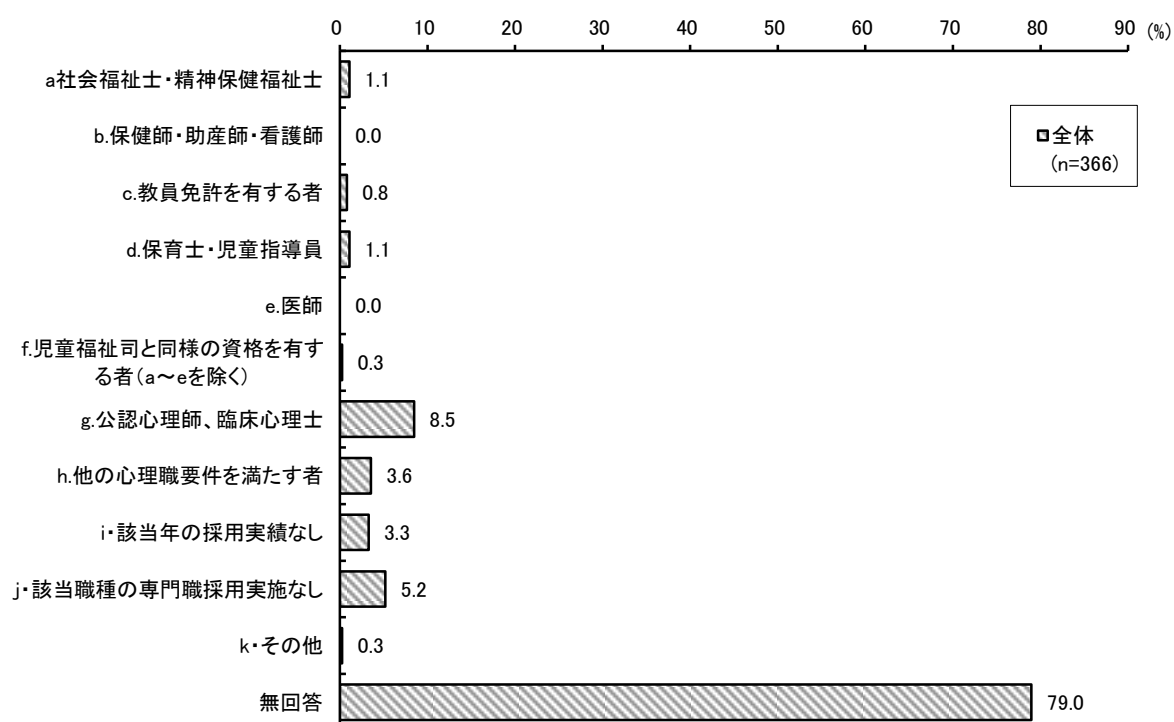
図表 173 【会計年度任用職員等】令和2年度に採用した子ども家庭支援員の保有資格



図表 174 【会計年度任用職員等】令和2年度に採用した虐待対応専門員の保有資格



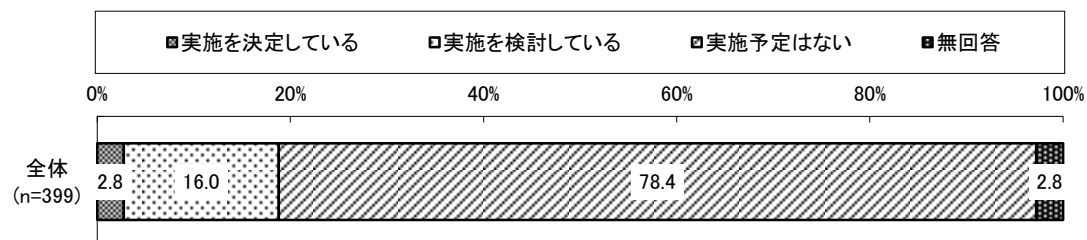
図表 175 【会計年度任用職員等】令和2年度に採用した心理担当支援員の保有資格



⑥ 今後の専門職採用の予定（会計年度任用職員等）

「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする会計年度任用職員等の「専門職採用」を行っていない自治体の約8割が、今後も実施予定がないと回答した。

図表 176 【会計年度任用職員等】採用を行っていない場合の専門職採用実施予定



(3) 子ども家庭福祉における相談支援を担う者の異動や昇任・昇格についての現状、留意していること、課題や意見等（自由回答）（問9）

現状の課題や意見に関しては、「正規職員の配置、専門職の配置が出来ない」「異動が出来ない」等の課題が多く挙げられた。

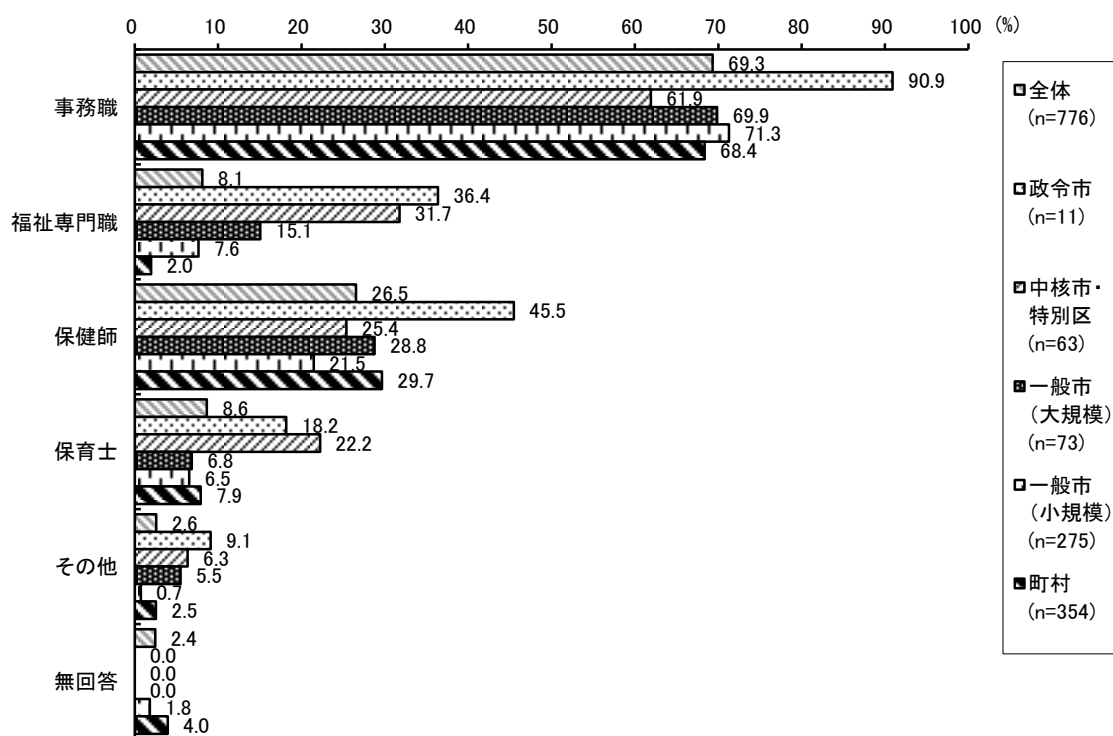
また留意していることについては、「有資格者・経験豊富な職員を配置する」（37 件）、「異動時の配慮を行う（異動時期が重なることで組織としての専門性が保たれなくなる事態を避ける、本人の適性、希望等を可能な限り踏まえた形式での配属先決定を行う）」（15 件）等の回答が多く見られた。

(4) 子ども家庭福祉における相談支援を担う課所のグループリーダーや所属長の職にある者の職種（問10）

① 支援等を担当する課所内のグループリーダー

子ども家庭福祉における相談支援を担う課所のグループリーダー（例：係長、班長）の職種について回答を求めたところ、「事務職」（69.3%）の回答が多かった。一方で、比較的回答が少ない選択肢は、「保育士」（8.6%）、「福祉専門職」（8.1%）等であった。

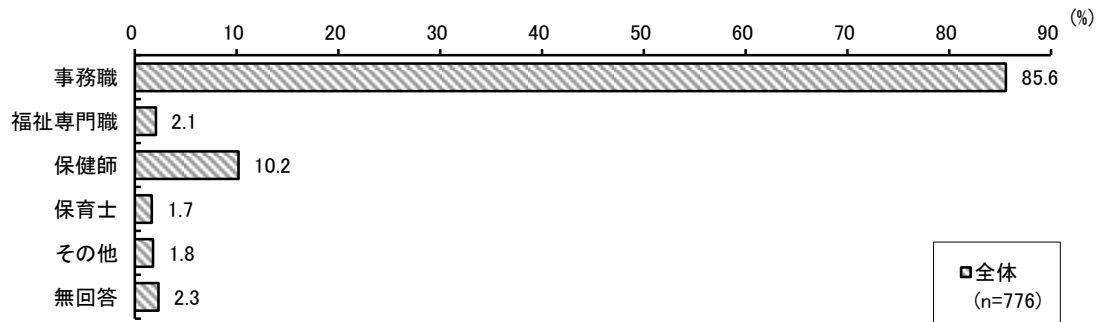
図表 177 課所内グループリーダーの職種（自治体区分別）（複数回答）



② 支援等を担当する課所の所属長³⁰

子ども家庭福祉における相談支援を担う課所の所属長（例：センター長、課長）の職種について回答を求めたところ、「事務職」（85.6%）の回答が多かった。一方で、比較的回答が少ない選択肢は、「保育士」（1.7%）であった。

図表 178 所属長の職種



³⁰ 自治体の規模や組織によって「長」の名称や意思決定の仕組みが異なることが推察されるため、①グループリーダーは実務の取りまとめや担当者を直接サポートする役職者等とし、②所属長は標記の業務を担当する課所の代表者の職種について伺った。

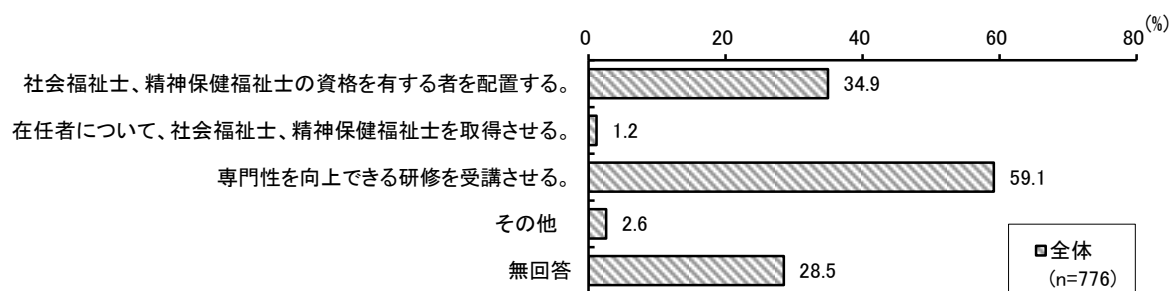
3) 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員に求められる力量の向上と研修等

(1) 「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」の専門性向上のための方策 (問 11)

① 既に実施しているもの

「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」の専門性向上のための方策として、既に実施しているものについて回答を求めたところ、「専門性を向上させる研修を受講させる。」(59.1%)の回答が多かった。一方で、比較的回答が少ない選択肢は、「在任者について、社会福祉士、精神保健福祉士を取得させる。」(1.2%)であった。

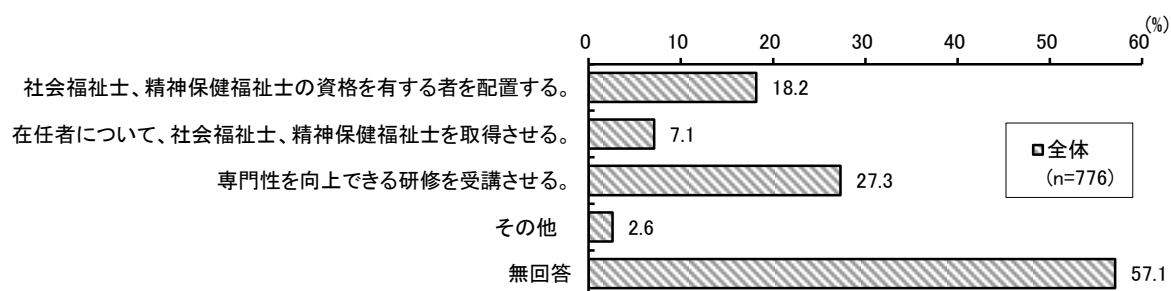
図表 179 専門性向上のための方策



② 今後実施したいもの

「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」の専門性向上のための方策として、今後実施したいものについて回答を求めたところ、「専門性を向上させる研修を受講させる。」(27.3%)の回答が多かった。一方で、比較的回答が少ない選択肢は、「在任者について、社会福祉士、精神保健福祉士を取得させる。」(7.1%)であった。

図表 180 今後の専門性向上のための方策

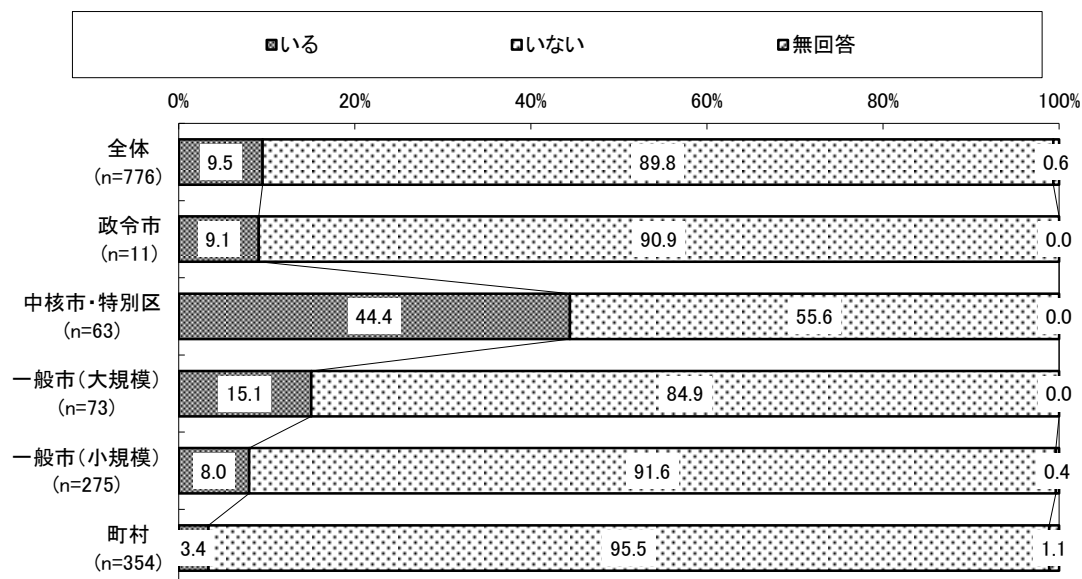


（２）子ども家庭福祉における相談支援を担う者へのスーパービジョン体制（問 12）

① スーパービジョンを行う位置付けの者の有無

子ども家庭福祉における相談支援を担う者へのスーパービジョン³¹³²を行う位置付けの者が所属所内にいるかについて、「いない」と回答した自治体が9割程度であった。

図表 181 スーパーバイザーの配置（自治体区分別）



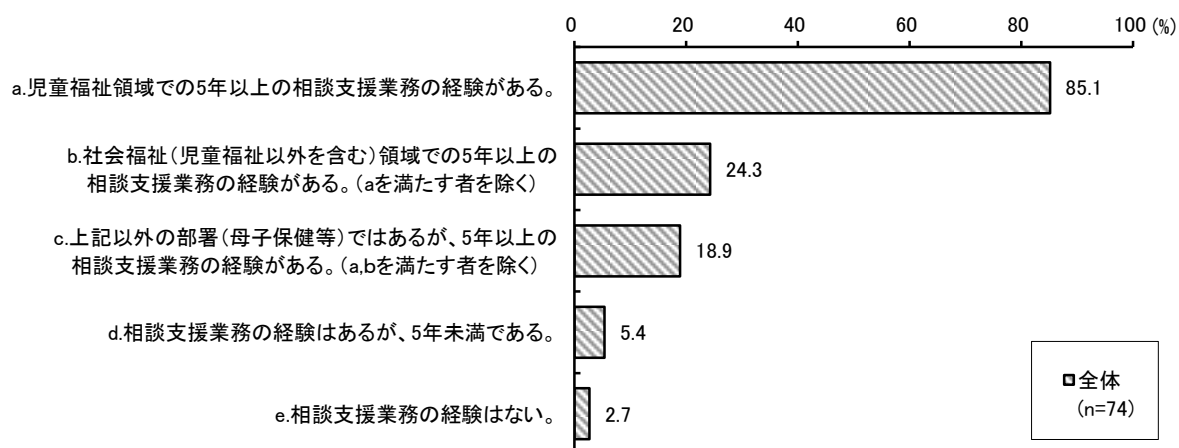
³¹ 正規職員、または非正規雇用のスーパーバイザーを、管理職（所長、課長、係長等）とは別に配置している場合を指す。

³² ここでいうスーパービジョンは、対人支援を行う機関に所属する専門性がよりよい支援を行うことができるように、経験豊かな職員から個々の事例を担当する職員等に対して行われる支援とする。

② スーパーバイザーの相談支援経験

子ども家庭福祉における相談支援を担う者へのスーパービジョンを行う位置付けの者が所属所内にいる自治体のうち、当該職員が複数在籍している自治体に相談支援経験について回答を求めた³³ところ、「児童福祉領域での5年以上の相談支援業務の経験がある。」(85.1%)の回答が多かった。

図表 182 スーパーバイザーの相談支援経験（複数回答）

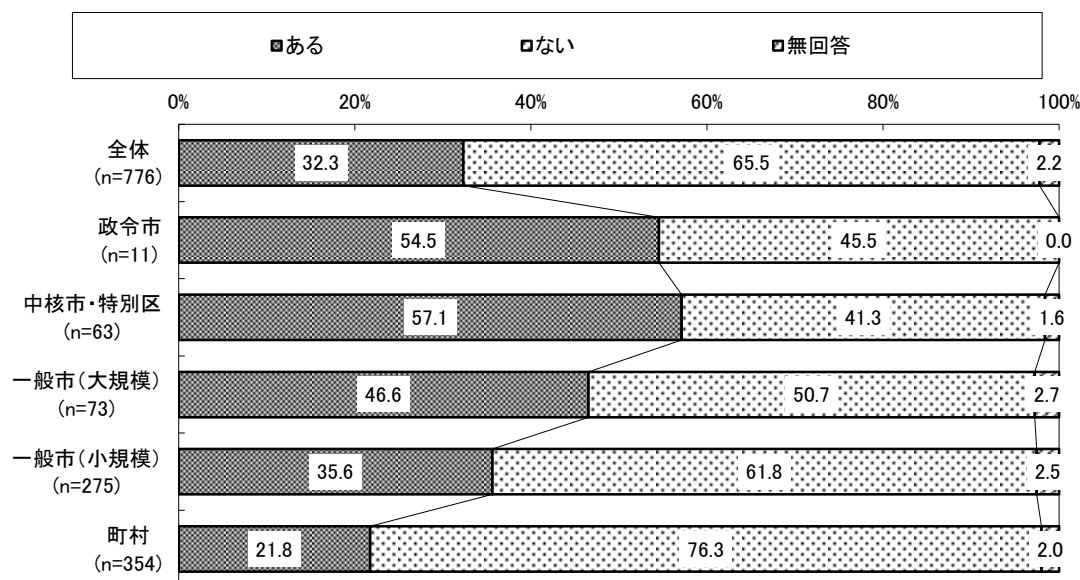


³³ 当該職員が複数在籍している場合、該当する選択肢を全て選択

③ 外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会

外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会がある自治体の割合は、3割強であった。

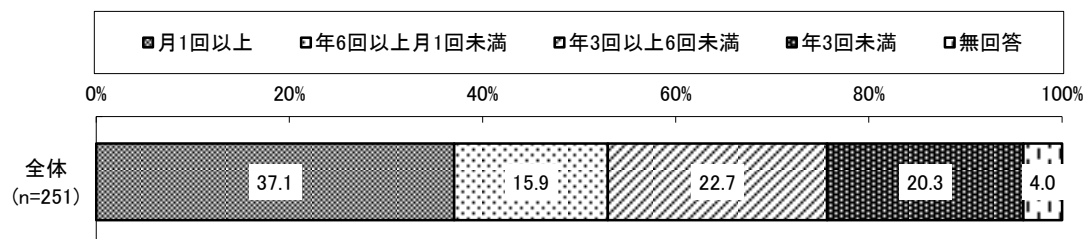
図表 183 外部専門家によるスーパービジョン（自治体区分別）



④ 外部の専門家によるスーパービジョンを受ける頻度

外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会がある自治体のうち、頻度について回答を求めたところ、「月1回以上」（37.1%）の回答が多かった。

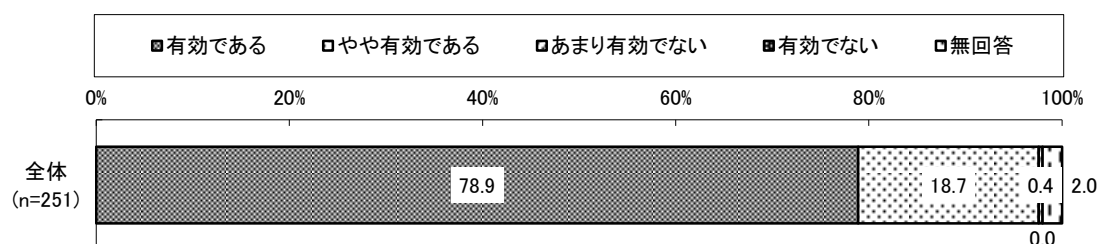
図表 184 外部専門家によるスーパービジョンの頻度



⑤ 外部の専門家によるスーパービジョンの有効性

外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会がある自治体のうち、その有効性について自治体に回答を求めたところ、「有効である」（78.9%）の回答が多かった。

図表 185 外部専門家によるスーパービジョンの有効性



⑥ 外部の専門家によるスーパービジョンが有効である理由（自由回答）

153 自治体が、本設問に何かしらの記入を行った。

回答に頻出した単語としては、「ケース（64 件）」「専門（53 件）」等が挙げられ、外部の専門家を定期的呼び、困難な事例の事例検討や、外部の専門家からケース対応について助言をもらう機会として活用していることが読み取れた。

外部の専門家にかかる記述としては、「児童相談所職員（41 件）」「心理（15 件）」「医師（13 件）」「学識（6 件）」等が挙げられていた。

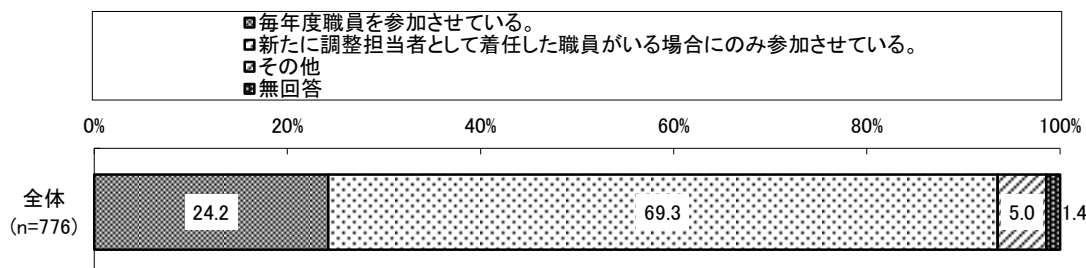
一方で課題に関する記述は 14 件あり、「日々のケースワーク内での緊急度の高い相談がしにくい」「事例検討準備に時間がかかる」等の記載があった。

（３）要保護児童対策調整機関の調整担当者研修について（問 13）

① 研修の受講状況

要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講状況は、７割程度の自治体が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た。

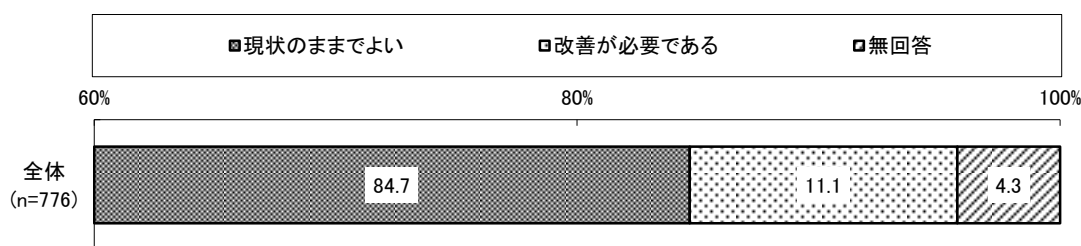
図表 186 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講状況



② 研修内容への意見

要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の研修内容への意見は、８割強が「現状のままでよい」であった。

図表 187 研修内容への意見



③ 研修の課題、研修内容への提案（自由回答）

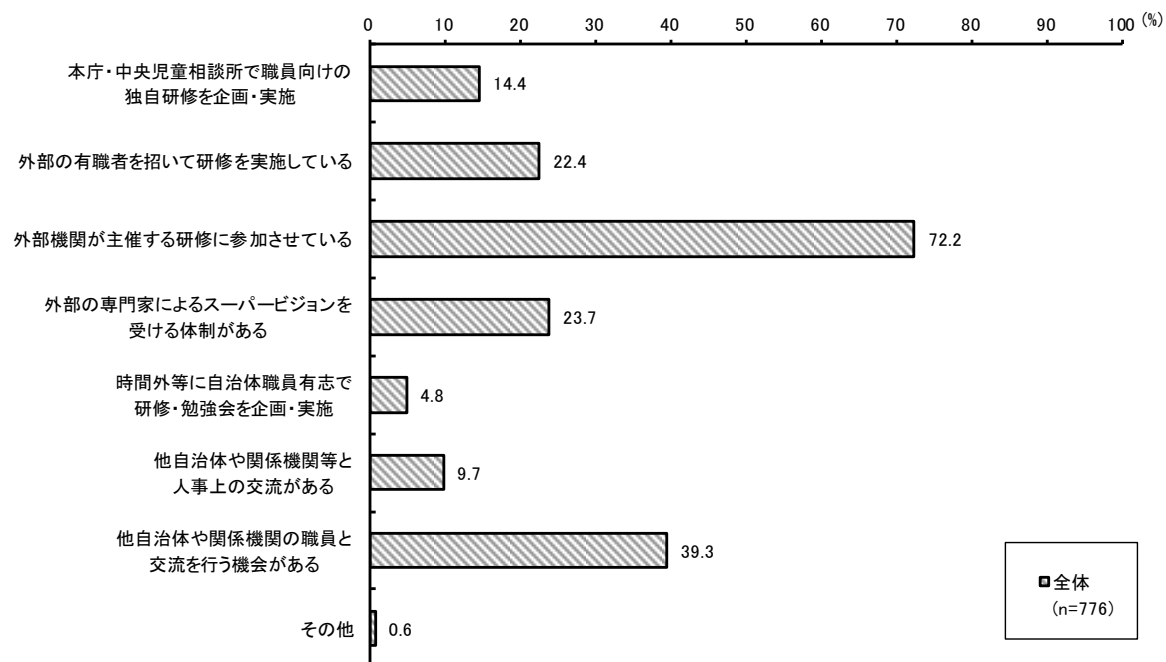
研修実施の枠組については、特に研修受講時間が長く、業務の調整をつけるのが難しい点が、課題として多く挙がっていた。なおオンラインでの研修受講については「受講のハードルが低くなる」という肯定的な意見もみられた一方で、「実践的な事例検討の機会を集合研修形式で実施してほしい」との要望も聞かれた。

研修の内容への提案も、多く寄せられており、その多くが「実践的な内容（事例検討、具体的な様式への記載例、等）」への要望であった。

(4) 法定研修以外での研修や人材育成に関する取組等（問 14）

各取組を実施している自治体の割合は、以下の通り。

図表 188 自治体の研修、人材育成の取組実施状況（複数回答）



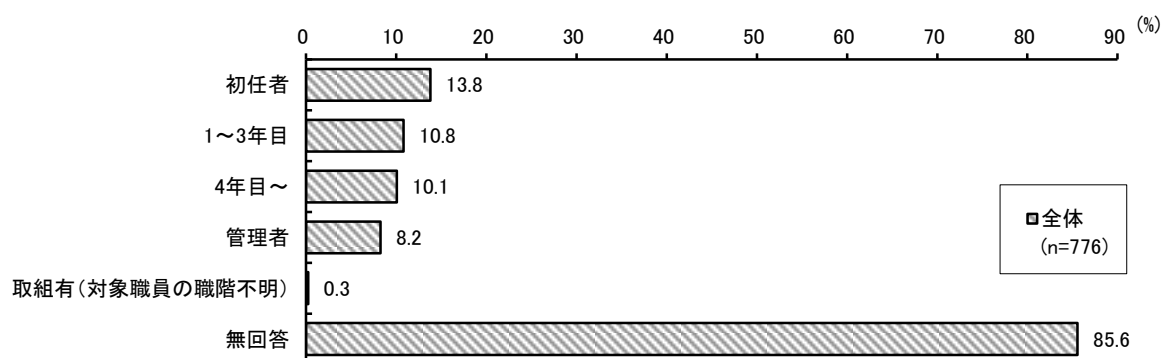
以下、各取組項目の実施状況について、詳細を紹介する。

① 自治体で独自研修を企画・実施

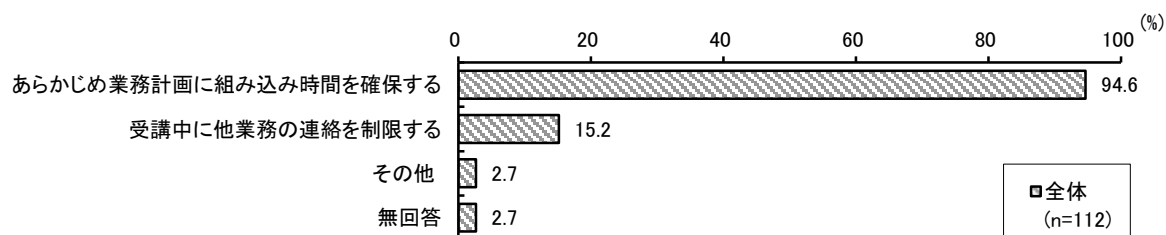
1割程度の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、本庁・中央児童相談所による職員向けの独自研修の企画・実施を行っていた。

また、本庁・中央児童相談所による職員向けの独自研修の企画・実施を行っている自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が9割以上であった。

図表 189 対象者のレベル【自治体で独自研修を企画・実施している】



図表 190 研修の工夫内容【自治体で独自研修を企画・実施している】

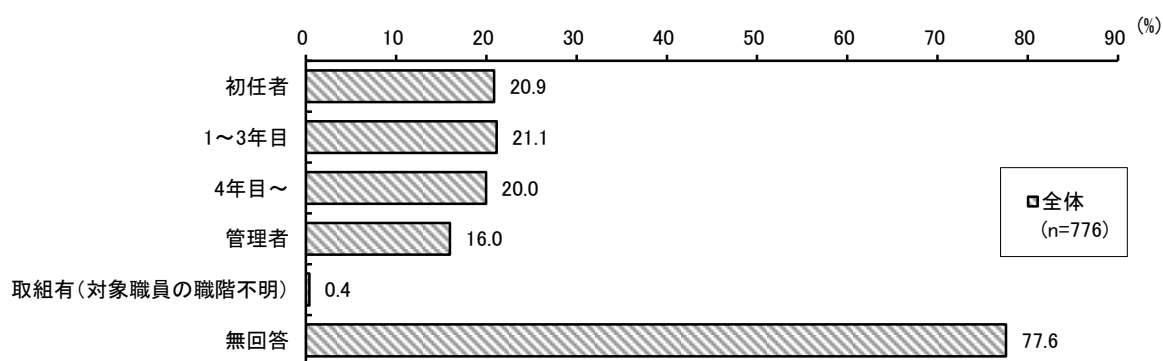


② 外部の有識者を招いて研修を実施

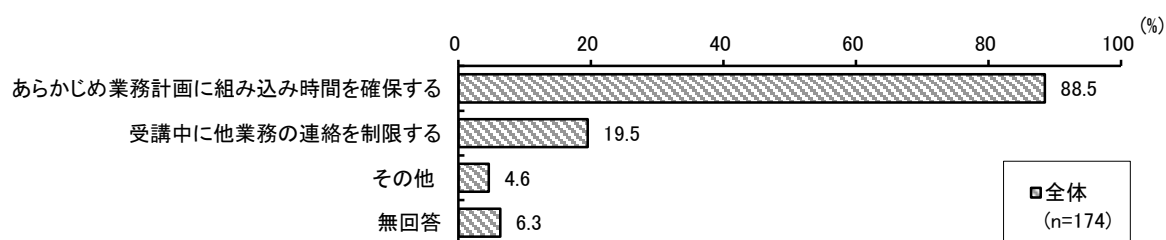
2割程度の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、外部の有識者を招いて研修を実施していた。

また、外部の有識者を招いて研修を実施している自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が9割程度であった。

図表 191 対象者のレベル【外部の有識者を招いて研修を実施している】



図表 192 研修の工夫内容【外部の有識者を招いて研修を実施している】

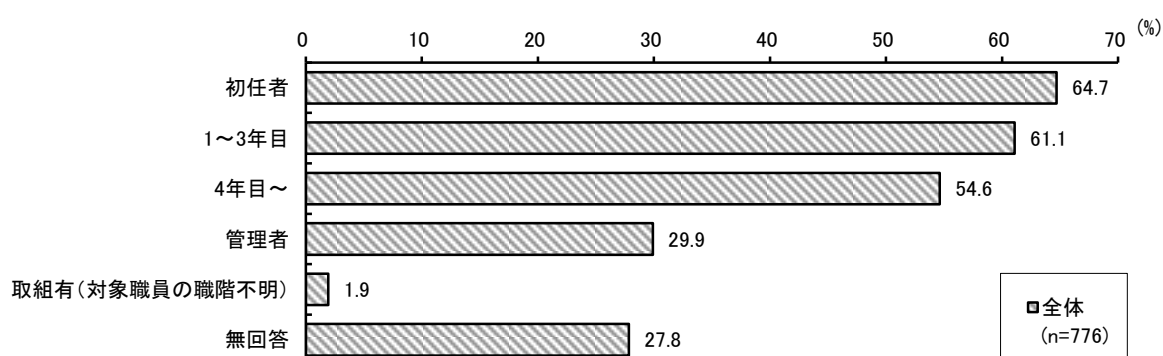


③ 外部機関が主催する研修に参加

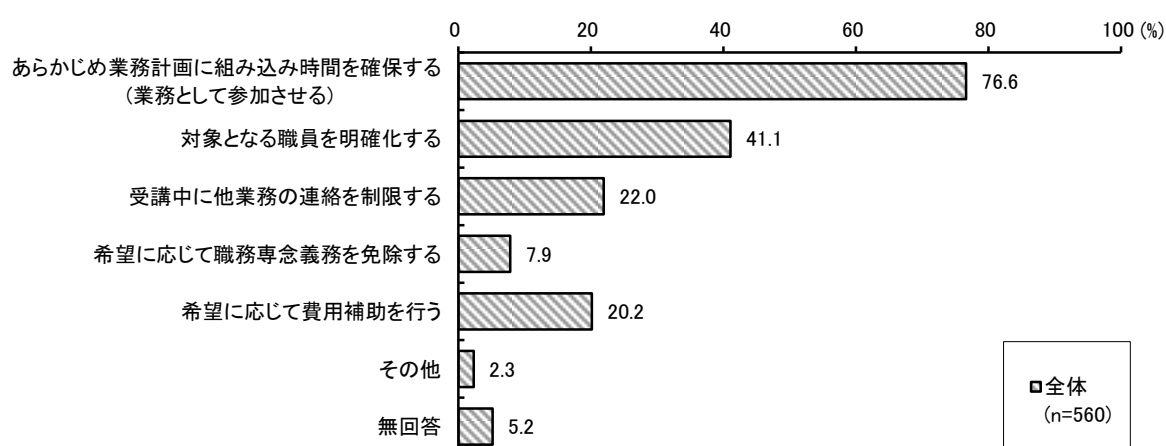
7割以上の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、外部機関が主催する研修に参加しており、対象者としては「初任者」が6割強と比較的多かった。

また、外部機関が主催する研修に参加している自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が8割弱であった。また4割程度の自治体が「対象となる職員を明確化する」、2割程度の自治体が「受講中に他業務の連絡を制限する」及び「希望に応じて費用補助を行う」と回答した。

図表 193 対象者のレベル【外部機関が主催する研修に参加させている】



図表 194 研修の工夫内容【外部機関が主催する研修に参加させている】

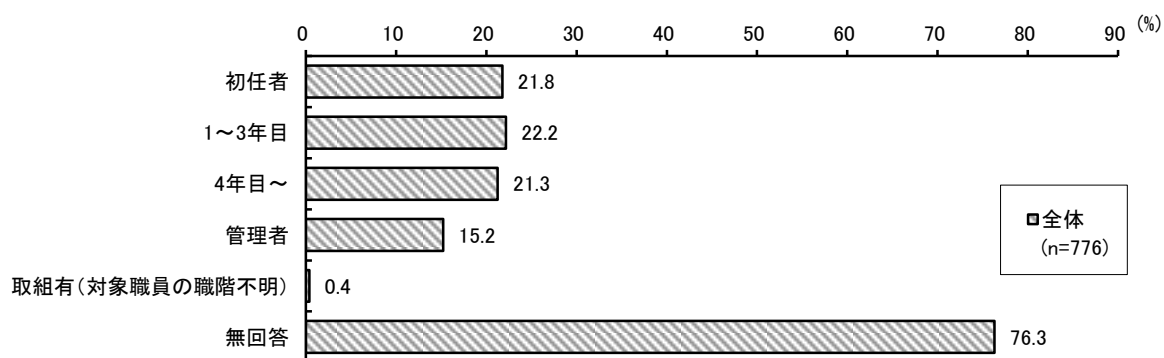


④ 外部の有識者から助言を受ける機会の設定

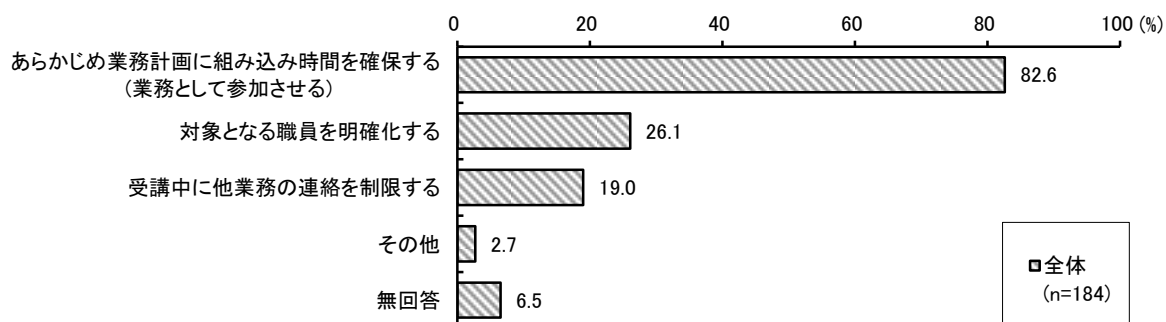
2割程度の自治体が、「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、外部の有識者から助言を受ける機会を設定していた。

また、外部の有識者から助言を受ける機会を設けている自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「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）」を選択した比率が8割程度であった。

図表 195 対象者のレベル【外部の有識者から助言を受ける機会がある】



図表 196 研修の工夫内容【外部の有識者から助言を受ける機会がある】

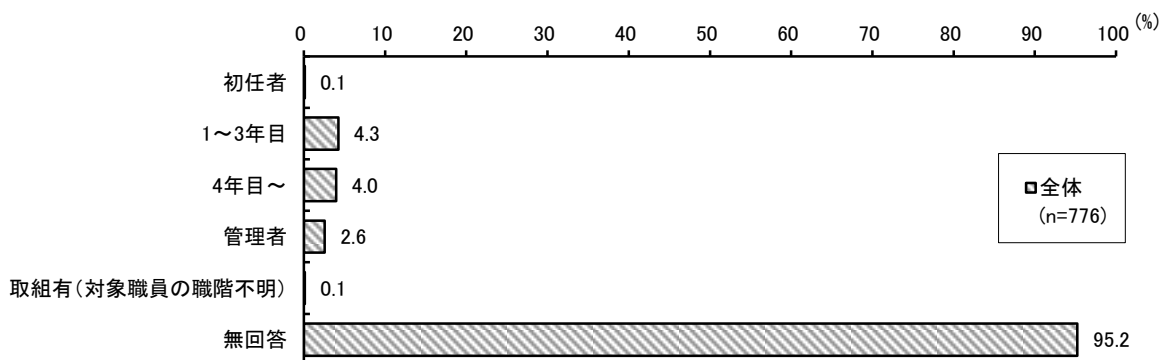


⑤ 時間外等に自治体職員有志で研修・勉強会を企画・実施

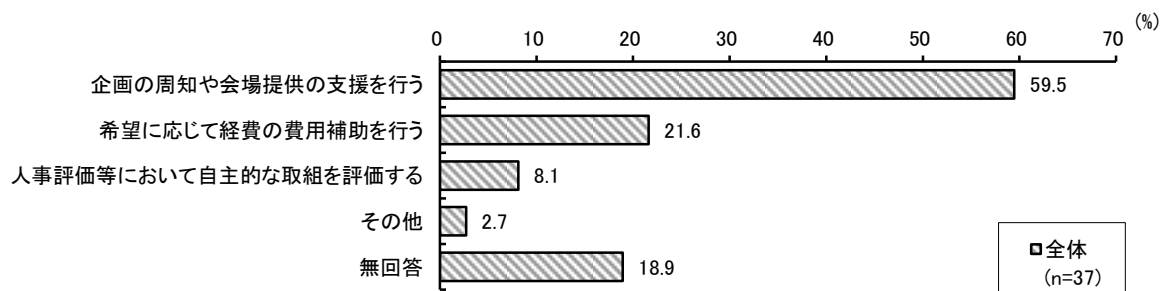
「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、時間外等に自治体職員有志での研修・勉強会を企画・実施している自治体の割合は、数%であった。

また、時間外等に自治体職員有志での研修・勉強会を企画・実施している自治体に研修実施にあたっての工夫について回答を求めたところ、「企画の周知や会場提供の支援を行う」を選択した比率が6割程度であった。

図表 197 対象者のレベル
【時間外等に自治体職員有志で研修・勉強会を企画・実施している】



図表 198 研修の工夫内容
【時間外等に自治体職員有志で研修・勉強会を企画・実施している】

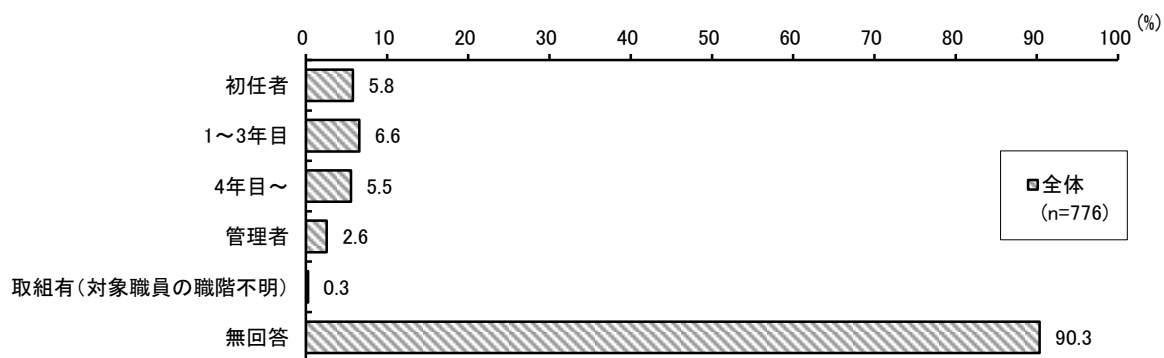


⑥ 関係機関等と人事上の交流機会

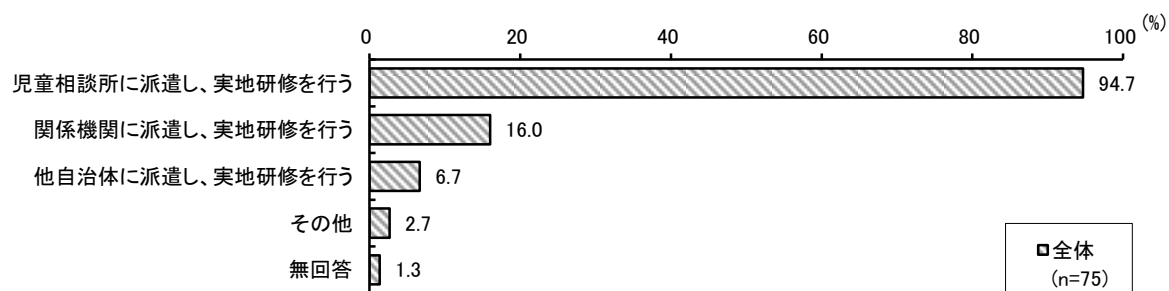
「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、関係機関等と人事上の交流機会がある自治体の割合は、1割弱であった。

また、関係機関等と人事上の交流機会がある自治体を取組の詳細について回答を求めたところ、「児童相談所に派遣し、実地研修を行う」を選択した比率が9割以上であった。

図表 199 対象者のレベル【関係機関等と人事上の交流がある】



図表 200 取組の具体的内容【関係機関等と人事上の交流がある】

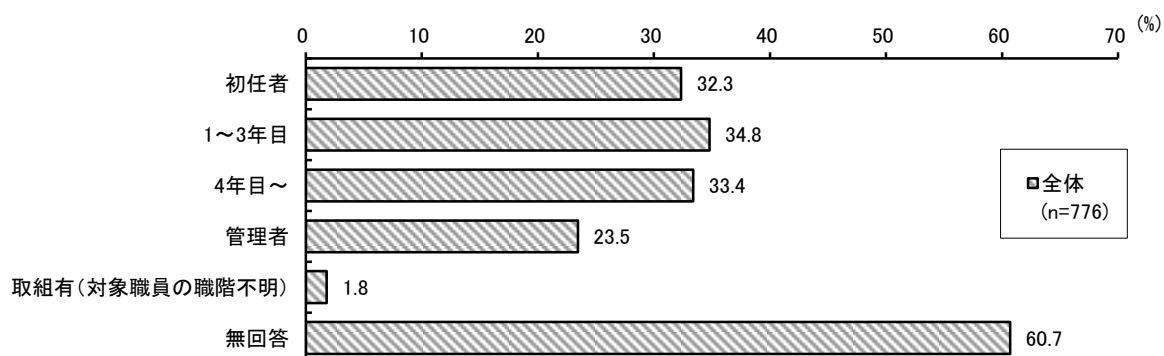


⑦ 他自治体や関係機関の職員との交流機会

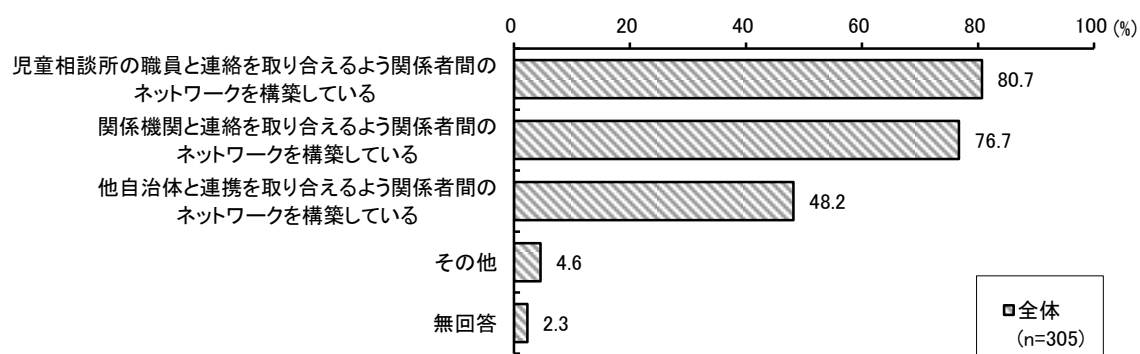
「初任者」から「4年目～」にかけての職員、及び管理者を対象として、他自治体や関係機関の職員との交流機会がある自治体は、全体で4割弱であり、対象者のレベルは、「初任者」「1～3年目」「4年目～」を選択している自治体の割合がほぼ同程度で、それぞれ3割強であった。

また、関係機関等と人事上の交流機会がある自治体に取り組みの詳細について回答を求めたところ、「児童相談所に派遣し、実地研修を行う」を選択した比率が9割以上であった。

図表 201 対象者のレベル【他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会がある】



図表 202 研修の工夫内容



⑧ 法定研修以外での研修や人材育成に関する取組等（地域特性別）

市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置要綱における、虐待対応専門員の上乗せ配置の算定式³⁴を援用して、地域と癖地別に、法定研修以外での取組実施割合を求めた。その結果、いずれの取組においても、児童虐待相談対応件数が比較的多い地域の方が、それ以外の地域に比べて、取組実施割合が高かった。

図表 203 法定研修以外での取組実施割合（地域特性別）

上段：該当自治体数	本庁・中央児童相談所で職員向けの独自研修を企画実施	外部有識者を招いて研修実施	外部機関主催の研修に参加	外部の専門家によるスーパービジョンを受ける体制有	時間外等に自治体職員有志で研修・勉強会を企画・実施	他自治体や関係機関等と人事上の交流有	他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会
下段：該当自治体の割合							
児童虐待相談対応件数が比較的小さい地域(n=467)	42 9.0%	69 14.8%	323 69.2%	86 18.4%	18 3.9%	21 4.5%	171 36.6%
児童虐待相談対応件数が比較的多い地域(n=291)	70 24.1%	103 35.4%	228 78.4%	97 33.3%	19 6.5%	54 18.6%	128 44.0%
無回答(n=18)	0 0.0%	2 11.1%	9 50.0%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	6 33.3%
総計(n=776)	112 14.4%	174 22.4%	560 72.2%	184 23.7%	37 4.8%	75 9.7%	305 39.3%

⑨ 上記でご回答いただいた研修等の具体的内容や、職員が研修等を受講しやすくするための組織としての工夫、研修等の効果を高めるための工夫等について（自由回答）

研修等の具体的な内容については、61 件の回答が挙げた。記載内容としては、「外部研修受講の促進」「受講させている研修のテーマ一覧」等が多かった。

また研修実施にあたっての工夫については 68 件の回答が挙げており、「時間・予算の確保」「オンライン研修形式の促進」「研修参加中の業務の調整」等が挙げられていた。

³⁴ 「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」（令和 3 年 4 月 15 日子発 0 4 1 5 第 6 号）では、人口千人当たりの児童虐待相談対応件数が全国平均を上回る市区町村（支援拠点）において、虐待対応専門員の類型ごとの最低配置人員に上乗せして配置することを標準とすることとしている。児童虐待相談対応件数の地域性の判断基準は、問 3 と同様。

(5) ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項等（問 15）

① ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項

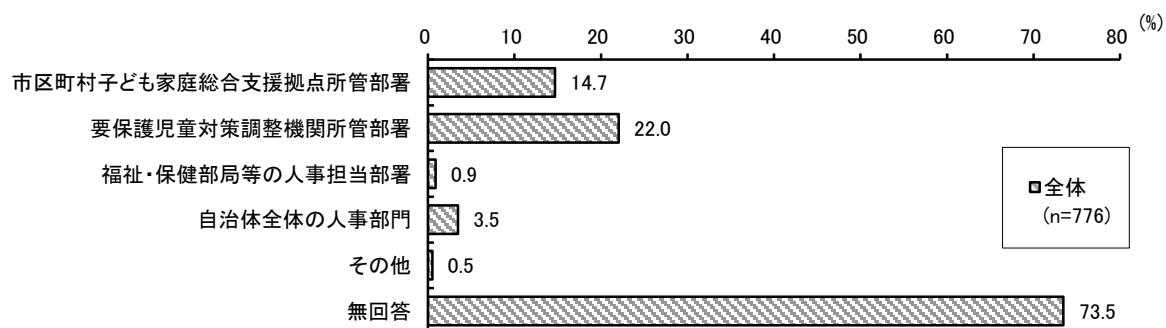
研修やOJT等を通じて、ソーシャルワークの基本的な力量を向上するため取り組んでいる事例として、回答を求めた。

研修に関しては、管轄の児童相談所や外部機関が実施している研修への参加を行っている自治体が多かった。外部研修への参加に留まらず、取組を実施している事例としては、比較的小規模な自治体も含め、地域の社会資源を活用し、関係機関とのつながりを活用し、深めながら実施している事例がみられた。

② 上記①を回答した方の所属

ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組を回答した方の所属については、以下の通り。

図表 204 ソーシャルワーク取組の回答者の所属

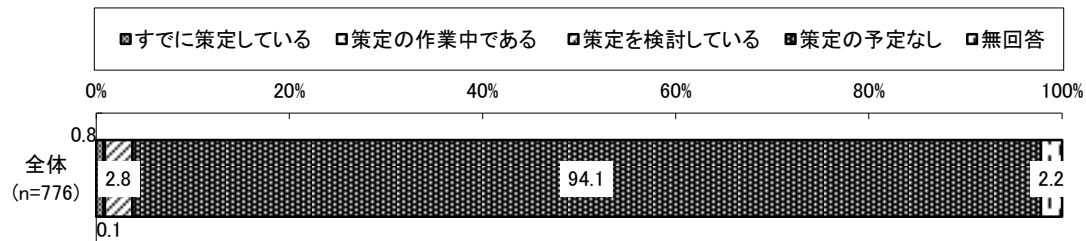


（６）子ども家庭福祉における相談支援を担う者の定着や育成についての取組（問 16）

① 福祉専門職全体、あるい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（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）を策定しているか

子ども家庭福祉における相談支援を担う者の定着や育成についての取組において、福祉専門職全体、あるいは子ども家庭福祉分野の相談支援部署に限定した人材育成計画（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）を策定しているかについて回答を求めたところ、9割強の自治体が「策定の予定なし」であった。

図表 205 人材育成計画の策定



② 子ども家庭福祉における相談支援を担う者の定着や育成において、配慮していること、課題として感じていることなど（自由回答）

専門職職員の採用・配置が難しいこと、また異動がある中で支援の質を保ちながら子ども家庭福祉分野の相談支援部署の職員体制を敷くこと等、子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員の人材養成に向けて、自治体が抱えている課題が寄せられた。

（７）「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」について（問 17）

子ども家庭福祉の相談支援における人材養成の促進に向けて必要な情報・コンテンツ等について、18件の回答が寄せられた。「他自治体の取組事例」をはじめとする人材育成の指針を示したもの他、「児相で用いられている緊急受理会議の方法・面接技法等」「相談対応の事例集」「補助金制度」「義務規定」「児相から市町村への職員派遣の仕組み」「必要な能力を客観的に確認できるキャリアラダー・キャリアパス」「本事業の調査結果・分析・考察」「広域自治体から支援を受ける仕組み」が挙げられた。

また、人事部局との調整の難しさについても、6件の意見が寄せられた。

第3章 ヒアリング調査

1. 調査概要

1) 目的

地方自治体における子ども家庭福祉分野の専門職の人材養成に向けて特徴的な取組を実施している自治体に対して、人事システムの全体的な方針や、その背後にある人事関連事項の理念を把握するとともに、取組の詳細な状況について把握することを目的に、ヒアリング調査を実施した。

2) 調査方法と調査対象の選定

調査対象は、計16件とした。調査対象の内訳は以下の通り。

図表 206 ヒアリング調査の対象

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・児童相談所設置自治体：4か所
(都道府県2か所、政令市・中核市・特別区2か所程度)・市区町村：12か所程度 |
|---|

事業スケジュール上、以下の2段階でヒアリング調査対象自治体を選定した。

- ① 児童相談所職員、子ども家庭福祉分野の相談支援等の単位で人材育成方針を作成している自治体
- ② アンケート調査の回答内容を踏まえ、抽出を行う自治体

アンケート調査結果により調査対象を選定する際には、専門職採用の割合が、アンケート調査から把握された全国自治体の状況と大きな齟齬がないよう留意した。また人材育成の取組に関する設問への記載内容を以下の通り勘案し、候補選定を行った。

図表 207 ヒアリング調査選定の視点
自治体の取組に関する項目

- | |
|---|
| <p>◇児童相談所設置自治体</p> <ul style="list-style-type: none">・福祉専門職採用の実施「あり」・児童福祉司採用の実施「あり」・人材育成計画の策定「あり」「作業中」または「検討中」・育成に関する取組の設問への記述内容 <p>◇市区町村</p> <ul style="list-style-type: none">・子ども家庭総合支援拠点の設置有無・福祉専門職採用の有無・子ども家庭福祉の相談支援職採用（正規職・会計年度任用職員）の有無・人材育成計画の策定「あり」「作業中」または「検討中」・育成に関する取組の設問への記述内容 |
|---|

最終的に、調査協力が得られた自治体 16 か所を対象にヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査は、調査員 1 ～ 2 名が、全てオンライン上で実施した。
 具体的なヒアリング調査対象の自治体名は次表の通り。

図表 208 ヒアリング先一覧

	自治体名	自治体区分	ヒアリング日程
1	A 市	政令市	令和 3 年 12 月 13 日
2	B 県	都道府県	令和 3 年 12 月 14 日
3	C 市	一般市（小規模）	令和 3 年 12 月 23 日
4	D 市	一般市（大規模）	令和 4 年 1 月 6 日
5	E 市	政令市	令和 4 年 1 月 11 日
6	F 市	一般市（小規模）	令和 4 年 1 月 12 日
7	G 市	一般市（小規模）	令和 4 年 1 月 14 日
8	H 市	中核市	令和 4 年 1 月 18 日
9	I 町	町村	令和 4 年 1 月 19 日
10	J 市	一般市（大規模）	令和 4 年 1 月 19 日
11	K 町	町村	令和 4 年 1 月 20 日
12	L 市	中核市	令和 4 年 1 月 24 日
13	M 市	政令市	※書面回答
14	N 市	中核市	※書面回答
15	O 区	特別区	※書面回答
16	岡山県 ³⁵	都道府県	令和 4 年 1 月 20 日

³⁵ 岡山県においては、全国に先駆けて児童相談所職員の人材育成に係る取組を進めていることから、本事業の検討会委員である薬師寺真委員他 1 名にヒアリング形式で県内の人材育成に係る状況を聞き取った。

3) 主な調査内容

ヒアリング調査で主に聞き取った内容は以下の通り。

図表 209 ヒアリング内容

ヒアリング項目	内容
自治体内の体制について	○庁内の組織構成 ・庁内の組織体制における子ども家庭福祉分野の相談支援を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置付け、所掌業務 ○調査対象部署の人事関連事項の所掌体制 ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署 ・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 等
人材育成計画等の策定状況	○人材育成計画等の策定（検討）経緯 ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等 ○人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ（例） ・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス ・子ども家庭福祉分野SW人材の専門性として重視する経験、能力 等
職員の人事関連状況について	○人材の採用～処遇等の状況 ・子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等） ・子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員のキャリアパスの実例（※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例） ○人材の定着に関する状況 ・子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員における離職等の状況、背景 ・人材の定着を目的として行っている取組 等
職員の人材育成のための取組について	○スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況 ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、スーパービジョンの範囲 ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題等 ○法定研修・法定研修外の取組の活用状況 ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況 ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合等） ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題等 ○ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

	(例) ・ 社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み ・ ケアワークを経験することによる強み、弱み 等 ○所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法 (例) ・ 関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか ・ 行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか 等
人材育成に関する現状認識、今後の展望	○管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識 ・ 人材育成の取組について、経年で感じている変化 ・ 奏功している点、課題と認識している点等 ○子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 等

2. 調査結果

ヒアリング調査で聞き取った内容については、本事業報告書参考資料のヒアリング記録を参照されたい。

第4章 キャリアパスモデルの作成

1. 実施概要

1) 目的

地方自治体における子ども家庭福祉分野の専門職に期待される専門性の在り方について整理し、自治体の取組に資するキャリアパスモデルを作成する。

期待されるキャリアパスモデルの活用方法は、以下の通り。

- 子ども家庭福祉分野の相談支援を担う自治体職員の専門性向上に向けて、自治体が果たすべき役割を確認する。
- 上記に係る好事例を紹介し、各自治体が管内の状況を踏まえた方策を具体的に検討する上で参照できる情報を提供する。

2) 作成方法

本事業のアンケート調査結果をもとに、①人事システム（採用、異動、昇任・昇格、等）、②専門知識・技術習得に向けた施策（研修、人材の交流等）について、自治体規模等の実情を踏まえてキャリアパスモデルとして提示した。

またアンケート調査の自由回答の記載やヒアリング調査から聞かれた事例等をもとに、個々の事例を追記した。

3) キャリアパスモデル軸の選定

本事業の成果物であるキャリアパスモデルを検討するにあたり、自治体ごとの状況のバラツキを適切に示す軸（以降「キャリアパスモデル軸」という）を、アンケート調査結果をもとに作成した。

キャリアパスモデル軸の候補を選定するにあたっては、自治体によって回答にバラツキがある設問＝キャリアパスモデル軸ごとに整理して示す必要がある項目、との考え方のもと、単純集計結果にある程度バラツキがある設問を選出した。

ここで候補となった設問をクロス軸として、調査対象全体の人事システムに関わる主要な設問（専門職採用の有無、等）のクロス集計を実施した。

市区町村票では、自治体区分、及び人口規模別の結果が、自治体ごとの人事システムに関する調査結果のバラツキを、適切に反映できていた。キャリアパスモデルで触れる内容には、配属範囲等、都市区分ごとに内容のバラツキが容易に予想されるものが含まれるため、アンケート調査の選択肢をもとに自治体区分を作成した。

一方で児童相談所票では、n数の限界もあり、自治体規模ごとの人事システムのバラツキを適切に反映できているクロス軸は特段みられなかったものの、有する資源の違い等を考慮し、「都道府県」と、「政令市、中核市・特別区」を区別することとした。

上記の経緯を踏まえ、キャリアパスモデル軸を下記の通り設定した。

図表 210 キャリアパスモデル軸

◇児童相談所設置自治体：

- 1) 都道府県
- 2) 政令市、中核市・特別区

◇市区町村：

- 1) 政令市
- 2) 中核市／特別区
- 3) 一般市（児童人口 18,000 人以上³⁶）
- 4) 一般市（児童人口 18,000 人未満³⁷）
- 5) 町村

³⁶ 子ども家庭総合支援拠点の小規模C型以上に相当

³⁷ 子ども家庭総合支援拠点の小規模B型未満に相当

2. キャリアパスモデルの構成

本調査研究事業で作成したキャリアパスモデルは、単体で冊子として印刷して活用できるよう、独立した形で取りまとめ、巻末に本研究の成果として掲載している。

キャリアパスモデルの構成は次の通りである。

図表 211 キャリアパスモデルの構成

はじめに

- 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) 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

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

第2章 児童相談所を取り巻く地方自治体の人事システムの類型について

- 1) 児童相談所の位置付け
- 2) 採用形態
- 3) 配属・異動
- 4) 評価体制、昇任・昇格ルートの整備、処遇
- 5) 児童相談所長の任用

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

- 1) 人材育成計画
- 2) 研修
- 3) スーパービジョン
- 4) 人材の交流

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

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

- 1) 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の位置付け
- 2) 採用形態
- 3) 配属・異動
- 4) 評価体制、昇任・昇格ルートの整備、処遇

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

- 1) 人材育成計画
- 2) 研修
- 3) スーパービジョン
- 4) 人材の交流

第3部：子ども家庭福祉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

- 1) 人権と倫理（子どもの権利を含む）
- 2) ニーズ把握、調査
- 3) 面接力・技法
- 4) アセスメント・プランニング
- 5) 調整、連携・協働の促進、ネットワーキング
- 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）

参考：関連法令等

3. キャリアパスモデルの留意点と効果的な活用に向けて

本事業の成果物としてキャリアパスモデルを作成する上では、先行して実施した調査で収集した様々な規模の自治体における具体的な取組状況に関する情報をもとに、全国の自治体が子ども家庭福祉分野の相談支援職の人材養成にあたり実際に抱えている課題に基づいて検討を行った。一方で、上記の過程では、あくまでも現在の制度下における取組状況や課題を収集しているため、現行制度を前提としない、より効果的なキャリアパスの在り方について検討する観点では、別途調査が必要である。

また、本事業では、自治体によって人事関連事項の在り方が大きく異なる実態を踏まえ、その違いを最もよく説明する要素として自治体区分と人口規模を選定し、これらを軸としてキャリアパスモデルを作成した。一方で、その他にも、自治体特性に関する多数の要素が、地方自治体における子ども家庭福祉分野の相談支援職員の養成の在り方に影響を与えていることも予想される。そのため、本事業で作成したキャリアパスモデルは、あらゆる自治体に等しく当てはまる画一的なモデルではなく、それぞれの自治体が自らの特性を踏まえて参照できるものという位置付けで作成している点に留意が必要である。

なお地方自治体で人材養成策を講じるにあたっては、その自治体の子ども家庭福祉分野の相談支援部署が置かれた状況に照らして適切なかどうか、まずは当該分野の人材養成を担当する者（自治体規模に応じて、福祉・保健部署の人事関連事項担当者、現場担当部署の管理職、等が想定される）を中心に現状と課題について検討し、中長期的な視点に立って人材養成策を計画する必要がある。さらにそのプランを実現させるためには、人材担当部署や自治体上層部等と調整を行い、人材養成策の必要性を客観的に説明することが求められる。

本事業で実施した実態調査の結果では、児童福祉司や、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人材養成に係る全国的な現状や課題、また取組の工夫について、幅広く収集することができた。本事業で得た基礎的なデータと、そのデータに基づいたキャリアパスモデルが、地方自治体における子ども家庭福祉分野の相談支援職員の人材養成策を、実態に即した形で実現するために活用されることが望まれる。

第5章 事業の総括

1. 子ども家庭福祉分野の相談支援部署の職員体制強化に向けて

近年、子どもや家庭をめぐる問題は複雑・多様化しており、児童虐待やDV等の問題が深刻化する前の早期発見・早期対応、子どもや家庭に対するきめ細かな支援が重要となっている。特に住民に身近な地方自治体が子どもや家庭に対して福祉サービスを提供し、児童相談所等の児童福祉の専門機関と連携しながら、重層的な相談支援の実践活動を展開していくためには、相談支援を担う職員の体制強化が不可欠であり、業務に求められるソーシャルワークに基づく福祉分野の専門性を考慮しつつ、採用等の人材確保、人事育成計画・キャリアパスに沿った養成、能力に応じた評価（昇進・昇格を含む）等の一連の取組を一体的に整備することが重要となる。取組の整備にあたっては、地方自治体が有する社会資源や自治体特性（児童虐待相談対応件数等を含む）等の状況を勘案した上で、法改正や国への施策要望等も含めて議論を行うことが求められる。

本項では職員体制の強化に向けた取組を実施していく上で必要な点、留意すべき点について、調査結果を踏まえて提言を取りまとめた。本調査研究事業が、様々な支援ニーズを抱えている子どもや家庭に対する、より効果的な福祉サービスの提供への一助となることを願う。

1) 職員体制の充実に向けて

本事業では、地方自治体の職員の中でも正規職員の人材養成施策に焦点を当てて検討を行った。一方で、アンケート調査結果からは、市区町村における子ども家庭福祉分野の相談支援の実務では、多くの地方自治体で会計年度任用職員が中心的な担い手となっている実情が明らかになった。この点については、現行制度上の構造や児童虐待・DV対策等総合支援事業費に係る国庫補助の対象となる人件費が報酬に限られていること等も関係しているのではないだろうか。これらの会計年度任用職員が有する相談支援の豊富な実践経験と彼ら・彼女らの有する専門性を評価し、モチベーションや支援の質の維持・向上につなげるために、会計年度任用職員の報酬単価を見直すこと等、制度的な措置の検討も必要と考えられる。

なお、会計年度任用職員の待遇見直しを含め、専門職の配置による職員体制の充実に向けては、国が法令や国の要綱等に配置標準を示し、また併せて交付税措置等の予算面での整備を行うことが大変重要である。また、本事業で行った調査の中では、国が「市区町村子ども家庭総合支援拠点」設置運営要綱により最低配置人員を示したことが、人事担当部署等との間で子ども家庭福祉の相談支援部署の人員体制強化に向けた調整を行う際に有効であった、とする声もあった。

このように、求められる人材配置に関する基準が、法令や国の要綱等によって具体的に示されることは、子ども家庭福祉分野で相談支援の実践を担う現場の部署が、庁内の人事や財政等を担う関係部署に対して人材の採用や配置、養成策等の重要性を訴え、様々な支援ニーズを抱えている子どもや家庭の福祉の実現に向けた体制強化の調整を進める上で、重要な後押しになるであろう。また、これらの基準が示されたことが契機となって、新たに職員体制の強化を検討する自治体が出てくる可能性があり、この点からも、法令や国の要綱等によって基準が示されることは有効だと言える。

2) 福祉専門職の配置について

「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とりまとめ（令和3年2月2日）」では、専門性を有する職員を確保していくうえで、地方自治体の特性を踏まえつつ福祉専門職採

用を定着させるとともに、その専門性を活かしていけるような人事システムを構築する必要があるとされた。

本調査の調査結果によると、児童相談所設置自治体では、ほとんどの自治体で福祉専門職採用が実施されていたものの、福祉専門職採用の実施年数にはバラツキが見られた。本事業の調査では、「福祉専門職採用を開始してから、上位の職階を専門職が担うようになるまでには相応の期間が必要」との声もが聞かれた。

今後、児童相談所設置自治体においては、長期的な視点に立って福祉専門職の確保や養成に取り組み、庁内に在籍する福祉専門職の層に厚みを持たせることが重要と思われる。その上で国や児童相談所設置自治体は、児童相談所において経験豊富な福祉専門職を常に一定数確保できるように努める必要がある。

一方で、市区町村における福祉専門職の採用や配属の状況を見ると、市町村（政令市、中核市、特別区を除く）では、福祉専門職を採用しても、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に配置している割合が少ないことが明らかになった。今後、自治体の状況に応じた福祉専門職の採用、並びに子ども家庭福祉分野の相談支援部署への配置を進める上では、本事業で収集した、市町村（政令市、中核市、特別区を除く）において福祉専門職の採用や配置の促進に取り組んでいる事例を、部署内をはじめ、人事や財政等を担う関係部署へ周知することが有効と思われる。

3) 職員の異動、昇進・昇格体制について

本事業のアンケート調査結果によれば、ほとんどの児童相談所設置自治体において、児童福祉司の異動期間は一般行政職と同等であった一方で、市区町村のうち半数程度では、福祉専門職の異動期間が一般行政職と異なる状況にあった。

本事業のヒアリング調査先の自治体では、子ども家庭福祉分野における相談支援の業務には高い専門性が求められること、また、担当職員が異動する際には、担当ケースをスムーズに引継ぐことが支援の質を担保する上で不可欠であることが分かった。これによって結果的に、スーパーバイザーによる進行管理機能や支持機能を強化する重要性、また各職員が時間をかけて相談支援の専門性と技量を向上させながら業務にあたることの有用性が示された。

しかし子ども家庭福祉分野の相談支援業務では、「本人からSOSの声を上げるのが難しい等、支援を求めにくい状況に対して、アウトリーチ型支援を積極的に活用し、包括的な支援が求められるケース」、また特に児童相談所において、「子どもの安全安心を第一優先事項として、時には法的権限行使も含めた介入的ソーシャルワークの展開が求められるケース」等、子ども家庭福祉分野特有の困難で厳しい状況への対応が求められることがある。そのため、状況によっては職員個人が心理的に大きな負担を抱える可能性が考えられる。

そのため、子ども家庭福祉分野の相談支援部署においては、人員体制の状況次第では異動までの期間を他部署よりも長めに設定しつつ、必要時には即時スーパービジョンが受けられる体制を整備し、またそれでも対応が難しい場合には、担当者の変更やチーム内の配置換え、部署間異動を検討する等して、部署の責任者が中心となり、柔軟な組織体制を組むことも必要だと考えられる。このような体制構築を通じて、職員の心理的負担の軽減や組織として責任を持つ組織づくりを進め、担当職員がバーンアウトせず、高いモチベーションを維持できるようになることが期待される。

また、本事業のアンケート調査結果によれば、子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員の昇進や昇格に関する特別な制度は、ほとんどの地方自治体で設けられていなかった。

子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員は、日々の業務の中でソーシャルワークの基本的な6技量を基盤とする専門職として必要な相談支援の知識と技術を磨くことになる。しかし、一般行政職が担う業務に比べて、子どもや家庭に対する相談支援業務は成果の定量的な評価が困難である。さらに各地方自治体で設定している職員の人事評価基準が、一般行政職としての働き方のみを前提としている場合、子ども家庭福祉分野相談支援を担う職員が、いくらソーシャルワークの専門性を積み上げて、それを評価する基準がないことから昇進や昇格につながらず課題だという声が、本事業のヒアリング調査で挙がっていた。子ど

も家庭福祉分野で相談支援を担う職員が、ソーシャルワークの専門性を積み上げるための取組の検討と並行して、ソーシャルワーカーとしての専門性を正当に評価し、職員の昇進や昇格につなげられる体制づくりを、国が先頭に立って牽引していくことが望まれる。

4) 職員の定着について

本事業のアンケート結果からは、児童相談所の児童福祉司（管理的業務にある者を除く）が平均 50 件以上の虐待ケースを担当している児童相談所設置自治体が、全体の 3 割以上あることが明らかとなった。今後も人材確保が難しい状況が続くと予想される中で、貴重な人材を定着させ、継続的に養成し続けることは、様々な支援ニーズを抱えている子どもや家庭に対する支援の質の向上においても大変重要であり、担当ケース数の是正は、各児童相談所設置自治体において対応すべき喫緊の課題である。

また、子ども家庭福祉分野の職員の定着に向けては、スーパービジョンの 3 機能が有効に働く体制の整備が重要である。まず支持的機能が有効に働くことで、職員が同僚や上司と良好な関係を築き、上司から自らの業務状況にプラスの評価を受けながら、高いモチベーションを維持して働き続けることができる。また困難な課題に直面した際には即時に、担当ケースについては定期的にスーパービジョンを受ける機会を用意し、教育的機能が有効に働く体制の整備が必要である。この体制整備を通じて、職員は相談支援の実践業務に専念できる環境下に置かれ、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・共有できる。さらに管理機能が有効に働くと、ケース記録の確認や決裁等の作業を通じて担当職員の業務遂行状況を上司が把握し、場合によっては個別ケースの対応担当者や組織の人員配置を適正に見直す等の措置も可能となる。こうしたスーパービジョン体制の構築は、子どもの最善の利益の確保や子どもの権利の実現はもとより、職員が安心して相談支援の業務へ従事でき、持てる能力を最大限発揮するための環境へとつながり、人材の定着に向けた取組として有用である。

なお、こうした人材の定着に向けた取組を行う上では、職員を支えることができるスーパーバイザーや管理者の確保・育成が重要である。スーパーバイザーや管理者を含め、職員の「負担が重すぎて潰れてしまう」悪循環を断ち切ることが切迫した課題である。

5) 職員の働き方に関する状況について

本事業のヒアリング調査からは、子ども家庭福祉分野の相談支援部署は、年齢や男女の割合等から、勤務時間に制限がある職員（子育て世代や親の介護が必要な職員等）が特に多い傾向があり、夜間・休日における緊急対応も含めた相談支援体制の運用に課題を有しているとの意見が複数聞かれた。各自治体とも、職員の個々の事情に応じて勤務時間を個別に調整する等、ワークライフバランスの観点を持ちながら、組織・人事等を含めた働き方について創意工夫を進めていることが明らかになった。

人員配置を検討する上で、子どもや家庭に対する相談支援の業務の展開を通じて、職員がソーシャルワークの専門職として必要な相談支援の知識と技術を磨きながら資質を向上させるという観点を有することは大変重要である。他方で、日々の相談支援の業務を展開していく上では、職員が抱えている育児や親の介護等の個別事情を勘案し、限られた勤務時間であっても、職員ひとり一人が持てる力を最大限発揮できる、現実的に可能な人員配置とする必要がある。そうした体制を確立するためには、職員の働き方に応じた業務内容の不断の見直しが必要となるが、そうした見直しを継続し、働きやすい環境を整備することは、長期的な人員確保の視点から見れば効果的だと思われる。国や地方自治体においては、両者のバランスをとった配置体制を構築するための方策の検討がなされることが、今後より一層期待されるであろう。

2. 資質向上に向けて

本事業では、地方自治体における子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員の資質向上に向けた施策の実施状況について調査を実施した。その結果、児童相談所設置自治体においては、スーパービジョンを担うスーパーバイザーの人員不足、市区町村においては、スーパービジョン体制そのものを構築できていない自治体が多く、また、要保護児童対策調整機関の調整担当者以外の法定外研修を受講している市区町村の職員の割合が低いこと等、地方自治体が抱える課題が改めて浮かび上がっている。

上記で確認された地方自治体の現状は決して追認されるべきものではなく、「子どもの最善の利益」を優先した相談支援活動に必要な人材養成の在り方と現状との乖離がこれ以上拡大することのないよう、子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員の資質向上に向けた取組を確実に前進させなければならない。

児童相談所や市区町村において、子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員を含め、広く子ども家庭福祉に携わる者には、常に「子どもの最善の利益」を優先し、「子どもの権利」の実現を目指して、相談支援の実践を展開していくことが求められる。こうした子ども中心の実践を確実に行之、そのために、日々子どもを養育する保護者を支え、時には、子どもの利益を守ると同時に保護者を「加害者」にしないために保護者と対峙し、子どもと保護者を取り巻く環境や環境と当事者との相互作用にソーシャルワーカーとして働きかけていくことが重要であり、そのような役割期待を果たすことができる人材の養成が求められるところである。本事業のヒアリング調査で収集された、地方自治体の状況に応じて資質向上に向けた取組を実施している事例は、今後、人材養成等の取組を検討する、他の地方自治体においても有益な情報になると思われる。

なお、本事業の取りまとめに関する議論の過程では、児童福祉司としての経験が浅い職員の養成が大きな課題となっているとの意見が多く聞かれた。今後、国や児童相談所設置自治体は、大学等の福祉専門職の人材養成を担う機関等との緊密な連携のもと、外部有識者等によるスーパービジョン体制の構築、児童相談所による実習生の積極的な受入れや指導を通じた実践経験の蓄積、実践的な教育訓練を担える大学等教員の確保・育成、民間関係機関との人材交流、等、行政の範囲にとどまらず、幅広い視野でソーシャルワークを基盤とした、子ども家庭福祉分野の人材養成の体制を構築することが望まれる。

1) 子ども家庭福祉の相談支援を担う職員に必要とされる能力

子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員には、公務員としての行政能力と専門職としての能力の両方を備えることが求められる。

本事業では、専門職として必要な資質、特にソーシャルワーカーとして相談支援の実践業務を展開していく上で必要な能力に焦点を当てて論じたが、専門職としての資質向上策は、個々の職員が有する知識や資格、実務経験等によって柔軟に決定されることが望ましい。例えば、現状では福祉専門職の採用ではない、他の子ども関連分野の従事経験がある専門職員の登用が十分に想定されるが、この場合、当該専門職員はソーシャルワークの基本的な6技量を確実に習得するとともに、関連法令の知識等を基礎から学び直す必要がある。一方で、社会福祉士や精神保健福祉士等の有資格者は、子ども家庭福祉分野で必要となる知見や技術を上乗せし、日々のケースワークを通じて自らの実践経験を振り返るとともに、他の関係領域との協働を促進する力を獲得することを目指し、より専門に特化した振り返りとそれを踏まえた学びや訓練の機会の確保することが望まれる。本事業のヒアリング調査においては、国や国が指定した研修機関において、こうした段階に応じた資質向上のメニューを展開出来ないのか、検討を望む声もあった。

なお、子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員は、公務員としての基本的な事務処理能力の他に、特に児童相談所の職員については、一時保護等を含む法的対応の知識と各種手続きの実施方法の習得に加え、警察や検察、裁判所等の司法機関との連携に必要な法的知識の会得も求められる。また、管理的な職階にある職員には、施策立案や予算確保、議会対応等の所内調整能力も必要となる。職員がキャリアの中で、こうした公務員としての行政能力を

どのように向上させていくのかについては、地方自治体ごとに考え方が異なるものの、メゾレベルやマクロレベルのソーシャルワークを展開していくためには不可欠な能力であり、今回ヒアリング調査を行った自治体においても、専門職にはこうした行政能力が必要であるとの指摘が多く見られた。中には、積極的に行政能力が求められる事務的な業務を任せる等、人材養成を目的として組織における所掌体制を工夫している地方自治体もあった。今後は、子ども家庭福祉分野の相談支援を担う職員が、キャリアの過程で公務員としての行政能力と専門職としての資質をバランスよく身に着けることができるよう、地方自治体の人材育成方針に即した検討が行われることが望まれる。

2) スーパービジョン

本事業の調査結果から、指導教育を担当する児童福祉司（以下「児童福祉司スーパーバイザー」という。）には、多くの役割が期待されていることが明らかとなった。一方で、児童福祉司スーパーバイザーは、近年の急激な児童福祉司の増加の中で、多くの経験の浅い児童福祉司に対してスーパービジョンを行う必要が一層高まり、体制上の課題が深刻化している実態も明らかとなった。国や児童相談所設置自治体には、経験豊富な職員を児童福祉司スーパーバイザーとして確保し、養成していくための具体的な方策を検討することが求められる。

また、市区町村においては、子ども家庭総合支援拠点や要保護児童対策調整機関の職員に対してスーパービジョンを行う職員の配置を求める具体的な規定はないものの、支援の質の向上を図る上では、スーパービジョン体制の構築が必要であるとする意見が、本事業の調査や検討委員会で挙げられた。職員がスーパービジョンを受けながら相談支援の実践業務を展開していくための体制を確実に構築することの必要性和重要性が、国によって今後一層周知されていくことが望まれる。

実際にスーパービジョン体制を構築するためには、必要な経費を予算として確保する必要があること、また常時スーパービジョンを受けられることが重要であるため、本来は組織内の職員をスーパーバイザーとして配置することが望ましいはずであるが、本事業の調査結果によれば、組織内の正規職員がスーパーバイザーとして配置されている市区町村は1割程度にとどまった。

この調査結果を踏まえると、自治体の規模等によっては、組織内に専任のスーパーバイザーを配置することが現時点では現実的でない例や状況もあることを考慮し、当面は地方自治体の状況に応じたスーパービジョン体制の構築を目指す必要がある。特に「外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会」を設ける取組については、本事業のアンケート調査結果では「組織内への専任のスーパーバイザーの配置」に比べて実施率が高かったこと、また取組を行っている市区町村の97%以上が「効果があった」「やや効果があった」と回答したことを踏まえると、実現可能、かつ有効な施策であり、今後より一層の実施率の向上に向けて、国が予算面での支援を行う、管轄の児童相談所設置自治体が、児童相談所職員向けの研修講師を市区町村に紹介する等の取組を行うことの検討が期待される。なお、少なくとも一定規模を超える市区町村において、子ども家庭福祉の相談支援を担う部署で、専任のスーパーバイザーを設置できるよう、国が具体的な促進策を設けることが望ましいとする意見もあった。

なお、一般行政職や心理職、保健師、保育士等、ソーシャルワーカーとは異なる資格や経験を有する専門職も、その資質と専門性を活かしてスーパービジョンを行う役割を担うことで、多角的な視点から子どもと家庭への支援の質の向上が期待できる。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。

今後市区町村におけるスーパービジョン体制の構築に向けては、本事業の検討委員会に置いて、子ども家庭福祉で相談支援を担う職員が、多様な専門職からスーパービジョンを受けながら、自身の専門職としての資質向上に向けた取組を行えるような体制としていくこと、また、国や児童相談所設置自治体がこの体制づくりの支援を行うことを期待する声があった。

3) 研修

現在、国の「児童虐待防止対策体制総合強化プラン（新プラン）」に基づき、全国の児童相談所では、急速な増員等による体制強化が行われている。今後、これらの自治体内で、児童相談所勤務経験の長い児童福祉司が増加していくことで、体制強化による効果が確実に表れてくるものと期待される。しかし現時点では、多くの自治体において、児童相談所が体制強化の途上にある。一般にイメージされるよりはるかに急速に増員が進み、経験の浅い児童福祉司の割合が年々増加する中で、児童福祉司の専門性の強化に向けた取組が一段と求められるようになっている。またそうした状況を受け、市区町村に対しても同様に体制強化と専門性の強化が求められるようになっている。市区町村は、多様な機関と連携して子どもと家庭への相談支援においてを中心的な役割に担うことが期待されており、子ども家庭福祉分野において、市区町村が担うべき役割は一層拡大している。

これらの背景を踏まえ、子ども家庭福祉分野の相談支援の現場においては、研修の機会を効果的に活用し、ソーシャルワークを基盤とする福祉専門職としての専門性向上に向けた体系的な人材養成を継続的に図ることが不可欠である。子ども家庭福祉分野の相談支援を担う部署では、研修の機会を活用して人材養成を行い、資質向上を目指す文化を根付かせ、研修で得た知識や技術を実践に活かせるようにする取組みが求められる。

なお、本調査結果からは、特に市区町村において各種法定外研修の受講率が低調であることが明らかとなった。2021 年度現在、子ども家庭総合支援拠点の職員を明示的に対象者とする義務研修が設けられていない等、職員が教育訓練を受ける機会が不足している現状があるといえよう。

研修への参加は、単に必要な知識を習得する機会であるだけでなく、日常業務から離れた環境に身を置いて、他機関で同じ子ども家庭福祉分野に携わる職員と交流する中で共感を得られる貴重な機会でもある。また、子どもや家庭に対する支援のネットワークづくりに有効な場として機能する点でも大変重要である。特に市区町村においては、今後、研修受講を通じて資質を向上させる文化を浸透させていく必要がある。

4) 人材の交流

本事業で実施した調査では、市区町村において、子ども家庭福祉分野で相談支援を担う職員は、児童相談所の職員と比べて、研修等の資質向上の機会が少ないことが明らかになった。資質向上の機会は、研修だけに留まるものではなく、人材の交流も有益な機会となる。そのため、児童相談所設置自治体においては、市区町村との人材交流の機会を持つこと等により、市区町村の職員に対し積極的に学びの機会を提供していくことが望まれる。具体的には、児童相談所の職員を市区町村へ派遣する、または、市区町村の職員を児童相談所に受け入れる、等の取組が考えられる。特に後者の場合は市区町村職員の過度な負担とならないよう配慮しつつ、児童相談所職員が有している知識や技術等を市区町村に共有し、また児童相談所と市区町村との協働やそれぞれの役割に係る理解を深めていくことが考えられる。

本事業で行った調査結果の中でも、児童相談所や市区町村が、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。例えば、交流先の団体は、児童養護施設等の社会福祉施設や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。連携方法としては、研修の外部講師として民間職員に登壇してもらう、民間団体が開講している研修に児童相談所の職員を参加させる、等の研修を通じた単発的な取組が多かった。一方で本事業のヒアリング調査においては、転入家庭等要支援児童の見守り、ヤングケアラー、等の新たな社会課題解決に向けた事項に関して、市区町村が民間支援機関との協働を実施したケースがあった。この事例では、民間支援機関との協働により、庁内の担当部署に配置された専門資格を有する職員が、難易度の高いケースへの対応に専念できるよう、業務の棲み分けを行うことができた。

今後同様の事例が横展開されるよう、本事業で収集した事例を周知していくことが望ましい。

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が得られるよう導き、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

資格取得前レベル(4段階)

レベル1:トレーニング開始時

レベル2:実践への準備期

レベル3:最初の実習の終了時

レベル4:最終実習終了資格認定コース修了時

実務者レベル(3段階)

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

レベル6:ソーシャルワーカー

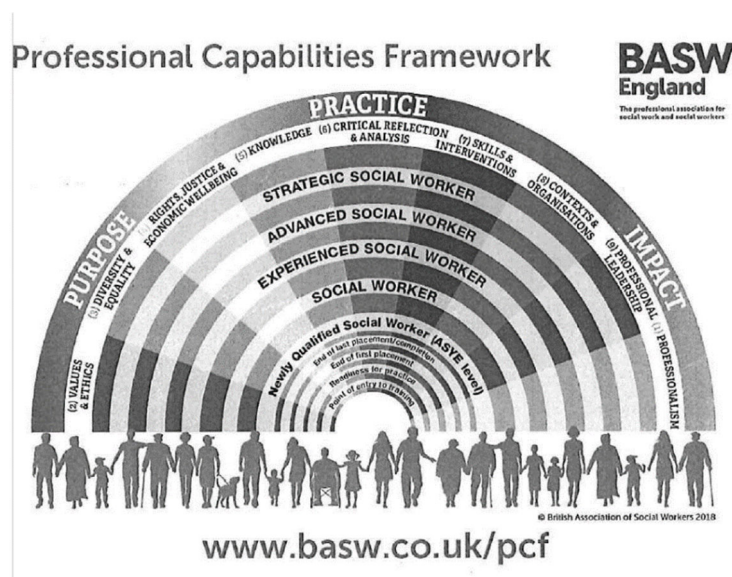
レベル7:熟練ソーシャルワーカー

指導者レベル(2段階)

レベル8:上級ソーシャルワーカー

レベル9:戦略的ソーシャルワーカー

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

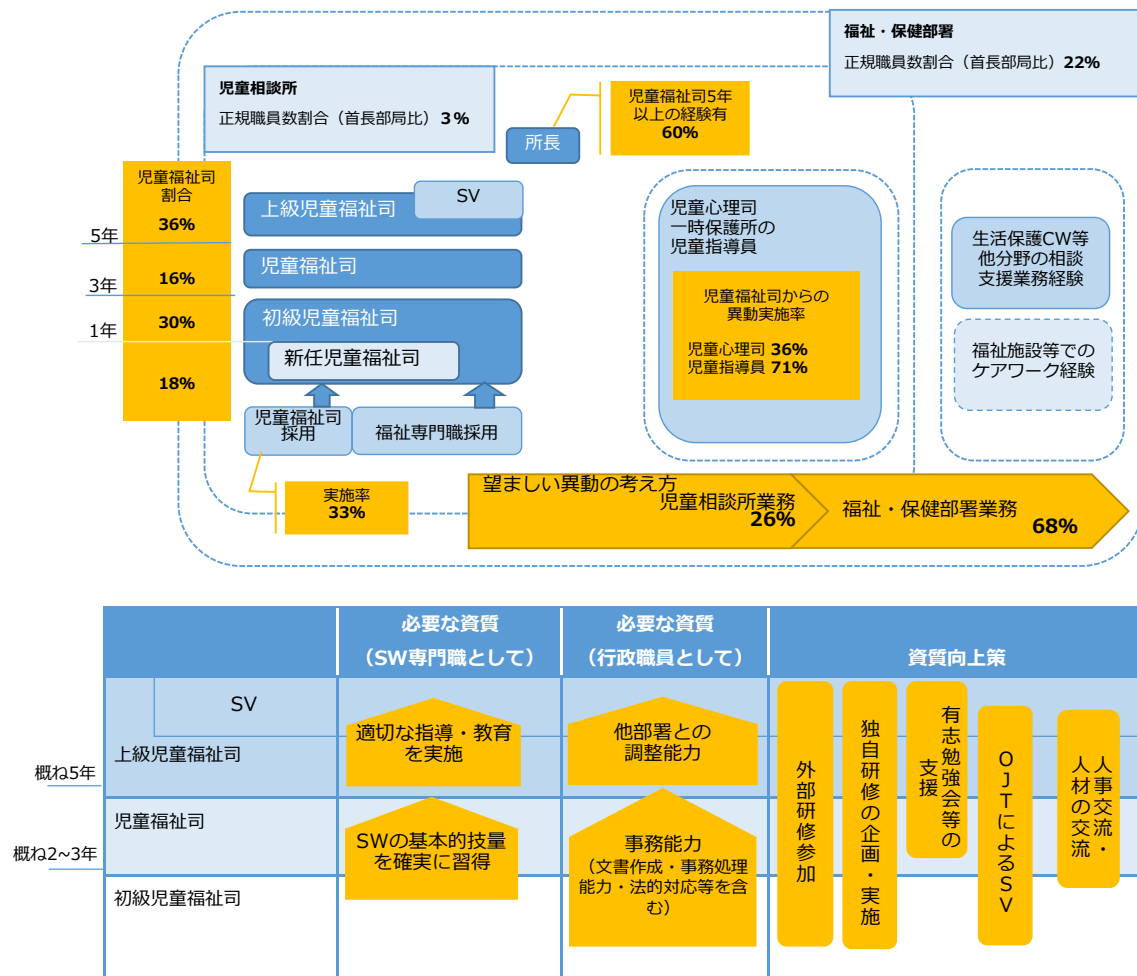
児童相談所設置自治体のキャリアパスの例を、「都道府県」「政令市、中核市・特別区⁵」の2区分で、図として取りまとめることとした。

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。

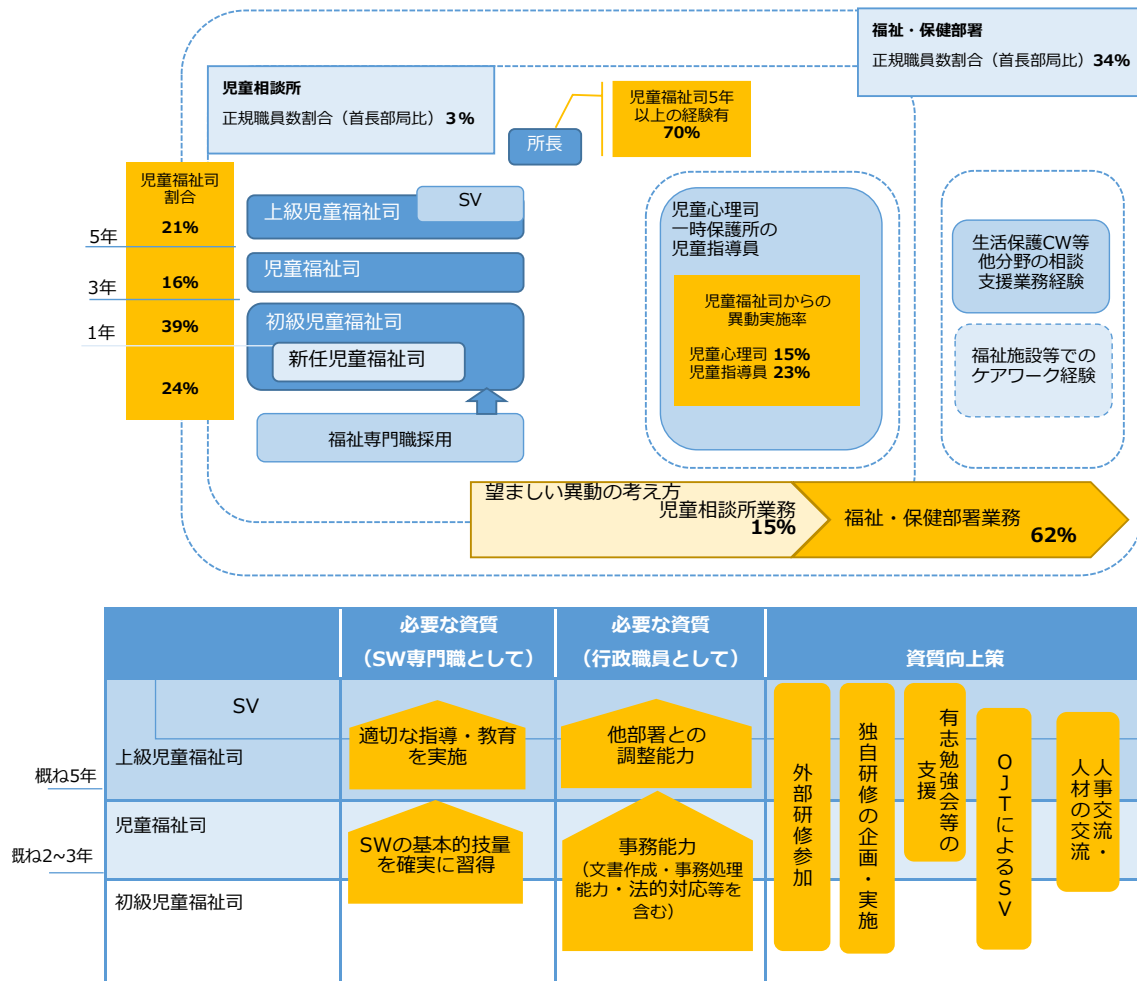
⁵ 令和3年度時点で児童相談所を設置している中核市・特別区は非常に少ないため、本資料では、児童相談所を設置していない中核市・特別区について記載している。児童相談所の設置がある中核市・特別区の状況については、項目「政令市」を参照されたい。

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>



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%

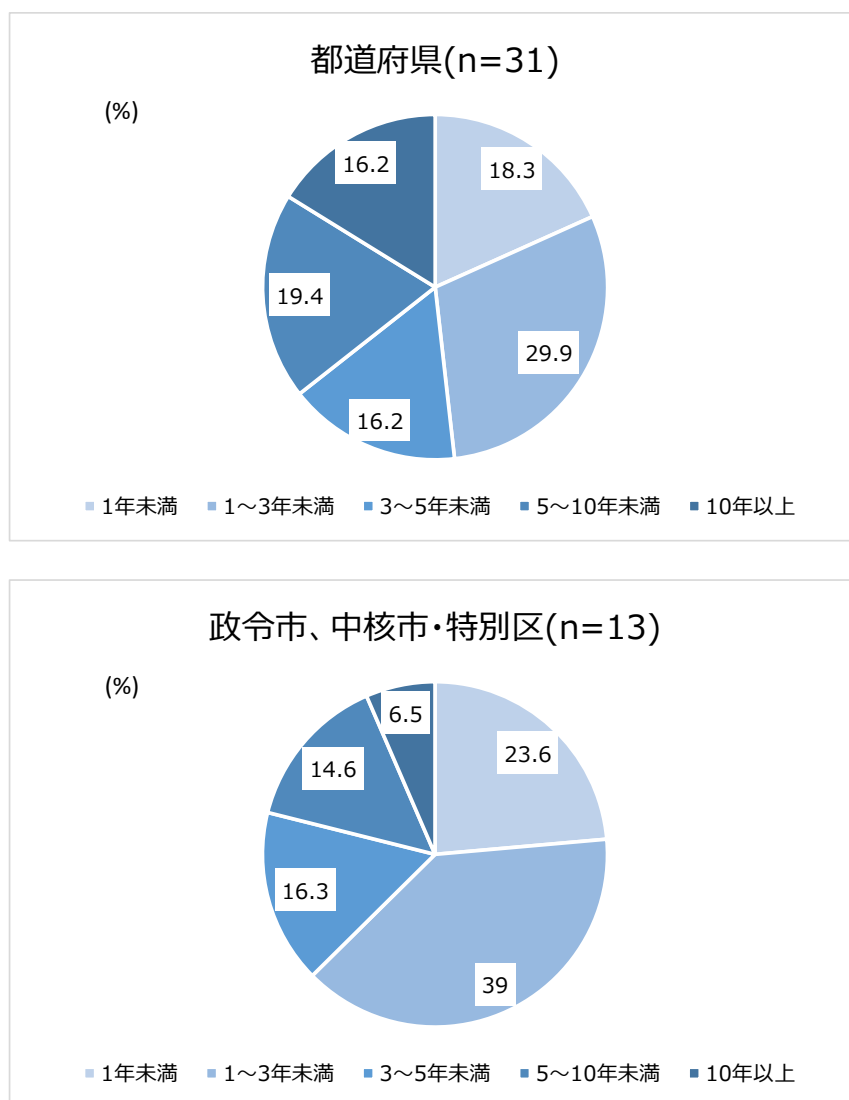
1)-2 児童福祉司の人数比率

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。

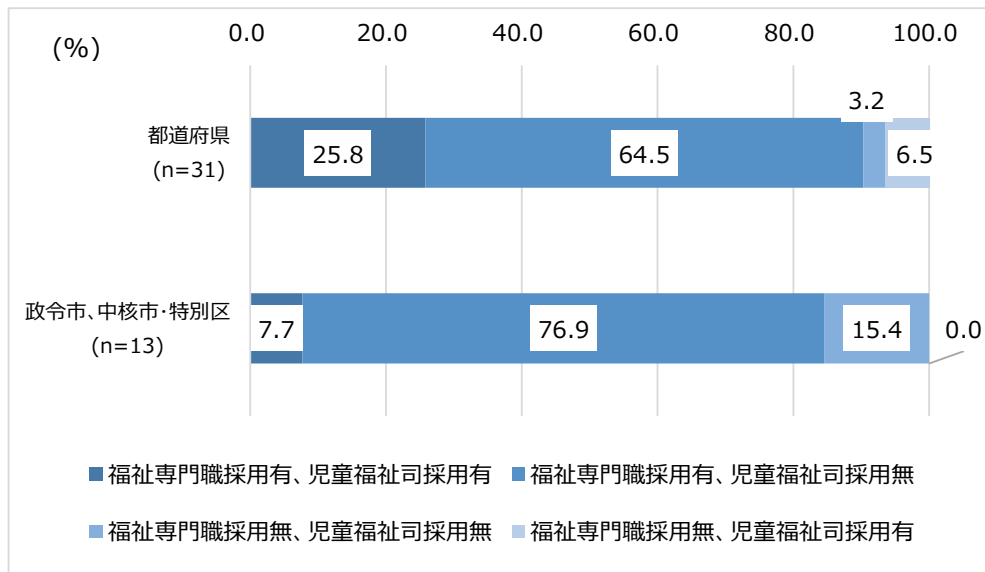
また、児童福祉司の経験年数別人数分布によると、経験年数 5 年以上、10 年以上の児童福祉司比率は、都道府県と政令市、中核市・特別区とで大きな差があった。特に政令市、中核市・特別区において、児童福祉司としての経験が豊富な職員の割合が低いことが読み取れる。

2) 採用形態

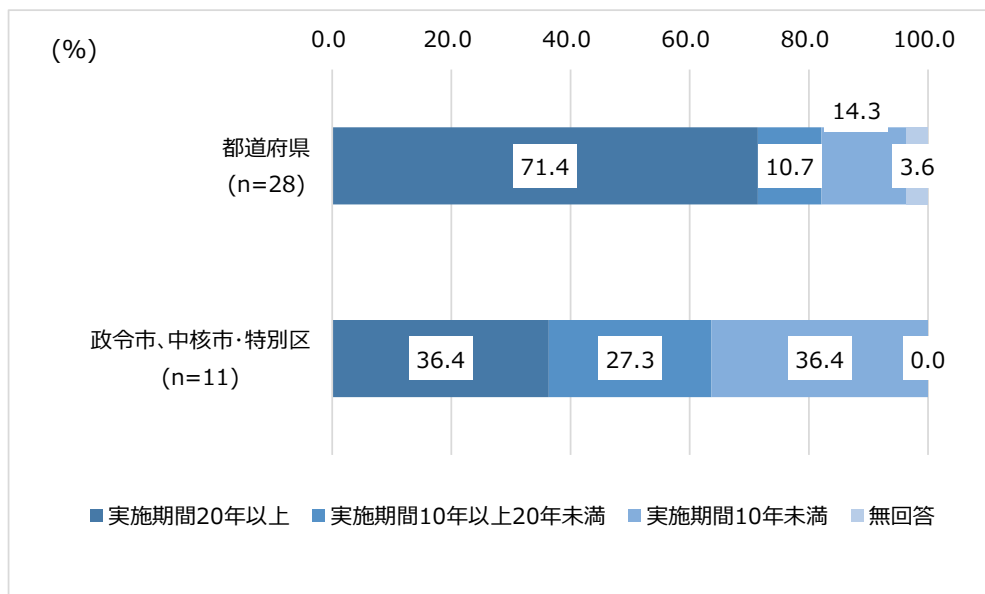
2)-1 調査結果

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。

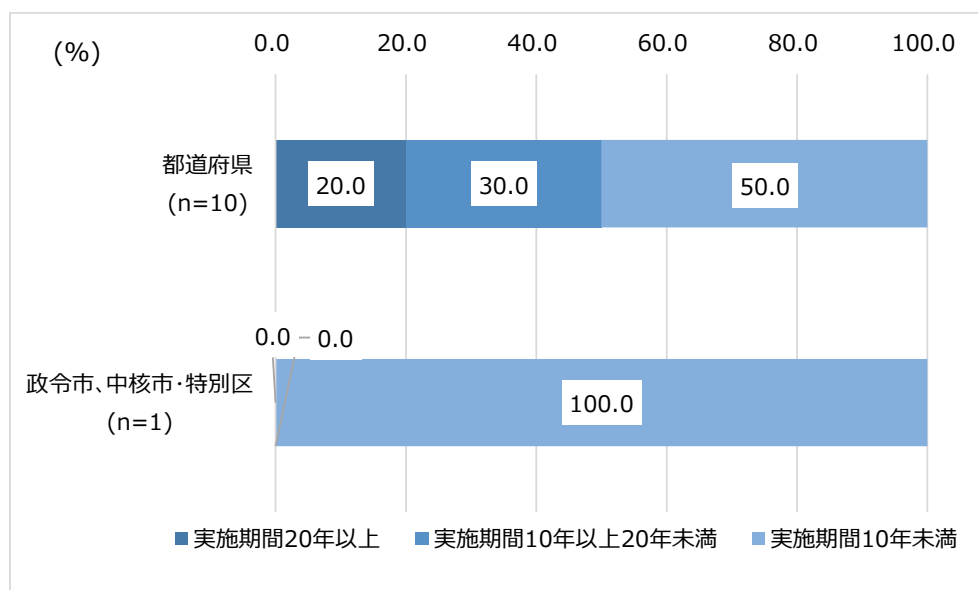
図表 8 福祉専門職採用・児童福祉司採用の有無(自治体区別)



図表 9 福祉専門職採用の実施期間(自治体区別)



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	経験年数10年以上の児童福祉司の割合				
※下段：行比率	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30%以上	総計
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。

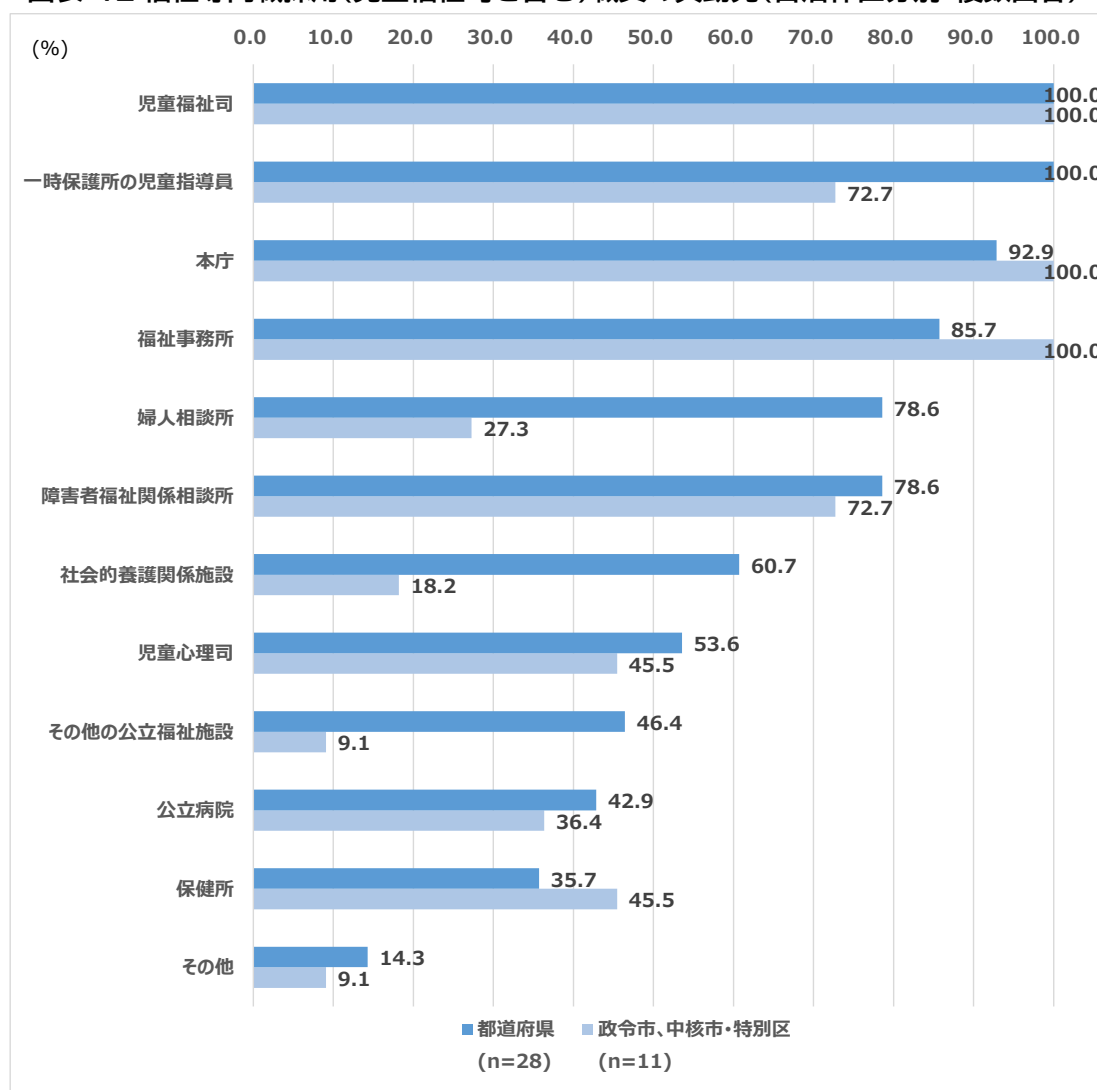
さらに都道府県においては、児童福祉司に限定した採用を実施している自治体が、3 割程度と一定数みられた。都道府県では福祉・保健部署における児童相談所職員の割合が比較的高く、その傾向が最近加速しているであろうこと(第 2 章「1) 児童相談所の位置付け」(13 ページ))を踏まえると、福祉専門職に加えて、より限定された採用(児童相談所職員としての採用、等)の検討がなされていくことも想定される。他方で過半数の自治体は、異動・配属に係る望ましい考え方として「ほかの福祉関連部署の経験もさせた上で育成したい」を選択している(第 3 章「1) 人材育成計画」(26 ページ))。新たに限定的な採用形態を検討す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

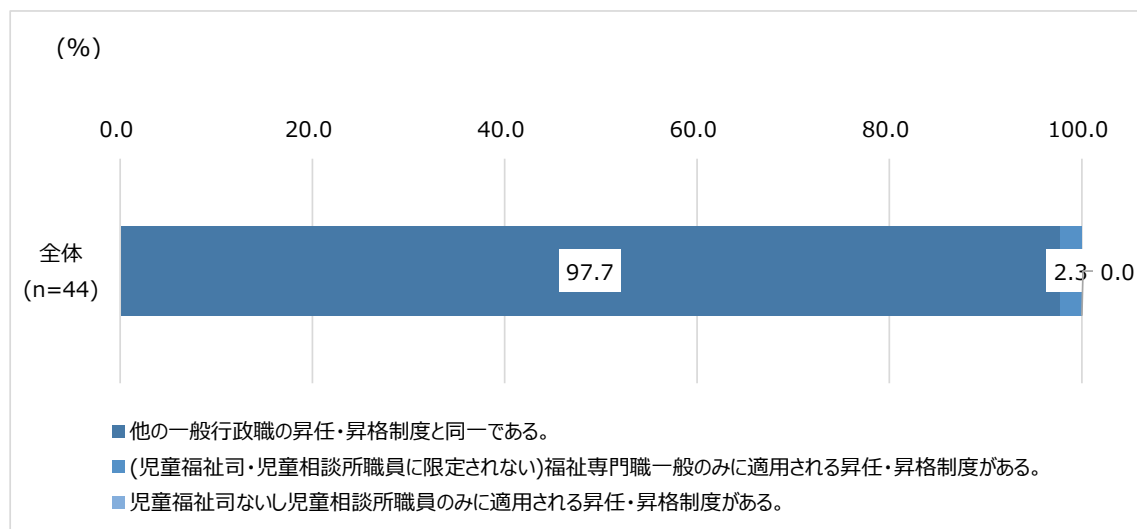
⁸ 本資料作成のために実施したアンケート調査問 4・問5の回答をもとに算出。

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

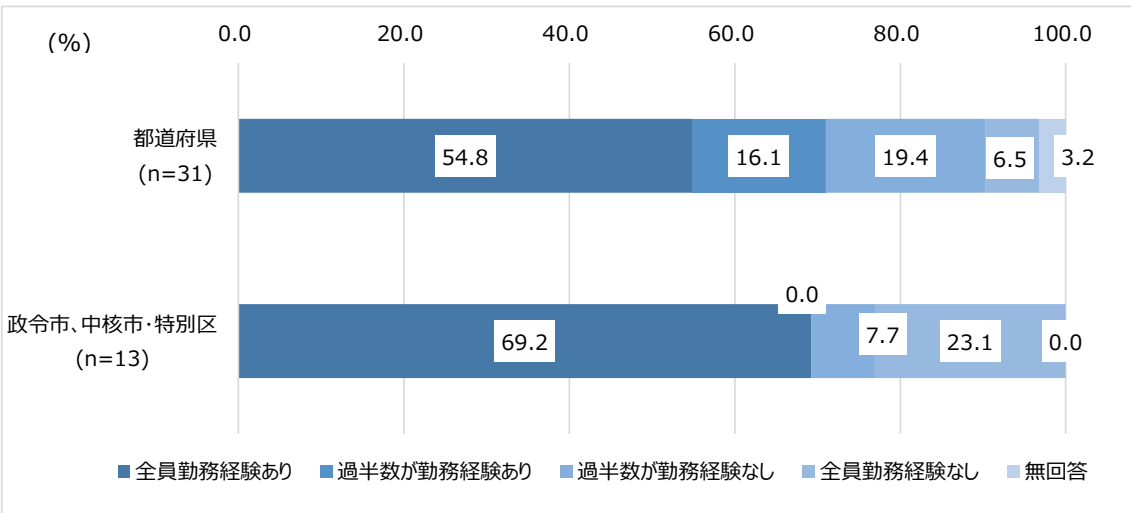
5)-1 調査結果

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

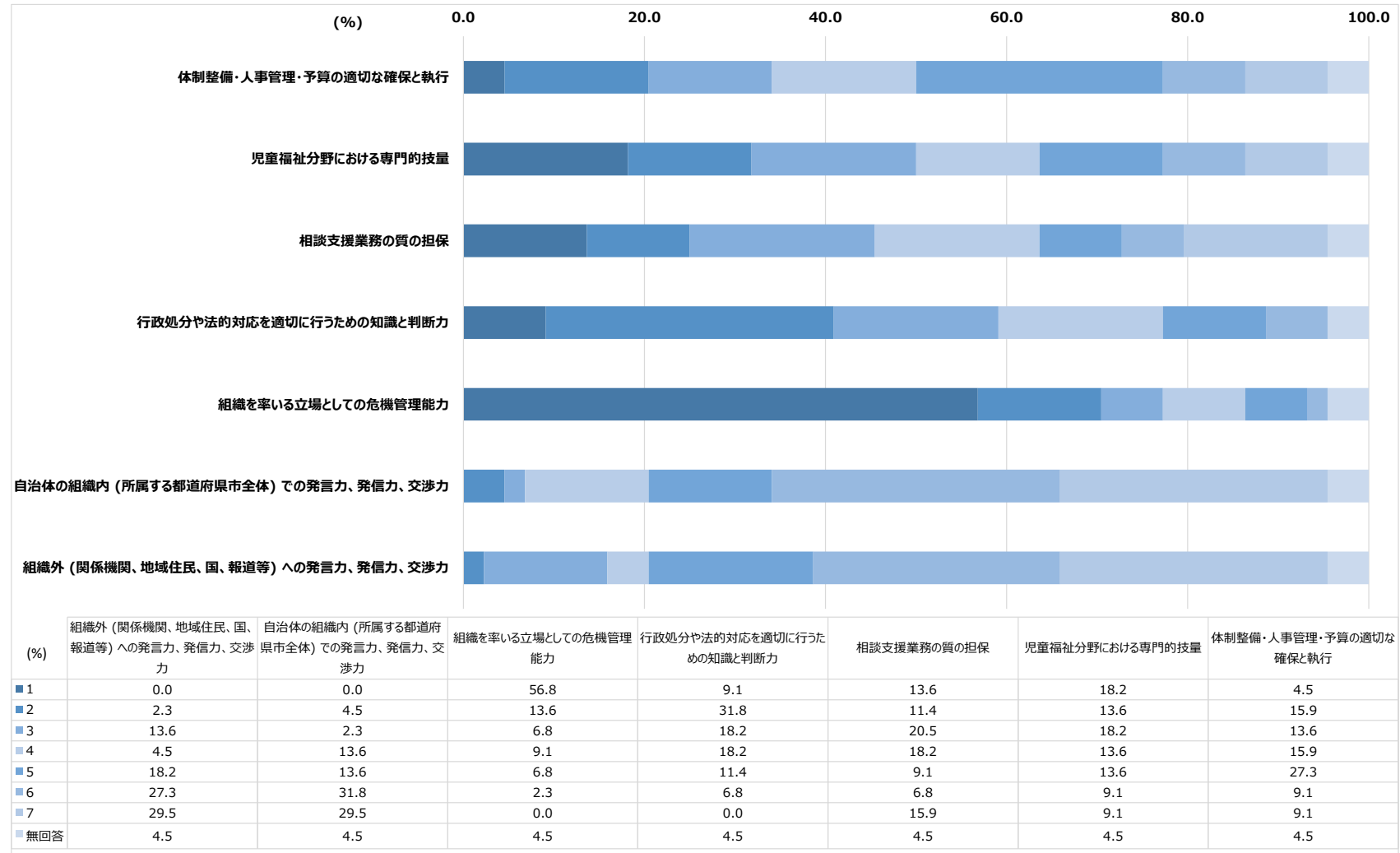


図表 16 児童福祉司の経験年数別、児童相談所長の人数(自治体区分別)

上段：児童相談所長の人数（人）						
下段：行比率						
	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
	21.2%	6.2%	12.4%	9.7%	50.4%	100.0%
政令市、中核市・特別区	4	2	0	2	12	20
	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	60.0%	100.0%

なお、各自治体考える、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

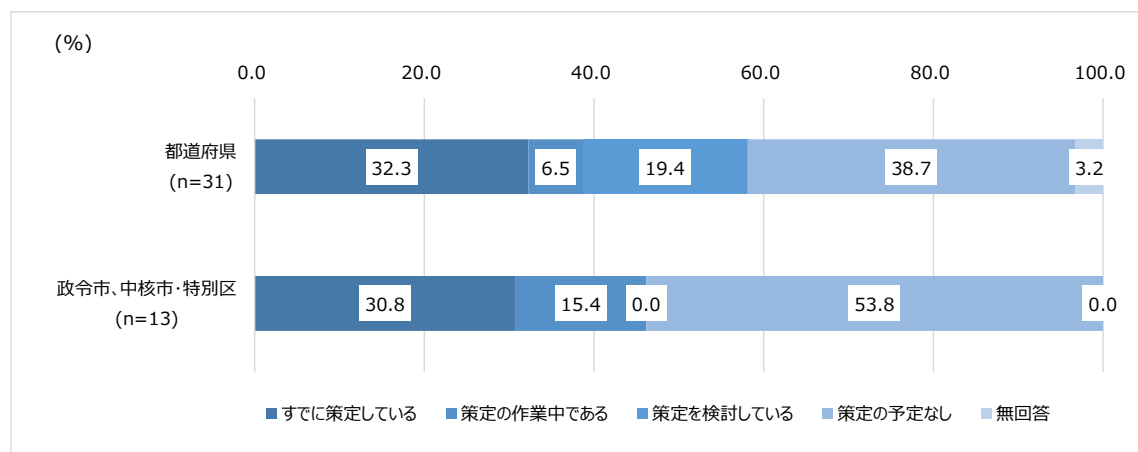
児童福祉司として配属された職員の資質向上に向けた施策に係る全国的な取組状況や、具体事例をとりまとめる。

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】

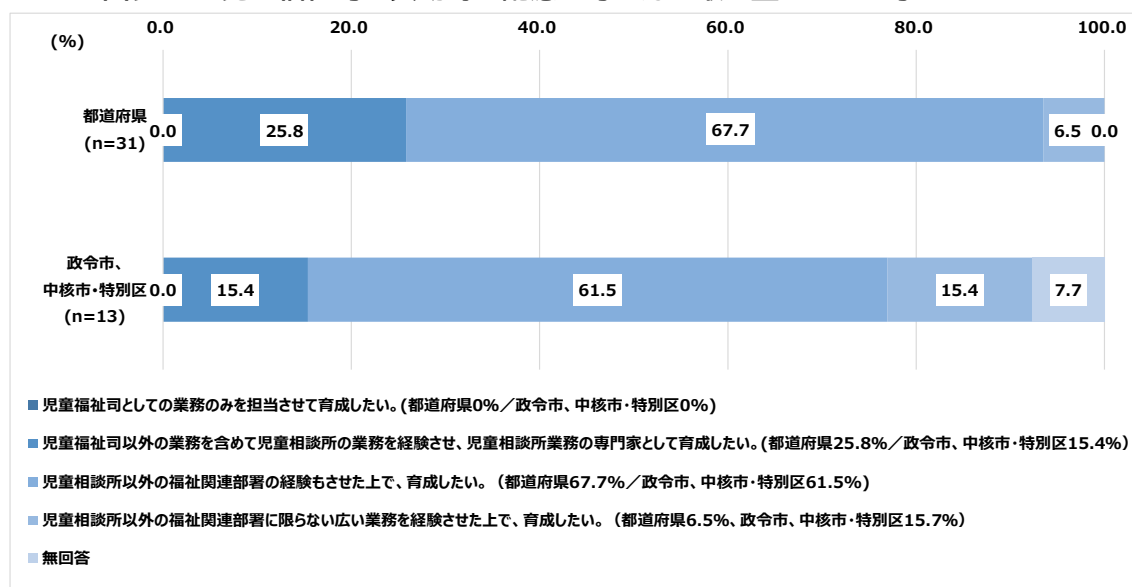
都道府県

- ・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ある。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ていると考えている。また、本人が自己自身の適性を見つけ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、児童相談所職員の大幅な増員、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。

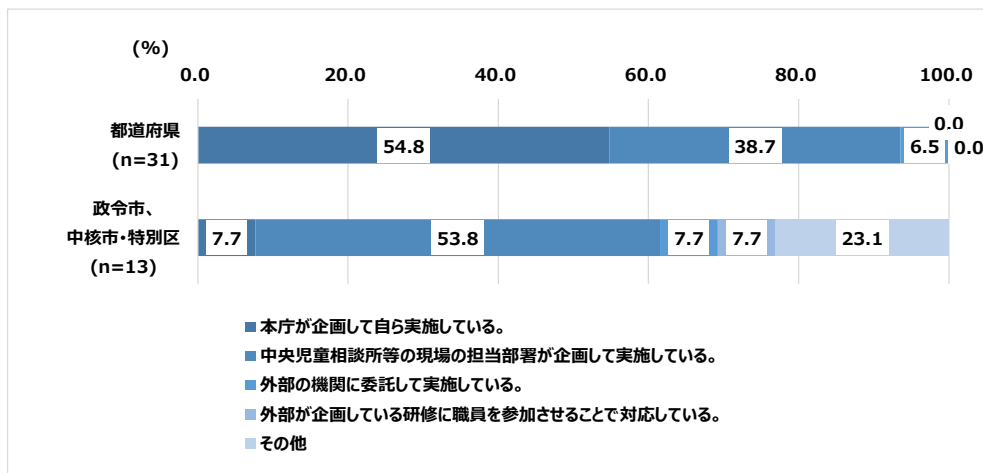
なお、本資料においては、児童福祉司がソーシャルワークの専門職として専門性の積み上げができるように、ソーシャルワークの基本的な力量 6 項目の習得を通じた資質向上について、とりまとめている。一方で児童福祉司は公務員であることから、行政職員としての資質についても、並行で向上させる必要があり、実際の現場ではこのことを念頭に置いた配置・配属の事例がみられる。時には異動して児童福祉司以外の業務を経験しつつ、双方の能力をバランスよく伸長させることの重要性が改めて示された。

2) 研修

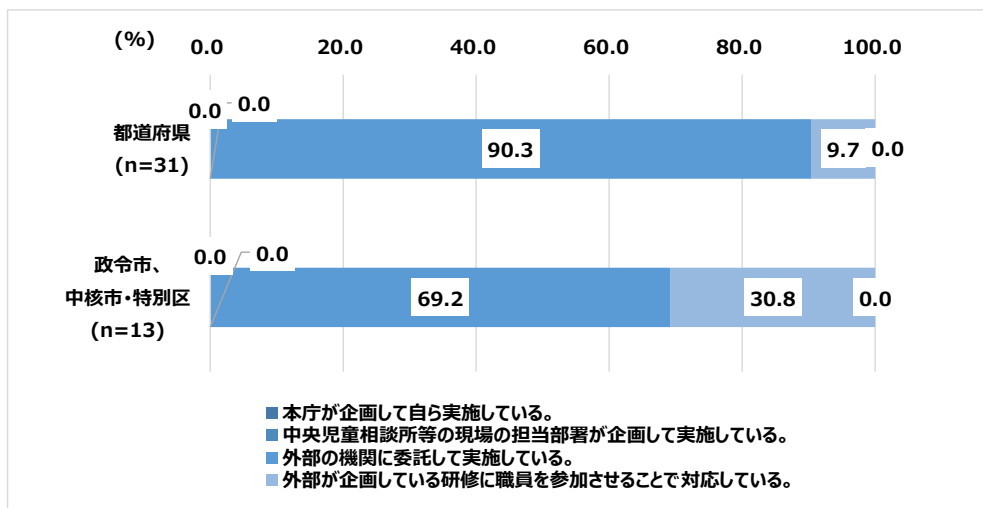
2)-1 児童相談所設置自治体の法定研修(児童福祉司任用後研修、児童福祉司SV研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修)

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。

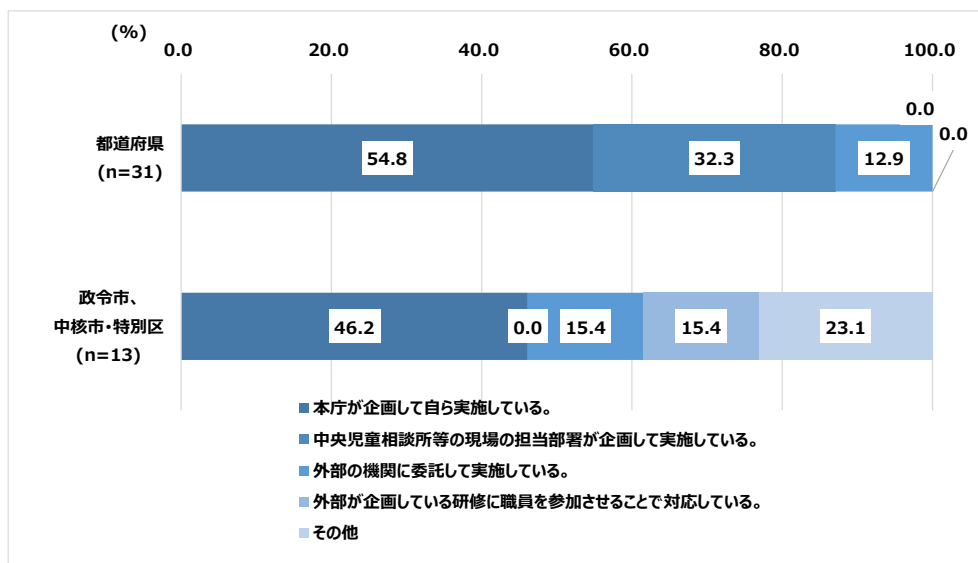
図表 21 児童福祉司任用後研修の実施主体(自治体区分別)



図表 22 児童福祉司SV研修の実施主体(自治体区分別)



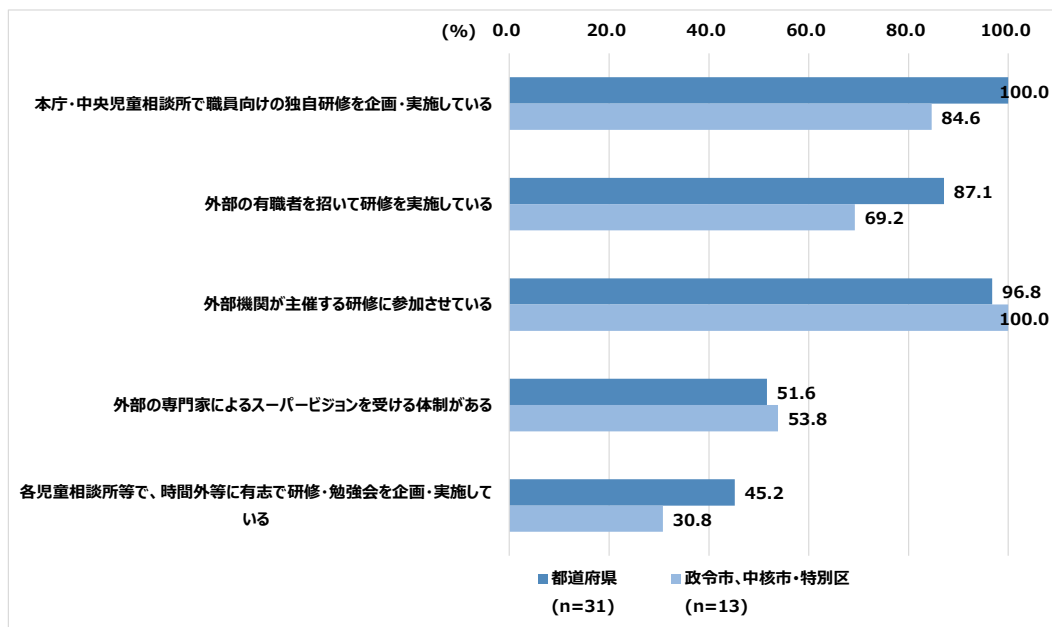
図表 23 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の実施主体(自治体区分別)



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)

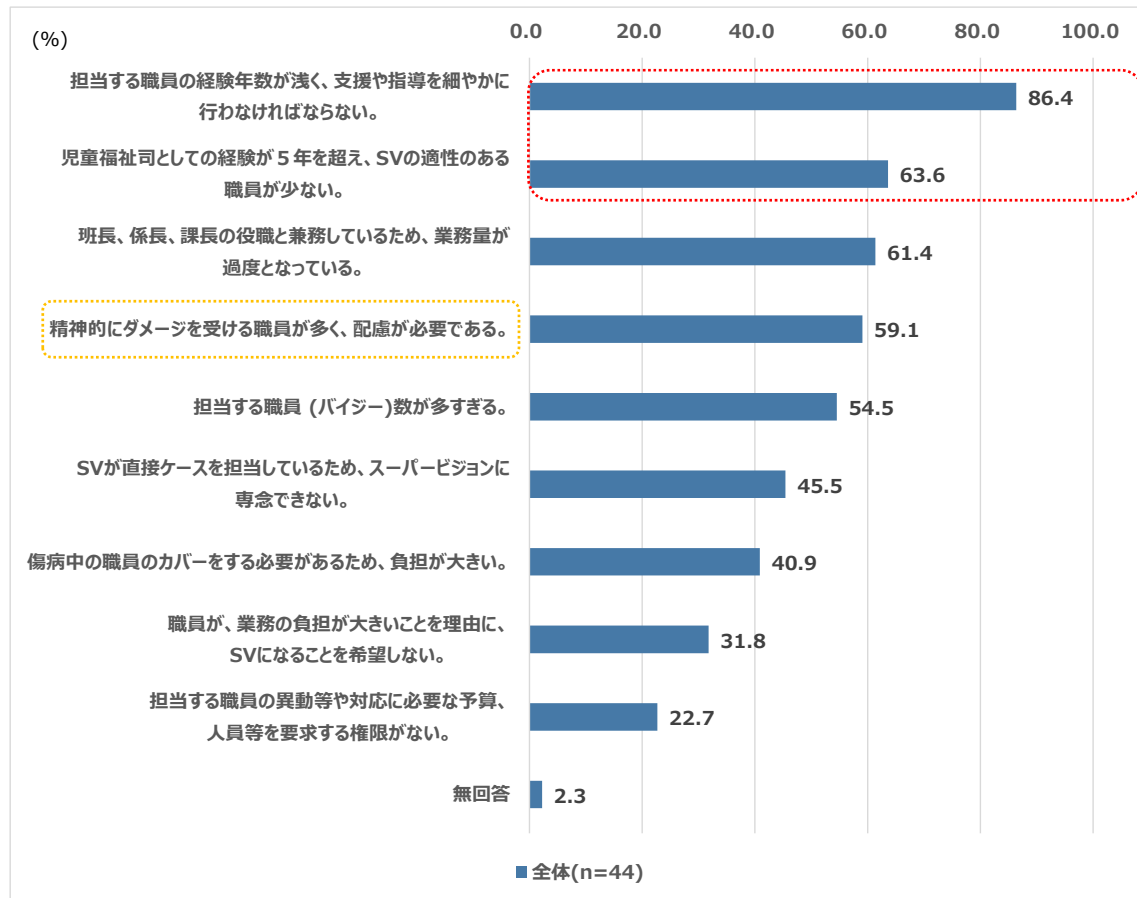
都道府県

- ・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り組を実施し、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。

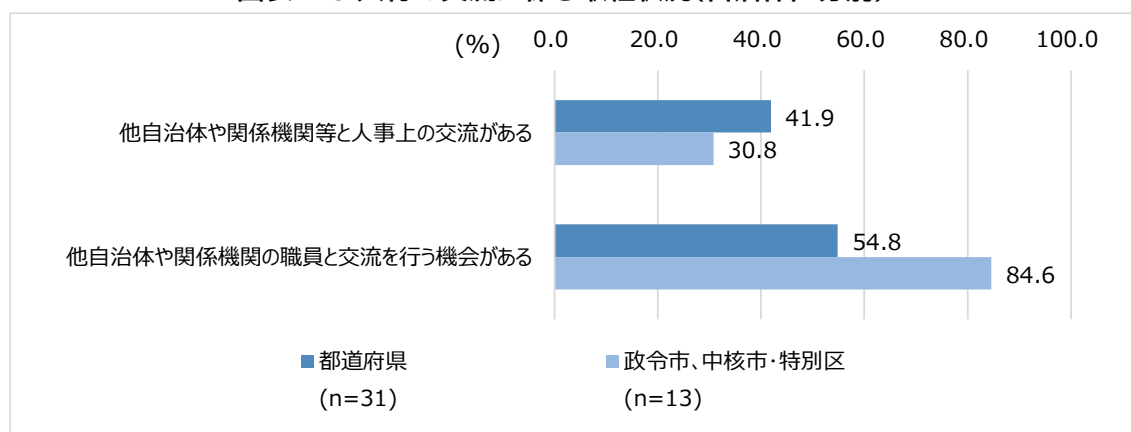
また、児童福祉司は相談支援業務の特性上、メンタルヘルスに関わる問題が発生しやすい。職員のメンタルヘルス対策に向けては、特に支持的機能を有効に働かせて、同僚や上司と良好な関係で業務ができる環境に置くこと、そして担当ケースに危機状況が生じたときや対応についての迷いや不安が生じた際には上司や同僚に開示・共有する文化の形成、またケース記録の確認・決裁作業等を通じて職員の業務状況を上司が把握し、管理的機能を有効に働かせて、組織全体を見守り、体制を構築することが求められる。

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・フォスティング機関、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。

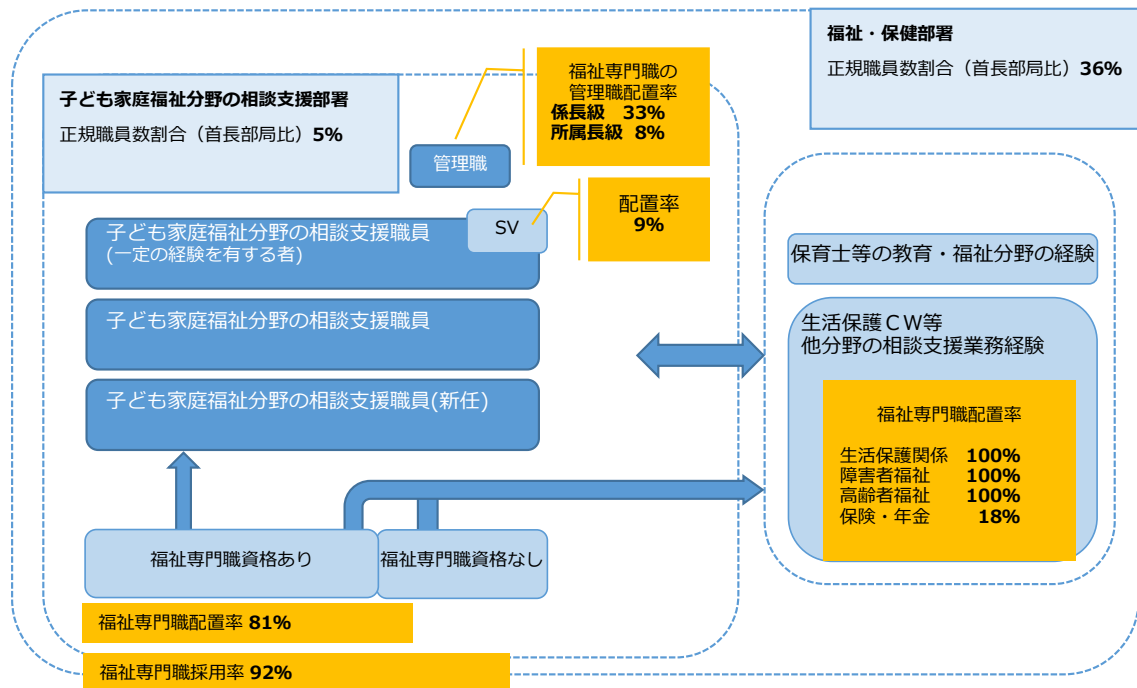
キャリアパスモデルの図について

- ・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)

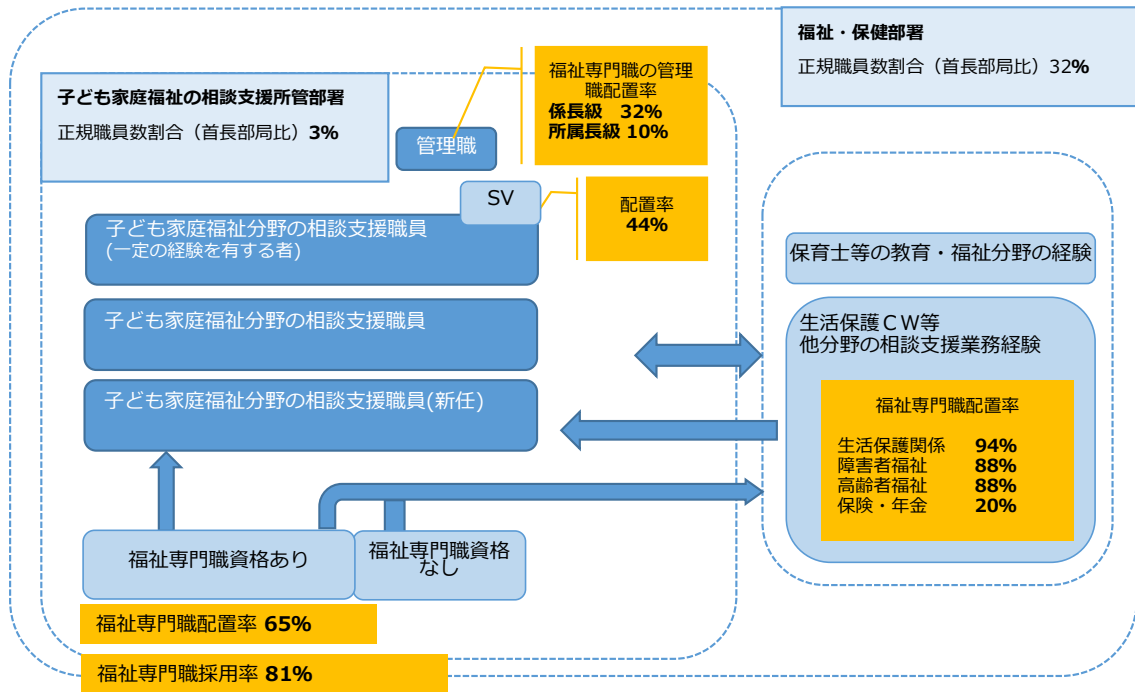
図表 29 政令市のキャリアパスモデル<図>¹¹



			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	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)	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		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)					
概ね1年	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (新任)								

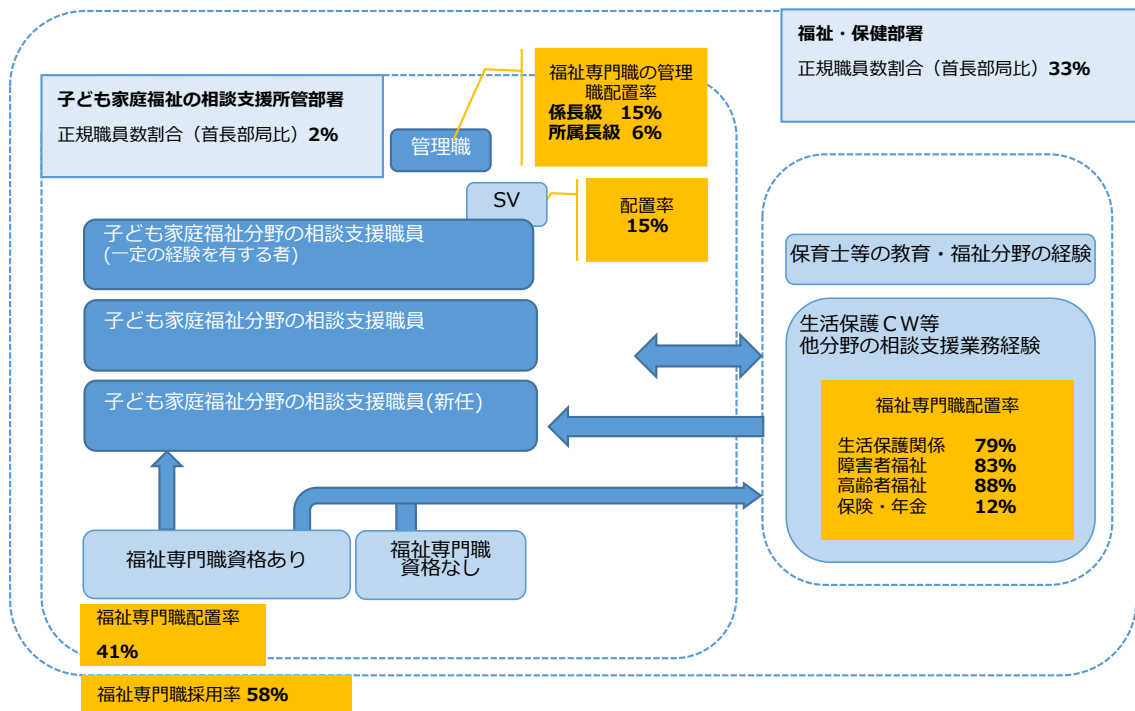
¹¹ 図中の「SW」はソーシャルワーク、「OJT」は「On-the-Job Training(職場内教育)」の略語として用いた。

図表 30 中核市・特別区のキャリアパスモデル<図>



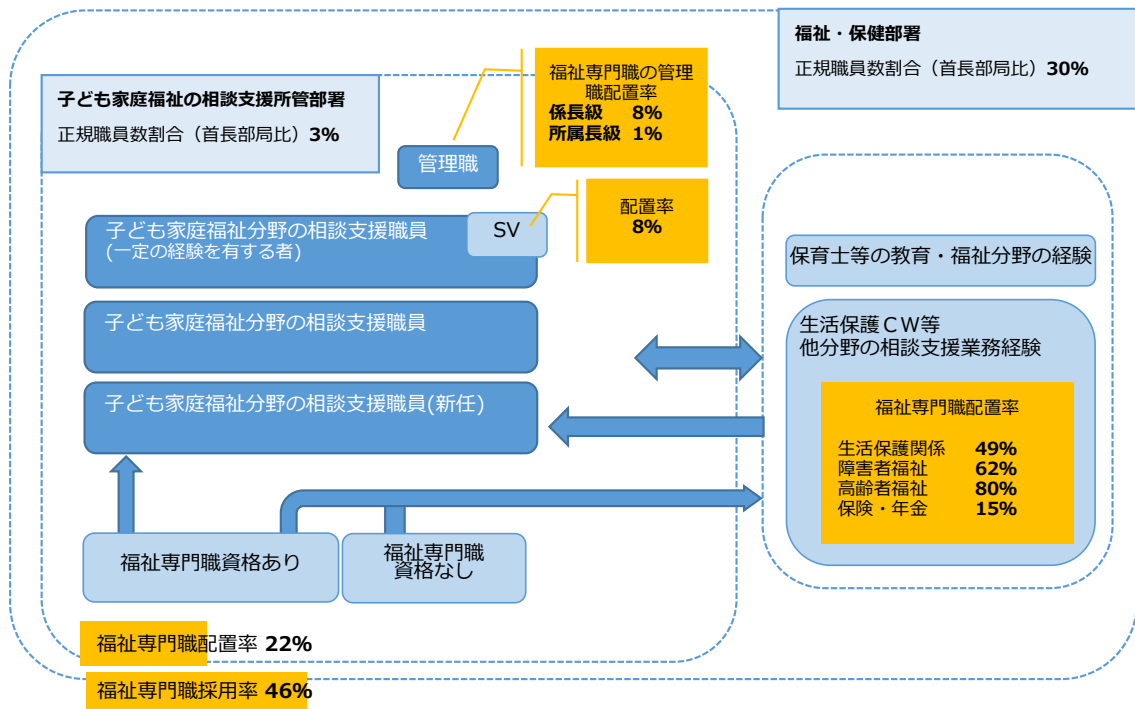
		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね3年	SV	適切な指導・教育 を実施	他部署との 調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の 支援	OJTによるSV	人事交流・ 人材の交流
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (一定の経験を有する者)							
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員	SWの基本的技量 を確実に習得	事務能力 (文書作成・ 事務処理能 力・法的対応 等を含む)					
概ね1年	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (新任)							

図表 31 一般市(大規模)のキャリアパスモデル<図>



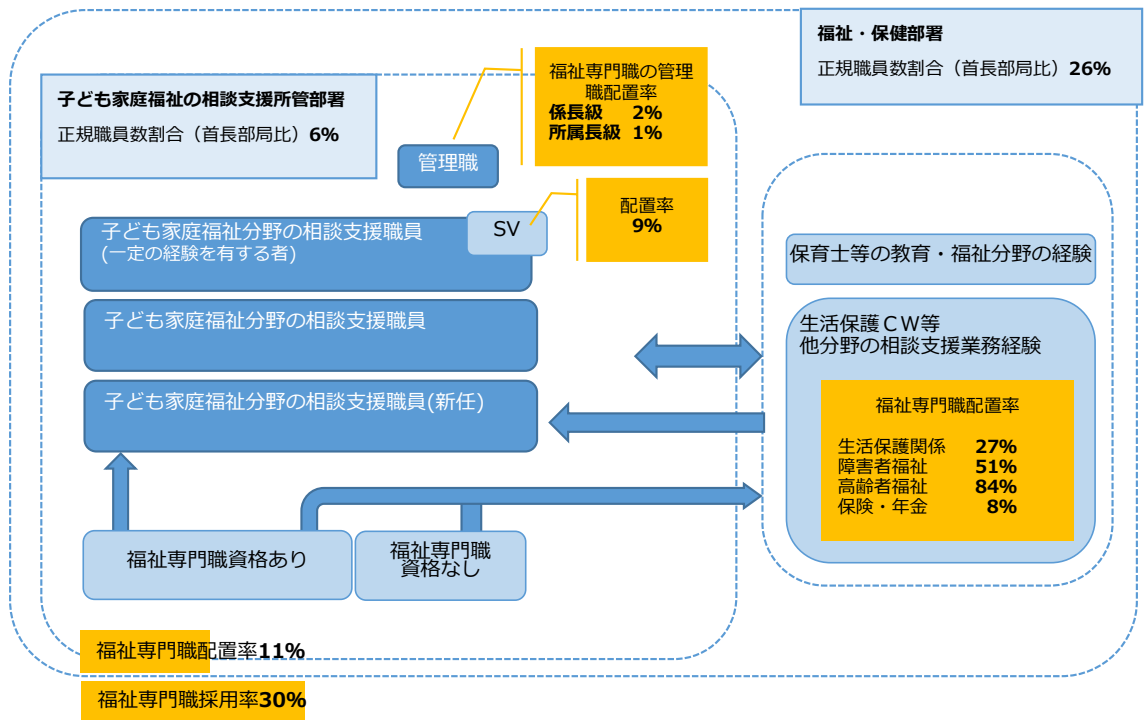
		必要な資質 (SW専門職として)	必要な資質 (行政職員として)	資質向上策				
概ね3年 概ね1年	SV 子ども家庭福祉分野の 相談支援職員 (一定の経験を有する者)	適切な指導・教育 を実施	他部署との 調整能力	外部研修参加	独自研修の企画・実施	有志勉強会等の 支援	OJTによるSV	人事の交流・
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員	SWの基本的技量 を確実に習得	事務能力 (文書作成・ 事務処理能力・法的対応 等を含む)					
	子ども家庭福祉分野の 相談支援職員（新任）							

図表 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 概ね1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	人事交流・ 人材の交流・
	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 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 概ね1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・ 人事の交流
	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)							

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、全国的な状況を取りまとめた。

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

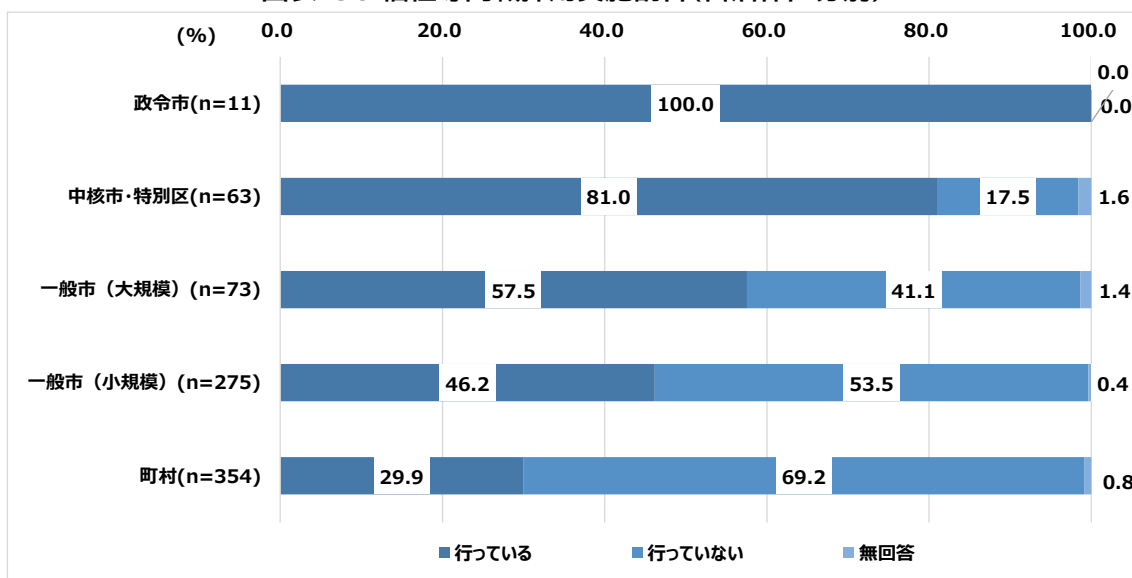
2)-1 調査結果

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。

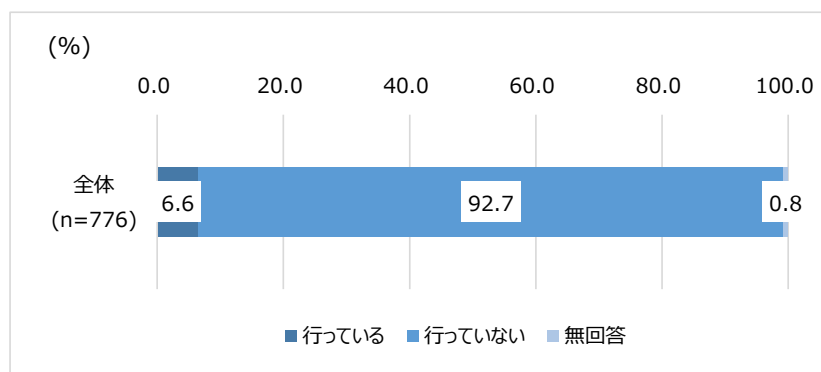
政令市、中核市・特別区といった規模の大きい自治体では、大半が福祉専門職採用を実施していた一方で、一般市（小規模）や町村での実施率は半数に満たず、自治体規模によって福祉専門職の採用状況には大きな違いがあることが伺える。

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)

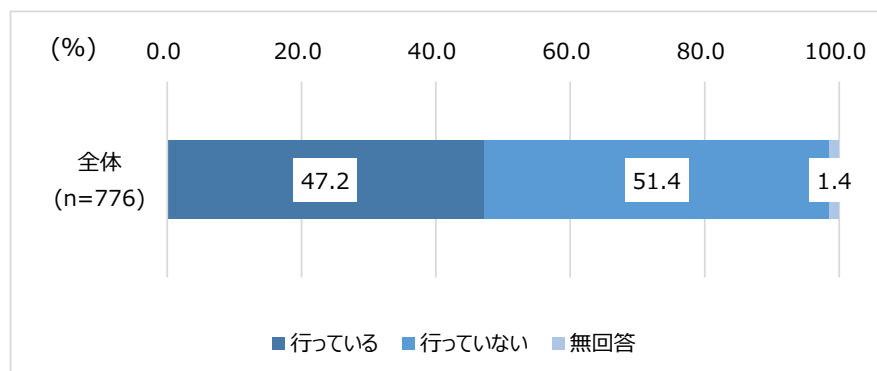


図表 36 子ども家庭福祉分野の相談支援職員採用(正規職員)の割合



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。

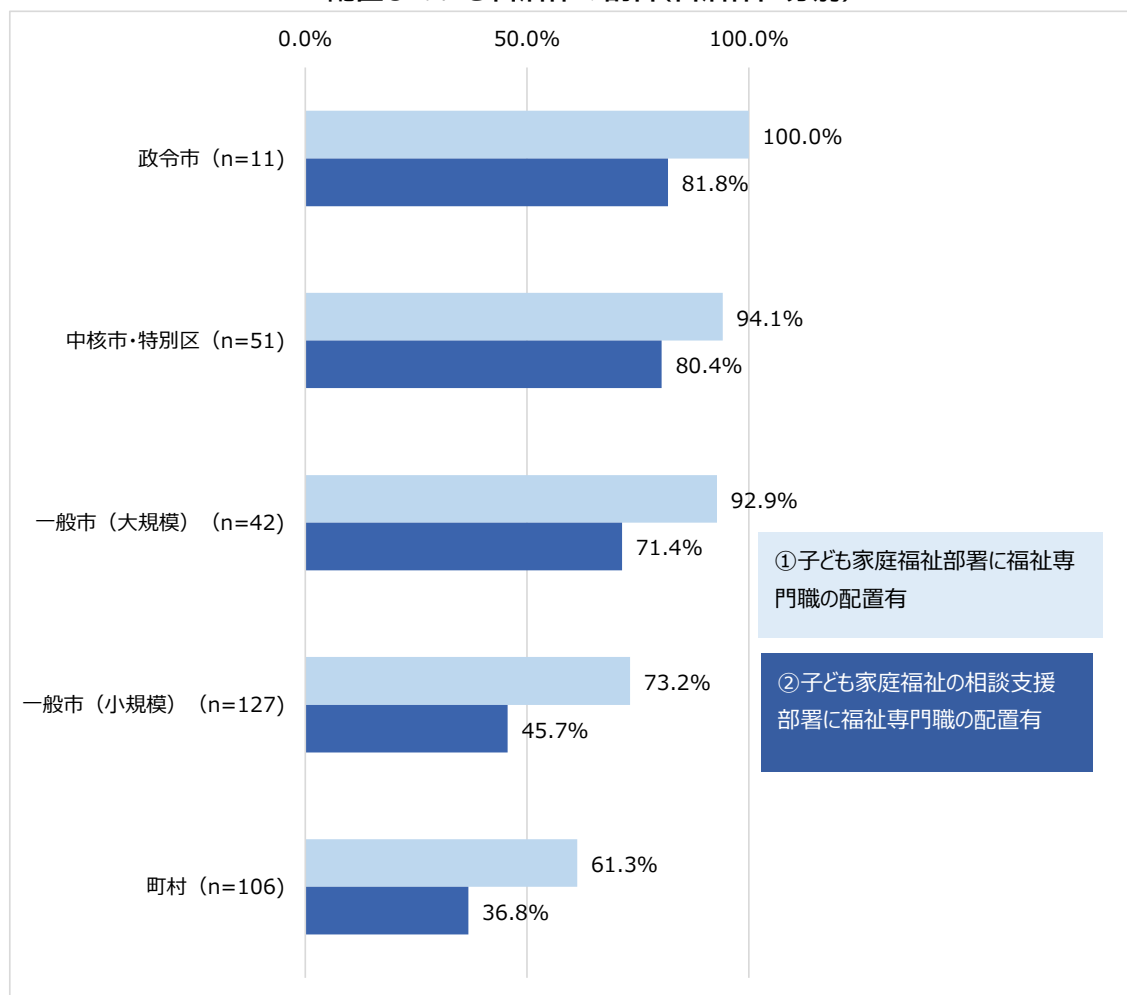
一方で、社会情勢の変化等を根拠として、現場部署が人事担当部署に専門職採用の必要性を繰り返し訴えたことで、上記の自治体全体での転換期に乗じて、福祉専門職採用の実現に繋がった、等という事例も見受けられた。要支援児童や要保護児童等への支援に関する市区町村の役割が今まで以上に求められるようになる、市区町村子ども家庭総合支援拠点の設置に伴う職員の配置基準が示される等、市区町村における子ども家庭福祉分野の相談支援体制強化への要請が進みつつある中で、これらの社会情勢を追い風に、福祉専門職採用の促進が望まれる。

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(自治体区分別)



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、人事課と調整がついている。

【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効だと感じている。

【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

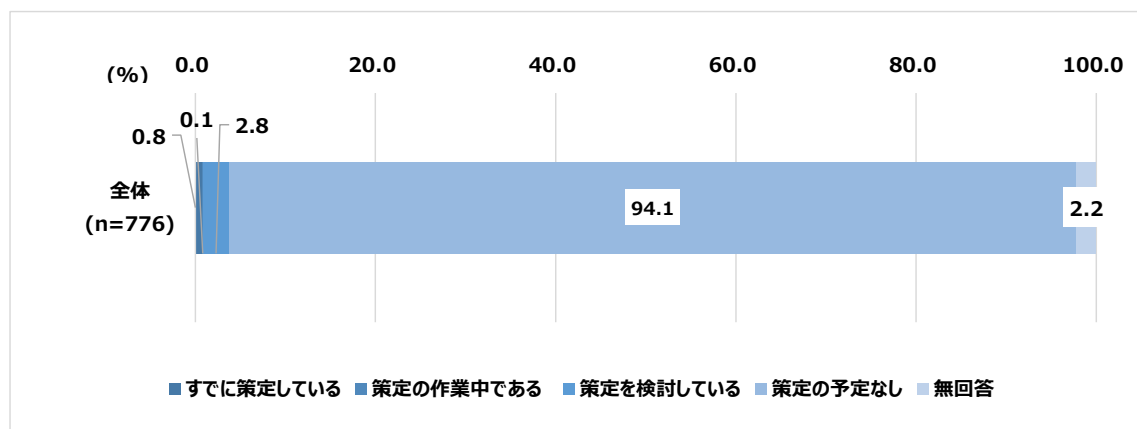
子ども家庭福祉分野の相談支援職員として配属された市区町村職員の資質向上に向けた施策に係る全国的な取組状況や、具体事例をとりまとめる。

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で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が限られるので、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の立場を担ってもらいた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のかを把握し、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、国等からの使えるような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。

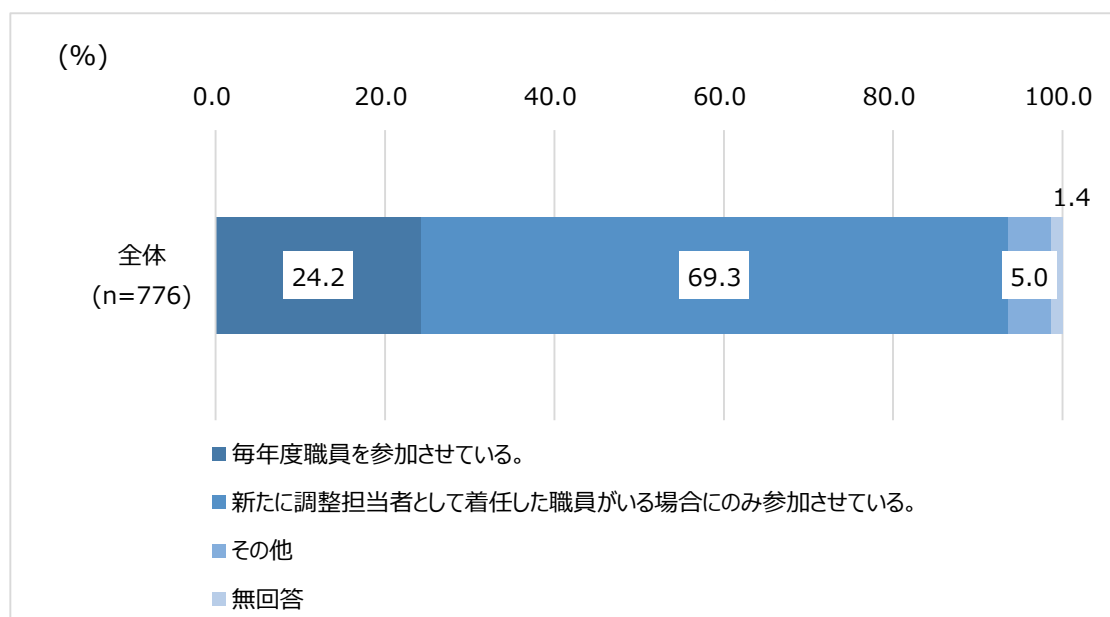
また、子ども家庭福祉分野の相談支援業務で求められる専門性の高さから、新たに配属される職員には福祉領域における、ある程度の素地（資格、経験など）が求められることが、ヒアリング調査で複数回聞かれた。そのため、本資料では、子ども家庭福祉分野の相談支援部署に新たに配属される者は、福祉専門職採用で入庁した職員以外であっても、資格・経験において一定の素地がある者から選ぶべきとする考えのもと、取りまとめを行っている。

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。

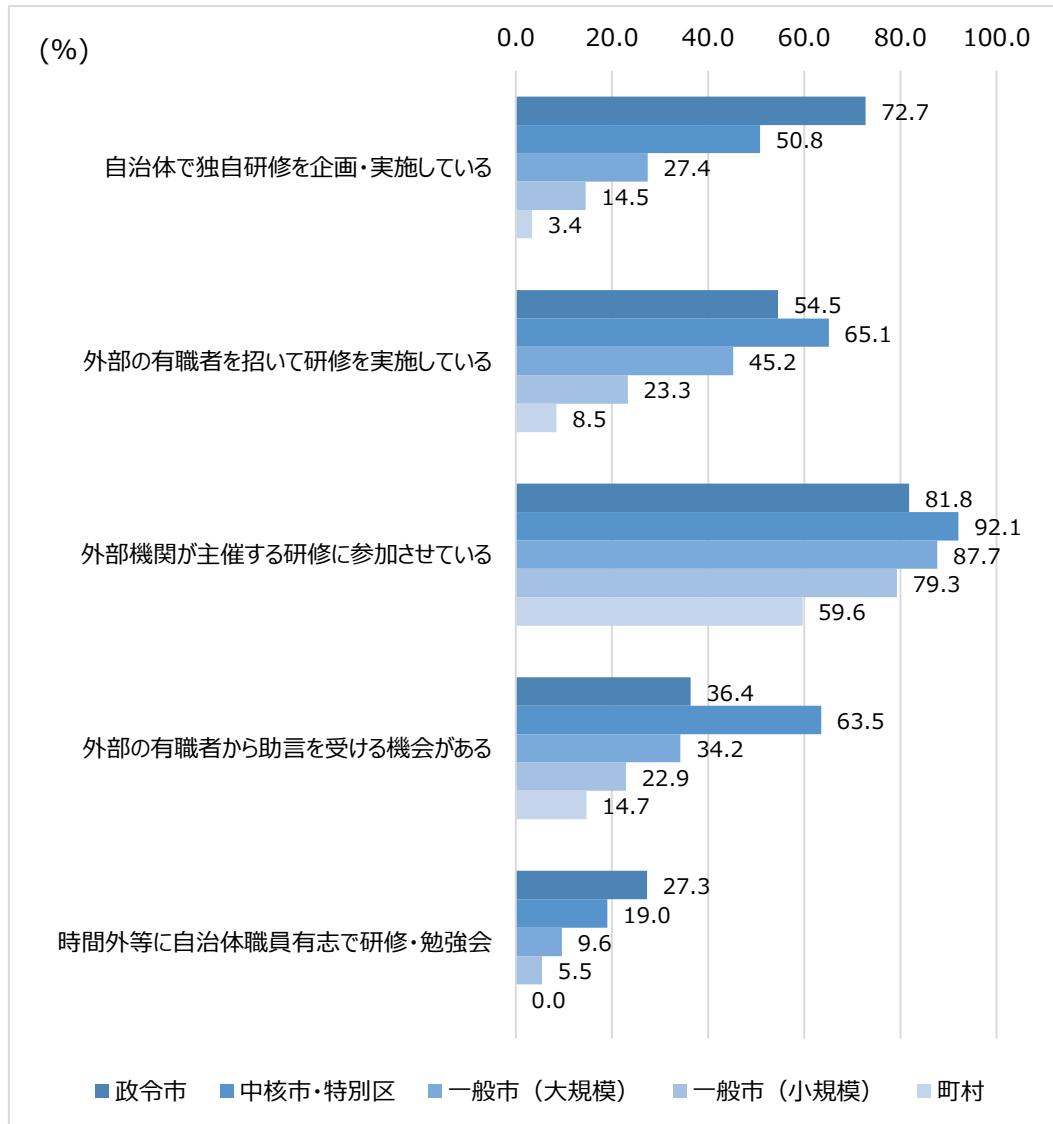
図表 43 法定研修(要対協調整機関の調整担当者研修)の受講状況



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	中核市・特別区	一般市(大規模)	一般市(小規模)	町村
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=8)	(n=32)	(n=19)	(n=40)	(n=12)
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。

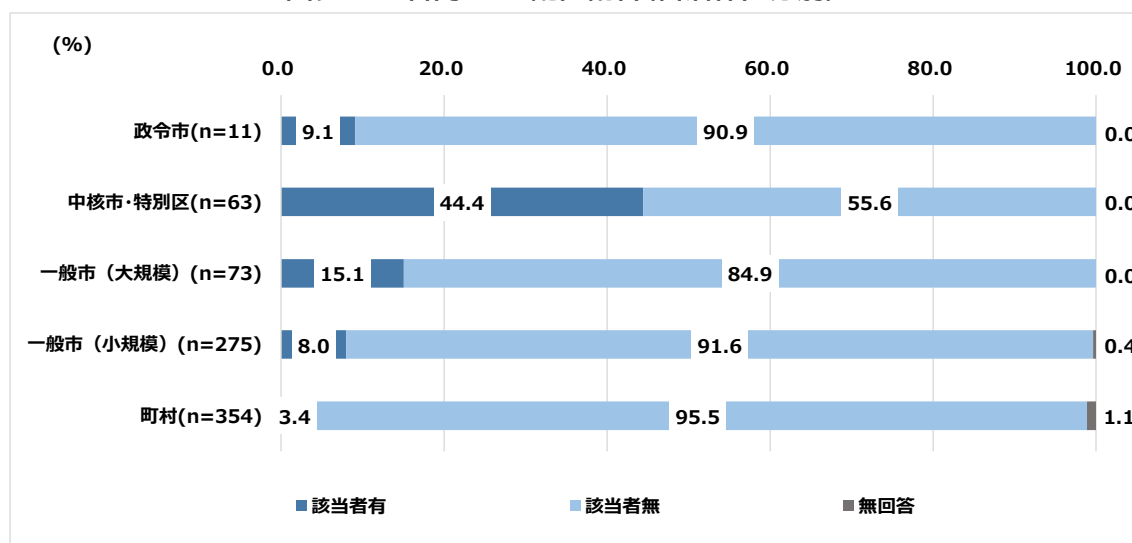
その中でも外部研修の受講は、幅広い自治体で一定以上実施されていることから、今後、研修の受講機会の促進を図る上では、まずは外部研修の積極的な活用が期待される。また近年、コロナ禍でオンライン形式での研修が増える等、研修の受講環境は大きく変化している。こうした状況を機に、市区町村職員が研修を受講しやすいよう、オンライン形式での研修を取り入れることも一案であろう。

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】

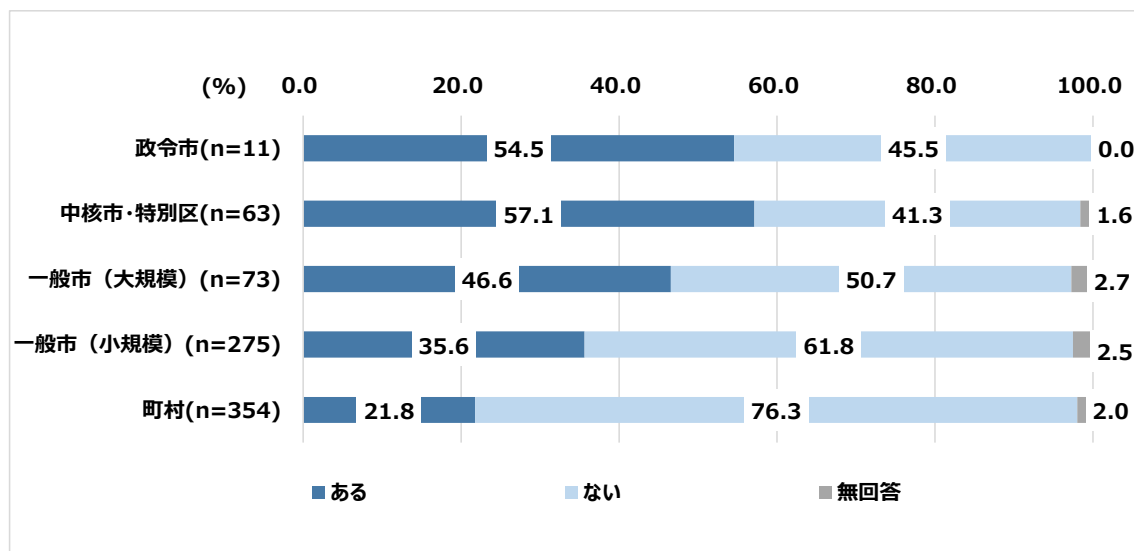
中核市

- ・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がった。

【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主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。

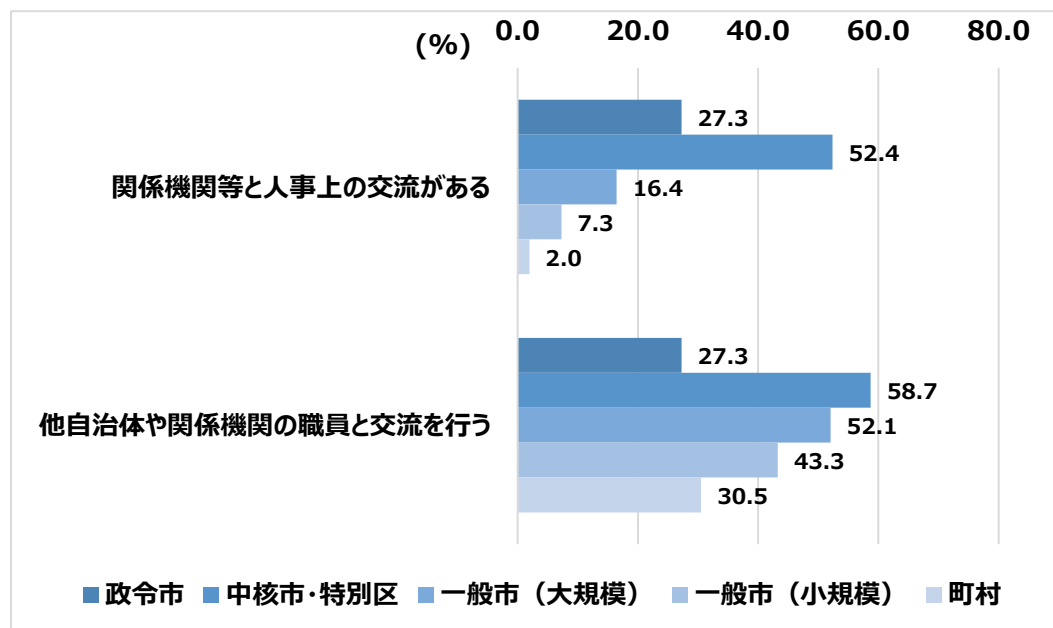
なお、子ども家庭総合支援拠点や要保護児童対策調整機関には、SVの設置が法令上規定されていない。子ども家庭福祉分野の相談支援職員が学ぶ機会を提供するためには、国の主導により、都道府県などの広域組織がバックアップし、スーパービジョンを受けて子どもや家族への支援の質を高めていく体制を、市区町村の中に丁寧に構築していく必要がある。

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、(人間的な交流ではない)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、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、面接を実施する技量

面接とは、面談とは異なり、目的を持って人に会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来訪し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索すること、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も、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、当事者どうしの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し。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 の規定に基づき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グスへの注目、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、緩やかにも急激にも変化する。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、それらを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ことがなければ、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、取り組みを行うこと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はなく、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 林眞帆「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

参考資料 1

アンケート調査票

令和3年度 厚生労働省 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」
児童福祉司等の人材養成に係る調査

都道府県名				市区町村名			
ご 連 絡 先	部署名						
	役職名						
	氏名						
	電話番号						
	E-mail						

★特に指定のない場合、令和3年4月1日現在の状況をご記入ください。

I. 貴自治体の概要

問1 貴自治体について、当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

1.都道府県

2.政令指定都市

3.中核市・特別区

問2 貴自治体の人口と職員数を伺います。

(1) 貴自治体の①人口、②18歳未満人口をご回答ください。【数値回答】

①

人

②

人

(2) 貴自治体の職員数(定数)をご回答ください。【数値回答】

	a. 正規職員 (注2)		b. a以外の会計年度 任用職員等 (注3)		計	
①首長（知事・市長）部局全体		人		人		人
② ①のうち、福祉・保健部署(注1)に所属する 職員数		人		人		人
③ ②のうち、児童相談所に所属する職員数		人		人		人

注1：本票において「福祉・保健部署」とは、以下に該当する部署全体を指すものとします。

- ・本庁の保健福祉所管部署（医療・健康増進等を含む）
- ・福祉事務所、障害者福祉関係相談所、婦人相談所、児童相談所（一時保護所を含む）等の相談機関
- ・公立福祉施設、公立病院等

注2：常時勤務を要する職を占める職員とします。なお、再任用職員、育休任期付職員等はこれに含まれます
（定義の詳細は調査票最終頁を参照）。

注3：フルタイムで勤務する職員の他、週3日等で勤務する職員を含みます。

問3 貴自治体が令和2年度福祉行政報告例「児童相談種類別対応件数」に提出した①相談対応件数(全体)、②養護相談対応件数、③児童虐待相談対応件数(養護相談の内数)、④児童虐待相談以外の対応件数(①－③)をご回答ください。【数値回答】

① 相談対応件数		件
② 養護相談対応件数		件
③ 児童虐待相談対応件数(②の内数)		件
④ 児童虐待相談以外の対応件数(①－③)		件

※①～③について、令和2年度に提出した「福祉行政報告例 第45 児童相談種類別対応件数」の下記の場所に記載したデータを転記してください。

①：(17)行・(22)列 ②：(1)行・(22)列と(2)行・(22)列の合計 ③：(1)行・(22)列

【ご参考】

本調査では、本調査票でご回答いただいた内容に加えて、令和2年度福祉行政報告例にて公表されている下記の項目の情報を取得し、調査結果の分析に活用させていただく予定です。

①一時保護件数(所内受付件数、委託件数)	②措置件数
----------------------	-------

問4 児童福祉司の人数について伺います。

(1) 下記①～③について、a.児童福祉司の総数、及びb.総数のうち管理的業務にあるもの(所長、課長、係長職にある者。SVとして任用されているかは問わない)の数※をご回答ください。【数値回答】

※児童相談所が複数ある場合は、合計の人数(SVを含む)をご記入ください。

- ①平成29年4月1日時点の人数(現在との変化を見ることを目的として伺います。)
 - ②令和3年4月1日現在の人数
 - ③児童虐待防止対策体制総合強化プラン(新プラン)で示された配置基準※から算出される、貴自治体で必要な児童福祉司の人数(令和2年度末現在)
- ※算出方法は調査票最終頁を参照

	a.児童福祉司全体		b.aのうち管理的業務にあるもの	
①平成29年4月1日現在		人		人
②令和3年4月1日現在		人		人
③新プラン目標値		人		人

(2) 令和3年4月現在の児童福祉司の人数を、児童福祉司としての経験年数(他の所属において児童福祉司として勤務した経験を含む)別にご記入ください。【数値回答】

a.1年未満		b.1～3年未満		c.3～5年未満		d.5～10年未満		e.10年以上	
	人		人		人		人		人

問5 児童心理司の人数について伺います。

(1) 下記①～③について、a.児童心理司の総数、及びb.総数のうち管理的業務にあるもの(所長、課長、係長職にある者。SVとして任用されているかは問わない)の数※をご回答ください。【数値回答】
※児童相談所が複数ある場合は、合計の人数（SVを含む）をご記入ください。

- ①平成29年4月1日時点の人数（現在との変化を見ることを目的として伺います。）
- ②令和3年4月1日現在の人数
- ③児童虐待防止対策体制総合強化プラン（新プラン）で示された配置基準※から算出される、貴自治体で必要な児童心理司の人数(令和2年度末現在)
※算出方法は調査票最終頁を参照

	a.児童心理司全体		b.aのうち管理的業務にあるもの	
①平成29年4月1日現在		人		人
②令和3年4月1日現在		人		人
③新プラン目標値		人		人

(2) 令和3年4月現在の児童心理司の人数を、児童心理司としての経験年数（他の所属において児童心理司として勤務した経験を含む）別にご記入ください。【数値回答】

a. 1年未満		b. 1～3年未満		c. 3～5年未満		d. 5～10年未満		e.10年以上	
	人		人		人		人		人

Ⅱ. 児童福祉司等の採用、異動、昇任等について

問6 福祉専門職としての採用、異動について伺います。

(1) 福祉専門職としての採用※を行っていますか。【当てはまる番号を選択】
※児童福祉司に限定した採用の実施状況については問7で伺います。
本設問では、児童福祉司を含む福祉専門職としての採用についてご回答ください。

1.行っている→（2）へ

2.行っていない→（3）へ

(2) 福祉専門職としての採用を行ってる場合、下記①②にご回答ください。

①開始年度	1.平成12年度以前		2.平成13～22年度		3.平成23年度以降		
	1.児童福祉司			7.保健所			
	2.児童心理司			8.公立病院 [※]			
	3.一時保護所の児童指導員			9.社会的養護関係施設			
	4.福祉事務所			10.その他の公立福祉施設 [※]			
	5.障害者福祉関係相談所			11.本庁			
	6.婦人相談所			12.その他(⇒具体的に:)			
	※「公立病院」の具体的内容（記入例：総合病院、精神科病院など） ()						
	※「公立福祉施設」の具体的内容 ()						

(3) 福祉専門職としての採用を行っていない場合、今後の導入予定について当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

1.導入を決定している	2.導入を検討している	3.導入の予定はない	
-------------	-------------	------------	--

問7 児童福祉司としての採用について伺います。【当てはまる番号を選択】

(1) 問6でお伺いした福祉専門職採用とは別に、児童福祉司としての採用を行っていますか。

1.行っている→(2)へ	2.行っていない→(3)へ	
--------------	---------------	--

(2) 児童福祉司としての採用を開始した年度を選択してください。

1.平成12年度以前	2.平成13～22年度	3.平成23年度以降	
------------	-------------	------------	--

(3) 児童福祉司としての採用について、今後の導入予定を選択してください。

1.導入を決定している	2.導入を検討している	3.導入の予定はない	
-------------	-------------	------------	--

問8 令和2年度に採用した正規職員(会計年度任用職員等、及び人事異動により着任した職員は含みません。)で、児童相談所に配属された方の状況について、区分ごとにあてはまる人数をご記入ください。
 ※「職種による区分」「一般/経験者の区分」について、自治体として区分を設けているが令和2年度の該当者がいない場合はゼロを記入、区分を設けていない場合は空欄としてください。【数値回答】

職・事務分掌		職種による区分				一般/経験者の区分	
		①-a. 一般行政職※	①-b. 福祉専門職 (児童家庭福祉分野を含む複数の福祉分野・業務を担当する職員と)	①-c. 福祉専門職 (児童相談所職員として採用)	①-d. 職種別採用 (心理職/保健師等)	②-a. 一般採用	②-b. 社会人経験者採用
1.児童福祉司							
2.児童心理司							
3.児童指導員・保育士							
4.保健師							
5.医師							
6.弁護士							
7.一般事務							
その他 8.(職種を記入)							

※一般行政職：配属範囲が一般行政部門全体にまたがる者。いわゆる事務職。(以下同様)

問9 児童福祉司の人事異動について伺います。【当てはまる番号を選択】

(1) 児相福祉司の異動期間は、一般行政職と同等ですか。

1.同等である(同一/同等の基準) 2.異なる(異なる基準がある/基準はないが実態として異なる)

(2) 児童福祉司の1所属あたりの標準的な在職期間を選択してください。

1.3年未満 2.3～4年 3.5～6年 4.7年以上

(3) 児童福祉司の相談担当職種間の異動 (所内異動、転勤) について当てはまるものを選択してください。
 【当てはまる番号を選択】

①児童福祉司から児童心理司への異動 ^{注1}	1.ある	2.まれにある	3.ない	
②児童心理司から児童福祉司への異動	1.ある	2.まれにある	3.ない	
③児童福祉司から児童指導員への異動 ^{注2}	1.ある	2.まれにある	3.ない	

④ 児童指導員から児童福祉司への異動^{注2}

1.ある

2.まれにある

3.ない

注1：児童福祉司の中でも児童心理司の要件(医師もしくはこれに準ずる資格を有する者または大学において心理学を専修する学科またはこれに相当する課程を修めて卒業した者もしくはこれに準ずる資格を有する者)を満たす者の児童心理司への任用を指します。

注2：ここでの「児童指導員」とは、児童相談所に勤務する者を指します。

※異動に関する説明等があればご記入ください。【自由回答】

(4) 児童福祉司の異動に関する配慮や育成等について伺います。

① 児童福祉司には高度の専門性が要求されることを踏まえ、児童福祉司の異動時の配慮や考え方で望ましいと考えられる順に1～4の数字を選択してください。

	a. 児童福祉司としての業務のみを担当させて育成したい。
	b. 児童福祉司以外の業務を含めて児童相談所の業務を経験させ、児童相談所業務の専門家として育成したい。
	c. 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。
	d. 児童相談所以外の福祉関連部署に限らない広い業務を経験させた上で、育成したい。

② 児童福祉司としての力量を上げるために必要な経験を積めるよう、異動・育成面で、自治体として配慮していること、課題・工夫点などがあれば、ご記入ください。【自由回答】

問10 児童福祉司の定着・育成上の課題として現れやすいもの(事項)について伺います。

次の①～③について、令和2年度の状況の実績をご記入ください。【当てはまる番号を選択】

①メンタルヘルスの悪化を理由とする1か月以上の休職	1.あり(該当者数：		人)	2.なし	
②業務の困難さを理由とする途中退職	1.あり(該当者数：		人)	2.なし	
③業務の困難さや適性等を考慮した通常より早い異動 [※]	1.あり(該当者数：		人)	2.なし	

※ここでは、児童福祉司から他の職種への職種の変更を伴う異動を行うことを指します(児童指導員への異動等の所内異動を含む)。

問11 児童福祉司の定着や育成についての取組について伺います。

- (1) 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（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）※を作成していますか。【当てはまる番号を選択】

※本調査票においては、下記のような趣旨でそれぞれの語句を用いています。

キャリアパス：複数の職種を経験しながらスキルを高めるためのキャリアアップ制度

キャリアラダー：一つの職種内でスキルを高めるためのキャリアアップ制度

キャリア教育：現職の資質・能力の向上を目指した教育

※児童相談所所長会の合意、検討委員会等の報告書などを含みます。

1.すでに策定している 2.策定の作業中である 3.策定を検討している 4.策定の予定なし

- (2) 策定したもののうち、可能なものがあれば、ご提供ください。【当てはまる番号を選択】

1.提供可能 2.提供不可

注：ご提供頂いた内容の一部または全部を本事業で活用する場合には、事前に個別で、取扱い上注意すべき事項等を伺います。

- (3) 児童福祉司の定着や育成において、配慮していること、課題として感じていることなどがあれば、ご記入ください。【自由回答】

--

問12 児童福祉司の昇任、昇格について伺います。

- (1) 児童福祉司の昇任、昇格について、当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

- 1.他の一般行政職の昇任・昇格制度と同一である。
- 2.(3.に限定されない)福祉専門職一般のみに適用される昇任・昇格制度がある。
- 3.児童福祉司ないし児童相談所職員のみ適用される昇任・昇格制度がある。

- (2) 上記(1)で②③を選択した場合、昇任・昇格制度の内容を以下に記入するか、関連資料をご提供ください。【自由回答】

--

問13 管理的業務、スーパービジョンについて伺います。

児童福祉司の定着や育成においては、スーパービジョンが非常に重要であることは、多くの先行研究が指摘し、これに基づき法改正も行われています。また、近年の調査で実態も明らかになっています。「児童相談所の実態に関する研究(平成30年度厚生労働省補助事業)」でも、一人の指導教育担当児童福祉司(以下、SV)が6～7人の児童福祉司(バイジー)を担当し、SV自身も担当ケースを持っている例が多いことが分かっています。さらには、現状ではバイジーの勤務経験年数が極めて短いという実態があります。これらを踏まえて、以下について伺います。

(1) スーパービジョンを実施する上で、重要だと考えることのうち、特に重要だと考えるものに◎(3つ以内)、重要と考えることで◎の次に重要性の高いものに○(3つ以内)、重要では無いと考えるものに×(数に制限なし)を選択してください。なお、重要と考えても◎も○もつかないものは無印となります。【◎を3つ以内、○を3つ以内、×はいくつでも】

	1.担当者(バイジー)の力量に合わせて、担当ケースを配分する。
	2.担当者からケースについて随時報告を受ける。
	3.担当者の担当ケースの面接や訪問に同席する。
	4.受理会議や援助方針会議の前に、担当者とあらかじめ協議する。
	5.関係機関との個別ケース検討会議等に同行する。
	6.担当者ごとに担当ケース全体についての対応状況を定期的に点検する。
	7.ケース記録から状況を把握し、関係文書に決済・合議をして必要な判断を行う。
	8.調査すべき事項や調査方法などについて助言や指示をする。
	9.当事者との相談支援関係で生じていることを客観視できるように促す。
	10.担当者自身の長所を支持、あるいは認知や思考の偏りを気付かせ、自己理解を促す。
	11.担当者の健康状況や業務上の負荷などを観察し、声をかける。
	12.職員同士が良い関係性を築き、チームとしての機能を発揮、維持向上できるよう支援する。
	13.関係機関とのやりとりを観察し、良好な関係が成立するよう配慮する。
	14.資料や研修会等についての紹介・情報提供し、受講等を促す。

(2) スーパービジョンを機能させる上で (SVの確保・育成を含む)、課題となっていること、苦慮していることを選択してください。【当てはまるものすべてに○】

1.担当する職員 (バイザー)数が多すぎる。	
2.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。	
3.SVが直接ケースを担当しているため、スーパービジョンに専念できない。	
4.精神的にダメージを受ける職員が多く、配慮が必要である。	
5.傷病中の職員のカバーをする必要があるため、負担が大きい。	
6.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。	
7.班長、係長、課長の役職と兼務しているため、業務量が過度となっている。	
8.職員が、業務の負担が大きいことを理由に、SVになることを希望しない。	
9.担当する職員の異動等や対応に必要な予算、人員等を要求する権限がない。	
10.その他 1 ()	
11.その他 2 ()	

(3) スーパービジョンを機能させるために (SVの確保・育成を含む)、留意していること、取り組んでいること、あるいは苦慮していることがあれば、項目別に、自由回答でご記入ください。

① スーパーバイザーの確保・育成について

② スーパービジョンの実施方法について

③ スーパービジョンの各機能について

支持的機能	
教育的機能	
管理的機能	

※スーパービジョンの3機能の定義は調査票最終頁を参照。

問14 所長の経歴や所持資格などについて伺います。

(1) 令和3年4月1日に児童相談所長の職にある方についてご回答ください。

① 児童福祉司としての勤務年数※【数値回答】 ※司資格を取得するまでに勤務した経験を含みます。

児童福祉司としての経験年数別に該当する人数をご記入ください。

a. 0年		b. 3年未満		c. 3～4年		d. 5～6年		e. 7年以上		f. 計	
	人		人		人		人		人		人

② ソーシャルワークの業務※(児童福祉司以外)に携わった勤務経験が5年以上あるか、あるいは、社会福祉士・精神保健福祉士の資格を有するものの割合【当てはまる番号を選択】

1. 当てはまる者が全員である。

2. 当てはまる者がすべてではないが半数以上である。

3. 当てはまる者が半数以下である、あるいは1人もいない。

※「ソーシャルワークの業務」とは、以下に該当する業務を指すものとします。

- 福祉事務所、障害者福祉関係相談所、婦人相談所、児童相談所(一時保護所は除く)等の相談機関における相談支援業務
- 公立福祉施設、公立病院等における相談支援業務

③ 児童相談所以外の福祉・保健部署※での勤務経験の有無【当てはまる番号を選択】

1. 勤務経験がある者が全員である。

2. 勤務経験がある者がすべてではないが半数以上である。

3. 勤務経験がある者が半数以下である、あるいは1人もいない。

※「福祉・保健部署」とは、以下に該当する部署全体を指すものとします。

- 本庁の保健福祉所管部署(医療・健康増進等を含む)
- 福祉事務所、障害者福祉関係相談所、婦人相談所等の相談機関
- 公立福祉施設、公立病院等

(2) 児童相談所長として必要とされる力量の各要素について、貴自治体がより重要だと考える順に1～7の数字を選択してください。

	a. 体制整備・人事管理・予算の適切な確保と執行
	b. 児童福祉分野における専門的技量
	c. 相談支援業務の質の担保
	d. 行政処分や法的対応を適切に行うための知識と判断力
	e. 組織を率いる立場としての危機管理能力
	f. 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
	g. 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

Ⅲ. 児童福祉司に求められる力量と研修等（関連項目も含む）について

児童福祉司に求められる力量と研修については、令和2年3月31日付け、都道府県知事他あて、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知（子発 0331 第5号）「『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』の改正について」において、「研修カリキュラム」と「到達目標」として示されているところですが、これを踏まえて、以下についてご回答ください。

問15 (1)～(3)の法定研修の実施方法等について伺います。

(1) 児童福祉司任用後研修

① 研修の実施主体

【当てはまる番号を選択】

1. 本庁が企画して自ら実施している。
2. 中央児童相談所等の現場の担当部署が企画して実施している。
3. 外部の機関に委託して実施している。
⇒委託先 ()
4. 外部が企画している研修に職員を参加させることで対応している。
⇒具体的に ()
5. その他

② 法定研修内容への意見

1. 現状のままで良い。
2. 改善が必要である。

③ 実施運用上の工夫・

課題・提案等【自由回答】

※法定研修の内容への意見を含めご自由にご記載ください。

(2) 児童福祉司スーパーバイザー研修

① 研修の実施主体

【当てはまる番号を選択】

1. 本庁が企画して自ら実施している。
2. 中央児童相談所等の現場の担当部署が企画して実施している。
3. 外部の機関に委託して実施している。
⇒委託先 ()
4. 外部が企画している研修に職員を参加させることで対応している。
⇒具体的に ()
5. その他

② 法定研修内容への意見

1. 現状のままで良い。
2. 改善が必要である。

③ 実施運用上の工夫・

課題・提案等【自由回答】

※法定研修の内容への意見を含めご自由にご記載ください。

(3) 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修

① 研修の実施主体

【当てはまる番号を選択】

1. 本庁が企画して自ら実施している。
2. 中央児童相談所等の現場の担当部署が企画して実施している。
3. 外部の機関に委託して実施している。
⇒委託先 ()
4. 外部が企画している研修に職員を参加させることで対応している。
⇒具体的に ()
5. その他

② 法定研修内容への意見

1. 現状のままで良い。
2. 改善が必要である。

③ 実施運用上の工夫・

課題・提案等【自由回答】

※法定研修の内容への意見を含めご自由にご記載ください。

問16 法定研修とは別に、貴自治体が児童相談所職員に受講させている研修や人材育成に関連する取組等についてご回答ください。

① ア～キの職員に受講させている研修や人材育成に関連する取組等のうち、貴自治体で実施しているものについて、当てはまる対象者のレベルを選択してください。【当てはまるものすべてに○】

② ①で実施有と回答された研修や人材育成に関連する取組等について、職員の受講促進や取組の支援を行うことを目的として行われている工夫等があれば、当てはまるものを選択してください。

【当てはまるものすべてに○】

項 目	対象となる職員の職階				
	a.初任者	b. 1～3年目	c. 4年目～	d.SV	e.管理者 (候補含む)
◆組織レベルでの取組					
ア 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					
【実施有の場合】 受講等を促進するために行われている工夫等の内容	1.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)				
	2.受講中に他業務の連絡を制限する				
	3.その他 ()				
イ 外部の有職者を招いて研修を実施している					
【実施有の場合】 受講等を促進するために行われている工夫等の内容	1.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)				
	2.受講中に他業務の連絡を制限する				
	3.その他 ()				
ウ 外部機関が主催する研修に参加させている					
【実施有の場合】 受講等を促進するために行われている工夫等の内容	1.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)				
	2.対象となる職員を明確化する				
	3.受講中に他業務の連絡を制限する				
	4.希望に応じて職務専念義務を免除する				
	5.希望に応じて費用補助を行う				
	6.その他 ()				
エ 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					
【実施有の場合】 受講等を促進するために行われている工夫等の内容	1.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)				
	2.対象となる職員を明確化する				
	3.受講中に他業務の連絡を制限する				
	4.その他 ()				

項 目	対象となる職員の職階				
	a.初任者	b.1～3年目	c.4年目～	d.SV	e.管理者 (候補含む)
◆個人レベルでの取組					
オ 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					
【実施有の場合】 取組を支援するために行われている 工夫等の内容	1.企画の周知や会場提供等の支援を行う				
	2.希望に応じて経費の費用補助を行う				
	3.人事評価等において自主的な取組を評価する				
	4.その他 ()				
◆人事上の交流					
カ 他自治体や関係機関等と人事上の交流が ある					
【実施有の場合】 行われている工夫等の内容	1.他の児童相談所に派遣し、実地研修を行う				
	2.関係機関に派遣し、実地研修を行う				
	3.児童福祉施設等に派遣し、実地研修を行う				
	4.その他 ()				
◆実務上の交流					
キ 他自治体や関係機関の職員と交流を行う 機会がある					
【実施有の場合】 取組を支援するために行われている 工夫等の内容	1.他の児童相談所の職員と連絡を取り合えるよう関係者間の ネットワークを構築している				
	2.関係機関と連絡を取り合えるよう関係者間のネットワー クを構築している				
	3.児童福祉施設等と連絡を取り合えるよう関係者間のネットワ ークを構築している				
	4.その他 ()				
◆その他（上記以外の取組） ※対象者レベルを選択した後、取組の内容をまとめて下の「具体内容」欄にご記入下さい					
ク（※具体内容：)					

※現在行っている研修等（人事交流派遣や実習を含む。以下同じ。）の一覧や令和2年度に行った（派遣した）研修等の
一覧など、ご提供いただくことが可能な資料があれば、ご提供ください。

③ 上記でご回答いただいた研修等の具体的内容や、職員が研修等を受講しやすくするための組織としての工夫、研修等の効果を高めるための工夫等について、ご自由にご記入ください。【自由回答】

【研修内容】

【研修の工夫】

問17 ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項等について伺います。

(1) ソーシャルワークの基本的な力量として、先行研究や養成課程において示されているもののうち、以下の項目について、a：実施している又は受講させている研修(法定研修を除く)、b：OJT(SVを含む)等で留意していること、c：その他(提案や意見)の区分別に、ご記入ください。【自由回答】

	a.研修(法定研修を除く)	b. OJT (SVを含む)	c.その他(提案や意見)
①人権と倫理 ※子供の権利を含む			
②ニーズ把握・調査			
③面接力・技法			
④アセスメント			
⑤調整、連携・協働の促進、ネットワーキング			
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)			

(2) 上記(1)を回答した方の所属について、当てはまるものを選択してください。

【当てはまるものすべてに○】

1.本庁の児童相談所所管部署	
2.福祉・保健部局等の人事所管部署	
3.自治体全体の人事部門	
4.その他 ()	

問18 「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」に関するご意見・取組例、ご提案などについて、ご自由にご記入ください。【自由回答】

※民間機関を含めた自治体内外との人事交流や派遣、他自治体等で積んだ経験を積極的に評価するなどの人材流動化の流れなどを含みます。

--

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

【提出期限】 10/29（金）

【提出先URL】 <https://kodomokatei2021.jp/>

【お問合せ先】 0120- 556-225

【ご参考】

問2：正規職員について	一般職に属する常時勤務を要する職を占める職員を対象とする。なお、次の職員が含まれる。 ・地方公務員法第28条の4第1項及び第28条の6第1項の規定により採用された再任用職員 ・地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条及び第4条の規定に基づき任期を定めて採用された職員 ・地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条の規定に基づき任期を定めて採用された職員 ・地方公務員法第26条の6第7項（配偶者同行休業）及び地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定に基づき任期を定めて採用された職員
問4：児童福祉司の配置基準について(新プラン)	以下の①及び②を合計した数を標準とする。ただし、地域の実情を考慮して必要に応じ、この標準を超えて配置することが望ましく、任用にあたっては、ソーシャルワーカーとしての専門性を備える人材を登用すること。 ① 各児童相談所の管轄区域の人口（公表された最近の国勢調査の結果によるもの）を3万で除して得た数（その数に1に満たない端数があるときは、これを1に切り上げる。） ② 各児童相談所の管轄区域の人口1人当たりの児童虐待相談対応件数（公表された最近の福祉行政報告例に基づく当該児童相談所での児童虐待相談対応件数の結果を管轄区域の人口で除したものが全国平均値0.001（全国の「児童相談所における児童虐待相談対応件数」を全国の人口で除して得たもの）より多い場合には、当該児童相談所における児童虐待相談対応件数から、当該児童相談所の管轄区域の人口に0.001を乗じて得た件数を控除し、その得た件数を40で除して得た数（その数に1に満たない端数があるときは、これを1に切り上げる。）
問5：児童心理司の配置基準について(新プラン)	児童福祉司（里親養育支援児童福祉司及び市町村支援児童福祉司を除く。）2人につき1人配置する。
問13：スーパービジョンの3機能について	・支持的機能：バイジの悩みに共感し、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

令和3年度 厚生労働省 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」
市区町村で子ども家庭福祉における相談支援を担う職員の人材養成に係る調査

都道府県名			市区町村名		
ご 連 絡 先	部署名				
	役職名				
	氏名				
	電話番号				
	E-mail				

★特に指定のない場合、令和3年4月1日現在の状況をご回答ください。

I 貴自治体の概要

問1 貴自治体について、当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

- | | | | |
|---------------|------------|--------------------|--|
| 1.政令指定都市 | 2.児童相談所設置市 | 3.中核市・東京都特別区(2を除く) | |
| 4.一般市(1～3を除く) | 5.町 | 6.村 | |

問2 貴自治体の人口と職員数を伺います。

(1) 貴自治体の①人口、②18歳未満人口をご回答ください。【数値回答】

①		人	②		人
---	--	---	---	--	---

(2) 貴自治体の職員数(定数)をご回答ください。【数値回答】

	a. 正規職員 (注3)		b. a以外の会計年度任用職員等(注4)		計	
①首長(市区町村長) 部局全体		人		人		人
② ①のうち、福祉・保健部署(注1)に所属する職員数		人		人		人
③ 子ども家庭福祉の相談支援を担当する部署(部、課、係、担当者)の職員数(注2)		人		人		人

注1※本票において「福祉・保健部署」とは、以下に該当する部署全体を指すものとします。

- ・自治体内の保健福祉所管部署(医療・健康増進等を含む)
- ・出先の福祉・保健等に関わる機関
- ・公立福祉施設、公立病院等

注2：母子保健を担当する部署が別に設けられている場合は、その職員は除きます。

保育や幼児教育等を担当する部署が別に設けられている場合は除きます。

注3：常時勤務を要する職を占める職員とします。なお、再任用職員、育休任期付職員等はこれに含まれます(定義の詳細は調査票最終頁を参照)。

注4：フルタイムで勤務する職員の他、週3日等で勤務する職員を含みます。

問3 貴自治体が令和2年度福祉行政報告例「児童相談種別対応件数」に提出した①相談対応件数(全体)、②養護相談対応件数、③児童虐待相談対応件数(養護相談の内数)、④児童虐待相談以外の対応件数(①－③)をご回答ください。【数値回答】

①相談対応件数		件
②養護相談対応件数		件
③児童虐待相談対応件数(②の内数)		件
④児童虐待相談以外の対応件数(①－③)		件

※①～③について、令和2年度に提出した「福祉行政報告例 第45 児童相談種別対応件数」の下記の場所に記載したデータを転記してください。

①：(34)行・(22)列 ②：(18)行・(22)列と(19)行・(22)列の合計 ③：(18)行・(22)列

問4 子ども家庭総合支援拠点および要保護児童対策調整機関について伺います。

(1) 子ども家庭総合支援拠点を設置していますか。【当てはまる番号を選択】

1.設置している→(2)へ	2.設置していない→(3)へ	
---------------	----------------	--

(2) 管内の子ども家庭総合支援拠点について、下記①～⑦にご回答ください。

①類型	1.小規模A型 2.小規模B型 3.小規模C型 4.中規模型 5.大規模型					
②設置箇所数	() 箇所					
③運営主体	1.すべて直営 2.一部委託→委託先を記入 ()					
④他機関との併設の有無	1.単独設置(子ども家庭福祉担当部署内への設置、家庭児童相談室と兼ねる場合を含む) 2.子育て世代包括支援センターと併設 3.上記以外の相談支援機関と併設→具体的に ()					
⑤要保護児童対策調整機関	1.指定されている 2.指定されていない					
⑥職員数		専従	兼務	計(自動計算)		
	正規職員		人	人	0	人
	会計年度任用職員等(※)		人	人	0	人
⑦正規職員の資格保有状況	a.社会福祉士・精神保健福祉士(いずれかを所持、または両方を所持)					人
	b. 児童福祉司と同様の資格を有する者 (a、gを除く)					人
	c. 保健師・助産師・看護師 (bを除く)					人
	d. 教員免許を有する者 (bを除く)					人
	e. 保育士、児童指導員 (bを除く)					人
	f. 心理(公認心理師等) (bを除く)					人
	g. 医師					人
	h. a～g以外の資格を有する者 →資格名 ()					人

※ここではフルタイム、パートタイムの両者を含みます。

(3) 子ども家庭総合支援拠点を設置していない自治体は、要保護児童対策調整機関についてご回答ください。

①職員数		専従		兼務		計(自動計算)	
	正規職員		人		人	0	人
	会計年度任用職員等(※)		人		人	0	人
②正規職員の所持資格状況	a. 社会福祉士・精神保健福祉士(いずれかを所持、または両方を所持)						人
	b. 児童福祉司と同様の資格を有する者 (a、gを除く)						人
	c. 保健師・助産師・看護師 (bを除く)						人
	d. 教員免許を有する者 (bを除く)						人
	e. 保育士 (bを除く)						人
	f. 心理 (公認心理師等) (bを除く)						人
	g. 医師						人
	h. a～g 以外の資格を有する者 →資格名 ()						人
③子ども家庭総合支援拠点の設置予定	1. 設置を決定している→開設予定時期 (令和 年 月 日 予定)						
	2. 設置を検討している						
	3. 現時点では設置予定がない						

※ここではフルタイム、パートタイムの両者を含みます。

問5 直近5年間で、子ども家庭福祉における相談支援を担う部署で「非常勤職員(常時勤務を要しない職、会計年度任用職員等)」として勤務していた者を正規職員として登用し、現職場に配属したことがありますか。【当てはまる番号を選択】

1. 実績あり →5年間の登用人数を記入 (人)
2. 実績はないが、現在登用を検討している 3. 登用実績なし、かつ現在検討もしていない

Ⅱ. 子ども家庭福祉における相談支援を担う職員の採用、異動、昇任等について

※特に指定がない場合、正規職員のみ(会計年度任用職員等は含まない)を対象にご回答ください。

<問6、7は首長(市長、区長、町長、村長)部局全体について、ご回答ください>

問6 貴自治体では、福祉専門職(「福祉」「行政職(福祉)」等としての区分)の採用を行っていますか。【当てはまる番号を選択】

※子ども家庭福祉における相談支援を担う者に限定した採用の実施状況については問8で伺います。本設問では、福祉専門職全体としての採用を行っているか、についてご回答ください。

1. 行っている→問7へ 2. 行っていない→問8へ

問7 問6で福祉専門職の採用を行っているとは回答した場合に伺います。

(1) 福祉専門職の在職者数と配属先について、①～③にご回答ください。

①在職者数	() 人		
②福祉専門職が配 置される部署 【当てはまるもの 全てに○】	1.生活保護・生活困窮者支援担当（福祉事務所等）		
	2.障害者福祉担当		
	3.高齢者福祉、介護保険担当		
	4.国民健康保険、国民年金保険担当		
	5.子ども家庭福祉担当 →該当する場合③へ		
	6.その他 福祉・保健部署以外 →例示 ()		
③子ども家庭福祉 部門の福祉専門職 在籍者数 ※上記②で「5.子ども家庭 福祉担当」を選択した場合 のみ回答。令和3年4月1 日時点での福祉専門職在籍 者数をご記入ください。	5. 子ども家庭福祉担当全体		人
	5-1.子ども家庭福祉における相談支援担当		人
	5-2.ひとり親家庭支援、DV対策担当		人
	5-3.母子保健担当		人
	5-4.保育、健全育成等を担当（次項を除く）		人
	5-5.公立保育所や児童館でケアワークを直接担当する者		人

(2) 福祉専門職の人事異動について伺います。

①福祉専門職の異動期間は、一般行政職※と同等ですか。【当てはまる番号を選択】

※配属範囲が一般行政部門全体にまたがる者。いわゆる事務職。

1.同等である（同一/同等の基準）	2.異なる（異なる基準がある/実態として異なる）	
-------------------	--------------------------	--

②1所属あたりの標準的な在職期間をご回答ください。【当てはまる番号を選択】

1.3年未満	2.3～4年	3.5～6年	4.7年以上	
--------	--------	--------	--------	--

③福祉専門職の異動の主な（比較的多い）例についてご記入ください。

（例：入庁○○担当（年間程度）→△△担当（年間程度）→××担当（年間程度）

--

問8 上記問6でお伺いした福祉専門職採用とは別に、「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」についてご回答ください。

(1) 正規職員について伺います。

①「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」（下記②の選択肢中の職種。以下同様）として任命することを目的とする「専門職採用」を行っていますか。【当てはまる番号を選択】

1.行っている→②へ 2.行っていない→③へ

②行っている場合、令和2年度に採用した職員の保有資格として当てはまるものを選択してください。【当てはまるものすべてに○】

	a 社会福祉士・ 精神保健福祉士	b 保健師・ 助産師・ 看護師	c 教員免許を有する者	d 保育士・ 児童指導員	e 医師	f 児童福祉司と同様の資格を有する者（a～eを除く）	g 公認心理師、 臨床心理士	h 他の心理職要件を満たす者 （gを除く）	i 該年度の採用実績なし	j 該職種の専門職採用実績なし	k その他
1)要保護児童対策調整機関の調整担当者											
2)子ども家庭支援員（子ども家庭総合支援拠点）											
3)虐待対応専門員（子ども家庭総合支援拠点）											
4)心理担当支援員（子ども家庭総合支援拠点）											

※注 h.心理職要件とは、「大学や大学院において、心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者等」を指します。

※注 k.その他を選択した場合、具体的な保有資格をご記入ください。

()

③行っていない場合、今後「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」を実施する予定はありますか。【当てはまる番号を選択】

1.実施を決定している 2.実施を検討している 3.実施予定はない

(2) 会計年度任用職員等について伺います。

①「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」（下記②の選択肢中の職種。以下同様）として任命することを目的とする「専門職採用」を行っていますか。【当てはまる番号を選択】

1.行っている→②へ 2.行っていない→③へ

②行っている場合、令和2年度に採用した職員の保有資格として当てはまるものを選択してください。【当てはまるものすべてに○】

	a 社会福祉士・ 精神保健福祉士	b 保健師・ 助産師・ 看護師	c 教員免許を有する者	d 保育士・ 児童指導員	e 医師	f 児童福祉司と同様の資格を有する者（a～eを除く）	g 公認心理師、 臨床心理士	h 他の心理職要件を満たす者（gを除く）	i 該年度の採用実績なし	j 該職種の専門職採用実施なし	k その他
1)要保護児童対策調整機関の調整担当者											
2)子ども家庭支援員（子ども家庭総合支援拠点）											
3)虐待対応専門員（子ども家庭総合支援拠点）											
4)心理担当支援員（子ども家庭総合支援拠点）											

※注 h.心理職要件とは、「大学や大学院において、心理学を専修する学科又はこれに相当する課程を修めて卒業した者等」を指します。

※注 k.その他を選択した場合、具体的な保有資格をご記入ください。

()

③行っていない場合、今後「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」として任命することを目的とする「専門職採用」を実施する予定はありますか。【当てはまる番号を選択】

1.実施を決定している 2.実施を検討している 3.実施予定はない

問9 子ども家庭福祉における相談支援を担う者の異動や昇任・昇格についての現状、留意していること、あるいは課題や意見等があればご記入ください。【自由回答】

【現状・課題・ご意見】

【留意していること】

問10 子ども家庭福祉における相談支援を担う課所のグループリーダーや所属長の職にある方（令和3年4月1日現在）の職種を選択してください。【当てはまるもの全てに○】

①支援等を担当する課所内のグループリーダー（例：係長、班長）		②支援等を担当する課所の所属長（例：センター長、課長）	
1.事務職		1.事務職	
2.福祉専門職		2.福祉専門職	
3.保健師		3.保健師	
4.保育士		4.保育士	
5.その他		5.その他	

注：自治体の規模や組織によって「長」の名称や意思決定の仕組みが異なることが推察されます。①は、実務の取りまとめや担当者を直接サポートする役職者等とし、②は標記の業務を担当する課所の代表者の職種について伺います。

Ⅲ.子ども家庭福祉における相談支援を担う職員に求められる力量の向上と研修等(関連項目も含む)について

標記については、令和2年3月31日付け、都道府県知事他宛、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知（子発0331第5号）『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』の改正について」において、「研修カリキュラム」と「到達目標」として示されているところですが、これを踏まえて、以下についてご回答ください。

問11 「子ども家庭福祉における相談支援を担う者」の専門性向上のための方策として、既に実施しているものに◎、今後実施したいものに○を選択してください。【◎か○を選択】

1. 社会福祉士、精神保健福祉士の資格を有する者を配置する。	
2. 在任者について、社会福祉士、精神保健福祉士を取得させる。	
3. 専門性を向上できる研修を受講させる。	
4.その他 →具体的に（ ）	

問12 子ども家庭福祉における相談支援を担う者へのスーパービジョン体制についてご回答ください。

(1) スーパービジョンを行う位置づけの者について伺います。

①所属所内に、スーパービジョンを行う位置づけの者はいますか。【当てはまる番号を選択】

※正規職員、または非正規雇用のスーパーバイザーを、管理職（所長、課長、係長等）とは別に配置している場合を指します。
※ここでのスーパービジョンは、対人支援を行う機関に所属する専門性がよりよい支援を行うことができるように、
経験豊かな職員から、個々の事例を担当する職員等に対して行われる支援の意味としています。

1.いる→②へ 2.いない→(2)へ

②(上記①で「1.いる」と回答した場合)当該職員について当てはまるものを選択してください。

※当該職員が複数在籍している場合、該当する選択肢を全て選択してください。【当てはまるものすべてに○】

- | | |
|--|--|
| 1.児童福祉領域での5年以上の相談支援業務の経験がある。 | |
| 2.社会福祉（児童福祉以外を含む）領域での5年以上の相談支援業務の経験がある。（aを満たす者を除く） | |
| 3.上記以外の部署（母子保健等）ではあるが、5年以上の相談支援業務の経験がある。（a, bを満たす者を除く） | |
| 4.相談支援業務の経験はあるが、5年未満である。 | |
| 5.相談支援業務の経験はない。 | |

(2) 外部の専門家によるスーパービジョンを受ける機会がありますか。【当てはまる番号を選択】

1.ある→(3)へ 2.ない→問13へ

(3) 上記(2)で「1.ある」と回答した方に伺います。

①外部の専門家によるスーパービジョンを受ける頻度を選択してください。【当てはまる番号を選択】

1. 月1回以上 2.年6回以上月1回未満 3.年3回以上6回未満 4.年3回未満

②外部の専門家によるスーパービジョンの有効性について、貴自治体のお考えとして当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

1.有効である 2.やや有効である 3.あまり有効でない 4.有効でない

③外部の専門家によるスーパービジョンが有効である理由や具体例、また、有効でない例や課題があればご記入ください。

--

問13 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修について伺います。

(1) 研修の受講状況を選択してください。【当てはまる番号を選択】

1.毎年度職員を参加させている。

2.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。

3.その他 ()

(2) 研修内容へのご意見について、当てはまるものを選択してください。【当てはまる番号を選択】

1.現状のままでよい

2.改善が必要である

(3) 研修の現状や課題、担当者の受講に関して工夫している点や困難な事項、内容を効果的なものとするための提案などについて、ご記入ください。【自由回答】

【研修について】

【担当者の受講に関して】

問14 法定研修とは別に、貴自治体が子ども家庭福祉における相談支援を担う職員に受講させている研修や人材育成に関連する取組等についてご回答ください。

- ① ア～キの職員に受講させている研修や人材育成に関連する取組等のうち、貴自治体で実施しているものについて、当てはまる対象者のレベルを選択してください。【当てはまるものすべてに○】
- ② ①で実施有と回答された研修や人材育成に関連する取組等について、職員の受講促進や取組の支援を行うことを目的として行われている工夫等があれば、当てはまるものを選択してください。【当てはまるものすべてに○】

項 目	a.初任者	b.1～3年目	c.4年目～	d.管理者 (候補含む)
◆組織レベルでの取組				
ア 自治体で独自研修を企画・実施している				
【実施有の場合】	1.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)			
受講等を促進するために行われている工夫等の内容	2.受講中に他業務の連絡を制限する			
	3.その他 ()			
イ 外部の有職者を招いて研修を実施している				
【実施有の場合】	1.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)			
受講等を促進するために行われている工夫等の内容	2.受講中に他業務の連絡を制限する			
	3.その他 ()			
ウ 外部機関が主催する研修に参加させている				
【実施有の場合】	1.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)			
受講等を促進するために行われている工夫等の内容	2.対象となる職員を明確化する			
	3.受講中に他業務の連絡を制限する			
	4.希望に応じて職務専念義務を免除する			
	5.希望に応じて費用補助を行う			
	6.その他 ()			
エ 外部の有職者から助言を受ける機会がある				
【実施有の場合】	1.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)			
受講等を促進するために行われている工夫等の内容	2.対象となる職員を明確化する			
	3.受講中に他業務の連絡を制限する			
	4.その他 ()			

項 目	a.初任者	b.1～3年目	c.4年目～	d.管理者 (候補含む)
◆個人レベルでの取組				
オ 時間外等に自治体職員有志で研修・勉強会を企画・実施している				
【実施有の場合】 取組を支援するために行われている工夫等の内容	1.企画の周知や会場提供の支援を行う			
	2.希望に応じて経費の費用補助を行う			
	3.人事評価等において自主的な取組を評価する			
	4.その他 ()			
カ 関係機関等と人事上の交流がある				
【実施有の場合】 行われている内容	1.児童相談所に派遣し、実地研修を行う			
	2.関係機関に派遣し、実地研修を行う			
	3.他自治体に派遣し、実地研修を行う			
	4.その他 ()			
◆実務上の交流				
キ 他自治体や関係機関の職員と交流を行う機会がある				
【実施有の場合】 取組を支援するために行われている工夫等の内容	1.児童相談所の職員と連絡を取り合えるよう関係者間のネットワークを構築している			
	2.関係機関と連絡を取り合えるよう関係者間のネットワークを構築している			
	3.他自治体と連携を取り合えるよう関係者間のネットワークを構築している			
	4.その他 ()			
◆その他（上記以外の取組） ※対象者レベルを選択した後、取組の内容をまとめて下の「具体内容」欄にご記入下さい				
ク（※具体内容:				

※現在行っている研修等（人事交流派遣や実習を含む。以下同じ。）の一覧や令和2年度に行った（派遣した）研修等の一覧など、ご提供いただくことが可能な資料があれば、ご提供ください。

③ 上記でご回答いただいた研修等の具体的内容や、職員が研修等を受講しやすくするための組織としての工夫、研修等の効果を高めるための工夫等について、ご自由にご記入ください。【自由回答】

【研修内容】
【研修の工夫】

問15 ソーシャルワークの基本的な力量向上に係る取組事項等について伺います。

(1) ソーシャルワークの基本的な力量として、先行研究や養成課程において示されているもののうち、以下の項目について、a：実施している又は受講させている研修(法定研修を除く)、b：OJT(SVを含む)等で留意していること、c：その他(提案や意見)の区分別にご記入ください。【自由回答】

	a 研修（法定研修を除く）	b OJT（SVを含む）	c その他提案・ご意見
①人権と倫理 ※子供の権利を含む			
②ニーズ把握・調査			
③面接力・技法			
④アセスメント			
⑤調整、連携・協働の促進、ネットワーキング			
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)			

(2) 上記(1)を回答した方の所属について、当てはまるものを選択してください。

【当てはまるものすべてに○】

a.市区町村子ども家庭総合支援拠点所管部署	
b.要保護児童対策調整機関所管部署	
c.福祉・保健部局等の人事担当部署	
d.自治体全体の人事部門	
e.その他 ()	

問16 子ども家庭福祉における相談支援を担う者の定着や育成についての取組について伺います。

- (1) 福祉専門職全体、あるい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（キャリアパス、キャリアラダー、キャリア教育）※を策定していますか。【当てはまる番号を選択】

※本調査票においては、下記のような趣旨でそれぞれの語句を用いています。

キャリアパス：複数の職種を経験しながらスキルを高めるためのキャリアアップ制度

キャリアラダー：一つの職種内でスキルを高めるためのキャリアアップ制度

キャリア教育：現職の資質・能力の向上を目指した教育

※検討委員会等の報告書等を含みます

1.すでに策定している	2.策定の作業中である	3.策定を検討している	4.策定の予定なし
-------------	-------------	-------------	-----------

- (2) 策定したもののうち、可能なものがあれば、ご提供ください。【当てはまる番号を選択】

1.提供可能	2.提供不可
--------	--------

注：ご提供頂いた内容の一部または全部を本事業で活用する場合には、事前に個別で、取扱い上注意すべき事項等を伺います。

- (3) 子ども家庭福祉における相談支援を担う者の定着や育成において、配慮していること、課題として感じていることなどがあれば、ご記入ください。

--

問17 「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」に関するご意見・取組例、ご提案などについて、ご自由にご記入ください。【自由回答】

※民間機関を含めた自治体内外との人事交流や派遣、他自治体等で積んだ経験を積極的に評価するなどの人材流動化の流れなどを含みます。

--

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

【提出期限】 10/29（金）

【提出先URL】 <https://kodomokatei2021.jp/>

【お問合せ先】 0120- 556-225

【ご参考】

問2：正規職員について

一般職に属する常時勤務を要する職を占める職員を対象とする。なお、次の職員が含まれる。

- ・ 地方公務員法第28条の4第1項及び第28条の6第1項の規定により採用された再任用職員
- ・ 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条及び第4条の規定に基づき任期を定めて採用された職員
- ・ 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律第3条の規定に基づき任期を定めて採用された職員
- ・ 地方公務員法第26条の6第7項（配偶者同行休業）及び地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定に基づき任期を定めて採用された職員

参考資料 2

ヒアリング記録

<目次>

1. A市（政令市）	1
2. B県（都道府県）	7
3. C市（一般市（小規模））	13
4. D市（一般市（大規模））	19
5. E市（政令市）	26
6. F市（一般市（小規模））	32
7. G市（一般市（小規模））	38
8. H市（中核市）	43
9. I町（町村）	49
10. J市（一般市（大規模））	55
11. K町（町村）	59
12. L市（中核市）	65
13. M市（政令市）	69
14. N市（中核市）	74
15. O区（特別区）	77
16. 岡山県（都道府県）	81

1. A 市

自治体区分

政令市

1. 自治体内の体制について

庁内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 当市内で子ども家庭福祉分野を担う部署は、各児童相談所、及びこども青少年局こども家庭課がある。また各区役所にも担当部署が設けられている。
- ✓ 児童相談所はこども青少年局こども福祉保健部所管で、市内に 4 か所設置している。
- ✓ こども家庭課は、こども福祉保健部内に設置（児童相談所と同様）。こども家庭課では児童虐待担当、区役所内の児童福祉部門の総括をしている。
- ✓ 市内 18 の区役所内には福祉保健センターがあり、その中のこども家庭支援課が、支援拠点機能設置に向けた事業等を今年進めている。（令和 3 年度 10 月から 10 区で先行実施中。令和 4 年度全区実施予定）
- ✓ 要対協調整機関担当部署：本庁のこども家庭課に事務局がある。また各区にも事務局があり、実務者会議にて実質的な議論を進めている。実務者会議には適宜児童相談所職員も出席しており、関係機関との連携を行っている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 実質的に異動をどこが管理、あるいは判断されているのか、要望をどのタイミングでどの程度通るものなのかも確認する。

- ✓ 採用に関しては、人事委員会事務局が、福祉職については社会福祉職という枠の中で募集をかけ、市全体で試験を行い採用している。
- ✓ 異動に関しては、こども青少年局の人事担当の部署である、こども青少年局総務課で、児童相談所も含めた各所管課の人事異動の個人の希望や組織としての異動案を取りまとめ、総務局の人事担当部署に資料等を提出・調整する。最終的には人事担当部署で異動を検討・決定していく。児童相談所が直接人事を相談・交渉するのはこども青少年局総務課であり、総務課で取りまとめて総務局に提出という流れは、福祉分野に限らず、人事異動の共通の仕組みとなっている。
- ✓ 異動の要望が全て通ることはないが、近年児童福祉司を大幅に増員しているので、児童相談所については、他に比べて要望が受け入れられている印象がある。
- ✓ 区役所と児童相談所間では、区の経験のある者が児童相談所に来てほしい、児童相談所の経験を積んだ者が区のこども家庭課に配置替えをしたい等、双方からの希望が提出される。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（検討）経緯

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 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）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。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- ・（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
 - ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
- ➡ 人材育成計画を作成するに当たり、例えば職員がどのような人材であってほしい、あるべきか等がビジョンの中に書かれているか なども確認する。
- ✓ 入所してから 2、3 カ所は、生活保護から高齢、障害、地域福祉など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けるためにも幾つかの職場を体験してもらう。
- ✓ 将来的に児童福祉分野で仕事をしたいという職員に関しては、児童相談所と区の子ども家庭支援課でそれぞれ経験を積む。児童相談所については、将来的には児童福祉司のスーパーバイザーや係長に昇任していくような、児童福祉分野のスペシャリストが何人か必要だと考えている。
- ✓ 児童分野、特に児童相談所で頑張っていきたいという人材を責任職や専任職といった核にしなが、児童相談所の職員として長く勤めてほしいと考えている。
- ✓ 子ども家庭福祉分野においては、児童相談所中心のキャリアと、もう少し一般的な相談も受ける区の子ども家庭支援課中心のキャリア、二つのルートを相互で乗り入れながら、本人の生活についても考慮し、それぞれ経験の幅を広げていく。
- ✓ これらのキャリアは、上司と本人が面談を通しキャリアプランの希望、ライフステージ等も考慮して決められることが多い。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
 - ➡現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただく。
- ✓ 福祉専門職と一般行政職の採用～処遇は基本的に一緒だが、児童相談所の専門職は国の方針に沿って月額 2 万円の手当てが支給されることは他部分の職種と異なる。
- ✓ S V は他の業務経験があり、児童福祉分野の経験も 5 年以上積んでいる職員が担当。一般職員に対する S V の割合を一概に答えることはできないが、5 年以上経験がある職員が S V になり、一般職員と 5 対 1 の割合で配置できるようにという国の要件は満たしている。S V 体制の詳細は、中央・南部・西部・北部の各児童相談所に任せている。
- ✓ こども青少年局のこども家庭課は、区役所のこども家庭支援課の担当、こども家庭総合支援拠点の担当を合計して十数名の部署であり、社会福祉職は数名在籍している。区役所のこども家庭支援課は、区の人口の差もあるが、社会福祉職は少ないところで 4、5 名くらい、多い所はこども家庭支援課で 10 人程在籍している区もある。
- ✓ 昇進体系は職種が異なっても全く同じであり、社会福祉職は社会福祉職の係長になるという形で、事務職が社会福祉職の仕事をする事例は児童相談所では基本的にはない。
- ✓ 社会福祉職では、中央児童相談所の所長、各区福祉保健センターのセンター長等に、社会福祉職が部長として若干名配属されている。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ メンタルヘルスの問題を抱える社会福祉職職員は、児童相談所では人数が多い割にはそれほど多くないという認識。当市では、国の働きかけ以前から児童相談所内の介入部門と支援部門を分離しており、個々に動くのではなくチームで対応をしている点が強みになっている。例えば重い虐待が疑われる事案の場合、介入と支援を分けたほうがその後に家庭、保護者と関係を構築しやすいなど、職員の心理的負荷がある程度和らぎ、ストレスの軽減につながる。
- ✓ 支援部門はまだ、担当者が 1 人で訪問したりカンファレンスに参加したりすることもあり、ここも複数名で対応できるとより良くなると考えている。ただし職場の中では、S V や担当の係長、専任職も数は少ないが在籍しているので、相談できる体制をとっている。
- ✓ 大きく 3 つのチームが固定的でありながら事案によって連携して対応する体制になっている。(※詳細今後要確認)
- ✓ 介入部門の職員は概ね 5 年在籍して欲しいと考えているが、業務負担からその前に異動していく場合が多い。人材育成が課題となるが、経験年数を考慮しつつ新任者とペアを組み、知識や経験を継承しながら、職場組織として蓄積させている。支援部門は介入部門に比べ長く在籍している職員も多く、S V を配置している児童相談所もあるなど、

状況は様々である。

- ✓ 介入部門と支援部門間の異動は多くない。一旦介入のチーム、支援のチームに入れば、そちらの経験が多く積まれていく。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法
- ・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 係長とスーパーバイザーが、管内児童福祉司のスーパービジョンを担っている。主に1、2年目の職員を中心にしながら、係長が管理的+教育的機能を受け持ち、SVが支持的+教育的機能を受け持ちつつ、SV、係長の双方が十分なコミュニケーションを取りながら対応を進めている。当市の児童相談所では今年度からこのような体制を始めた。児童相談所によってアレンジされている部分もあるが、概ね上記の形で、主に支援部門でこうした取組を進めている。
- ✓ その背景はここ数年の児童相談所強化で児童福祉司が激増した中、係長1人ではとても職員を管理・育成しきれず、本来のSVとも協業も始めないと職場が成立しないという経緯があり、係長とSVの役割を分けることとなった。
- ✓ 当市は係長職の他、専門性の高い職員を社会福祉専任職として任命・配置している。児童相談所といえど専任職が必ずいる訳ではないため、特命事項のような大きな共通のテーマがある際は関わるが、普段はSVとして機能を発揮している。
- ✓ 4所のSVがそれぞれの課題や共通の悩みを共有しながら、係長とすり合わせつつ改善に向けていく「SV会議」を今年度から各所で開催している。所内会議は大体月に1回、合同で年に数回で試行し始めた。
- ✓ 基本的にSVは自分のケースを持たないということを原則にしたいが、各所の事情によりベテラン職員がSVになることから、個別ケースを持たざるを得ず、調整が必要とされる。
- ✓ SVには、全職員に広く薄くではなく、特に1年目、2年目の若い職員に対して指導を手厚くしてもらうようお願いしている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
- ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
- ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ➡実際どういった研修があるが、どの程度の割合の職員が受講するのかも確認する。
- ✓ 法定研修では、4月に新しく配属された後5日間にわたり、児童相談所と連携した企画による任用前講習会を行っている。また、6月～10月の5カ月間は月1回で、外部講師を手配した任用後研修を5日間行っている。
- ✓ 法定研修初年度の平成29年度は全員受講対象だったものの、全員が職場を空けられないため、1年目、2年目の受講率が芳しくなかったが、最近は特別な事情がない限り必要な人は受講でき、受講率が上がっている。
- ✓ 課題として、2年間で受講必須という国のルールは、産育休等の例外も認めていないため、任用後研修の6、7、8月は受講できたが、9、10月は産育休で受講できないというケースは、復帰した2年後再び最初から受講しなければ

ばならない。過年度の受講が無駄になってしまう点が気になっている。

- ✓ 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修に関しては、児童相談所の任用前講習会と研修内容が重複したり、同じ講師が担当することもあるが、開催自体は別々に行っている。これも国のルールでは児童福祉司が異動し、また戻ってきた場合、任用前講習会を全て再受講する必要がある。離れていた期間に法改正等の変更点があればそういった必要部分に関する研修のみを受講する、等の柔軟な規定を希望したい。
- ✓ 法定外研修では、集合研修、各児童相談所で行う研修、各団体等に経験年数に応じて職員を派遣する派遣研修が行われている。
- ✓ 研修の受講率を上げるための工夫として、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。
- ✓ 各自治体や関係機関と人事上の交流に関しては、県内の保健師の係長会や課長会等の会議で、各所の取組を情報共有している。例えば近隣市がやりたい事業を当市が先行して行っている場合に、その説明をするなど。
- ✓ 区から児童相談所へ1週間単位で勤務辞令を出し、実際に1週間業務を体験する実施研修を行っている。児童相談所職員も区役所へ2日間～2日半等短期間ではあるが、乳幼児健診や子どもの居場所等を体験的に見学している。児童相談所と区役所間で、お互いの業務を知ろうという目的で行われ、比較的若い職員が参加している。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- ・（例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
 - ・ケアワーク（現場経験）を経験することによる強み、弱み など
- ✓ 関連領域の経験、現場経験を積むことの弱みは思いつかない。
- ✓ 児童相談所のS V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強みがある。また、他の児童福祉施設や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。
- ✓ 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。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- ・（例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
 - ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 児童相談所の業務でも、会議の招集や、その会議でのファシリテーターを務めるなどの経験を積める。かなりレベルの高いことだが、場数をこなして学んでもらっている。
- ✓ また児童相談所で実施している会議で、児童福祉司がプレゼンをすることも多いが、そのような会議への出席・参加なども良い経験である。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 現在児童相談所は社会福祉職の中でも人気の職場ではない。配属された職員のモチベーションを保たなければ人材育成が成立しない。職員自らが志望して児童相談所に来てくれる形が理想だが、そのために何ができるのか課題。
- ✓ 明文化されたキャリアパスがどこまで浸透しているか、職員がどこまで読み込んでいるかは不明だが、社会福祉職として特に倫理観を強調していきたい、そこを身に付けて仕事してもらいたい。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ➡最近人材育成において大事になってきた点や、児相あるいは子ども家庭福祉分野で大事にしていかなばならないと感じるようになった点等、経年で感じている変化を確認する。
- ✓ 児童相談所と、こども青少年局こども家庭課で、児童相談所のあり方検討を行っている。スペシャリストとしての人材育成計画を児童相談所やこども青少年局内で検討し、社会福祉職の人材育成を担当する健康福祉局にも働きかけている。
- ✓ あり方検討では毎年、年度初めに検討テーマを決めて進めているが、現在人材育成が一つのテーマになっており、最終的には職員向けに現在の課題、今後の取組を伝えていきたい。

2. B 県

自治体区分

都道府県

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 県内で子ども家庭相談を所管している課では、児童福祉、ひとり親家庭等福祉及び婦人保護に関する施策を所管している。
- ✓ 児童福祉施策としては、児童福祉法及び児童虐待の防止に関する法律、関連条例等に基づき、家庭に恵まれない児童や虐待された児童など保護を要する児童に対する施策を推進。また、ひとり親家庭等への福祉施策としては、母子及び父子並びに寡婦福祉法等に基づき、子育てと生活に対する支援、就業支援及び経済的支援等を総合的に推進している。婦人保護施策としては、売春防止法・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づき、女性相談センターの運営等を実施している。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 人事を統括的に所管する部署として、人事担当部署がある。各部局それぞれにも人事グループがあり、その中で社会福祉職や心理職といった専門職の人事異動案等を作成している。
- ✓ 採用は人事担当部署にて行なっている。
- ✓ 現状、当県から市町村への職員派遣は実施していない。今後、市町村への支援等の必要性が増すであろう状況下において、県の職員が市町村での業務経験を積むことの重要性は認識しているところ。一方、市町村から実務研修生として児童相談所へ出向するケースはある。
- ✓ 市町村以外の関係機関との人事交流は、現状実施していない。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 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。
- ✓ 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。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
(※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定)
- ✓ 数年前に採用要件を見直した。現状は、社会福祉職であれば大学で心理学、教育学、社会学を専修する学科等を修めて卒業もしくは修了した(卒業・修了見込を含む)こと、または児童福祉司の任用資格要件を満たすことを要件としている。以前は社会福祉主事の資格取得していることとしていたが、社会福祉主事は決まった科目を履修していれば自動的に取れるため、社会福祉分野の知見が十分でない場合にも要件に合致する可能性があった、そのため、専門性という観点から見直しを行った。社会福祉士の資格取得は必要ない。
- ✓ 心理職は、心理系の学部を卒業していることを条件としている。公認心理士の資格取得は必要ない。
- ✓ 2017年より、児童福祉司を増員しており、2021年現在、県内の児童福祉司の数は、2016年比で1.5倍程度である。現在、入職後3年未満の職員の数が45%を占める。
- ✓ 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。当県では「社会福祉職」として採用されるため、他の施設への配属も本来はあり得るが、実際のところ児童相談所への配属になることが多い。
- ✓ また、社会福祉職の配属先全般の状況として、児童相談所に配属される確率が高くなっているという実態がある。以前は県が知的障害者施設等を直営していたが、今は地域移行の流れにより、県直営施設が少なくなっている。こうした点からも、やはり社会福祉職は児童相談所への配属となる可能性が高い。
- ✓ 人事異動は3、4年に1度発令される。現在は当県内の児童相談所間の異動、または一時保護所や児童自立支援施設への異動がほとんどである。
- ✓ 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。
- ✓ 児童福祉司から児童心理司への異動はないが、児童心理司から児童福祉司への異動は行っている。児童相談所の職員は国の基準により児童福祉司2人に対し児童心理司1人とされており、福祉職の方が多い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考える。児童心理司として児童福祉司とペアになって仕事をする際にも、児童福祉司としての経験があるのとないのでは、スキルの幅が違ってくる。
- ✓ 現状、児童福祉関連機関間での異動がほとんどという状況ではあるものの、児童福祉司として業務を継続することが難しいなどの事由により、他部署に異動することはある。業務の性質上、対応が難しい対象者や女性一人では対応しづらい対象者もいる。そうした場合に組織内でカバーしあうため、自分の担当地区を超えて別の地区のケースを持つこと

もある。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 社会福祉職は女性が多く、ここ数年で大量採用していることから若い女性の職員が大変増えている。児童相談所に勤務している職員の3～4割は35歳未満の女性であり、これから出産や育児期を迎えることが予想される。育児短時間勤務制度や部分休業といった働き方もあるが、児童相談所の業務は緊急対応や夜間の対応等が求められることも多く、育児期の職員がキャリアを積んでいくためには、工夫が必要である。
- ✓ 育児期は1～2年で終わるものではない。就学以降も続くというのはもちろんのこと、第二子、第三子を持つとなると、かなり長い。今後、育児期の職員が累増していくことは目に見えている。育児期の業務継続を他部署への異動のみで対応するのは難しく、職員皆がお互いに配慮し合いながら児童相談所の中で働き続けられる仕組みを作らなければならない。他県でも同様の事態が起こっているのではないかと推測する。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 現状の職員構成の事情により、入職後比較的早い段階からスーパーバイザーとなるケースもある。年齢にして30代前半の職員が、職階でいうと主任の段階でスーパーバイザーに任命されるケースもある。児童福祉司経験5年の要件を満たす職員の中から、能力的な部分も勘案しながら任命する。特に可視化された評価項目があるわけではない。
- ✓ 1人のスーパーバイザーが概ね5人の児童福祉司を指導する。配置基準を満たすため、課長職がスーパーバイザーを兼任することもある。1つの児童相談所内に、エリアごとに「介入班」「支援班」があり、それぞれのチームにスーパーバイザーがいる。
- ✓ スーパーバイザーの任務は、面接への同席、方針決め等である。個々のケースの現状を把握し、担当の児童福祉司と一緒に支援の方針を決定する。
- ✓ スーパーバイザーのポジションは上司と現場担当の間であるが、ケース管理的な業務を担わねばならないこともある。バランスの取り方が難しいポジションであり、うまくバランスが取れる人とそうでない人がいる。
- ✓ 若いスーパーバイザー向けに、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。スーパーバイザー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、スーパーバイザー同士の悩み相談や情報交換も行っている。
- ✓ また、スーパーバイザーとは別に市町村支援担当福祉司を2名置いている。市町村からの相談を受ける、また同拠点未設置の市町村に対して設置を促す、等の役割を担っている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 法定研修以外にも様々な研修を実施しており、研修参加対象者は幅広く設定している。先に述べた人材育成強化研修の中には、2、3年目の職員が対象の実践力強化を目的とした研修もある。
- ✓ 研修の企画運営は、県の児童相談所の中の研修の企画を担当する課が担う。講師は外部から招く場合もあれば、ベテランの力のある職員に依頼する場合もある

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- 例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
- ・ケアワークを経験することによる強み、弱み など
- ✓ 研修自体が大切な取組と捉えている。法定外の人材育成強化研修の他にも様々な研修を考案し実施している。また、個々人の取組として、興味関心のある分野の研修を受けたり勉強したりするなど、自己研鑽に励んでいる。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- （例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
- ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 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。
- ✓ コロナ前は年に一度、警察と児童相談所職員とで合同訓練をしていた。安全確認が必要な子どもの立ち入り調査や捜索といった、強い権限を伴う措置の訓練である。
- ✓ その他、職員の能力開発とは異なる内容だが、①弁護士、②法医学医師、③精神科医師との連携について述べる。
- ①について、子どもの相談等に対応している弁護士団体に相談業務を委託している。弁護士が定期的に各児童相談所を訪問し、相談に乗るほか、緊急相談等にも対応していただいている。また、児童相談所で毎週開かれる個々のケースの方針決定のための会議に参加していただき、常時弁護士に相談できる体制を確保している。
- ✓ ②について、県内の大学等に勤務する医師に、重篤な怪我のあった子どもの法医学相談を依頼することがある。虐待の疑いがあるケースや、SBS（乳児揺さぶられ症候群）の影響等、事故なのか親の行為によるものか判断が難しい、かつ重篤なケースにおいて、随時相談ができる体制を整えている。
- ✓ ③について、非常勤の精神科医に相談することができる。母親に精神疾患があり、不安定で対応が難しい場合など、定期的又は随時アドバイスをもらっている。
- ✓ これら弁護士、法医学医師、精神科医師との連携が必要なケースがある場合には、組織内で状況を整理し準備してから相談へと移る。ケースワーカーやスーパーバイザー等、個々の職員・チームの判断で相談するものではない。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
 - ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 研修により狙う効果として、スキルアップは当然ながら、自分と同世代のケースワーカーと交流を持つことができ、悩みを相談するなど横のつながりをつくることも大切だ。さほど年齢の離れていない 30～40 代の先輩職員に講師を依頼することで、講師と受講者との間に斜めの関係性ができることも有意義だ。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 人員増加と専門性の担保を両立できる人材育成の方法を確立していく必要があると考えている。一方で、児童相談所のケースワーカーは日々の業務に忙殺されているため、人材育成や研修に向ける余力がない。現状、人材育成に関する検討は担当の一部の職員の間のみにとどまっている。もっと余力があれば、「こんなスキルの向上が必要」「こういった研修をしたい」という要望やニーズも出てくるだろう。
- ✓ また、今後より重要になるのが、市町村と児童相談所の役割分担である。かつては虐待対応も児童相談所が担ってきたが、現在の一次的な窓口が市町村へとシフトしている。軽微なケースはそのまま市町村で支援し、重篤でリスクの高いケースは児童相談所が引き継ぐ体制だ。これも機能分化の一部であり、こういった分担が機能してくると、ソーシャルワークを効率的かつ効果的に進めていきやすいと感じる。そのため、市町村の職員にも児童福祉分野の能力向上に取り組んでいただくことが必要であるし、それを支援する県の役割の重要性が増している。
- ✓ 児童相談所と市町村はもともと性質が異なる。市町村というのは住民にとってより身近な存在である。身近なサービスを市町村の考え方の下で導入し、窓口を市町村に置くことで、より多くの住民が相談しやすい、使いやすいサービスになると考える。

3. C 市

自治体区分

一般市（小規模）

1. 自治体内の体制について

庁内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 当市では子育て支援課子ども家庭係が子ども家庭相談を担当している。同係内に要対協の調整担当者が含まれる。
- ✓ 子ども家庭係（家庭支援係）の構成人数は合計約 9 名で、内訳は係長 1 名、社会福祉士 2 名、非常勤の家庭相談員 3 名、児童手当など手当関係の給付担当者 2 名、手当業務を行いながら家庭相談の事務処理も行う非常勤の事務補佐員 1 名。うち正規職員は、係長 1 名、社会福祉士 2 名、手当で関係の給付担当者 2 名の計 5 名。
- ✓ 母子保健担当部署は現在健康課内にあり、子ども家庭相談の担当者とは現状、会議をしながら連携している。来年度に組織再編が行われる際、以前から出していた要望が通り、子ども家庭総合支援拠点をより効率的に運営するために母子保健担当が子ども家庭相談と同じ部署に統合予定である。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 実質的に異動をどこが管理、あるいは判断されているのか、要望をどのタイミングでどの程度、通るものなのかも確認する。

- ✓ 人員の要望に関しては、政策担当課の職員定数担当が行う定員管理ヒアリング（定数上、業務量に見合っているかのヒアリング）に人事担当部署も同席し、どのような資格を持っている者が何名欲しい、等の要望を伝える。子育て支援分野の人員体制は以前よりも強化されている。来年度開設予定の子ども家庭総合支援拠点に向けては、社会福祉士 2 名を定数上確保できている。
- ✓ 一方で令和 4 年度から子ども家庭総合支援拠点を開始するにあたって、社会福祉士や保健師等の専門職が最終的に確保できなかった場合、事業が成立しなくなることを理由に、専門職の配置人数内訳を庁議資料には記載しないよう、人事に求められた。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（検討）経緯

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
 - ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 市内の職員全体に関する育成プランはあるが、あくまでも全体的なもので、専門職がどうあるべきかという視座がない点が課題である。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- ・（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
 - ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
- ➡ 福祉専門職としての専門性、あるいは行政職としての経験能力のバランスをどう取っていくか、子ども家庭福祉分野のソーシャルワーカー人材、ソーシャルワーク人材の専門性として従事する経験能力をどのようなものと考えているか、人材育成計画を作成するに当たり、例えば職員がどのような人材であってほしい、あるべきか等がビジョンの中に書かれているか などを確認する。
- ✓ 社会福祉士の育成にあたり、福祉の専門家としてスキルアップしてほしいのはもちろんだが、事務職にもその必要性和重要性が認められるような福祉専門職の育成を意識したい。
- ✓ 社会福祉士がメゾ・マクロのソーシャルワークに携わると、ケースワークだけでは解決できない課題にあたった際、行政事務の経験から得た知識で、政策への反映によって問題解決を図ることができる点から、有効だと感じる。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
 - ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
- ➡ 現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、事例を確認する。
- ✓ 当市全体で現在社会福祉士は約 8 名在籍している。小規模自治体である当市では、職員数の削減改革中で事務職が必要であるにもかかわらず専門職の定数を決定すると全体の人数が減少して業務が円滑に行われなくなるという理由から、福祉専門職ではなく「行政職（社会福祉士）」としている事情がある。
- ✓ 平成 20 年ごろから上級の「社会福祉（大卒程度）」枠での職員採用を開始しているが、2 年連続で最終合格者がおらず採用に至らなかった。不採用の理由等詳細は知らされていない。保健福祉部の総意として、福祉専門職の採用を人事担当部署に希望しているが、優秀な人材が集まりにくいと感じている。
- ✓ 採用に関する今後の取組として、社会福祉士試験合格前の者を合格見込みとして採用したり、公務員採用の年齢制限 30 歳を 40～44 歳まで引き上げて経験者を採用しやすくする等、社会福祉士有資格者確保のため、採用の

間口を広げる工夫を模索中である。また「任期付職員として採用した職員に対して、正規職員への登用を検討したり、来年採用試験を受験してもらうよう薦める」など、非正規職員の活用に向けた取組も検討中である。

- ✓ 当市では任用資格としての「社会福祉主事」に該当する者はあまり在籍していない。社会福祉士は、国家資格であること、また市内の福祉に関わる部署を幅広く回り、福祉分野全体の専門職として点から、社会福祉士を採用することが望ましい。しかし社会福祉士の資格を所有していない三科目主事の職員が、社会福祉士と同等かそれ以上にソーシャルワーク、ケースワークを行っているケースもあり、資格があれば業務遂行に問題なしと一概に言えない現状もあり、難しい。
- ✓ なお、当市では社会福祉士を専門職として採用しても、定数管理上は事務職としてカウントしているため、採用時の職種と実際に内部で定数管理する際の職種とのズレが生じている。
- ✓ 現在、現場で稼働している社会福祉士は6名（内訳は子ども分野2名、生活保護2名、障害福祉分野1名、介護福祉1名）。当該課においては、2名の社会福祉士が正職員として配属され、家庭相談員3名とともに相談対応をしている。社会福祉士は新規採用がなく数も少ないので、ソーシャルワークが必要な部署へ優先的に配置されている状況である。
- ✓ 異動にあたっては、毎年1回10月頃、職員定数を決める市長公室の行政経営担当が、現状をヒアリングをした上で翌年度の定数を決定し、その上で人事担当部署が人事異動を行う。正規職員の社会福祉士は一般の行政職と同様3～5年での異動が多いが、国の制度改革等のタイミングによっては異動させない場合もある。なおこれは管理職のみが知る事項である。
- ✓ 評価にあたっては、福祉専門職であっても特別な規定はなく、期初面接を行い1年間の目標を決定し、12月頃に育成評価を行っている。評価項目や基準も、事務職と全て同じである。また副主幹級以上（管理・監督職）においても、専門職ごとにルートが分かれているという訳ではなく、事務職と同じ評価基準で昇進している。
- ✓ 現在の当市における管理職はほぼ事務職（行政職）であり、現在課長職を担う社会福祉士有資格者は1名、係長職に有資格者はいない。異動先の上司の方針次第では、社会福祉士が初歩的な事務や検査を担当し、社会福祉士としての専門性を活かせないリスクが生じている。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 勤務時間帯が読めないことや保護者と対峙する精神的負担など、当該分野には特有の大変さがある。本人の資質に左右される部分もあるが、特に若い人への負担が高い職場である。早々と退職した職員も多数おり、職員定着も課題の1つである。現在当市では、職員が互いに補いながら勤務体制を整えており、チームとして体制を組む仕組みが重要であると感じている。
- ✓ 定着に向けた手段のひとつとして、人材育成の異動のモデルを示したいと考えている。例えば入庁後3年程度は生活保護のケースワーカーとして個別ケースを担当しつつ、先輩職員や管理職からアドバイスを受けられる環境で福祉専門職としての基本を学び、その後の3年は他分野で行政事務の知識を身につける等、人事異動モデルを予め示すことで、自身のキャリアの見通しをつけられる。福祉専門職として、自身が現在どの段階にいて、どのような能力の育成時期なのか理解した上で今の職務に取り組めることは有効だと感じる。
- ✓ 明文化された規定は存在しないが、入庁後最初に配置された部署から他部署へ異動し、ある程度年数が経過したあと、最初の部署に戻ってきて昇進していくというのが、職員全体に共通理解された異動サイクルになっているようだ。今

後は福祉専門職に特化して、専門性を高めるためのキャリアパスが見えてくるとより良いと感じている。

4. 職員の人事育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法
 - ・スーパービジョンの範囲
 - ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 個別ケースに関して急な対応が必要な時には、直属の上司（係長級）が部下に対応を指示している。現在係長級の職員は事務職職員であり、管理的機能の視点からスーパーバイズする上では有効に機能していると感じている。一方で今後は、専門職である課長も、定期的な面談の場等を設けて、違う視点からスーパービジョンの機会を持ち、職員の育成に関わることが有効ではないかと考えている。
- ✓ ケース会議前には、課長級（専門職）・係長級（事務職）を交えて、部署全体で事前打合せの機会を設けている。自身のケースへの対応を振り返ったり、ケースへの対応方針について、色々な意見を踏まえながら再検討することができている。
- ✓ 児童相談所の元所長に、昨年度からスーパーバイザーを依頼し、年3回の実務者会議前の時期に、係長・社会福祉士2名・家庭相談員3名に対して助言をもらう機会を設けている。また、月1回の相談員会議の後に外部のスーパーバイザーを招き、そこでの検討内容について、更にスーパービジョンしてもらう形式をとっている。もともと県主催の研修に参加した際、近隣市では児童相談所長をスーパーバイザーとして招いており、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。
- ✓ 個別ケースを通して他分野職員と連携することで互いのスーパービジョンにもつながり得ると感じている。ただ様々な分野に配置されている福祉職が集まって勉強する機会を提起したくても、激務のため実現に至っていない。
- ✓ 令和3年度に県で家庭相談担当、虐待担当の研修が行われた際、地域毎に集められた社会福祉士を、広域的な地域単位で更にグループ分けし研修を行った。研修の場が、交流の場ともなり、貴重な機会となった。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 宮城県や児童相談所が主催する児童福祉司任用前研修や、調整担当者研修には、研修の該当者や未受講者が異動して来た際参加させている。新任者や、児童福祉に触れる機会がなかった事務職の職員にとっては、体系的に色々な情報が学べるので、その知識を生かしてスーパーバイザーをする等有用に機能している。
- ✓ 法定外研修の受講については、コロナ禍で開催中止となったり外出が規制されたりして参加が難しい。逆に虐待防止月間等、当部署で企画しなければならない研修もあり、それ以外で法定外研修を当市内で計画するのは厳しい状況である。個人で外部研修を受けに行くケースが大半だが、研修受講を希望しているものの業務が多忙のため参加が難しい現状がある。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- ・（例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
 - ・ケアワーク（現場経験）を経験することによる強み、弱み など
- ✓ 例えば保育士の経験しかない者が子ども家庭相談を担当する場合、関連制度への知識や、児童相談所との役割分担にかかる理解が必要となる。不足している知識を補うためには相当程度の勉強が必要であり、本人にとっても周囲にとってもハードルが高い。ソーシャルワークを専門的に学んだ有資格者の社会福祉士の方が良いと考えている。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- （例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
 - ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 県の児童相談所との連携にあたっては、児童相談所が通報を受けたケースで、市の様々な社会支援に結び付けることを要望する場合、市の子ども家庭相談担当の職員が訪問や面接に同席する。その後児童相談所からケースを引き継ぐこともある。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ➡最近人材育成において、大事になってきた点や、児相、あるいは子ども家庭福祉分野では大事にしていかなければならないと感じるようになった点等、経年で感じている変化を確認する。
- ✓ 児童虐待防止法成立に伴い、平成 16、17 年度頃に要対協を立ち上げた際には、児童相談所からスーパーバイザーに来てもらいつつ虐待対応を行っていたが、立ち上げに関わった職員が異動してから数年間、子ども家庭相談担当には正規職員がおらず、非正規職員のみで対応していた。現在は正規職員として社会福祉士が 2 名配置されており、継続的に専門職が確保されていることから、ソーシャルワーカーが子ども家庭相談を行う上で必要な人材として庁内でも認識されてきていると感じる。平成 28 年度の児童福祉法改正をはじめとした関連法改正も追い風になっている。
- ✓ 一方で現在も人材が確保されているとはいえず、人材育成に向けた取組までできていないことが実情である。

6. キャリアパスモデル（案）について

キャリアパスモデル（案）について

- ➡福祉職の中で子ども家庭福祉の、特に相談支援を担う職員が専門職（ソーシャルワーカー）として育っていくための

モデルを、自治体任せにするだけではなく有識者の委員の意見を伺いつつ作成するにあたり、重点的に書くべき部分や不足している視点等を今後の取り組み方針も踏まえてお伺いする。

- ✓ 例えば保育士は、子どもの権利に関する知識や実践面には強みを持つが、虐待対応のアセスメント等に関しては弱い印象がある。「ソーシャルワークの基本的な技量 6 項目」に関しては、各項目の重要性や勉強方法を分かりやすく伝えられると良い。
- ✓ 法定研修に関しては、正規職員だけでなく、関わっている担当者全員が体系的に知識を習得できるようになるとよい。
- ✓ 採用形態や配属、異動に関しては、人事担当部署や、組織の上層部との調整に関する内容を記載してほしい。人事関連事項にかかる施策について、他自治体の好事例を例に出して、庁内での実現に向けた調整を試みても、他部署の了解を得られず、実現につながらないケースが多い。例えば思い切って死亡事例を挙げるなどして当該分野における人員不足や人材の必要性、スーパービジョンの重要性を訴え、危機管理やリスクマネジメントの観点から重要性を訴える手段も有効ではないだろうか。

4. D 市

自治体区分

一般市（大規模）

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ かつては子ども相談総合センターという名称の家庭児童相談室があった。国より子ども家庭総合支援拠点を作る、という国の指導に乗るかたちで母子保健係もまとめ、2021年4月に「子ども総合センター」として体制をリニューアルした。
- ✓ 「子ども総合センター」は、子ども家庭総合支援拠点（小規模C）のほか、母子包括健康支援センター（子育て世代包括支援センター）、DV相談、障害児童相談、要対協調整機関の機能を包含している。
- ✓ 母子保健係は主にポピュレーションアプローチであり、すべての母子の相談にあたる。そのうち、特別な支援が必要な方について家庭支援係と連携し動いている。
- ✓ 子ども総合センターになる以前から母子保健係とは必要な時に連携していたが、同センターの下で同じ組織になったことで、お互いの業務内容が見えるようになり連携がとりやすくなったと感じている。また、児童家庭係と母子保健係の双方に対して一括での指揮命令やスーパービジョンが可能になったのはとても良い点だと感じる。児童家庭係と母子保健係のどちらで対応するか、その都度意思決定する必要がなく、動きが早くなった。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 人事関連を管轄する部署は、人事担当部署である。
- ✓ 次年度の人事デザイン（採用や異動など）について、事業執行課からの意見提示を求められる。その際に詳細な採用人数等の細かな部分まで要望を出すことができる。また、提出したデザインに基づくヒアリングの機会や、大きな変更事項があった際は事前に市長へのレクを行う機会もある。
- ✓ 概ねにおいて一定程度、事業執行課の意見を採用してもらっている。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 子ども家庭福祉分野に特化した人材育成計画は策定していない。
- ✓ 人材のキャリアイメージは、その時々所属長に委ねられている状態であり、その点が大きな課題のひとつと捉えている。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

- ✓ 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、子ども総合センターの元センター長が直属の上司（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。
- ✓ 自身（現子ども総合センター長）も人材の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。自分や上司が退職等により現場にいなかった時に、そのイメージをどのように引き継いでいくのが大きな課題と捉えている。
- ✓ 前職では県で福祉職の人材育成に関わった経験があるが、県レベルでも（児童相談所の職員レベルではトップの関心があったが）福祉職全体としてのキャリアイメージはなく、今後作るべきだと考えていた。県では健康福祉部に配属されていたが、医療・福祉が一体になった健康福祉部としての人材育成計画はあったものの、福祉分野の職員をどのように長期スパンで育成するか課題があり、提言を行っていた。人材育成について議論する会議が実施されていた時期もあったが、人事の担当者が変わると会議が開催されなくなるなど、継続的なアプローチが難しかった。
- ✓ 人材の育成においては、福祉の観点のみではなく、行政職員としての意識も織り込んでいくことが重要と考えている。人事がどう決められているか、予算はどう下りるのかといった部分についての知識があれば、制度を変えていくことが可能になる。制度を新たに作っていけるという部分が自治体のケースワーカーの強みであるが、仕組みを知らないと動き方がわからない。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
(※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、S V等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定)
- ✓ 歴史的に見て、当市の児童福祉部門は県内の他の市町村に比べ、常勤の心理士が2名配置されているなど人員が充実していた。当時のセンター長が問題意識を持ち、上層部に人員強化を働きかけ、平成26年頃から人員を増強した。
- ✓ 現在、子ども家庭総合支援拠点（家庭支援係、母子保健係、子ども発達・小児在宅支援室で構成）には社会福祉士が3名（センター長、家庭支援係の正規職員2名）いる。家庭支援係のその他の正規職員は、センター長補佐兼係長（行政職）1名、指導主事（教員）1名である。また、会計年度任用職員として、子ども家庭支援員2名（うち1名は臨床心理士）、女性相談員（保育士等）2名を配置している。
- ✓ また、ここ数年で体制強化が進んだのは、市長が自身も子育て世代の若い市長であり、子育て関連施策に力を入れ始めたことも大きい。
- ✓ 福祉職採用については、当時の副市長から高齢者向けの地域包括ケアの体制を強化するという発信があったことも契機となり、採用が強化された。それまでは、平成10年ごろに1名、平成20年代になってから2人目を採用くらいのペースだったが、平成26年からは毎年の採用が始まり、福祉職の職員数が大きく増えた。
- ✓ 福祉職と行政職の間で、昇任、昇格、異動等のスパンに大きな違いはない。基本的には行政職と同様のキャリアアップができる。
- ✓ 配属については、社会福祉士として採用された者の場合は生活保護・障害・高齢など福祉分野での異動、保育士であれば保育所などへの異動があり、専門知識を発揮できる職場への配属となる。キャリアパスの具体例は以下の通り。
 - ・ 社会福祉士 生活保護CW（3年）→子ども総合センターCW（2年目）
 - ・ 社会福祉士 子ども総合センターCW（2年）→産休・育休→子ども総合センター（2年）
 - ・ 指導主事（教員） 12年（小中学校）→7年（教育委員会）→4年（小学校）→子ども総合センター（1年目）
- ✓ 社会福祉士の異動に関して、市直営のケアワークの現場が少なくなってきた。（以前は子育て支援課内にあった療育センターを2021年度より社協に移管するなど）
- ✓ 人事交流については、数年前は児童相談所との人事交流があったが、現在は行っていない。県の方で児童相談所と市町村の連携を強化しなければという方針があり、当市で虐待の重篤事例が起きていたため、県の担当課から声があった。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景

・人材の定着を目的として行っている取組 など

- ✓ 正規職員に関しては、他の福祉部署への異動が可能なこともあり、離職を防ぐことができている。
- ✓ 会計年度職員についても、産休制度を設けたことから離職率を抑えることができていると思う。中には、県の児童相談所の正規職員に転身した職員もいる。一方、業務内容に負担を感じ退職した職員もいる。
- ✓ 比較的女性が多い職場であり、出産を控えた年齢の職員が多かったこともあり、人事担当部署に相談し、平成 26 年度から会計年度職員も産休・育休を取得できるように制度改正が行われた。
- ✓ 現在、家庭支援係には子ども家庭支援員 1 名、臨床心理士 1 名、女性相談員 2 名の会計年度職員がいる。母子保健係には、保健師 4 名、事務補助 2 名、助産師 3 名の会計年度職員がいる。それぞれの契約期間は 2 年更新となっている。
- ✓ 業務によるストレスが大きいことから、毎朝のミーティングでそれぞれのケースに関し情報を共有し、アドバイスやアイデアを与え合い、ケースを一人で抱え込まないように心掛けている。結果として、すべてのケースの情報を複数の職員が知っている状態が保たれており、担当職員が不在でも対応ができる。
- ✓ 会計年度職員を含め、経験年数が長い職員が多い。特に臨床心理士の職員は 10 年以上在籍しており、様々なケースに助言をするなど中心的な存在となっている。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 子ども総合センターのセンター長（社会福祉士、児童相談所職員経験あり）が、子ども家庭福祉分野や母子保健分野の特定妊婦など支援が必要なケースについてスーパーバイズを行っている。
- ✓ 具体的には、虐待通報の受理会議時、毎朝のミーティング時などにおいて、世帯のアセスメント、支援の方向性などのスーパーバイズを行っている。加えて、必要に応じて訪問や面接時に同行・同席するなどし、OJTを実施している。
- ✓ 臨床心理士（経験 10 年以上）など経験年数が長い職員に、ミーティングの場で助言をしてもらっている。
- ✓ ケースの担当は一応決めているが、その範囲に限らず、職員の間では困った時に相談し、悩みを分かち合うことが日常的に行われている。母子保健係では主担・副担当の間で話し合うことが多いが、家庭支援係では以前から担当に関係なく相談が行われていた。以前は地区担当制も取っていなかった。
- ✓ 先輩職員が経験の浅い職員とペアで訪問するなど、ピアスーパーバイズが行える体制を整えている。
- ✓ 要対協ケースだけでなく、市独自に管理しているケースも含め、2～3 か月に一度所内会議を開催して状況を確認している。
- ✓ 現センター長は児童相談所勤務経験者でもありスーパーバイズがしやすいが、異動・退職になった際でも継続的に組織としてスーパーバイズができる仕組みが必要だと考えている。また、母子保健分野と併せたスーパーバイズができる仕組みを構築する必要性があると感じている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の実施状況

・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）

・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など

- ✓ 一部の会計年度職員（週 1～2 回のパート勤務職員）を除いて、全員が年 1 回以上は何らかの研修を受けている。
- ✓ それぞれの分野において、積極的に研修が受けられる体制を整えている。研修の種類は以下の通り。
 - ・子ども家庭福祉分野においては、県主催の要対協研修、子どものアドボカシー研修、虐待対応実地訓練。市町村アカデミー主催の児童虐待担当者研修。NPO 主催のリフカー研修。国・県主催の女性相談、DV 対策研修など。
 - ・母子保健分野においては、国・県主催の公衆衛生分野の研修、各種母子保健に関する研修など。
 - ・障害児支援分野においては県主催の発達に気になる子どもの早期発見のための研修、医療的ケア児支援のための圏域ネットワーク内の研修など。
- ✓ 全分野共通のものとしては、子ども虐待防止学会、子ども虐待防止医学会などの研修には全分野の職員が出席している。
- ✓ 全般において、他分野の研修も積極的に受けるように支援している。この取り組みにより、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・トラウマの観点など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。
- ✓ オンラインやオンデマンドの研修が増えたので、旅費の確保も必要なく、とても受けやすくなった。集合研修も一部あるが、オンライン研修での受講が多い。
- ✓ 各職員が受ける研修をセンター長から指定するわけではないが、熱心な職員が多く、他分野も含めて自ら参加を申し出てくれている。チームの雰囲気の良いのは以前からでもあるが、専門職が増えたのも大きい。皆、希望して入職しているため、自分を高めようという意識が強い。
- ✓ センター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。
- ✓ 育児中の職員が多いこともあり、また時間外勤務が厳しくなっており、以前は行われていた庁内連携の保健師や生活保護ケースワーカー等との勉強会はなかなか開催できなくなっている。
- ✓ 研修に参加するのみではなく、スーパーバイザーが OJT などにおいて解説しながらスキルを身につけていくことが重要と考えており、その仕組みを構築したいと考えている。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

- ✓ 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けやすく、直接日々の悩みを聞く経験をすることも強みになると思う。
- ✓ 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現場の視点が強くなりがちである。そのあたりについては、スーパーバイザーがどのように指導していくか、また指導のできるスーパ

ーバイザー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。

- ✓ 例えば、自身のリハビリ施設での勤務経験を踏まえると、施設職員はその分野のスペシャリストなので、施設側の視点から物事を見ることが多い。だが、ソーシャルワーカーは調整することが仕事なので多角的な視点が必要であり、ケアワークだけでなく、そのための専門性が必要だと考える。
- ✓ 会計年度職員についても、スーパーバイザーになれる可能性があると考えている。正職員にならなくても、任期付き職員に転身すれば、児童福祉のスペシャリストとしてスーパーバイザーになることが可能になる。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

(例) ・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

- ✓ 関係機関との連携のためには、関係期間の立場・業務内容を理解すること、ケースワークを縦割りではなく、スクラム型で協働した作業を行うことが重要だと考えている。これを意識しないと、それぞれが自機関の正当性ばかりを強調し、関係機関を責めるのみに終始する関係になってしまう。他機関からケースワーカーの動きが悪いなど責められた場合、他機関の言い分を十分に受け止め、改善すべきところは改善する行動は必要だが、この点は先輩職員やスーパーバイザーが実践する方法・姿勢を見せていくことが必要であると考えている。
- ✓ 具体的には、以前に医療機関との関係性が芳しくなかった時期があるが、当該医療機関の医師と相談し、毎月ウェブ会議を実施することとした。会議の中で、特定妊婦や要支援児童に関する情報共有を行い、協働的な動きが少しずつできるようになり、現在ではこまめに連絡を取り合う関係性になっている。保護者としては行政の提案はすんなり受け入れられなくても、医師の指導なら受け入れられる部分もある。そのため、重要な変化であったと感じている。また、この経験をすることで、職員に対し、他機関調整の手法の一つを示せたと思う。
- ✓ キャリアパスの中には、専門の分野のことでなく、予算、議会対応、人事事項などといった、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。例えば、ショートステイの費用を無償にすることはできないかなど、ケースの中で必要性を感じることがある。そのような際に、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」など、提案型の要求をすることが必要。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つけるため、行政の中で予算や人事の仕組みがどのように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、将来的にスーパーバイザーの立場を担ってもらいたいと考えているため、面談などの場も活用して指導するようにしている。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 行政職ではなく専門職の採用が年々増えており、個々の職員の学習に対する意欲が高まっているように感じている。

- ✓ 専門職採用が増えていることは事実であるが、長期的な視点を持った採用を実施しているか、採用した職員をビジョンを持って育成しているのかという点について、課題が残っている。育成手法についても、子ども家庭福祉分野のスペシャリストばかりを養成するのか、福祉全般のゼネラリストを養成するのもあいまいになっている。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 子ども家庭福祉分野に限れば、要保護児童支援のみではなく、母子保健、障害児支援、行政などの業務も理解する職員を増やしていきたい。
- ✓ 長期的なビジョンをもって、子ども家庭福祉分野の人材育成を行う仕組みを構築したい。
- ✓ 母子保健と同部署になったこともあり、産婦人科との連携も非常に重要である。連携する相手が増えてきたため、業務量も増えており、人を増やす必要性を感じている。

5. E 市

自治体区分	政令市
-------	-----

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

- ➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。
- ✓ 当市では、こども家庭部子育て支援課の中に児童相談所がある、という組織形態ではなく、児童相談所も一つの課単位で、子育て支援課と並列で設けられている。予算要求などもすべて児童相談所が行う。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点としては、各行政区の社会福祉課内、家庭児童相談室が相当する。市の子育て支援課は各区の家庭児童相談室を統括する。要対協の調整機関が置かれているのも、各区役所である。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

- ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署
- ・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など
 - ➡ 実質的に異動をどこが管理、あるいは判断されているのか、要望をどのタイミングでどの程度通るものなのかも確認する。
- ✓ 自治体の行政職員としての人材育成は市の人事担当部署がおこない、児童相談所の職員としての育成は児童相談所がおこなう。
- ✓ 研修は内容や種類によって取りまとめる組織が異なる。各区の子ども家庭総合支援拠点担当の研修は、児童相談所の研修と一緒にこなうこともあれば、市の子育て支援課が取りまとめてこなうものもある。また、各区の社会福祉課が独自に外部研修に参加していることもある。
- ✓ 配属や異動については、人事担当部署がすべて一括で取りまとめている。人事担当部署から年に一度児童相談所長がヒアリングを受けて、要望を出すことはあるが、所長のみの出席なので、具体的な要望の出し方や通り方などは不明。また市の全体最適が考慮されるので必ずしも採用される訳ではなく、3～5年という基本的な異動サイクルに特に変わりはない。一方児童福祉分野や児童相談所の業務に興味を持つ職員は少ないため、その分野に興味があり、希望する職員は比較的異動希望が通りやすい印象がある。
- ✓ なお児童福祉司の相談担当職種内での異動については、一時保護所と児童相談所間の異動が所属長権限で可能となっている。人事担当部署の裁量もあるので両所間の異動はそこまで多くはないが、実施される場合は本人の希望というよりは組織的判断により決定される。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（検討）経緯

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 当市が政令市に移行して 10 年目が近づく中、児童相談所の取扱件数が急増し、職員は増員されてきたものの、経験の浅い職員も即戦力として実務にあたるなど、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。そのため、これまで児童相談所として蓄積してきたノウハウを組織として継承できるよう、人材育成計画を策定した。
- ✓ 平成 27 年度に、児童福祉司の統括をする職員がまとめ役となり、各グループから 1 人ずつ集め、計 7 人で 10 回ほど策定会議を行い内容を検討。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た。市の人材育成計画を参考にした部分もありつつ、人事担当部署は関与せず、あくまで児童相談所の職員を中心に策定したものである。
- ✓ 令和 2 年度に職場内研修のワーキンググループを立ち上げ、研修の企画運営や参加者の選定をする際に、この人材育成計画を参考にするなど、様々な形で活用している。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- ・（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
- ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
- ✓ 市役所内でも児童相談所は過酷な職場というイメージを持たれている。また児童相談所と市役所業務は異質との印象があり、外出や関係機関との調整も非常に多いため、協調性とフットワークの軽さがある人材は適任だが、最終的には子どもを第一に考え、子どもの意思や権利、利益を最大限に尊重できる人物に育てたい。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
 - ➡現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただく。
- ✓ 一般の事務職と大差はない。
- ✓ 当市は社会福祉士の採用は行っているが児童福祉司の採用はしておらず、社会福祉士の有資格者が、子ども家庭福祉分野、高齢者福祉・障害福祉等の分野の中で異動している。
- ✓ 現在児童福祉司の半数が社会福祉士の有資格者であり、もう半数は一般事務職として採用された職員。業

務内容（虐待対応、保護者・子どもの支援等）、人材育成計画上の位置づけ等は全く同じである。

- ✓ 児童相談所の採用は、本人の希望も考慮しつつ最終的には人事担当部署が決定するが、年度によって採用・配属に差がある。また社会福祉士は中途採用が多いが、採用後も児童福祉分野や様々な分野を経験する。
- ✓ 本市の場合、初期介入の担当職員は最初の対人援助部分で心理的な負担はあるが、長くケースを持たないので、メンタルの負担が過度という状況ではない。初期介入担当職員は基本的に平日昼間のみが業務時間となり、休日と平日の夜間は当番制で、休日夜間対応の職員が3名ずつ対応する体制。そのため、育児等の理由で時間短縮を望む職員は初期対応のグループに所属することも多い。一方、長期で関わりが必要な支援を担当する育成グループは、休日夜間でも呼び出される場合がある。
- ✓ 初期対応グループが平日昼間は動いてくれるため、地区担当もケースワークしやすくなっている部分があり、緊急対応が平日突然発生せず、約束通り面接が行えるようになる等メリットは大きい。デメリットとしては、虐待の初期対応を地区担当は行えず、経験不足のため育成が必要な点である。
- ✓ 心理職は本市全体で21～22名、そのうち14人が児童相談所にいる。2～3年に1回児童指導員との人材交流や異動があり、基本的にはケアワークで生かした知見を生かして勤務し、その後は人によっては他部署に異動する職員もいるため、児童相談所に留まることが慣例ではない。
- ✓ 具体的なキャリアパスとして、以下のような例がある。
 - キャリアパス一例目：民間社会福祉法人の障害福祉サービス事業所で勤務。30代半ばで社会福祉士として市に採用され、採用後生活保護のケースワーカーとして区役所で7年弱、生活保護業務を担当後、昨年度から児童相談所に異動した。生活保護や障害福祉サービスの知識や経験が非常に高い児童福祉司である。
 - キャリアパス二例目：中堅職員の具体例としては、大学卒業後4年間事務職として区役所の地域振興など福祉とは別分野で勤務していたが、児童相談所の勤務希望が強く、5年目に児童相談所に異動となり、現在児童福祉司として丸5年となる。
 - キャリアパス三例目：最初は福祉分野の勤務経験がなかったが、当市の市町村合併に伴い障害福祉の担当課に配属され、2年間のキャリアを経た後、本市が政令指定都市へ移行したので区役所の障害福祉サービスを中心として勤務中に、社会福祉士や精神保健福祉士など国家資格を取得し、同時に児童相談所へ異動し現在9年目。スーパーバイザーを務めている。
- ✓ この他児童相談所で複数年勤務した後、別の課へ異動となってから児童相談所へ再配属された者もあり、通算としては10～11年、最長13年勤務している職員もいる。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 業務の心理的負担で心身に不調をきたし、離職した職員も1名生じた。休職を取る職員、1年で異動する職員も少なくない。
- ✓ こうした中職場内研修のワーキンググループでも、メンタルヘルスを最優先させたいということで、職場内で業務に関係のない話題など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。

- ✓ 当初は各自アイデアを持ち寄り、話題に対して各グループで話し合った結果を全体で共有していたが、最近は話題の提供は自由として一つのテーマについて話し合い、それを見ている人も思考しながら行うフィッシュボウルを取り入れている。好評なので、2月に計画されているライフストーリーワークの研修にも取り入れるか検討している。
- ✓ 心理職では休職者は少なく、メンタルヘルスで異動や休職する職員の多くは児童福祉司である。
- ✓ このほか、本市として、職員厚生課でメンタルヘルスに関する相談を受け付け、県の総合庁舎内にある、市の衛生委員会で産業医に勤務状況を見てもらう等の支援を行っている。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法
- ・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 実施体制について、まず児童福祉司 1 人が 1 つの中学校区を担当しており、その児童福祉司らをまとめたグループが 3 つあり、各グループ児童福祉司 5 人＋スーパーバイザー（グループ長） 1 人という体制を組んでいる。各グループ長は概ね 40 代以上の職員で、その職員がグループ長兼 S V を担うという形。初期対応はまた別の S V（グループ長）がいて、グループ長と職員の 5 人体制である。なお心理士は 12 人いるため 1 人の S V では難しく、2 グループに分けている。
- ✓ 実施方法はほぼ OJT によるもので、教育・支持・管理的機能をすべて S V（グループ長）が担っている。所内研修、公費による外部研修の参加も行っているが、参加にかかる負担もあるため、各々自費・公費問わずに研修に参加し、所内で還元して情報提供できるようにして、人材育成に関する知識を共有させたい。
- ✓ 課題としては、S V になる人材は 5 年以上のキャリアが必要とされている中、本市の児童相談所には 5 年経過した人材が多く在籍しつつも、グループ長には 40 代以上の職員がつくことが多い慣例もあり、40 歳になる前に異動してしまったり、メンタルに不調をきたしたりして人材が不足する可能性がある。長い目で見て人材が潤沢に供給され、育成できるようにならなければならない。
- ✓ また、現在の 30 代後半にあたる職員の配置が少なかったため、当該年代の職員が少ない状況。新たな S V が少なく S V の在任期間が長くなっているのは、代わる人材が少ないのも一つの原因であり、課題。また S V はケースを担当しないことが原則だが、新任職員の教育にあたってはともにケース対応せざるを得ないことも多く、また新任であればあるほど割かれる時間が非常に多い。客観的に他の物事を見る余裕もなく、他の職員へのスーパーバイズができなくなる懸念もある。
- ✓ 理想としては、S V（グループ長）を支えるサブ的な経験の長い職員を配置し、S V 機能のある程度支え補えるようにすることだが、毎年人事異動がありそれぞれのグループの編成を行う際非常に悩ましく、グループ間で地区を交代して循環していきたいが、状況が許さない。
- ✓ グループ長は、行政的な上司の立ち位置と兼ねた係長級で、児童福祉司の内数にも入る。グループ長は現在全員が社会福祉士採用では無く事務職として採用されているが、入職以降に社会福祉士等資格を取得する職員もいる。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 法定研修の任用前講習会と任用後研修については、静岡県全体で共同開催しており、6～7 日間の日程の中で静岡県内 5 つの児童相談所が担当日を割り振られる。そのうち一つを当市も担当した。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 にして各児童相談所で回覧して研修を行う等工夫している。当市児童相談所には毎年何人か該当者がいるので、その都度研修に参加させている。
 - ✓ S V 研修は子どもの虹情報研修センターに依頼しており、今年度は 3 名程受講した。将来 S V を担ってもらいたい職員も含め、グループ長という職にとらわれず、5 年以上勤務している職員の研修受講を推奨している。
 - ✓ 年によって受講人数は変化するが法定条件に達した者には受けさせるようにしている。
 - ✓ これ以外の職場内研修は、以下のようなものがある。
 - 子どもの虹情報研修センターが出版している本の中からテーマを選び、ワーキンググループを作って必要と思われる研修を企画・運営している。令和元年度は 3 名程で研修を企画・運営した。
 - 非常勤弁護士が配置されたことを受けた法的対応研修、親子関係再構築支援のための研修、医療機関を対象とする虐待対応プログラム「BEAMS」に関する研修等も行い、年間で延べ 100 人程度参加した。
 - 包括的アセスメント研修を、区役所の家庭児童相談室も含め複数回実施した。
 - 前述のメンタルヘルス研修を行い、令和 2 年度は 2 回、合計 149 名の職員が参加した。
 - ✓ また、何年か前に厚労省主催のミドルリーダー向け研修が行われたが、非常に素晴らしい内容だったので同じ事例を使用しても良いか確認し、2 回実施した。2 月に予定しているライフストーリーワーク研修を除いても、令和 3 年度は既に延べ 186 人の職員が研修に参加している。
 - ✓ 可能な限り多くの職員が色々な研修に参加して情報収集すると、必要な研修を企画できる。
 - ✓ 参加者を増やすための工夫として、メンタルヘルス研修の実施を企画した際、午後の早い時間と遅い時間の 2 回開催してどちらでも選べる形式にしたところ好評で、職員の約 6 割が参加できた。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- ・（例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
 - ・ケアワーク（現場経験）を経験することによる強み、弱み など
- ✓ ケアワークに関しては、一時保護所から異動してくる職員が 2～3 年に 1 人ほどの割合でいる。関係機関の動きや体制を知ることになる一方で、現場のケア中心に偏ると、多角的な目で見ることが難しくなる場合がある。
- ✓ 過去には、児童心理司が児童福祉施設や県内の児童精神科病棟を有する病院へ心理士として 1 年出向し、お互いの状況を伝えたり関係機関の体制を知るという取組を実施していた。ここ数年は人手不足も要因の一つとなり行われていない。
- ✓ これらの取組は人材育成やソーシャルワークの力量向上という視点で見ると、関係機関の連携や体制、内情を知る良い機会になり、周囲にも還元されて利点の多いものである。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- ・（例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
 - ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 児童相談所職員であるが、当市役所の職員であるということも重要である。行政職としての力量は児童相談所だけでは経験できないので、経験年数や能力を積んだ上で児童相談所でもその能力を活かして活躍できる人材が必要と考える。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 児童相談所・区役所の家庭児童相談室や民間法人等におけるケース対応・アセスメントは、担当者等により支援の質にばらつきがあるのではと懸念している。市児童相談所が各関係機関に出前講座のような形で知見を提供し、啓発すること等も必要である。
- ✓ 区役所については、職場内研修や心理職中心となっていて面接スキルトレーニング研修に区役所の職員が一緒に参加し、お互いにレベルアップしていければと思っている。
- ✓ 人材育成については、今後更に状況や人が変化していく中で、どのような研修が必要か、研修をやらなくてはならないという考え方が根付く風土をどのように形成していくか、それを担う次世代の人材をどのように育成していくかが課題である。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ➡これまでの方針や取り組みを今後どのように発展させていくかなどの考えがあれば確認する。
- ✓ 面接スキルトレーニング研修は昨年度コロナ禍で開催できず、今年度は分散開催。当市が主体となって内容に若干手を加えながら、静岡県西部児童相談所からも1～2人参加し、面接スキルトレーニングを行えるよう現在動いている。このような発展を今後も続けていきたい。

6. F 市

自治体区分

一般市（小規模）

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 子育て世代包括支援センターの中に母子保健係とこども家庭応援係（虐待や DV、発達相談や子育て相談）の両方がある。
- ✓ 従来は母子保健係は健康課に属しており、現センター所長が同係の係長を務めていた。平成 28 年ごろ、市長の掲げる重要政策として、教育と福祉を連携し子育てを支援するという方向性が示され、担当職員ができた。この職員は兼任であったが、辞令を受けた職員はこども課から 1 名（保健師）、幼稚園教諭 1 名であった。そのメンバーと子育てにかかわる関係各課が参加し、町内の子どもに関する課題点をピックアップし、1 年ほどかけて話し合いを重ねていた。同時期に国から子育て世代包括支援センターの話が出てきたため、子ども関連の相談窓口を同センターに位置づけて一本化することになった。平成 29 年に健康課の中に子育て世代包括支援センターができた（当時の担当は現センター所長 1 名）。
- ✓ 同時期に、政策担当の部署で教育福祉連携推進室が立ち上がり、市内全ての課や機関の課題を吸い上げ協議を進めていた。推進室に政策的なことを動かしてもらい、現センター所長が実務を行う形で 2 年間行ったが、平成 31 年に子育て世代包括支援センターを課に昇格し、こども課内にあったこども家庭応援係を吸収し、健康課にあった母子保健係と一緒に「子育て世代包括支援センター」が発足した。
- ✓ センターには子どもに関わる専門職を多く擁している。相談業務から体制を立ち上げ、市民にとって子どもの相談はここへ来れば担当部門（生活や福祉部門など）に丁寧に繋いでもらえる、という体制が実現した。
- ✓ 別に家庭教育支援室という部署がある。こちらはもともと教育委員会とヘスティアという民間支援団体との連携が母体となっている。ヘスティアは家庭訪問部門や教育部門、情報発信系部門（子育てセミナー企画、食育の啓発など）などに分かれて活動していたが、センターでは家庭訪問部門と連携し、必要な場合に支援を手伝ってもらっていた。もともとはヘスティアは教育部門に位置付けられていたが、教育委員会の対象は学齢期以降の児童以上であり、それでは関わりが遅すぎるという判断があり、健康福祉部に移管して現在の形となった。
- ✓ ヘスティアとは連携しているが、業務の中身はやはり異なる。一般的な相談対応は行っているが、先方には専門職がいるわけではないため、難しいケースがあればセンターにつないでくれている。現在、当市では、出生数は少ないものの転入家庭が増えており、転入家庭に課題がある方が多く見られるため、転入時にヘスティアへつなぐなどしている。また近年はヤングケアラーが問題視されているので、今後、一緒に取り組みを開始する予定である。
- ✓ ヘスティアのメンバーは民間だが、家庭教育支援室には正規職員 1 名と会計年度任用職員 2 名が配置されている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

- ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署
- ・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など
 - ➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。
- ✓ 教育と福祉の連携は市長の重点政策のひとつで、3本柱の1本に数えられている。平成28年度のスタート時から、こちら側からも常に問題提起をしたり、働きかけをするなど関わってきた。そのなかで、どのような体制なら望ましい支援が実施できるのか、という部分から職員同士で話し合い、上層部に訴えてきた。
- ✓ 人事に関しても要望は積極的に入れており、ある程度通してもらっている。
- ✓ 市長の方針と一致していることと、現場職員が自ら考えて訴えてきたことの両方がかみ合ったことが、奏功のポイントだと思う。
- ✓ 庁内のほとんどの部署では現場のことを把握しにくい、母子保健係の保健師は全ての家庭の乳幼児期の現場に関与しているため、すべて把握している。現場の意見は大きな強みになる。学校の先生なども学校でのことはわかっているが、家庭の生活まではわからない。我々しか分からない実態をどのように共有するか、それを踏まえてどのように体制を作るかを、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、視覚でわかる資料を作る方に努力を費やした。人事の希望なども説得力を持たせ、客観的なニーズを訴えるようにしている。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 人材育成計画の策定なし。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡ 当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

- ✓ 母子保健係と子ども家庭応援係が別部署であった時期から、実施している支援の中身は変わらない。家庭の支援は縦割り行政では難しい。母子保健係は常に親子の味方であり、伝えにくい部分は子ども家庭応援係や要対協で対応するなど、センター内で情報共有しながら役割分担を行っている。
- ✓ 子育て世代包括支援センターとして健康課と一体化してから、意思決定が早く動きがスムーズになった。以前の体制

では、児童相談所の回答を待ってからでないと動きが取れなかった。現在は案件が発生した時点でそれぞれの部署が早めに情報を集め、アセスメントを行なっている。その結果、夜間の一時保護などが減った。

- ✓ 色々な職種の人材をそろえ、ケースの内容に応じて他課・他機関にも協力を得ながら適切な職員に動いてもらっている。
- ✓ 支援に関わる職員は、センター所長(保健師)、社会福祉士、家庭相談員、保健師、発達相談員であり、そのほかに事務職がいる。学校が求める保健・医療・福祉分野それぞれの専門職がいる。当初は教育委員会の指導主事や不登校を専門に扱う教育相談センター（公立）の心理士にも入ってもらう予定になっていたが実現せず、現在は定期的に会議に参加してもらいケース情報を共有しながら、必要になった際に一緒に動いてもらうという形で連携している。
- ✓ 一時期は学校の先生に入ってもらおうとまくいくのではと考え、会計年度任用職員として元校長に来てもらったことがあるが、支援として学校に行った際の立ち位置が難しいと分かった。
- ✓ 現在の体制は、保健師のセンター所長と係長（事務職）のほか、正規職員が社会福祉士 1 名（3 年目）、保健師の所長補佐 1 名（20 年以上）、発達相談員 3 名（1 年目、2 年目、15 年）。会計年度職員が家庭相談員 1 名、保健師 1 名、事務職 1 名いる。
- ✓ 相談にあたるのは会計年度任用職員の事務職以外の全員だが、発達相談員は主に発達系の案件を持っている。センター長はしっかり相談に入っており、主に難しいケースを担当している。
- ✓ 保健師という職種は家庭全体を対象としており、子どもや高齢者などで分けることはしない。そのため本来ならオールラウンドで見られる能力が必要なのかもしれないし、即戦力としてはありがたい。しかし、そうでなくても足りない部分は他部署や専門職と連携すれば解決できるということが共有されており、そのように業務を回している。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
（※現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただくことを想定）
- ✓ 市としての社会福祉士の採用実績は、5 年前、7 年前、9 年前に一人ずつある。そのほか、一番長い職員が 30 年ほどのキャリアがある。以前は高齢部門にしか社会福祉士配置がなかったが、徐々に増やし、現在は高齢部門に 2 名、生活保護に 1 名、当センターに 1 名いる。2022 年 4 月にもう 1 名、新卒者を採用する予定。社会福祉士に異動はあり、福祉分野を異動する。
- ✓ 保健師の配属先は、子ども家庭福祉部門の他にいきいき健康課。課としては 2 つ、係としては 3 つある。
- ✓ 発達相談員については、以前は教育委員会に出向していたが、今年度は全員戻っており、異動先はない。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 退職者が出ると、新規職員をまた一から育て上げなければならないので、退職者が出ないように大変気を使っている。
- ✓ 女性職員が大半であり、育児中の職員も多いため、一人の負担をできるだけ減らすようにしている。お互い助け合う中で、顔色を見たり声を掛け合って、積極的にコミュニケーションを取るようにしている。
- ✓ 一時保護のための時間外労働は減っているが、ケース対応については件数自体が増えているため時間外の稼働が増えており、「どうしてもこの職員でないと」という一部の案件以外は、子育てが終わっているベテラン職員で基本は対応している。自分たちも子育て中の時期にはそうしてもらってきているので、当然のことと考えている。
- ✓ 年齢やキャリアを飛び越え、皆で分担することで負担が軽くなり、同時に結果として一人一人の成長につながる。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 人材育成においては OJT もスーパービジョンも重要である。事例がとても大切なので、個々の事例のアセスメントを全員で行い、その中で教えていく。アセスメントを通じて皆で学ぶという形である。各ケースの担当はつくが、状況に変化があった際は皆で共有する。
- ✓ 一人でできることには限界がある。事例ごとに担当者はつくが、発生した場合に皆で検討し、その後の方向性を決めることで、担当が不在でも他の職員が対応できるし皆でスキルアップができる。
- ✓ 日頃のケース対応におけるスーパーバイズは、センター長や係長が行っている。困難そうなケースには最初の面談にセンター長を含む複数名で同席し、方針を決めてから担当を振っている。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。
- ✓ 1 回目の面談は最も重要なのでセンター長が同席するが、それ以降はケースの状況に応じながら徐々に担当職員メインでの対応に移っていく。
- ✓ 「事例検討会」という会議を一昨年から毎月実施している。この会議の場に、スーパーバイズとして外部から精神保健福祉士や知的障害部門の専門職の方に参加していただき、アドバイスをもらっている。基本的に 1 年間、継続的に同じ方に参加してもらっている。要対協の実務者会議等においても精神部門からのアドバイスはとても重要である。
- ✓ ケースのつなぎ先の事業所の方々と連携をとっており、ケース会議や研修の場に参加してもらい、連携先からアドバイスを受けることもある。
- ✓ 専門家を要対協の研修にお呼びし、学校の先生を対象に保護者対応というテーマで研修を実施することもある。

法定研修・法定研修外の実施状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 研修は様々なところが実施する様々な内容のものがある。自立支援協議会では2ヶ月に1度ほど実施しており、そのほかにも要医療支援児童に関する研修、若者サポートステーションが企画する研修などがある。
- ✓ 様々な機関と連絡を取り、研修の情報を集めている。研修計画までは策定していないが、若いスタッフには可能な限り参加してもらっている。土日については強制できないが、無理のない範囲で誘い合って参加したりしているようだ。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- 例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
- ・ケアワークを経験することによる強み、弱み など
- ✓ 領域によって異なるが、本来の意味での支援ができるようになるまでには、3年はかかる。他の分野であっても対人支援の経験があれば、早めに適応できる場合もある。
- ✓ 生活保護担当から異動してきた職員（社会福祉士）は、子ども家庭相談の難しさは、法律である程度の枠組みがある生活保護領域と異なり、方向性が何も決まっていないところから支援をスタートしなければならない状況だと話していた。
- ✓ 一人が様々な経験を積むのには限界があるが、関連する職種の方と連携を密に取ることで、経験不足を補うことができると考えている。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- （例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
- ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 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）など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。
- ✓ センター長のポジションは、現在はたまたま専門職だが、それまでは事務職の職員が務めていた。子ども家庭応援係長は事務職がほとんどだが、母子家庭係の係長はずっと保健師だった。今後も人の状況に応じて配属という形となるだろう。母子保健と子ども家庭福祉の両係長が両輪となり、うまく助け合いながら業務を回している。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
 - ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 人員を獲得するために大きな努力をしている。市長は必要なら財政部と喧嘩してでも取ってくれと言っているが、それを実際に実践している部署は少ないのではないかと。ただし、教育福祉部門については市の長期総合政策に明確に記載されているため、市に訴えやすい部分はある。企画を立ち上げ、それに基づき人員が必要だと段階を経て訴えることが必要だ。
 - ✓ センター長はまもなく定年を迎え、母子保健係のベテラン保健師もあと4年ほどで定年退職する。センター長自身は打たれ強いタイプだと思っているが、後継する職員に同じことを要求できるわけではない。退職時に次の担当者へスムーズに引継ぎができるような体制を取りたいが、伝えられることとそうでないことがある。
 - ✓ まずはケースに関して口出しをせず、本人が考えられるように心がけている。予算の部分や人材配置等についてはこれから、伝えていかなければならない。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 小学校においてもう少しスクリーニング実施校を増やしたい。社会福祉士がもう少し頻繁に小学校に行ける体制を整えたい。ただし、人を増やせばどこか別部署の人材を減らさなければならぬため、今の人員数でどのように改善できるか考えなければならない。
- ✓ 同時に、センター長と保健師が退職した際にどのような人材を補充すべきなのか、保健師を配属させることが良いのか、誰が相談業務を今後になって行くべきか、考え始めている段階である。
- ✓ 福祉の生活保護部門や障害部門にも、社会福祉士を配属できたらよい。本来なら学校にも配置したい。現在当市は14校のうち、スクールソーシャルワーカーがいるのは2校のみで、いずれも非常勤である。18歳までを対象としている以上、学校現場との距離を縮め連携支援を強化していくために、一気にとは言わないが実現したいところである。

7. G 市

自治体区分

一般市（小規模）

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ もととは福祉部の中に子ども分野全般を所管する課が置かれていたが、保育所部門と分離して子ども家庭福祉部門の課（児童福祉課）が設置された。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点は児童福祉課の中に置かれている。子ども家庭総合支援拠点には、正規職員が 3 名、会計年度職員が 1 名配置されている。児童福祉課全体では、正規職員 7 名のほか、会計年度職員が 20 名弱いる。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点は子育て世代包括支援センターと併設しており、母子保健分野は保健センターで担っている。月に一度、児童福祉課の育児コーディネーター（子ども家庭相談を担う会計年度任用職員）と母子保健部門で情報共有を行っている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 元保育士を中心に、保健師、幼稚園教諭等、子どもに関連する分野の経験がある職員が退職する際、再任用されて子ども家庭相談を担当するケースが複数ある。
- ✓ 現在は育児コーディネーターが 2 名体制で、それぞれ週 2～3 日、正規職員の保健師等から助言をもらいながら相談支援にあたってもらっている。まだ育児コーディネーター職の存在が十分に知られていないことを課題と感じており、現在周知に力を入れている。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ

・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等

- ✓ 子ども家庭分野のキャリアパスについては現状策定しておらず、今後も策定の予定はない。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

(例) ・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

- ✓ 他分野ではあるが保育士なども、地域や社会が変化し、様々な職種や部局と連携し助け合わないと保育所を運営できない。一部の地域では家庭内の事情にまで入り込みながら業務を行う必要が出てきている。また保護者の精神疾患や過剰なストレス等があった場合、保健師等専門職と連携した支援が必要不可欠になってきた。
- ✓ より大きな市視察見学に伺い、専門職との連携体制を学んだ。当市は小さな市であり、体制を整えて行くのには時間がかかるが、行政にも実情を伝えつつ、皆で同じ方向を向けるよう、工夫してきた。
- ✓ 他分野ではあるが、保育士については人事の担当者が現場の話し合いに参加し、保育士に求める人材像に係る意見を吸収してもらえたと感じている。
- ✓ 当市では社会福祉士をはじめ、精神保健福祉士、保健師、助産師といった方々が相談支援の専門職として活躍している。市内で社会福祉士の資格を有する職員は過去にスクールソーシャルワーカーをしており、虐待対応等にも関与してきた。専門職 1 名だけでは重複した問題を解決するのが難しい。当市では児童福祉部門のほか教育委員会にも社会福祉士が配属されている。行政機関や地域のコミュニティをつなげる上で良いポジションとして機能しており、市が社会福祉士の採用を続けているのにはそういった狙いがあるのかもしれない。
- ✓ 保健センター以外、福祉・教育関連部署には社会福祉士が 1 名ずつ配属されている。児童福祉課の上司も、昨年より社会福祉士が着任した。相談支援窓口を強化する意味合いで社会福祉士が配属されたと考えている。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況

(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)

・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例

(※現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、SV 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただくことを想定)

- ✓ 従来、子ども家庭相談担当に事務職が配置されていたが、令和 2 年 4 月に子ども家庭総合支援拠点が開設されたこと、また他職種連携を目指すようになったことが、子ども家庭福祉分野の相談支援担当に多職種の有資格者を配置する契機となったのではないかと考えられる。
- ✓ 社会福祉士は庁内の福祉・教育関連部署を異動し、関連のない部門に異動することはない。管理職になると、専門から外れた配属となる。事務職を含め異動のペースは 3、4 年が普通だが、そのポジションの担当者が変わることで業務に支障をきたすということがある場合には、引き継ぎが完了するまで長期化し、7、8 年という場合もある。実際に当

部署の前任者は 8 年いたが、異動後も必要時には連携をしている。

- ✓ また保育士経験者が本人の希望のもと、相談支援業務に配属されるケースがたびたびある。孤立した状況で子育てをしている家庭が年々増えており、精神・障害関係の課題を抱える子どもも少なからず存在する。これまで事務職であっても、専門資格を有していなくとも熱い思いを持って対応していた職員もいたと聞いているが、現場を経験してきた職員でないと、事務職では対応に限界があると感じられる。また相談者に対して、職員が保育士経験を有すると伝えると、相談者側も安心して相談してくれるメリットもある。
- ✓ 業務内容にもよるが、3 年目くらいから先輩職員と相談しながら自走でき、色々な対応ができるようになるのでは、と考えている。しかしながら、せっかく育った人材が異動してしまうと、継続的な支援が途切れてしまう課題を課として抱えている。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 相談支援業務を行う上で、小さなことでもすぐ職員間で相談しあえるよう、定期的なカンファレンス等の集まりの他に、日常的に話し合える機会を設けている。自分で抱え込まないように、ケースを皆で共有するようにしている。
- ✓ 上司との個人面談を年 2 回実施しており、そこで個人的な悩みや今後の展望等について意見交換をしている。上司が本音で話せる雰囲気を作ってくれている。
- ✓ 部内の雰囲気がとても賑やかで、いつも誰かが話をしている。上司を筆頭に、何かあればすぐに相談するという空気感がある。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 元保育士などの再任用の職員を配置し、相談支援の高い経験値を活かしたフォローを行なっている。所長は 60 代、課長・主任が 50 代の他、20 代の職員が 1 名、事務職やコーディネーターは 30 代である。
- ✓ 職員には、再任用職員等の相談支援業務の経験が豊富な職員と一緒に業務を行う中で、話すトーンや言葉遣いなどを見て学んでもらっている。OJT を重視しており、気がついた人が率先してお茶を入れたり掃除をしたりする、等の日々のふるまい等を含めて、職場づくり、職員育成を担っている。また子持ちではない職員に対しては子育ての実態を伝えている。
- ✓ 日々の相談業務の中で、気軽に相談したほうがよい内容については、アドバイスを同世代でしたほうがよいという観点から、30 代である育児コーディネーターへの相談の形式をとって対応している。複雑なケースで指導的または寄り添いの支援が必要な場合は、経験値の高いベテラン職員からの S V を実施している。
- ✓ 近年地域コミュニティはかなり薄く、世帯が孤立化していることを意識して、対応を行っている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 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（コロナ前は毎月開催されていた）。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スーパーバイザー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なっている。
- ✓ 法定外の研修については、独自企画しているものはなく、県等の実施している研修に参加させている。
- ✓ 要対協の調整担当者研修について、事務職の職員が受講することを考えると、現状の一般的な内容となることは仕方ないと感じる一方で、専門職が受講するのであれば、より質の高い、実践的な内容を入れ込んでほしい。研修をレベル別に分けるなどの工夫が必要と思われる。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- 例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
- ・ケアワークを経験することによる強み、弱み など
- ✓ ソーシャルワークは、地域や当事者とのコミュニケーションが大切である。結論を出すのは当事者であり、その当事者にいかに適切な情報を提供できるのか、情報を選ぶための支援をどうできるのか、がソーシャルワーカーの役割である。指導的な視点から相談支援業務を実施すると、継続した支援が成立しなくなる。
- ✓ 保育士だけ、社会福祉士だけという単一職種のみだと、その職種の考え方に固執してしまう傾向がある。職種特有の強み・弱みを踏まえた資質向上を図るとともに、多職種での連携が必要だと感じる。例えば保育士経験者の場合、目の前にいる子ども本人や保護者に対する実践が多く、法律・制度上のルール等については知識が不足しがちなので、社会福祉士の職員に知識面を教わる姿勢が大切だと考えている。子ども家庭相談の業務には訴訟事案等につながりかねないケースもあるので、多職種での連携を密に取っている。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- （例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
- ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 保育の現場と相談支援の窓口の両方の業務について経験を有する再任用職員が、その知見を行政の立場から保育現場や地域の民生・児童委員に話す機会をつくり、活かしている。このようなつながりは、とても有益だと感じている。
- ✓ 日々の忙しさに流されず、定期的に支援検討会議を開き、個別ケースについて情報共有や意見交換の時間を持てるように、今年度から年間計画表を作成している。計画表には年間で発生する事務作業と、個別の会議日程を書き込んでいる。年間の計画を可視化し、認識を共有した形で各職員の中に落としこんでいる。特に若手の職員は、業務の見通しが立たずに悩む機会が多いと考えられるため、あらかじめ計画することで確実に会議の時間を取り、お互いの意見交換をすることが大切だと考えている。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
 - ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 職員一人ひとりが抱えている仕事を、可能な範囲で共有しなければならない。忙しすぎて自身の状況を発信できなくなる状態を避けるためにも、適宜業務を皆で分担し、共有できる職場にしたいと考えている。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 日々の業務に流されるだけでなく、自分の意見を持ち相談支援業務に携わる人材が必要であると感じている。子ども家庭相談に限らず、相談支援分野全般において、コミュニケーションを通じて相手に寄り添う能力が必要である。

8. H 市

自治体区分

中核市

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ こども未来部のこども若者総合相談支援センターは駅徒歩 10 分の利便性が良い場所にある。市役所内だと平日のみ開設で、17 時半に閉まるが、単独で開設することにより、土日の開設を含め平日は夜 7 時まで対応可能となる。
- ✓ かつては福祉部の中でこどもの福祉に取り組んでいたが、子ども・子育て新制度ができてきた段階で、少子化対策等の部分で、子ども関係のニーズ、社会的な責任が非常に高まり、平成 27 年度に福祉部からこども未来部として独立した。さらに、教育部の中のこども関係（学校教育以外）も、一部をこども未来部に移管した。また、教育部の中の若者相談も、こども未来部に移管した。
- ✓ 当市は中核市として保健所業務を所管しており、平成 22 年に保健所と保健センターを独立した施設として整備し、そこに保健所と母子保健関係部署を集約した。施設整備が整っている状態で、平成 28 年に児童福祉法が改正され、子育て世代包括支援センターと子ども家庭総合支援拠点の併設を後押しするような社会情勢となったが、既に保健所の中で母子保健関連部署が整備されており、子ども家庭総合支援拠点に、保健所と保健センターの中から子育て世代包括支援センターの機能のみを抜き出して設置することも難しかったので、単独で機能させる方針となった。
- ✓ 併せて児童相談と若者相談の窓口が別々に機能していたので、こども若者総合相談支援センターを立ち上げる際、わかりやすさのため窓口を集約した。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。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 人事に関しては、基本的に総務部の人事担当部署が全て所管している。人事異動、職員配置・数は、人事担当部署が決める。各部署は希望を出すことはできる。
- ✓ 4 月に専門職の配置希望の調査があり、夏の採用試験の前にどんな専門職（社会福祉士、臨床心理士、設計士、土木管理技士など）が必要か、希望を伝える。（例：社会福祉士 2 名、社会福祉士ではない事務職でもいいが生活保護のワーカーの経験がある人材を希望する、等）また、7 月に減増員の希望調査があり、行政の事務職含め、来年度職員が何人必要か伝えることができる。（例：主任級を何人・主査級（係長級）を何人、配下に何

人)

- ✓ そして 8 月に人事担当部署によるヒアリングが行われ、その後、さらに詳細なヒアリングが行われる。1 月に予算が内示され、人件費が示されるので、配置人数がおのずと決定される。3 月に最終的な異動内示となる。
- ✓ 部署からの人事に関する希望の通りやすさについて、ここ数年は相談件数が増えており、市議会等でも児童虐待に関する質疑が出るなど取り上げられる頻度が高くなっていることから、人事担当部署もその状況を把握していて、部署からの要望は理解されている部分もある。
- ✓ また学校や保育園から、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などは、報道機関に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など、取組を一般市民に周知していくことも大事になる。
- ✓ 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など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などを通じて、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。
- ✓ 当市でも平成 24 年にネグレクトでの死亡事件もあったが、当時かなり追及を受けたと同時に、体制強化が必要という議論に発展するなど、大きな契機ともなった。事件を予防する段階でも、実際の取組の段階でも、一般外部に見える形で取組むことが重要である。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ なし。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

- ✓ 現在管理職を務めている事務職職員は当該分野の経験年数が長い、当初配属された時は同僚が 2 人しかおらず、上司である係長の保健師含め正規職員 3 名体制だった。今は正規職員が 12 人、と当時の 4 倍になっており、人事体制の充実を感じる。
- ✓ 当初、事務職として何を行うべきか分からず、経験の中で相談員としての業務を覚えた経緯がある。ロールモデルとなる職員がいなかったため、児童相談所職員を参考にして、様々なことを学ばせてもらった。今は同僚の職員が 7、8 人いるので他職員をモデルにできる環境にある。また、外部の児童相談所と連携しながら活動したことが非常に有用であった。
- ✓ 市区町村の子ども家庭相談に係る役割が増えていくにつれて、事務職職員の中には希望して異動していく職員もい

る。近年児童虐待に対する社会からの注目が高まってきて、市区町村に求められる役割が非常に高いものとなったため、現時点で新たに異動してきた事務職職員にとっては負荷が高いと感じるであろう。社会福祉士や臨床心理士等の有資格者や、ある程度理解と経験のある人材でないと難しい現場となっている。

- ✓ 現在同じ部署に所属している職員では、以下のようなケースがある。
 - 事務職として入庁、福祉事務所でケースワーカーとしての経験を経て、主査級で戻ってきた事例
 - 社会福祉士の職員として入庁、ケースワーカーとしての経験を経て、配属された事例
- ✓ 福祉事務所で生活保護のケースワーカーを経て子ども家庭福祉分野に異動するケースは一定数みられる。生活保護のケースワーカーはある程度権限を有しており、生活保護を受給できるかにあたっては、行政側のコントロールが効きやすい。生活保護分野でケースワークを実施することで、福祉分野特有の感覚を経験しており、子ども家庭相談業務にも適応しやすい。一方で生活保護のケースワーカーが子ども家庭相談部署に異動すると、「ケースワーカーの権限がない」「相談者との信頼関係を構築するのが難しい」といった特有の壁に戸惑うこともある。
- ✓ 主査 2 名に対して地区担当 6 名が配置されている。また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、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、体制の在り方を検討している最中である。
- ✓ 行政の中で要求を通すには、専門職としての意見を持ちつつも、行政事務的な説明テクニックを駆使する必要がある。庁内施策を予算化・事業化するためには、現場の意見と事務的な予算・人員事情の両方を勘案しながら課の方向性を示していく必要があるので、現場の知識と行政事務的なスキルと、両方必要になる。
- ✓ 1 年目の職員は状況確認のタイミング、家庭訪問のタイミングなどで戸惑っているところがあると聞いている。2 ～ 3 年目の職員に相談しながら引継ぎを受ける中で、真似しながら役割を覚えていく。配属から 1 年経つと、業務の流れや関係機関との連絡方法が分かってくる。2 年目は 1 年目に教える立場となり自信をつけていき、教えることで自分の対応を振り返り、初期的なスキルアップだが大きな成長になる。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）

- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例

（※現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただくことを想定）

- ✓ 市として社会福祉士の採用を実施している。
- ✓ 課内のケースワーカーに社会福祉士を意図的に配属している。
- ✓ 基本的に通常業務では複数対応体制を組み、他の職員が今どんなケースを対応しているのか、全体で共有できるように努めている。具体的には、地区担当と主査または他の地区担当、といった 2 名体制で家庭訪問・面接を行ってお

り、職員の異動があっても、担当ケースを引継いだ職員を、課内全体でカバーしながら対応できるようにしている。

- ✓ 主査級や管理職のポストを事務職と専門職どちらが担うかは流動的である。平成 17 年度に市区町村が虐待通告の対応を開始してから 15 年程なので、「現場を経験した管理職」になれる職員自体がまだ不足している。そのため、事務職が福祉部署の管理職に就くケースが多い。子ども家庭相談の経験年数が浅い中で、社会福祉士の資格を持った管理職をいかに配置するかも、課題である。
- ✓ 現状、子ども家庭相談部署の管理職は事務職が就くことが多いため、配下の専門職とともに考え、分からないことは教えてもらいながら成長することが大切だと感じる。
- ✓ 心理職については、当市は心理職の採用が少ないので、異動先が限られる。配置されている職場も 2～3 か所で、人事のローテーションが難しい。また、組織内で心理職のスキルアップ機会（研修等）や心理士同士のコミュニケーション機会が不十分であり、自治体内で専門職としてのスキルアップが難しい。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 面談で聞き取った本人の希望を人事担当部署に伝え、通常の 3～5 年スパンより短く 1～2 年の勤務後、別の部署に異動させる等、柔軟に対応している。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ もともと行政内での審議会委員等で関わりがあった当市内の大学の教授（心理）にお声がけして S Vをお願いした。月 1 回、担当者が困っている事例について、先生のスーパービジョンを受けている。
- ✓ 日々の S Vは、主査 2 人がそれぞれ 3 人の地区担当をカバーする体制をとっている。主査は個別ケースを担当しないようにして、日々の業務の中でできるだけ主査はいつでも相談を受け付けられるようにしている。
- ✓ 課内の職員同士、随時相談しあいながら業務を行う体制を築いている。なお新任の職員については、慣習的に 2～3 年目の職員が指導することが多い。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
- ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など
- ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 基本的に 1 年目が法定研修を受け、2 年目以降は子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし等で実施している法定外研修を活用している。
- ✓ 当市内の関係機関職員のスキルアップに向けた研修は、同課が企画・実施している。年度によって内容は異なるが、学校教員向けに大学の先生や児童精神科医の先生が講演を行う、保健師向けの研修、要対協構成機関向けに

弁護士が講演する研修等を実施している。

- ✓ 自発的な資格取得や研修参加費用を補助する庁内の制度を活用し、学会に参加する等してスキルアップに取り組んでいる職員もいる。
- ✓ 今年度から、県内の児童相談所に、1年間の職員派遣を行っている。現在4年目の職員を派遣しているが、何年目の職員を派遣するかは特に決めていない。毎年度1年間派遣していく研修を続けたい。
- ✓ 児童相談所とは、一緒に対応できるケースはできるだけ共同で取り組み、普段の情報共有で連絡を取り合っている。児童相談所は権限を有している一方で、万能ではなく、市町村が対応に困ったケースを担うことが役割でもないので、過度に頼りすぎないように留意している。ケースワークの中で意図的に児童相談所を活用する意識を持ちながら、どちらかと言えば自律的な対応を行っていると思う。
- ✓ 相談件数や職員数が増加する中で、児童相談所との連携は欠かせない。いかに児童相談所が必要なケースに関わってもらえるかが大切。児童相談所から軽微なケースを依頼されることが増えているので、市町村側の体制強化が課題となっている。児童相談所との役割分担ではなく、市町村のニーズの増加に見合う体制を目指して構築している。
- ✓ 当市は中核市なので児童相談所設置の検討を進めてきたが、まずは体制強化に取り組み、数年後に再検討することで庁内として方向性を固めた。職員体制強化については、将来的に児童相談所設置の有無に関わらず必要なことであると庁内でコンセンサスを得た。子ども家庭福祉分野の体制を強化した暁に児童相談所を設置するのか、体制強化をもって県と連携していくのか、判断は数年先となる。
- ✓ 関係機関との連絡について、研修の機会で顔を合わせるとその後の連絡が取りやすいが、実際に関係機関とのネットワーク構築は、いかに多くのケースを共有しながら成功事例を積み上げて共有していくか、コミュニケーションが深まり、ネットワークが強化されるかが関係していると感じている。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例) ・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

- ✓ 強み：社会福祉協議会、NPO、学校の先生と他部署でも顔を合わせる機会があると、当該分野への異動後も、市町村という狭いエリアで行政事務を担う際、人の繋がりがあることは非常に意味があり、役立つ。
- ✓ 課題：ソーシャルワークの専門性を積み上げるノウハウがないこと、同じ専門職同士の交流の機会が少ない点が課題である。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

(例) ・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

特段言及なし

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

・人材育成の取組について、経年で感じている変化

・奏功している点、課題と認識している点など

- ✓ 国は児童相談所の体制強化にあたって、権限行使を伴うようなハードなケースへの対応に焦点を当てている。児童相談所が一括して子どもに関する相談を担うことはなく、市町村が担う領域が広がっている。
- ✓ 市区町村での人材育成にあたっては、これまで児童相談所が担ってきた役割を果たす必要がある。虐待相談が少なかった頃に児童相談所が行っていた総合的な相談業務のノウハウが、現在市区町村に求められる役割に必要であるため、児童相談所職員 OB を活用できると良いと感じる。
- ✓ 市区町村は、一時保護所や児童自立支援施設等を所管していないことが多く、施設職員としてのケアワークを経験できない。これらの施設で家庭から分離された子どものケアワークに従事することで、子どもの行動を観察する能力が非常に高まると感じている。ケアワーク経験の不足は在宅支援を行う上で課題であり、施設への派遣や、施設経験のある職員の採用等で対応したいと感じる。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 相談件数が増加する中で、職員を増加してマンパワーを確保しつつも、市区町村ならではの丁寧な相談支援の質を落とさず、相談支援業務を質・量ともに向上させることを目指したい。
- ✓ 当市では、社会福祉士や臨床心理士の数が少ないため、同部署内でその職種の専門性の活かし方が理解されず、孤立しがちであることが課題である。
- ✓ 今後庁内でこれらの職種の職員が増えた際には、同職種で集まり、「自分達がどんな役割を果たすべきか」「他部署ではどんな業務があるか」「何が課題になっているか」等について意見交換し、行政の内部から発信する必要がある。またこれらの職種の職員が一定以上になるとキャリアパスが必要になるため、それについても、その職種本人たちでスキルアップの在り方、キャリアパスの在り方を考えていく仕組みも不可欠である。
- ✓ 市区町村単独では専門職を数人しか雇用していないケースも多く、一つの市区町村の中で育成方法を検討するのは非常に困難である。また現状は他の自治体の専門職同士が情報交換できるような場が存在せず、各自自治体に配置されている専門職が、それぞれ個人のつながりを活用してスキルアップを図っている。県等が広域的なバックアップを行う枠組みが必要ではないか。

9. I 町

自治体区分

町村

1. 自治体内の体制について

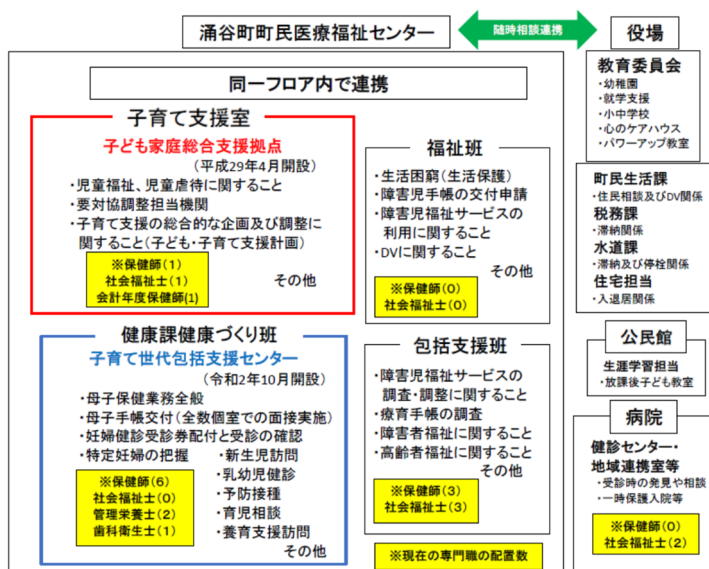
省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 児童福祉、児童虐待に関することは福祉課の子育て支援室が担当。子ども家庭総合支援拠点も同室内に設置している。他方、母子保健に関することは健康課健康づくり班が担当し、子育て世代包括支援センターも同班内に設置する。児童虐待への対応と母子保健という2つの機能を、明確に分離している。
- ✓ 平成29年に子育て支援室が設置され、同年に子ども家庭総合支援拠点も設置となった。子育て世代包括支援センターの立上げは令和2年である。それ以前は、福祉課の児童福祉担当が児童虐待等への対応を行っていたが、当時は業務分担が明確になっておらず、福祉課には保健師がいなかったこともあって、事案によっては健康づくり班の保健師と協力しながらの対応としていた。しかしながら、児童虐待への対応が課題であると認識されるようになったこと、さらに町長が児童福祉の推進を公約に掲げたことが大きな後押しとなり、子ども家庭相談に町全体で力を入れて取り組むようになった。このことが、子育て支援室の設置にもつながった。

図表 組織体制



資料：ヒアリング調査時の受領資料

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

- ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 人事に関する最終的な決裁権限は総務課にあるが、現場からも意見や要望を提出することができる。
- ✓ 支援室の初期メンバーは室長を含めて正規職員が事務職 3 名、保健師 1 名、臨時職員で常勤の社会福祉士が 1 名と、児童福祉の経験のない職員ばかりであった。また、それまで子育て支援分野は課題が多く、中でも児童虐待対応が機能していなかった。しかし、虐待の問題が顕在化したことをきっかけに、組織の中で何が足りないのか、何が必要なのか、洗い出しを行うこととなった。結果、専門職が足らず、専門的な知識も社会資源も足りないことがわかり、子ども家庭総合支援拠点の設置を進めたという経緯である。
- ✓ こうした状況を受け、町長や課長など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、実際のケースなど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、希望の人員の配置が実現した。
- ✓ 現在は保健師と社会福祉士が配置されている。昨年度は保育士が、その前には教職員 OB がいるなど、専門性を有する職員を配置している。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 人材育成計画は特にはないが、着任したタイミングで必要な研修に参加できるよう、体制を整えている。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡ 当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※ 人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

- ✓ 小さな町であるが、子ども家庭福祉分野での専門職配置の割合は高いものと認識している。一方で、子ども家庭福祉に限らず、どの福祉分野に対しても対応できるような育成を行いたいと考えおり、それを反映した異動の範囲となっている。すなわち、保健師なら病院や検診センターといったヘルスケアの部分から児童保健まで異動する可能性が高いし、社会福祉士は包括支援センター、病院、老人福祉施設等にも異動しながら、多岐にわたる知識・経験を獲得する。したがって、地域の福祉を俯瞰してみることで人材を育てるべく、「子ども」に限らず多様な研修に参加させている。
- ✓ また、室内に多様な専門性を持つ職員を配置することで、関係機関とのネットワークが広がり、情報共有の範囲も広がる。このことは、社会資源の開発にもつながると考えている。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)
 - ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
(※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定)
- ✓ 2021年度の子育て支援室の体制は、正職員6名(社会福祉士1名、保健師1名を含む)、会計年度任用職員4名(保健師1名を含む)である。
 - ✓ 事務職の異動のスパンは約2、3年、福祉職はもう少し長い印象。福祉職の異動の範囲は同フロア内の福祉関連部署となるが、事務職は福祉分野を超え様々で、本庁に行く場合もある。
 - ✓ 昇任・昇格について、福祉職は行政職(←事務職はこれに該当)の給与テーブルが適用となる。主事・主任・主査・主幹……と昇格していく。他方、保健師は医療福祉用の給与テーブルの適用となり、保健師・主任・主査・主幹……と昇格していく。現在、支援室に配属されている職員の職階は、社会福祉士が主幹、保健師は若手(保健師)である。
 - ✓ チームで動くため、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。会計年度任用職員も専門知識のある経験豊富な方を採用していることから、支援方針を検討する際にも、皆で話し合い、場合によっては室長にも入ってもらいながら進めることができる。日常的に情報共有、情報交換を行っており、個々のケースで連携することも多い。
 - ✓ 室長は、前任者も今も事務職である。予算を確保するなど一般行政職としての役割が求められるため、福祉職がこのポジションにつくことができるのかというと、難しい面もあるように思う。事務職と福祉専門職とが、それぞれのスキルを発揮できる業務で活躍できる業務分担、体制とすることが望ましい。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
 - ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 同町では、人材定着に係る問題意識はあまりない。支援室の正規職員については、平成29年度以降の退職者は出ていない。福祉関連部署全体で見ても、結婚による退職がある程度で、業務内容に起因する離職はほとんど見られない。
 - ✓ 退職が少ない理由の一つに、同町の職場環境があるかもしれない。福祉部署が同フロアに集まっており、声掛けや情報共有を行いやすい。保健師同士が定例会議等で顔を合わせる機会があるなど、異動したとしてもお互いにコミュニケーションを取りやすく、アドバイスをもらいやすい。部局を超えて学び合える環境、話しやすい空気感の醸成が、働きやすい環境づくりにつながっているように思う。
 - ✓ 全体として、職場の雰囲気が良い。そのことが支援の質にも表れているように思う。たとえば、子育てに関する課題を抱えている家庭は、それ以外にも困りごとを抱えている場合がある。そうした中で保護者が役所の窓口に来ると、担当職員が支援室の担当者や保健師に「〇〇さんがいらしているけど何かないか？」と声をかけてくれる。これにより、問題が

実際に起こる前に、早めに察知し対応することができる。こうした関係性は、職種（福祉職／事務職）に関わらず築かれていると思う。特に事務職の方々は、福祉部局を超えた様々な部署の多様な情報を持っているので、その豊富な情報が専門職による支援に大いに役立っている。

- ✓ 町のコンパクトな規模も、良い方向に作用しているのであろう。たとえば、光熱費の支払いが滞っている家庭があれば、支援室にその情報が届いてアウトリーチの可能性が広がるなど、フットワーク軽く動くことができている。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
- ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 子育て包括支援センターと子ども家庭総合支援拠点との合同の打合せを、定期的（月 1 回）に実施している。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点の中では、定期の打合せ以外にも、ケースについての情報共有を日々こまめに行っている。全てのケースを全職員で共有し、それぞれが質問やアドバイスを行う。週に 1 回程度、相談員 3 人がそろったタイミングを利用して、話し合いの場を設けるようにもしている。それぞれが保有する専門的な知識に基づき意見を出し合う、ピアスーパービジョンが機能しているといつてよい。
- ✓ ケースの状況によっては、児童相談所が個別支援会議に加わる。また、専門的なアドバイスが必要な場合は、県の精神保健センターや発達障害支援センターのスーパーバイズ事業を活用する。同事業では、事例の内容に応じて保健師、医師、小児科医、社会福祉士、心理士等を派遣してもらい、職員や家族に直接助言をいただくことができる。なお、こちらの県の事業を活用して、研修会への専門家派遣も可能となっている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
- ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など
- ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など（職員向け研修）
- ✓ 新しく着任した者は、県主催の任用前研修や要対協の調整担当者研修、各児童相談所が実施する契機別の研修会や情報交換会に参加する。同様に、県主催の研修、高齢福祉や障害福祉などの研修がある際には声をかけてもらい、参加できる職員が参加するようにしている。
- ✓ 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。従来より、福祉部門の研修会は定期的に実施されており、平成 29 年度以降、児童福祉分野の研修も増えている。
- ✓ 具体的には、自尊感情・自己肯定感について理解を深める研修、発達障害児への支援の方法を学ぶ研修、保護者への対応方法を学ぶ研修、児童虐待の緊急対応に関する事例の共有等の実施実績がある。

図表 要対協主催講習会

年度	テーマ
R01	第1回 児童虐待・DV予防啓発講座 講演：「仙台市立病院の取り組みから」
	子どもを守る地域ネットワーク強化事業（要対協実務者研修会） 講義：「自分を大切に思う気持ち」 ～すごい自分とありのままの自分～
	健康推進員協議会定例会 第2回児童虐待・DV予防啓発講座 ～DVと児童虐待～地域でできること～
R02	第1回 子どもを守るための地域ネットワーク機能強化事業（要対協）研修会 講義：「発達障害と支援の基本的理解」
	第2回 子どもを守るための地域ネットワーク機能強化事業（要対協）研修会 講義：「子どもの特性を保護者にうまく伝える方法」
R03	わくや地域子育て応援団講習会（まちかど保健室・福祉課共催による講演会） 演題：「生きるってたいへん！」でも・・・ ～自己肯定感への道すじ～

（地域全体で取り組む研修）

- ✓ 上記のほかにも、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。令和元年度には、地域住民による集まりの場で、DV相談支援を実施する団体の方が「虐待防止のため地域でできること」というテーマで研修を実施した。これには、要対協の構成員も参加した。令和2年度は「発達障害児と支援の基本的理解」というテーマで発達障害支援センターの医師が講演し、住民のほか教師等も参加できるようにした。企画は要対協で行い、子育て支援室の社会福祉士や保健師がテーマを考える。他には、母子保健部門の歯科衛生士のアイデアで「子どもの歯」についての研修会を実施したり、包括支援センターで「多職種協働と重層的支援」というテーマで研修会を実施したこともある。
- ✓ 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、などの工夫をしている。
- ✓ こうした研修実施により、職員同士が部門を超えて顔の見える関係を築くことができた。同時に、地域住民の児童福祉に関する理解が深まったことも実感している。実際に、研修受講が泣き声通告や情報提供につながったケースもあった。

（児童虐待通告チェックリストの作成）

- ✓ 児童虐待に関する情報提供の促進に向けては、児童虐待通告チェックリストを整備した。他自治体のものを参考にしながら、役場職員用・教職員用等、当町の組織体制に応じてアレンジして作成したものである。各所に配布しているが、こちらはまだ有効な活用までには至っていない。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

- ✓ 地域活動の機会には、福祉専門職／事務職に関わらず、積極的に参加するようにしている。そうすると、前ポジションでの地域活動を通じて獲得したノウハウやネットワークが、次のポジションでの活動に波及効果をもたらすことがある。たとえば、近年に立ち上げたファミリーサポートセンター事業や子育て支援のサークル活動等は、子育て支援室の職員が高

齢福祉部門にいた頃に地域活動へ参画し、地域の高齢者の状況をよく知っていたり、人脈を持っていたからこそスムーズに進んだ面が大きい。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

(例) ・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

- ✓ 以前、健康づくり班と子育て支援室とで、職員の力量向上を目的とした事例検討会を複数回実施した。これは、ケース対応を話し合うことよりも、担当者が気づきを得られるようサポートすることを主眼としている。どのような反応や声かけが本人の気づきにつながるかを考え、皆で話し合い、指導につなげるものである。
- ✓ 学校等との情報共有に向けては、個別支援会議で担当者が集まった際に情報交換を行ったり、訪問して話し合いの場を設けたりしている。気になる幼児がいた場合には、幼稚園・保育園を直接訪問し生活の様子を見ることがある。また、小学校・中学校については電話での連絡や各種会議の際の情報共有が多い。なお、実務者会議の前には各学校から情報を収集し、会議の場でその内容を共有できるようにしている。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

・人材育成の取組について、経年で感じている変化

・奏功している点、課題と認識している点など

- ✓ 当町では、長く高齢者福祉に力を入れてきた経緯があるため、以前から地域とのつながりが保たれていたし、福祉専門職も多く活躍している。つまり、以前から土壌は備わっていた、ということである。
- ✓ そうした中で、平成 29 年から「子育て支援」という新しい柱が加わった。兼ねてから福祉に積極的に取り組んできた町であったからこそ、子育て支援の取組も推進しやすく、動きやすかったように思う。
- ✓ 子育て支援に積極的に取り組む今の体制がつくられた大きな要因の一つは、町長の方針表明とあってよいだろう。トップダウンで方針が打ち出され、それに呼応するかたちで室内メンバーが課題整理に取り組み、支援の体制を整備していたことが、現在の状況につながっているように思う。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 担当者が変わると雰囲気が変わる。関係機関においても、支援室内でも強く感じる部分だ。軽減するためには日常的に顔の見える関係性を作り、地域全体で同じ方向を向き進めるための共通理解が必要であると考え。それにより、人が変わっても変わらない支援が実現するのではないか。一朝一夕でできることではなく、時間がかかる。一人ひとりの担当者の力量向上が、その取組の一步となる。

10. J 市

自治体区分

一般市（大規模）

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

- ➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。
- ✓ 児童福祉全般を担う課に児童福祉行政の企画立案を担当する部署、児童手当・医療費助成を担当する部署、地域の子育て支援施設の基盤整備及び子育て相談を担う部署がある。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点は、子育て相談を担当する部門を位置付けている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

- ➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。
- ✓ 職員配置に関する常勤、会計年度職員の課題を感じている。常勤は異動があるため、会計年度職員が残らないと経験、経過の蓄積に課題が生じる。子ども家庭総合支援拠点の人数は（※アンケートと少し異なり）相談員としては正規4名、非正規7名である（非正規のうち2名は特に勤務歴が長い）。非常勤の方が、相談員としての歴が長い人が多く、人数も多い。一方で会計年度だと1年ごとの任用となるので、身分として不安定であり、長く務める方が定着しにくい。また昇給がないため、評価の問題も残る。そもそも長く働くことが前提ではない中で、そうした会計年度職員に相応以上の期待をすることも難しい。
- ✓ 会計年度任用職員等の正規職員としての登用は、市全体の人事施策上の課題がありすぐに解決するものではないと考えている。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ

・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等

（本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

(例) ・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

(本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況

(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)

・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例

(※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定)

(本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

人材の定着に関する状況

・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景

・人材の定着を目的として行っている取組 など

(本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲

・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など

- ✓ 当市では外部の方にSVを依頼している。長年子ども家庭分野での相談業務に勤務しており、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、当時は非常勤扱いで勤務していた。当部署で相談員として勤務していたが、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。
- ✓ 現在は職員ではなく、講師として支援を頂いている形（謝礼を支払っている）。
- ✓ SVは、基本的には進行管理が中心。月2回の各ケースの進行管理の会議に同席頂き、コメントを頂くとともに、月1回の研修の講師を担って頂いている。

- ✓ このほか、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はこの位置づけで、関係機関との調整等を担い、個別ケースは持たない運営。この方が日常的なケースのＳＶを行っている。同様に子ども家庭支援センターの係長もＳＶを行っており、外部・内部含む複数人によるＳＶ体制を構築している。
- ✓ また、ＳＶは大きな課題である職員のメンタルヘルスへの対応も行う。必ずしも保護者の意に沿わない子どもへの支援を行うことも多く、これを負担に感じる職員も少なからず存在する。ＳＶは、配下の職員個人の進行管理を行うと同時にその話を聞き、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。
- ✓ こうしたＳＶは個人の力量で成り立つ部分も大きいので、中心となっていた方が抜けた場合、その影響が大きい。このためＳＶの確保、育成は、組織的に考えるべきである。
- ✓ ＳＶ機能に関する課題として、市町村へのＳＶ機能を有する児童相談所のアドバイスが、市町村の支援方針にあてはまらない場合があるように感じる。児童相談所はその役割上子どもの安全確保を重要視し、関係継続を念頭に置く市町村と異なるアセスメントになる傾向があるのではないかと。また、地域の民生委員、保育所の状況など、地域資源の状況等によっても対応方針が変わってくるので、地域に即したアドバイスが必要となるが、児童相談所の担当者は多忙のためそこまで地域に熟知することは難しい。また、以前相談したケースの内容について継続的に相談をしようとしても個々のケースを覚えていないこともあり、継続的に相談を続けるのは難しさがある、という印象もある。

法定研修・法定研修外の実施状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の実施状況
- ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
- ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 部署向けの研修、及び月１回の研修は全員参加してもらっている。外部研修は、本人の興味、知りたい部門、日程に応じた形での出席となるため、個人差があるものの、皆それぞれの興味に応じて受講を行っている状況。
- ✓ そのために取組んでいることとしては、研修を勤務時間内で行うこと。また緊急のケース対応以外は、基本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にしており、出張旅費等も含めて自治体が負担している。民間の研修は、団体次第でケースバイケースだが、内容によっては、休みの日には研修費用を出す、等の対応をしている。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- 例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
 - ・ケアワークを経験することによる強み、弱み など
- ✓ 子育て支援課の正規職員・事務職は２名、課長と係長であり、他は専門職である保健師、保育士が２名ずつ配置されている。当市は福祉関係の部署に配属される可能性のある職種について、一般事務・保健師・保育士しかなく、その中の誰かが異動してくることとなる。
- ✓ 子ども分野以外の業務に携わり知識をつけることは大切だと感じる。子ども家庭相談だけを行っている、自部門の事情のみを優先してしまうという感覚の偏りにつながりかねないという懸念がある。他業務を経験・担当すること

で、他業務の専門知識や他部署の立場を理解し、市政全般でのバランスをとった適切な関わりが実現できる。

- ✓ 市内の異動の在り方はその時の人事の方針によって異なるため、相談員が事務職の時期もある。相談員が事務職か専門職（保健師、保育士）かという点を育成の観点からみると、専門職は基礎知識を最初から持っており、保健師は医療知識もあり、地域機能に関する勉強もしているので、一般的な部分の理解は早い。同様に保育士も勉強してきているので、理解が早い傾向がある。一方事務職は基礎知識の習得から始める必要があり、大変ではあるが、異動が多いという事務職の特性上、異動後に勉強していくことに長けている点が強みである。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

（例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

- ✓ 関係機関調整は、係長の業務になっている。とはいえ、トラブルがあった時に突然上席にその解決を求められても難易度が高い。日頃から各部署と良好な関係を築くことが重要であり、普段から組織対組織での円滑な連携ができるよう努めている。
- ✓ また、人間関係がトラブルのもととなることもあるので、市内部署間や対民間事業所などの対応時、適宜個人対個人ではなく複数で対応する形をとる。こうしたことは日常的な接点の作り方によって工夫ができる部分である。
- ✓ 関係機関の中でも関わる機会が多い当市の母子保健部門とは、月 1 で進行管理を行っている。ケースを通して対話するほうがやりやすいので、まずは上手くいっているケースも含め進行管理と一緒に進めていく。
- ✓ こうした意味で、様々な部署の事情をわかっていることは強みである。例えば生活保護分野の知識、実態を体感することで、制度的な限界や実情をリアルに理解することができ、対応方針について互いの業務への理解不足からの衝突を防ぐことが出来る。また、多くの部署を経験することでお互いが顔見知りになることも、円滑な業務遂行のための重要な要素である。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

・人材育成の取組について、経年で感じている変化

・奏功している点、課題と認識している点など

（本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

（本市ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

11. K 町

自治体区分

町村

1. 自治体内の体制について

庁内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 当町では、虐待や児童家庭相談などに関する業務はこども支援課、障害児の支援に関する領域は福祉課という形で運営をしている。福祉課は、基本的に障害児のいわゆる総合支援法を担当するという位置づけである。
- ✓ 福祉課は、支援担当と庶務担当という2つの係に分かれている。支援担当にケースワーカーが現在3名おり、社会福祉士や精神保健福祉士の有資格者である。それ以外に保健士が1名いるが、この職員は精神保健福祉士の有資格者ということもあって福祉課に配属されている。保健師については、通常配属されるのは健康増進課という別の部署であり、現在は4～5名が配属されている。
- ✓ 庁内には社会福祉士が現在7名、精神保健福祉士が5名いる。一人でダブルライセンス、トリプルライセンスを持っている者もあり、社会福祉士は実数として7名である。
- ✓ こども支援課は、保育担当と児童福祉担当という2つの係に分かれている。児童福祉担当に社会福祉士が1名配置されている。児童福祉法を所管する。
- ✓ 福祉課は、生活保護、老人福祉法、身体障害者福祉法、精神保健福祉法、それらを網羅した担当となっており、社会福祉士は4名配属されている。健康増進課では、いわゆる地域包括支援センターの役割を担っている関係で、1名社会福祉士が配属されている。
- ✓ 健康増進課の母子保健担当の下に、子育て世代包括支援センターがあり、すべての子育て家庭を対象とするポピュレーションアプローチのようなものは、ここの保健師が担当する。もともとは子育て世代包括支援センターも児童福祉担当の下にあったが、3年程前に、いわゆる保健センターが役場のほうに入ってきた関係で、子育て世代包括支援センターを健康増進課のほうに移管した。例えば母子手帳の発行などの業務はこちらで担っている。
- ✓ 健康増進課の母子保健担当では、おおむね就学前の子どもまでを対象として相談を受けている。こども支援課の児童福祉担当では、0歳～18歳までの相談を受けているが、相談の中身によって健康増進課と共同で業務を進めたり、分担したりしている。
- ✓ 相談を受ける体制については、基本的には専門職が行う形にはなるが、少人数なため、常に専門職が自席にいるというわけにはいかない。ある程度の段階までは、どうしても一般事務職も相談を受けざるを得ない状況である。
- ✓ 現福祉課副課長（3年前までこども支援課に在籍）がこども支援課に在籍していた2年間の感覚では、フォローしていた世帯の規模感としては、要対協ケースで10数件。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

- ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署
- ・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など
 - ➡ 実質的に異動をどこが管理、あるいは判断されているのか、要望をどのタイミングでどの程度、通るものなのかも確認する。
- ✓ 採用に関しても、異動に関しても、人事に関する事項はすべて総務課が行っている。毎年春先と秋口に総務課長、総務副課長、担当課の課長が人事ヒアリングを行う。人事に関する担当課からの要望等については、その中で話し合いをしている。職員本人の希望は、毎年 11 月前後に聞くことになっており、その自己申告をできるだけ考慮はしつつ、異動を実施している。
- ✓ 人事ヒアリングに出席したことがないため、具体的にどういふことを要望しているのかは不明。ただ、人事ヒアリングの前に課長と相談はしており、その中で法律がこういうふうになるからこういう専門職が何名必要だ、などの話はしている。
- ✓ 人事交流について、基本的に一般事務職では国や県との人事交流がある。また、民間にも去年行っている。ただ、専門職には人事交流はない。唯一の実績は、東日本大震災の関係で福島県に保健師を 1 年間派遣したことだが、通常の人事交流という形ではない。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（検討）経緯

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 人材育成計画の策定は行っていない。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- ・（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
 - ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
 - ➡ 福祉専門職としての専門性、あるいは行政職としての経験能力のバランスをどう取っていくか、子ども家庭福祉分野のソーシャルワーカー人材、ソーシャルワーク人材の専門性として従事する経験能力をどのようなものと考えているか、人材育成計画を作成するに当たり、例えば職員がどのような人材であってほしい、あるべきか等がビジョンの中に書かれているか などを確認する。
- ✓ 新卒の専門職は、一番最初に配属された部署がキャリアのベースとなりやすいと思われる。現福祉課副課長は、社会福祉士資格の取得以前に介護福祉士資格を持っており、高齢者分野を中心に専門領域を築いていた。
- ✓ 町としての考えとは言えないが、個人的には、相談支援を担当する職員（専門職）は、様々な部署で、様々な視点で物事を見れるように、色々な制度について知っていくことが必要だと考えている。複合的な問題を抱えた家族を捉えていくときに、必ず必要になってくる。
- ✓ 専門職だから事務的なものは知らなくていいということではないと考えている。専門職だからこそ行政事務的なものも必

要になる。例えば、予算というものは常に付いて回る。新しい事業をやりたいとなった場合に、その事業をするにはいくら予算が必要なのか、県や国からいくら補助金が出るのか、そういったことがきちんと説明できないと、やりたいと思った事業を実現ができない。そういったものが分からないままでは、やはり力量もつかないし、貢献もできない。

- ✓ 福祉課の中には、庶務担当と支援担当と2つの係に分かれているが、事業の立ち上げなどは、庶務担当ではなく支援担当で行う（庶務担当では手当関係を主に業務としている）。支援担当が住民と話していく中で、必要な支援が見えてくるので、そのような際にどこにお金が出せてどこに出せないのか、そういった制度的な部分を調べるのはやはり支援担当になる。
- ✓ 福祉の中でも専門領域を定めていくべきかどうかについて、大きい自治体であればいわゆるスペシャリストでも構わないかもしれないが、小さい自治体だと、少数精鋭で様々な方を見るため、ゼネラリスト的な部分も必要だと考えている。
- ✓ マンパワー的な意味でのゼネラリストの必要性か、それとも相談支援上の目線でのゼネラリストの必要性かという点については、実際には両方ともそうだと言える。職員の定数が決まっている以上、限られた人数の中でやっていかなければいけない中で、異動というのは避けては通れないものになるが、専門職といえど分野が違うから何も分かりませんでは済まされない。そうなった時に、自分の専門性を持ちつつも、ゼネラリスト的な部分は必要になるだろう。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
 - ➡現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、事例を確認する。
- ✓ 基本的に昇格昇進の際には、経験年数の考慮と、試験がある。一般事務職も専門職も同じように試験の機会が設けられている。ただ、この試験は今後なくなるという話も聞いている。今後はどういう状況になるかはまだ不明確である。
- ✓ 現在社会福祉士として配置されている職員のキャリアについて、ベテランの事例としては、福祉課の課長（社会福祉士と精神保健福祉士の有資格者）が 30 年以上の経験がある。現福祉課副課長も社会福祉士を取得し 20 年程度の経験がある。それ以外の有資格者となると、まだ若手が多く、10 年未満の経験年数をもった者になる。
- ✓ 当町として社会福祉士の採用を始めたのは 5～6 年前ほどで、現在福祉課にいる職員も、健康増進課・こども支援課にいる職員も、まだ現在の所属が入庁後最初の配属先なので、誰も社会福祉士としての異動を経験していない。そのため不明確なところもあるが、おそらく、福祉課、健康増進課、こども支援課の中で異動になっていく可能性が高い。
- ✓ 福祉職としては採用していないものの、5 年程前より、「一般事務職（社会福祉士有資格者）」という募集を出している。一般事務職の採用の中で有資格の方も入るような形の募集となっている。加えて、例えば一般事務職であれば 27 歳が上限だが、「一般事務職（社会福祉士有資格者）」は 35 歳が上限など、すみわけをしている。
- ✓ もともとこども支援課には社会福祉士は配置されておらず、保健師が要対協の担当をしていた。その保健師が退職するにあたり、当時介護保険の担当をしていた有資格者（現福祉課副課長）が、こども支援課に異動となり係長職を

務めた。それまでは高齢者分野が専門だったため、児童福祉については手探りの状態で、退職したその保健師と社会福祉士でどのような違いがあったかということまでは分からない。2 年程こども支援課に在籍したが、管理職という立場上、現場に出れるときと出れないときがあり、実際に現場で動くことができる社会福祉士が必要ということになり、社会福祉士の採用・配置を行った。（配置のタイミングで同僚長が福祉課副課長に異動）

- ✓ 現在こども支援課にいる社会福祉士（経験が 10 年未満）は、こども支援課初のソーシャルワーカーとして 2 年前に中途採用された。前職では障害関係の職場を経験している。
- ✓ 現福祉課課長は、もともとは社会福祉士と精神保健福祉士の資格を持った県庁職員であり、精神保健を専門にしていた。法律の改正によって精神保健の業務が町村に事務移譲をされたことに伴って、当町に来てもらったという、少し特殊な例になる。
- ✓ 町として福祉職の採用に力を入れる方針となった経緯としては、一番大きい背景は法改正があったこと（要対協調整員は有資格者でなければならないなど）。加えて、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ない現状がある。また、ベテランと若手の中間となる職員も不足していることもある。以上のことから、福祉職採用の必要性がクローズアップされ、要望を出しているという状況である。
- ✓ また、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、理解が得られ始めている。現場上がりの社会福祉士や精神保健福祉士などの有資格者が管理職になることによって、人事を担当する部署の管理職と、同じ目線で説得力のある話をすることができる。一般事務職の管理職が、こういう人材が必要という話をしても、その理由について具体的な話がしづらいので、なかなか理解されない部分もある。
- ✓ 通常の事務職の業務は比較的誰でも取り掛かりやすいが、相談援助業務となると、一朝一夕で知識が身につくものではなく、かつ家庭との関係性を築いていく必要もあり、やはりある程度の経験年数が不可欠となる。よって社会福祉士は経験年数がものをいう部分が多く、退職者が出てから採用をしては間に合わないため、採用に力を入れたい気持ちがある。
- ✓ 福祉課について言えば、支援担当に現在 7 名の職員がいるが、うち有資格者は 4 名。理想としては支援担当は全員有資格者を目指しているが、まだ至っていない。基本的に相談支援にあたる人材は専門職であるべきである。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 児童福祉は子どもが相手というよりは、その親御さんへの対応がメインになり、特に虐待予防といった観点でかなり大変な仕事ではある。報道等で関連ニュースを見ると、いつどこで何が起きるか分からない怖さを感じたり、自分に置き換えてしまうなど、気が休まらない。ただ、だからといって辞める職員が出ているという状況はない。

4. 職員の人事育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法

・スーパービジョンの範囲

・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など

- ✓ 直近の状況は把握していないがい、3年前までのこども支援課では、スーパービジョンの面では外部の精神科の専門家（臨床心理士）を招いて勉強会を実施していた。その中で、自分が困ったケースへの対応を相談したりなどしていた。現在もそれは変わっていないと思う。外部の先生とのつながりは、以前に同課に在籍していた保健師のネットワークで開拓したもの。専門家によって、どういったつながりで来てもらっているかは変わってくる。
- ✓ 福祉課では、職員が上長に相談に来て、その場で話をして助言していくという形でスーパービジョンを行っている。ケース担当はそれぞれ1名ずつ職員が付き、ケースの検討という場面では課長や副課長がその都度相談に乗る。
- ✓ また、福祉課では、他の機関のいわゆる民間機関の職員との意見交換や検討会を行うことで、知識・ケースの見方を伸ばしていくようにしている。町内の計画相談支援事業所に声掛けをし、毎月1回夜間に実施している（ここ2年程はコロナ禍の影響で未実施）。

法定研修・法定研修外の実施状況

・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の実施状況

・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）

・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など

- ✓ 研修については、基本的には県などから案内が来るものがある。そういった研修に参加希望があれば、業務として許可をするという形は取っている。
- ✓ 専門職（社会福祉士など）の資格を取得するために、職員自身がプライベートで時間や費用を捻出し、ダブルライセンス、トリプルライセンス取っている人もいます。
- ✓ 資格を取得するための支援としては、特段、業務上の配慮などがあるわけではない。普段の業務と並行してということになるので、職員はやる気・決意を持って自分で工夫して取り組むことになる。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

・（例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワーク（現場経験）を経験することによる強み、弱み など

- ✓ 言及なし。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

・人材育成の取組について、経年で感じている変化

・奏功している点、課題と認識している点など

- ✓ 当町として、社会福祉士の採用を始めたのは5～6年前ほどで、現在福祉課にいる職員も、健康増進課にいる職員も、こども支援課にいる職員も、まだ誰も社会福祉士として異動を経験していない。今後積んでほしい経験については、様々な部署で、様々な視点で物事を見れるように、色々な制度について知っていくことが必要だと考えている。複

合的な問題を抱えた家族を捉えていくときに、必ず必要になってくる。

✓

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

➡最近人材育成において、大事になってきた点や、児相、あるいは子ども家庭福祉分野では大事にしていかなければならないと感じるようになった点等、経年で感じている変化を確認する。

✓ なし。

6. キャリアパスモデル（案）について

キャリアパスモデル（案）について

➡福祉職の中で子ども家庭福祉の、特に相談支援を担う職員が専門職（ソーシャルワーカー）として育っていくためのモデルを、自治体任せにするだけでなく有識者の委員の意見を伺いつつ作成するにあたり、重点的に書くべき部分や不足している視点等を今後の取り組み方針も踏まえてお伺いする。

- ✓ キャリアパスの中に、例えばどんなことが書かれていけば使いやすい・有益な情報になるのかというところについて、児童福祉分野は今まで培った経験がまだ少ない分野なので、すぐには思い浮かばない。
- ✓ 専門職であれば、基本的には自己研鑽をしていくのは当然だと考えている。そこで、法定外研修などに参加すべきだとは思いますが、どうやって法定外研修の情報を仕入れればよいか分かったら、ありがたい。どのようなキャリアパスをへて管理職等になっていくかという点は、それぞれの自治体によって全然違ってくると思うので、意見することが難しい。
- ✓ 当町では、現在の福祉課長が専門職の出身で管理職になったことによって、様々な部分が変わってきているところがあり、やはり専門職の人間が管理職になるのは決して間違いではないと感じる。管理職になるためには専門職の知識だけでは足りない。管理職になれば機会対応も必要であり、予算取りも必要になり、行政としての知識は持っていないといけない。両輪が必要だということを示してもらえると良い。

12. L 市

自治体区分

中核市

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 「子ども分野所管部署」は「こども部」内に位置付けられ、児童家庭相談業務を所掌している。
- ✓ こども部は平成 28 年度に新設され、他に保育、母子保健分野等も所管している。いじめ問題への取組を家庭児童相談所中心で重点的に実施したこと、また児童虐待予防に向け、母子保健担当と児童家庭相談担当とが緊密に連携する必要がでてきたことを受け、子供に関するあらゆる施策に包括的に取組むために、こども部が設立された。
（その後、いじめ問題は他部に移管）
- ✓ 平成 30 年に、子ども家庭総合支援拠点を設置した。
- ✓ 課内の職員数は、現在 16 名（正規職員が 6 名、再任用が 3 名、会計年度任用職員が 7 名）。うち子ども家庭総合支援拠点担当とされているのは 13 名。
- ✓ 会計年度任用職員は、心理士が 4 名、虐待対応専門員が 3 名で相談対応を行っている。福祉・教育分野で（元教員等）元々経験がある方、子どもに関する分野での経験が長い方が多い。
- ✓ 課内の正規職員には行政職採用、専門職採用の両者がいる。正規職員の専門職は全員社会福祉士の資格を有しており、福祉専門職として採用された者が 2 名（若手 2 名）いる。うち 1 名は精神保健福祉士も持っている。
- ✓ 虐待対応専門員は正規職員としては、若手が 2 名（20 代、30 代が 1 名ずつ）いるほかは定年間際の高齢の方が 1 名。その他は高齢の再任用職員と任用が 1 年ごとの会計年度任用職員となっている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
 - ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- （本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- （例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
- ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
- ➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。
- ※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。
- （本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
- （福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
- （※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定）
- ✓ 課内の正規職員の福祉専門職は、2人とも本部署が入庁1部署目である。他の職員は、他の部署を回りつつ、相談支援業務に従事している。
 - ✓ 子ども家庭総合支援拠点担当の正規職員のうち、福祉専門職採用ではない者は2名いる。1人は保育士としての経験を有する係長職、もう1人は社会福祉士資格を有しており、ケースワーカー、障害福祉所管部署等の経験を有する。社会福祉士等、ソーシャルワークの有資格者の区分で採用されている者以外でも、資格や経験で福祉分野に関わりがある者が着任している傾向が強い。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
 - ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- （本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲

・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など

(再任用職員をS Vとして位置づけ)

- ✓ 保育士出身で、子ども家庭相談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課長級の職員が退職する際、S V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。具体的には日々の業務中や、受理会議・個別ケース会議の場で各プロセスに応じた個々のケースに係る話し合いを行う場で、個別のケースについて助言を行っている。さらに緊急性の高いケースを多く取り扱う部署であるため、他機関との連携等も含め、個別ケースが抱える危険性に組織として気づけるように留意している。
- ✓ それ以前も同じ職員が管理職として課内職員の相談に乗っていたが、子ども家庭相談を取り巻く課題が複雑化していること、また会計年度任用職員等も含め、新しく職員が配属される機会がたびたびある中で、個々のケースに対する判断を組織として行っていくことが重要だと考えた。
- ✓ 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S V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。
- ✓ 他に保育士出身の係長が課内でスーパービジョンを行っている。スーパービジョンを担う職員の要件は決めていないが、長年の経験があり、ケース対応が可能な者が対応している。また都道府県レベルで年1回程度、S V向けの研修が開催されており、テーマによっては参加している。
- ✓ 専門資格を有していても、子ども家庭相談業務の経験が少ない職員は、背景（家族等）も含めて、個別ケースの状況を俯瞰的に理解した上でアセスメントを行うことに課題がある傾向があると感じる。ケースの俯瞰的な理解は、極めて重要であり、かつ難易度の高い業務であるため、複数の目で確認することが重要だと感じる。
- ✓ なお外部の専門家によるスーパービジョンも実施している。例えば月1回外部の弁護士に来てもらい、個別のケースについて相談する機会を設けるとともに、実務者会議にも同席してもらっている。また病院に勤務しているソーシャルワーカーの精神保健福祉士に、会議後に個別で見立ての方法等について、助言頂いている。さらに保健師と、課内の職員で、研修形式で勉強する場を設けている。外部の専門家にS Vを依頼すると、客観的な判断をしてもらえる上に、社会情勢を熟知しているため、今までの経験だけでは対応が難しい点を助言してもらえる。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況

・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など

・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など

- ✓ 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S V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。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

（本ヒアリングは「４.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

（例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

（本ヒアリングは「４.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

５．人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

・人材育成の取組について、経年で感じている変化

・奏功している点、課題と認識している点など

- ✓ 会計年度任用職員等は年度ごとに採用する形態をとっており、年度途中で退職するケースが散見される等、安定した対応がしづらい。可能なら正規職員や任期付き職員で対応したいと感じており、実際に任期付職員（任期３年）に変更しようとしたものの、人事関係部署から、人件費に係る補助対象が会計年度任用職員に限定されていることを理由に却下された経緯があるため、国の補助対象の範囲は、人事関連事項について人事担当部署と交渉する際、大きな課題となると感じている。なお特に心理士は、会計年度任用職員のための採用となりがちである。
- ✓ 現状は、上記課題の中で、会計年度任用職員にできるだけ長く勤務し続けてもらえるように留意している。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

（本ヒアリングは「４.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

13. M 市

自治体区分

政令市

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 子ども青少年局子ども青少年育成部は、「子ども企画課」「子ども育成課」「子ども家庭課」からなる。子ども企画課は主に局内の総合調整・子ども及び青少年に係る施策の企画立案及び調整を、子ども育成課は主に子どもの健全育成及び地域における子育て支援に係る企画立案、調整及び推進子育て支援施策の実施を、子ども家庭課は児童、母子、寡婦及び父子の福祉及び措置児童に係る児童福祉施設に関する業務等を所管。子ども家庭課の具体的な掌握業務は、以下のとおり。

- いじめ問題再調査委員会、子どもの貧困対策

- 家庭福祉係：

児童、母子、寡婦及び父子の福祉に係る事務の企画、指導及び総括、ひとり親家庭等の自立支援等、ひとり親家庭の相談業務の総括、児童福祉施設（母子生活支援施設及び助産施設に限る。）の設置の認可並びに休止及び廃止の承認、児童福祉施設（母子生活支援施設及び助産施設に限る。）の指導及び監督、児童福祉施設（母子生活支援施設及び助産施設に限る。）の整備及び助成、児童福祉施設（母子生活支援施設に限る。）に係る措置費等の支弁、措置実施機関（母子生活支援施設及び助産施設への措置に限る。）の指導及び監督、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和 39 年法律第 129 号）に規定する社会福祉事業（他の所管に属するものを除く。）の届出、児童手当及び児童扶養手当に係る事務の総括、子ども手当に係る事務の総括、交通遺児手当、女性相談業務（ドメスティック・バイオレンスに係る相談を含む。）の総括、当市 DV 対策連絡会議、配偶者暴力相談支援センター事業、所管に係る電算処理の企画調整及び電算システムの管理、所管の業務に係る保健福祉総合センターとの連絡調整

- 子ども養護係

児童福祉施設（他の所管に属するものを除く。）の設置の認可並びに休止及び廃止の承認、児童福祉施設（他の所管に属するものを除く。）の指導及び監督、児童福祉施設（他の所管に属するものを除く。）の整備及び助成、児童福祉施設（他の所管に属するものを除く。）に係る措置費等の支弁、一時保護所及び里親に係る措置費等の支弁、措置実施機関（要保護児童への措置に限る。）の指導及び監督、家庭児童相談業務の総括、児童虐待に係る関係機関との調整、社会福祉審議会（児童措置審査部会、里親審査部会及び子ども虐待検証部会に限る。）、要対協調整機関担当部署、里親制度の推進、子ども・若者総合相談センター及び子ども・若者支援地域協議会、所管の業務に係る保健福祉総合センターとの連絡調整、子ども相談所との連絡調整、児童自立支援施設、課内の他の係の所管に属しないこと

- ✓ なお、子ども青少年局内には、子ども青少年育成部のほか、子育て支援部、子ども相談所がある。子育て支援部は保育施策、子ども相談所は子どもに関する相談対応・虐待対策・一時保護等を担当する。
- ✓ 子ども青少年育成部子ども家庭課は当市の児童福祉に係る施策や制度の設計を担う。一方、子ども相談所は児童虐待や非行など 18 歳未満の子どもに関わる相談に対し専門的な指導援助を実施するほか、児童養護施設における入所児童等に関する業務を担う。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

- ・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署
- ・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など
 - ➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。
- ✓ 自己申告制度等の人事制度を通じて、職員自身の配置・異動に係る意向を踏まえ、所属長が人事部へと報告する。職員自身の意向の反映については人事部内での決定となる。
- ✓ 子ども家庭相談に従事する人材については、児童福祉や児童学等を専攻した学歴がありかつ児童福祉の増進に熱意のある職員が望ましい。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 健康福祉局、子ども青少年局及び各区保健福祉総合センターの社会福祉分野で働く職員に対して、同市職員の人材育成の指針である「当市人材育成基本方針」により、職場研修の充実や人材開発課研修への参加促進など、積極的に人材育成に取り組んできた。
- ✓ その一方で、平成 13 年度より採用を行ってきた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「当市人材育成基本方針」を補完することを目的として、平成 26 年に「社会福祉職員人材育成方針」を策定した。
- ✓ その後、一定の年数が経過していることから、健康福祉局生活福祉部地域共生推進課をとりまとめ課として、社会福祉職員で構成される福祉連携協議会において内容の改定を検討しているところである。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- ✓ 現時点においては、行政組織の存在意義は行政課題の解決（市民ニーズへの対応）であると考えられる。したがって、行政組織における社会福祉職員の人材育成の目標は、当該職員の持つ専門性をより高めながら、超高齢化・核家族化の進展や経済状況等の社会環境の変化とともに変容する行政課題に柔軟に対応できる社会福祉職員を育成することとしている。さらに、これによって市民サービスに還元することが人材育成の最終目標である。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例

- ✓ 現在、正規職員 35 名が在籍している。うち、福祉分野（社会福祉士・精神保健福祉士、児童福祉司と同様の資格を有する者、教員免許を有する者、社会福祉主事任用資格）の有資格者が 23 名、また福祉専門職採用が 17 名である。
- ✓ 保有資格別/経験年数別の人数は、以下のとおり。子ども相談所、生活保護、障害等の経験を経たもの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。

		福祉分野での業務経験年数※			
		初任者 (1 年未満)	1 ～ 3 年目	4 年以上	管理者
保有資格	社会福祉士・精神保健福祉士	人	人	1 4 人	1 人
	児童福祉士と同様の資格を有する者	人	人	4 人	1 人
	教員免許を有する者	人	人	人	1 人
	社会福祉主事任用資格	人	人	人	2 人
	上記以外	人	人	人	人

- ✓ 福祉専門職として採用された場合、異動の範囲は原則として本庁・区役所含めて福祉に関する部署内である。ただし、若い間に様々な経験を積めるよう、区役所の相談窓口の他の分野（高齢、障害、児童）や本庁の福祉部門に配置するようにしている。たとえば、以下のような異動の実績がある。
 - 子ども相談所 10 年→子ども家庭課(本庁課)、
 - 一時保護所 8 年→子ども相談所 2 年→区子育て支援課
 - 区役所生活保護担当 5 年→子ども相談所、区役所生活保護担当 5 年→区子育て支援課
- ✓ 福祉の仕事は生活に関わるため、様々な分野の知識・経験がソーシャルワークに生かされると考える。また、庁内外の多くの機関に関わることにより連携もしやすい。そうした経験を経て本庁課で予算策定や政策立案に関わることで、社会資源の開発を実感できる。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
- ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 人材の定着（離職防止）のために、自己申告による異動希望ヒアリングや、人事担当部署が実施するメンター制度を導入している。これは、福祉専門職も利用できるものである。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
 - ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 見立て力の向上のために、グループによる事例検討で講師（外部の専門家）の助言をもらう機会を設けている。
 - ✓ 本取組は、事例発表者のみならず、他の参加者にとっても学びの機会になる。また、助言を通じて、社会資源開発の可能性が広がる。たとえば、ボランティアの活用や社会福祉協議会の CSW（コミュニティソーシャルワーカー）との連携等は、同市でも取組可能であるという気づきを得た。
 - ✓ そのほか、組織内では、係長等が S V（スーパービジョン、以下「S V」という）的役割を担う。具体的には、係長等が新人者や対応困難ケースにおいて同行訪問・個別ケース検討会議への同席、関係機関との調整等を行う。
 - ✓ 係長等による S V は、教育的機能が中心となっている。たとえば、区子育て支援課が進行を担う個別ケース検討会において、S V 的役割を担う者は、新人者等の役割をとってかわるのではなく、彼ら・彼女らが機関の果たすべき役割や情報をうまく伝えられなかったとき、進行をサポートしたりする。こうした会議や同行訪問時のサポートの後に振り返りを行うことが、新人者等の教育に効果的と考える。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ✓ 外部専門家を招いての事例検討を実施している。新人の見立て力を重点的に向上させる目的で実施するものであり、着任 4 年目までは事例提出を必須としている。経験者（4 年目以上の職員）も、助言者としての学びを得るため参加している（事例発表は任意）。
- ✓ 研修として、新人者向けの新採研修のほか、知識習得や面接技術向上のための研修、虐待通告の初動対応のための研修、子ども相談所との合同研修、DV 担当者との連携のための研修等を行っている。知識習得は経験年数は問わず参加可能としているが、面接技術等の専門研修は経験年数の条件を設定している。また、虐待通告の初動対応は管理職も含め新任職員には可能な限り参加を促している。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- ✓ 個別ケース検討会では、ホワイトボードを活用し、各事例の詳細を視覚化して見立て力をつける。また、職場の事例検討（OJT）でホワイトボードを活用する場合もある。言葉のみによる確認ではなく状況を可視化することによって、情報や見立てを共有できて参加者全体のレベルアップにつながると考えている。可視化すると情報の偏りや不足しているのが何かがわかりやすい。
- ✓ 子ども相談所と区役所子ども家庭福祉担当との間での人事異動による人材交流を図っている。区の子育て支援課が子ども相談所に緊急一時保護を依頼する場合や、子ども相談所が区子育て支援課に支援依頼をする場合、同市では児童相談所への送致ではなく送致書や通知書による処理を行っていない。お互いの立場や対応の考え方を理解するためにも、人事交流は有効と考えている。同市の要対調整機関担当部署の正職員 35 人中 11 人が子ども相談所経験者である。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- ✓ 福祉の直接支援を経験した福祉専門職が係長になることで、現場の課題などが良くわかる。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 初任者研修は、初期の人材育成の重要性により意識的に分類し実施しているが、それ以外の取組について役職別、経験年数別等の区分を明確にして取り組んでいるわけではない。現状、効果分析まで行っていない。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 現在のところ、子ども家庭福祉分野に限定した人材育成については考えていない。福祉職に共通する目標は、2 の人材育成計画に記載のとおり。

14. N市

自治体区分

中核市

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 子ども家庭福祉分野はもともと福祉保健部内に所管されていたが、「妊娠、出産、子育てに不安を抱える妊産婦や産後鬱、虐待の疑いのある事例が増えてきていることから、保健・医療・福祉・教育等の関係機関の顔の見える関係づくり行い、切れ目ない子育て支援体制を構築するための組織再編」を行うため、平成 29 年にこども家庭部が新設された。
- ✓ 子ども家庭相談は、同部内のこども健康課・児童相談係（正規職員 9 名、会計年度任用職員 2 名）にて担っている。同じ課内に、母子保健係（正規職員 5 名、会計年度任用職員 4 名）がある。
- ✓ 管内に子ども家庭総合支援拠点（中規模型）を児童相談係内に設置しており、子ども家庭支援員 3 名、虐待対応専門員 5 名、心理担当支援員 1 名、事務職 2 名を配置している。
- ✓ 児童相談係の正規職員 9 名中 8 名は専従の職員である。（兼務の職員 1 名は、新型コロナウイルス感染症ワクチン接種業務と兼務している）これは子ども家庭総合支援拠点の専門性の強化を図ることを目的としており、多様な有資格者が配置されることで、職員間でそれぞれの専門的な知識を活かし、相互に補完する情報共有を図ることができていると感じている。
- ✓ 児童相談係内には社会福祉士の資格を有する正規職員が 2 名おり、実情の把握、相談対応、虐待相談、虐待が認められる家庭等への支援、他関係機関等との連携及び調整を担っている。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 職員課が担当しているが、保育士の研修派遣候補者選定はこども家庭部、保健師・社会福祉士の研修派遣候補者選定は福祉保健部が担当している。
- ✓ 職員課からこども健康課に対して、異動に関するヒアリングがある。ただ異動期間に関しては、標準的な在職期間による異動が基本となっているため、児童相談所に派遣されて研修を経験した職員が数年後子ども家庭福祉における相談支援業務とは関わり少ない職場に異動する等、専門性が非常に高い職場でありながら、経験の蓄積や専門性の継承が十分でないと思われる点に課題を感じている。

2. 人材育成計画等の策定状況

- ✓ 専門職の人材育成計画を検討したことはないが、専門性や組織力をより一層向上させるものであれば、必要であると認識している。
- ✓ 自治体の人材育成計画を策定する際には個人の適性にも配慮しなければならない点が課題となるだろうが、上司が福祉専門職でない場合など効果的な指導が難しいとき、組織的、体系的な仕組みが必要となると感じる。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
(福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等)
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
(※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定)
- ✓ 平成24年度から福祉専門職採用を開始した。近年の多様化・複雑化している福祉行政に専門的見地から対応するため、福祉分野における専門職として、「行政（社会福祉士）」の採用を始めた。
- ✓ 行政（社会福祉士）区分で入職した者も、全部局が勤務部署となる可能性があるが、福祉保健部・こども家庭部に配属されるケースが多い。処遇・昇格に関しても特に異なる点はないが、有資格者であるため専門的な知識を持つという点では強みはあると思われる。
- ✓ 子ども家庭相談を現在担う職員のキャリアパスの実例としては、以下の通り。
 - 病院の医療相談室→生活支援（生活保護）業務→児童相談所研修派遣
 - 保育士業務→児童相談業務→児童相談所研修派遣
 - 生活支援（生活保護）業務→児童相談業務
 - 保育士業務→児童相談所研修派遣→児童相談業務
 - 保健師業務→児童相談所研修派遣→児童相談業務

人材の定着に関する状況

- ✓ 特筆すべきものはなし。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲

・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など

- ✓ 児童相談所を経験した職員が、他の職員のケース対応に関する相談に対応し、助言や指導する中で後進の育成や技術の継承を図っている。

法定研修・法定研修外の実施状況

・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の実施状況

・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）

・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など

- ✓ 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修には、研修を受講していない職員が受講している。対象者である正規職員 7 名に対し 4 名が受講済である。法定研修中は業務を離れ、相談体制が手薄になる可能性があるため、他の職員が電話対応などをサポートしている。
- ✓ 平成 18 年度から、管轄都道府県が所管する児童相談所に 2 年間、職員を派遣している。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。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。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

- ✓ 福祉に関する業務を経験することにより、分野横断的な知識や技術を備えることができる。
- ✓ 一般行政に関する業務を経験することにより、法律や制度への知識を深めることができる。
- ✓ 児童相談所への研修派遣を経験することで、子ども家庭総合支援拠点と児童相談所の役割などを俯瞰して理解することにつながると考えられる。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

（例）・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

- ✓ OJT にて、相談対応や書類作成など、業務に必要な経験を培っている。
- ✓ 児童相談所の派遣研修を経験した職員からの助言や指導により、専門性の継承を図っている。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ✓ 特段言及なし

15. O 区

自治体区分

特別区

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

- ✓ 児童福祉課のうち、児童相談所設置に関する係以外が、子ども家庭支援センターとして機能している。さらに、そのうちひとつの係が、要対協の調整機関である。
- ✓ 子ども家庭総合支援拠点（子ども家庭支援センター）は区の虐待通告機関としての機能を有しており、平成 12 年の開設当初から正規職員が専属で対応を行っている。
- ✓ 虐待や少年非行に対応する際に、子ども家庭総合支援拠点職員のサポートを行うため、自治体から警察に依頼をして警察勤務経験者を紹介してもらい、会計年度任用職員として任用している。

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

- ✓ 近年は児童相談所の開設を控えており、児童相談所の運営に向けた人員要望を、所管課が人事担当部署と調整を行っている。人事担当部署には最大限の配慮をしてもらっていると感じている。
- ✓ 人事担当部署の管理下にはあるが、福祉職や心理職等専門職の全庁的な配置調整は、健康福祉部が事務局を担っている。また、部内配置に関しては、部の庶務担当課が配置調整を担っている。

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

- ・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ
- ・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等
- ✓ 2019年に、福祉専門職の人材育成プランを策定している。策定にあたっては自治体内の福祉専門職職員に実施したアンケート調査結果を踏まえ、福祉・保健・子ども・地域福祉の担当部署に所属する、副参事～主査・係長級の職員による会議を開催し、議論した。
- ✓ 2020年度には新たに児童相談関係職員人材育成・研修計画を策定したが、その際にも、上記の福祉専門職人材育成プランの策定に関わった職員のうち、現在児童福祉課に所属する3名が関わっている。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

- （例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス
- ・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など
- ➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。
- ※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。
- ✓ 採用からおよそ10年間を「育成期」として、現場経験と行政職員として必要な事務処理能力を身に付ける期間を設け、計画的なジョブローテーションによる育成を図り、育成期で基礎を身に付けた後は、それぞれが希望する分野で活躍の場を広げ、その力を発揮していくことを想定している。

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

- ・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況
（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）
- ・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例
（※現職員のうち3年目までの職員、中堅職員、SV等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3例程度の事例をあげていただくことを想定）
- ✓ 福祉専門職の全庁的な配置調整は、健康福祉部が事務局を担っている。職員配置については当該職員の希望やキャリア、勤続年数などを考慮して全体調整を行っており、可能な限り、本人の意向や特性を参考に配置している。
- ✓ 福祉専門職は、福祉職が配置されている部署間をローテーションで経験し、福祉専門職の様々な業務を習得してもらうこととしている。

人材の定着に関する状況

- ・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景
 - ・人材の定着を目的として行っている取組 など
- ✓ 2020 年度、児童相談関係職員人材育成・研修計画を新たに策定し、児童福祉司、児童心理司、一時保護所職員の職種別・段階別の到達目標や研修例を整理した。2021 年度は、R4.4 に配置が義務化される保健師を含めた医療職についても追記したが、その中には、各職種の専門性向上はもちろんのこと、異動範囲が限られる中でも、職種にかかわらず、組織の一員として身に付けておく必要のある事柄や組織全体で取り組むべき事柄を盛り込んでいるほか、今年度は、メンタルヘルスに関し、児童福祉分野に特化した研修等を実施している。
- ✓ 上記項目のとおりローテーションで様々な業務を経験してもらい、その中で本人が意欲・関心の高い業務を見出して、キャリアを積んでいくことを目指している。当初から特定業務への専門性が高く、特性が認められる場合は、エキスパートとして育成していることも想定している。

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

- ・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲
 - ・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など
- ✓ 所内に、子ども家庭支援センターで長年勤務していた職員、児童相談所の S V 経験者等、S V ができる職員が 4 名在籍している。その他、月 2 回、児童相談所 OB であり、当該分野を専門とする研究者から外部 S V を受ける機会も確保している。いずれも、児童相談所開設を見据えての取組で、OJT、個別ケースの S V、グループ S V、グループラーニングプロセスなどの手法をケースと担当者に応じて実施しており、それらを調整する担当者も別途設けている。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
 - ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など
 - ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など
- ✓ 特別区が共同設置する特別区職員研修所とは、当該課職員が研修委員になっていることもあり、現場ニーズ含めて意見交換を行って、特別区のスケールメリットを活かした研修体制の構築に務めている。また、特別区では各区が主催する研修について相互に参加を受け入れることがある。特別区の児童相談所開設に伴い、相互受け入れの機会が増えている。
- ✓ 児童養護施設等に短期間職員を派遣した。該当職員は施設の業務内容や児童に係る対応を学び、庁内に戻った後、学んだ知識・経験を児童相談所開設準備に活用している。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

- 例）・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み
- ・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

- ✓ 当区が考える児童福祉の専門人材については、当区児童相談関係職員人材育成・研修計画に記載したとおりです。この経験は福祉に関するソーシャルワーク全般に有効と考えますが、行政職員として政策にどう反映していくかは今後の課題である。

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

- (例) ・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか
- ・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など
- ✓ 自治体の人事担当部署で実施する研修については、福祉関連に関わらず積極的な参加を促している。また、基本計画策定や予算編成に係る情報、区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。

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

管内の子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に対する現状認識

- ・人材育成の取組について、経年で感じている変化
- ・奏功している点、課題と認識している点など
- ✓ 当自治体が高齢者や研修に力を入れていることは、周辺自治体を含めて少しずつ認知されてきていると感じている。児童相談所開設を控えて、年齢、職種、経験が異なる人材が全国から集まっていますが、研修を通じて職員の知識や意識の標準化が図られている。
- ✓ 一方で、現場中心の職員集団であることで、記録や事務処理等の課題はあり、その面の研修や現場職員を支える組織作りが重要であると感じています。

子ども家庭福祉分野ソーシャルワーク人材の育成に関する今後の取組方針 など

- ✓ 児童相談関係職員人材育成・研修計画については、最新の知見を踏まえつつ、毎年の更新（ブラッシュアップ）を予定しています。周辺領域や組織を巻き込んだ人材育成や、社会情勢に合わせた最新の知見を学び続ける姿勢が重要と考えている。

16. 岡山県

自治体区分

都道府県

1. 自治体内の体制について

省内の組織構成

・庁内の組織体制における子ども家庭相談を所掌している部署（児童相談所、子ども家庭総合支援拠点（設置有の場合）、要対協調整機関担当部署。以下調査対象部署とする）の位置づけ、所掌業務

➡ 児童相談所設置市の場合、児童相談所機能と支援拠点機能をどのように有しているかも確認する。

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

調査対象部署の人事関連事項の所掌体制

・調査対象部署の人事関連事項を所掌している部署

・採用、異動、人事交流等に関する要望を行う機会があるか、実質的な方針決定の方法 など

➡ 人事関連事項に関する権限の配置状況を確認する。

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

2. 人材育成計画等の策定状況

人材育成計画等の策定（経緯）

・人材育成計画等を検討したきっかけ、検討の流れ

・人材育成計画等の検討に参画した関係部署・関係機関、すり合わせの方法等

- ✓ 平成 19 年に県内で発生した死亡事例について、第三者による検証委員会が開かれ、県に報告書が提出された。
- ✓ 上記検証委員会の中で県に対し福祉専門職の採用状況について年齢別、年代別データを提出する要求があり、当時の全国的な行革の影響（県有福祉施設の民営化等）を受けた福祉専門職の採用抑制や労務構成の偏りがつまびらかとなった。それは中長期的な視点から見ると、児童相談所業務を担う福祉専門職が近い将来不足することを指示しており、委員会からは県に対して批判的な意見が出された。その結果、翌年度から「児童福祉司」として福祉専門職の採用が再開されている。（それ以前は、施設指導員（児者のケアワークを担う）としての採用していたが、採用区分を「児童福祉司」に特化した。）児童福祉司として福祉専門職の採用を再開するまでの空白期間の職員層は現在も薄く、そのため採用年齢を幅広く設定し、キャリアのある中途職員の積極的な採用に取り組んでいる。
- ✓ なお、同じ時期に岡山市が政令市に移行し、児童相談所を設置することに伴い、改めて県の児童相談所の体制を検討する必要性が生じていた。そこで当県内 3 か所の児童相談所長、福祉相談センター（中央児相等の福祉関係の相談機関が集まった組織）のセンター長、総務企画課（この時期に企画部門がセンター内に設置された）を構成

委員として、平成 20 年度から児童相談所等のあり方に関する検討委員会が再開（委員会は、昭和時代から設置）され、平成 22 年から 23 年度にかけて児童相談所職員の人材育成のあり方について検討が行われた。

人材育成計画等の背景にあるキャリアイメージ

（例）・福祉専門職としての専門性と行政職としての経験・能力のバランス

・子ども家庭福祉分野 SW 人材の専門性として重視する経験、能力 など

➡当該自治体が描いている人材像、人材活用の全体像を確認したい。回答困難な場合は、以降の聞き取り内容を踏まえ事務局で整理したものを後日確認いただく。

※人材育成計画等について既存資料を提供／入手している場合は、以降、それを参照しながら聞き取りを進める。

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

3. 職員の人事関連状況について

人材の採用～処遇等の状況

・子ども家庭相談を担う職員の採用・配属、異動、昇任・昇格、処遇等の状況

（福祉専門職採用等の場合、一般行政職と比較し、どのような違いがあるか等）

・子ども家庭相談を担う職員のキャリアパスの実例

（※現職員のうち 3 年目までの職員、中堅職員、S V 等が、貴自治体において実際にどのようなキャリアパスを経験されてきたか、3 例程度の事例をあげていただくことを想定）

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

人材の定着に関する状況

・子ども家庭相談を担う職員における離職等の状況、背景

・人材の定着を目的として行っている取組 など

（本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛）

4. 職員の人材育成のための取組について

スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況

・スーパービジョンの実施体制、実施方法、・スーパービジョンの範囲

・スーパービジョンを機能させるために重要と考えること・工夫、取組課題など

✓ 児童福祉司 5 名から 6 名が班員となり、1 つの班を構成している。各班には、班長として S V 1 名を配置している。

✓ スーパービジョンの方法については、英国の「4×4×4 統合モデル」を活用した、独自の方法の開発の取組を継続しな

がら試行的に実践へ導入している。

- ✓ 経験の浅い児童福祉司の増加により、S Vの役割は増々重要なものとなっているが、困難ケース等を担当しながら指導及び教育に集中することは、かなり負担が重いと感じている。そのため、S Vが専任で指導及び教育を行うことができるよう、配置標準を見直すとともに必要な財源措置を講じるよう国に対して要望を続けているところである。

法定研修・法定研修外の取組の活用状況

- ・職員の人材育成を目的とした、法定研修・法定研修外の取組の実施状況
- ・上記の対象となる職階の受講状況（全体に占める受講割合など）
- ・取組による効果・課題、促進のための工夫、取組課題など

（研修体系について）

- ✓ 体系的な人材育成研修とするため、児童相談所の経験年数別に5つのステージに分け、必要な研修内容を決めて実施している。研修体系を策定する際には、新任から管理職まで幅広い年齢層の現場職員に、児童相談所で相談支援の実践活動を展開するためには、どのような経験と教育が必要か、また、どのような人材育成研修を受けてきたのかについてヒアリング等を実施し、報告書にまとめ、県保健福祉部長へ手渡している。
- ✓ 体系的な人材育成研修の策定にあたっては、県の児童相談所における先進的な取組等の歴史と、国の通知「児童相談所及び市町村の職員研修の充実について」（平成24年2月23日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長通知）、英国のソーシャルワーカーの人材育成の取組、静岡県・神奈川県・東京都の人材育成の取組等を参考にしている。
- ✓ 体系的な人材育成研修の導入当初は、児童相談所の職員として相談支援業務に携わった経験年数ごとに、新任者・初級・中級・上級・専門・管理職とステージを分けていたが、年配の職員は施設でのケアワークの経験が長く、それが加味されないため、ステージ分けの方法と名称に納得がいかないなど、研修内容以外の部分で不満が続出した。そのため、翌年度からはステージの名称のうち、初級・中級・上級をⅠ・Ⅱ・Ⅲへと変更した。また、現在は所内での調整の結果、相談支援業務に限らず、一時保護所の勤務経験等を含む、児童相談所職員の経験年数でステージを分ける方法へ変更している。

（研修企画部署について）

- ✓ 最初は、総務企画課が研修企画業務を所管していたが、平成24年度に中央児童相談所内に子ども養護班が設置されたことに伴い、総務企画課と共同で業務を担うこととなり、平成27年度からは子ども養護班が単独で業務を担うこととなった。
- ✓ 設置当初、子ども養護班は研修業務を専門に実施していたが、里親委託の推進等の業務が増え、現在は他業務も担う状態となっている。

（研修企画に関する工夫）

- ✓ 中央児童相談所の養護班が、毎年4月に研修計画を策定する際に、県が独自に定めている児童相談所職員の人材育成基本方針に沿って、児童相談所職員としての経験年数が10年以下の職員には習得してほしい内容、11年以上の経験を有する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検討している。新任研修以外は毎年、各研修の内容を変えるべきか否か、というところまでかなり入念に検討している。
- ✓ その上で、各内容の講師として最も適任の人物を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、グループワークや事例検討、ロールプレイ等の方法を採用するなどして、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、また職員同士が互いに学びあうことを理想としている。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している。また、他自治体の児童相談所職員も講師として積極的に招聘しており、依頼する際には、「将来児童相談所の中核を担う見込みがある若手から中堅職員」を推薦してもらい、同じ相談支援の実践者の視点から、研修内容について一緒に議論する形式を採っている。一方で、このような県としての方針に共鳴してもらえ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、書籍を読み込むなど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。
- ✓ 研修企画は、かなり難易度の高い業務である。特に当県は国の法定研修要綱が作成される前に研修体系を作り上げていたため、県内で策定していた体系的な児童相談所職員の人材育成研修に法定研修の枠組を新たに組み込む作業がかなり大変であり、児童心理司や保健師、一時保護所職員等の専門研修の実施回数を減少させるなど、大きな影響があった。

（研修実施に関する工夫）

- ✓ 研修の参加者は、各児童相談所の連絡調整係が取りまとめ管理している。連絡調整係は班長級（ＳＶ）で、各児童相談所内の状況もかなり熟知している。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、県が独自に定めている児童相談所職員人材育成基本方針に沿って、追加研修や専門職員（児童心理司、保健師、一時保護所職員等）への研修を実施している。
- ✓ 各職員が受講を必須とされているもの、また各職員が受講を希望したものについて、研修を確実に受講できるよう、連絡調整係が組織を代表して業務との調整を実施している。
- ✓ 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、研修受講の後はステージⅠ以上の職員には、何を学び、何を現場に活かすのかについてレポートに書いてもらう。（自分自身を見つめ直す趣旨に照らし、レポート形式としている）ただ、それだけで現場の実践に活かすのは難しいため、各児童相談所内のＳＶによるスーパービジョンやＯＪＴの実施を通じて実践に活かせるように補完している。

（岡山県児童虐待防止対策行動計画について）

- ✓ 平成 28 年に「岡山県子どもを虐待から守る条例」が制定されたことを受けて、児童相談所をはじめとする児童虐待防止に携わる機関や県庁担当課には、毎年度行動計画を策定することが求められるようになっている。現在は、こうした機会を活用して、「具体的な取組の内容をとりまとめて県民に報告する」、「人材育成研修の報告書を全国の児童相談所へ配布する」などの取組の積極的な展開について報告している。近年、コロナ禍での虐待防止に関する取組等は、県議会で質問として取り上げられる機会も多いが、そこで人材育成の重要性等について丁寧に答弁を行うことで、取組を県民に広く知ってもらい、予算確保等につなげるためのよい機会となっている。
- ✓ ミクロ視点やメゾ視点でのソーシャルワーク実践は重要だが、それを対外的に発信し、制度や施策等に反映するなど、課題の解決に向けたリソースを創出するマクロ視点の実践へと展開させていくことが必要であり、そうしたことを学んでもらう意味でも人材育成は、重要な業務だと感じている。
- ✓ 人材育成研修を定着させていくためには、研修を組織文化として醸成することが極めて重要であり、これが引き継がれるサイクルを確立するためには、3 年から 5 年程度は粘り強く取り組み続ける必要がある。その際には、特に管理職の理解を得ることが大切となる。
- ✓ 若い世代は、研修を通じた専門性向上を目指す一方で、業務が多忙すぎてなかなか自らの資質向上のために時間

を割けないことが課題である。体系的な人材育成の実現のためには、組織として全面的なバックアップが不可欠であり、研修文化の醸成について、本事業の成果物の中に記載が必要ではないか。

- ✓ 人材育成の在り方は、その自治体の人事システムに深く関与することになる。当県での児童福祉司は、基本的に県内3カ所の児童相談所を転勤し続けることになるので、自分の担当したケースを数年後再び担当したり、顔見知りの同僚にケースを引継ぐこともしばしばある。そのため、しっかりとしたキャリアラダーの中で、専門性向上のための計画を策定することが可能だと考える。一方で他自治体では一般行政職が児童福祉司を担うこともあり、その場合、人材育成の重要性が組織として薄れる可能性が強まるのではないか。自治体のキャリアパスの在り方を考える上では、自治体の人事システムについても留意が必要だと思われる。
- ✓ 当県では、今後 PCF のキャリアラダーを基に、人材育成の在り方の見直しに取り組んでいる。

ソーシャルワークの力量向上のために必要と考える経験・能力の習得方法

例) ・社会福祉の関連領域を経験することによる強み、弱み

・ケアワークを経験することによる強み、弱み など

(本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

所掌業務全体を遂行する上で必要と考える経験・能力の習得方法

(例) ・関係機関との関係構築、調整に必要な経験、能力をどのような場で培っているか

・行政職としての経験、能力をどのような場で培っているか など

(本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

5. 人材育成に関する現状認識、今後の展望

(本ヒアリングは「4.職員の人材育成のための取組について」を集中的に聞き取ったため、本項記載は割愛)

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・
キャリアパスに関する調査研究
報 告 書

2022(令和4)年3月
みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
住 所:〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3
電話番号: 03-5281-5404