

子ども家庭福祉に関し
専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関する
ワーキンググループ
第3回議事録

子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ
第3回議事次第

日 時：令和2年6月19日（金）15:00～18:00
場 所：局大会議室（オンライン開催）

1. 開 会

2. 議 事

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について

3. 閉 会

○前川虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第3回「子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ」を開催いたします。

委員の皆様には、お忙しい中御参加いただきまして、誠にありがとうございます。本日はウェブ会議にて開催させていただきます。

委員の出欠につきましては、村松委員から御欠席される旨の御連絡をいただいております。

なお、今回から、我妻委員の後任として加藤久美子委員、園田委員の後任として森井啓委員に御出席いただいております。

また、今回は、海外事例文献調査を行っていただきました三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社にも御同席いただいております。

それでは、これより先の議事は山縣座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○山縣座長 皆さん、こんにちは。こんな形の会議になりましたけれども、顔を合わせたの会議より話しやすい部分が少し抑制されるかもしれませんが、できるだけ自由に従来どおりお話をいただけたらと思っています。

本日の議事案件につきましては、お手元に既にメール等で届いていると思いますけれども、事務局からまず資料の確認をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○前川虐待防止対策推進室室長補佐 それでは、資料の確認をさせていただきます。

配付資料は事前に送付させていただきましたけれども、

資料1 第1回・第2回ワーキンググループにおける主な指摘事項

資料2 前回の審議を踏まえた資格に関する議論の整理

となっております。

それに続きまして、構成員提出資料といたしまして、安部委員、江口委員、栗原委員、宮島委員、森井委員から御提出いただいた資料がございます。

また、

参考資料1 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 海外事例文献調査

参考資料2 増沢委員提出資料「英国における子ども・家庭ソーシャルワーカーの資格と育成」

参考資料3 資格の例

参考資料4 資格の取得方法の例

参考資料5 児童福祉司の専門職採用実施状況

参考資料6 児童虐待防止対策の状況について

参考資料7 「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」

参考資料8 「子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の

資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ」の設置について
となっております。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

これは全て一括でお送りしておりますので、特に画面共有はしないということですので、お手元に既に送付されている資料に目を通していただけたらありがたいと思います。よろしく申し上げます。

では、まず事務局から、資料1-1「第1回ワーキンググループにおける主な指摘事項」ですね。これについては前回説明しておりますので、必要に応じて参照することにして、特に時間を取らずに、資料1-2「第2回ワーキンググループにおける主な指摘事項」と資料2「前回の審議を踏まえた資格に関する議論の整理」、さらに参考資料1の「海外事例文献調査」について一括して説明いただこうと思います。

繰り返します。資料1-2、資料2、参考資料1、これについてまず冒頭一括で説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○柴田虐待防止対策推進室長 それでは、資料1-2につきまして、御説明させていただきます。資料1-2を御覧ください。「第2回ワーキンググループにおける主な指摘事項」という資料です。

まず、左側で「1. 資格の在り方」について、前回の御意見をまとめさせていただいています。小見出しをつけておりますが、資格の対象、位置づけの御指摘をまとめています。

御紹介させていただきますが、子ども家庭福祉分野全体の資格にするべきという御意見。次のポツとして、精神保健福祉士と同じように、社会福祉士と同一の共通科目の基礎部分の上に専門科目を持ってきて、子ども家庭福祉士をつくれればよいのではないか。その下のポツですが、対象となる事例に非常に多様性があり、社会福祉資格全体がまとまっていくという潮流をベースに考えると、初任者にも求める資格は社会福祉士等の既存の専門資格を活用し、基盤とすることが現実的ではないかという御意見。次は、家庭や社会のことも見られるような幅広い視点を持った人材に対応した方がよいのではないか。社会福祉士を必須とするのは厳しいのではないかという御意見をいただいています。

次のポツからはスーパーバイザーに関連して、スーパーバイザーの実力がある人を認定する資格が一番急ぐべき。採用後に講習、実務、スーパーバイズ等を経た者に資格を付与するほうが現実的ではないか。スーパーバイザーの資格をつくるとしても、基礎となる全体の資格が必要ではないかという御意見をいただいております。

右側に、資格取得に必要な要件等の御指摘をまとめています。

今の社会福祉士の養成課程には児童関係はほとんどなく、不十分ではないか。子ども家庭福祉の教育内容や訓練内容に不足があり、上乘せする部分があるとするれば、その中身を詰めていく必要があるのではないか。資格さえあれば現場ですぐに十分な働きができるということはありません、臨床経験を踏むことが重要ではないか。自治体等有資格者をぜひ

採用したいと思うような養成カリキュラム等を経た資格を目指していくべきではないか。介入的ソーシャルワークのノウハウの取得が重要ではないか。スーパーバイザーには、精神保健指定医と同様にケースレポートのようなものを課すかという議論も必要ではないかという御意見をいただいています。

次のページをお開きください。養成ルート等に関する御指摘をまとめております。

大学4年間のカリキュラムの中で養成は十分可能ではないか。資格付与できるようなソーシャルワーカーを大学で育てるのは難しいのではないか。任用に縛りをかけないと、学校は養成に対応しないのではないか。学部の中の養成であれば、社会福祉士や精神保健福祉士の養成をしている学校において、4年生の関心が高い学生が上乗せで学ぶことが現実的ではないか。多くの学校等が対応できるように、スクールソーシャルワーカーのような形で課程を上乗せすることが考えられるのではないか。次が、養成課程は、実習なども組み込むとなると大学院に置くことになるのではないか。大学院だと授業料の問題等があり、学生を集めるのは難しいのではないかという御意見。就職後、家裁調査官補と同じようなトレーニングは難しいのではないか。児相だけではなく市町村や施設のこと知らなければいけないとなると、それぞれの場所で実習を行い、スーパーバイズを受けられるような仕組みをつくっていくことが大事ではないか。学部、大学院、専門学校等、選択肢はいろいろあってよいのではないかという御意見をいただいております。

続きまして、右側ですけれども「2.任用の在り方」についてまとめております。

児相等における任用ということで御意見をいただいておりますが、将来的には、児童福祉司は資格者を任用することとするべきだが、今働いている人は講習を受ければ試験が受けられたり、免除されたり、一定期間は資格を持たない人でもよいとするなどの経過措置は必要ではないか。10年後には有資格者が8割ぐらいになっているべき。まずは、児童福祉司の何割か、市町村の家庭総合支援拠点には必ず1人などの縛りとし、その後、徐々に増やしていくのがよいのではないか。有資格者がメインであるべきだが、任用資格を1つに限定するのは絞り過ぎではないか。資格で縛ると、現場の人材確保が難しくなるので、児童相談所の入り口はできるだけ広くし、その上で、採用後の養成システムをきちんと担保すべき。資格で縛りをかけることで人事や採用の在り方を少しずつ変えていくことができるのかということも議論すべきではないかという御意見をいただいております。

次の3ページをお開きください。スーパーバイザーについての御指摘をまとめております。

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

民間施設等のソーシャルワーカーに関して、施設のファミリーソーシャルワーカーも、

資格を持った人が優先して入れるという形を取っていくべきではないかという御意見をいただいております。

「3. スケジュール等について」、スケジュールは、資格の在り方次第であり、これが決まらなると決められないのではないかと。どこを目標にどうするかということをもとに考えた上で、資格をつくったとしても、有資格者が働き始めるまでの間は相当の時間がかかるため、その間をどうするかということも考えるべきという御意見をいただいております。

右側「4. その他」について、任用後、児相や市町村の拠点など、自治体の中の関連分野に回れるような人事の在り方を考える必要があり、特に、小さい自治体などを後押しするような制度的枠組みを考えるべきではないか。児福司は実践経験が重要であり、地方の職員は様々なケースを扱う都市部で経験ができる取組が必要ではないか。児相におけるこれ以上の実習生の受入れは非常に難しい。実習の受入れについて、例えば援助方針会議の傍聴などはできないか。義務研修が現状のままでよいのかという議論も行うべきではないか。所長の在り方や所長を支える手だても検討が必要ではないかという御意見をいただいております。

資料1-2の説明は以上です。資料2を御覧ください。「前回の審議を踏まえた資格に関する議論の整理メモ」ということで御用意させていただいております。

まず「1. 資格の在り方」に関しまして、(1)で資格の対象、位置づけ、(2)として資格の取得方法と整理しています。

1つ目の(1) 資格の対象、位置づけにつきまして、1つ目の○に児童家庭福祉分野においてソーシャルワークを担う者、2つ目の○として児童家庭福祉分野でスーパーバイズ等の指導的役割を担う者を記載しております。

まず1つ目の○ですが、児童家庭福祉分野におけるソーシャルワークを担う者について、専門性を客観的・普遍的に評価するために資格を検討してはどうかとしております。

その下のポツに、前回の御議論を踏まえて記載をしていますが、現行の社会福祉士の養成のカリキュラムでは児童家庭福祉に関する内容が十分でないということ。その資格の位置づけとしまして、2つ目のポツに、児童家庭福祉についても、精神保健福祉士の場合と同様に、社会福祉士との共通科目を基礎として、その上に必要な児童家庭福祉に関する専門的な知識・技術の修得を求め、児童家庭福祉に焦点を当てた資格を検討してはどうか。3つ目のポツに、複合的な課題を抱える家庭に対して包括的なソーシャルワークを行うことが重要であり、ソーシャルワークの資格を統一していくべきとの考えもあることに鑑みて、既存のソーシャルワークに関する資格を基礎として、さらに児童家庭福祉に関する専門的な知識・技術の修得を求め、児童家庭福祉に焦点を当てた資格を検討してはどうか、ということで御意見を整理させていただいております。

2つ目の○です。上記に併せて、つまり、今御説明した1つ目の○の児童家庭福祉分野においてソーシャルワークを担う者の資格の検討と併せて、児童家庭福祉分野でスーパーバイズ等の指導的役割を担う者につきまして、その能力を客観的・普遍的に評価するため

に資格を検討してはどうかと整理しています。

その下の括弧内のポツでこれまでの御議論を踏まえまとめていますが、児童福祉を取り巻く状況を鑑みると、まずは児相のスーパーバイザーや要対協の要となる市町村等で核となる職員の資質の担保が求められている。次のポツで、入り口は狭めず、就業後の実際のソーシャルワーク業務を通じた実践の中で、スーパーバイザーの指導の下、ソーシャルワークの技術の向上を図ることを目指し、ケースレポート等で審査を行う資格を検討してはどうかと記載をしています。

次に（２）資格の取得方法です。ただいま御説明した（１）の１つ目の○の資格と２つ目の○の資格のそれぞれについて御審議いただく論点として挙げています。

（２）の１つ目の○に、資格制度を設ける場合の資格の取得に必要な要件、資格の取得方法、養成のルートをどのように考えるか。また、２つ目の○に、どのような資格を設けるとしても、既存の資格を有する者や実務経験を有する者については履修科目や試験科目等について配慮が必要ではないかといった形で整理しております。

続いて、２枚目です。「２．任用の在り方」を整理しています。

資格の在り方と、資格者の児童福祉司等の児童福祉関係職種への任用の在り方の問題を切り分けて考えてはどうか。任用の在り方に関しては、下の２つのポツのような意見があったが、これらの意見も含めて、どのように考えていくか。

１つ目のポツは、経過措置を設けた上で、将来的に、児童福祉司の任用は資格者であることを求めているかどうか。２つ目のポツで、児童福祉司の任用資格の一つとして資格を位置づけ、徐々に資格者が占める割合を高めていくこととしてはどうかと記載しています。

「３．スケジュール」をまとめています。スケジュールについても、前回までの御議論を踏まえ記載しています。具体的なスケジュールは、資格の在り方や任用の在り方によって変わってくることから、これらとあわせて考えていく必要があるのではないか。あるべき資格の姿を考えた上で、時間軸をイメージし、そこに至るまでの筋道や手順を考えていく必要があるのではないかとして、整理しています。

資料２の説明は以上でございます。

続きまして、参考資料１について御説明をさせていただきます。参考資料１は、タイトルにもございますように、令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業におきまして、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が行いました諸外国における児童福祉司に当たる専門職等についての文献調査の概要です。

本日、調査を行っていただいた三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に来ていただいておりますが、時間の関係もございますので、私からこの調査結果に関してポイントを絞って御説明をさせていただきたいと思っております。

お聞きいただきまして、左側に調査項目、そして、横軸に調査した国名が書いています。この調査は、北米、北欧を含むヨーロッパ、オセアニア、アジア、主要先進諸国の14か国における児童福祉に当たる専門職、専門職として働くための学位等の要件、あるいは学位

取得等のカリキュラム、資格試験登録制度がある場合には、その内容等について調査をしていただいております。

まず、児童福祉司に当たる専門職として働くための学位等の要件について御説明いたします。児童福祉司に当たる専門職になるために求められる学位につきましては、ソーシャルワークの学士号を求める国が多数となっています。ただ、調査の範囲の中では、アメリカの一部の州ですとかフィンランドではソーシャルワークの修士号が必須とされています。また、オランダでは、青少年のケアの学士号または修士号を求めているということです。

学士取得等のカリキュラムに関連しまして、実習時間については、フランスでは、1年間で1,820時間、イギリスでは200日程度となっており、ドイツ、スウェーデン、オーストラリア、ニュージーランドあるいはシンガポール等は半年程度となっています。

資格や試験等の関係に関して、調査した国の多数は、この学士号や修士号を取得することによって、児童福祉司に当たる専門職として働くための要件が満たされることとなっています。

フランスと韓国におきましては、別途試験による資格等の取得を求めています。具体的には、フランスでは、専門学校の3年間の課程の修了とともに、2回の認定試験に合格することで得られる国家免状の取得が求められることとなっています。韓国では、特定の学位の取得等により得られる社会福祉士2級という資格が求められているとのことです。

また、児童福祉司に当たる専門職として働く要件として、オランダ、ニュージーランド等では、専門職の質を保証する目的で登録機関への登録を必須としており、そういった国もあります。

続きまして、資質向上に関する取組について簡単に御説明します。専門職として働くための必須要件ではないものの、アメリカ、カナダ、ドイツ、シンガポールでは、キャリアアップ等を目的として、登録機関がプログラムの修了や試験等を経て認定を行う登録制度を設けています。

更新制を取っているかどうかについては、アメリカの修士レベルのライセンス登録制度を設けている州では、その多くの州で2年ごとに更新することになっており、シンガポールでも2年ごとの更新制となっています。ドイツの登録ソーシャルワーカーは5年ごとに登録を更新することになっているとのことです。

イギリスは、後ほど増沢先生から御説明があるので割愛させていただきますが、ソーシャルワーカーの育成を段階に分けて体系化して育成をしています。

簡単でございますが、参考資料1についての御説明は以上です。

なお、今後のこのワーキングの進め方については、前回のワーキングでも御説明した方向性は、基本的には変わっていません。夏の間中まとめに向けて次回以降2～3回程度を開催し、今日は資格の在り方について御議論いただいておりますが、例えばワーキングで議論すべき人事制度、キャリアパス、あるいは研修制度や養成プログラムの充実などにつきましても御審議いただく方向で考えているところでございます。

事務局からの資料の説明等につきましては、以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、今日の議論のポイントについて説明をいただきました。最後には、このワーキング自体のスケジュールについても基本的には当初予定と変わっていないという説明でございました。ということは、逆に言うと、今後少し短期間の間に複数回開催することになる、そのことも御了解をいただきたいと思います。まず、そのことについてよろしいでしょうか。

特に手は挙がっていませんので、では、そういう方向で進めさせていただくということをおまづ御了解をいただいたとして、今日の議論ですけれども、資料2が今日の議論の柱になります。説明上、1.の(1)(2)と説明いただきましたけれども、議論はそれぞれ最初の○がいわゆるソーシャルワークを担う者、2つ目の○がSVに関するものになっています。その後、資格の取得方法になっているのですけれども、議論の進め方としては、ソーシャルワークを担う者についての資格の対象、位置づけ、資格の取得方法という形でまずやり、その後、SVについて同じような中身で議論ができればと思っています。2.以降は、この形で行きます。

今から1時間ぐらいこのことについて皆さん方の御意見をお伺いし、その後、前回お求めがあった、増沢委員にイギリスについてもう少し詳しくということでしたので、そのことについて休憩後報告をいただき、恐らく1時間強残ると思うので、さらに前段の1時間の議論の続きをやるという形にしたいと思います。だから、最初の1時間で終わるわけではないということをお含みおきいただけたらありがたいと思っています。よろしいでしょうか。

特にないようですので、その形で進めさせていただきます。

それと、委員で意見を提出いただいた方々も個別の時間は取りませんので、関連のところで挙手をしていただいて、資料等、必要があれば使って説明をいただくということにしたいと思います。

海外の情報についても、あまり混乱しないように、後半で増沢委員からイギリスの報告を丁寧にいただきますので、そこで併せて議論ができれば、質問等を受けることができればと思っています。

長々と説明しましたがけれども、最初に児童家庭福祉分野を担うソーシャルワーカーについて、資格の対象、位置づけ、取得方法等について、自由に意見交換をしていきたいと思っています。よろしくをお願いします。

津崎委員、どうぞ。

○津崎委員 今日のテーマと少しずれるかも分からないのですが、今日は資格ということが本テーマだと思います。でも、もともとのこの会議の趣旨は、児童相談所等の専門性をどう高めるのか。それについて資格を一定明確に定めれば、その専門性の担保ができるのではないかとということが前提になっていると思います。

ただ、児童相談所での長年の実務を通じて感じますのは、資格の規定が弱いから専門性が育たないというよりは、いわゆる地方自治体の行政の仕組みで、児童相談所の職員というのは公務員として採用され、そして、多くの場合はずっと定年まで勤める、そういうシステムになっています。地方自治体の基本的な異動あるいは昇格等のシステムは、行政事務職をモデルにしてつくられていまして、残念ながら、福祉の専門職もそのシステムに乗らないと昇格等の対処ができないという仕組みになっています。

だから、ある程度の資格のある人が入ったり、あるいは、中で研修を積んでも通常は3年からせいぜい5年までの間で異動してしまっていて、いわゆる児童相談所の組織としての専門力がキープできないということが一番の問題点としてあるように思います。

したがって、それを改善するには、本来は地方自治体の中に行政事務職としての人事システムではなくて、それとはまた違う形で福祉の専門職の人事システムを新たに設けて、そういうシステムとこの資格要件とをうまくリンクさせるという形で初めて資格要件が生きてくるように思います。

ただ、その人事のシステムのほうはそのままで資格要件だけをつくっても、下手をすると自治体はその資格要件者を取り込めない、あるいは取り込まない、そういう形になってしまっていて、せっかくつくった資格要件が、組織の専門性を高めるといふ形と必ずしもリンクしないということになります。今日は資格をどんな形で作ればいいのかということがポイントですので、若干ずれると思いますが、あくまで地方公務員の人事の仕組みとリンクした形でその資格が生きるか生きないのかということになっているということをお前提に踏まえておいていただかないと、資格要件だけが独立していろいろ議論されて、はい、資格要件をつくりますということで、今度は児童相談所と全国がレベルアップするかということ、そう簡単にはいかないということも踏まえた上で議論をしていただきたいというのが私の意見でございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

今の津崎委員の御意見につきましては、今日のテーマでいうと4番目のところに少し絡むのと、次回以降のところ採用の在り方とか人事システムについては柱を立てて議論しようと思っています。本来は絡めて一緒にやったほうがいい御意見かと思っておりますけれども、議論の進行上、そういうことを御了解いただきたいと思います。ありがとうございます。

では、ほかの方。

安部委員、お願いします。

○安部委員 構成員意見を送っているのでも、それを見ながら説明を聞いていただければと思いますけれども、よろしいでしょうか。

○山縣座長 了解です。皆さん、準備していただいて。よろしいでしょうか。大体大丈夫だと思います。よろしくをお願いします。

○安部委員 先ほどの2回目の議論のまとめのところにもあったのですが、ソーシ

ャルワーカーを担う者、実際に児童福祉司として働く人たちの養成をどうすればいいかということで、今、私は大学で社会福祉士の養成をしているのですけれども、それをイメージして、まず1ページ目に概要を書いていますけれども、4年制大学の養成を想定して、通信制だとかについては別途考慮する。基礎的な養成をまず考えたいと思いました。

社会福祉士と精神保健福祉士を基礎にするのですけれども、別資格にしたいなど。つまり、養成課程は共通にするのですけれども、資格としては別資格にしたらいいのではないかと思いました。資格の対象ですけれども、①から④まであって、児童相談所の児童福祉司、市町村の支援拠点の専門職員、里親フォスタリング機関、児童家庭支援センターの相談員、児童福祉司の相談員等も含めます。

イメージ図がその下に書いてある2ページ目の図のところなのですけれども、スケジュールは飛ばして、具体的な養成のカリキュラムの内容です。左側が現状の社会福祉士の養成プログラムで、右側が子ども家庭福祉士の養成プログラムなのですけれども、社会福祉士、精神保健福祉士といわゆる共通科目と言われる8科目については、そこはソーシャルワークの基礎として共通にすると。

5ページ目の「障害者福祉」「児童・家庭福祉」「貧困に対する支援」というのは、社会福祉士には入っているのですけれども、精神保健福祉士には入っていないので、その科目は精神保健には修得が必要だと。

講義科目としては、社会福祉士は⑫から⑰までであるのですけれども、それに代わるものとして7科目「子ども虐待と家庭支援」とか、一番下の「社会的養護と里親支援」とかという7科目、講義科目としてこれぐらいあればいいかと思いました。

6ページ目、実習指導、実習に行く前の指導なのですけれども、30時間は読替えをして、実習前と実習後、15こまずつ対応したらどうかと。演習も150時間設定をして、アセスメントとプランニング、子どもの面接、保護者面接、ケース会議、そういう演習をする。

実習についてなのですけれども、児童相談所で40時間の実習を必須にする。市町村で60時間の実習を必須にする。その後、選択として、フォスタリング機関だとか、児童家庭支援センターだとか、幾つかのところを選択で60時間ということで、読替えも含めてですけれども、実習総時間としては240時間を考えてはどうかと思っています。

戻ってもらって、スケジュールのところなのですけれども、国家資格にするのか、認定資格にするのかということによって違うのですが、国家資格にするのであれば今年度いっぱい、今年度末までに案をまとめて、それがまとまったら法律改正で制度を設計し、養成課程の中身を詳しく詰めということを見ると、この新しい資格保持者が卒業するのは2028年、令和10年になってしまうのです。認定資格だったら2年ぐらい早く終わるかなということなのです。

最後、まとめです。3ページ目の(注)のところに書きましたけれども、4年制の大学で、まずこういう資格が必要だろうということを確認したらどうかと思いました。社会福祉士、精神保健福祉士などのソーシャルワークの基礎知識を加えて、子ども家庭分野に特

化した資格にすると。

ただ、一番下ですけれども、社会福祉士、精神保健福祉士は、資格保持ではなくて「受験資格」として、「補助」と書いていますけれども、「資格取得」ですね。社会福祉士を持っている、精神保健福祉士を持っているということを条件にせずに、だけれども、社会福祉士、精神保健福祉士の知識をきちんと持っているということを前提とした新しい資格を考えたらどうかと思いました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員、確認ですけれども、最後のところで、ある程度理解したつもりなのですが、本日の資料2でいうと最初の○の最初のポツは放っておいて、2つ目と3つ目のところですね。これとはさらに違う案と理解してよろしいのでしょうか。

前回までの整理で、資料2の最初の○の2つ目は、共通的な科目はダブルで取れるように、両方の資格に共通させるとして、資格としては全く独立のものを置いて、固有の資格をつくるというのが2番目のポツでした。3番目のポツは、あくまでも社会福祉士もしくは精神保健福祉士、前回の議論では精神保健福祉士を入れるかどうかという議論もありましたけれども、取りあえず既にある既存の資格の上に子ども家庭福祉関係の科目や実習を乗せて、スクールソーシャルワーク的なイメージでつくられているのが2番目のポツになるのですが、安部委員のお話はさらに別の感じで受け止めたのですけれども、それによろしいですか。

○安部委員 これは議論してもらっていいと思うのですけれども、つまり、社会福祉士の合格率が30%、新卒では40%ぐらいというところがあって、精神保健福祉士はもう少し合格率は7割ぐらいですけれども、社会福祉士の合格率を考えると、社会福祉士を基盤にと、私も基盤にしたいのですけれども、そこで縛ってしまうと新しい資格が取りにくいのではないかと思って、社会福祉士を必須にはしないと考えました。

○山縣座長 分かりました。2番目の変形という感じでよろしいですね。

○安部委員 そうですね。ここはあくまでたたき台ですので、皆さんの御意見をいただければと思います。

○山縣座長 了解しました。理解できました。

では、ほかの委員、今の安部委員に対する質問でも結構ですし、重ねた議論でも結構ですし、新たな論点でも結構です。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 安部先生のコメントだけですがごくよく考えてくださっていると思うのですけれども、実際、今年から児童相談所の中で働いてみると、いかに子どもや親の精神障害とかということを知っていることが重要かとか、あるいは子どもの発達というものを皆さんにもうちよっと知ってほしいとか、そういうことをすごく感じています。

先ほどおっしゃったように、精神保健福祉士さんにはないから、精神保健福祉士さんは

足してねというところがあるのですけれども、恐らく、逆に精神保健福祉士さんは学んでいるけれども、社会福祉士さんは学んでいない精神医学のほうの分野のこととか、そういうことは逆に社会福祉士さんのコースのほうからプラス学んでねという形になるのかなと思いました。

だから、臨機応変なと言うとおかしいですけれども、さっき座長から変形とおっしゃったのですけれども、こういうふうにいろいろアイデアを出しながらカリキュラムを考えていくことに関しては非常にいいなど、安部先生によく考えていただいたなど私は思っていましたというだけです。コメントです。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほかの委員の方、いらっしゃいますでしょうか。

栗延委員。

○栗延委員 栗延です。

施設でも小さい集団です。乳児院なのですけれども、いろいろとこのワーキングで考えさせられることがあったのですが、乳児院の現状をお話ししておくと、ちょうど1年前のデータですけれども、施設数が143施設あります。そして、職員の総数が5,975なのですけれども、約6,000ありまして、うち家庭支援専門相談員が176人、里親支援専門相談員が118人ということで、小さい種別ですけれども、家庭支援専門相談員や里親支援専門相談員でソーシャルワーク的な業務についている職員がこういう数いるということが一つは現状です。

それとともに、施設は、前に江口先生が教えていたように、職員の確保というのですか。非常に難しい施設だとは思いますが。所帯としては児童養護施設のほうがもっと多いと思うのですけれども、例えば学生さんに試験を受けていただいて、内定を打つ。内容を打ったけれども、秋になると公務員試験を受けて、いい人材は公務員に取られてしまうというようなことになることが結構あります。

非常にそういうところで、大阪などでも工夫はしているのですけれども、学生向けの社会的養護のお勉強をしたい学生を集めての夜間講義をしたり、いろいろなあの手この手を使ったりしているのですが、なかなか人材の確保が難しい環境だなと思っています。

だから、職員採用では、特に今回の場合でも入り口のところは広げておいてほしいなということで、就職してからまた専門性を積んでいくというようなスタンスが、初めのところでもいろいろと皆さん論議されていましたがけれども、乳児院としても大切なソーシャルワーカーで数が少ないだけに、これからもっとたくさん育ててほしいと思います。そういう施設からの意見の一つとして、皆さん、共有しておいていただければと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、手が挙がっておりますので、よろしくお願ひします。

○宮島委員 ありがとうございます。

今日の資料2の資格の対象、位置づけ、そして○、ポツ、いずれも前回の整理でこうい

うことを考えるべきだということの事務局からの御提案ですね。大事なことをきちんと整理してくださって、まさにこれを深めていくことが大事だと思います。

先ほど安部先生が具体的な御提案をされて、奥山先生が子どもの発達とか保護者の精神保健、あるいはそういうものがもっとちゃんと上乘せされる必要がある、そのとおりだと感じております。その上で、私がソーシャルワーカーとして大事な学びについてはこの辺をぜひとも踏まえたものとしてほしいということを述べさせていただきたいと思います。

私から委員提出資料の32ページから40ページにわたって10枚の資料を出させていただいていますけれども、それを詳しく述べることはしません。ただ、取りあえず今回の発言で申し上げたいと思う点としては、ソーシャルワーカーとしての基礎をきちんと地固めする必要があると。

大事なことは本当にいっぱいあるのですけれども、大事なことを積み上げていくためには、土台をしっかり持たないと駄目だと。人権とか、社会正義とか、多様性の尊重とか、そういったものの価値をきちんと持っていく。あと、コミュニケーション能力ですね。人の話を聞くとか、ちゃんと分かりやすく説明するとか、そういったものですね。あとはちゃんと信頼に足る人間でなければ、当事者は本当に鋭く見抜いてしまいますので、そういうきちんとしたコミュニケーション能力、あるいは説明責任が大事なのだということとか、個人責任に問題を押し込めてしまって、様々な暮らしが壊れていたり、人生の中で困難を抱えていたり、そういったことへの理解がないところで細かいことを詰め込んでも、当事者である子どもあるいはその御家族を救い出すことはできない。また、自分だけでどうにかできるものではありませんので、様々な知見や領域や社会制度とか、そういったものをちゃんと活用して、そして、当事者のニーズに合った、きちんと本物の支援を届けられなければいけませんので、その上でも基礎固めがとても大事だと思います。

社会福祉士と精神保健福祉士のカリキュラム改正もなされましたけれども、そういったことを強調して、そこが大事だという方向でカリキュラム改正がなされているということについても、ちゃんと着目すべきだと思います。

この6月になってから社会福祉法の改正がなされていますけれども、きちんと地域での生活を支えていくためには、様々な人たちと協働する力とか、また領域を超えたサービスを提供するとか、そういったことを公私にわたって提供するのだというようなことがきちんと法制化されているのです。そういった動向ですね。カリキュラム改正の動向、法改正の動向、あるいは国際的なソーシャルワークの定義もここで数年前に見直されていて、ここが大事だよ、個人責任ではなくて社会変革を目指さなければいけないのだよというようなことが強調されています。そういった国際的な動向や定義。あるいは、これはつい先日、倫理綱領などが新たに確認されていますけれども、そういった動向も踏まえた上できちんと学びを考え、資格を考えていくことがとても大事だと考えます。

長くなりますので、ここで一旦切らせていただきます。よろしくお願いたします。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほかの委員、いかがでしょうか。

栗原委員、お願いします。

○栗原委員 前回の続きで、簡単にお話だけしたいと思います。

私が準備した資料は、前回安部委員に使っていただいた「社会福祉士の質の確保及び向上に関する提案（報告書）」、ソーシャルケアサービス研究協議会、構成団体は15団体あるのですけれども、職能団体とか学会とか施設関係の団体です。そこで、子ども家庭に関する新たな国家資格については反対する立場ということでの報告、提案ということになるかと思えますけれども、ずっといろいろと書いてありまして、安部さんが前回引用してくださったのは、スクールソーシャルワーカーの認定資格をこのように運用しているけれども、それに準じて、子ども家庭福祉の専門性を高める教育課程、学部の中に上乘せするというような課程も一つ提案として出したいということです。その前後の関係を報告書ということで、これは1年前です。昨年3月に出た報告書です。

ということで書いてありまして、あと一つ、認定社会福祉士の中で児童家庭分野の人を増やすという提案もあります。ただ、これは御存じの方もいらっしゃるかと思うのですけれども、認定社会福祉士の中で児童家庭分野に属している方は非常に少ないということがありまして、ここは懸案事項だということで、より強化に努めたいということを機構のほうも考えております。

最後、突然横書きで大きなソーシャルワーカーの研修案が紙1枚ありますけれども、これは職能団体ですね。社会福祉士、精神保健福祉士、PSW、MSWですね。それぞれの団体が研修課程を持っているのですけれども、その水準とか内容を調整しながら、基礎的な研修修了者、現職ですね。仕事に就いている人たちは共通の研修を行って、モデル的な研修を行って、職能団体として資質向上に努めようという企画案です。まだなかなか集合研修の実施が難しい御時世ですので、どのように進めていくかというのは年内に協議していくことになるかと思えます。

前回の続きの部分をお話しさせていただきました。取りあえず以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

栗原委員、確認をさせてください。提出いただいた資料の26ページ、報告書の10ページという形になっていますが、ここに虐待ソーシャルワークというのは狭く書いてあるけれども、言葉はいろいろ考えるにしても、この考え方は、社会福祉士を持っている人について、学部の課程の中でこれだけの科目を上乘せし、その人に特別の資格を与えるわけではない。先ほど、独立した資格は必要ないのではないかという前提の報告書になっていると聞いていましたので、この部分は資格ではないと。スクールソーシャルワーカーの場合は、社会福祉士を持っていて、これをやることによって国家資格ではないけれども、スクールソーシャルワーカーという認定を受けるという形になっていますが、ここはどういう関係になっていますでしょうか。上乘せしてある子ども関係の専門科目、専門実習等を受けた人たちは、資格を付与されるわけではない、単に認定を受けるという感じで受け止めてよ

ろしいのでしょうか。

○栗原委員 認定資格ということですね。

○山縣座長 それは国家資格ではないという考え方ですね。

○栗原委員 そうです。学部で国家資格を、社会福祉士、精神保健福祉士の試験の受験資格を取るための科目修得の上にプラスアルファということですので、国家資格ではない。

○山縣座長 了解です。分かりました。

安部委員との違いは、安部委員は、ここは受験資格さえ持っておればいいのではないかという考え方の乗っかり方だったと思うのですが、この考え方はあくまでもスクールソーシャルワーカーと同じように社会福祉士は持っている、すなわち、卒業後、社会福祉士が取れなかったらこの部分は取り消されるという考え方でよろしいのでしょうか。安部委員は取り消さないという考え方だったと思うのです。受験資格さえ持っていればいいということでしたから。栗原委員のは、そこまでは。

○栗原委員 そこまでは議論していません。結局、学部4年で社会福祉士、精神保健福祉士の受験資格を取得することプラスアルファですので、卒業までに取ればいいと。あと、社会人は科目等の履修ということになるかと思えます。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

続けて、江口委員、奥山委員、藤林委員、この順番で御発言をいただこうと思えます。そこで一旦切りまして、次のSVの話のほうに少し時間を取ろうと思えます。この継続分は休憩を挟んだ後のところで取ります。

江口委員、お願いします。

○江口委員 構成員の資料の9ページに基本的に書いておりますので、簡単に意見を申し述べます。一つは、量と質と両方を私たちは現在どう担保していくのかということが言われています。そういう意味で、子ども家庭福祉全体について基本的な知見を持っている職員が多数大量に供給できるのであれば、私たちはそれを別に否定するものではございません。ただ、急務として、大阪の場合、ケースワーカーを150人近く急激に増やしていかなければならないという現状が、現実目の前にございます。そういうことを考えますと、採用後においても取得できるような制度設計をぜひお願いしたいと考えているところでございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続いて、奥山委員、お願いします。

○奥山委員 先ほどの栗原委員のほうから出てきましたこのソーシャルケアサービス研究協議会ですか。ちょっと教えてほしいのですが、この内容を見ていると、先ほども座長からもありましたように、前回、子ども虐待ソーシャルワークというのはいかがなものかという話が出たと思うのですが、これを読んでいると、確かに虐待対応の技術だけを上げましょうという内容になっているような気がするのです。

栗原先生にお伺いしたいのは、例えば先ほど宮島先生からも、権利であるとか、権利擁護の部分、社会正義の部分、非常に重要なのだというお話が出たのですが、社会福祉士、精神保健福祉士のカリキュラムの中に子どもの権利、もちろん障害者の権利も入るのでしょうか。もう十分になされていると考えられるのでしょうか。そこの辺りを教えていただきたいと思いました。

○山縣座長 栗原委員、いかがでしょうか。

○栗原委員 この提案は、先ほどお話ししたとおり1年前のもので、どうしても虐待という言葉が先に出てしまったというだけで、子どもの権利に関しては、御指摘のとおり、現在の社会福祉士の養成課程でも、子ども家庭に関しては授業は1こましかありませんので、せいぜいその中で子どもの権利条約があって、それをどのように伝えるかというのは各教員のやり方次第だろうと思うのですが、現状では非常に手薄だと思いますか、弱いと思います。ですから、そういったことも含めて、先ほどお示しした横1枚の絵の中の職能団体の研修に関しては、基本的な子どもの権利擁護に関する権利条約から派生するいろいろな論点等を含めて、これは職能団体だけの研修ですけれども、そこら辺はこれから先検討していこうということは当然考えております。

現場にいる人の経験と知識で足りないところ、全体をどう補っていくかという辺りは検討しなくては行けませんので、まだまだお示しした材料だけだと直面した課題についてのみ、1年前ですけれども、正味2年前につくり上げたものであるということですので、御指摘のとおり部分は当然考えていきたいと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

弱いという指摘が栗原委員からあったのですが、全体の印象として、そんなに弱いかと逆に思ったところがありまして、栗原委員に失礼にならないつもりで発言しますが、まず、子どもは人として尊ばれるという児童憲章ですね。子どもの権利ということだけを取り上げるという前に、人の権利をちゃんと守ることが全体として貫かれているということを忘れてはならないと思います。

私が先ほどとても基本だ、大事だと言ったのは、人権が重要だというのは、全体にそれが貫かれているかどうか。人は全て人として尊ばれる、個人がちゃんと尊ばれる、でも、個人の権利と権利はぶつかり合うので、社会とか人々への関心、集団への責任ということも語られるようになっていきますけれども、まずそういった前提の中で書かれているということがぼやけてしまうと、子どもの部分だけを取り上げる分量は確かに少ないかもしれませんが、誤解が生じるのではないかという思いで申し上げたところです。

首を振っていらっしゃる奥山先生の姿が見えましたけれども、まず、それを申し上げたいと思いました。

以上です。

○山縣座長 西澤委員は今の関連のところですか。お願いします。

○西澤委員 僕は宮島さんの意見にあまり同意しないというか、やっぱり足りないです。権利ということについて教える授業というのは、少なくとも大学であれば共通教育でしっかり教えないといけないと思っています。権利の発生というのは、市民革命などという歴史的なことも含めて基盤になる部分は社会福祉士の指定科目の外で教えているのがどの大学でも現状なのではないかと思うのです。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

奥山委員、スタートの質問、きっかけをつくっていただきましたけれども、取りあえず考え方は分かれているという答えでしたが、追加で何かありますか。

○奥山委員 今の宮島委員の御発言に関して、弱者である子どもの権利というのは物すごく重要だし、そこが児童家庭福祉、子ども家庭福祉を考える上では物すごく重要だと思います。それ抜きでできてしまった福祉士はあり得ないと思うのです。そういう意味でも、そこはすごく重要なところだと思ったので発言しました。

以上です。

○山縣座長 藤林委員、お願いします。

○藤林委員 2点あるのですけれども、栗原委員の提出資料の26ページのところ、これは認定資格をイメージされているわけなのですが、その中で「各地のスクールソーシャルワーカー採用において、本教育課程修了を優先要件等としている自治体が出始めている」と書かれているわけなのですが、そういうケースはあまり見聞きしたことはないのですけれども、実際に幾つぐらいの自治体があるのか、もし御存じであればお教えいただきたいと思います。まずこれが1点目です。

この件について、私の意見を言いたいと思うのですけれども、認定資格では自治体がそんなに優先的に採用するとかということとはなかなかあり得ないのではないかと考えていまして、安部委員も認定資格を意見として言われていますけれども、これは自治体の採用側からすると、なかなかインセンティブにはなりにくいのではないかとというのが私の意見です。

2点目、今の議論の子どもの権利について現在の養成教育の中でどんなふうに取り扱われているのか、それで十分なのかどうかということなのですけれども、これについて、実は海外のソーシャルワーカー資格についてまとめられている三菱UFJの全体の令和元年度の報告書がございまして、今回は事務局から配られていないので、できれば次回にでも配っていただければいいと思うのですけれども、「児童相談所の専門職の比較の在り方」云々の調査研究報告書というものがあります。この中で全国の現役の児童福祉司数千人に対するアンケート調査がありまして、その中で非常に興味深い結果があるのですけれども、社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持っている人に対する、資格を取得するための専門性

のみで現在の業務が行えるかの質問に対して、「行える」「十分行える」と答えた人は27%にとどまっているということで、現在、そういう資格を持って働いている人にとっても実は十分でないというのがアンケート調査として上がっているということをお伝えしておきたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

2点目については事務局に次回準備していただくことと、報告書はたしかネット上に載っていますね。委員のほうにどこにあるかについてのURLを送っていただくという形で対応をお願いしたいと思います。

1点目のところ、栗原委員、スクールソーシャルワーカーの採用、認定資格で求めているところがどれぐらいあるかという質問でしたけれども。

○栗原委員 具体的な数字は今、手元にはございませんけれども、スクールソーシャルワーカーというのは本当に地域的な運用が違っているということです。九州のソーシャルワーカーと中国地方のソーシャルワーカーは動きが違ふし、近畿のほうも違ふし、関東から東日本にかけても動き方が違ふわけです。やり方が違ふ、手法が違ふということがあります。ですから、地域に非常に密着したベテランスクールソーシャルワーカーは、そのまま教育委員会のほうのそれなりの立場になるとか、そのとき、認定社会福祉士を持っていると当然優先的にスーパーバイザーとして雇用する県もあると聞いています。

ただ、スクールソーシャルワーカーを国の基準、文科省の基準どおり運用しているところでは、当然非常勤の相談員さんぐらいの感じで、それほど重きをなしていない県もある状況で、自治体によってかなりまちまちであるということです。

取りあえず、今、お答えできるのは以上のような状況です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、少し進めまして、SVの関連について、同じような形で自由に資格の在り方に関する中身についての御提案なり御意見がありましたら、よろしく願います。

安部委員、お願いします。

○安部委員 安部ですけれども、2つ○があるのですが、2つの資格をつくると考えていいのでしょうか。それとも、1つの資格の中で、この児童福祉司とスーパーバイザーを一緒の資格にするというふうに考えているのでしょうか。教えてください。

○山縣座長 今までの議論では別のものですね。一緒という意見はなかったと思います。

○安部委員 2つの資格をつくると考えていいのですね。

○山縣座長 つくるかどうかについて議論をしているということだと思います。一体化させるという御意見は、今までの私の記憶の中には入っていないです。

○安部委員 分かりました。

○山縣座長 ほかの委員の方々、いかがでしょうか。流れを止めてしまいましたか。

津崎委員、お願いします。

○津崎委員 スーパーバイザーとなりますと、相当実践経験がないとできないですね。いわゆる机上で習った理論とか、資格のいろいろな話がありますけれども、そういう知識があるからスーパーバイズができるかという、決してできないですね。相当実践経験を踏まえて、いろいろなバリエーションのあるケースに対するノウハウを経験し、その蓄積があつて初めてできると思いますので、既存の資格、カリキュラムでいろいろなことを習ってそれなりの資格を与えるというのとは、質的にかなり違うのではないかと思います。

そういう実践の具体的な経験とか、そういうものを土台にした形で考えるのであれば考えるというふうにしなないと、実際はスーパーバイザーの資格はありますけれども、実践ケース、前に出されたときに何もできないということにはならないと思いますので、その辺の資格の質を相当十分に検討した上で、新たな資格をつくるのであれば資格というふうにしなないといけないと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

津崎委員、質問ですけれども、そのときに、例えば前段で議論しているその資格が出来上がったとして、その資格を基に実務を何年間かやって、さらに科目等の履修をして資格を与える、試験をするかどうかは別として、そういうイメージですか。それとも、実務だけで。

○津崎委員 そうですね。その試験というの、どういう形の試験がいわゆるスーパーバイザーの質をしっかりと評価できるのか、試験の中身も相当検討しないといけないのではないかと思います。

○山縣座長 そうですね。実務の範囲もどこまで認めるかというのもきっとあるでしょう。ありがとうございます。

奥山委員、宮島委員、西澤委員の順番で行きます。よろしくお願いします。

○奥山委員 スーパーバイザーの資格が必要ということに関して言えば、今、スーパーバイザー研修などをやっても、本当に経験の少ない人がスーパーバイザーになっていたりするわけです。だから、何年いればいいというだけだと、なかなか難しい面があるのかなというのが一つです。

スーパーバイザーとしては、津崎先生がおっしゃったように経験が必要なのですから、単に年数だけでもないかなと思うので、スーパーバイザーとしてやるのは2つの問題があつて、経験に関して言えば、どのぐらいのケースをどのように扱ってきたかというのがあると思うのです。だから、例えば前にも出ていたようなケースの報告とか、そういうものをきちんと出してもらつてというのは一つあるだろうと思うのですけれども、もう一つは、スーパーバイザーをきちんとスーパーバイズできる能力がなければいけないわけです。その2つの能力がきちんとできているかどうかというところをはかつていかないと、スーパーバイズの資格にはならないのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

まず、スーパーバイザーの資格を別に考えなければいけないと。前提の支援者と、これはやっぱり別に考えなければいけないと思います。その前提に立って、スーパービジョンとは何かといったときに、同質性のスーパービジョンと異質性のスーパービジョンという整理がありますけれども、例えばソーシャルワーカーが完結できないですね。医学知識が必要だし、法的な知識も必要だし、異質の人の専門性の違う人からのスーパービジョンはとても大事だと思います。そういうものも含めて体制を整えるということが大事だと。

その体制の中に、ソーシャルワーカーとして働いたことがある人、その人のスーパービジョンがどうしたって中心になければならない。そういった面で、ソーシャルワーカーとしての経験豊富な人、ちゃんと内省的で自分を深く省みることもし、スーパーバイザーの立場がよく分かるような人を育てて、それを認定しなければいけない。そうすると、机上の学びだけでは駄目で、きちんと経験をして、それを自分で内省的に深めて、そして、目の前の人をちゃんとスーパービジョンできる。こういったことがとても大事だなと思います。そういったことも踏まえた上で資格の在り方を考えなければいけないのではないかと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤委員、次、お願いします。

○西澤委員 別の資格をつくるというのがぴんとこなくて、経験年数等、今、お二人も言われましたし、ケース数あるいはケースレポートということを考えて、要するに、精神保健指定医みたいに精神科医の上に指定医としてレポートを出して、様々なケースですね。29条入院だとかいろいろなケース、医療保護入院、同意入院とか、そういうものを出して試験を受けるという精神保健指定医の制度がありますね。あれと類似したようなもので、ケースレポートを出してもら。誰が審査するのかというのはありますけれども、進んでいけば都道府県で審査できるようになると思うので、そのようなものをつくって別資格ではない形で考えたほうがすっきりするのかなとは思っています。

以上です。

○山縣座長 それは私の発言に語弊があったかもしれませんが。資格という言葉を使ったためにそういう誤解が起こったかもしれませんが、独立した国家資格という意味だけではなくて、今のスーパーバイズ研修が適切かどうかは別にして、ああいうものも含めて、いわゆる何か別のプログラムがあって認定していくということも含めて資格という言葉在先ほど使っていました。

ということは、西澤委員の意見とそんなに、それも含まれていますと。実際に考えたときに、では、認定の仕方をどうしましょうかということは別途議論しないといけないとい

うことだと思えます。ありがとうございました。

では、次、藤林委員、安部委員の順番になります。

○藤林委員 私も資格という言葉に引っかかかっていて、あくまでもこれは児童福祉法上の新しい言葉で言うと指導教育担当児童福祉司という行政機関にいる場合の任用資格なので、それがどこでも使える名称にはなり得ないのではないかとは思っているところです。

その上で重要なのは、現在は、これまでずっと議論されてきましたように、5年の経験があつて、研修を受ければよいとなっているわけですがけれども、そこには西澤先生の言われるようにケースレポートなどで今まで自分がどのようにそのケースを扱ってきたのか、また、どのようなスーパーバイズを受けてきたのか。そういったことも含めたケースレポートを提出した上で、厳正な査定を受けた上で、指導教育担当児童福祉司として任用されるというプロセスが必要ではないかと思っています。

その前に重要なのは、精神保健指定医のケースレポートもそうなのですけれども、このケースレポートを誰が認定するのか。精神保健指定医の場合も、たしか通るのは8割かそれぐらいだったと思うのですけれども、中には落ちてしまう人もあるわけなのですが、その基準とか、選定者をどのように標準化していくのかというのは非常に重要な部分ではないかと思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

任用資格とか任用要件ということも含めて資格ということですね。それを任用前にやるのか、任用後なのか、その辺も細かくは議論をしないといけないのではないかと思います。

今、江口委員から新たに手が挙がりました。安部委員と江口委員、お二方の意見を聞いて、少し休憩をしたいと思います。安部委員と江口委員、順番にお願いします。

安部委員からお願いします。

○安部委員 安部です。

後にと言われている任用の問題とスーパーバイザーはとても関連があると思います。現状でもスーパーバイザーイコール係長とか、課長補佐とか、グループリーダーとか、役職とセットになっているのですね。ですから、経験があつても30代の人ではなれないとか、順番だから40代の人をそのポストに据えるのでスーパーバイザーに張りつけるとかということが行われているのです。だから、児相、市町村のスーパーバイザーの質を上げることは必須だと思うのですけれども、国でもしくは認定でスーパーバイザーの資格をつくったとしても、その資格を持っている人と任用される人のギャップが出てくる気がするのです。

そこをどうするかという問題なのですけれども、もう一つは、前から言っていますけれども、現在行われている子どもの虹などでのスーパーバイザー研修、これは有効なのか、有効でないのか。有効でないのだったら、子どもの虹の質を上げることによって、つまり、資格が目的ではなくて質を上げることが目的であるとするならば、スーパーバイザー養成をどう考えるか。資格と無理に結びつけなくてもいいのではないかと思ったりもしていま

す。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、前段の最後になります。江口委員、お願いします。

○江口委員 簡潔に申し述べます。

9 ページにスーパーバイザーについて書いておりますけれども、重ねてポイントだけお伝えします。一つは、カンファレンスとスーパーバイズを現場できちんと機能させることが非常に重要でございます。12ページにその概要図を描いております。

2 点目が、例えば28条の申立てであるとか、親権停止であるとか、様々な法的な申立てをした経験、それに伴うケースワークの展開、あるいは医療職や弁護士などと一緒にカンファレンスした経験みたいなものがたくさんできる自治体もございますし、なかなかできない自治体もございます。そういう意味で、そういった対応が多い自治体へ職員を派遣して研修などをするような仕組みもつくっていかないと、全体的なスーパーバイザーとしての資格というか、能力を養成していくのは非常に難しいのではないかと感じているところでございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

江口委員、1 点確認ですけれども、よろしいでしょうか。大阪府の場合は、スーパーバイザーと係長とか何らかの組織としての役職ですね。それはリンクしていますか。リンクしていませんか。

○江口委員 一つは、臨床的なスーパーバイザー5年以上で、周りの者からスーパーバイザーができるだろうという者にスーパーバイザーとして、それは命令を負っています。これは必ずしも職責上、係長であるとか、課長である必要はありません。

2 つ目は、仕組み上、課長とか次長のときには決裁をする、いわゆる行政処分行為に対するコントロール権がありますので、これについてしっかり指導ができるかどうかという資質を見ているという意味で、2 つの側面を同時に見ていると理解していただけるとありがたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

4 時半になりましたので、ここで10分程度、4 時40分まで休憩を取ろうと思います。その後、本日の議題の2 ページ目ですね。「2. 任用の在り方」「3. スケジュール」をやって、さらにもう一回戻るという流れにさせてください。

では、一旦休憩をします。ありがとうございました。

(休 憩)

○山縣座長 大体お戻りでしょうか。多くの人の顔が見えておりますので、再開をさせていただきます。

ここからは一旦、増沢委員からイギリスのことについて前々回お話は聞きましたが、再度詳しく教えてほしいという委員からのお申出がありましたので、そのところから始めていこうと思います。

では、増沢委員、よろしくお願いします。

○増沢委員 増沢です。よろしくお願いいたします。

お手元の参考資料2-1と2-2を基にお話をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

先ほど、国際比較もありましたけれども、イギリスは大学約3年間の養成コースを経ると資格取得となっております。今でも議論はあるだろうと思いますが、70年代、要はジェネラルの部分とスペシフィックな部分をどのように扱っていくのかということで、イギリスもジェネラルソーシャルワーカーとして地域コミュニティーソーシャルワークということで資格取得者が動いていたのですけれども、繰り返し死亡事件が起きて、そのたびにアセスメントの問題、判断の難しさといったところで、児童家庭に特化した教育が必要だということで、スペシフィックの考え方をカリキュラムの中に取り込みながら展開しているのがイギリスです。ただ、試験があるとか、そういうことではなくということになります。

そして、お手元の資料、ざっと行きます。2つ目にあるのは、英国と日本の人口の比較をまとめたものです。

3ページが、日本の児童相談所に当たるCSCの機能と設置数、ソーシャルワーカーの数を挙げておきます。日本が3,115、ここをまた増やそうという話があるわけですがけれども、イギリスはCSCだけで3万人以上のソーシャルワーカーが働いています。圧倒的な数の差があるということで、人口比を見ても20倍に開きがあるということです。

児童家庭ソーシャルワーカーというアイデンティティを持った人たちが、ソーシャルワーカーとしては、障害のほうもコミュニティーも精神保健の部分もソーシャルワーカーとしての資格であって、スペシフィックな部分というのは、あくまでもアイデンティティとなります。養成の中での学びの、自分が興味のあるところにどう動くかということで決めていくので。

そうした人たちが雇用されていくわけですがけれども、4ページが、これも議論があります児童相談所の人事の問題、市町村の人事の問題等々が日本ではあるわけですがけれども、イギリスの場合は、そうした自治体が公務員として雇用して一生公務員としていくというキャリアラダーの中にあるわけではありません。あくまでも児童家庭ソーシャルワーカーとして、いろいろな機関を移りながらキャリアを上げていくという考え方です。だから、新人を雇用する場合もあれば、中堅を雇用する場合もあれば、スーパーバイザーを雇用するというときは、そういったキャリアを見て、自分でその人たちのやってきた実績を見て雇用していくというふうになります。

雇用先は様々で、民間団体のフォスタリング機関であったり、要対協の調整機関のようなLSPという安全保障協議会、そういったところであったり、日本でいう家庭裁判所の調査官のような役割のチルドレンズ・ガーディアンとあるのですけれども、そこも児童家庭ソーシャルワーカーが雇用されていく道になります。

下のほうに「教育省の児童福祉行政部門の部長等」とあるのは、教育省というのは、イギリスの場合は福祉と教育が統合されましたので、福祉がここに入っているということで、福祉と考えていいです。つまり、時々児童相談所のワーカー、児童福祉司が本部に部長職などに行って施策を動かすことも必要だというようなことの見解がよくあるのですけれども、そこはそことして採用しているということになります。現場の見解を施策に反映させるためです。これは今、イギリスの国のソーシャルワーク本部長という形で、国の中にもそれを置いています。

5 ページですけれども、実務者、管理職と全てソーシャルワーカーでずっと連ねられている。いろいろなところを雇用しながらなるのだよということ。だから、日本の場合はこういったところがなかなか一般人事の中にあるために描けていけないというのが、これは津崎先生もおっしゃっていた課題になろうかと思えます。

そういったことをしてきたイギリスでも、なかなか養成とか専門性というのは本当に難しい課題で、2000年に2つの大きな事件が起きるのです。これがヴィクトリア・クリンビー事件とベイビーP（ピーター）事件なのですけれども、ここで死亡してしまった子どもについて、きちんとCSCが対応できていなかったということで強烈な批判報道がされて、相当な批判をされるわけです。

これで児童相談所、CSCのソーシャルワーカーの信用が地に落ちて、成り手もいなくなって、そして、ワーカーは次に失敗したらまずいということで非常に官僚的になって、マニュアルを埋めるだけで必死、失敗が指摘されては困るので、ケースを見るよりもそういったデータを落としていく事務的な仕事でミスのないようにするというような形になってしまった。

ということで、2010年からムンロ先生が児童保護改革に入っていくことになります。この2011年から10年間のイギリスの児童家庭ソーシャルワーカーの信用の回復と専門性の向上に向けた取組は、僕は非常に参考になるのではないかと思います。

7 ページですけれども、その体系づくりに8年かけてようやくこの体系が、試行段階でどんどん公開していく中でこれをずっと追っていったのですけれども、ようやく2018年に完成版ができた。これが扇形の体系図です。下、半円がどんどん大きくなっているのですが、それが育成の段階で、全部で9レベルあります。そして、色分けしてあるのが専門職として学ぶべき領域です。

8 ページに、ステージは9段階あるのですけれども、大きく3つに分かれて、一つが、4段階目までの養成の段階、今、議論されている大学やカレッジでどうするのか。そして、資格を取得して実務に入っていくまで3段階あります。これが実務者として一人前になっ

ていくという過程です。その上で最後の2段階がスーパーバイザーとしてあるという形です。

9ページですけれども、先ほどの色分けしているどんな資質や専門性が必要だということを訳したものがこちらです。「プロ意識」「価値と倫理」「多様性と平等」「権利、正義、経済的福祉」、まさに先ほど議論になっていたソーシャルワーカーの基本としての資質、価値観、そういったことをきちんと地固めする。これは非常に重要なことで、その中で子どもの権利というのは非常に重視されています。貧困対策一つにしても、今は結果の平等よりも機会の平等ということで、イギリスはシュアスタートをやってきたという経緯もあるわけですけれども、児童に焦点を当てるとするのは非常に重要なところでした。

現地でお話を聞いてみると、この中で6番目の「批判的振り返りと分析」というのが非常に求められる大事な能力だよとおっしゃっていました。これは、要はマニュアルで動くということではなくて、一つ一つのケースもほかの方法はなかったかとか、そういったことを本当に振り返っていく。そうやって資質を上げていくのだ、これが非常に重要だというお話です。

9番目の「専門的リーダーシップ」、中堅の段階でスーパーバイザーになる前の段階でも、キャリアを積んでいくことで、グループでチームで動くときのリーダーになっていくのですね。そのリーダーになっていったり、実習生を教育したりすることがスーパーバイザーの学びとして展開していく。これも領域として大事にされていました。

こういった体系があるのですけれども、この体系の中に、今日もカリキュラムの話が出ていましたけれども、知識と技術ということで、まさに養成の段階で重視する内容、ソーシャルワークの養成の技術と専門のカリキュラムは、教育省が児童に関してはつくっています。障害と高齢者に関しては保健局がつくっているのです。これが面白いと思うのですけれども、この教育省が出しているKSS、これが学ぶべき知識と技術ということで、これは非常に参考になると僕は思います。「子どもと家族に対するソーシャルワークの役割」、これを参考資料2-2のところに詳しく、訳が下手くそなところはあるかもしれないのですけれども、訳したものを置いてあります。こうやって説明されています。

「子どもの発達」、奥山先生からもお話がありましたように、発達は本当に養成の段階できちんと学ぶということで、イギリスに行くと、これが学べてスタートできていない人はいないですね。

「大人の精神疾患、薬物乱用、DV、身体疾患及び障害」、これは何かというと、こういった課題を抱えている親の元にいる子どもの育ちにきちんと配慮せよという非常に重要で、子どもの小児期の逆境体験の長期予後ということが盛んに言われていて、ACEs研究ですけれども、そういったエビデンスを踏まえた教育システムがちゃんとできているということです。多分、日本でこれを言っても「は？」という感じになってしまう方が僕は多いのではないかと。つまり、児童虐待防止法が虐待の部分だけに特化しているので、実はその周辺領域、もっと言えば、虐待に進行していくような親の精神疾患の問題やDVやアルコール

の問題、そこもきちんと取り組んで早期支援に入っているというのがイギリスの方向です。

「子どもと家族のアセスメント」や、それから「子どもや家族への効果的な取り組み」、これも中身を読んでいただければと思いますが、モチベーション面接、つまり、支援を望まない親御さんがたくさんいる中で、どうつながっていくのか。これも非常に専門性の要るところで、そういった技術もここで学んでいくと。

その他、見ていただければと思います。これはカリキュラムや養成の段階の教育システムを考えていくときに、また、今の社会福祉士をこれから強化するということには大いに参考になるのではないかと思います。

そして、具体的な養成のコースのことを11ページから載せさせていただいております。これが養成大学です。ロンドンだけで約40コースあります。すごいなと思います。だから、たくさんソーシャルワーカーを輩出させているわけですね。3年間で1年目のモジュール、これはコアとして「safeguarding」「SWの原理と実践」「人間発達とライフコース」「法律と政策」、2年目になると、成人か子どもかというところで自分の専門性を少し絞って学びを深めるという形になります。

ほかの国もそうですけれども、日本と大きく違うのは、実習の長さです。2年目で既に70日間の実習、そして、3年目では100日間の実習をして実践レポートを書いていく。そして、資格取得になっていきます。この後の大学院のコースもあって、大学院まで出る方が多いです。

これだけではなくて、社会人向けのコースがあって、これも今、日本で、こういった資格の問題もそうですけれども、雇用して、とにかくソーシャルワーカーを養成することも喫緊の課題だと思うのです。増やさないことにはどうしようもないわけで、これが社会人、つまり、どんな科でもよくて、4年制大学を出た人は挑戦することができるコースで、ステップアップ・ツー・ソーシャルワークというものとフロントラインというものが、今、イギリスではあると。大学を出ているという条件がある上で、ソーシャルワーカーとして14か月のコースで資格を与えるというものがあります。これは170日間のスーパーバイズを受けながらの実習で、いかに実習で力をつけていくのかと。座学は本当に絞り切っている。けれども、その絞り切った中にも「子どもの発達」はきっちり入れ込んでいるということです。

フロントラインというのは2年間のコースで、これも1年目はステップアップ・ツー・ソーシャルワークと同じような形で、集中的なセミナーと講座をやった後に、4人1組でCSCに入り込んで、スーパーバイズを受けながら学んでいく。こういったことができるのは大学と現場がちゃんとコラボレートしていて、大学の先生が現場に入っていってコーチングするのです。ここら辺が、日本でこういうことが可能かどうかというのがまた一つ議論として要るのかなと。

しかも、奨学金がついていて、この1年間生活はどうするのだということの心配もなく、奨学金で生活を保障してもらいながら資格を取って、そして、2年目は、実は資格を持っ

たソーシャルワーカーとして新人クラスの先ほどの体系図で行くと5レベルになるのですが、5レベルの人を、資格を取った上で、しかし、まだ学びの過程ということで2年目と設定して、大学院を修了したという修了証書を渡すといったプログラムも用意しているということです。

このフロントラインプログラムのもっと具体的な細かい内容を13ページと14ページに掲載させていただいております。2013年に始まったプログラムで、本当に信用が地に落ちて、成り手もいなくなったのです。そういう中で、今の体制を維持し、さらに増やすためにはという中で、こういったものが生まれてきている。2017年までに1,000名以上の申込みを受けて、結果、どれだけ採用されているのかというのは調べ切れていないのですけれども、2019年のコースでは400名近く受けているということで、ここでも人員を確保していく努力が見られるのかなということです。

15ページからは、PCFのレベルごとの内容を少し箇条書にして、これも本当に冊子が一冊できていて、レベル1の人はここまでやるのだよということはかなり細かく書き込まれています。それを本当に抽出した短いものにしてしまっただけで今はスライドをつくっているのですけれども、もし興味のある方は報告書も出しておりますので、そちらを見ていただければと思います。

トレーニング開始から実践への準備期、つまり、実習の準備期です。それで、実習を終了してソーシャルワーカーとして単位を取得して資格を取った人たちは「Social Work England」というところに登録されます。ここがずっとその人をソーシャルワーカーとして管理していく。

実務に入った1年目は新人です。この1年間、スーパーバイズやコーチングを受けながら、しっかりと新人として育っていくのだよということをおっしゃっていて、この終わりにレポート提出があります。先ほど、スーパーバイザーになるときのレポート提出ということもあるのですけれども、イギリスでは新人の段階でレポートを一本まとめられないのは一人前ではないということです。そして、レベル6から一人前のソーシャルワーカーになっていって、いろいろなところに移りながら行くわけですが、レベル8以上に上級ソーシャルワーカーとしてスーパーバイズになっていくと。

スーパーバイザーになる資格を与える云々という仕組みはイギリスにはないのですが、あくまでも雇用されるときに、上級ソーシャルワーカーレベル幾つを求めるということで、自分のキャリアと実績をそこに持って行って示しながら、ある意味、雇用面接がそういったフィルターになっていくということになるかと思っています。

最後の19ページが、それぞれの領域と「資格前」「実務者」「指導者」のところできちんと分けてまとめた図を作ったものです。

以上です。ありがとうございました。

○山縣座長 ありがとうございました。

では、今の増沢委員のイギリスのお話、それから、冒頭にありましたUFJの研究について、

海外の状況についての御質問の時間を10分、15分ぐらい取ろうかと思えます。質問のある方、よろしくお願ひします。

加藤雅江委員、よろしくお願ひします。

○加藤雅江委員 ありがとうございます。

増沢先生、ちょっと教えていただきたいのですけれども、今のイギリスのお話、福祉分野の中での専門性というところはすごくよく分かりました。ありがとうございます。子どもたちは教育の場にも関わってくるので、教育分野の方からこの資格がどんなふうにつえられていて、どんなふうに関連を取られているのかがもしお分かりになれば教えていただければと思います。お願ひします。

○増沢委員 教育分野も、今、子どもの安全保障、セーフガーディングということは非常に重視しているのです。特に早期支援となると、今までイギリスもそうです。日本も今はそうだと思うのですけれども、要は、重症化したケースで初めてCSC、児童相談所が動いて、チャイルドプロテクションプランケースとして集中的に支援する。そういった在り方からかじを切って、早期支援に切り替えていっています。

そういったときに、前線の学校の先生や保育園が非常に重要で、学校の中にもこのセーフガーディングに特化した専門職を1人置いて、兼任ではなく置いて、それから、LSPに参加していく。そこで早期支援の中心となってチームを組んで支援する。それをバックアップするのがCSCという形になっています。

その学校の中に入っている方が、この資格を取っていく人になっているのか、学校の先生がそういった役割になっているのか、そこまでの調べはないのですが、ただ、専任の方を必ず置いているということは確かです。日本でもそこら辺を翻訳された本が最近出ていますので、大阪教育大学の先生がまとめて、僕もちょっと書かせていただいているのですが、本が出ています。

○山縣座長 ありがとうございます。

ほか、質問はございませんでしょうか。なければ、少し早めですけれども、切り上げさせていただいて、必要があればまた関連するところで質問をいただいたらありがたいと思います。

では、当初のスケジュールに戻りまして、資料2の2ページ目「2. 任用の在り方」につきまして、ここはSVも含めて一緒に意見をいただけたらありがたいと思います。

才村委員、どうぞ。

○才村委員 今、増沢先生のお話にもありましたけれども、特に日本も英国の一連の事件後の状況とそっくりで、バッシングの中で、なかなか職員も自信をなくし、また、児童福祉司になろうという人が非常に少なくなっています。そこで、資格化は当然しないといけないと思うのですけれども、資格化をすればするほど非常にハードルが高くなって、ますます児童福祉司になることを敬遠する人が増えてくるのではないか。そこが懸念されます。

そのためには、インセンティブをいかに持たせるかというところがやはりポイントにな

るのではないか。インセンティブといった場合に、一つは本人の動機づけをいかに高めていくか。もう一つは、雇う側の自治体の意欲をいかに向上させていくか。

そこで、まず本人に対するインセンティブなのですが、国家資格化、認定資格という話もありましたけれども、国家資格と重みが違うと思うのです。ですから、資格があれば誰でもできるというものではありませんけれども、少なくとも国家資格というのは専門性の外形的な担保であることは間違いのないと思います。資格を取得できるということ、さらには、その専門職として社会的評価を得て、また、庁内でのステータスも国家資格を持つことで保てるのではないか。さらには、給料もそうですけれども、一定の難しい試験を通過して資格を持っているわけですから、それに見合ったペイがなければ、現実問題、なかなか人は集まらないのではないかと思います。これは本人へのインセンティブですね。

もう一つは、雇う側の自治体の環境整備なのですが、これは制度の問題にもかかわってきますけれども、子ども家庭福祉士任用の努力義務みたいなものを法律上課す必要があるだろうと。さらには、任用に向けてのインセンティブを持たすには、例えば交付金の積算基準の中に、ほかの職種よりは資格を持っている人を少しでも優遇できるように交付金の積算にカウントしていくとか、そういった環境整備が大事なのかなと。

ですから、国家資格の在り方を議論していくことはもちろん大事なのですけれども、それがうまくいくための環境整備についてももう少し検討していく必要があるのかなという気がしています。

取りあえず以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

才村委員、質問なのですけれども、今の御意見、任用前の絶対条件というイメージなのでしょうか。それとも、任用前に幾つかのものがあって、その中に仮称で子ども家庭福祉士というものがあって、選択の中の一つというイメージなのでしょうか。

○才村委員 そこが抜けておりました。ただ、現実問題、私は個人的には国家資格にはすべきだと思っているのですが、国家資格化するには相当時間がかかると思うのです。国家資格を持った人が任用されるには相当時間がかかるので、だから、将来的には国家資格を持った人の一本化を目指しつつ、当面は申し上げた形で弾力的な運用をしていかざるを得ないだろうと思っています。

○山縣座長 分かりました。

今のところで、才村委員の意見を聞きながら「3. スケジュール」も絡めて話をしたほうがいいのかと思いましたが、2. と3. 併せた御意見として表明していただいて結構です。

奥山委員、お願いします。

○奥山委員 手を挙げてから才村さんが結構同じようなことを話してくださったのですけれども、さっき、安部先生が出してくださった「制度創設のスケジュール」という安部先生の資料の3ページ目ですか。そこに国家資格の場合と認定資格の場合というものが出て

いるのですけれども、私も才村先生と同じで国家資格とすべきだと思います。これを見ると結構時間はかかるねという話になってくるのですけれども、ただ、心理司の資格もそうですが、現在働いている人、それから、ここの「新しい資格保持者の卒業」という令和10年までの間のところに関して言えば、そういう方たちが資格を取るルートをきちんと整備するということが必要になってくるのだらうと思います。

同時に、安部先生は「4年制大学での養成をまず検討し、通信制等は後日検討」と書いているのですけれども、今いる方たちをどうするか、それから、令和10年までの間をどうするかということを考えることが、通信制なりイギリスで言えば別のラインをつくっていくということにかなり基礎になるのではないかと。だから、同時に考えていかなければいけないことなのではないかと思っています。

ついでに言うと、才村さんが先ほどおっしゃったように、私も最終的にはこの人たちが児童福祉司に少なくともなる、それから、地域では拠点の中に何人かはいなければいけないという形になっていかなければいけないと思うのですけれども、そういうゴールをきちんと見据えた上で制度を設計していくことが必要だらうと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

安部委員、森井委員、西澤委員の順番に意見をお願いしたいと思います。

まず安部委員、お願いします。

○安部委員 安部です。

今、奥山先生から言っていたので、そのところなのですけれども、私も4年で国家資格を取るのだったら2028年、令和10年になりそうとは思いました。ただ、現任で働いている人たち、2つ書かなければいけないと思っています。一つは、国家資格を持っている人はどういう知識を持っているかということの確定は絶対に要するというで、それまでには、スケジュールでいうと2023年、令和5年ぐらいまでは準備にかかるのではないかと思います。それで、通信制だったりとか、現任者訓練を考えても、6～7年までは新しい資格を持った人が出てこない。だけれども、国家資格になる前に現任者のスキルアップは早急に必要ですので、その2つのこと、国家資格を固めるということと現任者のスキルアップをどう担保するかということが悩ましいなと思いながら話を聞いていました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員も手が挙がっておりますので、西澤委員の後にお願いします。

森井委員、お願いします。

○森井委員 滋賀県のこども・青少年局の森井と申します。4月1日付の人事異動で委員を引き継ぎましたので、よろしく願いいたします。

全国の知事会を代表しておるわけなのですけれども、知事会は、お手元の構成員資料の42ページ以降でございしますが、各都道府県の実情を踏まえた意見を述べたいということで、本

年の3月に全国調査をいたしました。お手元の構成員資料の42ページ以降でございます。それを見ながらお話を聞いていただければ幸いです。

今年の3月に、先ほど言いましたように、各都道府県の実情を踏まえた意見を述べたいということで調査をいたしましたので、その概要について報告をしたいと思います。

資料43ページでございます。1点目の児童福祉司の資質向上のために、子ども家庭福祉に関する資格を設けることでございます。虐待事故件数が増加し、その内容も複雑化する中、他の資格創設、導入、専門的な知識やスキルの修得が有意義であると認識しておりますが、先ほど来出ておりますように、全国的に児童福祉司を大幅に動員しなければならず、各自治体とも人材の確保に苦慮している状況でございます。この点から、現時点では現実的ではないとの意見が多数を占めております。資格の専門性が高まれば高まるほど人材の確保が困難になるということから、こうした現状を御考慮いただきたいと思っております。

また、資格を設ける際の児童福祉司任用との関係につきましては、任用資格の一つとして位置づけるとする意見が多数を占めておりましたが、資格を任用の必須条件としないようお願いしたいと思っております。

次に、2点目のスーパーバイザーの関係です。お手元資料の45ページでございます。スーパーバイザーの研修及び資質向上につきましては、児童福祉司の経験年数だけではなく、関係機関との調整力、マネジメント力、高い専門性が求められるため、その育成を各自治体任せとする場合、自治体間で差異が生じることから、国による統一した育成カリキュラムが必要と考えております。

また、スーパーバイザーに関する資格を設けることについては、現在のスーパーバイザーの要件を満たす職員の確保ですら困難な現状の中で、人材確保をさらに難しくすることが予測されております。資格を設けるよりも、まずはスーパーバイザーとして求められる知識やスキル、経験を基本として、研修を受講して、必要と思われる基準を満たしていくような仕組みが重要であると考えております。

3点目の人材確保の関係でございます。資料の46ページです。先ほども申し上げましたとおり、児童相談所におきましては、対応ケースの増加と複雑化に伴い、児童福祉司の心身への負担が増加しております。そのため、児童福祉司を継続して希望する職員が少なく、人材不足と経験の蓄積が進まない原因となっております。

さらに、昨年4月に改正されました政令に基づく児童福祉司を配置するために、今、大幅な人員増が必要となっておりますが、各自治体におきましては、全体の職員定数が決まっている中で、児童福祉司のみを大きく増員することは非常に厳しい状況でございます。

4点目、人材育成についてでございます。資料の47ページでございます。児童福祉司の増員が進む中、逆に急激に新任職員が増え、指導や育成が十分に行き届かないまま現場業務に取り組んでおり、新任職員はもとより、指導する職員の負担も大きくなっているところでございます。研修等を増やして育成に努めておりますけれども、業務多忙の中、全ての職員が参加できる状況でもなく、育成には時間がかかることが課題として挙げられます。

次に、5点目の児童相談所におけます社会福祉士実習の受入れの関係でございます。当実習の受入れを行っている自治体は約半数、なお、実習を受け入れている自治体におきましても、援助方針会議やケース検討会議等への参加は個人情報保護上の懸念が払拭できないとして認めていない状況がございます。

最後でございます。令和元年度に実施した児童福祉司の採用募集の状況でございます。資料49ページでございます。配属を児童相談所に限定し、児福司の任用資格を受験要件とした場合、令和元年度、同2年度の採用のいずれにおきましても、結果として、採用率については80%を割り込んでおり、資格要件を厳しくすると採用が厳しくなる状況をお伝えして、長くなりましたが、私の発言とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○山縣座長 ありがとうございます。

宮島委員の後に相澤委員、加藤雅江委員、佐藤委員、奥山委員の手が挙がっていることを確認しております。

では、西澤委員、お願いします。

○西澤委員 まず、この資格の任用の在り方とかスケジュールに行く前に、忘れていたのですけれども、さっき出た話の中で、スクールソーシャルワークと同じようにやればいいのではないかという話があったと思うのです。うちの大学も今、スクールソーシャルワークの専任教員を1人採って課程を開設するかどうか検討しているのですが、見てみたら、スクールソーシャルワーカーを認定するためにはそんなに大した分量ではないのです。それと虐待対応というのを等価に考えると、絶対に間違いだと思います。実際のところ、精神保健福祉士と同じぐらいの分量は必要だし、もしかしたら精神保健福祉士よりも多くなるかもしれない。さっき安部先生につくっていただいたようなものを私も考えていて、ちょっと前につくったことがあるのですけれども、分量的にはもう少し膨らむのではないかと思っています。少なくとも精神保健福祉士と同じような形での資格で、国家資格でという形にしないと、スクールソーシャルワーカーができているのだからみたいなものは間違いではないかと思っています。

ただ、今のお話もあるし、一つは、藤林先生が言われたようなインセンティブをつけつつも任用資格の一つとして位置づけて、この資格を持っている有資格者がいればより現場がよく回るということを、我々もそういう資格をつくっていくことで有資格者を増やしていくと。ただ、入り口の部分ではそれだけに限定してしまうと、今おっしゃったようないろいろな採用の問題などが発生するだろうと思うので、ただし、そういう有資格者を任用資格の一つとして位置づけるけれども、それを増やしていくためのインセンティブという観点はさっき藤林先生が言われたことかと思うし、実際にそういう人が有能な仕事をしてくれるようになれば、それ自体が強化因子になるかとは思っています。

スケジュール感としては、さっき安部先生が2028年ぐらいと出されまして、僕が計算したときに大体2026年か、2年ぐらい差があるかと思ったのですけれども、それぐらいの感

じになるので、経過措置として先ほど来出ていますような現任者訓練、多分カリキュラムをしっかりと固めることによって現任者訓練の内容も決まってくるし、時間数も出てくると思うので、そういったことを検討して経過措置をするということかと思います。

学生だから分からないのだけれども、学生にそういう資格ができたらどうすると言ったら、多くの学生は非常に興味があると答えてくれますので、もちろん全然訳も分かっていない学生ですからあれですけれども、学びたいというコースがあれば学びたいという意欲がある者はそんなに少なくないぞと私は思っています。

さっきの森井さんの話も、多くは最初に出てきた津崎先生が言われた自治体内での専門職をどう扱うのかということで、医者みたいな専門職として扱ってくれれば、医者とまでは言いませんけれども、それぐらいの専門性が高い人間なのだと扱ってくれればインセンティブにもなるのではないかと思っていますので、現状の状況から推測して資格をつくと、人材が確保できないという考え方は僕はあまりくみしないと思っています。以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤委員が言われたスクールソーシャルワーカーの件、前年で議論していましたけれども、委員の意見はあくまでも構造はそういう構造でいいのではないかということであって、実習とか中身についてはあの時間数でいいというようなことを言われたとは理解をしていません。構造だけの問題で。

○西澤委員 だとしたら、4年の課程が5年になってしまう可能性がありますね。

○山縣座長 そうですね。

○西澤委員 構造をそうすると。そういうことを、今、論じたつもりです。すみません。

○山縣座長 分かりました。ありがとうございます。

奥山委員の後に才村委員の手も挙がっていることを確認しています。

宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

たくさんの方が後におられるので短くしないといけません。まず、ソーシャルワーカーは理想を手放してはいけないということと、現実に対処しなければいけないということ、両方を負わなければならない。増沢先生の御報告を聞いて10倍の人数の開きがある、かつ国の大きさと2倍になるということは、まず20倍の人数の差があるのだと。あと、内容的にもこれは20倍ぐらいの差があるのだということを感じて、ある面で非常に悲観的になりました。ですから、先ほど8年とか6年という年限が語られていましたけれども、4年制大学を卒業するだけでも4年かかるのに、果たして8年、6年でできるのだろうか。これはきちんとタイムを考えないといけない。私は場合によっては20年かかるだろうというぐらいに改めて思いました。

増沢先生のお話で、学校とか、保育所とか、前線がとても大事だということと、ソーシャルワークを担うということがとても大事だと。これは両方重要だということも踏まえて、本当に考えなければならないなど。あと、ソーシャルワーカーを萎縮させることが結局力

を奪っている。この辺りも本当に考えないといけないなと思います。

採用に関しては、入り口できつく縛るのではなくて、きちんと採用して、そして、その人が育つ仕組みとして任用を考えないといけないのではないかと改めて思いました。

以上です。

○山縣座長 宮島委員、最後のところ、一般のソーシャルワーカー、例えば児童福祉司も同じ考え方でいいということですか。任用前には求めなくてもいいのだと。

○宮島委員 最初に絞ってしまったら採用は難しいと思います。ただ、現行で福祉職採用を進めているところにもうどうでもいいよということ言うべきではないと思いますし、また、専門職採用をさらに増やすということはある程度可能ではないかということ、私の委員提出資料の39ページと40ページにはその辺のことも記していますので、改めて目を通していただければありがたいと思います。

○山縣座長 ありがとうございます。

藤林委員と高橋委員からも手が挙がっております。

続けて、加藤雅江委員、お願いします。

○加藤雅江委員 ありがとうございます。

私からお伝えしたいのは2点です。1点は、さっき栗原委員から権利擁護のところでのお話があったのですがけれども、誤解のないようにと思って、栗原委員から提示いただいた今回の提出資料の18ページにもありますけれども、権利擁護の視点が薄いということは、私たちが活動していく上ではあり得ないことだと思いますし、それは教育の場面でも同じことが言えるだろうということを強調しておきたいなど。

もう一つは、私自身は、いろいろなソーシャルワーカーの資格が分断されるべきではないと思っていて、今回、コロナのことがあって、私どもの協会、日本精神保健福祉士協会は、相談窓口をメールで開設しました。そのことと、私自身、地域の中で活動していると、喫緊の課題として本当にすぐ動かなくてはいけないという印象が強くて、長い時間をかけられない。ただ、長い時間がかけられないからこの議論ができないよというお話でなくて、さっき、増沢先生になぜ教育の場面とのお話を聞いたかということ、今回、学校が閉鎖されて、地域の中で教育の場面と福祉がうまく連携が取れないというのがすごく大きな課題だなと思ったのです。教育の方たちとお話を対等にしていくためには、ある程度ソーシャルワーカーという資格が一つ大きなものとして提示されて分かりやすいような形でないと、3つに分断されてそれぞれ視点が違うということではあまりお話にならないという印象があったので、その辺りのことをお伝えしたいと思いました。

以上です。

○山縣座長 前段の部分の御意見にも重なるかと思えます。ありがとうございました。

相澤委員、ごめんなさい。

○相澤委員 いえいえ。私のほうからは、皆さんのいろいろな意見を聞いて、児童福祉司になるルート、きちんと国家資格化をしていくという方向ですけれども、そのルートを広

くしておくべきだろうと思います。

安部委員も言っていましたけれども、例えば社会福祉士の受験資格が得られるぐらいの一定の知識があるのであれば、例えば児童相談所に勤めてからきちんと通信を受けるとか、そういう形で資格取得をすることもあっていいだろうと思います。実際に先ほど三菱UFJの調査研究の報告がございましたけれども、そのほかにもアンケートの調査結果があって、専門性を獲得するのに最も効果があったものということで、一番に挙がっているのは「OJT」なのです。これが35.0%ぐらい。社会福祉士の資格を持っている方でも36.0%で、その次が「SVによるスーパーバイズ」ということで、これも21.2%ぐらい挙がっておるのです。そういう意味では、きちんと現場に行ってから実際に児童相談、援助をやっている中で専門性を獲得していると答えている児童福祉司さんが結果は多いですので、増沢委員も実習の時間が全然違うと言っておられましたけれども、そういう現場実習みたいなものは極めて重要だと思います。

実際に調査研究の中で、児童福祉司さんに資格を取得したいですかということで質問をしていますけれども、「ぜひ取得したい」という人が15.8%、「機会があれば取得したい」という人が39.8%いるのです。その方々がどんな方法だったら取得しやすいですかという取得しやすい受講方法についても聞いているのですけれども、「オンライン研修」が41.1%、「自宅での通信教育」が46.2%という結果が出ています。

こういうことを考えると、最終的にはきちんと国家資格を取得した人が全部輩出されることを目指すべきかもしれませんが、今の段階では、こういう方々がきちんと資格取得ができるような、そういういろいろなルートを確保して資格化を目指していくことが重要ではないかと思っております。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。

今日、三菱UFJの話だったり、増沢先生のお話を聞いて、つくづく児童相談所にソーシャルワーカーという人がきちんと配置されるということが、海外では取り組まれているけれども、日本ではそれができていないということが弱さなのだということが分かりました。だからといって、時間的な猶予がない中で早急な対応が必要となれば、現行の社会福祉教育の活用ということはどうしても大切かと思えますし、その上では、先ほど西澤先生がスクールソーシャルワーカーのカリキュラムもそれほどではということもおっしゃっていましたけれども、それをきちんとした形で卒前教育から現任者教育へつなげていくところを整える必要があるのではないかと思います。

もう一つ、増沢先生が「子どもと家族への効果的な直接支援」のところの教育もとても大切だということをおっしゃっていたと思うのですが、今の児童福祉司の方たちがマニュアルやチェックリストをこなすことに偏重しつつあるということ、私は病院のソー

シャルワーカーとしては感じるときがあるのですけれども、その部分を現任教育として整えていくことが早急にできることなのではないかと思えます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、奥山委員、お願いします。

○奥山委員 さっき、2つのテーマに関しての意見は言ったのですけれども、その先の話として、津崎先生が最初におっしゃったような自治体に公務員として定年までいる、この制度自体が一体どんなものかということがあると思うのです。森井委員がおっしゃっているのは、その制度を前提とした場合の話なのだろうなと思えました。

専門性という話が出て、さっき西澤先生が医者ほどではないかもしれないけれどもと言ったのですけれども、医者は選ぶのです。この子をうちで治療しても治りませんよみたいな形ではじいたりすることがあるのですけれども、福祉ははじけないのです。そうすると、どんなことがあっても最後のとりでとして守るのは福祉なのです。そういう意味でいったら、子どもにとって一番専門性が高くなければいけない分野なのではないかとすら思います。

そういうことを考えると、さっき、増沢先生のほうが、イギリスは公務員として定年までずっといるという形ではないと。専門職として、あっちの自治体からこっちの自治体へ移ったって構わないわけです。そういう形ができるような形になる、さっき、宮島先生が20年とおっしゃったのですけれども、15年ぐらいたったらこの資格の下に資格を持っている人がみんな児童相談所にいるのだという形になったときに、ヘッドハンティングみたいなことも含めて異動ができるという形になっていけばいいのではないかと思えました。そういうことが最終的にはできてこない、専門性というものが最終的に担保されていかない危険性があるのではないかと思えます。

もう一つ言いたいことは、さっきの増沢先生の話にも出ていたように、資格を取った後の、さっき、OJTと相澤さんがおっしゃったのですけれども、インターンシップ的なものを1年間誰かのスーパーバイズの下できちんとやる、その収入はそれなりに保障されている。例えば医者だったら、研修医の初期研修2年間のお金というのは国が決めているわけです。そういった形のインターンシップみたいなものが取れるような制度も考えていかなければいけないのではないかと思えました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

続けて、才村委員、お願いします。

○才村委員 国家資格を持った人が現場に張りついていく、そういう方向を目指しつつ、非常に気になっているのは、2022年までに児童福祉司が大幅に増える。これの育成を現場でやるというのは非常に難しいと思うのです。短期間に大量の職員が入ってくるわけです。ただ、そちらのほうの研修、育成に手が取られて、本来の虐待対応がおろそかになるよう

であれば、それは本末転倒であります。そういう意味で、かつてなかった図式が求められるのではないかと。

そこで、一つ提案なのですけれども、子どもの虹、または西日本こども研修センターあかしでしたか。この2か所もそれぞれ目いっぱいやっておられて、それ以上研修を受ける余力はないと思うのです。したがって、例えば民間の人材養成機関がありますね。人材養成機関と福祉職OB、これらがコラボして研修企画、さらには実施をやっていく。OJTも含めて、そういう構図は考えられないのかなと思います。ですから、それぞれ研修業務を両センターの業務として位置づけた上で、センターではパンク状態なので、そういったところに委託していくとか、民間と福祉職OBがコラボできるような仕掛けを両センターから仕掛けていく。そういうことも考えていけないし、これは待ったなしの問題ですね。

ですから、国家資格を持った人が張りついてくるというのはちょっと先ですけれども、それよりもこの2022年に向けてどうするのかというのは本当に急ぐ必要があるなと思っております。

以上です。

○山縣座長 才村委員、確認なのですけれども、民間を活用するという話のときに、これはいわゆるSVだけでなく、ベースのソーシャルワーカーの養成も同じように考えている。

○才村委員 そうですね。ですから、OJTが非常に大事になるのですけれども、OJTのほうは福祉職のOBもいるので、そういうのも積極的に活用すると。だけれども、研修の企画と実施は、餅は餅屋で、民間の人材養成機関はありますから、ただ、人材養成機関はそういう専門的なところが分からないので、そこは両センターがサポートするとか、福祉職のOBがサポートしていくとか、そういうことを考えられないのかと思っています。

○山縣座長 理解できました。

ただ、ここは社会福祉士等が全て大卒とか、国が認めた養成機関は結構きっちりした養成施設かなという形をベースにしているので、かなり大幅な調整が必要かもしれません。ありがとうございました。御意見として理解できました。

高橋委員の後に増沢委員、西澤委員、小山委員の手が挙がっております。

藤林委員、お願いします。

○藤林委員 森井委員の意見の中に「資格の専門性が高ければ高いほど人材の確保が困難となる」と書かれてありまして、これに関連して少し意見を言いたいと思うのですけれども、先ほど相澤委員が言われたUFJの研究の中で、公認の資格の取得意向のところがあるわけですけれども、特に1年未満の児童福祉司の方で数えますと、67%の人が「ぜひ取得したい」または「機会があれば取得したい」ということで、最近採用された人は、こういった資格を取得することによって児童福祉司としてのアイデンティティーなり、足りないところを学びたいというのはあるのだなど。

もう一つ注目したいのは、保有資格で社会福祉士も精神保健福祉士も持たない、この中

には行政事務とか社会福祉主事とか心理職の方もいらっしゃると思うのですけれども、この方々も合計で合わせると53%の人が取得したいと考えていらっしゃるというところはあるのかなと思います。要するに、現在、心理職の方、社会福祉主事、または一般行政事務の方で福祉系の大学を出ていない方の中に、こういった公認の資格取得意向が一定数あるのではないかと考えています。

そう考えますと、専門性が高くなればなるほど人材の確保が困難ではなくて、人材は潜在的にいるわけなので、その人々が、増沢先生が言われたように、1年ないし2年の十分なファーストトラックのような制度があれば、国家資格を取得していかれて、その方々が今後の児童福祉を担っていく人材となっていくのではないかと考えています。

精神保健福祉士も社会福祉士も一般4年制大学卒の方のコースが現にあるわけなので、この部分をより児童福祉司向けに充実したものにしていくということが喫緊の課題ではないかと考えています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

現職の方々への対応については、本線のベースの部分を決めて、あとは取りやすさをどう図るかという議論のほうで、現職の方を中心にした議論は今は少し避けていきたいと思っています。無視するわけではありません。まず大筋を決めないといけないと思っています。

続いて、高橋委員、お願いします。

○高橋委員 どうもありがとうございます。高橋と申します。児童養護施設のほうで出させていただきます。

今日の資料で、民間施設等のソーシャルワーカーについてというのもありましたので、発言をさせていただきたいと思っています。対象になるのは家庭支援専門相談員ですとか、里親支援専門相談員になるのかなと思うのですが、現状ですと社会福祉士があればよいとなっているところと、経験ですと、施設職員は経験が5年、施設長は3年となっていると思います。施設長よりも長い経験を要するというのは、それだけ高度なソーシャルワークの専門性を要求されているからと理解できると思うのです。実際に今、現場で精神疾患や障害を抱えた親御さんが増えていますので、親御さんから感情を激しくぶつけられる機会ですとか、親御さんへの共感力というものを非常に求められる役割で、増沢先生の資料のイギリスの知識と技術の中の大人の精神疾患、薬物乱用など虐待の周辺の課題、あと、奥山先生のおっしゃっているような子どもの発達のこと、本当に必要だなと思って伺っていました。

経験だけで担うには大変難しい仕事だなというのは本当に思っていて、さらに、この資格化が、お話を伺っていると、業務独占というわけではなくて、施設の場合、一つの任用のと捉えていけるのでしたら、施設の中である程度の権威づけとか、施設を超えた専門職のキャリアラダーとかキャリアパスという意味でも、そういった資格を取得された方が就職となれば大変魅力的な人材になるのではないかと考えています。

安部先生に先ほど御提案いただいている研修のプログラムの例として出していただいている、例えば児童相談所での援助方針会議など、今、実際に東京では家庭支援専門相談員などが援助方針会議に守秘義務を守った上で出させていただいているという取組もあるのですが、大変勉強になっておりまして、児童相談所との連携という意味でも非常に効果的になっております。

もう一つ、海外の例で実習時間1,200時間ですとか、そういうお話を報告いただきましたけれども、私もアメリカの経験の中で1,200時間というものを経験したのですが、非常に長いのですが、入る前にポリスレコードというものがありまして、警察に行って児童関係の犯罪歴はありません、私は潔白ですというものをもらいに行くことが必要なのです。あと、身分保証の保証人といったものも出しまして、それは現場での性的事故防止ということだと思っておりますけれども、そういったものももしかしたら今後は必要になってくるのかなどということも伺いながら思っておりました。

以上です。どうもすみません。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、メインでは児童相談所あるいは地方自治体のほうを議論していますが、施設等も、本線を取りあえず決めて、それをどこまで適用するか、同じような条件で全て行くのかは後でまた議論させていただこうと思います。御意見ありがとうございました。

増沢委員、お願いします。

○増沢委員 今の高橋先生のお話にも関係する話で、現状の中で資格化が難しいという話になると、しかし、僕はもう現状が行き詰まっていると思うのです。どこかそこを突破していかないと、どんどん悪化の一途だと思えます。その一つのことが、僕は資格化ではないかと。

もちろん資格をつくただけでも全然駄目で、これは冒頭、津崎先生もおっしゃったのですけれども、要は、どうやってキャリアを上げていくかというときに、イギリスの例も話させていただいたのですが、ずっと県ならば県の中での異動だけで専門性を上げるよりも、むしろ児童相談所、市町村、そして、まさにフォスタリング機関、民間の施設に行ったり、それこそスクールソーシャルワーカーになったりしながらキャリアを上げていくほうが、ずっと児童福祉の専門性を上げていく、しかもいろいろな角度で学んでいける、そういうことが僕は大事だと。その突破口になるのが資格で、だから、資格というのは一つそういった普通の人事ラインから飛び出ることができるライセンスみたいな形で位置づけられたらいいのにとことを思っています。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

西澤委員。

○西澤委員 本筋の話とは違くとさっき言われてしまったのですけれども、現職の訓練なのですが、民間の活用という話が出たと思うのです。その点で、どうしても私は恨みつら

みから一言言っておきたいと思ったのです。

西のセンターあかしができる前は、私がコーディネートして、SBI子ども希望財団というところから、SVの研修ですけれども、受託していました。非常にうまくできていた。子ども希望財団のほうも研修業務には慣れているので、そこでコンテンツをしっかりと提供して、講師をちゃんと配置すればすごくうまくいっていたのですけれども、ある日、厚労省からSBIに一本、今度西のセンターあかしができるので、SBIさんは御苦労さまでした、もういいですという電話が入ったのです。ところが、西のほうにはどう言ったかということ、SBIさんが今回は降りるということなので、小林美智子先生、よろしくお願ひしますと。だから、小林先生はそのことを信じて、SBIが降りたのだと思ったようです。うそですね。それを厚労省がやったということは、厚労省は2か所にしかやらせないという考え方があったのだということが分かりました。

そんなことをやっているから、どんどん専門職の数が少なくなっていく。厚労省は自分で自分の問題をつくっているのだと私は理解したということをお伝えして、それ以上何も言いませんけれども、そういうことがあったという事実をお伝えしておきたいと思います。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

小山委員の後に江口委員と宮島委員の手が挙がっていることを確認しています。

小山委員、お願いします。

○小山委員 児童家庭支援センターの小山です。よろしくお願いします。

児童家庭支援センターは、行政だったりとか、地域の本当に子育てのサークルだったりとかという社会のいろいろな機関と関わっていますので、前段のお話であった宮島先生のような人と協働していく力というものがすごく専門性としては求められていて、非常に高い専門性が必要だと感じています。現在も社会的養育ビジョンの中などで、児童家庭支援センターの役割とか、これからの期待もすごくあると感じているのですが、それぞれまだ職員採用ということだったり、人件費を取っていくということで、自治体とさまざまな協議をしたりとか、いろいろなやり取りをする中で、全国様々な自治体がありますので、一民間機関としては、そういう専門性が高いというプライドを持ちつつも、まだ行政とどういうふうにやっていこうかと悩んでいるところもあったりします。

先ほどの雇う側というか、こちらは民間のところが大半ですけれども、自治体とのやり取り、自治体の理解というものについてもお願いしたいところがあったりする中では、いろいろと迷って困っている児家センもいっぱいあるというところが一つお伝えしたいところでもあります。

ただ、今、いろいろと皆さんのお話を聞いていて、この資格の制度などを創設していかなければいけない、早急な問題だということがあるので、人材の育成というところに関しても、先ほどいろいろお話が出ているような行政の方たちの実習の場所として使っただけとか、こちらからも行政の人たちと話をするとか、いろいろとやり取りというもの

が必要なのだなということを感じました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

江口委員、お願いします。

○江口委員 コンパクトに言います。構成員の資料の11ページでございます。まず、任用資格の一つとして認めていただくという形であれば、引き続き進めていいのではないかと思っています。

問題は、現場実習の在り方について、しっかり現場と仕組みをぜひ考えていただきたい。強い要望です。要するに、養成機関と特に児童相談所現場の実情を十分に双方が分かり合った上で、どういう仕組みを、そして、どのような対象者をどれぐらい受け入れるのかということについて、将来を見越した上できちんと制度設計をしていただきたい。

見ていただいたら分かるように、市町村の職員に今年は1年間、要対協の職員にうちの児童相談所に来ていただいて、全くほかのワーカーと一緒に動いてもらい、立入調査も28条の申立ても一緒にやっていただくことで、1年間養成をさせていただいています。また、以前は市町村にケースワーカーを2年ずつ派遣して、そこの市の職員として働いていただくということも平成18年にやっております。それから、ほかの県の自治体からも受け入れてきました。学生実習も受け入れている。里親支援機関の職員も半年から1年受け入れています。受け入れなければいけないところばかりが児童相談所にあると。

ただ、児童相談所でこれから未来を担う資質あるスタッフをどういう形で養成し、そのためにどういう仕組みを導入していくという全体のグランドデザインがない中で、児童相談所でOJT研修を積極的に受け入れろということだけが来ますと非常に厳しいので、この辺はしっかり養成校も含めて意見交換が必要ではないかと考えているところでございます。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

あと10分ぐらいの会議予定時間になりました。現在、宮島委員と安部委員の手が挙がっております。取りあえずこのお二方の御意見を聞いて、時間が残るかどうかで次の方に回すかどうかを考えさせていただきます。

宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

増沢先生のロンドンだけで40コースの教育機関がある、また、現場と教育機関がとても近い関係にあるという江口委員の御発言を踏まえて、2つのことを申し上げたいと思まして、手を挙げました。あと、県をまたいで自治体をまたいでのソーシャルワーカーの在り方があってしかるべきだという御発言も含めてなのですけれども、これはぜひとも私は必要だと思いますが、それを日本で実現するためには、非正規の人しか相談員が増えていないという現実ですね。資格を持っている人を採用しているけれども、その多くが非正規で働いている、相談員のほとんどが非正規なのだと。この問題を何とかしないで都道府県

をまたいでということは実現しない。またぎたくなくてもそこしかないのだという、ちゃんと正規で働いて、働き続ける体制がなければ駄目なのではないかと。そのことを抜きにして語れないなということを改めて思いました。

もう一つは、先ほど、養成は確かに東の横浜とあかしだけでは足りない、もっと増やさなければいけない、そして、専門の民間の教育機関も交えてというお話がありましたけれども、やっぱりソーシャルワークの養成をやっている大学教育の参加なくして、この養成を充実させるということはある得ないと改めて思いました。この辺については、自分の出している資料の一番最後にもそのことを含めて書いておりますので、ぜひとも申し上げたいと思いました。ありがとうございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

では、最後、安部委員になります。よろしくお願いします。

○安部委員 江口先生の話にも関係することなのですけれども、提出資料の7ページに実習先のことを書いています。児童相談所で40時間だけ実習を受けてくれないかなど。養成校の学生ですね。これから新しく児童福祉司の候補になる人たちで、援助方針会議を10時間以上、一時保護所での実習10時間以上、初期調査の同行を1回以上でできないかなと思ったところです。

実習を、つまり、先ほどの今、児童福祉司として働いている人たちが新しい資格ができたら受けたいという調査結果を私も見たのですけれども、その中で、座学はこんなふうにウェブだとか通信でできるのだと思いますけれども、実習をどうするかというところで、子どもに関するいろいろな場所で実習するとなったときには、1か所24日間ではなくて、幾つかの場所を一定数見て実感するというのが最低限入門としては必要ではないかと思ったのです。

それで、質問です。江口先生、この40時間は兎相は無理でしょうか。

○山縣座長 江口委員、端的に短めをお願いします。

○江口委員 現実的な40時間というのは私も可能ではないかと思うのです。ただ、要は、いろいろなところの実習を受けているどこかをスクラップして、どこかに集中させなければいけない。その全体の枠組みについて、先ほどのきちんと協議する必要があるのではないかという趣旨でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。

今、栗原委員から手が挙がったのですけれども、一応先ほど締めますと言いましたので、短めをお願いします。これで最後にしたいと思います。

○栗原委員 最後に一言、先ほど宮島さんも触れましたけれども、いずれにしても、養成ということになれば日本ソーシャルワーク教育学校連盟と何らかの形で意思の疎通を図らないと進められないのかなと思います。前回もお話ししました。

以上です。

○山縣座長 ありがとうございます。

最後になりますけれども、今日、ずっと隣で松本座長代理が私の管理だけをしてくれていて、ストレスがたまっていると思いますので、一言お願いします。

○松本座長代理 資格要件を考えると、今、働いている人あるいは学校で資格を取らないで入ってくる人を、どういうふうに資格を取れる形にしていくのかというのは、もう一つ大きな問題なのだなと改めて感じました。

そのときに、一つは働きながら取れるルートをどう確保していくか。そうなってくると、今、任用前研修とか研修制度がそれなりに整ってきたのとどんなふうに連動させるかということ。簡単に言うと、お給料をもらいながら研修を受けて資格を取る。そのときに、実習先ということだけではなくて、今やっていることの実務の経験がきつと実習として位置づいていくというルートをつくらないとなかなか人が増えないだろうということ、どんな形にするのかは別にして改めて感じました。そのときに、学校はどんなふうの実務のそことコミットできるのかを考えなければいけないと思っておりました。

まだ結論はありませんけれども、そのことを考えておったということの共有です。

○山縣座長 ありがとうございます。

予定の時間がほぼ来ましたので、今日の会議はこれで終了させていただきます。

今日は難しい環境の中で丁寧に議論をいただきまして、本当にありがとうございます。

次回につきましては、冒頭にありましたように、中間取りまとめに向けてあと2～3回の会議が必要であると。中間取りまとめに必要なものについて、再度、事務局と座長代理とを含めて精査いたしまして、これまでどおり資料等の準備をいただく形にさせていただきます。よろしくをお願いします。

最後、事務局から何か伝達事項等がありましたら、よろしくをお願いします。

○前川虐待防止対策推進室室長補佐 本日は皆様、長時間にわたり、ありがとうございます。

次回の日程につきましては、改めて御案内を差し上げますので、御出席のほどよろしくお願いたします。

以上でございます。

○山縣座長 ありがとうございます。では、終わらせていただきます。お疲れさまでした。