

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジウム 「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

～特に子ども家庭支援を担う人材の育成確保と財政措置のあり方を中心に～」

基調講演・課題提起：

澁谷 昌史（関東学院大学社会学部現代社会学科 教授）

シンポジスト：

西尾 寿一（東京都福祉保健局 子供・子育て施策推進担当部長）

太田 一平（中部児童養護施設協議会 会長、NPO STARS 代表理事）

長田 淳子（二葉乳児院 副施設長、フォスタリングチーム統括責任者）

矢野 茂生（特定非営利活動法人おおいた子ども支援ネット 理事長）

田中れいか（一般社団法人たすけあい 代表理事）

助言者：

河村のり子（厚生労働省子ども家庭局 家庭福祉課長）

永松 悟（大分県杵築市長）

コーディネーター：

相澤 仁（共同代表／大分大学福祉健康科学部 教授）

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

澁谷 昌史

(関東学院大学社会学部現代社会学科 教授)



皆さんこんにちは。大学教員をしております澁谷と申します。本日は、いわゆる学識経験者という立場で、こうしたお話をいただける機会を本当にありがたく感じると同時に、メインシンポジウムの基調講演ということで、ご依頼いただいてから今日まで結構緊張しながら過ぎてまいりました。と言いますのも、人材育成というテーマについてはいろんな観点から議論ができるかと思いますが、どういう人が人材として相応しいのかという、能力とか資格の話も当然その一部として関わってくるかと思えます。私自身のこれまでの人生を振り返ってみると、能力を客観的に証明するということからはちょっと遠い人生を送ってきまして、履歴書なかでも資格欄で書くのは運転免許ぐらいなんですね。ですから、通常大学教員という、今は博士課程というところに行くと、博士号を取っていることが当たり前とかドライバーライセンスみたいなものになりますけれども、その博士課程というところにも行ったことはないですし、社会福祉士の養成はしているんですけども、社会福祉士の資格を持って養成をしているわけでもない。むしろ大学時代は障害者の自立支援運動なんか目配りながら、専門家がいて、人々が自分たちの力で生きていくことがかえって邪魔されていないかみたいな、ちょっとひねくれた視点から研究をしていたということもありまして、そういう立場の人間が、子ども家庭支援の人材育成というところで話をするのが適当なのかと、少し逡巡するところがありました。

より良い社会を作りたいという思い入れは人一倍あると思いますし、そのための努力も自分なりにして参りましたが、博士号もなく社会福祉士もなく、素直でもない。

本日お聞きになっている方は割と人をポジティブに捉えるのが得意な方なので、叩き上げとかいろいろ肯定的にも見ていただけるかもしれないんですが、世間一般ではモグリと言われるような立場かもしれません。ですので、少し自由にお話をさせていただきますが、福祉系大学教員の中での代表というよりは、どちらかというとオールドタイプの教員として、こんな考え方をしている人間もいるんだな、と聞いていただければと思います。

では、少し講演テーマの趣旨を確認してまいりたいと思います。社会福祉の世界に身をおきますと、「福祉は人なり」という言葉、この言葉を非常によく耳にすることがあるかと思えます。ただこのフレーズというのは別に福祉の専売特許ではないことは多くの方ご存知かなと思います。例えば有名なところでは、松下幸之助さんがかつて、「松下電器は何を作るところか」と尋ねられたら「松下電器は人を作るところです」と答えるように、と事あるごとに話をしていたということによく知られていることかと思えます。この言葉というのは、要は、良い技術、良い設備、あるいは良い法律があったとしても、その下で人が育ってないとダメなんですよ、というようなことを意味したもので、全ての産業の本質というのに人の育ち、人がいるんだ、ということを表したものです。そうしたところから「人材」という言葉を書くときには、スライドでも使っていますけれども、宝物を表す「人材」ですね。これをあてることもよくあることです。

この宝物である人、人材が集まらない・育たないということは、全ての産業は人なり、全ての事業は人なりと考えると、極めて深刻な問題になってくるわけです。個々の事業所単位では、事業の不活性。事業がその時代

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

にあってどんどん新しいクリエイティブなサービスを作り出せないということになりますし、またそうした事業所がたくさん出てくると、マクロレベルでは社会全体がいろいろな、実際に社会の中で起こっている変化に対応しきれない、ということが起きてくるだろうと予想されます。このことは家庭養育推進を含む子ども家庭支援の推進にあたって、当然この財をどのように育て確保していくのかというのは必発のテーマと言えるものです。

このようなテーマの性質を念頭に置きながら、基調講演では、特に子ども家庭福祉分野で人材育成がテーマとなってきた経緯とか背景の話をしてまいりたいと思います。ですので、学者の話は割とつまらない話の代名詞のように言われることがあって、私の話もちょっと時間的、空間的に少々大風呂敷を広げたような話になるかと思えます。言い換えると、ちょっと抽象的で、どうすればいいんだというところまではなかなか立ち入れないかと思うんですが、今回のメインシンポジウムの構成、後半は具体的で未来志向のシンポジウムとディスカッションという構成になっておりますので、私の基調講演は、少し大所高所からになりますけども、本題に入る前の前座と思ってよろしくお付き合いいただければと思います。

最初に、人材育成を俯瞰するというで、その広げる大風呂敷の最初なんですけれども、ご覧いただいている資料は日本全体で見たときの労働力確保の状況を示したものです。出典は『労働経済の分析』という厚生労働省から出されている白書の1つですが、注目していただきたいのはこの真ん中のグラフです。こちらを見ていただくと、雇用人員判断 D.I.って、一般には聞き慣れない言葉が使われていますが、これが要は人手不足感ですね。人手不足がどのくらいあると感じているかということを表すデータです。それをグラフ化したものになります。これを見ていただくと、明らかに最近では右肩下がりになっているということが分かるかと思いますが、急激に全産業、製造業、非製造業に限らず、いずれもバブル期に次ぐような人手不足感をどの業界でも感じているということが窺えるグラフになっています。またこのグラフの中には掲載されていませんが、いろいろな分析がこの白書の中ではなされていて、3大都市圏と比べると、都市圏以外のほうがいくらか人手不足感が高まっている

というデータも出ています。この辺りもこれから日本の中で人材育成を進める上で、要は人を育てるための資源とか、人自体が集中している場所とそうでない場所、この差をどうやって埋めていくのかということのも実は大事な論点だ、ということは補足しておきたいと思います。

こちらのスライドは、いよいよその人ですね。潜在能力が高そうな人材が確保されないとなってくると、いかに今度は一人ひとりの生産性、生産性という経済学的な言葉を使うとどうしてもこの業界では浮いてしまうところがあるんですが、簡単に言えば一人ひとりがより良い仕事をしていくためにどうしたらいいのかというところに関心が向いてくることになります。今ご覧いただいているのは、これは福祉業界に限らず、全産業の中で労働生産性を高める場合に強化等に取り組むべき事項としてどのようなものが考えられるかということ調査の結果です。スライド上、項目が丸数字になっているので何を表しているのかというのがこのスライド上ではあまりよく分からないものになってしまっているんですが、全産業、全体で見ますと1番、一番左側に50パーセントを超えて出てきているのが営業力、販売力です。これが一番強化しなきゃいけないことだと。そして2番目に多かったのが、従業員への能力開発。3番目が従業員の意欲を高める人事マネジメント。このようなかたちで、これから特に生産性を上げるためには強化をしていかなきゃいけない、というような回答が出てきています。白書の中では、この部分については業種ごと、業界ごとにデータ分析が進められておりまして、医療福祉業界、もちろん医療福祉業界の場合には、多くの場合はいわゆる企業ではなくて法人になってきますけれども、医療福祉業界に限ってどういった回答がなされているのかというのを見ると、全体では2番、3番であった従業員への能力開発ですとか、あるいは従業員の意欲を高める人事マネジメント、これが強化しなければいけないという回答が一番多くなっているという結果が出ています。

ただ、こちらのスライドのほうにもメモしてありますが、実際に強化すべきだと思っているけれども取り組んでいるのかどうかという分析結果を見ますと、過去3年の経過をたどってみても、3年経ってもなかなか能力開発とか人事マネジメントというのは実際には取り組み

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

ていないということが示唆されています。なんで取り組めないのかというところは、はっきりとは分かっていないんですが、労働生産性の強化に取り組まないと答えている企業の回答結果を見ると、特に人手不足が深刻化している企業ほど、事業所ほど、日々の業務遂行に追われる中で、その人事マネジメントの中に取り組む余裕がない。その生産性を向上させるためのノウハウを持つ人材が職場にもいないというような傾向があると。言い換えると、人材確保の困難が業務逼迫を生んで、人材育成まで手が回らなくなって、育成ノウハウが組織内で集積されないという仮説が、どうやらこの白書を見ても窺い知ることができるということになっております。

要は、人手不足を放置しておけば、長時間労働を招いて、それによって働きやすさを損なったり、それがまた働く意欲にも否定的影響を及ぼしていきかねないということが現状起きていると言えます。既にこの辺りは私も大学におりまして、最近は福祉業界でも人材確保を進めるために働きやすさを改善する。今までは、どちらかというと働きがいを高める。もちろんこれは大事なんです。働きがいなくなっちゃうとどの事業でも人が居着かなくなってしまうので、働きがいを大事にするということは大事なんですけれども、働きがいを大事にすると同時にどの福祉事業所でも働きやすさ、選んでもらえる事業所づくりというのが進んでいるように思います。具体的には休暇とか労働時間の工夫であるとか、あるいは施設の雰囲気とか職場内の人間関係。上司からのフィードバックを改善していく、みたいなことに力を入れながら、ぜひうちの事業所にいらしてくださいということをかなり早い段階から学生さんにもアピールしたいというような事業所が増えてきております。

このようなかたちで働きやすさの部分については、多くの事業所で見直しが進んでいるかなと思いますが、一言だけ付け加えておきますと、この働きやすさの改善を各事業所に任せるということは、ちょっと慎重でなければいけないかなと思っています。なぜかといいますと、特に子ども家庭福祉の事業分野を単独で運営しているところが少なくないと思うんですが、子ども家庭福祉分野の事業を単独で運営しているところというのは、収益規模が大体 5 億円未満のところが多い。要は比較的小さい

ところが多いんですね。そういうところが頑張っても、もともとスケールメリットが小さいので、人材育成のために働きやすさを改善しようとしても限界が出てきてしまう。高齢者分野とか障害者福祉分野というのは、共生型サービスってお聞きになったことがあるかもしれませんが、まだまだ全体的にはマイナーなので、そんなに全国一律に広まっているわけじゃないんですけれども、今まで介護事業をやってきたところが障害福祉事業、サービスも一緒に運営するとか、障害福祉事業をやってきたところが介護事業も運営する、介護サービスも運営する。そういうかたちで、介護と障害福祉の壁を、利用者さんが利用しやすいように低くしていくための取り組みというのが行われてきたり、場合によっては、これは子ども関係することなんですけれども、社会福祉連携法人ということで、昨年度社会福祉法なんかも改正して、法人同士がお互い協力、協働し合えるような関係を作ろうという動きが社会福祉界全体では起きてきているんですね。

このときに、子ども家庭福祉もほかの事業所とかとタイアップしたり、あるいはほかの事業分野のことにも関心を持っていたりするということが、事業所、法人としての体力をつけるためにある程度必要になってくる部分はあるかと思うんですが、何を懸念しているかということ、その前に、どうしてもいろんな事業をやり始めると、需要が大きいところにどうしても力が入れられがちのところがある。全国的に見れば需要量で言えば、高齢者のほうがニーズとしては、量で言えば大きいわけです。そういうところと、高齢者事業とか介護サービス事業とかと、運営している法人と一緒にやっていきたいと思いますとか、あるいは子ども家庭福祉サービスと高齢者事業を一緒にやっていきたいと思いますといったとき、どうしてもニーズが大きいほうに関心が流れていってしまう。となってくると、せっかく地域共生社会づくりの中で、地域に住む人たちが、子どもであろうが障害者であろうが高齢者であろうが、そのほか様々な人たちに対して必要なものを提供できるような法人のかたち、事業所のかたちを作りたいといったとき、どうしても子ども家庭サービスが埋没してしまうという危険性があるかなと思っています。

ですので、いろんな事業に横串を挿して行って、地域

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

の中でいろいろな人たちに対応していけると同時に、子ども家庭福祉ニーズをまずその前にしっかり掘り起こして、そのニーズを顕在化させて、それに対応するための事業単価を上げていく。まさに今児童福祉法改正等で行おうとしていることかと思いますが、こうした取り組みをしっかりとやって、子ども家庭福祉という縦串の厚み、これをしっかりと出していった上で、法人改革というのもしっかりと行っていく事が必要なと思います。そうする中で働きやすさ、そこに勤めている支援者の人たちの働きやすさを改善していく、ということが1つ大事なことになるかと思っています。



またもう1つ、大事な働きがい。今日の講演のテーマもどちらかという働きがいのほうが大事なテーマになってくるんですけども、こちらについては先程申し上げましたように、いまひとつ取り組みに立ち遅れが見られる。働きやすさのところはそれなりに改善、見直しをしつつあるんですが、働きがいを高めていくようなアプローチはいまひとつ立ち遅れ感がある。このときに、先程から言及している労働経済の白書の中では、ワークエンゲージメントという概念を採り上げながら、どうしたらこの働きがいを得られるような職場ができていくのか

というようにところも分析を進めています。

今ご覧いただいている図は、会場だにご覧いただきにくいかと思いますが、労働経済の分析の中で採り上げられている図で、要は様々な観点からワークエンゲージメントというものが様々なアウトカムと関連しているということを1枚の図で表したものになります。この図の中で読み取っていただきたいのは、職員が、真ん中のところに仕事の要求度という枠がありますけれども、高い仕事の要求度に直面するとき、その中で働きがいを向上させていくためには、仕事の資源を活用する。このグラフでいくと左上のところになりますけれども、仕事の資源を活用できる環境を整備していくことが重要だと。ワークエンゲージメントがより高まって、高い仕事の要求度に応えていくためには、仕事の資源が活用できる環境というのが重要になる。

仕事の資源というのは何かというと、仕事の要求を適切にコントロールしていくことであるとか、仕事のパフォーマンスに対してフィードバックをしていく。実際にやった仕事に対して、支援に対してフィードバックが得られるかどうかとか、あるいは上司からのコーチングですね。具体的なOJTなりOFF-JTのかたちで、仕事をどう進めていけばいいのかということについての具体的なサポートがあるかどうか、あるいは正当な評価とか職務能力の開発の機会があるかといったようなことが仕事の資源というものの中に入ってきます。

この仕事の資源というものが、職員の個々人の心理的な力を高めていくと。心理的な力というのはこのグラフでいくと左下のほうに書いてありますけれども、自己効力感などですね。そうしたものが職員個々人の心理的な力になりますけれども、仕事の資源が高まっていくと、この心理的な力も高まっていく。仕事の資源をより個人の自己効力感とか、心の力が強まっていくと、ますます仕事の資源を使いながら、高い要求度の仕事にもチャレンジしていけるようになる。この好循環が起こるとワークエンゲージメントが高まって、ワークエンゲージメントというのはバーンアウト、燃え尽き症候群とは対極的な概念になりますので、仕事をしっかりと取り組んでいくエネルギーに転換されていって、ワークエンゲージメントが高くなっていくと、先程申し上げたように自発性の

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

向上であるとか、離職率の低下であるとか、健康増進であるとかといったような、様々なポジティブなアウトカム、結果に結びついていくということがこの図の中で描かれているものになります。

このどれもが大事ですので、ワークエンゲージメントの研究というのはいろんなかたちで行われているんですが、そのうちの1つに今日のテーマになっている人材育成というものが挙げられています。人材育成がどれだけ豊かになっていくかによって仕事の資源の量や質が変わっていく、という位置づけになっていて、子ども家庭支援を担う人材育成を考えていく上でも、こうした全体的な良い職場づくりをしていく中で、人材育成の位置づけというのは非常に重要になってくるものだ、ということがこの図から窺い知れるかなということで、引用させていただいております。

実際育成をどう進めていくのかといったときには、ミクロレベルの話に関心が集まるのが実際には多いかなと思います。ミクロレベルというのは、要は大学なんかで言えばクラスルームですね。教室の中で、誰が誰に対してどういう教材を使ってどう教えるか、みたいな話になりますし、各事業所単位で言えばOJTとかOFF-JTになりますし、場合によっては職能団体とかが提供する現任者研修とかをどうするかというのもこのミクロの話になってきます。実際にトレーニングを受ける場面の話ですね。そここのところが人材育成論でいうとどうしても先行しがちなところがあります。確かに身近ですので、一番人材育成論の中でも自分がどういったトレーニングが受けられるかというのは非常に身近な話ですので、一番身近なところが話題になりがちになるというのは、ある意味当然のことかなと思います。

ただ、あえてこのスライドを作成してご紹介しているのは、確かに育成の場面、誰が誰に対してどういうプログラムで、どういう方法を使って育成をしていくのかということを、大学であったり組織であったり研修センターみたいなところで考えていくのは大事なんですけど、そこだけだと上手くいかない。具体的には、メソと書いてあるところがありますが、実際にミクロレベルでこんなようなトレーニングをしたいな、と思うことが上手くいくかどうかというのは、その育成が行われる組織

の有り様からも大きな影響が及ぼされると。例えば大学で言うと、教員と学生の比率はどうか。これは組織が決めていくわけですね。ミクロレベルで、やっぱり人数が少ないほうがいいよといっても、組織レベルで、いや、うちの組織では教員1人に対して学生は30人です、と決められたら、1対30でやるしかないとか、これは組織で決めていくわけですよ。あるいはどういう学生さんを入れるのかというのも、これは組織で決めていくわけです。全員福祉職につく人がいい。そういう人たちを集めてトレーニングをしたい、といっても、いや、うちの機関ではこういうポリシーを持って実際にトレーニングを受けたい人を集めますよ、というのを組織で決めていきますので、必ずしもミクロレベルでトレーニングをするトレーナーの人たちが望むような人たちが入ってくるとは必ずしも限らない。いろんな人たちが実際にはその組織には入ってくるというようなことが考えられるわけです。

こうした組織の有り様を良くするためにはどうするかというと、今度はマクロレベルの話が関わってくるわけです。例えば、これも私のフィールドで言う大学でいくと、より良いトレーニングができるための組織を作りたいという話になってくると、じゃあどんな話になってくるかということ、例えば大学基準協会という文部科学省が作っている法令があるのですけれども、その中で社会福祉学がどう位置づけられているか。社会福祉学をある程度体系的に大学で享受するためにはどのぐらいの教員が必要ですねということが、設置基準みたいなところである程度作られているわけです。その基準に基づいていろいろな補助金なんかが決まってくるので、文部科学行政、高等教育政策の中で、例えば社会福祉のトレーニングをするということがどんなふう位置づけられているのかということが、実際大学の組織の有り様を作るときには否応なく直面していくことになります。

なので、もちろん子ども施策も大事になってきます。子ども家庭支援の人材を考えるときには、子ども施策を所管しているところが、どんなプログラムを用意して、どんなふうトレーニングをさせたいというふうルール化をするかということも大事なんですけれども、それと同時に、例えば大学を取り上げれば大学というフィール

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

ドがどういう場であるべきか、ということを作る教育政策にも目配りをしていかなきゃいけないですし、その教育政策にいろんな人たちがアクセスできるように、人材開発というのは労働省分野でも行われています。例えば、教育訓練給付費制度のように、働きながら資格が取りやすいようなお金というのは今労働施策の中で用意されていますので働きながらトレーニングを受けられるとか、あるいは場合によっては経済的に少し厳しいところがあってもトレーニングを受けられるような、そうしたサポートできるような施策というのが日本の中であるかどうかということも実際には影響してきます。

ですので、少し回りくどい話で申し訳ないんですけども、育成のことを考えるということは、目の前にいる職員個々に焦点を当てて、何ができるようになったらいいかという話にどうしてもなりがちですけども、そこだけではなくて、人を育てる組織とか、あるいはそのような人を育てている組織を作るための施策ってどんなものが必要なかということも幅広く考えていかないと、なかなか部分的なところで話をしても全体としては上手く回っていかないというところがありますので、人材育成について議論するときには、これだけ様々な観点というのを洗い出しながら、並行して議論を進めていくというのが必要になってくるというふうに考えます。

今お話したように、全体を俯瞰しようとする、人材育成システムというのはとても複雑なものであるということがなんとなくご理解いただけたかなと思います。ですので、マイクロシステムの改革をすること自体は悪いことでは当然ないです。必要なことなんですけれども、それが本当にシステム全体に変化を起こしていくかどうかということは議論していく必要がある、考えていく必要がある、ということです。その辺のところは上手いかわからない例として、スライド上では教育免許更新制の廃止を一例として挙げています。これは現場の先生のブラッシュアップを図ろうということで、教育システムの改善を行ったものですが、実際この教育システムに現場の先生たちがきちんとアクセスできるような労働環境みたいなものが十分に、それと並行するかたちで整備されなかったのが、教員免許更新制はできたのだけれども、実際には受けられないという人たちが出てきてしまって、

最終的にはこれは廃止しようということが政府で決定されたということになっていきます。ですので、廃止というのは極端な例かもしれないんですけども、人材育成というのはいろいろなものが絡んでくると。

その意味で今回の FLEC フォーラムなんかで、報酬とか加算措置、人材を育成するときにどう一人ひとりの支援者に、あるいは支援者になりたい人たちに育成プログラムを用意していくのかということも大事なんですが、その育成された人たちを実際に現場で支援者として配置していくときに、どういう報酬がつけられるか。あるいはどういう加算措置ができるのかということも視野に入れながら議論をしていくということが必要になってくるかと思えます。そうしたものが出てくると初めて、恐らく現場の中で変化が出てくるというふうに考えられます。

次に、大分広い話をしてきましたが、今度はもう少しだけ風呂敷を小さくして、人材育成の現場として高等教育の場に目を移していきたいと思えます。もちろん先程申し上げたように、育成というのは高等教育、つまり大学とか専門学校だけで行われるものではないんですけど、最近は支援二ーズの高度化、複雑化、これは福祉に限らずいろんなところで実際に支援を行っていくために、いろんな知識や技術を使いこなせるようになる必要があると。こういうような認識が高まる中で、できるだけ高等教育の中で、職業教育の比重を増やしていく。こういうことも実際議論されるようになっていきます。

こちらご覧いただきますと、実際に専門職養成教育の強化が図られてきた経過と概要を簡単に記したスライドを用意しております。こちらのスライドは、実は専門職養成を大学でしっかり行っていきましょうという議論が行われるようになったというのは比較的新しいことがわかります。象徴的なのが、専門職大学院という仕組みですけれども、この専門職大学院というのが制度化されたのはいつなのかというと 2003 年度、21 世紀になってからなんですね。それまでは、課題のところにも少し書いてありますけれども、大学とか大学院というのは、もちろん一部医学教育みたいにかなり実践的な教育をしてきたところもあるんですが、一般的には実践的な教育を展開していく上では、いろいろ制約のある組織だったんですね。ただそうしたような学術研究をするための組織と

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

しては、現場でいろいろ起きてくる課題を学術的に探究していくための機関としては、大学とか大学院というのは、ある程度機能してきたかもしれないけれども、いろんな人たちがこれから大学や大学院を卒業して、いわゆる支援の現場に出てくるにあたっては、大学や大学院でしっかりと現場に出ていくために必要なトレーニングをしていくということが必要ではないかと。

ということで、法科大学院の話が非常に話題に上ることが多いんですけども、2003年当時も法科大学院というのをどういうふうに作っていくのか、なんていうような議論の中で、専門職大学院の仕組みというのが作られています。ちょうどドラマなんかでも法科大学院を舞台にしたドラマが、今まだやっていますかね、行われていますけれども、あれなんかは本当に法曹界に入る上では、試験に受かるだけではなくて、プロセスとしての法曹教育という言い方をしますけれども、なんで法律家になるのかということを経験や場面を体験しながら考えていく。そうした考えていく力をつけるために、ただ単に試験をするだけではなくて、法科大学院という大学院を作ってトレーニングをしましょう、という趣旨が非常によく反映されたドラマだなというふうに私も見ていることが多いんですけど、いずれにしても、法律、法曹家を養成するとか、教員を養成するとか、あるいはビジネスパーソンを養成するという場として、これまで学術研究を行う場であった大学院を用いていくということが行われるようになっていて、現在では年間9,000人ほどが入学しているという現状があります。

また、細かい話は端折りますけれども、2019年度からは専門職大学というものが制度化されて、実務家教員、現場を経験してきた教員の割合が一定数いるとか、あるいは実習の比率が3分の1以上を占めるみたいなかたちで、いわゆる現場で学ぶことを中心としたカリキュラムを持っている。そんなような特徴を持った専門職大学というのも制度化されるということで、ますます高等教育の場でどうやって専門職を育成していくか、ということに関心が集まっています。

専門職大学院とか専門職大学も、分野によっては定員充足が上手くできないというかたちで、順風満帆に育っているかたちではないんですが、今ご覧いただいた通り、

どちらかという最近の傾向としては、専門職を養成する場合は長期化する傾向にある。長期化するというのはどういうことかということ、それだけトレーニングするために必要な理論的なものが蓄積されている。必要な専門的な知識や技術がそれだけその分野では蓄積されている。2年とか4年で蓄積されたものをしっかり身体化して、実際に支援ができるようにすることができないということで、6年制だったり大学院との接続を上手くやったりとかっていうかたちで長期化が進んでいると考えられます。これが紆余曲折ありながらも、全体的に専門職養成は長期化する傾向にあるということを示したものです。



この図の中でもう1つ注目していただきたいのが、保育福祉専門職の位置づけなんですけれども、専門職の特性というのを養成機関の長さという観点と、あと業務独占性という観点で考えると、実は保育とか福祉専門職というのは専門職とはみなされにくい特徴を持っている、ということが分かるかと思います。実際社会福祉士も保育士も必ずしも大学を卒業しなければいけないと決まっている訳ではなく、養成機関も2年ぐらいで資格取得までたどり着けたりしますので、ほかの専門職と比べると、専門職の要件は備えているとはみなされにくい特徴を持っています。だからこそいろんな人たちが実際にこの保育、福祉業界には入ってきて、それで人材の厚みが出てくるということもあるんですけども、ただ逆に言うと、誰でもできる仕事とみなされて、保育士とか社会福祉士は必ずどの地域にもいるようにしようというような必置規定を適用するには、なかなかみなされにくい職種として位置づけられてきたという現状があるかと思います。

そのようなかたちで社会福祉分野の専門職がなかなか

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

専門職としてみなされにくい。もう少し平たくいくと、専門職としては物足りない、外部からみなされてしまう状況があるのは一体なんでだろうかと、というところを、この4のところでお話したいと思います。今福祉の仕事というと、いわゆるソーシャルワーカーだけではなくて、お医者さんであるとか心理の方であるとか弁護士さんであるとか、いろんな人たちが社会福祉分野の支援者としては入ってきているところ。いろんな分野について私が話をするというのは、ちょっと私の力量を超えるもので、ここから先は社会福祉専門職、特にソーシャルワーカーの養成に絞って、なんで専門職としての特性というのが伸びなかったのかというところの話をしていきたいと思います。

時代はだいぶ遡るんですけども、スライドに書いてあります通り、第二次世界大戦後、ここがやはり日本の中で社会福祉専門職が養成される、ある意味スタート地点、切り替えポイントになっていたと思います。その当時から、福祉問題、福祉的な課題というのがあって、それを国家が公的責任の下で解決しなさいということが至上命題でした。生活困窮者の福祉をどうやって国が公的に保障していくのか、このことを真剣に考えなければならなかったんですね。その担い手として、社会福祉主事の育成、確保。これが1つアイデアとして出されるようになってきました。実際に全国に社会福祉事業法によって福祉事務所を整備するとともに、公的扶助、俗に言う生活保護を専任の有給吏員が行うことを明確化して、そこに社会福祉主事という名の専門職を置きましょう、というような必要性が指摘された。

ただこのとき、当然アメリカなどからも様々なカリキュラムを導入して日本の中で、当時はソーシャルワーカーというよりケースワーカーというほうが多かったんですけども、ケースワーカーを養成しようという動きもあったんですが、実際には上手くいかなかったんですね。理由の1つは、ずっと政策が進んでいって全国に福祉事務所ができるようになったんですけど、まだ養成する機関が全国で最初は7つぐらいしかなかったので、全国に福祉事務所ができたけれども、そこに人材供給をするだけの教育体制がなかったんですね。結果的に、社会福祉主事がない福祉事務所というのも実際には全国に出る

ようになってきてしまった、というのが1つありますし、また社会福祉教育を行う大学なんかでも貧困な大きなテーマでしたので、貧困で生活困窮にあえいでいる人たちのどう支援していくか、援助していくかということだけでなく、どうして貧困問題が起きてくるのか。そうした社会構造をしっかりと考えましよう。そしてその貧困が起きてくる社会、貧困な問題になるような社会構造みたいなものがあるのであれば、その社会構造を変えるために、制度、政策をしっかりと研究していきましょう、というようなことが指摘されるようになってきたという経過がございます。

ちょっと話を端折っていきますけれども、そうしたような経過がありまして、なかなか社会福祉分野の中で、いわゆる一枚岩となって専門職を養成しようというところまで追いつかなかったところがございます。なかなか専門職養成に手が回らなかった。また時代が発展していく中では、ケースワーカーとかソーシャルワーカーよりも施設職員の養成をしてほしいという要望があって、戦後断続的にソーシャルワーカーの必要性とか養成強化というのは発言されてきたんですけども、なかなかそれが上手くいかなかったんですね。それが大きく変わったのが、社会福祉法と介護福祉法の制定になります。これは法律ができたということだけではなくて、実際に法律ができて、養成校が増えて、いわゆる社会福祉士という名称のソーシャルワーカーが増えていくと同時に、特に最初は高齢者支援とか障害者支援が中心でしたけれども、地域の中でどうケアを展開するか。施設の中でケアを展開するのではなくて、在宅ケアとかコミュニティケアをしっかりとできる人材を養成しよう。そしてそのための実施体制を作っていくという改革が並行して行われたんですね。そうする中で、社会福祉士ができた当時は、実際に実習に行っても、介護の実習を行うなんていうことが多かったんですけども、だんだん実施体制が変わっていく中で、もちろん介護現場で実際にご高齢の方とか障害を有する方の支援と関わりを持つこともあるんですけども、それだけではなくて、その方たちが地域の中で生活していくために、施設であったり各事業所にいるソーシャルワーカーがどんなことを知らなきゃいけないのか、ということがトレーニングされるようになって

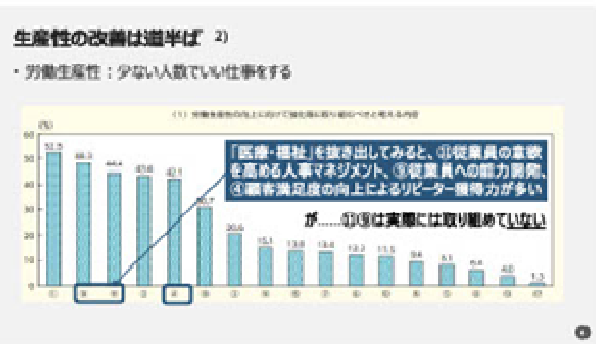
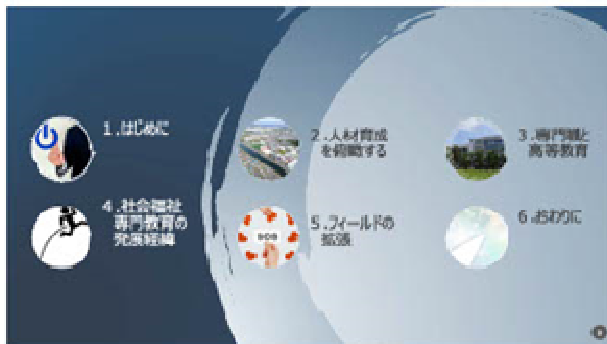
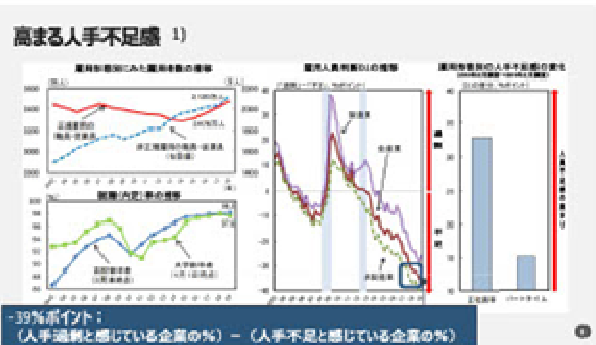
シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

きたんですね。

それに比して、今日のメインテーマである子ども家庭支援はどうであろうかといった場合、子ども家庭支援の中ではまだまだ社会資源が少ない、ということですか、あるいはほかの分野と比べると行政機関中心で、措置制度という枠組みの中で動いているところが多く、なかなか高齢者支援とか障害者支援でソーシャルワークが導入されてきた経緯とはちょっと違う経緯を辿ってしまったというところが出てきます。そのあとのスライドにも出てくるんですが、それがいよいよ転換していきます。フィールドの拡張というところで、子ども家庭福祉分野では2016年の法改正以降、社会的養育、家庭養育の推進ということを軸にしながら、どうやって地域の中で資源を増やして、そこでソーシャルワークのできる人材を養成するかということがようやく主たる論点になってきました。こうした背景の中で、いよいよ今、ソーシャルワーカーをこの家庭養育推進の中でどう育成、確保していくのかということが論点として設定されているということが出てきております。

だいぶ時間を超過して、時間を勘違いして申し訳ございませんでした。スライドのほうも十分活用できなかったんですが、一応社会福祉分野、特に子ども家庭支援の中で福祉人材、特にソーシャルワーカーの養成が求められてきている大きな背景というところで、1つ話題提供としてご理解いただければと思います。以上でございます。ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演



1. はじめに

- ・「福祉は人なり」：仕事において人は「財」
「人が集まらない/育たない」というのは「財」そのものの喪失
⇒ 個々の事業所単位では事業の不活性（現状維持or衰退）
マクロレベルでは社会全体の不活性になりかねない
- ・子ども家庭支援の推進にあっても人は「財」
シンポジウム：今から未来へ（どう変えていくか）
基調講演：過去から今まで（どういう経過をたどってきたか）

求められる政策的なバックアップ

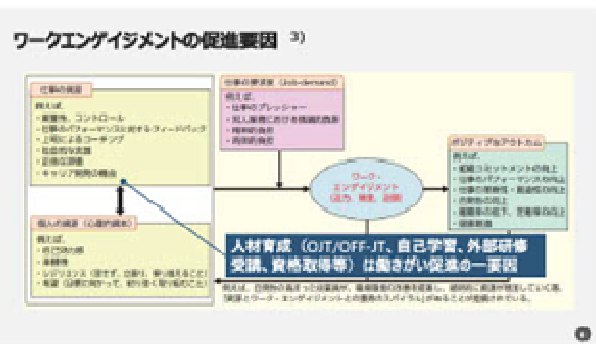
- ・こうした分析を進める中で、人手不足が「働かやすさ」「働きたい」を毀損・消失させているとの認識を提示

働かやすい：働く人の仕事への積極的な関わりを促す要因（プッシュ要因）
働きたい：それを除外する要因（プル要因）を取り除くもの

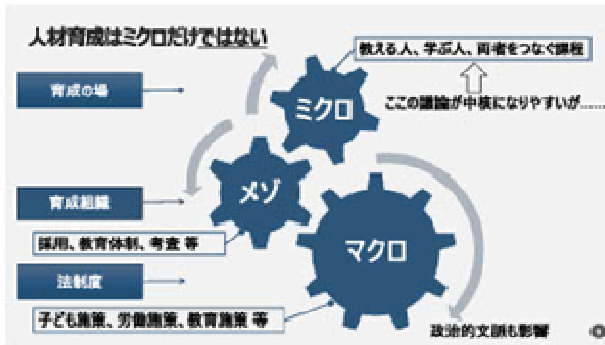
多くの事業所では、「働かやすさ」（休暇、労働時間、柔軟な働き方、職場内人間関係の質、上司からのフィードバックなど）を見直しつつある

「働きたい」を高めるような取り組みに立ち遅れ
⇒ ワーク・エンゲイジメント（活力×熱意×没頭）への注目

政策的な後押し



シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演



全体を俯瞰しようとする、人材育成システムはとて複雑

- 人材育成をミクロ領域の課題と捉えるなら、議論はしやすくなる
- そして、ミクロシステムの変化は、システム全体に変化を起すトリガーになるかもしれない

↑ ↓

- 各種環境が変わらないと、変化が無効化・最小限化されることも
- cf. 教員免許更新制の廃止 (教育システムと労働システムの不整合)

緩和や加算措置 (行政政策) も視野に入れて議論する意義 (+)

……財源について初めて、加算等の対象になる人材の経年的な推移を観察する価値

4. 社会福祉専門教育の発展経過

3. 専門職と高等教育

第2次世界大戦後の社会福祉専門職養成

- 戦後社会福祉改革といえば……
- 広く生活困窮者の公的責任のもとでの扶助することが緊急かつ最大の課題
- その担い手としての社会福祉主事の育成・確保もテーマ
- ⇒ 社会福祉事業法により福祉事務所を整備するとともに、公的扶助を専任の有給吏員が行うことも明確化
- 因みに、役目を除いて、施設職員は要件は積み残し
- 戦後教育改革の一環で、社会福祉専門教育課程の設置必要性が指摘
- ただし、実際の教育・研究の関心は狭い問題に向きがち
- ⇒ 社会福祉専門教育における制度・政策論の比重 (+)

専門職養成教育の強化

- 専門職養成の転換期
- 専門職大学院の設置 (2003年度～)

高度専門職業人への期待	大学院における社会的・国際的に通用する高度専門職業人養成に対する期待の高まり
専門大学院の制度と課題	従来の大学院の枠内で制度が設計されており、実践的な教育を展開していく上での制約が指摘

⇒ 実務家教員を2~4割以上配置、理論と実践を両輪

約120の大学がビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など各分野で同校トータルで年間9,000人ほどが入学

専門職大学等の制度化 (2019年度～)

大学の大学化とあわせて、大学 (院) の役割転換

- 高度経済成長を経て……
- 社会福祉施設緊急整備5か年計画 (1971~75年)
- ⇒ ケアワーカー需要の急増
- +
- 「社会福祉専門職員の充実強化方策としての『社会福祉士法』制定試案 (中央社会福祉審議会議員問題専門分科会起草委員会)」

このときは施設職員の育成までカバーしていないこと等の事情から立ち消え

cf. 「社会福祉教育のあり方について (意見具申)」(中央社会福祉審議会)

社会事業の中心的機能と他領域との関連図

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」 基調講演

- ・社会福祉のパラダイムチェンジ
 - ⇒ 専門職化構想が「社会福祉士及び介護福祉士法」として目の目を見る
- ・養成校の量的増大とともに教育団体の役割拡大
 - ⇒ 養成の質的改善の加速
 - 職域拡大に向けた対応とはたらきかけ
- ・高齢者支援、障害者支援はケアワークとソーシャルワークの分離傾向
 - ⇒ 措置に拠らない支援、地域を中心とした支援が一般化

↑ ↓

子ども（家庭）支援は社会資源の少ない、行政機関中心の措置型制度

「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」

(平成27年国会 厚生労働省「新しい時代の福祉サービス」等の取組の方向性) 抜粋

4つの使命

1. 高齢者・障害者への総合的な福祉の提供
2. 高齢者・障害者への総合的な福祉の提供
3. 高齢者・障害者への総合的な福祉の提供
4. 高齢者・障害者への総合的な福祉の提供

新しい地域福祉推進体制

新しい児童福祉を担える地域の構築

地域住民の参画と協働により、誰もが安心できる社会の実現

5. フィールドの拡張

6. おわりに

- ・背景（アウト）
 - “人がいない”のは社会全体の課題
 - 育成策の見直しはワークエンゲイジメントを高める一要素
 - 育成は巨大なシステム（個の育成には組織や法制度も大きく影響）
 - 専門職養成は古いようで、新しい（高等教育改革は2000年代から）
 - 専門職養成は紆余曲折しつつも長期化する方向へ
 - 社会福祉専門職養成は時代の鏡でもある（何に比重を置くのか）
 - 在宅ケア指向がソーシャルワークにスポットをあてる
 - 地域をフィールドにするなら、一般の人たちに“振り向いてもらう”が必要
 - 専門分化するほど、スキマに気づき、コーディネートが必要
 - 福祉人材確保は多様化・共通化・体系化の複合策の適用を指向

子育ての社会化と市町村の役割

- ・社会福祉業界全体とは対比的なことに、子ども家庭福祉のフィールドは広域的なものが多い
- ・少子化を背景に、小学校就学前教育・保育は量的拡充は進むが……
- ・在宅子育て支援や学齢期以降の子育て支援は手薄（家庭・学校依存）
- ・児童福祉法等のいる世界へのアウトリーチにも限界
- ・高度経済成長期（1950年代後半）以来の課題

↓

＜広域広域 + 入付ケア＞のための人員配置が中心で、「課題」のまま推移

- ・子ども家庭福祉のパラダイムを変える家庭養育推進
- ⇒ 社会的養育の地域化・多機能化（地域における公益的な取組の推進含む）
- いろいろな人を巻き込んで支援（当事者参画を前提に、公助に共助を結合）

- ・実践の高度化 ⇒ 研究の高度化
- ⇒ 実務家と研究者の協働促進
- ⇒ 専門性の築構・越境
- ⇒ 多専門職共通の学びの機会（共通カリキュラム等）
- ・理論的蓄積の深化 ⇒ 横になるものの必要性
- ⇒ 実務で立ち返るべき態度や姿勢の明確化
- ⇒ 段階的学習の体系化
- ⇒ 人と社会と接点を持ちながら学ぶ機会
- ・人と環境の多様性 ⇒ 多様な当事者からの学び
- ⇒ 人間観・社会観が根底にあるリフレクション

閉じた育成から、人と社会へ開かれた継続性ある学びへ

課題

子どものニーズについて「3つの平等」を掲げ、参画を促す

① 権利の平等性

② 資源の平等性

③ 参加の平等性

④ 意思決定の平等性

⑤ 評価の平等性

⑥ 学習の平等性

⑦ 生活の平等性

⑧ 健康の平等性

⑨ 安全の平等性

⑩ 安心の平等性

⑪ 信頼の平等性

⑫ 尊厳の平等性

⑬ 自由の平等性

⑭ 平和の平等性

⑮ 誠実の平等性

⑯ 責任の平等性

⑰ 忍耐の平等性

⑱ 謙遜の平等性

⑲ 礼儀の平等性

⑳ 寛容の平等性

㉑ 誠実の平等性

㉒ 責任の平等性

㉓ 忍耐の平等性

㉔ 謙遜の平等性

㉕ 礼儀の平等性

㉖ 寛容の平等性

㉗ 誠実の平等性

㉘ 責任の平等性

㉙ 忍耐の平等性

㉚ 謙遜の平等性

㉛ 礼儀の平等性

㉜ 寛容の平等性

㉝ 誠実の平等性

㉞ 責任の平等性

㉟ 忍耐の平等性

㊱ 謙遜の平等性

㊲ 礼儀の平等性

㊳ 寛容の平等性

㊴ 誠実の平等性

㊵ 責任の平等性

㊶ 忍耐の平等性

㊷ 謙遜の平等性

㊸ 礼儀の平等性

㊹ 寛容の平等性

㊺ 誠実の平等性

㊻ 責任の平等性

㊼ 忍耐の平等性

㊽ 謙遜の平等性

㊾ 礼儀の平等性

㊿ 寛容の平等性

ありがとうございました

Kazuhiko Shibuya

user2112@kanto-gakuin.ac.jp

5/15(日)

1. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

2. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

3. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

4. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

5. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

6. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

7. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

8. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

9. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

10. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

11. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

12. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

13. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

14. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

15. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

16. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

17. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

18. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

19. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

20. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

21. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

22. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

23. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

24. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

25. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

26. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

27. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

28. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

29. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

30. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

31. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

32. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

33. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

34. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

35. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

36. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

37. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

38. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

39. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

40. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

41. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

42. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

43. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

44. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

45. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

46. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

47. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

48. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

49. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

50. 児童福祉法改正の背景と今後の展望について

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

コーディネーター

相澤 仁

(共同代表/大分大学福祉健康科学部 教授)



澁谷さん、貴重な講演をありがとうございました。課題提起をいただきました。

昨年の児童福祉法改正で新たに法制度化され、令和6年度から施行される里親支援センターや子ども家庭センター、さらには社会的養護自立支援事業をはじめ、子ども世帯に対する包括的な支援のための体制強化および事業の拡充など、これだけの取り組みを実施していくためには人材の養成確保が、子ども家庭福祉の実務者の専門性の向上が必要条件であろうことは、共有する課題認識です。具体的に、在宅支援措置について、児童家庭支援センター等の民間機関を増やして、協働して、さらには提供するシステムの充実を考えていくなれば、今後の課題、方向性としては、民間などを活用した人材の養成、確保は極めて重要となってまいります。また児童相談所などの専門性のある人材養成確保を考えれば、福祉専門職の採用の定着とその専門性を生かしていく人事システムの構築、あるいはキャリアパスにより専門性の確保が必要であること、安定した人材確保には職員の配置基準の引き上げ等による職場環境の改善および給与をはじめとする処遇の基本的な、抜本的な改善を図って、優秀な人材が就労定着できるような条件を整備しなければならないこと。このように、人材の育成・確保は多面的な取り組みが必要です。

これらを受けて、本シンポジウムでは先程紹介されましたように、「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」というテーマで、特に子ども家庭支援に携わる人材

の育成確保と財源の在り方を中心にディスカッションをして深めていきたいと思っております。シンポジストの5人の方には、お一人15分で改正児童福祉法の施行に期待するところをそれぞれの立場から述べていただくとともに、人材の育成確保策について、現状の課題についてご見解を述べていただきたいと思います。その後、休憩を挟んで、お二人の助言者よりコメントをいただきながらディスカッションをしていきたいと思っております。

なお、基調講演やシンポジストの発表について質問される方は、休憩時間に配布している質問用紙に記入していただき、事務局に提出して下さい。オンラインの方については大変申し訳ございませんが、ご理解いただければと思います。その質問についてもいくつか採り上げながらディスカッションをしていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは早速シンポジストの方の発表をお願いしたいと思います。最初は、児童相談所における人材の育成確保に向けたこれまでの取り組みと今後の展望、課題ということで、西尾寿一さんをお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジスト

西尾 寿一

(東京都福祉保健局

子供・子育て施策推進担当部長)



東京都福祉保健局の西尾でございます。マスクを人前で外するのが本当に、2、3年ぶりで髭を剃っておりません。狼狽しております。気を取り直してやっていきたいと思っております。私からは児童相談所の人材育成の話させていただきたいと思っております。私は児童福祉司の時代を含めて現場に10年、それから行政に10年ということで20年児童相談所に携わっております。今日は東京都の様々な施策、いろいろ苦労しておりますけれども、施策と、あと私の思いも半分お話ししたいと思っております。

今日の話の流れですけれども、経験値を高める育成の実践へ、ということで、私どもで今年度からトレーニングセンターと銘打って、新しい研修の場を作りまして、そのお話をしたいと思っております。あと、こども家庭センターへの展開ということで、特に虐待の予防的支援、その実践ということをお話してみたいと思っております。

これは右肩上がりの虐待の件数なんですけれども、一時保護も増えており、虐待は深刻化しております。東京都は特に保護所の逼迫状況が本当に顕著でして、常時100パーセント定員を超えている状態が続いています。特に学齢児、今年は女子の保護件数が高まっていますね。

これは東京都の児童相談所の体制なんですけれども、緑が東京都の児童相談所です。ご覧の通り、今、区立児相が設置されつつありまして、オレンジのところは6カ所区立児相になっています。2月に豊島が新たにできましたので今7カ所の区立児相プラス都の児童相談所の体制でやっています。果たして人材の確保が激化しているという状況でございます。

人材育成の話に入る前に、重大事件のことに触れましておきます。ここに3つの事件ありますけれども、立続けに目黒、野田で非常に大きな事件がありました。札幌でもありました。特に目黒につきましては、東京都にとって本当にインパクトのある事件になりまして、下の取り組みのところですが、児童福祉司、心理司について、この年から大幅に増員を続けております。それから安全確認行動指針という新たな指針を作りました。さらに一番下のところ、国に先んじまして、体罰の禁止などを盛り込んだ虐待防止条例を制定しています。

これは東京都の職員体制の強化なんですけれども、これは下の表の令和4年度を見ていただきますと、児童福祉司422人。これは定数です。10カ所ある児童相談所の総員ですね。括弧の36人というのは、前年度より増員した数でして、毎年、30人ベースで児童福祉司を増やしています。下は児童心理司で、毎年20人ベースで増やしています。ただしこれでも全然足りていません。上のほうの真ん中ですが、児童福祉司の政令の基準で言いますと、東京都は569人必要なんです。児童心理司は286人ということで、児童福祉司は150人、心理司は80人まだ足りない状況です。人材の確保というのは本当に喫緊の課題になっています。

上の図は、児童福祉司、心理司の経験年数の分布なんですけれども、2年以下の職員が45パーセントということで、経験年数の浅い職員が多い職場になっています。真ん中ですが、これは児童相談所のワーカークの配置状況を示した図なんです、班を編成して、

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

5人から7人の班を形成しております、班長というのがあるんですね。東京都ではチーフと言っている、いわゆるスーパーバイザー層です。チームのケース管理から人材育成まで担っている、まさに人材育成の屋台骨を背負っている人たちです。一番の課題は、このスーパーバイザー層が絶対的に足りない。人は増やしても、ここの層がしっかりしていないと本当に運営が立ち行きません。ただ悩ましいのは、経験年数が物を言う業務ですので、この職層をどうやって確保していくのが、大きな課題です。

東京都もここ2年さらにギアアップしていろいろ人材確保策をやっております。児童相談所の採用の専任のリクルートチームを立ち上げまして、各大学や養成校を回って児相の魅力を語るなどしております。あとは、試験内容の見直しですとか、処遇改善ということで、特別勤務手当も上げてもらいました。それから下のところ、新人職員のアパート借り上げもしています。6番にトレーニングセンターがあって、人材育成を人材確保の大切なツールと考えてここにしております。東京都は人材育成をしっかりやっていく、そこをアピールして人材確保につなげるということを考えています。

育成の話をする前に、児童相談所の業務の特性をもう一度振り返ってみたいと思います。一番上に書いてあるのが、相反するアプローチの困難性ということで、この分野では支援と介入という言葉をよく使ってますけれども、保護者に相談のニーズがないところに強引に入っていくって、子どもの安全を確保するという。それを行いながら一方では、家族再統合を支援していくという、相反するアプローチをやっていく困難性があります。これはあとでまた触れます。それからリスクアセスメントですとか、強力なというか、法的権限は怖いほど強力な権限をいただいていますけれども、それを躊躇なく行使するというのが求められます。あと、家族全体を見ていかなければいけないので、関係機関が非常に多い。調整力ですとかコミュニケーション力が求められる、年単位の経験値が必要だと言われています。

相反するアプローチですけれども、あらためてここで、危機介入と危機管理と、福祉的アプローチ、この2つに分けてみたいと思います。介入ですけれども、子ども

の安全を確保するためには危機管理が本当に重要だということで、児童虐待では非常に強調されることです。しかし一方では、この福祉的アプローチもわれわれは決して忘れてはならない。この二つを上手く、場面場面に応じて、的を得た対応を選択していかなければならないと考えています。私はこれを勝手に「中庸のケースワーク」と名づけておまして、バランスをとるというよりももうちょっと深い、場面場面で的を得たケースワーク、危機介入と福祉的アプローチをしっかり統合しながらやっていくんだということが、相談援助業務の本質なんじゃないかなと思っています。「中庸のケースワーク」どう展開したらいいかというところに腐心していきたいと思っております。

ここでもう1回、先程の目黒区の死亡事例を採り上げます。ご案内の方も多いかと思うんですけども、われわれ都の児童相談所としては、関与していながら子供を救えなかった、本当に反省点の多いケースでした。香川県からの転居ケースで、県でも繰り返し通告が行われていて、その後転居して品川児童相談所管内に移ってくるんですけども、児童相談所間のリスクの引き継ぎが上手くいかなかった。転居後、品川児相では家庭訪問をしたのですが、結果として子どもと会えず、安全確認を徹底すべきということで、われわれは非常に厳しいご指摘を受けたケースです。

時系列で事件の経過を追っているんですけども、太字のところは2018年2月の9日、家庭訪問のところですね。ただ1回、品川の児童相談所が家庭訪問をするんですね。そのときに5分間だけ母親がドアを開けて、話ができただんですけども、子どもには会えなかった。母からは、子どもが児童相談所の人たちと会うと状態が悪くなるので会わせません、とって会えなかったんですね。児童相談所はそのときに、今後のことを考えて、母と関係性を作っていくながら支援すべきじゃないかということで、ここでは無理強いをしなかったんですね。次の機会、これは小学校の入学前だったので、学校でモニタリングできる、その手前で説明会とかある、ということでここでは会わなかった。ただ、2月の20日、学校に来るはずの子どもが来なかった、3月の2日に亡くなってしまったというケースです。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

この家庭訪問、この5分間が本当に悔やまれるというか、いろいろ難しい部分がある、この安全確認を徹底するのか、その後のことを考えて関係性を重視するのかという、そういったジレンマがここにあったんじゃないかなと。その手前でリスクアセスメントがもっとしっかりしていれば、その家庭訪問の結果をもって立入調査とかいろいろ考えたんでしょうけども、そこはそうはいかなかったんですね。

印象的だったのは、母親が確か裁判の証言で、本当はいろいろ児童相談所とか行政に助けてほしかったんだと言っていたんですね。これを聞くと改めてこれもう一步何かできなかったのかという思いがあります。果たして家庭訪問1つをとっても、われわれの間われるものは大きい。もっと援助の技術を磨かなければいけないということ新たにしたいわけです。

児童福祉司の仕事は経験年数、数年かかるよと言いましたが、そうはいつでも限られた期間で少しでも経験値を上げたいということで、今いろいろ試みをしています。現場のOJT、OFF-JT、あとはこのあと出てくるロールプレイングをもっと活用していこうじゃないかと。あと事例検討も、これはポピュラーな研修ですけども、これもしっかり集中的にやっていこうじゃないかということを考えておまして、トレーニングセンターを立ち上げた次第です。

旧世田谷児童相談所を活用いたしまして、ロールプレイングによる面接スキルトレーニングをしっかりやっていく。あとはゼミナール形式で徹底した事例検討を行う。クラス編成で定期的に事例検討を徹底的にやっていきます。これはテキストから取ってきたんですけども、こういった場面設定をして、実際にやってみて、役割を変えながらスキルを上げていくことをやっています。これも演習の一例なんですけれども、お父さんが体罰をしているというんですけども、その面接場面ですね。これを演技してもらいながら、どう対応すべかななどを、全体で共有しながら進めているということです。

これは面接技法を例示で出しますけれども、ソリューショントークといって、心理的なアプローチでは有名ですが、解決の強みに関する対話を持っていこうというものです。これもリフレームという手法なんですけれども、

フレームというのは物事を捉える暗黙の文脈とか意味づけなんですから、異なる新たな仕組みを提示して、未来志向で話を解決していけるんじゃないかという、そういう手法なんですけれども、実際ロールプレイングなんか活用しながら身につけていく、そういった手法を考えています。

この実践型研修の今後なんですけれども、今は新人を中心に面接技法を始めました。これから2年目、3年目の職員にも広げていきたいんですけど、なにしろ職場が繁忙なものですから、研修にとる時間がないという、そこが悩ましいところなんですけど、それでもしっかりやっていきたい。あとメニューも充実していきたいなと思っています。家庭訪問、立ち入り調査、そういった場面設定もやっていきたいですし、これは一般の企業でも採用されているそうなんですけれども、即興演劇というものも採り入れたいなと思っています。私も実際に見ましたけれども、これはロールプレイングもそうなんですけれども、非常に盛り上がるんですよ。なんというか、受講生は疲れるんだけど面白い、楽しいということで、この点は非常に重要じゃないかなと思っています。体で覚えるということ。そういったことをやっていきたいなと思います。

これはゼミナール形式でしっかりやっていこうということで、事例検討をとにかく徹底してやって、俯瞰的な視点を獲得することもやっていきたいと思っています。メンタルヘルス、これは処方箋がなかなかない分野ですが、非常に重要なところなので、このあとの議論とかで深めて行ければなと思っています。

先程の澁谷先生の働きがいの話と重なるんですけども、とにかく児童相談所は何か重大事件があると危機管理面ばかりが強調されてしまうんですね。そうすると手続き論に陥ってしまうんじゃないかという懸念が私にはあります。だからこそ福祉的アプローチのもしっかりと身につけて、両方の視点で、さっきの「中庸のケースワーク」なんて言いますけれども、このバランスのとれは援助技術を身につけほしい。それが働く側のやりがいにもつながるんじゃないかなと思っています。ワーカードなんている、ちょっとかつこつた言い方していますが、そういった道とともに歩むというスタンスで、

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

優秀な人材、持続可能な人材確保をしていければなと思っています。

次のテーマは、もう 15 分なので割愛しますが、こども家庭センターは、これは先程言った福祉的アプローチをもっと重点的に、児童相談所とは違って、きめ細かくやるべきじゃないかということで、今われわれはモデル事業を行っておりまして、アウトリーチ支援、訪問支援はどういうことが有効なのか、エビデンスをもって、実証していきたいと思っています。母子保健と家庭福祉部門が統一のチームを作って、面接技法なんかも、エンゲージメントを徹底的に結ぶためのノウハウを考える、そういったことをモデル事業でやっていて、令和6年には区市町村さんに展開していきたいなと思っています。

最後なんですけれども、これも濫谷先生のお話と重なるんですけれども、本当に子どもの最善の利益をもっと実現するには、社会的コストのかけ方について、価値観の変換が必要なんじゃないかなと思います。今 DX 化とか効率化とか、高速でいろんなことが動いていますけれども、人材育成や対人サービス、ケアなど対人サービス、福祉にかかる分野については本当に手間暇がかかります。われわれはそのことを今一度覚悟をもって、時間とお金を投入し直さなきゃいけないなと思っています。これは一人ひとりが考えていけないといけない問題だと思います。あと、支える側の幸せ感。これは福祉に携わる人はおしなべてだと思うんですけれども、自分がある程度の幸福感とか健康感を感じていないと良いケースワーク、良い福祉なんかできないと思っただけで、それをどうやって実現させていくのが、人材確保・育成の重要なところだと思います。話は以上です。ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

経験値を高める育成の実践へ
児童相談援助の専門性向上に向けて

FLECフォーラム メインシンポジウム
令和5年3月11日(土)

東京都福祉保健局
子供・子育て施策推進担当部長 西尾寿一

話の流れ

～ 人材の育成確保と財政措置のあり方 ～

【経験値を高める育成の実践へ】

児童相談の現状

- ・相談件数の急増
- ・児相の体制強化が急務 → 人材の確保・育成が課題
- 児童相談所の専門性(介入と支援) 経験値が重要)
 - ・トレーニングセンターの新設
 - ロールプレイングなど実践的研修
 - ゼミナール形式の事例検討の徹底

【「こども家庭センター」への展開】

■予防的支援の推進

【マクロ的視点から】

4 東京都の児童相談所の体制

都内には10の都立児童相談所があります。
墨田区、江戸川区、荒川区、港区、中野区、板橋区が新たに児童相談所を開設しました。
(墨は令和5年1月1日現在のもので、2月には豊島区が新たに児童相談所を開設しています)



重大事件の続発

- 目黒区5歳女児虐待死事件(30年3月発生、6月母逮捕、手続公開)
香川県児童相談所、東京都児童相談所関与
- 野田市小4女児虐待死事件(31年1月発生)
千葉県児童相談所関与
- 札幌市2歳女児虐待死事件(元年6月発生)
札幌市児童相談所、札幌警察関与
 - 繰り返されるマスコミ報道
社会的に強いインパクト
児童相談所の体制強化、権限強化へ

【東京都の取組】

- ・児童福祉司、児童心理司増員による体制強化
- ・「安全確認行動指針」「審視庁との情報共有の徹底」
- ・「虐待防止条例制定(体罰の禁止等)」等

虐待相談の統計データ①



東京都児童相談所の職員体制の強化

- 児童相談体制の更なる強化を図るため、児童福祉司や児童心理司を増員するとともに、専門課長の増員により、人材育成体制を強化(31年度～)
- 国の基準(人口3万人に1人+)は児童福祉司569人、児童心理司286人に対して、都の定数は、児童福祉司422人、児童心理司208人となっている(令和4年度)
- 専門人材の確保・育成は喫緊の課題。これまでにない対応策を強力に進めていく必要。

＜職員定数＞ (単位:人)

区分	31年度	2年度	3年度	4年度
児童福祉司	315(29)	350(35)	386(36)	422(36)
児童心理司	141(18)	164(23)	187(23)	208(21)
専門課長(福祉・心理)	6(2)	7(1)	8(1)	8
一時保護所	173(16)	183(10)	185(2)	189(4)

※ 括弧内は前年度からの増減分

令和3年度 虐待相談の統計データ②



児童福祉司・児童心理司の経験年数

区分	児童福祉司				計	児童心理司				計
	0～2年	3～4年	5～9年	10年以上		0～2年	3～4年	5～9年	10年以上	
人数	155	69	72	37	333	84	36	48	21	189
割合	45%	22%	21%	11%	100%	44%	20%	24%	12%	100%

※令和4年4月1日現在
※単位:1人
※中心の職員が対象

○児童福祉司、心理司ともに前年数が経験年数2年以下

○今後、ベテラン職員が退職(児童福祉司の約3/5が50歳以上)



- 増加する虐待相談に対し、経験年数が少ない職員等が対応。人材育成が急務
- スーパーバイザーの負担が増、その充足が喫緊の課題

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

児童相談所の人材確保策

期に迫る現状

- 都の児童福祉法では、国の法令基準に対して不足
- 採用数に対し応募人数が激減など、人材確保が困難

能力ある人材確保が必要

児童相談所における人材確保策

- 1 児童相談所職員の増員(毎年定数)
 - 都庁、児童福祉司、児童心理司の定数を50名増強で増員
- 2 採用活動担当の専任チーム(リクルートチーム)の新設(3年度～)
 - 児童相談センターに採用活動を担当する専任チームを新たに設置し、児童相談所本部が大学訪問等実施
- 3 児童福祉司・児童心理司の経験内容の充実(令和4年度～)
 - キャリア形成支援(社会人経験者)については、職務経験等に対する経験値をロールプレイング式面接等で評価し、「特賞」を授与
- 4 児童福祉司等の待遇改善(4年度～)
 - 児童福祉司等に対する福祉手当等の支給額を拡充
- 5 児童相談所職員のための民間アルバイト等の増員(4年度～)
 - 都が民間アルバイト等を増員(100円以上)
- 6 トレーニングセンターの新設(4年度～)
 - 専用の施設で、ロールプレイングによる面接スキルトレーニング、ゼミ形式の事例検討、施設実習など、これまでない実践的研修を見学的に実施
- 7 採用活動の高い情報発信(3年度～)
 - 児童相談所職員採用ポータルページの開設、広報誌等を発行

事件の経過 目黒区5歳児死亡事件

年月日	経過
2017 8月 28日	目黒区立北の沢保育園、児童相談所(目黒区)が休園。
9月	事件、都の職員の責任が生じる
12月 23日	国の時に発生した、けいれん発作による「死亡(心臓停止)」(警察からの通報連絡)
2月 2日	児童相談所が一時保護を命じ、警察が都庁を捜索。都に通報される。
2月 13日	都庁に通報される。行方不明あり、児童相談所が一時保護を受けるも発見し、おむつこぼれ(17日に次期職員)の通報を受ける
2月 28日	保護者の発見
5月 1日	都庁が都庁を捜索する中で保育士の勤務記録(10日)を確認
7月 30日	都庁が都庁を捜索する中で保育士の勤務記録を確認し、児童相談所を捜索
8月 30日	都庁が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し「心臓停止、マムシ」(医師に対して)事は、都が児童相談所へ一時保護
9月 13日	都庁が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
12月 8日	都が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
2018 1月 4日	児童相談所(目黒区)が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
1月 24日	都が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
2月 9日	児童相談所(東京都)が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
2月 20日	小学校の校長が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
3月 2日	都が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護
3月 3日	都が都庁を捜索し、児童相談所が都庁を捜索し、都が児童相談所へ一時保護

児童相談所の業務 求められる専門性

相反するアプローチの両立性

- 保護者に理解の意向なし、子どもの利益のため、対立しても毅然と対応
- 親子分離と再統合、相反することを両立させる必要
- 課題、的確なリスクアセスメントの実施 → サインを見逃さずに迅速に対応
- ケースの内容は時間がつたつて変化、子供の成長、気持ち、親の考え、適応力...
- 状態の変化を的確に捉え、今後の方針、方針に反映させていかなければならない。
- 難易度の高い課題を困難なく行進 都職員に安全確保行動規範を策定(30年10月)
- 家族全体を支援するため、多くの関係機関との連携が必要
- 区市町村をはじめ、幼稚園、保育園、学校、保健所、警察、民生児童委員 等
- 心理的アプローチの実績
- 児童の心理的ケア、アセスメント、保護者指導プログラムの提供 等

↓

■ 知識、技術、コミュニケーション力、調整力、管理能力、体力...、そして熱意

■ 児童福祉司の専門性

- 3年: 一連ケースを継続
- (経験値が必要) 5-10年: 進行管理、困難ケース対応、指導担当
- 10年以上: 困難ケース対応、全体進行管理

経験値のギアを上げる試み

- 経験値が求められる、複雑な相談援助活動
- ベテラン職員の背中を見る、徒弟制的な育成は限界
- 『経験値』のノウハウを可能な限り集約して育成

↓

■ 現場OJT (時に失敗を恐れず)

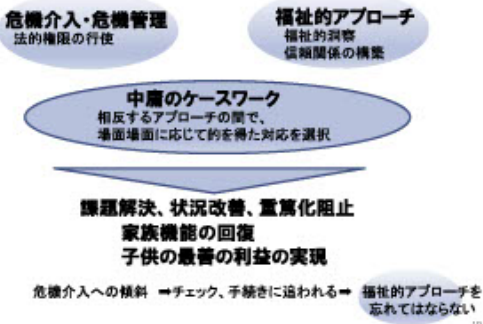
■ ロールプレイング (身体でおぼえる)

■ 事例検討 (見立て力の強化)

→ 経験値を加速する

■ マネジメント、コーチング(リーダー層研修)～基幹職員の育成も必要

相反するアプローチの間で ~経験値が必要~



トレーニングセンターの新設 ~身体で覚える、自ら考え共に学ぶ~

限られた時間の中で経験値をあげる実践的な研修が必要

福祉人材トレーニングセンターを新たに設置(令和4年度～ 世田谷区程丘)
経験値の高い職員を対象に、専任のセンター長、指導員、外部講師、現役ベテラン職員等による講義を展開

- 1 ロールプレイングによる面接スキルトレーニング
 - ・「心構えと傾聴」「明確に聞く、聴く」「明確に伝える」「意味の置き換え」などをテーマに「模擬体験」を通じて面接技法を練習
 - ・対立的場面なども想定
- 2 ゼミナル形式による徹底した事例検討
 - ・数人単位で困難事例、重大事例などを意見交換
 - ・的確なポイントと多角的視点の獲得
 - ・仲間意識の醸成 ヨコの関係の形成

⇒ 専門職としての成長、職員のモチベーションアップを目指して

死亡事例の発生から

目黒区5歳児死亡事件(平成30年3月)

本児は養父からの暴行、食事制限等の虐待により死亡
⇒ 香川県児童相談所、東京都児童相談所双方が関与

【ポイント】

- 繰り返しの虐待通告
 - 警察からの通告で2回にわたり一時保護、医療機関からの通告も(香川県)
- 香川県児相から品川児相への引継ぎ ~リスクが伝わらない「児童福祉司指導」を解除して引継ぎ、中程度のリスクとして評価(香川県)
- 家庭訪問のあり方
 - 児童に会えていない(東京都)「家庭との関係づくり」を重視 ⇒ 安全確認を徹底すべき

面接技法テキストより①

「きいてもらえなかった」

息子さんにどんな問題? どんな時にそうなるの? お父さんは協力的なの? 学校はなんて言っているの? 健診ではどうだった? 病院に相談するといいでしょ 紹介しますよ

それはーです それはーです はい いいえ もうけっこうです

傾聴か事実確認か意図を自覚 事実確認ばかりの配分に注意

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

面接技法テキストより②

演習 対応の見立て

【設定】近所で万引きを繰り返す小2の息子に体罰する父親。
竹刀で殴打した痣があり、学校からの通告で緊急
保護し、父親が来所

職員:「今は法律では体罰が禁止されていて、娘のためでも虚
待ということになります」

父親:「世の中がおかしいんだよ！ 悪いことしたら、叩いてで
も直してやらなくちゃ、将来子どもが苦労するだ
ろお！」

【進行】

個別作業3分 → グループ共有4分 ⇒ 全体共有

16

面接技法テキストより③

面接技法① ソリューショントーク

「解決の話」

- 解決(強み、願望、目標)に関する対話
- 当事者から自発的に語られることは少ない
- 支援者が意図的に話題にする
- 時間軸で分けると「既にある解決」と「これから起きる解決」がある
- 解決に関する出来事やイメージは具体的かつ詳細に尋ねる

- ➔ 実現できる期待感や動機づけが高まる
- ➔ 行動や習慣の変化につながる

17

面接技法テキストより④

面接技法② リフレーム

フレーム(枠組み)

物事を捉える際の暗黙の前提(文脈)や意味づけ

リフレーム(再枠づけ)

相手の枠組みと異なる新たな枠組みを支援者が示す技法
家族療法、短期療法、ナラティブアプローチでよく使われる
本人が気づいていない肯定的な面をさりげなく示す

種類

状況のリフレーム

状況が違えば見え方も違う



内容(意味)のリフレーム

角度を変えれば見方が変わる



18

実践型研修の今後の展開

面接技法の実践から さらなる展開へ
ロールプレイ・即興演劇手法等を活用して様々な場面を体験

- 家庭訪問、立入調査、対立場面等
～臨場感を伴う体験型研修の実践
- 児童との面接場面
- 模擬関係者会議(関係機関、多職種との合同研修)
～相手方の立場を経験する

など

- ➔ ■ 身体で覚える
- ➔ ■ 自らと異なる立場を経験する
- ➔ ■ 胸に落ちる研修の実践

19

ゼミナール形式の事例検討 トレーニングセンター

- 同一メンバーが、同一講師のもと定期的に参集
- 5～8名など少数でグループ編成

- 現場で自らが担当した困難ケース
- 重大事例死亡事例の検討
「東京都児童福祉審議会検証部会答申 平成19年度～」
江戸川区小1男児虐待死、目黒区5歳児虐待死など

- 自ら考え、表現
- 多角的な視点の獲得
- 気づきの共有

- 横の連帯の醸成
- ピアサポート効果

20

メンタルヘルスの重要性

- 児童相談所の援助業務は、感情労働
時に攻撃的な態度にさらされたり、困難事例への対応にの対応による精神的ストレスに直面することも
- よく寝れない、イライラする、無力感「私は何もできない」
悉細の「うまくいかない」などの症状
- 誰にでも起こりうる自然な反応。一人ひとりの職員がそのことを意識することが大切

- 気分転換(視野を広ぐ)
- 気づきあいと認め合い
- チームとしての一体感
- スーパーバイザーの伴走
- 専門家の支援 など

21

「道」による成長を目指して

- 危機管理面ばかりが強調されすぎると、支援者としてのアイデンティティが見えなくなる
- 福祉的アプローチなくしてワーカーの業務は成り立たない
- 困難だからこそ、魅力を感じられる仕事にしたい

知識や技術的なスキルのみならず、
熱意、やりがい、職業倫理を注ぎながら、
子供の最善の利益をひたむきに目指す。
「ワーカー道」ともいべき道を歩み、成長する。
その構えを現場で共有したい

22

「こども家庭センター」への展開

- 予防的支援の抜本的な強化
～対処療法からの変換
- 目に見える実効性を目指して

- ・ FLECフォーラム メインシンポジウム
- ・ 令和5年3月11日(土)
- ・ 東京都福祉保健局
子供・子育て施策推進担当部長 西尾寿一

23

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

予防的アプローチの本質

～区市町村による信頼関係構築の徹底～

- ①支援が必要な人つながりにくい
 - ・生きるのが困難な人ほど、自ら援助機関にアクセスしない
 - ・一時的な支援では信頼関係を構築するのは無理
- ②事後対応モデルの課題
 - ・課題が起きてから本格的に介入し始める事後対応モデル
 - ・「困ったから来てください」と人間は困ると相談できなくなるというエビデンスを踏まえていない。
 - ・「しばらく様子を見よう」というセリフが聞かれるサービス。
 - ⇒問題がこじれ、悪化するまで放置されやすい
 - ・課題が深刻化、慢性化していると、エンゲイジメント(信頼関係の構築)や困難が困難。
 - ⇒強制力の発動が必要
- ③先見的なサービス提供モデルへの転換
 - ・妊娠期の最初の機会が重要。予防は先手、先手マアプローチしなければならない。
 - ・支援対象者にスティグマ(差別、偏見、負のイメージなど)を持たないこと、心の開示
 - ・困難、リスクそのものより、その背景にある「苦勞や困難」「満たされていないニーズ」の把握
 - ・出金しのポイントは、トクをしたという実感
- ④予防的支援の効果的なノウハウの確立
 - ・信頼をシミュレーションし、答えを具体化する能力が求められる
 - ・ニーズアセスメント実践技法。
 - 子供家庭部門と母子保健部門との合同研修 ⇒ チームの一体感を

24

とうきょう予防的支援モデル事業について

- 出産や育児にかかるニーズや困りごとなどを早期に把握し、適切な支援につなげる新たな仕組みの構築を目指す
- 区市町村の子供家庭部門と母子保健部門が一体となり、妊娠期から積極的にアウトリーチを実施
- 4区市をモデル自治体として指定し令和3年度から開始。期間は3年間

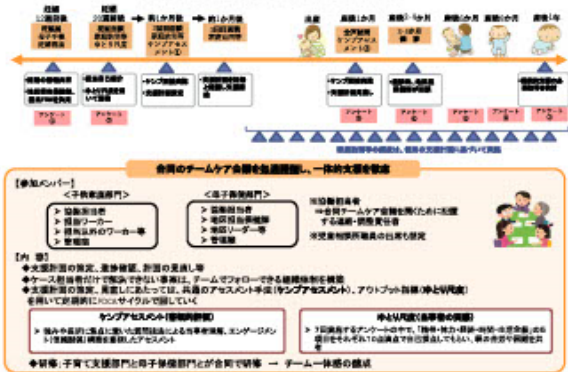
- 若年初産(25歳以下)と社会的孤立に注目
- 対象家庭をグループに分け、この支援プランに基づいて提供するサービスと現行のサービスとの満足度等を比較検証
- 面接技法などの研修を実施するとともに、支援プランの作成方法などを検討 ～信頼関係構築のために、リスクアセスではなくニーズアセス
- 成果を踏まえ、実践マニュアルと研修プログラムを作成

(公財)東京都医学総合研究所に委託

→「こども家庭センター」(6年度施行)へ展開

25

支援モデルの具体的な展開



26

最後にマクロ的な視点から

【子どもの最善の利益を実現するためには】

- 社会的コスト
 - 誰もが当事者になり得る可能性を認識
 - 効率化、利便性に高い価値が認められる中、
 - 社会の流れに逆行するような営みが求められる分野
 - 社会全体で支えるには、コストをさらに集中的に投下すべき

- 支える側の「幸せ感」
 - 援助する側が幸せを感じていないままでは決していい援助はできない

- 幸せ感
 - ～脳内にセロトニン(神経伝達物質)が分泌されるとき
 - 自分が成長していると感じるとき
 - いい仲間とつながっていると感じるとき
 - 人の役に立っていると感じるとき

結果を持って仕事をする社員は5%、非営利団体の運営で自らは非営利の責任のみに従い、50%を稼ぐ。結果、50%の割合の社員が「幸せ感」を得る。「幸せ感」が得られる側は、社員が仕事に積極的であるという点で、企業全体の成長に貢献する。

27

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジスト

太田 一平

(中部児童養護施設協議会 会長、
NPO STARS 代表理事)

ただいまご紹介に預かりました、私は児童養護施設、八楽児童寮の施設長をしております太田と申します。よろしくお願ひ申し上げます。私は全養協の研修部長を12年間勤めさせていただきまして、児童養護施設の職員の人材育成という、その畑をずっと歩んでまいりましたので、今日こうしたテーマで発表の機会を与えていただけたものと解釈をしているところでございます。

これは全養協に今児童養護施設からの提言、特別委員会報告というものがございまして、私もそのメンバーでこの1年間児童養護施設からの提言ということで議論を進めてまいりました。児童養護施設は今大変な子どもが多いということ言うんですが、じゃあ具体的にどう大変なのかということ、きちんとしたエビデンスに基づいて大変さを可視化しているということで、CBCLの行動チェック表というものをを用いて、科学的に何がどう大変なのかということ进行分析したデータでございます。これを見ますと、今児童養護施設に入所しているケアニーズの高い子どもたちの実態調査結果ではございますが、これは全国19施設の598名の子どもを対象にした調査でございます。この調査の結果によりますと、いわゆる境界域の子ども。この境界域の子どもというのはどういう子どもさんかという、精神科への通院までは必要ないけれども、大変難しい子どもさん、こういった子どもさんを境界域と定めております。そして臨床域というものは、何らかのかわちで精神科の通院をしていたり、医療の関わりを必要

とする子どもさん。そういった境界域と臨床域、両方合わせますと、なんと総合得点で55.7パーセントの子どもが境界域、あるいは臨床域の子どもさんが今児童養護施設には入所しているんだ、ということが結果として分かったことでございます。

そういう意味で、今児童養護施設で生活している子どもたち、その約6割が被虐待児、虐待を経験した子どもさんたちを施設でお預かりしているという、そういった実態がございまして、そういった子どもさんたちを実際にケアしている職員、今全国に605の児童養護施設がございまして、そこには2,300人ほどの職員が従事しております。そういった職員さんたち、なんと3年未満の離職率が36.3パーセントでございます。そして5年未満の離職率になりますと、53.3パーセント。辞めていく職員さんの理由が、20.7パーセントが、ほかにやりたい仕事があるから、ということです。せっかく児童養護施設という施設を志して就職していただいた職員さんが、なんと3年未満に36.3パーセントの職員さんが早期退職をしている、というのが実態です。いわゆる適職感覚というものをつかむ前に離職してしまっています。社会福祉の世界では、児童養護施設というのは比較的早期退職率の高い分野だと言わざるを得ません。

その結果、これは全国の児童養護施設協会の調査研究部が調査した結果でございますが、今児童養護施設の平均勤続年数は、平均で7.7年といったデータが出ております。従いまして、言い方は大変適切ではございません

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

が、素人の職員集団が、スペシャルニーズの子どもさんたちをケアをしているというのが、実は今の児童養護施設の実態だということであります。ベッテルハイムの言葉ではありませんが、愛だけでは足りないと。そこに必要なものは、それを伝える技術である、ということで、児童養護施設職員の専門職として在り方というのが今大変問われているところであります。

ではその55.7パーセントが境界域、あるいは臨床域の子どもさん、こういった子どもたちを施設ではどういったケアをしているのかということですが、今児童養護施設で子どもたちが抱えている課題の深刻さ、これは虐待を受けたことによって、大変子どもたちが傷ついた、そういった状態で施設に入所してまいります。愛着形成不全の阻害された心理的発達の回復、あるいは心的トラウマを抱えたお子さんへの適切なケア。これはある意味心理的な治療を必要とされている子どもさんたちであります。

児童養護施設では、いわゆる児童虐待から子どもを安心安全な場所に保護するということは、これはもう第一義的な大きな使命でございまして。そしてそこで、施設で安心安全な生活を確保していく。日々の生活をきちんと保障をしていく。これがいわゆる生活支援というところの、家庭的養育といった使命が1つございまして。それと同時にもう1つ、虐待で傷ついてきた子どもさんたちですから、こうした子どもさんたちにきちんとした心のケアをしていくという治療的支援。これが今児童養護施設には臨床心理士というものが配置されておりますので、そういった臨床心理士による心のケア。こういった生きていくための、生活の場面。そしてもう1つが、傷ついた心のケアをしていく治療的支援。こういった支援が統合された生活。こうしたものが今施設の営みの中で展開をされています。こういった統合された環境療法的なケア、これを私たちは生活臨床という言い方をしているわけですが、何気ない当たり前の生活を意図的に、それを毎日の日々の営みの中で構築をしていくということは、実はこれは簡単なようで、こんなに難しい専門性が求められている高度な生活の営みはないと私たちは思っているところがございます。ではこういった専門職として人材育成をどういうふうにしていったらいいのかというこ

とが大きな課題でございます。

人材育成というのは、これは月並みな言い方でございますが、人材確保、定着、育成というこの3つの段階がございます。この3つを総称して人材育成と言いますけれども、私たちは人材確保というところを、適切な人材を惹きつけているかということでございます。今この施設も人材、人手不足というのは本当に深刻な状態でございますから、人材確保をめぐっては、粗製乱造でもいいから採用するということはいけないうことなんだと。粗製乱造でもとにかく人さえ確保すればいいんだ。そういう考え方を持たれる施設長さんの中にはいらっしゃる。いやそうじゃないんだよと。やっぱり質が大事なんだよと。質を確保するためにはきちんと良い人材を見つけ出さなければいけないという、まさしく二局対立的な意見でございますが、私は別に資格がなくてもいいと、人さえ確保できればいいと、そんなふうに思っているわけではございません。しかし人材が不足しているというのも事実でございますから、いかに無資格の職員さんはいかに有資格者に育てあげていくかという、そういう仕組みがしっかりと作られていかなければ、いつまで経っても人材の不足というのは解決できないのではないかと思っているところであります。

定着につきまして、先程澁谷先生のお話がありましたように、働きがいのある環境。そして働きやすい環境。比較的新人さんの職員のうちは、働きがいのある環境ということを求めています。しかし年数が経つにつれて、キャリアを積んでいくにあたって、やっぱり自分のライフスタイルに合わせた仕事の仕方ということが変わってまいりますから、年数が経てば経つほど、そこには働きやすい環境というものをきちんと確保していかなければいけないというふうに思っているところであります。

そして私が研修部長を務めているときに、全養協として研修体系の構築ということを手掛けました。これは子どもの虹の増沢高先生のご協力をいただいて、3年がかりで全養協としての児童養護施設の職員の研修体系を構築しました。まず日本の社会的養護の水準を一体どこに持っていかかということが明確になっておりませんでした。児童養護施設で私たちが現場のノウハウを体系化していくためには、養育を科学的に分析できるものにして

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

いかなければならないと、そういうことを思いました。そうでないと施設職員の専門性は担保できないんだということです。しかし残念ながら、私たちの社会的養護の世界は介護と同じように、思いやりの心で、とか、心を込めて、といった情緒的な世界だったんですが、形式知化することで、そうしたエモーショナルな面とは別に機能的な面が追求されていかなければならないだろうというふうに思っております。

児童養護施設の現場のノウハウを体系化していくためには、養育を科学的に分析できるものにしていかなければなりません。その点では施設の職員も考え方が当時まとまっておりませんでした。実は養育は科学的に体系されていくべきだという意見と、養育は愛情と人間性でやるものだ、という意見は、まるで水と油のような、お互いに相容れないものでございました。しかしそれが施設の専門性を拒んでいたのではないかとこのように私はその当時考えておりました。そういうことで、全養協として、児童養護施設の職員像たるものは、というところから議論を始め、そしてその中で児童養護施設の専門職として学ばなければならない研修体系を構築いたしました。

そのとき作ったものが、児童養護施設の職員が学ばなければならない専門領域、当時平成 28 年度の事業でこれを行いましたので、その当時児童養護施設職員が最低限学ばなければならない専門領域というのは 8 領域あるんだ、ということにいたしました。そしてその 8 領域を 6 階層、この階層というのはキャリア年数によってその 8 領域の中身が深まっていくという、そういう体系づくりをいたしました。実はこれは体系を作っただけということでございまして、結果としてはその骨組みを作っただけでございます。人材育成をしていくときに必要なことは、その体系に基づいて、それを教えるテキストと、それを教える指導者、この両方をきちんと作らない限り、体系化しただけではそれは功をなさないわけですし、そのテキストと、そのテキストを使って教えるべき人材、指導者。この育成をしていかなければならないということが大きな課題として今現在まだ残っているところでございます。

ここに掲げたのはこれからの児童養護施設の在り方と

いうことで、まず 3K に頼らない。私たちの現場は今までこうした体系化をする前、科学的な体系化を作る前、それはどうかたちのものだったかということ、とにかかく見て学べ、でした。先輩の後ろ姿を見て学べ、です。カルガモ親子ではございませんが、その先輩の後ろ姿がもし間違った姿だったとしたらどうなるのか？若い職員さんたちは、ああいうふうにやればいいんだ、というかたちで間違った手法を身につけていくわけです。それがある意味、施設の負の文化を醸成し、そして不適切な萌芽を招いてしまう結果になるわけでありますから、そういった勘や経験、感情、その 3K、そういった人材育成の仕方はもう通用しない時代だと、どの施設長も私は認識していく必要があると思っております。そういった中で物事というのは、子どもへのケアもそうなんですが、権利擁護に基づいた、きちんと民主的な施設運営がなされていくということを醸成していくという、そういう施設の文化を作っていくと、いつまで経っても施設職員の専門性は向上しないと思っております。

私はこういうことを言うと、太田先生はすぐに子どもを対象化しているとか、子どもをコントロールしようとしているとか、そういうふうに言われることがあるんですが、決してそういうことを申し上げているわけではなくて、私たちはきちんとしたエビデンスに基づいた正しい手法というものを技能として、施設職員として身につけていく。先輩の間違った経験則に学びを求めていくのではなくて、正しい安全、安心な科学的な手法というものを学ぶ体系化づくりなくして、施設職員の専門性というのは成り立たないだろう、と思っているところであります。と同時に、私たちのこの専門性というのは必ずや地域の子育て支援というものに使って、活用していくことができるというふうに思っております。児童養護施設の機能として、1 つが個別的養育機能。そしてもう 1 つが地域支援機能。これらの 2 つの機能のその先にあるのは、地域の子育てに対する支援拠点機能になり得るということでございますから、児童養護施設が社会化していく、普遍化していくためには、地域支援の専門機関として育てていくためには、私たちはケアワーカーとしての存在だけではなく、コミュニティソーシャルワーカーとして存在する必要があります。そういう意味では地域

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

共生社会という視点からも、私たちのこれからの人材育成というのは、ケアワーカーからコミュニティソーシャルワーカーの育成というところまで視野を求めていかなければいけないと思っております。

今度新しく子ども家庭ソーシャルワーカーという新資格制度ができると伺っておりますが、大変現場の職員さんたちにとってはハードルの高いものでございます。100時間の研修時間を求められている。専門性を高めていく、担保していくためにはそれはとても必要なことだと思いますが、現場はそれを受講する余裕がありません。そういう意味では児童養護施設の職員の研修体系の中に、きちんとサバティカル制度というものを採り入れた体制づくりが私は必要ではないかと思っております。1つの例でございますが世界に目を向けますと、フランスは11人以上従業員がいる企業さんは、必ず常勤職員の総人件費の1パーセントは研修費に充てることが法律で定められていると聞いております。そういった人材育成には時間とお金が掛かるんだということをぜひともお伝え申し上げまして、私の発表と代えさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

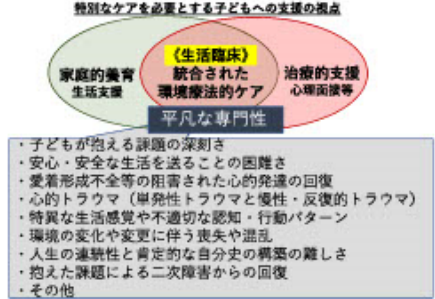
第5回 FLECフォーラム 2部 シンポジウム 「子ども家庭支援を担う人材育成」

中部児童養護施設協議会 会長
NPO STARS 代表理事

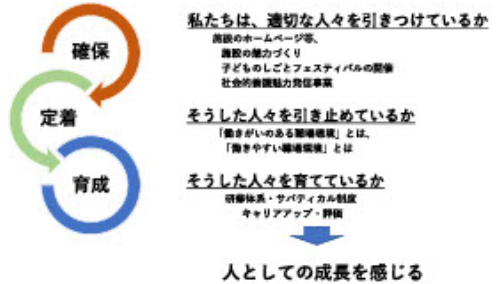
もくじ

- ・児童養護施設の現状
 - ・入所児童の状況
 - ・職員の状況
- ・施設における養育のあり方
- ・これからの人材育成のあり方

施設の高機能化とは・・・家庭的な生活と課題回復に向けた環境の統合



人材育成とは



入所児童の行動チェックリスト (CBCL/4-18)の実施 (2022年)
 児童養護施設に入所しているケアニーズの高い子どもの実態調査を行った。

調査方法：子どもの情緒と行動を多面的に評価する指標として行動チェックリスト (CBCL/4-18) 4歳から18歳用を用いての実態調査。
 全国19施設698名 (うち男子318名、女子380名)

結果：治療が必要とされる「臨床域」に該当する子どもが43.5%
 対応が難しい「境界域」に該当する子どもが12.7%

個別研修計画を策定しよう

研修内容
 研修実施
 研修評価

日々の学び・気づき

全養協の調査から見える児童養護施設の実態

- ・3年未満の離職 36.3%
- ・5年未満の離職 53.3% } 「退職感覚」
- ・他にやりたい仕事がある 20.7%
- ・勤続年数10年未満 60.8% / 23, 102名
- ・施設長他職種から 65.3%
- ・児童養護施設職員の平均勤続年数7.7年







一過性の知識習得研修から戦略的人材育成へ
 「愛だけでは足りない、そこに必要なのは、それを伝える技術である」

領域とレベル

	Lv.1 入職 研修	Lv.2 新任 研修	Lv.3 中堅 研修	Lv.4 上級 研修	Lv.5 基幹 職員 研修	Lv.6 施設 長 研修
①人材育成の基本	確保	育成	定着	育成	定着	育成
②資質と倫理	確保	育成	定着	育成	定着	育成
③子どもの権利保護	確保	育成	定着	育成	定着	育成
④知識	確保	育成	定着	育成	定着	育成
⑤子どもの支援技術	確保	育成	定着	育成	定着	育成
⑥チームアプローチと関係構築	確保	育成	定着	育成	定着	育成
⑦家族支援	確保	育成	定着	育成	定着	育成
⑧医療・ファミリーホーム支援	確保	育成	定着	育成	定着	育成

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

これからの人材育成のあり方

- 3Kに頼らない養育論へ   
- 民主的な運営（ソーシャルキャピタル）  
- EBP（エビデンスベースプラクティス）の視点 
 - アセスメントに基づく個別化・エビデンスのある方法を個々の対象児に用いる際のスタンスや方法（研究成果・知識技術・価値）
- コミュニティー・ソーシャルワーカの育成が急務
- サバディカル制度の導入

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジスト

長田 淳子

(二葉乳児院 副施設長、
フォスタリングチーム統括責任者)

東京にあります社会福祉法人二葉保育園、二葉乳児院の二葉・子どもと里親サポートステーション、長田淳子と申します。どうぞよろしく申し上げます。私のほうは民間フォスタリング機関における取り組みということで人材育成のお話、触れていきたいと思えます。

はじめに二葉についてですけれども、法人内に児童養護施設、また保育園、そして自立援助ホーム等を有する、児童に特化した施設、法人団体になっております。その中で乳児院のほうがり親支援機関事業を3カ所、都立江東児童相談所のフォスタリング機関事業、都内5カ所の特別区の児童相談所のフォスタリング機関を受託しております。また児童養護施設のほうで1カ所、多摩児童相談所のフォスタリング機関事業を受託しております。

二葉乳児院の職員体制ですが、現在乳児院本体全部で120名ほどの職員なんですけれども、うち41名がサポートステーションのフォスタリング機関の専任スタッフとなっております。また乳児院本体の専門職、里親支援の専門職を入れますと44名の専任スタッフが里親支援のほうに従事しております。

フォスタリング機関のガイドラインを少し振り返りたいと思えます。フォスタリング業務の目的は、より多くの里親さんを開拓して、里親さんとの確かな信頼関係を基盤に、里親さんの養育能力を十分に引き出して伸ばし、そして子どもがその地域で安心、安全に生活することを支える、というものになります。本来のフォスタリング業務というのは、児童相談所のほうが担当されますけれ

ども、民間のほうに委託可能というかたちになっておりますし、里親さんのリクルートやアセスメント、里親登録前後の研修、そして子どもと里親さんとのマッチング、委託中支援、委託成立後解除、委託解除のあとの子どもの支援に至るまで包括的な一連の支援を行うことが可能となっております。そして民間フォスタリング機関は受託を受けて、児童相談所とともにその支援にあたることとなっております。

私たち二葉フォスタリング機関の体制イメージです。本体に事務局がありまして、支援機関事業のスタッフの都内全域の里親さんに対する研修を受託しておりますので、そういった全15講座の研修等の担当者、また自立支援の相談員スタッフが事務所におります。それ以外のスタッフは9カ所の児童相談所に2名から8名体制でそこに机を置かせていただいて業務にあたっています。これは全国的にもとても珍しいものではありませんけれども、開設当初、個人情報の取り扱い等含めて、児童相談所の職員さんと一緒に連携をして、本当に横で話をしながらケースを進めていったほうがより子どもと里親さんにとって安心、安全に支援ができるのではないかとという東京都の視点から、私たちの机を置いて一緒に業務にあたっております。

これが二葉・子どもと里親サポートステーションの組織図になります。これが東京都のほうの児童相談所の組織図になります。それぞれの専門職種が2名から8名体制で児童相談所内に入っております。また荒川区児童相

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

談所については、4.2名のうち3名が新たに荒川区内で開設します児童養護施設のスタッフになります。その施設の職員さんを先にこの3年間をかけて研修派遣、出向というかたちで私たちのチームに招き入れて、一緒に立ち上げを行って、来年度4月からは完全にこの児童養護施設さんに移行するようなかたちで運営を行いました。これは受託当初からこういったかたちでやりたいと荒川区さんからもお話をいただいておりますので、3年をかけて一緒にどんな支援ができるか、その地域の里親さんと子どもにとってどんなことが大事かというのを一緒に検討をして、行っております。

これが東京のチーム養育体制になっております。ここ10年で専門職は多くなっている中で、里親さんからすると、どの職種が誰かも分からないんですね。いろんな方が異動されたりとか変わると余計分からなくなりますし、職名もだんだん分からなくなっていくます。なんとか支援員と言われてもちょっと分からない、と言われることも多くありますので、私たちもこのマップを作るときにも子ども向けに、なんとかさんだよ、という顔写真を入れながら説明をして、何をやるかということをお伝えしております。特に特別区等のフォスティング機関では、里親家庭に2名体制で担当つきまして、その人が中心にこのご家庭と子どもに関わりますよということをお伝えしながら、継続的な支援を行っております。

取り組み事業についてです。それぞれの事業にスタッフがつかかたちで担当を行っております。区によって強みを生かす事業であったり、それぞれの事業内容は少し異なっておりますが、都内均一で差がないようかたちで事業を担当しております。

冒頭に、フォスティング機関は包括的な支援というふうにお伝えしましたが、二葉のフォスティングチームも包括的な支援を目指して担当しています。広報、リクルートについても、なってもらふ支援と知ってもらふ支援というところで、地域の関係機関さんや住民の方に知ってもらふという取り組みも含めて対応しております。また研修については認定と必修研修や、個別のトレーニング事業、未委託家庭さんに個別に合わせたパーソナルプログラムの研修を行ったり、テーマ別の研修を行っております。また登録調査については、訪問調査、そして調

査書作成に至るまで、児童相談所の方と連携をして作成をしています。そしてマッチング、交流支援、委託後支援、障害児委託促進事業等を担当し、そのほか一時保護の支援や相談援助、心理支援等を行っております。対象家庭は養育里親さんだけではなく親族里親さん、そして専門里親さん、養子縁組成立後家庭、養子縁組里親さん、全ての里親さんが対象となっておりますので、それぞれの里親さんと子どもの事情に合わせてサポート体制を組むかたちになっています。

また自立支援のほうがこの3年で新しく業務としてなってきましたので、中学生以上の子どもたちに対するリーディングケア、そして自立後のアフターケアということで、若者と里親家庭への支援も行っております。一番下に養親家庭支援と書いていますが、養子縁組成立後家庭のご家庭についても担当をしておりますし、地域によっては地域の民間斡旋団体から子どもが来たケースについても支援を行うというかたちで受託をしている地域もありますので、全ての里親家庭でサポートができるよう行っております。

ただ、これだけの包括的な支援を行うこととなりますので、いろんな職種が必要となります。二葉の現状としては41名専任スタッフ中、もともと乳児院のほうにいたスタッフは9名となります。児童養護施設等同じ法人内にいたスタッフが3名ということで、多くの職員が新しく新規採用している職員となります。そしてこの3年で職員数が3倍以上になっておりますので、毎年新人さんが入ってきて、養成をしていくというかたちになっています。ただ前職様々な経験をした方がたくさんいらっしゃいますので、看護師さんであったり女性相談、教職員、自立支援や障害福祉分野、ホームレス対策等やっている職員が自立支援のスタッフになったり、トレーニング事業のほうは保育士等が従事することになっておりますので、様々なその前職の経験を生かして、その職員にとって一番いい場所に、里親さんの支援にとって、一番このチームに入るなというところまでチーム分けをして入っております。そして心理有資格者も9名おりますので、ほぼ各児相に1名体制で入ってまして、ライフストーリーワーク含めて、子どものプレセラピー等、児童相談所と連携して行っているところです。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

そしてフォスタリング機関スタッフの採用と人材育成についてなんですけれども、採用に際しては里親支援に対する考えがどんな考えかというところを大切にしています。そしてチーム養育ですので、チームでの業務が可能かの適正を見させていただいて、一緒にお話をしながら採用を決めております。なので、それまで里親支援等携わったことがない方でも、里親さんや子どもに対する視点が、私たち二葉乳児院の視点と同じものであれば採用していきたいと考えています。採用後、里親制度等に関連する資料や、専門職倫理規定の再確認をみんなで行ってあります。

入職当初は、法人の新人研修や乳児院の業務新任研修、個人情報取り扱い研修やチームビルディングワーク、ケースワーク等を行ってありますし、実際に各児童相談所に入っていくこととなりますので、OJT を利用しながらそれぞれ学んでいくこととなります。ただ、初回入って当初のときには個人情報取り扱いや相談援助業務をすぐにはとて難しいので、まずはチューター制度や先輩につきながら、学びながらやっていくこととなります。入職以降は個々の専門性に合わせた研修を受講していただきます。年に 2、3 回は自分でやりたい、自分を伸ばしたい研修を選んでくるようにと伝えておりますので、1 個から 2 個、それぞれが伸ばしたいこと、アドボケートのことであったり性教育であったり、そういったことをそれぞれの職員が何かしらつかんできて、その学んだことを全体ミーティングで発表してもらって、私たちが情報共有をするかたちにしてあります。また入職以降、スーパービジョンや全体ミーティング、事例検討等を年複数回行っているところです。

全体ミーティングは年 3 回、41 名全員集まります。その中でロールプレイであったりとか、前はインタークの面接のロールプレイをしました。里親さん側、里親希望者側になって、聞かれたことどう思う？こういうふうに聞かれたとき、訪問って 2 時間、3 時間かかるんですけども、訪問調査のときに 2 時間、3 時間かけてその話を聞き出される当事者の人たちにとってはどんな気持ちか、というところを実際体験しながら、じゃあこんなふうな聞き方がいいんじゃないか、というのをグループで話し合うことになっています。

またワーキンググループを行っております。私たち、やっぱり難しいこともたくさんありますし、まだまだ知らないこともたくさんありますけれども、職種と専門職として入っている以上は、里親さんに対して丁寧に取り組まなければいけませんので、子どもの権利ノートのチームであったり、キッズプログラム、ライフストーリーワークの専門スタッフグループを作って、その中でどうしたらいいかということ整理し、本にしたりハンドブックにしたり、実際のプログラムとして提供したりしております。また個別としては希望者によって個別のスーパービジョンや、土曜日や日曜日を使ったフォスタリング機関の事務室勤務の中でそれぞれが困っていることの共有をしながら、何ができるかというのを考えるようにしております。

フォスタリング機関職員として経験をかたちにスキルにする、というふうに書いておりますけれども、基本的知識+これまでの職種、経験等を伸ばすことも大事になってきます。全ての職員は認定にかかる研修、里親さんの研修を全て受講してもらっています。その中でどんなことを聞いてきたか、里親さんがどんなふうに聞いているかということ学んでいただいて、そして困ったことや難しかったことをそのままにせず話し合っ、できること、やりたいことをかたちにします。なので私は、個別面談を職員としますけれども、仕事楽しい？っていつも聞きます。思った仕事だった？困っていない？それで職員が苦しかったり楽しくなければ、適切な一番良い支援はできないと思っていますので、大変だったらちゃんと言ってね、ということも伝えながら取り組んでいます。また新規立ち上げ団体の職員さんの出向、先程荒川区の話もしましたけれども、そういったスタッフを受け入れて、一緒に学び合いながら次に巣立ってもらうような取り組みも行っておりますし、見学者等の受け入れも行っております。そして里親支援専門相談員さん含め、各種関係機関の方に集まっ、現在コロナ禍でなかなかできていませんが、毎月集まっ、いただきながら今の課題整理であったりとか、困ったことどうする？っていうような打ち合わせを行っております。

これが私たちが、その困ったことをかたちにするという中で作り出した子どもと里親のためのサポートハンド

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

ブックの、里親会さんのテキストにさせていただくことも多いんですけども、こういった本を助成をいただきながら作成したり、また今回里親家庭のための子どもの権利ノートということで、里親さん向けのガイドブック、あと小学校中学生向けのもの、幼児さん向けのものを作成して、実際に子どもにどんなふうに伝えていったらいいかということ学び合うようにしています。それを年3回、複数回の全体のミーティングやスーパービジョンの中で振り返りをし、特にスーパービジョンではその自己覚知というか、私たちはどういう気持ちで、どんなふうに何を目指して、何を大切に業務にあたっているかということをもみんなで確認をし、振り返るような時間を多く持っております。


最後に、里親制度は今大きな転換期で、様々な事業であったり支援が増えていますが、逆に職種も増えて、ちょっと分かりにくいところもあります。同じ業務をずっと丁寧にやり続けるということができずに、新しいものをどんなふうに獲得していくかというのも、職員が悩みながらやっているところです。でも様々なニーズのある子どもを支えるために、やはり里親さんとみんなで考え、いろんなアイデアを出しながら一步一步、歩を進めていくことが大切になりますので今後里親支援センターになった以降も継続的に支援をしていきたいと思っておりますし、また東京都というかたち、特別区というかたちではなくて、全国規模でフォスタリング機関って何だということ全体を考えながら、里親さんの支援や子どもにとって何が大事かというのを考えていけるといいなと思っておりますし、それが私たちにとってもまた多くの学びになるかなと思っております。以上になります。ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

【メインシンポジウム】
「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」
～特に子ども家庭支援を担う人材の育成確保と財政措置のあり方を中心に～

民間フォスティング機関における取組み

社会福祉法人二葉保育園二葉乳児院
二葉・子どもと里親サポートステーション
長田 淳子 (ちようだ じゅんこ)



2-①. フォスティング業務の定義

フォスティング業務とは、里親のリクルート及びアセスメント、里親登録後及び委託後における里親に対する研修、子どもと里親家庭のマッチング、子どもの里親委託中における里親養育への支援、里親委託措置解除後における支援に至るまでの一連の過程において、子どもにとって質の高い里親養育がなされるために行われる様々な支援であり、平成 28 年改正によって法第 11 条第 4 項に規定された里親支援事業に相当する。

◎フォスティング機関ガイドライン（2018年7月）

はじめに：二葉について



2-②. フォスティング業務の定義

ガイドラインにおいて、「フォスティング機関」とは、一連のフォスティング業務を包括的に実施する機関をい、「民間フォスティング機関」とは、都道府県知事から一連のフォスティング業務の包括的な委託を受けた民間機関をいう（※2）。

（※2）したがって、里親支援事業実施要綱に基づき、都道府県から「里親支援機関」の指定を受けた民間機関のうち、都道府県知事からフォスティング業務の包括的な委託を受けた民間機関が「民間フォスティング機関」として位置付けられることとなる。


◎フォスティング機関ガイドライン（2018年7月）

二葉乳児院職員体制（2023年1月現在）

<h4>二葉乳児院</h4> <ul style="list-style-type: none"> ・ 里親支援専門相談員 1名 ・ 里親交流支援員（専任）1名 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 里親専任相談員 等（常勤）10名 ・ 里親専任相談員（非常勤）9名 ・ 里親トレーニング（常勤）7名 ・ 自立支援相談員3名（専任）6名 ・ 里親フォローアップ研修指導員1名 ・ 里親リクルーター（常勤・非常勤）7・1名
<h4>二葉・子どもと里親サポートステーション (41名)</h4>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 電話5名（常勤） ・ 心理相談員（兼務2名所） ・ 個別支援事業（兼務1名）
<h4>二葉乳児院 (都事業：新生児委託推進事業)</h4> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新生児委託推進員 1名 	

◎2023 二葉・子どもと里親サポートステーション

二葉フォスティング機関の体制イメージ(2022)



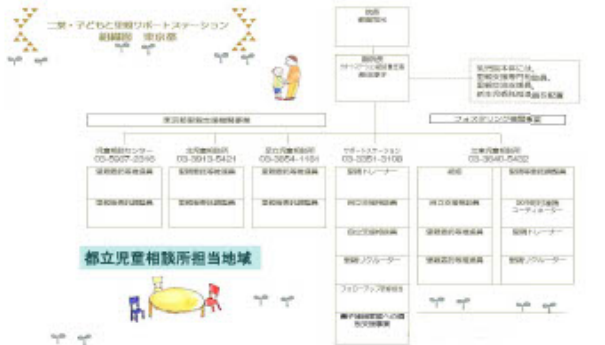
里親支援事業所を拠点として、9か所の児童相談所でスタッフが勤務。難関児相に絞ったリーダーを配置。最新には、チャーターを配置。

1. フォスティング機関ガイドライン（2018年7月）

フォスティング業務の目的は、

- ・ より多くの里親を開拓し、里親との確かな信頼関係を基盤に、里親の持つ養育能力を十分に引き出し、伸ばすことで、質の高い里親養育を実現し、維持すること
- ・ さらに、里親と子どもが、地域社会の偏見や理解不足のために孤立することのないよう、関係機関による支援のネットワークを形成し、地域社会の理解を促進すること
- ・ 子どもの最善の利益の追求と実現を図ることにある

◎フォスティング機関ガイドライン（2018年7月）

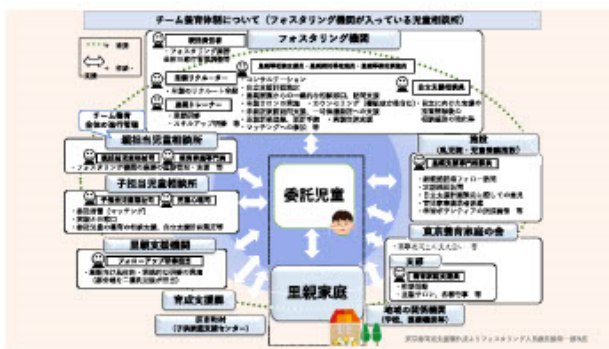


シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



フォスタリング機関スタッフの採用と人材育成

■二葉の現状…41名専任スタッフ中（延べ数）
 入職前に里親支援関連業務経験者・・・3名
 乳児院職員経験者・・・14名
 児童養護施設等職員経験者・・・12名
 相談援助業務経験者・・・19名
 社会福祉士・精神保健福祉士有資格者…22名・9名
 心理有資格者・・・9名



フォスタリング機関スタッフの採用と人材育成

■採用に際して…里親支援に対する考え、チームでの業務が可能な適性
 ■採用後…里親制度等に関連する資料・専門職倫理規定の再確認
 ■入職当初…研修（法人新任研修、乳児院業務新任研修、個人情報取り扱い研修、チームビルディングワーク）
 ○JT（見直し、養育ごと、チューター配置、実習等）
 ■入職以降…日々の専門性に合わせた研修受講
 SV、全体ミーティング、事例検討 等実施
 年2～3回の業務目標等整理のための個別統括面談

取り組み事業について

- ◆里親制度等普及促進・リクルート事業 里親リクルーター・区市町村連携コーディネーター
- ◆市町村連携里親制度の普及促進
- ◆里親訪問等支援事業 里親委託等推進員、里親等相談支援員
- ◆里親委託推進モデル事業
- ◆里親委託推進等事業 里親等委託調整員
- ◆親子再統合協会交流支援事業
- ◆里親研修・トレーニング事業 里親トレーナー
- ◆養育家庭等自立支援強化事業 自立支援相談員
- ◆養育家庭等自立支援強化事業 自立支援相談員
- ◆養育家庭等自立支援強化事業 自立支援相談員
- ◆養育家庭等自立支援強化事業 自立支援相談員

二葉・子どもと里親サポートステーション SVおよびグループミーティングの考え方

- 全体
 - ・チーム全体SV
 - ・チーム全体事例検討
 - ・チーム全体ミーティング
- グループ
 - ・児童相談所ごと
 - ・入職年数ごと
 - ・職種ごとグループ・定例ミーティング
 - ・ワーキンググループ（子どもの権利ノート・キッズプログラム・一時保護・ハンドブック 他）
- 個別
 - ・希望者SV・面談
 - ・対象者SV・面談
 - ・土曜日フォスタリング機関事務室勤務

二葉・フォスタリングチームの取り組み

- 広報・リクルート
 - ・告知…パネル表示、体験発表会、SNS、出前講座、広報物 等
 - ・リクルート…個別相談会、オンライン相談会 等
 - ・認定等必修研修 ・トレーニング事業(個別事業) ・テーマ別研修
- 定例・緊急・緊急対応
 - ・訪問調査 ・調査書(新規・更新)作成
 - ・マッチング ・交流支援 ・養育後支援 ・障害児委託推進事業
 - ・一時保護支援 ・相談援助・心理支援 ・相互支援 ・夜間休日電話相談
 - ・養育中支援 ・養育中支援 ・養育中支援 ・養育中支援
- 自立支援
 - ・リーディングケア ・アフターケア ・若者と里親家庭への支援
- 養育家庭支援
 - ・養育相談 ・相互交流 ・子どもへの心理支援 ・ライフストーリーワーク
 - ・子どもグループワーク ・関係機関連携および調査 ・研修

フォスタリング機関職員として 経験をカタチにして、スキルにする

■基本的知識+これまでの経験、経験等を伸ばす
 ⇒ 年間1～2回受講したい研修を各自選択。1年目は、里親認定研修を受講。
 ■困ったこと、難しかったことを、そのままにしない
 ⇒ 話し合っ、 「できること」「やりたいこと」を形にする。
 ■新規立ち上げ団体職員の出向・研修派遣受け入れ
 ⇒ 見学等の受け入れ、3年かけて出向受け入れて職員養成後事業移行
 ■各種関係機関との「子どもと里親研究会」の開催

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



里親と共に学びを深める取り組み

子どもと里親のためのサポートハンドブック1・2



https://www.shokyo.or.jp/tsuite/jgys/research/20190513_siem_book1.pdf



https://www.shokyo.or.jp/tsuite/jgys/research/20190513_siem_book2.pdf

里親家庭のための子どもの権利ノートGuide Book



子どもに向けた「権利ノート」も完成!

©2019 子どもと里親サポートセンターシエム All Rights Reserved



さいごに

■里親制度の大きな転換期です。

■さまざまなニーズのある子どもを支えるために、里親さんとみんなで考え、アイデアを出し合いながら、一步一步歩みを深めていくことが大切になります。

■今ある社会資源をどのように活用し、つなぎ、作り出すことができるかもソーシャルワークとして必要となります。

■長間フォスタリング機関として、長く従事するスタッフを雇用するためには、それに応じた事業費が必要となります。

■里親支援の専門職は、まだそれほど多くはなく、経験も浅いスタッフも多くいます。ただし、様々な福祉分野のノウハウが必要な里親支援だからこそ、多様な経験をもつスタッフの受け入れをすることで、業務内容が厚く重層的な支援が可能となります。

ありがとうございました。



シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジスト

矢野 茂生

(特定非営利活動法人

おおいた子ども支援ネット 理事長)



どうも皆さんこんにちは。ほとんどはじめましての方だと思うんですが、大分県からまいりました、おおいた子ども支援ネットの代表をしております矢野と言います。昨日、過去大分県にいらっしゃったこども家庭庁準備室の参事官の山口さんが、ちょっとお名前を出していただいたということで、あとこのシンポジウムのコーディネーターの相澤先生も大分大学だし、杵築市長の永松市長もいらっしゃると。大分に囲まれる中でどうなのかなと思ったんですが、相澤先生のほうから言いたいこと言っているよと言われたから、何か話の中でいろいろ苦情があったら全て相澤先生のほうに最後投げただけいたらありがたいなと思っておりますので、よろしく申し上げます。

では私のほうからは、主に若者支援という分野になるんですけども、どういうことから話しようかなと思ったんですが、時間の限りもありますので、うちの法人のことだけまず最初に簡単に。実は僕の前風景というか背景は、ずっと長年児童自立支援施設というところで専門官をやっておりまして、そこで非行とか犯罪少年、そういったものが僕の中心軸にあります。その非行少年たちとずっと触れ合う中で、すごく大好きな施設だったんですけども、あるときすごく深刻なケースと出会いまして、いくつかの都道府県と一緒にサポートしていかなければいけないケースがありました。そのケースに出会ったとき、例えば自治体ごとにかなり福祉のデザインが違ったり、司法のデザインも違ったり、それから私たちが目にする子どもたちが、児童自立支援施設に来

るといことは、児童相談所か家庭裁判所から来ますので、何もなかったら来ないわけですよ。

それで 40 歳の頃に大学院に進学して勉強したくなって、私が受け持ったケースをどんどん探っていったら、実は妊娠期からなんですけれども、その子どもやご家族がいろんな困りを抱えて、公的機関や民間団体、いろんなところにアクションを起こすんですけど、それがなかなかミスマッチで、アクション起こすのも疲れちゃったよね、みたいな中で子どもたちが非行に走って、預かるという子どもたちが多かったこと。もう 1 つは、社会的養護の話がありますが、なんでこんな状態で社会的養護に関わらなかったんだと逆に思うケースがたくさんあるわけですよ。さらには社会的養護の団体からなれば、これは変な意味ではないんですが、施設にミスマッチを起こして、ほかの子どもたちとの共同生活もあるので、施設の利益を阻害しちゃうというか、今施設には置けないんだ、というそういう苦しみで預かるケースとか、そういうケースが非常に多かったこと。そして施設の中では、最後抱き合って、頑張れよみたいな感じで送り出すんですけども、その次僕が会うのは少年院とか、一番ひどいときには葬儀場ですよ。そういうケースも多々見えました。

だから僕の中で 1 つ大きな自分の問題点があって、それぞれの施設やいろんな場所で専門的にたくさんの支援が行われているけれども、子どもたちや若者、もしくは家族の困難って結構地続きだよなと。そこをどうやって社会的にサポートしていくんだ？みたいなことが自分の

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

1 つのフックがかかっているところです。それで今、55 になるんですが、47 のときに県を退職して、たくさんの仲間に恵まれて作った法人がこの子ども支援ネットという法人です。見てもらったら分かるように、幼少期から、未就学の児童発達支援センターからずっと総合相談のところまで、縦に長い、ライフコースによってサポートできるような、そういう法人体系を作っています。

いろいろ課題もあるんですけども、今現状、大体大分県の規模感なんですけど、各地域の実情に応じてデザインも違うと思うんですよ。大分県は人口が大体 110 万ぐらいで、大分市、中核市に 48 万ぐらいが集まっています、1 万人、2 万人、3 万人の町もたくさんあります。だから地域によってかなり、これから市町村のほうにいろんな政策が向いていくというのはまさしくそうで、国が書く大きなデザインと、それを受けた自治体のマネジメントと、市町村域で書くデザインというのはその地域の実情にしっかり応じたデザインじゃないといけない。そんな中で大分県の私たちの規模感は、県全体では 110 万、そのぐらいの規模感の中でこのような事業をしています。県では多分大きめの NPO で、職員は大体 60 名ぐらいの有給職員がいるということになります。

私も、先程中核の話をしましたけれども、児童自立の頃から上手いかないなとかいろいろ思っているのは、ここがまずフックで、日本のそもそもの福祉制度が属性とリスクによってデザインされていると。これが悪いとかいうわけではないです。当然こうなりますよねと。属性というのは子どもとか高齢とか障害とか。リスクというのは虐待とか要介護とか。このリスクと属性の組み合わせの中でいろいろな制度設計がされてきて、ただこういうふうな制度設計であっても、ちょっと前の日本の社会はコミュニティが豊かで、結構地域で解決することが多かったわけですよ。隣でわーって大きい声が上がれば、どうしたの？みたいな。でもそれがどんどん小さくなって行って、時代がどんどん変化していくと、これだけではなかなか突破できない部分がたくさんあるんじゃないかと思っていて、そこで地域共生だとか、いろんな言葉が叫ばれるんですけども、結構属性にどっぷり浸かっている人たちが地域共生という話をするので、ごめんなさい、属性にどっぷり浸かりながら地域共生と

言われても、ちょっとちょっと、みたいな感じは僕が実はするんですよ。

この属性とリスクをどうやって突破していくのか？例えばヤングケアラーなんていう話は、ケアラー状態にある子ども、若者がお母さん、お父さんが例えば精神障害だったら、一家まるごとサポートしていくときにはいろんな場面の属性を突破しなきゃいけない。でもそれを集めるというのはまだ簡単ではない気がしますよね。だからこども家庭庁のこれからの創設と機能には、すごくその辺の属性とリスクを、乗り越えていくのは僕は現場とと思っていますので、現場が乗り越えていけるような柔らかいデザインを作ってくれたらありがたいな、なんていうことを思ったりしています。

これがうちの法人で、ソーシャルワークをする上で一番大事にしていることなんですけど、何しましようか？とか、どうしたらいいですか？とか、手続きみたいな話ですね。手帳持っているか調べて、とか、IQ がちゃんととれているか見て、とか、そういった話が非常に多いんですけど、その前に、ちょっと待って待ってということで、人材育成にも関わるかもしれませんが、僕は一番大事にしているのはイメージの共有というところで、理解の仕方が違うとたどる方向が違うので、斜め 45 度ぐらいに 30 メートルぐらい突っ走っちゃうともう戻るのが大変だ、みたいな状況ですよ。なので、どうやって理解するのか。イメージの共有をするのか。そこがすごく大事なような気がしています。

ちょっとアフターケアの事例を書いていますけれども、アフターケアの全国ネットワーク、えんじゅというところの副代表もしてまして、そのアフターケアの事例の中でたくさん見ると、そもそも社会的に養育環境に入った子は、そもそもそこを退所した子は、みたいな、そもそも論の話をたくさんしていくと、今私たちの目の前にいて、なんか暴れているかもしれない。なんかわーわー言っているかもしれない。でもその子の実像をどの角度からどうやって見るのか、みたいなところを共有していければ、いろんなフックがかかっていきます。実は僕は自立支援という言葉も結構曖昧で、不思議な言葉だなと思っています。この謎の言葉もイメージはまだ謎なので、この辺の言葉も現場の中で上手くいつか伝えることがで

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

きたらいいな、なんていうことを思ったりしています。

そこで、足早ですけども、うちの総合相談のソーシャルワークの部分でやっている事業から今日はいくつか事例を紹介しながら、今日のテーマに迫っていければなと思います。大分青少年総合相談所という、この総合相談所という名前、どうにかならないかって皆さん思いませんか？これは県のいろんな大人の事情があるみたいで、すぐ変えてくれって言ったんだけど、知事が辞めるまで待ってくれ、みたいな。大分県の皆さん、すいません。今年度知事は退任されますので。総合相談所なんて書いたら最初から来ないんですよ。なのでこの名前をなんとかしようと思っていますので、これはきつと今年限りの名前になるような気がしております。

ここで、子ども・若者総合相談とひきこもり地域支援センターとアフターケアセンター、この3つの機能がうちの法人が持っている機能で、サポステさんは違う法人がやっていますが、同じところに一緒に同居しています。それで切れ目なくサポートを受けれるように、というふうにしているんですけども、立て付けはこうなっていますと。あとはWEBを利用した相談とか、市町村と一緒にやるものも、この辺話すと長くなるので、こういうこともやっていますということになります。社会的養護自立支援事業と、子ども・若者育成支援推進法の背景にある子ども・若者総合相談と、僕らが一番属性を突破したいと思っている法人なので、実はケアリーバーなんていう言葉もあまり使いません。若者と言っています。障害があって来たのも若者です。たまに私も若者に入れて、っておばちゃんも来るんですけど、あなたは違いますという感じでそこは言うんですけど、みんな若者というくくりで話をしています。

ソーシャルワークの中で僕らが大事にしているのは、僕らで全てできることはほとんどない。つまり、どんな人たちと一緒に手をつないで、誰と一緒にやっていくかということをすごく大事にしている、ここもイメージの共有なんですけど、時間の限り、3つ紹介します。1つ目は市町村との協働で、これは永松市長のほうからもあとであるかもしれませんが、杵築市と一緒にやっているきつきプロジェクト、今名前がちょっと難しい名前になっているんですけど、こっこのほうが呼びやすいので、きつ

きプロジェクトというのをやっています。もともとは社会的養育環境、児童養護施設、里親さんのところにいる小学校、中学校、高校生のキャリア教育みたいな。要するに地域の産業に触れてみるというイメージで始めました。地域のほうから見ると、杵築市の主幹産業である農業の後継者がいない。人口も減っていくというときに、2つの問題をセットに合わせるかたちで、真ん中でイメージを作るということで、養護施設の子もたちや若者たち、そして杵築市の農家さん、それぞれが動きながら調整して、最終的には先程の青少年総合相談所に来る事例も入れながら、農業体験みたいなものをやりながら、そして生活が必要であれば暮らしの体験、うちはアパートを持っていますので、杵築市の中にあるアパートで一人暮らしの体験とかもしながら、最終的にインターンシップに進んだりとか、就労につながったりとか。

実は7年間このプロジェクトはもうやっています、コロナがあって去年今年ほとんど止まっちゃったんですけども、7年間で199名の子もたちが体験に参加して、そしてインターンシップは5名の子がインターンシップに進んで、うちは新規で就労した子が2名、途中でセカンドキャリアで農業に就労した子が2名、計4名が就労しました。ただ今はそれぞれいろいろあって、ずっと続けているのは、3年以上続けているのは1名になっています。でもその他の子もみんなそれを足がかりにして、また相談が横に併設するので、次の職場に、農業が終わったら終わりじゃなくて、次の職場に全部つながっていくということで、これも市町村と一緒にやりながら、市のいろんな資源とか、市のいろんな状況を、一緒に手を組みながらやっています。

すると、こんな感じで新聞で紹介されたりとか、こうやって報道されたりとかで非常に活動しています。この写っているAさんという子が今も頑張っている子で、この子は養護施設出身なんですけれども、いろんな厳しい成育歴があるわけです。ところが、この中で3年間続いていて、彼が1年目始めたときに僕らが話に言ったら、なんて言ったかという、ここに住んでよかったですと。この仕事してよかったです、じゃないんです。まず最初、ここによかったですと。なんで？と言ったら、近所のおばちゃんたちが夕飯のおかずをがまん持

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

ってきて、こんな豪勢な夕飯食ったことがない、って言うわけですよね。だから地域の力です。われわれにはできない地域の力がここにはあるので、そういったかたちで何か困ったことがあっても、どうしたの？って聞いてくれたり、ちょっと下向いている人には、元気ないぞ、と言ってくれたり、そんな地域性の中で彼はすくすく育っています。今彼は弟や妹が施設にいて、僕は弟や妹、いつかこっち側に誘いたいというようなことまで話すような感じの青年になっています。

これが彼なんですけれども、時間がないですけど、見たいですか？見たいですよね。時間 1 分オーバーしても怒らないでください。ということで、いいでしょうか？皆さん見たいということなので、1 分間。

(動画視聴)

ありがとうございました。すいません、最後まで。ということで、カンペがめくれるような音もちゃんと入っていたと思うんですけども、このために撮ったんじゃない、実はこの前にこの動画をどこで見せたかということ、児童養護施設の子どもたちに見せました。それを彼が見てほしいということになったので、その研修会で見せたものをそのまま貼り付けたわけなので、頑張っています。

残りも今ビリビリと鳴ってもう 15 分経ったんですが、足早にあと 2 分ぐらいだけください。今が市町村と一緒にやっていること。もう 1 つは当事者というか若者たちと一緒にやるということで、実は一昨年から始めたんですが、きっかけは私たちがアフターケア事業の中、つまり社会的養護の退所した方々との相談事業の中で、われわれが立て付けている、もしくは国の制度に立て付いている事業って、中身をどういうふうに変えていこうかというところで、われわれがやるよりも、若者たちが一体何を望んでいるのかということを知るといいよね、みたいなところから始まったのが CONET と言って、Connect and Network という事業を始めました。すると今年度、日本財団が応援してくださって、その若者のうち、ここで働きたいという方を常勤で雇用して、そして非常勤でその若者を何名か雇用して、社会的養育環境退所者と書いていますけれども、CONET プロジェクトということで、やりたいことをやってみようぜ、

つながりたいこととつながってみようぜ、みたいなことでやりました。

すると一番最初に彼らは何て言ったかという、自分が巣立った以外の施設を見たいと言ったんです。その次に、この常勤で雇用している女の子は里親さん家族の子で、残り 2 人は施設の子なんですけど、いろんな施設を見たい。大分県は素晴らしい養護施設で、全部開放的に見せてくれて、そうか、ほかの施設ってこんなふうになってたんだ、みたいなことがすごく勉強になった。あとは、この 1 年間いっぱいやっています。ラジオに出て広報したりとか、オレンジリボン一緒に歩いたりとか、施設の夕涼み会に行ったり、居場所事業をしたり。

これが僕、すごく大発見というか、さすがと言ったんですが、実はこの子たちの中でお正月が来ると、矢野さん、私神社の参り方を知らない、と言って。そういうことって僕ら知らないですよ。大人じゃ気がつかない。それでインスタグラムで発信して、神社に参りたいかって結構な希望があって、そしてみんなで神社に行けるみたいな、そういったこともあったわけです。

こういった事業の中で彼ら同士がつながっていくことに、周りの社会はどうやってサポートをしていけばいいのかっていうことをわれわれに教えてくれています。こういったサポートが必要とか、いろんなソーシャルスキルのトレーニングもやっています。皆さん、今日一番大事なことです。あとでインスタグラムであとで CONET 大分と引いてもらったら、麒麟のマークが出てくるので、今日は皆さん登録をよろしくお願いします。矢野さん、話すんだったら登録増やしてね、って言われたら、それが一番大事なお願いで、よろしくお願ひしたいと思います。

あとは就労支援ですね。私たちは就労支援までお題を持ってはいないんですけども、私たちここまでしかできませんとか、こうなったらあっちに行ってください、とか、なかなかそれが難しく。というのが、皆さんご存知でしょうけど、サポートステーション、サポステって、どこかに社会的所属があったら登録できないんですよ、制度上そうなっていて。なので高校辞めるかもしれないという子はサポステにまだ行けない。辞めてから来ててください、となっちゃう。でも大分の中ではその辺を

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

上手くやりながら、じゃあ仕事というのは果たしてどのくらい大変か？いや、学校に行ったほうが良いと思うよ、みたいなことを言いながら、アルバイトをするときに仕事の切り出しとかいう言葉を今使っていますが、3 個目は地域の企業、というか飲食店企業と一緒にあって連携するところのファクターです。

この企業をこんなふうに、相談者のスキル、相談者の経験値によって、もしくはその紹介する場によって、相談に行った者が得る情報が偏らないように、われわれのほうで全部こうやってシートにしていけます。中には動画も作ったりして、こういったシートにして、いろんな相談場所に来たときに、ここのバイトの体験とか、ある意味就労の体験とかできる場所だよ、というような協力企業文をしっかり作って、そしてそれをいろんな相談所にばら撒きながらやっているという感じになります。

最後になりますが、いろんなことから今日の人材というところなんですけれども、ソーシャルワークの分野で考えたら、特に先程澁谷先生からもあったように、すごく大事にして、変化しちゃいけない、真ん中のすごく大切な理念もたくさんあると思うんですが、時代に応じて監修とかしきたりとか文化みたいなものだけに囚われずに、どんどん新しいかたちにデザインをしていく。そういったものも僕は必要だなと思っていて、やはり制度というものを上手く機能させていくためには、柔軟に利用できるのか、隣の制度とか、隣にある文化と相互扶助ができるのか、あとは資格とかいうのも大事なんですけれども、資格には僕らは全然こだわっていません。スキルを磨いてほしいと思っていて、人材の流動化も結構大事なように思います。われわれの人材は、われわれの業界でしか働けない人になったら大変なので、違う業界か

らもしっかり入ってこれるように。そういう意味でも私たちは知らないことが非常に多いということを知っておこうと思っていますし、ちょっと余談になりますけれども、新卒の方なんか結構うちの法人の面接とか、いろんな県から来てくれるんですが、そのときに僕らがいつも注意しているのは、子どもが大好きなんです、と言った人にはすごく注意しています。皆さん、今笑いが出た人はそうかもしれません。どう理解するかが大事なので、その人が持っている子どもというイメージ、私たちの前にいる子どものイメージが違っていると多分好きになれないかもしれません。なので子ども好きで、みたいなところでも注意しながら、どうやって理解していくか、ということを考えています。

最後になりますが、うちの事業所がいろんな施設があって、その施設の 1 つが、国立の大阪大学、相澤先生がいらっしゃる大学のすぐそばにあります。徒歩 5 分圏内です。なので、これから先の人材とか考えたときに、学生の間になんかどうできるかも大臣なんだけれども、現場に出てから、リスキリングの話がそうなんです、どうやって学び直しができるんだ？どうやって補完していきけるんだ？そういったところも大事かなと思います。すいません、オーバーしました。長くなりました。よろしくお願ひします。ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」
～特に子ども家庭支援を担う人材の育成確保と
財政措置のあり方を中心に～

令和4年度 第5回FLECフォーラム
特定非営利活動法人おいた子ども支援ネット
理事長 欠野 茂生

大切にしていること きっと「自立支援」という鍵の
言葉もイメージはいろいろ...

何をすべきかどう理解するか

例えば…アフターケア事業で出会う方々。
幼い頃の深い傷つき体験を抱え、家族・友人・学校などの環境が被害され、社会的養育
環境で十分な回復ができず、暮らすこともうまくなく、必死に「窓口」的なところに行っ
てもスマッチで、なんだか自分肯定を繰り返して、それでもなお必死に生きています。

「あーすればいいよ」「こーすればいいよ」…そりゃあうまくはいきません。。
手続的な援助では、結果として支援者もかなり疲れて…

まずは、いろんな人生観持つ方々（支援者）がともに「イメージを共有する」こと。
そのあたり大切に、特設者も支援者も得意技（強み）が活かせるようなマネジメント
をしていくことが必要になってるんじゃないかって思っています。

特定非営利活動法人おいた子ども支援ネット（2014年11月設立：2015年4月事業開始）

事業運営理念
「すべての子どもたちに明るい未来を！」

「ライフコースをサポートできる」法人として

おいた子ども支援ネットは、福祉サービスの提供を先頭にしながらも
障子の表裏を捉え、「表裏両面サービス提供」に取り組んでいます。
「裏面」は「表裏両面」を指し、その裏面に目を向けようとしています。

おいた青少年総合相談所について

ちいさな一歩を
たしかに、つなぐ

おいた青少年総合相談所
〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL: 03-5561-7777 FAX: 03-5561-7778
E-MAIL: oita@kodomo.jp

子どもセンター 子育て支援
児童福祉センター 子育て支援
放課後等サービスなど
自立生活ホーム・子どもシェルターなど

http://www.oita-kodomo.jp/

なないろの未来へ

子どもセンター「表裏」における、表裏両面サポートで暮らす福祉サービスの提供の必要性を促しています

おいた青少年総合相談所
おいた子ども・高齢者相談センター
おいた子ども・高齢者相談センター
児童ケアセンターおいた

ソーシャル
事業部
活動体・仲間村連絡事業
モデル事業・施設事業 等

「きつきプロジェクト」 一歩一歩の進捗事業

社会的責任（CSR） 18 20

表裏両面サービス提供の推進

表裏両面サービス提供の推進

表裏両面サービス提供の推進

表裏両面サービス提供の推進

日本の福祉制度

日本の福祉制度は「属性」と「リスク」によってデザインされてきた

「属性」 子ども・高齢者・障害者 など
「リスク」 虐待・要介護・生活困窮 など

従来の振り分けられた相談種別では対応が不可能な事例が増加している

大時代や社会の変化等によって、属性と支援にミスマッチが生じていないか
大時代や社会は「どのように運用されているか、認識しているか」が重要
水セグメントを繰り返して、うまく結びつけていくなどの支援サービスの改善

「人と環境をサポート」 変わらないこと・変化し続けること

育て 農業の担い手

農業の担い手育成施設から初の就農者

就農者 体験後に事業所紹介へ

農業市長 Aさん 農協長さん

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



1: 組織職員と社会との共通言語をつくる

1	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
2	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
3	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
4	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
5	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
6	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
7	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
8	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
9	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
10	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
11	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
12	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
13	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
14	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
15	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
16	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
17	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
18	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
19	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
20	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
21	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
22	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
23	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
24	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
25	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
26	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
27	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
28	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
29	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流
30	交流会	地域福祉推進員と福祉関係者との交流

2: しごとを「見える化」プログラム化する

社会福祉実践センター ドラゴン製子園 大分中央商店

ここでもかかせない学びが製子園にこのお店

表紙情報

アパレル	アパレルショップ/洋服/小物/雑貨
食料品	パン/菓子/調味料/漬物/惣菜
化粧品	化粧品/美容品/化粧品
日用品	日用品/雑貨/文具
その他	その他/雑貨/文具



1. 職員の社会参画

子どもを育てる現場

① 現場での学びを共有する
② 現場での学びを共有する
③ 現場での学びを共有する
④ 現場での学びを共有する
⑤ 現場での学びを共有する
⑥ 現場での学びを共有する
⑦ 現場での学びを共有する
⑧ 現場での学びを共有する
⑨ 現場での学びを共有する
⑩ 現場での学びを共有する
⑪ 現場での学びを共有する
⑫ 現場での学びを共有する
⑬ 現場での学びを共有する
⑭ 現場での学びを共有する
⑮ 現場での学びを共有する
⑯ 現場での学びを共有する
⑰ 現場での学びを共有する
⑱ 現場での学びを共有する
⑲ 現場での学びを共有する
⑳ 現場での学びを共有する

2. 異なる現場参画

① 現場での学びを共有する
② 現場での学びを共有する
③ 現場での学びを共有する
④ 現場での学びを共有する
⑤ 現場での学びを共有する
⑥ 現場での学びを共有する
⑦ 現場での学びを共有する
⑧ 現場での学びを共有する
⑨ 現場での学びを共有する
⑩ 現場での学びを共有する
⑪ 現場での学びを共有する
⑫ 現場での学びを共有する
⑬ 現場での学びを共有する
⑭ 現場での学びを共有する
⑮ 現場での学びを共有する
⑯ 現場での学びを共有する
⑰ 現場での学びを共有する
⑱ 現場での学びを共有する
⑲ 現場での学びを共有する
⑳ 現場での学びを共有する



いろんなことから...

「福祉」をうまく活用していき、柔軟に利用できる「なりあがり制度」や「なりあがり活用」に相互活用できる「資格」も大切だけど、スキルを磨く「人材の流動化」への取り組み（資格取得は難しい）さっさと転任は「知らないことが多い」ということを知っている

国立大学法人で唯一「福祉」の名がつく学部を持つ大分大学
福祉人材の育成に大学と協働できないが残念... (資格afterではなく)
でも、実社会に出るからの「学びなおし」や「福祉分野以外の体験」も
なんだかすごく重要なのではないかと、私たちが「属性」からの脱却を
していきたいと思っています。

児童養育施設の子どもたちとソーシャルスキルトレーニングを実施!
弁護士さんやアサーケーサーと一緒に学びました。

Instagram開設!!

- 活動報告
- CONETメンバーのブログ
- イベントの告知
- 開所日の告知
- ケアリーダーたちへの連絡手段 など

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

シンポジスト

田中れいか

(一般社団法人たすけあい 代表理事)



皆さんこんにちは。私もちょっと疲れてきたんですが、最後 15 分だけお付き合いいただければと思います。私自身は一般社団法人たすけあい代表理事をしております田中れいかです。本日は本当に様々な社会的養護に関わる全国の皆さんの前でお話する機会をくださり、本当にありがとうございます。書籍や雑誌等で見たことがある著名な方々がたくさんいらっしゃるの、こうしてシンポジストとして登壇するのはちょっと荷が重いんですが、7 歳から 18 歳までの 11 年間、児童養護施設で生活していた経験者として、少し主観的な立場から、当事者から見た職員像についてお話ができたかと思っています。

本題に入る前に、実はこのシンポジウムの事前打ち合わせというのがありました。その際にコーディネーターの相澤先生のほうから、田中さんにはぜひ 11 年間児童養護施設をしている中で成長したなと思う職員や専門性をつけたなと思う職員について教えてほしい、という要望があったんですね。しかしこれを聞いたとき、正直困ってしまいました。というのも、私の結論とも言えるんですが、当事者目線としましては、そもそも施設職員さんに対して専門性を持ち合わせると感じたことがなかったからです。もちろん心理司については専門性がある人として思っていました、それ以外の職員については、あくまでも身近な大人として認識をしていました。そして何よりも私個人としましては、専門性云々よりも、単純に寄り添ってくれる職員というのを欲していました。そんな思いを踏まえて、今回せっかくこのような場でお話をする機会をいただきましたので、私以外の 3 人の社

会的養護を経験した子たちにもお話を聞いてみました。より多くの社会的養護経験者の主観を聞いてもらうことで、少しでも客観性や共通点を見出すことができたかと考えています。今回お話を聞かせていただいたその 3 人の女の子にはこの場をお借りして感謝をお伝えします。ありがとうございました。

ということで、今回は 15 分という短い時間の中で、1 つ目、私自身の生い立ち、2 つ目は私の人生に関わってくれた職員について。最後 3 つ目がまとめのお話でお話できたかと思っています。まずは私自身の生い立ちです。私自身は小学校 2 年生になる前の春休み、当時 7 歳のときに家庭の事情、少しの虐待がありまして、一時保護をされて児童養護施設に入ることになりました。私が暮らしていた当時は、18 歳になると退所しなければいけなかったの、私自身も 18 歳で独り立ちをすることになりました。両親からの金銭的なサポートが望めなかったの、学費は奨学金を借りて、生活費はアルバイト代で稼いで生計を立て、短期大学で保育士資格と幼稚園免許を取得しました。在学中苦しかったのは、同世代の友人たちがみんなで東京ディズニーランドに行く姿なんかを眺めているうちに、自分の生活感と友達の生活の違いというのをすごく顕著に感じるが増えて、自分がみんなと違う存在なんだと思い始めたことから孤独感を覚えるようになり、精神的な落ち込みから学校に行くことが難しくなっていました。

そんな私の転機になったのが 20 歳、2016 年 4 月に世田谷区で始まった「せたがや若者フェアスタート」と

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

いう、児童養護施設や里親家庭で育った子どもたちへの金銭的な支援事業でした。現在もこちらの事業、続いてありますが、私自身はこの支援を受けることでアルバイトの時間を少なくすることができて、再度学業に向き合うことができ無事に卒業することができました。そしてその後、21歳、子どもの頃からの夢であったモデルの道へとあるきだして、22歳のときにミスユニバース茨城県大会で準グランプリを受賞しました。そしてその後、もっとモデルのお仕事をバリバリできると興奮をしていたんですが、なぜか児童養護施設の暮らしを教えてくださいという講演活動のほうが増えてしまいまして、自分の生き立ちを話す活動がスタートしました。

それと同時に、自分が置かれていた状況、社会的養護について学び、その活動を続ける中で、関東を中心に施設等で育った子たちとつながり、地方の施設職員さんともつながり、支援したいなと思ってくださっている大人にたくさんつながってきました。私自身保育士資格があるので、職員になるという選択肢もあるにはあるんですが、勉強を続ける中で、ちょっと難しいかなと思う経験がありましたので、現在は社会的養護専門の情報サイトの運営や、Amazon ほしいものリストを集約した寄付サイト、ナカソラという間接的な活動をやらせていただいております。また、任期は今月末で最後になるんですが、内閣官房の子ども政策に関わる有識者会議の委員として、今日もいらっしゃる上鹿渡先生や、むぎの子会の北川さんと一緒に会議に参加して、子ども政策のことも一緒に考えさせていただいています。こちらについては力不足感もすごくあるんですが、公的会議の参画というの、私の次の子たちにつないでいきたい思いがあるので頑張っております。

ということで、ここからは私の人生に関わってくれた職員についてお話をしていきます。私の施設は基本的に各ホーム3名の職員がシフト制で勤務をしていました。入所してすぐのときは12人に対して3人。卒園間近になった頃には職員8人に対して3人に変化をしていきました。現在は6人に対して3人です。私が施設にいる間の各年齢の担当を見える化したのがこちらの画像です。8歳から18歳までの11年間、施設で生活をしてきて、生活に関わってくれた大人は合計で33人です。そのうち

連続して担当だったのが9歳から11歳のKi先生、12歳から13歳のSa先生、14歳から16歳のKa先生、16歳から18歳のKi先生でした。この図を見て分かるように、連続して担当だった職員は最大で3年。そのほかの職員については1年でどこかへ行ったり離職してしまったりしていました。この入れ替えについては子どもながらに、そういうものだなと感じていましたので、自分の担当になってほしい職員は選べないんだ、と子どもながらに感じて生活をしていました。なのでちょうどこの時期、3月になると職員の異動が臭ってくる時期なので、子ども同士で、あの先生どこ行くんだろう？というのを探り合っていたのも懐かしい思い出です。

その一方で、日常生活から非日常の生活、施設全体の行事や旅行を通して施設職員と信頼関係を深めていくわけなんですけど、思春期の14歳、15歳でKi先生が担当であったときを除き、思春期ながら常にストレスを感じながら生活をしていました。これについては時系列が定かではない点もあるんですが、3つ要因があります。1つ目は、30代で入職した新人の男性職員が、私と関係性がないままに口うるさく注意してきたり、怒ってきたことです。自分の中では、なんで急に来たやつがこんな口うるさく言うんだ？と、ちょっと馴れ馴れしく感じてストレスがありました。2つ目は、個人的な事情にはなりますが、14歳のとき、部活動での人間関係をきっかけに、短い期間ですが不登校になったこと。そして3つ目は、学校での友達関係、特に女同士の関係に悩んでいたことです。

この時期は家である施設も学校もストレスの発散である部活動も、偶発的ではあると思うんですが、その全てに安心、安全がなくなったとき、心の内を話せる職員はいなかったかなと記憶しています。このとき既に施設で生活をして6年が経っているんですが、それでも心を開ける職員がいなかったというのは、毎年職員が入れ替わりをする中で、無意識のうちに、この人もまたどこかへいなくなる、だから自分の心の内を明かさない、そういう思考につながっていたような気がしています。どの施設もそうかなと思いますけど、私の施設ではホームの担当職員を選ぶことはできません。入所する施設も選べないし、担当する職員も選べません。もちろん両親とともに

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

家庭で生活している子どもたちも親を選べないわけですが、毎年両親が変わるわけではありません。多感な思春期の時期に、一番頼ることができるはずの大人である職員が毎年変わるといふ状況は、確実に悪影響を及ぼしていると感じています。

ちょっとネガティブな話が多くなったんですが、ここからは少し視点を変えて、私がどんな職員が好きだったかという考えをシェアしたいなと思います。私が好きだった先生は共通して、れいかをちゃんと見ているよ、というのをかたちにしてくれていた先生だなと思っています。小学校3年生のときに担当だった、元小学校教諭の女性職員は、いつも年下の幼児さんに時間をとられていました。ちょっと待っていてね、と言われて、結局相手にしてもらえないということもたくさんあり、甘えたいけど甘えられない、そんな状況が私の中にもありました。そのことに気づいたその職員があるときから手紙交換を始めてくれました。その先生が、私が寝たあとまでの勤務で、私が寝たあとに先生が帰宅するというふうになったときに、その先生は私が寝ている間に手紙を書いて、2段ベットの壁に貼っておいてくれるんですね。それで私が朝起きると、先生の手紙貼ってある、それがすごくうれしかったんです。それが私自身、先生に甘えたいと思っていた私にとっては本当にうれしくて、手紙というかたちなんだけど、ちゃんとれいかのこと思っているよ、見ているよ、というのが手紙を通して伝わってきました。

次に、中学2年生のときに担当だったKa先生なんですが、こちらは手紙というよりメモ書きというかたちで、れいかを見ているよ、を表現してくれました。例えば部活の試合帰り、Ka先生は帰宅しているんですけど、部屋の扉に、試合お疲れ様、とメモ書きが貼ってありました。修学旅行に行く日には、気をつけて行ってらっしゃい、見送れなくてごめんね、と一言メッセージもありました。どうしても日常生活の中では複数いる子どもの中の1人という立場、そういう感覚もあるんですが、れいかだけを見ている、っていうのが伝わってきた瞬間は本当にすごくうれしかったです。このKa先生については、れいかに似合いそうだから、といって私服のお下がりも初めてくれて、それもまたうれしかったです。大人になった今でも、とっておくぐらい大切にしています。好きな

先生ほど甘えられないし、どうしても個別的に関われな。それでいてほかの子と親しくしていると、ちょっと嫉妬しちゃうみたいな感覚も、多分唯一Ka先生には抱いていました。

ということで私以外のほかの子たちは職員についてどう思っていたのか、後半シェアできたらと思います。1人目は、9歳から18歳までの9年間、児童養護施設で生活していたNさんです。基本職員は私と同じ3人体制でしたが、1人または多いときで2人が4年以上同じホームで生活をしていて、入れ替わりの少ない環境で生活することができていたそうです。職員の専門性を感じた瞬間については、進路に悩んでいるときだったと教えてくれました。将来のことを悩んでいる自分に仕事図鑑を手渡してくれたことがよかったとお話してくれました。そして大人が成長したと思う瞬間を感じるのには難しいけど、職員に向いていると思う人は、子どもに対して怒り、失望等の感情を職場に持ち込み、行動しない人ではなく、背中をあと押してしてくれる人だと教えてくれました。私と違ってNさんは職員に専門性をちゃんと感じていたようです。続いて2人目は、児童自立支援施設で生活していたMさんです。生活に寄り添う職員についてはほとんど変わらなかったと教えてくれました。そして職員の専門性については、専門性を感じさせないのが専門性でしょ、ということで、私もそう思う案と非常に共感しました。そして話をしていくうち、じゃあ職員が専門性を発揮するポイントって何だんだろうね？と話が膨らみ、次の3つが出てきました。1つ目は進路選択のとき。先程のNさんと同じく、多様な選択肢が提示できること。2つ目は、思春期が多いかなと思いますが、問題行動が起きたとき、悪いことをしたからといって、ペナルティを課すのではなく、なんでそうしたのかを辛抱強く聞いてくれる人。最後3つ目は、ルールだからといって子どもの希望を取り下げたり、制限をしたりするのではなく、少しずつ対話を重ねながら、希望を叶えようとしてくれることです。本当はダメなんだけど、話し合いをしてこうなったんだよ、という結果はもちろんその家庭が大切だしシェアしてくれるのがうれしいよね、というお話になりました。

3人目は、4年間児童養護施設で生活していたむっ

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

ちゃんです。むっちゃんは、どの職員が続くか感覚で分かる、と教えてくれました。それは生活をともにする中で本気で話せていないことや、自分のことをオープンにしていないことが伝わってきて、人間として関わっていない、子どもだましのような言葉や中途半端な言葉でその場しのぎをすることを子どもながらに感じ取っていたからだそうです。その上で、働き続けていた職員や、この仕事向いているなと思った職員は、人生をともにしてくれる姿勢があった、と話してくれました。私はその辺の大人と違いますよ、腹をくくってここにいるよということば感じられる関わりが生活の中であって、良いことも悪いこともオープンにしてくれる。この感覚についてはある大学の先生が言っていた、子どもはともに生きてくれる人を探している、という言葉が近いと教えてくれました。むっちゃんは施設にいる間から、職員が通っている大学院の論文にインケアユース、当事者として協力したり、施設として初めて実践するライフストーリーワークの1人目になったりしているので、ぜひ来年のフォーラムでは発表をしてほしいなと、お話をしていた思い出しました。繰り返すにはなりますが、今回一緒に考えてくれたこの3名の皆さん、ありがとうございました。きっと聞いている方々にとっても必要な気づきがあるかと思い、本人に原稿を確認の上発表しました。

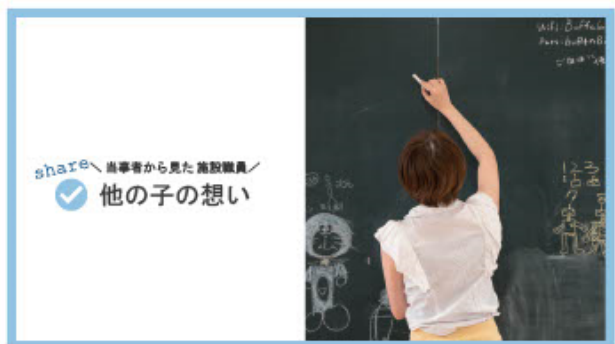
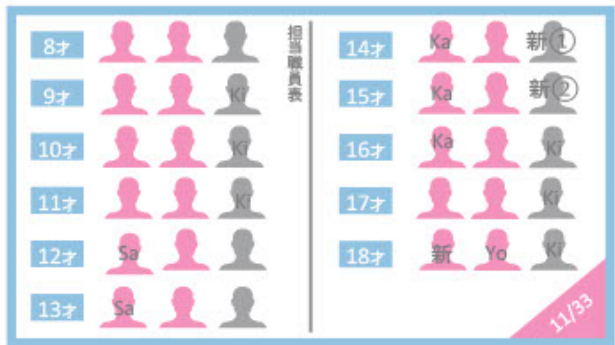
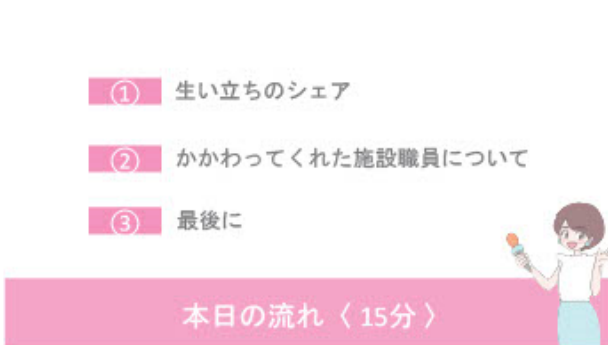
余談なのですが、私らしい発表ということで、SNSを通して社会的養護を経験したフォロワーさんから教えてもらった、こんな職員はよかった、を紹介します。向き合い続けてくれること、職員として叱るべきところは叱ってくれて、叱ってくれた上で人として意見してくれた先生。私よりも私のことを一生懸命考えてくれていたり、一緒に喜んだり、悲しんでくれたりした職員、などがありました。逆にこんな職員は微妙だった、ということなのですが、退職してしまうこと。話を聞いてくれない。ルールだけに縛られている職員。機嫌が悪いのが分かりやすかったり、物音が大きかったりする職員、ということでした。思い当たる人、いませんか？

ここでだいぶ残り時間も後半になりましたのでまとめに入りたいと思います。今回当事者から見た施設職員という人材についてということで、基本的には相澤先生の問いかけに答えるかたちで内容を発表させていただきました。

した。ですが、最初お話をしたように、職員の専門性というのは子どもに必ずしも伝わっているわけではないですし、専門性をつけた職員です、って言われたとしても、その職員が信頼されるとは限らないと私は感じています。加えて、長く働いているからといって、必ずしも信頼の置ける職員になるわけでもありません。ただ当事者目線から見たときに一番重要な点は、身近に寄り添っていただける職員であるというのが、今回私を含めた4人の共通点であったと思います。そしてまたこの身近に寄り添っていただける職員というのが、当事者それぞれによってもその性格は異なるであろうということです。本来はこの場で再現性のあるお話をして、普遍的にこういう人材が求められています、というのがお話できれば一番よかったです。これが現時点における私の答えです。また思春期に、早いサイクルで担当の職員が変わるといふシステムも、子どもたちと職員の間における信頼関係構築の阻害になっているということも付け加えさせていただきます。

以上を踏まえた上で、ぜひ今後の人材確保、育成においては、より当事者の意見をもっとたくさん聞いていただきたい、ということです。今現在も多くの子もたちが社会的養護の下で暮らしており、多くの子が、この時期もそうですが、毎年退所をしていきます。そしてその一人ひとりの意見は主観的で個人的なものにすぎないかもしれません。しかしできるのであれば、当事者の声をもっと多く集めた上で分析することで、客観性を持たせて皆さんの現場に生かしていただきたい、そういうふうにあります。この社会的養護に関わる職員の適正については、まだまだ当事者の意見というデータが不足しているように感じています。ぜひこのような観点で研究してくださる方いらっしゃったら、微力ですが一緒にお手伝いできたらなと思っています。以上で私の発表を終わりにします。求められたお話ができなかったかなと思っておりますが、最後まで聞いてくださりありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

18歳 向き合いつづけてくれること。

20歳 職員として叱るべきところは叱ってくれて叱ってくれた上で人として意見してくれた先生

23歳 私より私のことを一生懸命考えてくれていたり一緒に喜んだり悲しんだりしてくれた職員

こんな職員はよかった

退職してしまうこと。 -18歳 女子

ルールだけに縛られてる職員 -20歳 女子

話を聴かない！ -19歳 女子

機嫌が悪いのがわかりやすかったり、物音が大きかったりする職員 -23歳 女子

気に入らない人をいじめる

こんな職員はビミョーだった

- ① 生い立ちのシェア
- ② かかわってくれた施設職員について
- ③ 最後に



本日の流れ〈15分〉



シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

助言者

河村のり子

(厚生労働省子ども家庭局 家庭福祉課長)



厚生労働省の家庭福祉課長の河村でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。私、家庭福祉課に行きたいということで、ものすごく熱烈に希望をしたんですけども、着任したのは去年の夏、7月ぐらいですので、全然まだ皆様に比べたら新参者でとても助言を申し上げるような状況ではないものの、さすが今日じっくりお話しさせていただいて、澁谷先生の基調講演からそれぞれのシンポジストの皆様のお話を聞いて、かなりいろんなことを考えさせられました。何よりもまず登壇者の皆様の素晴らしさもさることながら、これを上手く全部選んできた FLEC の幹事の皆さんがすごいなと敬服いたしました。本当にどうもありがとうございます。

今日のテーマ、人の育成ということだと思っておりますけれども、冒頭の西尾部長からお話のあった、今天下の東京都をもってしても、児相のスタッフの半分の方は0から2年ぐらいの経験の方で、その方をスーパーバイズする少し先輩世代時代が圧倒的に不足をしていると。あと太田様のほうからも、3年未満の離職、3割あって、5年で半分辞めちゃって、だからせつかく定着してもらおうと思って必死になって採用しても、どんどん採用しないと追いつかないという状況で、経験が足りない中でスペシャリストを持った、非常に真剣に向き合うことが必要なお子さん方のケアをしなきゃいけないと。長田さんのほうからも、職員がここ数年で3倍になったとおっしゃったと思っておりますけれども、これはふと思えば、私も、児童福祉法の改正をさせていただいて、皆様ご承知の通り、それこそフォスタリング機関から、自立支援の拠点の事業から、あとは今回家庭支援関係、一時保

護だとか、措置に至らなかったり、一時保護を解除されたお子さん、たくさん地域の中に帰っていつているわけですが、そのお子さん方に対する支援で訪問支援の事業ですとか、あとはお子さんの居場所の拠点の事業ですとか、あとはペアトレをはじめとする親子関係の育成の事業ですとか、いろんな事業を山と立ち上げておまして、その分野でも同時に人を欲するような状況になるので、正直申し上げますと、この数年で3倍にするって、それはものすごく採用においても定着においても大変なご努力だと思うんですけども、それがこれから児童福祉法の改正によって大量に、いろんな現場で、それだけの人がないと新しい事業が立ち上げられないという状況が発生していくんだなということを考えまして、今回のその児童福祉法改正というのはまさにそれまでなかなか手が届いてこなかったその地域の中で、かなり痺れるような環境で暮らしておられるお子さん方のバックアップですとか、あとは施設の瞬間だけじゃなくて、そこから巣立っていったあとの継続的なケアだとか、あとは里親さんにボンとお願いしてきたものを、里親さんと里子さんの関係性だけでは非常にしんどいことになっちゃって、新たな担い手が現れないところを支えていこうということだとか、今まで手が届かなかったところに一生懸命手を届かせようとするものなので、自分たちとしてもものすごく大事だと思ひながら今施行業務に取り組んで、今必死にお金を工面しようとして、数百億単位の財源が必要になってくるので、そういうのを汗を垂らしながらやっているものの、お金だけじゃなくて人の確保というのがこれからさらに難しくなっていくんだなということを、

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

冒頭から痛感をさせられたところであります。

その一方で、じゃあその人として求められるものは何なのかというところについて、もちろんそれぞれの分野の専門性があると思うんですけども、根本的には児相から、養護施設から、家庭支援の現場から、どこどころでも、田中さんが最後におっしゃっていた、寄り添ってくれる人を自分は求めていたんだと。いいなと思う相手というのは常に真剣に自分に全力で向かってきてくれた人であって、ちょっとどうなの？と思うのはその逆だというお話があって、これは私はすごくビビッと来ると同時に、私は結構胸が痛くなったんです。なぜかという、私の娘が、ママの嫌いなところとか嫌なところっていうのが、ぼーっと仕事で頭がいっぱいになっていたりすると生返事するところって言われるんですけども、子どもっていうのは本当によく見てるな、と思ひまして、真剣に自分が全力で向き合っていないとすぐに見破られてしまう。一方で、ママのことが好きだと思ってくれるところっていうと、どんなに爆睡中だったとしても子どもがトイレに行きたいと言ったら、え、と言いながらふらふらして一緒にトイレに行ってあげるとか、いろんな計算なく真剣に向き合っているところは子どもは評価してくれるけれども、その逆だと評価を絶対してくれないという辺りは、これは別に社会的養育だからとかそういうことではなくて、子どもと大人の信頼関係というのはそういうものなんだなというのを痛感しました。

そういった寄り添ってあげられる大人として、スタッフとして接しようとする、これは西尾部長がおっしゃった気がしますけれども、支え手になる人が幸福な状態でないときに、本当にいいケアなんていうのはできないということをおっしゃられたと思いますし、長田さんも仕事楽しい？って聞くようにしていますっておっしゃっていて、これは非常に深いなと。楽しいというのは、面白いということだけではなくて、澁谷先生の基調講演の中でおっしゃられていた働きがいを感じられているとか、あとは働いていくことに対しての苦痛が少ない状況、働きやすい状況だというこの2つがかけ合わさっていないと、仕事楽しい？って聞かれて、はいと言えないと思うので、そのためには職員のある程度の余力と言いますか、人間的な暮らしみたいなものをしっかりと確保しな

いとそれはできない話なんだと思うんですけども、それを考えていったとき、私がこの福祉業界の、もしかしたら今手が行き届いていないって今日話を聞きながら思ったのは、人手不足で、採用に必死になっているんですけども、さっきお話を聞いた離職率の高さであるとか、なかなか定着していかないところを考えると、実はその採用にかかるエネルギーを本当は上回る定着のための職員のケアのところ。お子さんのケアのためにはまず職員をケアしなきゃいけないんだと思うんですけども、そこに十分エネルギーがかけられているだろうかということ、少し気になったところです。

そういう私どもの職場も、強制労働省と言われてたり、ブラック企業中のブラック企業みたいなので、ここ1、2年はだいぶ紙面を賑わせなくなったんですけど、2、3年前はものすごい大逆風が吹いておりました。当時私は人事課におりまして、やっぱり優秀で志を持っていても辞めていく職員が毎年毎年たくさん出ていく状況になって、そういう意味では採用以上のコストを定着に掛けられているでしょうか？と皆さんに投げかけながら、自分もその只中の人間として結構悶々としながら、ただ当時私は職種でいろんな職場環境が見られましたので、うちの職場は全職員だと7万人ぐらいいる巨大企業でして、本社というか本省だけでも5,000人ぐらいいて、いろんな課室があるんですけども、人事課で観察していると、人が辞めていくところは限られておりました、特定の部署、特定の課室から結構辞めていくんです。一方で業務負荷が高くて辞めていかない、定着して割と生き生きやっているという職場もたくさんありまして、その真相は自分でも解明しきれていないんですけど、意外と業務の量だとか、感情的な大変さだけでは全然なくて、どちらかという職場の風土としての風通しの良さであるとか、殺伐とした感じではなくて、自分たちはすごく意義ある仕事をしているということを言語化して、ちゃんとマネージャーが伝えているかとか、あとは職員がすごく辞めていくところの共通点は、職員が孤立しているところですね。安心して相談ができる仲間がいなかったりするようなところは、かなり辞めていくところがあって。

やっぱり職場を作っていく、上長の立場の人がちゃん

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

と仕事の見通しを提示しながら、やってくれたスタッフに対する労いの言葉みたいなものを丁寧にかけているところというのは、あそこは相当きついよね、という部署でも意外と辞めない。意外とそんなに業務量じゃなくても、やっぱりそういうことができていない職場は結構辞めていくみたいなことをずっと見ていた中で、冒頭の澁谷先生の働きがいと働きやすさの両立のところというのに、実はそういう余力をもって子どもに向き合える状態に職員を置いていくというところには、そこのケアで、とりわけ自分たちは子どものケアに夢中になって職員に対するケアを怠っているところがもしかしたらないだろうかという思いは少ししました。ちなみにその思いは、ちょうど去年の夏まで障害の担当をしていたんですけども、障害の分野も結構熱血理事長さん、立派な方たくさんいるんですが、時々相手に向き合うあまりに職員さんを見失っているところがないかな？って気になっている領域もなくもなかったもので、それを思い出しながらいろいろお話を聞いておりました。

そういった中で、担い手になる人を増やしていこうと思ったとき、最後矢野さんがものすごく面白かったんですけども、自分聞きながら、あれ？今日のテーマ人材育成なんだけど、人材育成以外で面白い話が多すぎると思って、これ人材育成、どこの部分を語ればいいのかと思ったら、最後に異種格闘技重要というお話があって、結構これは福祉の業界全体がすごい重要だなと思いました。福祉の業界はとにかく一生懸命専門学校に足繁く行って青田買いしようって方向に走っているところがなくはないと思うんですけど、その青田買いは青田買いで確保の努力として大変重要だと思うんですが、よく最近お聞きする用になったのは、意外と中途がいいんだと。ほかの業界で営業ノルマでやりがいが感じられず疲れて、でも(?)ジムトウサ(04:23:16)みたいなものはよくできるようになった中高年に狙いを定めると、実はやりがいを求めて転職してくる層というのは、まさにそれをもとめてくるだけのことがあって、とても面白いと言ってきて、戦力になるんだよね、っていうお話もパラパラ聞くようになってきている中で、福祉業界全体で志ある方を集めて定着させていこうと思うと、異業種の経験をしてきた中途の方々にもこれから真剣に目を向けてい

かないといけないのかなと思いました。大変勉強になるお話を皆様から聞かせていただきました。ありがとうございます。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

助言者

永松 悟

(大分県杵築市長)



大分県の杵築市長の永松と申します。市長として3期目ですが、その前は大分県職員でした。30代の後半に、障がい児担当の児童福祉司として児童相談所に3年間勤務しました。またその後、「こども・女性相談支援センター」のセンター長を経験しましたので、人材育成の必要性を痛感しています。ただ、登壇されている方々のような高い専門性は持っていませんので、基礎自治体の責任者の立場でお話したいと思います。

まず、東京都の西尾部長さんからは、実践型研修を行うトレーニングセンターを開設し、充実させているお話でした。人材育成の難題に真正面から取り組んでおられ、敬服致します。

私も以前、20年ぶりにセンター長として現場に戻ったときに、若い職員を中心に20人ほど増員されていて、しかもそれでも足りない状況に驚いた記憶があります。

児相には厳しい状況にあるこどもの相談が日々、寄せられます。職員は川に流されてくる子どもたちを引き上げる救助隊員のように、昼夜を問わず懸命に頑張っていました。ただ、川の上流では何が起きているのか？そもそも市町村や学校は、子どもが川に落ちないように何かできないのか？率直な疑問が湧きました。

そこで、市長になってからは、上流である基礎自治体の責任として、子育て部門と教育委員会・学校が徹底的に連携を強化し、心配なケースの早期発見、早期支援に取り組んでいます。また、児相とも頻りに協議し、様々な専門的指導を受けているところです。

本日のテーマである人材の育成という点からは、専門性はもちろん必須ですが、地域における広い分野からの

理解者を増やしていくことも、とても大切だと考えています。

4番目に発表された矢野理事長の全面的な支援を受けて、高齢者の皆さんの指導で児童養護施設の子どもたちに農業体験をしてもらおうと、施設の子どもたちが変わります。本当に育ちます。そして、それ以上に市の職員の視野が広がり、モチベーションが上がり、育ちます。また、事業には施設やNPO法人の職員さんも一緒に来てくれるので、彼らも子どもたちの様子に新しい発見があったと喜んでもらえます。さらに地域の高齢者の皆さんが子どもたちにすごく関心を持ってくれるようになります。今では会えるのを心待ちにしています。これがこの事業の一番の収穫です。

3番目に民間フォスタリングの活動をお話くださった長田副施設長さん、有難うございました。都内の里親さん支援を都の児童相談所の中で児相職員と一緒にやろうという発想にびっくりしました。里親さんを中心に考えていると感心しました。一番恩恵を受けているのは里親さんのもとにいる子どもたちです。フォスタリングを進めることは、子どもの福祉向上に直接アクセルを踏むことと理解できました。

それから2番目に登壇された太田会長さんからは、児童養護施設の専門職の研修体系の構築と職員が「勘・経験・感情」の3Kでなく、エビデンスに基づいた正しい手法を身につけることの必然性についてのお話をいただきました。市町村の職員や他の分野の社会福祉法人にも大変、参考になります。また地域の子育て支援機能を担う専門機関となるというお話は自治体として心強く、こ

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

れから是非、施設と連携させていただきたいと思います。

最後に、田中れいかさんが発表された児童養護施設の職員像は、施設で生活していた当事者から見た的確な分析だと思いました。このプレゼンに来ていただいて有り難かったです。施設職員について適切で、最も大切な指摘をされる人の話が初めて聴けました。今後、この取り組みをもっと広げていただければと思います。大いに期待しています。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

ディスカッション



相澤：本当はディスカッションの時間を 1 時間半とっていたんですけど、とんでもございません、あと 13 分しかないんです。本当にコーディネーターが悪くて申し訳ございません。特に私は今回「専門性を感じさせないのが専門性」はすごくいい言葉だなと思って、私もケアワーカーを長くやっていたけれども、子どもたちに言われた言葉として、「本当に僕たちと楽しんでくれている先生が信頼がおける先生だ」という発言を何人かから聞きました。だからそういう意味では、一緒に生活をしているという、専門性を感じさせない、太田さんが平凡な専門性と言ってくれましたけども、そういうことの大切さを改めて感じさせていただいたということです。

それで今回のテーマは、実際に人材育成と確保ということですので、この中で出てきた働きがい、働きやすさというようなことがもう 1 つのキーワードかなと思いますけれども、その中でわれわれが考えている、例えば潮谷代表が職員の配置基準の引き上げについても言っていましたし、処遇の抜本的な改善としての給与体系とかも必要になってくるんだろうなと。ワークエンゲージメントを上げていく上ではそういうことも必要になってくる。そういうことも含めて、働きがい、働きやすさということを考えながら、お一人一言ずつご発言をいただければと思っています。よろしくお願ひします。それでは東京の西尾さんからよろしいでしょうか？



西尾：本当に今日はありがとうございます。いろいろ勉強になりました。ちょっと言い忘れたところがありまして、今日トレーニングセンターの話をしましたけど、これが成立するには、今の課長のお話とも通じますけれども、体制強化をもっとしなければいけない。人員増は今 30 人規模で毎年やっていますが、もっと続けなきゃいけないなと思っています。それが 1 つと、今日話せなかったのですが、子ども家庭センターについては、母子保健と子ども家庭への一体的な支援ということで非常に期待してまして、本当に予防的支援の重要なところだと思っています。ここには人員をもっと投入しなきゃいけないと思っています。われわれが今行っている新しい研修体系のキーワードは、信頼関係の構築です。これはさっきの専門性を感じさせないのが専門性と言ったのと通じますが、伴走者として普通を感じさせる人が一緒に子育てを伴奏するというのが重要なんじゃないかと思って、その辺を、かつエビデンスをもって確立しようとしているのがわれわれのモデル事業です。この辺もまた機会がありましたらお知らせしたいと思っています。今日はどうもありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

相澤：それでは太田さん、お願いします。

太田：ありがとうございます。児童養護施設の職員が非常に退職率が高いということなのですが、施設職員は社会的ステータスと経済的な評価との両面が確立されていないというのが、早期退職の全ての原因だとは思いますが、1つの要因がそこにあるというふうに私は思っています。社会的なステータスの面では、プロフェッショナルとしての学問の体系化ができていない。これはもう最大の欠点だと思っています。キャリアパスとして、勉強していくと専門職になれるといった道のりをきちんと確保していただく。そうすれば、頑張った者がきちんと評価されるという、そういうものがないとみんな横並び、頑張っても頑張らなくても評価は一緒なんだ、というところでは、やはりやりがいというものにはつながらないのではないかと思います。そのためにはこれから小規模化をしていくためには、チームワークということが必要になってきますし、継続的な教育の仕組み、そういうのが欠かせないものであって、それがきちんとできる業務の余裕。これがなかったら、人を相手にしている仕事です。やっぱり人として職員自身も生きているわけですから、そこがきちんと保障されていかなければ、いいケアはできないと思っています。ありがとうございました。



相澤：それでは長田さん、お願いします。

長田：私が東京の二葉乳児院に入職して、2009年から里親支援のほう携わっていてもう14年、15年になるんですけど、そのなかで里親さんたちがずっと子どもの成長を一緒に見てくれる人になってもらいたいというこ

ろで、先程れいかさんが長くいればいいものじゃない、という話をされたので、もう1回考えようと思いましたけれども、ずっと一緒に伴走型ということもよく言われますけれども、一緒に行きながら何ができるか。一緒に困ったり、一緒に笑ったりという時間をたくさんできるようにするというのがいいなと思いますし、その困ったことをかたちにしていくというところが私たちのチームの働きがいか、やりたいことをかたちにしていって、一緒に里親さんと子ども声を聞いていくというところをやっていくことで、職員たちもなんとか頑張ってくれているのかなとも思っていますので、そこを継続してやっていけたらいいなと思いました。ありがとうございました。



相澤：ありがとうございました。それでは矢野さん、お願いします。

矢野：どうもありがとうございました。話の最後のほうをゆっくりお話したかったんですが、時間がなくてすいません、ただのお笑みみたいになっちゃって申し訳ありませんでした。ずっと思っているのは、僕は福祉と言いますが、子どもたちとか若者たちのいろんな困りごとが社会からどうやったら見えやすくなるかな、ということに大事にしています。われわれだけの話に限るわけじゃなくて、地域の中や社会の中に見えやすくなれば、そうすると支えてくれる方々たくさんいらっしゃるの、あるとき1本や2本糸を切ったって、10本ぐらいでつながっていれば残りまだ使えるよね、みたいな。なので実はそれが、われわれがもしかするとずっと福祉の制度で作ってきたいろんな、そのシステムで動いてきたわれわれが、社会から見えにくい壁をもし仮に私たちが作っているのであれば、だったら私たちは社会から見えやすくなるようにその壁を、色をちょっと透明にしてみたりと

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

か、高さを低くしてみたりとか、そういった努力がこれからは必要じゃないかなと。

人材のことを話をすると、確実に人口は減るので、どうやったらという個別な話をするよりも、システムごともっと大きくやる。そのためには、先程ちょっと触れていただきましたが、僕は異種格闘技戦が強いと思っているので、例えば高齢者のセカンドキャリアだとか、もしくは福祉で今支援している人たちが支援する側に回るかもしれないし、そういったいろんなドラスティックな仕組みをどうやって作れるのかということが、今私が考えていることになります。すいません、今日はお笑いまいたいな話を聞いてくださってありがとうございました。またいつか御縁ありましたらよろしく願いいたします。以上です。



相澤：ありがとうございます。それでは田中さん、いいですか？

田中：ありがとうございました。今日は私自身、結構いろいろな取り組みをしたり、それを発信するのが好きなので、先駆的な取り組みを皆さんから聞けてすごく楽しい時間でした。私自身はこういった活動をしてから、新人職員さんに向けて研修の場に行かせてもらったんですね。茨城県の児童養護施設、自立援助ホームの入職1から3年目の職員さん、あとは全国自立援助ホーム協議会の5年未満のスタッフ研修というところでお邪魔したんですが、施設職員さん、まだ若い方が多かったので、自分の思っていることを職場でまだ言いにくい状況なんだけれども、その施設の垣根を超えて、同じような職員歴の人と話し合うことで、日頃思っているちょっとしたもやもやがぼろぼろ出てきて、最後はみんなで、LINE交換しようとか言って楽しそうにつながって帰るのを見て、

先程 CONET の施設等を出た子たちの思いを発信したときに、発信するということが思いが表明されて、それを実現してくれる、伴走してくれる大人がいて、きっとこの子たち、生き生きと活動して、ほかの施設見たいと言ったことも実現してもらえて、それが自分の気持ちを言っているんだとか、自分のことに寄り添って実現してくれる人がいるんだ、という部分につながっていると思うので、そういうところというのは施設を出た子たちに限らず、施設職員さんとも思いがあることに、その職員さんも気づいて表明できる人がいて、そして実現してくれる組織があるという構造は、やっぱり当事者もそうだし、職員さんも同じように必要なんじゃないかなと聞いていました。

確保という点で言うと、皆さんご存知だと思いますが、NPO 法人チャイボラさんが、今年からですかね、内定者新人職員1年目向け研修として、チャボゼミということで、オンラインでこの4月から働く職員さんにつながって勉強するみたいな取り組みをやってらっしゃって、それもさっき見ましたけど、オンラインで40、50人ぐらい、全国のこれから施設職員になる人が参加していたので、やっぱり確保もどんどん入り口を増やしつつ、つながりも増やしつつ、その働きやすさというところ、きっと3年とか5年目以降の人たちのことだと思いますが、新人職員の確保だけ頑張らずに、私自身も職員辞めてほしくないと思っているので、定着の部分も何か公的な投資とかができるのであればぜひしていただきたいと思います。

そして最後は、いろんな環境で、社会的養護で育った子たち、たくさんいますが、どの子たちも最近自分の経験をもっと生かしたいと思う子がたくさん増えてきましたので、最初からスピーカーになれるというのはまたハードルが高い話なので、きっとそれも順を追って、があると思うんですけど、やはり私たちもその仲間として、皆さん受け入れていただいて、より良い社会的養護、社会的養育にお手伝いできたらと、私も含めほかの子も思っていると思うので、そういう協力先として私たちも見てもらえたらうれしいなと思っております。ありがとうございました。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」



相澤：どうもありがとうございました。それでは河村さん、一言お願いします。

河村：私先程感想をしゃべりすぎたもので、本当に今日はすごくいろいろな話を聞かせていただいて勉強になりました。国として、正直お金がないとできないことは結構多くて、お金というのはそれなりの大きな税の議論とか、負担の議論がないときに本当に大きな額のお金ってなかなか工面ができないので、そういうチャンスは虎視眈々と常にみんな狙っていて、お金をどう取ってくるかというのはやっているものの、お金を膨大に掛けなくてもどれだけの成果が狙えるのか、というのも同時に自分たちは考えていきたいと思っていますので、なんとなく相澤先生から、お前処遇の話とかないじゃないか、というのを感じておりますが、そこはそれでまたダブルトラックで頑張りたいと思います。ありがとうございます。



相澤：お察しいただきましてありがとうございます。それでは永松さん、お願いします。

永松：基礎自治体の首長としては、できれば皆さん方のような児童養護の見識の高い方が、厚生労働省も進めている「地域包括ケア会議」のメンバーの一員としてどん

どん参加していただけるようになると、大変有り難く心強いです。

地域包括ケア会議自体は、まず介護分野で始まりました。「多職種」、多くの職種が一堂に会して、高齢者プラスその家族も含めてアセスメントをし方向性を決定した上で、地域の多職種のメンバーが連携しながら、各家庭にどんどん入っていく。そしてエビデンスに基づく効果的な支援が継続することで、介護度が改善していきます。

これを市長になりましてから、介護だけでなく障害や児童とか、一人親、それから生活困窮といった分野にワンストップで相談・支援業務ができるように、多職種の職員を社会福祉協議会に配置しました。これは、先程申しました川の下流にある専門機関の児相にいきなり行くのではなく、上流となるそれぞれの地域で早期にアセスメントできれば、手遅れになるケースが少なくなると考えたからです。早期発見と早期支援、多職種の連携が課題解決のポイントです。さらに、これを少し広げて、13の住民自治協議会に福祉部会を作り込もうとしているところです。

子どもたちには、対策の充実も必要ですが予防はそれ以上に大切です。本日お集まりの児童養護の専門家の方々が、専門機関や施設から地域に出かけ、地域福祉・地域保健・地域医療、学校等の関係者と関係を深めていただけると、理解者の輪が広がり、子どもにとって安心の地域づくりが可能となります。

住民啓発にも繋がり、地域での人材づくりそのものになると考えます。活動のウイングを広げていただければありがたいと思います。以上です。



相澤：ありがとうございました。それでは澁谷さんからお願いします。

シンポジウム「改正児童福祉法施行に向けた期待と課題」

湊谷： 今日いろんな話を聞いて、私自身すごくいろいろ刺激を受けました。1 つだけ、今日話しきれなかったことで、地域にいる普通の人たち、普通に働き、生活している人たちとどう手を取り合っていくのかということも大事かなと思いました。私自身養育家庭もしているんですが、そうした地域の人たちに関心を持っていただく中で、里親仲間を増やしたらいいなということも感じたところです。今日はありがとうございました。



相澤： どうもありがとうございました。もう時間が過ぎてしまいましたけれども、今日のテーマ、改正児童福祉法施行に向けた期待と課題ということで、いろいろな立場からコメントいただきましたけれども、やはり今後こういった取り組みを進めていく上において、人材育成、確保は必要不可欠で、これによってほとんど事業の良し悪しが決まってくるような面があり、その影響は非常に大きいと思います。ですので、今日はいろんな方々から指摘されましたけれども、働きがい、働きやすい環境を作って、いかに定着するか。それは多方面から考えていかなければいけないと思います。配置基準もそうですし、措置費の在り方もそうですし、給与体系のこともそうですし、まさにそのチームの中でお互いにサポートし合うような関係性をどう構築するかということもそうですし、指摘されましたけれど、SV ですね。SV をどういうふうに確保するかということも大きな課題ですし、担当ケース数の問題もありますし、そういう意味ではさまざまな課題がいっぱいあると思います。手を付ける切り口がいっぱいあると思いますので、私はできるところからきちんと手をつけていきながら、この点を解決するとほかの面も良くなるよね、といったような優先すべき課題は何か？それは財源を確保しなければできない課題と、そう

ではなくて職場でできる課題と、いろいろあると思いますので、課題を多角的に検討し取り組みながらこの人材育成、人材確保を推進していくということが大切かなと思って聞かせていただきました。

今日はコーディネーターが非常に力不足で、なかなかディスカッションができずに終わってしまい申し訳ございませんでした。実は、これまでの反省でいつもディスカッションできないから、ディスカッションの時間を今年は作ろうね、と思って確保したんですけどやっぱりダメでございました。来年こそはさらに反省しディスカッションできるように考えていきたいと思います。今日ご登壇いただきましたシンポジストの皆様、基調講演者そして助言者の皆様に温かい拍手をお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。失礼いたします。