

平成21年度研究報告書

児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究 —自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題—

研究代表者 才村 純 (関西学院大学・日本子ども家庭総合研究所)
共同研究者 赤井 兼太 (元大阪府中央子ども家庭センター所長)
安部 計彦 (西南学院大学)
大岡 由佳 (帝塚山大学)
井上 保男 (神奈川県中央児童相談所)
川崎二三彦 (子どもの虹情報研修センター)
栗原 直樹 (十文字学園女子大学)
津崎 哲郎 (花園大学)
前橋 信和 (関西学院大学)

社会福祉法人 横浜博萌会

子どもの虹情報研修センター

(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

平成21年度研究報告書

児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究 —自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題—

子どもの虹 情報研修センター

目 次

1. 研究の目的	1
2. 研究の方法	1
3. 調査結果と考察	2
4. まとめと提言	18
5. 研究者一覧	24
6. 集計表	25
7. 実地調査結果の概要	54
資 料	87
1. 調査協力依頼（児童福祉主管課用）	87
2. 調査協力依頼（児童相談所用）	88
3. 質問紙調査票：児童福祉司の任用実態に関する調査（児童福祉主管課用）	89
4. 質問紙調査票：児童福祉司の任用実態に関する調査（児童相談所用）	93

1. 研究の目的

平成16年の児童福祉法改正により、児童家庭相談について、市町村が一義的な相談窓口として位置づけられ、都道府県（児童相談所）は、これらの相談のうち専門的知識及び技術を必要とするものに応ずるとともに、市町村を専門的に支援することとされるなど、児童相談所が高度な専門的機能を発揮することが強く求められている。このため、児童相談所職員、とりわけ、虐待対応等において中心的な役割を担っている児童福祉司の専門性の確保が喫緊の課題となっている。

しかし、川崎らが平成20年度に実施した調査（注1）では、多くの自治体が一般行政職員を児童福祉司として任用し、概ね3年程度で他の部署に異動させている実態が明らかになった。このことは児童福祉司個人の専門性の問題にとどまらず、組織としての専門性の蓄積が困難であるといった構造的な問題が存在することを意味している。

児童相談所の専門性を確保・向上させるためには、児童福祉司について専門職としての採用・任用を推進し、個人及び組織における経験を蓄積させることが必要と考えられるが、前述の川崎らの調査でも、経験豊富な児童福祉司が益々減少する傾向にあることが明らかになっている。

このため、本研究では、児童福祉司の採用・任用の実態を把握するとともに、専門職としての採用・任用を阻害している要因を明らかにし、必要な提言を行うことにより、児童相談所の専門性の確保・向上に資することとする。

（才村純）

2. 研究の方法

- (1) 全国の児童相談所主管課および児童相談所を対象に、専門職採用・任用の実態および意識に関する質問紙調査を実施した（平成21年12月10日付け、回答期限は平成22年1月8日）。
- (2) 実態や課題についてより詳細な把握を行うため、児童福祉司業務にあたる全員が福祉職、全員が行政職、最近行政職から福祉職に切り替えた自治体など、(1)の質問紙調査において明らかになった特徴的な自治体（児童福祉主管課10ヶ所、児童相談所12ヶ所）について実地調査を行った。具体的には次のとおりである。
 - 児童福祉主管課：青森県、静岡県、福井県、滋賀県、奈良県、大阪府、香川県、佐賀県、宮崎県、堺市
 - 児童相談所：青森県中央児童相談所、茨城県中央児童相談所、東京都児童相談センター、静岡県西部児童相談所、奈良県中央児童相談所、大阪府中央子ども家庭センター、香川県子ども女性相談センター、福岡県久留米児童相談所、佐賀県中央児童相談所、宮崎県中央児童相談所、横浜市中央児童相談所、堺市こども相談所

(3) 調査に際しては、日本子ども虐待防止学会制度検討委員会からの協力の申し出により、同委員会の協力を得た。

(4) 調査結果等を踏まえ、児童福祉司の専門職採用・任用を推進し、その専門性を確保するための具体的な方策について提言を行った。(才村純)

3. 調査結果と考察

(1) 児童福祉主管課向け調査

調査票を送付した自治体は67ヶ所、うち有効回答を得た自治体が40ヶ所、有効回答率は59.7%であった(表1)。

福祉職と行政職を混在させている自治体が最も多く23ヶ所で全体の57.5%を占めており、行政職のみで充てている自治体は7ヶ所17.5%、福祉職のみで充てている自治体は6ヶ所で15.0%となっている(表2)。

Q1 児童福祉司の職種別の内訳数

児童福祉司に任命された者は別表の通りであるが、そのうち最も多い職種が、福祉職の49.9%で約5割を占めており、ついで行政職の33.1%、3番目に心理職の5.0%、そして教員4.0%、保育士2.6%、保健師2.6%となっている(表3)。

福祉職が約5割を占めていることは意外に多いというべきかも知れない。これは、専門性の不足が問題視されている現状を踏まえ、人事担当部署が児童相談所業務の特殊性や専門性を考慮に入れていることの現われかもしれない。しかし、行政職が33.1%を占めていることも無視できない。

児童相談所における専門職制度については、児童相談所が単なる行政的サービスの提供機関ではなく強力な行政権限(行政性)と適切な専門的機能(専門性)を併せ持った専門的行政機関であるとの認識に立って検討すべきものである。児童相談所の事務は自治体事務であり、組織のあり方や運用に関しては国規準が極めて緩やかであるため、自治体格差が著しく、社会的要請に必ずしも沿ったものになっていないといわざるを得ない。特に近時の財政難と行政改革路線に沿った厳しい人員見直しの中で、各自治体が児童相談所のみを充実させることは困難であろう。児童相談所における専門性の充実に向けた国による明確で思い切った指導と措置が望まれるところである。

児童相談所における虐待対応等に関する行政的判断は極めて重要であることは明白であるが、行政職のみや行政職と福祉職を混在させて児童福祉司業務を遂行させることに十分な妥当性があるとは考えられない。行政職は通常、3~4年のローテーションで人事異動があるため、専門的能力を身につけさせることは困難であると言わざるを得ない。求められる児童福祉司の職能は、専門的資質・専門的能力と行政能力とが各人の中で統合されていることである。対人援助業務を主とする福祉職の専門

性は、「専門的人格」という表現もあるようにその専門的能力は属人的に蓄積されるものであるから、専従的かつ長期的に業務に従事させる専門職制度においてはじめて専門性が育てられ活かされるものである。確立した専門職制度のなかで、研修とスーパービジョンをはじめとした現場における訓練（OJT）と経験を通じて、対人援助の専門性と行政的能力を身につけさせることが十分に可能であることは、全員を福祉職で充てている自治体の状況を見れば明らかである。

今日の児童相談所においては虐待対応が中核的業務となっており、これへの適切な対応が強い社会的要請となっている。国においても、法改正をはじめその制度的な充実が図られつつあるが、「仏造って魂入れず」とならないためには、児童相談所の人材的側面からの専門性の向上に着手すべき時期が来ていると認識すべきであろう。（赤井兼太）

Q2 全員が福祉職の自治体

① 全員を福祉職任用とした時期

全員を福祉職任用している自治体は6ヶ所であり、そのうち半数以上が10年以上を経過している（表4-1）。無回答が2自治体あるのは、明確な記録等が残っていないためと推測される。開設当初から児童福祉司全員を福祉職で任用している自治体は1ヶ所であった。

児童福祉司全員を福祉職としている自治体はその態勢維持に並々ならぬ努力を払っていると思われる。なぜなら、自治体において大半の業務を担っている行政職に対しては、行政領域全般にわたる汎用的な能力が求められ、専門職のようにスペシフィックな能力を持ち絶対数も少ない職員は人事的に運用しにくいからである。規模の小さい自治体ほどその傾向は顕著であると思われる。また、人材の採用のみならず、採用後も人材養成や登用に困難が伴うからである。専門職は特定分野における深い洞察力、知識、技術、経験などが求められ、このことこそが社会的存在価値を生んでいる。特に対人援助業務における専門職は、ソーシャルワーカーとしての倫理観や行動原理について厳しい枠組みを求められている。虐待対応の中核機関として、児童相談所に高い専門性が求められている現状にあっては、このような専門職をそれぞれの自治体が採用し、専門職として育成し、活用していく必要がある。

さらに、今後は全員を福祉職で任用している自治体や、行政職のみや混在型の自治体との比較検討など、より詳細な実態把握や効果測定等に基づく比較を行う必要がある。

② 福祉職任用の理由

専門性の確保を理由としているところが4自治体で全体の66.7%であった（表4-2）。無回答が2自治体で全体の33.3%であった。「専門性」をどのように理解・把握しているのかを今後は明らかにしていく必要がある。

③ 福祉職任用の利点

「専門性が発揮できる」が4自治体で全体の66.7%であった（表4-3）。「無回答」が2自治体で全体の33.3%であった。②で任用の理由・目的を調査したが、本項目はその利点・効果を調査した。目的

どおりの効果を生んでいるものと考えられる。専門職は採用して配置すれば自動的に効果を発揮するものではなく、専門的な研修を行なうとともに、人事考課や人事異動、人事処遇などにおいてその能力を発揮できるように考慮する必要がある。さらに、児童相談所の業務分掌と組織体制のあり方においても、児童相談所におけるそれぞれの専門職の役割に留意すべきである。

④ 福祉職任用の問題点・課題

「昇任ポストの確保が困難」「その他」がそれぞれ1自治体であった(表4-4)。「異動先の確保が困難」の回答はなかった。「その他」は1自治体で全体の16.7%であったが「その他」の記述欄は未記入であった。「無回答」は4自治体で全体の66.7%であった。

専門職制度導入に消極的な自治体から示される制度導入に否定的な理由として、「異動先の確保が困難」が多いが、本項の結果はそれを否定したものとなっている。どの自治体の福祉領域にも民間活力の導入などが図られ、福祉専門職の職域が減少傾向にあるかもしれないが、現在のところ、異動に困難が生じるほどではない状況にあると考えられるし、少子高齢化社会の到来に鑑みても行政における福祉領域の縮小は想定しにくいと思われる。

「無回答」が66.7%を占めているが、これは自治体によっては昇任論議が主管課では行なわれず、人事担当部署で一括運用しているために判断するには困難な状況におかれているのかもしれない。

⑤ 今後の方針

「現状を維持」の回答は5自治体で全体の83.3%を占めている(表4-5)。「行政職に切り替える」との回答はなかった。「行政職と福祉職とを混在させる」の回答が1自治体からあった。

児童福祉司全員を福祉職で任用している6自治体のうち、1自治体が今後は行政職を混在させると回答しているのは、児童相談所の児童福祉司がいまだ介入的手法を用いることに抵抗感があったり不慣れであったりすることが原因かもしれない。児童の生命の保護と権利擁護を第一義的に考慮し、次いで関係成立を実現するという基本的戦略を早急に定着すべきである。このような福祉職の現状を見て行政職を混在させることへと方針を変更したのであれば短絡的といわざるを得ない。これまでの児童相談所における相談業務は受容と共感を主軸としたソフトな対人援助活動であったが、虐待事例が急増する中で行政的判断や能力を求められるようになってきたことは事実であろう。しかし、このような急激な変化に対して、福祉職自らの努力と組織充実、現場におけるスーパービジョンや研修の強化などによって、児童福祉司の行政的能力の向上に努めることにより、一定の成果を上げている自治体が複数あることを念頭におくべきである。

⑥ ⑤の方針を採る理由

自由記述の回答が3自治体より寄せられた(表4-6)。一つは「県の人事採用の方針による」というものであり、二つ目は「専門性のある職員の確保」というものであった。

三つ目は「要保護児童対策地域協議会の主管課として児童福祉司の配置を人事要求している。他の

主管課業務に児童福祉司の配置の必要性はない」といった内容である。(この回答の自治体は全員が福祉職となっているので児童福祉司を福祉職と同義語的に用いた回答と思われる)

ソーシャルワークの領域や方法論に福祉政策論やアドミニストレーション論があることが人事担当部署をはじめ行政一般に理解されていないためか、大半の自治体では福祉職の業務を対人援助活動の現場だけにしか想定しておらず、福祉主管課など本庁での業務に福祉職に従事させることが発想されていない。三つ目の回答をした自治体においても、本庁など政策立案部門における福祉職の業務を限定的に位置づけている。

現場の福祉職は狭い意味での相談援助業務だけを行なうのではなく、政策立案や財政そして組織運用といった本庁業務に興味と関心を持ち、自らの専門職としての責任領域にこれらも含まれているということを自覚すべきである。また、要保護児童対策地域協議会の設置・運営等に関する市町村支援などに必要なコミュニティ・ワークなどの専門的能力を獲得・発揮する努力も求められる。

本庁の福祉行政領域における政策立案やその実施にあたって、様々な利用者のニーズと福祉サービス利用の具体的状況をも踏まえることは政策目的の達成において極めて重要なこととなってきている。福祉職はまさにこの点において貢献できる職種であるので積極的に本庁業務に登用し、必要な行政能力を習得させるべきであろう。(赤井兼太)

Q3 全員が行政職任用の自治体

① 全員を行政職任用とした時期

「開設当初から」が71.4%と過半数を占めている(表5-1)。

② 行政職任用の理由

「開設当初からの流れ」が28.6%で第2位である(表5-2)。行政職のみが任用されている児童相談所の中には、児童福祉法が施行された昭和20年代初頭に設置されたものもある。これらの児童相談所においては開設当初に福祉専門職を確保することは容易ではなかったと思われる。しかし、開設から60年以上を経過した現在でも「開設当初からの流れ」という回答は、この間に役割の見直しが行われなかったことを示しており、児童虐待の増加など時代の変化を考慮せず、児童相談所の役割をその地方自治体がまったく重視していないことの現れと考えられる。

一番多かった回答は「地方自治体の方針」で、42.9%である。この方針は推測するに、『すべての業務を遂行できるジェネラリストの方が特定の業務しかできないスペシャリストより地方公務員として適任』という判断が背景にあると思われる。しかしこのことは、児童相談所の業務を他の一般行政事務と同列に判断していることを示している。つまり児童相談所の児童福祉司業務を『誰でもできる仕事』という判断をしているのであろう。

また「福祉職の異動先確保の困難」を14.3%が挙げている。この回答は専門職採用のデメリットとして挙げられることが多い内容である。しかしこのことは、専門職採用のメリットよりデメリットを重視した回答であり、結果として『専門性は必要ない』という他の回答と同じ認識を示している回答

である。また、表11に見られるような、他の地方自治体が行っている福祉職の配属先を考慮もしくは調査をしていない結果だと思われる。

③ 行政職任用の利点

一番多かったのは「福祉現場における不適応状態の防止」で42.9%であった（表5-3）。しかし、回答にある「バーンアウト」や「職員の疲弊」、「感覚鈍磨や燃え尽き」などは、逆に一般行政部門から来た職員の方によくみられる現象であり、対人援助の知識と技術を持つ専門職は、このような状況の回避は比較的容易である。また表5-1によると、このグループのほとんどの地方自治体は当初から行政職を児童福祉司に任用しており、福祉専門職の任用経験はない。そうすると「福祉職の不適応状態」を実際に経験したとは考えられない。つまり、児童相談所では「バーンアウト」や「職員の疲弊」、「感覚鈍磨や燃え尽き」などが起きやすいことは認識しているが、福祉職を雇用したことがないので、「福祉職の方が不適応を起こしやすいであろう」という思い込みがあると推測される。

二番目に多かったのは「他職種の経験がある」で28.6%である。その理由として、「広い視野が持てる」であるが、ここで想定されているのは福祉事務所の生活保護業務であろう。実際に全国の児童福祉司の経歴の中で生活保護業務は多い。そして確かに生活保護は福祉業務の一部であり、担当者が「ケースワーカー」と通称されているところも同様であるため、児童相談所の児童福祉司と同列に考えられている可能性は高い。しかし、児童虐待のソーシャルワークは、虐待通告に基づく調査や攻撃的な保護者への対応、虐待の危険度や緊急性の判断、親子分離の必要性の判断、必要な援助方針の策定、判断の対立する関係機関との連携など、極めて高度な知識と技術を必要とする。そのため大学で社会福祉を専攻した者であっても、これらの知識や技術の習得には長期の研修と適切な指導が不可欠である。一方、全員が行政職であれば上司や先輩職員もこのような知識や技術を持たないため、新任者の研修や指導は自らの経験に基づくものになってしまい、十分ではない。重要なことは、このような児童福祉司に広い視野を求めるために専門性を重視しない判断は、虐待を受けた子どもの生命を危険にさらしていることになることを認識していない点である。

同列2位の「円滑な人事交換」28.6%と第4位の「入替による組織の活性化」14.3%は、専門職においても人事ローテーションにより解決できる課題であり、行政職員任用の積極的な利点とは言えないであろう。

このようにみれば、表5-3で示された「行政職任用の利点」は、どの回答も行政職任用の積極的利点を挙げるよりは、専門職を任用しない言い訳か、または『経験と勘』で十分行うことのできる業務という認識の現れと思われる。

④ 行政職任用の問題点・課題

「専門性の確保の問題」を57.1%（4ヶ所）の自治体が、「ケース対応の困難性」を28.6%（2ヶ所）の自治体が挙げている（表5-4）。どちらも行政職の限界を認識していることを示している。

そうであっても、表5-5で「今後も現状維持」と考えている地方自治体が71.4%であり、全員が行

政職であることの欠点を認めつつ、福祉専門職の必要性は重視していない。

その理由として、表5-6にあるように「現状で大きな支障がない」という認識が基本にあることが分かる。

全体を通してまとめれば、全員が行政職である自治体は、欠点がある程度は認識しながら、「現状で支障がない」ことで今後も現状維持、つまり行政職の任用を続けていく考えである。そのため全員が行政職である7つの地方自治体は今後も専門性の向上は期待できないと思われる。

しかしこのことは、児童虐待の危険性を認識しておらず、虐待を受けた子どもへの対応に大きな危険性を抱えている状況にあることを認識していない結果であろう。「大きな支障」つまり虐待死亡事例が起きないことを祈るだけである。 (安部計彦)

Q4 福祉職と行政職が混在している自治体

① 混在して任用するようになった時期

「途中から」が11ヶ所、47.8%と最も多く、「開設当初から」が5ヶ所、21.7%となっている（表6-1）。「途中から」が多いのは、法改正や社会的ニーズから児童相談所に専門性が求められる状況となったことを受けて、福祉職の任用が必要になったためではないかと思われる。「無回答」の7ヶ所は、任用するようになった時期について主管課として把握できない状況のところと思われる。

② 混在して任用している理由

「開設当初からの流れ・人事当局の考え」が最も多く11ヶ所となっている（表6-2）。児童福祉司の任用資格の厳格化が図られつつあるが、福祉職の採用など人事上の制度変更は自治体にとって全庁的な課題であるため、主管課が福祉職の採用の必要性を考えていても容易に変更できないことから、結果的に現状を追認する理由づけの回答が多くなったものと思われる。

③ 混在している利点

「相互補完」と「多角的な視点の確保」を合計すると11ヶ所となる（表6-3）。福祉職の採用が現実的に困難である現状を踏まえて、消極的な利点を挙げたとの見方もできる。自由記述で記載されている「行政職は法的な対応が得意」などの指摘は、行政機関である児童相談所に勤務する児童福祉司としては、福祉職でも当然、児童福祉法等の関係法規の知識は身につけておくべきものであり、そのような基本的知識を身につけていない職員は真の専門職とはいえない。

④ 混在させることの問題点・課題

「専門性の欠如・低下」と「研修・費用の手間」を合計すると8ヶ所となっている（表6-4）。これは、主管課として行政職の児童福祉司の専門性の確保を危惧しているものの、現状を追認せざる得ない状況であることを伺わせる結果である。

⑤ 今後の方針

混在の「現状を維持」が11ヶ所と約半数を占めるのは、人事制度上の問題は人事当局の了解がなければ主管課だけの意向ではどうしようもできないという自治体のシステムを考えれば当然の結果ともいえる（表6-5）。そのような中でも、4ヶ所が福祉職への切り替えを検討していることは、法改正でより専門性を発揮する機関と位置づけられた児童相談所の役割を自治体として積極的に受け止めている表れといえる。

⑥ ⑤の方針を採る理由

③の質問で6ヶ所が「相互補完」と回答したが、Q4-⑥の今後の方針をとる理由で「相互補完のメリットあるため」として混在を認めているのは1ヶ所にとどまっている（表6-6）。これは、行政職と福祉職が混在して相互補完しているのは積極的な意味ではないことを裏付けている。一方、「採用上の問題」が4ヶ所となっているのは福祉職を採用することが自治体によっては現実的には多くの困難を有していることを意味している。（井上保男）

Q5 最近福祉職に切り替えた自治体

① 福祉職に切り替えた時期

概ね5年以内に切り替えた自治体について尋ねているが、2ヶ所と少数であるため、現段階で評価できる状況ではないが、困難な環境の中での取組みは評価できる（表7-1）。

② 福祉職に切り替えた理由

「専門性の確保」ということであり、自治体における必要性と期待が込められていると考えられる（表7-2）。

③ 福祉職に切り替えたことによる変化

福祉職に切り替えたことによる変化の有無であるが、「特に変化はなかった」が1ヶ所であり、「変化があった」とする回答はなかった（表7-3）。平成19年度、21年度と直近の切り替えのため、まだ評価するだけの期間がないと考えられ、実績を待つ必要がある。（栗原直樹）

Q6 人事と当局への要望の状況

① 要望の有無

40自治体のうち11自治体が人事サイドに福祉職任用の要望をしているが、要望している場合における今後の見込みについては、その内の7自治体の実現する見込みと回答しており、今後の動向が注目される（表8-1、表8-2）。

② 要望しているが福祉職任用が実現しそうでない理由（自由記述）（表8-3）

行政職、福祉職混在の場合も含めて人事サイドの現状肯定の立場があるようである。これは定数削減を実施する中での専門職制度導入の困難さと表裏一体の状況と解される。

また、福祉職任用の是非に関する自由意見において、行政職でも任用資格、適性があれば可能であるという現状肯定的な意見が代表的であるが、児童相談所業務の専門性を考慮していない証であり、これには福祉職の認識に自治体ごとの解釈の違いがあるようである。

つまり、公立施設等の「保育士、児童指導員」を福祉専門職と解している場合、確かに事務処理をはじめとした行政遂行能力が不得意といわれる傾向は否めない。しかし、本来考えられる児童福祉司の任用についての福祉職任用とは社会福祉士（医師もあるが实际的でない）が前提と考えられており、行政職と並行した採用試験による福祉職採用であれば基本的な行政遂行能力についての是非の議論は生じないと思われる。このことについて自治体ごとの解釈や事情の差異を理解したうえで福祉職任用のあり方を検討する必要がある。（栗原直樹）

Q7 児童福祉司の異動サイクルに関する基準

① 基準の有無

児童福祉司の異動サイクルに関する基準について回答があった40自治体の中で、「基準がない」と回答したのは3分の2にあたる27自治体であり、「おおまかな基準がある」は10自治体、「明確な基準がある」と回答したのは3自治体のみであった（表9）。

② 基準がある場合における基準の内容（自由記述）

「明確な基準がある」「おおまかな基準がある」と回答した13自治体の中で、その基準を具体的に記載していたのは12自治体であった（表9-1）。ただし、回答内容を具体的にみていくと、1自治体が「本人の希望を尊重しながらも必要な専門性を確保するために5～10年程度の児童福祉司経験が必要であり、3年のローテーションにはこだわらない」としている以外、全て3年から5年という期間内での人事異動が基準とされていた。その根拠として挙げられているのは「児童福祉司に限らず、一般的な基準」「特別の事情以外は概ね3年以上が異動対象」「行政職に準じて」といったものであり、多くは、一般行政職と同様のサイクルで人事異動が行われていることが示唆されている。この点に関し、そもそも児童福祉司に関して「基準がない」と回答した自治体では一般職員と同等の異動サイクルが適用されていると推測できるため、3～5年といった異動サイクルは広範に行われていると考えられる。

こうした異動サイクルが適切であるか否かを検討してみると、Q10の自由記述欄に、たとえば「人事異動により専門性の蓄積が難しい」といった指摘があるなど、決して好ましいわけではないと考えられる（表12）。それにもかかわらず、こうしたサイクルが適用されている背景については、やはり自由記述欄に「バーンアウトする職員が増加し、転勤するしか救済の方法がない」「在課期間が長くなるとポストの関係から昇任等が難しくなる」「児童相談所を希望する職員が非常に少なく、配置期間も行政職と同じ3年とせざるを得ない状況があり、専門性の確保が十分でない」などが記載されていた。

これらをふまえると、一般行政職と同様の異動基準では児童福祉司の専門性を高めていくことがで

きないという問題意識は、ある程度共有されているとも考えられる。ただし、短い人事異動サイクルは、単なる人事方針というだけでなく、現在児童相談所が抱える困難な状況の結果であるともいえ、福祉職の採用や、計画的な人材育成の方針などを総合しながら、その一環として児童福祉司に対するふさわしい人事異動方針を確立していくことが求められていると言えよう。

なお、3～5年の期間での異動を行っている自治体の一つから、次のような回答が寄せられたが、中長期的な人材育成方針を示し得ない自治体が多い中では注目してよいだろう。「心理専門職員が業務経験を踏むことにより、児童福祉司かつ心理専門職として業務にあたるという方針をとっている。こうした方針の下、概ね、3～5年程度のサイクルで、『心理判定業務－児童相談業務－児童虐待対応業務－児童福祉行政事務－障害福祉行政等』の分野を幅広く経験させるという人事管理を行っている」。

(川崎二三彦)

Q8 採用時における福祉職試験の状況

① 福祉職試験の有無

回答した40自治体のうち、福祉職採用試験を実施している自治体が25 (62.5%)、実施していない自治体は12 (30%) となっている (無回答3) (表10)。

② 福祉職試験がある場合における当該試験の対象となる職種名 (自由記述)

なお、採用職種名は多様である。「社会福祉職」あるいはそれに類する職種名を掲げている自治体が多かったが (25自治体のうち14自治体)、最近では「児童福祉司」と明記した試験を行う自治体も現れている (表10-1)。本研究では、そうした自治体の一つに対してヒアリング調査を行ったが、得られた回答は示唆的であった。すなわち、児童虐待による死亡事件が発生したこと、それを受けた検証報告が「相談業務は……他の福祉分野の経験とは異なる専門性が強く求められている」「(児童相談所) 職員として、必要な専門性の確保の方策を検討する必要がある」と提言をしたことをきっかけに、「児童福祉司」採用試験が実施されたというのである。現在の児童相談所にはより高い専門性が求められていること、そのためには、児童福祉司の採用段階からの専門性確保の取り組みが必要であることが示唆されている。

なお、福祉職採用の中には、「児童指導員」「保育士」なども含まれているが、相談援助、ソーシャルワークを行う専門職とケアワークに従事する専門職とでは、その業務内容に違いがあり、その点を考慮した任用のあり方が配慮される必要もあると思われる。

(川崎二三彦)

Q9 平成21年10月1日現在における福祉職の配属先

最も多いのが児童福祉司 (635人)、次いで多いのが児童福祉施設職員 (527人) である (表11)。これに一時保護所での配置 (138人) や児童心理司 (208人) を加えると、福祉専門職の職員が、児童福祉臨床、児童福祉現場で業務に従事することが期待されていることが示唆されている。なお、児童福祉司としてではなく所長や副所長として児童相談所に勤務する福祉専門職もいる。

その他の配置先では、福祉事務所が多く（286人）、また本庁での勤務（170人）も一定の割合を占めている（表11-1）。児童に限らず他分野での経験の積み重ね、あるいは本庁で社会福祉、児童福祉分野の施策の企画、立案などに従事することも重要だと考えられていることの結果ではないかと推測される。こうした機関以外のその他の機関で業務に従事する者も多い（全体の中では864人）。具体的には、婦人相談所、知的障害者更生相談所等の相談機関、保健所などでの勤務実態があった。

（川崎二三彦）

Q10 児童福祉司の確保に関する課題、解決方策（自由意見）

まず、専門性をもった児童福祉司の確保に関する課題について、自由記述を概観してみたい（表12）。「業務の困難性から、児童相談所を希望する職員が非常に少ない」「バーンアウトする職員が増加し、転勤するしか救済の方法がない」「人事異動により専門性の蓄積が難しい」「児童福祉司については、任用資格のある一般行政職員の中から配置しているところであり、組織としての専門性の維持・向上を図っていくことに苦慮している」といった意見が出されており、現状において、専門性を確保することの困難性が示されているといえよう。しかも、こうした中で児童福祉司の専門性を確保するための「スーパーバイザーとなる人材が不足している」ことも指摘されており、現状では、専門性を高めるのではなく、むしろそれが危機に瀕するような悪循環が生じている可能性もある。

次に、専門性をもった児童福祉司を確保するための解決方策について、どのような記述がなされているかをみてみたい。複数の自治体が記載していたのはスーパーバイザーの養成である。具体的には、「スーパーバイザーの確保により、児相内でのノウハウの蓄積と引継のシステム（異動サイクルの見直し含む）を確立する」「福祉職について、…計画的にキャリアアップを図りながら、児童福祉司や将来のスーパーバイザーとして養成していく」「5年～10年程度の経験を積んだ職員の配置や指導的立場に立てる職員の育成。専門職採用とあわせて人事異動のあり方も検討する必要」等である。スーパーバイザーの養成には、人事異動サイクルの見直しなどが必要条件だとする認識が示されている点は注目すべきであろう。たとえば、次のような取り組みをしているとの報告もあった。「人事課と協議の上、心理専門職員の採用配属、本人の希望を踏まえ児童相談対応経験者の再配置、職員の異動ローテーションの工夫…」。また、福祉職の採用によって解決を図ろうとする動き、それを求める声もあった。「今後は福祉職として採用する職員が増加するにつれて課題が解消されるものと思われる」「福祉職の採用人員の増」。さらに採用した福祉職に対する人材育成計画を実施することで専門性確保の取り組みをしようとする自治体もあった。「採用した福祉専門職（心理職も含む）に対する専門性向上のための人材育成計画を今年度中に策定する予定」。

これらを総合すると、児童福祉司の専門性を確保し、高めるためには、福祉専門職の採用、人事異動システムの改善、採用した専門職に対する人材育成計画、これらを通じて長期にわたる経験を持つ職員（スーパーバイザー）の養成と配置などが総合的に取り組まれる必要があると考えられる。

なお、こうした意見とは少し違った方向性による解決策も述べられていた。すなわち「児童福祉司の資格要件中、実務経験年数の緩和が必要である。つまり、社会福祉主事、教員等、一定の児童福祉

の知識を有し、社会福祉・教育の現場で間接的に児童福祉に関わった者について、実務経験の免除又は短期講習による認定ができると、幅広い人材の確保が可能となると考える」。これは、現在の人材確保の困難性を、児童福祉司資格要件を緩和する形で解決しようとするものである。ただし、こうした方向が、先に述べられた課題、すなわち業務の困難性の中での頻繁な人事異動や専門性の蓄積の困難性、それらの悪循環と結びつくことはないのかについては、慎重に検討する必要があると思われる。

(川崎二三彦)

(2) 児童相談所向け調査

調査票を送付した児童相談所は201ヶ所、うち有効回答を得た児童相談所が135ヶ所、有効回答率は67.2%であった(表13)。

Q1 児童福祉司の状況

① 児童福祉司に任用前の職名

任用前の職名については表14-1を参照されたい。ただ、職名については相当ばらつきがあったので、福祉職・児童福祉司・相談員等、行政職・事務職等、指導員職・心理職・保育士等、保健師・看護師等、教員・教職等、新採・その他にまとめたのが次表である。

職名	福祉職等	行政職等	指導員職等	保健師等	教員等	新採・その他
人数	570	533	157	47	35	71
%	40.2	37.7	11.0	3.3	2.4	5.3

児童福祉司に任用される前の職名については、福祉職・児童福祉司・相談員等がもっとも多く40.2%であった。ついで行政職・事務職等が37.7%であり、なかには福祉の現場を経験した者もいるであろうが、児童相談所や児童福祉司を経験した者はほとんど期待できないと考えられる。指導員職・心理職・保育士等は157名11.0%であるが、大半は施設での生活指導に携わる職であった。

これらのことから、児童福祉司には初めて任用される者がほとんどであり、約4割の者は福祉現場そのものが未経験の職場であるということがいえる。

② 採用時の職名

採用時の職名については表14-2を参照されたい。これらについても相当ばらつきがあったので、①と同様に福祉職・児童福祉司・相談員等、行政職・事務職等、指導員職・心理職・保育士等、保健師・看護師等、教員・教職等、その他にまとめた。

職名	福祉職等	行政職等	指導員職等	保健師等	教員等	その他
人数	572	522	157	47	39	32
%	41.7	38.2	11.2	3.4	2.8	2.3

採用時の職名は、任用前の職名とほぼ同様の傾向を示した。福祉職・児童福祉司・相談員等が最も多く572名41.7%であり、そのうち児童福祉司として採用された者が38名2.7%であった。ついで行政職・

事務職等が522名38.2%、指導員・心理職・保育士等が157名11.2%、保健師・看護師等が47名3.4%、教員・教職等が39名2.8%、その他が32名2.3%であった。

児童福祉司の任用要件から考えると、福祉職・児童福祉司・相談員等による採用が望ましいと考えられるが約4割でしかなく、行政職・事務職等での採用が4割弱を占めている。

③ 任用資格要件

任用資格の要件については、児童福祉法第13条において、1 指定養成学校、講習会修了者、2 大学において心理学、教育学、社会学（社会福祉学）を専攻して卒業し一年以上児童の相談等の援助業務に従事した者、3 医師、3の2 社会福祉士、4 社会福祉主事として二年以上児童福祉業務に従事した者、5 前各号と同等以上の能力を有すると認められる者、と規定されている。

一番多いのが2の大学での専攻要件であり544名38.1%、次いで3の2の社会福祉士要件が252名17.6%で、この2種類で過半数を占めている（表14-3）。次いで5のその他の要件249名17.4%、4の社会福祉主事+実務経験要件227名15.9%、1の養成学校等要件136名9.5%となっている。無回答が資格要件該当なしだとすれば、任用要件に当てはまらない職員が配属されている状況があるのではないかと考えられる。

④ 児童福祉司としての経験年数

児童福祉司としての経験年数の平均は3.9年となっている（表14-4）。例えば厚生労働省の研究班の報告書（注2）によれば、児童福祉司に必要な専門性を確保するためには、5年から10年程度の経験が必要であると述べられているが、経験年数の浅い児童福祉司が多くを占めていることが分かる。

（前橋信和）

Q2 児童福祉司の全員が福祉職任用である児童相談所

① 福祉職任用の利点

全員が福祉職任用である児童相談所において、「専門性が発揮できる」という選択肢への回答が39件で全体の28.9%、「その他」選択肢への回答が3件で2.2%となっている（表15-1）。また、無回答が95件70.4%となっているが、この中には、福祉職任用を行っていないため回答しえなかったものも含まれていることに留意する必要がある。その他の3件のうち2件については、「専門性の蓄積、専門性を身につけていくことが出来る」というものであり、「専門性が発揮できる」と類似の主旨であると考えられる。1件は、「若い人たちだから仕事に対してやる気・積極性が認められる」というものである。

全員が福祉職任用である児童相談所（2か所）への実地調査では、福祉職では実習やボランティア経験による基本的な素地ができており、福祉的な観点による調査・アセスメントの実施、家族の力動への理解が可能であることなどの利点が認識されている。また、コミュニケーションや子どもとの関わり等においても福祉職の利点が述べられている。

② 福祉職任用の問題点、課題

「異動先の確保が困難」が16件11.9%、「昇任ポストの確保が困難」が12件8.9%、「その他」が18件13.3%となっている（表15-2）。その他の自由記述で主なものは、「採用数が少なく、人員の配置が不十分」「採用年度によりバラツキがあり、年齢構成のバランスがとりにくい」「新規職員をいかに計画的に採用していくか」「人事異動サイクルが短期で経験年数の短い職員ばかりになっているため、児童福祉司としての専門性の積み上げができない」など福祉職人材の安定的な確保と専門性の蓄積が困難な状況が見られる。

また、本設問についても無回答が65.9%と全体の約3分の2を占めており、福祉職任用の問題点・課題についても全体的にどのように受け止めているのかは不明である。

全員が福祉職である児童相談所（2か所）への実地調査では、共通して女性職員が多数を占め、女性特有の出産・育児等により特定年齢層の配置が困難な状況にあることが課題であると述べられている。

昇進や異動については、行政職とは異なる方法により滞留についての工夫を行っていることが伺える。
(前橋信和)

Q3 児童福祉司の全員が行政職任用である児童相談所

① 行政職任用の利点

自由記述で20件（内容は複数の記述有り）の回答を得た（表16-1）。主な内容は、「幅広い知識、経験、視野に立った仕事ができる」9件、「幅広い人材の活用が可能」6件、「法令解釈・事務処理能力が高い」4件、「円滑な異動が可能」4件、「幅広い任用ができる」1件、「転勤先との連携がとりやすい」1件であった。

業務内容に関する回答が14件、人事政策に関する回答が11件であり、人事政策上行政職配置の利点が意識されていることが分かる。行政機関としての宿命とも考えられる。

全員若しくは大半が行政職を任用している児童相談所（2か所）へのヒアリングでは、行政職任用の利点については「事務処理を任せられる」程度のものであり、それほど利点としては認識していない様子である。また、資格要件については福祉事務所職員からの異動のため、任用要件については大きな問題は生じなかったとのことである。

② 行政職任用の問題点、課題

自由記述で20件（内容は複数の記述有り）の回答を得た（表16-2）。主な内容は、「異動サイクルが短く専門性の蓄積が困難」8件、「養成に時間・労力が必要」7件、「専門性の不足、経験の蓄積が困難」6件、「専門性が問題」4件、「希望にそぐわない配置がある」4件、「資格取得への投資が必要」2件、「視野が狭くなりがち」2件、「職場でのストレスが大きい」1件であった。専門性がないままに異動によって配属されるため、養成や資格取得のための時間や経費がかかり、本人のストレスも高く、異動サイクルが短いため専門的な知識や経験の蓄積が困難であるという問題点が記述されている。やはり行政職のみでは専門性に課題があると明確に認識されていることが分かる。

全員若しくは大半が行政職を任用している児童相談所（2か所）への実地調査では、行政職任用の問題点・課題については、以前から専門性について課題であると認識されていたようであるが、専門職配置等については県全体の定数削減問題によって議論そのものが消失したとのことである。

（前橋信和）

Q 4 福祉職の児童福祉司と行政職の児童福祉司が混在している児童相談所（自由記述）

① 福祉職と行政職が混在していることの利点

自由記述で69件（内容は複数の記述有り）の回答を得た（表17-1）。主な内容は、「福祉職と行政職が相互補完できる」31件44.9%（母数は69件、以下同じ）、「多角的な視点、幅広い視野が確保できる」23件33.3%、「相互の学びあい・情報交換ができる」7件10.1%、職場のマナー化防止・活性化が図られる」6件8.7%、「ネットワーク・人材の確保ができる」6件8.7%、「ポスト・人材の確保ができる」4件5.8%、「人材の多様性が得られる」1件1.4%、「行政職に対する専門資格取得のインセンティブが働く」1件1.4%、「その他」2件2.9%となっている。

多くは、職種による専門性の違いが相互に補完され、援助について多角的な視点や幅広い視野の確保ができると述べられている。「福祉職は福祉的視点から支援を考えるが、一方、行政的観点に疎い面がある。お互いの観点から、視野が広くなり、総合的な対応を考えることができる」という内容が典型的なものであるといえる。

福祉職と行政職が混在している児童相談所（6か所）への実地調査では、「異職種の相互補完により多様な視点を持った援助、組織力の強化ができる」、「人事の相互交流により、福祉職にとっても幅広い経験、知識の獲得になった」、「福祉職+行政職で総合的な事業運営が可能になる、職場の活性化にもつながる」、「相互補完により効果的な対応が図られる」、「行政職+専門職でお互いに刺激しあうことができる」という肯定的な意見と、「本来福祉職配置という考えであるが、人材の確保が困難ということもあり、有資格の行政職も配置せざるを得ず結果的に混在となった」「福祉職と行政職は本質的に性格が異なるため、本当は全員を専門職で任用すべきである。回答では現状追認的な回答になっている」という肯定的とはいえない意見もあった。

② 福祉職と行政職が混在していることの問題点、課題

自由記述で55件（内容は複数の記述があり）の回答を得た（表17-2）。主なものは、「専門性の欠如、低下が見られる」15件23.8%、「行政職の異動サイクルが短く経験の蓄積や専門性向上に問題がある」7件11.1%、「研修・養成に時間がかかる」7件11.1%、「職種や任用資格でのグループ化などの問題が生じる」7件11.1%などであるが、本項目に対して「問題点・課題なしと認識している」というものが9件14.3%あった。

行政職と福祉職が混在することにより、専門性に関して欠如や低下、蓄積が困難等の問題が生じているという認識が多いといえる。また、異動や昇進についても問題が生じていることが伺える。

6か所の児童相談所への実地調査では、混在することの問題・課題として「行政職の場合、現場に

合わない人もいる」、「両職種においては基本的姿勢が違うので確執が生じやすい」、「福祉職と行政職では本質的に業務内容が異なり、行政職で対応できるものではない」、「行政職は短期で異動するため、積み重ねができない。学歴、職種の違いが目立つこともある」、「共に一定のサイクルで異動しても、行政職の場合、異なった分野に異動するので経験が蓄積されない」などの意見の他、「問題・課題は特にない。逆に福祉職一色だけの方が偏りが生じるのではないか」という意見もあったが、同時に「児童のエキスパートを育てたい。現時点では人員不足を行政職で埋めるという応急の手だてであることも否定できない」というように同一児童相談所においても様々な見方の存在が伺えた。（前橋信和）

Q5 主管課への要望の状況

① 福祉職任用について主管課への要望の有無

全体135カ所の内、58カ所（43.0%）は無回答、回答があった所では38カ所（28.1%）が「要望している」と回答し、39カ所（28.9%）は「要望していない」と回答している（表18-1）。この回答を見る限り主管課に対して要望しているところと要望していないところはほぼ2等分される。

要望している所は無回答を含む全体で見れば3割弱であるが、口頭、文章など、どのような要望形式であるのか、あるいは要望という形をとっていないところにおける福祉職任用の是非に対する考えそのものは必ずしも定かではない。

①-1 要望している場合における今後の見込み

「要望している」と回答した38カ所に、今後の見込みについて質問した結果では、無回答1カ所を除き、19カ所（50.0%）が「実現する見込み」と回答し、残り18カ所（47.4%）は「実現しそうにない」と回答している（表18-1-1）。

しかし、要望している所のちょうど半数が実現の可能性を得ているという回答結果は、見方によればかなり重要で、福祉職任用の拡充のためには現場の児童相談所がその意義をしっかりと受け止め、そしてその要望を主管課へきっちり届けるという積極的姿勢や行動が極めて大切であることを物語っている。

①-2 福祉職任用は実現しそうにないと思う理由（一部、重複回答）

福祉職任用が実現しそうにないとは回答した18カ所に対する理由の問いについては、9カ所が、「福祉職任用の必要性なし・現状維持の方向性」と回答し、6カ所が「検討されていない・方向性が不明」と回答している（表18-1-2）。また、5カ所が「県政としての人員削減の問題」と回答し、2カ所が「福祉職の人数不足」「異動の停滞」と回答している。

この回答を見る限り、自治体の人員・人事事情が影響している様子も伺えるが、実現が難しいメインの理由は、主管課に福祉職の効用・必要性が十分理解されていないためという要素が最も高い結果となっている。つまり、主管課の認識水準が福祉職任用のあり方に大きく影響を与えている最大の要素であるように思われる。（津崎哲郎）

Q6 児童福祉司の福祉職任用の是非に関する自由意見（一部重複）

福祉職任用に前向きな意見が42あがっている（表19）。その中で最も多い意見は「専門的な対応・対応が可能」とするもので32、次いで「他機関（市町村）との連携に更なる専門性の必要性」を指摘する意見で8、そして、「行政職への負担大」とするものが3である。

逆に福祉職任用に否定的な意見が24ある。その内容は、「行政職の登用も必要」とするものが最も多く10、次いで、「資質・適性・人生経験の問題」とするものが8、さらには「保健師等の登用も必要」とするものが5、そして「専門家同士のなれ合い防止」を指摘する意見が1あがっている。

是非に直接関係しない意見としては、「適切な異動の必要性」を指摘する意見が13、「本分野における研修・研鑽・SVの必要性」を指摘する意見が8、さらには「福祉専門職のポスト獲得で問題」とする意見が3見られる。他には、「現状の問題点・状況」について述べられている意見が12見られる。

これらの意見を見る限り、業務の専門的対応や他機関との連携において、福祉職の任用が必要と考える意見が最も多数を占めているが、現状の職種混在の実態を反映してか、行政職や保健師等の登用も必要と考える意見もそれなりに見られる。一方人事・職員体制の安定的あり方に重要な要素をもつ、適切な異動の必要性や研修・SVの必要性を指摘する意見も少なからず見られる。（津崎哲郎）

Q7 専門性をもった児童福祉司の確保に関する課題（自由意見）

90カ所の児童相談所から多様な意見が寄せられている（表20）。いずれも専門性があり、かつ意欲と能力のある人材を求める声が大きいが、その実現には多くの制約と課題を抱えている現状が見てとれる。

まず人材の確保に関しては、国レベルでの任用基準の適正化を求める意見、さらには自治体が活用できる人材バンク組織の創設を求める意見などが上がっている。また自治体レベルでは、キャリアを重視した中途採用制度の積極的取り込みの提唱、自治体上層部に対する専門職任用と人事ビジョンの明確化、あるいは福祉専門職の採用基準の確立をもとめる意見、さらには、優秀な人材確保のため採用時期を早める必要、ペーパーテストよりも意欲と実践力を重視した採用方法の工夫、選考採用の復活、適切な人事交流、庁内公募などの意見が上がっている。

そして、採用後の育成にこそ力を入れることが必要とする意見も多く、体系的研修の保障、OJTの充実、新任の養成、様々な経験蓄積による育成、育成者やスーパーバイザーの確保、職場のサポート体制や風土づくり、リフレッシュの仕組み、職場人材の年齢・経験バランスの確保、家庭裁判所調査官の養成を参考にした体系的養成の仕組み確保などの意見が見られる。

しかし、上記の人材確保や育成を妨げる状況が存在するとの指摘も多く、異動サイクルが短く専門力が育たない、昇任が不利になる、昇任ポストが限定される、早期退職や異動希望・バーンアウトが多発、男女比のバランスがとれない、業務の繁忙とストレス、児相業務の敬遠、人事当局の無理解、民営化や市町村委譲による福祉職場の減少、予算的制約、職員削減の影響、などの意見が見られる。

上記の回答を見ると、いずれの児童相談所も近年の児童虐待急増などの状況を反映して、職場の役割負担、繁忙度、困難度などが増加している様子が伺え、能力、意欲、専門力を兼ね備えた人材の確

保を渴望している様子が見られる。そして、それを実現するために、国及び自治体双方での任用・採用の条件や仕組み、並びに採用後の育成体制を確保し、その人材をキープするための体系的制度の整備を強く望んでいる実態が浮かび上がって来ている。

今回の調査に見られるこれらの多くの示唆ある意見を、少しでも取り込み国及び各自治体双方での体制整備が前進することを切に願いたい。(津崎哲郎)

4. まとめと提言

(1) 児童福祉司に求められる専門性の特質

児童福祉司の任用のあり方を検討するには、まず児童福祉司に求められる専門性の本質を明らかにする必要がある。厚生労働省の通知である「児童相談所運営指針」の末尾には「担当者に必要な要件」として、次の4点があげられている。

- ① 援助に必要な社会福祉制度、保健・医療、教育、司法、矯正等関連分野の諸制度及び関係機関について、クライアントの個別的状況に適合すると思われる情報を適切に提供できるよう熟知していること。
- ② 人間理解のための諸理論、社会現象を分析する諸理論、ケースワーク技術等人間援助のための諸理論、技術等の習得に努めること。
- ③ 自己の性格傾向、欲求、クライアントから自分に向けられる感情の受け止め方やそれに対する反応の傾向等について、スーパーバイザーの援助を得ながら自己覚知していくこと。
- ④ クライアントの問題の背後にある学校、地域社会等の所属集団の状況について把握し、児童健全育成のための助言等を行っていくこと。

また、最近では児童相談所における虐待相談が急増しているが、特に虐待への対応では、これら4つの要件に加え、動機づけのないクライアントに介入し、的確なリスクアセスメントにより虐待の危険性・緊急性を判断し、時に親とは対立する形での職務権限を行使し、にもかかわらずその後は関係修復を図り、家族再統合等に向けた援助を行うなど、他のソーシャルワークとは異なるより困難な対応が求められる。

このように児童福祉司の専門性は幅広い見識や知識、技術などから構成されるが、ケースを個別化し、関係性を構築していくところに業務の本質がある。このため、特に重要なのは人間や人間生活に対する洞察力や理解力、援助者としての自己覚知、クライアントを受容し寄り添うといった専門職者としての人格的側面である。そして、これらの専門性は短期間に形成されるものではなく、膨大な経験の蓄積とたゆまない研鑽の結果獲得できるものである。前述の厚生労働省の研究会の報告書(注2)においても、児童福祉司に必要な専門性を確保するには5年から10年程度の経験が必要とされているが、特に虐待への対応においては、先に述べたように、さらに高度な専門性が必要となるわけであり、より長い熟練が必要になってくる。

(2) 専門性における福祉職と行政職の相違点

児童福祉司に求められる専門性は、行政職とはその特性を著しく異にしている。行政職の職務の特質は、法令に基づく厳正・公正・公平な業務の遂行であり、そのためには行政マンとしての倫理と法制度に対する理解が重要となる。そして、部署によって求められる法制度の内容は異なるものの、仕事への態度や方法論は多くの部署で共通しているため、どの部署に着任しても極めて短期間で業務遂行が可能となることが多い。

これを福祉職と対比して考察すれば、福祉職の場合は、人間や人生を洞察し、課題を抱える人たちを受容し寄り添うといった対人援助職としての人格的側面が専門性の核をなしているため、これらは短期間で身につくものではなく、前述したように、膨大な経験の蓄積と人間としての研鑽が不可欠となる。つまり、専門性の特質が基本的に福祉職と行政職とでは異なるのである。

今回の調査でも、全員を行政職で任用している自治体について、「専門性の確保の問題」が約6割の自治体から、「ケース対応の困難性」が約3割の自治体から出されていることを見ても、行政職が専門性において問題を有すると認識されていることがわかる。また、全員を福祉職で任用している自治体からは、「専門性が発揮できる」という回答が約7割得られている。

一方、全員を行政職で任用している自治体から、その利点として、「福祉現場における不適應状態の防止」が約4割、「他職域の経験がある」「円滑な人事交流」がいずれも約3割、「入替による組織の活性化」が約1.5割出されているが、これらの回答はいずれも行政職任用の積極的利点を挙げているというより、「勘と経験」で十分できる業務という誤った認識が根底に存在すると考えられることは、「調査結果と考察」の中で指摘したとおりである。

なお、今回の調査で、福祉職と行政職とが混在している自治体に対し、その利点を尋ねたところ、「福祉職と行政職の相互補完ができる」「多角的な視点、幅広い視野が確保できる」という自由回答が多くなっている。つまり、「行政職は法的な対応が得意」「福祉職は視野が狭くなりがちなところを行政職の幅広い視点で補うことができる」といった回答にみられるように、「専門職は法的対応が苦手、視野が狭い」といった見方があるようだが、(1)で引用した厚生労働省の「担当者に必要な要件」からも明らかのように、法制度を熟知したり法的対応を行うこと、幅広い視野と知識、技術を持つことはソーシャルワーカーの専門性の本来的範疇に入るものであり、児童福祉司がソーシャルワークの専門家である以上、「法的対応が苦手」であったり、「視野が狭い」ことはあってはならないことであり、これらのことが行政職任用を行う理由にはならないことを強調しておきたい。行政職は福祉職の代わりを務めることはできないことを肝に銘ずる必要がある。

(3) 「福祉職」の定義

今回の調査では「福祉職」を「採用時点で一般行政職とは別に福祉に関する専門職として採用される者（ただし、保育士、保健師等を除く）」と定義した。すなわち、一般行政職でもない、保育士や児童指導員などのケアワーカーでもない、「専門職としてのソーシャルワーカー（相談援助職員）」を

想定したのであるが、例えば児童相談所調査において、「児童福祉司に任用前の職名」を尋ねたところ、福祉職以外に保育士や指導員職、心理職など多種多様であることがわかった。「専門職としてのソーシャルワーカー（相談援助職員）」とケアワーカーや保健師、教員とでは業務の特質や業務内容がそれぞれ異なるにもかかわらず、「福祉職」の専門性や役割等に関する質問に対して、回答者は保育士や児童指導員などのケアワーカーと「専門職としてのソーシャルワーカー（相談援助職員）」を混同して回答した可能性がある。特に、ケアワーカーを福祉職と解釈している場合、「福祉職は事務処理などの行政遂行能力が不得意」という傾向も否めない。本項でいう「福祉職」はあくまで「専門職としてのソーシャルワーカー（相談援助職員）」であることに留意願いたい。

(4) 任用の方向性

種々の困難な課題があることを承知のうえで、各自治体にあっては今後、福祉職任用をめざすべきことを強調したい。その理由は次のとおりである。

- ① 前述したように、福祉職と行政職とでは専門性の特質が大きく異なる。長期に亘る人格的練達と業務上の熟練を要する児童福祉司業務を、行政職が短時日でこなすことは到底不可能といわざるを得ない。行政職は福祉職の代わりに務めることができない。
- ② 行政職の場合、異動のサイクルが一般的に短いため、個人と組織の両面において専門性の蓄積が困難である。今回の調査（児童相談所調査）でも、全員が行政職で任用されている児童相談所から問題点として、「異動サイクルが短く専門性の蓄積が困難」「養成に時間・労力が必要」「専門性の不足・経験の蓄積が困難」等、短い異動サイクルと専門性不足に関する回答が顕著であった。自由記述でも「専門性がないまま異動によって配属されるため、養成や資格取得のための時間や経費がかかり、本人のストレスも高く、異動サイクルが短いため専門的な知識や経験の蓄積が困難である」といった問題点を指摘する意見が見られた。

また、異動サイクルの短さはスーパーバイザーの確保にも重大な問題を招くことになる。虐待対応におけるスーパーバイザーの重要性はいくら強調してもし過ぎることはない。児童相談所運営指針では、スーパーバイザーの任用要件として「概ね10年以上の実務経験」を求めているが、全員が行政職の組織にあっては構造的にスーパーバイザーの育成ができないわけであり、このことは致命的であるといえる。スーパーバイザーの確保が困難なことが、現場の専門性の低下を来し、これがスーパーバイザーの確保を一層困難にしているという悪循環を生じさせている可能性もある。

このように、福祉職化をめざすべきであるが、今回の調査では、全員が行政職任用である自治体の7割が「今後も現状を維持」と答えている。「現状で大きな支障がない」というのがその主な理由であるが、このような自治体にあっては今後とも専門性の向上は期待できないものと思われる。しかし、これらの自治体は、虐待を受けた子どもたちへの対応に大きな危険性を抱えている状況にあることを認識していない結果であろうことは「結果と考察」で指摘したとおりである。「大きな支障」とは虐待死亡事例であることを認識すべきである。

(5) 福祉職任用に当たっての課題と提言

① 異動サイクルの見直し

今回の調査では、児童福祉司の異動サイクルに関する基準の有無について尋ねたが、「明確な基準がある」「おおまかな基準がある」と回答した13ヶ所の自治体の内、具体的な基準について回答があったのは12ヶ所であった。内1ヶ所は「本人の希望を尊重しながらも必要な専門性を確保するために、5～10年程度の児童福祉司経験が必要であり、3年のローテーションにはこだわらない」と回答したが、これ以外は全て3年～5年という期間内で基準が設定されていた。そして、多くは、一般行政職と同様のサイクルで人事異動が行われていることが示唆された。厚生労働省の研究会の報告書は、児童福祉司に必要な経験年数を5～10年としており、しかも虐待に適切に対応するにはさらに多くの経験年数が必要であることは先に述べたとおりであるが、今回の調査においても、Q10の自由記述欄に「人事異動により専門性の蓄積が難しい」といった指摘があるなど、決して好ましいとは受け止められていないと考えられる。にもかかわらず、現実には上に述べた期間内で異動がなされているのは、同じ自由記述欄から、バーンアウトする職員の増加、同一組織での勤務経験が長くなることによる昇任の困難さ、児童相談所を希望する職員の不足などが主な理由であることが見て取れた。つまり、短い人事異動サイクルは、現在児童相談所が抱える困難な状況の結果であり、専門職の採用や計画的な人材育成の方針などを総合しながら、その一環として児童福祉司の人事異動方針を確立する必要があることを「結果と考察」の中で考察した。

ある自治体では、心理専門職員に業務経験を積みませ、児童福祉司かつ心理専門職として業務に当らせるという方針をとり、こうした方針の下で、概ね3～5年程度のサイクルで、「心理判定業務→児童相談業務→児童虐待対応業務→児童福祉行政事務→障害福祉行政」などの分野を幅広く経験させるという人事管理を行っていた。中長期的な人材育成方針を示し得ない自治体が多い中で注目される。いずれにしろ、配属機関の長期化に伴う職員の過度なストレスやバーンアウトを防止するための配慮が必要である。

また、別の自治体では、県職員として採用後、一定期間幅広い行政経験を経た後、行政職か福祉職かを本人が選択する方式（職の公募）を導入しているところがあったが参考となろう。

なお、行政的手腕や組織管理能力を身につけさせるとともに、現場経験を通じて得られた課題を施策につなげるため、本庁での行政事務に福祉職を積極的に投入していくことも重要である。特に、管理職に登用させ、より強い権限を持たせることにより、福祉職としての一つのアイデンティティが形成され、現場での士気の強化につながることも期待できよう。

この意味において、福祉職として採用後10年目くらいに、今後スペシャリスト（スタッフ職）でいくか幹部候補生（ライン職）をめざすかを本人が選択する方式を採用している自治体があるが、参考となろう。

いずれにしろ、配属機関の長期化に伴う昇任、昇給面での不利が生じないように、また優秀な人材を確保するためにも、行政職との格差が生じないように人事システムであるべきである。

② 専門職配置に向けたロードマップの描出

(4) で述べたように、児童福祉司は福祉職で任用すべきである。しかし、福祉職の確保について多くの課題があることも「結果と考察」で述べたとおりである。従って、計画的・段階的に福祉職を確保していくことが望ましく、そのためには福祉職を含めた対人援助専門職の配置に向けたロードマップを描出する必要がある。

なお、今回の調査では、福祉職の確保が困難な中で、重要な示唆を与えてくれる多くの意見や取り組みが明らかになった。例えば、「スーパーバイザーの確保により、児相内でのノウハウの蓄積と引継のシステム（異動サイクルの見直し含む）を確立する」「福祉職について、…計画的にキャリアアップを図りながら、児童福祉司や将来のスーパーバイザーとして養成していく」「5年～10年程度の経験を積んだ職員の配置や指導的立場に立てる職員を育成する必要がある。専門職採用とあわせて人事異動のあり方についても検討する必要がある」等、特にスーパーバイザーの養成に関するものが多くなっている。さらに、「人事課と協議の上、心理専門職員の採用配属、本人の希望を踏まえ児童相談対応経験者の再配置、職員の異動ローテーションの工夫…」「今後は福祉職として採用する職員が増加するにつれて課題が解消されるものと思われる」といった意見もあった。さらに、「採用した福祉専門職（心理職も含む）に対する専門性向上のための人材育成計画を今年度中に策定する予定」というように、採用した福祉職に対する人材育成計画を実施することで専門性確保の取り組みを計画的にしようとする自治体もあった。

これらを総合すると、児童福祉司の専門性を確保し、高めるためには、福祉専門職の採用、人事異動システムの改善、採用した専門職に対する人材育成計画、これらを通じて長期にわたる経験を持つ職員（スーパーバイザー）の養成と配置などが総合的に取り組まれる必要がある。

なお、児童相談所調査において、主管課に対して福祉職任用について要望しているかどうかを尋ねたが、「要望している」が38ヶ所、「要望していない」が39ヶ所とほぼ半々となっている。「要望している」と回答した児童相談所に対し、実現の見込みを尋ねたが、19ヶ所の児童相談所が「実現する見込み」と回答している。「結果と考察」でも述べたように、要望している児童相談所の半数が実現の可能性を得ているという回答結果は、福祉職任用の拡充のためには、現場の児童相談所がその意義をしっかりと受け止め、その要望を主管課へきっちり届けるという積極的姿勢や行動が極めて重要であることを物語っている。

③ 国への提言

ア 任用資格の厳格化

業務の専門性を勘案すれば、児童福祉司の任用資格の厳格化を図るべきである。特に今の児童福祉司は虐待への対応に職務の重点が移行しつつあり、従来のソーシャルワーク（いわゆるソフトアプローチ）に加え、ハードアプローチの採用、ソフトアプローチとハードアプローチの統合といったより高度な専門性が求められている。すなわち、ジェネリック・ソーシャルワーカーとしての社会福祉士の専門性の根幹をソフトアプローチであるとするならば、虐待対応を担う児

児童福祉司は、ソフトアプローチに加えハードアプローチというスペシフィックなソーシャルワークも必要になってくる。したがって、幅広で緩やかな現行制度における児童福祉司の任用資格を改め、将来的にはまず社会福祉士に一本化し、その上でスペシフィックな面について現任訓練等の充実を図るべきである。さしあたり法第13条第2項第4号の規定は撤廃することが喫緊の課題である。

イ スーパーバイザーの登録及び派遣のシステム化

経験豊かで有能な福祉職は全国に見ると少なくないが、退職などにより、これらの人材が散逸・埋没してしまっているのは惜しい。自前でスーパーバイザーを確保することが困難な児童相談所や市町村のために、中央レベルでスーパーバイザーを登録し、要請に応じてこれを派遣するシステムのあり方について検討する必要がある。 (才村純)

注1：「児童相談所職員の研修の体系化と研修プログラム等に関する調査研究」（主任研究者：川崎二三彦）、平成20年度児童関連サービス調査研究等事業報告書」、財団法人こども未来財団、2009.3

注2：厚生労働省「今後の児童家庭相談体制のあり方に関する研究報告書」

5. 研究者一覧

主任研究者	才村 純	関西学院大学、日本子ども家庭総合研究所
研究協力者	赤井 兼太	元大阪府中央子ども家庭センター所長
同	安部 計彦	西南学院大学
同	大岡 由佳	帝塚山大学
同	井上 保男	神奈川県中央児童相談所
同	川崎 二三彦	子どもの虹情報研修センター研究部長
同	栗原 直樹	十文字学園女子大学
同	津崎 哲郎	花園大学
同	前橋 信和	関西学院大学
事務局	長尾 真理子	子どもの虹情報研修センター

(研究協力者は50音順。なお、所属は平成22年3月末のものです。)

6. 集計表

(1) 児童福祉主管課向け調査

(表1) 調査票回収率

調査票送付数	67ヶ所
調査票回収数	40ヶ所
回収率	59.7%

(表2) 福祉職/行政職の比率

福祉職のみ	6ヶ所	15.0%
行政職のみ	7ヶ所	17.5%
福祉職 / 行政職混在	23ヶ所	57.5%
計	36ヶ所	100.0%

(表3) 児童福祉司の職種別の内訳

	福祉職	心理職	行政職	保育士	保健師	教員	その他 ①	その他 ②	その他 ③	計
平均値	16.2	1.6	10.7	0.8	0.8	1.3	0.8	0.1	0.0	32.4
実数合計	631	63	419	33	33	50	33	3	1	1265
構成比	49.9%	5.0%	33.1%	2.6%	2.6%	4.0%	2.6%	0.2%	0.1%	100.0%

(表4-1) 全員を福祉職で任用するようにした時期

全体	開設当初から	途中から (概ね10年以上前)	途中から (概ね10年以内)	無回答
6ヶ所	1ヶ所	3ヶ所	0ヶ所	2ヶ所
100.0%	16.7%	50.0%	0.0%	33.3%

(表4-2) 福祉職を任用している理由

全体	専門性を確保するため	その他	無回答
6ヶ所	4ヶ所	0ヶ所	2ヶ所
100.0%	66.7%	0.0%	33.3%

(表4-3) 福祉職任用の利点

全体	専門性が発揮できる	その他	無回答
6ヶ所	4ヶ所	0ヶ所	2ヶ所
100.0%	66.7%	0.0%	33.3%

(表4-4) 福祉職任用の問題点・課題

全体	異動先の確保が困難	昇任ポストの確保が 困難	その他	無回答
6ヶ所	0ヶ所	1ヶ所	1ヶ所	4ヶ所
100.0%	0.0%	16.7%	16.7%	66.7%

(表 4 - 5) 今後の方針

全 体	現状を維持	行政職に切り替える	行政職と福祉職を混在させる	その他	無回答
6ヶ所	5ヶ所	0ヶ所	1ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
100.0%	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%

(表 4 - 6) 表 4 - 6 の方針を採る理由

方針	Q2-⑥. 今後の方針/その理由
1	県の人事採用の方針による。
1	専門性のある職員の確保。
3	平成 20 年の児福法の一部改定に伴い、要保護児童対策協議会を所管する主管課としては、児童福祉司の配置を要望し続けている（現在は配置されておらず）。その他の業務については、児童福祉主管課として、児童福祉司を配属させる必要性は認識していないため。

(表 5 - 1) 全員を行政職とした時期

全体	開設当初から	途中から	無回答
7ヶ所	5ヶ所	1ヶ所	1ヶ所
100.0%	71.4%	14.3%	14.3%

(表 5 - 2) 行政職任用の理由

地方自治体の方針	3ヶ所
開設当初からの流れ	2ヶ所
福祉職の異動先確保の困難	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆開設当初からの流れ

開設当初から行政職の人事異動により任用している。

開設当初から行政職を任用しており、特に福祉職採用の必要性が課題となっていないため。

◆地方自治体の方針

県の人事採用の方針による。

福祉部門も一般行政職員と同様の異動サイクルの中で採用を考えている。

◆福祉職の異動先確保の困難

児童相談所設置市では、異動先の確保が困難であり、福祉職としての任用は馴染まない。

(表 5 - 3) 行政職任用の利点

福祉現場における不適応状態の防止	3ヶ所
他職域の経験がある	2ヶ所
円滑な人事異動	2ヶ所
入替による組織の活性化	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆他職域の経験がある

他職域による広い視野が期待できる。

職場や業務内容を固定化せず、広く経験を積み、各人の能力を発揮させることができる。

◆福祉現場における不適応状態の防止

福祉現場での感覚鈍化や燃尽きを回避できる。

職員の疲弊を防ぐことができる。

バーンアウトの防止。

◆入替による組織の活性化

児童福祉分野に限らず、他分野の経験のある職員が入れ替わるため、組織が活性化する。

◆円滑な人事異動

人事異動が容易。
人事異動の円滑化を図ることができる。

(表 5-4) 行政職任用の問題点・課題

ケース対応での困難性	2ヶ所
専門性の確保の問題	4ヶ所
無回答	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆ケース対応での困難性

ある程度、福祉分野を経験したものが、児童福祉司となっているが、専門的知識や経験不足により、処遇困難ケースへの対応等に苦慮することも多い。

担当の入れ替わりが多いため、相談者や関係機関からの不満がある。

◆専門性の確保の問題

福祉現場での専門性の確保という点で課題がある。

業務意識のばらつきが大きいため、研修等の育成に努めなければならない。

専門性の向上が望まれる。

ノウハウの蓄積、人材の育成が課題である。

(表 5-5) 今後の方針

全体	現状を維持	福祉職へ切り替え	行政・福祉の混在	その他(※)	無回答
7ヶ所	5ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	1ヶ所	1ヶ所

(※) 福祉職の選考採用について人事課へ要望を検討

(表 5-6) 上記の方針をとる理由

方針	理由
現状を維持	広い視野が期待できる、福祉現場での感覚鈍化や燃え尽きを回避できるといったメリットを活かしながら、業務意識の格差是正のために研修等の育成に努める。
現状を維持	福祉部門も一般行政職と同様の異動サイクルの中で採用を考えている。
現状を維持	現状で大きな支障がないため

(表 6-1) 福祉職と行政職を混在して任用するようにした時期

全体	開設当初から	途中から	無回答
23ヶ所	5ヶ所	11ヶ所	7ヶ所
100.0%	21.7%	47.8%	30.4%

(表 6-2) 混在して任用している理由

開設当初からの流れ・人事当局の考え	11ヶ所
行政職で適任者がいるため	4ヶ所
他専門職との相互作用が生じるため	3ヶ所
福祉職採用の必要性があるため	2ヶ所
その他	2ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆開設当初からの流れ・人事当局の考え

従前は福祉事務所や施設にも福祉職(心理・保育等含む)を配置していたため、全てを福祉職(心理・保育等含む)とできなかった。S60年代から福祉職を採用していない。

人事当局の職員配置の考え方に基いて任用されており、混在させることについて特段の理由は無いと思われる。近年福祉専門職の職員採用が少数であることは、混在して任用している理由と考えられる。

人事に関するものであるため、主管課では不明。

福祉職の採用人数が限られていた為、児童福祉司の必要人数を確保できなく、結果的に混在している。
 福祉職の人員不足のため、全ての児童福祉司を福祉職で充足できないため。
 福祉職は職員数も少数であり、異動もあることから、福祉職だけで児童福祉司を全て確保するのは困難であるため。
 福祉職、心理職の配置を主としているが、児童相談所経験のある行政職を継続して配置している。
 福祉職の採用が平成4年度以降であることから、それ以前の採用職員については、行政職等が配置されている。
 平成18年度児相設置。平成19年度から福祉職採用を実施したため。
 平成19年度以降、原則的に福祉職（児童福祉司職）を採用している。

◆行政職で適任者がいるため

一般行政職であっても他の福祉職より適任であるため。
 政職に適任者がいるため。
 行政職としての経験を活用できるものと思われるから。
 福祉分野の経験者を配置することが適当と考え生活保護ケースワーカーや福祉事務所の所長などを移動させた際、適任者が行政職であったため。

◆他専門職との相互作用が生じるため

心理職・児童指導員（保育士）も適性に応じ経験を積ませると共に、その有する専門性を活かすため。
 双方の職種のメリットを活かしながら、相互作用により双方の資質が高まり、延いては業務の質が高まる。
 福祉の専門性を有する福祉職と、法律等の幅広い一般行政知識を有する行政職の両者を任用することにより、総合的な事業運用が可能と考えるため。

◆福祉職採用の必要性があるため

行政職の場合、専門性を確保するためある程度の年数を必要とする。それに比べて、福祉職を採用することにより、当初から専門性が期待できる。
 児童相談に関する専門性の高まりから福祉職を配置。

◆その他

職種間交流の推進。

(表6-3) 混在している利点

相互補完	6ヶ所
多角的な視点の確保	5ヶ所
ポスト・人材確保	4ヶ所
ネットワーク・人材強化	2ヶ所
特になし	2ヶ所
職場のマンネリ化防止・活性化	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆相互補完

特に虐待対応には、福祉の支援と同時に法的な整理が必要なことも多く、行政職がその分野を得意としている。
 行政機関としての適切な方針決定が担保される。
 行政職を任用する事で一般行政全般の所見（知識）を活かすことができる。
 双方の職種のメリットを活かしながら、相互作用により双方の資質が高まり、延いては業務の質が高まる。
 費用認定など事務処理を行う。
 福祉職の高い専門性と行政職の幅広い行政経験を活かし、連携して業務にあたることができる。

◆多角的な視点の確保

行政職と行政職それぞれの視点から検討できるため。
 心理職・児童指導員（保育士）の有する専門性を活かすため。
 多分野に亘る行政経験を活かすため。
 福祉職の専門性は、他の職員への啓発の役目を果たすと考える。
 福祉の専門性を有する福祉職と、法律等の幅広い一般行政知識を有する行政職の両者を任用することにより、総合的な事業運用が可能と考えるため。

◆ポスト・人材確保

行政職の任用は幅広い人材確保につながる。
 行政職の適任者を児童福祉司として活用できる。
 児童福祉司の必要人員を確保できる。
 人事の停滞を防ぐことが可能である。

◆ネットワーク・人材強化

一般行政職であっても、熱意のある優秀な人材を配置できる。
 行政職はキャリアに基づき、他部局との人的・組織的ネットワークを有している。

◆特になし

途中から混在して任用しているのであり、積極的に混在を図っているものではない。

◆職場のマンネリ化防止・活性化

職種間交流により意識改革が図れる。

(表 6-4) 混在させることの問題点・課題

専門性の欠如・低下	5ヶ所
研修・費用の手間	3ヶ所
職員の配置バランス	2ヶ所
問題点・課題なしと認識	2ヶ所
その他	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆専門性の欠如・低下

行政職については専門性の確保に時間がかかる場合がある。

行政職職員に児童福祉の現場の仕事をしたというモチベーションの高い人材が少ない。

行政職については、比較的短期間で異動するため、専門性の確保が難しい。

児童相談所の業務に対して知識や経験不足の職員が業務に当たる可能性がある。

専門性の確保が困難。

◆研修・費用の手間

行政職は異動当初、児童福祉司としての任用資格がないため、1年間は通信教育で資格をとらなければならない、その間は児童福祉司としての業務が行えない。

人事異動に伴い新たに配置された行政職のスキルの習得の問題。

福祉職と行政職との基礎(専門)的な知識・技術には格差があり、行政職が知識・技術を習得し、資格を得るためには、一定の期間を要している。

◆職員の配置バランス

児相に求められる専門性の観点から、行政職を配置する場合でも福祉分野の経験が長い職員に限定される。

行政職の人事異動に伴う児童福祉司の確保の問題。

◆問題点・課題なしと認識

行政職も児童福祉司任用資格を有しており、特に問題はない。

現在のところ、特に問題は見当たらない。

(表 6-5) 今後の方針

全 体	現状を維持	行政職へ切り替え	福祉職へ切り替え	その他	無回答
23ヶ所	11ヶ所	0ヶ所	4ヶ所	4ヶ所(*)	4ヶ所
100.0%	47.8%	0.0%	17.4%	17.4%	17.4%

(*) その他(一部) ;

・管理職の異動についてはこの限りではなく、他の福祉分野からの行政職の異動もあり得ると考えている。

・福祉職、心理職に切り替える。

・未定。福祉司職(児童福祉司)は増やしている。

(自由記述の具体的内容)

行政職が入ることで、良い刺激になっていることや、法的解決に向けての必要性が高まっていること。

行政職でも、児童福祉司として適任であれば、能力を活かすべきと考えるため。

児童福祉職の採用を始めた。

増加する相談件数に対応するためには、新規採用職員も即戦略として動く必要があり、そのためには専門的知識を有する福祉職が望ましいため。

管理職の異動についてはこの限りではなく、他の福祉分野からの行政職の異動もあり得ると考えている。

福祉の専門性を有する福祉職と、法律等の幅広い一般行政知識を有する行政職の両者を任用することにより、総合的な事業運用が可能と考えるため。

福祉職、心理職に切り替える。

未定。福祉司職(児童福祉司)は増やしている。

(表 6 - 6) ⑤の方針を採る理由

<現状を維持>	計 7 ヶ所
採用上の問題	4 ヶ所
支障がないため	2 ヶ所
相互補完のメリットあるため	1 ヶ所
<福祉職へ切り替え>	計 3 ヶ所
専門性確保のため	3 ヶ所
<その他>	計 3 ヶ所

(自由記述の具体的内容)

(現状を維持)

採用上の問題

近年の福祉専門職の職員採用は少数であり、福祉専門職の全体数も限られていることから現状維持と思われる。

福祉職のみを確保するのは現実的に困難である。

福祉職は職員数が少数であることから、今後も行政職を混在させざるを得ない。

方向については未定。

支障がないため

特に支障がないため。

特に問題がないから。

相互補完のメリットあるため

双方の職種のメリットを活かしながら、相互作用により、双方の資質が高まり、延いては業務の質が高まる。

(福祉職へ切り替え)

専門性確保のため

児童福祉司としての経験を蓄積し、専門性を高めるため。

専門性確保のため。

専門性のより一層の確保を図るため。

(その他)

自立支援施設を含め、児童及び保護者への対応により高い専門性が求められるため、できる限り、心理・児童指導（保育士）を含めた福祉職の任用を図っていく。

専門性の確保のため。

平成19年度以降は、毎年度福祉職採用を継続している。

(表 7 - 1) 最近、福祉職に切り替えた時期

全体	19 年度	21 年度	無回答
2 ヶ所	1 ヶ所	1 ヶ所	0 ヶ所
100.0 %	50.0%	50.0%	0.0%

(表 7 - 2) 福祉職に切り替えた理由

全体	専門性を確保するため	その他	無回答
2 ヶ所	2 ヶ所	0 ヶ所	0 ヶ所
100.0%	100.0%	0.0%	0.0%

(表 7 - 3) 福祉職に切り替えたことによる変化

全体	特に変化はなかった	変化があった	無回答
2 ヶ所	1 ヶ所	0 ヶ所	1 ヶ所
100.0%	50.0%	0.0%	50.0%

(表 8-1) 福祉職任用について人事当局への要望の有無

全体	要望している	要望していない	無回答
40ヶ所	11ヶ所	21ヶ所	8ヶ所
100.0%	27.5%	52.5%	20.0%

(表 8-2) 福祉職任用について人事当局のへの要望しているところの内訳

<要望している>	計 11ヶ所
福祉職任用が実現する見込み	7ヶ所
福祉職任用が実現しそうにない	2ヶ所
無回答	2ヶ所

(表 8-3) 要望しているが福祉職任用が実現しそうにない理由

人事当局の考えがあるため	4
問題がないため	1

(自由記述の具体的内容)

◆人事当局の考えがあるため

行政職と福祉職がバランスよく配置するという人事管理の方針があり、現在のところ、行政職の配置で対応可能と判断されているため。人員削減が図られる中で、採用枠は少ないため、全員とするためには相当な時間がかかる。福祉施設の民間移管について検討を求められているため、福祉職採用が抑制されている。福祉職・心理職の採用について人事担当は承知している。

◆問題がないため

原則福祉職任用で、一部行政職任用としており、現在のところ大きな問題がない。

(表 9) 児童福祉司の異動サイクルの基準の有無

全体	明確な基準がある	おおまかな基準がある	基準がない	無回答
40ヶ所	3ヶ所	10ヶ所	27ヶ所	0ヶ所
100.0%	7.5%	25.0%	67.5%	0.0%

(表 9-1) 基準がある場合における基準の内容

3年-5年	11ヶ所
専門性確保年数を重視	1ヶ所

(自由記述の具体的内容)

◆3年-5年

概ね3年。

概ね3年。

行政職に準じて3~4年。

特別の事情以外は概ね3年以上が異動対象と考えられている。

3~4年(児童福祉司に限らず、一般的な基準)。

3~5年程度を基準としている。

4~5年。

役付3年。一般4年を基本とする。

福祉専門職について 当県は、心理専門職員が業務経験を踏むことにより、児童福祉司かつ心理専門職として業務にあたるという方針をとっている。こうした方針の下、概ね、3~5年程度のサイクルで、「心理判定業務-児童相談業務-児童虐待対応業務-児童福祉行政事務-障害福祉行政等」の分野を幅広く経験させるという人事管理を行っている。

新規採用者：現場経験を優先させるため、出先機関に配置。能力育成期(採用~採用後12年程度)：原則として3年。異なる業務を出来るだけ多く経験するよう配置。能力拡充期(採用後12年以降)：職員の適正や経験・職務の専門性等に応じて異動サイクルを原則4年。職員の意欲・能力・実績等を考慮し、職員の特性・能力が発揮できる業務に配置。職員の適正等に応じて、計画的に本庁に

配置。

人事課が示す全職種対象の配置換の目安に準じる。

◆**専門性確保年数を重視**

本人の希望を尊重しながらも必要な専門性を確保するために5～20年程度の児童福祉司経験が必要であり、3年のローテーションにはこだわらない。

(表10) 職員採用時の福祉職試験の有無

全体	実施している	実施していない	無回答
40ヶ所	25ヶ所	12ヶ所	3ヶ所
100.0%	62.5%	30.0%	7.5%

(表10-1) 福祉職試験がある場合における当該試験の対象となる職種名

社会福祉・社会福祉職	14
児童福祉職	7
一般事務職(福祉職枠)	3
社会福祉・社会福祉職(心理も含む)	3

◆**社会福祉・社会福祉職**

社会福祉(心理・保育士は別途試験)。

社会福祉職。

社会福祉士の資格を有する専門職として試験を実施し、県の職種としては行政職として採用している。

社会福祉主事、児童指導員、社会福祉士、精神保健福祉士。

福祉技術専門員。

福祉行政。

福祉施設専門職員。

福祉職。

福祉心理職。

◆**児童福祉職**

児童指導員。

児童自立支援施設専門員。

児童心理司、児童自立支援専門員、児童指導員。

児童福祉、心理。

児童福祉司、心理判定員。

児童福祉司・児童指導員・判定員・保育士・自立支援員・生活支援員・生活指導員・保母・寮母。

児童福祉司・社会福祉主事等の福祉部門全般。

◆**一般事務(福祉職枠)**

一般事務福祉職枠。

各区(福祉事務所)ケースワーク業務及び児童相談所等における指導・相談・調査等の業務。児童福祉関係のほか障害福祉などにも異動するものとなる。

事務。

◆**社会福祉・社会福祉職(心理も含む)**

社会福祉職・心理職・児童自立支援専門員・児童生活支援員。

臨床心理士、社会福祉士。

心理、社会福祉。

(表11) 福祉職の配属先の内訳(平成21年10月1日現在)

	児童福祉司	児童心理司	一時保護所職員	児童福祉施設職員	福祉事務所職員	本庁	その他①	その他②	その他③	計
平均値	21.2	6.9	4.6	17.6	9.5	5.7	9.5	10.0	9.3	94
実数合計	635	208	138	527	286	170	286	299	279	2,918
構成比	21.8%	7.1%	4.7%	18.1%	9.8%	5.8%	9.8%	10.2%	9.6%	100.0%

(表11-1) 福祉職の配属先(平成21年10月1日現在)

	計 2918人
児童福祉司	635人
児童心理司	208人
一時保護所職員	138人
児童福祉施設職員	527人
福祉事務所職員	286人
本庁	170人
その他(*)	864人

(*) その他

相談機関(女相、障害者更生相談、精神保健福祉センター等) 23ヶ所

児童相談所(児相の所長・副所長・発令していない職員) 12ヶ所

保健所 8ヶ所

病院 7ヶ所

教育関連(高技専、児童館) 2ヶ所

その他(役所、出先機関) 4ヶ所

(表12) 専門性をもった児童福祉司の確保に関する課題、解決方策

(自由記述の具体的内容)

◆課題

業務の困難性から、児童相談所を希望する職員が非常に少なく、配置期間も行政職と同じ3年とせざるを得ない状況があり、専門性の確保が十分でない(4年間配置している職員もいるが、基準に基づくものではない)。

スーパーバイザーとなる人材が不足しており、児童福祉司の負担感が大きい。

集中改革プランによる定員管理の適正化が進められる中で、児童福祉司の定員確保が厳しい状況にある。

バーンアウトする職員が増加し、転勤するしか救済の方法がない。また、健全でやる気のある人に業務が集中してしまい、過重負担になるという悪循環に陥っている。

採用試験において男性の合格者が少なく、児童福祉司も女性に偏った配置になっている。

人事異動により専門性の蓄積が難しい。

在課期間が長くなるとポストの関係から昇任等が難しくなる。

◆解決方法

福祉職について、生保ワーカーや施設勤務、本庁勤務等を経験させる等計画的にキャリアアップを図りながら、児童福祉司や将来のスーパーバイザーとして養成していく必要がある。

スーパーバイザーの確保により、児相内でのノウハウの蓄積と引継のシステム(異動サイクルの見直し含む)を確立する必要がある。児童福祉司の資格要件中、実務経験年数の緩和が必要である。つまり、社会福祉主事、教員等、一定の児童福祉の知識を有し、社会福祉・教育の現場で間接的に児童福祉に関わった者について、実務経験の免除又は短期講習による認定ができると、幅広い人材の確保が可能となると考える。

研修実施などにより児童福祉司のスキルアップを図るとともに、医師や弁護士の助言による専門性の強化や、要保護児童対策地域協議会を通じた関係機関との連携強化に取り組んでいく。

非行や虐待対応は、強権発動の側面を持っているが、受容的対応になじみの強い福祉職には、入っていきにくい領域であることから、大学での演習や現場研修の中にアグレッシブなケースワークについての具体的な方法を学ばせる項目を取り入れる必要があると思う。福祉職は、能力育成期は出来るだけ多様な職場を経験させ、専門性の向上は能力拡充期に適正を判断し、実施することとしている。

福祉職の採用人員の増。

専門性を確保するために専門職採用の必要もありますが、専門職採用すれば専門性が確保されるということではなく、5年~10年程度の経験を積んだ職員の配置や指導の立場に立てる職員の育成が必要です。専門職採用とあわせて人事異動のあり方も検討する必要があります。

人事課と協議の上、心理専門職員の採用配属、本人の希望を踏まえ児童相談対応経験者の再配置、職員の異動ローテーションの工夫、あるいは専門嘱託職員の配置などに努めている。

児童相談所での勤務を希望する者については、優先的に児童相談所に配置する。

現時点では、児童福祉司については、任用資格のある一般行政職員の中から配置しているところであり、組織としての専門性の維持・向上を図っていくことに苦慮している。今後は福祉職として採用する職員が増加するにつれて課題が解消されるものと思われる。また現在においても、従事経験のある職員を再度配置する等、児童相談所の機能強化に努めている。

採用した福祉専門職(心理職も含む)に対する専門性向上のための人材育成計画を今年度中に策定する予定。

S県では、児童相談における市町村の一義的役割に関して多くの市町において、まだ適切な相談支援が困難な状況であること、市町村を支援する児童相談所においても児童福祉司の専門性の確保が課題であること、政令市(静岡市、浜松市)の児童相談所設置に伴

い管轄区域が不整合となったこと、などの主な課題により相談業務に支障をきたしていた。そこでこうした課題の解決に向けて、平成20年6月に外部委員による「子ども家庭福祉における相談体系の検討会」を設置し、この中で市町の相談体制の実態を調査・分析した上で、県の役割と市町への具体的な支援について検討し、施策への提言を報告書としてまとめた。その結果、県と市町村の役割が明確にされ、実態調査に基づく具体的な市町村支援、児童福祉司の専門性の確保、児童相談所の適正な配置等において前進が見られた。この中で、児童福祉司の専門性の確保について、人事異動のローテーションや児童指導員等の施設経験者を当てる等の方策が実行され、平成20年度との比較において今年度は、3年未満の経験年数の者が79.49%から71.79%に、専門職の割合が38.46%から46.15%となり、少しずつ改善されている。

(2) 児童相談所向け調査

(表13) 調査票回収率

調査票送付数	201ヶ所
調査票回収数	135ヶ所
回収率	67.2%

(表14-1) 児童福祉司の状況/任用直前の職名

全 体	福祉職	行政職	社会福祉職	児童指導員	保健師	一般行政職	教員・教職	新規採用
1,417人	442人	405人	82人	48人	40人	35人	31人	28人
100.0%	31.2%	28.6%	5.8%	3.4%	2.8%	2.5%	2.2%	2.0%
事務職	一般事務	一般事務職	保育士	心理職	児童心理司	一般行政	福祉行政職	心理判定員
26人	25人	24人	23人	22人	20人	18人	18人	13人
1.8%	1.8%	1.7%	1.6%	1.6%	1.4%	1.3%	1.3%	0.9%
児童自立支援専門員	児童福祉司	生活支援員	福祉	福祉指導員	主査	なし	看護師	採用
10人	9人	9人	8人	8人	6人	5人	5人	4人
0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%
児童相談員	精神保健福祉司	知的障害者福祉司	学校	教育職	警察	児童生活支援員	生活指導員	福祉総合職
3人	3人	3人	2人	2人	2人	2人	2人	2人
0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
保健婦	民間	その他						
2人	2人	28人						
0.1%	0.1%	2.0%						

(表14-2) 児童福祉司の状況/採用時の職名

全 体	福祉職	行政職	一般行政職	社会福祉職	一般事務職	保健師	児童指導員	保育士
1,369人	361人	223人	152人	120人	54人	41人	39人	39人
100.0%	26.4%	16.3%	11.1%	8.8%	3.9%	3.0%	2.8%	2.8%
児童福祉司	教員・教職	心理職	心理判定員	事務職	行政	事務吏員	福祉行政職	一般行政
36人	35人	33人	29人	25人	24人	20人	18人	16人
2.6%	2.6%	2.4%	2.1%	1.8%	1.8%	1.5%	1.3%	1.2%
福祉	福祉指導員	看護師	主事	(一般)行政職	児童自立支援専門員	福祉職(指導員)	児童心理司	行政事務
15人	8人	6人	6人	5人	5人	5人	4人	3人
1.1%	0.6%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.2%
社会福祉主事	教育職	教護	教護職	行政教員	指導員	児童相談員	生活指導員	福祉職(児童福祉司)
3人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人
0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
福祉総合職	その他							
2人	26人							
0.1%	1.9%							

(表14-3) 児童福祉司の状況/任用資格要件

全 体	1号	2号	3の1号	3の2号	4号	5号	無回答
1,429人	136人	544人	0人	252人	227人	249人	64人
100.0%	9.5%	38.1%	0.0%	17.6%	15.9%	17.4%	4.5%

(表14-4) 児童福祉司の状況/経験年数

	全 体
平均値	3.9年
実数合計	5,419人
比率	100.0%

(表15-1) 福祉職任用の利点

全 体	専門性が発揮できる	その他	無回答
135ヶ所	39ヶ所	3ヶ所	95ヶ所
100.0%	28.9%	2.2%	70.4%

(表15-2) 福祉職任用の問題点・課題

全 体	異動先の確保が困難	昇任ポストの確保が困難	その他	無回答
135ヶ所	16ヶ所	12ヶ所	18ヶ所	89ヶ所
100.0%	11.9%	8.9%	13.3%	65.9%

(表16-1) 行政職任用の利点

内 容	件 数
幅広い知識、経験、視野に立った仕事ができる	9件
幅広い人材の活用が可能	6件
法令解釈・事務処理能力が高い	4件
円滑な異動が可能	4件
幅広い任用ができる	3件
転勤先との連携がとりやすい	2件
その他	2件

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

◆幅広い知識、経験、視野に立った仕事ができる

他分野での経験を活かした広い視野での対応ができる。

様々な職場を経験する事による幅広い知識・能力の確保。

生活保護・児童扶養手当等を担当したことのある職員も配属になり、その知識が活かされることもある。

生活保護や手当等、幅広い知識・経験を業務に活かせる。

種々の業務を経験していることにより、蓄積されてきた幅広い知識・技術等を有している。

他分野で経験した行政的知識や対応方法が、現在の児童相談所の抱えている課題解決に有効な場合も多い。

多様な職場での経験や、様々な制度の知識を活かすことができる。

幅広い分野を経験している為知識が豊富であり、技術の習得も早い。

◆幅広い人材の活用が可能

多様な業務を経験し、幅広い視野に立って仕事ができる。

幅広く、様々な分野の知識を有する人材が任用される可能性がある。

広く人材を得る機会がある(思いがけず向いた仕事と気付く)。

◆法令解釈・事務処理能力が高い

法令解釈や行政の事務処理に慣れている。

法律上の知識・論理性に優れ、高い能力を有している。

◆円滑な異動が可能

転入者の確保・転出先の確保が容易である。

◆幅広い任用ができる

庁内公募の場合、熱意ある職員を任用できる。
適材な職員をより多くの中から選択できる機会が確保できる。
福祉職が必ずしも適性があるとは限らないので、広く人事異動が可能。

◆転勤先との連携がとりやすい

他部署との調整時に他の職場での人脈が役立つ。
転勤先が福祉現場なので連携が取りやすい。

◆その他

福祉現場での感覚鈍化や燃え尽きを回避できる。
児童福祉司としての知識経験が他の行政分野でも活かされる。

(表16-2) 行政職任用の問題点、課題

内 容	件 数
異動サイクルが短く専門性の蓄積が困難	8 件
養成に時間・労力が必要	7 件
専門性の不足、経験の蓄積が困難	6 件
専門性が問題	4 件
希望にそぐわない配置がある	4 件
資格取得への投資が必要	2 件
視野が狭くなりがち	2 件
職場でのストレスが大きい	1 件

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

◆異動サイクルが短く専門性の蓄積が困難

3年程度で異動があり、ベテラン職員ができない。スーパーバイザーが育たない。
人事異動により、蓄積した経験がリセットされるため、専門性や経験の蓄積・深化がされにくい。
人事異動のサイクルが短いと、専門性を高める事ができない。
児童福祉司としての経験が身につく、これからという時に他部・他機関へ異動してしまう。
3年で次の課所への異動があり、事例に対してじっくりと取り組むゆとりがない。
異動サイクルが短く、個人及び組織としての専門性の蓄積が困難。
異動に伴う経験の蓄積の流出。
在職が短期間であるため、業務上の知識・実務力の向上が図られた頃に転勤となる。
児童福祉司業務にあたって、福祉制度の基礎からの研修を要する反面、転勤等により児童福祉司として継続して業務にあたるのが難しい。
児童問題に対する基本的知識を学びながら業務をすすめることになるが、転勤サイクルが3年位であり、修得した知識の向上にならない。
現場を経験することにより得られる知識や技術を積み重ねることができない。

◆専門性の不足

異動により担当となるが知識不足のため即戦力とならない。
児童相談所業務(あるいは福祉分野)の資質のない人材の流入。
前例踏襲型となり易く広い感覚での相談となりにくい。
当初は専門知識が不足しており、習得に時間を要す。

◆養成に時間・労力が必要

一年間の講習(通信教育)が必要となり、本人の負担も大きい。
知識や経験なく配属になることもあるため、十分な研修を行う必要があるが、研修が体系化されておらず、不十分。
業務意識のばらつきが大きく、研修等の育成に努めなければならない。
福祉に関する専門知識の習得のために、時間と人手が割かれ、業務に影響が出る。

◆希望にそぐわない配置がある

希望していないのに配属される場合もあり、能力を充分発揮できない。結果相談者は不満足となりかねない。
児童福祉司への任用を希望する職員が少ない。

◆資格取得への投資が必要

児童福祉司の資格取得について、時間、経費等、一定の投資を要する。
資格取得の支援。

◆視野が狭くなりがち

他業種との交流が少ないため、視野が狭くなりがち。

◆職場でのストレスが大きい

知識不足のまま現場投入されるため、ストレスがかかる。

(表17-1) 福祉職と行政職が混在していることの利点

相互補完	31件
多角的な視点の確保	24件
相互の学びあい・情報交換	7件
職場のマンネリ化防止・活性化	6件
ネットワーク・人材強化	6件
ポスト・人材の確保	4件
人材の多様性	1件
行政職にたいする専門資格取得のインセンティブ	1件
その他	2件

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

◆相互補完

(互いのメリットがあると認識)

初期介入時は、ソーシャルスキルより行政的な法解釈・手続等、淡々と執行しているので、適していると思われることもある。

それぞれの職種の専門性が活かせること。

不得手な部分を相互に補完することができ、組織機能が強化できる。

お互いの長所(福～子どもの見立て、行～法的思考・調査の緻密性)が活かし合える。

ケースの対応、分析において持ち味を発揮した広い視野からの討議が可能となる(問題対応が偏らない)。

個々の問題が複雑化するほど、一般的な能力のみならず、より専門的な能力も併せて求められることから、福祉職と行政職の協働が可能になり問題解決に広い視野からの検討を可能にしている。

児童相談所は、相談機関として専門性は必要であるが第一に行政機関である。福祉職は持てる専門知識を児童・保護者への対応に活かすことができる。行政職は行政の推進者としての専門知識を活かし、関連機関との調整や情報の管理、法的対応を行うことで両者が混在することで業務が円滑に推進できる。

児童福祉司業務は、高度な専門的知見が求められる一方で幅広い行政的知識、技量や権限行使を含む判断力が求められることも多く、お互いが補っていくことによるメリットがある。

広い視野、違った目線でケースについて考えることができる。業務を遂行していく上で、必要な知識を相互に補い合える。

福祉職の専門的知識・技術に加えて、行政職の経験的・学際的視野からの考察が入り、ケースワークに広がりを持つ。

福祉の専門知識だけでなく、行政面での知識が共有出来る支援につながる。

福祉職・行政職・医療職がそれぞれの得意分野での知識(法律・精神疾患や人格障害・子どもへの対応・ソーシャルワーク技術)などを発揮し、補完しながら仕事ができること。

福祉職と行政職の相互の専門性を補完し合うことによってバランスのとれた支援やサービスの提供をすることができる。

福祉職の専門性と行政職の幅広い知識が子ども及び家族の社会的支援に役立てることができる。

福祉職の専門性を行政職は学び、行政職の多岐に渡る知識や経験を福祉職に伝えることにより、児童相談所としての機能に奥行き・厚みを増すことができている。

(特に、専門職のいるメリット)

福祉職の持つ専門性が、行政職への啓発の役目を果たす。

福祉職により専門性が補える。

専門職種の知識や経験(対人援助技術を中心に)を行政職に伝えることができる。

福祉職の専門性が他の職員の資質向上につながる。

(特に、行政職のいるメリット)

行政職は、他の職場(行政)のシステムを理解している。

事務職が会議の資料作り・進行、予算や統計業務を補ってくれる。

行政職は一般に事務や経理に通じている場合が多く、福祉職や福祉現場の事務及び事務手続きの適正化が図れる。

行政の視点で児童福祉業務を見直すことができること。

行政職の巾広い経験や知識等が援助に有効である。

統計業務等、事務的な業務を行政職が担うことで、専門職は専門性を高める自己研鑽を行いやすい。

福祉職の視野が狭くなりがちなところを行政職の幅広い視点で補うことができる。

28条等の法的な対応が必要な場面では行政職の存在は不可欠である。

行政職は他の業務の経験・知識を有しており、その経験・知識が相談援助活動に活かせる等幅広いケースワークが行えると考える。

福祉職は法制度に基づいて業務処理する感覚・行政知識・危機管理意識等に欠けることがあり、視野が狭まりがちなので、行政職が入ることにより、そこを補う役割がある。

福祉職に臨床感覚だけでなく、行政の一分野としての意識付けが可能となる。

専門職集団では県の中での位置付けに不安が残るので行政職にも携わってもらった方がよい。

◆多角的な視点の確保

行政職と福祉職が混在している方が幅広い視野で業務遂行が出来ると思料される。

視点・切り口の違う見方ができ、総合的な判断に有効。

多様な視点から判断できること。

複数職種によるケースへの多角的視点。

各々の経験の中で蓄積した知識やスキルを共有する事により、個別の処遇から法的対応まで、幅広い対応が可能となる。

行政職の経験を活かし、福祉職と協働することで取り組む内容に幅を持つことができる（現在、当所の行政職は課長補佐級以上のみである）。

行政職は一名であるので、特に利点は大きく見えないが、行政の目線での発言もあり、多角的な意見の交換が可能。

ケースに対する見方の幅が広がる。

現在の相談内容は多様化しており、福祉的な視点のみならず行政的な視点からの対応も必要であり、幅広い対応が可能。

様々な職種の職員が混在していた方が、多面的にケースを捉えることができ、支援の幅が広がると思われる。

自らの仕事と思っている対象・領域が互いに違うが、互いに重複し合っている対象・領域での日常業務のもと、重複しあわない互いの対象・領域に互いに目が届くことができ、互いに視野を広げる形で業務に取り組める。

視点の多角化が期待できること。行政の各種施策の知識があること。

児童問題の見方が広がる。

児童養護施設や一時保護所など現場経験を積んだ福祉職の専門性と、行政職が持つ事務的センスを合わせながら、多様な視点をもった援助ができる。

職務経験の幅が広いことで、ケースワークに幅広い視点が持てる可能性はある。

専門性・技術論だけでなく、人生経験を活かした対応、また最近では、法的に行政的な対応が必要な場面も多くなってきており、しかも複数対応が原則となっており、幅広い判断・対応が可能。

相談援助にあたって、専門的な視点と様々な業務経験を踏まえた多面的な視点の双方を活用する事ができる。

それぞれの専門分野で多面的判断ができる。

当県では福祉職の採用枠がない。児童福祉司は、行政職及び心理職が混在している。心理職が児童福祉司を経験する事により、ケース視点が広がり、今後児童心理司に就いた際に活かされている。

幅広い観点からケースを見れる。

福祉職と行政職が切磋琢磨することにより、より広い視点から児童相談業務が行える。

福祉職の総数の不足及び経験年数、経歴から児童福祉司としての適任者が確保できない中、一般行政職からの採用もやむを得ないが、福祉職と違った幅広い知識、経験は現場で役立つ事も多く、全員が福祉職である必要性は感じない。要は内部のチームワークだと思う。

福祉職のケースワーク、対人援助の視点と行政職の行政機関としての視点により多面的に協議する事ができる。

福祉職は福祉的観点から支援を考えるが、一方、行政的観点到疎い面がある。お互いの観点から、視野が広くなり、総合的な対応を考えることができる。

◆職種間における相互の学びあい・情報交換

相互の知識・経験の情報交換による学習・研鑽効果。

行政職としてのノウハウが福祉職も学べる。

児童福祉司は当然福祉職任用で専門性が重んじられなければならない。ただ、職域間の交流により行政職採用者が配置されることにより福祉行政機関としての資質・機能向上に繋がる。

柔軟性を有した行政経験者との相互情報交換が有意義に行える。

相互の情報交換により、業務理解に深まりが出てくる。

幅広い知識・経験の意見交換を通して現場で活かされる。

保育士採用の児童福祉司が2名いる。予算や公文書作成など行政事務に関する実務と福祉（保育士・老人福祉）の具体的な知識の交流が図られやすいところ。

◆職場のマンネリ化防止・活性化

行政職の人事異動により、新鮮な捉え方ができる。

経歴の異なる職が一緒になることで、お互いが刺激を受け、互いの長所・短所をカバーしあうことにより、業務環境が活発化する。

児相経験の差・視点の違い等あり → 児相を児相外から見る視点を持ちやすい部分はあるかもしれない。

人事異動が幅広い範囲で行え、リフレッシュ出来る。

幅広い知識・経験を持つ職員がいることで、組織が活性化する。

福祉職が良き見本となる業務遂行姿勢を示すことで、行政職の士気・連帯感を高めることができる。

◆ネットワーク・人材強化

多面的なネットワークを形成する事ができ、支援機能が強化する。

福祉職希望が比較的に少ないため、幅広い行政経験者の中から任用できる。

組織力も強化できる。

幅広く人材を配置できる。

保健師1人と教員1人の人事異動があり、ネットワークが広がったり、ケースの見立てにプラスとなっている。

本県の場合、行政職の一部は教育委員会から派遣の教員である。教員は学校における子どもと保護者の理解や学校現場との連携、行政職は法制度の執行や事務管理、組織面での市町や施設の指導等、福祉職より精通している人が多いため、バランスのとれた組織体制がとれる。

◆**ポスト・人材の確保**

ポスト確保も比較的優位にできる。

行政職として任用した職員からも児童福祉司として幅広く人材を登用できる。

人事異動の効率的な運用。

専門性を生かし、即戦力となる新人が確保できること。

◆**人材の多様性**

人材の多様性。

◆**行政職に対する専門職資格取得のインセンティブ**

本市においては、児童福祉司は原職として社会福祉職を配置しており、配属されている一般事務職についても、大学で心理学や社会学を修め、児童福祉司を希望していた職員で社会福祉司の資格を取得していたり、取得を目指しています。実態としては持っている専門性を発揮し、業務に当たっている。

◆**その他**

特に利点・問題点として意識していない。行政職職員は幅広く社会福祉行政に携わっており、十分対応できている。

福祉職の定数（採用人数枠）では、増加する児童福祉司を確保できないため、多様な職種のスキルが必要である。

(表17-2) 福祉職と行政職が混在していることの問題点、課題

異動サイクルの問題	11ヶ所
専門性の欠如・低下	10ヶ所
研修・費用の手間	8ヶ所
専門性を理解ができないことで生まれる溝	7ヶ所
児童相談所赴任への倦厭	5ヶ所
行政職の職務従事意識の減退	3ヶ所
職員の配置バランス	3ヶ所
SVの必要性	2ヶ所
専門性の有効活用	1ヶ所
昇進問題の発生	1ヶ所
その他	3ヶ所
問題点・課題なしと認識	9ヶ所

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

◆**異動サイクルの問題**

3年ローテーションの行政職配置では、それらを十分身に着けることができない。＝組織としても経験の蓄積ができない。

行政職の場合、福祉司任用資格を厳格に守り、異動サイクルを長めにする。福祉職とともに互いに専門性を高めようとする職場風土作りが必要。

行政職の異動サイクルが短く、人材が育ちにくい。

行政職が業務に慣れ専門性を発揮するまでには時間を要し、専門性を体得すると異動になる。

行政職は3年ローテーションで異動する可能性が高いので、適任であっても3年で異動の対象となる。

また平均4年程度のサイクルで異動していくことが想定される。

児童相談所の業務は、経験を重ねないと対応できないので、行政職の人が数年で異動するのは困る。

職員は3年程度で異動するため、行政職については、児童福祉司としての業務に慣れたころに異動する事となり、組織として経験の蓄積ができない。

当所の行政職については、すでに福祉現場で経験を積んできている職員であり、特に福祉職との隔たりはないが専門性の蓄積を図るばかりに人事異動については滞留傾向となっていく懸念がある。

福祉職に大きく頼ることにより、行政職の人事異動期間が短いままで経験を蓄積した児童福祉司が育っていかない。

約3年で異動となるので専門性や人材の蓄積とは成り難い。

◆**専門性の欠如・低下**

専門性の低下。

専門的機能が強く求められる職場にあって、全体として専門的機能が低下する。

行政職の場合、基本的なカウンセリングやケースワーク技法がベースとして身につけていないこと、専門性の向上にも限界がある。

ケースに対応する場面で常識的な対応に終わり、ソーシャルスキルに欠けるところがある（行政職の場合）。

児童心理司とチームを組み、ケース対応する際に知識技術等にギャップができる。

専門性が高まらない。

専門性の確保、人材育成。

専門的な技術面で隔たりがある場合は、所としての専門性の向上が難しい面もある。

福祉の知識が不十分な中でのケースワークは1年目は負担が大きい。経験の無い行政職職員と福祉職職員とで、支援の格差が生じる。人事異動に伴う人材の質的変更。

◆研修・費用の手間

他の行政職での仕事と児相の仕事の進め方は大きく異なり、仕事に慣れてもらうのに時間が掛かる（研修に時間と費用がかかる）。

行政職の人は当然、児童福祉司業務遂行上、基本的知識やケースワークの経験を積み上げるまで、よりサポートを要するとは言える。福祉司のうち1名については、行政職としてのポストの確保先として以前からある。行政職が専門性を確保することに時間がかかる。児相勤務未経験者の場合、基礎から学ぶ必要があり、専門的対応ができるようになるまで日数を要するので、支援の力量に差が生じる。人材育成に時間がかかる。

心理司から福祉司へ配置換えになった場合、職員によっては心理職を引きずり切り換えに相当期間を要する事がある。

福祉の現場での対応で必要とする基本的部分の修得は必要であり、研修や実践の中で身につけていく必要はある。

福祉の専門性の向上を資質向上プログラムとして、一貫して実施しにくくなる。

◆専門性を理解ができないことで生まれる溝

任用資格別にグループ化する傾向があること。

お互いの職歴や育成経験が違うことによるチームワークの難しさがある。

ケースの見極め、アプローチに差が生じる場合がある。

専門性への誇りと逆に専門性の乏しさが表面化して融和できず、ギクシャクすることがある。

専門分野が違うと意見の衝突があることもある。

専門用語が通じない。他機関からは専門性を求められるが、その専門性に疑問がある。業務の遂行にあたり、より綿密に意思疎通を図ることが必要。

互いの職種が協力し合い相乗効果が表れている間は良いが、不信感が広がると組織や機能がガタガタとなる。

日常業務で組織的に連携協力して、①で述べた利点に連なる場合も多いが、互いの違いを理解しあえず、妥協できず、互いに違う方向で業務を行うこともあり、子相内に対極的な2つの価値観を生み、反目しあうということも時に生ずる。

◆児童相談所赴任への倦厭

(行政職)

行政職の中で児童福祉司と任用が可能な人材が不足しており、また、児相へ来たがらない。

行政職で希望者が少ない。

行政職職員が児童相談所への配属を希望して意欲的に業務に従事するかどうかである。行政職職員といえ、全く異なる所属からの異動はない。

行政職が福祉現場を希望して来ている場合はいいが、そうでない場合は業務そのものが困難になる場合がある。

(専門職)

混在することで専門職への希望者が少なくなりつつある。

◆行政職の職務従事意識の減退

経験の長い福祉職の仕事ぶりに行政職が「ついていけない」と感じたり、自信を失うこと。

行政職の場合、一般的には福祉の基礎から学びつつ、業務にあたらねばならないので、周りの福祉職に対する劣等感や焦りや「どうせ専門家ではないのだから」という投げやりな感情に陥りやすい。

モチベーションの維持が難しい。

◆職員の配置バランス

行政職を児童福祉司として任用する場合、福祉事務所での現業経験のある職員を配置しており、問題点はない。なお、任用資格要件にも合致する配置が行われている。実際上の問題点は、年齢構成・男女構成等のバランスが課題である。どちらか一方に偏らない配慮が必要である。

福祉職採用試験制度では女性が有利である。バランスが難しい。

特に課題と言うまでのことではないが、行政職の場合、経験がない分ある一定の年齢の者が必要となる。

◆SVの必要性

福祉職のマネリズムと行政職による法的執行中心の弊害が出ない様、スーパーバイザーの役割が重要となる。

福祉職といえども経験に差があり、一般行政職は対人援助技術に不慣れな面もあり、いずれにしてもスーパーバイズが欠かせないので、要となるスーパーバイザーは経験豊かな福祉職であることが望ましい。

◆専門性の有効活用

市町村合併、福祉行政の権限委譲により、県の福祉行政機関が少なくなっており、福祉職の専門性を活かせる場が確保しにくくなっている。

◆昇進問題の発生

人事管理上、職種ごとに昇進枠等が定められるため、結果として職員の処遇に差が生じる可能性がある。人事の公平性確保の視点から問題がある。

◆その他

(混在という点についてはではないが) 児童福祉司に求められる関連知識(法・制度・他機関機能・医療・心理・精神保健 etc)と、面

接における技量・方法等は経験を通して深める以外適当な方法が少ないという面あり。

①の通りですので、特にありません。

相談業務の遂行にあたって、専門性をもつ福祉職とともに広く異なる視点から対応する事が可能となる。

◆問題点・課題なし

行政職で児童福祉所に任用された職員はごくわずかで、大半が福祉職のため、特に問題となることはない。

現状においては、特に問題は感じない。人間性が一番大切！

混在している事自体に問題はない。互いの良い点を認め補い合う体制がとれば、大きな力が発揮できる。

混在している事で特に問題となることはない。基本的に職員相互に信頼関係・協働意識は必要である。

職域間の交流で行政職採用者が1名配属されているが、業務遂行上の問題はない。

大変うまく機能しています。

福祉職採用が本年度からと日が浅いため、現在のところ特に問題は見あたらない。

本県の場合、多くは福祉職であり、混在による問題点等はないと思われる。

(表18-1) 福祉職任用について主管課への要望の有無

全 体	要望している	要望していない	無回答
135 ヶ所	38 ヶ所	39 ヶ所	58 ヶ所
100.0%	28.1%	28.9%	43.0%

(表18-1-1) 要望している場合における今後の見込み

<要望している>	計 38 ヶ所
福祉職任用が実現する見込み	19 ヶ所
福祉職任用が実現しそうにない	18 ヶ所
無回答	1 ヶ所

(表18-1-2) 福祉職任用は実現しそうにないと思う理由

福祉職任用の必要性なし・現状維持の方向性	9 件
検討されていない・方向性が不明	6 件
県政としての人員縮減の問題	5 件
福祉職の人数不足	2 件
異動の停滞	2 件
その他	2 件

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

◆福祉職任用の必要性なし・現状維持の方向性

行政機関の職員として総合的に職務遂行することが求められており、福祉職を専門職採用する必要はないという人事当局の考えがある。

現体制（混在）の有効性もあり、福祉職の拡大は難しい。

人事異動、ローテーションの柔軟な運用で対応しようとしている。

人事課が必要性について認めないため。

人事当局の理解が得られない。

全ての児童福祉所を福祉職任用するよう要望はしていない。児童指導員と合せ福祉総合職として採用するよう要望しているが、人事当局の理解が得られない。

アイターン採用等により、保健・福祉の経験者の採用ができています。

当県では他の自治体での一般的な福祉職の採用は行っていません。

福祉所＝「係長相当職」であり、若年者及び学卒等、新規採用者は難しいが、他職種（心理判定員・保健師等）の任用はあると予測される。

◆検討されていない・方向性が不明

急には無理と思われる。

県としての要保護児童対策の具体的な方向性が不明である。

現時点では、本市全体の人事方針として確立していない。

福祉職自体が存在しない。必要性は感じる。

本県の場合には福祉職の配置職場が児童相談所に限られている状況にあり、人事配置の難しさ等が考えられる。※福祉職の採用は三十数年前から行われていない。また、合併等による県福祉事務所の減少に伴いCWが必要なくなっている。
 まだ、県の方針として決まっていない。

◆**県政としての人員縮減の問題**

県庁全体としての採用人員の縮減。
 組織体制の見直しによる人員削減。
 県職員数減が県の方針である。
 県職員の定数削減による。
 職員定数が削減される中で、福祉職の増員は非常に厳しい状況にある。

◆**福祉職の人数不足**

福祉職の人数不足。
 一部福祉職採用。

◆**異動の停滞**

「人事異動の滞留」と思われる（検討のまな板にものせていない感じである）。
 異動が停滞する。

◆**その他**

20年前から児童福祉職として、県として採用されたことがあり、自立支援施設配置などされたが、結果的に定着しない時期があったが、最近、復活し児相への配置が少しずつ始まったと認識している。
 福祉職で採用されていても児童福祉司への任用を拒む場合がある。福祉職で採用されていても児童福祉司への任用を拒む場合がある。

(表19) 児童福祉司の福祉職任用の是非に関する自由意見

<福祉職任用に前向きな意見>	計 42 件
専門的対応・対応が可能	32 件
他機関(市町村)との連携に更なる専門性の必要性	8 件
行政職への負担大	3 件
理由なしの是	5 件
<福祉職任用に否定的な意見>	計 24 件
行政職の登用も必要	10 件
資質・適性・人生経験の問題	8 件
保健師等の登用も必要	5 件
専門家同士の慣れ合い防止	1 件
<是非に関係しない意見>	計 24 件
適切な異動の必要性	13 件
本分野における研修・研鑽・SVの必要性	8 件
福祉専門職のポスト獲得で問題	3 件
現状の問題点・状況	12 件

(一部、重複回答)

(自由記述の具体的内容)

<福祉職任用に前向きな意見>

◆**専門的対応・対応が可能**

児童の安心・安全を確保する視点がぶれないことから、一環した処遇・支援を確保できることが専門性への信頼につながると思う。

事件について、マスコミから結果論的に追求される職場であることから、専門的に的確な対応が行える知識と行動力のある職員を確保するためにも、福祉職採用は必要と考える。

福祉職任用が必要。一般職の任用は、本人の希望に関係なく、配置される事が多い。本人の感性が児童福祉司に向かない時は、担当される児童のみならず、本人も苦痛を受ける事になる。適性があるかどうかはやってみなければ分からないが、最低限「やりたい」と思っている人を任用する必要があると思う。

専門性の確保のために、福祉職任用は必要である。ただ、福祉職採用の大半が児童相談所に行く、という構図ができあがっている現

状にあって、福祉職採用試験を控えるという傾向が見られている。児童相談所の業務を見直していかなければ、この傾向は続いていくものと思う。

専門性の確保のためには、長期にわたる経験と専門知識の修得が必要とされるが、業務の困難さ等から職員の異動が短期となりがちとなる。福祉職として採用できれば、着任当初から専門性が確保できることになる。

専門性を維持・確保するためには、福祉職任用が必要不可欠。福祉職任用でなくてもよい（児童福祉司任用資格の見直しをすることが前提条件）。

複雑・多様化する子どもの問題については、福祉的知見の集積からの専門的アプローチ・支援は不可欠と考える。ただし、従前の福祉的視点に加え、近年では法的対応なども求められる中、任用と共に、育成・ケアの体制整備も不可欠である。

福祉職任用の場合、専門性が維持できるが、行政職の場合は、ベテランになっていても人事異動があるため、その都度培った専門性が低下する。

児童養護施設や児童自立支援施設における支援の経験を活かしてケースワークを行うことができるので福祉職の任用は有効である。

基礎的な知識のないままケース担当し、自己研鑽により経験的に業務を行うこととなるので、担当によって方向性がぶれやすい。結果SVの力量に過大に負うことになるのだが、そのSVとて、今や経験年数の少ない者がなるしかなく、悪循環となる。結局、福祉司は心理司に全て頼ってしまい社会診断が心理司の意見となってしまいかねない。よって福祉職任用が望ましいと考える。

現在、当センターの児童福祉司は行政職・保健師・児童心理司が混在しており、それぞれの特徴・知識を活かしながら業務を進めており、福祉職の任用についても更に専門分野が広がるということで異論のないところである。

個々の専門性と組織の連携と協調により児童相談所の能力も上下すると思われるので、福祉職任用は必要である。

今後も専門職として採用を推進していく必要がある。一般職採用の場合、専門性の蓄積が困難であり、相談者の期待に応えられない。

児相が抱える複雑・困難なケース対応には、専門性の向上と蓄積が強く求められており、今後とも福祉職任用枠を広げていく必要がある。

児童相談所業務は、虐待通報の初期介入時における保護者との対峙、メンタルを抱えた保護者への対応、発達障害児の処遇等、難易度が高く、又DV問題、育児支援、親子分離後の家族再統合のプログラム等、専門的技法が要求される場所である。専門性を確保する為にも児童福祉司の福祉職任用は、必要とされていると史料する。

児童相談所は益々高度な専門性に基づき、児童福祉に関する支援を行うことが求められている中で、本市では社会福祉職の任用が必要であると認識しています。

児童福祉司に求められる資質は、より高い専門性と客観的分析力及びハート（パトス）であり、仕事に対する動機が高い専門職任用が大切。

児童福祉司の業務は相談内容が幅広いため、高い専門性と対人業務としての総合力が要求される。福祉職として任用し専門的なスキルを蓄積して対応する事が適切と考える。なお、スーパーバイズ体制、研修体制等を充実させることをしないと効果が薄れてくると考える。

児童福祉司は、児童虐待、非行、障がい等広範な児童・家庭の課題に対応する業務を担っており、臨床的に専門的知識、技術を必要とされる。

児童福祉司は高度で困難な業務を行うため、福祉職任用は必要なことであると考えます。

児童を取り巻く社会状況等が変化する中で、相談件数の増加や内容の複雑化、困難化が顕著となっていることから、児童福祉の向上を中心となって担う児童福祉司には福祉の専門職員が就き、多岐にわたる難しい諸課題に対処することが望ましい。本県では、福祉職として採用した職員は、一時的に福祉の分野を離れ行政職として勤務する事はあっても、原則として福祉分野の所属に勤務することになっており、児童福祉司には福祉職採用職員から任用している。

児童福祉司の専門性を確保するためには、福祉職の任用が望ましい。

社会福祉の専門職採用は、当初から、福祉の仕事をしよという強い動機を持っており対人援助の知識や技法の基礎的なものを習得している。また、この職場ですべて仕事をしようと思っており、そのために、自身の力量や専門性を高めようと自主的に研修を行い、研究や工夫も行っている。故に、専門性が確保され、虐待対応や緊急対応を求められても、すぐにチームを組んで動きやすい。

生活保護を始めとする様々なサービスについて、把握している必要があることや、ケースワーク技術が高度に要求されること等から、社会福祉士など、福祉職の任用が望ましいと思われる。

専門性が活かされ、継続的に経験や指導力が積み重ねられていき、児童相談所としての力量が増すと考える（ただし、職員の異動は必要と考える）。

複雑化・多様化・重度化するケース対応においては福祉分野における経験と専門性の発揮が不可欠。そのため、福祉職の任用は必須だと考える。

福祉職員は人間関係の処遇の経験とスキルを有しているので、児童福祉司になる第一の条件を充たしていると考えられる。

経験を積み成果発揮できるまで時間を要するが、福祉職採用は必要と思う。

福祉職任用であれば、人事異動があってもケースワークを身につけたことがどの福祉職場でも活かされる。

福祉職任用により質の高い相談援助業務とモラルを保つことが可能となる。また、相談にあたっては、長期にわたる人（家族）の成長過程を見通したうえでの援助が大切である。そのため、組織には、相談業務経験を蓄積した職員（福祉職）が存在し、業務のスーパーバイズにあたることも必要である。以上の理由から、福祉職任用は必要であると考えられる。

福祉の基礎知識の上に経験や新しい知識が上積みされて専門性が深まってゆくので、福祉職任用は行ってほしい。

福祉職を目指す者は知識・意欲ともに問題はなく、すぐ第一線で活躍できる点は大いに評価できるものである。

◆他機関（市町村）との連携に更なる専門性の必要性

世論や市町村、関係機関等からの見相の高い専門性への期待は大きく、高い専門性の質を担保する上でも、福祉職任用が妥当と思われる。

本県においては、福祉職採用により、施設・児童相談所・福祉事務所等、福祉現場での対象者援助に従事している。また、本方においても、一定割合の福祉職任用の職員が配属されており、行政施策に専門的視点を反映させると共に、現場とのパイプ役となっている。児童福祉司については、福祉職任用が不可欠と考えている。

市町村や関係機関への指導、助言等も重要業務であり、児童福祉を巡る状況も刻々と変化していく中、必要な知識、教育を受けた専門職採用が不可欠である。

市町村が一義的な相談窓口となり、児童相談所職員により高い専門性が求められる中で、児童福祉司として必要な知識や援助技術を持つ者がその業務に就くことは援助を必要とする者に対して、より良い関わりや援助の展開が期待できるため、望ましいことと思われる。

市町村に第一義的な相談窓口が設置されたことにより、児童相談所は従前に増して高い専門性が求められていることから専門的知識・技能を修得し、児童福祉への熱意を有する人材を採用し、長期的視野のもとに人材育成をしていくことが必要不可欠である。

児童虐待対応のみならず、見相による児童相談は、専門的な知識に基づいて援助されるべき性質の相談業務である。市町村の家庭相談員も経験を積み重ね相談技術は高くなってきており、見相は専門機関としての立場で市町村支援していく意味でも、高度な知識と技術を供えなければならない。福祉職任用を推進すべきと考える。

虐待対応や複雑で多様なケースの増加、一義的な相談窓口となる市町村への支援等に対して、更に高度な専門性が求められていくと思います。専門的な知識や技術を持つ福祉職の任用は今後も必要であると考えています。

当所では現在、福祉職の他に生徒指導を経験した教員等の専門職が混在しており、専門性の高い相談対応や学校等の関係機関の連携でメリットが大きい。また、見相を離れ学校現場等に異動した後も、こうした人事交流により見相との連携を深めることが期待される。

◆行政職への負担大

行政職の職員にとっては専門性の高い職種であるため負担が大きい。

行政職の職員は、児童相談所の業務を嫌がり、希望者がいない状況が続いている。また配属になっても、他部・他機関へ異動し、なかなか定着しない。このままだと児童相談所の専門性の維持が難しい。

行政職から嫌々ながら児童福祉司のような対人接触の多い、しかもストレスフルな業務に就けば、心の病になる可能性が高い（そういったことも念頭におきつつ、適材適所で人事配置をして欲しい）。

◆理由なしの是

児童福祉司は福祉職や心理職等、専門職である方が望ましいと思います。

見相の福祉司は福祉職を任用すべきである。

福祉職任用は必須条件と思う。

福祉職任用は必要。行政職との混在については特に違和感なし。

良いと思うので促進すべきと思う。

<福祉職任用に否定的な意見>

◆行政職の登用も必要

一般行政職であっても民生行政に精通し児童福祉に意欲があれば業務は遂行できると思う。

福祉職任用と行政職任用との人員配置バランスが問題と思われる。例えば、児童福祉司全員が福祉職任用の場合、法令解釈に不慣れなことによる行政瑕疵に対する懸念もある。逆に全員が行政職任用の場合、さまざまな課題が考えられる。専門性の維持の観点から、児童福祉司の概ね半数について福祉職任用とすることも一案と思われる。

法律の改正等が頻繁に行われ、法的対応等行政執行機関としての社会的要請に応える事が、今後一層求められる。臨床面での専門機関と行政執行機関としての手順、手続き面での適格性が問われるため、両方がバランスよく有効に機能する職員構成の有り方を検討していく必要がある。

児童福祉分野の専門性という視点では即戦力の期待が高い一方、一般行政実務、例えば行政法等への知識・対応、さらに関係法令、社会資源等との調整能力への能力向上が求められることから、福祉職任用と併せ、一般行政職の登用が不可欠である。

基本的には、福祉職任用を勧めるべきである。ただし、狭く福祉職に限定するのではなく、法13条に定める任用資格の通り、幅広く人材を集めることがよいと考える。

児童福祉司の全てを福祉職から任用する必要性はないと考えているが、児童相談に求められる対応力が高度化する中、人材育成の困難さや業務の効率性等を判断すると、児童相談所における専門性の安定的な確保が喫緊の課題であると認識している。

専門性を持ち児童福祉司の仕事に意欲を持つ福祉職の任用は必要であると考え。しかし全員が福祉職となると人事管理面から難しいと思われる。

組織バランスのためには、専門職以外に行政職の任用が必要である。専門職の中には、相談業務の適性に欠ける者がいる一方、行政職員の場合でも意欲があり優れた適性を有する者が少なくない。法的知識や迅速な事務処理能力も求められているので、多様な人材が不可欠と思われる。よって必ずしも福祉職任用にこだわる必要はないと考える。

福祉職として任用された場合には使命感が高く、福祉全体の知識も豊富である。しかし、児童相談所の業務は児童・保護者・関係施設等への対応だけでなく、多岐（法的対応・機関調整・予算獲得等）にわたっており、児童福祉司が福祉職に限る必要な無いと思われる。

膨大かつ困難ケースを抱える児童福祉司の負担・緊張感は相当なものがあり、バーンアウトを始め、心身に不調を来す者も少なく見られる現状がある。専門的機能がやや低下しても、異動サイクルの短い行政職との混在は組織運営上やむを得ないとする。

◆行政職・福祉専門職の区別でなく、資質・適性・人生経験の問題

福祉職任用でも、資質があることが前提であり、その任用方法が問われる。行政職は将来性が見込まれる人材であれば異動基準を整えただけで、児福司として採用すれば是である。

行政職でも人材・経験により福祉が適職となる場合がある。福祉職採用でも、経験の有無も大きな要素となる。

専門的知識・ケースワーク・心構え等申し分ないと感じるが、虐待対応やモンスターペアレンツへの対応への対応力に不安を感じるケースが有る（人生・職場での経験等の違い等）。

本県は福祉職の採用もあり、また、ある程度経験を積まなければ児童福祉司にはしていない。そういった対応が今後も求められる。福祉職で採用されたからといって、その全員が児童福祉司に向いているとは思わない。

児童相談所は、子どもに関するあらゆる相談に対応しなければならず、幅広い知識と高い専門性が要求される職場です。4年や6年福祉分野で勉強したからといって、「虐待」や「非行」の子ども、クレマーの親などに対応できるものではありません。まさに福祉司の全人格が表出してしまう場合が多々あります。専門性等以外にも対人関係の能力やネットワークを動かす力なども必要です。福祉職に限定せず、様々な職種の高品質の、考え方のブレない人材確保に努めることが肝要と思います。

児童福祉司業務は専門性だけでは対応が難しいことも多く、更には、福祉職であれ、行政職であれ、児童福祉司向きの感性、パーソナリティ、ハードな業務にもつぶされないタフさなども望まれる。

複雑・多様化する児童問題に的確に対応するためには、児童問題への関心と熱意を有した人材の登用が必要である。

本県の場合、昭和51年度以降、福祉職の採用（募集）はない。専門職である福祉職任用は行政職任用よりベターと思われるが、要は本人次第で、職員に主体の強化や資質向上への意欲・姿勢があれば職による是非はないものと思う。

◆保健師等の登用も必要

当県においては、保健師・教諭・警察官の職員を福祉主幹として任用されており、児童福祉の専門性は少ないものの関係機関との連携がとれやすくなった。保健師の任用によって母子への対応、特に乳幼児への対応等に専門性が発揮できるようになった。

当所には学校現場から派遣された教育職の児童福祉司がおり、お互いの知識・経験を活用する事で、視野が広がると共に教育関係機関との連携が図り易い利点がある。今後支援困難な精神障害を持つ保護者の対応に保健師の児童福祉司の配置が望まれる。

児童福祉司の専門性を向上させるため、その多くを福祉職任用する事は必要と思われる。一方、児童相談所の機能を十分発揮させるためには、対人援助技術だけでなく、法制度の円滑な執行や事務管理体制の適切な運用も必要であるため、児童心理司も含めた多職種による多面的なものの見方をもつことも大切と思われる。要はバランスの問題である。

福祉職任用が基本と思われるが、「心理職」「保育士」「施設指導員」等の活用は、個人個人の経験や技量を考慮すれば可能と思われる。特に「心理職」の児童福祉司としての任用は「児童心理司」と「児童福祉司」の相互理解という点からも、より積極的に検討されてもよいのではないかと考える。

児童福祉司として福祉職を配置し知識や経験を蓄積して行くことは重要だが、そのほかに保健師や警察官等の多方面の専門職を導入

することも望まれるところである。

◆専門家同士の慣れ合い防止

行政と施設の関係において、専門家同士ということから、批判的なことは言わない、いわゆる慣れ合い的な関係になり易く、問題ある施設に対し、踏み込んだ指摘ができない状況が見られる。

<是非に関係しない意見>

◆適切な異動の必要性

有効なジョブローテーションの構築が急務である。

行政職職員でも良いと思われるが、①研修の充実。②本人の意向により、一律の異動ローテーションではなく、1年～5年程度の幅をもった異動が可能となるシステムが必要と思われる。

福祉専門職の場合、職場が少なく、異動が限定される。福祉職とはいえ、公務員として一般行政の仕組み等を理解する必要があり、ある程度の異動は必要である。

職場数が少ないので、人事が滞留する。

福祉とひとことでいっても、多種多様な分野があるため、必ずしも児相にマッチするとは限らないこと。

児童福祉司は福祉行政職採用が望ましいが、いわゆる現場（現業）に専ら勤務することなく、本庁の福祉関係各課への配属も必要と思われる。

専門性の確保・蓄積の視点からは福祉職の任用は早急に行うべきであると考え。ただし、同時に狭いエリアでの人事異動となることから、人事の硬直化や長期在籍に伴う弊害も発生する事が予想される。当該の課題は、発生してからでは、その対応が非常に困難となることから、職員採用時に福祉職希望者が経歴を活かせる試験を行う等、一般行政職の中でもエキスパートを育成していけるシステムを構築する必要があると考える。

県の機関で福祉職として転勤する場は少ない状況がある。

人事の停滞と、“燃え尽き症候群”を防止する観点から、福祉職としての任用は全児童福祉司中、半数程度を占めることが適当ではないかと考える。

専門職として採用されるので、仕事に対する意欲は高くなると思う。しかし、向き不向きが顕著な職種であるので、精神的に追い詰められることが多いので、転勤先はある程度の幅を持たせた方がいいと思う。

一般行政職の中にも、社会福祉学科卒業者が居るが、児童相談所への異動が困難になっている。

本県では福祉職の採用を開始（正確には再開）してから6年程度であるが、現状では福祉職の配置先が限られており、人事の停滞を招くおそれがある。

人事異動は、3～4年単位で行われることが少なくないが、児童福祉司の仕事は、短くとも7、8～10年程度の仕事の蓄積がなければ専門性の確保は困難と思われる。一定数の福祉職の任用があれば、職場全体として仕事の蓄積ができ質の確保が期待できるので、任用を継続して欲しい。

◆本分野における研修・研鑽・SVの必要性

ケースマネジメントの際には、福祉的支援のみならず、あらゆる面からの援助を考慮する必要がある。従って福祉職として採用・任用されても、多角的な視野・認識がもてるような研修・研鑽が必要と考える。

ケースワーク、相談面接、支援関係等、一般行政の業務内容とは異質で特殊な内容を含み、しかも簡単に習得できる内容ではない。一般行政とは異なる採用や勤務・研修等の体系があっても不思議ではないと考える。

児童福祉司の業務は、児童の福祉のために保護者や児童と対峙したり、援助結果の責任を追及されたりなど強いストレスを感じる業務です。したがって、任用時の専門性よりも業務を遂行しながら専門性が高まったと実感できるような人材育成に重点を置くことが重要と考えます。

児童福祉司は基本的には福祉職であることが望ましいが、上記理由により必ずしも全員が福祉職である必要は感じない。要は職場内のチームワークでありスーパーバイザーのあり方であろう。

千葉県の場合、児童指導員（専門職）で採用し、保護課や施設等で児童指導員として稼働する者、児相の児童相談員として稼働する者、またストレートに児童福祉司として稼働する者と様々である。同じ児童相談所しながら他課の細かな業務内容まで把握出来ない事も多く、また児童福祉司の対応が虐待親への対応が主流になっている状況から、新採児童福祉司は酷である。保護課指導員、児童相談員業務など経験を積んだ上で児童福祉司に！

児童福祉司になることへの本人の希望や納得があれば、研修を重ねることによって、より専門性の高い児童福祉司になることは可能と考える。

福祉職といっても、児童福祉と障がい者福祉、高齢福祉では、現場のサービス内容・支援のやり方も様々であり、求められる専門性も異なっている。このため、障がい者福祉分野から児童福祉分野へ異動した職員が即戦力となるとは限らず、ほどなくバーンアウト

する者も少なくない。児童相談所をはじめ児童養護施設や一時保護所など児童福祉分野内での様々な知識・技術・経験を積み上げることにより、児童福祉司のエキスパートが育成されるものとする。

福祉職任用は結構であるが、それなりの経験を積んだ上での任用とばかりにならない現実があり、困惑する一面でも有る。

◆福祉専門職のポスト獲得で問題

人事異動のポストが限られて、人事が硬直化する心配があること。

仮に福祉職を大量採用、児相へ配置する場合、ポスト不足が顕著となると推測される。

児童福祉司の福祉職任用は当然必要なことであるが、行政等で組織がスリム化する中、異動先の確保や昇任ポストの確保等についての課題はある。

◆現状の問題点・状況

県として児童相談所の運営を検討した結果の長期採用計画による現状であるため、その現状をうけとめ、職員が最大限努力するしかない。

構造的な財源不足から組織の見直し・定員の削減が進められており、福祉職の定数を確保するのが難しい現状下にあるため、児童福祉司の福祉職任用は現状を維持するのが精一杯の感がある。

児童福祉司は福祉職採用されるべきだと考えるが、当県では以前より採用職員数等、規模の関連から福祉職採用は行われていないと聞いている。心理職や保健師を児童福祉司として任用しカバーしていくという方法しかない。現状で最もよい方法とせざるを得ない(福祉職と心理職は異なることは現場は承知している)。

大変望ましいことであるが、採用に計画性がなく空洞化現象が生じている。

本県では、福祉職の新規採用が10年以上ない状況。児童福祉司の任用については、公募制となっている。行政職(事務職)のみでなく、福祉職以外の専門職からも任用されている。

本市においては、福祉職採用を毎年継続しており、現在当所に配属されている職員については行政職と管理部門以外は福祉職となっており、その職員全てが児童福祉任用資格を所持している。

将来、道州制でも実施され、専門職の広域異動が可能にならない限り、小規模府県で、児童福祉司をすべて福祉職任用は困難かと思われます(理由①人事が何十年に渡って停滞する(かつて本府で福祉司・心理判定員の異動が10数年に渡って停滞した事があった)。②専門職も自分の異動は嫌がり、結果的に広域異動が実現しない。③児相の専門職は行政事務能力が低く、視野が狭く、独善的で他の行政職場で歓迎されない)。

当センターは任用直前の職名として、福祉職と保育職が混在しているが、共に福祉関係の職名・職種であり、それぞれ専門性を発揮している。

福祉職の任用が望ましいと考えるが、採用の再開は極めて困難な状況にある。

福祉職の採用は、専門性の向上というメリットはあるものの、一方では人事の停滞などのデメリットがあることから、福祉職の配属先が限られている本県での採用は困難な状況である。

福祉職も試験による採用であるが、女性の合格比率が高く、その影響で、児相の男女比率のバランスが悪くなっている。

本県では以前から一般行政職とは別に社会福祉職として採用されており、現在、児童福祉司は全員社会福祉職であるため、不都合はない。

(表20) 自由記述の具体的内容

研修、OJTの充実は無論のこと、上記のジョブローテーションを実行してエキスパートを育成する。保健師など他職種の登用をさらに進め、組織全体としての専門性を向上させる。民間経験者の積極的活用 任期付児童福祉司、キャリア採用など。専門性の確保では即効性のある方法であるが、そのキャリアを正當に評価することが必要である。わが県では児童福祉司のキャリア採用試験を開始したが、選考基準がペーパーテスト重視のきらいがある。もっとキャリアそのものを適正に評価した任用制度にすべき。例えば5年間任期付児童福祉司としてキャリアを積んでいる者については、経歴そのものを十分評価し積極的に任用していくことが必要。せっかく育てた専門性が流出してしまう。

人口規模が大きく、児童相談所をはじめとした福祉職を多数必要とする自治体では、福祉職の多様な移動先の確保も含め、福祉職任用を進めるメリットは大きいと思われる。これ以外の自治体については、必要とするだけの専門性の高い児童福祉司を自前で確保できれば別だが、そうでない自治体が多いのが現状と思われる。例えば、実務経験も含め一定の専門性を備えた児童福祉司の人材バンク的な組織を公的機関が設け、自治体の要請に応じ派遣するような仕組みも一案と思われる。

「団塊の世代」退職後の50代の福祉職が少なく児童福祉司にスーパーヴァイズできる職員が不足している。

通常の業務でも、児童福祉司の業務内容は難易度が高く、専門性を要求されている。虐待相談における24時間365日体制と48時間内

の児童相談所員による現認対応は、時間外の対応をせざるを得ないが、その勤務体制が整っていない。人事異動で福祉職（専門職）として固定化されるため、他の行政職のようなキャリア・アップ（昇任）、職場の交流による機会が少ないことが懸念される。

異動・昇格を考慮する必要がある。採用時のみならず、その後の人材育成・研修が重要。専門性のみでは児童福祉司活動は難しい。

異動サイクルが短く、知識技術を習得し力が発揮できるようになると異動、あるいは、かつて経験し一定の知識・技術の蓄積がある者はハードな勤務を敬遠する傾向にあり指導監督する立場を担える職員が少なくなっている。増加する複雑・多様なケースに速やかに対応していくためには、専門性の蓄積は不可欠であり、異動サイクルをより長く（5年以上）していくことが必要と考える。

学生時の現場実習は、非常に有効と考えるが、受け入れ側の現場に余裕が全くないといっているくらい状況であり、対応が必要ではないか。

虐待保護者の対応が主流になっており、最も苦慮している（保護者に対する法的な規制〈虐待者へのペナルティー、研修等の法的な制度化〉）。施設満杯状態の改善（一時保護所の溜め場化、保護の長期化、子どものカラーにあった施設入所。最低基準の見直し。施設入所児童、及びそこで働く者の環境整備）。

行政職は人事異動の関係から、専門性の確保は難しい。また、長期間在職となるとポストの関係から昇任などが不利になるジレンマを抱えることになる。

業務に対するモチベーションや、学部や大学院で習得した福祉に関する専門知識の点では、福祉職の存在は頼もしい。その一方で、対人援助の仕事に関する適性の有無は行政職も福祉職も大差はないと感じられるので、全て福祉職をもって充てるということについては賛成しない。行政職採用であると、福祉職採用であるとを問わず、児童相談所職員の専門性を高めるためには、研修にもっと時間と予算と人をかける必要があると考える。当県では、行政職採用の福祉事務所（県、市）のケースワーカーに対して、任用1年目にかなりの期間を割いて社会福祉主事資格認定講習を実施している。行政職採用の児童福祉司についても、同様の研修が行われるべきと考える。

研修システムの確立が必要不可欠。児童福祉司任用資格を見直すこと。特に児童福祉法第13条2項第1号、2号、5号（又、社会福祉主事任用資格の見直しも必要と考える）。人事異動等、人事の配慮が必要。児童福祉司をスーパーバイズする上司等組織体制が必要。

効率を考えれば専門職を任用するよりも行政職を任用した方が有用なことは理解できる。児童の健全育成や子どもの人権を守るために県の児童福祉のビジョンの明確化とそれに伴う専門性を持った職員任用を上層部に理解していただく必要がある。

今後当県の児相を担う人材については、将来的に見ると不足する事が予想されている。施設採用職員の福祉職への任用替えも進めつつ、安定的な確保の視点が人事当局に不足している。福祉職の所長が現在100%（8年前から）であるが、平成23年以降、40～0%に落ち込む事が確実である。人的にあっても、段階的な昇任が一般行政職との均衡で中々進まない。

採用にある程度の幅をもたせる（経験者の中途採用等）。全福祉司の2/3を任用資格要件1～3までを満たすように厚労省としての基準を設定する。少なくとも半数以上を専門性を持った児童福祉司で占めない限り、児相の運営は難しいと思われる。

専門職であるが故に、人事の滞留は避けられない。資格と実績の積み重により、職制上も専門家としての位置付けを明確にすることも必要であると思う。福祉は人であると思う。いくら専門性は高くとも職場の中でうまく対応できない人もある。厳しい職場環境に適用できる知識偏重でない人材を確保するための採用を行う必要がある。

専門性を持った児童福祉司をどのように育成していくのか大きな課題であると思う。任用されれば即活動できるようにするためには、それまでの訓練が重要であると思うが、家庭裁判所調査官等のような研修システムもなく、任用された後の現場に任されているのが現状。しかし、人的ゆとりがなく、日々業務に追われる現場がそれを担っていくには負担が大きい。

当県では昭和49年度から社会福祉職の採用はされておらず、県の状況から今後も採用の見通しはない。児童福祉司は経験を必要とする職務であるが、特に行政職の場合、異動もあり児童福祉司全体として一定のレベルを維持していくことがなかなか困難である。

福祉職任用が望ましいが、少なくとも児相の業務に興味を持た者には長いスパンで在任してもらい中核として育てていくべき。心理司を福祉司に勤務替えし、心理司の採用を断続的に進めていく。このことで心理司の昇任等がしやすくなる。

福祉職の採用・確保。児童福祉司の効果的な研修。

福祉専門職の採用基準が未確立。特に近年早期退職、バーンアウト等の問題が多発。男性職員が少ない。昇任に関して個人の評価基準が不明確。昇任ポストが限定される。行政職に比較して昇任が遅い。職場が限定される。近年減少傾向が著しい。特に、福祉サービス事業が市町村、民間へ移行していった中で、都道府県職員の職場は減少傾向が著しく、一部の機関に限定される。

本市では職員異動について全職種が共通の枠組みの中で対応している。基本的に2～6年で異動するということもあり、経験豊富な児童福祉司が育ちにくい土壤がある。ストレスの多い仕事でもあり、若い職員の異動サイクルが2～3年と早く、中堅層が不定気味である。以前あった選考職採用（児童福祉司として募集・採用する）を復活し、ベテランと若い職員とがバランス良く配置されることが望ましいかもしれない。

専門職としての知識・スキル向上は職員個人に委ねられている傾向があり、系統的な研修体制を組み専門性を持った児童福祉司を育てていく仕組み作りが必要と考える。人事異動によって経験年数が少ない職員が偏るという課題がある。

任期は5年以上が望ましい。生活保護、福祉行政の経験もプラスになる。社会人採用を取り入れる。県職員を対象とした募集を行う（知識のみではなく意欲重視）。

福祉職として採用した後、児童福祉司としての専門性を身につけるためには、様々な経験を積ませることと、育成が必要である。そのことを計画的にすすめる必要がある。児童福祉司業務に疲弊して、別の職務に異動を希望する職員がいる。他の部署でリフレッシュし、再度児童福祉司になるシステムが必要。

本県の場合、行政職からの任用においても、生活保護CW経験者等、福祉職場から任用されているため、ベースは備わっているため、各所での研修体制の確保・各種研修への予算措置が必要である。児相への異動を敬遠する傾向が強く、今後の人員配置に不安があることから、仕事量に見合う定数配置・待遇改善が必要である。

一般行政職の任用か福祉職の任用かを問わず、児童福祉司として登用する場合、事前に一定期間の集中的な研修が不可欠であると考ええる。現状の日常業務を行いながらの短期間での研修では、専門性の確保は極めて困難であり、このことが業務遂行上の職員のストレスの大きな要因にもなっている。今後の任用に当たっては、例えば庁内公募を行ったうえで事前研修を行う等の方策が必要と考える。

異動サイクルの長期化が起っている。

意欲をもって児童福祉になっても、繁忙さから短期間で異動してしまう職員も少なくない。研修や同行訪問等の機会を十分に持たせることが出来ないまま、ケース対応に忙殺される。しかし、現在の人員の配置ではこのような機会を持つことが困難。今以上の人的保障が必要と思われる。

本県では専門職採用を行っている。現在の雇用状況の中で優秀な人材を確保するためには、採用時期をできるだけ早期に行う必要があるが、実際は様々な理由から採用試験の時期が遅くなり、優秀な人材の確保に苦慮している現状である。

行政職員への研修と経験のある児童福祉司が現場でいかに訓練（教育）が行えるか。また、現場訓練が行える人員体制を整えるなどの課題があると考ええる。

行政職が主流をなす自治体の人事体制の中で、こうした専門職が長期に亘って変わらぬ高いモチベーションを維持していける処遇が課題である。

行政職からの任用の為、転勤等で他の業務へ従事し、経験のない職員の配置がなされ専門性が深まらない。

継続的に専門性を高める研修を重ね県全体の人事構想の中で確たる信頼性を得なければならない。人事担当課は将来を見据えた福祉行政を考え、切れ目のない高い専門性をもった人材の育成が必要である。県は来年度福祉職での新規採用を数名行った。種々の課題はあるが、今後も福祉職採用が望ましい。

現在の児童相談所の職務は相当ストレスフルなため、一定のサイクルでの異動が好ましい。しかし、児相全体の専門性の向上も必要であり、苦慮するところである。

研修体制の整備が必要。

研修に積極的に参加させ、専門性を高めようとしているが、日々の業務に追われ、専門性の向上につながりにくい。人事異動のサイクルが概ね3年で、専門性をもった児童福祉司の継続的確保が困難である。

研修をどのように行うかが課題と思われる。仮に福祉職任用が実現したとしても研修を十分に行わなければ、児童福祉司の専門性の確保は難しいのではないかと。

公務員としての経験を積むにあたり、現状では新人は3年での異動とされている。福祉職の職場に一定の限定はあるが、法改正の多い現状で慣れた職員の異動の期間については悩むものがある。またケースワークの上では、児相の特性上、区役所での生活保護や障害の経験も貴重ではある。人材確保と育成は大きな課題である。

ここ2～3年、福祉職職員を採用・任用しているが、その者達が専門性を発揮して活躍するためには数年を要する。

個々の問題が複雑化するほど、一般的な能力のみならず、より専門的な能力も併せて求められる。児童福祉司として求められるものは多めで、職員一人一人の専門性の向上を図るため、職場内外での研修の充実・強化が必要である。また、一定数の福祉職の任用の継続も不可欠と思われる。

最近では人事交流として、社会福祉職の人が県庁内の関連ある部署での事務又は企画の仕事を行い、一般行政職の人が通信教育を受けながら、児童相談員として配置される事が始まった。両方の事を知っており、幅の広い職員の育成を狙ったものだと思うが、適性のある一部の人はそういうこともいいかと思われるが、主流はやはり専門職としての配置を継続することが、専門性をいうなら、是非とも必要である。その為には、日頃の児相の専門性をPRしておく必要があると思われる。

採用後の処遇（昇格・ポスト・異動基準）を明示してモラルダウンをきたさないようにすることも必要。

採用時には、一般行政職だとしても、意欲・知識のある人材をある程度自由に転勤できるようにする（県内の他の児相は、数名の行政職・教員が入っている）。

資格を持つ、意欲のある人の採用は好ましいが、燃え尽きや視野・職場がせまくなならないような配慮も必要と考える。

自治体として専門性を確保していくシステム人事の構築が肝要である。

児童虐待への対応が増えてきている為、専門性以上に現場経験のある児童福祉司の確保が必要と思われる。

児童心理司の任用資格・配置基準等を児童福祉司並みに法的・財政的整備を図っていただく必要がある。そのことによって、児童福祉司の確保につながる所が大きい。

児童相談業務については全て専門職員の確保と配置を行っている。

児童福祉司には特別の専門性が要求されており、基本的力量を備えた福祉職任用の職員が専門性を習得・向上させていくことが不可欠である。このため、計画的な育成が必要であり、育成に携わる経験者が不可欠である。このため、組織としての経験者ポストの確立・役割分担等、援助水準を低下させない仕組み作りを確立していく必要がある。また、全国的には不十分な自治体も多く、国として家庭裁判所調査官の養成等を参考に6ヶ月～1年をかけた養成の仕組みが必要である。現場と養成機関に身を置きながら、高度な専門性を習得していく人材養成を考えていただきたい。

児童福祉司の全員を福祉職とすることは難しい面があるが、より専門性を持つことは必要なことであり、それについては実際の仕事を通じて、また研修を充実するなどして身に付けていくことを考えていきたい。

児童福祉司の配置は交付税算定基礎で人口57000人に一人とされているが、現状は33000人台から78000人台と自治体による格差が大きい。さらに心理司については配置基準自体がない。「今後の児童家庭相談体制のあり方に関する研究会」報告では、福祉司と心理司がチームで対応できる体制が望ましく、1：1を目指して配置すべきであるとされている。福祉司の専門性確保とともに、適正な人員・体制の確保が重要と思われる。やはり、研修機会を確保してほしい。専門家と言われる人たちの研修時間は、私達の想像をはるかに超える程長い。初任者研修や、系統立てた研修等、専門性を確保するためにお金をかける必要があることを認識して欲しい。一定数の福祉職採用の継続。専門性は採用時の問題に加え、実務や研修、システムで確保されるものと思う。児童福祉司にどの程度の専門性を求めるのか、習得すべき知識、技量はなにか、システム維持に必要な人員はどの程度か等を検討する必要がある。研修機会がなさ過ぎる。

児童福祉分野の対人援助業務に動機づけを持ってもらうことが先決である。それには、職場において、仲間を受け入れ、サポートする中で、その人が実績を少しずつ積み上げていくことしかないと思う。その上で職員集団が全体として専門性を高めていこうとする職場の雰囲気（風土）作りが大切になる。職員同士（先輩と後輩、上司と部下など）の議論、内部・外部研修の機会を尊重することなどが重要であると思われている。

司になる人材が不足するなかで、専門性をもった司を確保する事はさらに困難であり、喫緊の課題である。本県では、民間等での職務経験を踏まえた専門性をもった任期付き職員やキャリア採用による職員採用の施策の中で、司の枠を設けることにより、専門性の確保を図っている。しかし、現実問題として専門性の高い即戦力の人材を安定的に確保する事は非常に困難であり、より専門性を高めるためには、系統的で実務的な研修が必須であるので、研修の充実に努めている。

児童福祉司に必要な研修についてプログラム等を策定し、より体系化するべきである。

児童福祉司の専門性は、福祉職であれば確保できるというものではないと考えられる。職種よりも人材育成方法の充実が必要ではないか。

社会福祉士・保健師・精神保健福祉士などの専門職を児童福祉司として任用するのを促すためには、法令改正が必要と考える。人事当局の理解が低いからである。

職員の異動、ポストの問題、課題はあると思う。

職種変更が困難という問題がある。

人材育成や専門性の育成に配慮した異動が必要である。

数年前から社会福祉職の採用条件に社会福祉士資格所持者が加えられたため、専門的な教育を受けた者は確保されているが、民営化や市町への権限委譲により、福祉の職場が減少し、広い意味での専門性の確保が難しくなっている。

専門職が配置されたとしても、予算上の問題や日々の業務に追われる状況から、専門研修を受講する機会が非常に少なく、専門性の向上につながりにくい（中央研修には年に1回参加できれば良い方です）。今年度から貴研修センターの講義をDVDで視聴できるようになり、たいへんありがたいと思っている。

専門性の確保に直接結びつくとは思われないが、後進の育成が課題と思われる。児童福祉司として長期間活躍できる体制を整備することで、後進の育成に繋がり、専門性を持つ児童福祉司の確保になると思われる。

専門性の確保のためには、①研修を保障すること、と②新任児童福祉司の養成が必要である。が、児童相談所の業務が多忙すぎて、なかなかこの2点を保障できないことが何よりの課題と感じている。

専門性は任用基準でクリアーできるものではない。児童福祉司を育てる経過が重要である。

専門性を持つ児童福祉司とは、児童相談所でキャリアを積んでいくことが必要である。短期間で職員がどんどん入れ替わるのは問題だと思う。

専門性をもった児童福祉司の確保の前に、児童福祉司の専門性（本来の専門性、行政組織として求められる専門性）を明確にする必要があると考えます。児童相談所と児童福祉司の将来像も検討する必要を感じます。地方行政（自治体）の限界。家裁調査官的専門職となりうるのか、そこを目指してほしいと考えます。

専門性を持った児童福祉司をどのように育成していくかが課題と考えます。例えば、次のような対応が考えられると思います。児童福祉司としての知識、経験が豊富な都市部の人材を地方の児童相談所の現場の指導者として割愛採用する。児童福祉司としての任用を希望する職員は、他の部署に勤務している場合でも児童福祉司に関する専門研修を公務として受講することができる。

相談件数や児童虐待ケースの高止まり等を受けて、職員の業務量は年々増加しており、その内容も複雑化・困難化していることから、児童福祉司の増員が望まれるが、行政改革による職員削減の影響で実現していない。

大学専門教育と臨床体験の更なる積み重ねに期待します。

男女雇用機会均等法の関係で、男性職員の確保が困難になっている。

同一の業務に携わらざるを得ない職であるため、長期間モチベーションを維持できるか、又は持ち続けさせる方策があるかは今後の課題となるものと思料される。

当県はS49年度で福祉職の採用は終了している。それ以降は一般行政職の生活保護ケースワーカーを中心に対応している。福祉職採用職員はここ数年で全員退職を迎える状況にある。また、市町村合併により、県福祉事務所も減少し、生活保護ケースワーカー経験者の確保も難しくなってしまう。児相の専門性、専門職の必要性をどのような方法で人事課へ理解してもらうかが課題である。

当市において、福祉職は生活保護を担当するCWを中心に福祉現場で従事しており、それぞれの現場では異動も適宜行われています。しかし当児童相談所については、開設4年目を迎えています。所属局が異なり、現状の福祉職の異動ルールには充分に当てはまっていません。児童福祉司として初めて登竜門に立ち、専門性を活かしてケースワークができるのは何年必要なのか？ 相性の問題？ やる気？ 児童福祉司の専門職としての重みを、必要性を感じていますが、若い職員には、多くの職場の経験を必要と考えていますし、児童福祉司の確保と人事異動の問題はこれからのようであります。

都市部と地方との差や養成校の有無など、地域によって専門職を確保することの容易さに偏りが考えられる。人事異動がある中で知識のみならず、現場経験の積み重ねや研修機会を確保することにより、資質の確保が求められている。

内部研修や外部研修を受けながら、児童福祉司としての経験を積んで、一人前の児童福祉司となった頃、異動により転出するという仕組みが専門性を持った児童福祉司を確保できない大きな問題と考える。また、不本意ながら児童福祉司を命ぜられた職員は長期間（専門性を持つまで）福祉司の業務を続けるのも苦痛である。児童福祉司の業務を理解し、福祉司として働きたいという人を採用し、長期間児童福祉司として勤務できるようにすることが必要と思う。社会福祉士等の有資格者が必ずしも専門性を持った福祉司とはならないことに注意。

任用だけでなく、任用された後の専門性を身につけるための訓練期間が必要と思われる。それには2年程度のインターン制度のような、実地体験の中で個別の指導が受けられるような体制が望まれる。

配置換などで5年以上のキャリアを持つ福祉司ができづらい事情がある。研修委員会を組織し必要なトレーニングを行っているが、ニーズにあった研修計画を作成するのに苦労している。

本市職員の異動期間は3年が基本である為、職務に慣れた頃、他部署へ異動している。職員採用の際も、福祉職としての採用はしておらず、現在の人事体制では専門性を持った児童福祉司の確保は難しい。

複雑・多様化する児童問題に適切に対応するには、やはり担当する児童福祉司の専門性に負うところが大きい。福祉職に限らず、教員・保健婦・保育士等も含めた専門家集団が必要となる。

福祉職であっても仕事内容によって向き不向きがあること、年代ごとに人材を育てる必要がある。その点を考慮した人事異動が長期計画で行えると良いと思われる。

福祉職の比率を高めるとともに、福祉職のジョブローテーションを確保する必要がある。

福祉専門職としての採用後、施設経験を経て児童相談所への異動となる。各個人の資質により、専門性をもった児童福祉司になるのには、時間的に差がある。1～2年で各種経験を積んでこれからという時になり、日々のストレスにより異動となることが多く、長く続くことが困難。

福祉職としての採用から30年までの長期的な人材育成のプログラム（計画）の策定が求められる。

本県の児童福祉司については、行政職の占める割合が多いが、専門性確保のための研修体制の充実が課題である。

本県の福祉職の任用は児童指導員と児童心理司のみに行われており、児童福祉司としての任用は行われていない。このためソーシャルワークの専門性を持った職員を任用することが、組織としての専門性の向上に役立つと考えている。また、実際のソーシャルワークの経験ある職員を中途採用することも、即戦力という意味だけでなく、児童相談所と違う視点で子どもや家庭の問題を捉える意味でも有効と思われる。

本人のやる気と現実の能力には乖離があります。適性を客観的に見極めて任命することが必要だと思う。

まずはやる気。福祉職であっても、一般行政に変わりたい者もいる。どんな仕事をしていても、間に合う人材はどこでも間に合う。職場として、やる気のある人をどの様に興味をもたせ、やりがいにかえさせるかということだと思う。

本県においては市町村合併により県の社会福祉事務所が1ヵ所になるなど、かつてのように福祉事務所でCWの経験を積む機会が激減しており、それに伴い福祉職も心理職が主流になっている。福祉職といえども新規採用職員を即児童福祉司に任用するわけにいかず、いかに現場の経験を積ませ、専門性を高めるかが課題となっている。そんな中、心理職や保健師の児童福祉司任用も図られており、今後は個々人の経験、研修と同時に幅広い職種との連携による専門性の向上を図ることが課題であろう。

量と質の確保が必要。研修やスーパーバイズを受ける機会が多く持てればよいと思う。

本県では、専門性をもった児童福祉司を確保するため、一般行政職に加え、保健師や児童自立支援専門員等の資格職を児童福祉司に任用している。今後は一般行政職と専門資格職とのバランスのとれた体制を整備するため、児童心理司や保健師の児童福祉司への増員配置、児童自立支援専門員の交流人事の増員、児童福祉司の資格職への変更等が課題となっている。

7. 実地調査結果の概要

I 全員が福祉職の自治体

A 県；当初から全員福祉職を任用

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

① 福祉職任用の利点等

- 当県では昭和35年から福祉職としての任用をしてきている。児童相談所の専門性が大きく問われている現在において、専門職としての福祉職任用はなおさら必要なことである。
- 児童の発達、生育歴などをアセスメントし、家族全体をどうとらえて支援をしていくのか、地域の中でどのように彼らの生活を援助するのかという視点を持たねばならない。それらに加えて、行政的な処分や措置などの児童相談所の社会的な役割もこれまで以上に問われてきており、その意味でも福祉職の専門性がより強く求められる。
- 福祉職任用の別の利点としては、実践の蓄積、あるいは専門性の蓄積が可能となることである。具体的にはマニュアルができていたり、ガイドラインが作成されたり、スーパービジョンのシステムが構築されるなどがあり、これを行政職任用でやるとなるとなかなか実現しにくいところがある。
- さらに言えば、職員の育成という観点からも、専門性を持ったスーパーバイザーが専門職を育てていくことができるのも利点の一つと考えられる。
- 組織的判断を行う場合においても、現場の福祉職、主査、総括主査、課長、所長などというように、いずれもすべて専門職であることがより専門的な対応を行政的にも下すことができる。もちろん行政職としての行政的な判断も必要であるが、そこには行政職としての判断、専門職としての判断という役割分担が必要である。

② 人事の滞留や昇任などの課題

- この都道府県においては福祉職任用の大きなキャパシティを持っているので、滞留や昇任に問題があるとは考えにくい。逆に、福祉職としての所長のポストなどが定まっているので、昇任のルートなどは確立されている。

ただ、これまでの採用状況が違ったり、大量退職があったり、40歳代の層が薄いなどの世代間のアンバランスが実態としてはある。

また、強いて課題として指摘すると、これまであった公的施設が民間施設でまかなわれるなどしたことで、福祉職の職場が以前よりも狭まっていることは確かである。

そして、福祉職の男女比のアンバランスがあり、施設の中では入所者の性と同性の支援者がケアをする原則が叫ばれるようになり、その意味でも何かと困難な事態に直面している。対応が難しい虐待対応に若い女性職員が担当するような事態になることもある。

③ 児童福祉司の任用について

- 現在、3名の保健師を児童福祉司に任用している。その1名は保健師の専門性を活かして虐待対応の仕事についてもらっている。そこでは性教育、乳幼児の発達、母子保健の観点からの保健指導などの業務をしている。後の2名は他の児童福祉司と同様に地域を担当している。

【個別項目】

- 福祉職の中でも、児童自立支援専門員や児童生活支援員などの非行対応の専門職が児童相談所の児童福祉司を兼務していることが従前から活発になされてきた。このような専門職の活用をもっと考えていく必要がある。

また、保健師の資格を持つ人の児童福祉司の場合などは、その専門性のバックグラウンドを活かせる児童福祉司のあり方をもっと考えていく必要がある。

現在の児童相談所では、障害、虐待、非行という分野での高度な専門性が問われており、単なる地域性をとって、児童福祉司に担当させるだけでは不十分になってきている。そこで、兼務などの任用を積極的に活用することでより専門性を担保していくことが今後は望まれる。

市町村では、児童福祉司任用資格を職員にとらせているが、それは意識喚起や学習という位置づけが大きく、その資格を取得した後にそれを活用できるシステムがない。せっかくその資格を有したのであるから、それを児童相談所なりの現場に活かされることをもっと提案していかないといけないと考えている。あるいは、市町村独自の資格を作っていくことも一つの方策かもしれない。

面接対象：児童相談所

【共通項目】

① 福祉職任用の利点等

- 児童相談所はアセスメントをすることがまず何よりも基本にあり、家族力動を把握していくことが必要になる。そのためには適切な情報収集をしていくことが大切であるが、それを行政職が行うのは困難で、やはり福祉職がすべきである。そこには福祉職ならではの視点があり、行政職の視点にはない専門性が活かされる。実際に、ある事例を必要にせまられて福祉職と行政職と一緒に検討したことがあったが、そのときにもそのような思いを強くした。
- 福祉職となる者は、これまで実習経験があったりすることも行政職にはない大きな利点の一つである。
- 福祉職が行政職と大きく違う点は上記以外に、コミュニケーション能力にも違いが認められる。ただ、最近は福祉職の中にもその能力に乏しい人やストレスの耐性に乏しく、さまざまな事態に適切に対処する力が弱い人が増えていることも現実にある。そこで、採用の審査時に集団討議をさせ（昨年から実施）、それを審査の判断材料にしたり、個別面接を重視したりの工夫をしているところである。逆に言えば、今の児童相談所は福祉職任用をしてもこのような状態であるので、そこを行政職で任用するとすると、ますます事態が難しくなるとも考えられる。

② 人事の滞留や昇任などの課題

- そもそも福祉職や心理職は行政職とは別個の採用形態をとっているもので、採用時の問題は少ない。また、3年前から面接試験の面接官の一人に専門職が入るようになっており、専門職の目を通した審査となっている。これも望ましいことだと考えている。
- ただ、人事の滞留の面においては、男女の職員構成にアンバランスが生じていることは大きな問題と受け止めている。どうしても福祉職となると女性の率が高くなり、虐待対応などの現場には男性職員をあてたいが、それが実現できない事態になってきている。今年度は受験資格に社会福祉士の資格を有することを条件に入れたが、そうすることで男性の受験者が増加するのではないかと考えたからである。このような男女比のアンバランスが児童相談所の抱える課題となっているが、それを表面的にしか受け取られない議員の中には、男性の行政職を児童相談所に配置すれば足りると考える人もある。ただ、そんな簡単な問題ではなく、やはり福祉職任用で男女比のバランスをどう取っていくかが大切な視点である。
- 行政職は昇進は試験制度が適用されているが、福祉職は試験制度はなく、上司からの推薦制度が適用されている。福祉職においては、これまで年功序列式の昇進人事であったが、近年は抜擢された人事も積極的に行われている。特に、現在は30歳後半から40歳にかけての福祉職が少ないので、34歳で主査になるなど昇進が早くもなっている。その意味でも、行政職との昇進での差はあまりない。ただ、児童相談所においては保健所に比べて、昇進は早くなっている。

③ 児童福祉司の任用について

- 人事交流を図る目的もあり、保健師を児童相談所に配置し、児童福祉司の発令を行っている。ただ、これは今後は拡大される見通しはない。また、保育士であり、社会福祉士の資格を持っている人がいた場合は、児童福祉司として発令させていくことも方針にはあるが、まだ実現はされていない。その場合は、児童相談所の中の生活保護を担当する部署などに配置されることになるかと予想される。

【個別項目】

- 福祉職任用を実施する中での最近の大きな特徴は、採用試験時の個別面接あるいは集団討議の重視をしている。そこで、コミュニケーションの能力の有無、ストレスへの耐性のあり方などを判断していこうと考えている。面接官の中に福祉職が入り、専門的な立場から採用者への適性を見ようということもなされている。そのようになったきっかけは、職員の中にうつ病などで休職をする人が増えてきたことが大きく、仕事で体調を崩したり、つぶれていく職員が後を絶たない現状があることからである。だからこそ、採用時に職場の適性をはっきりさせ、この仕事に向かない人は採用しない方針をとっている。
- もう一つの課題としては、職員の育成のあり方である。つまり、福祉職として任用し、その人たちをどう育てていくのかという課題がある。5年前に比べてみても、育成の能力は相当に低下したと個人的ではあるが実感している。いくら専門職として任用しても、彼らを育てなかつたら、行政職

の任用と変わらないことになる。そこで、育成の観点からは、スーパーバイズのシステムの重視とスーパーバイザーの育成の強化が考えられる。つまり、スーパーバイズのシステムをより活用し、それができるバイザーを一人でも多く育てることで、より専門性の高い集団となっていくことが期待できる。

- 最後に、これからの児童相談所においては、障害部門、非行部門、虐待部門などの領域により専門性を発揮でき適切に対処できるスペシャリストが必要となってきた。そうでなければ、現実にはそれぞれの領域で対応できないわけである。その上で、全体としてのケースワーク力を高めていくことが求められている。しかし、現実には、虐待対応ばかりをしてきた専門職は介入は非常にうまいけれども、ケースワークの面では不十分というようなバランスの悪いことになりやすい、そうならないためにも個々の領域での専門性の発揮と、全体としての専門性の向上を目指していかなければならない。

(児童福祉司の専門職の必要性について追加の意見)

① 市町村家児相との連携、後方支援のために

- 当県内の家児相は徐々に体制強化され、21年度で総職員の74%が専門職。うち常勤は71%、非常勤は82%が専門職（保育士、心理など）となっている。また児童福祉司任用資格ありが47%を占めている。

平成16年の児童福祉法改正で市町村（家児相）の役割は明確化され強化され、増員や専門職配置が進んだものの、実際の相談員の質は専門職であっても市町村の専門職S Vの不在もあってまだまだ十分ではない現状である。児相の児童福祉司（CW）が要保護児童対策地域協議会の実務者会議のケース進行管理で的確なアセスメントによる助言、方針変更、後方支援が強く求められる。市町村のアセスメント力が伸びない実態で、CW助言の誤りが子どもの生命に関わる重大な結果をもたらす。また、個別ケース会議においても高い専門性によるアセスメントを求められる。経験の浅いCWは家児相の質問にタジタジでその場の適切な助言ができていない、それがストレスになるのも現状です。

さらに、調査面接の手法、リスクアセスメント、児童記録のまとめ方など、毎年内容をブラッシュアップした具体的な家児相職員研修の実施が児相に求められる。

② 施設内虐待防止、児童間トラブル対応のために

- 施設入所児の6割が被虐待児童であり、発達障がい傾向の児童の増加もあって連日施設からトラブルの報告と児相對応が求められる。個別の援助計画にそった施設職員への具体的なケアの助言や児童の通所指導等が必要と感じる。加害児童、被害児童の確認面接など、対応すべきケースの増大と内容の複雑さに対応するには表面的な知識では全く役にたたず、経験と知識、ノウハウの蓄積が求められる。

B 県；専門性向上のため人材育成計画を策定

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

- ① 福祉職任用の利点は何ですか？ 行政職等との違いなどについて、エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。
- 相談は第一義的には市町村で受理されるので、大半の軽微な相談はそこで処理される。そのため、市町村なら3ヶ月程度の職員のスキルアップ訓練などで対応が可能とも考えられるが、県〈児童相談所〉レベルとなると、市町村のケースの中からより対応が困難で、専門性が必要なケースが上がってくる。そのため、高い専門性をもった福祉職の配置は、メリットがあるなしに関わらず、当然のことと考えている。
 - さらに、市町村職員の研修や指導を県が行うという役割もあるので、その業務にあたるにはさらに高い専門性が求められ、福祉職で対応していくべきとあると考えている（メリット云々より、当然のことと考えている）。
- ② 2年目前から社会福祉職という名称から福祉心理職に名称変更がされているが、その理由について
- 名称的には、そのようになっているが、基本的には福祉職業と心理判定等の業務を行なう心理職の業務は分けている。しかし、中央児童相談所のような職員数の多い職場ではそれでいいが、県の状況（職員が少ない相談所での業務や福祉職が1名しかいない精神保健相談所など職場への配置など）もあり、どちらかに職務内容を固定した名称でなく、社会福祉職のほうが幅広く配置できる。
 - また、今年度から児童自立支援施設にも福祉心理職（自立支援専門員の業務として）を配置している（広く、福祉心理職として活用していきたい）。
- ③ 福祉職任用の場合、人事の滞留や昇任などに課題があるとよくいわれますが、このことについてどう思われますか。また、課題に対する方策があれば具体的におっしゃってください。
- 本県においても、福祉（心理）職員の性別〈女性が多い〉や年齢層〈若い層が多く、40～50代が少ない〉に偏りが現実にある。このような問題に対処し、より高度な専門性を担保していくためには、計画的な研修を行っていく必要があると考え、平成21年度に「福祉心理職の人材育成計画」を策定することとなった。
 - 異動については、基本的に3年～5年ぐらいで行われているが、本人希望なども考慮しており、職場年数期間は固定したものではない。異動先は、児童相談所以外に福祉事務所など専門性が発揮される職場となっている。数年してまた児童相談所に戻る場合もある。
 - 昇任については、その時期に有資格者の年齢的なものや、上にいくほどポスト数も少なくなるので、その時その時の状況で変わり、昇任しにくい時もあるが、それは事務職でも同じであり、福祉心理職だからといって差をつけているわけではない。

- 福祉心理職の採用については、昨今の要員状況が非常に厳しい中ではあるが、人事当局も理解がある。

④児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。

- 私（回答者）も数回児童相談所の会議に出たが、その会議の内容から行政職では無理だと思った。確かな学問的知識に裏づけられた技術が必要と思った。福祉（心理）職採用は必要であると思っている。

【個別項目】

- ① 先にご協力をいただいた調査によれば、貴県では全員が福祉職となっており（「福祉職の専門性向上のための人材育成計画、福祉心理職計画を21年度中に策定予定」との回答を受けて）専門職の人材育成計画が特徴的であると思われますが、この点について出来るだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。
- 職員のニーズにあった研修内容：この計画の策定にあたっては、福祉心理職員にアンケート調査を行い策定した。その意味からも職員のニーズに合っているものと考えている。
 - 研修対象の区分化により、必要な研修内容を焦点化：新任から3年目までの職員〈新任期〉、中堅職員〈中堅期〉、管理職（管理期）と3区分して研修を行なう予定である。特に、新任から3年目までの職員には、マンツーマン体制で臨む。
 - 知識・技術の共有化：どの職場に異動するかわからないので、その職場の研修だけでなく、福祉職員全体が研修を受けられるようにした（例えば、精神保健を担当していても、児童相談の研修を受けるなど）。
 - 研修企画の窓口の一本化による取り組み
 - （一人職場などの少人数職場では研修になかなか参加できないのではという質問に対して）研修計画を立案するにあたって福祉心理職人材協議会を設置、その会長に次長級をトップに据えている。そのため研修を行う場合は、少人数職場にも研修参加を呼びかけやすい。また幸い、ほとんどが健康福祉部に所属している（1名以外）のでその面でも協力を呼びかけやすい。
 - 知識、技術の共有化：対外研修などで多くの研修を職員が受けているが、こうした研修で得られた知識や技術が十分蓄積されず、個人的に処理されてきた経緯もあり、なかなか全職員のものになっていなかった。そこで、本計画では研修内容をデータベース化して、福祉心理職なら誰でもが活用できるようにする。また、全国児童相談所職員研修などで受講した内容も入れ、共有化を図る。
 - ライフスタイルにあった、専門性の保持と向上：出産休暇や病気休暇中の職員にも、データベース化した情報を提供することでスムーズな職場復帰になる。
 - 公務員としての資質の向上：専門職として高度な知識や技術の習得は当然であるが、公務員としての一般的資質向上の研修も体系化している（例えば、事業等の企画力など）。

※ 実地調査で感じたこと

当県では児童相談所のケースワーカーは全員福祉職であり、一定の専門性は担保されてはいるが、その福祉心理職員数は27名（うち現在、児童相談所に配置されているのは13名）と人員的にも少なく、そのため、職務経験年数や職員の男女比率などにどうしても偏りが出ることは避けられないという現実がある。

また、県の固有の事情（少人数職場への配置・異動）などが加わるため、こうした状況の中で専門性をいかに高めるかという点が課題となっていた。

児童福祉主管課が中心となり福祉（心理）職員へのアンケート調査や福祉心理職人材協議会の設置など、組織的にこの課題に取り組まれ、今回、人材育成計画の策定にいたった。こうした本課の積極的な姿勢が専門職としての福祉心理職の配置に大きな役割を果たすものと感じた。

よく専門職は使い勝手が悪いなどの批判を受けるが、こうした職種を尊重し、より有効な活用のための工夫が不可欠なことを今回の調査で学ばせていただいた。

C市；12名中10名が社会福祉士資格保有

面接対象：児童相談所

【児童相談所の体制】

- 本市は、児童相談所の児童福祉司全員が福祉職任用である。所の体制としては、支援課のもと、インテークと全体調整を行う相談調整係、障害相談を行う育成係、心理判定等のこころのケア系、虐待・非行・養護等の在宅指導、措置を行う支援系の4係体制。

【福祉職の採用試験について】

- 福祉職採用試験の際の受験資格は特に規定していない。一般教養と専門職試験に合格すれば、大学の学部は問わない。社会福祉主事の任用資格がなくても入庁後、研修を受講させて社会福祉主事の資格を取得させて福祉事務所等に配属する。
- 30年以上前には、児童相談所職員の選考職採用があったが、多くは退職している。以降は、心理も含めて福祉職の試験を実施している。

【共通項目】

① 福祉職任用の利点

- 福祉職受験者の多くは、社会福祉実習やボランティアを経験しているので、子どもとのやりとりがスムーズである。児童福祉、社会福祉に関心のあるものが受験しているので、基本的な素地、モチベーションがある。

② 課題

- 職員異動に関する市職員全体の共通ルールがあり、特に本人が希望し、管理者が特例的に認めなければ、定期的に異動させる。また、児童相談所間の移動でもトータル年数で10年以内程度が目安になっている。本人の希望と管理者の意見が一致すれば、10年以上の職員が出てくるが少数である。
- 若手職員は3年程度で異動対象となり、職員の中で児童相談所を希望するものも少ない。
- 昇任、昇格は係長試験に合格しなければならないので、昇任、昇格に関する課題はあまり問題となっていない。試験の結果次第ということで割り切りが出来ているところもある。また、一つの領域で専門職として業務にあたる専任職制度もある。
- 10年位前までは、行政職、福祉職とも共通の係長試験であったが、福祉職が受験しないこともあり、40歳以上の福祉職を対象とした面接だけの係長試験が創設された。

③ 児童福祉司の任用についての意見

- 児童福祉司の業務には、経験・知識に基づいた多くの引き出しが必要である。福祉職として、福祉事務所や施設等での職務経験があると引き出しが増えるので、そのような場を経験してからの児童相談所への配置が望ましい。

【個別項目】

先にご協力を頂いた調査によれば、貴州市では、社会福祉士資格の保有者が多いこと、ベテランと新人が二極化していることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

① そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- 社会福祉士資格の保有者に限った配置はしていない。社会福祉系大学の方針もあり、若い職員には、社会福祉士資格を取得している者が多い。
- 毎年80～90名の福祉職採用を行っているが、女性が上位の成績を占めるため男性が少ない。従って、おのずと児童相談所の児童福祉司も女性が多くなっている。支援係13名の児童福祉司のうち、女性は9人となっている。女性職員は全員独身である。
- 女性職員はライフサイクルから、結婚し、子育てが必要な期間は、児童相談所での業務は困難と考え、福祉事務所等への異動を希望する者が多い。そのため、経験の浅い職員とベテラン職員の二極化が進んでしまう。

② 利点

- 社会福祉士資格があっても、児童相談所においては即戦力にはなりえないが、相談者の子どもや家族への見方など基本的な素地がある人が多いのは利点である。

③ 課題

- 児童相談所の業務には、経験・知識に基づいた多くの引き出しが必要であるが、そのような人材の確保が課題である。
- また、中間層の人材が児童相談所に配置できないことが課題である。

④ その他

- 市全体の職員育成制度として、トレーナー制度がある。新人職員にベテラン職員が1年育成担当として張り付いて、随時OJTを行い指導する制度で、一定の効果は出ている。

Ⅱ 基本的に全員が行政職である自治体

D県；行政職37人、福祉職0、教員4人。22年度から初めて福祉職を任用

面接対象：児童相談所

【共通項目】

- ① 行政職任用の利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。
 - ・事務処理などについて、任せられる。

- ② 行政職任用の場合、専門性の確保などに課題があるとよく言われますが、このことについてどう思われますか。また、課題に対する方策があれば具体的におっしゃってください。
 - ・任用資格だけで配置されるので、福祉一筋の人は少ない。異動希望が多い。

- ③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。
 - ・徐々にではあるが、福祉職を増やしていきたい。

【個別項目】

- ① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、22年度から初めて福祉職を任用したことが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。
 - ア そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方
 - ・今回初めて、福祉職1名（28歳）を採用し児童福祉司に任用するが、これは数年前から人事サイドで検討していたもので、あまり現場の方は関与していない。

 - イ 利点（そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に）
 - ・安心して任せられると思うが、若いのでしばらくは様子を見ることになる。

 - ウ 課題（そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に）
 - ・まだ、これからの任用である。

- ② 今後の方針や考え方
 - ・コンスタントに確保していけることが望ましい。

E 県；行政職39人、保育士 4 人。一時期、全国一手厚い配置を実現した

面接対象：児童福祉主管課（一部、児童相談所からのヒアリング内容を統一的に記載）

【個別項目】

先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、ある時期から児童福祉司を倍加させるなどの取り組みをされたことが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

① そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- 当県では、児童虐待防止法制定以前の平成10年に児童虐待による重大事件が発生し、当時の知事が、児童相談所職員の大幅増員の方針を打ち出した。具体的には、平成11年度19人だったところを以下の表のように増員した。また児童相談所の設置数自体についても、支所の増設及び支所の児童相談所への格上げで、平成13年度には一挙に倍加している（県全体の人口は約138万人）。

	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
児童福祉司	19	32	55	57	57	51	44	43	44	47	43
相談員							8	8	7	5	10
計	19	32	55	57	57	51	52	51	51	52	53

児相数	3	3	6***	6	6	6	6	6	6	6	6
分室	1*	3**									

* A支所（平成9年開設） ** B支所、C支所新設 ***支所の格上げ

- また、当県での児童福祉司は、4人の保育士を除いて、他の39人はすべて行政職である。この点について以前は、心理職も含めて全ての職員が行政職採用であり、心理の仕事をしたい人も行政職の試験を受けて採用されているという経過があった。したがって心理職として業務を行い、現在児童相談所で所長や次長を務めている人たちも心理出身の行政職採用であるとのこと。なお現在は、心理職は選考採用となっている。
- 当県では、福祉行政においては伝統的に福祉事務所がメインの機関として位置づけられていた。県内に6つの福祉事務所があり、10年ぐらい前だと、各ケースワーカーは、児童福祉業務を含む福祉6法の全てを担当していた。こうした事情があり、児童福祉司を増員したときには、福祉事務所経験者の中に児童福祉司任用資格を有している者が多数あり、配置するに際して大きな問題は生じなかった。
- ただし、その後、福祉事務所は業務の一部を市町村に委譲するなどしたため、また福祉事務所から児童相談所への配置を進める中で、福祉事務所に新人職員を置くようになり、必ずしも福祉事務所職員が児童福祉司の有資格者、適任者とは限らなくなったため、平成17年度からは、児童福祉司資格のない人を相談員として配置するなどが生じることとなっていた。

ただし、当県の増員は、健康福祉部の中での人員配置（他部署の減員と児童相談所職員の増）と

いう形をとっていたため、他の部署からは、「なぜ児童相談所だけが」という声がないわけではなかったようである。

② 利点（そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られたか。エピソードなどを交えられるだけ具体的に）

- 増員による効果は大きい。当県では、すでに平成13年度には48時間ルールを児童相談所の合意事項として確認している。また、それまで入所させた児童への対応が実質的には児童福祉施設任せになっていたところを、入所後のフォローが丁寧に行われるようになり、親子双方への指導もできて、児童福祉施設から児童相談所に対する信頼感も増していった。
- さらに、地区を持たない児童福祉司を環境調整といった趣旨で配置し、学校や保育所などを積極的に訪問しての啓発活動なども行うことが出来た（平成16年度の6名減は、こうした役割を担った児童福祉司の減員である－事業としての啓発活動は現在も実施している）。
- 一時期は保健師を児童福祉司として配置していたが、保健師が児童福祉司となることで新しい着眼点を示すこともできた。保健師は勉強熱心で発言もよくしていたように思う。

③ 課題（そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じたか。エピソードなどを交えられるだけ具体的に）

- 専門性の課題は以前から残っており、所内研修などに努めている。ただし6児童相談所体制になって、それぞれの児童相談所が抱える管内人口は減っており、都市型のような困難事例はまだ少なく、何とか対応できているとも感じられる。

また、大量の新人を配置した頃には、新人の教育が大変だという声も聞かれた。

④ 今後の方針や考え方

- 平成18年度には専門職の問題について議論があり、専門職配置は課題とされていたが、むしろ今は県全体として定数削減が課題となり、現時点で専門職の問題での議論はない。定数問題では、平成22年度に児童相談所職員の削減が予定されており、児童相談所の機能をどのように確保するのが課題となっている。
- 人事異動については、本人の希望はともかくとして、5年はおいてほしいと希望している。また、人員削減が行われても有資格者は残して欲しいと希望している。

⑤ その他

- 保健所・児童相談所・福祉事務所を合わせてゆるやかな組織としたことで連携がし易くなったといえる。

※ 調査者の感想

当県は、児童福祉司を一挙に倍加して注目された県である。質を確保し、向上させる上で量（人員）が必要であることを具体的、実践的に示したものと、全国的にみても貴重な取り組みであったと言えよう。このような動きは、当県内の動向にとどまらず、全国的な児童福祉司の増員にも影響を与えたと思われる。今回、児童福祉司を減らしていく動きがあるとのことだが、今後の当県の動きに注目したいところである。

面接対象：児童相談所

【個別項目】

先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、ある時期から児童福祉司を倍加させるなどの取り組みをされたことが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

① そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- ・ 主管課実地調査の項で統一的に記載。

② 利点（そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に）

- ・ 増員されることで職員が疲弊してしまうことは少ない。助け合う雰囲気もあり、イヤだという人は減ってきた。その点は変化である。
- ・ 児童相談所が6ヶ所になり、本人が希望すれば、児童相談所の中で異動が可能となる。
- ・ 配置された行政職の職員は、赴任した職場で最善を尽くすという姿勢では問題なく、福祉事務所経験などがある者も多く、それまでに培ってきた多面的な知識を活用することができる。短期間で業務を覚えて行うことにも慣れている。
- ・ 児童相談所と本庁とで人事交流があり、児童相談所を経験した人が多く本庁にも配置され、また行き来もしているため、現場と本庁とが“同じ言語”で話せるという点は利点である。本庁の理解を得ることで児童相談所全体のレベルアップが図られたと考えられる。（児童相談所経験者が総務部長などの県の幹部に登用されたこともあり、児童福祉司増員をはかる際にも後押しとなった）。また児童相談所での増員が、本庁での児童相談所経験者を増やすことにもつながっている。こうした動きも、県全体として児童相談所への理解を深めることになったと思われる。
- ・ 増員は児童相談所を人材プールのような位置づけへと変えていった。それまでは福祉事務所がその役割を担っていた。

③ 課題（そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に）

- ・ 原則的にすべて行政職ということもあって、以前には、これとは見込まれる児童福祉司等を社会事

業大学等に1年間派遣するなどして専門性の向上を図る取り組みもしてきたとのこと。現在はそうしたことは行われていないようである。

- 児童相談所に配置された行政職職員が困難を感じるのは、マニュアル・手順がないということ（一般的なマニュアルがあっても、マニュアルどおり行えばできるという業務ではない）。そのため、異動してきた職員の中には、水に馴染みにくいと感ずることもあり、他方、受け入れた児童相談所としても教えづらいという側面がある。

④ 今後の方針や考え方

- 主管課実地調査参照。

⑤ その他

- 研修については、3年までは県独自で、それ以降は県外などを含む外部研修で対応するよう考えている。
- 福祉専門職を採用していく場合、その人の（県での）キャリアデザインが必要となるのではないだろうか。概ね何歳でどのようなポストにつき、定年に至るまでにはこのような経過を辿って貰うといったことがデザインされていないと、福祉職として採用された人もある時期に展望を失いかねない。現場では1年1年のことで精一杯で、そこまでの見通しを持つことは難しいので、そうした長期的な展望に立った取り組みが求められるのではないかと思う。

Ⅲ その他の自治体

F 県（児童福祉主管課）；児童福祉司に教職員が多い

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

① 専門職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 福祉の専門性を有する福祉職と法律等の幅広い一般行政知識を有する行政職の両者を採用することにより、総合的な事業運用が可能と考えられる。

また、主事クラスの若い職員が児童福祉に関心を持ち、熱意を持って業務に取り組むことも多く、職場の活性化という効果が狙える。

② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 基本的に専門職も行政職も概ね3年の異動サイクルであるため、特に、行政職の場合、その後、異なった分野の職に就くため、経験の蓄積が困難である。

しかし、本県児相には、一般行政職からの2度目の児童福祉司が4名（リーダー2名を含む）おり、赴任時に、すでに児童福祉司の任用資格を有していることに加え、児童福祉を含めた幅広い経験も有しているため、即戦力として活躍してもらっている。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。

- 本県の児童福祉司の任用については、福祉職に加え、心理職が児童福祉司に任用されたり、教職や保健師の割合も徐々に増加していることから、全く福祉が初めてという行政職の配置は少なくなってきた。

現在、県職員の中から公募して任用するようになってきているが、福祉職とともに任用資格を持つ者等を中心に、適切な人材を確保できるよう努めていきたいと考える。

【個別項目】

① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、教職員が配置されることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

- 平成8年に児童相談所が新築になった時に、学校等の教育関係との連携を強化するために、教職員が1名配置となった。

当初は受付相談員としての勤務であったが、3年目以降は、児童福祉司として勤務し、元々、生徒指導部出身の教師の配置であったため、非行や不登校等の育成相談に効果が見られたことから、その後、3児相に2名ずつ教職が配置されるようになった。

- 教育関係との連携がスムーズになり、異動後も、児相に対する理解者として活動していただけるた

め、相談所の受けられる対象範囲を学校等に理解していただけるようになった。

また、特別支援教育関係の教師の配置により、発達障がい等の対応が、心理的観点ではなく、ワークとして動けるようになった。

- 共職員の配置について、特にデメリットは感じられない。

② 今後の方針や考え方について

教職員の配置は今後とも続けるとともに、保健師等の活用を図っていきたいと考えている。

面接対象：児童相談所

【共通項目】

① 専門職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に教えてください。

- 行政職がもっている法律知識や行政的理解の能力が児相業務に関する行政的判断や手続きや執行の場合に適正に行うことができる。具体的には保護者に対する指導・通知・勧告文書の作成、28条申し立て、警察への告発文書などの場合である。福祉分野の現場だけを経験している専門職はこの様な行政的センスや実務能力に欠けているので行政職が混在していることには一定の必要性、利点があると考えている。

なお、行政職で異動希望をして児相に来た者は特に熱心に自己研鑽し誠実な仕事ぶりを見せている。

また、児相に配属される行政職は福祉部やその出先である福祉事務所からの異動者がほとんどで、児相以外の福祉行政的視点や情報、ネットワークを有しており、児相に隣接する福祉行政部署との連携・協力が得られ易い。

② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に教えてください。

- 本県は約3年のサイクルで人事異動が行なわれているため経験や専門性を獲得しにくく、いくばくか得たとしても再度行政職が児相に再配属されることは本人希望がない限りありえず、専門性の蓄積に繋がらない。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。

- 本県は毎年福祉職採用を実施しているが、児相のケースワーカー全員を専門職にすると人事処遇に困難が生じるとして人事当局の理解が得られない。特に福祉職でバーンアウトなどの不適応を来たした職員を配転させようとしても適所が得られないので現行のように混在形態を維持したい。しかし専門職と行政職を初めとする他の職種との比率について改善の余地は有ると考えている。

【個別項目】

① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、児童福祉司に占める教職員の割合が高いことであることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

ア そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方は何ですか。

- ・10年ほどまえに不登校対策を見相で集中的に行なうこととなり、教職員の移動を図り不登校児童へのカウンセリングやケースワーカーへのS Vを担当させたところ功を奏し、なお、当該職員がケースワーカー業務も行ないたいとの希望があり試行実施したところ一定以上の成果を得た。以来、継続的に教職員の受け入れを行なってきた。

イ そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られましたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- ・以前にあった学校と見相との対立や不信が払拭された。初期に見相を経験した教職員が今や校長などとなり組織的にも相互理解や連携が円滑に行なわれている。

ウ そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じましたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- ・福祉職との比率が高くなり過ぎてしまったことと教職員の見相配属も一回限りで固定化してしまっただけで継続性がなく効果が半減している。

エ 今後の方針や考え方についてお答えください。

- ・教職員の児童福祉司に占める適正比率を検討していきたい。

オ その他

- ・とりあえずは、児童福祉司の定数を全国平均並にすることを目標としたい。児童福祉司の実数を増やす中で行政職や教職員との比率の適正化に務めたい。

G県；多職種が混在。新規採用者は出先機関に、能力育成期（採用～採用後12年程度）は異なる業務、能力拡充期（12年以降）は意欲や能力に適ったところに配属

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

① 専門職と行政職が混在している利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- ・3年前（平成19年度）より行政職任用が始まった。このまま専門職での任用を継続できるのか（社会福祉職の新規採用が急減した）、特に虐待の増加に伴い強権的介入が増加し、法的な対応が増加する中、社会福祉職だけでは対応が十分ではないということで行政職の任用を開始した。
- ・2か所の児童相談所で、2名の行政職を配属している。1名が児童福祉司、1名が任用資格の関係で相談員と位置づけている。相談員の1名もまもなく児童福祉司として任用の予定。

- 福祉職以外の職種について、心理職1名：たまたま次長ポストであり、ケース取り扱い上児童福祉司発令が必要と判断した。保育士：県立児童福祉施設の廃止に伴い適性を見て児童福祉司として発令。保健師：約20年前から必要な職種として保健師を児童福祉司として任用している。
- 基本的に受容的な対応になじんでいる福祉職だけでは、強権的対応等において、法を使うという意味では十分ではないところがあり、行政職の方が法の解釈、法的な判断等において効果的な対応ができる。
- 2年前より人材育成のため県のすべての職種において、新規採用者を出先機関等の現場に配属し、3年サイクルで4回、様々な職場に配属し能力を育成する。その後13年目以降は能力拡充期として適性に応じた配属を考え、異動サイクルも4年を目途としている。このような育成方針の基に福祉関連職場（本庁、児童相談所、児童自立支援施設、知的障害児・者施設、障害者更生相談所、精神保健センター（1名のみ）、福祉事務所（の精神保健相談員）を異動、交流することで福祉職も幅広い経験を持つことができる。

② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に教えてください。

- 行政職の中から児童相談所への異動希望のあった職員を任用しているが、希望する職員が多くないため、これ以上拡大する予定はない。本人希望とは別に「合う合わない」もあり、なじめない場合もある。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。

- 基本的には福祉職を採用し児童福祉司として任用していくべきで、現状を維持していく。
- 児童相談所の児童福祉司は増員すべきであるが、県全体で人員を削減する中でこれ以上の増員は困難になっている。また、家族、地域の子育てについての力量が低下している中で、児童相談所の児童福祉司だけで対応できるものではない。市町村の力をつけるべきであるが、まずは福祉職の採用や有資格者を市町村で配置するなど、児童相談についての底上げが必要である。これ以上児童福祉司が市町村を支援するのも業務量から困難である。児童家庭支援センター等を設置し活用できないかと思う（県内1か所設置済み）。
- 専攻、資格や職種のほかに、児童福祉司に向く、向かないという印象もある。向く人は、めげない、図太い、かつ観察がきちっとできる人。感情移入しすぎないようにコントロールできる人。事態を客観的に見れる人などが向いているようだ。逆に、状況に入り込んでしまう人、深刻になる人、抱え込む人は向いてないようだ。

面接対象：児童相談所

【共通項目】

① 専門職と行政職が混在している利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に

答えください。

- 県の社会福祉職全体で約160名から約140名になった。県立児童養護施設の民間委託、知的障害児・者施設の規模縮小、福祉職の退職後の採用減、保育専門学校の廃止などが原因。3年前より行政職の任用を始めた。
- 福祉職の本庁への配属、他職種との交流が試みとして始まった。幅広い経験、知識の獲得があり交流はよかったと思う。2年が経過し特段問題がないので継続の方向。
- 少年法の改正、児童福祉法の改正などをきっかけとしたマニュアルの改訂に関して、行政職としての経験がよく発揮され、短期間にいいものができた。社会福祉職だけではそのようにはできなかったと思う。
- ケースの運びについて、行動、決断が福祉職に比較して迅速である。早ければいいというものではないが、福祉職は受容しがち、抱え込みがちである。
- 行政職以外でも、保健師は子どもの健康面の観察、判断において能力を発揮している。今後も是非必要な職種である。
- 警察官OBも病院など他の職場に配属されており、22年度から配属の予定。今後警察との連携や、情報の収集等に独自の能力が期待できる。

② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお願いします。

- 行政職経験者から「相談センターがこのようにストレスの大きい職場とは思わなかった、前の職場に帰りたい」という希望が出されたことがある。夜間休日の対応や、緊急事態に備えての緊張など、児童相談所ははっきり言って不人気職場になっている。福祉職において異動希望等はない。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。

- 22年度以降の県職員削減はなしとなったので、現状を維持していく予定。様々な職場を経験し幅広い経験と知識を得ることは必要なことであるが、専門性の維持向上には異動サイクルが3年、4年では早すぎる。5年、6年は必要と考えられる。県の方針として10年以上異動なしということはないが、そのような人物も少数ではあるが必要ではないかと思われる。
- 任用後の研修については職場研修を実施しているが、他府県等への長期研修などをさせたいと思っても人員の関係でできない。国レベルで、必要な科目や時間数などを示してほしい。任用後の研修の必要性は高いと思われる。
- 市町や施設との関係において、要保護児童対策地域協議会の活用や研修等において実質的な活動が低調であるとか、研修に必要な経験年数が実態と合わないなどの問題があり、児童相談所（児童福祉司）の負担が大きい。市町村に福祉職の配属が必要である。

H県；行政職、福祉職の混在（専門職への切り替え方針）

面接対象：児童福祉主管課、児童相談所

【共通・個別項目】

① 貴県では福祉職任用への切り替えの方針をだされましたが、その経緯についてエピソードなどを交えて具体的にお答えください。

- 当県では、行政職、福祉職に限らず2年の異動サイクルのルールがある。いろいろな職場を経験させ視野の広い人材を育成するというのが知事の方針であったが、一昨年「児童相談体系のあり方検討会」の提言などを踏まえて、専門職化を図るとともに、異動ローテーションの長期化を図るようになっている。

例えば、平成20年度には、経験2年以下の児童福祉司が79.5%、6年以上が12.8%であったのが、平成21年度には、経験2年以下の児童福祉司が71.8%、6年以上が18.0%になった。また、専門職の割合が38.5%から46.2%に増えた。

- 県独自の人事制度として「職の公募」制度、いわゆる職種変更の制度がある。
- 回答者自身、福祉職で初めての本庁の管理職。行政があまりにも現場の実態を知らず、現場に対して冷淡であることに驚いた。また、専門職は行政の論理がまったく理解できておらず、結果現場の声が本庁に届かない。

県では5年前から児童相談所のあり方について児童相談所内で検討がなされてきたが、提言内容が施策に反映されることはなかった。そこで回答者が課長を説得し、一昨年の「児童相談体系のあり方検討会」が実現し、漸く提言内容が施策に反映されることとなった。自分が専門職でなかったら、検討会は実現しなかったであろう。専門職が本庁に勤務し、実績を積み重ねることが専門職任用につながるものと思う。

② 専門職任用の利点について、エピソードなどを交えて具体的にお答えください。

- 混在の利点を強調した今回の調査回答は、現状を追認したものである。本当は全員を専門職で任用すべきであると考え。児童福祉司の仕事と行政の仕事は本質的に性格が違う。行政職は区分け・分類が仕事である。法令の物差しで虐待かどうかを判断する。これに対し、専門職は関係性を重視する。個別的に対応し、クライアントに寄り添うのが仕事である。これは行政職にはできない。回答者自身、本庁で住民からの電話による相談に対応することがあったが、行政職からは「絶対自分たちにはこんな丁寧な対応はできない」と言われたことがある。要は、現場の仕事の本質をどう捉えるかが重要。援助の理念が確立していないから、混在や行政職の存在を肯定する考え方が出てくる。制度の動向は児童相談所の権限強化の方向性にあるが、このことが「行政職でもやっていける」との誤解を与える一因となっているのではないかと。現場の仕事は、法令に照らしてケースを分類したり、事務的に処理できるものではなく、関係性が命である。

③ 福祉職任用の課題は何ですか。

- 福祉職の異動先の確保がよく問題になるが、都道府県レベルでは受け皿はある。当県でも受け皿として12箇所ある。
- 昇任及び仕事のモチベーションを高めるには、内的にも外的にも努力が評価される仕組みが必要だろう。給与等での優遇措置などの処遇面もさることながら、権限のある本庁の行政事務に積極的に従事させ、自分の思いを施策に反映させることの充実感や、「自分も頑張ればあなれる」といったモデルを形成することも必要だろう。

Ⅰ 県；専門職と行政職の混在。心理職に心理判定業務→児童相談業務→児童虐待対応業務→児童福祉行政→障害福祉行政の分野を幅広く経験させるという人事方針

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

① 専門職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 平成21年度 児童福祉司の交付税積算基礎人員24名、正規職員22名、嘱託職員2名、社会福祉主事3名 合計27名（所長除く）
- 2000年に今後の相談所のあり方について人事で話し合われた。そこで決定したことは、児童相談所は、児童心理司と行政職員が児童福祉司として働く。また、児童心理司は、行政事務、心理判定業務、児童相談業務、児童虐待対応業務の4領域を3年ずつのローテーションで働いてもらうことで、児童福祉司としても児童心理司としても働けるようにする。行政は児童相談所で児童福祉司として働く。
- 混在させたのは、行政職にとっては、児童福祉も経験することは業務の幅が広がる点である。また児童心理司にとっても児童福祉司として働くことで、仕事の幅をひろげ、やがては、所長ポストへも機会をあたえられるということである。児童心理司が所長になっても、行政的な知識を得ておくことは役立つ。行政からも児童福祉司として働き続けたい人の場合には、そのチャンスが活かされる。

② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 心理のみやりたいという人もいる。しかし、専門ばかりにならないためには、理解してもらうしかない。工夫は必要であるとは思っている。昔、心理のみという人もいたが、職場で孤立的になり、周りがやりづらいこともあった。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。

- 福祉からくる人の場合には、心理的なスキルはない。また専門性といっても、障害や生活保護は、

行政でもできる。だから児童福祉司は、現場でトレーニングすれば、福祉採用でなくてもやっていけると考える。児童心理司、行政職が児童福祉司資格をもてていけばいい。

- 研修は、なかなか外へいくチャンスがないが、現場で学んでもらうことでいけるのではないかと思う。

【個別項目】

- ① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、心理職に心理判定業務→児童相談業務→児童虐待対応業務→児童福祉行政→障害福祉行政の分野を幅広く経験させるという人事方針を採っておられることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

ア そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- 昔は、心理の世界だけで経験して、所長になると、不具合が生じることもあった（法律や財政を知らないため）。そのため、2000年に人事管理、人材育成で話合われた時には、行政も経験してもらうことで、困らない所長なってもらう構想ができた。つまり4領域を12年まわってもらったのち、係長ポスト、ついで課長補佐ポスト、さらには出先所長、本庁課長ポストという図である。12年目になるが、やっと軌道にのってきたところである。

身近にいる心理司の人も相談や福祉司として働くことで、仕事の幅が広がり、こなせていると思う。

イ そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られましたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 心理は、児童福祉司になっても、心理テストなど専門的なこともこなせる。障害福祉分野も経験すると、福祉的な仕事ができる。行政に心理司が入ってくれているが、例えば一時保護所を拡充するプランを立てているとき、どういったことが必要なかを教えてもらえる利点がある。
- 福祉職だけであると、将来、行政もできないので、もっていきようがない場合もある。
専門性といってもよくわからない点がある。

ウ そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じましたか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。

- 知事は、行政の職員がなんでもなれるようにという方針を出している。課題は、特に現在のところない。しいていえば、心理士が心理の仕事をし続けたいという希望者もあるので、働き始めの2年間は保障したいと思っている。

② 今後の方針や考え方

- 福祉士養成の大学でソーシャルワークを学んでいるということを聞くと、福祉士養成の職員採用を

考えることもありかなと思う。

面接対象：児童相談所

【共通項目】

- ① 専門職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に
にお答えください。
 - 児童心理司と行政職（初級行政職として採用され、ずっと福祉畑で働く）の混合は、互いに刺激を
与えてくれる。児童心理司も児童福祉司を担当するので、昔は「先生」とよばれて、近づきにくかつたが
そういった近づきにくさはなくなった。

- ② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に
にお答えください。
 - 行政職では、3年で異動になる人もいる。いやいや来ている人もいるが、センスのある人の場合には、
惜しい。また研修を受けてもらっても転勤になるので、積み重ねができにくい。心理職は、福祉司
であっても、心理としての仲間同士の結束は固いので、他領域は入りにくい。行政は大学卒で、心
理は大学院卒なので、そういった意識もないことはない。

- ③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。
 - 児童福祉司としての採用はすべきであると思う。
 - 生活の視点をもって当事者にあたれるので、心理にはないものがある。
 - 大阪府のように、心理、行政、福祉司採用をしてほしい。

【個別項目】

- ① そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方
 - 人事が決定したとおりである。

- ② 利点（そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られたか。エピソードなどを
交えてできるだけ具体的に）
 - 児童心理司が福祉的にやりこなせる人もいるが、そうでない人もいる。「先生」と奉られることなく、
みなと一緒にやろうという雰囲気になったので、新しい制度になってからのほうがやりやすいと思
う。心理は、新しい知識や技法を導入し（セカンドステップ、フォレンジックインタビューなど）、
刺激になっている。

- ③ 課題（そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じたか。エピソードなどを交
えてできるだけ具体的に）

- 心理職採用で、児童福祉司もやるという方針になっているが、採用がコンスタントではない。年度により多く採用したり、しなかったり。ほとんどが女性であるため、出産時期などが重なってくるなど、職場での支障をきたす。

また、福祉職では、コーディネイトなど、他機関との関係などをやっていくことになるが、心理職の場合には、福祉司としてやっていくには学んでいないので、限界がある。

- 現状をいうと、児童相談所は、きつい仕事であると思われる。よって行政からやりたいという人は少なく、みな、避けている。

④ 今後の方針や考え方

- 福祉専門職になるには、魅力ある福祉職づくりが必要であると思う。自分は行政で入局したが、福祉の短期大学を卒業しているため、福祉畑が多かったのも、児童相談所から学ぶことは多かった。人権意識も高まった。

⑤ その他

- 精神保健福祉士が児童相談所に勤務してくれることを願いたい。

J県；行政職のほか、警察官、教員、保健師、民間人を児童福祉司に任用

面接対象：児童福祉主管課

【個別項目】

① 特徴

- 児童相談所が独自に予算や人事の要求をするため、本庁の主管課という位置付けだが詳しい状況は把握していない。
- 一般行政職の3年ローテーションでの異動で、児童相談所が県内1ヶ所であるため、経験の蓄積ができない。
- 教員や警察官を県の行政組織として人事交流するのは全庁的に行っている。その結果、県庁職員が小学校の校長になったり、本庁の課長を現場の先生が任命されたりしている。異業種が入ることで多様な視点を得られたり、現場の状況を知った職員が県庁組織に戻ってくることで、相互理解は高まり、職員の視野も広がった。

② 評価

- 今後も福祉専門職を採用する予定はない。配置後の研修などで児童相談所職員としての専門性は担保されていると見ている。

面接対象：児童相談所

【個別項目】

① 人事構成の理由

- ア. 教員：県庁全体の教員との人事交流の中で手を挙げ、平成15年度より小学校教諭1名、中学校教諭1名の派遣を受け、児童福祉司として地区担当をしながら学校との連携を担当している。3年で学校現場に戻るが、2名の派遣は定着している
- イ. 民間出身者：県の中途採用（Iターン促進事業）に「福祉経験者」という枠をもらい、（民間）障害者施設で指導員をしていた社会福祉士の方と精神科病院の勤務経験があり精神保健福祉士の資格保持者が配置された。「児童相談所での児童福祉司」として採用されたので、長期の児童相談所在籍が想定されている
- ウ. 保健師：庁内公募で児童福祉司を募集したところ、保健師が応募したため面接等を経て児童福祉司発令した。もともと総合福祉センターとしては保健師はいたが、あくまで一般の異動として来ているので3年経てば出ている。保健師を児童福祉司にするという人事政策があるわけではない。
- エ. 警察官：児童福祉司の任用資格を満たしていないので児童福祉司としての発令はしていないが、実際には児童福祉司として担当地区を持つ。センターはDV相談も受けているので、警察との交流は必要と思い、受け入れを希望した。
- オ. 一般行政職：本人の希望があれば率先して受け入れるが、そうでない場合は福祉事務所で生活保護のケースワーカーとして勤務経験がある職員などを希望している。

② メリット

- 多様な職種の人がいることで視野が広がる（児童福祉司13人のうち、民間2人、保健師2名、教員2名で半数近くが専門職種）。中途採用や庁内公募などで来た人は意欲が高く、また自分の専門性を生かした動き方などを行っている。
- 一般行政職の3年ローテーションでは積み上がらない専門性を、専門職種を配置することで担保している。

③ デメリット・課題

- 中途採用者2人を除けば、みな3年の人事ローテーションの中にいるため、経験や知識の蓄積ができない。一方、中途採用のひとは施設出身で現場の経験があるが事務処理は不慣れなため、事務や各種の手続きに不安がある。

④ 自己評価

- 県庁内に福祉の専門家はいないため、中途採用や庁内公募などで専門性を担保しようとしている。
- なお児童相談所に警察官を受け入れることに全国の児童相談所で賛否両論があるが、警察と児童相

談所の双方が状況を理解しあい、連携が深まり、相手機関の大変さや状況を理解しあえている。

※ 調査者の感想

- ①意図的に体系的に他職種を集めて児童福祉司を充実させようというわけではない。
- ②一般行政職からの異動が基本であるため、中途採用や庁内公募などで意欲や知識のある人を確保するのは一つの手段だと思われる。しかし庁内公募は3年で異動するため、結局児童相談所の専門性の蓄積には限界がある。中途採用は逆に長期に児童相談所勤務が想定されており、この2人が今後の中核として期待されているが、システム的には児童相談所の専門性を高めようという意図はあまり感じられない。

K県；以前児童福祉職を任用、一時中断していたが、最近復活。看護師4名が児童福祉司

面接対象：児童相談所

【個別項目】

先にご協力を頂いた調査によれば、貴県市では、以前児童福祉職を任用、一時中断していたが、最近復活。また看護師4名が児童福祉司であることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

① そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- 直接の担当ではないため正確ではないが、30年ほど前まで10年くらい「社会福祉職」が採用されていた。制度の始まった理由や廃止の理由は正確には知らないが、産炭地を多く抱えている本県が、炭鉱が閉山して生活保護が急増したことへの対応だと思う。実際に多くの社会福祉職は福祉事務所に配置された。その後、県立施設や児童相談所などを異動した。現在の県内の児童相談所長はほとんどがこの社会福祉職の採用者である。
- 10年くらい前に某県の児童自立支援施設で職員が子ども達に殺される事件があり、また県職員の中で児童自立支援施設への異動を希望する人はほとんどいなかったもので、「児童福祉職」を採用するようになったが、採用条件は武蔵野学院の養成校の卒業者に限定されており、赴任先も県立の児童自立支援施設である。ただ現在の県内の児童福祉司の中には、この児童福祉職で採用された人もいる。現在もこの採用は続いている。
- 2年前から一般行政事務の身分だが、「児童福祉」の専門試験が行われるようになり、児童相談所の児童福祉司として毎年2人程度が採用されている。大学新卒もいるが、病院や施設出身者もいる。児童虐待対策と国の児童福祉司の資格厳密化に対応した人事制度だと思われる。
- 看護師については、県立病院をすべて民営化したため、そこで働いていた県職員の看護師の配置転換先として児童相談所に配置になり1年間相談業務を経験した後、児童福祉司として任用している。配置にあたり本人達の配置先の希望を取るなどの配慮はあった様子。県組織内の看護師業務は、病院がなくなったので、一時保護所のある児童相談所など数ヶ所しかなくなった。

なお以前県立の福祉施設が廃止された時には、保育士が福祉事務所などに異動し、心理学科卒業の保育士が児童心理司などに配置されたが、児童福祉司として配置されることはなかった。

※ 調査者の感想

このように当県は社会情勢の変化に伴った採用が行われており、計画的に人材育成を考えているわけではない。実際社会福祉職で採用した人はほとんどが定年を迎えており、来年以降の児童相談所長の候補者はあまり見当たらない危機的な状況である。

② 待遇

- 児童相談所の定員として配置されたが、看護師のポストとして制度化されたわけではない。現在3年目だが今後は定期異動（5年）の対象となるだろう。

③ 評価と課題

- 障害児の保護者面接や医師の聞き取りなどの場面では医学的な知識が活用される場面はある。また助産師もあり、母親支援の経験は豊富である。一方児童福祉や社会福祉の知識があるわけではないので、本人達は苦勞したのではないか。年齢は30歳代から50歳代までおり人生経験はあるが、医療だけの経験なので、児童相談所にとってはプラス・マイナス両面ある。個人的見解としては、職種や専門的な知識よりも、その人が持つ対人関係能力や仕事への意欲が大きいと思う。

④ その他

- 当県では専門職の採用が長らく中断したため、一般行政職の職員が異動で来るが、児童福祉司の任用研修を受けさせているので、15人の児童福祉司のうち任用資格を持たないのは2人しかいない。

※ 調査者の感想

県として福祉職の採用が断続的にはあるが長続きせず、児童相談所（児童福祉）に関して長期的なビジョンがあるとは思えない。

看護師の配置も県立病院の民間移譲に伴う結果であり、児童相談所のソーシャルワーク機能を高めようというような配慮は見られない。児童相談所の人員増の必要性和県立病院の廃止による看護師の異動先探しが一致した結果にすぎない。

看護師が児童福祉司として適性があるかどうかは簡単には決められないが、個人の努力と適性に頼る人事制度は、児童相談所の専門性を高める方向には行かないのではないかとと思われる。

L県；児童福祉司の採用枠、採用・任用方法が多彩

面接対象：児童相談所

【共通項目】

① 専門職と行政職を混在させる利点

- 児童養護施設や一時保護所など現場経験を積んだ福祉職の専門性と、行政職が持つ事務的センスを合わせながら、多様な視点をもった援助ができ、組織力も強化できる。
- 行政職は事務処理能力、本庁とのやりとり、法律的な観点などにおいて長けておりチームに一人は欲しい。
- 現在係長の下、チーフを頭とする3～4名のチームが編成されており、そのチームに一人ずつ行政職を配置させたいと考えている。
- 現在の専門職と行政職の混在の割合は3対1程度であるが、本来は4対1程度が望ましいと考えている。

② 混在させることの課題

- 特にない。逆に福祉職一色だけの方が偏りが生じるのではないか。
- 現在保健師を児童福祉司に入れることを考えている。専門職の幅を広げたいから。
- 福祉職と言っても、高齢や障害など分野が違えば専門が違う。そういう分野から異動しつぶれる場合もある。
- 一時保護所や児童養護など、児童部門でのローテーションを行い、児童のエキスパートを育てたい。現在その人事はまだやりきれないが。
- 現時点でいえば、人員不足を行政職で埋めるという応急の手だてがあることも否定できない。

③ 児童福祉司の任用についてどうすべきか

- 児童分野のジョブローテーションを実行して児童のエキスパートを育てたい。
- 保健師など他職種を登用し、組織全体の専門力を向上させる。
- 民間キャリアの活用を図りその実践ノウハウを吸収したい。
- 行政職と専門職の配分をチーム単位で整え、双方のメリットを生かす。
- 年齢構成が悪い（50代が7割）ので、バランスを図る必要あり。男女のバランスも必要。

【個別項目】

先にご協力を頂いた調査によれば、貴県市では、採用枠、採用・任用方法が多彩であることが特徴的であると思われますが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

① 庁内公募制について

- 平成13年度から実施。
- 希望してくるので仕事に対するモチベーションは高い。

- しかし、きつい仕事とのイメージがあり先細りの感がある。
- 他分野からの職員は認定講習などで資格要件を確保。
- 課長自身人事、議会などの行政畑から現場希望を志し庁内公募で見相に移った。
- 当初は使用される用語も分からずカルチャーの違いを感じた。
- 相談業務もやりながら指導を受けたが関係機関の会議では期待に応える説明ができなかった。
- しかし、見相で5年、本庁で管理職を2年、そして再び見相の課長として復帰した。

② キャリヤ採用（任期付き採用・主任職、任期は3年、2年延長可、児童福祉司6名程度）

- 5年程前から実施。職種は児童福祉司、児童自立支援専門員、児童心理司。
- 見相から要望を上げた。
- 即戦力を期待、他の経験分野の職員を集めたい。

③ 配置の効果

- 民間等で培った豊富な実務経験等を生かし、複雑多様化する児童相談にきめ細かな対応を行い、的確に問題解決に当たることができた。
- 経験の浅い児童福祉司に対し、ケースワークについての助言や支援を積極的に行うとともに、質問にも丁寧に対応しており、チーフとともにブロックの人材育成に貢献した。
- チーフの補佐役として、チーフの負担軽減、チーフ不在時の児童福祉司のフォロー、緊急対応時の所全体の進行管理への協力ができ、所の運営がスムーズに行われた。
- 当該職員の取り組みや成果が、他の職員により刺激となり、職員個々の自己研鑽の促進と援助技術の質の向上など、職場全体の活性化につながった。
- 当該職員が持つ独自の経験、専門知識を研修会やOJTの場において伝えることで、児童相談所職員や関係機関の視野拡大に貢献した。

④ 課題

- 任期付きであるため、退職に伴う児童相談所への影響を懸念。
- 正式職員への登用試験も実施されているが、採用枠が少ない（2名程度）。
- 採用試験はペーパーテスト（一般教養）であるため、実務の実力評価と一致しない、業務評価によりペーパーテスト免除の仕組みも必要。

M市：最近設置された児童相談所。大半が福祉職で、福祉職の全員が社会福祉士資格の保有者

面接対象：児童福祉主管課、児童相談所

【共通項目】

- ① 福祉職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に教えてください。
- 双方のメリット、デメリットを補い合え、より効果的な対応が可能となる。例えば、行政職は経験の幅が広いので市全体における児童相談所職員としての立ち位置をしっかりとわきまえているのに対し、福祉職の場合は相談支援はうまいが、自分の役割に対する自覚に欠ける傾向があり、態度や行動が自分の興味や関心に偏る傾向がある。したがって、混在することにより相互補完ができる。
 - しかし、「個別項目」で述べるように、積極的に混在させているのではなく、本来福祉職任用を図りたいが、必要な数だけの福祉職を確保できなかったため、結果的に混在になっているというのが事実。
- ② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的に教えてください。
- ①で述べたように、事務職と福祉職とでは基本的な姿勢や態度が異なるので、確執を生じやすい。福祉職の前では事務職はどうしても引けてしまうし、福祉職が熱意で動こうとしているのに行政職がこれに批判的なことをいうと福祉職は白けてしまう。

【個別項目】

- ① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴市では、指定都市の児童相談所で今後福祉職に切り替える方針であること、社会福祉士の任用が顕著であることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。
- 4年前に児童相談所を開設したが、開設準備室には県の福祉職が出向で赴任していたこと、開設後の所長も当時県からの出向であったことなどから、人事当局に対しても福祉職（特に社会福祉士の国家資格保有者）の必要性を説いてくれた。その結果、人事当局も基本的に福祉職任用について了解してくれている。ただ、開設当時は福祉職が量的に足りず、生活保護等福祉経験のある行政職が児童福祉司に任用されたという経緯がある。したがって、本市では福祉職に切り替えるというより、最初から福祉職任用の方針であったといえる。
 - 福祉職は行政職に比べ圧倒的に多くの知識を有すること、対人援助の姿勢やセンスが全然違う。これに対し行政職は、無論人によって違うが総じて腰掛け意識があり、クライアントへの態度などにおいてもホスピタリティや援助の厚みが違う。弁護士に法的な事柄について相談する場合でも、福祉職はケースの先を見通した上で相談するのに対し、行政職はやみくもに相談する傾向がある。同じ経験年数を重ねてもベーシックな素養が違うので、福祉職の場合、経験によって身につける知識や技術などが行政職とは大きな違いが出てくる。（回答者は）行政職であるが、福祉職の発想や仕

事ぶりはすごく勉強になる。

- ただし、行政職はすべて何らかの役付きであり、広い視野をもっていることから業務はスムーズに運営されている。要は、どのポストに混在させるかが重要なとも思う。

② 今後の方針や考え方

- 本市の場合、行政職も福祉職も異動のサイクルは3～5年といった暗黙のルールがあり、両者で基本的な違いはない。ただ、児童相談所については開設後間もないので、職員の異動サイクルのルールはわからない。
- 児童相談所は過酷な職場であり、労組からも「しんどい職場については一定の配慮を」といった申し入れもある。従って、長期の在職により専門性を蓄積させるということは困難かもしれない。ただし、児童福祉司は生活保護のワーカーなどより相当高度な専門性が求められるのは間違いなく、例えば最前線を3年経験したら、次は家族再統合援助チームに変わるなど、児相内部の異動によってバーンアウトを防ぐといった方法は考えられる。

N県；児童福祉司採用試験を実施

面接対象：児童福祉主管課

【共通項目】

- ① 専門職と行政職を混在させることの利点は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。
 - 以下の項目で述べる。
- ② 専門職と行政職を混在させることの課題は何ですか。エピソードなどを交えてできるだけ具体的にお答えください。
 - 以下の項目で述べる。
- ③ 児童福祉司の任用についてどうすべきだとお考えですか。ずばりお答えください。
 - 以下の項目で述べる。

【個別項目】

- ① 先にご協力を頂いた調査によれば、貴県では、児童福祉司採用試験を実施していることが特徴的であると思われませんが、この点についてできるだけ詳しく具体的にお伺いしたいと思います。

ア そのような取り組みに至った経緯や背景、考え方

- 当県では、平成18年に2歳の児童の虐待死事件が発生、検証委員会が立ち上げられて、報告書をまとめている。その中で、児童福祉司の人員の充実とあわせて、任用に関しても「相談業務は

……他の福祉分野の経験とは異なる専門性が強く求められている」「(児童相談所) 職員として、必要な専門性の確保の方策を検討する必要がある」といった提言がなされている。

- 検証委員会が最終的にまとめた内容をふまえ、県として「児童虐待防止計画」を作成し(平成19年)、その中で、「専門性の確保」の欄を設け「児童福祉司の任用にあたっては、児童相談所の組織としての専門性を保持し、伸ばしていく観点を踏まえた任用を行います」と明記している。
- これを受けて、具体的な方針として「児童福祉司採用試験」を実施し、任用することとなったという経過がある。具体的には、計画の策定以前の平成19年度から採用を開始し、21年度までの3年間で、合計5名の児童福祉司が採用され、全員が児童相談所に配属されて業務を行っているという。
- なお、当県では、これまでから専門職採用としては、大きなくくりとしての「福祉職」のような形ではなく、「児童指導員」「自立支援員」「生活支援員」など個々の種別ごとに採用してきた経過があった。今回、児童福祉司の専門性を高めるための取り組みとしては、こうした経過があって、「児童福祉司」としての採用試験を行ったものと思われた。

イ 利点(そのような取り組みを始める前と後とでどのような利点が見られたか。エピソードなどを交えられるだけ具体的に)

- 現在の児童福祉司の配置は、福祉職16人、行政職12人となっている。もともとは行政職が大半であったが、約10年ぐらい前から、福祉職とされている人が配置されるようになった。ただし福祉職とされている人は、児童指導員などとして採用された人が多く、県立施設の縮小などの関係から、児童相談所に異動してきた人が多い。こうした人は、もともと児童指導という役割を念頭に採用され、障害児施設などで業務を行ってきたため、保護者対応などが業務の大きな割合を占める児童福祉司という職種に必ずしも適しているかどうかは別であった。
- また行政職の児童福祉司は、福祉事務所の生活保護ケースワーカー経験者など、任用資格を有している人材を宛ててきた。現在の具体的な配置を見ると、以前に児童相談所で勤務した経験のある者が、異動後再度児童相談所に復帰している場合が多いが、必ずしも本人の希望ということではなく、現場が必要だと考えて配置しているという状況にある。
- このような現状であるが、児童福祉司は本来専門職であり、そうした観点での児童福祉司の任用は本来的な姿へと改めていく上では重要な変化であると考えている。また、従来の職員構成(以下の項で説明)と比べて年齢的に若く、職場の活性化につながっている。

ウ 課題(そのような取り組みを始める前と後とでどのような課題が生じたか。エピソードなどを交えられるだけ具体的に)

- 児童福祉司採用は年齢的には35歳以下といった条件があるため、現在採用されている児童福祉司はいずれも若く、経験年数も3年以下となっている。一方、これまでの児童福祉司は、基本的には主査級以上という階層で宛てられていたため30代半ば以上の職員で占められていた。また行政

職で児童福祉司となった者は、それまで福祉6法の仕事を経験しており、それなりの発言力もある。児童福祉司採用者は専門職ではあるが、上記のような事情から、たとえば学校長と協議するなどの場面があっても、現状では困難が伴う。経験不足をどのようにして補うかが鍵となる。

エ 今後の方針や考え方

- 現在の児童福祉司の育成に関しては、全県的な取り組みであるブラザー・シスター制度（1年間の新人職員サポートシステム）などを通じて成長を促していく必要がある。また児童相談所の組織体制として、従来は各児童福祉司が個々に地域を担当していたが、中央、他の児相いずれもグループ制として、一定地域をグループで担当し、グループリーダー（スーパーバイザー）を配置する形へと変更している。このような形で経験不足を補い、複数対応も可能とできる体制を進めている。
- 任用のあり方に関しては、現時点では引き続き児童福祉司採用を行う予定であり、平成22年度も試験を実施し、すでに1名の採用を内定している（競争率は概ね5～6倍）。
- 今後について、すべての児童福祉司を児童福祉司試験での採用者で埋めていくかどうかは不明である。ただし、行政職からの配属は、今後減少するのではないかと考えている。

オ その他

- 虐待死事件のあとは、職員研修についても、児童相談所からの要望を受け入れる形で従来の50万から150万まで予算額を増大するということがあった。
- 市町村職員のレベルアップについても、平成19年度から指定講習会を開催し、既に3年間で百数十人の人が児童福祉司任用資格を取得して各市町村で業務を行っている。また、全県的なとりくみとしての「県民いきいき交流」があり、これは希望する市町村があれば県と市町村とで職員の交流をするものだが、現在はある町から本課へ1人職員が派遣されてきており、児童虐待問題などをやって貰っている。

資料 1. 調査協力依頼（児童福祉主管課用）

平成 21 年 12 月 10 日

都道府県

指定都市

児童相談所設置市

児童福祉主管課長 様

才村 純

日本子ども家庭総合研究所ソーシャルワーク研究担当部長

関西学院大学大学院人間福祉研究科教授

「児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究
—自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題」

調査のご協力をお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は子ども家庭福祉に関する調査研究に多大なるご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、私どもでは日本虐待・思春期問題情報研修センター（子どもの虹情報研修センター）からの委託を受け、「児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究—自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題」を実施することになりました。

平成 16 年の児童福祉法改正により、児童家庭相談について市町村が一義的な相談窓口として位置づけられ、児童相談所は、これらの相談のうち専門的知識及び技術を必要とするものに応ずるとともに、市町村を専門的に支援することとされるなど、児童相談所が高度な専門的機能を発揮することが強く求められています。そのためには、児童相談所職員、とりわけ虐待対応等において中心的な役割を担っている児童福祉司の専門性の確保が喫緊の課題となっています。

多くの自治体では一般行政職員を児童福祉司として任用していますが、一般行政職員の場合、異動サイクルが短く、児童福祉司個人および組織としての専門性の蓄積が困難であることから、専門職としての採用・任用を推進する必要があるとの指摘もあります。一方、専門職としての採用・任用は、人事が滞留するとともに昇進などの面において制約があるため困難といった意見もあります。

本研究では、児童福祉司の採用・任用の実態を把握するとともに、その専門性を確保できるための採用・任用制度のあり方について提言を行うものです。

つきましては、ご多用のところ誠に恐縮でございますが、本調査研究の趣旨をご理解いただき、調査にご協力賜りますようお願い申し上げます。恐れ入りますが、ご回答いただきました調査票は **1 月 8 日（金）までに**、同封の返信用封筒により子どもの虹情報研修センター研究部までご返送いただきますようお願い申し上げます。

なお、この調査以外に、管下児童相談所長あての調査も同時に実施していることを申し添えます。

○お問い合わせ先

関西学院大学人間福祉学部 才村 純

TEL:〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 E-Mail:〇〇〇@×××

子どもの虹情報研修センター研究部 長尾 真理子

TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 E-Mail:〇〇〇@×××

資料 2. 調査協力依頼（児童相談所用）

平成 21 年 12 月 10 日

都道府県
指定都市
児童相談所設置市

児童相談所長 様

才村 純

日本子ども家庭総合研究所ソーシャルワーク研究担当部長
関西学院大学大学院人間福祉研究科教授

「児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究 —自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題」

調査のご協力をお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は子ども家庭福祉に関する調査研究に多大なるご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、私どもは日本虐待・思春期問題情報研修センター（子どもの虹情報研修センター）からの委託を受け、「児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究—自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題」を実施することになりました。

平成 16 年の児童福祉法改正により、児童家庭相談について、市町村が一義的な相談窓口として位置づけられ、児童相談所は、これらの相談のうち専門的知識及び技術を必要とするものに応ずるとともに、市町村を専門的に支援することとされるなど、児童相談所が高度な専門的機能を発揮することが強く求められています。そのためには、児童相談所職員、とりわけ、虐待対応等において中心的な役割を担っている児童福祉司の専門性の確保が喫緊の課題となっています。

多くの自治体では一般行政職員を児童福祉司として任用していますが、一般行政職員の場合、異動サイクルが短く、児童福祉司個人および組織としての専門性の蓄積が困難であることから、専門職としての採用・任用を推進する必要があるとの指摘もあります。一方、専門職としての採用・任用は、人事が滞留するとともに昇進などの面において制約があるため困難といった意見もあります。

本研究では、児童福祉司の採用・任用の実態を把握するとともに、その専門性を確保できるための採用・任用制度のあり方について提言を行うものです。

つきましては、ご多用のところ誠に恐縮でございますが、本調査研究の趣旨をご理解いただき、調査にご協力賜りますようお願い申し上げます。恐れ入りますが、ご回答いただきました調査票は **1月8日（金）までに**、同封の返信用封筒により子どもの虹情報研修センター研究部までご返送いただきますようお願い申し上げます。

なお、この調査以外に、児童福祉主管課あての調査も同時に実施していることを申し添えます。

〇お問い合わせ先

関西学院大学人間福祉学部 才村 純

TEL:〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 E-Mail:〇〇〇@×××

子どもの虹情報研修センター研究部 長尾 真理子

TEL: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 E-Mail:〇〇〇@×××

資料 3

児童福祉司の任用実態に関する調査

子どもの虹情報研修センター委託研究

児童福祉主管課用

都道府県名		主管課名	
職名	回答者名	電話番号	

1. 児童福祉司の任用の状況

Q1 児童福祉司の職種別の内訳について次の表に人数をご記入ください。

福祉職 ※	心理職	行政職	保育士	保健師	教員	その他 ()	その他 ()	その他 ()	計
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※ 「福祉職」とは、採用時点で一般行政職とは別に福祉に関する専門職として採用される者(ただし、保育士、保健師等を除く)とします。

Q2 上の表において全員が福祉職任用の場合、次の質問にお答えください。

- ① 貴都道府県ではいつから全員を福祉職で任用するようになりましたか [1つだけ○]
1. 開設当初から 2. 途中から

- ② 福祉職を任用している理由は何ですか [いくつでも○]
1. 専門性を確保するため 2. その他()

- ③ 福祉職任用の利点は何ですか [いくつでも○]
1. 専門性が発揮できる 2. その他()

- ④ 福祉職任用の問題点、課題は何ですか [いくつでも○]
1. 異動先の確保が困難 2. 昇任ポストの確保が困難
3. その他()

- ⑤ 今後の方針はいかがですか [いくつでも○]
1. 現状を維持 2. 行政職に切り替える 3. 行政職と福祉職を混在させる
4. その他()

⑥ ⑤の方針を採られる理由は何ですか

資料 3

- ⑤ 今後の方針はいかがですか [いくつでも○]
1. 現状を維持 2. 行政職に切り替える 3. 福祉職に切り替える
4. その他()

⑥ ⑤の方針を採られる理由は何ですか

Q5 最近(概ね5年前から)福祉職任用に切り替えた自治体のみお答えください。

① いつから福祉職任用に切り替えましたか

年度から

② 福祉職に切り替えた理由は何ですか [いくつでも○]
1. 専門性を確保するため 2. その他()

③ 福祉職に切り替えたことにより何か変化がありましたか
1. 特に変化はなかった
2. 変化があった

③-1 どのように変化しましたか

Q6 人事当局への要望の状況(全員が福祉職の場合は、本問にはお答えいただく必要はありません)

① 福祉職任用について人事当局に要望していますか。

1. 要望している 2. 要望していない

①-1 今後の見込みはどうですか

1. 福祉職任用が実現する見込み 2. 福祉職任用は実現しそうにない

①-2 理由は何ですか

資料 3

児童福祉司の異動について

Q7 貴自治体では、児童福祉司の異動サイクルに関する基準がありますか [1つだけ○]

1. 明確な規程がある 2. おおまかな基準がある 3. 基準がない



①-1 どのような基準ですか

Q8 貴自治体では、職員の採用時に福祉職試験を実施していますか [1つだけ○]

1. 実施している 2. 実施していない



①-1 当該試験の対象となる職種名は何ですか

Q9 平成 21 年 10 月 1 日現在における福祉職の配属先を次の表にご記入ください

児童福祉司	児童心理司	一時保護所職員	児童福祉施設職員	福祉事務所職員	本庁	その他 ()	その他 ()	その他 ()	計
人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

Q10 専門性をもった児童福祉司の確保に関する課題や解決方策などを自由にお書きください

調査へのご協力、まことにありがとうございました

資料 4

児童福祉司の任用実態に関する調査

子どもの虹情報研修センター委託研究

児童相談所用

都道府県名		児童相談所名	
職名	回答者名	電話番号	

Q1 貴児童相談所の児童福祉司の状況について、次の表にご記入ください。

「福祉職」とは、採用時点で一般行政職とは別に福祉に関する専門職として採用される者とし、ただし、保育士、保健師等は除きます。それらはそれぞれ保育士、保健師等と記入してください。

児童福祉司 (記入例)	任用直前の 職名 (※)	採用時の職名 (※※)	任用資格要件 (※※※)					児童福祉司としての 経験年数 (※※※※)
			1	2	3	4	5	
	福祉職	保育士	1	2	3	4	5	3 年
1			1	2	3	4	5	年
2			1	2	3	4	5	年
3			1	2	3	4	5	年
4			1	2	3	4	5	年
5			1	2	3	4	5	年
6			1	2	3	4	5	年
7			1	2	3	4	5	年
8			1	2	3	4	5	年
9			1	2	3	4	5	年
10			1	2	3	4	5	年
11			1	2	3	4	5	年
12			1	2	3	4	5	年
13			1	2	3	4	5	年
14			1	2	3	4	5	年
15			1	2	3	4	5	年
16			1	2	3	4	5	年
17			1	2	3	4	5	年
18			1	2	3	4	5	年
19			1	2	3	4	5	年
20			1	2	3	4	5	年
21			1	2	3	4	5	年
22			1	2	3	4	5	年
23			1	2	3	4	5	年
24			1	2	3	4	5	年
25			1	2	3	4	5	年

本票で書き切れない場合は、まことに恐れ入りますがコピーのうえ、ご記入ください。

本票へのご記入に際しては、次頁の留意事項をお読みください。

資料 4

○前頁の票へのご記入に際しては、次の事柄にご留意ください。

※ 「任用直前の職名」とは、当該児童福祉司が児童福祉司に任用される直前の職名であり、例えば、「福祉職」「児童心理司(心理判定員)」「行政職」「保育士」「保健師」などとなります。

※※ 「採用時の職名」とは、当該児童福祉司が職員として採用された時の職名であり、例えば、「福祉職」「行政職」「児童心理司(心理判定員)」「保育士」「保健師」「一般行政職」などとなります。

※※※ 「任用資格要件」とは、児童福祉法第 13 条第 2 項各号に掲げる要件をさし、該当する号を○で囲んでください。

※※※※ 過去の児童福祉司としての累積経験年数を記入してください。なお、ここに例示した「3 年」とは、3 年以上経過していることを表します。

Q2 児童福祉司の全員が福祉職任用である児童相談所は、下記の質問にお答えください。

① 福祉職任用の利点は何ですか [いくつでも○]
1. 専門性が発揮できる 2. その他()

② 福祉職任用の問題点、課題は何ですか。 [いくつでも○]
1. 異動先の確保が困難 2. 昇任ポストの確保が困難
3. その他()

Q3 児童福祉司の全員が行政職任用である児童相談所は、下記の質問にお答えください。

① 行政職任用の利点は何ですか

② 行政職任用の問題点、課題は何ですか

Q4 福祉職の児童福祉司と行政職の児童福祉司が混在している児童相談所は、下記の質問にお答えください。

① 福祉職と行政職が混在していることの利点は何ですか

② 福祉職と行政職が混在していることの問題点、課題は何ですか

資料 4

Q5 主管課への要望の状況(全員が福祉職の場合は、本問にはお答えいただく必要はありません)

① 福祉職任用について主管課に要望していますか。

1. 要望している **2. 要望していない**

①-1 今後の見込みはどうですか

1. 福祉職任用が実現する見込み **2. 福祉職任用は実現しそうにない**

①-2 理由は何ですか

Q6 児童福祉司の福祉職任用の是非に関して自由にお書きください

Q7 専門性をもった児童福祉司の確保に関する課題について自由にお書きください

調査へのご協力、まことにありがとうございました

平成21年度研究報告書

児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究

—自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題—

平成23年 4月28日発行

発行 社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹情報研修センター
(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

編集 子どもの虹情報研修センター
〒245-0062 横浜市戸塚区汲沢町983番地
TEL. 045-871-8011 FAX. 045-871-8091
mail : info@crc-japan.net
URL : <http://www.crc-japan.net>

編集 研究代表者 才村 純
共同研究者 赤井 兼太
安部 計彦
大岡 由佳
井上 保男
川崎二三彦
栗原 直樹
津崎 哲郎
前橋 信和

印刷 (株)ガリバー TEL. 045-510-1341(代)