

東京都児童福祉審議会 第4回専門部会
(社会的養護について)
議事録

- 1 日時 平成26年2月7日(金) 18時01分～20時14分
- 2 場所 第一本庁舎 33階南側 特別会議室S6
- 3 次第

(開会)

1 議事

(1) 都市型施設養護のあり方について

ア 人材育成について

施設職員〔児童養護施設、乳児院〕ヒアリング

(2) 家庭養護の推進について

2 今後の予定等

(閉会)

4 出席委員

松原部会長、青葉委員、今田委員、大竹委員、柏女委員、加藤委員、木村委員、武藤委員、横堀委員、網野委員

5 配付資料

- | | |
|-----|----------------------------|
| 資料1 | 東京都児童福祉審議会専門部会委員名簿及び事務局名簿 |
| 資料2 | 第3回専門部会 論点整理 |
| 資料3 | 人材育成について |
| 資料4 | 東京都における家庭養護の推進について |
| 資料5 | 小規模住居型児童養育事業(ファミリーホーム)について |
| 資料6 | 専門部会(社会的養護について)の進め方について |

その他 参考資料

開 会

午後6時01分

○栗原少子社会対策部育成支援課長 お待たせいたしました。時間になりましたので、第4回専門部会を始めさせていただきたいと思います。

本日はお忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。

初めに、専門部会の委員の交代がございましたのでお知らせいたします。母子福祉部会相談役の大澤委員より前回部会后、同部会長の大町委員に御就任をいただいております。本日は、大町委員は所用により欠席との御連絡をいただいておりますので、次回、改めて御紹介をさせていただきます。

また、大竹委員が少々遅れていらっしゃるようでございます。そのほかの委員の方は皆様御出席いただいております、定足数に達していることを御報告させていただきます。

次に、お手元に会議資料を配付してございますので御確認をお願いいたします。本日は、資料1から資料6まで御用意をさせていただいております。不足がございましたら、説明の際などに事務局に申しつけいただければと思います。

また、参考資料、この透明ファイルに入っているものでございますが、追加をしてございまして、3枚目の右下に「6 新規登録家庭数の推移」のデータから後ろ2枚につきましては、今回改めて追加をさせていただいたデータでございます。特に今日、家庭養護の話になるというところでございまして、新たにデータを用意させていただいたものでございます。

そのほか机の上に置かせていただきましたのが、武藤委員から御提供いただきました緑の冊子、「～東京の新たな児童養護水準を実現するために～」と、本日、御欠席ではございますが、大町委員から御提供いただいた、資料の中に入っておりますけれども、A3、1枚のもの。それから、平成20年8月、本審議会からいただいた提言の抜粋。そして、白いホッチキスでとめている冊子でございますが、人材育成支援事業最終報告書。そして、部数が多く7部ほどございますが、里親関係のリーフレットを準備させていただいております。

それから、本日、支援者ヒアリングとして、乳児院の職員と児童養護施設の職員の方にお越しいただいておりますので、その名簿を用意してございます。

事務局から、本日、ヒアリングにお越しいただいた職員の方を簡単に御紹介させていただきます。ペーパーをごらんいただければと思いますが、児童養護施設からは、社会福祉法人東京家庭学校東京家庭学校の本園統括主任、家庭支援専門相談員の林知然さん、それから、乳児院からは、社会福祉法人二葉保育園二葉乳児院主任の橋爪主税さん、お二人の方にお越しいただいております。後ほどよろしく願いいたします。

また、参考資料につきましては、毎回事務局で机の上に御用意いたしますのでお持ち帰りにならないようお願いいたします。

本日の審議会は公開となっております。後日、議事録は東京都のホームページに掲載されますので、よろしく願いいたします。

それでは、この後の進行は松原部会長にお願いしたいと思います。

○松原部会長 よろしく願いいたします。きょうは、議事として2点、「都市型施設養護のあり方について」と「家庭養護の推進について」、それから、今後の予定ということで会議次第のほうに記載されておりますので、これに沿って進めてまいりたいと思います。

それでは、まず、前回の審議の振り返りを事務局のほうからお願いいたします。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 それでは、資料2をごらんいただきたいと思います。

「第3回専門部会 論点整理」でございます。前回は、大きく3つのテーマでございます。1つが都市型乳児院、2つ目が施設の地域偏在、3つ目が都道府県推進計画でございます。

まず、都市型乳児院のあり方につきましては、養育の規模につきましては、養育単位の小規

模化とともにスケールメリットも必要だし、小規模化を担う場合には人材の育成が大きな課題で、例えば夜勤一人勤務などで不安が増すなど養育の質の低下、こうしたことも懸念があるのできちんとケアをしなければいけない。

あるいは、機能につきましても、入所を前提とした機能だけではなくて、里親・ファミリーホーム・母子生活支援施設の支援、あるいはファミリーソーシャルワーク機能を充実すべきだ。

そして、最近では入所時の虐待児の入所など保護者対応も難しくなってきているので、職員のバックアップ体制も必要である。

あわせて、被虐に加えて、病虚弱児・障害児などの入所もございますので、医療施設等との連携も不可欠である。あるいは、年齢超過児童については、里親委託、養子縁組、委託後の支援、こうした課題につながる問題だというようなお話や、看護師、保育士も同様でございますが、確保については非常に困難だというお話もございました。

また、一時保護委託については、その長期化と施設でのアセスメントがなかなか難しいのだというような課題があるというお話がございました。

2つ目の地域偏在でございますが、事務局のほうからお示しさせていただいたサテライト型の施設整備については、促進をすべきだという御意見をいただきましたが、あわせてバックアップ機能についてはしっかりと整備をする必要がある。あるいは、区市町村とどう連携をしていくのか、また、事務所にどういう役割機能を持たせるのか、あるいは、施設が複数あるということで、本園とサテライト型の施設の責任・意思決定といった組織上の構造課題の整理といったものも必要だろうというふうに御指摘をいただいたところでございます。

最後3点目でございます。都道府県推進計画につきましては、お示しした計画について大きな異論はない。ただし、都の要保護率だけではなくて、他県等々の要保護率なども参考にして数値をもう一度見てほしいというような御意見がございました。実は、今回、データとしてはお示ししておりませんが、他県を含めて要保護率を再度洗い直してみました。国のほうのデータにもございましたが、全国的にも実は、高知県、熊本県に次いで東京都は3番目に里親、乳児院、児童養護施設の委託児童数、措置児童数が多いというのが出ておまして、近県で調べても、やはり東京都の要保護率が一番高かったというような状況でございます。ということで、他県等のデータをそこに加味してしまうと、お示しした推計値よりもさらに低くなるというようなところもございますので、前回お示ししたような数値で進めていきたいというふうに考えているところでございます。

それから、もう1点、需要計画の中では、施設型のファミリーホームとグループホームの区別、制度設計をしっかりとすべきだということでございましたので、これはこの後、資料で御説明をさせていただければと思っております。

そのほか3点ございまして、母子生活支援施設の活用であるとか、あるいは、精神的な課題を抱えている母親等の養育力の判定、これは一般精神科にとってもなかなか難しいということのほか、乳児院、児童養護施設の連続性のあるケア、こうしたことについてお話をいただいたところでございます。

以上です。

○松原部会長 論点整理について、御質問、御意見をお受けしたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ。

○武藤委員 2番目の地域偏在についてですが、①の下のところ「バックアップ機能は重要」ということで、でも、これは私も含めて意見を言わせていただいたのですけれども、この中に入れるのは難しかったのかなという思いはあるのですけれども、国のほうのメニューで児童家庭支援センターのことで、今、東京都は子供家庭支援センターということで各区市町村ごとにメニューをやっていますけれども、施設が地域に開かれて、こういうバックアップをしながらサテライト型の施設を整備するというのであれば、一案ということでは、現在、国の方では社会的養護の課題と将来像では、どの児童養護施設も児童家庭支援センターを標準装備するという方向性が出されているのですけれども、東京は、各区市町村の子供家庭支援センターとの関係があるから、全ての児童養護施設に国が言っている児童家庭支援センターを附置することは困難だと私たちも思っているのですけれども、ぜひ将来的には各施設で児童家庭支援センターを持ちながら地域の支援をしていくのだというような案をこの前もここで発言させていただいたので、そういう意味もこのバックアップ機能が重要だということに入っているのかなと思うのですけれども、ぜひ検討材料という形ではしていただければと思っていますところであります。

○松原部会長 事務局から何かありますか。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 バックアップ機能のところと、まだ具体的にどうのこうのではないのですが、その2つ下ほどにございますけれども、事務所にどういう役割・機能を持たせるかというようなところもあわせて今後いろいろと御意見を伺いながらと考えているところでございます。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。どうぞ。

○今田委員 お願いなのですが、1点だけ。前回、議論なされたところなのですが、病虚弱児・障害児のところ、そこにも書いていただいたように、特に医療型入所施設との連携が非常に不可欠であるということをお指摘いただいたわけですが、実際、医療型の入所施設の乳児院年齢該当、つまり3歳未満児の入所実態というものがどのくらいなのか、データのほうはおわかりでございませうか。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 済みません。今、そのデータは把握してございません。

○今田委員 と申しますのも、3歳、4歳まで、法的には18歳未満ということしかなくて、始まりの年齢は多分ないはずなのですが、実態としては、恐らく1歳、2歳、3歳というのは非常にまれだろうと思うのです。乳児院でそういう子を抱えている場合に、では、そういう施設へ行く当てがないのかということにつながってまいりますので、東京都の場合どのくらいのか、かつては我々のところの病院でも未熟児室から直行できたケースもあったのですが、今ではこの10年ぐらい、ほとんどそのケースもございませんので、ぜひそういう実態がわかれば教えていただきたいというところでございます。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 実態については調べて、わかる範囲で御連絡させていただきたいと思います。

○松原部会長 ほかはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、議事のほうに入りまして、まず、(1)の「ア 人材育成について」に入りたいと思います。きょうは、先ほど御紹介いただきましたように、児童養護施設と乳児院の職員の方においでいただいております。後ほど各施設での取り組みをお話ししていただくということに

なっておりますが、その前に事務局から資料の説明と大町委員からの御意見もあわせて紹介をしていただきたいと思います。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 それでは、資料3「人材育成について」から御説明をさせていただきますので、ごらんいただきたいと思います。

まず、左上、「人材育成の現状」をお示しさせていただいているところでございます。

1番は体系のイメージでございまして、これは、後ほどまたお話をさせていただきますが、20年のときの児童福祉審議会の提言を受けて、職歴、職種に応じた体系的な研修プログラムのイメージをお示したものでございます。このような研修体系をつくっていかうというようなどころでお話をいただいたものでございます。

2番につきましては、現在行われている、いわゆる施設から外に出る外部研修でございまして、主なところを載せております。東社協のそれぞれの部会の研修、人材センター、全乳協、子どもの虹情報研修センターのもので、新任研修、中堅職員研修、専門職研修、施設長研修というふうなランク別のものを掲載したものでございます。

3番目は、そういった研修の支援をしている事業でございまして、まず最初のところは、これは国制度ではございますけれども、児童養護施設等基幹的職員研修ということで、1番のイメージ図で言うと、ちょうど施設長の下に当たる基幹的職員研修でございまして、自立支援計画等の作成や進行管理、職員の指導、メンタルヘルスなど、こうした基幹的職員（スーパーバイザー）を養成するための研修ということで、このイメージで言っても、この研修についてはかなり機能しているのかなというふうに感じているところでございます。

2番目が、これも国制度でございまして、児童福祉施設等職員の資質向上支援事業ということで、いわゆる研修に参加を促すための事業でございまして、旅費や研修期間中の代替職員の借上げ費などがここから出ているものでございます。

今のは現状でございまして、右上に行きますと課題でございまして。

繰り返しになりますが、20年8月に児童福祉審議会から御提言をいただいたものでございます。これが机上に配付させていただいたものでございますけれども、「東京都児童福祉審議会提言（概要版）」というものをごらんいただきたいと思います。2ページ目の下のほうに「人材養成に関する課題」ということで、当時、児童養護施設職員の養成段階において、虐待等の新たなケアニーズに対する専門的知識の修得、実習施設での実践体験が不十分であるというようなこと、あるいは、次ページは、「施設内外の研修に関する課題」ということで5つほど挙げられているところでございます。

こうした課題があるというところで、最後の6ページ目の4番、「多様なケアニーズに対応できる人材の確保・育成」で御提言を大きく2ついただいておりますが、「今日の社会的養護を担う人材養成の検討」というところで、実践力を身につけるための人材育成カリキュラムの研究・開発、あるいは、その下に「◆施設内外における効果的な研修の実施」というところで、やはり職種・職層や経験年数に応じた研修カリキュラムの研究・開発というようなどころを御提言いただいたものでございます。

それに基づいて、今度はホッチキスでとめてある白い冊子でございまして、こちらのほうは3か年のモデル研修なども実施しながら人材育成支援事業という形で報告書を取りまとめたものでございます。

特に6ページ目をお開きいただきたいと思います。新任職員についてでございますけれども

も、入職して2年目までの職員と規定して、本モデル事業を以下の3点を重点項目として実施したというようなどころで、基本的な知識や組織における役割を理解する、それから、上のほうに行きますと、「学びと実践の振り返りから、自身の課題を明確にする」というような新任研修の目的、そして、中堅研修につきましても、やはりそれぞれの施設によって、あるいは経験年数の幅の広さによって標準化が困難であるということから、前期、後期に分けて次の2点を重点課題として行うというような形で、モデル研修を実施しながらこうしたものをつくり、ちょうど目当てとしましては、さらに、13ページからは各職種別基本研修ということで、実際のプログラムをこの中でお示しさせていただいているものでございます。

ただ、こうしたものにつきまして、つくって各施設にお示しをしたところでございますが、ペーパーのほうに戻っていただきたいと思っておりますけれども、右枠のちょっと黒く塗ってあるところでございますが、モデル研修終了後において、作成した基本プログラムが効果的に活用されていない、あるいは、各施設法人によって、その使用状況等々にばらつきがあるというような課題がまだ残っているというところでございます。

2番目のところは、2回目のときにもお示しをさせていただきましたが、施設長アンケートによって、人材育成の課題については、新入職員の質の確保、OJTの機会、あるいはスーパーバイザーの育成・確保が難しいのだといったことや、職員の就労定着に必要なこととして3つほど挙げられているというところで、こうした課題があります。

さらに、3番目、資質向上のところ、研修参加を促すための事業でございますけれども、この事業の実績がなかなか活用されていないというところが大きな3つの課題として挙げさせていただいたところでございます。

そこで、人材育成の基本的スタンスといたしましては、人材育成につきましましては、20年に御提言いただいたときもそうなのですが、基本的には法人の責務だということでございますが、人材育成についても、これは23年3月に特に管理者向けに出されたものでございますが、人材育成マネジメントガイドラインを活用していただいたり、あるいは、年休代替等々の制度がございますので、そういう意味での安定的な人員配置計画をしていただいたり、多様な研修をしていただく。人材確保について言うと、前回もお話ございましたが、実習生のカリキュラムの作成であるとか、これも国のほうで26年度から予算化という形になっておりますけれども、実習生に対する実習担当職員の費用であるとか、あるいは、実習を受けた学生を非常勤として雇い上げる制度も、この左下にあります資質向上支援事業の中で項目として認められるというような方向でございますので、こうしたものをしっかりと使っていただきたいというところでございます。

都といたしましては、こうした法人や施設が行う人材確保、人材育成の取り組みをしっかりと支援していく、あるいは、東京都の子供として措置をしているわけでございますので、基本的な水準の質の向上についてしっかりと見ていくというようなどが都のスタンスでございます。

今後の方向性としていたしましては、そういう意味で各法人・施設の研修実施等のばらつきを解消して一定水準の引き上げ、あるいは、各施設の資質向上のための研修実施の仕組み、現行の資質向上支援事業を活用した研修実施の仕組みづくりなどについてしっかりと取り組んでいくというのが一つの方向なのかなというところでございます。

具体的なお示しはさせていただきますが、この20年にいただいた基本研修プログラムを

しっかりと活用したり、あるいは、研修への参加の義務づけ、被措置児童虐待等の事例検証などをフィードバックして、ロールプレイなどでうまく使っていただく、あるいは、専門機能強化型の施設の議論のときにもございましたが、精神科医の研修など横の連携も図りながら施設の専門性の向上の取り組みを支援していきたいというようなところでございます。

引き続きまして、大町委員からいただいたものでございます。

大町委員のほうからは、まず最初に、母子生活支援施設の特徴ということでいただいております。利用者の年齢幅が広い、これは0歳から18歳の子供の支援から、母親について言えば、10代から50代ぐらい、そういった幅広い支援。あるいは、利用についても、DV、若年の出産、外国籍、特別なニーズを抱えているなど、さまざまな問題を抱えているというような支援の難しさというところが挙げられています。

また、母子生活支援施設については、職場単位としても規模が小さいので職員のストレスになりやすい。あるいは、専門性や支援力が求められ、やりがいはある反面、同じように負担があるというようなことが書かれているところでございます。

右側のほうでは、継続できる仕事、職場、あるいは労働環境にするためにはということで7点ほど挙げられておりますし、4番の「研修等の職員育成」については、全般的な研修、こういった取り組みをされているというのを御紹介いただいております。

最後に、「職員募集と福祉の仕事PR」というところでは、(2)番で施設の仕事のだいご味もぜひ学生に伝えられる、そうした取り組みが必要だろうというようなことが書かれているのかなと思っております。

以上でございます。

○松原部会長 ありがとうございます。

資料3、あるいは、大町委員からの御意見については、後ほど全体的な討議の中でさかのぼって御議論をしていただきたいと思います。

今日は、お二方がお見えですので、まず、前のほうに出てきて着席をしていただきたいと思います。

(施設職員 説明者席に着席)

○松原部会長 今日、お忙しい中、この審議会に御出席いただきましてまことにありがとうございます。こういう形で現場の方々からお話を聞けるというのは非常に貴重な機会だと思っておりますので、十分な時間はとれませんけれども、いろいろ御意見を伺いたいと思っております。それぞれ10分ほどで御説明をいただいて、20分ほど我々のほうからの質疑応答という形で進めてまいりたいと思っております。

では、まず、児童養護施設・東京家庭学校の林さんから御発言いただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○東京家庭学校 林氏 御紹介いただきました東京家庭学校の林と申します。家庭学校では、本園統括主任と家庭支援専門相談員という役割を担っています。簡単に家庭学校の紹介なのですが、杉並区にあります児童養護施設として、グループホームを5つ行っています。本園の中には6名定員の寮舎が4つほどあります。グループホーム5つのうち2つは、児童自立支援施設の誠明学園さんとの提携型のグループホームになっております。あとは、いろいろ御紹介したいのですが、専門機能強化型児童養護施設等々をやっております。

本題なのですが、まず、人材確保の部分なのですが、家庭学校の現状と東京都の児童

養護施設全体のというところで御説明をさせていただけたらと思います。

まず、都内に施設が六十何か所ありまして、とても散らばっているのです。杉並区は施設が5つあるのですが、今度は青梅のほうの離れたところにあったりということがあります。まず、そういうところで人材確保というのがなかなか困難な状況があるというのは伺っています。

1つ例として挙げさせていただくと、大規模な施設のところですが、今、最低基準という言い方になっているかわからないのですが、職員が慢性的に足りていない状況があるというふうに聞いています。それと高齢者福祉とかは、今、とてもニーズがあって、東京都の方々もとても関心があることだとは思いますが、児童養護施設というのはなかなか理解が薄い状況があります。

あとは、今、保育所のほうも待機児童等と言われてますから、そちらのほうへどんどん保育士とかが採用されていくような施策が出てくるのかなとは思いますが、そうすると児童養護施設のほうに人材がまた入らなくなってくるというか、そういうことはあるのかなと思います。

今後、今、東京都の場合は5対1でなっていますが、もし4対1とかになったときに、さらに困難になってくるのかなという状況があります。

毎年やっている人材育成フォーラム、福祉フォーラムですか、そういうところにブースを出したり、そういうような工夫は施設のほうの努力として必要かなと思います。それと、実習生やボランティアでいる方を職員として採用していくというような施設の努力も必要かなというふうに思っています。

ただ、先ほどもお伝えしましたが、施設の認知度は低く、あとはイメージもよくないです。今、話題になっているドラマ等も、やはりあのようなネガティブな方向で放映されてしまうので、もうちょっとポジティブな形でアピールできるようなことができればいいのかなというふうに思っていますし、高齢者分野とか障害者分野等と比べても給与面でもいいと思うのです。そういうところもアピールできればいいのかなとも思っていますし、もうちょっと児童養護施設に人が集まるようなことは大事かなというふうには感じております。

続きまして、人材育成のほうなのですが、確保ができなければ育成もできないのですが、東京都の児童養護施設の児童部会というところの2009年の、ちょっと古いデータなのですが、その中でちょっと述べさせていただきます。

経験年数が4年以下の職員が、これは東京都全部の施設の職員対象でのアンケートなのですが、4年以下は53%なのです。その中で1年目で退職してしまっているのが26%なので、4人に1人は退職をしているということになります。それと、20代の職員が半分の50%を占めているというふうになっております。

先ほどもお話がありました、今、グループホームがどんどん増えていて、メリットもデメリットもあると思うのですが、グループホームに勤務している職員が30%弱いるのですが、やはり孤立化しやすいです。あとは、何かあったときにすぐに応援態勢が敷けないというような現状はあります。

うちの施設でも、つい最近あったことなのですが、自傷行為がありまして、ぱっくり大きな傷ができてしまいまして、緊急で夜中に行きました。そのときに、その職員が行くということはバックアップ態勢がないとだめなもので、しかも深夜ですので、そのときは施設長が入って対応したのですが、その子においては、とても自傷行為が頻発している子なので、1対

1のような対応がないととても難しいのです。そうすると、そこにも人材がとられるということになっていますし、このような子供は例外ではないということなのです。各施設に必ずいます。しかも1人ではないという状況があります。

今後、恐らく法人型のファミリーホームとか、そのようなことも出てくると思うのですけれども、やはりその中でもっと職員の質、レベルを上げていかないとなかなか対応し切れないなというふうに感じております。

被措置児童虐待に関してなのですが、以前に権利擁護担当係長さんとお話をさせてもらったときに、もちろん例外はあるのですけれども、被措置児童虐待をしてしまった職員のほうは、とても熱意のある人が多いのだそうです。だからといって、もちろんやっつけていいわけではないのですけれども、ただ、やはり子供への気持ちが強くて、何とかしないといけないという思いでそのようになっていると。ただ、周りに複数職員で対応ができれば、多分、そのようなことは起きない可能性がとても高いのです。ただ、一人でどうしても勤務を回していかなければいけないような状況では、配置の問題としても一人よりは複数配置ということが必要になってくるかなというふうに思っています。厚労省が示している被措置児童虐待のガイドラインにも、確か複数対応と書かれていたと思うのです。ただ、なかなかそれができない現状があるのです。

先ほど、人材育成支援事業というところで御説明があったと思うのですけれども、最低基準の中に、まず施設が担っていくというのは、自分もそれはそうだと思うのです。ただ、やはり措置施設ですので、児童養護施設は措置なので、それと、入所率がずっと90%以上を推移している中で、子供が入所先を選べないという状況があるというか、行政処分なのでそれは当然なのかもしれないですが、児童養護施設にもソーシャルワークというか、そういう視点は必要であり、施設にもそれぞれ得意技というかそういうのがあるので、この子にとっては、この施設が恐らく成長を促すことができるだろうということを選べるようなところがいいのですけれども、現状では子供が施設を選べないので、措置制度においてはある一定の標準化とか水準はどこの施設も保っていなければいけないと思うのです。全施設にそういう一定の水準を保つためには、施設の努力もちろん必要で、あとは東京都のバックアップというのにも必要になってくるのかなというふうには感じております。

人材育成支援事業の中でありました、3年から5年で退職者が結構多いというところのデータが出ていまして、そういうところにピンポイントに行くような研修があったり、就職前研修で、言い方は悪いですが、ちょっと困り込むようなことも必要なのかなとは思いますが、あとは、全ての児童養護施設に働く職員が担保しておかなければいけない技術とか倫理観とか知識というのは必要だと思うのです。まずそこをみんなクリアして、それから、それぞれ専門性が発揮できるような研修の体系化ですか、キャリアパス制度というのですか、そういうのを構築する必要があるのかなというふうに思っています。

これは自分の思いなのですが、そういう制度というか研修体制を整備していただいて、そういう研修に参加ができていない施設については、例えば年に1回ある東京都指導検査の指摘条件にするとか、そのようなことをしていかないと施設の底上げというふうにはいかないのかなと感じております。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。ちょうど10分です。

それでは、続きまして、二葉乳児院の橋爪さん、よろしくお願いいたします。

○二葉乳児院 橋爪氏 二葉乳児院の主任の橋爪です。きょうは、お話をいただいて急いで自分の中でまとめてきたお話をさせていただきたいと思います。

二葉乳児院のことを簡単に説明させていただきます。都庁のある同じ新宿区の信濃町から四谷の間であって、今、定員40人の乳児院と、2階に地域子育て支援センターを同じ建物の中で開設して、乳児院と地域子育て支援というのを中心にやらせていただいています。その中の職種というか、自分の立場というのは、乳児院の中の主任も兼務しながら、子育て支援のほうにも仕事を持って、あとはショートステイ事業というのを中心にやらせていただいています。

今回、この人材育成のお話をこの場でするという話をいただいて、まず、自分の中で乳児院の人材確保・育成、また、育った人材をどうやって定着させていくかということを改めて考えてみました。

乳児院で働く職員の、まず育成のことなのですからけれども、どのようなことが必要なのかという内容自体をもう一度考えてみました。乳児院によっても体制の違いとかがあると思うのですけれども、大きく分けて、乳児院の職員、人材は、直接子供にかかわる職種の方と間接的に子供にかかわる職種の方があると思います。どの職種もそれぞれ専門性を持った人材が、その専門性をもとに乳児院に入職してくるわけですからけれども、乳児院では実際、それぞれの職員が持つ専門性を、それぞれで機能させるのではなく、それらが一つになって初めて子供にかかわって子供を育み、また、親の支援をしていくというのが乳児院の職員の仕事なのだなのというのを感じました。

自分もそうなのですからけれども、保育士として乳児院に入った職員でも、保育士の資格を取るために目指して学んできたことだけではなくて、小さい子たちの健康管理や病気、また、その症状に対してどのような対応をしなければいけないかという看護的な要素であったり、親元から離れている小さい子供たちの心の傷のケアや、また、現実には、小さいお子さんですからけれども虐待を受けて入所してくるお子さんも多くなっていますが、そういう子供たちの心のケアという部分で、保育士でありながら心理的なかわりもしなければいけない。また、子供と生活をするというのが乳児院の仕事の中で一番のメインですので、生活をしていく中で担当制といって、それぞれの子供に担当としての保育士になり、その子供たちとの関係の中で信頼関係を築いて、本来だったら母子関係でつくるような愛着関係を築いていくという保育士でありながら母親的なかわりも必要です。

それ以外にも、日々の生活なので食事の面もありますし、もちろん関係機関との連携という形で仕事内容が本当に多岐にわたっていて、それぞれの職員が全員やっていかなければいけないというのが現状です。実際、まだ言葉にならないような感情を泣くことであったり、片言であったりでしか表現できないお子さんにかかわるということで、その子供たちの気持ちをくみ取るという感覚的な内容もそこに入ってくると思います。乳児院の職員は多岐にわたって業務を理解し、その高い専門性によって子供たちにかかわることがとても求められているのだなのというのを感じました。

実際、どのように人材を育成しているのか、乳児院によってもさまざまな方法があると思うのですけれども、どこの乳児院でもやっていると思われることが、新任職員に育成の担当がついて、その仕事を一緒にしていく、要は、子供と一緒に生活をしていく中で、その新人さんと新人の担当と一緒に子供を見ていく中で、OJTというか、直接仕事をしながら学んでいくことというのがとても重要になってきています。実際、自分も入って最初は、もちろん自分に教

えてくれる担当の職員がついて一つ一つ教えていただきました。その職員のレベルにもいろいろあると思うのですけれども、前に保育園の経験があるとか、乳児院の経験があるという職員と、また、全くそこを知らずに新卒で入ってくる職員がいますので、それぞれレベルに合わせた教え方が必要になってくると思います。

そういう直接指導する部分以外に、新任研修やその他外部での研修を受けて利用して育成する方法や、あとは施設内で段階を踏んで研修を行っている施設もあると思いますし、育成マニュアルをもとに新人と担当者と関係を振り返りながら仕事を覚えていくという方法も育成体制ではどの乳児院でも備えていると思います。しかし、その体制の中で実際は新任職員というのも早い段階から一人の職員として乳児院の中で働くということをととても求められているのが現状です。それは、やはり24時間交代勤務をしながら、特に直接子供にかかわっている職員に関して、一人前の職員として早く働くことが必要だと思います。とても高い専門性が必要という中で、新人育成の職員が、本来でしたら新人育成の職員が新人さんに手厚く勤務のサポートをできる期間がととても長くとれるのがいいのですけれども、早く一人前の職員として現場に出なければいけないということもありまして、なかなか長く新人のサポートができないという現状があったり、あとは24時間の交代勤務をしていく中で、新任職員もいつも自分の担当の職員と一緒にいられるわけでもなく、ほかのメンバーにアドバイスを求めたりしながら自分で学びとっていかなければいけないという部分も現状にはあります。また、子供からとても学ぶという部分も多くありますので、指導されるという部分と、自分で子供とのやりとりで学んでいく部分もとても多いのかなと思いました。

本来なら一つ一つ丁寧に新任職員に対してサポートがあって、ベテランの職員が子供と一緒に、その子供の今の状況をちゃんと説明を受けながら覚えるということがすごい大切なのだと思うのですけれども、現状としてはそういう余裕のない中でやっているという難しさは常に感じているところです。

本当だったら、子供と同様に時間をかけてしっかりと指導していくことが必要だと思いますし、現場でそのとき、そのとき、必要なアドバイスを直接もらうというのが、小さい子供を見ていてすごい重要だと思いますので、それが乳児院の人材育成の姿なのかなと思いました。

それに続いて、職員の定着のことなのですけれども、先ほどもちょっとお話ししました24時間交代勤務をするという中で、職員さんの体調面の変化であったり、自分の人生を、若く入職した方ですと、これから結婚したり、そういう人生の変化がその中であったり、仕事をしていく中で子供との関係に行き詰まったり、抱え込んでしまったり、そういう壁にぶつかる職員が出てくると思うのですけれども、理由はいろいろ考えられると思うのですが、そういういろいろな部分で退職を選択する方も多いというのが現状です。でも、退職をしなくてもよい専門性を、今まで育てていた人材を、ほかの部分で退職というふうにならないような、続けていただけるようなサポートはしっかりしていかななくてはいけないというふうに常々思っています。それは、やはり体調面のケア、職員の体調をしっかりと見ている職員もいなければいけないということであったり、メンタル面の不調をちゃんと感じ取る先輩がいたり、そういうのが大事だと思いますし、そういう部分の早期改善、職員の人生が変わるといえるときに、その対応をしていくような職場のつくり方、その職員も働いていけるように職場自体を変えていくというサポートも入れるのが必要なのかなと思いました。

これからはいろいろそういう問題に柔軟に対応しながら育成をして、そして、育成された職

員が、また職員を育成していくという関係性が続いていくとよりいいのかなというふうに思っています。

あとは、人材確保の部分なのですけれども、乳児院に就職を希望してくる職員というのは、本当に乳児院で働きたかったのですという職員が割と多いように思います。乳児院の存在自体は、都内10施設あって、全国的に見ても県に1個しかないというところも多いので、存在自体余り知られていないというのが現状だと思います。実際、何年か前に大学の生徒の前でお話しする機会があって、乳児院についてどのぐらい知っていますかと手を挙げていただいたのですけれども、なかなか知っているという人は少ないのが現状でした。やはり実習生も受け入れていますが、実習期間の中で乳児院全体を伝えられないということも現状としてあります。

いろいろな部分を含めて乳児院における人材育成から定着に向けてということは、施設のもとをつくって、その次の職員を育てていくという部分でとても大切なことだと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。貴重な情報提供、あるいは御意見をいただきました。今後、この部会が提言をまとめていく際の貴重な素材というものをいただいたと思います。

それでは、各委員のほうからの質疑応答に移りたいと思います。およそ20分とりたいと思います。どなたからでも結構です。お願いします。

どうぞ。

○柏女副部会長 貴重な御意見、本当にありがとうございました。委員の柏女と申します。

林先生のほうに1つお伺いしたいのですけれども、今、研修の話が、もちろん人材確保と人材育成ということで、主として研修の話が育成のほうではあったかと思うのですけれども、自己啓発支援とかというシステムはあるのでしょうか。つまり、研修というのは、いわば用意されたものでもすけれども、そうではなくて、自分がこれを学びたいとしたときに、東京であればさまざまなセミナーとかが継続的なセミナーを含めてあると思うのですが、例えばそこに出るときに経済的な支援がもらえるとか、あるいは、時間的な支援で少し早目に上がってもいいとか、そういうような支援というのはあるのでしょうか。これが1点目です。

もう1点目は、先ほど東京都のほうの話がありまして、それから、林先生のほうからも御指摘がありました。人材の育成というのは一義的には施設や法人の仕事だということで、私もそれはそうだと思うのですけれども、そのときに法人には理事や評議員等々、バックアップしていく専門職、地域の方々もいらっしゃいますけれども、そういう専門的な知識・技能を持った人が評議員や理事として入っていると思うのですが、そういう方々が定期的にかかわる、そしてサポートしてくれるとかいうようなことはないのでしょうか。この2点を伺いたと思います。

○東京家庭学校 林氏 まず1点目は、施設全体ではなくて、うちの施設に限られるところも出てくるのですが、各職員に個別育成計画というような、管理職の者が職員と面接等をして、今後どうなっていきたいのかということの中で、その中でどういう研修を受けたいですかというのが入っています。その管理職の者が、そこから受けたい研修を抽出して、本当に東京都は研修がいっぱいありますから、そこに派遣をするという形で行っています。

費用のほうは、うちはほとんど派遣で施設負担というところでやっています。それ以外にも、もちろん自分たちで研修に行きたいというものがあれば自費で行っている者もいると思います。

資料3のところにもあるように、児童養護施設等の職員の資質向上のための研修事業の実績

が低調であるというのは、施設の努力不足だと思っているのです。やはり、24年度も20施設しか活用していないというところでは、やはり施設も努力しなければいけないというふうには感じております。これを受けると、たしか国からお金が出るというシステムになっているので、施設も努力しなければいけないと思っています。

2点目のほうですが、自分の施設の評議員等というお話なのですが、もちろんそういう方々はいらっしゃるのですが、自分の施設の中ではそのようなバックアップシステムというのはいです。それよりも、先ほど述べたような現在ある研修のほうを活用して、あとは新任職員研修とか中堅職員研修みたいな施設独自のやつをやっていますので、そこに講師の方をお招きしてやっていただいているという現状はあります。

○柏女副部長 わかりました。ありがとうございました。

○松原部長 ほかはいかがでしょうか。

お願いします。

○武藤委員 林さんのほうに2点質問したいと思います。

1点は、最初に人材確保のところで、私も今、児童養護施設の統括施設長をしていますので、大規模な施設が割と慢性的に職員が足りない状態が続いているということだともおっしゃったように思います。私も各施設長さんに聞くと、なかなか集まりにくいというようなことを、一般的に今はそういうような状況になってきているのですけれども、過去、募集すると結構来るからうちは大丈夫だよというところと、なかなか来ないということで、東京でも私が感じているのは施設間の格差みたいなものを感じることがあります。それから、学生さんなんかも情報が割と得やすいものですから、選択をしているような傾向にあるような気がするのですけれども、働いている側の立場で、人材確保に対しての施設間格差で集まりやすいところと集まりにくいところみたいなところについて感じていることがあれば少しお聞きしたいなと思っています。それが1点。

もう1点は、人材の定着のところで、3年から5年で退職率が多いということでお聞きして、仕事柄疲れてしまって、もうこの仕事は無理ですという人たちもいるのですけれども、小規模化してグループホーム担当なんかになると、労基法等からすると週1泊程度という泊まりになっていますけれども、実態的にすると週2泊は今やっていると思うのです。場合によっては、夏休みなんかで職員が休みをとると週3泊の泊まりがある、場合によっては、月でいきますと10泊以上泊まっているということであれば、やはり結婚して、出産して、育児をしながらこの仕事をするというのは物すごくハードルが高いと思うのです。

私たちとしてもいろいろな工夫はしているのですけれども、そういう結婚、出産、育児をして、でもこの仕事を続けたいと思うときに、現場で働かされている感覚として、もうちょっとこんな制度があるといいのにとというようなことがあれば、ぜひお聞きしたいと思っています。

○東京家庭学校 林氏 人材が集まりにくい施設というところなのですが、やはり武藤先生がおっしゃったように、学生さんの中での情報というのは行き来していると思うのです。この施設はハードな勤務をしているとか、こちらのほうはある程度一定のお休みがちゃんととれているとか、あとは子供のケアの質とか、そういうところも情報は行っていると思います。あとは、施設長だけではないと思うのですが、施設長や施設の職員さんが大学等に顔をつないであるかというか、そういうところは結構あると思います。そうすると、うちの施設はどうかという感じで誘えるでしょうし、あとは、言い方は悪いですが、選抜もできるのかなという感じ

はします。

あとは、どこの施設も実習生さんを受け入れていますので、その中でいいなと思う方に声をかけて就職をしてもらおうというか、そういうような取り組みを組織的にやっている施設なんかはいいのかなとは思ったりします。

働きやすい制度というところなのですが、職員が常に忙しいので、ぜいたくな話かもしれないのですが、やはり、緊急のときに待機できる職員というのは必要なかなと思っています。もちろん職員だって病気になりますし、そのときに応援に入れるような職員というのは必要だと思うのです。その中で、結婚をされて産休、育休となったときには、そういうバックアップできるような職員がいなくなかなか難しいのかなと思いますし、きゅうきゅうの中でみんなやっていますから、そこによって人間関係も生じると思うのです。そうなるとなかなか厳しいのかなとは感じています。

○松原部会長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○今田委員 橋爪先生に。乳児院の直接処遇という立場から、また、新任の指導・育成という形の両方を担っていらっしゃると思うのですが、現場で育成あるいは指導で一番困難を感じるという場合はどういうことなのか、あるいは、先ほどの武藤先生のお話ともオーバーラップしますが、そういった場合のフォローアップと申しますか、介入の仕方と申しますか、そういったものを施設長並びに責任ある立場の人間がどうとったらいのかというのはなかなか見えてこない部分も実はあると思うのですが、どうでしょうか。

○二葉乳児院 橋爪氏 現場で指導していく部分で一番しんどいというか、大変だなというふうに感じることは、やはり小さい赤ちゃんを見るということは、まず、指導も大切なのですけれども、自分たちが育った環境というのを思い出すことだと思うのです。自分たちが小さいときにどういう環境で育ったかということが、赤ちゃんを育てるときにすごく重要になってくると思うので、それが職員によってさまざまというので、それをどういうふうに一定にしていくかというのがすごい大変なことだと思います。

いろいろな育ちがあると思うのですが、そういう部分で問題があるという場合に、主任とか施設長が介入しながら、その人を乳児院で働く職員として育成できるようにしていくというふうに介入していきます。小さい子と接していると、自分の小さいときの育ちというものが出てくる職員がすごく多くて、それで自分が苦しくなるという職員は確かに多いというふうに感じます。

○松原部会長 ほかにいかがでしょうか。

横堀委員、お願いします。

○横堀委員 続けて橋爪先生にお聞きしたいのですが、今のことに通じるのですが、お話の中で、職員の方自身の人生の変化を受けとめながら、ある意味、不調や悩みを感じ取れる先輩がサポートしながら変化のときを乗り越えていける職場づくりということをお話になったかと思うのです。それには、きっと御自身が中堅職員以降、先輩という立場になるまでにサポートされた原体験、育てられ、見守られた体験というのがきっと必要なのだろうなというふうに思って聞いたのです。

もう一つは、子供たちをケアしながら、同僚である職員を支えようとする職員を支えるということもきつととても重要になってくると思われまますので、そのあたりでどんな工夫とか配慮

をされているのか、ぜひ伺いたいと思います。お願いします。

○二葉乳児院 橋爪氏 まずは、職員同士のコミュニケーションというのがとても大切になってくると思います。最初は、新入社員で入った職員が先輩とかに打ち解けるまでに時間がかかると思うのですが、その間にお預かりしているお子さんが入っているということで、そのお子さんを介して、そのお子さんを一緒に育てながら一緒に育っていくという部分がすごい大事だと思いますので、多分、その職員を育てながら、育てている先輩の職員がいるという感覚が職場全体にあるというのがすごい理想的なのだなというのを思います。

あとは、最初に言いましたけれども、コミュニケーションというのがとても大切で、子供が自分で、今、自分はここが調子悪いよとか、こういうところに悩んでいるということは、入所しているお子さんたちは自分で言えませんので、そういう部分にも職員同士が子供の気持ちをみんなで共有し合うというのが乳児院の職員の支援の部分に関してもとても大事なことで、いつも工夫していることだと思います。

○松原部会長 ぼちぼち質疑応答を閉じたいのですが、どうぞ。

○青葉委員 青葉といいます。里親をやっております。

お二人にお聞きしたいのですが、横のつながりというのはどの程度つくれるものなのか。

○松原部会長 施設間ですか、職員間ですか。

○青葉委員 施設間です。いわゆる、昔で言う同期の桜というような。実はやめたいなと思ったりしたときに、仲間との語らいが一番支えになると思うので、昔はいっぱいあったのですけれども、今はどうなっているのか。

○松原部会長 では、林さん、橋爪さんの順でお願いします。

○東京家庭学校 林氏 自分もまだ入職して11年ほどなので、昔の対比はなかなかできない部分はありますが、ただ、聞いた話によると、やはり小舎になればなるほど職員間の希薄さというのが出てくるというふうに思います。前は仕事が終わった後に、本当にしょっちゅう飲みに行っていたようです。それと、うちの施設はグループホームと4つの寮舎にそれぞれ泊まっているので、そこでは、やはり子供がいますので離れられないです、もちろん離れるときはありますが、ただ、そういうところで希薄になってきているのかなという事は言われています。

それと、施設間同士ですが、自分は東京都の児童部会の幹事でやっているので、しょっちゅう施設外の人と会っているのですが、やはり特徴としては特定の方がそういう外部の研修等に参加することは多いのかなと感じています。

○二葉乳児院 橋爪氏 他施設とのかかわりという部分では、今、ほかの乳児院との職員の交換研修をしていたり、あと、やはり乳児院なので、児童養護施設等に措置変更をしていきますので、以前でしたら措置変更後に、子供を送り出したらその施設にお願いしますという形が多かったのですが、今は子供を通して、その児童養護施設のほうにアフターケアという形で職員が乳児院のほうから月に1回とか2か月に1回通って子供に会いに行くという形で、そちらのほうの施設の職員とも話とかで交流はできているのかなと思います。その後、飲みに行っているかどうかはわかりませんが。

○松原部会長 今日は、お二方から本当に有意義な御発言をいただきました。改めてお礼を申し上げます。ありがとうございます。

(施設職員 退席)

○松原部会長 それでは、人材育成についてというよりは、御発言等を聞いておりますと、その前に確保ということも大きな課題になっているようですが、資料3を含めまして、お二方からいただいた御意見も含め、今度は皆様方からの御意見を伺ってまいりたいと思いますので、よろしくお願いたします。どなたからでも結構でございます。

どうぞ。

○武藤委員 それでは、私のほうから。今まで私が、この審議会の専門部会でも話をしてきたことと若干ダブるかもしれませんが。全体的に見ますと、東京は国に先駆けいろいろな制度をしながら、この社会的養護というものをこれまで50年、40年、30年とずっとやってきたような気がします。今、一番整備すべき課題として、また、今後の東京の社会的養護の水準をより高めていくということであれば、今日の話題の人材の確保、育成、定着というところを、今後重点的に東京都として力を入れていかなければいけないのではないかとということ、現場の施設長として非常に痛感しているところであります。

まずはその前に、今日、私、資料提供させていただきましたけれども、緑色の冊子を見ていただきながら、目次を見ていただいて、これは第2回の専門部会で、今の東京の児童養護施設の実態というものをとお配りしました。その後の部分についてはお配りしていなかったものから、今日、資料提供ということでさせていただきました。これを全部説明していると時間がないので、後でぜひ読んでいただきたいと思います。

目次の2番のところには、今後の東京が目指すべき水準というのですか、そういうことを書いています。とりわけ家庭的養護の充実とか治療的支援ができる、里親支援連携、地域との連携とか、東京都の地域偏在の問題とかも含めて、それから、小規模化及び家庭的養護の推進計画について、ぜひこうしていただきたいということ、2番目にまとめています。

そのためには何が必要かということで、2番の(3)と(4)に、「長期的で安定した職員の関わりを保障すること」、「専門職の連携強化・充実」が必要だということをおっしゃっていただいています。とりわけ職員の育成については今回も出されていますけれども、3年間、人材育成のプログラムの研究開発をして成果を出したわけですから、これが24年度から基本的には打ち切りになってしまっていて、各施設ごとにやってくださいよというような方向になりましたので、やっているところはやっているけれども、やっていないところはやっていないということで、先ほど来、報告があるように、施設間で格差が出てきていると思います。東京全体のレベルを上げていく、措置制度ですから、基本的には子供が施設を選ぶということはできないということであれば、全施設の職員のレベルアップをしていかなければいけないということになりますので、この3年間、平成21年から23年度までやった研修を引き続き当面やっていくということも含めて、東京都がある程度そこに責任を持つという意味から、予算措置も含めて継続的にやっていきたいと思っていますので、そういう成果を引き続きやっていくようにぜひお願いしたいと思っています。

それから、目次の3番のところに、今、国が社会的養護の課題と将来像という形で、予定からすると平成27年4月(平成27年度)に配置基準の改定を計画しているというところがあります。東京都は今後どういう水準でいくのかということであれば、一定の東京都の基準というものを示していく必要があるなと思って、3番の27ページをあけていただきたいと思っておりますけれども、「東京都における児童福祉施設最低基準について」ということで、今後の東京都の

基準のあり方についてということで、複数職員で小規模な部分について対応できるということの基本にしてほしいなと思ってやっています。ですので、27ページの下のところにありますけれども、児童が施設で生活する時間帯は、児童指導員、保育士を常時2人の職員が勤務をダブルで配置する。しかも、小規模のグループホームや小規模グループケアという6人から8人ぐらいの生活単位でも、その単位ごとに複数で常時対応できるようなシステムをつくるということで、そこをぜひ目指していただきたいということで提案をしております。

28ページのところをちょっとあけていただいて、そうすると、養育単位の1か所当たりの児童指導員・保育士の配置は7名ぐらいにしないとなかなか勤務は組めませんということで、その根拠が31ページ、32ページのところに数値的に書いております。これも説明していると時間がないのでざっと見ていただいて、児童が施設で生活している時間帯を出して、そこに複数職員を配置すると、こういうような時間帯でこういうような人数になりますよということで提案をさせていただいています。あと、学校に行っている間とか夜の時間帯は一人でいだろうということで、それを足して、1養育単位に7.3人というのが出るのですが、おおよそ7人が必要である。そうすると、6人から8人ぐらいの子供たちを7人ぐらいの担当でやるということであれば、将来的には東京都は1対1の職員配置を目指すべきなのではないかということで今回の提案をさせていただいて、これは児童部会で提案をした提案です。

一般家庭が、今、父親・母親2人で1名から2名の子供を養育しているということになると思うのですが、そこから見てもそんなに遜色はない、非常に問題を持っている子供たちが多いものですから、1対1といっても生活単位からすると1人で3人を見るということに計算上はなるわけですので、そんなかけ離れた配置ではないと思っています。

実際に今、私の施設では、調理職員なんかを処遇職員としてつけて、買い物から食事づくりを各居室でやっていますので、もう実態的には2対1ぐらいの配置にはなっているのです。ですので、そういう実態からすると、この1対1というのはそんなに大きなハードルではないのではないかなと思って提案をさせていただいています。

いずれにしろ、人員配置と人材の育成という部分が今後の東京の養護水準を確保するためには絶対的に不可欠ということになりますので、ぜひこういう現場から提案した内容も含めて、この専門部会でも研究をさせていただいて、少し目標設定を東京都としてやるべきなのではないかということで今回提案をさせていただきました。

ちょっと長くなってしまいましたけれども、以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○今田委員 今、武藤先生もおっしゃったように、育成の前に確保がどうしても困難というのは、特に乳児院では近年顕著になってきている。その理由は、皆さん御承知のように、保育、あるいは、その施設にどうしても人材を多く取られているということはありますし、先ほど来、施設間の格差という話もございましたけれども、乳児院ではむしろ施設間の格差も当然ございましょうが、他職種との格差のほうがより大きいのだらうと思います。これは、看護師にしても医療職と比べてみると格段の差があるのはわかっておりますし、保育士にしても3交代ないしは2交代の夜勤ということを考えれば、決して今の乳児院の賃金体系で満足できるものではないだらうと思います。

それから、小規模化がだんだん進んでまいりますと、どうしても孤立化という問題がデメリ

ットとして出てくるのは当然なのですが、その孤立化を防いでバーンアウトにつないでしまうということを考えると、どうしても夜勤の人材確保というのが必要になってきます。したがって、今の人員配置では、とてもそういう満足すべき状況にはなりませんし、武藤先生おっしゃるように、乳児院では、恐らくは1対1でも難しいのだろうとっております。

現に、各小規模化をやっているところに聞きますと、1対1でもとても足りないというのが現実でございますので、生まれたてのへその緒がついた子供から学童前までの人生のスタートライン、一番大切な時期を担っている我々とすれば、どうしてもこの2つの職種だけでも何とか確保したいというのが、そこで初めて育成問題が出てくるわけで、確保は本当に毎年、どの施設に聞いてみても難しい、東京都でも難しいということでございますので、特段の配慮がどうしても必要な時期に来ているのではないだろうかというふうに理解しております。

以上です。

○松原部会長 ほかにはいかがですか。どうぞ。

○柏女副部会長 今、武藤委員、今田委員のほうから、施設側からの御意見をいただいて、とても大事な御視点だなというふうに思ったのですけれども、私のほうは、その施設の人材育成、つまり、本来的には人材育成というのは、先ほど話があったように、法人や施設がまずやるべきものという、そして、それを都がバックアップするということを考えると、もちろんそれができるための環境整備ということは大事で、そのための職員配置基準の改正とか、それはとても大切なことなのですけれども、その視点から考えると、やはりこれが24年度から研修体系にお金がかなくなかって格差が出てしまうということ自体を大きく問題にしなければならないというふうに思うのです。

では、何をしたらいいのかということですが、研修を用意するというよりは、もちろん、研修体系ができたということはとても大切なことだと思うのですが、それを職員から、つまりミクロな視点から見ていく必要があるのだろうというふうに思っています。つまり、A3の資料、「人材育成について」で言えば、左側の一番上のところの新規採用から退職までというのがありますね、ここを中心に考えていくということが大事なのだろうというふうに思っています。

先ほど、橋爪先生がチューター制の話がされました。つまり、職員に先輩職員がついてやるというチューター制の話が出ましたけれども、チューター制なども最初のところに入れていくとか、一人一人の研修計画を、林先生は施設長から聞かれて、今年は何をやりたいのだということを言っていくというようなこともありました。つまりは、一人一人の研修計画というものを立てて、そして、これを縦に上のほうに上がっていきながら何が必要なのかということを考えていくという視点が必要なのだろうというふうに思っています。

そうすると、そこでチューター制の話も必要になってきますし、それから、今の武藤委員のお話にもありましたし、橋爪さんのお話にもありましたが、常に忙しい。何が忙しいかというと、子供の通院とか、学校との対応とか、子供が塾に行くとか、そういうことで車の運転とか、もちろん車の運転は職員がやるということも大事だということはわかりますけれども、そういうところに人手がとられてしまって子供と直接向き合う時間が少ない、こういうことは、例えば運転手の雇い上げをすればとか、そういうふうに総合的に対策を組んでいくということがとても大事なのではないかとこのように思っています。

そして、それを法人として、つまり、人材育成総合計画みたいなものを立ててもらおう。そし

て、それを立てたところにお金を出していくというような形を考えていったらどうかというふうに思っています。先ほど伺った理事や評議員等々が側面的にバックアップをしていったりしていくことが大事なのではないかなというふうに思っています。

特に、前々回、私は現場の意見を聞いてきたということで申し上げましたけれども、単発的な研修では、そのときはすごくいいのだけれども、使えないというか、その後に余りに立たないわけです。そうではなくて、日常的に、例えば専門機能強化型施設では児童精神科医が配置できる。その児童精神科医が発達障害についての学びを何回か10回シリーズぐらいでやってくれる。これは職場内Off-JTですね、そういう職場内Off-JT、職場外Off-JT、それからOJTを、OJTは、先ほど林先生がおっしゃった、自傷が激しい子の緊急時の対応とか、そういうものをしっかりとケースカンファレンスをする。ケースカンファレンスするときに精神科医がしっかりとかかわってくれて、こういうふうに理解すればいいのかという、これが身につく研修なのだろうというふうに思うのです。

そういうものをしっかりと位置づけて、新人さんはこういう形で育てていく、中堅はこういう形で育てていくというような計画をしっかりと各施設ごとに立ててもらおうということが大事なのではないかというふうに思います。そういうところに自己啓発支援も含めてですけれども、加算をしていくというやり方に少し変えていかないとならないのかなというふうに思いました。

ちょっと長くなってしまいましたが、そんなふうに思っております。

○松原部会長 ほかにはいかがでしょうか。

大竹委員、お願いします。

○大竹委員 今回の柏女先生の補足的なところでいきますと、チューター制というところがありましたけれども、ある施設では、主任さんを新人さんの教育係にしたけれども、これが機能しなかった。これは、やはり世代が少し違ってしまったというところで、そこで反省をして、新人さんに二、三年目ぐらいの職員を、そして全職員を前にして、この新人さんにはこの職員が担当として日々の中でいろいろな話を聞いていきますよということを全職員に周知していく、そういうふうなことによって、主任だとなかなか相談できなかったけれども、身近なところで相談できる、そういったことが職員の継続につながっていくというようなこともありましたし、あと、せつかくこういった案が出て、プログラム案で一、二年で、これを計算すると19.5時間ぐらいで一、二年のプログラムなのです。これまで施設の中で経験すると、こういうプログラムがありますけれども誰か行きませんかというようなことで、では、私、行きますとかいうことで全く無計画の中で行っているということであれば、こういう立派な計画が出されているのであれば、一人一人の職員に、こういうようなカードではないけれども、それぞれ判こをつけていって、全ての職員が一、二年の間にこういったプログラムを全て受けるというようなシステムもつくっていくというようなことも大事なのではないかと。

あと、長期の勤務というところで、ある施設長は、今まで1法人1施設でやっていたけれども、この1法人1施設だと、先ほど、結婚すると夜勤ができないとかいうことで退職せざるを得ない、そういう中で学童クラブを受託したのです。では、なぜ学童クラブを受託したかという、学童クラブはデイサービスだということであれば、職員が、夜勤はできないけれども、自分の子供を育てる間の5年間、10年間は、デイサービスである学童クラブの職員となって同一法人の中で異動し、そして自分の子供が育ち上がったら、また宿直・夜勤ができるようなところに入ってくるというような形で、これは施設の努力になるのか、二葉あたりだと子育て

支援センターがあるとかいうようなことでは、1法人1施設だけだとなかなか勤務体制を継続するというのは難しいところを、継続するためにはどういう工夫が必要なのかということも考えていく必要があるかなというふうに思いました。

あと、これは都内の施設ではありませんが、私の卒業生が乳児院に就職して、そこでは夜7時になると夜勤体制になって1人勤務、1年目の彼女が20人の子供を担当して、60人定員で3人で夜7時から見なければいけない。しかし、ベテランの職員はそれができると言われるけれども、私はできなくて、結局、7時就寝なのに9時ぐらいまで2時間かけてやっと子供たちが寝てくれるのですというような声を聞いて、その施設長は、少しベテラン職員にフォローさせながら、その職員が潰れないようにと言っていますけれども、この前、学校に来て、やはり20人を短時間で就寝させるのは難しい。ですから、なぜ7時の段階でもう夜勤体制になってしまうのかと。これは、一施設の問題なのか、全体的な問題なのかわかりませんが、そういった意味では、きっちりとフォローできるような体制というものが重要なのではないかと。

最後にもう一つだけ。私は、特別支援学校の教員とやりとりしていると、特別支援学校の先生が養護施設を知ったときに、以前も調査結果を報告しましたけれども、診断ではないけれども、児童養護施設では47%が発達障害が疑われるという結果を知ったときに、特別支援学校では、通常6対1の教員配置だと。だけど、これは日中だけの6対1だということを考えると、教育の分野からすると、福祉の分野は余りにも劣悪過ぎる、最低でも教育的な分野と同じような職員配置をしていかなければ、同じような子供たちが入所しているわけで、そういったことを考えてほしいというふうに思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

加藤委員、お願いします。

○加藤委員 今日現場の先生方のお話を伺っていても、それから、実際に施設で仕事をしたり、あるいは研究の結果というところから考えても、職員同士の横の関係ですとか、あるいは斜めの関係があると職員の方の定着率がいいですとか、育っていくというようなことが非常にはっきりしたかなというふうに思っています。

外に研修を受けに行くということも非常に大事なことだと思いますけれども、施設の中で育成システムというようなものがきちんとあるということが、今日の人材育成というテーマで離職を防止するという点でも非常に大事なのかなというふうに改めて思いました。

そういう施設の中での育てたり、支え合う機能というようなものを、各施設任せではなくて、もう既に今日いろいろ出していただいた資料にもありますけれども、一定のひな型ですとか、システムの見本と言うとあれですけれども、幾つかの形というものを示しつつ、柏女先生もおっしゃっていましたが、そこに少しインセンティブをかけるような形でバックアップをしていく、そういう仕組みが非常に大事なのかなというふうに思いました。

○松原部会長 ありがとうございます。

横堀委員、どうぞ。

○横堀委員 2点申し上げたいと思います。

1点目は、人材確保のレベルの話で、今日の資料3のⅢ番のところに、「将来、施設で働きたいと思える研修（実習）カリキュラムの作成」ですとか、学生などをつなげていく努力という

ようなところが読み取れる行があるのですけれども、以前、東京都の人材育成支援事業の中のモデル研修の中で、学生対象のものをやっていただいたことがあるのです。私も学生を何人も送ったのですが、関心を持っている人を、実習でよき出会いを得て、職員として送っていきなという思いも養成校としてはあるのですが、そういう学生たちが育つようなセミナーを少し意図的に考えるというのも大事なかなというふうに思っています。私自身は、そういうような社会的養護に関心のある学生を専門職向けの講座に出したりいろいろしながら、気持ちがつながっていくようにというふうに応援しているのですが、一つはそう思いました。

先ほど、林先生のお話の中で、いろいろ雇用条件が厳しいというようなことで、施設で実習しても向こうを向いてしまうというようなことはあるのではないかなという話があったのですけれども、私の体験では、確かにそういう厳しい中でも、児童養護で、あるいは乳児院で、こういうふうに専門性を発揮して、さすがとかかわりをやっていたということにとっても心を動かされて帰ってきて、「大変だからこそ、私は入ります」とかいう学生がやはり育つのです。ですので、そういう意味では、実習で現場にどう出会うかというところをぜひ現場の先生方に支えていただきたいなというふうに思いました。

ある施設では、児童養護施設に就職を希望する学生でないと実習を受けませんと言ってしまわれて、困ったなということが実はあります。私も、ぜひそういう学生を送りたいのですけれども、実習を通してそういうふうになってくれないかなと思っているものですから、そのあたりはまた対話を重ねていくと同時に、そんなにたくさんは送れないし、たくさんお受けいただくということも子供の側から考えるとどうかなということも考えますので、ここあたりはとも探していく課題なのかなというふうに思いました。

2点目は、「I 人材育成の現状」のところで、先ほど柏女先生がおっしゃった研修計画ですけれども、私は、この一部分は家庭養護の方にも開けるのではないかなというふうに発想として思いました。例えば、私も幾つか施設の職場内研修ということで開催されるものに呼んでいただくことがあるのですが、最近は、ほぼその地域の里親さんと呼ばれたり、ファミリーホームの方と呼ばれたり、児相の職員、みんなと共有する場にしようなんていうことで工夫されているものがあると、地域の家庭養護の関係者の専門性を育てるということにも施設が寄与してくださるということになるのではないかと思いますので、継続的に研修計画と言われると少しずれる話ではあるのですけれども、家庭養護の地域の方々と施設が大いにつながりながら、この先の課題に今日はつながるかもしれないのですけれども、考えるという意味では一つヒントがあるように思いました。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

どうぞ、お願いします。

○青葉委員 私のほうは、確保、育成の問題ということで、労働条件を守って、きちんと組織をつくっていくという意味で、今まで御議論出たとおりだと思います。

問題は、もう一つは長く続けてもらうには、というところで、若干遊びの要素がないと人間なかなかつらくなってしまうものですから、私も、若干、障害児施設や学童とかいろいろ関係している経験でもそうですが、やはり宿泊等をからめて、同じ仲間と一緒に、夜を徹してしゃべるとか、遊びの要素を研修にぜひ取り入れたらという思いはしております。

以上です。

○松原部会長 木村委員、どうぞ。

○木村委員 私は小さなお話なのですけれども、自分が医者だから思うのかもしれないのですけれども、研修の内容なのですけれども、いろいろなセミナーがあったり、いろいろな講師の先生が来たりするのはとてもいいのですけれども、私だったら自分でしゃべりたいのです。何を言いたいかというと、もう既にやっているのかもしれませんが、自分の実践であるとか何かというのを、レベルはともかく研究発表とか、そういうような場というのは積極的に持って、守秘義務の問題があるので難しいかもしれませんが、そういうふうなことをして、そしていくことが自己価値観というのを高めて質の向上になると思うのです。

我々だったら、例えば、学会ではないにしても院内学会であるとかそういうのをやったりしますので、そういうのがあったほうが質を高めるのではないかなというふうに思いました。

○松原部会長 ありがとうございます。

網野先生、何かありますか。

○網野委員 オブザーバーとしてですが、ちょっと貴重な時間をいただきたいと思います。

やはり、私も人材確保の出発点である就職前、学生の段階でという、まさに横堀委員がおっしゃっていただきましたので、ポイントはそこを踏まえた上で、長年にわたって、私は、いわゆる社会福祉士養成校でいろいろ教育実習に深くかかわり、また、保育士養成校で教育実習に深くかかわってきた経験も踏まえて、お話ししたいと思います。今後の方向としては、確かに24年3月の最終報告書では、人材育成支援事業の中で学生の研修、就職前の研修についてはなかなか困難性が高いので、むしろ新任研修以降というお話があって、これも非常によくわかるのです。ただ、やはりいろいろな話の中で、今、児童養護、社会的養護という、やはり保育士と児童指導員ということを基本にしています。長年の歴史の中で、保育士はまさに施設ケアワーカー、どちらかという児童指導員は、国のシステム自体がはっきりしませんから、どうも曖昧なものもあるのだけれども、一応ソーシャルワーク的な要素を含んでいる。しかも社会福祉系だと、ますます重要性が出てきます。この問題は、実は、教える養成校の課題でもあるので、例えば東京都の審議会の中でどんどん提言していく、そして、養成校がこれを受けて、こちらからも提言していくというシステムもこのテーマに含めてはいかかかと思えます。

本当に時代は変わっていますので、むしろ保育士系の学校で、かなりソーシャルワークも勉強できるようになってきました。ただし、御承知のように、保育士養成校の教員の視点も圧倒的に未就学児なのです。乳幼児期の保育ということに相当ウエイトを置いています。ですから、実習そのものでも社会的養護の分野というのはどうしても限定されていきます。そこに、保育士になろうという方が自分たちのモチベーションとか、それこそアイデンティティ形成に役立つような働きかけを学校も努力するとともに、施設の方々とか自治体がそういうふうに関わりかけるときに、まず人材確保の出発点でいい方向が見えてくる可能性があります。

先ほど、林先生も橋爪先生も職名は保育士ですね。今、本当にどの分野の専門職がいいのか、分離するよりも、やはり統合して社会的養護を担うケアワーカー、ソーシャルワーカーというときに、保育士養成校も社会福祉士養成校も課題として、学校は大変です、多くの皆様方も教育や実習を担当されておりますけれども、本当に大変なのだけれども、やはり伝わってくればもっと変化すると思います。

全国保育士養成協議会という組織がありますが、今日のようなお話のことをもうちょっと固めて、協議会や養成校側も努力したいですが、施設の側や都の側から働きかけるということで、

今後協力していける部分があるのではないのでしょうか。

○松原部会長 ありがとうございます。今日は、人材育成というのが大きな柱でして話を進めましたが、その人材育成の前に人材の確保・定着の課題があるだろうということが大方の御意見でした。この点については、幾つか具体的な提言も出されておりますし、この柱の中で配置あるいは労働条件相互に関連しますけれども、人材確保・定着ということも議論をしなければいけないのだなということが大方の御意見だったと思います。

その上で、育成ということについては、この資料3のIのような形で、御自身のキャリアの中でのロードマップをきちんと持っていただいて研修を進めるという必要性が強調されたと思います。私も同意見で、場当たりに研修に行っていると、そこの研修がよければ感動はするのですが身につかないので、いわゆるポートフォリオのようなものできちんと研修履歴を迫る、あるいは計画立てて研修に参加できるというようなことが大切ではないかなと思いますし、その研修について中身の発言では、いわゆる実務中心、あるいは参加型というようなことが大切ではないかという御意見が出ました。

それから、そのことにかかわって、いわゆる就職前教育のところの大切さ、これは実習のことも出ましたし、養成校へきちんと提言をして、そことのやりとりをしながら、社会的養護に関心を持つ学生をいかに育てていくかということの大切さも出てきたかと思えます。

そして、私は、その研修について言えば、先ほどこれについても施設間格差があるというお話が出ましたので、これを施設任せにしないで、全ての施設がきちんと、柏女先生は人材育成総合計画を立ててもらおうというような御発言がありましたけれども、私的に言えば、個人版のポートフォリオがあるのであれば、各施設版のポートフォリオがあってもいいのではないかなというふうに考えておりますので、そういった形で東京都が積極的に各施設に働きかけていくような方途を検討していくことも大切かなというふうに考えております。

それから、御発言の中で、1法人1施設では限界が来ているのではないかというお話もあって、これは大きな問題になりますが、当面、これは議論に出ていなくて私の意見なのですが、施設間連携といいたし、例えば地域ブロックごとの研修・採用みたいなことは検討してもいいのかなというふうにお話を伺って考えました。全てを網羅しているわけではなくて、例えばチューター制の問題も大切なことですし、あと幾つかまとめ切れていない部分もあるかと思えますけれども、今後、提言をまとめていくときの一つの方向性にしたいと思えます。

8時までなのだけでも、大体10分ぐらい押していますので、少し延びるということをお許しいただいて、もう一つのところに入っておかなければなりませんので、2つ目、「家庭養護の推進について」に入りたいと思えます。まず、事務局から御説明をお願いします。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 それでは、資料4以降で簡単に御説明させていただきます。

まず、資料4「東京都における家庭養護の推進について」でございます。

左上のこれまでの取り組みは、後期行動計画での数値目標プラス、2番目のところでは、ちょうど24年度から新たな取り組みを行ったというところを重点的に書いてございますので御参照いただければと思います。

あと、今日は参考資料で追加したところに、それぞれの児童相談所、支援機関を含めた支援体制を一表で記載してございますので、それも御参考にさせていただければというふうに思います。

まず、里親制度の現状でございますけれども、普及啓発のところでございます。これも促進

がうまくいっている他県等の成功事例を見ると、体験発表会等を活用しているということで、実は都も、これについては里親月間を中心にかなり多くの体験発表会をしています。今日もチラシの「体験発表会のお知らせ」ということで、今年度は終わっておりますが、裏面に日程を含めて各区市で行っていただいているのを載せております。毎年2,000人ぐらい参加をいただいて、30代から50代ぐらいの方が半数で、それ以外は20代の若い方や、あるいは60代以上の方というようなところ、それから、関係者の方も半数を占めているということで、それは一方で支援側に回っていただけるのかなというところでございます。

ただ、*印でございますが、今年度、新聞紙上で少し調査をさせていただいたのですが、里親制度を「知っている」と回答していただいた方が7割を超えております。しかし、下にありますように「養育家庭を知っている」というのが40.5%、つまり、里親イコール養子縁組というイメージをまだまだ多くの方が持っていらっしゃるのかなというのが、このアンケートでわかったところでございます。

右に行きまして、委託促進でございます。

「未委託家庭が多い」というところでございますが、今後3分の1を目指していくというところでも、現在、500弱の登録家庭数がございます。そのうちの4割弱が未委託家庭でございます。ですから、まず、今、500登録をさせていただいている家庭のできるだけ多くに委託をするということが一つ必要なのでしょうけれども、未委託家庭が4割弱あるというところでございます。

それから、2つ目が、複数の児童を受託した経験を持っている家庭が少ない。75%が児童1人を養育しているという状況でございます。確かに複数のお子さんを見るというのは非常に難しいというところがございますが、一方で、里親移行型のファミリーホームを考えた際に、東京都の基準は国の基準よりさらにハードルが高いのですが、例えば国の基準であっても、里親として2年以上、同時に2人以上の委託児童がないとファミリーホームに移行できないというような条件がございますので、1人ではファミリーホームに移行できないというようなところでございます。

3点目が、施設から里親の委託が進んでいないということで、乳児院から委託は多いところでございますが、それでも全国に比べるとまだ低い。それから、児童養護等で見ますと、生活の節目、例えば小学校、中学校に上がるときでも、24年度で見ますと、「11名の内訳」というところで*印で書いておりますが、6歳で1名、12歳、つまり中学に上がるときに2名ということで、生活の節目で見てもまだ少ないというような状況でございます。

里親さんからもアンケートをとったのですが、里親さんとしては、支援体制については比較的満足度は高くていただいているところではございましたが、さらに、やはり地域の理解であるとか、新規開拓はもちろんのだけれども、既存の登録家庭をさらに活用してほしいとか、委託前の活動が十分にできるような仕組みが欲しい、そんな声がありました。

右が方向性でございますが、今後、推進に当たっては大きく3点のところを掲げてまいります。社会的な認知度を上げていくとともに新規委託。2つ目は、やはり横のつながりと既存の里親さんの積極的な活用。3つ目が、全ての子供が希望すれば里親で生活できるような仕組みが必要ではないかというところでございます。

こうしたことで取組事例1、2、3と挙げておりますが、制度の普及理由と民間の力、つまり、主に施設に配置しております里親支援専門相談員、こうした方たちを活用して、地域に密

着した自治会や子供会等での周知活動、あるいは、新たな養育家庭の確保というのは、現在、フレンドホームというのが、養育家庭に行けない子供たちが使う制度でございますけれども、こうしたフレンドホームなども現在400弱ございまして、これも参考資料につけてございますが、3割ぐらいの方が制度等が変わればというか、養育家庭に移行も考えたいという方もいらっしゃるので、そうしたことも今後活用できるかどうかというところでございます。

それから、制度の充実については、委託交流中の経費支援などというのでも必要かなというところを出しております。

2番目のところでございますが、これが未委託家庭と既存家庭の交流促進事業ということで、先ほど来も出ておりますが、いわばチューターみたいなイメージでございます。未委託家庭というのは、まだ子供を委託していないので養育状況がわからないとか、経験がないということなどで不安があるところで、既に委託をしていらっしゃる里親さんと一緒に組むことによって、そうした体験も経験できますし、レスパイトという制度があるのですが、子供を、知らない施設や里親さんに預けるよりは、交流しているということで見知った身近なおじさん、お婆さんの、里親さんということですが、行けるというところで子供の負担も少なからうというところのメリットがあるのかなというふうに思っております。

委託促進、最後のところでございますが、これは全ての子供ということで、乳児委託についても、なかなか実親の承諾が難しいというところがございまして、ここは乳児院さんと協力をしながら実親の理解を促進していったり、あるいは、施設にいる子供についても里親という制度を選択できるような知識、あるいは、施設職員についても里親委託ということについて意識をしていただけるような取り組み、あわせて、児童相談所、措置をする側についても、福岡市でも里親に委託してよかったという成功体験が次の里親委託への大きな意欲につながるということもございましたので、そうした研修や取り組みなどを考えてはどうかというところで取組事例1、2、3を挙げてございます。

続きまして、ファミリーホームについてでございます。論点整理のときにも申しましたが、このファミリーホーム、特に法人設置型のファミリーホームとグループホームの違いというところもございましたが、これは国のほうでも、ファミリーホームは養育者の家庭に迎え入れて養育を行う家庭養護であり、里親が大きくなったものであって、施設が小さくなったものではないというようなことを言っておりますし、また、要件の基準の見直しの中でも、これまでは3人の養育者ということで、養育者が3人も要するというところで、これは家庭的ではないということで、現在は夫婦を中心とした養育者2人もしくは養育者1名であるとか、生活の本拠を置かない養育者も以前は大丈夫だったのですが、現在は生活の本拠を置くというような、そういう意味で家庭というところをかなり意識して仕組みをつくっているところでございます。

ファミリーホームとグループホームの違いで大きなところは、グループホームは第一種、ファミリーホームは第二種社会福祉事業というところはございますが、特に法人設置型、法人さんに運営していただくというときには、先ほど武藤委員が御紹介いただいたこちらのほうにも実は記載してございましたけれども、例えば事務費についても現員払い、定員払い、あるいは職員配置も常勤1、非常勤2なのか、グループホームは常勤2、非常勤1というような、そうしたところの違いについて非常にメリット、デメリットと申しますか、誘導を感じないというようなところの法人さんの声、施設側の声が多く寄せられているところでございます。

現在、厚労省でもこのワーキンググループを設置して取り組みについて検討されているとこ

ろでございますので、今後はこうした動向も踏まえながら、東京都として、とにかく家庭養護を推進するために、このファミリーホームの設置促進ということで少し御意見をいただいて具体化していきたいというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

○松原部会長 ありがとうございます。

ということで、ここのテーマについては、ちょっと先走りになりますが、次回に少しずれ込んで御議論いただくことにもなると思いますので、今日は頭出しということで10分ほどとって御意見をいただきたいと思います。どなたからでも結構です、いかがでしょうか。

○青葉委員 資料4の右端のほうですけれども、制度としては、私の印象ですけれども、里親制度はまあまあよくできている制度だなという気はしております。ただ、運用面でもう少し流動的になればさらにいいなというイメージでこの表を読ませてもらっています。

3つの大きな柱で提案されていまして、どれも我々が日ごろ愚痴を言ったり、課長さんに文句を言ったりということが大体表現されておりますのでありがたいと思っております。

あと、参考までに申し上げますと、「制度の普及啓発等」のところ、ここの段階でとどまってしまうと、里親は一般知識をテレビや新聞で見たというだけになりますので、今、「リクルート」という言葉がはやっております、里親を知ることから、登録をして参加してくる。参加した後は子供が出会うまで、そこまでをリクルートというふうにとらえて、3段階の緻密なフォローをしてあげたほうが里親はなじむのかなというふうに思っております。

最後のところで未委託問題というのが出てくるのだろうと思っておりますが、そこで、一般的な広報は今までどおりしか方法はないのだろうと思っております。

それから、次のところは研修だとかいろいろあるのですけれども、地域との連携をどうするか、子供を待つ間に乳児院や施設の方の協力を得て、何か新しい方法はないかなというような思いはしているところです。

それから、取り組みの2のほうも大変おもしろいアイデアで、我々としては全面的に協力して、とにかく里親に伝えていきたいと思っております。

それから、乳児院委託等ということで、施設と乳児院、我々とのおつき合いで、従来とは少し緩いおつき合いをさせてもらえれば、未委託問題とか難しい子の段階的な引き受けとか、いろいろな問題が解決するのかなという思いがありますので、ここのところはぜひ実務的に詰めていただければ、我々も望んでいるところです。

あと、児童相談所云々というところで、さらに加えれば、子育てセンターとか、その辺の方にもピンポイントで里親を紹介したり、あっせんしたりできるような力をつけていただければという思いがあるところです。

そんなところが、今、私の印象です。

○松原部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。どうぞ、横堀委員。

○横堀委員 次回の日程がどうしても欠席になると思いますので、少し今日の時点でお伝えをしたいと思います。

4点ほど申し上げたいのですが、1点目は、左上の平成24年度からの新たな取り組みで整理をいただいているのですが、児童相談所の体制を強化するとともに、里親支援機関事業を拡充し、施設配置の里親支援専門相談員の配置を進めてということで、三つどもえでこの里

親支援を東京都バージョンで進めていただいていると思うのですが、支援機関事業も施設配置の職員も、業務をしながらどんな課題に向き合ったり、あるいは動きやすさ、動きにくさみたいなものを感じているのかということが実質的に非常にヒントを含んでいると思いますので、多分、都として年度末でこれから各ところにヒアリングなどもしていただけるのだと思うのですけれども、そういう現場の声をぜひくみ上げながら、ここで話し合いができたらいいのかなというふうに1つ思いました。

2点目は、乳児期の里親委託を促進するということが真ん中あたりと右下のところに書いてあるのですが、ある会議の中で、東京都としては生後6か月以上の子供を原則委託ということのガイドラインを運用上持っているのだというふうにお聞きしたことがあります。書いたものとしては見たことがないのですけれども、この促進というのが、ですから、どこからどこまでの検討をするものかなというふうに思いました。「5か月ではだめですか」とか、「あと30日待たないとだめですか」とか、そういう現場の声を聞いたことも実はあるものですから、次回でいいのですけれども考えていただけたらと思いました。

それから、里親の既登録家庭の活用がさらに必要というお話と、フレンドホームから切りかえるようなことも支援することが必要というお話が出ましたので、未委託という形でも言葉が出ているのですけれども、そういう方たちを心が離れないようにするというのは確かに大切なことだと思いつつ、ただ、思いはあってもお預けできないというようなケースワーク上の問題もきっとあるだろうと思しますので、この未委託里親さんと委託中の方の交流というのを全面的にオープンでやっていくことで成り立つのかなというふうにちょっと不安を思いました。ぜひそういうことをやったほうがいいなというふうに思いつつ、少し丁寧に議論は必要かなというふうに思った次第です。

最後なのですが、右下のところに「児童相談所職員に対する里親研修等の充実」ということで書かれていまして、先ほど、やはり里親委託をした成功体験を積みながら経験値を上げていただくということがニュアンスとして出たと思うのですけれども、私がぜひお願いをしたいことは、1点目に、里親委託等推進委員会を各児童相談所ベースでやっておられると思うのですけれども、既にとっても形骸化しているのですけれどもどうしたものでしょうかという声を聞くことがあります。それはいろいろな工夫が要るのだろうとは思っているのですけれども、ですので、形としてやり始めたからこそ中身をどうするかということを検討しなければいけないのだろうなというふうに思います。

もう一つは、先ほど最初に申し上げました、児童相談所を核にしながら里親支援機関事業と施設配置の職員がいる時代ですので、児童相談所が民間機関と連携する力というのを育てないところら辺が回っていかないのではないかなというふうに思っていますので、意見として最後にお伝えしたいと思えます。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

よろしいですか。

では、武藤委員、最後をお願いします。

○武藤委員 私どもも大分、この里親支援をどうしていくのかとかを検討しました。それは、今日提示をしている東社協の児童部会からの提言書の12ページ、13ページ、14、15ページぐらいのところに書いております。施設養護と里親養護は割と対比されるのですけれども、

やはりそうではなくて、協働連携しながら進めるということをや。国のほうも課題と将来像で、施設にも里親支援専門相談員を配置して、積極的に施設における里親委託、委託後の支援、里親さんとの連携を十分進めるという図柄を書いてやりましたので、東京でももう少し積極的にそういう取り組みをしていく必要があるのではないかとということで具体的な提案をこのところですべていただいています。

とりわけ、里親支援専門相談員を置きながらやっているのですけれども、なかなか里親支援専門相談員の業務の中身が割と東京の場合は制限されているということをお聞きしているので、有効活用をしっかりとるシステムを、今は検証をしながらということなので検証していくということなのですけれども、ぜひ、せっかくつけた里親支援専門相談員をしっかりと活用するというようなシステムを今後つくっていく必要があるのではないかなと思っています。

もう1点は、14ページの⑤に書かせていただいているのですけれども、里子の支援というのは、里親の支援というのは割といろいろな形でシステムができていますけれども、実際に里子を支援するという部分、それから、権利擁護を本当に子供の視点で確保する、充実させていくという視点が、私から見てもまだまだ抜けているのではないかなと思いますので、今日のペーパーの中にもそういう部分がまだ十分ではないかなと思います。里親の支援ということとか拡充という部分はあるのですけれども、実際、里子を直接的にもっと権利擁護のシステムや苦情解決の制度とかも含めて、それがとても大事なのではないかなと思っていますし、里子さんから直接そんなことを聞いたこともありますので、ぜひそういうところも入れるべきなのではないかなと思います。

以上です。

○松原部会長 ありがとうございます。

それでは、この家庭養護の推進については引き続き議論をいただくということにしたいと思いますので、次回の部会で引き続き御意見をいただきたいというふうに思います。

時間を少しオーバーしておりますので、事務局から今後の予定をお願いします。

○栗原少子社会対策部育成支援課長 それでは、資料6をごらんいただきたいと思います。

第1回目のときに資料でスケジュール感をお示したところでございますが、昨今、会議の日程等が変更してございますので、改めて修正版という形でお示しをさせていただきました。

今、お話がございましたように、第5回目は3月20日に開催させていただきたいと考えているところでございますが、今日残っております家庭養護の推進の部分と、その下に行きますが、家庭復帰等（家庭復帰、自立）という観点のところを3月20日に御議論いただき、年度が変わりますが、26年5月ごろを予定しておりますけれども、そのときには家庭復帰、自立の残りの部分と一時保護の部分をお議論いただき、残り2回で案をまとめて御提言のほうにつなげていくというようなことを考えているところでございます。

それから、もう1点だけ申しわけございませんが、前回もお話ししたところでございますが、これまで、今日、人材育成のお話をいただいて、おおむね都市型養護のところについては一つ議論がされたところでございますので、ただ、時間の関係等で発言あるいは追加の御意見をいただくというような機会を設けたいと考えておりますので、それにつきましてはメールで皆様方に意見を募りたいと思いますので、御意見がある方はぜひお寄せいただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○松原部会長 それでは、今日の第4回専門部会をこれで終了させていただきます。長い時間、ありがとうございました。

閉 会

午後8時14分

