

1 評価の枠組み

評価の目的

- 札幌市が実施している子ども虐待防止の取組を自ら評価した上で、さらに、地域連携、母子保健、人材育成等に係る各専門家から外部評価を受けることにより、取組の更なる推進を図る。
- 職員が自らの業務を振り返ることにより令和元年死亡事案の風化を防ぎ、二度と同じような事案を発生させないという札幌市職員の意識が継続されていくことを期待する。

評価の方法

- 札幌市子ども・子育て会議に常設している児童福祉部会の下に設置した評価ワーキンググループにおいて、札幌市が提出した令和3年3月時点の資料を基に現状の取組を確認するとともに関係部局から取組の進捗や課題について聞き取りを行った。

○児童福祉部会評価ワーキング委員名簿

氏名	所属	分野
(座長) 松本 伊智朗 【児童福祉部会長】	北海道大学大学院教育学研究院教授	社会福祉
(副座長) 藤原 里佐 【児童福祉部会委員】	北星学園大学短期大学部教授	家族福祉
高橋 司 【児童福祉部会委員】	公事宿法律事務所弁護士	法律
鈴木 秀洋 【臨時委員】	日本大学危機管理理学部准教授	児童福祉 (地域連携)
中板 育美 【臨時委員】	武蔵野大学看護学部教授	母子保健
増沢 高 【臨時委員】	子どもの虹情報研修センター研究部長	研修

○評価ワーキンググループ開催状況

開催日	会議名	議事等
R3.6.14	児童福祉部会	・提言に係る札幌市の取組報告等
R3.6.21	第1回評価WG	・座長・副座長の選出 ・提言に係る札幌市の取組報告等
R3.7.27	第2回評価WG	・札幌市の取組報告等（事例の経過ごとの対応）
R3.8.11	第3回評価WG	・札幌市の取組報告等（事例の経過ごとの対応）
R3.9.29	第4回評価WG	・児童相談所、生活支援担当、保健所の研修体制等 ・札幌市の取組状況についての意見交換
R3.10.15	第5回評価WG	・評価報告書の骨子について
R3.10.29	第6回評価WG	・全体を通しての評価及び各論について
R4.1.17	第7回評価WG	・評価報告書（案）の確認
R4.2.10	児童福祉部会	・評価報告書の確定

2 児童福祉部会の外部評価結果

① 業務の見直しと自己評価について

- 「検証報告書の提言ごとに取り組むべき事項をまとめる⇒事業を実施し、自己評価を行う⇒取組内容と自己評価について外部評価を受ける」という取組を行った点は、全国的にも先駆的なものであり、姿勢及び取組を高く評価する。
- 業務の見直しのためのワーキング開催やマニュアルの改訂、子ども虐待防止に関する研修の実施など検証報告書の各提言に対応する取組に積極的に着手したことは評価できる。
- 一方で、改善した取組の中で「再び本事案の女児のようなケースが発生した場合、確実に救うことができるのか」といった点から見て疑問が残る部分もあり、再度本事案のような事態を起こさないという視点から、改めて業務を振り返る必要がある。
- 検証報告書の提言に対する取組と自己評価については、担当部局ごとに検討されているが、札幌市全体としての「目指すべき全体像」を明確にしたうえで、組織横断的な評価を行うべきである。

② 人材育成について

- 子ども虐待防止には専門性が必要であることを札幌市として自覚した上で、「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員」の育成体系（育成ビジョン）を作成し、札幌市の中にいかに専門職集団を形成していくのかを検討する必要がある。

③ 評価の継続について

- 二度と同じ事案を繰り返さないための取組について、（複数）年次ごとに目標を定めて、外部の専門家と札幌市職員が協働で継続的に点検・評価を行い、取組の方向性を確認するべきである。

3 今後の取組に対する児童福祉部会の主な意見

① 区を基盤とした連携体制の強化について

- 子ども家庭総合支援拠点を整備し、家庭児童相談室が区を基盤とした支援の中核となり、区要対協を活用
- 要対協の対象範囲（何をもちて特定妊婦とするのか、迷ったら要対協の対象とするなど）のルール化
- 各区生活支援担当に対する具体的な研修（子ども虐待に関する知識やどのようにアセスメントすればよいのかなど）の実施
- 職員がリスクを感じた際に迅速に関係機関を招集し相談できる体制について、マニュアル等に明記

② 母子保健体制のあり方について

- 精神保健的アプローチ・対応技術（妊娠葛藤、経済的事情などを聞き取り、寄り添う姿勢）の向上
- 母子健康手帳の交付を受けたが、妊娠が継続しなかった場合（人工妊娠中絶、流産、死産など）の相談援助
- 子どもの発育発達過程などについての医学的知識の向上

③ 専門職養成のあり方、専門職集団の養成について

- 関係部局と外部の複数の専門家を含む常設委員会の設置
- 常設委員会で育成体系（育成ビジョン）、キャリアラダー、スーパーバイザーの養成などについて検討
- 育成体系（育成ビジョン）に基づいた研修体制（職員個人の年間育成計画、OJT、Off-JT、多職種合同研修など）の整備
- その他（SDS（自己研鑽）の支援、派遣型研修の検討と実施、実習の受け入れ）

④ 関連分野の強化について

- 思春期・若年期の女性が、制度の網の目から漏れないように継続的に支援につなげていく仕組みの検討
- 高等学校の養護教諭やスクールソーシャルワーカーとの連携・支援体制の拡充
- 保育施設（特に認可外保育施設）との情報連携
- 警察との連携、役割分担