

令和元年6月死亡事例に係る検証の提言に対する 札幌市の取組の評価報告書

令和4年（2022年）2月

札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会

はじめに	- 1 -
1 評価の枠組み	- 2 -
(1) 評価の目的	- 2 -
(2) 評価の方法	- 2 -
(3) 札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会委員名簿（敬称略） ...	- 3 -
(4) 評価ワーキンググループ開催状況	- 4 -
2 評価結果（札幌市の自己評価）	- 5 -
(1) 検証報告書の提言に対する具体的な取組及び自己評価	- 5 -
(2) これまでの死亡事例等に係る検証報告書の提言に対する取組 ..	- 31 -
(3) 全体を通しての自己評価	- 34 -
3 評価結果（児童福祉部会の外部評価）	- 35 -
(1) 業務の見直しと自己評価について	- 36 -
(2) 人材育成について	- 37 -
(3) 評価の継続について	- 38 -
4 今後の取組に対する意見	- 39 -
(1) 区を基盤とした連携体制の強化について	- 39 -
(2) 母子保健体制のあり方について	- 42 -
(3) 専門職養成のあり方、専門職集団の養成について	- 43 -
(4) 関連分野の強化について	- 48 -
おわりに	- 51 -

はじめに

令和元年6月5日、札幌市で起きた2歳女児の死亡事案発生後、札幌市は「札幌市子ども・子育て会議」に常設している「児童福祉部会」に対して事案の検証を依頼した。

児童福祉部会では、部会の下に4名の臨時委員を含めた6名の委員による検証ワーキンググループを設置し、計12回にわたり客観的かつ専門的知見から検証を行い、令和2年3月に「令和元年6月死亡事例に係る検証報告書」を札幌市長に手交したところである。

これを受け札幌市では、関係部局において速やかに業務の見直しに向けた検討に入り、今回、更にその取組状況について本部会に評価を依頼した。

今回の評価に当たっても、児童福祉部会の下に検証にも携わった2名の臨時委員と家族福祉、研修の分野から新たに2名の臨時委員を含めた6名の委員による評価ワーキンググループを設置し、評価のための検討を行ってきた。

本報告書においては、前段に札幌市が実施した取組状況に係る自己評価を、後段に本部会としての全体評価及び札幌市の今後の取組に対する意見を掲載した。

掲載した意見は子ども虐待防止のみならず福祉全般に関するものであり、また、実施するレベルに達するまでにはどれも長い時間がかかるものである。しかし、札幌市には、更なる取組の推進を図るためにも決して本事案を風化させることなく、本評価を参考に真摯に取り組んでいただけることを期待したい。

1 評価の枠組み

(1) 評価の目的

本評価の目的は、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ところにある。

また、職員が自らの業務を振り返ることにより令和元年に起きた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ものである。

(2) 評価の方法

評価に当たっては、札幌市より提出された報告書(※1)及び各参考資料を基に現状の取組を確認するとともに、(4)のとおり開催したワーキンググループの中で、関係部局(※2)から取組の進捗や課題について聞き取りを行った。

※1 主な報告資料

- ・ 児童虐待防止のための札幌市の取組（令和元年6月以降）
- ・ 検証報告書の提言に対する具体的な取組の内容及び実施状況
- ・ 令和元年6月死亡事例に係る検証報告書の提言に対する具体的な取組（個票）
- ・ これまでの死亡事例等に係る検証報告書の提言に対する取組
- ・ 令和元年6月死亡事例の経過における課題と現在の対応について

※2 ワーキンググループ出席部局

- ・ 子ども未来局子ども育成部
- ・ 子ども未来局児童相談所
- ・ 保健福祉局保護自立支援担当部
- ・ 保健福祉局健康企画担当部

注）提出された資料は令和3年3月時点の取組状況であるため、資料作成時点の状況で評価を実施している。そのため、現時点での札幌市の取組状況とは相違する部分があることを申し添える。

(3) 札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会委員名簿（敬称略）

職名	氏名	所 属
部 会 長 (検証・評価 WG 座長)	松本 伊智朗	北海道大学大学院 教育学研究院 教授
委 員	稲生 義裕	札幌市里親会 副理事長
委 員	伊林 潤	北海道警察本部生活安全部 少年サポートセンター 所長
委 員	大場 信一	北海道児童養護施設協議会 顧問
委 員	北川 聡子	札幌市自立支援協議会 子ども部会 副部会長
委 員 (検証・評価 WG 委員)	高橋 司	公事宿法律事務所 弁護士
委 員	遠山 博雅	札幌市中学校長会 幹事
委 員※ (評価 WG 副座長)	藤原 里佐	北星学園大学短期大学部 教授
委 員	箭原 恭子	公益社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 理事長
臨 時 委 員 (検証・評価 WG 委員)	鈴木 秀洋	日本大学危機管理学部 准教授
臨 時 委 員 (検証・評価 WG 委員)	中板 育美	武蔵野大学看護学部 教授
臨 時 委 員 (評価 WG 委員)	増沢 高	子どもの虹情報研修センター 研究部長

※評価 WG 設置時は児童福祉部会臨時委員

(4) 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回評価ワーキンググループ	・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回評価ワーキンググループ	・札幌市の取組報告等（事例の経過ごとの対応）
R3.8.11	第3回評価ワーキンググループ	・札幌市の取組報告等（事例の経過ごとの対応）
R3.9.29	第4回評価ワーキンググループ	・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回評価ワーキンググループ	・評価報告書の骨子について
R3.10.29	第6回評価ワーキンググループ	・全体を通しての評価及び各論について
R4.1.17	第7回評価ワーキンググループ	・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 評価結果（札幌市の自己評価）

（1）検証報告書の提言に対する具体的な取組及び自己評価

提言 1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性		
①	区を単位とした相談支援体制のあり方について	
取組方針	子ども家庭総合支援拠点 ¹ を整備するなど、区を単位とした相談支援体制を整え、妊娠期から出産・育児まで切れ目のない支援を行う。	
自己評価	妊娠期からの切れ目のない支援の実施に向けて、区の相談支援拠点としての機能強化を図るため、子育て世代包括支援センター ² の人員増や妊婦への個別支援プランの導入等を行った。今後も、更なる体制の強化や各組織の役割分担への理解、支援方針の共有を図っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	子育て世代包括支援センターの機能を強化するため、令和2年4月から、全区に1名ずつ母子保健相談員 ³ を配置し、ミドルリスク妊婦への支援を通じて虐待予防の関わりを強化している。	I
	令和2年4月から、母子に対する個別支援プランを導入し、支援対象者の状況を適切に把握しながら、切れ目のない支援を行っている。妊娠届出時に母子保健相談員と保健師が全ての妊婦と面接を実施し、妊婦の不安軽減に努めている。	I
	家庭児童相談室 ⁴ や要保護児童対策地域協議会 ⁵ （以下「要対協」という。）の役割や活用方法への理解を広め、他部局や関係機関との更なる連携体制を構築していく。現在は、要対協の代表者会議や個別ケース検討会議の場を通じて、構成員に家庭児童相談室や要対協の機能・役割を周知し、理解促進に努めている。	II

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹ 子ども家庭総合支援拠点：子どもとその家庭、妊産婦等を対象に、相談対応、必要な調査、訪問等による継続的な支援業務までを行う機能を持った機関。

² 子育て世代包括支援センター：妊娠期から子育て期にわたり、妊娠・出産・育児に関する相談に応じ、関係機関との連携による切れ目のない支援を行う機関。

³ 母子保健相談員：各区子育て世代包括支援センターにおいて、妊産婦に対し継続的な状況把握及び総合相談支援を行う保健師等専門職による相談員。

⁴ 家庭児童相談室：子どもの福祉に関する身近な相談窓口として、児童虐待通報のほか、療育相談等の来所・電話相談を受ける部署として、札幌市内の各区保健センター等に設置されている。

⁵ 要保護児童対策地域協議会：支援が必要な子どもや保護者について、関係機関が情報交換や支援内容の協議を行うネットワークのことで、児童福祉法第25条の2に基づき設置されている。

提言 1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性		
②	各区を中核とした児童相談所との連携強化の必要性	
取組方針	家庭児童相談室を中核とした各区の要対協の機能強化を図るとともに、児童相談所との連携強化を進める。	
自己評価	区要対協の中核を担う家庭児童相談室の機能強化に向けて、児童相談所の組織改編、家庭児童相談室の人員増や業務の見直しを行った。今後も、データ管理システムの導入や家庭児童相談室の更なる体制強化を進め、要対協の事務局としての機能を発揮させていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	各区の家庭児童相談室の担当職員を増員し、虐待に発展する可能性が高い支援ケースについて児童相談所と随時情報を共有し、支援方針や役割分担等について検討を行う体制を強化している。令和3年4月までに、相談件数の特に多い6区（中央、北、東、白石、豊平及び西）において職員を計9名増員した。	I
	令和2年4月から、各区の健康・子ども課長を児童相談所地域連携担当課長との兼務とし、市要対協と区要対協の情報共有や連携、区要対協の機能強化のため、家庭児童相談室の業務課題や改善点の検討や、児童相談所の関係会議等に参加している。	II
	令和元年12月以降、児童相談システム、家庭児童相談システム及び母子保健システムの改修等を行い、相互の情報閲覧や検索機能を充実させ、タイムリーな情報連携を可能とした。また、リスク評価を行いデータを集約する「子育てデータ管理プラットフォーム」の開発を進めている。（令和3年7月稼働開始）	I
	子ども家庭総合支援拠点化を見据え、区における支援機関としての主体性・専門性を確保しながら、支援内容に応じた児童相談所との連携や技術的助言の仕組みについて検討を行う。令和3年4月に児童相談所に家庭支援課を設置し、区が支援している対象家庭の支援方法等について、児童相談所が助言を行うことができる体制の構築を進めている。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性		
③	子ども福祉分野における各区の生活支援担当の役割発揮の必要性	
取組方針	子ども福祉分野において生活支援担当が果たすべき役割を明確化し、組織における方針を徹底する。	
自己評価	生活支援の運用に当たって子どもへの支援の観点を位置付けるため、全ての区の生活支援業務の実施方針に「子どものいる世帯に対する適切な支援」を盛り込んだ。今後も継続して、子どものいる世帯への適切な支援の徹底と、関係機関との連携を深化させる取組を進めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和3年度の本市生活支援業務の重点事業を「子どものいる世帯に対する適切な支援」と設定し、区の生活支援実施方針の策定の際に、可能な限り「子どものいる世帯に対する適切な支援」を重点事業に指定するようにした。	Ⅱ
	本庁生活支援担当部局が各区役所を巡回し、子どものいる世帯に対して適切に援助方針が設定されているか、方針に従って必要な支援（連携）を行っているか確認し、必要な助言を行った。	I
	生活支援担当職員の児童虐待防止施策や要対協に関する知識を深めるため、児童相談所や要対協と連携しながら、必要な研修を実施した。 ・各区の生活支援担当職員を対象に、児童相談所の職員を講師として、児童虐待防止をテーマにした研修を実施（動画配信）。 ・各区の生活支援担当課において、家庭児童相談室や母子保健担当の職員を講師として、事例の振り返りや児童虐待防止の着眼点、母子保健との連携をテーマにした研修を実施。	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性		
④	子どもの生活圏における支援体制構築の必要性	
取組方針	子どもと関わる機関や地域の支援団体とのつながりを深め、顔の見える関係性を構築し、地域全体で子どもを重層的に見守る環境を整える。	
自己評価	地域全体で子どもを見守る環境を整えていくため、学校や地域の団体との連携を図るための体制強化や関係づくり、情報共有の仕組みづくりを進めた。今後も学校や地域とのつながりを深め、更に支援体制を整えていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和2年度から、子どもコーディネーター ⁶ の所管団体担当課を各区要対協代表者会議の構成員に加え、個別ケース検討会議等に積極的に参加できる体制とした。	Ⅱ
	子どもコーディネーターと学校・スクールソーシャルワーカー ⁷ （SSW）等が担当地区ごとに情報共有を進めるとともに、支援が必要な児童に対する早期の発見、多面的な見立てを行うことにより、子どもを重層的に見守る環境を整えていく。	I
	令和3年4月から、子どもコーディネーターを、これまでの5名から7名に増員し、市内全地区を巡回対象とするよう体制を強化した。	I
	令和2年4月から、SSWスーパーバイザー ⁸ を、これまでの1名から4名に増員し、各地域のSSWミーティングに出席して助言を行うなど、体制を強化した。	Ⅱ
	在宅支援が必要な特定妊婦 ⁹ が活用できる養育支援員派遣事業について、児童虐待のリスクがある家庭に対して、必要な時に迅速な派遣が可能となるよう、派遣対象事業者の拡大を行った。今後も更なる委託先の拡大について検討していく。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る Ⅱ：現在の取組を継続する Ⅲ：取組を終結する

⁶ 子どもコーディネーター：地域を巡回して、困りごとを抱えた子どもや家庭を早期に把握し、寄り添い型の支援を行いながら必要な支援につなげるコーディネーター。

⁷ スクールソーシャルワーカー：教育と福祉の両面に関わる専門的な知識や技術を活用し、家庭、学校、地域の関係機関をつなぎ、問題を抱えた子どもを取り巻く環境の改善に向けて支援する専門家。

⁸ スーパーバイザー：一定の経験や知識をもとに、組織運営、職員に対する教育や指導、助言を行う者。

⁹ 特定妊婦：出産後の子どもの養育について、出産前から支援を行うことが特に必要と認められる妊婦のこと。

提言 1 区及び生活圏を単位とした支援体制の強化の必要性		
⑤	保育施設における虐待事案への対応強化の必要性	
取組方針	保育施設における虐待事案への対応を強化する。	
自己評価	保育施設における児童虐待防止に関する意識向上を図るため、認可外保育施設等への虐待防止ハンドブックの配布や、業務での活用状況の確認・指導を行った。今後も立ち入り調査等による指導や研修を通して、取組の徹底を図っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>令和2年3月に、具体的でわかりやすい児童虐待防止ハンドブックのダイジェスト版を作成し、5月から市公式ホームページに掲載した。</p> <p>また、保育所・幼稚園用、学校用、関係機関用の3種類に改訂し、10月に、保育所等の全ての職員に配布した。</p>	Ⅱ
	<p>令和元年度に実施した認可外保育施設¹⁰への研修会では、全施設に児童虐待防止ハンドブックを配布した。</p> <p>また、保育施設への立ち入り調査の際は、ハンドブックを参考として、虐待等が心配される子どもの有無や、事案が発生した場合の対応について確認を行っている。</p> <p>なお、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響から11月から3月まで立入調査を中止し、電話調査を実施した。研修会についても中止となったため、施設等に研修資料を送付した。</p> <p>保育施設への立入調査や電話による聞き取り調査の結果、概ね虐待防止のマニュアルの作成や研修が実施されており、虐待防止に関する意識の向上が見られている。</p>	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹⁰ 認可外保育施設：乳幼児の保育を行うことを目的とする施設で、認可保育所、認定こども園及び地域型保育事業（家庭的保育事業、小規模保育事業、事業所内保育事業又は居宅訪問型保育事業）以外の施設の総称。

提言 2 母子保健体制の見直し、乳幼児健診の改善の必要性		
①	日常的業務（保健師活動・乳幼児健診）の徹底	
取組方針	保健師の基本的な支援活動や乳幼児健診が果たす役割を再認識し、日常的業務の徹底を図る。	
自己評価	乳幼児健診におけるカンファレンス ¹¹ の実施手法や世帯状況に応じた適切なアセスメント ¹² など、母子保健における日常的な業務の重要性を再確認し、改善策を検討するとともに、その徹底を図った。今後も各区の母子保健業務における日常的業務の徹底や、更なる技術の向上及び組織マネジメントの強化を図っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	保健師の日常業務の徹底を図るため、令和2年4月に、家庭訪問記録票記入マニュアルの改訂を行い、家庭訪問や支援の記録について決裁・供覧を行う期限を明記した。 令和2年9月に設置した「母子保健における保健師活動のあり方ワーキング」において活動計画及び各種マニュアルに基づいた保健師の日常業務の徹底について検討を行った。	I
	令和2年9月に、乳幼児健診に従事する全ての職種によって構成される「乳幼児健診ワーキング」を設置し、乳幼児健診の課題を明らかにするとともに、支援が必要な親子を見落とさないよう具体的な改善策について検討を行った。	I
	乳幼児健診に従事する全ての職員・職種における役割の重要性について再確認を行うとともに、カンファレンスのあり方を見直し、健診結果を踏まえた支援を確実に果たせるよう、職員間の情報共有や引継方法を改善した。 また、健診従事者を対象として、乳幼児健診の勉強会を3回開催し、健診の役割等について、従事者の理解を深めている。	II

¹¹ カンファレンス：関係者が集まって行う会議のこと。

¹² アセスメント：一般的に福祉分野において、困りごとを抱えている方を正しく知るため、その状況を包括的に把握（情報収集）し、対応すべき課題を捉えて、背景や要因を分析することで解決の方向を見定める手続きをいう。

	<p>令和元年 11 月に、乳幼児健康診査マニュアルを改訂し、未受診者対策として、会議の定期開催による全件の状況把握、課内会議での処遇・支援方針の決定や、精密健康診査未受診者対策の優先度を明確化した。</p> <p>また、「乳幼児健診ワーキング」において、各職種の役割やフォロー体制等のあり方について情報共有し、検討を行った。</p>	Ⅱ
	<p>令和 2 年 5 月に、健康・子ども課における児童虐待対応マニュアルを改訂し、特定妊婦について、成育歴や精神保健的な要素を踏まえたアセスメントを実施し、支援の方向性を検討することとした。</p> <p>妊娠届出受理時の成育歴等の丁寧な把握の必要性や、継続支援が必要な妊婦についての情報共有、支援方針の組織的検討について明確化し、各区で取り組んでいる。</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る Ⅱ：現在の取組を継続する Ⅲ：取組を終結する

提言 2 母子保健体制の見直し、乳幼児健診の改善の必要性		
②	地域住民の健康増進に寄与するための保健師活動の再考の必要性	
取組方針	地域住民の健康増進に寄与する保健師活動体制のあり方を検討する。	
自己評価	母子保健における保健師活動の現状や課題を明確化し、母子保健の目指す方向性や体制づくり等、保健師活動のあり方について検討を行った。今後は、検討内容を踏まえた保健師活動体制の具現化を図っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>令和2年9月に、「母子保健における保健師活動のあり方ワーキング」を設置し、母子保健における保健師活動の現状や課題を明確化し、母子保健が目指す方向性やそのために必要な体制及び取り組み等、保健師活動のあり方について検討を行った。</p> <p>ワーキングの実施により、保健師活動における現状の課題について共通認識をもち、アセスメント力を向上させる体制や組織的な地区管理の方法について、具体的な検討を行うことができた。</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 2 母子保健体制の見直し、乳幼児健診の改善の必要性		
③	母子保健活動の中での地域精神保健の役割の強化	
取組方針	母子保健活動の中での地域精神保健の役割を強化する。	
自己評価	対象者の精神保健面に考慮したアセスメントや支援のため、精神科医療機関との連携を図った。今後は、区の精神保健相談員との協働を図り、更なる支援体制の強化に努めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和 2 年 4 月から心理相談員を増員し、2 区に 1 名の配置として、子どもの精神発達面での専門的な見立てや助言を行っている。今後、虐待予防対策の更なる強化を図るため、心理相談員を 1 区に 1 名配置できるよう増員していく。	I
	母親の成育歴や精神保健面に考慮した支援に当たって、組織的に支援方針を検討するとともに、産前産後の精神状態の変化に応じて、精神保健福祉相談員や病院等と連携した支援を行っている。困難ケースへの支援において精神保健との連携が十分ではない事例もあることから、今後、精神保健福祉相談員との更なる連携のあり方について検討していく。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 3 アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と 進行管理の徹底の必要性		
①	要対協の機能強化及び対象範囲の拡大	
取組方針	要対協を有効に運用するための機能強化や運用方法の見直しを進める。	
自己評価	区要対協の中核を担う家庭児童相談室の機能強化に向けて、児童相談所の組織改編、家庭児童相談室の人員増や業務の見直しを行った。今後も、データ管理システムの導入や家庭児童相談室の更なる体制強化を進め、要対協の事務局としての機能を発揮させていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和元年12月以降、児童相談システム、家庭児童相談システム及び母子保健システムの改修等を行い、相互の情報閲覧や検索機能を充実させ、タイムリーな情報連携を可能とした。また、リスク評価を行いデータを集約する「子育てデータ管理プラットフォーム」の開発を進めている。（令和3年7月稼動開始）【再掲】	I
	令和2年6月に、要対協の業務活性化に向けた検討会を立ち上げ、実務者会議の効果的運用や進行管理台帳等のあり方等について検討し、令和3年度からの管理ケースの一元化や様式の簡素化を行った。	II
	令和3年4月に児童相談所に家庭支援課を設置し、区が支援している対象家庭の支援方法等について、児童相談所が助言を行うことができる体制の構築を進めている。【再掲】	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 3 アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と 進行管理の徹底の必要性		
②	在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性	
取組方針	児童虐待調査や支援の過程における在宅支援アセスメントシートの活用の徹底を図る。	
自己評価	虐待通告時や支援の過程で得た子どもや養育者などの状況の変化を在宅支援アセスメントシートに反映させ、報告による共有と組織的な検討を行うことができている。今後も、世帯の状況や課題を明確化し、具体的な支援方針や関係機関の役割分担を検討するために、在宅支援アセスメントシートの活用を徹底していく。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	虐待通告のあった全ての対象児について、児童虐待調査の際は、在宅支援アセスメントシートを作成・活用を徹底し、虐待の程度やリスク要素等の把握に基づく報告を行い、組織的に確認・検討を行っている。	Ⅱ
	支援の過程で得た子どもや養育者などの状況を、適宜在宅支援アセスメントシートや児童支援シートに反映させ、組織での共有することを徹底し、リスク状況の変化を確認して、状況に応じた支援に結びつけている。	Ⅱ
	要対協の個別検討会議において、在宅支援アセスメントシートを活用して情報や意見をまとめることで、対象世帯の状況や課題を明確にし、会議参加者の共通認識のもとで必要な支援を行っている。	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 3 アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と 進行管理の徹底の必要性		
③	各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性	
取組方針	各職場単位での組織マネジメントの徹底を図る。	
自己評価	組織マネジメントの徹底を図っていくため、支援対象者の状況を把握するための進行管理台帳への記載や更新を徹底するとともに、組織的に進捗管理を行い、支援に必要な助言や指導を行っている。今後、データ管理システムの導入によるハード整備と合わせて、システム運用の徹底、研修等での管理職への意識付けを行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	各区において、継続支援が必要な世帯を一覧できる進行管理台帳を活用し、管理職が定期的に支援の内容、進捗等を確認し、支援の内容や方法等について、タイムリーな助言指導を行っている。	Ⅱ
	令和元年12月以降、児童相談システム、家庭児童相談システム及び母子保健システムの改修等を行い、相互の情報閲覧や検索機能を充実させ、タイムリーな情報連携を可能とした。また、リスク評価を行いデータを集約する「子育てデータ管理プラットフォーム」の開発を進めている。（令和3年7月稼働開始）【再掲】	I
	役職者向けの研修を通して、組織マネジメント能力の向上を図るため、令和2年度に実施した役職者向けの研修において、「管理監督者の心得」の活用や事例研究などを通して、組織マネジメントや協働について学ぶカリキュラムを新たに実施した。	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 3 アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と 進行管理の徹底の必要性		
④	各職場で協働の文化を醸成する必要性	
取組方針	各職場単位で管理職を中心とした職員の意識の向上を図り、協働の文化を醸成する。	
自己評価	職位別研修や各職場単位の研修において、本事例を踏まえた問題意識の共有、連携に向けた検討が行われており、プロジェクトチーム等による業務改善の取組が進められている。今後も取組を継続し、職員の意識向上と関係機関の連携の仕組みづくりを行い、協働の文化を根付かせていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和2年4月に、市長を本部長とした「札幌市児童虐待防止対策推進本部」を設置し、年2回の本部会議において、検証報告書における提言に係る取組方針等を協議し、取組状況について進捗管理を行っている。	Ⅱ
	令和2年度に実施した職位別研修において、市長や自治研修センター所長から講話を行い、自治体職員として必要な心構え、職位に応じた役割、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行った。	Ⅱ
	役職者向けの研修を通して、関係部局間の連携などの協働の意識向上を図るため、令和2年度に実施した役職者向けの研修において、「管理監督者の心得」の活用や事例研究などを通して、組織マネジメントや協働について学ぶカリキュラムを新たに実施した。【再掲】	Ⅱ
	母子保健担当と生活支援担当の間で連携を図るため、職員研修の実施や、プロジェクトチーム・実務者ミーティングにより、協働で業務に取り組む意識の向上や、情報共有、連携に向けた検討を行っている。	Ⅱ
	職員間の情報共有を促進するためのビジネスチャットを整備するなど、情報共有ツールの導入に向けて令和3年度中に調査、検討を開始する。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 3 アセスメントと支援方針の共有を軸とする協働体制の構築と進行管理の徹底の必要性		
⑤	支援の連続性を担保し、ニーズ・リスクの変化に対応する進行管理のあり方の再検討	
取組方針	切れ目のない支援を行うとともに、ニーズやリスクの変化に対応した適切な進行管理を徹底する。	
自己評価	切れ目のない支援と適切な進行管理を行うため、児童相談所や母子保健担当、生活支援担当において、対象世帯の支援が終結する際などの再アセスメントと、関連する機関への情報提供について徹底が図られた。今後、支援の連続性が担保されているか、継続的に確認を行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和2年度に実施した新採用職員研修や役職者向けの研修において、進行管理の重要性を認識するためのカリキュラムを実施した。	Ⅱ
	支援対象者が妊婦ではなくなった際の支援のあり方について、「母子保健における保健師活動のあり方ワーキング」において、母子保健における保健師活動の現状や課題を明確化し、母子保健が目指す方向性やそのために必要な体制及び取り組み等、保健師活動のあり方について検討を行った。【再掲】	I
	生活支援担当において、支援が廃止となる場合などに関係機関と必要な連携について、令和2年5月、本庁部局から各区に対して、支援世帯の転居時には速やかな移管を行うこと、虐待の疑いなどで他機関と連携していた世帯の支援廃止時には、関係する連絡先に必ず情報提供するように指示し、運用している。 また、区の生活支援実施方針の中に「子どものいる要支援世帯」への適切な支援・連携に向けた取組を盛り込み、経済的自立に限らず、日常生活の自立、社会生活の自立を支える視点から要支援世帯の援助方針を設定し、世帯状況に変化があったときに適切な関係機関と連携することとしている。	Ⅱ
	虐待等により一時保護や措置を行った児童を家庭引取りとする場合、地域の関係機関との個別ケース検討会議を開催し、関係機関との間での課題や方針を共有し、役割分担や各々の責任の所在を明確にするよう努めている。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 4 児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性		
①	児童相談所の調査体制のあり方と専門性の検討	
取組方針	介入と支援に対応した調査体制を強化するとともに、専門性を生かした体制の構築を図る。	
自己評価	児童相談所の介入と支援の役割分担と専門性を高めるため、虐待通告等の緊急対応担当職員を配置、増員するとともに、係長職（SV）、教員や保健師等の専門職が担当地区を持たない体制とした。今後、虐待通告件数の増加に応じた体制強化や、更に専門性を生かす体制づくりについて検討を進めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	緊急対応体制整備のため、令和元年 10 月に緊急対応担当部長及び緊急対応担当課長を新設した。通告受理及び終結時のリスクアセスメントシートによる評価及び担当部長までの報告を徹底するよう、会議等で周知を行っており、リスクに応じた対応を強化している。	Ⅱ
	虐待通告に係る係長職の進捗管理機能を向上させるため、令和 2 年 4 月に緊急対応担当の係長職 1 名及び係員 7 名を増員した。 係長職は直接地区を受け持たない体制とし、全ての通告案件について進捗状況等のデータを共有し、係長職による業務管理機能を強化した。	Ⅱ
	令和 2 年 4 月に常勤医師職を配置し、身体的虐待の疑いなど医学的判断が必要なケースについて、専門的見地から見立てを行うことができる体制とした。 また、非常勤の弁護士職を配置してケース対応等での法律面での助言を受けており、令和 3 年度に常勤化とし、専門性を更に生かす体制とする。（令和 3 年 7 月法務担当課長職配置）	I
	教員、保健師等の専門職や警察からの派遣職員が、その専門性を生かした助言を行いやすいよう、係長職は直接地区を受け持たない体制とした。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 4 児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性		
②	警察との連携、役割分担の明確化	
取組方針	児童相談所と警察との連携のあり方、調査方針、役割分担の明確化を図る。	
自己評価	児童相談所と警察との実務者協議等により、連携について相互の理解を深めることができた。今後は、夜間・休日の連携を確実にするため、体制強化の検討を行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>夜間・休日の調査にかかる児童相談所及び警察の連携・役割分担を明確にし、互いに理解を深めるため、警察からの同行要請に対する即応体制の整備や、相互の確実な情報共有の徹底等について協議を進めた。</p> <p>令和2年10月に、合意内容について市内の各警察署に周知し一層の連携強化を確認した。</p> <p>また、令和2年9月に、外傷評価に関する法医学研修を合同開催した。</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 4 児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性		
③	休日・平日夜間時の調査対応の強化	
取組方針	休日・平日夜間時の通告に対する調査実施体制を強化する。	
自己評価	休日・平日夜間の児童虐待通告時の円滑な調査を実施するため、児童相談所の緊急対応担当の人員増やシフト体制の再構築を行い、休日・夜間対応のマニュアルを整備した。今後、更に休日・夜間対応職員の育成を進め、緊急対応体制の強化を図っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>休日・平日夜間における虐待通告の初期調査等に必要な職員体制を構築するため、令和2年4月に、緊急対応担当職員を8名増員し、休日も正規職員が出勤するシフト体制とした。</p> <p>また、新たに休日夜間児童虐待対応支援員を2名体制とし、休日・平日夜間の虐待通告について初期調査を行う体制を整備した。</p>	I
	<p>休日・平日夜間の虐待通告時の児童家庭支援センター¹³との役割分担について整理し、初期調査案件が重なるなど正規職員と休日夜間児童虐待対応支援員だけでは対応が難しい場合も、初期調査等を行うことができる体制とした。</p>	II
	<p>令和2年4月に、休日・平日夜間の対応方針についてマニュアルを作成し、警察からの要請対応や、警察以外からの児童虐待通告対応等について対応方針を整理し、関係職員への研修等により周知した。</p>	II

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹³ 児童家庭支援センター：児童福祉法第44条の2に基づいて設置され、子どもの福祉に関する専門的な相談に応じる施設。地域の児童、家庭の福祉を図ることを目的に設置された福祉施設。

提言 4 児童相談所における介入機能と役割の明確化の必要性		
④	児童相談所における区との連携の強化	
取組方針	児童相談所と各区の有機的な協働体制を構築する。	
自己評価	児童相談所と各区家庭児童相談室の協働体制を構築するため、児童相談所の組織再編を行い、支援内容に応じた区との連携や技術的助言を行うことができるようになった。今後、実施状況を踏まえて支援体制の改善を行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>子ども家庭総合支援拠点化を見据え、区における支援機関としての主体性・専門性を確保しながら、支援内容に応じた児童相談所との連携や技術的助言の仕組みについて検討を行う。令和3年4月に児童相談所に家庭支援課を設置し、区が支援している対象家庭の支援方法等について、児童相談所が助言を行うことができる体制の構築を進めている。 【再掲】</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 5 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築		
①	児童福祉司 ¹⁴ の採用、育成と人事異動のあり方	
取組方針	区や児童相談所の体制強化に向けた児童福祉司の採用、育成と人事異動を行う。	
自己評価	区家庭児童相談室や児童相談所の体制強化に向けて、児童相談所の児童福祉司等の増員を行うとともに、新たな有資格者等の職員採用試験区分を設けた。今後も、職員の増員効果や組織体制のあり方等について検討を進めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>令和2年4月に、児童相談所の緊急対応担当職員を中心に児童福祉司9名を増員、令和3年4月には児童福祉司5名を増員し、調査・支援体制を強化した。</p> <p>また、福祉現場の経験者及び有資格者の着実な確保に向けて、令和3年度の職員採用試験（社会人経験の部）に福祉コースの試験区分を設けた。</p>	I
	区家庭児童相談室の体制強化について、令和3年4月までに、相談件数の特に多い6区（中央、北、東、白石、豊平及び西）において計9名増員し、区における相談体制や要対協機能の強化を図った。	I
	経験を蓄積できるような配置とともに、これまでの経験を生かした、後進の育成を意識した人事異動を実施するため、福祉現場の経験者や有資格者などを中心として、年齢や本人の希望、適性等を考慮し、現場の希望も踏まえた人事異動を進めている。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹⁴ 児童福祉司：児童福祉法第13条の規定に基づいて児童相談所に配置される職員のこと、児童の保護や児童の福祉に関する事項について保護者などからの相談に応じ、必要な調査や社会的診断に基づき、指導や助言を行う。

提言 5 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築		
②	保健師の人材育成のあり方	
取組方針	地域の保健福祉活動全般を担うための保健師の育成を図る。	
自己評価	保健師の人材育成については、各区における事例検討や研修等を通じ、日々の実践での力量の向上に努めている。今後も、計画的な人員配置を実施するとともに、母子保健分野のみならず、保健師の人材育成の仕組みづくりに取り組んでいく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和 2 年 9 月に設置した「母子保健における保健師活動のあり方ワーキング」において、今後のあるべき保健師活動を明確にし、保健師としての専門的な力量を育成するための具体的な検討を行った。	I
	行政需要やキャリアプラン ¹⁵ を考慮し、経験を蓄積できるような人事異動を実施するため、福祉現場の経験者や有資格者などを中心として、年齢や本人の希望、適性等を考慮し、現場の希望も踏まえた人事異動を進めている。	I
	<p>検証報告書や過去の事例を用いた研修、外部講師による研修、民間機関との合同研修など、O J T¹⁶とO f f ー J T¹⁷を組み合わせた具体的な研修メニューを検討し、実施していく。</p> <p>令和 2 年 5 月以降、区の母子保健担当課や家庭児童相談室において、事例の振り返りや児童虐待防止の着眼点等をテーマにした研修を実施した。</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹⁵ キャリアプラン：自分が将来どのようになりたいかという具体的な目標を持ち、そのための計画を立てること。

¹⁶ O J T：オン・ザ・ジョブ・トレーニング（On the Job Training）の略。日々の業務の中で専門的知見や必要なスキルを身につけていく人材育成の方法。

¹⁷ O f f ー J T：オフ・ザ・ジョブ・トレーニング（Off the Job Training）の略。業務から離れて研修に参加する人材育成の方法。

提言 5 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築		
③	中堅職員の育成	
取組方針	組織の中心的な役割を果たす中堅職員の育成を図る。	
自己評価	中堅職員の人材育成に向けて、福祉現場の経験者の配置を進めるとともに、採用年次に応じた研修において中堅職員としての役割を意識づけるカリキュラムを実施した。今後も、計画的な人事配置を実施、研修等による人材育成を進めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	福祉コースや福祉現場経験のある職員を、将来の育成も見通した上で効果的に配置していく。体制強化や人材育成の観点から、福祉現場の経験者や有資格者などを中心として、年齢や本人の希望、適性等を考慮し、現場の希望も踏まえた人事異動を進めている。 また、福祉現場の経験者及び有資格者の着実な確保に向けて、令和3年度の職員採用試験（社会人経験の部）に福祉コースの試験区分を設けた。【再掲】	I
	組織の中心的役割を担う職員への成長を促し、職員の育成を図っていくため、令和2年度に実施した採用年次に応じた職位別研修において、組織の中心的な役割を担う職員に必要とされる、後輩育成に必要なリーダーシップ、チーム力向上などを再認識するカリキュラムを実施した。	II

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 5 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築		
④	職員研修の実質的機能強化	
取組方針	実施手法の工夫や効果測定により、職員研修の実質的な機能の強化を図る。	
自己評価	各局区において、事例の振り返りや児童虐待防止の着眼点等をテーマにした研修を実施している。また、児童相談所においても、外部専門家の意見を踏まえた研修の計画、実施体制を検討している。今後も、効果的な職員研修の実施に向けた検討を継続して進めていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和2年度に実施した職位別研修において、市長や自治研修センター所長から講話を行い、自治体職員として必要な心構え、職位に応じた役割、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行った。【再掲】	Ⅱ
	<p>検証報告書や過去の事例を用いた研修、外部講師による研修、民間機関との合同研修など、OJTとOff-JTを組み合わせた具体的な研修メニューを検討し、実施していく。</p> <p>令和2年5月以降、区の母子保健担当課や家庭児童相談室において、事例の振り返りや児童虐待防止の着眼点等をテーマにした研修を実施した。【再掲】</p>	I
	研修の実施内容等について外部評価を導入し、児童福祉司等の児童相談所職員に対する体系的な育成・研修体制の確立に向け、効果的な改善・評価方法を検討していく。	I
	令和2年11月に、札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会において、外部評価の評価組織や評価手法等について方針案を決定した。	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る Ⅱ：現在の取組を継続する Ⅲ：取組を終結する

提言 6 思春期・若年期に焦点を当てた支援の枠組みの必要性		
①	思春期・若年期の女性を対象とした支援制度の創設	
取組方針	10代後半の女性にみられる諸課題に対応した、新たな支援の枠組みを構築する。	
自己評価	困難を抱える若者を支援するため、児童養護施設退所後の若者への支援を継続するとともに、若年女性を対象とした新たな支援制度の検討を進めた。今後、新たな支援制度を構築し、具体的な支援を実施しながら、様々な事例に対応できるよう必要な見直しを行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	若年被害女性に対して居場所の確保や自立支援等を行うため、アウトリーチ ¹⁸ 型支援の事業化に向けた制度検討を行った。令和3年度から「困難を抱える若年女性支援事業」を実施予定しており、連携先となる関係部局及びNPO等の支援団体との協議を行うとともに、若年期の女性の悩みや困りごとを把握するための実態調査を実施した。	I
	令和2年11月に、困難を抱える若年女性への支援や関係機関の連携・協働について考える機会として、全職員に向けて、庁内勉強会（映像配信）を実施した。	III
	児童養護施設等を退所した後も支援が必要な若者に対して、自立援助ホームや社会的養護自立支援事業の積極的な活用を進めるため、支援コーディネーターの配置や生活・就労相談を継続的に実施する。	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹⁸ アウトリーチ：訪問支援。一般的には、福祉分野において支援が必要であるにもかかわらず届いていない人に対し、行政や支援機関などが積極的に働きかけて情報・支援を届けるプロセスのこと。

提言 6 思春期・若年期に焦点を当てた支援の枠組みの必要性		
②	高等学校との連携・支援体制の必要性	
取組方針	高等学校との連携による支援体制を構築する。	
自己評価	高等学校や若者支援総合センターとの連携により、支援が必要な子ども・若者へのつながりを強める取組を進めた。今後、実施状況を踏まえて支援体制や支援内容の改善を行っていく必要がある。	
提言を受けての取組内容		評価区分
	不登校傾向や福祉につなぐ必要がある生徒を早期に発見し、必要な支援を行うため、市立高校に対し、SSW活用ガイドブックの送付や、校内研修会等での周知を行うなど、スクールソーシャルワーカー（SSW）の更なる活用を働きかけた。	Ⅱ
	若者支援総合センターの活用について、学校訪問や児童・保護者へのチラシ配布、面談への同席等により周知を行い、生活面等で不安を抱えていたり、卒業後の進路が確定していない若者への継続した支援につなげている。	I
	進路未定者や、生活面で悩みを抱える若者に対して必要な支援を行うため、若者支援総合センター職員が、市内中学校・高等学校へ訪問した。 また、定時制高校等での校内居場所づくり事業や学校内ユースワーク事業により、進路相談や生活面等の幅広い相談に応じ、支援につなげている。	I
	令和2年6月から、若者支援総合センターにおいて、家庭での団らん経験に乏しい20代までの若者やひとり親を対象として、家庭生活体験事業（子ども・若者の居場所「いとこんち」）を実施している	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

提言 6 思春期・若年期に焦点を当てた支援の枠組みの必要性		
③	児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制の構築の必要性	
取組方針	児童虐待とDVの特性を踏まえた連携体制を構築する。	
自己評価	児童相談所とDV被害相談担当部局の連携を進めるため、研修や広報活動の共同実施や、児童虐待関連情報を提供する取組を実施した。今後も取組を継続するとともに、更に相互連携を進めるための検討を行っていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	<p>DV相談で虐待の心配があるケースについて、DV被害相談担当部局と児童相談所の情報共有を実施し、必要に応じて、更なる情報共有や関係機関との個別ケース会議を行う。</p> <p>令和2年4月から、札幌市配偶者暴力相談センターで把握した児童虐待関連情報について、児童相談所への定期的な提供を試行、10月から実施している。</p>	I
	<p>相互の業務への理解を深めるため、令和2年7月以降、DV被害相談担当部局で実施しているデートDV¹⁹防止講座に児童相談所職員が参加している。</p> <p>また、DV相談員研修に児童に関連するテーマを取り入れている。</p>	II
	<p>DV被害に遭い、シェルターや一時保護施設に保護者とともに入所した児童に対する心理ケアの実施方法について、現在、検討を行っている。</p>	I

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

¹⁹ デートDV：DVは配偶者やパートナーなど親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力を意味し、高校生や大学生などの若い世代の交際において発生する同様の暴力をデートDVと呼ぶ。デートDVには配偶者間のDVと同じように、身体的暴力、性的暴力、経済的暴力、精神的暴力がある。

提言 7 過去の検証報告書の進捗状況についての検証機会の必要性		
①	過去の検証報告書の進捗状況についての検証機会の必要性	
取組方針	過去の検証報告書における提言を踏まえた児童虐待防止対策の進捗管理や検証を行う。	
自己評価	常設の児童虐待防止対策推進本部を設置し、提言を踏まえた児童虐待防止対策の進捗管理や検証を行っている。今後、自己評価や外部評価の結果を踏まえて、取組方針や具体的な取組を改めて見直し、改善につなげていく必要がある。	
提言を受けての主な取組内容		評価区分
	令和2年4月に、市長を本部長とした「札幌市児童虐待防止対策推進本部」を設置し、年2回の本部会議において、検証報告書における提言に係る取組方針等を協議し、取組状況について進捗管理を行っている。【再掲】	Ⅱ
	検証報告書における提言に係る取組方針や取組状況について、子ども・子育て会議児童福祉部会に報告を行った。今後、児童福祉部会を評価組織として、令和3年度上半期に外部評価（※）の実施を予定している。 ※本評価報告書における外部評価のこと	Ⅱ
	令和2年7月に、市公式ホームページに「児童虐待を防ぐための取組」のページを設置し、本市がこれまでに受けた検証報告書や、児童虐待防止の取組状況を公式ホームページ等で公表し、市民に対し周知を図っている。	Ⅱ

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

(2) これまでの死亡事例等に係る検証報告書の提言に対する取組

○平成 21 年 3 月検証報告書(平成 18 年 8 月発生事例)

1	学校における生徒を取り巻く問題への専門的対応のための専門職の配置について	
含まれない取組の実施状況 今回の提言に係る取組に	<p>平成 21 年度に、対応困難なケースを抱えている学校を迅速かつ継続的に支援するために、教育委員会内に指導主事、セラピスト及びスクールソーシャルワーカー(S S W)等で構成された学校支援相談窓口を設置した。</p> <p>また、平成 30 年度から、巡回 S S W が全小学校を訪問して児童の状況を把握し、早期の支援につなげている。</p>	評価区分 I
自己評価	<p>相談窓口の設置及び巡回 S S W の学校訪問により、関係機関との連携を図りながら適切な支援を進めることができている。今後、対応に苦慮するケースを適切に支援につなげるためにも、S S W 等の専門家による支援体制の一層の充実が必要となっている。</p>	
4	<p>学校と児童相談所とで危機感及び対応方針を共有するための場や仕組みづくりについて</p> <p>(イ：関係機関による連携支援行動指針の作成)</p>	
含まれない取組の実施状況 今回の提言に係る取組に	<p>平成 21 年度に、児童相談所と教育委員会が連携して、児童虐待防止や対応等の要点をまとめた冊子「園・学校における児童虐待対応の手引き」を作成し、市立小中学校、幼稚園等に配布した。</p> <p>また、令和 2 年度には、各学校に児童虐待防止ハンドブックダイジェスト版を配布した。</p>	評価区分 II
自己評価	<p>教職員への児童虐待対応に関する理解を深めることにつながった。</p>	

【評価区分】(自己評価を踏まえた今後の方向性)

I : 更なる取組の推進を図る II : 現在の取組を継続する III : 取組を終結する

5	学校側からの児童相談所への相談しやすさづくりについて	
今回の提言に係る取組に含まれない取組の実施状況	<p>平成 21 年度に、長期間不登校児童生徒の状況調査を行い、以降、該当する児童等がいる場合は、必ず学校から教育委員会に報告することとしている。</p>	評価区分
		Ⅱ
自己評価	<p>長期欠席している児童等の場合、背景に児童虐待が潜んでいる可能性があるという認識を持ち、当該児童等の家庭状況の把握に努めることができた。</p>	
今回の提言に係る取組に含まれない取組の実施状況	<p>平成 22 年度に、教育センター・アシストセンター・児童相談所の職員で構成される「子ども支援推進会議」を設置し、継続して長期欠席等の子どもに関する情報共有、支援方法の検討を行っている。</p>	評価区分
		Ⅱ
自己評価	<p>各機関が情報共有することにより、対象世帯の支援方法について、学校にフィードバックすることができている。</p>	

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

○平成 25 年 9 月検証報告書(平成 25 年 1 月発生事例)

1	養育者の状態把握にかかる重要性の認識について	
含まれない取組の実施状況 今回の提言に係る取組に	平成 26 年度から、主に医療機関等の関係者を対象として、児童虐待に係る対応や通告義務等に関する説明会を実施している。	評価区分
		Ⅱ
自己評価	実例を紹介しながら対応方法等を学ぶなどの工夫により、医療機関の関係者に対する児童虐待対策への理解が進んだ。	

○平成 28 年 9 月検証報告書(平成 27 年 9 月発生事例)

4	札幌市における子育て支援体制の強化（保育）について （ウ：保育が必要な状況でありながら、保育機関を退所するような場合には、早急に次の保育機関を利用できるような制度的枠組みの構築）	
含まれない取組の実施状況 今回の提言に係る取組に	平成 27 年度に、保育園入所に係る利用調整基準表を改定し、児童相談所の一時保護等の解除後に再入所を希望する場合の加算項目を新設した。	評価区分
		Ⅱ
自己評価	平成 28 年 4 月以降の入所に係る利用調整の取扱について早急に対応し、継続している。	

【評価区分】（自己評価を踏まえた今後の方向性）

I：更なる取組の推進を図る II：現在の取組を継続する III：取組を終結する

(3) 全体を通しての自己評価

札幌市では「令和元年6月死亡事例に係る検証報告書」の提言を受け、市長を本部長とした札幌市児童虐待防止対策推進本部を新たに設置し、この提言に基づく各種取組を実施してきた。その結果、子ども未来局、保健福祉局のほか、各局区において職員増などの組織体制の強化、アセスメント及び支援方針の徹底、関係部局間の連携強化のためのシステム構築など様々な取組を速やかに進めることができた。

一方、事案が発生してからまもなく3年が経とうとしている現在でも、児童相談所や区の家庭児童相談室には、多くの相談や児童虐待に係る通告が寄せられており、その件数も年々増加している。

今後も、児童虐待防止対策において、関係機関と綿密に情報共有を図ることのほか、母子健康手帳発行や生活支援の相談の際には子どもに関する困りごとを敏感に感じ取って子育て関連部局と連携することなど、普段の業務から子どもの命を守ることを最優先に考え、業務に当たらなければならない。

また、検証報告書の中でも指摘された「協働の視点」と「支援を受ける側に立った観点」を持って業務に当たる組織風土をつくるための取組は、2歳の女の子の尊い命が失われたことを風化させないためにも、児童虐待防止関連の職員のみならず、全職員が継続的に取り組んでいく必要がある。

3 評価結果（児童福祉部会の外部評価）

札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会は、札幌市に対し、令和2年3月に「令和元年6月死亡事例に係る検証報告書」を手交したところである。その後、札幌市では今後同様の事例が発生することを防ぐとともに、組織内・組織間での協働の視点や相手の立場に立って考えられる人材の育成を意識した業務運営を推進していくために、検証報告書において示された提言に基づき、業務改善や新規事業の検討に取り組んできた。

また、子ども虐待防止に関する対策を全庁的に推進するため、市長を本部長、関係局の局長を本部員とした札幌市児童虐待防止対策推進本部を設置し、取組状況の進捗管理、子ども虐待防止対策に係る情報を収集し、共有してきた。

今回、札幌市は提言ごとの取組を自己評価という形で整理し、振り返りを行った。また、更なる取組の強化を図っていくため、検証に引き続き、児童福祉部会へ外部評価の実施を依頼した。これを受け、本部会では令和3年6月に評価に係るワーキンググループの設置を決定した後、計7回にわたり札幌市の取組に対し、点検、評価を行ってきた。

ワーキンググループの中で、札幌市職員の「二度と同じ事案を繰り返してはならない。」という強い決意を感じたとともに、組織が連携すること、協働で業務に当たることの難しさを改めて考えさせられたところである。

子ども虐待防止対策に係る取組は一朝一夕で成果が出るものではないため、全ての職員が当該事案を忘れることなく、継続的に取り組まなければならない。子ども虐待防止に係る札幌市の取組が、将来の職員にも確実に引き継がれるよう、本部会では以下のように評価結果をまとめた。

検証報告書の提言に対する札幌市の取組への評価

(1) 業務の見直しと自己評価について

- 札幌市は検証報告書を手交されてから約1年という短い期間で、報告書の提言ごとに取り組むべき事項をまとめ、具体的な検討に着手した。さらに、その取組状況について自己評価を実施し、それらを外部の有識者からなる評価ワーキンググループにおいて評価を受けるという取組を公開で行った。全国的に子ども虐待事案において検証報告書が出た場合、その後の取組についての振り返りはほとんど行われていない。そのような中で、札幌市のこれら一連の取組は、先駆的な例として高く評価すべきものであり、関係職員の尽力に敬意を表する。
- また、自己評価を行う上で、検証報告書の提言ごとに、札幌市の現在の取組状況が整理され、札幌市の子ども虐待防止に係る見取り図ができた。各部局の問題点や今後の課題が整理されていることで、全体像の把握、課題の共有が容易になり、この事案に直接的に関わらなかった職員を含めて、札幌市全体として更なる取組を進めていく基盤となると思われる。
- 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、それら改善した取組等で「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。」という点に疑問が残る。その視点を欠いてしまうと、子ども虐待を防ぐための一般的な取組、研修になってしまうため、職員一人ひとりが現状の取組であれば本事案の女児を救えたのかという視点で、改めて自らの業務を振り返る必要があるのではないか。
- 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、組織横断的な、全体的な評価がなされていない。今後、札幌市全体としての「目指すべき全体像」を明確にして、その観点から組織横断的な評価がなされるべきである。例えば、母子保健担当の職員と生活支援担当の職員が合同で事例研修を行い、互いの業務について意見を出し合うなど部局や職種の壁を取り払い、組織横断的に評価を行おうという姿勢が職員同士の相互理解を深め、協働

の文化をはぐくむことにつながるのではないか。

- 先にも述べたが、「事案が発生する。」「検証を行う。」「検証結果に基づき業務の見直しを行う。」という一連の流れにおいて、札幌市は業務の詳細な分析、改善を図ってきた。子どもや保護者と直接的に対応する区役所等の現場では、対応や手続きに漏れがないよう日々取り組み、職責を全うしようというその想いに深く敬意を表したい。

(2) 人材育成について

- 一方、このような現場レベルでの業務改善を持続的なものにし、効果的に運用するには、それを担う専門性を持った職員集団の育成が不可欠である。対人援助サービス、特に子ども虐待の防止に関わる子どもと家族への支援は、高度な専門性を必要とする業務である。一般的にこの専門性の涵養には数年単位の職場内外での研修が不可欠で、数週間の新任職員研修レベルの育成方法では獲得できない。この点の理解が子ども虐待防止の体制整備を進める上での前提であり、専門職集団の育成が前述の「目指すべき全体像」の中心に位置付く必要がある。この点を札幌市としてどう考えているのか、現時点での取組では不明確である。
- 詳細は次の項で述べるが、現状の取組の中では「提言5 専門的力量を持つ職員を育成する体制の構築」で述べた、職員の専門性の向上、専門職養成と専門職集団を形成していくことについて、それを全体の人事計画にどのように組み入れていくか、といった点が示されていない。これは、現場の職員が個別に検討することではなく、札幌市が今後の人材育成をどのように考えているのかということであり、この点が、本事案を教訓として、改善を持続させていくために、最も重要な点である。
- 例えば、福祉職採用を増やすというのは数の話であり、入口の話である。福祉職として採用されるとどのような研修があり、それを受けることで、自分にはどのような力、知識が身に付くのか、そして、その知識を身に付けることができた場合、今後、どのような職場で業務に当たることになるのか、といったことがわからなければ専門的力量は上がらないし、本来受けているべき研修、育成を受け

ずに業務に当たることになれば、担当職員の物理的、心理的負担は過重になり、かつ有効な支援がなせない。

- 繰り返しになるが、子ども虐待防止には専門性が必要であるということをもまずは札幌市として自覚する必要がある。新任、中堅、上級レベルにおける段階ごとの獲得すべき知識・技術・態度という専門性を明確化した上で、職員に対する研修、人事を行っていく。この取組を抜きにして、札幌市の中に専門職集団を形成していくことはできないのではないか。これはつまり、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）を作成するということである。この育成体系（育成ビジョン）はすぐにできるものではなく、策定するためには時間を要するものである。10年後、札幌市の中にいかに専門職集団を形成していくのかを見据え、今から検討を始める必要がある。

(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は始まったばかりである。年次ごと、あるいは複数年次ごとの目標を定めて、継続的な点検・評価の枠組みを創設する必要があるのではないか。これは札幌市が外部から受動的に評価を受ける枠組みではなく、外部の専門家と札幌市が協働で点検・評価を行い、取組の方向性を確認する場であることが望ましい。その際、札幌市が行う点検には、現場で子ども福祉に関わる職員の声を丁寧に聞き取ることが必要であるとともに、外部の専門家には札幌市と利害関係の薄い市外、道外の専門家が複数含まれることが重要ではないか。

4 今後の取組に対する意見

前項の外部評価を踏まえ、児童福祉部会として、下記のとおり、今後の札幌市の取組に対して意見を述べる。今後、この意見を踏まえ、札幌市内部で取組を進めていくことを期待している。

(1) 区を基盤とした連携体制の強化について

ア 区を単位とした相談体制（子育て世代包括支援センター、子ども家庭総合支援拠点）のあり方について

- 本件死亡事案は、母子保健部門において、ハイリスク妊婦として継続支援の対象としていたものの、家庭児童相談室に情報提供がなされておらず要対協案件とされなかったものである。このことから、区役所の保健・児童福祉部門の一体性をうたう児童福祉法第10条の2に規定された子ども家庭総合支援拠点を整備し、この支援拠点の役割を果たす家庭児童相談室が、区を基盤とした支援の司令塔・中核となり、区要対協を活用することができるよう、機能面での充実を図るべきである。

イ 各区を中核とした児童相談所との連携強化の必要性

- 児童相談所と区の両機関は上下関係ではなく、予防・継続・支援を重視して地域ネットワークをつなぐ区と、重大・緊急案件への介入を行う児童相談所との役割分担とバトンの渡し方の具体については再度確認する必要がある。児童相談所に家庭支援課を設置し、児童相談所が区を支援する体制は強化されたが、区が見立てを児童相談所に伝えたり、主導的に要対協を開いたり、地域ネットワークをつなげる機能強化の点は、本事案の再発防止として重要な点である。

ウ 要対協の機能強化及び対象範囲の拡大

- 何をもって特定妊婦とするのか。また、要対協の対象範囲については定義に縛られるのではなく、子ども・保護者のSOSがあるのか否かという観点から迷ったら要対協の対象とするなどのルール化（標準化、具体化等）が必要である。

- 要対協の開催のイニシアティブについては、事務局だけでなく、構成メンバーができるとのことであるが、関係機関が当事者意識を持つよう、更なる徹底周知が必要である。

エ 子ども福祉分野における各区の生活支援担当の役割発揮の必要性

- 本事案の再発の防止を図るために、生活支援側（職員）で行われた子ども虐待に関する研修は、児童相談所において研修内容を検討して実施されていたが、本事案を踏まえた内容ではなく、一般的・標準的な内容になっていた。今後、子ども虐待に関する知識・知見、具体的にどのようなアセスメントをすればよいのか等のより踏み込んだ研修が必要である。
- 子ども虐待の予防・早期発見、支援・介入において、生活支援担当と家庭児童相談室、児童相談所が、互いに見立て合わせ、情報提供及び役割分担を行うことが求められる。この三部局が、具体的な支援・介入の時期や方法を決めて訪問することなどの具体的シミュレーションを繰り返し、実績を積み上げていく必要がある。
- 現状の生活支援の業務において、子ども・家族支援の観点が希薄である。札幌市は子どもの最善の利益を実現するための権利条例がある街であり、子どもの最善の利益を考慮し、子どもの権利の保障に努める責務がある。そうであるならば、子どもの権利、子どもの福祉を中心に据えて支援に当たるということを生活支援担当の業務においても明確に位置付ける必要があり、その中には当然に虐待対応も含まれるものである。
- また、生活支援廃止時には、母子保健担当や家庭児童相談室など関係する連絡先に情報提供するように変更したとのことであるが、担当者がどのようにして関係機関を確認することができ、どこが関係機関だと理解することができるのか、ということまで踏み込んで検討しておく必要があるのではないか。

オ 在宅支援アセスメントシートの更なる活用の必要性

- 在宅支援アセスメントシートは、基準を詳細に決めていても、シート作成者によって判定が異なる場合がある。例えば、支援に当た

るチームで同じ案件について何度もアセスメントシートを作成してみても、どの部分がシート作成者によってずれていくのかということとを振り返るなど、シート作成者によって判定が異ならないようにする工夫を図る必要があるのではないか。

カ 支援の連続性を担保し、ニーズ・リスクの変化に対応する進行管理のあり方の再検討

- リスクへのアンテナの立て方、ある機関の職員がリスクを感じた時に迅速に関係機関を招集できて相談できる体制を、マニュアル等に具体的に明記しておく必要があるのではないか。件数が多いために埋もれる危険性をより一段とどのように担保するのが重要である。

キ 区と区をまたぐ支援の継続性の担保

- 生活支援担当、母子保健担当、家庭児童相談室などにおいて、支援を要する世帯の転入や転居、市内での異動を考え、区と区の連携において、実際の世帯の異動と担当者の引継が行われるまでの時差をどのように解消できるのかについて、いくつかのケースを想定したマニュアル作りやシミュレーションを行っておく必要があるのではないか。

ク 各職場単位での組織マネジメントの徹底の必要性

- 区を基盤とした連携体制の強化を行うためには、区の家庭児童相談室が司令塔として他機関から情報を集約し、他機関にフィードバックする必要がある。そのための組織マネジメントができる職位（権限）と経験を有する職員の配置が必要である。今回の札幌市の報告によれば職員配置等により一定の方向性は示されているが、そうしたマネジメントの徹底の働きかけは一層強化する必要がある。なお、管理職の心得等の研修は一般的なものであり、本死亡事例を含む具体的事案に直面した場合に管理職としてどのようなマネジメントを行うのか、マネジメントのケースワーク研修が必要なのではないか。

ケ 各職場で協働の文化を醸成する必要性

- 協働の文化を醸成するには、まずは自らの組織の権限と射程、その限界を理解する必要がある。その上で、生活支援担当、母子保健担当、児童相談所など、それぞれの機関で何ができて何ができないのか、それぞれの機関の強みと弱みを理解し、共有する取組が協働で支援に当たるためには、必要ではないか。

(2) 母子保健体制のあり方について

(アセスメントと専門的力量的の向上)

- 母子保健はあらゆる妊婦や子育て中の家族と出会うことを可能とする仕組みであり、出会いの場としての「入り口機能」があり、その重要性が認識されている。一方、妊娠葛藤や子育て困難に陥る女性（男性）の背景事情に迫ることなしに効果的な支援は難しく、そのアプローチは、精神保健的見立てや精神保健的な対人援助技術を要する場合が多い。要するに、母子保健担当者こそ、精神医学的疾患・神経症の理解と対応の基本技術を有する必要がある。
- 母子健康手帳の交付は、本来、手帳を渡す事務的作業のみならず、親になるプロセスを必要に応じ社会が応援するというメッセージであり、子育て世代包括支援センター機能においては支援プランを全ての親に提供することになっている。母子健康手帳交付を受けたが、妊娠が継続しなかった場合（人工妊娠中絶、流産、死産などを経験した女性）においても相談援助はなされるべきである。
- 最近では、妊娠葛藤という言葉で表現される母子健康手帳交付に至るまでの悩みや葛藤を抱えざるを得ない女性の相談窓口の必要性も言われている。若い女性が妊娠した時に産まない決心すらできないということがあり、母子健康手帳交付の窓口へ来所することのハードルも高い場合がある。その際に、心身の体調、妊娠の葛藤、不安、経済的な事情、子の父との関係性などを聞き取り、寄り添う姿勢が保健師には求められる。
- 精神保健的アプローチ・対応技術が向上するということは、このような女性の真の理解に近づくということにつながり、要支援者を発見する質の向上にもつながる。このことは、乳幼児健診時の家族機能不全状態（虐待やDVなど）の発見能力にも影響していく。母

子保健活動の中での「地域精神保健の役割の強化」については、今回の種々の改革の中でも特に重要な点である。

- 子ども虐待防止において、乳幼児健診未受診者が重要なリスク要因とされているが、本事案の母は母子健康手帳取得、乳幼児健診も来所しているケースである。親自身が子どもを密室に追い込んでいたわけではなく、子どもを専門家のチェックを受ける場にさらけ出していたケースであるという点を忘れずに、むしろ医学的知識（子どもの発育発達過程など）について、ブラッシュアップする機会が必要である。

(3) 専門職養成のあり方、専門職集団の養成について

ア 人材育成の基盤となる育成体系（育成ビジョン）の検討と整備 （子ども虐待防止に関わる育成体系（育成ビジョン）の検討主体と対象について）

- 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）や研修については、部局横断的な検討を要するが、この検討主体を明確にする必要がある。なお、以下の専門職養成のあり方、専門職集団の養成に係る意見は、児童相談所、区の家庭児童相談室、母子保健担当、生活支援担当、その他子どもと家族の相談支援業務に関わる職員を対象とするものである。

（外部の複数の専門家を含む常設委員会の設置）

- 札幌市の第3回目の検証報告（平成28年9月）及び第4回目の検証報告（令和2年3月）において、児童相談所における専門性の向上として研修体制の強化を挙げており、「研修内容と体制を検討するため、外部の複数の専門家を含む常設委員会を設置し、内容の向上を図ること」が提言されている。この常設委員会はまだ構築されていないが、前述の検討主体と外部の複数の専門家で構成される常設委員会を設置し、この委員会が中心となり、研修内容と体制のほか、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）に関する以下の内容を検討する必要がある。

イ 常設委員会において検討すべき事項

（育成体系（育成ビジョン）とキャリアラダー²⁰の必要性）

- 札幌市は、子ども虐待防止に関する職務に従事する職員が獲得すべき知識・技術・態度という専門性、必要な専門領域について、人材育成の基盤となる育成体系（育成ビジョン）を検討し、明確化する必要がある。常設委員会は、この点を中心において検討を進めるべきである。専門性を明確化した上で、人材育成を新任、中堅、上級とレベルに応じて考えることによって、それぞれのレベルに合わせた獲得すべき専門領域の具体的な内容を描くことができるようになる。
- その上で、育成体系（育成ビジョン）にそった人事異動（ジョブローテーション²¹）が必要である。行政機関は組織全体での人事異動があるため、育成体系（育成ビジョン）を示していないと、専門性を獲得するために必要な職務経験は何かということの理解なく、人事異動が行われてしまうことになりかねない。児童福祉司の専門性獲得、スーパーバイザーの養成、子ども虐待対応の核となる多職種専門家集団の養成についての考えを、人事部門と検討、共有していくことが重要である。
- なお、保健師においては、自治体保健師の標準的なキャリアラダー（専門的な能力に係るキャリアラダー）及びキャリアパス²²作成のイメージを国が作成しているが、札幌市もこれを参考に作成の上、どのキャリアレベルに誰がいるのかということのを整理し、そのキャリアレベルに必要な研修を誰がいつ受けるのかということのを明確に位置付けていく必要がある。その研修の中には家族システム論、家族機能や家族援助（支援）や事例検討を入れるとよい。

²⁰ キャリアラダー：それぞれの職務内容やスキルを明確にし、下位職から上位職へはしごを昇るように移行できるキャリア向上の道筋とそのための能力開発の機会を提供する仕組み。

²¹ ジョブローテーション：職員の能力開発や人材育成を目的に、定期的・計画的に部署や職場の異動を行う人事異動のこと。

²² キャリアパス：ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置移動のルート。キャリアラダーで示された能力をどのような業務経験の中で体得し、どのような研修を受講して身に付け、それをどのような部署で発揮し、次にどのような業務や職位をたどっていくかを可視化したもの。

（スーパーバイザーの養成）

- スーパーバイザーの養成は重要な課題である。スーパーバイザーの専門性の向上と、量的確保をどのように図っていくのかを検討することが重要である。必要となる経験を積み、かつ専門性を有するスーパーバイザーを、札幌市として一定数育成するべきである。そのためには、スーパーバイザーになるための要件の明確化が必要である。

ウ 育成体系（育成ビジョン）に基づいた研修体制の整備

（育成体系（育成ビジョン）に基づいた職員個人の年間育成計画の策定）

- 育成体系（育成ビジョン）を策定後、職員個人の年間育成計画（各職員の目標に合わせて受講する研修の年間計画）を策定し、明確になっていることが重要である。スーパーバイザーの機能の中で、進行管理やケース相談ということは中核的な役割であるが、人材育成ということも重要な役割である。個人を1年間でどのように育てていくのかを、スーパーバイザーが自身の目標として持つことが重要であり、その年間育成計画を職員個人と共有する必要がある。
- 職員個人がスーパーバイズを受け入れるためには、ストレスに適切に対処していることが前提であり、職員個人への精神的なサポートもスーパーバイザーの重要な役割である。

（O f f - J T の検討）

- O f f - J T について、常設委員会とは別に、児童相談所、母子保健担当、家庭児童相談室をまたぐ、部局横断的な研修企画チームが必要となる。この研修企画チームが、現場の児童福祉司や保健師、家庭児童相談室の職員において、協働で身に付けていくべき知識・技術・態度は何か、どのようなニーズを持っているのか把握した上で、育成体系（育成ビジョン）に合わせて、研修の計画、実施をしていく必要がある。
- 組織としての研修計画を検討するに当たり、札幌市で実施できる内部研修と外部に委託する研修を選択し、研修体系の中に位置付けていく。その上で、職員個人に対しては、これまで受けてきた研修

や身に付けるべき能力に合わせた研修を選択していく必要がある。

- 研修を実施した後には、評価をして研修の質を向上させていくことが重要である。

（ＯＪＴの検討と整備）

- ＯＪＴとしての取組は幾つもあるが、必ず指導者がそこに寄り添い、フィードバックを行うというシステムがないとＯＪＴとはいえない。育成レベルに応じたＯＪＴの内容を検討し、整備することが重要であり、３（３）ウで述べた研修企画チームがその検討を行う必要がある。

（グループスーパービジョン）

- スーパービジョンの方法としては、１対１で個別的行うものだけではなくてグループスーパービジョンという形もある。事例から学ぶというのは非常に重要であることから、実践からの振り返りをレポートにし、援助方針会議に諮り、それを基にスーパーバイズ²³を受ける必要がある。

（スーパーバイザーへのスーパーバイズ体制）

- 外部のスーパーバイザーや、退職したスーパーバイザーに協力してもらうことなどによる、スーパーバイザーへのスーパーバイズ体制を検討する必要がある。

（スーパーバイザーグループカンファレンス）

- 児童相談所内の同職種、他職種のスーパーバイザーだけが集まって行う会議（スーパーバイザーグループカンファレンス）は、現状を振り返り、より良い児童相談所業務のあり方の点検と改善の方策を検討することにおいて、非常に有効である。

²³ スーパーバイズ：管理的・教育的・支持的機能に基づき、専門職養成及び人材活用を進めること。

（子ども虐待関連部署スーパーバイザーチームグループカンファレンス）

- 子ども虐待対応における子ども虐待関連部署スーパーバイザーチームグループカンファレンス、児童相談所、保健、福祉、生活支援、保育や教育等のスーパーバイズクラスが集まって、札幌市の子ども虐待対応をどうしていくのかということを議論する。このような会議を位置付けることが必要であり、それがあった上で情報共有システムを活用することにより、システムの有効性が増していくのではないかと。

（多職種合同研修）

- 研修は所属部署のみで行うだけでなく、横の協働を目指した多職種合同研修の実施を検討すべきである。児童相談所、母子保健、福祉、生活支援、保育や教育等、一分野での検討を避ける体制整備の検討を期待したい。なお、多職種による事例検討を行うことで、それぞれの職種における支援に対する考え方を知ることにつながり、自分たちがどのように動けば支援の網の目を防ぐことができるのかを考えることが可能となる。それと同時に、この多職種合同研修は、連携のあり方そのものを考える上で重要な研修となる。
- さらに、より実践的な支援を行うために、地域の民間団体、施設、医療機関等の関係機関の多職種と合同で研修を行うことも、有効な手段である。

エ その他

（SDS²⁴（自己研鑽）の支援）

- 個人の主体的な学び、自己研鑽をどのように札幌市として支えていくのか。人材育成は投資であり、個人の自己研鑽をサポートするところの根本的な姿勢が、このSDSをどのように支援するかというあり方に表れるのだと思われる。

²⁴ SDS：セルフ・ディベロップメント・システム（Self Development System）の略。「自己研鑽」や「自己啓発」と呼ばれる個人の取組を職場が評価しバックアップするシステムのこと。

（派遣型研修の検討と実施）

- 専門養成に有効な派遣先の検討や派遣研修の効果的な展開の検討が必要である。行政内としても、例えば学校のスクールソーシャルワーカーの業務に帯同する研修機会を設けるなど、そのような必要性も考えていくことが重要である。

（実習の受け入れ）

- 養成校の実習や、児童相談所設置予定自治体、他の児童相談所職員や市区町村の方々を受け入れる際に、受入れ先では、参加者のニーズに適った実務訓練の内容を考えることになるが、これはOJTをどのように考えていくか、研修の中身をどう考えていくかということと密接につながっており、受け入れ側の研修を企画する力が鍛えられることになる。

（4）関連分野の強化について

以下に本事案における主な関係機関との連携強化について記載したが、子ども虐待防止に携わる職員は、常に制度や分野間の隙間がないかを点検する意識を持って業務に当たる必要がある。

ア 思春期・若年期の女性を対象とした支援について

- 提言を受けて、札幌市は令和3年8月からアウトリーチ型支援として「困難を抱える若年女性支援事業」を開始させている。一方、本事業は外部委託の形式をとって外出しの方法で実施しているが、札幌市の内部でもっとできることはないのかを検討する必要がある。例えば、若年女性が妊婦でなくなった後の支援を母子保健と若者支援の分野でどのように連携を図り継続した支援につなげていくのか、既存の婦人保護事業との関係の中でどのように若年女性支援を位置付けるのか、妊娠期を含めた若年女性支援において母子生活支援施設や乳児院等の母子関連施設の活用を図ることができないかなどである。思春期・若年期の女性支援については、取組に着手したばかりであるという認識を持ち、支援の網の目を札幌市自身の取組としてどのように埋めていくことができるのかの検討を、若者支援、母子保健、婦人保護の関係部局間で続けていくべきである。特に、人工妊娠中絶等により妊婦でなくなった若年女性は、制度の

網の目から漏れやすいので、継続的に支援につなげていく仕組みの検討が必要である。

イ 高等学校との連携・支援体制について

- 本事案の実母が高等学校に在学中であった（本事案の発生当時は休学中）ことを踏まえると、改めて高等学校との連携や支援体制について検討する必要がある。それは、高等学校の生徒が休学、退学、不登校となった際や、妊娠、出産をした時に対応できる体制となっているのか、誰がどのようにその生徒に対して対応できる仕組みとなっているのかということである。
- 高等学校と連携していくためには、特に養護教諭との連携を図る必要がある。養護教諭は、生徒が抱える自身の心身の悩みや家庭での悩みまで、幅広く生徒の相談に応じている例が多く、若者支援、福祉、保健の分野で生徒を支援していくに当たっては、きわめて重要な連携先となる。
- 学校と若者支援、福祉、保健をつなぐ役割を担うのがスクールソーシャルワーカーである。現在、市立、道立の高等学校においては、スクールソーシャルワーカーを派遣する取組があるが、市立、道立ともに、派遣実績が少なく、連携体制としては不十分である。特に、現在、学校から要請があった際に派遣する体制となっているが、これは問題が生じてからスクールソーシャルワーカーが学校に派遣されるということである。この仕組みのままでは学校、生徒、スクールソーシャルワーカーの関係性の構築、円滑な支援に支障があり、体制として限界があるのではないかと。少なくとも、スクールソーシャルワーカーが担当する学校を持てるようにできるまで、体制を拡充する必要があるのではないかと。また、市内の私立高等学校の実情を把握した上で、公立に限らず、連携・支援の枠組みを検討すべきである。

ウ 保育施設との情報連携について

- 本事案では、本児が要対協の個別ケース検討会議での支援対象になっていなかったことが問題であり、その点については4（1）ウにおいて要対協の支援対象範囲の拡大に改善意見を述べたところ

である。要対協の支援対象になっていない場合でも、保育施設との情報連携について改善が必要である。

- 本事案では、札幌市は、実母と本児が認可外保育施設に一時保育及び月単位契約の申込みを行っていた事実を把握できていなかった。この点については、現在、全施設に児童虐待防止ハンドブックを配布し、保育施設への立ち入り調査の際にはそのハンドブックを参考として、虐待等が心配される子どもの有無や、事案が発生した場合の対応について確認を行っているとのことである。
- 認可保育所との日常的な情報のやり取りと同様に、認可外保育施設と所管する保育担当部署との間で、また児童相談所や家庭児童相談室との間においても、日常的に母子の情報等が施設から札幌市に入り、モニタリングやサポートにつなげられる制度運用を期待する。

エ 警察との連携について

- 平成 26 年度から、人事交流の一環として北海道警察本部から警察官が児童相談所職員として出向してきており、児童相談所職員としての職務も併任するようになった。ただ、従前、出向してきた警察官が担当する職務内容は、他の児童相談所職員とそれほど異なることはなく、担当地区の業務への対応を優先せざるを得ない状況にあった。
- 現在では、警察官としての職務経験を踏まえ、全体的なアドバイザーの役割を担うようになっている。また、「児童の安全確保を最優先とした児童虐待への対応について（通達）²⁵」によれば、児童相談所へ出向してきた警察官等が児童相談所との連携の要として機能することが期待されており、今後、本件で問題となった同行訪問が要請された場合、より積極的な役割を担うことが期待される。既に、令和 2 年 10 月 13 日の警察署との連絡協議会では、夜間・休日の調査に係る児童相談所と警察の連携、役割分担を明確にし、相互に理解を深めるための合意が交わされていることから、今後も継続して警察との連携を深め、児童の安全確保を最優先した子ども虐待への対応をすることが望まれる。

²⁵ 児童の安全確保を最優先とした児童虐待への対応について（通達）：警察庁丙少発第 17 号、丙生企発第 29 号、丙刑企発第 12 号、丙捜一発第 3 号、丙人発第 83 号として各都道府県警察の長などに通達されたもの。

おわりに

令和２年３月１１日に「令和元年６月死亡事例に係る検証報告書」を市長に手交して、約２年が経過した。札幌市における死亡・重大事例の検証は、当該報告書で４回目であった。繰り返し同様の指摘がなされてきたことから、当該報告書は以下のような厳しい言葉で結ばれている。

札幌市は、これまでの死亡事例等から本気で学ぶつもりがあるのか。市民の困難を共感的に洞察し、協働の文化を持つ組織になる必要性を、本気で感じているのか。市政のあり方そのものが問われている。

この検証報告書を受けて、令和２年３月１８日に市長から全職員に発出されたメッセージ「職員みなさんへ」では、協働の視点、支援が必要な方々の立場になって考えるということの２点の重要性に言及されたのち、「私自身も含め、全職員がこの言葉を重く受け止める必要があります」と述べられている。その後、札幌市はこの検証報告書の提言を受けた関係部局の業務のあり方の点検、改善に着手した。評価ワーキンググループの立ち上げと本評価報告書も、その一環である。子どもの死亡事例に係る検証は多くの自治体でなされているが、外部委員会がその後の評価を行う試みは、先駆的である。すでに報告書本文で述べたところではあるが、こうした姿勢と取組は高く評価されなければならない。

ところで、令和２年１１月９日に開催された札幌市の「令和２年度第２回児童虐待防止対策推進本部会議」において、「痛ましい事案が二度と起こらないよう、再発防止のために必要な組織体制づくりに向け、今後行われる定数機構や予算の編成の中においても、全庁横断的な議論を行い、具体的な取組を進めていくよう指示する」という本部長（市長）指示が発出されている。重要な指示である。そしてこの指示にある「全庁横断的な議論」を有効なものにするためには、札幌市全体としての「目指すべき全体像」が必要である。現下の札幌市において、それぞれの関係部局・職場での改善策の検討、及びその評価が進められている。これがそれぞれの「職場まかせ」にならないためには、部局横断的な「目指すべき全体像」が明確にされ、それに基づいて方向付けと評価がなされる必要がある。

また、同じ「推進本部会議」における本部長（市長）指示には、「検証報告書で指摘をいただいた、『協働の視点』や『支援を受ける側の立場になって問題を理解する観点』については、児童虐待防止だけではなく、福祉関係の仕事全般に直結する。職員研修や育成等により、常日頃から相手の立場になって仕事を進めていくことができるよう、より徹底をしてほしい」とある。重要な方向付けである。ここで改めて確認すべきは、福祉関係の相談支援業務は時に個人の人生を左右し、「いのち」を支える仕事であるがゆえに、専門的知識、技術、態度に裏付けられている必要がある、という点である。自他ともに専門職であると認識し、専門職であろうと務める職員が担い手でなければならない。

特に子ども虐待に係る職務には、本来正確に予見できるはずのない「未来」に焦点をあて一定の判断を行うという「不確実性」が含まれる。あわせて状況は変動し、情報は常に不完全なので、判断は常に「間違い」の可能性を含む。従って常に判断は確認、修正されなければならないし、それを協働する関係機関と共有しなければならない。判断の間違いは子どもの死を招くかもしれない、というストレスにもさらされる。すなわち個々の職員には、情報を評価し判断しうる知識のみならず、修正のタイミングに関する知識と経験、関係機関と協働するための技術、ストレスに対処する技術、それらを学び続ける態度が求められることになる。つまり専門職である必要がある。そしてこうした専門的業務は、「協働の文化」を持つ職場で支えられてこそなしうる。

こうした認識に立つと、本部長指示にある「職員研修や育成等」は、専門職の育成が核になるべきである。専門性の獲得には「研修」のみならず、職場での業務の過程に教育的機能が組み込まれていることが重要である。この成否は各職場の専門職の数、上級専門職の力量に左右されるが、札幌市はそれを可能にする専門職集団を育成しうるスケールメリットを持っている。こうした専門職を養成するための、人事方策に裏付けられた明確な「育成体系（育成ビジョン）」が必要ではないか。

本評価報告書では上述の２点、すなわち「目指すべき全体像」と専門職育成の「育成体系（育成ビジョン）」が不明確であり、これを明確にすることが必要であるという点を評価の要点とした。そのうえで、いくつかの

具体的な意見を述べている。「目指すべき全体像」が組織の血肉となるには、時間がかかる。「育成体系（育成ビジョン）」に基づいた専門職が多く育成されることにも時間がかかる。だからこそ、早く始めるべきである。

冒頭述べたように、２年前の報告書は「札幌市は本気か？」と問うた。その後の市長のメッセージ・指示と札幌市の動きは、「本気である」という応答と理解している。であればこそ、全体的なビジョンを明確にし、専門職の体系的な育成を積極的に進めるべきである。それが現在行われている各職場での取組を生かし、事例からの教訓を風化させないために必要ではないかというのが、今回の報告書の問いかけである。

不幸にして虐待で命を失ったすべての子どもの冥福を祈り、傷ついたすべての子ども、困難に直面する家族、苦闘する支援者に思いを馳せ、札幌市の未来に期待を寄せて、報告書の終わりとする。

以上

令和元年 6 月死亡事例に係る検証の提言に対する 札幌市の取組の評価報告書

札幌市子ども・子育て会議児童福祉部会

(問合せ先)

札幌市子ども未来局子ども育成部子ども企画課

〒060-0051

札幌市中央区南 1 条東 1 丁目大通バスセンタービル 1 号館 3 階

電話：011-211-2982