



児童相談センターの今後の展望

中央児童・障害者相談センター 児童心理司 浅野 毅

1. はじめに

本章作成の話をいただいたとき、私には壮すぎるお題なので丁重に役を誰かにお譲りしようと思いました。しかし、「夢のようなことでも書けばいい」と、周りからの後押し（いや、プレッシャー）を受けて、一步踏み出す勇気をいただいたので、ありがたく書くことにしました。読まれる皆さんにおかれましては、持ち前の「福祉の心」を存分に発揮し、温かい眼差しで児童の発達を見守るような心持ちで読んでいただくと幸いです。

2. 新しい社会的養育ビジョンにおける児童相談所

平成29（2017）年に示された「新しい社会的養育ビジョン」（以下「ビジョン」）は、施設職員だけでなく、見相職員にとってもなかなかショッキングなものでした。

里親委託推進は以前から言われていましたが、代替養育の第一選択肢は施設、というのが実情で、個人的にも「委託可能な養育里親は空いていない」という感覚でした。ところが、ビジョンで非常に高い里親委託率の目標が強いトーンで示され、入所が必要な子どもの行き場は、一体どうなるのだろうかという不安に駆られました。

さらに、ビジョンは見相そのものの変革も求めています。詳細はビジョンに委ねますが、見相が求められることは以下の通りです。

- 家庭養育優先原則に基づいた代替養育からの永続的解決を見据えたソーシャルワーク
- 調査・保護・アセスメント機能（介入）と支援マネジメント機能（支援）の分化
- 一時保護の在り方の見直し
- 里親リクルートから支援までのフォスタリング業務
- 市町村との協働（双方向の送致、指導委託）
- 高い専門性を備えた人材の量的・質的確保

このうち、介入機能と支援機能の分化については、令

和2（2020）年4月1日施行の改正児童虐待防止法において明文化されたため、もう少し説明を加えたいと思います。

3. 機能分化と児童相談所

現在、見相では虐待通告を受けてから調査、評価、一時保護、在宅指導、措置等までを全て同じ職員が担うことが基本です。それが原因で「保護者との関係性を考慮するあまり必要な一時保護を躊躇（ちゅうちゅう）してしまう」「親の意に反する一時保護を行った結果、その後の支援が進まない」といった問題がある、と言われていました。

だから、調査、評価、一時保護する「介入機能」と、その後の支援マネジメントを行う「支援機能」を別の人間が行うべきだ、というお話です。

これはあくまでも「と、言われていること」であって実際に業務にあたる見相職員の肌感覚とは合わないところもあります。「必要な一時保護に躊躇なんかしていない」「保護者との摩擦という段階があったから今の関係性ができた」という考えを持つ職員も多いと思われます。そもそも、同じ組織内で介入機能と支援機能を分けたところで、「一時保護の躊躇」や「保護者との摩擦による停滞」を防げるのかというと、効果は見込めないのではないかと、いう考えもあります。

一方で、肯定的な側面を見れば、介入と支援とは職員に求められる能力も異なる部分が出てきますので、機能分化により、人材育成（「広く浅く」から「狭く深く」へ）、ノウハウの蓄積、適材適所には変化が期待できるかもしれません。

いずれにせよ、私のように変化が苦手な人にとっては、変わることに對する不安が膨らんでいます。

4. 見相現状分析

さて、次に今の見相がどんな状況なのか、幾つかの視点で考えてみたいと思います。事実レベルのお話（見相の歴史や実績）は、これまでの章（「見相の役割」「相談実績」）ですでに触れられていますので、ここでは今の見



相についての私見を述べたいと思います。

.....

【1 見相が多い】

全国215カ所の児童相談所のうち、名古屋市設置の3カ所を除く愛知県所管見相は10カ所あります。これは東京都と同等で、広大な土地を持つ北海道でも9カ所（内支所1カ所）ですので、その多さが分かると思います。

見相が多く設置されている利点は住民にとって物理的な距離が近いことです。来所するのに遠くても大体1時間以内には着くでしょうか。一時保護など迅速な対応が必要な場合にも距離が近いというのは大きな利点です。

一方で、多設置により見相間でのいろいろなバツキが出てきます。何と言っても見相のゴールは「児童の福祉」という抽象的なものなので、ゴールも一律にはなりませんし、そこへの道筋も異なるものになります。必然的に、見相間で大事にしたいこと（優先順位）が違ってくるわけです。これは、10カ所の児童養護施設が一律のやり方を目指すことに無理があるのと同様です。

また、人口規模で見相職員の配置人数が定められていますので、見相の数が多くなるほど、1つ1つの見相の職員数は少なくなり小規模化します。小規模化すると1人の職員に負担が集中したときに周りがカバーしにくくなります。さらに職員の疲弊の大きな要因である休日、夜間の当番がすぐに回ってくる、ということになります。

加えて、「機能分化×小規模見相」という観点から言えば、小規模見相では機能分化はより難題になります。児童養護施設で言えば、大舎では調理員と児童指導員で調理機能と児童指導機能を分化していますが、地域小規模児童養護施設では、1人の職員が調理も含めて全部オールマイティーにやるしかない、調理機能の分化はできない、というのに似ています。

.....

【2 継続指導が少なく短く】

職員数は児童虐待防止法が施行された平成12（2000）年から約3.5倍に増えました。しかし、虐待通告件数は概算で当時の約11倍まで爆発的に増加する勢いです。受け付けた虐待通告を間違いないように、スピーディーにこなしていくことで手一杯になり、特定の家族にじっくり付き合う機会は必然的に減り、相談内容のバリエーションも相対的に減りました。児童心理司にとっても同様で、地域

療育に足を運び、保育・療育場面を観察したり、事例検討を通じて支援者のコンサルテーションをする機会や長期間、個別の心理療法を行う機会は、すでに私が入職した当時から数えるほどしかありませんでした。

児童福祉司も児童心理司も得られる経験に偏りが生まれ、虐待相談の初期対応は多く経験できる反面、時間をかけて成長に付き添うような相談支援力は自然とは身に付きにくい状況になりました。

.....

【3 「教えられる側」の急増】

学校の教員等、別の領域でも「若年化」は生じています。最近では学校訪問の折に「こんなに若くして学年主任？ 教務主任？！」と驚くことも珍しくありません。

しかし、見相が特有なのは職員全体の数も相当数増えていることです。基本的に増える職員というのは1年目の職員なので、「教えられる側」の割合はより急激に増えることとなります。

当然「教えられる側」に効率的な動きを求めることはできないため、「教える側」に業務負担が集中することになります。OJTに費やせる時間は確保できず、「教えられる側」が十分に学ぶ機会を得られないまま2年目、3年目を迎えて次の「教える側」に回っていくという状況です。このように説明すると、ベテラン職員からは「私たちがだって十分に教えてもらう機会はなかった」と反対意見が出るかもしれませんが、「教えられる機会は十分にあった方が望ましい」という意見については大多数の理解が得られるかと思います。

ここまで見相の現状を眺めてきましたが、実はそれほど悲観しているわけではなく、もっと言えば、「このような問題をいくらか抱えながらも見相は進歩している」という確信があります。それは、児童虐待防止法施行後のパニック段階を乗り越え、諸先輩が経験の中で得てきたノウハウをマニュアルや様式という形で残したり、職員研修の中で検証・共有してきた歴史があるからです。

もちろん、どんな家族にもあてはまるようなマニュアルの作成は不可能ですが、若手の育成に活用できたり、ベテランでも迷ったときの道しるべとなっています。

つまり、自然には成長しにくい環境にはあっても、蓄積されたノウハウが職員の成長を支えてくれているというこ



とです。ある先輩心理司が登山に喩えていましたが、蓄積されたノウハウ [登山グッズ] があるからこそ、私たちはスムーズにゴール [頂上] に向かうことができるわけです (ただし、個人の研鑽 [体力作り] も忘れずに、また、後押し [登山のお誘い] も必要?)。

5. 児童相談所の今後の展望

ここからは「いつかこんな見相になればいいな」を種苗でも書いてみることにします。

結論から言えば、私が思う望ましい見相像は2つで、1つは「職員の多様性が活かされること」、もう1つは「矢印がそろっていること」です。

【1 職員の多様性が活かされること】

大人も子どもと同様、鋭い人や丸い人、器用な人や不器用な人、流れるペースが速い人やゆっくりの人、さらっとタイプや泥臭いタイプ、いろんな人がいます。そういつたできるだけ多くの人が自分の仕事にやりがいをもって自分の成長を感じられる見相だと良いと思います。

そのためには、業務の多様性が必要で、機能分化というものは、その1つの機会かもしれません。さらに、見相内だけでなく見相間でも多様性が生まれると面白いと思っています。「A見相はこういう特色を目指していて、B見相はこういう特色を目指している」というものが生まれると、「大変そうだからA見相には行きたくない」という消極的な希望でなく、「A見相みたいな仕事がいい」「今はしんどいけどB見相のような見相にしたい」といった前向きな希望が出てくるかもしれません。

どの見相も良い人材が欲しいわけですから、ある意味、競争が生まれます。自分の見相を良くするために、1人1人に主体性が生まれ、自分のこととして知恵を出し合うようになると期待するのは私だけでしょうか。

【2 矢印がそろっていること】

「施設内所児童への対応」(前述)においても、ポイントを「矢印をそろえる」と書きました。簡単に言うと、同じ方向を向いて仕事にあたらないう力は発揮できないという話で、見相業務全般でも同じだと思います。

先ほどの「見相の特色」という話と矛盾しているように聞こえると思います。しかし、各見相がでんでバラバラ

の方向を向いていると、「A見相は全然子どもを一時保護しない」「B見相は入所児童の話を全く聞きに来ない」といったまずい事態も想定されます。子どもにとっても施設にとっても迷惑な話です。

だから「大事なことだけは矢印をそろえましょう」ということです。「子どもの命を最優先に考える」とか、「見相内の話し合いをもって組織的な決定をする」とか、「児童のケースワークの方針については子どもの意見も確認しながら定期的に見直す」とかです。地域の実情が違う10カ所の見相があって完全に一致するのは無理ならば「大事なこと」に絞るほかありません。

この「大事なことだけは矢印をそろえる」をサッカーで例えれば、10チームが「攻撃的なサッカー」という1つのポリシーを掲げて矢印をそろえるわけです。けれど、そのためのポジションや戦術 (お約束事) は個々のチームに委ねよう、ということですね。

時代の流れやエビデンスと照らし合わせながら、大事なこと (矢印) を定期的に見直して共有することを繰り返すことが重要だと思います。

6. おわりに

「FIFAワールドカップを日本で開催し、
日本代表チームはその大会で優勝チームとなる」

(JFA2005年宣言)

日本サッカー協会の川淵三郎氏 (当時68歳) の言葉です。平成14 (2002) 年は日韓共催の世界大会だったので、「次は単独の開催、そして優勝だ」というわけです。2050年と言えば113歳ですので、ご自身がその場にはいないかもしれない未来の夢を描いたのだと思います。

見相でもできるだけ多くの職員が、目の前のことに全力投入しながらも、理想や夢を自分のこととして考え、実現に向けた知恵を出し合うことを続けられれば、見相は今よりもまた前進できると信じています。

「たとえ仕事の過酷さや伴う痛みがなくなっても、チームで切磋琢磨し、支え合いながら目的のために本気になれる職場」が私にとっての「夢のようなこと」だと言葉にしてこのチャレンジを終えたいと思います。