

# 令和 7 年度東京都児童相談体制等検討会 第 1 回（市町村部）

## <議事要旨>

### 1 会議概要

#### （１）開催日時

令和 7 年 1 0 月 1 7 日（金）午前 1 0 時 0 0 分から 1 1 時 3 0 分

#### （２）開催方法

対面開催

### 2 議事内容

#### 【報告事項】

#### （１）業務の標準化

都事務局より、資料「ワーキンググループの取組状況、議論の概要」「ケース移管等の検討」「東京ルールの実用状況の検証・見直し」「今後のスケジュール」に基づき報告

#### （２）個別ケースに係る専門性向上

都事務局より、資料「専門相談窓口の設置について（案）」「ケアニーズの高い児童への専門的な支援」に基づき報告

#### 【協議事項】

#### （３）人材育成の共同推進

都事務局より、資料「合同研修の実施状況」「令和 8 年度の人事交流について」「人材育成及び人事交流に係る中長期的な課題」に基づき説明

#### 【その他報告】

#### （４）市区町村の取組

東大和市より、資料に基づき説明

#### （５）その他報告

都事務局より、「警察との情報共有システムについて」「一時保護時の司法審査の実施状況」「こども虐待による死亡事例検証等の検証結果等について（こども家庭庁公表資料）」に基づき説明

#### 【主な意見交換等】

#### （１）業務の標準化

○ケース移管等の検討

- ・移管のルールについて、市区町村間でも明確化が必要ではないか。「住んでいる・住んでいない」の判断や、移管と情報提供の扱いが区市町村ごとにばらばらな状況があると感じるため、これらの整理が必要だと考える。

(2) 個別ケースに係る専門性向上

○専門相談窓口の設置について

- ・総合連携課で受付をしてから、実際に専門的視点の助言に至るまでの時間的な見通しはどの程度か。

(都回答)

なるべくタイムリーに即対応することを念頭に置いている。ただし、内容の確認や専門職の体制もあるため、現実的な対応となるが、待たせることはしない姿勢で対応する。

○ケアニーズの高い児童への専門的な支援について

- ・最近、保護者の精神的な疾患に子どもが巻き込まれ、保護者の拒否により子どもの受診も進まず、虐待かどうかは保護者の疾患等を考慮すると判断が難しい事案がある。保護者の意向を無視して医療にはつなげられない事案等、対応の方策等を相談できるとよい。
- ・親子ともに引きこもっている事案や、自殺企図のある児童のケースでは、緊急性が高い場合にどの窓口を通して保護につなげるか、または丁寧にもう少し寄り添った方がいいのか等迷う事案もある。このような窓口ができることで相談しやすくなると考える。

(都回答)

地域の中で医療につながりにくい親子のケースは苦勞が多いと認識している。専門相談窓口では、事例を通し知見を蓄積している専門課長等により、一緒に考えていくことが可能と考えている。医師等も含めて相談に応じていきたい。

(3) 人材育成の共同推進

○令和8年度の人事交流について

- ・前回の検討会では、人材確保が厳しい時代において、派遣研修はなかなか難しいという意見を述べたが、今回の相互派遣の提案は非常に現実的だと感じる。児童相談所と子供家庭支援センターがコミュニケーションを図ることは連携強化につながるし、児童相談所の専門性やスキルはこども家庭センターでも必要である。児童相談所の職員にも、地区医師会等、区市町村内の関係団体や学校など地域関係機関との密接に繋がる機会となり、双方に有意義である。
- ・実際に体験することは重要であり、座学よりも吸収できるものが多い。児童相談所とは、日々連携しているが、相手の立場が分からないまま業務を行うことも多い。ただし、ぎりぎりの体制での運営していると、その人が抜けて困るという現実もあり、やりたい気

持ちと難しい気持ちの両方がある。

- ・児童相談所に行く職員は大いに学びになるし、児童相談所でも派遣職員とのコミュニケーションで、様々な情報共有ができる。子家センに派遣される児童相談所職員には、子家セン職員をトレーニングしてもらいたい。ぜひ参画したい。一点、派遣先が遠いと勤務や家庭との両立が難しいため、お互い希望制になると思うが、できるだけ近いエリアを勤務地等にする等考慮してほしい。
- ・児童相談所の職員にとって、子家センに派遣される中で地域の実情や、タイムリーな特定妊婦や児童等の事情の共有などから学ぶことが多いと思う。中堅であっても、一か所のみの勤務で異動経験のない職員も増えている。取組の方向性として長期的な派遣以外のメニューも組み込まれているので、是非他の地域の実情などを知れる機会等も作れるとよい。

#### ○人材育成及び人事交流に係る中長期的な課題

- ・市は異動期間が4～5年のサイクルである。少ない職員の中で、経験者を派遣し、帰任後何年いられるかという課題があり、ノウハウの積み上げの難しさを感じる。
- ・例えば税務部門など他分野では経験のない職員が都に1～2年派遣され、スキルを身に付けて帰任後活躍するということがあるので、そのような対応もしてほしい。
- ・心理専門員の配置も会計年度任用職員が多く、定着率が低いため、専門性の向上が課題となり、専門職の正職での採用を始めることになったが、どこも人材の奪い合いの現状がある。市町村部では喫緊の課題だと感じる。人事交流だけでなく、定期的に市町村側のスーパーバイザーを育成するための職員を児童相談所から派遣する等、目的別の派遣機会も設けてほしい。
- ・月1回、子家センの会議に児童相談所のチーフが出席する中で、チーフの提案で母子保健の職員も入って特定妊婦対応の相談時間を設けることになった。日々の連携でも現場のスキルアップの仕組みを一緒に作れるとよい。
- ・元児童相談所職員を会計年度で任用した際、経験を活かして児童相談所との調整や、援助への助言などを担っていただき、大変スムーズに業務が進んだ。こうしたことも、仕組みにあると良い。