

# 令和7年度東京都児童相談体制等検討会 第1回（区部）

## <議事要旨>

### 1 会議概要

#### （1）開催日時

令和7年10月17日（金）午後2時00分から3時30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」「東京ルールの運用状況の検証・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

#### ○東京ルールの運用状況の検証・見直し

- ・共有ガイドラインの見直しにおいて「性的虐待対応」の「子家センとして可能な限り調査を行った上で基本的には児相送致」について、子家センとして行う「可能な限りの調査」とは、例えば被害児に対する詳しい面接や事実調査まで想定されるのか。
- ・または、周辺調査等を指すとし、具体的な被害内容についての突っ込んだ調査をすることは想定していないということでしょうか。
- ・「子家センとして可能な限り調査を行った上で」という書き方になると、先に十分調査をしてからまず援助要請だという話にならないような表現が必要と考える。

(都回答)

性的虐待通告を受けた際の「可能な限りの調査」とは、通告元に対し最低限必要な具体的内容や情報を指す。例えば誰が、いつ、どのような流れで被害の開示や虐待の疑いを把握したか、子供から開示があった場合、実際に子供が何と言ったかを確認する等を想定している。加えて所属情報や保護者の情報、きょうだいがいる場合はきょうだいの情報など周辺の調査も含まれる。その上で児童・保護者への聞き取りは、専門的機能を持つ児相が主担当として対応する必要があることから、児相への送致を基本としたい。様々なケースがあるが、児相と子家センが連携し、どこまで周辺調査するか等話し合っ

- て進めることが基本である。
- ・子家センと児相間の連絡調整等のポイント整理にあたり、送致・援助要請の際の子家センが児相に伝える具体的な項目、児相と子家センの役割分担等についてのガイドラインの記載は、子家センは措置権限を持っていないので、それを前提とした役割分担の表現としてほしい。

#### (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

- ・区児相について「こういう場合に相談」と相談内容が記載されているが、例えば事務的な仕組みや協定など、いわゆるケースワークに限らず事務的なことも含めて、東京都に問い合わせたい場合もこの窓口でよいのか。

(都回答)

専門相談窓口は、基本的にケースワークに関する相談を想定しているが、事務的なことに関してお問い合わせがあれば、家庭支援課とも連携して対応する。

- ・児童が亡くなるなど、重大案件が発生した際、子家センとしては、都児相との連携は非常に重要であり、相談できる窓口ができるのは非常にありがたい。引き続き強固な連携をお願いしたい。

#### (3) 人材育成の共同推進

#### ○令和8年度の人事交流について

- ・区内だけで人材を育成すると異動先も限られる。都も区も人材育成が大きな課題となっていると考えており、今回、児相から子家センにも派遣が可能になることは非常に画期的である。職員の持続可能な働き方という意味でも大事な取組になると考える。少しずつでも前へ進めていただきたい。
- ・子家センから都児相に福祉職や心理職を派遣している。区の人材育成に非常に役立っている。今回、都児相から子家センに派遣を開始するのは非常に良い取組である。学校や民生児童委員、子供に関わる様々な機関との連携を都の職員にも理解してもらい、区の児童相談をさらに円滑に進めていきたい。区に派遣された方が都児相で活躍し、キャリアアップした後で、区の子家セン等に派遣されるような、中期的な展望もあるとよい。
- ・区児相設置に向けて、都児相に多くの職員を派遣している。区に戻ってきた職員は都児相の取組も見えて、区の子供に対する全体が見えるようになる。相互交流することで、お互いの理解も深まると共に、都児相職員は子家センで地域との関係構築や地域支援の資源やサービスを知ることにより、その後の援助の組み立てにおいて他の手法も使えるようになり、非常に有益だと考える。

#### ○人材育成及び人事交流に係る中長期的な課題

- ・経験年数の浅い職員が多く、スーパーバイザーになる職員の確保、育成が都児相、区児相、子家セン共通の課題というのは全く同感。ただし、都児相の部分については、3年未満の職員が3分の1以上という状況もある中で、キャリアアップと専門性の向上を実現しているという前提で話を進めていいのかとも感じる。区児相については、職員が生活保護や障害福祉を経験し、また児相に戻ることによって専門性の蓄積を図れると考えており、児相間で異動しなければ専門性が蓄積されないという前提で話を進めないほうがよい。色々なバリエーションがある前提で検討してほしい。
- ・各区も人事制度が違い、東京都の人事制度も違う。いずれ特別区の人事部門や東京都の人事部門も含めて発展的に検討する必要があるのではないか。
- ・区でもジョブローテーションや育成計画など動いているところ。児童相談部門だけでなく区の企画部門も含めて、より総合的な視点を持つバランスの取れた職員が児童相談に関われるようにしたい。議論を区の人事育成部門とも共有し、区でできること、東京都と一緒にできることを検討したい。
- ・各区ごとに考え方には違いがあると感じる。児相間の異動は区児相では難しいが、同じところで経験年数を重ねることによって得られるものも大きい。中長期的には人事交流も考えていきたいが、児相開設からの年数も浅い段階では、まずは自所内で育成していきたい。全体では、中長期的な視点にたち、人材育成や人事交流について検討していくことは必要だと考える。