

**令和8年度 第1回**  
**東京都児童相談体制等検討部会**

**令和8年6月1日**

# 1 令和7年度東京都児童相談体制等検討会の 振り返り

## 人材育成及び人事交流に係る課題について

### 児童相談業務における組織間の緊密な連携の必要性

- 児童福祉法等に基づき、**子供の最善の利益を実現**するため、関係機関の連携のもと、「**家庭養育優先原則**」と「**パーマネンシー保障**」の理念に基づくケースマネジメントを進めていくことが求められている。

**パーマネンシー保障とは：「永続的な家族関係をベースにした家庭という育ちの場の保障」**

※東京都社会的養育推進計画（令和7年度～令和11年度）より

（以下、計画より抜粋）

- ・ 子供の最善の利益を実現するためには、**児童相談所や区市町村などの相談支援機関は関係機関と相互に緊密な連携**を行い、「家庭養育優先原則」と「パーマネンシー保障」の理念に基づくケースマネジメントを徹底することが必要です。
- ・ パーマネンシー保障の理念に基づき、支援者は、**まず、予防的支援により、家庭での生活を維持するために最大限の努力を行う**ことが重要です。**それでもなお、代替養育が必要となった場合**であっても、子供の意向や状況等を踏まえながら、**できる限り家庭と同様の環境での養育を検討**するとともに、**代替養育の開始の時点から家庭復帰を目指します**。
- ・ また、子供の「育ちの連続性の保障」の観点から、**たとえ支援の主体が変わったとしても、子供中心の途切れないケースマネジメント**のもと、子供自身が安心して将来の見通しを持てる環境を提供することが必要です。

**子供家庭支援センター、児童相談所、施設等による緊密な連携が必須**

<イメージ>

- ・ 養育困難を訴える家庭への支援
- ・ 施設から家庭復帰する児童への支援 等

子供家庭支援センター



児童相談所



施設(児童養護、児童自立支援等)  
里親

- ・ 入所児童の保護者との交流の進め方
- ・ 入所児童への心理教育的支援に係る連携 等

# 人材育成及び人事交流に係る課題について

## 検討事項① 児童相談業務に携わる人材に求められる共通の「力」とは何か

（参考）＜都児相での検討事例＞ ※令和5年度、都児相内で検討

- まず、**個人のベースとして、以下の素養が備わっている**ことが求められる。
  - ①常識、マナー ②当事者理解 ③人間理解（共感力・許容力） ④失敗を素直に受け止め、失敗から学ぶ姿勢
  - ⑤自分も周りに支えられているという自覚を持ち、地域も含めた広い概念でのチームワーク力
- その上で、求められる資質の例は以下のとおり

### 【児童福祉司】

- ・ **児童・保護者・関係機関等と真摯に向き合い傾聴**し、自らの意見を**明確に説明**
- ・ **高い専門性の維持・向上**のため、児童福祉を取り巻く状況の変化等を常に把握
- ・ **ケース進行管理・組織管理・部下の育成**（監督層）
- ・ **他職種や他機関の専門性を理解**

### 【児童心理司】

- ・ 専門性を拠り所にした意見を**納得を高める形で説明**
- ・ **高い心理学的専門性の維持**のため、自分の強み以外の分野の専門性も学会等の動向を取り入れ把握
- ・ 部下のケース管理、都民からの不服への対処など、**組織としての枠組みを押さえながら行動**（監督層）
- ・ **他職種の専門性を理解**

⇒ 求められる共通の「力」は、主に以下の5つが挙げられるのではないか

**基礎的な力**  
（常識、取組姿勢、チームワーク等）

**コミュニケーションスキル**  
（傾聴力、説明力）

**高い専門性**

**組織管理能力**  
※管理監督層

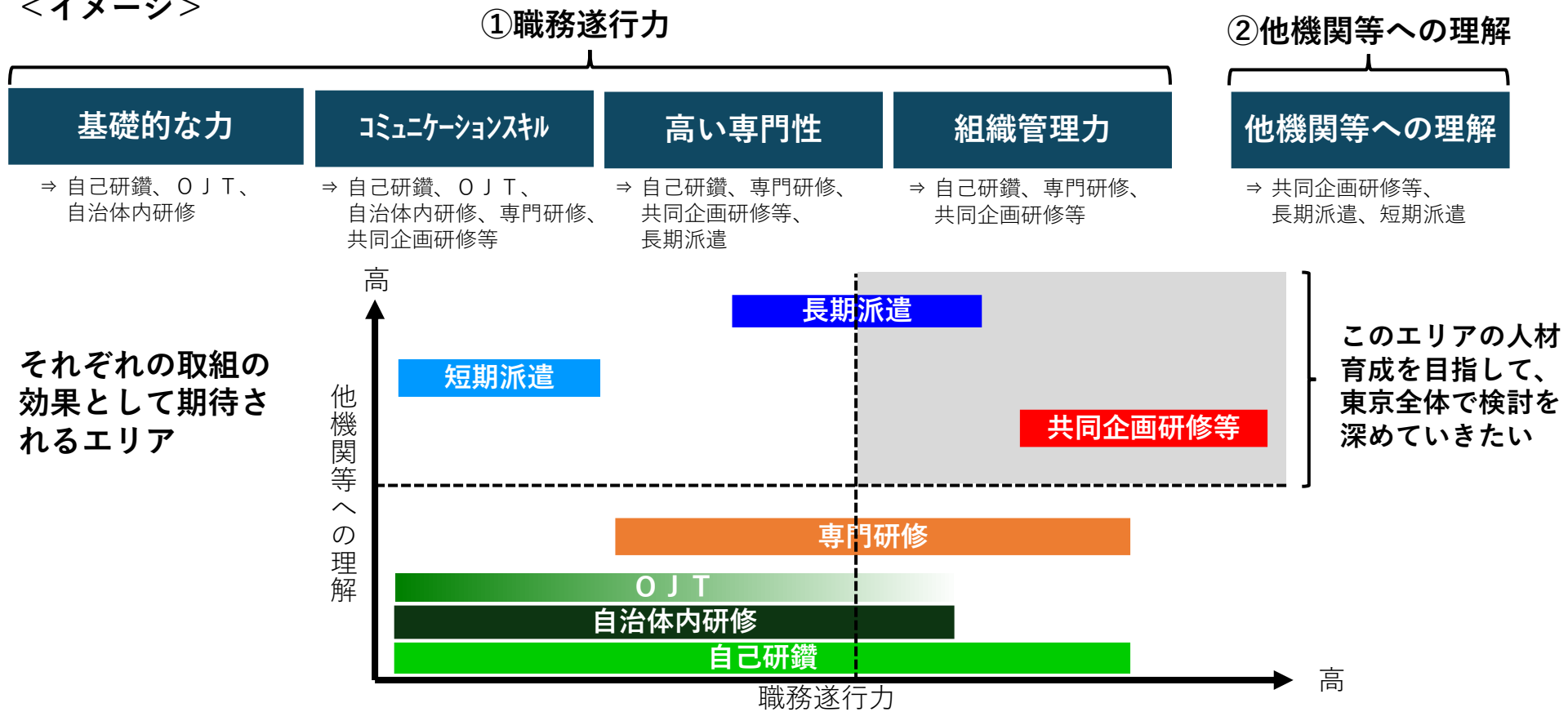
**他機関等への理解**

# 人材育成及び人事交流に係る課題について

## 検討事項② 求められる共通の「力」を伸ばすための育成策の在り方とは

- 人材育成は、自己研鑽、OJT、研修機関による専門研修、他機関への派遣研修など、様々な取組により展開
- 求められる「力」を伸ばすためには、それぞれのスキルの特性に合った育成策を行う必要がある
- 児童相談業務においては、個々人の専門性のみならず、お互いへの理解が不可欠であることから、先述の5つの「力」を伸ばすためには、**①職務遂行力** 及び **②他機関等への理解** という **2つの視点で育成策を検討** する必要があるのではないか

<イメージ>



## 人材育成及び人事交流に係る課題について

### 現行の取組例

#### <都区共同企画研修・相互開放研修>

- 都児相・区児相・区市町村子家センの職員が同じ研修を受講し、ロールプレイやグループワークなどを通じて専門性の強化、視野の拡大、顔の見える関係の構築を推進

#### 【受講者の声】

- ・グループワークを通じ、同じ悩みを抱えているメンバー同士での解決策を考える機会となった
- ・他職種の方にリアルな話を聞きながらワークすることができて刺激になった
- ・参加することで都区で現状を共有することは、相互に良い影響があると思った

#### <人事交流>

- 区市町村から都児相への職員の派遣を実施し、職員の能力の向上と相互理解を推進（長期（2年程度）・短期（5日程度））

#### 【派遣元の自治体（子家セン）からの意見】

- ・長期派遣の経験者が子家センに戻った後、児相との調整やS Vで力を発揮している
- ・短期派遣は、児相の業務や一時保護所への理解を深めるための有意義な機会となっている

- 区市町村調査において、人事交流（研修派遣）の実施については肯定的な意見が多い（資料編P38）



職務遂行力の向上や他機関への理解促進に向けた方策として、共同での研修や人事交流は有効であり、これらの効果的な実施方法について今後検討

※このほか、都児相からS Vを子家センに派遣するといった取組を求める声もある

## 人材育成及び人事交流に係る課題について

### 今後の検討内容（案）

- 共同企画研修や相互開放研修の実施内容
- 人事交流等の実施内容
- 子家センの専門性向上に向けた取組

⇒ 児童相談体制等検討部会（課長級による会議）を中心に議論

### 今後のスケジュール（案）

- ・ 令和 8 年 2 月 : 検討会
  - ・ 課題の共有、論点整理
- ・ 令和 8 年 5 ～ 6 月頃 : 検討部会
  - ・ 共同企画研修や相互開放研修の実施状況、課題
  - ・ 人事交流の目的、派遣先、対象とする職級・年次、効果的な派遣期間等
  - ・ 子家センの専門性向上に係る課題
- ・ 令和 8 年 7 ～ 8 月頃 : 検討部会、検討会
  - ・ 共同企画研修や相互開放研修の今後の実施内容の方向性（案）
  - ・ 人事交流等の今後の基本的な考え方（案）
  - ・ 子家センの専門性向上に向けた今後の取組の方向性（案）

※検討状況を踏まえ、令和 8 年度下半期以降も引き続き議論

## 2 検討部会の位置づけ・今後の進め方

## ■ 令和8年度検討部会の目的

令和8年2月の検討会において課題の共有・論点整理が行われた。

本部会は、その議論を引き継ぎ、共同企画研修・人事交流・子家センの専門性向上の3つのテーマについて、今後の方向性を検討するため意見交換を行う。

## ■ 議論テーマ

- ① 共同企画研修等の実施内容
- ② 人事交流等の実施内容
- ③ 子家センの専門性向上に向けた取組

## ■ 今後の進め方

### 第1回検討部会(本日)

- ✓ 共同企画研修や相互開放研修の実施状況や課題、効果的なプログラム
- ✓ 人事交流の実施状況、類型化を踏まえた効果的なあり方等
- ✓ 子家センの専門性向上に係る課題等

### 第2回検討部会(7月24日予定)

- ✓ 共同企画研修等の今後の実施内容の方向性(案)
- ✓ 人事交流等の枠組み等の方向性(案)
- ✓ 子家センの専門性向上に向けた今後の取組の方向性(案)

### 第1回検討会(8月予定)

- ✓ 検討部会での議論・取組状況について中間報告

### 3 本日の議論テーマ

- ① 共同企画研修等の実施内容
- ② 人事交流等の実施内容
- ③ 子家センの専門性向上に向けた取組

# 検討事項① 共同企画研修等の実施内容

## 現在の取組状況

主に中堅層を対象とした専門的知識の共有を目的に、都区共同企画の研修や、都と区が個別に実施する研修への相互乗入れを試行的に行い、自治体間の「顔の見える関係」の構築を推進

## 都区共同企画研修

### 1 中堅層強化

テーマ	都区市町村のチーフ、係長級職員が、時流に応じたテーマの講義を受け、日々のSVや職員育成の実践についてグループで共有し、共に支え合える場とする	
対象職員	都:チーフ、課長代理級 区市町村(児相・子家セン):中堅職、係長級 ※相談部門福祉職	
カリキュラム	講義	・子供の意見表明 ・トラウマインフォームドケア ・チームマネジメント など
	グループワーク	講義を踏まえてグループワークを行い、全体で共有
令和7年度実績	基調講演1回、個別の研修6回開催 延べ176人参加	

### 2 先進的取組の共有

テーマ	虐待防止学会等で発表を行った演題について、改めて東京での児童相談分野での先進的な取組として都区児相、子家セン職員が共有し、業務のヒントとする	
対象職員	児童福祉司、児童心理司、保護所職員、子家セン職員	
カリキュラム	講義	虐待防止学会等で発表した演題、学術誌等に掲載された論文や学位論文等の発表
	グループワーク	講義を踏まえてグループワークを行い、全体で共有
令和7年度実績	1回開催 62人参加	

## 1 模擬個別ケース検討会議（都が実施）

目的	児相、子家センの職員が合同で参加し、模擬個別ケース検討会議を通してお互いの立場や役割等に対する相互理解を深め、より円滑で効果的な連携・協働のあり方について学び考える
対象職員	児童福祉司、児童心理司、保護所職員、子家セン職員
R7実績	区市町村職員 合計114名

## 2 面接スキルトレーニング研修（都が実施）

目的	面接理論を知識として憶えることよりも実習を通して体験し、気づきを得て主体的に学び取ることをねらいとした体験型の研修。スキルトレーニングを通して一定の面接の型を身につけ、実務での反復を繰り返して習熟度を高める。
対象職員	児童福祉司(1年目)、児童心理司(1年目)
R7実績	特別区児童相談所職員 合計11名

## 3 司法面接（特別区職員研修所が実施）

目的	児童虐待被害等に係る調査を行うにあたり、関係職員と関係機関がチームを組み、児童の心理的負担等に配慮した面接が適時適切に実施できるよう強化を図る ※警察・検察と協同で実施
対象職員	児童福祉司、児童心理司、保護所職員、子家セン職員 等
R7実績	都児童相談所職員 合計13名

## 4 児童心理司リーダー研修（特別区職員研修所が実施）

目的	児童心理司のリーダー(SVを含む)として求められる最新の知識・技術を学び、後進の指導・育成を行えるように資質の向上を図る
対象職員	児童心理司(区は5年目以上)、児相や子家センにおいて心理職のリーダー的役割を担う、または期待される職員
R7実績	都児童相談所職員 合計22名

## 5 指導教育担当児童福祉司任用前研修（特別区職員研修所が実施）※従前より実施していたものについて、令和8年度より新たに実施

目的	児童相談所における指導教育担当児童福祉司(児童福祉司スーパーバイザー)として業務を遂行していくにあたり必要な知識、技能等を習得する。
対象職員	児童福祉司(概ね3年以上の職務経験を有する職員)
R7実績	都児童相談所職員 合計18名

## 6 面接スキルトレーニング研修アドバンスコース（都が実施）

目的	面接スキルトレーニング研修を修了した、都2年目児童福祉司、都2年目児童心理司及び特別区児童相談所職員について、小規模のグループで、概ね2か月に1回程度、年4回実施し、面接スキルの定着・習熟を図る。
対象職員	児童福祉司(2年目)、児童心理司(2年目) ※面接スキルトレーニング研修修了者
R7実績	なし<令和8年度新規実施>

## 7 児童支援スキルアップ研修（都が実施）

目的	都新任一時保護所福祉職、都児童自立支援施設職員、委託運営の都一時保護所職員及び特別区児童相談所職員について、小規模のグループで年5回実施し、児童支援スキルの向上を図る。
対象職員	保護所職員(1年目)
R7実績	なし<令和8年度新規実施>

# 検討事項① 共同企画研修等の実施内容

## 事務局の受け止め

- 人材育成の共同推進において目指す姿は、①職務遂行力の向上、②他機関への理解促進
- 令和7年度に共同企画研修として実施した「中堅層強化」、「先進的取組の共有」は、主に中堅職員(SV層)をターゲットとしており、都や区市町村から多くの職員が参加し、参加者からも好評であった  
⇒目指す姿に合致した取組であり、令和9年度についても基本的に同様のスキームで研修を継続したい
- 一方、現行の共同企画研修は、相談部門の中堅職員(SV層)向けの内容としているため、年次、職層、職種に応じた新たなメニューの必要性について検討が必要

## ご議論いただきたい内容

①職務遂行力の向上 ②他機関への理解促進 という2つの視点で

職層(新任職員、2～3年目の職員、4年目以上の職員、係長級(SV層を含む)、課長級)、または職種(福祉、心理、保護所職員等)それぞれについて、

- ・ 自組織内で育成するにあたって、育成に課題を感じている職層または職種は何か
- ・ 課題を解消するにあたり、組織の垣根を越えた研修としてどのようなプログラムがあると良いか

# 検討事項① 共同企画研修等の実施内容

## 参考：共同企画研修等の希望内容

※ 児童相談体制等に係る状況調査(令和6年5月 都児相センター実施)より

### 【都区児童相談所】

下線：現行の共同企画研修または相互開放研修で実施済

	内容(票数)	対象職種	職層
区児相	困難ケースに関する事例検討(7)	福祉司、心理司	児相経験4年目以上、係長級・課長代理級
	<u>SVの養成・対応力強化に関する研修(7)</u>	福祉司、心理司、保護所職員	児相経験4年目以上、係長級・課長代理級
	実技を中心とした実践的な研修(5)	福祉司、心理司、保護所職員	新任職員(児相未経験者)、児相経験2年～3年目職員
	普段の仕事の振り返りや今後の目標に関するグループ討議(5)	福祉司、心理司、保護所職員	新任職員(児相未経験者)、児相経験2年～3年目職員
	<u>多職種による合同での事例検討(5)</u>	福祉司、心理司、保護所職員、保健師	児相経験2年～3年目職員、児相経験4年目以上
都児相	困難ケースに関する事例検討(11)	福祉司、心理司	児相経験4年目以上、係長級・課長代理級
	<u>SVの養成・対応力強化に関する研修(9)</u>	福祉司、心理司	児相経験4年目以上、係長級・課長代理級
	受講者がこれまで対応した事例の共有及び分析・議論(7)	福祉司、心理司	新任職員(児相未経験者)、 児相経験2～3年目職員、児相経験4年目以上

### 【子供家庭支援センター】

	内容(票数)	対象職種	職層
	ロールプレイや面接技法など、実技を中心とした実践的な研修(41)	福祉(31)、保健師(21)、心理(20)	係員(31)、係長級(18)
	<u>個別ケース検討会議など、多機関が関わる会議を模擬で行う実践的な研修(27)</u>	福祉(15)、保健師(13)、心理(10)	係員(16)、係長級(15)
	受講者がこれまで対応した事例の共有及び分析・議論(23)	福祉(18)、心理(17)、保健師(16)、保育士(11)	係員(18)、係長級(17)
	<u>専門知識を持つ講師による座学を中心とした講義形式の研修(21)</u>	福祉(20)、保育士・保健師(12)、心理(11)	係員(24)、係長級(9)
	<u>多職種による合同での事例検討(20)</u>	心理(17)、福祉・保健師(16)、保育士(13)	係長級(18)、係員(16)

### 3 本日の議論テーマ

- ① 共同企画研修等の実施内容
- ② 人事交流等の実施内容**
- ③ 子家センの専門性向上に向けた取組

# 検討事項② 人事交流等の実施内容

## 現在の取組状況

### 長期派遣(区市町村→都児相)

子家セン職員等を都児相に通年で受入れ

対象 【区市町村】子家セン、区児相  
 従事業務 【都】児童福祉司、児童心理司、保護所職員 等  
 派遣期間 原則2年  
 実施根拠 総務局の派遣研修要綱

長期派遣の研修効果を測ることを目的として、元研修生に対して帰任後の職務歴や取組効果として実感したことなどの追跡調査を実施予定

### 実績

年度		R3	R4	R5	R6	R7	R8
人数		105人	76人	67人	54人	53人	28人
内訳	区部	104人	76人	67人	54人	53人	28人
	市町村部	1人	0人	0人	0人	0人	0人

### 相互交流(令和8年度開始)

都と特定の自治体で職員を派遣し合う

対象 【都】都児相 【区市町村】子家セン、区児相 ※ 児相は児童福祉司が対象  
 児相・子家センともに、概ね3年程度の職務経験を有する職員  
 従事業務 【都】児童福祉司 【区市町村】子家センワーカー  
 派遣期間 原則2年  
 実施根拠 総務局の派遣研修要綱

実績 令和8年度 5件(都⇒区市:5人、区市⇒都:5人)  
 ※ 区児相1件、子家セン(区部)3件、子家セン(市部)1件

## 検討事項② 人事交流等の実施内容

### 短期実習(子家セン→都児相)

子家セン職員が都児相で職場体験

対象	子家セン
実習先	管轄の都児相
実施期間	5日間
実施内容	児相の業務説明、援助方針会議等への参加、訪問への同行、保護所見学 など

実績	年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
	人数	69人	40人	106人	70人	56人	44人

### 短期実習(都児相→子家セン)

都児相職員が子家センで職場体験

令和8年度、一部の自治体で実施を検討

実施内容(想定) 受理会議への同席、訪問への同行、母子保健関係業務の体験 等

### 短期研修(都区児相→児童自立支援施設)

都区児相職員が自立支援施設で職場体験

対象	都児相、区児相
実習先	児童自立支援施設(誠明学園は令和8年度から新たに開始予定)
実施内容	施設見学、日課への参加 など
実施期間	1日間

# 検討事項② 人事交流等の実施内容

## 人事交流の類型化

- ✓ 都児相・区児相・子家センにおける人事交流については、以下の観点から様々なパターンが存在
- ✓ 特に、長期派遣において、異なる機関に派遣する「機関横断型」と、他自治体の同種の機関に派遣する「同一機関型」に分類し、それぞれの特徴を踏まえ整理

観点	類型
派遣期間	長期、短期
派遣先	機関横断型(例:児相⇔子家セン)、同一機関型(例:都児相⇔区児相)
対象職種	福祉司、心理司、保護所職員、子家セン職員
派遣者の経験・職層等	職務経験3年程度、係長・課長代理級、課長級

## 人事交流の類型と現状の要件

類型	主な目的	現状の要件	対象職種
長期(機関横断型) (子家セン⇔都児相)	他機関への理解促進・ 専門性向上	相互交流:経験3年程度 長期派遣受入:要件なし	相互交流:福祉司 長期派遣受入:要件なし
長期(同一機関型) (都児相⇔区児相、区児相間等)	専門性向上・ 異動先の確保	相互交流:経験3年程度 長期派遣受入:要件なし	相互交流:福祉司 長期派遣受入:要件なし
短期(機関横断型) (子家セン→都児相 5日間等)	他機関への理解促進	特になし	特になし

将来的なニーズも踏まえ、人事交流の枠組みとしては幅広く対象として検討

## 検討事項② 人事交流等の実施内容

### 長期(機関横断型)

派遣元	派遣先	目的	対象職種	備考
都児相	子家セン	地域に密着したケースワークの内容を学ぶ	福祉司、心理司	
	都立施設		福祉司、心理司 保護所職員	人事異動等で対応
区児相	子家セン(自区)	—	—	人事異動等で対応
	子家セン(他自治体)	地域に密着したケースワークの内容を学ぶ	福祉司、心理司	
	都立施設	施設入所児童の実態や支援内容を学ぶ	福祉司、心理司 保護所職員	
子家セン	都児相	児相業務の動きや一時保護児童の実態を学ぶ	子家センワーカー等	
	区児相(自区)	—	—	人事異動等で対応
	区児相(他区)	児相業務の動きや一時保護児童の実態を学ぶ	子家センワーカー等	
	都立施設	施設入所児童の実態や支援内容を学ぶ	子家センワーカー等	

# 検討事項② 人事交流等の実施内容

## 長期(同一機関型)

派遣元	派遣先	目的	福祉司	対象職種
都児相	区児相	都とは異なる、より地域に近いケースワークを学ぶ	福祉司	心理司 保護所職員
区児相	都児相	区とは異なる、広域的な視点でのケースワークを学ぶ	福祉司	心理司 保護所職員
	区児相(他区)	自区とは異なる地域の実情やケースワークの手法を学ぶ	福祉司	心理司 保護所職員
子家セン	子家セン(他自治体)	自区とは異なる地域の実情やケースワークの手法を学ぶ	子家センワーカー等	

- ✓ 他自治体派遣は異動扱いになるのか
- ✓ 福祉司以外の職種の相互交流の効果について
- ✓ 職層(係員、係長・課長代理、課長級以上)ごとのニーズについて
- ✓ 福祉司以外の職種における相互交流の派遣職員の職務経験について

## 短期(機関横断型)

<現状>

区市町村から都児相への短期派遣 :5日間  
 都区児相の児童自立支援施設への体験型研修:1日間



<令和8年度新規>

都児相から区市町村への短期派遣を検討中

- ✓ 東京全体での取組としては、「支援技術の体得」よりも「相互理解の促進」に主眼を置いて、1日~5日程度の職場体験の実施を中心に進めることについて
- ✓ 派遣先の職員の具体的な動きが理解できるような効果的なカリキュラムについて(R8新規:児相⇒子家セン)(面接や訪問への同行、学校等関係機関との会議への参加など)

### 3 本日の議論テーマ

- ① 共同企画研修等の実施内容
- ② 人事交流等の実施内容
- ③ 子家センの専門性向上に向けた取組

# 検討事項③ 子家センの専門性向上に向けた取組

## 各機関の役割

### 子家センの役割・立ち位置

- 児童家庭相談に関する一義的な窓口
- 妊婦や子育て家庭の悩みやニーズを適切に把握し、寄り添い型支援による虐待の未然防止・早期発見
- 社会資源を活用した在宅支援や養育改善などによる軽度・中度虐待への対応

自治体内の関係部署や児童相談所と連携しながら、虐待予防や虐待対応に従事する

### 都児相の役割・立ち位置

- 都道府県は、市町村の業務の実施に関し、市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供その他必要な援助を行う(同法第11条第1項第1号)
- 児童に関する相談のうち、専門的な知識及び技術を必要とするものに応ずる(同法第11条第1項第2号)

市町村による児童家庭相談への対応について、必要な援助を行う

①虐待予防 ②虐待対応 という2つの視点から、以下の点にご意見いただきたい

- ✓ 子家センが抱える課題(ex. 専門的な技術援助、連携充実、地域資源の開拓)
- ✓ 課題解消に向けた各区市町村における取組や検討状況、都に求める支援内容

# 検討事項③ 子家センの専門性向上に向けた取組

## 背景・前提

- ✓ 心理職の役割や業務をまとめ、各子家センに地域の実情に則して参考としてもらうことで、児童虐待の未然防止だけでなく、子家センにおける親子への支援向上を図ることを目的として、**昨年度末に「心理職ガイドライン」を策定**
- ✓ 今年度は**本ガイドラインの実務者への周知・普及啓発**に取り組む予定

## 令和8年度の進め方(案)

ステップ	内容	時期(案)	目的
①	子家セン事業概要説明会での周知	年度前半	ガイドライン策定の周知
②	オンライン講義の実施	年度前半	ガイドラインの内容の概要説明
③	ガイドライン策定後実態アンケート	秋頃(③連絡会前)	自治体での影響・変化・課題の把握
④	子家セン心理支援専門員と児童心理司との連絡会でのテーマに設定	秋～冬(前倒し検討)	児相・子家センの意見交換・認識合わせ

令和8年度の取組状況を踏まえて、令和9年度から子家セン研修に組み込んで研修の実施を検討

- ✓ 本ガイドラインの普及啓発について、子家センの専門性向上と直結する取組として位置づけ、**事務局案の進め方について**ご意見をいただきたい
- ✓ **ガイドライン活用に向けた取り組み状況や課題**についてご意見いただきたい

**令和8年度 第1回**  
**東京都児童相談体制等検討部会**  
**参考資料**

**令和8年6月1日**

# 検討会におけるこれまでの主な意見

## 【区部】

### <人事育成・求められる力>

- コミュニケーション力や対話・調整力の不足が若手職員に顕著で、保護者との関係がこじれ、それを引き受けるベテラン職員が疲弊する状況がある(子家セン)
- 児童福祉司と児童心理司の間で専門性の違いから意見がぶつかることがある。それ自体は必要だが、他職種の専門性を理解した上での建設的な議論にしていく必要がある(区児相)

### <人事交流の効果と課題>

- 子家センから都児相に派遣された職員はたくましくなって戻ってきている。相互に交流することでお互いの理解が深まると考える(子家セン)
- 児相職員が他の福祉分野(生活保護、障害等)を経験し児相に戻ることでノウハウ蓄積を図ることができると思う(区児相)
- 区の中だけで人材育成をしていくと回れる部署も限られる。人事交流の仕組みを前に進めていただきたい(区児相)
- 1～2年間、難しいケースを扱う環境に身を投じて学び自区に戻るといった人たちの増やしていかないと裾野が広がらない(区児相)
- 都児相と区市町村の相互交流について、経験年数要件(概ね3年以上)の制約により職員を選定できなかった(子家セン)
- 短期の視察・研修を段階的に経験させてから長期派遣につなげる工夫も必要(子家セン)

### <その他・将来的ニーズ>

- 都道府県の広域児相と区児相では求められるものに共通部分と相違部分がある。それぞれの特徴を踏まえた上で、足りないところを補い合う仕組みを検討をしていくことが必要(区児相)
- 都立施設との交流派遣なども、将来的にはできるとよい(区児相)
- 一時保護所職員に係る人材育成や人事交流についても検討が必要(都児相)

# 検討会におけるこれまでの主な意見

## 【市町村部】

### <人材育成・求められる力>

- 専門職に求める力として、違和感を感じ取れる力を重視したい。ただし子家センと児相では「違和感」の質が異なる。子家センには強制力(武器)がないという前提で、児相側にも子家センのレベルと一緒に考えてほしい(子家セン)
- 人材育成において最も大事なものは、組織が安心・安全な場であること(都児相)

### <人員確保・派遣の困難性>

- 相互交流については、お互いを知るという点で必要性は理解するが、現在従事している職員が抜けられると現場が回らなくなってしまうため、派遣するのは難しい(子家セン)
- 自治体の中で異動のサイクルがある。派遣して戻っても短期間で別部署に異動となる可能性があり、ノウハウの積み上げが難しい(子家セン)

### <SV・専門的サポートのニーズ>

- 心理職を正規採用しておらず人材の取り合いになっている。人事交流だけでなく、SVを短期で派遣する取組も検討いただきたい(子家セン)
- 都児相OBを会計年度任用職員として活用し、児相との調整やSVをしてもらった際にはケースがスムーズに進んだ。こうした仕組みが恒常的にあるとよい(子家セン)

### <相互理解・連携の仕組みへのニーズ>

- 子家センには法的な武器がなく、その立場を理解した上で、児相にも子家センレベルと一緒に考えてもらえたり、お互いの状況を理解して専門職同士がつながりを持てる仕組みができると良い(子家セン)

# 令和7年度 児童相談体制における 現状把握のための調査結果 (抜粋版)

# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

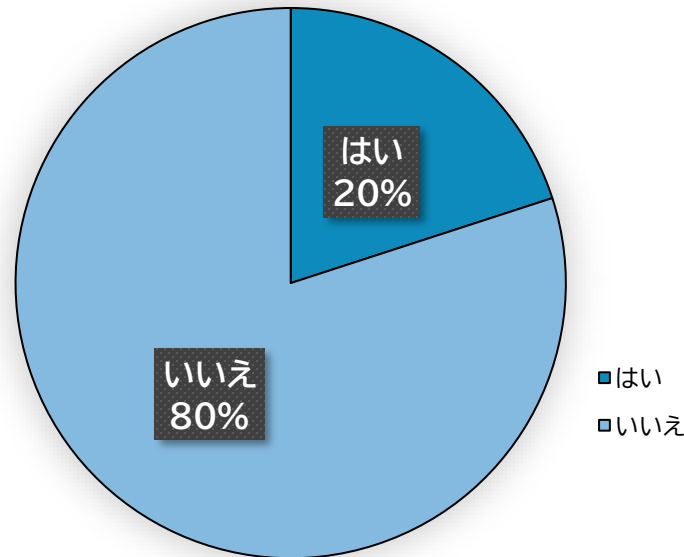
## 【人事交流（実績）】

### <長期>

(問)直近3か年(令和4年度～令和6年度)において、「特別区から東京都児童相談所への職員派遣」(長期派遣)等により、貴自治体から都児童相談所に職員を派遣した実績はありますか。

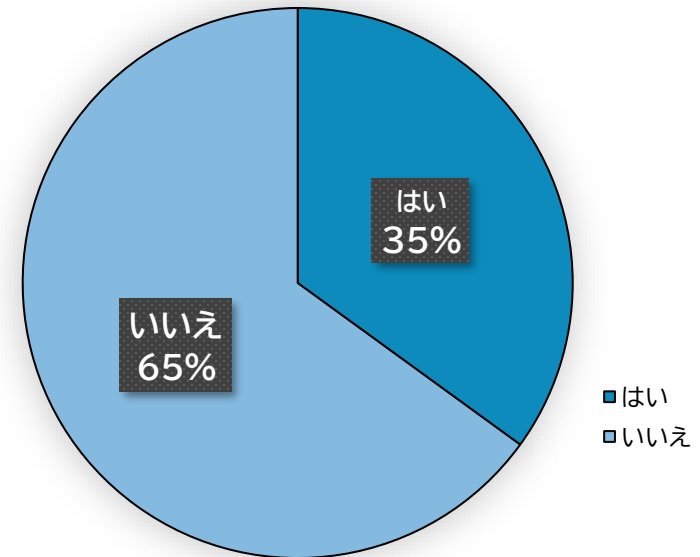
※区立児童相談所設置に当たっての業務引継ぎに係る派遣は除く

(単位:自治体数/n=60)



### <短期>

(問)直近3か年(令和4年度～令和6年度)において、都家庭支援課が実施する「子供家庭支援センター職員研修【区市町村職員短期派遣研修】」により、貴自治体から都児童相談所に職員を派遣した実績はありますか。(単位:自治体数/n=60)



(問)

直近5か年(令和2年度～令和6年度)において、職員の育成を目的に、東京都以外の他自治体または民間団体への職員派遣の実績はありますか。 ※区立児童相談所の設置準備に向けた派遣は除く

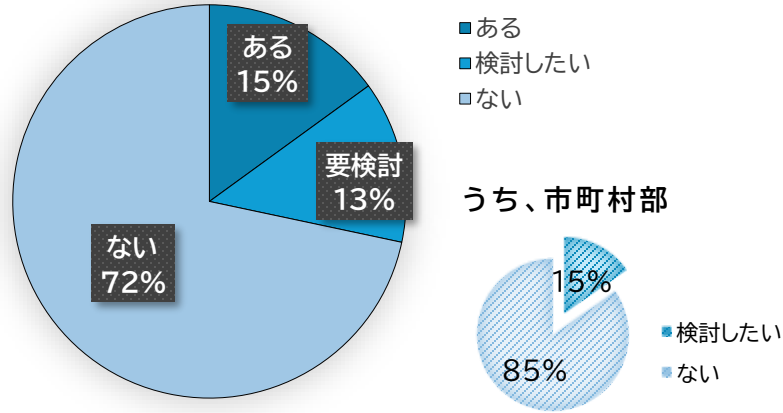
(回答)

はい【6自治体】 ※主な派遣先:区立児童相談所、他県市の児童相談所、社会福祉法人 等

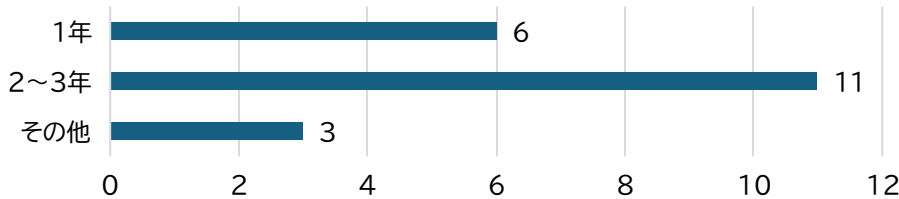
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人事交流 (派遣希望)】

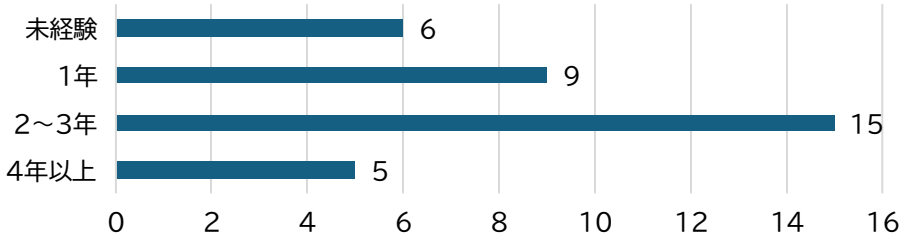
(問)都児相への派遣希望<相談部門>【長期】(単位:自治体数/n=60)



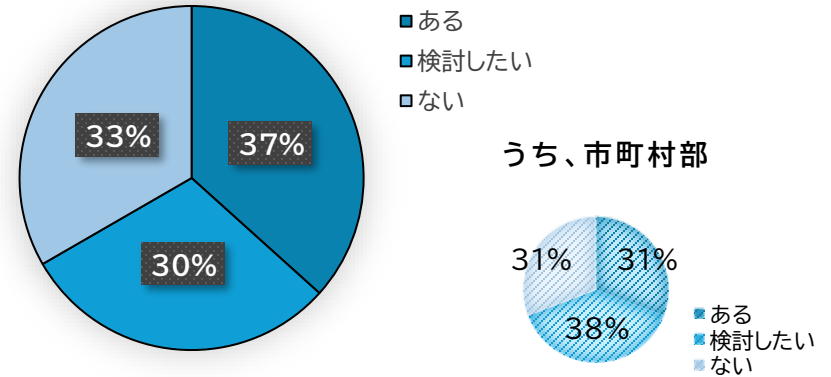
「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間 (複数選択可)(単位:自治体数)



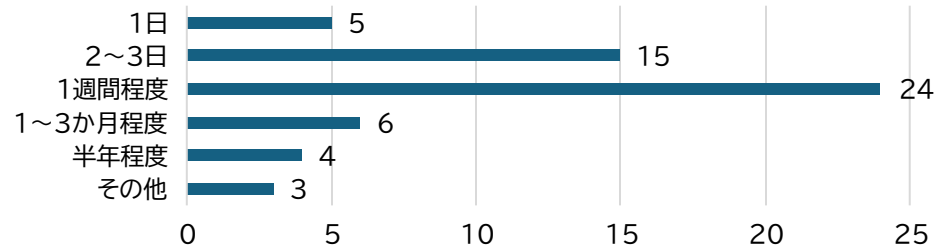
(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



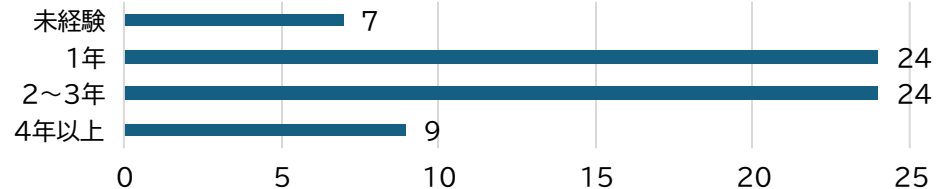
(問)都児相への派遣<相談部門>【短期】(単位:自治体数/n=60)



「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間 (複数選択可)(単位:自治体数)



(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)希望する研修内容

(回答)面接・訪問同行(介入技法の習得)

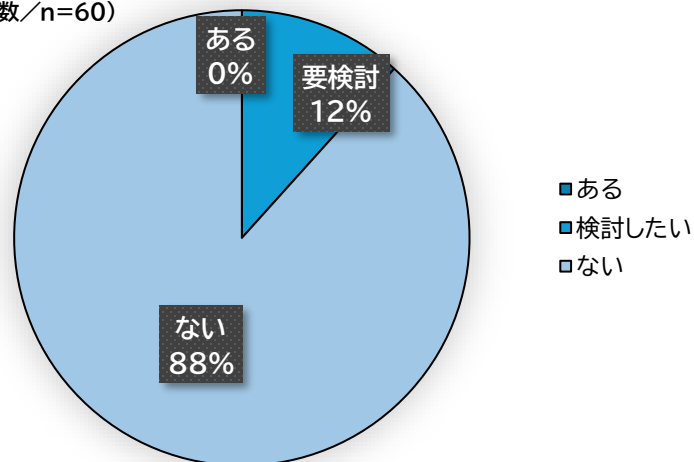
通告や一時保護・一時保護委託時の対応及び移送  
心理アセスメントへの同席/医療相談対応 等

# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人事交流 (派遣希望)】

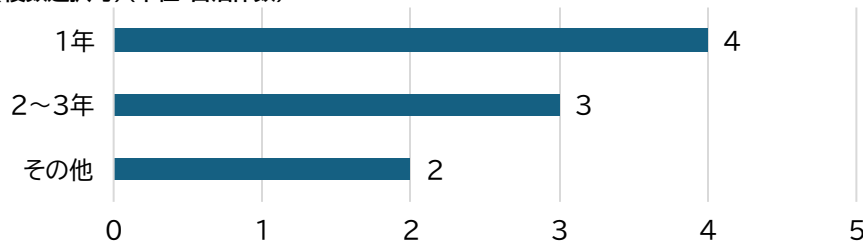
(問)都児童相談所への派遣希望<保護部門>【長期】

(単位:自治体数/n=60)

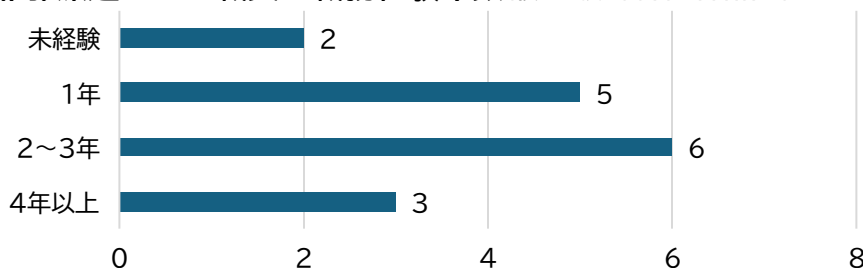


「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間

(複数選択可)(単位:自治体数)

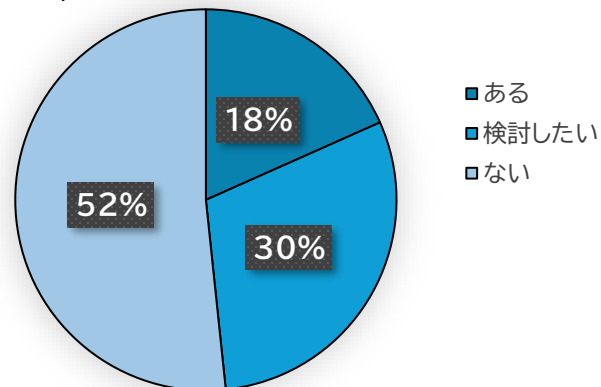


(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



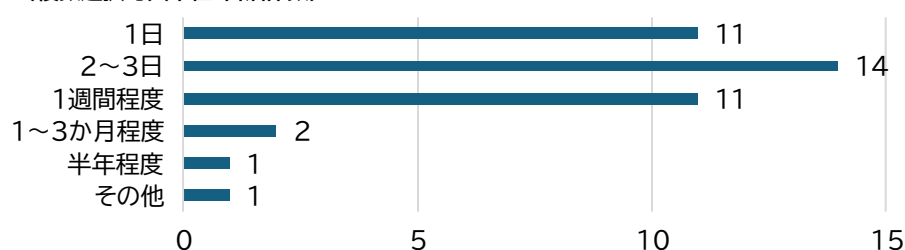
(問)都児童相談所への派遣<保護部門>【短期】

(単位:自治体数/n=60)

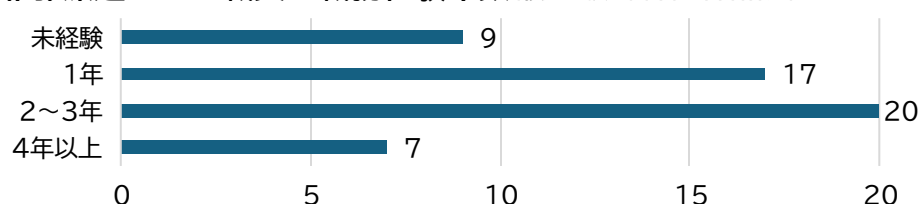


「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間

(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)希望する研修内容

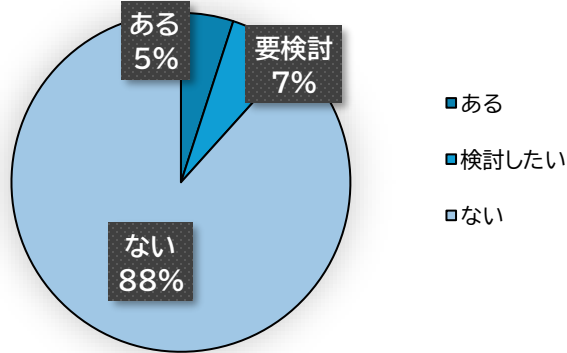
(回答)

インテーク・身柄通告対応 / 相談部門との連携  
児童への直接処遇(実際の生活)、集団生活への理解

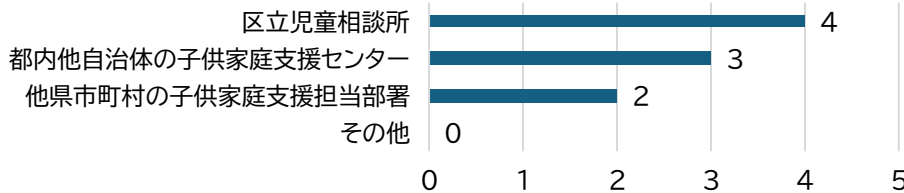
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人事交流 (派遣希望)】

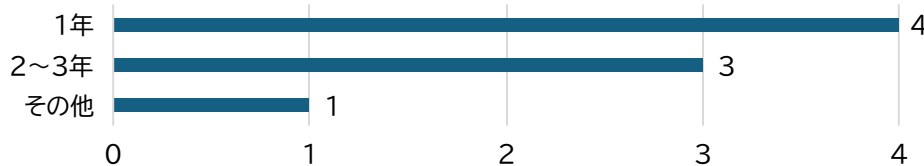
(問)都以外の他自治体への派遣希望【長期】(単位:自治体数/n=60)



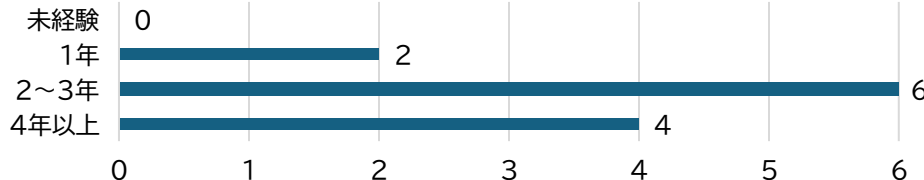
「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣先 (複数選択可)(単位:自治体数)



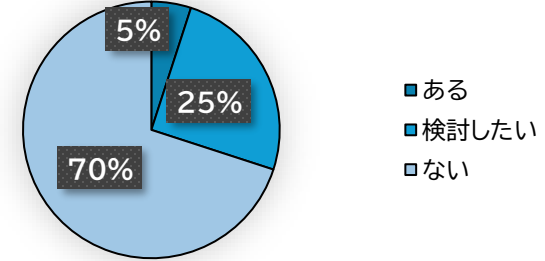
(問)希望する派遣期間(複数選択可)(単位:自治体数)



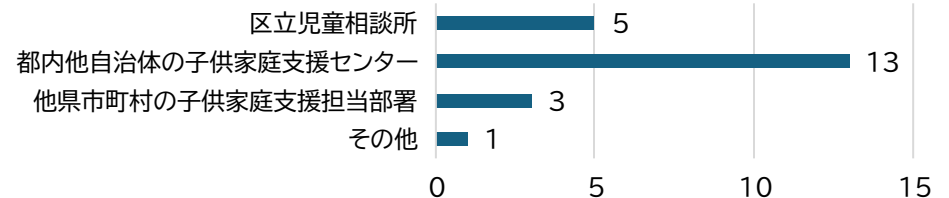
(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



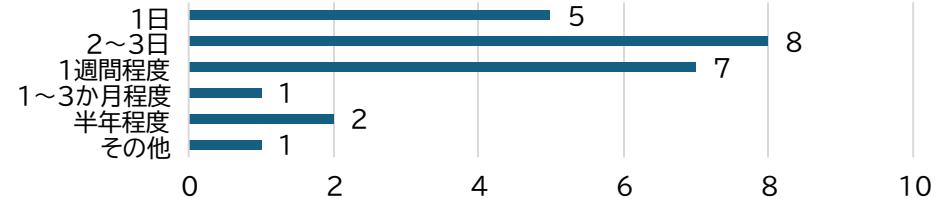
(問)都以外の他自治体への派遣【短期】(単位:自治体数/n=60)



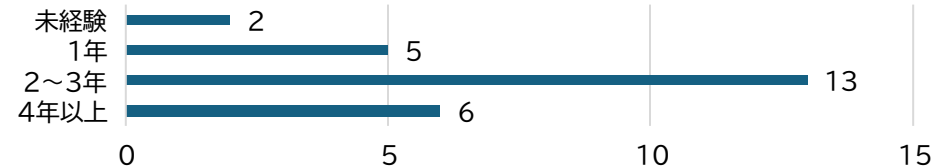
「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣先 (複数選択可)(単位:自治体数)



(問)希望する派遣期間(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)希望する研修内容

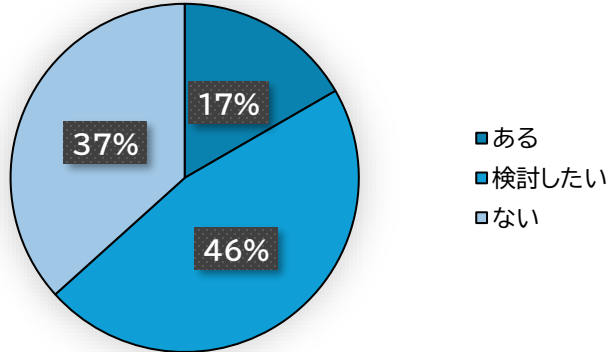
(回答)

地域資源の活用や関係機関との連携、面接同席及び訪問同行  
一時保護児童への対応や家庭復帰の流れ 等

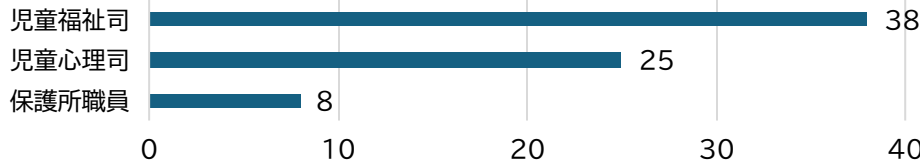
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人事交流 (受入希望)】

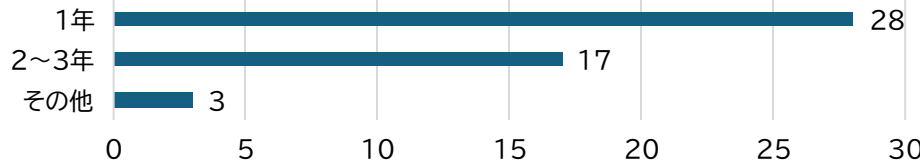
(問)都児童相談所からの受入希望【長期】(単位:自治体数/n=60)



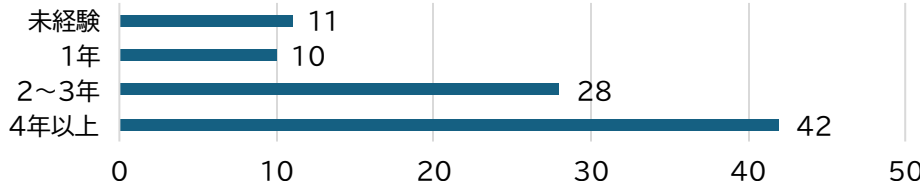
「ある」「検討したい場合」、(問)受入を想定する職種 (複数選択可)(単位:自治体数)



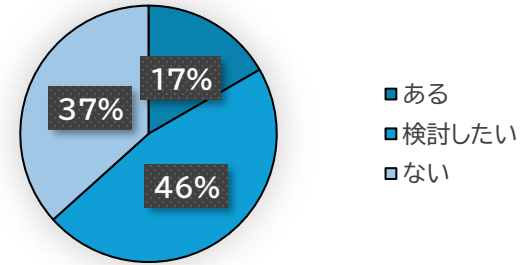
(問)受入を想定する期間(複数選択可)(単位:自治体数)



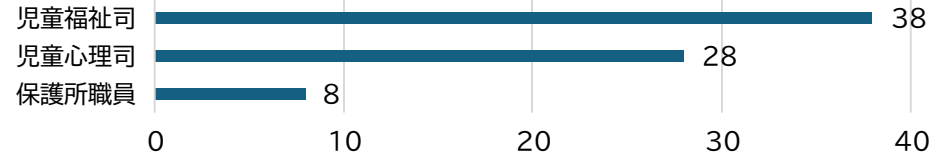
(問)受け入れる職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



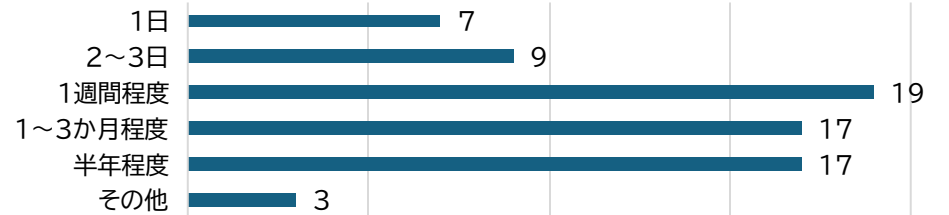
(問)都児童相談所からの受入希望【短期】(単位:自治体数/n=60)



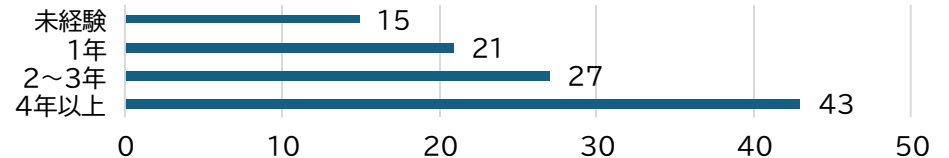
「ある」「検討したい場合」、(問)受入を想定する職種 (複数選択可)(単位:自治体数)



(問)受入を想定する期間(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)受け入れる職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)実施が想定される研修内容

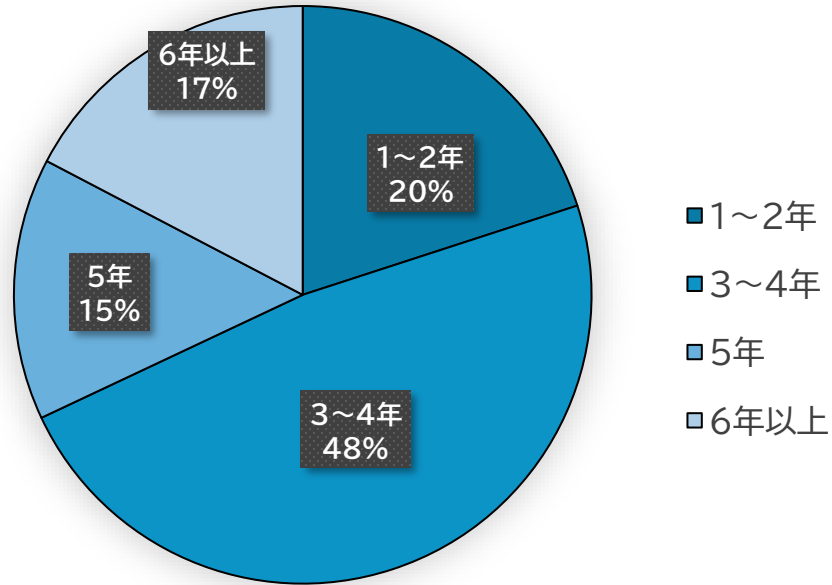
### (回答)

面接・訪問への同席同行、受理会議や地域の連絡会への出席  
親子形成支援事業等心理ケアへの参加、妊娠届への対応 等

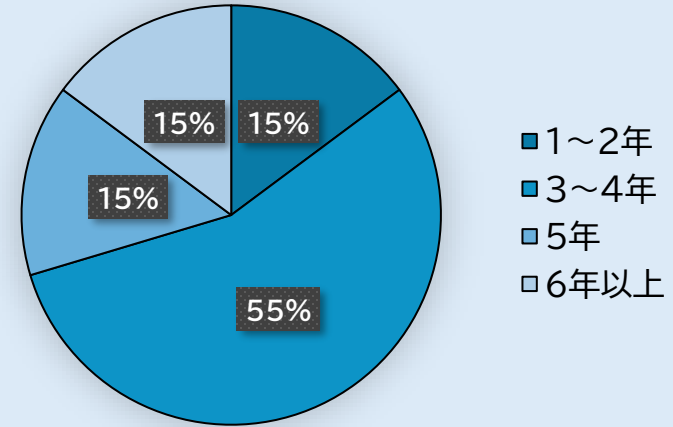
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人員配置・人事異動】

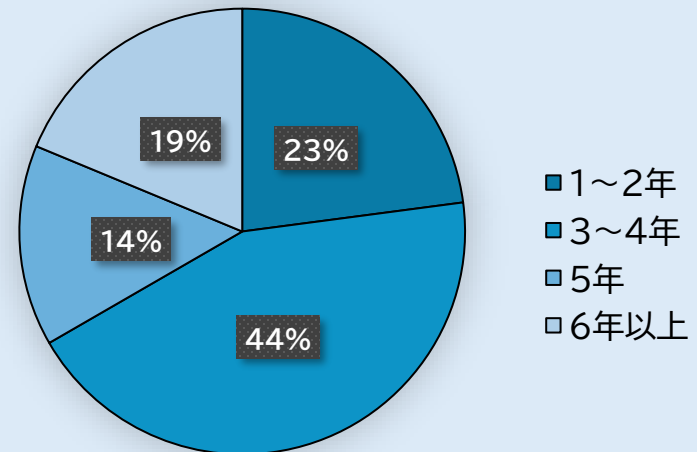
(問)一般的な在籍年数をお教えてください。(単位:自治体数/n=60)



うち、区部



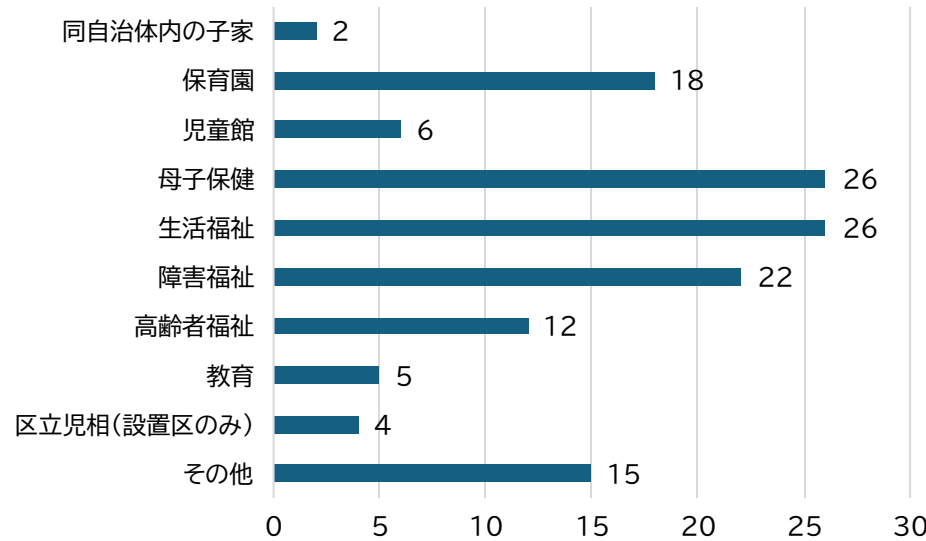
うち、市町村部



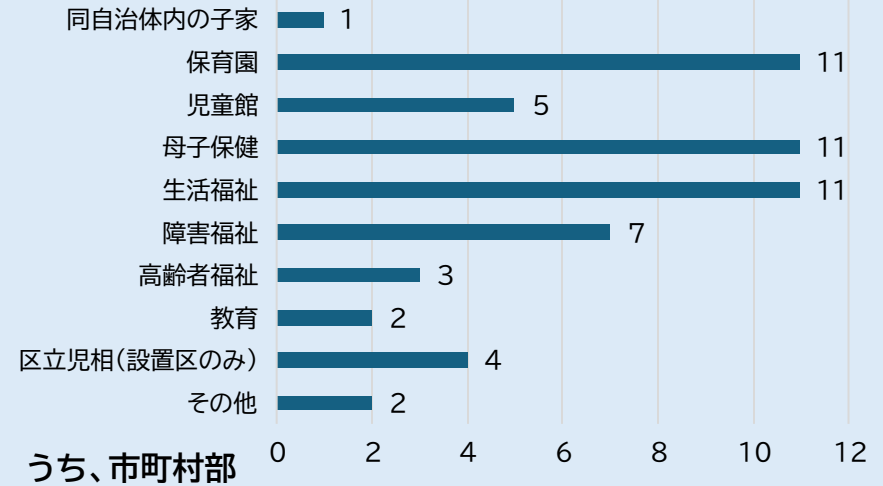
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人員配置・人事異動】

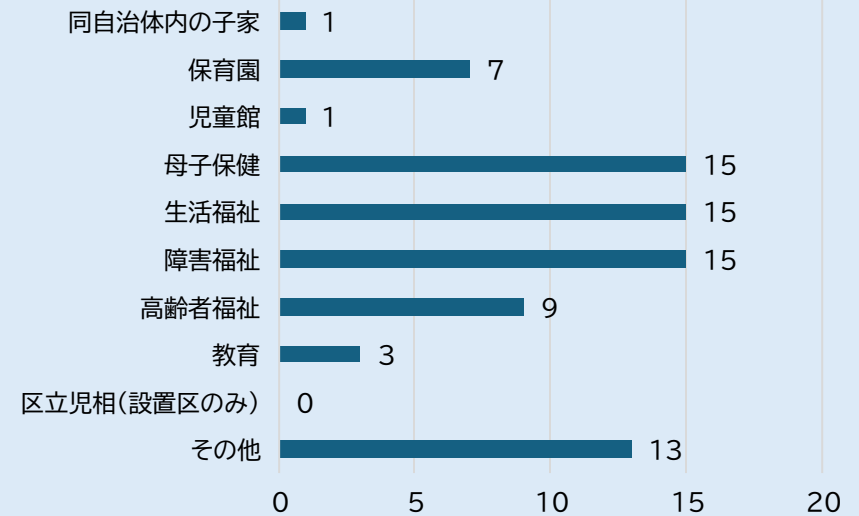
(問)転入元部署(複数選択可)(単位:自治体数)



### うち、区部



### うち、市町村部



<その他の内容>

**その他を選択した15自治体のうち、市町村部が13自治体を占めた。**

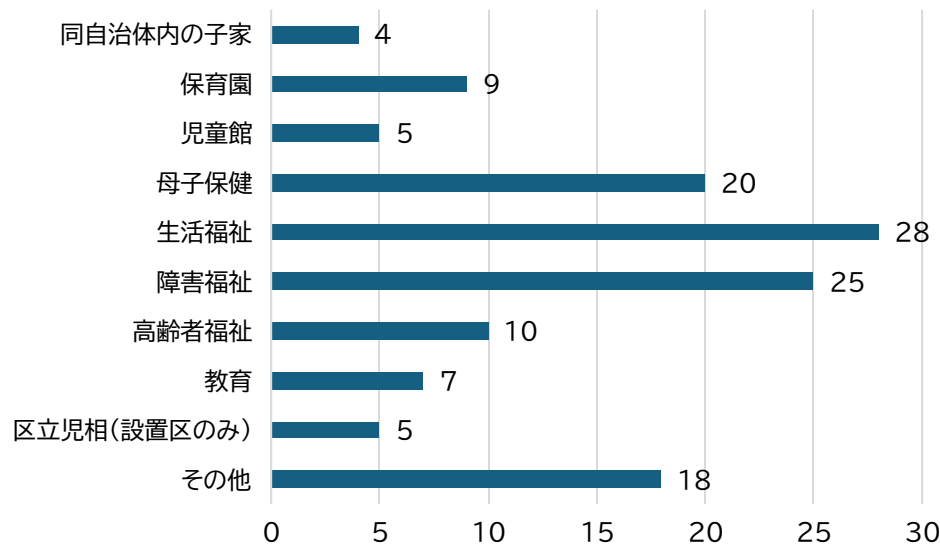
実状として、特に異動の範囲に決まりがなく、  
例示されている福祉部門に限らず様々な部署から転入している。

区部においては、その他の選択肢が少なく、  
一定程度、福祉分野内の部署から転入となっている。

# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【人員配置・人事異動】

(問)転出先部署(複数選択可)(単位:自治体数)



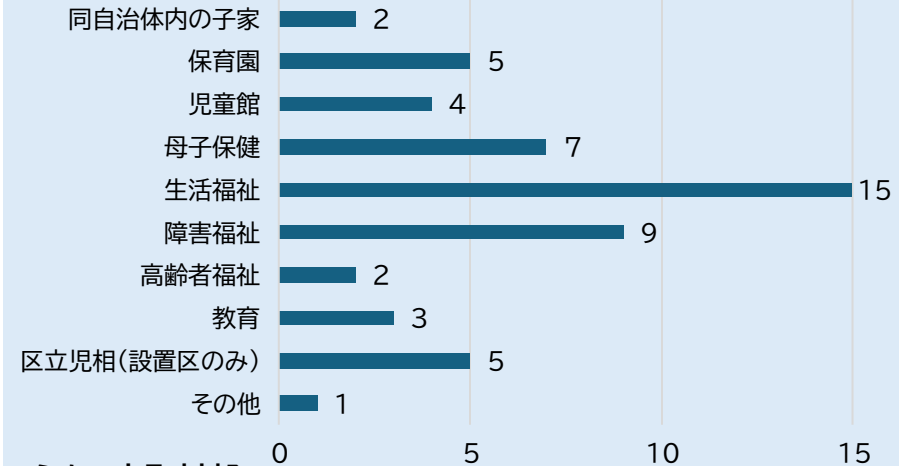
<その他の内容>

**その他を選択した18自治体のうち、市町村部が17自治体を占めた。**

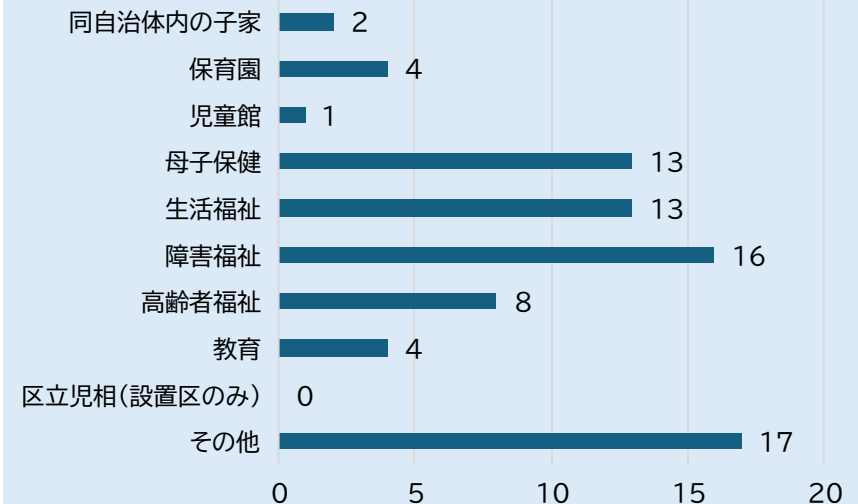
実状として、特に異動の範囲に決まりがなく、  
例示されている福祉部門に限らず様々な部署に転出している。

区部においては、その他の選択肢が少なく、  
一定程度、福祉分野内の部署への転出となっている。

### うち、区部



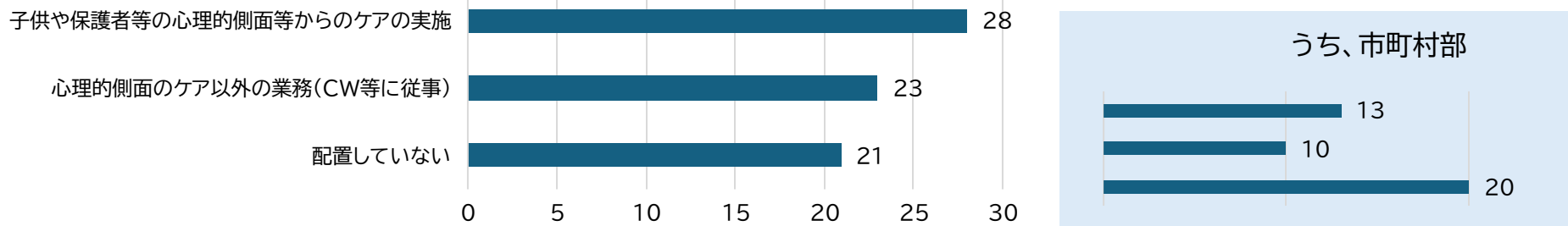
### うち、市町村部



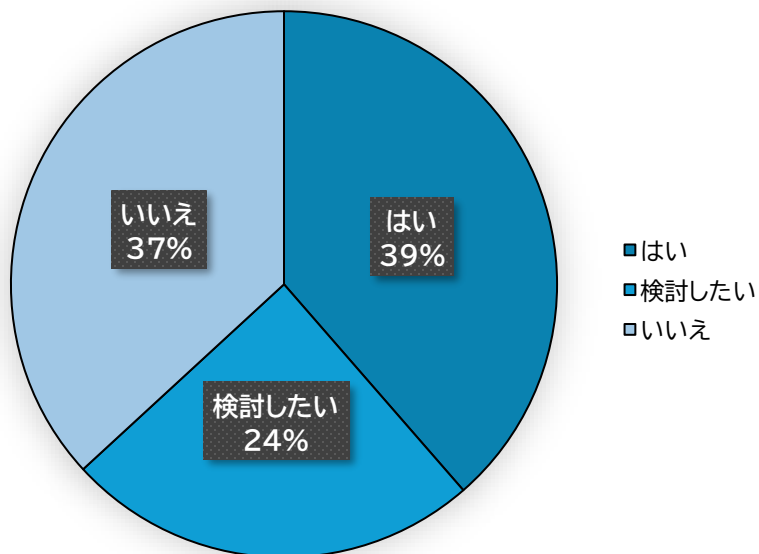
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【心理支援専門員】

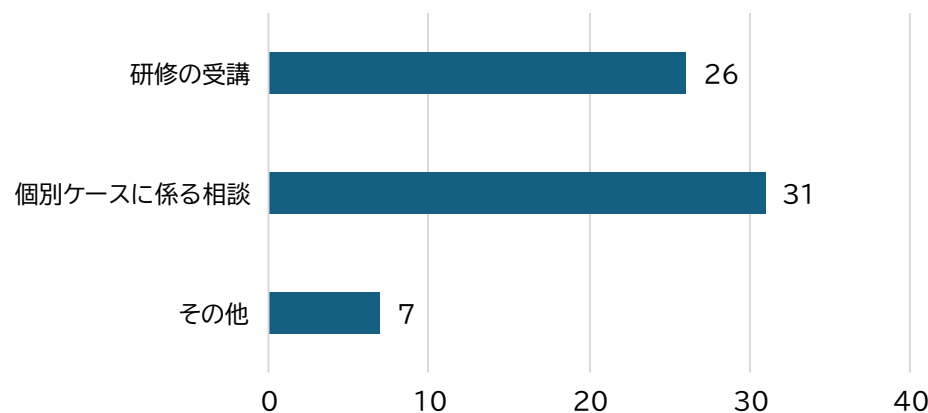
(問)配置している心理専門支援員の業務内容を教えてください。(常勤・非常勤問わない)(複数選択可)(単位:自治体数)



(問) 心理専門支援員が、子供や保護者等の心理的側面からのケアをより効果的に実施するために、都からの専門的な支援を受けたいと考えますか。(複数選択可)(単位:自治体数/n=57)



(問) はい又は検討したいと回答した場合、どのような支援を受けたいですか。(複数選択可)(単位:自治体数)



<その他の内容>

- グループ療法に関する相談や助言、心理支援専門員に対する助言
- 心理的視点からの見立ての仕方等
- ペアレント・トレーニング等の研修の受講

# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(子供家庭支援センター)

## 【その他意見】

(問)子供家庭支援センターに従事する職員の人材育成やジョブローテーション、キャリア形成に当たり、課題を感じていることがあればご記載ください。

### (主な回答)

- ・新規採用者の配置が多く、キャリア形成ができる頃に異動対象となってしまう。
- ・5年以上のケースワーク経験者かつコーディネート・指導育成ができる福祉・心理職の不足
- ・児童福祉分野は、多岐にわたる知識も求められるため、3年ではなく、5年程度の異動サイクルがベターではないかと考える。しかし、現行の異動サイクルが3年であるため、職員育成が難しい。
- ・子家セン職員の人材育成と併せて、区の福祉職(児童・高齢・障害・生活福祉等)としての育成を考える必要がある。
- ・相談業務に関するOJTは現状1名の正規職員相談員が中心。相談支援業務と並行しての実施のため負担も大きい。
- ・市の職員は福祉分野以外も含めた異動があり、児童福祉部門の経験が次の配属先で生かせないことがある。異動してきた場合も児童福祉部門が未経験であることが多い。

(問)その他、人材の確保・育成・定着や都と区市町村の連携について課題や都に対する意見等があれば御記載ください。

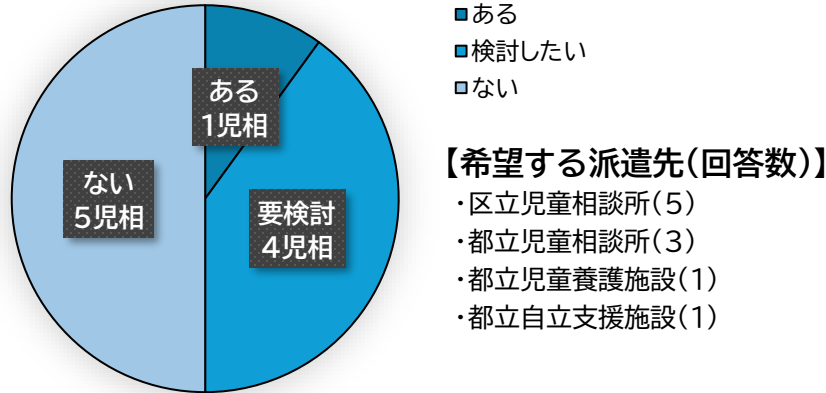
### (主な回答)

- ・都と区の連携は不可欠であり、連携拠点の設置や職員派遣を通じた相互理解の深化が有益である。
- ・都児相職員が子家セン業務を理解することで、連携強化や虐待対応の協働が期待される。
- ・都の児童相談所と子ども家庭支援センターの相互派遣を行い、双方向の業務理解を図ることが重要である。
- ・キャリアパスやジョブローテーションの導入はあるが、実務能力の育成には時間を要する。
- ・継続的な研修やピアサポートの場は有効だが、業務量が多く時間確保が困難である。
- ・特定妊婦支援や東京ルール研修など、実務的な支援体制の強化が求められている。

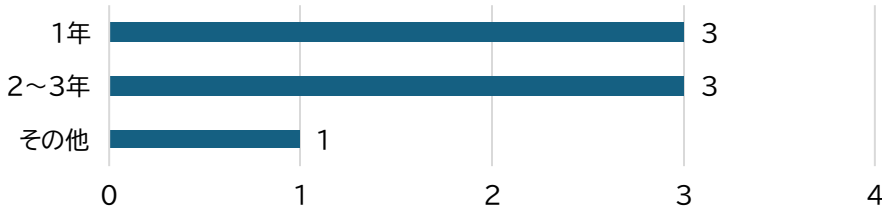
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(区立児童相談所)

## 【人事交流 (派遣希望)】

(問)東京都を含む他自治体に職員を派遣したいという意向はありますか。【長期】(単位:自治体数/n=10)



「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間  
(複数選択可)(単位:自治体数)

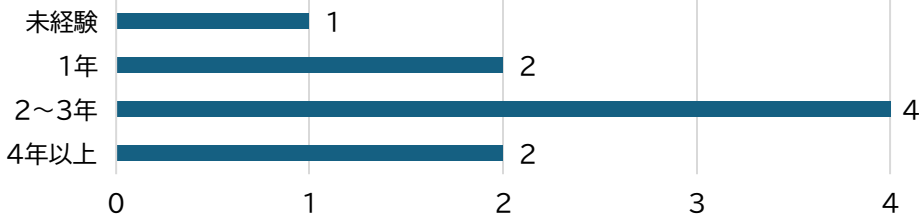


(問)「ない」と回答した理由を教えてください。

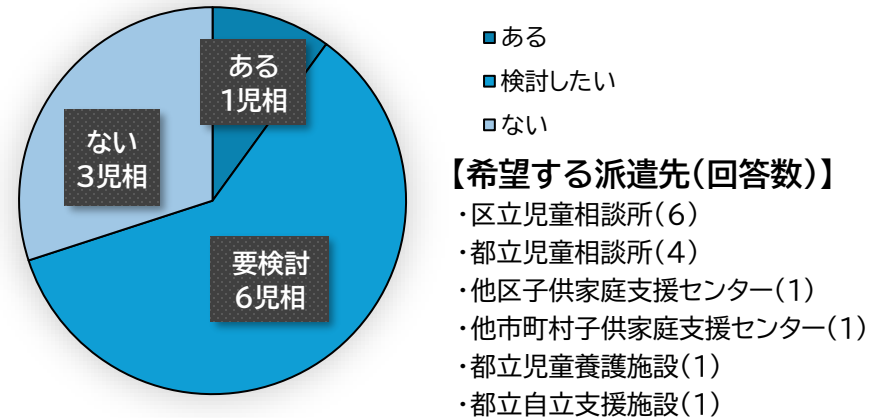
(主な回答)

- ・まずは自機関の運営と育成が最優先
- ・開所間もないこともあり、現員を割くのは困難
- ・区内部での人事異動によるジョブローテーションも安定的に行えてきた

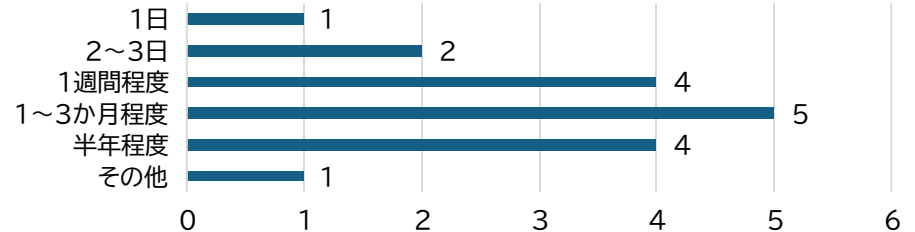
(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



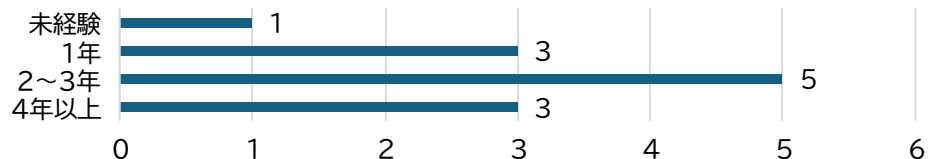
(問)東京都を含む他自治体に職員を派遣したいという意向はありますか。【短期】(単位:自治体数/n=10)



「ある」「検討したい場合」、(問)希望する派遣期間  
(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)派遣される職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)希望する研修内容

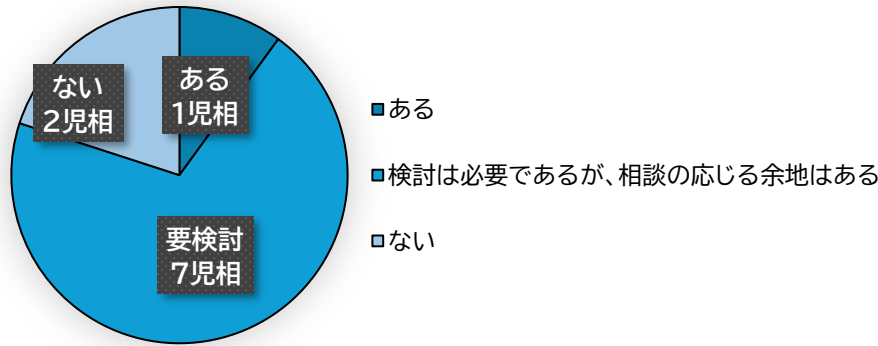
(主な回答)

- ・各職種の通常業務担当
- ・愛の手帳の判定から心理診断、心理治療への一連の対応
- ・受理から一時保護、措置までの流れ

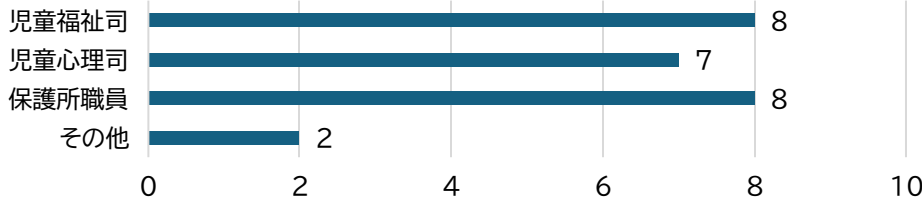
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(区立児童相談所)

## 【人事交流 (受入希望)】

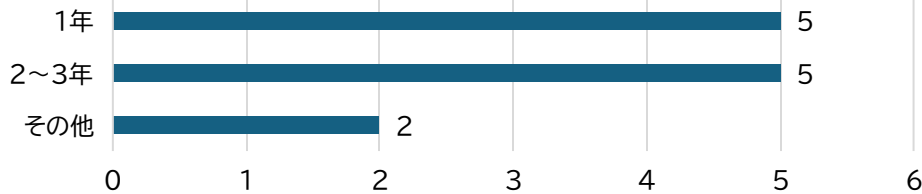
(問)都児童相談所からの受入希望【長期】(単位:自治体数/n=10)



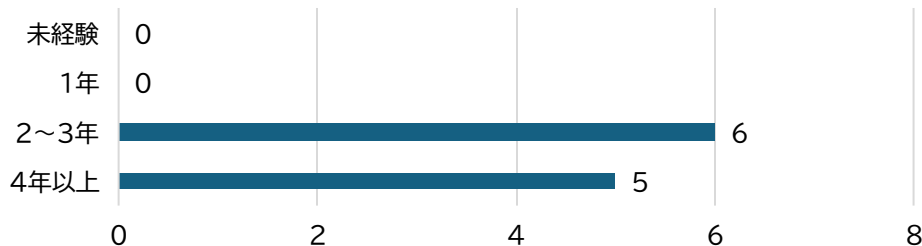
「ある」「検討したい場合」、(問)受入を想定する職種  
(複数選択可)(単位:自治体数)



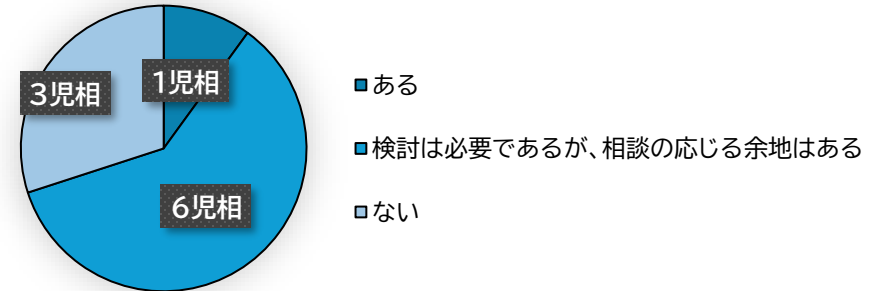
(問)受入を想定する期間(複数選択可)(単位:自治体数)



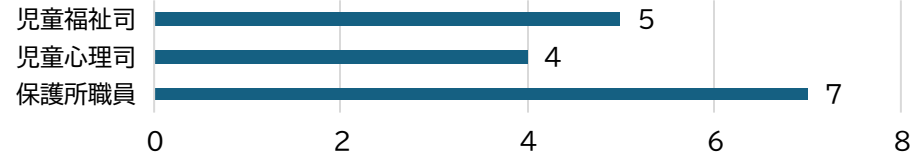
(問)受け入れる職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



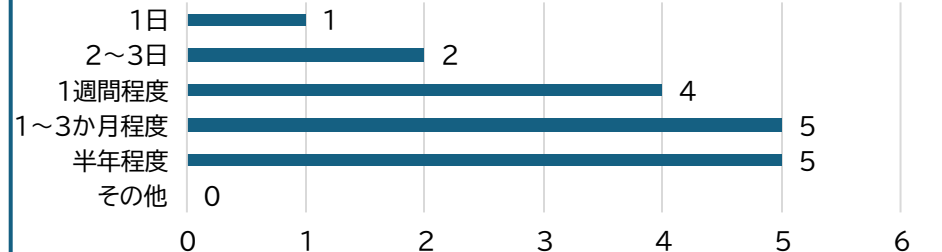
(問)都児童相談所からの受入希望【短期】(単位:自治体数/n=10)



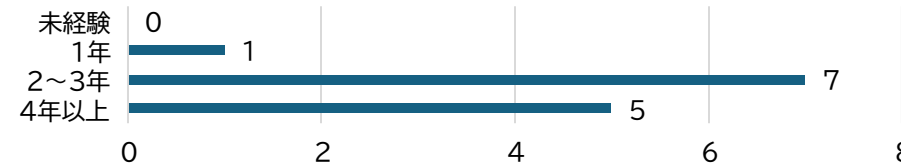
「ある」「検討したい場合」、(問)受入を想定する職種  
(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)受入を想定する期間(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)受け入れる職員の職務経験年数(複数選択可)(単位:自治体数)



(問)実施が想定される研修内容

(回答)・面接への同行、子家Cとの連携や会議における同席

- ・保護所の直接処遇、子供中心の取組み事例
- ・児童相談所における保健師の役割

# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(区立児童相談所)

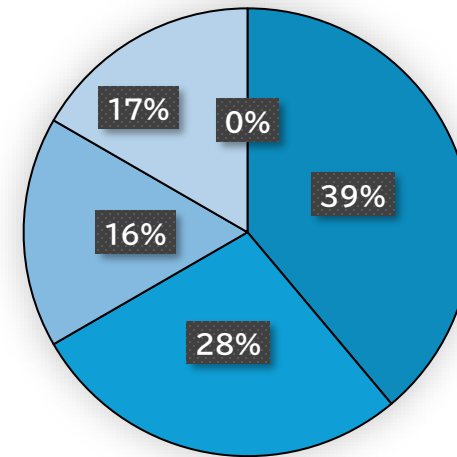
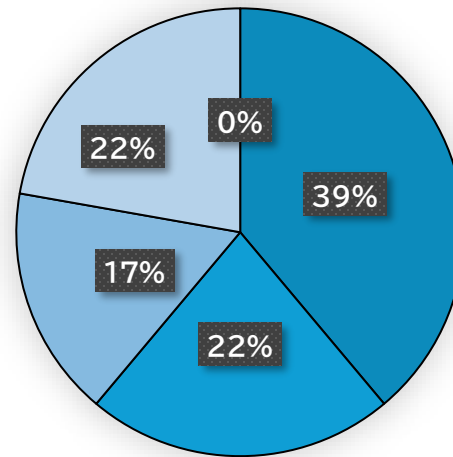
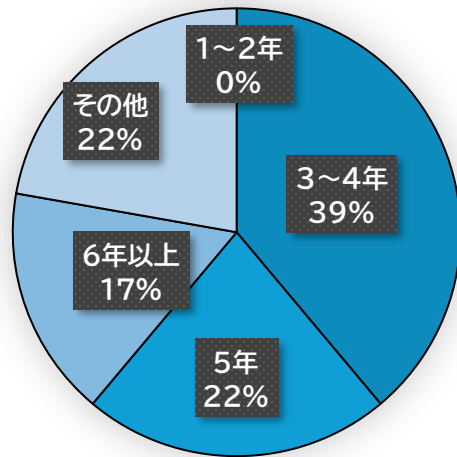
## 【人員配置・人事異動】

(問)一般的に、職員が同一部署にどの程度の期間在籍するか教えてください。(複数回答有)

【児童福祉司】

【児童心理司】

【保護所職員】



- 1~2年
- 3~4年
- 5年
- 6年以上
- その他

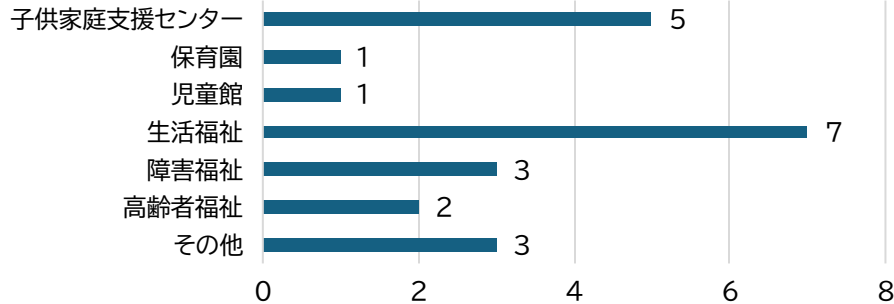
# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(区立児童相談所)

## 【人員配置・人事異動】

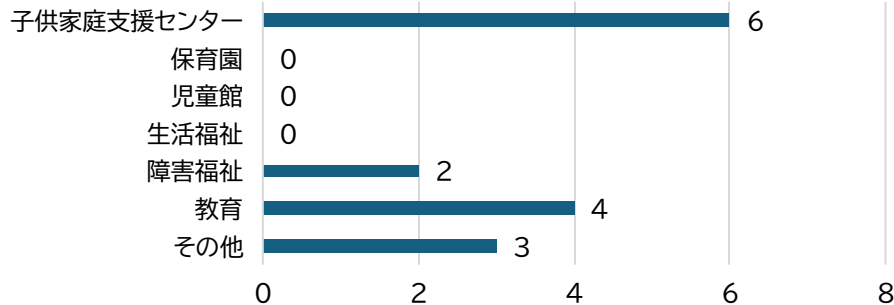
(問)他部署からの転入の場合、どのような部署から転入していますか(代表的なものを3つ以内で選択してください。)

(複数選択可)(単位:自治体数)

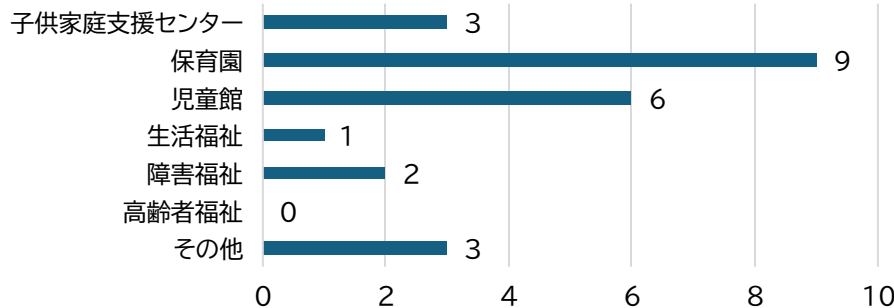
### 【児童福祉司】



### 【児童心理司】



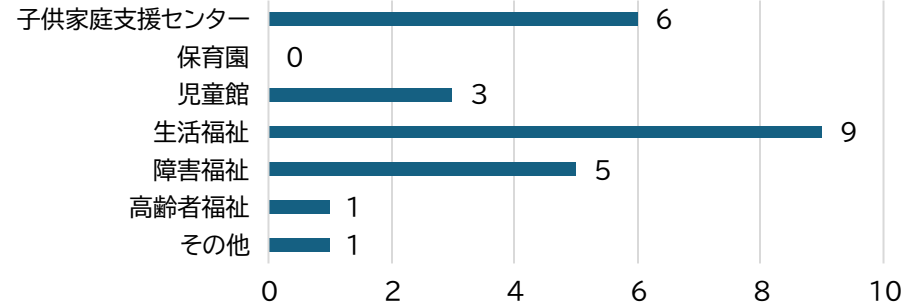
### 【保護所職員】



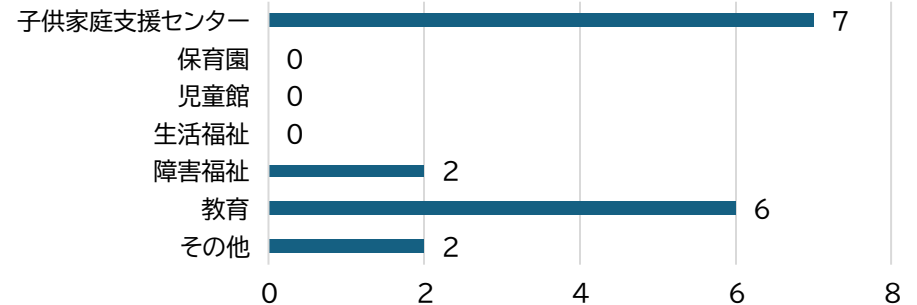
(問)児童相談所からの主な異動先として想定される部署を教えてください。(代表的なものを3つ以内で選択してください。)

(複数選択可)(単位:自治体数)

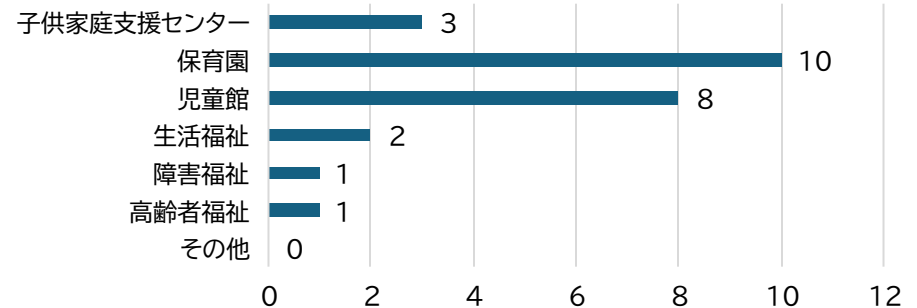
### 【児童福祉司】



### 【児童心理司】



### 【保護所職員】



# 児童相談体制における現状把握のための調査結果(区立児童相談所)

## 【その他意見】

(問)児童相談所で従事する職員の異動先の確保やキャリアプランの策定に当たり課題を感じるものがあれば教えてください。

### (主な回答)

- ・経験を蓄積した人材が人事異動し、ノウハウの蓄積が困難
- ・心理職の異動先が限定されている
- ・児童福祉司の専門性を向上できる異動先(施設等)がない
- ・児童福祉司は、同じ福祉職でも障害、高齢、生活福祉等分野が全く異なり、福祉職のキャリア形成が困難
- ・児相経験のある管理職の確保が困難

(問)その他、人材の確保・育成・定着について課題や都に対する意見等があれば御記載ください。

### (主な回答)

- ・専門職(児童福祉司等)について、自区他部署からの異動者希望者を増加させることが課題
- ・経験のある職員が少ない中、SVの確保が難しい。
- ・経験者採用の新規採用職員が多く、大学卒業直後の採用職員が減少しているため、同世代の職員がいない、少ないといった状況がある。
- ・開設当初に新規採用で児童に配属された職員が異動の時期を迎え、新たに育成しなければならない職員が多くなっている。

## 【ヒアリングにおける主な意見】

- ・他区や都との交流がないと専門性が向上しない
- ・人材育成等について東京全体で議論したい
- ・現在は自区内における職員の育成が優先
- ・自区内でジョブローテーションを回すことが基本