

NW7-5	保護ワーカーは、自分の管轄区域内で行われる保護公聴会で一般的に受け入れられている関連規則、基準、プロセスについて説明し、そのような場面で効果的な役割を果たす技能を持っていることを示すことができる	1. 守秘義務、最も破壊的でない情報開示、その他の必要条件を含む、すべての子ども保護の手続きに共通の関連規則、基準、プロセスについて説明することができる
-------	---	--

NW #8-子どもとの面接		
NO	子ども保護ワーカーのコパテンシー	認定達成の必要項目
NW8-1	保護ワーカーは、子どもの発達に関する知識を、子どもとの面接準備、計画、プロセスに適用できる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子どもとの面接を計画する場合に考慮しなければならない子どもの発達の項目を明確に示すことができる 2. 子ども中心の子どもとの面接を計画することができる 3. 子どもの発達段階と独特のニーズを反映するような子どもとの面接を実施する 4. 面接の趣旨を維持することができる
NW8-2	保護ワーカーは、子どもとの面接において、自由回答式の誘導的でない質問をすることができる	<ol style="list-style-type: none"> 1. 誘導的でない自由回答式の質問とは何か、明確に説明できる 2. 子ども中心の面接として適切な非誘導的質問を明確に示すことができる
NW8-3	保護ワーカーは、虐待の疑惑がある状況で、すべての適切なリスク/安全ファクターを測定しその重大性を判定するために、子どもに対し、特殊な戦略を用いる方法を知っている。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適切なリスク/安全ファクターを測定するのに必要な情報を収集するための、子どもに有効な戦略について説明することができる 2. 適切なリスク/安全ファクターを測定するのに必要な情報を収集するために、子どもに対して使うことができる有効な戦略を実地に示すことができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる)AW#2</p>

NW #9-愛着、離別、プレースト		
NO	子ども保護ワーカーのコパテンシー	認定達成の必要項目
NW9-1	保護ワーカーは、養育者に対する子どもの愛着を見極め、ケアプランの一部として、その強化を図ることができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. すべての子どもの発達にとって、愛着がきわめて重要であることを論ずることができる 2. 愛着を強化することが、ケアプランにおいて最優先課題であることを確認する方法を述べることができる 3. 正常な愛着、愛着の種類、愛着のプロセス、年齢や発達段階に応じて愛着がどのように変わるか、について述べるることができる 4. 子どもが人や場所、コミュニティなどに愛着をもっている、という認識が、ケアプランに現れている 5. 愛着の表現は文化によって異なることを認識している <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる)AW#5</p>
NW9-2	保護ワーカーは、子どもの中の愛着にかかわる問題を特定・判定し、その結果として生じるニーズに、サービスによって対応する計画を立てることができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 愛着の形成されるプロセス、愛着が子どもの心理的・身体的発達におよぼす影響について述べることができる 2. 虐待、移住、離別が、子どもが養育者との健全な愛着を形成する能力におよぼす影響について述べるができる 3. プレーストの変化あるいは文化圏外のプレーストが子どもに与える影響、プレーストの多面的な変化の複合的な影響について述べるができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる)AW#5</p>
NW9-3	保護ワーカーは、様々な年齢の子どもや家族の抱える、プレーストによる心理的・身体的・行動的ストレスに対応するケアプランを作ることができる	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子どもの、悲しみの行動表現を認識することができる 2. 悲しみの表現として家族に見られる、プレーストによるストレスを認識できる 3. 子どもがケアを受ける場合に、アドリビ・コミュニティ内で感じられる罪悪感(犠牲)のバルと、それが子どもの再統合におよぼす影響を認識することができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる)AW#5</p>

NW9-4	保護ワーカーの仕事は、子どもを支援するプレースメントを構築することである。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子どもとその家族のニーズを最小限に押さえ、最も支援的であるプレースメントのプロセスと条件について述べるができる 2. 新しいプレースメントに移転する子どもの支えとなる方策(例えば、自分の持ち物を持って行く、なぜ移転するのを説明する、など)について述べるができる 3. プレースメントを成功させるため、子どもと家族について移転先に知らせる方策について述べるができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認可ワーカー向けカリキュラムの項で述べる) AW#5</p>
NW9-5	保護ワーカーは、プレースメントの計画と実施のあらゆる段階で、家族やその他の関係者を参加させる方策を知っており、家族やその他の関係者が計画に参加し、また面会に立ち合うことができるようにする方策をとることができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 面会の目的を述べるができる 2. 判定、計画、到達目標への進展度を完全公開し、仕事上の開かれた関係を展開するための、業務提携策を列挙することができる 3. 家族と子どもの交流が途絶えたいきさつを説明できる 4. 面会の計画を立てる場合に、家族との普通の交流、そして家族、子ども、代理の養育者のかかわりの大きさを認識している 5. 親の役割を増大するために面会を利用する方法について説明することができる
NW9-6	保護ワーカーは、子どもが家族や親戚に戻ることが不可能な場合に、州のワドシップや養子縁組計画の適切な利用に関する知識がある。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子ども、家族、関連機関に対する、州のワドシップの意味について述べるができる 2. 面接命令が子どもの利益になるかどうかの賛否の決定において考慮すべき、コミュニティ・ファクターを列挙することができる 3. 永住計画に対するアリゾナの選択肢について説明できる
NW9-7		<ol style="list-style-type: none"> 1. 同時発生的なケース計画の範囲内での、永住計画を定義し、説明することができる 2. プレースメントの変化が子どもにおよぼす影響と、プレースメントにおける様々な変化の複合的な影響について述べるができる 3. 家族の再統合が成功したケースの、予後が良好である指標を明確に示すことができる 4. タイミングよくプレースメントを決定した場合の、ケースプランの有効性を判定することができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認可ワーカー向けカリキュラムの項で述べる) AW#5</p>

NW #10-77を受ける子ども達		
NO	子ども保護ワーカーのコペテンシー	認定達成の必要項目
NW10-1	保護ワーカーは、代理のケア・システムを理解している。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 代理のケア・システムについて述べるができる 2. 里親による養育の各発達段階について述べるができる 3. 里親による子どものケアの到達目標を列挙し、説明できる 4. 慣習的ケアについて、どのような場合にこれを使うかを説明することができる 5. 様々なプレースメントの選択肢について述べるができる
NW10-2	保護ワーカーは、養育者や子どもに対する自分の役割を知っている。	<ol style="list-style-type: none"> 1. あらゆるサービス計画の到達目標と、子どもの永続性に対するニーズの関係の本質について述べるができる 2. 同時計画について述べるができる 3. 保護ワーカーが、子どもと養育者やコミュニティとのつながりを支えるやり方について説明できる 4. 里親ケア・システムの一員としての、保護ワーカーの役割を理解する 5. 代理の養育者との仕事の進め方を知っている 6. リソース・ワーカーとの仕事の進め方を知っている
NW10-3	保護ワーカーは、子どもが代理ケアにおいて、住む場所を与えられたときに発生するニーズへの対応の仕方を知っている	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以下の項目に関して、効果的な代理ケアチームについて述べるができる <ul style="list-style-type: none"> ・ チームのメンバーの役割と任務 ・ 効果的に機能するために求められる要素 ・ 望ましい成果 ・ 避けるべき潜在的葛藤

NW #11-親の有効性を増大する介入		
NO	子ども保護ワーカーのコンペテンシー	認定達成の必要項目
NW11-1	保護ワーカーは、子どもの年齢と発達相応の期待事項について、家族や養育者を教育し、助言することができる	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年齢と発達段階による、年齢相応の期待事項について述べるができる 2. 子どもの身体的、医学的、心理的、精神的、社会的状況に応じて期待項目を調整することができる 3. 子ども管理の様々な戦略について述べるができる 4. 子どもの発達段階、表に現れた問題行動、養育者の受容能力、文化によって異なる状況に応じた対処法について述べるができる 5. 親に対し、親としての技術を説明・実演して親としての対処法を教え、新しい方法を試す場合に親の支えとなり、さらに必要なら、正式のトレーニング・クラスやグループへ親を紹介することができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる) AW#5</p>

認定ワーカーのコンペテンシー

求められるコンペテンシー子どもに対する性的犯罪の調査 (ISOAC=)		
NO	コンペテンシー	コンペテンシーの枠内での達成項目
AW1-1	保護ワーカーは、子どもの性的虐待にあたる親の行動の範囲を明確に示し、家庭内で子どもの性的虐待を維持する個人や家族のグット・ミックスについて口頭で述べ、子どもを守りうる家族の力について明確に述べるができる	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカリキュラムの項ですでに述べてある) NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 子どもに対する性的虐待のリスクを判定し、“わたくし州における子ども保護のためのリスク・アセスメント・ガイド 2000年改訂版”のすべての項目に記入することができる。 5. 子どもの性的虐待が発生している状況において、保護能力とニーズの判定の準備をすることができる <p>→AW(これに続く要素に関しては、認定ワーカーのカリキュラムの項で述べる) AW#3</p>
AW1-2	保護ワーカーは、子どもの異常、および/または早熟な性知識、または先入観を認識することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカリキュラムの項ですでに述べてある) NW#3</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 異常な、あるいは早熟な性に関する知識または認識、先入観を特定することができる
AW1-3	保護ワーカーは、子ども保護調査を行う場合に、権力を効果的に利用することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカリキュラムの項ですでに述べてある) NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 警察職員と合同で、調査計画をたてることができる 4. 適切に子どもを保護する役割をもつ権力を利用し、性的虐待の申し立てを合同で効果的に調査することができる
AW1-4	保護ワーカーは、個人や家族の性的虐待のグット・ミックスを理解し、性的虐待の判定のための面接中に、このグット・ミックスを正確に把握することができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. このようなグット・ミックスが存在するならば、これが発覚するような判定面接を行うことができる 2. 個々の家族や子どものもつ、このようなグット・ミックスの潜在的可能性を判定することができる
AW1-5	保護ワーカーは、性的虐待のケースにおける、抑圧や秘密の要素を理解し、調査を計画、子どもに及ぼされるリスクを判定し、これに従って必要な保護策を講じることができる	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカリキュラムの項ですでに述べてある) NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 子どもにとって秘密と抑圧にかかわる問題が明白に存在する可能性があるという認識を保ちつつ、子どもへのリスクを判定することができる 3. 判定されたリスクに対する行動を開始し、これに従って子どもを保護する覚悟ができています
AW1-6	保護ワーカーは、児童虐待のケースで、非自発的で敵意に満ちた家族員を参加させる方策を明確に示し、実行することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカリキュラムの項ですでに述べてある) NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. この方策を実行に移し、虐待のケースにおけるサービスの調査、判定、資料の各段階に、敵意をもつ家族を参加させるべく、努力をすることができる
AW1-7	保護ワーカーは、子どもへの虐待において頓発する、発達の、心理学的進展を認識しており、子どもへの影響を判定し、支援と治療のための適切なサービスを明示することができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. このような事態の進展が、子どもとこれに対応するためのサービス計画に及ぼす影響を正確に示し、判定することができる 2. 特定された子どものニーズに応じて、適切な照会を行うことができる

AW1-8	保護ワーカーは、加害者、配偶者、その他の家族の問題を把握し、さらに詳しい判定と治療のために適切な部署に照会することができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子どもの性的虐待のケースで、加害者と他の家族が経験する、共通の問題とニーズについて述べることができる 2. このような判定されたニーズに対応するサービス計画をたてることができる 3. さらに詳しい判定と治療のために適切な部署に照会することができる
AW1-9	保護ワーカーは、他の専門領域の役割と任務を列挙し、その実践者と合同で、子ども虐待のケースの管理・支援活動を行うことができる	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#6</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 子ども虐待のケースを管理し、サービスを実施するため、他の実践者と協力して効果的な活動を行うことができる
AW1-10	保護ワーカーは、効果的な法廷面接を行うことができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 警察と共同で、関連のあるプロトコルに照会することができる 4. 効果的な法廷面接のテクニックを披露することができる

求められるコペテンシー高度な子ども保護のアシスタント		
NO	コペテンシー	コペテンシーの枠内での達成項目
AW2-1	保護ワーカーは、わが国における子ども福祉事業の理論的・法的基礎について述べる事ができる	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#1 およびNW#7</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. 子どもの保護のニーズについて、そのようなニーズの法定的定義の範囲内で、査定し、優先順位をつけることができる
AW2-2	保護ワーカーは、子ども虐待の指標を明示し、個人、家族、状況、環境のワーカーが子ども虐待の誘因となることを口頭で説明することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 個々の家族や子どもについて、これらのワーカーの潜在的な可能性を判定することができる
AW2-3	保護ワーカーは、完全な調査のために収集しなければならない、リスク、個人や家族の力、安全のワーカーを創り出し、あるいは軽減するワーカーを含むデータを明らかにすることができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#2</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 様々な情報源から、必要なデータを効果的に集める 10. こうして集めたデータを、判定や計画作りのために利用する
AW2-4	保護ワーカーは、心理的虐待を生じる親の行動の範囲に関する知識を使い、将来子どもに危害が加えられる危険性を判定することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 心理的虐待専用の認定方式を適用し、子どものリスクを正確に判定することができる
AW2-5	保護ワーカーは、子どもの最善の利益が最優先事項であることを実証することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#2</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 子どもの安全に不可欠の、妥協を許さない事項について、家族と子どもに口頭で伝えることができ、同時に、ケースの流れのその他の局面においては、他者の介入や協力関係も受け入れる寛容さも示す 4. 同一の人格とみなすことなく、反抗や敵意を処理することができる
AW2-6	保護ワーカーは、家族に対し、決まりきったケースの見直しをタイムよく行うこと、すなわち成果とアシスタントを最新のものに更新すること、の重要性を口頭で述べ、また、その知識をケースワークに適用することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#2</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 定期的にサービス計画を見直し、成果と、引き続き懸念される領域に留意する 4. 成果を調べ、必要なら計画を補正し、未解決の到達目標や目的を達成するために、家族や傍系親族との見直しの会を定期的にタイムよく開く予定をたてる。
AW2-7	保護ワーカーは、虐待の疑惑がある状況で、関連のあるリスク/安全のワーカーをすべて判定し、その重要性を推し量るために、子どもに対し、特殊な対策を講じる方法を知っている。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワーカーの加療の項ですすでに述べてある)NW#8</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 関連のあるリスク/安全のワーカーをすべて判定するために必要な情報を集めてその重要性を検討するために、常に子どもに対し、効果的な対策を講じる

AW2-8	保護ワーカーは、どのような場合に子どもの緊急保護が必要か判断し、これに従って行動することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#5 3. 子どもを保護するために必要な、安全性のアセスメントと計画立案を適切に実施する 4. 危険性の高い状況にあることが分かった子どもを保護するために、迅速かつ効果的に行動することができる 5. 家族や子どもに、心配事に対処する覚悟をさせることができる
-------	---	--

求められるコンペティン 高度なサービス計画および現在進行中のケースの再審理

NO	コンペティン	コンペティンの枠内での達成項目
AW3-1	保護ワーカーは、リスク判定のポイントおよびそのポイントが効果的なサービス計画をたてる根拠として重要であることを知っている。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#6 4. 初期照会時のアセスメントからケース終結に至る、サービス計画のすべての段階において効果的な計画を立てることができる
AW3-2	家族を介入させる方策を明らかにしてこれを適用し、家族のメンバーを子ども保護計画のプロセスに参加させることができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#2 4. アセスメント、計画作り、サービスの実施のパートナーとして、家族や子どもと協力して活動する 5. ケースワーク計画を実施することにより、親の抵抗に対応し、これを軽減する
AW3-3	保護ワーカーは、ケースのニーズと目的の優先順位を決める基準について説明し、家族を介入させるのに有効な方法について口頭で述べ、優先順位の高いニーズに対応する、有効なサービス計画をたてるのに役立つ技能を実証することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#6 6. 子どもの現時点での保護のニーズと、将来危害を加えられる危険性に基づき、サービス計画の目的の優先順位を決めることができる 7. 優先順位の高いニーズに対応するため、家族や子どもと一緒に計画を立てる
AW3-4	保護ワーカーは、ケース管理を通じて、家族に対し効果的なサービスの実施を促すことができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#6 4. 子どもに対するリスクを軽減するための、一連のサービスを提供し、子どもと家族のウェルビーイングを高めることができる 5. 重要な人たちとして、親戚も介入させる 6. ケースの到達目標と目的を達成するため、多体系的で多岐のサービスチームを統合する
AW3-5	保護ワーカーは、子どもの性的虐待を引き起こす親の行動の範囲を明らかにし、家族内の子どもの性的虐待を維持する個人や家族のダイナミクスについて口頭で述べ、さらに子どもを守ることができる家族の力を明確に示すことができる	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#4 ←AW(その他の要素については、認定ワーカーの研修の項ですでに述べてある)AW#1 6. 明示されたニーズに対応し、子どもの性的虐待のケースでは、能力を強化することを踏まえて、サービス計画を立てる
AW3-6	保護ワーカーは、“オカリ州における子ども保護のためのリスク・アセスメント・モデル2000年改訂版”について知っており、調査とアセスメントのプロセスが、効果的サービス計画の裏付けとなることを理解している	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#6 4. 追加情報やあらゆる入手可能な関連情報源からの確認情報を集めて、紹介情報を補足する 5. 集めたすべての情報の重要性を効率よく査定し、家族に対するリスクのレベル、危険な状況の原因として可能性のある要因、介入の必要性などを判定し、リスク分析ワークシートを完成する 6. 家族にとって適切なリスク軽減の成果を達成し、それをサービスプランに取り入れる
AW3-7	保護ワーカーは、拡大家族その他のコミュニティや近隣の資源を明らかにし、家族の子どもがケアをする能力を強化するために、これを利用することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#6 3. 家族がこれらのサービスを受ける機会を含む、家族のためのサービス計画
AW3-8	保護ワーカーは、文化やコミュニティの違いが子ども虐待のアセスメントに差を生むケースを理解している。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#2 2. リスク、ニーズ、対応能力を判定する場合に、家族の文化的規範の重要性を考慮する
AW3-9	保護ワーカーは、家族の文化を考慮し、またこ	←NW(その他の要素については、新任ワーカーの研修の項ですでに述べてある)NW#2

れに適合する家族およびケアアシストを行うことができる。	3. 親の文化になじみがないかどうか、文化指導員に相談する 4. 子どもの安全を最優先目標としながらも、可能な限り家族の文化に適合するアシストを作成する
-----------------------------	---

求められるコンパニオン子ども保護業務における批判的な意思決定	
NO	コンパニオン
NW4-1	保護ワーカーは、子ども保護における、自分自身の現時点での意思決定のプロセスを分析することができる。
NW4-2	保護ワーカーは、子ども保護において、系統だった、明白な意思決定のプロセスを実証することができる。
NW4-3	保護ワーカーは、批判的な考え方をする人たちの特徴を明らかにすることができる。
NW4-4	保護ワーカーは、必要とされる意思決定のための、効果的で適切な会議を組織することができる。

求められるコンパニオン高度な愛着、離別、プレースト		
NO	コンパニオン	コンパニオンの枠内での達成項目
AW5-1	保護ワーカーは、家族と一緒に暮らせるようにするために、子どもを中心とした方法がどのように使われるか知っており、永続性と同時並行計画の重要性を説明することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#6 5. 子どもの住居に関係なく、サービス計画へ親の参加を維持する(特定の養子縁組の場合を除く) 6. 育児能力とニーズのアシスト、再アシストを繰り返し、子どもが家庭以外の場所に居住している間も親子関係を保ち、ケースの到達目標を達成するために家族を支援することによって、適切な時期に家族が再統合することを目指して活動することができる 7. 子どもと家族の、再統合への準備態勢と心がまえを判定し、再統合後も支援を継続して家族の特殊なニーズに対応するサービス計画を立てることができる 8. 子どものニーズ、年齢、発達のパルを考慮し、子どもに代わって適切な時期に永住計画を保証する
AW5-2	保護ワーカーは、子どもの年齢や発達段階に相応の期待度について、家族や養育者を教育し、またアドバイスすることができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#11 6. 養育者に、どのようにして子どもに対する現実的な期待感を確立するか、これに沿って彼らの育児能力を調整するかを教えることができる 7. ベテランの養育者と共同で、発達の側面から子どもを評価し、子どもの発達を促すケア計画を立てることができる 8. 代理の養育者が、子どもに対する妥当な期待感と親らしい反応をもつために、子どもの実の親と協力するのを支援することができる
AW5-3	保護ワーカーは、子どもの養育者への愛着を判定し、ケア計画の一環としてこれを強化する計画を立てることができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#6 6. 効果的な愛着アシストを完成することができる
AW5-4	保護ワーカーは、子どもの支えとなるようなプレーストを整えられるよう努力する。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#9 4. 可能な限り子どもと家族の支えとなるプレーストの経験ができるよう、養育者や家族と協力する
AW5-5	保護ワーカーは、すべての関係者からの情報を確保し、プレーストの計画の有効性を判定することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#9 5. 適切な時期に定住することと同時並行的な計画を立てることを重視し、子どもや家族を含む、すべての関係者からの情報提供を確保して、定期的なケア計画の有効性を判定する
AW5-6	保護ワーカーは、様々な年齢の子供とその家族のもつプレーストから来るストレス、身体的・心理的・行動的表示に対応する計画を作成することができる。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#9 4. 子どもの中の悲しみの行動的表現を感知し、子どもの世話をすると協力して、これに対処する計画を立てることができる 5. 悲しみの表現として家族内に見られる、プレーストによるストレスを感知し、これに対処するために、家族やサービス提供者と協力して計画を立てることができる
AW5-7	保護ワーカーは、子どもを保護するプレーストを構築する。	←NW(その他の要素については、新任ワーカーのカギワザの項ですすでに述べてある)NW#9 4. 養育者や家族と協力して、可能な限り子どもや家族の支えとなるプレースト経験を整えてやる
AW5-8	保護ワーカーは、いかにして、親戚、里親、その他の養育者に子どもをプレーストに受け入	1. プレーストによる子どもや家族のストレスをいかに軽減するか、プレーストの変化への適応を助けてやるか、代理の養育者に教えることができる

	れる準備をさせるか知っている。	
AW5-9	保護ワカは、子どもの特殊なニーズを判定し、資源を特定し、必要なサービスを受けるための、養育者との協力活動を実際に示すことができる。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 代理の養育者と協力して、子どもの能力とニーズを判定し、また、判定したニーズに対応し、子どもの能力をさらに強化する計画を進める 2. 子どもが必要とするサービスを獲得する
AW5-10	保護ワカは、様々なやり方で、最も規制が少なく、家庭的で文化的にも適切であり、子どものニーズにあったプレースメントの継続を支援する。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 里親に接触し、様々なやり方で、プレースメントの継続を支援する 2. 相性の良い者同士を組み合わせ、養育者を支援・教育し、子どもについて完全な判定を下し、子どものニーズに対応するサービスを提供することにより、プレースメントの継続を支援することができる
AW5-11	保護ワカは、プレースメント計画と実施のすべての段階に、家族と関係者を参加させる様々な方策を知っており、そのような方策を使って、家族その他の関係者が計画作りに参加し、面会に立ち合えるようにすることができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワカのカギの項ですでに述べてある) NW# 9</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 査定結果、目標達成のための計画とその進展状況をすべて開示し、家族と開かれた協力関係を結ぶ 7. 家族と定期的に頻りに連絡し、このような面会の計画に、家族、子ども、代理の養育者を参加させる。 8. すべての関係者に状況の進展をフィードバックし、公式訪問を利用して子どもを安心させ、判定を進め、介入を計画・実施し、文書調査を行う

求められるコンパテンシー育児能力のテスト		
NO	コンパテンシー	コンパテンシーの枠内での達成項目
AW6-1	保護ワカは、どのような場合に、保護サービスの介入を受けながら自宅に住み続けるのが子どもの最善の利益となるのか、どのような場合に、子どもの安全を確保するために子どもを隔離する必要があるのか判定することができる。	<p>←NW(その他の要素については、新任ワカのカギの項ですでに述べてある) NW#4</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 育児能力および、愛着の判定結果と子どもの発達レベルに基づき、潜在的な別離のリスクがありながら、自宅に住み続けている子どものリスクレベルを判定することができる

コンパテンシー決議—子どものケアおよびケアの論争中の保護調査		
NO	コンパテンシー	
AW7-1	保護ワカは、ケアディ/アセス論争に最もよく現れるグイミックスを明らかにし、これがどのように保護調査に影響するか予測することができる。さらに、そのグイミックスが保護ワカに及ぼす影響を認識できる。	
AW7-2	保護ワカは、ケアディ/アセス論争において、申し立てのあった虐待または虐待を徹底的に査定するために、情報提供者、ケース記録その他の関係者からどのようなデータを収集しなければならないか述べることができる。	
AW7-3	ケアディ/アセス論争中に、ケースワカによる介入の基礎として、効果的で現在進行中のケース判定の重要性について説明できる。	
AW7-4	保護ワカは、ケアディ/アセス論争に含まれる保護の問題に関する意思決定を可能にする方策について述べ、これを実施することができる。	
AW7-5	保護ワカは、臨床的面接とはかけ離れた、法廷面接の必要条件を定義することができる。	
AW7-6	保護ワカは、子ども保護、家庭/刑事裁判中に発生する、ケアディ/アセス論争において様々な法律リスクについて明確に説明することができる。	
AW7-7	保護ワカは、ケアディ/アセス論争において子ども福祉事業に影響を及ぼす、主要な法律上の論点を明らかにし、法的必要条件を実践に移すことができる。	
AW7-8	保護ワカは、情報開示の問題について述べ、ケアディ/アセス論争において政策/監督および/または法律上の関係者との話し合いの必要性について明らかにすることができる。	

求められるコンパテンシー臨床スキルと薬物乱用		
NO	コンパテンシー	
AW8-1	保護ワカは、家族のやりとりや個人の行動の変化に現れるいくつかのパターンから、大人や子どものアルコール中毒の指標を明らかにすることができる；アルコール依存症の家族の典型的なグイミックスについて説明できる；親の飲酒とその後遺症が、いかに子どもの基本的ケア、発達、行動に影響を及ぼす可能性があるか述べることができる；アルコール中毒と暴力のリスクの相関関係について説明できる；適切な治療機関に問い合わせることができる；再発防止計画の	

	基本方針について述べ、再発防止計画に従っているという目に見える徴候を明らかにすることができる。
AW8-2	保護ケースは、家族のやりとりや個人の行動の変化に現れるいくつかのパターンから、大人や子どもの薬物乱用の指標を明らかにすることができる；薬物使用が家族の機能を脅かす潜在的抑圧と子どもの安全へのリスクについて述べる；親の薬物使用とその後遺症が、いかに子どもの基本的な7、発達、行動に影響を及ぼす可能性があるか述べる；適切な治療機関に問い合わせることができる；そしてこれら治療機関と共に、治療のアドバイスや特別再発予防計画に従っているかどうか、ダブルチェックする方法を開発することができる。
AW8-3	保護ケースは、生まれながらの胎児期アルコール症候群または薬物中毒の乳児の特殊なニーズについて説明し、子どもに発達判定を受けさせ、子どもの発達のニーズに対応したケース計画を立てることができる。

求められるコンパニ成人精神病理と育児能力の影響		
NO	コンパニ	コンパニの枠内での達成項目
AW9-1	保護ケースは、分裂病、パニック、その他の神経症、うつ病、不安症、人格障害などの成人精神病理の初期の徴候を明確に示すことができる。	未確定
AW9-2	保護ケースは、親の精神病や情緒障害が子どもの発達や行動に及ぼす影響について説明し、子どもが情緒障害/精神病の親のもとでプライマリケアを受けることの危険性を性格に判定することができる。	
AW9-3	保護ケースは、精神病と情緒障害治療に対する現実的な期待項目について述べ、入院が必要と思われる徴候を明らかにすることができる。そしてコミュニティの治療機関について知っており、サービス計画を立てるときにこれらの機関を利用することができる。	
AW9-4	保護ケースは、精神病の治療で処方される頻度の高い薬の使用法と副作用について説明することができる。	
AW9-5	保護ケースは、精神病や情緒障害の親が、1999年のCFSAA (CWR) に該当する子どもに対し、プライマリケアを与える能力と責任を維持するのを支援するために、家族維持サービスや自然発生的治療機関に接触し、利用することができる。	

求められるコンパニリスクの高い乳幼児	
NO	コンパニ
AW10-1	保護ケースは、リスクの高い乳幼児を特定し、そのリスクを効果的に軽減/除去するために、問い合わせたり対応したりすることができる。

求められるコンパニ CAS/VAW 共同ケア		
NO	コンパニ	コンパニの枠内での達成項目
AW11-1	保護ケースは、配偶者虐待など、家庭内暴力の徴候を明示することができる；家庭内暴力の定義を定義することができる；家	

	<p>族へのリカを判定するために、家族状況を審査することができる；患者を避難所その他の機関に送ることができる。</p>
--	---

求められるコンパニオン里親あるいは養子縁組の申込みをした家族の審査	
NO	コンパニオン
AW12-1	保護ワーカーは、里親や養父母として効果的な育児に役立つ、個人や家族の資質やバックグラウンドを明確に説明することができる。
AW12-2	保護ワーカーは、里親や養子縁組候補者と共同で、徹底的な家庭調査のアセスメントを行うことができる。これには、家族を家庭調査のプロセスに参加させること、関連のある家族アセスメント情報を集めること、的確な結論を導くこと、家族に自己評価をさせること、養子縁組や里親ケアについて家族を教育すること、情報を文書で報告すること、などが含まれる。
AW12-3	保護ワーカーは、里親や養子縁組の家庭調査における、グループ・アセスメントと自己選択法の利点を明確に述べるることができる。

求められるコンパニオン思春期の青少年とともに仕事をする	
NO	コンパニオン
AW13-1	子ども福祉ワーカーは、若者の身体的・認知的・社会的・心理的発達を判定し、発達の差が若者に及ぼす影響について述べるることができる。
AW13-2	子ども福祉ワーカーは、発達、家族、文化、現状の範囲内での若者の行動を判定し、その一因となった家族の機能障害や危機を明らかにすることができる。
AW13-3	子ども福祉ワーカーは、若者の行動を導いている心理的・社会的・環境的ファクターに対処するケース計画を立てることができる。
AW13-4	子ども福祉ワーカーは、若者の、特殊なレジデンシャル・アセスメント、トリートメント、その他の特別サービスのニーズを判定し、子どもをこれらの機関へ入所させたり照会したりすることができる。
AW13-5	子ども福祉ワーカーは、思春期の患者に有効な、特殊な面接やワークの方策について述べるることができる。
AW13-6	子ども福祉ワーカーは、思春期うつ病、自殺、その他の情緒障害の、行動に現れる徴候やバックグラウンドを明らかにし、判定の継続あるいはトリートメント・サービスのために適切な紹介を行うことができる。
AW13-7	子ども福祉ワーカーは、親からの解放を妨害する様々な問題など、1人暮らしに必要な若者の危機対応能力のレベルを判定し、当人の1人暮らしの準備するために計画を立て、サービスを提供することができる。

求められるコンパニオン子ども福祉サービス規定に基づき、ボランティアと共に仕事をする	
NO	コンパニオン
AW14-1	保護ワーカーは、ワシントン州の子ども福祉のボランティアシステム特有の歴史や理念について述べるることができる。
AW14-2	保護ワーカーは、ボランティアの、子ども福祉サービスを向上させる潜在力について述べ、組織において適切にボランティアを活用するための基準を明確に述べるることができる。
AW14-3	保護ワーカーは、どのような場合に、目標を定めたボランティア・サービスに家族を参加させるのが適切か、明確に示すことができる。
AW14-4	保護ワーカーは、ボランティアによる効果的な支援/社会復帰サービスの提供を促進することができる。
AW14-5	保護ワーカーは、いかにボランティアによるサービスが、家族を強くし、支え、子どものために家族の維持と永続性を促すか、どのような点でそのようなサービスが法の精神と合致するか、明らかにすることができる。
AW14-6	保護ワーカーは、期待されるボランティアの業務を行動的に測定可能な形で定式化し、伝えることができる。
AW14-7	保護ワーカーは、取り扱いケースで家族や子どもの担当を任命されたボランティアを支援・指導・スーパービジョン・評価する、自分の任務について明確に述べるることができる。
AW14-8	保護ワーカーは、採用に際し、現在進行中のサービスにおいて、また今後の子どものためにボランティアの支援サービスを利用することができる。

求められるコンパニオングループの活用	
NO	コンパニオン
AW15-1	保護ワーカーは、子ども福祉事業におけるグループの活用の可能性について述べるることができる。また、グループ形成の概念を定義し、支援/教育/トリートメント・グループを設立、スーパービジョン、評価することができる。

求められるコペテンシー問題行動の幼児のための効果的なサービス (自主学习)	
NO	コペテンシー
AW16-1	サービス提供者は、ODDあるいはCDという診断の、生涯続く社会的意味について説明することができる。
AW16-2	サービス提供者は、子どもの問題行動の背景理由として可能性のあるものについて説明することができる。
AW16-3	サービス提供者は、ODD/CDを誘発し、維持する、介入の目標とすべき、アタリガリのファクターを明らかにすることができる。
AW16-4	サービス提供者は、特定のケース状況において、適切な介入目標を特定するために、十分に広範で深いアセスメントを展開することができる。
AW16-5	サービス提供者は、自分のサービス部門で使用できる、早期判定・介入プログラムの考案することができる。
AW16-6	サービス提供者は、ODDまたはCDの子どもとその家族のための、効果的な個別治療プログラムの考案することができる。

求められるコペテンシー家庭外のアセスメントに置かれた青少年のリスクに対する効果的なサービス (自主学习)	
NO	コペテンシー
AW17-1	サービス提供者は、家族・社会関係・環境的、症状学的、歴史的次元の思春期発達を判定し、リスクと保護のファクターを明らかにすることができる。
AW17-2	サービス提供者は、多様な考え方を利用して友好性のためのサービスを研究・分析し、患者自身の目標、リスク、保護ファクターを基盤とする、適切な介入法を選択することができる。
AW17-3	サービス提供者は、家庭外のアセスメントの許可に伴う関連事項やリスクファクターおよび代理店のリスクを抑える方法について説明することができる。

マネージャー/スーパーバイザーのコペテンシー

求められるコペテンシー子ども福祉におけるマネジメント、リーダーシップ および運営 (M #1)	
NO	コペテンシー
M1-1	マネージャー/スーパーバイザーは、優れたシステムの構造、機能、運営について説明することができる。
M1-2	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフが仕事に意義と価値を見出す手助けをするために、子どもと家族のために、共通の前向きな将来のビジョンを描くことの重要性を明確に示すことができる。
M1-3	マネージャー/スーパーバイザーは、役所の趣旨、その構造、最終目標と目的、方針、手続き、業務活動、業務割り当てとの関係を説明することができる。
M1-4	マネージャー/スーパーバイザーは、スーパーバイザー職の役割と、リーダーシップ・運営・支援の機能を果たす任務を明確にすることができる。
M1-5	マネージャー/スーパーバイザーは、職務を定義し、これを正式の役職説明の文書にすることができる。
M1-6	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフの仕事ぶりへの期待を、行動や数表わせるよう、定式化し、伝えることができる。
M1-7	マネージャー/スーパーバイザーは、組織内のあらゆるレベルで計画を立てることの重要性を述べることができ、計画作りの過程に固有の諸段階を知っている。
M1-8	マネージャー/スーパーバイザーは、組織や個人が効果的に仕事をすることを保証するために、業務活動を組織化・監視するシステムを開発し、実践することができる。
M1-9	マネージャー/スーパーバイザーは、有効な業務評価の要素を明らかにすることができ、客観的かつ生産的な個人の業務評価を行う方法を知っている。
M1-10	マネージャー/スーパーバイザーは、業務の問題を分析し、職員にその業務に関する結果を知らせることができる。

求められるコペテンシー他者を通じて行う業務—業務管理 (M # 2)	
NO	コペテンシー
M2-1	マネージャー/スーパーバイザーは、業務の動機付けとなるファクターを特定し、この情報を使ってスタッフが業務遂行能力を高めるのを援助することができる。
M2-2	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフの態度、欲求行動、個人的嗜好、文化的背景が、いかに理解力や仕事ぶりに影響するか述べるることができる。
M2-3	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフに対し、明快で的確に、そして分かりやすく情報を伝えることができる。
M2-4	マネージャー/スーパーバイザーは、定例のスーパーバイザー会議を利用し、生産的で支援的な態度で、結果と是正措置について伝えることができる。
M2-5	マネージャー/スーパーバイザーは、多様な管理戦略を明示することができ、望ましい最良の成果をあげる戦略を選ぶ方法を理解している。
M2-6	マネージャー/スーパーバイザーは、職務権限を利用して、スタッフの仕事に影響を及ぼしたり動機付け、組織の変化を促すことができる。
M2-7	マネージャー/スーパーバイザー—管理者/監督者は、スタッフの仕事に悪影響を及ぼす対立を認識し、対立を解消するために関与すべきかどうか、またいつどのように関与すべきかを判断することができる。

求められるコンパティ学習の移転：大人の教育者としてのスーパーバイザーの役割 (M# 3)	
NO	コンパティ
M3-1	マネージャー/スーパーバイザーは、あいまいなあるいは不適切な使命または到達目標、貧弱な組織構造、不快な環境が、学習や全体的な業務改善の大きな妨げとなることを説明することができる。
M3-2	マネージャー/スーパーバイザーは、仕事ぶりへの期待を行動や数値で表わしやすい形に定式化して伝えることができる。
M3-3	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフの学習法が、学習に対する姿勢やエーズ、取り組み方に大いに影響することを説明することができる。
M3-4	マネージャー/スーパーバイザーは、トレーニングに関する問題(知識やスキル不足)とトレーニングに関係ない業務上の問題を区別することができる。
M3-5	マネージャー/スーパーバイザーは、スタッフが仕事を進めるための知識やスキルを取得していることを確認するためには、サービス開始前のオリエンテーションと、コンパティに基づくサービス実施中/トレーニングの重要性を説明することができる。
M3-6	マネージャー/スーパーバイザーは、サービス実施中のトレーニングで得た知識やスキルを仕事に反映するのを援助する方策を利用することができる。
M3-7	マネージャー/スーパーバイザーは、適切な時期に職務中のトレーニング(OJT)を効果的に実施し、OJT(再)訓練法によって、サービス実施中のトレーニングで学習したことを仕事に反映するのを助けることができる。

求められるコンパティグループ業務の監督・管理：生産的な業務チームの養成 (M# 5)	
NO	コンパティ
M4-1	マネージャー/スーパーバイザーは、様々な形のワークグループの構造、機能、運営について述べることができ、望ましい最善の成果を達成するにはどの形のグループが必要か、判断する方法を知っている。
M4-2	マネージャー/スーパーバイザーは、グループ業務のブレイクの発達の概念やダイナミクスを明らかにすることができ、リーダーの役割と発達段階ごとのもっとも適切な管理法を知っている。
M4-3	マネージャー/スーパーバイザーは、グループの意思決定が、もっとも適切な意志決定の方法となる状況を特定することができる。
M4-4	マネージャー/スーパーバイザーは、あいまいなあるいは不適切な使命または到達目標、貧弱な組織構造、不快な環境が、グループの生産性の大きな妨げとなることを説明することができ、このような障害に対処する方法を知っている。
M4-5	マネージャー/スーパーバイザーは、効果的な会議を計画・組織・指導することができる。
M4-6	マネージャー/スーパーバイザーは、グループ内の協力体制や、効果的な対立解消を促す方法を効果的に使うことができる。

求められるコンパティ組織文化とリーダーシップ (M# 4)	
NO	コンパティ
M5-1	マネージャー/スーパーバイザーは、リーダーシップと組織文化、学習体制の関係について口頭で述べるができる。
M5-2	マネージャー/スーパーバイザーは、組織文化を開発し、業務向上と学習効果を反映する火付け役としての管理チームの役割について述べるができる。
M5-3	マネージャー/スーパーバイザーは、自分のチームや部署、機関内での末長い成績向上と学習を支援する組織文化を発展させ、評価し、維持する。

求められるコンペティン子ども保護における臨床的アプローチ (M6)	
NO	コンペティン
M6-1	マネジャー/スーパーバイザーは、効果的な調査、現在進行中の子ども保護サービスのケース計画作成と実施に関する知識と技術について説明し、子ども保護ワーカーに対し、必要なスキルの模範を示し、これを教えることができる。さらに、子ども保護ワーカーを補佐し、職務中トレーニングで得た知識と技術を統合させることができる。
M6-2	マネジャー/スーパーバイザーは、関連のある州法の規準、方針、手続き、そして、採用や調査、現在進行中の児童保護のサービスに関する最善の業務基準について口頭で述べ、これを応用することができる。
M6-3	マネジャー/スーパーバイザー管理者/監督者は、様々な意思決定の方策について説明し、これを利用することができる。さらに、どれが状況に応じて最も効果的な方策であるかを判断できる。
M6-4	マネジャー/スーパーバイザーは、情報の収集と分析、(複数の)問題点や機会の定義、到達目標や目的の決定、入手可能な資源の評価、活動の各段階の明示、計画実施の管理、成功度の評価など、あらゆる計画作成のプロセスに共通に生じる、段階について説明し、適用することができる。
M6-5	マネジャー/スーパーバイザーは、組織内部や外部からの妨害が、計画作成のプロセスにもたらす可能性のある影響を判定することができる。
M6-6	マネジャー/スーパーバイザーは、管理と職務中のトレーニングおよび支援により、ワーカーの成長と発展を促す、という自分自身の役割について明確に述べるができる。
M6-7	マネジャー/スーパーバイザーは、「オンタリオ州における子ども保護のためのリスク・アセスメント・モデル2000年度改訂版」の構造と目的の概要を述べ、リスク判定#1~11に必要とされる課題と責任、資格を明らかにすることができる。
M6-8	マネジャー/スーパーバイザーは、ケースワークによる介入の根拠としての、効果的なケース・アセスメントと計画作成の重要性を系統的にまとめて説明することができる。
M6-9	マネジャー/スーパーバイザーは、サービス実践の情報を提供する枠組みとしての、「オンタリオ州における子ども保護のためのリスク・アセスメント・モデル2000年度改訂版」の目的について述べ、意思決定を組み立てて支援するツールを使うことができる。
M6-10	マネジャー/スーパーバイザーは、リスクを生むファクターと、リスクを緩和・軽減できる家族力と安全のファクターを明らかにすることができる。
M6-11	マネジャー/スーパーバイザーは、リスク分析ワークシートを完成するための必要条件と方法について口頭で述べるができる。
M6-12	マネジャー/スーパーバイザーは、リスク判定のポイントと、これがなぜサービス計画の裏づけとなるかを説明することができる。
M6-13	マネジャー/スーパーバイザーは、ケース管理による、家族への効果的なサービス提供を系統的に説明し、これを促進することができる。
M6-14	マネジャー/スーパーバイザーは、なぜ子どもを中心とした方法が、子どものために家族の維持と継続性を促進するために使われるかを説明することができる。

参考文献

- ① 高橋重宏『ウェルフェアからウェルビーイングへー子どもと親のウェルビーイングの促進：カナダの取り組みに学ぶ』川島書店、1984.
- ② 高橋重宏『子ども家庭福祉論ー子どもと親のウェルビーイングの促進ー』放送大学教育振興会、1998.
- ③ 新保 満『カナダ社会の展開と構造』未来社、1989.
- ④ コリン・マローニ「レジデンシャルケアから在宅子ども家庭サービスへ」『世界の児童と母性』第40号、資生堂社会福祉事業財団、1996.
- ⑤ 高橋重宏訳『レジデンシャル・ケアの児童とティーンエージャーのための手引き』資生堂社会福祉事業財団、1992.
- ⑥ 高橋重宏「カナダの子ども家庭福祉」『先進諸国の社会保障3 カナダ』東京大学出版会、1999.
- ⑦ Joe Hudson and Burt Galaway, "Child Welfare in Canada", Thompson Educational Publishing, INC. Toronto, 1995.
- ⑧ Trocme, Nicholas, McPhee, D., Tam K. K., & Hay, T. (1994). Ontario incidence study of reported child abuse and neglect. Toronto: Institute for the Prevention of Child Abuse, 1994
- ⑨ Trocme, Nicholas "Child Welfare Services" in Richard Barnhorst and Laura C. Johnson (Eds.) The State of the Child in Ontario, Toronto: Oxford University Press, 1991
- ⑩ Children First: Report of the Advisory Committee on Children's Services, Toronto: Ontario, 1990 (オンタリオ州政府コミュニティ・ソーシャルサービス省『まず、子どもを一子どものためのサービス諮問委員会報告書』日本

子ども家庭総合研究所、1995)

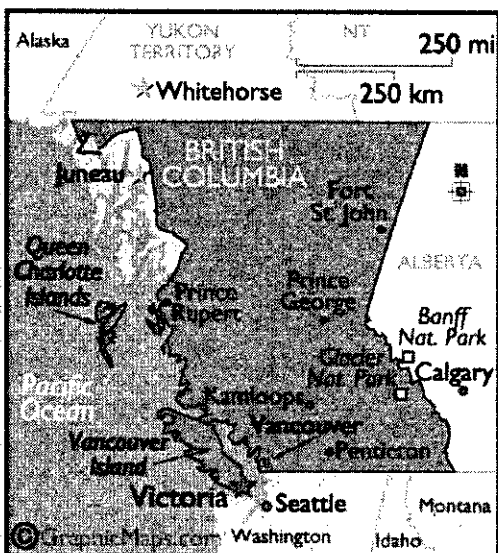
- ⑪ Child and Family Services Act 1984 (Toronto: Ontario)
- ⑫ 「カナダの子どもの権利擁護システム」『はらっぱ』No. 172、子ども情報研究センター 1998.
- ⑬ ジュディ・フィンレイ「カナダの子どもの権利擁護」『月刊子ども論』1998年1月号、クレヨンハウス.
- ⑭ F. J. Turner " Social Work Practice: A Canadian Perspective" Prentice Hall 2002.

ブリテッシュ・コロンビア州の子ども家庭サービス

1. ブリテッシュ・コロンビア州の概況

ブリテッシュ・コロンビア州は、カナダで一番西側にある州である。北アメリカでも一番山岳が多い地域で、ロッキー山脈に位置する壮大な雪のかぶった地域も広い。位置関係上、アジアや太平洋地域からのカナダへの玄関としての役割を果たす。

州都は、バンクーバー島の南端にあるヴィクトリアで、アメリカ合衆国のシアトルとの距離も近い。人口は、4,155,779人(2003年1月現在)で、様々な文化や民族が共存する。先住民族も多く、197民族が数えられている。言語は、1996年の調査によると、多い順に英語、中国語、パンジャブ語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、タガログ語、スペイン語、そして日本語である。年間、世界中から約35000人の移民を受け入れている。面積は、ドイツとフランスを合わせても、ブリテッシュ・コロンビア州のほうが大きく、カナダの約10%を占める。ⁱ



2. ブリテッシュ・コロンビア州のソーシャルワーカー

ブリテッシュ・コロンビア州のソーシャルワーカーの雇用者数は、1990年に1,980人、1998年では4,270人であった。1995年のソーシャルワーカー全体での年間の平均収入は36,700ドルで、常勤では42,600ドルであった。(1ドル=78.94円、2月1日現在)ブリテッシュ・コロンビア州の他職種の自営業率は15%であるが、ソーシャルワーカーの自営業率は現在のところ3%である。ただし、今後自営業の増加が見込まれている。

ソーシャルワーカーの就業先は、健康およびソーシャル・サービス (health and social service) に40%、州政府26%、病院19%、地方自治体5%となっている。女性が75%を占め、平均年齢は、ブリテッシュ・コロンビア州の平均38歳と比較して、少し高い41歳となっている。

ブリテッシュ・コロンビア州で認定ソーシャルワーカーの肩書きを使用するか、あるいはソーシャルワーカーと名乗るには、ソーシャルワーカー委員会に名前を登録することが義務付けられている。しかし、ブリテッシュ・コロンビア州でソーシャルワーカーとして雇用されることに関しては、必ずしも登録は必要ない。ⁱⁱⁱ

今後、政府からよりコミュニティ主体 (community based model) へ、サービス運営形態が変わる中で、特に、最後まで州政府が責任を持つ、子どもの保護に関わるワーカーは所属が州政府から、コミュニティへと移る。移行期であり、ソーシャルワーカーの実態についての公式統計はまだなかった。

3. ブリテッシュ・コロンビア州のソーシャルワーカーの養成校

University of British Columbia (UBC) は臨床実践及び社会開発に重点を置いたBSWとMSWを取得できる学部課程プログラムを提供する。ソーシャルワーク学部 (School of Social Work) におけるBSWプログラムへの入学は2年間の大学のコース修了が必要である。ソーシャルワーク実践機関でのスーパーバイズを受けながらのソーシャルワーク実践と統合された2年間の学習が必要である。フルタイムとパートタイムの学習での12カ月でUBCのMSWプログラムを修了することができる。MSWプログラムへの入学はBSW、あるいはBSWに相当する学士号、高い学歴、学習プラン、社会福祉現場での経験、および証明するための証書が必要である。

University of Victoria (UVic) ソーシャルワーク学部 (School of Social Work) では、BSWカリキュラムは力差の分析に重点を置く。プログラムの目標は批判的な考

え (critically reflective) と、個人と社会的な構造的なレベル両方にわたる人間の問題 (human problems) に反応することができる、ジェネラリスト・ソーシャルワーク実践者を育てることである。プログラムはキャンパスでの授業と遠隔教育を通して利用可能である。入学は文科系と理科系における、2年間の大学の修了を必要とする。入学を希望する学生は、大学でのヒューマン/ソーシャル・サービス (human/social services) 修了認定を修了、あるいは関連する学士号を持っていることが望ましい。また、Uvicでは健康とソーシャルサービスにおける、政策と実践の総合的な修士号を得られる。研究に関するこのプログラムを修了するソーシャルワークの学生がMSWを受け取る。入学資格はBSWと2年間の福祉現場での経験が必要である。

University of Northern British Columbia (UNBC) 大学はBSWに通じるソーシャルワーカー養成プログラムを提供している。プログラムはコミュニティ実践と研究、同様に先住民族、女性、および福祉サービスに関連する北方地域、そして、遠隔地域でソーシャルワークに重点をおいている。プログラムへの入学は2年間の大学コースの修了を必要である。

UNBCと北にある3つのコミュニティーカレッジ (College of New Caledonia, Northern Lights College, およびNorthwest College) の間の包括的提携の下で、これらの大学で福祉サービス訓練プログラムを修了した学生は高度な信用を得られる。他の大学で福祉サービス訓練プログラムを修了した学生は、任意の高度な信用を得ることができる。

UNBCでは、1年間のMSWプログラムをフルタイムかパートタイムで利用可能である。BSWと2年間のフルタイムの福祉サービス経験は直接MSWプログラムに繋がる。また、BSWプログラムもUniversity College of the Cariboo (UCC)、University College of the Fraser Valley (UCFV)、およびOkanagan University College (OUC) で利用可能である。UCCのプログラムはブリテッシュ・コロンビア州の内陸部と北の地方の町と小さな町でソーシャルワークのジェネラル・プラクティスに重点をおく。

UCFVのプログラムは多文化的な環境における資格のために大学院教育を行う。OUCのプログラムは、広い範囲の政府、あるいはボランティア組織で働くための教育を行っている。通常、これらのプログラムへの入学は2年間のソーシャルサービスワーカー認定プログラムから1年間、あるいは2年間の大学卒業が必要である。

Malaspina University College はBSW University Block Transfer programを法律とソーシャルワークの分

野に提供する。Selkirk CollegeはBSWを取れる、ソーシャルワークにおける認定と課程を提供する。さらに、Nicola Valley Institute of Technologyでは、UCCと提携して先住民族へのソーシャルワーク実践認定を与え、UVicと提携してソーシャルワークにおける学士号を得られるシステムである。^{iv}

4. 子ども財団 (Child Foundation)

(1) サービスの概況

ブリテッシュ・コロンビア州ではこの2～3年に集中している。かつては、問題を抱えた子どもだけが対象であったが、範囲を拡大し、よりきめ細かいサービスを行うようになってきた。この2～3年、家族に対してのサービスを重点的に充実させてきた。その理由は、子どもが家庭にいたことが一番危険であり、一方で一番リスクの低い環境であるといえるからである。これまでは、子どもに危険が及ぶ場合、子どもを家庭から引き離すことに重点が置かれてきた。引き離された後、プレースメントされる先は、里親か施設であった。また、特にメンタルヘルスに問題があった場合、トリートメントセンターで治療が行われた。強化の対象は、特に子どもだけに絞ったわけではなく、子どものいる家庭や環境へと広がった。

8～9年前から、特にファミリープリザーベーションに力を入れ始めた。子どものプレースメントには州のソーシャルワーカーが関わっているが、特に法廷とのかかわりという点で問題がある。しかし、ファミリープリザーベーションを進める方向で動いてきた。Children's Foundationでも、政府の方針に従い、重大な問題の在る子ども、特にメンタルヘルスに問題のある子どもに関して、レジデンシャルソーシャルワークを行ってきた。特に、ここの地域の子どもたちに関して、レジデンシャル、そして教育的なセッティングを行ってきた。これらのプログラムは、Children's Foundationと子ども家庭開発省や、バンクーバー市の教育庁、精神保健省との協働で行ってきた。4年前は子どもを施設に入所させて対処していたが、現在では、子どもは家庭に住んだまま、施設まで通園するようになった。プログラムには2つの柱がある。1つは、Short Stay Residential Serviceで、短期に子どもを預かってケアを行う。もう一つの柱は、Respite Careとあって、子どもだけでなく、多くの場合家族にも問題がある場合が多く、家族ごと入所して、トリートメントを受ける。

(2) 組織の概要

Childre's Foundationは、1957年に設立されるまで

は、入所型の施設として運営されてきた。現在では、「家族の中の子ども」という位置づけから、サービスを上記の2つの柱で運営している。民間団体である。しかし、政府から補助金を受けている。理事会などは地域によって支えられている。さらに、政府からは医療や教育の面で支援を受けている。入所児童の半数は、先住民族である。従って、先住民の文化的背景をもった団体からの支援も受けている。先住民の子どもが多いからといって、先住民の子どもたちと、それ以外の子どもたちへのサービスの差はない。確かに、読書などに先住民の文化的背景を持った団体からの派遣があるが、それを先住民以外の文化的背景を持った子どもたちも楽しんでる。ただし、先住民の文化的背景を反映したサービスは優れていると言える。

(3) 予算の変化

政府が民間団体と協働するようになったのは、哲学的な変化で、子どもが家族と地域の中で生活するように変化した。しかし、予算は減っている。子どものケアの責任は、地域と家庭になり、政府は23%の削減を行うと言明したが、現実には2年間で40%が削減された。特殊なニーズを持つ子どもへのケアが19%、Child Foundationでは、35%の削減である。現実と理想がかけ離れており、その被害は子どもが受けている。カナダでは4年ごとに選挙があり、政策にも変更が行われている。社会資本がうまく作動しない場合、新しい資源を生むということがない。そのしわ寄せは、不況となり、子どもと家族、特に母親に影響を与える。

(4) 現場から見た、今後一番変えなければならない課題

一番最初に、まず子どもの環境を整えること、環境の中で子どもが安全であること、そして実践的にすぐ動ける資源があること、ワーカーがコミュニティに根付いて仕事ができること、子どもに対して、特にサービス・モデルを専門家が示すことができ、専門家がすぐ動ける資金が政府から出してもらえることが重要である。現在、ワーカーは4家族を持っている。4家族のファミリープリザーベーションには、一週間に20時間が必要である。今の予算では20ケースを持つことになる。それは、ワーカーが5倍のケース数を担当するというよりは、1ケースにつき、5分の1しか時間がさけないということである。

レジデンシャル・サービスのケアとサポート、ファミリープリザーベーション、クリニカルカウンセリングのケアとサポート、レスパイトケアなどを行っている。昔は、BCの中では子どもたちが施設に来ていたが、政府の方針の変更と共に地域の中にも施設を移している。

(5) 職員

ソーシャルワーカーは13人いるが、5人はセラピストで心理学や教育学の学位を持っている。BCの中には約100の民間団体がある。小さな民間団体は、年25万ドル、大きな団体には1,900万ドルが支給されており、差がある。ただし、仕事により、上下はある。民間団体といっても政府からの補助金が多い。

自分たちで資金を調達できるグループもあるが、サービスに関しては政府からの支給がある。我々は、建物は自分の力で建てたが、ケアはBC政府が民間団体のサービスを買うという方式で行われている。

こちらの常勤のスタッフは、ファミリーワーカー、ソーシャルワーカー、カウンセラー、精神科医(保健庁)、特殊教育(教育委員会)からくる。部分的に我々が雇い、部分的に政府が雇ったワーカーもいる。いろいろな政府の部門から派遣されているが、専門職同士として、協調はうまくいっている。

コミュニティ・ソーシャル・サービス従事者協会(CSSEA: Community Social Service employers Association)

(1) 組織の概要

組織: 法律(公共部門雇用者条例(Public Sector Employers Act))によって1994年に創設された。

任務: メンバーの雇用者を彼らの経営目標を得、人的資源や労働関係方針と実践に有効で、柔軟で、革新的なサポートを行う。

サービス: ①団体協約交渉、②人的資源(Human Resource)と労働関係相談サービス、③問題解決(Dispute Resolution)、④給与原価分析、⑤職務評価

(2) 該当する職業分野

福祉に携わる、以下の職業分野が対象である。

クライアント・サービス

①現場のワーカー(Frontline Worker)

②カウンセラーとコンサルタント

③認定専門家(Licensed Professionals)

サポート・スタッフ

①管理的サポート(Administrative Support)

②運用サポート(Operation Support)

スーパーバイザとコーディネータ

(3) 職務評価プロジェクト

目的: 福祉分野における職務を分類して、補整するためにシステムを作成するため

目標: ①職種内での平等(Internal Equality)、②他職種との比較(External Comparability)、③性による不均衡の是正(Gender Neutrality)

導入原則 (Guiding Principles) : ①対等な価値の仕事に
対等な給与を保障する。②給与レベルは職務の基準とそ
れらの価値について決める。③性による不均衡の是正
(Gender Neutrality)、④職種内での平等 (Internal
Equal)、⑤職種間の関係を反映した給与の支払い
プロジェクトの範囲:200の機関、2,500の職種、1万人の
被雇用者

職務の分類方法

分野における典型的職種を表したベンチマークは、機
関との相談によって確立した。

各職務は職責と総合的な範囲とレベルにおいての責
任に基づき、1つ以上のベンチマークにマッチングされる。

職業の価値の測定

ポイント・ファクター職務評価プランでは11の要素を
活用し、職業の価値を次のカテゴリに分け評価した。①
技能、②責任、③身体的努力、④労働条件

ベンチマークはポイント・ファクター職務評価プラン
を活用することで評定し、ポイント価値の格付けを割り
当てられる。

ポイントの格付けに従い、ベンチマークは、階層を作
成し格付けされる。

賃率の設定

階層から、賃金位置づけは設立される。

賃率は以下を考慮され、それぞれの位置づけレベルに
よって設定される。①既存の賃率、②給与目的のために
有効な財源の量、③「市場」賃率

給与レベル

(2001年10月1日現在の賃金範囲)

- ①現場のワーカー (Frontline Worker) : 時給14.00ドルか
ら18.50ドル
- ②カウンセラーとコンサルタント : 時給19.50ドルから
21.43ドル
- ③認定専門家 (Licensed Professionals) : 時給21.43ドル
から35.00ドル

Herringer's Office in Vancouver With Educational Alliance

(1)資格の取得

BC州では、大学との協働により、教育を行っている。
大学のBSW、MSWプログラムでは、実習を重視して
いる。大学において、3週間のChild Care Program (子
どものケアプログラム)を履修すると、子ども福祉実践
機関に従事できる資格がもてる。履修していない場合、
12週間 (授業8週間、実習4週間)で取得できるプログ
ラムもある。

(2)従事者と今後の養成

BSWでは、9つの大学で、これまで1,010人が認定を
受けている。今年は、40~80名が見込まれている。

また、子どもを分離するには、3,000人のソーシャルワ
ーカーがおり、毎年200人ずつ雇用が行われている。子
どもを分離できる資格は、面接、訓練、実習、資格の取得
が必要である。BSW、MSWなどの資格を持たない者
は、Social Program Officerと呼ばれる。

(3)重要性を増すe-learning

昨年の春から、e-learningシステムの構築が本格的に
始まり、インターネットを使用した遠隔地教育が可能に
なった。州の面積が広く、研修を行う際の移動の必要が
少なくなったし、時間も節約できる。特に仕事を持って
いる人が、自宅に帰ってスーパーバイザからのコメント
を見ることができるのは意味がある。教室スタイルで、
チャットや音声や画像を利用した学習システムの構築が
行われている。

子ども保護事務所 (Child Protection Office-Agency)

(1)子ども保護システム

ブリテッシュ・コロンビア州の子ども保護システムは、
Practice Standard for Child Protectionにしたがって
行われている。その大まかな流れは、Intake→
Investigation→Taking Charge→Risk Assessment→Risk
Reduction→Ongoing Protective Family Serviceである。
特に、インテーク (Intake) とインベスティゲーション
(Investigation) については、流れの概要を章末に添付
した。

(2)地域

2003年4月1日より州政府の方針の変更に伴い、5つ
の地域にサービスが分けられ、その地区の責任者に全て
の権限が委譲された。また、先住民族については、同様
に5つの地域に分けられたが、先住民族とそれ以外の
人々とは地域の分け方が違う。その理由は、サービス
を受ける半数以上が先住民族であること、また、先住民族
自身が自分たちにあったサービスが行なわれてこなかつ
たと感じている実態に即してのことである。

(3)実習

BSWプログラムの実習が行われている。仕事として、
そして技術として子どもの保護を行えるために4週間の
プログラムを実施している。実習では、メンターという、
現場での若手で、かつ実習生の相談を身近に聞くワー
カーが設定され、スーパーバイザもつく。さらに、バー
ンアウトを防ぐために、秘密保持ができるように州政府の

カウンセリングセンターがあり、学生はバーンアウトの危険性を感じると自分で電話をかけられる番号を与えられる。

地域事務所 (Regional Office)

(1)地域の概要

バンクーバーの東部地区にある。この地区は、薬物中毒者が多く、居住環境も優れていない。いわゆる三畳一間のような、ベッドのみを提供する宿で居住する者も多い。また、先住民族も多い。地域の中を歩いてみても、ところどころにうつろな目をした若者がたむろしており、薬物中毒者が昼間から街中にあふれている。

(2)サービスの概要

病院において、薬物中毒の妊婦が、このバンクーバ東地区の住所を書いていることが多いことが調査によって明らかになった。妊娠した母親と、その子どもに焦点を当て、子どもの健全育成のために、この東地区からの転居や母親が仕事に就くための補助、そしてそれらを補助するサービスを紹介する役割を担う。また、母親が中心だが、そのパートナーも含めた、ペアレンティングの修得のための活動を中心に、プログラムを行っている。生活に必要な「食べる」ということを重視し、昼食の配布プログラムを中核に据え、そこに集まった母親、パートナー、サポーターに対しサービスを行う。サービスは子どもの生後18ヶ月まで行われる。

(3)新しいプログラム

病院と連携して、母親が妊娠して訪ねてきた祭には、貧困と売春、薬物との悪循環を防ぐために、妊婦にとって悪い要素との隔離を行う。「もみの木」作戦と呼ばれ、病院の8つのベッドを確保し、どのベッドが空いているのか分かるシステムを構築した。

ブリテッシュ・コロンビア大学 (University of British Columbia)

(1)養成プログラムの概要

ブリテッシュ・コロンビア大学では、BSW、MSW 育成プログラムを実施している。入学してくる学生の約半数は、他の学部で学位をとっている。BSWプログラムでは、1～2年で教養科目を履修する。さらに、3～4年次の2年間で資格の取得を目指す。子どものケアに進む場合、4年次に集中したプログラムが組まれる。プログラムの中心は、①子ども福祉 (Child Welfare)、② Family Practice (看護学、教育学、心理学、薬学、医学、栄養学)、③現場実習 (Field Education、大体1月～4月の50日)である。

MSWプログラムは、大きく2つのプログラムに分かれる。①リサーチ (長期の現場での経験)、②エッセイ (40ページ程度の短い文章、現場教育中心)である。全ての生徒が最低30日の現場実習の義務がある。20代は少ない。現場での経験を評価のポイントにしており、経験がない場合、入学するのは難しい。MSWに限って、遠隔地教育を行っている。

(2)遠隔地教育

BSWでは、廃止したが、MSWでは存続している。1年間に35人が利用している。大学のスタッフの状況から40名が限界である。学費は2倍で、修了には3年かかる。

子ども青少年事務所 (Office for Children And Youth)

(1)組織の概要

州政府の司法長官に所属している。Office of the Child, Youth and Family Advocateが一緒になり、バンクーバーとビクトリアに事務所がある。子どもの権利擁護を行い、子どもへのサービスや、法の適応に際して、子どもの意見が最大限反映されるように活動を行っている。組織全体では、21名のChildren's Commissionerがおり、予算は年間250万ドルである。21名のバックグラウンドは、バンクーバーでは、5名のアドボケートと2名のMSWである。ヴィクトリアでは、心理の専門家が1名、ソーシャルワーカーが2名 (そのうち1名はリサーチ) おり、弁護士は必要に応じて雇っている。

(2)アドボケートの意味とアドボキットの役割

アドボケートの意味は、家族が望んでいることを支持するのではなく、子どもの見解を支持し、サービス決定プロセスに含ませることである。対象の多くは、インケア (in care) の子どもである。

また、地域の中でもアドボキットとなれる人材を育成することも役割である。コミュニティの中で、アドボキットとなる人材を探し、訓練する。さらに、そのコミュニティのアドボキットがさらに多くのアドボキットの養成を行う。

(3)調査活動

子どもの権利擁護ができていないのか、モニタリングするのも組織の役割である。リサーチの観点は、因果関係がはっきりしないことが多いが、多くの指標を利用し、システムが良くなっているのかどうかを判断する。特に、子どもの保護、インケアの子どもの数、引き離し、それらの増減、ケア計画を中心とした、子どもへのサービスプログラムの質などを重要視する。

(4) サービス対象と州政府の方針転換

州では、人口400万人のうち、0～19歳は100万人程度であり、高齢化が進行している。また、7～8%の先住民がおり、様々な支援を必要としている。その中で州は5,000人の公務員のワーカーを雇用している。州を5地域に分け、その中に100の事務所が置かれている。子どもの保護など多くのサービスを州が直接的に提供していた。州政府の方針転換に伴い、2004年4月から、5つの地区に予算の運用が任せられ、サービスも決定権が与えられる。また、サービスは地域の会社などに入札させ、展開されるようになる。その場合、質を維持するために、会社に対して、最低限のサービスの基準と、求められるサービスの方針が示される。

(5) 子どもへのサービスの変化

BC州では、虐待やネグレクトの疑いを感じると通告する義務がある。約100の事務所がそれを受け取る。昨年34,000件の通告があった。

報告がなされると、リスクアセスメントが行われ、アセスメント用紙 (Comprehensive Risk Assessment and Risk Analysis Worksheet) が適用される。そしてそのリスク評価に基づき、子どもを親から引き離すかどうかを検討される。

州政府の方針転換に伴い、現在家族との分離対称になることもでも、他の方法はないのかが検討されることである。例えば、親類縁者で引き取れる人はいないかどうかとか、あるいは親が問題改善に協力的な場合、家族で話し合うファミリー・カンファレンスや、加えて地域や親類が集まって話し合うファミリー・グループ・カンファレンス (Family Group Conference、ニュージーランドで始まった新たなソーシャルワーク実践のモデル) が行われるようになり、より家族や地域と子どもが引き離されない環境での解決が志向される。

(6) 問題点

州政府は、5つの地域と100の事務所への運用の移譲を行っているが、2004年4月に間に合うのかどうか問題である。また、責任が地域のコミュニティ・ボードに移される。それには学校の元校長や元市長、地域の有力者が就任していくが、責任の所在と、問題が起こった場合、

だれが解決を行っていくのか、地域でそれができるシステムの構築が課題となろう。

(7) まとめ

ブリテッシュ・コロンビア州では、財源の悪化と共に、政治的にはより小さな政府が志向され、それに伴い、政府からコミュニティへのサービス主体の変化が進行している最中であった。その中でも、子どもの福祉分野では、23%の予算のカットが行われ、その上でサービスの責任自体もコミュニティに移された (community based model)。

このことに対しては、2つの評価が考えられるであろう。まず、否定的な見方としては、州政府が財源の悪化と共に、運営だけでなく責任もコミュニティへ押し付けたととることもできる。あるいは、肯定的な見方として、州政府が財源の悪化という現実に対応するために、ただ予算を削減するだけでなく、それに併せて方針も転換したという評価であろう。しかし、少なくとも2004年4月からのサービス事態の変化を見てみないと、ブリテッシュ・コロンビア州の選択に対する評価はできない。

わが国の現状を垣間見ると、財源の悪化、予算の削減は同様であり、今後もこの傾向は続くことに対し、BC州と同じ懸念を抱えている。里親資源の違いがあるが、地域における委員会が中心となって特色ある取り組みを促進するしくみへの変化や親とコミュニティとの協調体制の構築は参考になる部分も多い。

また、従事者の業務分析やそれに基づく給与体系の科学的算出は職員のリクルートや就職後の継続性にも有効に寄与する取り組みであろう。

子どもの保護については包括的なリスクアセスメントを共通してワーカーが使用しており、保護の妥当性と支援計画の作成に生かされている。わが国において統一的なアセスメントツールの作成と運用を検討する際に多くの参考点を得ることができよう。

ⁱ B. C. Facts-Government of British Columbia

ⁱⁱ World Atlas.com

ⁱⁱⁱ Work Future-Social Workers (NOC 4152) (http://www.workfutures.bc.ca/FEN/Foccs/2F4152_e1.html)

^{iv} Work Future-Social Workers (NOC 4152) (http://www.workfutures.bc.ca/FEN/Foccs/2F4152_e1.html)

児童福祉分野における職員の専門性及びその国際比較に関する研究〈ニュージーランド〉

主任研究者 高橋 重宏 日本社会事業大学
分担研究者 中谷 茂一 聖学院大学
研究協力者 高橋 正子 日本女子大学
研究協力者 森 成樹 聖隷クリストファー看護大学
研究協力者 坂本いづみ トロント大学
研究協力者 荒川 裕子 日本社会事業大学大学院

研究要旨：ニュージーランドの政府機関・施設、民間機関、大学教育機関を複数ヒアリング調査した。1989年の「The Children, Young Persons, and their families Act 1989」により子ども福祉システムが再構築された。日本の厚生労働省・児童相談所にあたる、「子ども青少年家庭庁」の一線のワーカーは989名と人口に比して日本よりはるかに多い。現時点で厳格なソーシャルワーカー任用資格が規定されていないが、新任・現任トレーニングプログラムを整備している。CYFの組織の中のヒューマンリソース開発課の統括により実施。トレーニングの受講状況も管理している。国立のトレーニングセンター（2か所で共通プログラム）において研究者や現場の職員と協力して開発したプログラムに基づきトレーニングが行われている。自己覚知をするプログラムが2-3週間、次に専門科目を2週間、その後職場に戻り2週間実習したうえで再度2週間の専門科目受講。最初のコース終了後1年以内に法律と実践に関するプログラムが2週間必修となっている。

ニュージーランドのシステムの重要な特徴の一つは、専門家が持っていた子どもに関する決定権（たとえばサービスや治療、里親の選定）を家族の手に移したことである。援手法法として子どもの関係者が一堂に集まり処遇を自己決定する「ファミリー・グループ・カンファレンス」（FGC）が内外から注目されている。サービスはCYRASというコンピューターソフトシステムで管理・共有される。1989年の法改正とここ数年の子ども福祉制度改革で予算も飛躍的に増え職員の離職率が低下するなど目に見える効果がでており、現任トレーニング、職場環境両面で多くの示唆を得られた。

1. 目的・方法

ニュージーランドにおける子ども家庭福祉分野のシステムと従事する職員の専門性及びその養成と新任・現任職員のトレーニングについて、またあたらしいソーシャルワークシステムとしてのファミリー・グループ・カンファレンス（FGC）の実際について、現地のヒアリング調査と資料・文献から情報を得て日本における参考情報とすることを目的とした。

2. 調査結果

2-1 はじめに ～ニュージーランドの概要～

ニュージーランドは北島と南島に大きく分かれ、総国土面積は270,500平方キロメートルで日本の約4分の3。人口は394万人（2002年6月時点推定）

で日本の約30分の1である。都市部の人口は総人口の77.1%を占め、総人口の75%は北島に集中している。国民の7人に1人が先住民族のマオリ人で約5分の4がイギリスを中心とするヨーロッパ系で、他に太平洋諸島からの移民、インド、中国系の人々もいる。首都のウエリントンが政治の中心、一番人口の多いオークランドが経済の中心である。重工業がなく農林畜産業が中心で所得の額自体はあまり高くないが、物価は安い。社会保障の制度は手厚く、保健医療費の4分の3以上が税金でまかなわれている。1930年代に世界に先駆け全国民を対象とした包括的な社会福祉制度を創設し、児童手当の創設など世界的にも先進的な福祉サービスを実施してきた経緯がある。世界で初めて女性参政権や1日8時間労働制を実現した国でもある。