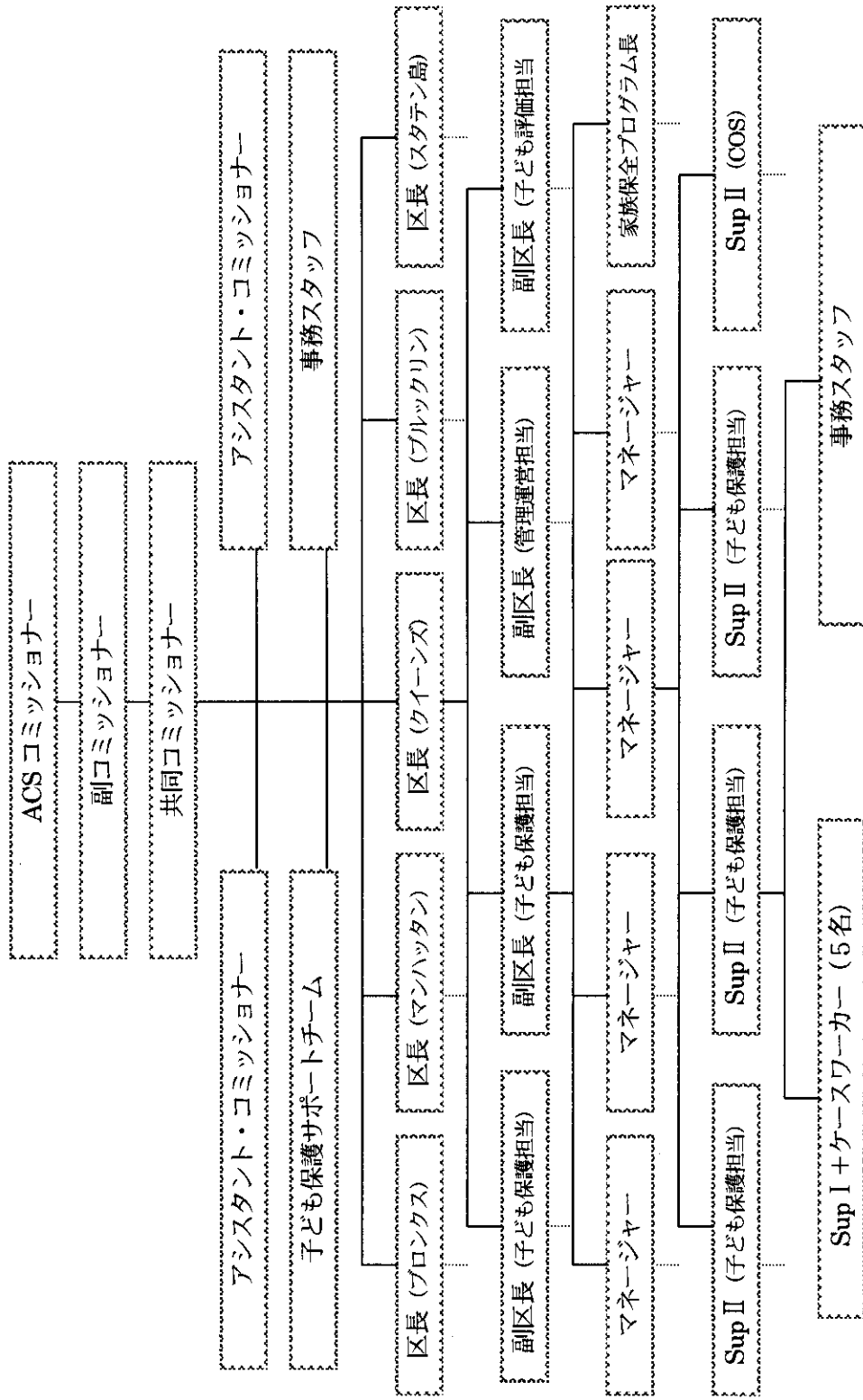
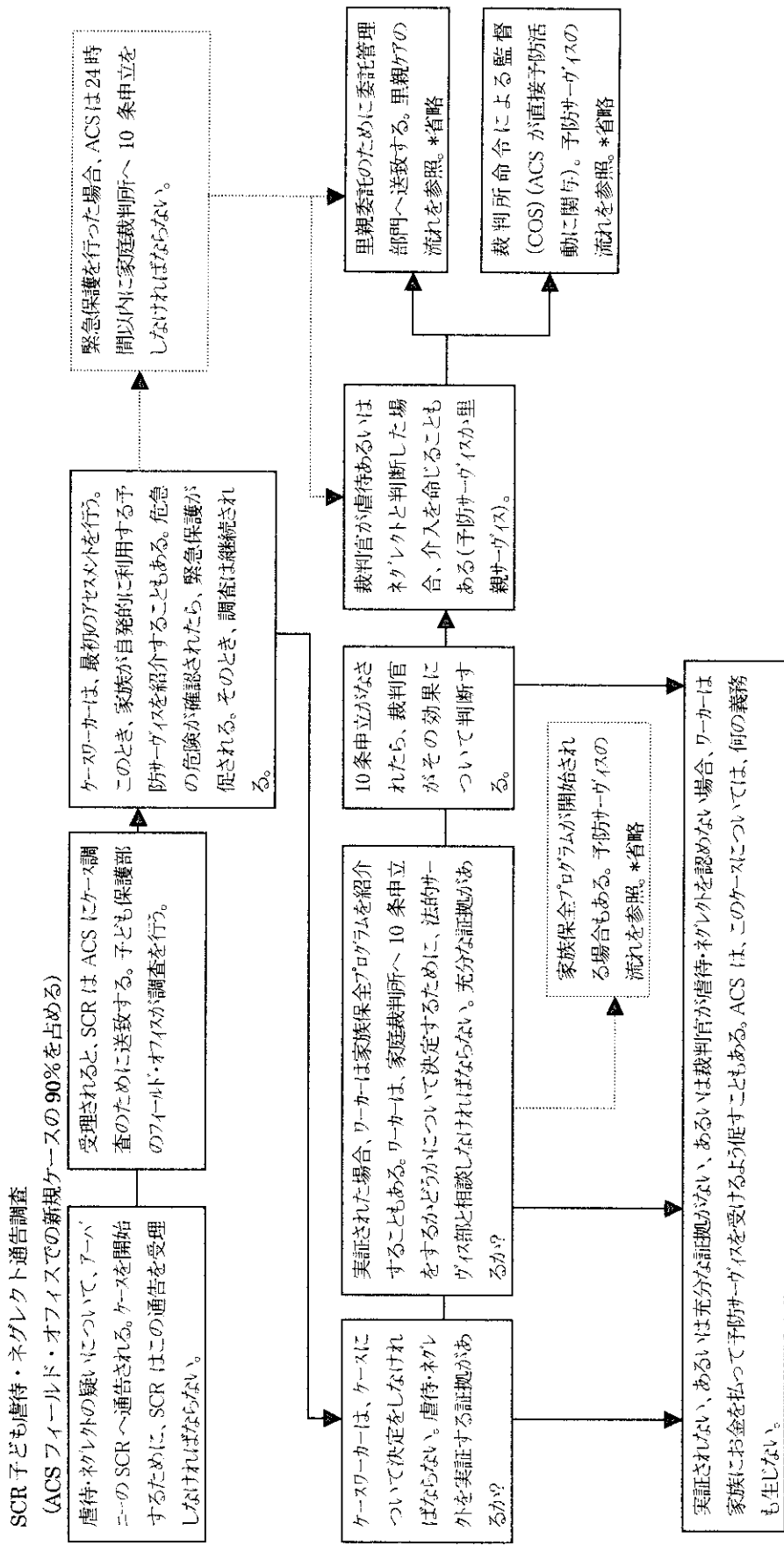


図1 子ども保護部の機構 (マンハッタンの子ども保護ワーカーに焦点をあてて)



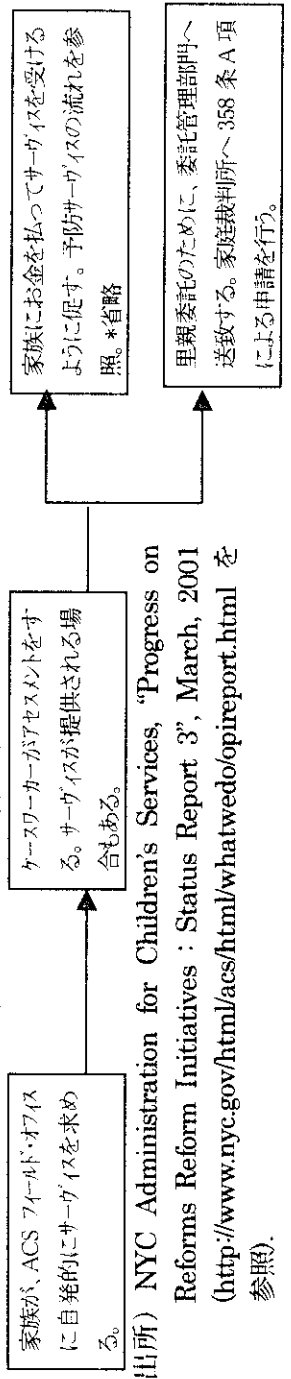
出所及び注釈) NYC Administration for Children's Services, "Division of Child Protection Overview of Operations", April 19, 2002 から筆者作成。なお、上記図の Sup はスーパーバイザー、COS は裁判所命令による監督 (Court-Ordered Supervision) の略称である。また、点線部は、それ以下の機構を省略していることを示している。

図2 子ども保護の流れ



自発的なサーヴィス要請

(ACS フィールド・オフィスでの新規ケースの10%を占める)



子ども虐待を通告するホットラインがおかれている。子どもの虐待に関する情報は、この州中央子ども虐待通告管理機関（State Central Register：SCR）で管理、運営される。SCRで受け付けられたケースに対して、リスクアセスメントが実施され、子どもへの虐待が疑わしい場合には、当該地区の子ども保護機関（ニューヨーク市の場合はACSのフィールド・オフィス）へ情報が送られる。

各フィールド・オフィスでは、この情報を管理するアプリケーション・ユニット（Application Unit）が設置されており、ここでアプリケーションを専門に処理するスタッフ（Application Unit Specialist）が、送られてくる子ども虐待の情報を整理して、当該ユニットのスーパーヴァイザーⅡに文書化して手渡す事務的な業務をこなしている。

また、この専門職は、当該ケースが過去に虐待の通告対象になっているか、どのようなサービスを受けてきたのかなどの情報確認も行っている。ちなみに、ニューヨーク州内では、法律によって子ども保護機関間での情報共有が認められているが、州外の情報を得ようとする場合には困難を抱える場合があり、ニューヨーク州レヴェルで州間契約に関するコーディネーター（Interstate Compact Coordinator）を配置しているとのことであった。

② 各ユニットのスーパーヴァイザーⅡから各ケースワーカーまで

SCRから送られてきた情報は、当該ユニットのスーパーヴァイザーⅡへ送られ、すぐに担当ケースワーカーを決定する。このとき、ケースは、原則としてユニットのケースワーカーに機械的に順番に割り当てられる。このシステムを、ACSではペンディング・ローテーション方式（Pending Rotation）と呼んでいる。

ちなみに、スーパーヴァイザーⅡはケースを持たず、スーパーヴァイザーⅠは地域によって異なるものの、おおむね8ケース程度、そしてひとりのケースワーカーが担当するケース数は、本年度のインタビューでは、平均12ケースになるようにしているとのことであった。

③ ケースワーカーによる調査

ケースワーカーにケースが割り当てられると、リスクが高い場合には12時間以内に、通常は24時間以内に家庭訪問によって調査が開始される。もし家庭訪問をして誰もいない場合、電話で連絡を入れる。留守番電話になっている場合は、「必ず連絡するように」と伝え、電話番号を伝えておく。そして、フィールド・オフィスに戻って、スーパーヴァイザーⅡに報告をする。翌日、再度電

話を入れて家族と話をするが、直接家族に会えないときには、学校等へ出向き、聞き取りを行うことになる。そして、何かあったときには即座に連絡をしてもらうように依頼しておく。

家族と話ができ、子どもの状態も確認できれば、予防サービスが適当なのか、それとも家庭裁判所で里親委託の承認を得ることが適当なのかの判断ができるが、家族との接触がうまくいかず、子どもの安全が確認できない場合、スーパーヴァイザーⅡのスーパーヴィジョンを受けながら、ACSが法的サービス部に雇用している弁護士を訪問するようにしている。この弁護士は、子どもの福祉だけに関わるニューヨーク市のスタッフであり、各区に配置されているが、その数は約600にもものぼる。親子分離の実施や継続に関して、すべて裁判所の決定を仰がなければならないというニューヨーク市の子ども保護システムに対応するためには、これだけの人数の弁護士が必要なのである。

こうした一連の活動を行い、60日以内にケースの方向性を出すことになっているが、そのケースの方向性は、問題がなかった場合（No Reason for Involvement）、予防サービスを紹介する（Preventive Services）、集中的な家族保全サービスを紹介する（Intensive Family Preservation Program）、里親サービスなどの提供（Foster Care, Family Court）の4つがある。

④ 契約機関による予防サービス

子どもへの虐待が重篤ではなく、家族への予防的関わりが求められる場合、ニューヨーク市ではACSが民間機関と契約を結び、家族への予防サービスを委託することになっている（ACSの予防サービス部が行う場合もある）。これら民間機関は、契約機関（Contract Agency）と呼ばれている。後述する里親サービス提供を行っている民間機関とあわせて、何百という契約機関が機能し、ACSと連動している。

なお、契約機関では、ACSを通さずに、地域からの相談も受けているが、その機関で扱っているケースの85～90%はACSからのケースでなければならないということが、ACSと民間機関との契約内容に含まれている。そのほか、記録様式に関してACSのものと統一することや、月に1回の監査を受けることなど、事細かに契約内容が決まっているとのことである。

⑤ 集中的な家族保全サービス

ニューヨーク市では、契約機関による予防サービス以外に、ACSのワーカーが家族保全プログラムを実行して

いる。ACSで展開されているものは、8週間を期限として、その間1週20時間以上、家族とのケースワークを集中的に行うもので、子ども保護部のFPPを担当するワーカーが専門的に行うような仕組みになっている。また、そのワーカーには、危機的な状況にいつでも対応できるように、一人あたり5ケースを超えない範囲でケースを割り当てられている。

サービス内容は、食べ物や衣服、ベッドなどの家具を整えることから、薬物中毒の親への治療的介入、ネグレクトの親に家庭管理や子どものケアの仕方を教えるなどであり、危機的な状況を回避するためのサービスを個別的に決定し、提供していくようになっている。

⑥ 里親サービスの適用

家庭裁判所によって里親委託が決定されると、里親委託を担うセクションにケースが移管される。里親委託の場合、多くのケースは契約機関に送致され、ACSはモニター役にまわることになるが、一部のケースについては、ACSが直接ケースに関するマネジメントを行うことになる。それは、親族が里親となる場合であり、親族里親の認定に関する手続き上、そうすることが必要であるとのことであった。

なお、16歳以上の子どもは、パーマネンシーの観点から委託はされないことになっている。その代わりに、自立生活プログラム（Independent Living Program）の中で、住居や職業訓練などのサービスが提供されている。

⑦ 即座に対応するチーム（Instant Response Team：IRT）

昨年度、報告したように、1998年から即座に対応するチームが形成され、性的虐待のように警察や医師が必然的に関わるようなケース、平たくいってしまえば子ども保護ワーカーだけでは対応が困難な事例への対応を効果的なものにしていく。

このチームは各区にあり、またニューヨーク市全域をカバーするチームも形成されているため、合計6チームが動いている。このチームは、ワーカーが主導する場合と警察が主導する場合とにわけて連携の方法が明確にされている。

⑧ 緊急子ども保護部門（Emergency Children's Services：ECS）

本年度、主として訪問することとなったアカデミーの地下階に設置されている。24時間365日、子どもの危険な状況が報告されると即座に対応して子どもを保護、数時間か翌日にはフィールド・オフィスに移管して、子ども

を適当な一時保護専門の里親家庭等に委託する業務を担っている。フィールド・オフィスの開所時間が午前9時から午後5時までなので、ここでは、その時間外である午後4時から翌朝8時までについて対応している。

子どもの緊急保護に携わるケースワーカー及びスーパーバイザーは58名おり、9つのユニットにわけられている。スタッフの1週間の勤務表を入手したところ、病院の看護師と同様のものであり、ユニットを単位としてローテーションが組まれていた。

ちなみに、2002年度にこの緊急子ども保護部門が受理したケース数は、31,390であった。

2. ACSの改革～Quality Improvementを中心に～

ACSでは、そのミッション（子どもの安全とウェルビーイングの達成）のために、サービスの質の向上が必要であると考え、質の改善（Quality Improvement）を重要な課題として取り上げてきた(3)。

その原則については、以下のようにまとめられている；

- ① ACSとその契約機関によってサービスを提供されている子どもたちと家族に対して肯定的な結果を出すために、すべての職員は重要な役割を担っている。
- ② アセスメントと期待は、明確でなければならず、また誠実に伝達されなければならない。
- ③ 継続的な質の改善プロセスは、包括的で、適切な人たちすべてが関与しているものでなければならない。
- ④ 事実に基づき決定が下されていなければならない。
- ⑤ 質の改善を達成することは、すぐになしうるものではない。それは継続的なプロセスである。

その具体的な意味を含めて要約すれば、「ACSのすべての職員が、家族も含めた人たちと開かれたコミュニケーションをとりながら、適切な決定を下すことを継続的に行っていく」ということである。

このことを明確にすると同時に、実践的には以下のことがここ数年において取り組まれてきた；

- ① 部局ごとに、また部局を超えて、質向上チーム（Quality Leadership Teams：QLTs）を形成し、それぞれに問題となっていることを特定・分析し、アクション・プランを提案するようにすること。
- ② ACSが直接的に管轄している里親サービスにおいて、スーパービジョンを活性化するための会議を持ち、第一線で行われているスーパービジョンの質を向上させること。

- ③ 評価と質改善の実施要領 (Evaluation and Quality Improvement Protocol : EQUIP) を明確にし、契約機関の中でも成果のあるところに優先的に資金を投入すること (Safely and Timely Adoptions and Reunification : STAR)。
- ④ 子ども福祉に携わる職員の専門職化を促進するために、職名を一新し、トレーニングを充実させること。
- ⑤ 記録のコンピューター化などにより、管理運営報告 (Management Reporting) を充実し、質に関する情報を絶えず新しいものにすること。

このように、包括的な質改善方策の中の一つとして、本報告書のメインテーマである④のトレーニング充実が位置づけられている。

3. アカデミーの機構

こうした職員の専門職化促進のためのトレーニング・プログラムを総括しているのが、今回訪問したアカデミーである。このアカデミーは、1987年に設立されたものであるが、その設立の背景は、当時、ACS (当時は違う名称であったが) の職員の質をマスコミが問題にしたことに端を発するものだという。

当初、マンハッタン郊外のクイーンズに、アカデミーの名称の由来となっているJames Satterwhiteを初代エグゼクティブ・ディレクターとして立ち上げられたが、1990年に規模拡張のためマンハッタンに移転し、現在に至っている。

現在、アカデミーは総勢約70名のスタッフを抱えている。図3は、アカデミーの機構と、70名の中でも核となる役割を果たしているスタッフ数を示したものである。この資料のうち、共通基礎コース・コーディネーターは、新たに企画されつつあるもので、トレーニングの中核をなす「基礎コース」(後述)を総括するポジションとなっている。

核となるスタッフはいずれもソーシャルワークないし関連領域で修士号を取得していることが求められている。とくにソーシャルワークのトレーニングを受けていなくともケースワーカーになれることを鑑みると、アカデミーは、ACS内でも専門職集団としての性格を強く持っているといえるだろう。

ちなみに、このセンターを支えるために、大雑把に見て年間200万ドルの予算が組まれているということであった。

4. ACSにおけるトレーニング体系

次に、ここで行われているトレーニングの概要について報告する。

(1) トレーニングの全体像

「1. ACSの改革」で参照した資料”Progress on Reforms Reform Initiatives : Status Report 3”を見ると、トレーニングは子ども保護ケースワーカー及びスーパーヴァイザーに対するもののみ形成され、そのほかのケースワーカー (里親担当ケースワーカー等) に対するものは今後の課題とされている。しかし、今回の調査の結果、この報告書が公表された2001年3月以降の数年間で、トレーニング・プログラムが格段に拡充・充実せられていることが明らかとなった。

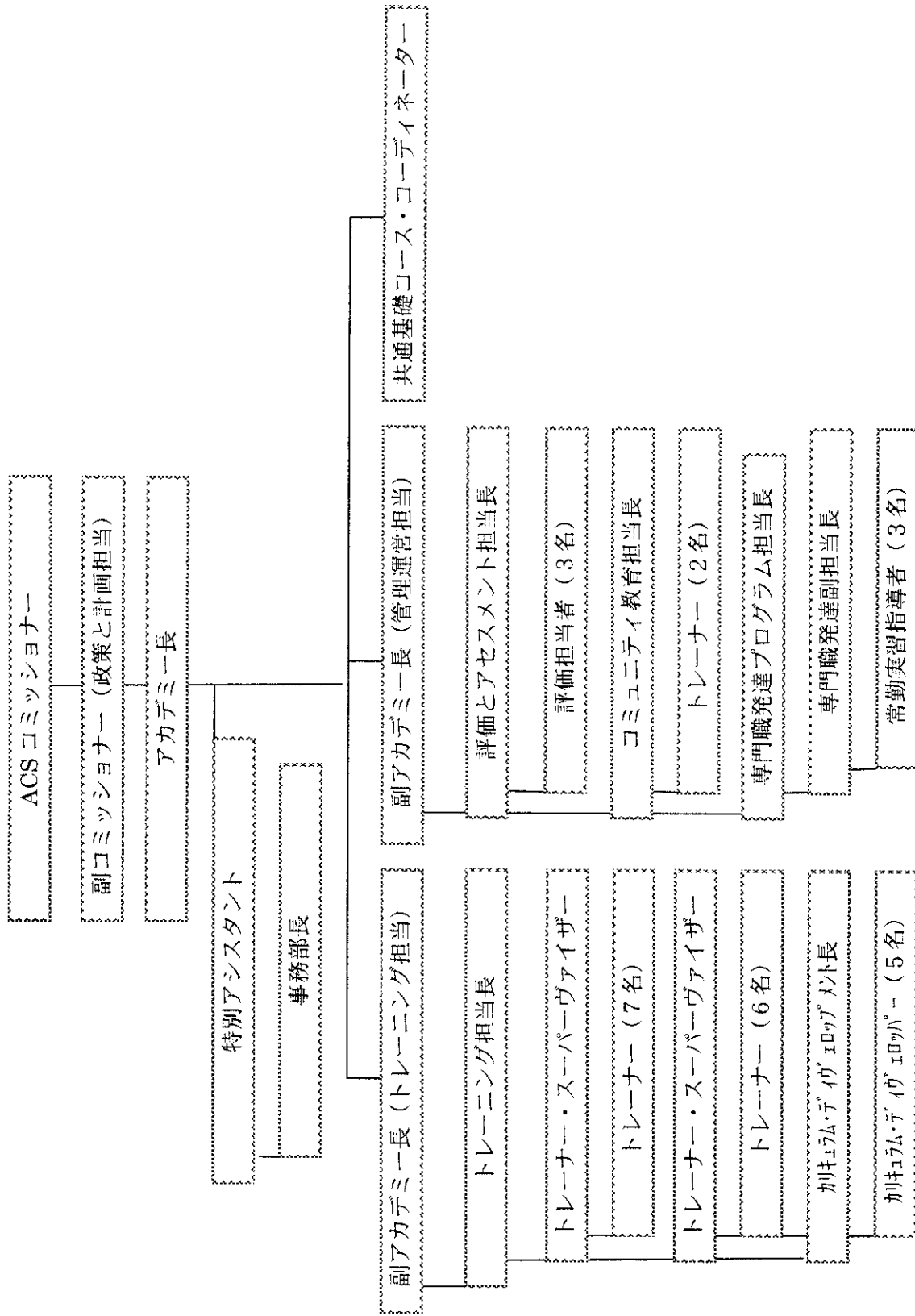
表2は、今回入手したトレーニング計画とインタビューをもとに、2002年から2004年にかけて実施されているトレーニングの種類、対象者を示したものである。そこから、トレーニングの体系が、子ども保護ワーカーに対するものだけでなく、すべての新任ケースワーカーに対して実施されるものを基本として、職務に応じたトレーニング・コースをプログラムしていることがわかる。この表中の、「基礎コース」「専門コース」「その他」は、筆者が粹付けしたものであるが、この粹付けの根拠に触れながら、トレーニングの全体的概要を捉えていきたい(「その他」については、その内容を鑑み、割愛する)。

①基礎コース

まずは「基礎コース」の内容について確認したい。基礎コースは、英語表記で「CORE」という用語が使用されていることからわかるように、きわめて基礎的な内容をトレーニングするコースとなっている。その大まかな構造は、表中の「2. ケースワーカー共通基礎コース」と「4. スーパーヴァイザー共通基礎コース」をセットで考え、「3. ケースワーカー重点課題コース」と「5. スーパーヴァイザー及びマネージャー重点課題コース」をセットで考えるとわかりやすい。

前者のセットは、新任を対象としたコースであり、比較的長期にわたり行われる。そして、このセットにおいてトレーニングされる内容は、基本的に同じものとなっている。期間が著しく異なるのは、「ケースワーカー共通基礎コース」(20日間)においては、何から何まで丁寧にトレーニングしなければならないのに対して、「スーパーヴァイザー共通基礎コース」(11日間)では、ケースワーカーとしての業務を遂行する上で用いてきた「コミュニケーション」「家族のアセスメントの仕方」

図3 アカデミーの機構



注) 人数が記載されていないものは、1名ずつの配置となっている

出所) Ilian 氏作成

表2 ACSのケースワーカー等に対するトレーニング・コース一覧

コースの名称	コースの概要	期間
基礎コース：基本的に職階ごとに特化させた基礎的トレーニングのコース		
<p>1. 子ども保護ケースワーカー 基礎コース CASEWORKER CPS CORES</p>	<p>子ども保護ケースワーカーとして雇用された者すべてが、このコースを修了しなければならない。ただし、徐々に廃止していくことが決まっている。このコースの受講対象者は、代わりに以下の「2. ケースワーカー共通基礎コース」に加え、「7. 子ども保護ワーカー専門コース」のふたつを受講することになる。しかし、新しいコースでは、参加対象者が拡大されているため、子ども保護ケースワーカーが参加しようとしても参加できないこともあるといった現実的問題を抱えているとのことであった。その結果、現在では、移行していくことを基本方針としつつも、この廃止予定のコースが、新しいコースと並列的に実施されている状況となっている。</p>	28日間
<p>2. ケースワーカー 共通基礎コース CASEWORKER COM CORES</p>	<p>2001年6月にスタートした、比較的新しいコースである。以前は子ども保護ワーカーのためのプログラム（「1. 子ども保護ケースワーカー基礎コース」）しか用意されていなかったが、里親担当ワーカー等も対象として、ケースワーカーにジェネリックな要素から成るトレーニングとしてビルドアップされたものである。また、契約機関の新任ワーカーをも対象とすることで、ニューヨーク市の子ども保護ワーカー全体の質の標準化をはかると同時に、ワーカー間のコミュニケーションを促進することが期待されている。</p>	20日間
<p>3. ケースワーカー 重点課題コース CORE ESSENTIALS FOR CW</p>	<p>基礎的トレーニングを受けているような新任者ではなく、比較的、経験のあるケースワーカーのためのコースである。一年に一度受講することが義務付けられている。</p>	8日間
<p>4. スーパーバイザー 共通基礎コース SUP COMMON CORE</p>	<p>スーパーバイザーになったばかりの者を対象とする。これも「2. ケースワーカー共通基礎コース」と同様に、契約機関のワーカーも対象として実施されている。</p>	11日間
<p>5. スーパーバイザー及び マネージャー重点課題コース CORE ESSENTIALS FOR SUPERVISORS AND MANAGERS</p>	<p>新任を除くすべてのスーパーバイザー及びすべてのマネージャーを対象として行われるコースである。一年に一度受講することが義務付けられている。</p>	4日間
<p>6. 重点課題コース CORE PHASE II COURSES</p>	<p>このコースは、基礎コースや職種に特化したトレーニングを修了したあとに、ケースワーカーやスーパーバイザーたちが受講するものである。ただし、「7. 子ども保護ケースワーカー専門コース」を修了して15ヶ月以内に、このコースのすべてを受講することが求められているため、実際には比較的新任ケースワーカーが多い。「文化的要素と虐待」「移民の理解」「子どもが同性愛者であるとき」などのスペシフィックなトレーニングが15コース用意されている。</p>	14日間

専門コース：職種に特化させた専門的トレーニングのコース		
7. 子ども保護ケースワーカー 専門コース CPS CW SPECIALITY	「2. ケースワーカー共通基礎コース」を修了した者が、子ども保護ワーカーとして機能するために必要な基礎知識を付加的に学習する。	13日間
8. 子ども福祉ケースワーカー 専門コース PREVENTIVE SPECIALITY	「2. ケースワーカー共通基礎コース」を修了した者が、予防的ケースワークを担う子ども福祉ワーカー（予防サービスを担う職種）として機能するために必要な基礎知識を付加的に学習する。	4日間
9. 里親担当ケースワーカー 専門コース CW FOSTER CARE SPECIALITY	「2. ケースワーカー共通基礎コース」を修了した者が、里親担当ワーカーとして機能するために必要な基礎知識を付加的に学習する。	6日間
10. 家族保全ケースワーカー 専門コース FPP FOUNDATION	「2. ケースワーカー共通基礎コース」を修了した者が、家族保全ワーカーとして機能するために必要な基礎知識を付加的に学習する。	5日間
11. 子ども評価スペシャリスト 専門コース CES FOUNDATION	家族チーム・カンファレンス（Family Team Conference）を主催するなど、重要な仕事を担う子ども評価専門職となる者たちへのコースである。子ども評価スペシャリストは、ACS 内で唯一ソーシャルワーク修士号習得が求められている職種であり、ケースワーカーではなく、ソーシャルワーカーと呼ばれている。	5日間
12. コンサルテーション・ チーム専門コース CLINICAL CONSULTATION ORIENTATION	各フィールド・オフィスに、現在では、クリニカル・コンサルテーション・チームと呼ばれるユニットが、子ども保護ユニットとは別に設置されるようになっている。このチームは、子ども福祉と深い関連を持つ、精神保健、ドメスティック・ヴァイオレンス、薬物乱用に関する専門家一名ずつに、チーム・コーディネーター1名を加えた4名からなるものである。これは、この者たちに対するトレーニング・コースである。	4-5日間
その他		
13. 選択科目 ELECTIVES	「偏見と文化的側面に対する敏感性 Bias and Cultural Awareness」のように、すべてのスタッフを対象としたものから、アフリカン・アメリカンと活動する人たち向けのコース、エイズが発症している子どもと活動する人たち向けのコースなど、参加対象者を限定したものまである。自発的に受講するもので、今後は、「10. 重点課題コース」へ移行する予定である。現在はほとんど開講されていない。	とくに決ま っていな い
14. 専門職としての 成長セミナー PROFESSIONAL GROWTH SEMINARS	アカデミーのスタッフを対象とし、よきスタッフとして成長するためのコースが用意されている。トレーナーを対象としたものが多く、その内容はプレゼンテーションの方法（ビデオカメラやパワーポイントの効果的利用方法、時間管理についてなど）や、子ども福祉の動向に関する最新の知識についての講義、トレーニングのモデル・セッションなどがある。	半日程 度

注) グレーのセルが子ども保護ケースワーカーのトレーニングに関わるもの。

出所) "ACADEMY TRAINING PLAN 2002-2004" (Satterwhite Academy で2002年12月9日に作成・配布された内部資料) を参照の上、Ilian 氏とのインタビューから修正を加え、筆者作成。

「サービス計画の立て方」に関わるスキルを、スーパーヴィジョン場面でいかに生かしていくかというところに焦点を絞っているためである（「ケースワーカー共通基礎コース」の内容については、本研究の主要テーマであるため、後述する。「スーパーヴァイザー共通基礎コース」については、ACSと契約を結んでいる民間機関に勤務し、実際にトレーニングに参加した経験のある奥田かおり氏の論稿を添付したので、そちらを参照のこと）。

これに対して、後者のセットである「3. ケースワーカー重点課題コース」と「5. スーパーヴァイザー及びマネージャー重点課題コース」は、新任レベルをクリアした、ある程度の経験があるケースワーカー等を対象とするものである。いずれも期間は比較的短く、英語表記で「ESSENTIAL」とあるように、システム上の重要な変更（たとえば新法制定）を含めた、本質的に重要な内容のみをトレーニーたちが確認しあえるようなプログラムが集中的に展開されるものとなっている。

これらをいずれも義務的なものとすることで、すべてのケースワーカー等の質を定期的に標準化するねらいが、基礎コースには織り込まれている。

なお、「子ども保護ケースワーカー基礎コース」は、表中で解説してあるように、将来的に発展解消される予定のものであり、「重点課題コース」は、とくに新任ケースワーカーが実務を遂行する上で必要な具体的な知識を追加的にトレーニングするものとなっている。

②専門コース

次に「専門コース」として括ってあるものについて確認する。これは、昨年度報告書で触れたように、ACSでは子ども福祉業務をいくつかの業務に細分化し、それぞれにそれぞれの業務を専門的に行う職員を配属していることと関係するものである。すなわち、同じケースワーカーという職階にあっても、ある人は子ども保護業務を専門的に担い、ある人は里親担当業務を専門的に行うということが展開される中で、それぞれの業務を的確に実施するための、より細かな知識やスキルが実際には求められてくるということである。

この業務の実際に対応して、この「専門コース」は組み立てられている。すなわち、業務に対応して、現在では、「7. 子ども保護ケースワーカー特別コース」「8. 子ども福祉ワーカー特別コース」「9. 里親担当ケースワーカー特別コース」「10. 家族保全ケースワーカー特別コース」「11. 子ども評価スペシャリスト特別コース」「12. コンサルテーション・チーム専門コース」

という6コースが設けられることとなり、新任ワーカーがそれぞれの業務上求められる知識やスキルを習得していく場となっている。

また、受講人数については、ACSの規模から推測できるように、非常に大規模なものとなっている。インタビューの結果、その年の新規雇用人数によって変わるが、おおむね「子ども保護ケースワーカー基礎コース」だけで、年間300~400名が受講登録をしているということであった（このトレーニング・プログラムに代わる「ケースワーカー共通基礎コース」及び「子ども保護ワーカー専門コース」については、新規プログラムのため、まだ人数が算出されていなかった）。そして、トレーニング全体では、年間6,000名を超える受講登録延べ人数になるということでも、なかなか想像し難い規模となっている。

(2) トレーナーについて

こうした膨大なトレーニング・プログラムを支えるのが、15名の常勤トレーナーである。全員がソーシャルワークの修士号を持っていることが求められるほか、多様な実践経験（社会福祉士のように高齢者や障害者のことまで理解していなければならないということではなく、たとえば「里親のことしか知らない」ということのないような経験の幅があること）、スーパーヴァイザーの経験、プレゼンテーションの能力、グループをまとめ上げる能力などが必要とされる。

なかなか計測しづらいトレーナーの力量について、トレーニング部のディレクター及びトレーナー・スーパーヴァイザーの一人にインタビューしたところ、お互いに評価しあうことで担保されているとの回答がいずれからも得られた。

それは、とくに新任トレーナーに対するトレーニング・システムに現れている。トレーナーは、後述するように、あらかじめ決められたトレーナー・マニュアルに沿って、カリキュラムの具体的なねらいやトレーニーが学習すべき能力を理解しておかなければならない。そのため、とくに新任トレーナーにとっては、マニュアルを理解し、またマニュアルに沿って実際に生きたトレーニングができるようになるまでに時間が必要となり、模擬トレーニングを行ったり、経験あるトレーナーが運営するクラスルームで観察をしたりといった経験をさせるようにしている。

また、新任のレベルから脱しても、こうしたトレーナー同士の相互支援システムは生かされており、「スーパーヴァイザー共通基礎コース」のような長期にわたる

コースでは、トレーナーが4名1組となり、「重点課題コース」のような短期のものでも2名1組程度となり、交替でトレーニングを担当しながら、ときにはトレーナー同士でロールプレイをしたり、トレーニングの間にほかのトレーナーが挙手してコメントをしたりといったことを行っている。このようにトレーナー同士が相互にコメントしあえる機会を醸成できているのが大切であるという。

また、トレーナーがトレーニングを受ける機会も保障されている（「専門職としての成長セミナー」）。トレーナーのひとりに尋ねたところ、これは何回受講しなければならないというものではなく、仲間同士で話し合っとういうプログラムをしたいと提案してなされるような自発的なものであるとのことであった。

しかし、義務的なものではないとはいえ、北米の雇用風土——効果が上がらなければ給与がカットされたり、解雇されたりすることが一般的な競争的環境——を鑑みると、こうした機会を得ることにに対してトレーナー自身が積極的であろうことは想像できるものである。「専門職としての成長セミナー」の具体的なセミナー名を見ても、プレゼンテーションの仕方やタイム・マネージメントの講義、そしてトレーナー同士でモデル的に教授場面を見せあってコメントするセッションも設けられており、いずれも不可欠なものが組み込まれていると感じた。

続いて、トレーナーの業務量について見ておきたい。この点については、トレーニング部のディレクターに確認したところ、一定ではないが、だいたいの目安としては、勤務日の半分程度でトレーニングを担当し、残りの半分についてはほかの業務にあたっているような業務量であるとのことであった。現地の契約機関のソーシャルワーカー、奥田かおり氏の論稿（添付）にもあるように、トレーナーがワーカーのフォローアップに出向くこともしており、決して仕事量は少なくはなく、また、トレーニング計画があるとはいえ、数ヵ月前にならないと具体的なトレーニングの日程や教室が定まらないのが実情であり、目まぐるしい仕事であるというのが、そのディレクターの実感としてはあるようであった。また、もっとトレーナーを導入したいが、財政的な問題があり、なかなか現実化は難しいともいわれていた。

しかし、ハードワークの結果として、トレーナーのターンオーバーが出ているのではないかと尋ねたところ、みんなやりがいを感じており、ハンドアウトも定まったものを使用しているので、自分が何をすべきかについてよく知っており、そのようなことはないということであった。

なお、トレーニング・コースのうち、弁護士や医師、そのほかの専門家が担当した方がいいものについては、外部から専門家を招いているということであり、より専門的な内容となる重点課題コースのうち8コースは、外部やアカデミー外のACS組織に属している専門家に委ねられているものであった。また、筆者がインタビューしたトレーナー（「スーパーヴァイザー共通基礎コース」を担当していた）の一人は、企業内人間関係も含めた対人関係トレーニング専門のコンサルタント会社の社長（トレーナーとしての経験は12年）であり、ときにはそうした関連領域での専門家を「基礎コース」にも雇い入れる場合もあるようであった。

（3）ハンドアウトの作成

トレーナーの質とあわせて、トレーニング内容を一定のものとするために、アカデミーではトレーニングごとにハンドアウト（配布資料）を作成している（テキストは使用されない）。

このハンドアウトの作成には、5名のカリキュラム・ディヴェロッパー（curriculum developer）が専門的に携わっている。カリキュラム・ディヴェロッパーは、ソーシャルワークないしその関連する修士号を取得していることが条件となっており、ときには自らトレーナーとなってトレーニングを行っている。

さて、このハンドアウトであるが、アカデミーの創設当時から、アカデミー独自で開発を続けてきている。その成果が、表2中の「1. 子ども保護ケースワーカー基礎コース」や「重点課題コース」「選択科目」「専門家としての成長コース」などである。

しかし、2000年6月からは、トレーニング・システムを一新すべく、バッファロー州立大学内の研究所で作成され、ニューヨーク州がワーカーのトレーニングで使用しているハンドアウトを購入し、各種の「基礎コース」として立ち上げるに至っている。これら「基礎コース」が機能し始めたのが2002年6月であるから、約2年間かけて、バッファロー大学から購入したものをACSの実情にあうように修正を加えたことになる。

そのハンドアウトの作成プロセスについて、インタビューしたところ、購入したものに修正を加えたり、既存のものに修正を加えたり、あるいは統廃合したりする場合にはトレーナーが修正を加えるべき点についてコメントをし、それをカリキュラム・ディヴェロッパーが改良版へと反映させるという繰り返しの中で、アカデミー版のハンドアウトが作成され、加えてトレーナー用マニュアル（コースをカリキュラムとして具体的に組み直し、

各時間内でのねらいや時間配分、トレーナーに伝えるべきことなどが具体的に示されたもの) やトレーナーのリソース・ブック(予習用資料)が作成されているという。また、まったく新たに作成する場合には、管理運営レベルで大まかな方針を決めてもらい、それについて具体的にトレーナーとカリキュラム・ディベロッパー、コースによってはコンサルタントが加わって、同様にやり取りを続けていくということであった。

(4) 子ども保護ワーカーへのトレーニング

このように重層的な体系を組んでいるACSでのトレーニングであるが、とくに新任の子ども保護ケースワーカーに対してどのようなトレーニングが行われているのか報告する。

すでに触れたように、子ども保護ワーカーのトレーニングは、かつては、「子ども保護ケースワーカー基礎コース」という名称で、子ども保護ワーカーのみを対象に行われていたが、現在では、「ケースワーカー共通基礎コース」という、すべてのケースワーカーに共通する20日間のトレーニングを実施した後に、「子ども保護ケースワーカー特別コース」という13日間のトレーニングを課している。

日程の都合上、実際にトレーニング場面に同席することは叶わなかったが、トレーニングで用いるハンドアウト及びトレーナー用マニュアルを入手することができたので、その内容を紹介することとする。

なお、図4が、トレーニングの全体像を示したものである。そこに示されているように、子ども保護ワーカーへのトレーニングは、合計33日間に及ぶクラスルーム・トレーニングに加え、隔週ごとの実践現場体験、そして評価から成り立っている。

以下、①ケースワーカー共通基礎コース、②子ども保護ワーカー専門コース、③トレーニング・ユニット及びOJTシステム、④重点課題コースの4つにわけて解説を進めていく。

①ケースワーカー共通基礎コース

この新任ケースワーカーに共通するトレーニング・プログラムは、10週間にわたって、新任子ども保護ワーカーに対して、義務的に課せられるものとなっている。図2に示したように、第1・3・5・7・9週に行う「クラスルーム・トレーニング」のみで構成されているのではなく、第2・4・6・8・10週に組まれている「OJT」とセットになっている。この「クラスルーム・トレーニング」と「OJT」は連動したものとなっており、クラスル

ーム・トレーニングで考え方やスキルの用い方について学んだあと、それらを実際のケースの中で適用し、かつ定期的にスキルのレベルを評価していくという実践志向が、この資料を見るだけでもよくわかる。

図5が、このコースにおいて、ケースワーカー、クラスルーム・トレーナー、OJTスーパーバイザー、試験実施と評価部という、このコースの構成員に課せられた課題とその相互関係を示したものである。資料の網掛け部分に入っているクラスルーム・トレーナー、OJTスーパーバイザー、試験実施と評価部が協働して、ケースワーカーのストレングズとニーズを明確にし、個別化されたトレーニングが提供できるように役割分担されている。

トレーニングは、5つのモジュール(単位)にわけられ、モジュールごとに学習すべき知識やスキルが決められている。第1-2週(モジュール1)がACSの実践環境及び対人援助スキルの獲得、第3-4週(モジュール2)が家族面接、第5-6週(モジュール3)が家族アセスメント、第7-8週(モジュール4)がサービス計画の発達、第9-10週(モジュール5)が家族関係の強化及び終結である。この内容について逐一触れる余裕はないが、代わりに表3にACSケースワーカーが習得すべきスキルの一覧を示した。トレーナーたちは、ここにカバーされている諸能力が意味するものについてすべて学び、実際にできるようにトレーニングを受ける。そして、後述するように、ペーパー上で、そして実践場面において評価を受けることで、各々の課題を明確にしていく。

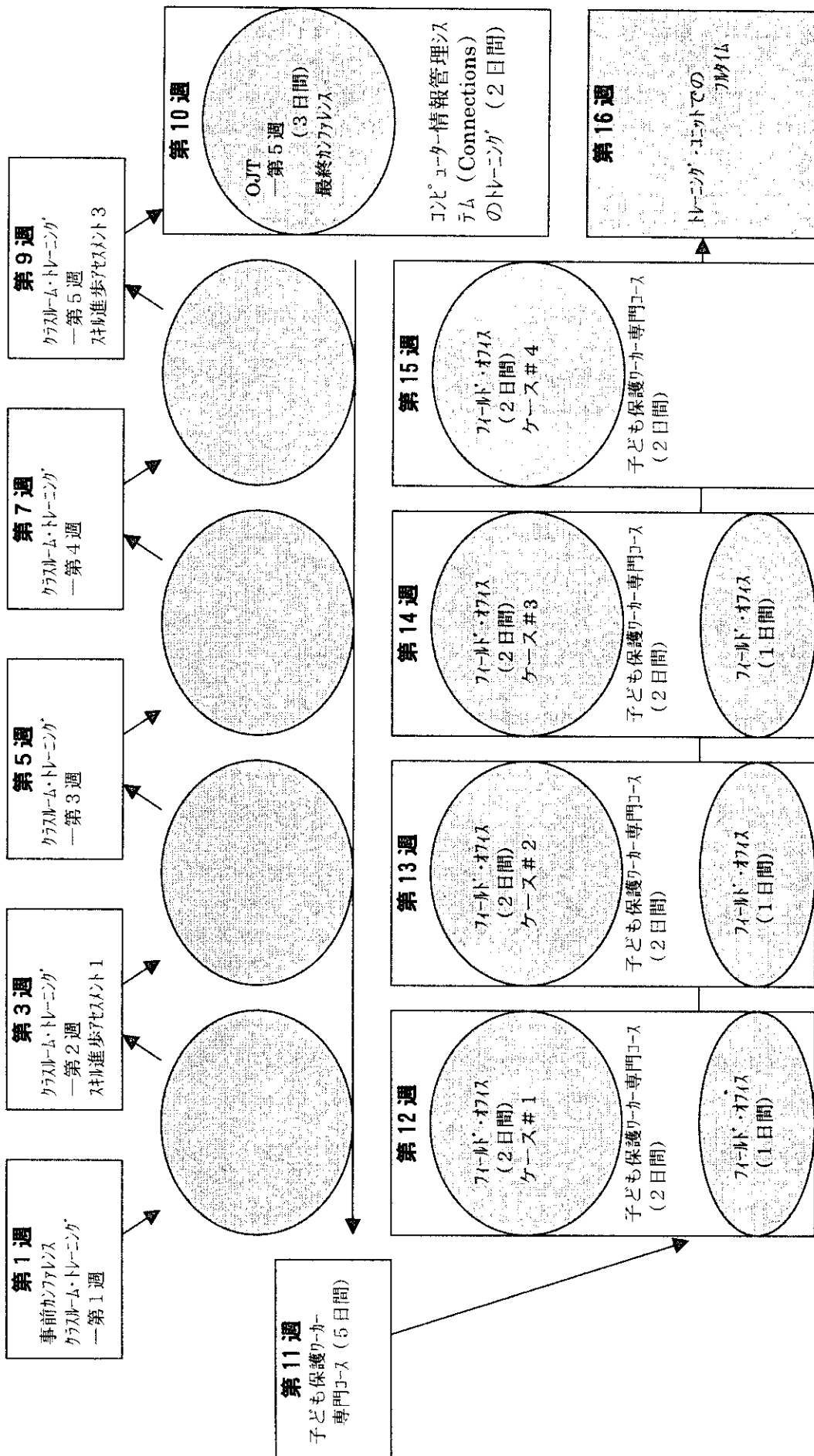
このように子ども福祉ワーカーのおかれている法的環境やACS組織環境を理解することから、哲学となるものを理解し、そののちに、援助関係を作り、家族のアセスメントをし、家族と協働する方法を習得していくことが、ジェネリックな要素として、すべてのケースワーカーに求められているといえる(ただし、OJTのカリキュラムについては、在宅指導担当、里親担当といった、子ども保護ユニット以外に配属される者用に、別途作成されている)。

②子ども保護ワーカー専門コース

これは、ケースワーカーの中でも、子ども保護ワーカーとしての職務に就く予定の者たちが受講するものである。そのねらいは、「ケースワーカー共通基礎コース」を、子ども実践場面に即して統合していくことである。

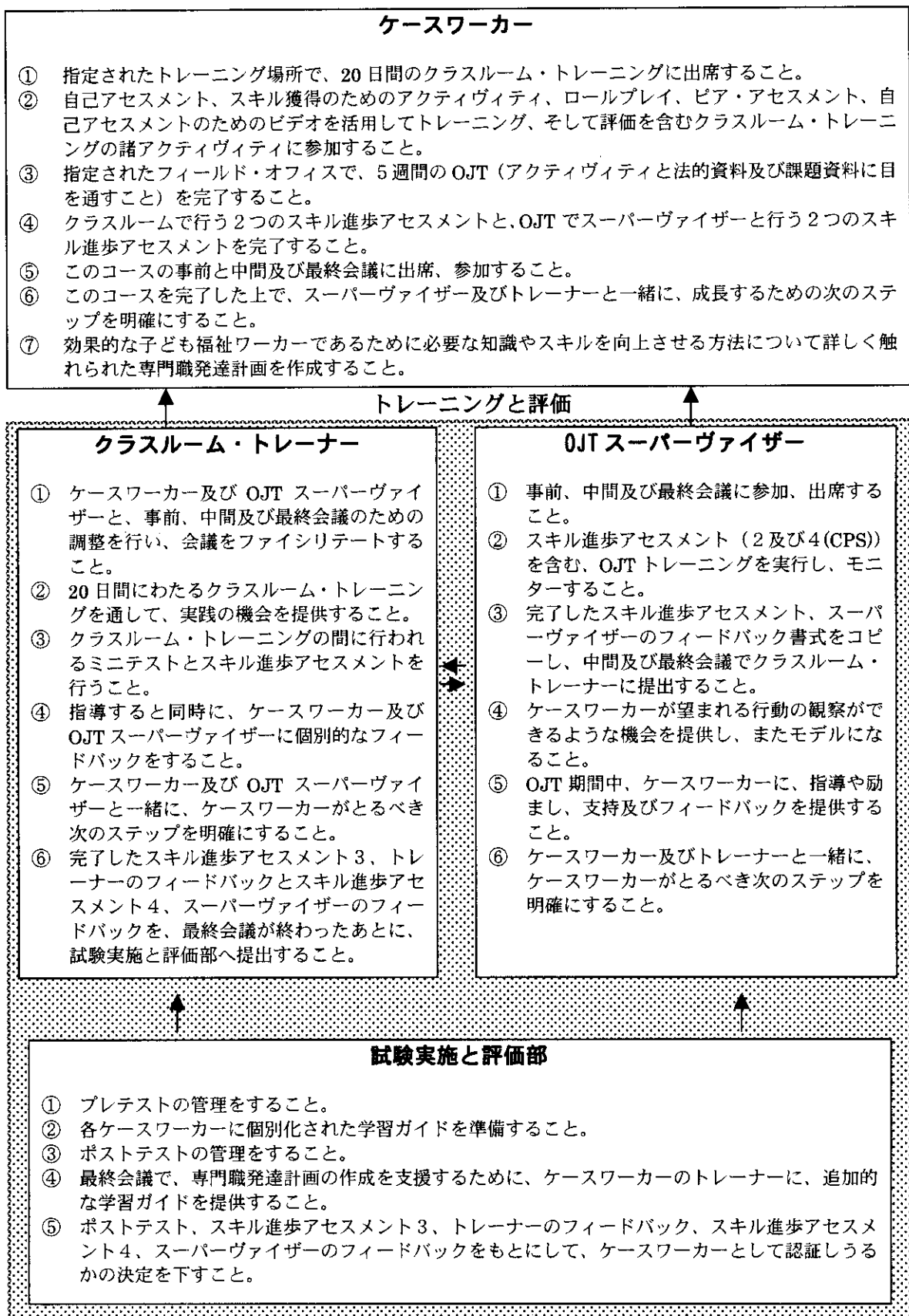
コースの内容については、最初に、子ども保護が求められる根拠として、どのような法律があるかを確認し、そのあとは、通告がどのように入り、その通告にどのように対応するか、調査をどのように進めるか、アセスメ

図4 新任子ども保護ケースワーカーのトレーニング・スケジュール



出所) Division of Child Protection On-The-Job Training CPS Supervisor's Guide, p.6.

図5 ケースワーカー共通基礎コースにおける構成員の課題と相互関係



出所) The Administration for Children's Services James Satterwhite Academy for Child Welfare Training, 'Division of Child Protection On-The-Job Training CPS Supervisor's Guide より筆者作成。

表3 ACS ケースワーカーの共通基礎能力評価項目

1. ケースワークのプロセスを通して、子ども福祉の結果に焦点をあてていることができる
2. 自分のニーズよりもクライエントのニーズに注意を払うことができる
3. 共通基礎能力の一要素である尊敬を用いてクライエントと関わっている
4. クライエントに法的な義務を伝えるために、一連の協働作業の中で、権威的役割を適用することができる
5. 効果的な質問を用いて、クライエントに質問することができる
6. クライエントの最後のメッセージをリフレクトすることができる
7. クライエントに効果的な開かれた質問をすることができる
8. クライエントから詳しく現在の感情について知ることができる
9. クライエントの言語的、非言語的メッセージに注意を払うことができる
10. クライエントとのコミュニケーションを手ェックするためにリフレクトすることができる
11. ミラクル・クエッションをクライエントに用いることができる
12. マルトリートされている子どもについて、裁判所に適切な申請をすることができる
13. 情報を収集し、これから何がどのように起こるのかについて、家族と一緒に見定めることができる
14. 類似していること、相違するところが意味するものについて、クライエントと話し合うことができる
15. アタッチメントのサイクルを述べることができる
16. 発達5つの領域内で、子どもの発達年齢をアセスメントすることができる
17. 「子どもの発達指針」を用いて、子どもの年齢の特徴を最初に見直すことができる
18. 「子どもの発達ガイド」を用いて、子どもの行動に対する適切な親の反応を特定することができる
19. ファミリーマップを用いて、家族機能の3つの鍵となる要素をアセスメントすることができる
20. 家族システムの概念を用いて、家族システムの特徴をアセスメントすることができる
21. ファミリーマップを作ることができる
22. エフィカシーを用いて、クライエントのコミュニケーションをアセスメントすることができる
23. クライエントからの抵抗を、子どもたちの安全とパーマネンシーに向けて活動する状況へ転換していくことができる
24. 問題行動に対するクライエントの否定的な見方を肯定的な認識へとリフレームしていくことができる
25. 現在の不満を用いて、クライエントのコミュニケーションをアセスメントすることができる
26. 保護的に統制された、短期の安全のための介入を開始することができる
27. ベンヤロフ (Besharov) のアセスメント項目を尋ねることができる
28. 子どもを家庭に返す前に、家庭での子どもの安全保障計画を作成することができる
29. 子どものための効果的な安全を守るための介入基準を特定することができる
30. 子どもにとつての安全をアセスメントする過程に、家族を関与させることができる
31. リスク低減基準と、安全を守るための介入基準との違いを理解することができる
32. 緊急性、重大性、そして子どもを守るために必要な行動によって、安全性のアセスメントができる

33. 将来、子どもが虐待される、あるいはマルトリートされる可能性をアセスメントできる
34. 子ども福祉のケースに、リスクアセスメント分析を適用できる
35. 子どものパーマネンシー・ゴールが達成されないというリスクの観点から、非子ども保護ケースをアセスメントできる
36. ひとつ以上のリスク要素に関連したリスクを低減するためのサーヴィスを計画することができる
37. 養育者の特徴を数値評定することができる
38. 例外を見つける質問をすることができる
39. まずアセスメント分析を見直すことから、サーヴィス計画を開始することができる
40. 付帯的な資源を選ぶことに、クライエントを関与させることができる
41. 「クライエントに資源を準備する」のチェックリストにある各項目について、クライエントと相互理解することができる
42. 「効果的な問題記述基準」のチェックリストを用いて、効果的な問題記述ができる
43. 「効果的な結果と活動基準」のチェックリストを用いて、効果的な結果を記述できる
44. 「効果的な結果と活動基準」のチェックリストを用いて、継続可能な活動を記述できる
45. クライエントの状態、あるいは特別な行動を特定し、問題として記述することができる
46. 分離と喪失の三つの主要課題を管理する方法を達成させることができる
47. 親からの分離を経験する子どもからの強い感情表現を励ますことができる
48. アタッチメントの欠如の影響をアセスメントすることができる
49. クライエントにとって重要な訪問について話し合うことができる
50. 子どもが喪失に対処することを支援するために、効果的な家庭外プレースメントのテクニックを用いることができる
51. 養育におけるパートナーシップの精神を守ることができる
52. 定められた記録様式にのっとり、サーヴィス計画の進展を記録することができる
53. 独立した第三者評価者からの決定に関する決定の疑義を支援することができる
54. すべての結果が達成されたことを客観的な基準を用いながら調べ、ケースを終結することができる
55. 独立した評価者の役割をマネージャーが奪わないという基準に従って、サーヴィス計画の見直しを実行できる

出所) Administration for Children's Services James Satterwhite Academy Evaluation and Assessment Department, 'ACS Caseworker Evaluation Common Core Survey'の調査項目を引用。

ントをきちんとフォーマットに即して進めるためにはどうしたらいいかといったように、ケースの流れに応じて、クラスルーム・トレーニングが組まれていく。

③トレーニング・ユニット及びOJTシステム

クラスルーム・トレーニングでは、様々な考え方を学ぶことができる。しかし、いうまでもなく、実践場面ではその瞬間々々での判断が大切であり、専門的自己の確立が求められる。これは、クラスルーム・トレーニングで養われるものではない。そこで重要になるのが、スーパーヴィジョンである。ACSのトレーニング・システムでは、各フィールド・オフィスにOJT専門のトレーナーないしトレーニング・ユニットを任されるトレーニング・スーパーバイザーがあり、その人たちが新任ケースワーカーにあった実践現場でのトレーニング・プログラムに責任を負っている。

このトレーニング・スーパーバイザーがなすべきことについても、マニュアルができており、そのマニュアルには、1日目の何時から何時までは、トレーニーにこれとこれをやるように指示しなさいとか、仲間同士でロールプレイをやる場合にはこういうことに注意してフィードバックをしなさいとか、翌週のクラスルーム・トレーニングのためにこういう課題をやらせなさいとか、事細かになすべきことが書かれている。もちろん、クライアントとの面接場面の設定や経験あるワーカーの観察なども含まれている。

いずれにしても、トレーニング専門のスーパーバイザーとユニットがおかれ、その内容もクラスルーム・トレーニングとリンクさせながら高度に標準化せられているということが、非常に大事なところである。なぜなら、そのような工夫があるために、毎週のように評価が書面上でなされ、試験実施と評価部によって、個別的な学習課題が提示され、トレーナーやスーパーバイザーの助けとなるようなことが可能になるからである。

ちなみに、トレーニング・ユニットを離れ、子ども保護ユニットに配属されるのがいつなのかを決めるのは、トレーニング・スーパーバイザーである。通常は、トレーニング・ユニットにフルタイムで配属されてから数週間で、トレーニング・ユニットを離れるということであった。

③重点課題コース

これは、各上司の命令に基づき、「子ども保護ワーカー専門コース」終了後15ヶ月以内に受講するものである。筆者が同席した範囲内で見ても、トレーニーはみんな

mandatoryの参加だといっている、経験年数2ヵ月から数年のケースワーカーばかりであった。トレーニーとなるケースワーカーも、実際に職務に就きながら、専門的判断を下す上で必要な知識を次々と学習するわけであるから、基礎的なトレーニングだけでは満たされない職務上の知的欲求を充足することになっていると思われる。実際に、トレーニング中にトレーニーから出てくるコメントは、理論的な理解の仕方についてよりも、自分のケースを引き合いに出しながらの意見や質問であり、実践現場で相当密度の濃い業務をこなしているのではないかという印象を受けた。

数年前までは、このトレーニングは、わずか6種類のコースを用意するのみであった。しかし、ACSにおいては、その種類を数年の間で倍以上に増やし、ハンドアウトの作成、トレーナーのトレーニングに成功してきた。

5. トレーニングの実際

日程の都合上、すべてのトレーニング・プログラムに同席することはできなかったが、「重点課題コース」のいくつかについては立ち会うことができた。

このセッションは、先述したように、基本的には経験年数の浅い者たちが受講するものである。したがって、経験年数が短い者では2ヶ月ということもあるし、長い者でも数年である。したがって、エントリーレベルの子ども保護ワーカーのトレーニング手法等を調査する上で大きな支障はないと思われる。なお、ここでは、そのトレーニングのねらい・内容とあわせて手法に焦点を当てながら、トレーニングの実際について報告する。

(1) クラスの大きさ及び設備

参加者の登録人数は35名としているようであったが、実際には、20名前後が参加していた。

部屋は、前に設置されたビデオがどこからでも鑑賞できる程度の大きさであり、そこに机が6卓ほど置かれている。

机は、理科の実験室にあるような、6～8名が着席できるくらいの大きな角型テーブルであり、その周りにゆったりと座れる大きな椅子がその周りに6～8脚程度並べられている。

机の上には、ハンドアウトと紙製のネームプレートがおかれ、トレーニーは時間になると各々自分の好きなおところに座り、ネームプレートに名前を記入し、それを自分の前に提示して時間になるのを待っていた(トレーニーによっては、子どもが出演するバラエティ番組のビデオを流しておいたり、音楽をかけたりしているとのこと

である)。

部屋には、そのほかに、パワーポイントとビデオの設備がある程度の、シンプルなものである。

(2) セッションの展開

セッションは、よく組み立てられたトレーナー用ハンドアウトをもとにして、トレーナーが展開していく。ちなみに、トレーナーの人数は、期間によって異なり、1日のみの場合のコースではひとり、2日以上だとふたり、10日間のような長期コースになると4人で担われている。

セッションの展開であるが、こちらのトレーニーにとっても、一日座り続けることは決して楽なことではない。講義中心の時間が長かったりすると集中力が切れてしまう様子が見られた。そのため、トレーナーがトレーニーと相談して、柔軟に休憩時間を決めたり(もちろん制限は設けていた)、飽きのこないプログラム展開に工夫をこらしたりしているのが印象的であった(講義のあとには、ディスカッションあるいはロールプレイといったように、時間を区切って次々とトレーナーを変えて、展開させていくスタイル)。トレーナー自身もこのあたりは意識していて、単調にならないように工夫しているとのことであった。

しかし、何より印象的なのは、学習スタイルの違いからくる、トレーニング全体の雰囲気であった。たとえば、「文化的要素と虐待」のコースで、筆者が日本人に特徴的な習慣というテーマで話を少し提供したところ、すぐにトレーニーからそれに関するエピソードが語られるということがあった。また、「移民の理解」では、トレーナーが最初に「60分だけ」といって始めた講義(合法/非合法等、移民のステータスに関するもの)の最中に、自分のケースを引き合いに出して、このケースでは合法といえるのか、今の法律のこういうところに問題があると思う等、次々と発言が飛び出し、実際には、その講義を終えるために90分以上がかかってしまったということもあった。

このように、トレーニーがクラス全体に対して発言をし、議論を展開する中で学習を深めていくということが普通であり、筆者が参加したトレーニングでは、一日の中で発言をしないトレーニーはひとりも見られなかった。

こうして、講義に終始しないで、意見を出し合い、現実的な判断をどのように出していくのかを学習していくプロセスの中で、さまざまなアクティビティも展開されている。ここでは、「移民の理解」で行われた事例研究を紹介する。

このコースの事例検討では、ただ事例を取り上げるだ

けではなく、移民問題に焦点をあてた展開が意識されていた。まず、ある一事例を提示し、この事例からリスクは何か、サーヴィスプランはどのようになるかをディスカッションした。このディスカッションをクラス全体にフィードバックする中で、①リスクの高低の判断、②それぞれのリスクが移民であるということの影響を受けているものかどうか判断するという作業を行った。

この中で、具体的に理論的な知識を適切に応用しているように、トレーナーは意見の修正を求めていく。たとえば、リスクのひとつに「窓に転落防止の柵がない」というものがあげられていた。これについてのリスクが高いものであるということではトレーニーの意見が一致したが、これは移民であることの影響を受けたものであるかの判断になると、トレーニーたちは「影響ない」との判断をしようとしていた。そこで、トレーナーは、転落防止の柵を作るにはどうしたらいいかと尋ね、家主の存在を思い出させ、家主に不法滞在をしている移民が柵をつくれろといえるだろうかと問いかけながら、移民がパワー関係において圧倒的に不利な立場にあることをエコロジカルなフレームワークを示しながら気づかせていた。

このプロセスの中で、トレーニーたちは、エコロジカルな視点から事象を捉えるということがどういうことなのか、トレーナーとの相互作用の中で学習しているわけである。移民に対する理解だけでなく、それについて気づいていくプロセスを大事にしている様子が見られた。

また、事例検討をする中で、さまざまな可能性を考え、そこから実践的な判断可能性を導き出すということも行われていた。たとえば、リスクの中で「狭いベッド」というものがあったが、これのリスクの高低を出すときには、一つのベッドでみんなが寝ること(family bed)を大切にしている文化もあるので、それに配慮することが大切なこと、一概に狭いベッドで寝ることが子どもの発達によくないとはいき切れないことなどをコメントしていき、このような状況によってリスクは高くも低くもなるとコメントしていた。

6. トレーニング・プログラムの評価

最後に、Ilian氏の所属する試験実施と評価部に関するインタビューから、トレーニング・プログラムの評価について報告する。

トレーニング・プログラムは、実際にワーカーがどれだけのスキルを獲得したか、換言すればどれだけワーカーとしての仕事ができるようになったのか(degree of practice)で評価される。その媒体となるのは、基礎コース修了後に行われるペーパーテストと、職務についてか

ら半年後に行われるワーカー自身、スーパーヴァイザー、及びクライアントという三者からの評価票である（「(4) 子ども保護ワーカーへのトレーニング」で述べたように、4回のスキル・アセスメントが実施されるが、これもこの半年後の評価票と項目は同じである）。

まず、テストについて解説する。テストは80項目からなり、70%以上の正答率で合格となるものである。不合格者に対しては、結果が出た1週間後に一度だけの追試を行う。その追試は、受験者が間違えたところだけを再度テストするものであり、それぞれのテスト項目について、ハンドアウトのどこを復習すればいいかを指示し、スタッフとして合格するためにできることは何でも支援しているという。

さて、このテストの構造であるが、いうまでもなく80項目すべてが、ハンドアウトの中身と対応したものとなっている。そして、それら項目は、トレーニングの中でも最重要課題とされる領域から選ばれたものであり、なおかつ、重要なこととして、「この知識が実践で生かされた場合、あるいは生かされなかった場合にどのようなことが起こるか」を想定したものとなっている。そして、この仮説に基づいて、評価票の項目が形成されている。

たとえば、そのテストの設問の中に「以下の選択肢の中で、子ども保護の結果（outcome）ではないものを選びなさい」とあって、4つの選択肢が用意される。その中に、「C. プレースメント」という選択肢がその中に用意されており、これを選択することが「正解」（つまり、子ども保護実践の結果とはいえない）とされる。これは、実際に職務を果たす中で、「プレースメントを目的として実践をしてしまう」という間違いを犯さないためのものである。

一方、評価票では、「ケースワークのプロセスを通して、子ども福祉の結果に焦点をあてていることができる」という評価項目が置かれ、「非常に優れている」から「スキルが用いられていない」までの5段階で評価がなされる（表3参照）。

ここで、試験の結果がいいこととあわせて、この評価票の結果もいいということが大切になってくる。もし試験の結果がよくても（たとえば80%の正解率）、評価票の結果が明らかにそれと相関しない（たとえば30%しか「満足できる」以上の評価をされていない）ということになれば、これはトレーニングが実際に成果を上げなかったという判断につながってくる。もう一例あげれば、試験の結果が悪くても（たとえば50%の正解率）、評価票の結果がよければ（たとえば70%以上が「満足できる」以上の評価を得た）、これは実践できるけれども、それ

を知的に理解していることが不十分であるという判断を導くことになる。

試験実施と評価を担当する者たちは、この成果を上げていない項目について、実際に当該クラスを担当したトレーナーたちに、「ハンドアウトの何ページに書かれていることについて、知的には理解できていても、実践能力につながっていないので、より実践場面での理解につながるようにトレーニングの中身を工夫して欲しい」「ハンドアウトの何ページに書かれていることについて、実践的には評価が高いが、試験の結果にはつながっていないので、知的にトレーニング内容をまとめあげる工夫をして欲しい」とフィードバックすることになる。

このような試行錯誤の中で、「試験の結果がよくなれば、実践能力もあがる」というような正の相関関係が見られるようになれば、試験も実践的に意味のあるツールとなってくる（つまり、「試験ができなかったら、実践もできない」というための合理的な根拠になる）し、トレーニング・プログラムの有用性についての実証的なデータとなる。

なお、評価票は、先述したように、スーパーヴァイザーからのみでなく、ケースワーカー、クライアントの三者から無記名でアカデミーに直接郵送されるものであり（もちろん、いつのトレーニングを受けたケースワーカーなのかはわかるようにしてある）、時期は試験終了後6ヵ月ということであった。ケースワーカーとスーパーヴァイザーの間では、この評価票をもとに話し合いがもたれ、ケースワーカー自身が自らのスキルを確認する機会としているともいわれていた。

ちなみに、クライアントからの回収率は30%であり、それが妥当なものであろうと考えられている（クライアントの回答する負担を軽減するために、今後もっと評価票をスリムなものにしたいと考えているようである）。加えて、クライアントの評価が、ワーカーのスキルを「正當に」評価するものとなっておらず、感情的に評価がねじまげられてしまう恐れについて尋ねてみたところ、「それは起こりうることはあるが、家族等のサポートがあれば、記入できないものではない。そして何よりも、私たちがサービスを提供しているクライアントからの評価は不可欠なものと考えている」との回答が得られた。

7. 考察

これまで述べてきた報告内容を理解する上での理解しておくべきことを、ここで「考察」として述べておきたい。

まず、トレーニング・システムそのものの理解につい

て触れておきたい。ニューヨーク市の子ども虐待対応システムは、数千名に及ぶケースワーカーに加えて、数多の民間機関によって支えられている。この子ども保護機構そのもののサイズを理解は、ACSにおけるトレーニング・システムを理解する際に不可欠だと思われる。トレーニング・システムをこれほどまでに通年的・独立的に組むことができるのは、それだけのワーカー数が確保されているからである。

また、アカデミーの設立も含めて、これほどまでにシステムが成長したのは、子ども虐待件数の大きさに加えて、北米の政治的風土が根底にあるものと思われる。子どもが虐待死するのは、単なる悲劇ではなく、重大な政治的問題になるのである。

ちょうど、筆者が訪米する直前に、ニュージャージーで子どもの虐待死が大きくメディアで取り上げられた。そのメディアの矛先は、親ではなく、子ども福祉機関であった。そして、子ども福祉機関の状況に対する見識が、行政というより、政治家（立法）に問われてくるという風土があるため、ニュージャージーでも、子ども保護機構に大幅な改革を加えるということであった。子ども福祉が政治上の大きな議題になるという北米の政治状況の理解を抜きには、トレーニング・システムに予算が配分されることの理解は難しいであろう。

次に、トレーニングの要の一つであるトレーナーやフィールド・オフィスのスーパーバイザーについて考えておくべきことがある。ACSでは、厳格な専門職採用をしているわけではないが、業種別の採用を行っている。したがって、かなり幅のある採用試験を行っているとはいえ、一般行政職採用とも異なり、経験がスタッフや組織に蓄積される仕組みができていことがあげられる。だから、スーパーバイザーは、ケースワーカーとしての経験がある者になるし、トレーナーにしても同様である。だからこそ、高度なトレーニング・スーパーヴィジョンが、クラスルーム・トレーニングと並行して行われ、トレーニングの効果を上げることに結び付けられるのである。

最後に、トレーニングそのものについても、理解しておかなければならないことがある。トレーニングは、綿密に組み立てられたハンドアウトを中心に展開しているが、そのハンドアウトは、アメリカ人の学習スタイルをもとに成り立っている。つまり、積極的に自分の考えをアピールし、議論する中で理解を深めていく学習スタイルを前提にしているということである。

北米では、対人関係において自らのディグニティを大切にす。つまり、「自らのディグニティを自らが守る」

ということを重視するスタンスの中で、調和的な対人関係が保たれる（相手のyes/noが尊重される）。換言すれば、「相手のディグニティをレスペクトする」（面子を立てる）ということが、我が国の対人関係のあり方と比べてみると、重要視されないため、フランクな議論が展開されていく。こうした雰囲気の違いは、学習プロセスに大きな影響を及ぼすわけだが、その文化的な差異を理解しておくことが大切である。

8. 結論

最後に、考察で述べたことを踏まえ、我が国に適用する際に留意すべき事項についてまとめる。

まず、トレーニング・システムについては、狭い地理的範囲に巨大な子ども福祉システムを発達させているACSと、全国各地にきわめて小規模な児童相談所を点在させている我が国とでは、当然その形態が変わってくると思われる。都道府県レベルでトレーニングの核となるものを考えていく場合、地理的なアクセシビリティは高いものの、児童福祉司数が少ないが故に、アカデミーのようなトレーニング・センターを通年的に開設し、プログラムを運営していくことは非効率であると判断されるであろう。一方、全国レベルでは、児童福祉司の頭数だけを見れば、センターを通年的に開いておくのに足るものとなるが、児童福祉司の交通費、宿泊費、また児童福祉司のケースロード（あるいはトレーニングへの参加可能性）を考えると、とてもACSと同一の展開は望めないと思われる。トレーニング・センターのあり方そのものについては、ニューヨーク市以外のものを参照する必要があると考える。

しかし、トレーニングをするにあたり、トレーナーとカリキュラム・ディヴェロッパーの地位を明確にすることは、考慮されてもいいように思う。いろいろな講師を招聘して、いろいろな話を聞くことに意味がないとは考えないが、それではトレーニングの質を実証することにはつながらない。とくに、演習プログラムを展開するにあたっての、ねらい、内容、展開方法、児童福祉司が実践現場に戻ってから評価されるべきスキルについては、一定の基準を作成すべきであり、プログラム評価を含めてこれらを実行できる人材確保が欠かせないように思う。

また、OJTのあり方も、別途我が国に合うものを考えなければならぬだろう。ACSでは、実践現場とトレーニングを1週おきに体験し、また、OJTを担うトレーニング・スーパーバイザーが機能して初めて、実践のきっちりとした振り返りと専門的自己の確立を目指すことができていたわけだが、我が国においてはスーパーヴィジ

オン体制が未確立であるという問題が横たわっている(4)。このままだと、トレーニングの内容が実践現場で実行されているかを誰が具体的に評価するのかという問題が生じてしまう。専門職採用及び児童相談所でのトレーナー設置システムを前提としないまま、トレーニング・システムを開発しようというのであれば、やはりニューヨーク市のシステムは参考にはならないであろう。別の観点から見れば、専門職採用及び児童相談所でのトレーナー設置は、効果的なトレーニング・システムを形成する上で、十分に検討するに値するものであると考える。

最後に、トレーニングの内容についてであるが、これは大いに参考になると思われる。文化的文脈の考慮をしなければならないが、基本的なスキルそのものは、ニューヨーク市と我が国とで差異はないように思われる。問題は、これを誰がどうやってトレーニングするのかという問題に帰ってくる。

ここで参照すべきは、ハンドアウトそのものよりも、その作成プロセスであるように思う。つまり、ある業務を効果的にこなすために何が必要かを検討し、学習すべき項目を立て直すという作業の必要性である。それならば、直面するシチュエーションがまず特定され、そこで何ができなければならないかを、ハンドアウトの作成者が具体的に理解することができるし、そのままトレーナーとして機能することにもつながろう（もちろん、そのためには、トレーナーにグループワーカーとしての能力を求めることも必要となる）。

こうしたプログラムの立て方が、有識者やベテラン・ワーカーからの話を「拝聴する」態度ではなく、常に「あなただったらどうするか」を問うトレーニング・スタイルを明確にしていくものとも思われる。トレーニーの学習スタイルの転換を求めるものであるが、それを自然に行えることに知恵を出し合うことが、よいハンドアウトの作成につながるように思う。

(<http://www.nyc.gov/html/acs/html/whatwedo/opireport.html> を参照)。

(4) 才村純ほか、前掲。

引用文献

- (1) 才村純ほか「児童相談所職員の現任研修等のあり方に関する研究」、『日本子ども家庭総合研究所紀要 第38集』2003年、pp.181-198.
- (2) NYC Administration for Children's Services, "Division of Child Protection Overview of Operations", April 19, 2002.
- (3) NYC Administration for Children's Services, "Progress on Reforms Reform Initiatives : Status Report 3", March, 2001