

の方法の開発の必要性が明らかとなった。特に、資源の有効利用を考慮したパーマネンシープランも考えられなければならない。施設内虐待に関しては、事例に関する研究が行われ、実際には、以前から気づかれていた例が多かったことが明らかとなった。しかも、マスメディアの力が大きく影響しており、今後そのような外部の力によるばかりでなく、自分たちで行える、予防・発見・介入・ケアに関する適切な方法を示していくことが必要と考えられた。

非行・加害へのメカニズムに関する検討が行われ、いくつかのモデルが示された。今後の検証が必要である。また、児童自立支援施設におけるケアの評価法が示された。これに関しても妥当性が検討される必要がある。

E. 研究発表

奥山眞紀子：親子再統合の意味とその支援，
母子保健情報 2005；50号：147—150
奥山眞紀子：虐待を受けた子どものトラウマ
と愛着，トラウマティック・ストレス 2005
；3：3-11
奥山眞紀子：虐待を受けた子どものPTD
とトラウマケア，看護技術 2005；51：40-43
奥山眞紀子：愛着障害の治療，精神科治療
学 2005；20 増刊号「精神科治療ガイド
ライン」：294-297
奥山眞紀子：子ども病院におけるリエゾン精
神医学，児童青年精神医学とその近接領域
2005；46：79-89
奥山眞紀子：思春期の性被害・性加害—思春
期におこりやすい問題とその対応—，小児
科診療 2005；68：1067—1074
奥山眞紀子：児童虐待の分類と概要，小児
科診療 2005；68：208—214
奥山眞紀子：虐待臨床から，小児の精神と神
経 2005；45：322-325
奥山眞紀子：子どもの虐待—ネグレクトおよ

びドメスティックバイオレンスについて
—，健康教室 2005；第650集：86—89
奥山眞紀子：Shaken Baby Syndrome，坂井聖
二，奥山眞紀子，井上登生編：子ども虐待
の臨床—医学的診断と対応— 2005.1：99
—105 南山堂；東京
奥山眞紀子：性的虐待とその所見，坂井聖二，
奥山眞紀子，井上登生編：子ども虐待の臨
床—医学的診断と対応— 2005.1：211—
234 南山堂；東京
奥山眞紀子：性的虐待の現状と支援の課題，
日本家族心理学会編 家族間暴力のカウ
ンセリング 2005.5：85~100 金子書房；
東京
奥山眞紀子：子どもの自立支援の理念につい
て，児童自立支援対策研究会編：子ども・
家族の自立を支援するために—子ども自
立支援ハンドブッカー，2005.6 PP14~32
児童福祉協会；東京
奥山眞紀子：虐待をいかに防止するか—落と
さないネットワークの構築に向けて，児童
虐待—防止のためのポイント 2005.6.30
PP156~166 年友企画株式会社；東京
奥山眞紀子：トラウマについて教えてください、PTSDについて教えてください、解離
性障害について教えてください、虐待を受
けた子どもとのかかわり方について教え
てください、思春期の子どもとのかかわり
方について教えてください、性の問題には
どのように対処したらいいですか？，庄司
順一編：Q&A里親教育を知るための基礎
知識 2005.8；PP176~183、PP226~235 明
石書店；東京
奥山眞紀子：子供虐待，第8章 子供の心
の治療の新しい流れ 先端医療シリー
34 小児科の新しい流れ 2005.6.3
35 PP193~197 先端医療技術研究
；東京
奥山眞紀子：協編著 子ども・家族への支援
計画を立てるために—子どもの自立支援

- 計画ガイドライン 児童自立支援計画研究会編 2005.6 児童福祉協会
- 奥山眞紀子：性的虐待を疑うとき。桃井真理子編 小児虐待 医学的対応マニュアル pp81-94、2006
- 藤原武男、奥山眞紀子、石井徹二：医療機関における子ども虐待データベースの構築。日本小児科学会雑誌（投稿中）
- 中村文子、笠原麻里、奥山眞紀子他：Muchausen Syndrome by Proxy（MSBP）21例（20家族）に関する検討，第93回日本小児精神神経学会 東京都 2005. 6. 25
- 泉真由子・奥山眞紀子：虐待を受けた幼児の行動チェックリストの開発とその分析，第46回日本児童青年精神医学会総会 神戸市 2005. 11. 11
- 奥山眞紀子：指定討論 シンポジウム「愛着障害を考える」第15回日本乳幼児医学・心理学会 東京都 2005. 11. 19
- 奥山眞紀子：虐待臨床から，シンポジウム「子どものこころの臨床における発達について再考する」第93回日本小児精神神経学会 東京都 2005. 6. 25
- 奥山眞紀子：愛着-トラウマ問題と自己感の発達，シンポジウム「子どもの環境-その関係性と発達を科学する-」第7回子どもの心・体と環境を考える会 学術大会 東京都 2005. 12. 3-4
- 奥山眞紀子：虐待を受けた子どものケア，日本保育学会自主シンポ 東京都（大妻学園）2005. 5. 22

F. 知的財産権の出願・登録状況

なし

フォーラム「子ども虐待対応の展望」

日時：2月19日(日) 午前10時～午後4時 無料

場所：東京慈恵会医科大学1号館3階講堂

電話：03-3433-1111



パネルディスカッション

医療における虐待対応の実態と展望

10:00～12:00

座長／甲南女子大学人間科学部 教授 稲垣 由子

青山学院大学文学部 教授 庄司 順一

●医療における発見・介入

筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授 宮本 信也

●医療間および他機関との連携

大阪府立母子保健総合医療センター 成長発達科 部長 小林 美智子

●虐待を受けた子どもの持つ精神障害

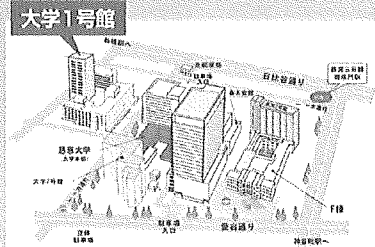
名古屋大学医学部付属病院 親と子どもの心療部 助手 野邑 健二

●虐待と発達障害

あいち小児保健医療総合センター 心療科 部長 杉山 登志郎



【交通】



■地下鉄

- 都営三田線…御成門 A5出口 約3分
- 日比谷線…神谷町 3出口 約7分
- 銀座線…虎ノ門 1出口 約10分
- 銀座線…都営浅草線…新橋 8出口 約10分
- 都営浅草線…都営大江戸線…大門 A2出口 約13分
- 丸の内線…千代田線…霞ヶ関 C3出口 約13分

■JR

新橋駅下車 徒歩10分

■バス

東京駅丸の内南口(目黒駅経由)
等々力…慈恵会医大前または愛宕山上下車
目黒駅…新橋駅 御成門下車



シンポジウム

子ども虐待対応の展望 —制度と実践の課題—

13:20～13:30

挨拶／厚生労働省 虐待防止対策室長 山本 麻里

13:30～16:00

座長／日本子ども家庭総合研究所 ソーシャルワーク研究担当部長 才村 純

国立成育医療センター こころの診療部 部長 奥山 真紀子

●制度の変化と今後の課題

厚生労働省 虐待防止対策室 室長補佐 相澤 仁

●新しい制度の運用の実態とその課題

駿河台大学 法学部 教授 吉田 恒雄

●児童相談所と市町村や司法との連携

東大阪子ども家庭センター長 坂本 正子

●親子のアセスメントと治療

大阪大学大学院人間科学科 助教授 西澤 哲

主催：厚生労働科学研究費 子ども家庭総合研究事業／「児童虐待等の子どもの被害、及び子どもの問題行動の予防・介入・ケアに関する研究」(主任研究者 奥山 真紀子)
共催：厚生労働科学研究費 子ども家庭総合研究事業／「被虐待児の医学的総合治療システムのあり方に関する研究」(主任研究者 杉山 登志郎)／「児童福祉機関における
患者期児童等に対する心理的アセスメントの導入に関する研究」(主任研究者 西澤 哲)／「子どものライフステージにおける社会的養護サービスのあり方に関する研究」(主任研究者 庄司 順一)／「保育所・学校等関係機関における虐待対応のあり方に関する調査研究」(主任研究者 才村 純)
後援(予定)：厚生労働省

厚生労働科学研究費補助金（子ども家庭総合研究事業）
児童虐待等の子どもの被害、及び子どもの問題行動の予防・介入・ケアに関する研究
（主任研究者 奥山真紀子）

分担研究報告書
分担研究者 萩原總一郎 四天王寺国際仏教大学

子ども虐待に対応するソーシャルワーカー及び ケアワーカーのトレーニングに関する研究

萩原總一郎（四天王寺国際仏教大学）

研究要旨

子ども虐待に関する相談が激増するなか、とりわけ援助が困難なケースに対応する児童相談所や児童福祉施設におけるソーシャルワーカー及びケアワーカーに対する専門的なトレーニングが益々重要となってきた。しかしながら、これらの機関における人材育成としての研修等トレーニングの実情については、これまで十分に把握されず、トレーニングに関する研究も極めて少ない。このため、児童相談所の児童福祉司や児童福祉施設の児童指導員・保育士等のトレーニングの実情を把握し、わが国におけるソーシャルワーカー及びケアワーカーの人材育成としてのトレーニングのあり方について研究を行うものである。

研究協力者

岡本正子（大阪教育大学教育学部）
桐野由美子（京都ノートルダム女子大学）
才村真理（帝塚山大学心理福祉学部）
坂本正子（大阪府東大阪子ども家庭センター）
阪本博寿（児童養護施設「清心寮」）
農野寛治（大谷女子大学教育福祉学部）
前橋信和（関西学院大学社会学部）
毛受矩子（四天王寺国際仏教大学）

少なくない。

このため、児童相談所や児童福祉施設の援助機関で行われているソーシャルワーカー及びケアワーカーに対するトレーニングの内容、方法及びシステム等について、その実情を把握するとともに、海外におけるトレーニングとの比較検討を行い、今後、必要且つ有効なトレーニングのあり方について研究を行うことにより、子ども虐待に適切に対応・援助が出来るよう、必要なトレーニングプログラムを作成するなど、ソーシャルワーカー及びケアワーカーの資質の向上を図ることに資することを目的とする。

A. 研究の目的

児童相談所や児童福祉施設の子どもの虐待に対応する援助機関における人材育成としての職員研修等トレーニングについては、必ずしも十分とは言えない状況にあることが予測され、適切な対応や援助ができず、虐待が重篤化する事例や虐待の再発・死亡事例も

B. 研究の方法

1. 児童相談所や児童福祉施設の援助機関

におけるトレーニングの内容、方法、システム等について、実情を把握するため質問紙により調査を行う。

2. 調査対象機関を近畿府県の児童相談所(指定都市を含む)23ヶ所、近畿府県の社会福祉協議会研修センター(指定都市を含む)9ヶ所、大阪府・市所管の児童養護施設、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設42ヶ所とする。

3. 1.の調査の結果それぞれの援助機関において、トレーニングに創意性や専門性が認められる場合には、当該援助機関からの聞き取りによる調査を行い、詳細な実情把握に努める。

4. あわせて、海外におけるソーシャルワーカーやケアワーカーに対するトレーニングについて、海外でのトレーニング受講経験者7名から、質問紙、訪問による聞き取り、資料等からの調査を行い、前記の調査結果との比較検討を行う。

5. 次年度には、今後、どのようなトレーニングが必要且つ有効かを検討するなど、わが国におけるソーシャルワーカーやケアワーカーに対するトレーニングのあり方について提言する。

C. 調査の実施

1. 調査の実施にあたっては、質問紙を郵送し、郵送による回収方法を執った。なお、児童相談所調査では、中央児童相談所用(トレーニング全体)と全児童相談所用(主として虐待対応のトレーニング)の2種類の質問紙を送付し、児童福祉施設調査では、各施設に対して新任職員用と中堅職員用の2種類の質問紙を送付した。

2. 調査期間は平成17年11月～12月の1ヶ月とした。

3. 質問紙による調査で創意性が認められた児童相談所関係1ヶ所、児童養護施設2ヶ所を訪問しまたは聞き取りによる調査を

実施した。

4. 海外における研修等トレーニングの実情を把握するため、海外でのトレーニング受講経験者7名に対しては質問紙および訪問しての聞き取り調査を実施した。また、現カリフォルニア大学教授(ソーシャルワーク)でイギリスにおけるソーシャルワーカーのトレーニングの実情に詳しいDr. Eileen Munro氏にインタビューした。

D. 調査結果の概要

調査票の回収数および回収率は、22児童相談所95.7%、33児童福祉施設78.6%、8研修センター88.9%であった。

1. 児童相談所調査結果の概要

(1) 9自治体児童相談所における実情

厚生労働省、近畿児童相談所が主催する研修に参加(9自治体)。児童福祉施設への研修に参加若しくは施設との合同研修を実施(7自治体)。個別スーパービジョン(以下、SVと略す)、グループSVを実施(6自治体)、オン・ザ・ジョブ・トレーニング(以下、OJTと略す)は4自治体で実施しているが、SVと同様にOJTは、実際は行われているものの意識化されていないことが想定される。一部研修を外部機関に研修の依頼や委託を行っている自治体が2ヶ所、市町村との合同研修や審議会を活用した事例検討など児童相談所以外の場を活用している例も各1ヶ所みられた。また、多くの自治体で研修参加率を高めるために研修の曜日、時間を固定、1回完結の講座方式によるテーマ設定、同じテーマを複数回設定する等の工夫がなされているが、自治体間で研修の時間、メニューに大きな格差も見られた。

トレーニングの課題では、研修の体系化に関するものが多く、経験年数に応じた研修プログラムの必要性、新任職員の基礎研修の重要性、OJT・SV・研修の関連性を整理し

対系化する必要性などは、重要なニーズとして捉える必要がある。

今後のあり方では、課題との関連から、研修プランの対系化に関する回答が殆どである。経験年数・職階・職種に応じたテーマを設定した研修、知識と技術の組み合わせ、施設や市町村との合同研修、児童相談所間の交流研修など、内部研修と外部の交流型研修の平行実施の有効性を示唆する指摘があった。

(2) 9自治体児童相談所の実情調査から見たトレーニングの課題と今後のあり方

児童福祉司の採用及び任用や人事ローテーションは児童相談所職員のトレーニングに関連がある。行政職採用や心理職等からの配転は基礎的なトレーニングを手厚く行う必要があり、人事異動のスペンが短ければ、組織として専門ノウハウの蓄積に影響を及ぼす。

児童相談所はケース対応が中心の機関であるため、日常業務におけるOJTの機会を捉え、職員の力量に合わせたトレーニング方法を意識化して実施する必要があるが、OJTに関する意識は弱い。SVについては、必要性は認識されながらも、具体的な展開に至っていない現状が続いている。グループSVは多忙な児童相談所には有効なトレーニングであるだけに、改めてSVを積極的に活用した人材育成に取り組む必要がある。

人材育成のためのトレーニングの体系化については、経験年数に即したトレーニングプログラムの作成とモデル実施、OJTの具体的実施例の集積と開発、スーパーバイザー養成講座プログラムの作成と実施、プログラム作成には研究機関や大学との共同開発が求められる。

(3) 22児童相談所における実情

職員配置状況(H.17.11.1.現在)は、専門的な相談援助業務に携わる職員638人(常勤職員のみ、所長、医師等を除く)のうち児童福祉司は356人(56.0%)で

あった。この内、経験年数5年未満が212人(59.6%)と比較的経験の浅い児童福祉司が多い状況にある。

ソーシャルワークの領域でスーパーバイザーとして位置づけている職員数は、57.5人(1人は心理職でソーシャルワークの領域を兼務)で、5.8人に1人の割合で配置されている。

児童虐待対応専任職員は1県2児童相談所で未配置であり、20児童相談所で117人、このうち児童福祉司は81人(69.2%)である。

H.16年度虐待相談処理件数は8188件で、前年度比率は133.2%となり、全児童相談処理件数の11.5%、養護相談処理件数の60.1%でおおむね養護相談の2件に1件は虐待相談ということになる。

児童虐待の対応に関する職員のトレーニングの課題と今後のあり方では、知識・技術の習得、親指導・家族再統合のトレーニングプログラムの不足、業務多忙で研修参加の困難性、研修の体系化、人事・予算・組織の充実強化、SV体制に関する課題が指摘され、虐待に対応する研修や経験年数別研修の体系化、OJT・SV・研修を一体的に位置づけた教育訓練の必要性、演習を重視したトレーニング方法、児童相談所間の派遣・交流研修の有効性、OJTを必須とすることや研修の履修単位制を導入する等人材育成システムを検討することなどがあり方として指摘されている。

(4) 22児童相談所の実情調査からみたトレーニングの課題と今後のあり方

児童に関する複雑・多様な問題に対応する相談業務では、児童福祉司等専門職員の経験年数も重要な要素である。調査結果では、1年目の職員が15.7%、2～5年目の職員が44.7%で、経験年数が5年未満の職員が60.4%であり、比較的経験が浅く、日常的にトレーニングを手厚く受けなければ

ならない職員が多い状況が窺えた。また、専門職として、ようやく一人前の仕事が遂行できる6～10年目の職員が16.6%と少ないのが、戦力的に見て気付きである。指導的立場にある11年目以上の職員は23.0%であったが、団塊の世代が定年退職期を迎え、順次退職することになれば、さらに経験の浅い職員が加わることになる。ある児童相談所においては、相談援助に携わる専門職員総数58人中54人が5年未満の職員であり、人事配置にかなりの偏りがあった。仮に、年齢構成にはバランスがとれていても、相談業務に適切に対応するためには、経験年数のバランスが重要であり、人事配置とローテーションへの配慮が必要になる。

スーパーバイザーの配置状況は、職員の配置状況から見て、ソーシャルワークの領域では5.8人に1人の割合で、心理の領域では4.6人に1人の割合で配置されている。これに比して一時保護の領域では10.1人に1人の割合で配置となっている。近畿の児童相談所には一時保護所が13ヶ所あり、スーパーバイザーの総数が11人である。一時保護所の勤務体制上からも、また、SVの必要性からも、1ヶ所に最低1人のスーパーバイザーの配置が望まれる。

児童虐待に対応する専任職員の配置状況では、専任職員を配置していない児童相談所が1県2ヶ所あった。緊急対応を要する児童虐待事例に対しては、虐待対応協力員を含め複数の専任職員の配置が求められる。

平成16年度の虐待相談処理件数は、専任職員を配置している20ヶ所の児童相談所で7,882件、専任職員1人当たりの相談処理件数は66.8件となっている。専任職員1人当たりの相談処理件数が100件を超える児童相談所が3ヶ所あり、いずれも虐待相談処理件数の前年度比が高率の児童相談所であった。児童虐待事例には長期的な関わりと援助が必要であることから、17年度

も同じような状況であれば、適切な対応に困難な状況が継続しているものと考えられるため、専任職員の加配とメンタルヘルス面への配慮が望まれる。

虐待相談処理件数が全児童相談処理件数の1割を超え、養護相談処理件数の6割に達している。また、虐待相談処理件数の前年度比が133.2%と増加している。とりわけ、大阪府南部の各児童相談所の増加が際立っている。この増加は、いわゆる岸和田事件が大きく影響しているものと思われるが、虐待に対応する職員へのOJT、SV、研修など総合的にトレーニングの充実を図り、専門性の確保と蓄積が求められる。

2. 児童福祉施設調査結果の概要

(1) 33児童福祉施設における実情

新任職員は「新任研修」という形で、施設内外とも研修の参加率は高くなっているが、継続的な研修ではなく、1回限りの研修が多い。中堅職員（経験年数4～6年目の職員、以下同じ）は研修の参加機会が少ないうえ、日常業務が優先されるため、施設内外とも研修の参加率は低い。施設内研修の実施状況では、新任職員に対しては73%の施設が実施しているが、中堅職員に対しては61%の施設が実施していない。施設内研修を実施している施設の1人あたりの年間平均研修日数は、新任職員で5.1日、中堅職員で4.6日となっている。また、施設外研修の参加率は新任職員で66.5%、中堅職員で35.0%となっていて、新任・中堅職員とも施設外研修に参加しなかった理由としては、勤務体制上参加は困難が多く、交代勤務のなかで、勤務時間内に研修に参加することの難しさが窺える。

研修方法と内容は、新任・中堅職員とも講義形式で知識獲得が中心の研修になっている。知識は得られるが、自身が解決したい問題を考え、解決できる機会になっていない。施設現場ではリアルタイムに子どもに対応

し、問題を解決しなければならないが、実際に役立つスキルアップの研修内容は乏しい。施設における指導担当者は、新任職員の場合は51.5%の施設が、中堅職員の場合は66.7%の施設が配置していない状況である。指導担当職員配置の有無にかかわらず新任職員に対する指導方法は、定期的に指導（研修、SV）するよりも、随時指導育成（OJT）しているという施設が多い。

虐待対応に必要なトレーニング内容としては、新任職員には基本的な虐待の理解が必要としているが、中堅職員には親や家族関係の理解や、問題行動の多い子どもが増えていることから、子どもの問題行動の対処方法の研修を求めている。交代勤務のなかで、連携や協力が必要不可欠なだけに、チームワークに関する研修は新任・中堅職員とも必要性を感じている。また、虐待対応に必要なトレーニング方法では、新任・中堅職員ともケース検討会議あげている。次いで、新任職員では日常的な個別指導を、中堅職員では課題に対応した外部研修への参加をあげている。

トレーニングの課題としては、新任から2年目、3年目といったキャリア別研修が必要であるが、施設では参加できる職員とできない職員が生じ、研修実施の工夫、参加するためのフォローアップ体制、研修内容を参加できない職員への還元方法に課題があるとしている。また、施設側が研修の必要性を重視して、研修に参加しやすい環境を整えることや、研修に対する職員の意識・意欲を高めていく必要があり、そのために実務課題に沿った研修、研修内容や講師の充実、講義だけでなく自由に発言ができる機会の設定が必要としている。

（2）3.3 児童福祉施設の実情調査から見た課題と今後のあり方

OJTの充実を図るため、新任や中堅職員に対する指導職員を養成し、指導職員の配置及び資質向上のためのトレーニングが必要

である。また、援助が困難な児童が増えるなかで、新任・中堅職員とも援助や対応に苦慮し、Burnoutする職員も少なくないと聞いている。このため、スーパーバイザーを兼務する主任児童指導員の配置の芽生えもあるが、ケアワーカーのスーパーバイザー配置を検討すべきであり、当面は、主任児童指導員、主任保育士がスーパーバイザー研修を受講し、SV機能を備えることが望ましい。

研修の実施にあたっては、キャリア別研修の体系化が必要である。研修方法は講義形式に偏らず、演習、事例検討、グループディスカッション等を組み合わせる工夫や知識獲得中心の研修から、職員自ら思考し、応用力を育成する研修方法を創出する必要がある。

人材育成の取り組みに施設間格差が大きく、多くの施設ではトレーニングの必要性の認識や課題意識も乏しい状況にある。今後、施設内ではOJTとSVを充実強化し、施設内研修では実務課題を取り上げて、職員の研修参加意欲を高めるとともに、必要であれば外部講師を招聘する等人材育成への取り組みを強化する必要がある。また、専門性や課題解決能力を高め、援助の質の向上を図るために、施設外研修を自己啓発の機会と捉え、施設のあるいは自らの課題に見合う研修には可能な限り参加することが望ましいが、そのためにも、職員の施設外研修や自主研修への時間、費用の支援も必要であり、中堅職員には自己啓発援助制度（self development system 以下 SDS と略す）の導入を検討する必要がある。

施設職員には、府県・市レベルとそのブロック別で研修が実施され、それらの研修に一部職員が参加している。各施設内研修と合わせると重層的な研修が実施されているが、一貫した計画的研修の実施にはなっていない。施設内に複数のメンバー構成による研修委員会を設置し、年間の研修計画を企画・立案するとともに、人材育成の理念に沿った計画

的研修の実施が望まれる。

3. 8研修センター調査結果の概要

(1) 8研修センターにおける実情

施設現場の希望内容を把握し、年間の研修計画は研修センターの運営委員会を経て理事会で決定されているが、施設長クラスの意見の反映のみであり、研修計画も研修対象者とテーマ設定程度で、施設の専門職集団とともに研修計画を企画・立案するシステムにはなっていない。また、研修計画が決定した後、研修担当者が講師を選定し、研修内容をつめる方式が一般的で、研修担当者の意識や力量によるところが大きい。研修の評価については受講生へのアンケートを実施するのが一般的であるが、施設での事後報告についての把握が十分でない。(ただし、少数であるが、施設のOJT担当者を通じて一定の効果があるとの報告が得られたという研修センターもある)

児童福祉施設の職員に特化した研修は多くの研修センターで実施されていない。その理由として、児童福祉施設数が少なく参加人数も少ない、同じ児童福祉施設でも児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設では研修ニーズが異なりその調整が難しいなどが挙げられている。

研修内容では、社会福祉の動向、対人援助の基本、他施設職員との交流、先輩職員との交流、職場におけるコミュニケーション、チームワーク、SV等で、児童虐待に関連した研修は一般人を対象としたもので、施設内での対応のノウハウ等を想定したものは少なかった。

(2) 8研修センターの実情調査から見た課題と今後のあり方

施設単独ではできない研修を、専門職と協働して企画立案するシステムを構築する必要がある。また、OJTとの連携が不十分であり、OJTとの連携をとるには指導担当の

施設職員とともに研修計画を立て、研修成果の評価も受講者へのアンケートのみでなく、試験の実施又はレポート提出に加え、指導担当の施設職員との協働によって行われる必要がある。

児童福祉施設の職員を対象に特化した研修を行う必要がある。児童福祉施設が少ない場合は、いくつかの研修センターが合同で研修を実施することも検討する必要がある。基礎、中級、上級、スーパーバイザー研修ではそれぞれに必要な研修内容を価値・知識・技術から設定する必要がある。座学中心の知識研修が大半であるが、考えて行動できる「対応力」を訓練する研修方法を創造していく必要がある。

指導者養成研修、スーパーバイザー養成研修など施設職員の人材育成が求められる中で、研修センターの役割は大きい。今後、施設現場と協働しながら、計画的研修を実施するためのシステム、コンテンツ、メソッドの開発が求められる。

4. 海外でのトレーニング経験者へのインタビュー結果の概要

ソーシャルワークの領域(4人)ケアワークの領域(2人)心理の領域(1人)。なお、ソーシャルワークの領域の1人は、調査研究が主な取り組み課題であったため集計から除いた。

トレーニングの受講国は、アメリカ、カナダ、スウェーデン、デンマーク、アイルランドでアメリカが4人と多い。受講時の身分は研修生、留学生、団体・機関のSWなどである。受講期間は2W~4年と幅があるが、資格取得の有無によって異なる。資格取得者は3人。受講者の具体的課題は、虐待アセスメントとケア、面接技法、通告の対処の仕方、リスクアセスメント、薬物依存、死亡事例レビュー、ケアワーク全般、子どもの自立支援の方法、ケアワーカーの養成、研修プログラ

ム・マニュアルの作成などである。トレーニング方法は「ワークショップ（事例検討、実務実習と討議）とレポート、講義」の組み合わせ、「所定のプログラム（ロールプレイ主体、講義）」、「所定のプログラムとテスト、講義、事例検討」、「所定のプログラムとテスト、ケースレビュー」、「施設実習主体と講義」「施設実習と同行訪問」など、受講者のそれぞれの目的課題に見合った多様なプログラムが用意されている。

日本のソーシャルワーカーやケアワーカーのトレーニングの課題として、外部研修の活用、自己の気づきの研修、プログラムの多様性とそれを提供できる人材養成。実習と討議の少なさと個々のプロとしてのS Wモデル確立の必要性の薄さ。ケアワーカーとしての専門性を持ったS V機能と実施体制の確立。日本の大学教育の問題点及び実習の相違点。研修のみでなく評価テストの実施、分野別スペシャリストの養成、S V体制の充実などの指摘があった。

海外でのトレーニングには自己覚知プログラムが含まれているが、わが国の場合は、形式的にあっても、内面を深めていくトレーニングにはなっていない。人権・差別、怒り、性意識など自己覚知プログラムの開発、導入が求められる。

5. トレーニングの取り組みに創意性が見られた1 児童相談所関係機関と2 児童福祉施設への訪問又は聞き取り調査結果の概要

（1）児童相談所関係

兵庫県こころのケアセンターでは、平成16年4月より、人材育成のために「こころのケア」研修を実施している。その研修の中に、児童虐待・DV に関するプログラムを設け、児童相談所等の中堅職員を対象に「中堅職員のための虐待防止に向けたコミュニケーション・スキル」「DV 被害者のこころのケア」に関する研修、また、施設職員を対象とした

「施設職員のための児童虐待と心のケア」に関する研修があり、児童相談所の中堅職員や施設職員が研修を受講している。対象職員は兵庫県内に限らず広範囲からの受講が可能で、「こころのケア」に関する知識や理解を深めている。この研修を兵庫県ではこどもセンターの「中堅職員研修」として位置づけ、こどもセンターも研修の企画・立案に参画している。県の外郭団体であるので、研修の外部委託とは言えないが、児童相談所職員研修の一部を外部機関が実施しているという特徴がある。また、京都市においても、社会福祉法人国際福祉協会（京都国際社会福祉研修センター）が実施する研修に新任職員が参加するなど、外部機関の活用例が見られる。

今後、児童相談所が親支援や家族再統合に向けた取り組みを進めていく上では、各種の援助技法の習得について、外部機関の活用はさらに必要になると考えられる。昨今の児童相談所は日常業務が繁忙であり、児童相談所内部のみの工夫や努力には自ずと限界もあることから、より専門的な研修等トレーニングについては関係団体や研究機関等外部委託の検討も必要であろう。

（2）児童養護施設（A）

児童養護施設（A）では施設内研修を実施するため、平成元年4月に施設内研修委員会を設置している。研修委員は4つのセクションから2名の職員を選出し、8名の委員で構成されている。施設外研修の職員派遣等は施設長の判断によるが、施設外研修の報告会の開催は研修委員会が企画・実施している。予算の枠組みは法人が決めている。企画段階で研修委員会は予算を計上しているが、予算の執行には関与していない。宿泊研修も実施しているので予算規模は大きい。

施設内研修を始めた当初は職員の休憩時間を活用して実施していたが、職員からの苦情があり、参加率も低かった。現在では勤務の一環として施設内研修を実施している。研

修時間が勤務時間外の職員には時間外手当を支給している。勤務の都合で参加できなかった職員に対しては、資料を渡したり、各セクションで研修内容を報告するようにしている。参加できなかった職員のために、同じ研修を繰り返し実施するだけの時間的余裕は無い。ただ、新任職員研修は必ず受講することになっている。勤務の都合で受講できなかった新任職員は次年度に受講することになっている。研修委員会の今後の課題は「新たな児童福祉施設が加わるため、施設内研修の対系化を図り直すこと」とのことであった。この施設（A）での取り組みは、施設内研修のあり方に重要な示唆を与えるものと言える。

施設規模の大小に関わらず、施設内で複数の職員で構成する研修委員会の設置が望ましい。研修計画の企画段階から職員が参画し、研修内容や方法についての選択権もある程度与えられれば、職員の研修に対する意識も高まるものとする。また、同時に、研修へ職員が参加し易い環境整備と人材育成の必要性の認識が不可欠と言える。

（3）児童養護施設（B）

児童養護施設（B）では、16年度に施設内の課題や問題点を「子ども集団の問題点」と「職員集団の問題点」の両面から職員全員で討議を繰り返し、課題と問題点を整理した。これをもとに、効果的に改善を図る方法として、17年度より、施設内研修で「グループ研究発題方式」と「ケース会議」を取り入れ、実施している。

グループ研究発題方式では、各パート（幼児、小学生、中高生）から1名の職員が出て、3名で1つの小グループを作り、全体で6グループが形成されている。新任職員はその小グループに1名が所属するというので、すべてのケアワーカーがどこかのグループに所属することになっている。これまで検討してきた課題の中から研究したいテーマを選定し、グループで学習してその成果を発表す

るというものである。この結果、自ら選んだ課題に取り組み、課題解決に向けた意見やアイデアを出し合うことで、パート間の連携やメンバー間の相互理解が深められている。また、ケアワーカー全体の学習意欲が高まり、質の高い施設内研修が実施できているようである。1グループの発題は年1回で、年間に6回実施している。

ケース会議は、年6回の開催で、各パートで対応に困っているケースを出し合い、援助の見直しを全職員で行っている。他の職員の意見や対応の仕方を聞き、職員の援助観を擦り合わせ、子どもに対する共通理解を深めている。

施設（B）では施設内の課題や問題点を子どもの視点と職員の視点の両面から検討し、障害を持つ児童への対応、虐待を受けた児童への対応、対人関係に問題のある児童への対応、精神疾患のある保護者への対応、子どもの学力向上のための取り組み、子どもの遊びの意義などの課題や問題点を洗い出し、課題解決の方策を職員の自主学習として、学習の成果を発表するという施設内研修の実施方法をとっている。どの施設でもそうであるように、施設（B）でも課題や問題点は数多くあり、職員が選択するテーマは底をつくことは無い。職員の資質向上と組織の活性化を図りながら、子どもの援助観を一致させ、援助技術を高めるといふねらいがあり、職員の施設内研修に対する参加意欲を高める方法としても示唆を与えるものと言える。

6. Dr Eileen Munro 氏へのインタビューの概要

イギリスでのソーシャルワーカーのトレーニングは、最低でも学士レベルでなければならないと法律で条件付けられている。今までは、あるトレーニングは学士、あるトレーニングは修士、あるトレーニングはポストグラデュエイトと分けられ、また、あるトレー

ニングは大学以外で授与する学位レベルでもよかった。新しい法律では、最低学士を授与されている者を対象にソーシャルワーカートレーニングを行うと定められている。従ってソーシャルワーカートレーニングは学士以上のレベルとなっている。これは、今年（2005年）から始まったものだと思う。また、「全ソーシャルケア協議会」（The General Social Care Council 以下、GSCC という）が2001年に新設されている。このGSCCは純粹のNGO（非政府組織）ではなく、準自治団体（quasi-autonomous）であり、GSCCでは「ソーシャルワークの資格をとった者のみがソーシャルワーカーと自ら名乗ることができる」と定めている。これまでは誰でもソーシャルワーカーであると名乗ることができたが、今年からは、医師、弁護士と同じように、ソーシャルワーカーの学位取得者として登録した者のみがソーシャルワーカーであることになった。

GSCCと同類のものとして、医師に関してのThe General Medical Councilがある。これは100年以上の歴史がある協議会で、医師と名乗るには適切なトレーニングが必要であり、そのトレーニングの責任をこの協議会が持っている。

ソーシャルワークには2つの規定がある。その1つはアカデミックに関する規定で、大学が知識として何を教えるべきかの規定である。もう1つは専門職上の規定で、どのようなサービスを実践すべきかについての規定である。

GSCCが認定した大学が2年ないし3年（現在は3年になっている）間のコースを提供し、卒業時にソーシャルワークの学位を授与している。この学位を授与された学生は、イギリスのソーシャルサービス局のソーシャルワーカーになる条件に叶うことになる。例えば、カナダでソーシャルワークの学位を取得した者であれば、その学位をGSCCが認め

れば条件を満たすことになる。

ソーシャルサービス局に採用された後のトレーニングは、個々のlocal authoritiesによりベストからワーストまでである。イギリス政府はよく施策を変更するので、アップデートの情報をきちんと把握しておかなければよい仕事はできないし、専門職として継続したトレーニングを受けなければならない。採用された年のトレーニングは、ポスト・クアリファイイング初級トレーニングで、PQ1と呼ばれるものであり、初級として独特のカリキュラムが構成されている。1年目は仕事も覚えなければならないが、自分の仕事の分野よりも広範囲にわたる知識が必要なのでPQ1のトレーニングを受けることになる。

（PQ1の中でも自分の必要なコース/科目を選択することになる）

トレーニングはそれぞれの地方局にトレーナーが所属しているので、そのトレーナーの元の地方局内でトレーニングを受けることになる。あるいは、地域にある大学の協力を得て、大学でトレーニングを受けることができるようにアレンジしている地方局もある。

1948年から1970年まで、イギリスでは「スペシャリストチャイルドケアトレーニング」があったが、その後の傾向として、「ジェネリックソーシャルワークトレーニング」を受けた後に、自らの専門分野（障害、精神保健、地域福祉、子ども家庭支援等）のスペシャリストトレーニングを受けるということになっている。

研修の義務付けに関しては、現在のイギリスでは、前述したようにトレーニングを受けない限り自らソーシャルワーカーを名乗ることは不可能であり、ソーシャルワーカーになるためにはトレーニングを受けることを義務付けている。これは本当に最近のことである。それ以前に関しては、法律で義務付けられたトレーニングとなると、精神保健分野

で実践するソーシャルワーカーの分野が唯一のものであった。1983年にメンタルヘルスアクトで、特別なトレーニングを受けた上で精神保健ソーシャルワーカーが精神障害者を病院等に留置 (detain) することができる」とされていた。これは、医師との協働により判断するもので、ソーシャルワーカーのみの権限で行うものではない。

スーパーバイザーのトレーニングは日本のように全国レベルでは実施されていない。すべて各地方当局に任されている。ソーシャルワーカーの経験を積むとスーパーバイザーになり、スーパーバイザーが経験を積むとシニアという職種につく制度であるが、スーパーバイザー/シニアのトレーニングはすべて地方当局に任されている。ただし、イギリスの場合には、国 (政府) によるしっかりした監査システムがあるので、彼らはその監査でよい評価をもらう責任を負っている。

イギリスの新しい児童法により、児童保護局が保健省から教育省に移動した。チャイルドウェルフェアがペアレンツウェルフェアから分離されたためである。アメリカが主張するように「個人をまず尊重する。個人はそれぞれが自分で自分の責任を果たすべきである。故に国家 (イギリス政府) は大人を支援すべきでない。しかし、国家は子どもには支援する必要がある。故に国家は子どもを親から分離する」。今のイギリス政府はこう主張し、子どもと大人 (親) を分離する姿勢をとっている。それゆえにイギリス政府はチャ

イルドウェルフェアの分野を教育省に移動させることにより、子どものニーズに焦点をあてるとしたためである。

ソーシャルワーク・生活保護・環境・教育のすべてに関して、ヨーロッパ型のやり方、つまりドイツ・オランダ・フランスのやり方が優れているように思う。ヨーロッパ型は家族支援型でイギリス・アメリカは調査型である。イギリスの場合、調査して子どもを保護する法律はあるが、子どもと家庭を支援する法律はない。マリー・コーウエル事件、ビクトリア・クインビー事件以来、同じ過ちを繰り返ささないためにも、児童保護にお金を使わざるを得ない。子育てがしにくい社会になっていくことは悲しいことである。子育てが楽しくなるような社会作りが必要である。ここで強調しておきたいことは、そういう状況にある中で厳しい虐待対応システムを作ってしまうと余計に子育てが困難になることが懸念される点である。また、児童虐待の定義が広がることで、より対応が困難になってきている。今後、虐待と子育て困難を区別して扱う方がよいのではないかと考えている。

子育てには父親の役割は大きい。イギリスでも昔は、父親は仕事が第1で家族は第2という文化があった。父親のみが単身赴任するケースが多かった。しかし今は家族がいるので単身赴任はできないとイギリスの父親は言い切るようになっている。そういう意味では良い方向に徐々に向かっていると見ている。

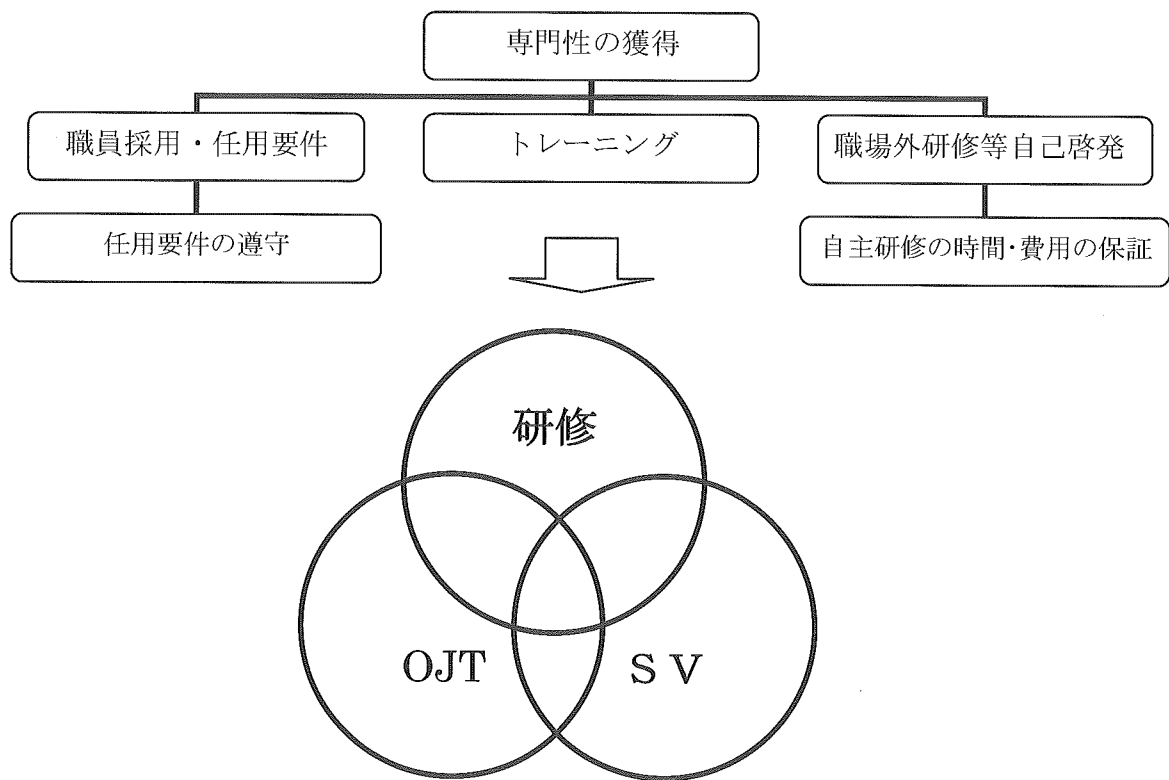


図-1 人材育成の枠組み

E. 結果

I. 近畿9自治体児童相談所の調査結果

1. 人材育成担当部署と所管課との役割分担

児童相談所職員の研修等人材育成担当部署

担当部署	自治体数
児童相談所	9

所管課との役割分担

所管課の関与	自治体数	関与の内容
あり	3	○情報提供と予算 ○予算確保 ○国研修への派遣や外部機関への依頼研修
なし	6	

児童相談所職員の研修等人材育成担当部署は9自治体とも児童相談所となっている。

この内所管課の関与があるのは3自治体で、関与内容は、予算、国研修の派遣等である。

2. 児童福祉司の採用・任用区分

採用区分	自治体数
専門職採用のみ	1
専門職と行政職	4
行政職のみ	4
計	9

専門職採用は1自治体のみ。4自治体は行政職採用であり、専門職採用である心理職からの配転の他、福祉業務経験者を当てている。4自治体では専門職と行政職をミックス採用してい

る。行政職任用の場合、法改正で規定された内容を踏襲しているかどうかは不明。A自治体においては、人事ローテーションを専門職10年、行政職5年と定めている。

児童福祉司の任用の仕方

<input type="radio"/> 心理職、児童指導員、生活保護等福祉行政の経験者を任用
<input type="radio"/> 心理職、社会福祉主事の経験者を任用
<input type="radio"/> 心理職、保健師の経験者を任用
<input type="radio"/> 相談調査員を経て任用
<input type="radio"/> 厚生労働省が指定する児童福祉司養成講座修了者を任用
<input type="radio"/> 専門職は10年、行政職は5年の人事ローテーション

3. 研修等予算(平成16年度・17年度)

年間予算額	自治体数
10～20万円	2
20～50万円	2
50～100万円	2
200～300万円	1
研修等予算として特化していない	2
計	9

10万円代から300万円代までの幅がある。また、研修等予算として特化していない自治体もある。

4. 研修等の企画・評価の方法(複数回答)

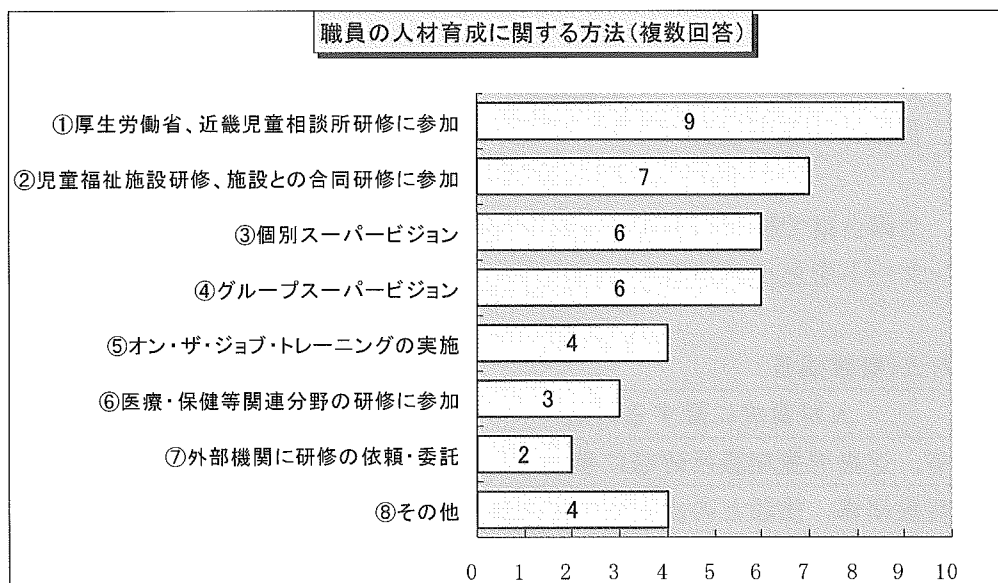
研修等の企画・評価の方法	自治体数
①企画会議で検討し、研修計画を作成している	6
②外部の専門家等に助言を求め、研修等計画作成の参考にしている	1
③評価基準を作成し、次年度の計画に活用している	2
④研修ごとに内容についてアンケートをとっている	0
⑤研修全体のあり方についてアンケートをとっている	1
⑥その他 【実施例】 ○定期研修は心理職リーダーが企画立案 ○担当、課長、係長で検討	2

6自治体で、企画会議で検討の上研修計画を作成している。また、4自治体では研修ごとのアンケートをとっている。

5. 人材育成の方法(複数回答)

人材育成に関する方法	自治体数
①厚生労働省、近畿児童相談所研修に参加	9
②児童福祉施設研修、施設との合同研修に参加	7
③個別スーパービジョン	6
④グループスーパービジョン 【実施例】 ○ケースマネジメントアドバイザー事業として実施 ○児童相談所アドバイザー制度により実施 ○児童精神科医をSVとして事例報告、カンファレンス ○月1回、課内研修を実施 ○個別SVで解決しない、または処遇方針に関わる決定は複数のSVが参加する処遇会議で意思決定	6
⑤オン・ザ・ジョブ・トレーニングの実施 【実施例】 ○ケース検討、処遇会議、グループ協議 ○新任職員に経験者が同席、同行	4
⑥医療・保健等関連分野の研修に参加	3
⑦外部機関に研修の依頼・委託 【実施例】 ○関連部局機関の研修に中堅職員が参加 ○関連団体の研修に新任職員が参加	2

<p>⑧その他</p> <p>【実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○市町村職員との合同研修、市民も含めたセミナーに参加 ○所内研修を実施 ○関連学会に参加 ○毎月開催する審議会にできるだけ多くの職員が参加し、具体的事例を通じて学習 	4
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---



① 全ての自治体で、厚生労働省、近畿児童相談所が主催する研修に参加している。

② 7自治体においては、児童福祉施設の研修への参加もしくは施設との合同研修を実施している。

③ 個別スーパービジョン、グループスーパービジョンを6自治体で実施。全ての自治体で実施となっていないのは、スーパービジョンの捉え方によるものと考えられる。

④ グループスーパービジョンの具体的な内容は以下のとおり。

- ・外部の専門家によるアドバイザー事業として位置付け
- ・精神科医をSVとして事例報告、カンファレンス
- ・定期的な課内研修
- ・複数のSVが参加する処遇会議

⑤ OJT を実施していると回答したのは4自治体。SVと同様、OJT の捉え方によるもので、実際には行われているものの、意識化されていないことが想定される。

具体的な記述があったものは

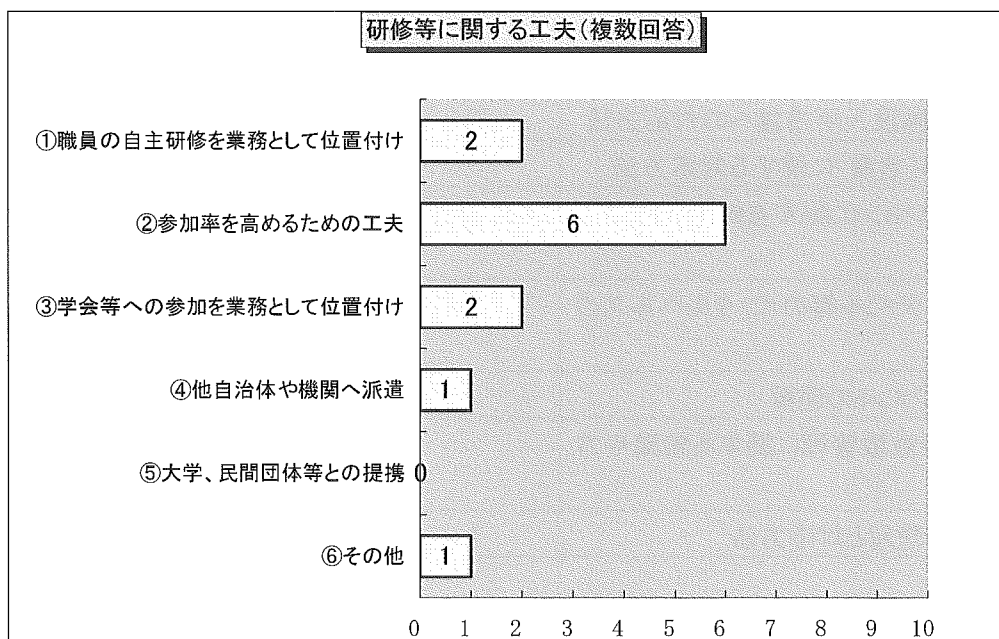
- ・新任職員に経験者が同席、同行する
- ・ケース検討、処遇会議、グループ協議のみで、ここでもOJTについての具体的なイメージが定着していないことが伺える。

⑥ 一部の研修を外部の機関に研修等の依頼や委託を行っている自治体が2ヶ所あった。

⑦ その他の方法としては、市町村職員との合同研修や審議会を活用した事例検討等、児童相談所以外の場を活用している例がある。

6. 研修等の工夫(複数回答)

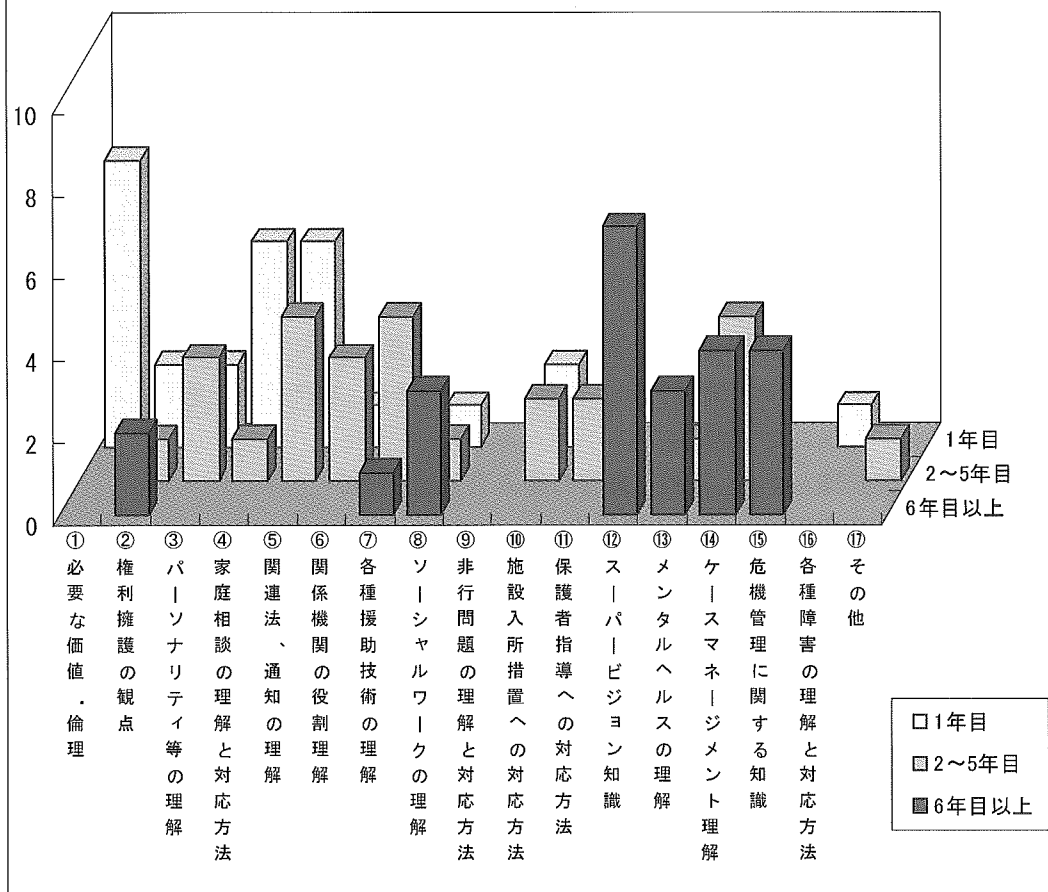
研修等に関する工夫	自治体数
①職員の自主研修を業務として位置付けている	2
②参加率を高めるための工夫をしている 【実施例】 ○職員が早くから予定できるよう、年度はじめに計画を策定 ○開催日時の工夫 ○曜日、時間の固定 ○研修も重要な業務と位置付ける ○研修日の業務量を調整 ○1回で完結の講座方式によりテーマ設定をする ○同じテーマの研修を2回設定する ○職員のニーズ把握	6
③民間団体、学会等への参加を業務として位置付けている	2
④他自治体や機関へ派遣をおこなっている	1
⑤大学、民間団体等との提携(委託・協力等)をしている	0
⑥その他 【実施例】 ○学識経験者、弁護士会との学習会を開催	1



- ① 最も多いのが、参加率を高めるための工夫で、6自治体において様々な工夫が行われている。
- ・職員が予定できるよう、年度はじめに年間計画を策定
 - ・1回完結の講座方式によるテーマ設定、同じテーマを2回設定
 - ・曜日、時間を固定
 - ・研修日の業務量を調整
- ② その他、職員の自主研修や学会への参加を業務として位置付け（2自治体）、援助技術習得のために他機関へ職員を派遣（1自治体）、研究者や弁護士会との学習会を開催（1自治体）といった工夫例がある。
7. 経験年数ごとに必要な研修等メニュー（3項目選択）

必要なトレーニングメニュー	1年目	2～5年目	6年目以上
①児童相談所職員に必要な価値・倫理	7		
②子どもの権利擁護の観点の確立	2	1	2
③子どもの発達・パーソナリティ、問題行動等の理解	2	3	
④子ども家庭相談の理解と対応方法	5	1	
⑤児童福祉法等関連法、通知の理解	5	4	
⑥市町村、保健機関、学校等関係機関の役割理解と連携方法	1	3	
⑦各種援助技術の理解と技術の習得	1	4	1
⑧虐待対応ソーシャルワークの理解と技術の習得	1	1	3
⑨非行問題の理解と対応方法			
⑩一時保護、施設入所措置への対応方法	2	2	
⑪保護者指導(治療)に関する対応方法		2	
⑫スーパービジョンに関する知識と技術の習得			7
⑬ストレスマネジメント等のメンタルヘルスの理解		1	3
⑭ケースマネジメントの理解		4	4
⑮緊急対応や危機管理に関する知識や方法			4
⑯各種障害の理解と対応方法	1		
⑰その他		1	

経験年数別に必要とされるトレーニングメニュー(3項目選択)



- ① 1年目の職員については、
- ・児童相談所職員に必要な価値・倫理（7）
 - ・子ども家庭相談の理解と対応方法（5）
 - ・児童福祉法等関連法、通知の理解（5）
- ② 2～5年目の職員については、
- ・児童福祉法等関連法、通知の理解（4）
 - ・各種援助技術の理解と技術の習得（4）
 - ・ケースマネジメントの理解（4）
- ③ 6年目以上の職員については、
- ・スーパービジョンに関する知識と技術の習得（7）
 - ・ケースマネジメントの理解（4）
 - ・緊急対応や危機管理に関する知識や技術の習得（4）
- と、この項目に関しての共通認識は明確である。