

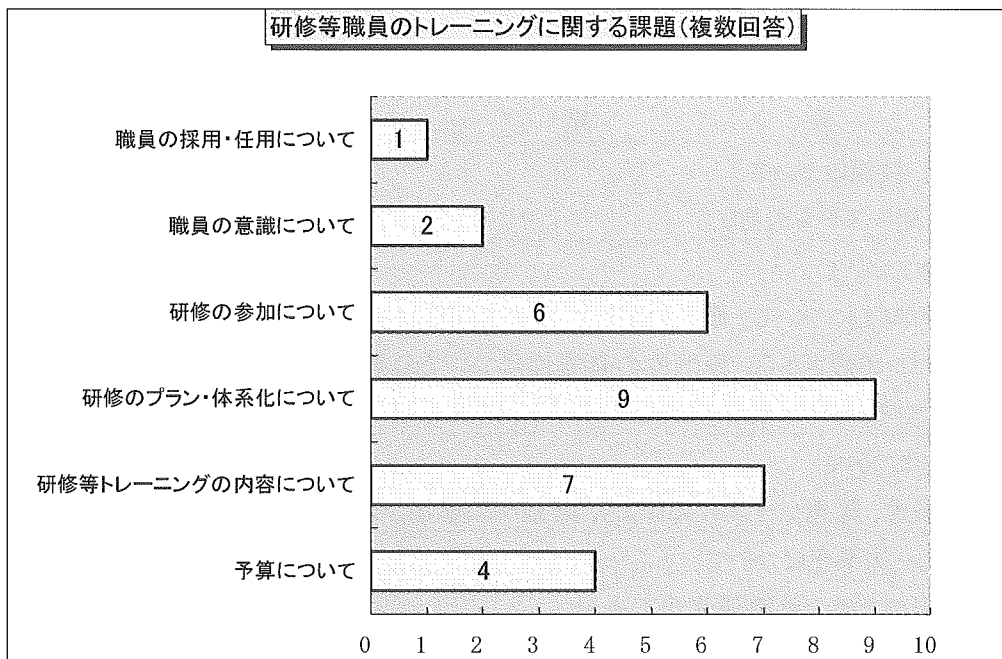
8. 平成16年度の研修等(調査票2)の実施状況

	実施状況
児童相談所 A	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経験年数、職種別に実施 ○ 知識と技術、講義と演習の組み合わせが多い ○ 中堅職員2名に23時間の虐待対応、SVに関する研修を実施 ○ 心理司2名に12時間の家族支援、治療に関する研修を講師所属機関で実施 ○ OJT として、ケース検討、処遇会議、グループ協議など週1回の定例会議で実施。
児童相談所 B	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新任と全体研修 ○ 知識と技術、講義と演習の組み合わせが多い
児童相談所 C	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経験年数、職種別に基礎研修、指定研修、専門研修と類似研修メニューが多彩 ○ 知識と技術、講義と演習の組み合わせが多い ○ 危機管理に関する研修あり
児童相談所 D	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新任研修が中心 ○ 中堅職員は外部機関の研修に参加 ○ 親指導(家族再統合)に関する研修を18時間実施、参加40人
児童相談所 E	○ 児相独自の研修なし
児童相談所 F	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経験年数別の研修を実施 ○ 単発の研修が多い ○ 児童福祉司、心理司は同じ研修 ○ ケースコンサルテーション(家族療法)を6時間実施
児童相談所 G	○ 新任職員研修が主、研修メニュー少ない
児童相談所 H	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新採・新任職員研修に重点を置き、2時間×20回で実施。また、6ヶ月間はマンツーマンでベテラン職員を配置し、常に助言を求められる体制をつくっている。 ○ 法改正の動向や人権問題に特化した研修を実施
児童相談所 I	○ 新任研修が主、研修メニューが少ない

9. 課題

研修等職員のトレーニングに関する課題(複数回答)

課 題	回答数
■職員の採用・任用について ○採用・任用システムのあり方	1 (1)
■職員の意識について ○専門性の向上について、個人の意識差がみられる ○異動スパンの短さから、専門性の必要性についての意識が薄らいでいる	2 (1) (1)
■研修の参加について ○業務が多忙、緊急ケース対応により、研修への参加が困難	6 (6)
■研修のプラン・体系化について ○新任職員のための基礎研修が不十分 ○経験年数に応じた研修プランが必要 ○研修の体系化(ジェネリックからスペシフィックな内容でのカリキュラムの構築)が必要 ○OJT、SVの方法が明確に体系化されていない ○OJT と集合研修の関連性が不明確である ○効率的な研修の実施 ○年間計画的に、業務に生かせる研修の実施	9 (1) (3) (1) (1) (1) (1) (1) (1)
■研修等トレーニングの内容について ○家族再統合に向けた援助 ○市町村をバックアップするための専門性向上 ○福祉的課題の認識、改善、充実に向けた調整や提言ができるための資質向上、組織づくり ○現場でのトレーニングが資質向上の中心 ○新任職員に対するケース進行管理の必要性、会議の機会、相談の場を増やす ○児童福祉施設との共同研修の実施 ○受身でなく、職員自身が発信できる研修	7 (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1) (1)
■予算について ○年間計画を立てにくい ○外部講師の招聘が困難 ○外部研修への参加が困難	4 (1) (1) (2)

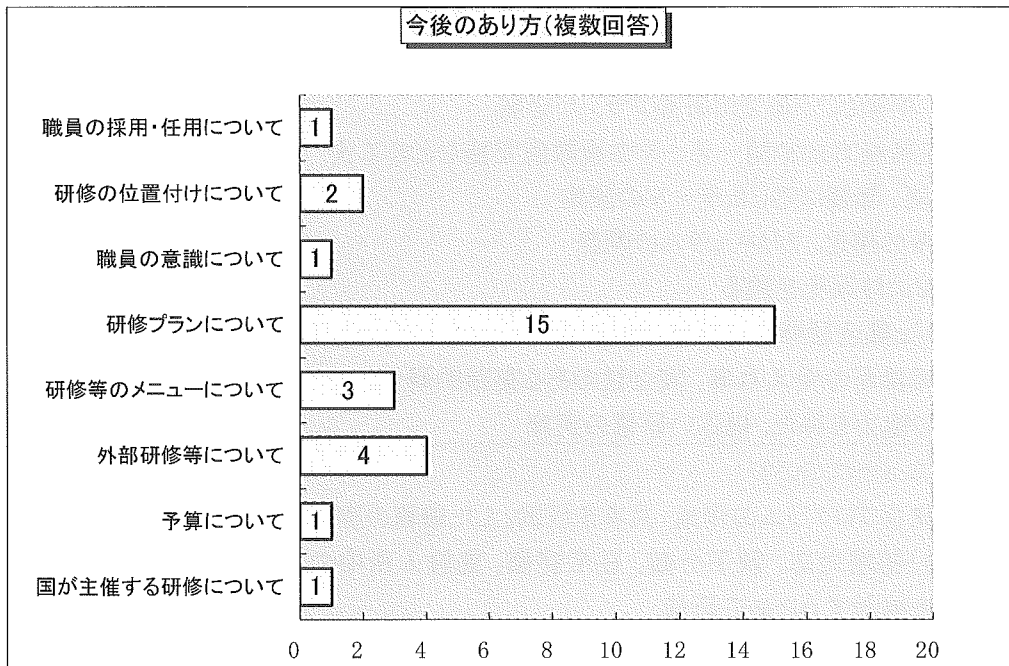


- ① 研修プラン、研修の体系化に関するものが最も多くあげられている。特に、経験年数に応じた研修プランの必要性、新任職員の基礎研修の重要性、OJT とSV、研修の関連性を整理し、体系化する必要性、効率的で実効性のある研修の必要性については、重要なニーズと捉える必要があるであろう。
- ② トレーニングの具体的な内容についても、家族援助や市町村支援、福祉課題全般の改善や提言を行えるための資質・専門性の向上などを目指したものの必要性があげられている。
- ③ 業務が多忙であり、かつ緊急対応によって研修等への参加が十分できない現状が顕著である。

10. 今後のあり方(複数回答)

今 後 の あ り 方	回答数
■職員の採用・任用について <input type="radio"/> 福祉専門職としての基盤があるものを専門職採用する	1 (1)
■研修の位置付けについて <input type="radio"/> 研修を業務として位置付ける必要がある <input type="radio"/> 数ヶ月にわたり研修を受けて現場に出ることが望ましい	2 (1) (1)
■職員の意識について <input type="radio"/> 職員の専門家としての意識を高めることが重要	1 (1)
■研修プランについて <input type="radio"/> 目的を定め、計画的な研修を行う <input type="radio"/> 市町村や施設職員との合同研修の実施 <input type="radio"/> 知識と演習を組み込むべきである	15 (1) (2) (1)

○基礎的知識は講義中心,技術は現場中心に日常的に習得する	(1)
○講師はベテラン職員が中心となり、必要に応じて外部講師を	(1)
○初年度、中堅という形での研修プランが必要	(1)
○1回完結講座方式や同一テーマの複数回実施などの工夫	(2)
○職歴,職階、職種に応じたテーマの設定	(1)
○研修体系の深化、カリキュラムの開発	(1)
○OJT、SVの体系化を図る	(1)
○OJT、SVと集合研修を一体的に位置付けた教育訓練のあり方	(1)
○他児童相談所の受入れ等、実効性のある実践的研修	(1)
○所管課の協力を得た、幅広い研修の実施	(1)
■研修等のメニューについて	3
○家族再統合プログラムの作成・共有を目的とした研修の実施	(1)
○(虐待の)初期対応、親子分離、在宅評価、施設入所中のチェックリストを検討するための研修	(1)
○ケース検討会議の充実	(1)
■外部研修等について	4
○幅広く参加できる保証が求められる	(1)
○外部有識者との共同研究	(1)
○審議会の積極的活用	(1)
○他自治体の児童相談所間の職員交流	(1)
■予算について	1
○予算経費の確保	(1)
■国が主催する研修について	1
○各ブロックで開催されると、参加しやすい	(1)



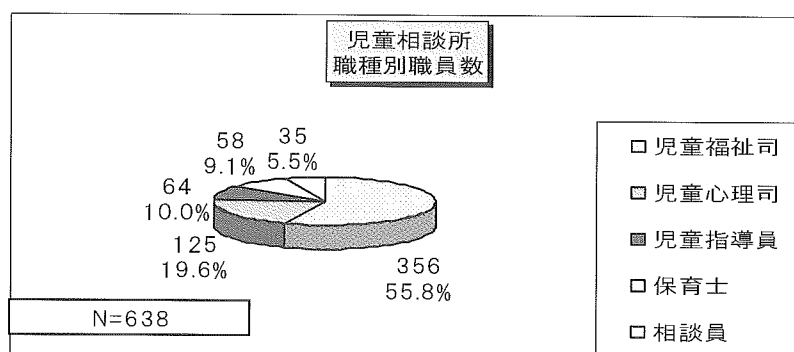
- ① 課題との関連から、研修等のプラン、体系化に関するものが殆どである。経験年数や職階、職種に応じたテーマを設定した研修プラン、知識と演習との組み合わせ、施設や市町村職員との合同研修、児相間の交流研修など、児相内におけるトレーニングと外部との交流型研修の平行実施の有効性を示唆するような内容が伺える。
- ② すなわち、OJT、SV、研修を組み合わせ
 - ③ また、外部機関との共同研究や児相間研修などについても期待する記述がある。
 - ④ トレーニング内容の充実には経費の確保が不可欠であるが、予算の制約を受けている自治体が多くある。(厚労省研修の地方ブロック開催もひとつの改善策。)

II. 2.2 児童相談所の調査結果の概要

近畿2府4県および3政令指定都市の児童相談所23ヶ所の内22ヶ所から調査回答を得た。調査回収率は95.6%となる。

1. 児童相談所の職員配置状況（17年11月1日現在）

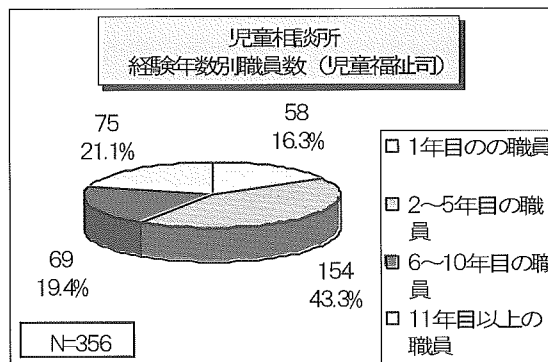
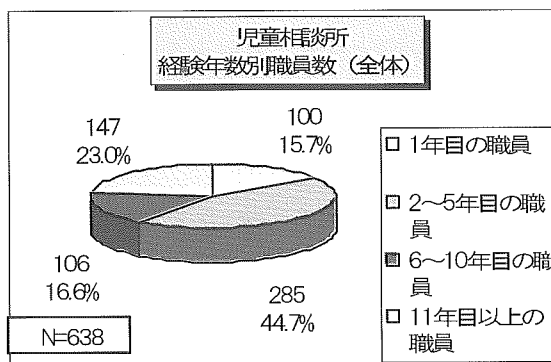
（1）職員数（常勤職員のみ、所長は除く）



N=638人	
児童福祉司	356人(56.0%)
児童心理司	125人(19.6%)
児童指導員	64人(10.0%)
保育士	58人(9.1%)
相談員	35人(5.3%)

- 専門的な相談援助業務に携わる職員のうち児童福祉司が56%と過半数を占めている。
- 一時保護所の児童指導員および保育士がそれぞれ10%程度であるのは、一時保護所の設置が23ヶ所中13ヶ所であることに関係している。
- 児童心理司の配置は児童福祉司2.85人に1人の割合で配置されている。児童福祉司に相談員を加えると3.13人に1人の児童心理司が配置されていることになる。
- 相談員は5.3%であり、児童福祉法の改正により、新任職員の1年目を相談員と位置付けている場合と保健師や保育士などの専門職員を相談員と位置付けている場合がある。

(2) 職員の経験年数



○ 1年目の職員は15.7%で、2～5年目の職員の44.7%を加えると、6

0.4%となり、比較的経験の浅い職員が多い状況が見られる。

N=638人

1年目の職員	100人(15.7%)
2～5年目の職員	285人(44.7%)
6～10年目の職員	106人(16.6%)
11年目以上の職員	147人(23.0%)

N=356人

1年目の福祉司	58人(16.3%)
2～5年目の福祉司	154人(43.2%)
6～10年目の福祉司	69人(19.4%)
11年目以上の福祉司	75人(21.1%)

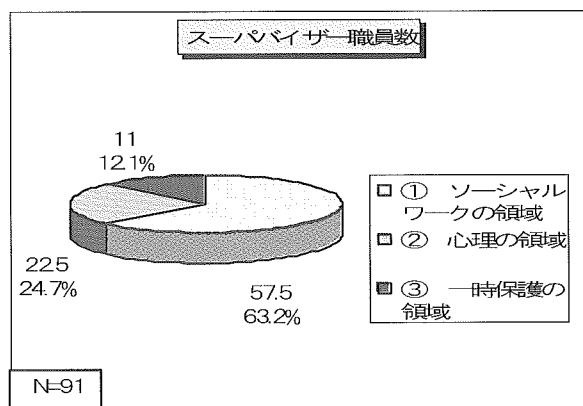
○ また、専門職としてようやく一人前に仕事を遂行できる6～10年目の職員が16.6%と少ないのが、戦力的に見て気がかりである。これを児童福祉司だけで見ても、19.4%と若干とも割合は増えるが、全体の傾向と変わりはない。

員の中で、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、更に経験の浅い職員が増えることになる。

○ 指導的立場にある11年目以上の職

○ ある児童相談所では相談援助に携わる専門職員総数58人中54人が経験年数5年未満の職員であり、人事配置上にかんがりの偏りが見られる。

(3) SVとして位置付けている職員数

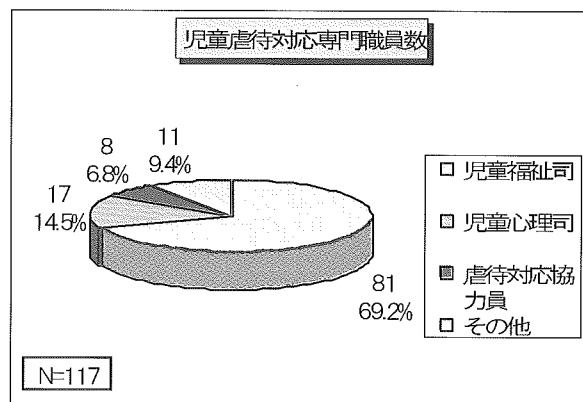


ソーシャルワークの領域	57.5人(63.2%)(心理の領域と兼務が1名)
心理の領域	22.5人(24.7%)
一時保護の領域	11人 (12.1%)

- ソーシャルワークの領域では児童福祉司数356人に相談員35人を加えると391人となり、5.8人に1人の割合でSVの配置となっている。
- 心理の領域では児童心理司は125人で、4.6人に1人の割合でSVの配置となっている。
- これに比して一時保護の領域は児童

指導員64人に保育士58人を加えると122人となり、10.1人に1人の割合でSVの配置となっている。ローテーション勤務体制を考えると、1ヶ所に最低1名のSVとして位置付けている職員の配置によるSV体制の充実が望まれる。

(4) 児童虐待に対応する専任職員数



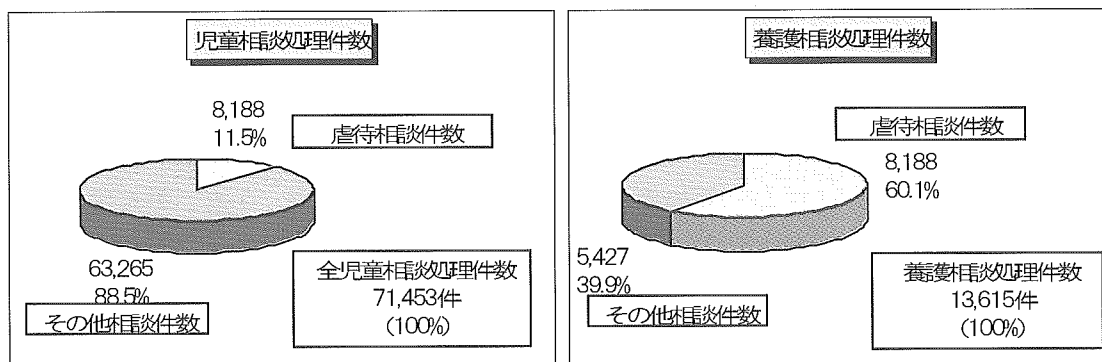
	N=117
児童福祉司	81人(69.2%)
児童心理司	17人(14.5%)
虐待対応協力員	8人(6.8%)
その他	11人(9.4%)

- 専任職員を配置していない児童相談所が1県2ヶ所ある。
- 20ヶ所の児童相談所での専任職員の配置状況では、児童福祉司が69.5%と大半を占めている。児童心理司には若干兼務職員も含まれている。その他職員では保健師などが含まれている。
- 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、7882件であった。専任職員1人当たりの平均相談処理件数は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、115.1件(大阪府A)105.0件(滋賀県A)102.0件(大阪府B)となっていて、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る。

(5) 16年度児童相談処理件数等



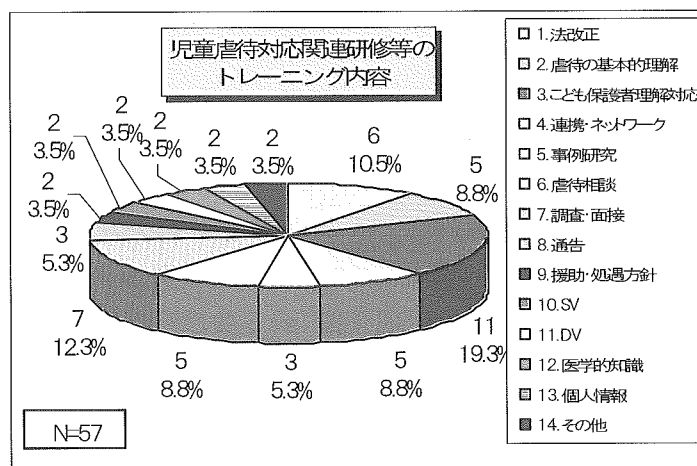
児童相談処理件数	71453件	虐待相談処理件数が占める割合(11. 5%)
養護相談処理件数	13615件	虐待相談処理件数が占める割合(60. 1%)
虐待相談処理件数	8188件	虐待相談処理件数の前年度比率(133. 2%)

- 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。このことは、養護相談の2件に1件は虐待相談ということになる。
- 虐待相談処理件数の前年度比が133.2%と増加している。虐待相談処理

件数の前年度比で高率の児童相談所は、236%（大阪府A）190%（大阪府B）176%（大阪府C）167%（大阪府D、滋賀県A）となっていて、大阪府南部の各児童相談所の増加が際立っている。

2. 平成16年度に実施又は参加した児童虐待の対応に関連した研修等職員のトレーニングの内容及び方法

<トレーニングの内容>



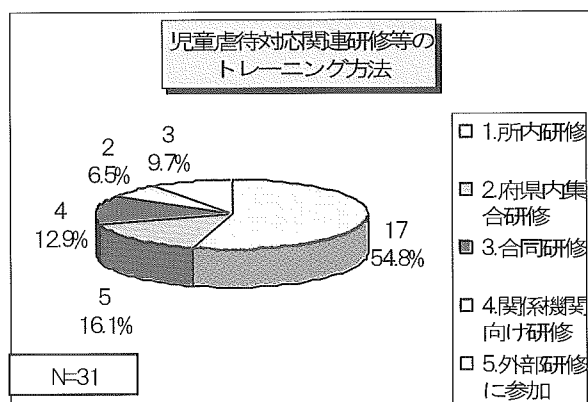
平成 16 年度には近畿の各児童相談所で、児童虐待の対応に関連した研修等が 57 件実施され、その内、子どもや保護者の理解と対応に関する内容が 11 件（17.5%）、調査・面接に関する内容が 7 件（12.3%）、法改正に関する内容が 6 件（10.5%）などとなっていて、虐待相談に関連した知識・技術の習得のほか、児童福

祉法・DV 法の理解や関連領域の医学的知識や個人情報に関する知識の習得などの研修が実施されていた。各児童相談所が抱える課題はそれぞれ各様であり、研修内容には一定の傾向はみられなかった。また、研修量においては児童相談所間の格差が大きかった。

	N=57
1) 法改正に関する内容	(6件)
○ 児童虐待防止法、児童福祉法の改正(5)	
○ DV法改正	
2) 虐待の基本的理解と対応に関する内容	(5件)
○ 虐待の基本的理解 (2)	
○ 虐待対応の基本的理解	
○ 性虐待の基本的知識	
○ ネグレクトの理解	
3) 子ども・保護者の理解と対応に関する内容	(11件)
○ 子どもの発達	
○ 子どもの権利擁護	
○ 子どもとの関わり方	
○ 子どもの心理	
○ 被虐待児の理解と対応(2)	
○ 保護者への対応(2)	
○ 子ども・保護者への指導技術	
○ 虐待家庭への支援	
○ 解決志向型アプローチ	
4) 関係機関連携・ネットワークに関する内容	(5件)
○ 関係機関連携(2)	
○ 虐待防止ネットワーク	
○ 市町村の役割	
○ 児童福祉専門講座	
5) 事例検討に関する内容	(3件)
○ 処遇困難ケースの検討	
○ ケースカンファレンス	
○ 児童虐待事例検討	
6) 虐待相談に関する内容	(5件)
○ 児童虐待相談	
○ 虐待相談援助の実際	
○ 虐待相談と危機介入	
○ 虐待相談と危機管理	
○ 虐待相談におけるケースマネジメント	
7) 調査・面接に関する内容	(7件)
○ 虐待ケースの調査の仕方	

- 虐待アセスメント
- 虐待の重篤度の判断、見立て
- 初期面接の仕方(2)
- 面接技法(2)
- 8) 通告に関する内容 (3件)
 - 通告受理の仕方(2)
 - 通告後の対応の仕方
- 9) 援助方針・処遇方針に関する内容 (2件)
 - 被虐待児の援助方針
 - 処遇方針の立て方
- 10) SVに関する内容 (2件)
 - 危機介入におけるスーパービジョン
 - ケース対応へのスーパービジョン
- 11) DVに関する内容 (2件)
 - DV相談の基本理解
 - DV・児童虐待への支援
- 12) 医学的知識に関する内容 (2件)
 - 医学的基礎知識
 - 法医学から見た児童虐待
- 13) 個人情報に関する内容 (2件)
 - 個人情報と記録の仕方
 - 個人情報保護条例
- 14) その他の内容 (2件)
 - 少年審判事件の取扱
 - 子ども虐待防止学会派遣

<トレーニングの方法>



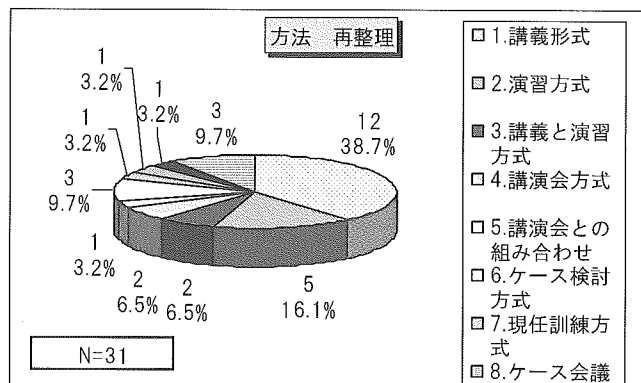
研修方法では所内研修が17件(54.8%)で5割以上あった。府県内の児童相談所の職員が一ヶ所に集合して実施する研修方

法が5件(16.1%)、関係機関との合同研修が4件(12.9%)などとなっていた。

N=31

1) 施設内研修		(17件)
外部講師	講義方式(4)	
外部講師	演習方式(3)	
外部講師	ケース検討方式(2)	
内部講師	講義方式(5)	
内部講師	実地方式	
内部講師	ケース検討方式	
講師なし	ケース会議方式	
2) 他所職員集合研修		(5件)
外部講師	講義方式(3)	
内部講師	講義と演習方式	
外部講師と内部講師	講義と演習方式	
3) 施設・関係機関との合同研修		(4件)
外部講師	演習方式	
講師なし	グループ討議方式	
外部講師	講演会方式(2)	
4) 関係機関職員向け研修		(2件)
内部講師	演習方式	
内部講師	講演、事例検討、実践発表など	
5) 外部研修に参加したもの		(3件)
施設職員合同研修会に参加	講演と情報交換方式	
教育委員会主催セミナーに参加	講演とセミナー方式講演とセミナー方式	
子ども虐待防止学会に派遣	学会派遣	

< トレーニングの方法 再整理 >



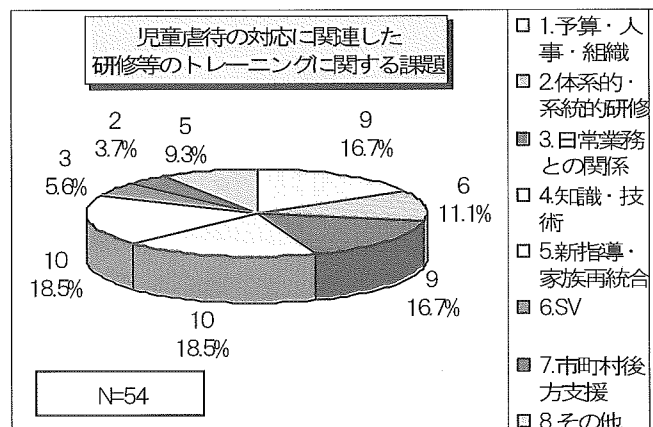
講義方式 12 件 (3 8 . 7 %) と演習方式 5 件 (1 6 . 1 %) で 5 4 . 8 % となっている。大半はこのどちらかの方法で研修等トレーニングが行われている。

講師は外部講師の方が内部講師よりも多い。ケース検討方式は 3 件 (9 . 7 %)、講義と演習方式の組み合わせは 2 件 (6 . 5 %) と少ない。

	N=31
1) 講義方式	(12件)
外部講師(7)	
内部講師(5)	
2) 演習方式	(5件)
外部講師(4)	
内部講師	
3) 講義と演習方式	(2件)
内部講師	
外部講師と内部講師	
4) 講演会方式	(2件)
外部講師(2)	
5) 講演会と事例検討と実践発表等の組み合わせ	(1件)
内部講師	
6) ケース検討方式	(3件)
外部講師(2)	
内部講師	
7) 現任訓練(実地)方式	(1件)
内部講師	
8) ケース会議方式	(1件)
講師なし	
9) グループ討議方式	(1件)
講師なし	
10) 外部研修に参加	(3件)

3. 児童虐待の対応に関連した研修等のトレーニングに関する課題と今後のあり方

< トレーニングの課題 >



トレーニングの課題では、虐待対応に必要な知識・技術の習得と親指導・家族再統合のトレーニングプログラムの脆弱さ等がそれぞれ10件（18.5%）取り上げられている。次いで、予算・人事・組織に関する課題と日常業務との関係で研修等の実施や参加

の困難性がそれぞれ9件（16.7%）取り上げられている。知識・技術の習得の課題は職員の経験年数の浅さに関係があり、親指導・家族再統合の課題は親援助の困難さに関係しているものと思われる。

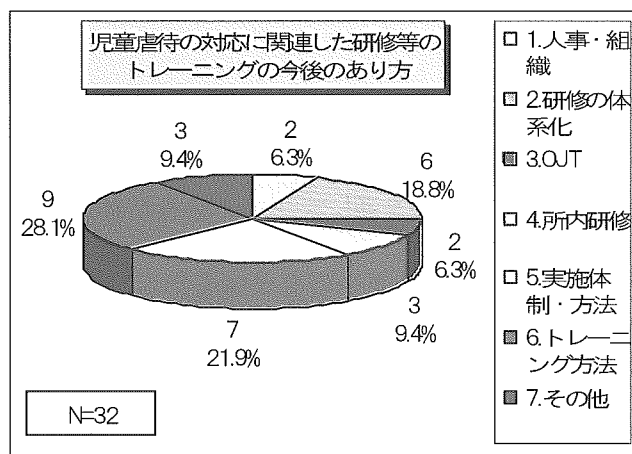
<トレーニングの課題>

N=54

- | | |
|--|--------------|
| <p>1) 予算・人事・組織に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣研修の予算的制約 ○ 外部講師の報償費の財源確保 ○ 研修に必要な予算面の確保 ○ 国主催の研修に参加させるには財政的制約がある ○ 虐待対応の専従組織の設置 ○ 専門家によるサポート体制 ○ 人的体制の強化 ○ 資質向上を図るために必要な職員の確保 ○ 福祉的課題への調整や提言できる資質の向上 | <p>(9件)</p> |
| <p>2) 体系的・系統的研修に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ケース受理から家族再統合までの系統的研修 ○ 職歴・職階・職種に応じた体系的研修 ○ 体系的な研修の企画 ○ 新任職員もすぐにケース担当となり、体系的研修が受け難い ○ 経験・役割に応じたトレーニングの工夫 ○ 現状は通告・初期調査段階でのトレーニングが中心 | <p>(6件)</p> |
| <p>3) 日常業務との関係に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 人的・時間的余裕がない ○ 虐待対応職員のトレーニングまで手が及ばない ○ ケース進行管理上業務優先にならざるを得ない ○ 緊急ケース対応で研修が受けられない ○ 外部研修は日常業務があり参加が難しい ○ 業務繁忙で研修を実施しても参加率があがらない ○ 研修やトレーニングがないまま虐待対応が求められている ○ 集合研修は日程や研修場所の関係で参加し難い ○ 自主研修の業務上の保証がない | <p>(9件)</p> |
| <p>4) 知識・技術に関する課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 虐待に関する各種知識と技術の習得 ○ 児童に関する基本的理解や知識不足 ○ 職員全員が虐待の理解を深める ○ 家族支援技術を全職員が習得していく研修システム ○ 新任職員への基礎的研修の効果的実施 ○ 知識を与えるだけの研修は実りが少ない ○ 電話相談の応接も含めた面接技術の向上 ○ 事実確認と虐待告知のための面接技術の向上 | <p>(10件)</p> |

- 性虐待への対応
 - 職権保護や立ち入り調査をうまく進める技術
- 5) 親指導や家族再統合に関する課題 (10件)
- 親指導に関する研修が不足
 - 虐待した親への指導技術
 - 親指導の技法のトレーニング
 - 親指導プログラム開発(2)
 - 家族再統合への援助能力の向上
 - 家族再統合に向けた親支援プログラム
 - 家族再統合までのトレーニングプログラムは弱い
 - 親子再統合に関するケースワーク技法
 - 親への適切な対応
- 6) スーパーバイズに関する課題 (3件)
- 外部専門家によるスーパーバイズ
 - スーパーバイザー自身のトレーニング
 - 指導職員の養成とスーパーバイズ体制の充実
- 7) 市町村後方支援に関する課題 (2件)
- 市町村バックアップのための専門性の向
 - 市町村職員の資質向上に向けた研修プログラムの習得
- 8) その他の課題 (5件)
- 研究紀要の定期的発行
 - 外部有識者との共同研究によるカリキュラム開発
 - 職員の意欲を出させる方法とストレス解消方法の会得の検討
 - 関係機関との連携
 - 個別ケースカンファレンスの定例化

<トレーニングの今後のあり方>



トレーニングの今後のあり方として、トレーニング方法に関して9件（28.1%）、次いで、研修の実施体制や方法に関して7件（21.9%）、研修の対系化に関して6件（18.8%）などとなっている。トレーニング方法については講義だけでなく演習や体験学習を取り入れたトレーニングが必要としている。研修の実施体制や方法では、

外部研修への積極的な参加や合同研修の実施、児童相談所間の職員交流・相互派遣を行うことで職員の力量を高めあうことが必要としている。また、研修の対系化では、虐待相談に対応する研修を対系化する、経験年数別研修の充実を図る、OJT・SV・研修を一体的にした教育訓練のあり方の検討が必要としている。

<トレーニングの今後のあり方>

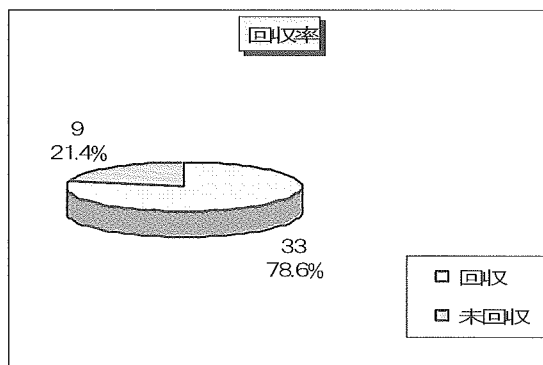
- | | |
|--|------|
| | N=32 |
| 1) 人事・組織のあり方 | 2件 |
| ○ 専門的スタッフを養成可能な人事システムが求められる | |
| ○ 職員研修を企画・実施する担当課(係)を設置し、年間研修計画を策定する | |
| 2) 研修体系のあり方 | 6件 |
| ○ 虐待相談に対応する研修を対系化していく必要がある | |
| ○ 経験年数を踏まえたレベル別研修の充実が必要である | |
| ○ OJT・SV・集合研修を一体的に位置付けた教育訓練のあり方を検討する必要がある | |
| ○ 家族支援技術を全職員が習得していく研修システムが必要である | |
| ○ 分野ごとの専門性向上のための研修プログラムの充実が必要である | |
| ○ 親との関係保持・増進のための研修プログラムの充実が必要である | |
| 3) OJTのあり方 | 2件 |
| ○ 実践と研修の相互的な関係が必要であるので、現任訓練が必要である | |
| ○ 研修を確実に受けることを前提とした業務のあり方を確立する(業務の中で現任訓練を必須とする)必要がある | |
| 4) 所内研修のあり方 | 3件 |
| ○ 外部講師を招いての所内研修で、他機関職員との合同研修であれば研修を | |

- 実施しやすく効果も上がる
- 職員全員が虐待の理解を深めるために定期的に所内研修を行う必要がある
 - 所内研修の定例化が必要である
- 5) 研修実施体制や方法のあり方 7件
- 集合研修には履修単位制を導入するなど人材育成システムを検討する必要がある
 - 児童福祉審議会における事例審議を通して、多くの職員が参加し学習する場の積極的活用が求められる
 - 児童相談所間で一定期間、職員交流や相互派遣を行うことで、相互に力量を高めあうことが必要である
 - 子どもの虹情報研修センターの地方版が必要である
 - 他児童相談所との意見交換、近畿・全国規模の研修会へ積極的参加が必要である
 - 関係機関と研修内容を共有するため合同研修が望ましい
 - 虐待対応のなかで、モデルとなるような事例の積み上げと検証が重要である
- 6) トレーニング方法のあり方 9件
- 演習、ワークショップ形式を重視したトレーニングが重要である
 - 研修には講義だけでなく、ロールプレイなど体験学習を取り入れる必要がある
 - 研修が単発で終わるのではなく、同じテーマを反復し深めていく必要がある
 - ロールプレイなど実技的なトレーニングが必要である
 - ケースカンファレンスやスーパービジョンが必要である
 - 具体的な技法を学ぶことができる演習形式が含まれる研修が必要である
 - スーパーバイザー対象の研修の充実が必要である
 - 面接のビデオ。録画などを通してケース対応等を検証していく必要がある
 - 適切な助言者のもとで事例検討を充実させることが望ましい
- 7) その他 3件
- 市町村職員の資質向上に向けた研修プログラムの充実が必要である
 - 要保護児童地域協議会がより機能的になるための研修会議が必要である
 - 虐待対応専任職員のメンタル面のケアを検討していく必要がある

Ⅲ 児童養護施設等の調査結果

基本統計

回答施設数 合計 33 / 42 施設 (回収率 78.6%)



施設種別

児童養護施設 28 / 37 施設 (回収率 75.7%)

情緒障害児短期治療施設 3 / 3 施設 (回収率 100%)

児童自立支援施設 2 / 2 施設 (回収率 100%)

1. 総勤務年数

新任職員アンケート回答者	1年～39年	平均13.2年
中堅職員アンケート回答者	2年～39年	平均15.1年

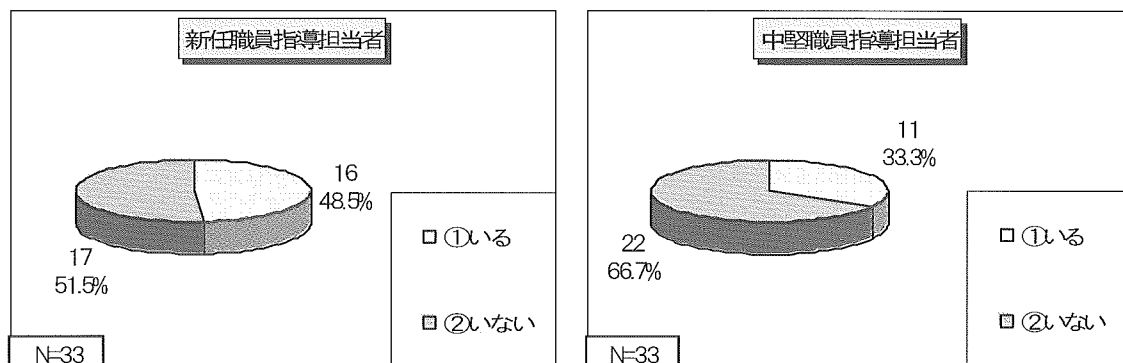
○研修担当者として1～2年目の職員が担当している施設もあった。

2. 職員数

	新任職員	中堅職員	合計
①児童指導員	55人	70人	125人
②保育士	46人	74人	120人
③心理士	11人	10人	21人
④その他	14人	14人	28人
合計	126人	168人	294人

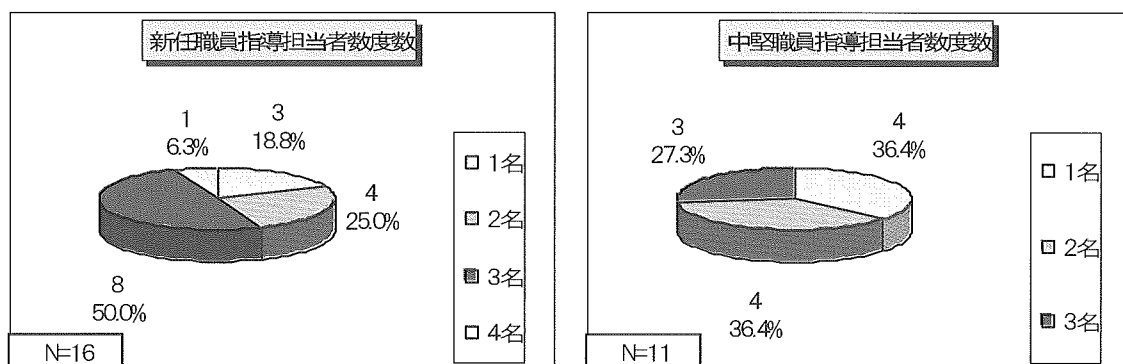
○1施設あたりの新任職員は平均3.8人、中堅職員は平均5.1人であった。

3. 指導担当



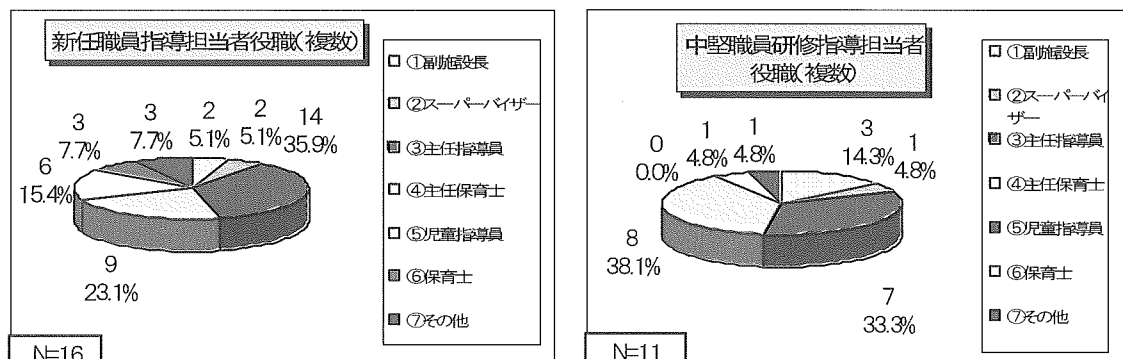
- 新任職員に対しての指導担当者がいる施設 16（48.5%）といない施設 17（51.5%）では、若干ではあるがいない施設が多い。
- 中堅職員に対しての指導担当者がいる施設は少なく、いない施設が 22 施設と 66.7%を占めている。

4. 指導担当者数



- 新任職員に対して指導担当職員がいる施設は、全体の 48.5%であり、その中で複数（2名以上）の指導担当者がいる施設は、80.0%ある。中堅職員に対して指導担当職員がいる施設は全体の 33.3%であり、その中で複数（2名以上）の指導担当者がいる施設は 63.6%ある。

4-2. 指導担当者役職



- 新任職員の指導担当者は、主任指導員と主任保育士を合わせて全体の 60%で、更に児童指導員と保育士を合わせると全体で 82.8%になる。
- 中堅職員の指導担当者は、主任指導員と主任保育士を合わせて全体で 71.4%になる。
- ・スーパーバイザーは、SV 兼務の主任保育士・主任指導員とする。

5. 指導育成の現状 (設問3で「はい」と回答)

指導担当者がいる施設 複数回答

◎ 新任職員

指導担当者が随時、新任職員を指導育成している	12施設	38.7%
新任職員の研修計画を立て、それに則って指導担当者が指導育成している	9施設	29.0%
新任職員に業務マニュアルを渡し、それに則って指導担当者が指導育成している	5施設	16.1%
特別に指導育成の時間を定期的にとって、指導担当者が指導育成している	4施設	12.9%
その他	1施設	3.2%

◎ 中堅職員

指導担当者が随時、中堅職員を指導育成している	8施設	53.3%
中堅職員の研修計画を立て、それに則って指導担当者が指導育成している	3施設	20.0%
特別に指導育成の時間を定期的にとって、指導担当者が指導育成している	3施設	20.0%
中堅職員に業務マニュアルを渡し、それに則って指導担当者が指導育成している	1施設	6.7%

