

か所（S 県）、「研修委員会で研修希望内容」を把握していると回答したところが 1 か所（H 県）となっている。

何らかのかたちで児童福祉施設関係者が年間計画の策定等に関与しているところでは、そこで現場のニーズが一定反映されていると考えられ、さらに補足的に研修会の折に受講者に「今後取り上げてほしいテーマや講師、要望を具体的に」アンケートで聞き取りをしているということになる。

研修の評価についても、すべてのところで研修受講者に評価をしてもらっている。「共通のアンケート様式を作成している」といった回答（A 市）や、「理解度や参考度を具体的に記述し、参考度については 5 段階評価での回答」を求めている（K 府）などの工夫をしているという回答もある。さらに、研修委員会や運営委員会による評価や研修担当者、講師からのヒアリングなどによっても評価をしていると回答しているところがある。

6. 職場の現任研修会（O J T）との関連—設問 8・9

研修と現場の O J T との関連がとれていると感じているかという問いに対しては、「とれている」と回答したところが 3 か所。「とれていない」という回答が 4 か所。1 か所は「とれている」「とれていない」の二者択一の明確な回答ではなく、「△」と表記されていた。

「とれている」と回答した W 県、K 府、B 市のうち、K 府からは「実際の施設現場の O J T と関連がとれているか、また、どの程度役に立っているかの細かい把

握、検討はできていないが、当研修のテーマは、その年ごとに現場所属長・職員等の意見をもとに企画しているため、現場のニーズに一定沿ったものになっていると考える」という回答を得ている。

「とれていない」と回答したところには、どこに問題や課題があるかを尋ねたところ、つぎのような回答を得た。

O O J T の必要性は実感しているが、研修センターとしての関わりはなく、実施状況の把握まではできていない。当センター実施の研修を受講生が各施設でどのように伝達しているかも把握できておらず、実施状況は施設間でバラツキがあると思われる。今後は研修体系の見直しに合わせて、児童施設部会と連携を取りながら、施設での研修実施等、O J T 支援に力を入れていく必要があると考える。

（O 府）

O 本会の研修上の役割が不明確であったことにより、各法人種別協との役割分担が不明確であったのではとの指摘を受けている。（H 県）

O 職場内研修を実施する体制を施設内での必要がある。「職場研修リーダー養成講座」を当センターで開催しているが、児童施設関係施設からの参加が少ない。

（S 県）

O 実現場の O J T の内容や実施状況を把握していない。（A 市）

この設問に関して「△」と表記した 1 か所からは、つぎのような自由回答も得られている。

O O J T 担当者の研修を通じて、一定の効果はあるものの、各研修で習得した内容を職場で還元する為には、経営者層に

よる受け皿づくり（チャレンジの機会、権限の提供 etc.）も不可欠である。（N 県）

7. 把握している研修希望の内容—設問 7—2)

研修センターが把握している児童福祉施設等の新任および中堅職員（施設経験 3～5 年）が希望する研修内容や研修方法を問いかけたところ、つぎのような回答が得られた。

（希望研修内容・新任）

- ・ 子ども家庭センターについて
- ・ 障害児関係
- ・ 児童虐待について（O 府）
- ・ 児童福祉施設の役割と職員としての仕事
- ・ 子どもが職員に求めるもの／入所児童の状況
- ・ マナー研修（H 県）
- ・ 児童福祉の動向の理解
- ・ 職場の課題等について（S 県）
- ・ 他の種別や施設職員との交流（B 市）

（希望研修内容・中堅）

- ・ 気になる子ども／知的とのボーダーレスへの対応
- ・ ファミリーソーシャルワーク研修、理論と技法
- ・ セクシャルハラスメント（H 県）

また、新任・中堅階層別、経験別に把握しているのではないという前提で、希望として把握しているものとして、つぎのような回答が得られた。

- ・ 虐待／性虐待を受けた子どもへの支援、かかわり方

- ・ 発達障害の理解と支援
- ・ 自立支援、地域移行の課題（K 府）
- ・ 面接技術
- ・ コミュニケーション論
- ・ カウンセリング
- ・ 利用者家族との連携、関係の取り方（A 市）

つぎに、希望研修方法に関しては、つぎのような回答であった。

- ・ ロールプレイ
- ・ 事例検討
- ・ 演習形式（O 府・新任）
- ・ 先輩職員の実践事例発表に基づくワークショップ
- ・ スライド等を活用した事例紹介と講義
- ・ 演習（H 県・新任）
- ・ 講義と事例検討（H 県・中堅）
- ・ ロールプレイ
- ・ 事例検討
- ・ グループ討議（K 府・新任中堅）
- ・ グループ討議
- ・ フォローアップ研修（S 県・新任）

8. スーパーバイザー養成研修の概要について—設問 13

研修センターにおいて、スーパーバイザー研修を実施している場合、その概要を回答してもらったところ、つぎのような回答が得られた。

- ・ 社会福祉実践に携わっている指導的職員と社会福祉研究に携わっている研究者が対等な立場で問題意識を共有し、協働してゼミナールを展開。
- ・ 児童施設職員の援助技術の質の向上

とスーパーバイザー養成を目的に開講（O 府）

- ・ 基礎理論部分についてリーダー研修で実施（N 県）
- ・ 全日程 7 日間、社会福祉施設従事者で 5 年以上の在職と施設長の推薦、種別を問わず合同で実施（K 府）
- ・ 基礎コース 1 日、実践コース 3 日、実践コースは「社会福祉援助技術研修」もしくは「スーパービジョンのためのコミュニケーション技術研修」を受講したことが条件、社協、高齢、障害、児童（保育所除く）、介護老人保健施設、訪問介護事業所その他関係機関等に従事する役職員を対象（S 県）
- ・ 平成 16 年度から半年間にわたる研修を実施、対象は民間社会福祉施設職員、分野を問わず（A 市）
- ・ 社会福祉援助講座指導編において実施、3 日間、講義として「社会福祉施設機関におけるスーパービジョンの機能」、講義と演習として「職場にスーパービジョンを導入する」、演習として「事例検討・ロールプレイ」（B 市）

9. 児童虐待の対応に関連した研修の実施について一設問 12

児童虐待の対応に関連した研修の実施の有無とその内容について問いかけた設問の回答は、つぎの通り。

- ・ 児童福祉施設、保育所保育士課題別研修として講義「子どもからの SOS を発見したら～虐待から守る・防ぐための基本視点と対応」（H 県）
- ・ 児童虐待について児童福祉施設職員

に特化した研修は実施していないが、広く市民を対象とした講演会や地域の関心の高い市民を対象にした研修は実施している（A 市）

- ・ 研修科目の中の「母子生活支援施設の現状と課題」の中で触れている（B 市）
- ・

10. 研修センターが実施する児童福祉施設等職員研修の課題や問題点一設問 14
各研修センターで実施している児童福祉施設等職員研修に関して課題や問題点を聞き取った設問では、つぎのような回答が得られた。

- ・ 研修参加施設がだいたい決まっている
- ・ 連続講座を開催しても全回出席が難しい（O 府）
- ・ 施設数が少なく参加人数が少ない
- ・ 児童養護、乳児院、母子など微妙に研修ニーズが違い、その調整が難しい（H 県）
- ・ 他課で種別協事務局をもっており特化し研修を行っていない
- ・ 施設数が少ないため、研修として難しい面がある（N 県）
- ・ 児童福祉施設の種類が多岐にわたっているため、それぞれの施設が感じている問題やテーマ、タイムリーな話題などが微妙に異なっている。研修は全体のテーマとして取り上げざるを得ず、個々の職員の求めている研修のニーズに合致したものを企画することが難しい。また、施設数が少なく参加対象者が少ないので分科会のテーマごとに分かれて企画することも難しい（K 府）

- ・ 対象施設が少なく（児童養護 4、児童自立 1、保育関係は他団体）集合研修として成立しにくい（S 県）
- ・ 他の種別や施設職員との交流の場として大切な場である
- ・ 情勢に合致した課題での研修内容
- ・ 関係行政機関をはじめとした関係機関との業務上の連携についての理解（B 市）

V 海外トレーニング修了者インタビュー結果

No	1	2	3	4	5	6
性	女	女	女	女	女	女
現在の職業	臨床心理士	国際協力 SW	児童指導員	児童自立支援専門員	ソーシャルワーカー	大学院生
現在の身分	非常勤研究員	コンサルタント	主任	大阪市事務職	なし	院博士課程
受講時年齢	30	26 - 29	36	18	24 - 31	29
直前職業	研究所研究員	施設指導員 障害者権利擁護団体スタッフ	施設指導員	高校生	相談機関 SW	イノ州 児童家庭局 Child Welfare Worker
基礎資格	臨床心理士	社会福祉学修士	教育学	高校卒業	社会福祉学修士	社会福祉学修士
トレーニング開催国	カナダ・ブリティッシュコロンビア州	アメリカ・ワシントン DC	カナダ・アメリカ、スウェーデン、デンマーク	アイルランド	アメリカ・ニューヨーク	アメリカ・イノ州
実施主体と身分	Justice Institute of BC, 研修生	大学など留学生・団体スタッフ	団体・自治体など研修生	大学社会福祉学部留学生	大学・州提携の私立団体等 SW	児童家庭局 民間児童福祉機関、SW
時期・期間	2000年、2W	1998-2005、大学院 4Y、数日 (WS)	2004年 3ヶ月	1997-2003Y	1998 - 2005 1日のレクチャーを数回	2000年 1W、3D、1D
具体的課題	研修プログラム、マニュアル作成	虐待アセスメントとケア、面接技法など	子どもの自立支援の方法、ケアワーカーの養成	ケアワーク全般の知識	虐待のアセスメント、通告の仕方など	児童福祉全般リスクアセスメント 薬物依存、死亡ケースレビュー

名称	怒りのコントロール、自己主張トレーニング	遊戯療法、箱庭療法、CSAアセスメント、SW advanced 等		ソーシャルケアに関する国家上級資格	Child Abuse/Neglect training	免許取得コース、リスクアセスメント 薬物中毒、死亡事例レビュー
方法	所定のプログラム(ロールプレイ主体、講義)	ワークショップ(事例検討、実務実習と討議)レポート、講義	施設実習主体など、HV 同行も	講義と実習	ライセンスに関する歳は特別なプログラムとテスト勤務地:講義事例検討	所定のプログラム受講、免許取得のテストケースレビュー
得た資格	なし	認定証、社会福祉学修士	なし	上記	臨床SW	Child Welfare License
日本の課題	外部研修の活用、自己の気付きの研修、プログラムの多様性とそれを提供できる人材	実務実習と討議の少なさ 個々のプロとしてのSWモデル確立の必要性のうすさ	専門性をもったSV機能と実施体制の確立(ケア-カ-) 参加型研修の実施、施設内研修の義務化	日本の大学教育の問題点および実習の相違点		研修のみでなくテストを。 分野別スペシャリスト養成必要 SV体制の充実

1.

【フェイスシート】

1. 1 氏名 (S, S)
1. 2 性別 (男 ・ 女)
1. 3 現在の所属 ()
3. 2 職業 (臨床心理士)
3. 3 身分 (非常勤研究員、外来診療担当)
1. 4 受講時の年齢 (30歳)
1. 5 受講直前の職業(施設指導員・保育士、相談機関ソーシャルワーカー・心理職、
無職、その他
心のケア研究所研究員)
1. 6 基礎資格(大学学部で社会福祉・心理学・教育学・社会学専攻、社会福祉士、
社会福祉学修士、
保育士、介護福祉士、臨床心理士、理学療法士、作業療法士、その他)

【トレーニング】

2. 1 開催国(カナダ・オンタリオ州、アメリカ・コロラド州など) (カナダ)

- ・ブリティッシュコロンビア州)
- 2. 2 実施主体(機関) (〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など)
 - (Justice Institute of B,C かなり規模の大きな機関で、消防士、救急救命士、矯正職員、福祉職員、地域安全職員などが受講しており、2～3日コースから年間コースまであり、葛藤の解決コース、仲介調整者要請コース、ファシリテーター養成コースなどがある。免許や修了証を出している(大学ではない))
- 2. 3 受講時の身分(留学生、研修生、無職、その他)
- 2. 4 時期 2002年 夏 月 ～ 年 月 月まで
- 2. 5 期間(3日、10日、1ヶ月、6ヶ月、1年、その他)
 - (2週間(数日コースを2コーストータル2週間))
- 2. 6 目的(技術の向上、知識の向上、資格の取得、その他)
 - (参加型研修の体験)
- 2. 7 具体的課題(面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題)
 - (研修プログラム、研修マニュアル作成のための実務技術習得を目的に)
- 2. 8 トレーニングの名称(ペアレント・トレーニング・コースなど)
 - (怒りのコントロールトレーニングコース、自己主張トレーニングコース)
- 2. 9 トレーニングの方法(所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など)
 - (援助者の自己への気づきを目的としたロールプレイ主体のコース、講義もあり。)
- 2. 10 特に役立ったトレーニング内容(実地研修、面接ロールプレイなど)
 - (ロールプレイによる自己への気づき)

【成果と課題】

- 3. 1 得られた資格 (なし)
- 3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立てているか
 - (帰国後母親へのグループセッションに用いてみた。試してみないとわからないこともあるが実施して研修の進め方への発見はある、自分の中でじっくりする方法を日常的な業務の中でアレンジして活用。)
- 3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題
 - (日本の児童相談所等の職員は熱意があり一定の知識、技術があるが熱意が空回りしている印象がある。機関連携において顔の見える関係を作り上げるような研修機会がもっと必要ではないか。職場内研修ではなく外部での研修活用が効果的ではないか。受講生に自己への気づきに対する抵抗が強く、振り返りやデブリーフィングやリラクゼーションなどを取り入れてはどうか。)

【その他】

- 4. 1 現在、講師として提供できる内容(〇〇コース講師など)
 - ()
- 4. 2 その他自由記述

元々は心のケア研究所で児童虐待への対応に関し、児童相談所調査を行った。初年度実態調査、2年度親へのプログラムの試行、視察など実施、3年度日本でのプログラム

実施のためにカナダでのプログラムを体験受講となった。児相職員調査からスキルアップのためにはロールプレイが必要との結論だった。しかし受講生にはロールプレイへの参加意欲が低かった。自分自身模擬事例でのロールプレイを経験して、自分のおどおどするパターンや、不安になったときのパターンなどを振り返ることができた（人前でするのはやはり苦手であるが）。

児童相談所等職員への研修では、内省への抵抗が非常に強く企画者の意図と受講生の意図が大きくずれる。企画者においてはプログラムの多様性と、多様なプログラムを提供できる技量が望まれる。受講生には自己内省にたつて技術的知識的に何を習得するのかが求められる。今までの研修はセルフモニタリングや自分にあった技術知識の選択については受講者の自己責任にゆだねられていたが、研修の一環として組み入れる必要がある。

日本の研修では個人において様々な研修成果の蓄積ができていないのではないかと。トレーニングには受講者の動機と準備性の有無がトレーニングの効果を左右するように思う。

2.

【フェイスシート】

1. 1 氏名 (M、M)
1. 2 性別 (女)
1. 3 現在の所属 ()
 3. 2 職業 (国際協力・開発援助ソーシャルワーカー)
 3. 3 身分 (コンサルタント)
1. 4 受講時の年齢 (26—29)
1. 5 受講直前の職業
 - 施設指導員 (児童養護・婦人保護)
 - 障害者権利擁護運動促進団体 スタッフ
1. 6 基礎資格 (社会福祉学修士)

【トレーニング】

2. 1 開催国 (アメリカ・ワシントンDC)
2. 2 実施主体 (機関) (〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など)
(Gallaudet University, University of Wisconsin, University of Maryland, American Red Cross, etc.)
2. 3 受講時の身分 (留学生 兼 障害者権利擁護団体スタッフ)
2. 4 時期 1998年9月 ~ 2002年5月まで
2. 5 期間 (3日、10日、1ヶ月、6ヶ月、1年、その他)
大学院—4年 (パートタイム)、他ワークショップ等 (1日—3日)
2. 6 目的 (技術の向上、知識の向上、資格の取得、その他)、(知識、技術の向上)
2. 7 具体的課題 (面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題)
(児童虐待のアセスメントと先進的ケア、様々なツールを用いた面接技法、SW理論と実践 など。)

2. 8 トレーニングの名称（ペアレント・トレーニング・コースなど）
- Play Therapy
 - Sand Tray Therapy
 - Child Sexual Abuse (Assessment&Intervention)
 - Psychodrama
 - SW Advanced Practice (Developing SW Profile — 自己のモデル・理論と実践)
 - International Relief and Development
 - Disaster Management and Mass Care
 - International Human Rights Law
2. 9 トレーニングの方法（所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など）
- ワークショップ（講義、事例検討、実務実習と討議）
 - 講義とレポートと発表
2. 10 特に役立ったトレーニング内容（実地研修、面接ロールプレイなど）
- すべて。しいて挙げれば、事例検討、実務実習と討議。

【成果と課題】

3. 1 得られた資格（終了証、認定証、社会福祉学修士、）
3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立っているか
- 面接技法とアセスメント
 - ソーシャルワークの幅広い役割の認識をもとにソーシャルワークの活躍できる、またすべく分野の拡大の議論・討議
3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題
- 学習現場における実務実習と討議のうすさ
 - 個々によるプロとしてのソーシャルワークモデル確立の必要性のうすさ（資格取得重視で、個々のプロとして確立せねばならない理念、モデルがあまり重要視されていないこと＝よって、個々の理念に基づいた議論・討議ができない。）

【その他】

4. 1 現在、講師として提供できる内容（〇〇コース講師など）
- Social Work Practice—Theory to Practice、SW Profile)
 - Disability Studies
 - Introduction to 「Social Work & International Development」
4. 1 その他自由記述

数多く受けた講習、ワークショップの中で、もっとも有効、かつ重要だったのは修士学取得の前に、それまで学んだ総ての理論と実践をもとに自己のSWの「モデル」を確立し、発表せねばならなかった事。

このプロセスは総ての学習の復習と共に、プロとしての意識を高くし、理論をベースにした行動を要求されることの認識を強化した。特に今現在、福祉機関外で働く私には与えられた現場で自分をいかにプロとして位置づけし貢献すべく、自己の仕事・また他人の仕事の効果を上げようとするのかなど、多いに役立っている。自分のSWとしての視点を自信を持って表現し、またSWの価値が広く理解されるように活動するための土台となっている。

3.

【フェイスシート】

1. 1 氏名 (T, U)
1. 2 性別 (男 ・ 女)
1. 3 現在の所属 ()
3. 2 職業 (児童指導員)
3. 3 身分 (主任)
1. 4 受講時の年齢 (36歳)
1. 5 受講直前の職業 (施設指導員)・保育士、相談機関ソーシャルワーカー・心理職、無職、その他)
1. 6 基礎資格 (大学学部で社会福祉・心理学・教育学)・社会学専攻、社会福祉士、社会福祉学修士、
保育士、介護福祉士、臨床心理士、理学療法士、作業療法士、その他)

【トレーニング】

2. 1 開催国 (カナダ・オンタリオ州、アメリカ・コロラド州など) (カナダ・オンタリオ、アメリカ・カリフォルニア、スウェーデン・ランドスクローナ、デンマーク・アッセンス)
2. 2 実施主体 (機関) (〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など)
(カナダ・トロント・ペープ、アメリカ・アラメダ・Social Services Agency, ランドスクローナ自治体、フルトン・Stiftelsen Postgaarden)
2. 3 受講時の身分 (留学生、研修生、無職、その他)
2. 4 時期 16年 4月 ~ 16年 7月まで
2. 5 期間 (3日、10日、1ヶ月、6ヶ月、1年、その他)
(3ヶ月間)
2. 6 目的 (技術の向上、知識の向上、資格の取得、その他)
()
2. 7 具体的課題 (面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題)
子どもの自立支援の方法
2. 8 トレーニングの名称 (ペアレント・トレーニング・コースなど)
2. 9 トレーニングの方法 (所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など)
施設実習主体であるが、施設見学、家庭訪問など、カナダでは実地研修同行者にその都度SVを受けた。
2. 10 特に役立ったトレーニング内容 (実地研修、面接ロールプレイなど)
実習体験と実地。

【成果と課題】

3. 1 得られた資格 (なし)
3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立っていないか
子ども観の変化と人権意識が高まったこと。ヘルプとサポートとの違いがよく分かった。しかし、日本に帰ってくると、トレーニングを受けてきたことが生かせない。

3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題 〔OJTについて〕

私が研修を実施したアメリカとカナダでは、専門性を持ったスーパーバイザーが配置され、組織におけるスーパーバイズ機能が確立していた。

○ケアワーク分野におけるスーパーバイズ機能の確立

これまでの日本のケアワークの現場では、経験と勘に頼った職人的な技術や、それぞれの家族関係、親の姿など自分の生育史に基づいた援助が行われることが多いように思える。

現場でのキャリアや感性、豊かな人生経験が有効である場合もあるが、それに加え、専門職としての倫理や理論、技術などを共有化できるようなスーパーバイズの場が必要と考える。

○ケアワーク分野における専門性を持ったスーパーバイザーの養成

ケアワーク分野においては、スーパーバイザーの養成からスタートする必要があると思う。（人件費だけの問題ではない。）

スーパーバイザーは、担当を持たず、スーパーバイズや職員教育を専門とする。

デンマークでは生活指導員養成大学を訪問し、学生にインタビューした。デンマークでは、それぞれの職業の専門性が重視され、それぞれの分野における深い専門知識と、実践に繋がる実習内容が特徴であった。

実習期間は1年次12週間、2年次26週間、3年次26週間と長期にわたる。3年次の実習ではアルバイト料も支払われ、施設においてもマンパワーとして役立っている。

○ケアワーカーを目指す学生のために実践力重視の実習の提供

日本の学生の実習期間は余りにも短い。数週間から1ヶ月程の実習が実践力につながることは難しい。たとえば、日本での臨床心理士実習のように卒業までに長期間の実習ができれば、現場での経験を積んだ上で着任することができるのではないかと。

特に最近では、実習生の数の多さが目立つ。資格取得のみを目的とする実習生や介護体験実習生と、ケアワーカー志望の実習生との実習内容（含、期間）に違いを持たせ、ケアワーカー志望者の実習内容を深める必要性を感じる。

慢性的な人手不足の中では、実習生をしっかりと教育することが難しいのも現状である。

○新任職員向けの現任訓練の実施

私が勤務する施設では、毎年2月から3月にかけて、新任職員着任前に現任訓練（アルバイト料あり）を行っている。この期間には、幼児から学齢児全棟で実習を行い、着任までに実践力を身につけることに役立っている。

着任後は、たとえ新任であっても担当を持ち、シフトの中に組み込まれている。

新任職員が仕事に慣れるまでの間、サポート体制をとってはいるが、サポートする職員にも担当があり、新任教育が十分であるとは言えない。

○他施設との交換実習

それぞれの施設に新鮮な風を通し、相互に良い刺激となるような交換実習は実現可能だろうか。

〔職員研修について〕

○講義中心の内容ではなく、参加型の研修会の実施（ex. 子どもの虹研修）

私たち日本人に比べ欧米の人々は、子どもも大人も自分の意見をしっかり持ち、発言することができ、また、どんな意見（個性）も尊重する社会であると感じた。

日本でも以前に比べ、ワークショップ形式の参加型研修が広がりつつあると思うが、子どもの虹研修のような参加者主体の研修が効果的であると思う。教科書的な正しい意見だけでなく、小さな意見にも「目からうろこ」のヒントがつまっていることがある。誰もが発言できる雰囲気作りも必要である。

○施設内研修の義務化

生活を主体とするケアワークは、ルーティーンワークに陥ってしまう危険性をはらんでいると思う。定期的な施設内研修を義務付け、子どもが安心できる生活と子どもが満足するQOLを保障するため、定期的に援助内容、施設の生活の見直しをする。

【その他】

4. 1 現在、講師として提供できる内容（○○コース講師など）

4. 2 その他（自由記述）

親切で世話好き、そして、真面目、強い責任感を持つ日本人の民族性は世界に誇れるものだと思う。そんな日本人にとって、ヒューマンサービスは天職なのかもしれないとさえ思えた。しかし、私が訪問した諸外国の児童福祉分野における人員配置に比べ、日本の人員配置はかなり少ない。私たちが日々感じている、慢性的な人手不足が証明された思いだった。それでも（ギリギリの状態ではあるが）毎日、施設生活が何とかまわっているのは、日本人の民族性に支えられている部分もあるのかもしれない。

カナダの研修先PARC（青少年資源センター）で、私の仕事内容について「あなたは何をしているのか？」と質問されたことがあった。彼らには、施設職員が子どもの生活の世話だけではなく、行事の企画運営、学習指導、進路相談、保護者との連絡調整など多くの仕事を担っていることが理解できなかったようである。私が「everything」と答えると、それはとても良いことだと言ってくれた。

私が訪問した北米の施設は、日本の施設よりも小規模であったにもかかわらず、職員と子どもの関係に距離を感じた。日本の施設の多くが大規模であるにもかかわらず、職員と子どもの距離が近く、家族（親族？隣人？）に近いと感じたのは、チームワークと関係機関の連携に支えられた同じ職員が、1人の子どもの人生にかかわることができていることも影響しているのかもしれない。

北米のように、多くの資源が整い、それぞれの専門家が連携して1人の子どもをサポートするシステムが上手く機能すれば、より専門的なケアが実現できる。一方、日本の施設ケアは「何でも屋」に近いものがある。私たちが、幅広い専門性を持った「何でも屋」になり、連続したケアを実現したい。子どもたちが求めているのは、たくさんの「優秀な専門家」ではなく、安心できる「（専門性を持った）となりのおばちゃん」ではないかと私は思う。

それぞれの専門家が分業するシステムに比べ、幅広い専門性を持つ「何でも屋」には多くのことが求められる。求められる多くのことを可能にするためには、それに応じる時間が必要である。つまり、マンパワーである。日本の児童福祉分野における慢性的な人手不足は深刻であると思う。

日本のケアワーカーのトレーニング内容が充実されることは大切だ。同時に、ト

レーニングされた人材が長く働き続けられる職場環境の整備も必要不可欠である。
(児童養護施設職員の平均勤続年数は短い。退職理由は、結婚(女性)、出産(女性)、バーンアウトだと思う。)

社会福祉基礎構造改革以後、私たちが携わるケアワークの内容が「保護」から「援助」に転換されて、数年が経過する。しかし私自身、今でも援助することの難しさを痛感している。私がいつもしていることは「help」であることが多い。これからは相手のエンパワーメントを信頼し「support」する技術が求められると思う。

4.

【フェイスシート】

1. 1 氏名 (S, T)
1. 2 性別 (男 ・ 女)
1. 3 現在の所属 ()
 3. 2 職業 (児童自立支援専門員)
 3. 3 身分 (〇〇市事務職員)
1. 4 受講時の年齢 (18歳)
1. 5 受講直前の職業(施設指導員・保育士、相談機関ソーシャルワーカー・心理職、無職、その他(高校生))
1. 6 基礎資格(大学学部で社会福祉・心理学・教育学・社会学専攻、社会福祉士、社会福祉学修士、保育士、介護福祉士、臨床心理士、理学療法士、作業療法士、その他 高校卒業)

【トレーニング】

2. 1 開催国(カナダ・オンタリオ州、アメリカ・コロラド州など) (アイルランド)
2. 2 実施主体(機関) (〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など)
(ダブリン市立 インチコア大学 社会福祉学部 ; Socoal Studies Department、Inchicore College)
2. 3 受講時の身分 (留学生、研修生、無職、その他)
2. 4 時期 1997年 9月 ~2000年 5月まで
2. 5 期間(3日、10日、1ヶ月、6ヶ月、1年、その他)
(3年間(1年間+2年間))
2. 6 目的(技術の向上、知識の向上、資格の取得、その他)
()
2. 7 具体的課題(面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題)
(ケアワーク全般の知識)
2. 8 トレーニングの名称(ペアレント・トレーニング・コースなど)
(ソーシャルケアに関する国家上級資格 ; イギリスの国家資格 Btec Higher National Diploma in Caring Service(Social Care))
その資格を取るために2年間を要するが、その前に1年間のアイルランドの国家資格を取る必要があった。(N.C.V.A.)

2. 9 トレーニングの方法（所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など）

（ 講義と実習；詳細は別添資料参照 ）

2. 10 特に役立ったトレーニング内容（実地研修、面接ロールプレイなど）

（非差別実践を理解し、適用していく授業

Understanding and application of Anti-Discriminatory Practice ）

—自分の中にある差別性に気づく、データを見ても本当にそうなのか考える習慣

【成果と課題】

3. 1 得られた資格 （ 2. 8に同じ ）

3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立っているか

（ものの考え方、一面でない見方 ）

3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題

（自分とは違う生育歴の人とどういう風に気持ちよく暮らしていけるか、より良い生活をしてもらうための準備、接し方や自分のスタンスを勉強できた。考え方や価値観を鍛える方を重んじているといえる。いわゆるお風呂の入れ方や食事の介助の仕方等は一切していない。それは1年間200時間2年間の実習（週2日の実習を2年間）で現場の施設で学んだらよいとする考え方である。他に職業応急手当検定というアイルランド赤十字社からの資格を取った。それは実際に出血したときに止血の仕方や心停止したときの応急処置の仕方等であった。又、講義では、1科目に5.6人の学生でグループディスカッションが多く、1年間に各科目A4用紙に20-30枚の論文を2つ書かないといけない。

日本は概論多く、実践に生かせない、自己確知につながる学問少ない。テストさえ受ければ終わりでは駄目だと思う。また、実践の場と勉強・研究の場とを行ったり来たりできればいいと思う。大学も多く、お金もかけているが、身にならない、一方通行の教育だから。 ）

【その他】

4. 1 現在、講師として提供できる内容（〇〇コース講師など）

（ なし ）

4. 2 その他自由記述

例えば下記のような科目が印象的だった。

・1年目の実習では、保育所とユースセンターへ行った。2年目は1年間、障害者施設へ行った。そこでは職業訓練治療としてアートクラフトを使いレクリエーションを行った。四肢が不自由な人の言葉を聞いてその人の言うイメージのとおり絵を描く実習があった。

・ヨーロッパ人権条約との関係について学ぶ

・児童虐待については、ファミリーバイオレンスとしていくつかの授業があった。しかし、アセスメントや介入等のソーシャルワークを学ぶのではなく、なぜそういう行動に出てしまうかとか、より良い生活をしてもらうための準備とかを学ぶ。

・特に重要なテーマとして、「理論を実践に生かすこと」「ソーシャルケアの価値を応用していくこと」「非差別実践を理解し、適用していくこと」「地域ケア」「情報技術の応用」「調査」「個人的研究とキャリアアップ」があった。

5.

【フェイスシート】

1. 1 氏名 (A, M)
1. 2 性別 (女)
1. 3 現在の所属 ()
3. 2 職業 (ソーシャルワーカー)
3. 3 身分 (なし)
1. 4 受講時の年齢 (24歳から31歳まで)
1. 5 受講直前の職業 (相談機関ソーシャルワーカー)
1. 6 基礎資格 (社会福祉学修士)

【トレーニング】

2. 1 開催国 (カナダ・オンタリオ州、アメリカ・コロラド州など) (アメリカ合衆国・ニューヨーク州)
2. 2 実施主体 (機関) (〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など)
(コロンビア大学・ニューヨーク州と提携している私立団体他)
2. 3 受講時の身分 (ソーシャルワーカー)
2. 4 時期 1998年 月 ~ 2005年 月まで
2. 5 期間 (1日のレクチャーを数回別の機会に)
2. 6 目的 (知識の向上、資格の取得)
(調査研究州のライセンス取得継続のためにひ必修、勤め先の主催するトレーニングには出なくては行けない)
2. 7 具体的課題 (面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題)
虐待のアセスメントをケースバイケースで考える、スーパーバイザーと意見が違ったらどうするか、通告の仕方、通告を怠った時の罰則など
2. 8 トレーニングの名称 (ペアレント・トレーニング・コースなど)
Child Abuse/Neglect training
2. 9 トレーニングの方法 (所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など)
ニューヨーク州のライセンスに関する時は、特別なプログラムがあり、最期にはテストもある。勤め先のトレーニングでは、講義と事例検討。
2. 10 特に役立ったトレーニング内容 (実地研修、面接ロールプレイなど)
ビジュアル (video、写真) などで具体的な虐待ケースを見たときはインパクトがありました。後は、働いていく中で通告しなくては行けない時にスーパーバイザーとの話し合い等はとても大切だった。

【成果と課題】

3. 1 得られた資格 (Clinical Socialworker 臨床家3年以上の資格の名称)
3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立っていないか
3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題
日本のトレーニングの状況がわからないので、的はずれな答えでしたらすみません。もし質問等あれば遠慮なくご連絡ください。最近ニュージャージー州(NYに隣接する州)で児童福祉局が大改革しているようです。というのも最近虐待

で亡くなった子どもが大勢メディアでとりあげられました。

【その他】

4. 1 現在、講師として提供できる内容（〇〇コース講師など）

4. 2 その他自由記述

6.

【フェイスシート】

1. 1 氏名（ Y, H ）

1. 2 性別（ 女 ）

1. 3 現在の所属（ ）

3. 2 職業（大学院生 博士課程）

3. 3 身分（大学院生 博士課程）

1. 4 受講時の年齢（ 29 ）

1. 5 受講直前の職業（ 施設指導員・保育士、相談機関ソーシャルワーカー・心理職、無職、その他

イリノイ州児童家庭局 Child Welfare Worker ）

1. 6 基礎資格（社会福祉学修士、Master degree of Arts in Social Work ）

【トレーニング】

2. 1 開催国（ アメリカイリノイ州 ）

2. 2 実施主体（機関）（ 〇〇州△△研修所、〇〇団体研修センター、〇〇大学、△△施設など ）

（ ① イリノイ州児童家庭局クック郡、（ および Catholic Charities<民間児童福祉機関>

（ その他の研修 ） ）

2. 3 受講時の身分（ ソーシャルワーカー ）

2. 4 時期 2000年8月 ①研修について

2. 5 期間（3日、10日、1ヶ月、6ヶ月、1年、その他）

（ 1週間（①研修）・3日間②研修）・1日<2回>（その他研修） ）

2. 6 目的（技術の向上、知識の向上、資格の取得、その他）

（ ①イリノイ州児童家庭局児童福祉ソーシャルワーカー免許取得 ②リスクアセスメント実施認定 その他 機関内研修 ）

2. 7 具体的課題（面接技術の習得、虐待通告アセスメントの理解、訪問指導のケーススタディなど具体的な課題など）

（ ①児童福祉全般、②リスクアセスメント、その他 薬物依存について、死亡ケースレビュー ）

2. 8 トレーニングの名称（ペアレント・トレーニング・コースなど）

（ ①Child Welfare Licensure course, ②risk assessment<CERAP>, その他 Substance Abuse,

Death Case Review ）

2. 9 トレーニングの方法（所定のプログラム受講、実務実習主体、講義と事例検討など）

（ ①、②所定のプログラム受講、最後に免許のテスト、その他 Case Review ）

2. 10 特に役立ったトレーニング内容（実地研修、面接ロールプレイなど）

(多角的死亡事例の検証<グループに分かれて>は、自分であっても起こりうることであり身につまされ、実践を見直すきっかけになりました。)

【成果と課題】

3. 1 得られた資格 (Illinois Department of Child Welfare License 実践につくためには必ず必要な免許です。)
3. 2 現在どのように役立っているのか或いは役立っているか
(自身の博士論文のための研究に大変役立っています。)
3. 3 日本でのソーシャルワーカー、ケアワーカーのトレーニングにおける課題
(研修だけではなく、必ず最後にテストを行い通らないと実践につけないようにしたほうがよいと思います。ちなみにイリノイ州の児童福祉ワーカー免許の合格率は60%でした。
分野を特化し、スペシャリストを育成すべき。虐待は特化した方がよい。
スーパーバイズ体制の充実。)

【その他】

4. 1 現在、講師として提供できる内容 (〇〇コース講師など)
(最新のイリノイ州の児童福祉施策・アメリカのリスクアセスメントの考え方、実施、評価など。)
4. 2 その他自由記述
(死亡事例検討：細かく検討した。デスケースが特別なケースではなく、どのようなケースにも通じる要因についての理解が深まった。グループ討議がよかった。研修時に最新の資料(研究レポート、報告など)に接する機会が必要。非常に参考になった。薬物や医学など関連領域の研修も非常に役立った。)

F. 考察

1. 人材育成の枠組みから見た児童相談所及び児童福祉施設等におけるトレーニング

今回、児童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しての調査では、ソーシャルワーカーは児童相談所の児童福祉司・相談員を、ケアワーカーは児童福祉施設の児童指導員・保育士を想定し、児童相談所、児童福祉施設及び研修センターにトレーニングの実情把握のための調査を実施した。これらの援助機関における人材育成の中核となるトレーニングは、OJT、SV、研修を一体的、総合的に実施することが、実践的で且つ効果的であり、また、人材育成は職員採用及任用要件と職場外研修や自主研修等のSDSとも深く関係しているため、人材育成の枠組みを図-1のように設定した。

トレーニングに必要な前提条件は準備性と動機であり、準備性と動機の有無がトレーニングの効果を左右すると考える。準備性はトレーニングを受ける者の基礎資格と学問的背景であり、動機には福祉専門職としてのアイデンティティが必要である。この基礎資格と学問的背景が異分野であったり、福祉専門職としてのアイデンティティが乏しければ、専門性獲得のためのトレーニング効果は十分に期待できない。

児童福祉司は、現状では福祉職採用よりも、行政職採用の上で、任用資格のある者が児童相談所に配置されている場合が多い。行政職としてのアイデンティティを持ちながら、児童福祉司に任用され、2～3年程度の人事ローテーションで転動していく場合が殆どであり、たとえ準備性は備えていても、福祉専門職としてのアイデンティティは乏しく、トレーニングを受けるための動機が十分でない場合が見られる。ましてや、児童福祉司の任用資格要件を満た

さない場合には、準備性も動機も乏しいといわざるを得ない。福祉専門職採用方式や人事ローテーションの規定（行政職5年、専門職10年）などは、トレーニングに必要な前提条件を満たすものと考えてよいが、どの自治体も財政的に苦しく、職場外研修への派遣機会は少なく、SDSの確立も見られない。

児童福祉施設の児童指導員は、かつては児童福祉事業に熱意がある者であれば採用されていたが、近年では、児童福祉施設最低基準に規定されている職員の一般的要件としての「熱意があり、児童福祉事業の理論及び実際について訓練を受けた者」が採用されるようになり、また、児童福祉の分野だけでなく、心理学、教育学、社会学を履修して大学を卒業した者や社会福祉士の資格を取得した者が採用される場合も多くなり、準備性や動機は整ってきていると思われる。

しかし、児童相談所や児童福祉施設では、人材育成としてのトレーニングをOJT・SV・研修を一体的、総合的に捉えるという認識は十分でなく、トレーニングに必要な前提条件の準備性や動機が整っていても有効なトレーニングには結びついていない。児童相談所の調査回答の中には、今後のトレーニングのあり方として、OJTを義務づける必要性や研修の履修単位制をとる必要性の指摘も見られたが、新任職員や経験の浅い職員に対して、OJTを職員の力量に合わせた基礎的なトレーニングを日常的に手厚く行う方法として、意識化して実施しているまでには至っていない。研修の実施については、トレーニングの課題として、日常のケース対応で研修が受けられない、研修を実施しても参加率が上がらないとの指摘が見られ、研修の受講は義務づけられていなく、研修を受講しやすい環境も整っていないことが窺える。また、創意

性が認められた児童相談所では外部研究機関・団体を活用した中堅職員研修や新任職員研修を実施しているが、今後、より専門的な知識や技術を獲得するための研修については、外部研究機関や大学等への外部委託の検討が必要と考える。S Vについては、必要性の認識はされてはいるが、具体的な展開には至っていない現状が続いているようで、スーパーバイザーの養成とS V体制の充実がトレーニングの課題や今後のあり方でも指摘されている。これは、ニーズの高まりとともに、スーパーバイザーの位置づけが曖昧であることやS V機能を十分に生かし切れていないこと等が考えられる。S Vは児童相談所職員には有効なトレーニング手法であり、スーパーバイザーの養成とともにS V機能を積極的に活用した人材育成に取り組む必要がある。このため、スーパーバイザーの役割を担う職員には、子どもの虹情報研修センターで実施する児童相談所スーパーバイザー研修への参加を義務づけ、その上で、児童相談所のブロック研修会で、新たにスーパーバイザー研修を創設し、スーパーバイザー養成のためのフォーロ体制を確立することにより、職種上の位置づけを明確化する必要がある。

一方、児童福祉施設におけるトレーニングは、O J Tを中心に実施されているが、新任職員や中堅職員の指導担当者を配置している施設は半数に満たず、先輩職員が随時指導育成している施設が多い状況であった。

O J T指導担当者の配置は、指導を受ける職員にとって、誰から指導を受けるかが明確になり、指導内容に混乱をきたすことは少なく、指導担当者も意識的、計画的にトレーニングを実施することができるため、O J Tの効果は高まるものと考えられる。急を要する事態で指導担当者が不在の場合には、先輩職員の指導を受ける必要がある

が、事後に指導担当者に繋げばよく、特に、手厚いトレーニングを必要としている新任職員には、指導担当者の配置と周囲の先輩職員の配慮が求められる。また、研修では、新任職員を対象とした施設内研修は7割の施設で実施されているが、中堅職員を対象とした施設内研修は4割の施設に留まり、施設外研修の参加率も新任職員の67%に対して、中堅職員は35%に留まっている。中堅職員は参加する研修機会が少ない上に、日常業務が優先され、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が、このような状況では中堅職員の専門性の獲得はおぼつかない。人員配置や予算上の課題もあるが、トレーニングの必要性の意識を高めるとともに、施設内外の研修に参加し易い工夫と配慮が求められる。特に、中堅職員には施設外研修や自主研修の時間と費用を保証するSDSの導入を早急に検討する必要がある。また、創意性が認められる施設(A)での研修委員会設置による計画的な施設内研修の実施や施設(B)での施設内部の課題解決のための自主学習と発題形式による施設内研修の工夫などで見られるように、施設内研修の計画的実施や参加意欲を高めるための創意工夫が求められる。S Vに関しては、一部の施設でスーパーバイザーを兼務する主任児童指導員が配置され、スーパーバイザーの芽生えも見られるが、スーパーバイザーの配置についての意識は全体的に乏しい。しかし、虐待を受けた児童等援助が困難な児童が増える中で、新任・中堅職員とも対応に苦慮し、Burnoutする職員も少なくない状況では、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、主任児童指導員や主任保育士が、子どもの虹情報研修センターで実施する児童養護施設処遇職員指導者研修や各府県社会福祉協議会研修センターで実施する指導者養成研修やスーパ

ーバイザー養成研修を受講し、SV機能を備えていくことが求められる。

研修の方法や内容では、児童相談所・児童福祉施設とも講義形式で知識獲得が中心の研修となっている。知識は得られるが、自身が解決したい問題を考え、解決する機会になっていない。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などを組み合わせる工夫や知識研修中心から、自ら思考し、問題解決力を育成する研修方法を作り出していく必要がある。また、虐待対応のための研修の体系化やキャリア別研修の体系化の必要性が指摘されているが、これらの体系化に伴うプログラム作成には、国・自治体を始め、研究機関や団体、大学等との共同開発が必要であると考えている。

また、トレーニングの構造（OJT, SV, 研修）から見た社会福祉協議会研修センターの役割は、施設単独では実施できない研修を企画・立案し、施設職員の資質及び専門性の向上に資する役割があり、とりわけ指導的立場にある職員の養成研修が求められる。今のところ、スーパーバイザーの養成は社会福祉施設全体で実施されているのが大半であり、児童福祉施設に特化した養成は殆ど行われていないが、17年7月から開講したA社会福祉協議会研修センターの「スーパーバイザー養成のための児童施設専門セミナー」では、大学内の「心のケアセンター」との共催により、乳児院、児童養護施設、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設職員（おおむね10年以上の実務経験を有する主任級の指導的職員であって、施設長の推薦のある者）11名（定員15名）を対象に、1年間 計10回、スーパーバイザー養成のための（ゼミナール形式）研修を実施している。講師は大学教授（ソーシャルワーク領域、精神医学領域）と児童福祉施設長等で、場所は大学が提

供している。前半は「子どもの権利擁護」、後半は「家族再統合」をテーマに事例を取り上げ、事例発表やロールプレイにより、事例の見立て、危機的事例の対処方法、新任職員への助言の仕方等から、価値・知識・技術に加え、自身の内面を深めるためのトレーニングを実施又は実施を予定している。実施経過から見た課題として、①プログラムを段階的に高められるよう設定し、参加者の力量、経験等を配慮する必要がある。②講師の確保が困難で、ケアワークのスーパーバイザー研修を担当できる人材が不足している。③費用を払って勤務時間内に職員を研修に参加させる施設側の土壌ができていないとのことで、職員を参加させるトップの意識や職員間の土壌も育成していく必要があるが、今後、それぞれの研修センターで、可能な方法でOJT指導者養成研修やスーパーバイザー養成研修のきめ細かな実施が求められる。

2. 海外におけるトレーニングとの比較

海外でのトレーニング受講者への質問紙による調査とインタビューによる聞き取り調査から、海外におけるトレーニングの実情を把握するという方法を試みたが、調査母数が少なく、受講者のトレーニングの具体的課題や資格取得の有無により、トレーニング内容や方法にかなりの差異が見られた。海外でのトレーニング受講目的は、おおむね知識・技術の向上と資格取得であったが、トレーニングの具体的課題は、研修プログラム・研修マニュアル作成のための実務技術の習得、児童虐待のアセスメントと先進的なケア、様々なツールを用いた面接技法、ソーシャルワークの理論と実践、子どもの自立支援の方法、ケアワーク全般の知識、スーパーバイザーとの意見の違いの対処方法、通告の対処の仕方など様々であった。トレーニング受講者が自らの目的

と具体的課題に見合ったトレーニング機関を選択しているものの、トレーニングプログラムは多彩であり、トレーニング受講者の具体的課題に見合ったトレーニングプログラムが用意されていて、しかも、多彩なトレーニングプログラムのトレーナーの存在も大きい。また、トレーニングプログラムには、自己への気づきなど自己覚知に関するプログラムが含まれているのが特徴である。わが国の場合、形式的にあっても、ソーシャルワーカーやケアワーカーの内面を深めていくトレーニングにはなっていないように思われる。トレーニングの方法では、所定のプログラムのほか、講義、ロールプレイなど演習、実務実習、事例検討、ワークショップなどがあり、トレーニングの評価として研究レポートの提出やテストが組み込まれている。講義形式で知識獲得が中心のわが国のトレーニング方法・内容とは比較のしようもないが、今後、わが国においては、ソーシャルワーカーやケアワーカーの価値・倫理、知識、技術の獲得を、講義、演習、実習、事例検討、ワークショップなどを組み合わせたトレーニングプログラムが必要となる。

ソーシャルワーカーに対するトレーニングの必要性や受講義務については、「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」（主任研究者 高橋重弘、2003年3月）の報告書にも紹介されているように、ニューヨークやトロントにおいて、旧来の大学院修士課程修了者のみでは、必要な人数が確保できず、学部卒のソーシャルワーカーも雇用し、しかも、ソーシャルワークのみならず、社会学や心理学の専攻者まで対象を拡大した。それゆえ採用したソーシャルワーカーのトレーニングが重視され、インテンシブな教育プログラムが策定され実施されている。特に、Mentor（ある期間にわたっての個人的指導

者）やスーパーバイザーが重視され、担当ケース数を少なくして新任者養成に力を入れている。また、イギリスではソーシャルワーカーの資格の登録と更新システムが確立し、現任研修の受講が義務づけられ、現任研修の受講が資格更新の必須条件になっているとのことである。Dr Eileen Munro 氏のインタビューにおいても、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づけられ、必要な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づけているとのことであった。わが国における研修受講の法律による義務づけは新任児童相談所長のみであり、児童福祉司の場合は、任用資格要件に基づき、一定の期間、指定された施設等の実務経験を経て（保健師、看護師、教員など関連資格の場合はさらに講習会の受講が必要）、児童相談所の児童福祉司に任用されると、その後のトレーニングの受講義務はない。また、任用資格を獲得するための実務経験は重要なトレーニングに違いないが、実務経験の間にも現任研修の受講義務規定はない。児童福祉司の任用資格要件の緩和は、ニューヨークやトロントで見られたように、同時に現任研修の必要性を意味するものであり、特に、新任職員に対しては、Mentor の配置や基礎研修（ジェネリックソーシャルワークトレーニング）の受講義務を課すなど、トレーニングの強化を図ることによって成り立つものと考えられる。このトレーニングの強化の必要性は児童福祉司に限らず、児童指導員や保育士にも言えることである。

G. 結論

児童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の必要性