

19.0%、基本的な生活習慣や社会性の確保等の個別指導に困難を感じたが14.1%、チームワークのためのコミュニケーションに困難を感じたが8.9%などであった。1年目の新任職員のとときには、子どもの行動や個別又は集団指導・援助に2人に1人が困難を感じていることが分かった。

(3) 感じた困難の解決方法

1年目の新任職員のとときに、困難を感じたことを、どのように解決したか、その解決方法の問いに対しては、同僚や先輩に困っていることを相談したが全体の55.7%であり、2人に1人が同僚や先輩に相談することで解決を図っている。次いで、指導担当者や主任(児童指導員・保育士)に相談し、指導を受けたが28.6%であった。つまり、殆どの職員はこの2つのいずれか方法で解決を図っていて、自主学習、施設内外の研修、事例検討会議・職員会議に諮り指導を受けることで解決を図ることは極めて少数であった。

子どもが抱える問題は複雑且つ多様であり、所謂「手に負えない」子どもが増えている施設状況に適切に対応するためには、新任職員への日常的なトレーニングシステムを整えておく必要があり、施設としての対応が求められる。

(4) 新任職員のとときに受けた指導

1年目の新任職員のとときに、一定期間指導を受けたかの問いには全体の76.2%が指導を受けたと答えているが、21.4%が指導を受けていないと答えている。指導を受けた者に、誰に指導を受けたかという問いに対しては、不特定の先輩が全体の47.7%で最も多く、次いで、決められた指導担当者が25.3%、特定の先輩が24.7%となっている。また、1年目の新任職員のとときに、決められた指導担当者が必要と思うかという問いには、大いに必要と

思うが全体の22.2%、必要と思うが60.8%であり、決められた指導担当者を必要としていることが窺えた。交替制勤務体制の中で、不特定の先輩からの指導が多いのもやむを得ない面もあるが、新任職員の養成に責任を持つ指導担当者の配置により、人材養成に関する育成的な職場風土を醸成するという意識を高めていくことで、新任職員にとっては安心感と指導を受ける意欲の向上に繋がり、指導担当者にとっては意図的・計画的な指導育成が求められることから、自身のトレーニングとなり、レベルアップに繋がるものと考えられる。

また、全体の21.4%が指導を受けていないと答えているが、誰から指導を受けたら良いのかが不明で、指導を受けにくい環境があるか、尋ねられ、相談されれば指導をするという育成方針があるのか推察は難しいが、施設職員の人材育成は子どもに提供するサービスの質を高めるだけでなく、保護者や関係機関からの信頼にも繋がることを理解しておく必要がある。

(5) 受けた指導者と期間及び指導機会

1年目の新任職員のとときに、指導を受けた先輩や指導担当者の経験年数は、14年目以上が全体の39.9%で最も多く、次いで5~7年目が23.4%、8~10年目が17.1%、2~4年目が13.9%となっていた。ベテラン職員からの高所からの指導と比較的若い職員からの指導との二つのルートがあるようにも思えるが、施設経験5~7年目の職員で、指導者養成研修を受講した中堅職員を指導担当者に当てるのが望ましいと考える。

また、指導を受けた期間では、1ヶ月未満が全体の45.0%で最も多く、次いで10~12ヶ月が全体の21.2%、1~3ヶ月が16.6%、13ヶ月以上が11.9%となっていた。これに対し

て、1年目の新任職員の指導育成にはどのくらいの期間が必要と思うかを尋ねると、1～2年程度が全体の24.2%で最も多く、次いで3ヶ月程度が21.3%、12ヶ月程度が19.4%、6ヶ月程度が14.7%などとなっていた。新任職員に必要な指導育成期間については、実際に指導を受けた期間と同様にアンケート回答者の考えは分かれたが、意識では、少なくとも3ヶ月間、出来れば半年から1年間、望ましい期間は1～2年間ということが窺える。

指導は主にどのような機会におこなわれたかを尋ねると、実際に仕事をしているときに全体の54.4%で、OJTが活用されていたことが窺えるが、勤務の引継ぎのときや仕事が完了して報告しているときに19.6%あり、その他の回答の中には施設内の新任研修のときも含まれていることから、OJTの制度的な仕組みの確立が必要であろうと思われる。

(6) 受けた指導内容

指導を受けた内容では、子どもの個別指導や集団指導の方法が全体の38.4%で最も多く、次いで施設職員としての心構えが18.7%、子どもの健康・安全管理の留意点が12.9%、勤務に関する規則が8.8%などとなっていた。一方で、保護者への対応(3.4%)、子どもの権利擁護の観点と取り組み(2.7%)、専門職としての価値・倫理(2.7%)関係機関の概要理解や連携の方法(2.0%)、緊急対応の方法(1.4%)などの指導内容は少なく、これらを新任職員の研修内容に取り上げる必要があることが分かった。

また、受けた指導が仕事をしていく上で役立っているかを尋ねると、全体の44.8%が大いに役立っている、51.4%が役立っていると答えている。役立っているとしている指導内容は、子どもへの接し方や援助の仕方を見直すこと

ができたが全体の27.1%で最も多く、次いで間違いや気づかないことを指摘され知識や技術の不足に気づいたが24.7%などとなっていて、指導による一定の教育効果は見られるが、チームワークやコミュニケーションの重要性の理解ができたが14.6%、施設職員の役割や職業倫理について理解が深まったが8.6%、自身の癖や性格傾向に気づくなど自己覚知することができたが8.1%、児童に関する問題や施設の運営に関する基本的理解が深まったが7.6%、やる気や勇気を与えられ仕事への取り組み姿勢が変わったが6.9%であった。特に、子どもの権利擁護の観点を確立することができたが全体の2.0%であり、施設での指導では殆ど役立っていないことが分かった。つまり、施設内で受けた指導が役立っているのは、日常の具体的な子どもとのかかわりの中での技術的な指導が主な内容であり、現状で不足している指導内容については、今後、OJT指導担当者を配置することにより、意図的・計画的指導が可能であれば、施設内指導でカバーできる内容であると考えているが、当面は外部講師を招聘しての施設内研修を行うか外部研修により補う必要がある。

(7) 施設外研修の参加状況等

施設職員の平成17年度施設外研修への参加状況を尋ねたところ、社会福祉協議会研修センターでの研修や児童施設部会が主催する研修のほか、他施設・多機関との合同研修、学会やセミナー等に自主研修、行政・他機関・他施設主催の研修など幅広く研修に参加していることが分かった。また、施設外研修へ参加した職員の研修回数や研修日数を尋ねたところ、一人平均参加回数は1.80回、参加日数は1.67日であった。業務内容や勤務形態の違いがあり単純に比較するには無理があるが、

数値だけ見ると、児童福祉司の研修機会の3分の1程度であり、施設外研修の参加機会は少ないように思われる。

自主研修に参加したときに時間や費用の支援制度の有無について尋ねたところ、有るが全体の45.8%、無いが32.5%となっていた。およそ半数が自主研修に参加した際に時間や費用の支援制度があると答えているが、3分の1は支援がない状況であり、自己啓発援助制度(self development system、以下 SDS という)の確立が求められる。また、無回答が36人(16.6%)と多かったが、自主研修への参加機会が無かったか、自施設での SDS の有無についてよく認識されていないため、無回答になったように思われる。

(8) スーパーバイザーの配置とスーパービジョンの有効性

ケアワーカーのスーパーバイザー(スーパーバイザーに相当する職員を含む)の配置の有無を尋ねたところ、配置されているが全体の53.3%、配置されていないが39.6%であり、半数以上が配置されていると答えている。どの施設にも主任児童指導員や主任保育士(その職に相当する主任クラスの職員)は配置されているが、4割近い職員が配置されていないと答えているのは気がかりである。これらの職員をスーパーバイザー若しくはスーパーバイザーに相当する職員と認識していないか、これらの職員がスーパーバイザーの役割を果たしていないかが考えられる。配置されていると答えた職員に、スーパーバイザーの指導を受けたことがあるかを尋ねたところ、有るが全体の75.0%、無いが25.0%であった。配置されているのに指導がないということは、スーパービジョン(supervision 以下 SV)が確立していないためか、その有効活用が図られていないかによ

るものと思われる。スーパーバイザーから指導を受けた者に、受けた指導は仕事をしていく上で役立ったかを尋ねたところ、大いに役立っているが全体の47.8%、役立っているが48.9%であった。このことは、SVの有効性を示唆するもので、スーパーバイザーの養成及び配置とSV体制の整備を早急に行う必要がある。

スーパーバイザーから受けた指導が役立っている内容について尋ねたところ、子どもの問題行動の理解と対応及び援助の仕方が全体の22.5%で最も多く、次いで子どもと保護者の理解と対応が20.1%、判断や援助の仕方等の支持を得て仕事への取り組みに自信が持てるが11.6%、緊急対応が必要な事態の対処方法の理解が9.2%、子ども虐待や発達障害の理解と対応及び援助の仕方が9.2%、チームワークやネットワークに関する知識・技術の向上が8.8%などであった。スーパーバイザーからの指導育成は幅広く有効であるが、SV体制を整えば、ケアワーカーとしての価値・倫理の理解(4.0%)、自身の性格傾向や偏見・差別などの意識を洞察し自己覚知が深まる(4.0%)、子どもの権利擁護の観点の確立(2.8%)などにも役立つものとする。現状では、有効性の低いこれらの内容については、外部講師を招聘しての施設内研修か施設外研修で補う必要がある。

(9) 虐待を受けた子どものケアに必要な研修内容と方法

現在、虐待を受けた子どものケアをしているかを尋ねたところ、ケアをしているが全体の92.9%、ケアをしていないが7.1%であった。殆どの職員は虐待を受けた子どものケアを行い、ケアをしていない職員は僅かであった。

また、虐待を受けた子どものケアに必要な研修内容を尋ねたところ、子どもの問題行動

への対処方法が全体の21.1%で最も多く、次いで子どもの発達と愛着障害の理解と援助が18.5%、虐待によるトラウマの理解と心理的ケアが16.2%、虐待を受けた子どもの行動特徴が14.3%などであった。子どもの問題行動への対処方法と子どもの発達と愛着障害の理解と援助については、昨年度調査でも、研修担当者は中堅職員の研修として必要度が高い内容との報告があり、虐待を受けた子どもの行動特徴については、同じく新任職員の研修として必要度が高い内容との報告があった。これらは昨年度調査と一致するが、虐待によるトラウマの理解と心理的ケアについては、昨年度調査ではそれほど必要度が高いという報告はなかった。また、施設内チームワークの留意点については、昨年度調査では必要度が高いという報告であったが、今回のアンケート調査結果ではそれほど必要度は高くなかった。施設内チームワークの構築が進む一方で心理的ケアを必要とする子どもが増えてきていることが窺える。トレーニングの方法では、施設内における事例検討会や職員会議等でのケース検討が全体の32.9%と最も多く、次いで、施設内での指導担当者による日常的な個別指導が19.8%、他機関や他施設での外部研修に参加が11.5%、個別又は集団的スーパービジョンの活用が11.0%、他機関や他施設との職員交流による研修が9.4%などであった。昨年度調査においても、研修担当者からは、事例検討会や職員会議等でのケース検討と日常的な個別指導の2つの方法を必要度が高いトレーニング方法として報告があり、昨年度調査と一致している。

(10) これまでに学んだ経験内容

施設経験5～7年目の職員に対して、これまでに学んだ経験のあるものを尋ねたところ、子

どもの心のケアに関する知識と技術が全体の9.7%で最も多く、次いで、職場でのチームワークやコミュニケーションのとり方が9.1%、関係機関との連携の取り方が8.8%、自立支援計画の立て方が8.8%、子どもや家族との関係形成の方法が8.5%、子どもの権利擁護と苦情解決の方法が8.1%などであった。施設経験5～7年目の職員は、施設現場における実務実践の中核を担う職員であり、これから若い職員の人材育成を担う指導的立場の職員でもあるだけに、今後、学んだ経験の幅をさらに広げる必要があると思われる。また、誰から学んだかを尋ねたところ、職場の先輩が全体の40.5%で最も多く、次いで、職場の管理職が32.1%、施設外研修の講師が11.3%、施設内研修の外部講師が4.5%などであった。現状では、職場の先輩や管理職が人材育成に大きく貢献していることが窺えるが、施設内外の研修の講師から学んだが併せても15.8%にとどまっていて、何を、誰のルートから学ぶのかという道筋が見えてこない状況が学んだ経験の狭さに関係しているように思われる。

(11) 施設職員にとって望ましいトレーニング

施設職員にとって望ましいトレーニング方法を尋ねたところ、日常業務において意識的・計画的なトレーニングを受けることのできるシステムの構築を1位にあげる者が圧倒的に多く、2位ではスーパーバイザーの養成によりSVの機会の確保と充実、3位には施設内研修での外部講師の招聘による研修内容や方法の充実、4位には外部研修の機会の確保と自主研修における時間や費用の保障制度の確立となっていた。施設職員の望ましいトレーニングは、OJT、SV、施設内研修、施設外研修とSDSの順位となっている。アンケート回答の施設職員は、まず、施設内の身近な所でのトレーニング

を望んでいる。

4. アンケート調査結果から見た課題と今後のあり方

(1) 施設職員の経験年数

施設職員の経験年数から見て、5年目の職員数が2年目の職員数の半数近くになっている。このことは、施設経験が5年目に達するまでに他施設への転勤又は退職する職員が多いことが窺え、6年目からは職員数の減少幅は小さくなっていて、職員の勤務継続は安定していることが窺えた。他施設への転勤又は退職の理由については、他の調査に委ねる必要があるが、仕事に行き詰まりを感じて他施設への転勤又は退職する者が多いと聞いている。それだけに、新任職員はもとより、比較的経験の浅い職員への配慮と適切なトレーニング体制が求められる。

(2) 指導担当者と指導期間

1年目の新任職員のとときに感じた困難は、殆どが子どもへのかかわりに関する対応に困難を感じている。知識も技術も未熟なまま子どもに対峙し、その対応に困難を感じていることが推察できる。このような新任職員には、施設現場でその都度、日常的に指導を行うことができる OJT が必要且つ有効なトレーニングであることは言うまでも無いが、困難を感じたことの解決方法が、職場の同僚や先輩に相談したのが半数以上で、指導担当者や主任に相談し、指導を受けたが3割にも満たない。しかも、1年目の新任職員のとときに一定期間指導を受けた者が7割強に対して、指導を受けていない者が2割強いることが分かった。施設現場で新任職員への指導が無いという状況は、新任職員にさらに多くの困難を抱えさせることになる。指導を受けた者についても、不特定の先輩から

指導を受けた者が5割近くあり、指導を受けた期間は1ヶ月未満が4割を越えている。一部の施設には、新任職員に対する人材育成の意識が乏しいのかも知れないが、アンケート調査の結果では、新任職員には指導担当者が必要だと思いが8割をこえていることからしても、新任職員の養成に責任を持つ指導担当者の配置が望まれる。指導担当者は指導者養成研修を受講することが求められるが、同時に、各社会福祉協議会研修センターに OJT 指導者養成のための研修を設けるか、或いは既存の研修(中・上級コース)に指導職員養成のためのプログラムを追加する必要がある。さらに、新任職員の指導期間については少なくとも3ヶ月間は必要であり、できれば6ヶ月から1年間の指導期間を設定することが望まれる。また、指導を受けた先輩や指導担当者の経験年数は、14年目以上の職員と比較的若い職員の二つのルートが見られたが、新任職員の養成に加え指導職員の養成も含めた人材育成の観点からは、施設経験5～7年目の中堅職員を OJT 指導担当者に当てることが望ましい。

(3) 受けた指導内容

受けた指導内容を見ると、子どもの個別指導や集団指導の方法が38.4%、施設職員としての心構えが18.7%、子どもの健康・安全管理が12.9%、勤務に関する規則が8.8%であるのに対して、保護者への対応(3.4%)、子どもの権利擁護の観点と取り組み(2.7%)、専門職員としての価値・倫理(2.7%)、関係機関の概要理解と連携の方法(2.0%)緊急対応の方法(1.4%)などの指導内容は少なかった。指導者が新任職員の力量に合わせて意図的・計画的に指導することや指導期間を半年から1年間程度にすることで、アンケート調査結果で少なかった指導内容を補うことが

できると考える。また、受けた指導が仕事をし
ていく上で役立っているとの回答は96.2%と
なっているが、役立っている内容を見ると、施
設での日常の具体的な子どもとのかかわりの中
での技術的な指導が主な内容であり、施設
職員の役割や職業倫理についての理解(8.
6%)、自身の癖や性格傾向に気づくなどの自己
覚知(8.1%)、児童に関する問題や施設
運営に関する基本的理解(7.6%)、やる気や
勇気を与えられ仕事への取り組み姿勢が変わ
った(6.9%)子どもの権利擁護の観点の確立
(2.0%)などは役立った内容としては少なか
った。役立った内容が子どもへの技術的な指
導に偏らず、幅広く指導内容が新任職員に役
立つためにも、指導担当者の配置が求められる
が、当面は外部講師を招聘しての施設内研
修を行うか外部研修に参加して、必要な指導
内容を補う必要がある。

(4) 施設外研修の参加状況

平成17年度に施設職員が施設外研修に参
加した状況を見ると、社会福祉協議会研修セ
ンター主催の研修や児童施設部会(連盟)が
主催する研修のほか、幅広く様々な研修に参
加していることが分かったが、施設外研修に参
加した回数や日数は、参加したと答えた職員
の一人当たり平均参加回数は1.80回、参加
日数は1.67日であり、施設外研修への参加
機会は相当少ない状況であった。交替制勤務
体制の中で、特に、施設経験5～7年目の職
員は施設現場の実務実践の中核をなすだけ
に、施設外研修に参加しにくい状況が予想さ
れるが、施設では施設内・外研修の年間計画
を立て、施設外研修に参加しやすい状況を作
り、一方、職員は自身や施設の新たな課題を
見つけ、自己啓発に積極的に取り組む必要が
ある。

(5) スーパーバイザーの配置と効果

ケアワーカーのスーパーバイザーの養成研
修は、すでに、子どもの虹情報研修センター
で児童養護施設指導者養成研修が行われ、
また、各社会福祉協議会研修センターにおい
てもスーパーバイザー養成講座が設けられる
ようになってきたが、現状では、児童養護施設
等において、スーパーバイザー制度は確立し
ていない。このため、スーパーバイザーの配置
については、スーパーバイザーに相当する職
員を含むとして配置状況を尋ねたところ、配置
されているが半数強で、配置されていないが4
割近くあった。また、配置されていると答えた
職員に、スーパーバイザー又は相当する職員
から指導を受けたことがあるかを尋ねたところ、
4分の3は指導を受けた、4分の1は指導を受
けていないと答えている。さらに、指導を受け
た職員に、その指導は仕事をしする上で役立
っているかを尋ねたところ、大いに役立ってい
るが47.8%、役立っているが48.9%であり、こ
のことは、SVの有効性を示唆するものである。
現状では、SVの必要性が認識されつつあるが、
当面は、施設の主任クラスの職員がスーパー
バイザーの役割を担うべく、子どもの虹情報研
修センターにおける児童養護施設指導者養
成研修及び研修センターにおけるスーパーバ
イザー養成講座の受講を促し、SVの必要性や
有効性の認識を高め、ケアワーカーのスーパ
ーバイザー養成と制度導入を早急に図る必要
がある。

(6) 虐待対応に必要な研修内容と方法

施設職員の9割以上は虐待された子どもの
ケアに関わっている。児童自立支援施設と情
緒障害児短期治療施設を除くと、児童養護施
設では100%近くに達しているものと思われる。
今後、これらの施設で勤務を希望する者は、

子ども虐待について、一定の知識と理解がなければ、1年目の新任職員の時により多くの困難に遭遇することになる。虐待を受けた子どもをケアしていくために必要な研修内容と研修方法を、昨年度調査に引き続き尋ねたところ、研修担当者が必要とした研修内容と研修方法は、ほぼ一致している。ただ、若干の相違があったのは、虐待によるトラウマの理解と心理的ケアの必要度が高くなり、施設内チームワークの留意点の必要度が低くなったことである。施設内チームワークの重要性が理解され、その構築が進んだことと、心理的ケアを必要とする子どもが増えてきていることが窺える。今後、心理療法担当職員の配置を充実するとともに、施設における子どもの心のケアについての知識と理解、心理的ケアを必要とする子どもへの援助と対応の仕方を早期に学ぶ必要がある。

(7) これまでに学んだ経験内容

施設経験5～7年目の職員がこれまでに学んだ経験のある内容について尋ねた。これは、専門性の獲得度と指導者としての知識や理解の習得度を計るための目安でもあった。しかし、これから若い職員の人材育成を担う職員として必要な「学んだ経験」は不足していると言わざるを得ない状況が見られた。誰から学んだかについて尋ねたところ、職場の先輩からが全体の4割、職場の管理職からが3割で、施設外研修の講師からが1割、施設内研修の外部講師が5%であり、職場の先輩や管理職が人材育成に大きく関わっていて、重要な役割を果たしていることが分かったが、施設外からの知識や技術の導入が少ないことが、学んだ経験の幅の狭さと関係しているように思われた。施設においては、先輩から後輩へと様々な知恵の伝承は今後とも重要であることは間違いなく、異論を挟む余地はないが、何を、誰から学ぶ

かの道筋を整理するとともに、施設外から新たな知識や技術の導入を図り、学んだ経験の幅を広げる必要がある。

(8) 望ましいトレーニング

施設職員にとって望ましいトレーニング方法については、OJT、SV、施設内研修、施設外研修と SDS の順序で選択していて、1位選択は圧倒的に OJT が多かったが、アンケート回答者の経験年数から考えると、自らの専門性の広がりや外部に求める意識が乏しいように思われる。OJT に偏ることなく、OJT、SV、研修を統合したトレーニングシステムの確立が、子ども虐待に対応するケアワーカーにとっての喫緊の課題であり、今後、施設職員にとって望ましいトレーニングのあり方を明らかにする必要がある。

5. 施設職員 OJT 実践例調査結果の概要

施設現場では人材育成として OJT を軸に、職員の専門性を確保するためのトレーニングが行われていることは、昨年度調査から把握していたが、具体的にどのような指導(OJT)が行われているかについては殆ど不明であった。このため、施設現場において、新任職員や経験の浅い職員に対して、日常的に行われている指導の内容や方法及びその指導の効果の実情を把握するため、堺市所管の4児童養護施設に協力を依頼し、実践例調査を平成18年10月の1ヶ月間実施した。対象職員は各児童養護施設に3名を選定してもらい、1回の指導ごとに、1枚の調査用紙に必要な項目選んで記入する方法をとった。ただ、指導内容については、指導内容の項目を選ぶことに加え、具体的にその内容を記載してもらった。この結果、各施設3名、計12名の職員から218例の回答を得ることができた。職員の職種は児童指導

員と保育士で、経験年数は半年以内から2年以上と幅があったが、218例の回答をみると、殆どが半年から2年までの経験の職員からの回答であった。

また、施設の回答数にかなりの差が見られた。S施設は職員の専門性に関わる指導のみを回答し、A施設は基礎的な指導についても、すべて回答したことによるものであった。調査前の説明が十分に行き届いていなかった結果によるものであるが、集計は回答のまま行っている。また、指導内容についてはその他を含めて10項目の中から選んでもらい、複数回答可としたが、具体的な1つの記載文に、指導内容の複数の項目が選ばれていたため、回答内容を1つ1つ回答者から確認しなければ、詳細な分析が不可能な事態となった。しかし、選択が多かった「職員としての心構え」や「子どもの個別指導や集団指導の方法」等は、他の項目にも深く関わっていることであり、指導内容を1つの項目に分類すること自体かなり無理があることが分かった。専門性との関わりが薄い基礎的な指導内容の回答や抽象的な表現で指導内容が分かりにくい回答もあり、また、その他の項目選択が44例にもなった。さらに、指導内容の記載文はあるが、指導内容の項目選択が無いものが15例あった。この15例を除き、1つの記載文に複数の指導内容が含まれているものとした上でそのまま集計を行った。

受けた指導内容は子どもの個別指導や集団指導の方法が全体の32.0%で最も多く、次いで職員としての心構えが29.7%、その他が17.2%、子どもの健康・安全管理の留意点が7.0%などとなっていた。OJTによる指導内容は主に子どもの個別・集団指導の方法と職員としての心構えが多いことが分かった。また、どのような時に指導を受けたかについては、実

際に仕事をしているときに、全体の53.7%で最も多く、次いで仕事が完了して報告しているときに20.6%、勤務引継ぎのときに10.6%などとなっていた。この割合は、今回の施設職員アンケート調査の結果と比較すると、実際に仕事をしているときはほぼ同率であり、仕事が完了して報告しているときの割合が高く、勤務引継ぎのときにほぼ同率という結果であった。さらに、指導を受けた機会については、指導者の方から声をかけられたが全体の62.8%で多く、自分から尋ねたが25.2%となっていた。自分から進んで疑問に思うことや、分からないことを尋ねることよりも、指導者の声かけの方が多いと言う結果であった。また、指導者については先輩が全体の37.2%で最も多く、次いで班長又はグループ長が28.9%、主任児童指導員が19.3%、決められた指導担当者が8.7%などとなっていた。

指導を受けた効果については、大切に考えなければならぬ事柄がわかったが全体の31.0%で最も多く、次いで自分の仕事のやり方を再考できたが26.6%、気がつかなかったことを指摘してもらえたが17.9%、分からないことが理解できたが9.2%、困っていたことの解決方法が分かったが6.3%などとなっていた。指導を受けた効果についても複数回答可としたため、選択項目の多くを選んでいった。OJTの指導効果は1つに限られたものではなく、いくつかの効果が同時に期待できるものであろう。ただ、今回の調査では、実際に指導した職員への調査がなく、指導効果の検証は、指導を受けた新任職員の成長を待たなければならない。

6. OJT実践例調査から見た課題と今後のあり方

新任職員の職種や経験の度合い(施設に採用されて何ヶ月目か、これまで施設内・外研修で何を学んだか)などによっても指導内容や方法は異なる、また、採用された初期の段階から丁寧な指導を受けてきたかどうかによっても、新任職員の力量に差が生まれてくる。経験の度合いや力量に合わせた指導内容や方法は一人一人異なるだけに、組織として、指導担当者を中心とした意図的、計画的なOJTを実施する必要があると考えているが、今回のOJT実践例調査では、実情把握のため、協力していただいた4児童養護施設で実際に行われている指導内容等をありのまま記入し、提出していただいている。

調査対象職員の施設経験は概ね半年から2年目までの児童指導員・保育士であり、採用された初期段階ではなく、若干の施設経験がある職員が調査対象である。指導内容を見ると子どもの個別指導や集団指導の方法と職員としての心構えが合わせて61.7%となり、多くはこの2つの内の1つか、2つが重複したものとなっていた。採用されて半年以上経過していると施設概要の理解や職務に関する規則にかかる指導に関しては既に行われているものと考えられるが、子どもの健康・安全管理の留意点、保護者への対応、関係機関の概要理解や連携の方法、子どもの権利擁護の視点と取り組み、緊急対応の方法などの指導内容は少なかった。これらを既に施設内・外の研修で学んでいたとしても、改めてOJTによる指導で深めていく必要があるが、児童養護施設には、虐待を受け情緒・行動面で問題を抱える、所謂「手のかかる」子どもが急増してきていることから、指導する側も指導を受ける側も、関心事は子どもの個別・集団指導の方法に集中せざるを得ない現状があるように思われる。

また、今回の4児童養護施設においても新任職員への指導は、不特定の先輩が37.2%と最も多く、決められた指導担当者からの指導は僅か3.2%に過ぎなかったが、班制やグループ制をとっている施設では班長やグループ長が指導(28.9%)を行っている。このことから、決められた指導担当者の配置は32.1%といえることができる。また、主任児童指導員による指導が2割近く見られたが、主任保育士からの指導が0.9%しかなかったことは、施設の体制上の問題かもしれないが、大いに気がかりである。

指導を受けた機会は実際に仕事をしているときに5割を超えていた。これはOJTが活用されていたことが裏づけられるもので、仕事をしている現場での指導が効果的と考えている。また、指導者から声をかけられたが6割を超え、自分から尋ねたが3割に満たない状況を見ると、新任職員にはまず指導者からの声かけが重要であることが改めて分かった。OJTの指導方法には教える、指摘する、促すなどの方法があり、他にも見習わせる、経験させる、支持するなどさまざまな方法が考えられるが、重要なことは新任職員の「気づき」であり、指導者は気づかせることが重要である。自ら気づくことで理解し、振り返り、再考していく過程でケアワーカーとしての専門性を高めていくことに繋がっていると考えられる。それ故、新任職員には抽象的な表現での指導は避け、具体的な分かりやすい表現での指導が常に求められる。

今回の調査結果で、指導を受けた効果について、指導を受けた本人に尋ねたところ、大切に考えなければならぬ事柄が分かったが3割を超え、次いで、自分の仕事のやり方を再考できたが26.6%であった。OJTの指導効果は、子どもの個別指導や集団指導の方法と職

員としての心構えという指導内容に偏りのきらいはあったが、今回の調査結果から見ると、OJTは大いに有効であったと考える。

今後は、OJTの指導者を養成することで、指導担当者を明確にし、新任職員の経験の度合いや力量に合わせながら指導内容の幅を広げていき、受講した研修内容との連動も考慮した指導を手厚く行う必要がある。また、OJTはケアワーカーの知識や技術の向上だけでなく、人材育成に有効なトレーニングの一手法であることを認識する必要がある。

なお、今回OJT実践例調査の実施後に、指導・助言を受けた職員と指導・助言した職員及び本調査のまとめ役として協力いただいた児童養護施設職員から、以下のように率直な感想をいただいた。

1) 指導・助言を受けた職員の感想

(良かった点について)

- ・アンケートがあることで、いつもより先輩職員とコミュニケーションができた。
- ・日々の勤務の中で、先輩や主任指導員への報告・相談を意識するようになった。
- ・上司とのコミュニケーションを図ることができた。
- ・書面にするという意識から双方が「指導者として」「受け手として」緊張感をもって関わる事ができた。
- ・あまり話しをしたことがない先輩職員に対しても積極的に聞きに行くことができた。
- ・日々の業務で改めて気付くことが多かった。
- ・アンケートは業務的に増え大変であったが、疑問点等は随時メモを取る習慣がついた。
- ・日々業務や子どもとの関わりに対して「気付き」のトレーニングができたように思える。
- ・子どもとの接し方や指導の場面等を報告・相談し調査票に記入することにより、自分自身の

日々の職務について振り返ることができた。

・児童養護施設の実態をつかめていない中、現場職員より生の声を聞くことにより、現状・実態等をより詳しく知ることができ、これを今後の研究・発展へと活かすことができる。

・一日一日で、その日の自分の仕事を振り返ることができ、それを文章化することで冷静にもなれ、普段よりも数倍その言葉の意図を考えるようになった。

・自分の中で心に余裕がなく、注意・指導を受けようすれば良いのかわからなくなることがある。しかし、自分の仕事・働きの良い所と悪い所の両方を伝えてもらえ、且つ、次に「今のはよかった」と誉めて貰えると何が良い動きなのかわかりやすい。また、自信につながる。

・アンケートをすることにより、今までよりも意識して仕事に取り組めた。

(問題点等について)

・一つの施設で多くの方が調査対象でないため、意見が偏るとの不安がある。

・一ヶ月という限定された日数では表しきれない面があると思った。また、毎日、記入だったので同じ内容が多くなってしまい意味が薄くなってしまった。

・毎日記入するという点から、時には内容が重なり、意識が薄くなってしまう事があった。

・調査期間に捉われ過ぎてしまい、期間外では報告・相談の機会が減ってしまった。

・書面にするという意識から子どもたちへの関わりが避けがちになった。書面を上司に見られるという意識から指導内容を美化しがちになり、気持ちが水面下に入ってしまうことがあった。

・日常業務の中で、記入することが難しく、記入が後回しになり、逆に手間となった。

・先輩職員が求めるものと、自分のできる事に力の差があり落ち込んだ。

2) 指導・助言をした職員の感想

(良かった点について)

- ・後輩職員が、どのように考えどのような点で悩み、助言を必要としているのかが明確化できた。
- ・後輩職員に対して、意識を持って関わられるようになった。
- ・相談回数が増えて、密に連携が取れた。
- ・改めて、自分の経験、知識の再確認、言語化ができた。
- ・業務についての意思統一ができた。
- ・具体的な指導内容が目に見える形で現れるので、今後の方針などに役立てる目安となった。
- ・調査対象となった職員の「できていないこと」が分かり、指導面で役にたった。
- ・対象者に指導・助言をするために自分自身も意識して職務につくことができた。
- ・指導のポイントを再確認することができ、自分自身が学ぶ事(子どもの処遇での助言)等ができた。

(アンケートの問題点等について)

- ・一ヶ月という限定された日数では表しきれない面があると思った。また、最終的にポイントをおさえて進めていければ良いのではと思った。
- ・調査の期間に捉われすぎてしまい、期間外では報告・相談の機会が減ってしまった。
- ・対象者が指導内容を書面にし、再認識する際に趣旨がずれていることがあり、再指導となり手間になった。

3) OJT 実践例調査の実施及び取りまとめに協力していただいた施設職員の感想

助言を受けた側は、OJT を受けることで、報告や相談することを意識するようになり、先輩職員とのコミュニケーションをとるきっかけにな

ったということが利点としてあがっている。話す機会がなかった職員とも話すきっかけができたという意見もあった。

新任職員からすると、聞きにくい質問や、いまさら聞いていいのかと戸惑うことがあるなかで、このOJTの調査期間に、聞くきっかけができたように思う。

OJTの調査をきっかけに関係が取れ始めたということもあるだろうが、OJTがどんなものなのかという理解が薄く、負担が大きかったというのも現状である。

施設によっても、各職員によっても、OJTアンケートのとらえ方が違っていたように思う。とにかく、一日に1枚は書こうという気持ちで、物の片付け方など業務的に教えてもらった内容から記入している職員もいれば、枚数にとらわれず、子どもとの関係など深い内容だけにしぼって記入している職員もいた。結果として、施設によって、職員によって枚数にかなりの差がでてきた。

指導・助言を受ける側の意識と指導・助言する側の意識にも差があったように感じる。双方が、OJTというものを理解し意識しているのと、意識していないのでは、効果に差がでてくる。また、片方だけが意識していても、もう片方が意識していなければ成り立たない。助言を受ける側の意識は、助言する側の意識によって変化するため、やはり助言する側の意識をあげることが必要だと感じた。

また、今回は新任職員が回答していたということもあり、質問をしたり、指導・助言を受ける職員となれば、一緒の空間で動いている、近い先輩職員が指導者となっている。ケース内容に関する質問であれば、ケースを動かしている主任指導員に質問や指導を受けることはあっても、子どもの関わりなどの質問や日常業

務の中での質問については、主任保育士より、指導を受ける前に、中堅職員が指導・助言して解決しているように感じる。

今回の調査は、施設にとって初めての調査だったということと、各施設から3名だけを選んで実施していたこともあり、それぞれに差があったが、OJTを施設全体で取り入れ、OJTがあるものとして、施設全体で意識していくと、もっといい効果が生まれるのではないかと感じる。

OJTというのは、これまでも日々の中で、その場その場で自然とされていることだが、それをOJTと意識し、記入し記録に残していくということは、お互いにとって大事なことでないだろうかと感じる。

OJTは、指導・助言を受ける側も、指導・助言する側も自分を見直すきっかけになっている。指導・助言する側は、相手は理解したものだと感じていても、実際OJTの記録用紙を見ると、理解されていないかったということもあつたり、指導・助言されている側は、求められていることが大きかったと感じたり、それもOJTがあつたことで、分かった気付きだと感じる。

「ないもの」を「あるもの」に変えるとき、それは互いに、負担となるが、それを「あるもの」として位置づけをしたときには、初めは理解の差もあるだろうが、積み重ねるなかで成り立っていくのではないだろうか。新任職員を対象に、今回実施したOJTの形式を、施設に合ったやり方で始めていくと、受け入れられやすいのではないかと感じる。職員のチームワークや連携が問題になっているなかで、お互いの価値観の違いを理解しながら、伝えるべきところを伝え、知り、感じ、理解していく。それが、施設中の向上につながるのではないだろうか。

今回の調査は、今後のOJTの取り組みの、第一歩になったように感じる。

7. 人材養成機関等への訪問調査の概要

1) 家庭裁判所調査官研修の概要

家庭裁判所調査官(以下、調査官という)の任用には、家庭裁判所調査官補(以下、調査官補という)I種試験に合格して採用された後、裁判所職員総合研修所に入所し、約2年間の養成課程研修を修了する必要がある。受験する者は必ずしも人文社会系学部出身者である必要はないが、第1次、第2次の専門試験の内容が、心理学、社会学、社会福祉学、教育学、法学のいずれかの領域の専門知識を必要としている。調査官の専門性については、家庭裁判所の事件の審理に関する関係法規に調査にあたっての専門性が記載されている。

養成課程研修は前期合同研修(約3ヶ月)、配属されたそれぞれの家庭裁判所での実務修習(約13ヶ月)、後期合同研修(約7ヶ月)であり、実務修習期の身分は、研修所長から調査官補の所属家庭裁判所にその実施を委託している。

養成課程の研修内容は、裁判所制度、法律(民法、刑法、家事審判法、少年法等)、関係科学(人格研究、家族研究、非行研究等)、家事・少年調査実務、実務演習(心理テスト、面接技法、報告書作成、事例研究等)、総合演習、関係機関見学、一般教養のほかケースワーク、カウンセリング、精神療法等の実務応用の研修がある。後期合同研修のカリキュラムは前期合同研修とほぼ同様であるが、単独でも調査を行う力を身につけることを目的とし、任官させる仕上げの取り組みをしている。

実務修習期には主任家庭裁判所調査官(以下、主任調査官という)が自分の事件を処理しながら、調査官補の指導(OJT、SV)を受け持つ。調査官補に採用された後は、中央研修と所属家庭裁判所のOJT・SVで専門性を担保し

ている。その指導方法は、主任調査官が自分で受け持った事件の中から、その時点の調査官補の修練に適切な内容の事件を担当させ、調査官補の力に合わせて具体的に指導を行っている。指導の具体的な方法は、面接、見学、同席面接、単独面接、報告書の書き方、審判出席時の対応、裁判官への接し方、書記官とのチームワーク、単独でケースを担当させる等である。

主任調査官はOJT指導担当者とスーパーバイザーの役割があり、およそ主任調査官1人に調査官補2人の比率でSVを担当している。主任調査官は採用後11年目以降に受験資格ができ、主任調査官試験(筆記、面接)に合格する必要がある。

研修の評価は、総合評価を行っている。①報告書作成演習、②筆記試験(法規・調査実務等)、③修了論文 ④口述試験などから評価している。

調査官任官後3年目に実務研修が約2週間、中央研修として行われる。職務能力の向上と意欲の喚起が目的である。また、任官後8年目に専門研修が2週間、中央研修として行われる。中堅調査官として専門性を向上させるとともに、職場を支え、組織をリードするために必要な研修となっている。

これらの研修には、専門職としての到達目標がはっきりしている。自己覚知に関する研修が入っており、自己の価値観についても気づかせるものとなっている。調査官任官後の実務研修や専門研修は、専門職育成のための研修と位置づけられている。さらに、所属家庭裁判所での研修のほか、勤務時間内に調査研究活動が認められることもあり、研修所に認められた研究活動に対しては研究補助費も支給されている。この調査研究活動により、新しい調査

技術の開発や見直しも行っている。

2) 児童自立支援専門員の養成及び研修の概要

M 学院附属職員養成所の目的は「児童自立支援専門員その他社会福祉に従事する職員の養成を行う養成部と、現に児童自立支援事業に従事している者の現任訓練を行う研修部からなり、それぞれの職員の養成及び研修を行い児童自立支援事業等の発展、向上に努める」ことである。

養成部の受験資格は、満28歳未満で大学を卒業(学部は問わない)した者等、養成期間は1年間、国又は都道府県等の職員、児童自立支援施設職員となる見込みのある者となっている。養成部卒業者の取得資格は、児童自立支援専門員、児童福祉司、児童指導員、社会福祉主事である。但し、社会福祉士受験資格はない。入所の試験は、学科試験、小論文、面接、体力検査、心理検査がある。

養成部のカリキュラムは、講義科目(450時間)と演習科目(180時間)、実習科目(児童寮舎実習540時間、施設総合実習180時間、施設見学実習90時間)からなっていて、実習科目を重視している。

卒業評価は総合的評価の方法をとっている。また、卒業論文は必須としている。

卒業後の進路では、児童自立支援施設、児童養護施設が多く、自治体によっては福祉職採用がないとか、公務員試験は6月にあるため対応が困難であり、公務員試験に合格しにくい状況がある。

児童福祉司の任用資格を与えていることについて、組織的な検討はしていないが、個人的(対応した者)には危機感を持っている。児童相談所実習が7日間、福祉事務所実習が7

日間、その他に講義科目で児童福祉司からの非行、虐待の演習を行っているが、十分でなく、見直すべきと思っているとのことであった。

研修部の研修は厚生労働省との共催の形を取っている。通年のテーマを設定し、なお且つ対象別研修に設定している。平成18年度のテーマは「児童自立支援施設のあり方を考える」としている。共通テーマで研修を行うメリットは、施設へのフィードバックが向上することと考えている。対象別研修は、新任施設長研修、課長研修、中堅職員研修、児童自立支援専門員研修のほか、児童相談所一時保護所職員研修、思春期問題対応関係機関職員研修等がある。事前・事後にレポート課題を設定している。

SV については、実際に児童自立支援施設にSV ができる人が少ない。課長研修がその位置づけであるが、児童自立支援施設の経験がなく、SV できない課長もいる。各研修の中には、参加率が低いものもある。全国58施設中11施設は全く参加していない。参加しない理由は、旅費が無い、人がいない(対象職員がいても、穴埋めする職員がいない)である。私費で参加する人もいる。施設長の参加が少ない。施設長は1～2年で交代するところが多いためかもしれない。

3) K 研修センターにおける児童相談所及び児童養護施設職員等研修の概要

K 研修センターは、児童虐待問題や思春期問題に対応する指導者養成を行い、専門機関の専門性の向上を目的にしている研修センターである。指導者養成の対象は主に児童相談所、児童福祉施設等の子ども虐待・思春期問題に携わる職員とし、それらの問題の対応を中心に、地域における子ども家庭支援に高度

な実践力を有する指導者育成のため多様な研修を実施している。同研修センターの基本的方針は、①現場に対応する実践的研修、②グループ討議などを重視した参加型研修、③研修効果の持続性の確保、④知識・技術の効果的普及、⑤全国的・分野横断的な人材ネットワークの構築である。

研修メニューの開発や工夫について、具体的には、新たな研修の実施(虐待対応等職員合同研修として市町村虐待対応等指導職員セミナーの地域研修、発生予防・親への支援をテーマにしたテーマ別研修など)、研修対象の拡大(福祉・保健・医療等多分野横断研修)、合同研修(乳児院と児童養護施設、スーパーバイザーと心理職等)の実施などがあり、研修メニューの開発や工夫はきめ細かく実施されている。

研修評価は研修ごとに、修了時点で受講者アンケートを実施し、研修プログラムについて5段階評定を求めて、今後の研修内容や方法の参考にしている。特に高い評価が得られているプログラムは、時宜にあったテーマや対象機関・施設に求められている課題としてのテーマに関するものである。また、研修が修了して1年後に、現場での有用性についての評価としてアンケートを実施している。さらに、研修センター企画評価委員会において全研修の評価を行い、次年度研修の充実に活用している。

児童福祉司についてはスーパーバイザー研修を、施設職員については指導者研修を実施し、スーパーバイザーの養成に取り組んでいる。各研修においては、講義と演習を組み合わせ、スーパーバイザー養成には事例検討を意識的に取り入れており、児童相談所や施設におけるSV、OJT にも役立つものと考えている。今

後さらに、合同カンファレンスを積み重ねることが機関連携を図る上で必要と考えている。

各地域研修との連携では、受講者の利便性も考慮し、平成14年度の開設時から出前形式の地方研修を実施しており、市町村職員、施設職員を対象とした地方研修の回数を年々増やしている。各自治体や地域ブロックで実施する研修への協力や合同実施については、今後の課題としている。

児童虐待等に携わる人材の養成を担う研修センターの課題は大変多い。特に、重要な当面の課題としては、市町村職員研修の強化、教育分野の研修の実施がある。市町村職員については、今後児童相談所職員との合同研修による強化が必要と考えている。教育分野の研修の実施についての具体策は検討中である。既存の研修の内容については、施設では、ニーズの把握、性に関する問題、親支援が課題であり、児童相談所では、アセスメント力、子どもの発達、家族力動が課題である。また、ステップアップ研修(スーパーバイザーのアドバンスコース)や受講者が地域で行う研修活動への支援も課題としている。今後、職種別研修から合同研修へのシフト、新たなメニューとして里親関係の研修も視野に入れる必要があると考えている。

高度な専門性が求められる児童相談所については、職員が長期にわたり研修と実践を繰り返す、経験を積み重ねていく「専門性蓄積の仕組み」と、後進を指導する立場になっていく「専門性伝達の仕組み」を自治体あげて構築していくことが不可欠である。

4) F 学院における社会福祉従事者養成研修等の概要

F 学院では多彩な福祉専門家の養成を目的

に、社会福祉従事者のレベルアップを図る現任訓練課程と社会福祉関係の専門資格を付与するための資格認定課程の養成及び研修等を実施している。受講対象者は、社会福祉事業経営者、社会福祉施設長、社会福祉従事者、介護教員等である。児童虐待対応の人材育成については、児童虐待対応を前面に打ち出した研修コースはないが、児童福祉司資格認定通信課程の履修科目の一つに児童虐待の対応を位置づけている。

研修は参加型研修の方法を取り入れている。社会福祉制度が変わり、研修内容も変化に即したものとなってきている。演習では受講者が担当した事例を使用していたが、現在では講師が準備した模擬事例を使用することが多い。教材は基本的にはテキストを作成し、数年間継続して使用している。

受講者のニーズ把握は受講者へのアンケートを実施し、研修内容や講師についてのニーズ把握に努めている。資格認定や指導者養成等は、制度の充実にあわせて、必要に応じて拡大等を図っている。研修の評価については、研修修了後アンケートを実施し、評価の参考にしていく。

OJT に関する研修は、平成7年度のモデル実施を経て、平成8年度から本格実施をしているが、現場にもどって活用しにくい面もある。OJT 研修モデルが千人規模の企業であることや施設では2年目以上が中堅職員とみなされること等である。

F 学院の研修実施要綱によると、国の補助事業として社会福祉施設指導職員特別研修課程が、社会福祉サービスに従事する指導的職員(主任等)に対して専門的観点から指導・助言を行うスーパーバイザーとしての能力の向上を図ることを目的に組まれている。また、F 学

院の独自事業として、福祉の職場研修を進めるために必要な知識及び技術を修得するための職場研修担当者研修(インストラクター養成コース、施設職員コース)が組み込まれている。

児童福祉司資格認定通信課程では、今年度から受講者の所属を拡大している。これまで受講対象者は、都道府県、政令指定都市の職員で学校教育法第52条による4年生大学を卒業したもの又は卒業見込みのある者であったが、18年度から児童相談所設置市の職員及び児童福祉法第10条第1項に規定する業務に携わる市町村職員が追加された。このことで受講者の属性は広がり、18年度は通信課程開設以来最高の受講者数となっている。

F 学院の当面の課題としては、ナショナルセンターとしての役割、都道府県との役割分担が課題であり、全国社会福祉協議会の各種別協議会が実施する研修等との関連整理も必要と考えている。

5) 保健師研修の概要

①〇 県保健師研修体系の経緯

昭和48年に県の保健所総括課に研修担当の保健師が配置され、昭和49年から現在の保健師現任研修体系の原型が構築されてきた。年代別コース別研修では、新任コース(1年目)、初級コース(2年目)、全体研修、保健師学生実習指導者研修があり、対象者別に、毎年、保健師は一人1コースを選択して、全保健師が研修を受講できるシステムであった。平成6年には中堅者コース(4年目～)、保健師長研修等対象別をさらにきめ細かくして研修を実施してきた。業務別研修では、ハイリスク母子保健コース、結核難病保健コース、老人成人コース、精神保健コース、保健福祉コース、臨床看護

コース、地域看護コース等があり、年代別コース別研修に加えて、毎年、保健師は一人1コースを受講できるシステムをとってきた。また、昭和53年から市町村保健師現任研修も実施されるようになり、平成6年度からは、母子保健コースは市町村保健師との合同研修として実施されてきた。

②現在の保健師研修体系

平成18年度現在、保健師の研修については担当課が研修の企画・運営・評価等を行い、研修体系は、職場研修、基礎研修、専門研修、課題別研修、派遣研修に大別される。研修受講者は復命報告、事例検討の開催等によるOJTを行っている。基礎研修は、新任保健師(1～2年目)研修(各2日間)で保健師として職務遂行に必要な知識、技術の習得や対人援助技術の基礎的理解などの研修を実施し、初任期研修(採用後3年～5年目)(2日間)では、中堅期に差し掛かる時期でもあり、地域を基盤にした保健師活動の展開方法、技術の習得、施策化などのスキルアップ研修を実施している。

専門研修(2～3日間)では母子保健コース、難病コース、感染症コース、精神保健福祉コース(こころの健康総合センター主催)があり、各分野別の専門的知識、技術の習得を図り、保健所機能強化につながるような内容を企画・実施している。課題別研修では、保健師学生実習指導者研修、保健師研修(保健師の記録)、保健師リーダ研修があり、専門研修に併せて開催している。派遣研修では、全国保健師長研修会、児童虐待防止研修会(国立保健医療科学院主催)など10研修会に、毎年、各研修会に該当する保健師を数名参加させている。

③母子保健コースの児童虐待予防研修

(保健師分野別専門研修)

この研修の目的は、母子保健関連施策の動向を理解する。地域の母子保健における課題を明確にし、併せて、母子保健法、児童福祉法、児童虐待防止法改正などの法律について基礎を学び、法的根拠を理解した上で関係機関の役割や保健所の支援のあり方を学ぶことである。研修内容は、母子保健施策、児童福祉法及び児童虐待防止法の改正、虐待予防における保健所の役割、長期療養児や障害児、未熟児等を持つ家庭への支援、子育て支援、乳幼児アレルギーなどである。

(市町村保健師母子保健研修: 新任～中堅職員)

この研修の目的は、母子保健事業において育児支援が展開でき、日常業務から児童虐待予防の早期発見や面接スキルを高め、個別支援ができることを習得することにある。研修内容は、母子保健の課題、育児支援、児童虐待防止法改正、事例検討、乳幼児健診の疾病障害の発見、発達障害、乳幼児の疾病などである。

なお、市町村保健師には現任研修という位置づけで母子保健コースとして、2～3日間の研修を県主催で実施するほか、保健所主催により県保健師と市町村保健師、関係職員等を対象に母子保健をテーマにした研修を企画・実施することもある。

④保健師の派遣

平成14年度から児童相談所へ4名の保健師を派遣している。この派遣は保健福祉の連携に役立っている。なお、現在は3名の派遣となっているが、児童相談所の虐待対応課にて虐待ケースを担当している。

⑤OJT と SV(T 保健所訪問による聞き取り調査)

新任保健師にはベテランの指導保健師が2年間同じチームで指導することになっている。同行訪問や同席面接などは新任保健師によっても異なるが、3ヶ月間位は綿密な指導を行っている。指導保健師の負担は大きいチームでサポートしている。単独で行動するようになって、訪問や面接後には必ず指導保健師に報告するようにしている。チームリーダーは指導保健師も含めてチームの保健師に対する個別 SV を行うほか、チーム内で月1回半日、事例検討会を開催してグループ SV を行っている。チームは精神、母子、難病、感染症、企画の5つのチームで、保健所業務を一通り理解するには早くても10年以上は必要である。各チームリーダーの統括を補佐保健師が行っていて、チームリーダーに対するスーパーバイザーの役割を担っている。市民からの苦情や虐待などは必ず補佐に挙げるようにしている。場所を設定し、時間をとってSVを行っていることであり、OJT、SV の体制は整っている。

⑥今後の課題

保健師現任研修体制については、全国に先駆けて体系化された。とりわけ母子保健については、専門的医療機関である母子保健総合医療センターの協力を得てきめ細かく研修が実施されてきた。母子保健分野では主に児童虐待予防に着目した研修を平成元年から組み込んでおり、保健師のスキルアップに努めてきている。

今後の課題として、虐待を受けた子どもの支援については、関係機関の専門職種間の連携が必要とされることから、今後は、保健師を含めた関係機関の専門職種が一同に会し、討議できる合同研修の機会が求められると考える。

6) M 県児童相談所の概要

児童福祉司については、二つの班体制をとり、各班に概ね10年の経験があるスーパーバイザーを各班長の下に配置している。スーパーバイザーは6～7名の児童福祉司を担当し、OJTとSVを併せて行っていて、他の業務は極力少なくして専らOJTとSV等に専念してもらっている。日常的には児童福祉司からの相談を受けたり、同席面接、同行訪問等を行っている。同行訪問等は3ヶ月間と指導期間を決めているが、実際にはそれ以上行うことが多い。個別SVは日常的に実施していて、OJTとの区別はなく曖昧な面もあるが、スタッフとしてOJTの指導やスーパーバイザーの役割が果たせる体制はある。具体的には、記録の閲覧時や相談援助活動の復命時にSVを行っている。グループSVは班毎のケース会議を持てる時間がなく、月に1回開催しているミニ講座で事例を出し合ってケース検討を行っている。また、「アセスメント」と称して、基礎的な調査が終了した段階で援助の方向性を検討する場と位置づけていて、特に、非行ケースについてはケース受理後1ヶ月を目途にアセスメントを実施し、グループSVの場として活用している。

スーパーバイザーの養成は子どもの虹情報研修センターの研修に参加させているが、児童相談所内では特別なことは実施していない。児童相談所に10年継続して勤務する職員は極めて稀で、殆どは3年で転勤する。このため児童相談所内でスーパーバイザーを養成する体制はない。

職員研修の企画・予算・実施は県の子ども総合センターで行われている。企画段階では意見や要望を出している。国レベルの研修は県で予算化して研修に派遣している。子ども総合センター研修は、初期研修と中期研修が

あり、18年度はそれぞれ2回実施される。児童相談所内研修は新任研修3日間程度で、講師は所内職員で行っている。外部講師に依頼する等予算を伴う研修は子ども総合センターにお願いすることになる。国・県・児童相談所が設定している研修以外で、自主的に研修に参加するものは、経費支援等は行っていない。但し、子ども虐待防止学会は国研修と同様に県で予算化し、各所1名を出張扱いにしている。

M 県では毎年1名程度総合福祉職採用がある。社会福祉士国家資格があり、社会福祉施設5年以上の経験を有することが採用条件となっている。総合福祉職が児童相談所に配属されるとは限らない。児童相談所には行政職が配置され、3年間で異動していく。このため専門性の蓄積がなく、児童福祉司の仕事が分かるようになれば、転勤と言うことを繰り返している。これでは、異種の専門性の人材から幅広い知識・技術を広めていく方がよいとも考えるが、安易に異種の専門職を持ってきても、現実に機能しなければならない。児童福祉司の研修計画は5年計画が望ましいと考えるが、県の場合、トレーニングのあり方と人事システム(ローテーション)の関係に大きい乖離がある。

戦後、キャロルの指導により、SVは全国のモデル児童相談所と自認してきたが、その体制は崩れてきたように思う。また、かつては中級職として福祉専門職を採用してきたが、その採用もなくなり、行政職が配置されるようになった。スーパーバイザー体制は、現在では辛うじて形だけ維持している状況であるとのことであった。

スーパーバイザーがスタッフとして配置され、指導に専念するSV体制が確保されている児

童相談所は少なくなっている。しかし、社会福祉職採用がなくなり、行政職の配置により児童福祉司の3年ローテーションシステムが今後も続くようであれば、SV 体制や専門性の維持は難しく、指導するスーパーバイザー自身の疲弊感も増大しているように思われた。

7)F 県児童相談所の概要

相談課には2係があり、係長、副長が OJT 指導者とスーパーバイザーを兼ねてトレーニングを行っている。係長もケースを担当しているので、係長と副長が新任職員には半年程度、同席面接・同行訪問を行い、職場では日常的な指導を行っている。半年間という期間を決めているわけではない。児童福祉関係が初めてという新任職員の場合は半年の指導で終わるということはない。研修では初任者研修を4日間(4～5月)計8回実施している。市町村職員にも参加を呼びかけた。また、初任者のフォローアップ研修として2回研修を実施している。フォローアップ研修には外部講師を招聘して、面接技法の理解と実際、子どもの発達の理解と支援という内容で実施している。

個別 SV は係長と副長が OJT を兼ねて行っているが、特別な時間をとって指導はしていない。グループ SV については児童虐待防止事例検討会を年7回開催し、弁護士、精神科医、小児科医各2名の専門委員から助言を受けている。また、援助方針会議を毎週1回、午前中に開催し、この会議の延長で処遇会議を続けて行っている。

スーパーバイザーの養成は、子どもの虹情報研修センターに職員を派遣しているが、その後のスーパーバイザーのトレーニングは行っていない。この派遣は、各所1名枠を県で予算化してもらい、係長以上の職員を派遣して

いる。17年3月に「児童相談所職員に対する研修と人材育成のあり方について」という提言を県に提出している。その中でスーパーバイザー体制の充実・強化についても提言したが、18年度から実施されるにいたっていないとのことである。

研修については、初任者研修(基礎研修、フォローアップ研修)、現任研修(家族療法研修)、児童福祉関係職員研修を実施し、それ以外は外部研修に派遣している。現任研修(年7回)には児童福祉司の参加が少ないため、今年度は児童福祉司に重点をおいて実施することになっている。虐待に関する特別な研修は実施していないが、既存の研修の中に研修内容を組み込んでいる。自主研修の参加について原則出張は認めていないが、各児童相談所で予算のやり繰りができれば出張させている。自費で参加している職員もいる。

かつては社会福祉職を採用していたが、現在は採用がなく、社会福祉職採用の多くは福祉関係職場に残っていない。社会福祉職採用がされていた当時は1ヶ所の児童相談所に7～10年勤務することが多かったが、現在では行政職が配属され、5年間の勤務で異動している。児童福祉司の任用資格要件も幅広く解釈されている。児童相談所は厳しい職場なので、5年間の勤務後は、他の職場に変わりたいと希望する人が多い。

今後、スーパーバイザーの養成や体系だった研修、仕事をしながら学んでいく OJT が重要と考えている。また、社会福祉職採用を行い、行政職と競い合っていくことも必要と考えている。勤務サイクルを3～7年間くらいの配置を考えていく必要がある。

17年3月に県に提出した「児童相談所職員に対する研修と人材育成のあり方について」を

みると、児童相談所職員研修の基本的考え方について、全体研修、経験別研修(初任者研修、中堅職員研修、SV研修)、専門別研修(児童福祉司、児童心理司、直接処遇職員)特別専門研修、県主催以外の研修、県内の政令市と研修企画段階からの連携、OJTの効果的活用に触れていて、児童相談所職員に必要な研修内容をきめ細かく専門性リストとして取りまとめている。このような研修の体系化を含むトレーニングのあり方が提言されているが実施には至っていない、できるだけ早期の実施を期待したい。

8) O市児童相談所の概要

新任職員には3ヶ月は指導担当がべったりついて指導している。新規採用職員の場合もう少し時間がかかる。OJTの期間は決めていないが一年間は指導を引き受ける。同席面接、同行訪問させて指導担当の実務を見せる。記録をとらせるようにもしている、後で記録のチェックを行っている。少し慣れてくると、比較的軽易な事例を担当させて指導の導入を図っている。新任職員は不安があるため、常に振り返りをしながら指導をしている。地区を担当する概ね10年程度の経験者を指導担当として付けているが、自分の地区を担当しながら新任職員を指導することは2地区を担当することになり、指導担当職員の負担は大きい。児童福祉司には一部行政職も配置されているが、行政職5年、専門職10年のローテーションは現在でも続けられている。

スーパーバイザーは地区担当で3人、里親担当で1人、障害担当で1人配置している。スーパーバイザーが新任職員の指導担当者の養成も兼ねている。養護相談と非行相談の地区担当スーパーバイザーは地区を担当せず、

SVに専念している。1グループ7~8人に1人のスーパーバイザーを配置していることになる。また、スーパーバイザーを指導・サポートする職員(児童福祉司の副所長2名)がいることにより、OJT、SVを補強するシステムが十分に整っている。このため、Burned outする職員が出ないだけでなく、厳しい職場に関わらず、勤務継続を希望する職員が多い。

地区の児童福祉関係機関との関係では、児童福祉司が研修の講師で出向いていくか、コンサルテーションを行うか、児童相談所の研修に参加してもらっている。これまでの研修でトレーニング効果の高い研修方法は、職員の派遣又は交流研修であるように思う。今後、派遣又は交流研修は、他では学べない知識や技術を直接体得することができるだけに、積極的に取り入れる必要がある。当児童相談所では、厚生労働省の補助事業により平成14・15年度の2年間、他府県の児童福祉司数名を一定期間受け入れ、実践力を体得するためのトレーニングを実施し、受講側、受け入れ側の双方に高い効果があった。

9) M県O児童養護施設の概要

施設の処遇形態はユニット制を採用している。4つのホームをAユニットとし、もう4つのホームをBユニットとしている。1つのホームに8人の子どもが生活しているので、1つのユニットに32人が生活していることになる。職員は1ユニットに4人配置、各ユニットにそれぞれプラス5人の職員を張り付けている。また、施設内にグループホームが1ヶ所、施設外に1ヶ所ある。

一つのユニットに配置している職員は、新任保育士、10年以上のベテラン保育士、中堅保育士、児童指導員で構成している。ユニ