ットでは新任保育士が中心になり、ベテラン保育士が支えるという体制をとっている。ベテラン保育士が新任保育士を育てていくのではなく、新任保育士をベテラン保育士が支えていくことで育てていくという考え方を採用している。

両ユニットではチームで子ども達に対応していく中で、チーム力を養い、チーム内で自分の役割に気づき、自己覚知を深めていくことをねらいとして、判断は単独でやるのではなく、複数で判断していくというトレーニングを行ってきた。また、チーム内で中堅職員の役割を明確にしてきたが、この方法では3人目の職員(3〜4年目あたりの中堅保育士)の問題として、中堅保育士に学ぶ意欲を減退させる何かがあるため、施設外の研修に出すようにしている。

日常的なトレーニングはOJTと施設内研修が中心に実施されているが、2つの地域小規模型児童養護施設(グループホーム)には、ベテラン児童指導員1名をスーパーバイザーとして配置している。(Ｉグループホーム職員6名)

研修関係は、新任から3年間は施設内研修を行い、それ以上になれば出張で外に出している。この施設のことをきちっと説明できるようになってから外の研修を受けさせているが、外へ出る時は、発表を義務付けている。また、その研修に行く前に、施設内で発表させトレーニングをしている。施設内研修では法人内に乳児院、情緒障害児短期治療施設、特別養護老人ホーム、保育所があり、施設間連携の研修プログラムを組んで実施している。

3年以上の経験のある保育士・児童指導員には施設外研修に参加させている。研修のための旅費は予算化され、概ね3年に1回は外部研修に参加している。また、本人からの申し出があれば、適当かどうか施設長が判断して出張させている。

この法人の創立百周年記念事業の一つとして、中堅職員対象のSV研修会を2002年から2004年の3年間、隔月1回、法人全体で20名を選び、中堅職員の基本的トレーニングとして継続的に行った。講師は2名の大学教授を招聘し、講義、ロールプレイ等により指導を受けた。

日常的なスーパーバイザー養成は、園長への報告の仕方で、記録を通して報告させ、トレーニングを行っている。ベテランの職員だけでなく中堅職員も直接報告に来る場合もある。2つのグループホームに1名のスーパーバイザーを配置しているが、トレーニングの方法は同じである。スーパーバイザーへの給与アップも配慮している。今後、児童養護施設におけるスーパーバイザーやファミリーソーシャルワーカーが育っていくことを願っている。

施設では、子ども達が生活を楽しむことが大切だと考える。そのために、いかに子ども達の生活の質を高めるかが課題である。このことから、保育士の専門性を高めること、そして、児童指導員、心理士等が保育士を支えていくという考え方が必要だと思う。

児童養護施設には福祉を越えた専門家がほしい。子ども達の生活を考えるとき、福祉を支える職員の幅を広げたい。子ども達の生活の質を高めていくには、職種が限られている。

新任や若い職員のトレーニングを考えれば、グループホームが最も適しているように思う。大規模施設ではきめ細かいトレーニングは難しいのではないかとのことであった。

10)Ｆ県Ｓ乳児園の概要

採用する新任職員は、学生時代に生活のイロハを体験していないため、生活の知識や技

術がない。このため、ケアワーカーとして専門的な知識以前の問題から、施設では職員を育成していかなければならない。例えば、ご飯の炊き方、味噌汁の作り方、掃除の仕方、洗濯物のたたみ方から教えていく必要がある。

乳児園では、5つのグループを作っていて、各リーダーが1年間張り付いてOJTを行っている。夜勤は2回まで付き添っている。子どもが成長していくと、一定期間でグループを替わっていき、新たに他のグループのリーダーからOJTを受けるシステムになっている。

新任職員には、法人全体で施設内研修を、法人の研修部会か企画して実施している。法人全体となると、研修内容は「組織について」、「福祉の心」などが中心となる。また、乳児園と児童養護施設合同の研修会を実施している。主に3年未満の職員を対象にした研修会で「基礎講座」と称している。施設内研修で、外部講師を招いて研修をしている。基礎講座は2～5年の間に必ず受講するように義務化している。基礎講座以外に「専門講座」を実施していて、心理士を月契約して来てもらい指導を受けたり、大学の先生に来てもらって指導を受けている。

児童虐待防止法施行後、キャップの導入を図った。安心、自信、自由をテーマに、一昨年、職員にはセミナーを、昨年、子ども達にはワークショップを実施した。権利をどう捉えるかについて、大人には難しいようだった。職員は戸惑いながらロールプレイを行った。自分が大切ということを学べたように思う。子ども達は様々な反応が出た。ワークショップで赤ちゃんがえりをしている子どももいた。守られていることを知り、安心した子どもを見ることができた。子ども達が緊張して生活していることも分かった。

施設外研修は、施設長が1年間の研修を職員に紹介し、その中で自分が出たい研修を、本人申請で選ばしている。これまでは順番制をとっていた。これとは別に、本人が希望する研修には、自費で行っているものもあれば、申請して施設長の判断で行かせているものもある。自分の課題があり、課題解決のために、研修に行きたいという申し出があれば、施設長がOKを出している。

子どもの虹の研修は指定している。全国研修で新任研修以外は、施設で3年ぐらい経験してから、外部研修に出している。3～5年位に仕事にマンネリ化してくる。刺激を受けたり、自分の課題をクリアーするために、新しい知識・技術を広げる必要がある。自己啓発のための自主研修であっても、職員会に報告させている。事前のレポート提出は子どもの虹以外は無い。課題がみえ易いものは施設長が事前に口頭で聞いているが、レポート提出までは要求していない。外部研修は、本人申請―派遣決定―研修受講―復命書提出―報告会という流れになるが復命書の中に、課題解決の糸口が見つけられたか、報告会での報告には、日常業務にどう生かされているか（評価）を問うことにしている。

法人全体で相談部を設置している。相談員は現場経験者が配置され、適切にアドバイス・サポートできていて、スーパーバイザーの役割を果たしているようであるが、SV による人材育成というより、職員の様々な相談を受けているのが実情である。施設長は「生活の中でアドバイスできる人と生活の外からアドバイスできる人が必要」と考えている。

法人理念がわかる人を育てていく。その上で施設を支えていくために、人材育成が大切になってくる。施設の近代化を図るために、新しいシステムを、19年度から導入することにし

ている。それは、研修システム、人事システム、給与システム、業務システムをリンクしたシステムを導入していくことにしている。職員にそのことを繰り返し説明しているが、古い職員には若干の抵抗があり、新しい職員はあまり抵抗も無く受け入れようとしている。研修を何のために受けるのかが理解できてくると、研修の受講意欲が見られるようになってきている。施設は職員が自分に対する投資をしていく環境を作っていくことが必要だと考えている。これまで、人材育成に関して、ケアワーカーについては関心が薄かった。ケアワーカー育成のステップについて具体化されたもの、モデルを示して欲しい。ケアワーカーの人材育成が必要であると分かってくると最低基準も改善されるのではないかという期待もある。

乳児園から児童養護施設に移す（措置変更）時に、慣らし保育をしている。遊びに行って、乳児園に帰ってくるというやり方である。1か月間ほどやっていたが。もう少しきちんとしていこうとする取り組みを行っている。子どもによって違うが、すっと移れる子とそうでない子がいる。最初は、1週間程度で職員が適当に判断していたが、意識して観察を深めていくと、年齢ではなく、その子の育ち具合を配慮するようになった。子どもに決断を促す技術が高まっていると同時に子どもが納得できるまで待てるようになった。

乳児園から児童養護施設に子どもを移すだけでなく、職員の人事異動も行っている。職員は両方のことを知っておく必要があり、子どものケースを通して共通の理解を深めている。平成14年度には、大学の先生を招いて、施設間のケアの連続性という観点から研究を始め、基盤整備のため、歴史的視点、子どもを見つめる視点、家族を見つめる視点という3つの視点から学習会を持った。

施設は小規模化、多機能化、専門化が求められてきたが、施設職員の方の理解や認識がついていけなかった。このことから、他施設見学や研修会の開催を続け、その後、慈愛会の組織改編のための構想委員会を設置し、新しいシステムの導入にまでこぎつけることができた。

ここ数年の職員のトレーニングは、施設改革の中で計画的に行ってきたようであるが、OJT、施設内・外研修は充実していることが窺えた。

E.調査結果

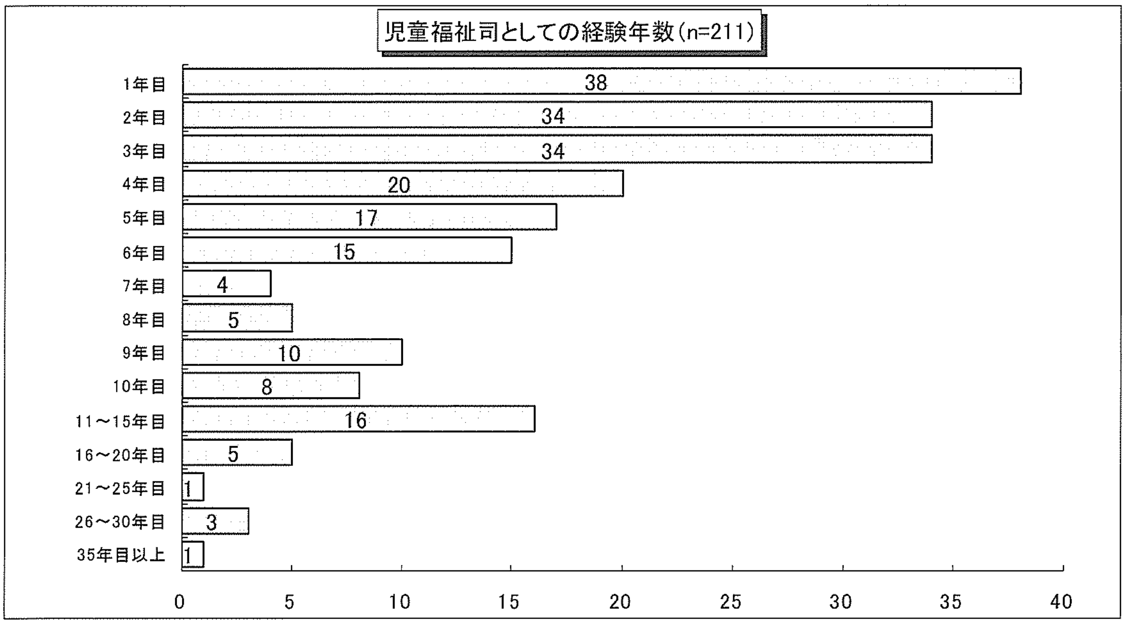
1．児童福祉司アンケート集計

		回収	回収率
児童相談所	22	20	90．9%
児童福祉司数	376	212	56．4%

＊　18年度近畿の児童相談所の児童福祉司数の総計は392名（厚生労働省統計）であるが、堺市16名分が含まれているため、その数を除き、児童福祉司数376名とした。

＊　18年4月で新規採用、転入・転出等異動した職員や業務多忙ため、あるいは出産・育児休暇・病気休暇等でアンケートに記入できなかった職員が相当数いる。特に、新規採用、転入・転出等で異動した職員数の割合が大きいと推察される。

1－1．児童福祉司の経験年数

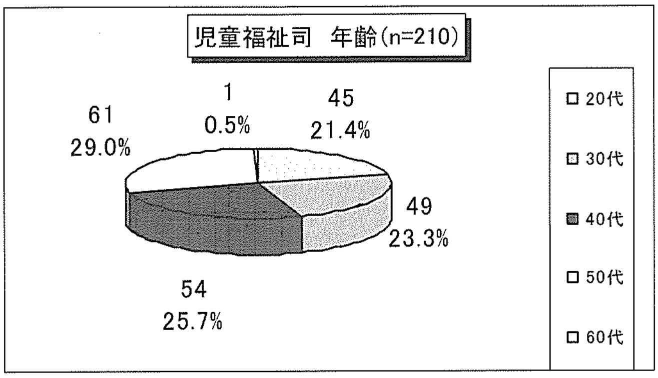


年数	人数	%	%（対 N=211）
1年目	38	17．9%	18．0%
2年目	34	16．0%	16．1%
3年目	34	16．0%	16．1%
4年目	20	9．4%	9．5%
5年目	17	8．0%	8．1%
6年目	15	7．1%	7．1%
7年目	4	1．9%	1．9%
8年目	5	2．4%	2．4%

9年目	10	4. 7%	4. 7%
10年目	8	3. 8%	3. 8%
15年目	16	7. 5%	7. 6%
20年目以上	10	7. 5%	7. 6%
無回答	1	0. 5%	
合計	212	100. 0%	100. 0%

＊ 児童福祉司としての経験年数は3年目までで106人(50. 0%)、5年目までで143人(67. 8%)となっている。経験の浅い児童福祉司が児童家庭相談に対応している。

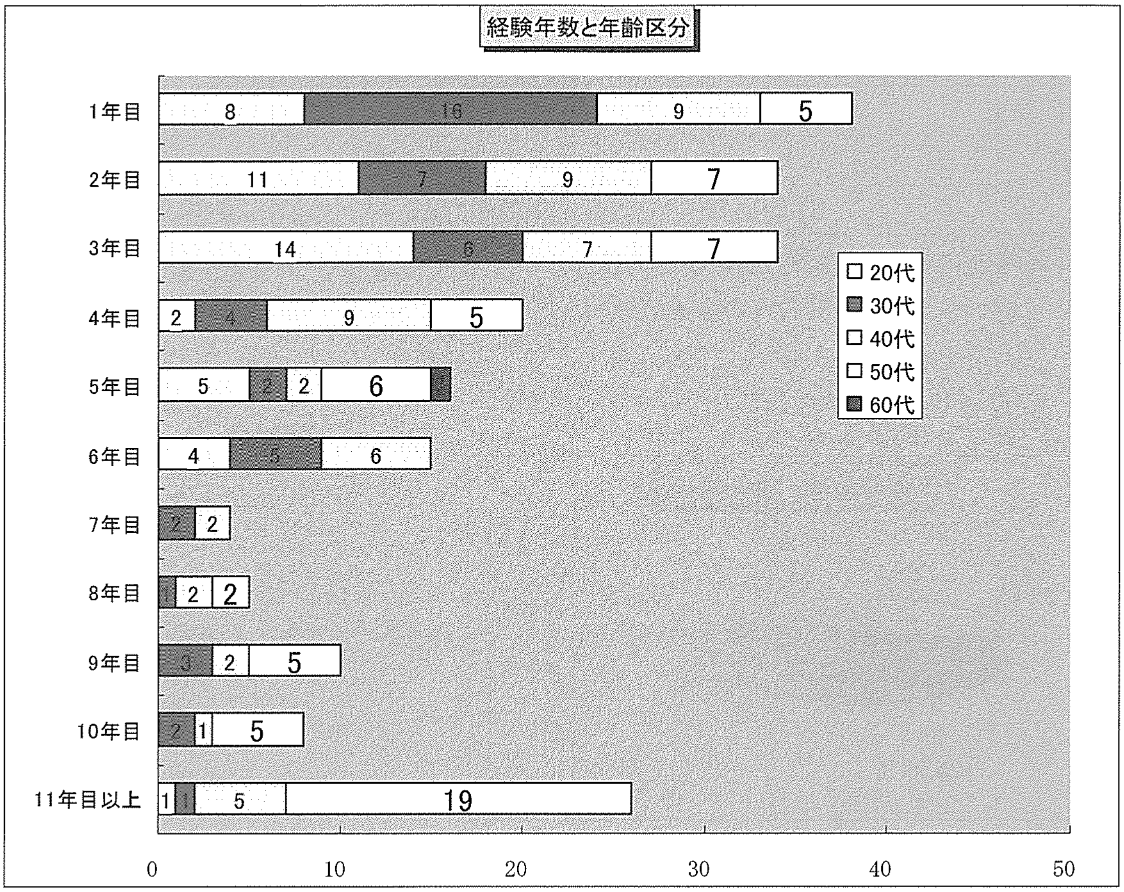
1－2. 年齢 (平均年齢41. 1歳)



年齢区分	度数	比率(%)N=210
20歳代	45	21. 4%
30歳代	49	23. 3%
40歳代	54	25. 7%
50歳代	61	29. 0%
60歳代	1	0. 5%
合計	210	100. 0%

＊ 年齢区分は広がりを見せ、全体のバランスがとれているが、児童福祉司としての経験年数との関係では、他の職場での職歴を持った職員が児童相談所の児童福祉司として配属されていることが窺える。

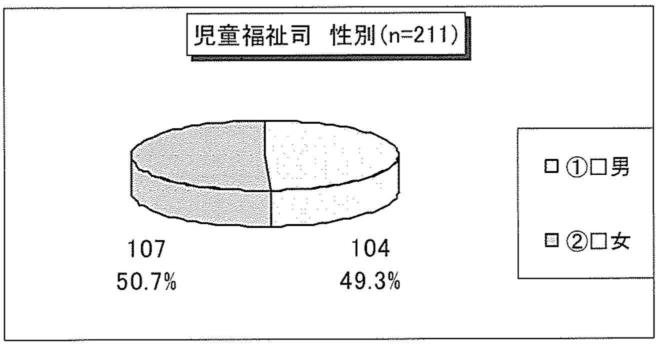
1－2－1. 経験年数と年代別区分



	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60 歳代	合計
1年目	8	16	9	5		38
2年目	11	7	9	7		34
3年目	14	6	7	7		34
4年目	2	4	9	5		20
5年目	5	2	2	6	1	16
6年目	4	5	6			15
7年目		2	2			4
8年目		1	2	2		5
9年目		3	2	5		10
10年目		2	1	5		8
11年目以上	1	1	5	19		26
合計	45	49	54	61	1	210

＊20歳代で経験11年目は記入間違いか、高校卒の児童福祉司の方と思われる。

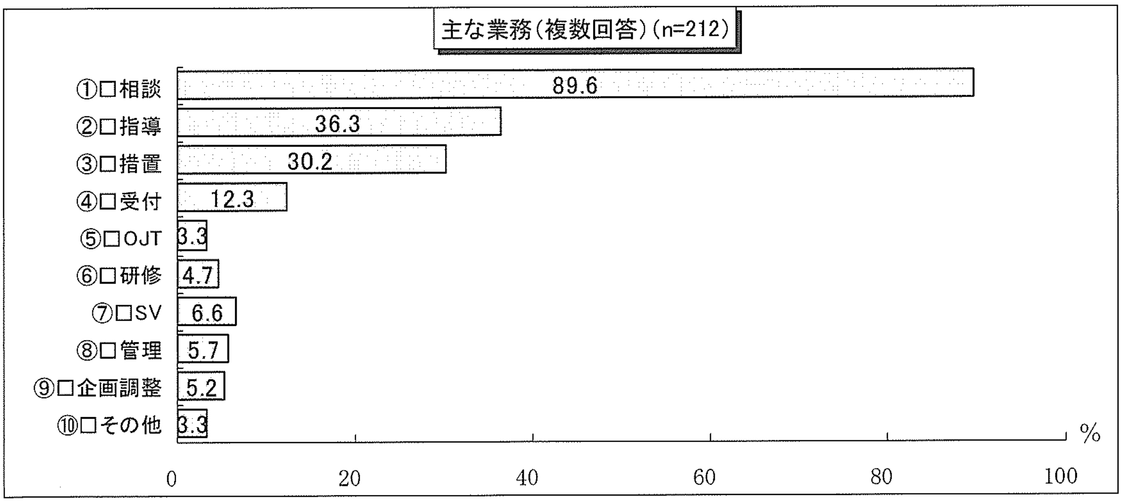
性別



区分	人数	%	%(対 N=211)
男性	104	49. 1%	49. 3%
女性	107	50. 5%	50. 7%
無回答	1	0. 5%	
合計	212	100. 0%	100. 0%

＊ 性別はほぼ同数となっている。

1－3. 主な業務(複数回答)

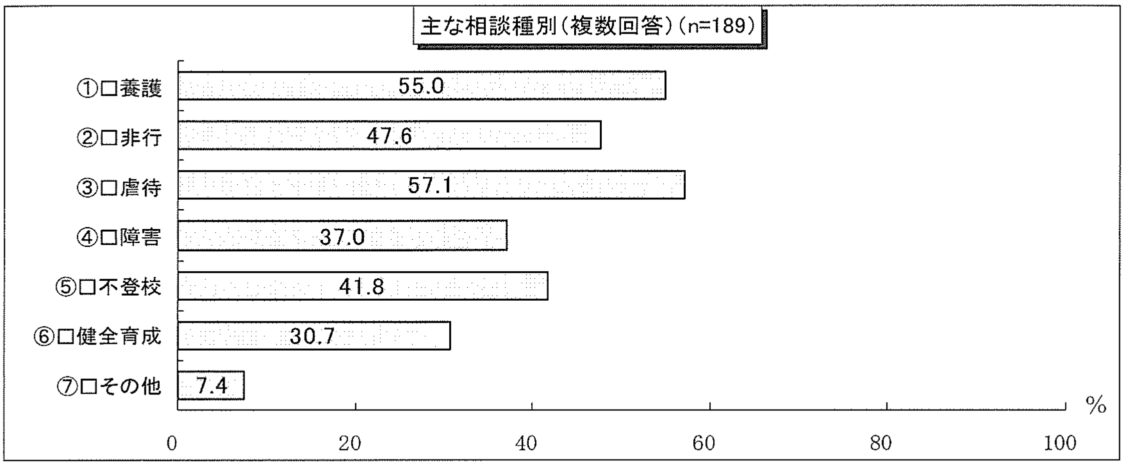


区分	度数	%	%(対 N=212)
相談	190	45. 5%	89. 6%
指導	77	18. 4%	36. 3%
措置	64	15. 3%	30. 2%
受付	26	6. 2%	12. 3%
OJT	7	1. 7%	3. 3%

研修	10	2. 4%	4. 7%
SV	14	3. 3%	6. 6%
管理	12	2. 9%	5. 7%
企画調整	11	2. 6%	5. 2%
その他	7	1. 7%	3. 3%
合計	418	100. 0%	

＊ 主な業務では、相談・指導・措置業務が全体の80%近くになっていた。その他では、里親担当業務という回答が多かった。

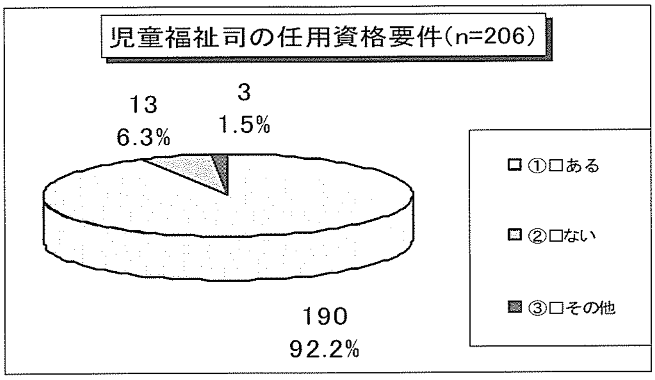
1－4. 主な相談種別(複数回答)



相談種別	度数	%	%(対 N=189)
養護	104	19. 9%	55. 0%
非行	90	17. 2%	47. 0%
虐待	109	20. 7%	57. 7%
障害	70	13. 4%	37. 0%
不登校	79	15. 1%	41. 8%
健全育成	59	11. 1%	31. 2%
その他	12	2. 7%	7. 4%
合計	523	100. 0%	

＊ 養護、虐待関係の相談に関わっている者が全体の40. 6%であった。また、対度数では虐待相談に関わっている職員が109人(57. 7%)と最も多く、次いで養護、非行となっている。

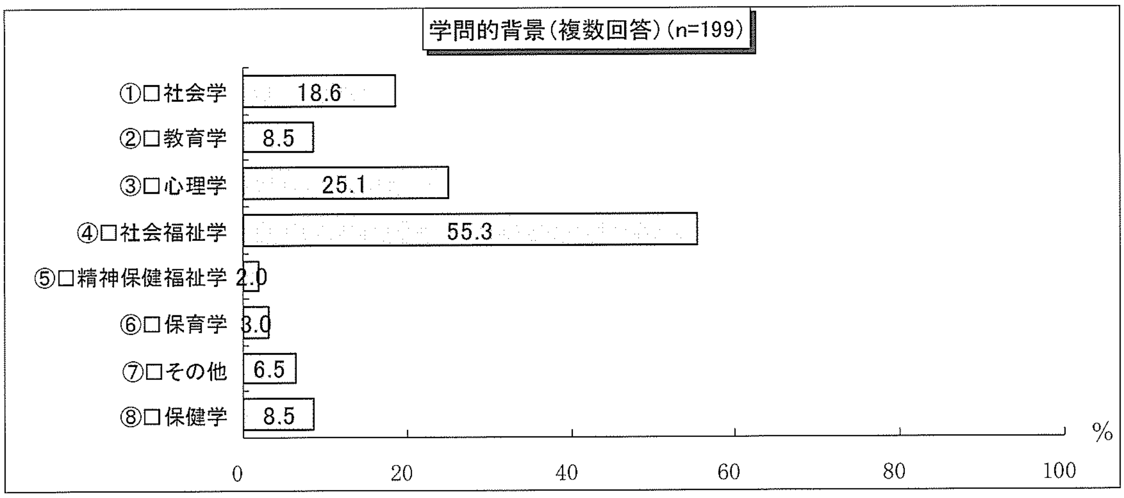
1－5. 児童福祉司任用資格



区分	度数	%	%(対 N=206)
ある	190	89. 6%	92. 2%
ない	13	6. 1%	6. 3%
その他	3	1. 4%	1. 5%
無回答	6	2. 8%	
合計	212	100. 0%	100. 0%

＊ 児童福祉司の任用資格があるが92. 2%で、無いが6. 3%であった。無回答の中には自分が任用資格を持っているのかどうか分からないものが含まれている。

1－6. 学問的背景(複数回答)

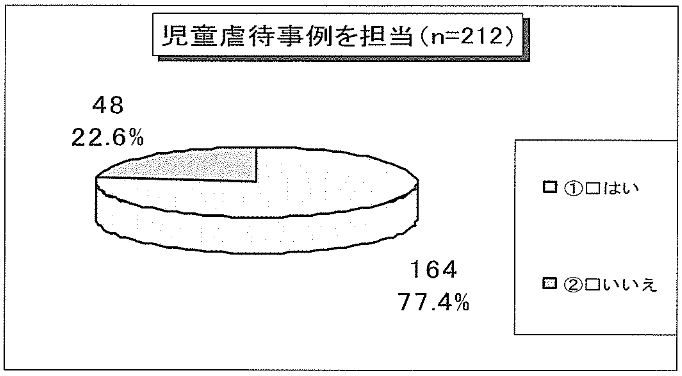


区分	度数	%	%(対 N=199)
社会福祉学	110	43. 3%	55. 3%
心理学	50	19. 7%	25. 1%
社会学	37	14. 6%	18. 6%
教育学	17	6. 7%	8. 5%

保健学	17	6. 7%	8. 5%
保育学	6	2. 4%	3. 0%
精神保健福祉学	4	1. 6%	2. 0%
その他	13	5. 1%	6. 5%
合計	254	100. 0%	

＊ 社会福祉学が110人（対度数55. 3%）と最も多く、次いで心理学、社会学となっている。その他では、法学、経済学、西洋歴史学等となっていた。

1－7. 児童虐待事例を担当

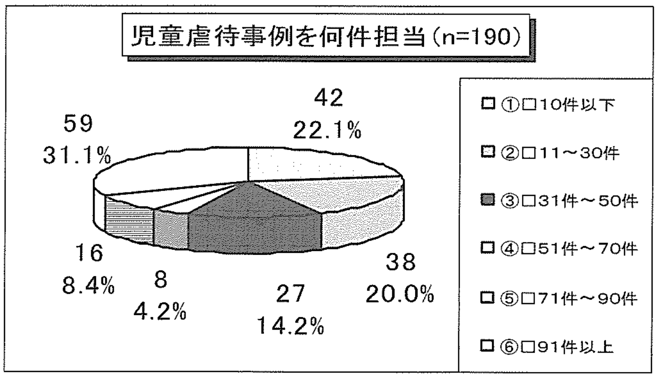


区分	度数	%	%（対 N= 212）
はい	164	77. 4%	77. 4%
いいえ	48	22. 6%	22. 6%
無回答	0	0. 0%	
合計	212	100. 0%	100. 0%

＊ 164人（77. 4%）の児童福祉司は、現在、虐待事例を担当していると答えている。

＊ なお、児童虐待事例の平均担当件数は25. 7件（N=132）となっていた。

1－8. これまでの虐待事例取り扱い件数



区分	度数	%	%(対N=190)
10件以下	42	19.8%	22.1%
11～30件	38	17.9%	20.0%
31～50件	27	12.7%	14.2%
51～70件	8	3.8%	4.2%
71～90件	16	7.5%	8.4%
91件以上	59	27.8%	31.1%
無回答	22	10.4%	
合計	212	100.0%	100.0%

＊ 虐待事例を経験してきた件数では、91件以上が31.1%と最も多くなっている。一方で10件以下が22.1%、11～30件が20.0%となっている。

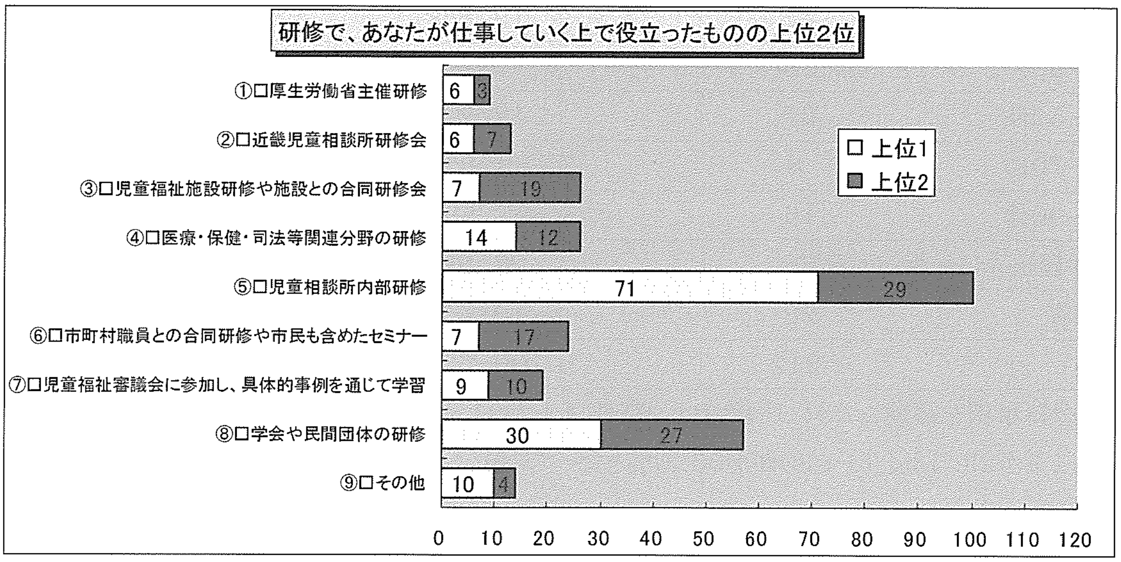
2－1.17年度に受講した研修　N=175

区分	研修回数	一人当たり研修回数	研修日数	一人当たり研修日数
厚生労働省主催研修	10	0.06	32	0.18
近畿児童相談所研修	20	0.11	24	0.14
施設との合同研修	131	0.75	138	0.79
医療・保健・司法等関連分野研修	86	0.49	84.5	0.48
児童相談所内部研修	550	3.14	547.5	3.13
市町村職員との合同研修	150	0.86	136	0.78
児童福祉審議会の審議に参加	207	1.18	186.5	1.07
学会や民間団体の研修	196	1.12	258	1.47
その他	152	0•87	139.5	0.80
合計	1502	8.58	1546	8.83

＊ 研修に参加した者の延べ研修回数と研修日数であり、アンケート回答者175人で割ると回数で1人につき8.58回、日数で1人につき8.83日となっている。

＊ これを所内研修と所外研修に分けると、所内研修は研修回数3.14回、研修日数3.13日で所外研修は研修回数5.41回、研修日数5.70日となっている。

2－2. 受講して役立っている研修（上位2つ）



区分	1位	2位	合計	%
児童相談所内部研修	71	29	100	34.7%
学会や民間団体の研修	30	27	57	19.8%
医療・保健・司法等関連分野研修	14	12	26	9.0%
児童福祉審議会の審議に参加	9	10	19	6.6%
施設との合同研修	7	19	26	9.0%
市町村職員との合同研修	7	17	24	8.3%
厚生労働省主催の研修	6	3	9	3.1%
近畿児童相談所研修	6	7	13	4.5%
その他	10	4	14	4.9%
合計	160	128	288	100.0%

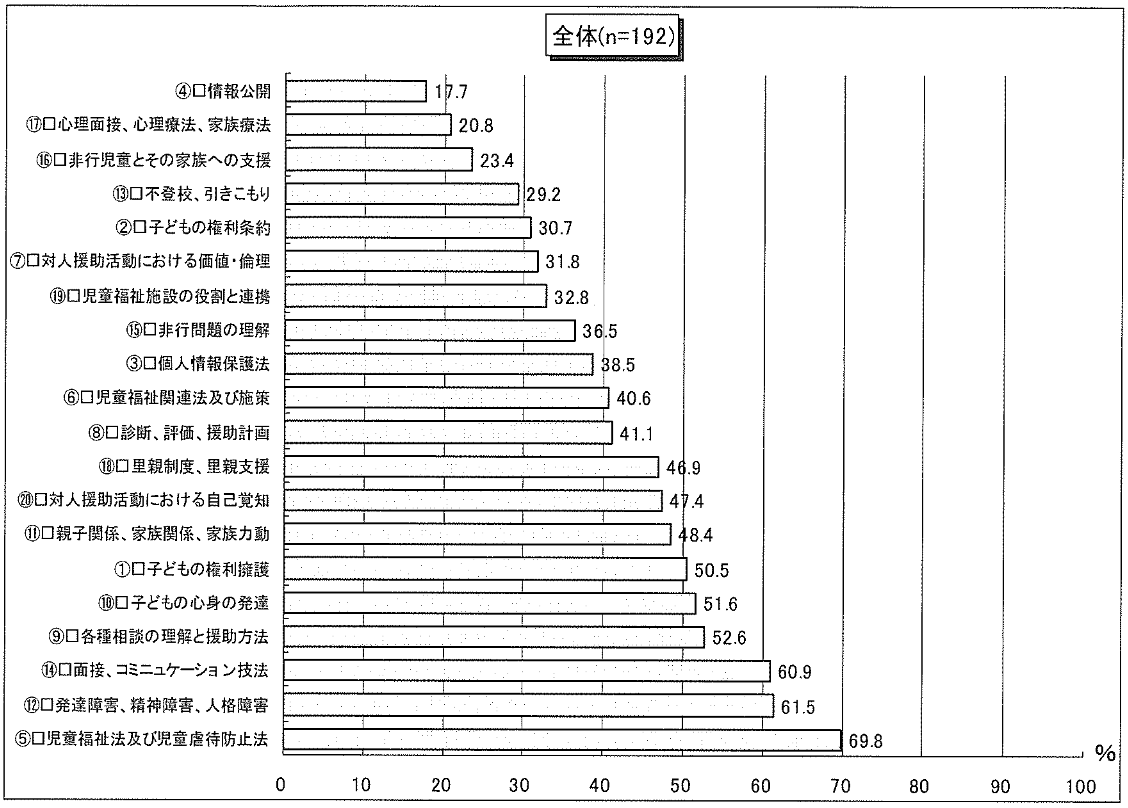
2－3. 研修の上位1. 2位の役立った理由

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	合計
児童福祉司として必要な価値・倫理の理解	34	10	6	3	1	3	0	1	0	0	0	58
子どもの発達・パーソナリティーと問題行動の理解	34	12	9	3	2	0	0	0	1	0	0	61

子ども家庭相談の理解と対応方法	20	18	9	1	1	2	0	0	0	0	0	51
各種援助技術の理解と技術の習得	17	29	6	0	1	1	1	0	0	0	0	55
虐待対応ソーシャルワークの理解と技術の習得	17	20	12	4	1	0	0	0	0	0	0	54
児童福祉法等関連法、通知の理解	13	11	9	5	2	0	0	0	0	1	0	41
子どもの権利擁護の観点の確立	9	12	4	4	1	1	1	0	0	0	0	32
自身の課題や職場における課題解決の糸口が見つかる	7	9	8	2	2	0	1	1	0	0	0	30
スーパービジョンに関する知識と技術の習得	5	6	1	1	2	0	0	1	0	0	0	16
ケースマネジメントの理解	1	4	2	5	1	0	1	0	0	0	0	14
その他	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
合計	163	131	67	28	14	7	4	3	1	1	0	419

２－４. これまでに受講した研修内容（複数回答）

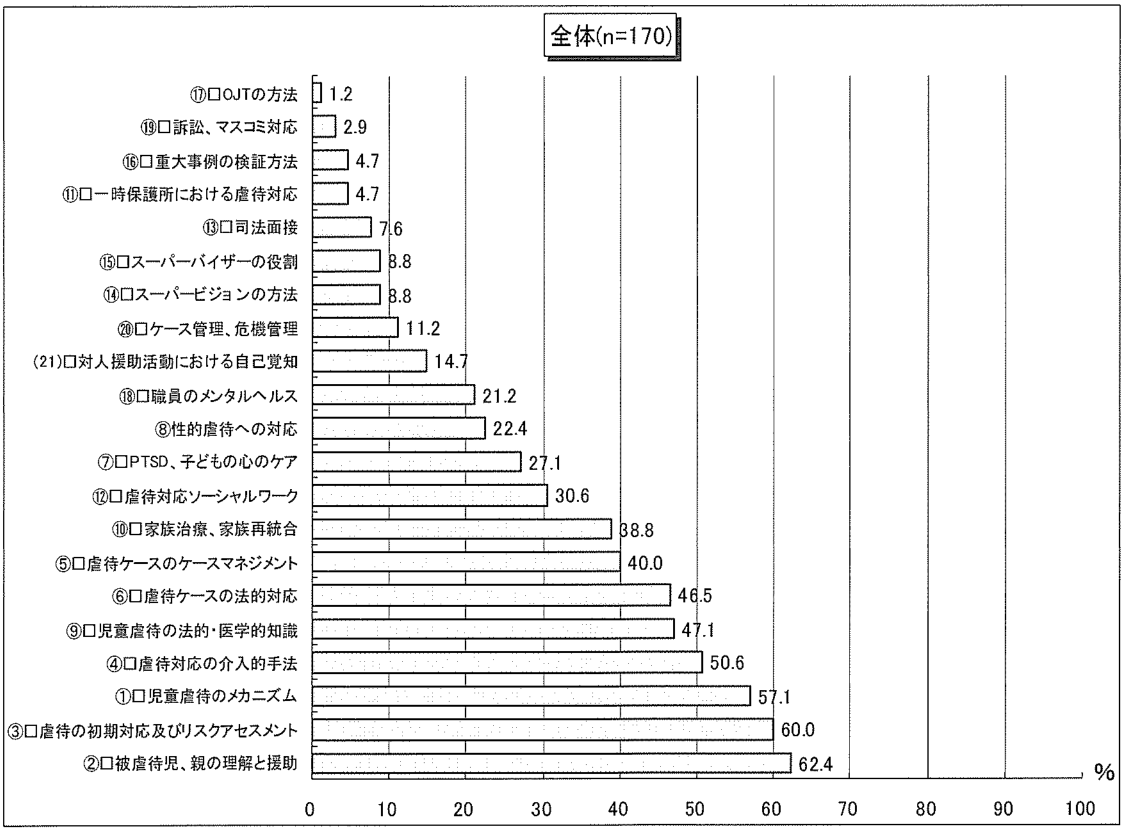
Ａ群



区分	度数	%	%（対 N=192)
児童福祉法及び児童虐待防止法	134	8. 4%	69. 8%
発達障害・精神障害・人格障害	118	7. 4%	61. 5%
面接、コミュニケーション技法	117	7. 3%	60. 9%
各種相談の理解と援助方法	101	6. 3%	52. 6%
子どもの心身の発達	99	6. 2%	51. 6%
子どもの権利擁護	97	6. 1%	50. 5%
親子関係、家族関係、家族力動	93	5. 8%	48. 4%
福祉事務所、警察等関係機関の役割	91	5. 7%	47. 4%
里親制度、里親支援	90	5. 6%	46. 9%
診断、評価、援助計画	79	4. 9%	41. 1%
児童福祉関連法及び施策	78	4. 9%	40. 6%
個人情報保護法	74	4. 6%	38. 5%
非行問題の理解	70	4. 4%	36. 5%
児童福祉施設の役割と連携	63	3. 9%	32. 8%

対人援助活動における価値・倫理	61	3.8%	31.8%
子どもの権利条約	59	3.7%	30.7%
不登校、引きこもり	56	3.5%	29.2%
非行児童とその家族への支援	45	2.8%	23.4%
心理面接、心理療法、家族療法	40	2.5%	20.8%
情報公開	34	2.1%	17.7%
合計	1599	100.0%	

B 群



区分	度数	%	%(対N=170)
被虐待児及び親の理解と援助	106	11.0%	62.4%
虐待の初期対応、リスクアセスメント	102	10.6%	60.0%
児童虐待のメカニズム	97	10.0%	57.1%
虐待対応の介入的手法	86	8.9%	50.6%
児童虐待の法的・医学的知識	80	8.3%	47.1%
虐待ケースの法的対応	79	8.2%	46.5%
虐待ケースのケースマネジメント	68	7.0%	40.0%

家族治療、家族再統合	66	6.8%	38.8%
虐待対応ソーシャルワーク	52	5.4%	30.6%
RTSD、子どもの心のケア	46	4.8%	27.1%
性的虐待への対応	38	3.9%	22.4%
職員のメンタルヘルス	36	3.7%	21.2%
対人援助活動における自己覚知	25	2.6%	14.7%
ケース管理、危機管理	19	2.0%	11.2%
スーパービジョンの方法	15	1.6%	8.8%
スーパーバイザーの役割	15	1.6%	8.8%
司法面接	13	1.3%	7.6%
重大事例の検証方法	8	0.8%	4.7%
一時保護所における虐待対応	8	0.8%	4.7%
訴訟、マスコミ対応	5	0.5%	2.9%
OJT の方法	2	0.2%	1.2%
合計	966	100.0%	

2－4－1. 経験年数と研修内容 A 群(%対 N)

年数 内容	1年目 N=38	2～3年目 N=68	4～5年目 N=37	6～9 年目 N=34	10年目以上 N=34
児童福祉法・虐待防止法	34.2%	60.3%	75.7%	64.7%	88.2%
発達・精神・人格障害	28.9%	48.5%	70.2%	61.8%	76.5%
面接・コミュニケーション	36.8%	54.4%	59.5%	61.8%	64.7%
各種相談の理解と援助	42.1%	44.1%	48.6%	55.9%	50.0%
子どもの心身の発達	34.2%	45.6%	40.5%	50.0%	61.8%
子どもの権利擁護	23.7%	36.8%	48.6%	67.6%	61.8%
親子関係・家族関係	23.7%	33.8%	48.6%	55.9%	67.6%
関係機関の理解と連携	34.2%	45.6%	35.1%	44.1%	55.9%
里親制度・里親支援	26.3%	42.6%	43.2%	50.0%	52.9%
診断・評価・援助計画	18.4%	35.3%	43.2%	44.1%	50.0%
児童福祉関連法・施策	23.7%	33.8%	45.9%	29.4%	47.1%
個人情報保護法	15.8%	27.9%	40.5%	47.1%	50.0%
非行問題の理解	21.1%	26.5%	43.2%	41.2%	38.2%
児童施設の役割・連携	23.7%	25.0%	35.1%	23.5%	47.1%
対人援助の価値・倫理	18.4%	25.0%	32.4%	32.4%	44.1%
子どもの権利条約	10.5%	29.4%	27.0%	32.4%	41.2%

不登校・引きこもり	23.7%	19.1%	24.3%	17.6%	52.9%
非行児童・家族支援	7.9%	11.8%	27.0%	29.4%	41.2%
心理面接・心理療法等	10.5%	14.7%	21.6%	23.5%	29.4%
情報公開	5.3%	13.2%	21.6%	20.6%	20.6%
度数	178	458	307	168	355

2−4−2. 経験年数と研修内容 B 群(%対 N)

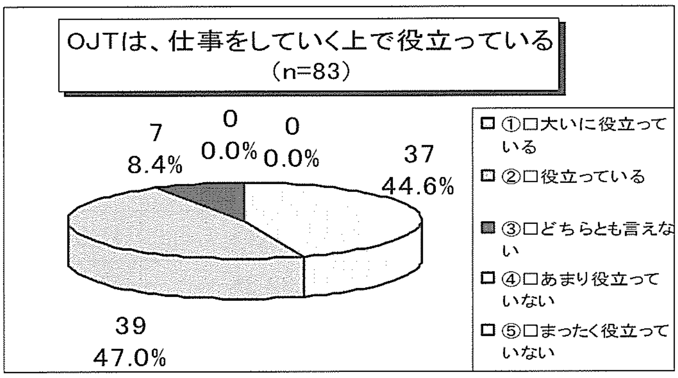
年数 内容	1年目 N＝38	2～3年目 N=68	4～5年目 N=37	6～9年目 N=34	10年目以上 N=34
被虐待児・親理解と援助	34.2%	42.6%	51.3%	61.8%	67.6%
初期対応アセスメント	34.2%	42.6%	45.9%	64.7%	58.9%
児童虐待メカニズム	31.6%	39.7%	51.3%	55.9%	55.9%
虐待対応の介入的手法	26.3%	33.8%	43.2%	50.0%	55.9%
法的・医学的知識	15.8%	39.7%	43.2%	41.2%	50.0%
虐待ケースの法的対応	26.3%	27.9%	43.2%	41.2%	55.9%
ケースマネジメント	28.9%	22.1%	32.4%	35.3%	52.9%
家族治療・再統合	15.8%	25.0%	37.8%	44.1%	41.2%
虐待ソーシャルワーク	7.9%	20.6%	29.7%	32.3%	35.3%
PTSD・心のケア	18.4%	14.7%	16.2%	29.4%	38.2%
性的虐待の対応	5.3%	13.2%	21.6%	29.4%	26.5%
職員のメンタルヘルス	7.9%	20.6%	13.5%	20.6%	17.6%
対人援助の自己覚知	5.3%	8.8%	16.2%	11.8%	17.6%
ケース管理・危機管理	10.5%	5.8%	0.0%	8.8%	20.6%
スーパーバイザー役割	2.6%	2.9%	2.7%	14.7%	17.6%
SV の方法	2.6%	2.9%	2.7%	8.8%	26.5%
司法面接	0.0&	2.9%	2.7%	17.6%	11.8%
一時保護所の虐待対応	5.3%	2.9%	2.7%	2.9%	5.9%
重大事例の検証方法	2.6%	1.5%	2.7%	5.9%	8.8%
訴訟・マスコミ対応	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%
OJT の方法	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	2.9%
度数	107	251	171	198	229

＊ 受講した研修内容を経験年数別で見ると、A 群では4～5年目から6～9年目にかけて、研修受講率の伸びがあまり見られない。6～9年目の児童福祉司は、現場の実務実践に追われ、研修受講の機会が少ないことが推察される。10年以上の児童福祉司の研修受講率は50％を

超える研修内容が多くなってきている。

＊ B 群は児童虐待の対応に必要な研修内容を集めている。A 群と比較すると研修受講率は若干低いが、経験年数を追うごとに研修受講率は伸びてきている。しかし、児童虐待に対応するソーシャルワーカーとして児童相談所に勤務する児童福祉司の研修受講率は、10年以上の児童福祉司でも低いように思われる。また、経験の浅い児童福祉司の研修受講率が低いのは当然であるが、研修のみでは児童虐待への対応は困難であり、経験の浅い児童福祉司への日常的な指導（OJT）と教育訓練（SV）が必要と思われる。しかし、現状では、その OJT、SV を行う指導的職員の育成がほとんど出来ていない。OJT の方法、SV の方法、スーパーバイザーの役割に関する研修受講率は極めて低いように思われる。

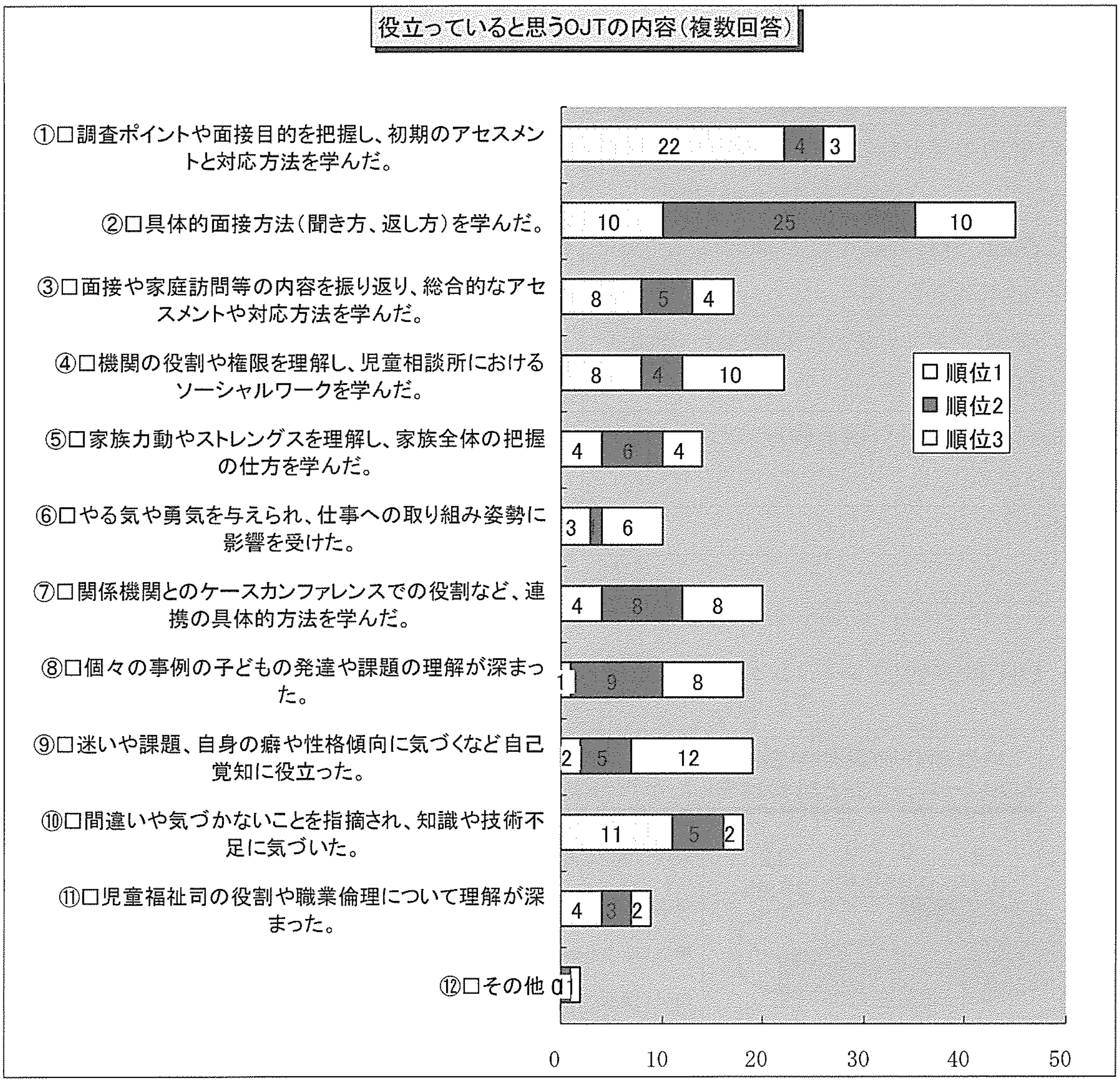
3－1．OJT を受けた方、役立っているか



区分	度数	%	%（対N＝83）
大いに役立っている	37	17．5%	44．6%
役立っている	39	18．4%	47．0%
どちらとも言えない	7	3．3%	8．4%
あなり役立っていない	0	0．0%	0．0%
まったく役立っていない	0	0．0%	0．0%
無回答	129	60．8%	
合計	212	100．0%	100．0%

＊ OJT を受けた人は83人で、全体の39．2%にとどまっているが、受けた人の44．6%は大いに役立っている、47．0%は役立っていると答えている。

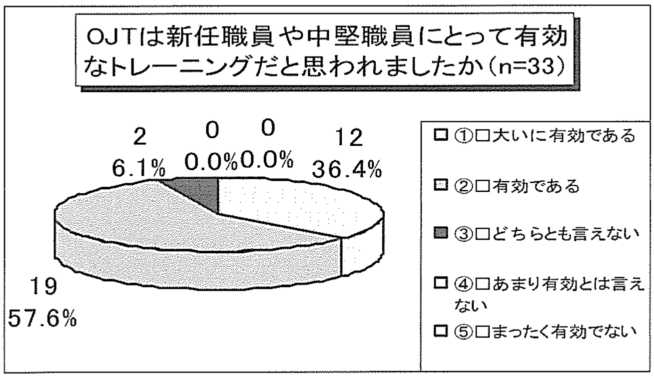
3－2. OJT が役立っている内容（順位を付けて3つ回答）



区分	順位1	順位2	順位3	合計
調査ポイントや面接目的を把握し、初期のアセスメントと対応方法を学んだ	22	4	3	29
具体的な面接方法（聞き方、返し方）を学んだ	10	25	10	45
面接や家庭訪問等の内容を振り返り、総合的なアセスメントや対応方法を学んだ	8	5	4	17
機関の役割や権限を理解し、児童相談所におけるソーシャルワークを学んだ	8	4	10	22
家族力動やストレングスを理解し、家族全体の把握の仕方を学んだ	4	6	4	14

やる気や勇気を与えられ、仕事への取り組み姿勢に影響を受けた	3	1	6	10
関係機関とのケースカンファレンスでの役割など、連携の具体的方法を学んだ	4	8	8	20
個々の事例の子どもの発達や課題の理解が深まった	1	9	8	18
迷いや課題、自身の癖や性格傾向に気づくなど自己覚知に役立った	2	5	12	19
間違いや気づかないことを指摘され、知識や技術不足に気づいた	11	5	2	18
児童福祉司の役割や職業倫理について理解が深まった	4	3	2	9
その他	0	1	1	2
合計	77	76	70	223

3－4. OJT は有効なトレーニングか



区分	度数	%	%（対 N=33）
大いに有効である	12	36．4%	36．4%
有効である	19	57．6%	57．6%
どちらとも言えない	2	6．1%	6．1%
あまり有効とは言えない	0	0．0%	0．0%
まったく有効でない	0	0．0%	0．0%
合計	33	100．0%	100．0%

＊OJT トレーニングを行った人の36．4%が大いに有効である、57．6%が有効であると答えている。