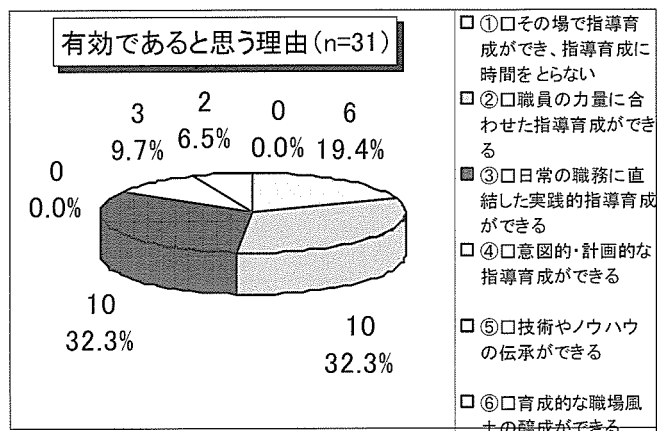


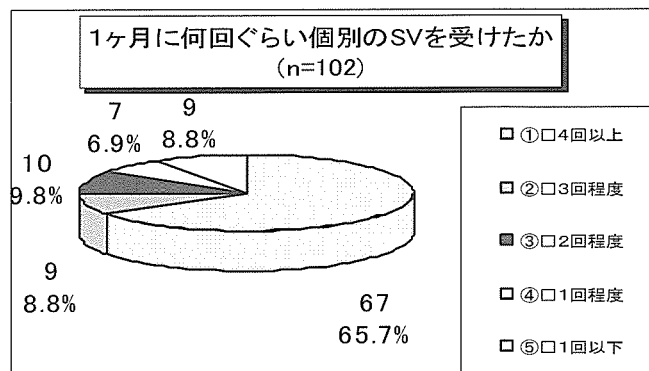
3-5. OJTトレーニングが有効な理由



区分	度数	%	% (対 N=31)
職員の力量に合わせた指導育成ができる	10	32.3%	32.3%
日常業務に直結した実践的育成ができる	10	32.3%	32.3%
その場で指導育成でき、時間をとらない	6	19.4%	19.4%
技術やノウハウの伝承ができる	3	9.7%	9.7%
育成的な職場風土の醸成ができる	2	6.5%	6.5%
意図的・計画的な指導育成ができる	0	0.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	
合計	31	100.0%	100.0%

* OJTトレーニングを行った人の報告はN=31と少なかったが、職員の力量に合わせた指導育成ができるが32.3%、日常業務に直結した実践的育成ができるが32.3%などとなっていた。

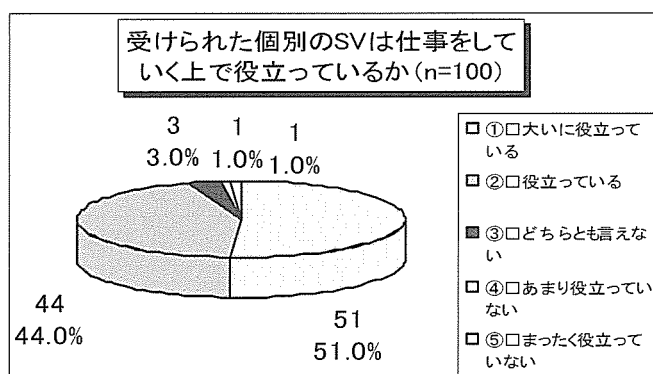
4-1. 個別SVを受けた回数



区分	度数	%	%(対 N=102)
4回以上	67	31.6%	65.7%
3回程度	9	4.2%	8.8%
2回程度	10	4.7%	9.8%
1回程度	7	3.3%	6.9%
1回以下	9	4.2%	8.8%
無回答	110	51.9%	
合計	212	100.0%	100.0%

個別 SV を受けた人は全体の48.1%であるが、月に4回以上が65.7%で、概ね週に1回程度の個別 SV を受けていることになる。

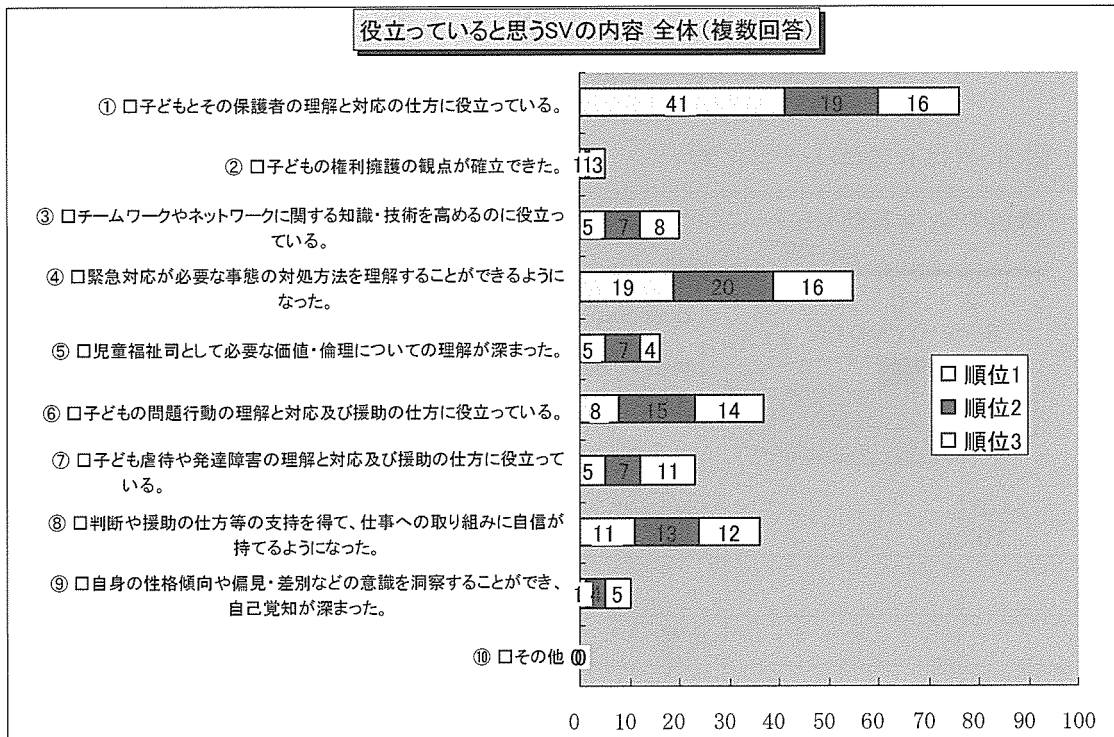
4-2. 個別 SV は役立っているか



区分	度数	%	%(対 N=100)
大いに役立っている	51	24.1%	51.0%
役立っている	44	20.8%	44.0%
どちらとも言えない	3	1.4%	3.0%
あまり役立っていない	1	0.5%	1.0%
まったく役立っていない	1	0.5%	1.0%
無回答	112	52.8%	
合計	212	100.0%	100.0%

* SV を受けた人は100人で、全体の47.2%にとどまるが、受けた人の51.0%は大いに役立っている、44.0%は役立っていると答えている。

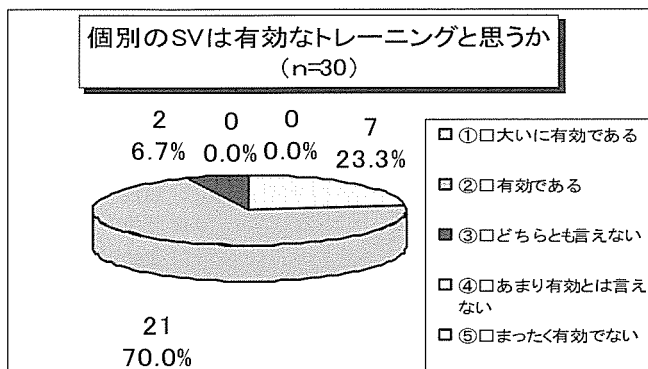
4-3. 役立っている理由



区分	順位1	順位2	順位3	合計
子どもとその保護者の理解と対応に役立っている	41	19	16	76
緊急対応が必要な事態の対処方法を理解することができるようになった	19	20	16	55
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ようになった	11	13	12	36
子どもの問題行動の理解と対応及び援助の仕方に役立っている	8	15	14	37
子ども虐待や発達障害の理解と対応及び援助の仕方に役立っている	5	7	11	23
チームワークやネットワークに関する知識や技術を高めるのに役立っている	5	7	8	20
児童福祉司として必要な価値・倫理についての理解が深まった	5	7	4	16
自身の性格傾向や偏見・差別などの意識を洞察することができ、自己覚知が深まった	1	4	5	10
子どもの権利擁護の観点が確立できた	1	1	3	5

その他	0	0	0	0
合計	96	93	89	278

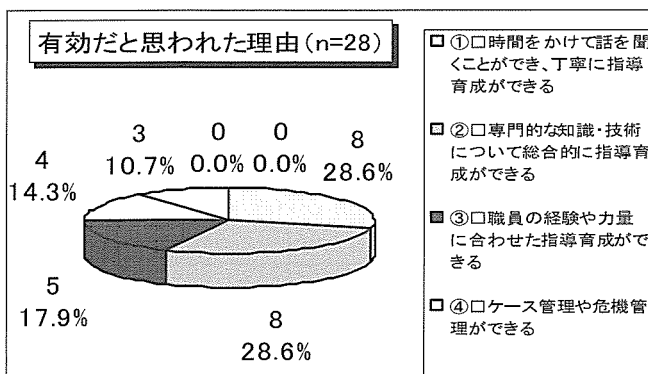
4-5. 個別 SV は有効なトレーニングか



区分	度数	%	%(対 N=30)
大いに有効である	7	3.3%	23.3%
有効である	21	9.9%	70.0%
どちらとも言えない	2	0.9%	6.7%
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%
無回答	182	85.8%	
合計	212	100.0%	100.0%

* 個別 SV によるトレーニングを行った人の報告は、N=30 と少なかったが、23.3%は大いに有効である、70%は有効であると答えている。

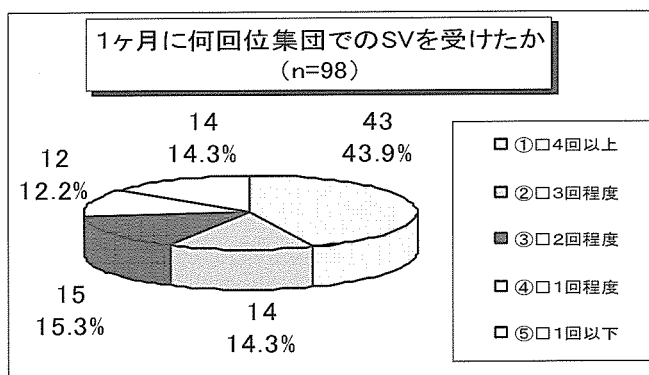
4-6. 個別 SV が有効な理由



区分	度数	%	%(対 N=28)
時間をかけて話を聞くことができ、丁寧に指導育成ができる	8	28.6%	28.6%
専門的な知識や技術について総合的に指導育成ができる	8	28.6%	28.6%
職員の経験や力量に合わせた指導育成ができる	5	17.9%	17.9%
ケース管理や危機管理ができる	4	14.3%	14.3%
仕事のつまづきや悩みを聞くことができ、適切にサポートすることができる	3	10.7%	10.7%
価値・倫理について、職員の自己洞察や自己覚知の機会になる	0	0.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	
合計	28	100.0%	100.0%

* 個別 SV のトレーニングを行った人の報告は N=28と少なかったが、時間をかけて話を聞くことができ、丁寧に指導育成ができるが28.6%、専門的な知識や技術について総合的に指導育成ができるが28.6%などであった。

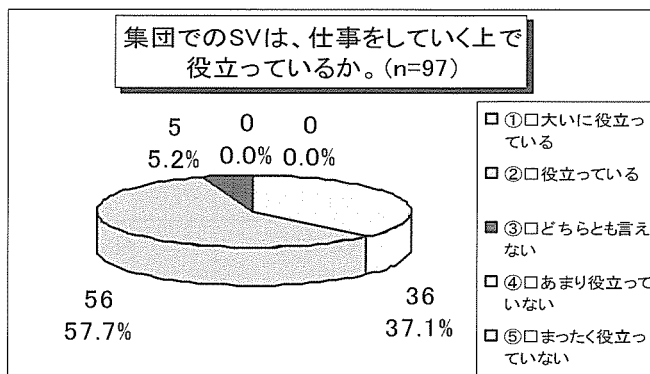
5-1. 集団 SV を受けた回数



区分	度数	%	%(対 N=98)
4回以上	43	20.3%	43.9%
3回程度	14	6.6%	14.3%
2回程度	15	7.1%	15.3%
1回程度	12	5.7%	12.2%
1回以下	14	6.6%	14.3%

無回答	114	53.8%	
合計	212	100.0%	100.0%

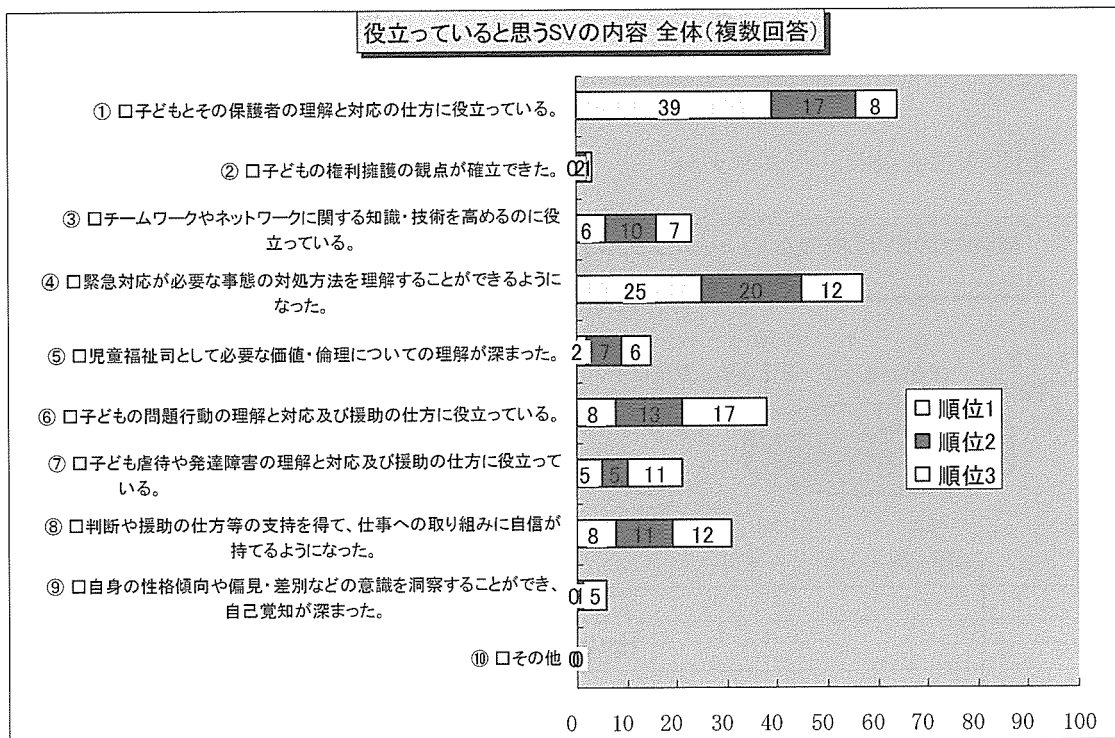
5-2. 集団 SV は役立っているか



区分	度数	%	%(対 N=97)
大いに役立っている	36	17.0%	37.1%
役立っている	56	26.4%	57.7%
どちらとも言えない	5	2.4%	5.2%
あまり役立っていない	0	0.0%	0.0%
まったく役立っていない	0	0.0%	0.0%
無回答	115	54.2%	
合計	212	100.0%	100.0%

* 集団 SV を受けた人は97人で、全体の45.8%にとどまっているが、受けた人の37.1%は大いに役立っている、57.7%は役立っていると答えている。

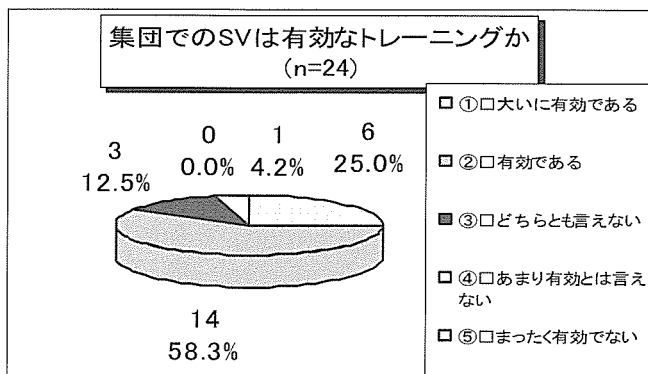
5-3. 集団SVが役立った理由



区分	順位1	順位2	順位3	合計
子どもとその保護者の理解と対応の仕方に役立っている	39	17	8	64
緊急対応が必要な事態の対処方法を理解することができるようになった	25	20	12	57
子どもの問題行動の理解と対応及び援助の仕方に役立っている	8	13	17	38
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ようになった	8	11	12	31
チームワークやネットワークに関する知識・技術を高めるのに役立っている	6	10	7	23
子ども虐待や発達障害の理解と対応及び援助の仕方に役立っている	5	5	11	21
児童福祉司として必要な価値・倫理についての理解が深まった	2	7	6	15
子どもの権利擁護の観点が確立できた	0	2	1	3
自身の性格傾向や偏見・差別などの意識を洞察することができ、自己覚知が深まった	0	1	5	6

その他	0	0	0	0
合計	93	86	79	258

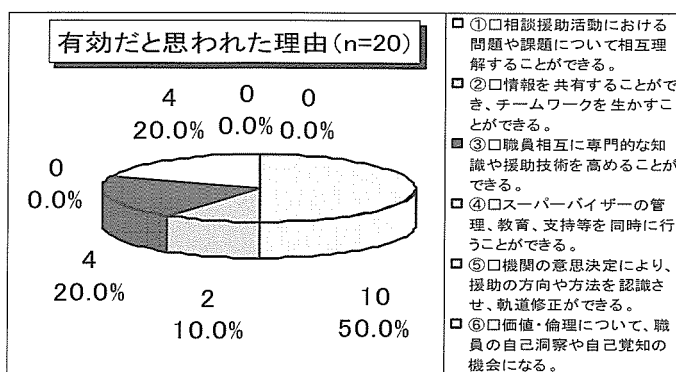
5-5. 集団SVは有効なトレーニングか



区分	度数	%	% (対N=24)
大いに有効である	6	2.8%	25.0%
有効である	14	6.6%	58.3%
どちらとも言えない	3	1.4%	12.5%
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	1	0.5%	4.2%
無回答	188	88.7%	
合計	212	100.0%	100.0%

* 集団でのSVトレーニングを行った人の報告はN=24と少なかったが、25.0%は集団SVが大いに有効である、58.3%は有効であると答えている。

5-6. 集団SVが有効な理由



区分	度数	%	% (対N=20)
相談援助活動における問題や課題について相互理解することができる	10	50.0%	50.0%
職員相互に専門的な知識や援助技術を高めることができる	4	20.0%	20.0%
機関の意思決定により、援助の方向や方法を認識させ、軌道修正ができる	4	20.0%	20.0%
情報を共有することができ、チームワークを生かすことができる	2	10.0%	10.0%
スーパーバイザーの管理、教育、支持等を同時に行うことができる	0	0.0%	0.0%
価値・倫理について、職員の自己洞察や自己覚知の機会になる	0	0.0%	0.0%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	
合計	20	100.0%	100.0%

* 集団でのSVトレーニングが有効な理由として、50.0%は相談援助活動における問題や課題について相互理解できると答えている。

6. あなたにとって望ましいトレーニング(自由記述)

OJTに関する記述

- ・ 児童相談所での対応は問題も多様で数も多い。新人に対しては各場面における対処のノウハウのわかるようにベテランについてマンツーマンで学ぶやり方はよい。
- ・ 新規採用に限らず新任(ベテランであっても)OJTは必要、自分流のやり方になってしまうことに危機感あり。
- ・ 実際のケース対応について、例えば面接前後のOJTトレーニングが一番身に着くと感じられる。
- ・ 時間や場所を設定せず実際の仕事を通じてその都度必要な指導を受け、本人自身が自分の考え方、仕事の仕方を見直し続けること。

SVに関する記述

- ・ 児童相談所業務に理解のある所外指導者によるSV機能が必要と考える。
- ・ 制度や理論研修、具体のケース検討、担当ケースのSVなどバランスが重要。
- ・ 別組織によるSVなどのトレーニングが大切。各ブロックでトレーニングセンターを作るべき。
- ・ ケース対応する際にSVと同行して、その都度対応方法等の振り返りを行う。
- ・ 知識や技術の習得と並行して、ワーカー自身の内的な対人援助の課題をサポートできる継続的なSVを保障すること。
- ・ 自分の疑問を積極的に発言でき、解決できる時間と場所があること。常に相談できる上司がいることが望ましいトレーニング。
- ・ 随時SVを受けられる人的体制の確保。

研修に関する記述

- ・ 研修参加機会の確保、業務多忙で参加できないことが多い
- ・ 援助に直接活かせる内容のもの、プラス価値・倫理に関わるもの。
- ・ 研修を受ける余裕時間がない。まずはその確保だと思う。
- ・ 業務に時間的に支障がでない時間・曜日で、業務に直結するような内容の研修がほしい。
- ・ 判断対応のみでなく、その根拠となるアセスメントについて、事例を通した訓練を与えてくれること。
- ・ 2～3年に1度職場を離れて1週間程度研修センターなどでワークショップが受けられたら良い。
- ・ 単発でなく年間を通して外部機関における体系的な訓練が良い。
- ・ 人それぞれ自分にあったトレーニングは異なると思う。集団での研修もいいが、少ない人数での研修がもっとあった方がいいと思う。
- ・ 受講日程の確保、関連分野の知識が得られるものや現場に即した研修。
- ・ ロールプレイや心理劇などの演習を通して面接技法を体得していくこと。
- ・ 計画的体系的なトレーニングを人的財政的なバックアップのもと、組織としてきちんと行うこ

と。個人の負担、自己啓発のみに頼り援助者としての力量がバラバラである現状の改善が急務。

その他の記述

- ・ 事例を数多く経験すること。
- ・ ケースを通して援助方法や介入方法等を自分なりにイメージして実践につなげていく。上手くいかない時にフィードバックし、修正方法を考える。とにかく数多くの実践経験をつんでいくことが向上につながる。
- ・ 自分で振り返って課題に気づき、足りない部分を自覚的に補い、次に繋げていけるような自律的職員を育成していくことが必要である。
- ・ 専門性を蓄積できるような体制を整備し、若い職員が育つ環境が必要だと思う。
- ・ 自分なりの対応の仕方を見つけられるトレーニング。
- ・ 明確なアドバイスを伴う指導訓練、業務の目的や根拠が理解できる指導訓練。
- ・ ゆったりした時間の中でトレーニングを行いたい
- ・ 本を読むこと

2) 施設職員アンケート集計結果

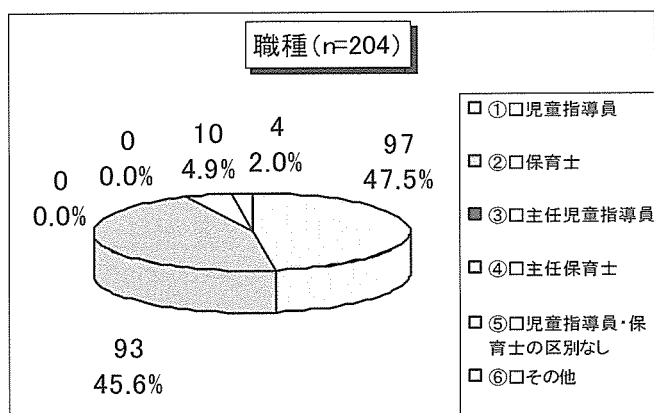
対象施設及び対象者

	対象	回収	回収率
対象施設	44ヶ所	39ヶ所	88.6%
対象者	284人	212人	75.4%

* 対象施設は大阪府・大阪市・堺市所管の児童養護施設(36)、児童自立支援施設(3)、情緒障害児短期治療施設(5) 計44ヶ所

* 対象者は対象施設に勤務する2年目と5～7年目の児童指導員、保育士284人(予備調査による人数)

1-1. 対象者の職種

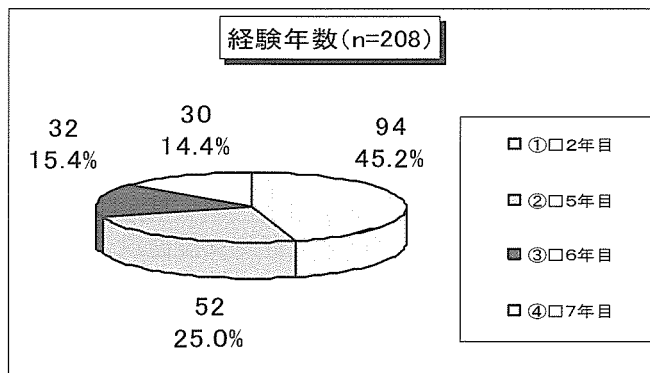


区分	人数	%	% (対 N=204)
児童指導員	97人	45.8%	47.5%
保育士	93人	43.9%	45.6%
職種の区別なし	10人	4.7%	4.9%
主任児童指導員	0人	0.0%	0.0%
主任保育士	0人	0.0%	0.0%
その他	4人	1.9%	2.0%
無回答	8人	3.8%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 児童指導員と保育士はほぼ同数の配置となっている。

* 5～7年目の職員で主任児童指導員及び主任保育士になっている者はいなかった。

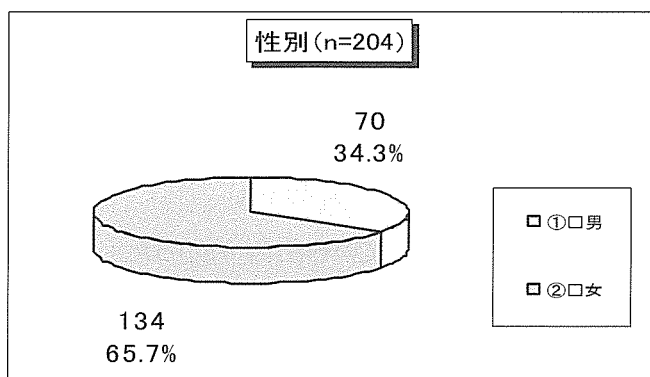
1-2. 経験年数



年数(年目)	人数	%	%(対 N=208)
2年目	94人	44.3%	45.2%
5年目	52人	24.5%	25.0%
6年目	32人	15.1%	15.4%
7年目	30人	14.2%	14.4%
無回答	4人	1.9%	
	212人	100.0%	100.0%

- * 施設経験5年目になると、施設経験2年目の職員の半数近くに減り、年々少なくなっている。
- * 施設経験6～7年目になると、職員数の減少幅は小さくなっている。施設経験5年目までで、転勤又は退職していく職員が多いことが窺える。

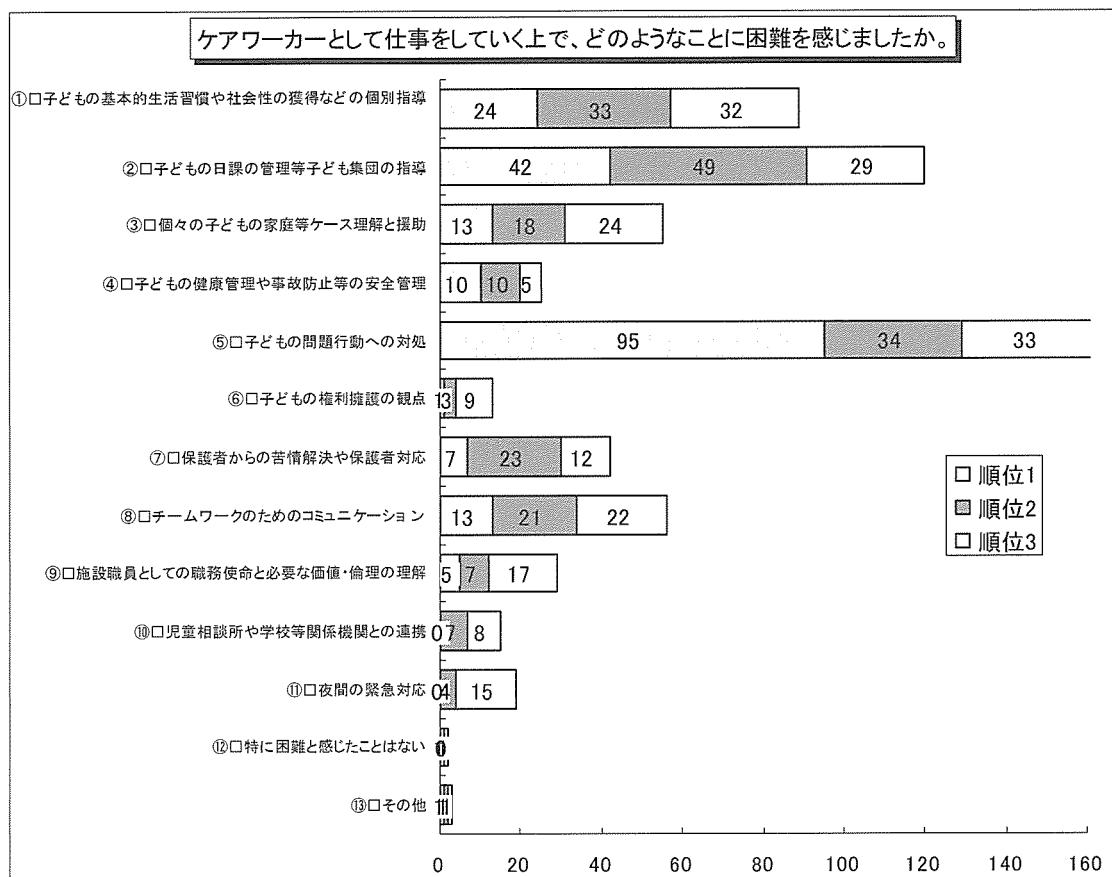
1-3. 性別



性区分	人数	%	% (対 N=204)
男性	70人	33.0%	34.3%
女性	134人	63.2%	65.7%
無回答	8人	3.8%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 男性職員数は増えてきているものの、女性職員は134人で、比率は6割を超えている。

2-1. 1年目の仕事上の困難(順位を付けて3つ選択)

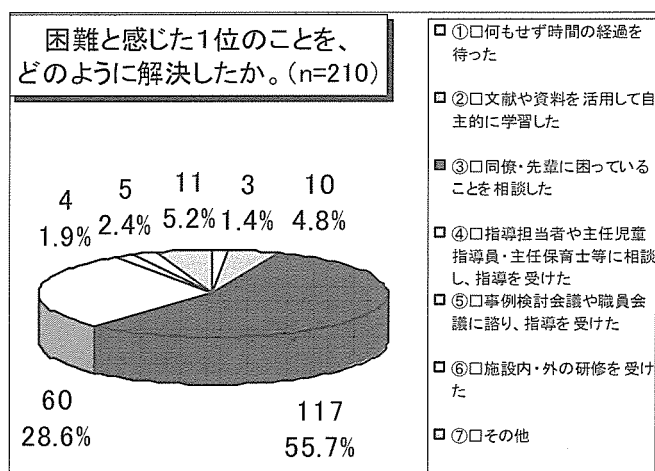


内容	順位1	順位2	順位3	合計
子どもの問題行動への対処	95	34	33	162
子どもの日課の管理等子ども集団の指導	42	49	29	120
基本的な生活習慣や社会性の確保等の個別指導	24	33	32	89
チームワークのためのコミュニケーション	13	21	22	56
個々の子どもの家庭等のケース理解と援助	13	18	24	55
子どもの健康管理や事故防止等の安全管理	10	10	5	25
保護者からの苦情解決や保護者対応	7	23	12	42
施設職員の職務使命と必要な価値・倫理	5	7	17	29

子どもの権利擁護の観点	1	3	9	13
児童相談所や学校等関係機関との連携	0	7	8	15
夜間の緊急対応	0	4	15	19
特に困難と感じたことはない	1	0	1	2
その他	1	1	1	3
合計	212	210	208	630

- * 1年目に仕事をする上で困難を感じたことの多くは、子どもの問題行動の対処が順位1で95人(44.8%)、子どもの日課の管理等子ども集団の指導が順位1で42人(19.8%)となっている。1年目の新任職員の64.6%がこのいずれかに最も困難を感じている。
- * 全体で見ても、子どもの問題行動の対処が162人(25.7%)、子どもの日課の管理等子ども集団の指導が120人(19.0%)、基本的な生活習慣や社会性の確保等の個別指導が89人(14.1%)となっていて、これらを加えると、2人に1人(58.8%)が1年目の新任職員時代に、子どもの個別又は集団指導・援助に関して困難を感じている。

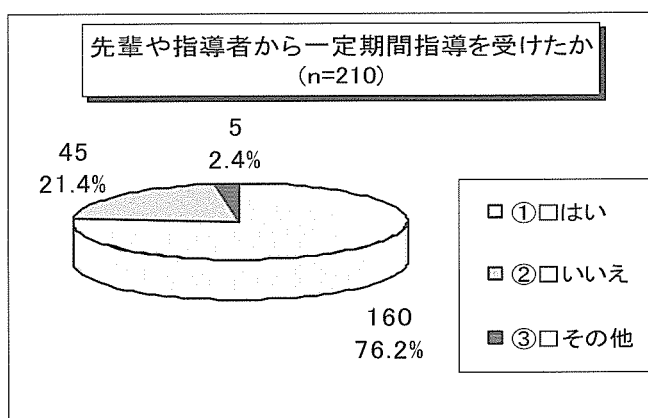
2-2. 困難と感じた1位の解決方法



解決方法	人数	%	% (対 N)
同僚や先輩に困っていることを相談した	117人	55.2%	55.7%
指導担当者や主任に相談し、指導を受けた	60人	28.3%	28.6%
文献や資料を活用して自主的に学習した	10人	4.7%	4.8%
施設内・外の研修を受けた	5人	2.4%	2.4%
事例検討会議や職員会議に諮り、指導を受けた	4人	1.9%	1.9%
何もせず時間の経過を待った	3人	1.4%	1.4%
その他	11人	5.2%	5.2%
無回答	2人	0.9%	
合計	212人	100%	100%

* 最も困難と感じたことの解決方法として、同僚や先輩に相談して解決したが117人(55.2%)、指導担当者や主任児童指導員及び主任保育士に相談し、指導を受けたが60人(28.3%)となっていて、殆どが、このいずれかの方法で解決している。

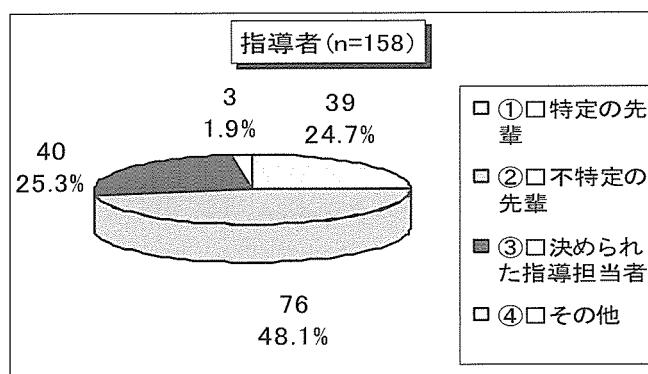
3-1. 1年目に一定期間指導を受けた



区分	人数	%	% (対 N=210)
はい	160人	75.5%	76.2%
いいえ	45人	21.2%	21.4%
その他	5人	2.4%	2.4%
無回答	2人	0.9%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 1年目に現任訓練として、先輩や指導担当者から一定期間指導を受けた者は160人(75.5%)で4人に3人は指導を受けているが、残りのおおよそ4人に1人は指導を受けていないことが窺える。

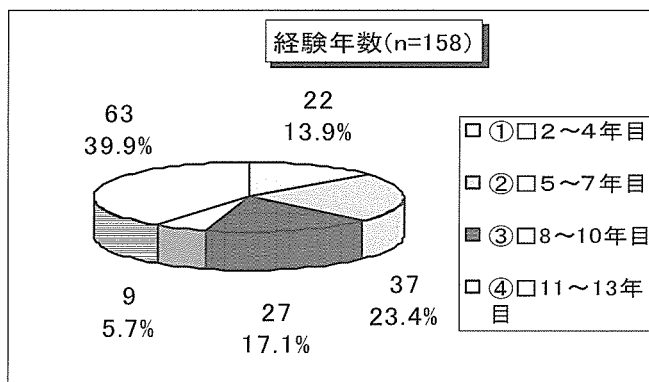
3-2. 一定期間指導を受けた先輩や指導者



区分	人数	%	%(対 N=153)
不特定の先輩	76人	47.5%	47.7%
特定の先輩	39人	24.4%	24.7%
決められた指導担当者	40人	25.0%	25.3%
その他	3人	1.9%	1.9%
無回答	2人	1.3%	
合計	160人	100.0%	100.0%

* 一定期間指導を受けた先輩や指導者では、不特定の先輩が76人(47.5%)となっている。特定の先輩39人(24.7%)と決められた指導担当者40人(25.3%)を加えると79人(50.0%)で、ほぼ同数となっている。

3-2-1. 先輩や指導担当者の経験年数

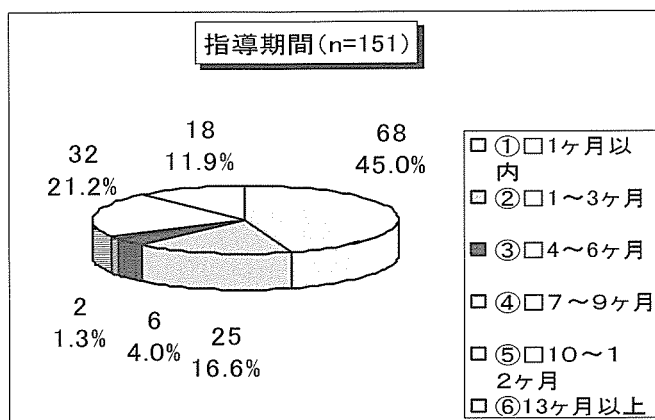


経験年数	人数	%	%(対 N=158)
2～4年目	22人	13.8%	13.9%
5～7年目	37人	23.1%	23.4%
8～10年目	27人	16.9%	17.1%
11～13年目	9人	5.6%	5.7%
14年目以上	63人	39.4%	39.9%
無回答	2人	1.3%	
合計	160人	100.0%	100.0%

* 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63人(39.4%)で最も多く、次いで5～7年目が37人(23.4%)となっている。

* 指導を受けた先輩や指導担当者の経験年数が2～4年目の者が22人(13.9%)となっている。

3-2-2. 受けた指導期間

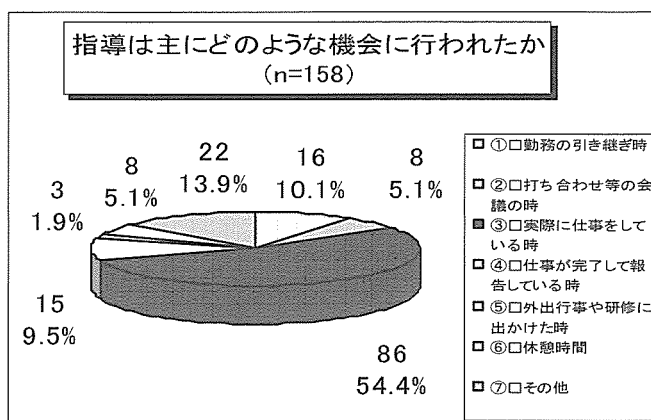


指導期間	人数	%	% (対 N=151)
1ヶ月以内	68人	42.5%	45.0%
1~3ヶ月間	25人	15.6%	16.6%
4~6ヶ月間	6人	4.0%	4.0%
7~9ヶ月間	2人	1.3%	1.3%
10~12ヶ月間	32人	20.0%	21.2%
13ヶ月以上	18人	11.3%	11.9%
無回答	9人	5.6%	
合計	160人	100.0%	100.0%

* 指導を受けた期間は1ヶ月未満が68人(42.5%)で最も多く、指導を受けた期間が、3ヶ月未満が93人(58.1%)で、半数以上となっている。

* 一方で、指導を受けた期間が10~12ヶ月の者が32人(20.0%)、13ヶ月以上の者が18人(11.3%)で、10ヶ月以上の者が50人(32.2%)となっている。

3-3. 指導を受けた機会

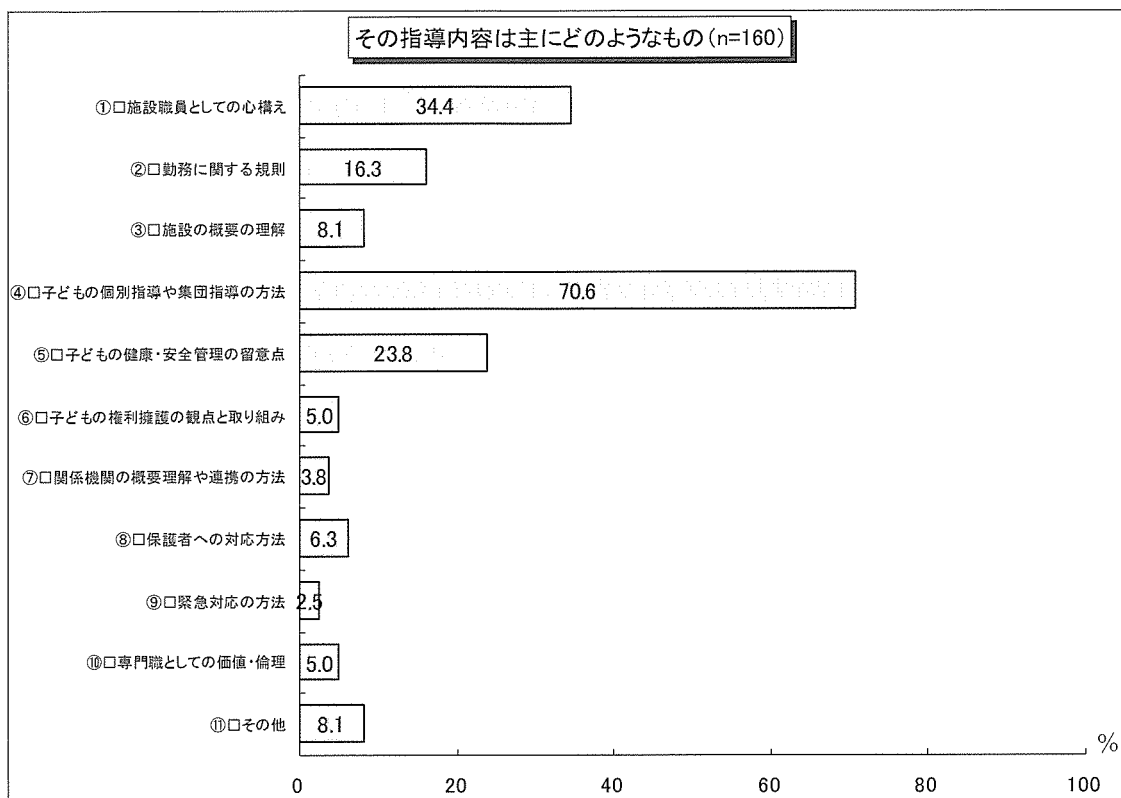


機会	人数	%	%(対 N=158)
実際に仕事をしている時	86人	53.8%	54.4%
勤務の引継ぎの時	16人	10.0%	10.1%
仕事が完了して報告している時	15人	9.4%	9.5%
打ち合わせ等の会議の時	8人	5.0%	5.1%
休憩時間	8人	5.0%	5.1%
外出行事や研修に出かけた時	3人	1.9%	1.9%
その他	22人	13.8%	13.9%
無回答	2人	1.3%	
合計	160人	100.0%	100.0%

* 指導を受けた主な機会は、86人(53.8%)と半数以上が実際に仕事をしている時であり、OJTが活用されていることが窺える。また、勤務の引継ぎ時や報告時にも31人(19.4%)が指導を受けている。

* その他22人(13.8%)の多くは施設内新任研修の時という回答であった。

3-4. 指導内容(2つ選択)

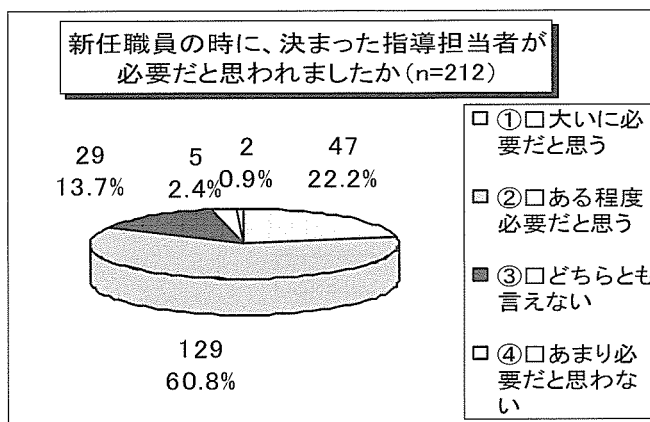


指導内容	度数	%	% (対 N=160)
子どもの個別指導や集団指導方法	113	38.4%	70.6%
施設職員としての心構え	55	18.7%	34.4%
子どもの健康・安全管理の留意点	38	12.9%	23.8%
勤務に関する規則	26	8.8%	16.3%
施設の概要の理解	13	4.4%	8.1%
保護者への対応方法	10	3.4%	6.3%
子どもの権利擁護の観点と取り組み	8	2.7%	5.0%
専門職としての価値・倫理	8	2.7%	5.0%
関係機関の概要理解や連携の方法	6	2.0%	3.8%
緊急対応の方法	4	1.4%	2.5%
その他	13	4.4%	8.1%
合計	294	100.0%	

* 指導内容の多くは子どもの個別・集団指導に関する事で、度数113(38.4%)であった。

* 施設職員としての心構え、子どもの権利擁護の観点、専門職としての価値・倫理など理念に関する指導は少なく、合わせても度数71(24.1%)となっていて、指導内容は主に知識、技術に関することが多いことが窺える。

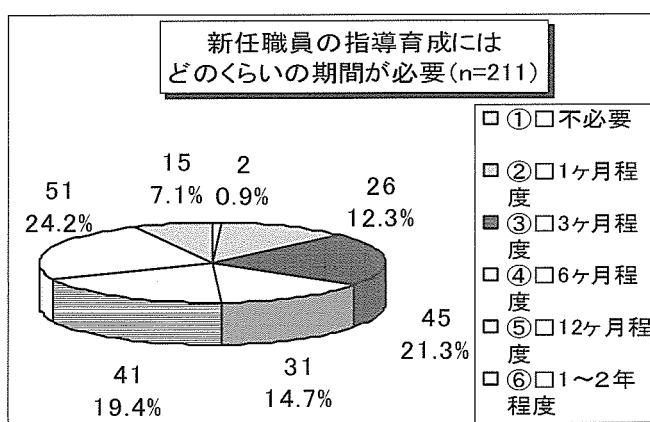
3-5. 決まった指導者の必要性



必要度合い	人数	%	%(対 N=212)
大いに必要だと思う	47人	22.2%	22.2%
ある程度必要だと思う	129人	60.8%	60.8%
どちらとも言えない	29人	13.7%	13.7%
あまり必要だと思わない	5人	2.4%	2.4%
不必要	2人	0.9%	0.9%
無回答	0人	0.0%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 大いに必要、ある程度必要を合わせると176人(83.0%)となり、決まった指導担当者を必要としていることが窺える。

3-6. 指導育成に必要な期間



必要期間	人数	%	%(対 N=211)
不必要	2人	0.9%	0.9%
1ヶ月程度	26人	12.3%	12.3%