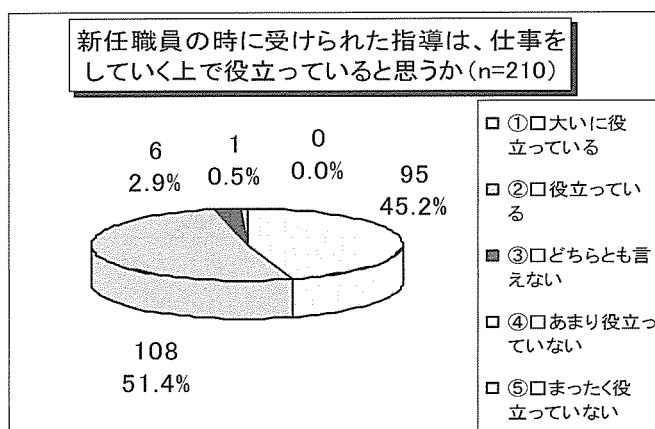


3ヶ月程度	45人	21.2%	21.3%
6ヶ月程度	31人	14.6%	14.7%
12ヶ月程度	41人	19.3%	19.4%
1～2年程度	51人	24.1%	24.2%
2年以上	15人	7.1%	7.1%
無回答	1人	0.5%	
	212人	100.0%	100.0%

* 新任職員に必要な指導育成期間について、アンケート対象者の考えは分かれた。1～2年が必要とした者が51人(24.1%)と最も多く、次いで、3ヶ月程度が45人(21.2%)、12ヶ月程度が41人(19.3%)となっている。

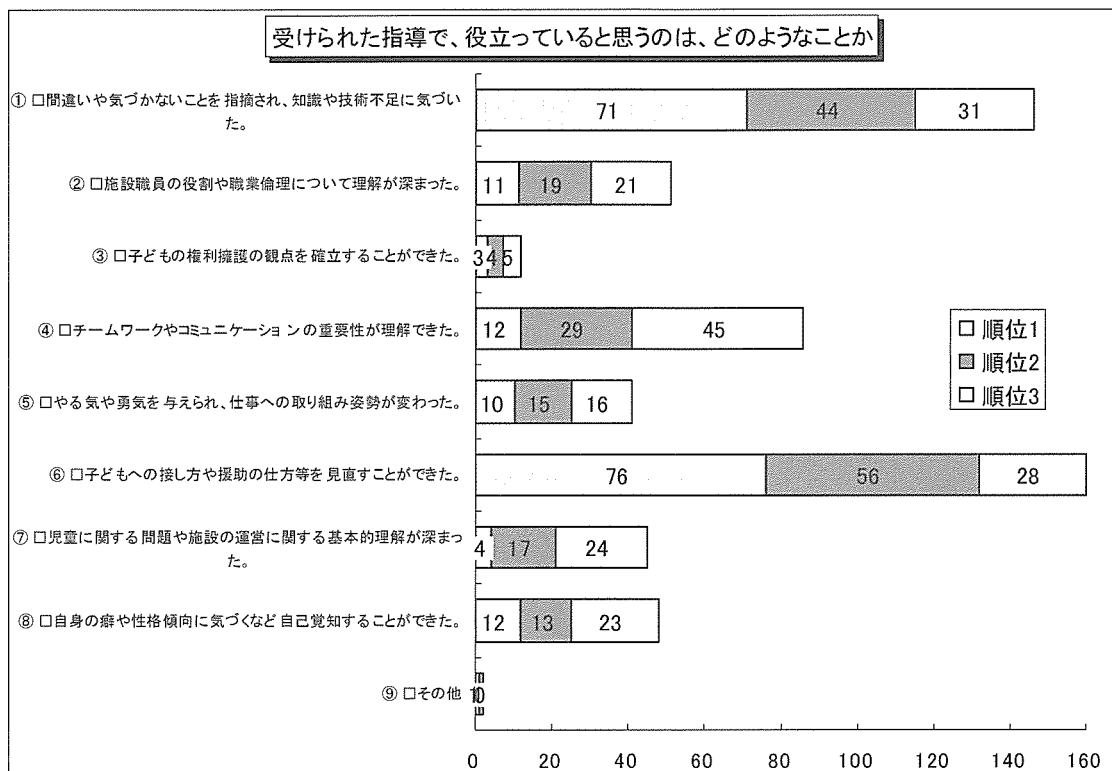
3-7. 受けた指導が役立っているか



区分	人数	%	%(対 N=210)
大いに役立っている	95人	44.8%	45.2%
役立っている	108人	50.9%	51.4%
どちらとも言えない	6人	2.8%	2.9%
あまり役立っていない	0人	0.0%	0.0%
まったく役立っていない	1人	0.5%	0.5%
無回答	2人	0.9%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 新任職員の時に受けた指導が、仕事をしていく上で大いに役立っているが95人(44.8%)、役立っているが108人(50.9%)であり、95.7%の者が役立っているとしている。

3-8. 役立っている内容(順位をつけて3つ選択)



内容	順位1	順位2	順位3	合計
子どもへの接し方や援助の仕方等を見直すことができた	76 (38.0%)	56 (28.3%)	28 (14.5%)	160 (27.1%)
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	71 (35.5%)	44 (22.2%)	31 (16.1%)	146 (24.7%)
チームワークやコミュニケーションの重要性が理解できた	12 (6.0%)	29 (14.6%)	45 (23.3%)	86 (14.6%)
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	12 (6.0%)	13 (6.6%)	23 (11.9%)	48 (8.1%)
施設職員の役割や職業倫理について理解が深まった	11 (5.5%)	19 (9.6%)	21 (10.9%)	51 (8.6%)
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	10 (5.0%)	15 (7.6%)	16 (8.3%)	41 (6.9%)
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	4 (2.0%)	17 (8.6%)	24 (12.4%)	45 (7.6%)
子どもの権利擁護の観点を確立することができた	3 (1.5%)	4 (2.0%)	5 (2.6%)	12 (2.0%)

その他	1 (0.5%)	1 (0.5%)	0	2 (0.3%)
合計	200 (100.0%)	198 (100.0%)	193 (100.0%)	591 (100.0%)

* 役立っている内容は、子どもへの接し方や援助の仕方等を見直すことができたが順位1で76人(38.0%)、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が順位1で71人(35.5%)と多くなっている。

* 全体でも、子どもへの接し方や援助の仕方等を見直すことができたが160人(27.1%)、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が146人(24.7%)となっている。

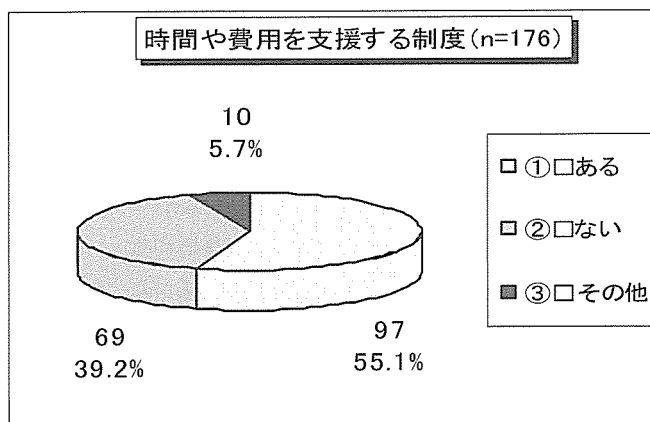
4-1. 施設外研修の参加(17年度中)

N=169

区分	研修回数	回数/人	研修日数	日数/人
施設部会(連盟)研修	49	0.29	47	0.28
施設部会(連盟)ブロック	47	0.28	44	0.26
社協研修センター研修	60	0.36	56	0.33
行政・他施設・他機関研修	33	0.20	30	0.18
他施設・他機関合同研修	42	0.25	38	0.22
近養・全養主催研修	25	0.15	24	0.14
学会・セミナー等自主研修	36	0.21	33	0.20
その他	13	0.08	11	0.07
合計	305	1.80	283	1.67

* 研修に参加した者の回数・日数は、一人平均研修回数が1.80回、研修日数が1.67日となっている。

4-2. 自主研修参加の時間・費用の支援制度の有無

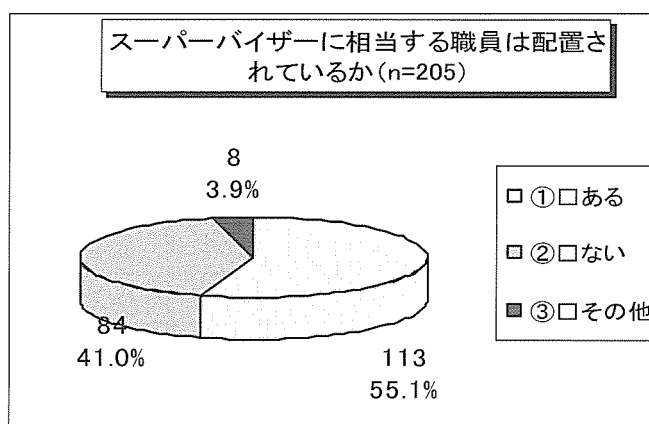


有無	人数	%	%(対 N=176)
ある	97人	45.8%	55.1%
ない	69人	32.5%	39.2%
その他	10人	4.7%	5.7%
無回答	36人	17.0%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* およそ半数が自主研修に参加した際に、時間や費用の支援があると回答しているが、3分の1は支援がない状況である。

* 無回答が36人(17.0%)と多かったが、自主研修への参加機会がなかったか、自施設での支援制度の有無についてよく認識されていないため、無回答となったように思われる。

5-1. スーパーバイザーの配置の有無

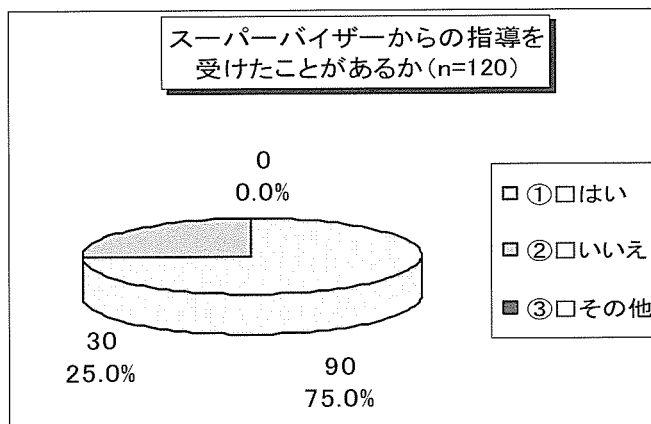


有無	人数	%	%(対 N=198)
ある	113人	53.3%	55.1%
ない	84人	39.6%	41.0%
その他	8人	3.8%	3.9%
無回答	7人	3.3%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 半数以上が、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)が配置されていると回答している。

* 84人(39.6%)が配置されていないと回答している。どの施設にも主任児童指導員・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、これらの職員をスーパーバイザー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。

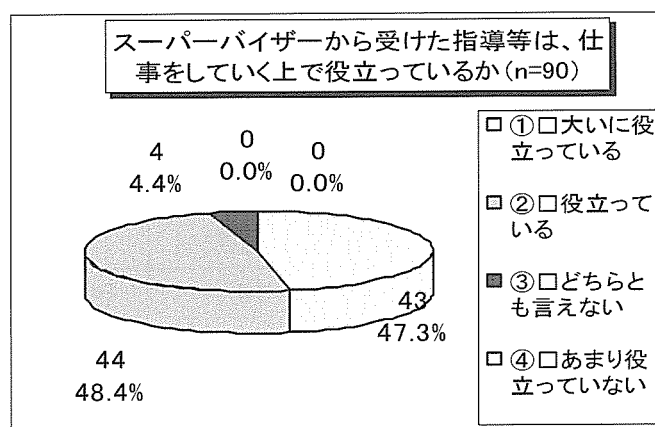
5-2. スーパーバイザーからの指導の有無(平成17年度)



有無	人数	%	%(対 N=120)
ある	90人	75.0%	75.0%
ない	30人	25.0%	25.0%
その他	0人	0.0%	0.0%
合計	120人	100.0%	100.0%

* スーパーバイザーが配置されていると回答した職員への問いであるが、指導を受けたことがないと回答した者が31人(26.5%)いた。スーパービジョンが確立していないためか、その有効活用がなされていないかによるものと思われる。

5-3. スーパーバイザーからの指導の有用性

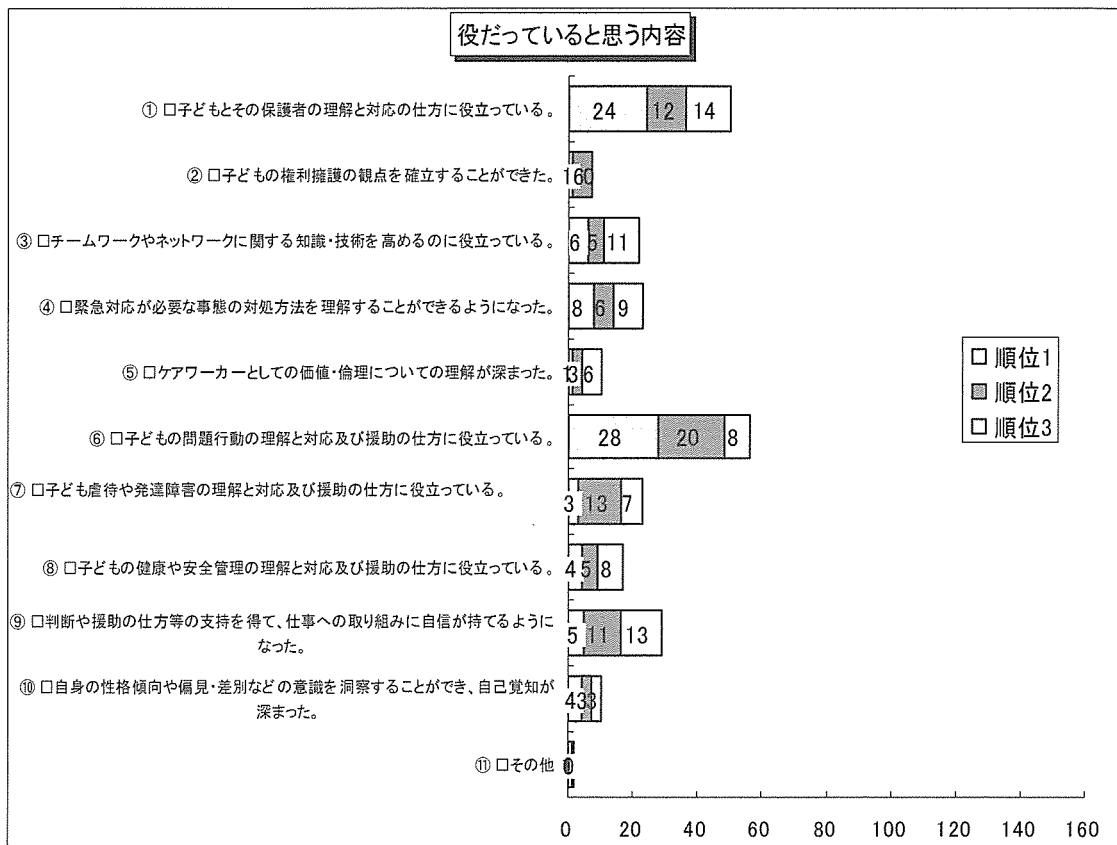


区分	人数	%	%(対 N=90)
大いに役立っている	43人	47.8%	47.8%
役立っている	44人	48.9%	48.9%
どちらとも言えない	3人	3.3%	3.3%
あまり役立っていない	0人	0.0%	0.0%

まったく役立っていない	0人	0.0%	0.0%
合計	90人	100.0%	100.0%

* スーパーバイザーから指導を受けた90人のうち87人(96.7%)が役に立っているとしている。

5-4. スーパーバイザーの指導が役立っている内容

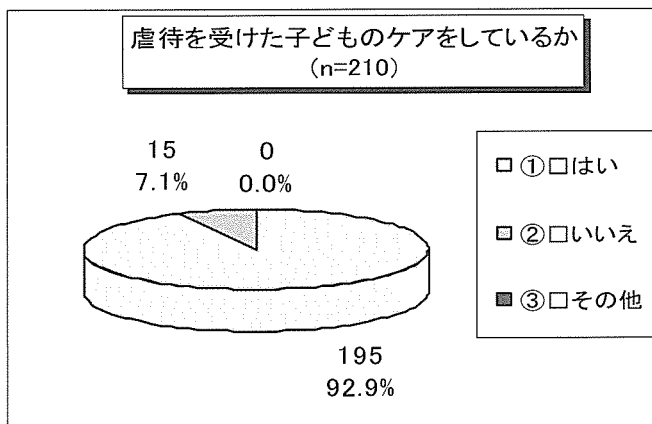


内容	順位1	順位2	順位3	合計
子どもの問題行動の理解と対応及び援助の仕方	28	20	8	56
子どもとその保護者の理解と対応の仕方	24	12	14	50
緊急対応が必要な事態の対応方法の理解	8	6	9	23
チームワークやネットワークに関する知識・技術	6	5	11	22
判断や援助の仕方等の支持を得て、仕事への取り組みに自信	5	11	13	29

子どもの健康や安全管理の理解と対応及び援助の仕方	4	5	8	17
自身の性格傾向や偏見・差別などの意識を洞察でき、自己覚知が深まった	4	3	3	10
子ども虐待や発達障害の理解と対応及び援助の仕方	3	13	7	23
ケアワーカーとしての価値・倫理についての理解	1	3	6	10
子どもの権利擁護の観点を確立	1	6	0	7
その他	1	0	1	2
合計	85	84	80	249

* 子どもの問題行動及び子どもと保護者の理解と対応に役立ったとする回答が順位1で、それぞれ28人(32.9%)、24人(28.2%)となっている。

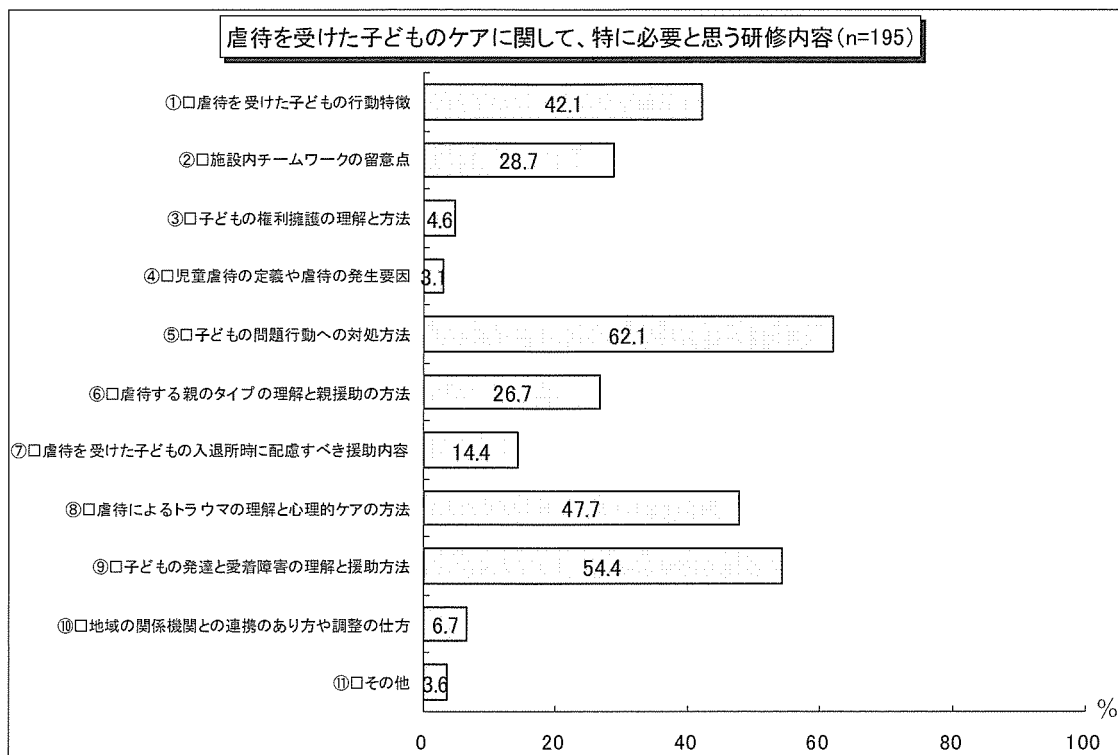
6-1. 虐待ケースの担当



区分	人数	%	%(対 N=210)
はい	195人	92.0%	92.9%
いいえ	15人	7.1%	7.1%
その他	0人	0.0%	0.0%
無回答	2人	0.9%	
合計	212人	100.0%	100.0%

* 現在、虐待ケースを担当している者が9割を超えている。虐待ケースを担当していない者は少なく、僅か15人(7.1%)のみであった。

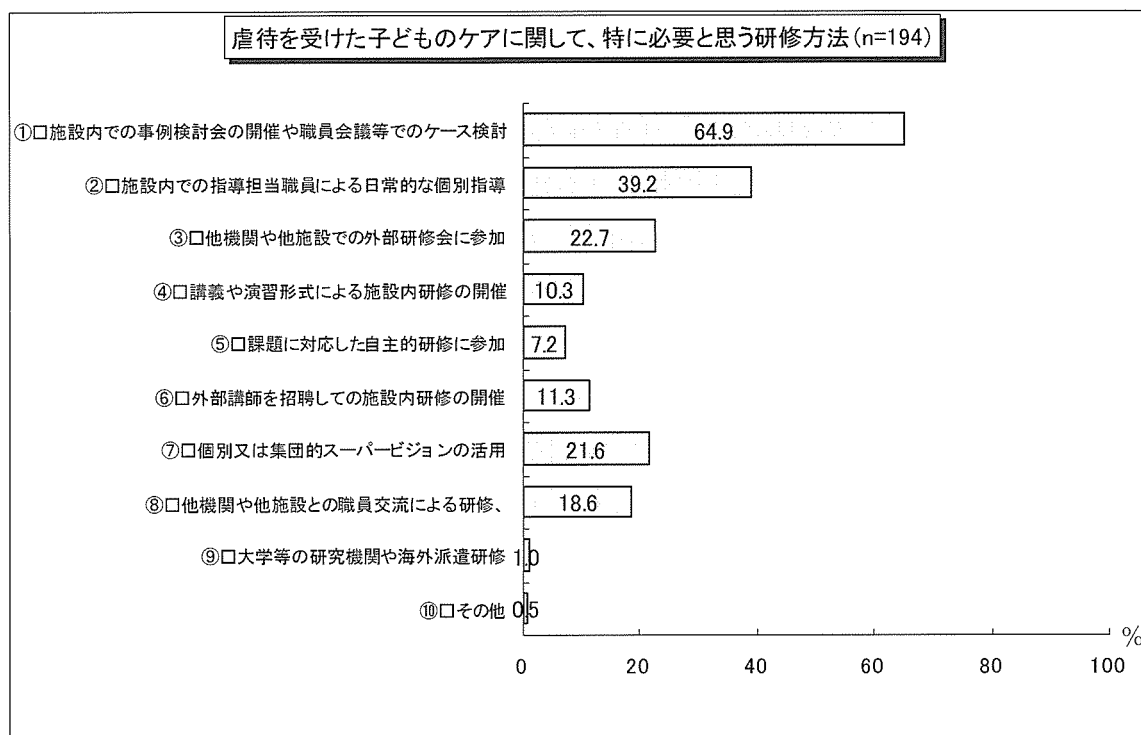
6-2. 必要な研修内容(3つ選択)



内容	度数	%	%(対 N=195)
子どもの問題行動への対処方法	121	21.1%	62.1%
子どもの発達と愛着障害の理解と援助	106	18.5%	54.4%
虐待によるトラウマの理解と心理的ケア	93	16.2%	47.7%
虐待を受けた子どもの行動特徴	82	14.3%	42.1%
施設内チームワークの留意点	56	9.8%	28.7%
虐待する親のタイプの理解と親援助の方法	52	9.1%	26.7%
虐待を受けた子どもの入退所時の配慮	28	4.9%	14.4%
地域関係機関との連携や調整の仕方	13	2.3%	6.7%
子どもの権利擁護の理解と方法	9	1.6%	4.6%
児童虐待の定義や虐待の発生要因	6	1.0%	3.1%
その他	7	1.2%	3.6%
合計	573	100.0%	

* 子どもの問題行動への対処方法121(21.1%)、子どもの発達と愛着障害の理解と援助106(18.5%)、虐待によるトラウマの理解と心理的ケア93(16.2%)、虐待を受けた子どもの行動特徴82(14.3%)が必要な研修として多く取り上げられている。

6-3. トレーニングの方法(2つ選択)



方法	度数	%	%(対 N=194)
事例検討会や職員会議等でのケース検討	126	32.9%	64.9%
指導担当職員による日常的な個別指導	76	19.8%	39.2%
他機関や他施設での外部研修会に参加	44	11.5%	22.7%
個別又は集団的スーパービジョンの活用	42	11.0%	21.6%
他機関や他施設との職員交流による研修	36	9.4%	18.6%
外部講師を招聘しての施設内研修の開催	22	5.7%	11.3%
講義や演習形式による施設内研修の開催	20	5.2%	10.3%
課題に対応した自主的研修に参加	14	3.7%	7.2%
大学等の研究機関や海外派遣研修	2	0.5%	1.0%
その他	1	0.3%	0.5%
合計	383	100.0%	

* 事例検討会や職員会議等でのケース検討126(32.9%)、指導担当職員による日常的な個別指導76(19.8%)が、必要なトレーニングの方法として多かった。昨年調査でも、研修担当者からこの2つの方法が必要との報告があり、一致している。

7. これまでに学んだ経験のあるもの(5～7年目、いくつでも選択)

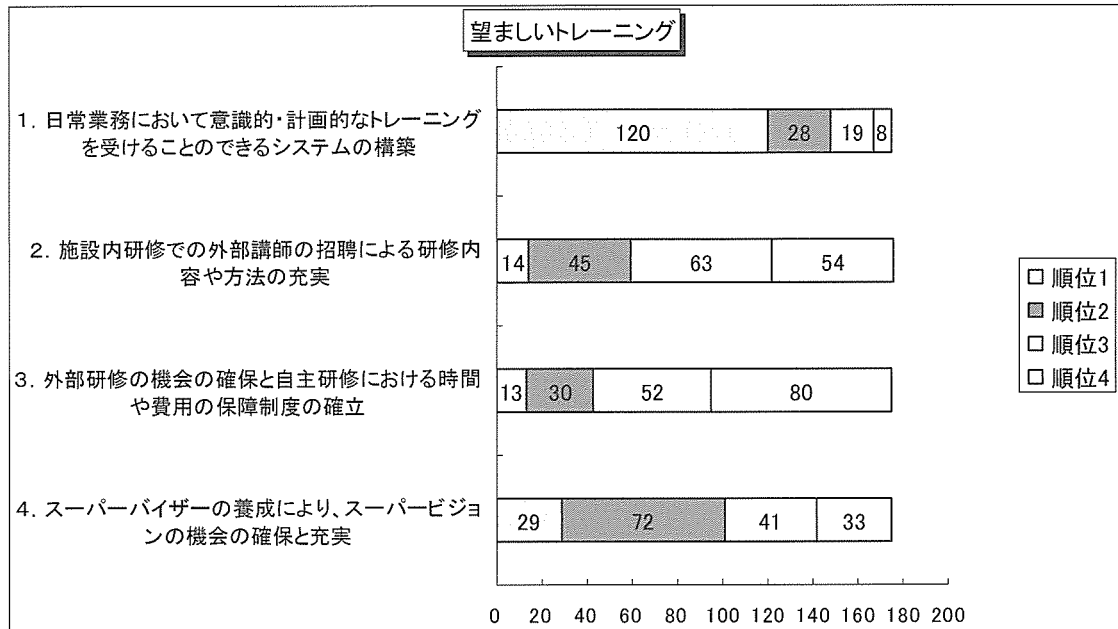
内容	度数	%
子どもの心のケアに関する知識と技術	122	9.7%
職場でのチームワークやコミュニケーションのとり方	115	9.1%
関係機関との連携の取り方	111	8.9%
自立支援計画の立て方	111	8.9%
子どもや家族との関係形成の方法	107	8.5%
子どもの権利擁護と苦情解決の方法	102	8.1%
ケースの進捗管理や危機管理の方法	80	6.3%
各種会議の持ち方	75	5.9%
福祉専門職としての職業倫理	73	5.8%
対人援助活動における自己覚知の方法	66	5.2%
リーダーシップのとり方	64	5.1%
職員のメンタルヘルスに関する知識と技術	62	4.9%
職員個々の能力の把握と育成方法	58	4.6%
スーパービジョンに関する知識と技術	45	3.6%
社会資源の知識やマネジメントの方法	43	3.4%
施設運営のための法的知識や運営計画の策定方法	29	2.3%
合計	1263	100.0%

7-1. 誰から学んだか(5～7年目、いくつでも選択)

内容	職場管理職	職場内先輩	施設外研修	施設内研修	その他
心のケア	22	38	25	10	27
チームワーク	31	66	7	2	9
機関連携	35	54	12	3	7
自立支援計画	33	61	7	3	7
関係形成	27	51	14	2	13
権利擁護	41	35	12	6	8
ケース管理	36	32	5	2	5
会議の持ち方	27	39	5	0	4
職業倫理	33	22	10	4	4
自己覚知	16	20	12	4	14
リーダーシップ	20	25	4	2	13
メンタルヘルス	14	18	13	6	11
職員の育成方法	21	29	3	1	4

SV の知識	14	9	6	8	8
マネジメント	17	9	5	2	10
施設運営計画	19	4	2	2	2
合計	406	512	142	57	146

8. 望ましいトレーニング(順位選択)



内容	順位1	順位2	順位3	順位4	合計
OJT	120	28	19	8	175
施設内研修	14	45	63	54	176
施設外研修と SDS	13	30	52	80	175
SV	29	72	41	33	175
合計	176	175	175	175	701

* 1位は OJT が圧倒的に多く120(68. 2%)、2位は SV が72(40. 9%)、3位は施設内研修が63(36. 0%)、4位は施設外研修と SDS が80(45. 7%)と多くなっている。

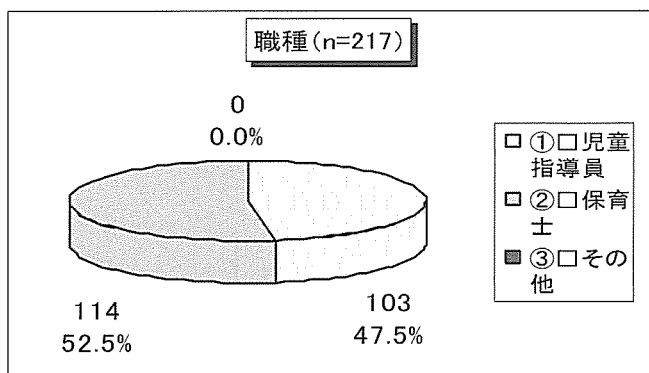
3)施設職員 OJT 実践例調査集計

OJT 調査対象施設(4施設)

児童養護施設名	対象者数	回答数
S	3人	16

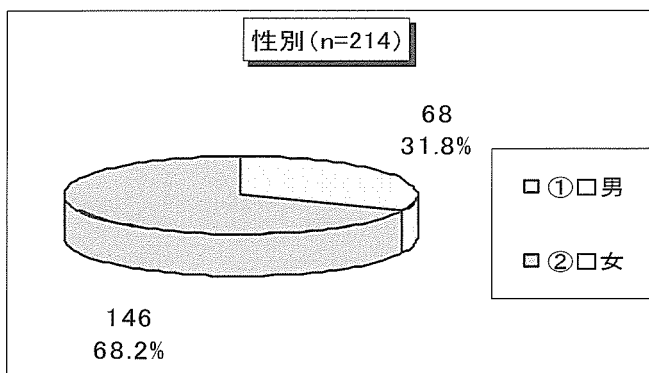
I	3人	37
T	3人	60
A	3人	105
合計	12人	218

1. 職種



区分	度数	%	%(対 N=217)
児童指導員	103	47.2%	47.5%
保育士	114	52.3%	52.5%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	1	0.5%	
合計	218	100.0%	100.0%

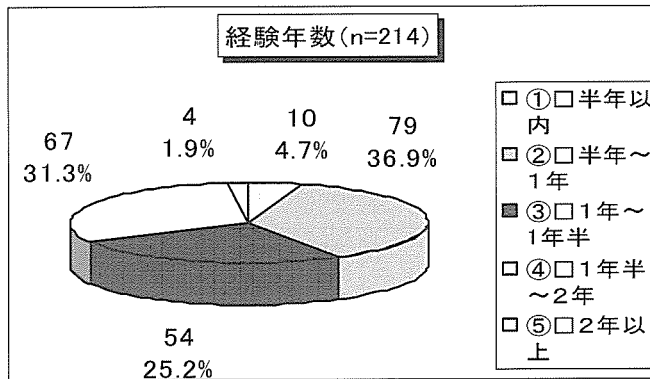
2. 性別



区分	度数	%	%(対 N=214)
男性	68	31.2%	31.8%
女性	146	67.0%	68.2%

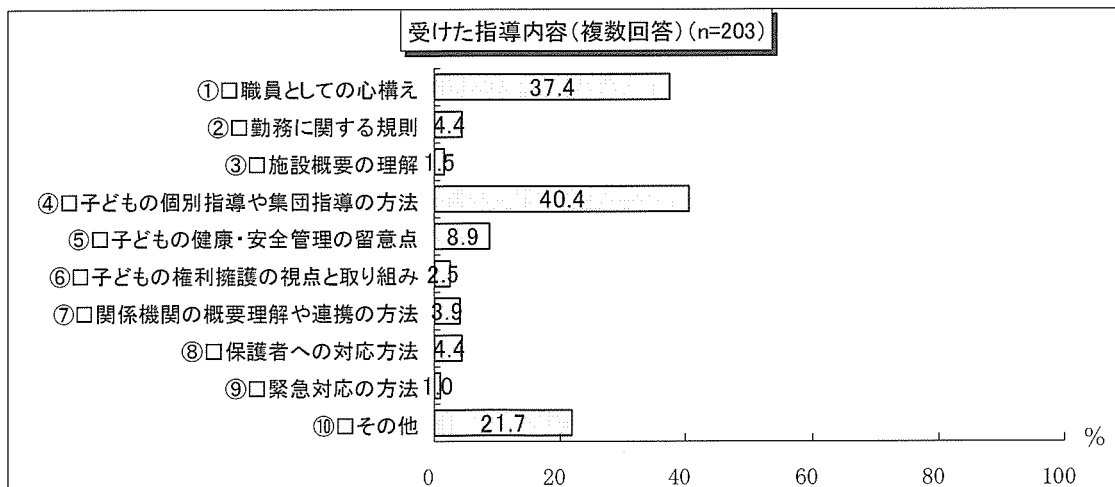
無回答	4	1.8%	
合計	218	100.0%	100.0%

3. 経験年数



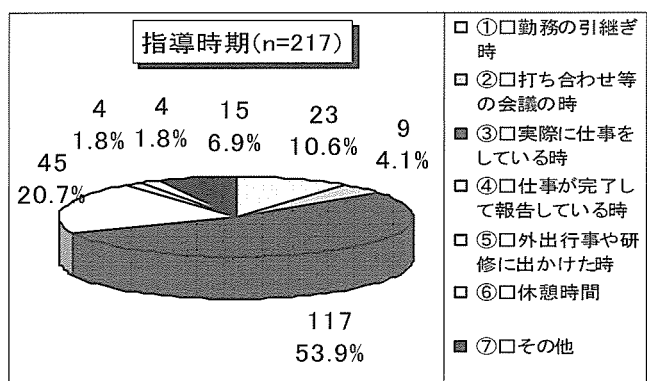
区分	度数	%	% (対 N=214)
半年以内	10	4.6%	4.7%
半年～1年	79	36.2%	36.9%
1年～1年半	54	24.8%	25.2%
1年半～2年	67	30.7%	31.3%
2年以上	4	1.8%	1.9%
無回答	4	1.8%	
合計	218	100.0%	100.0%

4. 受けた指導内容(複数回答)



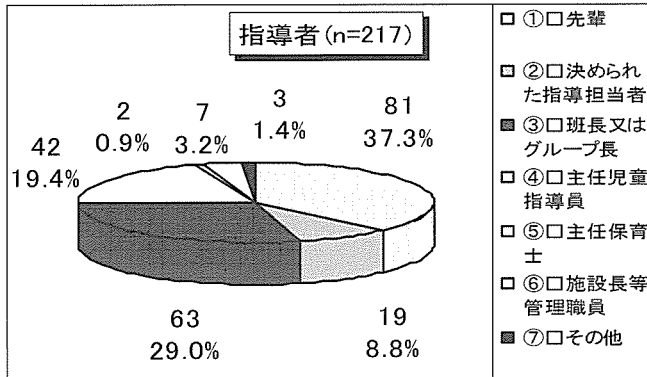
区分	度数	%	%(対N=203)
子どもの個別指導や集団指導の方法	82	32.0%	40.4%
職員としての心構え	76	29.7%	37.4%
子どもの健康・安全管理の留意点	18	7.0%	8.9%
職務に関する規則	9	3.5%	4.4%
保護者への対応方法	9	3.5%	4.4%
関係機関の概要理解や連携の方法	8	3.1%	3.9%
子どもの権利擁護の視点と取り組み	5	2.0%	2.5%
施設概要の理解	3	1.2%	1.5%
緊急対応の方法	2	0.8%	1.0%
その他	44	17.2%	21.7%
合計	256	100.0%	100.0%

5. 指導を受けた時



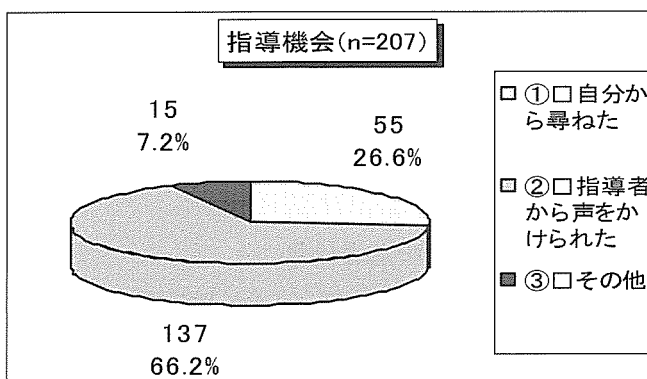
区分	度数	%	%(対N=217)
実際に仕事をしている時	117	53.7%	53.9%
仕事が完了して報告している時	45	20.6%	20.7%
勤務の引継ぎの時	23	10.6%	10.6%
打ち合わせ等会議の時	9	4.1%	4.1%
外出行事や研修に出かけた時	4	1.8%	1.8%
休憩時間	4	1.8%	1.8%
その他	15	6.9%	6.9%
無回答	1	0.5%	
合計	218	100.0%	100.0%

6. 指導者



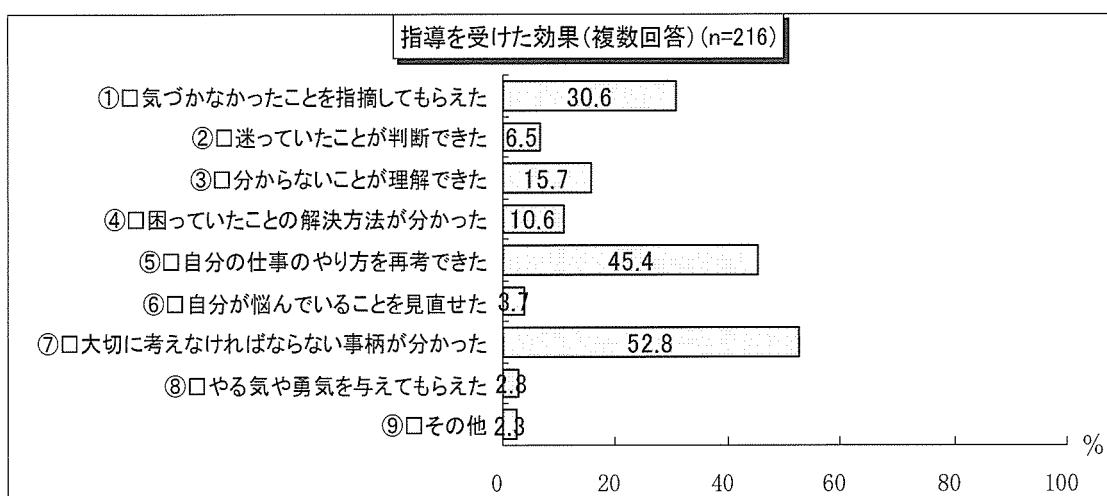
区分	度数	%	%(対 N=217)
先輩	81	37.2%	37.3%
班長又はグループ長	63	28.9%	29.0%
主任児童指導員	42	19.3%	19.4%
決められた指導担当者	19	8.7%	8.8%
施設長等管理職員	7	3.2%	3.2%
主任保育士	2	0.9%	0.9%
その他	3	1.4%	1.4%
無回答	1	0.5%	
合計	218	100.0%	100.0%

7. 指導を受けた機会



区分	度数	%	%(対 N=207)
指導者から声をかけられた	137	62.8%	66.2%
自分から尋ねた	55	25.2%	26.6%
その他	15	6.9%	7.2%
無回答	11	5.0%	
合計	218	100.0%	100.0%

8. 指導を受けた効果(複数回答)



効果内容	度数	%	%(対 N=216)
大切に考えなければならない事柄が分かった	114	31.0%	52.8%
自分の仕事のやり方を再考できた	98	26.6%	45.4%
気づかなかったことを指摘してもらえた	66	17.9%	30.6%
分からないことが理解できた	34	9.2%	15.7%
困っていたことの解決方法が分かった	23	6.3%	10.6%
迷っていたことが判断できた	14	3.8%	6.5%
自分が悩んでいたことを見直せた	8	2.2%	3.7%
やる気や勇気を与えてもらった	6	1.6%	2.8%
その他	5	1.4%	2.3%
合計	368	100.0%	

OJT実践例調査—受けた指導内容の具体的記述(代表例)と指導効果

<指導効果> ①気づかなかったことを指摘してもらえた ②迷っていることが判断できた ③分からないことが理解できた ④困っていたことの解決方法が分かった ⑤自分の仕事のやり方を再考できた ⑥自分が悩んでいることを見直せた ⑦大切に考えなければならない

ならない事柄が分かった ⑧やる気や勇気を与えてもらった ⑨その他

1. 職員としての心構え

○些細な擦り傷でも訴えてくる子どもに対して、その言葉を受け止め、共感することで納得する子どももいる。それが安心感につながる。〈③⑤⑦〉

○注意ばかりしている子どもに対して、疑いの目で見てしまっていないか。子どもは大人の思いを敏感に感じとる。良い所も認めて子どもに伝えていくことが大切。〈⑤⑦〉

○食べられない葉っぱを食べようと思って、持って帰ってきたとき、無理であると伝えるのではなく、子どもの気持ちを尊重してあげて、伝えてあげることが大切。〈①〉

○子どものみでの会議の時は、事前に会議の日にちを伝え、議題を考えてもらう。また、どうすれば発言しやすくなるのか考える必要がある。〈⑤〉

○行事を楽しむことも大切だが、日常業務も同時に回ることも大切。行事が終わったあとの流れのことも考えるなど、先を見た行動が必要。〈③⑤〉

○日常の業務に捕らわれすぎず、融通を利かすことが大切。職員間での情報交換・意見交換をすることが重要。〈①〉

○下の保育士を育てていく気で声をかけていくこと。話を受容しながら助言していく。職員間で連携を図り、情報共有していくことが大切。〈⑤⑦〉

○職務は、職員同士で支えあい、助け合っていくものである。お互いが、気遣いあい、お互いの負担を減らしていくことが大切。〈⑤〉

○問題等があったときに報告することは必要である。報告して後は任せるのではなく、きっちりと自分の考えを持った上で報告することが大切である。〈⑤⑦〉

○職員同士の連携を作っていくうえで、報告は絶対欠かせないものである。しかし、組織の中でどの職員に報告すべきか。どこまで報告すべきかと言う事も考え配慮しなければならない。〈①⑦〉

○勤務を見て1日の流れを考える。先を見た行動が大切。引継ぎをしっかりと行う。〈⑤〉

○子ども一人ひとりの引継ぎ簿に、きちんと目が通せていないことがある。目と通して把握しておく必要がある。〈⑤⑦〉

○他の職員に引継ぎを行うことは大切なことだが、自分の勤務中にできたはずのことまでまわしていないだろうか。後に引き継ぐ職員の負担も考え、スムーズに仕事を出来るように行動することが大切である。〈⑤⑦〉

○どんな勤務状況であっても、その日のことはその日のうちに実行する。〈⑦〉

○長時間勤務しているのが仕事を頑張っているのではない。勤務時間内に、空いた時間を利用してながら効率よくすることが大切である。〈⑤〉

○分からないままで終わらすのではなく、相談することで見えてくるものがあるかもしれない。

一人で子どもを見ているわけではないので、悩みを共感して一緒に考えることも大切である。〈⑤⑦〉

○行事で外出する際に、施設の看板を背負っているという意識を忘れない。一人の職員の行動が施設の代表として見られている。〈⑤⑦〉

○来年になれば、責任は大きくなるため、今からしっかり先輩職員を見習い、吸収し自分のものにしていかなければいけない。＜⑤⑦＞

○気になっている事に対して、自分のなかで止めるのではなく、調べる、考える、質問するなどして、行動に移す必要がある。行動に起こさなければ何も思っていないことと同じである。＜⑤＞

○自分から積極的に色々なことを考えたり、企画したりすることが必要。＜①⑤⑥⑧＞

○備品で、壊れかけているが使い続けている物に対して、直そうとしてみたり、購入を提案したりしているのか。関心を持つことが大切である。＜①⑦＞

○失敗したあとは、落ち込むのではなく、どこでどうすればよかったかと振り返りをする必要がある。

そうすることで何通りかの道が見えてくる。それを次に生かすことが大切。＜⑤⑦＞

○傘など、壊れてしまっても素直にいけない子どももいるので、常にチェックして購入しておくなどの配慮が必要。＜⑦＞

○自分の意見は通らないとあきらめるのではなく、きちんと考えた上で意見をまとめて伝えることは大切。意見が通ることもある。＜①④⑤＞

○毎日決まった所だけを掃除するのではなく、気になっている所も意識して掃除するように心掛ける。気付きと、その後の行動が大切である。＜⑤⑦＞

○雑用を含め自分から率先して動き、決して指示待ちになる事がないように務めること。＜⑦＞

○男性・女性職員の役割を全職員がしっかりと理解して、子どもとの関わり、業務を日々追求すること。＜⑤⑦⑧＞

○内線で、タバコのおいがするためベランダを確認してほしいとの連絡を受けたが、自分の目で確認する前に、子どもに報告してからベランダに行った。それなりの理由があつて、内線で連絡したため、知らせを受けられず、自分の目で確認するよう指導を受ける。＜①⑤＞

○どんな保育士になりたいのか。どんなホームにしていきたいのか。考える必要がある。＜①⑦＞

○日々の業務は大変だが、楽しんで行こうという気持ちが大切である。楽しく仕事をして初めて充実した毎日が送れる。＜⑦＞

○自由参加のポスターの提出が少なかった。一人で描くことが難しい子どもには、一緒に描くなどの援助をしてあげた方が良かった。＜①⑦＞

○施設行事のプログラムを作った際に、表紙に子どもの絵を載せたが、誰が書いたか分からなかったの
で、分かるようにしてあげると、子どもにとってより良かったのではないかと。＜①⑦＞

○監査に向けての資料として、子どもの記録、自立支援計画表などをしっかりそろえること。普段から、しっかり心がけ記録をまとめていくこと。＜⑦＞

○書類に不備があつたため、きちんと確認すること、また書類には個人情報も含まれるため、取り扱いには気をつけるようにと指導を受ける。＜⑦＞

○入所児童の件で、センターとの協議中、主任指導員に確認したところ、確認するところと、自分で判断することを見極めて対応すること。＜①⑤＞

○クラス内での子どもの様子をしっかりと把握する。施設と学校での様子の違いはどうか、普段見る事のできない行動を把握し、今後担任と連携をどのように取っていくか参考にする。＜⑤⑦＞

○ 連合運動会の励ましの言葉を子どもにかけただけでなく、事前に必要なものは学年便りなどで把握しておき、必要なものを先に用意しておく。〈⑤〉

○ 子どもと入浴をする時は、子どもの体のチェックをする。怪我をしてないか、できものができていないか。病気などの早期発見になる。〈⑦〉

2. 職員としての心構えと勤務に関する規則

○ 一日の流れをしっかりと把握し、雑用、子どもとの関わりを行う。そうする事により、内容の濃いものになる。〈⑤〉

○ 勤務時間内に、その日の仕事内容をしっかりと把握し終われるように段取りを組んで日々取り組むこと。〈⑤⑦〉

○ 決まった時間の中で、自分の仕事をどのように段取りよく進めていくかと言うことを常に考えて動くこと。〈⑤⑦〉

○ 担当児の小遣い帳のお金の確認、出勤簿の確認、施設内の掃除など、順次進めていくよう指示を受けた。〈③〉

3. 職員としての心構えと施設概要の理解

○ 生活のルールに対し、子どもから反発が出てきた時、上手く説明しきれなかった。自分でまずルールの意味を理解しておくことが必要。〈⑤⑦〉

○ 児童施設部会の資料に目を通すことを心がけ、児童養護の流れ、理解についてしっかりと把握しておくこと。〈①⑤⑦〉

4. 職員としての心構えと子どもの個別・集団指導の方法

○ 施設で外出する際に、事前に子どもたちに決定事項をしっかりと話して参加できるようにすること。〈⑦〉

○ 決まりを守っていく為にはどうすればよいか。始めは守れていても段々守れなくなる。決まりを振り返り、再確認していく必要がある。〈⑤〉

○ 日常生活のルールを変更したり、新しいルールを作る時、子どもの意見を取り入れながら、決定事項をしっかりと子どもに報告していく。〈⑤⑦〉

○ 他児には、簡単にできることでも、その子どもにとっては良く頑張っていることが出来たという行動がある。一人一人の性格をきっちり把握して個々に合わせた誉め方があることを頭に入れておく。〈⑤⑦〉

○ 問題行動がある子どもに対し、叱る場面が多い分、その2倍、3倍褒める場面や叱る以外の関わりを意識していく。子どもを大切にす。〈②⑤⑦〉

○ 入所児童の問題行動が起きてから対応するのではなく、未然に防ぐために、しっかりと観察をして指導していくことを心掛ける。〈⑤⑦〉

○ 自立に向けて、掃除洗濯は自分でしていくことになるが、そう決めているからと言って見守るだけではなく、声をかけたり、時には一緒にするなどして援助していくことが大切である。〈⑤⑦〉

○中高生(男女)の行動を制限する時に、子どもの権利を考えながら、周りの集団の事を考え子ども達に伝えていくことが大切。〈⑤⑦〉

○個室で静養している子どもが、友達がいないため泣いていた。職員の人数の関係もあり、常に側につくことはできないが病気で孤独で不安なのは当然なので、できる限り様子を見に行つてあげられるようにする。〈⑤⑦〉

○入所児童の問題行動に対しての指導として、指導する職員と、その後児童に対してフォローする職員がしっかり連携をして対応していくこと。〈⑤⑦〉

○子どもの日常生活についての決まり、ルールを職員全員が統一、把握し、子どもへ声をかけていく。職員でチームを組んで、子どもと関わっていく。〈⑤⑦〉

○母親像として、特に必要とされる低学年時代にはしっかりと関係を作っていく事が必要。譲れない部分など自分の中でしっかりもち、その部分を伝えていくことが大事。個々の性格をしっかりと把握し、一人一人に合った伝え方をしていく。〈①⑤⑥⑦〉

○いつも手伝いをしてくれる子どもに対して、きちんとお礼を伝えることを忘れていないか。他児もいる中で伝えることによって、他児へも良い影響を与える。〈⑤⑦〉

○担当する子どもが、些細なことですねたり、暴れたり、八つ当たりするという行動が多く見られ、その事に対し、担当者として、どう子どもに関わるべきか自分なりに考えてみるよう指導を受ける。〈⑤⑦〉

○入所に関して、子どもが前の学校でどうであったかなど、CWや前校の先生から情報を聞くという行為を身につけておかなければならない。〈③⑦〉

5. 職員としての心構えと子どもの健康・安全管理の留意点

○子どもへの注意時などの配慮点として、その子の状況、性格、程度など色々なことを考えて行うことが大切である。〈⑤⑦〉

○地域の行事時、子どもの人数、配置に合わせ職員の配置をよく考え、安全面に配慮すること。〈⑤⑦〉

6. 職員としての心構えと関係機関の概要理解や連携の方法

○28条で進めている児童の処遇として、大きな行事の際には、事前に企画書を相談所に提出し、報告しておくこと。〈⑤⑦〉

7. 職員としての心構えと保護者への対応方法

○「このような場合に自分はどうするのか」と頭の中で状況を想定し考える。時に声に出して、自分の考えた対応の仕方を自分の耳で確認する。自分の中でまとめられているとスムーズに対処できるようになる。〈①⑤⑦〉

8. 職員としての心構えとその他