

○職員同士が行事などの連絡調整や把握をしておくことが大切。＜①⑦＞

○行事の準備段階から、全職員が自分の役割に責任をもって、できるようにすることが重要である。＜⑤⑥⑦⑧＞

○子どもの衣類の衣替えの際、基本は子どもが着ていて不自然ではないものを用意する。大人の視点ではなく、子どもがどうか、と言う考えで準備していくことが大切である。＜②③⑦＞

9. 勤務に関する規則

○忙しくても、連絡事項を引き継ぎで報告することが大事。＜⑦＞

○衣替えで衣類を準備した際、足りないものがあれば購入計画を立てて買いに行くように指示を受けた。＜③⑦＞

○子どもの貯金の仕方、その際の記録の取り方について教えてもらう。＜③＞

10. 勤務に関する規則と子どもの個別・集団指導の方法

○子どもと一緒に出来ることは子どもと一緒にやっていくようアドバイスを受けた。＜①⑤⑦＞

○返却しなければならぬ私物をまとめてチェックして、私物の少ない子については、最低限必要な衣類を準備しておくこと。＜③＞

11. 子どもの個別・集団指導の方法

○子どもへの連絡ができておらず、子どものやる気を損ねてしまった。事前に連絡が必要だった。＜④＞

○一度泣きだすとなかなか気持ちを切りかえられない子を泣いている状態で放っておいても切り替えはできない。場所を変えるなどして、本人に気分を変えさせるきっかけを作ってあげるといい。＜①④⑤＞

○オムツを履き替えるとき「いや」言い、手を貸そうとしても拒否し、放っておくということを1時間ほど繰り返していた。もう少し早い段階で、折り合いをつけてあげるとここまで長引かなかったのではないか。＜④⑤＞

○注意ばかりしなくてはならない子どもへの対応の仕方について。ある行為を制止しても、何度も繰り返すため叱ることが増えてしまう。声掛けの仕方を教わった。＜③④＞

○子どもへの注意の仕方は皆に同じ方法ではなく、一人一人に合わせた注意の仕方がある。その場で注意すべき子、場所を変えて注意するなど。どのような伝え方をすると子どもに伝わるか考える。＜⑤＞

○子どもを注意しているとき、周りにいる子どものことも頭に入れて行動することが大切。怒っている場面ばかり見ている子どもは、あの職員は怒ってばかりだと感じる。＜①⑤＞

○子どもが、してはいけないことをしたと報告を受けた時、後日注意するのではなく、その日のうちに注意する。その日のことはその日のうちにする。＜⑤⑦＞

○注意しただけで終わってはいけない。1つ注意すれば、10誉める気持ちでいなければいけない。怒ってばかりだと、子どもは怒る人という印象しか残らない。良いところは認め、誉めてあげることも必要。間違ったことをしている時はそれを伝える。＜⑤＞

○登校時、ささいなことで女兒が興奮し暴言と暴力があったため、話をしようとするが、聞こうとしない

ため、少し時間を置いたらどうかとアドバイスを受ける。＜④＞

○問題行動のあと、子どもから話を聞き、今後人の物はとらない。と約束したということを報告した際に、女兒の持ち物を気をつけてみていくようにアドバイスをもらう。＜④＞

○生活意欲のない子どもに対し、何から支援したらよいか分からなかったが、ベットの片付けや洗濯など身近なことから評価してあげたらいいと教えてもらった。＜④＞

○子どもに話をする際、叱る部分、伝えたい部分、今後どうするのかと言う部分を分かりやすく伝えることが大事。＜⑤＞

○わがままを言って泣いていた子の要求を素直に聞いてしまったため、時には距離を置き落ち着くのも待つことも必要。＜①⑤＞

○何かと「嫌」と言って、行動しない子に対し、その時々に応じて言葉掛けを変える必要があるため、色々な言葉の引き出しを増やして関わっていくことが必要。＜③＞

○子どもに対し、伝えたい思いがあれば、子どもとちゃんと向き合い、時間を作り、話すことが大事。＜⑤⑦＞

○子どもに対して話をする時は、子どもの状態を考えて話しをする必要がある。一方的に話しをしても伝わらない。＜①⑦＞

○教科書を紛失した子どもに対して、今後なくさないための話をしてあげる必要があったと指導を受ける。＜①＞

○2人で喧嘩をしていたが、言いたいことが上手く言えない子どもであったため詳細が分からなかった。そういう時は、周りの子どもにも話しを聞く必要がある。＜④＞

○問題行動を起こす子どもに対し、悪いところをあげるばかりでなく、良い頃も集団の中で伝えてあげ、自分は認められているという感覚を与えることが大切である。＜⑦＞

○子ども同士の喧嘩の仲裁をしたあと、先輩職員が再度子どもに注意していたが、個人個人の指導の仕方があり、自分の指導に間違いはないといわれ、自信がもてた。＜②④⑦⑧＞

○幼児に対して指導する時、様子を見るために少し時間をあけていると、幼児は時間をあけすぎると逆効果になる場合もあるため、年齢に応じて指導方法を考えるように指導してもらう。＜②⑤⑦＞

○新しく持った担当の子どものケースを再確認し、自立支援計画の見直し、見直しについても理解しなおし、それに添いながら子どもと関わること、またそのために必要な関係作りもしっかりしていくこと。＜①⑤⑦＞

○子どもとの距離は、遠すぎても駄目だが、近すぎて馴れ合いになってもいけない。大人としての位置の確立が必要だが、子どもと共有する時間も大事である。＜①＞

○子ども全員に、生き物を大切にするという気持ちを教えていく必要がある。＜⑦＞

○職員と子どもで作業するときに、前もって中高生に声をかけ、リーダーシップを中高生にとってもらおうことで、リーダーとしての自覚の芽生えにつながる。＜⑤⑦＞

○集団のリーダーとなる子どもに対して、周りに目を向け、どんな役割があるのか、年少児から見てどんな存在なのか。事あるごとに伝えていくことが大切。＜⑥⑦＞

○子どもの将来像をとらえ、個人としてだけでなく、集団の場において、順応できる人間性を育てていくこ

とが大事である。〈⑦〉

○午睡後の目覚めが悪くいつまでもごろごろしており、夜はなかなか寝付けない子について。

午睡から起こすときは、きっちり目を覚ますようにすることが本児のためにも望ましい。〈⑤〉

○養護学校高等部の子の実習下見について細かく丁寧に伝えながら一緒に行く。目で見ることが分かりやすい子どもには、行き方の地図や切符の買い方の方法を書いたカードを作るなど配慮する。〈①⑤〉

○子どもと共に何か新しい事を始める時には、事前に職員集団でしっかり話し合い、ルールや配慮すべき点をしっかり決めて取り組む。〈⑦〉

○担当する子どもに対して、集団との兼ね合いの中で、どのように個別に関わりを持っていけばよいかと相談すると、勤務内の職員同士で連携し、少しでも関わる時間を作っていくことが大切。

○学校で問題行動を繰り返す子どもに対し、職員が通している一貫性のある指導をつぶしてしまった。職員間の一貫性のある指導の理解不足を感じた。〈⑦〉

○「ありがとう」が自然に口から出る子どもが少ないように感じる。やってもらって当たり前になっているのではないか。ありがとうの心が育つようにするにはどういった援助が必要か考えることが大切である。〈①⑤〉

○子どもと関係を作るためにどういったことをしているか。一人一人にあった関係の取り方を考え、行動に移す必要がある。〈⑤〉

○中高生に対して、女性職員としての対応が難しく、男性職員を求めていることがある。女性職員だからこそ出来る関わりもある。それが何なのか考える必要がある。〈⑤〉

○集団をまとめなければいけないし、個別にも対応が必要な子どももいる。常に周りにいる子どもや職員の様子を見て行動することが必要。〈⑤⑦〉

○母親にコンプレックスを抱いている子どもに対し、具体的な意識を変える取り組みができていなかった。どれくらい母親が子どもに対し頑張っているかなど伝えきれていなかった。〈①⑤⑦〉

○中高生に対し、集団を支えていけるようにトレーニングしていくことが大切。そのことによって、子どもが任されているという責任感や使命感が養われる。〈⑤⑦〉

○日常生活の中で、子どもへの伝え方が事務的になっており、子どもの自立するという意識を育てていないことに気付いた。〈⑤〉

12. 子どもの個別・集団指導の方法と子どもの健康・安全管理の留意点

○自分のことは自分ですという意識をつけさせるため、やってあげるのではなく、子ども自身でするように声掛けをすることが大切。〈①⑦〉

○行儀が悪い子、偏食が多い子への食事のときの援助について。無理に食べさせるのではなく、気分を乗らせてあげる。〈①⑤〉

13. 子どもの個別・集団指導の方法と子どもの権利擁護の視点と取り組み

○一人の子どもが、自分に対して、きつい口調で物を言いに来たり、冷たく接することに対して、意識的

に子どもとの関わりを多く持つように努めることで、子どもが試し行動をしているのではないかを知る。〈⑥〉

○子どもが外泊から戻ってきた時、子どもの表情や様子など細かく記録しておくことが重要。〈①⑦〉

○アクションプランについて、虐待された子どもと保護者の関係修復を目標に作成する。〈③⑦〉

14. 子どもの個別・集団指導の方法と緊急対応の方法

○子ども集団を定着させていく中で、制限、ルールの統一を職員同士で早急にしていくことが大切である。問題が起こってからではなく、未然にふせがないといけない。〈④⑦〉

15. 子どもの個別・集団指導の方法とその他

○暴言を吐くなど、話を聞き入れない子どもとは、時間をさいて、話がしたいという自分の思いを伝えることが大切。時間をかけてゆっくり話しをする必要がある。〈④⑥〉

○子どもに対し、注意をした後のフォローの仕方について。子どもへ怒った場合は、その倍子どもと関わり、一緒に遊ぶことが大切である。〈⑤⑦〉

○就職を希望する子どもに対し、その子が就職をするという意思が確認できた時点で、職安へ行き、進路について早くに動いていくことが重要である。〈③⑦〉

○スポーツの大会で勝つということも大切だが、その中で子ども同士がひとつになり、チームワークをもって進めていくことが大切であるということを子どもに伝えることが重要。〈⑤⑦〉

16. 子どもの健康・安全管理の留意点

○たくさんの幼児を連れて、グラウンドへ遊びに行く際、常に人数を確認しておくことと、子ども達の位置を把握しておかなければならない。〈①⑤⑦〉

○車内で立ち上がっている子どもにしっかり注意する。何故立ち上がってはいけないかを考え、きちんと注意するように指導を受ける。〈⑤⑦〉

○子どもが怪我をした経過を振り返り、子ども同士での外出や、外で遊んでいる子どもへ目を配る。勤務の中で職員が危機感を持つことが大切。〈⑤〉

○チックがしばらく見られなかった子どもに、最近再びチックが増えてきている。就寝後おきてくることも多くなった。精神的に不安定になることが影響していると教わった。〈①③〉

○起こってしまったことは受け入れ、これからどうしていくか予防策を立てること。情報を集めて今からできることをしていく。〈①⑦〉

○頭痛を訴えた子どもに対し、薬を多く渡したため、量を誤って服用しないためにも、決められた量ずつ渡すよう指導を受けた。〈①〉

○子どもがトイレに行くなど、何かアクションがあった後は、その都度必ず人数確認を行う。〈⑦〉

17. 子どもの健康・安全管理の留意点と緊急対応の方法

○慌てず、落ち着いて対応すること。発見した時点が、発生時点ではない。冷静な判断を必要とする。〈

①⑦>

18. 子どもの権利擁護の視点と取り組み

○CWとの面会の時、今まで言っていた意見と反対のことを言ったため悩んでいると、子どもが発した言葉だけを全て信じるのではなく、なぜ子どもがそのような発言をしたかなど考えることが必要。<⑤⑦>

19. 子どもの権利擁護の視点と取り組みと関係機関の概要理解と連携の方法

○監査は、どのようなところを見られるか。普段何気なく言っている言葉の中に、子どもの人権を考えると侵害していることもあるかもしれない。気をつけなければいけない。<③⑤⑦>

20. 関係機関の概要理解と連携の方法

○引き取りに対し話を進めるということは、引き取り後に起こる問題点を予想し、その場合の対処法を考える必要がある。<①>

○初期記録票の記入について、自分のみの記入だけでは主観的になってしまうため、他の職員にも目を通して進めていかなければいけない。<⑤>

○子どもが問題行動を起こし、学校側と話し合いを持った際、担任が児童に対しどのような方向性へ持って生きたいかを確認することが必要だった。<①>

○実習生の評価票のつけ方についてどのようなところを見るべきか。業務や子どもとの関わりを教えるだけでなく、その様子などよく見ていなければならない。<③⑦>

○ケースの現状と今後の見通しについて確認し、今後の具体的な目標設定をして、CWと話を進めるよう助言を受けた。<③⑦>

21. 保護者への対応方法

○保護者と子どもの話をする時に、自分の意見や施設の規則を伝える事は大切であるが、一度、保護者の立場、気持ちをしっかり考えた上で話を進めていく。<④⑥⑦⑧>

○保護者より良い信頼関係の構築を目指すために、保護者の気持ちを受容し、子どもにとって保護者は大切な存在であることを理解しておくことが大切。<⑦⑧>

○トラブルの対応の仕方、今後の方向性などを相談所のCWとしっかり連携をとり、施設として何が一番良いのかとすることを検討していく。<⑤>

○子どもと保護者が、外出から帰ってくる時間が遅れたとき、どのくらい待ってから保護者に連絡を入れればよいのか。だいたい30～60分の間であるが、自分だけで判断せず、先輩に確認をするよう指導を受けた。<②>

○保護者からの電話対応・帰宅の申し出について。長期の外泊の申し出があるが、子どもの生活リズムが崩れ、本児に及ぼす影響が大きくなるので制限が必要になる。<⑦>

○他児とのトラブルで怪我をした子どもがいた。その子どもの保護者から違う用件で電話がかかってきた時、怪我の謝罪を伝えたが、責任者に振るべきだったと指導をうける。<⑨>

○保護者に、子どもが怪我をしたことの報告をする際に、保護者が心配しないよう大丈夫であることを伝

えるよう指導を受けた。〈⑦〉

22. その他

○自立支援が主旨にある調理実習であるため、児童自身で出来るところは、自分で行ってもらい、出来ないわからない箇所については助言、手助けをする。〈①④〉

○職員だけで掃除をしていると、やってもらって当たり前という考えが子どもに定着してしまう。子どもと一緒に掃除することで、きれいになる上、掃除をすることは大切だと子どもに定着するのではないか。〈①⑤〉

○子どものホーム移動がある際、ホームへなじみややすくなるよう、移動前に新しいホームの子どもと食事などして交流をはかる。〈⑦〉

○夕食後、子どもに呼ばれ食堂を出て、その後片づけを放ったままにしておいたため、先に片づけをするよう注意を受ける。〈①〉

○実習先に挨拶に行く職員をどうするか。基本は担当職員が行くが、勤務の都合によって他の職員にお願いする。〈②④〉

○地域の行事に子どもが参加するとき、子どもの役割や職員はどの子どもを担当するのかという段取りの確認をする。〈⑤〉

○地域行事での地域の方とのコミュニケーションの重要性について。挨拶を基本として交流を深めていく。〈⑤⑦〉

○雑用について、決まった場所でしなければいけないと思っていたが、子どもの部屋で雑用を行っている先輩を見て、自分には発想が足りないと感じた。他の場面でも発想が必要だと感じた。〈①〉

○保護者から電話があったことを子どもに報告するときとしないほうがいい時がある。①⑤⑦〉

○嫌いな食べ物を最後まで残してしまう前に、好きな物を食べる合間に、嫌いな物を少しずつ口へ運び、子どもに食べてもらうように援助する。〈①〉

○子どもの掃除への意識が薄いため、掃除できるようになるにはどうすればよいのかと考える。例えば、日を決めて、掃除コンテストを行うなど、嫌々掃除をさせるのではなく、きれいになりたいという思いで掃除できるように働きかける。〈①⑤⑦〉

23. 指導内容項目が無記入のもの

○水疱瘡が発症し隔離していた子が静養室でおとなしく居られない。別の部屋に移り、他児と生活できないのか理解できない。既に水疱瘡を終えており感染する恐れのない子と一緒に過ごしてもらったり、手の空いた職員ができるだけ様子を見に行くよう心がける。〈④⑦〉

○4歳の子どもの午睡について。就寝時まで体力が持つので午睡せず過ごさせようと思ったが、早朝から他児の泣き声で目が覚めていたので午睡させるほうがいいのか。子どもに応じてその時々で柔軟に対応することが必要である。〈①〉

○2歳10ヶ月の子どもで、発語がなく身辺自立も全くしていない子への援助について。甘やかして手をかけがちだが、大人の言っていることが分かっているので、できないのではなく「やろうとしてない」ので、で

きることは本人にさせるようにしなくてははいけない。本人もしながら手をかすように心がける。＜②④⑦＞

○子どもの持ち物に対し関心をもち、購入を考えた方がいいものには、子どもに対し提示してみるなど、現状を見るだけでなく、色々な視点を持ち関わるのが大切。＜①⑦＞

○幼児がシーツ交換を手伝ってくれようとしていたが、急いでいたため断ると、先輩から幼児の自主性とやる気を尊重してあげることが大切であると指摘を受けた。＜⑦＞

○残り少ない子どもの夕食の様子を見ていると、歯磨きをしている子が多くいたのでそちらに行くよう声をかけられた。状況を見ながら自分はどこを見ればよいか判断する。＜①⑤＞

○2人で喧嘩をしており、暴力を振るった子どもに焦点を当てて話しをしたが、原因を作ったもう一人の子どもに対しても話しをする必要があった。＜④＞

○建物修繕の約束の期日が守れなかった。子どもを指導する立場として期日は守らなければいけない。できない時は、協力を求めなければいけない。＜⑦＞

F. 考察

1. OJT の必要性と有効性

OJT(On the Job Training)については、職場内の現任訓練或いは実際の仕事を通じて行う職場指導と解されているが、全国社会福祉協議会による福祉の「職場研修」マニュアルによると、「OJT とは、上司や先輩が、部下や後輩に対して、職務を通じて、職務に必要な態度・価値観、知識・情報、技術・技能等を指導育成するすべての活動である」としている。また、神奈川県による「子ども虐待への家族支援」によると、OJT とは、一般的には上司や先輩が部下に対して行う「実際の仕事を通じて、必要な技術、能力、知識あるいは態度や価値観などを身につけさせる職場指導」で、実際に密着したノウハウ、特殊性の高い業務知識、職務遂行のコツや要領は、職場の現場にしか存在せず、言語・数式・図式で表現できない主観的・身体的な事柄が多いとしている。

虐待対応における必要な専門性は、虐待相談の対応における特殊性にあり、虐待を見抜く目と専門性に裏付けられた勘が必要となり、児童虐待を捉える視点や見逃さない視点の養

成、子どもの安全確認や初期のアセスメントにおける虐待の重症度や対応の緊急度の的確な判断の養成、介入的視点や虐待の告知の仕方とタイミングの養成などが求められている。実際に、児童相談所での OJT 経験者に OJT で体得する内容についてインタビューしたところ、調査・判断・対応の基本、対応のための判断基準と判断のスピード、質問の仕方・返し方・共感の仕方、虐待対応の根拠の説明(告知)の仕方、介入の判断とタイミング、子どもに向き合う気構えや保護者との対峙を怖れない気構え、対立場面での対応方法、面接場面を振り返る、子どもや保護者の気持ちを理解する、当面の対応と展開を見通す、関係機関のメッセージを受け止めるなど、研修などでは得難い個々の事例ごとに必要な対応の仕方等を体得することが多いとしている。本分担研究では、これらを踏まえて OJT を「福祉専門職としての職場内の現任訓練であり、時間や場所を設定せず、実際の仕事を通じて、その都度必要な知識、能力、技術、態度、価値、倫理などを身につけさせる教育訓練を指す」としている。

OJT の手法としては、一定期間、指導担当者

が新任職員に付き添い、必要な指導を行うほか、同席面接や同行訪問を行い、それぞれの場を振り返る、記録のとり方を学ぶなどきめ細かい手厚い指導が行われ、その後、実際の事例を担当させながら指導を行うという手順で、主に教える、見習わせる、体験させる方法がとられるようである。今回、訪問した O 市児童相談所では、概ね10年の経験がある児童福祉司が、自分の地域を担当しながらではあるが、新任児童福祉司に1対1で、3ヶ月間は同席面接や同行訪問などにべったりと付き添い、場面の振り返りや記録の取り方などを指導し、トレーニング効果が高まると、平易な事例を担当させるなどの指導を行っている。その後も新任職員への指導は続けられ、概ね1年間の指導期間を設定している。また、家庭裁判所調査官補(以下、調査官補という)の養成課程研修における実務修習期(13ヶ月間)は、所属する家庭裁判所において、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、調査官補の指導を引き受け、自分が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て、具体的に指導を行っている。初期には、面接を見学させる、同席面接、単独面接、報告書の記載など調査官補の力に合わせた進度を取りながら指導を行い、単独でも事件を担当できるように意図的・計画的なトレーニングを行っている。さらに、O 県における保健師のトレーニングにおいても、新任保健師には最初の2年間、OJT の指導者として指導保健師を張り付け、3ヶ月間はきめ細かな指導を行っている。指導保健師はその分負担は大きくなるが、チームとして相互にカバーできる体制を確保し、その指導保健師を含めて他の保健師に対する SV をチームリーダーが担うというシステムが

できている。

専門職の育成に OJT の導入は、初期段階において特にその必要性が高く、OJT 実施の有無は、児童福祉司のその後の成長に大きく影響するものと考えられる。OJT は組織的にシステムとして導入する必要があるが、一部の児童相談所を除いては、未だ、その必要性の認識が十分でない。今回のアンケート調査結果では、OJT の指導を受けたとする児童福祉司(88人)は全体の4割弱にとどまっているが、実際に OJT の指導を受けた児童福祉司の44.6%は、現在仕事をしていく上で大いに役立っていると回答し、47.0%の児童福祉司が役立っていると回答している。しかも、役立った内容では調査の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など、幅広く多岐にわたっている。一方、OJT は有効なトレーニングかを尋ねたところ、OJT の指導を行った児童福祉司(33人)の36.4%は大いに有効であると回答し、57.6%は有効であると回答している。有効と思う理由として、職員の力量に合わせた指導育成と日常業務に直結した実践的育成などをあげている。

OJT の指導を受ける側からは、9割以上が仕事をする上で役立っているとし、OJT の指導を行う側からは、同じく9割以上が OJT は有効であると回答しているが、6割の児童福祉司は OJT の指導を受けていない状況が窺える。OJT を実施していない児童相談所の実情把握が必要であるが、OJT が実施されない理由として、①指導する職員の負担が大きく、また、その余裕がない、②行政職の配置で、ローテーションが短く、そのため新任職員が多いが OJT の指導ができる職員がいない、③あまり OJT の必要性を感じていない等が考えられる。確かに、OJT の指導を担当する児童福祉司の負担

は大きくなるが、業務量を軽減するなどの配慮を組織として行い、育成的な職場風土をつくる必要がある。また、経験が浅く、手厚い指導が必要な児童福祉司が増え、その一方で、指導できる児童福祉司が育っていない状況だけは避けなければならない。このため、今後、児童福祉司は福祉職採用職員を配置し、行政職を児童福祉司として配置する場合は、任用資格要件を遵守するとともに最低5年間の勤務ローテーションを確立することが必要と思われる。

今回のアンケート調査では、児童福祉司経験が3年未満の者が5割に達し、5年未満の者では7割近くになっている。このため、児童相談所の現場では、経験の浅い児童福祉司を虐待対応の担当に当てざるを得なくなり、不安や戸惑いも大きく、OJTの指導を十分に受けられないとなると、Burned outする児童福祉司も少なくないと考える。OJTは、児童福祉司の専門職としての意識を高め、専門性を獲得していくための有効なトレーニングの一方法と考えているが、OJT導入の有効性は、クライアントに提供する専門的なサービスの質を高めるだけでなく、職員のメンタルヘルスや組織のリスクマネジメントにも繋がっていることを改めて認識する必要がある。

一方、施設現場においては、OJTを新任職員のトレーニングの軸に据えているようである。しかし、その実施状況を見ると、1年目の新任職員のときに一定期間指導を受けたと回答したものが7割強に達しているものの、受けた指導は、不特定の先輩からの指導が47.7%、指導期間は1ヶ月以内が42.5%となっている。一方で、決まった指導担当者の必要性については8割以上が必要とし、指導期間も3ヶ月間若しくは1～2年間という回答が多く、受けた指導の実態と職員の意識との間には大きな差が

見られた。また、施設においては、虐待を受けた子どもをケアしている職員が9割を超え、1年目の新任職員の時には子どもへの対応など様々な困難を感じ、その困難の解決を図るために半数以上が同僚や先輩に相談している状況がある。しかも、施設職員にとって望ましいトレーニングとして、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強く求めていることから、1年目の新任職員には、相当程度の施設経験があり、指導者として訓練された指導担当者から少なくとも3ヶ月間の手厚い指導と、その後も引き続き1年間程度の育成期間を設定するなど、ケアワーカーの人材育成としての取り組みが必要であると思われる。ただ、施設では、交替制の勤務体制の中での新任職員の指導は、その場に居合わず上司や先輩からの指導も重要であり、組織としての取り組みと指導担当者を中心としたチームワークが不可欠になる。

経験の浅い施設職員にとっては、児童福祉司と同様に、不安や戸惑いは大きい。虐待を受けた子どもが急増しているだけに、これまでの子育ての専門性に加え、子どもの問題行動への対応や、保護者、地域、関係機関への対応等ケアワーカーに求められる専門性の幅は広がり、しかも高度な専門性が要求されている。とりわけ、新任職員に対するOJTの必要性は高いが、育成の責任を担う指導者が不明のまま、1ヶ月間程度の急仕上げの育成ではなく、今後、何のために、誰が、どのようにして、どれ位の期間、どの程度までOJTを実施するかの検討や見直しが必要になる。

また、OJTを活かすためには、指導を受ける側の姿勢や実施する側が環境を整えることも重要である。受ける側の姿勢とは、受けた指導内容から自分自身及び自分の仕事の仕方に

気づき、知識・技術に加え価値・倫理の視点から再考し、子どもへの接し方や保護者、地域、関係機関への対応の仕方等を修正するなど、ケアワーカーとしての専門性を身につけ蓄積していく姿勢である。環境を整えるには育成的な職場風土と指導担当者の養成・配置がなによりも重要であるが、指導者からの声かけや、チームや班などの組織体制、配席、業務マニュアルの整備、SV や研修との連動なども重要となる。

OJTの有効性について、今回の調査では、1年目の新任職員のときに受けた指導が仕事をしていく上で役立っていると回答した施設職員は9割を超えている。現状の指導でも十分有効であると思われるが、役立っている内容が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、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、の2つに偏っていて、役立っている内容に広がりが見られない。チームワーク、自己覚知、職業倫理、権利擁護などケアワーカーとしての専門性を幅広く獲得するためにも、意図的・計画的にOJTを活用する必要がある。

OJT活用の有効性は、児童福祉司にも施設職員にも共通して、①個々の職員の力量に合わせた指導育成ができる、②日常業務に直結した実践的育成ができる、③その場で指導育成ができ、時間をとらない、④専門的な技術やノウハウの伝承ができる、⑤育成的な職場風土の醸成ができる、⑥職員の不安や戸惑いの軽減を図りながら指導育成ができる等が考えられ、特に、経験の浅いソーシャルワーカーやケアワーカーの育成に有効なトレーニングの一手法と言える。

2. SVの必要性と有効性

児童相談所には経験年数の浅い児童福祉司が増加傾向にあり、すでに経験年数が3年未満の児童福祉司が5割を超えている状況がある。しかも、3人に2人の児童福祉司が児童虐待事例を担当し、その平均担当数が25.7件となっていた。専門性の度合いは経験年数や虐待事例の担当数だけで計れるものではないが、児童虐待の対応には、経験年数や虐待事例の担当数を無視できないものがある。経験年数の浅い児童福祉司は当然のことながら、これまでの虐待事例の取り扱い件数は少なく、それだけ、戸惑いや不安は大きいことが推察される。このような経験年数の浅い児童福祉司の対応の困難性を考えた場合、OJT、SVをトレーニングの基盤として、日常の業務を通して実践的なトレーニングと必要な研修の組み合わせが重要と言えるが、個別SVで指導を受けた児童福祉司の割合が56.0%に、また、集団SVで指導を受けた児童福祉司の割合は52.1%に止まっていた。

虐待事例においては、児童相談所の専門的な立場から子どもと保護者のニーズに着目して援助をしようとしても、子どもや保護者が拒否するケースが多く、児童福祉司の判断に基づくニーズと子どもと保護者のニーズが一致せず、適切な援助ができないという事態がしばしば見られる。SVにおいては、価値・倫理に基盤を置いた包括的知識と直接的援助活動の経験との統合を図り、スーパーバイザーとの関係において児童福祉司の自己覚知認識を伸張させ、援助場面での危機に直面する児童福祉司への管理、教育、支持を行うことが求められる。このため、スーパーバイザーはSVに関する知識を習得しているだけでなく、自らも直接虐待対応の経験がなければ児童福祉司の立場は理解できず、組織的管理が優先して、援助場面

での危機に直面している児童福祉司のストレスを却って高めてしまうことになりかねない。

SV を活用したトレーニングを行うには、児童福祉司としての相当の経験と適切な教育訓練を受けた者がスーパーバイザーとなり、自身もトレーニングを受けながらSVを行う必要がある。今回訪問した O 市児童相談所では、概ね10年の経験がある児童福祉司がOJTの指導者となり、そのOJT指導者を含めた児童福祉司のスーパーバイザーが地域担当、障害関係、里親関係と複数配置され、更に、そのスーパーバイザーの指導を2名のシニア（ベテランのスーパーバイザー）が担当するというシステムが構築されていた。シニアの配置は組織規模の大きな児童相談所で可能であろうが、一般的には、スーパーバイザー自身のトレーニングを可能にする仕組みづくりが必要と考える。殆どの児童相談所では、子どもの虹情報研修センターで実施するスーパーバイザー研修の受講後は、何らの取り組みをすることなく、スーパーバイザーとして適切で継続的なトレーニングを受けないまま、その役割を担っているのが実情である。

今回のアンケート調査では、芝野松次郎らの編集による「現代社会福祉辞典」等を参考として、SV(Supervision)を、対人援助者としての専門家として資質の向上を目指すための援助方法であり、時間と場所をある程度設定して、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの関係で管理・運営、教育、表現と支持により、リーダーシップを育てる機能を含む対人援助法であるとし、本来SVはその目的・機能に応じて、機関内または機関外の経験保持者がその任に当たるが、ここでは児童相談所内で行われたSVに限って調査を行った。このために、SVを受けた者が5割強に止まったのかも知れない

が、仮に、機関外の経験保持者からのコンサルテーションを受けているにしても、児童相談所にはスーパーバイザーに相当する職員が配置されている筈であり、SV機能が活かされていない、専門性獲得のためのトレーニングが十分でない状況が窺えたのは、SVの必要性の認識が乏しいか、スーパーバイザーに力量が備わっていない、その役割を果たせないためと考える。

個別SVは、事例の見立てや対応の仕方を学ぶ上での必要性は高く、自らの迷いや課題に気づくなど自己覚知の機会にもなる。集団SVは事例のアセスメント力を高める上での必要性は高く、組織的な判断と対応方針、対応方法を学ぶ機会にもなる。業務多忙でSVを行う余裕も、受ける余裕も無いというのは、適切な判断や行動を遅らせることになり、組織としての専門性の獲得を停滞させ、益々、業務多忙の感覚から脱することはできない。

今回のアンケート調査では、個別SVを受け側も、個別SVを行う側も9割を超える高率で、その指導は役立っている或いは指導は有効であるとの回答を得ている。その内容は、子どもとその保護者の理解と対応や緊急対応が必要な事態の対処方法の理解などであり、有効性では、時間をかけた丁寧な指導育成や専門的な知識・技術についての総合的指導育成、職員の経験や力量に合わせた指導育成などをあげている。また、集団SVを受け側9割と行う側8割は、その指導が役立っている或いは有効であるとの回答を得ている。その内容は、個別SVと同様に、子どもとその保護者の理解と対応や緊急対応が必要な事態の対処方法の理解などであり、有効性では、相談援助活動における問題や課題についての相互理解や機関の意思決定による援助の方向や

方法の認識などを上げている。

児童福祉司の専門性を獲得するために、個別或いは集団 SV によるトレーニングの必要性和有効性の認識は、一部の児童福祉司において認められるが、組織として、SV の必要性和有効性の認識は乏しいように思われる。今後、経験の浅い児童福祉司の質を高めていくためには、知識や技術だけでなく、SV の意義や価値を理解し、職員のエンパワメントやメンタルヘルスも視野に入れた SV が求められ、より高い専門性の蓄積と伝達の仕組みづくりを考えていく上でも、スーパーバイザーの養成とスーパーバイザー自身のトレーニングのあり方を検討する必要がある。

一方、施設においては、虐待を受けた子どもの入所が年々増加し、保育士や児童指導員の9割以上が、現に虐待を受けた子どものケアを行っている。しかし、保育士や児童指導員に対するトレーニングに、これまで SV システムの導入の意識は乏しく、OJT システムの中で位置づけられてきている。このため、スーパーバイザー(相当する職員を含む)の配置の有無を尋ねても、配置されているとの回答は5割強に止まっていたが、スーパーバイザーの指導を受けた職員の9割以上が仕事をしていく上で役立っていると回答し、その役立った内容として、子どもの問題行動の理解や対応及び援助の仕方、子どもとその保護者の理解と対応の仕方をあげている。施設においては、様々な問題を抱えた子どもや保護者が増えてくる中で、SV によるトレーニングの必要性は高まってきているように思われるが、児童養護施設等における SV 体制の導入に向けた動きは極めて鈍行なままである。アンケート対象の職員の意識では、虐待を受けた子どものケアに対して必要なトレーニング方法として、事例検討会等に

おけるケース検討を、望ましいトレーニングとして、SV は OJT に次ぐ選択をしていることから、施設現場では SV 体制の導入が早急に求められている。

奈良県社会福祉協議会の編集による「ワーカーを育てるスーパービジョン」では、SV の必要性を利用者の問題・ニーズの捉え方、援助関係形成、ワーカーの立場の理解、新人教育、実習教育、Burned out 防止、組織活性化の観点から SV の必要性を強調し、対人援助の仕事には専門性が求められるにも関わらず、施設現場ではワーカーに必要な専門性が求められてこなかったと指摘し、今後、ワーカーの自己覚知、自己活用、あるいは、自己実現を支えるスーパービジョンは組織によって認知されたものである必要があると述べている。

SV 活用の有効性は、児童福祉司にも施設職員にも共通して、個別 SV では、職員の経験や力量に合わせた専門的な知識、技術、価値・倫理の総合的な指導育成に、集団 SV では、援助活動における課題や問題の相互理解や専門的な知識・技術の相互向上、機関の意思決定による援助の方向や方法の認識に有効であり、より適切なケースの見立てと対応の仕方等を学ぶことで、職員の不安や戸惑いを軽減し、Burned out を防止するだけでなく、組織としてのケース管理や危機管理にも有効なトレーニングの一手法であると考えられる。

SV を有効に活用するためには、スーパーバイザーの養成が極めて重要である。現状のトレーニングの機会、児童福祉司には子どもの虹情報研修センターにおけるスーパーバイザー研修が、施設職員には同センターにおける児童養護施設職員指導者研修が用意されているが、両研修ともスーパーバイザー養成の入門段階のトレーニングの機会になっているよ

うに思われる。

3. スーパーバイザー養成モデルプログラム

スーパーバイザーの養成には図1. に示すように、第1段階として、ソーシャルワーカーとしての知識、技術、価値・倫理についての習得と、現在の児童相談所に求められる基本的及び特化した援助技術、ソーシャルワーカー個人としての事例に対するアセスメント力、マネジメント力、ネットワーキング力等の修得が求められ、いわばスーパーバイザーになるための土台づくりを十分に準備する必要がある。第2段階として、個別SVを行うために必要な知識、技術、価値・倫理を身に付け、それらを磨く段階が考えられる。いわば、スーパーバイザーとしての基礎部分であり、ソーシャルワーカーの資質向上を目指した援助を行うために、管理・

運営及び教育・支持を行う上での様々な技能の修得が求められる。第3段階として、集団SVを行うために必要な知識、技術、価値・倫理を身に付け、それらを磨く段階が考えられる。これは、SVの対象がソーシャルワーカーの集団あるいは他職種が混合の集団となるために、1対1の個別SVよりも幅広い視野から集団力動や人間関係を把握した上での援助であり、より高度な技能の修得が求められる。第4段階として、組織全体を対象とした組織SVが考えられる。組織管理に影響を与え、貢献するものである。つまり、自機関の機能を高めるために、自機関の機能を診断し、組織力をSVすることで、職員的能力や性格、人間関係を考慮した職員配置や危機管理のための組織づくりを行う上で貢献する技能の修得が求められる。

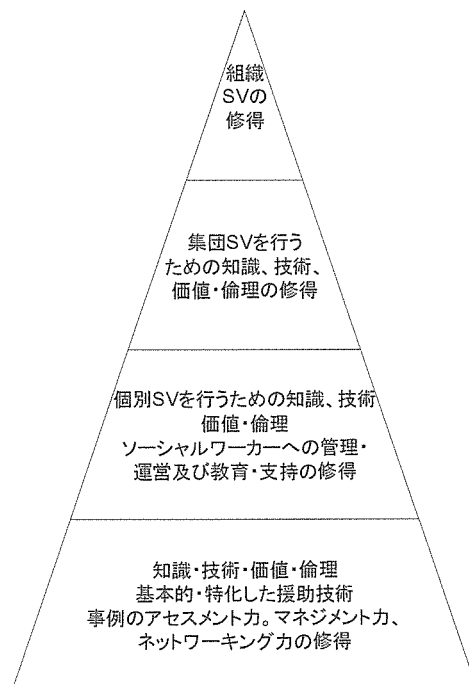


図1. 児童福祉司のスーパーバイザー養成段階

(1)児童福祉司

児童相談所スーパーバイザー養成プログラムモデル(案)

テーマ	主な内容	方法	時間
1-1 児童虐待問題の現況と課題、児童相談所の役割	○ 児童虐待の最新情報 ○ 学際的な動向 ○ 児童相談所の現状と課題等	講義	120分
1-2 グループ討議	○ グループ討議	討議	120分
2-1 対応困難な事例の実態と対応の視点・方法	○ 性的虐待、医療拒否 ○ 虐待者の精神保健問題	講義	120分
2-2 事例検討	○ 具体例の検討 ・ 性的虐待 ・ 28条、33条	演習	120分
3-1 SVの理論と実際	○ SVの意義を考える ○ 実践力へのつなげ方	講義	120分
3-2 演習	○ SV演習(ロールプレイ) ○ ケースカンファレンス演習	演習	180分 ×2
4 ケースマネジメントと危機管理	○ ケースマネジメントの基本 ○ 虐待事例の進行管理 ○ 組織的危機管理	パネル (実践例の発表)	120分
5 多職種間連携とネットワークマネジメント	○ 地域ネットワークにおける児童相談所の役割 ○ ネットワークコミュニケーション (効果的な連携のコツ)	パネル (実践例の発表)	120分
6-1 ト라우マ・ストレス・対立関係の理解と対処	○ ト라우マとケア ○ 援助者の心理機制 ○ ストレスマネジメント 等	講義	120分
6-2 演習	○ ロールプレイ	演習	120分
7 振り返り	○ グループ討議	討議	60分 ×2
1560分 (26H)			
※ 前期・後期ともに2泊3日(各13H)で実施 (新任所長研修と同じ)			

・本プログラム受講前に履修しておく内容

1) 子ども虐待対応の基本

- ・虐待対応の視点、アセスメント
- ・緊急度の判断と対応
- ・介入的視点と具体的な対応
- ・子ども及び家族の理解と支援

2) 法的対応

- ・28条(更新)又は33条申立

3) 対応困難な虐待事例

- ・性的虐待
- ・揺さぶられっ子症候群
- ・代理ミュンヒハウゼン症候群
- ・医療拒否
- ・児童福祉審議会への諮問

4) 機関連携と児童相談所の役割

- ・要保護児童対策地域協議会の機能
- ・多職種間及び関係機関との連携のあり方

2. 施設職員スーパーバイザー養成プログラムモデル(案)

施設職員は、常に専門職としての資質の向上に励まねばならない。SVはそのための教育方法として有効な手立てである。専門職としての成長は決して個人的な努力によつてのみなされるものではなく、組織的な承認のもとスーパーバイザーによつて行われる一連の教育によつて、個人と組織全体の成長と専門性の向上につながるものである。

虐待を受けた子ども等援助や関わりの難しい子どもの入所が多くなっている施設において、ケアワーカーの多くは、援助方法の迷いや児

童との関係不調、あるいは他職員との援助観の違い等で理由のわからない苛立ちや職務に関して不充足感を抱いている。施設職員のアンケート調査結果においても、スーパーバイザーの役割を担っている職員からのSVの有効性は多くのケアワーカーが認めているところである。

近年、施設においてもSVの必要性が提唱され、いくつかの研修機関でスーパーバイザー養成のための研修が実施されている。研修対象はスーパーバイザーとしてその役割を果たす立場のある者としているが、参加者間における知識や技術等に差があり、受講要件、すなわち、スーパーバイザーとして養成するための条件を明確にしなければならない。

後述の研修の必要性と有効性における施設職員に必要な経験年数別研修内容の相当数をマスターすることが最低の条件とし、その上でSVに関する専門知識、技術を習得できるような研修体系が必要である。スーパーバイザー養成研修は、基礎編と応用編に分け、基礎編では主としてSV実践のための基礎理論、対人援助の基本的な考え方などを中心に実施し、応用編では、実際のSV事例に基づいた実践的な演習を中心とした研修を実施する必要があるため、養成期間は2年間とすることが望ましい。また、より質の高い援助実践が可能となるためのSVシステムが有効に機能するためには、質の高いスーパーバイザーの養成と施設組織のコンセンサス、すなわち、SVを業務として実施できる体制作りが必要と考える。

(2) 児童指導員・保育士

1). スーパーバイザー養成 基礎編プログラム(案)(3回目からは1～2ヶ月おきに実施)

	テーマ	内 容	方法	時間
1	児童虐待の理解	○児童虐待に関する全般的知識 ○ケースの見立て	講義 演習	120分 180分
2	スーパービジョンの理解	○SV に関する知識 ○スーパーバイザーに求められる資質	講義 討議	180分 120分
3	スーパービジョンの実際(1)	○具体的な虐待事例に基づいてケアのあり方を理解する	講義 演習	180分
4	スーパービジョンの実際(2)	○具体的な SV 事例の検討 (個別スーパービジョン)	演習	180分
5	スーパービジョンの実際(3)	○具体的な SV 事例の検討 (グループスーパービジョン)	演習	180分
6	スーパービジョンの実際(4)	○具体的な SV 事例の検討 (関係機関との連携事例)	演習	180分
7	振り返り	○研修全体の振り返り (グループディスカッション)	討議	180分

1500分(25H)

2). スーパーバイザー養成 応用編プログラム(案)(隔月開催)

1	SVの実際①	○具体的なSV事例の検討	演習	240分
2	同上 ②	同上	同上	同上
3	同上 ③	同上	同上	同上
4	同上 ④	同上	同上	同上
5	同上 ⑤	同上	同上	同上
6	振り返り	○研修全体の振り返り	討議	同上

1440分(24H)

・本プログラム受講前に特に履修しておくべき内容

1) 子ども虐待の基本的知識

・子ども・家族の理解

・被虐待児の特性と対応

・対応困難な子どもや親の理解

2) 法的内容

・28条

3) 機関連携

・児童相談所との関係と連携

4. 研修の必要性和有効性

一定時間(期間)職務を離れて行うトレーニング(Off the Job Training)を研修としている。研修には職場内での集合研修と職場外への派遣研修があり、日常業務とは別の時間と場所を設定して行うもので、基礎から高度な幅広い専門的知識、技術、価値・倫理等を学ぶ機会となる。研修の方法には講義、討議、事例研究、演習、見学、実習など多様である。

研修のねらいは専門性と組織性の獲得であり、専門的能力の向上を図るとともに組織人としての成長を得ることである。これはサービスの質の向上と職場の活性化や組織の発展をめざすものと言える。それ故、本来、研修の受講は職務命令によって行われるものであるが、昨年度調査において、研修を実施しても研修への参加率は低いという結果が見られた。福祉現場における児童福祉司や施設職員の多くは、目の前の相談ケースや子どもたちの生活から離れるだけの心の或いは時間的な余裕がなくなってきたのかも知れないが、研修を受講しやすい環境を整え、職務命令により研修受講の義務づけを明確にする必要がある。

今回の児童福祉司アンケート調査では、17

年度に受講した研修について尋ねたが、212人中175人から研修受講の回答(82.5%)があり、所内研修は一人当たり研修回数が3.14回、研修日数が3.13日、所外研修は一人当たり研修回数が5.44回、研修日数が5.70日となっていた。所外研修では児童福祉審議会の審議の場に参加、学会や民間団体の研修に参加が回数及び日数ともに多かった。また、受講して役立った研修は、所内研修と学会や民間団体の研修をあげている者が多く、役立った理由は、児童福祉司として必要な価値・倫理の理解、子どもの発達・パーソナリティと問題行動の理解、子ども家庭相談の理解と対応方法、各種援助技術の理解と技術の習得、虐待対応ソーシャルワークの理解と技術の習得などであった。厚生労働省主催の研修には参加回数の合計が10回と少なかったが、役立った研修の1位、2位の合計が9で、最も高率で役立っていることが分かった。また、児童福祉司として必要な知識、技術、価値・倫理等の習得は、所内研修よりも所外研修に求めているようで、関係機関との合同研修や医療・保健・司法等関連分野の研修への参加が多くなっていた。所内に居ると研修に参加しやすい反面、現実には出席し難いという状況や新たな課題解決の糸口を見出したり、学びたい内容の研修が所内研修では満たされないという状況も窺えた。

児童福祉司として独り立ちするまでに必要な知識、技術、価値・倫理等の習得にはかなりの時間を要している。多くは、職務を遂行しながら徐々に習得していくのであろう。今回のアンケート調査では、これまでに受けたすべての研修内容について尋ねたが、経験が10年目以上の児童福祉司でも、受講率が5割に満たない研修内容も多くみられ、とりわけ、児童虐

待に関する研修内容ではその傾向が顕著に現れている。これは虐待対応の専任化が早くから取り入れられたことにより、すべての児童福祉司を対象とした研修になり得ていないことが考えられるが、他の相談種別を担当している児童福祉司であっても、虐待相談の基礎的な知識、技術の理解が必要であることは、所謂「岸和田事件」のきっかけを作った要因となったことから明らかである。

1年目の児童福祉司が受講した研修が少ないのは当然のことであるが、児童相談所ではケース量の少ない地域を担当させる等の配慮が行われているものの、独り立ちするには厳しい力量であっても、質的には先輩と同様の職務遂行が求められている。この状況を考えると、経験の浅い児童福祉司にはOJTやSVによる指導の抱き合わせが不可欠であり、研修だけで児童福祉司が育つものでもない。

受講した研修が多くなっているのは2年目から5年目の児童福祉司であるが、研修受講率から見て、児童虐待の対応はある程度の経験と力量が備わった児童福祉司が担当する構図になっている。しかし、経験年数が3年目までの児童福祉司が5割を超え、5年目までの児童福祉司が7割近くとなり、しかも、行政職の児童福祉司の配置が多く、勤務ローテーションが長くて5年という状況を考えると、今後、児童福祉司の養成に必要な最低限の研修を5年以内に修める研修計画とし、児童虐待に関する研修もこの期間内に修めていくなど、これまでの研修計画を見直す必要がある。また、6年目から9年目の児童福祉司には課題別研修や自主研修により力量を高めるとともにOJTの方法、SVの方法、スーパーバイザーの役割など人材育成に関わる研修の充実が求められる。

一方、施設職員の研修では、昨年度調査で

施設内研修の一人当たりの研修日数が新任職員研修で5.1日、中堅職員研修で4.6日となっていた。今回の調査では17年度中の施設外研修への参加状況を尋ねたところ、一人当たりの研修回数が1.80回、研修日数が1.67日となっている。このことは、2年目及び5～7年目の施設職員の研修を施設内研修に重心を置き、施設外研修の受講機会が極端に少ないことが窺えた。訪問調査に伺ったM県O施設やF県S施設では、施設外研修に派遣するための条件は様々あるが、施設経験3年未満の職員には主に施設内研修を、3年以上の職員になってから施設外研修を受けさせるという人材育成としての明確な方針を持っていたが、今回の調査結果からでは窺い知ることはできなかった。

調査対象の9割を超える施設職員が虐待を受けた子どものケアを担っている。そのケアに必要な研修内容として、子どもの問題行動への対処方法、子どもの発達と愛着障害の理解と援助、虐待によるトラウマの理解と心理的ケア、虐待を受けた子どもの行動特徴などをあげ、必要なトレーニング方法として、事例検討会や職員会議等でのケース検討、指導担当者による日常的な個別指導、他機関や他施設での外部研修に参加、個別又は集団的SVの活用などをあげている。昨年度調査(研修担当者からの報告)結果と比較すると、研修内容で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重要性の理解の必要度が低くなっている。また、研修方法では個別又は集団的SVの必要度が高くなり、課題に対応した自主研修や外部研修への参加の必要度が低くなっている。このことは、虐待対応に必要なチームワークの重要性の理解が進む一方で心理的ケアの必要な子どもが

増加しているとともに、スーパーバイザーからの指導を必要とする状況が増えてきていることや現場を離れて外部研修に参加しにくい状況が強まっていることが推察される。

施設職員に対する児童虐待に関わる研修内容は知識中心の研修ではなく、施設現場で求められるのは、目の前にいる子どもと、どうかかわるかであり、各施設の生活構造やスタッフの中で、どのように対応していくのかということになる。つまり、個々のケースに対しての対応力と個別の場面に対処する思考力を養う手法を研修プログラムの基本とする必要がある。また、虐待を受けた子どものケアには、一職員が個別に対応するだけでなく、職員集団の協働によって行われている。事例検討や職員会議等でのケース検討が必要なトレーニング方法としていることは、施設ごとに職員集団が一同に会して検討・討議し合える機会と、手に負えない子どもや心理的な関わりの必要な子どもへのアプローチ、子どものパニック場面への対応、子ども集団への影響や課題など虐待を受けた子どもの入所と子ども集団への影響や対応に関するトレーニングプログラムを必要としていることが窺える。

また、今回、施設経験5～7年目の職員にこれまでに学んだ経験のある研修内容を尋ねたところ、114人から一人当たり11項目が選択されているが、その内容は概ね6項目に偏っていることが窺えた。施設内研修での外部講師(4.5%)や施設外研修の講師(11.2%)から学んだよりも、職場の先輩(40.5%)や管理職(32.1%)から学んだが圧倒的に多く、施設内におけるOJTやSV又は施設内研修で先輩や管理職から学んだものと思われる。今後、学んだ幅を広げるために、課題別研修

や自主研修によってケアワーカーとしての力量を高めるとともに、OJTやSVの方法など人材育成に関する研修を受講し、OJT指導者やスーパーバイザー等人材育成を担う立場の職員に成長することが期待される。

研修の有効性は、児童福祉司にも施設職員にも共通して、基礎から高度な専門性を獲得するために、多くの知識・技術を学ぶ機会となり、自身及び組織の課題解決の糸口を見つける機会や他分野・他職種との交流を通じて理解の幅を広げる機会にもなる。また、日常の職務を離れての研修は自己を振り返り、新たな刺激を受けることで仕事への意欲が湧くものとする。

目の前のケースや子どもたちから離れて研修に参加することは、専門職共通のジレンマと言えるかも知れない。ケースや子どもたちから学ぶことは重要であるが、実務実践だけで専門性を獲得することは困難であり、同時に、研修だけで専門性を獲得することも困難である。しかし、研修は、ソーシャルワーカーやケアワーカーにとって、OJT、SV、自己研鑽など専門性を獲得するために必要なトレーニングの一手法であることと、任意の位置づけではなく職務命令による位置づけであることを再認識する必要がある。

今回のアンケート調査で、児童福祉司がこれまでに学んだ研修内容について、経験年数別に分析した結果、以下のようなモデルメニューを得ることができた。また、施設職員の研修モデルメニューについては、本分担研究において検討した結果、以下のようなモデルメニューを得ることができた。今後、各自治体、研修センターや児童施設部会の研修計画策定の際に参考としていただきたい。

経験年数別研修プログラムの提案

1) 児童福祉司の経験年数別研修モデルメニュー

<1年目>

- 各種相談の理解と援助方法
- 面接、コミュニケーション技法
- 児童福祉法及び児童虐待防止法
- 子どもの心身の発達
- 関係機関の役割理解と連携
- 被虐待児とその親の理解と援助
- 初期対応及びリスクアセスメント
- 児童虐待のメカニズム
- 発達障害・精神障害・人格障害
- 里親制度、里親支援
- 診断・評価・援助計画
- 法的・医学的知識

<2年～5年目>

- 子どもの権利擁護
- 親子関係、家族関係、家族力動
- 個人情報保護法
- 虐待ケースの法的対応
- 家族治療、家族再統合
- 非行問題の理解
- 児童福祉施設の役割と連携
- 児童福祉関連法及び施策
- 対人援助の価値・倫理
- 虐待ケースのケースマネジメント
- 虐待対応ソーシャルワーク
- 子どもの権利条約
- 非行児童とその家族への支援
- PTSD・心のケア
- 性的虐待の対応
- 不登校・引きこもり
- 心理面接・心理療法・家族療法

<6～9年目>