

- 情報公開
- 職員のメンタルヘルス
- 対人援助の自己覚知
- ケース管理・危機管理
- スーパーバイザーの役割
- SVの方法
- 司法面接
- 一時保護所の虐待対応
- 重大事件の検証方法
- 訴訟・マスコミ対応
- OJTの方法
- 課題別(テーマ別)研修の受講 例:発達障害と児童虐待、介入の意義と方法、性的虐待の対応、少年非行と児童虐待、愛着障害の影響、法的対応と親支援、家族治療と再統合、DVによる心的外傷など(所内研修、所外研修、自主研修等を活用)

<6年目以上>

- OJT指導者養成研修の受講——OJT指導者

<8年目以上>

- スーパーバイザー養成研修の受講——スーパーバイザー

<10年目以上>

- スペシャリストトレーニング(自身の関心あるテーマについて専門性を高めるための研修を選択して受講し、その研修成果を職場等に還元するとともに、論文発表や学会発表にも繋ぐ)

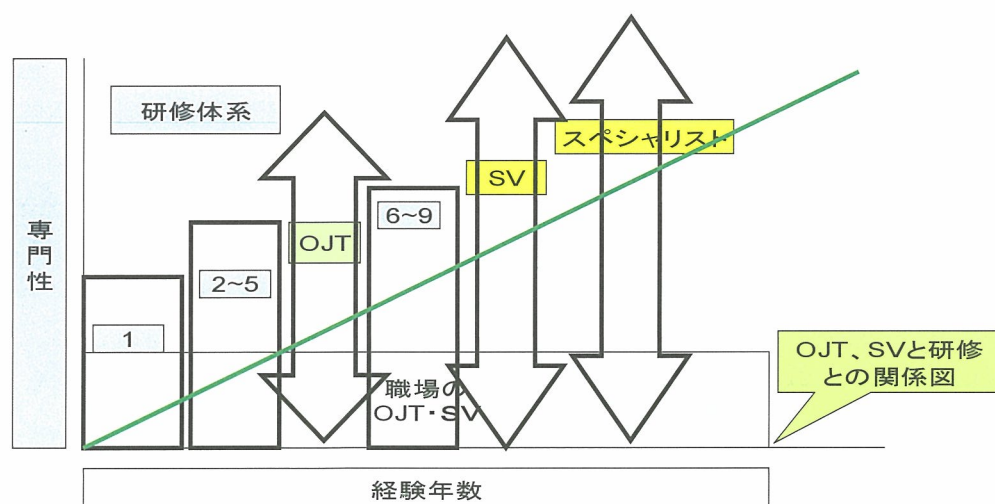


図2. OJT、SV と研修との関係

## 2) 施設職員に必要な経験年数別研修モデルメニュー

### <1年目>

- 施設援助指針の理解と実践の仕方
- 施設の概要理解や勤務に関する規則
- 施設職員としての心構え
- 各種書類の記載方法と管理の方法
- 各種援助技術の理解と方法
- 子どもの個別指導や集団指導の方法
- 子どもの日課の運営・管理方法
- 子どもの心の理解と問題行動への対処の仕方
- 子どもの発達と愛着障害
- 子どもの健康管理や安全管理の知識や方法
- 行事計画の立案の仕方
- チームワークのためのコミュニケーション技術
- 施設入所時の子ども及び保護者への対応の仕方

### <2～4年目>

- 関係機関の役割理解と連携方法
- 施設職員に必要な価値・倫理
- 子どもの権利擁護の観点の確立
- 子どもや保護者からの苦情への対応方法
- 自立支援計画とアクションプランの策定
- 年間・月間・週間行事の運営・管理方法
- 個々の子どもの家庭等ケース理解と援助の仕方
- 家庭引取りや社会的自立に必要な知識・方法
- 施設退所後の児童への指導・援助方法
- 自身のメンタルヘルスの方法
- 児童福祉法及び児童福祉関連法の理解
- 児童福祉施設最低基準に関する理解
- 里親制度の理解
- 児童虐待の基本的理解
- 虐待を受けた子どもの行動特徴の理解

### <5～7年目>

- 緊急対応や危機管理に関する知識や方法
- 子どもや家庭との関係形成の方法

- 対人援助活動における自己覚知の方法
- 各種会議の持ち方
- リーダーシップの取り方
- 職員個々の能力の把握と育成方法
- OJT、SVに関する知識と技術
- 子どもの性的問題行動の把握と対処方法
- 職員による子どもへの不適切な対応の防止方法
- 虐待によるトラウマと心理的ケアの理解と援助
- 虐待を受けた子どもと親の理解と援助
- 虐待を受けた子どもの親の面会や一時帰宅の方法
- 課題別(テーマ別)研修の受講 例:自身の仕事の仕方を見直すための自己覚知、虐待を受けた子どもの心理と行動特徴、PTSD の理解とパニック場面の対応方法、性的問題行動が及ぼす子ども集団への影響、対応が困難な保護者への関わり方など(施設内研修、施設外研修、自主研修等を活用)

<5年目以上>

- OJT 指導者養成研修の受講——OJT 指導者

<8年目以上>

- スーパーバイザー養成研修を受講——スーパーバイザー

<10年目以上>

- スペシャリストトレーニング(自身の関心あるテーマについて専門性を高めるための研修を選択して受講し、その研修成果を職場等に還元するとともに、論文発表や学会発表にも繋ぐ)

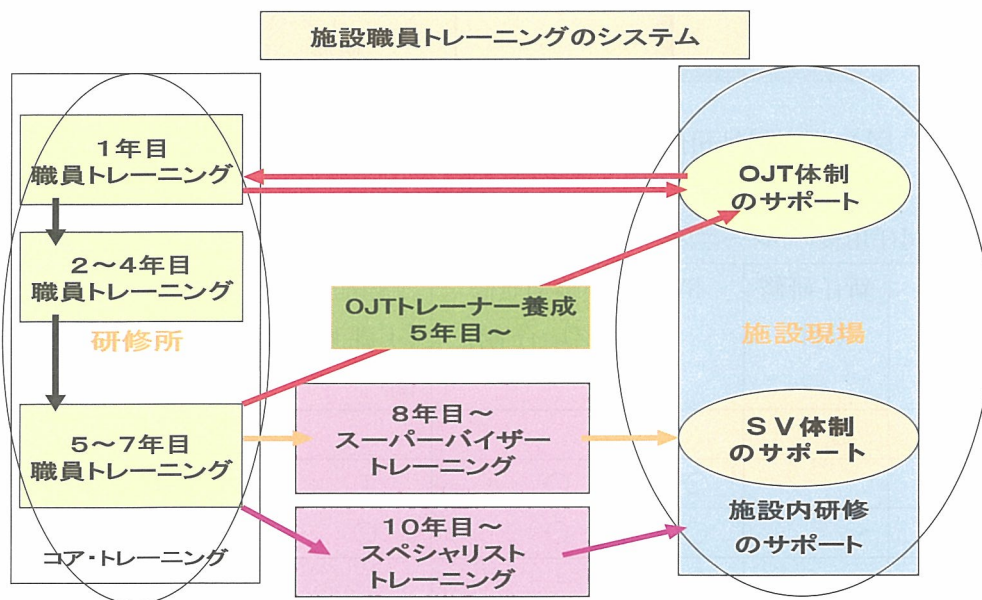


図3. 施設職員のトレーニングシステム

# トレーニング(OJT・SV・研修)の体系化の提案

## (1) 児童福祉司トレーニング

### 1). 児童福祉司の任用までのトレーニング

資格要件	資格認定講習	実務経験	基礎研修	OJT
心理学等専攻		○	○	○
その他	○			

\* 実務経験期間は児童福祉司修習期間であり、心理学等専攻要件を有する者が児童相談所で実務経験をする場合、単独で児童福祉司業務に就かせてはならない。また、実務経験期間に基礎研修及びOJT指導を受ける。

\* その他資格要件を有する者には資格認定講習会の受講を義務付ける。

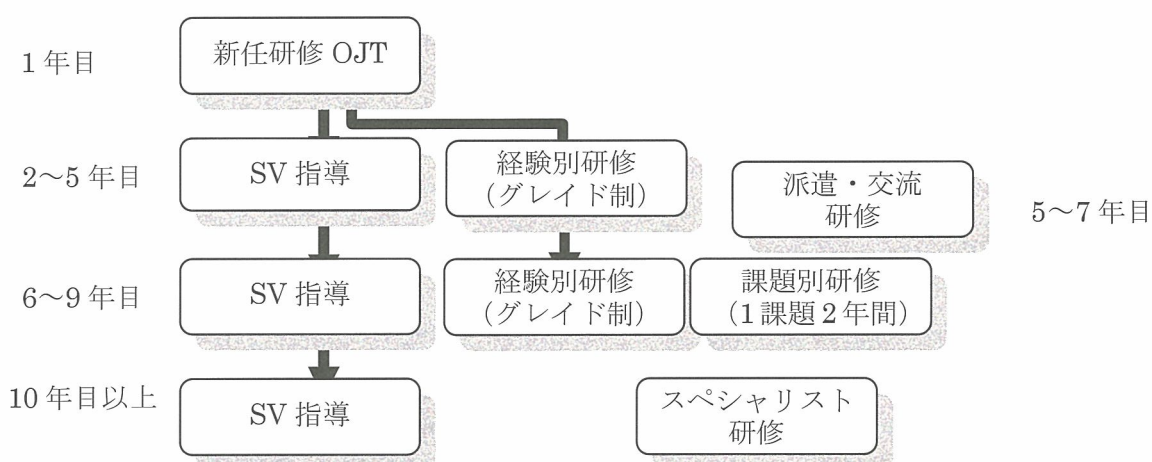


図4. 児童福祉司任用後のトレーニング体系

### 2). 児童福祉司任用後のトレーニング

	新任研修 OJT	SV	経験別研修 (グレード制)	課題別研修 (1課題2年間)	スペシャリス ト研 修	派遣・交流 研修
1年目	○					
2～5年目		○	○			○
6～9年目		○	○	○		(5～7年目)
10年目以上		○			○	

### 3).指導者のトレーニング

	OJT 指導者養成研修	スーパーバイザー研修	ブロック・スーパーバイザー研修
6年目以上	○		
8年目以上		○	
現スーパーバイザー			○

\*ブロック・スーパーバイザー研修はスーパーバイザーの現任訓練であり、子どもの虹スーパーバイザー研修を修了し、現にスーパーバイザーの役割を担っている者。各児童相談所1名以上、虐待対応スーパーバイザーは毎年受講することを義務付ける。

### 4).トレーニングの体系化の手立て

- ① 心理学等専攻の資格要件を有する者は、児童福祉司に任用されるまでの間、児童相談所の実務経験1年間に加え、必要な任用前基礎研修を受講するとともに OJT による指導を受けることを義務付ける。実務経験は児童福祉司修習期間であり、単独で児童福祉司業務に就かせることはできない。
- ② その他の資格要件を有する者については、新たに児童福祉司資格認定講習の受講を義務付け、任用資格を取得してから児童相談所の児童福祉司業務に就かせる。なお、関連資格を有する者を含めて資格認定講習に必要な経費及び旅費は全額当該自治体が負担する。
- ③ 任用資格を有する一般行政職採用職員を児童相談所の児童福祉司として任用する場合、最低5年間は児童福祉司として勤務することを原則とする。
- ④ 児童福祉司に任用されて1年間は、新任職員として必要な研修(新任研修)を受講するとともに OJT 指導者から指導を受けることを義務付ける。
- ⑤ 児童相談所の児童福祉司経験6年目以上の職員(他の行政経験や相談機関及び福祉施設経験は含まない)を OJT 指導者に当て、OJT の指導を行う者は事前に OJT 指導者養成研修を受講する。OJT 指導者は1対1の割合で配置することが望ましい。
- ⑥ 児童福祉司に任用されて2年目以上の職員は、スーパーバイザーによるスーパービジョンを受けるとともに、各自治体(児童相談所)で作成された研修プログラムの経験年数別研修を受講する。
- ⑦ この経験年数別研修は2～5年目、6～9年目の2段階に分け、各段階の4年間に、設定した必要な研修内容を、必修・選択受講することを義務付ける。研修は各年実施が望ましいが、必要に応じて、隔年ごとの実施や3年目、6年目に集中して実施することも可能である。
- ⑧ 経験年数別研修はグレイド制を採用する。つまり、新任研修を受講していなければ2～5年目の研修は受講することができない。また、2～5年目の研修を受講していなければ6～9年目の研修は受講できない。
- ⑨ 6～9年目の児童福祉司には課題(テーマ)別研修を用意する。課題の設定は毎年自治体(児童相談所)ごとで複数の課題を設定する。児童福祉司はいずれかの課題を1つ選択して2年

間継続して受講する。(重複しなければ4年間に2つの課題選択は可能)研修期間1日×年4回、研修方法は所内研修、所外研修、自主研修などによる。SDS を活用する。課題別研修受講の前後に報告書の提出を求める。

- ⑩ スーパーバイザー養成のために、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会を受講する。この研修の受講対象者は、児童福祉司経験8年目以上(他の行政経験や相談機関及び福祉施設経験は含まない)で、OJT 指導者の経験が1年以上あり、自治体の推薦がある児童福祉司とする。研修期間5日間×年2回 この研修受講者には事前に課題レポートの提出を求め、研修後の評価(面接、レポート)を行う。
- ⑪ 児童相談所職員の各ブロック研修会にブロック・スーパーバイザー研修会を新設し、スーパーバイザーの現任研修と位置づける。子どもの虹情報研修センターのスーパーバイザー研修を修了し、現に児童相談所でスーパーバイザーとしての役割を担う者には、毎年このブロック・スーパーバイザー研修会を受講する。研修期間1日×年1回 また、スーパーバイザー研修、ブロック・スーパーバイザー研修に必要な旅費等の経費を、国は各自治体が予算化しやすいように支援する。
- ⑫ 児童相談所においてスーパーバイザーとしての役割を担う者は「主任児童福祉司」(仮称)として位置づけ、自治体は人事及び給与システムにリンクさせ、業務内容を専ら児童福祉司の人材育成にシフトする。原則として主任児童福祉司は児童福祉司5人に対して1人を配置する。
- ⑬ 児童福祉司経験10年以上の者は、スペシャリストトレーニングとして、自身が関心ある課題を選択して、所内研修、所外研修、自主研修、自己研鑽等により取り組み、得意分野の専門性を高め、組織、後輩に貢献する。研修期間年5日以内、ただし、研修参加は職務命令による。
- ⑭ 他府県・市児童相談所へ一定期間(2～3ヶ月間)中堅(5～7年目)児童福祉司を派遣又は相互交流し、虐待対応や組織管理等についてのトレーニングを受ける仕組みを創設する。

## (2) 施設職員のトレーニング

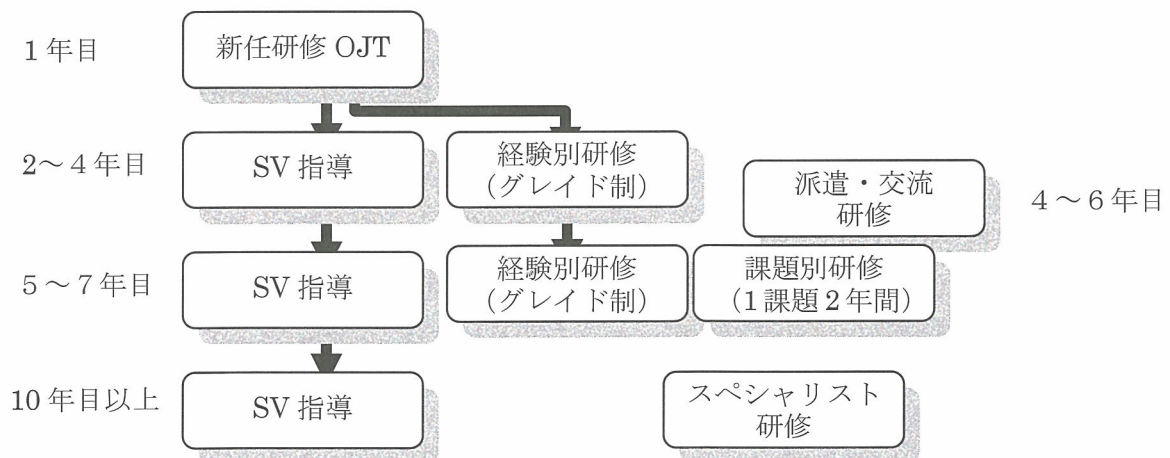


図5. 施設職員採用後のトレーニング体系

### 1).施設職員採用後のトレーニング

	初任研修・ OJT 指導	SV 指導	経験年数 別研修	課題別研 修	スペシャリスト 研修	派遣・交流 研修
1年目	○					
2～4年目		○	○			○
5～7年目		○	○	○		(4～6年目)
10年目以上		○			○	

### 2).指導者及び管理者のトレーニング

	OJT 指導者養成研修	児童養護施設指導者研 修	ブロック・スーパーバイザ ー研修
5年目以上	○		
8年目以上		○	
現スーパーバイザー			○

### 3).トレーニングの体系化の手立て

- ① 新任の児童指導員・保育士は、1年目の初任研修を受講するとともに、半年間(新規採用職員は1年間)は OJT 指導者から指導を受けることを義務付ける。
- ② 施設経験5年目以上の職員を OJT 指導者に当てる。OJT 指導者は1対1の割合で配置することが望ましい。新任職員が多い場合は、メンター(Mentor)を当分の間1対1で配置しながら、OJT 指導者が複数の新任職員の指導を行う。
- ③ 施設経験2年目以上の児童指導員・保育士は、スーパーバイザー(現状は相当する職員)による SV を受けるとともに、研修センター及び児童福祉施設部会(連盟)で作成された研修プログラムの経験年数別研修を受講する。
- ④ この経験年数別研修は2～4年目、5～7年目の2段階に分け、各段階の3年間に設定した必要な研修内容を、必修・選択受講することを義務付ける。研修は各年ごとの実施が望ましい。
- ⑤ 経験年数別研修はグレード制を採用する。つまり、1年目の初任研修を履修しなければ、2～4年目の研修は受講できない。また、2～4年目の研修を履修しなければ5～7年目の研修は受講できない。
- ⑥ 5～7年目の児童指導員・保育士には課題(テーマ)別研修を用意する。課題の設定は研修センター、児童福祉施設部会(連盟)で複数の課題を設定する。児童指導員・保育士はいずれかの課題を1つ選択して、2年間(研修期間1日×4回)継続して受講する。研修方法は、施設内研修、施設外研修、自主研修などによる。SDS を活用する。課題別研修受講の前後に報告書の提出を求める。
- ⑦ 10年目以上の児童指導員・保育士にはスペシャリス研修を用意する。自身の関心あるテーマに関して、専門性を高めるための研修を選択して受講し、その成果を組織、後輩等に還元す

る。研修期間年5日以内。但し研修参加は職務命令による。

- ⑧ OJT 指導者養成研修を研修センターで創設するか、経験年数別研修の5～7年目研修にOJT 指導者養成のためのプログラムを加える。OJT 指導者養成研修の受講者は施設長の推薦を必要とする。
- ⑨ ケアワーカーのスーパーバイザー養成のために、子どもの虹情報研修センターで実施する児童養護施設職員指導者研修会を受講する。この研修受講の対象者は、施設経験8年目以上でOJT 指導者の経験が1年以上あり、施設長の推薦がある児童指導員・保育士とする。
- ⑩ 施設職員の各ブロック(例えば近畿ブロック)研修会に、ブロック・スーパーバイザー研修会を新設し、これをスーパーバイザーの現任研修と位置づける。受講対象者は、児童養護施設職員指導者研修会及び研修センターで実施するスーパーバイザー養成講座を修了し、現にケアワーカーのスーパーバイザーとしての役割を担っている者とする。研修期間1日×年1回
- ⑪ 児童養護施設等にスーパービジョンの仕組みを導入するため、ケアワーカーのスーパーバイザー制度を創設する。制度創設までの間は、主任児童指導員、主任保育士がスーパーバイザーの役割を担う。
- ⑫ 他児童養護施設等に一定期間(2～3ヶ月)中堅職員(4～6年目)を派遣又は相互交流し、虐待を受けた子どものケアや組織管理等についてトレーニングを受ける仕組みを創設する。



## G. 結論

2年間にわたる本分担研究「子ども虐待に対応するソーシャルワーカー及びケアワーカーのトレーニングに関する研究」では、昨年度にはトレーニングの枠組みを、今年度はOJT、SV、研修のそれぞれについて必要性和有効性を考察するとともに、OJT 実践例の集積、スーパーバイザー養成のモデルプログラム、経験年数別研修プログラム及びトレーニングの体系化を検討した結果、OJT、SV、研修を統合した人材育成としてのトレーニングが、専門性を獲得するために有効な手法であるとの結論を得た。

今後、児童相談所及び児童養護施設等では、OJT、SV、研修を組み合わせたトレーニングプログラムの導入に向けた検討が必要であるが、とりわけ、トレーニングを人材育成の観点から捉えることが重要である。

児童相談所運営指針には、「職員に対する研修の実施、充実に努める」「職種別の研修や実務経験に応じた研修等、体系的な研修に努める」「各職員は内部の職員又は外部の専門家による教育・訓練・指導(スーパービジョン)を受ける機会を積極的に活用し——資質向上に努める」「職員は内部の研修のほか、各種研修会・研究会への積極的参加、施設等における研修等により、新しい処遇技法の獲得等に努める」としている。

一方、児童養護施設等においても、児童福祉施設最低基準第7条の2には、「必要な知識及び技術の習得、維持及び向上に努める。職員に対し、資質向上のための研修の機会を確保する」としているが、虐待を受けた子どもとその保護者への対応や援助、地域の関係機関との連携などより高い専門性が求められている。

児童福祉司や児童指導員・保育士の専門

性の確保は児童相談所運営指針や児童福祉施設最低基準で担保されているが、自治体や施設によってトレーニングの実施状況にはかなりの差が見られたのも事実である。トレーニングを実施するに当たっては、専門職に求めるものも少なくないが、専門職が置かれている環境の改善を必要とすることも少なくない。特に、児童虐待の防止等に関する法律第4条第3項には、国及び地方公共団体の責務等として、人材の確保及び資質の向上を図るため、研修等必要な措置を講ずるとしているが、同法の施行後どのような措置が講ぜられてきたかの検証が必要と思われる。

また、児童相談所や児童養護施設等では、児童福祉司や児童指導員・保育士がトレーニングを繰り返し、経験を積み重ねていく専門性の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構築していくことが不可欠であるだけに、体系的なトレーニングの仕組みを構築していくことが求められる。

このため、児童相談所においては、児童福祉司の任用資格要件の「その他資格」を有する者に対する資格認定講習会の受講義務の設定や、各自治体が5～10年の人事ローテーションを含めた人材育成計画を策定しての取り組みや、スーパーバイザーのトレーニングの場として、児童相談所職員のブロック別研修会に、ブロック・スーパーバイザー研修会(仮称)の創設などが必要となる。一方、施設においても、児童指導員・保育士の高い専門性が求められているが、児童福祉施設最低基準には、職員の一般的要件として「健全な心身を有す、熱意ある者、児童福祉事業の理論と実際について訓練を受けた者」とする規定しかなく、特に、児童指導員の資格要件が曖昧であり、保育士については、施設保育士に求められる専門性

が、保育所保育士とはかなり異なっている。このため、児童指導員の資格要件を明確にするとともに、施設保育士の資格要件を新たに規定する必要がある。また、施設には虐待を受けた子どもの入所が急増し、その対応や援助に行き詰って転勤や退職をする職員も少なくない。このため、経験の浅い職員への適切な指導を確保するためにケアワーカーのスーパーバイザー制度の導入が求められ、今後、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研修を充実させるとともに、ケアワーカーのスーパーバイザーのトレーニングの場として、職員のブロック別研修会に、ブロック・スーパーバイザー研修会(仮称)の創設などが必要となる。

国レベルでのスーパーバイザーの養成研修は、ソーシャルワーカー・トレーニングの先進国であるイギリスにおいても見られない制度であり、わが国の優れた制度として確立していく必要がある。このため、スーパーバイザー研修及びブロック・スーパーバイザー研修(仮称)の受講に必要な旅費等の経費を支援する仕組みを創設することや、また、一定期間、職員の派遣及び交流研修が、虐待を受けた子どものケアや組織管理を学ぶ上で、他では体得できない効果的なトレーニングであるだけに、国の支援のもとで、職員の派遣及び交流研修の仕組みを創設することが求められる。

トレーニングの体系化を進め、確立していくためには多くの課題があるが、OJT、SV、研修を組み合わせた体系的なトレーニングが、子ども虐待に対応する児童福祉司及び児童指導員・保育士にとって、必要且つ有効な方法であると確信している。今後、児童福祉司及び児童指導員・保育士が児童福祉専門職として必要な専門性を獲得し、虐待を受けた子どもや

その保護者等に適切に対応し、援助していくためのトレーニングプログラムを検討していく上で、本分担研究が些かでも役立つならば幸いである。

#### H. 参考文献

- ・ 福祉の「職場研修」マニュアル 福祉人材育成のための実践手引き 社会福祉法人全国社会福祉協議会
- ・ 「子ども虐待」への家族支援 ～神奈川県児童相談所における「子ども家庭サポートチーム(虐待防止対策班)」「親子支援チーム」の取り組み～ 神奈川県
- ・ 子どもの虹情報研修センター紀要No.4(2006)社会福祉法人横浜博萌会 子どもの虹情報研修センター
- ・ 児童虐待をテーマとした研修の在り方について——子どもの虹情報研修センターにおける児童相談所、児童福祉施設職員対象の研修を通して——(平成17年度報告書) 社会福祉法人横浜博萌会 子どもの虹情報研修センター
- ・ ワーカーを育てるスーパービジョン—よい援助関係をめざすワーカートレーニング— 社会福祉法人奈良県社会福祉協議会編集 中央法規
- ・ ソーシャルワーク実務基準および業務指針 全米ソーシャルワーカー協会編 日本ソーシャルワーカー協会訳 相川書房
- ・ 子どもが虐待で死ぬとき 虐待死亡事例の分析 Peter Reder Sylvia Duncan 著 小林美智子 西沢哲監訳 明石書店
- ・ 家裁調査官の仕事がわかる本 公務員の仕事シリーズ⑤ 法学書院編集部編 法学書院

- ・ 虐待をした親に有効な介入技法の導入と展開に関する研究 財団法人兵庫県ヒューマンケア研究機構 こころのケア研究所
  - ・ 社会福祉施設運営(経営)論 「新版・社会福祉学習双書」編集委員会編 社会福祉法人全国社会福祉協議会
  - ・ 児童相談所運営指針 社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉学院
- I. 研究発表
- (1)論文発表
- (2)学会発表  
日本子ども虐待防止学会第13回学術集会で発表予定
- J. 知的財産権の出願・登録状況
- (1)特許取得  
なし
- (2)実用新案登録  
なし
- (3)その他  
なし

## 児童福祉司へのアンケート用紙

すべての児童福祉司にお尋ねします。下線部分に必要な事項を記入し、該当する□の中を■に塗りつぶして下さい。

児童相談所名 \_\_\_\_\_

1. あなたについてお尋ねします。該当するものが複数ある場合は複数回答して下さい。(平成18年10月1日現在)

1-1 児童相談所の児童福祉司としての経験年数 \_\_\_\_\_ 年目

1-2 年齢 \_\_\_\_\_ 歳 性別 ①□男性 ②□女性

1-3 主な業務 ①□相談、②□指導、③□措置、④□受付、⑤□OJT、⑥□研修、  
⑦□SV、⑧□管理、⑨□企画調整、⑩□その他(\_\_\_\_\_)

1-4 1-3で「①相談」を選んだ方にお尋ねします。

主な相談種別 ①□養護、②□非行、③□虐待、④□障害、⑤□不登校、⑥□健全育成、⑦□その他(\_\_\_\_\_)

1-5 児童福祉司の任用資格要件 ①□ある ②□ない ③□その他(\_\_\_\_\_)

1-6 学問的背景(①□社会学、②□教育学、③□心理学、④□社会福祉学、⑤□保健学、⑥□精神保健福祉学、⑦□その他(\_\_\_\_\_))

1-7 あなたは、現在、児童虐待事例を担当していますか。(専従でなくともよい)

①□はい ②□いいえ 「①はい」とお答えの方 現在、児童虐待事例を何件担当していますか。 \_\_\_\_\_ 件

1-8 あなたは、これまでに児童虐待事例を何件位(子ども数)担当しましたか。

①□10件以下 ②□11～30件 ③□31件～50件 ④□51件～70件 ⑤□71件～90件  
⑥□91件以上

注;このアンケートにおけるトレーニングとは、研修、OJT、SV の3種類とする。研修とは児童相談所あるいは児童相談所以外(国、府県市、各種団体)の主権により設定された教育訓練を指す。OJT(On the Job Training)とは、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、価値観、倫理などを身につけさせる教育訓練を指す。SV(Supervision)は、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。SVには個人SVと集団SVがあるが、ここでは明確にスーパーバイザーがSVをした、あるいはスーパーバイジーとしてSVを受けた場合に記載してもらうこととする。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ものに限る。(参考;芝野松次郎ら編集『現代社会福祉辞典』有斐閣、『社会福祉用語辞典』中央法規)

## 2. 研修についてお尋ねします。

2-1 あなたが平成17年度中に研修として受講されたものを下記の中からすべて選び、その回数及び日数を内容別に記入してください。

- ①  厚生労働省主催研修に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ②  近畿児童相談所研修会に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ③  児童福祉施設研修や施設との合同研修会に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ④  医療・保健・司法等関連分野の研修に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ⑤  児童相談所内部研修に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ⑥  市町村職員との合同研修や市民も含めたセミナーに参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ⑦  児童福祉審議会に参加し、具体的事例を通じて学習 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ⑧  学会や民間団体の研修に参加 \_\_\_\_\_回・\_\_日間
- ⑨  その他(具体的に \_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_回・\_\_日間

2-2 上記の受講された研修で、あなたが仕事していく上で役立ったものの上位1、2位を番号でお答え下さい。1位(\_\_\_\_), 2位(\_\_\_\_)

2-3 上記研修で、上位1、2位の研修はどのように役立ったのかについて、以下の理由より該当するものをすべて選び、役に立った順に番号を記入してください。

- ①  児童福祉司として必要な価値、倫理についての理解ができた。
- ②  子どもの権利擁護の観点が確立できた。
- ③  子どもの発達・パーソナリティと問題行動等の理解ができた。
- ④  子ども家庭相談の理解と対応方法がわかった。
- ⑤  児童福祉法等関連法、通知の理解ができた。
- ⑥  各種援助技術の理解と技術の習得ができた。
- ⑦  虐待対応ソーシャルワークの理解と技術の習得ができた。
- ⑧  自身の課題や職場における課題解決の糸口が見つかった。
- ⑨  スーパービジョンに関する知識と技術の習得ができた。
- ⑩  ケースマネジメントの理解ができた。
- ⑪  その他(\_\_\_\_\_)

順位(番号で\_\_\_\_\_)

2-4 あなたが児童福祉司として、これまでに受講された研修内容のすべてを、下記のA群、B群より選んで下さい。

- A 群 ①  子どもの権利擁護 ②  子どもの権利条約 ③  個人情報保護法 ④  情報公開 ⑤  児童福祉法及び児童虐待防止法 ⑥  児童福祉関連法及び施策 ⑦  対人援助活動における価値・倫理 ⑧  診断、評価、援助計画 ⑨  各種相談の理解と援助方法 ⑩  子どもの心身の発達 ⑪  親子関係、家族関係、家族力動 ⑫  発達障害、精神障害、人格障害 ⑬  不登校、引きこもり ⑭  面接、コミュニケーション技法 ⑮  非行問題の理解 ⑯  非行児童とその家族への支援 ⑰  心理面接、心理療法、家族療法 ⑱  里親制度、里親支援 ⑲  児童福祉施設の役割と連携 ⑳  福祉事務所、警察、家庭裁判所、保健機関、医療機関、学校、市町村等関

係機関の役割と連携

- B 群 ①児童虐待のメカニズム ②被虐待児、親の理解と援助 ③虐待の初期対応及びリスクアセスメント ④虐待対応の介入的手法 ⑤虐待ケースのケースマネジメント ⑥虐待ケースの法的対応 ⑦PTSD、子どもの心のケア ⑧性的虐待への対応 ⑨児童虐待の法的・医学的知識 ⑩家族治療、家族再統合 ⑪一時保護所における虐待対応 ⑫虐待対応ソーシャルワーク ⑬司法面接 ⑭スーパービジョンの方法 ⑮スーパーバイザーの役割 ⑯重大事例の検証方法 ⑰OJT の方法 ⑱職員のメンタルヘルス ⑲訴訟、マスコミ対応 ⑳ケース管理、危機管理 ㉑対人援助活動における自己覚知

3. OJT についてお尋ねします。

3-1 平成17年度に、先輩又は指導担当者から OJT を受けられた方にお尋ねします。

受けられた OJT は、現在、あなたが仕事をしていく上で役立っていると思いますか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①大いに役立っている ②役立っている ③どちらとも言えない ④あまり役立っていない ⑤まったく役立っていない

3-2 3-1で「①大いに役立っている」「②役立っている」と答えた方にお聞きます。役立っていると思う OJT の内容を下記の中から3つ選び、役立っている順に挙げて下さい。

- ①  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  
②  具体的な面接方法(聞き方、返し方)を学んだ。  
③  個々の事例の子どもの発達や課題の理解が深まった。  
④  家族力動やストレンスを理解し、家族全体の把握の仕方を学んだ。  
⑤  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。  
⑥  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。  
⑦  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  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。  
⑨  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。  
⑩  その他(\_\_\_\_\_)

順位(番号で\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_)

3-3 3-1で「④あまり役立っていない」「⑤まったく役立っていない」と答えた方にお尋ねします。OJT が役立っていないのは、何か理由がありますか。

- ①ある ②ない 何か理由が「①ある」と答えた方は、具体的にその理由をお書きください。

3-4 平成17年度に、新任職員や中堅職員に OJT によるトレーニングを行った方にお尋ねします。

OJT は新任職員や中堅職員にとって有効なトレーニングだと思われましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①大いに有効である ②有効である ③どちらとも言えない ④あまり有効とは言えない ⑤まったく有効でない

3-5 3-4で「大いに有効である」「有効である」と答えた方にお尋ねします。有効であると思う理由を

下記の中から1つ選んで下さい。

- ①□その場で指導育成ができ、指導育成に時間をとらない。②□職員の力量に合わせた指導育成ができる。③□日常の職務に直結した実践的指導育成ができる。  
④□意図的・計画的な指導育成ができる。⑤□技術やノウハウの伝承ができる。  
⑥□育成的な職場風土の醸成ができる。⑦□その他(\_\_\_\_\_)

#### 4. 個別 SV についてお尋ねします。

##### 4-1 平成17年度に、スーパーバイザーから管理、教育、支持など個別の SVを受け

た方にお尋ねします。1ヶ月に何回ぐらい個別のSVを受けられましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①□4回以上 ②□3回程度 ③□2回程度 ④□1回程度 ⑤□1回以下

##### 4-2 受けられた個別の SV は、現在、あなたが仕事をしていく上で役立っていると思いますか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①□大いに役立っている ②□役立っている ③□どちらとも言えない ④□あまり役立っていない ⑤□まったく役立っていない

##### 4-3 4-2で「①大いに役立っている」「②役立っている」と答えた方にお尋ねします。役立っていると思う個別のSVの内容を下記の中から3つ選び、役立っている順に挙げてください。

- ① □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。  
② □子どもの権利擁護の観点が確立できた。  
③ □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。  
④ □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。  
⑤ □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。  
⑥ □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。  
⑦ □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。  
⑧ □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。  
⑨ □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。  
⑩ □その他(\_\_\_\_\_)

順位(番号で\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_)

##### 4-4 4-2で「④あまり役立っていない」「⑤まったく役立っていない」と答えた方

にお尋ねします。個別のSVが役立っていないのには何か理由がありますか。

- ①□ある ②□ない 何か理由が「①ある」と答えた方は、その理由について具体的にお書き下さい。

##### 4-5 平成17年度に、個別での管理、教育、支持等の SVを行った方にお尋ねします。個別のSVは有効なトレーニングだと思われましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①□大いに有効である ②□有効である ③□どちらとも言えない ④□あまり有効とは言えない ⑤□まったく有効でない

4-6 4-5で「①大いに有効である」「②有効である」と答えた方にお尋ねします。有効だと思われた理由を下記の中から1つ選んで下さい。

- ①  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
- ②  専門的な知識・技術について総合的に指導育成ができる
- ③  職員の経験や力量に合わせた指導育成ができる
- ④  ケース管理や危機管理ができる
- ⑤  仕事でのつまず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
- ⑥  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
- ⑦  その他(\_\_\_\_\_)

5. 集団 SV についてお尋ねします。

5-1 平成17年度に、受理会議、ケース会議、処遇会議等でスーパーバイザーから管理、教育、支持など集団での SV を受けた方にお尋ねします。1ヶ月に何回位集団での SV を受けられましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①  4回以上 ②  3回程度 ③  2回程度 ④  1回程度 ⑤  1回以下

5-2 受けられた集団での SV は、現在、あなたが仕事をしていく上で役立っていると思いますか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①  大いに役立っている ②  役立っている ③  どちらとも言えない ④  あまり役立っていない ⑤  まったく役立っていない

5-3 5-2で「①大いに役立っている」「②役立っている」と答えた方にお尋ねしま

す。役立っていると思う集団での SV の内容を下記から3つ選び、役立っている順に挙げて下さい。

- ①  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。
- ②  子どもの権利擁護の観点が確立できた。
- ③  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。
- ④  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。
- ⑤  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。
- ⑥  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。
- ⑦  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。
- ⑧  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。
- ⑨  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。
- ⑩  その他(\_\_\_\_\_)

順位(番号で\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_・\_\_\_\_\_)

5-4 5-2で「④あまり役立っていない ⑤まったく役立っていない」と答えた

方にお尋ねします。集団での SV が役立っていないのには、何か理由がありますか。①  ある ②  ない 何か理由が「①ある」と答えた方はその理由を具体的にお書き下さい。



5-5 平成17年度に、受理会議、ケース会議、処遇会議等で、集団での管理、教育、支持等のSVを行った方にお尋ねします。集団でのSVは有効なトレーニングだと思われましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①大いに有効である ②有効である ③どちらとも言えない ④あまり有効とは言えない  
⑤まったく有効でない

5-6 5-5で「①大いに有効である」「②有効である」と答えた方にお尋ねします。有効だと思われた理由を下記の中から1つ選んで下さい。

- ①  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。  
②  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。  
③  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  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。  
⑤  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。  
⑥  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。  
⑦  その他( )

6. あなたにとって「望ましいトレーニング」とはどのようなことですか。ご自由にご意見をお書きください。

ご協力有難うございました。

資料2

## 施設職員へのアンケート用紙

施設経験2年目及び5年目、6年目、7年目の児童指導員および保育士等の方にお尋ねします。下記の設問にお答え下さい。該当する項目に記入又は番号の後ろの□の中を■で示して下さい。

1) 施設名及びあなた(回答者)についてお答えください。(平成18年10月1日現在)

施設名( )

職種等	① <input type="checkbox"/> 児童指導員	② <input type="checkbox"/> 保育士	③ <input type="checkbox"/> 主任児童指導員	④ <input type="checkbox"/> 主任保育士
	⑤ <input type="checkbox"/> 児童指導員・保育士の区別なし			
	⑥ <input type="checkbox"/> その他			
経験年数	① <input type="checkbox"/> 2年目	② <input type="checkbox"/> 5年目	③ <input type="checkbox"/> 6年目	④ <input type="checkbox"/> 7年目
性別	① <input type="checkbox"/> 男 ② <input type="checkbox"/> 女			

2-1)あなたが新任職員の1年目に、ケアワーカーとして仕事をしていく上で、どのような

ことに困難を感じましたか。困難と感じたことを下記の中から3つ選んで、困難と感じた順に番号を記入して下さい。

- ①  子どもの基本的な生活習慣や社会性の獲得などの個別指導
- ②  子どもの日課の管理等子ども集団の指導
- ③  個々の子どもの家庭等ケース理解と援助
- ④  子どもの健康管理や事故防止等の安全管理
- ⑤  子どもの問題行動への対処
- ⑥  子どもの権利擁護の観点
- ⑦  保護者からの苦情解決や保護者対応
- ⑧  チームワークのためのコミュニケーション
- ⑨  施設職員としての職務使命と必要な価値・倫理の理解
- ⑩  児童相談所や学校等関係機関との連携
- ⑪  夜間の緊急対応
- ⑫  特に困難と感じたことはない
- ⑬  その他(具体的に \_\_\_\_\_ )

順位(番号で 1位\_\_\_\_\_・2位\_\_\_\_\_・3位\_\_\_\_\_)

2-2)設問2-1)で、困難と感じた1位のことを、あなたはどのように解決しましたか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①  何もせず時間の経過を待った
- ②  文献や資料を活用して自主的に学習した
- ③  同僚・先輩に困っていることを相談した
- ④  指導担当者や主任児童指導員・主任保育士等に相談し、指導を受けた
- ⑤  事例検討会議や職員会議に諮り、指導を受けた
- ⑥  施設内・外の研修を受けた
- ⑦  その他(具体的に \_\_\_\_\_ )

3-1)あなたが新任職員の1年目に、現任訓練として、先輩や指導者から一定期間指導を受けましたか。

下記の中から、いずれか1つ選んで下さい。

- ①はい ②いいえ ③その他( \_\_\_\_\_ )

3-2)設問 3-1 で「①はい」とお答えの方にお尋ねします。

指導を受けた当時の先輩や指導者についてお教えてください。また、指導期間はどのくらいでしたか。下記の項目ごとに、いずれか1つを選んで下さい。(複数の先輩から指導を受けられた方は主な先輩を1人選んでお答え下さい)

指導者	① <input type="checkbox"/> 特定の先輩 ② <input type="checkbox"/> 不特定の先輩 ③ <input type="checkbox"/> 決められた指導担当者 ④ <input type="checkbox"/> その他( )
職種	① <input type="checkbox"/> 児童指導員 ② <input type="checkbox"/> 保育士 ③ <input type="checkbox"/> 心理士 ④ <input type="checkbox"/> その他
役職	① <input type="checkbox"/> 班長又はグループ長 ② <input type="checkbox"/> 主任(児童指導員、保育士) ③ <input type="checkbox"/> 施設長等管理職員 ④ <input type="checkbox"/> その他( )
経験年数	① <input type="checkbox"/> 2～4年目 ② <input type="checkbox"/> 5～7年目 ③ <input type="checkbox"/> 8～10年目 ④ <input type="checkbox"/> 11～13年目 ⑤ <input type="checkbox"/> 14年目以上
指導期間	① <input type="checkbox"/> 1ヶ月以内 ② <input type="checkbox"/> 1～3ヶ月 ③ <input type="checkbox"/> 4～6ヶ月 ④ <input type="checkbox"/> 7～9ヶ月 ⑤ <input type="checkbox"/> 10～12ヶ月 ⑥ <input type="checkbox"/> 13ヶ月以上

3-3) 設問3-1で「①はい」とお答えの方にお尋ねします。その指導は、主にどのような機会に行われましたか。下記の中から1つを選んで下さい。

- ①勤務の引き継ぎ時 ②打ち合わせ等の会議の時  
③実際に仕事をしている時 ④仕事が完了して報告している時  
⑤外出行事や研修に出かけた時 ⑥休憩時間  
⑦その他( )

3-4) 設問3-1で「①はい」とお答えの方にお尋ねします。その指導内容は主にどのようなものでしたか。下記の中から該当するものを2つを選んで下さい。

- ①施設職員としての心構え ②勤務に関する規則 ③施設の概要の理解  
④子どもの個別指導や集団指導の方法 ⑤子どもの健康・安全管理の留意点  
⑥子どもの権利擁護の観点と取り組み ⑦関係機関の概要理解や連携の方法  
⑧保護者への対応方法 ⑨緊急対応の方法 ⑩専門職としての価値・倫理  
⑪その他( )

3-5) あなたが新任職員の時に、決まった指導担当者が必要だと思われましたか。下記の中から1つを選んで下さい。

- ①大いに必要だと思う ②ある程度必要だと思う ③どちらとも言えない  
④あまり必要だと思わない ⑤不必要

3-6) あなたは、新任職員の指導育成にはどのくらいの期間が必要だと思われましたか。下記の中から1つを選んで下さい。

- ①不必要 ②1ヶ月程度 ③3ヶ月程度 ④6ヶ月程度 ⑤12ヶ月程度  
⑥1～2年程度 ⑦2年以上

3-7) 新任職員の時に受けられた指導は、あなたが仕事をしていく上で役立っていると思いますか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①大いに役立っている ②役立っている ③どちらとも言えない  
④あまり役立っていない ⑤まったく役立っていない

3-8) 設問3-7で「①大いに役立っている」「②役立っている」とお答えの方にお尋ねします。受けられた指導で、役立っていると思うのは、どのようなことでしたか。下記の中から3つ選び、役立っていると思う順に番号を記入して下さい。

- 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。  
② 施設職員の役割や職業倫理について理解が深まった。  
③ 子どもの権利擁護の観点を確立することができた。  
④ 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。  
⑤ 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 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。  
⑦ 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。  
⑧ 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。  
⑨ その他( )

順位(番号で 1位\_\_\_\_\_・2位\_\_\_\_\_・3位\_\_\_\_\_)

4-1) あなたは平成17年度中にどのような施設外研修に参加されましたか。下記の中から参加した研修をすべて選んで下さい。また、参加された回数及び日数を記入してください。

- ① 施設部会(連盟)研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
② 施設部会(連盟)ブロック研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
③ 社会福祉協議会研修センター主催の研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
④ 行政や他施設・他機関主催の研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
⑤ 他施設・他機関との合同研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
⑥ 近養協・全養協主催の研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
⑦ 自主グループの研修や学会、セミナー等の自主研修に参加 \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間  
⑧ その他( ) \_\_\_\_\_回・ \_\_\_\_\_日間

4-2) 自主グループの研修や学会、セミナー等の自主研修に参加された場合、あなたの施設では時間や費用を支援(保障)する制度はありますか。下記の中から1つ選んで下さい。

- ①ある ②ない ③その他(具体的に )

5-1) あなたの施設では、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)