

こども家庭科学研究費補助金
成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の
検討のための研究(課題番号:23DA1501)

令和7年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 増沢 高

2026(令和8)年 5月

目 次

I. 総括研究報告

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における 再発防止策等の検討のための研究	1
増沢 高	

II. 分担研究報告

1. (テーマ7)

児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と業務上の課題認識の構造 —児童相談所と市区町村の比較— 白井祐浩・満下健太・井出智博・増沢 高・鈴木浩之・伊藤嘉余子.....	9
---	---

2. (テーマ8)

児童相談所における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察 鈴木浩之・井出智博・増沢高・伊藤嘉余子・白井祐浩・満下健太.....	30
---	----

3. (テーマ9)

市区町村における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察 伊藤嘉余子・満下健太・増沢高・鈴木浩之・井出智博・白井祐浩.....	50
--	----

4. (テーマ10)

子ども虐待による死亡事例等の検証の在り方と検証報告書の活用に関する研究 増沢高・白井祐浩・鈴木浩之・伊藤嘉余子・井出智博・満下健太.....	65
---	----

III. 研究成果の刊行に関する一覧表.....102

IV. 倫理審査等報告書.....103

総括研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における 再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

研究代表者	増沢 高	子どもの虹情報研修センター センター長
研究分担者	鈴木 浩之	立正大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授
	伊藤 嘉余子	大阪公立大学 現代システム科学研究科 教授
	井出 智博	北海道大学 大学院教育学研究院 准教授
	白井 祐浩	九州産業大学 人間科学部 准教授
	満下 健太	静岡大学 学術院グローバル共創科学領域 助教

研究要旨

本年度の研究は以下の4つのテーマに分かれて行った。

1) 児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と業務上の課題認識の構造

—児童相談所と市区町村の比較—

本調査は、児童虐待対応に携わる職員の勤務状況、および課題認識の構造を明らかにすることを目的として、全国の児童相談所と市区の職員を対象に調査を実施したものである。先行するエキスパートインタビュー研究で指摘された現場の課題を踏まえ、勤務状況、職場環境等業務上の共通課題、および市区町村に特有の課題に関する質問項目を作成し、1,780名から回答を得た。探索的因子分析の結果、勤務状況については「業務負担感」「やりがいのなさ」「職場での孤立」の3因子が抽出され、これらは児童相談所と市区で共通していた。一方、課題認識については両者で異なる構造が確認された。共通課題に関しては、「ケース理解の不十分さ」「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」などの因子が抽出されたが、児童相談所では実務負担や対応の定型化と結びついた課題として認識される傾向があるのに対し、市区町村では人材育成体制や組織内コミュニケーションの問題として認識される傾向が示された。さらに市区町村に特有の課題として、「市区町村の役割の不明確さ」「母子保健と児童福祉の協働の困難さ」「機関協働の困難さ」が抽出された。記述統計の結果からは、両者に共通して業務負担の高さと専門的実践能力の養成機会の不足が強く認識されていることが明らかとなった。また、児童相談所では業務負担感が市区より有意に高かった。加えて、児童相談所ではケース対応の実践過程に関わる課題が強く意識される一方、市区町村では制度上の役割分担や機関連携に関わる課題がより強く認識されていた。

以上より、児童虐待対応の現場における課題は、所属機関によりその構造や背景が異なることが示唆され、各機関の特性を踏まえた人材育成および組織・制度設計の検討の必要性が明らかになった。

2) 児童相談所における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察及び各因子間の相関の考察

本研究は「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ―児童相談所と市区町村の比較―」における記述統計の結果及び、児童相談所・市区における「勤務状況」に示された因子分析によって示された因子について、さらに、「児童相談所の課題」として示された子ども虐待対応を行う中での児童相談所における組織上の課題や運営について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地を変数として1要因分散分析等の結果を示し、分析を進めた。さらに、「勤務状況」に係る3因子、「児童相談所の課題」に係る4因子合計7因子の相関分析をすることで、とりわけ、児童相談所が子ども虐待対応において「防衛的・表層的・形骸化対応」に至ってしまう構造的な4つの課題を明らかにした。つまり、

1. 業務負担感の常態化が「防衛的・表層的・形骸化対応」につながっていく
 2. 職場での「孤立」が児童相談所業務のやりがいをなくしていく
 3. 「意見の言えなさ」は組織の課題から生まれる
 4. 「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」が「意見の言えなさ」を強化する
- である。

これらの因子は、児童相談所の現場において、相互に影響を与えながら、悪循環となって子ども虐待対応において「防衛的・表層的・形骸化対応」として硬直化し、それが継続されて悪循環のサイクルを形成していることが示唆された。

3) 市区町村における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察及び各因子間の相関の考察

本研究は、児童虐待対応に携わる市区町村職員の勤務状況および課題認識の構造を明らかにし、子ども虐待対応における実務上の困難がどのような構造によって生じているのかを検討することを目的とした。とりわけ、死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているにもかかわらず虐待死が減少しないという問題意識を背景に、市区町村における一次対応機関としての実務の実態に着目した。

分析には、「勤務状況」に関する3因子（業務負担感、やりがいのなさ、職場での孤立）および「市区町村における課題」に関する4因子（防衛的・表層的・形骸化対応、ケース理解の不十分さ、意見の言えなさ、面接力・説明力に関する養成の不十分さ）を用い、職種、経験年数、職位、所在地との関係について分散分析等を行うとともに、因子間の相関分析を実施した。

その結果、市区町村における子ども虐待対応は、個別の要因ではなく、複数の因子が相互に関連しながら影響を及ぼす構造的な問題として把握されることが示された。特に、業務負担感や職場での孤立といった勤務状況に関する要因が、やりがいの低下を通じて、防衛的・表層的・形骸化した対応を強化する可能性が示唆された。また、面接力・説明力に関する養成の不十分さや市区町村の役割の不明確さは、防衛的対応と強く関連しており、専門性の不足および制度的曖昧さが実務の質に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

さらに、職種や地域による差異は限定的であり、これらの課題が特定の条件に依存するものではなく、市区町村に共通する構造的課題として広く存在している可能性が示唆された。

以上より、市区町村における子ども虐待対応の課題は、支援者の業務負担、組織内外の関係性、専門性の確保、制度的役割の明確化といった複数の要因が相互に作用することによって生じる循環的構造として理解される必要がある。今後は、個別の技術的改善にとどまらず、組織および制度レベルでの包括的な対応が求められる。

4) 子ども虐待による死亡事例等の検証の在り方と検証報告書の活用に関する研究

第2段階の研究で、エキスパートが指摘した問題や障壁の一つに検証の在り方そのものに問題があった。本研究は、ここに焦点を当て、指摘内容から質問項目を作成し、児相と市区町村で児童虐待に携わっている現場の実務者を対象にその必要性について回答を求めた。これによりエキスパートの指摘が実践現場においてどれだけ妥当性のあるものかを検証し、併せて回答者の所属（児相と市区）、職種、経験年数、管理職か否等によって、検証の在り方や検証報告書の活用に関する認識の違いを分析した。

質問は、国や地方公共団体の検証報告書を読んだことがあるか、どの程度活用されているかの回答を求めたうえで、読んだことのある回答者に対して、検証の在り方や検証報告書の活用に関する8つの質問項目に対して、どれだけ同意できるかの回答を求めた。

読んだ経験のある回答者は8割以上で、市区より児相が高く、経験年数が上がるほど高くなる傾向が見られた。

I. 問題と目的

児童虐待による死亡事例等重大事例の検証が国及び地方自治体の責務になった経緯は次の通りである。

2004年4月に改正され、同年10月に施行された児童虐待の防止等に関する法律の一部を改正する法律において、新たに第4条第5項が設けられ、国及び地方公共団体の責務として、「児童虐待の防止等のために必要な事項についての調査研究及び検証を行う」ことが明記された。こうした状況を踏まえ、社会保障審議会児童部会の下に「児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会」（以下、検証委員会）が設置された。検証委員会では、様々な専門分野で構成される有識者が、継続的・定期的に全国の児童虐

待による死亡事例等を分析・検証し、全国の児童福祉関係者が認識すべき共通の課題とその対応を取りまとめるとともに、制度やその運用についての改善を促すことをねらいとしたもので、2005年4月に第1次報告が公開され、以降毎年報告されて、現在は第21次報告が公開されている。

また、2007年の児童虐待防止法改正では、国及び地方公共団体に対して「児童虐待を受けた児童がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析を行う」こと、すなわち虐待による重大事例についての検証を地方公共団体の責務とした。厚生労働省は、法改正後に、「地方公共団体における児童虐待による死亡事例等の検証について」（雇用均等・児童家庭局総務課長通知）を発出してい

るが、そこでは、「検証の対象は、都道府県又は市区町村が関与していた虐待による死亡事例(心中を含む)全てを検証の対象とする」とし、「児童虐待を受けた児童がその心身に著しく重大な被害を受けた事例の分析」を行う責務が明記された。

以降、地方公共団体では、虐待による死亡事例で把握可能なものは全て検証の調査対象とし、特に重大事例が発生した場合、当該地方公共団体が検証し、その結果を報告書としてまとめ、その多くが公開されている。

これらの報告書は、2007年の法改正の翌年に発せられた通知「地方公共団体における児童虐待による死亡事例等の検証について」に概ね則って作成されており、事例の概要、関係機関の対応の経過、明らかとなった問題点・課題、問題点・課題に対する提言(当該自治体及び国に対するもの)という視点で構成されており、2008年度から2022年度までで、総計226報告書が公開されている。

これまで、児童虐待防止に関する様々な研究において、これらの報告書が参考文献等として活用されている(例えば、増沢高他(2012、2013年)「児童虐待重大事例の分析(第1報、第2報)」子どもの虹情報研修センター)。しかし、全ての報告書の検証内容について、総合的に分析した研究は、なされていない。

報告書を概観すると、多くの事例で共通した課題と、特異な事例ゆえに生じている課題がある。また報告書では、課題の改善策が提言として示されているが、検証報告が責務となって約20年が過ぎた現在までの間、繰り返し示される提言内容も認められる。

死亡事例の防止においては、同様の課題や提言が繰り返し、示され続けている背景理由や解決できない障壁等を明らかにする必要がある。その上で、背景理由や障壁等を解決し、地域の適切な児童虐待防止対応を展開していく有効な改善策を見出すことが重要である。そこで本研究の目的は、以下の3点とする。

①地方公共団体による検証報告書の内容について、児童虐待死事例の特徴、対応の経過と課題、今後に向けた提言等を精査、分析すること。

②共通して見出された課題や提言等が、児童相談所(以下、児相)や市区町村の取り組みに生かされ、実効性のあるものとなるために、その障壁となる要因も含めて実態を明らかにすること。

③検証報告書の分析や実態調査から得られた結果を踏まえて、改善が進まない背景にある課題や障壁等を整理し、適切なシステムの在り方や機能等を整理し、提示すること。

Ⅱ. 本研究の流れ

本研究は以下の3つの段階で計画している(図1)。

第1段階：地方公共団体の虐待による死亡事例等に関する検証報告書、国の検証報告書を含む死亡事例に関する国内の研究、英米の死亡事例に関する研究等の分析を通して、虐待死に至る状況と、それを防げなかった課題等を整理する。

これには大きく以下のものを対象とする。

①地方公共団体による検証報告書の内容の分析

②虐待による死亡事例に関する国内の

先行研究等の分析

③虐待による死亡事例に関する英米の 先行研究の分析

これらの分析を通して、虐待死を防げなかった背景、対応上の課題等を整理、分析、考察する。

第2段階：児相と市区町村で児童虐待の対応に当たっている（当たっていた）エキスパート実務経験者（10年以上）に半構造化面接を行い、第1段階で見いだされた課題、特に繰り返し指摘されている課題等について、その背景要因を多角的な視点（支援者個人の要因、組織的要因、組織外も含めた構造的要因、社会的要因等）から分析、考察する。

第3段階：第2段階の結果を踏まえ、課題解決の背景にある障壁等に関する質問項目を作成し、全国の児相と市（特別区や政令市の区を含む）に質問調査を行い、エキスパートらが指摘している障壁要因が、多くの現場で認められる内容なのか、その妥当性を確かめ、解決策を検討し、提示する。

これについては以下の流れで行う。

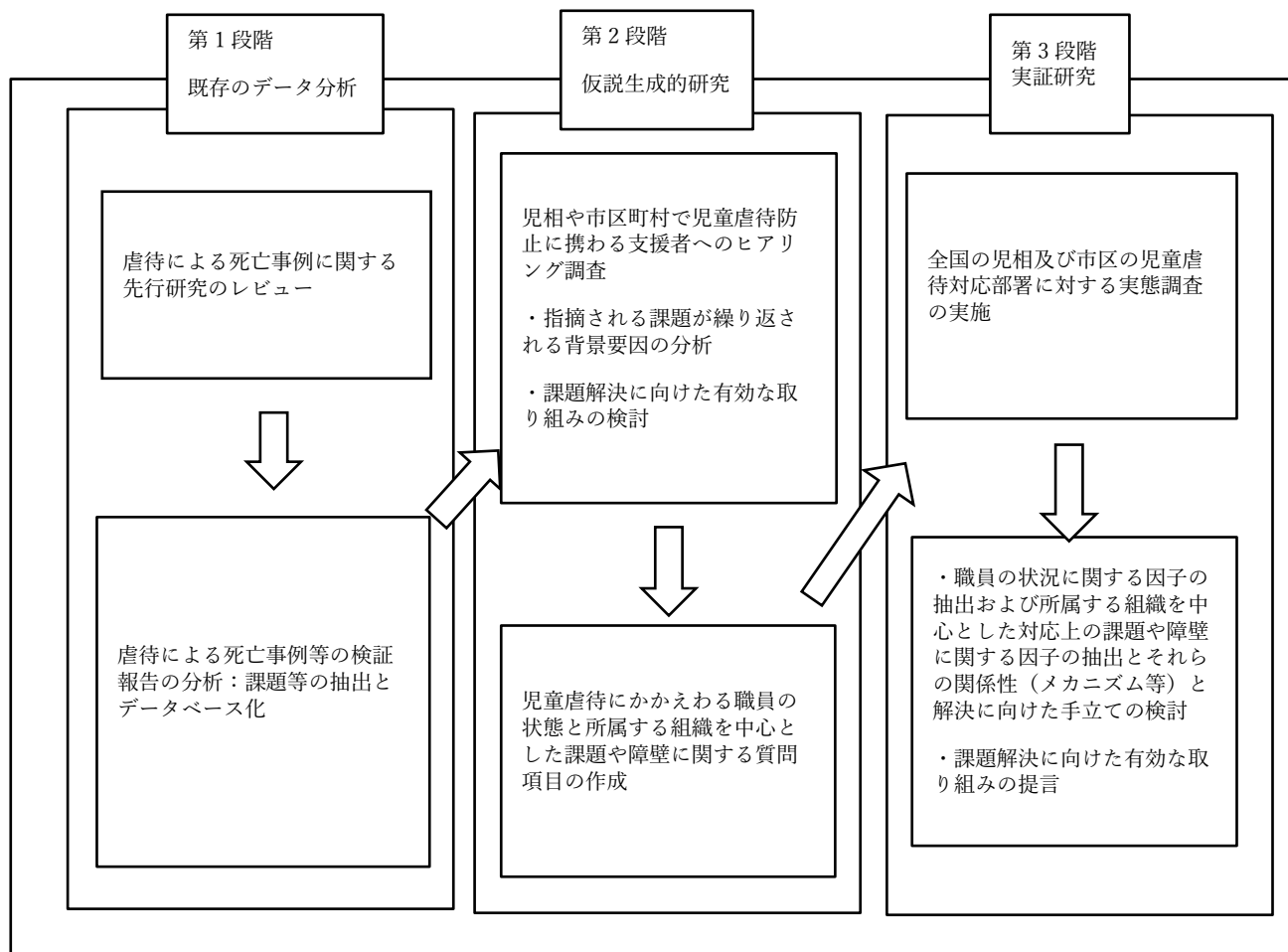
① 第2段階のヒアリング調査の分析結果を踏まえて質問項目を作成する。質問項目は児相と市区町村に共通する項目と市区町村に特化した項目、および死亡等重大事例の検証のあり方や報告書の活用等に関する項目の3通りを作成する。児相や市区町村での虐待対応の経験者等数名に予備調査を行い、適切な質問となるよう調整する。

② 児童虐待の対応における課題と、その改善に向け、作成した質問項目を用いて、全ての児相および市区に所属する職員を対象にオンラインによる全国調査を実施する。

調査結果について、児相と市区で従事する職員の状態、職場での課題や障壁となっている要因、およびそれぞれの関係性を実証的に検討する。

③ ②の検討を踏まえて、課題や障壁となっている要因を解決していくための視点や手立てについて考察し、その結果を提言として報告する。

(図1) 本研究の3つの段階



Ⅲ. 本年度の研究

本年度は、3年計画で実施される研究の第3段階である、児相と市区町村の職員の状況、及び第2段階の研究でエキスパートが指摘していた障壁や背景問題に関する質問調査を実施して、障壁や課題として本質的な問題に何があるのかを分析、整理する。さらに3段階で進めてきた研究の総括として、課題や障壁を解決し、より適切な手立てについて、個人レベル、組織レベル、社会レベルでの提言を行う。

本年度の研究は以下の4つに分かれる。

- ① エキスパートへの半構造化面接の結果を踏まえて、職員の状態に関する質問項目、および組織等が抱えている課題に関する質問項目を作成し、児相と市区に勤務する職員に対して質問調査を実施する。調査結果について因子分析を行い、職員の状態に関する因子の抽出、および組織等が抱えた障壁についての因子を抽出し、児相と市区とで因子構造を比較する。
- ② 児相について、勤務する職員の状態に関する因子について、職員の属性（職種、経験年数、管理職か否か、など）による差異について分析する。組織等が抱えた障壁についての因子についても属性による違いを分析し、さらに各因子間の相関を調べ、障壁と職員の状態の関係性や障壁同士の関連を調べるなどして、障壁等が解決されていないメカニズムを分析する。
- ③ 市区についても、②と同様の分析を行う。
- ④ 重大事例の検証のあり方や報告書の活用等について、エキスパートへの半構造化

面接の結果を踏まえて質問項目を作成し、児相と市区に勤務する職員に対して質問調査を実施し、現場がどのような改善を求めているかを、児相と市区町村、職種、経験年数、管理職か否かなどによる違いを含めて分析する。

本年度は、3年間、3段階の研究の最終年、最終段階に当たるため、これまでのすべての研究成果を踏まえて、総括し、課題や障壁を解決し、より適切な手立てについて、個人レベル、組織レベル、社会レベルでの提言を行う。

Ⅳ. 知的所有権の取得状況

特になし

【引用・参考文献】

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局（2004）
「児童虐待死亡事例の検証と今後の虐待防止対策について」

社会保障審議会児童部会・児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会（2005－2022）「児童虐待による死亡事例の検証結果等について第1次報告書－第18次報告書」

こども家庭審議会児童虐待防止対策部会
児童虐待等要保護事例の検証に関する専門委員会（2023）「子ども虐待による死亡事例等の検証結果等について」第19次報告特集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
（2007）「地方公共団体における児童虐待に

よる死亡事例等の検証について」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2011)「地方公共団体における児童虐待に
よる死亡事例等の検証について」

増沢高 (2025)「地方公共団体の児童虐待死
事例の検証結果における再発防止策の検討
のための研究 令和5年度 総括・分担研
究報告書」. こども家庭科学研究補助金 成
育疾患克服等次世代育成基盤研究事業. 子
どもの虹情報研修センター.

増沢高 (2025)「地方公共団体の児童虐待死
事例の検証結果における再発防止策の検討
のための研究 令和6年度 総括・分担研
究報告書」. こども家庭科学研究補助金 成
育疾患克服等次世代育成基盤研究事業. 子
どもの虹情報研修センター.

よる死亡事例等の検証について」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2011)「地方公共団体における児童虐待に
よる死亡事例等の検証について」

増沢高 (2025)「地方公共団体の児童虐待死
事例の検証結果における再発防止策の検討
のための研究 令和5年度 総括・分担研
究報告書」. こども家庭科学研究補助金 成
育疾患克服等次世代育成基盤研究事業. 子
どもの虹情報研修センター.

増沢高 (2025)「地方公共団体の児童虐待死
事例の検証結果における再発防止策の検討
のための研究 令和6年度 総括・分担研
究報告書」. こども家庭科学研究補助金 成
育疾患克服等次世代育成基盤研究事業. 子
どもの虹情報研修センター.

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における
再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と業務上の課題認識の構造 —児童相談所と市区町村の比較—

研究分担者	白井 祐浩	九州産業大学
	満下 健太	静岡大学
	井出 智博	北海道大学
	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
	鈴木 浩之	立正大学
	伊藤 嘉余子	大阪公立大学

研究要旨

本調査は、児童虐待対応に携わる職員の勤務状況、および課題認識の構造を明らかにすることを目的として、全国の児童相談所と市区の職員を対象に調査を実施したものである。先行するエキスパートインタビュー研究で指摘された現場の課題を踏まえ、勤務状況、職場環境等業務上の共通課題、および市区町村に特有の課題に関する質問項目を作成し、1,780名から回答を得た。探索的因子分析の結果、勤務状況については「業務負担感」「やりがいのなさ」「職場での孤立」の3因子が抽出され、これらは児童相談所と市区で共通していた。一方、課題認識については両者で異なる構造が確認された。共通課題に関しては、「ケース理解の不十分さ」「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」などの因子が抽出されたが、児童相談所では実務負担や対応の定型化と結びついた課題として認識される傾向があるのに対し、市区では人材育成体制や組織内コミュニケーションの問題として認識される傾向が示された。さらに市区町村に特有の課題として、「市区町村の役割の不明確さ」「母子保健と児童福祉の協働の困難さ」「機関協働の困難さ」が抽出された。記述統計の結果からは、両者に共通して業務負担の高さと専門的実践能力の養成機会の不足が強く認識されていることが明らかとなった。また、児童相談所では業務負担感が市区より有意に高かった。加えて、児童相談所ではケース対応の実践過程に関わる課題が強く意識される一方、市区では制度上の役割分担や機関連携に関わる課題がより強く認識されていた。

以上より、児童虐待対応の現場における課題は、所属機関によりその構造や背景が異なることが示唆され、各機関の特性を踏まえた人材育成および組織・制度設計の検討の必要性が明らかになった。

I. 問題と目的

2000年に制定された「児童虐待の防止等に関する法律」（以下、児童虐待防止法）は、2004年の改正で全国の児童虐待による死亡事例等を分析・検証し、全国の児童福祉関係者が認識すべき共通の課題とその対応を取りまとめ、制度やその運用についての改善等の提言を行うことを義務付けた。その後、2005年4月に第1次報告が公開され、以降毎年報告がなされ、令和8年3月現在では第21次報告が公開されている。また、2007年の児童虐待防止法改正では、虐待による重大事例についての検証を地方公共団体の責務と定められた。以降、地方公共団体では、虐待による死亡事例で把握可能なものは全て検証の調査対象とし、特に重大事例が発生した場合、当該地方公共団体が検証し、その結果が報告書としてまとめられ、その一部は公表されている（子どもの虹情報研修センターのwebサイトで閲覧可能）。

地方公共団体で行われている虐待死亡事例の検証報告等で課題として指摘されるのは、リスクアセスメントの不十分さ、アセスメントの固定化、家族機能のアセスメントの不足、関係機関の連携不足、引継ぎの不備、専門性の欠如、体制の脆弱性などであるが、こうした課題は、検証が行われるようになった初期の段階から繰り返し指摘されている。なぜこのように指摘が繰り返され、課題が克服されないのか、その背景に何があるのかについてより深く検討するため、増沢ら（2025）は、児童相談所（以下、児相）と市区町村（児童福祉及び母子保健）に長年に渡って従事されてきた複数のリーダー的エキスパート16名（以下、エキスパート）に半構造化面接を行い、明らかにしようと試みた。この研究は、3年計画3段階で進められている「地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究」の第2段階に当たるものである。

それによると、エキスパートが問題や障壁として指摘していた内容は、以下の4つの視点に整理

された。

①支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題や障壁

②虐待対応を行う組織の運営上の課題や障壁

③市区町村に特化した課題や障壁

④国と地方自治体の検証報告書に求められる課題

本研究は、これらの中で①から③の点に焦点を当てる。各視点でエキスパートが指摘していた内容は次のようなものである。

まず①の支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題や障壁については、近年の児童虐待対応が、通告があったケースに対して、保護者に対する指導的注意喚起に終始し、改善に向けた支援を行う時間的余裕を失わせていること、注意喚起などのルーティン化は、ケースに十分なアセスメントを行う余裕とそれを行う支援者の専門性の低下を招いていること、児童福祉司等の増員が図られている一方で若手等の経験が乏しい職員の占める割合が大きくなり育成が追いつかない状況が生じていることなどが挙げられる。さらに、これらのことが支援者自身の業務量への負担感、緊張やストレス、余裕のなさ、疲弊、やりがいの喪失などにつながってしまう懸念がある。

②の虐待対応を行う組織の運営上の課題や障壁については、増加する虐待ケースに対して、ケースをアセスメントして方針を設定していくための重要な会議である援助方針会議が十分に機能していないこと、その背景に職員が自分の気づきや見解を述べていく組織的問題が潜在している可能性があること、そこにはスーパーバイザーや管理職のあり方が大きく関与していることなどが挙げられる。またケースの引継ぎの際にケースに対する情報やアセスメントが適切に伝えられないという課題もあり、特に組織内の人事異動や自治体間のケース移管時にこの問題が大きくなっている。こうした組織の問題は、支援の質の低下はもちろんのこと、支援者個人の側にも、意見の言えなさ、

孤立感、コミュニケーションの取れなさなど、マイナスの影響をもたらす懸念がある。

③の市区町村に特化した課題や障壁と関連して、2022年の児童福祉法の改正で、市区町村における児童福祉と母子保健部門との一体的運営を図るため、市区町村は上記の「子ども家庭総合支援拠点」と「子育て世代包括支援センター」を統合し、すべての妊産婦、子育て世代、子どもに対し母子保健・児童福祉の両機能が、一体的に相談支援を行う機関として「こども家庭センター」の設置を努力義務とした（児童福祉法第10条の二）。ここでは新たに支援対象者の課題の解決のために、当事者ニーズに沿った支援方針を当事者と作成し、共同・共有する「サポートプラン」を作成することが示され、子ども・当事者中心の支援が、展開されることとなった。しかし、多くの市区町村でこの展開に戸惑いを抱えている。まずこうした近年の目まぐるしい展開によって、虐待対応における市区町村の役割が混乱していること、次に「サポートプラン」の目的が十分に認識されずに、作成だけが目的化され形骸化してしまう懸念、母子保健部門と児童福祉部門との一体的運営が求められながらも、連携・協働については問題を抱えていることなどが課題、障壁となっている。

そこで、エキスパートが指摘した以上の点が、児相と市区町村の子ども虐待問題に携わる現場の支援者の現状にどれだけ該当するかを検討することが本研究の目的である。そのために、エキスパートの指摘を踏まえて質問項目を作成し、全国の児相と市区の新任から管理職まで幅広く対象に回答をも求め、エキスパートの指摘の妥当性を確認するとともに、実情を把握、分析する。市区町村の対象を市区に限定したのは、町村よりも市区の方が児童虐待に対応する機会が多いことを踏まえての判断である。

II. 方法

1. 質問項目の作成

質問項目は、大きく3つの枠組みで作成した。

1つは児相と市区で児童虐待に対応する支援者の専門性、やりがい、業務負担感などの支援者自身の状況である。2つ目は、支援者が実務を行う上で障壁となっている職場を中心とした環境上の問題である。3つ目は家庭センターの設置やサポートプランの作成など近年機能強化が進められている市区に特化した課題である。

(1) 勤務状況に関する項目

まず、1つ目の児相と市区で児童虐待に対応する支援者の状況についての質問項目を作成した（表1）。支援者の状況について、エキスパートが語っていたのは、大きく3つの視点に整理される。1つ目は、育成が追い付かず専門的な知識や技術が充分でない点で、これに該当する項目は2である。2つ目が虐待対応を中心とした日々の業務に、支援者が業務量への負担感を高め、ミスをしてはいけないう緊張やストレス、余裕のなさ、疲弊、やりがいの喪失などを生んでいる懸念である。これに該当する質問は、1、3、7、8である。3つ目は、組織の問題として、なかなか相談できる環境になく、孤立して、援助方針やスーパーバイズの場面で意見を述べることに抵抗感を抱かせている懸念である。この点に該当する質問項目は4、5、6、9である。以上、8項目を勤務状況に関する項目として作成した。

各項目について、「全くそう思わない」「そう思わない」「どちらでもない」「そう思う」「とてもそう思う」の5件法で回答を求めた。そう思う程度が高いほど、支援者が抱えている問題が大きいことを意味する。なお*のついた項目は逆転項目である。

表 1 勤務状況に関する項目

1. 私は業務においてストレスを感じることは多い
2. 私は業務を行う上で必要な専門的な知識技術を有している*
3. 私は仕事にやりがいを感じる*
4. 私は業務を行う上で相談できる上司がいる*
5. 私は業務を行う上で相談できる同僚がいる*
6. 私は職場で孤立することはない*
7. 私は業務を行う上で、疲れ切っている
8. 私は業務上やるべきことが多すぎる
9. 私は子どもと家庭を支援する仕事をこれからも続けたいと思う*

(2) 業務上の課題に関する項目（共通の課題）

次に、支援者が実務を行う上で課題、障壁となっている職場を中心とした現場の問題等についての質問項目を作成した（表 2）。職場等の現場の問題等について、エキスパートが語っていたのは、大きく 5 つの視点に整理される。1 つ目は、近年の虐待対応が、安全確認と注意喚起といった、表面的あるいは指導的な対応に終始しがちで、立ち入り調査も子どもや家族との関係構築による支援も充分でない懸念があるというものであり、これに関する質問が 2、3、5、6、7、10 である。この背景には社会やマスコミからの批判が防衛的な姿勢を強化させている可能性があり、それに関する質問が 1、4 である。2 つ目としてケースの増加による多忙さや表面的な対応がケースに対応する上で重要なアセスメントを不十分にさせているという問題であり、それらに関する質問として 8、9、11、12、13、14 を設けた。3 つ目として児童虐待対応を手厚くするために若手人材が増加する中でその育成が追い付いていないという問題であり、それに対応する質問として

17、18、19、20、21 を設けた。4 つ目として、方針を決定する上で重要な援助方針会議が話し合いの場として十分機能していない点の指摘もあり、これに関する質問として 22、23、24、25、26 を設けた。さらにこれに関連して、組織内のコミュニケーションや意見を言いにくい職場の雰囲気などの指摘もあり、これに関する質問として 27、28 を設けた。加えてこうした職場の風土は、管理職やスーパーバイザーの姿勢も関係しているという指摘があり、それに関する質問として 16、29、30 を設けた。5 つ目として人事異動やケース移管の際に情報やアセスメントが十分に伝わっていないという問題が指摘されており、それに対応する質問として 15、31、32、33、34 を設けた。以上、34 項目を課題に関する項目（共通の課題）として作成した。

各項目について「全くそう思わない」「そう思わない」「どちらでもない」「そう思う」「とてもそう思う」の 5 件法で回答を求めた。なお * のついた項目は逆転項目である。

表2 課題に関する項目（共通の課題）

1. 社会やマスコミ等からの批判を避けるために強く防衛的な対応になりがち
2. 分離保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである
3. 立ち入り調査を積極的に行うことに躊躇がある
4. 他の機関がケースに対応をしている場合は、できるだけ関わらない
5. 安全確認と注意喚起という指導的な対応になりがち
6. 指導的な注意喚起を行うことで、当事者が相談に来にくくなる
7. 子どもたちや家族が、困ったことなどを自分の所属する機関や支援者に相談しやすい*
8. 業務が多忙で、十分なアセスメントができない
9. 対応がルーティン化しており、アセスメントが活かされていない
10. どうして虐待が発生しているのか分からず、表面的な対応にとどまりがちである
11. 家族力動は十分に把握できている*
12. DV のケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている*
13. ステップファミリーにおける新たな親子関係のアセスメントが十分にできている*
14. ネグレクトのケースの深刻さの理解は十分である*
15. 人事異動によるケースの引継ぎは十分な時間がとれず、ケースに関するアセスメントが引き継がれない
16. スーパーバイズが支持的ではない
17. 経験の浅い職員が多く、スーパーバイザーが足りていない
18. 安全確認と注意喚起などのパターン化された対応に終始していて、専門性が育たない
19. 傾聴、共感、承認といった支援者の基本姿勢は身についている*
20. 面接する力、聴く力について養う機会がない
21. ケースを俯瞰し、伝える力を養う機会がない
22. 援助方針会議が、アセスメントを行う上で十分に機能していない
23. 援助方針会議の場で、正確な情報がリアルタイムで共有できている*
24. 援助方針会議が様々な立場の職員で話し合う場となっていない
25. 関係機関との連携が十分でなく、関係機関からの情報が入りづらい
26. ケースに対する気づきや不安を会議の場に上げにくい
27. 組織内で周りとは違った意見を発言しにくい
28. 職員間の日常的なコミュニケーションが活発である*
29. 上司（管理職等）はよく話を聴いてくれる*
30. 上司からの批判や評価が気になり、萎縮した対応になりがち
31. 自治体間のケース移管がある際に、国の情報共有システムだけでは情報共有は不十分である
32. 自治体間のケース移管がある際には、情報共有を文章送付だけで行っており、対面では行われていない
33. 自治体間のケース移管がある際に、ケースのリスクは正しく伝えられてくる*
34. 自治体間のケース移管の際に、移管先に対して必要なデータや根拠をもとにケースの説明ができない

(3) 市区に特化した業務上の課題に関する項目

最後に、市区に特化した課題を作成した（表 3）。虐待等の対応に関する市区の役割、統括支援員、サポートプランの作成など、近年求められている事柄とそれに付随する問題に関する課題としての質問が、1、2、3、4、8である。また設置が努力義務となった子ども家庭センターでの母子保健と児童福祉との一体的運営に関する課題の質問が、5、6、7、9である。要保護児童対

策協議会など関係機関との連携・協働に関する課題の質問が、10、11、12である。以上、計 12 項目を課題に関する項目（市区独自項目）として作成した。

各項目について、「全くそう思わない、そう思わない、どちらでもない、そう思う、とてもそう思う」の 5 件法で回答を求めた。なお * のついた項目は逆転項目である。

表 3 課題に関する項目（市区独自項目）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 虐待対応における児童相談所と市区町村の役割区分が明確でない2. サポートプランを作成することだけが目的化し、活用されていない3. 虐待行為に対して注意喚起などの指導をしっかりとやるよう上部から求められている4. サポートプランは、子どもや家族の声を聴き、一緒に支援を考え作成するようにしている*5. 母子保健部門と児童福祉部門は信頼し合っている*6. 虐待予防の考え方が母子保健部門と児童福祉部門とで異なり、理解し合うことが難しい7. 母子保健部門が初めにに関わり、大変になると児童福祉部門に渡すという流れが一般的である8. 統括支援員の役割が明確でない9. 母子保健部門と児童福祉部門が一体的に協働した上で、互いの専門性に則った役割を果たすようにしている*10. 複数の機関で協働する際、ケースの押し付け合いになりがちである11. 周産期の早期支援について精神保健との協働を行える体制が構築されていない12. 要保護児童対策地域協議会の会議では、参加者が互いの役割を認め合って、協働できている* |
|--|

2. 調査実施方法

上記の質問項目をもとに Google フォームおよび Microsoft Forms を用いて回答フォームを作成した。回答フォームは研究協力依頼書に記載の QR コードまたは URL から回答フォームにログインをした上で回答を求める形を取った。なお、回答フォームは個人が特定できないよう、無記名での回答とした。

全国の児相（263 箇所）、及び全国の市と区（特別区および政令市の区）の全 986 箇所の施設長宛に研究協力の依頼文を送付した。その上で、施設長より、自身も含めた管理者、新人職員（子ども虐待対応関連業務の実務経験が通算 2 年以下程

度）、中堅職員（同通算 3～5 年未満程度）、ベテラン職員（同通算 5 年以上）に研究依頼書を渡してもらい、研究協力に同意が得られた職員に匿名にて回答を求めた。調査期間は 2025 年 10 月～11 月である。

Ⅲ. 結果

1. 回答者の内訳

回答者の総数は 1,780 件であった（計算上の有効回答率は 28.5%）。その内訳を表 4 に示す。回答者の所属について、児相の所属が 570 件（32.0%）、市区の所属が 1,210 件（68.0%）であった。さらに市区の所属者についてさらにその

部署に目を向けると政令市の虐待対応部署が 95 件 (5.3%)、政令市を除く市の虐待対応部署が 969 件 (54.4%)、東京都の特別区の虐待対応部署が 17 件 (1.0%)、政令市の行政区の虐待対応部署が 129 件 (7.2%) であった。また、所在地を大都市圏、大都市圏以外に区分したとき、大都市圏は 451 件 (25.3%)、大都市圏以外が 1,329 件 (74.7%) であった。また職種については福祉職が 885 件 (49.7%)、保健師が 290 件 (16.3%)、事

務職が 435 件 (24.4%)、心理職が 112 件 (6.3%)、保育士が 39 件 (2.2%)、その他が 19 件 (1.1%) であった。役職としては管理職であるが 530 件 (29.8%)、管理職ではないが 1,250 件 (70.2%) であった。経験年数については、2 年以下のものが 541 件 (30.4%)、3 年～5 年未満のものが 349 件 (19.6%)、5 年以上のものが 890 件 (50.0%) であった。

表 4 回答者の内訳

項目	全体	児童相談所	市区
所属	1780		
児童相談所	570 32.0%		
市区	1210 68.0%		
政令市の虐待対応部署	95 5.3%		
政令市を除く市の虐待対応部署	969 54.4%		
東京都の特別区の虐待対応部署	17 1.0%		
政令市の行政区の虐待対応部署	129 7.2%		
所在地	1780	570	1210
大都市圏	451 25.3%	163 28.6%	288 23.8%
大都市圏以外	1329 74.7%	407 71.4%	922 76.2%
職種	1780	570	1210
福祉職	885 49.7%	388 68.1%	497 41.1%
保健師	290 16.3%	12 2.1%	278 23.0%
事務職	435 24.4%	108 18.9%	327 27.0%
心理職	112 6.3%	57 10.0%	55 4.5%
保育士	39 2.2%	4 0.7%	35 2.9%
その他	19 1.1%	1 0.2%	18 1.5%
役職	1780	570	1210
管理職である	530 29.8%	179 31.4%	351 29.0%
管理職ではない	1250 70.2%	391 68.6%	859 71.0%
経験年数	1780	388	497
2年以下	541 30.4%	87 22.4%	162 32.6%
3から5年未満	349 19.6%	59 15.2%	108 21.7%
5年以上	890 50.0%	242 62.4%	227 45.7%

2. 記述統計（項目得点）

各項目の記述統計を表5、6、7に示した。勤務状況に関する項目については、児相・市区共に「1. 私は業務においてストレスを感じることは多い」が最も高かった（児相 = 4.11、市区 = 3.84）。課題に関する項目（共通の課題）について、児相は「17. 経験の浅い職員が多く、スー

パーバイザーが足りていない」が高く（ $M = 4.03$ ）、市区は「31. 自治体間のケース移管がある際に、国の情報共有システムだけでは情報共有は不十分である」が高かった（ $M = 3.70$ ）。市区独自の課題に関する項目では、「2. サポートプランを作成することだけが目的化し、活用されていない」が高かった（ $M = 3.25$ ）。

表5 記述統計（勤務状況に関する項目）

勤務状況に関する項目	児童相談所			市区			全体		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. 私は業務においてストレスを感じることは多い	570	4.11	.86	1210	3.84	.94	1780	3.93	.92
2. 私は業務を行う上で必要な専門的な知識技術を有している*	570	2.50	.85	1210	2.64	.96	1780	2.60	.93
3. 私は仕事にやりがいを感じる*	570	2.31	.87	1210	2.31	.83	1780	2.31	.84
4. 私は業務を行う上で相談できる上司がいる*	570	2.06	.94	1210	2.02	.90	1780	2.04	.91
5. 私は業務を行う上で相談できる同僚がいる*	570	1.95	.78	1210	1.88	.81	1780	1.90	.80
6. 私は職場で孤立することはない*	570	2.11	.87	1210	2.01	.86	1780	2.04	.87
7. 私は業務を行う上で、疲れ切っている	570	3.37	1.10	1210	3.19	1.02	1780	3.25	1.05
8. 私は業務上やるべきことが多すぎる	570	3.93	.94	1210	3.70	.97	1780	3.77	.97
9. 私は子どもと家庭を支援する仕事をこれからも続けたいと思う*	570	2.44	.95	1210	2.51	.97	1780	2.49	.97

*は逆転項目

表6 記述統計(課題に関する項目(共通の課題))

課題に関する項目 (共通の課題)	児童相談所			市区			全体		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
1. 社会やマスコミ等からの批判を避けるために強く防衛的な対応になりがち	570	3.01	.99	1210	2.97	.93	1780	2.99	.95
2. 分断保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである	570	2.68	.96	1210	2.42	.80	1780	2.51	.86
3. 立ち入り調査を積極的に行うことに躊躇がある	570	3.01	.99	1210	2.93	.89	1780	2.95	.92
4. 他の機関がケースに対応をしている場合は、できるだけ関わらない	570	2.47	.82	1210	2.44	.81	1780	2.45	.82
5. 安全確認と注意喚起という指導的な対応になりがち	570	3.06	1.01	1210	2.73	.93	1780	2.84	.97
6. 指導的な注意喚起を行うことで、当事者が相談に来にくくなる	570	3.36	.91	1210	3.40	.91	1780	3.39	.91
7. 子どもたちや家族が、困ったことなどを自分の所属する機関や支援者に相談しやすい*	570	2.96	.77	1210	2.64	.76	1780	2.74	.78
8. 業務が多忙で、十分なアセスメントができない	570	3.44	.98	1210	3.33	.98	1780	3.36	.98
9. 対応がルーティン化しており、アセスメントが活かされていない	570	3.04	.93	1210	2.84	.90	1780	2.90	.91
10. どうして虐待が発生しているのか分からず、表面的な対応にとどまりがちである	570	2.76	.95	1210	2.61	.88	1780	2.65	.91
11. 家族力動は十分に把握できている*	570	2.98	.74	1210	2.95	.72	1780	2.96	.72
12. DVのケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている*	570	2.83	.78	1210	2.85	.76	1780	2.85	.76
13. ステップファミリーにおける新たな親子関係のアセスメントが十分にできている*	570	2.96	.75	1210	2.94	.75	1780	2.95	.75
14. ネグレクトのケースの深刻さの理解は十分である*	570	2.60	.85	1210	2.43	.81	1780	2.49	.82
15. 人事異動によるケースの引継ぎは十分な時間がとれず、ケースに関するアセスメントが引き継がれない	570	3.76	.89	1210	3.41	.99	1780	3.53	.97
16. スーパーバイザーが支持的ではない	570	2.75	.97	1210	2.79	.93	1780	2.77	.94
17. 経験の浅い職員が多く、スーパーバイザーが足りていない	570	4.03	.99	1210	3.34	1.12	1780	3.56	1.13
18. 安全確認と注意喚起などのパターン化された対応に終始していて、専門性が育たない	570	3.27	1.04	1210	2.90	.96	1780	3.02	1.00
19. 傾聴、共感、承認といった支援者の基本姿勢は身についている*	570	2.16	.77	1210	2.05	.69	1780	2.09	.72
20. 面接する力、聴く力について養う機会がない	570	3.11	1.04	1210	2.89	1.00	1780	2.96	1.02
21. ケースを俯瞰し、伝える力を養う機会がない	570	3.23	1.03	1210	3.01	.98	1780	3.08	1.00
22. 援助方針会議が、アセスメントを行う上で十分に機能していない	570	2.86	1.01	1210	2.78	.96	1780	2.81	.97
23. 援助方針会議の場で、正確な情報をリアルタイムで共有できている*	570	2.67	.88	1210	2.44	.82	1780	2.51	.84
24. 援助方針会議が様々な立場の職員で話し合う場となっていない	570	3.10	1.11	1210	2.79	1.00	1780	2.89	1.05
25. 関係機関との連携が十分でなく、関係機関からの情報が入りづらい	570	2.68	.88	1210	2.49	.87	1780	2.55	.88
26. ケースに対する気づきや不安を会議の場にならなくい	570	2.77	1.03	1210	2.39	.89	1780	2.51	.95
27. 組織内で周りと異なった意見を発言しにくい	570	2.85	.98	1210	2.52	.96	1780	2.63	.98
28. 職員間の日常的なコミュニケーションが活発である*	570	2.19	.80	1210	2.02	.78	1780	2.08	.79
29. 上司(管理職等)はよく話を聴いてくれる*	570	2.20	.88	1210	2.09	.89	1780	2.13	.89
30. 上司からの批判や評価が気になり、萎縮した対応になりがち	570	2.52	.97	1210	2.30	.94	1780	2.37	.95
31. 自治体間のケース移管がある際に、国の情報共有システムだけでは情報共有は不十分である	570	3.61	.90	1210	3.70	.93	1780	3.67	.92
32. 自治体間のケース移管がある際には、情報共有を文章送付だけで行っており、対面では行われていない	570	2.38	.93	1210	3.36	1.07	1780	3.05	1.12
33. 自治体間のケース移管がある際に、ケースのリスクは正しく伝えられてくる*	570	2.64	.76	1210	2.57	.78	1780	2.59	.77
34. 自治体間のケース移管の際に、移管先に対して必要なデータや根拠をもとにケースの説明ができていない	570	2.58	.80	1210	2.60	.82	1780	2.60	.82

表7 記述統計(課題に関する項目(市区独自項目))

課題に関する項目 (市区独自項目)	N	M	SD
1. 虐待対応における児童相談所と市区町村の役割区分が明確でない	1149	3.04	1.05
2. サポートプランを作成することだけが目的化し、活用されていない	1149	3.23	1.00
3. 虐待行為に対して注意喚起などの指導をしっかりとやるよう上部から求められている	1149	3.14	.96
4. サポートプランは、子どもや家族の声を聴き、一緒に支援を考え作成するようにしている*	1149	2.54	.90
5. 母子保健部門と児童福祉部門は信頼し合っている*	1149	2.39	.92
6. 虐待予防の考え方が母子保健部門と児童福祉部門とで異なり、理解し合うことが難しい	1149	2.78	1.03
7. 母子保健部門が初めに関わり、大変になると児童福祉部門に渡すという流れが一般的である	1149	2.98	1.05
8. 統括支援員の役割が明確でない	1149	3.03	1.08
9. 母子保健部門と児童福祉部門が一体的に協働した上で、互いの専門性に則った役割を果たすようにしている*	1149	2.32	.81
10. 複数の機関で協働する際、ケースの押し付け合いになりがちである	1149	2.94	.99
11. 周産期の早期支援について精神保健との協働を行える体制が構築されていない	1149	3.20	1.03
12. 要保護児童対策地域協議会の会議では、参加者が互いの役割を認め合って、協働できている*	1149	2.61	.84

*は逆転項目

3. 因子構造の確認

(1) 勤務状況に関する因子構造の検討

勤務状況に関する項目の因子構造を確認するために、固有値 1 以上を基準とした探索的因子分析

(最尤法、プロマックス回転)を行った。多重負荷のある項目や因子負荷量が.40未満の項目は含まれなかったため、結果として3因子が抽出された(表8)。

表8 勤務状況に関する因子構造

	F1	F2	F3
F1：業務負担感因子 ($\alpha=.798$)			
7.私は業務を行う上で、疲れ切っている	.84	.09	-.03
8.私は業務上やるべきことが多すぎる	.76	-.20	-.01
1.私は業務においてストレスを感じることは多い	.71	.04	.03
F2：やりがいのなさ因子 ($\alpha=.707$)			
3.私は仕事にやりがいを感じる*	.03	.85	.01
9.私は子どもと家庭を支援する仕事をこれからも続けたいと思う*	.08	.74	.00
2.私は業務を行う上で必要な専門的な知識技術を有している	.19	-.50	.02
F3：職場での孤立因子 ($\alpha=.743$)			
5.私は業務を行う上で相談できる同僚がいる*	-.04	.01	.74
6.私は職場で孤立することはない*	.08	.00	.74
4.私は業務を行う上で相談できる上司がいる*	-.04	-.02	.64
因子間相関			
	F1		
		F2	
			F3
		.29	.19
			.42

*は逆転項目

第一因子は「私は業務を行う上で、疲れ切っている」など3項目で構成され、業務に関する負担やストレスに関する内容であったため、「業務負担感」因子と命名した。第二因子は「私は仕事にやりがいを感じる(逆転項目)」など3項目で構成され、業務に関する専門性ややりがいに関する内容であったため、「やりがいのなさ」因子と命名した。第三因子は「私は業務を行う上で相談できる同僚がいる(逆転項目)」など3項目で構成され、職場での相談相手などに関する内容であったため、「職場での孤立」因子と命名した。

(2) 課題に関する因子構造の検討

課題に関する項目について因子構造を検討するために、固有値 1 以上を基準とした探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った。項目の選定は多重負荷のある項目や因子負荷量が.40

未満の項目があった場合はその項目を削除したうえで因子分析を行うことを繰り返し、構造が安定した状態で因子を確定した。

はじめ、児相と市区を合わせて因子分析を行ったが、因子のまとまりが悪く所属により異なる因子構造が想定されたため、児相と市区のデータを分けて因子分析を行った上で、それぞれの因子構造を比較することとした。また、市区に関しては、児相と共通の課題に関する項目と、市区独自の課題に関する項目があるため、共通する課題に関する項目と市区独自の課題に関する項目を分けて因子構造を検討した。

1) 共通の課題に関する因子構造の検討

①児相

児相のデータを対象として因子分析を行い、多重負荷のある項目や因子負荷量が.40未満の項目を削除した結果、4因子が抽出された(表9)。

表9 共通の課題に関する項目（児童相談所）

	F1	F2	F3	F4
F1：防衛的・表層的・形骸化対応因子（$\alpha=.810$）				
2.分離保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである	.73	-.05	-.09	-.02
5.安全確認と注意喚起という指導的な対応になりがち	.69	.05	-.07	-.02
10.どうして虐待が発生しているのか分からず、表面的な対応にとどまりがちである	.64	.15	.04	.02
1.社会やマスコミ等からの批判を避けるために強く防衛的な対応になりがち	.60	-.04	.02	-.04
9.対応がルーティン化しており、アセスメントが活かされていない	.60	.06	.12	.00
4.他の機関がケースに対応をしている場合は、できるだけ関わらない	.47	-.11	-.06	.09
8.業務が多忙で、十分なアセスメントができない	.46	.08	.01	.14
F2：ケース理解の不十分さ因子（$\alpha=.759$）				
13.ステップファミリーにおける新たな親子関係のアセスメントが十分にできている*	.04	.81	-.06	-.04
12.DVのケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている*	.02	.80	-.08	-.02
11.家族力動は十分に把握できている*	.07	.55	.18	-.03
14.ネグレクトのケースの深刻さの理解は十分である*	-.05	.50	.07	.04
F3：意見の言えなさ因子（$\alpha=.660$）				
30.上司からの批判や評価が気になり、萎縮した対応になりがち	.16	-.12	.68	-.11
27.組織内で周りとは異なった意見を発言しにくい	.14	-.11	.66	.01
29.上司（管理職等）はよく話を聴いてくれる*	-.24	.18	.53	.09
28.職員間の日常的なコミュニケーションが活発である*	-.18	.17	.43	.07
F4：面接力・説明力等に関する養成の不十分さ因子（$\alpha=.794$）				
20.面接する力、聴く力について養う機会がない	.02	-.07	.03	.85
21.ケースを俯瞰し、伝える力を養う機会がない	.09	.05	-.02	.73
因子間相関				
	F1	.33	.44	.49
	F2		.34	.35
	F3			.47

*は逆転項目

第一因子は「分離保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである」「安全確認と注意喚起という指導的な対応になりがち」など7項目で構成される。防衛的な対応やルーティンのような表面的な対応を示す内容であったため、「防衛的・表層的・形骸化対応」因子と命名した。第二因子は「家族力動は十分に把握できている（逆転項目）」「DVのケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている（逆転項目）」など4項目で構成される。アセスメントや理解度に関する内容であったため、「ケース理解の不十分さ」因子と命名した。第三因子は「組織内で周りとは異なった意見を発言しにくい」「上司（管理職等）はよく話を聴いてくれる（逆転項

目）」など3項目で構成される。組織や上司に対する意見の言いにくさに関する内容であったため、「意見の言えなさ」因子と命名した。第四因子は「面接する力、聴く力について養う機会がない」「ケースを俯瞰し、伝える力を養う機会がない」の2項目で構成される。面接の力や伝える力を養う機会のなさに関する内容であったため、「面接力、説明力等に関する養成の不十分さ」因子と命名した。

②市区

市区のデータを対象として因子分析を行い、多重負荷のある項目や因子負荷量が.40未満の項目を削除した結果、4因子が抽出された（表10）。

表 10 共通の課題に関する項目（市区） 因子分析結果

	F1	F2	F3	F4
F1：ケース理解の不十分さ因子（$\alpha=.803$）				
13.ステップファミリーにおける新たな親子関係のアセスメントが十分にできている*	.84	-.02	.00	-.05
12.DVのケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている*	.80	-.06	.00	-.04
11.家族力動は十分に把握できている*	.68	-.02	-.02	.06
14.ネグレクトのケースの深刻さの理解は十分である*	.56	.03	-.03	.05
F2：防衛的・表面的・形骸化対応因子（$\alpha=.072$）				
5.安全確認と注意喚起という指導的な対応になりがち	-.03	.72	-.03	-.02
2.分離保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである	-.03	.64	-.02	.01
4.他の機関がケースに対応をしている場合は、できるだけ関わらない	-.04	.57	-.05	.00
1.社会やマスコミ等からの批判を避けるために強く防衛的な対応になりがち	-.04	.50	.05	.00
10.どうして虐待が発生しているのか分からず、表面的な対応にとどまりがちである	.24	.45	.15	.01
F3：面接力・説明力等に関する養成の不十分さ（$\alpha=.726$）				
21.ケースを俯瞰し、伝える力を養う機会がない	.00	-.01	.89	-.03
20.面接する力、聴く力について養う機会がない	-.04	-.02	.85	-.02
17.経験の浅い職員が多く、スーパーバイザーが足りていない	-.01	.03	.40	.13
F4：コミュニケーション不足因子（$\alpha=.691$）				
28.職員間の日常的なコミュニケーションが活発である*	.03	-.01	.00	.84
29.上司（管理職等）はよく話を聴いてくれる*	-.02	.00	.04	.63
因子間相関				
F1		.20	.26	.25
F2			.48	.21
F3				.15

*は逆転項目

第一因子は「家族力動は十分に把握できている（逆転項目）」「DVのケースで、支配-服従関係などの関係性のアセスメントが十分にできている」など4項目で構成される。アセスメントや理解度に関する内容であったため、「ケース理解の不十分さ」因子と命名した。この因子は児相の第二因子と同じ項目で構成されており、対応する因子と言える。第二因子は「社会やマスコミ等からの批判を避けるために強く防衛的な対応になりがち」「分離保護の観点が優先していて、支援の観点が抜けがちである」など5項目で構成される。防衛的な対応や表面的な対応を示す内容であったため、「防衛的・表層的・形骸化対応」因子と命名した。この因子は児相の第一因子に含まれる項目で構成されており、対応する因子と言える。第三因子は「経験の浅い職員が多く、スーパーバイザ

ーが足りていない」「面接する力、聴く力について養う機会がない」など3項目で構成される。面接の力や伝える力を養う機会のなさに関する内容であったため、「面接力、説明力等に関する養成の不十分さ」因子と命名した。この因子は児相の第四因子の項目を含んでおり、対応する因子と言える。第四因子は「職員間の日常的なコミュニケーションが活発である（逆転項目）」「上司（管理職等）はよく話を聴いてくれる（逆転項目）」の2項目で構成される。職場でのコミュニケーションに関する内容であったため、「コミュニケーション不足」因子と命名した。

2) 共通の課題に関する児相と市区の因子構造の違い

児相と市区の因子分析の結果、大まかには共通する因子が抽出されたが、因子ごとに含まれる項

目が異なる部分が見られたため、その異同について考察をする。

①防衛的・表層的・形骸化対応因子

この因子は児相と市区で共通の因子名であるが、含まれる項目に違いが見られた。児相と市区に共通する項目は項目 1、項目 2、項目 4、項目 5、項目 10 であり、注意喚起に終始して指導的な関わりが抜け落ちる点や、批判や競合を避けるために防衛的、表面的な関わりに留まる点を示す内容は共通して見られた。一方で、児相のみに見られた項目は項目 8 と項目 9 であり、アセスメントの不十分さに関する内容が見られた。

②ケース理解の不十分さ因子

この因子は、児相と市区で共通の因子であり、項目内容も同じであった。ケース理解の不十分さに関しては、児相も市区も同じような考えを持っていると言える。

③面接力・説明力等に関する養成の不十分さ因子

この因子は児相と市区で共通の因子名であるが、含まれる項目に違いが見られた。児相と市区に共通する項目は項目 20、項目 21 であり、面接力や説明力を養う機会の無さに関しては共通して見られる内容であった。一方で、市区のみに見ら

れた項目は項目 17 であり、職員の経験の浅さとスーパービジョン体制の不十分さに関する内容が見られた。

④意見の言えなさ因子／コミュニケーション不足因子

これらの因子はいずれも組織内の雰囲気やコミュニケーションの取りにくさに関する内容であるが、含まれる項目が異なり、因子名も異なっている。児相では、項目 27、項目 29、項目 30 が含まれており、組織内で意見を言う際に萎縮したり周りと異なる意見を言いづらいなど、周りを見ながら意見を言う必要性を感じていることが示される内容である。一方で、市区では、項目 28、項目 29 が含まれており、コミュニケーションの希薄さが伺える内容となっている。このように、児相では意見を言う機会自体はあるが、その際に自分の考えを率直に伝えられない雰囲気があるのに対し、市区ではそもそもコミュニケーション自体が希薄であるという違いが示唆された。

3) 市区独自の課題に関する因子構造の検討

市区のデータを対象として因子分析を行い、多重負荷のある項目や因子負荷量が.40 未満の項目を削除した結果、3 因子が抽出された（表 11）。

表 11 課題に関する項目（市区独自項目） 因子分析結果

	F1	F2	F3
F1：機関協働の困難さ因子（$\alpha=.711$）			
5.母子保健部門と児童福祉部門は信頼し合っている*	.89	-.16	.12
9.母子保健部門と児童福祉部門が一体的に協働した上で、互いの専門性に則った役割を果たすようにしている*	.71	.06	-.04
12.要保護児童対策地域協議会の会議では、参加者が互いの役割を認め合って、協働できている*	.46	.35	-.31
F2：市区町村の役割の不明確さ因子（$\alpha=.643$）			
10.複数の機関で協働する際、ケースの押し付け合いになりがちである	.04	.55	.16
1.虐待対応における児童相談所と市区町村の役割区分が明確でない	-.06	.51	.02
8.統括支援員の役割が明確でない	.01	.50	.13
11.周産期の早期支援について精神保健との協働を行える体制が構築されていない	.02	.45	.11
F3：母子保健と児童福祉との共同の困難さ因子（$\alpha=.586$）			
7.母子保健部門が初めに関わり、大変になると児童福祉部門に渡すという流れが一般的である	-.13	.14	.63
6.虐待予防の考え方が母子保健部門と児童福祉部門とで異なり、理解し合うことが難しい	.33	.05	.50
因子間相関			
	F1	.53	.50
	F2		.47

*は逆転項目

第一因子は「母子保健部門と児童福祉部門は信頼し合っている（逆転項目）」「母子保健部門と児童福祉部門が一体的に協働した上で、互いの専門性に則った役割を果たすようにしている（逆転項目）」など3項目で構成される。部門間や役割間の協働の難しさに関する内容であったため、「機関協働の困難さ」因子と命名した。第二因子は「虐待対応における児相と市区町村の役割区分が明確でない」「統括支援員の役割が明確でない」など4項目で構成される。児相との間や部署内での役割の不明確さに関する内容であったため、「市区町村の役割の不明確さ」因子と命名した。第三因子は「虐待予防の考え方が母子保健部門と児童福祉部門とで異なり、理解し合うことが難しい」「母子保健部門が初めに関わり、大変になると児童福祉部門に渡すという流れが一般的である」の2項目で構成される。母子保健部門と協働して動くことの難しさに関する内容であったため、「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」因子と命名した。

（3）各因子（下位尺度）得点について

以後の分析では、逆転項目の得点を修正したう

えで、各因子に含まれる項目の得点の平均点を因子の得点として分析を行った。

4. 因子ごとの記述統計

すべての回答者の回答についての記述統計を算出した（表 12）。

勤務状況に関する項目について、業務負担因子の平均値が最も高く、やりがいのなさ、職場での孤立よりも高い水準にあった。これは、本調査対象者において、心理的な孤立感ややりがいのなさよりも業務量の多さが主な負担として認識されている可能性を示唆する。

児相における課題に関する項目について平均値を比較すると、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」が最も高く、次いで「防御的・表層的・形式化対応」、「ケース理解の不十分さ」が続いた。一方、「意見の言えなさ」は相対的に低い値を示した。これらの結果から、児相においては組織内の発言環境よりも、専門的面接技術や説明能力の養成といった実践的コンピテンシーの不足が主要な課題として認識されている可能性が示唆される。また、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」は標準偏差が比較的大きく、組織や

地域によるばらつきが存在する可能性も考えられる。

市区における課題認識について平均値を比較すると、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」が最も高く、次いで「ケース理解の不十分さ」、「防御的・表層的・形式化対応」が続いた。一方、「コミュニケーション不足」は相対的に低い値を示した。また市区町村独自の課題としては、「市区町村の役割の不明確さ」が最も高く、次いで「母子保健と児童福祉の協働の困難さ」、「機関連携の困難さ」が続いた。

こうした結果から、児相と市区では、課題として認識されている内容の構造に一定の違いがあることが推測できる。児相においては、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」が最も高く、次いで「防御的・表層的・形式化対応」や「ケース理解の不十分さ」が続いていた。これらは主として、これらは主として、個々の実践や支援技術の向上が充分でなく、防衛的で表面的な対応に終始する傾向が強いことを示している。すなわち、

児相では、専門的な対人援助技術の養成や実践の質に関わる課題が意識されているものの、表面的で形式的な対応に追われ、専門性の向上が図られない構造的問題が示唆される。一方、市区では、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」が比較的高い点は共通しているものの、市区町村独自の課題として「市区町村の役割の不明確さ」が最も高い値を示していた。さらに「母子保健と児童福祉の協働の困難さ」など、機関間の役割分担や連携に関わる課題も認識されていた。これらの結果は、市区においては、個々の実践能力というよりも、制度上の役割や関係機関との協働のあり方といった、支援体制の構造に関わる課題が意識されている可能性を示している。

このように、本調査の結果からは、児相では実践技術や支援文化に関わる課題が、市区町村では制度的役割や機関連携に関わる課題が相対的に強く認識されている可能性が示唆された。

表 12 因子ごとの記述統計

項目	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
勤務状況に関する項目			
業務負担感因子	1780	3.65	0.83
やりがいのなさ因子	1780	2.32	0.63
職場での孤立因子	1780	1.99	0.70
課題に関する項目（共通）			
《児童相談所》			
防衛的・表層的・形骸化対応因子	570	2.92	0.65
ケース理解の不十分さ因子	571	2.84	0.59
意見の言えなさ因子	571	2.44	0.64
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	571	3.17	0.94
《市区》			
ケース理解の不十分さ因子	1209	2.79	0.60
防衛的・表層的・形骸化対応因子	1209	2.64	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	1209	3.08	0.83
コミュニケーション不足因子	1209	2.06	0.73
課題に関する項目（市区独自）			
機関協働の困難さ因子	1149	2.40	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	1149	3.04	0.72
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	1149	2.86	0.87

5. 勤務状況に関する項目の児相と市区の比較

本研究は、勤務状況や児童虐待対応に係る業務上の課題を整理し、理解することを目的に行われたが、因子分析の結果から勤務状況に関しては共通の因子構造（配置不変）が確認されたのに対して、課題に関する項目では児相と市区で因子構造が異なっていることが確認された。したがって、課題に関する項目については本研究ではどのように因子構造が異なるかについて整理するとともに、より深い検討は児相、市区のそれぞれの分析

に委ねることにし、ここでは勤務状況に関する項目について、児相と市区による比較を行った。

具体的には勤務状況に関する項目の各因子について所属（児相/市区）による差を検討するために *Welch* の *t* 検定を行った（表 13）。その結果、「業務負担感因子」において有意差が認められ、児相職員は市区職員よりも業務負担感が高かった。一方、「やりがいのなさ因子」、および「職場での孤立因子」では有意差は認められなかった。

表 13 勤務状況に関する項目の児童相談所と市区の比較

項目	所属	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
業務負担感因子	児童相談所	570	3.80	.83	5.39	1092.16	<.001
	市区	1210	3.58	.82			
やりがいのなさ因子	児童相談所	570	2.31	.62	-.44	1128.18	.661
	市区	1210	2.32	.63			
職場での孤立因子	児童相談所	570	2.04	.71	1.85	1102.32	.065
	市区	1210	1.97	.70			

IV. 考察

1. 勤務状況の因子構造について

児相および市区の児童虐待対応職員の勤務状況に関する項目について探索的因子分析を行った結果、「業務負担感」「やりがいのなさ」「職場での孤立」の3因子が抽出された。また、これらの因子構造は児相と市区双方で共通して確認された。

この結果は、児童虐待対応という業務が、所属機関の違いを超えて類似した勤務経験の構造を生み出している可能性を示唆している。児相と市区町村では制度上の役割や担当業務には一定の違いがあるものの、いずれの機関においても児童虐待という重大な問題に対応する業務の中で、業務量やストレス、仕事の意味づけ、職場内の支援関係といった側面が共通した形で経験されていると考えられる。

本研究によって抽出された「業務負担感」因子は、業務上のストレスや疲労、業

務量の多さといった項目によって構成されており、児童虐待対応の業務が心理的・実務的に大きな負担を伴うものであることを示している。また、「やりがいのなさ」因子は、仕事へのやりがいや専門職としての意味づけに関わる認識を示すものであり、「職場での孤立」因子は、相談相手の存在や職場内の関係性といった、業務を支える対人環境に関わる側面を反映している。これらの結果から、児童虐待にかかわる職員の勤務状況は、①業務量やストレスといった業務負担の側面、②仕事の意義や専門職としての満足に関わる職務の意味づけの側面、③職場における相談関係やつながりに関わる職場関係の側面という、複数の次元によって構成されていることが示された。これらの側面は、児童虐待対応の実践を支える基盤となるものであり、職員の実践の質や専門性の形成に影響を及ぼす可能性がある。

2. 共通の課題の因子構造について

共通の課題に関する項目について因子分析を行った結果、児相と市区では大枠として共通する課題領域が抽出されたものの、因子を構成する項目や因子構造のまとまりには一定の違いが見られた。すなわち、児童虐待対応の実践過程に関わる課題について共通する認識が存在する一方で、その課題がどのような文脈で認識されているかには、所属する組織の役割、職員構成、業務環境等の違いが反映されている可能性が示唆された。

まず、「ケース理解の不十分さ」に関する因子は、児相と市区の双方において同一の項目によって構成されていた。具体的には、家族力動の把握やDVにおける支配関係の理解など、家庭内の関係性や背景要因の理解に関わる項目が含まれていた。この結果は、家庭の関係性や心理社会的背景を含めたケース理解の難しさが、児相と市区町村の双方において共通して認識されている課題であることを示している。

ケース理解といったアセスメントの問題は死亡事例の検証が始まった当初から課題として繰り返し指摘されてきたものである。本研究に至る第1段階の研究として、鈴木ら（2024）は国の検証報告と国内の虐待死を取り上げている先行研究を分析した結果、虐待による重症化や死亡にいたる背景に「孤立と孤独を深めていくプロセス」があり、「途切れない支援が進んでいくプロセス」がそれに拮抗するものとして位置付けられ、「途切れない支援が進んでいくプロセス」を展開するためには「組織の修正力」であると整理した。この「組織の修

正力」とは、適切なアセスメントや状況変化等に対応したアセスメントの修正力が主なるもので、「ケース理解の不十分さ」に関する因子は、重症化や死亡を防止する上では大きな障壁となりうる因子ということができよう。

「防衛的・表層的・形骸化対応」に関する因子は児相と市区の両者に共通して抽出されたが、因子を構成する項目には若干の違いが見られた。児相と市区の双方に共通して含まれていたのは、社会やマスコミからの批判を避けるために防衛的な対応になりやすいことや、安全確認や注意喚起といった指導的対応に偏りがちであることなど、対応が表層的になりやすい状況を示す項目であった。

この点は、本研究に至る第2段階の研究で増沢ら（2025）が行ったエキスパートへの半構造化面接を実施した研究（以下、エキスパート研究）の考察の中で、以下のように述べた点と重なるものである。「児相等の対応機関は、批判や責任追及を回避したい気持ちも作用して、手続き上のルール順守と、虐待する親への指導を徹底する方向へと進ませた。一方、児相等への通告件数は増加し、すべてのケースに十分な時間を割けない状況に達していて、最低限にすべき安全確認と、保護者に対する指導的注意喚起に終始し、改善に向けた支援を行う時間的余裕を失わせていった。」このようなエキスパートの指摘が、本研究では一つの因子として抽出され、エキスパートだけでなく多くの現場が障壁として認識していることが分かった。

しかし児相では、業務の多忙さや対応のルーティン化によって十分なアセスメント

が行えないといった項目も同一因子に含まれており、防衛的対応が業務負担や実務の定型化と結びついた形で認識されている可能性が示唆された。これについてもエキスパート研究の考察の中で、「対応件数の増加による業務の多忙化と、注意喚起などのルーティン化は、ケースに十分なアセスメントを行う余裕と、それを行う支援者の専門性の低下を招いている。それは、DV ケースなどでの支配的人間関係や、ステップファミリー等での新たな関係構築の困難さ等、関係性のアセスメント、ネグレクトや心理的虐待等がもたらす心的発達への影響など、先を見通したケース理解力の低下を招いている」述べていることに重なるもので、特に児相においてこの問題が大きいことが示唆された。

また、「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」に関する因子についても児相と市区の両者に共通して抽出されたが、ここでも構成項目には差異が見られた。児相と市区の双方に共通して含まれていたのは、面接する力やケースを俯瞰して説明する力を養う機会の不足に関する項目であった。一方で市区では、経験の浅い職員が多くスーパーバイザーが不足しているといった項目も同一因子に含まれており、人材育成体制の不足と実践能力の養成機会の不足がより直接的に結びついた形で認識されている可能性が示された。

さらに、組織内の関係性に関する因子については、児相と市区で異なる形で抽出された。児相では「意見の言えなさ」に関する因子が抽出され、組織内で周囲と異なる意見を述べにくいことや、上司からの評価を意識して萎縮した対応になりやすいこと

などが含まれていた。一方で市区では、「コミュニケーション不足」に関する因子が抽出され、職員間の日常的なコミュニケーションや情報共有の不足に関する項目によって構成されていた。これらはいずれも組織内の関係性に関わる課題であるが、児相では意思決定の場における発言のしにくさが、市区では日常的なコミュニケーションの不足が課題として認識されている可能性が示された。

この点については、エキスパート研究の考察の中で、「職員間の日常的なコミュニケーションが、活発でない、自分の失敗を他の職員に話せない、周囲の意見と異なる意見を発言しにくいなど、職員の心理的安全性が守られていないという組織文化の問題である。心理的安全性が保障された組織とは、失敗や懸念も含めて、なんでも話せる組織文化が醸成されていることである。この問題は、児相のみならず、市区を含めて多くの組織で共通するテーマでもある」と述べているが、児相における「意見の言えなさ」因子も市区の「コミュニケーション不足」因子も、組織の心理的安全性にかかわる重要な障壁因子であるが、児相はより権威的な関係性が強くある障害因子として認識されているといえよう。

3. 市区町村に特有の課題について

市区町村独自の課題に関する項目の因子分析では、「機関協働の困難さ」「市区町村の役割の不明確さ」「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」の3因子が抽出された。これらは主として制度上の役割分担や機関連携に関わる課題を示している。

エキスパート研究の考察の中で、子ども

家庭センターの設置が努力義務となるなどの近年の動向を踏まえた課題として次の3つが主な課題となっていることを指摘した。

「1) 虐待対応における市区町村の役割が混乱していること、2) サポートプランが目的化する懸念、3) 母子保健部門と児童福祉部門との連携・協働の問題」である。

今回の研究では、1) と3) が因子として抽出され、現場での障壁として認識されていることが分かった。

市区町村には、虐待予防や早期支援が、大きな役割として求められるようになっており、そのために、児童福祉部門と母子保健部門とを統合し、すべての妊産婦、子育て世代、子どもに対し母子保健・児童福祉の両機能が、一体的に相談支援を行う機関として「こども家庭センター」の設置を努力義務とした。しかし、それを展開していくための要となる、市区町村「こども家庭センター」の役割認識、児童福祉部門と母子保健部門との協働をはじめとした多職種、多部門、多機関協働そのものが課題として認識されていることが分かった。

4. 記述統計から見える現場の状況

(1) 勤務状況に関する記述統計と所属による差異

勤務状況に関する因子について記述統計を確認すると、「業務負担感」の平均値が最も高く、「やりがいのなさ」や「職場での孤立」よりも高い水準にあった。この結果は、本調査対象者において、職場内の人間関係や仕事の意味づけに関する問題よりも、まず業務量や業務上のストレスが主要

な負担として認識されている可能性を示している。

また、勤務状況に関する因子構造は児相と市区の双方で共通して確認されたため、各因子について所属による差を検討した。その結果、「業務負担感」において有意差が認められ、児相職員は市区職員よりも業務負担感が高かった。一方、「やりがいのなさ」および「職場での孤立」については有意差は認められなかった。この結果から、児童虐待対応に携わる職員の勤務状況は大枠として共通しているものの、業務負担感については児相においてより強く認識されている可能性が示唆された。児相は通告対応や保護判断など法的責任を伴う業務を担う機関であり、こうした業務の特性が業務負担感の高さに関連している可能性が考えられる。一方で、仕事のやりがいや職場関係に関する認識には所属による大きな違いは見られず、これらの側面については児相と市区町村の双方で共通した状況が存在している可能性が示された。

(2) 課題に関する記述統計から見える特徴

課題に関する因子について記述統計を確認すると、児相と市区の双方において「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」が比較的高い値を示していた。この結果は、児童虐待対応において重要とされる対人援助技術やケースを俯瞰して説明する力などの実践能力について、養成機会の不足が広く認識されている可能性を示唆している。

人材育成における近年の最も大きな問題は、児童福祉司等の増員が図られている一方で、若手等の経験が乏しい職員の占める

割合の拡大に対して、スーパーバイザーが不足しているなど、育成が追い付かない状況が生じていることである。新任がまず身に着けていくべきは傾聴、共感、承認といった面接の基本姿勢、アセスメント力、ケースを俯瞰して伝える力などソーシャルワーカーにとって、基本かつ根幹的な専門性であるが、それらが十分に獲得できていない現状が示唆された。

一方で、児相と市区では課題として認識されている内容の特徴に一定の違いも見られた。児相では、「防衛的・表層的・形骸化対応」や「ケース理解の不十分さ」といった、ケース対応の実践過程に関わる課題が比較的高い水準にあった。

防衛的で表層的、形骸化し、最低限の安全確認と注意喚起に終始してしまう問題は、児相でより強く認識されている。同時に「ケース理解の不十分さ」というアセスメントの問題もより強く認識されている。エキスパート研究の考察の中で、この両者の関係性について触れている。「安全確認と注意喚起にルーティーン化した実務は、支援に力を入れたい支援者のやりがいを見失わせた。同時に、ソーシャルワークに必須となる傾聴や共感といった面接力、ケースの力動を踏まえたアセスメント力、それを踏まえた支援計画の立案等の支援力を低下させている」と述べている。形骸化した対応は、アセスメント力を低下させ、アセスメントの低下は、形骸化した対応をより進めていくといった悪循環があるとすれば、その放置は、障壁をより大きなものとし、その結果、鈴木ら（2024）が指摘した組織の修正力は低下し、ひいてはケースの重篤化へと進ませるだろう。

市区では、「市区町村の役割の不明確さ」や「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」といった制度的・組織的な課題が比較的高い値を示していた。これらの結果は、市区町村においては個々の実践能力の問題だけでなく、児相との役割分担や母子保健部門との連携など、支援体制の構造に関わる課題が強く認識されていることを示唆している。

市区町村には、予防的早期支援を柱とした役割、そのための母子保健部門と児童福祉部門の一体的運営によるこども家庭センターの設置が求められているが、先述したように、その基盤となる役割認識、必須となる母子保健部門と児童福祉部門の連携そのものに大きな課題を抱えている現状があり、また、多機関連携における役割分担の曖昧さも、現場における課題として児相以上に認識されていることが明らかになった。

以上のように、記述統計の結果からは、児相と市区町村の双方において人材育成に関する課題が共通して認識されている一方で、児相ではケース対応の実践過程に関わる課題が、市区町村では制度や機関連携に関わる課題が相対的に強く認識されている可能性が示された。

5. 研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、本調査は施設長を通じて回答者の選定を依頼する方法を採用しており、回答者の選定に一定の偏りが生じている可能性がある点である。第二に、本研究は質問紙による自己報告データに基づくものであり、回答はあくまで職員の主観的認識を反映した

ものである。そのため、本研究の結果は児童虐待対応の実務状況そのものを直接示すものではなく、現場職員がどのように業務状況や課題を認識しているかを示すものであることに留意する必要がある。

一方で、本研究は全国の児相および市区の児童虐待対応職員を対象として広くデータを収集し、現場における勤務状況や課題認識の構造を整理した点に意義があると考えられる。本研究で整理された因子構造や課題認識の特徴は、児童虐待対応の現場においてどのような問題が共有されているのかを理解する上での基礎的な知見となるものである。また、本研究では児相と市区町村の課題構造に一定の違いが見られることも確認された。これらの結果は、児童虐待対応の課題を検討する際には、制度上の役割や組織環境の違いを踏まえた分析が必要である可能性を示している。今後は、本研究で整理された因子構造を踏まえ、児相および市区町村それぞれの状況について、より詳細な分析を行うことが求められる。

研究事業．子どもの虹情報研修センター．増沢高・鈴木浩之・伊藤嘉余子（2025）児相と市区町村の現状及び改善が進まない背景要因の検討 - エキスパート 16 人のインタビュー調査の分析 - ．成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業．子どもの虹情報研修センター．

V. 知的所有権の取得状況

特になし

【引用・参考文献】

増沢高・鈴木浩之（2024）児童虐待による死亡事例に関する国の検証報告書および国内の先行研究の分析 - ．成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業．子どもの虹情報研修センター．

井出智博・白井祐浩・満下健太（2025）各分野のエキスパートを対象としたインタビュー調査の量的分析．こども家庭庁科学研究補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における
再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

児童相談所における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察

研究分担者	鈴木 浩之	立正大学
	井出 智博	北海道大学
	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
	伊藤 嘉余子	大阪公立大学
	白井 祐浩	九州産業大学
	満下 健太	静岡大学

研究要旨

本研究は「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ―児童相談所と市区町村の比較―」における記述統計の結果及び、児童相談所・市区における「勤務状況」に示された因子分析によって示された因子について、さらに、「児童相談所の課題」として示された子ども虐待対応を行う中での児童相談所における組織上の課題や運営について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地を変数として一要因分散分析等の結果を示し、分析を進めた。さらに、「勤務状況」に係る3因子、「児童相談所の課題」に係る4因子合計7因子の相関分析をすることで、とりわけ、児童相談所が子ども虐待対応において「防衛的・表層的・形骸化対応」に至ってしまう構造的な5つの課題を明らかにした。

1. 多忙による業務負担感の常態化は「防衛的・表層的・形骸化対応」につながる可能性がある。
2. 「防衛的・表層的・形骸化対応」、面接力やアセスメント力の専門性獲得の障害を生じさせる可能性があり、その逆も生じうる。
3. 面接力やアセスメント力等専門性の不備と、会議等での「意見の言えなさ」は相互的関係にある。
4. 「意見の言えなさ」は「職場での孤立」と強く関係し、「防衛的・表層的・形骸化対応」にもつながっている。
5. 「職場での孤立」は「やりがいのなさ」を生じさせ、職員の雇用や定着にも関わる重要な障害因子となる可能性がある。

本研究は、各因子が相互に影響を与えあい悪循環に至る構造的な問題が、健全な組織運営を妨げる障壁となること明らかにした。一方で、各因子の解決に向けた取り組みが、互いに好影響を与えて良循環を形成する可能性も示唆するものである。

I. 問題と目的

ここでは前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ― 児童相談所（以下、児相）と市区町村の比較―」における記述統計の結果及び、児相・市区における「勤務状況」に示された因子分析によって示された因子について、さらに、「児相の課題」として示された子ども虐待対応を行う中での児相における組織上の課題や運営について、いくつかの変数との関係を考察する。さらに、それぞれの因子間のつながり、相関について考察する。

本研究の全体像から本研究（テーマ8）の目的を示す。全体を貫く大きな研究テーマは「死亡事例検証等においてその再発を防ぐため繰り返し提言がなされているが虐待死が減少しないのはなぜか」というリサーチ・クエスチョンからである。

1年目の研究においては先行研究、及び、自治体及び国の死亡事例検証をつぶさに分析し、自治体、国によって、あるいは有識者から繰り返し提言されているものは何かということを改めて明らかにした。そこでは、多岐にわたる、きわめて多くの課題が指摘され、それは年を追うごとに増えていることが示された。主たる項目を示せば、「①リスクアセスメントの不十分さ」

「②リスクアセスメントの固定化」「③家族機能のアセスメントの不足」「④関係機関の連携不足」「⑤引継ぎの不備」「⑥専門性の欠如」「⑦体制の脆弱性」などとして分類された。これらを主題として、この下に主題を構成する多くの課題、提言が並んでいる。しかし、これだけの課題が示され、提言がなされているにもかかわらず、毎年、おおそ一定数の子ども達が死亡している

事実がある。この中には、いまだ、児相や市区町村の瑕疵とされる事例も存在する。この点からは、指摘されたこと(子ども虐待対応の原則)の確実な実施が求められる。一方で、予見が困難で、提言に示されていない事実が死亡に至らしめたと考えられる事例や、提言に示されたことを履行しても防ぐことができなかった事例もある。さらには、提言等によって指摘はされていても、実際の児相の実務の中では対応が困難であると感じさせるものも少なくない。実際、児相が受理する虐待対応相談件数の中で、虐待死に至る事例は統計的にはおおそ1万件に1件と言われることもあり、どうやって死亡に至るリスクを見つけ出すのか現場の苦悩は少なくない。そして、必ずしもリスクが高いとされなかった事例にも死亡事例が発生している例もある。(おおそ、児相には毎年22万件程度の虐待対応相談が寄せられ、それらが係属ケースとして累積されていく。心中事例を除く虐待死事例が50件発生し、そのうち、児相が関与している事例が20件強としても、1万件に1件という説明のされ方は必ずしも誇大な表現でもない)

それでも、児相の現場は虐待死を減らす不断の努力が求められる。そこで、次に行った研究が、児相と市区町村（児童福祉及び母子保健）におけるエキスパートとされる16名に対して「死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているがそのことが解消されていかないのはなぜか」というリサーチ・クエスチョンによって問いかけることであった。エキスパートの実践知、臨床知から今日の児相、市区町村の現状に対するブレイクスルーを求めたのであった。データについては探索的な質的分析を行い、児相、市

区町村の今日的でリアルなテーマを得ることができた。これらのインタビューは、これまでの提言とは質の異なる極めて示唆のあるものであった。ぜひ、調査報告にある臨床、実践に裏打ちされたエキスパートの言葉を参照されたい。分類された項目は「①支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題や障壁」「②虐待対応を行う組織の運営上の課題や障壁」「③市区町村に特化した課題や障壁」「④国と地方自治体の検証報告書に求められる課題」などとされた。

そして、これらの一連の研究を踏まえた今回の研究では、エキスパートが示したテーマが、実際の市区町村、児相の現場でどのように実務の中で取り組まれているのか、そして、その課題が実際の現場の実務の中で実現していくためには、何が必要となり、そこにどんな障壁があるのかを質問紙調査を実施し、明らかにすることであった。

探索的な質的分析によって得られたエキスパートの言葉を大きくは4つに分類し、アンケートの質問紙にした。つまり、「①子ども虐待対応における対応上の内外の批判を回避するための防衛的な姿勢が支援の後退を招いている視点」

「②アセスメントを十分に行うことができない背景にある組織的な問題に係る視点」「③市区(町村)が抱えている固有の問題に係る視点」「④検証の在り方そのものについての問題に係る視点」である。特に本研究については、「①子ども虐待対応における対応上の内外の批判を回避するための防衛的な姿勢が支援の後退を招いている視点」「②アセスメントを十分に行うことができない背景にある組織的な問題に係る視点」についての因

子分析結果に対して、いくつかの変数との関係の考察、因子間のつながり、相関から統計的な課題を導いた。

本研究では、まず、「勤務状況に関する課題」に関する各因子の分散分析を行い、続いて「児相における課題」に関する各因子の比較、相関を分析し、最後に「勤務状況に関する課題」及び「児相における課題」の因子間の相関を分析し、その結果を踏まえて論述する。

II. 方法

本研究では、前章で示されたアンケート調査についての記述分析、因子分析の結果に基づき各因子について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地についての関係を見ることとした。

まず、児相における「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」に対し、主な職種（福祉職・事務職・心理職）による分散分析を実施した。また、同様に経験年数（「2年以下」「3年から5年」「5年以上」）についての分散分析（一要因分散分析）を実施した。さらに、上記3因子に対し、管理職・非管理職について、所在地（大都市圏・大都市圏以外）について t 検定を実施した。

次に、子ども虐待対応における「児相に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」について同様の分析を行った。

さらに、「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やり

がいのなさ因子」「職場での孤立因子」及び、子ども虐待対応における「児相に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」合計7因子についての相関関係を検討するために、相関分析を行った。

※ 因子構造の詳細については前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造」を参照のこと。

III. 結果

1. 「勤務状況に関する課題」に関する分散分析等の結果

前章の考察でも指摘されている通り児相と市区において「勤務状況に関しては共通の因子構造(配置不変)が確認」された。但し、因子構造は同じでも児相と市区においては、*t*検定において業務負担感についてのみ、児童相談職員が市区職員より優位に高いことが認められた。

「やりがいのなさ」「職場での孤立」については、有意差はなかった。(表1)

表1 職種別で見た各因子の比較

項目・因子	主な職種	N	M	SD
業務負担感因子	福祉職	388	3.85	0.82
	事務職	108	3.63	0.87
	心理職	57	3.79	0.76
	合計	553	3.80	0.83
やりがいのなさ因子	福祉職	388	2.30	0.62
	事務職	108	2.40	0.70
	心理職	57	2.08	0.44
	合計	553	2.30	0.62
職場での孤立因子	福祉職	388	1.96	0.69
	事務職	108	2.19	0.72
	心理職	57	2.22	0.67
	合計	553	2.03	0.70

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

主な職種(福祉職・事務職・心理職)による各因子得点(1点~5点)の差を検

討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。(表1)

1) 業務負担感因子

各職種の平均値は、福祉職($M = 3.85$, $SD = 0.82$)、事務職($M = 3.63$, $SD = 0.87$)、心理職($M = 3.79$, $SD = 0.76$)

であり、他因子と比較して相対的に高い傾向がみられた。福祉職が最も高い傾向を示したものの、一要因分散分析の結果、業務負担感に係る職種の主効果は統

計的に有意ではなかった ($F(2, 130.80) = 2.72, p = .070, \omega^2 = .007$)。効果量も小さく、職種による説明分散は限定的であり職種による差はほとんどないと言える。

2) やりがいのなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.30, SD = 0.62$)、事務職 ($M = 2.40, SD = 0.70$)、心理職 ($M = 2.08, SD = 0.44$)であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 141.50) = 7.77, p < .001, \omega^2 = .014$)。多重比較の結果、事務職および福祉職は心理職よりも有意に高い得点を示した。一方、福祉職と事務職の間には有意差は認められなかった。効果量は小さい値であり、職種の影響は大きいものではないが、心理職は他の職種と比べて「やりがいのなさ」を相対的に低く感じている、つまりやりがいを他職種に比べて相対的に感じていることが示された。

3) 職場での孤立因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 1.96, SD = 0.69$)、事務職 ($M = 2.19, SD = 0.72$)、心理職 ($M = 2.22, SD = 0.67$)であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立に係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 129.5) = 6.55, p = .002, \omega^2 = .020$)。職種差は有意であり、事務職、

心理職に比べ福祉職は相対的に孤立感が少ないことが認められた。効果量は小からやや小 ($\omega^2 = .020$) である。

以上のことから、「やりがいのなさ」

「職場での孤立」について職種差が認められたがいずれも効果量は少なく、職種による影響は限定的なものであることが言える。但し、心理職は「やりがいのなさ」について、多職種に比べて相対的に低い傾向(やりがいを多職種よりも感じている)がうかがえる。心理職固有の専門性を見相の実践において、相対的に一定程度発揮できていることがうかがえる結果である。

「業務負担感」については、職種差は認められず、職種を超えて組織全体の課題であることが示唆された。注目すべきは「業務負担感」について平均点自体が非常に高い値を示しており、見相全体の課題であることが強く指摘できる。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数について「2年以下」「3年から5年」「5年以上」とし、各因子得点の差を検討するため、等分散を仮定しない Welch の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には Games-Howell 法を用いた。(表2)

表2 経験年数別の各因子の比較

	経験年数	N	M	SD
業務負担感因子	2年以下	114	3.70	0.87
	3から5年未満	83	4.04	0.71
	5年以上	373	3.78	0.84
	合計	570	3.80	0.83
やりがいのなさ因子	2年以下	114	2.53	0.62
	3から5年未満	83	2.36	0.77
	5年以上	373	2.23	0.57
	合計	570	2.31	0.62
職場での孤立因子	2年以下	114	1.87	0.68
	3から5年未満	83	1.92	0.68
	5年以上	373	2.12	0.71
	合計	570	2.04	0.71

1) 業務負担感因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.70$, $SD = 0.87$)、3～5年未満 ($M = 4.04$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 3.78$, $SD = 0.84$) であった。一要因分散分析の結果、業務負担感に係る経験年数の主効果は有意であった ($F(2, 187.0) = 5.64$, $p = .004$, $\omega^2 = .012$)。3～5年未満の経験年数の職員の業務負担感がやや高いことが分かった。ただし、効果量は小である。

業務負担感については、いずれの経験年数でも平均値が特に高いことが特筆される。

2) やりがいのなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.53$, $SD = 0.62$)、3～5年未満 ($M = 2.36$, $SD = 0.77$)、5年以上 ($M = 2.23$, $SD = 0.57$) であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 164.5) = 11.31$, $p < .001$, $\omega^2 = .035$) 2

年以下の経験値の職員は5年以上の経験値の職員に比べてやりがいのなさの因子得点が高く、やりがいを感じにくくなっていることが分かった。効果量は小から中の下限と言ったところなので、小さいとは言えない。

3) 職場での孤立因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 1.87$, $SD = 0.68$)、3～5年未満 ($M = 1.92$, $SD = 0.68$)、5年以上 ($M = 2.12$, $SD = 0.71$) であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立因子に係る経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 182.4) = 7.14$, $p = .001$, $\omega^2 = .021$)。5年以上の経験年数の職員は、2年以下の経験年数の職員に比べて孤立感が有意に高いことが分かった。但し、効果量は小さい。

以上のことから、経験年数から見た因子の比較において「業務負担感」「やりがいのなさ」「職場での孤立」の各因子

について、統計的な有意差が認められた。但し、効果量は小さく、経験年数による影響は限定的であると言える。業務負担感は、やはり、経験年数群のすべてにおいて、非常に高い平均点を示している。

「やりがいのなさ」については、経験年数が2年以下の職員において相対的に得点が高く、経験を重ねていくに従いやりがいを感じていく傾向が示された。一方で、「職場での孤立」は経験年数5年以上の職員でやや高い傾向が示されており、経験を重ねていく中で職場組織内での指導的役割が期待されることによって責任感と共に、

孤立感を感じていることが示唆された。5年というのは、現状の児相では中堅職員として期待され、スーパーバイザーとしての職責を担うこともあり、そのことが孤立感を感じさせているならば、スーパーバイザーに対する職員支援、サポートが喫緊の課題として求められていると言える。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(*t*検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した。(表3)

表3 管理職・非管理職別の各因子の比較

	管理職か否か	N	M	SD
業務負担感因子	管理職である	179	3.67	0.85
	管理職ではない	391	3.86	0.82
やりがいのなさ因子	管理職である	179	2.31	0.64
	管理職ではない	391	2.31	0.62
職場での孤立因子	管理職である	179	2.35	0.77
	管理職ではない	391	1.90	0.63

1) 業務負担感因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.67$, $SD=0.85$)、非管理職($M=3.86$, $SD=0.82$)、であった。*t*検定の結果、業務負担感に係る管理職・非管理職の主効果は有意であり($t(337.06) = -2.62$, $p = .009$)、非管理職の方が、負担感が高いことが示された。但し、効果量は小さく($g = -0.238$)大きな差とは言えない。

2) やりがいのなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.31$, $SD=0.64$)、非管理職($M=2.31$, $SD=0.62$)、であった。*t*検定の結果、やりがいに係る管理職・非管理職の主効果

は有意ではなかった($t(334.72) = 0.05$, $p = .957$)。効果量もほぼなく($g = 0.005$)、やりがいのなさについては、管理職か否かは実質的には存在しないことが示された。

3) 職場での孤立因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.35$, $SD=0.77$)、非管理職($M=1.90$, $SD=0.63$)、であった。*t*検定の結果、職場での孤立に係る管理職・非管理職の主効果は有意であり($t(291.19) = 6.87$, $p < .001$)、非管理職に比べて管理職の方が、孤立感が高いことが明確に示された。 $(g = 0.666)$ 。

以上のことから、管理職と非管理職について各因子得点の比較を行った結果、「業務負担感」および「職場での孤立」について統計的な優位差が認められた。「業務負担感」については、管理職に比べ、非管理職の方が相対的に高い傾向は認められたが、効果量は小さく、大きな差はないことがわかる。一方で、「職場での孤立」については管理職が非管理職に比べて優位に高く、さらに、効果量も中程度の高さを示していることから、管理職の児相組織内での孤立感の存在が、ある程度明確に示されたと言える。管理職は、児相における子ども

虐待対応において、ときに子どもの命に係わる最終的な意思決定を担い、また、多職種が存在する組織の運営を担い、その重責とともに、孤立感を抱いている実態が明らかとなった。記述した、スーパーバイザーの孤立感の課題の延長線上にある課題と言える。

「やりがいのなさ」については、管理職、非管理職の差は認められなかった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(*t*検定)

児相の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した。(表4)

表4 所在地による各因子の比較

	所在地	N	M	SD
業務負担感因子	大都市圏	163	3.81	0.87
	大都市圏以外	407	3.80	0.82
やりがいのなさ因子	大都市圏	163	2.30	0.65
	大都市圏以外	407	2.31	0.61
職場での孤立因子	大都市圏	163	2.04	0.72
	大都市圏以外	407	2.04	0.70

1) 業務負担感因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 3.81$, $SD = 0.87$)、大都市圏以外($M = 3.80$, $SD = 0.82$)、であった。*t*検定の結果、業務負担感に関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(282.57) = 0.17$, $p = .867$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.016$)。平均値の高さもほぼ同一であり、差は認められない。

2) やりがいのなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.30$, $SD = 0.65$)、大都市圏以外($M = 2.31$, $SD =$

0.61)、であった。*t*検定の結果、やりがいのなさに関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(285.04) = -0.25$, $p = .803$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.024$)。

3) 職場での孤立因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.04$, $SD = 0.72$)、大都市圏以外($M = 2.04$, $SD = 0.70$)、であった。*t*検定の結果、職場での孤立に関する所在地による主効果は有意ではなかった($t(291.15) = -0.01$, $p = .990$)。効果量もほぼなかった($g = -0.001$)。

以上、大都市圏、大都市圏以外についての因子得点の比較では、いずれの因子においても統計的な優位差は認められなかった、このことから、ここに示された各因子については、地域的な条件よりも、組織内の構造、それぞれの階層、職種に応じた支援体制、専門職のキャリア養成、やりがいを感じる職場風土など複合的な要因が影響を与えていることが示唆された。

業務負担感に関する因子は平均値自体

が比較的高いことから、地域差を超えた共通する課題であることがわかる。

2. 「兎相の課題」に関する分散分析等の結果

ここでは、主な職種（福祉職・事務職・心理職）による各因子得点の差を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析（一要因分散分析）を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。（表5）

表5 職種別で見た各因子の比較

項目・因子	主な職種	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	福祉職	388	2.87	0.63
	事務職	108	3.02	0.63
	心理職	57	3.13	0.74
	合計	553	2.93	0.65
ケース理解の不十分さ因子	福祉職	388	2.82	0.59
	事務職	109	2.89	0.58
	心理職	57	2.88	0.64
	合計	554	2.84	0.59
意見の言えなさ因子	福祉職	388	2.41	0.66
	事務職	109	2.40	0.54
	心理職	57	2.57	0.62
	合計	554	2.43	0.64
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	福祉職	388	3.10	0.92
	事務職	109	3.21	0.90
	心理職	57	3.46	1.10
	合計	554	3.16	0.94

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.87$, $SD=0.63$)、事務職 ($M=3.02$, $SD=0.63$)、心理職 ($M=3.13$, $SD=0.74$) であった。一要因分散分析の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に係る職種の主効果は有意であった ($F(2, 124.5)=4.69$, $p=.011$, $\omega^2=.015$)。心理職は福祉職に比べて防衛的・形骸化傾向がやや高いことが分かった。ただし、効果量は小 ($\omega^2=.015$) である。

2) ケース理解の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.82$, $SD=0.59$)、事務職 ($M=2.89$, $SD=0.58$)、心理職 ($M=2.88$, $SD=0.64$) であった。一要因分散分析の結果、ケース理解の不十分さに係る職種の主効果は有意ではなかった。 ($F(2, 127.2)=0.67$, $p=.512$, $\omega^2=.001$)。ケース理解の不十分さという点においては、全職種に共通した課題と言える。

3) 意見の言えなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=2.41$, $SD=0.66$)、事務職 ($M=2.40$, $SD=0.54$)、心理職 ($M=2.57$, $SD=0.62$) であった。一要因分散分析の結果、意見の言えなさに係る職種の主効果は有意ではなかった。 ($F(2, 135.0)=1.64$, $p=.198$, $\omega^2=.002$)。これも、職種差において有意差は認められなかった。心理職がやや高い傾向を示したが、統計的には有意差とは言えない。意見が言えないということは、職種に関係なく、組織

風土の課題として存在しているものと理解される。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M=3.10$, $SD=0.92$)、事務職 ($M=3.21$, $SD=0.90$)、心理職 ($M=3.46$, $SD=1.10$) であった。他因子と比較して相対的に平均点の高さは認められる。一要因分散分析の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さに係る職種の主効果は有意であり ($F(2, 124.9)=3.28$, $p<.041$, $\omega^2=.011$)、心理職において面接力・説明力に関する養成の不十分さを感じていることが示唆された。ただし、効果量は小 ($\omega^2=.011$) である。

以上のことから、「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」因子において、職種差が認められたがいずれも効果量は少なく、職種による影響は限定的なものであることが言える。但し、心理職は、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」については現在の児相における専門的スキルの養成不足をより感じていることがうかがえる。

「ケース理解の不十分さ」「意見の言えなさ」については、職種差は認められず、職種を超えて組織全体の課題であることが示唆された。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数については「2年以下」「3年から5年」「5年以上」とし、各因子得点

の差を検討するため、等分散を仮定しな を実施した。なお多重比較には Games-

表6 経験年数別の各因子の比較

	経験年数	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	2年以下	114	2.85	0.55
	3から5年未満	83	2.82	0.65
	5年以上	373	2.97	0.67
	合計	570	2.92	0.65
ケース理解の不十分さ因子	2年以下	115	2.84	0.57
	3から5年未満	83	2.83	0.65
	5年以上	373	2.84	0.59
	合計	571	2.84	0.59
意見の言えなさ因子	2年以下	115	2.47	0.73
	3から5年未満	83	2.50	0.73
	5年以上	373	2.42	0.59
	合計	571	2.44	0.64
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	2年以下	115	3.02	0.93
	3から5年未満	83	3.04	0.99
	5年以上	373	3.24	0.93
	合計	571	3.17	0.94

い Welch の分散分析（一要因分散分析）

Howell 法を用いた。（表6）

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.85$, $SD=0.55$)、3～5年未満 ($M=2.82$, $SD=0.65$)、5年以上 ($M=2.97$, $SD=0.67$) であった。一要因分散分析の結果、統計的には経験年数の主効果は有意であった (Welch $F(2, 188.7)=3.13$, $p=.046$, $\omega^2=.007$)。しかし、効果量はごく小さく、明確な特徴も見つけられなかった。

2) ケース理解の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.84$, $SD=0.57$)、3～5年未満 ($M=2.83$, $SD=0.65$)、5年以上 ($M=2.84$, $SD=0.59$) であった。一要因分散分析の結果、ケース理解の不十分さにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 175.7)=0.01$, $p=.988$, $\omega^2=-.003$)。ケース理解の不十分さについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

果、ケース理解の不十分さにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 175.7)=0.01$, $p=.988$, $\omega^2=-.003$)。ケース理解の不十分さについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

3) 意見の言えなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=2.47$, $SD=0.73$)、3～5年未満 ($M=2.50$, $SD=0.73$)、5年以上 ($M=2.42$, $SD=0.59$) であった。一要因分散分析の結果、意見の言えなさにおける経験年数の主効果は有意ではなかった (Welch $F(2, 163.7)=0.65$, $p=.522$, $\omega^2=.003$)。意見の言えなさについては、経験年数による差は全く見られなかった。経験年数に限らず、すべての経験年数の共通の課題と言える。

$\omega^2 = .001$)。意見の言えなさは、経験年数に関わりなく、組織の風土の問題であることが示唆された。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M=3.02$, $SD=0.93$)、3～5年未満 ($M=3.04$, $SD=0.99$)、5年以上 ($M=3.24$, $SD=0.93$)であった。一要因分散分析の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さにかかる経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 176.4)=3.15$, $p=.045$, $\omega^2=.008$)。しかし、効果量は小さく、明確で有意な特徴もなかったが、ベテランにおいてやや高い傾向は認められた。

以上のことから、経験年数から見た因

子の比較において「防衛的・表層的・形骸化対応」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」の各因子について、統計的な優位差が認められた。但し、効果量は小さく、経験年数による影響は限定的であると言える。

「ケース理解の不十分さ」および「意見の言えなさ」については経験年数による差は認められなかったことから、組織全体の課題であることが理解される。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較 (t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch* の t 検定を実施した。(表 7)

表7 管理職・非管理職別の各因子の比較

	管理職か否か	N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	管理職である	179	2.95	0.66
	管理職ではない	391	2.91	0.65
ケース理解の不十分さ因子	管理職である	179	2.90	0.61
	管理職ではない	391	2.82	0.58
意見の言えなさ因子	管理職である	179	2.42	0.53
	管理職ではない	391	2.45	0.68
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	管理職である	179	3.22	0.93
	管理職ではない	391	3.15	0.95

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.95$, $SD=0.66$)、非管理職 ($M=2.91$, $SD=0.65$)、であった。 t 検定の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に係る職位による主効果は有意ではなかった ($t(338.37) = 0.64$, $p = .524$)。効果量

も非常に小さかった ($g = 0.058$)。

2) ケース理解の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.90$, $SD=0.61$)、非管理職 ($M=2.82$, $SD=0.58$)、であった。 t 検定の結果、ケース理解の不十分さに係る管理職・非管理職の主効果は有意ではなく ($t(332.50)$

= 1.51, $p = .131$)。効果量も小さかった($g = 0.138$)。

3) 意見の言えなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.42$, $SD=0.53$), 非管理職($M=2.45$, $SD=0.68$)、であった。 t 検定の結果、意見の言えなさに係る職位による主効果は有意ではなかった($t(435.49) = -0.39$, $p = .699$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.032$)。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.22$, $SD=0.93$), 非管理職($M=3.15$, $SD=0.95$)、であった。 t 検定の結果、面接力、説明力に関する養成の不十分さに係る職位による主効果は有意ではなかつ

た($t(350.51) = 0.839$, $p = .402$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.075$)。

以上のことから、管理職と非管理職について各因子得点の比較を行った結果、「やりがいのなさ」「防衛的・表層的・形骸化対応」「ケース理解の不十分さ」「意見の言えなさ」「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」については、管理職、非管理職の差は認められなかった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

児相の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の t 検定を実施した。(表8)

表8 所在地による各因子の比較

所在地		N	M	SD
防衛的・表層的・形骸化対応因子	大都市圏	163	2.93	0.62
	大都市圏以外	407	2.92	0.66
ケース理解の不十分さ因子	大都市圏	163	2.79	0.60
	大都市圏以外	407	2.86	0.59
意見の言えなさ因子	大都市圏	163	2.47	0.62
	大都市圏以外	407	2.43	0.65
面接力・説明力に関する養成の不十分さ因子	大都市圏	163	3.14	0.95
	大都市圏以外	407	3.18	0.94

1) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.93$, $SD = 0.62$)、大都市圏以外($M = 2.92$, $SD = 0.66$)、であった。 t 検定の結果、防衛的・表層的・形骸化対応に関する地域による主効果は有意ではなかった

($t(319.23) = 0.06$, $p = .953$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.005$)。

2) ケース理解の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.79$, $SD = 0.60$)、大都市圏以外($M = 2.86$, $SD = 0.59$)、であった。 t 検定の結果、ケース

理解の不十分さに関する地域による主効果は有意ではなかった($t(297.47) = -1.20$, $p = .231$)。効果量も小さかった($g = -0.111$)。わずかに大都市圏以外においてケース理解の不十分さが高い傾向はあるが、統計的な差とは言えない。

3) 意見の言えなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 2.47$, $SD = 0.62$)、大都市圏以外($M = 2.43$, $SD = 0.65$)、であった。 t 検定の結果、意見の言えなさに関する地域による主効果は有意ではなかった($t(310.96) = 0.81$, $p = .417$)。効果量も非常に小さかった($g = 0.074$ (極小))。

4) 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の所在地による平均値は大都市圏($M = 3.14$, $SD = 0.95$)、大都市圏以外($M = 3.18$, $SD = 0.94$)、であった。 t 検定の結果、面接力、説明力に関する地域による主効果は

有意ではなかった($t(294.72) = -0.55$, $p = .584$)。効果量も非常に小さかった($g = -0.051$)。

以上、大都市圏、大都市圏以外についての因子得点の比較では、いずれの因子においても統計的な優位差は認められなかった、このことから、ここに示された各因子については、地域的な条件よりも、組織内の構造、それぞれの階層、職種に応じた支援体制、専門職のキャリア養成、やりがいを感じる職場風土など複合的な要因が影響を与えていることが示唆された。

3. 因子間の相関分析

各因子間の関係を検討するために各因子間相関に関する分析を実施した。表中に示した Pearson の相関係数を見ると、ほとんどの因子間で有意な相関関係がみられた。(表 9)

表9 各因子間の相関

	勤務状況		児童相談所の課題			
	②やりがいのなさ因子	③職場での孤立因子	④防衛的・表層的・形骸化対応因子	⑤ケース理解の不十分さ因子	⑥意見の言えなさ因子	⑦面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子
勤務状況						
① 業務負担感因子	.202 **	.071	.335 **	.097 *	.215 **	.275 **
② やりがいのなさ因子		.575 **	.075	.271 **	.314 **	.158 **
③ 職場での孤立因子			.148 **	.226 **	.461 **	.221 **
児童相談所の課題						
④ 防衛的・表層的・形骸化対応因子				.312 **	.336 **	.459 **
⑤ ケース理解の不十分さ因子					.299 **	.279 **
⑥ 意見の言えなさ因子						.370 **
⑦ 面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子						—

* $p < .05$, ** $p < .01$

(1)勤務状況に関する因子間の相関

1) 「業務負担感因子」と他因子との相関

「業務負担感因子」と「やりがいのなさ因子」とは弱い正の相関($r = .202$)が

ある。業務負担が高いほどやりがいが少ないという傾向はあるが、その関係は大きなものではない。また、「業務負担感因子」と「職場での孤立因子」とは、ほぼ相関はなく、業務負担の大きさは孤立感とは統計的には、ほとんど関係がないこ

とが示唆された。

2) 「やりがいのなさ因子」と他因子との相関

「やりがいのなさ因子」と「職場での孤立因子」は比較的高い相関を示しており($r = .575$)、職場で孤立していると感じるほどやりがいを感じることができないということが示唆された。

以上のことから、やりがいの低下は、仕事量の多さなどによる業務負担よりも、職場での人間関係などの影響がもたらす孤立感が大きな影響を与える可能性が示唆された。(相関は関係を示しており、因果関係を示しているものではないことに注意)

(2) 児相の課題に関する因子間の相関

1) 「防衛的・表層的・形骸化対応因子」と他因子との相関

「ケース理解の不十分さ因子」とは有意な相関($r = .312$)、さらに「意見の言えなさ因子」とも有意な相関がある($r = .336$)。そして、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」については、最も強い相関が認められた($r = .459$)。

2) 「ケース理解の不十分さ因子」と他因子との相関

「意見の言えなさ因子」とは中程度の有意な相関($r = .299$)、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」とも中程度の相関($r = .279$)認められる。

3) 「意見の言えなさ因子」

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」とは比較的強い相関($r = .370$)が認められる。

以上、4因子はすべての因子間で中程度以上の相関が認められた。このこと

は、子ども、家族との面接力を備え、ケースを的確に見立て、組織に対してプレゼンテーションを行い、介入方針を立てていく実践者としての力の不足、あるいはそれらの実践能力の養成の不足が、組織の中で意見の言えなさや、防衛的・表層的・形骸化対応につながっていくこと、またその逆に、防衛的・表面的な対応は、面接力等の養成の機会を失い、ケース理解を不十分にし、それが意見の言えなさにもつながろう。このように4因子は、相互に影響を与えながら循環的な関係にあることが示唆された。

(3) 勤務状況に関する3因子・児相の課題 4因子合計7つの因子の相関

ここでは、「勤務状況」に関する3因子、「児相の課題」4因子合わせて7つの因子の相関を改めてみていく。

1) 業務負担感因子

有意な相関が認められたのは先述したとおり「やりがいのなさ因子($r = .202$)」は小さな相関、「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .335$)」は中くらいの相関、「ケース理解の不十分さ因子($r = .097$)」はごく小さな相関、「意見の言えなさ因子($r = .215$)」は小さな相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .275$)」は、小から中程度の相関を示した。「職場での孤立因子($r = .071$ (ns))」は有意な相関は認められなかった。

業務負担感は防衛的・形骸化対応と中程度に関連している。業務の忙しさ、負担が児相組織における防衛的・形骸化対応を促進させていることが示唆される内

容である。一方で、「職場での孤立因子」との相関はほとんど認められなかった。

2) やりがいのなさ因子

これも先述した通り有意な相関が認められたのは「職場での孤立($r = .575$)」とは大きな相関が認められた。「ケース理解の不十分さ因子($r = .271$)」は小から中程度の相関、「意見の言えなさ因子($r = .314$)」は中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .158$)」は小さな相関を示した。

「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .075$ (ns))」は有意な相関は認められなかった。

職場での孤立は、やりがいのなさに強く影響していることが明確に示されている。また、やりがいのなさは、防衛的・表層的・形骸化に直接つながるものではないことが示唆された。

3) 職場での孤立因子

「防衛的・表層的・形骸化対応因子($r = .148$)」は小さな相関、「ケース理解の不十分さ因子($r = .226$)」は小さな相関、「意見の言えなさ因子($r = .461$)」は中くらいから大きな相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子(.221)」は小さな相関を示した。

孤立していると当然意見を言えない、意見を言えないからますます孤立していくという悪循環が認められる。

4) 防衛的・表層的・形骸化対応因子

「ケース理解の不十分さ因子($r = .312$)」は中くらいの相関、「意見の言えなさ因子($r = .336$)」は中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成

の不十分さ因子($r = .459$)」は中から大きな相関が認められた。

子ども虐待対応における能力が不足していれば、表層的な対応に終始し、対応が形骸化し、組織防衛、合理化に組織が固定化されていくことが示唆される。一方では、形骸化し、組織防衛、合理化に組織が固定化されていくことで、子ども虐待対応の最前線に立つ職員が日々の実践を振り返ったり、そこにある課題を探究したり、よりよい実践者となるための研鑽、学びを放棄することにもなっていく。

5) ケース理解の不十分さ因子

「意見の言えなさ因子($r = .299$)」小から中くらいの相関、「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .279$)」も小から中くらいの相関を示している。

ケースのアセスメント力の不足が、組織の中で意見を言えないことにつながっている。意見を言えなければ、自分の主体的判断から、組織に判断を委ねたり、より大きな声、もっと言えば権威ある発言に従う傾向が生まれてしまう。

6) 意見の言えなさ因子

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子($r = .370$)」は中くらいの相関を示している。

意見が言えないのは、専門職としての養成が十分になされていないことと相関している。学ぶことと意見を言えることはパラレルの関係にある。学ぶことに重きを置いていない、置けない組織は、子ども虐待対応において必要とされる高度な能力を有する実践者を養成することが

できず、コンプライアンス重視の創造性を失ったソーシャルワークを実践する傾向にある。マニュアルに準じればよく、そこに自分の意見をはさむ余地は少なく、したがって意見を言う必要もなくなっていく。

以上、各因子間については多くの因子で相関関係を読み取ることができた。

特筆すべきは、「やりがいのなさ」と「職場での孤立」との間には比較的大きな相関が認められたことから、職場における孤立と、仕事のやりがいを失っていくことについては重大な関係があることが示唆された。さらに、職場の中での「意見の言えなさ」は「職場での孤立」および「防衛的・表層的・形骸化対応」と中程度の相関を示していることから、職場の中で意見を言えないことが、組織における孤立化を進め、そのことによって児相における子ども虐待対応において、「防衛的・表層的・形骸化対応」に陥っていくことのひとつのストーリーが示唆された。

また、「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」と比較的高い相関を示している。「意見の言えなさ」は「職場での孤立」および「防衛的・表層的・形骸化対応」はおそらく、直線的な原因、結果というよりも、この循環の中で、組織における「防衛的・表層的・形骸化対応」が強化、固定化されていくと考えられ。意見の言えなさについては、もちろん組織の影響もあるが、専門職としての意見形成の不十分さ、自身のなさなどが影響

し、意見が言えないという側面も考えられる。「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」への対応が課題として浮かんでいく。

一方で、「業務負担感」はいくつかの因子と、少なくない相関を示しているが、「職場での孤立」とは統計的には相関しておらず、業務の負担が、必ずしも孤立を生み出しているのではないことが示された。

IV 考察

本研究は、大きくは児相における「勤務状況に関する課題」3因子と「児相の課題」4因子に関して、主な職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地を変数としてその特徴を分析し、さらにそれらの9つの因子間の相関を分析することを通して、児相における実務における構造上の課題を統計的に明らかにすることを目的としたものであった。16人のエキスパートへの面接をおこなった研究の考察（テーマ5）を結びつけて結果を分析すると、以下の通りいくつかの重要な課題が示唆された。

1. 業務負担感の常態化が「防衛的・表層的・形骸化対応」につながっていく

「業務負担感」はすべての分析においてあらゆる職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地において高い得点を得ており、個人に帰属する課題ではなく、すべての児相における課題であることが明らかとなる調査結果であった。さらに、「業務負担感」は、「防衛的・表層的・形骸化対応」と中程度の相関を示していることから、業務の負担となる業務量が

仕事の時間と余裕を奪い、丁寧かつ継続的な支援を行う時間と余裕を奪い、表面的・形骸的な対応にならざるを得ない状況になっていることが考えられる。

多忙さは、研修等の参加も難しくさせ、子ども虐待対応における新しい知見やスキルを磨いていく機会を奪ってしまう。

また「防衛的・表層的・形骸化対応」は、「ケース理解の不十分さ」と「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」と関係している。支援者は目の前に起きる事象だけに目が向き、手続き的な対応に終始することで、子どもや家族の背景にある真のニーズを見ることができなくなってしまうことが考えられる。その結果、創造的なソーシャルワークを後退させるだろう。そしてそのことがさらにマニュアル重視、コンプライアンス重視の実践をより強化してしまうという悪循環を形成するだろう。

2. 「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」を進行させ、「ケース理解の不十分さ」や「意見の言えなさ」と関連した悪循環を生じさせる

「面接力、説明力に関する養成の不十分さ」は「防衛的・表層的・形骸化対応」と比較的強い相関を示しており、「ケース理解の不十分さ」や「意見の言えなさ」とも関係している。

面接力や説明力といった専門性の不備は、防衛的・表層的・形骸化が進めさせる。また、専門性の不十分さは、意見の言えなさにもつながり、このことが防衛

的・表層的・形骸化対応を進行させる要因ともなりえる。

つまり、これら4つの因子の間には互いに悪影響を及ぼしあって悪循環を進行させる可能性が示唆されるのである。

3. 職場での孤立が見相業務のやりがいをなくしていく

「業務負担感」と「職場での孤立」との間には相関が認められなかったことに注目したい。仕事が忙しく業務が負担であるから、職場で孤立していくのではない。

「職場での孤立」と相関が認められたのは、「意見言えなさ」因子と「やりがいのなさ」因子である。これらの3つの因子間には中以上の相関が認められた。

意見の言えなさは孤立した状況を生む可能性がある。またその逆も考えられる。そして意見の言えなさや孤立した状況が、やりがいのなさに通じてしまうということである。孤立とやりがいのなさの相関は非常に高く、この可能性が大きいことが示唆される。

また、「職場での孤立」は経験年数5年以上の職員および管理職において高い傾向が認められた。これは、中堅になっていくことでの、組織における役割、責任感の増大が起きるのに比して、周りからのサポートがなくなっていく現実を示している。責任職、管理職の「職場での孤立」は顕著な結果であったことから、外部からのスーパービジョンを受ける体制や、ピアスーパービジョンの機会を構造的に作っていくことが求められる。

4. 「意見の言えなさ」の背景にある組織の課題

「意見の言えなさ」は職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地とは関係が認められなかった。

意見が言えない組織というのは、多様な視点からケースを見立てることができず、小さな意見が排除され、ある特定の権威ある人の意見が採用されたりする傾向を生み出していく。担当者が自らアセスメントし、支援方針を考えたとしても、組織の権威ある判断にゆだねる、あるいは従う傾向は、上からの指示に応じる傾向を強めるだろう。発言しにくい組織では多様な視点が失われ、権威的判断への依存が強まり、結果として実践の形骸化が進むことが示唆され、発言困難な環境は職員の孤立を促進し、組織的問題をさらに悪化させてしまうという構造的悪循環が生まれる可能性をはらんでいる。

意見の言えなさや孤立感を醸成してしまう背景には、他の要因もあり得るだろう。例えば、自分を認め支えてくれる仲間が存在、自分の職場の中での存在価値、そして、これらを常を感じるためのコミュニケーション、組織文化、組織の中での心理的安全性など、組織のありようが色濃く反映する問題でもある。

権威的な組織であれば、組織の決定に依存する傾向を強めてしまう。意見を言いくさは、それをより強めるだろう。

前年度の研究でエキスパートが指摘していたのは、死亡事例の際に対応機関が厳しく批判されることが、組織の防衛的

な姿勢を強め、手続き重視の「防衛的・表層的・形骸化対応」を強めている近年の状況であった。

エキスパートの指摘のように、組織が「防衛的・表層的・形骸化対応」を重視すれば、権威的な組織であるほどに、それに従うようになるだろう。そして発言困難な環境は職員を孤立させ、やりがい失わせてしまう。

5. まとめ

勤務状況の3因子と職場の課題因子の7因子間のほとんどで一定以上の相関が認められた。考察では中程度以上の相関があった関係性を中心に言及した。図1は、それをもとに因子間が作用しあう関係性を図として示したものである。兎相が「防衛的・表層的・形骸化対応」に至ってしまう、一つのモデルを示している。

本研究の結果は、こうした組織における構造的悪循環が、組織が十分な機能を果たせない障壁としてあること示唆している。しかし同時に、いずれかの因子の得点が低い場合、それが他の因子にも波及して、良循環を形成していく可能性も示唆するものである。

おそらく兎相によって、良循環にある組織から、悪循環にある組織まであり、各兎相はこの両軸のどこかに位置付けられよう。その意味で、自らの組織の状況を振り返り、改善点を検討する際に、これらの因子は重要な視点となりえるものとする。

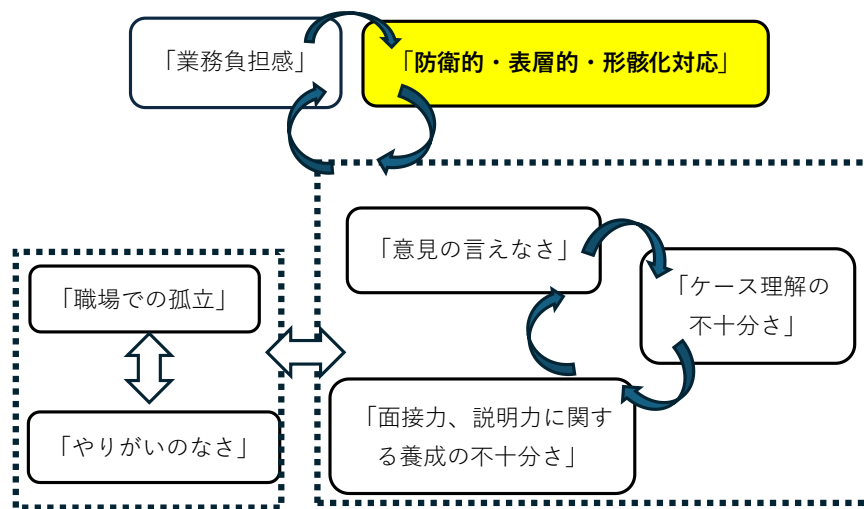


図1 児童相談所が虐待対応において防衛的・表層的・形骸化していく構造

6. 研究の限界

前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造 ―児相と市区町村の比較―」において研究の限界として、回答者が機関の長による選定のため一定の偏在が生じている可能性、また調査方法が質問紙による自己報告であることによる主観的認識を反映している点を指摘している。

本研究では、「勤務状況」に関する課題及び「児相の課題」について「主な職種」「経験年数」「管理職・非管理職」

「所在地」の4つの変数との関係を検討したが、研究の限界としては4つの変数に限っての考察にとどまることである。さらに、「勤務状況」に関する課題及び「児相の課題」についての因子間の相関について考察したが、相関については関係があるということを示しているものであって、どのように相関しているかの論述については筆者の実務経験が影響して

いることは排除できない。

今後の研究としては、「防衛的・表層的・形骸化対応」に至るか否かを構成する、本研究のキーワードでもある「やりがい」「孤立」「業務負担」「意見が言えない」「ケース理解」「専門職養成」が、それぞれの現場でどのように構築されていくのかのさらなる探究が期待される。

V. 知的所有権の取得状況

特になし

【引用・参考文献】

- こども家庭科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業「地方公共団体の児童虐待死事例のための研究」
2024年5月
- こども家庭科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業「地方公共団体の児童虐待死事例のための研究」
2025年5月

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における
再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

市区町村における「勤務状況に関する課題」と「業務上の課題」についての考察 及び各因子間の相関の考察

研究分担者	伊藤 嘉余子	大阪公立大学
	満下 健太	静岡大学
	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
	鈴木 浩之	立正大学
	井出 智博	北海道大学
	白井 祐浩	九州産業大学

研究要旨

本研究は、児童虐待対応に携わる市区町村職員の勤務状況および課題認識の構造を明らかにし、子ども虐待対応における実務上の困難がどのような構造によって生じているのかを検討することを目的とした。とりわけ、死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているにもかかわらず虐待死が減少しないという問題意識を背景に、市区町村における一次対応機関としての実務の実態に着目した。

分析には、「勤務状況」に関する3因子（業務負担感、やりがいのなさ、職場での孤立）および「市区町村における課題」に関する4因子（防衛的・表層的・形骸化対応、ケース理解の不十分さ、意見の言えなさ、面接力・説明力に関する養成の不十分さ）を用い、職種、経験年数、職位、所在地との関係について分散分析等を行うとともに、因子間の相関分析を実施した。

その結果、市区町村における子ども虐待対応は、個別の要因ではなく、複数の因子が相互に関連しながら影響を及ぼす構造的な問題として把握されることが示された。特に、業務負担感や職場での孤立といった勤務状況に関する要因が、やりがいの低下を通じて、防衛的・表層的・形骸化した対応を強化する可能性が示唆された。また、面接力・説明力に関する養成の不十分さや市区町村の役割の不明確さは、防衛的対応と強く関連しており、専門性の不足および制度的曖昧さが実務の質に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

さらに、職種や地域による差異は限定的であり、これらの課題が特定の条件に依存するものではなく、市区町村に共通する構造的な問題として広く存在している可能性が示唆された。

以上より、市区町村における子ども虐待対応の課題は、支援者の業務負担、組織内外の関係性、専門性の確保、制度的役割の明確化といった複数の要因が相互に作用することによって生じる循環的構造として理解される必要がある。今後は、個別の技術的改善にとどまらず、組織および制度レベルでの包括的な対応が求められる。

I. 問題と目的

本章では、前章において示された「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造—児童相談所と市区町村の比較—」の結果を踏まえ、とりわけ市区町村における子ども虐待対応の実務に焦点を当て、その勤務状況および組織的課題の構造を明らかにすることを目的とする。さらに、

市区町村における課題認識の各因子間の関連性について検討することで、実務の中で生じている構造的な問題を明らかにする。

本研究の出発点となる問題意識は、「死亡事例検証等において繰り返し提言がなされているにもかかわらず、なぜ子ども虐待による死亡事例が減少しないのか」という問いである。これまでの検証

においては、リスクアセスメントの不十分さや関係機関間の連携不足、専門性の課題など、多岐にわたる課題が繰り返し指摘されてきた。しかし、それらの提言が蓄積されているにもかかわらず、虐待死は一定数発生し続けているという現実がある。

この問題を考える際に重要なのは、子ども虐待対応が児童相談所（以下、児相）のみで完結するのではなく、地域における一次的な支援機関としての市区町村の役割が極めて大きいという点である。実際には、市区町村は通告前後の相談対応、母子保健との連携、継続的な見守り支援など、子どもと家庭に最も近い位置で支援を担っている。しかしながら、その実務は制度上の位置づけの曖昧さ、組織体制の脆弱さ、専門性の確保の困難さなど、固有の課題を抱えている。

また、死亡事例の中には、児相による介入以前の段階、あるいは市区町村が関与していた段階でのリスク把握や支援の在り方が問われるものも少なくない。このことは、提言の実装の問題を、単に児相の課題としてではなく、地域全体の支援体制、特に市区町村の実務の在り方の問題として捉える必要性を示している。

そこで本研究では、まずエキスパートへのインタビュー調査により、市区町村の現場において認識されている課題を抽出した。これらは、「①支援者が置かれている現場の状況と実務上の課題」「②組織運営上の課題」「③市区町村に特有の課題」「④検証の在り方に関する課題」として整理された。

これらの知見を踏まえ、本研究では質問紙調査を実施し、市区町村の現場においてこれらの課題がどのように認識され、どのような構造で現れているのかを明らかにすることを目的とする。特に本章では、「勤務状況に関する課題」と「市区町村における組織的課題」に関する因子に着目し、職種、経験年数、職位、所在地との関係を分析するとともに、各因子間の関連性を検討することで、市区町村における子ども虐待対応の構造的課題を明

らかにする。

II. 方法

本章では、前章で示されたアンケート調査についての記述分析、因子分析の結果に基づき各因子について、職種、経験年数、管理職・非管理職、所在地についての関係を見ることとした。

まず、市区町村における「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」に対し、主な職種（福祉職・事務職・心理職）、経験年数（「2年以下」「3年から5年」「5年以上」）についての分散分析（一要因分散分析）を実施した。さらに、上記3因子に対し、管理職・非管理職について、所在地（大都市圏・大都市圏以外）について t 検定を実施した。

次に、子ども虐待対応における「市区町村に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」について同様の分析を行った。

さらに、「勤務状況に関する課題」としての3因子、「業務負担感因子」「やりがいのなさ因子」「職場での孤立因子」及び、子ども虐待対応における「市区町村に係る課題」としての4因子、「防衛的・表層的・形骸化対応因子」「ケース理解の不十分さ因子」「意見の言えなさ因子」「面接力、説明力に関する養成の不十分さ因子」合計7因子についての相関関係を検討するために、相関分析を行った。

※ 因子構造の詳細については前章の「児童虐待対応に携わる職員の勤務状況と課題認識の構造」を参照のこと。

III. 結果

各因子得点について、職種（福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士）による差異、経験年数（2年

以下・3年から5年・5年以上)による差異, 職階(管理職・非管理職)による差異, 所在地(大都市圏・大都市圏以外)による差異について分析を行った。職種・経験年数による差異については, 等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた。職階・所在地による差異については, *Welch* の *t* 検定を実施した。

1. 「勤務状況に関する課題」に関する分散分析等の結果

職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異を検討するため, 等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表1)。

表1 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
業務負担感因子	福祉職	497	3.53	0.83
	保健師	278	3.67	0.83
	事務職	327	3.55	0.79
	心理職	55	3.60	0.81
	保育士	35	3.55	0.81
	合計	1192	3.57	0.82
やりがいのなさ因子	福祉職	497	2.24	0.58
	保健師	278	2.20	0.58
	事務職	327	2.60	0.67
	心理職	55	2.15	0.57
	保育士	35	2.24	0.64
	合計	1192	2.32	0.63
職場での孤立因子	福祉職	497	1.93	0.65
	保健師	278	2.00	0.74
	事務職	327	2.07	0.70
	心理職	55	1.95	0.70
	保育士	35	1.66	0.85
	合計	1192	1.98	0.70

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) 業務負担感因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.53$, $SD = 0.83$)、保健師 ($M = 3.67$, $SD = 0.83$)、事務職 ($M = 3.55$, $SD = 0.79$)、心理職 ($M = 3.60$, $SD = 0.81$)、保育士 ($M = 3.55$, $SD = 0.81$) であった。一要因分散分析の結果、業務負担感に係る職種の主効果は統計的に有意ではなかった (*Welch* $F(4, 163.43) = 1.42$, $p = .229$, $\omega^2 = .002$)。

2) やりがいのなさ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.24$, $SD = 0.58$)、保健師 ($M = 2.20$, $SD = 0.58$)、事務職

($M = 2.60$, $SD = 0.67$)、心理職 ($M = 2.15$, $SD = 0.57$)、保育士 ($M = 2.24$, $SD = 0.64$) であった。一要因分散分析の結果、やりがいのなさに係る職種の主効果は有意であった (*Welch* $F(4, 163.16) = 20.502$, $p < .001$, $\omega^2 = .07$)。多重比較の結果、事務職は他四職と比較して有意に高かった。効果量は中程度であった。

3) 職場での孤立因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 1.93$, $SD = 0.65$)、保健師 ($M = 2.00$, $SD = 0.74$)、事務職 ($M = 2.07$, $SD = 0.70$)、心理職 ($M = 1.95$, $SD = 0.70$)、保育士 ($M = 1.66$, $SD = 0.85$) であった。一要因分散分析の結果、職場での孤立に係る職種の主効果は有意であった (*Welch* $F(4,$

163.158) = 3.63 , $p = .007$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、事務職が福祉職と比較して有意に高かった。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

表2 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
業務負担感因子	2年以下	427	3.51	0.84
	3-5年未満	266	3.69	0.79
	5年以上	517	3.57	0.80
	合計	1210	3.58	0.82
やりがいのなさ因子	2年以下	427	2.57	0.66
	3-5年未満	266	2.35	0.64
	5年以上	517	2.10	0.51
	合計	1210	2.32	0.63
職場での孤立因子	2年以下	427	1.97	0.73
	3-5年未満	266	1.95	0.68
	5年以上	517	1.98	0.68
	合計	1210	1.97	0.70

1) 業務負担感因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.51$, $SD = 0.84$)、3～5年未満 ($M = 3.69$, $SD = 0.79$)、5年以上 ($M = 3.57$, $SD = 0.80$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 684.18) = 4.15$, $p = .016$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、3～5年未満の経験年数の職員が2年以下よりも有意に高かった。ただし、効果量は小であった。

2) やりがいのなさ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.57$, $SD = 0.66$)、3～5年未満 ($M = 2.35$, $SD = 0.64$)、5年以上 ($M = 2.10$, $SD = 0.51$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意であった ($Welch F(2, 638.95) = 74.71$, $p < .001$, $\omega^2 = .11$)。多重比較の結果、すべ

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表2)。

てのペアで有意差が認められ、経験年数が高くなるほどにやりがいのなさは低下する傾向があった。また、効果量は中程度であった。

3) 職場での孤立因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 1.97$, $SD = 0.73$)、3～5年未満 ($M = 1.95$, $SD = 0.68$)、5年以上 ($M = 1.98$, $SD = 0.68$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は有意でなかった ($Welch F(2, 684.19) = 0.12$, $p = .887$, $\omega^2 = -.001$)。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(*t*検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch* の *t* 検定を実施した。(表3)。

表3 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	職位	N	M	SD
業務負担感因子	管理職	351	3.52	0.79
	非管理職	859	3.60	0.83
やりがいのなさ因子	管理職	351	2.37	0.63
	非管理職	859	2.30	0.63

職場での孤立因子	管理職	351	2.15	0.67
	非管理職	859	1.90	0.69

1) 業務負担感因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=3.52$, $SD=0.79$)、非管理職 ($M=3.60$, $SD=0.83$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(677.75) = -1.49$, $p = .138$, $Hedge's\ g = -0.09$)。

2) やりがいのなさ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.37$, $SD=0.63$)、非管理職 ($M=2.30$, $SD=0.63$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(648.62) = 1.81$, $p = .070$, $Hedge's\ g = .12$)。

3) 職場での孤立因子

管理職・非管理職の平均値は管理職 ($M=2.15$,

$SD=0.67$)、非管理職 ($M=1.90$, $SD=0.69$)、であった。 t 検定の結果、職場での孤立に係る管理職・非管理職の主効果は有意であった ($Welch\ t(673.01) = 6.00$, $p < .001$, $Hedge's\ g = .37$)。効果量は小～中程度であった。

(4) 所在地で見た各因子の比較 (t 検定)

組織の所在地 (大都市圏・大都市圏以外) による各因子得点の差を検討するため、 $Welch$ の t 検定を実施した (表 4)。

表 4 所在地による各因子の比較 (市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
業務負担感因子	大都市圏	288	3.57	0.80
	大都市圏以外	922	3.58	0.82
やりがいのなさ因子	大都市圏	288	2.29	0.62
	大都市圏以外	922	2.33	0.63
職場での孤立因子	大都市圏	288	1.99	0.69
	大都市圏以外	922	1.96	0.70

1) 業務負担感因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=3.57$, $SD=0.80$)、大都市圏以外 ($M=3.58$, $SD=0.82$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(491.76) = -0.24$, $p = .813$, $Hedge's\ g = -0.02$)。

2) やりがいのなさ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.29$, $SD=0.62$)、大都市圏以外 ($M=2.33$, $SD=0.63$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(486.96) = -0.91$, $p = .362$, $Hedge's\ g = -0.06$)。

3) 職場での孤立因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=1.99$, $SD=0.69$)、大都市圏以外 ($M=1.96$, $SD=0.70$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($t(484.66) = 0.64$, $p = .522$, $Hedge's\ g = 0.04$)。

2. 「市区町村の課題」に関する分散分析等の結果

職種 (福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士) による差異を検討するため、等分散を仮定しない $Welch$ の分散分析 (一要因分散分析) を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた (表 5)。

表5 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	福祉職	497	2.79	0.59
	保健師	277	2.72	0.61
	事務職	326	2.82	0.57
	心理職	55	3.01	0.80
	保育士	35	2.87	0.64
	合計	1190	2.79	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	福祉職	497	2.63	0.58
	保健師	277	2.52	0.60
	事務職	326	2.74	0.59
	心理職	55	2.67	0.73
	保育士	35	2.63	0.61
	合計	1190	2.64	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	福祉職	497	3.08	0.85
	保健師	277	2.89	0.79
	事務職	326	3.17	0.81
	心理職	55	3.45	0.91
	保育士	35	3.11	0.74
	合計	1190	3.08	0.83
コミュニケーション不足因子	福祉職	497	2.06	0.74
	保健師	277	2.04	0.72
	事務職	326	2.10	0.70
	心理職	55	2.08	0.79
	保育士	35	1.83	0.88
	合計	1190	2.06	0.73

(1) 職種別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

1) ケース理解の不十分さ

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.79$, $SD = 0.59$)、保健師 ($M = 2.72$, $SD = 0.61$)、事務職 ($M = 2.82$, $SD = 0.57$)、心理職 ($M = 3.01$, $SD = 0.80$)、保育士 ($M = 2.87$, $SD = 0.64$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 160.29) = 2.32$, $p = .059$, $\omega^2 = .01$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.63$, $SD = 0.58$)、保健師 ($M = 2.52$, $SD = 0.60$)、事務職 ($M = 2.74$, $SD = 0.59$)、心理職 ($M = 2.67$, $SD = 0.73$)、保育士 ($M = 2.63$, $SD = 0.61$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 161.26) = 4.88$, $p < .001$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、事務職が保健師よりも有意に高かった。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分

さ

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.08$, $SD = 0.85$)、保健師 ($M = 2.89$, $SD = 0.79$)、事務職 ($M = 3.17$, $SD = 0.81$)、心理職 ($M = 3.45$, $SD = 0.91$)、保育士 ($M = 3.11$, $SD = 0.74$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 163.91) = 7.25$, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、福祉職・事務職・心理職が保健師よりも、心理職が福祉職よりも有意に高かった。

4) コミュニケーション不足

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.06$, $SD = 0.74$)、保健師 ($M = 2.04$, $SD = 0.72$)、事務職 ($M = 2.10$, $SD = 0.70$)、心理職 ($M = 2.08$, $SD = 0.79$)、保育士 ($M = 1.83$, $SD = 0.88$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 161.16) = 0.97$, $p = .426$, $\omega^2 = .001$)。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分

散分析)

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施し

た。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表6)。

表6 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	2年以下	426	2.89	0.59
	3-5年未満	266	2.83	0.61
	5年以上	516	2.69	0.59
	合計	1208	2.79	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	2年以下	426	2.73	0.61
	3-5年未満	266	2.65	0.56
	5年以上	516	2.55	0.60
	合計	1208	2.63	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	2年以下	426	3.05	0.84
	3-5年未満	266	3.22	0.84
	5年以上	516	3.03	0.81
	合計	1208	3.08	0.83
コミュニケーション不足因子	2年以下	426	2.03	0.74
	3-5年未満	266	2.04	0.69
	5年以上	516	2.10	0.75
	合計	1208	2.06	0.73

1) ケース理解の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 2.89$, $SD = 0.59$)、3～5年未満($M = 2.83$, $SD = 0.61$)、5年以上($M = 2.69$, $SD = 0.59$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった(*Welch F* (2, 673.58) = 14.12, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、2年以下・3～5年未満のそれぞれが5年以上よりも有意に高かった。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 2.73$, $SD = 0.61$)、3～5年未満($M = 2.65$, $SD = 0.56$)、5年以上($M = 2.55$, $SD = 0.60$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった(*Welch F* (2, 693.43) = 11.42, $p < .001$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、2年以下・3～5年未満のそれぞれが5年以上よりも有意に高かった。なお、効果量は小程度

であった。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 3.05$, $SD = 0.84$)、3～5年未満($M = 3.22$, $SD = 0.84$)、5年以上($M = 3.03$, $SD = 0.81$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった(*Welch F* (2, 673.63) = 4.92, $p = .008$, $\omega^2 = .02$)。多重比較の結果、3～5年未満が2年以下・5年以上よりも有意に高かった。なお、効果量は小程度であった。

4) コミュニケーション不足因子

各経験年数別の平均値は、2年以下($M = 2.03$, $SD = 0.74$)、3～5年未満($M = 2.04$, $SD = 0.69$)、5年以上($M = 2.10$, $SD = 0.75$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意ではなかった(*Welch F* (2, 697.05) = 1.13, $p = .323$, $\omega^2 = .00$)。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(t 検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の t 検定を実施した(表7)。

表7 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	管理職か否か	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	管理職	350	2.73	0.59
	非管理職	858	2.82	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	管理職	350	2.61	0.59
	非管理職	858	2.64	0.60
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	管理職	350	3.07	0.77
	非管理職	858	3.08	0.86
コミュニケーション不足因子	管理職	350	2.10	0.66
	非管理職	858	2.04	0.76

1) ケース理解の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.73$, $SD=0.59$)、非管理職($M=2.82$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意であった(*Welch* $t(654.70) = -2.50$, $p = .013$, *Hedge's g* = $-.16$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.61$, $SD=0.59$)、非管理職($M=2.64$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった(*Welch* $t(663.95) = -0.80$, $p = .421$, *Hedge's g* = $.05$)。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.07$,

$SD=0.77$)、非管理職($M=3.08$, $SD=0.86$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった(*Welch* $t(716.40) = -0.16$, $p = .873$, *Hedge's g* = $-.01$)。

4) コミュニケーション不足因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.10$, $SD=0.66$)、非管理職($M=2.04$, $SD=0.76$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった(*Welch* $t(742.51) = 1.30$, $p = .195$, *Hedge's g* = $.08$)。

(4) 所在地で見た各因子の比較(t 検定)

組織の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の t 検定を実施した(表8)。

表8 所在地による各因子の比較(市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
ケース理解の不十分さ因子	大都市圏	288	2.76	0.59
	大都市圏以外	920	2.80	0.60
防衛的・表面的・形骸化対応因子	大都市圏	288	2.64	0.55
	大都市圏以外	920	2.63	0.61
面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子	大都市圏	288	3.12	0.81
	大都市圏以外	920	3.06	0.84
コミュニケーション不足因子	大都市圏	288	2.06	0.72
	大都市圏以外	920	2.06	0.74

1) ケース理解の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.76$, $SD=0.59$)、大都市圏以外 ($M=2.80$, $SD=0.60$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(493.23) = -1.12$, $p = .262$, $Hedge's\ g = -0.08$)。

2) 防衛的・表面的・形骸化対応因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.64$, $SD=0.55$)、大都市圏以外 ($M=2.63$, $SD=0.61$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(530.78) = 0.05$, $p = .959$, $Hedge's\ g = .00$)。

3) 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=3.12$, $SD=0.81$)、大都市圏以外 ($M=3.06$, $SD=0.84$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(493.16) = 1.09$, $p = .277$,

$Hedge's\ g = .07$)。

4) コミュニケーション不足因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.06$, $SD=0.72$)、大都市圏以外 ($M=2.06$, $SD=0.74$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(489.46) = 0.11$, $p = .911$, $Hedge's\ g = .01$)。

3. 「市区町村独自の課題」に関する分散分析等の結果

(1) 職種で見た各因子の比較(一要因分散分析)

職種(福祉職・保健師・事務職・心理職・保育士)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表9)。

表9 職種別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	職種	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	福祉職	476	2.44	0.70
	保健師	261	2.31	0.62
	事務職	311	2.40	0.67
	心理職	51	2.66	0.87
	保育士	32	2.29	0.71
	合計	1131	2.40	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	福祉職	476	3.07	0.72
	保健師	261	2.93	0.69
	事務職	311	3.07	0.73
	心理職	51	3.19	0.79
	保育士	32	2.85	0.78
	合計	1131	3.04	0.72
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	福祉職	476	2.88	0.90
	保健師	261	2.77	0.86
	事務職	311	2.88	0.83
	心理職	51	3.03	1.00
	保育士	32	2.80	0.82
	合計	1131	2.86	0.87

1) 機関協働の困難さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.44$, $SD = 0.70$)、保健師 ($M = 2.31$, $SD = 0.62$)、事務職 ($M = 2.40$, $SD = 0.67$)、心理職 ($M = 2.66$, $SD = 0.87$)、保育士 ($M = 2.29$, $SD = 0.71$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 148.11) = 3.14$, $p = .016$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、いずれのペアでも有意差は見られなかった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 3.07$, $SD = 0.72$)、保健師 ($M = 2.93$, $SD = 0.69$)、事務職 ($M = 3.07$, $SD = 0.73$)、心理職 ($M = 3.19$, $SD = 0.79$)、保育士 ($M = 2.85$, $SD = 0.78$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意であった ($Welch F(4, 148.50) = 2.74$, $p = .031$, $\omega^2 = .01$)。多重比較の結果、いずれのペアでも有意差は見られなかった。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

各職種の平均値は、福祉職 ($M = 2.88$, $SD = 0.90$)、保健師 ($M = 2.77$, $SD = 0.86$)、事務職 ($M = 2.88$, $SD = 0.83$)、心理職 ($M = 3.03$, $SD = 1.00$)、保育士 ($M = 2.80$, $SD = 0.82$) であった。一要因分散分析の結果、職種の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(4, 149.56) = 1.24$, $p = .298$, $\omega^2 = .001$)。

(2) 経験年数別で見た各因子の比較(一要因分散分析)

経験年数(2年以下・3年から5年・5年以上)による差異を検討するため、等分散を仮定しない *Welch* の分散分析(一要因分散分析)を実施した。なお多重比較には *Games-Howell* 法を用いた(表10)。

表10 経験年数別で見た各因子の比較(市区)

項目・因子	経験年数	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	2年以下	406	2.40	0.65
	3-5年未満	252	2.46	0.71
	5年以上	490	2.37	0.70
	合計	1148	2.40	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	2年以下	406	3.05	0.72
	3-5年未満	252	3.07	0.71
	5年以上	490	3.01	0.73
	合計	1148	3.04	0.72
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	2年以下	406	2.76	0.86
	3-5年未満	252	2.94	0.89
	5年以上	490	2.90	0.88
	合計	1148	2.86	0.87

1) 機関協働の困難さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.40$, $SD = 0.65$)、3～5年未満 ($M = 2.46$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 2.37$, $SD = 0.70$) であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意ではなかった ($Welch F(2,$

$637.74) = 1.35$, $p = .260$, $\omega^2 = .001$)。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 3.05$, $SD = 0.72$)、3～5年未満 ($M = 3.07$, $SD = 0.71$)、5年以上 ($M = 3.01$, $SD = 0.73$) であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は

統計的に有意ではなかった (*Welch* $F(2, 649.90) = 0.66, p = .516, \omega^2 = -.001$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

各経験年数別の平均値は、2年以下 ($M = 2.76, SD = 0.86$)、3～5年未満 ($M = 2.94, SD = 0.89$)、5年以上 ($M = 2.90, SD = 0.88$)であった。一要因分散分析の結果、経験年数の主効果は統計的に有意であった (*Welch* $F(2, 641.36) =$

$4.63, p = .010, \omega^2 = .01$)。多重比較の結果、3～5年未満が2年以下・5年以上のそれぞれよりも有意に高かった。

(3) 管理職・非管理職で見た各因子の比較(*t*検定)

管理職・非管理職による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した(表11)。

表11 管理職・非管理職別の各因子の比較(市区)

項目・因子	管理職か否か	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	管理職	336	2.31	0.60
	非管理職	812	2.44	0.71
市区町村の役割の不明確さ因子	管理職	336	3.00	0.68
	非管理職	812	3.05	0.74
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	管理職	336	2.71	0.82
	非管理職	812	2.92	0.89

1) 機関協働の困難さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.31, SD=0.60$)、非管理職($M=2.44, SD=0.71$)、であった。*t*検定の結果は有意であった(*Welch* $t(742.69) = -3.26, p = .001, Hedge's g = -.20$)。効果量は小程度であった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=3.00, SD=0.68$)、非管理職($M=3.05, SD=0.74$)、であった。*t*検定の結果は有意でなかった(*Welch* $t(679.61) = -1.16, p = .248, Hedge's g = -.07$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

管理職・非管理職の平均値は管理職($M=2.71, SD=0.82$)、非管理職($M=2.92, SD=0.89$)、であった。*t*検定の結果は有意であった(*Welch* $t(678.44) = -3.80, p < .001, Hedge's g = -.24$)。効果量は小程度であった。

(4) 所在地で見た各因子の比較(*t*検定)

組織の所在地(大都市圏・大都市圏以外)による各因子得点の差を検討するため、*Welch*の*t*検定を実施した(表12)。

表12 所在地による各因子の比較(市区)

項目・因子	所在地	N	M	SD
機関協働の困難さ因子	大都市圏	278	2.48	0.68
	大都市圏以外	870	2.38	0.68
市区町村の役割の不明確さ因子	大都市圏	278	3.09	0.66
	大都市圏以外	870	3.02	0.74
母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子	大都市圏	278	2.92	0.84
	大都市圏以外	870	2.84	0.88

1) 機関協働の困難さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.48$, $SD=0.68$)、大都市圏以外 ($M=2.38$, $SD=0.68$)、であった。 t 検定の結果は有意であった ($Welch\ t(467.1) = 2.16$, $p = .031$, $Hedge's\ g = .15$)。効果量は小程度であった。

2) 市区町村の役割の不明確さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=3.09$, $SD=0.66$)、大都市圏以外 ($M=3.02$, $SD=0.74$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(514.25) = 1.35$, $p = .179$, $Hedge's\ g = .09$)。

3) 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子

大都市圏・大都市圏以外の平均値は大都市圏 ($M=2.92$, $SD=0.84$)、大都市圏以外 ($M=2.84$, $SD=0.88$)、であった。 t 検定の結果は有意でなかった ($Welch\ t(486.1) = 1.38$, $p = .169$, $Hedge's\ g = .09$)。

4. 因子間の相関分析

各因子間の関係を検討するために各因子間相関

に関する分析を実施した。表中に示した Pearson の相関係数を見ると、ほとんどの因子間で有意な相関関係がみられた。

その中でも、特に有意な相関関係がみられたこととして、以下の3点が挙げられる。

第一に、職場での孤立因子とやりがいのなさ因子、コミュニケーション不足因子との強い相関関係である。職場で孤立を感じている人ほどやりがいを感じておらず、またコミュニケーション不足だと感じていることが明らかになった。

第二に、防衛的・表面的・形骸化対応因子と面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子と市区町村の役割の不明確さ因子との強い相関関係である。養成の不十分さや市区町村の役割が不明確だと感じている人ほど、防衛的・表面的・形骸化した対応になりやすいことが示唆された。

第三に、母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子と機関協働の困難さ因子と市区町村の役割の不明確さ因子との強い相関関係である。この3つについて困難だと感じていることが負の連鎖につながっている可能性が示唆された。(表 13)

表 13 各因子間の相関

		勤務状況		市区の課題				市区独自の課題		
		2	3	4	5	6	7	8	9	10
勤務状況	1. 業務負担感因子	.135*	.151*	.032	.220*	.293*	.153*	.111*	.307*	.219*
	2. やりがいのなさ因子		.595*	.258*	.208*	.168*	.359*	.277*	.166*	.038
	3. 職場での孤立因子			.151*	.137*	.229*	.585*	.285*	.185*	.080*
市区の課題	4. ケース理解の不十分さ因子				.165*	.170*	.198*	.30*	.161*	.081*
	5. 防衛的・表面的・形骸化対応因子					.388*	.161*	.177*	.430*	.342*
	6. 面接力、説明力等に関する養成の不十分さ因子						.161*	.259*	.473*	.250*
	7. コミュニケーション不足因子							.338*	.183*	.116*
市区独自の課題	8. 機関協働の困難さ因子								.423*	.418*
	9. 市区町村の役割の不明確さ因子									.467*
	10. 母子保健と児童福祉との協働の困難さ因子									-

*) $p < .001$

IV. 考察

本研究の結果は、市区町村における子ども虐待対応が、個別の課題の集合ではなく、複数の要因が相互に関連しながら循環的に影響を及ぼす構造的な問題であることを示している。すなわち、業務負担や職場での孤立がやりがいの低下を招き、それが防衛的・表層的・形骸化した対応を強化する一方で、専門性の不足や役割の不明確さがこれをさらに助長するという循環的構造が存在していると考えられる。

(1) 職種・職位による差異

職種・職位による顕著な格差立場や専門性によって、抱えている悩みや「やりがい」の感じ方に大きな違いが出ていることが明らかになった。

例えば、事務職は、他の職種に比べ、「やりがい感」が低く「孤立感」が強い傾向にあった。また、対応が「防衛的・表面的・形骸化」しやすいという傾向もみられた。この結果から、事務職へのフォロー体制の整備の必要性が示唆されたといえる。

また「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」については、福祉職・事務職・心理職が保健師よりも高く、心理職が福祉職よりも有意に高い結果となった。ここから、保健師が感じている面接力・説明力の自己評価と実態に関する検証の必要性や、どの職種についても面接力・説明力の向上に資する研修の充実の必要性が示唆されたといえる。

職位による差異については、非管理職よりも管理職の方が「職場での孤立」を強く感じていることが示された一方で、非管理職は「ケース理解の不十分さ」「機関協働の困難さ」「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」といった、実践上の課題を強く感じていることが明らかになった。管理職の孤立感の解消、管理職と非管理職のコミュニケーションのあり方について再考する必要性が示唆

された。

(2) 経験年数による差異

経験年数による差異について「5年以上」「3－5年未満」「2年以下」で分析した結果、「3－5年未満」の業務負担感の強さが明らかになった一方、経験年数があがるほど、やりがいのなさは低下する傾向にあることが示された。つまり、強い負担を感じつつも働き続けることができる職場環境、職員支援体制の充実の必要性が示唆されたといえる。

また「3－5年未満」が有意に高かった項目として「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」があった。現場で経験を積んだベテラン職員を養成し、持続可能な職場体制を整備していくにあたって「母子保健と児童福祉のより良い協働体制の確立」が喫緊の課題であることが改めて確認できた。

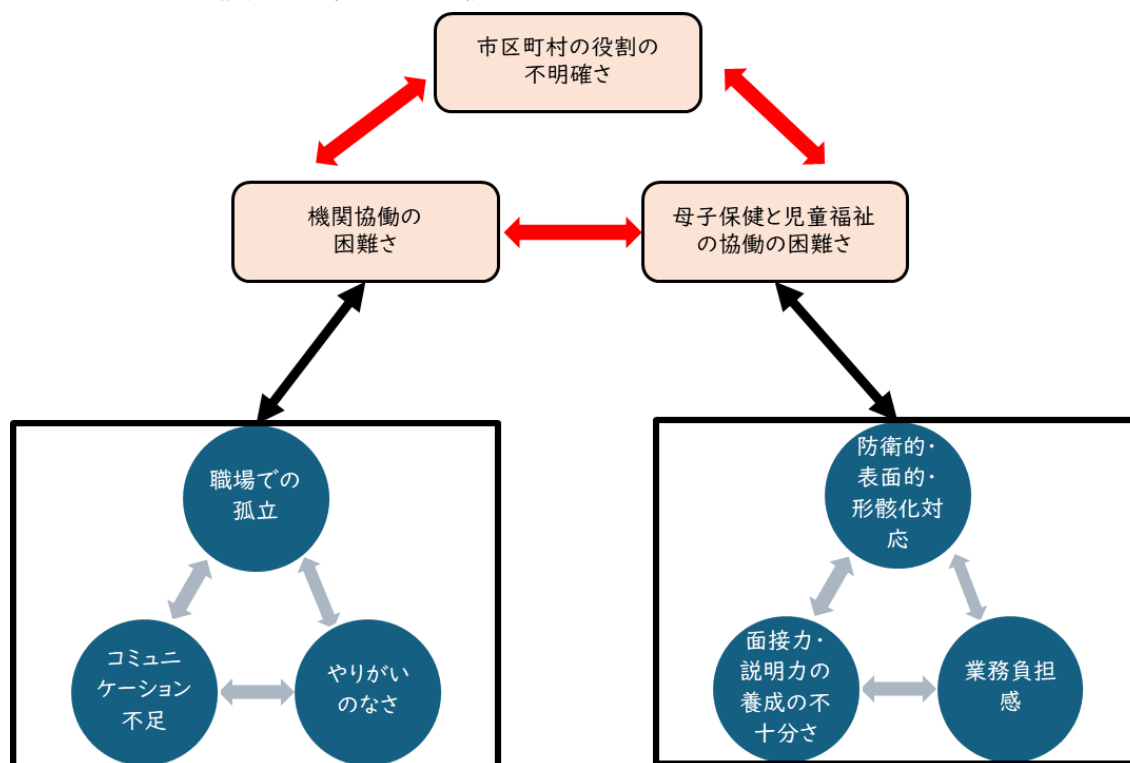
さらに「ケース理解の不十分さ」「防衛的・表面的・形骸化対応」「面接力・説明力等に関する養成の不十分さ」については、「5年以上」と比して「2年以下」「3－5年未満」が有意に高かった。ここからも、先述した「スキルアップにつながる研修の充実の必要性」が示唆されたといえる。

(3) 現場が抱える「負の連鎖」

また、各因子項目間の強い相関関係から、問題が連鎖している構造が読み取れた。

例えば、職場で孤立を感じるほど、コミュニケーション不足を実感し、結果として仕事の「やりがい」を失うという悪循環がある。また、面接や説明スキルの養成が不十分だと感じている人ほど、市民や相談者に対して「防衛的・表面的」な、いわゆる「お役所仕事（形骸化した対応）」に陥りやすいといった「スキルの不安と対応の硬直化」という連鎖が生じていることがうかがえた。さら

に、市区町村の役割が曖昧だと感じている人は、1)。
 スキルの不安を感じやすく、対応も消極的（防衛
 的）になりがちである傾向が示唆された（図



（図1）市区町村における虐待対応において生じている「負の連鎖」の構造

（4）協働と組織の壁

「組織間の連携」については、特に現場レベル（非管理職）や都市部で困難さが際立っていた。

まず、現場の負担については、ケース理解や機関協働、母子保健と児童福祉の連携といった実務レベルの困難さは、管理職よりも非管理職の方が強く実感していることがわかった。また、「機関協働の困難さ」は、大都市圏以外よりも大都市圏の方が強く感じる傾向にあった。

以上から、単に「個人のスキルアップ」を目指すだけでなく、事務職の孤立を防ぎ、業務の意味（やりがい）を再定義するといった事務職へのフォローやアプローチの必要性や、管理職が感じている孤立感への対策を軸としたメンタルケア、さらには「防衛的な対応」を防ぐための、実践的な

面接・説明スキルの研修等の教育機会の整備の必要性が示唆された。

さらに、非管理職が感じている「協働のしにくさ」を解消するための体制構築も喫緊の課題といえよう。

（5）地域差や職種の違いによる有意差が出なかった項目について

大都市圏・大都市圏以外の比較では、多くの項目で差異が認められなかった。このことから、これらの課題は特定の自治体の問題ではなく、制度的・構造的に広く共有された全国的課題であると考えられる。したがって、個別自治体への対応にとどまらず、国レベルでの制度設計や支援体制の見直しが求められる。

また、職種間で有意差が認められなかった項目については、特定の専門職に固有の問題ではなく、職種横断的に共有されている課題であることを示唆している。

経験年数による差異が認められなかった項目についても、これらの課題は経験の蓄積によって自然に解消される性質のものではない可能性が示唆される。すなわち、これらの課題は個人の熟達によって克服される。ものではなく、組織的支援や制度的改善を要する構造的課題であると考えられる。

有意差が認められなかった項目は、特定の職種・経験年数・地域に限定されない「横断的課題」として位置づけることができる。これは、個人属性による差異というよりも、制度設計や組織運営のあり方に起因する構造的課題として捉える必要があることを示唆している。

V. 結語

本研究の結果から、市区町村における子ども虐待対応は、個別の課題の集合ではなく、複数の要因が相互に関連しながら循環的に影響を及ぼす「構造的課題」として捉える必要があることが明らかとなった。

まず、「勤務状況に関する課題」として示された業務負担感、やりがいのなさ、職場での孤立は、それぞれ独立した問題ではなく、相互に関連しながら支援の質に影響を及ぼしている。特に、職場での孤立とやりがいのなさとの強い関連は、支援者の心理的基盤の脆弱さが実務の質に影響している可能性を示している。

さらに、「市区町村における課題」として抽出された「防衛的・表層的・形骸化対応」は、単なる個人の対応の問題ではなく、組織的・構造的要因によって強化されていることが示唆された。特に、「面接力・説明力に関する養成の不十分さ」および「市区町村の役割の不明確さ」との強い関連は、専門性の不足と制度的曖昧さが、防衛的な

対応を生み出す重要な要因であることを示している。

また、「機関協働の困難さ」「母子保健と児童福祉との協働の困難さ」「市区町村の役割の不明確さ」の三者が相互に関連している点は、市区町村における支援が個別機関の努力だけでは解決できない構造的制約のもとにあることを示している。

さらに注目すべき点は、職種や地域による差異が限定的であったことである。これは、これらの課題が特定の条件に依存するものではなく、市区町村に共通する構造的課題として広く存在している可能性を示唆するものである。

以上の結果から、市区町村における子ども虐待対応の課題は、①支援者の心理的・業務的負担、②専門性の不足、③組織内外のコミュニケーションの不足、④制度的役割の不明確さ、という複数の要因が相互に作用することによって、「防衛的・表層的・形骸化対応」を生み出す構造として理解することができる。

この構造は一方向ではなく循環的であり、例えば業務負担や孤立がやりがいの低下を招き、それがさらに防衛的対応を強化し、結果として支援の質の低下につながるという悪循環を形成している可能性がある。

したがって、個別のスキル向上や人員配置のみではなく、組織構造および制度設計の見直しを含めた包括的な対応が求められる。

VI. 知的所有権の取得状況

特になし

分担研究報告書

地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における 再発防止策等の検討のための研究 (23DA1501)

子ども虐待による死亡事例等の検証の在り方と検証報告書の活用に関する研究

研究代表者	増沢 高	子どもの虹情報研修センター
研究分担者	白井 祐浩	九州産業大学
	鈴木 浩之	立正大学
	伊藤 嘉余子	大阪公立大学
	井出 智博	北海道大学
	満下 健太	静岡大学

研究要旨

第2段階の研究で、エキスパートが指摘した問題や障壁の一つに検証の在り方そのものに問題があった。本研究は、ここに焦点を当て、指摘内容から質問項目を作成し、児童相談所と市区で児童虐待に携わっている現場の実務者を対象にその必要性について回答を求めた。これによりエキスパートの指摘が実践現場においてどれだけ妥当性のあるものかを検証し、併せて回答者の所属（児童相談所と市区）、職種、経験年数、管理職か否か等によって、検証の在り方や検証報告書の活用に関する認識の違いを分析した。

質問は、国や地方公共団体の検証報告書を読んだことがあるか、どの程度活用されているかの回答を求めたうえで、読んだことのある回答者に対して、検証の在り方や検証報告書の活用に関する8つの質問項目に対して、どれだけ同意できるかの回答を求めた。読んだ経験のある回答者は8割以上で、市区より児童相談所が高く、経験年数が上がるほど高くなる傾向が見られた。

「検証のあり方と報告書の活用について」の質問の以下の8項目については、項目7を除いて、すべての項目で「そう思う」「とてもそう思う」が7割を超えていた。特に項目1、項目3、項目6については8割以上を占めていた。

項目1. 検証においては通告からの児童相談所等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい

項目2. 予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報（出生体重等の母子保健情報等）をもっと把握して、検証した方がいい

項目3. 保護者等の言動だけでなく、子どもの状態（障害等を含む）やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい

項目4. 加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

- 項目 5. 個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい
- 項目 6. 支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい
- 項目 7. 子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい
- 項目 8. 児童虐待に関わる分野の人材育成研修等では、検証報告書を活用した研修をもっと実施した方がいい

I. 問題と目的

国や地方公共団体で行われている虐待死亡事例の検証報告書等で課題として指摘されるのは、リスクアセスメントの不十分さ、アセスメントの固定化、家族機能のアセスメントの不足、関係機関の連携不足、引継ぎの不備、専門性の欠如、体制の脆弱性などである。こうした課題は、検証が行われるようになった初期の段階から繰り返し指摘されているものである。

課題が克服されない背景に何があるのかについて、より深く検討するため、増沢ら（2025 年）は、児童相談所（以下、児相）と市区町村（児童福祉及び母子保健）に長年に渡って従事されてきた複数のリーダー的エキスパート（全 16 名）に半構造化面接を行い、明らかにしようと試みた。この研究は、3 年計画 3 段階で進められている「地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究」の第 2 段階に当たるものである（以下、第 2 研究）。

エキスパートが指摘した問題や障壁として、次の点が浮き彫りになった。

1 つ目は検証の在り方そのものの問題である。2 つ目は、対応上の批判を回避するた

めの防衛的な姿勢が支援の後退を招いている問題、3 つ目は、アセスメントが十分でない背景にある組織的な問題、そして 4 つ目は市区が抱えた問題である。

本研究は、これらの中で 1 つ目の検証の在り方そのものの問題に焦点を当てる。これについてエキスパートらが指摘していた課題は以下の 3 つに集約される。1 つ目は死亡事例の中には 0 歳児死亡を中心に検証が行われていない事例が相当数ある点である。2 つ目は検討内容が部分的で重要な情報が把握されていないため検証内容が限定的である点である。具体的には、事例の経緯が通告後の保護者への対応に限定され、それ以前の経緯の把握がほとんど無い点、保護者の情報に比べて子どもの状態や対応に関する情報が少ない点、さらには一番重要であるはずの組織内での方針決定過程に関する検証が充分でない点である。どのような子どもと家族がどのような経緯で虐待が発生し、重症化し、死亡に至ったのか、そのときどきでどのような会議が持たれ、どのような方針決定が出されたのかなど、事例の全体像の検討に至っていない点である。そして 3 つ目は、検証報告書が研修等で活用されるなどして、実務に活かしていく展開が充分でないことである。

本研究は、以上の指摘を含めた質問項目を作成し、児相と市区で児童虐待に携わっている現場の実務者を対象にその必要性について回答を求めることで、エキスパートの指摘が実践現場においてどれだけ妥当性のあるものかを明らかにすることが第1の目的である。その上で、回答者の所属（児相か市区）、所属機関設置地域の規模（大規模かそれ以外か）、回答者の職種（事務職、福祉職、保健師、心理職、保育士、その他）、経験年数（2年以下、3年から5年未満、5年以上）、管理職か否かによって必要性の認識が同じなのか、あるいはどのように異なるのかを分析することが第2

の目的である。

II. 方法

1. 調査項目について

まず国や地方公共団体が公表している検証報告書を読んだことがあるか否かを尋ね（表1の1）、「ある」と答えた回答者のみ分析対象とした。その上で「ある」の回答者には、国や地方公共団体が公表している検証報告書の活用の程度（活かしている・部分的には活かしている・どちらともいえない・活かしていない・わからない）に関する質問への回答を求めた（表1の2）。

表1 検証報告書を読んだ経験

1. 国や地方公共団体が公表している検証報告書について読んだことがありますか ある ・ ない
2. 国や地方公共団体の検証報告書の提言等を業務にいかしていますか 活かしている・部分的には活かしている・どちらともいえない・活かしていない・わからない

第2研究で、エキスパートらへの面接で語られた指摘をもとに質問項目を作成した。第2研究で、検証の在り方等に関してエキスパートらが指摘していた課題は以下の3つである。

- 1) 検証が行われていない事例が相当数あること
- 2) 検証報告書の検討が通告後の対応に限られていること
- 3) 検証報告書の内容が実務に活用されていないこと

1) については、虐待による死亡事例は生後間もなくに亡くなった事例が大きな割合を占めており、周産期からの予防的支援の重要性がうたわれている中で、関係機関

の関わりがなかった理由やどうして支援につながらなかったのかを検証すべきという指摘である。

2) については、検証内容が、主に通告を受理した後の死亡に至るまでの児相等の対応経過にとどまっている点である。以下の点を加えるべきと指摘している。

・子どもの周産期からの成育歴や虐待に至るまでの親子関係の推移等の検討。

・鑑別診断等も含めた加害親の特徴や成育歴等の検討。

・子どもの障害の有無など子どもの状態やその時々の子どもの気持ちや言動に焦点を当てた検討。

・対応上の問題点の背景にある組織文化の問題の検討。

3) については、国や地方公共団体の検証報告書が、研修等で扱われるなどして、十分に活用されていない現状が窺われる点である。

以上の指摘をもとに8つの質問項目を作成した(表2)。各項目について、その必要性について、「全くそう思わない、そう思わない、どちらでもない、そう思う、とてもそう思う」の5件法で回答を求めることとした。

表2 検証の在り方と検証報告書の活用についての質問項目

項目1. 検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい
項目2. 予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報(出生体重等の母子保健情報等)をもっと把握して、検証した方がいい
項目3. 保護者等の言動だけでなく、子どもの状態(障害等を含む)やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい
項目4. 加害者に関する司法関係の情報(心理鑑定等)も把握して検証した方がいい
項目5. 個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題(底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など)も検証した方がいい
項目6. 支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい
項目7. 子ども(きょうだい等)、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい
項目8. 児童虐待に関わる分野の人材育成研修等では、検証報告書を活用した研修をもっと実施した方がいい

2. 調査方法

上記の質問項目を基にGoogleフォームおよびMicrosoft Formsを用いて回答フォームを作成した。回答フォームは研究協力依頼書に記載のQRコードまたはURLから回答フォームにログインをした上で回答を求める形を取った。なお、回答フォームは個人が特定できないよう、無記名での回答とした。

全国の児相(263箇所)及び全国の市と区(特別区および政令市の区)の全986箇所の施設長宛に研究協力の依頼文を送付した。その上で、施設長より、自身も含めた

管理者、新人職員(子ども虐待対応関連業務の実務経験が通算2年以下程度)、中堅職員(同通算3～5年未満程度)、ベテラン職員(同通算5年以上)に研究依頼書を渡してもらい、研究協力を同意が得られた職員に回答を求めた。その結果、1,780の有効回答(回答率28.5%)が得られたため、このデータを基に分析を行った。

3. 分析方法

得られたデータを基に、地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の有無、国や地方公共団体の検証報告書の活用程度および各項目の度数とパーセントを算出した。

加えて、属性（所属、組織の所在地、職種、経験年数、管理職か否か）と検証報告書を読んだ経験の有無、所属と国や地方公共団体の検証報告書の活用程度および、所属と各項目のクロス集計表を作成し、 χ^2 検定を行った。

Ⅲ. 結果

1-1. 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の有無について

国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の有無に関する度数分布表を表3に示す。この結果、回答者の約8割が検証報告書を読んだ経験があった。

表3 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験

	度数	パーセント
読んだことがある	1437	80.7
読んだことはない	343	19.3
合計	1780	100

次に、属性（所属、組織の所在地、職種、経験年数、管理職か否か）と検証報告書を読んだ経験の有無を独立変数として

χ^2 検定を行った結果、所属、職種、経験年数、管理職か否かにおいて有意差が見られた。以下に、有意差が見られた項目の結果について示す。

属性と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた（ $\chi^2(1)=10.234, p<.01$ ）。残差分析の結果、兎相で「読んだことがある」が有意に多く、市区で「読んだことはない」が有意に多かった（表4）。

表4 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験における兎相職員と市区職員との比較

		兎相相談所	市区町村	合計
読んだことがある	度数	485	952	1437
	調整済み残差	3.2**	-3.2**	
読んだことはない	度数	85	258	343
	調整済み残差	-3.2**	3.2**	
合計	度数	570	1210	1780

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

職種と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(5)=15.148, p<.01$)。残差分析の結果、保健

士、心理職で「読んだことがある」が有意に多く、事務職で「読んだことはない」が有意に多かった (表5)。

表5 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の職種間の比較

		福祉職	保健師	事務職	心理職	保育士	その他	合計
読んだことがある	度数	704	247	337	100	31	18	1437
	調整済み残差	-1.3	2.1*	-2*	2.4*	-0.2	1.6	
読んだことはない	度数	181	43	98	12	8	1	343
	調整済み残差	1.3	-2.1*	2*	-2.4*	0.2	-1.6	
合計	度数	885	290	435	112	39	19	1780

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

経験年数と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(2)=219.581, p<.01$)。残差分析の結果、5年以

上が「読んだことがある」が有意に多く、2年以下では「読んだことはない」が有意に多かった (表6)。

表6 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の経験年数別の比較

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
読んだことがある	度数	326	293	818	1437
	調整済み残差	-14.5**	1.7	12**	
読んだことはない	度数	215	56	72	343
	調整済み残差	14.5**	-1.7	-12**	
合計	度数	541	349	890	1780

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

管理職か否かと検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(1)=27.813, p<.01$)。残差分析の結果、

管理職は「読んだことがある」が有意に多く、管理職でない回答者は「読んだことはない」が有意に多かった (表7)

表7 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の管理職か否かでの比較

		管理職である	管理職ではない	合計
読んだことがある	度数	468	969	1437
	調整済み残差	5.3**	-5.3**	
読んだことはない	度数	62	281	343
	調整済み残差	-5.3**	5.3**	
合計	度数	530	1250	1780

1-2. 所属別の地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の有無について

次に、児相と市区によって検証報告書を読んだ経験の有無に違いが見られたため、児相と市区別に検討を行った。以下に、有意差が見られた項目の結果について示す。

(1) 児相

経験年数と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた($\chi^2(2)=74.667, p<.01$)。残差分析の結果、5年以上が「読んだことがある」が有意に多く、2年以下では「読んだことはない」が有意に多かった(表8)

表8 国や公共団体の検証報告書を読んだ経験の経験年数別の比較(児相)

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
読んだことがある	度数	69	68	348	485
	調整済み残差	-8.2**	-0.9	7.6**	
読んだことはない	度数	45	15	25	85
	調整済み残差	8.2**	0.9	-7.6**	
合計	度数	114	83	373	570

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

管理職か否かと検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた($\chi^2(1)=30.205, p<.01$)。残差分析の結果、

管理職は「読んだことがある」が有意に多く、管理職でない回答者は「読んだことはない」が有意に多かった(表9)。

表9 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の管理職か否かでの比較(児相)

		管理職である	管理職ではない	合計
読んだことがある	度数	174	311	485
	調整済み残差	5.5**	-5.5**	
読んだことはない	度数	5	80	85
	調整済み残差	-5.5**	5.5**	
合計	度数	179	391	570

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり 71

(2) 市区

職種と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(5)=$

22.838, $p<.01$)。残差分析の結果、保健師で「読んだことがある」が有意に多く、事務職で「読んだことはない」が有意に多かった (表 10)。

表 10 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の職種間の比較(市区)

		福祉職	保健師	事務職	心理職	保育士	その他	合計
読んだことがある	度数	382	239	238	49	27	17	952
	調整済み残差	-1.3	3.4**	-3**	1.9	-0.2	1.6	
読んだことはない	度数	115	39	89	6	8	1	258
	調整済み残差	1.3	-3.4**	3**	-1.9	0.2	-1.6	
合計	度数	497	278	327	55	35	18	1210

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

経験年数と検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(2)=138.664$, $p<.01$)。残差分析の結果、5年以

上が「読んだことがある」が有意に多く、2年以下では「読んだことはない」が有意に多かった (表 11)。

表 11 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の経験年数別の比較 (市区)

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
読んだことがある	度数	257	225	470	952
	調整済み残差	-11.6**	2.7**	9**	
読んだことはない	度数	170	41	47	258
	調整済み残差	11.6**	-2.7**	-9**	
合計	度数	427	266	517	1210

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

管理職か否かと検証報告書を読んだ経験の有無の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(1)=7.615$, $p<.01$)。残差分析の結果、管

理職は「読んだことがある」が有意に多く、管理職でない回答者は「読んだことはない」が有意に多かった (表 12)。

表 12 国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験の管理職か否かでの比較（市区）

		管理職である	管理職ではない	合計
読んだことがある	度数	294	658	952
	調整済み残差	2.8**	-2.8**	
読んだことはない	度数	57	201	258
	調整済み残差	-2.8**	2.8**	
合計	度数	351	859	1210

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

2-1. 国や地方公共団体の検証報告書を活かしているか

国や地方公共団体の検証報告書を読んだ経験のある回答者を対象にそれらの活用の程

度を調べた度数分布表を表 13 に示す。この結果、「部分的には活かしている」が 52.9%で最も多く、次いで「どちらともいえない」が 25.2%、「活かしている」が 14.1%であった。

表 13 国や地方公共団体の検証報告書の活用程度

	度数	パーセント
わからない	32	2.2
活かしていない	80	5.6
どちらともいえない	362	25.2
部分的には活かしている	760	52.9
活かしている	203	14.1
合計	1437	100

属性と検証報告書の活用の程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた（ $\chi^2(4)=13.745, p<.01$ ）。残差分析の結果、兎相は

「部分的には活かしている」が有意に多く、市区は「どちらともいえない」が有意に多かった（表 14）。

表 14 国や地方公共団体の検証報告書の活用における児相と市区との比較

		児童相談所	市区町村	合計
わからない	度数	13	19	32
	調整済み残差	0.8	-0.8	
活かしていない	度数	20	60	80
	調整済み残差	-1.7	1.7	
どちらともいえない	度数	99	263	362
	調整済み残差	-3**	3**	
部分的には活かしている	度数	280	480	760
	調整済み残差	2.6**	-2.6**	
活かしている	度数	73	130	203
	調整済み残差	0.7	-0.7	
合計	度数	485	952	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

組織の所在地と検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、5%水準で有意差が見られた($\chi^2(4)=$

10.587, $p<.05$)。残差分析の結果、大都市圏以外で「活かしていない」が有意に多かった(表15)。

表 15 国や地方公共団体の検証報告書の活用における大都市圏と大都市圏以外との比較

		大都市圏	大都市圏以外	合計
わからない	度数	10	22	32
	調整済み残差	0.7	-0.7	
活かしていない	度数	9	71	80
	調整済み残差	-3**	3**	
どちらともいえない	度数	90	272	362
	調整済み残差	-0.4	0.4	
部分的には活かしている	度数	202	558	760
	調整済み残差	0.8	-0.8	
活かしている	度数	58	145	203
	調整済み残差	1	-1	
合計	度数	369	1068	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

職種と検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた($\chi^2(20)=$

39.215, $p<.01$)。残差分析の結果、事務職は「どちらともいえない」が有意に多く、保育士は「どちらともいえない」が有意に

多く、「部分的には活かしている」が有意に少なかった（表 16）。

表 16 国や地方公共団体の検証報告書の活用における職種間の比較

		福祉職	保健師	事務職	心理職	保育士	その他	合計
わからない	度数	20	1	6	3	1	1	32
	調整済み残差	1.5	-2.1*	-0.6	0.5	0.4	1	
活かしていない	度数	38	9	23	6	2	2	80
	調整済み残差	-0.3	-1.4	1.2	0.2	0.2	1	
どちらともいえない	度数	167	53	99	20	17	6	362
	調整済み残差	-1.3	-1.5	2*	-1.2	3.8**	0.8	
部分的には活かしている	度数	385	139	163	57	10	6	760
	調整済み残差	1.3	1.2	-1.9	0.9	-2.3*	-1.7	
活かしている	度数	94	45	46	14	1	3	203
	調整済み残差	-0.8	2*	-0.3	0	-1.8	0.3	
合計	度数	704	247	337	100	31	18	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

経験年数と検証報告書の活用との関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた（ $\chi^2(8)=61.307, p<.01$ ）。残差分析の結果、5年以

上は「部分的に生かしている」「活かしている」が有意に多く、2年以下は「どちらともいえない」が、3～5年未満は「わからない」が有意に多かった（表 17）。

表 17 国や地方公共団体の検証報告書の活用における実務経験年数での比較

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
わからない	度数	10	11	11	32
	調整済み残差	1.2	2*	-2.6**	
活かしていない	度数	23	22	35	80
	調整済み残差	1.3	1.6	-2.4*	
どちらともいえない	度数	124	71	167	362
	調整済み残差	6.1**	-0.4	-4.8**	
部分的には活かしている	度数	132	157	471	760
	調整済み残差	-5.1**	0.3	4.1**	
活かしている	度数	37	32	134	203
	調整済み残差	-1.6	-1.8	2.8**	
合計	度数	326	293	818	1437

管理職か否かと検証報告書の活用との関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた（ $\chi^2(4)=29.279, p<.01$ ）。残差分析の結果、管理職

は「部分的に活かしている」「活かしている」が有意に多く、管理職ではない人は「どちらともいえない」「わからない」が有意に多かった（表 18）。

表 18 国や地方公共団体の検証報告書の活用における管理職と管理職以外との比較

		管理職である	管理職ではない	合計
わからない	度数	0	32	32
	調整済み残差	-4**	4**	
活かしていない	度数	20	60	80
	調整済み残差	-1.5	1.5	
どちらともいえない	度数	100	262	362
	調整済み残差	-2.3	2.3	
部分的には活かしている	度数	266	494	760
	調整済み残差	2.1*	-2.1*	
活かしている	度数	82	121	203
	調整済み残差	2.6**	-2.6**	
合計	度数	468	969	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

2-2. 所属別の地方公共団体の検証報告書の活用について

次に、児相と市区によって検証報告書の活用程度に違いが見られたため、児相と市区別に検討を行った。

(1) 児相

経験年数と検証報告書の活用程度の間

連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた($\chi^2(8)=28.705, p<.01$)。残差分析の結果、5年以上は「活かしている」が有意に多く「どちらともいえない」「わからない」が有意に少なかった一方、2年以下は「どちらともいえない」「わからない」が有意に多く「活かしている」が有意に少なかった(表19)。

表 19 国や地方公共団体の検証報告書の活用における実務経験年数での比較

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
わからない	度数	6	3	4	13
	調整済み残差	3.3**	1	-3.3**	
活かしていない	度数	2	5	13	20
	調整済み残差	-0.6	1.4	-0.7	
どちらともいえない	度数	23	15	61	99
	調整済み残差	2.9**	0.4	-2.5*	
部分的には活かしている	度数	31	39	210	280
	調整済み残差	-2.3*	-0.1	1.9	
活かしている	度数	7	6	60	73
	調整済み残差	-1.2	-1.5	2.1*	
合計	度数	69	68	348	485

管理職か否かと検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、5%水準で有意差が見られた ($\chi^2(4)=11.612, p<.01$)。残差分析の結果、管理職

は「わからない」が有意に少なく、管理職ではない人は「わからない」が有意に多かった (表 20)。

表 20 国や地方公共団体の検証報告書の活用における管理職と管理職以外との比較

		管理職である	管理職ではない	合計
わからない	度数	0	13	13
	調整済み残差	-2.7**	2.7**	
活かしていない	度数	4	16	20
	調整済み残差	-1.5	1.5	
どちらともいえない	度数	32	67	99
	調整済み残差	-0.8	0.8	
部分的には活かしている	度数	109	171	280
	調整済み残差	1.6	-1.6	
活かしている	度数	29	44	73
	調整済み残差	0.7	-0.7	
合計	度数	174	311	485

*は 5%水準、**は 1%水準で有意差あり

(2) 市区

組織の所在地と検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、5%水準で有意差が見られた ($\chi^2(4)=$

10.090, $p<.05$)。残差分析の結果、大都市圏では「活かしていない」が有意に少なく、大都市圏以外で「活かしていない」が有意に多かった (表 21)。

表 21 国や地方公共団体の検証報告書の活用における大都市圏と大都市圏以外とでの比較

		大都市圏	大都市圏以外	合計
わからない	度数	6	13	19
	調整済み残差	0.7	-0.7	
活かしていない	度数	5	55	60
	調整済み残差	-3**	3**	
どちらともいえない	度数	69	194	263
	調整済み残差	0.7	-0.7	
部分的には活かしている	度数	119	361	480
	調整済み残差	0.1	-0.1	
活かしている	度数	36	94	130
	調整済み残差	0.9	-0.9	
合計	度数	235	717	952

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

職種と検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、5%水準で有意差が見られた ($\chi^2(20)=36.936, p<.05$)。残差分析の結果、保健師は「活かしている」が有意に多く、「わか

らない」「どちらともいえない」が有意に少ない。保育士は「どちらともいえない」が有意に多く、「部分的には活かしている」が有意に少なかった (表 22)。

表 22 国や地方公共団体の検証報告書の活用における職種間の比較

		福祉職	保健師	事務職	心理職	保育士	その他	合計
わからない	度数	9	1	5	2	1	1	19
	調整済み残差	0.7	-2*	0.1	1.1	0.6	1.2	
活かしていない	度数	23	9	21	3	2	2	60
	調整済み残差	-0.3	-1.9	1.8	-0.1	0.2	0.9	
どちらともいえない	度数	103	53	75	11	15	6	263
	調整済み残差	-0.4	-2.2*	1.5	-0.8	3.3**	0.7	
部分的には活かしている	度数	198	133	109	27	8	5	480
	調整済み残差	0.7	1.9	-1.6	0.7	-2.2*	-1.7	
活かしている	度数	49	43	28	6	1	3	130
	調整済み残差	-0.6	2.3*	-1	-0.3	-1.5	0.5	
合計	度数	382	239	238	49	27	17	952

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

経験年数と検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた ($\chi^2(8)=$

37.097, $p<.01$)。残差分析の結果、5年以上は「部分的に生かしている」が有意に多く「どちらともいえない」「活かしていな

い」が有意に少なかった。2年以下は「部分的に活かしている」が有意に少なかった
 ちらともいえない」が有意に多く、「部分的に活かしている」が有意に少なかった
 (表 23)。

表 23 国や地方公共団体の検証報告書の活用における実務経験年数での比較

		2年以下	3から5年未満	5年以上	合計
わからない	度数	4	8	7	19
	調整済み残差	-0.6	1.9	-1.1	
活かしていない	度数	21	17	22	60
	調整済み残差	1.4	0.9	-2*	
どちらともいえない	度数	101	56	106	263
	調整済み残差	4.9**	-1.1	-3.5**	
部分的には活かしている	度数	101	118	261	480
	調整済み残差	-4.2**	0.7	3.1**	
活かしている	度数	30	26	74	130
	調整済み残差	-1.1	-1	1.9	
合計	度数	257	225	470	952

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

管理職か否かと検証報告書の活用程度の関連を見るために χ^2 検定を行った結果、1%水準で有意差が見られた($\chi^2(4)=18.806, p<.01$)。残差分析の結果、管理職は「活かしている」が有意に多く「どちらともいえない」「わからない」が有意に少なかった。管理職ではない人は「どちらともいえない」「わからない」が有意に多く「活かしている」が有意に少なかった(表 24)

表 24 国や地方公共団体の検証報告書の活用における管理職と管理職以外との比較

		管理職である	管理職ではない	合計
わからない	度数	0	19	19
	調整済み残差	-2.9**	2.9**	
活かしていない	度数	16	44	60
	調整済み残差	-0.7	0.7	
どちらともいえない	度数	68	195	263
	調整済み残差	-2.1*	2.1*	
部分的には活かしている	度数	157	323	480
	調整済み残差	1.2	-1.2	
活かしている	度数	53	77	130
	調整済み残差	2.6**	-2.6**	
合計	度数	294	658	952

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

3. 検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果

(1) 各項目に対する必要性の意識

「検証の在り方と検証報告書の活用について」の質問の全8項目に関する度数分布表を、表 25 - 1 から表 25 - 8 に示す。項目 7 (「子ども (きょうだい等)、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい)を除いて、すべての項目で「そう

思う」「とてもそう思う」が6割以上を占めている。特に項目 1 (「検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい)、項目 3 (保護者等の言動だけでなく、子どもの状態 (障害等を含む) やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい)は7割以上を占めていた。

表 25- 1 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 1 : 検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	2	0.1
そう思わない	9	0.6
どちらともいえない	147	10.2
そう思う	867	60.3
とてもそう思う	412	28.7
合計	1437	100

表 25- 2 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 2 : 予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報 (出生体重等の母子保健情報等)をもっと把握して、検証した方がいい]

	度数	パーセント
全くそう思わない	3	0.2
そう思わない	18	1.3
どちらともいえない	267	18.6
そう思う	824	57.3
とてもそう思う	325	22.6
合計	1437	100

表 25-3 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 3：保護者等の言動だけでなく、子どもの状態（障害等を含む）やその時々
の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	4	0.3
そう思わない	6	0.4
どちらともいえない	136	9.5
そう思う	886	61.7
とてもそう思う	405	28.2
合計	1437	100

表 25-4 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 4：加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	7	0.5
そう思わない	25	1.7
どちらともいえない	303	21.1
そう思う	802	55.8
とてもそう思う	300	20.9
合計	1437	100

表 25-5 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 5：個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支
援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	6	0.4
そう思わない	24	1.7
どちらともいえない	317	22.1
そう思う	811	56.4
とてもそう思う	279	19.4
合計	1437	100

表 25-6 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 6：支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	7	0.5
そう思わない	41	2.9
どちらともいえない	239	16.6
そう思う	809	56.3
とてもそう思う	341	23.7
合計	1437	100

表 25-7 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 7：子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	20	1.4
そう思わない	91	6.3
どちらともいえない	558	38.8
そう思う	599	41.7
とてもそう思う	169	11.8
合計	1437	100

表 25-8 検証の在り方と検証報告書の活用について

項目 8：児童虐待に関わる分野の人材育成研修等では、検証報告書を活用した研修をもっと実施した方がいい

	度数	パーセント
全くそう思わない	7	0.5
そう思わない	17	1.2
どちらともいえない	279	19.4
そう思う	786	54.7
とてもそう思う	347	24.2
合計	1436	100

（２）児相と市区とでの必要性の意識に差異があった項目について

全８項目の必要性と所属の関連を見るために χ^2 検定の結果で差異が見られた項目は、項目２（ $\chi^2(4) = 15.866, p < .01$ ）、

項目４（ $\chi^2(4) = 13.639, p < .01$ ）、

項目７（ $\chi^2(4) = 10.854, p < .05$ ）であった。項目２については、「そう思わない」

が、児相の方が市区より有意に多かった。項目４については、児相の方が、「そう思う」が有意に多く、市区は「そう思わない」が有意に多かった。項目７については、市区では「そう思う」が多く、児相では「とてもそう思う」が多かった（表26）。なお、残差分析はいずれも*が5%水準、**が1%水準で有意差があることを示す。

表 26-1 児相と市区で差異があった項目の結果

項目２：予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報（出生体重等の母子保健情報等）をもっと把握して、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
児童相談所	度数	2	11	69	290	113	485
	調整済み残差	1.2	2.5**	-3	1.3	0.4	
市区町村	度数	1	7	198	534	212	952
	調整済み残差	-1.2	-2.5**	3	-1.3	-0.4	
合計	度数	3	18	267	824	325	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 26-2 児相と市区で差異があった項目の結果

項目４：加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
児童相談所	度数	2	2	95	266	120	485
	調整済み残差	-0.3	-2.7**	-1	-0.5	2.6**	
市区町村	度数	5	23	208	536	180	952
	調整済み残差	0.3	2.7**	1	0.5	-2.6**	
合計	度数	7	25	303	802	300	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 26-3 児相と市区で差異があった項目の結果

項目７：子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
児童相談所	度数	7	33	201	175	69	485
	調整済み残差	0.1	0.5	1.5	-3.1**	2.1*	
市区町村	度数	13	58	357	424	100	952
	調整済み残差	-0.1	-0.5	-1.5	3.1**	-2.1*	
合計	度数	20	91	558	599	169	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

（３）組織の所在地の違いで必要性の意識に差異があった項目について

全８項目の必要性和組織の所在地の関連を見るために χ^2 検定の結果で差異が見られた項目は、項目６（ $\chi^2(4)=13.866, p<.01$ ）であった。大都市圏は「と

てもそう思う」が有意に多く、大都市圏以外は「そう思う」が有意に多く、大都市圏の方が深刻に考えていると言える（表27）。なお、残差分析はいずれも*が5%水準、**が1%水準で有意差があることを示す。

表 27 組織の所在地（大都市圏とそれ以外）で差異があった項目の結果

項目６：支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
大都市圏	度数	2	9	73	179	106	369
	調整済み残差	0.2	-0.6	1.9	-3.5**	2.6**	
大都市圏以外	度数	5	32	166	630	235	1068
	調整済み残差	-0.2	0.6	-1.9	3.5**	-2.6**	
合計	度数	7	41	239	809	341	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

（４）職種の違いで必要性の意識に差異があった項目について

全８項目の必要性和職種の関連を見るために χ^2 検定を行った。その結果差異が見られた項目は、

項目１（ $\chi^2(20)=50.074, p<.01$ ）、

項目２（ $\chi^2(20)=47.538, p<.01$ ）、

項目３（ $\chi^2(20)=44.535, p<.01$ ）、

項目４（ $\chi^2(20)=47.985, p<.01$ ）、

項目５（ $\chi^2(20)=42.251, p<.01$ ）、

項目６（ $\chi^2(20)=32.759, p<.05$ ）、

項目８（ $\chi^2(20)=32.402, p<.05$ ）であった（表28）。

項目１については、心理職、その他が「とてもそう思う」が有意に多かった。一方で心理職は「全くそう思わない」が多いが、回答しているのは１名でありこれは他の職種が全くこのような回答がなかったため相対的に高くなった可能性がある。事務職は「とてもそう思う」の割合が有意に少

なく、「どちらともいえない」「そう思う」の割合が有意に多かった。保育士は「そう思う」が少なく「どちらともいえない」が多く、必要かどうかかわからないと考える人が多かった。

項目２については、事務職は「とてもそう思う」が少なく、「どちらともいえない」「そう思わない」が多いためそのような意識を持っている人は少ないことが推察される。保健師は「どちらともいえない」が少なく、そのような意識がある程度みられるようだ。

項目３については、心理職は強くそのような意識を持っている割合が多い。一方、事務職は「そう思う」と「そう思わない」と答えている割合が多く、意見が二分している。保育士は「全くそう思わない」人の割合が多く、あまり必要はないと考えている人の割合が多い。福祉職は「そう思わない」人の割合が少なくある程度重視してい

ることが推察される。

項目4については、心理職は強くそのような意識を持っている一方、事務職はそのような意識を強く持っている人の割合は少なく「どちらともいえない」と考えている人の割合が多い。また、保育士はそうは思わないという人の割合が多い。

項目5については、福祉職、心理職は強く必要性を感じており、保健師はある程度必要性を感じている人の割合が多い。一方で、事務職はそのような意識を持っている人は少ないことが推察される。

項目6については、保健師は「そう思わない」「どちらともいえない」が少なく、

事務職は「とてもそう思う」が少ない。心理職は「とてもそう思う」が多く「そう思う」が少ない。保健師はある程度このような意識を持っており、心理職は強くこのような意識を持っている割合が高いことが推察された。一方、事務職はそのような意識を強く持っている割合は少ないように思われる。

項目8については、事務職員がほかの職種に比べて「とてもそう思う」が少なく、「どちらともいえない」が多い。事務職員はこのような意識をしている人の割合は少ない。

表 28-1 職種別で差異があった項目の結果

項目1：検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	0	6	69	421	208	704
	調整済み残差	-1.4	1.1	-0.5	-0.4	0.7	
保健師	度数	1	0	18	151	77	247
	調整済み残差	1.2	-1.4	-1.7	0.3	1	
事務職	度数	0	3	46	222	66	337
	調整済み残差	-0.8	0.7	2.4*	2.4*	-4.2**	
心理職	度数	1	0	6	53	40	100
	調整済み残差	2.4*	-0.8	-1.4	-1.6	2.6**	
保育士	度数	0	0	7	13	11	31
	調整済み残差	-0.2	-0.4	2.3*	-2.1*	0.8	
その他	度数	0	0	1	7	10	18
	調整済み残差	-0.2	-0.3	-0.7	-1.9	2.5*	
合計	度数	2	9	147	867	412	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-2 職種別で差異があった項目の結果

項目 2：予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報（出生体重等の母子保健情報等）をもっと把握して、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	2	8	121	400	173	704
	調整済み残差	0.6	-0.4	-1.3	-0.4	1.7	
保健師	度数	1	0	35	149	62	247
	調整済み残差	0.7	-1.9	-2*	1	1	
事務職	度数	0	10	82	200	45	337
	調整済み残差	-1	3.2**	3.1**	0.9	-4.6**	
心理職	度数	0	0	17	53	30	100
	調整済み残差	-0.5	-1.2	-0.4	-0.9	1.8	
保育士	度数	0	0	9	14	8	31
	調整済み残差	-0.3	-0.6	1.5	-1.4	0.4	
その他	度数	0	0	3	8	7	18
	調整済み残差	-0.2	-0.5	-0.2	-1.1	1.7	
合計	度数	3	18	267	824	325	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-3 職種別で差異があった項目の結果

項目 3：保護者等の言動だけでなく、子どもの状態（障害等を含む）やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	0	2	60	436	206	704
	調整済み残差	-2*	-0.8	-1.2	0.2	0.9	
保健師	度数	1	0	22	151	73	247
	調整済み残差	0.4	-1.1	-0.3	-0.2	0.5	
事務職	度数	1	4	41	224	67	337
	調整済み残差	0.1	2.5*	1.9	2.1*	-3.9**	
心理職	度数	1	0	9	52	38	100
	調整済み残差	1.4	-0.7	-0.2	-2.1*	2.3*	
保育士	度数	1	0	3	14	13	31
	調整済み残差	3.1**	-0.4	0	-1.9	1.7	
その他	度数	0	0	1	9	8	18
	調整済み残差	-0.2	-0.3	-0.6	-1	1.5	
合計	度数	4	6	136	886	405	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-4 職種別で差異があった項目の結果

項目 4：加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	1	10	137	397	159	704
	調整済み残差	-1.8	-0.9	-1.5	0.4	1.6	
保健師	度数	2	2	45	151	47	247
	調整済み残差	0.8	-1.2	-1.2	1.9	-0.8	
事務職	度数	3	8	95	183	48	337
	調整済み残差	1.2	1	3.7**	-0.6	-3.4**	
心理職	度数	0	4	17	46	33	100
	調整済み残差	-0.7	1.8	-1	-2*	3.1**	
保育士	度数	1	0	7	16	7	31
	調整済み残差	2.2*	-0.7	0.2	-0.5	0.2	
その他	度数	0	1	2	9	6	18
	調整済み残差	-0.3	1.2	-1	-0.5	1.3	
合計	度数	7	25	303	802	300	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-5 職種別で差異があった項目の結果

項目 5：個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	4	10	148	389	153	704
	調整済み残差	0.9	-0.7	-0.9	-0.9	2.2*	
保健師	度数	1	2	49	155	40	247
	調整済み残差	0	-1.2	-0.9	2.2*	-1.4	
事務職	度数	1	10	82	201	43	337
	調整済み残差	-0.4	2.1*	1.1	1.4	-3.5**	
心理職	度数	0	2	20	44	34	100
	調整済み残差	-0.7	0.3	-0.5	-2.6**	3.8**	
保育士	度数	0	0	11	15	5	31
	調整済み残差	-0.4	-0.7	1.8	-0.9	-0.5	
その他	度数	0	0	7	7	4	18
	調整済み残差	-0.3	-0.6	1.7	-1.5	0.3	
合計	度数	6	24	317	811	279	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-6 職種別で差異があった項目の結果

項目 6：支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	3	22	117	387	175	704
	調整済み残差	-0.3	0.6	0	-1	1	
保健師	度数	1	1	28	150	67	247
	調整済み残差	-0.2	-2.5*	-2.5*	1.5	1.4	
事務職	度数	2	13	66	200	56	337
	調整済み残差	0.3	1.3	1.7	1.3	-3.5**	
心理職	度数	1	4	19	43	33	100
	調整済み残差	0.8	0.7	0.7	-2.8**	2.3*	
保育士	度数	0	1	5	18	7	31
	調整済み残差	-0.4	0.1	-0.1	0.2	-0.2	
その他	度数	0	0	4	11	3	18
	調整済み残差	-0.3	-0.7	0.6	0.4	-0.7	
合計	度数	7	41	239	809	341	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 28-7 職種別で差異があった項目の結果

項目 8：児童虐待に関わる分野の人材育成研修等では、検証報告書を活用した研修をもっと実施した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
福祉職	度数	6	9	123	386	179	703
	調整済み残差	2	0.3	-1.8	0.1	1.1	
保健師	度数	1	1	41	143	61	247
	調整済み残差	-0.2	-1.2	-1.2	1.1	0.2	
事務職	度数	0	3	87	181	66	337
	調整済み残差	-1.5	-0.6	3.4**	-0.4	-2.2*	
心理職	度数	0	3	14	55	28	100
	調整済み残差	-0.7	1.7	-1.4	0.1	0.9	
保育士	度数	0	0	9	12	10	31
	調整済み残差	-0.4	-0.6	1.4	-1.8	1.1	
その他	度数	0	1	5	9	3	18
	調整済み残差	-0.3	1.7	0.9	-0.4	-0.7	
合計	度数	7	17	279	786	347	1436

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

(5) 経験年数によってその必要性の意識に差異があった項目について

全 8 項目の必要性と経験年数の関連を見

るために χ^2 検定を行った。その結果差異が見られた項目は、項目 2 ($\chi^2(8)=22.654, p<.01$) であった (表 29)。2 年以下が「そう思う」の割合が低く、「どちら

ともいえない」、「そう思わない」の割合が多く、必要性の意識が強くはない。一方、5年以上は「どちらともいえない」が低く、このような意識を持っている人の割合が多かった。

表 29 経験年数によって必要性の意識に差異があった項目

項目 2：予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報（出生体重等の母子保健情報等）をもっと把握して、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
2年以下	度数	1	10	76	179	60	326
	調整済み残差	0.4	3.4**	2.5*	-1	-2.1*	
3から5年未満	度数	1	1	57	169	65	293
	調整済み残差	0.6	-1.6	0.4	0.1	-0.2	
5年以上	度数	1	7	134	476	200	818
	調整済み残差	-0.8	-1.6	-2.5*	0.7	1.9	
合計	度数	3	18	267	824	325	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

（6）管理職と管理職以外でその必要性に差異のあった項目について

全 8 項目の必要性と管理職かどうかの関連を見るために χ^2 検定を行った。その結果差異が見られた項目は、

項目 1 ($\chi^2(4) = 15.444, p < .01$)、
 項目 2 ($\chi^2(4) = 11.916, p < .05$)、
 項目 3 ($\chi^2(4) = 15.593, p < .01$)、
 項目 4 ($\chi^2(4) = 17.191, p < .01$)、

項目 5 ($\chi^2(4) = 9.588, p < .05$)、
 項目 6 ($\chi^2(4) = 23.601, p < .01$)、
 項目 8 ($\chi^2(4) = 27.074, p < .01$) であった（表 30）。これらのすべての項目で、管理職でない人は管理職の人よりも、その必要性をととてもそう思っているが有意に多かった。項目 3、項目 4、項目 5 で、管理職は「どちらともいえない」が有意に多かった。

表 30-1 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 1：検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	1	1	56	304	106	468
	調整済み残差	0.5	-1.4	1.5	2.5*	-3.5**	
管理職ではない	度数	1	8	91	563	306	969
	調整済み残差	-0.5	1.4	-1.5	-2.5*	3.5**	
合計	度数	2	9	147	867	412	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-2 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 2：予防的支援を検討する上で子どもの周産期の情報（出生体重等の母子保健情報等）をもっと把握して、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	0	8	91	286	83	468
	調整済み残差	-1.2	1.1	0.6	2*	-3.1**	
管理職ではない	度数	3	10	176	538	242	969
	調整済み残差	1.2	-1.1	-0.6	-2*	3.1**	
合計	度数	3	18	267	824	325	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-3 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 3：保護者等の言動だけでなく、子どもの状態（障害等を含む）やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	3	3	55	300	107	468
	調整済み残差	1.8	0.9	2.1*	1.3	-3.1**	
管理職ではない	度数	1	3	81	586	298	969
	調整済み残差	-1.8	-0.9	-2.1*	-1.3	3.1**	
合計	度数	4	6	136	886	405	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-4 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 4：加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	4	8	117	267	72	468
	調整済み残差	1.4	-0.1	2.5*	0.7	-3.6**	
管理職ではない	度数	3	17	186	535	228	969
	調整済み残差	-1.4	0.1	-2.5*	-0.7	3.6**	
合計	度数	7	25	303	802	300	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-5 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 5：個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	2	7	119	268	72	468
	調整済み残差	0	-0.4	2.1*	0.4	-2.7**	
管理職ではない	度数	4	17	198	543	207	969
	調整済み残差	0	0.4	-2.1*	-0.4	2.7**	
合計	度数	6	24	317	811	279	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-6 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 6：支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	4	15	90	283	76	468
	調整済み残差	1.4	0.6	1.8	2.2*	-4.6**	
管理職ではない	度数	3	26	149	526	265	969
	調整済み残差	-1.4	-0.6	-1.8	-2.2*	4.6**	
合計	度数	7	41	239	809	341	1437

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 30-7 管理職かどうかでその必要性に差異があった項目

項目 8：児童虐待に関わる分野の人材育成研修等では、検証報告書を活用した研修をもつと実施した方がいい

		全くそう思わない	そう思わない	どちらともいえない	そう思う	とてもそう思う	合計
管理職である	度数	1	8	93	289	76	467
	調整済み残差	-1	1.3	0.3	3.8**	-4.8**	
管理職ではない	度数	6	9	186	497	271	969
	調整済み残差	1	-1.3	-0.3	-3.8**	4.8**	
合計	度数	7	17	279	786	347	1436

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

4. 管理職と職種をクロスさせた集計結果の分析

全体的に、事務職や管理職の、検証の在り方や活用についての問題意識が、他と比べて低い傾向が認められたため、管理職か否かと職種をクロスさせて、各項目の集計

を比較した。

(1) 管理職を担っている職種の割合

管理職を担っている職種としては事務職が4割強を占め、他の職種と比べて多かった(表31)。

表31 管理職か否かと職種とのクロス表

			職種						合計
			福祉職	保健師	事務職	心理職	保育士	その他	
	管理職で ある	度数	128	133	226	32	6	5	530
		%	24.20%	25.10%	42.60%	6.00%	1.10%	0.90%	100.00%
	管理職で はない	度数	757	157	209	80	33	14	1250
		%	60.60%	12.60%	16.70%	6.40%	2.60%	1.10%	100.00%
合計		度数	885	290	435	112	39	19	1780
		%	49.70%	16.30%	24.40%	6.30%	2.20%	1.10%	100.00%

児相と市区別での管理職を担っている事務職の割合を表32に示す。市区に若干多い

ものの両者間で大きな差はなかった。

表32 管理職を事務職が担う割合

			児相	市区
	管理職で ある	度数	71	155
		%	39.70%	44.20%
	管理職で はない	度数	37	172
		%	9.50%	20.00%

(2) 管理職の職種別での検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果の比較

管理職の職種別で有意差のあった項目は、項目1、項目4、項目5、項目7であった(表33)。

項目1(検証においては通告からの児相等の対応以前の子ども成育歴や関係機関

がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい)では、1%水準で有意さがあった。事務職は「とてもそう思う」が少なく、ほかの職種に比べ低かった。

項目4(加害者に関する司法関係の情報(心理鑑定等)も把握して検証した方がいい)で有意差があった。保健師は「どちら

ともいえない」が少なく、事務職は「どちらともいえない」が多く、判断がつかないという意見が多かった。保育士はそもそもの度数が低いという条件だが、「全くそう思わない」が多かった。

項目5（個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい）では、5%水準で有意さがあつた。事務職は「とてもそう思う」が少なく、問題意識

が他の職種よりは低かった。心理職は「とてもそう思う」が多く、「そう思う」が少ないため、項目5については他の職種よりも問題意識が高いといえよう。

項目7（子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい）では、1%水準で有意さがあり、福祉職は「とてもそう思う」が少なく「そう思わない」が多かった。

表 33-1 管理職の職種別での検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果の比較

項目1：検証においては通告からの児童相談所等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい

			全くそう 思わない	そう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	とても そう思う	合計
職種	福祉職	度数	0	0	21	74	27	122
		調整済み残差	-0.6	-0.6	2.1*	-1.2	-0.2	
	保健師	度数	0	0	10	79	34	123
		調整済み残差	-0.6	-0.6	-1.5	-0.2	1.5	
	事務職	度数	0	1	22	131	28	182
		調整済み残差	-0.8	1.3	0.1	2.5*	-3	
	心理職	度数	1	0	2	15	14	32
		調整済み残差	3.7**	-0.3	-1	-2.2*	3**	
	保育士	度数	0	0	1	3	1	5
		調整済み残差	-0.1	-0.1	0.6	-0.2	-0.1	
	その他	度数	0	0	0	2	2	4
		調整済み残差	-0.1	-0.1	-0.7	-0.6	1.3	
合計		度数	1	1	56	304	106	468

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 33-2 管理職の職種別での検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果の比較

項目 4：加害者に関する司法関係の情報（心理鑑定等）も把握して検証した方がいい

			全くそう 思わない	そう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	とても そう思う	合計
職種	福祉職	度数	0	1	32	70	19	122
		調整済み残差	-1.2	-0.9	0.4	0.1	0.1	
	保健師	度数	0	1	20	79	23	123
		調整済み残差	-1.2	-0.9	-2.6 **	1.9	1.2	
	事務職	度数	3	5	56	97	21	182
		調整済み残差	1.5	1.4	2.3 *	-1.3	-1.8	
	心理職	度数	0	0	8	17	7	32
		調整済み残差	-0.5	-0.8	0	-0.5	1.1	
	保育士	度数	1	0	1	2	1	5
		調整済み残差	4.7 **	-0.3	-0.3	-0.8	0.3	
合計		度数	4	8	117	267	72	468

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 33-3 管理職の職種別での検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果の比較

項目 5：個々の支援者の実践の背景にある組織文化の問題（底流する組織の価値観、支援間のコミュニケーション、支援者支援の在り方など）も検証した方がいい

			全くそう 思わない	そう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	とても そう思う	合計
職種	福祉職	度数	1	1	35	63	22	122
		調整済み残差	0.8	-0.7	1	-1.5	0.9	
	保健師	度数	0	2	27	77	17	123
		調整済み残差	-0.8	0.1	-1	1.4	-0.6	
	事務職	度数	1	4	47	112	18	182
		調整済み残差	0.3	1	0.2	1.5	-2.6 **	
	心理職	度数	0	0	7	11	14	32
		調整済み残差	-0.4	-0.7	-0.5	-2.7 **	4.6	
	保育士	度数	0	0	1	3	1	5
		調整済み残差	-0.1	-0.3	-0.3	0.1	0.3	
合計		度数	2	7	119	268	72	468

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

表 33-4 管理職の職種別での検証の在り方と検証報告書の活用についての質問の回答結果の比較

項目 7：子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい

			4	そう 思わない	どちらとも いえない	そう思う	とても そう思う	合計
職種	福祉職	度数	1	13	59	41	8	122
		調整済み残差	-0.7	2.4 *	1.5	-2	-0.8	
	保健師	度数	0	3	52	53	15	123
		調整済み残差	-1.6	-2 *	-0.1	0.4	1.8	
	事務職	度数	4	10	74	84	10	182
		調整済み残差	1	-0.5	-0.6	1.6	-1.8	
	心理職	度数	1	2	13	10	6	32
		調整済み残差	0.8	0	-0.2	-1.2	2.2 *	
	保育士	度数	1	0	1	3	0	5
		調整済み残差	3.4 **	-0.6	-1	0.8	-0.7	
	その他	度数	0	1	0	3	0	4
		調整済み残差	-0.2	1.6	-1.7	1.4	-0.6	

*は5%水準、**は1%水準で有意差あり

IV. 考察

1. 地方公共団体の検証報告書を読んだ経験について

地方公共団体の検証報告書は、この調査を行った 2024 年 10 月の段階では、258 報告書が公開されている（子どもの虹情報研修センターHP で閲覧可能）。これらの検証報告書について読んだ経験のある回答者は 8 割以上であり、かなりは周知されおり、一部であっても読まれていることが分かった。特に児相と市区とで比較すれば児相の回答者に多かった。

その背景には、都道府県政令市（一部中核市）に設置されている児相と市区とでは、管轄の人口規模が違い、死亡事例に関わる機会にも差があること、死亡事例の検

証が通告後の中心的な対応機関となることが多い児相の対応の在り方が主に分析されていることが多いことが、児相の方がより関心を持って読む背景にあると思われる。ただ大都市圏とそうでない地域とで差がないことから、死亡事例に関わる機会の多少は大きな要因ではないのかもしれない。

児相の中でも経験年数の高い回答者や管理職が読んだ経験が多い傾向が認められたが、管理職の 13%、5 年以上の 7%は「読んだことがない」と回答している。こうしたベテラン層が読んだことがない背景に何があるのかさらに検討が必要だろう。

市区は児相よりも読んだことのある回答者が低いものの 78.7%が「読んだことが

ある」と回答している。また児相と同様に、経験年数の高い回答者や管理職が読んだことのある経験者が多い傾向にある。児相と違うのは、市区では3～5年未満では読んだことがある人の方が多かったこと、および職種間で違いが認められ、保健師が読んでいる割合が高く、事務職は低かったことである。死亡事例は0歳児が多く、保健師は周産期にかかわる重要な職種として、関心をもっていることが窺われる。3～5年未満では読んだことがある人の方が多かったことは、検証報告書を読む機会が児相に比べて早いことを意味し、市区で児童虐待に携わった職員は、0歳児死亡の予防も含め、関心を持って取り組むようになるのが早いことが窺われる。

2. 国や地方公共団体の検証報告書の活用 の程度について

読んだ経験のある回答者が、検証報告書をどれだけ活用しているかについては、「部分的に活かしている」との回答が半数を超え、市区に比べて児相の回答者に多かった。「どちらともいえない」の回答者が4分の1を占め、それは児相よりも市区の回答者に多かった。活用度については全体として部分的活用が多いものの、市区においては活用度が低い傾向があることが分かった。

また児相では所在地が大都市圏かそれ以外かによって検証報告書の活用の程度に違いが見られなかったのに対し、市区では大都市圏以外では検証報告書を活かしていない傾向が見られた。活用度に関しては、管轄エリアの人口規模が小さいほど死亡事例にかかわる可能性は低い。大都市圏かそれ

以外かでは、読んだことの経験による差はないものの、読んだことのある回答者にとっては、死亡事例にかかわる可能性の程度が活用度に反映されているように思われる。

また経験年数による活用度の結果から、児相では5年以上の人は検証報告書を活かしていると回答している割合が多く、市区では5年以上の人は部分的に活かしていると回答している人の割合が多かった。経験年数が上がるほど、児相ではよりしっかりと活用していると考えている人の割合が増していくことが窺える。また管理職か否かでは、児相と市区両方とも管理職以外は「わからない」の回答が多く、市区は管理職が「活用している」と回答している割合が多かった。このように経験年数が長い、あるいは管理職といったベテラン層ほど活用度が上がる傾向にあることが分かる。しかし児相の5年以上の経験者の17人（5％）と管理職の4人（2％）、市区の5年以上の経験者の16人（5％）と管理職の29人（6％）は「活かしていない」、「わからない」と答えており。その背景に、活かしきれない個人や組織内の課題があるのかもしれない。あるいは検証報告書が活かすには十分でない内容と見ているとも考えられる。

職種による活用度の程度には、児相では違いが見られなかったのに対し、市区では保健師が検証報告書を活用している割合が多く、保育士は活用している割合があまり多くない傾向が見られた。これも検証報告書を読んだ経験の有無と同様に、周産期に多いとされる虐待死の予防に保健師は重要な役割を担っており、そのことが反映されていると思われる。

3. 検証報告の在り方に関する全体的な意見

検証の在り方や検証報告書の活用に関して望まれることをエキスパートのコメントをもとに作成された8つの質問項目については、いずれに項目も「そう思う」以上が半数を超えており、項目7の「子ども（きょうだい等）、加害親、非加害親、子どもと家族の支援者のすべてにヒアリング等を通じて検証を行った方がいい」を除いては7割を超えている。特に多かったのは項目1の「検証においては通告からの児相等の対応以前の子どもの成育歴や関係機関がどのように関わってきたのかの情報を把握して検証した方がいい」（「そう思う」以上が89.2%）、項目3の「保護者等の言動だけでなく、子どもの状態（障害等を含む）やその時々の子どもの言動など子どもの情報をもっと把握し、検証した方がいい」（同89.9%）、そして項目6の「支援機関が関与していなかった死亡事例についても、なぜ関与できなかったか等、検証した方がいい」（同80.0%）で8割を超えている。

特に項目1と項目3の支持が多いことの原因に、事例の検証が、通告を受理した後に限定され、対象となる家族については保護者（母親）を中心となっていて子どもに対する言及が少ないことへの問題視と考える。検証は子どもを中心におき、どのような家族の経過の中で、子どもがどう育ち、どのような力動の中で虐待が発生したのか、その時々の子どものニーズはどうであったのか、それに対してどのような機関がどのようなかわりを持ってきたのか、など子どもを中心に置いた包括的な把握による事例理解が必要で、かつ対応機関だけで

なく地域全体の問題としての検証とすべきという意見の反映だろう。

死亡事例の検証が地方公共団体の責務となったのは、2007年の児童福祉法の改正からで、国は法改正後に「地方公共団体における児童虐待による死亡事例等の検証について」（雇用均等・児童家庭局総務課長通知）を発出している。その後、2011年の通知では、2007年度通知を改正し、関係機関の援助の在り方や運営面の課題だけでなく、「当該事例の家族の要因等を明らかに」することを求め、そのために「死亡時点における家族関係及び家族の歴史、経済状況等（特に乳幼児の事例については、妊娠期からの情報やきょうだいの妊娠期の情報）」などの情報を収集し、「保護者が起訴された事件については、裁判の傍聴や訴訟の記録を閲覧請求することも必要である」こと、また、「転居している事例の場合は、転居前の住所地の関係者も対象とする」ということが新たに付け加えられている。

今回の調査で、項目6と8を除いたすべての項目は、検証する視点の拡大を求めるものであるが、2011年に発出された通知は、その方向性を推奨しており、少なくとも項目1、2、3、4は通知で示されていた内容に該当する。今回の結果は、通知から10年以上経過した現在でも、充分とは言えない状況があり、児相や市区町村でこの問題に取り組んでいる支援者の多くがその改善を求めていることが明らかとなった。

項目6は、支援機関が関与していなかった死亡事例についても検証すべきという意見である。虐待死に至るまでには、何らかのリスク要因があり、そこになぜ気づけな

かったのか、あるいはなぜアプローチできなかったのかなどを検証することが、早期の予防的支援を展開する上で重要な検証となるはずである。項目6を支持する支援者はこの点が反映されていると思われる。

また、児相や市区町村の虐待担当部署以外の支援機関が、本当に関わっていなかったのかについて、国の検証報告の第18次報告（2022年）では、特集として『「虐待死に至ってしまった事例の関係機関の関与状況」にかかる集計のまとめ』として分析結果を公開している。そこでは第5次報告から第17次報告までの虐待死事例のうち、心中以外98人および心中事例464人について、児相と市区町村（虐待対応担当部署）の関与状況を調べ「いずれも関与なし」が心中以外では66.0%、心中事例では64.2%と多いが、どちらも関与していない場合であっても、保健センター等母子保健や医療機関の他、きょうだいや子どもの養育・教育機関との関りは一定数あるとの結果を報告している。本報告書の考察では「虐待による死亡事例の効果的な再発予防策の検討に向けては、児相や市区町村の虐待対応部署を中心に、検証の際には必要な情報を関係機関から適切に把握することが重要であり、その重要性についての理解が求められる」と述べている。項目6を支持する意見が多いのも同様の認識も反映されていると思われる。

児童虐待の防止は、児相や市区町村の対応に限定されるものではない。虐待で死亡に至るには突発的な要因もあるものの、地方公共団体の検証報告書で取り上げられている多くは小さな要因も含めて複合的な要因が重なって虐待が発生し、その経過の中であるべき支援の遅れや不備も重なって重

症化し、保護的手立ても含めた介入も十分でなかった結果死亡に至っている。児相や市区町村に問われている課題や提言の多くは、一連の経過の中でも重症化した後の対応の検討が中心で、それ以前に地域の機関が、早期のリスクに気づき、それにどう対応してきたか検討に至っていない。責任の所在を最終の関係機関のみに限定するのではなく、ケースに関与した機関のすべてを含んだ地域社会全体の問題と捉え、関係機関がその時々で何ができたのか、さらには地域社会がどうあるべきなのかを検討することが重要といえよう。

4. 回答者の属性に関する意見の違い

児相と市区の違いについては、項目2は市区の方が児相よりも問題意識が少なく、項目3と項目7は児相の方が市区よりも問題意識が高い。児相では、周産期の情報の必要性をあまり感じていない一方、子どもの状態に関する情報や全ての支援者からのヒアリングの必要性を強く感じている。市区が周産期の早期支援をより進めていく役割が求められるのに対して、児相は重症化したケースへの保護も含めた対応を求められている。こうした役割意識が、項目2ではなく項目3や項目7を支持する背景にあり、さらに児相は検証の機会が市区より多く、検証の現状に対して子どもを中心とした包括的なものにすべきとの改善を求めている傾向が強いことの反映と思われる。

所在地の規模による違いについては、項目6について大都市の方が問題意識が高かった。大都市ほど、子どもや家族に地域の機関がどのように関わってきたのかの実態が見えにくく、関与の有無大も含めて明ら

かにしたいという意向が強いことの表れと
言えよう。

職種別での違いについては、心理職は項目1、項目3、項目4、項目5について問題意識が高く、保健師は項目2、項目5、項目6についての問題意識が高かった。また、福祉は項目5に関する問題意識が高かった。一方、保育士は項目1、項目3、項目4の問題意識が低い。事務は項目1、項目2、項目4、項目5、項目6、項目8と全般的に問題意識が低い、項目3に関しては二分されていた。

心理職は対応以前の成育歴や関係機関の情報、子どもの状態に関する情報、加害者に関する司法関係の情報、支援者の実践の背景にある組織文化の問題など、多様な情報の必要性を感じている。心理職の主な役割は、ケースのアセスメント、それを踏まえた心理支援や家族や地域の支援者（保育園や学校等）へのコンサルテーションである。特に心理支援やコンサルテーションでは多角的視点からの包括的なアセスメントが必要で、生育歴や関係機関のかかわりの経過（項目1）、障害を含んだ子どもの状態像（項目3）、加害者の状態像（項目4）はそのための必須情報と言えるものである。また包括的なアセスメントを行う上ではカンファレンスが重要な位置を占める。組織文化の問題（項目5）はカンファレンスの質を左右する基盤的要件と言ってよい。こうした心理職の専門的意識が、回答に反映されていると思われる。現在の検証報告の内容では、ケースの全体像が見えず、包括的なアセスメントを行うには情報が不十分ということである。

ただ、組織文化の問題（項目5）は心理職の問題意識にとどまらない。心理職以外

でも、福祉職、保健師で共通する問題意識となっている。死亡事例の検証報告で、繰り返し課題として指摘されるのが、アセスメントの不十分さや硬直化、アセスメントが共有できない連携、協働の問題である。アセスメントの問題は心理職に限定されるものではない。このような問題が解決されず繰り返される背景として、第2段階に行ったエキスパートへの面接調査で浮き彫りになったのが、職員間の日常的なコミュニケーションが活発でない、自分の失敗を他の職員に話せない、周囲の意見と異なる意見を発言しにくいなど、職員の心理的安全性が守られていないという組織文化の問題であった。心理的安全性が保障された組織とは、失敗や懸念も含めて、なんでも話せる組織文化が醸成されていることである。この問題は、児相のみならず、市区町村を含め、心理職、福祉職、保健師で共通する問題意識であるといえよう。特に市区町村の保健師は、福祉部門と母子保健部門との一体的運営が求められており、その中で心理的安全性を高い組織文化を以下醸成させるかは喫緊の課題と言えよう。

さらに保健師は、周産期の情報（項目2）、支援機関が関与していなかった死亡事例に関する検討の必要性（項目6）について考える必要を感じている。市区町村の保健師は、周産期からの予防的支援が強く求められており、かつ母子手帳の配布や乳幼児健診等でリスクを抱えた子どもと家族にかかわる可能性が一番高い職種の一つである。また先述したように、国が発刊した第18次報告の特集において、児相と市区町村（虐待対応担当部署）のいずれも関与なしとされたケースでも、保健センターとの関りは一定数あることを指摘している。こうしたことが、保健師の問題意識に反映

されているといえよう。

一方、事務職は他の専門職と比べて、子どもの状態に関する情報（項目3）に関しては問題意識が二分されているものの、全般的に問題意識が低い。専門職と事務職との意識の違いは、実際に重大事案が発生したとき、誰（どの職種）がリーダーシップをとるかによって、検証委員会のマネジメントや調査等にやり方が異なる可能性を示唆している。そこに組織の硬直さなど心理的安全性が担保されていない組織の問題が重なれば、適切な検証もままならないだろう。

年数の違いについては、2年以下の場合、周産期の情報に関する必要性をあまり感じていない。これは経験が浅いと、周産期の状態と虐待死亡とのつながりをイメージしにくいかもしれない。また、管理職か否かに関しては、加害者の司法関係の情報を除く全ての項目について管理職でない人の方が問題意識が高く、考える必要性を強く感じているという結果であった。検証報告書を読んでいる割合としては管理職の方が高いにもかかわらず、問題意識は管理職以外の人の方が高いという結果である。

5. 管理職が事務職であるか専門職であるかによる差異

検証の在り方や検証報告書の活用については、全体的に事務職の問題意識が低い傾向があることが示唆された。そこで管理職と事務職が重なっている場合の現状を調べたところ、回答者の4割強が、管理職を事務職が担っており、児相と市区との間ではこの状況に差はなかった。管理職が事務職の場合と他の職種の場合とでは、検証の在

り方への問題意識に差があり、他の職種である場合と比較して、事務職は子どもの成育歴やこれまでの支援経過、加害者の情報などの情報把握の必要性については問題意識が低いことが示唆された。

また事務職は支援者の対応の背景にある組織的な問題に関する問題意識も低く、逆にこの問題への意識が高いのは心理職の管理職であった。児相や市区は、子どもと家族のリスク状況の把握や子どもの保護の是非など、極めて重要な判断が求められる場である。そこでは、多角的な視野からの情報把握と多職種による協議を踏まえた検討が必要で、そのためには皆が意見を言いやすい心理的安全性等が担保された組織づくりが必要となる。心理職はこうした組織心理学的知見を備えている可能性が高く、そうしたことが問題意識の差に表れたのかもしれない。

心理的安全性等が担保された組織づくりにはリーダーシップが重要となるが、現状では意識が他職種に比べて低い事務職が管理職になる場合が多く、他職種から見れば管理職との問題意識の齟齬が業務上の軋轢や不満となっている可能性がある。事務職の意識改革も含め、問題意識について共通理解を図っていくことが課題の一つと言える。

V. 知的所有権の取得状況

特になし

【引用・参考文献】

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

(2004)「児童虐待死亡事例の検証と今後の虐待防止対策について」

こども家庭審議会児童虐待防止対策部会
児童虐待等要保護事例の検証に関する専門
委員会(2023)「子ども虐待による死亡事例
等の検証結果等について」第18次報告特
集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2007)「地方公共団体における児童虐待
による死亡事例等の検証について」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2011)「地方公共団体における児童虐待
による死亡事例等の検証について」

井出智博・白井祐浩・満下健太(2025)
各分野のエキスパートを対象としたインタ
ビュー調査の量的分析. こども家庭庁科学
研究補助金 成育疾患克服等次世代育成基
盤研究事業. 子どもの虹情報研修センタ
ー.

増沢高・鈴木浩之・伊藤嘉余子(2025)
児相と市区町村の現状及び改善が進まない
背景要因の検討 - エキスパート16人のイ
ンタビュー調査の分析 -. 成育疾患克服等
次世代育成基盤研究事業. 子どもの虹情報
研修センター.

(2004)「児童虐待死亡事例の検証と今後
の虐待防止対策について」

こども家庭審議会児童虐待防止対策部会
児童虐待等要保護事例の検証に関する専門
委員会(2023)「子ども虐待による死亡事例
等の検証結果等について」第18次報告特
集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2007)「地方公共団体における児童虐待
による死亡事例等の検証について」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課
(2011)「地方公共団体における児童虐待
による死亡事例等の検証について」

井出智博・白井祐浩・満下健太(2025)
各分野のエキスパートを対象としたインタ
ビュー調査の量的分析. こども家庭庁科学
研究補助金 成育疾患克服等次世代育成基
盤研究事業. 子どもの虹情報研修センタ
ー.

増沢高・鈴木浩之・伊藤嘉余子(2025)
児相と市区町村の現状及び改善が進まない
背景要因の検討 - エキスパート16人のイ
ンタビュー調査の分析 -. 成育疾患克服等
次世代育成基盤研究事業. 子どもの虹情報
研修センター.

研究成果の刊行に関する一覧表

研究発表

発表者氏名	発表タイトル名	発表学会	発表日
満下 健太 白井 祐浩 井出 智博 増沢 高	「計量テキスト分析による虐待死亡事例等検証報告書における課題・提言の集約と分析」	日本子ども虐待防止学会 第 31 回学術集会ほっかい どう大会	令和 7 年 11 月 16 日

論文・雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
なし					

機関名 社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹情報研修センター

所属研究機関長 職 名 センター長

氏 名 増沢 高

次の職員の令和7年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) センター長
- (氏名・フリガナ) 増沢 高 (マスザワ タカシ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒ ☐	☒	大阪公立大学研究倫理審査委員会	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ ☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	☐ ☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

こども家庭庁長官 殿

機関名 立正大学社会福祉学部
所属研究機関長 職 名 社会福祉学部長
氏 名 大竹 智

次の職員の令和7年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 立正大学社会福祉学部社会福祉学科 教授
(氏名・フリガナ) 鈴木浩之 スズキヒロユキ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☒ ☐	☒	大阪公立大学	☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ ☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐ ☒	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

こども家庭庁長官 殿

機関名 大阪公立大学現代システム科学研究科
所属研究機関長 職 名 研究科長
氏 名 岡本 真彦

次の職員の令和7年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 大阪公立大学現代システム科学研究科・教授
(氏名・フリガナ) 伊藤嘉余子 (イトウ カヨコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

こども家庭庁長官 殿

機関名 北海道大学
所属研究機関長 職 名 総長
氏 名 寶金 清博

次の職員の令和7年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 北海道大学大学院 教育学研究院 ・ 准教授
(氏名・フリガナ) 井出智博・イデトモヒロ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

こども家庭庁長官 殿

機関名 九州産業大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 北島 己佐吉

次の職員の（元号） 年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 （所属部署・職名）人間科学部 准教授
（氏名・フリガナ）白井 祐浩 シライ マサヒロ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	☐	☒	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☒	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称： ）	☐	☒	☐		☐

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☐ 無 ☒ （無の場合はその理由：COI委員会未設置のため）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☐ 無 ☒ （無の場合は委託先機関：子どもの虹情報研修センター）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ （無の場合はその理由： ）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ （有の場合はその内容： ）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

こども家庭庁長官 殿

機関名 国立大学法人静岡大学
所属研究機関長 職 名 学長
氏 名 日詰 一幸

次の職員の令和7年度こども家庭科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業
2. 研究課題名 地方公共団体の児童虐待死事例の検証結果における再発防止策等の検討のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 未来創生本部・助教
(氏名・フリガナ) 満下 健太・ミツシタ ケンタ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	☐ 有 ☐ 無	☐		☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. こども家庭分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☐ 無 ☒ (無の場合はその理由：利益相反状態が発生しなかった。)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。