

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けている*
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	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おり、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は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》			
防御的・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
防御的・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相相談所と市区の比較

項目	所属	N	M	SD	t	df	p
業務負担感因子	児相相談所	570	3.80	.83	5.39	1092.16	<.001
	市区	1210	3.58	.82			
やりがいのなさ因子	児相相談所	570	2.31	.62	-.44	1128.18	.661
	市区	1210	2.32	.63			
職場での孤立因子	児相相談所	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、手続き上のルールの順守と、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