

こども家庭庁 令和5年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

**こども家庭ソーシャルワーカー（仮）の研修の運用
及び今後の在り方の検討に関する調査研究
報告書**

2024（令和6）年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

こども家庭ソーシャルワーカー（仮）の研修の運用 及び今後の在り方の検討に関する調査研究 事業要旨

本調査研究では、認定資格に関する今後の検討に向けた必要事項を実行・達成することを目的とした。この目的として、資格取得見込み者数の推計、認定資格の研修内容や今後の在り方の検討に係る評価方法の検討、認定資格の今後の在り方に係る検討材料の収集を行った。

検討委員会の開催

検討委員会を設置し、本事業で実施する各調査の設計・分析、事業とりまとめに向けた協議を行った。委員一覧は下記のとおり。

氏名	役職
久保 樹里	日本福祉大学社会福祉学部 准教授
倉石 哲也	武庫川女子大学心理・社会福祉学部社会福祉学科 教授
向後 裕美子	松戸市子ども部こども家庭センター 主査
田村 満子	公益社団法人日本社会福祉士会 アドバイザー
橋本 達昌	全国児童家庭支援センター協議会 会長
廣江 仁	公益社団法人日本精神保健福祉士協会 副会長
藤林 武史	西日本こども研修センターあかし センター長
増沢 高	子どもの虹情報研修センター 副センター長 兼 研究部長
村松 幹子	全国保育士会 会長
薬師寺 真	岡山県倉敷児童相談所 所長
和氣 純子	東京都立大学人文社会学部人間社会学科社会福祉学分野 教授

アンケート調査

今後1～3年間で認定資格取得が見込まれる人数を定量的に把握するための情報収集を目的に、アンケート調査を実施した。

①児童相談所票、②市町村票、③児童福祉施設票としてそれぞれa 雇用者向け調査、b 職員向け調査の2種類、計6種類を配布し、a 雇用者向け調査では直近3年間における認定資格取得者の見込人数や認定資格取得人数の組織的な検討・決定にあたり重要な要素について、b 職員向け調査では認定資格の取得意向や認定資格の取得にあたり重要な要素について、把握することとした。

【調査対象・有効回答数等】

種類	調査対象	調査対象数	有効回答数	有効回答率
雇用者向け調査	児童相談所	254 ¹	120	47.2%
	市町村	1741	482	27.7%
	児童福祉施設	2490	337	13.5%
職員向け調査	児童相談所	—	691	—
	自治体	—	1280	—
	児童福祉施設	—	529	—

¹ 支所を含む

国内事例調査

自治体や児童福祉施設等における、人事関連体制及び人材育成施策の現状と課題の把握を行うとともに、認定資格の導入を契機として、これらの事項がどのように変化しうるか、現時点での展望を聴取することを目的に、自治体・児童福祉施設等を対象としたヒアリング調査を実施した。

【調査対象】

	調査対象	組織種別
1	児童相談所 A（都道府県）	児童相談所
2	児童相談所 B（政令指定都市・設置市）	児童相談所
3	市町村 C（関東地方）	市町村
4	市町村 D（中国・四国地方）	市町村
5	保育関係自治体 E（近畿地方）	保育所関係機関
6	保育関係全国組織 F	保育所関係機関
7	保育関係全国組織 G	保育所関係機関
8	児童養護施設 H（中部地方）	児童福祉施設
9	児童養護施設 I（近畿地方）	児童福祉施設
10	児童家庭支援センター J（近畿地方）	児童福祉施設
11	児童発達支援センター K（北海道・東北地方）	児童福祉施設

海外事例調査

認定資格と類似する海外の制度等の運用状況を把握することを目的に、海外事例調査を実施した。

【ヒアリング調査の対象機関】

	対象機関名	国名
1	カリフォルニア州立大学イーストベイ校	アメリカ
2	カリフォルニア州立大学サンマルコス校	アメリカ
3	サンノゼ州立大学	アメリカ
4	サンフランシスコ州立大学	アメリカ
5	ワシントン大学	アメリカ
6	CalSWEC	アメリカ
7	CEBC/ Caltrin	アメリカ
8	P4C/ Alliance	アメリカ
9	Cafcass	イギリス
10	Nottinghamshire 州	イギリス
11	カソリック大学	韓国
12	児童権利保障院	韓国
13	保健福祉人材院	韓国
14	ソウル市瑞草区	韓国
15	ソウル北児童保護専門機関	韓国

評価項目等の検討

令和6年度より開始される認定資格に係る研修について評価するための具体的な評価項目・指標を策定するとともに、認定資格の在り方に関する評価の観点について広く検討を行うことを目的に、評価項目案の検討を実施した。

成果等の公表計画

本事業の成果は、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社のホームページにおいて公開する。

目次

第1章 本調査研究の概要	1
1. 背景・目的	1
2. 実施内容	2
3. 成果の公表方法	4
第2章 アンケート調査	5
1. 調査概要	5
2. 調査結果	9
3. 小括	41
第3章 国内事例調査	42
1. 調査概要	42
2. 調査結果	44
3. 小括	57
第4章 海外事例調査	58
1. 調査概要	58
2. 調査結果（アメリカ調査）	60
3. 調査結果（イギリス調査）	72
4. 調査結果（韓国調査）	88
5. 小括	100
第5章 評価項目等の検討	104
1. 実施目的	104

2. 検討過程	104
3. 検討結果	105
第6章 総括.....	110
1. 認定資格の取得に関する調査結果からの示唆	110
2. 海外事例調査結果からの示唆	113
3. 認定資格に関して今後期待される取組	116

第1章 本調査研究の概要

1. 背景・目的

1) 背景

こども家庭福祉のソーシャルワークに必要な資質・専門性を有する職員の質的・量的拡充を目的として、令和4年6月に成立した児童福祉法の一部を改正する法律では、新たなこども家庭福祉のソーシャルワークに関する資格として、こども家庭ソーシャルワーカー（以下、「認定資格」）を令和6年度に導入することを決定した。

「子ども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会」及びワーキンググループでは、認定資格の創設に向け必要となる具体的事項（取得対象者、求められる専門性、研修の受講方法等、カリキュラム、評価方法等）が協議される等、認定資格施行に向けた準備が着実に進められている。また「厚生労働部会 児童福祉法改正にあたっての取り決め（令和4年1月28日）」においては、広くこども家庭福祉の現場で児童等に対する相談援助業務に従事する者の新たな認定資格の取得状況その他の施行の状況を勘案するとともに、認定資格の施行後2年を目途として、児童の福祉に関し専門的な知識及び技術を必要とする支援を行う者に関して、その能力を発揮して働くことができる組織、資格の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされている。

上記の状況を踏まえ、令和6年度に開始される認定資格に関する研修の質を担保し、また認定資格制度の安定的な運用に向けて今後検討を行うにあたって必要な基礎資料を十分に収集する必要がある。

2) 目的

上記を踏まえ、本事業では、認定資格に関する研修の運用及び今後の在り方の検討に必要な情報収集や必要事項の検討を目的として実施した。

2. 実施内容

本事業では、以下の調査等を実施した。

1) 検討委員会の設置

こども家庭福祉分野に関する知見を豊富に有する有識者、自治体関係者、職能団体代表者等からなる「こども家庭ソーシャルワーカー（仮）の研修の運用及び今後の在り方の検討に関する調査研究 検討委員会」（以下「検討委員会」）を設置し、本事業で実施する各調査の設計・分析、事業とりまとめに向けた協議を行った。

検討委員会の概要、各回の検討内容等は以下の通りであった。

(1) 委員一覧

図表 1 検討委員会委員一覧

氏名	役職
久保 樹里	日本福祉大学社会福祉学部 准教授
倉石 哲也	武庫川女子大学心理・社会福祉学部社会福祉学科 教授
向後 裕美子	松戸市子ども部こども家庭センター 主査
田村 満子	公益社団法人日本社会福祉士会 アドバイザー
橋本 達昌	全国児童家庭支援センター協議会 会長
廣江 仁	公益社団法人日本精神保健福祉士協会 副会長
藤林 武史	西日本こども研修センターあかし センター長
増沢 高	子どもの虹情報研修センター 副センター長 兼 研究部長
村松 幹子	全国保育士会 会長
薬師寺 真	岡山県倉敷児童相談所 所長
和氣 純子	東京都立大学人文社会学部人間社会学科社会福祉学分野 教授

※五十音順、敬称略

(2) 事務局・オブザーバー

【こども家庭庁】

家子 直幸 こども家庭庁支援局 虐待防止対策課 課長補佐

【事務局】

松山	里紗	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	社会政策コンサルティング部
佐藤	溪	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	社会政策コンサルティング部
出原	幹大	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	社会政策コンサルティング部
玉山	和裕	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	社会政策コンサルティング部
嘉藤	曜子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社	社会政策コンサルティング部

(3) 検討委員会各回の開催日程・議事

図表 2 検討委員会の日程・議事一覧

開催日程		主な議題	
第1回	令和5年 9月11日	・事業概要・進め方の確認 ・アンケート調査設計案の検討	・評価項目等の検討方針の討議 ・海外事例調査設計案の検討
第2回	令和5年 11月1日	・アンケート調査票の検討・決定 ・評価項目等の検討	・海外事例調査に係る状況報告 ・国内事例調査設計案の検討
第3回	令和6年 2月8日	・アンケート集計結果の報告 ・評価項目等の検討	・国内事例調査、海外事例調査に係る状況報告 ・報告書作成方針の検討
第4回	令和6年 3月4日	・報告書案の検討	

2) アンケート調査

今後1～3年間で認定資格取得が見込まれる人数の定量的な把握に向けた情報収集を目的に、児童相談所、市町村、児童福祉施設それぞれの管理者、職員を対象としたアンケート調査を実施した。

本調査では、管理者を対象とした児童相談所票・市町村票・児童福祉施設票、また、職員を対象とした児童相談所票・市町村票・児童福祉施設票の計6種類を用意し、令和5年11～12月に実施・回収した。

なお調査設計の検討にあたり、プレヒアリングを3件実施した。

調査方法、回収状況、調査結果は、第2章を参照されたい。

3) 国内事例調査

自治体や児童福祉施設等における、人事関連体制及び人材育成施策の現状と課題の把握を行うとともに、認定資格の導入を契機として、これらの事項がどのように変化しうるか、現時点での展望を聴取することを目的に、国内事例調査を実施した。

本調査では、児童相談所、市町村、保育所関係機関、児童福祉施設における、人事関連体制・人

材育成施策に見識の深い職員に対して、令和6年1月～2月にヒアリング調査を12件実施した。

調査方法、調査結果は、第3章を参照されたい。

4) 海外事例調査

認定資格と類似する海外の制度等の運用状況を把握することを目的に、海外事例調査を実施した。

調査対象国はアメリカ、イギリス、韓国とし、文献調査を行うとともに、令和5年8月～令和6年1月にヒアリング調査を計15件実施した。

調査方法、調査結果は、第4章を参照されたい。

5) 評価項目等の検討

令和6年度より開始される認定資格に係る研修について評価するための具体的な評価項目・指標を策定するとともに、認定資格の在り方に関する評価の観点について広く検討を行うことを目的に、評価項目案の検討を実施した。

目的を達成するために、認定資格の施行に係るこれまでの会議体等における議論の内容、関連する調査研究報告、検討委員会の事前説明等により収集された情報をもとに、評価項目等の検討に向けた論点の洗い出しを行った。次に、検討委員会において、先述の目的の達成に求められる「評価の観点」等について、広く意見を収集した。これらをもとに、令和6年度より開始される認定資格に係る研修について評価するための具体的な評価項目・指標等に関する検討を行った。

検討過程、検討結果は、第5章を参照されたい。

3. 成果の公表方法

本調査研究の成果は、みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社のホームページにおいて公開する。

<https://www.mizuho-rt.co.jp/index.html>

第2章 アンケート調査

1. 調査概要

1) 目的

本調査では、今後1～3年間で認定資格取得が見込まれる人数の定量的な把握に向けた情報収集を目的としてアンケート調査を実施した。

また調査設計の検討にあたり、プレヒアリングを実施した。

2) 調査方法と調査対象

(1) アンケート調査の対象

本調査は、①児童相談所票、②市町村票、③児童福祉施設票としてそれぞれa 雇用者向け調査、b 職員向け調査の2種類、計6種類から構成される。調査対象は下記の方法で選定した。

図表 3 アンケート調査の調査対象選定方針

	雇用者向け調査	職員向け調査
児童相談所票	悉皆調査	抽出調査
市町村票	悉皆調査	抽出調査
児童福祉施設票	悉皆調査	抽出調査

なお、市町村票、児童福祉施設票の対象組織、対象施設については、下記のとおり設定した。

・市町村票

子ども家庭総合支援拠点担当部署（設置していない場合は要保護児童対策調整機関の担当部署）宛に調査票を発出し、回答を依頼した。加えて、子育て世代包括支援センターへの回覧、回答を依頼した。

・児童福祉施設票

乳児院、母子生活支援施設、児童養護施設、児童家庭支援センター、児童発達支援センター、児童自立支援施設、児童心理治療施設、障害児入所施設を対象とした。

また、回答者の条件については、下記のとおり設定した。

・雇用者向け調査

以下対象者に回答を依頼した。

- 児童相談所の管理者（児童相談所長を想定）
- 市区町村の管理者（課長級以上の管理職を想定）
- 児童福祉施設の管理者（施設長を想定）

・職員向け調査

下記の職員群ごとに1名ずつ回答者の割付を行った上で、氏名のあいうえお順が早い順に回答者を抽出した。

図表 4 アンケート調査の職員群

調査対象	職員群
児童相談所	・ 児童福祉司（経験年数 ² 1年未満） ・ 児童福祉司（経験年数1年以上3年未満） ・ 児童福祉司（経験年数3年以上5年未満のうち指導教育担当児童福祉司の実務要件年数の緩和の対象者に含まれる者） ・ 児童福祉司（経験年数3年以上5年未満指導教育担当児童福祉司の実務要件年数の緩和の対象者に含まれない者） ・ 児童福祉司（経験年数5年以上） ・ 児童心理司 ・ 相談員 ・ 児童指導員 ・ 保育士
市町村	・ 子ども家庭総合支援拠点 ³ の担当者（経験年数1年未満） ・ 子ども家庭総合支援拠点の担当者（経験年数1年以上2年未満） ・ 子ども家庭総合支援拠点の担当者（経験年数2年以上3年未満） ・ 子ども家庭総合支援拠点の担当者（経験年数3年以上） ・ 子育て世代包括支援センターの保健師
児童福祉施設	・ ソーシャルワークを担う職員 ⁴ （経験年数5年未満） ・ ソーシャルワークを担う職員（経験年数5年以上）

² 経験年数は、現在の職種としての経験年数を指すこととした。

³ 設置していない場合は要保護児童対策調整機関の調整担当者に読み替えることとした。

⁴ 例えば家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、母子支援員、児童家庭支援センターで支援を担当する職員などの他、実態としてソーシャルワーク（こども又はその家庭に対し、こども家庭福祉に関する知識・技術を用いた相談援助業務）に携わっている者を指すこととした。

(2) アンケート調査の方法

本調査はエクセル電子調査票を作成し、実施した。電子調査票はメールで送付し、回答完了後、専用の WEB サイトにアップロードを依頼した。なお、調査期間中は問合せ用の電話・メール窓口を設置した。

(3) アンケート調査の調査期間

令和 5 年 11 月 22 日（水）～令和 5 年 12 月 22 日（金）

(4) プレヒアリングの対象・方法

調査対象として、組織属性等を考慮して下記 3 件を選定した。

図表 5 プレヒアリング調査の対象・方法

調査対象	ヒアリング日程	ヒアリング方法
児童相談所	令和 5 年 8 月 8 日	オンライン
市町村	令和 5 年 8 月 17 日	電話
児童福祉施設	令和 5 年 8 月 7 日	オンライン

プレヒアリング調査での聴取内容は付録を参照。

3) 回収状況

図表 6 アンケート調査の回収状況

種類	調査対象	調査対象数	有効回答数	有効回答率
雇用者向け調査	児童相談所	254 ⁵	120	47.2%
	市町村	1741	482	27.7%
	児童福祉施設	2490	337	13.5%
職員向け調査	児童相談所	—	691	-
	市町村	—	1280	-
	児童福祉施設	—	529	-

⁵ 支所を含む

4) 調査項目

調査項目は下記のとおり。(各調査項目に含まれる設問内容は児童相談所票、市町村票、児童福祉施設票のそれぞれで一部異なる)

図表 7 アンケート調査の調査項目

調査の種類	調査項目
雇用者向け調査	・ 基本項目 ・ 直近3年間の認定資格見込人数 ・ 認定資格取得人数の組織的な検討・決定にあたり重要な要素
職員向け調査	・ 基本項目 ・ 認定資格の取得意向 ・ 認定資格の取得にあたり重要な要素

2. 調査結果

1) 基本項目

(1) 雇用者向け調査（児童相談所票）の基本項目

- 基本項目の集計結果は下表のとおり。(n=120)

図表 8 基本項目(雇用者向け調査_児童相談所票)

項目	選択肢	n	%
自治体種別 (SA)	都道府県	106	88.3
	政令指定都市・児童相談所設置市	14	11.7
	無回答	0	0.0
管轄区域人口 (SA)	20万人未満	17	14.2
	20万人～40万人未満	39	32.5
	40万人～60万人未満	24	20.0
	60万人～80万人未満	19	15.8
	80万人以上	20	16.7
	無回答	1	0.8
管轄区域児童人口 (SA)	3万人未満	20	16.7
	3万人～6万人未満	38	31.7
	6万人～9万人未満	21	17.5
	9万人～12万人未満	16	13.3
	12万人以上	22	18.3
	無回答	3	2.5
相談対応件数 (数値)	1000人未満	33	27.5
	1000人～2000人未満	20	16.7
	2000人～3000人未満	29	24.2
	3000人～4000人未満	8	6.7
	4000人以上	30	25.0
	無回答	0	0.0
養護相談対応件数 (数値)	500人未満	46	38.3
	500人～1000人未満	20	16.7
	1000人～2000人未満	23	19.2
	2000人～3000人未満	11	9.2
	3000人以上	20	16.7
児童虐待相談対応件数 (数値)	無回答	0	0.0
	500人未満	48	40.0
	500人～1000人未満	28	23.3
	1000人～2000人未満	16	13.3
	2000人～3000人未満	18	15.0
	3000人以上	10	8.3
一時保護所 (SA)	ある	71	59.2
	ない	49	40.8
	無回答	0	0.0
専門職採用 (SA)	実施している	116	96.7
	実施していない	4	3.3
	無回答	0	0.0

(2) 雇用者向け調査（市町村票）の基本項目

- 基本項目の集計結果は下表のとおり。（n=482）

図表 9 基本項目（雇用者向け調査_市町村票）

項目	選択肢	n	%
自治体種別（SA）	政令指定都市	18	3.7
	中核市・東京都特別区	42	8.7
	一般市	244	50.6
	町	154	32.0
	村	23	4.8
	無回答	1	0.2
管轄区域人口（SA）	2万人未満	157	32.6
	2万人～4万人未満	80	16.6
	4万人～6万人未満	64	13.3
	6万人～8万人未満	33	6.8
	8万人以上	147	30.5
	無回答	1	0.2
管轄区域児童人口（SA）	1000人未満	70	14.5
	1000人～3000人未満	96	19.9
	3000人～5000人未満	56	11.6
	5000人～10000人未満	93	19.3
	10000人以上	164	34.0
	無回答	3	0.6
相談対応件数（数値）	30人未満	116	24.1
	30人～100人未満	92	19.1
	100人～200人未満	59	12.2
	200人～300人未満	46	9.5
	300人以上	154	32.0
	無回答	15	3.1
養護相談対応件数（数値）	10人未満	102	21.2
	10人～50人未満	116	24.1
	50人～100人未満	66	13.7
	100人～200人未満	62	12.9
	200人以上	120	24.9
	無回答	16	3.3
児童虐待相談対応件数（数値）	10人未満	114	23.7
	10人～50人未満	144	29.9
	50人～100人未満	66	13.7
	100人～200人未満	52	10.8
	200人以上	91	18.9
	無回答	15	3.1
専門職採用（SA）	実施している	316	65.6
	実施していない	165	34.2
	無回答	1	0.2
子ども家庭総合支援拠点の設置状況（SA）	小規模A型	223	46.3
	小規模B型	73	15.1
	小規模C型	46	9.5
	中規模型	54	11.2
	大規模型	9	1.9
	設置あり（施設類型無回答）	2	0.4
	設置していない	75	15.6

(3) 雇用者向け調査（児童福祉施設票）の基本項目

- ・ 基本項目の集計結果は下表のとおり。(n=337)

図表 10 基本項目(雇用者向け調査_児童福祉施設票)

項目	選択肢	n	%
自治体種別 (SA)	政令指定都市	67	19.9
	中核市・東京都特別区	72	21.4
	一般市	176	52.2
	町	20	5.9
	村	1	0.3
	無回答	1	0.3
施設職員数 (SA)	20人未満	88	26.1
	20人～30人未満	77	22.8
	30人～40人未満	75	22.3
	40人～50人未満	47	13.9
	50人以上	49	14.5
	無回答	1	0.3
施設種別 (SA)	乳児院	47	13.9
	母子生活支援施設	43	12.8
	児童養護施設	136	40.4
	児童家庭支援センター	22	6.5
	児童発達支援センター	25	7.4
	児童自立支援施設	18	5.3
	児童心理治療施設	13	3.9
	障害児入所施設(福祉型・医療型)	31	9.2
	無回答	2	0.6

(4) 職員向け調査（児童相談所票）の基本項目

- ・ 基本項目の集計結果は下表のとおり。（n=691）

図表 11 基本項目（職員向け調査_児童相談所票）

項目	選択肢	n	%
職種等（SA）	児童福祉司	473	68.5
	児童心理司	103	14.9
	相談員	35	5.1
	児童指導員	42	6.1
	保育士	27	3.9
	無回答	11	1.6
年齢（SA）	18～29歳	191	27.6
	30～39歳	188	27.2
	40～49歳	193	27.9
	50～59歳	104	15.1
	60歳以上	13	1.9
	無回答	2	0.3
性別（SA）	男性	262	37.9
	女性	426	61.6
	その他	2	0.3
	無回答	1	0.1
経験年数（SA）	1年未満	66	9.6
（現在の職種）	1年以上～3年未満	207	30.0
	3年以上～5年未満	170	24.6
	5年以上～10年未満	147	21.3
	10年以上	100	14.5
	無回答	1	0.1
経験年数（SA）	5年未満	298	43.1
（児童福祉）	5年以上～10年未満	171	24.7
	10年以上～15年未満	108	15.6
	15年以上～20年未満	63	9.1
	20年以上	50	7.2
	無回答	1	0.1
所属自治体の種別	都道府県	568	82.2
（SA）	政令指定都市・児童相談所設置市	119	17.2
	無回答	4	0.6

項目	選択肢	n	%
保有資格 (MA)	社会福祉士	346	50.1
	精神保健福祉士	109	15.8
	社会福祉主事任用資格	316	45.7
	児童福祉司任用資格	302	43.7
	保健師	10	1.4
	看護師	13	1.9
	助産師	0	0.0
	保育士	126	18.2
	教員免許	145	21.0
	臨床心理士	79	11.4
	公認心理師	131	19.0
	介護福祉士	44	6.4
	その他	53	7.7
	無回答	34	4.9
採用区分 (SA)	福祉職	442	64.0
	福祉職以外の専門職	143	20.7
	一般行政職	85	12.3
	その他/不明	20	2.9
	無回答	1	0.1
雇用形態 (SA)	正規雇用	670	97.0
	非正規雇用	20	2.9
	無回答	1	0.1

(5) 職員向け調査(市町村票)の基本項目

- ・ 基本項目の集計結果は下表のとおり。(n=1280)

図表 12 基本項目(職員向け調査_市町村票)

項目	選択肢	n	%
職種等 (SA)	子ども家庭総合支援拠点の担当者または要保護児童対策調整機関の担当部署職員	1,016	79.4
	子育て世代包括支援センターの保健師	234	18.3
	その他	4	0.3
	無回答	26	2.0
年齢 (SA)	18～29歳	139	10.9
	30～39歳	320	25.0
	40～49歳	463	36.2
	50～59歳	260	20.3
	60歳以上	94	7.3
	無回答	4	0.3
性別 (SA)	男性	281	22.0
	女性	995	77.7
	その他	1	0.1
	無回答	3	0.2
経験年数 (SA)	1年未満	120	9.4
(現在の職種)	1年以上～2年未満	228	17.8
	2年以上～3年未満	160	12.5
	3年以上～5年未満	196	15.3
	5年以上～10年未満	163	12.7
	10年以上	408	31.9
	無回答	5	0.4
経験年数 (SA)	5年未満	798	62.3
(児童福祉)	5年以上～10年未満	273	21.3
	10年以上～15年未満	89	7.0
	15年以上～20年未満	58	4.5
	20年以上	54	4.2
	無回答	8	0.6
所属自治体の種別 (SA)	政令指定都市	74	5.8
	中核市・東京都特別区	175	13.7
	一般市	669	52.3
	町	310	24.2
	村	42	3.3
	無回答	10	0.8

項目	選択肢	n	%
保有資格（MA）	社会福祉士	317	24.8
	精神保健福祉士	123	9.6
	社会福祉主事任用資格	221	17.3
	児童福祉司任用資格	198	15.5
	保健師	465	36.3
	看護師	435	34.0
	助産師	43	3.4
	保育士	183	14.3
	教員免許	236	18.4
	臨床心理士	52	4.1
	公認心理師	91	7.1
	介護福祉士	54	4.2
	その他	83	6.5
	無回答	93	7.3
採用区分（SA）	福祉職	334	26.1
	福祉職以外の専門職	447	34.9
	一般行政職	426	33.3
	その他/不明	67	5.2
	無回答	6	0.5
雇用形態（SA）	正規雇用	1,059	82.7
	非正規雇用	215	16.8
	無回答	6	0.5

(6) 職員向け調査(児童福祉施設票)の基本項目

- ・ 基本項目の集計結果は下表のとおり。(n=529)

図表 13 基本項目(職員向け調査_児童福祉施設票)

項目	選択肢	n	%
年齢(SA)	18～29歳	84	15.9
	30～39歳	148	28.0
	40～49歳	167	31.6
	50～59歳	104	19.7
	60歳以上	26	4.9
	無回答	0	0.0
性別(SA)	男性	186	35.2
	女性	340	64.3
	その他	2	0.4
	無回答	1	0.2
経験年数(数値)	5年未満	203	38.4
(現在の職種)	5年以上～10年未満	139	26.3
	10年以上～15年未満	74	14.0
	15以上年～20年未満	56	10.6
	20年以上	56	10.6
	無回答	1	0.2
経験年数(数値)	5年未満	96	18.1
(児童福祉)	5年以上～10年未満	110	20.8
	10年以上～15年未満	94	17.8
	15年以上～20年未満	98	18.5
	20年以上	128	24.2
	無回答	3	0.6
施設種別(SA)	乳児院	57	10.8
	母子生活支援施設	71	13.4
	児童養護施設	229	43.3
	児童家庭支援センター	44	8.3
	児童発達支援センター	37	7.0
	児童自立支援施設	31	5.9
	児童心理治療施設	15	2.8
	障害児入所施設(福祉型・医療型)	39	7.4
	無回答	6	1.1

項目	選択肢	n	%
保有資格（MA）	社会福祉士	140	26.5
	精神保健福祉士	29	5.5
	社会福祉主事任用資格	196	37.1
	児童福祉司任用資格	74	14.0
	保健師	1	0.2
	看護師	10	1.9
	助産師	1	0.2
	保育士	236	44.6
	教員免許	105	19.8
	臨床心理士	19	3.6
	公認心理師	35	6.6
	介護福祉士	31	5.9
	その他	76	14.4
	無回答	19	3.6
採用区分（SA）	福祉職	439	83.0
	福祉職以外の専門職	38	7.2
	一般行政職	11	2.1
	その他/不明	32	6.0
	無回答	9	1.7
雇用形態（SA）	正規雇用	505	95.5
	非正規雇用	20	3.8
	無回答	4	0.8

2) 認定資格の取得意向

(1) 管理者の認定資格取得推進意向

- ・ 令和6年度～8年度に認定資格を取得させる見込が高かった職員の属性は下記のとおり。
 - 児童相談所では、「児童福祉司（経験年数5年以上）」の選択割合が高かった。令和6年度に40.5%、令和7～8年度に40.5%の児童相談所が、認定資格を当該職員1名以上に取得させる見込があると回答した。
 - 市町村では、「子ども家庭総合支援拠点などの担当者（経験年数3年以上）」の選択割合が高かった。令和6年度に30.4%、令和7～8年度に33.3%の市町村が、認定資格を当該職員1名以上に取得させる見込があると回答した。
 - 児童福祉施設では、「ソーシャルワークを担う職員（経験年数5年以上）」の選択割合が高かった。令和6年度に52.2%、令和7～8年度に57.6%の施設が、認定資格を当該職員1名以上に取得させる見込があると回答した。

図表 14 認定資格取得推進意向(雇用者向け調査_児童相談所票)

職員群	回答した 児相数	①現在の 職員数 (回答児 相の総 計)	②認定資格の取得推進見込 (令和6年度)			③認定資格の取得推進見込 (令和7～8年度)		
			1人以上 取得させ る見込の 児相数	1人以上 取得させ る見込の 児相 (割合)	認定資格 を取得さ せる予定 の職員数 (回答児 相の総 計)	1人以上 取得させ る見込の 児相数	1人以上 取得させ る見込の 児相 (割合)	認定資格 を取得さ せる予定 の職員数 (回答児 相の総 計)
児童福祉司（経験年数1年未満）	111児相	546人	13児相	11.7%	26人	22児相	19.8%	63人
児童福祉司（経験年数1年以上3年未満）	113児相	924人	27児相	24.3%	57人	34児相	30.6%	97人
児童福祉司（経験年数3年以上5年未満）	107児相	545人	30児相	27.0%	47人	37児相	33.3%	94人
児童福祉司（経験年数3年以上5年未満） ※指導教育担当児童福祉司の実務要件年数の緩和の対象 者に含まれる者[児童福祉司（経験年数3年以上5年未満） の内数]	89児相	184人	14児相	12.6%	17人	18児相	16.2%	33人
児童福祉司（経験年数5年以上）	114児相	806人	45児相	40.5%	98人	45児相	40.5%	111人
児童心理司	114児相	1151人	27児相	24.3%	63人	33児相	29.7%	94人
相談員	100児相	168人	6児相	5.4%	6人	10児相	9.0%	13人
児童指導員	97児相	470人	7児相	6.3%	16人	10児相	9.0%	29人
保育士	94児相	339人	7児相	6.3%	10人	9児相	8.1%	18人

図表 15 認定資格取得推進意向(雇用者向け調査_市町村票)

職員群	回答した自治体数	①現在の職員数(回答自治体の総計)	②認定資格の取得推進見込 (令和6年度)			③認定資格の取得推進見込 (令和7～8年度)		
			1人以上取得させる見込の自治体数	1人以上取得させる見込の自治体(割合)	認定資格を取得させる予定の職員数(回答自治体の総計)	1人以上取得させる見込の自治体数	1人以上取得させる見込の自治体(割合)	認定資格を取得させる予定の職員数(回答自治体の総計)
(1) 子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数1年未満)	411自治体	737人	49自治体	11.9%	57人	74自治体	18.0%	106人
(2) 子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数1年以上2年未満)	391自治体	582人	45自治体	10.9%	54人	75自治体	18.2%	99人
(3) 子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数2年以上3年未満)	366自治体	408人	44自治体	10.7%	48人	69自治体	16.8%	86人
(4) 子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数3年以上)	424自治体	1135人	125自治体	30.4%	174人	137自治体	33.3%	232人
(5) 子育て世代包括支援センターの保健師	441自治体	2794人	90自治体	21.9%	133人	124自治体	30.2%	225人

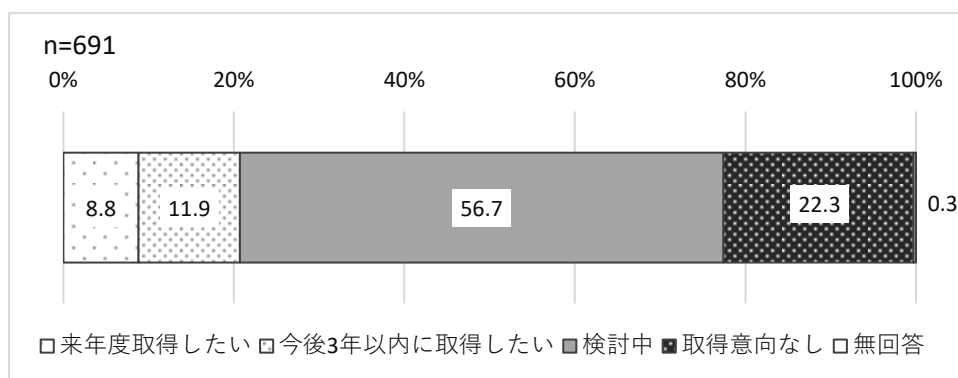
図表 16 認定資格取得推進意向(雇用者向け調査_児童福祉施設票)

職員群	回答した施設数	①現在の職員数(回答施設の総計)	②認定資格の取得推進見込 (令和6年度)			③認定資格の取得推進見込 (令和7～8年度)		
			1人以上取得させる見込の施設数	1人以上取得させる見込の施設(割合)	認定資格を取得させる予定の職員数(回答施設の総計)	1人以上取得させる見込の施設数	1人以上取得させる見込の施設(割合)	認定資格を取得させる予定の職員数(回答施設の総計)
ソーシャルワークを担う職員 (経験年数5年未満)	314施設	1250人	75施設	23.9%	142人	131施設	41.7%	240人
ソーシャルワークを担う職員 (経験年数5年以上)	326施設	1745人	164施設	52.2%	384人	181施設	57.6%	391人

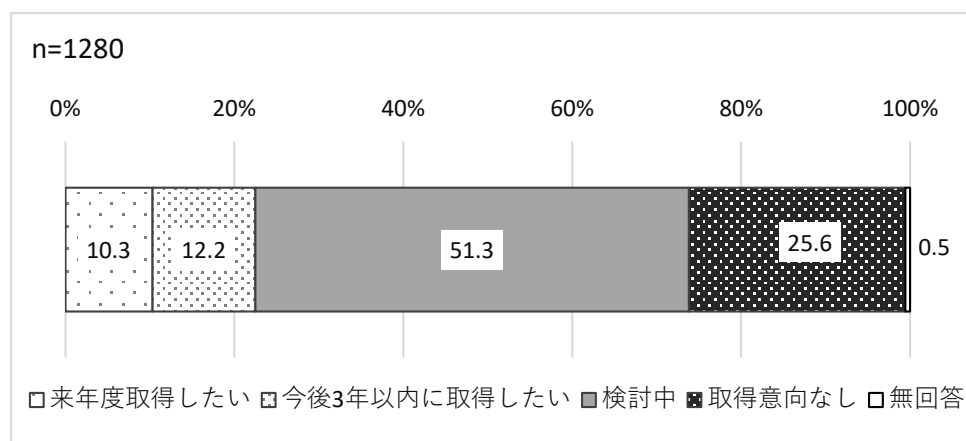
(2) 職員の認定資格取得意向

- ・ 来年度認定資格を取得したい職員の割合は、児童相談所票では 8.8%、市町村票では 10.3%、児童福祉施設票では 16.1%であった。
- ・ 今後3年以内に認定資格を取得したい職員の割合は、児童相談所票では 11.9%、市町村票では 12.2%、児童福祉施設票では 12.7%であった。

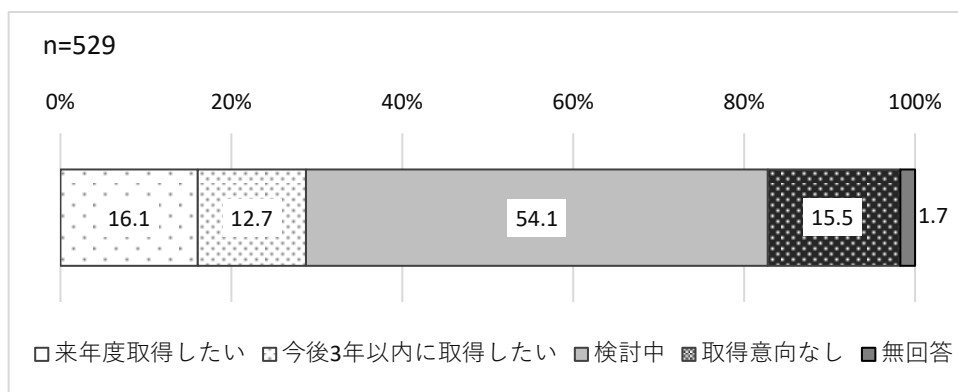
・ 図表 17 認定資格取得意向(職員向け調査_児童相談所票)



図表 18 認定資格取得意向(職員向け調査_市町村票)



図表 19 認定資格取得意向(職員向け調査_児童福祉施設票)



（３）中長期的な認定資格の保有割合として望ましいもの

- ・ 雇用者向け調査で「中長期的な認定資格の保有割合として望ましいもの」が高かった職員群は、今後１～３年間で認定資格を取得させたいとした職員群（（１）認定資格取得推進意向を参照）と同じであった。
 - 児童相談所票では、経験年数５年以上の児童福祉司のうち、中長期的には過半数が認定資格を有していることが望ましいと考える管理者は、全体の 61.6%であった。この割合は他の職員群より高かった。
 - 市町村票では、経験年数３年以上の子ども家庭総合支援拠点等の担当者のうち、中長期的には過半数が認定資格を有していることが望ましいと考える管理者は、全体の 51.3%であった。この割合は他の職員群より高かった。
 - 児童福祉施設票では、ソーシャルワークを担う職員で、経験年数５年以上の職員のうち、中長期的には過半数が認定資格を有していることが望ましいと考える管理者は、全体の 47.7%であった。この割合は他の職員群より高かった。

図表 20 認定資格の保有割合として望ましいもの（雇用者向け調査_児童相談所票）

職員	0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	無回答	合計
児童福祉司 （経験年数1年未満）	32 26.7	16 13.3	7 5.8	9 7.5	0 0.0	5 4.2	0 0.0	2 1.7	3 2.5	0 0.0	6 5.0	40 33.3	120 100.0
児童福祉司 （経験年数1年以上3年未満）	17 14.2	13 10.8	10 8.3	18 15.0	0 0.0	8 6.7	4 3.3	3 2.5	3 2.5	0 0.0	12 10.0	32 26.7	120 100.0
児童福祉司 （経験年数3年以上5年未満）	10 8.3	6 5.0	9 7.5	18 15.0	4 3.3	22 18.3	1 0.8	9 7.5	4 3.3	1 0.8	13 10.8	23 19.2	120 100.0
児童福祉司 （経験年数3年以上5年未満） ※指導教育担当児童福祉司の実務要件年数の 緩和の対象者に含まれる者〔(3)の内数〕	13 10.8	4 3.3	7 5.8	12 10.0	0 0.0	17 14.2	1 0.8	5 4.2	5 4.2	1 0.8	20 16.7	35 29.2	120 100.0
児童福祉司 （経験年数5年以上）	4 3.3	7 5.8	3 2.5	8 6.7	2 1.7	24 20.0	4 3.3	3 2.5	10 8.3	4 3.3	29 24.2	22 18.3	120 100.0
児童心理司	14 11.7	15 12.5	9 7.5	17 14.2	0 0.0	18 15.0	1 0.8	2 1.7	3 2.5	0 0.0	10 8.3	31 25.8	120 100.0
相談員	33 27.5	12 10.0	4 3.3	10 8.3	1 0.8	6 5.0	0 0.0	1 0.8	1 0.8	0 0.0	6 5.0	46 38.3	120 100.0
児童指導員	29 24.2	11 9.2	8 6.7	8 6.7	0 0.0	11 9.2	1 0.8	1 0.8	1 0.8	0 0.0	5 4.2	45 37.5	120 100.0
保育士	34 28.3	12 10.0	6 5.0	5 4.2	0 0.0	7 5.8	1 0.8	1 0.8	1 0.8	0 0.0	5 4.2	48 40.0	120 100.0

図表 21 認定資格の保有割合として望ましいもの(雇用者向け調査_市町村票)

職員	0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	無回答	合計
子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数1年未満)	182 37.8	47 9.8	25 5.2	16 3.3	0 0.0	43 8.9	1 0.2	2 0.4	2 0.4	0 0.0	24 5.0	139 28.9	481 100.0
子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数1年以上2年未満)	146 30.4	37 7.7	34 7.1	33 6.9	1 0.2	65 13.5	1 0.2	3 0.6	1 0.2	0 0.0	27 5.6	133 27.7	481 100.0
子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数2年以上3年未満)	98 20.4	34 7.1	38 7.9	46 9.6	2 0.4	98 20.4	2 0.4	8 1.7	11 2.3	1 0.2	41 8.5	102 21.2	481 100.0
子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数3年以上)	32 6.7	51 10.7	35 7.3	58 12.1	7 1.5	110 23.0	6 1.3	12 2.5	19 4.0	1 0.2	97 20.3	50 10.5	478 100.0
子育て世代包括支援センターの保健師	83 17.2	44 9.1	47 9.8	57 11.8	2 0.4	114 23.7	3 0.6	3 0.6	7 1.5	1 0.2	52 10.8	69 14.3	482 100.0

図表 22 認定資格の保有割合として望ましいもの(雇用者向け調査_児童福祉施設票)

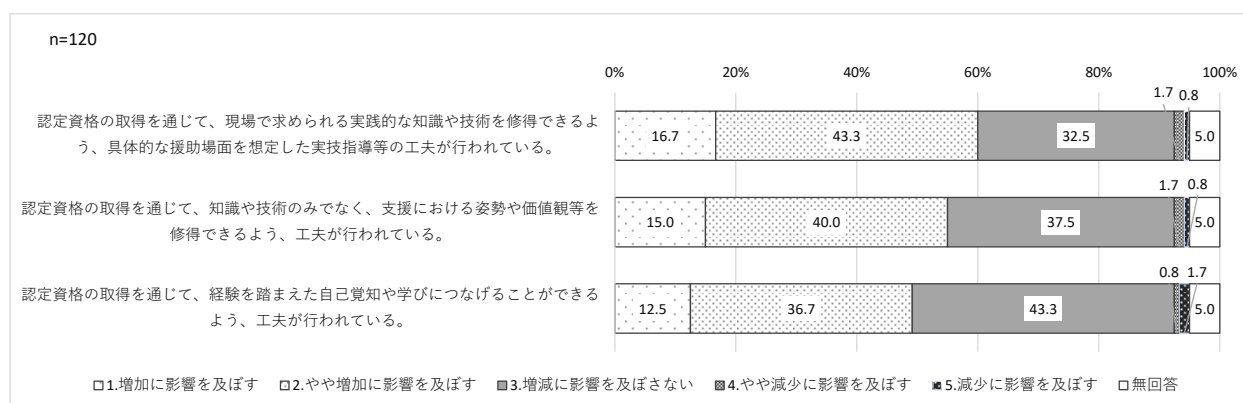
職員	0割	1割	2割	3割	4割	5割	6割	7割	8割	9割	10割	無回答	合計
ソーシャルワークを担う職員 (経験年数5年未満)	44 13.3	77 23.3	51 15.4	48 14.5	3 0.9	49 14.8	1 0.3	4 1.2	5 1.5	0 0.0	23 6.9	26 7.9	331 100.0
ソーシャルワークを担う職員 (経験年数5年以上)	9 2.8	55 16.8	48 14.7	45 13.8	6 1.8	62 19.0	4 1.2	20 6.1	21 6.4	3 0.9	46 14.1	8 2.4	327 100.0

3) 認定資格の取得推進にあたり重要な要素

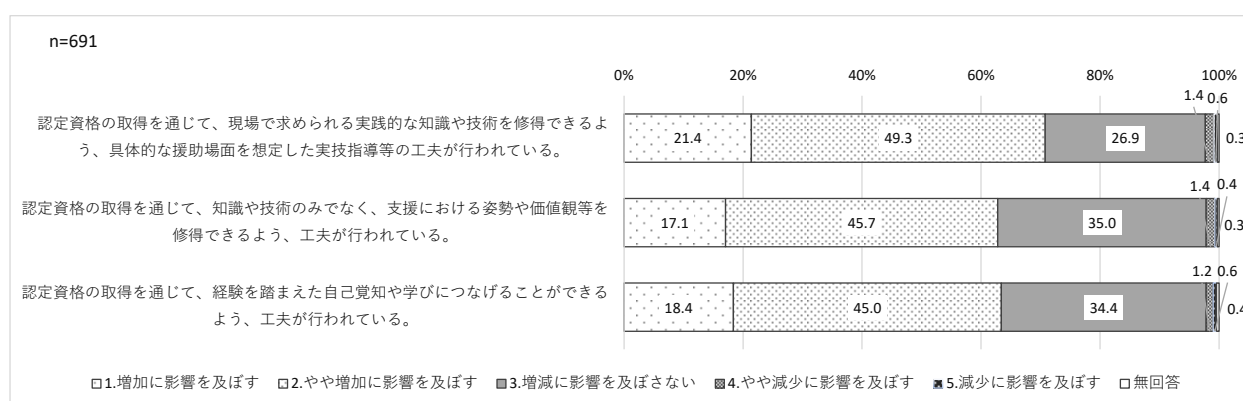
(1) 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

- ・ 「現場で求められる実践的な知識や技術を修得できるよう、具体的な援助場面を想定した実技指導等の工夫が行われている」場合に認定資格の取得が推進される⁶とした割合は、児童相談所票では管理者が 60.0%・職員が 70.7%、市町村票では管理者が 57.3%・職員が 69.3%、児童福祉施設票では管理者が 65.8%・職員が 74.7%であった。
- ・ 「支援における姿勢や価値観等を修得できるよう、工夫が行われている」場合に認定資格の取得が推進されるとした割合は、児童相談所票では管理者が 55.0%・職員が 62.8%、市町村票では管理者が 54.3%・職員が 64.9%、児童福祉施設票では管理者が 66.8%・職員が 75.7%であった。

図表 23 修得内容に関する条件(雇用者向け調査_児童相談所票)

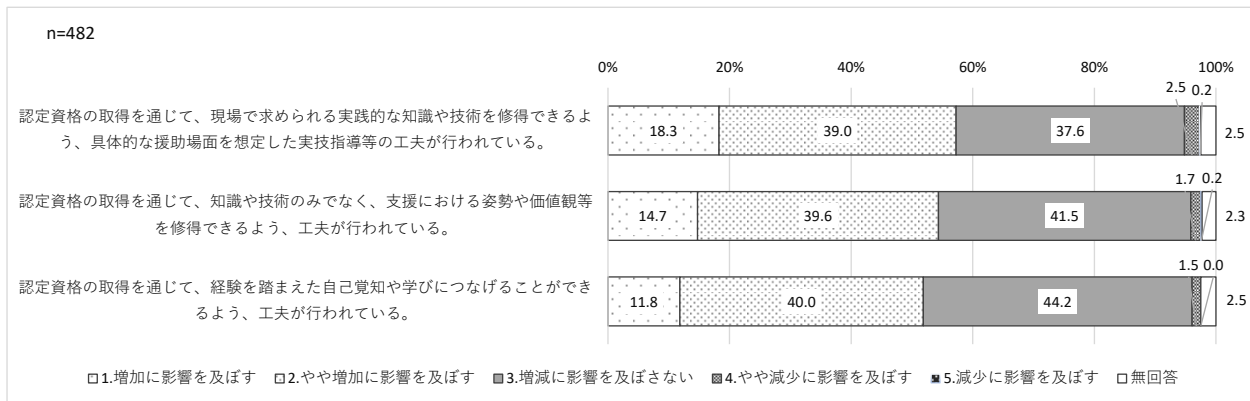


図表 24 修得内容に関する条件(職員向け調査_児童相談所票)

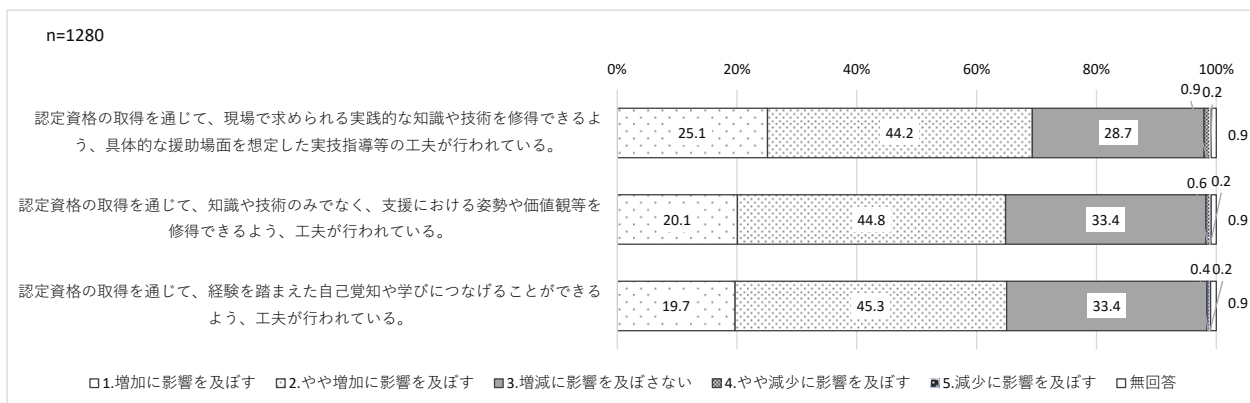


⁶ 雇用者向け調査においては、「各条件が成立すると仮定した場合に、それが認定資格取得人数の「(やや)増加に影響を及ぼす」割合、職員向け調査においては、「各条件が成立すると仮定した場合に、それが認定資格の取得意向の「(やや)増加に影響を及ぼす」を指す。

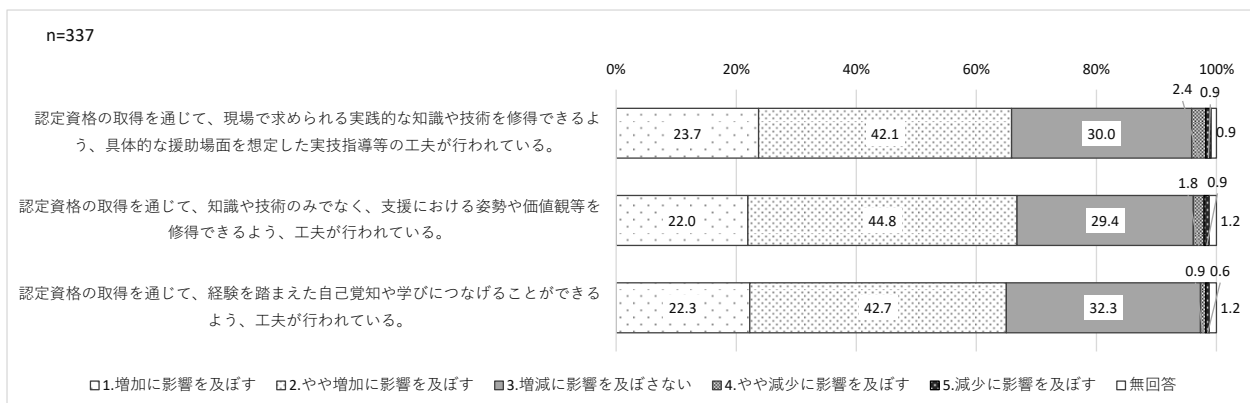
図表 25 修得内容に関する条件(雇用者向け調査_市町村票)



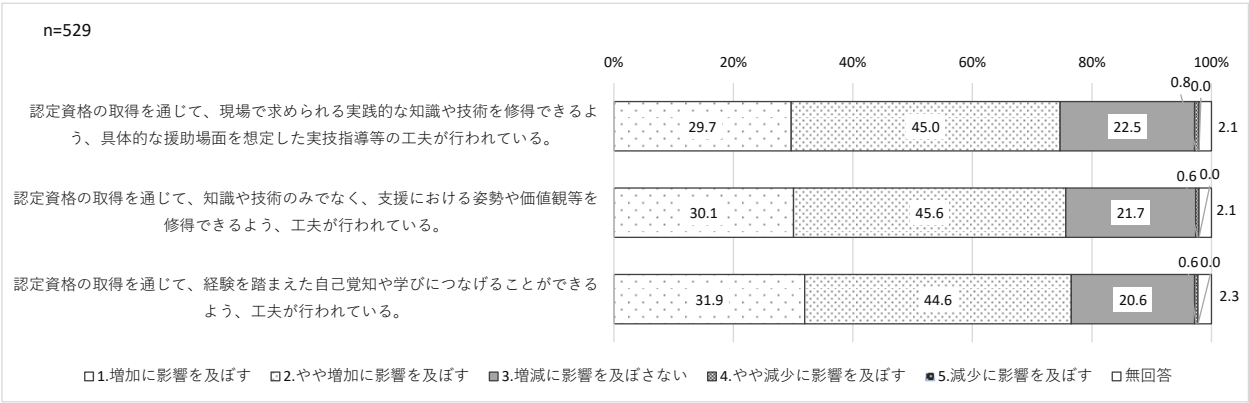
図表 26 修得内容に関する条件(職員向け調査_市町村票)



図表 27 修得内容に関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



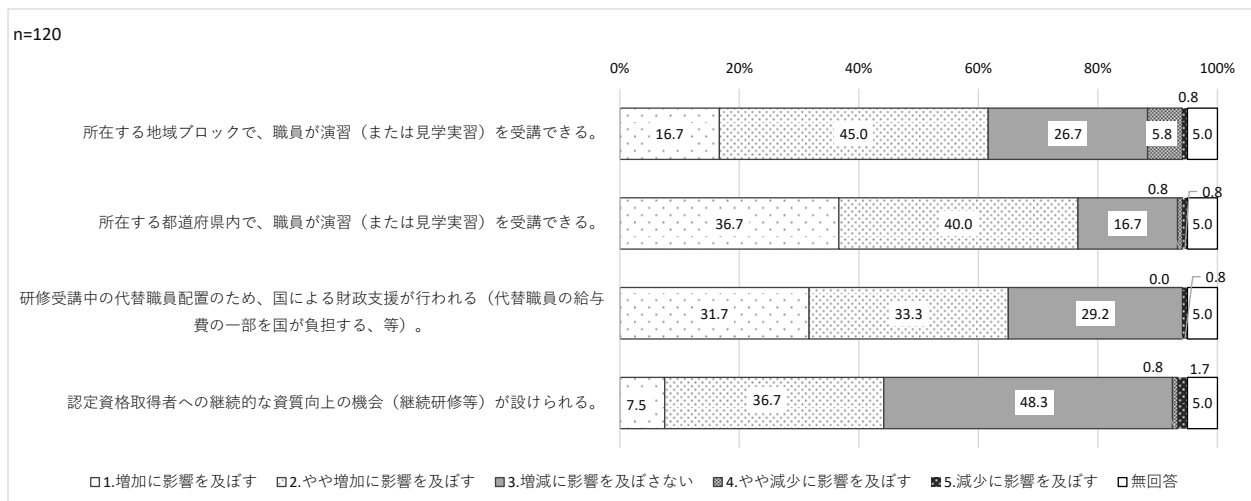
図表 28 修得内容に関する条件(職員向け調査_児童福祉施設票)



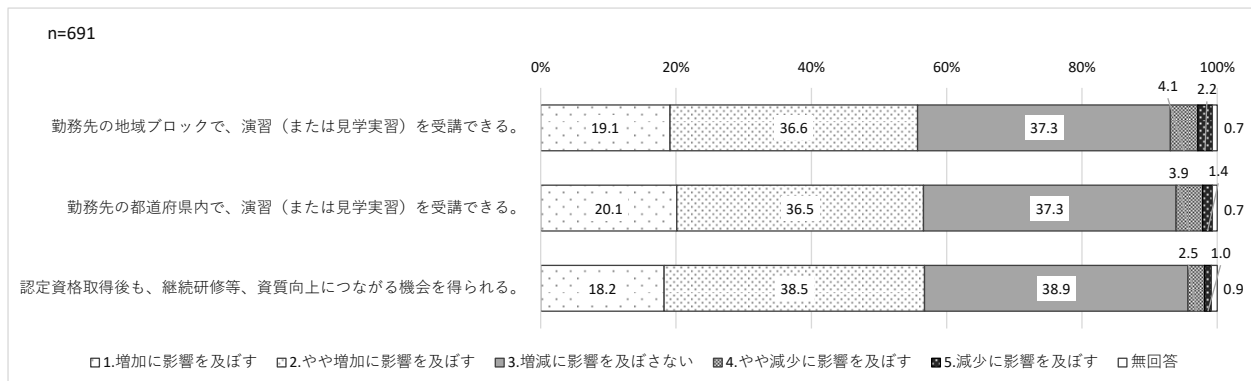
(2) 認定資格の取得プロセスに関する条件

- ・ 所在する地域ブロックで職員が演習（または見学実習）を受講できる場合、認定資格の取得が推進されるとした割合は、児童相談所票では管理者が 61.7%・職員が 55.7%、市町村票では管理者が 43.1%・職員が 50.4%、児童福祉施設票では管理者が 61.1%・職員が 66.6%であった。また所属する都道府県内で受講できる場合においては、認定資格の取得が推進されるとした割合が向上する傾向があった⁷。
- ・ 管理者にとって、研修受講中の代替職員配置のための財政支援があると、認定資格の取得が推進されるとした割合は、児童相談所票で 65.0%、市町村票で 56.8%、児童福祉施設票で 67.9%であった。
- ・ 資格取得者への継続研修等が設けられる場合、認定資格の取得が推進されるとした割合は、児童相談所票では管理者が 44.2%・職員が 56.7%、市町村票では管理者が 51.3%・職員が 59.1%、児童福祉施設票では管理者が 57.0%・職員が 72.4%であった。

図表 29 取得プロセスに関する条件(雇用者向け調査_児童相談所票)

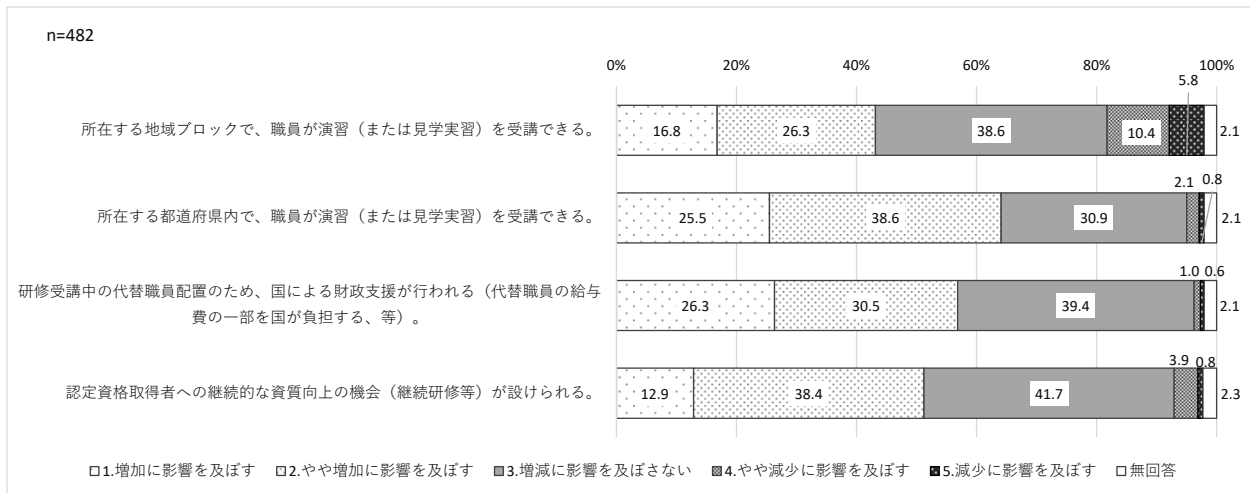


図表 30 取得プロセスに関する条件(職員向け調査_児童相談所票)

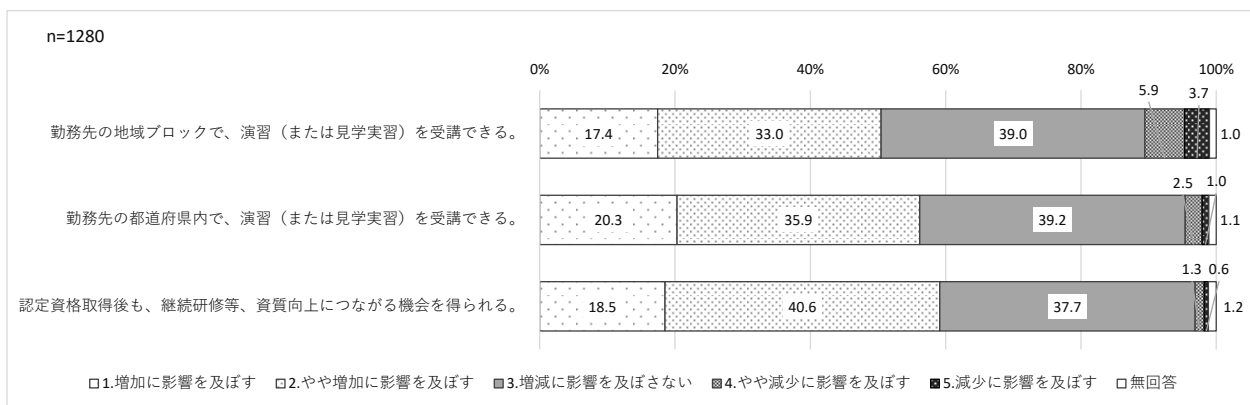


⁷ 児童福祉施設票の職員向け調査でのみ、1.7%減少している。

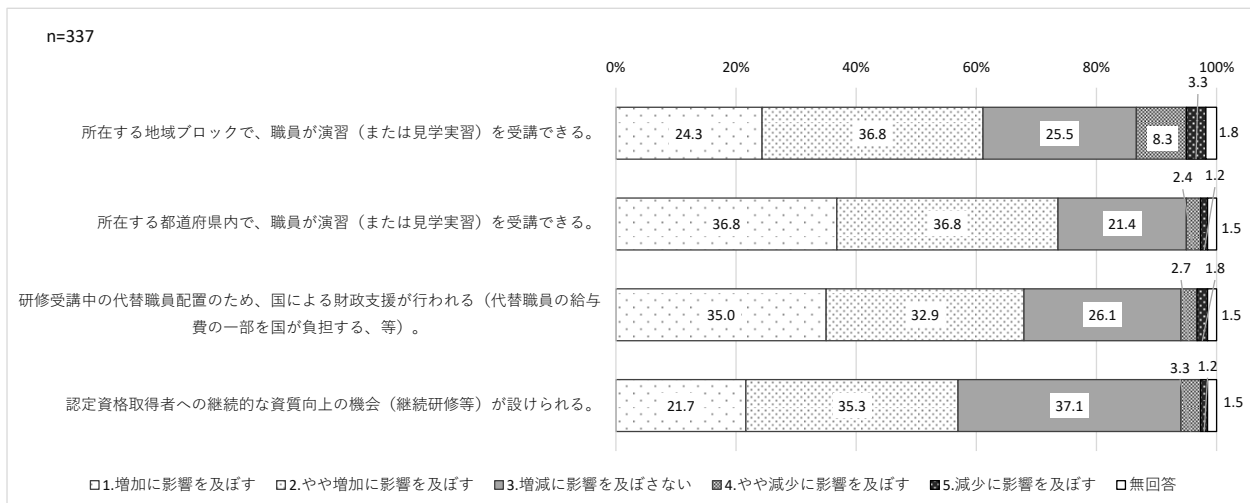
図表 31 取得プロセスに関する条件(雇用者向け調査_市町村票)



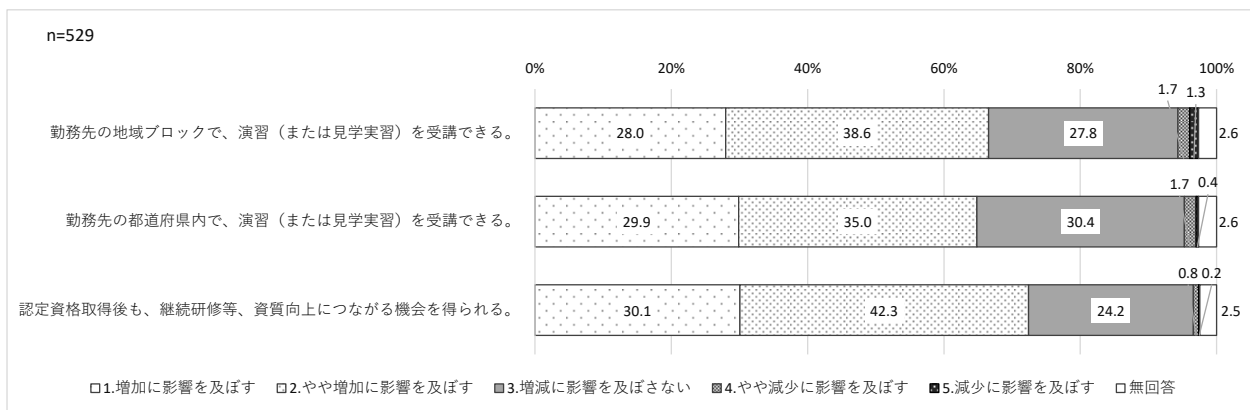
図表 32 取得プロセスに関する条件(職員向け調査_市町村票)



図表 33 取得プロセスに関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



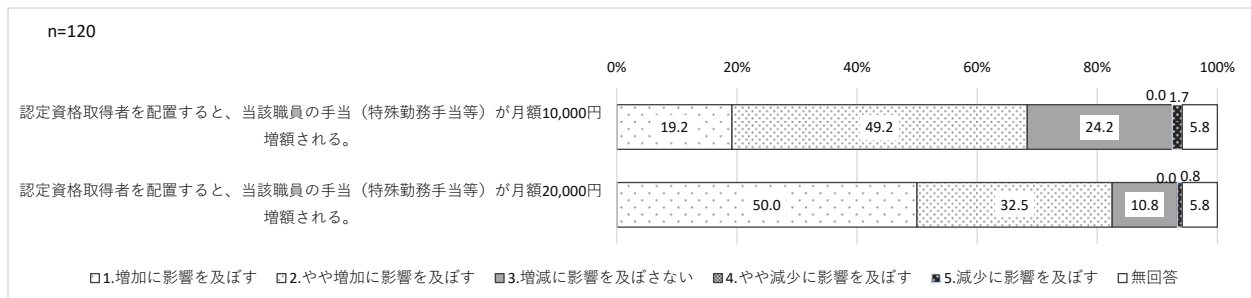
図表 34 取得プロセスに関する条件(職員向け調査_児童福祉施設票)



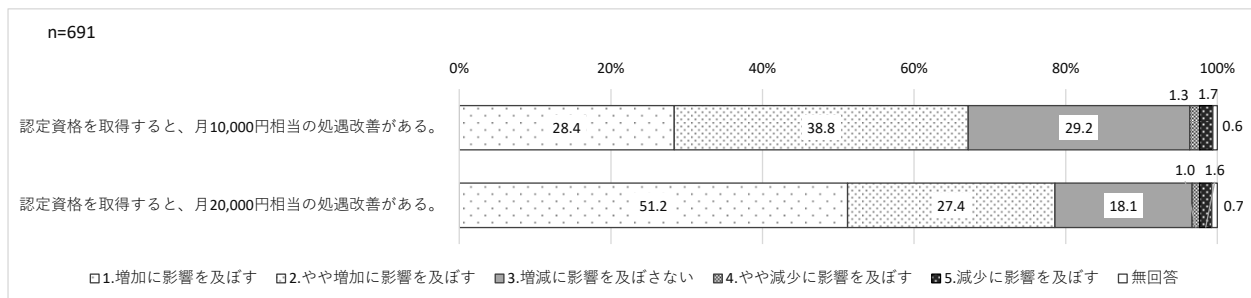
（３）認定資格取得者の処遇に関する条件

- 資格取得者を配置したことによる財政支援を資格取得者 1 名あたり月額 10,000 円実施する場合、認定資格の取得が推進されるとした割合は、児童相談所票では管理者が 68.4%・職員が 67.2%、市町村票では管理者が 50.8%・職員が 58.3%、児童福祉施設票では管理者が 64.7%・職員が 69.5%であった。また財政支援が月額 20,000 円に増額された場合、認定資格の取得が推進されるとした割合が向上した。

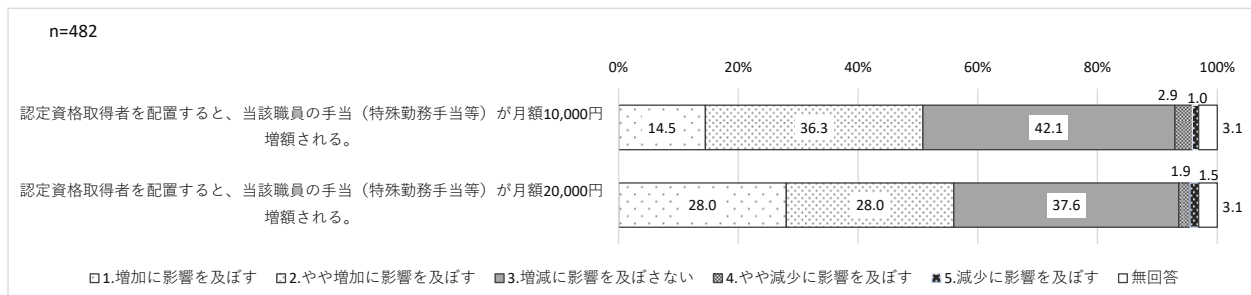
図表 35 処遇に関する条件(雇用者向け調査_児童相談所票)



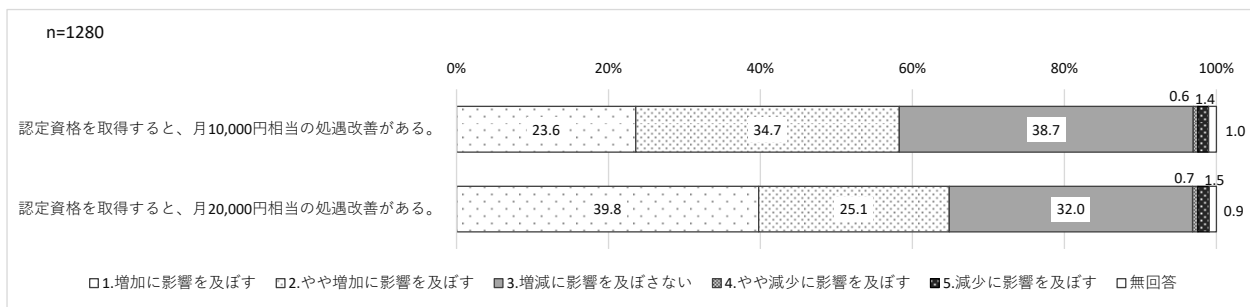
図表 36 処遇に関する条件(職員向け調査_児童相談所票)



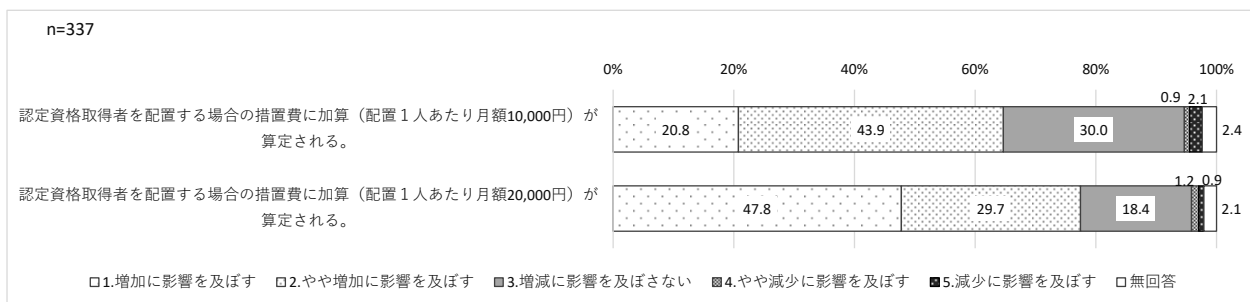
図表 37 処遇に関する条件(雇用者向け調査_市町村票)



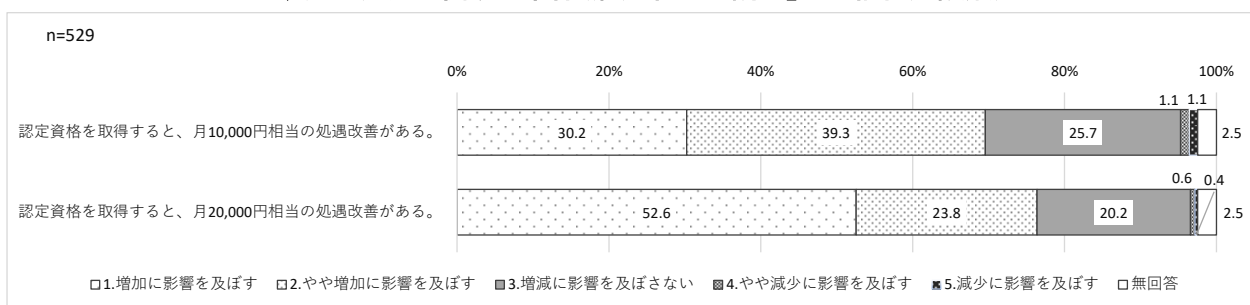
図表 38 処遇に関する条件(職員向け調査_市町村票)



図表 39 処遇に関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



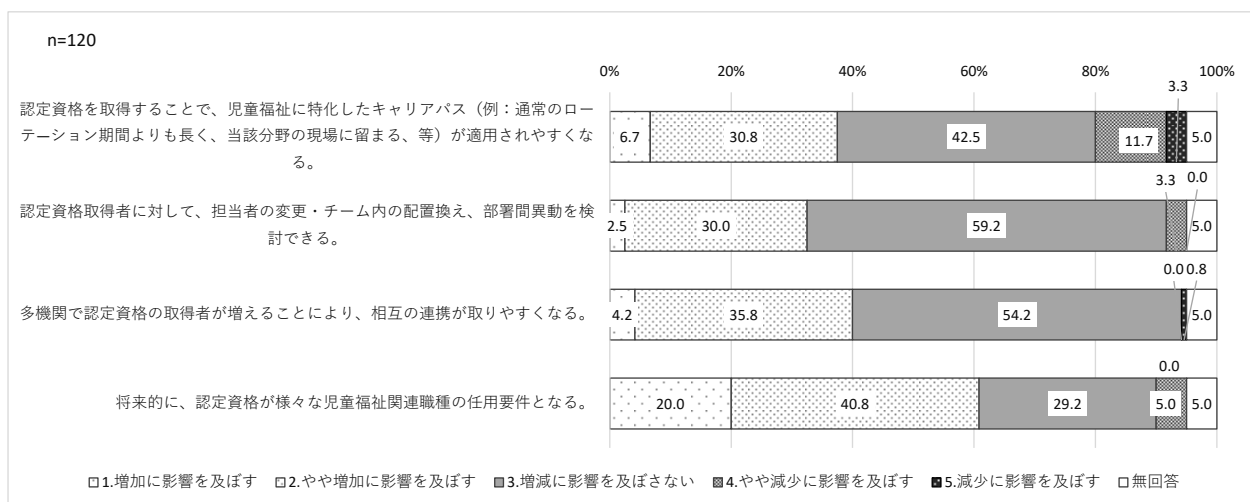
図表 40 処遇に関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



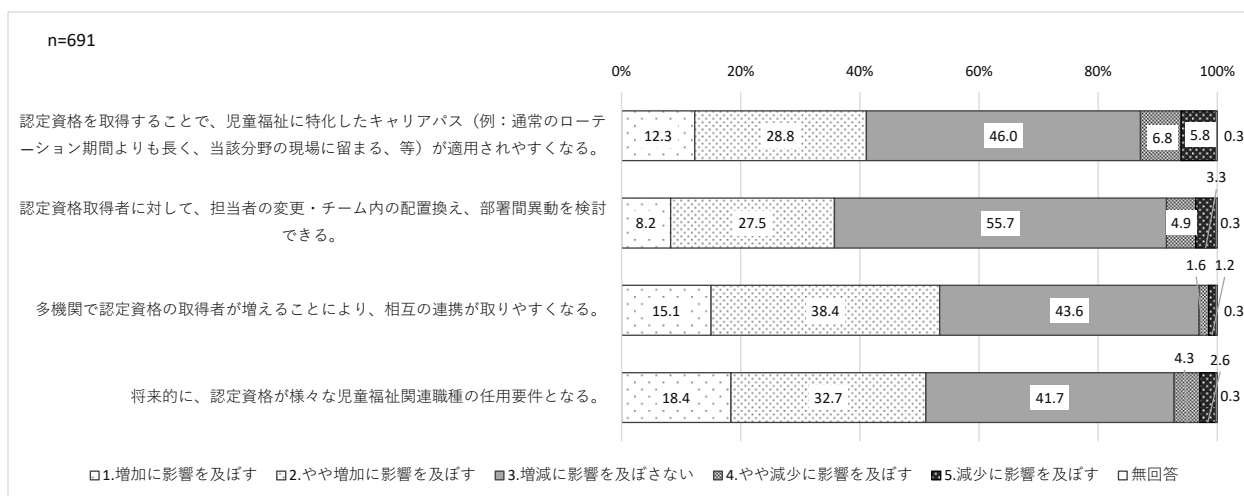
(4) 組織の在り方に関する条件

- ・ 認定資格を取得することで、児童福祉に特化したキャリアパスが適用されやすくなる場合、認定資格の取得が推進される割合は、児童相談所票では管理者が 37.5%・職員が 41.1%、市町村票では管理者が 46.1%・職員が 38.4%、児童福祉施設票では管理者が 51.0%・職員が 48.0%であった。
- ・ 認定資格取得者に対して、担当者の変更・チーム内の配置換え、部署間異動を検討できる場合、認定資格の取得が推進される割合は、児童相談所票では管理者が 32.5%・職員が 35.7%、市町村票では管理者が 39.0%・職員が 33.0%、児童福祉施設票では管理者が 44.8%・職員が 35.0%であった。
- ・ 多機関で認定資格の取得者が増えることにより、相互の連携が取りやすくなる場合、認定資格の取得が推進される割合は、児童相談所票では管理者が 40.0%・職員が 53.5%、市町村票では管理者が 46.5%・職員が 58.0%、児童福祉施設票では管理者が 55.2%・職員が 65.6%であった。
- ・ 将来的に、認定資格が様々なこども家庭福祉関連職種の任用要件となる場合、認定資格の取得が推進される割合は、児童相談所票では管理者が 60.8%・職員が 51.1%、市町村票では管理者が 53.3%・職員が 46.9%、児童福祉施設票では管理者が 67.1%・職員が 64.1%であった。

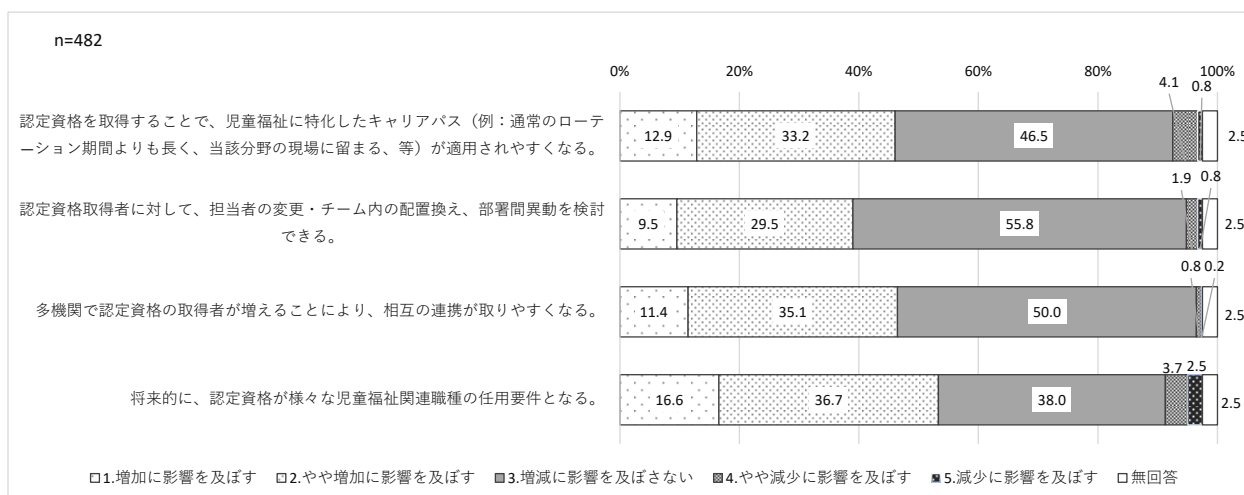
図表 41 組織の在り方に関する条件(雇用者向け調査_児童相談所票)



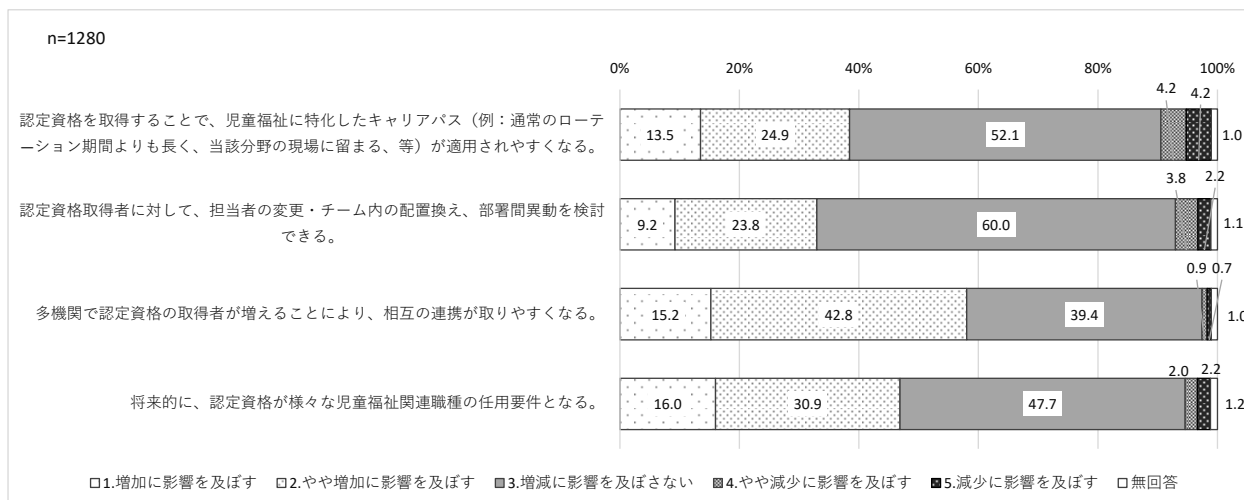
図表 42 組織の在り方に関する条件(職員向け調査_児童相談所票)



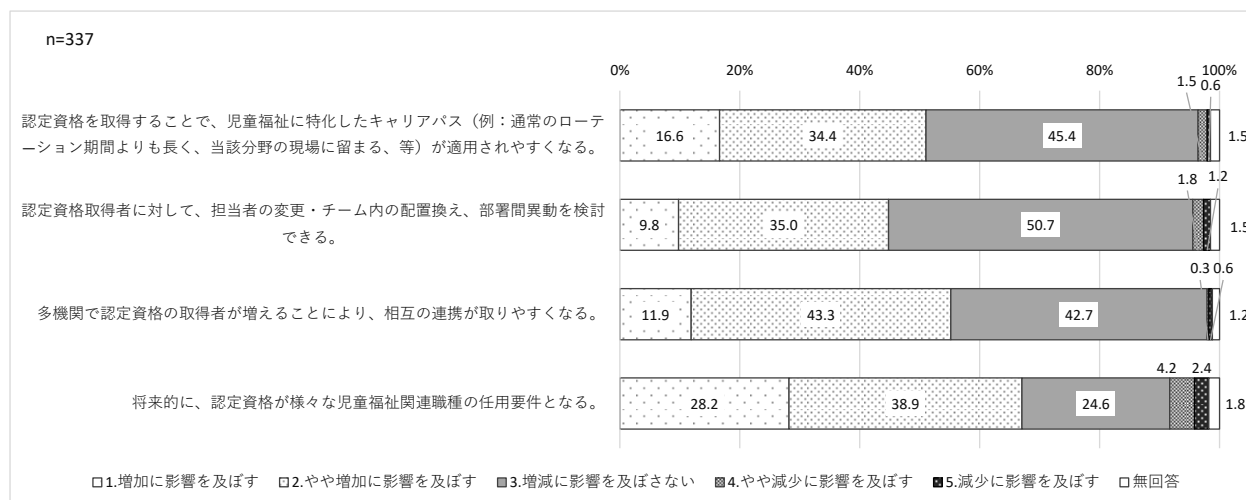
図表 43 組織の在り方に関する条件(雇用者向け調査_市町村票)



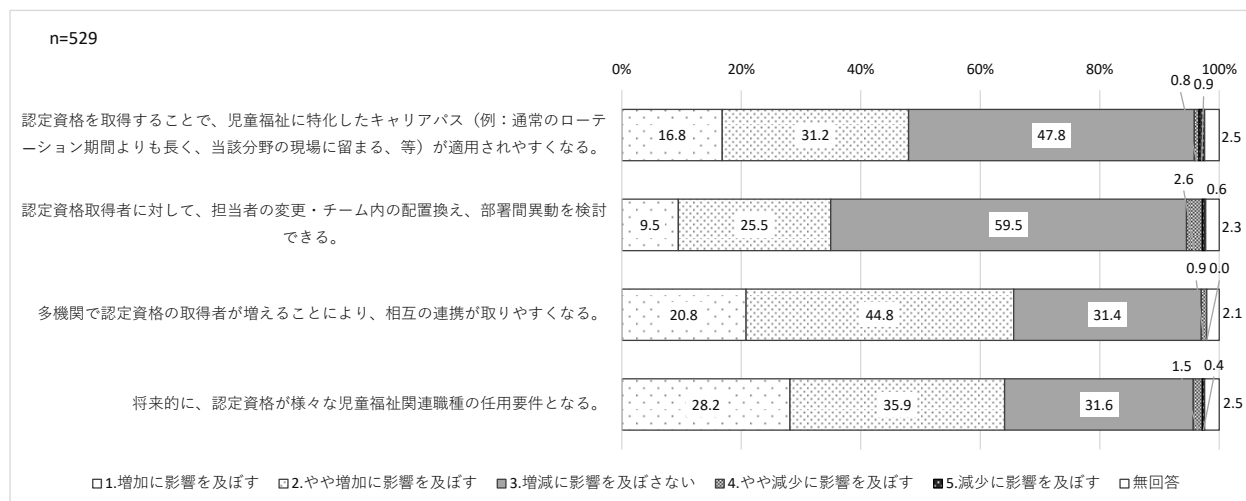
図表 44 組織の在り方に関する条件(職員向け調査_市町村票)



図表 45 組織の在り方に関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



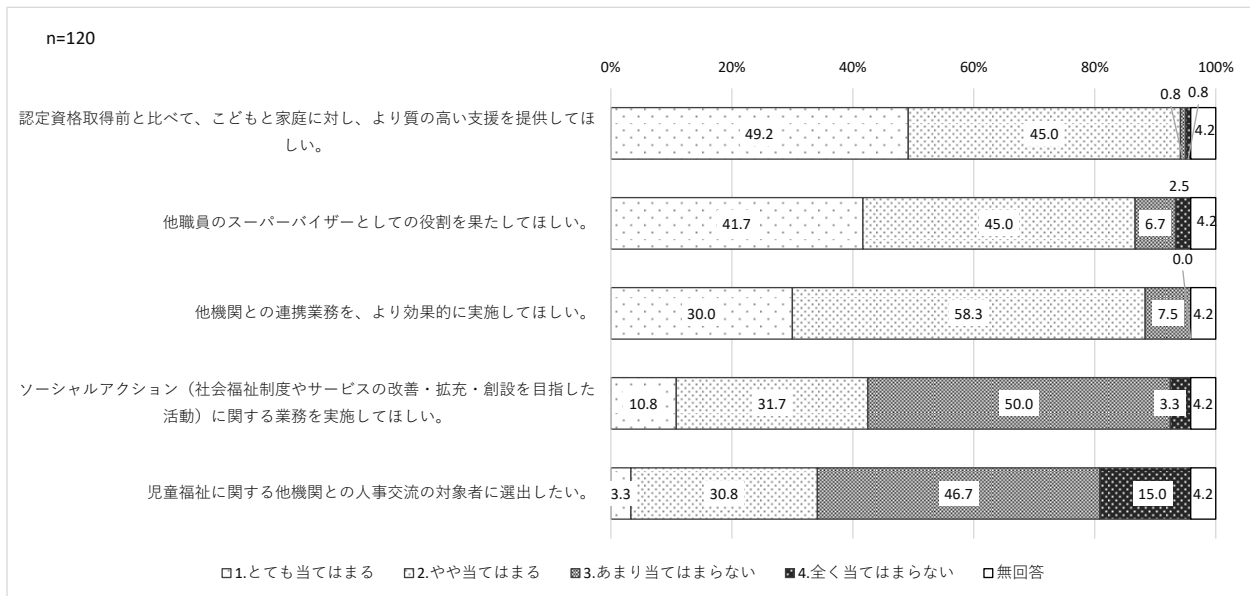
図表 46 組織の在り方に関する条件(職員向け調査_児童福祉施設票)



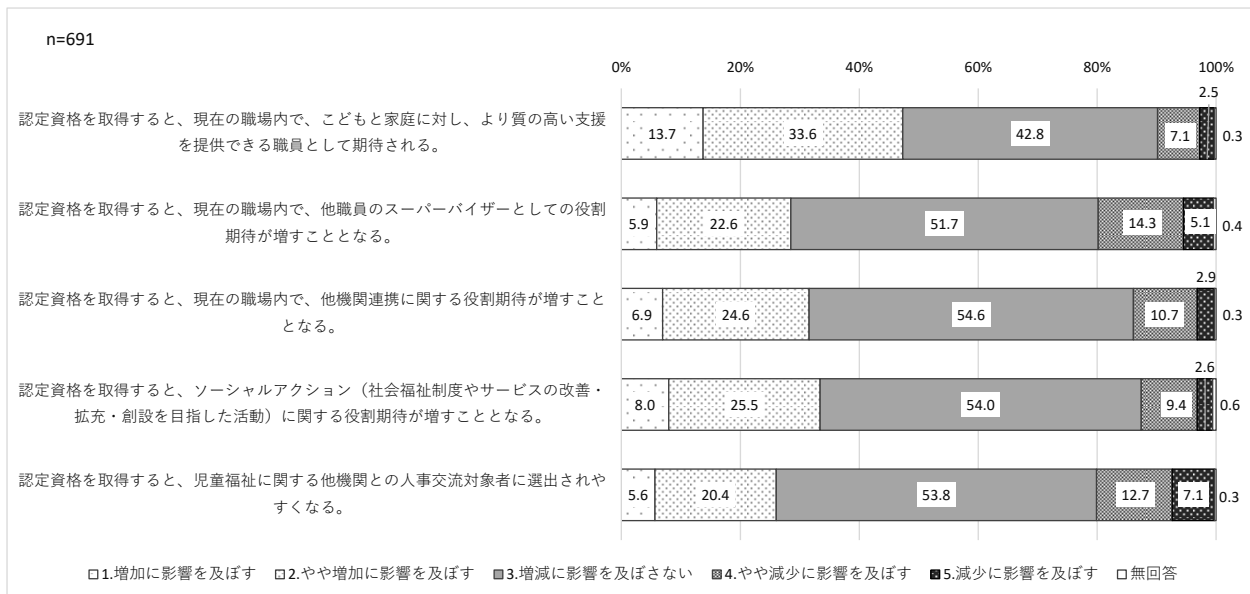
(5) 認定資格取得者の業務に関する条件

- ・ 管理者に対して、認定資格取得者に担ってほしい業務に関して、回答を求めた。また職員に対して、認定資格取得者の業務に関する役割期待が、認定資格取得意向にどのように影響するか、回答を求めた。
- ・ 管理者のうち、各役割期待が当てはまると回答した割合が最も高かったのは、「認定資格取得前と比べて、こどもと家庭に対し、より質の高い支援を提供してほしい」（児童相談所票 94.2%、市町村票 92.5%、児童福祉施設票 91.4%）であった。逆に、当てはまると回答した割合が半数を下回った項目は、「ソーシャルアクションに関する業務を実施してほしい」（児童相談所票 42.5%）、「児童福祉に関する他機関との人事交流の対象者に選出したい」（児童相談所票 34.1%、市町村票 34.4%、児童福祉施設票 48.1%）であった。
- ・ 職員は、認定資格を取得することで期待役割が増すこととなった場合、総じて、認定資格の取得が推進されるとした割合が、取得が抑制されるとした割合より高かった。

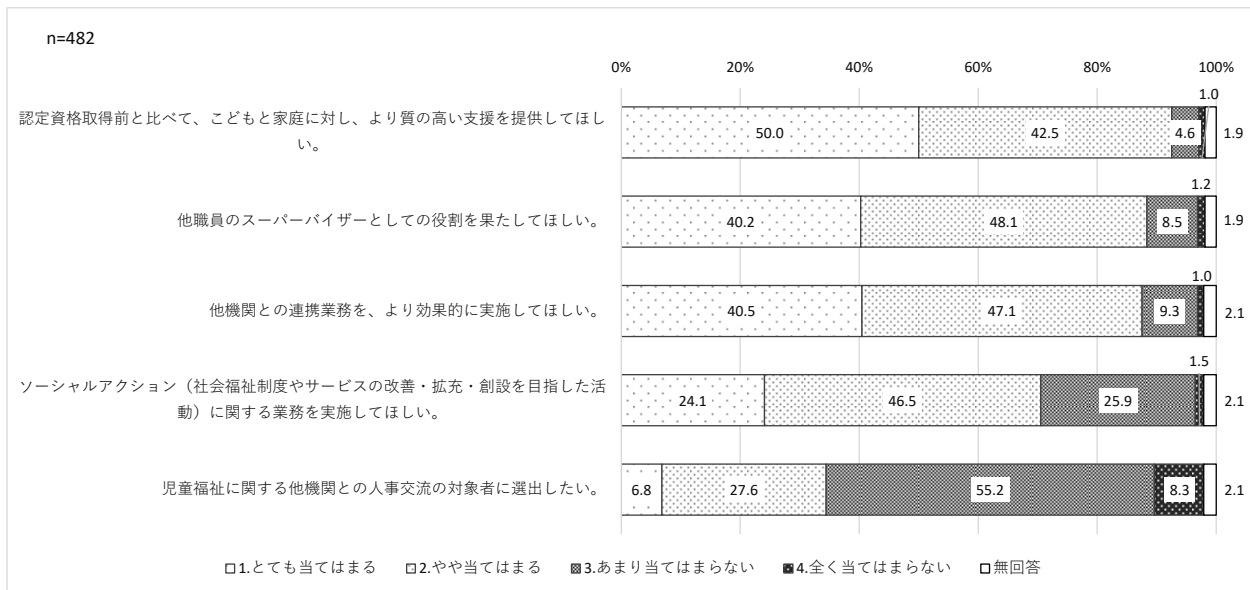
図表 47 業務に関する条件(雇用者向け調査_児童相談所票)



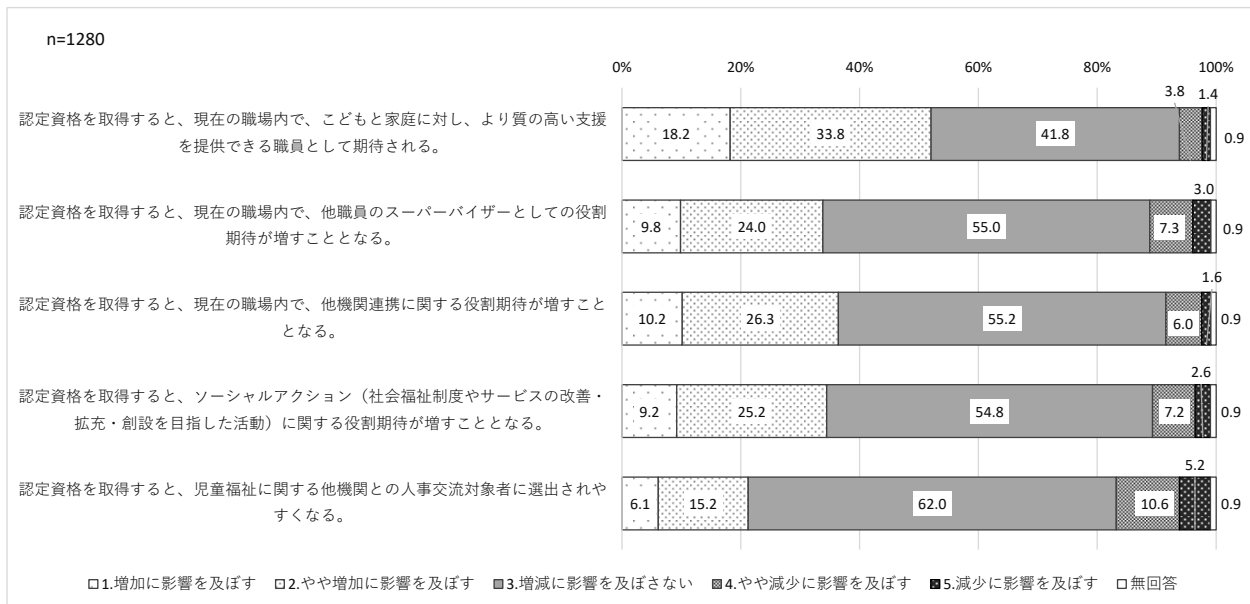
図表 48 業務に関する条件(職員向け調査_児童相談所票)



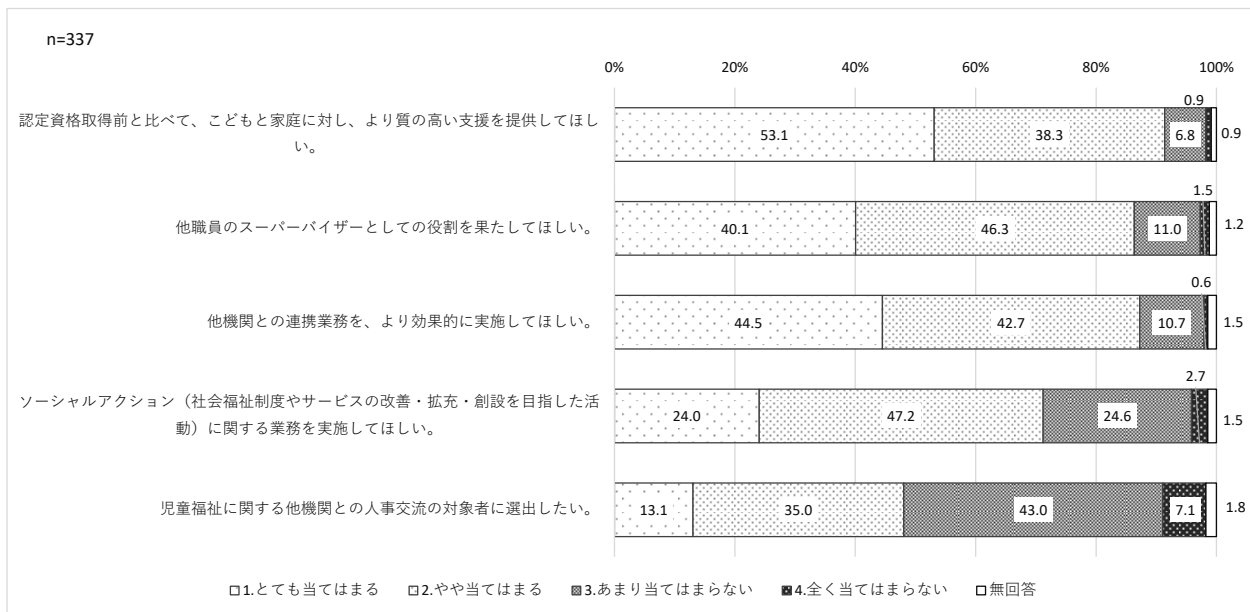
図表 49 業務に関する条件(雇用者向け調査_市町村票)



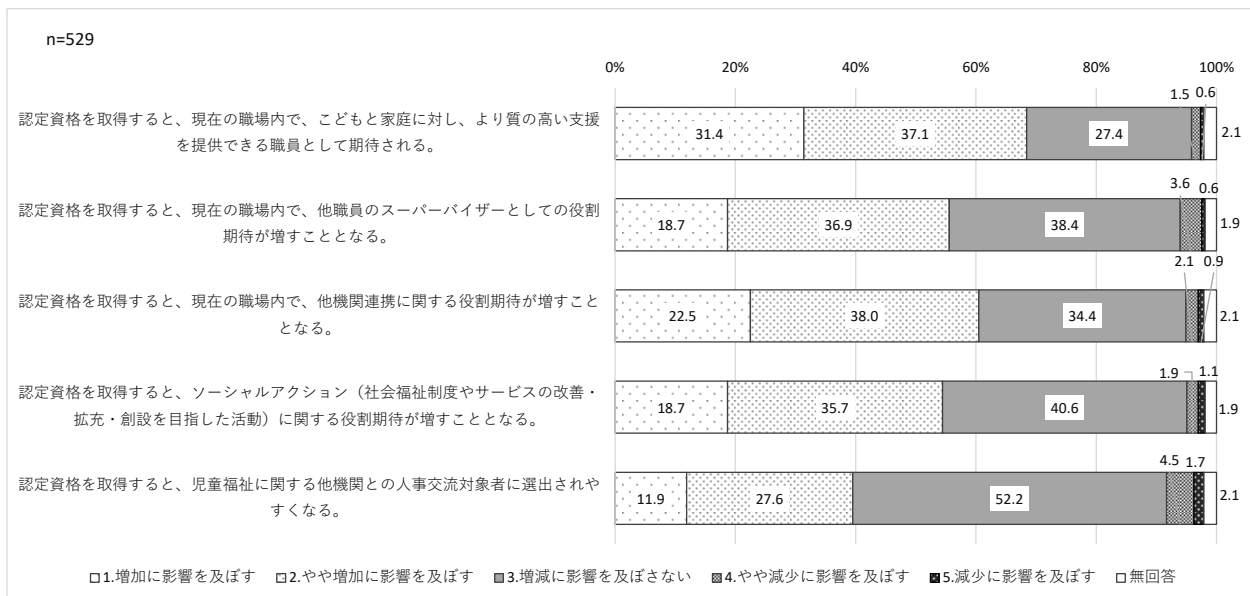
図表 50 業務に関する条件(職員向け調査_市町村票)



図表 51 業務に関する条件(雇用者向け調査_児童福祉施設票)



図表 52 業務に関する条件(職員向け調査_児童福祉施設票)



(6) その他自由回答

- ・ 認定資格取得を推進、勧奨する上で重要な項目に関する自由回答結果は下記のとおり。
 - 修得内容に関する条件としては、「(修得内容が) 実践の質向上につながる」等が挙げた。
 - 資格取得プロセスに関する条件としては、「代替職員が確実に確保されること」「研修受講中の業務負担を調整できること」「業務内扱いで受講できること」「受講費用の財政補助(受講費・旅費等を含む)があること」「受講機会が年間複数回あること」「受講負担を抑えて現場に影響が出ない運用とすること」等が挙げた。
 - 処遇に関する条件としては、「大幅な給与増額があること」「昇進時の条件として優遇されること」等が挙げた。
 - 資格取得者の業務としては、「資格取得者の役割期待が明確化すること」等が挙げた。

図表 53 その他自由回答(認定資格取得を推進、勧奨する上で重要な項目)と回答件数

		雇用者向け調査			職員向け調査		
		児童相談所	市町村	児童福祉施設	児童相談所	市町村	児童福祉施設
修得内容	実践の質向上につながる	1	4	9	15	7	10
取得プロセス	代替職員が確実に確保される	8	7	9	0	2	2
	研修受講中の業務負担を調整できる	5	1	4	21	2	1
	業務内扱いで受講できる	1	1	1	10	8	6
	受験費用の財政補助がある	6	23	13	21	33	8
	受講機会が年間複数回ある	3	5	3	3	3	2
	受講負担を抑えて現場に影響が出ない運用とする	7	15	5	11	23	9
処遇	大幅な待遇改善がある	7	7	7	16	9	6
	昇進条件として優遇される	3	0	2	2	2	0
組織	職員増員等、現場の人員体制を強化する	3	2	7	4	4	1
業務	役割期待を明確化する	2	1	10	14	3	12

3. 小括

1) 認定資格の取得意向

- ・ 管理者は、経験年数が長い職員に対して、優先的に認定資格を取得させる予定としていた。特に児童福祉司については、児童虐待防止対策部会資料にて認定資格の取得者として「児童福祉司についていえば、児童福祉司任用後研修と、児童福祉司スーパーバイザー研修の中間程度」と定められている。一方で集計結果をみると、認定資格を取得させる見込である職員として、経験年数3～5年の児童福祉司より、経験年数5年以上の児童福祉司を選択した児童相談所の方が多かった。
- ・ 今回調査対象とした職員のうち、半数以上が、認定資格の取得について、（今後3年以内での取得予定はないが）検討中であるとしていた。
- ・ 管理者は、特に経験年数が長いソーシャルワーク従事者に関して、中長期的には認定資格の保有割合が一定以上担保されるよう望んでいた。

2) 認定資格の取得推進にあたり重要な要素

- ・ 認定資格取得を通じて、現場で必要な知識・技術や姿勢・価値観、さらに経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる等、職員が修得できる内容が充実しているかは、認定資格の取得促進にあたって重視されていた。
- ・ 認定資格取得にあたり、管理者より職員の方が、認定資格を通じた修得内容の充実、また継続研修の機会確保を重視していた。
- ・ 演習・見学実習の受講先へのアクセシビリティや財政支援、組織の在り方に関する条件が満たされるかどうかは、認定資格の取得促進にあたって重視されていた。
- ・ 管理者は、認定資格取得者に対して、こどもと家庭への質の高い支援の提供、またその過程での他職員へのスーパービジョンや他機関との連携を強く期待していた。

第3章 国内事例調査

1. 調査概要

1) 目的

自治体や児童福祉施設等における、人事関連体制及び人材育成施策の現状と課題の把握を行うとともに、認定資格の導入を契機として、これらの事項がどのように変化しうるか、現時点での展望を聴取することを目的に、ヒアリング調査を実施した。

2) 調査対象

児童相談所、市区町村、保育所関係機関、児童福祉施設を対象に、ヒアリング調査を全 11 件実施した。ヒアリング対象者、及び調査先の選定方針は下記のとおり設定した。具体的な調査先の選定にあたっては、アンケート調査結果、検討委員会委員等からの推薦等をもとに、人事関連体制や人材育成施策が多様な状況にある自治体・施設を選定するよう留意した。

図表 54 国内ヒアリング調査対象選定方針

児童相談所	
ヒアリング対象者	児童相談所の職員の資質向上に関する見識が深い職員(所内管理職など)に依頼。
選定方針	都道府県の児童相談所、政令指定都市・児童相談所設置市の児童相談所から1件ずつ選定。
市町村	
ヒアリング対象者	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の人材育成施策を担当している部署・職員に依頼。 また教育委員会のスクールソーシャルワーカー管轄部署に同席を依頼し、スクールソーシャルワーカーに関する事項を聴取した。
選定方針	基本属性(※)が異なる自治体を2件選定。 (※)基本属性としては、自治体区分(政令指定都市、中核市、一般市、町村等)、人口規模、地域性、自治体内の所掌体制(庁内での教育部門と福祉部門の位置関係)、等を考慮に入れた。
児童福祉施設	
ヒアリング対象施設	児童養護施設・児童家庭支援センター・児童発達支援センター
ヒアリング対象者	各施設における人材育成施策担当者に依頼。
選定方針	児童養護施設・児童発達支援センター・児童家庭支援センターを各1～2件、地域性等を考慮した上で選定。

保育所関係機関	
ヒアリング対象者、 選定方針	①公立保育所で家庭支援担当の保育士等の配置を進めている自治体（保育関係自治体）を選定し、自治体担当者などを対象としてヒアリングを実施。 ②保育関係の全国組織代表者又は研修役員等を対象としてヒアリングを実施。

図表 55 国内ヒアリング調査先一覧

	調査対象名	種別	ヒアリング日時
1	児童相談所 A（都道府県）	児童相談所	令和 6 年 2 月 1 日
2	児童相談所 B（政令指定都市・児童相談所設置市）	児童相談所	令和 6 年 1 月 5 日
3	市町村 C（関東地方） ーこども家庭相談管轄部署	市町村	令和 6 年 1 月 5 日
	市町村 C（関東地方） ースクールソーシャルワーカー管轄部署	市町村	令和 6 年 1 月 16 日
4	市町村 D（中国・四国地方）	市町村	令和 6 年 1 月 11 日
5	保育関係自治体 E（近畿地方）	保育所関係機関	令和 6 年 1 月 26 日
6	保育関係全国組織 F	保育所関係機関	令和 6 年 1 月 16 日
7	保育関係全国組織 G	保育所関係機関	令和 6 年 1 月 23 日
8	児童養護施設 H（中部地方）	児童福祉施設	令和 6 年 1 月 18 日
9	児童養護施設 I（近畿地方）	児童福祉施設	令和 6 年 1 月 19 日
10	児童家庭支援センター J（近畿地方）	児童福祉施設	令和 6 年 1 月 19 日
11	児童発達支援センター K（北海道・東北地方）	児童福祉施設	令和 6 年 1 月 29 日

3) 調査項目

調査項目は下記のとおり。

図表 56 国内ヒアリング調査項目

1. 人事関連体制	
	・人材の採用・配属、異動、定着に関する現状および課題 ・人材の昇進・昇格、処遇に関する現状および課題
2. 人材育成施策	
	・スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況 ・法定研修、法定外研修の取組の活用状況 ・人材育成に関する課題
3. 認定資格導入以降の展望	
	・認定資格導入以降、上記 1・2 の事項に係る変化の展望 ・認定資格導入以降、上記 1・2 の事項に関して生じうる問題点

2. 調査結果

国内ヒアリング調査で聴き取った認定資格取得意向、及び人事関連体制・人材育成施策に関する「①現状まとめ」「②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見」「③認定資格導入後の展望・課題に関するご意見」を、下記にまとめている。

1) 児童相談所

(1) 認定資格の取得意向

- ・ 基本的には職員本人の希望に基づいて取得する資格だと位置付けている。なお本自治体はこども家庭福祉分野だけに限定した異動ルートを設けているが、この異動ルートを希望する職員が少ないことを鑑みると、認定資格の取得を希望する職員はそこまで多くない可能性がある。(児童相談所 B)
- ・ 所内職員の中には、認定資格の存在を認識している者もいるだろうが、詳細を理解している者は多いとはいえない。ただし(当県の児童福祉司は、近年、児童相談所への勤務を前提として入職した福祉専門職が多いため)、認定資格の取得が自身のキャリアアップにつながるという認識はあるのではないかと。認定資格取得に向けた具体的な検討はまだ行えておらず、来年度以降、実際の運用状況を踏まえて、認定資格取得の必要性の検討、取得に向けた具体的な調整を行うことになろう。(児童相談所 A)

(2) 人事関連体制

①現状まとめ

- ・ 採用、配置・異動の権限は人事担当部署が有している。ただし一定以上の実務経験がある福祉専門職を対象として、希望すれば児童福祉分野での継続的な勤務が可能となる「児童専任制度」を設けている。(児童相談所 B)
- ・ 児童福祉司の増員を行うため、平成 28 年度に福祉専門職採用を開始した。現状、福祉専門職の配置は児童相談所のみに事実上限定されていることもあり、現在県内の児童福祉司のうち、社会福祉士資格保有者は、若手を中心に過半数を占める。(児童相談所 A)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■国の配置義務

- ・ 職員の自発的な希望だけに依存すると、前向きにこの認定資格を取得しようという者が増えるかどうか疑問である。特に自治体にとっては、資格取得・配置のノルマがあるかが、資格取得推進に大きな影響を及ぼす。ただし自治体の負担感が過度に増えることがないようにすることも重要だ。(児童相談所 B)

■財政当局に認定資格の重要性を示すエビデンスの準備

- ・ 研修費用を公費負担する場合、予算化に向けた財政当局との交渉の中で、認定資格取得の必要性を論理的に説明する必要がある。来年度導入される認定資格の実績・効果が測定できるまでにはかなりの時間を要するので、現実的には、認定資格者のSV要件が緩和されることを説明材料とすることになるのではないかと。現在、SVの要件を満たす職員がかなり不足しているので、前倒しでSVに任用できる職員を育成する資格であることは、予算化の理由付けとして財政当局にも納得してもらいやすいように感じる。(児童相談所A)

■実務者が受講しやすい研修運用

- ・ 児童相談所職員はこどもの安全に関する広範な業務を一手に引き受けており、多忙である。この課題を踏まえた上で、受講時間が長い認定資格を受講する場合、受講者が研修のために業務から離れることが出来る体制を設けることが必要である。(児童相談所B)
- ・ 認定資格取得プロセスでは相当な研修時間が必要であり、現業との両立が不安である。特に演習が対面前提とすると、演習の実施場所によっては、研修場所への移動コストが大きいことが懸念である。また費用負担額について懸念がある。(児童相談所A)

■認定資格に関する情報の周知

- ・ 現状、認定資格取得にあたっての情報が少ないので、スケジュール、研修場所、費用に関して、情報を提供してほしい。(児童相談所A)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■専門性の高い児童相談所業務を推進する役割を認定資格取得者が担うことへの展望

- ・ 令和4年度改正児童福祉法の施行に伴い、児童相談所では、一時保護の司法審査など、高い専門性を有する業務を導入する必要がある。認定資格取得者にはこうした特定業務の導入・推進を主導してほしい。(児童相談所A)

■児童福祉司スーパーバイザー要件緩和に関する懸念

- ・ 児童相談所の現場で活躍する職員の中には、現場で対人援助に携わり続けることを希望する者も一定数いる。認定資格取得者はSVとなるための要件が緩和されることになるが、資格取得者のSV任用にあたっては、本人の志向を踏まえる必要があろう。(児童相談所B)

(3) 人材育成施策

①現状まとめ

- ・ スーパーバイザーの他に、メタ・スーパーバイザーを配置しており、多層的にスーパービジョンを実施する体制を構築している。(児童相談所B)

- ・ OJT での学びを基本として、法定研修、(必要に応じて) 法定外研修を受けさせている。(児童相談所 A)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■認定資格取得者の専門性（がどのように社会で認知・評価されているか）

- ・ 持っている専門性をどれほど発揮できるか、認定資格がどれほどの専門性を担保しているのかという点が肝要だ。資格取得者は実践の質が高い他のソーシャルワーカーが認識するようになれば資格取得につながるのではないか。(児童相談所 B)

■専門性の担保と受講しやすさのバランスを保った研修運用

- ・ こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして一人前になるには 2～3 年かかり、また実践的なスキルが重要であると理解している。演習を効果的に活用し、専門性をうまく高める運用とすることが重要である。認定資格は、専門性の担保と受けやすさのバランスがとれたものとなるような運用とする必要がある。(児童相談所 B)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■職員が学習の場に参加することに関する展望

- ・ 認定資格取得プロセスで、他組織の実務者とともに学ぶ場に職員が参加することは重要だ。他の実務者との情報共有などにつながる。(共通)

■研修として学ぶ機会を得ることに関する展望

- ・ 認定資格取得過程で受講する講義や演習を通じて、通常業務を客観的に捉えることは、バーンアウトを防ぐためには重要だと思う。自分の業務の意味や技術、専門性を学ぶことで、高ストレスな現場から離れて、鳥瞰的かつ構造的に学びを得ることが出来る。こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして働く上で、バーンアウトから身を守ることは重要であり、負荷がかかる現場から離れて専門性を高める機会は有効なのではないか。欧米だと大学院に行ってインターンをしなが現場での実践力を磨いた上で即戦力として勤務しているが、日本の場合は現場以外で学ぶ機会が少ないからこそ、認定資格の研修の場は有効であると考えている。(児童相談所 B)

■他の法定研修を含めた国の資質向上策の総合的な振り返りに関する展望

- ・ 今後の資質向上策の在り方を検討する上では、平成 28 年度に開始された法定研修の実施状況や効果を把握することが重要だと認識している。(児童相談所 B)

■認定資格の位置づけに関する懸念

- ・ 認定資格の位置づけについて、丁寧な検討が必要だと感じる。児童相談所職員でいうと、任用前講習会・任用後研修と SV 研修との間の段階にある、とされているが、以下の点から、検討が必要と感じる。(児童相談所 B)

- SV 研修の内容に包摂されない、認定資格の研修受講を通じてのみ修得可能な内容や、その内容が実務にどのように重要なのか、が知りたい。また SV と認定資格取得者との役割分担がどのようなになるかも重要な観点だろう。
- 認定資格の受講対象者には様々な組織に所属する者が含まれる。さらに、自治体ごとに、ケースワークで重視する観点や、どの年次の職員にどの程度業務を任せるか、が異なるため、自治体職員の受講者の中でも、所属組織で担う役割期待がそれぞれ異なる。そのため、多様な受講者に対して、研修を通じて個別最適な学びを提供するハードルが高いものと懸念している。

2) 市町村

(1) 認定資格取得意向

業務量が多く、責任のある職務に関する専門資格なので、こども家庭福祉の相談支援部署に所属する、正規職員が優先して認定資格を取得すべきだと認識している。なお熱心な職員の中には、こども家庭福祉専門職種への採用面接時に、認定資格取得を希望していることをアピールポイントとしている者もいた。(市町村 D)

スクールソーシャルワーカーの場合、元々教職歴が長いなど実務経験が長い職員の割合が高いこと、年齢層が高いこと、社会福祉士・精神保健福祉士を既に取得している職員が一定数いること等から、資質向上のために認定資格を取得することへの熱量がどの程度あるかは、個人ごとに差が生じそうである。(市町村 D)

(2) 人事関連体制

①現状まとめ

- ・ 採用、配置・異動の権限は人事担当部署が有しており、現場部署はこれらの事項について要望を提出する立場にある。現場の要望が通るかは、自治体として当該分野をどの程度重視しているかに大きく左右される。(共通)
- ・ 評価、昇進・昇格については、行政職と同等の基準を用いており、また評価基準の構造上、特定の資格を保有していることで評価にプラスに寄与することはない。(共通)
- ・ 本自治体では、令和4年度の経験者採用枠に、こども家庭福祉分野の専門職の正規採用職員枠を設けた。(市町村 D)
- ・ 常勤職員のスクールソーシャルワーカーを福祉職で採用、配置している。常勤職員の場合は拠点校の異動や部署間異動が5年おき程度を目安に行われる。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■国の配置義務

- ・ 自治体では、国が配置義務(努力義務を含む)を設けることで、認定資格を取得させる動きが強まるものと認識している。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■異動の範囲に関する課題

- ・ 自治体の定めとして、専門職を含めた全職員が、定期的な人事異動を通じて総合的にキャリアを構築することを重視している。認定資格保有者を、独立の職種として採用した場合、当該資

格所持者を配置できる部署の幅が狭いことが最大の懸念となる。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)

- ・ 認定資格の導入は、こども家庭福祉分野の課題への対応として良い取組みである一方で、業務が限定的になるという人事上の大きな課題を抱えている。本人の意向と働き方を踏まえて、資格取得意向を職員に打診する必要があると理解している。(市町村 D)
- ・ 認定資格がスクールソーシャルワーカーの任用資格となれば、取得を希望する者が増えるかもしれない。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)
- ・ 異動があることで幅広い視野を有しており、それをこども分野の実践に活かすことができるという意味では、スクールソーシャルワーカーはこども分野のエキスパートになりすぎない方がよい。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)

(3) 人材育成施策

①現状まとめ

- ・ 専門職は特に、若年層が多いこと、こども家庭福祉分野の経験の浅い職員が当該部署に配置されることが多いことから、職員育成に課題を有している。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)
- ・ 所内外の多様な研修を職員に受講させている。また保健師等の他職種も、こども家庭児童福祉分野の研修を受講している。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)
- ・ 福祉専門職は統一的な人材育成の指針がない。また市町村は自治体の特性上定期的に人事異動があることから、体系的な育成体制を構築しにくい。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)
- ・ 虐待相談が多いため、内部で体系的な育成体制・施策を整備する余裕がない。その結果、新任者が十分な知識・スキルなく現場で実務を担い、負担が重いことから離職するケースが散見される。(市町村 D)
- ・ 現場視点と学術的視点の双方を持つ必要性を認識しており、月 1 回、会計年度任用職員を含むスクールソーシャルワーカー全員が参加する法定外研修を実施している。課に所属する指導主事や学校教育相談員を講師に呼び知識習得を図ることに加え、大学教員等を外部から招聘し、学校へのアプローチ法や教員との協働について学んでいる。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■保健師等の多職種が認定資格を取得するハードルを下げる工夫

- ・ 現在市内では、保健師もこども家庭福祉分野の研修を受講している。一方で認定資格に関しては研修時間が長いこともあり、保健師が自主的に取得することは妨げないものの、自治体とし

て積極的に取得を推進したり、認定資格導入によって人材育成体制を変えたりすることはあまり考えていない。保健師を認定資格の受講者の射程に含めるのであれば、例えば、保健師が「家族等への支援」を重視していることを踏まえて、研修内容の切り口を工夫すると有効ではないか。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)

■地域での実践に接続させやすい研修運用上の工夫

- ・ 地域ごとに、対人援助で重視するポイントや、地域の社会資源の状況が異なることから、細かな実践のプロトコルは地域ごとに異なるものと理解している。この点は、研修内容の提供の在り方について検討する上で重要ではないか。(市町村 D)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■認定資格取得者の資質向上に関する展望

- ・ 長期的な視点でみて、もし人事課が「こども家庭ソーシャルワーカー」という区分で職員採用することになれば、所属課としては専門性が高い職員を確保できる点で有難い。(市町村 C_こども家庭相談管轄部署)
- ・ 資格を取得することで職員の専門性が向上すれば、担当職務の幅が広がるのではないか。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)

■認定資格取得者の所属組織の資質底上げに関する展望

- ・ 認定資格取得者が研修内容を共有する機会を、課内の独自研修等に組み込みたい。資格取得者が研修で得た知見を課内に還元することで、組織内職員全体の資質向上につながるのではないか。(市町村 C_スクールソーシャルワーカー管轄部署)

3) 保育関係機関

(1) 認定資格取得意向

- ・ 多くの保育士は、認定資格について知らないと思われる。(保育関係自治体 E)
- ・ 自治体の公立保育所所管課職員の中には、知っている者もいるだろう。(保育関係全国組織 F)
- ・ 今後、認定資格に関する周知・啓発を行う必要があると認識している。(保育関係全国組織 G)
- ・ まずは公立保育所が、行政からの依頼に応じて、認定資格を保育士に取得させる事になるのではないか。(保育関係全国組織 F)
- ・ 保育士による地域支援を重要視している地域であれば、地域で核となる保育所を中心に、地域組織の独自研修、または認定資格取得などを通じて、ソーシャルワークの資質向上に向けて、施策を講じる可能性があるのではないか。(保育関係全国組織 G)

(2) 人事関連体制

①現状まとめ

- ・ 保育園では園庭の地域開放など、何らか地域連携に関する取組を実施していることが多い。(保育関係全国組織 F)
- ・ 気になるこどもへの対応(保護者対応、関係機関との連携を含む)は、園長、もしくは主任職員が担うことが多い。(保育関係全国組織 F・保育関係全国組織 G)
- ・ 当市内の公立保育所では、1 か所あたり数名の保育士が、家庭支援グループを組織している。その他、キャリアが長い職員を中心に家庭支援担当保育士が4名配置され(3名正規職員:年度ごとに決定される特定園に配置、1名会計年度任用職員:本庁に配置され保育所を巡回)、また地域との関わりは保育所長・副保育所長が担っている。(保育関係自治体 E)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■資格取得促進事業の拡充

- ・ 受講対象の保育士の多くは日々の保育業務で多忙であること、来年度から「誰でも通園制度」が開始して保育士の量的確保が喫緊の課題となること、今後少子化で経営が厳しくなる保育所が増えるであろうことを踏まえると、保育士の認定資格を取得する上では、国が資格取得者配置に関する補助や代替職員の配置といった推進策を講じること、また都道府県等が各種推進策の補助事業を活用することが重要である。(保育関係全国組織 F)

■現場での実践に反映させやすい研修運用上の工夫

- ・ 普段研修の企画・実施に携わっていると、研修を受講する保育士は、現在抱えている個別ケースに助言が欲しい、というニーズが高いように感じる。研修を通じて知識を修得するだけでな

く、実技を伴う研修とする等、日々の実践に活用しやすい内容とすると、受講者のニーズに沿いやすくなるのではないか。(保育関係全国組織 G)

(3) 人材育成施策

①現状まとめ

- ・ 保育所ごとに、所内外の研修を受講している。(共通)
- ・ 大学教授を講師とした職階別の研修体系(全職員向け、家庭支援グループの職員向け、全職員向け研修、職員向け)を構築するとともに、同氏による SV の機会を定期的に設けている。(保育関係自治体 E)
- ・ 令和 5 年度以降、キャリアアップ研修の修了要件が段階的に適用されることとなった。当該研修を漏れなく取得することに注力している施設も多いのではないか。(保育関係全国組織 F)
- ・ 長期的な観点で、業務に関連する資格を取得するケース(自発的なもの、組織からの依頼によるものの両方)はあるが、あまりメジャーではない。(保育関係全国組織 F)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■認定資格取得者の役割期待の整理

- ・ 自身の園では、気になるこどもや家庭への支援を園長が担当し、こども家庭センターをはじめとした関係機関への連携を十分行っていると認識している。認定資格取得者の役割期待が、資格取得前とどのように変わるのか、具体的な整理が必要ではないか。(保育関係全国組織 F)
- ・ 保育教諭が認定資格を通じて必要な知識やスキルを修得することは、家庭支援の役割を担う上での強みになるだろう。一方で、家庭支援グループに所属する職員や家庭支援担当者も、日々の業務では一保育士としての役割も担っていること、また当市では既に独自の研修体系で家庭支援について学ぶ機会があることを踏まえると、認定資格取得者の役割期待について整理が必要ではないか。(保育関係自治体 E)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■こどもや家庭への支援を裏付ける知識・スキルを修得できることへの展望

- ・ 普段の保育現場では、例えばこどもが泣いている時に、そのこどもの背景に深刻な課題があるのか、を判断する必要性が生じる。認定資格取得を通じて、その判断を裏付ける高度な専門性を蓄積することは重要だ。全ての保育者が取得することが理想であり、必要な資格だといえよう。(保育関係全国組織 F)

■他機関連携への展望

- ・ 他機関の職員とともに研修を受講することは、多機関連携を実施する上で役立つと思われる。

(保育関係全国組織 F)

■ ソーシャルワークの修得による支援の幅の広がりに関する展望

- ・ ソーシャルワークそのものを勉強すると、対人援助・福祉について理解した上で職務に当たることができる点で重要と認識している。これまでも高い力量を有する無資格の職員に対して、社会福祉士資格の取得を打診したことがある。今後、ユニットリーダー級の職員や家庭支援専門相談員などの中堅以上の職員が認定資格を取得すると、支援のあり方の検討にあたり視野が広がる点、知識の引き出しが増えて判断の根拠が増える点で、有用であろう。(児童養護施設 H)

4) 児童福祉施設

(1) 認定資格取得意向

- ・ センター内の職員4人中、心理職を除いた3名が取得を希望している。資格を取得することによる対外的な信頼の獲得を重視する者、支援の質向上のために必要な知識・スキルの修得に繋がりそうである点を重視する者など、職員ごとに取得動機は異なる。(児童家庭支援センターJ)

(2) 人事関連体制

①現状まとめ

(省略)

②認定資格の取得の推進にあたって重要な要素に関するご意見

■実務者が受講しやすい研修運用

- ・ 現業との両立の観点から業務時間内でのまとまった学習時間確保が難しい者、仕事と家庭の両立の観点から業務時間外でのまとまった学習時間確保が難しい者、対面研修が大都市のみであったり、対面研修のスケジュールが断続的であったりすると、移動コスト(時間面・費用面)がかかり研修を受講しにくくなる者など、研修提供方法の観点で研修受講にどのようなハードルがあるかは、受講者ごとに多様である。受講者のニーズを踏まえた研修運用が重要である。(共通)

■資格取得者が専門性を発揮して働き続けられる環境づくり

- ・ 前提として、認定資格保有者が修得内容を実務に活用する上では、その人が専門性を発揮して働き続けられるような環境が構築できていることが重要ではないか。担当ケース数が多すぎるなど、職員一人ひとりに余裕がない状態だと、職員個人が有している資質を十分に発揮できない。(児童家庭支援センターJ)

③認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■資格取得者の配置に関する意見

- ・ 認定資格取得を通じて培ったソーシャルワークの専門性は、日々こどもの生活を支援する現場でこそ発揮してほしい。そのため、資格取得者を現場に配置することが重要であると認識している。(児童養護施設I)

■認定資格取得者同士のつながりを活用したマクロソーシャルワークの体制構築に関する展望

- ・ 現場で相談援助を行っていると、法制度にもとづいて方法でしか支援できないので、制度のは

ざまにあるケースは、支援の限界につきあたることが多い。そうした場面では、制度変革の必要性を感じるが、特に民間の従事者は、そうしたミクロなソーシャルワークから得た知見を、施策提言につなげる方法を有していない。資格保有者が現場から得た知見を地域内で共有できると、マクロソーシャルワークにつながる貴重な機会となるのではないか。（児童家庭支援センターJ）

■官民の人事交流促進に関する展望

- ・ 認定資格取得により、公務員の民間派遣、また民間人材の公職派遣につながれば良いと考えている。認定資格により双方が信頼して人事交流できることが、認定資格取得のモチベーションになれば良いと思う。

資格が創設されることの最大のインセンティブは、民間の事業所が、公の職員と対等に渡り合えることだと考えている。社会福祉士等は保健師や看護師やと異なり業務独占でなく、ネットワークも強くない。その意味では、認定資格を有していることで高い信頼を得て、こども家庭ソーシャルワーカーの社会的価値が上がることは、それ自体がメリットになり得る。例えば、児童相談所長の要件になるような認定資格とする等、金銭面以外のインセンティブを設定する必要があるのではないか。（児童家庭支援センター⁸）

（3）人材育成施策

①現状まとめ

- ・ 必要に応じて所内外の研修を受講している。（共通）

②認定資格導入以後の展望と課題に関するご意見

■職員の気づきを得る機会確保に関する展望

- ・ 日々の業務の中で、研修を受講したり、論文を読んだりすることは、日々の業務の中での悩みを客観的に振り返る機会、自己覚知の機会である点で、有用である。（児童養護施設 I）

■ソーシャルワークの修得による支援の幅の広がりに関する展望

- ・ ソーシャルワークそのものを勉強すると、対人援助・福祉について理解した上で職務に当たることができる点で重要と認識している。これまでも高い力量を有する無資格の職員に対して、社会福祉士資格の取得を打診したことがある。今後、ユニットリーダー級の職員や家庭支援専門相談員などの中堅以上の職員が認定資格を取得すると、支援のあり方の検討にあたり視野が広がる点、知識の引き出しが増えて判断の根拠が増える点で、有用であろう。（児童養護施設 H）

■ソーシャルワークの専門性への対外的な理解促進に関する展望

⁸ アンケート調査にあたってのプレヒアリング結果より抜粋。詳細は報告書第2章、プレヒアリング調査の記録を参照。

- ・ 実務経験は豊富だが資格を有していない職員が認定資格を取得することにより、資質を最大限生かせるのではないか。(児童家庭支援センター⁹)
- ・ 実態としてソーシャルワーカーとしての専門性を発揮していても、現状、対外的にその専門性を理解してもらうことが難しい。認定資格の取得によって、実務者が有する資質を明確に対外的に指し示せることは、この課題解決に有効に働くと思われる。(児童養護施設 I、児童家庭支援センターJ、児童発達支援センターK)

⁹ アンケート調査にあたってのプレヒアリング結果より抜粋。詳細は報告書第2章、プレヒアリング調査の記録を参照。

3. 小括

認定資格導入後の展望として挙げた意見は、下記のとおり。

- 認定資格取得過程で、業務を離れて心理的安全性が保たれた環境で資質を向上する機会の確保を期待する意見があった。こうした資質向上に関する意見に関連して、認定資格の取得の推進にあたって重要な要素としては、実務者が研修で学んだ内容を現場での実践に接続させやすいよう、研修の運用を工夫することが重要である、との意見があった。
- 地域の実務者間のつながりを醸成する契機となることなどを通じて、認定資格の導入がこども家庭福祉の実践全体に良い影響を与えうることへの期待が聞かれた。また、他機関の職員と学ぶことで、こどもを守るために熱量高く業務に当たる職員同士の刺激によって自己覚知につながり、人事交流等の所属組織によらず職員が活躍できる共通基盤の構築や他機関との連携強化につながることを期待する意見があった。

認定資格導入後の懸念に関する意見、また懸念される課題を解決し、認定資格の取得を推進するにあたって重要な要素として、下記の点が挙げた。

- 研修受講の負担が重いことを懸念する意見があった。これに関連して、認定資格の取得を推進するためには、受講者のアクセシビリティに配慮した研修実施方法・スケジュールリングが重要である、という意見が聞かれた。また、特に自治体（児童相談所や市町村）では、国の配置義務などによって、認定資格取得者を組織内に確保することを強く推進することが重要とする意見があった。
- 認定資格取得者の役割期待が不明瞭であることを懸念する意見があった。これに関連して、認定資格の取得を推進するためには、認定資格取得者の役割期待を整理する必要がある、という意見が聞かれた。

第4章 海外事例調査

1. 調査概要

1) 目的

文献調査及びヒアリング調査を通じて、認定資格と類似する海外の制度等の運用状況を把握することを目的に、海外事例調査を実施した。

2) 調査対象

認定資格の今後の在り方を検討する上での基礎資料として活用するため、認定資格と類似する海外の制度等の運用状況を対象として、調査を実施した。

① 調査対象国

先行研究「子ども家庭福祉の新たな資格に関する調査研究」(令和4年度)の調査結果等を踏まえ、以下の観点をもとに、アメリカ合衆国(以下アメリカ)、グレート・ブリテンおよび北アイルランド連合王国(以下イギリス)、大韓民国(以下韓国)を対象国として選定した。

- ・ こども家庭福祉分野に特化したソーシャルワーカー資格があるか
- ・ 国内の認定資格制度への示唆がどの程度得られそうか(児童虐待に関する社会的な課題意識、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの資質向上策をどの程度重視しているか、等)
- ・ 地域性のバランスが取れているか(欧州、米州、アジアから1か国ずつ選定)

② ヒアリング対象

調査目的に鑑み、各対象国における、認定資格に類する資格の養成機関関係者、こども家庭福祉のソーシャルワークの現場の管理職・人事担当者、学識関係者、資格取得者等を対象とした。

認定資格の類似資格の活用状況や取得プロセスを詳細に調査するため、対象国内の特定地域におけるケーススタディ形式での調査とし、デスクリサーチ、有識者のネットワーク等を通じて調査対象を抽出した。

なお、ヒアリング対象先の抽出、ヒアリング内容に関する事前情報入手、ヒアリング当日の進行・通訳、ヒアリング記録の事後確認にあたっては、下記の有識者にご協力をいただいた。

- ・ 粟津 美穂 氏(NPO法人 インターナショナル・フォスターケア・アライアンス)
アメリカへのヒアリング調査に協力を賜った。

- ・ 姜 恩和 氏（目白大学 教授）
韓国へのヒアリング調査に協力を賜った。

図表 57 海外ヒアリング調査先一覧

調査対象機関		国名	ヒアリング日程
1	カリフォルニア州立大学イーストベイ校	アメリカ	令和5年9月12日
2	カリフォルニア州立大学サンマルコス校	アメリカ	令和5年8月21日
3	サンノゼ州立大学	アメリカ	令和5年9月13日
4	サンフランシスコ州立大学	アメリカ	令和5年9月7日
5	ワシントン大学	アメリカ	令和5年8月25日
6	CalSWEC	アメリカ	令和5年10月5日
7	CEBC/ Caltrin	アメリカ	令和5年8月21日
8	P4C/ Alliance	アメリカ	令和5年8月24日
9	Cafcass	イギリス	令和6年1月25日
10	Nottinghamshire州	イギリス	令和6年1月16日
11	カソリック大学	韓国	令和5年11月24日
12	児童権利保障院	韓国	令和5年12月6日
13	保健福祉人材院	韓国	令和5年12月6日
14	ソウル市瑞草区	韓国	令和5年12月7日
15	ソウル北児童保護専門機関	韓国	令和5年12月7日

3) 調査項目

調査項目は下記のとおり。

図表 58 海外ヒアリング調査項目

1. 認定資格の類似資格等の取得プロセス
・ 資格の取得者数 ・ 資格の取得理由として多いもの ・ 資格取得にかかる費用、資格取得者の学歴 ・ 資格取得難易度（試験の合格率等） ・ 資格取得後の活躍の場 等
2. 相談援助のフィールドにおける認定資格の類似資格等の活用状況
・ 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無 ・ 職務遂行時の有効性・強み ・ 資格取得者の雇用形態・組織内での処遇・キャリアパスの現状（資格未取得者との違い等） ・ 資格の活用に関する課題、今後の展望 等

2. 調査結果（アメリカ調査）

アメリカでは 1935 年に社会保障法が誕生し、1980 年の同法改正で、Title IV-E と呼ばれるセクションが生まれた。Title IV はこどもに関する章、Title IV-E はその中の 1 節で、里親・養子縁組支援・親族後見支援の提供にかかる必要経費を上限なしで請求できる旨が記載されている。

Title IV-E に基づいて、自治体でこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして勤務する職員育成を目的とした、主に修士課程で提供されるプログラム（以降、「Title IV-E プログラム」という。）が各州で運用されている。

本節では、Title IV-E プログラムの提供状況、相談援助のフィールドにおける同プログラム修了者の活用状況を中心にまとめる。併せて、現任者向け研修の提供状況、資質向上策の評価に関する取組内容についても記載する。

1) 基本情報

- ・ Title IV-E プログラムは主に現任の自治体職員を対象としており、パートタイムやオンライン等、現任者の受講負担を考慮したコースを用意している大学機関が多い。現任者がプログラムを受講するにあたっては、自身の勤務先に当該職員を支援することを書面（サポートレター）に記入してもらい、提出させている。
- ・ 取得にかかる費用として、\$37,000 の奨学金を得ることができる。ただし卒業生は、認定機関での修士レベルのポストで 2 年間勤務する必要がある。2 年間の勤務を満了しない場合は、奨学金を返還する必要がある（認定機関での勤務期間に応じて返還額が変動しうる）。
- ・ 当該プログラムの具体的な運用方針には、各大学で異なる特色が見受けられており、自由度が高い。ただし、当該プログラムの内容がコンピテンシーに整合するか、という点については、非常に厳格である。
- ・ 本調査では、カリフォルニア州、及びワシントン州で提供される Title IV-E プログラム（それぞれ CalSWEC、CWTAP と呼ばれる）について、ヒアリング調査を通じて把握した。

2) Title IV-E プログラムの提供状況

- Title IV-E プログラムは州ごとに管理・運営されている。例えば、カリフォルニア州では、Title-IV-E の運営を担う CalSWEC 事務局が、プログラムを提供する大学機関の 1 つである UC Berkeley 内（2023 年 10 月ヒアリング実施当時）に置かれている。カリフォルニア州は大規模であり、州内でも地域ごとに特色ある Title IV-E プログラムの運用が行われていることから、CalSWEC 事務局は、共通基準であるコンピテンシーを用いて各プログラムの質を担保した上で、各地域の実情に応じた特色あるプログラム運用を支援できる体制を築いている。具体的には、各大学のプログラムがコンピテンシーを満たしていることを確認するとともに、またプログラムを受講した全学生の記録を精査し各プログラムが適切に運用されていることを確認している。
- Title IV-E プログラム関連で連邦政府から配分された資金の使途の決め方は州ごとに異なる。配分された資金の使途の決め方は、プログラム運営の自由度に直結するため、重要である。例えば、ワシントン州においては、州政府は連邦政府から配分された資金を大学機関に提供するだけで、大学機関に対して、資金の使用用途を指定したり、返金を要求したりすることができない。その結果、プログラムを提供している大学機関は州政府と対等な立場に置かれ、必要なリソース（指導者の数、等）さえ確保できれば、予算の上限なくプログラムを拡大できる。他方で、州政府が資金の使途に関与する場合には、州政府がプログラム内容に深く関与することとなる。こうした州では、場合によっては、資金不足を理由に、州政府が特定の大学機関でのプログラム提供を終了させる可能性があることが、プログラム提供機関に課題視されている。

(1) 学生の参加理由

- Title IV-E プログラムの受講者の多くは、各大学のソーシャルワークの修士課程に入学した上で、当該プログラムに出願している。ソーシャルワークの修士号を得ることは、実務者としてキャリアアップする上で大きなメリットがある。アメリカでは、ソーシャルワーカーの任用ポストが取得学位と一定程度紐づいている。そのため、修士号を得ることは、高レベルの任用ポストに就いて、高い専門性が求められる業務に従事するために、また、より良い条件で雇用されるために、必要である。
- ソーシャルワークの修士課程に入学した者が、Title IV-E プログラムを受講する主な理由として、下記の 3 点がある。
 - 1 点目は、プログラム受講を通じてこども家庭福祉分野の知識・スキルを修得できる点である。当該プログラムの主な受講者として想定されている現任の自治体職員の中には、業務内で直面する困難な状況に対処するための十分な知識・技術を有していないことに不安を感じている者が一定数いる。こうした職員が、大学機関でよりハイレベルな教育を受けることに魅力を感じ、受講に至るものと考えられる。
 - 2 点目は、プログラム受講を通じた学びを深めるためのサポートが充実している点である。学生への具体的な支援体制・内容は大学ごとに異なり、また属人的な要素が大きく影響するが、複数の大学機関が、Title IV-E プログラム受講生に対して、ソーシャルワーク修士課程に入学するだけでは得られない、非常に手厚いサポートを提供している。

- 3点目は、経済的なサポートが得られる点である。当該プログラムが受講者に奨学金を付与すること、安定した雇用やサポート体制を保障されていることを理由に、当該プログラムに出願する学生が一定数いる。
- ・ なお、アメリカでは現場業務レベルで他分野に異動することはまれである（昇進・昇格に伴う他分野への異動は比較的に受けられる）。そのため、現場職員は、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク業務に継続的に関わることを前提として勤務しており、修士課程のプログラムを受講して自らの専門性を高める動機づけが得やすいことに留意されたい。

（２）受講生の選考・プログラム広報

- ・ Title IV-E プログラムを受講するためには、ソーシャルワーク修士課程に入学した上で、当該プログラムの選考に合格する必要がある。Title IV-E プログラムは、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク業務の具体的な内容や困難さについて、受講生が理解することを目指している。そのため、大学機関は、受講生を選考する過程で、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク経験が豊富であるか、を重要視している。
- ・ 出願した学生を選考するプロセスの詳細や、受講生の属性分布は、各大学で異なる。
 - 出願した学生を選考するプロセスに関して、例えば、「こども家庭福祉分野のソーシャルワーク経験が豊富であるか」を重視していることは、どの大学機関でも共通である。その上で、大学機関によっては、自分自身が支援者として携わった経験だけでなく、支援を受ける者としての経験（里親家庭のこどもとしての出自、等）をも考慮に入れて選考している場合もある。
 - 受講者の属性に関して、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク経験を有する受講生がほとんどであるケースと、学士課程を卒業してすぐ（＝類似業務の経験がほとんどない）の学生が大半であるケースの両方がある。前者のケースでは、類似業務を有する受講生が、自治体でこども家庭福祉分野のソーシャルワークに携わる場合に特有の困難（例：一時保護に関わることの困難、等）について理解することが重要である。

（３）授業

- ・ Title IV-E プログラムの受講生が受ける授業の大半は、所属大学機関のソーシャルワーク修士課程の必修科目として指定されている。これに加えて、当該プログラム受講者のみが必修の科目が設けられていることが多い。各授業は、コンピテンシーと紐づけられている。
- ・ 授業で学ぶ事項と、実習で実践する事項との間で、相互補完的に理解を深めることを重視している。理解を深めるための具体的な工夫の例は、下記のとおり。
 - 多くの大学機関において、実習で行っていることについて確認する機会を、授業内で確保している。各大学機関で、こうした機会の頻度や形式にバラツキがある。頻度に関しては、頻回に実施しているケースだと、毎週対面で設けている。開催形式に関しては、担当職員と受講生 1 人が個別に実施する場合と、複数の学生が集う場で実施する場合の両方がある。後者の場合、ある受講生が実習にあたっての困りごとを共有した際、他の受講生から、その受講生自身の知識に基づいたアドバイスがなされたり、困りごとの解決に有効な

社会資源に関する情報提供がなされたりする。相互に情報提供・アドバイスし合う場づくりは、受講生同士のコミュニティ形成に有効だと考えられる。

- ・ 研究を通じて習得した事項を実践に活かすことを特に重視している大学機関で、2016～2017年頃から、独自の研究プログラムを実施している。本研究プログラムでは、学生の実習先である自治体のいくつかに、実習生として来ている受講生との共同研究に協力してもらっている。本研究プログラムは、授業と実習に加え、研究を通じて、受講生の学びを深化させる上で有効だと考えられる。なお、本プログラムでは、研究テーマの選択権を自治体に移譲している。そのため、自治体にとっても、自治体内にある課題意識に紐づいた調査を、受講生の協力を得て行える点で、プログラムに参加する意義があると言える。
- ・ 実践的なスキルを学ぶことを目指し、授業の内容を工夫している例は、下記のとおり。
 - 「シミュレーション」という、模擬的に親（養育者）への対応を練習する授業を開講している。この授業は、実際に支援するこどもや家族と接するにあたり、事前に対応方法を練習し、よりよい対応の在り方を講師から教えてもらう良い機会である。学生に現場の緊張感を少しでも感じてもらうために、OB・OGが授業に参加し、親（養育者）の役を演じている。
 - ソフトスキル（メールの書き方、電話のかけ方、等）を教える授業を開講している大学機関がある。ソフトスキルは実務上不可欠だが、若い世代の中には、ソフトスキルの習得度が低い者が多い。ある大学機関では、Title IV-E プログラム受講者の大半が、実務経験を有さない若い学生であるため、大学機関の担当者がソフトスキルを授業として受講生に修得させる必要性を感じ、当該受講の開講に至った。

（4）実習

- ・ Title IV-E プログラムでは、実習での実践経験を重視している。
- ・ 実習先機関の組織種別や選定方法は、大学ごとにバラツキがある。このバラツキは、その地域にある実習先機関や、Title IV-E プログラムを提供する大学機関の担当者が重視する修得内容に依拠している。
 - 実習先機関の組織種別が特徴的な例として、1年目の学生の大半を、低所得の家庭が多い学校での実習に参加させている大学機関がある。この大学機関では、教育分野とこども家庭福祉分野が近接しているにも関わらず、こども家庭福祉の現場で、教育の観点が抜け落ちがちであることを課題視している。だからこそ、実習を通じて、学校制度の在り方について受講生に学ばせることを重視している。
- ・ 実習先では、インストラクターが各受講生の指導・支援を担当する。インストラクターからの支援を受けながら実習に参加することは、学生が学びを深めるために重要だ。一方で、受講生の実習先での状況（従事している業務内容、インストラクターとの関係性等）は、個別的で外部から把握しにくい。そのため、受講生が実習先で課題に直面していても、大学機関側はそれに気づきにくい。この問題を解決するための工夫例は、下記のとおり。
 - インストラクターと学生との間の課題を把握し、解決方法を模索するための調整を担う役割の職員を配置している。当該役割については、大学側が担うケース（フィールドリエゾンと呼ばれる、実習担当の教員を指定する、等）と、実習先機関が担うケースの両方がある。

る。

- インストラクターが意欲的に実習指導を行えるよう、インストラクターに対するインセンティブを設けている（例：有給休暇の付与や表彰等の制度を活用する、実習指導を担当することの意義・メリットを伝えて内発的動機付けに繋げる、等）。
- ・ 現任の自治体職員がプログラムを受講する場合、実習日（週2日程度）は、普段勤務する自治体の中で、現所属とは異なる部署に配置され、実習先部署のインストラクターによるスーパービジョンを受けながら、実習を行うことが多い。例え実習先が自身の勤務先と同じ自治体であっても、実習で担当する業務が修士号保有者レベルであること、普段とは別の部署に配置されることから、実習を通じて、受講者は新たな学びを得ることが可能だと言える。なお、例え受講者が現任者であっても、修士号取得者が担当する、現業よりハイレベルな業務を、（職員の立場としてではなく）指導対象の受講生として行うことに変わりはないため、実習先インストラクターによるスーパービジョンは有効である。
- ・ 実習は、受講生が業務の内容や困難さについて理解を深める上で不可欠である。一方で、受講生が実習中に経験できる業務には限界があり、入職した後に担う業務と同一の内容を経験できるわけではない。例えば、受講生は実習中、特定の業務を切り出されて依頼されるため、業務の量や内容がコントロールされた状態で業務を行うこととなる。そのため、受講生が入職後に「想定以上の業務量である」「組織力や即時性等、実習中は経験しなかった要素が求められる」等の点で、入職前には認識していなかった業務負荷を負担に感じる可能性がある。

（５）学生の評価方法

- ・ ソーシャルワーク教育協議会は、Title IV-E プログラム卒業生が有すべきコンピテンシー一覧を示している。プログラムの認定校は、80%以上の学生が各コンピテンシーを有していることを示す必要がある。
- ・ コンピテンシー一覧には、ソーシャルワーク全般に関するものと、自治体で働くことも家庭福祉分野のソーシャルワークに関するものの2種類がある。2種類それぞれに、9つのコンピテンシーが設定されている。
- ・ Title IV-E プログラム受講者に提供されている授業は、それぞれのコンピテンシーと対応するのが整理されている。
- ・ 実習先の評価時には、受講者が各コンピテンシーを満たしているか、実習先インストラクターが、秋学期・春学期各1回ずつ、5段階で評価する。
- ・ コンピテンシーに基づく評価を行うにあたり、一部のコンピテンシーの正確な定義づけが、学生や実習先のインストラクターに浸透しておらず、学生が正しく評価されていないケースが見受けられている。（例：「政策」に関するコンピテンシーでは本来、政策が現場にどのように組み込まれているのか、という点が重視されるべきだが、政策立案を行っているか、という観点で評価するものだ」と誤解されている、等）

（６）地域連携

- ・ どの大学機関も共通して、自治体との関係性を非常に重視している。自治体は大学機関に実習

先を提供する代わりに、大学機関は自治体に質が高い労働力を提供しており、相互に有益な関係を構築している。

- ・ 地域ごとに、地域内にある大学機関と自治体の数が異なるため、地域内の関係機関の連携体制の構築方針が異なる。例えば、バイエリアのように、大学機関と自治体が両方とも複数ずつ集積している地域では、相互連携のために、共同委員会を設置している。

3) 相談援助のフィールドにおける Title IV-E プログラムでの修得内容の活用状況

- ・ アメリカにおいて、ソーシャルワーカーの任用ポストは、レベル別に分類されており、かつ、取得学位と一定程度紐づいている。特に、上位の任用ポストは修士号取得を前提としていることが多い。
- ・ Title IV-E プログラムの修了生は、多くの場合ソーシャルワーク修士号を取得して、自治体のこども家庭福祉分野のソーシャルワークの上位ポストに任用されることとなる。本項では、Title IV-E プログラムの修了生が、修得内容をどのように活用しているのか等についてまとめる。

(1) 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- ・ ソーシャルワーク修士号を取得していると、高いレベルのポストへの任用に有利である。
- ・ Title IV-E プログラムを修了していること自体は、自治体への入職時に必須ではない。当該プログラムを修了していないものの、入職後、予想外に業務への適性があり、現場で活躍する職員も中にはいる。ただし、当該プログラムの卒業生であると、自治体への入職時に有利に働きやすく、実際に自治体によっては、採用プロセスで卒業生に追加点を与えているところもある。その理由として、少なくとも1年以上実習に参加しており、業務内容にショックを受ける可能性が少ないことが考えられる。
 - 当該プログラムの卒業生の中でも、特に実習先である自治体に入職する場合は、入職時に有利である。すでに実習生として当該自治体の業務に携わっていた経験があるため、自治体側・職員側ともに、入職後にギャップが生じにくいからである。なお、卒業後に勤務する自治体には制限がないものの、大学付近の自治体で実施している学生が、卒業後も同じエリアに居住し、実習先の自治体に入職するケースが多い。
- ・ なお、ソーシャルワーカーが名称独占であるかどうかはアメリカ国内でも州によって異なる。本事業ではソーシャルワークが名称独占業務でないカリフォルニア州、ワシントン州の状況を調査対象としている。ソーシャルワーカーが名称独占である他の州では、修士号、また当該プログラムの位置づけが異なる可能性が高い旨に留意されたい。

(2) 業務内容

- ・ アメリカにおいて、ソーシャルワーカーの任用ポストは、レベル別に分類されており、かつ、取得学位と一定程度紐づいている。特に、上位の任用ポストは修士号取得を前提としていることが多い。そのため、Title IV-E プログラムを修了すると、高い専門性が必要な業務に従事できる（例：司法関与があるケースは、修士号取得が前提とされるポストへの任用者が担当することが多い）。

(3) 職務遂行時の有効性・強み

- ・ 当該プログラムの卒業生であることは、下記の点で職務遂行時に強みとなると考えられる。

- コンピテンシーやソーシャルワークの価値観について学ぶことで、社会的な背景や課題を研究や理論に関連付けた上で、ミクロレベルの相談援助業務にどう生かすか、という観点から、個別ケースに関与できる。専門的な学習経験がないと、自分自身が携わる相談援助業務の社会的背景を深く理解できないまま、法律上実施が必要なタスクをこなすことこそがケースワークだ、と捉えてしまう懸念がある。
- 臨床的な観点でのトレーニングを受けることで、表面的な事項だけでなく、非常に多くの異なる視点を持って、個別ケースに関与できる。これはサービスの質向上につながる。
- 関連する理論（こどもの発達学、等）を個別ケースに結びつけることで、アセスメント時に参照できる情報の幅が広がる。

（４）資格取得者の雇用形態・組織内での待遇及び処遇・キャリアパスの現状

- ・ アメリカにおいて、ソーシャルワーカーの任用ポストは、レベル別に分類されており、かつ、取得学位と一定程度紐づいている。処遇が任用ポストと連動しているため、修士号取得者として高いレベルのポストに任用されることは、処遇改善につながる。
- ・ 自治体の待遇（福利厚生等を含む）や資格取得のための手厚いサポートは、自治体で勤務し続ける上で魅力的になりうる。州内でも、地域ごとにこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの給与水準が大きく異なる。そのため、給与水準が高い、都市部の大規模な自治体（ベイエリア）に労働力が集中しがちである。労働力流出への対抗措置として、地方部では、監督委員会と協力して給与水準の向上を試みた事例がある。
- ・ こども家庭福祉分野では、ソーシャルワーカーの給与水準が、他分野（医療ソーシャルワーカー等）より低いため、給与水準がより高い他分野のポストに転職する労働者が多いことが課題視されている。

（５）資格の活用に関する課題、今後の展望

- ・ こども家庭福祉分野において、職員（特に若手職員）の離職防止は、大きな課題である。Title IV-E プログラムの卒業生は、離職率が比較的低いものの、プログラム修了者を含めた現任者が、現場で活躍し続けるためには、就業継続が可能な環境を整備することが重要である。離職防止のために、重要だと考えられる要素は、下記のとおり。
 - スーパービジョン体制の構築は重要である。実践現場においては、職場内で十分なスーパービジョンを受けられる体制の構築に向けた支援（スーパーバイザーに対して、新任者の育成・支援・定着に関する教育を行う、スーパーバイザーが過重な業務負担を抱えてスーパービジョン体制が不十分な状況とならないようにする、等）を行う必要がある。
 - 卒業生のサポートグループを構築することには一定のニーズがある。一方で、卒業生が業務多忙であるため、サポートグループを形成して機能させるにはハードルが高い、という課題がある。
 - 職員がセルフケアの方法を修得することが重要である。現場の実務者は、業務の特性上、業務内でトラウマの疑似体験にさらされ、燃え尽きてしまいがちである。そのため、職員の離職防止のためには、職員がセルフケアの方法を修得する必要がある。職員にセルフケ

アを修得させる方法として、Title IV-E プログラム内でセルフケアについて学習している事例、自治体内で臨床支援を提供する事例、等がある。

4) 現任者向け研修の提供状況

- ・ 上記第1～3項で調査対象とした Title IV-E プログラム（主に修士課程として提供される）とは別途、こども家庭福祉分野に携わる職員を対象として、研修提供機関が、様々な研修プログラムを提供している。本調査では、The Alliance（自治体におけるこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーを対象とした、ワシントン州の研修提供機関）、及び CalTrin（こども家庭福祉分野の予防に関わる職員をはじめとした、多様な支援者が対象の、カリフォルニア州の研修提供機関）を対象として、調査を実施した。

（1）自治体職員向け研修提供機関（The Alliance）の状況

- ・ 自治体の児童保護サービスの新任者は、着任後すぐに、8週間（320時間分）の研修を受講する。研修中は、主に研修提供機関の職員から、こども家庭福祉分野の制度や業務上必要な知識を学ぶほか、学びを深めるためのフィールド活動を行う。本研修は州で受講が義務付けられており、研修期間中は、ケースを担当したり、一人で支援対象の家族に会ったりすることはできない。
- ・ 研修提供機関が提供する研修プログラムでは、実務に必要な内容に焦点を当て、州の政策や実践内容を重点的に教えている。研修提供機関は、州内で実施している Title IV-E プログラムについて、広くソーシャルワークと社会正義に関して学ぶことを目的としている点で、研修提供機関のプログラムと異なるものだと整理している。
- ・ 研修を通じた提供内容をより良いものとするため、下記の工夫を行っている。
 - 研修内容の見直し・改善にあたり、幅広い関係者と協議し、現場の状況を聴取することで、教育と現場の乖離を解消しようとしている。
 - 現任者が研修を受講できる体制の構築に向けて、職場からの理解を得るための工夫を行っている。職場からの理解を得るため、研修提供機関の担当者はまず、実務者がこどもや家族のために働きたいと考えていることを確認する。この点について職員の自己覚知を促すため、研修の中に、なぜこの仕事に従事しているのか、を振り返るセクションを盛り込んでいる。次に、その目的のためには、より良いソーシャルワーカーとなることが重要であることを伝える。その上で、より良いソーシャルワーカーとなるためには、研修を通じた専門的な技量向上が必要であることを強調する。
 - 心理的安全性が確保された研修環境の構築に努めている。研修受講者は、心理的な負荷が高い状況に置かれていることが多いからである。その理由として、責任が重い業務を担っていること、業務内容が「分からない」と言いにくい状況にあること、自身が傷つきやすい環境におかれやすいこと、等が挙げられる。これらを踏まえ、研修提供機関は、研修が懲罰的なものではなく、彼らの技量を向上させるのに役立つものとすることを目指している。
- ・ アメリカではまれに、現場業務に従事する職員が、他分野に異動するケースがある。研修提供機関では、他分野から異動してきた職員の専門性を活用するため、また、当該職員のモチベーション維持のため、異動してきた職員が有している他分野の専門知識を研修で活用している。例えば、ある職員が家庭内暴力を経験している家族への支援経験を有する場合に、家庭内暴力に関するケースへの対応について学ぶ研修の場で、当該職員に専門家として話してもらうことがある。

（２）多様な支援者向け研修提供機関（CalTrin）の状況

- ・ CalTrin は、こども家庭福祉分野の予防に関わる職員をはじめとした、多様な支援者を対象とした研修提供機関である。2020 年に、州からの提案で、研修提供業務を独立で行う組織として、CalTrin が発足した。新たに研修提供機関を設立するにあたり、これまで実施してきた研修プログラムありきで考えるのではなく、まずは研修の中核となる、「こども家庭福祉の予防に関する支援を担う人々には、どのようなスキルを身に付けてもらいたいのか」、の整理から始めた。その後、研修プログラムの提供準備にあたっては、すでに州内で、関係機関が独自にエビデンスに基づいた研修プログラムを開発していたことから、既存プログラムの整理・活用に注力した。
- ・ 研修講師の確保方法については、研修方法をオンラインとしたことでの強みを生かし、各分野の実務で活躍している人材を引き入れて研修講師を担ってもらう体制を構築できた。
- ・ 主な受講対象者を、コミュニティ・ベースの支援機関の職員（公共のこども家庭福祉分野に従事する職員ではなく、こども家庭福祉分野の予防に関わる職員）としている。受講対象者の性質を踏まえて、短い研修時間（１時間半～３時間程度）の中で、効率的に必要な内容を修得できることを重視したコンテンツ作りを行っている。さらに 15 分、30 分など、さらに短い時間で視聴したい場合には、動画のどの部分をみればエッセンスを理解できるかが分かるよう、動画の編集を工夫している。
- ・ 自治体でこども家庭福祉分野などの業務に従事する職員も、一定数 CalTrin の研修を受講している。自治体職員は多忙なので、短い時間で視聴できる動画コンテンツがまとまっていることが魅力的に映るものと考えられる。

５）資質向上策の評価に関する取組内容

- ・ 本調査では、ワシントン州の政策評価機関である Partners for Children を対象として、資質向上策の評価に関する取組状況を聴取した。

（１）資質向上策の評価状況の概況

- ・ Partners for Children では、州内の研修提供機関が提供する各種研修、及びワシントン州における Title IV-E プログラム（CWTAP）の評価を実施している。ストラクチャー評価を行い、新たなカリキュラム開発時のエビデンスとして活用する他、学習目標が達成されたかどうかを確認するために、事後評価を行っている。
- ・ 近年の取組として、カリキュラムの開発段階で、州内の研修提供機関と協力しながら、開発中の研修の評価枠組を作成している。

（２）資質向上策の評価の在り方に関する取組・改善状況

- ・ 参加者による研修評価を実施するにあたって、当初は、参加者に対して、多様な観点から研修の満足度を尋ねていた。しかし実際に評価を開始してみると、「部屋が暑すぎる」「室内に食べ

物がなかった」等、研修内容の改善に有益であるとは言えない情報も多数含まれていた。また、研修講師個人を評価する項目を設けると、「講師が受講生に好印象であったか」等、研修内容とは関係が薄い事項を評価することとなる点が課題視された。そこで、参加者がスキルや高度な知識を得たか、の評価に注力し、「学習目標を持って研修を終えることができたか」「学習した内容の中で実践に活用できるようになったことはあるか」を重視した評価基準への改善を行った。

- ・ 「参加者がスキルや高度な知識を得たか」を評価する方法としては、理想的には、実践現場でスキルの発揮状況を測定すべきである。しかし、実際にそのような方法を採用することは非現実的であり、代替の方法を検討しなければならない。代替案の検討にあたっては、具体的にどのような観点から評価を行いたいのか（受講者が学習の準備ができているかを評価したいのか、それとも学習内容の理解度を評価したいのか、等）、また、誰かが学習を現場での実践に活かせていない場合の原因を特定できるか（十分な学習ができていないからなのか、現在の職場におけるサポート体制が不十分だからなのか、等）が重要である。
- ・ 評価にあたって、特定の結果が出ている場合、それをどのように解釈し、どのように意味づけをするのか、が重要である。ロジックモデルがあるなら、各時点で、何を測定するのか、何を測定できるのかを考えた上で、ストラクチャー評価とプロセス評価について検討が必要である。
- ・ 本来は受講者が得たスキルを実務に適用できるかどうかだけでなく、その結果としてクライアントの状態も評価の射程に含めたいと考えている。こどもたちや家族はどのような状態なのか、支援者の介入が効果的だったか、を評価し、最終的にはこどもと家族の状態の改善につなげることが本来の目的だが、それを測定するには程遠い状況である。
- ・ アウトカム評価の測定に時間がかかる場合、プログラムの有効性を評価する上では、短期アウトカムと長期アウトカムに分けて評価体系を策定することが現実的である。ロジックモデルでは、長期的な結果を得る前に短期的に評価可能な指標でのアウトカム評価を行う必要がある。これは長期的な成果のための土台を作る上で重要だと言える。研修の短期アウトカム評価の指標例としては、「労働者が、学んだ知識で自信を持ち、その知識を応用する機会があると感じているか」等が考えられる。

3. 調査結果（イギリス調査）

イギリスにおいて、ソーシャルワーカー資格は、大学の3年間のソーシャルワーク学士課程修了、または、社会人向けファストトラックを修了することで取得できる国家資格である。Social Work England 等の地域の規制当局が、特定の大学教育を修了した学生の申請に基づき、ソーシャルワーカーとしての資格登録を行う¹⁰。

ソーシャルワーカー資格者のうち、主に地方自治体の児童サービス部門で、こどもと家庭を専門にサービスを提供する者（児童家庭ソーシャルワーカー：child family social worker）を、本調査の対象とする。

1) 基本情報

（1）児童家庭ソーシャルワーカーの育成指針

- ・ 教育省は、KSS（Knowledge and Skills for Child and Family Social Work）という教育指針を策定した。この指針は、資格を取得した後、児童家庭ソーシャルワーカーとしての専門職キャリアを歩み始めるための基礎となるものとして位置付けられた¹¹。現在は、KSS の代わりに、PQS（Post-Qualifying Standards）と呼ばれる基準が使用されている¹²。
- ・ BASW（イギリスソーシャルワーカー協会：British Association of Social Workers）は、当該 KSS と整合する形で PCF（専門能力育成フレームワーク：Professional Capabilities Framework）を管轄している。専門能力育成フレームワークは、イギリスのソーシャルワークの信頼回復と質的向上を目的とした取組の中で、2010 年に素案が提出され、2018 年 3 月に完成版として BASW によって発表された¹³。PCF は、ソーシャルワーカーの育成を下記 9 段階に分けて体系化している。レベル 1～4 が資格取得前（大学・大学院生、ファストトラック受講者）レベル、レベル 5～7 が実務者レベル、レベル 8 以上が指導者（スーパーバイザー）レベルに大別される。PCF に基づき、大学がソーシャルワーカーを要請するための具体的なカリキュラムを定めている。

- | | | |
|---|-------|-----------------------------------|
| ・ | レベル 1 | トレーニング開始時 |
| ・ | レベル 2 | 実践への準備期 |
| ・ | レベル 3 | 最初の実習の就労時 |
| ・ | レベル 4 | 最終実習終了・資格認定コース修了時 |
| ・ | レベル 5 | 新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー（NQSW）／評価と |

¹⁰ 株式会社工業市場研究所（2023）『子ども家庭福祉の新たな資格に関する調査研究』

¹¹ GOV.UK. “Social work post-qualifying standards: knowledge and skills statements”.
<https://www.gov.uk/government/publications/knowledge-and-skills-statements-for-child-and-family-social-work>,
(参照 2024-03-22)

¹² GOV.UK. “Assessed and Supported Year in Employment for newly qualified social workers”.
<https://www.gov.uk/guidance/assessed-and-supported-year-in-employment-for-newly-qualified-social-workers>,
(参照 2024-03-22)

¹³ 子どもの虹情報研修センター（2019）『児童相談所と市区町村における児童相談担当職員の人材育成に関する研究 第Ⅱ部 イギリスにおける児童家庭ソーシャルワーカーの役割と育成について』

支援を受けて働く1年（ASYE）

- ・ レベル6 ソーシャルワーカー
- ・ レベル7 熟練ソーシャルワーカー
- ・ レベル8 上級ソーシャルワーカー
- ・ レベル9 戦略的ソーシャルワーカー

- ・ PCF は、以下9つの専門領域で構成されている¹⁴。

- ・ ②価値と倫理：SWの倫理原則と価値観を応用して専門的な実践をリードする。
- ・ ③多様性と平等：多様性を認識し、反差別的および反抑圧的原則を実践に応用すること
- ・ ④権利、正義、経済的福祉：人権を推進し、社会正義と経済的福祉を促進する
- ・ ⑤知識：SWの実践および研究、社会科学、法律その他の専門分野および関連分野、またサービス利用者の経験から得られる知識を深め、応用する
- ・ ⑥批判的振り返りと分析：批判的な振り返りと分析を行い、それらを応用して、専門的な意思決定に関する情報を伝え、その理論的根拠を提供する
- ・ ⑦介入と技術：判断力、知識、および権限を用いて個人、家族や地域社会に介入し、自立を促進し、支援を提供し、危害を防ぎ、発展を可能にする
- ・ ⑧文脈（状況）と組織：変化する組織の状況に応じ、情報を提供しつつ適応する。実践の基盤となる社会的および政策的環境においても同様に対応する。複数の機関および専門職種間の共同も含む組織とそこでのサービスを効果的に運用し、それらを発展させる。
- ・ ⑨専門的リーダーシップ：専門性および良好なSWの実践を促進する。他人の専門的な学びや開発について責任を負う。個々の影響力を養い、社会に対する指導力や影響力を含む。
- ・ ①プロ意識：専門的能力の開発に従事するプロのソーシャルワーカーとして自覚し、行動する

- ・ 児童家庭ソーシャルワーカーとしての就業を希望する場合、大学での3年間の養成課程またはファストトラックコースの修了後、ソーシャルワーカーとしての資格登録を行うことで、有資格者として、ソーシャルワーカー業務に従事できるようになる。

¹⁴ 前掲

2) 児童家庭ソーシャルワーカーへの任用プロセス

- ・ 児童家庭ソーシャルワーカーになるには、主に①ソーシャルワークの学士号以上を獲得して子どもや家庭に関する現場に採用されるか、②ファストトラックコースを修了する必要がある。ファストトラックコース修了者は支援者としての質が高く、このコース修了者の入職枠を今後拡大しようとしている自治体もある¹⁵。

(1) 大学ルート

- ・ Social Work England によれば、2022 年 11 月 30 日現在、イングランドには 129 の学部レベルのソーシャルワーク養成課程、168 の修士レベルのソーシャルワーク養成課程がある。養成機関の分布は地域ごとにバラツキがあり、ロンドンでは修士レベルの養成課程が、学部レベルの養成課程の 2 倍以上あるのに対し、イギリス東部 (East) では、学部レベルの養成課程の方が、修士レベルの養成課程より多い¹⁶。

資格の取得者数

- ・ 英国において、資格登録者は 100,654 人である (2022 年 11 月 30 日時点現在) であり、そのうち児童家庭ソーシャルケア (children and families' social care) で働く者は 52.1% (52,454 人) を占める¹⁷。

資格の取得理由

- ・ イギリスではソーシャルワーカーとして勤務するためにはソーシャルワーク学士号以上の取得が必須であるため、当該業務に従事したい場合は、何らかの養成課程を経る必要がある。
- ・ 後述するファストトラックルートはすでに学士号を有している場合にのみ応募可能であるため、学士号を所有していない場合には必然的に大学課程を修了し、資格登録を行う必要がある。

資格取得にかかる費用、資格取得者の学歴

- ・ 各大学に準ずる (イギリスにおける年間の学費は学部で最大 9,250 ポンド¹⁸程度、大学院で平均 11,000 ポンド¹⁹といわれている)。

(2) ファストトラックルート①: Frontline

- ・ 2014 年に開始された 3 年間のプログラムで、1 年目修了後にソーシャルワーカーとして登録、3 年目修了後に修士号を取得できる。

¹⁵ Nottinghamshire 州ヒアリング調査より

¹⁶ Social Work England (2023) "Social Work in England: State of the Nation 2023"

¹⁷ 前掲

¹⁸ The Universities and Colleges Admissions Service. "Undergraduate tuition fees and student loans".
<https://www.ucas.com/money-and-student-life/money/student-finance/undergraduate-tuition-fees-and-student-loans>, (参照 2024-03-22)

¹⁹ The Universities and Colleges Admissions Service. "Postgraduate fees and funding".
<https://www.ucas.com/postgraduate/postgraduate-fees-and-funding>, (参照 2024-03-22)

- ・ フロントラインは2020年からランカスター大学と提携している。同大学が、アカデミックなプログラム内容を設計・提供し、また修士号を授与する。フロントラインのプログラム受講中はランカスター大学の学生としての権限を有し、同大学の学生として大学から支援を受けることが可能である。
- ・ 実習先機関は、応募過程で、本人の希望や通勤距離（通勤時間は1時間以下とされている）等を踏まえて決定される²⁰。なお、2023年12月現在、イングランド全土に151ある自治体のうち145がフロントラインと提携している（初年度の2014年の提携自治体は18であった）²¹。
- ・ 5人組の学生が、ソーシャルワーカーコンサルタントの指導のもと、理論や方法を学習し、それをこどもや家庭への毎日の実践に応用する、「ハブ実践モデル（practice hub model）」を採用している。
- ・ カリキュラムの概要は下記のとおり²²。

1年目

- ・ 5週間の集中学習（基本的にはオンライン授業だが、全員参加の泊まりがけ研修（3日間）、及び各地域で実施される対面授業（2日間）を含む）を受講する。
- ・ その後、200日間の実習に参加する。実習中は学生5人でチーム（このチームを「ハブ」と呼ぶ）となって活動する。コンサルタントソーシャルワーカーがハブを管理する。学生は20のスキルデイズ（地域ごとに、対面またはオンラインで提供される、実践特化型の授業）を受講するほか、ハブごとに8つの学習セッションに参加する。また、実践チューターが定期的に学生を訪問する。座学・実習双方の試験に合格すると、学生はソーシャルワーク分野のポストグラジュエート・ディプロマ（修士課程から修士論文・卒業研究のみを省いたコースの修業証明）を獲得し、ソーシャルワーカーとして Social Work England に登録することができる。

2年目

- ・ 地域の自治体で、ASYE としてフルタイムで勤務する。自治体が提供する研修に参加するとともに、引き続きフロントラインの研修を受講する。さらにハブと定期的に会合を開いてピアサポート・学習を行うほか、実践チューターから指導を受ける。

3年目

- ・ 修士課程の一環として、文献レビューの論文を執筆する。オンラインの授業（4日間）の受講、及び実践チューターとの論文に関するスーパーバイズ・サポートセッションに参加する必要がある。希望すれば振り返りのためのグループセッションに参加することができる。さらに、NQSW から経験豊富な実践者に移行する上での課題が解決できるよう、個別のコーチングセッションに4回参加することとなっている。
- ・ 3年目が終了すると、「こどもと家庭との関係性に基づくソーシャルワーク応用実践」の修士号

²⁰ Frontline. “Where you’ll work”. <https://thefrontline.org.uk/become-a-social-worker/frontline-programme/where-youll-work/>, (参照 2024-03-22)

²¹ Frontline. “10 reflections on 10 years of Frontline”. <https://thefrontline.org.uk/blog-post/10-reflections-on-10-years-of-frontline/>, (参照 2024-03-22)

²² Frontline (2023) “Frontline programme”

を取得できる。

資格の取得者数

- ・ 制度開始から 10 年間で、累計 2000 人以上がフロントラインのカリキュラムを修了した²³。

資格の取得理由

- ・ 公式ホームページでは、プログラム受講のメリットとして、「こどもと家庭に寄与できること」「受講中に奨学金や給与が支給されること」「多くのサポートが得られること」「社会の変革をリードできること」が挙げられている²⁴。

資格取得にかかる費用、資格取得者の学歴

- ・ 1 年目の受講費用はフロントラインが負担し、最大 2 万ポンドの奨学金を取得する。2 年目以降、NQSW として勤務を始めると、給与として最大 34,000 ポンドを受領できる。
- ・ プログラムへの応募要件は「GPA2.2 以上でソーシャルワーク以外の学位を取得すること（修了見込の場合も含む）」「GCSE（中等教育修了一般資格）の英語・数学で一定以上の評点を獲得していること」「受講期間中、イギリスで就労・学習する権利、公的資金を受け取る権利があること」「プログラム開始時点でイングランドに居住していること」「ソーシャルワーカー資格登録をしていないこと」である。受講地域が地方である場合、自動車免許が必須となることがある²⁵。

(3) ファストトラックルート②：Step Up to Social Work

- ・ ソーシャルワーカーになりたいが、ソーシャルワークの学位を持っていない人向けの 14 か月間のプログラムである。
- ・ イギリス全土に 22 の Regional Partnerships（自治体（Local Authorities）よりも大きな単位。以下、RP's という。）があり、各 RP's が大学と提携関係を結んでプログラムを提供している。プログラム参加希望者は応募段階で、どの RP's が提供するプログラムに参加したいか、選択する必要がある²⁶。
- ・ プログラム受講中は、参加プログラムを提供する RP's 提携先の大学のソーシャルワーク修士課程を受講する。プログラムを修了すると、提携先大学から大学院修了資格を取得する。この資格により、Social Work England に登録申請し、ソーシャルワーカーとして活動開始できる。

資格の取得者数

²³ 脚注 21 を参照

²⁴ Frontline. “Why join the programme?”. <https://thefrontline.org.uk/become-a-social-worker/frontline-programme/why-join-the-programme/>, （参照 2024-03-22）

²⁵ Frontline. “What we’re looking for” <https://thefrontline.org.uk/become-a-social-worker/frontline-programme/what-were-looking-for/>, （参照 2024-03-22）

²⁶ “Regional Partnerships” (<https://susw.eu-careers.pocketrecruiter.com/regionalpartnerships>)

- ・ 第8期（2024年1月開始）はプログラム受講者を最大700人としている²⁷。

資格の取得理由

- ・ 個別自治体（Hammersmith & Fulham）のWEBサイトでは、受講理由として、「集中的に学習できるコースだから」「自身の学歴関係なしにソーシャルワーカー資格を取得できるから」「こどもと家族を支援するための体系的なプロセスを有しているから」等の受講理由が記載されている²⁸。
- ・ 14か月と比較的短いプログラムに参加することでソーシャルワーカーとして資格登録が可能となることが特徴的なプログラムであり、これを魅力的に感じて、本プログラム受講を通じてソーシャルワーカー資格を取得しようとする人が一定いるものと考えられる。

資格取得にかかる費用、資格取得者の学歴

- ・ プログラム受講者の生活を支援するために、19,833ポンドの返済不要の奨学金がある。またプログラム受講費用は教育省が負担しており、受講者が費用を払う必要はない。
- ・ プログラムへの応募要件は「GPA2.2以上でソーシャルワーク以外の学位を取得すること（修了見込の場合は応募不可）」「支援が必要なこども・若者、家族、成人への支援経験が6か月以上あること」「GCSE（中等教育修了一般資格）の英語・数学で一定以上の評点を獲得していること」である。受講地域が地方である場合、自動車免許が必須となることがある²⁹。

（4）その他のルート

- ・ 自治体によっては、「見習いプログラム」（Social Work Apprenticeships）を採用している。このプログラムでは、ソーシャルワーク専門課程を修了しておらず、自治体内部でソーシャルワーカーをサポートしていた職員（例：ティーチングアシスタントとして勤務している人や、ケースを持たずに児童家庭ソーシャルワーカーを支援している人など）を選定してソーシャルワーカーになるための研修を実施している。研修対象となる職員はすでに自治体内での勤務実績があり定着率が高いこと、30～40代で実務経験が豊富な者が多いことから、人材確保・育成策として有効なものと認識されている。特に先進的な自治体では、他自治体で勤務する職員も、本プログラムの対象に含めることで、招き入れる人材の裾野を広げている³⁰。

（5）資格取得後の活躍の場

- ・ 児童家庭ソーシャルワーカーは、チルドレンズ・ソーシャルケア（CSC、日本の児童相談所にあたる）、及びそれ以外の機関（イギリス虐待防止協会、フォスタリング機関、各種施設、子どもの安全保障協議会（LSP）、家庭裁判所等）で活躍している。なお本事業では、このうち CSC、

²⁷ “Frequently Asked Questions” (<https://susw.eu-careers.pocketrecruiter.com/frequentlyaskedquestions>)

²⁸ Hammersmith & Fulham Council. “Step Up to Social Work”. <https://www.lbhf.gov.uk/jobs/careers-hf/step-social-work>, (参照 2024-03-22)

²⁹ “Frequently Asked Questions” (<https://susw.eu-careers.pocketrecruiter.com/frequentlyaskedquestions>)

³⁰ Nottinghamshire 州ヒアリング結果より。

Cafcass（家庭裁判所の審判の過程でアセスメントとアドボカシー機能を果たすソーシャルワーカーが所属する）に対してヒアリング調査を実施している。これらの機関の詳細（業務概要やソーシャルワーカーの役割等）については第3項を参照。なおソーシャルワーク資格登録者（registered social workers）のうち児童家庭ソーシャルケア部門で働く者は52.1%（52,454人）。詳細な内訳は下記のとおり。

図表 59 ソーシャルワーク実践分野別の人数内訳³¹

ソーシャルワーク実践分野	人数／割合
支援が必要なこども、及び児童保護	20,254(20.1%)
こどもと家庭（その他）	13,814(13.7%)
障害があるこども	2,514(2.5%)
こどものメンタルヘルス	2,170(2.2%)
裁判所サービス/ Cafcass	1,871(1.9%)

Social Work England（2023）を基に弊社作成

³¹ 脚注 22 を参照

3) 相談援助のフィールドにおける認定資格の類似資格等の活用状況

- ・ 児童家庭ソーシャルワーカーは、チルドレンズ・ソーシャルケア（CSC、日本の児童相談所にあたる）、及びそれ以外の機関（イギリス虐待防止協会、フォスタリング機関、各種施設、子どもの安全保障協議会（LSP）、家庭裁判所等）で活躍している。
- ・ イギリスでは、全てのソーシャルワーカーは入職後、退職するまで継続的に専門性を向上させること（Continuous Professional Development: CPD）が期待されている。ソーシャルワーカーは、自らの CPD の状況を記録し、認定機関である Social Work England に毎年申請する必要がある（申請しないとソーシャルワークとしての登録が解消される）。
- ・ 本項では、児童家庭ソーシャルワーカーとしての活躍の場を概観した後、主な職場である CSC 及び Cafcass における児童家庭ソーシャルワーカーの役割、また彼らを対象とした資質向上策についてとりまとめた。

（1）児童家庭ソーシャルワーカーとしての活躍の場

① 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- ・ 英国ではソーシャルワーク業務を遂行できるのが資格登録者に限られる。そのためソーシャルワーカー資格の取得は、入職時に必須である。

② 職務遂行時の有効性・強み

- ・ 現場に配置された実習担当者は、実習生の業務適性を実務的な側面から判定している。この実習担当者がいることで、実習を経てソーシャルワーカーに登録される実務者の質が担保されていると考えられる。また、入職時点でソーシャルワークに関する基本知識・スキルを有していることを前提として、実務者が入職後さらに学ぶ機会を継続的に得ることは、適切な支援を提供する上で有効であると考えられる³²。

③ 資格取得者の雇用形態・組織内での待遇および処遇・キャリアパスの現状

- ・ 各実務機関は、求人情報をホームページ等に掲載し、応募があった者に対して、面接等を行って過去の実績などを評価し、採用の可否を決める。
- ・ 資格取得者の収入は、レベル 5 = 入職時におおよそ年収 27,000 ポンドで、年収 40,000 ポンド程度まで給与が上がりうる³³。
- ・ イギリスでは 5 か年の資格取得者追跡調査を実施しており、その結果によれば、調査対象者（自治体でこども家庭分野のソーシャルワークに従事していた職員）のうち、5 年後も自治体でこども家庭分野のソーシャルワークに従事している割合は 81%であった。残りの 19%の内訳をみると、地方自治体以外の職場でこども家庭分野のソーシャルワークに従事している割合が 10%、退職が 5%であった。5 年目の調査時点まで、一貫して児童家庭ソーシャルワーカーとして勤務していた者のうち、32%が、1 年目調査から仕事のグレードが上がっていた。また 5 年目調査で

³² Cafcass ヒアリング調査より

³³ GOV.UK. “Social Work Week: How to become a child and family social worker”.

<https://educationhub.blog.gov.uk/2023/03/21/social-work-week-how-to-become-a-child-and-family-social-worker/>, (参照 2024-03-22)

は、回答者の 22%が、過去 12 か月で昇進したと回答した³⁴。

(2) CSC における児童家庭ソーシャルワーカーの活用状況と資質向上策

① CSC における児童家庭ソーシャルワーカーの活用状況

- ・ 児童家庭ソーシャルワーカーは、主に自治体の CSC で、こども家庭福祉分野を専門にサービスを提供する。CSC はこどもの安全保障とこどもの保護のために必要な支援を行う機関であり、日本の児童相談所にあたる。
- ・ CSC では、ケースの進行や内容に応じてチームが編成されている。ソーシャルワーカーは特定のチームに配属され、実務を行う。代表的なチーム編成は下記のとおり³⁵。
 - 「通告の受理と緊急性のアセスメント」チーム
通告を受け、児童法 47 条調査を行う。CSC の全てのチームと対応し、つなげていく。
 - 「特に支援の必要な子どもへの支援」チーム
コアアセスメント（より詳細なアセスメントを行うこと）、児童保護プランの調整と実施、必要な場合の法的手続き、特に支援を必要とする子どもへの支援プランの実施、等の役割を担う。
 - 「社会的養護ケース」チーム
家庭から離れて暮らす子どもへのサポートを行う。
 - 「多機関協働における予防的支援」チーム
ソーシャルワーカーがコーディネーターとなり、地域の関係機関と協働して早期に実効性のある支援をリードする。

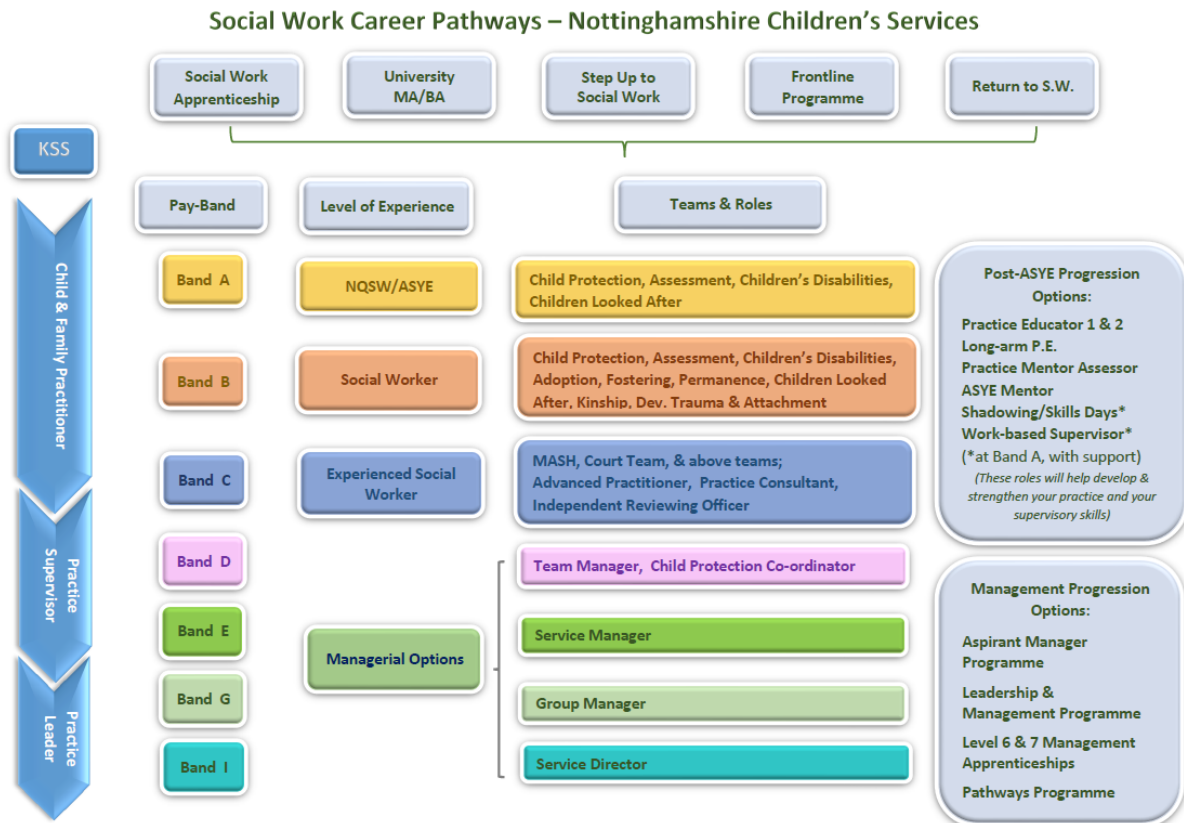
② CSC における児童家庭ソーシャルワーカーの資質向上策

- ・ 本事業では、各自治体が独自に、採用・育成・昇進昇格・処遇・定着を体系立て、「その自治体の職員がどのようにソーシャルワーカーになっていくのか」の具体的な道筋（Pathway）を整理する取組が実施されている状況について、Nottingham 州の事例を収集した。

³⁴ Department for Education (2023) “Longitudinal study of local authority child and family social workers Wave 5”

³⁵ 脚注 13 を参照。

図表 60 Nottinghamshire 州における Pathway のイメージ³⁶



- ・ 人材の確保・育成・定着に関する取組を体系的に整理し、対外的に示すことは、ソーシャルワーカーとしてのキャリアを志向する者が、自身がどのようなキャリアを歩む可能性があるのか想定しやすくする点で重要である。現在、先進的な取組を行っている Birmingham 州の状況を参考に、人材育成の体制を構築するとともに、公開情報の見直し・整理、刷新を進めている。なお Nottingham 州ではこれらの取組の整理・推進に関する専属職員を配置している。

(採用)

- ・ イギリスの自治体では、ソーシャルワーカーを、他職種と独立した採用枠で雇用している。近年、ソーシャルワーカーの採用難が課題であり、2023 年は「ソーシャルワーカーで入職者より離職者の方が多い」という衝撃的な状況となった。採用強化に向けた取組として、様々な取組を推進している。
- ・ 「待遇改善」
入職後当初（バンド A）は年収 32,000 ポンド、次の職階（バンド B）に昇進すると年収 36,000 ポンド程度となる。これは現状、イギリス国内の給与水準としては比較的高いものである。ただ給与水準には自治体ごとの差が大きい。なおイギリスの自治体の多くは財政難であり、職員の人件費の確保には苦慮している。
- ・ 「ファストトラックルート経由での入職者枠の拡大」

³⁶ Nottinghamshire County Council. “Social Work Career Pathways- Nottinghamshire Children’s Services”.
[“https://www.nottinghamshire.gov.uk/media/r2lb3b0m/socialworkcareerpathwaydiagram2023.pdf”](https://www.nottinghamshire.gov.uk/media/r2lb3b0m/socialworkcareerpathwaydiagram2023.pdf), (参照 2024-03-22)

ファストトラックルートの仕組みの詳細については前項を参照。ファストトラックの卒業生は非常に質が高いため、このルートでの入職者枠拡大を目指している。

- ・ 「見習いプログラム経由での入職者枠の拡大」

自治体によっては、「見習いプログラム」(Social Work Apprenticeships)を採用している。このプログラムでは、ソーシャルワーク専門課程を修了しておらず、自治体内部でソーシャルワーカーをサポートしていた職員(例:ティーチングアシスタントとして勤務している人や、ケースを持たずに児童家庭ソーシャルワーカーを支援している人等)を選定してソーシャルワーカーになるための研修を実施している。研修対象となる職員はすでに自治体内での勤務実績があり定着率が高いこと、30~40代で実務経験が豊富な者が多いことから、人材確保・育成策として有効なものと認識されている。特に先進的な自治体では、他自治体で勤務する職員も、本プログラムの対象に含めることで、招き入れる人材の裾野を広げようとしている³⁷。

- ・ 「高校、短期大学卒業生のリクルーティング」

短期大学でソーシャルワークのコースを修了したが学位修了レベルには達していない卒業生など、ソーシャルワーカーになる一段階手前にいる者のリクルーティングを検討している。

- ・ 「離職中のソーシャルワーカー有資格者の受入れ」

イギリスではソーシャルワークが独占業務として強く規制されている。出産・育児などで離職したソーシャルワーカーが復帰する枠の拡大を検討している。

(育成)

- ・ 2026年には児童家庭ソーシャルワーカーに対して5年間の資質向上策を提供する「Early Career Framework」を開始するために、各自治体で資質向上プログラムを構築することとなっている。Nottinghamshire州での検討内容は下表のとおり。

年次・プログラム名	概要
1年目 ASYE	・ 新任者向けの資質向上プログラム。(現行プログラムと同様)
2年目 ACFP Approved child family practitioner program : 認定児童家庭プログラム	・ ASYEで培った専門性を土台として、より経験を積んだ実践者となるためのプログラム。現在、6自治体でパイロット事業を試行的に実施している。
3年目 Practice Educator Program : 実践教育者プログラム	・ 他のソーシャルワーカーを育成するスキルを身に付けるためのプログラム。 ・ 多くの自治体が採用しており、自治体が費用を負担し、地元の大学と協働で実施する。
4年目 Aspiring Management Pathway : 管理職志向プログラム	・ 管理職の役割を目指すためのプログラム。(ソーシャルワーカーとしての就労継続期間として、4年は相当長いものとして位置付けられる)

³⁷ Nottinghamshire州ヒアリング結果より

	・ ソーシャルワーカーの多くは、キャリアアップして給与を上げることを望んではおらず、相談援助のフィールドで活躍し続けたいと考えがちである。そのため管理職になることなく、現場で活躍し続けつつ、昇進してよりよい待遇を得られるキャリアパスを開発しようと努めている。
5 年目	※現在開発中

(3) Cafcass における児童家庭ソーシャルワーカーの活用状況と資質向上策

① Cafcass における児童家庭ソーシャルワーカーの活用状況

- ・ Cafcass とは、家庭裁判所の審判の過程で、CSC のソーシャルワーカーとは独立してアセスメントとアドボカシー機能をはたして裁判に貢献するソーシャルワーカーの所属組織である。
- ・ 例えば、自治体が関わっているケースについて、「家族からこどもを引き離した」「養子縁組がうまく機能していない」等の理由で家庭裁判所に申請があった際に、Cafcass が家庭裁判所から依頼を受けて関与することとなる。自治体が関与していないケースであっても、「代理出産の申請があった場合に、こどもの人身売買が行われていないかの調査を行う」「養子縁組が成立した時のお祝いに参加する」「家族が別居している場合の私法上での手続きで、こどもたちのために安全な取り決めを行う手助けをする」等の場面でこどもと家庭に関与する。これらのケースに関与するにあたっては、Cafcass のチームで独自の調査を実施し、また関係者（こどもと家族、自治体、学校、医師、保護観察所、警察など）と相談した上で、裁判所に勧告を行うこととなる。
- ・ 自治体と Cafcass が並行して担当するケースにおいて、こどもに重大な危害が加わる可能性がある場合、Cafcass は自治体に通報するとともに、必要時には裁判所に緊急保護命令を求めることができる。裁判所は Cafcass に対して、こどもと家庭の状況をアセスメントし、介入が必要かを判断するよう、指示できる。このように、自治体と Cafcass はともにこども家庭福祉分野のソーシャルワークに携わっているものの、両機関でその役割や立ち位置が異なる。そのため、両者が担当しているケースで、こどもと家庭の状況に関するアセスメント結果が異なることもありうる。
- ・ Cafcass には High Court Team（高等裁判所チーム）があり、ハーグ条約に基づいて調査・勧告が必要なケース（こどもへの治療やワクチン接種に親が同意しない場合、こどもが命に係わる障害を有する場合にこどもの意見表明を行う、等）への対応を行っている。

② Cafcass における児童家庭ソーシャルワーカーの資質向上策

- ・ 業務特性を勘案し、基本的には自治体等での実務経験が3年以上ある実務者を採用している。ただし一部、実務経験のない採用枠を設けている。また、実習生に関しては、最終学年のみを受け入れている。実習生向けに開発している実践プログラムには、家族の正義を中心とした、「リスク分析」「判例法関連、法律の知識」「直接業務への期待」等が含まれる。なお実習生がよりよいソーシャルワーカーとして成長するために、実習期間途中に他機関と実習生を交換する他、機関内で提供する実習生向け研修内容を他機関に周知し、必要があれば他機関実習生の同席を許可するなどの取組を行っている。
- ・ 他の機関で3年以上の実務経験を有する職員も含め、ソーシャルワーカーは皆、継続的に自身の

専門性を向上させることを期待されている。職員全体が必要な機会の提供にあたっては、個別の自治体・大学、もしくは「ティーチングパートナーシップ」（全国に点在する、地域の自治体と大学が協力して継続的な専門能力開発機会を提供する組織。各地域でどのような課題を抱えているかに応じて、提供する教育プログラムで焦点を当てるポイントを変えている）と協力することもある。ただし過去には、他機関と協同で研修プログラムを開発し、運用を試みたものの、双方の組織で職員への役割期待や身に付けてほしい専門性が異なることから、研修内容にブレが生じ、結局それぞれの機関が単独で研修を運用する方針に切り替えたこともあった。

- ・ Cafcass では新卒採用者に向けて、特に丁寧なサポート体制を敷いている。資質向上にあたっては、PQS（新卒 1 年目に参照すべき 10 の基準として位置づけ）、PCF（継続的にソーシャルワーカーが参照すべき基準として位置づけ）を参照している。
- ・ Cafcass では新任職員がソーシャルワーク学位取得過程で基本的な知識を取得していることを前提に、さらに知識やスキルを積み上げさせるとともに、「法廷で優れたエビデンスを提供する職員をどのように支えるのか」「よいレポートの書き方」「よいアセスメントの方法」などについて、エビデンスベースの学びを提供している。実践プログラムの開発にあたっては、「職員にとってこのプログラムはどのようなものだったか」「職員は家庭にどのようなインパクトを与えたのか」等という批判的な振り返りによって裏付けを行っている。（例：こどもと家庭との関係性構築のための実践プログラム”Together Practice Framework”など）
- ・ 入職後 3 年間で学んでほしいテーマに関する資質向上プログラムを、各テーマに関する知見が豊富な大学と協働して提供している。例えば 1 年目に提供している ASYE プログラムは、セントラルランカシャー大学とともに、組織内で開発したものであるが、他の自治体に対しても、要望があればプログラム内容を共有している。2 年目の職員に対しては、サセックス大学と協力して開発した、リスク分析に関するプログラムを提供している。3 年目の職員はソーシャルワークの修士号を目指して学習する。
- ・ この実践カリキュラムは 3 年で完全に完了するわけではなく、実践者がさらに専門性を深化できるように、厳密な研究モジュールを開発している。

（４）その他現任者の資質向上に関する取組

- ・ BASW はソーシャルワーカーの職能団体で、ロビイング活動・アドバイザー支援とともに、ソーシャルワーカー育成の促進・支援を実施している³⁸。
- ・ 英国全体のソーシャルワーク資格取得前・取得後両方における教育環境の多様性を考慮して、さまざまな機関と協力して、資格取得前の者・ソーシャルワーカー有資格者双方を対象に、多様な研修を提供している。受講者が研修講師と十分対話ができるよう、研修の受講人数を制限した上で、オンラインで提供されている。1 セッション（6 時間）あたりの受講料は税抜 49～99 ポンド（BASW 会員）/75～149 ポンド（非会員）。2023 年 12 月 28 日時点で、BASW 経由では下記カテゴリの研修が提供されていた³⁹。
 - 一般スキル

³⁸ British Association of Social Workers (2022) “Annual Report and Financial Statement”

³⁹ British Association of Social Workers. “Professional Development courses”. <https://new.basw.co.uk/training-cpd/professional-development-courses>, (参照 2023-12-28)

- 学生向けプログラム
- Newly Qualified Social Worker 向けプログラム
- 実践の教育担当者・アセスメント担当者向けプログラム
- インサイトシリーズ
- 児童保護マスターシリーズ
- キャリアアッププログラム (Stepping Stones: 飛び石)
- 海外社会福祉士 (OQSW) 向けプログラム ※現在開発中

(4) 資格の活用に関する課題、今後の展望

① 若手職員の育成に関する現行策の状況

- ・ 現在、イギリスでは、PCF に定められた資格取得後の育成体系を踏まえ、資格取得後1年は、雇用先で評価と支援（スーパービジョン）を受けながら業務を行う期間（ASYE）と位置付けられている。プログラム提供者側に同プログラムの効果を感じる点について、肯定的な意見が多かったのは、「ケアやサポートの受け手へのアウトカム」（89%）、「2年目以降のソーシャルワーカーの定着」（89%）、「新任者の採用」（87%）等であった。一方で、直近1～2年で直面する課題としては、ASYE プログラム関連では「プログラムのサポート体制の構築」（61%）、「評価者の増加」（58%）、「職場内外との調整」（45%）等の回答が多く、専門職としての継続的な能力向上については、「労働者への KSS の浸透」（78%）、「リーダーやマネージャーへのサポート」（57%）等の回答が多かった⁴⁰。
- ・ 5か年の資格取得者追跡調査の結果によれば、多くの ASYE が業務に満足しており、ASYE プログラムによって、こども家庭分野のソーシャルワーク業務に準備を十分行うことができた、と回答している。一方で、「業務にストレスを感じる」「役割期待が大きすぎる」「業務が多すぎる」と回答した ASYE の割合は、調査期間中一定数いた（5年目調査での割合はそれぞれ58%、45%、40%）⁴¹。

② 新たなフレームワーク（Early Career Framework）の導入に係る状況

- ・ 経験が浅い職員の資質向上策をさらに充実させるため、Early Career Framework を現在開発中である。このフレームワークは、児童家庭ソーシャルワーカーに対して継続的に質の高い支援と能力開発を提供することを目的としており、新任の児童家庭ソーシャルワーカーに対して2年間、継続して質の高い支援と能力開発を行うこととなる。さらにその後も、3年間は「エキスパート実務者（3年目から5年目の実務者が目指すべき、特に困難なケースに対応して最善の実践を職場に共有できる実務者）」として活躍できるようになるための研修と能力開発機会を提供される。これは現状の児童家庭ソーシャルワーカー向けに1年間提供されている ASYE プログラムと差し替わる予定である。
- ・ この新しいフレームワークを導入すると、着任以降、計5年分の手厚い研修体系が敷かれることとなり、職員の資質向上および定着に良い影響を及ぼすことを期待されている。具体的には、エキスパート実務者である経験件数3～5年目の職員に、こども家庭福祉の現場最前線に留まり、こどもや家族に対する複雑な業務を遂行し、他の人々のために優れた実践の見本となってもらいたいと考えている。またこのフレームワークを修了した職員に向けては、その功績を評価する必要があることから、国・Social Work England・DHSC（保健省）・自治体が協力して、現行の給与体系、職務記述書、等級付けを通じて、地方自治体がどのように職員にキャリアアップさせられるかを検討する予定である。
- ・ なお、このフレームワークは、弱い立場にあるこども、家族、ケアラーを支援し、保護するために必要な、詳細で包括的なスキルと知識を定めた枠組み文書に基づいており、かつ、Children's Social Care National Framework（こどもの社会的養護の全国的枠組み）と整合している。また、

⁴⁰ Skills for Care（2021）“Child and family ASYE survey: Summary of survey results”

⁴¹ 脚注 34 を参照

社会的養護下にあるこどもに向けた親族関係や愛情関係の推進など、イギリス政府がこども家庭福祉制度改革の優先事項としている事項を実現するために必要なスキルと知識を修得できるようになっている⁴²。

- ・ 教育省は、本フレームワークを導入するにあたって、「経験年数が浅いソーシャルワーカーに必要な知識とスキルの明確化」「研修とアセスメント（評価）の方法と提供」「中央と地方との適切な役割分担」等を検討する必要があることに言及しており、2024年9月以降、試行的に一部の自治体の本プログラムを導入し、適切な運用方法を検討する予定である⁴³。

③ その他

- ・ ソーシャルワーカーのキャリア開発を推進するため、Social Work England が 2025 年までに、全ての初期教育ルート の状況について情報収集を行うことになっている。また、実習がソーシャルワーク教育やトレーニングに重要な役割を果たすことから、Social Work England は実習先の教育者がどのような役割を果たしているか調査し、実習期間のスーパービジョン強化を目指している。
- ・ イングランドではこども家庭分野のソーシャルワークの空きポストが 7,900(2022 年 9 月現在) がある。前年比 21%増と急増しており、問題となっている⁴⁴。

⁴² Department for Education (2023) “Stable Homes, Built on Love: Implementation Strategy and Consultation”

⁴³ Department for Education (2023) “Early careers framework early adopters – application guidance”

⁴⁴ 脚注 16 を参照

4. 調査結果（韓国調査）

韓国において、児童虐待対応、児童保護に係るソーシャルワーカー資格は、所定単位の履修等を要件とする社会福祉士であり、2級、1級、専門社会福祉士の等級がある。

韓国では、児童虐待対応に特化した「児童保護専門機関」が設置されている。児童保護専門機関の所管は、一部を除くほとんどが民間機関である。

かつては児童虐待対応に係る業務の全てを児童保護専門機関が担っていたが、近年では児童福祉法の改正に伴い、通告窓口、現場調査や被虐待児童の状況確認等を担う児童虐待専任公務員が設置され、児童虐待対応に係る公的機関の所掌範囲が拡大している。

本節では、こども家庭福祉に係る政策動向を概観した上で、社会福祉士の位置づけと専門職における当該資格の活用状況、また専門職に対する資質向上策についてまとめる。

1) 基本情報

(1) こども家庭福祉分野の法制度

- ・ 韓国では、児童福祉法において、児童虐待に関する一般的な規定等が言及されている。児童福祉法は2000年に大幅な改正がなされ、児童虐待が①身体的虐待、②精神的虐待、③性的虐待、④ネグレクト（遺棄及び放任）として定義された。また、児童保護が制度化され、被害児童を保護する児童保護専門機関の設置、児童虐待を認知した児童福祉施設関係者等に対する児童保護専門機関又は捜査機関等への通報義務、通報を受けた児童保護専門機関職員又は司法警察職員の出動義務、児童虐待通報のための緊急電話の設置等に関する規定が新設された⁴⁵。加えて2014年には児童虐待犯罪の処罰等に関する特例法（児童虐待処罰法）が施行され、児童保護専門機関と警察との協働が法定化された。
- ・ 児童保護専門機関の所管は、一部を除くほとんどが民間機関に外部委託されており、虐待通告から終結まで、児童保護に係る業務を一貫通貫型で担ってきた。しかし、重大な児童虐待事件が度重なることで外部委託制度の限界が批判され、2020年改正児童福祉法では児童保護制度の公的責任が拡大されることとなった⁴⁶。主要な改正点は、以下3点である。
 - 児童虐待対応における現場訪問、緊急措置の実施、調査など、児童保護専門機関の既存の役割が児童虐待専任公務員に移管された。
 - 児童保護専門機関が自治体に配置され、児童保護や養育状況の経過観察が行われるようになった。
 - 児童保護措置や事件の終結・変更について適時に審議するための専門家会議が設置された。
- ・ なお、2023年9月までは移行期間として、児童保護専門機関の職員が自治体に派遣され、業務

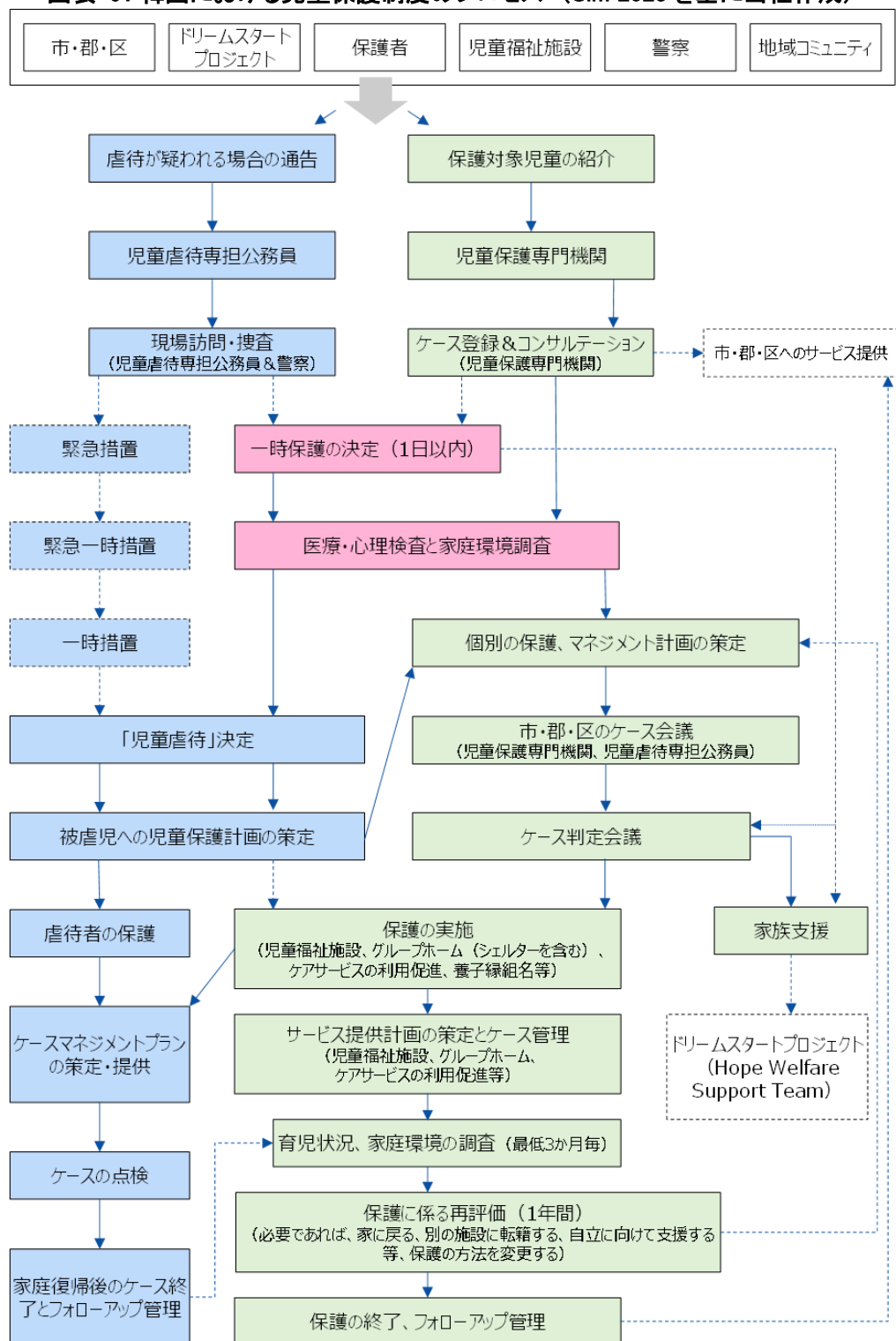
⁴⁵ 藤原夏人（2014）「韓国の児童虐待処罰法」国立国会図書館調査及び立法考査局編『韓国の児童虐待処罰法』（260），pp.115-120.

⁴⁶ We Sun Shim, 2023, New public-centered child protection system in Korea, *Clinical and Experimental Pediatrics*, 66(5), pp.179-181.

支援をするよう児童福祉法に定められている。

- ・ このように、現在の児童保護制度においては、虐待通告を受けた後の初動対応から措置に係る判断までを公的機関が担い、それ以降の事例管理や家族支援、予防等を児童保護専門機関が担うという棲み分けがなされている。

図表 61 韓国における児童保護制度のプロセス⁴⁷(Sim 2023 を基に当社作成)



⁴⁷ 前掲

(2) こども家庭福祉分野を担う機関・専門職

- ・ 前項図に記載の通り、こども家庭福祉分野を担う主要な専門職は、自治体の児童虐待専任公務員ならびに児童保護専門機関に勤務するケースワーカーである。

① 児童虐待専任公務員

- ・ 各自治体では児童保護に係るチームを設置しており、チーム長、児童虐待専任公務員、事務職員から構成される。その中で、現場での勤務を担うのは児童虐待専任公務員であり、地域全体のこども家庭福祉に関する支援や児童保護専門機関の指導・助言などを行う。児童虐待専任公務員は全国で750名ほど配置されており、採用時点で社会福祉士の資格が必要となる⁴⁸。また、チーム長は社会福祉士を取得している5級～6級⁴⁹の公務員であり、調査時の指揮や指示出しを行っている。

② 児童保護専門機関

- ・ 児童保護専門機関には、保健福祉部により設立された中央児童保護専門機関と地方自治体により設立された地域児童保護専門機関がある。中央児童保護専門機関は、児童虐待予防及び被虐待児に対する保護を目的に児童虐待予防の広報及び教育、研究及び政策提言のほか、地域児童保護専門機関及び被虐待児一時保護施設の職員に対する職務力量強化などの事業を担う。地域児童保護専門機関は、虐待された児童の発見、保護、治療、依頼などのために必要な事項に対する介入などの事業を行っている⁵⁰。

図表 62 児童保護専門機関の所掌業務(木村ら 2019 を基に当社作成)

中央児童保護専門機関	地域児童保護専門機関
地域児童保護専門機関に対する支援	児童虐待の申告受付、現場調査及び緊急保護
児童虐待予防事業とそれに関連する研究及び資料の発刊	被虐待児と虐待加害者のための相談と教育
効率的な児童虐待予防事業を行うための連携体系の構築	児童虐待予防の教育及び広報
児童虐待予防事業のためのプログラム開発及び評価	被虐待児の家庭に対する事後管理
相談員の職務教育、児童虐待予防と関わる教育及び広報	児童虐待事例判定委員会の設置と運営及び自体事例会議の運営
児童保護専門機関の電子システムの構築及び運営	その他、児童虐待予防事業と関わる業務
その他、児童虐待予防事業と関わる業務	

⁴⁸ 人材院ヒアリング調査より

⁴⁹ 韓国では公務員の職務等級が1級～9級までである。多くの児童虐待専任公務員は8級に該当する。(人材院ヒアリング調査より)

⁵⁰ 木村容子・藤岡孝志・有村大士(2019)『厚生労働科学研究費補助金 政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業) 社会的養護等の子どもに対する社会サービスの発展に関する国際比較研究—循環型発展プロセスの課題と文脈の分析— 総合研究報告書』

③ 児童権利保障院

児童権利保障院は、児童政策に関する総合的な遂行とこども家庭福祉関連事業の効果的な推進を目的に 2019 年児童福祉法改正により新設された公的機関である。児童権利保障院は保健福祉部の管轄下であり、虐待対応のみならず全てのこどもの関連事業を総括している。保健福祉部の制度・政策を支援するという観点から、現場に配布するマニュアル作成や教育支援等を行うなど、現場との橋渡しを担う役割を担っている⁵¹。

児童福祉法第 10 条の 2（児童権利保障院の設立及び運営）

- ① 保健福祉部長官は、児童政策に関する総合的な遂行と児童福祉関連事業の効果的な推進のために、必要な政策の樹立を支援し、事業評価などの業務を遂行できるように児童権利保障院を設立する。
- ② 児童権利保障院は、次の各号の業務を遂行する〈改定 2020.4.7., 2020.12.29.〉
 1. 児童政策のための資料の開発及び政策の分析
 2. 児童政策基本計画の樹立及び第 8 条第 2 項の施行計画評価への支援
 3. 児童政策調整委員会の運営への支援
 4. 児童政策影響評価への支援
 5. 保護措置、児童統合情報システムの構築・運営、保護対象児童の養育状況への点検、保護対象児童の退所措置、保護対象児童のアフターケアなどの児童保護サービスへの技術支援
 6. 児童虐待の予防と防止のための第 22 条第 6 項（児童保護専門機関への支援、児童虐待予防事業に関連した研究及び資料の発刊、効率的な児童虐待予防事業のための連携体系の構築、児童虐待予防事業のためのプログラムの開発及び評価、児童保護専門機関の電算システムの構築及び運営など）の業務
 7. 家庭委託事業の活性化などのための第 48 条第 6 項における各号の業務
 8. 地域における児童福祉事業及び児童福祉施設の円滑な運営のための支援
 9. 「養子縁組特例法」に依拠した、国内養子縁組の活性化及び養子縁組のアフターケアのための次の各号の業務
 - あ. 国内外における養子縁組政策及びサービスに関する調査・研究
 - い. 養子縁組に関する国際協力業務
 - う. その他に「養子縁組特例法」によって、保健福祉法から委託された業務
 10. 児童関連の調査及び統計の構築
 11. 児童関連の教育及び広報
 12. 児童関連の海外政策の調査及び事例分析
 13. その他にこの法、または他の法により、保健福祉部長官、国家、または地方自治体より委託された業務

⁵¹ 児童権利保障院ヒアリング調査より

(3) ソーシャルワーカー資格の概要

- ・ 韓国における主なソーシャルワーカー資格は社会福祉事業法を根拠法として規定された社会福祉士である。社会福祉士は国家資格であり、所定単位の履修等の要件を満たすことで付与される2級と国家試験合格により付与される1級がある。所持等級による所掌内容はほとんど変わらないが、社会福祉事業法に基づき、老人余暇福祉施設や保育園などの例外を除いた社会福祉施設および社会福祉法人には、社会福祉士の必置義務がある。
- ・ また、2018年社会福祉事業法改正に伴い、特定領域を所掌する専門社会福祉士が国家資格化された。本改正で新設されたのは「学校社会福祉士」「医療社会福祉士」「精神健康社会福祉士」であり、社会福祉士1級所持者のうち、1年間所定の研修を受けた後に試験に合格することでそれぞれ付与される。学校社会福祉士、医療社会福祉士については各協会が独自に定める資格であるのに対し、精神健康社会福祉士は、「精神健康増進および精神疾患福祉サービス支援に関する法律」に規定されている。
- ・ その他、ソーシャルワークに近接する資格として、健康家庭事業を担う健康家庭士、また相談支援を担う青少年相談士がある。健康家庭士は健康家庭支援法に基づく国家資格であり、多くの大学は社会福祉士と併せて取得できるよう制度設計されている。また青少年相談士は心理系の国家資格であり、大学によっては社会福祉士と青少年相談士の2つの資格の取得を目指すことも可能である。これらの資格保有者が活躍するフィールドにはこども家庭福祉分野も含まれるが、こども家庭福祉分野を主に担う児童虐待専担公務員ならびに児童保護専門機関ケースワーカーの要件となる資格は社会福祉士である。したがって、次節では社会福祉士に焦点を当て、当該資格の養成ならびに活用について詳述する。

2) 社会福祉士の取得プロセス

(1) 取得ルート

- ・ 社会福祉士の養成機関には、大学、大学院に加え、遠隔大学、生涯教育院がある。なお、社会福祉士の取得ルートは、等級ならびに専門社会福祉士の領域ごとに異なる。
- ・ 社会福祉士 2 級は社会福祉事業法施行令により、以下に示す要件で保健福祉部長官が認定することで取得できる。

- ① 高等教育法による大学院で社会福祉学または社会事業学を専攻し、修士号または博士号を取得した者。
- ② 高等教育法による大学で保健福祉部令が定める社会福祉学専攻科目と社会福祉関連科目を履修し、学士号を取得した者。
- ③ 法令で高等教育法による大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者で、保健福祉部令で定める社会福祉学専攻科目と社会福祉関連科目を履修した者。
- ④ 高等教育法による専門大学で保健福祉部令が定める社会福祉学専攻科目と社会福祉関連科目を履修して卒業した者。
- ⑤ 法令で高等教育法による専門学校を卒業した者、またはこれと同等以上の学歴があると認められる者で、保健福祉部令で定める社会福祉学専攻科目と社会福祉関連科目を履修した者
- ⑥ 高等教育法による大学を卒業した者、またはこれと同等以上の学力がある者で、保健福祉部長官が指定する教育訓練機関で 12 週間以上社会福祉事業に関する教育訓練を履修した者。
- ⑦ 社会福祉士 3 級資格所持者で、3 年以上社会福祉事業の実務経験がある者。

※ 1 大学で社会福祉学または社会事業学を専攻せず、同修士号を取得した者は、社会福祉現場実習を含む必須科目 6 科目以上(大学で履修した科目を含むが、大学院で 4 科目以上を履修しなければならない)と選択科目 2 科目以上を履修する必要がある。

※ 2 大学院で社会福祉学または社会事業学を専攻し(関連学科は認められない)、社会福祉現場実習を含めて必須科目 6 科目(大学で履修した科目がある場合は必須科目 2 科目まで認定)、選択科目 2 科目を履修し、修士または博士号を取得しなければならない。

※ 3 社会福祉士 3 級は、2017 年社会福祉事業法改正により廃止。

- ・ 社会福祉士 1 級は、社会福祉事業法第 11 条第 3 項の規定により国家試験に合格した者である。国家試験の受験資格は以下の通りである。

4 年制大学、大学院	社会福祉士 2 級取得
上記以外	社会福祉士 2 級取得かつ 1 年以上の社会福祉事業経験

- ・ また、専門社会福祉士については、それぞれ以下のように要件が定められている。

学校社会福祉士	社会福祉士 1 級取得後、一定の研修を受け、各協会の認定試験に合
---------	----------------------------------

医療社会福祉士	格することで取得できる。
精神健康社会福祉士	社会福祉士 1 級取得後、研修機関で 1 年以上研修を受講することで取得できる。また、精神健康増進および精神疾患福祉サービス支援に関する法律施行規則に定める精神健康専門要員資格基準を満たすことで、精神健康社会福祉士 1 級を取得できる。

(2) カリキュラム

- 前項で述べた通り社会福祉士 2 級の資格認定要件は様々であるが、主な取得ルートである、大学や専門大学における科目履修により取得する場合、必修科目 10 科目に加え、選択科目 7 科目の履修が必要となる。加えて、社会福祉現場実習を 160 時間、実習セミナーを 30 時間、必修で受講する必要がある。なお、実習受入機関は社会福祉事業を遂行する機関、法人、施設又は団体であり、社会福祉士 1 級取得後 3 年以上の社会福祉実務経験があるか、社会福祉士 2 級取得した後 5 年以上の社会福祉事業実務経験がある者が、2 名以上配置されている必要がある。

図表 63 社会福祉士養成科目(高橋 2020 より⁵²⁾)

区分	教科名	履修科目		区分	教科名	履修科目			
		大学・ 専門大学	大学院			大学・ 専門大学	大学院		
必須	社会福祉概論	10科目 30単位以上 (科目当たり 3 単位以上)	6科目 18単位以上 (科目当たり 3 単位以上)	選択	社会保障論	7科目 21単位以上 (科目当たり 3 単位以上)	2科目 6単位以上 (科目当たり 3 単位以上)		
	社会福祉法制と実践				社会福祉の歴史				
	社会福祉実践技術論				社会福祉と文化多様性				
	社会福祉実践論				社会福祉と人権				
	社会福祉政策論				社会福祉倫理と哲学				
	社会福祉調査論				社会福祉資料分析論				
	社会福祉行政論				社会福祉指導監督論				
	社会福祉現場実習				産業福祉論				
	人間行動と社会環境				児童福祉論				
	地域社会福祉論				女性福祉論				
選択	家族福祉論	7科目 21単位以上 (科目当たり 3 単位以上)	2科目 6単位以上 (科目当たり 3 単位以上)		医療社会福祉論 (旧科目：医療社会事業論)				
	家族相談および家族治療				ボランティア論				
	更生福祉論				障害者福祉論				
	国際社会福祉論				精神健康論				
	老人福祉論				精神保健社会福祉論				
	福祉国家論				青少年福祉論				
	貧困論				プログラム開発と評価				
	事例管理論				学校社会福祉 (旧科目：学校社会事業論)				
	社会問題論								

(3) 試験

- 社会福祉士 1 級取得に向けた試験は、4 年制大学の場合、社会福祉概論・社会福祉現場実習を除

⁵² 高橋明美 (2020) 「韓国における社会福祉士の養成と現況」『敬心・研究ジャーナル』4 (2), pp.109-118.

く 8 科目の試験合格が必要となる。平均 60 点以上、かつ全科目 40 点以上の得点を以て合格となり、合格率は約 40%である⁵³。

(4) 補修教育

- ・ 社会福祉法人または社会福祉施設に従事する社会福祉士は、社会福祉事業法により定期的な補修教育の受講が義務づけられており、義務対象者のうち未受講者は賦課される。この補修教育は社会福祉に係る 7 領域から構成され、うち 3 領域は必修、4 領域は選択式となっている⁵⁴。なお、義務対象者ではない社会福祉士も、希望対象者として補修教育を受講することができる。

図表 64 補修教育内容(高橋 2020 より一部抜粋)

領域	区分
社会福祉の倫理と価値	必修
社会福祉実践	
社会福祉人権	
社会福祉政策課題と法	選択
社会福祉行政	
社会福祉調査研究	
特別分野	

⁵³ 金教授プレヒアリングより

⁵⁴ 脚注 50 に同じ

3) 相談援助のフィールドにおける社会福祉士等の活用状況

(1) 社会福祉士取得後の活躍の場

- ・ 第 1 節で述べたように、社会福祉施設および社会福祉法人のほとんどは社会福祉士の必置義務があり、幅広い分野で社会福祉士が活躍している。こども家庭福祉分野においても多くの社会福祉士が勤務しており、当該分野における勤続を希望し、中には児童保護専門機関から児童虐待専担公務員に転職する者もいる。社会福祉士はこども家庭福祉分野について特化した資格ではないが、特定分野の業務に特化した働き方を採ると、業務独占に伴い職業選択の自由が侵害される、希望人数が限定され得るという側面もあり、一定の共通基盤を持ち専門性を上乗せする制度設計としている⁵⁵。
- ・ 一方、2018 年に新設された専門社会福祉士は特定の領域における業務を担っている。しかし、医療社会福祉士は空いているポストが少なく、学校社会福祉士は必置の規定にはなっていない。また、精神健康社会福祉士は、ニーズが高いが人数が不足している現状にある。

(2) 児童虐待専担公務員における社会福祉士の活用状況と資質向上策

① 社会福祉士の活用状況

- ・ 前述のとおり、児童虐待専担公務員は社会福祉士を有している必要がある。採用に当たっては、ほとんどが社会福祉士を有する社会福祉職採用から採用するということが多い。基本的に社会福祉士の資格を持って入職することから、児童虐待専担公務員は社会福祉に係る専門性を備えているが、所掌業務には警察と協働して実施する調査業務等も含まれる。それゆえ、社会福祉士の専門性は業務の基盤に位置付けられ、そこに上乗せする形で業務に係る基本的な「力量」を研鑽することとなる⁵⁶。
- ・ なお、児童虐待専担公務員は職務の特性上、2 人 1 組で 24 時間待機する体制をとっており、負担感が大きい。そのため、ソウル市瑞草区では 24 時間体制の整備を目的とした車両の手配や、文字起こし等の記録補助ツールの活用、在宅勤務手当の給付、特別休暇の取得推進等、金銭面以外の観点からも処遇・待遇改善に取り組んでいる。

② 児童虐待専担公務員に対する資質向上策

- ・ 児童虐待専担公務員に対する研修は、任用前研修（160 時間）と現任者研修（16 時間）の 2 種類である。多種多様なケースの 1 つ 1 つに対応するためには本人の力量が必要であるという認識のもと、研修においては事例検討と理論の双方を取り込み、虐待対応に係る基盤を構築するための力量強化に取り組んでいる⁵⁷。
- ・ 任用前研修の研修内容は以下 4 分野である。当該プログラムは児童保護専門機関等に対して実施していた内容であり、時間数の拡充等の改訂を行い任用前研修として再編成したものである。

⁵⁵ 児童権利保障院ヒアリングより

⁵⁶ 人材院ヒアリングより

⁵⁷ 同上

①基本教育の内容	業務にあたる際のマインド、業務内容(虐待対応のフロー、事例判断、虐待者への措置、事例管理、終結について等)	オンライン実施
②理論(40時間)	倫理考慮、予防対応政策、法律内容、警察との協働、危機的状況にあるこどもの保護、家庭支援、こどもの心理治療、加害者の特性について	対面実施
③実習(40時間)	調査書の作成、重大事件の分析、事件記録、データベースへの入力、家族以外の虐待行為者と面談する際の接し方、苦情対応について等	対面実施
④合同研修 ⁵⁸ (年2回)	公務員、警察、児童保護専門機関と合同で実施する研修	

- ・ また、現任者研修は入職1年後以降の者を対象に毎年実施され、捜査、法律支援、スーパービジョン、マスコミ対応、虐待を受けたこどもや加害者への理解等を深める。研修内容については入職年次により異なる。
- ・ なお、人材院では研修に向け、事前に「職務遂行する際にどのような大変さがあったか」「今も抱えている解決できない事例について」「スーパービジョンを受けたい事例」等のニーズ調査を実施しており、調査結果を踏まえ研修内容を作成する。また、研修後は研修満足度や業務遂行への有用度などの調査を記述式で実施しており、どのような教科があればよいか等を含め、受講者の要望や意見を把握し、次年度以降の教育課程や研修カリキュラムの参考にしている。加えて、「教育環境分析」も併せて重要視しており、「政策の動向」「事業内容・マニュアル指針の熟知」「受講者のニーズ」「実践の方向付けに係る学識者の知見」の4分野において、制度の変化やマニュアルの改訂等を熟知し、業務遂行に役立つ箇所のチェックを行っている。研修の企画者は、実務者にとって重要なマインドセット等について学識者からの諮問を経て、研修内容の編成を行う。

(3) 児童保護専門機関における社会福祉士の活用状況と資質向上策

① 社会福祉士の活用状況

- ・ 地域児童保護専門機関の1つであるソウル北児童保護専門機関では、相談員の全員が社会福祉士を所持している。社会福祉士取得に際する学びが、そのまま現場で使えるとは言えないが、館長や教授からスーパーバイズを受ける際に、学習内容が想起され、体得する過程を実感することはあると言う。他方、実践的な知見、経験については、先輩相談員に同行することで観察を行うほか、外部の教育や研修を通して理論的、客観的に知見や理解を深めている。
- ・ なお、当該機関では、社会福祉士として有する、こども家庭福祉分野における核心的な技術として、「対象者への理解(こどもへの理解も含む)」「相談員の実践技術(相談技術等)」「地域社会の資源を把握して地域につなげること」の3点を挙げている。その上で、これら3点を支える視点として、家族中心の観点と強み中心(強みを見つける)の観点が不可欠だとしている。

⁵⁸ 後に詳述。

② 児童保護専門機関における資質向上策

- ・ 児童保護専門機関においても、児童権利保障院が実施する任用前研修を 100 時間、現任者研修を 16 時間実施している。現任者研修については申請制となっており、最低 16 時間、最大で 55 時間上限分の研修を受ける職員もいる。
- ・ また、任用前研修に加え、独自の研修プログラムを実施している児童保護専門機関もある。とりわけ、児童保護専門機関を全国に有するグッドネーバーズでは、内部で研究所を運営しており、研修プログラムの開発・実施している。法人内における研修では学習内容を現場に還元させることを重要視しており、教育の受講者が各機関に持ち帰り、内部でロールプレイや同行コーチングを行うことで何度も学びながら実践を繰り返す。加えて、同研究所ではマニュアルブックも作成しており、この内容は国が作成するマニュアルにも援用されている。

③ 警察等関係機関との連携推進に向けた研修の活用

- ・ 韓国においては、2021 年児童虐待処罰法改正により、児童虐待通告後は児童虐待専担公務員及び警察官による同行調査が原則となっており、児童保護およびケース管理において必要な場合は、調査に児童保護専門機関の職員が同行することもある。また、討議、事例検討に加え、事例連携会議を開き、児童虐待専担公務員、児童保護専門機関、警察が常に密に連携し事例共有を行っている。このように、韓国では虐待対応にあたり児童虐待専担公務員、児童保護専門機関のみならず警察と連携し、協働を図ることが多い。そのため、3 者間が一層連携を強化することができるよう、様々な取組を実施している。
- ・ その中で特に注目すべきは、児童権利保障院が企画・実施する 3 者合同の研修である。当該研修は半期に 1 度ほど地域別に実施され、事例を基にプログラムが組まれている。合同研修の実施により警察との連携がスムーズになり、現場の安定化に寄与している⁵⁹。そのほかにも、Working Together というセミナーを開催し、虐待対応に関して 3 者が One Team であるという共通認識の下、事例発表を通じて互いのケース対応を共有するなど、3 者合同で資質向上に向けた取組を実施している⁶⁰。この合同研修の実施により、警察との連携がスムーズになったという意見もみられる⁶¹。
- ・ また、児童保護に係る専門職は極めてストレスの強い職務を担っていることから、国が主導で、休息をとることや自身をケアする方法を学ぶことを企図した「バーンアウト予防教育」を実施している。例えば 2023 年度は、勤続年数 1 年以上の者を対象に、2 泊 3 日で済州島にてヒーリング教育を実施している。休息をとる際に様々な教育コンテンツが吸収されるという側面もあり、参加者からも好評である。

⁵⁹ 人材院ヒアリングより

⁶⁰ 児童保護専門機関ヒアリングより

⁶¹ 人材院ヒアリングより

（４）資格の活用に関する課題、今後の展望

- ・ ここまで韓国におけるこども家庭福祉に係る政策動向を概観し、社会福祉士の位置づけと専門職における当該資格の活用状況、また専門職に対する資質向上策についてまとめてきた。こども家庭福祉分野では社会福祉士を有する専門職が活躍しており、資質向上を企図した様々な研修プログラムが開発・実施されているが、調査を実施することで課題も明らかになった。
- ・ 第一に、専門職が継続して働き続けることができる環境の整備である。児童虐待専任公務員については新設されて間もない専門職であるが、多くが１年以内に離職しており問題視されている。重大事案の発生に対応するために児童虐待専任公務員は２人１組、２４時間待機する体制をとっており、この同職務が忌避される要因の１つとなっている。この状況を緩和しつつノウハウが蓄積できる環境整備が課題とされている⁶²。また児童保護専門機関においても、ベテラン職員の離職や児童虐待専任公務員への人材流出が問題視されている。児童福祉法の改正により業務内容が変更される中で、職務に伴う専門性も変化している。この中で、経験が長い職員ほど業務に係る観点の転換に難しさを覚えている⁶³。
- ・ 第二に、処遇改善についてである。既述の通り専門職の離職率が高い中で、処遇改善については課題視されている⁶⁴。社会福祉業界では、民間機関であれば手当を受給できるものの、単一の給与体系が国で定められており、処遇は高くない。しかし、こども家庭福祉分野のみ厚遇すると社会福祉協会による反発を受けかねないため、処遇改善について速やかに実施することができない現状にある⁶⁵。このような中で、いかに専門職の処遇を高め、離職率を下げるかが課題とされる。
- ・ なお、2023年10月より児童福祉法改正の移行期間が終了し、児童保護専門機関による自治体への業務支援が終了する。このような中で、児童虐待専任公務員をはじめとした専門職がいかに資質を向上させ、また専門職間の連携の充実を図ることが出来るのか、今後の動向が注目される。

⁶² 人材院ヒアリングより

⁶³ ソウル北児童保護専門機関ヒアリングより

⁶⁴ 児童権利保障院ヒアリングより

⁶⁵ 同上

5. 小括

1) こども家庭福祉分野におけるソーシャルワーカーの人事関連体制

アメリカ・イギリスは、ともにいわゆるジョブ型の雇用形態をとっているため、定期的な人事異動がなく、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして採用された実務者は、基本的に自らの職務に従事し続けることとされていた。そのため、こども家庭福祉分野の実務者は、こどもや家庭へのより良い支援の提供に携わることを自ら希望して、職務に従事している者が多いため、専門職としてのスキルアップに関して、高いモチベーションを保ち続けやすい状況にあった。

アメリカではこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの給与体系が職務レベル別に分かれていた。レベルが高いポストへの任用にあたって、専門課程を修了しているかどうか、資格を保有しているかどうか、がどの程度重視されるのかは、地域ごとに異なっていた。ただし、専門課程の修了等を通じて、高度な専門性を身に付けている実務者は、レベルが高いポストへの任用要件として、専門課程の修了・資格取得等を含めている地域に集中することが把握された。

イギリスでは、ソーシャルワーカーとして入職して1年目の職員に対して、スーパービジョン体制を確保する等手厚い支援体制を敷いており、さらに近年はこれを5年間の体系的な人材育成プログラムへの切り替えるため、国や自治体が取組を進めていた。また、イギリスでは、ソーシャルワーカーが業務独占資格であり、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーが入職時点で一定の専門性を有しているにも関わらず、職場からの手厚い支援の対象外となる入職2年目に、実務者の離職率が向上していた。このことから、専門的な学習経験を有しているかに関わらず、入職後一定期間は職員への支援体制が重要であることが把握された。また、イギリス国内の一部自治体では、ソーシャルワーカー不足への対応策として、職責と対応した処遇体系を策定・充実し、さらにこれを採用・育成体系と接合することで、人事確保・育成・定着に関する施策を一体的に実施して、専門性を有する人材が継続的にこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして活躍できる環境を構築していた。

韓国では近年の制度改正により、元々民間が中心に担っていた児童虐待対応業務のうち、通告窓口、現場調査や被虐待児の状況確認等を、自治体職員である児童虐待専担公務員が担い始めていた。彼らの多くは日本と同様に異動がある福祉職採用の職員であり、虐待対応業務の負担が重いことを理由に離職する職員が多いこと、社会福祉業界全体で単一の給与体系がありこども家庭福祉分野の職員の処遇改善が容易にできないことが課題視されていた。一方で、従来から児童虐待対応を担ってきた民間職員が自治体に派遣されて業務支援を行う、以前の制度で児童虐待対応業務を長年担ってきた民間団体が開発した資質向上マニュアルを国が援用する等、民間が有する高い専門知識・スキルを公的機関と共有している状況を確認できた。

2) こども家庭福祉分野のソーシャルワーカー養成制度

本調査では、アメリカ・イギリスにおける、こども家庭福祉分野に特化したソーシャルワーカー養成コース（具体的には、アメリカでは Title IV-E プログラム、イギリスではファストトラックルート

(Step up to Social Work、Frontline)) について、情報を収集することができた。両者共通で挙げた特徴は下記のとおり。

➤ 「修士課程としてのプログラム提供」

プログラムを修了すると、修士号を取得できることとなっていた。

➤ 「受講者への経済的助成」

アメリカの Title IV-E プログラムでは、プログラム受講にかかる費用として奨学金を得ることができ、さらに卒業後、修士号取得者相当のポストに任用されて 2 年間勤務すれば奨学金の返済を免除される。実際、当該プログラムが受講者に奨学金を付与すること、安定した雇用やサポート体制があることを理由に、当該プログラムに出願する学生が一定数いることを把握した。

イギリスでは、ファストトラックルート受講者を対象として、プログラム費用の補助制度の他、経済的に安定した状態でプログラムを受講できるよう、工夫（Frontline では 2 年目以降に給与が支給。Step Up to Social Work では受講期間中の生活を支援するための返済不要の奨学金を用意）を行っていた。

➤ 「充実した実習体制（実習中の学生へのスーパービジョン体制を含む）の確保」

アメリカの Title IV-E プログラムの提供機関は共通して実習での実践経験を重視しており、2 年間のプログラム期間中、週 2 日程度を継続的に自治体などでの実習に充てることとなる。実習中の学生への支援体制はプログラム提供機関ごとにバラツキがあるが、例えば現任者向け研修担当者とは別に、本プログラムの受講生専属のスーパーバイザーを配置し、定期的な面談を必須で実施する、実習先での実践を授業で修得した知識・スキルと接続できるようサポートする等の手厚い支援体制を構築しているケースもあった。さらに、現任者がプログラムを受講する場合には、勤務先機関は当該職員を支援することを事前に書面（サポートレター）で誓約・提出する必要がある等、勤務先からの協力を取り付けることで、現任者が専門的な学習を行える体制を構築している状況が把握できた。

イギリスの Frontline プログラムでは 200 日間の実習参加が必須であり、5 人組の学生が担当指導役のもと、理論や方法を学習して、こどもと家庭への日々の実践に応用する「ハブ実践モデル」を構築する等、スーパービジョンやピア・ラーニングの体制を敷いていた。

➤ 「厳密に定められたコンピテンシー」

アメリカの Title IV-E プログラムの運用にあたっては、各養成機関の提供プログラムが共通基準であるコンピテンシーに整合するかが厳格に確認されていた。Title IV-E プログラムではこのように、コンピテンシーとの整合を通じて各プログラムの質を担保した上で、各地域の実情に応じたプログラム運用に繋げていた。

イギリスでは教育省がソーシャルワーカーの育成段階、及び専門領域を体系化した枠組 (PCF) を策定していた。ソーシャルワーカーの育成段階、及びこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして必要とされる専門性が国レベルで体系的に整理されており、国内のソーシャルワーカー全員がこの基準にもとづいてその専門性を評価されることが、ソーシャルワーカー育成制度の透明性、公平性に寄与していることが把握できた。

韓国は現状、相談援助業務全般に関する社会福祉士資格を有する者が、こども家庭福祉分野でソーシャルワーカーとして活躍していた。その上で、児童虐待専担公務員や児童保護専門機関職員等の現任者に対しては、任用前に国主催の研修（児童虐待専担公務員：160 時間、児童保護専門機関職員：100 時間）を受講させていた。

3) こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの資質向上策

今回調査したどの対象国に関しても、現任者の資質向上に向けた具体的な取組について聞き取ることができた。

アメリカでは地域ごとに現任者の資質向上のための研修提供機関を設置していた。養成機関と現任者向け研修提供機関との棲み分けについて、例えばワシントン州では、現任者の中には養成機関での専門的な学習経験がない者も多いことを踏まえ、養成機関側が現任者向け研修の内容を随時参照し、現任者への研修内容には現状含まれていないが現場でニーズが高まりつつあるテーマ（近年だとクィア、性的に搾取されているこどもへの支援等）を柔軟にシラバスに組み込んでいた。一方で現任者向け研修に関しては、実務に必要となる州の政策や実践内容に焦点を当てた研修プログラムを開発・運用していた。両機関共通で、幅広い関係者からの聴き取りを丁寧に行って教育内容と現場実践の乖離の把握・是正に取り組んでいる状況を把握できた。

なお、今回調査対象とした研修提供機関は 2 機関とも評価実施機関に併設されており、研修の企画段階で必要な評価項目を検討する等の工夫を行いながら研修の企画・運用を行っていた。こうした資質向上策の評価にあたっては、「闇雲に多様な観点から評価を実施するのではなく、評価を通じて把握したい事項（例えば、受講者がプログラム受講を通じて何を経験し、そこから何を得ているか、等）を整理した上で、当該事項に紐づく指標のみに絞って評価を実施することが重要であること」「特にアウトカム評価の測定には制度導入後相当期間を経る必要があり、ロジックモデルをもとに、どの時点で、何を測定するのか・できるのかを整理する必要がある」こと等が把握された。

イギリスでは、ソーシャルワーカー資格取得後、認定機関である Social Work England に自らの資質向上の状況を毎年報告することが義務付けられており、資格取得後も継続的に資質を向上させるべきだとされている状況を把握できた。

実践現場では、近年自治体単位で年次別の研修体系を策定する動きが広がる他、Cafcass 等、自治体以外のこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの職場でも、教育と現場の接続を意識し、一貫した研修体系を策定して現任者への資質向上策を提供していた。個別の研修プログラム提供にあたっては、地域の大学と自治体の連携組織であるティーチングパートナーシップ等をハブとして、複数の機関が協力してプログラムの開発・運用を行うことが多かった。一方で組織種別が異なる複数機関が合同で研修プログラムの運用を試みた際には、身に付けてほしい専門性や役割期待が定まらず課題となった事例がヒアリングで聴取された。なお、前提としてイギリスでは、大学等で専門課程を修了した者が、ソーシャルワークの制度や実践について一定理解している状態で、ソーシャルワーカーとして入職している。そのため、新任者であっても提供できる支援の質が一定担保されており、また、

現任者向けの育成制度を構築しやすい、との意見があった。

韓国では社会福祉士現任者向けの継続研修が開催される他、国や自治体が主催で、こども家庭福祉分野の現任者向け研修が豊富に提供されていた。また。こども家庭福祉関係機関の職員（児童虐待専任公務員、児童保護専門機関職員）の任用前研修に、警察との合同研修を組み込んでおり、これが児童虐待ケースでの警察との連携強化に効果的であった、という意見があった。

なお研修内容については、実務に直接必要な知識・スキルを修得するための実践的な内容に加えて、セルフケアに関して研修形式で学ぶことの重要性について、アメリカ・韓国共通で聞き取ることができた。

第5章 評価項目等の検討

1. 実施目的

令和6年度より開始される認定資格に係る研修について評価するための具体的な評価項目・指標を策定するとともに、認定資格制度に関する評価の観点について広く検討を行うことを目的に、評価項目案の検討を実施した。

2. 検討過程

認定資格の施行に係るこれまでの会議体等における議論の内容や関連する調査研究報告（具体的な参照資料は下記枠内のとおり）、検討委員会の事前説明等により収集された情報をもとに、評価項目等の検討に向けた論点の洗い出しを行った。

- ・子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループ とりまとめ（令和3年2月2日）
- ・厚生労働部会 児童福祉法改正にあたっての取り決め（令和4年1月28日）
- ・令和3年度社会保障審議会児童部会社会的養育専門委員会報告書（令和4年2月10日）
- ・地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパス等に関する調査研究（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業）
- ・子ども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会 とりまとめ（令和5年3月29日）

上記で整理した論点をもとに、評価項目等の検討のためのロジックモデル案を下図のとおり作成し、実施目的の達成に必要な「評価の観点・必要な要素」「確認対象」「評価項目」「評価の指標例」を、第1～3回検討委員会での討議を通じて整理した。

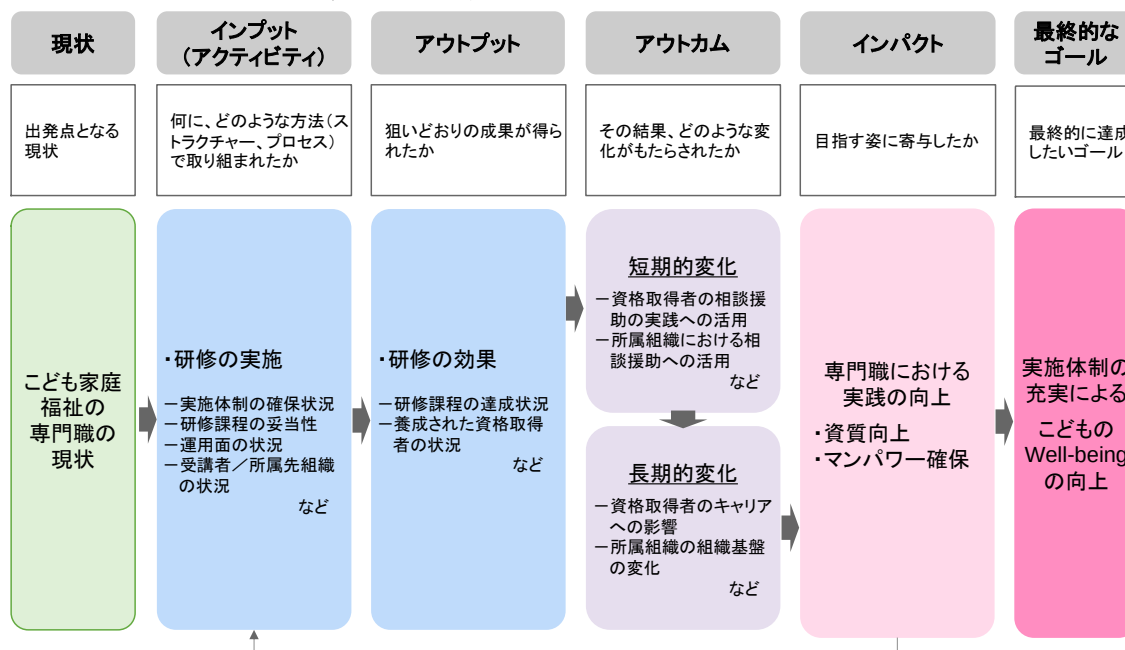
評価項目のうち、「インプット」「アウトプット」に係る項目は、令和6年度から開始される研修の実施状況やその直接的な効果を把握することを目的とした評価項目であり、研修実施機関や評価機関が必要に応じて参照し、必要なデータ収集につなげられるよう、研修の開始に合わせて提示することを目指し、精査を行った。

「アウトカム」に係る項目は、認定資格の導入による変化を測るものであり、中長期的なスパンで評価を実施すべきものであることから、今年度事業内では、多様な観点から必要となりうる評価項目案や指標案の洗い出しを実施した。

「インパクト」に係る項目は、最終的に達成したいゴールに向け、認定資格がそのための要素の1つとして寄与したかについて評価を行うものと整理し、考えうる観点について一次的な検討を行っ

た。

図表 65 評価項目等の検討のためのロジックモデル



3. 検討結果

本事業で作成した評価項目等（下表参照。下表5項目は次ページ以降の表頭と対応している）の一覧を、次ページ以降に示す。

図表 66 評価項目等の内訳

項目	記載内容
A：評価の観点・必要な要素	・評価にあたり、盛り込むべき要素
B：確認対象	・上記Aで記載した要素について評価する際に見るべきもの
C：評価項目	・評価指標を通じて評価を行う事項
D：評価の指標例	・評価指標
E：把握方法	・指標の把握方法（必要データの収集機関、収集方法など）

A.評価の観点・必要な要素		B.確認対象	C.評価項目	D.評価の指標例	E.把握方法
◆ 何に、どのような方法(ストラクチャー、プロセス)で取り組まれたか					
＜研修環境＞					
■ 研修の実施体制			【研修実施機関レベル:実施体制の充足】		
	・研修へのアクセシビリティの確保	研修の開催状況	研修実施機関の充足度	・都道府県別実施機関数(実施機関が1つ以上ある都道府県数)	認定機関の保有データ
	・実施機関の確保、地域分散など	立ち上げ時の状況	研修実施機関の地域分散の度合い	・研修受講(対面)にあたり、前泊・後泊が必要な者の割合	研修受講者への調査
	・教員(講師)の確保		研修体制の確保状況 教員(講師)数の充足状況(量的充足)	・研修実施機関の定員数(研修種別ごと) ・都道府県別教員人数 ・演習時の教員と受講者の人数比率	認定機関の保有データ 実施機関への調査
	・見学実習受入れ先の確保		見学実習受入れ施設の充足状況	・都道府県別の受入施設数 ・対象施設種別ごとの見学実習対象施設の数 ・見学実習受入れ枠の確保数に対する見学実習対象者の割合	実施機関への調査
	・研修実施機関の質担保		教員要件の充足状況(質的充足)	・演習及び見学実習の教員のうち、実習及び演習の指導に関し経験を有する者の割合 ・演習及び見学実習の教員のうち、こども家庭福祉の相談援助業務に従事した経験を有する者の割合	実施機関への調査
■ 研修の運用			【研修実施機関レベル:運用の適切性】		
	・受講者の現業への配慮、利便性	実施形態	対面研修の実施状況(現業と両立可能な運用かどうか)	・演習・見学実習受講時の利便性への評価(宿泊/通い、1日あたりの授業時間数、開催曜日・時間帯など)	研修受講者への調査
	・対面受講の在り方	受講時の運用ルール	オンライン受講希望への対応状況	・インターネット等を活用したライブ配信・オンデマンド配信等による講義の実施率 ・演習・見学実習にインターネット等を利用した実施機関の割合	実施機関への調査
	・オンライン受講の在り方	受講者評価		・受講者総数に占めるオンライン受講利用者の割合(講義/演習/見学実習) ・受講者総数に占める、希望したがオンライン受講が実現しなかった者の割合	研修受講者への調査 研修受講者への調査
	・欠席時の取扱い		欠席時の代替措置の確保状況	・講義欠席時のインターネット等を活用したライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施率 ・演習欠席時の補習授業等を予め設けた実施機関の割合 ・演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制が構築できている研修実施機関の割合	実施機関への調査
	・研修の実施状況		履修認定	・講義及び演習における出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合 ・見学実習の出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合	実施機関への調査
	・試験の運用方針の妥当性		試験日程の妥当性	・試験の実施頻度、年間日数(平日・休日、時間帯などのばらつき等)の利便性 ・試験に対する負担感	試験受験者への調査
	・効果の検証(資格取得後のフォローアップ、効果測定等)		認定資格取得者のフォローアップの実施状況	・資格取得後に研修に係る振り返りの機会を設けている実施機関の割合	実施機関への調査
＜研修内容＞					
■ 研修課程			【研修実施機関レベル:研修課程の妥当性】		
	・ボリュームの妥当性(研修時間数など)	研修カリキュラム	研修時間の適切性	・研修受講時間の扱い(業務時間内扱い/業務時間外(自己啓発扱い)扱い) ・研修時間の負担感(指定研修、追加研修、SW研修の別)※スケール評価を想定 ・研修受講に関連し、授業出席以外に要した時間数	研修受講者への調査
	・カリキュラム内容の妥当性(求められる知見や技術をカバーしているか)	受講者評価	カリキュラム内容の妥当性	・指定研修において、認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されているか ・求められる実践的な能力を習得するために、具体的な援助場面を想定した実技指導等の工夫が行われているか ・演習において、具体的な内容を含む事例等を活用しているか ・追加研修において、演習や現場見学等、実践的な力を身に付ける実施方法がとられているか ・SW研修において、講義及び演習に加えて、見学実習を効果的に組み合わせた方法がとられているか ・見学実習において、知識のみでなく、支援における姿勢や価値観等を取得できるよう工夫が行われているか	研修受講者への調査 研修実施機関、認定機関への調査 第三者評価
	・カリキュラムの適切な実施		カリキュラム実施の妥当性	・教員の指導内容が各科目の到達目標に即した研修内容となっているか ・各科目の到達目標に対し、講義・演習の時間数に過不足がなかったか ・各科目の到達目標に対し、実施形式(講義、演習)は妥当であったか	研修受講者への調査 認定機関への調査 第三者評価
	・教育効果の確保		受講者の受講意欲の喚起	・受講者にとって、経験を踏まえた自己認知や学びにつながる内容か(自らの実践を振り返るワークを設けている等)	研修受講者への調査
■ 研修課程(中長期的な観点)			【研修実施機関レベル:その他(中長期的な観点)】		
	・専門性の継続的な担保(更新研修、継続的な評価など)		認定資格取得者に対する継続的な学びの場の確保状況	・資格取得後に、フォローアップ研修等の資質向上の機会を設けているか	P

A.評価の観点・必要な要素		B.確認対象	C.評価項目	D.評価の指標例	E.把握方法
アセスメント	＜受講者の状況＞				
	■ 所属先組織（雇用者）の状況	所属先組織の方針	【対象組織レベル：資格取得の計画】 組織における資格取得の検討状況 研修受講に送り出された職員像と想定した受講者像の整合性	・所属職員の資格取得を計画している自治体の割合 ・組織動契による受講者の経験年数の分布 ・組織動契による受講者の担当業務（業務に占める相談支援の割合、関係機関連携の頻度等）	全国調査 所属先を対象とした調査
	・資格取得に関する計画の検討状況				
	・既存の研修体系と資格取得の関係性				
	・送り出す職員の検討基準（担当する業務領域、レベル、組織内ポジションなど）				
	・期待する効果（資格取得により何を実現したいと考えたか）		資格取得にあたり期待した効果と研修カリキュラムの狙いの整合性	・組織動契による受講者に特に習得を期待したこと	所属先を対象とした調査
	・送り出し時のハードルへの対処	送り出し時の調整内容	【対象組織レベル：受講者の送り出し時の状況】 研修受講にあたっての実務への配慮の適切性	・資格取得費用の所属先・本人負担率 ・研修受講者の不在をカバーするための業務調整の負担感（業務調整を行った時間数）	所属先を対象とした調査
	・資格取得支援にあたり生じる費用				
	・時間確保等の業務上の調整				
	■ 研修受講者の状況	受講者の状況	【対象者レベル：受講に至るまでの状況】 研修制度・受講機会の周知の度合い 受講希望者の研修へのアクセス状況 受講の動機	・対象者のうち研修制度・受講機会を把握していた人の割合 ・受講希望者の中で実際に受講に至った人の割合、受講に至らなかった理由 ・受講のきっかけ（所属元組織の動契、本人の手挙げ） ・研修受講者の中で児童福祉分野でのキャリア構築を志向している人の割合	対象組織、職能団体等を通じた調査 研修受講者への調査
	・研修制度・受講機会の認知				
	・受講時のハードル（業務との調整状況など）				
アウトプット	◆ 狙いどおりの成果が得られたか				
	＜研修課程の達成状況＞				
	■ 量的アウトプット	研修・試験の実施状況	【量的アウトプット】 研修受講者の確保状況	・研修受講者数（所属組織の属性別） ・研修受講者数（養成ルート別） ・研修受講者数（任用形態ごと） ・研修受講者数（役職・職階ごと） ・研修受講者数（経験年数別） ・研修受講者のうち、関連資格（研修）を取得している人数（社会福祉士など対人援助にかか る資格、SV研修・要対協調整機関研修などの関連研修） ・研修受講者のうち、各業務を担う職員の数（直接支援、相談支援、関係機関連携等）	実施機関への調査
	・見込み数に対する、研修受講者数（所属組織の属性別など）				
	・任用形態、職種				
	・受講者のカリキュラム達成状況（科目ごとの出席率、履修認定率など）		受講者のカリキュラム修了度合	・科目ごとの出席率 ・科目ごとの履修認定率 ・全科目修了者の数（養成ルート別）	実施機関への調査
	・見込み数に対する、資格取得者数	資格取得者の属性	試験受験者の確保状況 資格取得者の確保状況 資格取得者の属性分布	・研修受講者数に対する受験者数 ・試験に合格し、資格を取得した者の人数 ・資格取得者数（所属組織の属性別） ・資格取得者数（養成ルート別） ・資格取得者数（任用形態ごと） ・資格取得者数（役職・職階ごと） ・資格取得者数（経験年数別） ・資格取得者のうち、関連資格（研修）を取得している人数（社会福祉士など対人援助にかか る資格、SV研修・要対協調整機関研修などの関連研修） ・資格取得者のうち、各業務を担う職員の数（直接支援、相談支援、関係機関連携等）	実施機関への調査 認定機関への調査 資格取得者への調査
	・資格取得者の属性				
	・所属先の組織種別（児相、市町村、施設など）				
	・任用形態、職種				
	・経験レベル（職階、経験年数、関連する資格取得・研修受講の状況など）				
	・担っている業務				
	■ 質的アウトプット	受講者の状況	【質的アウトプット】 研修内容の習得度合	・研修内容の理解度の変化（受講前、受講後で比較する想定） ※研修の受講方法（オンライン／対面）と紐づけて把握 ・所属先業務で必要性を感じていた知識・技術等（役立ちそうな内容）であったか ※研修の受講方法（オンライン／対面）と紐づけて把握 ・研修受講により、当該領域への学びの意欲が高まったか ※研修の受講方法（オンライン／対面）と紐づけて把握	研修受講者への調査 研修受講者への調査 研修受講者への調査
	・知識・技術等の習得度の変化（研修受講により習得度がどの程度変容したか）				
	・受講者の学びへの意欲、モチベーション等の変化		習得した知識・技術等の所属先業務での活用可能性 こども家庭福祉SW領域に対する受講者の意欲向上度合		

A.評価の観点・必要な要素				B.確認対象	C.評価項目	D.評価の指標例	E.把握方法
◆ その結果、どのような変化がもたらされたか							
＜資格取得者・組織の視点＞						※中長期的なスパンで把握が必要と想定されるもの:	
■ 資格取得者レベル				職場での発揮状況	【資格取得者レベル:資格取得後の活躍】		資格取得者への調査
・資格取得後の活躍					資格取得後、本人に見られた変化		
・実務上の変化(本人が感じる主観的变化)					・業務における専門的知識・技術に基づいたSWの実践	・SW実践に関する本人の自己認識(ケース対応において専門的知識・技術に基づいた判断を行うことができている等)	
						・研修で得た知識・スキルが、SW実践時の精神的負担の軽減に寄与していると感じるか	
					・ケース対応における関係機関連携の円滑化	・ケース対応にあたっての関係機関との連携頻度	
					・業務遂行にあたっての意欲、自己意識の変化	・担当職務へのモチベーション(前後比較など)	
					・資格取得による、関係者の意識の変化	・相談対応、ケースの見立て、援助方針等への周囲の信頼度	
						(こどもと家庭に対し、より質の高い支援を提供できる職員として期待される等)	
・周囲からの受け止め					資格取得による、自身のキャリア観の変化	・資格を活かしたキャリアへの関心が高まったか	資格取得者への調査
					資格取得後のキャリアパスの変化	・担当職務、部署の在籍期間	資格取得者への調査
・個人としてのキャリアパス						・人事異動のパターン(資格を活かせる近接領域への異動かどうか)	
					資格取得者同士の交流の有無	・組織内外の資格取得者との交流機会の有無	資格取得者への調査
■ 所属先組織(雇用者)レベル				組織での活躍状況	【所属先組織レベル:資格取得後の活躍】		
・資格取得後の活躍					上長から見た、資格取得後の本人の変化		所属先を対象とした調査
・資格取得者の実務上の変化(上長から見たSWの質向上、バーンアウト予防など)					・業務における専門的知識・技術に基づいたSWの実践	・SW実践に関する本人の自己認識(ケース対応において専門的知識・技術に基づいた判断を行うことができている等)	
						・研修で得た知識・スキルが、SW実践時の精神的負担の軽減に寄与していると感じるか	
					・ケース対応における関係機関連携の円滑化	・ケース対応にあたっての関係機関との連携頻度	
					・業務遂行にあたる意欲、自己意識の変化	・担当職務へのモチベーション(前後比較など)	
					・資格取得による、関係者の意識の変化	・相談対応、ケースの見立て、援助方針等への周囲の信頼度	
						(こどもと家庭に対し、より質の高い支援を提供できる職員として期待される等)	
・資格取得者が担う役割の変化					資格保有が組織内で担う役割の変化	・ポスト任用時に資格保有の有無を考慮しているか	所属先を対象とした調査
						・資格取得者に特に優先的に割り当てる業務があるか(複雑なケースへの対応など)	
						・資格取得者が組織内で特に果たしている役割があるか(他職員のスーパーバイザーとしての役割期待、経験の浅い職員への助言指導、他機関連携に関する役割期待、ソーシャルアクションに関する役割期待など)	
・資格取得後の処遇				組織全体への影響	【所属先組織レベル:資格取得後の処遇】		
・キャリアパスモデルへの影響(採用、配置、異動など)					資格取得者の人事異動パターンの変化	・入職時に資格保有の有無を考慮しているか	所属先を対象とした調査
						・こども家庭福祉関連部署からの他部署への異動スパン	
						・こども家庭福祉関連部署の近接部署への異動件数(前後比較など)	
						・こども家庭福祉関連部署に限定されたキャリアパスの設置の有無	
						・こども家庭福祉に関する他機関との人事交流対象者としての選出	
・処遇への影響					資格取得者の勤務状況の変化	・資格取得者の勤務年数・休職率・退職率、及び各項目の資格未取得者との差	所属先を対象とした調査
					資格取得者の処遇の変化	・資格取得者による処遇改善の有無・金額	所属先を対象とした調査
・部署内、他部署、組織外における変化					【所属先組織レベル:部署内、他部署、組織外における変化】		
・部署内					資格取得者をきっかけとした、部署内の変化(短期)	・連携を行っている関係機関数、連携頻度(前後比較など)	所属先を対象とした調査
						・職員間の協議やスーパービジョンが活性化したか	
					資格取得者をきっかけとした、部署内の変化(中長期)	・バーンアウト予防のための組織支援の充実度	
						・職員の人材育成計画に資格取得が位置づけられているか	所属先を対象とした調査
						・職員が専門職としてのキャリアパスイメージを持っているか	
・庁内他部署					資格取得をきっかけとした、庁内他部署からの受け止めの変化	・専門職としての認知度	所属先を対象とした調査
						・人材配置・異動等における要望・調整のしやすさ	
・関連機関との連携時					資格取得をきっかけとした、関係機関からの受け止めの変化	・関係機関連携にあたっての自組織への信頼度	所属先を対象とした調査

	A.評価の観点・必要な要素	B.確認対象	C.評価項目	D.評価の指標例	E.把握方法
アウトカム	＜地域連携の視点＞				
	・ケース対応時の連携 ・関係機関連携のしやすさ		【地域全体レベル：ケース対応時の連携】 ケース対応における、関係機関連携の円滑化 ケース対応における、関係機関連携の拡大	・ケース対応にあたっての関係機関間の連携頻度 ・ケース対応にあたって連携を行っている関係機関の種類・数の変化	所属先を対象とした調査
	・地域の関係機関連携の土壌 ・所属機関を越えた、専門職としてのコミュニティ、ネットワークの形成		【地域全体レベル：関係機関連携の土壌】 組織を越えた資格保有者のコミュニティの状況	・組織を越えて資格保有者が集まる機会の有無 ・組織を越えた資格保有者のネットワーク等の取組件数	資格取得者への調査
	・関係機関間の人材交流等		関係機関間における人材交流への影響	・子ども家庭福祉領域において複数組織の勤務経験がある者	資格取得者への調査
インパクト	◆ 目指す姿に寄与したか(目指すべき姿はどうあるべきか)		評価項目以下の内容は、次年度以降、精緻な検討を実施予定		
	■ 社会の受け止め ・子ども家庭福祉SWの専門性への理解 ・認定資格の認知度(認定資格が社会的に認知されているか) ・社会的評価(資格が専門性の客観的な裏付けに寄与しているか)				
	■ 地域全体としての支援体制へのインパクト ・関係機関間の情報共有・連携の円滑化 ・人材活用に関する関係機関間の連携(官民の人材交流の活発化など) ・障害、高齢、女性などの幅広いSW領域との接続				
	■ 子ども家庭福祉の現場や当事者へのインパクト ・支援を要することも・家庭への早期介入、リスクの低減 ・援助方針、自立支援計画、支援プラン等の内容の充実 ・予防、一時保護・措置、家庭復帰、自立支援等における円滑な支援の提供				
	「長期的な評価の観点」				

第6章 総括

1. 認定資格の取得に関する調査結果からの示唆

本事業では、自治体や児童福祉施設等へのアンケート調査とヒアリング調査を通じて、認定資格の取得意向や取得にあたり重視する要素、認定資格導入後の課題と展望に関して、現時点での状況を把握した。これらの結果を踏まえて、認定資格の取得意向がある者が希望通り資格を取得し、取得後に現場で活躍できる環境の整備を目指し、必要な事項について考察する。

1) 総論

アンケート調査の結果から、自治体や児童福祉施設等の職員の過半数が、認定資格取得を検討する際、認定資格取得過程における修得内容の充実や継続研修の実施を通じ、こどもや家庭により良い支援を提供するために必要な専門性を獲得できるかという点を重視していた。また、アンケート調査に回答した職員の過半数は、認定資格の取得を「検討中」とであると回答していた。認定資格取得希望者を増やすためには、この取得検討中の層が、認定資格取得検討にあたり重視する要素の充実が重要である。

国内ヒアリング調査では、認定資格取得過程で、業務を離れて心理的安全性が保たれた環境で資質を向上する機会を確保できること、地域の実務者間のつながりを醸成する契機となることなどの観点から、認定資格の導入がこども家庭福祉の実践全体に良い影響を与えうる可能性がある、と実務者の間で捉えられていた。また、他機関の職員と学ぶことで、こどもを守るために熱量高く業務に当たる職員同士の刺激によって自己覚知につながり、人事交流等の所属組織によらず職員が活躍できる共通基盤の構築や他機関との連携強化につながることへの前向きな意見も挙がった。一方で、現業と両立して認定資格を取得することの負担や、認定資格取得者に期待される業務内容や役割期待が不明瞭であること等への課題もあり、認定資格制度の効果的な運用のためにはこれらに対応する必要がある。

また、国内ヒアリング調査では、資格取得ルートごとに研修受講時間が大きく異なることへの意見が複数聞かれた。相談援助に関する国家資格をすでに有している者が、こども家庭福祉の専門知識を研修形式で体系的に修得し、現場でより一層活躍することは重要である。同様に、こども家庭福祉に係る相談援助の実務経験を相当程度有しているが、国家資格を有していない職員が本資格を取得して専門性を対外的に示せることや、相談援助の知識や技術を体系的に学ぶことも大きな意義がある。しかしながら、相談援助実務経験者ルートや保育所等保育士ルートの受講対象者は研修受講時間が相対的に長いこと、研修実施場所が十分に確保されない可能性があること等によって、認定資格の取得意向があるにもかかわらず取得できない実務者が生じることも想定されるため、資格取得の状況を継続的に注視することが求められる。

2) 児童相談所職員の認定資格取得への示唆

児童相談所の管理者を対象としたアンケート調査では、認定資格を取得してほしい職員として「経験年数5年以上の児童福祉司」の選択率が最も高く、一定以上の実務経験を有する職員の専門性の確保が、児童相談所における喫緊のニーズであることが推察された。

児童相談所へのヒアリング調査では、児童相談所の職員の中には、こども家庭福祉分野以外も含めた異動を前提として入職している職員や、こども家庭福祉分野の現場でソーシャルワークの実務を担うことを志向し、スーパーバイザーとして任用されることに消極的な職員が一定数いることが窺えた。今後、認定資格を取得した児童相談所職員に対して、一律にこども家庭福祉分野に特化したキャリアパスを適用したり、スーパーバイザーに任用したりすることを前提とするのではなく、職員個人のキャリア志向や適性を踏まえた上で、本人がこども家庭福祉の職場で担う役割を複数の選択肢の中から見つけるよう、様々な活躍の場が必要になると考えられる。

3) 市町村職員の認定資格取得への示唆

市町村の管理者を対象としたアンケート調査結果では、資格を取得して得た知識・スキルを実務で活用してほしいとの管理者側の期待が高いことが示された。これは近年のこども家庭福祉における市町村の役割期待の高まりから、市町村職員の資質向上が課題となっていることが背景にあると推察される。職員に対して認定資格を取得させる意向は市町村ごとにバラツキがあったが、これは令和6年度の改正児童福祉法施行を受けて、こども家庭センターの設置やサポートプランの作成等、市町村のこども家庭行政を刷新するための対応状況に差があることが要因と推測される。市町村によっては、改正児童福祉法の施行に伴う組織改編や新規業務にかかる初期対応が一段落した後で、認定資格の取得を検討しはじめることも想定される。

また、市町村へのヒアリング調査では、市町村では職員に定期的な人事異動があるため、庁内でこども家庭福祉分野に関わる部署が少ないと、認定資格取得者の力量を発揮できる配属先が限られてしまうとの意見が複数聞かれた。今後、市町村で認定資格を取得した職員が、専門職として実務を担える体制を庁内に構築するためには、職員本人が希望したり資格を取得したりした職員については数年間、こども家庭福祉分野の現場部署内で勤務し続けることを可能とする等、組織人事の柔軟な運用に関する検討が望まれる。

4) 保育所等で勤務する保育士の認定資格取得への示唆

保育関係機関を対象としたヒアリング調査では、保育所等で勤務する保育士が、保育業務に加え、家庭支援・地域支援の役割を含めた幅広い機能を果たすことが期待されていることが改めて把握できた。これは、国において保育所等における要支援児童等の対応を目的とした地域連携推進員の配置促進の予算措置を講じていることから裏付けられる。また、認定資格の研修を通じて修得する内容は、保育士の家庭支援・地域支援や他機関との連携の共通基盤としても有用だとされた。

一方で、保育士が認定資格を取得するにあたっては、認定資格についての保育士の認知度が低いこと、令和6年度の「こども誰でも通園制度」の本格実施を控えて多くの保育所が大変多忙であること等の課題が指摘された。保育所が置かれた背景や認定資格の浸透状況などを踏まえると、保育士の資格取得推進にあたっては、まずは関係団体等の協力を得て認定資格の周知・啓発を行った上で、必要に応じて上記の予算措置も活用しつつ、家庭支援・地域支援の機能拡大と並行して取得推進の取組を進めることが重要となる。

5) 児童養護施設等職員の認定資格取得への示唆

保育所等を除く児童福祉施設を対象としたアンケート調査結果からは、児童福祉施設の管理者や職員が、認定資格の取得についてニーズを有していることが把握できた。特に児童福祉施設の職員は、自治体職員と比較して、研修を通じた姿勢・価値観の学習や経験を踏まえた自己覚知・学びを重視する傾向がある等、認定資格の取得に関して自治体職員とは異なるニーズがあった。

また、児童福祉施設へのヒアリング調査では、児童福祉施設で実態としてソーシャルワークを担っている力量の高い職員が認定資格を取得することで、専門性を客観的に示せたり、支援の質向上や幅の広がりにつながったりすることを期待する声が多かった。認定資格は、児童福祉施設が多機能化・高機能化を図る際、中核的存在として活躍する職員に求められる専門性の獲得に有益であると考えられる。

2. 海外事例調査結果からの示唆

本事業の海外事例調査では、アメリカ・イギリス・韓国の3か国における、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの養成、活用に関する状況を把握した。ここでは、認定資格の今後の在り方を検討する上で、本調査の結果から得られる示唆を3点に分けて整理している。

1) 人事関連体制への示唆

ジョブ型雇用が一般的なアメリカやイギリスでは、こども家庭福祉分野のソーシャルワークの現場でも、職員は原則として異動なく、採用された職務に従事し続けることが基本である。こうした環境であれば、職員は急な異動で現場を離れる心配がないので、現在の職場で必要な知識やスキルを修得すれば、その後長期間にわたり、身に付けた知識・スキルを現場での実践に活かし続けることができるので、専門性を向上させる意欲を持ちやすい環境であると言える。また、多くの職場では職務給が採用されており、専門性に応じた処遇が行われるため、職員が自身の専門性の向上を目指して取り組む自己研鑽は自身の待遇の改善に直結しており、専門性向上へのモチベーションにつながっているとの言及もあった。つまり、あらかじめ定めた期間、特定の職務に従事し続けることが明確であること、また、同業務において専門性に応じた処遇の体系が設けられていることが、職員の専門性向上への意識を後押ししていると言える。一方で、国内では、特に自治体職員の場合、職員は定期的な人事異動を受けて組織内の複数の部署を経験しながらキャリアを積み上げていくメンバーシップ型の雇用が一般的である。そのため、現場職員は、例えば現在の職務に必要な資質を向上させても、他部署に異動となれば、それまで積み上げた専門性を業務で活用できない可能性がある上に、人事評価の基準が職種共通であるため、専門職としてのスキルアップが人事評価に反映されにくい。アメリカやイギリスにおける専門職養成の方策は、こうした人事関連体制の違いに留意する必要があるが、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク業務に継続的に従事することを志向する現場職員が、自らの専門性向上をはかりながら業務経験を蓄積できる環境を整備するにあたって、アメリカやイギリスの例も参考とし、専門職としてのキャリアパスを想定した人事体制の検討を行うことが有用と考えられる。

他方、韓国の自治体職員はメンバーシップ型雇用に近い形態であるが、近年の制度改正により、元々民間が中心に担っていた児童虐待対応業務のうち、通告窓口対応や現場調査、被虐待児童の状況確認等を、自治体職員である児童虐待専任公務員が担うこととなった。制度改正直後の移行期間中は、従来から児童虐待対応を担ってきた民間職員が自治体に派遣されて業務支援を行っており、また、制度改正を契機として、熱意ある民間職員の一部が自治体職員に転身する等、官民の垣根を越えた人材の交流が行われていた。さらに、以前の制度において児童虐待対応業務を長年担ってきた民間団体が開発した資質向上マニュアルを国が援用する等、民間が有する高い専門知識・スキルを公的機関と共有していた。言い換えれば、韓国では、制度改正による官民の業務分担の見直しを契機として、人的リソースやノウハウを官民で共有する取組が進んでいると言える。今後、認定資格導入を通じて、官民両方で専門性の高い職員が輩出されることとなる日本でも、官民の垣根を越えた業務連携や人材交流の在り方の検討が期待される。

2) 養成制度への示唆

アメリカやイギリスでは、現任者に一定期間の勤務継続を前提として公的補助金により修士号を取得させることで、実務者の資質向上を目指す取組が行われていた。これらの取組では、現任者が現業と両立しながら専門的な学習を無理なく行えるよう、研修実施機関と現任者の勤務先が協力して工夫を行っていた。例えば、アメリカの Title IV-E 制度では、現任者が勤務先内の別部署で実習を行えるようにする、勤務先に当該職員の研修を支援することを書面で提出させる等、勤務先の協力を取り付けて、現任者の専門的な学習の機会を確保していた。日本で認定資格を導入するにあたり、現任者が現業と両立しやすい学習環境を確保するためには、Title IV-E 制度なども参考に、研修受講者の勤務先に対して、当該職員を支援する旨を事前に取り付ける、見学実習を勤務先内の別部署で受講できるようにする、等の工夫が有効だと考えられる。

アメリカ、イギリスどちらの事例においても、全国に点在している養成機関が、各地域の実情に応じてカリキュラムを工夫して提供していた。例えば、ラテン系の家族に対する支援を行う機会が多いことに鑑みて、ワシントン大学で提供される CWTAP プログラムでは、ラテン系の家族と働くことに関する授業を履修認定していた。これと同時に、各養成機関での研修内容の質や、受講者の専門性評価の公平性・透明性を確保するために、国レベルで策定したコンピテンシーモデル（実践者に求められる特性を整理したもの）が活用されていた。国内の認定資格は、複数の研修実施機関が共通のカリキュラムに基づきつつ、地域のニーズに対応した独自性のある研修を提供しうる制度となっていることから、研修内容の水準確保と創意工夫の促進を図るため、認定資格を含むことも家庭福祉分野の専門職に関するコンピテンシーモデルの検討も有効な方策と考えられる。

研修の内容面については、アメリカや韓国において、セルフケアを含めている点が特徴的であった。こども家庭福祉分野のソーシャルワークの現場において、離職防止は重点課題であり、この課題を解決する上で、実務者がセルフケアについて学ぶことは有用である。現状、認定資格のカリキュラムには当該項目が含まれていないが、研修受講者が現任者であることを踏まえると、現行カリキュラムを運用する際や継続研修の項目検討の際、セルフケアの観点を含めることが期待される。

3) 資質向上策への示唆

本事業で調査対象としたアメリカ・イギリス・韓国の3か国共通で、研修実施機関が、現任者の継続的な資質向上を図る研修プログラムの開発・運用に関する取組を行っていた。

現任者の資質向上にあたっては、どの国でも共通で、継続的な学習機会を確保するための取組を研修プログラムと一体的に実施していることが確認できた。特に、イギリスでは、認定機関がソーシャルワーカーに対して、自身の学習状況を毎年報告することを義務付けている等、現任者の継続的な学習が重要視されていた。加えて、イギリスの実践現場では、現任者向けの体系的な育成施策が講じられており、こうした施策の導入が職員定着に有効であることが実証されていた。これを踏まえると、日本でも認定資格の導入を契機に、認定資格取得者を対象とした継続研修の実施等を通じて、専門職

に継続的な学習の機会を提供できるよう、具体的な検討を行う必要がある。研修の開発にあたって、イギリスでは、ティーチングパートナーシップと呼ばれる、地域の大学と自治体が連携し、それぞれの地域で現任者が実践を行う上で必要な知識・スキルを修得するための研修プログラムを地域単位で開発する組織が、有効に機能していた。認定資格においても、上記イギリスの事例を参考に、各地の研修実施機関が地域の自治体等の実践現場と連携して講師の選定や研修コンテンツの制作等を進めることは有用と考えられる。

また、本調査研究の参照国ではいずれにおいても、研修コンテンツの検討時に実践現場のニーズ調査を丁寧に行い、研修内容と現場の実践の間に乖離が生じないように工夫を行っていた。例えば、アメリカの現任者向け研修提供機関では、現場では乳幼児に接する機会が多いにも関わらず、ソーシャルワークの修士課程ではこどもの発達に関する授業が少ない場合があるという課題に気づき、乳幼児の栄養・安全に関する内部トレーニングを開発した。こうした工夫は今後、認定資格の研修内容を研修実施機関が検討する上で参考となる。

研修の提供方法に関しては、受講者の属性によって、他の受講者とともに学ぶ環境の有用性が異なることが示された。イギリスのフロントラインプログラムでは、ソーシャルワークの学位を持たない受講者を対象とした養成課程で、5人組のピアグループによる学び合いの場を設けることで、座学学習や実習を通じた学びを深める取組が行われていた。今後研修実施機関が演習の提供方法を検討する上では、この事例を参考とできる。韓国においては、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーが任用前に警察との合同研修を受講していることが、業務での連携に有効であったことを確認できた。認定資格取得者は、他機関の職員とともに研修を受講することから、韓国と同様、研修が他機関との円滑な連携を促進するように設計することは重要と考えられる。一方で、イギリスの実践現場では、複数の組織種別に所属している現任者が合同で受ける研修の企画にあたって、職員に求める専門性や職員への役割期待が実践現場ごとに異なることから、研修内容にブレが生じ、効果的な研修提供に繋がらなかった事例が見受けられた。認定資格は様々な組織に所属する現任者を対象としており、研修受講者ごとに、所属組織で担う役割が異なる。その中で、研修実施機関や認定機関が効果的な研修提供を行うためには、研修受講者が共通で修得する必要がある知識・スキルを精査し、研修コンテンツの見直し・改善に繋げる必要があると考えられる。

3. 認定資格に関して今後期待される取組

近年の人員体制の拡充施策や現場職員の継続的努力にも関わらず、児童虐待の相談件数は過去最高となる等、こども家庭福祉の現場を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。令和4年度改正児童福祉法では、「児童虐待をなくし、こどもの幸せを守りたい」という多くの関係者の熱意のもと、現任者を対象とする認定資格によって職場のスキルアップや専門人材の育成を急ぎ、質量ともに現場の体制強化を行うこととなった。こうして令和6年度から導入されることとなった認定資格が、上記の目的に適うよう運用されるには、当該分野に志を持ち力量ある職員がバーンアウトすることなく継続的にこどもと家庭への支援を担える体制となっているか、また何より提供される支援がこどもの well-being の向上に繋がっているかについて、調査を通じて現状を継続的に把握し、その結果をもとに認定資格の中長期的な運用の在り方を検討する必要がある。

一方で、こども家庭福祉分野の現場はすでに人材確保に課題があり、現任者向けの認定資格が導入されてもこの課題が解決するわけではない。また、本事業の調査では、児童相談所をはじめとしたこども家庭福祉の現場が、人材の確保・育成・定着に関して、離職率が高いこと、スーパーバイザーへの任用に消極的な職員が多いこと等、深刻な状況にあるが確認された。令和6年度以降、認定資格を導入するにあたっては、上述の通り現場が厳しい状況にあることを踏まえつつ、その厳しい状況下にあっても、認定資格を取得可能な環境の整備を堅確に進め、資格取得者の量的な確保とともに、実務者個人が知識・スキルを継続的に高める意義を実感できることが重要となる。

上記の達成に向けて、認定機関、研修実施機関、自治体などの実践現場、国が協働して認定資格を通じた人材養成に取り組む必要がある。認定資格を通じた人材養成のうち、特に認定資格取得者に対する継続的な学びの場の確保については、本事業の海外事例調査でその重要性が改めて把握されており、具体的な実施方法などについて、今後本格的に検討すべき段階にある。併せて国においては、認定資格の導入目的の達成に資するよう必要な施策を推進するとともに、認定機関や研修実施機関、実践現場の取組を積極的に後押しすることが求められる。

以下では、本事業から得られた認定資格の導入・評価への示唆を踏まえて、研修実施機関、認定機関、現場、国に期待される事項を整理した。今後、関係機関や学会等の場を通じて、本事業で得られた知見が関係者に広く周知・理解されることを期待する。

1) 認定機関や研修実施機関に期待される取組

認定資格取得者が研修を通じて得られる利点を整理し、好事例を発信する

こども家庭福祉分野のソーシャルワークの現場の実務者や、彼らの所属組織の管理者が、認定資格の取得を前向きに検討するにあたっては、なぜ認定資格を取得する必要があるのか、実務者や管理者自身が理解することが重要となる。上記に資するため、認定機関や研修実施機関は、認定資格取得者が得られる学びやネットワーク等のメリットを具体的に提示するとともに、認定資格の取得を検討している職員やその職員の所属組織が参照できるよう好事例を発信するなどの工夫を行うことが考

えられる。

現任者の受講しやすさに配慮した研修提供体制を構築する

こうして認定資格の重要性を整理し、例えば実務者からの理解を得たとしても、現業があまりにも多忙で研修受講との両立が難しいことを原因として、多くの現任者が研修受講を断念する可能性がある。そのため、研修実施機関は、希望者が研修を確実に受講できる環境を整備する必要がある。具体的には、各研修実施機関において受講者の研修へのアクセシビリティに配慮した研修実施方法・スケジュールがなされることが重要である。特に、ソーシャルワーク研修や見学実習の受講場所の確保が課題になると想定されることから、学びの場や機会が十分に確保できるよう、受講者が地域や時期などそれぞれの都合により複数の選択肢から選択できる環境の確保が期待される。また、調査時点では、研修に関する情報が十分に周知されていないとの声が多くあったことから、研修実施機関は、自機関での研修受講にかかる情報を積極的に周知することが望まれる。

研修実施機関同士での情報共有等を通じて研修内容の充実を図る

実務者個人が認定資格の取得を通じて知識・スキルを取得するためには、上記で提案した、現任者が研修を受講できる環境の整備とともに、当然、研修受講を通じて修得できる内容を最大限充実させることが重要だと考えられる。本事業のアンケート調査では、受講者は現場での実践に直結する知識やスキルだけでなく、支援における姿勢や価値観なども重視する傾向が見られた。受講者の多様なニーズを満たせるよう、研修実施機関は、自機関のカリキュラムの内容や実施方法を定期的に見直すことが期待される。こうした見直しを行うにあたり、研修実施機関の間で、自機関で行っている工夫やその有用性について、積極的に情報共有し、ゆるやかに連携しながら研修の質向上を目指せるような工夫（会合の開催、好事例情報の交換等）を行うことが望まれる。

認定資格を取得した実務者にセルフケアについて学ぶ機会を提供する

認定資格の導入目的に照らし、資格を取得した職員が離職せずにこどもと家庭を支援し続けるためには、認定資格の取得を通じて、職員がセルフケアの方法を修得し、バーンアウト防止に繋げることが重要である。実態としても、行政機関や児童福祉施設においてソーシャルワークを担う職種は、職場内に同職種が多くないこともあって孤立しがちな環境にあるため、認定資格取得者同士で経験を共有できる場が貴重なものとなり得る。具体的には、継続研修などを活用して受講者がセルフケアを修得する機会を確保すること、ピア・ラーニングを通じて心理的安全性が確保された状況下で日々の実践の振り返りや学習が行える環境を確保することなどが考えられる。

資格取得者の継続的な資質向上を推進する

研修実施機関や認定機関は、資格取得者が継続的な資質向上を図ることができるよう、継続研修等の機会を確保する必要がある。研修内容の開発・提供方法については、研修実施機関や認定機関が協力して認定資格取得者向けの新たなプログラムを開発する、既存の研修を活用する（既存研修の認証・周知）などの中から、適切な方法を選択することが考えられる。なお、継続研修の内容を検討するにあたっては、現任者からニーズ聴取を行うなど、教育現場と実践現場との乖離を解消し、現場のニーズに応じた学習の場が提供できるような工夫が望まれる。本事業のヒアリング調査では、資格取

得者間のネットワーク形成は、実務者にとって心理的安全性が確保された場が生まれバーンアウト防止につながる点、日々の実践での気づきや困りごとを共有してピア・ラーニングを行う場とできる点、日々の実践で直面した制度上の限界点について協議しマクロソーシャルワークを実務者同士で推進しうる点などから有用であるという意見が挙がっており、今後の検討が望まれる。

認定資格の受講機会の確保に向けて継続的に協議する

認定資格の受講機会の確保が適切に図られているかに関しても、段階的かつ継続的な議論を行う必要がある。認定資格の導入初年度となる令和6年度は改正児童福祉法の施行年度でもあり、多くのこども関係施策が導入されることとなる。そのため、資格取得のニーズがあっても、他施策への対応に追われ、認定資格の取得検討や研修受講まで数年以上を要する者がいることが想定される。保育所等勤務保育士や児童福祉施設職員をはじめとした、広くこども家庭福祉に携わる者が認定資格を取得できるようにするためにはどのような後押しが必要か、継続的な検討が必要である。

2) 自治体・児童福祉施設・保育関係機関に期待される取組

管理者を中心として認定資格に関する情報収集を行う

本事業のアンケート調査では、管理職と比べて、自治体や児童福祉施設の職員が認定資格取得推進に積極的である傾向が見られた。管理者は、組織内で資格取得意向がある職員の熱意に応え、彼らの確実な資格取得を後押しするために、国の補助制度等の情報を収集し、制度を有効活用することが期待される。

自治体内での組織人事の在り方（配属・異動方針等）の柔軟な運用を検討する

自治体では、こども家庭福祉分野の現場で人材育成を行うにあたり、定期的な人事異動があり、部署内で専門性の向上やノウハウの蓄積が行われにくい点が課題視されていた。認定資格の導入を契機に、自治体の首長や人事関連部署が、こども家庭福祉分野の専門人材を確保・育成する必要性を認識し、本事業の国内ヒアリング調査で取組例があったような、職員の配属・異動の柔軟な検討（採用職種や異動範囲の見直し、職系転換制度の検討等）に繋がることを期待される。

人材交流を推進する

自治体や児童福祉施設においては、上記の提案事項とあわせて、組織内部でこども家庭福祉分野に限定したキャリアパスを確保すると同時に、人材交流の推進が期待される（ここでいう人材交流には、自治体等の組織内で、職員の意向や適性を踏まえて計画的に行われる人事異動を含む）。人材交流を積極的に推進することは、こども家庭福祉の近接分野を含めた様々な実践現場に資格取得者が配置される体制づくり、また、複数の組織で就業経験を有し、経験に厚みがある職員が、こども家庭福祉のソーシャルワーク現場の中核として活躍できる体制づくりにつながる点からも重要である。

認定資格取得者がスーパービジョンを受ける機会を確保する

認定資格取得者が専門性を発揮し続ける上では、職員が離職せず働き続けるための組織体制づくりが喫緊の課題である。海外事例調査結果では、職員が職場でスーパービジョンを受ける機会を確保

することが離職防止に有効であることが示された。一方、国内の実践現場では、特に市町村において、スーパービジョンを十分に提供するための人員も時間も不足しているとの課題が、多くの自治体から指摘された。認定資格取得者はスーパーバイザーの素養を兼ねた貴重な人的資源であり、資格取得者がこどもや家庭への支援を継続的に担える環境づくりは、支援体制の充実に不可欠である。そのため実践現場の管理者は、組織内の資格取得者がスーパーバイズを受けながらキャリアを構築し、将来的にスーパーバイザーとして、また組織のリーダーとして継続的に職場で活躍できるよう、組織体制の在り方を検討することが重要である。

3) 国に期待される取組

認定資格に関する情報を周知する

来年度の認定資格導入以後、国においては、現任者の資格取得を促進するために、認定資格の制度枠組みや資格取得に係る補助制度を積極的に周知し、自治体や施設、さらにそこで働く職員に必要な資格取得支援策を届けるための施策を講じることが求められる。特に、職員の資格取得のインセンティブとして、待遇面の改善が重要な要素であることが、本事業のアンケート調査結果で示されているため、国においては、補助制度の活用事例の周知等の施策を講じることが望ましい。

自治体の人材交流を後押しする

現任者が、認定資格の取得を通じて身に付けた知識・スキルを所属組織で最大限発揮するためには、こども家庭センターの創設等をきっかけとして、自治体が組織検討の在り方についても再検討することが望まれる。ただ、自治体全体の人的リソースが限られている小規模な基礎自治体では、多くの場合、単一の自治体内で、認定資格取得者が専門職としてのキャリアパスを確保することが難しい状況にある。小規模な組織に所属する職員であっても、専門職としてのキャリアパスを歩めるためには、所属機関を超えた人材交流の促進を通じてキャリアアップできる体制づくりが必要だと考えられる。ただし、本事業のアンケート調査では、認定資格取得者をすぐに他職場へ派遣することに消極的な意見が多くの実践現場から挙がっている。各組織が具体的な人材交流の取組実施の可能性を前向きに検討し、地域の専門職がキャリアアップできる体制づくりに繋げるためには、国が主導して、好事例の収集・発信などを通じた支援を行うことが期待される。

コンピテンシーモデル（実践者に求められる特性を整理したもの）の策定に向けた議論を主導する

今後、認定資格を通じた人材養成のあり方を検討する上では、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの役割期待や求められる専門性を、実践者本人の成長段階別に整理した、コンピテンシーモデルを策定することが考えられる。その策定にあたっては、国が主導して、海外事例調査で把握したコンピテンシーモデルも参考としつつ、認定資格導入時に整理した「新たな認定資格の専門性の柱」を検討の起点とし、国が主導して議論を進めることが適切だと考えられる。

認定資格の導入状況に関する評価を実施する

各種の取組を通じて、認定資格が導入目的に適う効果をもたらしているかという観点から、認定資

格の導入状況に関する評価を行うことも重要である。本事業の成果物の 1 つである評価項目検討案のうち、インプット・アウトプットに関する項目に関しては、本検討案も参考としつつ、研修機関や認定機関とも協力して、国が必要なデータを確実に収集し、認定資格の運用状況のモニタリング・改善につなげていくことが期待される。また、本検討案では、アウトカムやインパクトに関する項目についても、考え得る観点を幅広く整理した。認定資格の導入目的を踏まえると、資格を取得した個人の資質向上はもちろん、その実践が波及することで、認定資格取得者が勤務する職場全体に、支援を受けることもと家庭に、そして社会に変化がもたらされることが重要である。この点を踏まえると、アウトカム・インパクトに関する評価は、認定資格の在り方を検討する上で極めて重要であり、引き続き、評価の項目や方法などに関する精緻な検討が必要である。