

付録 1

アンケート調査票

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「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あり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【雇用者向け調査】 【児童相談所票】

自治体名	
児童相談所名	
役職名	
ご氏名	
電話番号	
E-mail	

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

★貴自治体で、今後の認定資格取得に関する方針が正式に決まっていない場合には、「★認定資格について」の内容を踏まえ、可能な範囲で、現時点での想定をお書きいただけますと幸いです。

I 基本項目

問1-1 貴組織が所在する自治体について、当てはまるものを選択してください。（当てはまる番号を選択）

1.都道府県 2.政令指定都市・児童相談所設置市

問1-2 令和5年3月末時点の貴児童相談所の管轄区域の（1）人口、（2）18歳未満人口を記入してください。（数値入力）

(1) 人 (2) 人

問1-3 貴自治体が令和4年度福祉行政報告例「児童相談種類別対応件数」に提出した①相談対応件数、②養護相談対応件数、③児童虐待相談対応件数を記入してください。（数値入力）

①相談対応件数	<input type="text"/>	件
②養護相談対応件数	<input type="text"/>	件
③児童虐待相談対応件数	<input type="text"/>	件

問1-4 貴児童相談所において、一時保護所を設置していますか。（当てはまる番号を選択）

1.ある 2.ない

問1-5 貴自治体において、福祉専門職もしくは児童福祉専門職の採用を実施していますか。

（当てはまる番号を選択）

1.実施している 2.実施していない

II.直近3年間の認定資格取得見込人数

問2-1 下表の(1)～(9)について、「①現在の職員数」「②令和6年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」「③令和7～8年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」を記入してください。

	①		②		③	
	人数	人	人数	人	人数	人
(1)児童福祉司（経験年数1年未満）※1		人		人		人
(2)児童福祉司（経験年数1年以上3年未満）		人		人		人
(3)児童福祉司（経験年数3年以上5年未満）		人		人		人
(4)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]		人		人		人
(5)児童福祉司（経験年数5年以上）		人		人		人
(6)児童心理司		人		人		人
(7)相談員		人		人		人
(8)児童指導員		人		人		人
(9)保育士		人		人		人

※1 現在の職種としての経験年数

問2-2 貴組織では、中長期的な（2030年頃を想定した）理想像として、職員の何割程度がこども家庭ソーシャルワーカーの認定資格を保有していることが望ましいと考えますか。下表の(1)～(9)について、資格を有していることが望ましいと考える職員の割合を記入してください。

(1)児童福祉司（経験年数1年未満）※1		割
(2)児童福祉司（経験年数1年以上3年未満）		割
(3)児童福祉司（経験年数3年以上5年未満）		割
(4)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]		割
(5)児童福祉司（経験年数5年以上）		割
(6)児童心理司		割
(7)相談員		割
(8)児童指導員		割
(9)保育士		割

※1 現在の職種としての経験年数

Ⅲ.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

問3-1 貴組織では、以下の各条件は、問2-1で回答した「直近3年程度での認定資格取得予定者の人数」に、どの程度影響を及ぼしますか。

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 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。

所在する都道府県内で、職員が演習（または見学実習）を受講できる。

研修受講中の代替職員配置のため、国による財政支援が行われる（代替職員の給与費の一部を国が負担する、等）。

認定資格取得者への継続的な資質向上の機会（継続研修等）が設けられる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格取得者を配置すると、当該職員の手当（特殊勤務手当等）が月額10,000円増額される。

認定資格取得者を配置すると、当該職員の手当（特殊勤務手当等）が月額20,000円増額される。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種の任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州 の8ブロックを想定

問3-2 上記問3-1で挙げた条件以外に、職員に対して、認定資格取得を勧奨・推進する上で、重要な条件があれば、記入してください。

--

問3-3 認定資格取得者の業務について、貴組織の考えに最も近いものを1つずつ選択してください。

選択肢： 1.とても当てはまる 2.やや当てはまる 3.あまり当てはまらない
 4.全く当てはまらない

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。	
---	--

他職員のスーパーバイザーとしての役割を果たしてほしい。	
-----------------------------	--

他機関との連携業務を、より効果的に実施してほしい。	
---------------------------	--

ソーシャルアクション（社会福祉制度やサービスの改善・拡充・創設を目指した活動）に関する業務を実施してほしい。	
--	--

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。	
------------------------------	--

設問は以上です。回答が完了したら、以下提出用WEBサイトに、本調査票を提出してください。

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「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あり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【雇用者向け調査】 【市町村票】

都道府県名		市区町村名	
部署名			
役職名			
ご氏名			
電話番号			
E-mail			

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

★貴自治体で、今後の認定資格取得に関する方針が正式に決まっていない場合には、「★認定資格について」の内容を踏まえ、可能な範囲で、現時点での想定をお書きいただけますと幸いです。

I 基本項目

問1-1 貴自治体について、当てはまるものを選択してください。（当てはまる番号を選択）

- | | | | |
|----------|--------------|---------------|----------------------|
| 1.政令指定都市 | 2.中核市・東京都特別区 | 3.一般市(1、2を除く) | <input type="text"/> |
| 4.町 | 5.村 | | |

問1-2 令和5年3月末時点の貴自治体の（1）人口、（2）18歳未満人口を記入してください。
（数値入力）

(1)	<input type="text"/>	人	(2)	<input type="text"/>	人
-----	----------------------	---	-----	----------------------	---

問1-3 貴自治体が令和4年度福祉行政報告例「児童相談種類別対応件数」に提出した①相談対応件数、②養護相談対応件数、③児童虐待相談対応件数を記入してください。（数値入力）

①相談対応件数	<input type="text"/>	件
②養護相談対応件数	<input type="text"/>	件
③児童虐待相談対応件数	<input type="text"/>	件

問1-4 貴自治体において、福祉専門職の採用を実施していますか。（当てはまる番号を選択）

- | | | |
|----------|-----------|----------------------|
| 1.実施している | 2.実施していない | <input type="text"/> |
|----------|-----------|----------------------|

問1-5 （1）貴自治体において、子ども家庭総合支援拠点を設置していますか。
（当てはまる番号を選択）

- | | | |
|----------------|-----------|----------------------|
| 1.設置している ⇒(2)へ | 2.設置していない | <input type="text"/> |
|----------------|-----------|----------------------|

（2）設置している場合、施設形態（類型）を選択してください。（当てはまる番号を選択）

- | | | | |
|---------|---------|---------|----------------------|
| 1.小規模A型 | 2.小規模B型 | 3.小規模C型 | <input type="text"/> |
| 4.中規模型 | 5.大規模型 | | |

II.直近3年間で認定資格取得見込人数

問2-1 下表の(1)～(5)について、「①現在の職員数」「②令和6年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」「③令和7～8年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」を記入してください。

	①		②		③	
(1)子ども家庭総合支援拠点の担当者※1 (経験年数1年未満)※2		人		人		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)		人		人		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)		人		人		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)		人		人		人
(5)子育て世代包括支援センターの保健師		人		人		人

※1 子ども家庭総合支援拠点がない場合、「要保護児童対策調整機関の担当部署」に読み替えて回答してください。

※2 現在の職種としての経験年数

問2-2 貴組織では、中長期的な(2030年頃を想定した)理想像として、職員の何割程度が子ども家庭ソーシャルワーカーの認定資格を保有していることが望ましいと考えますか。下表の(1)～(5)について、資格を有していることが望ましいと考える職員の割合を記入してください。

(1)子ども家庭総合支援拠点の担当者※1 (経験年数1年未満)※2		割
(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)		割
(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)		割
(4)子ども家庭総合支援拠点の担当者 (経験年数3年以上)		割
(5)子育て世代包括支援センターの保健師		割

※1 子ども家庭総合支援拠点がない場合、「要保護児童対策調整機関の担当部署」に読み替えて回答してください。

※2 現在の職種としての経験年数

Ⅲ.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

問3-1 貴組織では、以下の各条件は、問2-1で回答した「直近3年程度での認定資格取得予定者の人数」に、どの程度影響を及ぼしますか。

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 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。

所在する都道府県内で、職員が演習（または見学実習）を受講できる。

研修受講中の代替職員配置のため、国による財政支援が行われる（代替職員の給与費の一部を国が負担する、等）。

認定資格取得者への継続的な資質向上の機会（継続研修等）が設けられる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格取得者を配置すると、当該職員の手当（特殊勤務手当等）が月額10,000円増額される。

認定資格取得者を配置すると、当該職員の手当（特殊勤務手当等）が月額20,000円増額される。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種への任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州 の8ブロックを想定

問3-2 上記問3-1で挙げた条件以外に、職員に対して、認定資格取得を勧奨・推進する上で、重要な条件があれば、記入してください。

--

問3-3 認定資格取得者の業務について、貴組織の考えに最も近いものを1つずつ選択してください。

選択肢： 1.とても当てはまる 2.やや当てはまる 3.あまり当てはまらない
 4.全く当てはまらない

認定資格取得前と比べて、子どもと家庭に対し、より質の高い支援を提供してほしい。

--

他職員のスーパーバイザーとしての役割を果たしてほしい。

--

他機関との連携業務を、より効果的に実施してほしい。

--

ソーシャルアクション（社会福祉制度やサービスの改善・拡充・創設を目指した活動）に関する業務を実施してほしい。

--

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。

--

設問は以上です。回答が完了したら、以下提出用WEBサイトに、本調査票を提出してください。

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「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あり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【雇用者向け調査】 【児童福祉施設票】

施設名	
役職名	
ご氏名	
電話番号	
E-mail	

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

★貴自治体で、今後の認定資格取得に関する方針が正式に決まっていなかった場合には、「★認定資格について」の内容を踏まえ、可能な範囲で、現時点での想定をお書きいただけますと幸いです。

I 基本項目

問1-1 貴組織が所在する自治体について、当てはまるものを選択してください。（当てはまる番号を選択）

- | | | | |
|----------|--------------|---------------|--|
| 1.政令指定都市 | 2.中核市・東京都特別区 | 3.一般市(1、2を除く) | |
| 4.町 | 5.村 | | |

問1-2 貴施設における職員数を記入してください。（数値入力）

	人
--	---

問1-3 貴施設について、当てはまるものを選択してください。（当てはまる番号を選択）

- | | | | |
|--------------|--------------------|------------|--|
| 1.乳児院 | 2.母子生活支援施設 | 3.児童養護施設 | |
| 4.児童家庭支援センター | 5.児童発達支援センター | 6.児童自立支援施設 | |
| 7.児童心理治療施設 | 8.障害児入所施設(福祉型・医療型) | | |

Ⅱ.直近3年間の認定資格取得見込人数

問2-1 下表の(1)～(2)について、「①現在の職員数」「②令和6年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」「③令和7～8年度に認定資格を取得させる予定の職員の数」を記入してください。

	①		②		③	
(1)ソーシャルワークを担う職員※1 (経験年数5年未満)※2		人		人		人
(2)ソーシャルワークを担う職員 (経験年数5年以上)		人		人		人

※1 「ソーシャルワークを担う職員」は、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）に携わっている者が該当します。

※2 現在の職種としての経験年数

問2-2 貴組織では、中長期的な（2030年頃を想定した）理想像として、職員の何割程度がこども家庭ソーシャルワーカーの認定資格を保有していることが望ましいと考えますか。下表の(1)～(2)について、資格を有していることが望ましいと考える職員の割合を記入してください。

(1)ソーシャルワークを担う職員※1（経験年数5年未満）※2		割
(2)ソーシャルワークを担う職員（経験年数5年以上）		割

※1 「ソーシャルワークを担う職員」は、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）に携わっている者が該当します。

※2 現在の職種としての経験年数

Ⅲ.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

問3-1 貴組織では、以下の各条件は、問2-1で回答した「直近3年程度での認定資格取得予定者の人数」に、どの程度影響を及ぼしますか。

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 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。

所在する都道府県内で、職員が演習（または見学実習）を受講できる。

研修受講中の代替職員配置のため、国による財政支援が行われる（代替職員の給与費の一部を国が負担する、等）。

認定資格取得者への継続的な資質向上の機会（継続研修等）が設けられる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格取得者を配置する場合の措置費に加算（配置1人あたり月額10,000円）が算定される。

認定資格取得者を配置する場合の措置費に加算（配置1人あたり月額20,000円）が算定される。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種の任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州 の8ブロックを想定

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「こども家庭ソーシャルワーカーの研修の運用及び今後のあり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【職員向け調査】 【児童相談所票】

自治体名	
児童相談所名	
役職名	
職種	
ご氏名	
電話番号	
E-mail	

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

I 基本項目

問1-1 あなたの年齢について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.18～29歳	2.30～39歳	3.40～49歳	4.50～59歳	5.60歳以上	
----------	----------	----------	----------	---------	--

問1-2 あなたの性別について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.男性	2.女性	3.その他	
------	------	-------	--

問1-3 (1)現在の職種としての経験年数を記入してください。(数値入力)

	年
--	---

(2)児童福祉に係る勤務経験の合計年数※を記入してください。(数値入力)

※児童福祉に係る勤務経験の合計年数とは、以下の施設における勤務経験の合計年数を指します。

児童相談所、母子生活支援施設、児童養護施設、障害児入所施設、児童発達支援センター、児童心理治療施設、児童自立支援施設、障害児通所支援事業を行う施設、障害児相談支援事業を行う施設、乳児院、教育機関、児童自立生活援助事業を行っている施設、子育て短期支援事業を行っている施設、児童家庭支援センター、こども家庭総合支援拠点、子育て世代包括支援センター、その他都道府県又は市町村の児童家庭相談業務を行う部署

	年
--	---

問1-4 貴組織が所在する自治体について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.都道府県	2.政令指定都市・児童相談所設置市	
--------	-------------------	--

問1-5 あなたが保有している資格について、当てはまるものを全て選択してください。

(当てはまるもの全てに○)

1.社会福祉士	<input type="checkbox"/>	2.精神保健福祉士	<input type="checkbox"/>
3.社会福祉主事任用資格	<input type="checkbox"/>	4.児童福祉司任用資格	<input type="checkbox"/>
5.保健師	<input type="checkbox"/>	6.看護師	<input type="checkbox"/>
7.助産師	<input type="checkbox"/>	8.保育士	<input type="checkbox"/>
9.教員免許	<input type="checkbox"/>	10.臨床心理士	<input type="checkbox"/>
11.公認心理師	<input type="checkbox"/>	12.介護福祉士	<input type="checkbox"/>
13.その他	(<input type="text"/>)		<input type="checkbox"/>

問1-6 あなたの採用区分について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.福祉職 2.福祉職以外の専門職 3.一般行政職 4.その他/不明

問1-7 あなたの雇用形態について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.正規雇用 2.非正規雇用

II 認定資格の取得意向

問2 認定資格の取得意向について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.来年度取得したい 2.今後3年以内に取得したい 3.検討中 4.取得意向なし

Ⅲ 認定資格の取得にあたり重要な要素

問3-1 以下の各条件は問2で回答した「あなたの認定資格取得意向」に、どの程度影響を及ぼしますか。
(当てはまる番号を選択)

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 認定資格取得者の業務に関する条件

認定資格を取得すると、現在の職場内で、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。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他職員のスーパーバイザーとしての役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他機関連携に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、ソーシャルアクション（社会福祉制度やサービスの改善・拡充・創設を目指した活動）に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、児童福祉に関する他機関との人事交流対象者に選出されやすくなる。

■ 認定資格の取得プロセスに関する条件

勤務先の地域ブロック※で、演習（または見学実習）を受講できる。

勤務先の都道府県内で、演習（または見学実習）を受講できる。

認定資格取得後も、継続研修等、資質向上につながる機会を得られる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格を取得すると、月10,000円相当の処遇改善がある。

認定資格を取得すると、月20,000円相当の処遇改善がある。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種の任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州、の8ブロックを想定

問3-2 上記問3-1で挙げた条件以外に、認定資格を取得するか否かを検討する上で、重要な条件があれば、記入してください。

--

設問は以上です。回答が完了したら、以下提出用WEBサイトに、本調査票を提出してください。

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「こども家庭ソーシャルワーカーの研修の運用及び今後のあり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【職員向け調査】 【市町村票】

都道府県名		市区町村名	
部署名			
役職名			
職種等			
ご氏名			
電話番号			
E-mail			

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

I 基本項目

問1-1 あなたの年齢について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.18～29歳	2.30～39歳	3.40～49歳	4.50～59歳	5.60歳以上	
----------	----------	----------	----------	---------	--

問1-2 あなたの性別について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.男性	2.女性	3.その他	
------	------	-------	--

問1-3 (1)現在の職種としての経験年数を記入してください。(数値入力)

	年
--	---

(2)児童福祉に係る勤務経験の合計年数※を記入してください。(数値入力)

※児童福祉に係る勤務経験の合計年数とは、以下の施設における勤務経験の合計年数を指します。

児童相談所、母子生活支援施設、児童養護施設、障害児入所施設、児童発達支援センター、児童心理治療施設、児童自立支援施設、障害児通所支援事業を行う施設、障害児相談支援事業を行う施設、乳児院、教育機関、児童自立生活援助事業を行っている施設、子育て短期支援事業を行っている施設、児童家庭支援センター、こども家庭総合支援拠点、子育て世代包括支援センター、その他都道府県又は市町村の児童家庭相談業務を行う部署

	年
--	---

問1-4 貴自治体について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.政令指定都市	2.中核市・東京都特別区	3.一般市(1、2を除く)	4.町	5.村	
----------	--------------	---------------	-----	-----	--

問1-5 あなたが保有している資格について、当てはまるものを全て選択してください。

(当てはまるものすべてに○)

1.社会福祉士	<input type="checkbox"/>	2.精神保健福祉士	<input type="checkbox"/>
3.社会福祉主事任用資格	<input type="checkbox"/>	4.児童福祉司任用資格	<input type="checkbox"/>
5.保健師	<input type="checkbox"/>	6.看護師	<input type="checkbox"/>
7.助産師	<input type="checkbox"/>	8.保育士	<input type="checkbox"/>
9.教員免許	<input type="checkbox"/>	10.臨床心理士	<input type="checkbox"/>
11.公認心理師	<input type="checkbox"/>	12.介護福祉士	<input type="checkbox"/>
13.その他	(<input type="text"/>)		<input type="checkbox"/>

問1-6 あなたの採用区分について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.福祉職 2.福祉職以外の専門職 3.一般行政職 4.その他/不明

問1-7 あなたの雇用形態について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.正規雇用 2.非正規雇用

II 認定資格の取得意向

問2 認定資格の取得意向について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.来年度取得したい 2.今後3年以内に取得したい 3.検討中 4.取得意向なし

Ⅲ 認定資格の取得にあたり重要な要素

問3-1 以下の各条件は問2で回答した「あなたの認定資格取得意向」に、どの程度影響を及ぼしますか。
(当てはまる番号を選択)

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 認定資格取得者の業務に関する条件

認定資格を取得すると、現在の職場内で、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。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他職員のスーパーバイザーとしての役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他機関連携に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、ソーシャルアクション（社会福祉制度やサービスの改善・拡充・創設を目指した活動）に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、児童福祉に関する他機関との人事交流対象者に選出されやすくなる。

■ 認定資格の取得プロセスに関する条件

勤務先の地域ブロック※で、演習（または見学実習）を受講できる。

勤務先の都道府県内で、演習（または見学実習）を受講できる。

認定資格取得後も、継続研修等、資質向上につながる機会を得られる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格を取得すると、月10,000円相当の処遇改善がある。

認定資格を取得すると、月20,000円相当の処遇改善がある。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種の任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州、の8ブロックを想定

問3-2 上記問3-1で挙げた条件以外に、認定資格を取得するか否かを検討する上で、重要な条件があれば、記入してください。

--

設問は以上です。回答が完了したら、以下提出用WEBサイトに、本調査票を提出してください。

令和5年度 こども家庭庁 こども・子育て支援推進調査研究事業

「こども家庭ソーシャルワーカーの研修の運用及び今後のあり方の検討に関する調査研究」

こども家庭ソーシャルワーカーの取得に関する推計調査

【職員向け調査】 【児童福祉施設票】

施設名	
役職名	
ご氏名	
電話番号	
E-mail	

★特に指定のない場合、令和5年4月1日現在の状況をご回答ください。

★令和6年度に導入される資格「こども家庭ソーシャルワーカー」（本調査内では「認定資格」と呼称します）の概要については、「★認定資格について」シートをお読みください。

I 基本項目

問1-1 あなたの年齢について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.18～29歳	2.30～39歳	3.40～49歳	4.50～59歳	5.60歳以上	
----------	----------	----------	----------	---------	--

問1-2 あなたの性別について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.男性	2.女性	3.その他	
------	------	-------	--

問1-3 (1)現在の職種としての経験年数を記入してください。(数値入力)

	年
--	---

(2)児童福祉に係る勤務経験の合計年数※を記入してください。(数値入力)

※児童福祉に係る勤務経験の合計年数とは、以下の施設における勤務経験の合計年数を指します。

児童相談所、母子生活支援施設、児童養護施設、障害児入所施設、児童発達支援センター、児童心理治療施設、児童自立支援施設、障害児通所支援事業を行う施設、障害児相談支援事業を行う施設、乳児院、教育機関、児童自立生活援助事業を行っている施設、子育て短期支援事業を行っている施設、児童家庭支援センター、こども家庭総合支援拠点、子育て世代包括支援センター、その他都道府県又は市町村の児童家庭相談業務を行う部署

	年
--	---

問1-4 貴施設の施設種別について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.乳児院	2.母子生活支援施設	3.児童養護施設	
4.児童家庭支援センター	5.児童発達支援センター	6.児童自立支援施設	
7.児童心理治療施設	8.障害児入所施設(福祉型・医療型)		

問1-5 あなたが保有している資格について、当てはまるものを全て選択してください。

(当てはまるものすべてに○)

1.社会福祉士	<input type="checkbox"/>	2.精神保健福祉士	<input type="checkbox"/>
3.社会福祉主事任用資格	<input type="checkbox"/>	4.児童福祉司任用資格	<input type="checkbox"/>
5.保健師	<input type="checkbox"/>	6.看護師	<input type="checkbox"/>
7.助産師	<input type="checkbox"/>	8.保育士	<input type="checkbox"/>
9.教員免許	<input type="checkbox"/>	10.臨床心理士	<input type="checkbox"/>
11.公認心理師	<input type="checkbox"/>	12.介護福祉士	<input type="checkbox"/>
13.その他	(<input type="text"/>)		<input type="checkbox"/>

問1-6 あなたの採用区分について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.福祉職 2.福祉職以外の専門職 3.一般行政職 4.その他/不明

問1-7 あなたの雇用形態について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.正規雇用 2.非正規雇用

II 認定資格の取得意向

問2 認定資格の取得意向について、当てはまるものを選択してください。(当てはまる番号を選択)

1.来年度取得したい 2.今後3年以内に取得したい 3.検討中 4.取得意向なし

Ⅲ 認定資格の取得にあたり重要な要素

問3-1 以下の各条件は問2で回答した「あなたの認定資格取得意向」に、どの程度影響を及ぼしますか。
(当てはまる番号を選択)

選択肢： 1.増加に影響を及ぼす 2.やや増加に影響を及ぼす 3.増減に影響を及ぼさない
4.やや減少に影響を及ぼす 5.減少に影響を及ぼす

■ 認定資格取得を通じた修得内容に関する条件

認定資格の取得を通じて、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。

認定資格の取得を通じて、知識や技術のみでなく、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。

認定資格の取得を通じて、経験を踏まえた自己覚知や学びにつなげることができるよう、工夫が行われている。

■ 認定資格取得者の業務に関する条件

認定資格を取得すると、現在の職場内で、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。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他職員のスーパーバイザーとしての役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、現在の職場内で、他機関連携に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、ソーシャルアクション（社会福祉制度やサービスの改善・拡充・創設を目指した活動）に関する役割期待が増すこととなる。

認定資格を取得すると、児童福祉に関する他機関との人事交流対象者に選出されやすくなる。

■ 認定資格の取得プロセスに関する条件

勤務先の地域ブロック※で、演習（または見学実習）を受講できる。

勤務先の都道府県内で、演習（または見学実習）を受講できる。

認定資格取得後も、継続研修等、資質向上につながる機会を得られる。

■ 認定資格取得者の処遇に関する条件

認定資格を取得すると、月10,000円相当の処遇改善がある。

認定資格を取得すると、月20,000円相当の処遇改善がある。

■ 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（例：通常のローテーション期間よりも長く、当該分野の現場に留まる、等）が適用されやすくなる。

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。

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。

将来的に、認定資格が様々な児童福祉関連職種の任用要件となる。

※北海道／東北／関東甲信越／中部／近畿／中国／四国／九州、の8ブロックを想定

問3-2 上記問3-1で挙げた条件以外に、認定資格を取得するか否かを検討する上で、重要な条件があれば、記入してください。

--

設問は以上です。回答が完了したら、以下提出用WEBサイトに、本調査票を提出してください。

付録 2

ヒアリング記録

記録-i. プレヒアリング記録

記録-ii. 海外事例調査 ヒアリング記録 (アメリカ調査)

記録-iii. 海外事例調査 ヒアリング記録 (イギリス調査)

記録-iv. 海外事例調査 ヒアリング記録 (韓国調査)

記録-v. 国内ヒアリング調査 ヒアリング記録

記録-i. プレヒアリング記録

ヒアリング記録（都道府県）

所在地	近畿地方
-----	------

<内容>

1. 京都府家庭支援総合センターの取組について

<児童福祉司の配置について>

- ・ 令和5年4月1日現在、児童福祉司は当自治体の児童相談所全体で60名弱配置されており、そのうち、児童福祉司スーパーバイザー（以下、スーパーバイザーという）は9名配置されている。
- ・ 全体のうち、児童福祉司としての経験年数3年以下は53%、7年以上が20%ほど。
- ・ 児童福祉司の中で、福祉職は全体の61%を占めている。今後は福祉職の割合が増える想定している。
- ・ 心理職は全体の24%。福祉職採用が導入されて10年程度ということもあり、今のスーパーバイザーは全員心理職である。
- ・ 保健師は当自治体内の各児相で最低1人ずつは配置されている。
- ・ 心理職については、公認心理師や臨床心理士などの資格取得が採用段階で必須である。
- ・ 児童相談所から児童自立支援施設への異動などの人事異動も最近は増えている。様々な職種の職員がいる中で、認定資格をどう配置に結び付けるかについて、今後考えなければならぬ。

<研修体制について>

- ・ 当自治体では、性的虐待や非行等のテーマ別の研修も行っており、また法定研修においては所定のカリキュラムに上乘せした研修時間を確保するなど、充実した研修体制をとっている。また、児童福祉司向けの研修は、取得資格や職種に関係なく受講できる。このような土台がある中で、今後こども家庭ソーシャルワーカーの研修をどのように組み入れていくかという点は、イメージを明確にする必要があると考えている。
- ・ 児童福祉司の研修の体系については、当センターの総合相談担当Gが中心になって再整理したものだが、各種法定研修やそれに準じる研修も現在は総合相談担当Gが実施している。
- ・ 元は当センターの総務課が各種研修を担っていたが、相談・判定課の部署が相談支援業務に当たる専門職の人材育成等一定のイニシアチブを持つ必要があるという趣旨から、現在は総合相談担当Gが担っている。
- ・ また、各他の専門相談Gが研修を考案することもある。が、講師の候補が限られているため、今後は研修講師を開拓していく必要がある。

- ・ なお、当センターにおける研修の位置づけは、職場での OJT 等の取組とセットである。研修はあくまでも手段であり、研修自体が目的化しないようにする必要があると、常々考えている。
- ・ 近年、在宅支援ケースの多くは市町村が管轄する等、こども家庭福祉分野の相談支援において市町村が重要な役割を果たしていることから、当自治体としては、法定研修としての要保護児童対策地域協議会（以下「要対協」）調整機関の調整担当者（市町村等職員）研修だけではなく、希望する市町村職員に、児童福祉司任用後研修や課題別研修等も受講できるよう、案内をしている。現に、児童福祉司任用後研修の受講者が、児童相談所勤務の者と市町村勤務の者が半数ずつおり、受講時に構築した職員同士のネットワークが、日々の業務の連携でも活かされていると感じる。

<児童福祉司ステップアップ研修について>

- ・ 令和4年度より、児童福祉司の研修の体系の再構築と併せて、児童福祉司のうち任用後3年から5年の職員を対象とした、ステップアップ研修を立ち上げた。
- ・ 立ち上げの背景には、任用後3年から5年の職員における人事異動等を含めた離職者の多さがある。中堅職員が離職すると、若手職員がスーパーバイザーと同等の職務を担うことも多く、アンビバレントな立場に立たされている。一方で、これまでは児童福祉司の新任職員を対象とした研修は比較的手厚くあったが、スーパーバイザーになる前の職員を対象とした研修はなかった。そこで、この時期の職員にアプローチする術がないかと考え、研修を立ち上げた。その意味で、個人及び組織にとって心理的安全性のある職場にするために研修を立ち上げたという側面もある。
- ・ 研修の内容は、各職員が担ってきた業務を振り返り、講師及び受講者とやり取り・対話をしながら新たな視点等について学び、今後の業務に活用するものである。また、児童福祉司ステップアップ研修が対象とする年次は、同年代の職員が切磋琢磨する時期にあたる。同程度の年次の職員同士でキャリアを振り返ることで、お互いを元気づけるといえる側面もある。
- ・ なお、当自治体ではここ10年程前からまた福祉職採用を行っているため、研修もずっと児童相談所に勤務している職員に特化したものではなく、また、生活保護等、他の福祉業務を他の公所で担当した後に児童相談所に戻ってきた職員も受講することができる。その意味で、こども家庭ソーシャルワーカー取得に向けた研修が対象とする層と近いと言える。

2.認定資格に対する意見、懸念点

<認定資格に関する意見について>

- ・ 現状、こども家庭ソーシャルワーカーの認定資格を取得したいか、また取得したらどうなるのか、について、現場の児童福祉司等からの意見をくみ取り、くみ取った意見を踏

まえて認定資格の取得方針を組織として検討するという事はしていない。また職員間でも、認定資格の意義等はまだまだ浸透していない現状にある。それは、現在の児童福祉司業務を担うに当たって、当自治体では、現在の研修体系や任用資格で十分である（こども家庭ソーシャルワーカーの資格取得が児童福祉司になるための必須条件ではない）ということと、新たな任用資格を現在の業務を担いながら新たに膨大な時間と労力を費やして取得する余裕もないということもある。

- ・ 今後、当事者である職員や管理者が、認定資格を自分事として考えられる土台を作ることが、議論を進めるためには必要ではないか。
- ・ 認定資格の取得を通じて、取得者は“当該分野における一定の専門性を有する専門職として見なされる”という位置づけではある。しかし、何をもって専門職とするのかという点については、今後も議論を重ねる必要がある。
- ・ 現状としては、認定資格取得の意義や枠組みや活用の在り方を現場に分かりやすい形で提示できていないため、市町村や児童福祉施設も含めて、認定資格の取得にとって重要となる点は何かを明示する必要がある。行政は、認定資格を設けるだけでなく、認定資格取得後の組織体制やキャリアパスをどうするのかまで考える必要があるのではないか。
- ・ いずれにしても、国からの財政支援を行う等、各関係機関の職員における認定資格取得の推進にむけて、大胆な方策を取る必要がある。特に市町村の正規職員は異動が多いため、正規職員の専門職採用の推進や専門性を高めるような組織体制にしなければ、市町村レベルでは認定資格を取得する動きは浸透しないのではないか。
- ・ また、認定資格が勤続のモチベーションになるような魅力的なものにする必要がある。ただ知識を詰め込み、取得を義務化するような研修では、認定資格を取得したいと思わないだろう。

<認定資格に対する懸念点について>

- ・ 認定資格取得の対象がどこを想定しているのかも一つはっきりしないが、認定資格の導入後すぐは、当該資格の主な取得者は児童相談所の児童福祉司任用者であると想定される。ただ、それによって「児童福祉司が専門性を向上させるべき」という議論ばかりが先行することを懸念している。近年、こども家庭福祉分野の相談支援における市町村の役割期待が拡大傾向にあるが、その揺り戻しで、「認定資格取得者が在籍しているから」と児童虐待対応が児童相談所に丸投げされ、要対協での調整担当等重要な役割を担う市町村の役割が薄れる可能性がある。また児童福祉司をはじめとする児童相談所職員が、認定資格を取得することで、要対協等関係機関の中で過度な役割期待を課される可能性もある。今後、“児童相談所の職員だけが専門性を向上させればよい”、というわけではない。
- ・ 研修が対面の場合、市町村職員の中には膨大な時間を費やす受講が難しい者も多くい

る。また、他業務と兼任している市町村職員もまだ大勢いる。そのような市町村に対して、認定資格取得の義務付けを行うことは、現状では困難ではないか。

- ・ 法改正による市町村での「こども家庭センター」の設置も控えているため、市町村職員の専門性向上や人材育成についてもどうバックアップしていくのか、この認定資格取得の議論と併せて検討していくことが必要だろう。
- ・ 認定資格の導入を通じて、児童相談所や市町村及び児童福祉施設を含め、“こども家庭福祉に携わる多様な機関に属する専門職集団を形成したい”、という理想像はよくわかるが、実際に専門職としての力量を底上げするには具体的にどのような方策が必要か、こども家庭相談の現場の状況も踏まえて、拙速な導入ではなく丁寧な議論・検討が必須と考える。

ヒアリング記録（市町村）

所在地	関東地方
人口規模	5～10万人

<内容>

1. 認定資格取得者の確保計画（の検討状況）について

<職員の認定資格取得に関する検討状況について>

- ・ 現状、確保計画について検討を行っていない。9月公開予定の自治体向け説明資料で、こども家庭センターの配置要件など（そもそも各市町村において、こども家庭福祉分野でどの程度の職員を配置する必要があるのか、の全体像）、また各種要件に認定資格についてどの程度書き込まれるのかを確認した上で、組織的な検討を進める予定。
- ・ 現在、全国の自治体は、こども家庭センター・サポートプランに関する具体的な事項（配置基準等）について、国から何も方針が出ていないので、現状、関係する調査研究事業の報告書を用いて、体制整備方針を検討している。こうした組織体制整備の方針が決まらないことには、具体的に何名程度の職員に認定資格を取得してもらうのか、検討しにくい実情がある。

2. 認定資格取得者の人数や取得対象者を決定するにあたり、重視する要素について

<資格取得に向けて考慮すべき事項について>

- ・ 現在、市内でこども家庭福祉分野のソーシャルワークに携わる職員は、要保護児童対策調整機関の調整担当者向け研修を受講済である。またそもそも、すでに関連分野の有資格者である職員が多く、そうでなくとも現場での実践を通して、ソーシャルワークに関する基本的な技量を身に付けている状態である。さらに各職員はそれぞれが個人で、必要に応じて自身の資質を高めている。当該分野における資質向上には（研修というより）現場での実践が大きな役割を果たす側面が強い中で、新たに認定資格が出来たとして、現在現場で活躍している職員にとって、どの程度認定資格取得が必要なのか、悩ましい側面がある。
- ・ もし来年度、市町村で認定資格の研修受講者を1名以上出すことが必須となる場合は、新たに他部署から異動してきた、当該分野の経験が薄い職員が、要対協の初任者研修と並行で、異動1年目に取得することになるのではないかと。認定資格取得過程で習得できる知識・スキルのレベルが具体的にイメージしづらいため、受講する職員の職階（係長級／主事級、等）は未定である。

3. 認定資格に対する意見、懸念点

<全国の自治体における認定資格取得意向について>

- ・ 周囲の自治体の多くは、令和5年度現在、こども家庭センターを設置していない。
- ・ 周りの自治体でも、当市と同様に、こども家庭センターをはじめとした、自治体内におけるこども家庭福祉分野の組織体制をどのように構築していくことが今後求められていくのか、またこれらの組織体制に関わる資格要件に、認定資格に関する事項がどの程度盛り込まれる見込みなのか、を踏まえて、認定資格の取得方針を組織として検討する姿勢にある。またそもそも当該分野の職員のほとんどが非正規職員である自治体も多く、その場合、資格取得のハードルはさらに上がるのではないかと懸念されている。

4. その他

<認定資格に限らない職員養成の状況等について>

- ・ 当市では、福祉専門職採用を実施していない。ただ子ども家庭総合支援センターの設置を契機として、令和3年度から、こども家庭福祉分野のソーシャルワーク担当者を全員正規職員の専門職としている。専門職には社会福祉士・精神保健福祉士有資格者、及び心理専門職が含まれる。各資格保有者は自らの保有資格に基づく業務のみを行うというよりは、個々のケースワークの中で、自身の専門性を発揮している。
- ・ 当該部署の業務は、担当するこどもとその家庭と長い時間（1年程度）をかけて属人的な信頼関係を築く必要がある点、さらに社会資源の発掘を行うために常にアンテナ高く地域とのネットワークを構築する必要がある点で、負担が重い。そのため会計年度任用職員に任せる仕事としては不相当であると判断し、部署内の職員は全員専門職とした他、配置された職員の異動までの期間を5年と長めに設定している。最後の1年間は後任候補の職員と2人でケースに関わる等、担当ケースをスムーズに引継ぐための組織的な工夫も行っている。

ヒアリング記録（児童家庭支援センター）

ヒアリング対象の組織種別	児童家庭支援センター（児童養護施設等併設）
所在地	中部地方

<内容>

1.認定資格取得者の確保計画（の検討状況）について

<職員の認定資格取得に関する検討状況について>

- ・ 現時点では、認定資格取得者の確保に関する具体的な検討を行っていない。認定資格取得によるインセンティブが定まっていない段階では、自組織において認定資格取得者の活用方針の見通しが立たず、そのためにいつまでに何名程度に認定資格を取得してもらう必要があるかも、全くの白紙状態である。
- ・ なお当法人では人材育成のプロジェクトチームを組成しており、今後認定資格受講に関する組織としての計画を策定するのであれば、同プロジェクトチームにおいて、統括所長を含め、検討されることになろう。
- ・ また同組織では、職員1人あたり年間10万円分、自己研鑽用の補助を受けることができる（資格勉強、受講費、研修費、旅費など）。組織内には業務に関連する各種資格の取得者も多く勉強熱心な組織であるため、現状、組織的に受講者数を定めてはいないものの、今後、複数の職員から当該資格を取得したい、との申し出を受けることが想定され、また雇用者側として、何人かの職員には認定資格の取得に挑戦してもらいたいと思っている。

<認定資格をとりたいと考えている職員の属性や動機について>

- ・ 当法人では有資格者に直接補助をするのではなく、補助金を国から得た上で、それをフラットに分配する仕組みを取っている。したがって、資格を持っているからといって一律にインセンティブを得られるわけではない。
- ・ 労働者側で資格取得を希望する者は、学びたいという意欲を有している人、自己実現欲求を満たしたいという人が多いのではないかと。

2.認定資格取得者の人数や取得対象者を決定するにあたり、重視する要素について

<認定資格の取得対象となる職員の選定について>

- ・ 一定の年次や経験年数、また社会福祉士などの所有資格により、認定資格取得を推奨する職員を選定する可能性は高いと考えられる。一方で、特定の職種に絞るなど決め打ちで選定するのではなく、家庭支援や地域支援に携わっている、或いは携わりたいと考えているというように、属人的に選定することが良いと思う。
- ・ ただし、社会福祉士を持っている3年目の職員と、資格を有していないベテランの方

がいるとしたら、後者に認定資格取得を推奨すると思う。社会福祉士などの資格はあくまでも土台であり、そこにどれほど実務経験を上乘せできているかが、こども家庭ソーシャルワーカーの配置において重要だと認識している。

- ・ 裏を返せば、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。現在検討中の現任者ルートはまさに、そのような職員を想定したものだと考える。
- ・ 児童福祉施設や児童家庭支援センターに勤める方のキャリアパスは確立していない。また、人事異動がおおいため、基幹的職員の候補者も広くとったうえで順番にパッチワーク的に回している。そのため、資格を有している者は点在していると思われる。
- ・ 児童家庭支援センターでは、市町村や児童相談所等との連携を意識的に担う傾向が強い。また、児童養護施設や乳児院の職員を活用し、地域支援を行っているケースが多い。さらに児童相談所や子ども家庭センターでの勤務経験がある職員も比較的多いので、児童家庭支援センターは、児童養護施設等の児童福祉施設の中で比較的、認定資格取得者の先駆的な活用モデルを構築しやすい組織なのではないか。
- ・ 女性にとっては、夜勤や遅番があることが復職しにくい一因となっている。多様な職員が、ライフステージの変化がある中でも継続的にこども家庭福祉分野で活躍するために、必要に応じて認定資格を取得し、活用できると望ましい。

<資格取得に向けて考慮すべき事項について>

- ・ 現任者ルートで受講する者の中には、試験に合格できるかを懸念する人も多いものと認識している。試験の合格率は重要な要素となろう。
- ・ また、研修を受講しやすくする環境整備も重要となると考えられる。特に対面の演習を組み込むのであれば、実施する場所も考えなければならない。各自治体の研修センター等、居住する都道府県内で研修を受講できることは肝要だろう。また、事情により受講できなかった場合の補講等による措置も柔軟に考える必要があるのではないか。

3.認定資格に対する意見、懸念点

<資格取得のメリット、インセンティブについて>

- ・ 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。

- ・ 金銭面では、個人に対してではなく、代替職員の配置、また実習の受入れを行っている施設に対して補助をするなど、組織に対するインセンティブを設定することは一定の有効性があると思う。

<認定資格の取得に向けた、児童福祉施設の温度感について>

- ・ 現状としては、児童養護施設においては資格以前に労働者が不足している。また、児童家庭支援センターは心理職不足が深刻である。
- ・ 一方で、保育を必要とする児童数が頭打ちになる令和 7 年以降は、保育所の定員割れが生じ、保育所が社会的養護に係る家庭支援に関わるようになるだろう。また、児童施設においても同様に、業態や役割の見直しが想定される。その過程の中で、認定資格を取得する必要性は今後増していくと考えられる。その意味では、認定資格を有する個人にインセンティブを設けるのではなく、認定資格取得者を配置する組織にインセンティブを設けることが重要になるのではないか。

<自治体ごとの温度感について>

- ・ 自治体により、認定資格に対する温度差はあると思う。その温度感を均す取り組みとして、こども家庭支援センターの在り方に関する全国シンポジウムを行う予定である。

<組織側に変化をもたらす要素について>

- ・ 認定資格に後ろ向きである人をどう動かすかが重要である。そのためには、自治体の働きかけが必要になるのではないか。
- ・ 先行的な取組に目を向け、そちらに射程を合わせるといった流れができれば良いと考える。

記録-ii. 海外事例調査 ヒアリング記録
(アメリカ調査)

ヒアリング記録

(カリフォルニア州立大学サンマルコス校)

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Lorene：大学側のプロジェクトコーディネーター
 - ・ Tara Motley：(自治体担当者) サンディエゴのプログラムマネージャー
 - ・ Julia Diaz：(自治体担当者) サンディエゴの実習先コーディネーター (自治体と大学との間の橋渡し役)
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：松山、通訳 (1名)

<内容>

1. Title IV-E 養成課程のプロセス

【概要】

○取得者数

- 27名 (うちフルタイム 18名) が受講している。
- 当該プログラムへの参加者数の上限は、CalSWEC に定められている。ただしこども家庭福祉分野で働きたいと考える人が不足しているため、奨学金の枠から漏れたとしても、こども家庭福祉分野への興味、同分野での就業意思がある人に対しては、トレーニングへの参加 (空き枠がある場合) やキャリア支援を行っている (こども家庭福祉分野でのインターンシップに参加できるようかけあうこともあるが、枠が埋まってしまい断られることが多い)。

○取得にかかる費用、取得者の学歴

- 取得にかかる費用として、\$37,000 の奨学金をもらうことができる。(共通)

○取得難易度 (試験の合格率等)

- 試験なし (共通)

○取得後の活躍の場等

- 卒業生は、認定機関での修士レベルのポストに任用されて、2年間勤務する必要がある。2年間の勤務を満了できない場合は、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する)。(共通)

- ソーシャルワーク修士課程の中に、当該プログラムが組み込まれており、学生は興

味のある分野の選択科目を履修できる。例えば、当該プログラム受講者の場合は、「貧困」と呼ばれるクラスが必修であり、貧困につながる可能性があること、貧困とのつながりが避けられないことで、コミュニティで起きていることなどについて詳しく学ぶことができる。

- また、2年間のプログラムでは、全員がソーシャルワーク一般に関する同じ授業を受講する。今年の1年目の場合火曜日、木曜日は1日中授業を受けて、月曜日、水曜日、金曜日にインターンシップ（1年目は週16時間、2年目は週20時間）に行くこととなっている。現任者用のパートタイム・オンラインプログラムに参加している場合は、インターンシップに参加する他、通常授業は、夜またはオンラインで受講する。
- 学生がプログラムについて学ぶことができるように、多くの情報セッションを行っている。その多くは、私たちが「自治体と協力して仕事をする」と関係したことである。私は自治体や他の大学と、月に一度、問題を解決するためにコミュニケーションを取り、最適なトレーニングプログラムを考え、大学と協力して何ができるかを考えている。私たちは教育を提供する機関の一員として、彼らが現場に出たときには、何がうまくいっているのか、何がうまくいっていないのかを話す。生徒がストレスを感じていたり、十分な経験を得られていなかったりする場合は、どうすればもっと経験を得られるかを考えなければならない。
- 就職時、学生が政府の申請書に正しく記入しないと不採用になってしまうので、学生が採用されるための準備も手伝っている。さらに面接の準備として、彼らと模擬面接を行い、彼らが面接に行って合格するための準備をする。
- そのための合同会議を11月に実施している。学生が卒業時点で働き口が見つからない状態となり、不安にならないよう、サポートをしている。
- 金曜日にオリエンテーションと称して無料の食べ物を提供する他、無料の食べ物を提供する機会を頻繁に設けている。なぜなら、人々は本当に食べ物が好きだということがあったからだ。
- 当該プログラムの成功は、大学機関と自治体との関係性に依存すると感じる。インターンシップ先の自治体が1つしかないサンディエゴ、複数の自治体と協力しているバイエリアの状況を比較することは、有用であろう。バイエリアは複数の自治体が学生を奪い合っている。だから給料が違うのかもしれない。

1) 学生の取得理由として多いもの

(当該プログラムの受講理由)

- 多くの場合、現任者は自分たちが直面している困難な状況に対処するための十分なツールを持っていないと感じており、自信がなく、自身を詐欺師のように感じている。学士のレベルでは、家族と一緒に仕事をする上で、本当にまだ十分ではない

と感じている。十分なリソースがなく、状況が複雑なため、戻ってきて、さまざまなツールや介入、さまざまな状況に適用するために活用できる理論についてもっと学びたいと思うことがよくある。

- それは、大学機関に戻ってきてより多くの教育を受けるための主な目的の 1 つである。彼らは外に出て働いているが、自信がないので、当該プログラムでももっと経験を積みたいと思っているのではないか。私たちは彼らと協力し、彼らを信じなければならない。ここでは、彼らが学位取得を通じて、彼らはコンピテンシーやスキルを身に付けるようになる。もちろん学位取得後も、彼らはまだ学ばなければならないことがたくさんある。しかし、少なくともインターンシップに参加したことがある人は、ある程度は仕事の知識を持っているので、理想との落差はそれほど大きくないため、それほど圧倒されないかもしれない。彼らは何も知らないわけではなく、システムの一部は理解している。
- 個人差が大きいとは思いつものの、当該プログラムが受講者に奨学金を付与することは、明らかに受講する理由となっている。
- また多くの支援を受けられない事情がある人にとっては、安定した雇用が理由となるのかもしれない。家族の中で初めて専門職に就いた人も少なからずいて、彼らはメンタリングや追加のトレーニングを受けられることを本当に気に入っている。ただソーシャルワークの修士課程に入っても、そこまで手厚いサポートを受けられるわけではない。
- まだ未成熟の段階の労働者と働く中で、時には本当にその職場に向かない場合もあるが、思った以上にその職場に合っていて、仕事を続け、キャリアを構築し、どんなことができるか積極的に模索する人もいる。

(LCSW 資格の取得理由)

- LCSW (臨床ソーシャルワークの資格) を取りたいと考えている学生は多い。もともとサンディエゴ州の職員は無料で、業務時間内に LCSW を取得することができた。コロナ禍はライセンスプログラムを停止していたが、2022 年前半に同プログラムを復活させた。これは非常に成功したプログラムである。修士号を有している職員が、6 ヶ月の中間試用期間を過ぎて、仕事ぶりに心配がなければ、自治体が費用を負担するグループ・個人の臨床スーパービジョンに参加することを許可している。それは、私たちがスタッフに提供しているもう一つのボーナスであり、当該プログラム修了者の多くは LCSW の取得に非常に興味を持っている。
- 人々は様々な理由で同自治体の LCSW プログラムに参加している。残念ながら、彼らの多くはライセンスを取得した後、他の地域に行けばより多くのお金を稼ぐことができるため、転職してしまう。サンディエゴでは、ライセンス取得者の処遇改善や追加報酬がない(ソーシャルワーク修士課程にはある)ことが理由だろう。

同自治体でこども家庭福祉分野のキャリアを望んでいるスタッフもいる。彼らはただ学びたいだけで、臨床的な側面についてもっと知りたいと思っている。また当該プログラムの奨学金返済のために自治体で2年間働き、2年間を終了して LCSW を取得したら、精神保健委員会や学校など、希望する場所で働くスタッフもいる。

- 自治体の待遇（福利厚生など）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（永続的なものではないが、少なくとも一時的な効果はあるだろう。いまだ検討中である）。

2) 採用・広報活動

- 受講生募集として、ソーシャルワーク修士課程取得を希望しそうな現任者の募集を、自治体でのセッションを通じて楽しみながら行っている。Zoom、対面の両方で実施したことがあり、通常は昼食の時間に、現任者が参加してプログラムについて学んでもらう。その後、ソーシャルワーク修士課程のオリエンテーションの一環として、地域の受講意向がある人々に向けても同様に開催する。
- すると、たくさんの人から問い合わせがある。特に留学生からの問合せも多く、彼らがプログラムの受講資格を得ることができれば、つまり彼らが働くために VISA を取得することができれば、プログラムへの参加が可能だと伝えている。
- その後、出願者は申請書に記入して、面接を受けなければならない。

3) 授業

- コンピテンシー習得にあたり、課題が生じやすいのが、政策とアドボカシーである。
- 皮肉なことに、彼らが理解していない自治体の政策がたくさんある。彼らはつながりを作ることに苦勞しており、これは大学でもパートナーと一緒に本気で取り組まなければならないポイントである。実際には学生は、政策がどのようにできたのかを理解し、政策に関するコンピテンシーを身に付けているにもかかわらず、インストラクターも学生も、政策づくりをしていないから、という理由で、コンピテンシーを身に付けていないと誤解し、低評価を受けてしまう。本当に理解してほしいのは、政策が現場にどのように落とし込まれているか、についてである。よく現場で、この能力を身に付けてほしいという話を現場で行っているが、なかなか浸透しない。
- エンゲージメントについても課題がある。彼らは一般的にエンゲージメントのスコアが低い。それは難しいことで、学生が現場に行って、どうやってクライアントを巻き込むか、どうやってそのつながりを作るかは、彼らが苦勞している分野である。この点はソフトスキル（電話のかけ方、メールの送り方、等）の欠如に起因する面が大きいと、ロールプレイの模擬練習を行っている。とても基本的なことではあるが、トラウマに基づいた支援の資質を持つ学生が、成功し実践で活躍するた

めに、こうした点を大学の教育課程に含めることが必要だと感じている。

4) インターンシップ

- ▶ カリフォルニア州立大学サンマルコス校の学生は、通常2年間、自治体でインターンシップを行う。ただし同じ自治体のインターンシップに参加している近隣大学（サンディエゴ）は、フルタイムの学生の場合は2年目の1年間のみ自治体でのインターンシップに参加する等、参加プログラムごとに、自治体でのインターンシップへの参加のタイミングが異なる。
- ▶ 多くは、緊急対応ユニット、緊急対応、継続サービス、配置などのコアプログラムの1つに配置される。児童虐待通告をホットラインから受け取った場合、まずは調査が行われ、司法関与が必要と判断された場合は、裁判所を関与させる。裁判所での裁判が行われている間は、支援部門がケースを担当する。そのため、期間が、通常は12ヶ月から18ヶ月、時にはそれ以上になることもある。私たちの配置ユニットは、保護された子どもたちが、親戚の家であれ、私たちのコミュニティの一部であれ、家庭に配置されることを保証するために働いている。このユニットを私たちは”resource family homes”と呼んでいる。歴史的に里親として知られており、その面でも家族と一緒に働いている。
- ▶ インターンシップ先の決定にあたっては、4～5月ごろからマッチングを開始する。インターン生にどのような経験をしたいかを尋ね、支援機関などで勤務した経験や現在の就業状況を把握した上で、個人の性格や相性等も加味して、マッチング案を作成する。その過程では、文字通りすべての従業員を思い浮かべて、これが彼らにとって良いチームになるかどうかを考えるようにしている。そして、実際にマッチングをした後、すべての学生とインストラクターにメールを送り、お互いに面接をして、良いマッチングだと思うかどうかを確認する。
- ▶ インターンは多くの場合、これらのプログラムに配置され、これらのユニットのいずれかで日々の仕事をシャドーイングし、日々の運営方法を学ぶことができる。唯一の違いは、最初は自分たちですべての事件を引き受けているわけではないので、その家族の担当者は自分たちだけではないということだ。そのため、彼らは訪問に行ったり、こどもの面会に同行したり、もしくは裁判所に行くときに一緒に座ることもあるが、こどもに会っているだけかもしれない。だから、彼らの業務の多くは、あくまで二次的で、ただ見ているだけの側面がある。これにはいくつかの理由がある。一つには、彼らは明らかに自分で仕事を進めるための、完璧な訓練を受けていないからだ。彼らはあくまで学生であり、決して現実的な業務に圧倒されるためにそこにいるのではない。奨学金をもらって来ているので、彼らがゆっくりとしたペースで、仕事を見学し、うまくいけば、能力を発揮するための本当に良い機会を得られることが重要である。彼らはスーパービジョンを受けるなど、様々な経験がで

きる（卒業して実際に働き始めると、まったく異なる経験をするようになるのだが）。また彼らの仕事は学ぶことだ。私たちが行う仕事の多くは、そのことを本当に、本当によく理解するまでに時間がかかる。そして、ほとんどの人にとって、最も学びが得られると感じるのは、実際に仕事をやってみることである。。そのために最善を尽くしてはいるが、責任の問題などもあり、限界がある。

- ▶ インターンシップでは、彼らが実習先に興味を持って、そこで働く意欲を高められるよう、良い経験を積むために、実習期間中、実習先インストラクターと多くの専門的なトレーニングを行わなくてはならない。
- ▶ ほとんどの場合、学生は自治体でのインターンシップ経験を通じて、自治体の業務がどのようなものかを知っている。ただ、仕事量を理解していない人もいるだろう。彼らには特定の課題のみが割り振られている。彼らはフィールド・インストラクターが忙しいことを知ってはいるが、自分の仕事を持っていない。そのため、私が受け取ったフィードバックの中には、「彼らは、やっている仕事のすべてを認識していなかった」というものもある。実際に働いてみると全然違う、ということが起こりうる。必要とされるスキル、組織力、適時性など、インターンシップでは経験したことのないような要素が多く求められる。
- ▶ インターンシップに参加する上では、自治体職員と同様、犯罪歴を調べ、指紋を採取され、バッジをもらう。そして、現場に行ってクライアントと打ち合わせをする前に、担当の現場講師と一緒に守秘義務に関するトレーニングを受ける。彼らは、評価をしたり、こどもを排除したり、こどもの安全を確認したりすることはできないが、フォローアップ作業を担当することが許されている。この分野でインターンをしている学生はこども家庭福祉であろうと他のプログラムであろうとソーシャルワーカーのインターンだと自己紹介することはない。そのため、彼らの多くは修士レベルとしてクライアントに直接セラピーやケースマネジメントを提供することになり、また、それが期待されている。ソーシャルワーカーが不足しているため、多くの場合、インターンシップ中の学生も地域社会に役立っている。現場で「インターンはいらない」と言われたら、参加させない決断をすることもあるが、その場合、サービス提供までの待ち時間が長引くことになるかもしれない。もし彼らがインターンを必要としていないのであれば（頻繁に起こることではないが）、インターンに外に出て待つよう、頼むかもしれない。一般的に言えば、チームで仕事をしている以上、普段から訪問外出は複数人で行うので、ほとんどの学生は問題があることを報告しない。労働者は非常に忙しいので、学生の何人かは、特別なプロジェクトに取り組むための手助けをしたり、里親家庭のこどもがスポーツチームや興味のある趣味に参加するのを助けたり、そのための費用を補助する助成金を探したり、里子のための交通手段を考えたりすることができる。インターンには時間の余裕があるため、実際にクライアントと過ごす時間を持つことができるのだ。

(コーディネーターの役割)

- ▶ 実習先のコーディネーターは、実習先のインストラクター及び学生全員のサポート役である。学生にも、インストラクターにも、支援が受けられることを感じてもらい、彼らが困った時に、大学へ直接支援を要請することなく自治体内で解決できる点は解決するよう、介入し、支援するための体制を構築している。サンディエゴ州はインターンシップ受入れ枠が多く、コーディネーターの業務は職員1人がかりきりになるほどの量だ。
- ▶ 学生にインターンシップから望む経験を得ていることを保証し、彼らが私たちのエージェンシーについてできる限り多くのことを学んでいることを保証するために、対面で、継続的なトレーニングを行い、彼らが感じているギャップをサポートできるようにしている。すべては、我々と一緒に働くことに対する学生のコミットメントを意味しており、そのために学生が、必要な支援を全て受けていることを確認している。
- ▶ 今年から新たにコーディネーターを担うにあたり、学生のトレーニングについて、いくつかのアイデアがある。インターン全員にグループスーパービジョンを行い、必要なサポートを受けられるようにしたい。学生から、十分に個別のスーパービジョンを受けていないとフィードバックを受けることがあるからだ。特にコロナ以降、新任者やプログラム受講者が講師と対面で接することに対する状況が大きく変わったように思う。多くの人が講師と対面で相談する機会を糧にして成長していたため、それが取り上げられた時、多くの人が苦勞し始めたのではないか。だから、私は、彼らに直接のつながりと関係性を与えることを望んでいる。彼らが他の職員から、それらを得ていない場合は、私は彼らのために追加のサポートを提供することができる。
- ▶ また、私たちは、メンタルヘルスの臨床医など、必要に応じて持っている資源を活用している。二次的なトラウマのような本当に深刻な問題が起きる、非常に厳しい仕事であるため、一部の労働者にとっては退職する理由にもなりうる。労働者は非常に困難な状況にさらされており、ストレス負荷がかかり、人生の他の部分にも影響を及ぼす可能性がある。そのため、できれば早い段階でリソースを活用し、手を差し伸べられる人がいることを知ってもらえれば、安心して話をすることができ、うまくいけば、より良い対処スキルを身に付けるのに役立つ。彼らが私たちと一緒に働くようになったときに、彼らがより成功した労働者になることを願って、セルフケアのようなことを学ぶ機会を担保したいと思っている。
- ▶ さらに実習先コーディネーターが新入社員研修にも携わっているため、プログラム卒業生が入職後も、見慣れた職員がいて、何か必要なものがあれば、頼ることができる体制となっている。プログラムを卒業した後も、準備ができるまで一貫した

サポートを受けることができるのだ。

- ▶ 学生が自治体側の期待値を理解できておらず、期待通りのパフォーマンスを発揮しないことがあるが、その一部は、コロナ禍でテレワークが増えていることや、以前のように一貫して業務に携わることができていないことと、関係があるのではないか。グループスーパービジョンを実施し、すべてのインターンシップ先に現場訪問を行い、すべての学生が配置されているすべてのオフィスに行き、定期的に現場訪問を行い、彼らが受けるべきすべてのトレーニングを受けていることを確認することで、すべての仕事を一貫して追跡することが重要だと思っている。彼らのトレーニングはすべてコンピテンシーと呼ばれるものに基づいており、学生はコンピテンシーの要素を学び、フィールドワークに適用していることが想定される。したがって、少なくとも学習の目的と目標は、全員が一貫して同じであるべきだ。どのプログラムに参加しているかによって学習の目的や目標が異なるように見えるかもしれないが、すべてが一貫して同じ学習目標を目指しているはずである。コーディネーターとして、学習目標が一貫しているかをさらに確認し、目標と学習状況との間に乖離が見られる場合は対処する必要がある。もし実務での働きぶりを通じて、インターンシップ中の学生にあるべき姿を体現して見せるという驚異的な仕事をしているインストラクターが実習先にいれば、理想的なコンピテンシーの適用方法を見せてもらい、他のインストラクターと共有することができるかもしれない。そうすれば、彼らはより多くの例を知ることができる。なぜなら、彼らは新任のインストラクターであり、物事をどのように行うべきかを100%確信していない場合もあるからだ。
- ▶ うまくいけば、学生たちが携わっている仕事に少し自信を持てるようになり、業務がどのようなものか、より理解でき、安心できるようになるかもしれない。
- ▶ 他にも、大学機関と自治体が緊密に協力して、問題が発生したときに早期に対処できるようにすることが重要である。そうすれば、学生は私たちがサポートのためにここにいることを認識し、定期的なやりとりができるようになる。そうすることで、過去にあったようなギャップを残さないようにしている。過去のインターンだけでなく、現場の講師からもフィードバックを受け、彼らは何を望んでいたのか、何を違った形で見なかったのか、今年はそれを実現するためにより良い仕事ができるかどうかを確認している。もう一つの活動は、インターンの何人かと一緒に行って、彼らにやりたいことリストや経験したいことをリストにしてもらい、それを実現させることである。現状、この取組を開始したばかりだが、昨年度の終わりの4月か5月に、何人かの学生が私に「この学部を見たかった」「この学部に行きたかった」と言ってきたため、彼らの希望を実現するために連携を行った。これが、今年の私の目標のようなもので、彼らの学習目標が何であるか、どのようにそれを実現したいか、そこに向けて、彼らを動かすことだ。なぜなら、異なる学習方法や

特定の情報を収集する方法を、誰もが持っていることを知っているからだ。

(実習先インストラクターと学生との関係性について)

- ▶ 現場のインストラクターは人間であり、皆、本当に様々だ。本来、インストラクターは担当の学生にシャドーイングをさせて、自分の仕事ぶりを見せることで、学生が自信を持ってタスクを実行し、今度は逆にインストラクターが学生の仕事を観察する形式を採り始める。しかしインストラクターが自信を持てず、学生に実践させたがらないことがある。その様子を把握する唯一の方法は、学生やインストラクターと話すことだ。だから、私たちも彼らを訪ねて、学生がどこでどんな活動をしているのかを確認している。この確認には大学側の職員も関わっているし、自治体側のインストラクターにも何をどうやってチェックしているのかを話してもらい、月に一度会った時に、なぜそうなっているのか、どうすればいいのか、何をすれば解決できるのか、伝えている。また、問題が生徒にあるのであれば、その改善の支援もできる。学生が時間通りに来ないかもしれないし、インストラクターに声掛けを十分していないかもしれない、また、インストラクターが求めていることをしていないかもしれない。だから契約に基づき、大学側が学生に、インターンシップでの仕事ぶりで変える必要がある点があり、変えないと単位が取得できないことを伝える。そして、まれにはあるが、必要があれば、再履修となる。彼らは厳しく監視されているので、あまり起こることではない。しかし、実際、ソーシャルワークに適していない学生を見つけることがあり、それはつまり、このプログラムを受講することが最善のキャリア選択ではないということであろう。
- ▶ 本来、インストラクターの業務は、余計な負担と捉えられるものではなく、むしろタスクの一部を学生が遂行してくれるので、双方にとって有益であり、また学生を育成し、専門性を身に付けてもらうことで、自分自身の負担が減ることにもつながる。ただ誰にとってもそのように捉えられるわけではないので、例えば、①時間がかかりそうなタスクの一部をインターンが軽減してくれることで、実際に他のことをする時間を少しだけ増やすことができるという側面、②将来、その人の同僚になる可能性のある従業員を育成する機会としての側面を伝えることで、インストラクター側の負担を理解しようとしている。その上で、自分たちのような機関では、より多くのベテランスタッフが新しいスタッフに仕事のやり方を教えなければ仕事が回らないので、インストラクターの仕組みがうまく導入され、育成サイクルが機能するよう努めている。
- ▶ 本校では、学生を訓練するために時間を割いてくれた人たちを称えるため、実習先インストラクターの表彰を行う他、インストラクターを担うことの御礼として、有給休暇2日分を付与している。

5) 学生の評価方法

- インターンシップでは、コンピテンシーが固定されており、学生のコンピテンシーをインストラクターが5段階で評価する。インストラクターは学生を観察しており、理想的には、学生とインストラクターの間で、学生がどの分野についてもっと学びたいのか、インストラクターは学生のどこを評価しているのかを知るための対話が行われる。評価は各学期1回ずつ実施される。秋の評価は、彼らの現在地を知るためのマーカーのようなものとして使用している。統計を取ることはない。春については、当該プログラム以外の学生も対象となる評価なので、当該プログラムの受講生だけの状況を知ることはできない。学生が苦手とする分野のコンピテンシーを強化するために、さまざまなタイプの教育や学習を提供しようとして続けている。
- タイトル IV-E のコンピテンシーは、ソーシャルワーク教育評議会が作成したキープスコンピテンシー（ソーシャルワーク修士課程全体を対象としたもの）を具体化したものである。同じ概念を用いており、こども家庭福祉分野での専門的な実践行動を指し示している。我々は評価結果を踏まえて、学生が必要としなかったものやうまくいかなかったものについて、自治体と協議して協力体制を整える。年度はじめに大きな会議があるので、そこで統計データを確認し、去年の学生の成績や改善すべき点を確認する。

2. 相談援助のフィールドにおける Title IV-E の活用状況

2-1. 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- 自治体に勤務している職員の中で、当該プログラム修了者は少ない。

2-2. 業務内容

※言及なし

2-3. 職務遂行時の有効性・強み

- 修士号の学位を持っていると、これは何重にも意味があることだと感じる。個人的な話だが、私は家族の中で大学に初めて進学した経験があり、修士学位を取得することを目標としていた。現場のことをよく知っていたわけではなかったが、仕事を始めてみると、ソーシャルワークが私を見つけてくれて、人と一緒に仕事をするのが好きだと分かった。私は人々、特にこどものような脆弱な集団を支援していることを感じるのが好きだった。そして、困難な状況を経験している人々を支援していた。ソーシャルワークの修士号を取得する上で、臨床的な側面を面白いと感じた。ソーシャルワークのトレーニングを受けるだけでなく、臨床的な観点からのト

レーニングを受けることで、物事を別の視点から見ることができるようになった。必ずしも「財政的な困難があるのか、それとも何かの瞬間に彼らが経験していることがあったのか」という表面的な事項だけではなく、様々な世代のトラウマを見ることで、ポイントスルーやPTSD、メンタルヘルスの問題に気づくかもしれない。薬物乱用者のような集団を相手にしている時でも、この人は薬物を使っているだけだと言うだけでなく、別のレイヤーがあることを知っている。だから、学位を持っている私にとっては、学位を持っている他の同僚よりも優位に立っていると感じ、物事は常に白黒だけではないので、非常に多くの異なる視点をもって、家族と一緒に働いている。

- 現場に入ると、仕事に関わる相手には色々なバリエーションがあることを理解していなければならない。だから、ソーシャルワークの修士号を持っていない同僚とは違うレベルで家族と仕事をするのに役立っていると感じた。
- それは労働者だけでなく、家族にとってもメリットがあると思う。なぜなら、私たちはより良い仕事をし、より良いサービスを提供しているからだ。
- 他にも、彼らはより多くのことを知り、私たちの仕事文化を知り、私たちの技術を知っている。(私たちは非常に古いコンピューターシステムを持っていて、州全体で私たちの情報を追跡するために使用しているが、彼らはすでにそれを使用する方法を知っていること、等)。インターンシップ先に就職した場合は明らかに有利になり、そうでない場合も、当該プログラムに参加した人は、全体的に成功する傾向があるように感じるが、実際のデータがあるわけではない。修士号を有していなくても、素晴らしい労働者が来ることもある。

2-4. 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

- ソーシャルワーク分野の待遇・処遇はここ数年で急速に変化している。
- もともとサンディエゴでは、自治体と非営利団体（地域に根ざした非営利組織。同じ民間団体でも、営利団体であれば、彼らの処遇は良い）とで、処遇に大きな差があった（非営利団体は歴史的にほとんど報酬を得ておらず、自治体での勤務と比べて年収2万ドル程度低い）。自治体で勤務すると福利厚生が手厚い、ライセンス取得制度もある、等の特典もあり、待遇の良さと手厚いサポートを、サンディエゴで自治体勤務することの良さとして打ち出すことができた。非営利団体の方が時間の融通が利くかもしれないし、自治体以外の機関でも、ライセンス取得に向けたスーパービジョンが受けられる場合もあったが、両者の待遇には大きな差があった。しかし近年、非営利団体の処遇との差が縮まっているため、自治体の処遇が以前ほど魅力あるものではなくなっている。また学校に勤めると自治体より年収が3万ドル多い、病院のソーシャルワーカーだと、初年度の年収が2万ドル以上高い等、他分野との処遇面での差が大きい。他方、過去2年間でサンディエゴの生活費は急

騰した。この分野では、人々が望む生活水準を得るための生活費が賃金と釣り合っておらず、ある種の危機に直面している。ベイエリアでは、家賃がサンディエゴとほぼ同じだが、ソーシャルワーカーの給与ははるかに高い（初年度の年収がサンディエゴは6万ドル程度、ベイエリアでは10万ドル程度）。そのため、待遇によって労働者を引き付けることが、今はかなり難しくなっている。こども家庭福祉分野の職員は仕事への情熱や興味を持っているが、現在当該プログラムの受講希望者が減り、マーケティングをたくさんしなければならぬ。学生がこのキャリアに参加したいと思うために、追加の何か工夫をしないとイケない。そのため、ここ数年は、人々に興味を持たせ、やる気を起こさせることに苦勞している。

- 実際、自治体で異動が有る場合、大抵は昇進して別分野（保護観察、法執行機関など）から異動してくることが多く、病院のソーシャルワーカーなど、他の専門職がサンディエゴの自治体でソーシャルワーカーになることはめったにない。こども家庭福祉の業務に興味がある人から連絡や照会を受けることは多いが、年収2万ドル単位での減給がハードルとなって、転職を選ばないことがほとんどだ。給料がそれほど大きく違わなければ、もっと多くの人々がこれらの職業に就くことになると思う。なぜなら、本当に仕事が好きで、こども家庭福祉の仕事を楽しんでいる人もいるし、キャリア内でいろいろなことができるポジションが用意されており、みんな興味を持っているからだ。結局は自分の生活スタイルや必要なものとの兼ね合い次第となる。この自治体では給料が安いので、中には週末臨床で働く、セラピーを提供するなど、副業している人もいる。
- サンディエゴ州では、ちょうどこの金曜日（2023年8月18日）、レベル3のソーシャルワーカーの任用ポストを新設することを発表した。自治体がソーシャルワーカー不足の現状を理解し始めた結果と思われる。
- 臨床スーパービジョンが受けられる、退職手当が手厚いなどは、当該プログラムの修了生として、自治体に残り続ける上で重要であった。自身も既定の2年分の雇用を満了してから転職しようと考えていたが、当時は転職すると給与水準が下がったため、転職しないことにした。しかし、転職しないと決めた理由は、明らかに優れた上司、優れたマネージャーがいたこと、そして自治体内で異動して様々なことに挑戦できることである。自治体内で一貫して同じ業務に従事する必要はなく、例えば、ソーシャルワークの管理面にもっと興味がある、もっと臨床的な仕事をしたい、家族と一緒に仕事をしたい、（自身のように）大学と地域の橋渡しの仕事をしたい、等、色々な仕事を経験できる。その上で、この分野で成長したいと思っているのであれば、LCSWの資格取得は有用だと思っている（自身の場合はまだ免許を持っていないが、退職後の目標の一部になるので、今後取得を目指し、自治体を退職した後、臨床の仕事に就くことも考えられる）。
- サンディエゴ州では、従業員のために、2016年に研修機関と契約した。彼らはカ

リフォルニア州社会福祉局と非常に密接に協力して、新しいスタッフのための基礎的なトレーニングであるコアトレーニングを提供している。また、サンディエゴと非常に大きな契約を結んでおり、継続的な高度なトレーニングを提供してもらっている。そのため、入職後の資質向上については、外部に委託している状態である。

2-5. 資格の活用に関する課題、今後の展望

- 職員の定着は、私たちが長年取り組んできた非常に大きなトピックである。私たちは、良い上司とサポータティブな職場環境が本当に重要であることを知っているし、賃金が今、本当に重要であることも知っている。そして、私たちが見てきたもう一つのコトは、業務特性上、非常に多くのトラウマを追体験する高ストレスな職場であり、早期退職につながっていることである。自治体では現在、業務量も多く、今はあまり魅力的な職場に見えない。
- こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの重要性をいかに社会に評価してもらうかについては、自身も解決策を持っておらず、模索中である。例えば大学機関としては、トラウマに基づく観点からの初期反応とみなそうとしている。そして、危機的状況にある家族に対応する職員には、適切なトレーニングを受けてもらいたいと思う。また、こうした状況に誰でも陥る可能性があるとした時に、適切な訓練を受けていない職員が家に来たり、対応したりしてほしいか、という観点でとらえるよう心掛けている。私は、一般の人々が、自分自身の抱えるリスクを自覚すると、これらの訓練を受けた人への尊敬、名誉につながるのではないかと感じているし、私たちは、まだ社会的な価値が十分に認められていないこの仕事の価値を高めたいたいと思っている。だから、私たちは人々に対し、もっと教育をし、そして、トラウマに基づいた観点から語り掛けようとしている。アメリカの警察は非常に多くの問題を抱えているが、そこには、彼らにトラウマに基づいた観点が欠けていることが何等か作用しているのではないか。
- 上記の他にも、人種差別などのホットなトピックにも数多く取り組んでいる。
- 理想的には研究が重要である。私たちがプログラムのための資金を求めるとき、家族が再会し一緒に戻ってくるためのより良い結果を望んでいるのだ。政府がこどもに関する施策に巨額の資金を投じるのとは対照的に、政府支出を抑えるために、政策の方針が転換されることもある。政府はできれば支出を抑えたいし、労働者の訓練なしに、より良い結果が出るのであれば、そうしたいと望んでいる。だからこそ、継続的な訓練が重要である。特に過去 10 年間、トラウマに基づいたアプローチで、家族との関わり方を学んできた結果、ACE のような画期的なフレームワークが生まれる。継続的なトレーニングがなければ、特にこの分野では、現場での実践を進化させることはできない。

ヒアリング記録（サンフランシスコ州立大学）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Lucy Fuentes : プロジェクトコーディネーター
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁 : 家子 課長補佐
 - ・ 事務局 : 松山

<内容>

1. Title IV-E 養成課程のプロセス

【概要】

○取得者数

- 1 学年 25 人まで、受け入れ可能である。

○取得にかかる費用、取得者の学歴

- 取得にかかる費用として、\$37,000 の奨学金をもらうことができる。(共通)
- サンフランシスコ州立大学では、修士課程のプログラムのみを提供している。

○取得難易度（試験の合格率等）

- 試験なし（共通）

○取得後の活躍の場等

- 卒業生は、卒業後 12 か月以内に、認定機関での修士レベルのポストに任用されて、2 年間勤務する必要がある。CalSWEC から頻回に状況を確認する連絡が届き、2 年間の勤務を満了できない場合は、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）。
- プログラムに参加する学生は、卒業した後も、サンフランシスコ州を離れることなく活躍することが多い。

1) 学生の取得理由として多いもの

※言及なし

2) 採用・広報活動

- Title IV-E プログラムに定められた、受け入れ人数（各学年 25 人）の学生の入学に向けたリクルート採用活動を行っている。地域のパートナー機関、他の学部（社会学、犯罪学など）、他の大学の学部にも、当該プログラムについてのプレゼンテ

ーションを行う。またウェブサイトやソーシャルメディアを通じて広報も行っている。

- 申請書の審査を行っている。当大学の場合、当該プログラムの履修を希望する学生には、入学までのプロセス簡略化の観点から、プログラムに直接応募してもらい、ディレクターと一緒に審査した上で、経験を有しており適すると思う応募者を面接に招待する。彼らは、このプログラムと私たちの目標に沿った生活経験、ボランティア経験、または仕事経験を持っており、また子どもや家族と一緒に働きたいと思っている。また、CalSWECの規定で、彼らは州の多様性を代表する人々や、すでに自治体で働いている人々を優先して入学させることとしている。
- サンフランシスコ州立大学は、おそらく立地を理由に、最も多くの志願者がいる学校の一つである。昨年はソーシャルワークの修士課程全体（定員 50～60 名）で、300 件以上、おそらく 400 件近くの応募があった。なお、サポート体制の手厚さに対する評判が良い（自分自身、学生に連絡先を公開し、所掌業務の範囲を超えて、随時相談にのっている）ことも、影響しているかもしれない。
- 当該プログラムの履修を希望する学生には、通常のソーシャルワーク修士課程で必要な書類に加えて、エッセーの提出を求めている。追加のエッセーでは、なぜ子ども家庭福祉分野に携わりたいのかを質問し、子ども家庭福祉が本当に大変な仕事であるという認識があることを確認している。子ども家庭福祉分野の業務は、非常に特殊なタイプの仕事であり、私たちは彼らに、自分自身が何に足を踏み入れようとしているのかを認識しているかを確認したいと思っている。
- 学生の採用にあたっては、成績も考慮するものの、類似の経験を積んだ学生が当該プログラムに参加できるよう、成績や成績証明書の内容だけではなく、出願書類全体をよく読みこむことで、深く掘り下げようとしている。学生には何らかのボランティア活動をして、生きた経験をしてから入学してほしいと思っている。例えば、元里親家庭の若者もいるが、その経験は、子ども家庭福祉の支援機関で5年間働いただけの人と同じくらい有効で重要である。だから、多くの学生がすでに子ども家庭福祉とは何か、社会福祉とは何かを知っている状態で、プログラムに参加している。
- 非常に多様な学生がプログラムに参加している。多様性には人種をはじめ、社会的経済的地位、出身地、経歴、仕事の経験、生活経験などが含まれる。私たちはその点で素晴らしい仕事をしていると思うし、（学生のために構築してあげる、というのではなく）学生と一緒に最高の方法でコミュニティを構築している。それは学生のためのものではあるが、実際には彼らと一緒にコミュニティを作り上げ、学んでいる。
- 学生には、当該プログラムに参加することの意味と、必修のトレーニングや追加の授業があり、卒業したら、1年以内に、認定機関に就職する必要があることを認識

してほしい。こども家庭福祉が何かを知っていても、具体的な仕事の内容を知らない人もいるかもしれない。たとえば、こどもを一時保護しなければならない場合がある。私はそれを学生に伝え、それがどのような仕事であるか、学生に知ってもらいたい。そのため、私学生たちに対して、業務のありのままの内容を正確に伝えることにしている。どのような仕事なのかを聞いてもらいたいので、「私は元こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーで、元 Title IV-E スーパーバイザーでした。何か質問があれば、私に聞いてください。卒業後の2年間に従事してもらおう仕事の種類を理解してもらいたいからです。」と伝えている。

3) 授業

- 当該プログラムの学生が履修しなければならない授業を2つ提供している。こども家庭福祉に関する授業と、政策に関する授業である。ただし、今は当該プログラムの学生以外も含め、(ソーシャルワーク修士課程の学生)全員が同じ政策の授業を受けており、当該プログラムの学生は政策に関する執筆を行う際に、こども家庭福祉政策をテーマに選ぶこととなる。
- すべての学生は月曜日に1時間45分のセミナーという授業を受ける。ゼミ形式の授業で、インターンシップについて「インターンシップはhowですか? ケースをどの程度請け負っていますか? ケースプレゼンテーションは? プロセス記録は?」など、インターンシップで何をしているかについて確認する機会を、授業としても確保している。そして、その授業の担当講師と現場のスーパーバイザーは連携しており、毎学期、学生も含めた3人が一堂に会する。こうした授業の頻度や形態は大学ごとにまちまちで、1学期に1回・2週間に1回の場合、対面で実施しない場合もあると聞いている。学生が週に一度、直接インターンシップや経験について話す機会があることが、コミュニティ形成に関係しているのかもしれない、本校で長年プログラムに携わっていた職員は、この授業を、コミュニティ形成にあたり肝要だと考えており、授業内では宿題を出したり、論理を組み立てたりするのではなく、お互いをサポートし、互いのインターンシップの経験、学生同士が有する知識を共有してもらおう場とすることを重要視していた。学生たちは仕事について非常に精通しており、お互いにリソースを共有している。彼らは「あなたを助けてくれる組織を知っているので、その情報を共有させてください。」という姿勢であり、その仕組みはコミュニティ形成には有効だと思う。

4) インターンシップ

- 学生は2年間、インターンシップへの参加が必須である。こども家庭福祉分野の制度に関わっている人やこども家庭福祉分野の制度に関わるリスクのある人と働く場所であれば、インターンシップ先機関種別に制限はない。非営利団体を選んでも

良いし、こどものための法律サービスに従事しても良い。学生はすでに裁判所が関与しているケースに携わるかもしれないし、担当ケースを持つかもしれない。また、こども家庭福祉分野の制度に関与する可能性のある家族のようになるリスク要因に出会うかもしれない。

- ▶ 大学によっては、大学が提供する選択肢に基づいてインターンシップ先の選択肢が与えられるが、サンフランシスコ州立大学の場合は、基準を満たす3~5箇所の候補先機関を学生に選択させ、面接を許可することとしている。彼らは候補先機関と面接した後、インターンシップ先を確定させるにあたって、それがインターンシップ先の認定リストに載っていることを確認しなければならない（エクセル形式で必要事項がまとまった一覧表を作成している）。彼らが元児童養護施設の若者と一緒に働くのか、担当ケースを持っているか等、彼らが本当にソーシャルワークを行うつもりであること、インターンシップ先で事務処理だけを任されて彼らの経験を制限しないよう、実習責任者（または現場責任者）と協力しながら注意している。彼らは、また学校でインターンシップに参加することが多いことから、PPSCコーディネーターと協業しており、学生が配置先で良い経験ができるよう支援体制が組まれている。リスクをはらんだ里親家庭のこどものケースを担当するかもしれないし、こども家庭福祉分野の制度や少年保護観察などの一般的な制度に関与できる可能性もある。
- ▶ ある機関が実習学生を受け入れたい場合、オリエンテーションに参加し、覚書を作成する必要がある。またスーパーバイザーについて、ソーシャルワーク修士号卒業後2年以上が経過しており、スーパーバイズするための要件を理解していることを示す必要がある。オリエンテーションでは、プログラムのミッションや、学生に何を学んでほしいのか、なぜCSWE（社会福祉教育協議会）がコンピテンシーを作成しているかなど、プログラムの全体像を共有するとともに、学生たちが必要とする関連様式を作成している。例えば、修士課程の学生（1年目）にはインターンシップ先の選定用フォームがあり、締結すべき協定の例を作成している。中間レポート・最終レポートの様式も作成しており、学生が何を学んでいるのか、何を学んでいるか、どのように学んでいるのか、そして現場のスーパーバイザーがから何を学んでいるのかを追跡する方法の一つとして用いている。これらの様式やレポートは、提出後、講義・実習先に共有される。
- ▶ 1年目の学生の大半は学校でのインターンシップに参加する。その理由は、私たちが、タイトルIVの学生や、最終的に自治体で働くこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーになろうとしている学生を支援しているからであり、私たちは彼らに学校制度を学んでほしいと考えているからだ。里親家庭に育つこどもに対する教育面の支援には課題がある。里親家庭の若者の70%が高等教育を受けたいと思っているが、大学に入学しているのは約15~20%、学士号を取得して卒業しているの

はわずか3%に留まる。

- そのため、サンフランシスコ州立大学では、1年目の学生が学校でのインターンシップに参加し、学校の環境を学び、こどもの権利を守る方法を学び、特別教育のためのサービスを学び、学生のためのサービスを学び、彼らを支援する方法を学ぶことを奨励している。学校でのインターンシップに参加すると、「Pupil Personnel Services Credential」と呼ばれる資格を取得できる。学生が学校制度を学ぶための素晴らしい背景知識を提供している資格である。彼らがこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーになると、こども家庭福祉分野の専門職としてこどもの安全を考える一方で、教育にも目を光らせることになる。こども家庭福祉分野の専門職にとって、教育分野を学ぶことは、大変重要である。自身の7年間のこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとしての経験から、教育が児童虐待やネグレクトの問題に隠れて二の次になることがあまりにも多いと感じており、またワーカーが包括的な支援を行うためのサポートも不足している。だから、自分自身の役割の一つは、学生たちが授業でこども家庭福祉について学んだり、児福祉に関する政策について学んだり、インターンシップに参加したりして、必要なことにつながる学習をサポートすることである。インターンシップの最初の1年は様々な機関に所属しているが、ほとんどは学校に所属しており、2年目は全員が自治体のこども家庭福祉分野の機関に配置される（今年から保護観察機関でのインターンシップも可能となったが、当該学生を支援するための方針を模索している段階である。）
- 学生の中には、PPSCの資格を取得するためにインターンシップ先として学校を希望する人もいるかもしれない。そして、この資格は彼らにこれらのスキルを学ぶ機会を提供する。学校に入ったら授業を受けて、学校制度について学び、学校のアドボカシーや特別教育について学ぶことになる。そして、多くの里親家庭の若者が、それらのサービスを必要としている可能性があり、ニーズがあるかもしれないからこそ、私たちのタイトルIV-Eの学生が学校制度を学ぶことは有益であり、それが、彼らが学校制度に興味を持つかもしれない理由ではないか。
- なお、インターンシップ先の学校は、「タイトル1」（50%以上の生徒が、世帯所得の状況上、学校で昼食代が無料または減額されており、低所得世帯の生徒が多いと思われる学校）の対象である。

5) 学生の評価方法

- 各種様式をもとにして、学生が習得している能力や、彼らがまだ必要としている能力を把握しており、インストラクターは後者を把握している。成績は、インターンシップを規定時間実施しているか、そこで何が起きているかを理解しているかどうか加味して評価される。

2. 相談援助のフィールドにおける Title IV-E の活用状況

- ほとんどのソーシャルワーカーの任用ポストでは、レベル別の分類（ソーシャルワーカー1、ソーシャルワーカー2、ソーシャルワーカー3）がある。自治体ごとに、ソーシャルワーカーの呼称や、どのレベルの職員を任用しているかにはばらつきがあるが、少なくともベイエリアにおいて、レベル別の分類は共通して存在する。
- 通常、上位レベルのポストは修士レベルとされる。
- 自治体でこども家庭福祉分野のスーパーバイザーになるためには、まず少なくとも2、3年は現場でのワーカー経験が求められる。

2-1. 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- タイトル IV-E に参加し、ソーシャルワーク修士号を取得することで、入職時点で高いレベルのポストに就きやすい。勤務経験が長ければ、修士号なしでソーシャルワーク2や3に昇進できる自治体もあるが、非常に限られている。（例えば、サンタクララでは、「2年間の実務経験+修士号、もしくは4年間の実務経験+学士号」を応募要項で求めている）

2-2. 業務内容

- ソーシャルワーカー3として勤務する場合、裁判所の報告書を書くことが、業務内容上、最大の特徴ではないか。修士レベルのポジションとして、裁判所への勧告や「このケースを開けておくか」を検討するなど、より深い評価を行う必要がある。親の状況、こどもの状況、関係機関からの意見、法律知識、すべてを踏まえたアセスメントを行う必要があるため、ほとんどの機関は修士号を要件に求めている。
- ソーシャルワーカー1は訪問時、社会資源の提供は行うことができるが、個別ケースを担当することはない。ソーシャルワーカー3の場合は、月に1回の家族との面会を行い、包括的なアセスメントを実施し、裁判所の報告書を作成している。

2-3. 職務遂行時の有効性・強み

※言及なし

2-4. 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

- 給与体系がレベル別に分かれているため、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で、待遇が向上する。ベイエリアのソーシャルワーカーは他の地域と比べて待遇が良いが、生活費も高いため、家族を養わなければならない立場の場合、生活に余裕があるとはいえない。
- サンタクララでは、監督委員会と協力して給与水準を向上させようとしたと聞いている。ベイエリアの近くにある小規模な自治体の場合、給与水準が劣ることから、

給与水準が高いベイエリアに労働力が流れてしまう。給与水準で競争力を維持することは、より良い給料を支払う地域に労働力が集中することから、自治体のためになると思う。

2-5. 資格の活用に関する課題、今後の展望

- 「なぜ子ども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの離職率が高いのか」という問題に対して、自治体と学校が互いに相手に責任があると主張している。自治体は、学校が彼らの主なインターンシップ先であることから、インターンシップで十分な知識・技術等を身に付けさせていない、と主張し、学校側は、インターンシップを通じて学生は十分に知識・技術等を身に付けており、自治体の現場が高ストレスであることが離職の原因である、と主張している。自身が実施した研究結果をみると、職員は仕事への熱量があるが、実際には支援を受けていないことが把握されている。
- 学生には、ぜひ PPSC の資格を取得して卒業してほしい。私たちがより良い仕事をするために、私は彼らに学校制度を学んでほしい。青少年の教育支援に問題点が多いことを恥ずかしく思う。学校制度を理解することがなぜ重要なのか、教育で青少年育成を支援することがなぜ重要なのか、学生たちに理解してもらえるよう努めている。
- また、子どもを家庭から引き離す子ども家庭福祉分野の制度を必要としないようにすることも重要だ。私たちは里親制度に多額を投入しているが、本来は子どもが家族と一緒に地域に住み続けられるよう、支援するためにその資金を使うべきではないか。特に、多くの黒人やラテン系の子どもたちが家族から引き離されているが、研究では、これは偏見や差別に起因することが分かっている。そのため、非常に多様なワーカーが、地域社会を理解し、地域社会で働くとともに、人種差別が残る子ども家庭福祉分野の制度を見直す必要がある。状況を改善させるための方法の一つとして、学校にソーシャルワーカーを配置し、さらに理想的には、状況を評価でき、かつ必ずしも福祉への通告が必要ない状況におかれるべきだと思う。例えば、私がベイエリアのある自治体のホットラインをスーパーバイズしていた時、「この子が上着を着ずに学校に来ているので報告します」と電話がかかってきたことがあったが、落とし物置き場があるなら、そこで上着があれば生徒に渡せばよいのではないかと、子どもが忘れたのかもしれない、なくしたのかもしれない、親がジャケットを買うお金がないのかもしれない、等いろいろな理由が考えられるが、通告は不要で、その家族を支える方法を考えるべきではないか。現在の通告の大半は一般的なネグレクトであり、一般的なネグレクトは貧困と関連している。貧困世帯は通告される傾向が強いが、それは私たちの偏見であり、人種差別である。悪循

環を断ち切るために、学校でより多くのソーシャルワーカーが地域社会と協力して、親を知り、子どもを知ることができるとよいだろう。

- 「システムオブケア」が浸透し、家族への支援が強化されるべきだ。学生への採用では、学生にも国内のシステムの問題点を伝えている。学生がこども家庭福祉の現場に入って、絶対におかしいと思ってしまうからである。
- 現場のソーシャルワーカーへの支援も不十分であり、拡充すべきではないか。現場でのサポート不足が、離職率の高さに繋がるのではないか。

ヒアリング記録（カリフォルニア州立大学イーストベイ校）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Siang Sin Goh : プログラム代表者
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁 : 家子 課長補佐
 - ・ 事務局 : 松山

<内容>

1. Title IV-E 養成課程のプロセス

【概要】

○取得者数

※言及なし

○取得にかかる費用、取得者の学歴

- 取得にかかる費用として、\$37,000 の奨学金をもらうことができる。(共通)

○取得難易度（試験の合格率等）

- 試験なし（共通）

○取得後の活躍の場等

- 卒業生は、認定機関で2年間勤務する必要がある。2年間の勤務を満了できない場合は、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する）。

1) 学生の取得理由として多いもの

※言及なし

2) 採用・広報活動

※言及なし

3) 授業

- ソーシャルワーク課程の学生は 16 コマ程度の授業を受講することになっている。
- シミュレーションの授業を実施している。2年目の秋学期・春学期にシミュレーションの授業を行い、こども家庭福祉分野の現場で実際に起こりうる状況を模擬的に体験してもらう。本授業の開講にあたっては、学部と協力して、親や養育者の役を演じる OB・OG を用意する。学生には事前にケース概要が伝えられており、授業の場では、廊下を歩いて、ドアをノックして、自治体のこども家庭福祉部門から来た人と自己紹介するところから、模擬的に業務を体験する。親（養育者）役は、「なぜここに来たのか？あなたは誰で、誰が私たちのことを報告したのですか？」など、特定の質問をするための台本が渡される。学生はそれらの質問に対応し、同意を得たら、部屋に入り、相手の質問に答え、信頼関係を築き、相手から必要な情報を収集する。
- 特定の質問に答えられるように、親（養育者）役には、以下のように、様々な種類の台本を用意している。
 - 時には親が非常に威圧的、または動揺している状況を模擬的に体験させ、その場合でも学生は、自分の名前、役職、所属機関、なぜ来たのかを明確に言えるよう、練習する。こうした場合であっても、プロ意識を持って、懸念があるからここにいると明確に言えるようにする必要があるからである。そして、受容的な言葉やボディランゲージを使用し、親に対して、どのように話しかけられたいかを尋ね、注意深く耳を傾けることができるようにする必要がある。
 - 父親役の俳優に対しては、玄関口に出た時、少しイライラしていて、「誰だ？なぜここに？何がしたい？私は忙しい。誰が通告したんだ？お隣か？」のように質問するよう指示を出す。すると学生の中には、通告があった旨や通告者を廊下で話してしまう人もいるが、その時には、学生に対し、それは守秘義務違反であることを伝える。公共の場でそれらの情報を公開するべきではない、と指導する機会が生まれる。
 - 部屋の床にナイフや薬の入った瓶をばらまき、学生が実際にこどもには危険な環境であることを察知して、それについて質問をし始めるかどうかを確認する。
- 学生は、上記の模擬的な体験への対応状況によって評価される。彼らは現場に出ると、非常に緊張することとなるため、実際の現場の緊張感を少しでも知ることは重要である。彼らを助けるためにインストラクターがおり、シミュレーションでミスをしてしまっても、よりよい対応をするための方法を教えてくれる。
- 春学期に司法が関与する場合のシミュレーションで、簡単なレポートを作成する。学生は、「聴取がいつなのか」「誰が関係しているのか」「何が推奨されているのか」等をまとめて、法廷で説明できるようになる必要がある。

4) インターンシップ

- 入学前の時点で、各学生がどのインターンシップ先に適しているか、インターンシップ担当者と話し合う。また同時に、全実習先のインストラクターのためのオリエンテーションを実施する。オリエンテーションでは、スーパービジョンのプロセスや必要なもの、インターンシップで何が行われるべきか、大学側の助けと支援をどのように得るかについて説明する。
- 学生は入学後、インターンシップの実施に当たり、協定（学習計画のようなもの）を作成する必要がある。この協定はコンピテンシーと結びついており、各コンピテンシーを達成するための行動を検討することに意義がある。この行動の在り方はインターンシップ先の機関や、そこでのインストラクターからの指示を踏まえて、学生自身が考案するものであり、NAFTAの倫理綱領を読んで、週に一度、上司にスーパービジョンしてもらおう、というような簡単なことでも良いし、機密情報を入力するための電子データベースであるCWCMSの使い方を学び、上司と機密保持の方法について話し合う、と言うようなことでも良い。そして学生は個別計画を立てて、実習先のインストラクターからアドバイスをもらった上で、その学習計画を教員に提出する。学期末には、大学側の実習担当教員が、年に2回、秋に1回、春に1回、すべての実習先を訪問する。そこで、自治体や非営利団体の実習先インストラクターや学生と会い、学習計画に照らして、各コンピテンシーについて確認する。
- 学生は1年目、こども家庭福祉分野の非営利団体でインターンシップを行うことが多い。アメリカでは通告があった際、ケースが非常に深刻ではなく、ケースを開く必要がない場合であっても、その家庭に対して子育てや薬物乱用に関して特定のサービスを提供できる非営利団体を紹介することがある。
- 2年目には、学生全員が自治体内各担当部署で直接インターンシップを行う。

5) 学生の評価方法

- もともとコンピテンシーが作成される前は、学生に対して、教えるべきだということ何かしら教えていけば良い、とされていた。しかし、コンピテンシーに基づくプログラムとして、実際には学生がコンピテンシーを発揮しているかどうかを評価することになった。
- ソーシャルワーク教育協議会は、卒業生が有するべきコンピテンシー一覧を示しており、当該プログラムの認定校は、80%以上の学生がこのコンピテンシーを有していることを示す必要がある。これは実習先のインストラクターによって評価される。
- コンピテンシーには、ソーシャルワーク全般に関するものと、自治体で働くこども

家庭福祉分野のソーシャルワークに関するものが、各9項目設定されている。

- ▶ 例えば、コンピテンシー1では「倫理的な職業行動を示すこと」が示されており、これに基づいた行動として、以下4点が示されている。
 1. 倫理的推論と自己反省に基づき、こども家庭福祉関連の法律、方針、手続きを遵守する。
 2. 行動、身だしなみ、コミュニケーション、スーパービジョンの実施に関するこども家庭福祉分野の現場実習機関の方針や文化について、現場教員や指導者と積極的に対話する。
 3. 同僚や地域社会の関係者と尊敬に満ちた効果的な協力関係を築き、維持する。こども家庭福祉分野の制度における生活経験を持つ人々を含む地域社会の関係者と、尊敬に満ちた効果的な協力関係を築き、維持する。
 4. 専門職としての境界の問題や、こども家庭福祉分野の業務の過程で生じるその他の課題を効果的に管理する。特に、家庭訪問、面会交流センターでの支援、児童・青少年・保護者の移動、児童・青少年・および家族の移送、その他、こども家庭福祉に大きく関与し、感情の動きを効果的に管理する。
- ▶ 学生が受講することになっている授業それぞれが、どのコンピテンシーと対応するのかが整理されている。
- ▶ インターンシップの評価にあたっては、実習先のインストラクターが各コンピテンシーを満たしているか、秋学期・春学期で各1回ずつ、0～4の5段階で評価する。評価にあたっては、さらに細かな評価項目が設定されている。この評価基準は、学生が1年目なのか、2年目なのかで若干変わり、2年目の学生は自治体でインターンシップを行い、こども家庭福祉分野の実践を経験していることを踏まえ、よりこども家庭福祉分野に特化した評価項目が策定されている。大学機関側は、学生のスコア全体を集計し、80%以上の学生が3または4の評価を得ているかという観点で評価を行う。

6)地域連携

- ▶ ベイエリアは10の自治体、4つの当該プログラム提供大学があるため、相互連携のため、ベイエリア共同委員会 (Bay Area Collaborative)を設置している。各自治体の実習コーディネーター、各大学のプログラムコーディネーターがこのコミュニティに参加する。会議は3ヶ月ごとに開催され、通常はZoomで、採用動向やこども家庭福祉分野の新しい動向について情報交換している。また大学側で学生がより適切に準備できるようにするためには何が必要かを知り、また自治体で何が起きているかを知り、大学での提供プログラム内容を調整する必要性を模索することもある。コロナ禍では、コロナにどのように対処するのか、対応方針を考える上で役立った。協力体制を強化し、離職率を押さえる方法、学生の成功をどう

支援するかについて議論する機会を設けている。

- ▶ またこの共同委員会では、学生のインターンシップ先の調整も行っている。4 大学で計 50～60 名の学生がインターンシップに参加する一方で、自治体ごとに、インターンシップ生の受け入れ人数、受け入れ条件（学部生を受け入れるか、等）が異なる。また受け入れ規模に応じて、インターンコーディネーターが学生の割り振りや各月のトレーニング作成を実施し、日々の業務は実習先のインストラクターが指導する形態を採る自治体もあれば、小規模な自治体では、インターンコーディネーターがインストラクターを兼ねる場合もある。これらの状況を踏まえると、各大学内でインターン先の選定作業が完結できないため、各自治体の受け入れ規模、社会背景（人口構成、等）、業務内容等を整理した上で、学生に 2 つの自治体を選んでもらい、面接を受けてもらう。面接後、学生の希望を加味した上で、学生たちが自治体の面接を受ける機会を平等に得て選定されるよう、複雑なプロセスを踏むことになる。
- ▶ 大学固有のコミュニティ諮問委員会の開催をしている。卒業生、また当校学生の最大の就職先であるアラメダ郡のこども家庭福祉部長も参加している。ここでは、私たちの委員長と児童福祉学部の教員が、これらの自治体のプログラムマネージャー、スーパーバイザー、ディレクターと会い、自治体や大学の最新動向、プログラムとして何を提供すべきかを議論する。

2. 相談援助のフィールドにおける Title IV-E の活用状況

2-1. 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- ▶ 自治体は、当該プログラムの卒業生の入職を希望している。そのため、いくつかの自治体は、採用プロセスで卒業生に追加ポイントを与えている。そして、彼らがプログラム卒業生への加点制度を有していない場合でも、通常、卒業生は、すでに実務を担う準備ができており、少なくとも 1 年間のインターンシップを行っているため、業務内容にショックを受ける可能性は少ないと思われる。ソーシャルワーク課程に入学する学生の中には、自分が部屋に座ってセラピーを提供していると認識している人もいる。学生がプログラム課程の中で、インターンシップを経験し、実際のケースを扱い、業務内容を正確に知っていることが重視されている。

2-2. 業務内容

※言及なし

2-3. 職務遂行時の有効性・強み

- ▶ 当該プログラムの卒業生は、多くの時間をトレーニングに費やして、2 年間のプロ

グラムを終了している。他分野からの入職者は、学ぶ期間が2週間程度しかない中で、重い責任を担わなければならない。電話をかけるか、調査を行うかどうか、自分の決断が家族の運命を左右する。そして、調査が行われた場合、児童虐待やネグレクトが発生したかどうかを判断することができるかどうか、そして、子どもを保護すべきか、家族に戻すべきかを判断する必要がある。これらはすべて、本当に重く、深刻な決断である。

- ▶ 当該プログラムの卒業生でなくとも、業務自体を進めることは可能だろう。しかし、卒業生でない彼らへのトレーニングは形式的なもの（プロセスやポリシー、プロトコル）に焦点を当てたものになるのではないか。例えば、「これを行うには、ここにメモを入力する必要がある、これは法律で必要なことである。月に1回訪問して、これらのことを行う必要がある」など、タスクワーカーに近いのではないか。一方で、大学機関でプログラムを受ける場合、コンピテンシーとソーシャルワークの価値観について学ぶことになる。コンピテンシーに戻って考える、というステップをとり続けることで、学生たちは、一歩引いて「さて、人種的正義の枠組みから、これをマイクロレベルの相談援助業務にどう活かそう？」と考えられるようになる。
- ▶ またプログラム卒業生でない場合、入職後、多様な仕事をしている人、多様な人を相手にしても、形式的に仕事を進めるだけかもしれない。彼らは私たちの国の人種的不正義を深く理解せず、どのように制度的な人種差別をしているのか、どうして子ども家庭福祉分野で扱う子どもに黒人やラテン系が多いのか、理解していないかもしれない。プログラムにおいて学生は、人種問題に対処するために、どのようなエビデンスに基づいた戦略が最も効果的であるかという観点から研究を行う。そのためプログラムを通して、人種差別の問題を研究や理論に関連付け、人種正義のより広い枠組みを持つことができるようになる。そして、彼らが家族とどのように協力すべきかを理解することができる。
- ▶ さらに大学では、例えば子どもの発達に関する理論を学べるため、家族が「2ヶ月の子どもがベッドで寝返りを打って床に落ちて頭蓋骨を骨折した」と言っているとき、ソーシャルワーク修士課程を卒業した学生として、2ヶ月の子どもは寝返りを打たない、とそれらの理論を結びつけて、より多くの情報を得ることができる。
- ▶ プログラムを通じて学生には、確実に理論を実践に適用してもらいたい。そのため、シミュレーションのように、彼らに一種のコンテキストを与えるなど、彼らが授業で学んだことを実践するための工夫をしている。こうした大学のプログラムを受けずに担当ケースを持つのは、おそらくはるかに難しいのではないか。

2-4. 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

※言及なし

2-5. 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での業務は本当に大変な仕事で、離職率が高い。当該プログラムの目的は、卒業生の離職率を下げることで、または当該プログラムに参加していない学生よりもはるかに離職率が低い状態にすることである。離職率は長い間追跡されており、CalSWECには、卒業生がそれ以外の学生よりも離職率が低いというデータがある。当該プログラムの卒業生は、奨学金を受け取る代わりに、契約上の義務の一部として、2年間、自治体での雇用義務を果たす必要がある。そのため私たちは少なくとも2年間は彼らと連絡を取り合い、彼らが2年間の雇用を終えることを確認する。
- 卒業生のサポートグループを形成している大学もあるが、ほとんどの学生は、生活が非常に忙しくなるので、卒業生のためのサポートグループを形成することは本当に難しいと感じている。彼らは通常、連絡を取り合うことには前向きだが、多忙であり、また大学側も学生が業務でストレスを受けていることを知っている。
- ベイエリア・アカデミー（現任者向け研修提供機関）は、スキルを現場で実践できるよう、サポートを提供するためのフィールドコーチングを提供している。多くの学生が、彼らが働いている上司とうまくいかず、彼らはサポートされていないと感じていることが、離職につながる。そのため自治体では、新任者の育成・支援・定着において優れたスーパーバイザーのトレーニングがなされていることが分かっている。また職員が業務内でトラウマの疑似体験にさらされ、燃え尽き症候群になる割合が高いため、自治体の中には、臨床支援を提供していることもある。職員が集まり、仕事で経験しているストレスやトラウマについて報告することができる。

ヒアリング記録（サンノゼ州立大学）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Pnina Green：プロジェクトコーディネーター
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：松山

<内容>

1. Title IV-E 養成課程のプロセス

【概要】

○取得者数

- 今年は46人の学生がおり、23人がフルタイムで、23人がパートタイム/オンライン（現任者専用コース）の学生である。

○取得にかかる費用、取得者の学歴

- 取得にかかる費用として、\$37,000の奨学金をもらうことができる。（共通）

○取得難易度（試験の合格率等）

- 試験なし（共通）

○取得後の活躍の場等

- 卒業生は、卒業後、認定機関での修士レベルのポストに任用されて、2年間勤務する必要がある。2年間の勤務を満了できない場合は、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する）。（共通）

1) 学生の取得理由として多いもの

- 学生の多くは、専門的な学位を求めてソーシャルワークの修士課程に出願している。社会福祉の経験があったとしても、修士号を持って社会福祉をするというレベルではない。この国の多くの仕事は修士号取得者だけに指定されており、学士号を持っていても、その職に就くことはできない。例えばある自治体では、修士号の有無にかかわらず、ソーシャルワーク、こども家庭福祉分野のソーシャルワークを行うことができ、多少昇進することもできるが、スーパーバイザーになりたいと思う

のであれば、修士号を持っていることが必須となる。修士号を取得することは、社会福祉に関する仕事にただ就くというのではなく、彼らがプロのレベルを目指すことを意味する。

- また、多くの人が LCSW のライセンスの取得を希望しているが、ソーシャルワークの修士号を持っていなければこの資格を取得できない。
- そもそもタイトル IV-E プログラムが始まった理由の一つに、「プロの意識レベルをソーシャルワーク修士レベルに引き上げたかった」ことが挙げられる。30 年前は、高校を出ていれば誰でも雇っていたが、業務の質が担保されず、ソーシャルワーカーが不足する課題があった。多くのケースを抱えていて、本来あるべき方法でケースを処理していなかったため、ソーシャルワーカーの数を増やす必要性があった。そこで、学生が修士課程やこども家庭福祉分野に進むことを奨励する方法として、タイトル IV-E プログラムを開始した。また彼らはソーシャルワーカーが修士課程を取得する必要があるとみなしたいと考えていた。だからこそ自治体のこども家庭福祉分野の職（の上級職）に応募する場合は、修士号を有する必要がある。
- 修士プログラムは、人間の行動や様々な状況を理解するための、学術的に高レベルなものである。それはソーシャルワーク政策に関連する法律を理解することであり、クライアントのアポイントメントの設定から評価の作成、社会・心理的レポートの作成まで、ケースを担当する上で必要な全ての知識を持っていることだが、学士レベルではその全てを得ることはできない。これは他の領域においても共通で、優れた文章力、専門的な文書の作成、報告書の作成などが、より高いレベルで求められる。

2) 採用・広報活動

- 大学院、修士課程に出願する学生で、ソーシャルワーク課程の中にある当該プログラムに興味がある場合は、3つの出願をしなければならない。
- 大学院入学のために、カリフォルニア州立大学システムに出願しなければならない。受理されれば、ソーシャルワークの修士課程出願申請を行い、出願書類が届く。当該プログラムはソーシャルワーク修士課程の一部なので、本プログラム単体で出願することはできない。我々が入学者の選考を開始できるのは、彼らがソーシャルワーク修士課程に入学が許可されてからである。（ソーシャルワーク修士課程と当該プログラムの出願書類を同時に提出することは可能だが、プログラム入学選考のための面接に関する案内は、修士課程への入学許可後に初めて、送付が可能となる。）
- インタビューは 2~3 人の面接官が実施する。通常は、自治体職員、ボランティアで参加している自治体のソーシャルワーカー、教員、特にプログラムに何らかの形

で協力している教員の組み合わせが多い。申請書に添付してもらう 2 つの書類を使い面接を行う。1 つは履歴書のコピー、もう一つはこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーになりたい理由を 3 ページから 4 ページにまとめたもの、短期的・長期的な目的についてのエッセーである。そして口頭質問が 7 つあり、各質問に点数をつける評価フォームを用意している。

- ▶ インタビューの後、30 分の筆記試験も行い（現在は ZOOM で実施しているため方法が変わっている）、内容とライティングスキルを採点する。
- ▶ そして、そのすべてを総合してスコアを出し、誰が最適だと思えるかを議論する。評価基準自体は、フルタイムプログラム・パートタイムプログラム・オンラインプログラムの全てで共通である（ただし、フルタイムで出願したのにパートタイムで受け入れるなど、本人が出願した形態以外でプログラムへの参加を許可することはない）。
- ▶ パートタイムプログラムとオンラインプログラムは、現在自治体で勤務している修士号を持っていない職員専用のプログラムである。インターンシップ中（週 2 日程度）は通常業務と異なる立場で現場に携わるため、彼らは、当該プログラムを受講して、修士号の取得許可を自治体に申請し、勤務先機関の責任者からサポートレターを発行してもらわなければならない。彼らは同じプロセスを経て、同じように、GPA、推薦状、彼らの職務経験などを考慮して選考される。彼らは通常、フルタイムの学生よりも多くの仕事経験を有しており、彼らの多くは、直接的なこども家庭福祉の実践経験もある。
- ▶ 入学後、学生はそれまでの経験の量や質に関係なく、全員が同じクラスに入ることとなる。講義では、経験の有無は区別されない。実習に関する基本要件も共通である。
- ▶ そのため学生に求めることは一緒であり、同じ実践的な基礎コースを終えていること、顧客との直接サービスがあること、グループワークができること、保護者と会うための文書作成ができることなどの点で、共通のプログラムが作成されている。
- ▶ ソーシャルワークの修士課程の入学要件の一つに、学生がソーシャルワークの経験を 3,000 時間以上有することが示されている（時間数だけではなく、経験の質も考慮に入れて審査を行う）。そのため、ソーシャルワークの経験がない学生を MSW プログラムに受け入れることは、まれである。実際には、GPA が高い、推薦状が非常に優秀である、エッセーの出来が非常に良い、等の条件を満たしていれば、経験の少なさを補完するものとみなすこともあるが、ソーシャルワークの経験がない人を受け入れることはほとんどない。また取得した学士号が何か、ソーシャルワークと類するものであるか、を考慮に入れることもある。特にソーシャルワークの学士号を有している場合、ソーシャルワークとは何かという基礎がすでにあるこ

とに加えて、学士に必要なフィールドインターンシップを少なくとも 2 年間経験しているため、プラスに作用する。

3) 授業

- 必修の講義には、当該プログラムの授業もあれば、こども家庭福祉分野専攻者のための授業も含まれる。追加のセミナーも受講が可能で、こども家庭福祉分野の実践に関する情報を取得できる。

4) インターンシップ

- フルタイムの学生の場合は、非営利団体に配属され、基本的にはソーシャルワークの方法を学んでもらう。ただし彼らの多くはすでにソーシャルワークの経験がある。
- 現任者の場合は、勤務先の自治体の中で、別の部門に配置される。例えば、普段緊急対応を行っている場合は、扶養調査や裁判業務、養子縁組などの現場でのインターンシップが望ましい。私たちは彼らに何か新しいことを学んでほしい。そして、彼らには、修士号取得前の、学士レベルの段階で、インターンシップ先で修士レベルの能力を求められることとなるため、実習先インストラクターが必要となる。インターンシップ先での実践を修士レベルに引き上げるよう、実践を変えなければならぬ。つまり、これまでケースワークを行わずにソーシャルワーカーの補助をしていただけかもしれないのに、実習先では、修士レベルの活動をこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして行うことになる。
- ソーシャルワークのインターンシップは、非常に直接的で、かつ体系化されている。ソーシャルワーカーは、クライアントや家族、様々な環境で仕事をしており、ソーシャルワーク修士レベルの実習先インストラクターが指導し、学期ごとに評価される。特定の時間の実務をこなすだけでなく、現場で行われる実習コースである。そのため、彼らをスーパーバイズし、すべてがうまくいっていることを確認する担当のインストラクターに加えて、各学生には教員のフィールドリエゾン（インターンシップを担当する教員。実習先と大学との連絡係）が割り当てられている。学生はフィールドリエゾンの担当者と月に 1 回その学生と会う。フィールドリエゾンは実習先を訪問し、インターンシップ中に問題やもめごとが発生した場合、または学生が希望する経験を得られていないと感じた場合は、支援を行うことで、大学の実習担当部門の関与を担保できる。実習先のインストラクターが学生のパフォーマンスに満足していない場合、フィールドリエゾンは彼らと協議せねばならず、それでも解決しない場合は、教員が介入する。多様な役割を有する人々が、インターンシップの目標が達成されるよう、監督し、保証している。

5) 学生の評価方法

- ※言及なし

6) 特別プログラム

- 修士プログラムの特徴として、学生に研究をさせることが挙げられる。長い間、心理学やソーシャルワークやカウンセリングなどの研究はあまり行われてこなかったが、研究はとても重要だと感じる。なぜならば、ある実践に効果があるのか、なぜ効果があるのかを理解するのに役立つフレームワークを与えてくれるからだ。本校では絶対に学生に1年目・2年目に研究をさせる。彼らは1年目に研究について学習し、2年目には研究プロジェクトを遂行しなければならない。研究プロジェクトは彼らが興味のある分野でなければならず、そして最終的にはこども家庭福祉分野に関する研究の要約である研究論文を書かなければならない。
- 多くの場合、最初はソーシャルワーク修士課程に来る学生から、調査の意義を十分に理解できない可能性があるクライアントと一緒に仕事をするのに、なぜ調査をしないといけないのか、と質問を受けるが、我々は、学問の領域、研究から学びが生まれ、そしてそれが実践とも関連があり、効果的であると考えている。
- 6年～7年前から、特別プログラムとして、自治体と協力した研究体制を構築している。学生のインターンシップ参加先である自治体のいくつかは、研究テーマの選択権を渡すことを条件に、インターンシップ参加者である学生と協業して、研究に参加してほしい旨を働きかけた。例えば、「提供しているサービスの内容あるいはフォローアップ、ソーシャルワーカーが抱える問題があるか（あなたの同僚はいい仕事をしているか、改善できる点はあるか）、なぜ親がネグレクトや虐待を繰り返すのか」等、自治体にとって有益なリサーチクエストを設定してもらうことで、自治体側にも、研究に参加するメリットを与える。また複数人の学生が研究パートナーとして参加し、各人がテーマに関連する仮説を立てた上で、協力して研究を進めることで、より多くのことをカバーすることができる。またインターンシップ先と同じ自治体で研究を実施するため、その自治体と深いつながりを有している。
- この特別プログラムの実施に当たっては、当該プログラムに資金を提供しているカリフォルニアのソーシャルワーク教育団体である CalSWEC に提案を行い、プログラムの実施と、担当者（研究委員長）の配置の許可を得た。
- 研究プログラムが終了した後、自治体の管理者やプログラムマネージャーを招待し、学生たちに自分たちの研究プロジェクトについてと、その結果がどのようなものであるか、それが自治体にとってどのように有益であるかを、話してもらうこととしている。
- 学生たちが研究テーマを選ぶ時、必ずこの協働体制に加わることを強制するわけ

ではないが、学生が研究を遂行するためのハードルが上がっても（データ収集、インタビュー調査等の時に、個別に許諾を取る必要が生じる）、すでに自治体とそこでインターンシップを実施する学生との間で協定が結ばれているので、研究が行いやすい環境になっている。ただしテーマの特性上、クライアントに関連して何かをするのであれば、クローズドケースに限定される可能性がある。

2. 相談援助のフィールドにおける Title IV-E の活用状況

2-1. 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

- 卒業後、勤務する自治体には制限がないものの、大学付近で暮らしており、インターンシップを近くの自治体で実施している学生も多く、その場合は卒業後もインターンシップ先と同じ自治体に勤務し続けるケースが多い。その場合、自治体の担当者がすでに学生のパフォーマンスについてよく知っている状態であり、インターンシップ時の貢献が入職時に反映される点で、入職に有利である。

2-2. 業務内容

※言及なし

2-3. 職務遂行時の有効性・強み

- インターンシップ先と同じ自治体に就職した場合、研究プログラムをその自治体で行ったことによる効果は測りかねるが、その自治体について深く知ることができたという意味では、プラスに影響していると思われる。

2-4. 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

※言及なし

2-5. 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では、職員の定着が非常に難しい問題となっている。これは若手に顕著である。それ以前の世代では、人々は退職するまで勤務し続けるのが、ソーシャルワークだけでなく、すべての分野で通例であった。昔は雇用主への忠誠心があって何年もいたり、年金をもらいたくて続けていたりしたが、今や同じ職業に留まることがそれほど当たり前のことではなくなった。何かあるとすぐに辞めてしまうので、特にこども家庭福祉分野では難しい問題になっている。
- 我々は常に自治体と話し合っ、自治体に何ができるのか、また大学側として、学生にどんな準備をさせることができるか、彼らが仕事を楽しみ、セルフケアの方法を学べるようにする必要がある。私たちはすべての自治体と非常に密接な関係を

築いている。彼らは私たちにインターンシップ先を提供し、私たちの学生を雇用し、研究をさせてくれる一方で、我々は彼らに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。

- ▶ 職員定着については多くの研究が行われているが、ソーシャルワーカーがこども家庭福祉分野にとどまるかどうかを判断する上で最も重要なのはスーパービジョンであることが判明している。どれだけ稼いでいるか、時間、ケースの負荷よりも、自分を支援してくれる上司がいるかどうかということが重要である。自分をサポートし、自分が経験している課題や困難を理解し、あまりにも多くの支援ニーズがある場合に自分を守るためのサポートである。上司との関係は非常に重要だ。なぜなら、サポートされていると感じなければ、誰かが自分のためにそこにいると感じなければ、仕事は非常に困難になるからである。
- ▶ スーパービジョンは非常に重要だ。つまり、十分な数のスーパーバイザーを確保し、優れたスーパーバイザーとして、従業員をサポートできるよう、訓練する必要がある。スーパーバイザーに関する問題の多くは、従業員の人格に起因するものではない。疲れ切っているから、業務負荷が重いから、といった課題があるため、取組もうとしている。自治体担当者と話すとき、卒業生が職場で良い仕事をしていないとみなされてしまう状況が続いている。
- ▶ スタッフが常に不足していて、個人にますます多くの責任を負わせ、適切にトレーニングしていなければ、スーパーバイザーが疲弊することは必然である。また、スーパービジョンはソーシャルワークとは異なり、ソフト面の要素である、という点が重要である。

ヒアリング記録 (CalSWEC)

<参加者>

先方参加者

- ・ Kimberly Mayer (CalSWEC ディレクター)

● 日本側参加者

- ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
- ・ 事務局：松山、佐藤

<内容>

(CalSWEC について)

- CalSWEC は、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーを養成している 20 の大学と契約を結んでいる。また、行動保健分野や高齢分野に関する別契約を締結している大学もある。CalSWEC は全体を管理している。一旦、資金全体が CalSWEC に渡され、その後各大学との個別契約を通じて分配される。
- CalSWEC 本部は UC バークレー校内におかれている。同校でも、こども家庭福祉や行動保健のソーシャルワーカーを養成しているので、UC バークレー校は、CalSWEC が管理する 20 のプログラムに含まれる。

(自身の役割)

- CalSWEC 本部はカリフォルニア大学バークレー校に置かれている。そのためディレクターである自身は、CalSWEC 内だけでなく、コンソーシアムの全パートナー、州全体、カリフォルニア大学バークレー校の社会福祉系学部とも連携し、各大学のプログラム全体が適切に運用されているか、責任をもって確認する。
- 自身の配下に、何人かのディレクターがいる。私は週に一度、彼ら全員が出席する会議を開催する。また、隔週くらいで個別会議を行う。
- 国との契約交渉を直接に担っている。私たちは、州との大規模なタイトル 4E 契約の交渉中である。私は州の契約監視担当者と定期的に会っている。組織内に契約担当職員は他にいないので、自身は、カリフォルニア州が課題を抱えうる分野や、州が我々に確認してほしい分野を個別に確認している。
- CalSWEC のスタッフ採用は、自身の意見を反映して実施される。なお採用スタッフを対象とした研修プログラムがなく、オンラインを中心とした情報提供が中心なので、長期的には改善の余地があるだろう。
- 大学の社会福祉学部系の上層部の一員であり、バークレー社会福祉学部長と緊密に協力している。

- CalSWEC の代表者として、カリフォルニア州の郡福祉ディレクター協会などの、州全体の会議に出席し、他地域の組織代表、地域の研修機関とやりとりしている。こども家庭福祉分野に加えて、CalSWEC は行動保健にも取り組んでおり、近年、HCI（医療情報アクセス：州立の組織）と新しい契約を締結した。
- CalSWEC の諮問委員会を率いている。この諮問委員会は、財政的な観点で監視するのではなく、助言してくれる。大学の代表者、行動保健分野や社会福祉分野の現場の代表者約 26 人から構成されている。構成員には少数民族の代表者も含まれる。会議は年に 3 回（うち 2 回は対面、1 回はオンラインで実施）開催されている。会議では、各組織の情報や取組情報を共有するだけでなく、現場で起きていること、公共部門で起きておりソーシャルワーク教育に影響を与えうることを学ぶことができる。また、ソーシャルワーク教育に携わる人々が、他の郡の関係者と公式に交流できる場所でもある。
- こども委員会（Children’s Committee）と呼ばれる会議に参加する。地域の研修機関がこれに参加することもある。
- カリフォルニア州郡福祉局長協会（The County Welfare Directors Association of California）の定例会議によく出席している。
- 毎年、Title IV-E の学生向けのサミットを開いており、学生と直接交流できる。学生の声を聴き取る上で重要な機会である。
- 上記を含む多くの会議に参加している。これを通して、たいいてい最新情報を得ることができる。自身が担当しているプログラムのうち、現任者研修に関しては、カリキュラム調整を含め、地域の研修機関と非常に密接に連携している。コロナ以降、オンライン形式やハイブリッド形式で実施されることが多くなった。オンライン形式自体にもメリットがあると思うが、対面形式の方がはるかに良いこともある。コロナ禍で対面会議の習慣が薄れたのに、対面形式を復活させるのは、対人業務に携わる全員にとって、大きな課題であると感じる。州全体の会議であれば、オンライン形式であれば移動が不要なので便利なこともあるが、対面で関係者と顔を合わせることに意味があることも多い。そのためここ 1 年で、全体的に対面会議を復活させる動きがある。
- ソーシャルワークなどについて、講演する機会が度々ある。
- 多くの請求書を承認している。CalSWEC は、適切な運用がなされているか評価するための、厳しい監視システムを有しており、私は多くの書類に目を通して慎重に確認し、承認しないとイケない。

（CalSWEC 職員の役割）

- 20 の大学のそれぞれの社会福祉学科には、プログラム担当者がおり、彼らはこれを Deans または Director と呼ぶ。ディレクターは地道に日々の問題に対処し、データシステムを更新し、大学が必要なデータや情報を報告していることを確認している。自身は彼らと年に 4~5 回会っている。

- 一般的に、ディレクターはその分野の専門家であり、多くの専門知識を持って CalSWEC に入職するので、彼らが入職後に必要なのは、むしろ大学のシステム内で働くこと、CalSWEC の契約内容・業務内容を理解することだ。ただ CalSWEC の職員は一定の経験が求められ、また職員が長期間組織内に残っているので、長い間、新しいプログラムディレクターを雇用していない。プログラムディレクターの中には、財務部長などのバックオフィス部門を統率する、ソーシャルワーカーではない職員も含まれる。
- 彼らは他の郡のディレクターと協力しており、彼らの一部は地域の現任者研修機関と協力している。年に数回、通常は諮問委員会の後に交流しており、私自身も交流に参加している。
- まず業務に関する最新情報、たとえば、監査に関する会計部門からの更新、期限が迫っている人事またはレビューに関する期限などがある。私たちはカリフォルニア大学バークレー校の職員でもあるので、契約や人事に関する問題について、抱えている課題や解決した問題を共有する。また参加する予定のイベントや会議について話すこともある。何か発表したり、情報を共有したり、課題解決のための検討をすることもある。挑戦していることや取り組んでいることを議題にすることもある。基本的には、情報を共有し、グループに相談し、組織にとって価値があると思われることを報告する場なのだ。会議時間は 1 時間と長くはない。時には計画を立てて、事前にグループで話し合いたいことを会議に持ち込むこともある。
- 具体的な例として、現在、私たちは新しい契約について交渉しており、いくつかの課題を抱えている。これを受け、我々は、契約上の業務範囲を再検討している。契約は我々の業務内容を規定するものであり、契約上の業務範囲を踏まえて、その仕事をするにはどのような人が必要なのか、具体的な業務プロセスをどのように計画すると良いのか、検討することとなるので、契約上の行う範囲に関する検討・協議は重要である。また何か契約プロセスで遅延があった時には問題点を協議できる。また直近で開催される会議について事前に話すこともあるが、議題は基本的に、進行中の仕事の問題解決や契約に関する課題についてである。また、スタッフやチームメンバーと課題があり、コーチングを受けたいと思っている人もいるかもしれない。特定の問題を処理する方法に関するアイデアが欲しいこともあるだろう。
- マネージャーは、各大学のプログラムの実行に直接携わる。大学のスタッフや教員との様々な会議に参加し、大学との様々な契約が適切に履行されていることを確認している。
- プログラム採点者はそれぞれ特定のプログラムに対して一定の責任を負っている。
- California Association of Deans and Directors of Social Work programs (カリフォルニア大学の学部長とソーシャルワークプログラムのディレクターの協会) は重要である。この構成員は、大学のソーシャルワークプログラムの学部長かディレクターであり、CalSWEC と密接に協力している。

- カリフォルニア州は大規模で、58の郡があるので、58通りのやり方がある。連邦法に加えて、州にはこども家庭福祉に関する規制や規則があり、また絶えず変化している。また時代の潮流に合わせて、新しい政策が生まれる。正直、カリフォルニアでは、各種会議・連合体を持つことで、公共部門が機能させているのだ。郡は参加費を払ってこうした連合体に加入し、時には州との交渉を支援してもらう。特にカリフォルニア州の郡福祉局長協会（CWA: the County Welfare directors Associations of California）はこども家庭福祉部門や社会福祉部門の局長が集まる、大きな連合体である。
- カリフォルニア州は、58の郡があり、ロサンゼルス郡のような都会も、田舎もあるので、自身のように州全体のプログラムを運用する立場にある場合、様々な連合体やグループで交流して学んだり、特定の郡長や郡長と業務上で個人的なつながりを有したりすることは、重要である。彼らのニーズをよりよく聞き、学び、理解する中で、自分自身の業務に反映できることに気付けるからである。

（職務を遂行する上での課題）

- 頻繁に変化する環境の中で働いており、また州全体のプログラムを運営しているため、全ての事項に目を光らせることはできず、課題だと感じる。政策の変更に加えて、ソーシャルワーカーの仕事に影響を与える可能性のある州の規制の変更も、重要である。直接関係していないようにみえる内容でも、中には、カリキュラムへの反映を大学側が検討する必要があるかもしれない。またカリフォルニア州のソーシャルワーカー養成校は、認定を受けるために、社会福祉教育評議会（CSWE）の規則の更新状況に最新の注意を払わないといけない。
- CalSWEC のディレクターとして、社会サービス責任者の様々な会議に出向くことで、関係者が抱えている問題を理解する必要がある。自身が多くのメールを受け取り、また政策の変更を目の当たりにして学んだことだ。また新しい連邦法もあるし、ニュースや州内の他の地域で起きていることも把握している。
- 契約額が大きく（数百万ドル）、大きな責任が伴う。
- 組織全体とのコミュニケーションは難しい。特にカリフォルニア州外に住んでいる職員との意思疎通に関しては、最善を尽くしているものの、課題がある。またマネージャーの立場として、時間を賢く使い、セルフケアの時間を確保するのが難しい。
- 自身は行動保健分野での経歴が長いですが、当該分野の状況も現在大きく変化している。各分野での政策動向の変化を全て把握することが難しい。
- 新たに大学での勤務を開始し、職務環境の変化に適応するのが難しい。コンサルティング会社や地方自治体、非営利団体での勤務経験があるが、大学での勤務は、他の職場と、環境が構造的に大きく異なる。
- こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーが社会的にどのように評価されるかは、そのコミュニティにおける社会的価値、つまり、私たちはこどもや家族を大切にしている

か、と関係する。また、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーは、こどもを家族から引き離す存在として、否定的な見方をする人も多い。だからこそ、質の高い研修を受けていると示すこと、社会的に尊敬される職務となること、市場レートに準じた適切な給料を支払われているか、が重要である。CalSWEC がこれらの事項を統制することはできないが、十分に検討し、必要な研修を提供しているのか、職員の就労継続を十分に支援できているのか、評価し、必要に応じて改善している。特に、リーダー育成は重要である。

(離職防止に向けた CalSWEC の役割)

- 特にコロナ禍以降、こども家庭福祉分野における離職についてよく耳にする。離職の問題は、こども家庭福祉分野に限らない課題である。様々な場で、職員の採用における課題と、採用した職員がこども家庭福祉分野で働く準備ができてきているかの課題を耳にする。こうした課題はよりマクロなレベルにある。CalSWEC は、郡のニーズを満たすためのプログラムであることを踏まえ、我々のカリキュラムが、こども家庭福祉分野の現任者、特に自治体で勤務する職員をどのようにサポートするかに注目している。また、学生にこども家庭福祉分野の実務に従事する準備を別の方法でさせられないか、検討することもある。ただし、こども家庭福祉分野で働くソーシャルワーカーのすべてが CalSWEC の学生というわけではない。
- 来年度から、コミュニティカレッジとの連携を開始する予定である。コミュニティカレッジ制度はカリフォルニア州では非常に大規模な公的制度で、非常に多様性がある一方で、コミュニティカレッジの多くの学生は学士号や修士号を取得するための支援を受けていない。我々はこれらの学生と早期につながり、ソーシャルワーク分野従事者の裾野を広げようとしている。これは長い間、行動保健分野で実施されてきた。また、学士号、修士号を所有している人、また Licensed Social Worker を有する人それぞれが、どのような職場で必要とされるのか、整理が必要だ。
- こども家庭福祉分野に限らず、労働者に関する課題の多くは、離職の問題に集約されるのではないか。
- 日本と同じようにアメリカも高齢化が進んでおり、多くのリーダー・役員階層が引退し、世代交代が発生している。マネージャー、ディレクター、リーダーを訓練し、新しいスタッフへのスーパービジョンを行う事は非常に重要であるため、組織体制の中でこれをどのように担保するかは課題である。複雑な課題であり、一意に解決策が決まるわけではない。また群ごとに状況が異なり、他の郡の取組をそのまま持ち込めるわけではない。それでも CalSWEC は連合体なので、離職防止という共通課題を解決するために、それぞれの郡がどのような取組を実施しているのか、情報共有や協議ができる。
- 各大学で共通の課題に対して、CalSWEC としてできることはあまりない。またカリフォルニア大学バークレー校でさえも職員の採用に苦勞することがある。だからこそ、諮

問委員会を置いて、大学や郡の状況を把握できるようにしている。

- 郡の職員確保の課題だけでなく、研修・カリキュラム開発ができる人材の確保にも、課題がある。また一般的に、給与面でより好条件である民間部門に、人材が流出する傾向がある。
- 安易に解決策を見つけようとはせず、この郡で、この大学で何が起きているのか、自分の中で点と点を結びつけようとしている。CalSWEC の役割は、情報を収集し、学び、それに基づいてより広範な方法で対応できるようにすることではないか。

(各プログラムの質担保に向けた取組)

- Title 4E には、分野ごとにコンピテンシーが定められている。これは、学生がこれらのプログラムで学ばなければならない特定のコンピテンシーがあることを意味する。我々は新たに特定の授業を開講するよう各大学に要求する、等ということはず、各コンピテンシーを確実に学ばせているか確認する。
- 各大学は CalSWEC との契約の中で、各大学のプログラムがコンピテンシーを満たすこと、またプログラムを受講した全学生の記録を送付し各プログラムが適切に運用されたことを証明することを誓約している。CalSWEC は、その確認をしている。
- また各大学はソーシャルワーク教育評議会の認定を受けているので、当該評議会の規則の改変に合わせて、CalSWEC のコンピテンシーを見直す必要がある。コンピテンシーを見直すことでの影響が大きいので、改訂はあまり頻繁ではない。
- 定期的なコミュニケーションが重要である。各大学のコーディネーターと継続的にやりとりすることが主な役割である職員もいるくらいだ。
- 基本的には生徒が質の高い教育を受けるための体制づくりを目指しており、また各大学は認定を受ける以上、契約で特定のコンピテンシーを所有することに同意しなければならない。CalSWEC はマイクロマネジメントをするわけではないが、多くのレビューを行っている。

(評価について)

- CalSWEC 内には評価を行うためのチームがあり、専任のスタッフが配置されている。
- 毎年、CalSWEC のプログラムを提供している全大学は、年度末にレポートを作成している。学生向けに、通っている大学に関するサーベイを実施する。また「入学・卒業者数やその内訳 (フルタイム/パートタイム、等)」「応募者と登録者との人種や民族、使用言語などの違い」「プログラム課程を修了した (しなかった) 学生の傾向」「雇用義務期間の満了率」「実際の学生数と想定との乖離」「1年間の収支」といった基礎情報を収集している。また近年新たに雇用情報について詳細に取得している。これらの年末レポートは、現在の契約のためのもので、各大学が入力したデータと、学生サーベイのデータに基づいて、契約の履行状況を把握している。

- 我々の役割はこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーを訓練し、当該分野で実務をこなせるようにすることにあるので、その基本的な役割を適切に果たしているか、まずは評価する必要がある。
- 上記に加えて、中長期的な視点での研究・評価が行われるようになっている。現行の実施事項、今後の展望は、以下の通り。
 - ・ 2020年に、離職防止に関する縦断研究を実施した。Title 4Eにおける我々の役割の一つは、プログラムを管理することである。CalSWECのプログラムでは、学生は学費の返済免除と引き換えに、卒業後、郡のこども家庭福祉分野で一定期間勤務することとなっているが、返済に必要な勤務期間が満了した後も職場に留まるのか、離職した場合は理由が何か、は非常に関心の高いテーマである。2020年のレポートでは、現任者向けのパートタイムプログラムに参加していた人たちが、職場に定着していることが示された。プログラムの評価にあたっては、「プログラムが効果を発揮しているかどうか」も重要だが、同時に、経済的・人的リソースを割いて実施しているプログラムで育成した学生たちが、職場に定着しているのか、は注視すべき質問である。なお卒業生の勤務先を長期的なスパンで把握するために、縦断研究を行うことは非常に興味深いだろうが、現状の契約には含まれていない。ゆくゆくは現在持っているデータを使い、長期的な縦断研究をしたいと思っている。そのために我々のデータシステムで追跡できていない卒業生に連絡する方法を模索している。
 - ・ 今後は、職員の文化的背景や人種の多様性にも着目したい。この分野で関わるこどもと家庭の文化的背景や人種は多様であり、Title 4Eプログラムでは、労働力の多様化を重視しているからだ。さらに、学生個人の背景（一族で初めての大卒者か、等）に関するデータを共有するため、Salesforces等を活用した方法を模索している。
 - ・ もうすぐ契約更新の時期なので、我々大学機関が行っていることが、卒業して自治体のこども家庭福祉分野で働いている職員にどのようにつながっているのか、「彼らが学校で何を学んでいるのか」「彼らの業務に役立てるために、大学課程に取り入れることを検討すべき事項がないか」という観点から評価したい。
 - ・ CalSWECが州全体で開発した「共通コア」と呼ばれる現任者向けの基本研修があり、定期的に改訂されている。我々は、この研修内容の中で、在学中に学べるものがないか、検討している。リソース活用をより効果的に行うための評価を行いたい。
 - ・ 学生が卒業した後、特定の時点で、彼らが自治体のこども家庭福祉分野で働いているかどうかを確認するために、彼らを追跡調査することを検討している。

(こども家庭福祉分野の課題)

- 自身は長年、行動保健分野で経験を積んできた。こども家庭福祉分野の制度の対象となるこどもの多くは、行動保健制度の対象にもなっている。しかし両制度は別々に運用されており、資金の調達方法、担当者、部署まで異なることが課題だ。またこども家庭福祉分野で働くことを希望している人の中には、行動保健分野など、類似分野の訓練の受講を希望している人もいるだろうが、双方のカリキュラムが異なり、両分野の就職先も別々であることも、課題である。この課題は、特にカリフォルニア州に顕著である。近年、連邦政府と州が予防に焦点を当て始めているが、両制度を縦割りで運用することは、予防に向けた取組を推進する上で、悪い影響を及ぼしている。
- 民間の就職先、行動保健分野の就職先の方が、公共のこども家庭福祉分野で働くよりも待遇が良いため、人材が流出してしまう。特にこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーに関する権利保護が行われていないカリフォルニア州では、この問題が深刻である（州によっては、ソーシャルワーカーを名称独占資格として位置付けている）。また公共のこども家庭福祉分野は、こどもを親から引き離す等、心理的に大きな負荷がかかる分野特有の業務に携わるため、人材流出を加速させてしまう。

ヒアリング記録（ワシントン大学）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Zynovia Hetherington（CWTAP ディレクター）
 - ・ Beth Yu Simpson（CWTAP フィールド・インストラクター）
 - ・ 栗津 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）
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：松山

<内容>

1. Title IV-E 養成課程（CWTAP）のプロセス

【概要】

○取得者数

※言及なし

○取得にかかる費用、取得者の学歴

- 取得に係る費用を、奨学金として受け取ることができる。（共通）
- 2023年8月現在は修士レベルのプログラムのみを設けているが、今後学士レベルのプログラムを開設予定。

○取得難易度（試験の合格率等）

- 試験なし（共通）

○取得後の活躍の場等

- 卒業生は、認定機関での修士レベルのポストに任用されて、2年間勤務する必要がある。2年間の勤務を満了できない場合は、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する）。（共通）
- 心身に重大な不調をきたすなど、やむをえない理由で業務を継続できない場合、理由を証明した上で、学費の返済免除を求めることができる。なお卒業前の勤務期間は、学費返済免除のために必要な就業継続期間に含まれない。

1) 学生の取得理由として多いもの

- CWTAP は学生が教育を受けられるよう、金銭的に援助している。事実、大学（院）入学後に高額な授業料を負担に感じ、経済的な補助がある CWTAP プログラムに申し込む学生もいる。
- 現任者向けの研修を受けることで、日々使えるスキルを習得するだけでなく、より正式な教育を受けることを希望する者もいる。この点は大変重要である。

- こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの給与が 10～15%程度上昇したおかげで、学生が確保しやすくなった。待遇改善の要因の 1 つは、アシスタント秘書であるナタリーがソーシャルワーカーであり、ソーシャルワーカーの業務内容や重要性を理解しているからではないか。
- 学生がこども家庭福祉分野のソーシャルワークを仕事として選ばない理由は、待遇が良くないこと、また社会的にひどい仕事だとみなされていること、の 2 つではないか。MSW2 年目に自分の専門分野を選択する時、待遇の良さを重視して、医療分野、教育分野などを選択する人もいる。またこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーは、親子分離を行っても、こどもを家庭に戻しても、それが誤った判断だったのではないかと糾弾される可能性がある。こどもの最善の利益のために行っていることであっても、守秘義務があるためなぜそのような措置を行ったのか説明できず、組織としての決定事項しか伝えることができない。だからこそここれらの職員確保を阻害する要因を取り除くよう、取組を行うことが重要だ。
- 政府の上層部に、業務の重要性、また修士課程で学ぶことの重要性を認識させることで、待遇改善につながるのではないか。ただし、取得した学位による業務の質の違いを定量的に示すのは難しい。

2) 採用・広報活動

- 長年こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして活躍している職員の中には、学部卒で、大学の成績があまり良くなかったので、MSW に入学できない人もいた。しかし彼らと実務で関わる中で、学部を卒業したばかりで成績が良く、仕事の経験がない学生よりも、実務で活躍できると感じており、この経験が、プログラムへの入学希望者と接する時に役立っている。
- プログラム参加希望者用に、配付用の 3 つ折りパンフレットを作成している。このパンフレットは DCYF と CWTAP プログラムに関する情報がまとまっている。これを DCYF (ワシントン州のこども・若者・家庭関連部署) のオフィスで、ソーシャルワークの学位を持っていない人に配布している。またオンラインプログラムを開発して現任者や家庭がある人でも参加しやすいよう配慮する、オンライン申請システムを整備する、等、多忙な参加希望者の負担を軽減するための工夫も有効だと認識している。

3) 授業

- ソーシャルワークの目的は社会正義であり、家族を支援することである。MSW プログラム (ソーシャルワーク修士課程) では上記の目的を達成できる学生の養成・サポートを提供している。現在、ワシントン大学の CWTAP プログラムは、MSW プログラムを受けている修士課程の学生に向けてのみ提供されている。今後、学士課程向けにもプログラムを提供する予定である。

- 修士課程2年間のうち、1年目はソーシャルワークを学ぶ学生全員が同じ授業を受講する。2年目の専門課程では、各専攻分野に関する独自の選択科目が開講されている。
- CWTAP の学生は、修士課程の専攻で「こども・若者・家族向け臨床ソーシャルワーク」を選択する必要がある。大学は、CWTAP 以外の学生を含め、同じ専攻の学生を対象としたカリキュラムを用意している。必修科目として、政策・研究・実践に関する授業を受講して、こども・若者・家族に対する専門的な支援に必要なスキルを身に付ける。例えば、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとしての実務にあたり、裁判所が関与するケースだと、家族に関する情報を包括的に組み込んだレポートを書く必要があるため、CWTAP 受講生は文章力をつける必要がある。学生に対して、コンピュータへの入力方法、作成したレポートが法廷でどのように提示されるかを教える授業を、カリキュラムに組み込んでいた。
- それに加えて、CWTAP プログラム卒業生から得たフィードバックに基づいて、選択科目を開発している。精神保健サービス、薬物乱用など、卒業生から「もっと詳しく学びたい」との意見が多かった分野の選択科目を開発し、講師の人件費など、必要な経費を CWTAP の予算で支払っている。特に CWTAP の学生には夜間コースの者もいるが、夕方以降の時間帯は選択科目が少ないので、夕方以降での開講科目も含め、学生が興味のある分野の授業を選択科目として受講できるよう予算を費やしている。
- 選択科目は誰でも受講可能であるものの、専攻分野以外の学生を専攻している学生だけで定員が埋まってしまう。またもともと選択科目のコマ数が少なく、学生から、「十分ではない」「この地域で働きたいと思える選択科目がない」と評価を受けていた。そのため、CWTAP の予算で、年6コマ分の授業を開講するための費用を捻出することは、CWTAP の学生にとって必要な授業の受講枠を CWTAP 受講生のために確保するために重要である。この6コマの中には、大学の教員だけでなく、現場従事者が講師を務めているものもある。
- CWTAP プログラムの担当者は全員、こども家庭福祉分野の現場経験があるので、自分自身の知識や経験をもとにカリキュラムを設計・開発している。カリキュラムの開発にあたっては、現場で挑戦することがどのようなものか、学生たちに理解してもらうことを目指している。具体的には、学生たちを現場に同行させて、こどもと家族に会い、コミュニティや部族と接することで、社会サービス事務所や社会システム、ソーシャルワーカーの役割とは何か、文字通り何が起きているのかを見せている。またカリキュラムの調整・改善にあたっては、実務への接続という観点から、現場からのフィードバックを踏まえている。
- CWTAP の学生が、CWTAP プログラムの選択科目以外を履修する場合、それが CWTAP のコンピテンシーに該当することを示し、ディレクターの許可を得る必要がある。我々はソーシャルワーカーを育成して公共のこども家庭福祉分野で活躍してもらうことを目的にプログラムを開講しているからだ。逆に、「公共のこども家庭福祉分

野で活躍するソーシャルワーカー育成」という目的に適う授業であれば、他学部で開講している授業の受講を許可することとなっている。例えば看護学部が開講している授業「ケアされているこどもたちの健康問題」3コマのうち、1コマ目は、健康上の問題を抱えたこどもや家族と一緒に働くことについての一般的な知識習得のための授業なので、CWTAPの学生の受講を許可している。しかし2コマ目・3コマ目は、医療ソーシャルワーカーとして働くための実践的な授業なので、CWTAPの学生を許可していない。またラテン系の家族と一緒に働くことに関する授業3コマについても、全コマでこども家庭福祉分野に関する内容が含まれているので、学生の受講を許可している。通常、受講を希望するのはラテン系の学生だが、それ以外の学生も希望すれば受講できる。公共のこども家庭福祉分野の現場にはラテン系の家族が非常に多いからだ。

- 大学での学びと現場での実践との乖離を特定しようと、卒業生からのフィードバックをもとに、現在シラバスを見直している。例えば、我々は数年前まで、性的搾取されているこどもたちに関する研修を行っていたが、新任職員の研修を行うアライアンスでこのテーマについて研修を開始すると、我々はこのテーマの代わりに、クィアの支援について教え始めた。学生の声に耳を傾け、何が起きているのか、どこにギャップがあるのかを知るように努めている。その中で、セルフケアについてもっと話す必要があると認識している。

4) インターンシップ

- MSWのプログラム受講生は、全員実習に参加する必要がある。学生は、常にソーシャルワーカーと一緒にいる点で、現場にいる他の職員と異なる。実習中、スーパーバイザーは「親やこどもに関する論文を書けるようにしたい」「関連文書に関する知識を付けてほしい」などの事項を達成するために、実習やスーパービジョンの中で、座学での学習とは異なる形式で、学生に知識・スキルを習得させている。
- 学生は実習中、フィールド・インストラクターからのスーパービジョン（個別・グループ両形式を活用）を通じて、最も学びが得られると思う。フィールド・インストラクターは週に1回、少なくとも1時間は学生に接している時間を設けている。特にCWTAPのフィールド・インストラクターは、学生への対応自体が職務であり、学生を支援することへの報酬を得ていることが特徴的である。現場はとても忙しいので、スーパービジョンを受ける機会を確保するために、専任の人員を確保することは有効だと感じる。
- フィールド・インストラクターがスーパービジョンを行うにあたっては、現場での実践をすぐに振り返るよう留意している。フィールド・インストラクターはCWTAPの学生が受講している授業の内容を知っているので、具体的な現場実践を、現在受講中の授業内容と結び付けて振り返るようにしている。こうしたスーパービジョンを行うために、熟練したフィールド・インストラクターが必要だと認識している。
- 現任者は1年目の実習先に、勤務先と異なるこども家庭福祉関係機関を選ぶことがで

きる。ただ卒業後は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必要があるため、現在の勤務先機関内にある別部署を、実習先として選ぶことが多い。実務経験がない学生の場合、実習先の選択方法が現任者と異なる。それでも、実際に2年間、実習で経験を積んでいることから、入職時、勤務先機関から実務遂行能力を期待される。

(フィールド・インストラクターやメンター等の条件)

- フィールド・インストラクターは、学生に対して「現場でどんな実践を見たのか？あなたならどのような実践を行うか？」と積極的に問い掛けて振り返りを促し、学生が卒業時点で、職場からの期待通りに業務を遂行できるようにする必要がある。このような役割を担う上では、豊富な実務経験が重要である。最低5年の実務経験が必要とされているには、実際にフィールド・インストラクターを担っている人はほとんどが8年以上の実務経験を有しているのではないか。この仕事では学生と接する機会があること、大学に所属できることから、人気な職務だとされている一方で、近年、職員の離職によって、フィールド・インストラクターの負担が増加している側面もある。
- メンターが有する実務経験には幅がある。最近ではMSWを持っている人が少ないので、実際には3年程度の実務経験の者がメンターを担うケースもある。
- フィールド・アドバイザーは、業務について一通りの説明ができる必要がある他、MSWを修了していること、及び最低2年（5年程度が望ましい）の実務経験が必要である。また必須要件ではないが、DCYFでの勤務経験が必要とされる。これはワシントン州以外のほとんどの州でも共通ではないか。
- 上記以外にも、上記の職種の任用要件として、各学校のプログラムに応じた追加要件を課すことができる。ワシントン大学では、「多様性」に関する要件を入れている。これは異なる人種など多様な人々と一緒に働くことができること、貧困、家庭内暴力、性的虐待、身体的虐待、薬物乱用など、実務で扱う問題について、ある程度理解していることを指す。これらの問題に非常に多くの家族やこどもが影響を受けていること、またこれらの課題について親から子への負の連鎖があることを理解する必要がある。

5) 学生の評価方法

- ダイバーシティ推進のために、座学試験を多言語で受けることを許可している。多様な家族を支援しているので、支援対象の家族の母語を理解できるソーシャルワーカーがいれば、通訳者が不要となり、家族にとっても良い影響をもたらすものと認識している。

2. 相談援助のフィールドにおける Title IV-E の活用状況

2-1. 入職時の必要性・優位性、独占業務の有無

※言及なし

2-2. 業務内容

※言及なし

2-3. 職務遂行時の有効性・強み

(在学中に習得した事項が職務遂行時にどのような強みとなっているか)

- 我々は公共のこども家庭福祉分野で活躍できるよう学生を訓練することを重視しており、また、そのために MSW 課程で専門的な学習を行うことが重要だと考えている。専門的な教育を受けることの意義は、社会サービスを提供する上でのバックボーンを得ること、また他の社会システムとの連携方法を学んだことを証明できることではないか。
- 現役のソーシャルワーカーの中には、業務を問題なく遂行するために必要なスキルを身につけているから、(専門的な教育を受けた) 学生に入職してほしい、と考える者がいる。しかし実際には、なぜこども家庭福祉分野のソーシャルワークが必要なのか、背景となる社会課題や、その課題が社会に与えているダメージを理解することが必要である。
- CWTAP では、こどもと家庭への支援に携わることを志望している受講者に対して、受講者本人が過去にどのような経験をしているかに関わらず、必要な教育とスキルを与えている。
 - 生い立ちが恵まれた学生に対しては、「あなたが裕福だったからといって、あなた自身の経験だけを根拠に家族を判断したり、評価したりすることはできない。あなた自身のソーシャルワーカーとしてのスキルを用いて家族を支援する必要がある」と気づかせる必要がある。最高のソーシャルワーカーになるには、まず自分自身を理解する必要がある。
 - ソーシャルワーカーの中には、自身の人生で辛い経験をした人が多くいる。彼らは業務の中で、家庭の中で起きている様々な課題を目の当たりにする中で、自身の困難と向き合うこととなる。その過程ではソーシャルワーカーとして無力感を抱くかもしれないが、スキルを修得することで、肉体的にだけでなく精神的・感情的にも、こどもたちの命を救うための力量向上につながる、と理解できるようになる。
- 「ソーシャルワークは、人を愛するだけで出来る、簡単なものだ」とみなされることがある。またボランティアや講座受講などの経験を通じて、安易にソーシャルワークに興味を持つ人もいる。しかしプロのソーシャルワーカーとなるには、何を見てどう感じているのかを言語化するプロセスを踏む必要があるため、専門的な学習が有効である。
- 多くの学生がこのプログラムを修了した後、セラピーなどの他分野で活躍している。こ

ども家庭福祉分野のソーシャルワークの業務に適応できるなら、どの分野でも成功できると思うので、キャリアの土台として適していると思う。

- CWTAP 卒業生は、2年間就業し続けないと学費の返済義務が生じる（夜間コースの学生は学費が高い。ただしプログラムの受講期間が2年間であれば、学費の高い夜間コースの学生であっても、学費返済免除のために必要な就業継続期間が延びることはない）ため、就業継続意欲を有している。

（卒業生として受けている支援）

- 卒業後も CWTAP への帰属意識が強く、時には卒業後に学生たちのメンターを務めてくれる OB・OG もいる。
- フィールド・インストラクターは、CWTAP 受講生への対応とは別に、卒業生への支援・情報提供を積極的に行っている。特に、学生の実習を支援する業務量が少ない夏の間は、よく卒業生に会っている。
- 卒業生をまとめ、お互いが支え合えるようにしている。2023 年秋から、卒業生の集まりを始める予定だ。CWTAP の卒業生同士のつながりを保てるよう、夕食会の経費を予算に組み込んでいる。
- また近年、プログラム卒業生の離職防止に精力的に取り組んでいる。離職防止に関する業務の担当者を配置できないか、部署内で検討している。例えば、卒業後の最初の1年間、卒業生に連絡し、近況を聞いたり、継続教育のオンラインワークショップへの参加を促したりしている。ワークショップでは、学部での最新情報を何でも話すこととしている。かつては業務に必要な機器をなんでも共有で使っていたが、今は全てが個人で完結しているので、こうしたワークショップの場で、新任職員が、業務に関する些末な不明点を教わる機会を提供している。離職防止に関する担当がいれば、卒業生から承諾を得た上で、卒業生の勤務先部署などに確認できる。業務でうまくいっていない点があれば、離職防止の担当者が業務状況を勤務先の上司から聞き取り、地域の現任者向け研修機関所属のコーチに繋いで、必要な支援を受けさせることになる。ただ実際には、ソーシャルワーク教育を受けていない新任職員の研修でコーチは忙殺されている。

2-4. 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

- アメリカでは、ソーシャルワーカーのレベルが段階別にレベル1から3に分かれている。レベルごとに求められる業務の質や待遇が異なる。
- MSW を有することで、昇進・昇格や待遇改善に有利となる。MSW を有していない場合はレベル1として採用され、昇進の要件も厳しい。2年間のプログラムを経た学生は、基本的に入職時、レベル2として雇われ、数年でレベル3以上に昇進することとなる。大変優秀な学生は、卒業後すぐにレベル3として雇われる。またスーパーバイザーに昇進する時も、MSW を取得していると優位である。さらに MSW を保有している、とい

う強みがあるので、待遇改善の交渉をしやすくなる。

2-5. 資格の活用に関する課題、今後の展望

(日本国内でこども家庭ソーシャルワーカー研修を開始する上での助言、ご意見)

- (児童福祉司の任用前講習会・任用後研修など)すでに現任者向けに提供されている研修がある中で、新たにより専門性の高い内容を習得するのであれば、現業との両立の観点から、プログラムの提供時間を工夫する必要がある。またプログラム開始段階では、小規模で行うとよいだろう。限られた予算の中でプログラムを運用して確実に成果を上げて、プログラムの成果を評価することで、プログラムの必要性を周囲に理解してもらいやすくなる。
- 新しい研修制度を開始するにあたり、実際に彼ら进行评估し、彼らは何を習得しているのかに注意を払い、実践の練習ができる時間を確保する必要があることを念頭に、1度に受け入れる人数を抑えて、時間をかけて育成せねばならない。具体的には、CWTAPプログラムで実施している、自身が受け持っている謙虚さに関する授業では、20人の学生がZOOM上で対話の練習を行うが、恥ずかしがり屋だったり、笑ってしまったりする中で進めるので、時間がかかる。公共のこども家庭福祉分野に配置された職員は大量の業務に忙殺された状態なので、経験1~2年目の職員の資質向上策を早急に講じることが期待されがちである。しかし期待に応えようと大量の職員を一度に育成しようとすると、アクセシビリティが制限される、訓練の質が低下する、等の問題が生じる。
- 現任者向けに研修を行うのであれば、待遇が悪く、ストレス負荷が高い業務であることを踏まえ、なぜここで働いているのかを見つめ直せる、強力なカリキュラムとすることが重要ではないか。その上で、必要なスキルを理解する手助けをすれば、教育を受けて専門性を高めたいと思う人が出てくるのではないか。専門教育を受けていない現任者は、「こどもや家庭を助きたい」という思いだけで職務にあたっている状態である。しかし薬物乱用や性的虐待などの深刻な問題を抱えた人を支援する上では、助きたいという気持ちだけでは十分ではない。職員本人の「助きたい」という思い自体は受け止めた上で、実際に支援を行うにはスキルが必要であることを伝える必要がある。たとえ自身が類似した経験をしており、自身の経験と紐づけて支援対象のこどもや家庭が抱える困難に共感できたとしても、ソーシャルワーカーとして仕事を遂行し、こどもや家族と信頼関係を築いて支援し続けるためには、必要な情報を話してもらうための質問方法、必要時に責任を問えるよう録画する等の適切な動き方、などのスキル獲得のために教育を受ける必要がある。
- 大学等の教育機関は、プログラムが研修・教育の両方の観点からどれだけ重要かを伝え、関係する機関と協働関係を結ぶ必要がある。政策決定に携わる上層部に対しては、プログラムの重要性を訴えかけ、必要経費の予算を捻出してもらう必要がある。また大学機関と現場との協働関係を結ぶことで、大学側は学生(と学費)の確保、現場はこど

もへのより良い支援に寄与する点で、双方が利益を享受できる。

- 大学機関で、ソーシャルワーカーやソーシャルワーク分野の学識が研修の提供を行うなら、質の良い研修が提供できるといえるだろう。

(連邦政府の役割について)

- Title IV-E は連邦政府全体で規制されており、規制に違反した場合の罰則が厳しい。そのためプログラム運営団体は、政府からの関与に後ろ向きであるケースが多い。過去に全ての州を対象に、10年間の Title IV-E プログラムの評価を試みる動きがあったが、連邦政府が関与し出したので、撤退する大学機関が続出して破綻した。
- アメリカは大きく10の地域に分かれるが、地域ごとに、Title IV-E 運用への積極性が異なり、例えば南部には Title IV-E の運用を全く重視していない地域もある。ワシントン州はカリフォルニア州、アラスカ州、オレゴン州と同じ地域としてまとめられている。Title IV-E の全国大会では、地域ごとに課題を話し合うこともあれば、トピックごとに講演を行うこともある。またグループメールで情報交換も行っている。
- Title IV-E の資金調達方法は州ごとに異なる。他の州では、州がプログラム内容に深く関与しており、資金の使い道にも州の意向が反映されていることがあるようだ。しかしこの場合、州が資金不足を理由に、特定の大学機関でのプログラム提供を終了させるケースがある。ワシントン州は、有難いことに、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、大学機関に資金の使用用途を指定する、または返金を要求することができない。このおかげで、プログラム運営機関は州と対等な立場に置かれる。予算の上限もないので、必要なリソース（指導者の数、等）さえ確保できるなら、いくらでもプログラムを拡大できる。

(その他)

- CalSWEC では、リーダー層が研究者であるため、評価に優れている。彼らはこども家庭福祉分野の研究機関・研究職員を有しており、彼らがプログラムを遂行している。一方で、研究サイドの職員は現場経験がない。CWTAP のプログラムディレクターは現場勤務の経験を有した上で、大学での業務に携わっている。このような現場経験を有する、「ミクロの人」と呼ばれる人間は少数だ。プログラム運営にあたっては、実務の観点も、教育・研究の観点も、どちらも重要だと認識している。

ヒアリング記録 (CEBC/ CalTrin)

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Jennifer A. Rolls Reutz
 - ・ Jessica Mattly
 - ・ Hailey Newton
 - ・ Lisa Conradi (以上、CEBC/ CalTrin スタッフ)
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：松山

※本記録は政策評価機関、及び現任者への研修提供機関に対して実施した調査内で、本事業に関連する内容を抜き出している。

<内容>

- CEBC（評価機関）では、政策評価に関する情報を WEB 上で公開し、サイト閲覧者からの問合せ（技術的な内容を含む）に対応している。一方で、CalTrin（研修提供機関）は、CEBC と同じ契約をもとに運用されている。もともと、2020 年に、州からの提案で機関が始動した。それまでは他の業者が研修提供業務と技術的サポートを一手に引き受けていたが、州の意向で、双方を独立で運用することとなった。州は、研修提供業務を、「どのようにすればより良い実践を行うことができるのか」のエビデンスに基づいて行うことを重視したからである。
- これを受けて、まず州の担当者とインフォーマルな打合せを行った。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、「こども家庭福祉分野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。他機関がすでに予防に関する基礎的なコンピテンシーを整理していたので、これをもとに、州や現場とやりとりを行いながら、研修プログラムの提供方針の検討を進めた。
- CalTrin の研修は、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。ただし実際には、公共のこども家庭福祉・行動保健分野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。公共のこども家庭福祉分野に従事する職員はとて多忙なので、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のではないか。
- 研修プログラムの提供にあたり、コミュニティ・ベースの支援機関とのやりとりを進め

たところ、これらの機関の多くは小規模で職員が少なく、非正規職員やボランティアに支えられているケース、職員の資質向上策を体系立てて行うことができていないケースが多いことを把握した。そのため、相談援助に直接用いるスキルだけでなく、リーダーシップ・マネジメント能力など、組織マネジメントのための能力育成が重要であることが分かった。

- 関連して、同機関の重点分野の1つに、「この分野でフォーマルな訓練を受けていない人の資質を、エビデンスに基づいた方法で、どのように向上させるか」がある。他の重点分野は、エビデンスに基づいた研修提供、トラウマ・インフォームドケア、リーダーシップ・マネジメント能力育成である。
- CalSWEC は公共のこども家庭福祉分野の職員に焦点を当てたプログラムである。CalTrin が扱う研修と類似したテーマを扱うものの、手順や規定、公的文書に関する内容が多い。また CalSWEC の方が、1つ1つの研修にあてられる時間が長い。CalTrin は、研修受講中の給与が発生するわけではないので、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が重要である。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。
- 事業開始の時期にコロナ禍となり、研修提供の方針がオンラインに変更されたが、それには良い面が大きかったように感じる。元々は地域ごとに対面研修を提供する予定であった。だが方針を変更し、100以上の研修プログラム（ウェビナーや小規模なワークショップ）が全てオンラインで登録されており、学習者のペースに合わせて学習を進められるシステムとなっている。これらはほとんど全て録画され、後から視聴できる。CalTrin の活動を通じて、エビデンスベースの研修を促進しようとしている。2021年2月以降、累計2万人以上の研修を担ってきた。研修プログラムの開発にあたっては、ニーズ調査も実施している。
- 研修提供を担い始めたのが比較的最近であるため、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。例えば、チャドウィックセンター（地域の主要な小児科病院）やサンディエゴ郡内のこども家庭福祉分野をけん引する機関等が、こうしたプログラム開発を担っていた。そのため、研修提供を始めるにあたっては、新たにプログラムを開発するというよりは、既存のプログラムを整理することに注力していた。
- 研修講師の確保方法については、前任の事業者と大きく方針を変えた。それまでは研修講師を専任で雇い、その講師たちが全研修の提供にあたっていた。CalTrin では、オンライン研修に切り替えたことで、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実現できた。
- CalTrin は、「プランニング」（4つの重点分野に基づいた研修開発）、「準備」（研修講師の選定・契約、研修資料の作成、研修受講者とのやりとり）、「提供」（研修プログラ

ムの提供)の3フェーズに関する業務を行っている。その他長期的には、学習マネジメントシステム、研修の評価等も行っている。また広報に関しては、SNS 専属担当やグラフィック担当を配置している等、人的リソースを割いて対応している。

ヒアリング記録 (Partners for Our Children/The Alliance)

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Emiko Tajima (Partners for Our Children ディレクター)
 - ・ Patty Erdman (The Alliance)
- 日本側参加者
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：松山

<内容>

※本記録は政策評価機関、及び現任者への研修提供機関に対して実施した調査内で、本事業に関連する内容（現任者への研修実施状況、及び資質向上策の評価の在り方について等）を抜き出している。

(ヒアリング先機関の歴史)

- Partners for Our Children（以降、「P4C」という。）は10年以上前にソーシャルワーカー養成校と連携して、民間財団として設立された。当時の養成校の学部長は、自治体の現場や民間の慈善団体と協力し、こども家庭福祉分野のサービスを改善することに、非常に興味を有していた。この地域では、最先端のテクノロジーがあり、それらの技術を有する企業の関係者の一部は、(こどもへの)支援に興味を持っていたので、学部長は、「こども家庭福祉分野に最高の技術を取り込みたい」と考えていた。
- 初期の数年間、データを活用してこども家庭福祉分野のシステムを改善する方法の検討を重視していた。実際にデータ管理のためのプログラムを開発し、現在も使用している。また、現場における業務の改善にも関心があった。
- 例えば、面会交流（一時保護中のこどもが、理想的には週1～2回、親を訪問する時間）は、実践の観点からは特に重要な時間とは見られていなかった。しかし我々は、親を積極的に巻き込んで、こどもと親の愛着を維持するための機会として面会交流は重要だと考え、面会交流時に活用するためのプログラムを開発し、現場と協力しながらその有効性を評価した。
- P4C が設立された時、学部長は、ソーシャルワーク養成校が現場職員の教育を監督する、というビジョンを有していた。そのため、それまで自治体が運営していた現任者向け研修提供機関（アカデミー）は、養成機関を母体として、P4Cの一部に統合された。

本機関には、研究機能が期待され、こども家庭福祉分野の研究が進められている。その一環として、研修の評価・改善を行っている。

(研修の評価体系)

- ▶ こども家庭福祉分野の従事者や保育士向け研修の評価、また教育プログラムであるCWTAPの評価も行っている。CWTAPはMSWの一環として提供されており、大学機関は彼らがコンピテンシーを満たしているかどうかを独自に評価する。それとは別に、P4CはCWTAPの評価を行っている。毎年末に卒業予定の学生に調査を行い、プログラムでの経験や、実践の準備ができていないかについて調査する。また7年ほど前、労働者の定着の評価を行った。こども家庭福祉分野の従事者の職場への定着は米国で大きな問題だからである。難しい仕事なので、労働者が職場に定着する上で課題が生じる。そのためCWTAPを受けた学生が、受けなかった学生よりも長期間、ソーシャルワーカーとして滞在するかどうか調査した。その結果、彼らはより長く滞在しているという結果が出たと理解している。その理由の一部として、学生は連邦政府から経済的助成を受けてMSWプログラムに参加しており、その後、プログラムを受講した期間と同じだけの年数、所定の条件を満たした職務で就労しさえすれば、授業料の返済が免除されるため、離職しない、という側面が挙げられる。一方で一般的に、CWTAPの卒業生は、奨学金返済に必要な就労期間より長く、就労を継続すると言われている。
- ▶ 我々が継続的に行っていることのほとんどは研修の評価であり、学習者の経験という観点から、学習目標が達成されたかどうか、個々のトレーニングを評価しており、またその目標の達成に向けて、支援しようとしている。
- ▶ 評価と評価結果の活用方針について、これまで多くのことを検討してきた。その大部分は、The Alliance（現任者向け研修機関。以降、「アライアンス」という。）のカリキュラム開発にあたってのエビデンスとしての、形成面での／ストラクチャー的な評価である。そして、学習目標が達成されたかどうかを確認するために、事後評価を行う。そして、私たちは、一定期間業務に従事した者を対象として、継続的に評価する方法について再び考えている。これまで、出口面接、後日面接を試してきた。こうした評価調査は任意なので、回答率が低く、長期的に調査を行おうとすると、調査対象が不十分になってしまう。それでも、後から少数の人を対象とした定性調査で、何かがどのくらいまくっているか、研修がどのくらい役に立っているか、全体的な準備がどのくらいできているかなどについて、適切なデータを得ることができる。
- ▶ また、さまざまな種類の研修を検討し、評価を行ってきた。例えば、労働者のための研修、ケア従事者のための研修、スーパーバイザーのための研修などを行っていた。ケア従事者のための研修を実施するときは、対面で行っており、そして、そのオンライン版を開発して、両者を比較評価しようとしていた。だがパンデミックが起これ、突然、全ての研修がオンライン化した。今でも、研修形式をオンライン・対面で比較評価した

いと思っているが、今はむしろ、対面で提供することのどこに付加価値があるのか、逆にオンライン形式での実施により、どのような側面で効果が増すのか、調査する価値があるのではないか。研修方法について、我々は具体的な検討を続けている。

(評価体系の検討・見直し状況)

- 我々は、研修実施者との関係性を重視した評価から脱却した。なぜなら、目の前にいる人によっては、研修実施者に好意的だからといって、その参加者がスキルや高度な知識を得たとは限らないからだ。そのため、参加者向けに満足度を問う質問のいくつかは、研修実施者との関係性を問うものから、「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」、を問うものに改善している。
- 参加者からの評価の中には、「部屋が暑すぎる」「食べ物がなかった」など、有益とはいえない情報も多数含まれるので、どのような質問をしたいのかを特定することは重要である。以前は、参加者に対して、多様な観点から満足度を訪ねていたが、今は受講者の経験とそこから何を得ているかを重要視している。
- 参加者からの評価を得る際には、「学習したことを、現場での実践につなげることができるか」に焦点を当てるようにしている。これは重要であるものの、まだ測定が難しい（本人が実践できるようになり、それを観察できるようになった状態で、実践現場で測定する必要があり、時間もお金もかかる）。多くの場合、代替の方法を検討しなければならない。評価の観点として重視すべき点が、学習の準備ができていようかなのか、学習の理解なのか、あるいは誰かが学習を適用していないとしたらそれは学習していないからなのか、それとも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、を検討する必要がある。
- 具体的に何を評価しているのか、を丁寧に検討・整理することも重要だ。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、整理する必要がある。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ることが重要であり、その過程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だ。
- 我々はカリキュラムの開発過程で情報を収集し、エビデンスを共有してもらおう。学習について今すぐ測定できるものは何なのか、知識なのか価値観や態度なのか、それは測定できるのか、確認が必要である。人々が特定の技術を有していると思うか、本人や研修実施者の認識を測定することはできる。しかし彼らが実際にその技術を有しているかは、彼らの実践を見るまで分からない。両項目で測定できる時点が異なる。
- またコンピテンシーの評価方針について、技術の実践能力自体を標準化された形式で評価するのは、専門の訓練を受けた人しかできず、実現が難しい。多くの場合、コンピテンシーを測定するときには、このスキルを適用できる可能性を測定せざるをえない。

- 私は評価者として、人々がそれらのスキルを適用できるかどうかだけでなく、クライアントの状態も見たいと考えている。こどもたちや家族はどのような状態なのか、介入が効果的だったか、最終的にはこどもと家族の状態が改善されているのかを評価することが必要ではあるものの、現状、それを測定するには程遠い状況だ。
- 新しい研修制度の評価を今から始める場合、最初からアウトカム評価を行うことはできない。例えば、私たちは新しい親族評価プログラムを5年間の助成プログラムとして開発しているが、5年の開発期間中、我々はアウトカム評価を行わないつもりだ。現時点ではプログラムを実施し、また人材確保・データ収集・データ分析を行っている最中なので、実際のアウトカム評価を行う、またはアウトカム指標を測定する段階にはまだない。
- 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できる。ロジックモデルでは、長期的な結果を得る前にアウトカム評価が必要である。これは今測定できるアウトカム指標であり、長期的な成果のための土台を作るともいえる。もちろん、長期アウトカム評価は最終的な目標だが、現在測定はできないからである。
- 例えば研修の短期アウトカム評価としては、「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。
- アライアンスには幅広いトレーニング、コアトレーニングがあるが、これは新任の労働者のためのものである。また、多様な現任研修があり、こども家庭福祉分野の労働者は、自由に受講できる。最新情報を学ぶための機会が豊富なのは素晴らしいことだ。
- アライアンスは、カリキュラムを構築する際に評価の策定を支援している。我々は最近、カリキュラムが構築されているプロセスの中で、評価枠組を検討する試みを始めている。

(現任者向け研修の提供状況)

- CPS の新任者は、着任すぐに、320 時間または 8 週間のトレーニング期間に入る。その間、彼らは研修を受け、学習を支援するフィールド活動も行った上で、所属元に戻ることになる。研修中は、主にアライアンススタッフから、こども家庭福祉分野の制度や仕事で必要なことを学ぶこととなる。この研修期間は州で義務付けられており、研修期間中は、一人でケースを持ったり、家族に会いに行ったりすることはできない。
- トレーニング期間は州によって異なり、ワシントン州の 8 週間は平均的だと思われる。ただし職員の離職問題が危機的だった時には一時 6 週間に短縮され、現在は 8 週間に戻っている。現場から、新任者に早く現場で働いてほしい、ケースを持てるようになってほしい、という圧力は間違いなくある。
- アライアンスにはトレーナーを監督するスーパーバイザーがおり、その下に従業員を管理するスーパーバイザーがいる。また CWTAP プログラムでは、大学機関に雇用さ

れたフィールド・インストラクターが、学生を監督するために配置されている。CWTAP の学生は週に 2 日または週に 3 日現場に配属されており、職場のスーパーバイザーだけに頼ってしまうと、必要なスーパービジョンを受ける時間がない可能性があるため、独自に現場の指導者を雇っている。

(アライアンスが提供する研修と CWTAP との相違点)

- CWTAP プログラムは MSW プログラムの専門課程の 1 つである。MSW プログラムは 2 年間のプログラムである。様々なことを学ぶことができ、CWTAP プログラム受講者はこども家庭福祉分野の実習先機関に配属され、授業料が援助され、その後実習先機関で働く。なお、CWTAP 卒業生であっても、現場配属後、他の修士号を有していない新任者とともに、ほとんどが 8 週間のトレーニングプログラムを受ける。CWTAP の卒業生は 8 週間のトレーニングを免除としてもよいのではという意見もあったが、現場の業務内容は、MSW の教育内容と異なるとの観点もあるからだ。
- CWTAP プログラムは、より広範にソーシャルワークと社会正義に関して学ぶ。対してアライアンスが提供するコアプログラムは、実務に必要な、州の政策、実践内容に焦点を当てている。学校教育では、こどもに関するケアワークに従事したい学生とともに学ぶこととなるかもしれない点、授業内容にはこども家庭福祉分野の現場で直接的には使わない内容も含まれる点が、両者の相違点だと思われる。
- ワシントン州は CPS での勤務に必要な学位の基準を引き下げ、学士号で十分としている。そのため MSW を取得したら自動的に待遇が改善されるわけではない。
- 一方で、教育機関での学習機会を得ることは、ソーシャルワークの価値観や他の分野に触れる点で、重要だったように思う。医療ソーシャルワーカーやスクールソーシャルワーカーを目指す学生がいるので、グループ学習をしていると、様々な機会や会話が生まれ、視野が広がった。また修士レベルの社会福祉教育を受けていないと、実際の業務で、社会正義や社会福祉の観点から、業務で家族との実践に及ぼす影響に十分気づけないかもしれない。教育から実務へ橋渡しがなされることは大変望ましい。ただし我々が受け持つ同期入職者約 30 人のうち、MSW 修了者はおおよそ 1~2 人しかいない。

(教育機関と現場との間の乖離を埋めるための工夫)

- 例えば、経験の浅い若い労働者が現場に来て、彼らは乳幼児の安全性を評価する方法をよく知らない。例え彼らが MSW を取得していたとしても、こどもの発達について多くの授業を受けたとは限らないからだ。そこで私たちは、幼児の安全に関する内部トレーニングを開発した。職員はコアトレーニングで当該分野に就いて非常に基礎的なレベルで知識を取得するが、コアトレーニングを修了した後、より具体的な、より焦点を当てたトピックに関する研修を受講できる。
- 現在従業員のためのコアトレーニングを刷新している最中で、まさに現場と教育との

乖離を把握するための取組を実施している。具体的には、多くのフォーカスグループを作った他、外部のパートナーから、彼らが何を考えているのか、こども家庭福祉分野の従事者が何を知らなければならないかを聞くために、多くのコミュニティに関与してきた。また、スタッフや上司と「コアトレーニングで学べなかったことはなにか」「着任時、学んでおきたかったと思ったことは何か」について意見を聴取した。またワシントン州ではこども家庭福祉分野のケースレビュー制度がある。彼らは指定されたスタッフが担当するケースをレビューし、実践時に不足しているスキルを特定する。その情報はトレーニングシステムにフィードバックされ、それを踏まえ、研修で強調すべき内容を精査することとなる。どのような研修に、特に焦点を当てる必要があるかを検討するのに役立っており、教育と現場との乖離防止につながる。

- なお、新規雇用者の CWTAP の割合は低い。CWTAP 受講者の多くはすでにこども家庭福祉ソーシャルワーカーとして働いているが、さらなる専門性の向上など、さまざまな理由で MSW を取得する。コアトレーニングを受けているほとんどの人は CWTAP の学生ではない。その上であえていうなら、CWTAP 卒業生は、他の入職者より、業務に従事する準備ができていると思う。彼らは通常、2 年間、現場実習を行っている実績があるからだ。なお現任者であっても、実習先を現在の勤務先の別部署とし、無理なく MSW を取得できる。

(世代間での研修への姿勢の違いがある中で研修体制を充実させるための工夫)

- 研修への姿勢には、世代間でギャップがあると思う。長く働いている経験豊富なスタッフは、研修に対する考え方が、新任の従業員とは大きく異なる。昔は着任早々現場に出され、研修制度が今ほど重視されていなかったからだ。
- 我々はなぜ人々がこの仕事に従事するのか、に焦点を当てている。研修提供機関として、職員が、こどもや家族のために働きたいと思っていることを知っていることで、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最重要であること、そのために専門的な技量向上が必要であることを強調している。
- 同時に、研修を受け、現場で実践している全ての職員が、最善を尽くしていること、新しいことに挑戦したり、傷つきやすい環境におかれたり、知らないことを認めたりするのは怖いことを、強調している。特に、そのような重要な仕事に従事しているからこと、業務で「分からない」とは言いたくない、と思いがちである。我々の研修では、心理的安全性が確保された環境、新しいことを学び、試してみても、フィードバックを得るまでは、「分からない」と不安なく伝えることができる環境を作ろうとしている。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ような空間となることが望ましい。

(資質向上策を推進することの重要性)

- ソーシャルワークの観点からは、ソーシャルワーク評議会の認定機関、CSWE による認定を受けた専門課程であることが重要だと思う。研修を修了したことは、専門性の指標となっているのではないか。こうした基準、指標がないと、個々の職員の力量を比較する方法がないので、何らか標準化された指標が必要であり、そのひとつが修士課程修了、となろう。修士課程を修了していることで、その分野への勉強熱心さ、自発性、持続可能性が示されることとなり、また履歴書に書くことができる。
- また一般的に、ソーシャルワーカーは研修を受けるのが好きなのではないか。時間がない、義務化されたくない、という思いがあったとしても、自分がやりたい仕事をするための知識やスキルを持っていること、プロとして成長できることは、本人にとってもありがたいのではないか。従業員を評価し、研修を提供する組織があれば、職員本人が、自分のニーズや価値観、自らのニーズが認められていると感じ、それが離職防止につながるように思う。
- アメリカにおいても、他の分野からこども家庭福祉分野に入ってきた人もいる。我々は、彼らが有する他分野の専門知識を研修で活用しようとしている。例えばある職員が家庭内暴力を経験している家族と一緒に仕事をしたことがある場合は、専門知識を共有する機会を得るために、専門家として彼らに声をかけるようにしている。異動してきた職員は、たとえ今はこども家庭福祉分野の仕事をしていても、自身の専門知識を活用して他の職員を助けることが、本人のやる気につながる事が判明した。彼らは配属された部署の業務内容自体に満足していない部分があっても、自分の専門知識を若手職員と共有し、これまでとは違う方法で、自身の専門知識を業務に還元している。

記録-iii. 海外事例調査 ヒアリング記録
(イギリス調査)

ヒアリング記録 (Nottinghamshire 州)

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Alex Newport
- 日本側参加者
 - ・ 事務局：松山

<内容>

(自治体の組織構成などに関する基本情報)

- イギリスの自治体では、こども家庭福祉ソーシャルケア部門と、成人ソーシャルケア部門が完全にわかれている。両部門の予算は、自治体全体の予算の約半分を占めている。
- Nottinghamshire 州は、イギリスの中でも非常に面積が広い、地方部の自治体である(都市部にある、狭い区域の中に人口が密集している自治体=city council と、地方部にある、面積が広く人口が少ない自治体=county council があり、Nottinghamshire 州は後者)。面積が広いため、担当区域内で職員が移動するのに時間がかかる、という独自の課題がある。
- イギリス政府は通常5年ごとに選出される。英国議会は国政の全分野を管轄している。こども家庭福祉のソーシャルワーク分野は教育省が管轄している。教育省は大規模な教育システム全体を管轄しており、その中には海外の学校やソーシャルワークも含まれている。所掌範囲が広い分、職員の数も多い(学校教員を含めると何十万人もいる)。省にはソーシャルワーク担当大臣が置かれているが、彼らはソーシャルワークのエキスパートではない。
- イギリスの自治体は、中央政府から非常に独立している。自治体は、こどもや成人向けのソーシャルケアを管轄している。地方議会の選挙も5年ごとにある(英国議会の選挙の合間に実施される)。地方議員は、労働党、保守党など何らかの党派に属している。地域の政策決定にあたっては、中央政府が策定した大方針に立脚して、国の方針をどのように達成するのか、具体的な方策を地方議員が提案することとなる。そのため、自治体でこども家庭福祉分野のソーシャルワーカーの人材育成施策に関する取組を行う上では、自治体の施策担当が地方議員に説明を行っている。
- イギリスでは、公務員として働いているソーシャルワーカーは全員地方の自治体に雇用されており(イギリス政府が位置しているロンドンでも、市内に複数の行政単位を有しており、その中でソーシャルワーカーを雇用している)、かつ、一般行政職とは別枠で雇用されている。ソーシャルワーカーに関する事項は全て地方自治体を通じて行われるという点で、雇用がローカライズされているのは良い点だと思う。彼らの給与も、

自治体の経費として支払われる。

- ▶ 自治体の財源のうち、一部は国から補助が出ているが、基本は地方税が財源である。Nottinghamshire 州の財源は年間 10 億ポンドである（地元の Nottingham 大学の銀行口座には 50 億ポンドと、Nottinghamshire 州全体の 5 年分の予算があることを踏まえると、Nottinghamshire 州の財源は決して潤沢とはいえない）。Nottinghamshire 州の人口 17 万人のうち、4 万人は学生で、地方税納付の対象外であるため、構造上財源難に陥りやすい。地方政府の多くが、中央政府からの補助金に依存しているが、近年、国が地方への補助金を削減していることが原因で財政破綻しており、Nottinghamshire 州でも資金繰りに苦慮している。
- ▶ 教育省の発案で、2026 年度以降新たなフレームワークを導入することとなり、本フレームワーク導入の発表があってから 4 年間、自治体では導入に向けた準備を進めてきた。ただ教育省は頻繁に新しい計画を導入するため、今後、導入がどのように進むのか（もしくは全く異なるフレームワークの導入を行うこととなるか）は不明。

（ソーシャルワークの位置づけ）

- ▶ イギリスでは、ソーシャルワーク業務が規制されている。程度こそ異なるが、弁護士や医者と同様に、保護された産業としてみなされている。それはイギリスのソーシャルワークに多くの問題があるからだと思われる。（日本では医師や弁護士、教師とは違って、ソーシャルワーカーが専門家としてみなされていないので、かなり見下されることがあるという話だが、）多くの人々がソーシャルワーカーの存在自体を知らないで、人材の確保が難しいという側面もあると思う。これ自体はむしろ良いことだと感じる。イギリスでも、教師の人員不足はソーシャルワーカーの不足ほど深刻ではないが、その大きな理由は、誰もが学校に通っていて、教員の存在を知っているが、ほとんどの人がソーシャルワーカーに会ったことがないからだと言ったことがある。これ自体は、ほとんどの人がソーシャルワーカーを必要としていないことを示すので、明らかに良いことだ。しかし同時に、（自身に適した職業に就いている人に出会ったことがないために）自身が志したいキャリアを見つけられない人がいるかもしれない、という課題もある。
- ▶ なお、ソーシャルワーク部門で雇用されている人の中にも、ソーシャルワーカー資格を有していない人がいる。例えば自身は Nottinghamshire 州でこども家庭ソーシャルケア部門のソーシャルワーカー育成施策の立案を担っているが、ソーシャルワーカーの資格を有していない。現在のポジションは 2 年間限定で、その後は通常、同様の役割を担うポジションに異動となるが（前の部署でプロジェクトマネージャーであったならば、次の部署でもマネージャーとしての業務に応募する、等）、全く関係ない部署、例えば住宅部門に異動する可能性もある。ただしソーシャルワーカーではない以上、ソーシャルワークの実務者として配置されることはない。

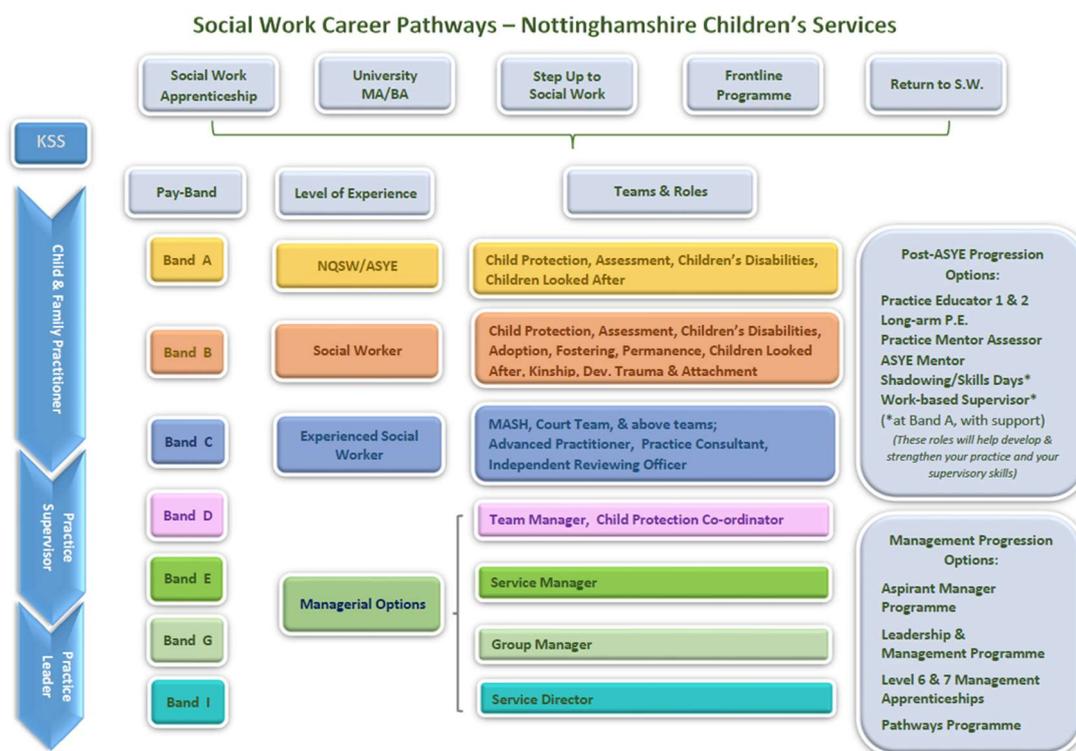
(自治体内での取組内容：概要)

- Nottinghamshire 州では、他自治体を視察して取組状況を情報収集し、こども家庭ソーシャルケア部門の人事システムの一元化に向けて取組を推進している。具体的には採用・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。次ページの図¹を参照) を整理する取組を実施している。またこの Pathway に沿って、採用と定着に向けた新たな取組を試みている。なお現状は、関連する公開情報が最新ではなく、分かりづらいので、併行して公開情報の集約に向けて取り組んでいる。
- 前提として、全ての職員が、Pathway で示されたキャリアパスの最上位まで到達することを保証されているわけではない。図の左側に給与バンドが記載されているが、バンド D 以降で示されている管理職ポジションのうち、サービスディレクターは、こども家庭ソーシャルケア部門の統括者であり、在職者のごく一部のみが就任可能である一方で、チームマネージャーは、一定以上の勤務経験があれば多くの職員が就任できるポジションである等、各ポジションへの就任可能性にはバラツキがある。Pathway は、この分野のキャリアを志向する職員に対して、どのようなキャリアパスをたどる可能性があるかを対外的に示す、という位置づけにある。
- Nottinghamshire 州が参照した自治体の 1 つが、Birmingham 州である。同自治体では人材育成に関する施策を実施する組織「バーミンガム・チルドレンズ・トラスト (ソーシャルアカデミー)」を独立して有している。同自治体での取組は、異なるスキームを「照合」して一元し、一つ屋根の下に置くことであったといえる。以前は、5 つの異なるチーム (ASYE プログラム、フロントラインプログラム、Step up to Social Work プログラム、など) が別々にあり、(必要に応じて話し合いはしていたものの) 別々に所掌されていた。そのため誰かがソーシャルワーカーとしてのキャリアを志して自治体に入職した時に、ソーシャルワーカーの育成の統括者が自治体内にいないので、何をめざせばよいのか分からない状態であった。当時も自治体のソーシャルワーカーの統括者を配置していたが、その役割は必ずしも専門的な能力開発に関するものではなく、どちらかというと、一般的なソーシャルワークの管理に関することであった。そこでソフィー・ギルバート氏の発案で、ソーシャルワーカーの統括者の役割を、ソーシャルワークに関して学習するアカデミーの統括者が担うこととした。アカデミーの統括者の役割は、人材の採用、定着・人材開発であった。
- 上記の Birmingham 州での取組が非常に成功していたため、Nottinghamshire 州でも取り入れることとなった。現在 10 程度の自治体が、同様の取組を実施していると思う。他の自治体でも、例えば、Essex のソーシャルアカデミーは国内の自治体で最も進んで

¹ 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)

いと多くの賞を取っているが、その要因は、彼らが諸施策の一元化、照合を行ったからである。それによって、各事項をより詳細に確認できるようになるし、さらには大学在学中の学習経験への接続に繋がる。

- アカデミーには一人のリーダーがいて、そのリーダーの元に人材開発のエキスパートがきて情報提供を行うような仕組みとなっている。Nottinghamshire 州でも同様の仕組みがあるが、統一的なシステムの一部として打ち出されているわけではない。Nottinghamshire 州での取組の中心にあるのは、あくまで照合であり、一元化に向けた施策である。
- Nottinghamshire 州では、人材育成施策の照合・一元化に関する業務のために、専属で職員を充てている。当該職員の役割は、施策の具体的な進め方について報告書を執筆し、評議会に提出して検討してもらうことである。現在はこうした施策に必要な追加人員の件数などの調達のため、また新たなフレームワーク導入に向けたパイロット事業に資金を提供している教育省からいくらか資金を得るため、3月中旬目途の完成に向けて報告書を作成している。
- なお自治体の一部は、自治体内の情報を外部に提供するのに消極的で、イギリス国内で問題になっている。公共部門である以上、金銭的なインセンティブはないはずだ。個人的には、なぜ自治体同士で給与やスキームなどに関して競争しようとするのかが分からない。お互いに話し合うことが重要だと感じる。



(採用)

- イギリスの自治体では、一般行政職とは全くの別枠で、ソーシャルワーカーが採用される。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。
- 「採用者の待遇改善」
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。ただ自治体ごとに待遇の差が大きい。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。
- 「大学（修士課程及び学士課程）の実習担当、入職者確保」
地域の主要な大学2校（ノッティンガム・トレント大学、ダービー大学）と協力し、社会福祉学科生の実習受け入れ、また卒業生の入職者受け入れを行っている。大学では通常、ソーシャルワークの実践現場での実習が行われる。30日間×2クール派遣されてくる学生を実習機関として受け入れている。受け入れた学生の多くは、その後最終的にはその自治体で勤務することを希望する。
「ファストトラックルート（大学は卒業しているが、ソーシャルワークの学位を取得していない人向けのルート）経由での入職者枠の拡大」
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おり、当自治体でも同様の取組導入を前向き検討したいと考えている。
- 「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け入れ」

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おり、一定期間（2年以上）ソーシャルワーカーとして活動していないと、復帰時に研修を受ける必要がある。離職した人にはライフステージの変化（出産・育児など）などポジティブな理由で離職した人もいれば、ネガティブな理由（仕事が楽しくなかったから、何か問題が生じたから、など）で離職した人もいる。自治体によっては、一度離職していた職員の受入れ枠の拡大を検討している。

（育成）

- 教育省は 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」を開始すると発表している。これは現行の ASYE プログラムを代替するものとなる。（ただし今年政権が保守党に交代する場合は、この限りではない）英国国内で、教育分野など他の公共セクターなどで同様に入職者に対して 5 年間の資質向上策を提供したところ、職員の定着に良い影響を及ぼすことが判明したことが、今回の施策導入背景にある。
- 入職後数年での離職率が高く、特に入職 2 年目の職員の離職率が高いことが統計上示されている。その理由として現行制度では、入職者雇用されて 1 年後に、組織の後方支援が終了するため、その後は自分だけで業務を遂行することを期待されて周囲からの支援が減り、職員の心理的ストレス負荷の向上、孤立に繋がっている可能性がある。
- Nottinghamshire 州での検討内容は以下の通り。
- 1 年目職員に対しては、ASYE プログラムを提供する（従来プログラムと同様）。ASYE プログラム期間中は、基本的には大学からフルタイムの仕事に就くまでの移行期間とみなされている。ソーシャルワークの学位を取得した卒業生が入職すると、大学で学んだ事項を実践に繋げるために、大きなステップアップが求められる。1 年目職員は担当ケースを約 16 件に制限しており、またそれほど複雑なケースを担当させないような仕組みにしている。ただしそれでも、新任者本人にとっては、業務量がかなり多いと感じるようだ。2 年目以降は担当ケース数が最大 30 件程度まで増加する。
- 2 年目職員には、ACFP と呼ばれる認定児童家庭プログラムの提供を目指している。これは 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。国はこのプログラムをどのように機能させるかを模索中で、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。例として、パイロット事業試行自治体の 1 つである Birmingham 州では、試行前は ASYE プログラム参加者の定着率が 0%（全員離職していた）と大きな離職問題を抱えていたところ、現在は定着率が 70%まで向上した。（Nottinghamshire 州は定着率がかなりよく、現状 87%である）
- 3 年目職員には、教育実践プログラムと呼ばれるプログラムを検討している。これは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、特定分野について専門的な教育を受けるプログラムである。多くの自治体が採用しており、自治体が費用を負担

- して、地元の大学と協働でパートタイムの研修プログラムを実施するスキームである。
- 4年目以降の職員に向けたプログラムは、2020年に導入されたばかりであり、今後さらなる開発を進める余地がある。
 - 4年目職員には、管理職プログラムを提供している。イギリスでは、ソーシャルワーカーとして4年以上勤務している職員はそれほど多くないことから、4年目にして管理職業務を念頭においたプログラム提供を行っている。ただしソーシャルワーカーの多くは、例え給与が上がるとしてもキャリアアップして管理職に就任す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。
 - なお、こうした具体的な取組の立案・改善ができているのはすべて、全てのソーシャルワーカーが、ソーシャルワークの学位を取得する必要があるからである。彼らは17歳でソーシャルワーカーとして勤務することを志向し、大学へ行き、3年間勉強し、180日間の実習を行っている。そのため卒業時点では、自分たちが何をしているのかを理解しきれなかったとしても、ソーシャルワークの理論や実践について学んでいる。また法的な観点から、子どもたちにどう話すべきかを知っている。ソーシャルワーカー養成課程のモジュールの1つである法的な観点でいっても、子どもや家庭に関するイギリスの法律は非常に複雑であり、大学で「家庭への介入をどのようにするのか」「養子縁組はどのようにするのか」を学ぶことは重要である。だからこそイギリスではソーシャルワーカーがこうした事項のうちかなりの部分を担っており、例えば子どもの措置を通知するメモを発行している。
 - 我々の子ども家庭ソーシャルケア部門では、家庭訪問をした場合に法律で記入が義務付けられている開始報告書や通知書に関しては、ソーシャルワーカーが作成している。家族の状況がどうなっているのか、子どもがどうやって暮らしていると思っているのか、例えば生活状況や家の状態など、すべて事実に基づいて記載する必要がある。しかし、法的通知の発行などに関しては、その部署内の専任の家族弁護士がすべて担当している。チームの中に、経験豊富な家族弁護士、法廷弁護士、事務弁護士などで構成される、独自の強固で優れた法律チームがあり、これらの通知を発行することになる。
 - また国内には、ソーシャルワーカー専門で構成される裁判所チームがある。彼らは特に法廷での問題に対処することを専門としている。イギリスでは子どもに関するケースに裁判所が関与することが頻繁にある。彼らは裁判所チームを持っていて、子どもたちを裁判所に連れて行くことに関与している。なぜなら、11歳の子どもが裁判所に行って、何かについて声明を出すのは非常に難しいことだからだ。このチームはすべて裁判所に関する専門職で構成されており、チームの半分は弁護士や統計のような人たちが構成され、ソーシャルワーカーと直接協業している。

ヒアリング記録 (Cafcass)

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ Debbie Blackshaw
- 日本側参加者
 - ・ 事務局：松山

<内容>

(Cafcass の業務)

- Cafcass 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関して、「家族から子どもを引き離した」「養子縁組がうまく機能していない」などの理由で家庭裁判所に申請があると、家庭裁判所から連絡があり、Cafcass とし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、子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、子どもたちのために安全な取り決めを行う手助けをする」等の場面で子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（子どもと家族、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、子どもに重大な危害があ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、子どもと家庭の状況をアセスメントして介入が必要な閾値に達しているかを判断するよう、指示できる。自治体と並行でケースを担当する過程で、時には子どもと家庭の状況について、自治体とは同意しないこともある。
- 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（子どもへの治療やワクチン接種に親が同意しない場合、子どもが命に係わる障害を有する場合に子どもの意見表明を行う、等）における役割を担っている。

(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、基本的には自治体などでの実務経験が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おり、また最終学年のみ、実習生の受入れ（100日間分の実習）を実施している。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」等がある。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、実習期間途中で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（例えば養子縁組や代理母出産に関する研修）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。これらの取組を行うのは、未来のソーシャルワーカー養成に向けて、異なる実践現場の機関が協力して学生を養成することで、その学生がどの実践現場を実習先として選択したかによらず、少しでもスキル開発に寄与したいと考えているからだ。これはいわば連帯責任のようなものだと感じている。

- ソーシャルワーカー養成のプログラムは、学士・修士課程の両者において、Social Work England による基準を満たす必要があり、この基準を満たして必要な科目を提供していないと、ソーシャルワーカー候補者に教育や研修を提供できない。
- ソーシャルワーカーになるにあたり、3年間で200日の実習を実施できることは重要だと感じる。なぜなら、彼らは実習を通じて学習・シャドーイングを行い、安心して間違えを犯せる機会が提供されるからだ。彼等は実習期間中、手厚い支援を受けており、自身だけの責任でケースにあたることはない。そのためたとえ実習先現場のチームに欠員があったとしても、学生に負担をかけないように、実習体制を整えている。
- またイギリスではオープンユニバーシティと呼ばれる、ソーシャルワーク（学士）取得を含めた遠隔学習ができる仕組みがあり、Cafcassはこのプログラムの研修開発、実習生受入れにも協力してきた。
- ソーシャルワーカーとして入職した職員に対して、どのような研修を提供すべきかを検討するにあたっては、職員に何を知らせてもらいたいかを検討することが重要である。彼らはすでにソーシャルワークの学位を有し、基本的な知識や技術を身につけている。例えば自治体には様々な部署があるが（初期介入の部署、裁判所に関与する部署、保護が必要な子どもたちのケアを行う部署、養子縁組の担当部署、障害児担当部署、等）、それぞれの部署で、職員に期待する専門性は異なる。Cafcassにおいて期待される専門性は、自治体内のどの部署とも異なる。どの部署にいる職員の能力を開発してもらうかによって、継続的な専門能力開発を通じて修得を求められるスキル内容が異なる。ダイバーシティ&インクルージョンやバイアスに関しては共通で習得する必要があるが、例えばCafcassでは法廷での業務が中心となるため、分析報告書を書くスキル、法定で証拠を提出するスキル、子どもや家族と直接仕事をしていることに自信を有していること、等が必要である。また子どもへのケアを担当している場合は、ライフスキル、ライフストーリーワークに携わることが多くなるかもしれない、それは修得すべきスキル内容にダイレクトに反映される。
- 他の機関で3年以上の実務経験を有する職員も含め、Cafcassに所属する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が異なる)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。なお、前提として、Social Work England が策定した全国一律の基準があることが重要である。基準があることによって、国内どの地域にいても、自身の専門性を公正に評価され、誰がすぐれたソーシャルワーカーなのかを判断することができる。公平で透明性があること、学生が何を期待しているかを知っていること、評価者が何を期待すべきかを知っていることを理由に、この基準は重要だと言える。

- 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。学生の実習機関中は、PCFに基づいた評価を行っている。PCFで示された各ドメインの記述を照合して、学生のスキルを証明する。この基準は、こども家庭福祉分野で勤務している限り、全ての実習先機関で共通である。現在の自治体では1年間、またCafcassでは3年間、新任職員にサポートプログラムを提供して職員の定着を図っているが、もちろん、職員はそのプログラム期間中に離職することができる。
- Cafcassでは新任職員がソーシャルワーク学位取得過程で、実践に関する知識・スキル(反抑圧的な実践や保護、メンタルヘルス、ダイバーシティ&インクルージョン、等)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(例:ダイバーシティ&インクルージョンに関する応用的な事項、反人種差別の実践、セーフガードの導入、等)。特にCafcassでの業務内容は独特なので、入職後も業務に必要な知識・スキルを提供する必要があるのだ。また「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、「このプログラムは職員にとってどのようなものなのか」「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。現場経験が無い職員が入職した場合にはこのプログラム原則を根幹として支援にあたるよう指導する)このように、ソーシャルワーカーが遭遇しうる可能性がある事項(関係性修復、虐待サイクル、悲しみや喪失、等)を中心にした学習原則を、全て実践カリキュラムに組み込み、アカデミックな認定を受けたり、職員に学ばせたりする。カリキュラムは毎年見直されている。
- イギリスでは、ソーシャルワーカーとして登録されている者は、毎年CPD(継続的な専門能力開発)を記録する必要がある。記録しなければ、ソーシャルワーカーとしての

登録を失うこととなる。継続的な専門能力開発は、ソーシャルワーカーとして退職するまで続くものとして、重視されている。例えばトランスジェンダーの若者とともに働くにあたり必要な知識・スキルは、自治体と同様である。そのため、こうした汎用的なテーマに関する研修の開発にあたっては、機関内で先行研究を整理してプログラム内容を独自に検討することもあるが、自治体と協力することもあり、またそのテーマについて見識が深い大学と協力することもある。また他機関と研修プログラムを共有して、相違点について情報交換することもある。

- Cafcass では上記に加え、6 か月ごとに PLR (パフォーマンスと実践学習レビュー) と呼ばれる取組を行っている。このレビューでは、職員それぞれの継続的な専門能力開発状況を確認し、何をしてきたのか、何をしたいのか (特に注力したい領域がどこか)、を把握する。ソーシャルワークに関する知識は、常にアップデートされていくので、ソーシャルワーカー本人も、それに合わせて自身の実践を進化させ、変化させ続ける必要がある。
- 新任職員への支援プログラムの開発にあたってはパートナー大学 (セントラルランカシャー大学) と連携を行い、アカデミックな観点で厳密なプログラムとしている (他の実践現場だと、大学との連携を行っていない場合も多い)。我々は開発したプログラムについて常に評価を行うとともに、他の実践現場でのプログラムについて情報を共有してもらい、パートナー大学とともにプログラムの改善に繋げている。
- 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同で提供している。1年目の支援期間が終了した後、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。こうして我々は、すでにソーシャルワークの学位を有している職員が修士課程を取得できるよう3年間サポートし、実践に結び付けている。これを通して、職員はアカデミックな面での厳密さと実践面での能力開発を並行して学ぶことができる。この仕組みは、大学からも、実践現場の研修担当からも、評価されている。なお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、厳格な研究モジュールを開発している。
- 大学との連携は重要である。我々はこどもたちが危険にさらされているケースで支援を期待されており、家族を支援するための調停に関する多くの業務を抱えている。その過程では、強みに着目したアプローチで、こどもや家族とともに仕事をする必要がある。これを踏まえて、各テーマに強みを有する大学と協業することとしている。例えば、セントラルランカスター大学は、新任職員の ASYE プログラムについて、国際的な観点からの知見を有しているため、ASYE プログラムの開発にあたり、協業している。サセックス大学は、コミュニケーションとリスク内省の実践について多くの刊行物がある教授がいるため、リスク管理に関するプログラム開発で協業している。またマンチェスター大学は、メンタルヘルスに関して、研究実績が豊富であるため、メンタルヘルス

分野に関して協業している。大学との協業にあたっては、研究論文を整理し、自組織において重視しているポイントを把握しているかを確認した上で、ともに仕事をする事としている。

(その他)

- ソーシャルワーク養成課程では、学生に提供している学習は大学のプログラムに含まれるものなので、他の実習機関と学生を交換したり、各実習先での学習プログラムを共有したり、という行動は問題にならない。
- 一方で現任者向け研修に関しては、プログラムがどの組織に紐づくものなのか次第で、知的財産の観点から問題となることがある。
- 例えば「トラウマ情報モジュール」に関する研修については、Cafcass と大学が共同開発し、大学のプログラムとして提供している（なお提供時には自治体の職員も同時に受講している）。自治体によっては、開発に関わったプログラムを他の自治体に有償で提供している場合もあるため、研修プログラムの共有や共同受講にあたって、問題となることがある。Cafcass は他機関へのプログラム販売を行っておらず、組織で活用しているプログラムは全てホームページで公開して透明性を保つようになっている。
- こども家庭福祉分野のソーシャルワーカー育成体制を構築するにあたっては、①実習を行ってその実践を評価する職員（プラクティスエデュケーター）を確保することが重要だと認識している。プラクティスエデュケーターは、実践教育者として特別な教育を受けており、偏見なく学習者のスキルを測ることができる。また彼らはソーシャルワーカーである必要がある。配置にあたっては、ソーシャルワーカーとしての業務にプラクティスエデュケーターとしての役割が付加されることとなる。付加業務への対価として、少額（1日20ドル程度）の対価を大学から支払われることとされている。支払い金額は責任の重さと比較すると決して多いものではないものの、プラクティスエデュケーターの役割を果たしている職員の処遇改善には効果的だと認識している。（なお、現任者のスーパーバイザーと兼任しているかどうかは、実践現場によって異なる）。
- ソーシャルワークの学位は分野共通のものであり、例えばこども家庭福祉分野での経験が豊富なソーシャルワーカーがメンタルヘルス分野に移行する場合、原理的には、例えばメンタルヘルス分野の経験がなくとも、高いレベルのポストに任用することが可能となっている。ただしその場合、採用に当たってはそのポストで役割期待に応えることができる、と証明せねばならない。ソーシャルワークの学位が汎用のものであるべきか、各分野で専門の学位とすべきかには賛否両論ある。

記録-iv. 海外事例調査 ヒアリング記録
(韓国調査)

ヒアリング記録（カソリック大学）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・カソリック大学 金スワン教授
- 日本側参加者
 - ・事務局：松山、佐藤、出原

<内容>

<勤務先機関の学部の人数、及び資格の取得者数>

- ・ 現在勤務している社会福祉心理学部は、30～35名の学生が所属している。以前は40～48名ほどが所属していた。人数が少なくなった理由として、新設された看護学科を希望している学生が増えたことが挙げられる。
- ・ 社会福祉相談心理学部は、社会福祉学と心理学を専攻できる。社会福祉学と心理学で学科が分かれていた時もあり、心理のみ専攻する場合もあったが、現在は学部として統合され、双方を専攻することを推奨している。
- ・ カソリック大学はもとより社会福祉学に特化した大学であったため社会福祉学を重要視していたが、のちに心理学科が追加されるなど、その特化型は緩められた。
- ・ こども・青少年分野で働きたいと希望して入学する学生は半分以上いる。ただ、こども・青少年分野で仕事ができる職場が体系的に整備されていない現状にある。
- ・ 進学先としては、公務員や総合社会福祉館のほか、グッドネイバーズやセーブザチルドレン等の NGO で児童保護専門機関に就職する者もいる。総合社会福祉館は家族分野に特化しているわけではない。
- ・ カソリック大学におけるこども・青少年分野の取得可能資格は、社会福祉士、健康家庭士、青少年相談士。
- ・ 理論上、3つの資格を全て取得することは可能であるが、計画的に勉強する必要がある。
- ・ 健康家庭士については、社会福祉士取得に必要な17科目に4科目加えることで、社会福祉士と併せて双方の資格を取得可能である。こども・青少年分野で働きたいと希望する学生のほとんどは、双方の資格を取得し卒業する。
- ・ 韓国では単位を「学点」と呼称し、卒業までに140学点が必要である。カソリック大学では通常、学期ごとに7科目21学点程度を取得する。
- ・ また、韓国では社会福祉、心理相談の分野では様々な資格があるため、「学点銀行制」という、取得したい資格に係る科目を受講できるような制度が整備されており、当大学

の学生も利用している。

- ・ 韓国には、児童福祉学科を設置し、保育士と社会福祉士を取得できる大学もある。そのため、全ての大学がカソリック大学と同様の制度となっているわけではない。

<韓国における福祉行政>

- ・ 2023年にこども家庭庁が創設されたことは韓国でも報道されており、非常に意義深いものであると記事で読んだ。韓国の現状として、こども、青少年、女性に係る行政部として教育部、女性家族部、保健福祉部で縦割りの法体系となっている。社会福祉士を取得しこども家庭領域で働くことはできるが、その専門性を高めるのは複雑である。
- ・ 日本のこども家庭庁と似たようなものがあるとすると、180名ほどが所属する児童権利保障院がある。ただこれは保健福祉部の傘下であり、こども家庭庁ほど強い力があるわけではない。地域の子どもセンター、虐待、里親等について所掌している。
- ・ こども・青少年分野における職場の代表例として、虐待対応を担う児童保護専門機関がある。虐待の調査について、かつては児童保護専門機関が実施していた。しかし2020年に公務員でありつつ社会福祉士の資格を有する児童虐待専担公務員が新設されて以降、虐待の調査は児童虐待専担公務員に移管され、児童保護専門機関は家族を支援するサービス機関としての役割を担っている。したがって、こども・青少年分野を卒業以後は、児童保護専門機関職員または児童虐待専担公務員として勤務することを希望する学生は少なくない。
- ・ また、こども・青少年分野における職場には学校の外にいる青少年の支援者、スクールソーシャルワーカー等もいるが、割合としては高くない。青少年相談福祉センターまたは家族センターでも社会福祉士の資格を以て働くことは出来るが、両センターは女性家族部の管轄であるため、法律の体系が異なる。青少年相談士、健康家庭士という別の資格があり、社会福祉士を取得し、かつこれらの資格を有する場合は、就職活動で有利となる。

<児童虐待専担公務員>

- ・ 児童虐待専担公務員制度は始まって3年ほどである。全国で900名ほど配置されている。
- ・ 児童虐待専担公務員になるには、入り口の時点で社会福祉士の資格が必要となる。
- ・ 任用資格ルートは社会福祉専担公務員（日本でいうところのケースワーカー）を担っていた者、一般公務員のうち社会福祉士の取得者、専門経歴官の3つがある。知る限りでは、社会福祉専担公務員よりも社会福祉士を取得している一般公務員や専門経歴官が児童虐待専担公務員となる場合が多い。なお、児童虐待専担公務員となるには100時間の研修受講が必要となる。

<社会福祉士>

- ・ 韓国の社会福祉士は働ける領域が広く、取得者も多いが、専門性については課題である。自分の進路と関連した資格をプラス α で取る、ボランティアを行うなどを行っている。
- ・ 近年では専門社会福祉士制度ができ、社会福祉士1級を持っている人が1年間研修を受け試験に合格することで、当該分野における専門の社会福祉士として働くことができるようになった。これまでは当該制度は精神健康社会福祉士(日本でいう精神保健福祉士)のみ適用されていたが、近年では、学校と医療の場においても、1級取得かつスーパービジョンが出来る者の元で1年間研修を受け試験に合格することで、学校社会福祉士、医療社会福祉士として勤務することができるようになった。
- ・ なお、学校社会福祉士については、あまり空きがなく、人数は日本より少ない。ソウルのチョンイドの方は多いかもしれないが、地方は少ない。また大多数は教師の募集であり、希望学生も少ない。
- ・ 大学の所属地によって、関連機関の進路は変わる。

<社会福祉士の概要と取得プロセス>

- ・ 社会福祉士は社会福祉事業法が根拠法となる。韓国の社会福祉士は、ジェネラリストである。社会福祉士のほかに特定の分野における資格がなくとも、ボランティアの経験等があれば、その領域で働くことが可能。
- ・ 社会福祉士は1・2級がある。2級の資格認定要件は、基礎科目2科目(社会福祉概論、実習160時間)と8つの指定科目の合計10科目51学点の履修である。4年制大学の場合、概論・実習を除く8科目の試験合格ならびに選択科目7科目の履修により、1級を取得することができる。
- ・ 1級取得に向けた試験は平均60点未満、もしくは1科目でも40点未満の科目があると落ちる。1級の合格率はおよそ4割ほど。
- ・ 4年制大学で2級を取得する学生のほとんどは1級取得を目指す。カソリック大学でも、2級は取りやすい分、差別化を図るためにも1級取得を推奨している。
- ・ 韓国の社会福祉士は働ける領域が広く、取得者も多いが、専門性については課題である。自分の進路と関連した資格をプラス α で取る、ボランティアを行うなどを行っている。
- ・ 近年では専門社会福祉士制度ができ、社会福祉士1級を持っている人が1年間研修を受け試験に合格することで、当該分野における専門の社会福祉士として働くことができるようになった。これまでは当該制度は精神健康社会福祉士(日本でいう精神保健福祉士)のみ適用されていたが、近年では、学校と医療の場においても、1級取得かつスーパービジョンが出来る者の元で1年間研修を受け試験に合格することで、学校社会福祉士、医療社会福祉士として勤務することができるようになった。

- ・ なお、学校社会福祉士については、あまり空きがなく、人数は日本より少ない。ソウルのチョンイドの方は多いかもしれないが、地方は少ない。また大多数は教師の募集であり、希望学生も少ない。
- ・ 1級取得者の割合は10%程であるが、1級取得者と2級取得者で待遇や職務内容にそこまで差があるわけではなく、給与面の差は5万ウォンに満たない。ただし、首都圏（ソウル市近郊）では2級取得者が多く、1級取得者しか採用されない状況である。
- ・ 一方、地方であれば2級のみを取得者であっても、熱意がある方が採用される。また、1級、2級それぞれの人数は評価項目に入っている。生活施設だと1級取得者にこだわらず採用し、福祉館という総合的な支援施設であれば1級所持者が多い。また、公務員でも1級取得者でなければならないわけではないため、（大学に入学しなくとも）学点銀行制で必要な科目を履修し2級を取得した方が公務員となることもある。なお、学生に人気のあるグッドネイバーズやワールドビジョンでの勤務者のほとんどは1級取得者かと思われる。大学の所属地によって、関連機関の進路は変わる。

<健康家庭士の概要と取得プロセス>

- ・ 健康家庭士は女性家族部の管轄であり、健康家庭支援法に基づく。この資格を有していると、家族センターに就職が有利である。
- ・ 健康家庭士取得に必要な科目の多くは社会福祉士と重複しており、多くの大学は双方を取得できるように制度設計されている。ただし、双方の資格を有していても就職にはさほど有利にはならず、社会福祉士の取得自体が学生個々人の力量を重視されているという印象を受ける。

<青少年相談士の概要と取得プロセス>

- ・ 青少年相談福祉センターでは青少年相談士を有していると、就職に有利である。必修5科目選択2科目の7科目が必要である。卒業し、5～7科目の試験に合格した場合は3級を取得できる。
- ・ 青少年相談士3級の取得には、必修科目5科目と選択科目1科目の計6科目の試験に合格する必要がある。社会福祉士と同様、平均60点未満、もしくは1科目でも40点未満の科目があると落ちる。
- ・ 社会福祉学のみならず心理学にも関心を有する場合は、社会福祉士と青少年相談士の2つの資格の取得に向けて努力するケースが多い。

ヒアリング調査議事録（児童権利保障院）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ 鄭院長（児童権利保障院）
- 日本側参加者
 - ・ 学識兼通訳：姜恩和教授
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：佐藤、松山、出原

<内容>

- 児童権利保障院の役割について伺いたい。虐待対応に関する諸機関、関係機関は全て児童権利保障院のもとで管轄されているのか？
 - 院長：

児童権利保障院は、こどもの虐待だけでなく、生まれて自立するまでの全てのこどもの関連事業を総括する部署である。

保健福祉部で作った制度・政策を支援するという位置づけである。現場で実行するにあたってのマニュアル作りや教育支援等を行うなど、（現場との）橋渡しの支援を行っている。
- 児童保護の関係機関として、児童虐待専任公務員、児童保護専門機関、生活施設等それぞれの人材育成等についても、全体的に関わっているのか？
 - 院長：

その通りである。例えば、こどもの児童養護施設やグループホームについては、児童権利保障院が最初から関与することがなかったため、現在もそこまで関与しておらず、また管轄する機関もなかった。

児童権利保障院は、8つの機関を束ねているが、現在、それらの施設に関与することも検討しているところである。まだ実際に関与が出来ているわけではなく、権利保障院が行っているのは、指針・マニュアル作り、助言等である。

社会的養護については、施設から家庭養育へという全体的な潮流があり、児童権利保障院としても家庭委託、養子縁組の推進について、関与を検討しているところである。日本も同じような状況だと推測しており、日本でも成功することを期待している。

日本の社会的養護についても、予算を削られては絶対にいけない。必ず予算を確保し、柔軟に運用しなければならない。

- 社会福祉士の配置は、児童福祉法改正以前から必置であったという理解で正しいか？
 - 院長：

その通りである。他の資格を持っているケースもあるが、社会福祉士が一番多く、心理相談を担う職員も一部含まれている。
- 児童相談所が韓国にもあると聞いている。役割は日本と異なるのか？
 - 院長：

虐待に関しては、民間の児童保護専門機関と児童保護チームを組織する。そして、公務員で構成されている児童保護チームが調査を行い、事例管理は児童保護専門機関が担う。

児童保護チームは、日本で言う市区町村レベルまで設置されているが、1人だけというところもある。

日本の児童相談所システムをうらやましいと感じていた。韓国では、2020年に役割分担し、公の機関が調査、民間が支援と、2つで構成するという今のような体制になった。
- 児童保護チームの中にいるのが、児童虐待専担公務員ということか？
 - 院長：

その通りである。
- 法改正後の体制として、児童虐待専担公務員の制度ができたと聞いているが、それぞれ職を担っている職員の経歴にはどのような違いがあるのか？社会福祉士の資格のグレードや実習過程等での学習内容の違い、経験の違いなどはあるか。
 - 院長：

児童虐待専担公務員のほとんどが社会福祉士を持っている。

資格の一級、二級の間で、処遇に差はない。採用時においては一級取得者が好まれることはある。

児童保護専門機関も児童保護チームも、そこに勤務をする前に研修を受けることが規定されている。
- 学生から入職するだけでなく、他機関で働いてから移るケースではどうか？
 - 院長：

その場合も必要である。

既卒の方が入職する場合も、別の分野で就労していた場合は必ず、任用前に研修を受けなくてはならない。

教育が大事というより、維持、つまりその職員がずっと勤務し続けられる体制が大変である。日本も同じではないかと考える。

職員が定着し、良い職員が長く勤められることがより重要だが、それには処遇改善が欠かせない。

離職率が 30%を超えている状況であり、処遇改善により対応しなければならないと考えている。

- 児童虐待の領域であっても民間の専門機関であれば、公務員になるためには 100 時間の研修は必要なのか？
 - 通訳：
1 回受けていれば不要という説明だった。

- 公務員も研修を受講し、児童虐待専担公務員として働くケースが多いと聞く。仕事と並行して研修の勉強を行うのか、そのための期間を確保する形なのか、取得支援サポートはあるか？
 - 院長：
職務につく前に教育を受けるのが原則である。しかし、緊急性のある事例など、間に合わない場合には、職務に就いたのちに研修というケースもある。
2000 年以降、児童保護専門機関が調査業務から担っていたため、2020 年から分離した体制でスタートした際は、公務員体系を支援できるものがあった。また、もともと業務についていた職員が公務員になるというケースもあった。
しかし、今年の 10 月から完全分離し、支援等の余地がなくなったため、公務員が大変な状況になっているのではないかと推測している。
220 の自治体それぞれに児童保護チームがある。児童保護専門機関は 89 か所なので、1 か所あたり 3 つの自治体に対応しなくてはならず大変である。
- 児童保護機関が行政を手助けしていたというのは、本来は公で担う役割を民間でも担うことができたということか？
 - 院長：
スタート時点では何も分からない状態であるため、児童保護機関が調査業務と一緒に実施するなどして支援していた。調査も支援も一緒にやっていた機関であったため、調査についても手助けができた。
- 手助けというのは、出向の形で、自治体職員として期間限定としてやるのか、スーパーバイザーのような形で助言するのか？
 - 院長：
物理的にその場所に出向するのではなく、案件があったときに一緒に出動するという意味である。「今、出るので一緒に来てください」という形で、調査に同行する。
- 体制が変わってから民間で調査等に携わっていた方が、行政の立場に転職する等の人材の移動はあったか。
 - 院長：
少数だがいたと思う。ただし、公務員試験が難しい。

- 行政のソーシャルワーカーとして入職している方の採用は、一般公務員、社会福祉の担当者、その中で児童担当になる方で、入口は異なるのか。自治体によっても違うのか？
 - 院長：

3つのケースがある。①社会福祉直列のケース。これは、社会福祉士有資格者枠で公務員に入った方が多かった。それから②社会福祉士を有さない方等を対処とした一般採用によるケース（人がいなければ、②で採用した職員を配置するというケースがあつた）。そして③どうしても見つからないケース。この場合は、民間の職務経歴を有する方の採用（児童保護専門機関で勤務していた職員など）という枠組みがある。

- 待遇について伺いたい。資格のグレードによる給与の差はないとのことだったが、働く方の雇用形態は、常勤職員がどの機関でもメインでいるのか、違いはあるのか？
 - 院長：

ほとんどがパートではなく常勤職員である。処遇はあまり良いとは言えず、離職率が30%と高い。これは民間についてのことで、公務員はまた別である。社会福祉業界全体で単一の給与体系であり、個人的には大変な業務なのでこども家庭福祉分野はもっとプラスして欲しいと思うが、社会福祉協会では、こども家庭福祉分野の職員だけ厚遇することに対し反対意見もあるのでなかなか難しい。

児童虐待専担公務員の場合は、ほかの公務員と同程度の処遇である。同じ給与なのに大変な業務を担わされるので、離れてしまう。

民間の就職に関しても、国で定められている基準は一緒だが、規模が大きいところはプラスαで手当が付くため、人気が高い。

- キャリアパスについて伺いたい。それぞれの機関に入職して働く方は、ずっとその領域で働くからには同じ機関に留まることが多いのか、他の機関に移る方が多いのか。
 - 院長：

児童権利保障院としてきちんとフォローできているわけではなく、正確なことは断定が難しい。見ている範囲では、こども分野だったが異なる分野、例えば高齢者分野に行くなど、よりよい待遇のある場所、昇進できる場所に移る方はいるかと思う。

みなさんが始められるとしたら国のレベルで、経歴管理をすると良いのではないか。私たちも導入はできてないが、経歴管理を行うとそれがベースとなり、分かってくると思う。

- 専門の社会福祉士については、法律で制度化されている領域として、学校、医療、精神があるという理解である。児童の領域も、社会福祉士の新しい専門領域として柱建てさ

れていく可能性はあるのか？

➤ 院長：

少し異なる点としては、医療社会福祉士は、前任者が死亡しない限り空きがなく、また、学校社会福祉士は必置の規定にはなっていない。精神健康社会福祉士は、需要があるのに人数が少ない。精神保健は、ニーズが高いのにまだまだ人数が足りていない状況である。

- 認定資格だったものを国家資格化した。国としては、こども家庭福祉分野に関しても、このような専門領域をたてていく方向か。

➤ 院長：

まだそこまでではない。国家資格になるメリットとして、給与が上がる、処遇改善等があるといったことが伴えば、取得したいというムードが高まると思うが、そのようなことがない。

資格を作る際、この資格を取るとこのようなメリットがある、経歴がこれだけ上乘せできる等があると、国家資格を取ろうとなると思うが、まだそのような状態ではない。そのように設計すると思う。

- 社会福祉士の資格保有者に対し、法律に基づく教育を必ず行うことになっていると理解している。これは特定の領域に関するものではなく、内容的にはどこの領域にも共通する内容だけが含まれているのか。

➤ 院長：

こどもの分野に特化したものではない。社会福祉協会でプログラムを作り、それを見て受けてみたいという方が選択するものである。

任用前に必須で受講する研修とは別に内部教育がある。例えば、児童保護専門機関に従事する方向けの合同教育等を重視している。

効果的だった研修は、警察、専担公務員、児童保護機関の職員の合同研修だ。一緒に教育を受けた際、それまでお互いに悪口を言っていたのが、「こういう苦労があったのか」と理解したという点で効果があった。他職種と共通の地盤づくりには、一緒に教育を受けることが有効だと思う。

- 合同研修というのは、権利保障院が企画、実施したものか。

➤ 院長：

そうである。地域別に1日～2日くらいで実施している定期的な教育である。職務教育に加え、ヒーリング教育が非常に大事である。ストレスが非常にかかる職場なので、自分の心をケアする教育だ。勉強だけでは死んでしまう。

- 内部教育の中で実施する研修について、定期の開催間隔は、都市によって異なっているのか。

➤ 院長：

私たちからすると頻繁だが、地域ごとでは年1回程度である。同じ内容を様々な地域で、共通地盤づくりとして行う。

- 新しい制度が始まり動き始めたところだと思う。何か見えてきたことはあるか。加えて課題として今後取り組みたいことがあれば教えていただきたい。

➤ 院長：

10月から分かれたばかりなので、結果について伝えることが難しい。一方で、課題としては、公共領域は準備不足であるため、専門性をどう高めるかを大事な課題として考えている。

また、自治体に対して専門機関の数が少ない地域があるため、これを増やすことも課題として考えている。

公務員は、3年間は退職されないよう制度設計したが、それでも退職する者はいる。現行の制度として、最低3年間この職務に就き、その前に離れると公務員の評価部分にも影響するが、あまりにも大変であるため病休を取る人もいる。

- 専門性を高めることも課題とのことだが、どのように取り組もうとしているのか。内部教育以外にも何かあるのか？

➤ 院長：

この業務は簡単な仕事ではなく、困難を伴う。維持が非常に大事である。研修教育よりも経験に裏付けられる部分が非常に大きい。3割の方が離れるということは、経験の蓄積が難しいということだ。それが現状であり、人を維持し、専門性を高めるためにはデータが必要だ。データを集め、それに裏付けられたものを打ち出していくには、データがいると予算確保に努めている状況だ。

例えばどういう人たちが早く離れていき、どういう人がそれでも耐えているのかという事項については、どのような支援が必要かを考え、打ち出すためにもデータが大切である。3割の職員が離れていることをアピールしているのも、こども家庭福祉に係る業務が極めて大変なことで、何とか手を打たないといけないということを訴えるためのものでもある。

ヒアリング調査議事録（韓国保健福祉人材院）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ 姜教授（韓国保健福祉人材院）
- 日本側参加者
 - ・ 学識兼通訳：姜恩和教授
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：佐藤、松山、出原

韓国保健福祉人材院における人材育成体制の概要説明

- ・ 児童虐待専担公務員ができたのは3年前である。
- ・ 児童福祉法第13条に児童虐待専担公務員は社会福祉士の資格を持っていることという条文がある。
- ・ 社会福祉士は1級から3級まであり、条文の定めもあるが、実際は自治体で社会福祉士専担公務員から採用するという例が多くみられた。
- ・ 基礎自治体（234か所）がそれぞれ任用権を持っている。社会福祉職の公務員は、概ね社会福祉士を持っているため、その中から児童虐待専担公務員に任用するケースが多かった。中央政府も基礎自治体も、この仕事を担うには社会福祉士は必要だ、この専門性は必要だと認識している。
- ・ 韓国の公務員は1級～9級とレベル別に分かれており、1級が一番上である。児童虐待専担公務員は8級程度の若い職員が多い。
- ・ 児童虐待が大変であるため早く異動したいという現任者が少なからずいる。自治体では、若くて、有能で、熱心な人を配置するが、1年以内に離れていってしまう。
- ・ 基本的に社会福祉士の資格を持って入職した公務員を配置しているため、専門性を有している状態だが、そこに加えて、本来は警察が行うような調査業務が上乘せされるため、離脱する方が多い状況である。

<公務員の経歴>

- ・ 公務員としての経歴について、児童虐待専担公務員に多い8級程度の職員は、一度昇進経験がある、平均して入庁5～6年目の職員と思われる。
- ・ 児童虐待専担公務員を統括するチーム長に関しては、10年以上業務に携わってきた、社会福祉職の、5級～6級くらいの公務員である。チーム長は、メンバーが調査に出て判断する際に、指揮を執り緊急指示を出すことがある。そのため、配下の職員一人ひとりがバーンアウトしないようケアすることが大事であり、ほとんどの場合は社会福祉士資格を持っている（まれに行政職の方がチーム長に就くことがあ

る)。

<専担公務員の開発、質向上>

- ・ 現在、750人の児童虐待専担公務員がいる。自治体ごとに増員の動きはあるが、創設後3年間でそのくらいの規模である。
- ・ 彼らには160時間の教育が必要である。内容の内訳は、新規配属の場合は、以下4分野の教育がある。
 - ①基本教育の内容：業務にあたる際のマインドや、業務内容（虐待対応の大まかな流れについて、調査して事例をどう判断するか、虐待を行った行為者に対する措置、事例管理について、終結について）を学ぶ。（オンライン実施）
 - ②理論（40時間）：倫理考慮、予防対応政策、児福法・児童虐待処罰法の法律の内容、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学ぶ。（コロナ禍ではオンラインとしていたが、現在は対面で実施）
 - ③実習（40時間）：現場に行き、直接確認しながら書類を作成するところから行う。調査の際の調査書の作成、作成したものをもってフィードバックを受ける、重大事件についての分析、事件を記録する標準フォーマットにどう記録するか、データベース（虐待事案については全てここに入力しなくてはいけない）への入力方法、家族以外の虐待行為者と面談する際の接し方のトレーニング、苦情の対応について学ぶ。
 - ④公務員、警察、児童保護専門機関で一緒に受ける教育である。
- ・ 新規で160時間の教育を全て受けた後、業務に就いて1年後から、毎年16時間の現任者研修がある。しかし、1年以内に離職する職員が多く、現任者研修までたどり着かないことが多い。制度がスタートしたばかりで職員がまだまだ定着していないと思われる。
- ・ 現任者研修は、基本教育をより深化させたものである。内容としては、捜査について、法律支援、スーパービジョン、マスコミ対応、虐待を受けた子どもや加害者への理解を深める等である。

<課題と展望>

- ・ 3年運営してみて、肯定的な兆しもある。現体制になる前も、児童保護専門機関で業務につく職員は100時間研修を受けており、20年間ずっとこの研修は継続してきた。
- ・ 現体制をつくるにあたって、海外事例リサーチを行った。その結果の共通理解としては、以下の通り。
 - ①公的機関が児童虐待対応を担うべきであること。公的機関が介入することで関係機関の協力が得やすい点でも、公的機関がこうした業務を担うべきだ。
 - ②教育の強化。任用前に研修を受けたとしても、難しい事例を担うために十分な内

容を修得できるとはいえず、もっと教育体制を強化すべきということで任用前の研修の時間数を増やした。保健福祉人材院は、官民両方の人材を教育、育成する機関だが、児童虐待部門に関しては、受講目標が明確で、業務に直結するため、受講者からの満足度が高い。

- ・ 現体制で3年を経て現場が安定しつつあるようだ。チーム長によると、公的な領域が担っているため、社会的にもこれはしてはいけないという認識がより高まっている様子である。そのため、業務がしやすくなっている部分もあるようだ。
- ・ 安定化のもう1つの要因は、警察との協働がスムーズになっていることである。以前は、112に電話をすると先に警察が出て、不適切な対応をしていたこともあった。時間とともに警察の福祉業務への理解が深まり、公務員との協働がスムーズに行われている面がある。
- ・ 警察は司法的な視点で介入し、公務員はこの家族の機能はどうかという福祉的な視点でアプローチする。そのため、初動がどちらかによって、その後の対応方針が変わっていたところがあった。法改正後3年間でこの状況は改善しつつあるが、効果的だったのは合同教育である。
- ・ 当初は職員の離職率が高く、バーンアウトすることが一番の課題であった。
- ・ 児童虐待部門で大事な3つの要素を挙げるとすると、緊急性、専門性、感性（察知すること）である。例えば、こどもが大丈夫と言ったとしても、目つき、表情を見てどれだけ敏感に察知できるかが非常に重要である。160時間の教育を受け、3年間のノウハウが積み重なってきたと感じている。
- ・ 通告により虐待が見つかるケースが多いが、その際、公務員は危険な場合もあるため、2人1組、24時間待機する体制をとっている。警察の方は、そういう職務だと理解の上、就職するが、福祉職の公務員にとっては、24時間待機を伴う業務は負荷が高い。一番、同職務が忌避される原因でもあるため、それをどう緩和しながら、ノウハウが蓄積できるようにするのが今の課題である。
- ・ そのため、自治体は、異動までの2年程度の期間（2年6か月でほかの職務に異動する）、職員が離職しないようにするにはどのようにしたらよいかを悩んでいるところである。虐待対応を専門とする警察（LPO）もいるが、この業務をすべて警察に任せるわけにいかない。そのため、この重要な業務を今後どう担っていくことができるかを、自治体で検討しているところである。

<教育について>

- ・ 研修は、採用前に全て受けることになっているが、実際は辞令を受けてからというパターンが多い。研修を受けることで、不安が解消され自信につながるため、教育をなるべく早く受けようという熱心さも見られる状況であり、教育の効果だと感じている。
- ・ 中央で行う研修は、160時間と現任者研修の16時間である。それ以外に、地方自

治体ごとにワークショップやセミナーを開くこともある。また、討議、事例検討に加え、「事例連携会議」を開き、公務員、児童保護専門機関、警察が常に密に連携し事例について共有している。これらは教育そのものではないが、参加することで力量強化につながる。

- ・ 教育の中でも、中央政府で担うのは骨組の教育である。具体的な事例ごとの悩みなど、虐待行為者（脱法行為、夫婦間の葛藤、DV、貧困、知的障害、アルコール依存症など、リスクの高い群に多い）に対し、具体的な対応や支援を考えるには、非常に現実的な事例を知るという教育が大事である。
- ・ 最終目的は、法的な処罰やアセスメントからの分離ではなく、家族機能の回復と子どもをどう養育するか、の認識を転換させることである。そのため、加害者に対し犯罪者に接するようなアプローチは適していないと思う。
- ・ 加害者家族の成育歴をみると、彼らも不適切養育を受けてきた等、役割モデルがないことが多い。そのため、研修で大事な方向性としては、福祉的観点をもってアプローチし、家族支援をするという方向性を持って、法律的な知識（強制性）を活用しながら支援していくというものになる。
- ・ 一方で、職員自身のケアも大事である。そのため、「バーンアウト予防教育」も設けている。福祉部門も、保健医療部門にとっての患者のような方々に多く接するため、「休息をとること」、「自分の中の自分を見守る・ケアする」ことを大事にしている。休息をとっているときなどに、様々な教育コンテンツが吸収されていくのを感じている。
- ・ 児童虐待専担公務員からは、教育について「業務多忙なのにまた学ばないといけないの？」と思っていたが、実際に受けると自信につながる」「こうしていけばいいということが分かる」という声が上がっている。職員の力量も向上してきており、教育の効果を感じる。

質疑応答

- 元々、児童保護専門機関への 100 時間研修があり、2020 年の法改正にあわせ 160 時間になった。①今も児童保護専門機関は 2020 年前の 100 時間プログラムを受けているのか？②160 時間になったときに、拡充された点は？
 - 人材院様：

児童保護専門機関の研修時間は今も 100 時間である。60 時間増えたのは、特定分野を追加したというよりも、児童虐待専担公務員の業務にあわせた際、160 時間になったという設計上の理由である。

マスコミで虐待事件の報道が増え、この分野を担うなら 60 時間追加したほうが良いという意見があがり、2021 年に増えた。
- 児童虐待専担公務員だけが学ぶ独自のプログラムの科目はあるのか、児童虐待専担公

務員だけが学ぶ内容はないが時間が増えたということか。

➤ 人材院様：

2020年以前は、児童保護専門機関が、調査も事例管理も担当していたため、100時間の中には両方の内容が含まれている。その後は所掌業務が分かれたため、公務員は、業務である調査、判断に必要な教育と全体業務の流れを知るために必要な内容で、児童保護専門機関は事例管理に関する内容を学んでいる。

- 警察、児童保護専門機関、公務員との合同研修が最後にあるが、それ以外についてはプログラムも業務により異なるという理解でよいか。

➤ 人材院様：

別々である。

- 実習は実務に即した内容になっていると聞いたが、これは、自分が配属される自治体の児童虐待チームのようなところで、これから所属する自治体で研修として実施するのか、どこかに皆が集められて研修を行うのか？

➤ 人材院様：

集合研修形式で実施している。研修後、現場でも同様の研修が実施されていると聞いている。

30人が集まるとしたら、5人グループで作成し、フィードバックを受けて発表する流れである。

現場ではなく研修室の中で、実践的に必要な能力を学ぶ。

- 現任者研修は毎年行うが、内容は実務経験年数によって異なるのか、その年ごとの内容を全員が学ぶ形式か？

➤ 人材院様：

1年目、2年目で内容は異なる。

- 現任者に対する教育を重視している点に共感する。年度別研修開発する上で重視する点、教育効果が高いと思っている点を教えて欲しい。

➤ 人材院様：

現任者研修はすでに虐待対応をしている人向けの研修であり、非常に具体的だ。例えば、難易度が高い事例について、再度シナリオを作りどう対応したらよかったのか、この記録はこれで良かったのか、新しい法制度や法改正があればそれについて深く知る、など業務に密接した内容である。

教育を行う前に必ずニーズ調査をする。受講申請した人に対し、「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、ニーズを調査し、結果を受けて教育企画者が教育内容を考える。ニーズ調査は非常に大事である。

加えて、教育環境分析も大事である。これには、大きく分けて「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」「実践の方向付けについての学

識者の知見」の4つがある。制度の変化や、事業で改訂されたマニュアルがあれば熟知し、業務遂行に役立つ部分等もチェックする。研修企画者は、実務者にとって大事なマインドについて学識者からの諮問を経て、研修内容を調律していく。

教育には、入門、基本、深化、スーパービジョンという大きな枠組みがありつつも、例えば家庭裁判所の手続きが変わった、養子縁組の法律が変わったなどがあれば、その都度入れる内容が変わるため、可変性がありつつ、枠組みの中にその内容を入れ込んでいく形である。

目指しているのは、力量を発掘し、開発につなげるような教育である。力量があり、それが基盤になってこそ、様々なコンテンツを自分なりに消化し、実践ができる。そのため、どのような力量を求めらるかを研究しながら作っている。1年、2年、3年目の段階別に、必要な力量や教科があり、プラス α 、あるいはマイナスしながら企画者が研修を組んでいく。

研修の企画には、企画者の力量がかなり求められる。目標や効果を明確にし、設計する力が必要である。

- 基本的な力量とはどこかに定められているのか？

- 人材院様：

基本的にこれだけは踏まえないといけない、というものとしては、基本マニュアルで示す指針、それに基づく職務内容、社会福祉士職としてのこどもへの理解、関連法律への理解がある。

力量については、明確にお伝えするのが難しい。その時々で様々な調査により抽出されたものがあるものの、力量について共通したものがあるわけではない。社会福祉士として基本的なものが土台としてあって、そこに上乘せしているイメージだ。

- 現任者向けの16時間研修は、児童虐待専担公務員と児童保護専門機関の両方を対象にしているのか？

また、児童虐待専担公務員と児童保護専門機関それぞれに対して、研修体系を作っていると理解している。キャリアパスについて、複数の立場を経験して専門性を向上させるというよりは、それぞれの領域で専門性を磨くという方向性か？

- 人材院様：

現任者研修の16時間研修については、同じである。現任者研修の場合は、同じようにニーズは何かを調べ、そこから組みあわせる。研究結果に基づき、短期でやるか長期でやるかは変わってくる。研修開発段階における、ニーズ調査・計画・開発・実行・評価、という流れは共通であるものの、サイクルの長短は異なる。規格車自身が熟知している分野についての研修の場合は、新しくニーズ調査を行い、それを加味すれば研修の企画はそこまで難しいものではない。一方で、熟知してない分野に関する研修を新たに策定する場合は、手間がかかる。

キャリアパスについては、公務員試験を受け児童虐待専担公務員として働くとい

うキャリアと、民間の NGO（グッドネイバーズ等）で働くようなキャリアでは、官・民で完全分離されているため、行ったり来たりすることはできない。ただし、民間にいた人が公務員に転籍することは可能である。公務員から民間はないと思われる。民間から公務員へ、もっと高度な業務を担いたいと希望して、公務員試験を受ける人はいると思う。

だからといって公務員の職務の方が価値が高いというわけではない。公務員の職務のように安全確保のための判断は非常に重要で正確性を要する。一方で、民間機関の職務のように家族機能等について、安全な暮らしを維持できるよう長期間にわたり支援をすることは同様に大事なことである。

公的部門が担う業務は責任が生じるが、それを民間が担うのはリスクが伴う。そのため責任を負うのは公的領域、家族に対し息の長い支援を行うのは民間と、それぞれ強みを生かした支援として、分離されていると理解している。

「行政安全部」が公務員の数を管轄する部門である。年単位である一定数を採用し、それを自治体に配置するが、それでは（特殊な事情等により）自治体にとっては間に合わないときなど、民間の児童保護専門機関のキャリアを有する実務者を採用することもあった。

大学生に対する教育と、これらの研修はレベルが異なる。現場は変わり続けるという感覚を持って常にアンテナを張っているため、リアルなお伝えできたと思う。

- 公務員を増員するという話があった。国としての専担公務員の目標値はあるのか？人数は、国がコントロールする立場にはないのか？

➤ 人材院様：

750名という数値は、国が体制を作る際に発表した明確な数字である。自治体が公務員をこれだけ採用したいというときは、自治体の予算から100%でとるわけではなく、中央からの予算と合わせる形になるため、協議が必ず必要となる。

目標値として明確な神通が発表されているわけではないが、増員していくという方向性はある。

- 日本でも、新しい資格の目標値を定めている。目標等について、こちらのリソースセンター以外に、青写真を書いている人たちがいるのか？

➤ 人材院様：

青写真を描いているのは保健福祉部である。保健福祉部の政策分野で、公務員数をこうしようというのは持っている。

自分たちとしては、力量をどう高めて向上させるかを悩んでいる。今の体制に改変する際の諮問団には自身も参画していたため、政策の流れや動向を一緒に協議していた。そこから得た内容を、どう教育に還元できるかがわかるため、緊密に連携している。

諮問団について、メンバー構成は、中央公務員、地方公務員、こども家庭福祉分野専門の教授、児童保護専門機関の長、こどもに関する様々な現場専門家で20年以上のキャリアがある方など20名以上である。それぞれが自身の専門分野から、家庭委託の観点で問題ないか、施設の立場としてどうなのか、などとクロスチェックした。

- 諮問団では、量と質の話に加え、こども家庭福祉の虐待対応をするような自治体にはこのような力量が必要、というステートメントがあるのか？

➤ 人材院様：

力量強化は非常に大事である。新規採用の場合は、直ちに業務につくため、必要に迫られてマニュアルの内容をとにかく学ぶ。しかし、それは長期的観点ではあまり効果的ではない。じっくり土台として据えて学ぶべきものは何か、自分が整えなくてはならない力量は何かに関して、現場の方が渴望を感じるようになる。長期的には、理論的内容も含め力量に重きを置くことが大事である。

力量強化に重きを置く理由を説明する。現場で起こる虐待ケースは多種多様で、ケースバイケースである。すると、それがどのようなことを要因として発生した虐待なのか、複合的な要因によるものなのか、加害者は父親、母親、保育園なのか等、要素一つが変わっただけでも対応策が変わってくる。そのため、一つひとつの事例に対応するには本人の力量がないとできない。そこで、設計の際に、事例検討と理論を結合して、根本的な土台を作ることに力点を置くことにしている。

- 新しい研修プログラムのゴール設計にあたり、来年度以降、評価の実施を検討している。社会の認識が変わってきたという話を聞き、日韓で状況が似ていると感じた。160時間の研修について、ゴール設計、評価体系は持っているか？

➤ 人材院様：

まずは教育実施後の評価として、どの教科の満足度が高く、どの内容が業務遂行に役に立ったか、どの教師が等、必ず設問調査を行う。記述式でも書いてもらい、どのような教科があればよいか等も書いてもらう。挙げた要望や意見をその次の教育課程で考慮し、研修を組むなど、そのような評価を定期的なペースで行っている。社会的認識の変化については、統制された環境の中でその前後でどう変わったか、言い切れるものではない。仕事をしやすくなった、というフィードバックは複数頂いている。警察も内部で教育をしているようで、加えて合同教育があるため、警察との連携がスムーズになった。また、虐待への認識が高まり、通報も増えるなど、業務遂行に市民の助けを得ることも多くなった。こういったことは公的領域が担うことの大きな効果だと感じている。

体制を変えた当初は混乱を極めており、変えたのは間違いだったのではないかとの批判もあったが、少しずつ落ち着いてきた。公的部門が担うことについて、モニタリングしながら評価していきたい。

またバーンアウト予防が非常に大事である。研修を通して、大変さをいかに軽減できるか、これがどれだけ価値のある仕事かを伝えることがエンパワーメントにつながるのではないかと。

➤ 人材院様：

近年、経験等が蓄積されていない点が大きな課題であった。3年間続けるうちに、部署内で経験の蓄積が少しずつできてきたことも安定化の一因と思う。

韓国は少子化が深刻で、こどもの尊さや、社会が守るという認識が強くなってきている。社会福祉士として業務につく場合、使命感で燃える方々、短くともいる間は絶対子どもを守ると使命感を持って業務にあたる方が多いと感じる。

ヒアリング調査議事録（ソウル市瑞草区）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ 瑞草区児童虐待専担公務員（チーム長、職員の2名）
- 日本側参加者
 - ・ 学識兼通訳：姜恩和教授
 - ・ こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・ 事務局：佐藤、松山、出原
- 現在所属されている児童虐待チームの概要（どんな業務か、人数、児童保護専門機関との役割分担）を教えて欲しい。
 - 瑞草区：

瑞草区の児童青年課の児童保護チームに所属している。業務は、被虐待をはじめとした要保護児童の支援、施設の管理である。

人数は、児童保護チーム全体で11人である。うち5名が児童虐待専担公務員で、一人がチーム長、2名は児童保護専担公務員（施設にいる要保護児童を保護するための児童保護専担要員）で、事務職員が3名の計11人である。

児童保護専担公務員は公務員だが、時間選択制、任期制公務員である。施設に入所しているこども、要保護児童、要支援家庭の養育状況を確認する等の支援業務を担っている。
- 児童保護専門機関が初期対応をもともと行っていたと聞いた。法改正後は、一つ一つのケースをどのように分担しているのか、ここから先は児童保護専門機関に投げるという区切りがあるのか？
 - 瑞草区：

我々は、通告窓口を担う他、通告を受けた後の現場調査や虐待被害児童の状況確認、行為者の調査を行う。事例を判断し、被害児童について計画を立て、児童保護機関に移して連携し、事例管理が終わりましたと報告を受けたら、事例終結の判断も我々がする。
- 最初の計画立案から事例終結までの一連の流れについて、責任があるということか？
 - 瑞草区：

自治体機関として一貫して計画作成～事例終結までになったのは当センターが初めてである。

他区と異なる点として、児童保護専門機関は別であるが、警察署や青少年相談員センターとの連携に加え、虐待予防プログラムの運営等、センターとして非常に多様

な役割を担っている。

- 5人のチームで、年間で対応するケース数は？
 - 瑞草区：
毎月、毎年異なるが、全国平均で1人あたり平均50～70ケースほどである。

- どのような経験を経て配属されたのか、略歴と、資格等もあれば教えて欲しい。
 - 瑞草区（専担公務員）：
社会福祉士1級を持っている。5人いる専担公務員のうち、公務員直列の3人と、経歴を持っている時間選択制・任期付きの2名がおり、後者の中の1名が自身である。児童保護専門機関で2年働いてから当センターに配置された。
児童保護専門機関では、初動対応ではなく、支援を担当していた。支援に携わる中で、初動対応がその後の支援のあり方に影響するため、最初の対応が非常に大事と感じていた。
時間選択制・任期付きであり、1年ごとの更新で最大5年間である（5年の後に、再度採用面接を受けることが可能）。1回更新しており、今年2年目である。
 - 瑞草区（チーム長）：
社会福祉士取得後、社会福祉職として公務員になって32年間勤務してきた。
異動先が限られる中で、区の住民センターに携わりながら様々な相談業務をしていた。地域とトン（自治体の単位が、市区町村の区の下にもう少し小さなトンという単位があり、その単位のこと）を行ったり来たりしながら、家庭福祉政策課を経て、今は児童青年課にきている。

- 現在の自身の所掌業務について教えてほしい。
 - 瑞草区：
児童保護チームのうち、当センターにいるメンバーは虐待対応に特化したチームである。
児童保護チームとしては（先ほど説明した）11名であるが、うち当センターに常駐するメンバーは、児童保護チームの一部と専担公務員の5人に加え、センター長、センターを運営する係長と青少年相談福祉センターから派遣されている相談士という内訳である。
当初の計画では警察も常駐する予定だったが、警察は高齢者対応等ほかの業務もあるため、週1回、警察との合同会議をしている。

- 所属部署にいる他の児童虐待専担公務員のキャリアパスを伺いたい。5人中3人を占める社会福祉専担公務員は、希望して虐待チームに派遣されたのか？
 - 瑞草区：

時間選択制・任期付きのもう1名は、(インタビューに応じた時間選択制・任期付き職員と)同じ児童保護専門機関の出身である。そのもう1名も初動対応についてもっと学びたいと思って移ってきたと思われる。

他の3名は2年6か月という期間で配置されてきた。他の区には児童虐待専門官というもう少し長期の職員もいると聞いている。

- 一般的に大変な仕事であり、家族との葛藤等一番ストレスを感じるころと思う。入職希望者は多いのか？

➤ 瑞草区：

具体的な割合は不明である。希望して入ってくる人や社会福祉職として経験を積み、虐待業務を3年やるという意気込みを持つ人もいる。

干渉を嫌がる人をどうサービスに繋げるかは非常に難しい。苦情も多く大変だが、家族が回復し、こどもが安全な暮らしができることを目標に、様々なアプローチを展開している。

本来の社会福祉の業務とは異なる部分もあり、調査し判断するというのは難しいところである。負担感を感じる人や長くいられないという人もいる。しかし、業務の専門性が要求される仕事で知見の蓄積が大事であるため、処遇改善に努めることで安定した職場運営につなげている。

- 雇用形態としては、児童虐待専担公務員も時間選択制の方も正規職員なのか？また、処遇や異動についてはどうか？

➤ 瑞草区：

正規採用という理解でよい。

時間選択制の職員には2つの級がある。虐待チームが採用するのは上の級で、8級相当の処遇である。要保護児童を担うのは、下の方の級である。

時間選択制の職員について、業務のための採用であり、異動はない。

- キャリアを中長期的に考える際、児童保護に関する業務の中でのキャリアアップを目指す方が多いのか？

➤ 瑞草区(チーム長)：

負担感が大きい業務であり、長期間従事は難しい。昇進の機会を増やす、特別休暇が取得できるようにする等、改善に努めている。

➤ 瑞草区(専担公務員)：

(転職してきて間もないが)この業務はずっとやっていきたいと感じており、5年任期の後も面接を受け、従事し続けたい。

- 他の社会福祉に関する職場と児童虐待専担公務員では、特別手当等、処遇の面で変わる点はあるのか？

➤ 瑞草区：

当区は、センターを全国で初めて設置した。国の行政安全部で決められている児童虐待専担公務員の人数3人に対し、5人配置している。

24時間待機が大変であるため、在宅勤務手当と（24時間対応のための）車両の用意、記録の補助（録音すると文字起こししてくれるものを使っている）、この業務に携わる公務員向けに特別休暇を区長から頂いており、また海外研修にも優先的に行ける。

海外研修は、勉強だけというものではない。職務環境改善の一環なので、職務に関するゆるやかな研修である。社会福祉職の職員も任期付きの職員も同じ処遇である。

- 資質向上について伺いたい。ソーシャルワークに関する専門性をどのように維持向上するのか？現状において満足している点、改善点はあるか。

➤ 瑞草区：

採用後も研修プログラムとして、理論や現任者教育（人材院で実施する社会福祉士の教育）のほか、電算教育を受ける機会がある。多様な機会があることが質向上につながっていると感じている。

- 研修は中央で社会福祉士全般に行う教育形式か、地方に皆で赴いたりするような形式か？

➤ 瑞草区：

センターの中で行っている。（できれば週に1回実施したいが）月1回の勉強会を行い、困難事例ケース、マニュアル改訂部分などを共有している。

- 受けた研修で実践に役立ったこと、もしくは困っているが学ぶ機会がないことはあるか。

➤ 瑞草区：

保育園や学校等の集団の中で事案が発生した場合、家庭内よりも手続きが難しく、マニュアルを見るだけではどう対応したらよいか分からない。新任職員ではなおさらであるため、集団で起きた事例を具体例にして学ぶことはかなり役に立つ。

- 日本でもほぼ同等のケース数を扱っているが、職員が多忙でフォローアップ研修に行く時間がないと聞く。韓国では、研修は義務なのか、また受講のインセンティブなどはあるのか？

➤ 瑞草区（チーム長）：

忙しいからこそ内部にサークルのようなものを作り、教育機会を設けた。基本的な学習だけでは足りないため一つひとつのケースについて学び合うために内部で研修を行っている。

警察、児童保護専門機関とかなり密に連携している。例えば、集団の中で虐待行為

が起きた場合、我々だけで判断するのは非常にプレッシャーのかかることである。そのため、弁護士、精神科医、カウンセラーなどに参加して頂く事例判定団を運営しており、助言を求めている。

また、自分たちの中で事例を用いて会議を開くほか、学習会の開催、児童保護専門機関と事案終結にあたって一つひとつ会議を開いて、議論を詰めている。

- インセンティブや義務によらず、必要性を感じて研修を行っていると感じた。その際、5人いるからできている等の条件があるのか、ほかの区も同様にやっているのか？
 - 瑞草区：
ここでは必要だからやっている。自治体ごとに状況は異なると思う。事例判定団は、当区に倣い他区でも導入が広がったところがある。
- 関係機関について、初動に限らず児童保護専門機関に移行し、ケースが進行する間もケース会議等は行うのか？その場合、誰が声掛けするのか？
 - 瑞草区：
初動以降、児童保護機関に事例が移った後は、基本的に会議体には参加していない。それ以前であれば、必要に応じて各機関を集めることはある。
事例が移ってからは、自分たちが手助けできることはない。その後は児童保護専門機関が中心になり、地域で関係する機関に対して、児童保護専門機関が声をかけ会議をすることはある。
- 社会福祉専担公務員のように異動で来た方は、こども家庭福祉に関する知識は辞令がでてから学ぶと思うが、どのように学ぶのか。160時間の教育も含め、現状、課題は？
 - 瑞草区：
配属後の1週間は教育期間という扱いができるため、そこで160時間研修を受ける。社会福祉士であれば、児童虐待予防教育、通告義務者教育の年1回受講が必須であるため、そこで学ぶ。
- 社会福祉のプログラムは、自治体で行っているわけではないのか？
 - 瑞草区：
児童虐待専担公務員を対象とした、児童虐待予防教育、通告義務に関しては、児童保証権利院が研修を実施している。それ以外に、ソウル市や自治体でも研修を企画している等、教育機会は豊富にある。
年2回、上半期下半期に合同教育もある。専担公務員、警察、専門機関、虐待を受けたこどもが過ごす施設が参加する。今年は、2泊3日で国主催のヒーリング教育が済州島であった。1年以上務めた人が対象であり、非常に評判がよかった。
- 社会福祉士の資格について、1級と2級で、人事体制や業務の質で違いを感じることは？

- 瑞草区：
 - 1 級は 4 年制大学を経た方が多く、2 級は出身が様々という意味で違いはあるかもしれない。しかし、今の韓国社会では社会福祉士への需要も高いため、2 級で実務を担っている人も多数いる。
 - どれだけ仕事に対し使命感を持てるかが課題であり、つまり重要なのは本人の熱意や適性である。処遇についての差はない。

- 今後児童虐待チームのスーパーバイザーとして勤務する上での課題、質向上としてみた際の課題、展望について教えて欲しい。
 - 瑞草区（チーム長）：
 - 2022 年に辞令を受け今年で 2 年目だが、業務を行いながらこれで合っているのだろうかと悩むところが多々ある。警察と動くことも多く、調査等については社会福祉士の業務なのかと思うこともある。業務マニュアルも更新が必要な部分がある。多動傾向がある、親にうつ傾向があるなど、こどもや親の状態によって相談技術もまたことなり、深い学びが必要だ。
 - 調査の際は、最低 3 人～10 人を調査するなどストレスも大きい業務である。ストレス解消のための予防プログラムや、勤務年数により差別化された補修教育も必要ではないか。
 - 瑞草区（児童虐待専担公務員）：
 - 他区の話を見ると、職員が 6 か月等の短期間で離れていくと聞く。法律など覚えなくてはならないことも多く、裁判所に行くこともある。6 か月間で理解できる業務ではないと思うので、長期間勤務できる環境が必要だ。被害を受けたこどもにとって非常に重要な決定をするため、そのような体制作りが望まれる。

- 長期間勤務できる体制として、これがあればよいというものはあるか。
 - 瑞草区：
 - 例えば無期契約に転換する、専門職として採用するなどのルートなどが挙げられる。長期が可能になる体制作りは課題である。

- ソーシャルワークの専門性だけでなく、警察の同行等、社会福祉士の業務以外の業務もある。それらの学習に関し、入職前に学んできて欲しいことはあるか？
 - 瑞草区：
 - まず、経験者であることが挙げられる。この分野で働くには児童保護について教育を受けていることが必須である。その経歴がある、つまりその教育を受けているため、かなり業務がスムーズになる。
 - 採用の優先順位は、1 番は児童保護専門機関での経歴、次にこども家庭福祉等関連分野を学んでいること、関連機関での経歴があることを重視している。

- 入職後に虐待専担公務員に年間 16 時間の研修を行っているという人材院から聞いた。中央で行う研修よりも内部でのケース検討の方が直接業務につながると思うか？

- 瑞草区：

中央で行っている研修は理論ベースである。内部教育のように事例に置き換えて考えたりすることは、実際的な学びとなると思う。しかし、それも理論があつてこそである。積み重ねていくものであり、両方大事である。

公務員は経験もノウハウも持っていなかったが、現在の体制が開始されたことで、児童保護機関から来た方に対応方法をその都度聞いて学ぶことができたことは大きかった。民間対応の体制から移行して、調査がスムーズになった、事例終結までの期間短縮（当初は 2 か月くらいかかっていたが、受入れ側も公的な立場から言われるので受け入れやすい）などの効果を感じている。

ヒアリング調査議事録（ソウル北児童保護専門機関）

<参加者>

- 先方参加者
 - ・ソウル北児童保護専門機関職員 全7名
 - Kim Mi Ho（Good Neighbours 職員）
 - Kim Byoung Ik（館長）
 - Jo Bo Ra（相談員。7年目、事例1チームを担当、教育担当経験あり。事例管理を実施）
 - Chung Ku Whan（相談員）
 - Shing Sun Eun（相談員、10年目）
 - Choi Bo Kyung（4年目）
 - Han Ji Eun（臨床心理士、10年目）
- 日本側参加者
 - ・学識兼通訳：姜恩和教授
 - ・こども家庭庁：家子 課長補佐
 - ・事務局：佐藤、松山、出原

Good Neighbors 様（以下 GN 様）の取組状況説明

<概要>

- ・施設状況：セラピー室、会議室、相談室、事務室、資料室がある。
- ・運営予算：14億₩
- ・児童福祉法に基づいて20年ほど前に設立された。ソウル市の北の2区を担当している。こどもの人数はそれぞれ約28,000人、約32,000人である。
- ・累積すると、2023年11月現在437件を管理しており、館長を除き、一人当たり約44件のケースを担当している。
- ・職員1人あたりが担当するケース数について、保健福祉部の韓国基準は30件、アメリカの福祉連盟によれば韓国は17件となっており、それに対して44件は少し多いが、一方で全国平均は61.5件である。なぜ他のところよりも事例管理数が少なく済むかという点、会議を通してケースを綿密に見ながら、緊急度が高い場合には家庭の状況をよくみて介入し、安定して終結できるよう調整しているためである。
- ・他の機関の勤続年数は平均39か月程度である。一方、ここでは、長く勤めている方がいることと、一番若くて1年4か月の職員がいることもあり、平均5年4か月程度である。

- ・ 虐待事例管理をして支援していくためには、繊細な実践技術が必要である。ノウハウの蓄積が大事であるため、勤続年数は重要である。一方で、大変な勤務環境であるため、そこをどう継続できるようにするかについて、権利保障院も検討しており、GNとしても、機関内で教育、力量強化を図るために、色々取組を行いながら検討している。
- ・ 保有資格に関しては、相談員は全員が社会福祉士である。うち1名が2級保持者であり、1級資格保持者が93%を占めている。臨床心理士は美術セラピーの資格も持っている。

<事業について>

- ・ 事業は以下4つに分けることができる。
 - ①虐待被害児童保護事業：児童虐待事例管理を行っており、運営法人のGNが開発した児童保護の統合サービスや相談プログラムで家庭を支援している。心理検査及び、治療、家庭訪問、経済的・情調的などどんな支援が必要かをみていく。
 - ②児童権利擁護事業：権利擁護のための官民協力事業、こどもの権利教育、制度改善を促すための政策提言、議会ロビー、こどもの権利モニタリングがあり、こどもグループをつくって10期まで運営してきた。また、地域の課題を見て、議会活動としてやるということもGNの法人事業としてやっている。
 - ③児童虐待予防事業：児童虐待予防キャンペーン、性暴力予防の人形劇や、ボランティアサークルを作ったり、通告義務者教育等を行ったりしている。
 - ④地域社会ネットワーク：地域諮問委員を組織し、その中には専門家、GNをサポートしてくれる人で組織し、地域社会に何が必要かを考えている。
- ・ 調査が終わり、GNにケースが送られてきたら、こどもの安全点検から始めるので、法人で開発した事例管理のための研修プログラム等を活用して実施している。
 - 内容は、①「家庭保護サービス」(89.5%のこどもは分離されずに家庭で保護されるので、なぜ葛藤が生じるのか、どういう理由があるのかを見て、怒りの調節、養育技術などのサービスを提供する。一番大事なのは子育てのための親の力量をつけることであるため、価値や考え方、認識に間違いがあればそこを修正していく)、②「心理相談サービス」、③「家族再統合サービス」の3つである。
- ・ こどもを対象とした相談サービスは、「むにゅむにゅ」的なやわらかい印象の名称を用いており、色で表現する5つのプログラムがある。
 - 「緑：こどもの安全」「ピンク：関係」「黄緑：トラウマなど心のこと」「空色：行動（注意、集中力、怒りコントロール）」「黄色：私たちの宝物として、進路に関すること」として、用紙を家庭に持って行ってこどもたちにサービスを提

供する。

- ・ 「家族チーム会議」を重視している。家族の内側からの変化が大事であるため、家族が持つ強みを発掘しながら実施している。
 - 会議は「共同で意思決定する場を設けること」であるため、実施内容について、事前に同意書をもっている。
 - 家族がどのように変化したらよいかを話し合う時間である。例えば、母親から子どもや夫に対しあなたはこういう強みがあると伝える、どんな変化があったらよいか、どんな努力をしてみるか等、お互いで表現し合ってもらう。さらに、週1回会話の時間を持つために食事する、1日2回ほめる等、自らどんなことを考えているのか、どんな変化が欲しいのかを踏まえて行動目標や計画を立てる。それを実行することに家族全員が同意できたら、署名してもらう。
- ・ 事例管理では、大きく4つの目標を掲げている。①「子どもの虐待被害が改善されること」、②「家族の力量が強化されること」、③「子どもの安全を確保」、④「再度虐待がないように予防すること」である。
- ・ 一番重視していることは、毎月家庭を訪問し、状況を確認することである。そのため、虐待による後遺症回復のための心理治療も大事にしている。
- ・ 分離された子どもが家庭に戻る際の支援プログラムを作成しているほか、GNには、法的な対応としてサービスを受ける対象者もあり、彼らのためのプログラムも設けている。

< (職員への) 教育について >

- ・ これら業務のためには力量強化が大事である。そのための教育として、以下4つの柱がある。①「児童権利保障院の教育」、②「ソウル市の教育」、③「法人の教育」、④「機関内部で行う教育」である。
 - まず、児童保護専門機関で働くための100時間の教育がある。すべての社会福祉士は年間8時間の現任者研修が必要で、これを実施するのは社会福祉協議会である。実践教育については、自ら申請し、実施する形式で、最低8時間から人によっては55時間上限を受ける人もいる。
 - ソウル市の教育は、家族チーム会議に関するものの他、実践的な教育が多く、事例カンファレンスについても学べる。力量強化に関心が高く、28時間～54時間の教育、実践技術、ピアビジョン等など、非常に実践的な教育プログラムがある。
- ・ 100時間の研修では足りないため、法人内で研究所を立ち上げマニュアルブック「児童保護専門機相談員教育課程開発」を作り、4段階（新任、相談員、チーム長、館長）のプログラムを開発した。知識、実践技術、社会福祉士としての態度等、それぞれに合った力量強化ができる内容である。

- プログラムは、集合／オンラインの両方で実施可能。現場に還元させることが一番大事であるため、自分たちの教育が最も重要だと思う。
- 1回学んですぐできるわけではないため、教育を受けた先輩が持ち帰り、内部でロールプレイや同行コーチングを行い、何度も学びながら実践を繰り返す。
- 館長レベルの教育には、スーパービジョンに力を入れた。スーパービジョンについては、児童権利保障院も機関も全体の枠が変わらないが、大事なのはスーパービジョンである。実際に現場で一人一人に、スーパービジョンが機能することが重要だ。館長が地域社会でスーパービジョンを受ける部分が弱く、課題として感じている。

<その他>

- ・ 2022年10月からの3か月間、事例管理が終了した方のうち29人を対象に調査をした。項目には、「私は尊重された」「約束をきちんと守ってくれた」等を設け、5点満点で4.7と高い評価を得た。相手を尊重することを非常に大事にしているため、サービスを「提供されるもの」ではなく、「参加するんだ」という感覚を持って頂けることを重視している。
- ・ 最初は私たちに会う際に嫌々対応している人たちが、ケースが進行するにつれ、少しずつ変わっていく様子を目の当たりにしたり「安らぎを得ることができた」、「やってみようかという希望」、などのコメントを頂いたりすると、大変な仕事だと思いつつもながらも勇気を得ることが出来る。一晩中語っても語り切れるものではない。
- 韓国では民から公への流れがある中で、児童保護専門機関の役割が徐々に変化している。その中で職務内容や児童保護専門機関が担う役割機能がどう変わっていったのか？
 - GN様：

2000年の機関設立時には、危機的事項への対応から終結まで全てをカバーしていたが、2022年から、公的領域が、初動～判断までを担い、GNは、それ以降の事例管理、家族治療、家族再統合、予防の部分を担当するよう二元化された。

質疑応答

- 社会の流れが変わる中で、自治体の専担公務員や警察等との連携について変化はあったか？
 - GN様：

3つの機関で頻繁に連携している。Working Togetherというセミナーを進めており、虐待対応に関してはOneチームだという共通認識の下、その中で警察、児童虐待専担公務員、保護機関（GN）から事例を1つずつ発表し、どのようにケース

に対応したかを共有している。先日も、One チームで動くことでシナジー効果が出るため、より良い対応ができるという内容のセミナーを開いたところである。

官民連携の核心として、4つの要素が挙げられる：

①「管理しなければいけない事例を中心とした連携」

②「各機関がもっている情報の共有」

連携の一つとして、②「合同点検」を行っている。保健福祉部が行っているが、警察と区と一緒に訪問することを上半期・下半期でやらなくてはならない。事例を中心とした連携であり、多機関が見守っているという家庭へのメッセージにもなる。

③「お互い自分たちが持っていない資源をつなぐこと」

連携過程で、自分たちが知らなかったその家庭を助ける③資源が地域社会で発掘されていく。先日関係機関集まり、連携事例や来年はどのようなことができるかを発表したり、共有する時間を設けた。

④「各機関の従事者たちが力量強化して、疎通を円滑にしていくこと」

以上である。

連携を通して力量強化される部分もある。ソウル市で合同研修を開催したり、ヒーリングの時間を設けたりしている。

一番大事なのは事例中心に集まることである。連携会議は各機関の長が集まり、実務者がなかなか来ないため、実務者が集まるのが非常に大事である。

- 4つ要素のうち④「疎通」として、どのような取組を行っているか。

➤ GN 様：

保健福祉部が、情報連携協議体の設置を要請したことを受け、マニュアルを作った。同協議体に参加するのは、児童保護専門機関、区、児童虐待専担公務員、警察、教育長である。毎月1回、同協議体で会議を開き、そこで共有する事項もマニュアル化されている。対外秘であるが、これは非常に重要である。こども家庭庁でも、ぜひ最初からやると良いと思う。

- 4つの事業のうち、児童権利擁護事業、地域社会ネットワークの2つは、日本のサービス機関はやっていないことであるため、興味深いと感じた。ケースを中心にソーシャルワークを組み立てるといふ、こどもの声から作っていくアドボカシーサービスは面白いと感じた。この予算は行政委託または寄付によるものか？

➤ GN 様：

児童権利擁護事業、地域社会ネットワークは、児童保護専門機関としてというよりも、GN が非常に力を入れているものである。

全国に児童保護専門機関を持っている法人として、掲げていることが児童権利擁護である。広い意味では虐待も権利侵害であるため、権利擁護の一環として非常に力を入れている。

こどもが発掘されずに死亡する事例もある中で、虐待に限らずどれだけ早い段階でキャッチできるかアンテナを張り、虐待とは別に地域のこどもたちにどうアプローチできるか、法人としての試みを来年から開始する。

またこども達を支える大きな事業のひとつに、公的な領域として各地域で実施しているドリームスターがある。

GN だけで頑張っても、児童虐待問題は解決しない。地域社会の認識を高め、地域資源を発掘するなど、底辺を厚くしていくことが重要だ。

- スーパービジョンについて伺うが、相談員のスーパービジョンをチーム長が行い、チーム長のスーパービジョンを館長が行うとの理解で良いか？

➤ GN 様：

館長をスーパーバイズする者がいない点が課題である。地域で常に受けられるようにすることが大事である。館長は地域の大学教授と交流しながらスーパービジョンを受けている状況である。

- 支援方針を立てるにあたり、団体のオリジナリティはどのくらいあるのか。児童保護としてやるべきことや使えるプログラムは、国や自治体等から提供されているのか？どこまで団体のオリジナリティが反映されているのか。

➤ GN 様：

こちらが先に開発しており、共通のマニュアルはあるが、国は GN のものを活用しているようだ。GN からアイデアを得た全国向けのマニュアルが作られており、来年共有される予定である。ただし、マニュアルができるだけではなく、それをいかに現場に持ち帰って実践するか、が重要だ。

- 人材面について伺いたい。社会福祉士のほとんどが 1 級である。資格取得プロセスの中で得たスキルや知識は、現場でどの程度活かされているのか？

➤ GN 様：

1 級をとった時点と、経験を積みながら得た知識、経験にはギャップがある。学部等での基本的な学びが、そのまま現場で使えるとは言えない。しかし、館長や教授からスーパーバイズを受ける際に、「そういうことだったの」と学んだ内容が想起されて、さらに自分のものになる過程はある。

- 養成の中で得られない知見、経験は何があるか？

➤ GN 様：

先輩相談員に同行し、どのように質問するのかを目の当たりにしたり、悩んでいることを外部の教育、研修を通し理論的に理解できたり、データで客観的に示された時に理解が深まる。

- 社会福祉士という資格を持って入職するため、ソーシャルワークの知識はあると思う。

一方で、こどもや家庭の経験知識はどこで学ぶのか？

➤ GN 様：

1 級や 2 級で使えるスキルは全く別ものである。これは、科目を履修すれば取得できるもので、現場に投入され、研修を受けてこそスキルアップできる。

社会福祉士はジェネラリストであるため、専門の教育が必要になる。そのため、私たちもこども家庭ソーシャルワーカーのような資格は必要だと感じている。

社会福祉士として、こども家庭福祉分野において核心的な技術は 3 つある。①「対象者への理解（こどもへの理解も含む）」、②「相談員の実践技術（相談技術等）」、③「地域社会の資源を把握して地域につなげること」である。

さらに、これら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。これを持たずしては力量が発揮されない。

● これら重要な要素を研修で学ぶのだと思うが、研修について課題感はある？

➤ GN 様：

研修に関し、様々なことを述べたが、達成度は 2 割程度と思う。

● 離職率について伺いたい。

➤ GN 様：

法人としての離職率は 10% で、人事異動が 17% 程度である。児童保護専門機関から別の児童保護専門機関に移る例はあると思うが、2 割くらいかと思う。離職率は低くはなく、ベテランが抜けていく、さらに専担公務員の道が開かれて、人材が流出している。GN でも、去年は離職率が高かった。

時代が変わり、今の若い人は、自分の発展に役に立たないのであれば離職を簡単に考える傾向があると思う。

民間が調査、判定、支援等の全てを担っていた時は、調査 7、事例管理 3 の割合でエネルギー配分をしていたが、今は 10 が事例管理である。これまで、調査と事例管理をやってきた人が、事例管理 10 というのは、観点の転換が難しい。それは（GN にいる）経験が長い職員ほど感じており、最初から事例管理だと認識して入った新しい入職者の方が、力量強化が早いと感じる。

ドリームスタートでは、国が 5 年前からスーパーバイザー養成を始めた。国家資格であるため、資格を取得するとスーパーバイザー 1 人につき 4 人包括できるようになった。私たちの分野でもぜひ必要だと要求している。

● 心理士との役割分担を教えてください。

➤ GN 様：

専門的な治療については、心理士が行う。対面、訪問、色を使ったもの等は社会福祉士を所持するワーカーが対応する。

- こども家庭福祉分野の地域資源に変化はあるか？
 - GN 様：

地域社会の資源をつなぐことに関し、被虐待児による地域還元が行われるようになってきたと思う。

広報的な側面では、当初は GN の機関だということが役に立ち、その後、児童保護専門機関として支援する人が増えてきた。また、虐待を受けたこどもが支援を求めている状態から、彼らが地域で活動に主体的に参加する状態に変わってきていることを感じる。

地域活動の例としては、コンサートで歌を歌う、こどもの諮問団に入る（一般のこどもに加え、声をかけるとケース管理のこどもも参加を希望し参加する）、地域社会をモニタリングしながら、区議会で発表する（条例にこどもの権利と書かれている場合があることなどを発表する）等である。

これらの参加は、虐待を受けたこどもが、社会資源との関わりが少ない状態になりがちな状況を打破し、自信を持つことにつながる。

- 日本でこども家庭ソーシャルワーカーという資格を作ろうとしているが、その長期的な効果についての評価が難しいと感じている。GN では、支援したことの成果をどう評価しているのか？
 - GN 様：

評価体系を法人で作った。短期と長期があるが、大事な点としてはそれを生み出すための過程は、「どれだけ投入されたか」、「サービスの量／相談訓練量」である。投入されたものとして、直接のサービスの量、相談員の教育訓練を受けた量が過程にあり、そこから、何が成果としてあるのかに関し、短期と長期で以下のように評価している。

「短期成果」：最初に事例を私たちが受けるときに、測定評価するツールを作っている。調査項目に、「家庭がどれだけ well-being の状態にあるか」「こどもはどのような状態か」について等を盛り込む。終結時にはこれの段階が上がっていかなくてはならないため、比較のため同じ指標を作り評価をする。この評価は今年初めて実施したものであり、結果は来年に出る。

「長期成果」：3 つ指標があり、虐待率が下がったか、相談員の離職率が下がったか、地域社会がサービスに満足しているかである。

地域社会の反応に関しては、質問集を作り、情報連携協議体に一緒に入っている機関に対し自分たちのサービスの評価について聞いている。

児童対象相談サービスを作る際、案も作っており、それは米国からベンチマーキングし、時間が経ちまた新たにアップデートしている。

- 研修コンテンツは現場にどう還元するかが大事とのことだが、コンテンツを企画、運用する際、還元するために工夫していることは？
 - GN 様：

法人内に、法人の研究所と、力量強化チームを独自に設けており、研究所が作ったツール等について研修（3泊）をして、現場の実践に繋げる。例えば、訪問時にワーカーが使用するツールを開発し、そのツールの使い方に関する研修を受けるということだ。

ツールの1つとして、研究所でワークブックを作っている。現場職員が作る際に参加し、意見を出し一緒に作ったものだ。

具体的には、ワークブック等を機関ごとに1人専門的に学ぶ人がいて、その人が各機関を回り教える形式で横展開している。

- 3年前まで、機関の方で、通告受けてから措置までを担っており、その後、公的領域で知識を実践に移すのに苦勞したと聞いている。GNとして、知識を渡す上で貢献したことはあるか？
 - GN 様：

スタート時には、児童保護専門機関に公務員が派遣され、教育を受けた。そこから3年間は業務支援をするよう法律に定められているため、業務支援を行った。具体的には、最初に調査に出たときに同行し、どうするかを教えたりした。

- 2023年10月から完全分離し新しいステージに入的过程中で、児童保護専門機関という様々なノウハウを有する機関としての課題意識はあるか？
 - GN 様：

一番の課題は、自分たちの機関はスーパーバイザーとしての機能を担える職員がいるが、公務員にはいないことである。

領域そのものが異なるため、児童保護専門機関の職員がスーパービジョンを行うのも難しい。その課題解決は、会議でも解消可能と思うが、会議とスーパービジョンは異なるという点で課題に感じている。

- こども家庭ソーシャルワーカーの専門性向上が課題である。専門性向上に向けて重要な点は何だと考えるか。
 - GN 様：

それについて私たちが試みている大事なことが3つあるのでお伝えする。
 - ① 「現場で使える簡単な尺度を開発し、活用すること」：どれだけ学び、研修を受けても、簡単に使える尺度が共通に使えるものとしてあることが大事である。
 - ② 「活用可能な資源にすぐアクセスできるようにすること」：資源とは、例えば資料集や機関リストなどである。

- ③ 「専門家がチームアプローチできるようにすること」：仕事で協働できるようチームアプローチを構成すること。例えば、GNでも心理職と協働している。

記録-v.

国内ヒアリング調査
ヒアリング記録

ヒアリング記録（児童相談所 A）

ヒアリング対象の組織種別	児童相談所		
所在地	中国・四国地方	自治体属性	都道府県

<内容>

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>

（採用・配置）

- 県全体として、児童福祉司については平成 28 年度から福祉専門職の採用を始めている。
 - 県内には 3 つの児童相談所があるが、その中で福祉専門職ならびに社会福祉士を有する職員の割合は半分以上となっている。ただ、それでも国の配置基準にはまだ足りない児童相談所もあるため、配置を急いでいる。しかし、人材の取り合いが生じており、計画通りには進んでいない。
 - 福祉専門職として入庁する新卒者は、ほぼ例外なく児童福祉司として業務に就きたいと希望して入職する。
- 福祉専門職については、基本的には県内の児童相談所か児童自立支援施設に配置している。
 - 将来的には福祉専門職が社会福祉に関する他の分野（生活保護、高齢福祉等）に配属されることも構想しているが、県としては、まずは児童相談所と児童自立支援施設に優先的に配置を進める方針で人事当局とも合意が取れている。ただ、近い将来には他の部署への配属も検討している。
- 当該児童相談所では、児童福祉司 6 名を配置している。また、福祉専門職以外に保健師、教員、行政事務職員を配置している。
 - 福祉専門職は 4 名所属しており、うち 1 名は育児休業中である。
 - 一般行政職の場合でも、要件を満たす職員は児童相談所に異動となることがあり、児童福祉司として活躍している職員もいる。

（異動）

- 新規採用した職員については、児童相談所に限らず原則 3 年間は同じ拠点で勤務し、基本的には 4 年目に異動する。その後の異動は、各所属の事情により一律には決まっていない。
 - ただ、第三者評価等において児童福祉司の異動頻度が多すぎるとの指摘を受けているため、人事当局と話し合い、今後の方針を検討しているところである。

（昇進・昇格）

- 当該児童相談所では管理職が 2 名配置されているが、双方とも行政事務職であり、有資格者ではない。1 名はスーパーバイザーを経て、管理職となっている。
- 福祉専門職は平成 28 年度開始の区分であるため、最も経歴が長い職員でも 30 代前半から中盤ほどである。したがって、管理職となるにはもうしばらく年数がかかる。

(人事関連体制に関する課題)

- 市町村との人事交流は非常に有益だと考えているが、今のところその動きはない。中核市に児童相談所を設置する前向きな話も現状では出ていないが、設置されれば人事交流に係る話も出てくると思う。
 - 個人的には、県外の他の児童相談所との人事交流ができればよいと思っているが、そこもまだできていないのが現状である。
 - 県内の児童相談所のみネットワークが閉じることは好ましくない。他の児童相談所のノウハウは勉強になり、また他自治体の良い点を相互に取り入れることで業務もより円滑に進むため、情報共有をしたいと考えているが、まだそこには至っていない。

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>

- 新規採用職員は、入職後数ヶ月は実務から外レトレーニングに充てることが理想であるが、現状としてできていない。極端なことを言えば、4 月 1 日から実践を行っている状況である。
- まずは先輩職員と一緒に面接に入る、先輩の担当ケースに付いていく等を行っている。
 - OJT の学びが基本である。ただ、肝心の教える立場の職員の育成についても、人材不足により十分でないという課題もある。
- スーパーバイザーについては、行政事務職員のうち、過去に児童相談所における児童福祉司や、福祉事務所における生活保護ケースワーカーの経験がある者が担当している。ただ、その任用者も目減りしており、人材確保が非常に難しい状況である。
 - 現在は、児童福祉司 6 名のうち 1 名がスーパーバイザーである。このスーパーバイザーは、社会福祉職として入ってきた者ではない。

<法定研修、法定外研修の取組の活用状況>

- 法定研修は中央の児童相談所と本庁で企画し、各児童相談所に受講対象の職員が集まり、集合研修を行っている。
- 法定外研修は、西日本こども研修センターあかしの研修のうち、有意義なものについて職員に案内し、予算の縛りはあるものの、基本的には参加させるようにしている。
 - 研修期間は最長で 4 日ほどなので、業務については残りの職員で十分補填できて

いる。

- 職場内における独自の研修はまだできていない。今後、事例検討等から始めなくてはならないと考えている。

3. 資格導入に関するご意見

- 認定資格については、来年度から施行されることは知っているという程度である。現場で働いている児童福祉司も、同様のレベルである。ただ、認定資格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思う。
 - 児童福祉司 6 名のうちの 3 名が福祉専門職だが、全員経験が浅い。福祉専門職は基本的に児童相談所か児童自立支援施設に配置されるため、自身のスキルアップをして技術をより高めたいという前向きな上昇志向を持った職員が多い。彼らに認定資格をぜひ取ってほしいと考えている。
- まだ認定資格に係る全容が見えないため、来年度の受講者は 0 名と考えている。実際に運用が始まり、どのような形で取得できるかを把握したうえで、どの職員に取らせるべきか、また希望者全員に取らせるべきか等々の検討を全県的に行わなければいけないと考えている。
 - 現状として、あまりにも情報が少な過ぎる。取得スケジュールや研修開催地、コストによっては、年間受講者をかなり絞らなければならなくなる可能性がある。
- 認定資格取得に係る方針については検討できていない。個別に取得意向を聞くこともできておらず、現在は科目名や時間数の把握程度しかできていない。
 - 講義と演習を含め、かなりの時間が必要となる中で、現実的に、担当業務を担いつつ取得できるのかという不安がある。
 - 研修実施場所についても、対面での研修が必須となると重要となる。事業所近くで実施されれば助かるが、望めないだろう。ブロック別の開催の場合は中国・四国地方で分けられることが多いが、交通の便が悪い地域であるため、研修場所への移動もかなり負担となる。オンラインの研修をある程度組み入れられなければ、業務をこなしながら研修を受講するのは、費用面も含め非常に負担が大きい。
 - 研修が長期間にわたり連続で実施されると、人員調整が必要となるため、受講は難しい。
- 県内の児童相談所には 5 年間勤続している職員がまだ少なく、それ以上の年次の職員は数名である。当該児童相談所にはおらず、1～3 年目の 20 代の職員で業務を回している状況である。取得対象は検討していないが、将来的には計画的に取らせるべきだろうと考えている。取得対象者は敢えてベテランでないと難しいと思っているわけではなく、その辺りは他の児童相談所とは事情が異なる。
- 児童福祉司の要件で認定資格が必須となれば取得しなければならないが、おそらく当面は必須にならないだろうと想定している。

- 研修費用を公費負担する場合、おそらくかなりの予算化が必要となってくるだろう。その際は財政当局との交渉の中で、取得の理由付けが理論武装としては必要となってくる。認定資格取得者数の実績が出るのは先となるため、予算編成時には間に合わないだろう。
 - 予算確保に当たっては、認定資格を取ることで、スーパーバイザーの要件として年数が短縮化されるのがメリットの1つとして提示できるのではないか。「現在スーパーバイザーになれる職員がかなり不足しており、前倒しでその役職に充てる職員を育成するため」というのは理由になると考えている。
 - 来年度予算化することは難しいため、再来年度以降の予算編成になると考えている。
 - 国のメニューの中に、受講費用の補助等もあったと思うので、それを踏まえながら、今後検討していくことになると思う。
- 来年度以降、改正法の施行が本格化する中で、職員には専門性がさらに求められる。また令和7年度からは一時保護の司法審査等も業務に含まれるため、今まで1人で担っていた職務内容について細分化していかないと、将来的に運用が難しくなるのではないか。分野ごとのリーダーを育てる意味で、認定資格所持者を幹部候補にするのは1つのアイデアではないかと思う。
 - 研修等で他の児童相談所職員と話をする中で、従来の地区担当制から、業務内容（虐待介入、育成指導、施設入所児童の支援等）で担当業務を切り分けることで、うまくいっているという話をよく聞く。当該児童相談所は小規模なので、地区で割るのが今のところベストの方法だが、将来は分野ごとの詳しい職員が必要になってくると考えている。異動の度に違う分野で知識・経験を増やしていけば、将来の児童相談所を支える職員に育成できるのではないか。
 - 認定資格を有することで将来の幹部候補生として有利なポイントになるのであれば、取得希望者も増えるのではないかと思う。
- 広い視野で意見を言える職員を育成するにあたっては、児童相談所だけで対応することは難しいので、今後のジョブローテーションの中で、本庁における勤務経験をさせることは有益だろう。ただ、現時点では本庁に出す職員の条件に今回の認定資格所持者を含めるまでは詰められていない。
 - 実務をこなしながら認定資格を取得するという現実的な考えでいえば、ブロックごとに研修を実施することは致し方ない。しかし、本当は全国と同じ仲間たちが集合し、講義だけではなく、集団生活をしながら、仕事とは離れた環境で一定期間過ごすことが理想だと思っている。
 - 横のつながりができることは、本人にとって頼もしい存在になると思う。高い志を有しているゆえ、早期にバーンアウトし退職してしまう職員が、どこの児童相談所でも出ている。その意味では、職場以外で仲間をつくることは非常に有意義だと思う。

っている。

- 狭いエリアで仕事をする、どうしても支援方法が固定されてしまうので、同じような環境にある職員から、違う視点から刺激を得られる機会があればよいのではないか。
- キャリアアップに際し、認定資格取得が条件の1つになれば定着するのではないか。自分の仕事だけではなく次世代育成も業務になり、給与等でも差をつける仕組みができれば良いだろう。少なくともインセンティブを付けることは必須だと考えている。
- こども家庭福祉に係る業務を担っていて、かつ資格を有していない職員の場合、受験要件において経験年数等に差をつける必要はないと思う。実務で経験した実績をもう少し評価してもいいのではないかと考えている。
 - 特に県の場合、福祉専門職以外の職員が児童相談所を支えている現状がある。しかし、現行の仕組みで福祉専門職以外の職員に認定資格を取得させるのは難しいのではないか。研修を受講している間に、異動の時期が来てしまう。そうになると、誰も認定資格を取得しなくなると思料する。何年間かの経過措置でよいので、実務経験者で資格を有さない職員に対しても認定資格を取得できるような仕組みを構築していただけるとありがたい。
- ・ 年間1名程度なら、ある程度長期間不在でもカバーできると思うが、1つの児童相談所で3～4名が抜けると運営が難しくなる。

ヒアリング記録（児童相談所 B）

ヒアリング対象の組織種別		児童相談所	
所在地	関東地方	自治体属性	政令指定都市・設置市

<内容>

1. 人事関連体制

<児童専任制度>

- こども分野の支援機関として、児童相談所と子育て支援センターがある。こども分野のスペシャリストを育てるために、その分野から異動しない「児童専任制度」を設けている。
- 「児童専任制度」創設の背景としては、こども分野において高い専門性が必要となるため、専門的な人材を育成し、人的資本を中・長期的に担保することがある。
- 「児童専任制度」は運用 2 年目であり、初年度は 4 人、今年度は 6 人が任用されている。
- 児童相談所の業務に適性があり、本人も希望している場合であれば、異動なしに自分のキャリアを深める機会ができる「児童専任制度」は魅力的だろう。他方、人事としては、他部署への異動がなく最初から狭い領域のみで職務を担う職員を採用することは、全体の職員マネジメント上、難しい。
- こども分野の職務に積極的な職員もいる一方で、必ずしも児童相談所において継続的な勤務を望まない職員もいるため、異動がある働き方と異動がない働き方の双方を用意すべきだと考えている。
- 「児童専任制度」は、現状、社会福祉職のみに適用される制度だが、心理士資格を有する職員についても、「児童専任制度」の対象とすることを検討している。

<人事構造>

- 児童相談所の場合、幹部は事務職で、現場のワーカーは社会福祉職が職務を担っている。
- 都道府県で採用された職員は、異動で勤務先の児童相談所が変わったとしても、継続的に児童相談所の職員として勤務することが可能である。他方、当該自治体における児童相談所は 1 か所であり、キャリアの中では他分野への異動が必然的に生じる。
- 児童相談所に勤務する職員のうち、心理職は児童相談所に配属される前提で入職しているケースが多い。この点は、業務へのモチベーションという点で、社会福祉職と異なるだろう。
- 自治体の仕事は、ある程度専門性が高くないと務まらないため、専門的知見のある職員が常時数名は必要である。他方、いろいろな分野に横断的に携わる職員も必要である。

ジェネラリストとスペシャリストとのバランスをどう取るかは、当該自治体のみならず、おそらく多くの自治体にとっての課題ではないか。

- 役所の規模が大きくなればなるほど職務内容が専門化・細分化していくため、より中核的に業務を担える職員が必要となってくる。

<児童相談所の現状と課題>

- 児童福祉司の中には働き方の柔軟性や自己実現を求める者が多いが、現状、業務は厳しく、対応ケース次第で意図せず残業しなければいけないことも多々ある。職員が働き続けられる環境づくりは今後の課題である。上述の状況下で、認定資格は専門性をより高めるためには大事な資格だが、そのためには資格を取得して今後児童相談所で活躍しよう、と思えるモチベーションの醸成が重要である。

2. 人事育成体制

<スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況>

- 児童相談所の場合、1人のスーパーバイザーが担当する職員は多くて6名である。
- ワーカー1人では負担の大きい現場が多いため、スーパーバイザーが同行するケースが多くある。そのため、スーパーバイザーを管理・監督し、構造的に支える「メタスーパーバイザー（メタSV）」を設置しており、所内に残ってスーパーバイズしていく。
 - メタSVとスーパーバイザーの指示が違くとワーカーが混乱するため、両者は常日頃からケースに対する方向性の情報交換をしている。
 - おそらくスーパーバイザーがいちばん苦しいので、メタSVがどれだけスーパーバイザーを支えられるかが大事である。ワーカーはケースを、スーパーバイザーはワーカーを、メタSVはスーパーバイザーをフォローする体制がなければ、SVが疲弊してしまうだろう。そして、課長や所長がメタSVを組織としてバックアップすることも求められており、後方支援の体制を重要視していく必要がある。
 - このような組織体制を構築するにあたり、階層的な形でOJTが行われている。横断的に、かつ階層的にスーパーバイズできる構造を形成することが大事である。階層的な組織を編成できていないチームはOJTが難しいだろう。

組織的なOJTが実施された次の段階として、職員の質向上のために外部研修等を活用しながら外部スーパービジョンを受ける。そうするとメタスーパービジョンの力をつけた者が全国の児童相談所に配置できるようになるのではないか。

<法定研修、法定外研修の取組の活用状況>

- 庁内全体の社会福祉職を対象とした人材育成研修は手厚くなってきている。一方、児童相談所で任用前講習会と任用後研修を開催する負担が大きい。当児童相談所の場合、ソーシャルワーカーが任用後研修の講師の交渉を行い、スケジュールを組み、会場をおさ

えているため、準備段階の負担が大きい。そのため、2年目・3年目の職員のための研修企画に課題を抱えている。

- 法改正が目まぐるしく進み、学ばなければならないことも多くなる中で、中堅以上の職員が学ぶ研修は外部研修に頼らざるを得ない現状がある。外部研修の開催数はそれほど多くないため、参加機会は限定的である。
- 県内5県市の課長級・係長級が集まり、研修等の情報交換や検討をする場がある。会議という位置づけではあるが、学びの場となることもあるため、職員が参加することは大事である。

<その他>

- 本庁で募集している専門職は、計15分野ある。当該自治体の場合、比較的専門分野を形成しやすい土壌があるのかもしれない。スペシャリストとジェネラリストのバランスが取れた組織編成を目指している。人材育成上、庁内でエキスパート・コースとゼネラリスト・コースを明確にする必要性が示された中で、児童専任制度もその潮流に乗じることができた。
- 職員にとって、業務により心理的負担を感じる高ストレスの状態から一度離れ、客観的に自身の業務の意味や専門性を構造的に学ぶことは非常に大事である。
- 児童相談所のガイドラインでは、スーパーバイザーを一定数配置することやスーパーバイザーになるための勤務任用期間、受けるべき研修等が規定されている。今度新たな制度として、認定資格が組み込まれるが、スーパーバイザーと認定資格取得者の役割分担や上下関係については理解しきれておらず、こども家庭庁が自治体側にどう説明していくかを注視している。

3. 認定資格導入に関するご意見

<認定資格に関する庁内での検討状況>

- 認定資格に関する周知は、それほど進んでいないのが現状である。また認定資格を取得させるための積極的な動きはない。そもそも現在の職務が認定資格を取得しなければ遂行できないかも含め、議論が必要なのではないか。
- 認定資格の業務における位置付けについては、まだ定まっていない。また認定資格を取るメリットや必要性については、今のところ議論できていない状況である。
- これまでは個人の自己研鑽のために資格を取ることが多く、資格に対する捉え方としては、「個人のもの」という感覚である。認定資格取得に向けた研修に自治体のバックアップがあるかどうかは、今後の議論になるだろう。

<認定資格導入以降の展望と課題>

- 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。

- 研修の実施形態として、Zoom やビデオ視聴で専門性が向上するコンテンツは、あるに越したことにない。例えば、曜日を指定し午前中に受講することは可能かもしれない。一方、職員のモチベーションにもよるが、ただ、ビデオ視聴だけで本当に専門性を高められるのかという点は疑問でもある。経験を通じて学び取らなければならないことも多分にあり、知識だけでは補えないこともあるのではないか。その意味で、2 年目・3 年目で必要とされる知識を研修という形で学ぶ必要性についても疑問である。
- 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。
- 複数の自治体でスーパーバイザーを務めたが、自治体により重視している点は微妙に異なる。国は児童相談所の運営指針を出しているが、自治体にも裁量があるため、自治体ごとに重視している項目がそれぞれ異なる。例えば関係機関との連携を重視している自治体もあれば、リスク管理を重視している自治体もあり、ケース移管の際に混乱することがある。従って、ある程度の幅を持たせた研修カリキュラムとし、各児童相談所が大事にしている事項を包括的に組み込む必要があるのではないか。
- 一方、そのようにすると必要とする専門性が曖昧化してしまう。様々な者に取得してもらいたい資格とするのであれば、担保される専門性はより低くなる。認定資格がどの年齢層、どの階層にターゲットを置いているかの設定が悩ましい。
 - 児童相談所の場合、入職後 2、3 年目程度が認定資格の対象であることは認識しているが、全体像が見えないまま、研修受講対象が児童福祉司スーパーバイザー研修と任用前研修・任用後研修の間という大枠しか定められておらず導入されようとしている。認定資格取得により何を学ぶことができるのか、得られるメリットや特典は何かという点が明示されることが本質的には重要ではないか。
 - なお、入職後 2、3 年目というイメージも、各児童相談所により異なる。ある都道府県の場合、1 年目はほとんどケースを持たずアシスタントを担い、2 年目から本格的にケースを担当している。また、ある指定都市も入職半年間はケースを担当せず研修を受講する。一方、人員に余裕がないため、1 年目からケースを担当している児童相談所もある。このように自治体ごとに入職 1 年目の職務内容が異なるため、入職 2、3 年目に求めることや理解力のレベルも異なるのではないか。年齢や人生経験等の職員の背景にもかなり差があるため、均一化して認定資格の対象を措定することは非常に難しい。
- 市内の児童養護施設の場合は、資格取得に対する手当を出す等、資格取得を奨励しているので、若手中心に認定資格の取得を希望する職員が多いと聞いており、児童相談所とは雰囲気が異なる。特にこども分野で専門性を深めたいモチベーションがある人は、この資格に興味を持っている。

- 職員の個人的な知識向上に依存した形で運用していくと、認定資格取得を希望する職員が増えるか疑問である。認定資格所持者の配置人数に係るノルマがないと、定着しないのではないか。
- 業務をしながら、勉強もしなければいけないということであれば、負担感が大きくリスクもあるので、取得に向けた支援制度を確立する必要もある。
 - 業務から離れたい職員が、資格取得に係る研修を受講することで業務から逃げるのが一番の懸念事項である。職務を全うしている職員は可処分時間がないため、業務から離れることすらできない。その点から変えていかなければいけないと思う。
 - 研修のため長時間現場から離れることや、それに起因する応援体制の構築も課題である。ただでさえ人手不足の現状にあり、各職員の適性に応じた職務の割り当てに苦労している中で、この課題の克服は難しいのではないか。
- 先の人手不足の現状に加え、児童相談所職員という専門性が求められる職務を勘案すると、研修内容が専門性と適合しなければ、研修受講の優先度が一気に低くなるのではないかと。
 - 児童相談所職員は職務特性上、現場経験を積む過程で、心理的安全性が担保された環境で経験知が積み上がる体系になっていけば良い。ただ認定資格の演習でそれがどこまで反映できるのか疑問である。
- 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。認定資格取得者はスーパーバイザーとなるための要件が緩和されることになるが、資格取得者のスーパーバイザー任用にあたっては、本人の志向を踏まえる必要がある。

ヒアリング記録

(市町村 C_ こども家庭福祉の相談支援担当部署)

ヒアリング対象の組織種別	市町村（こども家庭福祉の相談支援担当部署）		
所在地	関東地方	所属自治体の人口規模	10万人以上

<内容>

1. 人事関連体制

<こども家庭センター>

(採用)

- 採用は人事課で行っている。一般職と専門職で採用区分が分かれている。募集人数に関しては、事前に各部署が提出する要望を踏まえて決定される。
- 令和5年12月現在、庁内の社会福祉士の人数は58名。社会福祉士の配属先としては、生活保護担当部署、こども家庭センターが多い（各13名）。経験年数が浅い職員は、この2部署のどちらかに配属されることが多い。保健師の庁内人数は71名で、うちこども家庭センターへの配属は39名と、半数以上を占める。保育士の庁内人数は330名で保育所管部署が所掌している。

(配置・異動)

- 子ども家庭総合支援拠点には現在、管理職2名、正規12名、会計年度任用職員18名、計32名が配置されている。最近では児童虐待件数が高止まりしていることから、配置人数が段階的に増加している。社会福祉士は令和5年で8名配置（令和4年は6名）、保育士は令和5年で3名配置（令和4年は1名）、会計年度任用職員は令和4年から人数を1名増やしている。
 - 経験年数が浅い職員が多く、正規職員のうち、経験年数3年未満の職員が86%を占める。
- ・ 行政職として入職した職員の中にも、社会福祉士や精神保健福祉士などの専門資格を有する者がいる。ただ、このような職員は業務上必要と判断して自身の意思で資格を取得しており、その後の異動で、保有資格と関係ない部署に配置されることも十分ありうる。だからこそ、認定資格がどの程度、職員自身が「取得したい」と思えるようなものとなるのか、またどの程度資格取得に向けた支援がなされるのかという点が重要ではないか。
- ・ なお、人事課は各職員の保有職種を把握しているとは思われるが、配置・異動の検討時にどれほど検討材料としているかは不明。配置に関しては、毎年、行政経営課が各部署に対してヒアリングを実施し、各部署の組織定員を決定し、その定員に基づいて人事課

が人事異動を決定する。事前に各部署から、配置人数、また配置職員について（職員の経験年数など）要望を出す機会はあるが、あまり通らない。ただ、当該部署の配置人数がここ数年順調に増えているのは、自治体がこども分野に対して力を入れていることの表れなのではないか。

- 異動については各職員が異動希望を含めた自己申告書を提出し、それを受け、所属長が各職員に対して異動希望を出すことになる。ヒアリングを実施の上、最終的には全庁的な調整を踏まえて決定が下される。
 - 専門職も人事異動の対象であり、例えば社会福祉士として採用される場合、社会福祉士資格が活かせる職場（生活保護ケースワーカー、こども家庭福祉、障害・高齢福祉の各部署）に配置されながら、事務業務も含めて経験していくことになる。
- 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、当該部署としては専門性が高い職員を確保できる点でありがたい。ただ、認定資格所持者を独立の採用職種として置いてしまうと、認定資格所持者を配置できる部署の幅が狭いことが問題となりそうだ。
- 児童相談所と人事交流を行っている。これは人事課を通して、要望を出している。
- こども家庭センターの配置人員の要件として認定資格の所持について努力義務を課す等の措置を国が行わないと、自治体職員の認定資格取得や研修受講を十分に後押し出来ないのではないか。

（評価）

- 能力評価と業績評価に分かれている。能力評価は、提案力、変革力、職務遂行能力、マネジメント能力、規律・態度等で、15項目に細分化し、5段階で自己評価した後、所属長による評価を行う。また業績評価については個人目標を提出し、その後評価者と被評価者との面談の機会を設け、助言指導を行っている。評価基準は達成度を数値化した基準となる。
 - 専門職の評価も行政職と同じ基準を用いて行っている。
 - 資格の有無は評価基準に含まれていない。
- 昇進・昇格は、所属長の推薦の上、人事課が最終決定を下す。評価結果は昇進・昇格の判断において参照することがある。

<母子保健>

- 55名が常駐しており、そのうち専門職は51名である
 - そのうち、子育て世代包括支援センターの職員は会計年度任用職員を含めて13名所属している。

- 保健福祉センター3か所に、保健師をそれぞれ配置している。
- 保健師は経験年数5年未満の職員が4割弱であり、若い世代が多い。
- 子育て世代包括支援センターの保健師、社会福祉士、助産師を増員中である。
- 保健師の専門性は、地域における健康課題を探り健康づくり活動を支援することにある。そのため新任職員は地区担当の保健師として、健康・母子保健分野の所管部署に配属するよう配慮している。

2. 人材育成施策

<こども家庭センター>

- 虐待対応部署であることから、複雑な課題を抱える家庭に対応するスキルが必要である。一方で地方公務員である以上、定期的に人事異動を通じて政策形成能力や社会情勢に対応する能力等の幅広い能力を育成する必要がある。そのため、職員の配置や担当業務の内容を工夫する必要があると感じている。
- 専門職は、限定的な部署内の異動を通じてキャリアを形成していく。そのため、一般職に比べ、専門職はそもそも基礎ができていることが重要だと感じる。
- ケースワークの技術は必要だが、異動の中で、ケースワーク以外の事務を行うこともある。その点も留意しながら育成できれば良いと考えている。
- 市町村は自治体の特性上、的に人事異動があることから、体系的な育成体制を構築するには課題がある。
- 年々研修を充実させており、基本的な内容（緊急時の対応、写真の撮り方、アセスメント等）を教えている。
 - 内部研修は年40～50回程度開催しており、延べ300名ほどが参加している。母子保健の職員も参加している。
 - 内容としては、精神疾患を有する親の支援、ヤングケアラー等のテーマで研修を実施している。内部研修は、独自で作成しており、心理師を派遣してもらう場合や児童精神科医に個別事例のスーパービジョンをってもらう場合もある。
- 外部研修も50回程度開催しており、延べ100名程度を年間で派遣している。
 - 千葉県のDV児童虐待相談新任職員研修、法定研修（児童福祉司任用前講習会、要対協研修）等を受講しており、県主催の研修にはもれなく参加している。
 - 日本子ども虐待防止学会にも、予算をとって参加している。
- 県のアドバイザー研修を利用して臨床心理士にスーパーバイズを受ける等、心理士が学ぶことできる体制も構築している。また、スクールソーシャルワーカーとの合同研修も実施できている。会計年度任用職員もケースワーカーが多いので、基礎的な研修、現場で使える研修を行っている。
- 人材育成については課題視している。
 - 新任職員を配置した後の教育に課題を感じている。

- 市内を3地区に分け、各地区に地区班長および地区統括担当（管理職等）を配置しており、地区班長がケースワークのスーパーバイズを担っている。こども家庭福祉に係る相談援助をよく理解している職員が、日々の業務の中でスーパービジョンを提供できることが重要だと感じている。

<母子保健>

- 庁内の保健師に関して、「保健師現任教育マニュアル」を作成している。
 - 対人支援、地域支援を通じて見えてきた地域の健康課題について、事業化・施策化を進めるためにどのように活動しているか、健康危機管理に関する活動や施策形成にあたっての管理的な活動をどのように行っているか等、保健師独自の活動基盤をもとにした専門能力の育成について記載している。新任期、中堅期等、キャリアラダーごとに分かれて、記載されている。
 - 当該マニュアルは、専門職として系統だった育成が必要という思いのもと、県作成の類似マニュアルを主に参照し、一部日本看護協会作成のマニュアルも参考に作成した。
 - 当該マニュアルを基本としながら、各職員が上司と面談し、保健師としての視点が経験年数に応じて身に付けられているかについて、「保健活動の到達度チェックリスト」と照らし合わせて評価を行っている。
 - 当該マニュアルやリストはあくまで保健師の専門性を基に作成しており、こども家庭福祉分野固有に必要な知識・スキルに関しては記述されていない。認定資格を保健師にも取得推奨とするのであれば、保健師の「家族等を支援する」という視点に沿う専門性があると良いのではないか。
- スーパーバイズについては、市内を3地区に分け、3センター長を置き、会計年度任用職員を含めてケースワークする体制を構築している。
 - 所管の保健福祉センター（3拠点）において、主に所長、室長がスーパーバイズしている。
- 各拠点では週1度の定例会議を開催しており、こども家庭福祉担当部署が主催している研修にも参加するなど、地区担当の保健師、若手を中心にスキルアップをしている。
 - 職員は特定妊婦等をはじめとし、課題を抱えた家庭に対しても関与しているため、内部研修には積極的に参加している。

3. 認定資格導入に関する意見

- 認定資格を取得することで、職員のスキルアップにつながるだろう。こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーとして、包括的な相談支援、高い専門性を有する職員を配置できる点が強みになるのではないか。

- 認定資格の研修の内容としては、所属部署では知らなかったことを新たに発見する、視野を広げられる、他自治体の支援方法を知ることができる等のメリットがあると良いのではないかと。
- 専門性の高い職員を配置することで、より実践的で有用な内部研修を企画できるようになると思料する。
- 現状自治体として、積極的に認定資格を取得させようとはしていない。認定資格を取得させても、すぐにこども家庭福祉分野以外の部署に異動してしまう可能性があるため、積極的に推進しにくい。

<こども家庭センター>

- 部内の職員 70 名のうち、現段階で認定資格を取らせることができるのは、担っている業務や資質等を加味して、多くて 1～2 名と考えている。統括支援員は優先的に資格を取得させることになるのではないかと。また母子保健担当よりこども家庭福祉担当を優先して認定資格を取得させる可能性がある。

<母子保健>

- 多様な背景を有する行政職員とは異なり、母子保健分野は職員がみな国家資格を有しており、認定資格は希望する職員が個人的に取得するものと位置付けている。したがって、各職員の認定資格取得状況によって、母子保健分野の資質向上策の在り方を変える予定はない。
- 社会福祉士の配置部署が多いため、自治体が社会福祉士取得者のキャリアラダーの在り方を協議する動きにはなりにくい。他方、保健師や保育士は配置部署が限られているので、キャリアラダーを考えやすい側面がある。
- 母子保健分野では、資格を取得している職員と保健師が連携することで、幅広い支援を提供することが出来ている。
- 市は児童相談所における業務の進め方を参考にしているが、市町村職員ならではの支援の在り方を模索している。

ヒアリング記録

(市町村 C__スクールソーシャルワーカー担当部署)

ヒアリング対象の組織種別	市町村（スクールソーシャルワーカー担当部署）		
所在地	関東地方	所属自治体の人口規模	10万人以上

<内容>

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>

(採用)

- 常勤職員：6名全員が、自治体の福祉職の職員として採用されている。スクールソーシャルワーカーは、自治体から教育委員会へ出向している。
 - 松戸市としての福祉職採用は、ここ近年毎年実施している。募集人数は、例年若干名としており、市の採用年度毎の体制にもよるが、例年2名ほど入職している。
- 会計年度任用職員：教育委員会として募集採用を行っており、会計年度毎の1年間の契約となる。
 - 採用条件は社会福祉士と精神保健福祉士のうち、どちらかを有していることを条件としている。
- ここ数年の入職者については、障害分野や児童分野を経た方等、多様な分野における実践経験を有していることを重視して採用している。
- 認定資格が導入されることで専門性の高い人材であることが採用の目安になるというような展望を課内で話し合っている。

(配属)

- 令和5年度のスクールソーシャルワーカーは合計15名（うち常勤職員6名・会計年度任用職員9名）勤務しており、教育委員会児童生徒課に配属されている。
 - ケース対応において、担う役割は、常勤職員、会計年度任用職員で大きな違いはない。ただし、会計年度任用職員の場合は業務時間が決まっており、ケース数増加への対応や夜間対応等に関しては常勤職員が担う。
- 配置については、拠点校に配置される「拠点校担当型」と、教育支援センターに配置され所管校に派遣される「派遣型」を併用し、市内の小中学校の相談に対応している。
 - 「拠点校担当校型」の場合、中学校4校に対し1チームが編成されている。チームには常勤職員1名と会計年度任用職員が1~2名の計2~3名のスクールソーシャルワーカーが配置されている。この複数人体制がチームの核となっている。
 - 「派遣型」の場合は5名体制のチームを編成する。複数人体制を取っており、常勤

職員を中心に専門知識を出し合い対応している。チーム内で判断できないケースがあれば、教育委員会と連携し判断する等、後方支援体制もできている。

- 課内にはスクールソーシャルワーカーに加え、教員職が指導主事や補佐職として勤務している。

(異動)

常勤職員

- 基本的に毎年度、定期的に出向や人事異動がある。拠点校間の異動のほか、他分野の部署（生活保護や子育て、障害福祉関連部署等）に異動することもある。
- 常勤職員の異動は、原則として勤務5年で異動対象となる。なお、スクールソーシャルワーク事業は開始後7年目と比較的新しい採用区分であり、また専門性を要する職種であるため、必ずしも5年目で全員が異動するわけではない。
- 常勤職員は、定期的な異動がある職務であるため、一例として「こどもを救いたい」と志しても、こどもの部署に配属されるとは限らない。異動があることで、こども分野に戻ってきた際に広い視野をもち実践に活かすことができると実感している。その意味では、こども分野のエキスパートになり過ぎない方が良いという側面もある。

(人事関連体制に関する課題)

- 令和4年度において、ソーシャルワーカーの延べ活動件数は1万3000件、実人数は約600件強である。
 - 派遣型の教育支援センターは開設4年目で、最初は50件を担当することで始まっている。今年度は別の拠点ができることにより39件に減っているが、ケース数としては着実に増えており、また相談内容は年々複雑化している。関係調整機関も多くなり、事例の重さも増している。
 - 近年は、学校側から積極的にスクールソーシャルワーカーに相談が来るようになってきた印象を受ける。スクールソーシャルワーカーの業務については、家庭への介入が難しいケースが増えてきており、学校以外にも様々な機関と関わっている。
- 専門性が担保されている人材の重要性が増している印象がある。世帯構成や経済状況も家庭により異なるため、こども家庭福祉に係る知識を専門的に有する人材は、今後この現場で一層活躍してもらえないか。
- こども家庭センターとの連携は難しい面があるのは実態としてある。役割分担や連携基盤が整い、共通理解を図られることで、連携が推進されるのではないかと感じている。教員は授業等の学校における業務の優先度が高いが、教員もこども家庭福祉に関する知識を最低限持たなくてはならないことを、認定資格を介して周知できるとよいのではないか。

<庁内取組への評価>

- 他市からは「先駆的な取組をしている」との意見をいただいている。拠点校担当校型の体制や常勤職員のスクールソーシャルワーカーが6名配置されている状況は他自治体にはない。この体制は先進的であり、当該自治体の強みではないかと考えている。
- 当該自治体の良さは、複数人がチームで日々一緒に働いていることである。1人体制ではない点が心強く、またチームで動くことにより、必要となる対応が決定するまでのスピードが速くなるため、働きやすい。

2. 人材育成施策

<法定研修、法定外研修の取組の活用状況>

- 一人の職員が判断、対応することは危険であるため、こどもたちが抱える課題への対応方法等に係る課内研修を月1回実施している。課内研修の内容は、常勤職員が企画している。
 - 課内研修には、会計年度任用職員も含めスクールソーシャルワーカー15名全員が参加している。
 - 講師には、教育委員会に在籍する教員職や特別支援教育、いじめ対応に精通している職員等に依頼をし、情報共有を行うことで専門性の深化を図っている。
 - ◇ 指導主事による研修では、発達障害や知的障害等、特別支援教育に係る内容について共有いただいた。また、心理士からは、こどもの抱える精神疾患に関する内容や、発育年齢により罹患しやすい病気等について教えていただいた。加えて、いじめが起きた際の学校側の対応について知る機会等をテーマとすることもある。
 - また、外部から大学教員等を招聘し講師を担ってもらうこともある。その際は、学校へのアプローチ方法や困難事例への対応を学び、その知見を現場に還元する体制を構築しようとしている。
 - ◇ 大学教員を招聘した際は、スクールソーシャルワーカーと学校の協働をテーマに、学校へのアプローチの方法について学んだ。今年度は3回、外部講師を招聘している。

<人材育成に関する課題>

- こどもたちが抱える問題（不登校、いじめ、発達障害等）は逼迫しており、スクールソーシャルワーカーは現場の経験のみならず、専門的な知見を有していることも重要視している。
- 研修等で得る専門的な知識と現場で培った知見の両輪が大事であると考えており、その両輪を回すために研修を位置づけている。
- 連携したい機関とスムーズに連携できる基盤ができることは非常に重要である。多機

関が同じ価値観や方向性を共有できればケース対応のスピードが上がり、こどもにとってもメリットがある印象を持っている。

3. 資格導入に関するご意見

- 認定資格を取得することにより、さらに自分の知識や経験知を他の職員と共有し合い、深化させることができるのではないか。
- 一方、認定資格をスクールソーシャルワーカーが取る意義は、本人の意思により異なると思料する。
 - 特に常勤職員は異動を伴うため、資格取得に対する優先度は低いのではないか。
 - 会計年度任用職員の場合も、社会福祉士か精神保健福祉士を持っていることが採用要件であるため、意識が高い人でなければ追加で認定資格を取得しようという気持ちにならず、資格取得の優先順位は低いだろう。
 - 会計年度任用職員は週4日の勤務なので、他の生活とのバランスを考えた時、残りの1日を使って研修を受けることは難しいのではないか。
- 資格取得の優先順位が低い理由は、その内容を含め、認定資格に関する情報が庁内で浸透していないことにあると考える。認定資格への認知度が高くない中で、職員が資格取得に対する意識を高め、自発的に取得することは難しいだろう。誰かが資格取得を働きかけなければならないのではないか。
- 将来的に社会福祉士・精神保健福祉士・こども家庭ソーシャルワーカーが同列の資格になるのであれば、福祉の資格の1つとして取りたいと思う人は多くなるだろう。
- 新しい資格なので、受講者は最先端の内容の講義を受けられるのではないかと思料する。研修で見聞きしてきた情報を現場に還元してほしい。
 - 伝達の方法としては、口頭では伝わりにくい部分もあるため、資格取得に向けた所定研修のテキスト等を用いて共有できると良いのではないか。
- 資格取得に向けた障壁はあるが、資格取得後は現状では対応が困難な事例についても対応を依頼できるようになる等、業務の幅は広がるのではないか。

ヒアリング記録（市町村 D）

ヒアリング対象の組織種別	市町村
所在地	中国・四国地方

<内容>

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>

（採用）

- ・ 一般事務職と専門職とを別枠で採用している。年度ごとに採用活動を行っているが、近ごろは人材確保のため、年間複数回の採用試験を行う、経験者枠の年齢制限を緩めるなどの工夫を行っている。
- ・ 特に専門職については、専門職の配属先から意見を聴取し、必要最低限の採用を行っている。専門職は異動先が限定的であるため、採用枠をある程度絞って実施している。
- ・ 令和4年9月から社会福祉主事（児童）枠で正規職員（1名は精神保健福祉士、もう一人は社会福祉士および精神保健福祉士の資格を持つ者）を採用している。1名は家庭児童相談室におり、もう一人は教育委員会の学校教育課でスクールソーシャルワーカーとして配属されている。前職は、1名は家庭児童相談室で非常勤の家庭相談員の業務をしており、もう一人は医療分野でソーシャルワーカーをしていた（その前は別自治体の公務員であった）。
- ・ 上記のような限定的な採用を行うにあたり、こども施策を進める上で、職員体制の強化を十分に行わないと、市としてこどもへの支援を十分行えないとの共通認識を上層部に共有し、理解を得た。今後も社会情勢により、必要に応じて、同様形式での採用を行う可能性がある。

（配属）

- ・ 当部は、家庭児童相談室を核としつつ、総合相談の部署を含めて子ども家庭総合支援拠点に指定されている。家庭児童相談室は要対協事務局を兼ねている。
- ・ 家庭児童相談室は今、正規職員が4名（一般事務2名、精神保健福祉士保有者、社会福祉士保有者）いる。県と人材交流を実施しており、児童相談所からの出向職員が室内に配置されている代わりに、社会福祉主事枠で本市に採用された職員（社会福祉士資格の受験資格を有しているが、資格自体は保有していない）が児童相談所に出向している。
- ・ 正規職員のうち1名は室長（一般事務職）で、個別のケースは担当していない。残り3名で、全校区のケースを分担している。効率がよいこと、学校と連携しやすいこと、市

内の他の福祉部門（母子保健・障害・生活保護など）も地区で担当が分かれていることなどの理由で、校区ごとにケースを分担している。

- ・ 非常勤職員に関しては、家庭相談員を 5 名、女性相談員を 1 名配置している。社会福祉士の資格を 2 名、保育士の資格を 2 名、幼稚園教諭免許を 1 名保有している。家庭相談員募集時の資格要件として、「①大学などで児童福祉、社会福祉、児童学、心理学、教育学もしくは社会学を専修する学科又はこれらに相当する課程を修めて卒業した者、②児童福祉司又は児童相談所、児童養護施設、市町村児童家庭相談窓口等で相談業務の実務経験がある者」のいずれかを満たすこととしている。
- ・ 総合相談の部署には、相談支援員（福祉の専門資格を保有していない）を配置している。
- ・ 人事担当部署は職員の資格保有情報を管理しており、異動を検討する際に参照している。

（異動）

- ・ おおむね 35 歳程度までの職員に関しては、3 年～4 年のサイクルでの異動を想定している。それ以上の年代については、4 年～5 年というスパンも標準として、状況に応じた異動となる。
- ・ 専門職については、配属される職場がある程度限定的になるので、配属先候補の部署が 3 年～5 年ごとに異動することもあるが、候補の部署が少なければ、10 年程度長期にわたり、同じ職場に配置されることとなる。基本的には、専門職は自身の技能・能力が活用できる部署に配属することとしている以上、異動スパンが比較的長い。

（定着）

- ・ 採用職種に関わらず、退職する職員は一定割合いる。専門職の定着について、一般事務職と比較して特段課題があるという印象はない。

（課題）

- ・ どの分野においても、人材確保のハードルが高い。近年、公的な職場への応募がかなり減少している。公務には一定水準のスキルが求められるので、採用基準を定める上で苦慮することが多い。
- ・ 専門職の中でも、福祉専門職については、それなりに応募はあるものの、行政としての役割を果たす上で十分な知識・スキルがあるか、の視点が加わるので、人材確保に苦慮している。
- ・ 本来であれば、こども家庭相談の部署内で、個別のケースを持たずスーパービジョンを担当する職員がいることが望ましいが、現在そういった体制にはない。室内で適宜相談を行いながら、ケースの対応を検討している。ハイリスクなケースや困難なケースに関しては、管轄の児童相談所に適宜相談している。

<人材の昇進・昇格、処遇に関する現状および課題>

(昇進・昇格)

- ・ 基本的には、経験を重ねれば、一定の役職までは昇進は可能である。
- ・ 各担当職場をマネジメントする職に就くためには、幅広い経験が必要であるため、複数の部署での勤務経験が必要である。マネジメント業務を経験させるために、職員を異動することもある。
- ・ 専門職は、マネジメント職のポストが少ないため、マネージャーになる職員は少ない。場合によっては、部下を持たないマネージャーとしての職位に専門職を就かせているケースもある。

(処遇)

- ・ 公務員であるため、市の定めに応じて、在職年数や職位に相当する処遇を得ている。

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>

- ・ 家庭児童相談室において、スーパービジョンを特定の方に依頼する体制にない。要対協事務局と児相の実務者会議が年3回あるので、同会議で取り扱うケースに関しては、会議の場で情報共有を行ったり、具体的な課題があれば相談したりしている。困難事例については、実務者会議を待たず、随時児童相談所に個別で相談し、スーパービジョンを受けている。

<法定研修、法定外研修の取組の活用状況>

- ・ 県が、児童福祉司の任用後研修と要対協調整担当者研修を、同一研修として実施しており、対象者は当該研修に参加している。その他、管轄児童相談所が地域のこども家庭福祉関連の新任職員研修を年1回主催しており、児童養護施設の職員、各市町村の要対協事務局に配置となった職員、スクールソーシャルワーカーも含め、こども家庭福祉に関する業務に新しく就いた職員がそれに参加している。また「子どもの虹報研修センター」や「西日本こども研修センターあかし」の研修、管轄児童相談所の有志企画研修に、可能であれば参加している。

<人材育成に関する課題>

- ・ 直近数年でこども家庭福祉分野の相談支援体制がかなり強化されている。一方で、児童虐待や家庭児童相談の件数が増えている中で、職員を増員しているものの、体制に余裕がない側面がある。具体的には、異動してきた職員に、業務を教える余裕がない点が課題である。

- ・ 関係機関との役割分担として、ハイリスクな事例は児童相談所が対応する、市町村は要対協を通じた対応を行う、ポピュレーション・アプローチの観点からスクールソーシャルワーカーや母子保健が対応する、という方針だと理解している。近年の社会情勢の変化を受けて、児童相談所は職員が大幅に増員しており、また当市ではスクールソーシャルワーカーの確保に注力している一方で、市町村の人員増加が比較的改善の余地があるように感じる。その中で関係機関からつながれてくるケースに対応するのに精一杯で、せっかく良い人材が配置されても、人材の育成に注力できるだけの余力がない。部署内での職員定着を進めるには、新任の職員に業務に関して丁寧に説明し、本人の能力をさらに引き出す環境が必要だと感じる。
- ・ 児童虐待に関する業務は専門性が高く、児童の生命に影響する重要な業務であるにも関わらず、配属後すぐに実務をこなさねばならないため、新任職員への負担はかなり大きいと思う。福祉職採用の職員であれば、配置時点である程度基礎的な知識・スキルを有しているが、一般事務職で異動してきた職員に対しては、特に丁寧に業務内容や業務負担の高さについて説明し、最初はまず他職員と一緒に業務にあたる体制が必要ではないか。
- ・ 法定研修では、主に知識の修得を行っているものと理解している。実際の相談対応においては、関係機関との連携がかなり難しいが、こうした連携手法は、実務経験の積み重ねで習得していく部分が大きいのではないかと。認定資格の研修であっても同様に、こうした実務的なスキルを習得させることは難しいのではないかと。
- ・ 地域ごとで、実務者に求められる対人援助スキルが異なる（県内でも地域によって業務の進め方が異なるように感じる）。国が一律で実施する認定資格の研修において、実務スキルをどのように向上させるのか、イメージが湧きにくい。こうした実務スキルは何より実践で培うのが一番であり、そうでなくとも、都道府県単位などでの研修や交流（で習得する）方が効果的に感じる。
- ・ 地域ごとに、こどもや家庭を取り巻く体制や、こども家庭福祉分野の相談対応業務の進め方が異なると感じている。例えば本県では、学齢期の児童に関して、スクールソーシャルワーカーや学校、要対協、児童相談所で定例会を行っている地域がある。ただ県内でも地域ごとに取組が根付いている程度が異なっていたり、比較的取組が行われている地域であっても、各校区で、学校の状況に応じて開催頻度・ケース数・内容が異なっていたり、と取組のバラツキが大きい。そのため、個別ケースの対応にあたり、関係機関との具体的な連携方法に差が出てくる。対人援助スキル自体は、国の研修を通じてある程度標準化して提供したとしても有意義だと思うが、要対協の事務局業務では関係機関との連携が重要であり、かつ連携にあたっての具体的な業務の進め方については、都道府県などが主導して県内職員に指導する体制を組む方がより現実的ではないかと。
- ・ 現在は経過措置ルートもあるが、今後は社会福祉士や精神保健福祉士の有資格者ルートだけになっていくだろうと個人的には想定している。社会福祉士と精神保健福祉士

は広く社会福祉に関する勉強や経験を積んでいることを前提とした資格なので、認定資格がこども家庭福祉分野に特化した資格であること、また昨今の社会情勢を踏まえると、社会福祉士・精神保健福祉士の有資格者が虐待対応について高い専門性を身に付けることで取得する資格であればよいと考えている。

(米子市のスクールソーシャルワーカーの現状)

- ・ 本市のスクールソーシャルワーカー活用事業は平成 20 年に開始した。当時は 3 名体制で始まったが、令和 4 年に 3 名から 8 名に増員し、今年度は 10 名体制となっている。10 名のうちの 2 名は市の正規職員である。1 名は心理専門の者、もう一人は社会福祉司・精神保健福祉士を持った者である。残りの 8 名は会計年度任用職員である。そのうち 1 名は社会福祉士の資格を持っており、他の 7 名の中には早期退職した元教員もいる。認定資格の受講資格を有している者は（社会福祉士資格を保有している）2 名、という認識である。
- ・ 社会福祉士・精神保健福祉士を保有しているかに関わらず、現在の部署にいる職員が認定資格の取得を積極的に希望するかは分からない。

3. 資格導入に関するご意見

- ・ 現在市が抱える課題への対応という面では、専門性を有するを持った職員が増えることはよいと考えている。ただ人事の観点としては、専門職として従事できる業務が限定的な職員が増えると、異動にあたって大きな懸念が残る。
- ・ 社会福祉士や精神保健福祉士であれば、採用後は間違いなく相談対応、ケース対応が想定される、と職員本人が認識し、また本人もそれを志向することが多い。他方、保育士の場合、入職時には保育に関わることを、発達支援に携わりたいことを志向している職員が少なからずいるため、認定資格を取得した場合に（自身が志向する保育の職場から外れて）家庭支援の職場のみで勤務することになる場合、本人の意思とキャリアを整合できるか不安である。
- ・ 市における認定資格取得対象者については、配属されるべき業務に携わっている部署と相談の上、決定することになろう。ただ実際には、資格を取るためにはある程度時間が必要なので、取得に適した職員を人事が判断した上で、本人の意見も聴取しつつ調整し、取得につなげていくしかないと考えている。
- ・ 本市では、数年前に組織改編を行い、児童虐待等に関わるこども総合相談の担当部署と、スクールソーシャルワーカーがいる教育委員会の部署が同じ部屋で事務を行っている。つまり、常に情報共有できる環境がある。そのため基本的にはこども総合相談の担当部署の職員に順次資格を取得してもらい、当該職員にはスクールソーシャルワーカーの担当部署と連携してもらうことを期待している。また業務に求められる専門性の高さや責任の重さを踏まえると、まずは会計年度任用職員よりも正規職員が優先し

て資格を取得して業務に還元すべきものと認識している。

- ・ 自治体としては、認定資格の受講資格を有しており、現在相談対応業務に従事している職員には、(こども関係の部署以外の職員も含めて) 本人の意思があれば取得を検討してもらい、取得にあたり必要な支援は自治体として提供する方向性で考えている。中長期的に、認定資格の取得者の人数を拡大するのであれば、自治体全体での人的リソースとの兼ね合いも含め検討する必要がある。
- ・ 社会福祉主事(児童) 枠で令和4年9月に正規職員として採用された職員は、元々採用試験でも、認定資格を取得する意向を示していた。当該職員はこども家庭福祉分野に継続的に関わることを希望している。現在、精神保健福祉士資格を保有しているが、認定資格を取得してさらにステップアップし、専門性をより高めてこども家庭福祉分野で尽力していきたいと考えている。
- ・ 今後この資格取得を取得する場合、研修受講に相当の時間を割くこととなる。現行体制で中心的な存在として業務を遂行する職員に、優先して研修を受講してもらうとして、当該職員が資格を取得までの間の代替職員の確保について心配している。財政補助も重要だが、代替職員が適正に配置されることの方が重要と感じる。実務経験が豊富な職員が受講する場合、必要な研修内容を絞り込む、などの対応があるとありがたい。
- ・ 取得した資格を活用できる職場を自治体内でどこまで広げていくかが重要である。例えば保育士が認定資格を取得できると、現場の業務で活用できると思う。資格を活用できる業務幅が広がれば、多様な部署から注目される資格になるのではないか。
- ・ 経過措置ルートが数年でなくなると、実務経験はあるが、有資格者ではない人が資格を取得できなくなってしまうことが悩ましい。
- ・ 資格取得ルートによらず、令和6年度に認定資格を取得する必要があるとすると前年度中に受講者の選定、業務調整を行う必要がある(ことから、事前に十分な情報が提供されることを期待する)。

ヒアリング記録（保育関係自治体 E）

ヒアリング対象の組織種別	保育関係自治体
所在地	近畿地方

<内容>

1. 人事関連体制

<人材の採用・配属、異動、現状および課題>

（採用・配属）

- 当課は主に公立保育所の管理運営（人事関連事項の検討を含む）を行っている。事務職、保育士、栄養士、保健師といった多職種の職員から構成されており、各専門職が自身の専門性を活かして、自治体内にある認可保育施設（167～8 か所程度）での保育のマネジメントに向けた支援を行っている。
- 園内の気になるこどもに関する情報は、一度当課で集約しており、その後必要に応じて、こども家庭福祉の相談支援担当部署と連携している。
- 本庁および公立保育所における正規保育士は約 300 名（本庁に約 20 名）、非正規保育士（会計年度任用職員）は 500 名弱在籍している。いずれも保育士として採用されている。
- 保育士として採用された者のうち、本庁に配置されている職員は現在約 20 名いる。主に定年後に再任用で配置された、または定年前に本庁に異動となった職員が多く、いずれのケースも現場でのキャリアが長い職員（保育所長経験者を含む）が、本庁配置となり保育所を支援している。
- 家庭支援担当を 4 名（3 名正規職員、1 名非正規職員）有している。
- 正規職員の 3 名は公立保育所 23 園のうち 3 園に配置される（配置園は、年度ごとに、各園に在籍しているこどもや家庭の状況を踏まえて決定する）。各年度、園の実態の報告を行い、園内にどういったケースがあるのかを 3 園の中で共有し、特に支援が必要な事例に関しては 3 園で情報の共有・連携体制の構築を行っている。情報共有の場には本庁の保育士、保健師、関係機関も同席している。普段は配置された園の保育士として、各クラスの状況、特に園内で支援が必要なこどもに関する詳細な情報を把握している。特に要保護児童への対応が必要で、担当が保育運営で手が離せない場合には、家庭支援担当の職員が個別に対応する。ただし家庭支援に関する業務（要保護・要支援のこどもや家庭への支援、関係機関との調整など）ばかりを行っているわけではなく、保育士として日々の保育業務にも携わっている。
- 非常勤の職員 1 名（家庭支援保育士）は本庁に配置された、元公立保育所長（退職した後、再任用された職員）である。自治体内の保育所（正規職員の家庭支援担当が配置されている園以外も含む）を日々巡回している。家庭支援配置がない園でも、様々な事案

が発生するからだ。

- 本市では、保育所事業課に保健師が配置されている（正規保健師5名（含：係長）、会計年度任用職員の保健師12名）。課内の保健師・本庁配置の家庭支援担当の保育士・各園の三者がそれぞれ日々連絡を取り合い、日々の事案に対するアセスメントやフォローの仕方の方向性を決めながら、事案の対応を行っている。
- 福祉職採用者は、社会福祉士などの資格取得が採用条件に含まれている。

<人材の昇進・昇格、処遇に関する現状および課題>

（昇進・昇格）

- 昇進・昇格については、保育所事業課で候補者を絞っていき、最終的には市役所の人事課に内申する。本市の場合、保育所長と副保育所長というポストがあり、一般の保育士の中から副保育所長に適任の方を判断して推薦している。現行体制には上記2種類のポストしかないが、現在、「主任保育士」の職階を新設した段階で、今後配置を行うにあたって、具体的な所掌業務を検討中である。
- 現時点では、キャリアパスの途中段階で、職員が特定業務の専門職としてのキャリアを歩むことを前提に人事考課を行う、ということはない。

（保育所長・副保育所長）

- 保育所長は園の経営、所属職員の管理等、すべてを統括する立場にある。対外的にも、管理職として地域・学校等とつながりを持ち、地域の拠点となって、公立園の所長の管理運営に関することを全般的に行っている。地域の育児相談等を受けるために、地域に出向くこともある。副保育所長は、所長の補佐としての役割をしながら、保育全般の指導を含めて、職員を統括する。各保育所において、保育所長・副保育所長が連携を取りながら、園を運営している。
- 育児相談等や地域との関わりにおいては、副保育所長が保育所長と連携を取りながら、所長の補佐として適宜業務を分担している。
- 児童館・保健センター等で企画されている育児相談には、定期的に保育所長または副保育所長が出席している。また、地域の民生委員・主任児童委員との交流も、定期的に年2～3回行っている。地域子育て支援をしているグループとの交流を通じて、地域の実態について情報交換することもある。

（人事関連体制の構築状況）

- 非常勤の家庭支援保育士は、保健師のチームに所属している。要保護児童に関する情報は保健師と家庭支援保育士の間で連絡を密に取り、巡回に行ったり、保育所から電話相談があれば一緒に対応したりと、連携して支援を提供している。
- 本市では、保健センターが子育て世帯包括支援センターを兼ねている。子育て支援拠点

として「子育て総合センター」が指定されている。なお、こども家庭センターは令和5年度現在設置していない。

- 要対協（要保護児童対策協議会）事務局の担当課が保育所担当課と同じフロアにあるので、要対協事務局とは日々情報共有を行っている。また必要時には一緒に保育所に行き、保育所長・副保育所長の家庭支援の相談・支援を行う、ケースによっては迎えに来た保護者への対応も行うなどの協力体制を構築している。
- 要対協事務局のスーパーバイズを学識者に依頼しており、同氏の助言を踏まえながら、日々の業務に対応している。
- 現場での実践を通じて関係性を構築できているため、要対協事務局と保育所担当課とでうまく連携できている。

2. 人材育成施策

- 学識者に依頼して、保育所長向けや保育士向けの研修を定期的に行ってもらっている。
- 所長向け研修は年3回定期的に行っている。市が企画し、市内の全公立園の保育所長向けに実施している。家庭支援が必要となった身近な事例を持ち寄る形式の研修や、外部講師を招く研修なども行っている。そこでは虐待や、家庭支援・保護者支援に関する内容も含まれている。年1回、関係機関や保健師等にも同席してもらい、大規模な講義の機会を設けている。
- 全保育士を対象として、学識者の講義を受講する機会が年1回ある。
- 市内公立保育所では、保育士がテーマ（保育研究、人権、家庭支援）ごとにグループを作っている。この家庭支援グループの保育士が、継続的に学識の講義を年複数回受講し、キャリアアップにつなげる機会を設けている。家庭支援グループの保育士は、保育所長とともに、家庭支援に関する園の方針を検討することとなるが、その上で、同じ学識者の講義を継続的に受講していることが、良い影響をもたらしている。
- 他にも、こどもの発達に関する研修や、地域密着型・民間保育所も含めた研修も行っている。
- 今後、オンライン型・ハイブリッド型の研修を取り入れることを検討している。

3. 資格導入に関するご意見

<保育所担当課>

（認知度）

- 改正児童福祉法成立にあたり議論がなされており、また令和6年度概算要求にも含まれていたため、認定資格の存在自体は認識していた。ただ認定資格の具体的な内容や取得方法に関する認知度はとても低いのではないかと。

（展望・課題）

- 保育士が認定資格を取得するにあたり、研修受講のために相当の時間を充てる必要があり、受講を検討するハードルが高い印象を受けている。
- 家庭支援担当の職員が、こども家庭福祉の相談支援に関する知識や、当該分野に関するスーパーバイズを行う上でのスキルを修得できると強みにはなると思う。一方で、家庭支援担当の職員であっても、支援が必要なこどもや保護者に対する対応だけでなく、一人の保育士として日々の保育に携わっているため、認定資格取得者の役割期待について明確なイメージを持ってない。
- 保育所長・副保育所長レベルの職員であれば、認定資格の研修内容は長年積み重ねてきた経験の中ですでに必要な専門性を培っていることが多いようにも思う。一方で、研修の受講によって、新たな学びも一定あるようにも感じている。
- 認定資格は、保育以外の領域も含め、こどもに関わる多様な領域の実務者が広く対象となるので、認定資格が導入されることで、認定資格で習得した知識・スキルが取得者共通の土台となり、関係機関との連携において役立つのではないかと。
- 本市の場合、保健師が保育所担当課に属しているため、保健師を介して、こども家庭福祉の相談支援担当課との連携が機能している。また学識者からの専門的な講義・スーパービジョンを庁内で受ける機会が複数ある中で、支援体制がうまく成立している。例えば連絡がつきにくい家庭に関しても、管理職ベースで意見交流等をする場を持っていることで、役割分担がうまくできている。

<こども家庭福祉の相談支援担当課>

(認知度)

- 庁内では、認定資格の認知度が高いとはいえ、まだまだ具体的に検討を進める段階にはないと認識している。また、研修内容についても、どういったことを学び、それを具体的にどう活用できるかについて、まだ不明確なところがある。

(展望・課題)

- 研修内容は有意義だが、要対協の調整担当者研修の内容と重複している部分もある。
- 認定資格取得において、追加カリキュラムを含めた研修時間の長さが最大の課題ではないか。社会福祉司や精神保健福祉士に関しては、事前研修はほとんどなく、100時間超で済むが、保育士の場合は165時間、実務者ルートでも97.5時間の追加研修が必要となる。通常業務とは別にそれだけの時間を研修受講に充てることのできる実務者がどれだけいるのか。
- 実際に現業と両立しながら研修を受講する人員を確保する体制の構築が大変だと感じる。(代替職員の確保、また受講費用の捻出など)
- 対象者の選出基準が悩ましい。できるだけその部署に長くいる者が望まれると思うものの、専門職として採用している会計年度任用職員にそうした役割を有してもらふ必

要があるのか。対象者として、誰がふさわしいか悩ましい。

- 研修を受けやすくするためには、開催方法も重要である。研修スケジュール、オンデマンド・オンライン形式の受講可能性について知りたい。
- 資格取得者をどのようなポストに就かせ、どのような業務を担ってもらえるのか、具体的なイメージが描きにくい点も課題ではないか。例えば令和 6 年度から努力義務になる「こども家庭センター」の統括支援員の配置要件として、認定資格が含まれているが、より強固な配置要件を課さないと資格取得が進まないのではないか。「子ども家庭総合支援拠点」では自治体の児童人口に合わせ、職員配置の基準が明記された。また保育士がこの資格を取得した場合の役割期待（巡回指導員などとして活躍することとなるのか、など）の設定は難しいだろう。
- 本市の場合、保育所担当課に保健師がいるため、保健の観点からこどもの健康管理に関する情報を提供してもらえらる。資格取得を通じて共通言語ができるとより便利になるだろうが、現状でも一定連携ができています。
- 本市では、こども家庭支援の領域だけではなく、保育領域でも、学識者がこども家庭福祉分野の専門的な研修を行っているため、それに加えて認定資格で専門的な学習が必須であるとは感じない。

ヒアリング記録（保育関係全国組織 F）

ヒアリング対象の組織種別	保育関係全国組織
--------------	----------

<参加者>※公表時には削除

先方参加者：

- 丸山様、齊藤様

事務局：

- 松山

<内容>

1. 人事関連体制

<保育所における地域支援>

- 地域住民への施設開放はほぼすべての保育園で行っているが、その目的は園によって様々である。地域住民に有効活用してもらうために行っているところもあれば、未就園家庭に施設を知ってもらい、就園に結び付けたい、という意図がある場合もある。なおこれには、特に定員割れしている地方の保育園では、園児獲得のため自園をPRする必要もあるなど、地域差がある。
- 現状でも子育てについて知り合いに訊く機会がなく、気軽に保育園へ相談するケースは頻繁にある。ただ認定資格は、こうした場面で必要となる専門性より明らかに高い専門性を修得するためのものだと認識している。
- （子育て相談機関としての保育園の位置づけについて）悩みを抱えている人が、普段利用していない保育園に相談するケースはあまりない。むしろ保健師等を通して相談することが多い。保育園としては、受けた相談の内容を園内に留めることなく、行政や児童相談所につなぎ、子ども相談センターや民生委員等、関係機関を巻き込んで対処していくこととしている。

<要支援のこどものサポート>

- 要支援のこどもと家庭へのサポートは、園長が担当している。関連情報は園長に一元化され、園長から市の担当者にデータを送る等、関係機関とのやり取りの中で、支援のあり方に関する検討を行う。
- 要支援のこどもへの対応が求められる機会は、園によっては非常に少ない。こどもの数が多い都市部の方が、対応頻度が高いのではないか。ハイリスクな家庭のこどもを受け入れることへの姿勢は、施設ごとにバラツキがあることから、行政経由でそうしたこどもの入園先を検討する時には、理解がある施設に打診する傾向があるように思う。なお保育園に支援が必要なこどもを受け入れるにあたり、公立中心の受け入れ態勢を構築

している自治体もあれば、公立・私立ともに満遍なく受け入れを行っている自治体もある。

2. 人材育成体制

<現状の研修体系と課題>

- 保育士等キャリアアップ研修の修了が、令和5年度より段階的に必須化されることとなっている。保育士等キャリアアップ研修には全部で8つの分野があり（①乳児保育 ②幼児教育 ③障害児保育 ④食育・アレルギー ⑤保健衛生・安全対策 ⑥保護者支援・子育て支援 ⑦保育実践 ⑧マネジメント）、このうち「保育実践」以外の7分野のうち、副主任保育士であれば4分野分、研修を受講しないとといけない。そのため保育園では必須化された要件を満たすため、必要な研修を受講することで精一杯だという声を聞く。
- 保育士等キャリアアップ研修のうち、「保護者支援・子育て支援」は認定資格の内容に比較的近いものの、研修時間の差（15時間。認定資格は260時間以上）が表す通り、学ぶ内容の専門性の高さは大きく異なる。また副主任保育士であれば7分野中4分野の研修を受講しないといけないので、例えある職員が受講した研修に「保護者支援・子育て支援」が含まれていたとしても、それだけの理由で、家庭支援に関わる特定の業務に配置することはあまり想定していない。
- 保育園ごとに、職員が資格を取得することへの考え方にはバラツキがある。実際に、リトミックのディプロマやモンテッソーリのディプロマを取得したケースや、絵画指導の認定資格を取得したケースを耳にしたことがあり、また園として、長期的な視点に立ち、上述のような付加的な資格を取得させるケースもある。ただこれらのケースはあまり典型的ではない。

3. 認定資格導入に関するご意見

<認定資格の認知度と重要性>

- 現時点で、認定資格に関する情報はほぼ届いておらず、その結果、業界内での認知度は高いとは言えない。
- 「こども誰でも通園制度」が来年度導入される。本制度を利用する方の中には、ハイリスクの家庭が一定含まれることが想定される。それらのこどもや家庭に対応する上では、保育士・保育教諭の資格で得た知識・スキルだけでは足りず、より専門性が高い資格の取得が求められることは理解している。また現行制度下の保育業務においても、家庭支援に求められる専門性が高度化しているので、認定資格の必要性を感じている。
- 保育士は、毎日保育の業務に携わる中で、必要なスキルを肌感覚で修得している傾向が強いように思う。認定資格の取得を通じて、児童の発達心理等に関する専門性がつくと、経験と勘だけに頼らない、高度な専門性が手に入るのではないかと。理想論としては、す

すべての園長、すべての保育者がこの資格を保有することは絶対必要である。

<保育所等保育士が認定資格を取得するにあたっての課題>

- 保育業界はこの後、「こども誰でも通園制度」によって大きな影響を受けることになる。待機児童がやっと 2000 人台に減少し、量的拡充のニーズが一定満たされ、今後は保育の質にこだわる時期となると思われていた。しかし同制度によってまた量的拡充に人手を取られることとなる。業界全体としては、同制度への対応がひと段落した時期に、認定資格の取得に向けて、本格的に検討することになるのではないか。ただし今後少子化の影響で、保育園や認定こども園の経営はさらに厳しくなることが予想されるため、認定資格を職員に取得させる必要性について、各園がシビアに判断することとなろう。
- 経営に苦勞している保育園が少なからずある中で、認定資格の取得過程で、高度な専門性を取得するための研修に人員を割ける保育園はあまりないと感じる。園内職員が認定資格を取得する場合、園内の人員補填が課題であることは明白である。特に、認定資格の対象者は園長・主任・副主任等のいずれかと認識している。当該職員は、「施設内のマネジメント」、また「対外的な相談機関」といった重要な役割を担っており多忙であるため、研修を受講する余裕があるかを懸念している。
- 資格取得の必要性は理解できるが、園の運営がある中で、日々の業務と並行して研修 260 時間分を取得することの負担とメリットを天秤にかけると、認定資格を取得するハードルが高いと感じる。研修時間が短く設定されている有資格者ルート経由で認定資格を取得する者の割合が、導入当初は高いように思う。専門性を高めていくことは重要だが、そのために保育所等保育士が研修受講に時間を割くだけの余裕が現状はない、と判断する施設も多いのではないか。
- 令和 2 年から「地域連携推進員制度」が導入されたが、公立中心、また都市部中心に運用されているものと理解している。特に地方では、要支援ケースに遭遇する頻度が少ないのに、認定資格の取得のためにリソースを割くことで、日々の保育業務に充てるリソースを削減する必要が生じる点が悩ましい。

<保育所等保育士が認定資格を取得するにあたって整理が必要な事項>

- 現実的には、専門知識を取得することにより、施設にどんなメリットがあるのかが重要であると感じる。日々保育園に通っているこどもに向けた支援の質の向上を重要視するのか、それとも地域支援の拠点として、地域に還元することを目的とするのか、目指す方向性を明確化する必要があるのではないか。
- 園長がこの資格を取得した場合、例えばこれまで行政や児童相談所に引き継いでいた業務の一部を、園内でできるようになるなど、取得前より担える業務の幅が多少広がるかもしれない。他方で、こどもの目線からみれば、園長が資格を取得して、(これまで他機関職員が担ってきたうち一部の)業務を園長が行うことが、こどもに対して直接的

なメリットをもつのか分からない。近年児童相談所の職員不足により、十分なケアを受けられない子どもが多くいる中で、資格を取得した園長等がその代わりとなって、ケア不足に貢献できるのであれば、取得する意味がある可能性があるが、いずれにしても、取得することの意義が明確化されておらず、不安を感じる。むしろ資格をしても、保育園が担う業務は変わらないのではないか。また園長が家庭支援への対応を行えるのであれば、園として地域に求められている地域支援の役割を最低限果たすことができるものと理解しており、それ以下の職階の職員に高い専門性を求めるのは過度な負担となる可能性がある。

- 認定資格を取る対象者の中に「保育園関係の役職のいずれかで、相談援助業務の経験がある者 4 年以上」とあるが、この相談援助業務の範囲が不明瞭であるため、必要だろう。

<保育所等保育士が認定資格を取得するにあたって重要な事項>

- 認定資格取得にあたっては、インセンティブが重要となろう。認定資格を取得することに越したことはないことは理解しているが、たとえば認定資格取得者に毎月 5 万円の待遇改善加算があれば、推進しやすくなるように感じる。なお国による補助・措置で待遇改善が行われる場合、必要経費の一部を地方自治体が負担する必要があるため、県や市の判断によっては、折角国が制度を立ち上げて、一部地域では制度を活用できず、認定資格の取得状況に地域差が出てくるのではないか。
- 国の認定資格取得促進事業の経費の配分方法を踏まえると、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。地域に公立保育所が少ない場合を除けば、私立の保育園や認定こども園に対して、認定資格取得を行政が依頼するケースはそれほどないのではないか。ただ本来は、私立であっても、公立であっても、ニーズがある職員が認定資格を順次取得できる環境であるべきである。そのために必要な支援は何か、いつの時点でどういう支援を行ったらよいかを丁寧に検討してほしい。
- 認定資格を保有することにより、ステータスや収入が保証されるなら、認定資格が社会に根付くのではないか。取得する負担とインセンティブが見合わないのであれば、認定資格の普及は難しいと感じる。

ヒアリング記録（保育関係全国組織 G）

ヒアリング対象の組織種別	保育関係全国組織
--------------	----------

<内容>

1. 人事関連体制

- 保護者から相談を受ける際にはまずクラス担任が対応し、高い専門性が必要な場合は主任保育士が対応する。外部との連携業務は基本的に主任保育士が担う（副主任保育士は、外部との連携というよりは、園内の保育実務が中心となっている傾向が強いように感じる）。
- 主任保育士の年代は、40代から50代が多い。

2. 人材育成体制

- 業務の一環として、それぞれの園で園内外の研修を受講する機会を設けている。
- 自身の園における園内研修では、毎年テーマを決め、研修企画担当（主任保育士、副主任保育士）が研修コンテンツを発案している。基本的には、保育マインドの共有が大きな狙いである。実際の研修コンテンツとしては、例えば「保護者支援をテーマにしたロールプレイングを行う」「発達に課題を抱えている子に関して、ケース検討の形で現状を共有する」などを行ったことがある。こうした研修を通じて、エピソードベースでこどもへの理解を深めることが目的である。
- 園外研修としては主に、市の保育園協会が有する5つの部会（研修部会・保育部会・給食部会・障害児保育部会等）や保育士（主任・副主任）の資質向上を目指す研修会に参加している。各園1人ずつ各部会の担当を置き、担当者は月1回の部会に参加している。
- 保育部会や障害児保育部会は毎年テーマを決め、同じような立場の者が集まり、グループワークを中心とした研修を行っている。最終的には、検討結果を報告書に取りまとめ、会員の前で発表する仕組みにしている。今年度の保育部会では、各園を見学して学びを得る仕組みを構築した。障害児保育部会では、こどもたち皆が苦しまずに保育を行える取組をしている事例（保護者支援に関する事例を含む）を取り上げて、グループワークを行った。発達に課題を抱えているこどもの保育を行うにあたっては、家庭との連携が必要であることから、保護者支援に関する観点を事例に含めている。障害児保育部会では支援が必要なケースに関するケーススタディを行っており、保護者支援に関して取り上げる機会がある点で、比較的認定資格を通じた修得内容と類似する側面がある。
- 主任向け研修では、マネジメント的な話を中心となる。今、求められている先進的な課題を取り上げ、各園での課題を共有する。副主任の研修では、業界団体の雑誌内に掲載する保育計画を1年間かけて作成、提出した。
- 外部団体が開催する研修として、県の保育連合会や保育士会で年に何回か開催する研

修会に参加している。県保育連合会は園長の研修が中心となる。他方、保育士会については、一般保育士が対象となり、保育、食育、健康に関すること等、様々な分野の研修を企画している。全国組織の研修には全国保育士会の研修会も含まれており、主に主任保育士が参加する。

- 自身がこれまで受講した研修で最も効果を感じたのは、カウンセリングの研修である。ロールプレイングをしながら、クライアントのためにどう対応していくのがよいかを学ぶことができた。またケース対応は個別性が強く、汎用的な知識・スキルだけでは対応できないことから、研修に参加する保育士は、現在自分が抱えている個別ケースへの具体的な対応方法を知りたい、という切実な思いを有している傾向が強い。研修の企画にあたっては、この点を踏まえて、実践に接続させやすいコンテンツ作りを志向するとよいのではないか。

3. 資格導入に関するご意見

- 本会では今後、認定資格取得の重要性について周知を進めることを検討している段階にある。こども家庭ソーシャルワーカーの資格取得推進にあたっては、まず周知を進める必要があると思う。本会の会長として、認定資格の導入にあたっての検討状況を今後全国的に伝える予定だ。
- 改正児童福祉法が令和6年に施行された後、保育園では相談機関としての役割を担うことを一層求められるため、保育士がソーシャルワークの観点を有することが必要である。そのため、何らか認定資格の取得に向けて着手する必要性を感じているが、研修受講に向けた体制構築が課題でもある。また保育業界では「ソーシャルワーク」という言葉を使う機会自体が少ない。なお私保連（全国私立保育連盟）ではカウンセラーを養成する講座を開講しており、ソーシャルワークという言葉も通用しやすいかもしれない。
- 研修の受講可能性を検討するにあたっては、日々の保育業務をどうするのが最大の懸念となろう。特に主任保育士は園内で中核的な役割を担うため、所掌業務が多岐にわたる。日々の業務と並行して研修を受講するハードルが高いと感じる。また職員が研修の受講で現場を不在としている間の人材配置の方針の検討が必須である。十分な財政援助が行われたり、資格取得が義務化したり、といった動きがない限り、認定資格導入当初から、保育業界が資格取得を本格検討することは難しいのではないか。また年度末のこの時期は来年度の人材配置を検討している段階にあり、来年度になってから、スキルアップを目的とした研修への参画に向けた人員繰りを検討・決定するのは難しいのではないか。
- 今後の展望として、自治体によっては、地域の核となる保育園がある地域もあるので、そうした地域の核となる園が主導して、認定資格の取得に向けた検討を行えると効果的ではないか。具体的には地域の保育園から構成される組織の部会などで、ソーシャル

ワークをテーマに相互学習を行うような取組を開始し、その中で中長期的にニーズが生じてきたら、認定資格取得の本格検討につながるケースもあるのではないか。(なお例えば外国籍の家庭や貧困の家庭が多い地域などでは、地域の保育園が、ソーシャルワークに高い関心を有している可能性があり、こうした取組の実現可能性には地域差がある旨に留意されたい)

<保育所等保育士の役割に関するご意見>

- 認定資格は、どちらかといえば、ハイリスク・アプローチに必要な知識・スキルを習得できる資格だと認識しているが、保育所はポピュレーション・アプローチの施設である。
- とはいえ現在でも、家庭支援の機会が一定あるので、主任保育士を中心に、業務を進めている。基本的に、保育園が家庭支援に携わるにあたっては、行政の仕組みを理解して(基本的には「こども家庭相談センター」が中心となっているものと理解している)、必要時には行政との連携をスムーズに行うことが重要と認識している。
- 家庭支援を展開するにあたっては、現在用意しているポストへの人員配置を今後も適切に行い、職員が自らの役割期待を十分に果たせるような環境を確保する業務分担を見直すことが大切だ。また保育園への役割期待は多岐にわたるため、中長期的には、保育の業務に含まれる内容範囲を改めて整理する必要があるようにも感じる。具体的には「保育所保育指針」には、地域の子育て支援が保育所の役割に含まれるものと整理されている。一方で、保育園に通園しているこどもの保育に日々携わっている中で、地域の子育て支援を、園内の保育業務とどのように折り合いを付けながら進めていくのか、リソース配分をどのように行うのが難しい。ソーシャルワークは、保育の熱量とほぼ同等の熱量が必要になってくることが想定されるため、そうなる実施が困難なところがあるかもしれない。
- なお本会では、ソーシャルワークの基礎的な知識や技術を周知する取組を、令和6年度本格的に検討することとしている。主任保育士は、実践経験を積む中で、ソーシャルワークに関する知識を修得している。こどもや保護者と直接関わりを持つのは、基本的にはクラス担任であるが、クラス担任には経験が浅い方も多い。そこで本会では基礎的な知識・技術を多くの保育士に知ってもらい、気づきの視点を身につけてほしいと考えている。他の専門職と連携する場合にも、共通言語を有することで、連携が進むのではないか。

<その他>

- ソーシャルワークについて講義を行える教員がいるかどうかは、地域の養成校ごとに異なるため、養成校の中でも、認定資格への考え方にバラツキがあるように感じる。中には、認定資格の研修で受講者にソーシャルワークの専門性を向上してもらおうと熱意を有している養成校教員もいると聞く。

ヒアリング記録（児童福祉施設 H）

ヒアリング対象の組織種別	児童養護施設
所在地	北陸地方

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>

- ・ 本法人では事業所ごとに採用を行っている。ただし採用時、法人内での別事業所への異動がありうることは伝えている。異動はそこまで頻繁ではない。
- ・ 家庭との両立のため、変形労働制に対応できない職員が、児童養護施設から法人内の別事業所に異動することはある。
- ・ 家庭支援専門相談員や里親支援専門員等専門職配置には要件が必要であり、要件には施設で5年以上、または社会福祉士・精神保健福祉士の資格を保有していることなど、専門職によって必要なものがある。

<評価>

- ・ 職員の評価については、悩ましい側面が多いと感じる。真剣にこどもについて考えて、成長を促すこと、伴走することが重要だと考えており、その基準は一意に定められないのではないかと。正しいことは正しいとほめ、そうでないことは叱り、こどもの最善の利益を考えることが必要だ。だからこそ資格を保有することで、知識の引き出しが増えて、判断の根拠が増えることは良いことだと感じる。また周囲の職員へのスーパーバイズの質向上にもつながる。知識を得ることで、こども一人ひとりへの支援のあり方について、答えが出やすくすることが重要ではないか。
- ・ ただしこうした知識は、現場で活用できるからこそ重要である。また例えソーシャルワークの知識があっても、その現場によって（分野によって）、必要となる観点が異なる。そうした意味から、現任者の受講が最も意味あるものとなろう。学んだ事項の意味を理解できることが重要だ。

2. 人材育成施策

<人材育成に関する現状および課題>

- ・ 研修については、処遇改善のための要件となる研修、児相主催・地域協議会・ブロック研修等が実施されている。こうした研修は特定職種を対象としたものが多い。ブロック研修には分科会があるので、自身が希望するテーマのものに参加することとなる。
- ・ また所内研修は、事例検討や、日々の意見交換を実施している。OJT として、日々の

問題に関する悩みへの対応策をユニットリーダーと検討することとなる。

- ・ 研修受講にあたっては、施設長から相談して、本人の意向に応じて受講するかを決めることとなるが、研修によっては、県外開催のもの、費用が相当かかるものもあるので、施設長の判断が必要となることもある。
- ・ 研修が体系的に実施されているわけではない(特に初任者について、階段状に必要な知識・スキルを全て研修等の形式で学べるわけではない)ので、日々の支援がこれで良いのか、と悩みながら業務に当たる。ケアワーカーとしての考えを深める上で、ソーシャルワークの視点を獲得するために、社会福祉士は有用だろう。そして認定資格は、分野が限定されているという点で、取得推進の意義があると考ええる。

3. 資格導入に関するご意見

- ・ 自身は資格の存在自体や、議論があったことは把握していたが、詳細は知らない。他の施設、また施設内の職員との話では、この資格について話が出ることはない。若い職員が多く、保育士・児童指導員は、社会福祉士のような資格があることさえ、あまり知らないのではないのか。
- ・ これまで在職中に社会福祉士を希望して取得した人は数名いた。取得してほしいと上から命じることはない。ただし無資格で、熱意がある人に対して、社会福祉士の取得を打診することはあった。ソーシャルワークそのものを勉強することは、対人援助・福祉がどういうものなのか、理解した上で職務に当たるという点で、重要である。特にこどもへの支援をしていると、個人の価値観に左右されやすく、また自分の育ちに根差す偏りが生じやすい。さらに障害・高齢分野は契約に基づくサービス提供なのに対して、社会的養護は措置に基づく支援である。その中で、ソーシャルワークを理解することの重要性は、対象者のアセスメントを行い、どう支援を行うべきか、環境をトータルでイメージしながら検討できるようになることにあるのではないのか。ソーシャルワーク的な視点を現場の職員に持ってもらい、視点の幅出しにつなげてほしい。
- ・ この資格は、それなりの中堅職員が受講することになろう。
 - 家庭支援専門相談員は、家庭とのつながりを一括して担当するので、彼らが取得することには一定の意味があるだろう。自立支援担当職員は、施設を退所したあとのアフターケアや入所児童の進学、就職前の自立支援を担当しており、こども達に自立に向けた支援、相談援助をすることが多い。
 - ユニットリーダーにも資格を取得してほしい。ユニットリーダーは各ユニットを統括しており、他職員から吸い上げた意見を踏まえて支援のあり方を検討する立場にあるので、広い視点を有する必要がある、彼らがソーシャルワークについて学ぶことは意味があろう。
- ・ 現業との両立が可能であることが、資格取得推進の前提にある。また職員が長く勤め続けられるよう、工夫が必要だ。こども家庭庁が支援拡充を行い、職員が現業と並行して

研修を受講できる体制にしてほしい。

- ・ 旅費との兼ね合いもあり、受講場所は分散されることが重要だ。職員個人の意思で受けるのであれば、組織としてはありがたいものの、彼等が実際に受講できるよう支援する必要がある。
- ・ 資格の受講者の裾野をどこまで広げるかにもよるが、児童養護施設では被虐待児童の支援を行うことが多いので、そうした子どもが示す特徴を知り、心理士とは異なる包括的な観点から見立てを行えるようにしてほしい。併せて、日々の困りごととつなげて、学びに活かされるようなものとなることが重要だ。具体的には障害の知識、応用、気がかりがある子どもについての知識は必須だろう。児童養護施設には発達の問題がある子どもが3割程度いる。その中には生活背景が原因の場合、先天性の場合が両方含まれている。また社会資源に関する知識が少ないので、学んでほしい。
- ・ 開催形式について、WEB と対面を上手く使い分けてほしい。

ヒアリング記録（児童養護施設Ⅰ）

ヒアリング対象の組織種別	児童養護施設
所在地	近畿地方

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>

- ・ 社会福祉士の資格を取得しているかどうかは、児童養護施設の配置上、あまり関係ない。この園では、基本全員（保育士も含めて）児童指導員として雇用している。中には社会福祉士資格取得者もいる（在職中に取得した人、大学の養成課程で取得した人、両方いる）。こうした資格を取得すると、実習担当や児童自立支援専門員として日勤業務ができるということで、特に結婚・出産等を経て日勤希望の子育て中の職員には歓迎されがち。
- ・ 宿直できるか、は現場で勤務する上での要である。
 - 保育士だと結婚を機に退職となることも多い。当施設では、結婚・出産後も働き続けてほしいと感じているものの、なかなか難しい現状もある。

2. 人材育成施策

<人材育成に関する現状および課題>

- ・ 現在研修に関しては、処遇改善に重なる研修、施設長研修、基幹的職員の研修が中心となっている。
- ・ 他の研修については内容を踏まえて受講を決める。受講にあたっては、内容面での魅力と時間の長さ、受講方法の柔軟性が重要だと感じる。

<ソーシャルワークに関する資質向上の方針に関する現状>

- ・ 指導、しつけではなく、ソーシャルワークを実施することが重要であると認識しており、当施設でもジェネラリストソーシャルワークを実施している。
- ・ こどもの権利擁護の観点から、こどもを一人の権利主体として尊重し（体罰の禁止の徹底などを含む）、ソーシャルワークの専門性を発揮することが重要である。その人自身のニーズを捉えること、ニーズがあれば受け止めてあげることが支援の核となるべきだ。どうしても理想のこども像に近づけようとする人が多い中で、こどもとの対話を行い、価値観をすり合わせることを重視している。「こどもの最善の利益」のための支援を行うにあたり、本当にそれがこどもの最善の利益になっているか、価値観の押し付けになっていないか、内省が必要だ。
- ・ 職員がバーンアウトする危険性があることから、ソーシャルワークの学習を通じて、現業が大変な仕事であることを、改めて学ぶことは、本人の安心にもなる。現在、児童養

護施設の小規模化が進んでいるが、職員がチームで仕事ができなくなることは職員育成の観点で課題がある。

- ・ ソーシャルワークの視点を持てるようになるには、10年程度の実務経験が必要になると感じる。日々の実践の中での困りごとを事例検討会の中や、勉強の中で話すことが、俯瞰して実践を振り返るためには重要だ。また日々の見守りの中で、他の職員からの助言が有効活用されることもある。
- ・ 基本的には実践の中で資質を向上することが重要だが、研修や論文を通じて学びを得ることは、職員に気づきを促す上で大変重要である。

3. 資格導入に関する意見

- ・ 研修時間のうちどこまでを業務時間内とするかどうか次第だが、集中的に研修を実施してほしい。社会福祉士・精神保健福祉士資格保有者の研修受講時間が短いのは良いことだと思う。
- ・ 講師選定は重要である。権利擁護に関する意識が高い、様々な専門職の講義が聞けるとよい。また事例検討の中で、どうアセスメントを行うとよいか、例示があるとよい。
- ・ 演習で、同程度の経験年数がある職員同士で話し合うことは、仲間づくりにもつながる。そのため実習は比較的少人数での受講となるとありがたい。
- ・ 虐待に関する最新知見、発達論等についても学べると良い。
- ・ 研修を日々の実践の振り返りの時間として活用し、こどもの年齢や属性に応じて、その子の言動を適切に観察できるようになってほしい。
- ・ 資格取得が処遇改善に繋がるのは大変喜ばしい。給与面で毎月1万円単位での加算があれば、特に主たる家計の維持者として勤務している者が、積極的に受講するのではないかな。
- ・ 資格取得者には、現場で主任、チーフクラスとして活躍してほしい。業務にあたってはそのこどもとの関係性が重要である。例えばファミリーソーシャルワーカー、児童自立支援専門員等は、かつて自分が担当していたこどもであれば、その後も関わり続けることができるが、そうでないと、主任、園長級でもない限り、こどもと深く関わることはできないのではないかな。現場でこどもたちのケアに関わるのが重要であり、資格取得者がその知見を現場に活用することが重要と考えている。
- ・ 試験の合格率は一定絞っても良いのではないかな。特にオンラインで座学研修を受講するならなおさらである。
- ・ 現業と並行で研修の時間を確保するなら多くとも週に2～3時間程度ではないかな。
- ・ 複数年度かけて認定資格を取得できるようにできるとよいと思いつつ、2か年程度でないと、資格を取得しようという気持ちになれないようにも思う。

<その他>

- ・ 児童指導員が有する専門性や資質が曖昧ではないか。本来全員ソーシャルワーカーとみなされている状態があるべき姿と思料している。職員自身がソーシャルワーカーであると自信を持って言えるように、本資格を活用できると良いのではないか。またソーシャルワーカーの社会的認知度がこれを機に向上することを願う。
- ・ 保育士は、「保育」の担い手であることを誇りに思っている傾向がある。そうした児童福祉施設に勤務する保育士がソーシャルワーク機能を有すること、そのために認定資格が有効に活用されることを期待する。
- ・ 児童養護施設ごとに、地域の一時保護所の入所率、特に支援が必要なこどもを受け入れているか、等の状況はまちまちである。そのため予防を重視する立場の人が児童養護施設職員の中にも必要な場合がある。
- ・ セルフケアは重要である。職員の中には、業務の過酷さを訴える人も多いが、実際にはそれぞれの仕事に固有の大変さがあるように感じる。その中で、長く仕事を続けていくための一助として、資格が活用されるとよいのではないか。

ヒアリング記録（児童家庭支援センターJ）

ヒアリング対象の組織種別	児童家庭支援センター
所在地	近畿地方

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>

- ・ センター長含め4名を配置している（3名が相談支援職、1名が心理職）。センター長以外の3名は、同センター内にて非常勤でこれまで勤めていたが、今年度、予算の当てがったことから、常勤として雇い入れることとなった。
- ・ 地域の児童相談所とは業務の中で信頼関係を築いていき、現在は、児童相談所からの指導委託措置件数が全国有数となった。

2. 人材育成施策

<人材育成に関する現状および課題>

- ・ 当センターの職員は全員、相談支援の実務経験が豊富であることもあり、あまり資質向上のためにセンターとして体系的に策を講じているわけではない。

3. 認定資格導入に関するご意見

<資格導入への検討状況>

- ・ 資格取得によって自分自身の資質や専門性の高さが証明されることから積極的に資格を取得する職員、また自分自身がアプローチしたい領域での知識が増えることから資格取得に前向きな職員がいる。心理職の職員は、自身の専門性が心理であること、心理職としてセンターで勤務する上で必要となる社会福祉・ソーシャルワークの知識はすでに業務の中で修得できていることから、資格取得は不要と考えている。

<資格取得にあたって重要な要素>

- ・ 組織として資格を取得するために、実習時期の休暇期間を調整する、等の協力は行うが、資格取得のためそれ以上支援を行うことはあまり考えていない。資格は自身に紐づくものであるためである。仕事以外の時間を自己研鑽に使える職員ばかりではない（家庭との両立負担が重いため）。資格取得のための実習をまとめて実施してほしい（泊りなど）。勤務中にオンデマンドが視聴できるとしても、研修途中で電話があれば出ないといけないので、現業を離れて受講できる環境がないと、安定的に研修受講時間を確保するのは難しい。
- ・ センターの職員は自治体職員に助言する立場であるため、一定の専門性が求められており、日々の業務の中で相談援助技術は十分修得できている。センターの職員が受講す

るならば、理論、最新の法律について学べると良いだろう。法律の最新動向等を追う時間がどうしても取りにくいことが多いので、体系的に学べるとありがたい。

- ・ こどもの発達に関する知識は重要である。また親や家庭との調整業務が多いので、認定資格取得者は、障害・高齢等の他の分野にも精通することが望ましいだろう。
- ・ こども家庭福祉分野についてつきつめた知識・スキルを習得できる場であってほしい。ただ相談援助をしていれば良いというものではなく、社会資源につなげる必要がある。ケースを丁寧にみるための能力を総合的に身に付けることが重要である。
- ・ 資格取得のための研修を楽しんで受講できるような工夫があると良い。

<資格導入後の展望と課題>

- ・ 資格取得はスタートラインであって、資格を取得したことが、そのまま実務の質の向上を担保するわけではないことに、留意されたい。現場で通用するか、は別の問題である。実務の側面だけで見るとすれば、資格の有無というより、対人援助業務に必要な相手との関わり方、業務への適性が重要である。
- ・ 一方で外部の人間から、保有資格を問われることがある（自身も、別分野の対人援助業務従事時に、保有資格を問われたことがあった。また、地方では、資格を保有している人材自体が貴重であり、資格を取得していることが採用の決め手になるケースを見聞きした）ため、資格取得は有意義であると感じる。
- ・ 社会からの信頼が得られる資格となるものと期待している。もちろんその前提には、その資格を取得した人が現場での実践の質が高いことが前提となる。実務で活躍している現場の人々が、その知識・スキルを補完したり、その専門性を指し示したりするための資格となると良い。
- ・ 自治体の求めに応じた支援を行う中で、市町村、特に一定以下の規模の自治体は、職員が十分に内容を理解しないまま、こども家庭相談に従事することが求められるため、バーンアウトしやすいように思う。自治体職員が仕事を続けられるような施策とすることがあろう。
- ・ 資格を保有する人が専門性を発揮して働き続けられるような環境であることが重要である（資質を向上させることと、個人がその資質を中長期的に発揮できるような環境とすることが、両方重要）。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発揮できない状態となる。当センターは常勤4人体制になったが、ケース数が多すぎて全員 100 件前後抱えている状態であり、新規の相談があっても数か月待ってもらっている状態が続いている。また職員体制に余裕がないこともあり、職員が家庭の事情で訪問が叶わない場合、アポイントを延期する必要も生じる。処遇改善に繋がること、高齢分野におけるケアマネジャーのように資格取得が職種・処遇につながると良いと感じる。
- ・ ソーシャルワーカーとして資格を取得して働ける（こども家庭福祉分野の）職場が増え

ると良い。ソーシャルワーカーは職場の中で少人数なので、こうした資格ができることで、社会的な地位向上に繋がることを望む。

- ・ 現場で相談援助を行っている、法制度に基づいた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、そうしたマイ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。

<その他>

- ・ 実務者が資格取得のために研修を受講するなら、学習した内容を現場の実践内容に紐づけて理解できそうだが、今後養成校で実務経験なしに本資格を取得できることとなった場合、研修内容を理解するハードルが高いだらうと感じる。
- ・ 自身は社会福祉士・精神保健福祉士に加えて公認心理師の資格を保有している。その立場から、心理職と社会福祉職とで、完全に専門領域が分かれているわけではないように思う。社会福祉職として支援を行うにあたっては、心理の領域、またサポートする家庭によっては障害・高齢等についても知っておく必要がある。まさに社会福祉士はそうした幅広い領域の知識を確実に学ぶ上で一定有用であるように思う。
- ・ 当該分野がボランティアに依存している現状について、見直しが必要ではないか。ボランティアは対価を支払われていない状態で活動するので、疲弊しやすいし、あまりに重い負担は受けられない。例えば地域の民生委員のみが地域の見守りを受けているのは問題だが、センター職員が地域の見守りを行うにはリソース的な限界がある。本来行政が十分な体制を整えるべきではないか。こども食堂も補助金ベースだが、本来食堂を通じて支援につなげうるケースがあるように感じる。補助金ベースでの不安定なステークホルダーが地域を支える構造を抜本的に変える必要があるのではないか。

ヒアリング記録（児童発達支援センターK）

ヒアリング対象の組織種別	児童発達支援センター
所在地	北海道・東北地方

<内容>

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>

（採用・配属）

- 当法人では、大学と専門学校に対して、採用の募集をかけている。
- 当施設では、保育士と児童指導員に加えて、作業療法士、理学療法士、言語聴覚士、看護師、心理士などを採用している。資格を有していない方で、まずは非正規職員として2年間勤務して児童指導員として正規職員採用となるケースもある。
- 採用面接時に本人の配置希望を聴取した上で、配属を決定している。
- 法人内の職員は非正規含め600名程度で、そのうち、社会福祉士・精神保健福祉士の有資格者が12人いる。法人全体では、障害相談支援事業という、ソーシャルワーカーを専門に配置している部門もある。パートも含めると約600名いる。
- 当施設内で社会福祉士資格を有している職員は1～2名ほどである。施設内では、ソーシャルワーカーの仕事というよりは、現場で発達支援や家族支援の業務をしている。なお当施設では、地域支援の業務を担う職員について、基本的には児童発達支援担当とは別に、専属の職員を置いている。

（異動）

- 本人の希望や適性がある場合に異動を検討する。
- 発達支援・家族支援を行っていた者が、本人の希望で、地域支援担当や、法人内の他機関に異動となることもある。

（定着）

- 職員の定着に向けては、職員がモチベーションを持ち続けて、スーパービジョンを受けながら、チームとして支援できる環境構築に取り組んでいる。また極力超過勤務を避ける、超過勤務した場合は基本手当を出す。休暇を取得しやすくする等、就業を継続できる、と思えるような職場にしていくようにしている。

（現状と課題）

- 今のところ、人材確保で苦慮することはない。当法人を以前利用していた卒園児やその家族が職員として活躍することも多い（1学年5～6人程度）。

2. 人材育成体制

<法定研修、法定外研修の取組の活用状況>

(所内研修)

- 法人全体で、新人向け研修を1か月行っている。研修内容は多岐にわたる（障害者の権利、こどもの権利、自閉症児への支援、社会適用後のこどもへの支援、愛着障害、職場のルールをなぜ守らなくてはいけないか、法人のミッション、環境整備等）。その後も2か月に1回程度、フォローアップ研修がある。
- 年次ごとの研修を2か月に1回程度行っている。現在どのような研修が必要かを踏まえ、マネージャーたちが企画している。必要があれば、外部講師を呼ぶ研修も行っている。
- 研修については午前と午後、2回実施し、受講時間を分散させることで、現業と両立させている。
- 1年間スケジュールを組んで、毎週、曜日ごとに10分～15分のミニ研修も行っている。例えば水曜日はアンガーマネジメントと性的虐待予防、木曜日はティーチャー・トレーニングで効果的な褒め方を練習する。その他、自分の実践に関するエピソードを皆の前で発表し、他職員がGoogleフォームで感想を述べる取組も行っている。また金曜日は、絵本を読む練習や歌を歌う練習をしている。
- 研修テーマごとに対象者を適宜設定している。

(外部研修)

- 児童発達関係の団体の研修が年に4回ほどあり、施設内の誰かしらに参加してもらっている。社会的養護の研修や日本子ども虐待防止学会の研修にも各10名程度参加している。
- 外部研修の対象者は3年目以上としている（自身の業務について一定理解できている職員が受講することが適切であるため）。参加者については、マネージャーから個別に打診・推薦する。

(海外研修)

- 令和5年度は法人独自で海外研修を2回（スウェーデンとフィンランドの学校と幼稚園を視察し、保健システムやネウボラのシステムを学ぶ研修）行っている。

<コンサルテーション・スーパービジョンを通じた専門性向上の取組状況>

- 外部講師のコンサルテーションを、月1回、心理士が行っている。また自閉症の行動障害に関するコンサルテーションは、成人・学童支援担当が中心で受けている。他にも、幼児のプレイセラピーの先生やペアレント・トレーニングの先生によるコンサルテ

ションがある。

- 個別のスーパービジョンやグループでのスーパービジョン等、日頃の職場での悩みを捉えるための取組を多層的に実施している。特に3年目までの職員への支援体制が手厚く、1年目の職員に対しては週1回行っている。3年目までの職員にスーパーバイズする職階は、5年目以上のマネージャー・クラスである。スーパービジョンにあたっては、話を聞いて相手をエンパワーメントする力が必要であり、現場の職員同士で工夫しながら取り組んでいる。

<資格導入に関するご意見>

- 自身は、法人内の他職員に対して、認定資格の導入について、障害福祉分野にも関係がある資格であることを含めて伝えているが、障害福祉分野の職員からの認知度が高いとはいえない段階だと感じる。
- 児童発達支援センターの中には、長年児童分野（社会的養護、児童相談所での勤務経験を含む）に関わり、児童相談所や要対協と上手く連携している児童指導員たちがいる。彼らはソーシャルワーカーの資格を持っていないが、ソーシャルワークの仕事を実際担っており、要支援家庭を支える、という役割を果たしている。彼らが資格を取ることで、職場の中にソーシャルワーカーが明確に位置づけられる効果があるのではないか。
- 児童発達支援センターが今後社会の中で、こどもと家族を多様な関係機関と一緒に支援する上で、認定資格取得者がセンター内に配置されることには意味があると感じる。
- 実力がある職員本人にとっても、認定資格を取得することで、自己肯定感も上がるし、自分の役割が明確化されて外部との関係構築がうまくいくようになるのではないか。すでに専門性を有している職員には、社会福祉士を有していないなら社会福祉士を取得してほしいし、取得しているなら認定資格を取得してほしい。心理分野においても、心理専門職が、公認心理士や臨床心理士の資格を保有することで、社会的に活躍できるし、実際アセスメントなどの実務能力は資格保有者の方が高い。同様に、ソーシャルワーカーも資格を取ることで、親子のために活躍できる人材になってほしい。
- 当施設の中には、実態としてソーシャルワークを行っている人が3名程度いる。その人達が今後、当該職員は、資格取得にあたり、現業や家庭との両立ができるか、また試験に必要な勉強時間などに関して懸念している。中長期的には、すでに高い専門性を有している職員だけでなく、専門性を向上しつつある職員にも認定資格を取得してほしい。
- 今後こどもや家庭の支援に携わる職員が、認定資格を取得することで、親子関係、こどもの小さい時の環境が成人期にどう影響するのか、DVの影響、他の専門機関と連携していく上での役割分担等、多くの有意義な事項を学び、こどもや家族を理解して適切な支援への理解を深めていくことができる。
- 認定資格取得推進に当たっては、研修受講で業務を離れる職員の代わりに、他職員を確

実に配置するための業務調整が必須である。当施設では人数配置に余裕があるので、調整は可能だろう。

- 認定資格取得者は、見立てを行う力が求められるようになるのではないか。こどもの声を聞くことを基本にしながら、なぜこの子はこのような発言をしたのか、適切にアセスメントを行うには、経験知に加え、専門的な学びに裏付けられた知識・スキルが必要である。こうした専門性を修得した上で、こどもと家庭をケアするための支援／ソーシャルワークを提供できると、こどもや家庭からの信頼につながり、ひいては認定資格の社会的な信用が向上するのではないか。
- 認定資格取得者が継続的に専門性を向上させる上では、スーパービジョンやフォローアップの研修を受けることも大事だと考えている。
- 障害児支援分野ではソーシャルワークが明確に位置づけられてこなかった。一方で、障害児の支援においては、その背景にある家族の困り感を把握する力、他機関と連携していく力が必要だと感じる。認定資格が、職員の専門性向上、こどもや家庭へのより良い支援の提供に繋がることを期待する。