

こども家庭庁 令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

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

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

令和7年3月

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

本調査研究では、認定資格の研修の質を担保し、また制度の改善を図る観点から、研修の実施状況や受講状況の把握と評価、及び研修の今後の在り方に係る検討材料の収集を目的として実施した。

委員会の開催

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

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

インプット・アウトプットのデータ収集

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

アウトカム・インパクトの精査

令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台としながら、認定資格に関する中長期的な評価の在り方を検討することを目的とし、「アウトカム」「インパクト」に関する評価項目・指標案の精査を実施した。

類似研修の細目の整理

こども家庭福祉に従事する者に期待される役割や専門性等を検討するための基礎資料として活用できるよう、こども家庭福祉の実務者を対象とした現行の研修に関して、体系的な整理を行った。

整理対象は、児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、調整担当者研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、統括支援員基礎研修、基幹的職員研修、保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）、こども家庭ソーシャルワーカー研修の計8種類とした。

類似研修の実態調査

児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、調整担当者研修の実施状況等を把握することを目的に、都道府県等を対象としたアンケート調査を実施した。

併せて、児童福祉司スーパーバイザー研修、統括支援員基礎研修、統括支援員実務研修の実施状況等を把握することを目的に、研修センター（こどもの虹情報研修センター、西日本研修センターあかし）を対象としたヒアリング調査を実施した。

成果等の公表計画

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

目次

第1章 本調査研究の概要	1
1. 背景・目的	1
2. 実施内容	3
3. 成果の公表方法	6
第2章 インプット・アウトプットのデータ収集	7
1. 調査概要	7
2. 調査結果（研修実施機関へのアンケート調査）	12
3. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・指定研修分）	24
4. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・追加研修分）	59
5. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・SW研修分）	77
6. 調査結果（受講者の所属機関への調査）	94
7. 意見聴取結果（受講者がいなかった組織への意見聴取）	107
8. 小括	109
第3章 アウトカム・インパクトの精査	117
1. 調査概要	117
2. 調査結果（海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組の収集）	121
3. 調査結果（調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査）	124
4. 調査結果（こども家庭 SW 認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討）	128
5. 認定資格の中長期的な評価項目案・把握方法例	134

6. 小括	138
第4章 類似研修の細目の整理	140
1. 調査概要	140
2. 整理結果	142
3. 小括	151
第5章 類似研修の実態調査	155
1. 調査概要	155
2. アンケート調査結果	159
3. ヒアリング調査結果	213
4. 小括	216
第6章 まとめと考察	219
1. 認定資格の評価について	219
2. 法定研修の状況について	220

第1章 本調査研究の概要

1. 背景・目的

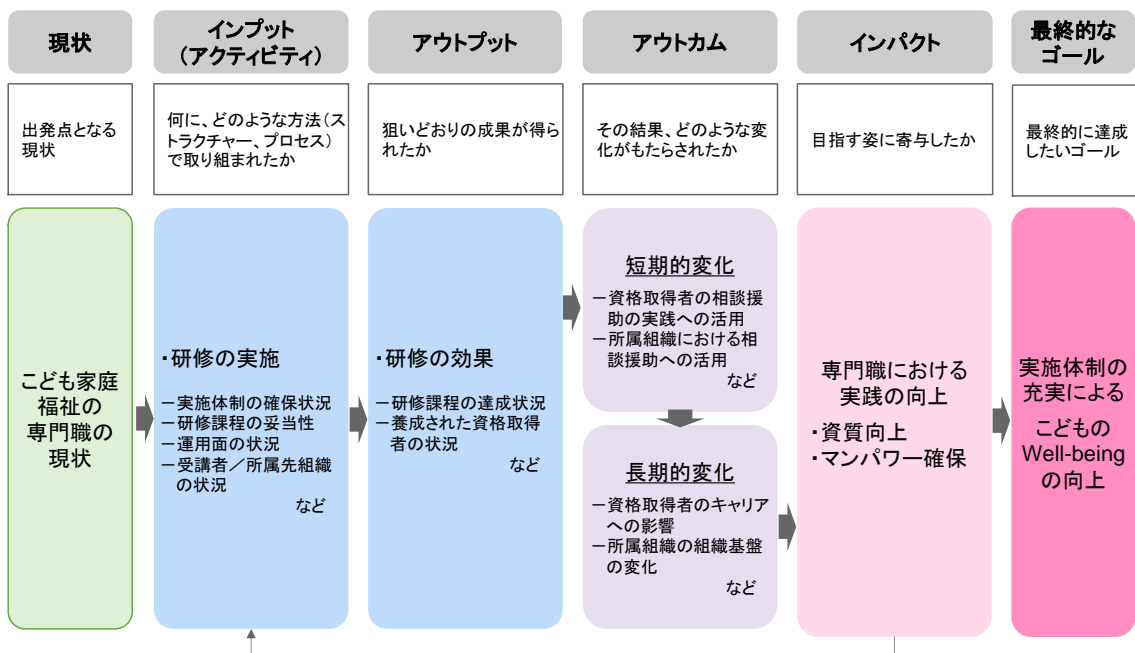
(1) 背景

児童虐待防止施策を推進する上で、こども家庭福祉に関わる専門職の体制を強化するとともに、その資質を向上させていくことは喫緊の課題である。

こども家庭福祉のソーシャルワークに必要な資質・専門性を有する職員の質的・量的拡充を進めるため、近年、こども家庭福祉のソーシャルワークに関する新たな資格の必要性について、議論が重ねられてきた。令和4年6月に成立した児童福祉法の一部を改正する法律において、新たなこども家庭福祉のソーシャルワークに関する資格（こども家庭ソーシャルワーカー。以下、「認定資格」という。）が位置付けられた。

令和5年度調査研究事業では、評価項目等の検討のためのロジックモデル案を以下のとおり策定し、評価項目や評価の指標例について検討を行った。

図表 1 評価項目等の検討のためのロジックモデル



研修開始初年度となる令和6年度は、認定資格の評価項目について、研修実施機関や認定機関と協力しながら、データの収集、及び、指標の精査を行う必要がある。

併せて、こども家庭福祉に携わる職員を対象とした研修で提供することとされている内容の整理、及び、研修の提供状況を把握するための調査を実施し、こども家庭福祉に携わる職員の資質向上策に関する基礎資料を収集・整理する必要性が高まっている。

(2) 目的

上記を踏まえ、本調査研究は、認定資格の研修の質を担保し、また制度の改善を図る観点から、研修の実施状況や受講状況の把握と評価、及び研修の今後の在り方に係る検討材料の収集を目的として実施した。

2. 実施内容

本事業では、以下の調査等を実施した。

(1) 委員会の設置

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

委員会の概要、各回の検討内容等は以下の通りであった。

ア 委員一覧

図表 2 委員会委員一覧

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

※五十音順、敬称略

イ 事務局

【こども家庭庁】

家子 直幸 こども家庭庁支援局 虐待防止対策課 課長補佐

半田 玲子 こども家庭庁支援局 虐待防止対策課 専門官

【事務局】

松山 里紗 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
 佐藤 溪 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
 名取 彩雲 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
 安保 友里加みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

ウ 委員会各回の開催日程・議事

図表 3 委員会の日程・議事一覧

開催日程		主な議題
第1回	令和6年 9月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業概要 ・ 認定資格の評価（インプット・アウトプットのデータ収集）の実施方針案 ・ 認定資格の評価（アウトカム・インパクトの精査）の実施方針案 ・ 類似研修の到達目標の整理方針案
第2回	令和6年 11月12日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定資格の評価（インプット・アウトプットのデータ収集）の調査の方針・項目に関する検討 ・ 類似研修の整理方針案の検討 ・ 類似研修の実態調査の方針・項目に関する検討
第3回	令和7年 1月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定資格の評価（アウトカム・インパクトの精査）に関する検討状況報告 ・ 類似研修の細目整理結果の報告 ・ 各種アンケート・ヒアリング調査の実施状況報告
第4回	令和7年 3月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告書案の検討

(2) インプット・アウトプットのデータ収集

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

データ取得にあたっては、受講者本人、受講者の所属機関、研修実施機関を対象としたアンケート調査を実施した。併せて、認定機関及びこども家庭庁にデータの共有を依頼した。

図表 4 インプット・アウトプットのデータ収集に係る調査期間一覧

調査対象		実施期間
受講者本人	指定研修	令和6年12月10日～令和7年2月11日
	追加研修	
	SW研修	
受講者の所属機関		令和7年1月10日～令和7年2月25日
研修実施機関		

調査方法、回収状況、調査結果は、第2章を参照されたい。

(3) アウトカム・インパクトの精査

令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台としながら、認定資格に関する中長期的な評価の在り方を検討することを目的とし、「アウトカム」「インパクト」に関する評価項目・指標案の精査を実施した。具体的な実施内容は以下のとおり。

第一に、こども家庭福祉分野の人材養成施策の評価について、海外における取組から参考とする情報を得ることを目指し、令和5年度調査研究事業における海外調査結果等を手掛かりとして、海外における取組について情報収集を行った。

第二に、令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台とし、上述した海外における取組についての情報収集により追加検討を行った評価項目等（更新版）を作成した上で、ヒアリング調査を4件実施して「アウトカム」に係る項目を中心に意見を聴取した。意見聴取結果を踏まえ、自治体や児童福祉施設の実情に即した評価実施の観点から、評価項目等の精査を行った。

第三に、認定資格の研修受講者及び受講者の所属機関が、資格取得を通じた変化等としてどのような期待を持っているかについて情報収集を行った。

調査方法、調査結果は、第3章を参照されたい。

(4) 類似研修の細目の整理

こども家庭福祉に従事する者に期待される役割や専門性等を検討するための基礎資料として活用できるよう、こども家庭福祉の実務者を対象とした現行の研修に関して、体系的な整理を行った。上記を通じて、こども家庭福祉に携わる職員を対象とした資質向上策の見直しに向けた検討材料収集のため、現行の研修内容を体系的に整理するとともに、各研修の提供状況に係る現状と課題を

把握することを目指した。

整理対象は、児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、調整担当者研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、統括支援員基礎研修、基幹的職員研修、保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）、こども家庭ソーシャルワーカー研修の計8種類とした。

調査方法、調査結果は、第4章を参照されたい。

（5）類似研修の実態調査

児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、調整担当者研修の実施状況等を把握することを目的に、都道府県等を対象としたアンケート調査を実施した。

併せて、児童福祉司スーパーバイザー研修、統括支援員基礎研修、統括支援員実務研修の実施状況等を把握することを目的に、研修センター（こどもの虹情報研修センター、西日本研修センターあかし）を対象としたヒアリング調査を実施した。

調査方法、回収状況、調査結果は、第5章を参照されたい。

3. 成果の公表方法

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

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

第2章 インプット・アウトプットのデータ収集

1. 調査概要

(1) 目的

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

(2) 調査方法と調査対象

ア 調査設計

令和5年度調査研究の成果を踏まえ、委員会での議論等を踏まえて、今年度収集を行うデータを決定した。また、調査設計にあたっては、研修実施機関で研修の評価を担当している職員から、調査項目に関する意見を以下のとおり聴取した。

図表 5 意見聴取の結果概要

- ・ 受講者調査票案について
 - 研修へのアクセス性は、研修受講者にとって重要な要素と考えられるため、本項目を把握・評価することは有意義だ。
 - 研修認知・目的について、「きっかけ」「目的」のそれぞれを別の設問とすることは重要である。研修の受講のきっかけは、受講者ごとにバラツキがある（「組織勸奨を受けているかどうか」で大別されるものと思われる）。受講のきっかけとは別に、研修の目的を把握することは、認定資格取得後によるこども家庭福祉に関する人材の専門性の深化やキャリア形成への検討を深めることができるため有意義である。
- ・ 研修実施機関調査票案について
 - 欠席者への対応は、研修受講者にとって重要な要素と考えられるため、本項目を把握・評価することは有意義だ。
- ・ 所属元組織調査票案について
 - 「認定資格取得者への期待」は重要な項目だと認識している。
- ・ 中長期的な評価について
 - 認定資格を取得して時間が経過した後に、認定資格取得者が組織の中でどのように活躍しているのか、認定資格取得者が入ってきたことによる組織の変化等は、研修実施機関が独自行う調査では把握しきれない。国の調査で把握・分析を行うことには意義があると思う。
 - 認定資格取得者にとって、処遇、専門性のアピール、働き方、こども家庭福祉で働くモチベーション等の資格を取得して良かったことや、研修で学んだことが活かしてい

るかどうかを把握できると、認定資格取得者のキャリア形成や専門性を検討する際の材料として活用できるだろう。

- 認定資格を中長期的に評価するために大規模な調査（全数調査を含む）を実施することは、認定資格取得者がこども家庭福祉に与える影響を検討する際に重要である。
- 組織、上長から見た認定資格についての設問は、実際に現場レベルで認定資格取得者がどのように活躍しているのかを多角的に検討していくために役立つだろう。
- こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の認知度が、中学生が懂れるレベルに向上するための検討も行えるとよいだろう。

イ 調査の対象・方法

受講者本人、受講者の所属機関、研修実施機関を対象としたアンケート調査を実施した。各調査の対象や方法は以下に示すとおり。

- ・ 受講者本人へのアンケート調査票は、指定研修・追加研修・SW研修それぞれに関して1種類ずつ、計3種類をGoogleフォーム形式で作成し、研修実施機関経由で発出した。研修実施機関に対しては、調査期間中、指定研修・追加研修・SW研修のそれぞれが完了したタイミングで、該当研修の受講者への調査依頼メール発出を依頼した¹。
- ・ 受講者の所属機関へのアンケート調査票は、紙形式で実施した。受講者本人へのアンケート調査（指定研修分）の任意回答項目として、「所属機関の名称・部署名・住所」を設けた²。調査期間中は当該項目に記入があった所属機関の情報を週次で整理し、該当する所属機関の管理職宛に調査書類を郵送して回答を依頼した。
- ・ 研修実施機関へのアンケート調査票はワード形式で作成し、認定機関経由で各研修実施機関にメール配付を行った。
- ・ 今年度、認定資格の受講者がいなかった機関を対象として、認定資格取得の検討状況、職員が資格取得を行う上で重視されるポイント等について意見を聴取した。

なお、上述したアンケート調査の実施と併せて、認定機関にデータの共有を依頼した。

アンケート調査の実施期間は下表のとおり。

図表 6 インプット・アウトプットのデータ収集に係る調査期間一覧

調査対象		実施期間
受講者本人	指定研修	令和6年12月10日～令和7年2月11日
	追加研修	同上
	SW研修	同上

¹ 調査開始前に完了した研修がある研修実施機関に対しては、調査が開始され次第、調査依頼メールを発出するよう依頼した。また、調査終了時点（2月中旬）で完了しない研修がある研修実施機関に対しては、事前に調査依頼メールを発出したが、受講が完了し次第記入を行うよう、受講者に案内してほしい旨を依頼した。

² 当該設問項目には、調査票に記入した所属機関宛に調査書類を送付して管理職に回答を依頼すること、所属機関の管理職に調査書類を送付することが難しいと受講者本人が判断した場合は当該欄への回答が不要であることを、調査画面に目立つよう記載した。

調査対象	実施期間
受講者の所属機関	同上
研修実施機関	令和6年1月10日～令和7年2月25日

(3) 回収状況

アンケート調査の回収数は下記のとおり。

図表 7 アンケート調査の回収数

調査対象		回収数
受講者本人	指定研修	283
	追加研修	29
	SW 研修	39
受講者の所属機関		30
研修実施機関		10

(4) 調査項目

調査項目は下記のとおり。

図表 8 アンケート調査の調査項目

調査対象	調査項目
受講者本人	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属組織 ・ 保有資格等 ・ 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況 ・ 研修受講状況の概要 ・ 研修受講の経緯 ・ 研修の内容・方法 ・ 研修の講師 ・ 研修の受講に要した時間 ・ 研修の受講に要した費用³ ・ 研修の理解度・満足度 ・ 研修の活用方法
受講者の所属機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本情報 ・ 研修受講の組織勧奨状況 ・ 研修受講者に対する期待 ・ 研修受講に向けた費用負担の状況 ・ 研修受講に向けた業務調整の状況
研修実施機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の申込・受講状況 ・ 研修の提供状況

³ 本調査項目は指定研修のみ実施した。

調査対象	調査項目
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修にあたっての工夫 ・他の研修実施機関との連携

(5) 補足説明

認定資格の受講ルートは第1号～第4号に分かれている。各ルートの受講者が受ける研修種別は以下のとおり。

図表 9 受講ルートと受講する研修種別との対応表

受講ルート	指定研修	追加研修	SW研修
第1号	○	×	×
第2号	○	○	×
第3号	○	×	○
第4号	○	×	○

また、受講者本人へのアンケート調査（指定研修分）で実施している「所属組織別」のクロス集計では、「所属する組織・役職」（問1-1）の回答をもとに以下の定義を行っている。

- ・ 「公務員の児童福祉分野従事者」は、選択肢A群への回答があった回答者。
- ・ 「民間の児童福祉分野従事者」は、選択肢A群への回答がなく、選択肢B群への回答があった回答者。
- ・ 「他分野従事者」は、選択肢A・B群への回答がなく、選択肢C群への回答があった回答者。

図表 10 所属組織別クロス軸の選択肢群

選択肢群	選択肢名
A 群	児童相談所（児童福祉司） 児童相談所（児童福祉司スーパーバイザー） 児童相談所（その他） 市区町村（児童相談所を除くこども家庭相談担当）
B 群	乳児院 母子生活支援施設 児童養護施設 児童家庭支援センター 児童発達支援センター 児童自立支援施設 児童心理治療施設 障害児入所施設（福祉型・医療型） 保育所・認定こども園
C 群	高齢者福祉施設

選択肢群	選択肢名
	障害者福祉施設 医療機関（医療ソーシャルワーカー） 医療機関（その他） 学校（スクールソーシャルワーカー） 学校（その他） 社会福祉協議会（地域包括支援センター、こども食堂等に携わる部署）

2. 調査結果（研修実施機関へのアンケート調査）

（1）研修の申込・受講状況

ア ルート別受講者数

本事業のアンケート調査結果によれば、今年度、指定研修は8機関で実施され、822名が受講した。追加研修は5機関で実施され、79名が受講した。SW研修は3機関で実施され、173名が受講した。受講ルート別の状況は、図表11に示すとおり。なお、なお、本報告書における受講者数は、研修実施機関を対象としたアンケートへの回答結果をもとに算出したものであり、今後、日本ソーシャルワークセンター等から公表される予定の数値とは異なる可能性があることに留意されたい。

図表 11 研修実施機関ごとの受講者数_問 1-1

選択肢	機関数	人数合計 (単位:人)
指定研修の受講者のうち社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート【第1号】の者	8	551
指定研修の受講者のうち社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート【第2号】の者		92
指定研修の受講者のうち子ども家庭福祉実務経験者ルート【第3号】の者		146
指定研修の受講者のうち保育所等保育士ルート【第4号】の者		33
指定研修（合計）		822
追加研修（合計）	5	79
SW研修の受講者のうち子ども家庭福祉実務経験者ルート【第3号】の者	3	142
SW研修の受講者のうち保育所等保育士ルート【第4号】の者		31
SW研修（合計）		173

ア 定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法

定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法は、「先着順」が最も多かった（8機関）。

図表 12 定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法_問 1-2

選択肢	n	%
先着順	8	80.0
抽選	2	20.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	10	100.0

(2) 研修の提供状況

ア 各科目の実施方法

各科目の実施方法は図表 13～図表 15 に示すとおり。

図表 13 指定研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1①

選択肢	参集・対面	オンライン ・ライブ	オンデ マンド	無回答	全体
こどもの権利擁護	3	5	7	0	8
こども家庭福祉分野のソーシャルワーク専門職の役割	4	4	6	0	8
こども家庭福祉Ⅰ（こども家庭をとりまく環境と支援）	2	6	7	0	8
こども家庭福祉Ⅱ（保護者や家族の理解）	4	4	7	0	8
こども家庭福祉Ⅲ（精神保健の課題と支援）	2	6	7	0	8
こども家庭福祉Ⅳ（行政の役割と法制度）	2	6	7	0	8
こどもの身体的発達等、母子保健と小児医療の基礎	2	6	7	0	8
こどもの心理的発達と心理的支援	3	5	6	0	8
児童虐待の理解	3	5	7	0	8
少年非行	2	6	7	0	8
社会的養護と自立支援	3	5	7	0	8
貧困に対する支援	3	5	7	0	8
保育	2	6	7	0	8
教育	2	6	7	0	8
こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ（多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク）	4	4	6	0	8
こども家庭福祉とソーシャルワークⅡ（こどもの安全確保を目的とした緊急的な対応に関するソーシャルワーク）	4	4	6	0	8
こども家庭福祉とソーシャルワークⅢ（地域を基盤とした多職種・多機関連携による包括的支援体制の構築）	4	4	6	0	8
こども家庭福祉とソーシャルワークⅣ（組織の運営管理）	3	5	6	0	8

図表 14 追加研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1②

選択肢	参集・対面	オンライン ・ライブ	オンデ マンド	無回答	全体
こどもの権利擁護と倫理	2	0	4	0	5
こども家庭相談援助制度及び実施体制	2	0	4	0	5
児童相談所の役割と連携	2	0	4	0	5
こども家庭相談の運営と相談援助のあり方	2	4	4	0	5
社会的養護と市区町村の役割	1	0	5	0	5
こどもの成長・発達と生育環境	1	0	5	0	5
こども虐待対応	2	4	4	0	5
母子保健機関やこどもの所属機関の役割・連携及びこどもと家族の生活に関する法令・制度	1	0	5	0	5
見学実習Ⅰ	5	2	1	0	5

図表 15 ソーシャルワークに関する研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1③

選択肢	参集・対面	オンライン ・ライブ	オンデ マンド	無回答	全体
ソーシャルワークの基盤と専門職（講義）	0	0	3	0	3
ソーシャルワークの理論と方法（講義）	0	0	3	0	3
地域福祉と包括的支援体制（講義）	0	0	3	0	3
ソーシャルワーク演習Ⅰ（演習）	0	3	0	0	3
ソーシャルワーク演習Ⅱ（演習）	0	3	0	0	3
見学実習Ⅱ（演習）	3	2	0	0	3

イ 提供した演習科目における講師1人あたりの受講者数の平均

提供した演習科目における講師1人あたりの受講者数は平均17.7人であった。

図表 16 提供した演習科目における講師1人あたりの受講者数の平均_問 2-2

選択肢	n	%
10人未満	2	20.0
10人～30人未満	7	70.0
30人以上	1	10.0
無回答	0	0.0
全体	10	100.0
平均値(単位:人)	17.7	

ウ 見学実習受入施設

見学実習受入施設の分布は以下のとおり。

見学実習受入施設がある都道府県は、北海道、青森県、宮城県、茨城県、栃木県、東京都、神奈川県、埼玉県、福井県、長野県、山梨県、愛知県、大阪府、岡山県、山口県、福岡県、熊本県の17都道府県であった。

図表 17 見学実習受入施設の分布_問 2-3

選択肢	受入人数			受入施設数合計
	3人未満	3人～5人未満	5人以上	
児童相談所	0	0	0	0
母子生活支援施設	2	1	0	3
児童養護施設	5	4	4	13
障害児入所施設	0	0	0	0
児童発達支援センター	1	0	0	1
児童心理治療施設	0	0	1	1
児童自立支援施設	0	0	0	0
障害児通所支援事業を行う施設	0	0	1	1
乳児院	0	0	1	1
教育機関	1	0	0	1
児童自立生活援助事業を行っている施設	0	0	0	0
子育て短期支援事業を行っている施設	0	0	0	0
児童家庭支援センター	4	1	0	5
こども家庭総合支援拠点	0	0	0	0
子育て世代包括支援センター	0	0	0	0
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	0	0	0	0
こども家庭福祉の相談援助業務を行っている都道府県社会福祉協議会及び市区町村社会福祉協議会	1	0	0	1

エ 講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施

講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義を実施した機関は3機関であった。

図表 18 講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施_問 2-4

選択肢	n	%
実施あり	3	30.0
実施なし	7	70.0
無回答	0	0.0
全体	10	100.0

オ 演習欠席時の補習授業等

演習欠席時の補習授業等を実施した研修実施機関は、5 機関であった。

図表 19 演習欠席時の補習授業等_問 2-5

選択肢	n	%
あり	5	50.0
なし	5	50.0
無回答	0	0.0
全体	10	100.0

カ 演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制

演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制がある研修実施機関は、5 機関であった。

図表 20 演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制_問 2-6

選択肢	n	%
あり	5	50.0
なし	4	40.0
無回答	1	10.0
全体	10	100.0

キ 出席状況及び受講姿勢の把握方法

講義、演習、見学実習で出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている研修実施機関の割合は、それぞれ9 機関、10 機関、6 機関であった。

図表 21 出席状況及び受講姿勢の把握方法_問 2-7

選択肢	あり	なし	無回答	全体
講義	9 90.0	1 10.0	0 0.0	10 100.0
演習	10 100.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0
見学実習	6 60.0	0 0.0	4 40.0	10 100.0

(3) 研修にあたっての工夫

ア 研修の提供に関する工夫の内容

研修にあたっての工夫は、以下に示すとおり。

図表 22 指定研修において認定資格に求められる専門性に沿って提供するカリキュラム内容を充実させるための工夫_問 3-1

【研修の提供方法に関する工夫】

- ・ 対人援助職としてソーシャルワークを行う上で、様々な人や意見・視点・価値観に接することは支援をする上でも、連携をする上でも非常に重要であり、そのことが専門性を担保することに繋がっていくと考えている。ついては本学が実施する研修については、オンデマンドだけでなく、オンライン・ライブ研修や会場集合型研修の形式を多く取り入れて、受講者と講師、また受講者同士で直接意見を交わし、様々な考え・価値観と交流ができる場面を作り出すことで、より充実したカリキュラム内容となるよう工夫している。
- ・ ロールプレイング、シミュレーション、ケースワークの演習を多用し、実際の現場で直面する可能性のある様々な状況を想定した演習を行った。
- ・ グループワーク、ロープレ、ワークシートの活用、アセスメントシートの活用、各種アプローチを実施した。

【講師の選定に関する工夫】

- ・ 福祉分野における多様な専門性を有する教員を配置している。また、現場経験が豊富な教員を採用し、現任者である受講者が最も知りたい部分である、実務に基づく具体的な事例やケーススタディをカリキュラムに組み込んでいる。
- ・ 各単元に適した、できるだけ実務経験がある講師を配置した。
- ・ 講師の選定において、高等教育機関で教鞭をとっている者と現場で実務経験を有している者を組み合わせるようにした。
- ・ 研修講師は、研究業績のみではなく、実践経験・現場勤務経験がある教育・研究者を講師として選任するとともに、必要に応じて、ゲストスピーカーとして、当事者の声を話していただいた。資格試験対策の研修ではなく、現場での実践に役立つ充実した内容となるように工夫した。

【その他】

- ・ 規定を遵守する。

図表 23 認定資格に求められる実践的な能力を習得するために具体的な援助場面を想定した実技指導等の工夫_問 3-2

【グループ学習に関する工夫】

- ・ 受講者同士が役割を交代しながら、相談援助や家庭訪問の場面を再現するようなロールプレイを行った。
- ・ 実際の実践事例を提示し、グループディスカッションを通じて実践的な能力の習得に努めた。
- ・ グループワークを多く導入した。
- ・ 実践家による実践家のための研修を展開し、グループでのディスカッション・ロールプレイ・ケースカンファレンス等、受講者が支援を言語化し、体感していく機会を提供した。
- ・ 実務経験者において、可能な限りカリキュラムに近い事例などを提供できるように意見交換を行なった。
- ・ 受講者が主体的に考え、討議を行いながら最適な相談支援を探求する過程も重視した。

【ケーススタディに関する工夫】

- ・ 受講生から（話せる範囲内で）多様なケースを提示してもらい、実際の援助場面に基づいたケースを提示し、グループで解決策を議論した。
- ・ 実際の事例を基にしたケーススタディを利用して、具体的な状況判断や対応策を学んだ。

【講師の選定に関する工夫】

- ・ 講師として大学教員だけでなく、実際に現場で活躍している実務家教員が多く登壇し、アカデミックな知識と現場での実践を織り交ぜ、双方の視点から援助を考えることができるよう、実技指導等を工夫した。
- ・ 研修講師は、研究業績のみではなく、実践経験・現場勤務経験がある教育・研究者を講師として選任することで、実際のケースを想定したワークを多く取り入れ、講師からフィードバックを行うことで、具体的な援助場面を想定した指導を行った。

図表 24 演習において具体的な内容を含む事例等の活用_問 3-3

【事例検討を通じた多職種への理解促進に関する工夫】

- ・ 多様な職種の受講生がいたため、多職種連携を含むシミュレーションを行ったり、訪問記録や面談の記録をイメージし、状況を分析し、対応策を議論したりした。
- ・ グループワークでは、なるべく多機関多職種の方と意見交換ができるよう、グループ分けを工夫し、自身と違う機関・職種の方は、同じ事例をどのように考えるか、またどのような支援を検討していかについて体感いただき、自身の支援に活かせる考え・知識の習得や、多機関連携を考えるきっかけとして活用をした。
- ・ 複合的な課題への支援を遂行するための能力を習得させるため、現在の職務とは異なる役割を割り振り、多様な視点から考えたり、多職種の立場から考えたりする能力を高める工夫を実施した。（例：現職として児童相談所で勤務している方が、スクールソーシャルワーカーや、児家センの職員の役になり、事例検討できるように、グループ分けや役割の割り振りを工夫する。）

- ・ 倫理綱領を元に法的、倫理的、文化的、心理的な側面を考慮に入れた多角的なアプローチを促進した。

【上記以外の事例検討の実施方法に関する工夫】

- ・ 事例の扱いについては、経時的に支援方法を考える・事例を可視化するためのツールを用いる・事例に即した対応をロールプレイするなど、「あなたが事例を担当するSW だったらどのように対応するか」の実践を問う展開をした。
- ・ 主に受講生同士のグループワークの題材として活用した。
- ・ 演習授業によって異なるが、事例検討を積極的に活用し、現職業が異なる方が意見交換を繰り返し行っていくことで、広い視野・柔軟な発想などを学修できる環境を提供できるように工夫して実施した。
- ・ 事例への対応について発言を求め、具体的な支援について議論する機会を設けた。

【事例の活用状況（事例検討を行ったコマ数・科目数等）】

- ・ 事例検討は 2 コマ実施した
- ・ ほぼ、全ての演習科目において事例検討を導入した
- ・ すべての演習單元において事例を用いたグループディスカッションを行った事例検討を 30 コマ分程度実施した。

**図表 25 追加研修やソーシャルワークに関する研修の実施にあたって
実践的な力を身につけるための工夫_問 3-4**

- ・ 演習 2 科目の中に実践で使える力を身に付けるために工夫を行った。演習の実施を通じて目指した内容と具体的な実施事項は以下のとおり。

(実施事項)

- リフレーミングによってネガティブなことばをポジティブなことばに言い換える演習を行い、こどもや家族の強みに焦点を当てた支援につながるようにした。
- ジェノグラムの書き方の演習およびジェノグラムを使用した面接技法について解説を行い、家庭全体を捉えた上で支援を行うことにつながるようにした。

(狙い)

- 現在の状況だけに着目するのではなく、中・長期の支援の視点につながる内容、また、こどもと家族それぞれに対してどのように関係構築を行うかという、当事者に寄り添う支援を行うための内容を盛り込んだ。
- 児童死亡事例の検証を通して、関係機関で連携しながら支援を行う際のポイントについて考察ができる内容とした。
- 自身が支援した場合どのように対応するか、また、自身が児童相談所の職員の立場であれば児童相談所としてどう対応するかといった視点を持つことにつながる内容を盛り込んだ。

- ▶ 性的虐待への対応について、正しい知識を持ち、こどもを中心にした対応およびケアができることにつながる内容を盛り込んだ。
- ・ なるべく相互にディスカッションする時間をつくり、アウトプットの機会を設けた。
- ・ グループワークの実施とその発表。また、発表に対してのスーパーバイズを行った。
- ・ 指定研修と同様に、オンデマンドだけでなく、オンライン・ライブ研修の形式を多く取り入、受講者と講師、また受講者同士で直接意見を交わし、様々な考え・価値観と交流ができる場面を作り出すことで、実践的な力を身につけられるよう工夫した。
- ・ 現場経験のある講師を配置し、受講生同士、互いに学び合い経験を共有することで、個々のスキルアップを促進した。

図表 26 見学実習において知識のみではなく支援における姿勢や価値観等を習得できるような工夫_問 3-5

- ・ 実習前に詳細なオリエンテーションを行い、期待される学びや観察すべきポイント、倫理的なガイドラインについて説明した。現場見学の指導を行っている講師を配置し、経験を基に支援における姿勢や価値観等を取得できるよう指導した。
- ・ 見学実習では、実際の支援場面に参加し、体験してもらう機会をつくることで、現場の職員と交流してもらうようにした。そのことが支援の価値等の取得に繋がったと思う。
- ・ 現場の視野を広め、実践者からの講話を受けて、他の機関との比較検討を討議した。そこから、新たな課題を発見し対策を検討した。
- ・ 講師の現場体験談を多く取り入れて伝えるように依頼をしていた。
- ・ 施設見学や概要の説明にとどまらず、どのようなソーシャルワーク実践を行っているかについて具体的な話をした。また、質疑応答を通して、実習指導者や現場で働くスタッフとより深くやり取りができるようになりました。そのようなことを通して、こども家庭を支援する上での姿勢や価値についても深められるように努めた。
- ・ 受講者の方は現任者の方が多く、上手くいったことだけお伝えしても理想論のように捉えられてしまい、あまり効果が少ないと考えている。見学実習を依頼した施設の担当者の方には、決して上手くいった、上手くいっている実践だけでなく、課題や上手くいかなかった実践についても説明をいただき、その中でどのような価値観のもと、どのような考え・姿勢で支援を行い、改善をしていったかを伝えていただくことで、現場の姿勢や価値観をより強く感じ、知見を取得できるよう工夫をした。

イ 講師の指導に関する工夫の内容

講師に関する工夫の状況は、以下に示すとおり。

図表 27 講師の指導内容が各科目の到達目標に即した研修内容となるような工夫_問 3-6

【研修内容の検討にあたって参照した資料等に関する状況】

- ・ 「こども家庭ソーシャルワーカー（仮）の施行に向けた具体的運用に関する調査研究」の、別冊第1巻、別冊第2巻、別冊第3巻を活用した。
- ・ ソ教連のテキストを中心に指導した。
- ・ 「こども家庭ソーシャルワーカー資格のための研修の認定に関する実施要項」中にある、「追加研修の研修課程（カリキュラム）」および日本ソーシャルワーク教育学校連盟の「こども家庭ソーシャルワーカー（仮）の施行に向けた具体的運用に関する調査研究」報告書と別冊1～3を各講師に読み込んでもらい、研修内容の理解に努められるようにしました。また、実際の講義資料作りを進める際に、内容について心配なことがあれば講師同士や事務局と話し合う機会を持てるようにしました。
- ・ 各科目において、「こども家庭ソーシャルワーカー資格のための研修の認定に関する実施要項」の「別表6 追加研修の研修課程（カリキュラム）」に記載された、【到達目標】を達成する内容となるように、「想定される研修内容の例示」を参考に研修内容を構成した。

【研修内容の検討体制に関する工夫】

- ・ 講師と研修実施機関担当者とで事前打ち合わせを行い、研修の目的・期待する内容をすり合わせた。
- ・ 科目に登壇する講師だけでなく、科目責任教員を配置して研修内容を検討した。
- ・ 本学のコーディネートする担当教員が各講師と研修内容のすり合わせを実施した。

【その他の工夫】

- ・ 各事例から到達目標を設定し、全体の振り返りを行った。
- ・ 研修全体の流れから各科目が離れたものとならず、全体を通して一貫した内容を受講者にお伝えできるようにすることで、各科目の到達目標が達成できるよう工夫した。

図表 28 講師要件の妥当性についてのご意見_問 3-7

- ・ 科目に該当する講師を依頼するうえで時間がかかり、苦戦した。もう少し、柔軟性を検討してほしい。
- ・ 多様な実務経験や養成校における担当科目をもう少し評価してほしい。
- ・ 実践に対応できるSWを輩出するためには、講師要件には実務経験も求めることはいかがか。
- ・ 講師が大学、専門学校の教員の場合、該当単元を一度教えた経験だけで講師要件を満たすことになっているが、その要件だけでは不十分ではないか。一定の教授経験年数を求めているかがか。
- ・ 「こども家庭福祉とソーシャルワーク」の単元については、児童相談所またはこども家庭支援関係の実務経験者が望まれる。
- ・ 「大学院において、当該科目に関する研究領域を専攻した者で修士又は博士の学位を有する者」で講師要件が否認された事例が複数あり、他の要件と比べて審査が厳しい。

ウ 資格取得者を対象としたフォローアップの予定

資格取得者を対象としてフォローアップの予定がある研修実施機関の割合は 40.0%であった。具体的なフォローアップの内容としては、「資格取得者向けアンケートの実施」「資格取得者向けの研修や会合（事例検討会、実践報告会・意見交換会等）の企画・開催」「職能団体の立ち上げ」などが挙げられた。

図表 29 資格取得者を対象としたフォローアップの予定_問 3-8

選択肢	n	%
あり	4	40.0
なし	5	50.0
無回答	1	10.0
全体	10	100.0

(4) 他の研修機関との連携

ア 他の研修実施機関との連携状況

他の研修実施機関との連携がある研修実施機関の割合は、30.0%であった。実施した連携の内容は、「講師間の交流」「認定機関への対応状況の共有」があげられた。

図表 30 他の研修実施機関との連携有無_問 4-1

選択肢	n	%
あり	3	30.0
なし	7	70.0
無回答	0	0.0
全体	10	100.0

イ 今後実施したい連携内容

今後実施したい連携内容としては、「受講者募集状況や試験に関する情報交換」「補習の相互受講を可能とする仕組みづくり」「フォローアップ研修の合同実施」「関係する職能団体との連携」が挙げられた。

ウ 研修を運用するにあたり課題と感じたこと

以下の項目に関する意見が挙げられた。

- ・ マナブルの煩雑さ解消を求める意見
- ・ 審査料に関する意見
- ・ 認定機関との業務分担に関する意見
- ・ 研修実施機関の更新制に関する意見
- ・ 試験場所について（複数個所にしてほしい）の意見
- ・ 広報の強化を求める意見
- ・ 研修スケジュールに関する意見（ゆとりをもったスケジュールにしてほしい）
- ・ 研修実施機関の事務負担に関する意見（認定機関との業務分担見直しを含む）

3. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・指定研修分）

指定研修の受講者 283 名から回答を得た。これはアンケート調査で把握した今年度の指定研修受講者（822 名）の 34.4%に相当する。

（1）所属組織の基本情報

ア 所属する組織・役職

所属する組織・役職は、「市区町村（児童相談所を除くこども家庭相談担当）」、「医療機関（医療ソーシャルワーカー）」と回答した指定研修の受講者が最も多く 13.1%で、次いで「児童養護施設」が 11.0%であった。

図表 31 所属する組織・役職(複数回答)_問 1-1

	n	%
児童相談所(児童福祉司)	12	4.2
児童相談所(児童福祉司スーパーバイザー)	2	0.7
児童相談所(その他)	3	1.1
市区町村(児童相談所を除くこども家庭相談担当)	37	13.1
乳児院	8	2.8
母子生活支援施設	5	1.8
児童養護施設	31	11.0
児童家庭支援センター	7	2.5
児童発達支援センター	6	2.1
児童自立支援施設	5	1.8
児童心理治療施設	0	0.0
障害児入所施設(福祉型・医療型)	4	1.4
保育所・認定こども園	19	6.7
高齢者福祉施設	3	1.1
障害者福祉施設	17	6.0
医療機関(医療ソーシャルワーカー)	37	13.1
医療機関(その他)	6	2.1
学校(スクールソーシャルワーカー)	28	9.9
学校(その他)	7	2.5
社会福祉協議会(地域包括支援センター、こども食堂等に携わる部署)	8	2.8
その他	49	17.3
無回答	10	3.5
全体	283	

イ 公務員であるか

指定研修の受講者のうち、公務員は 31.8%、公務員ではない者は 66.1%であった。

図表 32 公務員であるか_問 1-2

	n	%
はい	90	31.8
いいえ	187	66.1
無回答	6	2.1
全体	283	100.0

ウ 雇用形態

指定研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（非管理職）」と回答した受講者が最も多く 48.1%で、次いで「正規雇用（管理職）」が 29.7%であった。

図表 33 雇用形態_問 1-3

	n	%
正規雇用（管理職）	84	29.7
正規雇用（非管理職）	136	48.1
非正規雇用	48	17.0
その他	12	4.2
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 経営、役員
- ・ 所属団体からの委託契約
- ・ 委託
- ・ 独立型社会福祉士事務所
- ・ 会計年度任用職員
- ・ 求職中

(2) 保有資格

ア 保有資格

指定研修の受講者の保有資格は、「社会福祉士」と回答した受講者が最も多く 77.7%で、次いで「精神保健福祉士」が 50.9%であった。

図表 34 保有資格(複数回答)_問 2-1

	n	%
社会福祉士	220	77.7
精神保健福祉士	144	50.9
保健師	6	2.1
看護師	8	2.8
助産師	1	0.4
保育士・保育教諭	98	34.6
教員免許	51	18.0
臨床心理士	7	2.5
公認心理師	52	18.4
介護福祉士	40	14.1
介護支援専門員	59	20.8
その他	31	11.0
無回答	5	1.8
全体	283	

イ 受講済みの研修

受講済みの研修は、「児童福祉司任用前講習会」と回答した指定研修の受講者が最も多く 11.0%で、次いで「児童福祉司任用後研修」が 9.2%であった。

図表 35 受講済みの研修(複数回答)_問 2-2

	n	%
児童福祉司任用前講習会	31	11.0
児童福祉司任用後研修	26	9.2
児童福祉司スーパーバイザー研修	12	4.2
要保護児童対策調整機関の調整担当者研修	23	8.1
基幹的職員研修	22	7.8
保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援)	20	7.1
その他	17	6.0
無回答	176	62.2
全体	283	

(3) 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況

ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

① 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第1号）及び相談援助実務経験者ルート（第3号）の指定研修の受講者の主として児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年以上10年未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く35.3%で、次いで「5年未満」、「10年以上15年未満」が22.6%であった。

主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間が10年以上の割合は36.6%（10年以上15年未満22.6%、15年以上14.0%）であった。

図表 36 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間_問 3-1

	n	%
5年未満	53	22.6
5年以上10年未満	83	35.3
10年以上15年未満	53	22.6
15年以上	33	14.0
無回答	13	5.5
全体	235	100.0

図表 37 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間(受講勸奨有無別)_問 3-1

		調査数	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上	無回答
全体	n	235	53	83	53	33	13
	%	100.0	22.6	35.3	22.6	14.0	5.5
受講勸奨あり	n	54	14	13	14	7	6
	%	100.0	25.9	24.1	25.9	13.0	11.1
受講勸奨なし	n	179	39	69	39	25	7
	%	100.0	21.8	38.5	21.8	14.0	3.9

② 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第2号）及び保育所等保育士ルート（第4号）の指定研修の受講者の児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く40.4%で、次いで「5年以上10年未満」が25.5%であった。

児童福祉に係る相談援助業務の従事期間が10年以上の割合は25.5%（10年以上15年未満22.6%、15年以上14.0%）であった。

図表 38 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間_問 3-1

	n	%
5年未満	19	40.4
5年以上10年未満	12	25.5
10年以上15年未満	7	14.9
15年以上	5	10.6
無回答	4	8.5
全体	47	100.0

図表 39 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間(受講勸奨有無別)_問 3-1

		調査数	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上	無回答
全体	n	47	19	12	7	5	4
	%	100.0	40.4	25.5	14.9	10.6	8.5
受講勸奨あり	n	6	1	3	1	0	1
	%	100.0	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7
受講勸奨なし	n	40	18	9	5	5	3
	%	100.0	45.0	22.5	12.5	12.5	7.5

イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答した指定研修の受講者が最も多く 66.1%で、次いで「業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である」が 23.0%であった。

図表 40 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合_問 3-2

	n	%
業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である	187	66.1
業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である	65	23.0
現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない	27	9.5
無回答	4	1.4
全体	283	100.0

(4) 研修受講状況の概要

ア 指定研修を受講した研修実施機関

指定研修を受講した研修実施機関は、「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」と回答した指定研修の受講者が最も多く 38.2%で、次いで「日本福祉大学」が 26.5%であった。

図表 41 指定研修を受講した研修実施機関_問 4-1

	n	%
一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会	108	38.2
株式会社さくら	12	4.2
学校法人滋慶学園東京福祉専門学校	23	8.1
学校法人草苑学園草苑保育専門学校	5	1.8
日本福祉大学	75	26.5
早稲田大学人間科学学術院	15	5.3
公益社団法人日本医療ソーシャルワーカー協会	28	9.9
日本医療大学	15	5.3
日本メディカル福祉専門学校	0	0.0
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

イ 指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」と回答した指定研修の受講者が最も多く 68.2%で、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が 64.0%であった。

図表 42 指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)_問 4-2

	n	%
研修の実施形式(オンライン・対面の比率)	193	68.2
研修の実施内容	68	24.0
研修の受講料	104	36.7
研修講師	62	21.9
研修の実施時間帯・曜日	181	64.0
対面形式の研修場所	67	23.7
所属機関等から受講機関を指定・推薦された	5	1.8
その他	15	5.3
無回答	2	0.7
全体	283	

ウ 研修受講ルート

研修受講ルートは、「社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第1号）」と回答した指定研修の受講者が最も多く 68.6%で、次いで「相談援助実務経験者ルート（第3号）」が 14.5%であった。

図表 43 研修受講ルート_問 4-3

	n	%
社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート(第1号)	194	68.6
社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート(第2号)	34	12.0
相談援助実務経験者ルート(第3号)	41	14.5
保育所等保育士ルート(第4号)	13	4.6
無回答	1	0.4
全体	283	100.0

(5) 研修受講の経緯

ア 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨の有無に「なし」と回答した指定研修の受講者が最も多く77.4%で、次いで「あり」と回答した指定研修の受講者が21.2%であった。

図表 44 研修受講にあたり所属組織からの勧奨_問 5-1

	n	%
あり	60	21.2
なし	219	77.4
無回答	4	1.4
全体	283	100.0

イ 研修受講にあたり期待したこと⁴

研修受講にあたり期待したことは、「こどもと家庭への相談援助の技能向上」と回答した指定研修の受講者が最も多く90.5%で、次いで「自己成長（特定の技能の向上に限らないもの）」が77.0%であった。

「関係機関との連携の技能向上」と回答した受講者の割合は55.8%、「受講者同士でのネットワーク形成」と回答した受講者の割合は29.3%であった。

図表 45 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)_問 5-2

	n	%
こどもと家庭への相談援助の技能向上	256	90.5
関係機関との連携の技能向上	158	55.8
他職員へのスーパーバイズの技能向上	92	32.5
自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)	218	77.0
受講者同士でのネットワーク形成	83	29.3
専門家としての社会的信用度の向上	154	54.4
組織の社会的信用度の向上	97	34.3
転職時のアピール材料となること	70	24.7
児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること	28	9.9
児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること	60	21.2
昇進・昇格	18	6.4
昇給	31	11.0
その他	10	3.5
無回答	1	0.4
全体	283	

⁴ 調査票では、本設問の選択肢以外に関することを含め、研修受講にあたり期待したことを自由回答形式で記入する欄を別途設けたが、該当する回答がなかったため、報告書では割愛している。

図表 46 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(所属組織別⁵)_問 5-3

		調査数	こどもと家庭への相談援助の技能向上	関係機関との連携の技能向上	他職員へのスーパーバイズの技能向上	自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)	受講者同士でのネットワーク形成	専門家としての社会的信用度の向上	組織の社会的信用度の向上	転職時のアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること	昇進・昇格	昇給	その他	無回答
全体	n	283	256	158	92	218	83	154	97	70	28	60	18	31	10	1
	%	100.0	90.5	55.8	32.5	77.0	29.3	54.4	34.3	24.7	9.9	21.2	6.4	11.0	3.5	0.4
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	47	27	18	37	12	21	16	12	3	16	2	5	1	0
	%	100.0	88.7	50.9	34.0	69.8	22.6	39.6	30.2	22.6	5.7	30.2	3.8	9.4	1.9	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	76	54	36	63	28	42	31	14	6	19	8	14	1	0
	%	100.0	92.7	65.9	43.9	76.8	34.1	51.2	37.8	17.1	7.3	23.2	9.8	17.1	1.2	0.0
他分野従事者	n	94	87	45	23	77	29	60	29	32	15	19	7	9	3	0
	%	100.0	92.6	47.9	24.5	81.9	30.9	63.8	30.9	34.0	16.0	20.2	7.4	9.6	3.2	0.0

図表 47 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(保有資格別)_問 5-3

		調査数	こどもと家庭への相談援助の技能向上	関係機関との連携の技能向上	他職員へのスーパーバイズの技能向上	自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)	受講者同士でのネットワーク形成	専門家としての社会的信用度の向上	組織の社会的信用度の向上	転職時のアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること	昇進・昇格	昇給	その他	無回答
全体	n	283	256	158	92	218	83	154	97	70	28	60	18	31	10	1
	%	100.0	90.5	55.8	32.5	77.0	29.3	54.4	34.3	24.7	9.9	21.2	6.4	11.0	3.5	0.4
社会福祉士	n	220	194	119	71	168	71	117	77	57	22	45	16	25	7	0
	%	100.0	88.2	54.1	32.3	76.4	32.3	53.2	35.0	25.9	10.0	20.5	7.3	11.4	3.2	0.0
精神保健福祉士	n	144	127	80	41	116	48	83	47	36	13	24	8	12	7	0
	%	100.0	88.2	55.6	28.5	80.6	33.3	57.6	32.6	25.0	9.0	16.7	5.6	8.3	4.9	0.0
保育士	n	98	88	61	32	76	27	53	35	21	8	18	7	12	3	0
	%	100.0	89.8	62.2	32.7	77.6	27.6	54.1	35.7	21.4	8.2	18.4	7.1	12.2	3.1	0.0

⁵ 「所属する組織・役職」の回答結果をもとに、クロス集計を行っている。詳細は1(5)補足説明を参照。

図表 48 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(対面授業有無別⁶)_問 5-3

	調査数	こどもと家庭への相談援助の技能向上	関係機関との連携の技能向上	他職員へのスーパーバイズの技能向上	自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)	受講者同士でのネットワーク形成	専門家としての社会的信用度の向上	組織の社会的信用度の向上	転職時のアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること	児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること	昇進・昇格	昇給	その他	無回答	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
全体	n	283	256	158	92	218	83	154	97	70	28	60	18	31	10	1
	%	100.0	90.5	55.8	32.5	77.0	29.3	54.4	34.3	24.7	9.9	21.2	6.4	11.0	3.5	0.4
対面授業あり	n	130	120	70	40	93	46	68	40	35	10	8	15	5	0	
	%	100.0	92.3	53.8	30.8	71.5	35.4	52.3	30.8	26.9	7.7	18.5	6.2	11.5	3.8	0.0
対面授業なし	n	151	135	87	51	124	36	85	56	35	18	10	16	5	0	
	%	100.0	89.4	57.6	33.8	82.1	23.8	56.3	37.1	23.2	11.9	6.6	10.6	3.3	0.0	

⁶ 問 4-1 (指定研修を受講した研修実施機関) の回答内容と研修実施機関へのアンケート調査結果とを突合し、各受講者が対面での授業を行っていたかどうかで2群に分け、クロス集計を実施している。

(6) 研修の内容・方法

ア 指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていたと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 95.4%（「そう思う」60.4%、「ややそう思う」35.0%）であった。

図表 49 指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性_問 6-1

	n	%
そう思う	171	60.4
ややそう思う	99	35.0
あまりそう思わない	7	2.5
そう思わない	4	1.4
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

イ 指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）が、実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 91.2%（「そう思う」54.1%、「ややそう思う」37.1%）であった。

図表 50 指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得_問 6-2

	n	%
そう思う	153	54.1
ややそう思う	105	37.1
あまりそう思わない	19	6.7
そう思わない	4	1.4
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

ウ 指定研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

指定研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 91.9%（「そう思う」56.2%、「ややそう思う」35.7%）であった。

図表 51 指定研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得_問 6-3

	n	%
そう思う	159	56.2
ややそう思う	101	35.7
あまりそう思わない	16	5.7
そう思わない	3	1.1
無回答	4	1.4
全体	283	100.0

エ 指定研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったか

指定研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.0%（「そう思う」 64.3%、「ややそう思う」 29.7%）であった。

図表 52 指定研修の内容が経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか_問 6-4

	n	%
そう思う	182	64.3
ややそう思う	84	29.7
あまりそう思わない	14	4.9
そう思わない	2	0.7
無回答	1	0.4
全体	283	100.0

オ 指定研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合

指定研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3 割以上 6 割未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く 47.3%で、次いで「6 割以上 9 割未満」が 35.7%であった。

既に知っていた内容の割合が 6 割以上であった受講者は全体の 39.6%（「6 割以上 9 割未満」35.7%、「9 割以上」 3.9%）であった。

図表 53 指定研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合_問 6-5

	n	%
3割未満	35	12.4
3割以上6割未満	134	47.3
6割以上9割未満	101	35.7
9割以上	11	3.9
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

図表 54 指定研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合(保有資格別)_問 6-5

		調査数	3割未満	3割以上6割未満	6割以上9割未満	9割以上	無回答
全体	n	283	35	134	101	11	2
	%	100.0	12.4	47.3	35.7	3.9	0.7
社会福祉士	n	220	23	97	89	10	1
	%	100.0	10.5	44.1	40.5	4.5	0.5
精神保健福祉士	n	144	15	65	58	5	1
	%	100.0	10.4	45.1	40.3	3.5	0.7
保育士	n	98	18	45	31	4	0
	%	100.0	18.4	45.9	31.6	4.1	0.0

カ 各科目の到達目標の達成の観点から見た指定研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、指定研修の実施形式の在り方について最も近い考えは、「実施形式は適正であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 67.8%で、次いで「講義の割合をもっと増やしてほしい」が 22.6%であった。

図表 55 各科目の到達目標の達成の観点から見た指定研修の実施形式の在り方_問 6-6

	n	%
講義の割合をもっと増やしてほしい	64	22.6
実施形式は適正であった	192	67.8
演習の割合をもっと増やしてほしい	24	8.5
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

キ 指定研修での対面参集の機会

① 対面参集の機会の有無

指定研修での研修参加者同士の対面で集まる機会の有無は、「なかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 50.5%で、次いで「あった」が 48.8%であった。

図表 56 指定研修での対面参集の機会_問 6-7

	n	%
あった	138	48.8
なかった	143	50.5
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

② 対面参集の機会があった受講者の意向

指定研修での対面参集の機会が「あった」と答えた指定研修の受講者のうち、対面での参集機会についてどう思うかは、「対面での参集機会があつてよかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 95.7%で、次いで「あまり必要性を感じなかった」が 4.3%であった。その理由は、図表 58 に示すとおり。

図表 57 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)_問 6-8

	n	%
対面での参集機会があつてよかった	132	95.7
あまり必要性を感じなかった	6	4.3
無回答	0	0.0
全体	138	100.0

図表 58 対面参集の機会への意向の理由(対面参集の機会があった受講者)_問 6-9

【対面での参集機会があつてよかった理由】

- ・ 他の受講者との繋がりができた（深まった）から
- ・ 対面での参集機会があると、その後の WEB 研修での関係形成がスムーズとなるから
- ・ 多様な職種の受講者と密なコミュニケーションができたから
- ・ 他の受講者と情報共有ができたから
- ・ 深い学び、実践に活かしやすい学びに繋がったと感じたから
- ・ ロールプレイ等は対面で行うことが有効と考えられるから
- ・ 対人援助職の研修であり、対面での実施を行う必要があるから
- ・ 対面ならではの臨場感や一体感があつたから
- ・ 対面式だとより集中して講義を聞くことができるから

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ 対面であっても他の受講者と知り合う機会がなかつたから
- ・ 費用がかさむから
- ・ 対面参集とすると場所の制約がかかり、特に地方部の受講者にとって負担だから

③ 対面参集の機会がなかつた受講者の意向

指定研修での対面参集の機会が「なかつた」と答えた指定研修の受講者のうち、対面研修の機会があつたほうがよかったと思うかは、「あまり必要性を感じなかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 73.4%で、次いで「あつたほうがよかった」が 25.2%であつた。その理由は、図表 60 に示すとおり。

図表 59 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかつた受講者)_問 6-10

	n	%
あつたほうがよかった	36	25.2
あまり必要性を感じなかった	105	73.4
無回答	2	1.4
全体	143	100.0

図表 60 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかつた受講者)_問 6-11

【対面参集の機会があつた方がよかったとした理由】

- ・ 仲間づくりや受講者同士の交流がしやすいから
- ・ 意見交換がしやすいから
- ・ 対面の方がグループワークや演習がしやすいから

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ 時間や費用面での効率性を考えると対面参集は不要と考えるから
- ・ 業務との両立を考えるとオンライン受講が現実的だから
- ・ オンラインでの有効性や利便性を享受できたから

(7) 研修の講師

ア 指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度

指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答した指定研修の受講者が最も多く56.2%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が34.3%であった。

図表 61 指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度_問 7-1

	n	%
8割以上の講師が満たしていた	159	56.2
5～8割程度の講師が満たしていた	97	34.3
2～5割程度の講師が満たしていた	17	6.0
2割未満の講師が満たしていた	9	3.2
無回答	1	0.4
全体	283	100.0

イ 指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は94.0%（「妥当であった」64.3%、「やや妥当であった」29.7%）であった。

図表 62 指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性_問 7-2

	n	%
妥当であった	182	64.3
やや妥当であった	84	29.7
あまり妥当ではなかった	14	4.9
妥当ではなかった	1	0.4
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

(8) 研修の受講に要した時間

ア 指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計は、「0日」と回答した指定研修の受講者が最も多く58.0%で、次いで「1日以上5日未満」が12.0%であった。

指定受講のあたり宿泊が必要だった受講者は全体の20.1%（「1日以上5日未満」12.0%、「5日以上」8.1%）であった。

図表 63 指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計_問 8-1

	n	%
0日	164	58.0
1日以上5日未満	34	12.0
5日以上	23	8.1
無回答	62	21.9
全体	283	100.0

イ 指定研修の受講時間の取扱い

指定研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答した指定研修の受講者が最も多く84.1%で、次いで「業務時間内扱い」が14.1%であった。

図表 64 指定研修の受講時間の取扱い_問 8-2

	n	%
業務時間内扱い	40	14.1
業務時間外扱い	238	84.1
無回答	5	1.8
全体	283	100.0

図表 65 追加研修の受講時間の取扱い(受講勸奨有無別)_問 8-2

		調査数	業務時間内扱い	業務時間外扱い	無回答
全体	n	283	40	238	5
	%	100.0	14.1	84.1	1.8
受講勸奨あり	n	60	27	33	0
	%	100.0	45.0	55.0	0.0
受講勸奨なし	n	219	11	204	4
	%	100.0	5.0	93.2	1.8

ウ 指定研修の受講時間数の妥当性

指定研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く42.4%であった。指定研修の受講時間が(やや)多すぎたと回答した受講者の割合は54.1%（「多すぎた」19.8%、「やや多すぎた」34.3%）であった。

図表 66 指定研修の受講時間数の妥当性_問 8-3

	n	%
多すぎた	56	19.8
やや多すぎた	97	34.3
妥当であった	120	42.4
やや少なすぎた	5	1.8
少なすぎた	2	0.7
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

エ 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

指定研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 47.0%であった。その理由は、図表 68 に示すとおり。

対面で受講するコマ数が(やや)多すぎたと回答した受講者は全体の 32.9% (「多すぎた」11.3%、「やや多すぎた」21.6%) であった。

図表 67 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性_問 8-4

	n	%
多すぎた	32	11.3
やや多すぎた	61	21.6
妥当であった	133	47.0
やや少なすぎた	14	4.9
少なすぎた	7	2.5
無回答	36	12.7
全体	283	100.0

図表 68 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性の理由_問 8-5

【対面のコマ数が多すぎるとした理由】

- ・ 「業務や家庭との両立が難しい」「短期集中のスケジュールが負担」「移動や時間的、経済的な負担も多い」等の理由で、負担感の高さを挙げる回答が多かった。

【対面のコマ数が妥当とした理由】

- ・ 資格の目的を考えると適切であるという意見があった。

【対面のコマ数が少なすぎたとした理由】

- ・ 実践に近い学びを深めるには対面時間が不足しているとの意見があった。

(9) 研修の受講に要した費用

ア 認定資格の研修費用の自己負担額（総額）

認定資格の研修費用の自己負担額（所属組織から補助を受けた額は除き、受講者本人が負担した総額）は、「20万円以上30万円未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く31.8%で、次いで「30万円以上50万円未満」が25.1%であった。

研修受講費用の自己負担額が30万円以上である受講者の割合は33.2%（「50万円以上」8.1%、「30万円以上50万円未満」25.1%）、10万円以上である受講者の割合は84.8%（上記に加えて「20万円以上30万円未満」31.8%、「10万円以上20万円未満」19.8%）であった。

図表 69 認定資格の研修費用の自己負担額(総額)_問 9-1

	n	%
5万円未満	29	10.2
5万円以上10万円未満	12	4.2
10万円以上20万円未満	56	19.8
20万円以上30万円未満	90	31.8
30万円以上50万円未満	71	25.1
50万円以上	23	8.1
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

イ 研修受講料について補助を使う予定

研修受講料について補助を使う予定の有無は、「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く87.3%で、次いで「はい」が11.7%であった。

図表 70 研修受講料について補助を使う予定_問 9-2

	n	%
はい	33	11.7
いいえ	247	87.3
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

ウ 研修受講料の補助元

研修受講料に補助を使う予定の有無について「はい」と回答した指定研修の受講者のうち、補助元は「県・市町村」と回答した指定研修の受講者が最も多く69.7%で、次いで「県・市町村以外の所属組織」が12.1%であった。

図表 71 研修受講料の補助元_問 9-2-1

	n	%
県・市町村	23	69.7
県・市町村以外の所属組織	4	12.1
社会福祉協議会	1	3.0
その他	3	9.1
無回答	2	6.1
全体	33	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 職場の自己啓発補助事業
- ・ 不明

エ 研修受講料の補助額（見込）

研修受講料に補助を使う予定の有無について「はい」と回答した指定研修の受講者のうち、研修受講料の補助額（見込み）は、「20万円以上」と回答した指定研修の受講者が最も多く 27.3%で、「0円以上 10万円未満」、「10万円以上 20万円未満」が 12.1%であった。

図表 72 研修受講料の補助額(見込み)_問 9-2-2

	n	%
0円以上10万円未満	4	12.1
10万円以上20万円未満	4	12.1
20万円以上	9	27.3
無回答	16	48.5
全体	33	100.0

オ 研修参加旅費について補助を使う予定

研修参加旅費について補助を使う予定は、「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く 91.2%で、次いで「はい」が 7.8%であった。

図表 73 研修参加旅費について補助を使う予定_問 9-3

	n	%
はい	22	7.8
いいえ	258	91.2
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

(10) 研修の理解度

ア 指定研修を通じた3つの専門性の柱の向上

① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.1%（「そう思う」62.5%、「ややそう思う」32.5%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した理由は、図表 79 に示すとおり。

図表 74 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上_問 10-1

	n	%
そう思う	177	62.5
ややそう思う	92	32.5
あまり思わない	9	3.2
そう思わない	1	0.4
無回答	4	1.4
全体	283	100.0

図表 75 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(受講勧奨有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	177	92	9	1	4
	%	100.0	62.5	32.5	3.2	0.4	1.4
受講勧奨あり	n	60	39	20	1	0	0
	%	100.0	65.0	33.3	1.7	0.0	0.0
受講勧奨なし	n	219	136	72	8	1	2
	%	100.0	62.1	32.9	3.7	0.5	0.9

図表 76 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(所属組織別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	177	92	9	1	4
	%	100.0	62.5	32.5	3.2	0.4	1.4
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	29	23	0	0	1
	%	100.0	54.7	43.4	0.0	0.0	1.9
民間の児童福祉分野従事者	n	82	55	20	6	0	1
	%	100.0	67.1	24.4	7.3	0.0	1.2
他分野従事者	n	94	63	27	2	1	1
	%	100.0	67.0	28.7	2.1	1.1	1.1

図表 77 指定研修を通じた「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(保有資格別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	177	92	9	1	4
	%	100.0	62.5	32.5	3.2	0.4	1.4
社会福祉士	n	220	139	71	7	1	2
	%	100.0	63.2	32.3	3.2	0.5	0.9
精神保健福祉士	n	144	90	46	6	0	2
	%	100.0	62.5	31.9	4.2	0.0	1.4
保育士	n	98	60	34	2	0	2
	%	100.0	61.2	34.7	2.0	0.0	2.0

図表 78 指定研修を通じた「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(対面授業有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	177	92	9	1	4
	%	100.0	62.5	32.5	3.2	0.4	1.4
対面授業あり	n	130	81	43	5	0	1
	%	100.0	62.3	33.1	3.8	0.0	0.8
対面授業なし	n	151	95	49	4	1	2
	%	100.0	62.9	32.5	2.6	0.7	1.3

図表 79「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」で「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 10-1

<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内容にすでに知っているものが多く、新たな学びが少なかったから ・ この専門性を修得するためには継続的な学び直しが必須と考えるから ・ ソーシャルワーカーとしての基礎的な内容が多かったから ・ 専門職としての具体的な業務が明確ではなかったから ・ 児童虐待対応の実践に関する内容が多かったから

② こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.1%（「そう思う」64.0%、「ややそう思う」31.1%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した理由は、図表 85 で示すとおり。

図表 80 指定研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上
_問 10-1

	n	%
そう思う	181	64.0
ややそう思う	88	31.1
あまりそう思わない	7	2.5
そう思わない	1	0.4
無回答	6	2.1
全体	283	100.0

図表 81 指定研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上
(受講勧奨有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	181	88	7	1	6
	%	100.0	64.0	31.1	2.5	0.4	2.1
受講勧奨あり	n	60	40	18	0	0	2
	%	100.0	66.7	30.0	0.0	0.0	3.3
受講勧奨なし	n	219	138	70	7	1	3
	%	100.0	63.0	32.0	3.2	0.5	1.4

図表 82 指定研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上
(所属組織別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	181	88	7	1	6
	%	100.0	64.0	31.1	2.5	0.4	2.1
公務員の児童 福祉分野従事 者	n	53	30	23	0	0	0
	%	100.0	56.6	43.4	0.0	0.0	0.0
民間の児童福 祉分野従事者	n	82	58	18	4	0	2
	%	100.0	70.7	22.0	4.9	0.0	2.4
他分野従事者	n	94	62	28	2	1	1
	%	100.0	66.0	29.8	2.1	1.1	1.1

図表 83 指定研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上
(保有資格別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	181	88	7	1	6
	%	100.0	64.0	31.1	2.5	0.4	2.1
社会福祉士	n	220	140	71	6	1	2
	%	100.0	63.6	32.3	2.7	0.5	0.9
精神保健福祉士	n	144	92	45	4	0	3
	%	100.0	63.9	31.3	2.8	0.0	2.1
保育士	n	98	69	25	2	0	2
	%	100.0	70.4	25.5	2.0	0.0	2.0

図表 84 指定研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上
(対面授業有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	181	88	7	1	6
	%	100.0	64.0	31.1	2.5	0.4	2.1
対面授業あり	n	130	83	43	4	0	0
	%	100.0	63.8	33.1	3.1	0.0	0.0
対面授業なし	n	151	97	45	3	1	5
	%	100.0	64.2	29.8	2.0	0.7	3.3

図表 85「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」で
「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 10-1

<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内容にすでに知っているものが多く、新たな学びが少なかったから ・ この専門性を修得するためには継続的な学び直しが必須と考えるから ・ 個別性の高い内容であり、研修時間内に十分理解できたとは思えないから ・ 心理発達面での内容を詳しく知りたかったから

③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は92.2%（「そう思う」60.1%、「ややそう思う」32.2%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した理由は、図表 91 で示すとおり。

図表 86 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上_問 10-1

	n	%
そう思う	170	60.1
ややそう思う	91	32.2
あまりそう思わない	11	3.9
そう思わない	3	1.1
無回答	8	2.8
全体	283	100.0

図表 87 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上
(受講勧奨有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	170	91	11	3	8
	%	100.0	60.1	32.2	3.9	1.1	2.8
受講勧奨あり	n	60	37	20	1	0	2
	%	100.0	61.7	33.3	1.7	0.0	3.3
受講勧奨なし	n	219	130	71	10	3	5
	%	100.0	59.4	32.4	4.6	1.4	2.3

図表 88 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上
(所属組織別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	170	91	11	3	8
	%	100.0	60.1	32.2	3.9	1.1	2.8
公務員の児童 福祉分野従事 者	n	53	28	25	0	0	0
	%	100.0	52.8	47.2	0.0	0.0	0.0
民間の児童福 祉分野従事者	n	82	55	18	6	1	2
	%	100.0	67.1	22.0	7.3	1.2	2.4
他分野従事者	n	94	58	29	2	2	3
	%	100.0	61.7	30.9	2.1	2.1	3.2

図表 89 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上
(保有資格別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	170	91	11	3	8
	%	100.0	60.1	32.2	3.9	1.1	2.8
社会福祉士	n	220	133	69	10	3	5
	%	100.0	60.5	31.4	4.5	1.4	2.3
精神保健福祉 士	n	144	86	47	5	1	5
	%	100.0	59.7	32.6	3.5	0.7	3.5
保育士	n	98	63	25	6	1	3
	%	100.0	64.3	25.5	6.1	1.0	3.1

図表 90 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上
(対面授業有無別)_問 10-1

		調査数	そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	無回答
全体	n	283	170	91	11	3	8
	%	100.0	60.1	32.2	3.9	1.1	2.8
対面授業あり	n	130	75	46	7	0	2
	%	100.0	57.7	35.4	5.4	0.0	1.5
対面授業なし	n	151	94	45	4	3	5
	%	100.0	62.3	29.8	2.6	2.0	3.3

図表 91「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」で
「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 10-1

- ・ 研修内容にすでに知っているものが多く、新たな学びが少なかったから
- ・ 具体的な実践に新しくつながるような学びが得られなかったから
- ・ 現在の状況を変える上での実践の在り方を学ぶ場が少なかったから

イ 指定研修各科目の内容の理解

指定研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 97.9%（「理解できた」56.2%、「やや理解できた」41.7%）であった。

図表 92 指定研修各科目の内容の理解_問 10-2

	n	%
理解できた	159	56.2
やや理解できた	118	41.7
あまり理解できなかった	3	1.1
理解できなかった	1	0.4
無回答	2	0.7
全体	283	100.0

図表 93 指定研修各科目の内容の理解(受講勸奨有無別)_問 10-2

		調査数	理解できた	やや理解でき た	あまり理解で きなかった	理解できな かった	無回答
全体	n	283	159	118	3	1	2
	%	100.0	56.2	41.7	1.1	0.4	0.7
受講勸奨あり	n	60	34	26	0	0	0
	%	100.0	56.7	43.3	0.0	0.0	0.0
受講勸奨なし	n	219	124	90	3	1	1
	%	100.0	56.6	41.1	1.4	0.5	0.5

図表 94 指定研修各科目の内容の理解(所属組織別)_問 10-2

		調査数	理解できた	やや理解できた	あまり理解できなかった	理解できなかった	無回答
全体	n	283	159	118	3	1	2
	%	100.0	56.2	41.7	1.1	0.4	0.7
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	31	22	0	0	0
	%	100.0	58.5	41.5	0.0	0.0	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	40	39	2	0	1
	%	100.0	48.8	47.6	2.4	0.0	1.2
他分野従事者	n	94	58	34	1	1	0
	%	100.0	61.7	36.2	1.1	1.1	0.0

図表 95 指定研修各科目の内容の理解(保有資格別)_問 10-2

		調査数	理解できた	やや理解できた	あまり理解できなかった	理解できなかった	無回答
全体	n	283	159	118	3	1	2
	%	100.0	56.2	41.7	1.1	0.4	0.7
社会福祉士	n	220	131	86	1	1	1
	%	100.0	59.5	39.1	0.5	0.5	0.5
精神保健福祉士	n	144	83	59	0	1	1
	%	100.0	57.6	41.0	0.0	0.7	0.7
保育士	n	98	49	46	2	1	0
	%	100.0	50.0	46.9	2.0	1.0	0.0

図表 96 指定研修各科目の内容の理解(対面授業有無別)_問 10-2

		調査数	理解できた	やや理解できた	あまり理解できなかった	理解できなかった	無回答
全体	n	283	159	118	3	1	2
	%	100.0	56.2	41.7	1.1	0.4	0.7
対面授業あり	n	130	74	54	1	1	0
	%	100.0	56.9	41.5	0.8	0.8	0.0
対面授業なし	n	151	84	64	2	0	1
	%	100.0	55.6	42.4	1.3	0.0	0.7

(11) 研修の活用方法

ア 指定研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

指定研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は90.5%（「そうだ」56.9%、「ややそうだ」33.6%）であった。

図表 97 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか_問

11-1

	n	%
そうだ	161	56.9
ややそうだ	95	33.6
あまりそうではない	10	3.5
そうではない	4	1.4
現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	12	4.2
無回答	1	0.4
全体	283	100.0

図表 98 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

(受講勸奨有無別)_問 11-1

		調査数	そうだ	ややそうだ	あまりそうではない	そうではない	現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	無回答
全体	n	283	161	95	10	4	12	1
	%	100.0	56.9	33.6	3.5	1.4	4.2	0.4
受講勸奨あり	n	60	41	19	0	0	0	0
	%	100.0	68.3	31.7	0.0	0.0	0.0	0.0
受講勸奨なし	n	219	117	76	10	4	12	0
	%	100.0	53.4	34.7	4.6	1.8	5.5	0.0

図表 99 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

(所属組織別)_問 11-1

		調査数	そうだ	ややそうだ	あまりそうではない	そうではない	現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	無回答
全体	n	283	161	95	10	4	12	1
	%	100.0	56.9	33.6	3.5	1.4	4.2	0.4
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	31	21	1	0	0	0
	%	100.0	58.5	39.6	1.9	0.0	0.0	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	52	25	4	0	1	0
	%	100.0	63.4	30.5	4.9	0.0	1.2	0.0
他分野従事者	n	94	49	34	4	2	5	0
	%	100.0	52.1	36.2	4.3	2.1	5.3	0.0

図表 100 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか
(保有資格別)_問 11-1

		調査数	そうだ	ややそうだ	あまりそうではない	そうではない	現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	無回答
全体	n	283	161	95	10	4	12	1
	%	100.0	56.9	33.6	3.5	1.4	4.2	0.4
社会福祉士	n	220	122	75	8	4	11	0
	%	100.0	55.5	34.1	3.6	1.8	5.0	0.0
精神保健福祉士	n	144	75	50	5	3	11	0
	%	100.0	52.1	34.7	3.5	2.1	7.6	0.0
保育士	n	98	57	30	5	1	5	0
	%	100.0	58.2	30.6	5.1	1.0	5.1	0.0

図表 101 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか
(対面授業有無別)_問 11-1

		調査数	そうだ	ややそうだ	あまりそうではない	そうではない	現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	無回答
全体	n	283	161	95	10	4	12	1
	%	100.0	56.9	33.6	3.5	1.4	4.2	0.4
対面授業あり	n	130	74	46	2	3	5	0
	%	100.0	56.9	35.4	1.5	2.3	3.8	0.0
対面授業なし	n	151	86	49	8	1	7	0
	%	100.0	57.0	32.5	5.3	0.7	4.6	0.0

イ 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

指定研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 93.3%（「高まった」66.8%、「やや高まった」26.5%）であった。

図表 102 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上_問 11-2

	n	%
高まった	189	66.8
やや高まった	75	26.5
あまり高まらなかった	12	4.2
全く高まらなかった	1	0.4
無回答	6	2.1
全体	283	100.0

図表 103 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上
(受講勧奨有無別)_問 11-2

		調査数	高まった	やや高まった	あまり高まらなかった	全く高まらなかった	無回答
全体	n	279	187	74	12	1	5
	%	100.0	67.0	26.5	4.3	0.4	1.8
受講勧奨あり	n	60	42	17	1	0	0
	%	100.0	70.0	28.3	1.7	0.0	0.0
受講勧奨なし	n	219	145	57	11	1	5
	%	100.0	66.2	26.0	5.0	0.5	2.3

図表 104 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上
(所属組織別)_問 11-2

		調査数	高まった	やや高まった	あまり高まらなかった	全く高まらなかった	無回答
全体	n	283	189	75	12	1	6
	%	100.0	66.8	26.5	4.2	0.4	2.1
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	29	23	1	0	0
	%	100.0	54.7	43.4	1.9	0.0	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	57	19	5	0	1
	%	100.0	69.5	23.2	6.1	0.0	1.2
他分野従事者	n	94	65	22	5	1	1
	%	100.0	69.1	23.4	5.3	1.1	1.1

図表 105 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上
(保有資格別)_問 11-2

		調査数	高まった	やや高まった	あまり高まらなかった	全く高まらなかった	無回答
全体	n	283	189	75	12	1	6
	%	100.0	66.8	26.5	4.2	0.4	2.1
社会福祉士	n	220	147	59	9	1	4
	%	100.0	66.8	26.8	4.1	0.5	1.8
精神保健福祉士	n	144	94	39	6	0	5
	%	100.0	65.3	27.1	4.2	0.0	3.5
保育士	n	98	64	27	4	0	3
	%	100.0	65.3	27.6	4.1	0.0	3.1

図表 106 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上
(対面授業有無別)_問 11-2

		調査数	高まった	やや高まった	あまり高まらなかった	全く高まらなかった	無回答
全体	n	283	189	75	12	1	6
	%	100.0	66.8	26.5	4.2	0.4	2.1
対面授業あり	n	130	92	32	4	0	2
	%	100.0	70.8	24.6	3.1	0.0	1.5
対面授業なし	n	151	96	43	8	1	3
	%	100.0	63.6	28.5	5.3	0.7	2.0

ウ 指定研修の受講による他職種への理解

指定研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は96.5%（「深まった」57.2%、「やや深まった」39.2%）であった。

図表 107 指定研修の受講による他職種への理解_問 11-3

	n	%
深まった	162	57.2
やや深まった	111	39.2
あまり深まらなかった	6	2.1
深まらなかった	1	0.4
無回答	3	1.1
全体	283	100.0

図表 108 指定研修の受講による他職種への理解(受講勧奨有無別)_問 11-3

		調査数	深まった	やや深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	無回答
全体	n	283	162	111	6	1	3
	%	100.0	57.2	39.2	2.1	0.4	1.1
受講勧奨あり	n	60	35	25	0	0	0
	%	100.0	58.3	41.7	0.0	0.0	0.0
受講勧奨なし	n	219	125	85	6	1	2
	%	100.0	57.1	38.8	2.7	0.5	0.9

図表 109 指定研修の受講による他職種への理解(所属組織別)_問 11-3

		調査数	深まった	やや深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	無回答
全体	n	283	162	111	6	1	3
	%	100.0	57.2	39.2	2.1	0.4	1.1
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	19	33	1	0	0
	%	100.0	35.8	62.3	1.9	0.0	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	55	27	0	0	0
	%	100.0	67.1	32.9	0.0	0.0	0.0
他分野従事者	n	94	56	34	3	1	0
	%	100.0	59.6	36.2	3.2	1.1	0.0

図表 110 指定研修の受講による他職種への理解(保有資格別)_問 11-3

		調査数	深まった	やや深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	無回答
全体	n	283	162	111	6	1	3
	%	100.0	57.2	39.2	2.1	0.4	1.1
社会福祉士	n	220	124	88	5	1	2
	%	100.0	56.4	40.0	2.3	0.5	0.9
精神保健福祉士	n	144	76	61	5	0	2
	%	100.0	52.8	42.4	3.5	0.0	1.4
保育士	n	98	63	32	2	0	1
	%	100.0	64.3	32.7	2.0	0.0	1.0

図表 111 指定研修の受講による他職種への理解(対面授業有無別)_問 11-3

		調査数	深まった	やや深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	無回答
全体	n	283	162	111	6	1	3
	%	100.0	57.2	39.2	2.1	0.4	1.1
対面授業あり	n	130	77	50	2	0	1
	%	100.0	59.2	38.5	1.5	0.0	0.8
対面授業なし	n	151	84	61	4	1	1
	%	100.0	55.6	40.4	2.6	0.7	0.7

エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい」と回答した指定研修の受講者が最も多く 54.1%で、次いで「引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している」が 29.3%であった。

図表 112 資格取得後のキャリアプラン_問 11-4

	n	%
引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	153	54.1
引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	83	29.3
今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	41	14.5
今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	5	1.8
無回答	1	0.4
全体	283	100.0

図表 113 資格取得後のキャリアプラン(受講勸奨有無別)_問 11-4

	調査数	引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい					無回答
		引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	無回答	
全体	n	283	153	83	41	5	1
	%	100.0	54.1	29.3	14.5	1.8	0.4
受講勸奨あり	n	60	45	12	3	0	0
	%	100.0	75.0	20.0	5.0	0.0	0.0
受講勸奨なし	n	219	106	71	37	5	0
	%	100.0	48.4	32.4	16.9	2.3	0.0

図表 114 資格取得後のキャリアプラン(受講勸奨有無別)_問 11-4

	調査数	引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい					無回答
		引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	無回答	
全体	n	283	153	83	41	5	1
	%	100.0	54.1	29.3	14.5	1.8	0.4
公務員の児童福祉分野従事者	n	53	35	15	3	0	0
	%	100.0	66.0	28.3	5.7	0.0	0.0
民間の児童福祉分野従事者	n	82	54	21	7	0	0
	%	100.0	65.9	25.6	8.5	0.0	0.0
他分野従事者	n	94	42	34	17	1	0
	%	100.0	44.7	36.2	18.1	1.1	0.0

図表 115 資格取得後のキャリアプラン(保有資格別)_問 11-4

		調査数	引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	無回答
全体	n	283	153	83	41	5	1
	%	100.0	54.1	29.3	14.5	1.8	0.4
社会福祉士	n	220	120	62	33	5	0
	%	100.0	54.5	28.2	15.0	2.3	0.0
精神保健福祉士	n	144	77	37	26	4	0
	%	100.0	53.5	25.7	18.1	2.8	0.0
保育士	n	98	50	26	19	3	0
	%	100.0	51.0	26.5	19.4	3.1	0.0

図表 116 資格取得後のキャリアプラン(対面授業有無別)_問 11-4

		調査数	引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	無回答
全体	n	283	153	83	41	5	1
	%	100.0	54.1	29.3	14.5	1.8	0.4
対面授業あり	n	130	65	42	21	2	0
	%	100.0	50.0	32.3	16.2	1.5	0.0
対面授業なし	n	151	87	41	20	3	0
	%	100.0	57.6	27.2	13.2	2.0	0.0

オ 認定資格の研修受講を通じた、業務に取り組む際の意識や今後のキャリアプランの変化

認定資格の研修受講を通じた、業務に取り組む際の意識の変化に関しては、「子どもの権利・意見表明の尊重」「支援の視点の広がり」「学びの活用意識」「自己研鑽の意欲向上」「多職種・他機関連携の意識醸成」などを挙げる意見がみられた。

今後のキャリアプランの変化については、起業や事業展開を志向する意見、資格取得を契機として転職・キャリアチェンジを検討する意見がみられた。

カ 認定資格の研修受講全体を通じて良かったこと

認定資格の研修受講全体を通じて良かったことについて、主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 学びや視野の広がり（新たな知識、スキルの獲得と自己振り返りによるスキルアップ）

- ・ 他職種・多機関連携の学び（他職種や他機関との交流を通じて視点が広がり、連携の重要性の理解深化）
- ・ 全国規模のネットワーク形成（全国の仲間とのつながりや感化を受けた経験が、仕事や学びの励みになったとする意見）
- ・ 研修の貴重な体験（講師や講義内容、グループワークなどの充実度が高く評価されている。一部、運営や講師の質に関する課題も指摘されていた）
- ・ その他（支援者としての意識向上や実践力の向上があった一方で、研修費用や運営体制への改善を求める声も一部見られた）

4. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・追加研修分）

追加研修の受講者 29 名から回答を得た。これはアンケート調査で把握した今年度の追加研修受講者（79 名）の 36.7%に相当する。

（1）所属組織の基本情報

ア 所属する組織・役職

追加研修の受講者の所属する組織・役職は、「市区町村（児童相談所を除くこども家庭相談担当）」と回答した追加研修の受講者が最も多く 17.2%で、次いで「医療機関（医療ソーシャルワーカー）」が 13.8%であった。

図表 117 所属する組織・役職(複数回答)_問 1-1

	n	%
児童相談所(児童福祉司)	0	0.0
児童相談所(児童福祉司スーパーバイザー)	0	0.0
児童相談所(その他)	0	0.0
市区町村(児童相談所を除くこども家庭相談担当)	5	17.2
乳児院	0	0.0
母子生活支援施設	0	0.0
児童養護施設	0	0.0
児童家庭支援センター	0	0.0
児童発達支援センター	0	0.0
児童自立支援施設	1	3.4
児童心理治療施設	0	0.0
障害児入所施設(福祉型・医療型)	1	3.4
保育所・認定こども園	2	6.9
高齢者福祉施設	2	6.9
障害者福祉施設	1	3.4
医療機関(医療ソーシャルワーカー)	4	13.8
医療機関(その他)	3	10.3
学校(スクールソーシャルワーカー)	3	10.3
学校(その他)	1	3.4
社会福祉協議会(地域包括支援センター、こども食堂等に携わる部署)	3	10.3
その他	5	17.2
無回答	1	3.4
全体	29	

イ 公務員かどうか

追加研修の受講者のうち、公務員は 31.0%、公務員ではない者は 65.5%であった。

図表 118 公務員かどうか_問 1-2

	n	%
はい	9	31.0
いいえ	19	65.5
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

ウ 雇用形態

追加研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（非管理職）」と回答した受講者が最も多く 37.9%で、次いで「正規雇用（管理職）」が 27.6%であった。

図表 119 雇用形態_問 1-3

	n	%
正規雇用(管理職)	8	27.6
正規雇用(非管理職)	11	37.9
非正規雇用	5	17.2
その他	4	13.8
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 市の特別職
- ・ 独立型社会福祉士
- ・ 会計年度任用職員

(2) 保有資格

ア 保有資格

追加研修の受講者の保有資格は、「社会福祉士」と回答した追加研修の受講者が最も多く 96.6%で、次いで「介護支援専門員」が 65.5%であった。

図表 120 保有資格(複数回答)_問 2-1

	n	%
社会福祉士	28	96.6
精神保健福祉士	18	62.1
保健師	0	0.0
看護師	2	6.9
助産師	1	3.4
保育士・保育教諭	7	24.1
教員免許	3	10.3
臨床心理士	0	0.0
公認心理師	5	17.2
介護福祉士	7	24.1
介護支援専門員	19	65.5
その他	1	3.4
無回答	0	0.0
全体	29	

イ 受講済みの研修

追加研修の受講済みの研修は、「要保護児童対策調整機関の調整担当者研修」と回答した者がいた。

図表 121 受講済みの研修(複数回答)_問 2-2

	n	%
児童福祉司任用前講習会	0	0.0
児童福祉司任用後研修	0	0.0
児童福祉司スーパーバイザー研修	0	0.0
要保護児童対策調整機関の調整担当者研修	2	6.9
基幹的職員研修	0	0.0
保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援)	0	0.0
その他	2	6.9
無回答	25	86.2
全体	29	

(3) 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況

ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年未満」と回答した追加研修の受講者が最も多く41.4%で、次いで「5年以上10年未満」が37.9%であった。

図表 122 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間_問 3-1

	n	%
5年未満	12	41.4
5年以上10年未満	11	37.9
10年以上15年未満	3	10.3
15年以上	1	3.4
無回答	2	6.9
全体	29	100.0

イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答した追加研修の受講者が最も多く58.6%で、次いで「現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない」が20.7%であった。

図表 123 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合_問 3-2

	n	%
業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である	5	17.2
業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である	17	58.6
現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない	6	20.7
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

(4) 研修受講状況の概要

ア 追加研修を受講した研修実施機関

追加研修を受講した研修実施機関は、「日本福祉大学」と回答した追加研修の受講者が最も多く 37.9%で、次いで「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」が 27.6%であった。

図表 124 追加研修を受講した研修実施機関_問 4-1

	n	%
一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会	8	27.6
株式会社さくら	0	0.0
学校法人滋慶学園東京福祉専門学校	5	17.2
筑紫女学園大学	2	6.9
日本福祉大学	11	37.9
淑徳大学	0	0.0
一般社団法人共生社会推進プラットフォーム	2	6.9
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

イ 追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施時間帯・曜日」と回答した追加研修の受講者が最も多く 65.5%で、次いで「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」が 48.3%であった。

図表 125 追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)_問 4-2

	n	%
研修の実施形式(オンライン・対面の比率)	14	48.3
研修の実施内容	6	20.7
研修の受講料	12	41.4
研修講師	7	24.1
研修の実施時間帯・曜日	19	65.5
対面形式の研修場所	6	20.7
所属機関等から受講機関を指定・推薦された	0	0.0
その他	3	10.3
無回答	1	3.4
全体	29	

(5) 研修受講の経緯

ア 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨の有無に「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く82.8%で、次いで「はい」と回答した指定研修の受講者が17.2%であった。

図表 126 研修受講にあたり所属組織からの勧奨_問 5-1

	n	%
はい	5	17.2
いいえ	24	82.8
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

(6) 研修の内容・方法

ア 追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていたと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 96.6%（「そう思う」62.1%、「ややそう思う」34.5%）であった。

図表 127 追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性_問 6-1

	n	%
そう思う	18	62.1
ややそう思う	10	34.5
あまりそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

イ 追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 89.7%（「そう思う」55.2%、「ややそう思う」34.5%）であった。

図表 128 追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得_問 6-2

	n	%
そう思う	16	55.2
ややそう思う	10	34.5
あまりそう思わない	1	3.4
そう思わない	0	0.0
無回答	2	6.9
全体	29	100.0

ウ 追加研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

追加研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 96.6%（「そう思う」58.6%、「ややそう思う」37.9%）であった。

図表 129 追加研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得_問 6-3

	n	%
そう思う	17	58.6
ややそう思う	11	37.9
あまりそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

工 追加研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得

追加研修の見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 89.7%（「そう思う」62.1%、「ややそう思う」27.6%）であった。

図表 130 追加研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得_問 6-4

	n	%
そう思う	18	62.1
ややそう思う	8	27.6
あまりそう思わない	1	3.4
そう思わない	0	0.0
無回答	2	6.9
全体	29	100.0

オ 追加研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか

追加研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 86.2%（「そう思う」55.2%、「ややそう思う」31.0%）であった。

図表 131 追加研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか_問 6-5

	n	%
そう思う	16	55.2
ややそう思う	9	31.0
あまりそう思わない	1	3.4
そう思わない	0	0.0
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

カ 追加研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合

追加研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3 割以上 6 割未満」と回答した追加研修の受講者が最も多く 62.1%で、次いで「3 割未満」が 20.7%であった。

既に知っていた内容の割合は 6 割以上であった受講者は全体の 13.8%（「6 割以上 9 割未満」「9 割未満」ともに 6.9%）であった。

図表 132 追加研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合_問 6-6

	n	%
3割未満	6	20.7
3割以上6割未満	18	62.1
6割以上9割未満	2	6.9
9割以上	2	6.9
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

キ 各科目の到達目標の達成の観点から見た追加研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、追加研修の実施形式の在り方について最も近い考え方は、「実施形式は適正であった」と回答した追加研修の受講者が最も多く 72.4%で、次いで「講義の割合をもっと増やしてほしい」が 10.3%であった。

図表 133 各科目の到達目標の達成の観点から見た追加研修の実施形式の在り方_問 6-7

	n	%
講義の割合をもっと増やしてほしい	3	10.3
実施形式は適正であった	21	72.4
演習の割合をもっと増やしてほしい	2	6.9
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

ク 追加研修での対面参集の機会

① 対面参集の機会の有無

指定研修での研修参加者同士の対面で集まる機会の有無は、「あった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 62.1%で、次いで「なかった」が 27.6%であった。

図表 134 追加研修での対面参集の機会_問 6-8

	n	%
あった	18	62.1
なかった	8	27.6
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

② 対面参集の機会があった受講者の意向

追加研修での対面参集の機会が「あった」と答えた指定研修の受講者のうち、対面での参集機会についてどう思うかは、「対面での参集機会があってよかった」と回答した追加研修の受講者が最も多く 88.9%で、次いで「あまり必要性を感じなかった」が 11.1%であった。その理由は、図表 136 で示すとおり。

図表 135 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)_問 6-9

	n	%
対面での参集機会があつてよかった	16	88.9
あまり必要性を感じなかった	2	11.1
無回答	0	0.0
全体	18	100.0

図表 136 対面参集の機会への意向の理由(対面参集の機会があった受講者)_問 6-10

【対面での参集機会があつてよかった理由】

- ・ 新たな人たちと出会うことが出来たため
- ・ 参加者同士での情報交換ができ、研修や業務についての意欲が向上したため
- ・ 休憩時間中の雑談の中でも、多職種の方と話すことで得るものが大きかったため
- ・ 一緒に見学実習に参加した受講生と考え方の整理や情報共有ができたため
 - 見学実習ではだれと一緒に参加するのかわからない状況だったので、互いの了承を得て事前に連絡等取りあえるとさらに良いのではないか
- ・ オンラインでは雑談ができないため
- ・ ほかの参加者に会うことが出来、情報交換や思いをうかがえて刺激になったため
- ・ 同じ志の仲間として話したり共有できたりする機会があつたため
- ・ お互い、切磋琢磨できたため
- ・ 現在の現場に関する生の声が聴けて大変有意義な時間であつたため
- ・ 情報を共有できる知人ができたため
- ・ 多様な現場経験を有する受講者に出会えたため
- ・ 直接参加者および講師と意見交換ができたため
- ・ 研修先の歴史や事業内容について学べたため
- ・ パソコン上でお会いする場合はタイムラグもあり話し辛い。対面の方が話し合いもスムーズで、よりたくさんの情報が得られるため

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ オンラインで十分理解できたため

③ 対面参集の機会がなかった受講者の意向

追加研修での対面参集の機会が「なかった」と答えた追加研修の受講者のうち、対面研修の機会があつたほうがよかったと思うかは、「あまり必要性を感じなかった」と回答した追加研修の受講者が最も多く 87.5%で、次いで「あつたほうがよかった」が 12.5%であつた。その理由は、図表 138 に示すとおり。

図表 137 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)_問 6-11

	n	%
あったほうがよかった	1	12.5
あまり必要性を感じなかった	7	87.5
無回答	0	0.0
全体	8	100.0

図表 138 対面参集の機会への意向の理由(対面参集の機会がなかった受講者)_問 6-12

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ 学習期間がタイトであるため
- ・ 指定研修と期間が重複していたため
- ・ ZOOM 受講でも十分だと感じたため
- ・ 全国に受講者がいるため
- ・ コミュニケーション上問題なかったため

(7) 研修の講師

ア 追加研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度

追加研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答した追加研修の受講者が最も多く69.0%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が27.6%であった。

図表 139 追加研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度_問 7-1

	n	%
8割以上の講師が満たしていた	20	69.0
5～8割程度の講師が満たしていた	8	27.6
2～5割程度の講師が満たしていた	0	0.0
2割未満の講師が満たしていた	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

イ 追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は96.6%（「妥当であった」59.6%、「やや妥当であった」37.9%）であった。

図表 140 追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性_問 7-2

	n	%
妥当であった	17	58.6
やや妥当であった	11	37.9
あまり妥当ではなかった	0	0.0
妥当ではなかった	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

(8) 研修の受講に要した時間

ア 追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計は、「0日」と回答した追加研修の受講者が最も多く55.2%で、次いで「1日以上5日未満」が27.6%であった。

追加研修の受講に当たり宿泊が必要であった受講者は全体の34.5%（「1日以上5日未満」27.6%、「5日以上」6.9%）であった。

図表 141 追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計_問 8-1

	n	%
0日	16	55.2
1日以上5日未満	8	27.6
5日以上	2	6.9
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

イ 追加研修の受講時間の取扱い

追加研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答した追加研修の受講者が最も多く86.2%で、次いで「業務時間内扱い」が10.3%であった。

図表 142 追加研修の受講時間の取扱い_問 8-2

	n	%
業務時間内扱い	3	10.3
業務時間外扱い	25	86.2
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

ウ 追加研修の受講時間数の妥当性

追加研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答した追加研修の受講者が最も多く69.0%であった。

図表 143 追加研修の受講時間数の妥当性_問 8-3

	n	%
多すぎた	0	0.0
やや多すぎた	7	24.1
妥当であった	20	69.0
やや少なすぎた	1	3.4
少なすぎた	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

エ 追加研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

追加研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だった

と思うかどうかは、「妥当であった」と回答した追加研修の受講者が最も多く 72.4%であった。その理由として主に挙げた内容は、図表 145 に示すとおり。

図表 144 追加研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性_問 8-4

	n	%
多すぎた	0	0.0
やや多すぎた	5	17.2
妥当であった	21	72.4
やや少なすぎた	0	0.0
少なすぎた	0	0.0
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

図表 145 追加研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性の理由_問 8-5

【対面受講のコマ数が多すぎるとした理由】

- ・ オンラインで十分理解できたため
- ・ 指定研修だけでも負担が大きかったため

【対面受講のコマ数が妥当とした理由】

- ・ 指定研修と比べてコアな事例検討などを行うことができたため
- ・ 指定研修と期間が重複しており、負担になりすぎない程度であったため
- ・ 対面の時間は多かったが実りの多い内容だったため
- ・ 現場研修も収穫があり有意義であり、全く負担に感じなかったため

【対面受講のコマ数が少なすぎるとした理由】

- ・ 指定研修と重なる講義が多く感じたため

(9) 研修の理解度

ア 追加研修を通じた3つの専門性の柱の向上

① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は96.6%（「そう思う」65.5%、「ややそう思う」31.0%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した理由は、図表 147 に示すとおり。

図表 146 追加研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	19	65.5
ややそう思う	9	31.0
あまり思わない	1	3.4
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 147「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」で「あまり思わない／思わない」を選択した理由_問 9-1

- ・ 児童分野特有の問題としてソーシャルワークの何かが生じていると感じられることがさほど多くなかった。むしろ児相のシステムの問題ではないかと考えることが多かったため

② こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は96.6%（「そう思う」69.0%、「ややそう思う」27.6%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した理由は、図表 149 に示すとおり。

図表 148 追加研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	20	69.0
ややそう思う	8	27.6
あまり思わない	1	3.4
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

図表 149 「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」で「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 9-1

- ・ 発達心理学もしくは発達教育学、家族システム及び集団力動についての学びがあれば了解可能な領域であるため

③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 96.6%（「そう思う」62.1%、「ややそう思う」34.5%）であった。「あまり思わない／思わない」を選択した回答者はいなかった。

図表 150 追加研修を通じた「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	18	62.1
ややそう思う	10	34.5
あまり思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

イ 追加研修各科目の内容の理解

追加研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 93.1%（「理解できた」51.7%、「やや理解できた」41.4%）であった。

図表 151 追加研修各科目の内容の理解_問 9-2

	n	%
理解できた	15	51.7
やや理解できた	12	41.4
あまり理解できなかった	0	0.0
理解できなかった	0	0.0
無回答	2	6.9
全体	29	100.0

(10) 研修の活用方法

ア 追加研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

追加研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 82.8%（「そうだ」 51.7%、「ややそうだ」 31.0%）であった。

図表 152 追加研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか_問 10-1

	n	%
そうだ	15	51.7
ややそうだ	9	31.0
あまりそうではない	0	0.0
そうではない	0	0.0
現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	4	13.8
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

イ 追加研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

追加研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 96.6%（「高まった」 69.0%、「やや高まった」 27.6%）であった。

図表 153 追加研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上_問 10-2

	n	%
高まった	20	69.0
やや高まった	8	27.6
あまり高まらなかった	0	0.0
全く高まらなかった	0	0.0
無回答	1	3.4
全体	29	100.0

ウ 追加研修の受講による他職種への理解

追加研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 89.7%（「深まった」 58.6%、「やや深まった」 31.0%）であった。

図表 154 追加研修の受講による他職種への理解_問 10-3

	n	%
深まった	17	58.6
やや深まった	9	31.0
あまり深まらなかった	0	0.0
深まらなかった	0	0.0
無回答	3	10.3
全体	29	100.0

エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい」と回答した追加研修の受講者が最も多く 37.9%で、次いで「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい」が 31.0%であった。

図表 155 資格取得後のキャリアプラン_問 10-4

	n	%
引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	9	31.0
引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	6	20.7
今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	11	37.9
今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	3	10.3
無回答	0	0.0
全体	29	100.0

5. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・SW研修分）

ソーシャルワーク研修の受講者 39 名から回答を得た。これはアンケート調査で把握した今年度のソーシャルワーク研修受講者（173 名）の 22.5%に相当する。

（1）所属組織の基本情報

ア 所属する組織・役職

所属する組織・役職は、「市区町村（児童相談所を除くこども家庭相談担当）」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 25.6%で、次いで「保育所・認定こども園」が 23.1%であった。

図表 156 所属する組織・役職(複数回答)_問 1-1

	n	%
児童相談所(児童福祉司)	0	0.0
児童相談所(児童福祉司スーパーバイザー)	0	0.0
児童相談所(その他)	0	0.0
市区町村(児童相談所を除くこども家庭相談担当)	10	25.6
乳児院	1	2.6
母子生活支援施設	1	2.6
児童養護施設	5	12.8
児童家庭支援センター	1	2.6
児童発達支援センター	0	0.0
児童自立支援施設	0	0.0
児童心理治療施設	0	0.0
障害児入所施設(福祉型・医療型)	1	2.6
保育所・認定こども園	9	23.1
高齢者福祉施設	1	2.6
障害者福祉施設	2	5.1
医療機関(医療ソーシャルワーカー)	0	0.0
医療機関(その他)	0	0.0
学校(スクールソーシャルワーカー)	1	2.6
学校(その他)	0	0.0
社会福祉協議会(地域包括支援センター、こども食堂等に携わる部署)	1	2.6
その他	8	20.5
無回答	1	2.6
全体	39	

イ 公務員かどうか

ソーシャルワーク研修の受講者のうち公務員は 30.8%、公務員ではない者が 69.2%であった。

図表 157 公務員かどうか_問 1-2

	n	%
はい	12	30.8
いいえ	27	69.2
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

ウ 雇用形態

ソーシャルワーク研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（管理職）」と回答した受講者が最も多く41.0%で、次いで「正規雇用（非管理職）」が38.5%であった。

図表 158 雇用形態_問 1-3

	n	%
正規雇用(管理職)	16	41.0
正規雇用(非管理職)	15	38.5
非正規雇用	6	15.4
その他	1	2.6
無回答	1	2.6
全体	39	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 委託

(2) 保有資格

ア 保有資格

ソーシャルワーク研修の受講者の保有資格は、「保育士・保育教諭」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 61.5%で、次いで「教員免許」が 20.5%であった。

図表 159 保有資格(複数回答)_問 2-1

	n	%
社会福祉士	4	10.3
精神保健福祉士	4	10.3
保健師	2	5.1
看護師	2	5.1
助産師	0	0.0
保育士・保育教諭	24	61.5
教員免許	8	20.5
臨床心理士	0	0.0
公認心理師	1	2.6
介護福祉士	4	10.3
介護支援専門員	2	5.1
その他	7	17.9
無回答	3	7.7
全体	39	

イ 受講済みの研修

ソーシャルワーク研修の受講者の受講済みの研修は、「保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）」と回答した者が最も多く 28.2%、次いで「要保護児童対策調整機関の調整担当者研修」が 12.8%であった。

図表 160 受講済みの研修(複数回答)_問 2-2

	n	%
児童福祉司任用前講習会	2	5.1
児童福祉司任用後研修	1	2.6
児童福祉司スーパーバイザー研修	1	2.6
要保護児童対策調整機関の調整担当者研修	5	12.8
基幹的職員研修	3	7.7
保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援)	11	28.2
その他	2	5.1
無回答	19	48.7
全体	39	

(3) 児童の福祉にかかる相談援助業務への従事状況

ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

① 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

相談援助実務経験者ルート（第3号）のソーシャルワーク研修の受講者の主として児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年以上10年未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く50.0%で、次いで「10年以上15年未満」が16.7%であった。

図表 161 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間_問 3-1

	n	%
5年未満	3	10.0
5年以上10年未満	15	50.0
10年以上15年未満	5	16.7
15年以上	3	10.0
無回答	4	13.3
全体	30	100.0

② 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

保育所等保育士ルート（第4号）のソーシャルワーク研修の受講者の児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く33.3%で、次いで「5年以上～10年未満」、「10年以上～15年未満」、「15年以上」が22.2%であった。

図表 162 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間_問 3-1

	n	%
5年未満	3	33.3
5年以上10年未満	2	22.2
10年以上15年未満	2	22.2
15年以上	2	22.2
無回答	0	0.0
全体	9	100.0

イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く53.8%で、次いで「現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない」が30.8%であった。

図表 163 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合_問 3-2

	n	%
業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である	21	53.8
業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である	12	30.8
現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない	4	10.3
無回答	2	5.1
全体	39	100.0

(4) 研修受講状況の概要

ア SW 研修を受講した研修実施機関

ソーシャルワーク研修を受講した研修実施機関は、「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 61.5%で、次いで「日本福祉大学」が 33.3%であった。

図表 164 SW 研修を受講した研修実施機関_問 4-1

	n	%
一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会	24	61.5
株式会社さくら	2	5.1
日本福祉大学	13	33.3
日本福祉教育専門学校	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

イ SW 研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

ソーシャルワーク研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施形式(オンライン・対面の比率)」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 71.8%で、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が 59.0%であった。

図表 165 SW 研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)_問 4-2

	n	%
研修の実施形式(オンライン・対面の比率)	28	71.8
研修の実施内容	9	23.1
研修の受講料	2	5.1
研修講師	4	10.3
研修の実施時間帯・曜日	23	59.0
対面形式の研修場所	5	12.8
所属機関等から受講機関を指定・推薦された	0	0.0
その他	4	10.3
無回答	0	0.0
全体	39	

ウ 研修受講ルート

ソーシャルワーク研修の研修受講ルートは、「相談援助実務経験ルート(第3号)」が最も多く 76.9%、次いで「保育所等保育士ルート(第4号)」が 23.1%であった。

図表 166 研修受講ルート_問 4-3

	n	%
相談援助実務経験者ルート(第3号)	30	76.9
保育所等保育士ルート(第4号)	9	23.1
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

(5) 研修受講の経緯

ア 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨の有無に「いいえ」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 71.8%で、次いで「はい」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が 25.6%であった。

図表 167 研修受講にあたり所属組織からの勧奨_問 5-1

	n	%
はい	10	25.6
いいえ	28	71.8
無回答	1	2.6
全体	39	100.0

(6) 研修の内容・方法

ア SW 研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

ソーシャルワーク研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていると思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.9%（「そう思う」61.5%、「ややそう思う」33.3%）であった。

図表 168 SW 研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性_問 6-1

	n	%
そう思う	24	61.5
ややそう思う	13	33.3
あまりそう思わない	2	5.1
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

イ SW 研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

ソーシャルワーク研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.9%（「そう思う」59.0%、「ややそう思う」35.9%）であった。

図表 169 SW 研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得_問 6-2

	n	%
そう思う	23	59.0
ややそう思う	14	35.9
あまりそう思わない	2	5.1
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

ウ SW 研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

ソーシャルワーク研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 92.3%（「そう思う」59.0%、「ややそう思う」33.3%）であった。

図表 170 SW 研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得_問 6-3

	n	%
そう思う	23	59.0
ややそう思う	13	33.3
あまりそう思わない	3	7.7
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

エ SW 研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得

ソーシャルワーク研修の見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 74.4%（「そう思う」46.2%、「ややそう思う」28.2%）であった。

図表 171 SW 研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得_問 6-4

	n	%
そう思う	18	46.2
ややそう思う	11	28.2
あまりそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
無回答	10	25.6
全体	39	100.0

オ SW 研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか

ソーシャルワーク研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答があった割合は 100%（「そう思う」66.7%、「ややそう思う」33.3%）であった。

図表 172 SW 研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか_問 6-5

	n	%
そう思う	26	66.7
ややそう思う	13	33.3
あまりそう思わない	0	0.0
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

カ SW 研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合

ソーシャルワーク研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3 割以上 6 割未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 61.5%で、次いで「3 割未満」が 23.1%であった。

既に知っていた内容の割合が 6 割以上であった受講者は全体の 15.4%（「6 割以上 9 割未満」12.8%、

「9割以上」2.6%)であった。

図表 173 SW 研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合_問 6-6

	n	%
3割未満	9	23.1
3割以上6割未満	24	61.5
6割以上9割未満	5	12.8
9割以上	1	2.6
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

キ 各科目の到達目標の達成の観点から見た SW 研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、ソーシャルワーク研修の実施形式の在り方について最も近い考え方は、「実施形式は適正であった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く43.6%で、次いで「講義の割合をもっと増やしてほしい」が38.5%であった。

図表 174 各科目の到達目標の達成の観点から見た SW 研修の実施形式の在り方_問 6-7

	n	%
講義の割合をもっと増やしてほしい	17	43.6
実施形式は適正であった	15	38.5
演習の割合をもっと増やしてほしい	7	17.9
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

ク SW 研修での対面参集の機会

① 対面参集の機会の有無

ソーシャルワーク研修での研修参加者同士の対面で集まる機会の有無は、「なかった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く71.8%で、次いで「あった」が28.2%であった。

図表 175 SW 研修での対面参集の機会_問 6-8

	n	%
あった	11	28.2
なかった	28	71.8
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

② 対面参集の機会があった受講者の意向

ソーシャルワーク研修での対面参集の機会が「あった」と答えたソーシャルワーク研修の受講者のうち、対面での参集機会についてどう思うかは、「対面での参集機会があってよかった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が100%であった。その理由は、図表 177 に示すとおり。

図表 176 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)_問 6-9

	n	%
対面での参集機会があってよかった	11	100.0
あまり必要性を感じなかった	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	11	100.0

図表 177 対面参集の機会への意向の理由(対面参集の機会があった受講者)_問 6-10

【対面での参集機会があってよかった理由】

- ・ 仲間意識が芽生え、学ぶことへの意欲が向上したから
- ・ 多様な職種・年代の受講者との交流を通じて、自分の知らない世界をより身近に感じることができたから
- ・ 他の受講者が生き生きしている様子を感じることができたから
- ・ 対面でなければできないグループワークがあったから
- ・ 講師や受講生と意見交換や交流ができたから
- ・ 対面式だとより集中して講義を聞くことができるから

③ 対面参集の機会がなかった受講者の意向

ソーシャルワーク研修での対面参集の機会が「なかった」と答えたソーシャルワーク研修の受講者のうち、対面研修の機会をあったほうがよかったと思うかは、「あまり必要性を感じなかった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 67.9%で、次いで「あったほうがよかった」が 32.1%であった。その理由は、図表 179 に示すとおり。

図表 178 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)_問 6-11

	n	%
あったほうがよかった	9	32.1
あまり必要性を感じなかった	19	67.9
無回答	0	0.0
全体	28	100.0

図表 179 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)_問 6-12

【対面参集の機会があったほうがよかった理由】

- ・ PC 上だけだと、ロールプレイなど伝わりきれないものも感じたから
- ・ 対面形式で直接話し合う演習の方が、活発でより積極的な意見の応酬があり有意義だと思うから
- ・ 直接やり取りできると他の受講者がどんな人か分かるから
- ・ 直接集まり話がしたいから
- ・ 1 回でも対面があれば、現場の実践者同士の交流の機会が持てたから

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ オンラインの方が受講時間や試験対策の時間の確保がしやすいから（対面受講とすると受講時間の確保が難しいから）
- ・ ZOOMでのディスカッションでも十分深い学びを得たから
- ・ 全国の方と交流ができて知見が広がったから

（7）研修の講師

ア SW 研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度

ソーシャルワーク研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 53.8%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が 41.0%であった。

図表 180 SW 研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度_問 7-1

	n	%
8割以上の講師が満たしていた	21	53.8
5～8割程度の講師が満たしていた	16	41.0
2～5割程度の講師が満たしていた	2	5.1
2割未満の講師が満たしていた	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

イ SW 研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

ソーシャルワーク研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は 92.3%（「妥当であった」64.1%、「やや妥当であった」28.2%）であった。

図表 181 SW 研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性_問 7-2

	n	%
妥当であった	25	64.1
やや妥当であった	11	28.2
あまり妥当ではなかった	3	7.7
妥当ではなかった	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

(8) 研修の受講に要した時間

ア SW 研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

ソーシャルワーク研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計は、「0日」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 69.2%であった。

ソーシャルワーク研修の受講にあたり宿泊が必要だった受講者の割合は 2.6%（「1日以上5日未満」0%、「5日以上」2.6%）であった。

図表 182 SW 研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計_問 8-1

	n	%
0日	27	69.2
1日以上5日未満	0	0.0
5日以上	1	2.6
無回答	11	28.2
全体	39	100.0

イ SW 研修の受講時間の取扱い

ソーシャルワーク研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 76.9%で、次いで「業務時間内扱い」が 15.4%であった。

図表 183 SW 研修の受講時間の取扱い_問 8-2

	n	%
業務時間内扱い	6	15.4
業務時間外扱い	30	76.9
無回答	3	7.7
全体	39	100.0

ウ SW 研修の受講時間数の妥当性

ソーシャルワーク研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうかは、「やや多すぎた」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 38.5%で、次いで「妥当であった」が 28.2%であった。

図表 184 SW 研修の受講時間数の妥当性_問 8-3

	n	%
多すぎた	10	25.6
やや多すぎた	15	38.5
妥当であった	11	28.2
やや少なすぎた	0	0.0
少なすぎた	0	0.0
無回答	3	7.7
全体	39	100.0

エ SW 研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

ソーシャルワーク研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 43.6%で、次いで「多すぎた」が 15.4%であった。その理由は、図表 186 に示すとおり。

図表 185 SW 研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性_問 8-4

	n	%
多すぎた	6	15.4
やや多すぎた	4	10.3
妥当であった	17	43.6
やや少なすぎた	3	7.7
少なすぎた	2	5.1
無回答	7	17.9
全体	39	100.0

図表 186 研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性の理由_問 8-5

【対面受講のコマ数が多すぎたとした理由】

- ・ 受講日程がタイトで、現業と両立して受講することが、身体的にも精神的にも負担だったため（平日は現業、休日は研修受講で休めない、試験勉強時間が十分に確保できない、等）。
- ・ 受講者は既に社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持っている方が多く重なる内容が多かったと考えられるため

【対面受講のコマ数が妥当とした理由】

- ・ 楽しく行える量だったため
- ・ 現業との両立は負担であったものの、知識を深め資格を取得するためには妥当だったと考えられるため
- ・ 対面に越したことはないと思いつつ、ZOOM 研修によって全国の受講者と長期間受講することができ、学ぶことがたくさんあったため。全国に同じ気持ちで頑張っている人がいることは、受講中も、今後の業務においてもとても励みになった

【対面受講のコマ数が少なすぎたとした理由】

- ・ オンデマンド形式の割合が高いと感じたため
- ・ 受講の内容はもっと学びたかった内容であり、時間に余裕があれば、もっとしっかり学びたかったため

(9) 研修の理解度

ア SW 研修を通じた3つの専門性の柱の向上

① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.9%（「そう思う」66.7%、「ややそう思う」28.2%）であった。「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由は、図表 188 に示すとおり。

図表 187 SW 研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	26	66.7
ややそう思う	11	28.2
あまりそう思わない	2	5.1
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

図表 188 「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」で「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 9-1

- ・ 自己学習を含め新たな講義等を通じて定期的な知識やスキルの更新は必要だと感じたため
- ・ こどもに特化した学びではなかったため

② こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.9%（「そう思う」66.7%、「ややそう思う」28.2%）であった。「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由は、図表 189 に示すとおり。

図表 189 SW 研修を通じた「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	26	66.7
ややそう思う	11	28.2
あまりそう思わない	2	5.1
そう思わない	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

図表 190 「こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」で「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 9-1

- ・ 自己学習を含め新たな講義等を通じて定期的な知識やスキルの更新は必要だと感じたため

- ・ こどもに特化した学びではなかったため

③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は92.3%（「そう思う」53.8%、「ややそう思う」38.5%）であった。「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由は、図表 192 に示すとおり。

図表 191 SW 研修を通じた「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上_問 9-1

	n	%
そう思う	21	53.8
ややそう思う	15	38.5
あまりそう思わない	2	5.1
そう思わない	0	0.0
無回答	1	2.6
全体	39	100.0

図表 192 「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」で「あまりそう思わない／思わない」を選択した理由_問 9-1

- ・ 自己学習を含め新たな講義等を通じて定期的な知識やスキルの更新は必要だと感じたため
- ・ こどもに特化した学びではなかったため

イ SW 研修各科目の内容の理解

ソーシャルワーク研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は100%（「理解できた」51.3%、「やや理解できた」48.7%）であった。

図表 193 SW 研修各科目の内容の理解_問 9-2

	n	%
理解できた	20	51.3
やや理解できた	19	48.7
あまり理解できなかった	0	0.0
理解できなかった	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

(10) 研修の活用方法

ア SW 研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

ソーシャルワーク研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.9%（「そうだ」64.1%、「ややそうだ」30.8%）であった。

**図表 194 SW 研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていた
または役立ちそうな内容であったか_問 10-1**

	n	%
そうだ	25	64.1
ややそうだ	12	30.8
あまりそうではない	0	0.0
そうではない	1	2.6
現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない	1	2.6
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

イ SW 研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

ソーシャルワーク研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.9%（「高まった」71.8%、「やや高まった」23.1%）であった。

図表 195 SW 研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上_問 10-2

	n	%
高まった	28	71.8
やや高まった	9	23.1
あまり高まらなかった	1	2.6
全く高まらなかった	0	0.0
無回答	1	2.6
全体	39	100.0

ウ SW 研修の受講による他職種への理解

ソーシャルワーク研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.9%（「深まった」76.9%、「やや深まった」17.9%）であった。

図表 196 SW 研修の受講による他職種への理解_問 10-3

	n	%
深まった	30	76.9
やや深まった	7	17.9
あまり深まらなかった	2	5.1
深まらなかった	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	39	100.0

エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 41.0%で、次いで「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している」が 33.3%であった。

図表 197 資格取得後のキャリアプラン_問 10-4

	n	%
引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい	16	41.0
引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している	13	33.3
今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい	7	17.9
今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない	1	2.6
無回答	2	5.1
全体	39	100.0

6. 調査結果（受講者の所属機関への調査）

受講者の所属機関に対してアンケート調査を発送し、30 機関から回答を得た。調査結果を以下に記す。なお、一部、アンケート調査の回答等をもとに、追加でヒアリング調査を行い、(6) で結果を示している。

(1) 部署の状況

ア 部署に認定資格の受講者がいたことの把握

部署に認定資格の受講者がいたことを「把握している」と回答した受講者の所属機関が最も多く 96.7%であった。

図表 198 部署に認定資格の受講者がいたことの把握_問 1-1

	n	%
把握している	29	96.7
把握していない	0	0.0
無回答	1	3.3
全体	30	100.0

イ 部署内の認定資格研修の認知度

部署内の認定資格制度の認知度は、「一定認知されている（過半数の職員が認知していると思う）」と回答した受講者の所属機関が最も多く 50.0%で、次いで「認知している職員もいる（2～4割の職員が認知していると思う）」が 26.7%であった。

図表 199 部署内の認定資格研修の認知度_問 1-2

	n	%
一定認知されている (過半数の職員が認知していると思う)	15	50.0
認知している職員もいる (2～4割程度の職員が認知していると思う)	8	26.7
ほぼ認知されていない (2割未満の職員が認知していると思う)	7	23.3
無回答	0	0.0
全体	30	100.0

ウ 認定資格について知っている内容

認定資格について知っている内容は、「研修の受講要件」と回答した受講者の所属機関が最も多く 80.0%で、次いで「研修時間の長さ」が 73.3%であった。

図表 200 認定資格について知っている内容(複数回答)_問 1-3

	n	%
研修の受講要件	24	80.0
研修時間の長さ	22	73.3
今年度の研修実施機関	18	60.0
資格取得者に求められる3つの専門性の柱	12	40.0
研修科目	11	36.7
各研修科目の大まかな内容・到達目標	9	30.0
国による補助制度(こども家庭ソーシャルワーカー取得促進)	15	50.0
無回答	1	3.3
全体	30	

エ 組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定

組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定があると回答した受講者の所属機関が最も多く 50.0%で、次いで勧奨予定なしとした機関が 43.3%であった。

図表 201 組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定_問 1-4

	n	%
勧奨予定あり	13	43.3
勧奨予定なし	15	50.0
無回答	2	6.7
全体	30	100.0

「はい」と回答した受講者の所属機関のうち、認定資格の研修の受講を薦めたいと考えている対象者について主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 受講希望者
- ・ 意欲がある職員
- ・ 家庭支援専門相談員
- ・ 特定機関の職員（児童相談所、市町村こども家庭センター、児童福祉施設、一時保護施設、児童発達支援センターなど）
- ・ 児童相談所で中堅を担っている職員
- ・ ソーシャルワークにかかわっている職員
- ・ 社会福祉士取得者
- ・ （病院で）小児科領域を担うスタッフ

(2) 研修受講の組織勧奨状況

ア 今年度の部署での認定資格の研修受講人数

今年度の部署での認定資格の研修受講人数は、「1人」と回答した受講者の所属機関が最も多く70.0%で、次いで「2人」が20.0%であった。

図表 202 今年度の部署での認定資格の研修受講人数_問 2-1①

	n	%
0人	1	3.3
1人	21	70.0
2人	6	20.0
3人以上	2	6.7
無回答	0	0.0
全体	30	100.0

イ うち、組織勧奨による研修受講人数

今年度の部署での認定資格の研修受講者のうち、組織勧奨による研修受講人数は、「0人」と回答した受講者の所属機関が最も多く73.3%で、次いで「1人」が20.0%であった。

図表 203 組織勧奨による研修受講人数_問 2-1②

	n	%
0人	22	73.3
1人	6	20.0
2人以上	2	6.7
無回答	0	0.0
全体	30	100.0

ウ 組織勧奨による職員の詳細な状況

組織勧奨による研修受講者がいる組織からの回答が少なかったため、集計結果を割愛する。

エ 部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケース

部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケースについて、「ない」と回答した受講者の所属機関が最も多く86.7%で、次いで「ある」が13.3%であった。

図表 204 部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケース_問 2-6

	n	%
あり	4	13.3
なし	26	86.7
無回答	0	0.0
全体	30	100.0

オ 部署で受講を希望したが受講にいたらなかったケースが発生した理由

部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケースが発生した理由は、「受講希望者本人に帰属する理由（申込要件を満たしていなかった、受講の抽選に外れた、等）」や「受講希望者の業務量に帰属する理由（業務量が多すぎて研修を受講する時間的余裕がない、等）」と回答した受講者の所属機関があった。

図表 205 部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケースが発生した理由(複数回答)_問 2-7

	n	%
受講希望者本人に帰属する理由	4	100.0
受講希望者の業務量に帰属する理由	2	50.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	4	100.0

(3) 受講者に対する期待

ア 受講者に期待していること

受講者に期待していることは、「受講者のこどもと家庭への相談援助の技能向上」と回答した受講者の所属機関が最も多く 83.3%、次いで「受講者の自己成長（特定の技能の向上に限らないもの）」が 80.0%であった。

図表 206 受講者に期待していること(複数回答)_問 3-1

	n	%
受講者のこどもと家庭への相談援助の技能向上	25	83.3
受講者の関係機関との連携の技能向上	22	73.3
受講者の他職員へのスーパーバイズの技能向上	20	66.7
受講者の自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)	24	80.0
受講者同士でのネットワーク形成	16	53.3
受講者の専門家としての社会的信用度の向上	14	46.7
有資格者がいることによる組織の社会的信用度の向上	15	50.0
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	30	

イ 受講者に対し特に習得を期待したこと、及びその活用方針

受講者に対し特に修得を期待したスキルについての主な回答は下記のとおりであった。

図表 207 受講者に対し特に習得を期待したスキル_問 3-2①

- ・ こどもや家庭への支援スキル
 - こどもの権利を守り、声を聴きながら支援を行うスキル
 - 家庭全体を包括的に支援し、信頼関係を構築するスキル
- ・ 多職種・多機関連携スキル
 - 他職種との役割理解や意見交換による協働スキル
 - 地域内外でのネットワーク構築と連携促進スキル
- ・ アセスメント・計画立案スキル
 - こどもや家庭の状況を正確に把握し、課題を分析するスキル
 - 実現可能な支援計画を立案するスキル
- ・ 実践力向上のスキル
 - ケースワークや相談援助を通じた実践力
 - 虐待や危機的状況にも対応できる危機介入スキル
- ・ 法制度・政策理解のスキル
 - 児童福祉関連の法制度や政策への正確な理解
 - 社会的養護の基本概念や倫理的視点の習得
- ・ コミュニケーション・対人スキル

- 信頼関係を築くための柔軟なコミュニケーション能力
- 対等な支援関係を構築するスキル
- ・ 自己研鑽と倫理観の向上
 - 継続的な学びと最新知識の習得
 - ソーシャルワーカーとしての倫理観と価値観の向上

受講者に特に習得してほしいスキルを習得した結果、部署内で果たしてほしい役割についての主な回答は下記のとおりであった。

図表 208 受講者に部署内で果たしてほしい役割_問 3-2②

- ・ 所属部署内外でのスーパーバイズ（11件）
- ・ 関係機関との連携（7件）
- ・ その他、専門知識・技能の活用（3件）
 - 教育分野のみならず社会福祉に関する専門的な知識・技能を用いて、児童生徒やその家庭への支援など、より専門的に行ってほしい
 - 職場において予防的支援だけでなく事後的支援の必要性を感じていたため、専門知識や技術を習得し、実務に活かしてほしい
 - 相談支援業務における中心的存在となり、他職員を支援し、施設内処遇の質の向上、及び地域子育て支援の強化を行ってほしい

受講者に特に習得してほしいスキルを習得した結果、受講者にどのような部署・機関でどのような役割を果たしてほしいかについて、一部、以下のようなキャリアパスを例示する意見が聞かれた。

**図表 209 受講者にどのような部署・機関でどのような役割を果たしてほしいか
(キャリアパスに関する例示のみ抜粋)_問 3-2③**

- ・ 将来的に施設の運営が担える人材になってほしい
- ・ フィールドで経験を積み、より上位のSVとして児童相談所管内地域のSVを目指してほしい。また、中長期的には本庁を経験してもらい、政策展開のプロセスと、ソーシャルアクションの手法や手続きを学びとってもらいたい。
- ・ 公務員としての働き方をふまえ、児童福祉司としての経験・知識を積み、業務にいかして欲しい。
- ・ 児童相談所における相談支援の実務者（児童福祉司、児童心理司）→スーパーバイザー（課長補佐、係長）。

受講者に特に習得してほしいスキルを習得した結果、受講者に地域・社会で果たしてほしい役割・支援対象（こどもと家庭）に対して果たしてほしい役割についての主な回答は下記のとおりであった。

図表 210 受講者に地域・社会で果たしてほしい役割、支援対象に対して果たしてほしい役割_問 3-2④

- ・ こどもと家庭への直接支援を担う役割
- ・ 地域でリーダーシップを発揮する役割、地域でネットワークを構築する役割

- ・ 他機関や行政との連携を担う役割
- ・ 所属機関内外の支援者へのスーパーバイズを担う役割
- ・ 社会構造の変化を促すリーダーとしての役割

(4) 研修受講に向けた費用負担の状況

ア 今年度職員が認定資格を取得するための費用負担の状況

今年度、職員が認定資格を取得するための費用を組織が負担予定であるとした所属組織は、7か所(23.3%)であった。具体的な金額としては、1人あたり10万円未満とした所属組織が2か所、10万円以上20万円未満とした所属組織が2か所、20万円以上とした所属組織が3か所であった。

図表 211 今年度の認定資格取得費用の負担額(受講者1人あたり)_問 4-1

	n	%
0円	20	66.7
1円以上10万円未満	2	6.7
10万円以上20万円未満	2	6.7
20万円以上	3	10.0
無回答	3	10.0
全体	30	100.0

イ 今年度のこども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業の活用予定

今年度のこども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業の活用予定は、「いいえ」と回答した受講者の所属機関が最も多く96.7%、次いで「はい」が3.3%であった。

図表 212 今年度のこども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業の活用予定_問 4-2

	n	%
活用予定あり	1	3.3
活用予定なし	29	96.7
無回答	0	0.0
全体	30	100.0

(5) 研修受講に向けた業務調整の状況

ア 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整は、「いいえ」と回答した受講者の所属機関が最も多く 66.7%、次いで「はい」が 30.0%であった。

図表 213 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整_問 5-1

	n	%
業務調整実施あり	9	30.0
業務調整実施なし	20	66.7
無回答	1	3.3
全体	30	100.0

具体的な調整方法についての主な回答は下記のとおりであった。なお、代替職員を配置したという回答はみられなかった。

- ・ 勤務シフトの調整
- ・ 他職員への業務割り振り
- ・ 業務調整（担当ケースの調整、業務量の調整、など）
- ・ 勤務計画に組み込んだ

イ 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った受講者の所属機関のうち、認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感が大きい（「負担がやや大きかった」「負担が大きかった」と回答した受講者の所属機関が過半数（55.5%）であった。

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整で負担を感じた内容に関して、一部、「受講者が全体統括を担う立場であるため、不在職員の補填を行うため、勤務者を複数人増やす必要があった」、との意見があった。

図表 214 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感_問 5-2

	n	%
負担が大きかった	1	11.1
負担がやや大きかった	4	44.4
負担がやや小さかった	1	11.1
負担が小さかった	3	33.3
無回答	0	0.0
全体	9	100.0

(6) 所属機関の状況に関する意見聴取

所属機関（アンケート調査の回答があった先など）5件から、口頭などで研修受講に関する状況や課題について意見を聴取した。その結果は以下のとおり。

図表 215 所属機関の状況に関する意見聴取の結果

【児童相談所】

背景

- ・当児童相談所内で、今年度、副所長を含めて5名、認定資格の研修を受講した。
- ・県では令和4年度以降、福祉専門職採用を行っている。（それ以前に数年間、児童福祉職採用を行っていたことがある）

研修受講の組織勸奨の状況

- ・今年度は組織内で受講者が5名いた。結果的に受講者の人数が比較的多かった理由の1つとして、受講費の補助制度があるうちに職員の資格取得を進めようと考えたことが挙げられる。
- ・今年度の受講者はいずれも児童福祉司で、そのうち3名は事務職（うち1名は経験者採用で福祉専門職経験あり）・心理職で児童福祉司スーパーバイザーを務めている（もしくはその見込の）者である。他2名は福祉専門職で経験年数4～5年程度の者が受講している。また、受講者全員が第1号ルートで研修を受講している。今年度は研修の開始時期が遅く、研修受講期間が短かったため、第1号ルートの職員に受講してもらうことが現実的だろうと考えた。
- ・職員に研修受講希望を聞いたところ、組織として受講させたいと思っていた職員層から受講希望があった。
- ・まだSVに任用されていない職員に関しても、いずれは児童相談所の中核を担ってほしいと考えている。彼らは福祉職採用であるため、障害・高齢などの他領域の職場に今後異動となりうることも考えられるものの、児童相談所は他領域の職場と比べても、福祉専門職のニーズが高く、業務適性が求められる職場だと考えられるため、こうした人材に資格を取得してもらい、いずれは児童相談所の中核を担ってほしいと考える。

受講者に対する期待

- ・SVを担う職員は、後輩指導を行うにあたり、こども家庭福祉領域に関して体系的な学びを得る必要がある。認定資格の研修受講は、こうした体系的な学びを得る上で良い機会だと考えている。自身も、もともと事務職で入庁したあとに、資格取得した経緯があるため、研修受講を通じて、改めて体系的に学べる機会が得られたことは有用だと感じた。
- ・認定資格の研修を受講してみて、児童相談所をはじめとした現場の実情を反映した内容であり、網羅性があると感じた。児童福祉司スーパーバイザー研修はスーパーバイザーとして任用されるにあたっての研修であるため、ここまで網羅性をもって知識を習得できる機会とはならないのではないか。当児童相談所内で、今年度、児童福祉司スーパーバイザー研修と認定資格の研修の両方を受講した職員がいるが、特に、両者の内容に重複感がある、という意見は聞いていない。それぞれの研修に異なる意義があると考ええる。

組織としての受講支援の状況

- ・国の補助金を活用しており、受講料を補助している。
- ・研修受講は業務内受講扱いとしている。所内の受講者の多くが土日受講のコースを選択しているため、組織としては、時間外勤務の手当や振替休日の取得が行えるように努めた。ただし、受講

者は、平日の業務に加えて土日に研修受講を行うことに、相応の負担を感じたものと考えられる。

- ・今後も継続的に研修受講者を送り出したいと考えているものの、単年度の受講者があまり多い場合、業務調整を懸念している。受講要件が厳しく、欠席が認められない実施主体もあったため、体調不良などの理由で参加できないこととならないか不安であった。

【児童相談所】

- ・児童相談所職員2名が受講した。1名は私費で受講している。
- ・もともと所内の児童福祉司35名～40名のうち1割程度が認定資格取得の意向を示していたが、実際には、現業との両立がネックとなり、児童相談所管理職ほか1名のみが受講することとなった。
- ・児童相談所職員を対象とした研修として、任用前・任用後研修の対象者とSV研修の対象者との中間層を対象とした研修で法定化されたものはない。この層が、資格取得のための研修受講や試験を通じて、改めて学び直し、振り返りの機会を得ることは、一定の意義があると考えられる。
- ・また、この研修を通じてミクロからメゾ、メゾからマクロの視点を意識して培うことが期待できると考える。
- ・アカデミックな観点から、こども家庭福祉に関して学び直すことには意味があると考えられる。なお、受講してみて、本研修は、実践への接続と振り返りを重視した内容が多かったと感じている。
- ・本研修は、多職種・多機関連携の関わり方も示しており、その点も重要だと考えられる。こうした研修を受けることで、こどもとその家庭への支援にあたって、各ファクターがどのような役割を有し、作用しているかを理解するとともに、互いに専門職への尊敬を踏まえ、より適切な業務分担を確認し、こどもとその家族への支援にあたることができると思う。個々のケースワークに必要な技量の向上に留まらず、視野を広げ、最終的には県や国の単位でソーシャルアクションを起こせる人材となってほしい。
- ・資格を取得するメリットがあるかについて、所内職員から質問を受ける場面があった。比較的若い受講者層にとって、資格取得が処遇改善につながることは、大きなメリットだと考えられる。国が補助制度を設けていることは認識しているが、自治体だと給与体系が決まってしまうしており、資格取得者に一律の処遇改善を行うことが困難であり、取得スキルに見合う処遇が考えにくい。

【市町村（教育部局）】

- ・認定資格の研修では、子どもや家庭に関連する多様な単元を学ぶことができるため、職員が視野を広げる上で非常に有益である。また、子ども関係施策の動向を把握するためにも、こうした研修を受講することは重要である。
- ・自治体の福祉職は、福祉部局に配属されて業務を行う中で、福祉分野に関する知識や国の施策などの最新の情報を得ることができるが、スクールソーシャルワーカーは教育部局での勤務のため、福祉部局の情報をダイレクトに得ることが難しい。現在、子どもに対する施策が大きく転換している中で、今後どのような支援が求められるのか、自治体としての支援方法としてどのような先進事例があるのか、などを知ることは重要である。特に、国や民間と協力する事例に関しては、自治体内だけではなかなか情報が蓄積されにくいいため、こうした研修は非常に価値のあるものだと考えられる。

- ・加えて、研修を通じて、多様な職種の実務者とのネットワークが形成されることは、職員個人にとっても大きなメリットとなる。

【児童福祉施設（地域小規模児童養護施設）】

- ・当施設からは今年度、20年以上の実務経験がある職員が受講した。
- ・当施設で勤務している職員には、様々なキャリア志向を有している者がいる。（ライフステージの変化に伴い離職を検討しているケース、法人内外で高齢福祉・障害者福祉を担当する職種への転換を志向しているケース等）その中においても、こども家庭福祉分野で従事し続けたいという熱意がある職員にとっては、この資格は有用と考えられるため、取得を奨めたいと考える。
- ・今回の研修受講で、実務から離れ、体系的な学びを得ることで、これまで先輩職員や関係者から教わるなどして、実務の中で学んできた内容が整理された状態で学習できたことは重要だった。大学時代に社会福祉に関する勉強はしていたものの、こどもに特化した学びを得たわけではなかったところ、自分自身が行ってきた実践の重要性を研修で学んだことによって裏付けることができた。例えば、当施設では、職員一人ひとりが、特定のこどもを継続して支援し、そのこどもへの責任を有し続けるような所掌としてきた。今回の研修で、パーマネンシー保障の考え方を学び、これまで行ってきた業務の方針が何に根差していたのか、理解を深めることができた。
- ・多職種で研修を受けたことで、他の職種がどのような視点を有して実務に取り組んでいるのか理解できたことは、重要だった。個人的には特に、学校とのつながりについて学ぶコマの中で、スクールソーシャルワーカー、放課後等デイサービスの職員、不登校支援のNPO職員などと議論し、知識として役割や業務を知っていた職種の考え方を深く知ることができてよかった。自身が受講した研修実施機関は対面の授業が多かったため、このメリットがより享受しやすかったものと考えられる。
- ・以上の理由から、職員個人のスキルアップにあたって、本研修は有意義であった。一方で、資格取得が直接的に昇進・昇格に繋がるわけではない（現在、処遇に反映させることが可能か、法人内で検討中）。資格取得にあたって時間的な負担がある程度生じるのは仕方ないものと考えますが、金銭的な負担は大きなハードルと考えるため、補助制度の普及をお願いしたい。今年度は、自費であっても受講しようとする熱意あふれる受講生が多く、結果的に、知識の習得に留まらない深い学びを得ることができた点で、良かったと思っている。

【保育園】

- ・園内の主任保育士が受講した。
- ・現在、園内で気になるこどもがいる時など、外部の関係機関と連携する際には、園長が対応することとしている。ただ、市内では、児童福祉部局、母子保健部局、保育園が互いに連携しやすい体制になく、連携に難航していた。また、最新の制度に関する深い理解が求められる場面などでは、関係機関との連携に課題を感じることもあった。
- ・本来、日頃から多くのこどもに接している保育園は、気になるこどもを必要な支援に繋ぎ、虐待を未然に防ぐために重要な役割を果たすポテンシャルを有しているはずである。法人内に1人でも資格保有者がいると、ソーシャルワークへの十分な理解がある職員がこうした役割を担えるため、有用だと考えられる。
- ・今回、該当職員は自らの希望で、休暇を上手く活用しながら研修を受講しており、所属組織としてはシフトの調整を行った程度で、受講者の不在を補填するための負担はそこまで大きくなかった。ただ、4号ルートで保育士が受講すると研修時間が200時間超と長く、市が今年度受講料補助の予算を獲得しておらず受講者本人が相当額の受講料を自己負担としたため、受講者本人に相当な負担があったものと考えている。特に、金銭的な負担に関しては、現行の制度だと自

治体の予算確保状況によって受講者の金銭的な負担に地域差が生まれてしまうため、制度改善を検討してほしい。

7. 意見聴取結果（受講者がいなかった組織への意見聴取）

市町村4件、及び、児童福祉施設1件に対して、認定資格に関する意見を聴取した。結果は以下のとおり。

（1）市町村への意見聴取結果

市町村4件（中核市3件、一般市1件）に対して意見聴取を行った結果は、以下のとおり。

ア 組織における、認定資格取得の検討状況

検討を行っている市町村が2件（1件は新年度より資格取得者を配置できるよう検討中。もう1件は予算確保に難航している状況）、検討を行っていない市町村が2件であった。

イ 職員が資格取得を行う上で、または組織として資格取得の勧奨を行う上でのハードル

受講にあたっての負担として、研修時間が長いことを懸念する意見が多く寄せられた。研修時間が長いと、受講者本人は資格取得のための研修受講と試験合格が必要になり、その負担が大きく、個人のワークライフバランスを実現する上での課題となるとの指摘があった。また、受講者の所属機関においても、研修期間中に人員不足が生じることが懸念されている。特に本資格では、一定の経験を有する職員が受講対象となるため、代替職員を雇用してもその役割を十分に果たせないのではないかという不安があった。さらに、費用が高額であることにも負担の懸念が見られた。

これらの負担を踏まえると、資格取得者が組織に与えるメリットを明確にすることが重要であるが、この点についても課題が指摘されている。具体的には、資格手当など待遇面でのメリットがなく、人事異動により資格取得者を継続的に配置できないという意見があった。資格取得を検討する際には、組織の育成方針を明確にし、資格取得者の役割が具体的に示されることが前提として求められるとの意見も寄せられた。

ウ 資格取得の検討にあたって重要となるポイント

資格取得の検討を開始する上で必須となる要件としては、「給与面等待遇に反映できること」「取得することによるメリットが何か分かること」「配置要件が設けられること」が挙げられた。

資格取得により期待することとしては、「スーパーバイズを行える職員を複数配置することで、組織全体としての援助技術の向上につながる」「組織全体としての援助技術の向上につながる」が挙げられた。また、事務職には異動があり、取得しても限定的な活用になってしまうことに言及する意見もあった。

(2) 児童福祉施設への意見聴取結果

児童家庭支援センターに対して意見聴取を行った結果は以下のとおり。

ア 組織における、認定資格取得の検討状況

地域の乳児院・母子生活支援施設・児童家庭支援センターの施設長会議において、今年度のはじめに、認定資格に関する案内があった。認定資格の取得検討に関しては、機関内外の職員との話題に挙がったものの、結果として、今年度は、組織内に資格取得者がおらず、様子見の状態にある。

イ 職員が資格取得を行う上で、または組織として資格取得の勧奨を行う上でのハードル

特定の研修の受講に関して、組織として薦めることは可能であり、また、組織として研修受講を下支えする取組（対面研修への参加にあたり、所属組織から「出張命令」を出してもらう、等）があると、一定の意味がある可能性がある。ただ、最終的に研修を受講するのか判断するのは、職員個人であると認識している。

その上で、個人レベルでの資格取得のハードルは、主に、研修時間と研修費用ではないかを感じる。対面で受講する場合、研修を受講するために、何度も県外に出向く必要があることが懸念であった。また、日中は業務があるため、業務と研修を両立することが難しい。今年度の研修実施機関の中には、全てオンラインで受講できるコースや、夜間開講コースがあると聞いているが、資格検討をしていた今年度初めの時点ではそうした研修受講方法に関する詳細な情報が出そろっておらず、受講を見送った。また、施設長としては、職員には休日ゆっくり心と身体を休ませてほしいという思いもある。

また、2年単位で資格を取得できるのか、必ず1年で取得しきらないといけないのか、についても、受講負担との兼ね合いを考える上で重要な観点となるだろう。

ウ 資格取得の検討にあたって重要となるポイント

個人が研修を受講するかどうかを検討する上では、上記の時間的・金銭的な受講負担に加えて、その資格を取得した結果、子どもや家庭への支援にどのような効果があるのか、が重要だと考える。「資格取得者が子ども家庭福祉領域のソーシャルワークのスペシャリストとして活躍しているのか、さすが資格取得者は違うと思えるのか」、資格取得者の実践ぶりを見て資格の有用性を検討したい。地域の還元できるスキルが修得できる、と思えるのであれば、多少取得の負担がかかっても、受講を積極検討する実務者が増えるのではないか。現状、資格導入1年目なので、上記の観点での資格の有益性を確認したい。

エ その他

国として、子ども家庭福祉領域における課題の重要性を認識し、課題解決に向けてこうした資格の導入等の施策を打ち出してくれることは、とてもありがたい。

8. 小括

本調査研究では、研修の実施状況にかかるデータの収集を行った。インプット・アウトプット評価のための指標の収集結果は、図表 216 に示すとおり。

(1) 研修の提供状況について

受講者が指定研修を受講する研修実施機関を選定する上で重視したこととして、「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」が 68.2%と最多を占め、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が 64.0%であった。研修受講者が、研修実施機関の選定に際し、研修の提供方法を重んじていたことがうかがえる。

研修において対面参集の機会があった受講者は、大半が「対面での参集機会があつてよかった」（指定研修 95.7%、追加研修 88.9%、SW 研修 100%）と回答していた。その理由としては、他の受講者や講師との交流の深化や、深い学びに繋がったからとするものが多かった。研修受講に当たり期待したこととして、一定割合の指定研修受講者（29.3%）が、「受講者同士でのネットワーク形成」を選択しており、対面での参集機会があった研修実施機関では、ネットワーク形成を志向していた受講者からの期待に沿えたものと考えられる。他方で、対面機会がなく、対面研修の必要性を感じなかったと回答した受講者は、その理由として、時間面・費用面での制約を挙げる人が多かった。また、指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性については、「妥当であった」とした回答が 47.0%と最多であった一方で、主に時間面・費用面での制約を理由として、「多すぎた」または「やや多すぎた」と回答した受講者が 32.9%と一定割合いた。以上より、オンラインでの受講をうまく活用することで、時間面・費用面の制約がある中で、現業との両立ができている受講者が一定割合いるものの、そのような受講者にとっても、研修実施機関中に対面参集の機会があることは、受講者同士でのネットワーク形成や学びの深化にあたり重要であることが把握された。

研修の内容に関しては、指定研修受講者のうち、既知していた内容が 6 割以上であった者が 39.6%と一定割合いたことが把握された一方で、「研修内容の理解に苦労した」という受講者の声も聞かれた。研修実施機関への調査では、研修での提供内容の充実に向けて、それぞれ工夫を講じていたことを把握した。研修時間に関しては、指定研修の受講時間が「妥当であった」とした回答が 42.4%と最多であった一方で、「多すぎた」「やや多すぎた」とした回答した受講者の割合が合計 54.1%と過半数であった。

(2) 対象組織における資格取得の検討状況について

指定研修受講者のうち、研修受講にあたり所属組織から勧奨があった割合は 21.2%であり、多くの受講者が、自ら希望して受講していた。指定研修を業務時間内扱いで受講している割合は 14.1%、研修受講料について補助を使う予定がある指定研修受講者の割合は 11.7%であった。研修受講にかかる時間的・金銭的な負担について、所属組織から支援を受けている受講者は一部に留まっていることが推察される。

本調査研究事業では、受講者の所属組織への調査や、受講者がいない組織への意見聴取を行い、受講対象者層の所属組織における認定資格の研修送り出しに係る状況（研修受講の検討状況、研修受講

について検討する際に重視すること、研修への期待など)を把握した。その結果、今年度研修受講者がいたかどうかに関わらず、職員に研修を受講させるかどうか、積極的に検討を行った機関がほとんどないことが把握された。受講対象者の所属機関が今後、研修受講について検討するにあたっては、「受講による時間的・金銭的負担や、受講者不在時の補填をどのように行うか」、「職員が資格を取得することが、職員個人、及び所属機関にとって、明確なメリットがあるかどうか」が重要なポイントとなることが示唆された。なお、本調査研究事業で把握できた情報には十分な網羅性があるとは言えないことから、次年度以降も引き続き情報収集に努める必要がある。

受講者の所属機関のアンケートの結果をみると、今年度、こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業を活用する予定があると回答した機関は全 30 機関中 1 機関のみであり、本事業の活用が十分に推進されていないことが把握された。また、研修受講に向けた業務調整の状況を実施していた割合が全体の 3 割程度であったものの、代替職員を配置したケースは皆無で、該当機関は個別の業務調整等によって受講者の不在を補填していた。

(3) 受講者における研修への期待について

研修受講にあたり期待したこととして、こどもと家庭への相談援助の技能向上、関係機関との連携の技能向上をはじめとした受講者本人のスキルアップを挙げる受講者が多かった。また、上述したとおり、一定割合の受講者が、受講者同士でのネットワーク形成を志向していた。受講者の所属機関は、受講者に対して、こどもと家庭への相談援助の技能向上、及び特定の技能の向上に限らない受講者の自己成長を期待している割合が高かった。

指定研修受講者のうち、資格取得後のキャリアプランとして、「引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より活かせる職場への異動・転職も検討している」とした割合が 29.3%、「今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい」として割合が 14.5%であった。一定割合の受講者が、認定資格取得を契機として、キャリアアップやキャリアチェンジを目指していることがうかがえる。

(4) 受講者の確保状況(量的アウトプットの状況)について

こども家庭ソーシャルワーカーの審査・研修事業を実施している認定機関である日本ソーシャルワークセンターによれば、今年度における認定資格の研修受講資格を得たのは計 849 名であった(令和 7 年 2 月時点)。また、本調査研究事業で研修実施機関向けに実施したアンケート調査で把握できた今年度の指定研修の受講者の人数は 822 名であった。なお、最終的な研修受講資格者及び指定研修受講者数に関しては、日本ソーシャルワークセンターが現在とりまとめ中である。

アンケート調査で把握できた指定研修受講者の分布について、ルート別にみると、1 号ルートでの受講者が 68.6%と最多であった。今年度は資格創設初年度で、年度後半で集中的に研修を実施するスケジュールを組んでいる研修実施機関が多かった。1 号ルートの受講要件に該当しない場合は研修時間が相対的に長い場合、受講を希望する実務者が、今年度の研修受講を見送った可能性が高いものと考えられる。

所属組織の属性の分布をみると、公務員の児童福祉分野従事者が 18.7%、民間の児童福祉分野従事

者が 29.0%、他分野従事者が 33.2%を占めている。官民間問わず、幅広い分野の機関に所属する従事者が研修を受講していることが読み取れる。

児童福祉に係る相談援助業務の従事期間別にみると、社会福祉士・精神保健師有資格者ルート（第1号）及び相談援助実務経験者ルート（第3号）の受講者のうち、主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間が10年以上である割合は、36.6%であった。また、社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第2号）及び保育所等保育士ルート（第4号）の受講者のうち、児童福祉に係る相談援助業務の従事期間が10年以上である割合は、25.5%であった。

保有資格の状況を見ると、指定研修受講者のうち、社会福祉士資格、及び精神保健福祉士資格を有している割合は、それぞれ全体の半分以上であった。保育士・保育教諭資格保有者の割合は34.6%、保健師資格保有者の割合は2.1%であった。

（5）研修受講による直接的な成果（質的アウトプットの状況）について

研修受講者に対して、3つの専門性の柱それぞれが向上したと思うか、自己評価形式で回答を求めた。その結果、全ての研修種別・専門性の柱について、9割以上の受講者が肯定的な回答を行っていた。多くの受講者が、研修受講による直接的な成果として、3つの専門性の向上を自覚しているものと考えられる。本設問について、「受講勧奨があったか」「所属組織の属性」「保有資格」「対面授業がある研修実施機関で受講したか」の4つの項目でクロス集計を行ったが、いずれの項目についても、目立った違いはみられなかった。また、指定研修の受講を通じて、他職種への理解が深まったと回答した受講者の割合は96.5%であった。

指定研修の受講者のうち、児童福祉に係る相談援助への学びの意欲が高まった割合は93.3%であった。現状、半数程度の研修実施機関で、資格取得者に対するフォローアップに関する施策が検討されており、受講者にとって、今後、研修実施機関等が実施する取組を通じて、継続的な学びの場が確保されることは重要であるものと考えられる。

図表 216 インput評価結果

C.評価項目	D.評価指標					E.把握方法	
	D-1.評価指標(大区分)	R6調査での 取扱い	D-2.評価指標(小区分)	数値	単位	E-1.調査名	E-2.調査方法
【研修実施機関レベル:実施体制の充足】							
研修実施機関の地域分散の度合い	・研修受講(対面)にあたり、前泊・後泊が必要な者の割合	収集済	指定研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合	20.1	%	受講者(指定研修)	問8-1
			追加研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合	34.5	%	受講者(追加研修)	問8-1
			SW研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合	2.6	%	受講者(SW研修)	問8-1
研修体制の確保状況	・研修実施機関の定員数(研修種別ごと)	収集済	指定研修の定員	1040	人	認定機関	—
			追加研修の定員	170	人	認定機関	—
			SW研修の定員	200	人	認定機関	—
教員(講師)数の充足状況(量的充足)	・演習時の教員と受講者の人数比率	収集済	講師1人あたりの受講者の平均人数	17.7	人	研修実施機関	問2-2
			指定研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合	94.0	%	受講者(指定研修)	問7-2
			追加研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問7-2
			SW研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合	92.3	%	受講者(SW研修)	問7-2
			受入施設が1件以上ある都道府県の数	17	都道府県	研修実施機関	問2-3
見学実習受入施設の充足状況	・都道府県別の受入施設数 ・対象施設種別ごとの見学実習対象施設の数	収集済	※指標化が難しいため削除を検討中			研修実施機関	問2-3
		収集済					
【研修実施機関レベル:運用の適切性】							
受講者の決定方法	・受講者の決定方法	追加	定員を超える申込者がいた場合、先着順で決定することとしていた研修実施機関の割合	80.0	%	研修実施機関	問1-2
対面研修の実施状況(現業と両立可能な運用かどうか)	・研修における対面参集の機会の有無	追加	指定研修において対面参集の機会があった受講者の割合	48.8	%	受講者(指定研修)	問6-7
			追加研修において対面参集の機会があった受講者の割合	62.1	%	受講者(追加研修)	問6-8
			SW研修において対面参集の機会があった受講者の割合	28.2	%	受講者(SW研修)	問6-8
欠席時の代替措置の確保状況	・講義欠席時のインターネット等を活用したライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施率 ・演習欠席時の補習授業等を予め設けた実施機関の割合 ・演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制が構築できている研修実施機関の割合	収集済	講義欠席時のインターネット等を活用したライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施率	30.0	%	研修実施機関	問2-4
		収集済	演習欠席時の補習授業等を予め設けた実施機関の割合	50.0	%	研修実施機関	問2-5
		収集済	演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制が構築できている研修実施機関の割合	50.0	%	研修実施機関	問2-6
履修認定	・講義及び演習における出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合	収集済	講義について定めている研修実施機関の割合	90.0	%	研修実施機関	問2-7
		収集済	演習について定めている研修実施機関の割合	100.0	%	研修実施機関	問2-7
試験日程の妥当性	・見学実習の出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合 ・試験の実施頻度、年間日数(平日・休日、時間帯などのばらつき等)の利便性 ・試験に対する負担感	収集済	見学実習について定めている研修実施機関の割合	60.0	%	研修実施機関	問2-7
		収集無				試験受験者への調査	
認定資格取得者のフォローアップの実施状況	・資格取得後に研修に係る振り返りの機会を設けている実施機関の割合	収集済	資格取得者を対象としたフォローアップを行う予定がある研修実施機関の割合	40.0	%	研修実施機関	問3-8

C.評価項目	D.評価指標					E.把握方法	
	D-1.評価指標(大区分)	R6調査での 取扱い	D-2.評価指標(小区分)	数値	単位	E-1.調査名	E-2.調査方法
【研修実施機関レベル:研修課程の妥当性】							
研修時間の適切性	・研修受講時間の扱い(業務時間内扱い/業務時間外(自己啓発扱い)扱い) ・研修時間の妥当性(指定研修、追加研修、SW研修の別)※スケール評価を想定	収集済	指定研修の受講が業務時間内扱いだった受講者の割合	14.1	%	受講者(指定研修)	問8-2
		収集済	指定研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合	42.4	%	受講者(指定研修)	問8-3
カリキュラム内容の妥当性	・指定研修において、認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されているか	収集済	追加研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合	69.0	%	受講者(追加研修)	問8-3
		収集済	SW研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合	28.2	%	受講者(SW研修)	問8-3
		収集済	指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	95.4	%	受講者(指定研修)	問6-1
		収集済	追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問6-1
		収集済	SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問6-1
		収集済	左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか	(定性把握)	研修実施機関	問3-1	
	・具体的な援助場面を想定した実技指導等(ロールプレーイング、グループワーク、事例検討等)が実践的な能力を修得する上で役立ったか	収集済	指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	91.2	%	受講者(指定研修)	問6-2
		収集済	追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	89.7	%	受講者(追加研修)	問6-2
		収集済	SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問6-2
		収集済	左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか	(定性把握)	研修実施機関	問3-2	
	・演習において、具体的な内容を含む事例等が実践的な能力を修得する上で役立ったか	収集済	指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	91.9	%	受講者(指定研修)	問6-3
		収集済	追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問6-3
		収集済	SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	92.3	%	受講者(SW研修)	問6-3
	・追加研修やSW研修を通じて、実践的な力を身に付けることができたか	追加	左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか	(定性把握)	研修実施機関	問3-4	
収集済		追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	89.7	%	受講者(追加研修)	問6-4	
・見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるか	収集済	SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	74.4	%	受講者(SW研修)	問6-4	
	収集済	左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか	(定性把握)	研修実施機関	問3-5		
・講義の中で、既知であった内容がどの程度あったか	収集済	指定研修において、既知であった内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合	39.6	%	受講者(指定研修)	問6-5	
	収集済	追加研修において、既知であった内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合	13.8	%	受講者(追加研修)	問6-6	
	収集済	SW研修において、既知であった内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合	15.4	%	受講者(SW研修)	問6-6	
・各科目の内容について理解できたか	収集済	指定研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合	97.9	%	受講者(指定研修)	問10-2	
	収集済	追加研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合	93.1	%	受講者(追加研修)	問9-2	
	収集済	SW研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合	100	%	受講者(SW研修)	問9-2	

C.評価項目	D.評価指標					E.把握方法	
	D-1.評価指標(大区分)	R6調査での 取扱い	D-2.評価指標(小区分)	数値	単位	E-1.調査名	E-2.調査方法
【研修実施機関レベル:研修課程の妥当性】							
カリキュラム実施の妥当性	・教員の指導内容が各科目の到達目標に即した研修内容となっているか	収集済	左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか	(定性把握)		研修実施機関	問3-6
		追加	指定研修において8割以上の講師が期待水準を満たしていると回答した受講者の割合 追加研修において8割以上の講師が期待水準を満たしていると回答した受講者の割合	56.2 69.0	%	受講者(指定研修) 受講者(追加研修)	問7-1 問7-1
	・各科目の到達目標に対し、実施形式(講義、演習)は妥当であったか	収集済	指定研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合 追加研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合	67.8 72.4	%	受講者(指定研修) 受講者(追加研修)	問6-6 問6-7
		収集済	SW研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合	38.5	%	受講者(SW研修)	問6-7
	研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ、対面で受講するコマ数が妥当であったか	収集済	指定研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合 追加研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合 SW研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合	47.0 72.4 43.6	%	受講者(指定研修) 受講者(追加研修) 受講者(SW研修)	問8-4 問8-4 問8-4
受講者の受講意欲の喚起	・受講者にとって、経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容か(自らの実践を振り返るワークを設けている等)	収集済	指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	94.0 86.2	%	受講者(指定研修) 受講者(追加研修)	問6-4 問6-5
		収集済	SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合	100.0	%	受講者(SW研修)	問6-5
【研修実施機関レベル:その他(中長期的な観点)】							
認定資格取得者に対する継続的な学びの場の確保状況	・資格取得後に、フォローアップ研修等の資質向上の機会を設けているか	収集済	資格取得者を対象としたフォローアップを行う予定がある研修実施機関の割合	40.0	%	研修実施機関	問3-8
【対象組織レベル:資格取得の計画】							
研修受講に送り出された職員像と想定した受講者像の整合性	・組織勸奨による受講者の経験年数の分布	収集無					
	・組織勸奨による受講者の担当業務(業務に占める相談支援の割合、関係機関連携の頻度等)	収集無					
資格取得にあたり期待した効果と研修カリキュラムの狙いの整合性	・組織勸奨による受講者に特に習得を期待したこと	収集無					
【対象組織レベル:受講者の送り出し時の状況】							
研修受講にあたっての実務への配慮の適切性	・資格取得費用の本人負担状況	追加	研修受講費用の自己負担額が10万円以上である受講者の割合	84.8	%	受講者(指定研修)	問9-1
		追加	研修受講費用の自己負担額が30万円以上である受講者の割合	33.2	%		
		追加	研修受講料の補助を利用する予定がある受講者の割合 研修参加旅費の補助を利用する予定がある受講者の割合	11.7 7.8	%	受講者(指定研修) 受講者(指定研修)	問9-2 問9-3
	・資格取得費用の所属組織負担状況	追加	研修受講費用を負担した所属機関の割合	23.3	%	所属機関	問4-1
	・研修受講者の不在をカバーするための業務調整の負担感(業務調整を行った時間数)	収集済	認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った機関のうち、調整の負担感が大きかったと回答した割合	55.5	%	所属機関	問5-1
【対象者レベル:受講に至るまでの状況】							
研修制度・受講機会の周知の度合い	・対象者のうち研修制度・受講機会を把握していた人の割合	収集済	受講者の所属機関において、過半数の職員が認定資格研修の存在を認知している割合	50.0	%	所属機関	問1-2
受講の動機	・受講のきっかけ(所属元組織の勸奨、本人の手掛け) ・研修受講者の中で児童福祉分野でのキャリア構築を志向している人の割合	収集済	指定研修受講者のうち、所属組織からの勸奨があった割合	21.2	%	受講者(指定研修)	問5-1
		収集済	指定研修受講者のうち、引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格を活かせる職場への異動・転職も検討している割合	29.3	%	受講者(指定研修)	問11-4
		収集済	指定研修受講者のうち、今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい割合	14.5	%	受講者(指定研修)	問11-4

C.評価項目	D.評価指標					E.把握方法	
	D-1.評価指標(大区分)	R6調査での 取扱い	D-2.評価指標(小区分)	数値	単位	E-1.調査名	E-2.調査方法
【量的アウトプット】							
研修受講者の確保状況	・研修受講者数(養成ルート別)	収集済	指定研修受講者(1号ルート) 指定研修受講者(2号ルート) 指定研修受講者(3号ルート) 指定研修受講者(4号ルート) 追加研修受講者 SW研修受講者(3号ルート) SW研修受講者(4号ルート)	551 92 146 33 79 142 31	人 人 人 人 人 人 人	研修実施機関	問1-1
		収集済	受講者発行件数(1号ルート) 受講者発行件数(2号ルート) 受講者発行件数(3号ルート) 受講者発行件数(4号ルート)	556 97 156 40	人 人 人 人	認定機関	—
	・研修受講者数(所属組織の属性別) ※指定研修の回答をもとに推計。以下研修受講者数に関する指標は全て同様。	収集済	受講者(公務員の児童福祉分野従事者) 受講者(民間の児童福祉分野従事者) 受講者(他分野従事者)	159 246 282	人 人 人	受講者(指定研修)	問1-1 問1-1 問1-1
	・研修受講者数(任用形態別)	収集済	受講者(公務員)	270	人	受講者(指定研修)	問1-2
	・研修受講者数(役職・職階別)	収集済	受講者(正規雇用・管理職) 受講者(正規雇用・非管理職) 受講者(非正規雇用)	252 408 144	人 人 人	受講者(指定研修)	問1-3
	・研修受講者の分布(経験年数別)	収集済	指定研修受講者のうち主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間10年以上の割合(1・3号ルート) 指定研修受講者のうち児童福祉に係る相談援助業務の従事期間10年以上の割合(2・4号ルート)	36.6 25.5	% %	受講者(指定研修)	問3-1
	・研修受講者のうち、関連資格(研修)を取得している割合(社会福祉士など対人援助にかかる資格、SV研修・要対協調整機関研修などの関連研修)	収集済	指定研修受講者のうち社会福祉士資格保有者の割合 指定研修受講者のうち精神保健福祉士資格保有者の割合 指定研修受講者のうち保健師資格保有者の割合 指定研修受講者のうち保育士・保育教諭資格保有者の割合	77.7 50.9 2.1 34.6	% % % %	受講者(指定研修)	問2-1
	・研修受講者のうち、各業務を担う職員の割合(直接支援、相談支援、関係機関連携等)	収集済	指定研修受講者のうち業務の半分以上が児童の福祉に係る相談援助業務である割合 指定研修受講者のうち児童の福祉に係る相談援助業務に現在携わっている割合	66.1 89.0	% %	受講者(指定研修)	問3-2
受講者のカリキュラム修了度合	・全科目修了者の数(養成ルート別)	収集無					
試験受験者の確保状況	・研修受講者数に対する受験者数	収集無					
資格取得者の確保状況	・試験に合格し、資格を取得した者の人数	収集無					
資格取得者の属性分布	・資格取得者数(養成ルート別)	収集無					
	・資格取得者数(所属組織の属性別)	収集無					
	・資格取得者数(任用形態別)	収集無					
	・資格取得者数(役職・職階別)	収集無					
	・資格取得者数(経験年数別)	収集無					
	・資格取得者のうち、関連資格(研修)を取得している人数(社会福祉士など対人援助にかかる資格、SV研修・要対協調整機関研修などの関連研修)	収集無					
	・資格取得者のうち、各業務を担う職員の数(直接支援、相談支援、関係機関連携等)	収集無					

C.評価項目	D.評価指標				E.把握方法		
	D-1.評価指標(大区分)	R6調査での 取扱い	D-2.評価指標(小区分)	数値	単位	E-1.調査名	E-2.調査方法
【質的アウトプット】 研修内容の習得度合	・専門性の柱の向上(受講前、受講後と比較する想定) ① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること	収集済	指定研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合	95.1	%	受講者(指定研修)	問10-1
			追加研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問9-1
			SW研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問9-1
	② こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること		指定研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合	95.1	%	受講者(指定研修)	問10-1
			追加研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問9-1
			SW研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問9-1
	③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること		指定研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合	92.2	%	受講者(指定研修)	問10-1
			追加研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問9-1
			SW研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合	92.3	%	受講者(SW研修)	問9-1
習得した知識・技術等の所属先業務での活用可能性	・所属先業務で必要性を感じていた知識・技術等(役立ちそうな内容)であったか	収集済	指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	90.5	%	受講者(指定研修)	問11-1
			追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	82.8	%	受講者(追加研修)	問10-1
			SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問10-1
	・他職種への理解が深まったか	追加	指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	96.5	%	受講者(指定研修)	問11-3
			追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	89.7	%	受講者(追加研修)	問10-3
			SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問10-3
こども家庭福祉SW領域に対する受講者の意欲向上度合	・研修受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったか	収集済	指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	93.3	%	受講者(指定研修)	問11-2
			追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	96.6	%	受講者(追加研修)	問10-2
			SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合	94.9	%	受講者(SW研修)	問10-2

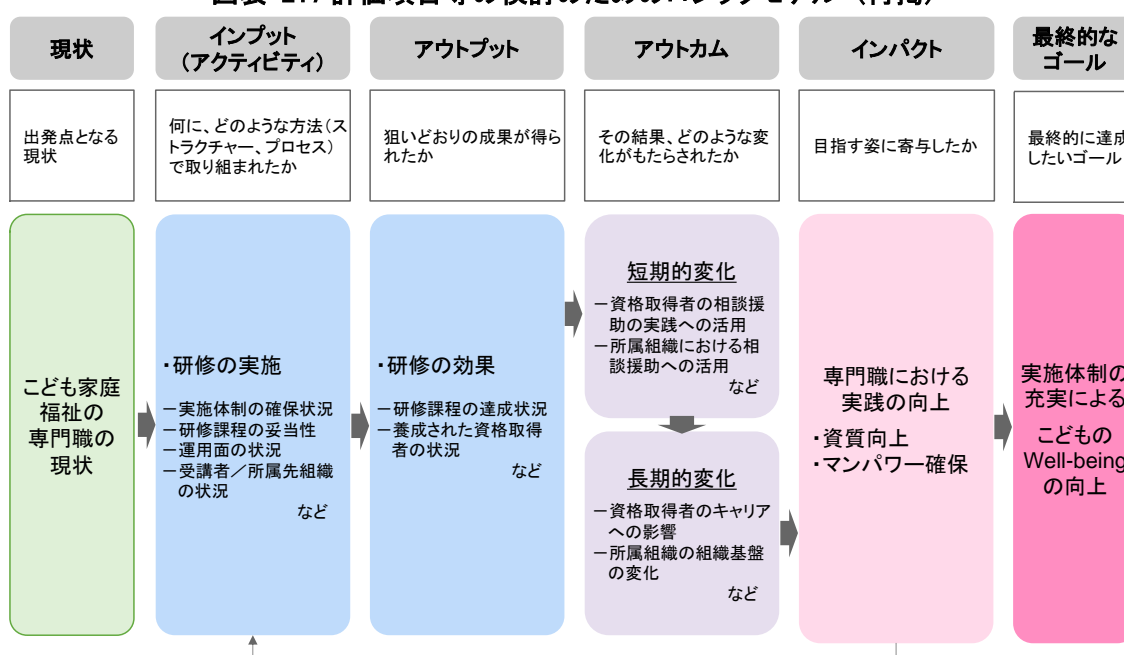
第3章 アウトカム・インパクトの精査

1. 調査概要

(1) 目的

令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台としながら、認定資格に関する中長期的な評価の在り方を検討することを目的とし、「アウトカム（どのような変化がもたらされたか）」「インパクト（目指す姿に寄与したか）」に関する評価項目・指標案の精査を実施した。

図表 217 評価項目等の検討のためのロジックモデル（再掲）



(2) 検討方針

ア 海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組の収集

こども家庭福祉分野の人材養成施策の評価について、海外の取組から参考としうる情報を得ることを目指し、令和5年度調査研究事業における海外調査結果等を手掛かりとして、海外における取組について情報収集を行った。

取組収集にあたっては、海外における、こども家庭福祉分野の人材養成施策の中長期的な評価の在り方について、詳細（指標の置き方や、評価の方法・タイミング）を把握することとした。併せて、こども家庭福祉分野の施策体系全体を対象とする包括的な評価の一部として、人材養成施策への言及がある事例についても、補足的に調査を行うこととした。

イ 調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査

令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台とし、上記アにより追加検討を

行った評価項目等（更新版）を作成した上で、「アウトカム」に係る項目を中心に、自治体や児童福祉施設の実情に即した評価実施の観点から、評価項目等の精査を行った。

ウ こども家庭 SW 認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討

上記ア及びイを反映した評価項目更新案（中間報告）について、第3回検討委員会において議論を行い、改訂の方向性について検討を行った。

また、認定資格の研修受講者及び所属機関が、資格取得を通じた変化等としてどのような期待を持っているかについて情報収集を行った。収集した結果を踏まえ、評価項目案の修正点がないか、最終検討を行った。

(3) 調査方法

ア 海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組みの収集

文献調査を通じて、海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組を収集した。調査対象とした文献は以下のとおり。

<アメリカ>

- ・ A National Survey of Title IV-E Evaluations: Lessons Learned and Recommendations for the Future
- ・ The Impact of Title IV-E Training on Case Outcomes for Children Serviced by CPS
- ・ Reprofessionalizing Child Welfare Services: An Evaluation of a Title IVE Training Program
- ・ Title IV-E Stipend Program Evaluation Plan
- ・ CFSR Round 4 Statewide Data Indicators Workbook

<イギリス>

- ・ What have we Learned about good social work system and practice? – Children’s Social Care Innovation Programme Thematic Report 1

<フランス>

- ・ Outil d’évaluation des capacités d’un travailleur social chargé de la protection de l’enfant (児童保護を担当するソーシャルワーカーの能力を評価するためのツール)

<オーストラリア>

- ・ Queensland Family & Child Commission Statutory systems workforce survey Research Report

イ 調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査

自治体や児童福祉施設の実情に即した評価実施の観点から、評価項目案のうち「アウトカム」に係る項目を中心に、データ収集の妥当性及び実現可能性、収集のタイミングや方法について委員 4 名にヒアリングを実施し、評価項目等の精査を行った。ヒアリング実施の詳細は以下のとおり。

図表 218 ヒアリング実施概要

実施日	ヒアリング対象
令和 6 年 12 月 5 日	橋本委員 (全国児童家庭支援センター協議会)
令和 6 年 12 月 5 日	増沢委員 (子どもの虹情報研修センター)
令和 6 年 12 月 10 日	藤林委員 (西日本こども研修センターあかし)
令和 6 年 12 月 11 日	向後委員 (松戸市子ども部こども家庭センター)

ヒアリングでは、「アウトカム」に係る項目案をもとに、以下 3 点を中心にご意見をいただいた。

- ・ 現行の各評価項目について、提示している把握方法でのデータ収集可能性（提示案でのデータ収集が難しい場合、より適切な把握方法として考えられるもの）
- ・ 現行の各評価項目について、評価を実施することが適切な時期の目安
- ・ 現行の各評価項目への加除修正のご提案

ウ こども家庭 SW 認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討

上記ア及びイを反映した評価項目更新案（中間報告）について、第3回検討委員会において議論を行い、改訂の方向性について検討を行った。

また、「インプット・アウトプットデータの収集」（本資料第2章）として実施した、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修の受講者本人及び受講者の所属機関を対象として実施したアンケート調査で寄せられた回答をもとに、アウトプット・インパクトにかかる評価項目案に照らして整理を行い、追加すべき項目があるか、項目案が妥当であるか等の観点から検討を行った。検討材料として活用した関連調査結果は以下のとおり。

<受講者本人への調査>

- ・ 研修に期待していたこと（指定研修調査 問5-3）
- ・ 認定資格の研修受講を通じた、業務に取り組む際の意識や今後のキャリアプランの変化（指定研修調査 問12）
- ・ 認定資格の研修受講全体を通じて、良かったこと（指定研修調査 問13）

<受講者の所属機関への調査>

- ・ 研修に期待していること（問3-1）
- ・ 受講者に対し、特に習得を期待したこと、及び、学んだことをどのように活用してほしいと考えたか（問3-2）
 - 受講者に特に習得してほしいスキル
 - 受講者に、部署の中で、どのような役割を果たしてほしいか
 - 受講者に、（部署に限定せず）どのような部署・機関で、どのような役割を果たしてほしいか
 - 受講者に、地域・社会において、どのような役割を果たしてほしいか

2. 調査結果（海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組の収集）

（1）諸外国における、人材養成施策による個人の資質の変化の評価方法

人材養成施策による個人の資質の変化の評価方法について、フランス及びオーストラリアでの取組み事例を収集した。

図表 219 フランス/オーストラリアにおける人材育成施策による個人の資質の変化の評価方法

国名	評価の対象者	評価のタイミング	評価方法	評価結果の活用方法
フランス	新任のソーシャルワーカー	① ソーシャルワーカーが採用された直後と、 ② 採用後 3 ～ 6 か月後の 2 回以上実施する。	個人スーパービジョンの機会を設定し、評価ツールを用いた評価を実施する。	スーパーバイザーが個人及びグループでのスーパーバイズの際において提供する、資質向上施策の指針としての活用が期待されている。
オーストラリア	州内の児童保護・青少年司法セクターで働く職員（勤続年数等での制限なし）	毎年調査を実施している。	「a.トラウマが脳の発達に与える影響を知っている」「b.こどもや思春期の脳の発達に関する最新のエビデンスを収集している」「c.神経科学に関する必須研修や、こどもの保護と家族支援セクターの支援の質を改善すると思う」の3つの観点から、知識の修得状況をスケール形式で自己評価してもらう。	単純集計結果、及び、職員の属性別の集計結果を分析・報告書にとりまとめている。

（2）諸外国における、人材養成施策の中長期的な評価の状況

人材養成施策の中長期的な評価については、米国及び英国の取組み事例から、こども家庭福祉分野の施策全体として実施されたプログラム等の評価体系の中で、人材育成施策について言及している取組事例が見られた。人材育成施策以外の構成要素も含まれた取組み全体として達成したアウトカムについて分析しているものが多かった。これらの取組事例から得られた、アウトカム把握に関連する示唆は以下のとおり。

- ・ プログラム及びプロジェクト評価の取組みでは、質的データ収集（インタビュー、フォーカス・グループなど）、量的データ収集（関係者への質問紙調査など）、パフォーマンス指標分

析、ケーススタディなどの複数の手法を組み合わせた評価を実施（米国 CFSR、英国 CSCIP 評価）

- ・ 研修は重要な役割を持つが、それだけでは変化をもたらす可能性は低く、スキル養成のためには、スーパービジョン、コーチング、コワーキング、パフォーマンス管理などを含む総合的な戦略が必要との提言あり。（英国 CSCIP 評価）
- ・ Title IV-E プログラムの評価指標例として言及されているものは短期的な成功指標やプロセスに関する短期的な指標が中心。また、評価体系にクライアントの参画を得るものは限定的。この分野でインパクト研究は限定的だが、より広い範囲から評価のためのリソースやサンプルを得るために他の継続教育プログラムとあわせて検討することもあり得る。（米国 2007 年 Title IV-E 実施機関全国調査）
- ・ こどもと家族へのアウトカムに対する評価の試みが見られたものの、得られた結果は限定的との言及あり。（英国 CSCIP 評価）
- ・ 米国の学術研究では、国・州の枠組みで整備されているデータセットをもとに、人材育成施策（Title IV-E プログラム）の経験有無とこどもと家族のパフォーマンス指標について相関分析を実施した取組例が確認された。（The Impact of Title IV-E Training on Case Outcomes for Children Serviced by CPS）
- ・ 本調査から導出された追加指標案は以下のとおり。
 - 自己認識としての自身の仕事への満足度
 - こども家庭福祉領域での業務従事継続への意向
 - 資格取得者の勤務年数・休職率・退職率、及び各項目の資格未取得者との差（属性別）

図表 220 米国/英国におけるこども家庭福祉領域と人材育成施策の評価の取組事例

対象国	こども家庭福祉分野の施策体系の評価の取組事例	人材育成施策の評価の取組事例	アウトカム等にかかる評価の取組み例・評価方法
米国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連邦政府が児童福祉サービスの監督及び改善を目的として「Child and Family Services Review (CFSR)を実施 ・ CFSR では安全性、持続性、ウェルビーイングの3領域で各州のパフォーマンスを評価 ・ アウトカムとして設定されている領域は以下： <ul style="list-style-type: none"> - Maltreatment in foster care - Recurrence of maltreatment 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CFSR の枠組みにおいて、こどもの安全性、持続性、ウェルビーイングを促進する 7 つの構成要素の 1 つとして人材養成（staff and provider training）が掲げられている ・ 国内の Title IV-E プログラム実施機関を対象とした全国調査が 2007 年に実施された ・ Title IV-E プログラム実施機関では、69%がアウトカム評価とプロセス評価の両方を実施。情報収集はアンケート、フォーカ 	<p><個別のプログラム評価事例：カリフォルニア州の Title IV-E 評価計画></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アウトカム評価の設計にあたっては、①単一のプログラムのアウトカムのエビデンス、②システムにおけるアウトカムの結果、③プログラムが複数のシステムに与える長期的なインパクト、の3段階に分ける必要があるとされた（ただし、③に関する具体的な指標内容や指標データの収集情報はみられなかった）

対象国	こども家庭福祉分野の施策体系の評価の取組事例	人材育成施策の評価の取組事例	アウトカム等にかかる評価の取組み例・評価方法
	<ul style="list-style-type: none"> - Permanency in 12 months for children entering foster care - Permanency in 12 months for children in foster care 12 to 23 months - Permanency in 12 months for children in foster care 24 months or more - Reentry to foster care in 12 months - Placement stability 	<p>ス・グループ、自己評価、インタビューを組み合わせる実施。情報収集先は主にプログラムに参画した学生で、クライアントからの情報収集は全体の4%</p>	<p><学術研究の事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ①一定期間に児童福祉局（DSS）に採用された職員へ調査し、雇用の継続性や職員自身の業務への意識等について、Title IV-E プログラム経験者とその他の職員の結果を比較分析 ②CFSR アウトカム指標データとCPSワーカーに関するデータをもとに、Title IV-E プログラム卒業生またはソーシャルワーカーの学位を持つワーカーのケア下にあるこどもとそれ以外のこどものケースを比較分析
英国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「The Children’s social care innovation programme (CSCIP)」のプログラム全体のアウトカム評価を実施 ・ アウトカムとして設定された具体的な領域は以下の7つ： <ul style="list-style-type: none"> - Greater stability for children - Reduced risk for children - Increased wellbeing and resilience for children and families - Reduced days spent in state care - Increased staff wellbeing - Reduced staff turnover and agency rates - Better value for money 	<ul style="list-style-type: none"> ・ CSCIP の下で実施されたプロジェクトのテーマ別評価として、「ソーシャルワークのシステムと実践」に関するプロジェクト（17件）の評価レビューを実施 ・ 個別プロジェクトレベルで実施された評価結果を踏まえ、全体への示唆、提言を提示 ・ 対象プロジェクト群には、人材育成の取組み単体ではないものの、インプットの中に実務者のトレーニングを含むものあり。 ・ ほとんどの評価チームが関係者インタビューや調査、パフォーマンスに関する指標収集、ケース記録分析などの複数の手法を組み合わせる評価 	<p><個別プロジェクト例></p> <p>「Scaling and Deepening the Reclaiming Social Work Model」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域別のパフォーマンス指標を各年で追跡（例：支援を要するこどもの割合、職員離職率など） ・ プロジェクト終了から3年後に職員及び家族へのフォローアップ調査、ケーススタディ。ただし、家族への調査はサンプル確保が難航

3. 調査結果（調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査）

ヒアリングより収集された、主な意見は以下のとおり。

（1）資格取得者を対象とした評価項目

ア 項目の妥当性等について

- ・ 知識や技術も習得してほしいが、その根底として専門職としての「価値観」（例えば、差別の防止、社会的正義、こどもを優先する価値観に基づいた実践など）や「アイデンティティ」（専門職としての自覚、社会的意義を理解し伝えられること、社会から信頼されていること）に変化があったかという点が重要。「満足度」や「モチベーション」などの項目も、本人のアイデンティティに集約されるのではないか。
- ・ 精神的負担の軽減は、資格取得による直接的効果というよりも所属組織による（サポート的な組織か、心理的安全性が担保されているのか等）が大きいので、本欄から削除してもよいのではないか。
- ・ 関係機関連携については、頻度というより、説明力・アセスメント力の向上を通じた関係機関との連携の質が高まることが重要。アンケート形式で連携の質が高まったかを把握するなどか。
- ・ 担当職務や部署の在籍期間については、単純に異動の有無や異動先で見のではなく、こども家庭福祉領域に継続的に関わっているのかを見るべきではないか。資格保有者として自分の属性がキャリアに反映されていると思うかを問うイメージ。結果として本人の希望が人事異動に反映されるのかは本人の認識とは別に把握する必要があり、5～10年後に確認が必要である。

イ データ収集の可能性について

- ・ 施設は児童養護施設なら職員数が通常40～50名ほど、大規模な法人だと200名ほどの場合があるが、資格保有者と他の職員との比較は可能だろう。

ウ 調査設計について

- ・ SW実践の自己認識に関する項目は、資格取得後1年以内であっても変化が生じてくるのではないか。キャリアパスの変化については、3年程度は必要ではないか。
- ・ 自身のSW業務への変化は年単位で把握できるのではないか。キャリアパスへの変化は所属先次第なので、3年程度はかかるだろう。
- ・ 施設では、キャリアパスについては資格取得後5年程度の時点であれば可能ではないか。自己認識に関する項目は、1～3年など、もっと早期に把握できると良い。
- ・ 資格取得者への調査を行う場合は、認定機関のデータベースをもとに調査を実施するとしても、どのように調査協力を得るのかは大きな課題。研修機関によっては受講者へのフォローアップを検討している機関もあり、そのようなつながりがあれば協力は得やすいと思うが、その場合は評価対象となる受講者が限定されてしまう。

(2) 所属先組織を対象とした評価項目

ア 項目の妥当性等について

- 資格取得者の活躍に関する項目は、資格取得者本人が評価する項目と所属先組織が評価する項目とが揃うよう、見直してはどうか。また、「資格取得後の活躍」「処遇」「部署内、他部署、組織外における変化」の区分を再整理してはどうか。
- 所属長が資格取得した実務者個人の変化をどの程度把握可能なのか懸念する。むしろ、**資格取得者が輩出されることによる、組織としての変化を把握した方がよいのではないか。**組織内の部署の変化としては、以下のような例があるだろう。
 - ▶ 活気ができるようになった、職員間のコミュニケーションが活発になった
 - ▶ 他機関に対する組織の信用度が向上した
 - ▶ バーンアウトする職員が減った
 - ▶ 組織としての職員の配置・異動方針に影響をもたらした
 - ▶ 組織としての人材育成ビジョンの構築に繋がった
 - ▶ 組織外との人事交流に繋がった 等
- 自治体では、統括支援員に認定資格を取得させる流れがあると思う。その場合、統括支援員の役割を踏まえれば、外部とのやりとり（援助方針・関係機関との連携）というよりは、内部へのスーパーバイズ機能に、資格取得の成果が表れやすいのではないかと。
- 自治体として組織勸奨している事例は少なく、自主的に手上げしている受講者が多い印象。評価指標の把握においては、「所属先の勸奨があったか」の把握が重要と思う。
- 本人のキャリアパスに関しては、正規職員・非正規職員ともに、3～5年程度経過すると、変化がみえやすいだろう。ただ、**個人を特定しての追跡調査は、人事異動があるため難しいのではないか。**また、こども家庭福祉領域以外の社会福祉領域に異動することもある。
 - ▶ 所属自治体における「こども家庭福祉領域」の部署としては、こども家庭センター、SSW、こども発達センター（障害児）が挙げられる。それ以外にも、障害福祉課（全年齢を対象としている）、こどもの居場所・ひとり親等の部署・生活保護分野・地域共生等、高齢領域以外の社会福祉分野の職域であれば、資格取得によって習得したことを活かす機会があるのではないかと。自由記述形式で、どのように活躍しているのかが拾い上げられると、よりよいだろう。

イ データ収集の可能性について

- 資格取得者の個人の変化**（本人の働きぶり・連携の仕方・モチベーション等がどう変わったか）は、**取得後比較的短期間で、直属の上司が把握できると思われるが、人事異動がある以上、特に自治体では、経年的な評価は難しい。**個人の資質の影響を受けることなく、組織単位での変化を評価するには、各所属先に資格取得者が複数人（4～5人程度）いる状態となる必要があるだろう。
- 施設においてとりわけデータ収集が困難という項目は特段ないと考える。施設の状況は様々で施設間の意識の差はあるが、資格取得者の所属先への調査であればある程度前向きな施設

が対象になると思われる。なお、職員個人がどのように経験・キャリアを積んでいるかという点は、福祉サービス第三者評価（受審義務あり）の評価項目にも組み込まれており、法人として把握を求められている。

- ・ 他機関との人事交流に関する項目は、5～10年スパンなどの先の話にはなるが、認定資格が影響を及ぼすことが期待される部分である。

ウ 調査設計について

- ・ 資格保有者が組織内で担う役割の変化は、3年以内に把握できるのではないか。
- ・ 人事異動のパターンの変化は、例えば3年後、6年後など、継続的にデータ収集していくことが必要。資格取得者数が増加していく中で、徐々に影響を与えていくはずである。
- ・ 機関ごとの勤続年数や経験、庁内での異動状況については、人事担当部署より現在の所属組織を対象とした調査の方が把握しやすい。休職や退職率などについて資格取得者のグループと他の差を見る際には、個人の希望や家庭の事情などに左右されないよう、ある程度の人数で、5年ごとの経過を継続的に把握するなど工夫が必要ではないか。
- ・ 研修受講者数はまだ限定的なので、今後、所属組織内で職員のキャリアを追っていくことで、資格取得者と他の職員の違いを明らかにできるのではないか。
- ・ 職員の人材育成計画に資格取得が位置づけられているか、職員が専門職としてのキャリアパスイメージを持っているか等、部署内の変化に関する項目は3年後程度で把握してもよいのではないか。
- ・ 回答対象としては、施設の場合、人事担当もしくは事務長、施設長レベルになるのではないか。

(3) 地域全体レベルについて

ア 項目の妥当性等について

- ・ 認定資格の認知度や、信頼度、印象等を把握できるとよいのではないか。
- ・ ネットワーク状況の項目は資格取得者本人のパートに整理してもよいのではないか。
- ・ 関係機関連携の頻度や信頼度を把握することはなかなか難しい。定量的に把握するなら、最終したケースのうち、「指導により改善」（国の統計で使用されているカテゴリ。このカテゴリに割り当てられたケースは、ケースワーカーによる支援の力や見立てが契機となり状況改善につながったといえる）に割り当てられたケースの割合等は、指標として可能かもしれない。連携頻度については、定量的に把握するなら個別支援会議の数や、会議に参加している機関の数が考えられる。ただし、連携の頻度が増えたからといってケースが上手くいっているわけではなく、把握すべきは連携の円滑さや効果ではないかと考える。
- ・ 認定資格の職能団体が設立されると、人事交流に関する調査を行いやすくなるのではないか。
- ・ 関係機関連携については、頻度というよりも、深い会話ができるようになった等、連携が「深化する」という点での変化を捉えた方がよいのではないか。

- ・ 追加案として、継続的に認定資格の受験者・合格者が輩出されているか、という点も5～10年スパンで把握してはどうか。現場としては、資格取得が役立つなら取得者を増やしていこうとするだろう。

イ 調査設計について

- ・ 地域の中で、資格取得者が複数の職域で計5～10人いる状態となって初めて、アウトカム評価ができるようになるのではないか。これからの資格取得者の量的拡大がどの程度進むか次第で、評価の可能性・時期が変わるだろう。
- ・ 地域単位での評価を定量的に行うことは難しいだろう。複数人が職域をまたがって受講している地域（徳島県、大分県など）でケーススタディ的に調査を行い、資格取得前後での変化を把握することが妥当ではないか。
- ・ 任意の地域を対象とする調査として、地域の関係機関（児相・市町村・施設・児家セン等からはじまり、学校・保育所・医療機関などに広げていく等）に対して調査を行うことが適切ではないか。例えば、認定資格を知っているか、連携先機関に資格取得者がいることを認知しているか、どのような印象を持っているか等。タイムスパンとしては時間がかかるところだろう。
- ・ 地域全体レベルの内容は、現場で働いている実務者の実感を捉えることが重要であり、質的に把握した方が良いかもしれない。
- ・ 長期的な観点で、様々な機関で資格取得者が活躍している状態になった段階で、各機関に配置されている資格取得者に対して、「それぞれの視点からみた、他機関、及び、他機関の資格取得者への評価」ができると良いのではないか。資格取得者同士がどう連携しているのか、把握できるだろう。

(4) その他について

- ・ 自治体の場合は、会計年度任用職員がSW業務を担っているケースも多く、会計年度任用職員が認定資格を取得したとしても、自治体として当該職員を別部署に異動させることはないため、整理が必要。
- ・ 本来は、今年度の受講者に、試行的にインタビュー調査を行い、受講を通じてどのような変化があるのか、意見聴取できることが望ましい。研修後、数か月など経過すると、自身のSW業務にどのような変化が及ぼされているのか、受講者本人が気づきを得ていると思うので、その気づきをもとに検討できるとよい。

4. 調査結果(こども家庭 SW 認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討)

(1) 検討委員会における改訂案の検討

「2. 海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組みの収集」及び「3. 調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査」の結果を踏まえて作成した評価項目更新案(中間報告)について、第3回検討委員会において議論を行い、改訂の方向性について検討を行った。

検討委員会で示された意見は、主なご意見は以下のとおり。

ア 評価項目について

- ・ 研修受講者の声(受講者同士の出会いや共有が良かった等)を踏まえ、モチベーションの変化を具体的に書けるとよい
- ・ 継続的な学びへの意識も追加してはどうか
- ・ 専門職としての具体的な実践技術に関する項目を充実させてはどうか
- ・ 実践能力に関する評価項目は、ソーシャルワークの機能や支援のプロセス(アセスメント、信頼関係や支援関係の形成、モニタリング、介入等)に沿って整理してはどうか
- ・ 自らの実践を振り返り学んだことを支援に反映する「内省力」を鍛え続けることや、そのための仲間がいることも加えてはどうか
- ・ 資格取得者がこどもや地域の支援チームに対して、自分がどのような役割を果たすことができるのか言語化できることも重要
- ・ 研修で学んだ内容をこどもや家庭と関わる時にどのように役立てているかについても追加を検討すべき。こどもや家族にどう還元されたのかが重要
- ・ 組織内、地域内におけるリーダーシップの醸成に関する項目を追加検討すべき
- ・ 認定資格の活用度や定着度を評価する指標として、主要ポストへの認定資格取得者の就任状況を把握してはどうか
- ・ 地域に対するソーシャルアクションの起点となる活動を把握してはどうか
- ・ 社会背景を踏まえたソーシャルアクションを行うことで、こどもに還元されているかを評価することが必要

イ 評価項目の把握方法について

- ・ 関係機関連携へのアウトカム把握など、頻度を問うのではなく「深化しているか」と質を問うことができる把握方法が望ましい
- ・ 複数の評価手法を組み合わせて実施している他国の評価を参考に組み入れられないか検討してほしい
- ・ 地域レベルの評価を行うことができるようになるまでには、3～5年のスパンで長期的に把握が必要だろう

ウ 評価項目の把握方法について

- ・ 施行後5年後の見直しを想定すると、その議論に活用できるタイミングで検討材料の収集が必要であり、3年後（認定資格の研修が開始し一定人数が資格取得者として輩出された段階）を目途に体系的な調査分析が必要ではないか
- ・ 研修体系が資格試験とかけ離れていないか等、試験の在り方についても要検討

(2) 資格取得者を対象とした評価項目

「インプット・アウトプットデータの収集」の一環として実施した、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修の受講者本人及び受講者の所属機関を対象として実施したアンケート調査で寄せられた回答をもとに、アウトプット・インパクトにかかる評価項目案に照らして整理を行い、追加すべき項目があるか、項目案が妥当であるか等の観点から検討を行った。

調査の結果、新たに追加が必要と考えられる項目は特に抽出されず、検討中の評価項目案に対し、受講者本人及び所属機関から示された意見として以下のようなものが見られた。なお、研修関係者への調査は令和6年度の認定資格研修の終了直後から数か月程度の期間の間に実施されたものであり、アウトプット及びインパクトレベルでの成果の発現には尚早と考えられるものもあるため、これらの項目については、参考情報として、受講者本人及び所属機関がどのような期待をもって認定資格研修に臨んでいたかという観点から確認を行った。なお、以下の記述では、受講者からの回答内容に◆印、所属機関からの回答内容に◇印を付した。

ア 「資格取得後、本人に見られた変化」について

1) 資格取得後、本人に見られた変化

【取得後、本人のアイデンティティに見られた変化】

- ・ 専門職として根底となる価値観の変化やアップデート（こどもの権利の尊重など）
 - ◆子どもの権利や当事者の意向・意見を大切にする意識が向上した
 - ◆子どもとその家庭、様々な支援者により、いろんな考え方があり、視野がとても広がった
 - ◆当事者の方々からの話を聞くことができ、対等な支援関係の構築の重要性を改めて実感することができた
- ・ 担当職務へのモチベーション（前後比較など）
 - ◆学ぶ人たちとの交流で、頑張ろうと思えた
 - ◆他都府県の方々と演習を通して一緒に学び意見交換を行ったことで、更なる実践力の向上に取り組む意欲が高まった
 - ◆自分の保育所内の相談業務や虐待案件の対応の幅や考え方が広がったし、アウトリーチに力を入れていきたいとも思うようになった
- ・ 専門職としての自覚の変化（自らが専門職としての価値観を体現し、リーダーシップを発揮していこうとする姿勢、資格取得後も継続的に学び続ける姿勢、現行の制度・サービス等に対する批判的思考やソーシャルアクションの視点、などの獲得を想定）
 - ◆こども家庭に特化し、その冠がついた資格ができたことは、待ち望んでいたことでもありよか

った

◆社会人になり実務を経験してから学ぶことができたことで、実践につなげる学びができ、今後も学びたいという意欲が向上した

◆（受講にあたり期待したこととして）ソーシャルアクション含めた自己研鑽

- 資格を活かしたキャリアへの関心が高まったか

◆研修を受けて さらに相談業務にかかわりたいと思った

◆いずれは、子どもを育てる家庭への支援を主にした仕事を起業したいと思った

◆再び都道府県に復職しようと考え、採用申込をするに至った

◆児童福祉に関する分野に転職をしたいと考え始めた

- 子ども家庭福祉領域での業務従事継続への意向

◆同じ受講者の方との結びつきを強く感じ、このつながりをずっと大切にしながら、業務に励んでいきたいと感じた

◆このまま仕事を続けられるのか、一人職場に近い状態で自分の成長はあるのかと悩みながら研修を受けてきたが、改めてこの分野の仕事の楽しさを感じ、続けていきたいと感じた

- 組織内外の資格取得者との交流や自己研鑽の機会の有無

◆共通の志をもつ、素晴らしい仲間に出会えたことは私にとってとても意味のあることだった

◆他地域、多職種の方々と直接話し合いが出来有意義だった

◆全国の他機関の受講生と繋がれた

【取得後、本人の実践に見られた変化】

- SW 実践に関する本人の自己認識（ケース対応にあたり、専門職としての価値観や専門的知識・技術に基づいた実践を行うことができているか。以下は、本指標による SW 実践状況の総合的な評価に加えて、SW 実践状況を具体的に評価するための指標の一例）

◆ソーシャルワークの原点に立ち戻り、自分の位置を確かめることができた

◆日々繁忙な業務の中でも専門的で深い思考や洞察をするようになった

- 子どもを権利主体として常に中心に置き、その成長発達を支えるために行動しているか（子どもと保護者の意思に乖離がある時、子どもを守る立場で支援を行う等）

◆子どもの権利を守り、子どもの意見を聴く意識を持てるようになり、相談場面での実践に活かしている

◆子どもの意見を聞くこと、当事者参画を意識して会議中に使う言葉を気を付けるなどの変化があった

- 専門職としての自らの役割を明確に説明することができるか

- 親子の関係性だけでなく、家族相互の関係や地域・社会の在り方などの背景も踏まえて、課題を分析し、アセスメントを行っているか

◆様々な機関の立場にたって考えたり、家族や子ども自身がどうありたいのかなど、様々な視点で俯瞰的に捉えられるようになったと思う

- クライアントとの援助関係を構築するためにコミュニケーション力を発揮しているか

◆相談援助において、児童生徒、保護者様、関係者と可能性を楽しみながら探す姿勢が身についた

- 場面に応じた面接技術や介入支援技術を発揮しているか

◆面談時や連携時に言葉が次々と出てくるようになった

- 自らの実践を振り返り、より良い支援のための学びに活かしているか

◆援助技術の振り返りと子どもと保護者支援にさらなるやりがいを感じた

- ・ 関係機関との連携の質が改善したと思うか

◆機関や立場の相違によって違う見方や同じ見方があることを知れた

◆多職種の方々と研修に参加することで色々な視点や取り組み、業務の相互理解ができたことが良かった

◆支援が必要な家庭に対して自施設で何ができるかを考えるようになった。また関係機関とのつながりも少ないとわかったので、自分から繋がれるようにアプローチするようになった

◆福祉分野だけでなく、司法・行政・医療・教育等、様々な分野の方と意見交換できたことが一番の収穫

2) 資格取得後のキャリアパスの変化

- ・ 担当職務、部署の在籍期間

◆医療現場にしながら児童福祉領域の法律・制度・業務を理解した立場のスタッフとして、院内での代弁者になれる可能性を感じた

- ・ 自身の専門性がキャリアパスに反映されていると感じるか
- ・ 人事異動のパターン（こども家庭福祉ソーシャルワークや関連分野での職務に継続的に携わっているか）

イ 「所属先組織レベル」について

3) 上長から見た、資格取得後の本人の変化

- ・ 専門職として根底となる価値観の変化やアップデート（こどもの権利の尊重など）
- ・ 担当職務へのモチベーション（前後比較など）
- ・ 専門職としての自覚の変化（自らが専門職としての価値観を体現し、リーダーシップを発揮していこうとする姿勢、資格取得後も継続的に学び続ける姿勢、現行の制度・サービス等に対する批判的思考やソーシャルアクションの視点、などの獲得を想定）
- ・ SW 実践に関する本人の自己認識（ケース対応にあたり、専門職としての価値観や専門的知識・技術に基づいた実践を行うことができているか。以下は、本指標による SW 実践状況の総合的な評価に加えて、SW 実践状況を具体的に評価するための指標の一例）

◇（習得してほしいスキル）多職種・多職種をリスペクトし、専門職連携の組み立てができ、こどもの最善の利益が叶えるという理念と実践の習得を期待

◇（地域・社会での役割期待）こどもと家庭に対し、より適切な対応ができる様（一人一人、1件1件違う）、中広い人間性を養い、支援対象から必要とされる人材となること

- ・ こどもを権利主体として常に中心に置き、その成長発達を支えるために行動しているか（こどもと保護者の意思に乖離がある時、こどもを守る立場で支援を行う等）

◇（習得してほしいスキル）子どもを中心にして、その子どもをとり巻き すべての人、環を支援するスキル

- 専門職としての自らの役割を明確に説明することができるか
- 親子の関係性だけでなく、家族相互の関係や地域・社会の在り方などの背景も踏まえて、課題を分析し、アセスメントを行っているか

◇（習得してほしいスキル）多角的視点での子ども支援

- クライアントとの援助関係を構築するためにコミュニケーション力を発揮しているか
- 場面に応じた面接技術や介入支援技術を発揮しているか

◇（習得してほしいスキル）相談援助技術の向上（特にアセスメントやソーシャルワーク）

◇（習得してほしいスキル）困難を抱えたクライアントに対する援助技術の向上

- 自らの実践を振り返り、より良い支援のための学びに活かしているか

- ・ 相談対応、ケースの見立て、援助方針等への周囲の信頼度（こどもと家庭に対し、より質の高い支援を提供できる職員として期待される等）

◆他分野と違い、児童福祉分野には基礎資格以上の資格がなく必要性を感じたため

◆（受講に当たり期待したこととして）会計年度職員は経験と専門知識を持ち、日々市民の身近で相談対応しているにも関わらず、立場も意見も軽く扱われている現状がある。また、保育士に対してもそのような扱いがある。そのため、しっかりとした形で自身のスキルアップを目指したいと思った

◇（地域・社会での役割期待）地域住民から信頼される施設、地域住民からの認知

- ・ 関係機関との連携の質が改善したと思うか

◇（習得してほしいスキル）関係機関との連携、幅広い視点や視野の拡充

◇（部署内にとどまらない役割期待）児童相談所へ意見の言える人、福祉事務所へ意見の言える人

4) 資格取得者をきっかけとした部署内の変化（短期）

- ・ 職員間の協議が活発化したか、活気が出るようになったか、職員間のコミュニケーションが活発になったか

◆より子どもの意見に耳を傾けること、会議の進行方法など、研修で学んだことを取り入れて職場にも共有して全体のレベルアップを図りたいと感じた

◇（部署内での役割期待）子どもと家族のために、より良い他機関連携をつむぐこと。子どもと家族の思いにふれながら、子どもと家族の思いを中心に支援方法、展開を考えるチームを広げていくこと。（考え方の波及）

- ・ 部署内でのスーパービジョンが活性化したか

◆こども家庭福祉分野での人材育成の必要性を痛感。スーパービジョン体制などの構築に関心がわき、自分がスーパーバイザーとして人材育成に携わりたいと考えている

- ・ バーンアウトする職員が減ったか、バーンアウト予防のための組織支援が充実したか

5) 人事・処遇等に関する変化

- ・ こども家庭福祉関連部署からの他部署への異動スパン
- ・ こども家庭福祉ソーシャルワークや関連分野での職務に継続的に携わっている者の割合
- ・ 入職時に資格保有の有無を考慮しているか
- ・ こども家庭福祉関連部署に限定された人材育成ビジョン・キャリアパスの設置の有無
- ・ こども家庭福祉に関する他機関との人事交流対象者としての選出

- ・ 資格取得者の勤務年数・休職率・退職率、及び各項目の資格未取得者との差（属性別）
- ・ 資格取得者による処遇改善の有無・金額
 - ◆（受講にあたり期待したこととして）専門性を保持している専門職として待遇改善をしていただきたい
 - ◆（受講にあたり期待したこととして）専門性を向上させることによる雇用の安定、待遇改善
- ・ ポスト任用時に資格保有の有無を考慮しているか
 - ◆こども家庭分野で仕事するうえでマストの資格になって欲しい。今後、本資格取得の地位と価値向上を願う
- ・ 資格取得者に特に優先的に割り当てる業務があるか（複雑なケースへの対応など）
- ・ 資格取得者が組織内で特に果たしている役割があるか（他職員のスーパーバイザーとしての役割期待、経験の浅い職員への助言指導、他機関連携に関する役割期待、ソーシャルアクションに関する役割期待など）
 - ◇（部署内での役割期待）関係機関との連携や地域支援部門の統括
 - ◇（部署内での役割期待）他職員へのスーパーバイズ、地域の困難事例、重層的課題のある家庭への介入
 - ◇（部署内での役割期待）相談支援業務における中心的存在となり、他職員を支援し、施設内処遇の質の向上、及び地域子育て支援の強化
 - ◇（部署内にとどまらない役割期待）部署を超えてスーパーバイズが行われ、こども家庭福祉全体のスキルの底上げや共通理解が増えること
 - ◇（部署内にとどまらない役割期待）これから児童養護施設に求められる地域支援の中心となる働きをしてほしい

6) 資格取得者をきっかけとした部署内の変化（中長期）

- ・ 職員の人材育成計画に資格取得が位置づけられているか
- ・ 職員が専門職としてのキャリアパスイメージを持てているか

7) 資格取得をきっかけとした組織内他部署からの受け止めの変化

- ・ 人材配置・異動等における要望・調整のしやすさ

ウ 「地域全体レベル」について

8) 地域の関係機関における変化

- ・ 関係機関間の連携が深化しているか
 - ◆自分の事業所をしているので、受入れ可能な利用児の幅や専門領域を広げるために積極的に児相や児家センなどとも連携していこうと思った
 - ◇（地域・社会での役割期待）関係する機関とつながり、より子どもや保護者にとって住みよい地域づくりを促して欲しい
 - ◇（地域・社会での役割期待）地域の底上げをし、管内市町村・児童福祉施設職員と一緒に彼らのケースワークスキル向上に取り組み、児童虐待防止と虐待ケア、そのフォローアップに繋げる役割が担えるようになって欲しい
- ・ 地域の関係機関における、認定資格の認知度

- ・ 地域の関係機関における、互いへの信頼度・印象

◆連携先と価値の共有がもてたり、共通言語で話せるようになった
 ◆（受講に当たり期待したこととして）視野を広げること、組織に縛られない共通認識を持つこと
 ◇小児領域において、二次医療圏内にてネットワーク構築の場に出向き、存在感を示してほしい

- ・ 地域の資格取得者から見た、別機関の資格取得者への印象

9) 地域における専門職人材の変化

- ・ 組織を越えて資格保有者が集まる機会の有無
- ・ 組織を越えた資格保有者のネットワーキング等の取組件数
- ・ こども家庭福祉領域において複数組織の勤務経験がある者

◆今後も今の業務で学んだことを活かしていきたい。機会があれば、別のポジションで活かしていくことも考えたい。
 ◆現組織にとどまらず、新しい事業展開やネットワーク構築のイメージが膨らんだ

- ・ こども家庭に関わる幅広い関係機関等（民生委員、学校など）に対する普及啓発に貢献しているか（講師派遣など）
- ・ 問題把握、世論形成や直接行動等により、現行の制度・サービスや社会の在り方を変革するための行動を起こしているか

◇（地域・社会での役割期待）支援対象のみならず、みんながより良く生きられる世の中になるような社会構造を変化させるような動きがうみ出されるよう願う

5. 認定資格の中長期的な評価項目案・把握方法例

上記調査の結果を踏まえ、中長期で期待されるアウトカムに関する評価項目及び各内容の把握方法（調査方法、調査対象・実施時期）の例を次頁のとおり整理した。

図表 221 アウトプット・インパクトにかかる評価項目及び各内容の把握方法案

C.評価項目	D.評価の指標例	E.把握方法
【資格取得者レベル】		
<p>1) 資格取得後、本人に見られた変化</p> <p>【取得後、本人のアイデンティティに見られた変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行にあたっての価値観、意欲、自己意識の変化 <p>・資格取得による、自身のキャリア観の変化</p> <p>・資格取得者同士の交流の有無</p> <p>【取得後、本人の実践に見られた変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職の価値観、専門的知識・技術に基づいたSWの実践 <p>・ケース対応における関係機関連携の円滑化</p>	<p>【取得後、本人のアイデンティティに見られた変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職として根底となる価値観の変化やアップデート(こどもの権利の尊重など) ・担当職務へのモチベーション(前後比較など) ・専門職としての自覚の変化(自らが専門職としての価値観を体現し、リーダーシップを発揮していこうとする姿勢、資格取得後も継続的に学び続ける姿勢、現行の制度・サービス等に対する批判的思考やソーシャルアクションの視点、などの獲得を想定) ・資格を活かしたキャリアへの関心が高まったか ・こども家庭福祉領域での業務従事継続への意向【追加】 ・組織内外の資格取得者との交流や自己研鑽の機会の有無 <p>【取得後、本人の実践に見られた変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SW実践に関する本人の自己認識(ケース対応にあたり、専門職としての価値観や専門的知識・技術に基づいた実践を行うことができているか。以下は、本指標によるSW実践状況の総合的な評価に加えて、SW実践状況を具体的に評価するための指標の一例) ーこどもを権利主体として常に中心に置き、その成長発達を支えるために行動しているか(こどもと保護者の意思に乖離がある時、こどもを守る立場で支援を行う等) ー専門職としての自らの役割を明確に説明することができるか ー親子の関係性だけでなく、家族相互の関係や地域・社会の在り方などの背景も踏まえて、課題を分析し、アセスメントを行っているか ークライアントとの援助関係を構築するためにコミュニケーション力を発揮しているか ー場面に応じた面接技術や介入支援技術を発揮しているか ー自らの実践を振り返り、より良い支援のための学びに活かしているか ・関係機関との連携の質が改善したと思うか 	<p>①資格取得者への調査【短期】</p> <p>調査方法: アンケート</p> <p>調査対象・時期(案): 前年の資格取得者を対象として、毎年調査を実施</p>
<p>2) 資格取得後のキャリアパスの変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・担当職務、部署の在籍期間 ・自身の専門性がキャリアパスに反映されていると感じるか ・人事異動のパターン(こども家庭福祉ソーシャルワークや関連分野での職務に継続的に携わっているか) 	<p>②資格取得者への調査【長期】</p> <p>調査方法: アンケート</p> <p>調査対象・時期(案): 資格取得後一定期間が経過した者を対象に、定期的に調査を実施</p> <p>※調査時期は令和9年度を目途に検討を開始</p> <p>把握方法(案): 資格取得後5年間の担当職務を振り返り、「こども家庭福祉領域のソーシャルワークに携わっているか」「こども家庭福祉に関連領域の職務に携わっているか」を回答</p> <p>自由記述形式で担当業務に関して回答 など</p>

【所属先組織レベル】

<p>3) 上長から見た、資格取得後の本人の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行にあたっての価値観、意欲、自己意識の変化 ・専門職の価値観、専門的知識・技術に基づいたSWの実践 ・資格取得による、関係者からの意識の変化 ・ケース対応における関係機関連携の円滑化 <p>4) 資格取得者をきっかけとした部署内の変化(短期)</p>	<p>【取得後、個人レベルで見られた変化】 ※下記指標から厳選して把握予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職として根底となる価値観の変化やアップデート(こどもの権利の尊重など) ・担当職務へのモチベーション(前後比較など) ・専門職としての自覚の変化(自らが専門職としての価値観を体現し、リーダーシップを発揮していこうとする姿勢、資格取得後も継続的に学び続ける姿勢、現行の制度・サービス等に対する批判的思考やソーシャルアクションの視点、などの獲得を想定) ・SW実践に関する本人の自己認識(ケース対応にあたり、専門職としての価値観や専門的知識・技術に基づいた実践を行うことができているか。以下は、本指標によるSW実践状況の総合的な評価に加えて、SW実践状況を具体的に評価するための指標の一例) ーこどもを権利主体として常に中心に置き、その成長発達を支えるために行動しているか(こどもと保護者の意思に乖離がある時、こどもを守る立場で支援を行う等) ー専門職としての自らの役割を明確に説明することができるか ー親子の関係性だけでなく、家族相互の関係や地域・社会の在り方などの背景も踏まえて、課題を分析し、アセスメントを行っているか ークライアントとの援助関係を構築するためにコミュニケーション力を発揮しているか ー場面に応じた面接技術や介入支援技術を発揮しているか ー自らの実践を振り返り、より良い支援のための学びに活かしているか ・相談対応、ケースの見立て、援助方針等への周囲の信頼度(こどもと家庭に対し、より質の高い支援を提供できる職員として期待される等) ・関係機関との連携の質が改善したと思うか <p>【資格取得者の存在により、組織レベルで見られた変化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員間の協議が活発化したか、活気が出るようになったか、職員間のコミュニケーションが活発になったか ・部署内でのスーパービジョンが活性化したか ・バーンアウトする職員が減ったか、バーンアウト予防のための組織支援が充実したか 	<p>③所属先を対象とした調査【短期】 調査方法: アンケート 調査対象・時期(案): 資格取得時点で受講者が所属している部署を対象に、1年度を目的に抽出調査を実施</p> <p>※【資格取得者の存在により、組織レベルで見られた変化】については、組織内に一定数の資格取得者がいる状態となった中長期の時点で、集団レベルでの変化を把握することも考えられる</p>
<p>5) 人事・処遇等に関する変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得者の人事異動パターンの変化 ・資格取得者の勤務状況の変化 ・資格取得者の処遇の変化 ・資格保有者が組織内で担う役割の変化 <p>6) 資格取得者をきっかけとした部署内の変化(中長期)</p> <p>7) 資格取得をきっかけとした組織内他部署からの受け止めの変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・こども家庭福祉関連部署からの他部署への異動スパン ・こども家庭福祉ソーシャルワークや関連分野での職務に継続的に携わっている者の割合 ・入職時に資格保有の有無を考慮しているか ・こども家庭福祉関連部署に限定された人材育成ビジョン・キャリアパスの設置の有無 ・こども家庭福祉に関する他機関との人事交流対象者としての選出 ・資格取得者の勤務年数・休職率・退職率、及び各項目の資格未取得者との差(属性別) ・資格取得者による処遇改善の有無・金額 ・ポスト任用時に資格保有の有無を考慮しているか ・資格取得者に特に優先的に割り当てる業務があるか(複雑なケースへの対応など) ・資格取得者が組織内で特に果たしている役割があるか(他職員のスーパーバイザーとしての役割期待、経験の浅い職員への助言指導、他機関連携に関する役割期待、ソーシャルアクションに関する役割期待など) ・職員の人材育成計画に資格取得が位置づけられているか ・職員が専門職としてのキャリアパスイメージを持っているか ・人材配置・異動等における要望・調整のしやすさ 	<p>②資格取得者への調査【長期】 または ④資格取得者所属組織への調査【長期】</p> <p>④資格取得者所属組織への調査【長期】 調査方法: アンケート 調査対象・時期: 資格導入後一定期間後、調査時点で資格取得者が所属している部署を対象に抽出調査を実施 ※調査時期は令和9年度を目的に検討を開始 ※実施時期について、3年後、6年後などと継続的に調査を実施することも考えられる</p>

【地域全体レベル】

<p>8) 地域の関係機関における変化 ・ケース対応における、関係機関連携の円滑化</p> <p>・資格取得をきっかけとした、関係機関からの受け止めの変化</p>	<p>・関係機関間の連携が深化しているか</p> <p>・地域の関係機関における、認定資格の認知度 ・地域の関係機関における、互いへの信頼度・印象 ・地域の資格取得者から見た、別機関の資格取得者への印象</p>	<p>④-A特定地域を対象とした調査 調査方法: ケーススタディ 調査対象・時期(案): 資格導入後5~10年後を目途に、複数領域の実務者が資格を取得している地域の関係機関(児相・市町村・施設・児家セン、学校・保育所・医療機関等)において実施</p>
<p>9) 地域における専門職人材の変化 ・組織を越えた資格保有者のコミュニティの状況</p> <p>・関係機関間における人材交流への影響</p> <p>・地域に向けたソーシャルアクション</p>	<p>・組織を越えて資格保有者が集まる機会の有無 ・組織を越えた資格保有者のネットワーキング等の取組件数 ・こども家庭福祉領域において複数組織の勤務経験がある者</p> <p>・こども家庭に関わる幅広い関係機関等(民生委員、学校など)に対する普及啓発に貢献しているか(講師派遣など) ・問題把握、世論形成や直接行動等により、現行の制度・サービスや社会の在り方を変革するための行動を起こしているか</p>	<p>④-B特定地域を対象とした調査 調査方法: ケーススタディ 調査対象・時期(案): 資格導入後5~10年後を目途に、複数領域の実務者が資格を取得している地域における、資格取得者所属組織において実施</p>

6. 小括

本調査では、令和5年度調査研究事業で検討した評価項目案の内容をたたき台としながら、認定資格に関する中長期的な評価の在り方を検討することを目的とし、「アウトカム」「インパクト」に関する評価項目・指標案の精査を実施した。

評価項目等の検討にあたり実施した、3つの調査（海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組みの収集、調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査、こども家庭 SW 認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討）の結果から収集された、主な検討のポイントは以下のとおりであった。

（1）海外における人材養成施策に対する評価の取組みを踏まえた示唆

海外におけるこども家庭福祉分野の人材養成施策の評価に関する取組みについて情報収集を行った結果、調査対象とした米国、英国、オーストラリア、フランスの取組みに関する関連文献の範囲では、人材養成の効果としての個人の資質の変化を評価する取組みや、こども家庭福祉分野の施策体系全体を対象とする包括的な評価の一部として実施される評価の取組みは見られたものの、人材養成施策のみを対象とする評価の取組みは確認されなかった。米国及び英国の取組み事例では、こども家庭福祉分野の施策全体として実施されたプログラム等の評価体系の中で、人材育成施策について言及している取組事例が見られたが、人材育成施策以外の構成要素も含まれた取組み全体として達成したアウトカムについて分析しているものが多かった。これらの評価の取組みでは、質的データ収集（インタビュー、フォーカス・グループなど）、量的データ収集（関係者への質問紙調査など）、パフォーマンス指標分析、ケーススタディなどの複数の手法を組み合わせることで評価を実施することが重視されており、評価のために収集するデータとしては、評価プロジェクト内で実施する調査からデータ収集を行うものも、国等がこども家庭福祉分野全体の動向把握を行うための枠組みとして整備している、パフォーマンス指標を用いて分析が行われている例もあった。

なお、インパクトとしてのこどもと家族における変化は最終的なゴールであるが、海外事例調査で収集された事例においても人材養成施策としての研修などの取組み単体でインパクトを把握することは難しく、こども家庭福祉領域全体として達成しうるこどもと家族への長期的な影響として整理されていた。このことから、こどもと家族における変化については本評価体系の中で直接的に把握を行うこととするのではなく、こども家庭福祉領域の施策全体のインパクトとして変化を把握していくことが妥当と考えられる。

（2）評価項目の妥当性及び把握方法に関する検討の論点

評価項目の妥当性等に関するヒアリング調査や、検討委員会における議論では、こども家庭ソーシャルワーカーの認定資格が目指す専門性の柱や、所属組織における認定資格保有者に対する役割期待や専門職としてのキャリアにかかる期待、より長期的なスパンで地域・社会に与える影響などの観点から、重要と考えられる要素が指摘された。例えば、認定資格研修の評価においては、受講者が専門職としての知識や技術を習得するだけでなく、その根幹となる専門職としての価値観（こどもの権利の尊重など）を身に付けていることや、その自己認識に基づいたソーシャルワークの実践状況を具

体的に評価する指標を検討することなどの重要性が指摘された。これらの視点を盛り込みながら、資格取得者レベル、所属先組織レベル、地域全体レベルの3つのフェーズで、それぞれの段階で期待される要素について評価項目・指標案の再整理を行った。

また、各評価項目の方法について、データ収集の実現可能性や収集のタイミング及び手法などの観点から検討を行った。ヒアリング及び検討委員会における議論では、所属組織の特性によっては収集が難しいと考えられる内容があることも指摘された（例えば、定期的な異動がある行政機関では資格取得者のキャリアパスを長期にわたり把握することは困難であること等）。ただし、組織レベルでのアウトカムは本来的に、資格取得者個人の資質等に左右されることなく、資格取得による変化として把握されるべきものであることから、組織としての変化が期待されるタイミングで評価を行うことが望ましいとされた。評価手法については、特に「インパクト」のレベルに近い評価項目では、単純な数値指標では表しがたい質の評価が求められることから、ケーススタディなどの定性的な手法も用いて評価を行うことが望ましいとされた。

（3）研修関係者からの期待を踏まえた考察

認定資格の研修関係者（受講者本人及び所属組織）へのアンケート調査結果データ（インプット・アウトプットに関するデータ収集の一環として実施）を活用した精査では、アウトプット及びインパクトレベルでの成果の発現には尚早と考えられる項目（例えば人事・処遇に関する変化や資格取得者をきっかけとした部署内の変化（中長期）など）を除き、大部分の評価項目について、関連する受講者や所属組織の声が確認された。例えば、研修受講前後における専門職としての意識の変化は多くの受講者から回答が寄せられており、中には行動としての変化につながっているとの回答も見られた。また、受講者本人から、研修受講を機にこども家庭福祉分野の業務に従事する幅広い仲間とつながり、専門性を高め合うネットワークを築くことができたなどの声も多数聞かれた。これらの検証から、研修関係者の期待と評価項目案はおおむね整合的であると考えられる。

第4章 類似研修の細目の整理

1. 調査概要

(1) 目的

こども家庭福祉に従事する者に期待される役割や専門性等を検討するための基礎資料として活用できるように、こども家庭福祉の実務者を対象とした現行の研修に関して、体系的な整理を行った。

(2) 調査対象

整理対象とする類似研修の名称、及び、各研修の到達目標の参照元文書は、下表のとおり。なお、参照元文書を掲載している関係省庁 WEB サイトの URL を、各行末尾に記している。

図表 222 細目の整理対象

研修名	細目の参照元文書
児童福祉司任用前講習会	児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について（令和6年3月28日こ支虐第138号） https://www.cfa.go.jp/policies/jidougyakutai/hourei-tsuuchi
児童福祉司任用後研修	
調整担当者研修	
児童福祉司スーパーバイザー研修	
統括支援員基礎研修	「統括支援員の研修について」（令和6年3月30日付けこ成母第141号、こ支虐第146号こども家庭庁成育局母子保健課長、こども家庭庁支援局虐待防止対策課長連名通知） https://www.cfa.go.jp/policies/jidougyakutai/Revised-Child-Welfare-Act
基幹的職員研修	第7回社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会 資料1-2 「社会的養護の現状と取組の方向性について」
保育士等キャリアアップ研修 （保護者支援・子育て支援）	「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（雇平成29年4月1日児保発第1号、一部改正令和元年6月24日子保発第3号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知） https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/86b09b6b/20231016_policies_hoiku_61.pdf
認定資格の研修	「子ども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会 とりまとめ」（令和5年3月29日） https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kodomo_554389_00026.html

(3) 整理方法

整理に当たっては、「児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・調整担当者研修・児童福祉司スーパーバイザー研修（以降、「児童福祉司等の研修」という。）」と、「統括支援員基礎研修・基幹的職員研修・保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）（以降、「その他関連研修」という。）」とでは、各細目に含まれる内容の範囲が異なることから、以下の方法で細目整理を行った。

児童福祉司等の研修の細目と、こども家庭ソーシャルワーカーの「想定される研修内容の例示」を比較し、同一のキーワードを用いている等、指し示す内容範囲が概ね同じと考えられるものを、横並びで整理した。

その他関連研修の科目・細目と、こども家庭ソーシャルワーカー研修の科目とを比較し、内容範囲に重複があると考えられるものを、横並びで整理した⁷。

⁷ その他関連研修は、認定資格の研修や児童福祉司等の研修と比較して、各細目に含まれる内容範囲が広い（または細目が策定されていない）。そのため、細目同士で比較するのではなく、科目単位で重複があるものを抽出する方針としている。

2. 整理結果

各研修の細目等を比較・整理した結果を概観する。各研修の整理結果全体については、別添資料2で示しているので、適宜参照されたい。

(1) こども家庭ソーシャルワーカー研修にあり、児童福祉司等の研修にない細目

図表 223 に示す項目は、認定資格の研修内容の例示に含まれているが、児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・調整担当者研修・児童福祉司スーパーバイザー研修のいずれの細目にも含まれていない研修内容である。

**図表 223 こども家庭ソーシャルワーカー研修にはあるが、
児童福祉司等の研修にはない研修内容**

科目名	研修内容の例示
1_ こどもの権利擁護	こどもの意見表明等支援とアドボカシー
2_ こども家庭福祉分野のソーシャルワーク専門職の役割	こども・保護者に向き合う姿勢（ストレングス、エンパワメント、共感、レジリエンス）
	こども・保護者との関係性に対する理解（ポジショナリティ、パートナーシップ）とこどもの福祉のためのこどもや保護者を中心とした支援
3_ こども家庭福祉Ⅰ（こども家庭をとりまく環境と支援）	・ こども・家族・家庭の定義
	・ こども家庭福祉の理念
	・ 外国にルーツを持つこどもや家庭の状況
	・ 要介護者・要支援者のいる家庭とこどもへの影響、ヤングケアラー
4_ こども家庭福祉Ⅱ（保護者や家族の理解）	・ 家族システムの理解（虐待が起こる過程を含む）
	・ 関連する法制度（母子及び父子並びに寡婦福祉法、児童扶養手当法、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律、生活困窮者自立支援法等）
5_ こども家庭福祉Ⅲ（精神保健の課題と支援）	・ 精神保健の動向（法制度を含む）
	・ 異文化に接した際に生じる精神保健上の課題
8_ こどもの心理的発達と心理的支援	・ 心理アセスメントと心理的支援
9_ 児童虐待の理解	・ 誤学習
	・ 喪失体験とその影響
12_ 貧困に対する支援	・ 貧困の概念
	・ 国、都道府県、市区町村の役割
	・ 福祉事務所の役割、自立相談支援機関の役割
	・ 関連する専門職等の役割
13_ 保育	・ 保育における養護の理念等の理解
	・ 保育所等におけるソーシャルワークと保育士に求められる役割、専門性の理解

科目名	研修内容の例示
	<ul style="list-style-type: none"> ・こども・家庭が抱える課題と保育制度の関連性の理解（要支援児童・要保護児童及びその家庭も含む） ・保育所等における相談支援
14_教育	<ul style="list-style-type: none"> ・公教育の目的と意義 ・学校におけるソーシャルワークの価値・倫理や役割、活動の内容（障害等個人が持つ課題への合理的配慮） ・スクールソーシャルワークの実践モデル ・スクールソーシャルワークの個別支援の視点、集団支援の視点 ・スクールソーシャルワークの学校・家庭・地域共同支援
15_こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ（多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク）	<ul style="list-style-type: none"> ・アフターケア ・モニタリング ・支援の終結と事後評価 ・アフターケア ・こどもの安全確保を目的とした緊急的対応時のこどもや保護者に対する支援のアプローチ（危機介入アプローチ等） ・こどもの安全確保を目的とした緊急的対応時の対応の方法（抵抗や拒絶への理解、こどものトラウマとそのケア）と緊急的対応後のこどもへの支援
18_こども家庭福祉とソーシャルワークⅣ（組織の運営管理）	<ul style="list-style-type: none"> ・判断過程における、個人の常識や組織の環境等の要因による判断の偏り ・重大なミスを防ぐために組織等で共有されている安全に関する要件等
25_こども虐待対応	<ul style="list-style-type: none"> ・居住実態が把握できないこどもへの対応 ・無戸籍のこどもへの対応
27_見学実習【追加研修】	(科目全体)
28_ソーシャルワークの基盤と専門職	<ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルワーク専門職の位置づけと役割 ・ソーシャルワークの理念 ・ソーシャルワーク専門職の概念と範囲 ・マイクロ・メゾ・マクロレベルの対象 ・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワーク ・利用者、家族の参画
29_ソーシャルワークの理論と方法	<ul style="list-style-type: none"> ・システム理論 ・生態学理論 ・バイオ・サイコ・ソーシャルモデル ・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワーク
30_地域福祉と包括的支援体制	(科目全体)

科目名	研修内容の例示
31_ソーシャルワーク演習 I	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人プレゼンテーション ・ グループプレゼンテーション
32_ソーシャルワーク演習 II	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童虐待 ・ ひきこもり ・ 貧困 ・ その他の危機状態にある事例（権利擁護活動を含む） ・ モニタリング ・ 支援の終結と事後評価 ・ アフターケア ・ アウトリーチ ・ ネットワーキング ・ コーディネーション ・ ネゴシエーション ・ ファシリテーション ・ プレゼンテーション ・ ソーシャルアクション ・ 地域住民に対するアウトリーチとニーズ把握 ・ 地域アセスメント ・ 地域福祉の計画 ・ 社会資源の活用・調整・開発 ・ サービスの評価
33_見学実習【SW 研修】	(細目全体)

(2) 児童福祉司等の研修にあり、こども家庭ソーシャルワーカー研修にない細目

図表 224～図表 227 に示す項目は、児童福祉司等の研修には含まれているが、こども家庭ソーシャルワーカー研修の研修内容の例示に含まれていない研修内容である。

**図表 224 児童福祉司任用前講習会にはあるが、
こども家庭ソーシャルワーカー研修にはない研修内容**

科目名	細目名
1 子どもの権利擁護	・ 社会的養護における運営・養育指針（理念・原理）
2 子ども家庭福祉における倫理的配慮	・ 個人情報取扱
12 非行対応の基本	・ 非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン）
12 非行対応の基本	・ 非行ケースへの介入のあり方
12 非行対応の基本	・ 重大事案に関する一時保護のあり方

**図表 225 児童福祉司任用後研修にはあるが、
こども家庭ソーシャルワーカー研修にはない研修内容**

科目名	細目名
8 非行対応	・非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン）
8 非行対応	・非行ケースへの介入のあり方
8 非行対応	・重大事案に関する一時保護のあり方

**図表 226 児童福祉司スーパーバイザー研修にはあるが、
こども家庭ソーシャルワーカー研修にはない研修内容**

科目名	細目名
8 非行対応	・重大事案に関する一時保護のあり方
12 ソーシャルワークとケースマネジメント	・ソーシャルワーク
12 ソーシャルワークとケースマネジメント	・子ども家庭支援のためのケースマネジメント
12 ソーシャルワークとケースマネジメント	・児童相談所における方針決定の過程

**図表 227 調整担当者研修にはあるが、
こども家庭ソーシャルワーカー研修にはない研修内容**

科目名	細目名
4 会議の運営とケース管理	・個別ケース検討会議の効果的な実施・運営
4 会議の運営とケース管理	・進行管理を行う意義と目的
4 会議の運営とケース管理	・要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理
11 子ども虐待対応	・居住実態が把握できない児童への対応
12 母子保健の役割と保健機関との連携	・母子保健に関する法令と施策
12 母子保健の役割と保健機関との連携	・保健所・子育て世代包括支援センターとの連携のあり方
13 子どもの所属機関の役割と連携	・所属機関における特別なニーズのある子どもへの支援
14 子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用	・子ども・子育て支援制度

(3) その他関連研修とこども家庭ソーシャルワーカー研修の内容の重複状況

その他関連研修に関して、こども家庭ソーシャルワーカー研修と科目単位で内容の重複状況を整理した。

ア 統括支援員基礎研修

統括支援員としての役割を理解し、業務を遂行する上で必要となる知識に関する細目（統括支援員の役割／組織内連携が必要となる背景、組織内連携の推進の実務、合同ケース会議の運営とサポートプランの活用）は、統括支援員基礎研修のみに含まれていた⁸。

その他の科目は、こども家庭ソーシャルワーカーと重複する内容が見受けられる。ただし、どの科目も、統括支援員を対象とする研修であることに鑑みて、科目内容が設計されていた。

① こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容に重複がある統括支援員研修の科目

**図表 228 こども家庭ソーシャルワーカー研修と
内容に重複がある統括支援員研修の科目**

こども家庭ソーシャルワーカー研修	統括支援員研修
3_こども家庭福祉Ⅰ（こども家庭をとりまく環境と支援）	・児童福祉の理念と制度
6_こども家庭福祉Ⅳ（行政の役割と法制度）	・児童福祉の理念と制度 ・児童虐待を含むこどもの支援の実務 ・関係機関との連携の基盤 ・関係機関との連携の実務
7_こどもの身体的発達等、母子保健と小児医療の基礎	・母子保健の理念と制度の理解
9_児童虐待の理解	・児童虐待を含むこどもの支援の実務
15_こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ（多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク）	・児童虐待を含むこどもの支援の実務 ・こども家庭支援の過程（特にアセスメント、ケースマネジメント、モニタリング）
16_こども家庭福祉とソーシャルワークⅡ（こどもの安全確保を目的とした緊急的な対応に関するソーシャルワーク）	・児童虐待を含むこどもの支援の実務 こども家庭支援の過程（特にアセスメント、ケースマネジメント、モニタリング）
17_こども家庭福祉とソーシャルワークⅢ（地域を基盤とした多職種・多機関連携による包括的支援体制の構築）	・関係機関との連携の基盤 ・関係機関との連携の実務
20_こども家庭相談援助制度及び実施体制	・児童福祉の理念と制度
22_こども家庭相談の運営と相談援助のあり方	・児童虐待を含むこどもの支援の実務
23_社会的養護と市区町村の役割	・児童虐待を含むこどもの支援の実務 こども家庭支援の過程（特にアセスメント、ケースマネジメント、モニタリング）
26_母子保健機関やこどもの所属機関の役割・連携及びこどもと家族の生活に関する法令・制度	・母子保健活動の理念と制度の理解 母子保健活動の実務

⁸ 関係機関との連携及び社会資源の把握・活用・開拓に関する内容はこども家庭ソーシャルワーカー研修にも含まれている。一方、統括支援員基礎研修の細目では当該業務「に必要な視点」を学ぶこととされていることから、当該細目は、統括支援員にとって必要な事項に焦点化した学習内容であると整理し、「こども家庭ソーシャルワーカー研修と重複しない」ものとして位置付けている。

② こども家庭ソーシャルワーカー研修と重複しない科目

- ・ 統括支援員の役割／組織内連携が必要となる背景
- ・ 組織内連携の推進の実務
- ・ 関係機関との連携に必要な視点
- ・ 社会資源の把握・活用・開拓に必要な視点
- ・ 合同ケース会議の運営とサポートプランの活用

イ 基幹的職員研修

施設におけるケアワーク業務を遂行する上で必要となる知識に関する科目（施設における日常的なケアに関すること、施設における専門的なケア（心理治療等）に関すること）は、基幹的職員研修のみに含まれていた。

その他の科目は、こども家庭ソーシャルワーカーと重複する内容が見受けられる。ただし、どの科目も、社会的養護関係施設の職員を対象とする研修であることに鑑みて、科目内容が設計されていた。

① こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容に重複がある基幹的職員研修の科目

**図表 229 こども家庭ソーシャルワーカー研修と
内容に重複がある基幹的職員研修の科目**

こども家庭ソーシャルワーカー研修	基幹的職員研修
1_こどもの権利擁護	・子どもの権利擁護に関すること（社会的養護における子どもの権利擁護、被措置児童等虐待等）
7_こどもの身体的発達等、母子保健と小児医療の基礎	・子どもの発達と発達上の問題に関すること（子どもの心身の発達（発達段階）、虐待等の発達への影響、PTSD（心的外傷後ストレス障害）、発達障害等）
8_こどもの心理的発達と心理的支援	・子どもの発達と発達上の問題に関すること（子どもの心身の発達（発達段階）、虐待等の発達への影響、PTSD（心的外傷後ストレス障害）、発達障害等）
15_こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ（多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク）	・家族支援やソーシャルワークに関すること（家族支援、家族が抱える問題、家族や地域のアセスメント、ファミリーソーシャルワーク等）
16_こども家庭福祉とソーシャルワークⅡ（こどもの安全確保を目的とした緊急的な対応に関するソーシャルワーク）	・家族支援やソーシャルワークに関すること（家族支援、家族が抱える問題、家族や地域のアセスメント、ファミリーソーシャルワーク等）
17_こども家庭福祉とソーシャルワークⅢ（地域を基盤とした多職種・多機関連携による包括的支援体制の構築）	・関係機関との連携に関すること（児童相談所の役割との協働、地域の関係機関（教育機関、医療機関、要保護児童対策地域協議会）との協働等）

こども家庭ソーシャルワーカー研修	基幹的職員研修
18_こども家庭福祉とソーシャルワークⅣ(組織の運営管理)	・施設の管理・運営(マネジメント)に関する こと(風通しの良い組織運営、チームアプ ローチ、危機管理、基幹的職員に求められる役 割等)職員への指導(スーパーバイズ)やメ ンタルヘルスに関すること(個別のスーパー バイズ、施設内研修、計画的な人材育成、研修 技法等)その他基幹的職員に必要と思われる 内容に関すること(スーパーバイザーに必要 な資質、スーパーバイズの演習(ロールプ レイ)等)
19_こどもの権利擁護と倫理	・子どもの権利擁護に関すること(社会的養 護における子どもの権利擁護、被措置児童等 虐待等)
23_社会的養護と市区町村の役割	・関係機関との連携に関すること(児童相談 所の役割との協働、地域の関係機関(教育機 関、医療機関、要保護児童対策地域協議会) との協働等)
24_こどもの成長・発達と生育環境	・子どもの発達と発達上の問題に関する こと(子どもの心身の発達(発達段階)、 虐待等の発達への影響、PTSD(心的外傷 後ストレス障害)、発達障害等)
25_こども虐待対応	・アセスメントに関すること(アセスメント の方法、心理診断、医学診断、個々の子 どもに応じた自立支援計画の立案と進行 管理等)・関係機関との連携に関する こと(児童相談所の役割との協働、 地域の関係機関(教育機関、医療機関、 要保護児童対策地域協議会)との 協働等)
27_見学実習	・関係機関との連携に関すること(児童相談 所の役割との協働、地域の関係機関(教育 機関、医療機関、要保護児童対策地域協 議会)との協働等)
28_ソーシャルワークの基盤と専門職	・家族支援やソーシャルワークに関する こと(家族支援、家族が抱える問題、 家族や地域のアセスメント、ファミリー ソーシャルワーク等)
29_ソーシャルワークの理論と方法	・家族支援やソーシャルワークに関する こと(家族支援、家族が抱える問題、 家族や地域のアセスメント、ファミリー ソーシャルワーク等)
31_ソーシャルワーク演習Ⅰ	・家族支援やソーシャルワークに関する こと(家族支援、家族が抱える問題、 家族や地域

こども家庭ソーシャルワーカー研修	基幹的職員研修
	のアクセスメント、ファミリーソーシャルワーク等)
32_ソーシャルワーク演習Ⅱ	・家族支援やソーシャルワークに関すること (家族支援、家族が抱える問題、家族や地域のアクセスメント、ファミリーソーシャルワーク等)

② こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容重複がない科目

- ・ 施設における日常的なケアに関すること（衣食住等基本的な養育環境、子どもにとって安心できる環境、養育者に求められる姿勢等）
- ・ 施設における専門的なケア（心理治療等）に関すること（心理治療、栄養指導、自立支援等）

ウ 保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）

保育所における保護者支援・子育て支援にあたり、実務的に必要となる知識に関する科目は、保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）のみに含まれていた。

その他の科目は、こども家庭ソーシャルワーカーと重複する内容が見受けられる。ただし、どの科目も、保育士の職員を対象とする研修であることに鑑みて、科目内容が設計されていた。

一方で、保育士を対象とする研修であることから、社会的養護関係施設の職員が受講する前提で科目内容が設計されていた。

③ こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容に重複がある保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）の科目

**図表 230 こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容に重複がある
保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）の科目**

こども家庭ソーシャルワーカー研修	保育士等キャリアアップ研修
4_こども家庭福祉Ⅱ（保護者や家族の理解）	・保護者支援・子育て支援の現状と課題 ・保護者に対する相談援助の方法と技術
6_こども家庭福祉Ⅳ（行政の役割と法制度）	・保護者支援・子育て支援における専門職及び関係機関との連携 ・保護者支援・子育て位支援における地域資源の活用
9_児童虐待の理解	・虐待の予防と対応等
12_貧困に対する支援	・「子どもの貧困」に関する対応
13_保育	・保護者に対する相談援助の方法と技術 ・保護者に対する相談援助の計画、記録及び評価

こども家庭ソーシャルワーカー研修	保育士等キャリアアップ研修
15_こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ(多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者に対する相談援助の方法と技術 ・保護者に対する相談援助の計画、記録及び評価 ・保護者支援における面接技法
16_こども家庭福祉とソーシャルワークⅡ(こどもの安全確保を目的とした緊急的な対応に関するソーシャルワーク)	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待の予防と対応等
29_ソーシャルワークの理論と方法	<ul style="list-style-type: none"> ・社会資源

④ こども家庭ソーシャルワーカー研修と内容重複がない科目

- ・ 保護者支援・子育て支援の役割と機能
- ・ 保護者の養育力の向上につながる支援
- ・ 地域の子育て家庭への支援
- ・ 保育所の特性を生かした支援

3. 小括

(1) 児童福祉司等の研修の細目整理結果について

児童福祉司等の研修には含まれていない、こども家庭ソーシャルワーカーの研修内容を一覧化した。作業結果を整理すると、こども家庭ソーシャルワーカーの研修内容は、以下の内容が充実していると言することができる。

ア こども家庭福祉分野のソーシャルワークの理念に関する内容が含まれている

ソーシャルワークの基盤となる考え方や理念に関する内容が、研修内容の例示として明確に記されている。

(該当する研修内容の例示)

2_こども家庭福祉分野のソーシャルワーク専門職の役割

- ・こども・保護者に向き合う姿勢（ストレングス、エンパワメント、共感、レジリエンス）
- ・こども・保護者との関係性に対する理解（ポジショナリティ、パートナーシップ）とこどもの福祉のためのこどもや保護者を中心とした支援

28_ソーシャルワークの基盤と専門職

- ・ソーシャルワーク専門職の位置づけと役割
- ・ソーシャルワークの理念
- ・ソーシャルワーク専門職の概念と範囲
- ・マイクロ・メゾ・マクロレベルの対象
- ・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワーク

29_ソーシャルワークの理論と方法

- ・システム理論
- ・生態学理論
- ・バイオ・サイコ・ソーシャルモデル
- ・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワーク

イ 見学実習形式で修得する内容が含まれている

研修の実施方法に見学実習が含まれており、より実践的な学びを得るために、方法論的な工夫が行

われていると言える。

(該当する研修内容の例示)

27_見学実習【追加研修】(科目全体)

33_見学実習【SW研修】(科目全体)

ウ 近年修得の必要性が高まっている内容が含まれている

児童福祉司等の研修は、平成 28 年度に細目等が定められて以降、一定期間が経過している。こども家庭ソーシャルワーカー研修には、その後の法制度や社会動向の変化等を踏まえて、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーが理解する必要性が高まった内容が含まれている。

(該当する研修内容の例示)

1_こどもの権利擁護

- ・こどもの意見表明等支援とアドボカシー

3_こども家庭福祉 I (こども家庭をとりまく環境と支援)

- ・外国にルーツを持つこどもや家庭の状況
- ・要介護者・要支援者のいる家庭とこどもへの影響、ヤングケアラー

エ 近接領域に関する基礎的な内容が含まれている

地域内での連携に関する学習内容が充実しているほか、母子保健・保育・教育などの近接領域に関して、こども家庭福祉分野のソーシャルワーカーが共通基盤として有することが望ましい基礎的な内容が、研修内に含まれている。また、心理領域に関する修得内容も充実している。

(該当する研修内容の例示)

8_こどもの心理的発達と心理的支援

- ・心理アセスメントと心理的支援

9_児童虐待の理解

- ・児童虐待や逆境体験とその心理的影響の理解 (小児期の逆境体験と保護要件等⁹⁾)

12_貧困に対する支援

⁹ 児童虐待や逆境体験に関しては、児童福祉司等の研修にも含まれているものの、その心理的影響の理解に関してはこども家庭ソーシャルワーカー研修にのみ含まれる。

- ・ 貧困の概念
- ・ 国、都道府県、市区町村の役割
- ・ 福祉事務所の役割、自立相談支援機関の役割
- ・ 関連する専門職等の役割

13_保育

- ・ 保育における養護の理念等の理解
- ・ 保育所等におけるソーシャルワークと保育士に求められる役割、専門性の理解
- ・ こども・家庭が抱える課題と保育制度の関連性の理解（要支援児童・要保護児童及びその家庭も含む）
- ・ 保育所等における相談支援

14_教育

- ・ 公教育の目的と意義
- ・ 学校におけるソーシャルワークの価値・倫理や役割、活動の内容（障害等個人が持つ課題への合理的配慮）
- ・ スクールソーシャルワークの実践モデル
- ・ スクールソーシャルワークの個別支援の視点、集団支援の視点
- ・ スクールソーシャルワークの学校・家庭・地域共同支援

30_地域福祉と包括的支援体制（科目全体）

オ 支援にあたって必要な技法の習得に関する内容

チームで支援を行うにあたって必要となる個人の資質を向上するための内容が含まれていた。

（該当する研修内容の例示）

32_ソーシャルワーク演習Ⅱ

- ・ アウトリーチ
- ・ ネットワーキング
- ・ コーディネーション
- ・ ネゴシエーション

- ・ファシリテーション
- ・プレゼンテーション
- ・ソーシャルアクション

また、児童福祉司等の研修それぞれの細目を、こども家庭ソーシャルワーカーの研修内容の例示と比較した結果、いずれの研修においても、「こども家庭ソーシャルワーカーの研修にはなく、児童福祉司等の研修にある」細目が存在した。当該細目はいずれも、受講対象者が実務的に必要となる内容だと整理できる。

（２）その他関連研修の科目内容の整理結果について

いずれの関連研修も、受講者の業務が明確に定められている研修であることから、当該職員が受講する前提で科目内容が設計されている。そのため、当該職員の業務に直接必要となる知識の修得を目的として、こども家庭ソーシャルワーカー研修には含まれない科目・細目が見受けられた。

（３）整理結果全体について

上述のとおり、こども家庭ソーシャルワーカー研修、及び各種研修（児童福祉司等の研修、及び、その他関連研修）には、各研修を受講することによってのみ修得可能な内容があることが把握された。なお、今回実施した細目整理の限界点として、研修内容の重複状況を、細目の文言のみから判断していることに留意が必要である。実際には、細目に明示された内容以外であっても、関連する知識や技術が受講者に提供されている可能性がある。また、各研修内容に関して、受講者がどの程度深い学びを得ているのか、細目整理結果だけでは把握できない。

一方で、細目整理を通じて、研修同士での内容の重複状況が把握できた。重複状況の整理結果の活用にあたっての検討材料として、海外における類似事例を、別添資料3にとりまとめている。

第5章 類似研修の実態調査

1. 調査概要

(1) 目的

都道府県等を対象としたアンケート調査（エクセル形式）を実施し、児童福祉司任用前講習会・任用後研修、調整担当者研修の実施状況等を把握した。

また、研修センター（こどもの虹情報研修センター、西日本研修センターあかし）を対象としたヒアリング調査を実施し、児童福祉司スーパーバイザー研修、統括支援員基礎研修、統括支援員実務研修の実施状況等を把握した。

(2) 調査対象

調査対象とする研修を、下表のとおり整理している。併せて、各研修の実施状況等を把握するための調査方法を、同一表内に整理している。

図表 231 調査対象一覧

研修名	調査方法
児童福祉司任用前講習会	アンケート調査
児童福祉司任用後研修	
調整担当者研修	
児童福祉司スーパーバイザー研修	アンケート調査 ヒアリング調査
統括支援員基礎研修	ヒアリング調査
統括支援員実務研修	

(3) 調査方法

ア アンケート調査

調査票はエクセル形式とし、エクセル調査票を含めた調査資料一式を、こども家庭庁から都道府県・政令指定都市・児童相談所設置市の児童福祉主管課にメールで送付し、回答を依頼した。回答完了済の調査票は、メールでの提出を依頼した。

調査の実施時期は、令和6年12月10日～令和7年1月17日とした。

イ ヒアリング調査

ヒアリング調査の方法は下表に示すとおり。

図表 232 ヒアリング調査の実施方法

項目	方針案
実施形式	オンライン調査
所要時間	1時間程度
実施時期	令和7年1～2月
ヒアリング対象者	研修センターで、「児童福祉司任用前講習会・任用後研修」「調整担当者研修」「児童福祉司スーパーバイザー研修」「統括支援員基礎研修」「統括支援員実務研修」の企画・運営を担当する職員
その他	ご関心・ご都合の状況に応じて、検討委員会委員にご同席いただくことも可能。

(4) 調査項目

ア アンケート調査

- ① 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修調査・要保護児童対策調整機関の調整担当者研修に関する調査

図表 233 アンケート調査項目(任用前講習会・任用後研修・調整担当者研修)

大項目	調査事項
基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・直近の当該研修の参加者数 ・直近実施した研修の企画者
研修の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・研修企画にかかる取組の状況 ・研修の講師体制（講師の属性、講師選定の方法）
研修の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ・1クールあたりの実施時間および独自の実施内容 ・オンライン化の取組状況 ・研修実施に関する工夫（研修の到達目標達成や修得事項の定着促進のために、研修に盛り込む内容・研修の提供方法・各科目の時間数・事後課題等において工夫していること） ・研修教材の見直し頻度
研修の受講状況	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講対象者（研修受講者の範囲） ・再任者の受講要否 ・クール内の修了者数 ・研修再受講の方法（一部の科目を受講できなかった場合の対応） ・研修が修了できなかった場合の対応
研修の修了評価	<ul style="list-style-type: none"> ・修了評価の実施方法 ・受講者の知識・スキル等の修得状況（受講者が知識・スキルを修得できた（できなかった）と評価された内容） ・修了評価を活用した取組の状況

研修の企画・実施状況に関する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画・実施状況（研修の内容・講師・提供方法等）に関する振り返り・見直しの方法および内容 ・研修の各科目の受講者の修得度合い（４段階評価）および特に修得に課題がある細目（研修企画者の視点での評価） ・研修の企画・実施に関する課題
------------------	---

※各設問は、もっとも直近で終了したクールについて回答

② 児童福祉司スーパーバイザー研修調査

図表 234 アンケート調査項目(SV研修)

大項目	調査事項
基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・直近クールの研修参加者数 ・直近クールの研修参加者のうち、クール内の修了者数 ・直近実施した研修の企画者
研修対象者の選定	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者を選定する基準（勤務経験・その他）
研修の企画・実施に関する評価と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の各科目の受講者の修得度合い（４段階評価）および特に修得に課題がある細目（研修企画者の視点での評価） ・研修の企画・実施に関する課題

※各設問は、もっとも直近で終了したクールについて回答

③ 研修の企画・運用に関する設問

図表 235 アンケート調査項目(研修の企画・運用)

大項目	調査事項
研修企画体制	<ul style="list-style-type: none"> ・児童福祉分野の企画を担当する職員の配置状況（専任体制、人数）
法定研修に関する課題・要望	<ul style="list-style-type: none"> ・児童福祉分野の法定研修全体について、研修間の内容の重複やカリキュラム内容の充実等、制度・運用上改善が必要と感じていること

イ ヒアリング調査

図表 236 ヒアリング調査項目

大項目	調査事項
研修の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画体制（研修企画担当者の人数・属性） ・研修の講師体制（講師の属性、講師選定の方法・基準）
研修の提供状況	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施に関する工夫（研修の到達目標達成や修得事項の定着促進のために、研修に盛り込む内容・研修の提供方法・各科目の時間数・事後課題等において工夫していること）
研修の受講状況	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講対象者（研修受講者の範囲） ・研修の受講対象者の参加状況（研修参加者数、年度内の修了者）

大項目	調査事項
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講対象者の参加状況への対応（欠席した場合のフォローアップ措置の有無・内容）
研修の評価状況	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者による研修の修了評価の実施状況（実施方法、評価項目） ・受講者による研修の修了評価で把握された内容（受講者が知識・スキルを修得できた（できなかった）と評価された内容） ・その他、研修の評価の実施状況（実施有無、実施方法・内容） ・その他、研修の評価で把握された内容 ・研修の評価結果の活用状況（研修評価の結果をもとに見直しを実施する対象、見直しの具体的な方法等）
研修の実施状況に対する自己評価	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画・実施状況に対する自己評価（科目別の修得度合、研修の企画・実施に関する課題）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・その他、研修の企画・実施に係るご意見・ご指摘

2. アンケート調査結果

(1) 児童福祉司任用前講習会調査

ア 基本情報

① 直近の当該研修の参加者

直近のクールでの当該研修の参加者数は、「10人未満」と回答した自治体が最も多く37.0%で、次いで「10人～40人未満」が33.3%であった。

図表 237 直近の当該研修の参加者数（任用前講習会）

	n	%
10人未満	20	37.0
10人～40人未満	18	33.3
40人～70人未満	7	13.0
70人以上	9	16.7
無回答	0	0.0
全体	54	100.0

② 直近実施した研修の企画者（研修カリキュラムの検討を行う者）

直近で実施した当該研修の企画者は、「中央児童相談所等の現場の担当部署」と回答した自治体が最も多く38.9%で、次いで「自治体本庁」が25.9%であった。

図表 238 直近実施した研修の企画者（任用前講習会）

	n	%
自治体本庁	14	25.9
中央児童相談所等の現場の担当部署	21	38.9
他自治体	5	9.3
自治体以外の外部機関	7	13.0
その他	7	13.0
無回答	0	0.0
全体	54	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 特別区職員研修所
- ・ 都道府県と市区町村の共催。各研修の企画立案は外部機関に委託しているが、外部機関による各研修の企画立案は、都道府県と市区町村との協議の上で行い、協議結果を踏まえて運営することとしている。

イ 研修の実施体制

① 児童福祉司任用前講習会の研修内容の検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無
当該研修の内容を検討することを目的とした情報収集に関する取組を「実施している」と回答した自治体は 25.0%であった。

図表 239 研修内容の検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無（任用前講習会）

	n	%
実施している	9	25.0
実施していない	27	75.0
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「実施している」と回答した場合の具体的な取組内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 講師、受講者に対してアンケート調査を実施している
- ・ 受講者からのアンケート調査・修了レポートによる情報収集及び研修企画担当者による情報収集
- ・ 児童相談所内に研修委員会を組織し研修内容等を検討している

② 研修講師の属性

直近のクールにおける講師の人数内訳について、回答自治体職員で講師を務めた人数は「10 人未満」「10 人～20 人未満」と回答した自治体が最も多く 41.7%であった。また、外部講師の人数は、「10 人未満」と回答した自治体が最も多く 88.9%だった。

図表 240 回答自治体職員で講師を務めた人数（任用前講習会）

	n	%
10人未満	15	41.7
10人～20人未満	15	41.7
20人以上	6	16.7
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 241 回答自治体職員以外で講師を務めた人数（外部講師の人数）（任用前講習会）

	n	%
10人未満	32	88.9
10人～20人未満	4	11.1
20人以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

③ 研修講師の選定方法

当該研修の講師の選定方法について、「前クールの講師担当者に継続就任を依頼する」が最も多く 86.1%で、次いで「研修企画者自らが適任者を検討する」が 69.4%であった。

図表 242 講師の選定方法（任用前講習会・複数回答）

	n	%
前クールの講師担当者に継続就任を依頼する	31	86.1
他自治体に適任者を推薦してもらう	0	0.0
有識者(研修センター担当者・学識等)に適任者を推薦してもらう	4	11.1
研修企画者自らが適任者を検討する	25	69.4
その他	8	22.2
無回答	0	0.0
全体	36	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 委託者が講師を探して受託者に情報共有している
- ・ 都道府県の弁護士会から適任者を推薦してもらう
- ・ 児童相談所に講師枠を割り振り、相談所内で適任者を検討してもらう

ウ 研修の実施状況

① 研修1クールで、全ての科目の実施に要した時間

研修1クールを「国の通知以上の時間で実施した」と回答した自治体は30.6%であった。また、「国の通知以上の時間で実施した」と回答した場合の1クールの実施に要した時間は、「30時間超～35時間以下」「35時間超～40時間以下」の割合がともに36.4%であった。（国の通知で定められた時間は、30時間（1コマ90分×20コマ））

図表 243 研修1クールの実施時間（任用前講習会）

	n	%
国の通知どおりの時間で実施した	25	69.4
国の通知以上の時間で実施した	11	30.6
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 244 研修1クールを国の通知以上の時間で実施している場合に全ての科目の実施に要した時間(任用前講習会)

	n	%
30時間超～35時間以下	4	36.4
35時間超～40時間以下	4	36.4
40時間超～	3	27.3
無回答	0	0.0
全体	11	100.0

また、国の通知より受講時間を充実させた科目の内容の主な回答は下記のとおりであった。

【特定の科目の内容を充実】

- ・ 関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援

- ・ 行政権限の行使と司法手続き
- ・ 子ども虐待対応の基本
- ・ 非行対応の基本

【自治体が独自に設定する科目を実施】

- ・ 心理検査・療育手帳について
- ・ 里親相談
- ・ DV相談とDV被害者支援
- ・ 相談受付支援システム

② 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況

研修の一部または全部をオンライン化する取組として、「リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体は38.9%、「オンデマンド形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体が11.1%であった。一方で、55.6%の自治体が「オンライン化の取組は行っていない」と回答した。

図表 245 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況（任用前講習会・複数回答）

	n	%
リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある	14	38.9
オンデマンド形式で提供している研修科目がある	4	11.1
オンライン化の取組は行っていない	20	55.6
無回答	0	0.0
全体	36	

③ 直近のクールで、一部演習を取り入れたコマ数

当該研修では、講義を中心として、演習と一体的に実施することが求められている。直近のクールで、一部演習を取り入れたコマ数について、「5コマ～10コマ未満」が最も多く38.9%で、次いで「5コマ未満」が33.3%であった。

図表 246 直近のクールで、一部演習を取り入れたコマ数（任用前講習会）

	n	%
5コマ未満	12	33.3
5コマ～10コマ未満	14	38.9
10コマ以上	10	27.8
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

④ 研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫

研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫について、主な回答は下記のとおりであった。

【企画・運営の工夫】

- ・ 研修当初に研修の目的及び到達目標についてのオリエンテーションを実施している

- ・ より実務に近い形で講義内容をイメージできるよう、児童相談所や福祉施設経験の豊富な児童相談所長・課長等の職員や、児童相談所勤務や児童相談所と連携した業務経験のある外部講師を講師としている
- ・ 研修修了後の「修了レポート」等の提出及び講義内容の定着・活用具合の確認を目的とした「受講1年後レポート・アンケート」（スーパーバイザーが確認・コメントする）の提出を求めている
- ・ 各科目修了後に振り返りの時間を設け、理解度や研修内容等に関するアンケートの提出を求めている
- ・ 研修修了後に必ず「振り返りシート」の提出を受講者には求めている。その中で個人の（修得の）達成度を記載してもらっている
- ・ 講師に研修を依頼する際に、講義だけでなく参加者が演習をする場を設けるよう依頼している
- ・ 全科目をオンデマンド配信しており、期間中は見返すことが可能となっている。また、オンラインでのグループワークが難しいため、原則現地会場での参加を促している。
- ・ 到達目標の達成のため、より実務に沿った話をしてもらえよう、講師は自治体の児童相談所内部の責任職が担うように企画している
- ・ 研修終了後3、4か月後にカリキュラムごとに講師が作成したミニテストを実施

【研修内容・教材の工夫】

- ・ 受講者の理解を促進するため、パワーポイントによるわかりやすい資料作成に努めている
- ・ 継続就任していただく講師が多いので、レポートを講師方にも見ていただき、より受講者に適した研修内容・構成になるよう検討していただいている。
- ・ 各科目なるべく講義だけでなくワーク等を入れるようにしている

⑤ 研修教材のボリュームや内容を見直している頻度

研修教材のボリュームや内容を見直している頻度について、「毎年度1回以上見直している」と回答した自治体が61.1%、「2～3年度に1度見直している」と回答した自治体が16.7%であった。

図表 247 研修教材のボリュームや内容の見直し頻度（任用前講習会）

	n	%
毎年度1回以上見直している	22	61.1
2～3年度に1度見直している	6	16.7
その他	7	19.4
無回答	1	2.8
全体	36	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 講師との協議により内容を決定し、教材は講師に一任している
- ・ ある程度の講義内容の修正等については、講師の判断に委ねている

工 研修の受講状況

① 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無

国の通知で定められた対象者（児童福祉法第13条第3項第8号又は児童福祉法施行規則第6条第12号若しくは同条第13号に規定する者のうち、児童福祉司に任用予定の者）以外に、当該研修の受講対象としている者が「いる」と回答した自治体は88.9%であった。

また、「いる」と回答した場合の受講対象者の条件について、「要保護児童対策調整機関の調整担当者として配置するに当たって、児童福祉司任用前講習会の受講が必要となる者」と回答した自治体が84.4%、「新たに児童相談所に配置される者（法第13条第3項第8号又は児童福祉法施行規則第6条第12号若しくは同条第13号に規定する者以外）」と回答した自治体が78.1%であった。

図表 248 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無（任用前講習会）

	n	%
いる	32	88.9
いない	4	11.1
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 249 通知で定められた対象者以外の受講対象者の条件（任用前講習会・複数回答）

	n	%
新たに児童相談所に配置される者 (法第13条第3項第8号又は児童福祉法施行規則第6条第12号若しくは同条第13号に規定する者以外)	25	78.1
要保護児童対策調整機関の調整担当者として配置するに当たって、児童福祉司任用前講習会の受講が必要となる者	27	84.4
その他	17	53.1
無回答	0	0.0
全体	32	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 警察
- ・ 都道府県厚生センター職員
- ・ 子ども家庭支援センター・児童家庭支援センター職員
- ・ 児童福祉担当部署職員
- ・ 児童養護施設職員
- ・ 児童福祉施設職員
- ・ スクールソーシャルワーカー
- ・ 「市区町村子ども家庭総合支援拠点」設置運営要綱に規定される子ども家庭支援員または虐待対応専門員に任用される者

- ・ 児童福祉法施行規則第6条第7号から第11号および第14号のこども家庭庁長官が定める講習会の受講者（指定講習会を終了することで、児童福祉司たる資格または児童福祉司に準ずる資格を取得できる見込みの者）
- ・ 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修と一体的に実施しており、同研修受講者で本講習会の受講を希望する者
- ・ 以前児童相談所勤務経験があり、再度児童相談所勤務となった者の中で受講を希望する者等、各所属も受講を認める者
- ・ 児童相談所、保健所、その他関係機関等の児童家庭相談を担当する職員等のうち、資質向上のために受講を希望する者
- ・ 経験の浅い児童福祉司

② 再任者の受講要否

当該研修修了済の職員が、一度対象業務から離れた後に再任用される場合、当該研修を「再受講の必要あり」と回答した自治体は5.6%、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した自治体は11.1%であった。

図表 250 再任者の受講要否（任用前講習会）

	n	%
再受講の必要あり	2	5.6
条件を満たす場合のみ再受講の必要あり	4	11.1
再受講の必要なし	29	80.6
無回答	1	2.8
全体	36	100.0

また、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 上司の判断
- ・ 対象業務から離れた期間が長く、職務をする上で受講することが望ましい場合

③ 研修参加者のうち、クール内の修了者

直近のクールの当該研修参加者のうち、クール内の修了者数は、「10人～40人未満」と回答した自治体が最も多く61.1%で、次いで「10人未満」「40人～70人未満」の割合がともに19.4%であった。また、修了率は、「80%～100%未満」と回答した自治体が最も多く33.3%で、次いで「60%未満」「60%～80%未満」の割合がともに27.8%であった。

図表 251 研修参加者のうち、クール内の修了者（任用前講習会）

	n	%
10人未満	7	19.4
10人～40人未満	22	61.1
40人～70人未満	7	19.4
70人以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 252 研修参加者のクール内修了率（任用前講習会）

	n	%
60%未満	10	27.8
60%～80%未満	10	27.8
80%～100%未満	12	33.3
100%	4	11.1
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

④ 研修の再受講方法に関する工夫の内容

通知では、一部の科目を受講できなかった場合、当該科目について年度内または次年度において再度受講することで、研修等を修了したこととする旨が定められている。研修再受講の具体的な方法は、「オンデマンド視聴による補講の実施」が25.0%で、次いで「出席を代替するレポート等の課題の実施」「リアルタイムの補講の開講」の割合がともに5.6%であった。

図表 253 研修の再受講方法に関する工夫の内容（任用前講習会・複数回答）

	n	%
出席を代替するレポート等の課題の実施	2	5.6
リアルタイムの補講の開講	2	5.6
オンデマンド視聴による補講の実施	9	25.0
その他	21	58.3
無回答	5	13.9
全体	36	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 年度内の補講はなく、次年度再受講することで研修修了とする
- ・ 前年にできなかった科目を翌年に受講し、研修レポートを前年度分と一緒に提出する
- ・ 前期・後期で同内容の講義を2クールに分けて開催している
- ・ オンデマンド配信できない演習科目を受講できなかった場合は、他の法定研修の同内容の科目を受講する
- ・ 類似する研修の受講で補講を実施している

⑤ 研修が修了できなかった場合の対応

一部の科目を受講できず、当該科目について次年度までに再度受講ができなかった場合の対応について、「未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した自治体が最も多く 50.0%で、次いで「全科目を再受講する必要がある」が 38.9%であった。

図表 254 研修が修了できなかった場合の対応（任用前講習会）

	n	%
未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	18	50.0
一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	4	11.1
全科目を再受講する必要がある	14	38.9
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 産前産後休暇・育児休業等により、やむを得ず一部科目が受講できなかった場合
- ・ 受講科目のレポートを提出した者に受講証明書を出している
- ・ 一定程度（7割程度）の出席をもって講習会を受講したものとみなす。ただし、受講できなかった研修については欠席届を提出し、任用後研修・調整機関担当者研修等で重複した研修を受講する、次年度必ず受講するなど極力原則に則った形となるよう努力するものとする。
- ・ ここ数年は自治体におけるコロナ対応が優先され、受講できない者も一部いたため、未修了の科目の追加受講を認めた。

オ 研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の実施

① 研修の修了評価の実施方法

実施している、研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の方法として、「研修受講者の自己評価」と回答した自治体が最も多く 70.4%で、次いで「研修受講者直属の管理職等による評価」が 22.2%であった。

図表 255 研修の修了評価の実施方法（任用前講習会・複数回答）

	n	%
研修受講者の自己評価	38	70.4
講師による評価	3	5.6
研修受講者直属の管理職等による評価	12	22.2
その他	16	29.6
無回答	5	9.3
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 受講した講義に関してレポート提出、研修担当者による内容精査後、必要に応じて個別指導
- ・ 出席日数とレポート提出

- ・ 研修企画担当直属の管理職等による評価
- ・ レポートの記載内容に基づく研修事務局による評価
- ・ 研修の科目ごとの振り返りシート及び全科目修了後の振り返りレポートの提出
- ・ 研修実施機関による評価
- ・ ミニテスト

② 受講者の知識・スキル等の修得状況

受講者の知識・スキル等の修得状況を「把握している」と回答した自治体は 11.1%であった。

図表 256 受講者の知識・スキル等の修得状況の把握状況（任用前講習会）

	n	%
把握している ※上位3科目、下位3科目のいずれかに記入あり	6	11.1
把握していない	43	79.6
無回答	5	9.3
全体	54	100.0

また、「把握している」自治体が回答した、「修了評価によって、特に受講者が知識・スキル等を修得できた、あるいはできなかったと評価された科目」について、上位（修得できた）3科目として回答された科目は、「子ども虐待対応の基本」が最も多く、そのほか「子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」や「関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援」などであった。一方、下位（修得できなかった）3科目として挙げたのは「子どもの権利擁護」や「関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援」「行政権限の行使と司法手続き」などであった。

図表 257 受講者の修得状況が上位の（修得できた）3科目（任用前講習会・複数回答）

	n	%
子どもの権利擁護	0	0.0
子ども家庭福祉における倫理的配慮	2	33.3
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	0	0.0
子どもの成長・発達と生育環境	1	16.7
ソーシャルワークの基本	1	16.7
子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本	3	50.0
児童相談所における方針決定の過程	1	16.7
社会的養護における自立支援	1	16.7
関係機関(市区町村を含む)との連携・協働と在宅支援	3	50.0
行政権限の行使と司法手続き	0	0.0
子ども虐待対応の基本	4	66.7
非行対応の基本	2	33.3
障害相談・支援の基本	0	0.0
全体	6	

図表 258 受講者の修得状況が下位の(修得できなかった) 3科目 (任用前講習会・複数回答)

	n	%
子どもの権利擁護	2	50.0
子ども家庭福祉における倫理的配慮	1	25.0
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	0	0.0
子どもの成長・発達と生育環境	1	25.0
ソーシャルワークの基本	1	25.0
子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本	0	0.0
児童相談所における方針決定の過程	0	0.0
社会的養護における自立支援	1	25.0
関係機関(市区町村を含む)との連携・協働と在宅支援	2	50.0
行政権限の行使と司法手続き	2	50.0
子ども虐待対応の基本	0	0.0
非行対応の基本	1	25.0
障害相談・支援の基本	1	25.0
全体	4	

③ 修了評価の結果の活用方法

修了評価の結果の具体的な活用方法は、「次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする」と回答した自治体が8割を超えた。また、「受講者全員に対して、全体的な修得状況の傾向等を還元する」「自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする」と回答した自治体があった。

図表 259 修了評価の結果の活用方法 (任用前講習会・複数回答)

c	n	%
受講者全員に対して、全体的な修得状況の傾向等を還元する	1	9.1
個別の受講者に対して、個人別の修得状況等を還元する	0	0.0
次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする	9	81.8
自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする	1	9.1
その他	0	0.0
無回答	4	36.4
全体	11	

力 研修の企画・実施状況に関する評価

① 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法

研修の企画・実施状況(研修の内容・講師・提供方法等)に関する振り返り・見直しの方法について、「受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている」と回答した自治体が最も多く57.4%で、次いで「研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている(会議開催等)」が50.0%であった。

図表 260 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法（任用前講習会・複数回答）

	n	%
研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている(会議開催等)	27	50.0
受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	31	57.4
講師から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	10	18.5
研修受講者直属の上司から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	5	9.3
その他	8	14.8
無回答	5	9.3
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 研修科目ごとに受託者が講義を聴講した上で、研修生の「受講態度」「理解度」「達成度」「活用度」「講師」「時間」「テキスト」などの項目について、段階式で評価する。また全ての研修終了後、講師・受講者・受託者の評価結果を集計・分析し、今後の研修実施に向けた改善点や研修内容の工夫等について受託者が意見を付すこととしている。
- ・ 前年度の評価及び新施策・事業等に併せて、担当者が見直しを行っている
- ・ 修正要望等を受理した場合に対応している

② 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目

研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目は、「研修内容」と回答した自治体が最も多く 77.8%で、次いで「研修講師」が 68.5%であった。

図表 261 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目（任用前講習会・複数回答）

	n	%
研修内容	42	77.8
研修講師	37	68.5
研修の提供方法(オンラインの活用方針、演習等の実施方法等)	26	48.1
その他	6	11.1
無回答	5	9.3
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 外部機関への委託の継続検討

③ 研修企画者視点での受講者の修得度

国の通知で実施が定められた当該研修の科目別修得度について、すべての科目で「おおむね修得できている」との回答が最も多かった。また、「修得できていない」と回答された科目はなかった。

図表 262 研修企画者視点での受講者の修得度（任用前講習会）

		調査数	修得できている	おおむね修得できている	あまり修得できていない	修得できていない	無回答
子どもの権利擁護	n	54	7	39	1	0	7
	%	100	13.0	72.2	1.9	0.0	13.0
子ども家庭福祉における倫理的配慮	n	54	9	37	1	0	7
	%	100	16.7	68.5	1.9	0.0	13.0
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	n	54	10	36	1	0	7
	%	100	18.5	66.7	1.9	0.0	13.0
子どもの成長・発達と生育環境	n	54	7	38	2	0	7
	%	100	13.0	70.4	3.7	0.0	13.0
ソーシャルワークの基本	n	54	9	37	1	0	7
	%	100	16.7	68.5	1.9	0.0	13.0
子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本	n	54	12	34	1	0	7
	%	100	22.2	63.0	1.9	0.0	13.0
児童相談所における方針決定の過程	n	54	11	35	1	0	7
	%	100	20.4	64.8	1.9	0.0	13.0
社会的養護における自立支援	n	54	10	34	3	0	7
	%	100	18.5	63.0	5.6	0.0	13.0
関係機関(市区町村を含む)との連携・協働と在宅支援	n	54	8	38	1	0	7
	%	100	14.8	70.4	1.9	0.0	13.0
行政権限の行使と司法手続き	n	54	6	34	7	0	7
	%	100	11.1	63.0	13.0	0.0	13.0
子ども虐待対応の基本	n	54	9	36	2	0	7
	%	100	16.7	66.7	3.7	0.0	13.0
非行対応の基本	n	54	9	34	4	0	7
	%	100	16.7	63.0	7.4	0.0	13.0
障害相談・支援の基本	n	54	9	34	4	0	7
	%	100	16.7	63.0	7.4	0.0	13.0

特に修得に課題がある細目についての主な回答は下記のとおりであった。

【子どもの権利擁護】

- ・ 自己評価表8個のチェック項目中、「国連総会採択決議『児童の代替的養護に関する指針』の骨子を述べることができる」について「今後学ぶことが必要」にチェックがついている受講者が多かった
- ・ 社会的養護における運営・養育指針（理念・原理）

【子ども家庭福祉における倫理的配慮】

- ・ 記録の取り方・管理（実践不足）

【子ども家庭相談援助制度及び実施体制】

- ・ 子ども家庭福祉に関する法令及び制度

【子どもの成長・発達と生育環境】

- ・ 子どもの成長・発達

【ソーシャルワークの基本】

- ・ 自己評価表 11 個のチェック項目中、「家族関係の評価の在り方」「保護者の特性に関する評価の方法」「家族関係、家族力動に関する評価の在り方」の 3 項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった
- ・ ソーシャルワークの方法
- ・ ソーシャルワーク方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方

【児童相談所における方針決定の過程】

- ・ スーパービジョン

【社会的養護における自立支援】

- ・ 自己評価表 15 個のチェック項目中、「アドミッションケアからリービングケア・アフターケアについて説明することができる」の項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった
- ・ 社会的養護における永続性・持続性を担保するソーシャルワークのあり方

【関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援】

- ・ 関係機関との適切な連携（実践不足）
- ・ 要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働

【行政権限の行使と司法手続き】

- ・ 自己評価表 13 個のチェック項目中、「児童相談所固有の行政権限を的確に説明できる」「児童福祉法及び関連法の理念を説明することができる」「児童福祉法及び関連法の変遷、背景を説明することができる」とする 3 項目に「今後学ぶことが必要」のチェックが入っている受講者が比較的多かった
- ・ 司法関与全般（法的知識不足）
- ・ 親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等

【子ども虐待対応の基本】

- ・ 被害確認面接についての理解、特別な対応が必要な事例の理解、乳児揺さぶられ症候群（SBS）や乳幼児の虐待による頭部外傷（AHT）への対応
- ・ 事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断

【非行対応の基本】

- ・ 自己評価表 7 個のチェック項目中、「少年事件、刑事事件に関する警察の対応と、その後の司法手続きについて述べるができる」の項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった。
- ・ 非行ケースへの介入のあり方
- ・ 特別な支援が必要な事例の理解

【障害相談・支援の基本】

- ・ 障害に関する法令と制度について

④ 研修の企画・実施に関する課題

研修の企画・実施に関する課題については、「講師のスケジュール調整が難しい」と回答した自治体が最も多く 57.4%で、次いで「研修企画担当者の業務負担が重い」が 42.6%であった。「特に課題を感じていない」自治体は 9.3%であった。

図表 263 研修の企画・実施に関する課題（任用前講習会・複数回答）

	n	%
研修予算を十分に確保できていない	7	13.0
講師の適任者が見つからない	17	31.5
講師のスケジュール調整が難しい	31	57.4
講師の資質や知見にばらつきがある	9	16.7
研修の欠席率が高い	10	18.5
研修企画担当者の業務負担が重い	23	42.6
特に課題を感じていない	5	9.3
その他	8	14.8
無回答	6	11.1
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 児童福祉司等における法定研修や課題別研修が多く日程調整に配慮が必要
- ・ 会場確保
- ・ 急な対応等による業務の都合により、やむを得ず欠席となる受講者が複数いる
- ・ 到達項目が多く、目標値も高い。そのため、当該研修の時間枠だけでの修得は困難である。また、実践的な研修を実施できる講師が少ない。
- ・ 研修ボリュームから外部機関に頼らざるを得ない

（2）児童福祉司任用後研修調査

ア 基本情報

① 直近の当該研修の参加者

直近のクールでの当該研修の参加者数は、「10人～40人未満」と回答した自治体が最も多く 49.1%で、次いで「10人未満」が 27.3%であった。

図表 264 直近の当該研修の参加者（任用後研修）

	n	%
10人未満	15	27.3
10人～40人未満	27	49.1
40人～70人未満	8	14.5
70人以上	5	9.1
無回答	0	0.0
全体	55	100.0

② 直近実施した研修の企画者

直近で実施した当該研修の企画者（研修カリキュラムの検討を行う者）は、「中央児童相談所等の現場の担当部署」と回答した自治体が最も多く 45.5%で、次いで「自治体本庁」が 18.2%であった。

図表 265 直近実施した研修の企画者（任用後研修）

	n	%
自治体本庁	10	18.2
中央児童相談所等の現場の担当部署	25	45.5
他自治体	4	7.3
自治体以外の外部機関	9	16.4
その他	7	12.7
無回答	0	0.0
全体	55	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 特別区職員研修所
- ・ 都道府県と市区町村の共同開催
- ・ 各研修の企画立案は外部機関に委託しているが、外部機関による各研修の企画立案は、都道府県と市区町村との協議の上で行い、協議結果を踏まえて運営することとしている。

イ 研修の実施体制

① 児童福祉司任用後研修の内容検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無

当該研修の内容を検討することを目的とした情報収集に関する取組を「実施している」と回答した自治体は 33.3%であった。

図表 266 研修内容の検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無（任用後研修）

	n	%
実施している	12	33.3
実施していない	24	66.7
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「実施している」と回答した場合の具体的な取組内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 毎年、受講者アンケートや管理職等からの意見を研修内容に反映させている
- ・ 研修担当者で前年度の研修を振り返り、当年度に必要な研修内容について検討し、企画に必要な情報収集を所内で行う
- ・ 児童相談所と情報交換を行っている

② 研修講師の属性

直近のクールにおける講師の人数内訳について、回答自治体職員で講師を務めた人数は「10人未満」と回答した自治体が最も多く72.2%だった。また、外部講師の人数も、「10人未満」と回答した自治体が最も多く88.9%だった。

図表 267 回答自治体職員で講師を務めた人数（任用後研修）

	n	%
10人未満	26	72.2
10人～20人未満	8	22.2
20人以上	2	5.6
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 268 回答自治体職員以外で講師を務めた人数（外部講師の人数・任用後研修）

	n	%
10人未満	32	88.9
10人～20人未満	4	11.1
20人以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

外部講師の属性は、「大学教授・研究者」と回答した自治体が最も多く77.8%で、次いで「法律専門家」が66.7%であった。

図表 269 外部講師の属性（任用後研修・複数回答）

	n	%
省庁の担当者	4	11.1
他自治体の職員	7	19.4
福祉施設職員	21	58.3
医療機関職員	6	16.7
大学教授・研究者	28	77.8
大学教授以外の教職員	3	8.3
法律専門家	24	66.7
警察官	1	2.8
NGO・NPO代表または職員	9	25.0
福祉関連の職能団体関係者	7	19.4
社会的養護経験者	2	5.6
その他	7	19.4
無回答	1	2.8
全体	36	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

・ 公益財団法人が運営する研修機関	・ 民間ライフストーリーワーク相談室
・ 里親	・ 社会福祉法人職員
・ 少年鑑別支所職員	・ 心理相談室代表
・ 福祉コンサルタント	

講師のうち、直近のクールで初めて回答自治体の当該研修で講師を務めた者の割合は、「～2割未満」と回答した自治体が最も多く52.8%で、次いで「まったくいない」が27.8%であった。

図表 270 直近のクールで初めて回答自治体の当該研修で講師を務めた者の割合（任用後研修）

	n	%
まったくいない	10	27.8
～2割未満	19	52.8
2割以上～5割未満	7	19.4
5割以上～8割未満	0	0.0
8割以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

③ 研修講師の選定方法

当該研修の講師の選定方法について、「前クールの講師担当者に継続就任を依頼する」と回答した自治体が最も多く88.9%で、次いで「研修企画者自らが適任者を検討する」が80.6%であった。

図表 271 講師の選定方法（任用後研修・複数回答）

	n	%
前クールの講師担当者に継続就任を依頼する	32	88.9
他自治体に適任者を推薦してもらう	1	2.8
有識者(研修センター担当者・学識等)に適任者を推薦してもらう	5	13.9
研修企画者自らが適任者を検討する	29	80.6
その他	7	19.4
無回答	0	0.0
全体	36	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 自治体が委託先に講師を紹介する
- ・ 管理職に相談する
- ・ 一部は別の研修と合同開催にしているため、講師選定は別の研修の担当者が行っている
- ・ 児童相談所に講師枠を割り振り、相談所内で適任者を検討してもらう

ウ 研修の実施状況

① 研修1クールで、全ての科目の実施に要した時間

研修1クールを「国の通知以上の時間で実施した」と回答した自治体は22.2%であった。また、「国の通知以上の時間で実施した」と回答した場合の1クールの実施に要した時間は、「30時間超～35時間以下」が最も多く50.0%で、次いで「40時間超～」が25.0%であった。（国の通知で定められた時間は、30時間（1コマ90分×20コマ））

図表 272 研修1クールの実施時間（任用後研修）

	n	%
国の通知どおりの時間で実施した	28	77.8
国の通知以上の時間で実施した	8	22.2
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

図表 273 研修1クールを国の通知以上の時間で実施している場合に
全ての科目の実施に要した時間（任用後研修）

	n	%
30時間超～35時間以下	4	50.0
35時間超～40時間以下	1	12.5
40時間超～	2	25.0
無回答	1	12.5
全体	8	100.0

また、国の通知より受講時間を充実させた科目の内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ こどもの面接・家族面接に関する技術

- ・ 児童相談所における方針決定の過程
- ・ 行政権限の行使と司法手続き

② 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況

研修の一部または全部をオンライン化する取組として、「リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体は 33.3%、「オンデマンド形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体が 16.7%であった。一方で、58.3%の自治体が「オンライン化の取組は行っていない」と回答した。

図表 274 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況（任用後研修・複数回答）

	n	%
リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある	12	33.3
オンデマンド形式で提供している研修科目がある	6	16.7
オンライン化の取組は行っていない	21	58.3
無回答	0	0.0
全体	36	

③ 研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫

研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫について、主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 回ごとに研修の到達目標についてオリエンテーションを実施している
- ・ 任用後研修は演習を中心としており、研修効果を高めるため、原則対面受講としている
- ・ 研修修了後に必ず「振り返りシート」の提出を受講者には求めている。その中で個人の（修得の）達成度を記載してもらっている。
- ・ 講師に研修を依頼する際に、講義だけでなく参加者が演習をする場を設けるよう依頼している
- ・ 科目ごとに精通した外部講師へ依頼している
- ・ 振り返りシートの提出を義務付けているとともに、事後に必ず何度も振り返りを行うよう依頼した

④ 研修教材のボリュームや内容を見直している頻度

研修教材のボリュームや内容を見直している頻度について、「毎年度 1 回以上見直している」と回答した自治体が 69.4%、「2～3 年度に 1 度見直している」と回答した自治体が 11.1%であった。

図表 275 研修教材のボリュームや内容の見直し頻度（任用後研修）

	n	%
毎年度 1 回以上見直している	25	69.4
2～3 年度に 1 度見直している	4	11.1
その他	6	16.7
無回答	1	2.8
全体	36	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ ある程度の修正等は、研修を担当する講師に委ねている
- ・ 講義資料、事例等は講師に任せている
- ・ 受講者のアンケート結果を元に必要に応じて検討

工 研修の受講状況

① 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無

国の通知で定められた対象者（児童福祉法第 13 条第 3 項第 8 号又は児童福祉法施行規則第 6 条第 12 号若しくは同条第 13 号に規定する者のうち、児童福祉司に任用された者）以外に、当該研修の受講対象としている者が「いる」と回答した自治体は 72.2%であった。

図表 276 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無（任用後研修）

	n	%
いる	26	72.2
いない	10	27.8
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「いる」と回答した場合の受講対象者の具体的な条件について、主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 児童相談所全職員が対象（職種によって必要受講コマ数を設定し、職員研修としている）。また、子ども家庭支援センター職員も研修内容によっては受講可としている。
- ・ 児童相談所に配置される警察官や教員、児童心理司
- ・ スクールソーシャルワーカーのうち受講を希望する者
- ・ 関係機関の職員（女性相談支援センター、児童自立支援施設職員）
- ・ 児童心理司や一時保護所職員といった児童相談所新任職員。合わせて、要保護児童対策調整機関調整担当者も科目によって受講対象、受講可としている。
- ・ 新たに児童相談所に配置された者
- ・ 経験が浅い児童福祉司
- ・ 児童相談所職員の学び直しとして受講を認めている
- ・ 以前修了済みだが異動により児童相談所に再度配属された者のうち、希望する者
- ・ 児童相談所配属となった役職者のうち受講を希望する者等
- ・ 定員に余裕があれば、通知で定められた対象者以外の受講も可能

② 再任者の受講要否

当該研修修了済の職員が、一度対象業務から離れた後に再任用される場合、当該研修を「再受講の必要あり」と回答した自治体は 11.1%、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した自治体は 16.7%であった。再任者の当該受講が必要である自治体の割合は合計 27.8%であった。

図表 277 再任者の受講要否（任用後研修）

	n	%
再受講の必要あり	4	11.1
条件を満たす場合のみ再受講の必要あり	6	16.7
再受講の必要なし	26	72.2
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 児童相談所以外に転勤後、数年単位を経て再度児童相談所の児童福祉司として勤務することとなり、所属長が必要と認めた際、再受講の必要がある。なお、児童相談所内で勤務が継続している場合は児童福祉司以外の職種となっても再受講の必要はない。

③ 研修参加者のうち、クール内の修了者

直近のクールの当該研修参加者のうち、クール内の修了者数は、「10人～40人未満」と回答した自治体が最も多く55.6%で、次いで「10人未満」が33.3%であった。また、修了率は、「60%未満」と回答した自治体が最も多く41.7%で、次いで「60%～80%未満」が25.0%であった。

図表 278 研修参加者のうち、クール内の修了者（任用後研修）

	n	%
10人未満	12	33.3
10人～40人未満	20	55.6
40人～70人未満	3	8.3
70人以上	0	0.0
無回答	1	2.8
全体	36	100.0

図表 279 研修参加者のクール内修了率（任用後研修）

	n	%
60%未満	15	41.7
60%～80%未満	9	25.0
80%～100%未満	7	19.4
100%	4	11.1
無回答	1	2.8
全体	36	100.0

④ 研修の再受講方法に関する工夫の内容

通知では、一部の科目を受講できなかった場合、当該科目について年度内または次年度において再度受講することで、研修等を修了したこととする旨が定められている。研修再受講の具体的な方法は、「オンデマンド視聴による補講の実施」が最も多く30.6%で、次いで「出席を代替するレポート等の課題の実施」が8.3%であった。

図表 280 研修の再受講方法に関する工夫の内容（任用後研修・複数回答）

	n	%
出席を代替するレポート等の課題の実施	3	8.3
リアルタイムの補講の開講	2	5.6
オンデマンド視聴による補講の実施	11	30.6
その他	21	58.3
無回答	5	13.9
全体	36	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 単年度での履修を原則とし、単年度での履修が難しい場合は、次年度以降速やかに全科目を履修する
- ・ 次年度に未受講の講義を受講すれば修了とみなす
- ・ 当該研修以外の職場内研修やOJTにより受講できなかった科目を補う
- ・ 前年に受講できなかった科目を翌年に受講し研修レポートを前年度分と一緒に提出する

⑤ 研修が修了できなかった場合の対応

一部の科目を受講できず、当該科目について次年度までに再度受講ができなかった場合の対応について、「未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した自治体が最も多く 58.3%で、次いで「全科目を再受講する必要がある」が 30.6%であった。研修が修了できなかった場合に未修了科目のみ追加受講することで修了者として認められる（条件付の場合を含む）割合は、合計 69.4%であった。

図表 281 研修が修了できなかった場合の対応（任用後研修）

	n	%
未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	21	58.3
一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	4	11.1
全科目を再受講する必要がある	11	30.6
無回答	0	0.0
全体	36	100.0

また、「一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ やむを得ない事情がある場合には、連続する3年以内にすべての科目の受講を修了すれば修了認定できる

オ 研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の実施

① 研修の修了評価の実施方法

実施している、研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の方法として、「研修受講者の自己評価」と回答した自治体が最も多く 70.9%で、次いで「研修受講者直属の管理職等による評価」が 16.4%であった。

図表 282 研修の修了評価の実施方法（任用後研修）

	n	%
研修受講者の自己評価	39	70.9
講師による評価	3	5.5
研修受講者直属の管理職等による評価	9	16.4
その他	16	29.1
無回答	5	9.1
全体	55	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 受講した講義に関してレポート提出、研修担当者による内容精査後、必要に応じて個別指導
- ・ 出席日数とレポート提出
- ・ 研修実施機関からの修了証
- ・ 研修企画担当者による評価
- ・ 研修受講者の復命書回議や、必要に応じて受講内容の発表

② 受講者の知識・スキル等の修得状況

受講者の知識・スキル等の修得状況を「把握している」と回答した自治体は 14.5%であった。

図表 283 受講者の知識・スキル等の修得状況の把握状況（任用後研修）

	n	%
把握している ※上位3科目、下位3科目のいずれかに記入あり	8	14.5
把握していない	43	78.2
無回答	4	7.3
全体	55	100.0

また、「把握している」自治体が回答した、「修了評価によって、特に受講者が知識・スキル等を修得できた、あるいはできなかったと評価された科目」について、上位（修得できた）3科目として回答された科目は、「子ども家庭支援のためのケースマネジメント」「子ども面接・家族面接に関する技術」「関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援」「子ども虐待対応」などであった。一方、下位（修得できなかった）3科目は「行政権限の行使と司法手続き」と回答した自治体が最も多く、次いで「子ども家庭支援のためのケースマネジメント」「児童相談所における方針決定の過程」「社会的養護における自立支援」であった。

図表 284 受講者の修得状況が上位の（修得できた）3科目（任用後研修・複数回答）

	n	%
子ども家庭支援のためのケースマネジメント	4	50.0
子ども面接・家族面接に関する技術	4	50.0
児童相談所における方針決定の過程	2	25.0
社会的養護における自立支援	3	37.5
関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援	4	50.0
行政権限の行使と司法手続き	0	0.0
子ども虐待対応	4	50.0
非行対応	1	12.5
全体	8	

図表 285 受講者の修得状況が下位の（修得できなかった）3科目（任用後研修・複数回答）

	n	%
子ども家庭支援のためのケースマネジメント	2	33.3
子ども面接・家族面接に関する技術	1	16.7
児童相談所における方針決定の過程	2	33.3
社会的養護における自立支援	2	33.3
関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援	0	0.0
行政権限の行使と司法手続き	5	83.3
子ども虐待対応	1	16.7
非行対応	1	16.7
全体	6	

上位あるいは下位 3 科目として回答した科目について、受講者が具体的に修得できた細目・内容や、修得が十分できなかったと評価された細目・内容、および科目の修得に関する補足についての主な回答は下記のとおりであった。

【子ども家庭支援のためのケースマネジメント】

- ・ 虐待通告時の調査方法はおおむね修得

【子ども面接・家族面接に関する技術】

- ・ 下位に入るが、ロールプレイや研修以外でも陪席をする中で学ぶ機会が多い

【児童相談所における方針決定の過程】

- ・ 援助方針会議や援助指針等に直結するテーマであるため、受講者の興味もある

【社会的養護における自立支援】

- ・ 制度が大きく変わっている分野。自治体で年度途中で開始した関連事業や次年度開始するもの等もある。繰り返し学ぶ場が必要である。

【関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援】

- ・ 自治体の家庭支援事業や児童家庭支援センターなど在宅支援に必要な施策は受講者以外も把握

する場が必要

【行政権限の行使と司法手続き】

- ・ 下位に入る。ある程度基本を広く知った上で、該当ケースがある場合に深く知ることになる

【子ども虐待対応】

- ・ 当該研修に限らず繰り返し研修や演習をしているため、修得できている

【非行対応】

- ・ 非行ケースが減少しており、教える側も具体例が乏しい

③ 修了評価の結果の活用方法

修了評価の結果の具体的な活用方法は、「次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする」と回答した自治体が最も多く 83.3%で、次いで「受講者全員に対して、全体的な修得状況の傾向等を還元する」「自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする」の割合がともに 8.3%であった。

図表 286 修了評価の結果の活用方法（任用後研修・複数回答）

	n	%
受講者全員に対して、全体的な修得状況の傾向等を還元する	1	8.3
個別の受講者に対して、個人別の修得状況等を還元する	0	0.0
次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする	10	83.3
自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする	1	8.3
その他	0	0.0
無回答	4	33.3
全体	12	

カ 研修の企画・実施状況に関する評価

① 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法

研修の企画・実施状況（研修の内容・講師・提供方法等）に関する振り返り・見直しの方法について、「受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている」と回答した自治体が最も多く 56.4%で、次いで「研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている（会議開催等）」が 50.9%であった。

図表 287 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法（任用後研修・複数回答）

	n	%
研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている(会議開催等)	28	50.9
受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	31	56.4
講師から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	10	18.2
研修受講者直属の上司から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	9	16.4
その他	7	12.7
無回答	6	10.9
全体	55	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 講師・受講者からの意見について適宜検討する
- ・ 前年度の評価及び新施策・事業等に併せて、担当者が見直しを行っている
- ・ 修正要望等を受理した場合、対応している

② 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目

研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目は、「研修内容」と回答した自治体が最も多く 78.2%で、次いで「研修講師」が 69.1%であった。

図表 288 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目（任用後研修・複数回答）

	n	%
研修内容	43	78.2
研修講師	38	69.1
研修の提供方法(オンラインの活用方針、演習等の実施方法等)	27	49.1
その他	6	10.9
無回答	6	10.9
全体	55	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 外部機関への委託の継続検討

③ 研修企画者視点での受講者の修得度

国の通知で実施が定められた当該研修の科目別修得度について、すべての科目で「おおむね修得できている」との回答が最も多かった。また、「修得できていない」と回答された科目はなかった。

図表 289 研修企画者視点での受講者の修得度（任用後研修）

		調査数	修得できている	おおむね修得できている	あまり修得できていない	修得できていない	無回答
子ども家庭支援のためのケースマネジメント	n	55	8	40	1	0	6
	%	100	14.5	72.7	1.8	0.0	10.9
子ども面接・家族面接に関する技術	n	55	10	36	3	0	6
	%	100	18.2	65.5	5.5	0.0	10.9
児童相談所における方針決定の過程	n	55	10	39	0	0	6
	%	100	18.2	70.9	0.0	0.0	10.9
社会的養護における自立支援	n	55	8	38	3	0	6
	%	100	14.5	69.1	5.5	0.0	10.9
関係機関(市区町村を含む)との連携・協働と在宅支援	n	55	9	40	0	0	6
	%	100	16.4	72.7	0.0	0.0	10.9
行政権限の行使と司法手続き	n	55	10	36	3	0	6
	%	100	18.2	65.5	5.5	0.0	10.9
子ども虐待対応	n	55	11	36	2	0	6
	%	100	20.0	65.5	3.6	0.0	10.9
非行対応	n	55	8	39	2	0	6
	%	100	14.5	70.9	3.6	0.0	10.9

特に修得に課題がある細目についての主な回答は下記のとおりであった。

【子ども家庭支援のためのケースマネジメント】

- ・ ケースの問題の見立ての方法、ケースの進行管理・再評価

【児童相談所における方針決定の過程】

- ・ ケースカンファレンス

【社会的養護における自立支援】

- ・ 自己評価表 15 個のチェック項目中、「アドミッションケアからリービングケア・アフターケアについて説明することができる」の項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった。
- ・ ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方
- ・ 年長児童の自立支援のあり方
- ・ 社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方

【行政権限の行使と司法手続き】

- ・ 自己評価表 13 個のチェック項目中、「児童相談所固有の行政権限を的確に説明できる」「児童福祉法及び関連法の理念を説明することができる」「児童福祉法及び関連法の変遷、背景を説明することができる」とする 3 項目に「今後学ぶことが必要」のチェックが入っている受講者が比較的多かった。
- ・ 司法関与全般（法的対応をしない担当者の場合）
- ・ 親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴

【子ども虐待対応】

- ・ 重大な被害を受けた事例検証（死亡事例含む）
- ・ 性的虐待への対応
- ・ 被害確認面接についての理解
- ・ 特別な対応が必要な事例の理解
- ・ 乳幼児揺さぶられ症候群（SBS）や乳幼児の虐待による頭部外傷（AHT）への対応
- ・ 事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断

【非行対応】

- ・ 自己評価表7個のチェック項目中、「少年事件、刑事事件に関する警察の対応と、その後の司法手続きについて述べるができる」の項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった
- ・ 非行ケースへの介入のあり方
- ・ 特別な支援が必要な事例の理解
- ・ 少年法との関係性

④ 研修の企画・実施に関する課題

研修の企画・実施に関する課題については、「講師のスケジュール調整が難しい」と回答した自治体が最も多く69.1%で、次いで「研修企画担当者の業務負担が重い」が40.0%であった。「特に課題を感じていない」自治体は3.6%であった。

図表 290 研修の企画・実施に関する課題（任用後研修・複数回答）

	n	%
研修予算を十分に確保できていない	5	9.1
講師の適任者が見つからない	17	30.9
講師のスケジュール調整が難しい	38	69.1
講師の資質や知見にばらつきがある	11	20.0
研修の欠席率が高い	15	27.3
研修企画担当者の業務負担が重い	22	40.0
特に課題を感じていない	2	3.6
その他	8	14.5
無回答	5	9.1
全体	55	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 児童福祉司等における法定研修や課題別研修が多く日程調整に配慮が必要
- ・ 会場確保
- ・ 他都道府県の講師とつながりがない
- ・ 相談業務と研修受講の両立が難しい
- ・ 研修ボリュームから外部機関に頼らざるを得ない

(3) 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修調査

ア 基本情報

① 直近の当該研修の参加者

直近のクールでの当該研修の参加者数は、「10人～40人未満」「40人～70人未満」と回答した自治体がともに最も多く31.5%で、次いで「10人未満」が20.4%であった。

図表 291 直近の当該研修の参加者（調整担当者研修）

	n	%
10人未満	11	20.4
10人～40人未満	17	31.5
40人～70人未満	17	31.5
70人以上	9	16.7
無回答	0	0.0
全体	54	100.0

② 直近実施した研修の企画者

直近で実施した当該研修の企画者（研修カリキュラムの検討を行う者）は、「自治体本庁」と回答した自治体が最も多く40.7%で、次いで「中央児童相談所等の現場の担当部署」が25.9%であった。

図表 292 直近実施した研修の企画者（調整担当者研修）

	n	%
自治体本庁	22	40.7
中央児童相談所等の現場の担当部署	14	25.9
他自治体	6	11.1
自治体以外の外部機関	5	9.3
その他	7	13.0
無回答	0	0.0
全体	54	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 特別区職員研修所
- ・ 都道府県と市区町村の共同開催
- ・ 各研修の企画立案は外部機関に委託しているが、外部機関による各研修の企画立案は、都道府県と市区町村の協議の上で行い、協議結果を踏まえて運営することとしている

イ 研修の実施体制

① 児童福祉司任用後研修の内容検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無

当該研修の内容を検討することを目的とした情報収集に関する取組を「実施している」と回答した自治体は24.3%であった。

図表 293 研修内容の検討を目的とした情報収集に関する取組実施の有無（調整担当者研修）

	n	%
実施している	9	24.3
実施していない	27	73.0
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

また、「実施している」と回答した場合の具体的な取組内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 中央児童相談所と打合せを実施し、改善点等がないか意見を聞く
- ・ 受講者からのアンケート調査・修了レポートによる情報収集
- ・ 研修企画担当者による情報収集
- ・ 講師派遣の委託先事業者からの情報収集
- ・ 受講者の所属情報や勤務経験等の情報収集
- ・ 管内の自治体を訪問してヒアリング等

② 研修講師の属性

直近のクールにおける講師の人数内訳について、回答自治体職員で講師を務めた人数は「10人未満」と回答した自治体が最も多く 51.4%だった。また、外部講師の人数も、「10人未満」と回答した自治体が最も多く 70.3%だった。

図表 294 回答自治体職員で講師を務めた人数（調整担当者研修）

	n	%
10人未満	19	51.4
10人～20人未満	15	40.5
20人以上	2	5.4
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

図表 295 回答自治体職員以外で講師を務めた人数（外部講師の人数・調整担当者研修）

	n	%
10人未満	26	70.3
10人～20人未満	8	21.6
20人以上	1	2.7
無回答	2	5.4
全体	37	100.0

外部講師の属性は、「大学教授・研究者」と回答した自治体が最も多く 78.4%で、次いで「法律専門家」が 56.8%であった。

図表 296 外部講師の属性（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
省庁の担当者	1	2.7
他自治体の職員	10	27.0
福祉施設職員	17	45.9
医療機関職員	5	13.5
大学教授・研究者	29	78.4
大学教授以外の教職員	8	21.6
法律専門家	21	56.8
警察官	2	5.4
NGO・NPO代表または職員	10	27.0
福祉関連の職能団体関係者	8	21.6
社会的養護経験者	2	5.4
その他	3	8.1
無回答	3	8.1
全体	37	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 公益財団法人が運営する研修機関
- ・ 児童家庭支援センター職員
- ・ 社会福祉法人職員
- ・ 児童虐待に関する研修機関の職員

講師のうち、直近のクールで初めて回答自治体の当該研修で講師を務めた者の割合は、「～2割未満」と回答した自治体が最も多く59.5%で、次いで「2割以上～5割未満」が21.6%であった。

図表 297 直近のクールで初めて回答自治体の当該研修で講師を務めた者の割合（調整担当者研修）

	n	%
まったくいない	5	13.5
～2割未満	22	59.5
2割以上～5割未満	8	21.6
5割以上～8割未満	1	2.7
8割以上	0	0.0
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

③ 研修講師の選定方法

当該研修の講師の選定方法について、「前クールの講師担当者に継続就任を依頼する」と回答した自治体が最も多く81.1%で、次いで「研修企画者自らが適任者を検討する」が51.4%であった。

図表 298 当該研修の講師の選定方法（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
前クールの講師担当者に継続就任を依頼する	30	81.1
他自治体に適任者を推薦してもらう	1	2.7
有識者（研修センター担当者・学識等）に適任者を推薦してもらう	9	24.3
研修企画者自らが適任者を検討する	19	51.4
その他	3	8.1
無回答	1	2.7
全体	37	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 講師派遣及び調整を事業者へ業務委託している
- ・ 各科目に係る担当部署に依頼する

ウ 研修の実施状況

① 研修1クールで、全ての科目の実施に要した時間

研修1クールを「国の通知以上の時間で実施した」と回答した自治体は48.6%であった。また、「国の通知以上の時間で実施した」と回答した場合の1クールの実施に要した時間は、「28.5時間超～35時間以下」が最も多く72.2%で、次いで「35時間超～40時間以下」が22.2%であった。（国の通知で定められた時間は、28.5時間（1コマ90分×19コマ））

図表 299 研修1クールの実施時間（調整担当者研修）

	n	%
国の通知どおりの時間で実施した	17	45.9
国の通知以上の時間で実施した	18	48.6
無回答	2	5.4
全体	37	100.0

図表 300 研修1クールを国の通知以上の時間で実施している場合に
全ての科目の実施に要した時間(調整担当者研修)

	n	%
28.5時間超～35時間以下	13	72.2
35時間超～40時間以下	4	22.2
40時間超～	1	5.6
無回答	0	0.0
全体	18	100.0

また、国の通知より受講時間を充実させた科目の内容の主な回答は下記のとおりであった。

【特定の科目の内容を充実】

- ・ 子どもの権利擁護と倫理
- ・ 子どもの成長・発達と生育環境
- ・ 社会的養護と市町村の役割
- ・ 子どもの所属機関の役割と連携

【自治体が独自に設定する科目を実施】

- ・ 心理検査・療育手帳について
- ・ アセスメントシートの活用
- ・ DV相談とDV被害者支援に関すること

② 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況

研修の一部または全部をオンライン化する取組として、「リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体は29.7%、「オンデマンド形式で提供している研修科目がある」と回答した自治体が5.4%であった。一方で、62.2%の自治体が「オンライン化の取組は行っていない」と回答した。

図表 301 研修の一部または全部をオンライン化する取組の状況（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
リアルタイム配信形式で提供している研修科目がある	11	29.7
オンデマンド形式で提供している研修科目がある	2	5.4
オンライン化の取組は行っていない	23	62.2
無回答	2	5.4
全体	37	

③ 研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫

研修の到達目標の達成や、修得事項の定着を促進するための工夫について、主な回答は下記のとおりであった。

【企画・運営の工夫】

- ・ 受講者アンケート及び修了レポートの内容を参考に講師派遣及び調整の委託先事業者と協議を行い、研修内容等の見直しを行っている
- ・ グループ討議がしやすい配置の工夫や、多数の自治体と話ができるよう席替えをする
- ・ 現場の緊急対応等の理由により、一部未受講だった場合、その講義のみDVD等を提供し受講できる体制にした
- ・ 国の通知に基づき、科目ごとにレポートの提出を依頼している
- ・ 研修レポートの記載内容について、学んだこと以外にも今後活かしていくこと等を記載することとしている
- ・ 科目ごとに到達目標等を記載した研修振り返りシートを受講者に配付し、提出を求めている
- ・ 研修を受講した半年後に効果測定と復習を目的として全科目ミニテストを実施している
- ・ 講義だけでなく、グループワーク等の演習を取り込みながら理解を深めている。毎回短時間、前回までの内容を要約した講義の時間を設けている

【研修内容・教材の工夫】

- ・ 実際の事例をもとにした内容を入れている

④ 研修教材のボリュームや内容を見直している頻度

研修教材のボリュームや内容を見直している頻度について、「毎年度1回以上見直している」と回答した自治体が48.6%、「2～3年度に1度見直している」と回答した自治体が21.6%であった。

図表 302 研修教材のボリュームや内容の見直し頻度（調整担当者研修）

	n	%
毎年度1回以上見直している	18	48.6
2～3年度に1度見直している	8	21.6
その他	9	24.3
無回答	2	5.4
全体	37	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 必要に応じて委託事業者と協議している
- ・ 各講師に委ねている
- ・ 受講者のアンケート結果を元に必要に応じて検討
- ・ 国の通知の改正があった際に、見直しを行っている

工 研修の受講状況

① 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無

国の通知で定められた対象者（児童福祉法第13条第3項第8号又は児童福祉法施行規則第6条第12号若しくは同条第13号に規定する者のうち、児童福祉司に任用された者）以外に、当該研修の受講対象としている者が「いる」と回答した自治体は56.8%であった。

図表 303 通知で定められた対象者以外に、当該研修の受講対象としている者の有無（調整担当者研修）

	n	%
いる	21	56.8
いない	15	40.5
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

また、「いる」と回答した場合の受講対象者の具体的な条件について、主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 管内の自治体の児童相談担当課職員
- ・ 管内の子ども家庭支援センター・児童家庭支援センター職員
- ・ 統括支援員
- ・ 保健センターに配属されている保健師
- ・ スクールソーシャルワーカー
- ・ 新任職員
- ・ 福祉事務所の職員

- ・ 本庁職員のうち児童福祉関係業務に従事する者
- ・ 関係機関の職員(福祉保健所、女性相談支援センター等)
- ・ 児童家庭支援センター職員
- ・ 自立援助ホーム職員
- ・ 児童相談所職員
- ・ 都道府県の出先機関（福祉振興）の職員
- ・ 次年度以降、調整担当者となる可能性のある人
- ・ 受講を希望する自治体職員
- ・ 定員に余裕があれば、通知で定められた対象者以外の受講も可能
- ・ 自治体で、児童福祉主管課（要保護児童対策地域協議会の主務課）に配属された者で、調整担当者としての要件を満たしていないものの、担う業務内容が調整担当者としての業務に深く関連しており、研修の受講が業務に役立つと考えられる者

② 再任者の受講要否

当該研修修了済の職員が、一度対象業務から離れた後に再任用される場合、当該研修を「再受講の必要あり」と回答した自治体は 5.4%、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した自治体は 10.8%であった。

図表 304 再任者の受講要否（調整担当者研修）

	n	%
再受講の必要あり	2	5.4
条件を満たす場合のみ再受講の必要あり	4	10.8
再受講の必要なし	30	81.1
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

また、「条件を満たす場合のみ再受講の必要あり」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 人事異動により、他の業務を経験した後に、再任された場合は、再受講勧奨している
- ・ 担当業務から離れて数年経過している場合
- ・ 児童福祉司任用前研修を修了しており、かつ、他の職場への配属を挟まずに、児童相談所から家庭児童相談担当係に配属となった職員の参加は任意とする

③ 研修参加者のうち、クール内の修了者

直近のクールの当該研修参加者のうち、クール内の修了者数は、「10人～40人未満」と回答した自治体が最も多く 73.0%で、次いで「40人～70人未満」が 16.2%であった。また、修了率は、「60%未満」と回答した自治体が最も多く 43.2%で、次いで「60%～80%未満」が 32.4%であった。

図表 305 研修参加者のうち、クール内の修了者（調整担当者研修）

	n	%
10人未満	3	8.1
10人～40人未満	27	73.0
40人～70人未満	6	16.2
70人以上	0	0.0
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

図表 306 研修参加者のクール内修了率（調整担当者研修）

	n	%
60%未満	16	43.2
60%～80%未満	12	32.4
80%～100%未満	8	21.6
100%	0	0.0
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

④ 研修の再受講方法に関する工夫の内容

通知では、一部の科目を受講できなかった場合、当該科目について年度内または次年度において再度受講することで、研修等を修了したこととする旨が定められている。研修再受講の具体的な方法は、「オンデマンド視聴による補講の実施」が最も多く 10.8%で、次いで「リアルタイムの補講の開講」が 8.1%であった。

図表 307 研修の再受講方法に関する工夫の内容（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
出席を代替するレポート等の課題の実施	2	5.4
リアルタイムの補講の開講	3	8.1
オンデマンド視聴による補講の実施	4	10.8
その他	21	56.8
無回答	9	24.3
全体	37	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 次年度再度受講することで修了と認定
- ・ 翌年に受講していない科目のみ受講し、研修レポートを前年度分と一緒に提出する
- ・ 前期・後期で同内容の講義を2クールに分けて開催している

⑤ 研修が修了できなかった場合の対応

一部の科目を受講できず、当該科目について次年度までに再度受講ができなかった場合の対応について、「未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した自治体が最も多く 54.1%で、次いで「全科目を再受講する必要がある」が 35.1%であった。

図表 308 研修が修了できなかった場合の対応（調整担当者研修）

	n	%
未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	20	54.1
一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる	3	8.1
全科目を再受講する必要がある	13	35.1
無回答	1	2.7
全体	37	100.0

また、「一定の条件を満たせば、未修了の科目のみ追加受講することで修了者として認められる」と回答した場合、条件の具体的な内容の主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 次年度に未科目の受講をし、レポートを提出してもらうことで修了証書を出す
- ・ 7割程度の出席をもって講習会を受講したものとみなす。ただし、受講できなかった研修については欠席届を提出し、任用後研修等で重複した研修を受講する、次年度必ず受講するなど極力原則に則った形での修得となるよう努力するものとする。
- ・ ここ数年は市町村におけるコロナ対応が優先され、受講できない者も一部いたため、未修了の科目の追加受講を認めた

オ 研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の実施

① 研修の修了評価の実施方法

実施している、研修の修了評価（研修内容の修得度合に関する評価）の方法として、「研修受講者の自己評価」と回答した自治体が最も多く 63.0%で、次いで「研修受講者直属の管理職等による評価」が 14.8%であった。

図表 309 研修の修了評価の実施方法（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
研修受講者の自己評価	34	63.0
講師による評価	3	5.6
研修受講者直属の管理職等による評価	8	14.8
その他	20	37.0
無回答	6	11.1
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 外部の研修実施機関による修了レポートの評価
- ・ 受講者により作成されたレポートに基づき事務局が評価
- ・ 受講した講義に関してレポートを提出してもらい、研修担当者による内容精査後、必要に応じて個別指導
- ・ 出席日数とレポート提出

② 受講者の知識・スキル等の修得状況

受講者の知識・スキル等の修得状況を「把握している」と回答した自治体は18.5%であった。

図表 310 受講者の知識・スキル等の修得状況の把握状況（調整担当者研修）

	n	%
把握している ※上位3科目、下位3科目のいずれかに記入あり	10	18.5
把握していない	37	68.5
無回答	7	13.0
全体	54	100.0

また、「把握している」自治体が回答した、「修了評価によって、特に受講者が知識・スキル等を修得できた、あるいはできなかったと評価された科目」について、上位（修得できた）3科目として回答された科目は、「会議の運営とケース管理」が最も多く、次いで「子どもの権利擁護と倫理」であった。一方、下位（修得できなかった）3科目として挙がったのは「子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」や「児童相談所の役割と連携」「社会的養護と市区町村の役割」「子どもの生活に関する諸問題」「子ども家庭支援のためのソーシャルワーク」「子ども虐待対応」「子どもの所属機関の役割と連携」などであった。

図表 311 受講者の修得状況が上位の（修得できた）3科目（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
子どもの権利擁護と倫理	4	40.0
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	2	20.0
要保護児童対策地域協議会の運営	1	10.0
会議の運営とケース管理	5	50.0
児童相談所の役割と連携	1	10.0
子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方	3	30.0
社会的養護と市区町村の役割	1	10.0
子どもの成長・発達と生育環境	2	20.0
子どもの生活に関する諸問題	3	30.0
子ども家庭支援のためのソーシャルワーク	1	10.0
子ども虐待対応	3	30.0
母子保健の役割と保健機関との連携	0	0.0
子どもの所属機関の役割と連携	2	20.0
子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用	1	10.0
全体	10	

図表 312 受講者の修得状況が下位の(修得できなかった)3科目(調整担当者研修・複数回答)

	n	%
子どもの権利擁護と倫理	1	14.3
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	0	0.0
要保護児童対策地域協議会の運営	1	14.3
会議の運営とケース管理	0	0.0
児童相談所の役割と連携	2	28.6
子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方	1	14.3
社会的養護と市区町村の役割	2	28.6
子どもの成長・発達と生育環境	1	14.3
子どもの生活に関する諸問題	2	28.6
子ども家庭支援のためのソーシャルワーク	2	28.6
子ども虐待対応	2	28.6
母子保健の役割と保健機関との連携	0	0.0
子どもの所属機関の役割と連携	2	28.6
子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用	3	42.9
全体	7	

上位あるいは下位 3 科目として回答した科目について、受講者が具体的に修得できた細目・内容や、修得が十分できなかったと評価された細目・内容についての主な回答は下記のとおりであった。

【子どもの権利擁護と倫理】

- ・ 子どもの権利侵害
- ・ 子ども家庭福祉における倫理的配慮

【会議の運営とケース管理】

- ・ 個別ケース検討会議の効果的な実施・運営

【子どもの生活に関する諸問題】

- ・ 非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題

【子ども虐待対応】

- ・ 子ども虐待事例のケースマネジメント
- ・ 通告時の聞き取り方
- ・ 通告時の危機アセスメント
- ・ 無戸籍児童への対応

【子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用】

- ・ 子ども・子育て支援制度
- ・ 子ども・若者支援制度
- ・ 障害種別と障害支援区分
- ・ 障害に関する法令と制度

③ 修了評価の結果の活用方法

修了評価の結果の具体的な活用方法は、「次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする」と回答した自治体が最も多く 52.9%で、次いで「個別の受講者に対して、個人別の修得状況等を還元する」「自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする」の割合がともに 5.9%であった。

図表 313 修了評価の結果の活用方法（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
受講者全員に対して、全体的な修得状況の傾向等を還元する	0	0.0
個別の受講者に対して、個人別の修得状況等を還元する	1	5.9
次回以降の当該研修の内容を見直す上での参考資料とする	9	52.9
自治体の人材育成メニューの拡充・見直しを行う上での参考資料とする	1	5.9
その他	1	5.9
無回答	7	41.2
全体	17	

カ 研修の企画・実施状況に関する評価

① 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法

研修の企画・実施状況（研修の内容・講師・提供方法等）に関する振り返り・見直しの方法について、「受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている」と回答した自治体が最も多く 50.0%で、次いで「研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている（会議開催等）」が 38.9%であった。

図表 314 研修の企画・実施状況に関する振り返り・見直しの方法（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
研修企画担当者自身が研修の振り返り・見直しを行うための機会を設けている(会議開催等)	21	38.9
受講者から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	27	50.0
講師から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	11	20.4
研修受講者所属組織(管内市区町村など)から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとしている	3	5.6
その他	8	14.8
無回答	7	13.0
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 研修委託事業者と調整
- ・ 国の通知の改正があった場合等に随時行っている
- ・ 講師・受講者からの意見について適宜検討する

② 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目

研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目は、「研修内容」「研修講師」の割合が最も多く 63.0%で、次いで「研修の提供方法（オンラインの活用方針、演習等の実施方法等）」が 51.9%であった。

図表 315 研修の企画・実施状況について振り返り・見直しを行うこととしている項目(調整担当者研修・複数回答)

	n	%
研修内容	34	63.0
研修講師	34	63.0
研修の提供方法(オンラインの活用方針、演習等の実施方法等)	28	51.9
その他	8	14.8
無回答	7	13.0
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 申込方法（申し込み状況を申込者が照会できるようにした）
- ・ 研修企画、運用者（都道府県の本庁、児童相談所以外の者を入れるかどうか）

③ 研修企画者視点での受講者の修得度

国の通知で実施が定められた当該研修の科目別修得度について、すべての科目で「おおむね修得できている」との回答が最も多かった。また、「修得できていない」と回答された科目はなかった。

図表 316 研修企画者視点での受講者の修得度（調整担当者研修）

	調査数	修得できている	おおむね修得できている	あまり修得できていない	修得できていない	無回答
子どもの権利擁護と倫理	n	54	11	32	2	0
	%	100	20.4	59.3	3.7	0.0
子ども家庭相談援助制度及び実施体制	n	54	10	33	2	0
	%	100	18.5	61.1	3.7	0.0
要保護児童対策地域協議会の運営	n	54	11	32	2	0
	%	100	20.4	59.3	3.7	0.0
会議の運営とケース管理	n	54	10	33	2	0
	%	100	18.5	61.1	3.7	0.0
児童相談所の役割と連携	n	54	10	31	4	0
	%	100	18.5	57.4	7.4	0.0
子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方	n	54	12	31	1	0
	%	100	22.2	57.4	1.9	0.0
社会的養護と市区町村の役割	n	54	10	29	6	0
	%	100	18.5	53.7	11.1	0.0
子どもの成長・発達と生育環境	n	54	12	31	2	0
	%	100	22.2	57.4	3.7	0.0
子どもの生活に関する諸問題	n	54	10	32	2	0
	%	100	18.5	59.3	3.7	0.0
子ども家庭支援のためのソーシャルワーク	n	54	11	31	3	0
	%	100	20.4	57.4	5.6	0.0
子ども虐待対応	n	54	11	31	3	0
	%	100	20.4	57.4	5.6	0.0
母子保健の役割と保健機関との連携	n	54	10	31	4	0
	%	100	18.5	57.4	7.4	0.0
子どもの所属機関の役割と連携	n	54	11	31	3	0
	%	100	20.4	57.4	5.6	0.0
子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用	n	54	11	29	5	0
	%	100	20.4	53.7	9.3	0.0

特に修得に課題がある細目についての主な回答は下記のとおりであった。

【子どもの権利擁護と倫理】

- ・ 自己評価表 8 個のチェック項目中、「国連総会採択決議『児童の代替的養護に関する指針』の骨子を述べることができる」について「今後学ぶことが必要」にチェックがついている受講者が多かった

- ・ 子ども家庭福祉における倫理的配慮

【子ども家庭相談援助制度及び実施体制】

- ・ 子ども家庭福祉に関する法令及び制度

【要保護児童対策地域協議会の運営】

- ・ 関係機関の説明の理論性と正当性

【 会議の運営とケース管理】

- ・ 進行管理を行う意義と目的

【 児童相談所の役割と連携】

- ・ 援助決定の流れ

【 社会的養護と市区町村の役割】

- ・ 自己評価表 15 個のチェック項目中、「アドミッションケアからリービングケア・アフターケアについて説明することができる」の項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった
- ・ 移行期ケアのあり方
- ・ 生活支援と治療的養育
- ・ 社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークの在り方

【子どもの成長・発達と生育環境】

- ・ 生育環境とその影響

【子どもの生活に関する諸問題】

- ・ 非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題

【子ども家庭支援のためのソーシャルワーク】

- ・ ソーシャルワークの原理と倫理
- ・ ケースに関する調査のあり方
- ・ 子ども・親・妊婦・家族、地域のアセスメント
- ・ 子ども・家族とその関係性のアセスメント
- ・ ケースの問題の評価の方法
- ・ ケースカンファレンス
- ・ 自己評価表 11 個のチェック項目中、「家族関係の評価の在り方」「保護者の特性に関する評価の方法」「家族関係、家族力動に関する評価の在り方」の 3 項目に「今後学ぶことが必要」のチェックがついている受講者が多かった

【 子ども虐待対応】

- ・ 子どもの虐待事例の心理療法
- ・ 子ども虐待事例のケースマネジメント
- ・ 通告時の聞き取り方
- ・ 通告時の危機アセスメント
- ・ 無戸籍児童への対応

【 母子保健の役割と保健機関との連携】

- ・ 保健所・子育て世代包括支援センターとの連携の在り方

【子どもの所属機関の役割と連携】

- ・ 所属機関における特別なニーズのある子どもへの支援

【子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用】

- ・ 障害種別と障害程度区分
- ・ 子ども・子育て支援制度
- ・ 子ども・若者支援制度
- ・ 障害種別と障害支援区分
- ・ 障害に関する法令と制度
- ・ 自己評価表 13 個のチェック項目中、「児童相談所固有の行政権限を的確に説明できる」「児童福祉法及び関連法の理念を説明することができる」「児童福祉法及び関連法の変遷、背景を説明することができる」とする 3 項目に「今後学ぶことが必要」のチェックが入っている受講者が比較的多かった

④ 研修の企画・実施に関する課題

研修の企画・実施に関する課題については、「講師のスケジュール調整が難しい」と回答した自治体が最も多く 59.3%で、次いで「研修企画担当者の業務負担が重い」が 35.2%であった。「特に課題を感じていない」自治体は 7.4%であった。

図表 317 研修の企画・実施に関する課題（調整担当者研修・複数回答）

	n	%
研修予算を十分に確保できていない	6	11.1
講師の適任者が見つからない	14	25.9
講師のスケジュール調整が難しい	32	59.3
講師の資質や知見にばらつきがある	9	16.7
研修の欠席率が高い	11	20.4
研修企画担当者の業務負担が重い	19	35.2
特に課題を感じていない	4	7.4
その他	12	22.2
無回答	7	13.0
全体	54	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用がカバーする範囲が幅広く、各法令・制度ごとに精通した講師 6 人に依頼している
- ・ オンライン実施への期待は大きいですが、通信状態が安定せず度々トラブルが起きる
- ・ 研修の参加率の向上
- ・ 研修内容の充実

- ・ 演習を行うので集合形式にて研修を実施しているが、参加者が大人数となるため、研修会場の確保に苦労している
- ・ 相談業務と研修受講の両立が難しい
- ・ 他自治体の講師とつながりがない

(4) 児童福祉司スーパーバイザー研修調査

ア 基本情報

① 直近の当該研修の参加者

直近のクールでの当該研修の参加者数は、「10人未満」と回答した自治体が最も多く87.5%で、次いで「10人～20人未満」が8.9%であった。

図表 318 直近の当該研修の参加者（スーパーバイザー研修）

	n	%
10人未満	49	87.5
10人～20人未満	5	8.9
20人～30人未満	2	3.6
30人以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	56	100.0

② 研修参加者のうち、クール内の修了者

直近のクールの当該研修参加者のうち、クール内の修了者数は、「10人未満」と回答した自治体が最も多く85.7%で、次いで「10人～20人未満」が7.1%であった。また、修了率は、「100%」と回答した自治体が最も多く80.4%で、次いで「60%未満」が8.9%であった。

図表 319 研修参加者のうち、クール内の修了者（スーパーバイザー研修）

	n	%
10人未満	48	85.7
10人～20人未満	4	7.1
20人～30人未満	1	1.8
30人以上	0	0.0
無回答	3	5.4
全体	56	100.0

図表 320 研修参加者のクール内修了率（スーパーバイザー研修）

	n	%
60%未満	5	8.9
60%～80%未満	3	5.4
80%～100%未満	0	0.0
100%	45	80.4
無回答	3	5.4
全体	56	100.0

③ 直近実施した研修の企画者

直近で実施した当該研修の企画者（研修カリキュラムの検討を行う者）は、「自治体以外の外部機関」と回答した自治体が最も多く 89.3%で、次いで「他自治体」が 3.6%であった。

図表 321 直近実施した研修の企画者（スーパーバイザー研修）

	n	%
自治体本庁	0	0.0
中央児童相談所等の現場の担当部署	0	0.0
他自治体	2	3.6
自治体以外の外部機関	50	89.3
その他	4	7.1
無回答	0	0.0
全体	56	100.0

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 特別区職員研修所
- ・ 他自治体と自治体以外の外部機関どちらも

イ 研修対象者の選定

① 勤務経験に関する基準

児童福祉司スーパーバイザー研修の受講者として選定される者（児童福祉法第 13 条第 6 項に規定する内閣府令で定める者を除く）の児童福祉司としての勤務経験に関する基準について、「3 年以上」と回答した自治体が最も多く 60.7%で、次いで「5 年以上」が 25.0%であった。

図表 322 児童福祉司スーパーバイザー研修受講者選定における「児童福祉司としての勤務年数」の基準

	n	%
3年未満	3	5.4
3年以上	34	60.7
4年以上	0	0.0
5年以上	14	25.0
無回答	5	8.9
全体	56	100.0

② その他の基準

児童福祉司スーパーバイザー研修の受講者の選定にあたり、「児童福祉司としての勤務年数」以外の基準が「有り」と回答した自治体は28.6%であった。

図表 323 児童福祉司スーパーバイザー研修受講者選定における「児童福祉司としての勤務年数」以外の基準の有無

	n	%
有り	16	28.6
無し	38	67.9
無回答	2	3.6
全体	56	100.0

また、「有り」と回答した自治体の、「児童福祉司としての勤務年数」以外の具体的な基準についての主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 児童福祉司としての勤務経験が3年未満の者であっても、指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者（令和3年8月27日子家発厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長通知より）
- ・ 当該年度に初めて児童福祉司スーパーバイザーになった者、該当年度までに児童福祉司スーパーバイザーになったが諸事情により未受講の者
- ・ 係長職については、実際の業務でスーパーバイズを行うことが多いため、上記の基準を緩和し1年目から対象として検討している
- ・ 基本的には児童福祉司3年以上の者であるが、3年未満の者であっても現場の責任者（係長）になった際には受講させている
- ・ 主任級以上
- ・ 役職が「主幹」もしくは、主幹任用目前の「主査」の方
- ・ 児童相談所長より推薦を受けた者

ウ 研修の企画・実施に関する評価と課題¹⁰

① 研修企画者視点での受講者の修得度

国の通知で実施が定められた当該研修の科目別修得度について、すべての科目で「おおむね修得できている」との回答が最も多かった。また、「修得できていない」と回答された科目はなかった。

¹⁰ 主に、「直近実施した研修の企画者」が「自治体本庁」「中央児童相談所等の現場の担当部署」「その他」である場合に回答

図表 324 研修企画者視点での受講者の修得度（スーパーバイザー研修）

		調査数	修得できている	おおむね修得できている	あまり修得できていない	修得できていない	無回答
子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
スーパービジョンの基本	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
子ども家庭支援のためのケースマネージメント	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
子どもの面接・家族面接に関する技術	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
行政権限の行使と司法手続	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
子ども虐待対応	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
非行対応	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク	n	56	3	5	0	0	48
	%	100.0	5.4	8.9	0.0	0.0	85.7
スーパービジョンの基本	n	56	4	4	0	0	48
	%	100.0	7.1	7.1	0.0	0.0	85.7
子どもの発達と虐待の影響、子どもの生活に関する諸問題	n	56	3	5	0	0	48
	%	100.0	5.4	8.9	0.0	0.0	85.7
ソーシャルワークとケースマネージメント	n	56	3	5	0	0	48
	%	100.0	5.4	8.9	0.0	0.0	85.7

② 研修の企画・実施に関する課題

研修の企画・実施に関する課題については、「研修予算を十分に確保できていない」「研修企画担当者の業務負担が重い」などの回答があった。

図表 325 研修の企画・実施に関する課題（スーパーバイザー研修・複数回答）

	n	%
研修予算を十分に確保できていない	2	3.6
講師の適任者が見つからない	1	1.8
講師のスケジュール調整が難しい	1	1.8
講師の資質や知見にばらつきがある	1	1.8
研修の欠席率が高い	1	1.8
研修企画担当者の業務負担が重い	2	3.6
特に課題を感じていない	4	7.1
その他	3	5.4
無回答	45	80.4
全体	56	

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 研修ボリュームが多いことから外部機関に頼らざるを得ない

(5) 研修の企画・運用に関する設問

ア 研修企画体制

① 研修企画・運用の専任体制

児童福祉分野の企画を担当する職員の配置状況について、「配置している」と回答した自治体は82.1%であった。また、担当職員の中に「専任者あり」と回答した自治体は全体の19.6%だった。

図表 326 研修企画・運用の専任体制

	n	%
配置している（専任者あり）	11	19.6
配置している（兼務のみ）	35	62.5
配置していない	10	17.9
無回答	0	0.0
全体	56	100.0

② 研修企画・運用担当者の人数

「配置している（専任者あり）」と回答した場合、専任職員の人数は、「1人～5人以下」と回答した自治体が9割を超えた。また、「配置している」と回答した場合、兼務している職員の人数は、「5人以下」と回答した自治体が8割を超えたが、「11人以上」の回答もあった。

また、専任職員のうち、児童福祉分野従事年数5年以上の人数は、「0人」が54.5%で、「1人～5人以下」が45.5%であった。兼務している職員では、児童福祉分野従事年数5年以上の人数は、「5人以下」と回答した自治体が84.8%、「6人～10人以下」が6.5%であった。

図表 327 専任職員の人数

	n	%
1人～5人以下	10	90.9
6人以上	1	9.1
無回答	0	0.0
全体	11	100.0

図表 328 専任職員のうち、児童福祉分野従事年数5年以上の人数

	n	%
0人	6	54.5
1人～5人以下	5	45.5
6人以上	0	0.0
無回答	0	0.0
全体	11	100.0

図表 329 兼務職員の人数

	n	%
5人以下	37	80.4
6人～10人以下	4	8.7
11人以上	1	2.2
無回答	4	8.7
全体	46	100.0

図表 330 兼務職員のうち、児童福祉分野従事年数5年以上の人数

	n	%
5人以下	39	84.8
6人～10人以下	3	6.5
11人以上	0	0.0
無回答	4	8.7
全体	46	100.0

イ 法定研修に関する課題・要望

児童福祉分野の法定研修全体について、研修間の内容の重複やカリキュラム内容の充実等、制度・運用上改善が必要と感じている事柄に関する具体的な内容は主に下記のとおりであった。

<課題>

【研修内容について】

- ・ 児童福祉の制度が拡充されるごとに必要なカリキュラム内容にしなければならないため、コマ数の中に全てを収めることが難しくなっている
- ・ 「保護者」と「親権者」を混同している職員が多い現状があるなど、今後共同親権が導入されるにあたっての課題がある。戸籍の見方に関する知識が重要になってくると思われるが、そういったことを学ぶ機会が少ないように感じる
- ・ 法改正等の動き等を考慮して、随時カリキュラムや講義内容の点検・変更は必要（DVと子ども虐待、一時保護の司法審査・意見表明、子どもの権利擁護 他）

【研修間の内容等の重複について】

- ・ 各研修、講習会間で科目が重複していることや、自治体や児童相談所における任用職の要件が重なっていることから、受講者がどの講習会を受講すべきなのか、任用資格を満たせるのかがわかりづらい
- ・ 法定研修や講習会と、こども家庭ソーシャルワーカー取得のための研修科目の重複についての整理が必要であると感じる。後者は義務研修ではないが、法定研修として任用後研修や児童福祉司研修の受講が義務付けられており、加えてソーシャルワーカーの約100時間の研修に参加して現場を離れることは、特に中心的な立場を担っているケースワーカーらにとっては非常にハードルが高い

- ・ こども虐待対応／こども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）と子ども家庭支援のためのケースマネジメント／ケースに関する調査のあり方／子ども、親、家族、地域のアセスメントにおいて、通告の聞き取り方や調査について、やむなく内容が重複する

【研修の受講・修了要件について】

- ・ 修了後の再受講（研修修了者も数年おきに再受講し、知識のリバイスが必要でないのか）などについても定めなければならない部分があるかと思われる
- ・ 社会福祉士等の国家資格を取得した状態で児童福祉司として任用されている職員は、任用後研修からのスタートとなっているが、実際の専門性とのギャップもあるため、任用前講習からの受講も（聴講等含めて）一定必要ではないか
- ・ こども家庭ソーシャルワーカーの研修がまさに児童福祉分野の担い手の資質向上に必要な内容であるとするなら、そちらを義務研修に置き換えたり統合していく検討が必要ではないかと感じる
- ・ 新たに児童相談所に勤務した職員が、現在の法定研修に加え、こども家庭ソーシャルワーカーの資格取得を同時に行っていくことは、受講する職員にとってかなり負担になり、業務に支障が出ることになるのではないか
- ・ 運用上改善が必要と感じられていること：標準テキスト案（厚生労働省子ども家庭局 平成 29 年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業 「児童福祉司等の義務研修テキスト作成に関する調査研究」報告書）を制度変更に合わせて更新されたものが必要。（複数の講師より更新されたものを期待・要望する声があるため）
- ・ 講義形式の科目についてはオンライン化することとされているが、設備、通信環境、講師の IT スキル等様々な課題がある。演習を含まない純粋な知識伝達のための研修については、統括支援員基礎研修のような形で一括でのオンデマンド配信があるとありがたい
- ・ 特に児童福祉司関係の法定研修について、受講対象者が限られる反面、そのカリキュラムは広範、多量で、各々の自治体が自前で実施することに無理があるのだろう。例えば、児童福祉司任用前講習会の受講対象者（社会福祉主事から児童福祉司に任用されるもの）は、今年度 1 名である。本県では、他の法定研修等と併せて行っているが、このことでかえって、それぞれの研修が 中途半端 になってしまっているのではないか
- ・ 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・調整担当研修において、基礎的な研修は共通研修とする等になると運用しやすい。業務多忙である中、必要な研修を効率的に受講できる仕組みが必要と考える

【リソースの確保】

- ・ 研修科目・時数が多く、全ての受講対象者の修了は、業務の都合等から困難となっている。また、研修企画する上で、講師となる人材や予算にかかる確保は極めて厳しい状況にある
- ・ 日程や会場確保等の調整に労力が割かれ、十分な内容検討や修了評価を行えていない
- ・ 外部講師を見つけることが難しいことが多く、その場合は所内職員が講師をしており、講義の質について担保することが難しい。共通で使える画像教材や、演習内容の例示などがあると質の担保につながると思われる

【その他】

- ・ 児童福祉司任用前講習会及び任用後研修については研修直後にアンケートを実施しているが、研修後の行動変容までフォローできておらず、本来あるべき効果測定ができていない
- ・ 研修のフィードバック機能を強化したいと考えているが、企画側も受講者側も余裕がなく、企画に至っていない
- ・ 講師間で資料の共有はしていないため、内容が重複することがある
- ・ 講師養成の方法
- ・ 研修ボリュームから外部機関に頼らざるを得ない。依頼先確保に苦慮している
- ・ 任用後研修修了後の中堅職員への法定研修がない(「児童福祉司ステップアップ研修」として実施中)

<要望>

【研修内容について】

- ・ 愛着の問題やトラウマ等子どもの諸問題に特化したものや、サインズオブセーフティやP-Fスタディ等、基礎として必要な知見の修得ができる内容を盛り込んでほしい
- ・ 充実するとよいカリキュラム内容として ①一時保護における司法審査に関する内容 ②多忙な職場における職員のメンタルヘルス(先輩職員の困難乗り越え体験談・グループ討議から学ぶなど)。令和6年3月に受講した全国の研修事務担当者対象の研修にて、都道府県で取り入れて効果的だったとの報告があったため
- ・ 実務に即した虐待対応の面接のシミュレーション、実技研修も動画を用いて、プログラムを用意していただきたい
- ・ 調整担当者研修の標準テキストが発行されているが、研修開始当初に作られたものであり、内容がやや薄い印象を受ける。カリキュラムも決まっているため、体系的に学べるよう標準テキストの刷新をお願いしたい

【研修間の内容等の重複について】

- ・ 任用前研修と調整担当者研修のカリキュラムの中に、一部重複している内容が含まれていると思われる。状況により、任用前研修と調整担当者研修を1人の受講者が同時に受講する場合もあるため、重複しているカリキュラムについては整備して見直してもらいたい

【リソースの確保】

- ・ 法定研修の講師の確保が自治体単位では難しい。国や地域ブロック単位などで研修を企画・開催してほしい
- ・ 同じ福祉分野で介護保険の要介護度を認定調査する職員は国が研修動画を作成し、全国の自治体で活用している。同じようにすべての項目ではなくてよいが、項目によっては国が研修動画を作成し、オンデマンドで各自治体において活用できるようにしてもらいたい。特に任用後研修について、講師の確保や日程調整に多くの時間を割き、講師の取り合いになっている部分があるため

- ・ 補助金で研修コーディネーターの予算がついており、配置するか、委託できればよいが、自治体の予算要求で配置や委託が難しい場合、今いる職員での実施となる。市町支援や里親支援児童福祉司は基準に基づいて配置されるが、児童福祉司の配置以外で研修の担当職員も交付税の対象となるような財源措置をお願いしたい。もしくは市町支援児童福祉司の配置基準を緩和してほしい
- ・ 自主開催が困難な児童福祉司スーパーバイザー研修は、関西や関東の研修センターへ受講に行くが、「児童虐待防止対策等総合支援事業費国庫補助金」の補助基準額を大幅に超過する費用をかけて複数名が参加するため、予算（旅費）の負担が大きい。遠隔地から研修に参加する自治体のことを考慮して、補助基準額を改正（増額）してほしい。例：補助基準額 217,000 円（1 都道府県あたり）に対し、沖縄県児童福祉司スーパーバイザー研修費用 1,352,000 円（約 169,000 円×8 名）

【その他】

- ・ 研修担当者は少数で孤独なため、担当者が集まる研修も実施してほしい
- ・ 研修の好事例も紹介の上、現場に確実に届くようにしてほしい

3. ヒアリング調査結果

子どもの虹情報研修センター、及び西日本子ども研修センターあかしにヒアリングを通じて把握した、児童福祉司スーパーバイザー研修、及び統括支援員研修（基礎・実務）の実施状況は以下のとおり。ヒアリング記録は別添資料4を参照。

（1）児童福祉司スーパーバイザー研修の実施状況

児童福祉司スーパーバイザー研修については、現状、ほぼすべての自治体において、研修センターが実施する研修に職員を派遣していた¹¹。

ア 研修の実施体制

① 研修センター全体の状況

複数の研修企画担当者が研修の企画・実施を手掛けており、現場の実情をよく理解しており、各分野に精通する実務者を講師として選定していた。

子どもの虹情報研修センターでは、本研修が法定化されていることに鑑みて、基本的な知識やスキルの修得を重視して、講師の選定を行っていた。西日本子ども研修センターあかしでは受講者が他の受講者や講師と対話し、受講者自身の内省に繋げることを重視していた。講師選定にあたっては、当事者からの話に触れる機会の確保にも取り組んでいた。

イ 研修内容

国の通知で示されているカリキュラム内容を基本としつつ、社会の動向などを踏まえ、優先順位をつけて研修内容の企画・提供を行っていた。なお、国の通知では、研修の科目と到達目標との対応関係が明示されていない。児童福祉司スーパーバイザー研修においては、スーパーバイザー自身が実施できるようになるべきことの他に、「スーパーバイズを受ける職員に対して、適切に指導できるようになるべき事項」が示されており、各科目の内容をどのように設計するか、各研修センターの裁量による部分が特に大きいという指摘があった。

子どもの虹情報研修センターでは、法改正や児童相談所の現場の変化を反映しつつ、こどもと家族の支援という普遍的なテーマを重視していた。そのため、法制度の改正に応じて強調する内容を適宜変えつつ、基本的な価値観を再認識できるよう、心掛けていた。また、事前アンケートを行い、所属する児童相談所における業務や人材育成に関する課題について記載してもらい、研修内容の企画・提供に役立てていた。

西日本子ども研修センターあかしでは、講義内容のリフレクションや受講者同士での対話を重視するポリシーに従っていた。研修にあたっては、テーブル配置を島状にして会話しやすくするよう工夫していた。

¹¹ 東京都特別区の職員に関しては、特別区職員研修所が独自に主催する児童福祉司スーパーバイザー研修を受講している。ただし、特別区職員研修所主催の研修の定員からあふれた職員が、研修センターで受講することもある。

ウ 研修の提供方法

研修の参加方法は、子どもの虹情報研修センターではオンライン開催、西日本子ども研修センターあかしでは対面開催としていた。両者ともに、受講者同士のグループワークを重視して研修を提供していた。

エ 研修の受講状況

受講者層に関しては、受講者のうち一定数が、児童福祉司スーパーバイザーにすでに任用された、こども家庭福祉の相談援助業務の実践経験がほぼない職員であることを指摘する意見があった。

子どもの虹情報研修センターでは、オンラインでの受講が可能であり受講ハードルが比較的低いという背景もあり、近年、受講者の数が急増している。直近年度での受講者は263名で、これは定員を大幅に超えているものの、本研修が法定化されているため受け入れざるをえない状況にある。

受講対象者の研修受講状況に関して、研修を欠席した職員を対象とした救済措置はあるものの、基本的には全員研修を規定通り受講し、救済措置を使わずに修了できていた。

オ 研修の評価状況

両センターともに、研修終了後に受講者にアンケートへの回答を依頼していた。

(2) 統括支援員の研修の実施状況

ア 現状

基礎研修については、現状、昨年度作成された動画を視聴する形式としており、統括支援員となる人材が必要な知識の基盤を構築しているものと考えられる。特に、こども家庭センターの理念や設置意義を理解するために、本研修で説明されている内容を組織内に広めていきたい、と複数の統括支援員から意見が届いている。ただし、本研修はオンラインで完結するため、現状、受講者個々からのフィードバックが得にくいシステムとなっており、受講者が研修内容をどのように受け止めているのか把握しにくいことについて、指摘があった。

実務研修については、各研修センターが分担して指導者養成研修を企画・実施しており、両者が提供する研修内容は、互いに補完するものとなるよう、設計している。子どもの虹情報研修センターでは、こども家庭センターの理念に関する内容を、オンライン形式で提供することとしている。西日本こども研修センターあかしでは、実務者養成研修を対面形式で実施した（4つの地域ブロックで2回ずつ実施）。1回目は、試行的に実務研修を体験してもらった後、自地域に応じたオリジナルのプログラム作成を演習形式で行った。2回目は、先行実施自治体の報告会を行った。1回目の研修では、標準的な研修プログラムとして、「①統括支援員の役割についての講義を聞いた後、②統括支援員に必要なスキルと課題を演習形式で学ぶ」ことを提案している。実態としては多くの自治体で、この標準的なプログラム内容を基礎としつつ、特に「②統括支援員に必要なスキルと課題」での演習内容を、各自治体の状況に応じてカスタマイズしているものと考えられる。

イ 今後の展望

現在使用されている基礎研修の動画は、こども家庭センターの設置が法定化される前に作成されたことに鑑み、今後、動画の内容を見直す必要があるとされた。

実務研修は、法定化されていないこともあり、令和6年度時点では実施している自治体が少ない。実施した自治体においては一定の効果がみられたという報告もあることから、まずは実務研修を実施する自治体層を拡大することが今後の課題となる。

子どもの虹情報研修センターが提供する実務研修においては、こども家庭センターの設置等、市町村における児童福祉行政の体制が変化する中であっても、最終的にはこどもや家族への支援、こどもの最善の利益が目指されるべきであることを、常に再確認できるよう、模索している。

西日本こども研修センターあかしは、実務者養成研修の提供を通じて、参加者個人が実践力を高めるだけでなく、所属組織内外の他の実践者に学んだことを説明し、地域の実践力の底上げに寄与できるような人材を全国に増やすことを目指している。

4. 小括

(1) 児童福祉分野の研修の企画体制

児童福祉司任用前講習会や児童福祉司任用後研修、調整担当者研修については、半数以上の自治体で、自治体本庁や中央児童相談所等の現場の担当部署などで企画を行っていた。一方で、児童福祉司スーパーバイザー研修については、ほぼすべての自治体で、研修センターに職員を派遣していた。

自治体内で児童福祉分野の企画を担当する職員の配置状況や属性をみると、専任職員がいる自治体は 11 自治体 (19.6%) であった。このうち、児童福祉分野従事年数が 5 年以上の専任職員がいる自治体は 5 自治体と、全体の 1 割未満に留まった。

(2) 児童福祉司任用前講習会・任用後研修、調整担当者研修

ア 講師の体制

講師の選定にあたっては、前任者に継続して講師を依頼するほか、研修企画者が自ら適任者を検討している自治体が多かった。研修の企画・実施に関する課題として、「講師のスケジュール調整が難しい」を選択した自治体が最多であり（例：児童福祉司任用後研修の課題として当該選択肢を選んだ自治体の割合は 69.1%）、講師との日程調整等にかかる事務負担が、研修企画担当者をひっ迫させていることが推察される。

イ 研修の提供方法・提供内容

多くの自治体で国の通知に示された最低時間を上回る形で実施している一方で、オンライン化の取り組みはまだ一部（全体の約 30~40%程度）である。

研修内容の見直し・アップデートを目指して工夫を行っている自治体が一定数あることが把握された。例えば、児童福祉司任用後研修に関して、研修内容の検討を目的とした情報収集に関する取組を実施している自治体の割合は 33.3%であったほか、研修教材のボリュームや内容を毎年度 1 回以上見直している自治体の割合は 69.4%であった。

ウ 再受講・修了の基準

再受講や修了評価の基準は、各自治体でバラツキがみられた。例えば、児童福祉司任用後研修においては、再任者の受講を必要としている¹²自治体が 27.8%、不要としている自治体が 72.2%であった。また、研修が終了できなかった場合の対応として、未修了の科目のみ追加受講することで問題ないとしている自治体が 69.4%、全科目を再受講する必要があるとしている自治体は 30.6%であった。

エ 修了評価

修了評価は主に受講者の自己評価が中心となっているが、一部の自治体では、講師や研修受講者直属の上司から研修の企画・実施状況に対する意見を聴取することとし、今後の研修改善に生かされて

¹² 条件付で必要としている場合を含む

いることが報告されている。受講後の「振り返りシート」や「ミニテスト」、レポート提出による評価を導入することで、到達目標の定着に努めている事例も見受けられた。

(3) 児童福祉司スーパーバイザー研修

ア 講師の体制

複数の研修企画担当者や専門性の高い現場経験者を講師として採用し、実務の現場に即した内容を提供できる体制の構築に向けて、工夫がなされていた。

イ 研修の提供方法・提供内容

研修センターのうち、一方はオンライン（子どもの虹情報研修センター）で受講ハードルを下げ、もう一方は対面（西日本こども研修センターあかし）で直接の対話やグループディスカッションを重視している。

研修内容は、法定通知に則った基本カリキュラムを軸としつつ、現場の変化や法改正に対応して柔軟に更新される工夫が見受けられる。グループワーク、ロールプレイ、事例検討など、受講者が実際のケースに基づいて議論し、学びを深める手法が採用され、受講後の振り返りやミニテストも実施されている。

ウ 受講者の状況

アンケート調査の結果、児童福祉司スーパーバイザー研修の受講者選定における「児童福祉司としての勤務年数」の基準は、3年以上としている自治体が60.7%、5年以上としている自治体が25.0%であった。ただし、自治体内で管理職の役職（係長級など）に就いている職員が児童相談所に異動した場合は、現場のマネジメントを担う立場となることから、児童福祉司としての経験年数によらず、受講対象としている自治体が複数あった。研修センターへのヒアリング調査においても、受講対象者の一定数が児童福祉司としての実践経験をほぼ有していないことが指摘されていた。

エ 研修の評価に関する状況

研修後の評価結果を次回のカリキュラムへ反映させる取り組みは進んでいるものの、一部は「具体的な長期効果測定」や「実務での変化」を把握するための仕組みがまだ十分ではないとする意見もあった。

(4) 統括支援員の研修

統括支援員の研修が開始された今年度、研修センターへのヒアリング調査を通じて、研修の提供体制が現在どのような状況にあるのか、現状を把握することができた。次年度以降も当該研修を引き続き提供し、常にこどもの最善の利益を目指して実践にあたることができる人材の養成、統括支援員として組織内外で期待される役割を理解し、地域全体の実践力向上に寄与できる人材の養成を行うことが期待される。

(5) 児童福祉分野の研修に関する課題および示唆

自治体へのアンケート調査の自由回答では、研修実施にあたっての課題として、自由回答では、法定研修間での重複が存在することに関する指摘がみられた。また、講師の確保、また研修企画担当者の業務負担や調整の難しさも共通の課題として挙げられている。さらに、研修受講後の行動変容や現場での活用、さらには組織全体への波及効果を中長期的に捉える評価システムの整備が求められているという示唆もある。

また、研修センターへのヒアリング調査では、法定研修で示されている細目が多く、法定研修として必要な内容を提供するための研修プログラムの在り方について、認識が統一されていないことが指摘されていた。結果的に、各法定研修の企画者の裁量で、実際に提供される研修の内容に差が生じていることが示唆された。

第6章 まとめと考察

1. 認定資格の評価について

(1) 研修の実施状況に関する評価

本調査研究事業では、第2章でとりまとめた調査結果を踏まえ、図表 216 に示すとおり、研修実施状況の評価する指標をとりまとめることができた。なお、今年度は資格創設初年度であったため、研修の実施体制が完全には確立していない状況で研修を提供しており、今年度収集した指標のみをもって、認定資格の研修のインプット・アウトプット評価を行うことは、適切とは言えない。国は次年度以降も継続して評価指標のデータを収集し、経年データを用いて、認定資格のインプット・アウトプット評価を行うことが期待される。

研修の実施状況に関する評価項目のうち、研修の提供方法については、受講者が研修実施機関選定に当たり重視していることから、研修実施機関は、本調査研究で把握した今年度の状況を踏まえ、次年度以降の研修の提供方法を改めて検討することが期待される。今年度の調査では、オンラインでの受講をうまく活用することではじめて、時間面・費用面の制約があっても、現業との両立ができている受講者が一定割合いるものの、そのような受講者にとっても、研修実施機関中に対面参集の機会があることは、受講者同士でのネットワーク形成や学びの深化にあたり重要であることが把握された。そのため、どの研修実施機関においても、対面での参集機会を何らか設けて受講者同士が直接交流できる機会を確保すること、及び、受講者が研修内容を深く理解するために最適な方法で研修を提供できているか十分に検討することが必要である。また、対面の研修を受講するにあたっての時間的・金銭的成本を抑え、全ての受講者に対面で研修に参加する機会を保障するにあたっては、研修実施機関が今後全国各地で増えていくことが期待される。

講師要件については、複数の研修実施機関から審査要件を柔軟にしてほしいという要望があった。一方、講師に対する受講者からの評価結果からは、多くの講師が一定の水準を満たしていることが把握されたものの、期待水準を満たしていない講師が一定数いることも確認されている。国や認定機関は、研修実施機関が要件を満たす講師を確保する上での負担を抑えつつ、講師の質を担保するための方策について、研修実施機関と適宜協議しつつ、広く検討する必要がある。

研修実施機関はそれぞれ、研修内容の充実に向けて様々な工夫を行っていることが把握された。こうした取組を研修実施機関同士で共有できると、研修内容が全体的に改善され、受講者の利益につながるものと考えられる。また、「補講授業の相互乗り入れ」「資格取得者へのフォローアップ（受講者同士のネットワーク形成の観点から、各地域の認定資格取得者が参集する機会を創出する等）」などは、複数の研修実施機関が連携して取り組んだ方が、研修実施機関にとっても、研修受講者にとっても、メリットが大きいと考えられる。今後、研修実施機関は、研修実施機関同士で協働し、上述した取組を進めることが期待される。

資格創設にあたり、国は、こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業を令和6年度に開始し、こども家庭ソーシャルワーカー研修の受講者及びその者の勤務先である施設等に対し、研修受講期間

中の代替職員の配置費用、研修受講に係る旅費、研修受講費について都道府県等から補助を行うことを可能とした。今年度は多くの受講者が研修費用を自己負担している状況が把握されたことから、国は、今年度認定資格の勧奨を行った組織の好事例の収集・横展開を適宜行うなどして、引き続き、自治体など受講対象者の所属組織に、本事業を積極的に周知することが期待される。また、今年度の受講者の多くが受講勧奨を受けることなく研修に参加していたことから、今後、受講勧奨の促進をどのように進めるべきか、またその前提として、職員の研修受講に理解を示してもらうために、受講対象者の所属組織に対して、職員を研修に参加させるメリットをどのように提示するとよいか、改めて検討が必要だと考えられる。こうした国の資格取得促進事業の広報や所属組織に対する資格取得の意義の周知を通じて、全国の自治体が、国の資格取得促進事業を適宜活用しつつ、地域の児童福祉分野における中核的な人材の育成に向けた検討を積極的に行うことが期待される。

なお、本事業ではスケジュールの制約上、初年度受講者の試験受験や資格取得の状況に関する評価を行うことができなかった。これらの評価については、令和5年度調査研究事業で整理した評価項目を整理しつつ、次年度の調査研究の射程範囲に含めることが適当と考えられる。

(2) 中長期的な評価

本調査研究事業では、第3章でとりまとめたとおり、海外事例調査や調査項目の妥当性等に関するヒアリング調査、認定資格の研修関係者の期待を踏まえた検討を通じて、認定資格の中長期的な評価項目案・把握方法の具体化を行った。今後、国は、今回取りまとめた評価項目案・把握方法を参考としつつ、資格取得者やその所属組織等へのフォローアップを通じて必要なデータを収集し、認定資格の中長期的な評価を計画的に行うことが期待される。

2. 法定研修の状況について

(1) 細目整理結果について

第4章でとりまとめたとおり、こども家庭ソーシャルワーカー研修、及び各種研修（児童福祉司等の研修、及び、その他関連研修）には、それぞれの研修の目的の違いから、各研修を受講することによってのみ修得可能な内容があることが把握された。一方で、研修間で同一の細目が複数見受けられることから、今後、国が児童福祉分野の研修体系を全体的に見直すタイミングがあれば、各研修の目的や到達目標等に照らして、各研修で期待される修得内容を、一体的に整理することが考えられる。

なお、アメリカで児童福祉分野のソーシャルワーカーの一部が、実践力向上のために受講する大学のプログラム「Title IV-E」の提供機関では、法定研修で取り扱われている内容との重複を整理し、「法定研修では扱われていないものの、児童福祉領域の相談援助の現場で現在必要とされている知識やスキル」を重点的に取り扱うよう工夫を行っている。各研修実施機関は、こども家庭ソーシャルワーカー研修の教授内容を検討する段階で、本調査研究事業の細目整理結果や上述の海外事例を適宜参考とし、こども家庭ソーシャルワーカー研修で特に充実している内容を重点的に提供できるよう、実施上の工夫を行うことが期待される。

(2) 実態調査について

本調査研究事業では、第5章でとりまとめたとおり、児童福祉分野の法定研修の提供状況について、実態を把握することができた。

多くの都道府県等では、児童福祉司任用前講習会・任用後研修や要保護児童対策地域協議会の調整担当者研修等、複数の法定研修を実施しており、研修内容の充実に向けて、様々な取組を行っている状況が見受けられた。一方、多くの自治体で研修企画担当者が他業務と兼務しており、専任職員が配置されている自治体であってもその多くが児童福祉分野の実務経験が浅い者であるなど、全国の自治体で研修企画に割ける人的リソースに制約が生じており、問題となっていることが把握された。さらに、研修企画担当者が抱えている最大の課題が講師とのスケジュール調整とされているように、研修企画担当者の業務時間の多くが、関係者との連絡調整などの事務的な業務に充てられていることが推察される。

前項「(1) 細目整理結果について」で提案したとおり、今後、国が児童福祉分野の研修体系全体を見直すことになった場合には、各研修で習得する内容を一体的に整理することが有効だと考えられる。一方で、そうした見直しの結果、各自治体では現在提供している研修内容を新たな方針に合わせるため、研修企画担当者の業務負担が一時的に増加する恐れがあることにも留意が求められる。

法定研修を通じて得た学びを受講者自身が実践に活かしやすくするためには、各自治体の研修企画担当者が管内の状況に応じて研修内容をカスタマイズする必要がある。その際、例えば法定研修の充実を図るための工夫例を国が事例集としてとりまとめ、各自治体に情報提供することも考えられる。なお、法定研修の再受講・修了の基準は、現状自治体ごとにバラツキがみられることから、こうした事例集を作成し、受講者や研修企画者に過度な負担をかけない再受講・修了の基準の設定例を周知することは、効率的な研修運営方法を各自治体が検討する上で有効である。また、研修内容のカスタマイズにあたっては、地域の大学等の知見を活用できると効果的だと考えられることから、国は、海外の先行事例等を適宜活用しつつ、各自治体が地域の大学等の関係機関と連携して手厚い研修実施体制を構築するための方策を検討することが望ましい。こうした施策を通じて、各自治体において、研修企画担当者が研修内容の充実に専念できる状況を確保することが重要である。

