

# 第1回から第3回までのワーキンググループにおける 研修・人材養成の在り方に関する主な指摘事項

## <研修の在り方>

- ・少しでも早く質の向上を図るために、まずは、義務研修の内容を充実させることが必要ではないか。
- ・義務化した研修について評価し改善を図るべき。
- ・児童福祉司やスーパーバイザーの義務研修が現状のままでよいのかという議論も行うべきではないか。
- ・スーパーバイザー研修等において、経験の少ない人がスーパーバイザーになっており問題ではないか。
- ・現在行われているスーパーバイザー研修が有効かどうかを考えるべきではないか。有効でないのであれば、子どもの虹情報研修センター等の質を上げることも考えられるではないか。
- ・義務研修は大切だが、知識偏重になっている。実践的な訓練が必要であり、経験を振り返って省察することが必要ではないか。
- ・研修で知識・技術を身につけるだけでなく、常に自分のソーシャルワークの実践に対して批判的振り返りを行う力を磨くことが重要ではないか。
- ・研修等を増やして職員の育成に努めているが、業務多忙の中全ての職員が参加できる状況でもないため、育成には時間がかかることも考慮すべきではないか。

## <研修の実施体制>

- ・子どもの虹情報研修センターや西日本子ども研修センターあかしには、これ以上研修を受ける余力はないため、民間の人材養成機関と福祉職OB・OGによる研修の企画・実施を考えていくべきではないか。
- ・民間の人材養成機関のほかに、大学とも連携することで人材養成を充実させることができるのではないか。
- ・児童相談所での現場実習の受け入れには限界があるため、現場実習の在り方について、対象者や人数を含め、どのような仕組みとするかを養成機関と児童相談所の実習を踏まえて考えていくべきではないか。
- ・28条申立てや親権停止等の法的な対応の経験等については、自治体によって経験できる件数に差があるため、そのような対応が多い自治体へ職員を派遣する仕組みも考えられるのではないか。

## <人材養成等>

- ・個々の職員の資質の向上だけでなく児童相談所全体としての資質の向上を促す仕組みづくりが重要ではないか。
- ・教えられるベテラン層を担保していくシステムを自治体で作っていくことが急務ではないか。
- ・今後2000人規模で増員する児童福祉司の教育をどうするのかと考えると、家庭裁判所調査官のような、採用後2年程度研修を受けるような仕組みが必要ではないか。
- ・資格取得後、1年間は一定の収入を保障しながらインターンシップを行うような制度も考えていくべきではないか。