

厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課 委託事業

児童福祉司スーパーバイザー研修修了要件の在り方に関する

調査研究業務一式

報告書

令和2年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

## 目 次

第 I 章 調査研究の実施概要	1
1. 調査研究の目的	1
2. 実施期間	1
3. 調査研究の実施方法	1
(1) 有識者検討会の開催	1
(2) 児童福祉司スーパーバイザー研修における調査	1
(3) 児童相談所設置自治体へのアンケート調査	2
(4) 報告書の作成	2
第 II 章 検討委員会	3
1. 構成委員	3
2. 開催概要	3
第 III 章 研修参加者への調査 –アンケート調査–	4
1. アンケート調査の実施概要	4
2. 研修参加者へのアンケート調査結果	5
(1) 調査結果の概要	5
(2) 研修参加者の業務経験等について	7
(3) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について	11
(4) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について	15
(5) 児童福祉司 SV 向けの研修について	16
(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について	19
第 IV 章 研修講師への調査 –アンケート調査–	22
1. アンケート調査の実施概要	22
2. 研修講師へのアンケート調査結果	23
(1) 調査結果の概要	23
(2) 児童相談所での業務経験、講師経験について	25
(3) 児童福祉司 SV 向けの研修について	26
(4) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について	29
(5) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について	35
(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について	39
第 V 章 児童相談所設置自治体への調査 –アンケート調査–	41
1. アンケート調査の実施概要	41
2. 児童相談所設置自治体へのアンケート調査結果	42
(1) 調査結果の概要	42
(2) SV の状況について	44
(3) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について	47
(4) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について	52
(5) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について	55

第 VI 章 研修実施機関への調査 –ヒアリング調査–	56
1. ヒアリング調査の実施概要	56
2. ヒアリング結果	57
(1) 調査結果の概要	57
(2) 子どもの虹情報研修センター	60
(3) 西日本こども研修センターあかし	64
(4) 公益財団法人 SBI 子ども希望財団	67
第 VII 章 児童福祉司 SV 研修修了要件の在り方検討の論点と方向性	70
1. 修了要件の評価方法	70
(1) 評価者	70
(2) 研修機関等における評価の方法	70
(3) 修了要件の内容	70
2. 研修の修了要件を客観的に評価するための SV 研修の在り方	71
(1) SV 研修の受講要件の設定	71
(2) 前期・後期研修の間に、SV 業務の実践をプログラム化	71
(3) e ラーニングの導入を検討	72
(4) SV 候補者が確実に SV 研修を受講できる環境の確保	72
3. より効果的な SV 向け研修の実施に向けて	72
(1) フォローアップ研修の実施	72
(2) 児童福祉司向けの研修を含めた研修体系の整理	72
(3) SV の役割の再確認と研修への反映	73

<資料編> アンケート調査票

1. 研修参加者 アンケート調査票
2. 研修講師 アンケート調査票
3. 児童相談所設置自治体 アンケート調査票

# 第I章 調査研究の実施概要

---

## 1. 調査研究の目的

「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が令和元年6月に公布され、児童福祉司スーパーバイザー（以下、「SV」という。）は、「児童福祉司として概ね5年以上勤務した者」という要件に加え、「厚生労働大臣が定める基準に適合する研修の課程を修了したものでなければならない」とされた。

現在、SVの法定研修（以下、「SV研修」という。）の受講は義務付けられているものの、SVとしての業務開始後に研修受講を行うケースもあるのが現状である。またSV研修の修了要件を満たしているかの判断は研修受講者を派遣した自治体で行うことになっているため、研修受講によりSVとして必要な技能が身についているかの評価の基準が外部からはわかりにくい状況であることが指摘されており、令和4年4月のSV研修修了の要件化とあわせ、研修修了要件を客観的に評価・判断し得る指標や到達度の評価方法等の仕組みづくりが求められている。

また、SV研修の修了が要件化されることにより、児童相談所設置自治体には、より一層の計画的なSVの育成、研修受講が求められることになるが、現在の研修体制では希望者全員の受講が難しい状況であることから、研修体制の在り方についても検討が必要である。

これらを踏まえ、本調査研究においては、客観的に評価・判断し得るSV研修修了要件ならびに研修体制の在り方を検討するための「基礎資料」を作成することを目的とする。

## 2. 実施期間

令和元年12月26日から令和2年3月31日まで

## 3. 調査研究の実施方法

本調査研究は、以下の方法で実施した。

### (1) 有識者検討会の開催

専門的な見地からの検討・助言等を受けるため、有識者、児童福祉司 SV 研修の実施機関による検討委員会を設置した。

検討委員会は計 2 回開催し、児童福祉司 SV 研修の修了要件の検討にあたり調査すべき事項や、検討の論点、方向性等についての討議を行った。

### (2) 児童福祉司スーパーバイザー研修における調査

令和2年1月28日から31日開催の、児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修（後期）ならびに児童相談所児童福祉司スーパーバイザーステップアップ研修（後期）の研修参加者及び研修講師に対するアンケート調査を実施した。

また、両研修の実施機関である、子どもの虹情報研修センターならびに西日本こども研修センターあかしに加え、昨年度に同義務研修の実施機関であった公益財団法人 SBI 子ども希望財団に対するヒアリング調査を実施した。

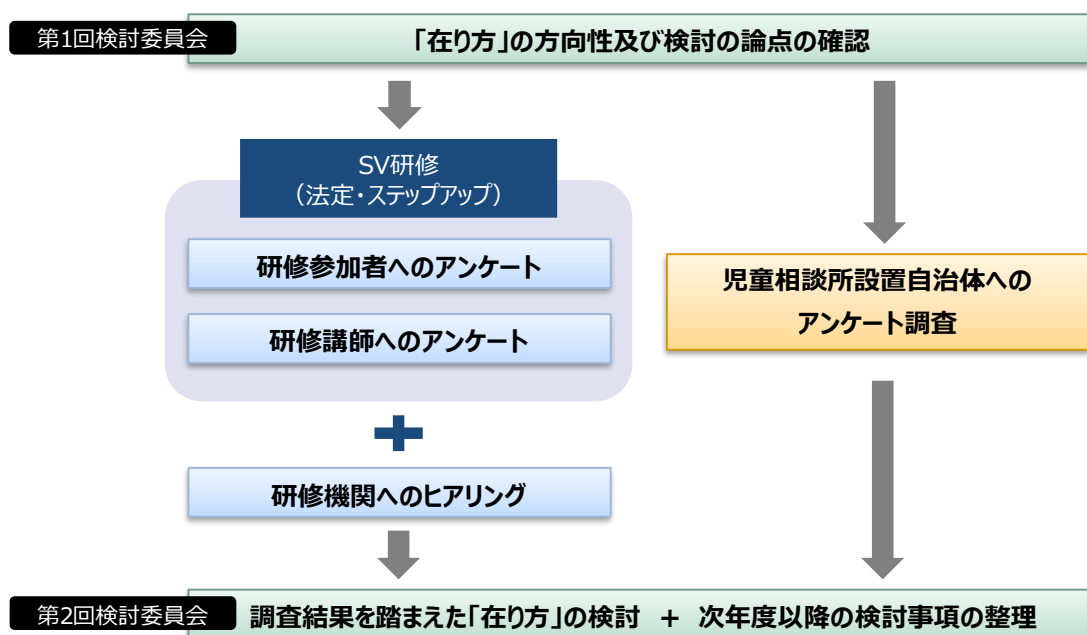
(3) 児童相談所設置自治体へのアンケート調査

児童相談所設置自治体の同研修の担当部署を対象とし、アンケート調査を実施した。

(4) 報告書の作成

調査研究の検討結果について、報告書としてとりまとめを行った。

図表 1 本調査研究の全体構成



## 第II章 検討委員会

### 1. 構成委員

児童福祉司 SV 研修の修了要件の在り方を検討するにあたり、児童福祉司 SV として求められる能力や児童福祉司 SV を対象とした研修について詳しい有識者、研修実施機関からなる検討委員会を設置した。

検討委員会の構成委員は、以下のとおり。

図表 2 検討委員会構成委員

氏名	所属等
井上 景 氏	西日本こども研修センターあかし 研修企画専門員
◎ 才村 純 氏	東京通信大学 人間福祉学部 教授
鈴木 浩之 氏	立正大学 社会福祉学部 社会福祉学科 准教授
中垣 真通 氏	子どもの虹情報研修センター 研修部 研修部長

※敬省略、五十音順 ◎座長

### 2. 開催概要

検討委員会の開催概要は、以下のとおり。

図表 3 検討委員会の開催概要

回	開催日時	主な検討内容
第1回	令和2年1月16日(木)	(1) 事業実施計画について (2) 児童福祉司 SV 研修要件の在り方に関する検討の論点 (3) アンケート調査について ・研修参加者への調査 ・研修講師への調査 ・児童相談所設置自治体への調査 (4) 研修実施機関へのヒアリング調査について
第2回	令和2年3月25日(水)	(1) アンケート調査結果について ・研修参加者への調査 ・研修講師への調査 ・児童相談所設置自治体への調査 (2) ヒアリング調査結果について (3) 児童福祉司 SV 研修要件の在り方について (4) 今後検討すべき事項について

## 第III章 研修参加者への調査 –アンケート調査–

### 1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV 研修の受講者自身の経験や実務上での SV としての課題を把握するとともに、児童福祉司 SV 研修の修了要件の評価方法等について、児童福祉司 SV 自身の意見を確認することを目的として、以下の2つの研修の参加者を対象としてアンケート調査を実施した。

研修名	実施機関	日時	参加者数
児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期>	西日本子ども研修センターあかし	令和2年1月28日(火) ～30日(木)	60名
児童相談所児童福祉司スーパーバイザーステップアップ研修<後期>	子どもの虹情報研修センター	令和2年1月30日(木) ～31日(金)	10名

#### ◆調査期間

令和2年1月28日(火)～1月31日(金)

#### ◆調査方法

研修日程の初日に配布、研修期間中に回収

#### ◆回収状況

	義務研修	ステップアップ研修
配布数	60名	10名
有効回答数	59名	10名
回収率	98.3%	100%

## 2. 研修参加者へのアンケート調査結果

### (1) 調査結果の概要

#### <業務経験等>

##### －受講者の業務経験年数

- ・ 児童福祉司としての経験年数について、「3年未満」が18.8%であった。
- ・ 児童福祉司SVとしての経験年数について、「4年以上」と回答した人も1割程度いた。

##### －SVの担当スーパーバイザー数、担当ケース数

- ・ 担当しているスーパーバイザー（以下、「SVE」という。）数について、「5人以上」と回答した人が57.2%となっている。
- ・ 現在の役割が児童福祉司SV（係長、課長等の児童福祉司発令をされている方を含む）と回答した人のうち、「ケースを担当している」割合は35.7%であった。

##### －SV業務においてもっと身に着けるべきだと思う能力

- ・ 日常のSV業務においてもっと身に着けるべきと思う能力として、「法律の知識」や「アセスメント力」「面接スキル」などの意見が多くあげられた。

##### －児童福祉司任用後研修の受講状況

- ・ 児童福祉司任用後研修について、「未受講」と回答した人が47.8%であった。

#### <SV研修の修了要件について>

##### －望ましい修了要件の確認者

- ・ 望ましい確認者については、「所属自治体の責任者」「所属する児童相談所の所長」「研修実施機関」が各々3割程度であった。

##### －修了要件の確認方法

- ・ 望ましい修了要件の確認方法としては、「研修終了後のレポート提出」との回答が53.6%（37件）であった。
- ・ 研修科目毎での確認方法では、いずれも「レポート提出」との回答が最も多いが、「子どもの面接・家庭面接による技術」では「面接・実技試験」との回答が、また「行政権限の行使と司法手続き」では「筆記試験」との回答が、レポート提出と同数程度の回答であった。

##### －研修の受講要件

- ・ 受講要件が「あったほうがよい」と回答した人が63.8%であり、具体的な要件として「児童福祉司としての経験年数」との意見が多い。

##### －修了要件化の必要性と課題

- ・ 「SV研修の修了要件化は必要」という意見がある一方、「修了要件だけでは質の担保はできない」「修了要件化により人材確保が難しくなる恐れがある」といった意見や、「筆記試験等だけでは評価できないのではないか」「地域により児童相談所の状況の違いがある中で一律の修了要件の設定ができるのか」といった課題もあげられた。
- ・ SVの処遇をはじめ、「自治体の人事制度の見直しも必要」との意見もあげられた。



## <SV 研修の在り方について>

### －研修の開催主体

- ・ SV 研修について、「研修の専門機関での開催」との回答が 98.6%であった。
- ・ 日数、開催頻度については、「現在と同じでよい」との回答が最も多かった。

### －研修の内容

- ・ 「児童福祉司としてケースワークを行うのと、SVとして業務をするのは違う」ことから、「SVとして」という研修を望む意見が多くあげられた。
- ・ 具体的な事例を用いた講義、解説を求める意見も多かった。

### －フォローアップ研修の受講希望

- ・ フォローアップ研修について、「受講を希望する」との回答が 65.2%であった。
- ・ 内容としては、「実際に SV 業務をやって 1～2 年後」に、「課題検討」や「SV 間での情報共有」を望む意見が多くあげられた。
- ・ 「継続的な受講機会」を求める意見の他、国の動向や法・制度改正のポイントについて、「メール配信してほしい」との意見もあった。

### －SV 向けの研修に関する意見

- ・ SV 向けの研修について、その必要性に関する意見が多い一方、SV 自身また SV が不在となる期間が発生することによる現場の負担増大に関する意見もあげられた。
- ・ 全国的に同じレベルで対応できるような研修の仕組みを望む意見も多い。

### －SV 研修修了の要件化に関する意見

- ・ SV 研修の修了要件は必要との意見がある一方、「研修の修了要件だけでは SV としての質の担保は難しい」など、修了要件の設定方法や評価方法に関する課題があげられた。
- ・ 「SV 研修修了が要件化されることにより人員確保が難しくなるのではないか」「自治体の人事制度とあわせて考える必要がある」などの意見があげられた。

(2) 研修参加者の業務経験等について

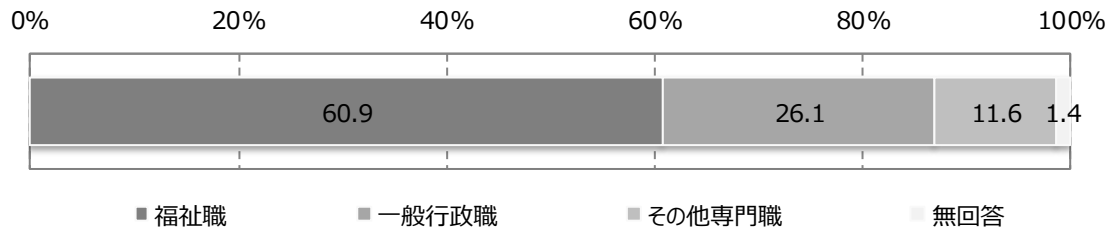
① 採用形態、役割、業務経験年数

(ア) 採用形態

採用形態について聞いたところ、「福祉職」が 60.9%であり、「一般行政職」が 26.1%、「その他専門職」が 11.6%であった。

「その他専門職」の 8 名のうち、6 名が心理職、1 名が保健師であった。(1 名は無回答)

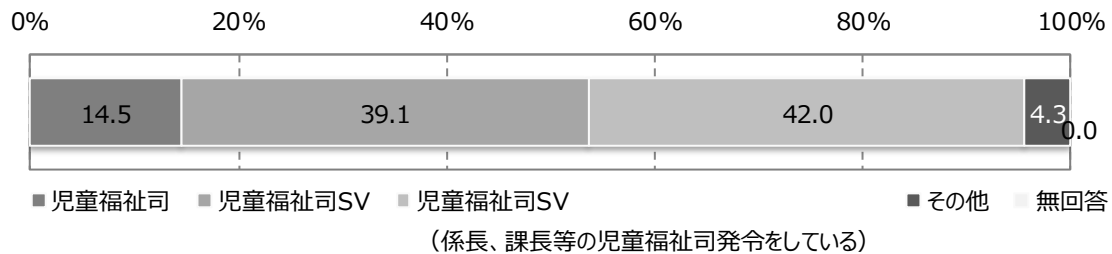
図表 4 採用形態 (N=69)



(イ) 現在の役割

現在の役割について聞いたところ、「児童福祉司」が 14.5%、「児童福祉司 SV」が 39.1%、「児童福祉司 SV (係長、課長等の児童福祉司発令をされている方)」が 42.0%であった。また、「その他」と回答した人のうち、1 名は「保健師」であった。

図表 5 現在の役割 (N=69)

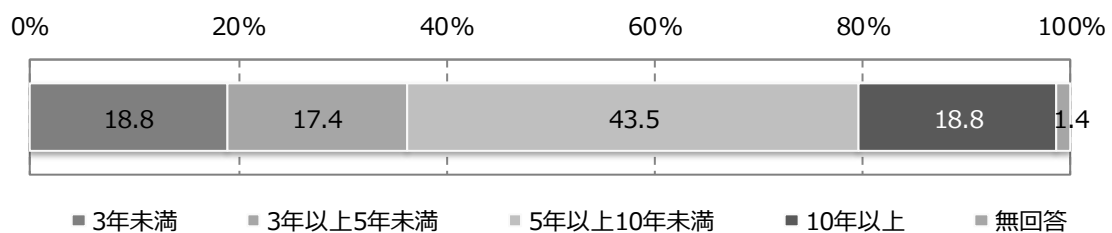


(ウ) 経験年数 (令和 2 年 1 月 1 日時点)

● 児童福祉司としての業務経験年数

児童福祉司としての業務経験年数について聞いたところ、「5 年以上 10 年未満」が最も多く 43.5%、次いで、「3 年未満」と「10 年以上」が 18.8%、「3 年以上 5 年未満」が 17.4%であった。

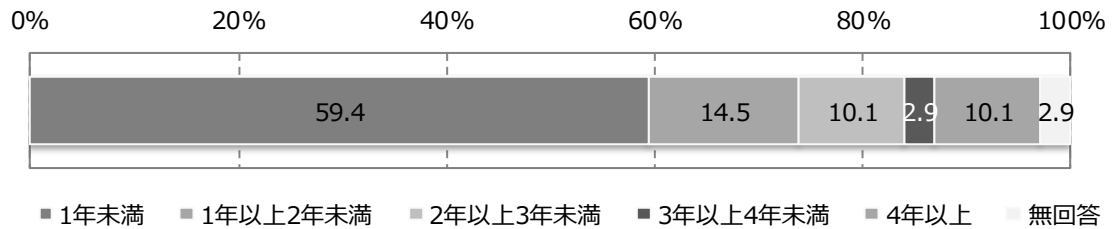
図表 6 児童福祉司としての業務経験年数 (N=69)



● 児童福祉司 SV としての業務経験年数

児童福祉司 SV としての経験年数について聞いたところ、「1 年未満」が最も多く 59.4%であった。一方で、「4 年以上」との回答が 10.1%となっている。

図表 7 児童福祉司 SV としての業務経験年数 (N=69)

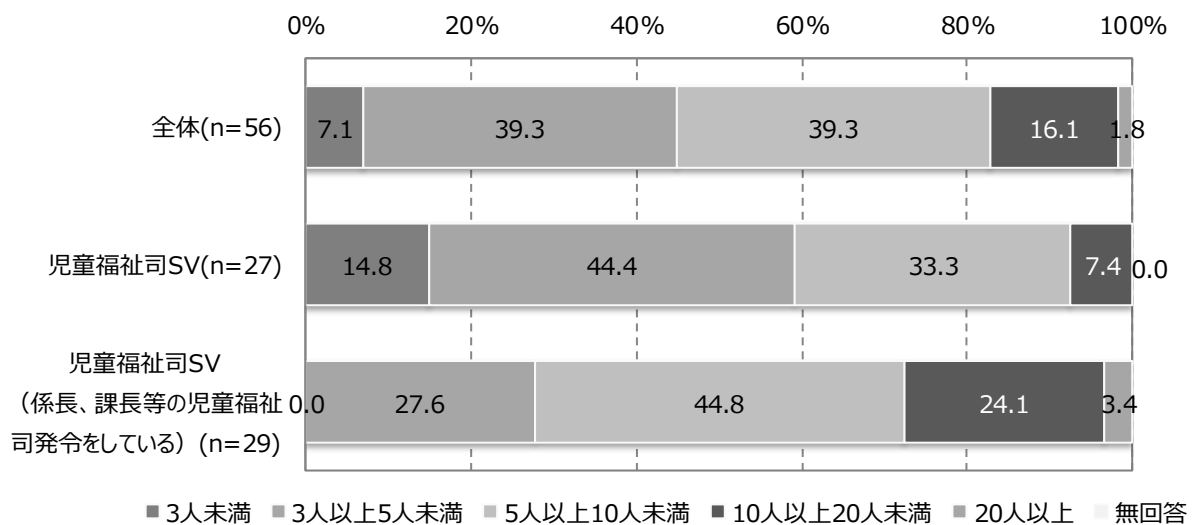


② SV が担当している SVE 数、担当ケース数、SV 業務における課題

(ア) 担当する SVE 数

SV として業務を行っている方に担当している SVE の数について聞いたところ、「3 人以上 5 人未満」と「5 人以上 10 人未満」が最も多く、各々 39.3%であった。また、「10 人以上 20 人未満」が 16.1%、「20 人以上」と回答した人が 1 名いた。

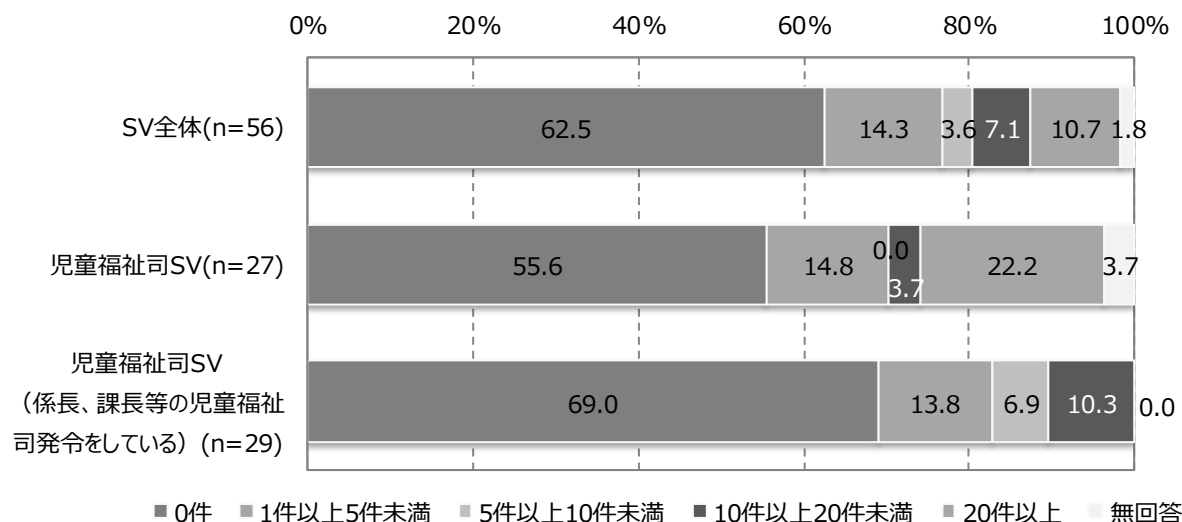
図表 8 担当する SVE 数 (N=56)



(イ) SVの担当ケース数

SVとして業務を行っている方に担当ケースについて聞いたところ、「0件」が62.5%であるが、次いで「1件以上5件未満」が14.3%、「20件以上」が10.7%であった。

図表 9 SVの担当ケース数 (N=56)



(ウ) 日常のSV業務をするうえで、もっと身に着けるべき必要があると思う能力

日常のSV業務においてもっと身に着けるべき必要がある能力について聞いたところ、次のような意見があげられた。

<主な意見>

●知識

- ・ 法律の知識、法的根拠
- ・ 保護者面接プログラム
- ・ 大人の発達障害に対する理解

●ケースワーク力、ソーシャルワーク力

- ・ アセスメント力
- ・ ケースマネジメント力
- ・ 面接スキル
- ・ 関係機関との調整力
- ・ 対応困難ケースへの対応力
- ・ 危機介入の判断力

●人材育成の能力

- ・ 人に伝える力
- ・ SVEの適性を見極める力
- ・ チームワーク、コーチングの理論
- ・ 客観的に見られる力
- ・ メンタルヘルス、精神面のフォロー
- ・ モチベーションの向上力

●その他

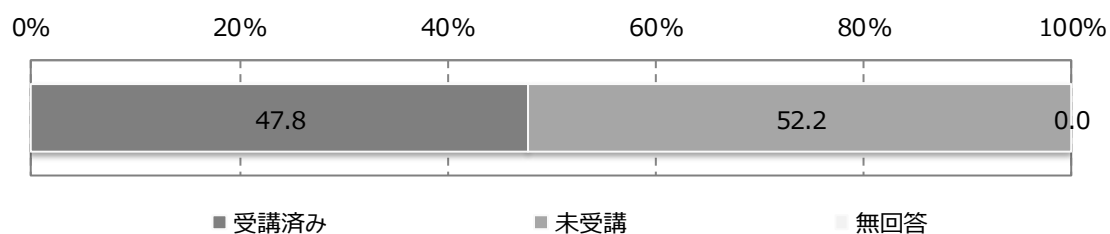
- ・ 判断力、決断力
- ・ 冷静さ
- ・ 進捗管理の能力
- ・ タイムマネジメント力
- ・ 細かな気配り

③ 児童福祉司の研修受講の有無

(ア) 児童福祉司任用前講習

児童福祉司任用前研修の受講状況について聞いたところ、「受講済み」が 47.8%、「未受講」が 52.2%であった。

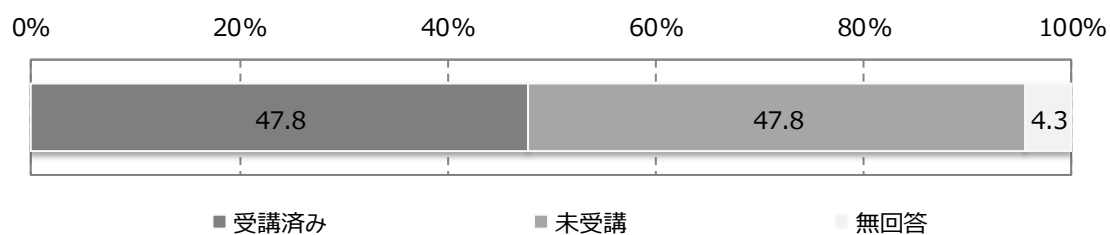
図表 10 児童福祉司任用前研修の受講状況 (N=69)



(イ) 児童福祉司任用後研修

児童福祉司任用後研修の受講状況について聞いたところ、「受講済み」「未受講」とともに 47.8%であった。

図表 11 児童福祉司任用後研修の受講状況 (N=69)

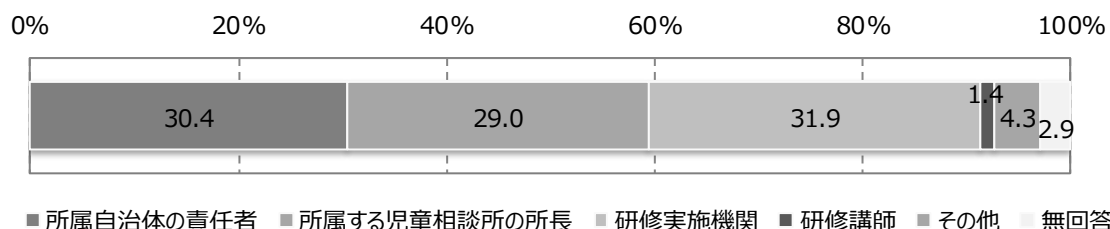


### (3) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について

#### ① 修了要件を満たしているかの確認を誰が行うのが望ましいか

SV 研修の修了要件を満たしているかの確認は誰が行うのが望ましいかについて聞いたところ、「研修実施機関」が31.9%、「所属自治体の責任者」が30.4%、「所属する児童相談所の所長」が29.0%と各々3割程度となった。

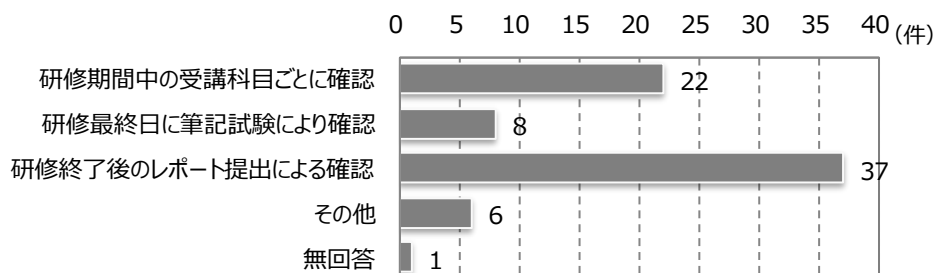
図表 12 望ましい修了要件の確認者 (N=69)



#### ② 修了要件を満たしているかの確認をするのに望ましい方法

SV 研修の修了要件を満たしているかを確認する方法として望ましい方法について聞いたところ、「研修終了後のレポート提出による確認」が53.6% (37件)と最も多く、次いで「研修期間中の受講科目ごとに確認」が31.9% (22件)であった。また、「日常のケースワークの中で確認」という意見もあった。

図表 13 望ましい修了要件の確認方法 (N=69)

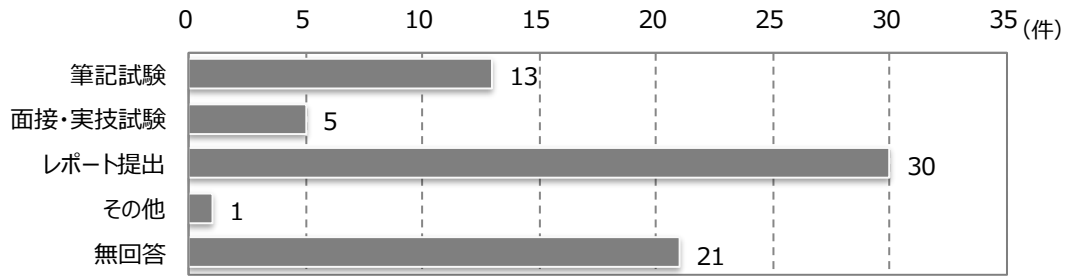


#### ③ 研修期間中の受講科目ごとに確認する場合の望ましい方法

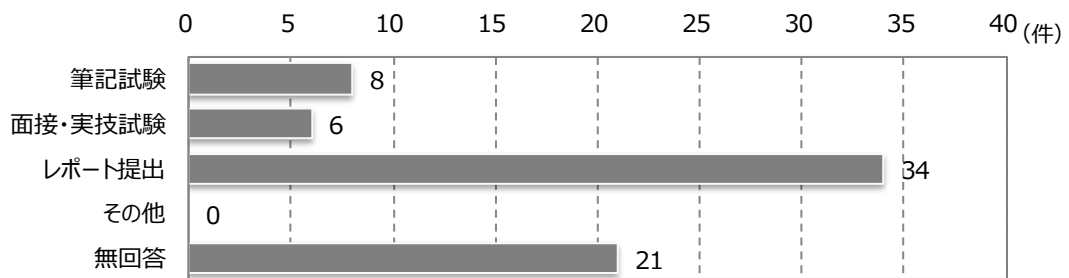
仮に研修期間中に受講科目ごとに修了要件を確認する場合に、望ましい確認方法について聞いたところ、いずれの科目も「レポート提出」との回答が最も多いが、「子どもの面接・家庭面接による技術」では、「レポート提出」が22件と「面接・実技試験」が20件となっておりほぼ同数、また「行政権限の行使と司法手続き」については、「筆記試験」が21件、「レポート提出」が25件であり、他の受講科目と比べて「筆記試験」との回答が多くなっている。

また、どの科目においても「筆記試験」や「面接・実技試験」との回答があった。

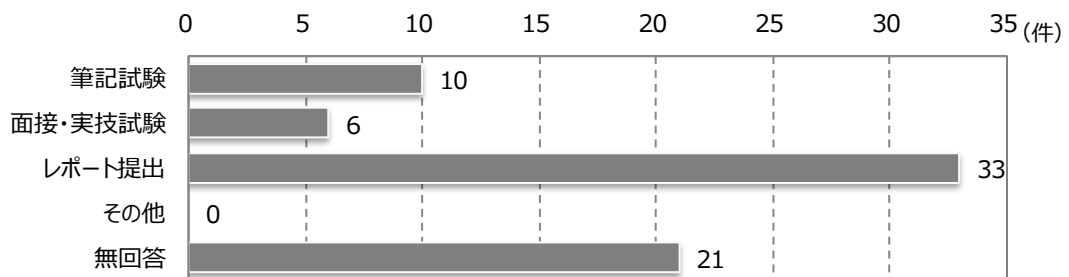
図表 14 望ましい確認方法(子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題) (N=69)



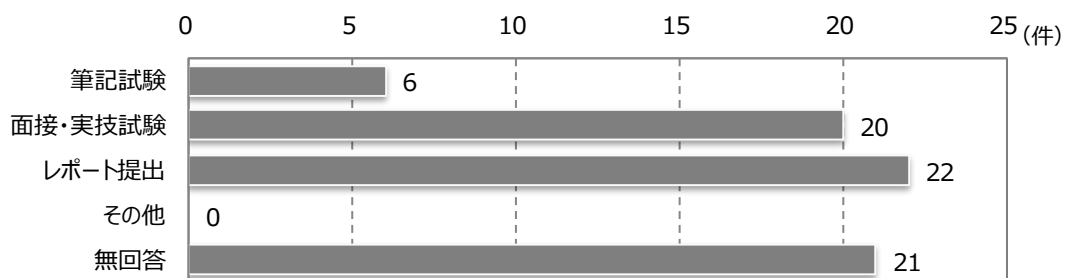
図表 15 望ましい確認方法(スーパービジョンの基本) (N=69)



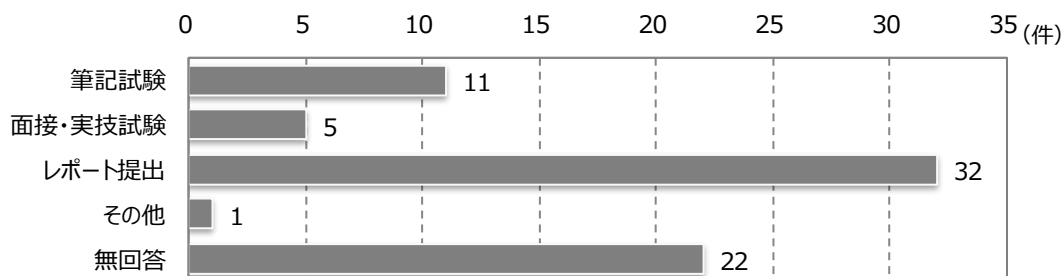
図表 16 望ましい確認方法(子ども家庭支援のためのケースマネジメント) (N=69)



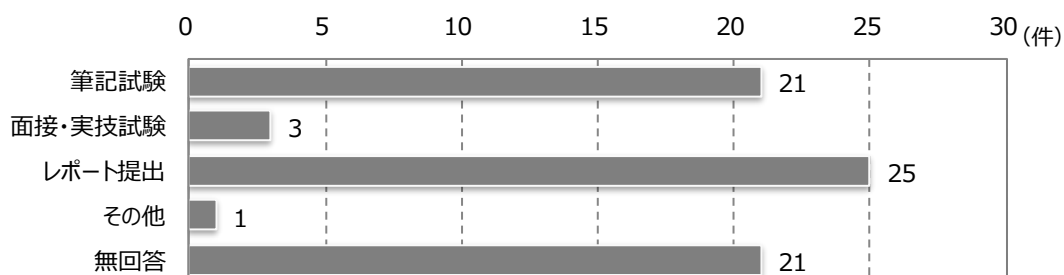
図表 17 望ましい確認方法(子どもの面接・家庭面接に関する技術) (N=69)



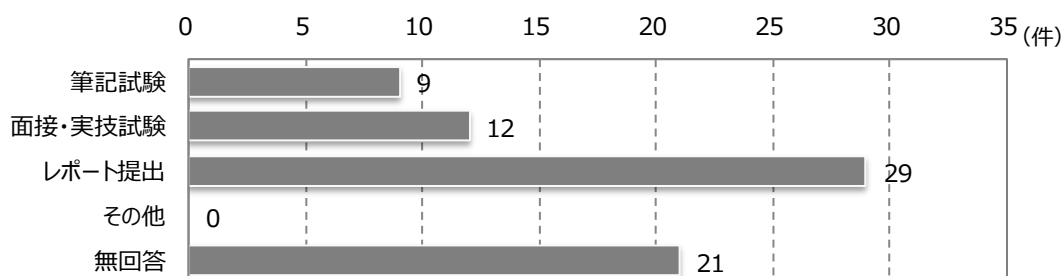
図表 18 望ましい確認方法(関係機関との連携・協働との在宅支援) (N=69)



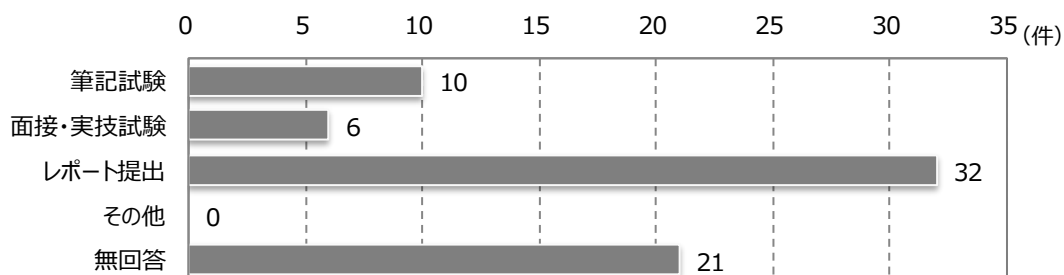
図表 19 望ましい確認方法(行政権限の行使と司法手続き) (N=69)



図表 20 望ましい確認方法(子ども虐待対応) (N=69)

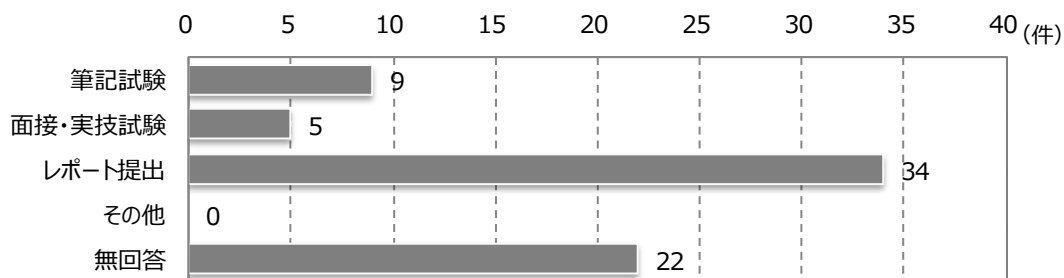


図表 21 望ましい確認方法(非行対応) (N=69)

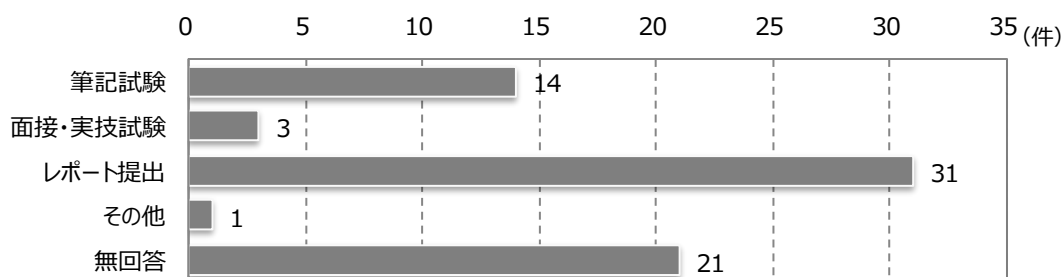




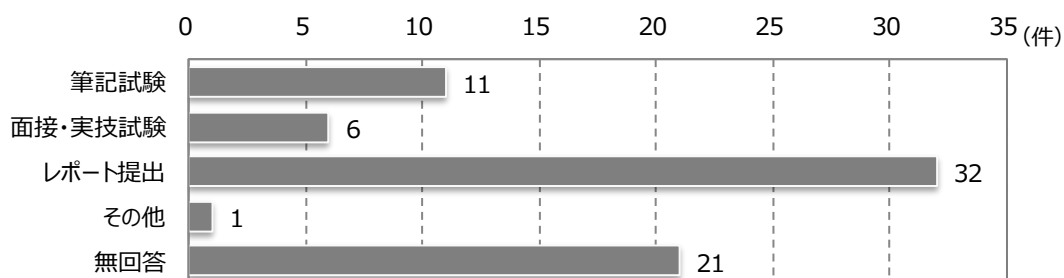
図表 22 望ましい確認方法(社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク) (N=69)



図表 23 望ましい確認方法(子どもの発達と虐待への影響、子どもの生活に関する諸問題) (N=69)



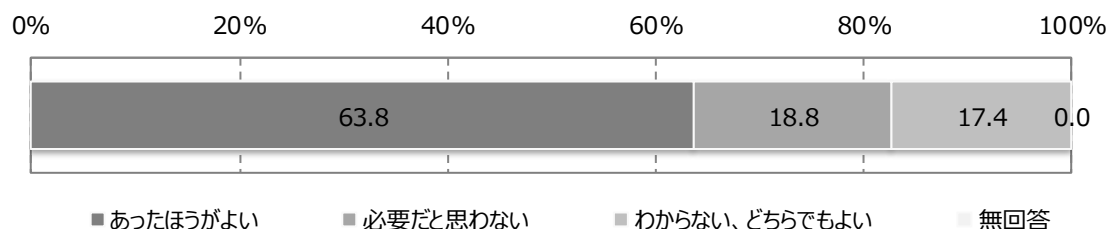
図表 24 望ましい確認方法(ソーシャルワークとケースマネジメント) (N=69)



#### ④ SV 研修の受講者の要件設定

SV 研修を受講する者としての要件の設定があったほうがよいかについて聞いたところ、「あったほうがよい」との回答が 63.8%となった。一方で「必要だと思わない」との回答が 18.8%となっている。

図表 25 SV 研修の受講者の要件設定 (N=69)



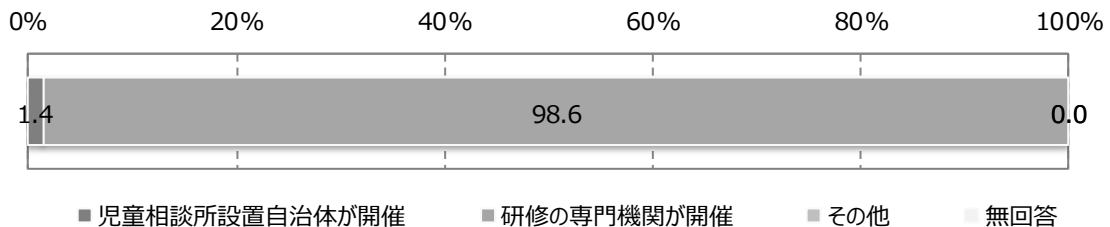
なお、具体的な要件としては、「児童福祉司としての経験年数」の意見が多く、「3年以上」または「5年以上」との回答が多くなっている。

#### (4) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について

##### ① SV 研修はどこが開催するのが望ましいか

SV 研修をどこで開催するのが望ましいかについて聞いたところ、「研修の専門機関が開催」との回答が 98.6%であった。

図表 26 望ましい開催主体 (N=69)

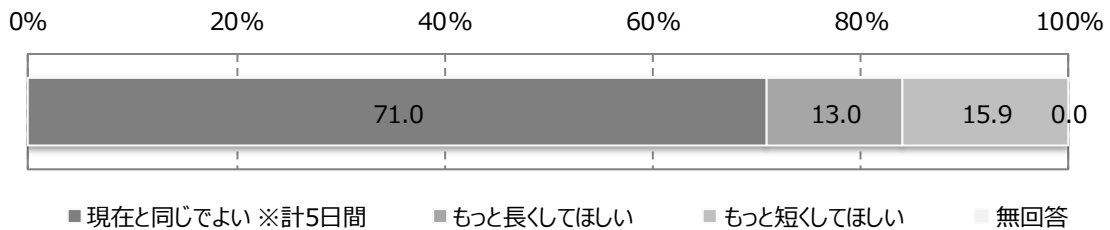


##### ② SV 研修の望ましい開催方法

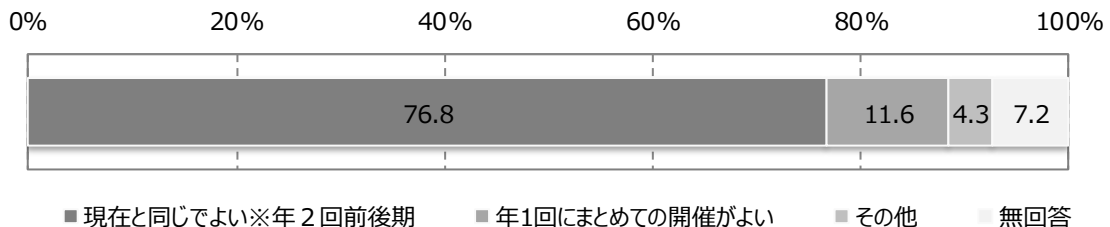
SV 研修の開催方法として、望ましい日数・頻度について聞いたところ、日数については「現在と同じでよい」が 71.0%と最も多く、「もっと長くてほしい」が 13.0%、「もっと短くてほしい」が 15.9%となった。なお、「もっと長くてほしい」場合の具体的な日数としては、「10 日」が 2 件、「20 日」が 1 件あった。

また、頻度については「現在と同じでよい」が 53.0%と最も多く、「年 1 回にまとめた開催がよい」との回答が 11.6%であった。「年 3 回」など頻度を増やしてほしいとの意見も 3 件あった。

図表 27 望ましい開催日数 (N=69)



図表 28 望ましい開催頻度 (N=69)



## (5) 児童福祉司 SV 向けの研修について

### ① SV 研修を受講してみてもっと学びたいと思った研修科目とその内容

SV 研修を受講してみてもっと学びたいと思った研修科目とその内容について聞いたところ、次のような意見があげられた。

#### <主な意見>

- 子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題
  - ・ 職場において習得することが難しい法的知識が必要となる場面への対応についての講義はもう少し充実させてもらいたい。
- スーパービジョンの基本
  - ・ SV とはどうかをいろいろな具体的な事例で教えてもらいたい。
  - ・ 「SV として」の知っておくべきことや考える事のポイントという視点での講義をよりたくさん入れてもらえるとありがたい。担当ケースワーカーとしてケースワークすると、SV として児童相談所業務ではすることが全然違うので教えてもらいたい。
  - ・ スーパービジョンの「基本」ではなく「実践」を学びたい。
  - ・ バイザーとバイジーの関係性について、どこでどのようにアドバイスをしたらよいかを知りたい。
  - ・ SV 時の視点や見立てについて、ロールプレイなどを交えて具体的に研修がよい。
  - ・ 演習のみならず理論や知識の座学の時間も設けてほしい。
- 子ども家庭支援のためのケースマネジメント
  - ・ ケースに直接かわらず、効率的にアドバイス、管理できるようになりたい。
  - ・ 中途養育・ステップファミリーの難しさ、里親が育つ家庭について学びたいと思った。
  - ・ 時系列で演習をしたことで一連の流れを学べたことが良かったので、もっと時間をかけて学びたかった。
- 子どもの面接・家庭面接に関する技術
  - ・ SV とはいえ面接する場面が多く、特に衝突する面接での技術の指導が欲しい。
  - ・ 面接の入り方、ニーズのない保護者との面接技術、保護者への介入スキルを知りたい。
  - ・ 新しい言い回しなど面接で使える言い方、説明など他者の話し方を学びたい。
  - ・ 対人援助職であるため、重点的に時間をかけてほしい。
  - ・ SV としてケースワーカーに面接技術の向上を図らせる方法、ポイントを知りたい。
  - ・ 具体的なロールプレイ等を交えての研修をしてもらいたい。
- 関係機関（市町村を含む）との連携・協働との在宅支援
  - ・ 自治体や地域によって状況が異なると思われるので、それぞれにどのような取り組みがなされているか、情報が欲しい。
  - ・ もう少し事例をもとに深めたかった。講義にあったように、市町の苦情もあり、その児童相談所としての認識を変えなければと思う。児童相談所として耳が痛い話をもっと教えてほしい。
  - ・ 市町村とのケース会議の持ち方など、関係機関との実際の連携の取組例を知りたい。
- 行政権限の行使と司法手続き
  - ・ 実務的な必要性は高いのでもっと時間をかけてほしい。毎回プログラムに入れてほしい。
  - ・ 一時保護を児童自身が拒否している場合の法的アプローチを知りたい。
  - ・ 介入場面や親と子の分離、一時保護中の親対応など、法的な観点からどのような権限があり、

どのような対応が望ましいかを知りたい。

- ・ 実際例として家裁申し立てをしたケースの流れ、具体的な申立書の作り方、結果を知りたい。
- ・ 民法について、28 条申し立ての要件・事例、権限の有効性と限界、司法手続きの具体例を知りたい。
- ・ 問題に対して法的に認められるかどうか検証していきたい。
- ・ 相談・面接に必要な知識をもっと取得したい。児童相談に係る QA 集があればよい。

●子ども虐待対応

- ・ 性的虐待への介入、施設での不適応事例についての対応、施設入所後、親子交流を検討していくにあたり押さえるべきポイントを知りたい。
- ・ 事例についての講義、解説に対してどう考えてどう動くのか、具体的な事例を通していろいろな動き方について知りたい。

●非行対応

- ・ もっと知識的なものや SV としての動きについて知りたい。
- ・ 非行の対応は経験の機会も少ないので知っておきたい。
- ・ 福祉の支援と法の執行の役割の再確認をしたい。
- ・ 非行ケースの具体的な支援方法（事例を用いた演習）を知りたい。
- ・ 触法ケースも多々あるのでその対応について知りたい。
- ・ 非行化するまでの要因や理解、その後の効果的な対応についてもっと勉強したい。

●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

- ・ 中途養育、ステップファミリーの難しさ、里親が育つ家庭について学びたい。
- ・ 子や親の特性に応じた自立のための支援や親子再統合に向けた具体的な取り組み方について知りたい。
- ・ 社会的養護における自立、FSW をどのように考えどのように進めていくかをもち勉強したい。

●ソーシャルワークとケースマネジメント

- ・ 在宅支援中で児童相談所との関係がある程度ついてきているにもかかわらず、虐待（特に心理）が落ち着かないケースの見立て方、切り方（介入）、初期介入だけでなく継続指導中のケースについて学びたい。
- ・ ケースに直接かわからず、効率的にアドバイス、管理できるようになりたい。
- ・ 実際に面接していて起こりうる話について、いろいろな場面や対応の仕方をもっと聞きたい。

●研修科目以外

- ・ SV とは何か、や SV に求められるもの、役割について前期で勉強できればと思った。
- ・ スーパーバイザーへのメンタルヘルスのケアやチームビルディングについて、業務のマネジメント（いかに効率よく仕事をするか）、所内での福祉司以外の職種（心理士、一時保護所等）との連携について学びたい。
- ・ 社会的養護やビジョン、里親支援など、支援につながる制度を知りたい。
- ・ 児童相談所を取り巻く法的理解（児童福祉法改正のポイント）、これからの児童福祉について学びたい。
- ・ 法医学的知識を身につけたい。
- ・ ソーシャルワークに必要な他法他施策を学ぶ科目があるとよい。
- ・ 重大事案と司法の動きの中での福祉的な支援のあり方を知りたい。

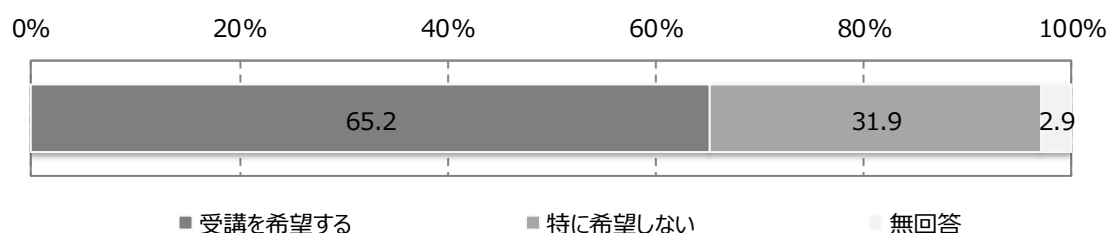
- ・ 継続支援中の落とし穴（的なもの）があるとよい。他児童相談所からケース移管され、CA 情報を認めていない状態で転入しその後のフォローをしなければならない事例などについて、介入はもとより支援の仕方についても知りたい。

## ② SV 研修受講後のフォローアップ研修

### (ア) フォローアップ研修の受講希望

SV 研修受講後にフォローアップ研修等があった場合に受講するかについて聞いたところ、「受講を希望する」が 65.2%、「受講を希望しない」が 31.9%であった。

図表 29 フォローアップ研修の受講希望 (N=69)



### (イ) フォローアップ研修への要望

フォローアップ研修の「受講を希望する」と回答した人に、フォローアップ研修の内容や開催頻度や時期、開催方法等についての要望を聞いたところ、次のような意見があげられた。

#### <主な意見>

##### ●研修の内容

- ・ SV として知っておくべきことや考えることという視点での講義内容があるとありがたい。今回は SV 初心者として研修を受けているが、SV 経験者として受けると身に付くことも変わると思う。2 から 3 年後くらいが良いかもしれない。
- ・ 今回受けたステップアップ研修のような、少人数で実務に即したテーマでの研修がよい。
- ・ 前期、後期に一回、振り返りの機会を設ける形は有効ではないか。
- ・ SV の課題や実践報告、効果など（事例や SW スキルではない）情報交換の場があるとよい。
- ・ 座学研修より、面接スキルを向上させるためにどう SV すれば効果的かなど、実務に即応できるような内容が欲しい。
- ・ SV を行ってみて困っていること、悩んでいることをグループディスカッションする場、SV のセルフケア、グループ SV の技術についての研修があるとよい。
- ・ 難易度の高いケースの検証的な内容について、SV3 年目程度を対象に、より現場に近い人の講義が欲しい。

##### ●研修の対象者

- ・ 約 1 年後実際に SV として活動して参加者が困ったことや共有できる場があればうれしい。必要な知識というより実践型の講義や演習のほうが現場で活かせるのではないか。各々の児童福祉司間でのディスカッション（現状と課題等について）など、他職場の人と率直に話せる機会が欲しい。
- ・ 受講後 2 年以内等を期限として開催してほしい。
- ・ 5～8 年くらいのサイクルでその後の SV 継続研修的なものがあるとよい。

- ・ 法改正や国の動向施策など、最新の情報にアップデートできるような研修、法・制度改正の内容についてその解釈や対応について学ぶ機会があってもよい。
- ・ 年 1 回 SV 業務をピアで振り返る機会があるとよい。
- 開催時期、開催頻度
  - ・ 年度の早い段階で基礎的な内容と課題を提示してもらい、半年後くらいに中間報告、可能であれば年度末に次年度に向けての目標などが形成できるとありがたい。
  - ・ 夏場、学校が夏休みなど長期休みの時、同規模の児童相談所同士、人数的なものも同等であるなかで、どのように工夫しているか情報共有できたらよい。
  - ・ 時期は年度始めや年度の終わりは避けてほしい。
  - ・ 移動を含む時間や通常業務への負担を考えた場合、複数回に分散されるより、1 回でまとまっているほうがありがたい。
- 開催方法
  - ・ 継続的（リカレント的）な受講機会があるとよい。ブロック単位で SV フォローできる人を配置（任命）してはどうか。
  - ・ 研修後実務に戻った際、研修で学んだことが現場で実際に活かしているか、半年後あるいは 1 年後にレポート等で報告し、TEL やメールなどでフォローアップする方法はどうか。
  - ・ 講義形式ではなく最近の法・施行令・QA など（現場に役立つ情報）をメール配信してほしい。

## （6）児童福祉司 SV への研修や修了要件化について

SV 向けの研修や SV 研修の要件化について感じている課題や在り方について聞いたところ、次のような意見があげられた。

### <SV 向けの研修に関する主な意見>

- SV 向けの研修は必要
  - ・ SV 研修を受けるにあたり、ある程度の SV 経験があったほうがより有意義に感じるので、SV になって何年未満のうちに受講するなどの要件があってもよいのではないか。
  - ・ 現場に戻ってからも SV を受けられる研修体制を望む。
  - ・ 職場内で不安や疑問を話し合う時間がなかなか取れず、自分のやり方に不安を抱くことが多い。研修の場で情報共有することで悩みなどが共有され解消されるとありがたい。
  - ・ 児童相談所強化には SV のスキル向上が不可欠である。即席の養成も必要だが、児童相談所を真に強化するためには児童福祉司を下支えする SV を丁寧に養成してもらいたい。
- 研修受講の負担が大きい
  - ・ 研修の必要性は感じているが、多忙なため負担も大きい。
  - ・ SV に任命される前に受講、修了するのがよい。SV が研修で職場を空けることは現場が困る。
  - ・ 現場の SV が長期間現場を離れることは実務に大きな混乱や影響を与える。都市部の児童相談所（虐待対応件数などでランク分けし、高い自治体）で 10 年勤務したものについては一部研修を免除してほしい。
- 全国的に同じレベルで対応できるような仕組みが必要
  - ・ SV としての研修は必須であり、それは研修センターなどが行うことで全国的に同じレベルで児童相談所が対応していけるようになると思う。しかし、各都道府県で業務の進め方にもかなり差がある点についても考えていく必要がある。

- ・ 実務を行うにあたり、一定レベルを保った研修を修了することは必須と考える。各自治体任せにするとレベルの確保が難しいため、専門の研修機関は必要である。
- ・ これまで横浜 1 か所に全国から人が集まることで、各地の手法を情報交換できたものと推察されるが、東西にそれぞれできたことで受ける機関が増え、アクセスしやすくなるメリットもある一方、出身地が東西に分かれる可能性が想定される。可能であれば、どちらを受講しても全国の人たちと情報交換できるような仕組みがあるとよいと思う。
- ・ 国家資格化とリンクさせていくのか等、制度設計が必要と思う。
- 自治体の人事制度の見直しも必要
  - ・ 専門職でないため、人事異動により研修が活用できないことがある。

#### <SV 研修修了の要件化に関する主な意見>

- SV 研修の修了要件化は必要
  - ・ 最低限の要件化は必要。児童福祉司より SV の要件を厳しくしたほうがよい。
  - ・ 経験年数が少ないのに SV にさせられるのはどうか。SV 研修の受講要件を厳格化するべき。
- 修了要件をどのように設定するか
  - ・ 行政職か福祉職か、児童相談所経験年数、SV 経験年数、一人当たりの担当ケース数により要件を分けてほしい。
  - ・ 小規模の事務所では SV としての立場の業務と一ケースワーカーとしての業務も求められる。児童相談所の置かれている立場がそれぞれ違うので、一律の経験ができない。一定の SV としての要件が可能なのか。
- 筆記試験等だけでは評価できない
  - ・ 修了要件を設定するのはわかるが、試験等でそのスキルを得たか確認しても絵に描いた餅になると思う。あくまでも日常業務の中で適切に SV をできているかどうかで判断すべきと考える。(児童相談所長が修了可否を判断するべき。)
- 修了要件化だけでは質の担保はできない
  - ・ 修了要件が設定されたところで SV の資質が飛躍的に向上するとは思えず、SV 個人の力量やモチベーションを上げていくような継続的な取り組みが必要になると思う。
  - ・ 現場で育つ、現場で育てるシステムを確立しない限り SV 研修を受ければそれで事足りる、とはならない。
  - ・ 要件化は必要と思うが、要件を満たしていればよいわけではない。人間性や資質など各都道府県等の責任者が養成や評価を行う必要がある。
  - ・ 人事の流動性が狭くない SV 研修を修了した職員は今後一貫して児童相談所の SV 業務に携わっていく確率が高まることが予想され、その是非が問われるべきと思う。
- 修了要件化により人員確保が難しくなる恐れがある
  - ・ 研修を要件化することや、試験を設定することになればますます SV として働ける人は少なくなるのではないのか。
  - ・ 特に児童相談所を希望していないのに研修が強化されても今後ますます希望者、適任者がいなくなるだけではないのか。
  - ・ 規模の小さな自治体では適合する職員が足りない状況になりかねない。
  - ・ 修了要件を満たしていないと判断された場合、どのように再受験するかなどが不透明。

●自治体の人事制度の見直しも必要

- ・ SV にはそれなりの報酬が必要ではないか。
- ・ SV は管理職にするべき。
- ・ 研修を修了すれば OK かといえばそうではなく、前提として各自治体が長期的視点で児童福祉司やSVの育成を目指した人事計画を持つ必要がある。単純に「児童福祉司経験概ね5年」とするだけでは形式的に5年を満たす人がいる一方で人事計画によっては要件を満たす人材確保が難しいことも考えられる。



## 第IV章 研修講師への調査 - アンケート調査 -

### 1. アンケート調査の実施概要

研修を行っている側の視点から、児童福祉司 SV の現状や SV 研修として行うべきプログラムや研修の実施体制について、また研修修了要件の評価方法や実施に向けた課題等を確認することを目的とし、以下の 3 研修の講師を対象とした。

研修名	実施機関
A) 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<前期>	西日本こども研修センターあかし
B) 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期>	
C) 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期>	子どもの虹情報研修センター

#### ◆調査期間

令和 2 年 1 月 28 日（火）～2 月 28 日（金）

#### ◆調査方法

A)、C) はメールで送付、回収

B) は、直接配布、郵送またはメールで回収

#### ◆回収状況

配布数	30 名
有効回答数	17 名
回収率	56.7%

## 2. 研修講師へのアンケート調査結果

### (1) 調査結果の概要

#### <SV 向け研修>

##### －SV について感じている課題

- ・ 「SV としての必要な経験や能力が少ない」「ケースを持ちながら SV をしている場合もあり負担が大きい」「人事異動によりノウハウが蓄積されない」などの意見があげられた。また、「メンタル面でのサポートが必要」との意見もあった。

##### －SV 研修で意識・工夫している点

- ・ 「SV とは何か、SV としての役割を意識して講義を行っている」「ケースワークに必要な知識、スキルの向上を意識している」や、「参加者同士が交流できるように工夫している」との意見があった。

#### <SV 研修の修了要件>

##### －修了要件の確認者

- ・ 望ましい確認者としては、「研修実施機関」が 47.1%、次いで「所属する児童相談所の所長」が 29.4%であった。

##### －修了要件の確認方法

- ・ 望ましい修了要件の確認方法としては、「研修終了後のレポート提出」が最も多かったが、「受講科目毎の確認」や「筆記試験」との回答もあった。
- ・ 研修科目毎でも、「レポート提出」との回答が多いが、「子どもの面接・家庭面接に関する技術」では、「面接・実技試験」が最も多く、「行政権限の行使と司法手続き」では、「筆記試験」と「レポート提出」が同数であった。

##### －研修講師による確認となった場合の現実的な方法

- ・ 講師により意見は様々であるが、「筆記試験」を行い「自己採点」する方法や、「ケースレポートによる評価」の意見が多い。また、「グループディスカッション内の発言等で評価」との意見もあった。

##### －研修講師による確認となった場合に想定される課題

- ・ 「負担が大きい」との意見のほか、「統一した基準で評価できる仕組みが必要」といった意見が多い。
- ・ 「研修講師で確認できることが限られている中、講師判断で「不合格」とした場合、所属先が困るのではないか」との意見もあった。

##### －研修の受講要件

- ・ 研修の受講要件が「あったほうがよい」との回答が 70.6%であった。
- ・ 要件としては、「児童福祉司、ソーシャルワークの経験年数」のほか、「児童相談所の所長が SV として適当と認めたもの」「異動希望のないもの」との意見があった。

## <SV 研修の実施体制>

### －研修の開催方法

- ・ 望ましい研修の開催主体については、「研修の専門機関が開催」との回答が 64.7%であった。
- ・ 自治体開催や民間団体が参入できるようにするなど、複数の選択肢があってもよいとの意見も多い。
- ・ 研修の日数は「現在と同じでよい」が 64.7%、「もっと長くしてほしい」が 23.5%であり、望ましい日数として「7 日間」「90 日間」との意見があった。

### －研修実施に向けた課題

- ・ 回答した研修の開催主体において研修を実施する場合における課題としては、「研修内容の見直しが必要」「受講時期や研修場所の選択肢を確保する必要がある」などの意見があった。

### －SV 研修においてもっと充実させるべき内容やプログラム

- ・ 「DV」などテーマの追加に関する意見のほか、「事例検討を増やすべき」「グループワークを増やすべき」との意見があった。

### －フォローアップ研修

- ・ フォローアップ研修の必要性については、「あったほうがよい」との回答が 82.4%であった。
- ・ フォローアップ研修に関する意見として、研修内容の見直しや実施時期の検討が必要、などの意見があげられた。

### －SV 向けの研修に関する意見

- ・ SV 向けの研修として、「組織マネジメント力」や「介入的ソーシャルワーク」に関する研修の充実、「グループワークを増やすべき」「研修受講の効果が見えやすくする工夫が必要」といった意見や、「民間団体による研修実施が必要」との意見があった。

### －研修修了の要件化に関する意見

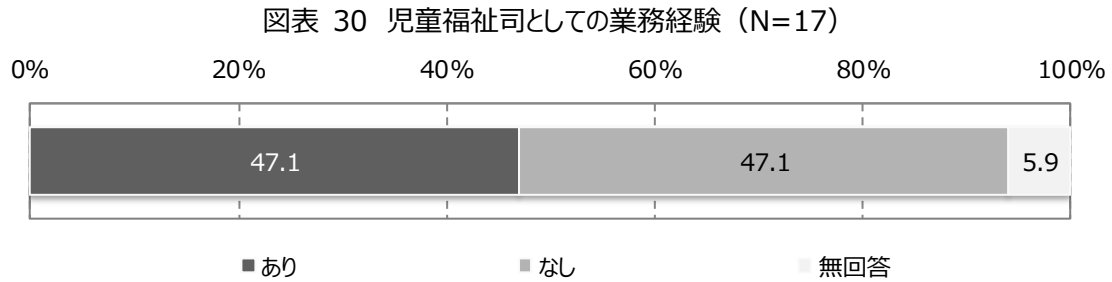
- ・ 研修修了の要件化については、「実践できるかが重要だが、どう確認するかが難しい」「SV として業務をするには研修修了の要件化だけでは足りない」「研修の実施時期についての検討が必要」「自治体の人事異動を含めた検討が必要」との意見があった。

## (2) 児童相談所での業務経験、講師経験について

### ① 児童相談所での業務経験

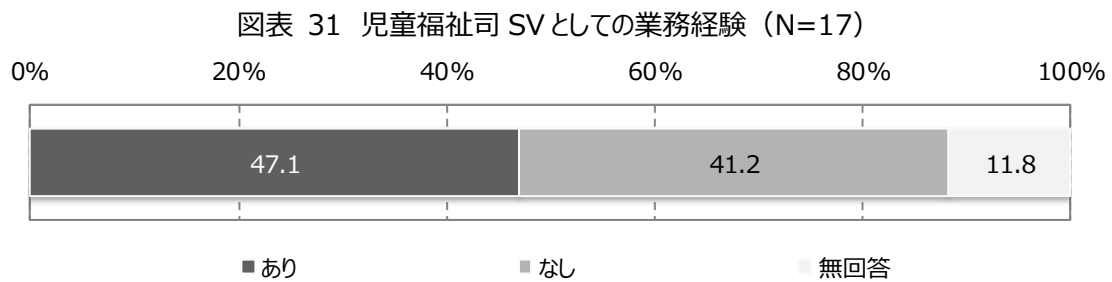
#### (ア) 児童福祉司の業務経験

児童福祉司としての業務経験について聞いたところ、「経験あり」「経験なし」ともに 47.1%（8 件）であった。



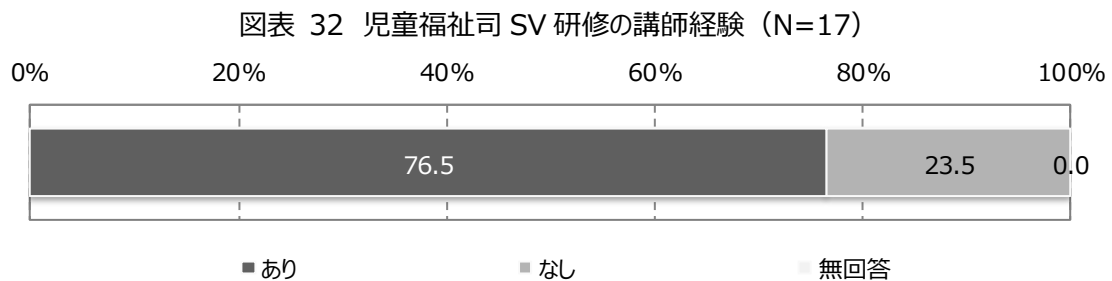
#### (イ) 児童福祉司 SV の業務経験

児童福祉司 SV としての業務経験について聞いたところ、「経験あり」が 47.1%（8 件）、「経験なし」が 41.2%（7 件）であった。



### ② 児童福祉司 SV 研修の講師経験

児童福祉司 SV 研修の講師経験について聞いたところ、「あり」が 76.5%（13 件）、「なし（今回が初めて）」が 23.5%（4 件）であった。



### (3) 児童福祉司 SV 向けの研修について

#### ① 児童福祉司 SV について感じている課題

児童福祉司 SV について感じている課題について聞いたところ、次のような意見があげられた。

##### <主な意見>

##### ●SVとして必要な経験や能力が足りない

- ・ SV とは本来、自身は成功・失敗あわせて熟慮したケース経験があって初めて他者の指導ができるはずであると思う。その割には経験の浅い人が対象に多いと思う。
- ・ 児童福祉司経験が全くない職員が受講している。各職場の体制によりやむを得ず参加ということもあるが、経験年数に開きがある中で研修が成り立つのか。
- ・ 受講者の質がバラバラで、中には SV どころか児童福祉司としての経験がない者もいると思われる。
- ・ SV 以前に、児童福祉司として必要な知識や調査力・判断力があり、実践力として一定の基準をクリアしている者がスーパーバイザーとして登用されるべきであるが、単に経験年数だけで任用されているのが現状である。そのため研修受講者の中には、SV として適格な者もいれば不十分な者もあり、数日間の研修によって、必要な水準に達しているとは言えない者もいると思われる。
- ・ SV 自身が子どもの権利を守るソーシャルワークに関して、本気で子どもや家族と向き合えない人が少なくないことを日ごろの臨床で実感している。
- ・ 現在の児童相談所が虐待の初期対応に追われており、マニュアル化された業務が多く、支援ベースでのソーシャルワークの経験が乏しくなっている。こうした中で育った職員が増えて、児童相談所本体の支援力が低下しているのではないかと感じる。

##### ●ケースを持ちながら SV をしており、負担が大きい

- ・ 児童相談所が抱えるケース数が多いため、スーパーバイザーが担当ケースを持たざるを得ず、ケースを持ちながら（特に困難ケースを担当しながら）スーパーバイザーとしても機能することに困難を抱えている。
- ・ 実務現場では、SV、上司としての業務管理、担当者不在時等の業務代行などが渾前としており、純粹の SV が機能しにくい。

##### ●人事異動によりノウハウが蓄積されていかない

- ・ SV の技能が仮に向上しても、転勤や部署の異動等により、その技能が継続できないことが多々あり、SV の技能が蓄積されていかないことが大きな課題である。
- ・ 人事異動が多いために経験年数 5 年以上の職員が確保しにくい。
- ・ 県として、児童相談所だけに限らず、施設や保健福祉事務所、行政職等多方面へ異動させ、福祉職としてのジェネラリストの人材を育成する方針で進めている。そのため SV としてマネジメントを行う職責になっても、異動先では同様の職責とならない可能性もあり、職務への意欲減退につながることを懸念している。

##### ●基準通りの SV 数の配置が難しい

- ・ 県の人事制度の職責と SV として必要な配置数とのバランスが取れていない。また児童福祉司の増員で、児童福祉司 5 人に SV 1 人を配置するのが難しくなっており、新人の児童福祉司に対して、適時適確な助言やアドバイスができない状況にある。

●メンタル面でのサポートが必要

- ・ 児童福祉司も業務負担及び業務の困難さから自身の資質に限界を感じ、転勤希望もしくは退職希望があり、ケースワークの SV だけでなく、職員個人の精神面でのサポート業務が必要である。

●そもそも SV の役割や能力が何かが明確になっていない

- ・ SV としての一定の基準とは何か。それもコンセンサスを得られていない。
- ・ スーパービジョンは、①バイザーと同じ職を経験し、その専門性が豊かな者から受けるもの、②バイザーとは異なる専門性を有する者から受けるもの、の両方が必要である。②の具体例としては、医学的知見や法律学的な知見など様々なものがある。①②の区別が曖昧なまま論じられていること、①を提供できる人が少ないことが課題である。
- ・ 新人育成が課されている場合など、一緒に動いて手本を示す役割を担うことも多いが、SV が同伴したり代わりにすることと任せることのバランスが難しいと思われた。

●SV 研修の内容の工夫が必要

- ・ 講師陣についても一定の基準に達しているかの保証がなく、演習で行われている助言も標準的なものか不明である。
- ・ 単なる座学にならないために、より問題解決思考型の講義を組み立てる必要がある。
- ・ 政令市と都道府県の児童相談所では、少しスタンスが異なるように思う。政令市の場合、他の支援機関と横並びで児童相談所が距離をとろうにもとりにくくケースに巻き込まれやすい面が避けられないように感じた。
- ・ 管轄地域の特性（都市部や山間部など地域の特性や資源）に大きな差がある中で、支援の方法を一様に論じる難しさがある。もちろんそういう地域があるのだと知見を広げる機会にはなる。
- ・ 研修内容の業務について、受講者の経験の差が大きく、ポイントを絞りにくいとの印象を持った。

●児童相談所内での育成方法も検討が必要

- ・ 児童虐待相談件数の急増のため、丁寧なソーシャルワークの説明、司法対応の意味、関係機関連携の必要性、ケース記録の書き方、リスクアセスメントの考え方など、相談援助技術に関する基礎的な指導、教育の時間を十分に取れていない現状がある。SV が担当する職員の数にもよるが、日常的なコミュニケーションの機会を増やし、知識、技術だけでなくクライアントに対する考え方、援助方針の立て方などを一緒に考える体制整備が必要と感じている。
- ・ 組織としてのケースのアセスメントがまだ十分でないと思われるケースがある。
- ・ 児童相談所も事例が複雑・深刻になってくるにつれ、組織対応が求められている。独り立ちを過度に期待せず、困ったら相談しチームプレイができるところまで育てるのを目標にすればよいのではないかと思うことがあった。
- ・ SV のほうが年下であったり、生活保護領域からベテランケースワーカーの配置換えというような場合など SV がやりにくい条件がいろいろとあるようであった。

② 児童福祉司 SV 研修の講師をするにあたって意識・工夫している点

児童福祉司 SV 研修をするにあたり、「SV への研修」として意識していることや工夫していることについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

## <主な意見>

### ●SVとは何か、SVとしての役割を果たしているか

- ・ SVとしてSVを受ける福祉司へのアドバイスに役立つように。
- ・ ケースワーカーとして役立つという視点ではなく、ケースワーカーを指導するときに役立つ知見を伝えようと努めている。
- ・ ソーシャルワークでも、ソーシャルワークSVでも、「上から目線」の言い方や共感性の欠如は致命的であり、当事者（SVで言えば、バイザー）への敬意がなければ成り立たないものだと考えている。この精神や態度（立脚すべき価値）は、講義を行う際の講師の受講者への態度でも保持すべきだと考えている。
- ・ 担当するスーパーバイザーが疲弊したり精神的に追い込まれないように、個々の職員の状況を把握して、どのように元気づけるか、そのための助言や働きかけをどう工夫するか。スーパーバイザーにケース対応を任せていると、対応が遅れたりどうしても不十分な対応が出てしまうが、できるだけ担当者が自分で考えて自分の力を発揮できるようにどのようにサポートするか、スーパーバイザーが前面に出すぎないサポート方法を意識している。
- ・ 与えられた演習が、SVに対する助言であり、事例そのものの助言ではない。事例のアセスメントや判断、実践に対して疑問は残りつつも、単なる事例検討にならないよう、SVのプロセスに焦点を与えた演習に心がけている。SVの初任者研修なので、一定の基準に達しているかどうかを見定めた上で、必要な事例検討を行うことが必要である。SVとしての技術は、次の段階であろう。
- ・ SVのかかわり方に重点をおいた事例検討を行っている。
- ・ SVが担当職員に対して、組織的な判断（援助方針）のもと、具体的な指示、助言等の教育的指導を実施できているかを確認している。
- ・ 担当職員の考え方や悩みを受け止め、小さな成長、小さな達成感にも共感的な支持に努めているか確認している。
- ・ ①スーパーバイザーの能力を最大限に活かすためにSVは何を考え、サポートすべきか。②バイザーを育てるためには、ある程度リスクをSVは抱える必要があること、バイザーにゆだね、バイザーの自主性、自由度を大切にすることを考えること。③①、②を実現するためには来談者の相談を包括的に考え、必要なリスクをアセスメントするだけでなく、来談者の相談意欲を引き出すための見立てが必要であること④SVのセルフマネジメント⑤柔軟性を養うこと⑥責任。

### ●ケースワークに必要な知識、スキルの向上

- ・ 児童福祉法、運営指針等法律について、正しく理解や解釈ができるように。
- ・ 司法的対応を必要とする場合、弁護士等専門職との協議の重要性について確認する。
- ・ そのSV自身が依って立つ臨床的見地や専門性、あるいは子ども家庭へのアプローチの理論背景を持つことの重要性を訴えている。
- ・ 医療現場の生で感じている、子どもと親の関係を伝える中で、福祉が果たすべき役割を考えてもらう事。
- ・ 施設の現場実践者として、極力、施設現場の実態に即したケース事例や実効的なソーシャルアクション事例を伝達するよう努めた。
- ・ 実践的判断やケース対応の多様なノウハウを使いこなすための実践力の向上を意識。
- ・ 児童虐待ケースの場合、児童相談所だけでは解決できない深刻かつ複雑な要因が存在しているため、市町要保護児童対策地域協議会、警察、医療機関、保健所等関係機関との情報

共有や連携体制に取り組んでいるか確認する。

- ・ 知識はある程度身に付けている人が多いが、実際の現場で、その時、その場で実務能力を発揮していくための感覚的、直感的なスキルをいかに身に付けてもらうかが重要だと感じている。それが初心者や若手の研修とは違い、一定の経験を積んで指導者となる SV の研修となると考えている。
- ・ SV の考え方を尊重しながら、SV 自身のケースアセスメントの在り方、家族全体の歴史の意味、問題発生背景に関する見立てなど、多角的なアセスメントができているかを確認する。

●講義の方法を工夫

- ・ 同じ SV 同士で横のつながりができることを大切に、可能な限りディスカッション方式で進めている。
- ・ 単なる事例検討にとどまらず、SV の思い、苦労を共有し、発表者及び参加者が元気になってもらうこと。そのためにできるだけ参加者同士でたくさん語ってもらって交流できるようマネジメントしている。
- ・ スーパーバイザーがどんな人が参加者が共有できるように、まず人物像を語ってもらい、似通った条件の課員がいる参加者に体験談を出してもらうようにした。
- ・ 「SV なのだから基本的な知識はあるはずなので『演習』中心で」という方針であったが、いざ実施してみると児童福祉司経験の短い受講者が多かったため、演習の体裁をとりながら講義の要素を入れ込むという工夫をしている。

●その他

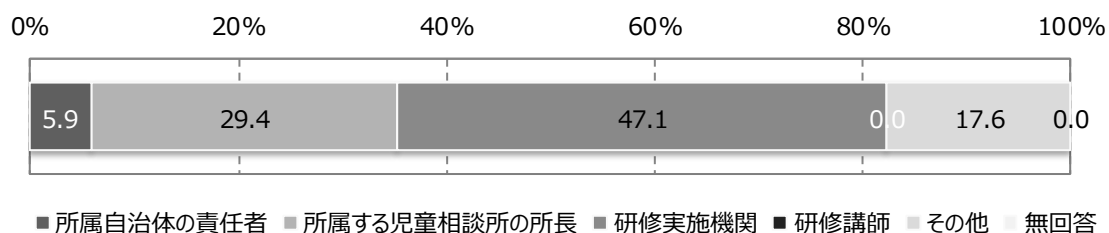
- ・ 良かったケースについて振り返る機会は意外と少ないので、何が良かったのかを本人にフィードバックするとよいことを助言した。
- ・ 大学の学部生とは異なり、たとえ SV としての経験が浅い人でも、一定の社会人経験がある人たちなので、自ら考える力や講師の言説を批判する力は備わっている。その前提で、講師の踏み込んだ解釈や意見も述べるようにしている。
- ・ 研修内容に関してどの程度の実践経験があるか、また所属機関の対応方針を把握するようにしている。

#### (4) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について

##### ① 修了要件を満たしているかの確認を誰が行うのが望ましいか

SV 研修の修了要件を満たしているかの確認は誰が行うのが望ましいかについて聞いたところ、「研修実施機関」が47.1%（8件）と最も多く、次いで「所属する児童相談所の所長」が29.4%（5件）であった。

図表 33 望ましい修了要件の確認者（N=17）



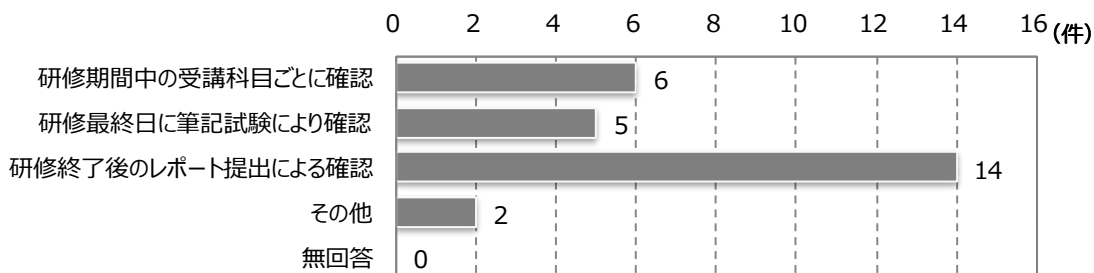


② 修了要件を満たしているかの確認をするのに望ましい方法

SV 研修の修了要件を満たしているかを確認する方法として望ましい方法について聞いたところ、「研修終了後のレポート提出による確認」が 82.4%（14 件）と最も多かった。また、「研修期間中の受講科目ごとに確認」が 35.3%（6 件）、「研修最終日に筆記試験により確認」が 29.4%（5 件）であった。

なお、「その他」の意見として、「研修最終日に、面接と実技試験で確認」との意見もあった。

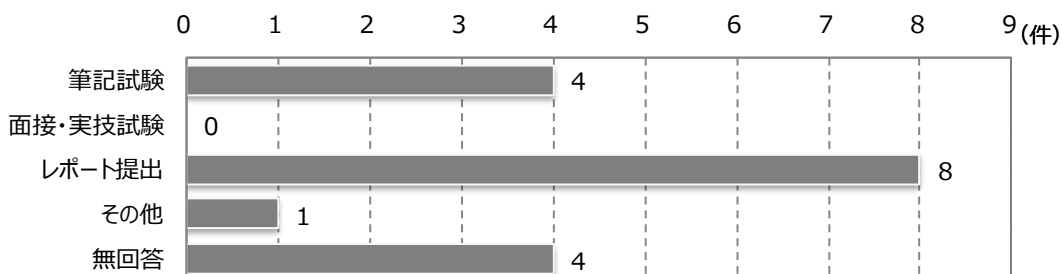
図表 34 望ましい修了要件の確認方法（N=17）



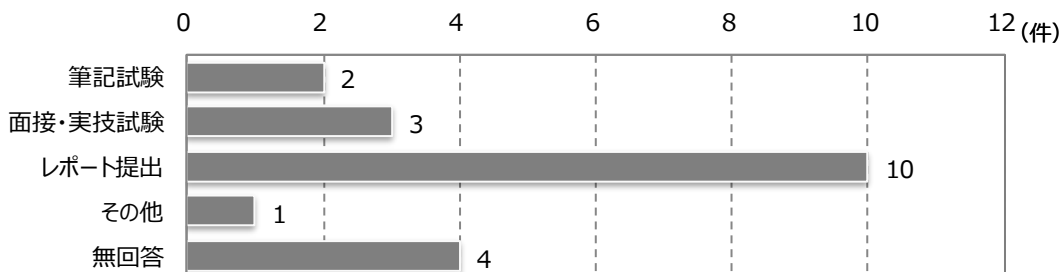
③ 研修期間中の受講科目ごとに確認する場合の望ましい方法

仮に研修期間中に受講科目ごとに修了要件を確認する場合、望ましいと思われる確認方法について聞いたところ、「子どもの面接・家庭面接に関する技術」では「面接・実技試験」が、「行政権限の行使と司法手続き」では「筆記試験」が最も多く、ともに 41.2%（7 件）であった。その他の科目については、「レポート提出」との回答が最も多かった。

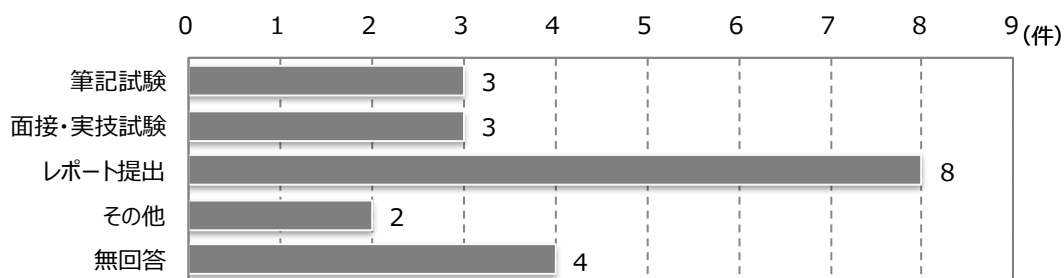
図表 35 望ましい確認方法(子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題)（N=17）



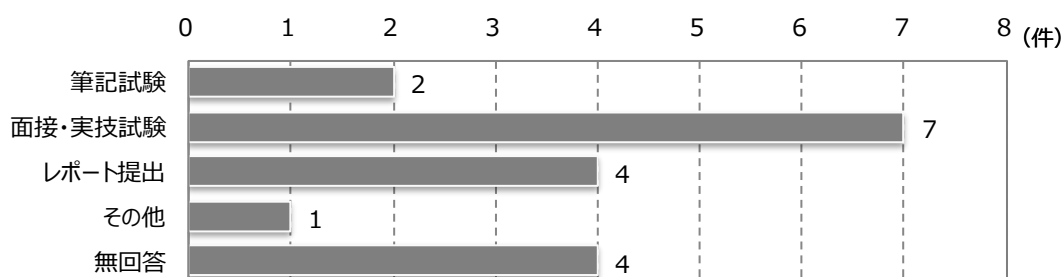
図表 36 望ましい確認方法(スーパービジョンの基本)（N=17）



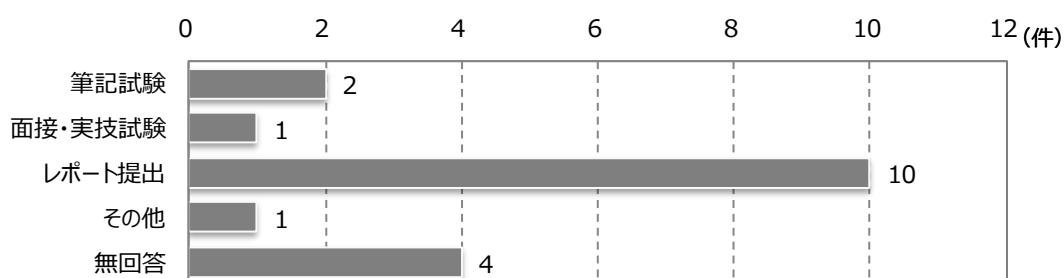
図表 37 望ましい確認方法(子ども家庭支援のためのケースマネジメント) (N=17)



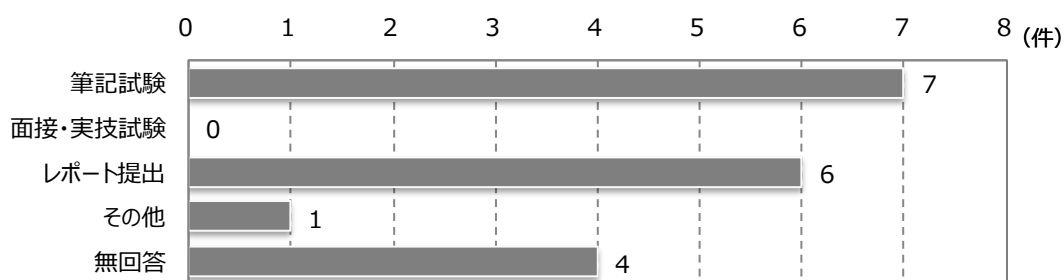
図表 38 望ましい確認方法(子どもの面接・家庭面接に関する技術) (N=17)



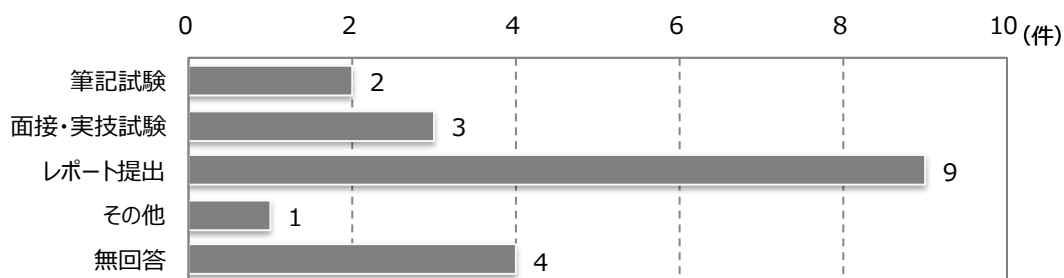
図表 39 望ましい確認方法(関係機関との連携・協働との在宅支援) (N=17)



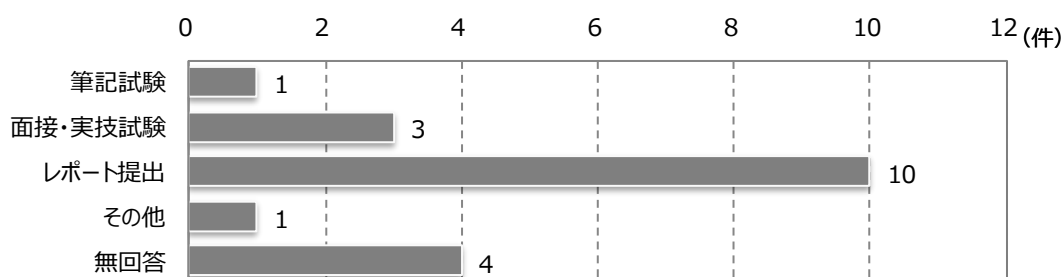
図表 40 望ましい確認方法(行政権限の行使と司法手続き) (N=17)



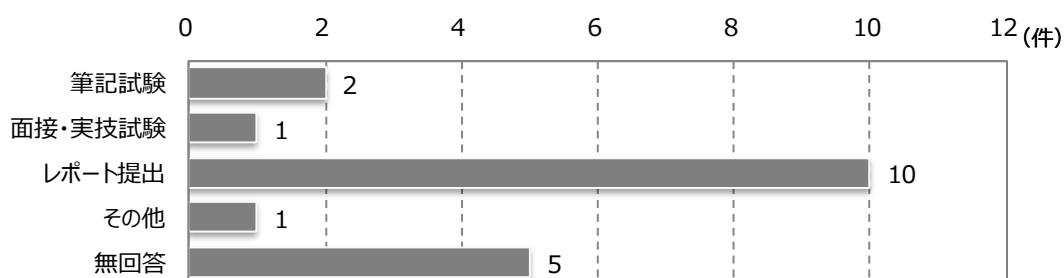
図表 41 望ましい確認方法(子ども虐待対応) (N=17)



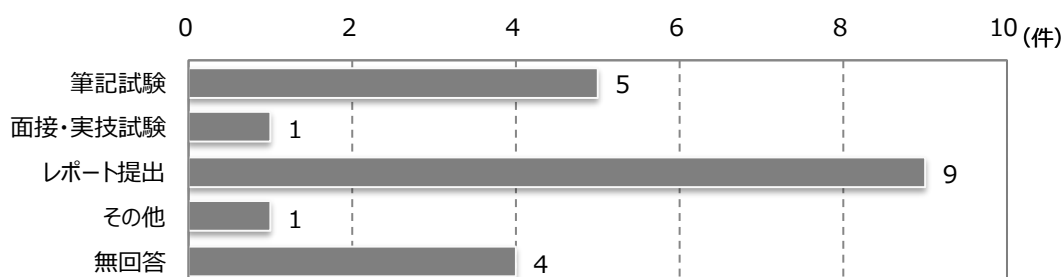
図表 42 望ましい確認方法(非行対応) (N=17)



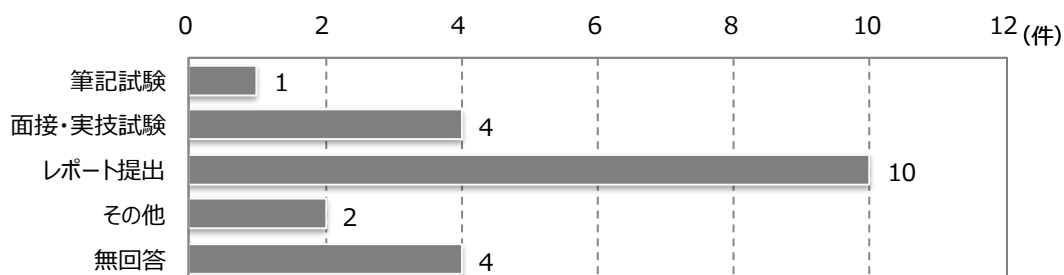
図表 43 望ましい確認方法(社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク) (N=17)



図表 44 望ましい確認方法(子どもの発達と虐待への影響、子どもの生活に関する諸問題) (N=17)



図表 45 望ましい確認方法(ソーシャルワークとケースマネジメント) (N=17)



④ 「研修講師」が修了要件の確認者となった場合に現実的だと思う方法と実施にあたっての課題

仮に「研修講師」が SV 研修の修了要件を満たしているかの確認を行うこととなった場合の現実的な方法や実施にあたり想定される課題について聞いたところ、次のような回答があった。

<現実的だと思う方法>

●筆記試験（受講者の自己採点を含む）

- ・ 各講師が行う研修終了後に筆記試験を行う。
- ・ 講義の最後 10 分で確認テスト（5 問程度で〇×式や択一式の問題）をし、その場で自己採点を行う。
- ・ 講義の最後に講義のポイントを問う振り返り課題を配布し、受講者に取り組んでもらう。その後で講師の「模範解答」にあたるものを配布し、自分で見直しを求める。講師はその後質疑応答に対応する。

●レポート提出

- ・ レポート提出の場合は、受講者が物事をどう考えたのかというプロセスを見ることができ、講師として受講者の資質の見極めができる。
- ・ レポートは、過去の自分自身が児童福祉司として扱った事例（虐待事例、非行事例、どちらかに在宅支援事例・代替養育措置事例を含む）合計 2～3 例に対して、研修で学んだことを踏まえて、批判的に振り返るレポートを想定。当時のアセスメントや援助方針、ケースマネジメントが不十分なものであってもよく、その不十分さを認識しているかどうか重要である。その際に、児童福祉法で規定されている、家庭養育優先原則、子どもの意見の尊重、最善の利益の考慮について触れること、及び児童相談所として行なった措置が必要であった客観的な事実や根拠を明確に示すことを条件とする。
- ・ SV 研修の一環として自己研修まで含める。その事後研修は事例研究（症例報告）で①自身が直接かかわっている支援ケース、②自身の部下等の指導等をしているケースを 1 件ずつ事例としてまとめる。それを研修後 1 年間に提出し、チェックを受ける。（ただ、どの講師も忙しいと思うため、実現可能性がどの程度かは不明。）
- ・ 「本講義を受けて、これまでの実務経験で改善すべきことや今後の指導で必要と思われたところを記述せよ」といった実務と講義が連動する形式のレポートを課したい。

●グループディスカッション時に確認

- ・ グループディスカッション（テーマ別に）。1 対 1 面接は現実ではない。
- ・ 受講項目の内容によっては、研修の講義の実技や面接等を通して評価する方法も考えられる。

しかし、SVの資質についてはすべての内容にあてはまるものではない。仮に確認者を講師としておこなうならば、統一した評価項目を作っておくべきであろう。

- ・ スーパーバイズの基本ではグループワークを実施しているため、その時々発言で評価することができる。

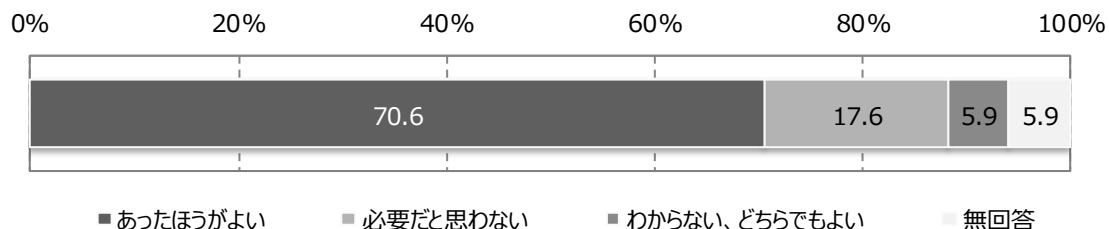
#### <実施にあたり想定される課題>

- 講師の負担が大きい
  - ・ 講師の負担が大きすぎて現実的ではない。
  - ・ 講師を行う人がいなくなるのではないか。
- 統一した基準で評価できる仕組みが必要
  - ・ 研修講師が評価者（確認者）として指定された場合、あるいは研修講師以外が評価者（確認者）として指定された場合、いずれにおいてもレポートを評価者が評価する場合の均てん化が不可欠である。レポートに対して、注目すべきポイントを明確にし、そのポイントを評価者が確実に評価できる仕組みを準備することが必要である。
  - ・ 各研修の修了要件の判断基準を、実施機関が事前に揃えることが必要。（同一研修でも実施個所、あるいは実施年により、異なる講師が研修することが想定されるため。）
  - ・ たくさんの研修講師がいる中で誰がいつどのような形で確認するのか難しい。たとえレポート提出にしてもどのような基準で評価するのか難しい。
  - ・ 面接、実技試験を導入した場合、複数の見立てが必要となる。単独の評価の場合、採点が偏る可能性がある。
- 時間や人数などを踏まえた現実的な方法の検討が必要
  - ・ 全科目は困難と思われるので、主要科目を選定することが必要ではないか。
  - ・ 人数の問題で、どの程度面接やレポート提出が可能か不明。
- 研修講師の視点だけで判断してよいのか疑問
  - ・ 研修講師の主観的な見方が優先され、所属としての必要性やその人の人間性が加味されない。SV については、知識などがあればよいというわけではなく、人柄もしかりマネジメント力も必要になると思われる。また、経験上で培っている「感」も、実践では有効に活用されるべきこともある。
  - ・ SV 研修修了認定を行う人は、その SV が具体的に児童相談所でしっかりした SV が行われることを確認する必要があり、児童相談所訪問による評価を行うべきではないか。
  - ・ 受講しても研修講師の判別で「修了要件が満たされていない」となった場合、再度受講の必要が生じれば、翌年度に SV 業務に就くことができなくなり、所属としての人事上の調整にも不測をきたすことになる。

### ⑤ SV 研修の受講者の要件設定

SV 研修を受講する者としての要件の設定があったほうがよいかについて聞いたところ、「あったほうがよい」が 70.6%（12 件）、「必要だと思わない」が 17.6%（3 件）であった。

図表 46 SV 研修の受講者の要件設定（N=17）



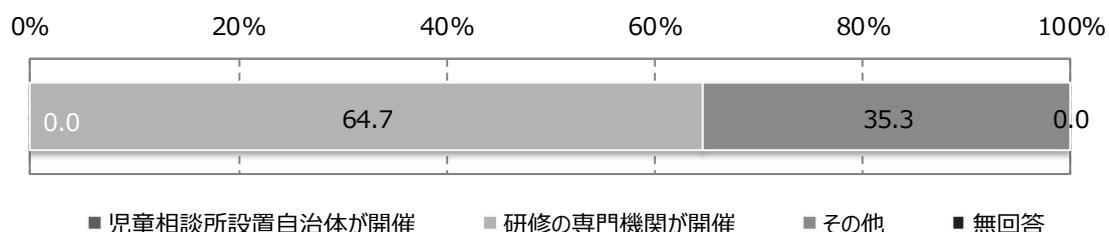
なお、具体的な要件としては、「児童福祉司としての経験年数」の意見が多く、「3 年以上」または「5 年以上」との回答が多くなっており、業務経験としては児童相談所に限らず、子ども家庭相談等でのソーシャルワーカー経験も考慮すべき」との意見があった。また、「事前のレポートの内容で選別」といった意見もあった。

### (5) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について

#### ① SV 研修はどこが開催するのが望ましいか

SV 研修をどこで開催するのが望ましいかについて聞いたところ、「研修の専門機関が開催」との回答が 64.7%（11 件）と最も多く、「児童相談所設置自治体が開催」との回答はなかった。

図表 47 望ましい開催主体（N=17）



また、「その他」として、次のような意見があげられた。

#### <主な意見>

- ・ 自治体開催と、研修専門機関の開催の両方があってもよい。
- ・ 国の評価機関を設置すべきで、そこが認定した機関で研修が行われるべき。
- ・ 民間団体も参入できることが望ましく、運営主体を検討すべき。

その機関が研修をする場合に課題と感じられることや実現に向けた具体的な提案について聞いたところ、次のような意見があげられた。

#### <研修をする場合の課題・実現に向けた具体的な提案>

##### ● 研修の内容を見直すべき

- ・ 現在の研修では、科目が多すぎて 1 科目当たりの時間が短く、充実した研修内容となっていない。科目を減らし、1 科目当たりの時間枠を拡大すべき。

- ・ グループ討論を増やすとともに、各地の取り組みの交流をしたり悩みを出しあったりする時間を設定する必要がある。
- ・ 内容が虐待対応に偏っているのではないか。
- ・ 前期では、基本的な法制度の確認とそれに沿った事例検討を中心に行う。新たな知識的なものについては、少なくとも、それは知っている前提で、事例検討を行うべきである。ただ、法制度の適用については、理解のばらつきをなくするために十分な時間が必要である。それも単に法律の説明ではなく、どのような事実に基づいて法制度を適用するのかの理解を深めるような講義や演習が必要である。

●受講時期や場所の選択肢の確保

- ・ 1 回の研修日程が長いと、特に緊急（臨時）対応の多い児童相談所職員は出にくくなるため、本来はどの講座も年数回やっていて、そこから任意に日程を選んで出られるようにしたほうが良いと思う。
- ・ 西日本こども研修センターあかしで開催可能となり、西日本の児童相談所は移動の負担がかなり軽減されたが、それでも参加日程の調整はやはり難しい。前期は、子どもの虹で受講し、後期は西日本で受講するというような融通が利くようなら、児童相談所側の日程調整の幅が広がる可能性がある。
- ・ 児童福祉司として業務についている中で長期間研修に入られると職務に支障が生じるため、年 2 回に分けて開催する等通常の業務に支障をきたすようなことは避けてほしい。
- ・ 専門機関での研修となると出張扱いによる研修ともなるため、遠方であればそれなりのリスクもあると思われる。

●その他

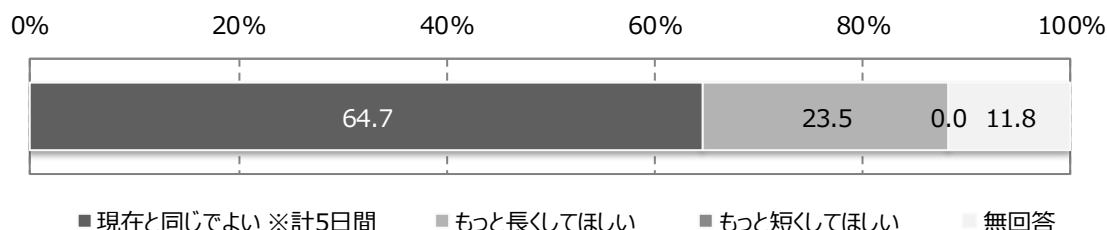
- ・ 研修講師の確保。
- ・ 研修のノウハウの構築を図るために講師陣の振り返りの機会が必要ではないか。
- ・ 地域によって、研修の講師の確保や参加者の経験年数、実務能力に差があってはいけない。ある程度の研修の質を確保するための条件を都道府県で考えていく必要がある。

② SV 研修の望ましい開催方法

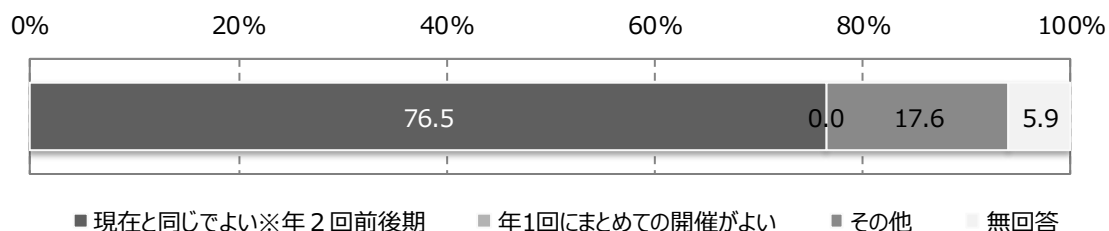
SV 研修の開催方法として、望ましい日数・頻度について聞いたところ、日数については「現在と同じでよい」が 64.7%（11 件）と最も多く、「もっと長くてほしい」が 23.5%で（4 件）あった。

また、頻度についても「現在と同じでよい」が 76.5%（13 件）と最も多く、「その他」として、「任用前研修と任用後研修の両方が必要」や、「3 か月程度、業務を離れた研修が必要」との意見があった。

図表 48 望ましい開催日数（N=17）



図表 49 望ましい開催頻度 (N=17)



### ③ SV 研修においてもっと充実させるべきだと思う内容やプログラム

SV 研修においてもっと充実させるべきだと思う内容やプログラムについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

#### <主な意見>

##### ●追加または充実すべきテーマ

- ・ 児童虐待と DV の理解と支援（これはパワー措置を理解するのにより勉強になる）
- ・ 嗜癖行動学（くりかえされる行動の理解はもちろん、「家族」を深めるのに良いと思う。）
- ・ 「性的虐待への対応と児童のケア」「児童虐待と SV ケースの対応」の講義
- ・ 地域での支援にどうつなげるか、地域での支援をどう組み立てるか、子どもや家族どう関係づくりをしていくか、といったソーシャルワークの基本的なことや支援のスタンス、育成相談や養育の相談に関する内容が少ない。
- ・ 性加害、性被害児童への支援の在り方について（性的虐待ケースへの介入と支援を含む）
- ・ 虐待アセスメント技術、特に虐待力動のアセスメント
- ・ 子どもの面接技法
- ・ 多機関連携技術（市区町村、児童家庭支援センター、フォスタリング機関など）
- ・ 裁判を視野に入れたケース記録の適切な記入方法について

##### ●事例検討を増やすべき

- ・ 事例検討を増やし、初期段階の調査だけを提示し、その後の支援方針(法的対応含む)等のブラインドアセスメントの活用。
- ・ 改正児童福祉法の趣旨、子どもの最善の利益を優先して考慮すること、子どもの意見表明権、家庭養育優先原則を、どのように児童福祉司として実現しているかを確認すること。また、児童相談所として措置を行うにあたっての、児童福祉司がどのように調査し、事実を認定し、事実に基づいたアセスメントを行い、アセスメントに基づいた措置を行なっているかについての事例検討が重要である。
- ・ 一時保護、2号措置、3号措置の解除についても十分な事例検討が必要。
- ・ 代替養育に措置した後の、家庭復帰支援や家庭復帰が困難な場合の親族・養子縁組移行支援についても講義と事例検討が必要。
- ・ 通常の児童福祉司としての経験では遭遇しない重篤なケースもあるため、性的虐待や 28 条ケースの対応及び親権停止、立ち入り調査、臨検研修など、困難事例に対する対応のノウハウを学ぶ機会があるとよいと思うし、今後の実践に役立つと思う。また、サインズオブセーフティーアプローチ等の技法などの研修も取り入れられるとよいと思う。



- ・ 裁判の判例を多くあたるべき。(精神医療、精神保健福祉行政と連携、アルコール依存、薬物依存等依存症の保護者への対応、事件化への対応方法(警察関係から証拠保全や写真撮影の方法、検察官から刑事手続きの概要))

●グループワークの充実

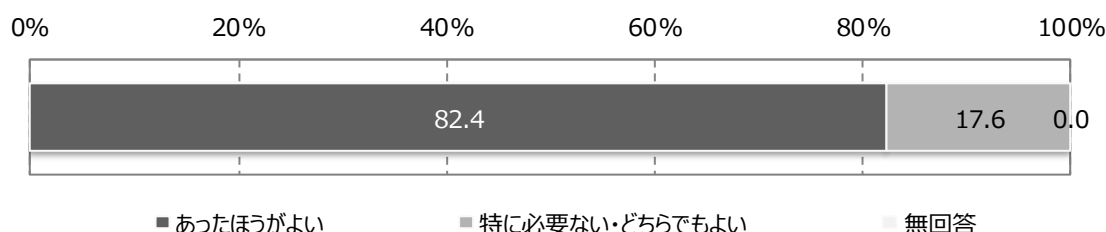
- ・ 自分が実際に担当してきたケースの報告を持参し、それをSVする指導者の講師に見てもらい、全体で討議するなど、現場感覚にそった研修を行うのが望ましい。いわば、ケース検討を行う時間を確保するとともに、そのケースは自分の行ったケースであるのが大きな意義となる。
- ・ 1つのテーマについて各グループで話し合い、方針を交えるワークショップ。
- ・ グループワークを活用し、SVとしてのセルフマネジメントの研修。

④ 児童福祉司 SV 向けのフォローアップ研修

(ア) SV 向けのフォローアップ研修が必要か

SV 研修の受講後に、SV 向けのフォローアップ研修等があったほうがよいと思うかについて聞いたところ、「あったほうがよい」が 82.4% (14 件)、「特に必要ない・どちらでもよい」が 17.6% (3 件) であった。

図表 50 フォローアップ研修の必要性 (N=17)



(イ) SV 向けのフォローアップ研修への要望

SV 向けのフォローアップ研修が「あったほうがよい」と回答した人に、その内容や実施方法、開催頻度、時期などの要望について聞いたところ、次のような意見があげられた。

<主な意見>

●研修の内容

- ・ 現在のスーパーバイザー研修が基礎的な内容のため、ステップアップのための研修設定が絶対に必要。フォローアップというよりもスーパーバイザー研修受講後にさらに考えを深めたり、技術を高めるためにステップアップするための上位段階の研修が求められていると思う。
- ・ 事例検討(あるいは職場の現状と課題を踏まえて)を中心としたワークショップ(SV 同士の交流を促す)。
- ・ SV が苦手とするテーマを選択してもらって、テーマ別に、少人数のグループワークで学び合う形式がよい。
- ・ 事例に対するアセスメントと措置・支援の平準化を目的としたグループワークが必要。
- ・ 「人材育成」という視点での内容が盛り込まれるとよいと思う。
- ・ セルフマネジメントに関する研修が必要。
- ・ 自己研修まで含めた研修がよい。(自身の支援ケース、SVE への指導ケースを事例としてとりまとめ、1年後に提出して確認してもらうなど。)

●実施時期

- ・ SVとしての経験を踏んでから1～2年目の研修の時期に実施。
- ・ 研修の1ヶ月後に半日程度。
- ・ 年1回程度の実施。

●その他

- ・ 他児童相談所への2週間～1月程度の内地留学制度の実現。
- ・ 様々なところで研修を受けられるようにし、そのクレジットを集め、更にケースレポートを決められた数提出し、それによって、SVとしての更新できるように設定するほうがよい。

(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について

児童福祉司 SV への研修や SV 研修の修了が要件化されることについて、感じている課題や在り方などについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

<SV 向けの研修に関する主な意見>

●必要だと思う研修のテーマ

- ・ 児童相談所が関与しながらも援助に失敗しているケースをみれば、児童相談所の組織全体が介入的ソーシャルワークのノウハウを身に付けていないことが明らかである。権限が集中している児童相談所の特性を踏まえれば、最低限介入的ソーシャルワークのノウハウを身に付けることが必要である。
- ・ 人間性はもちろんだが、組織へのマネジメント力、オールマイティにケースを熟せるような職員の育成する研修が必要である。

●グループワークが望ましい

- ・ 事例検討、ロールプレイ等は5人以下程度の少人数で実施し、各自が主体的に参加した実感を持てる内容にしたほうが、個人的なつながりも築きやすい。研修という場を利用した、人間関係づくりにもなると考えられる。

●研修受講の効果の見える化

- ・ 研修参加前に、SVとしての自己理解、課題の意識化、研修における目的意識を明確化し、強み、弱さを意識して研修に参加してもらうことで、研修効果が見えやすくなるのではないかと。
- ・ ある程度は職員の質の確保のために必要だと思うし、ステップアップをしていくためにはどの研修がすでに修了し、次にどの研修を受けなければならないかがわかっていると自分のキャリアのアップにもつながる。しかし、それを形だけ整えるのではなく、研修を受けて、それが身になったことをどこかで明らかにして、エビデンスを出すことも考えなくてはならない。

●民間団体による研修の実施も必要

- ・ 現行の体制では官製研修の色合いが強い。民間団体が参入することで、様々な工夫がされ切磋琢磨しあうような状況になるとよい。

<SV 研修修了の要件化に関する主な意見>

●実践できるかが重要だが、それをどう確認するかが難しい

- ・ 研修を受けただけで修了ではなく、理解して具体的に行動できることで修了となるような要件を設定すべき。
- ・ 最低限身につけるべき研修内容と併せて、職場での実践により育っていくものと思われるため、要

件化は別としてなかなか数字的な評価は難しい。職場での実践レポートを一定時期に提出してもらうぐらいしか方法がないのではないか。SV としての定着と課題については是非調査してもらいたい。

●研修修了の要件化だけでは足りない

- ・ 研修に参加して、レポートやテストの点が良かった人が良いスーパーバイザーであるとは限らない。対人援助業務のため、人との関係の作り方、人望、親しみやすさ、語りの説得力、スーパーバイジ－の状況をキャッチする感性、スーパーバイジ－の気持ちに配慮しながら対応できる繊細さ、何とかなるよと言ってあげられる楽天性、私がついているから大丈夫という頼もしさなど人格的な要素がともて大きい。これらについては修了要件では測れない。職場での信頼感、同僚や後輩の評価が最も正確なのではないか。
- ・ SV は児童福祉司の人材育成には欠かせない立場であるため、新人児童福祉司との面接や訪問などにも OJT として同席したり、ケースワークの進行管理に対しても適時的確な助言を求められる身近な存在になる。そういう意味では、研修の要件を満たせばよいという評価だけにはならない。

●SV 向けの研修の実施時期については検討が必要

- ・ 要件化は当然のことと思うが、実際いくばくかの SV 経験をもとにした事例検討が有効だと思う。SV 業務にあたってから 1 年以内の受講を義務化するのがよいのではないか。
- ・ 児童福祉司の SV 研修が要件化されることで、SV としての実践経験がない中での研修になるため、机上の理論だけに終始し、その後の現場実践に直に活かされるような研修にならないのではないか。そういう意味でもその後のフォローアップ研修の必要性も強く感じる。
- ・ SV 就任の人事が所属の意向どおりになるとは限らないのではないか。SV になる前提として受講する場合、受講を拒否する職員や受講後に異動希望を提出する職員も出てくる可能性がある。

●修了要件化に向けた検討は一定の時間が必要

- ・ 多少の幅はあるにしても、全国どこの地域であっても、同じ状況にある事例に対して、同じような調査（法医学医師からの意見聴取なども含む）、事実認定（児童相談所内の弁護士の助言も踏まえて）、アセスメント（児童相談所内の医師の助言も踏まえて）、支援や措置が行われるという、均てん化・標準化が重要な課題である。まずは、この課題に研究レベルで取り組み、次に講師の均てん化、修了要件の評価者の均てん化へと進む。そうすると、どうしても 1 年以上は時間がかかると思うが、このプロセスはとても重要である。

●自治体の人事異動を含めた検討が必要

- ・ 自治体の福祉職の人材育成とリンクさせ、安定した児童相談所の職員人材育成が求められる。
- ・ 本来であれば、生活保護、障がい分野、児童福祉分野とそれぞれ少なくとも 6 か月程度を経験し、その職場での評価に加え、本人の希望を踏まえた人材配置を行い、児童相談所では少なくとも 10 年異動はないというシステムがなければ、安定した人材育成は難しいのではないか。

●その他

- ・ 「義務化」については反対ではないし、否定するつもりもないが、あまりに「義務化」が強くなると「来させられた感」や「させられている感」が強くなるので悩ましいところである。
- ・ SV に限らず、児童福祉司の任用資格として「子ども家庭福祉士」を国家資格化すべき。

## 第V章 児童相談所設置自治体への調査 – アンケート調査 –

---

### 1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV の現状や、SV 研修の修了確認の状況、また児童福祉司 SV 研修の修了要件に関する確認方法や課題等を把握することを目的とし、全国の児童相談所設置自治体を対象としてアンケート調査を実施した。

◆調査期間

令和元年 12 月 24 日（火）～令和 2 年 2 月 28 日（金）

◆調査方法

郵送配布、郵送またはメールで回収

◆回収状況

配布数	70 件
有効回答数	46 件
回収率	65.8%

## 2. 児童相談所設置自治体へのアンケート調査結果

### (1) 調査結果の概要

#### <児童福祉司 SV の状況>

##### －SV のケース担当の状況

- ・ SV が「ケースを持っている」が 8.7%、「状況により持っていることがある」が 63.0%であった。

##### －SV 研修の受講者の状況

- ・ 平成 29～31 年度の SV 研修の受講者の受講時点での児童福祉司の業務経験は、平成 31 年度では「6 年目以上」が 60.4%と最も多かったが、平成 29 年度と比較すると、「6 年目以上」が 10.7 ポイント減少、「3 年未満」が 8.5 ポイント増加していた。

##### －SV の研修受講状況

- ・ SV として業務を行っている人の研修受講状況は、「児童福祉司任用後研修受講済み」が 40.0%、「SV 研修受講済み」が 49.9%であった。

##### －今後の SV 研修の受講数の見込み

- ・ 今後の SV 研修の受講者の見込みとしては、令和 2 年度が平均 4.0 人、法施行以降の平均は 3.8 人／年度 であった。

##### －SV について感じている課題

- ・ SV について感じている課題としては、「経験年数の浅い児童福祉司が多く育成の負担が大きい」「児童福祉司数が少なく SV がケースを持ちながら SV をしなければならない」、「SV について十分に学べる機会が少ない」、「自治体の人事制度と SV の枠組みがなじまない」などの意見があげられた。

#### <SV 研修の修了要件>

##### －望ましい修了要件の確認者

- ・ 望ましい確認者は、「研修実施機関」が 60.9%、「所属自治体の責任者」が 21.7%であった。

##### －望ましい修了要件の確認方法

- ・ 望ましい修了要件の確認方法としては、「研修終了後のレポート提出」が 78.3%と最も多かった。
- ・ また、研修科目毎の確認方法としては、いずれの科目も「レポート提出」との回答が最も多かった。

##### －所属自治体の責任者や所属する児童相談所所長が修了要件の確認者となった場合の方法や課題

- ・ 所属自治体の責任者や所属する児童相談所所長が修了要件を確認する現実的な方法としては、「研修機関が発行する修了証」のほか、「受講後のレポート提出」、「所属長との面接」などの意見があった。
- ・ また、確認する場合の課題としては、「確認者が児童相談所業務に長けていると限らないため適切な評価ができない可能性がある」、「都道府県により確認する基準にばらつきが出る」などの意見があった。

##### －研修の受講要件

- ・ 研修の受講要件は「すでに設定している」が 17.4%、「あったほうがよい」が 45.7%であった。
- ・ 具体的な要件としては、「児童福祉司としての業務経験」が多かった。

## <SV 研修の在り方について>

### －SV 研修の開催状況

- ・ 自治体で SV 研修を「開催している」のは 21.7%であった。

### －SV 研修の実施方法

- ・ 望ましい SV 研修の開催主体としては、「研修の専門機関が開催」が 95.7%であった。
- ・ 研修の日数や頻度としては「現在と同じでよい」が、ともに 7 割以上の回答であった。
- ・ なお、研修の専門機関が実施する場合の課題としては、「受講できる人数が限られている」、「移動に時間がかかり負担が大きい」との意見があった。
- ・ 自治体で実施する場合の課題としては、「研修の企画、講師の調整、費用面の確保が難しい」との意見があった。

### －SV 研修においてもっと充実させるべき内容やプログラム

- ・ 充実させるべき内容やプログラムとしては、「人材育成・指導に関するプログラム」、「SV としての在り方、SV の具体的方法」、「事例検討」などの意見の他、「個別にフォローアップしてくれるような相談や確認ができる仕組み」との意見があった。

### －フォローアップ研修

- ・ フォローアップ研修について、「あったほうがよい」「特に必要ない・どちらでもよい」がともに 50.0%であった。
- ・ 研修への要望としては、「SV として業務してから 1～2 年後」、「2 年に 1 回程度の定期的・継続的な研修」などの意見があった。
- ・ また、研修の内容としては、「SV 同士が情報交換できる研修」「困難事例に関するグループワーク」などの意見があった。

### －SV 向けの研修に関する意見

- ・ SV 向けの研修については、「研修専門機関での研修は全国の SV が集まり意見交換できるのでよい」、「研修は必要だが頻度が増えると組織体制の問題が出てくる」といった意見があった。

### －SV 研修の修了要件化に関する意見

- ・ SV 研修の修了要件化については、「人事異動との関係上、人選や受講のタイミングが難しい」、「要件を満たす必要数の SV を確保するためには、研修機関を増やす必要がある」との意見があった。

## (2) SV の状況について

### ① 児童福祉司及び児童福祉司 SV の人数（令和 2 年 1 月 1 日時点）

#### (ア) 児童福祉司

令和 2 年 1 月 1 日時点の児童福祉司数について聞いたところ、46 自治体での総数が 2,151 人、平均 46.7 人であった。

図表 51 児童福祉司の人数

児童福祉司総数	平均
2,151 人	46.7 人

#### (イ) 児童福祉司 SV

令和 2 年 1 月 1 日時点の児童福祉司 SV 数について聞いたところ、46 自治体での総数が 433 人、平均 9.41 人であった。

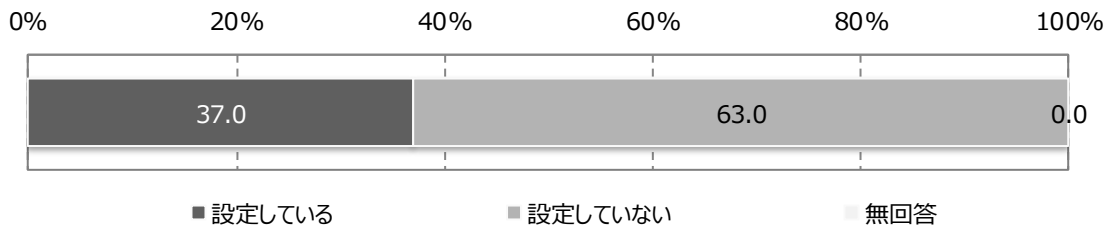
図表 52 児童福祉司 SV の人数

児童福祉司 SV 総数	平均
433 人	9.41 人

### ② 児童福祉司 SV としての役割を与えるにあつての要件

児童福祉司 SV としての役割を与えるにあたり要件を設定しているかについて聞いたところ、「設定している」が 37.0%（17 件）、「設定していない」が 63.0%（29 件）であった。

図表 53 児童福祉司 SV としての要件の有無（N=46）



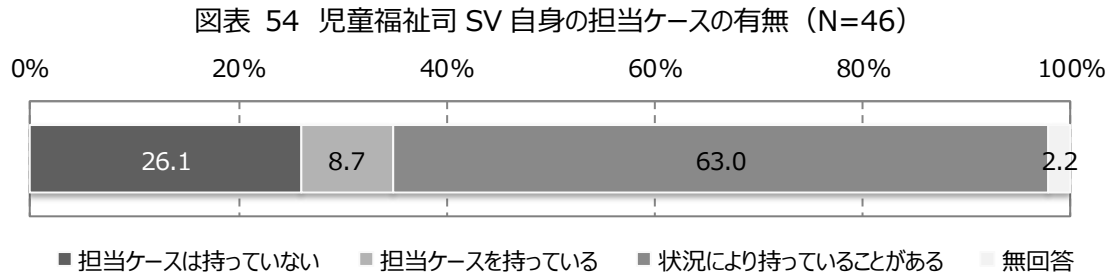
なお、「設定している」と回答した自治体における具体的な要件としてあげられたのは以下のとおり。

#### <主な要件>

- ・ 児童福祉司業務の経験 5 年以上
- ・ 係長、課長職
- ・ 児童福祉司 SV 研修の受講

③ 児童福祉司 SV の担当ケースの有無

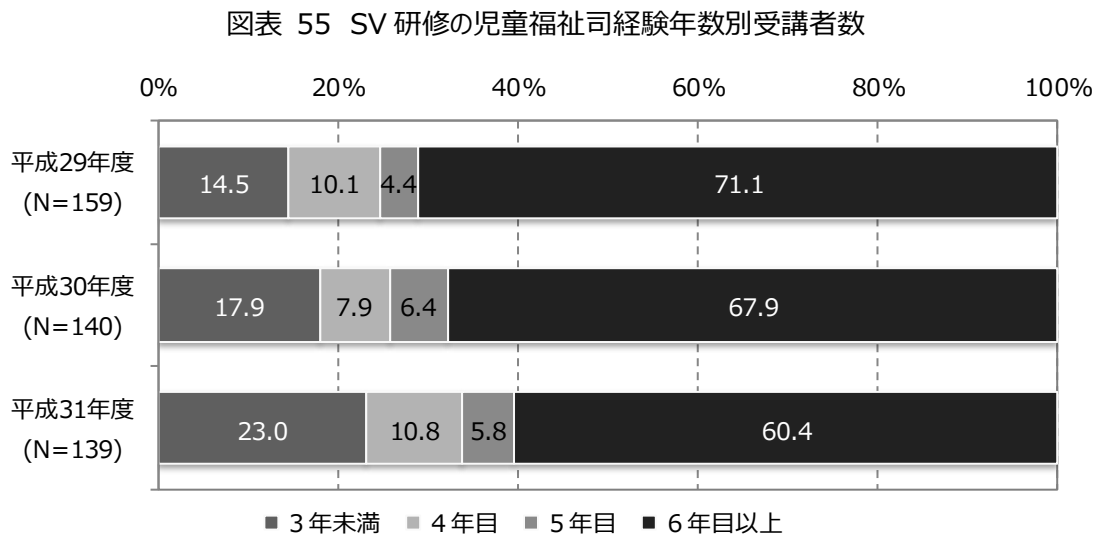
児童福祉司 SV 自身が担当ケースを持っているかについて聞いたところ、「担当ケースは持っていない」は26.1%（12件）であり、「担当ケースを持っている」が8.7%（4件）、「状況により持っていることがある」が63.0%（29件）であった。



④ 児童福祉司 SV 研修の受講者数

(ア) 児童福祉司経験

直近3年間の児童福祉司 SV 研修の受講者について受講時点での児童福祉司としての経験年数別受講者数について聞いたところ、3年度ともに「6年以上」が最も多く、年度が経過するにつれ、「3年未満」の割合が増加している。

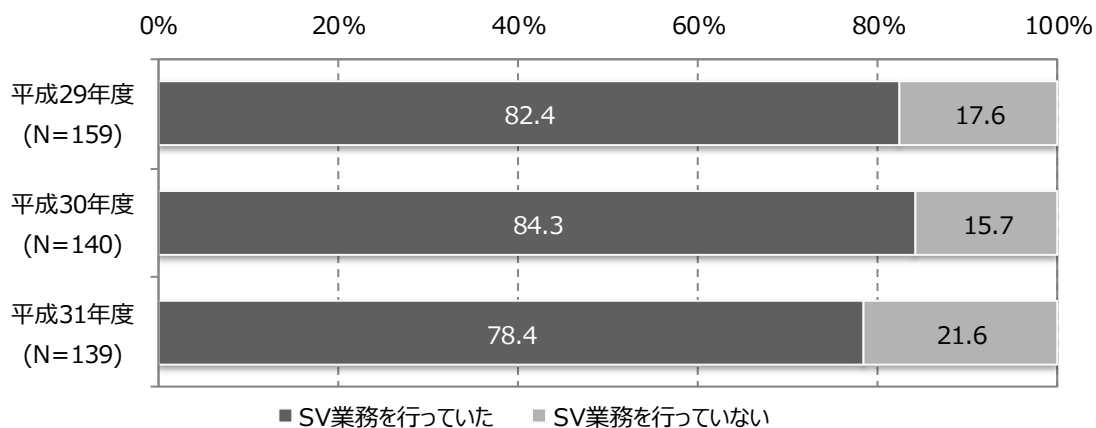




(イ) SV 業務の実施状況

直近 3 年間の児童福祉司 SV 研修の受講者について受講時点で SV 業務を行っていたかについて聞いたところ、各年度とも「SV 業務を行っていた」が 8 割程度となっている。

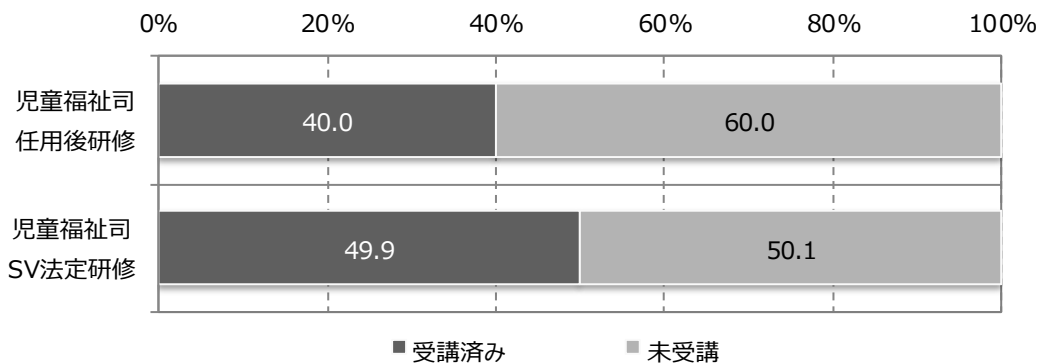
図表 56 SV 研修受講時点での SV 業務の実施状況



⑤ 児童福祉司 SV の研修受講状況（令和 2 年 1 月 1 日時点）

令和 2 年 1 月 1 日時点で児童福祉司 SV として業務をしている人の研修受講状況について聞いたところ、「受講済み」の割合は児童福祉司任用後研修が 40.0%（173 人）、児童福祉司 SV 研修が 49.9%（216 人）であった。

図表 57 児童福祉司 SV の研修受講状況（N=433）



⑥ 児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込み

令和 2 年度ならびに令和 4 年度以降の児童福祉司 SV 研修の受講見込み数について聞いたところ、回答のあった 39 自治体の総数が、令和 2 年度希望受講者数が 155 人、法改正以降の想定受講者数が 150 人であった。

図表 58 児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込み

	令和 2 年度の希望受講者数	法施行以降の想定受講者数
39 自治体の合計	155 人	150 人
(参考) 70 自治体換算	278.2 人	269.2 人

## ⑦ 児童福祉司 SV について感じている課題

児童福祉司 SV について感じている課題について聞いたところ、次のような意見があげられた。

### <主な課題>

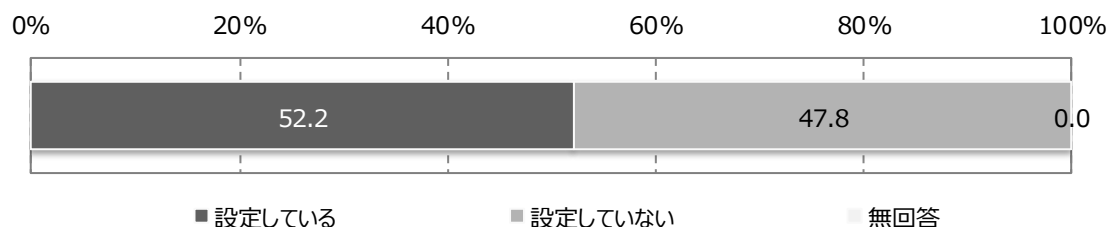
- ・ 児童福祉司、児童福祉司 SV の人材確保が難しい。
- ・ 経験年数の浅い児童福祉司が多く、育成の負担が大きい。
- ・ 児童福祉司経験 5 年以上を満たす職員が少なく、児童福祉司経験が浅いうちに SV をしなければならない。
- ・ 児童福祉司数が少なく、ケースを持ちながら SV をしなければならず、SV を行う時間が十分にとれない。
- ・ 児童福祉司の担当ケース数が多く、SV が管理するケース数が多い。
- ・ SV が、SV の意味や方法について十分に学べていない。(学ぶ機会や交流機会が少ない。)
- ・ SV として必要な要素が整理されておらず、育成のシステムが構築されていない。
- ・ 定期的な人事異動により、経験が積み重ならない。
- ・ 自治体としての管理職の組織体系と、SV の枠組みがうまくなじまない。

## (3) 児童福祉司 SV 研修の修了要件について

### ① 児童福祉司 SV 研修修了書を発行するための要件の設定

児童福祉司 SV 研修の受講者について、修了書を発行するための要件を設定しているかについて聞いたところ、「設定している」が 52.2% (24 件)、「設定していない」が 47.8% (22 件) であった。

図表 59 修了要件書発効要件設定有無 (N=46)



なお、「設定している」と回答した自治体における具体的な要件や確認方法としてあげられたのは以下のとおりである。

### <主な要件>

- ・ 研修機関における研修の受講
- ・ 受講後のレポート提出
- ・ 修了評価を実施

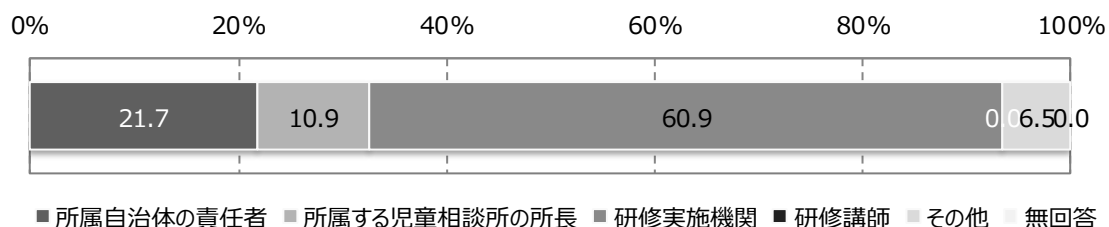
### <主な確認者>

- ・ 本庁の主管課
- ・ 所属長

② 修了要件を満たしているかの確認を誰が行うのが望ましいか

SV 研修の修了要件を満たしているかの確認は誰が行うのが望ましいかについて聞いたところ、「研修実施機関」が 60.9%（28 件）と最も多く、次いで「所属自治体の責任者」が 21.7%（10 件）、「所属する児童相談所の所長」が 10.9%（5 件）であった。

図表 60 望ましい修了要件の確認者（N=46）



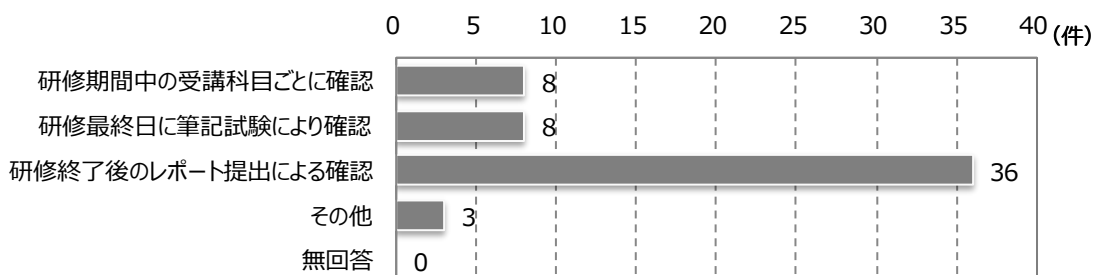
■ 所属自治体の責任者 ■ 所属する児童相談所の所長 ■ 研修実施機関 ■ 研修講師 ■ その他 ■ 無回答

③ 修了要件を満たしているかの確認をするのに望ましい方法

SV 研修の修了要件を満たしているかを確認する方法として望ましいと思われる方法について聞いたところ、「研修終了後のレポート提出による確認」が 78.3%（36 件）と最も多かった。

なお、「その他」の意見として、「研修最終日に、面接と実技試験で確認」との意見もあった。

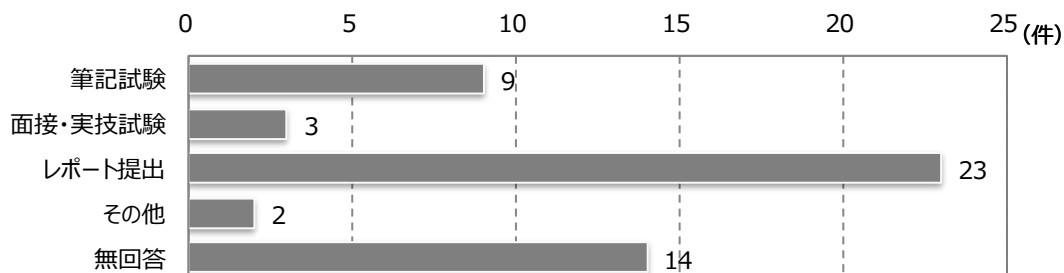
図表 61 望ましい修了要件の確認方法（N=46）



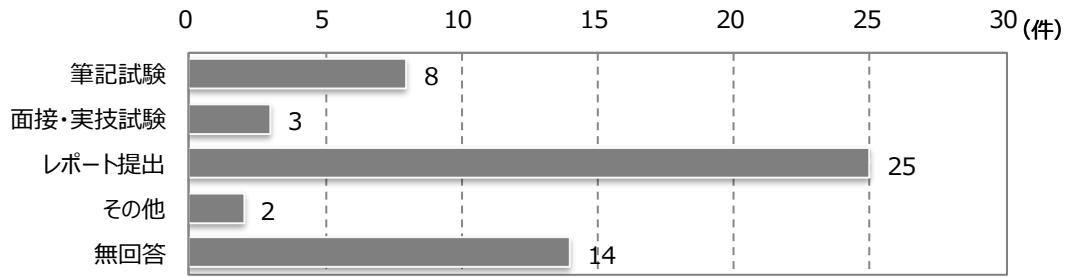
④ 研修期間中の受講科目ごとに確認する場合の望ましい方法

仮に研修期間中に受講科目ごとに修了要件を確認する場合、望ましいと思われる確認方法について聞いたところ、いずれの科目も「レポート提出」との回答が最も多かった。

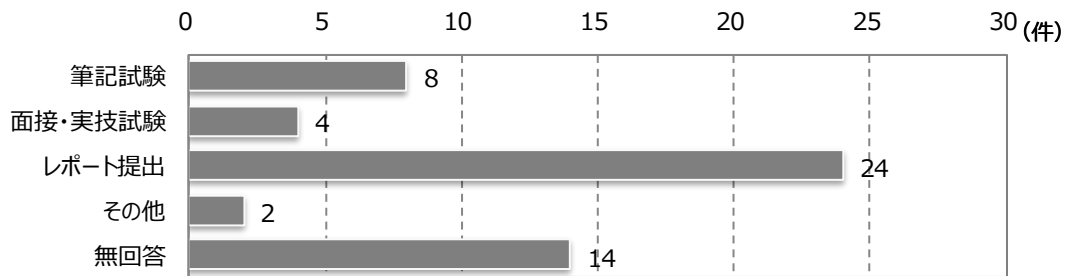
図表 62 望ましい確認方法(子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題)（N=46）



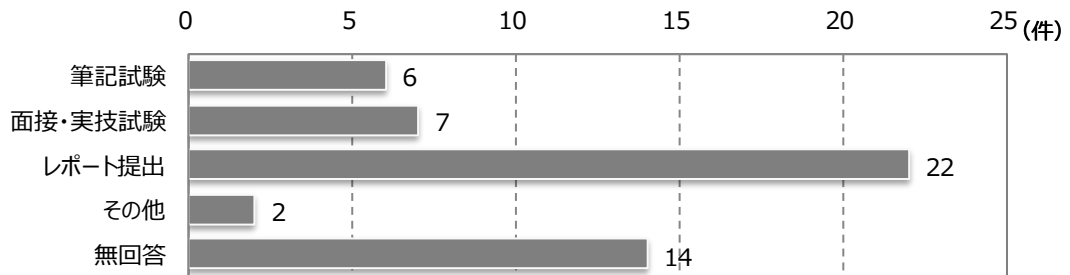
図表 63 望ましい確認方法(スーパービジョンの基本) (N=46)



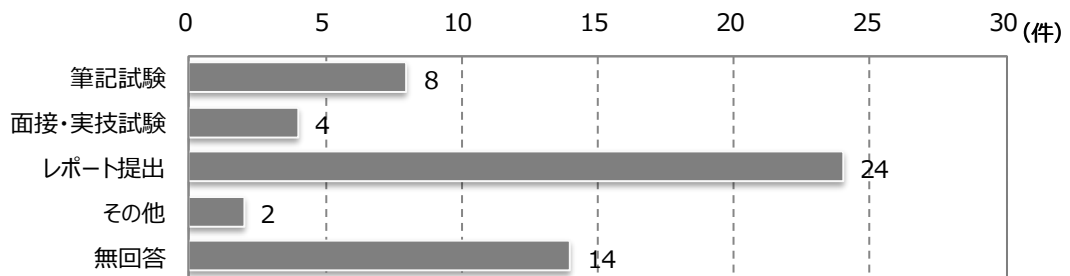
図表 64 望ましい確認方法(子ども家庭支援のためのケースマネジメント) (N=46)



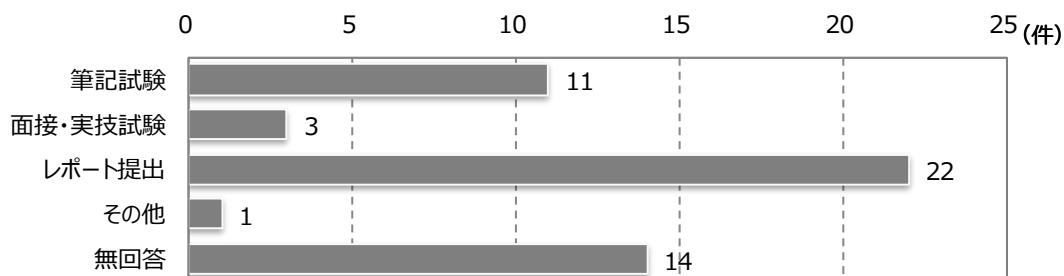
図表 65 望ましい確認方法(子どもの面接・家庭面接に関する技術) (N=46)



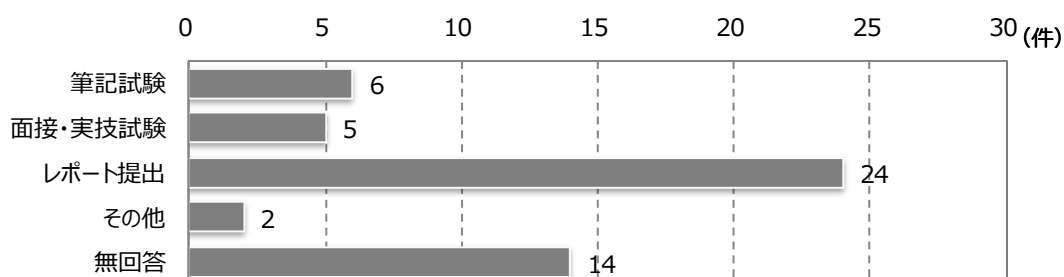
図表 66 望ましい確認方法(関係機関との連携・協働との在宅支援) (N=46)



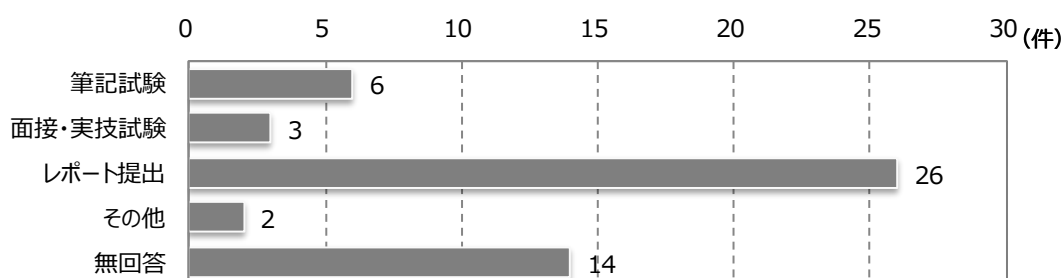
図表 67 望ましい確認方法(行政権限の行使と司法手続き) (N=46)



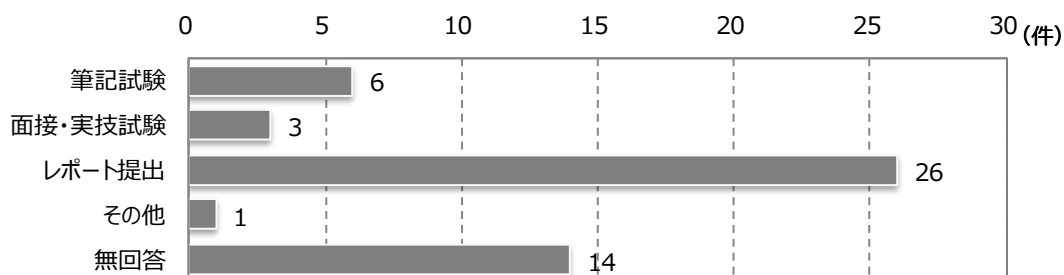
図表 68 望ましい確認方法(子ども虐待対応) (N=46)



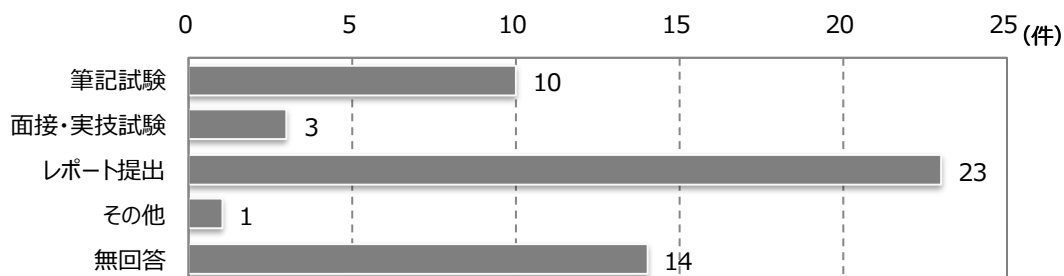
図表 69 望ましい確認方法(非行対応) (N=46)



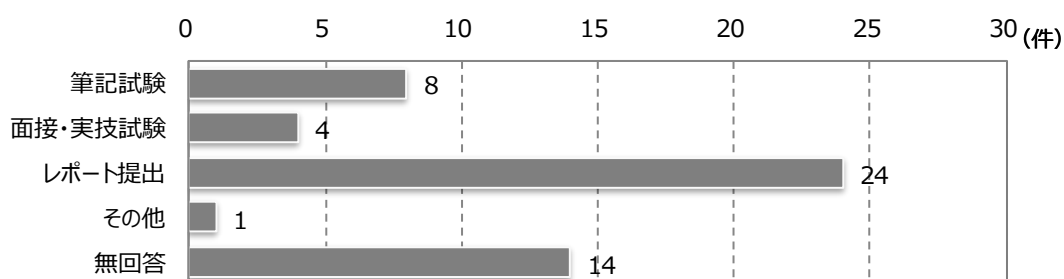
図表 70 望ましい確認方法(社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク) (N=46)



図表 71 望ましい確認方法(子どもの発達と虐待への影響、子どもの生活に関する諸問題) (N=46)



図表 72 望ましい確認方法(ソーシャルワークとケースマネジメント) (N=46)



⑤ 「所属自治体の責任者」「所属する児童相談所の所長」が修了要件の確認者となった場合の現実的だと思う方法と実施にあたって課題

仮に「所属自治体の責任者」「所属する児童相談所の所長」が SV 研修の修了要件を満たしているかの確認を行うこととなった場合の現実的な方法や実施にあたり想定される課題について聞いたところ、次のような回答があった。

<現実的だと思う方法>

- ・ 研修機関が発行する修了証で確認
- ・ 受講後のレポート提出で確認
- ・ 受講後の所属長と面接
- ・ 口頭での面接試験

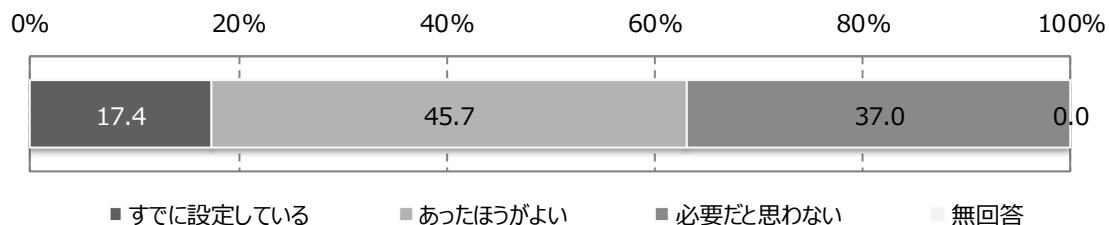
<実施にあたり想定される課題>

- ・ 確認者が児童相談所業務に長けているとは限らないため、適切な評価ができない可能性がある
- ・ どのような研修を受けたかがわからないため、確認を行うことに意味がない
- ・ 都道府県により確認する基準にばらつきがでる
- ・ 身内では評価が甘くなる可能性がある
- ・ 確認者の負担が大きい

## ⑥ SV 研修の受講者の要件設定

SV 研修を受講する者としての要件の設定があったほうがよいかについて聞いたところ、「すでに設定している」が17.4%（8件）、「あったほうがよい」が45.7%（21件）、「必要だと思わない」が37.0%（17件）であった。

図表 73 SV 研修の受講者の要件設定 (N=46)



なお、具体的な要件としては、「児童福祉司としての経験年数」の意見が多く、「3年以上」または「5年以上」との回答が多くなっている。

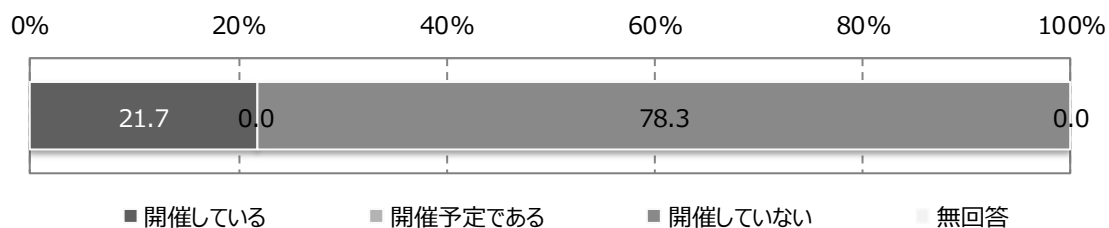
## (4) 児童福祉司 SV 研修の実施方法について

### ① SV 研修の開催状況

自治体において SV 研修を開催しているかについて聞いたところ、「開催している」が21.7%（10件）であり、「開催予定である」との回答はなかった。

なお、「開催している」と回答した自治体にいつから開催しているかを聞いたところ、回答のあった9自治体のうち7自治体が「2017年度」、他2自治体がそれぞれ「2018年度」「2019年度」であった。

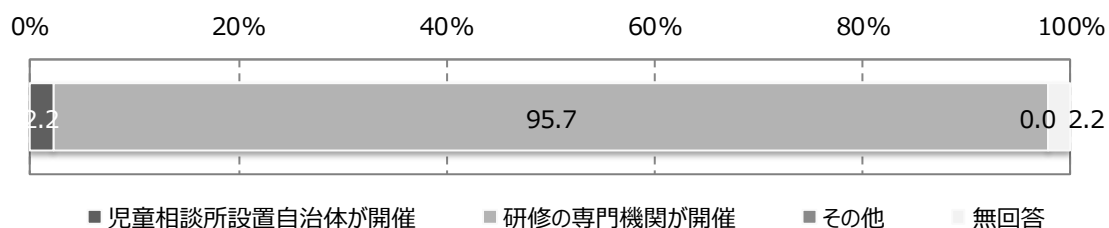
図表 74 自治体における SV 研修の開催状況 (N=46)



### ② SV 研修はどこが開催するのが望ましいか

SV 研修をどこで開催するのが望ましいかについて聞いたところ、「研修の専門機関が開催」との回答が95.7%（44件）であった。

図表 75 望ましい開催主体 (N=46)



また、その機関が研修をする場合に課題と感じられることや実現に向けた具体的な提案について聞いたところ、次のような意見があげられた。

<課題と感じられること>

- 研修の専門機関での開催
  - ・ 受講できる人数が限られている
  - ・ 研修機関が遠く、移動に時間がかかり、SV が長期不在になる
- 自治体での開催
  - ・ ある程度標準化された、SV に必要な知識や技能を身に付ける研修を行うには都道府県単位で実施することは困難
  - ・ 研修を企画する職員や費用の確保が難しい
  - ・ 自治体の体制により、研修内容や講師の選定、スケジュール調整等の企画が難しい

<実現に向けた具体的な提案>

- 研修の専門機関
  - ・ ウェブ方式での開催
  - ・ ブロックで開催するなどの柔軟な運営

③ SV 研修の望ましい開催方法

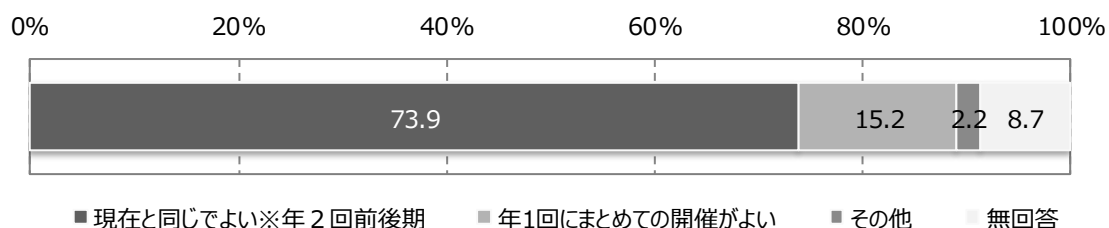
SV 研修の開催方法として、望ましい日数・頻度について聞いたところ、日数については「現在と同じでよい」が 78.3%（36 件）と最も多く、「もっと長くしてほしい」が 2.2%（1 件）、「もっと短くしてほしい」が 15.2%（7 件）となった。

また、頻度については「現在と同じでよい」が 73.9%（34 件）と最も多く、「年 1 回にまとめた開催がよい」との回答が 15.2%（7 件）であった。

図表 76 望ましい開催日数 (N=46)



図表 77 望ましい開催頻度 (N=46)





#### ④ SV 研修においてもっと充実させるべきだと思う内容やプログラム

SV 研修においてもっと充実させるべきだと思う内容やプログラムについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

##### <主な意見>

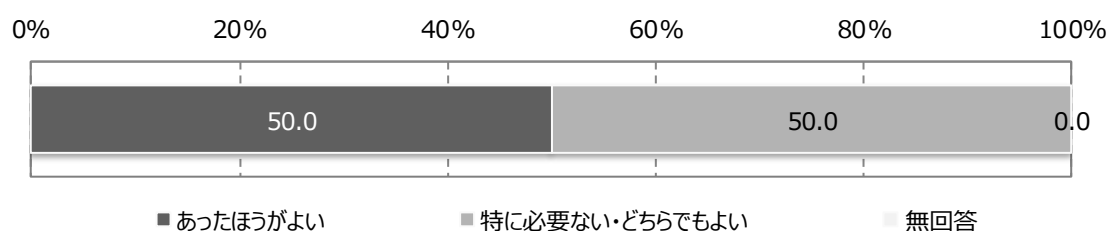
- ・ 人材育成・指導に関するプログラム（一般企業の管理職研修のような内容）
- ・ SV としての在り方、俯瞰してマネジメントする技術などの SV の具体的な方法
- ・ 進行管理の方法
- ・ 事例検討（ケースワークに必要な知識や技術）
- ・ SV 自身が課題として感じている点や疑問点などを個別にフォローアップしてもらえるような、相談や確認ができる仕組み

#### ⑤ 児童福祉司 SV 向けのフォローアップ研修

##### (ア) SV 向けのフォローアップ研修が必要か

SV 研修の受講後に、SV 向けのフォローアップ研修等があったほうがよいと思うかについて聞いたところ、「あったほうがよい」「特に必要ない・どちらでもよい」がともに 50.0%（23 件）となった。

図表 78 フォローアップ研修の必要性（N=46）



##### (イ) SV 向けのフォローアップ研修への要望

SV 向けのフォローアップ研修が「あったほうがよい」と回答した自治体に、その内容や実施方法、開催頻度、時期などの要望について聞いたところ、次のような意見があげられた。

##### <主な意見>

###### ●開催時期

- ・ SV として業務をしてから一定期間経過後（1～2 か月後、半年後、1 年後など）
- ・ 2 年に 1 回程度の定期的・継続的な研修
- ・ 受講を任意としてほしい

###### ●日数

- ・ 1 泊 2 日程度が負担は少ない
- ・ 2～3 日程度が望ましい

###### ●研修の内容

- ・ 情報交換ができる研修
- ・ 日頃の SV の振り返り、受講者間での共有
- ・ 困難事例に関するグループワーク

## (5) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について

児童福祉司 SV へ向けの研修や SV 研修の修了が要件化されることについて、感じられている課題や在り方などについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

### <主な意見>

#### ●SV 向けの研修について

- ・ 研修の専門機関が開催することで全国の SV が集まり意見交換ができるため、各自治体で実施するよりも有意義である。
- ・ 研修は必要だが、研修の頻度が増えると、組織的な体制の問題が出てくる可能性がある。
- ・ 児童相談所運営指針の児童福祉司 SV の職務にあった SV 研修の実施が必要である。

#### ●SV 研修の修了の要件化について

- ・ 人事異動との関係上、研修受講者の選定や受講するタイミングが難しい。
- ・ 心理職や異動により児童福祉司発令される場合には、事前の受講が難しい。
- ・ SV が不在、不足する児童相談所が出てくるのではないか。
- ・ 法定の配置要件にあわせて SV を配置するためには、研修の専門機関を増やすことが必要である。
- ・ 職場に戻ってからのレポート提出となると日常業務が忙しく、修了できない可能性があるため、研修中に修了確認ができるほうがよい。
- ・ 研修ありきではなく、SV として必要な技能の標準化、育成方法が確立されることで、児童相談所内でそれに基づく育成が行えることが望ましい。

## 第VI章 研修実施機関への調査 –ヒアリング調査–

### 1. ヒアリング調査の実施概要

児童福祉司 SV 研修の実施において工夫している点や課題、また今後の児童福祉司 SV 研修の実施方法や SV 研修の修了要件の確認方法、実施における課題等を確認することを目的として、研修実施機関へのヒアリング調査を行った。

#### ◆ヒアリング先・訪問日

図表 79 ヒアリングの実施概要

ヒアリング先	ヒアリング日時
社会福祉法人横浜博萌会 子どもの虹情報研修センター	令和2年2月13日(木)
一般社団法人あかし子ども財団 西日本子ども研修センターあかし	2月17日(月)
公益財団法人 SBI 子ども希望財団	3月2日(月)

#### ◆主なヒアリング項目

- ・ SV 研修の実施状況、工夫した点や課題に感じている点
- ・ SV 研修のプログラムや内容、望ましい研修の在り方
- ・ 児童福祉司 SV として求められる能力、SV 研修の修了要件として確認すべき能力
- ・ SV 研修の修了要件の在り方、評価方法、実施上の課題
- ・ 現状の研修体制の課題、望ましい研修の実施体制
- ・ SV 研修以外も含めた、児童福祉司 SV の育成の仕組みの在り方

## 2. ヒアリング結果

### (1) 調査結果の概要

<児童福祉司 SV について>

#### ●SV の役割の明確化が必要

- ・ マネジメントと SV、ケース担当の役割は異なるが、その違いを整理しきれていないのが現状。
- ・ 特に SV は、ベテラン福祉司（ベテランプレーヤー）なのか、人材育成を担うコーチとしての役割なのかを整理する必要がある。
- ・ SV がプレーヤーとしての役割から離れてしまうと困るという現場の状況もある。また、困難ケースは SV が担当しているケースも多いのではないか。

<SV 研修の内容>

#### ●現在は、「SV とは何か」よりも、知識によった講義が多い

- ・ 現在のカリキュラムの構成自体が「現状の児童福祉司の知識が不足している」という課題認識もあり、「SV とは何か」よりも、知識によった講義になっている面がある。しかし、児童福祉司としての業務経験が短い参加者が増えてきており、参加者のニーズには合ってきている。
- ・ SV への研修としては、ベテラン福祉司ではなく、教える立場であることを理解してもらい、研修でも強化すべきポイントである。
- ・ 任用前研修という位置づけになったとしても、SV としての心構えやケース担当から相談されやすい知識については、任用前研修で学ぶべきである。
- ・ 研修機関がもっと講義内容に関与し、研修全体をコーディネートしていくべきではないか。（科目間の一貫性の確保など。）

#### ●前期は「知識中心」、後期は「SV に関する実践的な研修」はどうか

- ・ 法改正により任用前研修という位置づけになるため、「SV であればこの程度の知識は必須」というプログラムや「SV とは」といった研修を行った上で、任用後に SV としてのトレーニングをする研修を行うなどの段階的なプログラムが必要になるのではないか。
- ・ 前期は知識中心とし、後期は SV に関する実践的な研修とする方法もありうる。

#### ●e ラーニングの活用も検討すべき

- ・ 研修の目標として想定されているレベルに到達できるようにするためには、2.5 日×2 回の研修では足りない。
- ・ 知識の部分については、e ラーニングを活用できないか。e ラーニングで事前学習を行い、研修機関では参集することでしか学べない事例検討やロールプレイなどを中心としたプログラムがよいのではないか。また参集することで、他の児童福祉司の考え方や児童相談所の状況などを情報共有することも重要である。
- ・ e ラーニングの導入は、現場の負担軽減にもつながる。

## <研修要件の在り方>

### ●研修機関として評価できる部分と、自治体で判断すべき部分の両方が必要

- ・ SV としての適性は知識だけでは判断できないが、研修機関で評価ができることは限定的。個人の適性、現場でしか見えないコミュニケーション力、コーディネート力などについては、自治体が判断するのが適当である。
- ・ 前期から後期にかけて、OJT で SV を経験し、後期は SV 経験を踏まえた演習中心の研修とすれば、OJT を行う中で自治体側が SV としての適性を確認し、後期の受講可否を判断するという仕組みもありうる。このような一定の受講基準を設けること自体も検討するべきではないか。
- ・ SV をするのに少なくとも 3 年程度の児童福祉司経験は必要であり、あわせて受講基準として要件化するべきである。

### ●SV 任用前に「スタートラインに立っている」ことを確認することを修了要件としたらどうか

- ・ 本来は、精神保健指定医の認定試験のように、ケース対応に関するレポートを課し、審査することが望ましい。しかし、審査の負担が大きく、現実的には難しい。
- ・ SV 研修の位置づけを、SV として業務をするにあたって「スタートラインに立っている」状況とする考え方もあるのではないか。それであれば SV 研修では、SV として最低限必要な知識レベルが習得できているかを修了要件として確認するという方法もありうる。
- ・ 現研修では、知識の習得状況を確認する時間は十分に取れていない。その課題への対応策としても意味がある。経験があれば十分な知識があるというわけではないので、改めて確認することも重要ではないか。
- ・ 自由記述は、対外的に説明できるほどの最低基準の明確化が難しいため困難であろう。
- ・ 「演習」は、修了要件ではなく、今後継続的に学ぶべき入口部分を経験するという位置づけで、研修に盛り込むのが適切ではないか。

### ●全国統一基準を作成するべき

- ・ 筆記試験を行うにしても、講師や研修機関によって異なるのは適切ではない。全国統一の基準設定を行うべきである。
- ・ 講義毎の試験は現実的ではない。最終日等に一括して行うべきである。
- ・ 基本的知識の確認が目的なので、法改正などがなければ試験問題を毎年変更する必要はない。むしろ試験問題をうまく活用して基礎的知識を学べる環境が望ましい。

### ●修了要件設定後も、講師による講義内容の専門性・独自性は確保するべき

- ・ 筆記試験を導入した場合でも、試験勉強のための講義になるのは望ましくない。
- ・ 試験内容を念頭においてもらいつつも講師の専門性を活かした講義を行ってほしい。その点からも、知識については e ラーニングを活用して学べるようにするのがよいのではないか。

## <研修実施体制について>

### ●ブロック単位での研修機関の設置が必要

- ・ 2 か所では需要に追いつかない。
- ・ 演習中心の講義を行うのであれば、定員 80 人は多すぎる。
- ・ SV としての段階的・定期的な研修が行える仕組みを考える必要があり、そのためにも圏域などのブロック単位に中心となる研修機関を設置するべき。

- ・ ブロック単位での研修体制となれば講師の育成も必要。「教育」ができる SV が育成されてくれば、将来の講師候補にもなりうる。
- ・ 民間でも研修が行えるようにしていくべきであり、そうすることで各々が切磋琢磨することで、研修の創意工夫が行われるようになる。
- ・ そのためにも、全国での統一基準を設定し、どの地域でも基準を満たした研修が実施されるようクオリティコントロールをする仕組みが必要である。基準を認識している者がファシリテーターとして全国の研修に参加し講義内容を調整するなどの取り組みも必要である。

<その他>

● **児童福祉司の「養成」の仕組みを検討するべき**

- ・ 「養成」の役割まで、研修機関では負えない。養成の体制が不十分である。
- ・ まずは現在のシステムを前提とした育成を考える必要があるが、あわせて資格化や養成課程の創設など、養成していく仕組みを検討することが必要である。

● **今後のスケジュール**

- ・ 修了要件の内容や方法を踏まえた研修プログラムの作成を行うには、令和 2 年度末までには、全体像がみえていく必要がある。

## (2) 子どもの虹情報研修センター

### ① 研修の実施状況について

#### (ア) 児童福祉司 SV 研修の実施状況

- ・ 2002(平成14)年の当センター設立初年度から児童福祉司 SV を対象とした研修を実施している。また、児童福祉司 SV ステップアップ研修の前期・後期は 2011(平成23)年から、児童福祉司 SV 義務研修は前期・後期を義務研修の導入後3年間、継続開催している。

#### (イ) SV 研修の実施にあたって工夫した点、課題に感じている点

##### ●SV 研修

- ・ 参加者に対して、事前に事例資料の提出を求めているが、SV もケースを担当していることから、ケースに関する内容を記入する参加者が多い。「SV をどのように実施したか」について記入してもらいやすいようフォーマットを工夫する等の取り組みを行っているが、効果は限定的で難しい。
- ・ カリキュラムの細目が定められているが、全てを網羅できないため、具体的な講義の内容は講師によって違いがある。また、カリキュラムの構成自体が、現状の児童福祉司の知識が不足している、という課題意識から出発しているため、SV とは何か、という視点よりも知識に寄った講義になっている面がある。
- ・ 実際に SV を経験している参加者からは、内容が基礎的すぎるという意見を受けることもあるが、研修参加者の業務経験の差が大きく、この3年で、参加者に経験が浅い人が増えており（今年の義務研修も経験5年未満の人が約4割）、3日間という限られた日数の中で知識の部分に十分時間を割く必要があるのも事実。結果的に知識を中心とした研修が参加者のニーズに合ってきていると感じる。

##### ●ステップアップ研修

- ・ 昨年度までは、前期で各児童相談所の特徴等を共有し、後期は各自の SV 経験を共有・意見交換の構成としていた。前期は地域ごとの実情の違いを理解できる一方で、表面的な情報共有にとどまり意見交換が深まらないという課題があり、後期は教育としての SV ではなく、ケースワークに関する議論に寄ってしまうという課題を抱えていた。
- ・ 今年度は、前期はバイザー教育における SV の役割を講義し、後期までのインターバルの期間にそれを踏まえた SV を実践してもらい、後期でその結果の報告・意見交換、に変更した。また、インターバルの期間も、メールで取り組み状況等を報告してもらい、講師がそれに助言等を行っていた。

### ② 児童福祉司 SV について

#### (ア) 現在の SV の状況、課題と感じていること

- ・ 現場では、係長等が SV を任されることが多いが、マネジメントと SV は役割が異なる。マネジメント、SV、ケース担当の役割の違いを十分認識して活動できている人は少ない。例えば、係長としての役割に対する認識が強いと、後輩の福祉司が対応しきれない分を補って担当することは当然、という考えになってしまう。
- ・ 児童相談所の幹部としても、SV がプレーヤーとしての役割から完全に離れてしまっただけでは困る、という現実もある。
- ・ 児童福祉司が増員される中で、ケース担当の補完要員として SV が機能する必要性が軽減すると考えられるため、その際に、SV は経験の浅い児童福祉司を「教育」するプロになっている必要がある。

#### (イ) 児童福祉司 SV に必要だと思う能力

- ・ すべてのベテラン福祉司が SV になるわけではない、という整理も必要ではないか。
- ・ 本来、ベテラン福祉司と SV では、後輩への接し方が異なる。今後の体制の中では、ベテラン福祉司の役割がさらに重要になる可能性もあるが、ベテラン福祉司による徒弟制度的な方法だけでは教育が間に合わない。SV という「育てる」役割の人がいないと、現場全体の力は落ちてしまう。SV は SV としての役割を全うするように現場に発信していくべきである。
- ・ 困難ケースを SV が担当している場合が多いと思われ、若い世代の福祉司が自分の力量では対応できないケースから手を引きがちで、専門職としての経験が蓄積されにくい傾向が見受けられる。
- ・ 現在の国の方針は、ベテラン福祉司を SV として位置づけているように思われる。SV のコンセプトがそもそも異なっており、もう一度根本から見直す必要があると感じている。

#### ③ 研修のプログラム・内容について

##### (ア) 研修プログラム・講義内容の現状と課題

- ・ 国が定めるカリキュラムがあるため、研修機関が独自に研修内容を組むことは難しい。研修機関が講師と調整することで一定程度は独自性のある内容を取り入れることも可能かもしれないが、講義内容は講師の考えによる部分もあり、どこまで調整ができるか、すべきか悩ましい。
- ・ 現在の講義内容について、1 年目は講師と意見交換を重ねながら作り上げたが、2 年目以降は基本的に講師の判断に委ねている。受講者アンケートの結果等から見られた改善要望は、研修機関から講師に伝えるようにはしている。
- ・ 現在は、理念や姿勢についての講義が多い。研修参加者の経験年数が短くなっていることや、SV 研修が任用前研修の位置づけになるにあたって、知識についてしっかり講義する方法に変えてもよいのではないかと思う。
- ・ 「演習」には、①知識の効果的な習得のための討議、②実務能力を向上させるための体験学習（ロールプレイ）の 2 種類があるが、現在は①が中心で、②は十分にできていない。知識習得のための演習が中心でよいのか、という課題はあるが、100 人以上の参加者に対して体験学習を行うのは、運営体制上、現実的ではないと感じる。

##### (イ) 望ましい研修体系・研修内容

- ・ SV 研修のカリキュラム上は「演習」が多いが、SV の任用前研修になると未経験のことを演習するのは難しくなるため、参加者の経験値とカリキュラムのギャップが出てくるのではないかと懸念している。
- ・ 任用前研修は、SV であればこの程度は必須という知識の部分に特化し、実践的なスキルについては、任用後にトレーニングできる仕組みを構築し、段階的なスキルアップを図る、という整理が良いのではないか。知識も実践的なスキルも任用前研修で教えたので十分、という研修体系は現実的ではない。
- ・ 前期は知識中心の研修、後期は SV に関する実践的な研修、という分け方もあり得る。特に前期については、2 日間の講義 + 全体を通じた知識確認のテスト、というスケールダウンした形も考えられる。現状 3 日間の開催としているが、知識の定着を目的とするのであれば不要であり、むしろ実務能力の向上に時間を割くべきである。
- ・ SV は、ケース対応を主とするベテラン福祉司ではなく、後輩を育てることを主とする立場であるということを理解してもらうことも重要である。現在の研修では十分伝えられておらず、強化すべきポイントだと感じている。



- ・ SVとしての心構えや、ケース担当から相談されることが多い事柄の知識については、基礎的知識に加えて任用前研修で学んでおくべきである。
- ・ 実務に詳しい人が講師になる必要があるプログラムを実施するのであれば、SV経験者に講義内容を考案してもらうことも考えられるのではないか。
- ・ eラーニングは、参加者が参集せずとも実施でき、研修受講者の負担を減らす仕組みとして有効である。研修受講前の事前学習として活用すれば、研修時の講義内容を講師と調整しやすくなり、かつ研修で行うべき内容により絞った形で行えるようになると思う。

#### ④ SV研修の修了要件の在り方について

##### (ア) SV研修修了要件の在り方

- ・ 任用前に「スタートラインに立っている」ことを確認することを研修の目的とするという考え方もあるのではないか。SVとして最低限必要な知識レベルを確認することを修了要件とするのはどうか。
- ・ 現在のカリキュラムでは、講義で伝えた知識の習得状況を確認する時間は十分確保できていないので、課題として認識している。今後の任用前研修でその部分に対応できるとよい。また、習得状況によって不合格者を出すことは人事上の問題が大きいため、eラーニング等を活用して一定の知識が身につくまで学ぶ仕組みを作ってもよいのではないか。

##### (イ) SV研修修了要件の確認方法・評価をするうえでの課題

- ・ 個々人のSVとしての適性については、日常にかかわっている自治体で判断するのが適当である。研修機関が評価できるのは研修効果だけである。
- ・ 修了要件としてのテストを実施するという考えもあるが、同じテーマでも講師ごとに様々な考え方がある中で統一したテストを作成できるのか、という懸念がある。また、研修機関ごとにテストを作成することは難しいため、国が先導して統一したものを作成すべきである。
- ・ 基本的な知識を確認することが目的なので、テストの設問を毎年変更する必要はない。むしろ、過去問をうまく活用して基礎的な知識を学べる環境があるとよい。
- ・ 講義ごとにテストを作成するのは、数が多すぎて非現実的である。
- ・ 記述式の事例問題も不可能ではないが、自由記述の場合、100人以上の参加者（昨年度は191人が参加）を評価するのが難しいことと、対外的に説明できるほど採点基準を明確にできないことから、難しいと考えている。
- ・ 体験学習としての「演習」については、知識を問うものではないためテストが困難である。修了要件にするのではなく、今後継続的に学ぶべき実務能力の入り口の部分を体験するという位置づけで研修に盛り込む、という整理が良い。

#### ⑤ 研修の実施体制について

- ・ これだけ需要がある中で全国に2箇所しか研修機関がないというのは大きな課題である。教育委員会が各県に研修センターを持っているように、各地に研修センターがあることが望ましい。圏域単位などの地域ブロックごとに中心となる研修機関を新たに配置することで、地域内の体系的な研修企画を練っていく体制があってもよい。特に、SVとしての段階的な実務能力の強化については、地域ブロックごとに定期的な研修を開催する等の仕組みを整備することとセットで考える必要がある。
- ・ 研修すべきこと、研修に期待されていることが増えている。地域ブロック単位での研修体制が整ってくれば、子どもの虹の本来の役割である指導者の養成を目的とした研修に、より特化していくことができるの

はないかと考える。

- ・ 体制の充実のためには、講師の育成も必要になる。子どもの虹でも SV 研修の講師の養成研修を行っており、今年からはさらに門戸を広げて、講師育成のための研修を実施している。現在は、児童相談所の研修担当者や講師を担う立場の人の参加が中心である。しかし、各地の研修の質が高まっている印象はまだ無く、更なる工夫が必要と感じている。
- ・ SV の教育体制が充実し、「教育」ができる SV が育成されてくれば、将来的な研修講師の候補となり得るであろう。

## ⑥ その他

### (ア) 児童福祉司の養成について

- ・ 児童福祉司は社会福祉士等と異なり、そもそも養成機関が無く、十分養成されていない。育成と養成は異なる。養成の役割まで研修機関に求めることは非現実的である。
- ・ 養成は、社会人になる前に知識を身に付けるということであり、今後、十分養成されていない新人が多く入ってくることはリスクが大きい。
- ・ SV についても、海外のように大学等で養成するほうがよいと考えている。日本と海外で異なるのは、児童福祉司の公務員としての身分が確固たるものになっている点である。公務員であるがゆえに、大学卒業後に改めて専門的な研修を受け直すことが難しい。しかし、自治体の人事システムまで変えることは非常に困難なため、まずは現在のシステムを前提に考えていく必要がある。

### (イ) 児童福祉司の任用後研修について

- ・ 子どもの虹では、職員が外部での講師を行っている。年間、全国 20 か所程度で講師を担当しているが、その状況こそが各地域の講師不足の状況を反映していると感じる。特に、演習科目の講師は地域で確保することが難しいようで、依頼数が増えている。体験学習の運営・ファシリテートは経験がなければ難しく、受講者からも外部講師を呼ぶほうがよいという声が出てくることが多い。
- ・ 研修内容については、都道府県によってかなりバラツキがある。講師の専門分野や関心のある分野を中心とした講義が多いと感じる。
- ・ 国が示す統一的な方針が必要という面もあるが、将来的に地域ごとの特色に応じた柔軟な対応がより重要になってくると考えると、自治体に裁量を広げていく方針を軸に考えていくほうがよいかもしれない。

### (3) 西日本こども研修センターあかし

#### ① 研修の実施状況について

##### (ア) SV 研修を実施した感想

- ・ 経験年数が短い参加者も多く、所属機関から「行かされている」という意識をもった人が多いのではないかと考えていたが、経験年数が短くても自主的に発言・発表する人も見られた。特に後期では主体的な参加意識が見られた。また、アンケート結果でも「受けて良かった」という回答が多かった。

##### (イ) SV 研修実施にあたって工夫した点、課題に感じている点

- ・ 講義内容の重複を避け、より充実した内容の研修とするために、講師間で講義資料を事前に共有してもらえよう、講義資料の提出期限を早めに設定した。しかし、予定通りに研修資料が集まらないなどの課題があった。

#### ② 研修のプログラム・内容について

##### (ア) 講義内容に関する調整

- ・ 講師には、カリキュラムに合った講義をお願いしたい、という程度の依頼は行った。また、子どもの虹での講師経験のある人以外には、丁寧に事前説明を行うようにした。
- ・ 基本的には講師の専門性を活かした講義となる。研修機関として想定していた以上の詳しい内容を話してもらえたプログラムもあった。

##### (イ) 「講義」科目と「演習」科目の違いについて

- ・ 演習にもパターンがある。講師によっては、演習科目ではあるものの講義中心の人もいたため、研修機関としては、演習のあり方について事前に調整する必要があると感じている。
- ・ 一方、グループワークがすべて演習かといえばそうではない。座学をベースにしながら、参加者にも考えさせて発言させる手法を取り入れていた講義（演習）は、非常にわかりやすかった。講義であっても、講師と参加者に双方向的なコミュニケーションが発生するものは演習的な要素がある。

##### (ウ) 望ましい研修体系・研修内容

- ・ 研修機関ごと、講師ごとの自由度がなくなると、画一化された研修になってしまう。講師も、凝った講義内容を準備してくれており、その工夫されている部分が消えてしまうのはもったいない。国の基準をベースに据えながらも、独自性を発揮する余地を残すほうがよい。
- ・ e ラーニングを導入することで、研修参加のために不在となる期間が短くなるのであれば、児童相談所の現場の負担軽減という意味でも効果的である。SV の修了要件が設定されることにより研修参加者の負担増が見込まれる中では、e ラーニング等の導入によって少しでも負担を軽減する方策も考えるべきである。
- ・ SV 研修を e ラーニングとセットで行うこともあり得る。e ラーニングでの事前学習を行い、研修機関では参集することでしか学べない内容について講義を受けるという方法は効果的である。（事例検討、ロールプレイ等。）他の児童福祉司がどう考えるか、他地域の児童相談所はどう対応しているか、というのは e ラーニングでは学べない部分である。

### ③ SV 研修修了要件の在り方について

#### (ア) SV 研修修了要件の在り方

- ・ 現行の振り返りシートをもとに研修機関が修了を判断できるか、というと難しい。
- ・ 現在は自治体がレポートを見て判断しているが、おそらくレポートだけでの判断も難しいのではないかと。一方、個人の適性については自治体が最も理解しているはずであり、SV として適切かを判断するという意味では、自治体が判断するのが適当である。
- ・ SV としての適性は、知識だけでは判断できない。素質の部分と、研修機関として評価できる部分とを整理する必要がある。
- ・ 現場の SV としては、コーディネート能力が重要だが、それは基本的には OJT の中で養われる能力である。研修の修了要件としては最低限の知識しか評価できない。

#### (イ) SV 研修修了要件の確認方法・評価をするうえでの課題

- ・ 知識を身に付けることを研修の目的とするのであれば、筆記試験で確認できるが、演習科目で研修するコミュニケーションスキル等については評価できない。
- ・ 筆記試験のように、正否が明確なものを評価するのであれば研修機関でも可能だが、このような指標が修了要件として適当かどうかは、別の、より根本的な議論である。
- ・ 筆記試験を行うにしても、研修機関が、しかも講師ごとに試験を作成するのは難しい。また、研修機関によって判断基準と異なるのもどうかと思う。国が統一の基準を設定するのが適切だと思うが、そうなると講師にもその基準を満たすための講義を依頼することにならないか。筆記試験を行うにしても、試験の内容に講義が縛られることなく、筆記試験の内容について念頭においてもらいつつも講師の専門性を活かした講義を行ってもらうことが望ましい。
- ・ 筆記試験は、1 コマずつ行うことは現実的ではない。研修最終日にまとめて行うべきである。
- ・ 記述式の事例問題もよいが、それを誰が評価・フィードバックするのか。確認し評価を行うのは研修講師が適任だが現実的ではないであろう。現状では 160 名の受講者に対してフィードバックする方法や予算、体制が見えない。
- ・ 誰が・どこが評価を行うか、から実施可能な評価方法を整理するほうがよいのではないかと。SV 研修の効果を図るための理想的な方法を検討するのもよいが、誰が・どこが評価するかが決まっていなければ、堂々巡りの議論になってしまう。
- ・ 前期を知識中心の研修、前期から後期にかけて OJT での SV 経験、後期を SV 経験を踏まえた演習中心の研修、とするのであれば、OJT を行う中で自治体側が SV としての適性を評価し、後期研修の受講可否を判断するという仕組みも考えられる。
- ・ 研修の修了要件すなわち SV の役割が果たせるか、という判断が求められているということから、一定の受講基準を設けること自体にも意味がある。
- ・ 研修機関で判断すべきことと、自治体でしか判断できないことがあるため、評価者の役割分担も重要である。

### ④ 研修実施体制について

- ・ 今後 SV 研修の応募者が増加した場合、1 回の参加者数を多少増やすことは考えられるが、開催回数を増やすのは難しい。
- ・ 今年度は、研修の実施時期を子どもの虹とはずらして開催したが、それでも研修の開催時期が集中し

ている。次年度以降は、より参加しやすい時期についても検討したい。

- ・ 現状の SV 研修に加えて特別区研修が開催されるのであれば、そこのすみ分けについても考える必要がある。

## ⑤ その他

### (ア) 現場の負担をいかに軽減するか

- ・ SV の負担軽減のためには、児童福祉司の質を高めることが重要。新人を育てることに一番手間がかかるが、そこに対して時間がかかると SV の負担が大きくなる。根本は新人を養成する体制が不十分であることが課題である。

### (イ) 児童福祉司の養成について

- ・ 大きな話として、児童福祉司の質をどう確保するかという議論から始める必要があり、児童福祉司の養成をどのように行うかを議論する必要がある。現状として養成の体制が十分ではないにもかかわらず、SV だけを取り上げて修了要件を設定することに対して、現場は疑問を感じているのではないか。
- ・ 児童福祉司の養成について改めて考え直さなければ、児童相談所が抱えている根本的な課題は解決しないであろう。別の調査研究での検討が進められている部分と連動させて考えるべき。

### (ウ) SV 研修修了要件化に向けたスケジュールについて

- ・ 令和 4 年度から実施するためには、令和 3 年 11 月までに研修計画案を確定、令和 3 年 5 月ごろまでに研修計画を企画評価委員会へ提出する必要がある。逆算すると、令和 2 年度末には制度の全貌が見えている必要がある。
- ・ 修了要件が確定しなければ研修方針は立てられない。また、修了要件として求められる内容を研修に盛り込む必要があるのであれば、プログラムにも影響が出るため、早い段階で方針を決定する必要がある。

#### (4) 公益財団法人 SBI 子ども希望財団

##### ① 研修の実施状況について

###### (ア) SV 研修を実施した経緯

- ・ SV 研修の導入にあたり、その研修機関について子どもの虹情報研修センター（以下、「子どもの虹」という。）だけでなく、民間事業者でも行えるようにするべきではないか、という議論になった。
- ・ 結果、子どもの虹に加え、関西で研修を行う機関を設けることとなり、児童養護施設の職員向け研修を実施していた SBI 子ども希望財団（以下、「SBI」という。）が手をあげた。
- ・ 2019 年度に西日本こども研修センターあかし（以下、「あかし」という。）が設立され、SV 研修もあかしに移行し、現在は子どもの虹とあかしの 2 機関での開催となっている。

###### (イ) SV 研修実施にあたって工夫された点、課題に感じられている点

- ・ 初年度、国のカリキュラムに基づく演習中心の研修で構成したが、想定していたよりも経験年数の短い受講者も多く、知識・経験の程度にも大きな差があった。そのため、前後期各 2.5 日の研修の他に、追加講義やシンポジウムのような研修も追加するなど、研修の目標として想定されていたレベルにできるだけ到達できるよう工夫した。「時間通りに終了してほしい」という受講生もいたが、学びたいという意欲のある受講生には満足度の高い研修であったと思う。
- ・ 前後期の構成としては、前期は知識中心の研修を、後期は公開 SV といった実践的な研修となるようにした。公開 SV は、日本女子大学・渡辺律子先生に講師を依頼し、受講者が提出したケースに対して事前に渡辺先生が質問等を行ったうえで、当日受講生全体で模擬的に SV を行うというものであり、渡辺先生以外にはできない講義であった。
- ・ 研修の講師は、西澤哲先生が自身のネットワークを活用して適任だと思う先生に講義ごとに依頼した。講義内容は各講師に任せていたが、講義内容の一貫性を担保するため、西澤先生が全ての講義に同席し、必要に応じて講師に質問等を行うことで、調整・コーディネートを行った。

##### ② 研修のプログラム・内容について

###### (ア) 講義内容に関する調整

- ・ 本来は研修機関がもっと講義内容に関与すべきではないか。そのためには、講師と議論できるよう、研修機関のレベルアップも必要である。

###### (イ) 望ましい研修体系・研修内容

- ・ 以前、児童福祉司が法的根拠のない間違った解釈を里親に説明し、里親は大きな誤解のもとで子どもへの対応を頑張っていた、というケースがあったが、児童相談所のローカルルールによって対応やその質が異なる状況は解消しなければならない。
- ・ そのためにも、全国で統一的な基準に基づく研修を実施することが必要ではないか。どの地域でも基準を満たした研修が行われるようクオリティコントロールするためには、基準を認識している者がファシリテーターとして全国の研修に参加し、講義内容を調整する等の工夫を行う必要がある。
- ・ 研修の規模はもう少し少人数が望ましい。今年度の受講者数は、子どもの虹での研修が 80 人、あかしでの研修が 60 人であったが、講師としてグループディスカッションのファシリテーターも行うときに受講者全体が一体感を持てる形で進めるには、60 人程度が限度だと感じた。SV の法定前研修になるため、

受講できる枠をどう増やすかも検討する必要はあるが、一方で研修の質を担保するために、受講人数をある程度限定することも必要ではないかと思う。

### ③ SV 研修修了要件の在り方について

#### (ア) SV 研修修了要件の在り方

##### ●修了要件の確認方法

- ・ 精神保健指定医の場合、認定試験として、ケース対応に関するレポート（状況・テーマの異なる9～10問）が課され、すべての課題に合格しなければ認定されない。（提出されたレポートは国が審査。）児童福祉司 SV の場合も同様に、ネグレクト、性的虐待等、様々なケース対応に関するレポートを課し、審査することが望ましいが、レポートの量が膨大になるため、誰が審査するかが大きな課題である。
- ・ 児童福祉司 SV として有しておくべき知識を問うのであれば、客観性の担保が可能のため、筆記試験でも問題はないであろう。ただし、その際の試験問題は、国の到達目標だけに拘るのではなく、SV 研修の講師経験者が、それぞれの経験・知見・課題認識を持ち寄って検討する形が良いのではないかと。担当した講義について、試験問題案を作成する等の協力は可能である。各講師に試験問題案の提案を依頼すれば、協力してくれる講師もいるであろう。

##### ●研修受講要件の設定

- ・ 研修の受講条件も設定するべきではないか。SV をするのに3年程度の児童福祉司経験は必要である。5年以上の児童福祉司経験が理想ではあるが、それでは対象者が限定されすぎる可能性がある。
- ・ SV としての適性については現場でなければわからない。児童相談所所長等から適正が認められた者、という条件も設定するべきだと思う。

#### (イ) SV 研修修了要件の確認方法・評価をするうえでの課題

- ・ SV 研修における到達度の確認方法・評価基準は全国で統一する必要がある。統一的な評価を行うことを前提に、研修機関ごとにオリジナリティのある研修プログラムが実施される形がよい。
- ・ 統一的な審査基準は、国主導で検討するよりも、学会等に委託するほうが、専門家の意見・経験が的確に反映されたものができるのではないかと。

#### (ウ) 適切な評価者について

- ・ コミュニケーション能力等、児童福祉司としての適性に関する判断を研修機関が行うことは難しく、所属自治体が行うほうが良い。しかし、児童相談所長の能力やバックグラウンドの差も大きいと、適切に判断されない可能性が懸念される。

### ④ 研修実施体制について

- ・ 研修機関は増やしていくべきである。研修機関が増えれば、1 研修あたりの受講者数も抑えることができ、よりよい研修がしやすくなる。また、関東と関西以外にも研修機関ができれば、移動時間などの負担も軽減され、もっと研修を受けやすくなる。
- ・ 民間事業者も参入できるようにすることで互いに切磋琢磨でき、様々な工夫された研修が実施されるようになるのではないかと。
- ・ SBI であれば、九州や東北などでの開催も可能である。
- ・ 多様な研修機関が参画できるようにするためにも、SV 研修における到達度の確認方法や評価基準は

全国で統一されたものとする必要がある。

⑤ その他

(ア) 児童福祉司 SV として求められる能力

- ・ まずは 1 人の児童福祉司として適切に虐待対応等ができるスキルとノウハウを身に付けていることが必要である。
- ・ そのうえで、SV は「監督・指導」と「カウンセリング」の 2 つの能力を求められるが、「カウンセリング」のスキルは、研修等だけで身に付けるのは非常に難しい。

(イ) 児童福祉司の養成について

- ・ 国が目指す児童福祉司（及び児童福祉司 SV）の体制や人材像は、「研修」だけでは解決できない。実現までに年数はかかるが、「養成」の仕組みとして、将来的な児童福祉司の資格化及び養成課程の創設が必要である。
- ・ しかし、養成課程を新設できても、養成された人材が現場に入るのは 10 年後となるため、この間は「研修」で対応するしかない。

(ウ) フォローアップ研修について

- ・ SV 向けのフォローアップ研修は必要である。もし実施していく方針が出されれば、SBI も研修機関として関心を持つ可能性がある。
- ・ その場合のプログラムについては、実際に児童福祉司 SV の現場を見て、何が必要なのかを考えたい。



## 第VII章 児童福祉司 SV 研修修了要件の在り方検討の論点と方向性

### 1. 修了要件の評価方法

#### (1) 評価者

SV には、ケースワークを行うための知識、技術に加え、SV として「管理」「教育」「支持」を行うためのコミュニケーション力やコーディネート力などの能力も必要である。しかし、これらの能力があるかは実務を通して見えてくるものであり、ましてや 80 人もが受講する SV 研修の中で行うことは難しい。

そのため、SV 研修中に評価すべきものと、研修で学んだことを現場の実践の中でどう応用できているかを確認する必要があるものとを分けて考えるが必要であり、修了要件は、「研修機関または研修講師（以下、「研修機関等」という。）」と「設置自治体または児童相談所所長（以下、「設置自治体等」という。）」の両方を評価者として総合的に評価することが求められる。

#### (2) 研修機関等における評価の方法

研修機関等が実施する修了要件の評価の基準が、評価者によって異なるのは望ましくなく、全国統一の明確な基準が必要である。

SV に求められる能力が身につけているかを確認するためには、「ケースレポートによる評価が適切」との意見も多くあげられた。しかし、「対外的に説明できるような評価基準の明確化が難しい」といった意見や、レポートは評価に要する時間も必要となるため、自治体の人事異動に関するスケジュールに応えられない可能性も高く、児童相談所の職員体制への影響が大きいといった課題がある。そのため、ケースレポートの内容を評価するのではなく、前期から後期までのインターバル期間の OJT としてケースレポートの提出を課し、後期研修でこのケースレポートについてスーパービジョンを受けることを研修の修了要件の 1 つとする方法が考えられる。

そのうえで、研修機関等における修了要件の評価方法としては、「全国統一の明確な基準」が設定可能であり、「短期間での評価が可能」である「筆記試験」を前期研修終了後に実施し、その合格とあわせて、前期研修後の現場での実務経験、ケースレポートの提出、そして後期研修においてケースレポートに対するスーパービジョンを受ける、という全てを満たすことを研修の修了要件とする方法が有効であると考えられる。

#### (3) 修了要件の内容

筆記試験で確認できるのは「知識」に限定される。しかし、本調査研究で実施したアンケート調査において、研修参加者、研修講師、設置自治体の全てから、身に付けるべきだと思う能力や充実すべき研修の内容として、「ケースワークを行ううえでの知識」に関する意見が多くあげられており、今後の SV 研修においても実施すべき内容である。そのため、知識が習得できているかを確認する「筆記試験」を修了要件の 1 つとする必要があると考えられる。

また、前述の通り、設置自治体等において、実際の業務の中で SV として必要な能力があるか、を確認することが求められるため、全国の児童相談所が共通で活用できる「設置自治体等で確認すべき視点」があることが望ましい。ただし、その「確認すべき視点」は修了の合否を判断するものではなく、現場において「SV のサポート・育成を行うためのしくみ」として活用されるものであることが重要である。その点からも、上司からだけでなく SVE からの評価も含まれることが望ましい。

なお、筆記試験の内容や確認すべき視点については、児童福祉司 SV の到達目標をもとに作成する方法

が考えられるが、どのように検討・作成していくかについては引き続き検討が必要である。

## 2. 研修の修了要件を客観的に評価するための SV 研修の在り方

### (1) SV 研修の受講要件の設定

児童福祉司 SV は、「児童福祉司として概ね 5 年以上勤務したもの」とされているが、自治体の人事制度との関係や児童相談所の児童福祉司の増員といった理由により、現在の SV 研修には児童福祉司としての業務経験の浅い受講者も参加しているのが現状である。

本調査研究でのアンケート調査における「SV 研修の受講要件があったほうがよいか」の設問に対し、「すでに設定している」と回答した自治体は 17.4%のみであったが、「受講要件があったほうがよい」との回答は、研修参加者で 63.8%、研修講師では 70.6%と高い割合であった。またその要件としては、「児童福祉司としての業務経験 3～5 年以上」との回答が多く、SV 研修の受講要件の設定、すなわち SV としての役割を担うための要件の厳格化が求められているといえる。

受講者の業務経験の開きは、研修におけるポイントを絞りにくいと研修講師からの意見もあったが、研修の受講に関する要件化により、SV 研修の位置づけに合った研修内容の充実につながると考えられる。

### (2) 前期・後期研修の間に、SV 業務の実践をプログラム化

これまでの SV 研修は、「SV の実践を踏まえた研修」であったことから、SV 研修が「任用前研修」の位置づけに変更されることにより、研修内容の見直しが必要となる。しかし、SV の実践を踏まえた研修は、受講者にとっても日常の業務の中での課題や悩みについて具体的事例で検討・情報共有することができるよい機会となっていたことから、任用前研修の中でも同様の研修内容が求められている。

そこで、前期研修は、SV として業務をするうえで必要な知識の習得と、SV の視点や考え方、姿勢などについて学ぶ内容とし、後期研修までの間に「SV 補」等として現場での SV を実践したうえで、後期研修を SV の実践を踏まえた内容とするプログラムへ変更することが考えられる。

なお、その場合の研修修了要件については、以下のように複層的に確認する方法が想定される。

SV 研修受講候補

↓ ① SV 研修受講要件 ※児童福祉司業務経験 3 年以上

SV 研修（前期）：SV として必要な知識の習得、SV の視点・考え方・姿勢について学ぶ

↓ ② 研修機関等における筆記試験にて、必要知識の習得ができていないかを確認

↓ ※筆記試験不合格の場合には、合格するまで再試験を行う。

SV 補として SV の実践：SV 業務の経験の蓄積、指導

↓ ③ 設置自治体等により SV としての能力があるかを確認

↓ 後期研修を受講させるかの判断、後期研修に向けての課題の整理

↓ ④ SV 補として実践したことをケースレポートとして提出

SV 研修（後期）：ケースレポートに対してのスーパービジョン（ピアスーパービジョンを含む）を受ける

↓ ⑤ 研修機関にて、SV 研修を全て受講したことを確認

↓ ⑥ 設置自治体等にレポートを提出、設置自治体等で総合的に評価し、要件を満たし

↓ ているかを確認

SV 研修修了：設置自治体による修了証の発行

### (3) eラーニングの導入を検討

本調査におけるアンケート調査において、研修参加者や研修講師から「現在の研修時間では足りない」との意見が多くあげられた。一方で、「研修期間が長いと不在時の現場の負担が大きい」という意見も多く、研修の必要性や受講希望はあるものの、研修に参加する時間をつくるのが難しいというのが現状である。

また、SV 研修における「グループワーク」「受講者間の情報共有、交流」の充実を希望する意見が多く、「参集型」だからこそできるプログラムが求められている。

習得が必要な知識が増える中、研修参加の負担を減らしながら学びやすい環境を確保するとともに、SV 研修では、参集型であることを活かしたグループワーク等の内容の充実を図るための方法として、eラーニングの活用が考えられるのではないかと。

eラーニングのテキストを策定することにより、児童福祉司やSV業務に関するノウハウが蓄積されていくとともに、策定過程において、SVとして必要な知識の整理や研修内容の一貫性の確保にもつながることが期待される。

なお、「筆記試験」においてもeラーニングを活用することで、受講者が各自で受けられるようになり、後期研修までの間に再試験を受けることも可能になると考えられる。

### (4) SV候補者が確実にSV研修を受講できる環境の確保

「研修機関においてSV研修が実施されることが望ましい」との意見が多数である一方、現在の2か所の研修機関では「受講できる人数が限られている」や「講義をするには80人は多すぎる」との課題もあげられている。

SV研修の修了が要件化される中、計画的な研修受講が自治体側に求められるとともに、研修を実施する側にもその計画を実行できるだけの受け皿の確保が必要である。

現在の研修機関での研修回数の増や定員拡大に限らず、民間による研修実施など、研修実施機関を増やすことを含めた研修体制の在り方を検討する必要がある。

## 3. より効果的なSV向け研修の実施に向けて

### (1) フォローアップ研修の実施

本調査研究のアンケートにおいても、「SV研修受講1～2年後（SVとして1年程度の業務経験後）」に、「SVとしての実務上での課題や効果を用いたグループディスカッションや、アドバイスをもらえる機会がほしい（必要）」との意見が多くあげられた。

SV研修が「任用前」の位置づけになることから、SV研修とは別の「フォローアップ研修」の実施が求められる。

### (2) 児童福祉司向けの研修を含めた研修体系の整理

本調査研究は、「児童福祉司SVの法定研修」に関する研修修了要件の在り方検討であるが、前述のように、SV研修の受講に際し児童福祉司経験を要件として設けるのであれば、SV研修の内容や修了要件の検討にあたっては、児童福祉司の任用後研修との整合を図り、児童福祉司、SVの育成について一貫性のある制度となるよう、留意する必要がある。

なお、児童福祉司任用後研修については、自治体の人事制度に基づく異動周期が短いため研修を受講する機会がない、あるいは緊急事案が発生し研修を中座せざるを得ないなどの理由により全科目を履修できていないケースも多いのが現状であり、受講機会をどう確保するかについてもあわせて検討することが必要である。

### (3) SVの役割の再確認と研修への反映

SVの役割は、児童相談所の職員体制や自治体の人事制度の影響もあり、SVまでの業務経験や抱えるケースの有無、抱えるSVEの数に違いがあり、SVとして何に最も時間が割かれているかが自治体によって異なると推察される。

また、研修科目の特性にもよると考えられるが、研修講師が「SV向け研修」として意識・工夫していることとして「SVとしての指導・助言の方法」に焦点を置いた回答と、「ケースワークに必要な知識、考え方」に関する回答とに分かれている。SV研修の修了要件の検討にあたっては、SV研修に求められることが何かを明確にする必要があり、そのためにも「SV」の役割、求められる能力について改めて整理・確認することが必要である。