

子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の
資格の在り方

その他資質の向上策に関するワーキンググループ
ヒアリング資料

全国児童養護施設協議会
副会長 高橋 誠一郎

直面しているソーシャルワークのニーズ

1 子どもが**地域の中で育つ**

- 児童養護施設の養育者と地域関係機関との信頼関係の構築
- 子どもが地域に受け入れられるため、PTAや町内会活動等を含め、地域活動等への積極的な関与や、関係づくり

2 **家族関係の再構築**

- 精神疾患の保護者の増加に伴う医療連携体制の構築
 - ※ 被虐待児童の家庭復帰が困難
- 外国人の親子支援：言葉や文化、日本滞在に関する法律等、支援の幅が広く、その国の民間支援機関など 外部支援機関との連携なしには支援できない
- 家庭復帰する際の復帰地域の市区町村や学校との調整
- 都道府県の管轄である児童相談所と、市区町村との連携・調整

3 リービングケアからアフターケアへの支援

- 大学等進学希望児童は増えてきたため退所後のコーディネート
- 奨学金と生活費のために様々な制度の活用に向けた周知
- 退所者へのエンパワメントに向けた支援

4 里親支援の推進

- 児童相談所と連携した里親に対するアドミッションケアからアフターケアまでの支援や、里親の地域、学校、関係者との連携調整
- 地域の里親支援機関との連携・協働
- 里親・里親家族への支援と委託児童への支援、委託里親のレスパイトの調整や委託解除後のケア

5 児童相談所との連携

- 児童福祉司の異動によるケースの支援の寸断。積み上げや継続ができない
- ※ 学校や医療機関等との関係構築のやり直し。支援内容の方向性が変わることもある

ニーズに対応する取組

1 リーディングケアの取組

- 進学児童に対する地元企業や団体からの支援への働きかけ、奨学金や助成、雇用への協力
- 学校の担任、学習ボランティアや塾との連携・調整
- 大学の学生相談窓口や就職先担当者等の支援者づくりやネットワークづくり
- 進学児童や就職児童に対する住居支援として、物件確保に向けた不動産業者、大家の理解への働きかけや近隣住民との関係づくり
- 就業につなぐ地域を超えたネットワークの開拓

2 アフターケア、家族・里親支援の取組

- 不安定な退所者も多いため、大学退学後の就職や就職後の転職・転居支援、関係機関との連携調整
- 里親・里子に対する重層的な支援
- 子どもが地域で生活する場を訪問し、理解者や支援者をつくり、繋ぐ支援

求められる人物像と人材確保の現状

1 求められる人物像

- 子どもの権利擁護を基盤とし、子どもの信頼をもって、子どもに対し安心・安全を保障できる養育環境を構築できる人物
- 子どもと家族を支援することができる人物
- 多職種や関係機関や地域社会と連携、協働をはかることができる人物

2 人材確保の現状

- 小規模化、地域分散化が進む中では一人ひとりの職員に求められる役割は増えている。
- 職員の確保については全国的に苦慮している。特に、都市部以外の施設で採用活動に苦慮している。
- 入所児童や退所児童の家族関係支援、学校、地域社会との連携など、ソーシャルワークのニーズが高まる中、ケアワーカーがソーシャルワークを担っている現状がある。

人材育成等の課題

1 職員の相談体制やコンサルテーションの充実

- 小規模化により分園やグループホームの様子が見えにくくなり、職員が孤立化しやすい。養育や支援には常に困難が伴うため、養育者等から相談を受けて対応する体制が必要
- ベテランが専門職となり、経験の浅い職員で構成されるホーム単位では、OJT等が難しく、専門性の積み上げが難しい状況がある。
- ケアワーカーによるソーシャルワークに対する支援や、ファミリーソーシャルワーカーが相互に相談できる体制づくり

2 研修体系の構築

- 施設の養育モデルを明確化し、これらを全職員が理解するための研修の必要性
- 複数のスーパーバイザーが養育モデルや職員の育成の視点から、実践を俯瞰して現場を回り、スーパービジョンを行うような仕組みづくりが必要

3 雇用、人事管理、労務管理の整備等

- キャリアアップ制度の導入などの人事管理制度や労務管理体制の整備

研修・人材養成や 人事制度・キャリアパスの現状と課題、取組状況

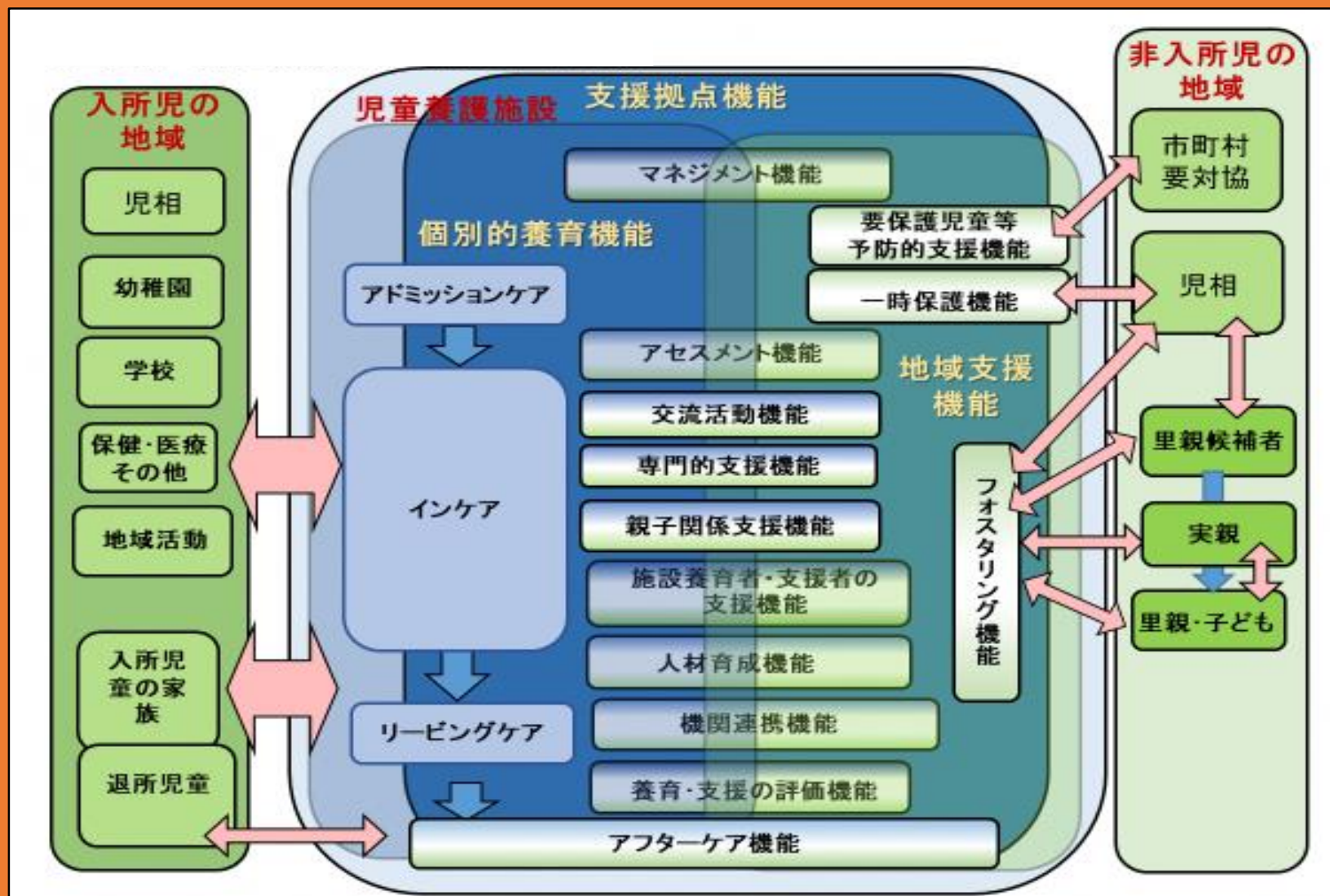
1 職員の採用や研修・人材養成に関する課題や取組

- 自施設の傾向として、福祉や保育分野の大学・短大生よりも、心理関係、教育関係の大学生が応募が多くなっている。
- 児童養護施設の実習経験なく社会的養護を履修せず就職する職員もいるため、施設における研修により知識やスキルの向上を図っている。
- キャリアパスとして経験によるものから、階層別に小規模化によるホームマネジメントの技術が強く求められる。
- 全養協では、研修体系を8つの領域と6つの階層にわけ研修等を実施し、広くソーシャルワークに関して学んでいる。
- 東京都養協では新任、中堅の階層別研修や、専門職やグループホーム担当者の学習会等を実施。
※ 制度の理解、児童の行動の対応、進学支援等の制度の理解等もある。

2 人事制度・キャリアパスに関する課題や取組

- ソーシャルワークの専門性の向上として、市区町村や児童相談所や一時保護所への出向のような取り組みも選択肢の一つである。
- 当施設からは経験者が児童相談所の児童福祉司や心理司に転職しており、施設業務経験者が児童相談所等でその経験を生かし取り組んでいるケースもある。

児童養護施設の全体像



個別養育機能

- 単に1対1に対応を行う支援形態を指すのではなく、個々の子どもニーズに則った良いくを行うための機能（下位機能4つ）

支援拠点機能機能

- 養育者や支援者の養育力・支援力等が高まるよう支え導き、施設全体の高機能化を図っていく（下位機能6つ）

地域支援機能

- 地域で在宅支援の対象となっている要保護・要支援児童とその家族に対する児童養護施設の機能（下位機能7つ）

人材育成の8つの領域と6つの階層

