

第2回子ども家庭福祉人材の専門性確保WGにおける構成員の主な意見

区 分	主な意見
1. 研修全般に関すること	• 研修の到達目標の重要なポイントは、客観的指標が得られ、そのことが到達されたかどうかを確認することができる具体的なものであること。 • 国のやる研修と都道府県のやる研修と施設・団体のやる研修と、それぞれ役割が違ってくる。カリキュラムもきちんと考えて、系統的にきちんと構造化して研修体系をつくってやるべきではないということも、今後きちんと研修、人材育成をする上においては考えていただきたい。 • 各都道府県もしくは児童相談所ごとに、職員の実際の専門性がどれくらい獲得されているのかというようなことも把握しながら研修計画について立てていくことが必要。 • 児童相談所によって対応力にばらつきが出ないような研修が必要。 • 到達目標というのは、理想論を並べるものではなく、アウトカムをきちんと効果測定ができるものにしていかなければならない。 • 自分のところだけの専門性を高めるというスキルだけではなく、いろいろな幅広い視野をつくっていくということが大事。 • 在宅支援を考えたときに、市町村のことを理解することや多機関連携といった視点が重要。 • 働く職場としての価値を高めるのかということもセットにしておかないと、厳しくすればするほど誰も来なくなったというのでは困る。

区 分	主な意見
2. 児童福祉司の任用前の講習会について	• 普通の会話と同時に、子どもとの会話は非常に難しいが、子どもと話せるワーカーというのを育てないといけない。 • 社会福祉主事の2年間でどんなことを習得しなければならないか。その2年間の習得を踏まえた上で、児童福祉司の任用条件やカリキュラムを考えるべき。 • ソーシャルワークの基礎がわかっていて、その上で児童相談所の児童福祉司としての研修というのは当然必要であるが、任用前の研修がすごく曖昧で不十分なので、本当に人事異動で来た人を、行政職で来て一から教えなければいけないのでは全然仕事にならない。任用前の研修、指定講習会の中身というのも、社会福祉士の養成プログラムの足りないところや、そのエッセンスをどう研修に盛り込むかということが大事。

3. 児童福祉司の任用後の研修について①

- ・児童福祉司については研修ノートという形で、実際にどういう研修を受講して、その中で自分が何を勝ち得て、また、自分の中でまだ疑問になっているところはここののだというようなところも記載し、それをもとにOJTの中でいろいろ解決していく。また、自分がそれをもとに今後レベルアップしていくことが重要。
- ・任用後1年目に必要な研修とそれ以降の現任者に必要な研修の内容とは異なる。1年目にいきなり難しい話をしても入ってこない、知識としてのみというだけではその後に生かされないなので、この義務化が1年目の児童福祉司として必要な基礎研修体系と、中堅児童福祉司として必要な研修体系とをあわせて研修の受講義務化とされることが望ましい。
- ・初任者は基礎的な研修が終了するまでの間、できれば6カ月間あるいは1年間、座学とともに、主担当としてケースは持たせず、指導担当児童福祉司との同行訪問、同行面接等を行い、業務見習い期間として、その後少しずつ主担当としてケース担当をさせ、スーパーバイズを受けながら対応を振り返り、学ぶ期間とすることが望まれる。
- ・専門的な知識や技術だけではなく、専門職としての自己成長とか、人としていかにその方とかかわっていくか。対人援助職として必要な自己成長とは何かということについても考えていかなければならない。
- ・保護者やお子さんとかかわる上で必要なことは何なのかと、援助者自らがどういう先入観を持ちがちなのか、考え方の癖、認知の癖を知ること、あるいは対応する中で感情的になってしまうトリガーがどこにあるのかとか、対人関係上のパターン、コミュニケーション上の自分の態度はどうなのかと、そういったことに自らきちんと向き合い、自分のことをよく理解していくことが大事。
- ・子どもの問題だけではなくて、家族の問題、夫婦の問題がお子さんに対する態度に与える影響というのは非常に大きいので、家族の関係について調整できるような力も、児童福祉司にとっては重要。
- ・児童福祉司というものがどういったアイデンティティーとして確立されるかというところが大事。その研修によって、児童福祉司として成立するために、専門性の部分や倫理の部分、そういった条件を満たすために何が必要かというところを踏まえるべき。

3. 児童福祉司の任用後の研修について②

- 児童相談所固有の高度な専門性として、いかに行政権限を行使していくのか、職権保護、または28条、または親権停止・喪失の申し立て、非行相談であれば、触法、虞犯ケースの家裁送致であるとか、こういった部分をどのように的確に活用していくのかというところが非常に重要。
- 領域を設定すると、ソーシャルワーカーは何をするのか。特に児童相談所の児童福祉司は何をするのかということが領域を分けることによって見えてくる。初めて来た児童相談所の職員にとっても、こういうことをしていくのだとか、自分はこういう領域は力がついているけれども、この領域は弱いとか、周りについても、児童相談所の児童福祉司はこういうことをするところなのだということを示す上でも、この領域をきちんとわかりやすくカテゴリーをつくっていくことが大事。
- 任用後の1年目の研修、新人ですよというときに、ソーシャルワークの基礎から勉強を教えているというのではだめ。
- このお子さんを今保護しないと、この子は死ぬかもしれないかどうかとか、そういうことを何か通告が来たときとかに誰がどうやって判断するというところの教育が足りない。
- 子どもが死ぬか死なないか、緊急性があるかないかとかいうことのリスクに関しての教育というのは、やはり全国的に1年目の福児童祉司からやっていかなければいけない。
- 多機関連携を行うオープンマインドな専門性というのも、ソーシャルワーカーの一つの技量である。

3. スーパーバイザー研修について

- SVは、知識や技術も教えなければならないが、大切なのは、人として育て、成長させることではないか。
- 子どもの権利条約の精神にのっとるということであるとか、または子どもに対して家庭での養育、家庭で暮らす権利を保障する。それが難しい場合には、家庭環境等の養育環境も保障していくという、ここも十分視野に入れたスーパーバイズが必要。
- 親権者や保護者から同意を得て措置するだけでなく、措置後どのように子どもに家庭環境を保障していくのかという計画的な支援であるとか、不同意に伴う特別養子縁組であるとか、児童相談所の現場では経験する措置不調ケースと被措置児童等虐待ケースへの対応など、しっかり経験を積んだ上でスーパーバイザーになってほしい。
- 介入型ソーシャルワークの経験と知識がなければ、必要なタイミングでの介入が後手になってしまうということが全国で起こってしまう恐れがある。特に危ないのは、養護相談がいつ何時、虐待ケースに化けるかわからず、この同意ベースの養護、非行、育成、障害相談においても介入型ソーシャルワークの経験を持ったスーパーバイズが必要になってくる。
- 措置して終わりではなくて、その後の計画的なマネジメントというかケースワークを行っていくためには、その後発生した措置不調とか被措置児童虐待または子ども間暴力のケースをたくさん学ぶ中で、それが繰り返されないような適切なケースワークを行っていくということがスーパーバイザーには求められる。
- スーパーバイザー研修に先だって、受講者には事例のケースレポートの提出をできたら必須としたい。可能であれば、このケースレポートの中身が本当に妥当かどうかという評価を、誰がするのかという問題もあるが、あったほうがいいと思っている。これぐらいケースレポートを書いて、しかもそれが評価されるというハードルというかプレッシャーがあると一生懸命書くので必要と考える。
- 特に児童福祉司のスーパーバイザーというのは、児童相談所の児童福祉司のスーパーバイズだけではなくて、市町村を含めた地域の虐待支援のスーパーバイザーであるべき。
- スーパーバイザーの待遇をどこかでしっかり保障しないと、人材は育たない

区 分	主な意見
4. 研修カリキュラムについて	- 法的対応の事実認定の情報収集の部分であるとか、SBS（乳幼児揺さぶられ症候群）であるとか、そういった医学的所見の重要性とか、ソーシャルワークといった部分の具体的な事項もカリキュラムの中に入ったほうがいいのではないか。そういった部分がどうやって身についたかということについての評価も必要。 - シラバス、カリキュラムの枠組みをこの部会である程度つくるとしても、それを誰が教えるかということの講師の認定等もやはり積極的にこのWGが関与していく必要がある。 - 任用前の指定講習会と任用後の研修受講のウェーティングをどうすればよいのか。指定講習を重く長くして、これを受講していないと児童福祉司の門をたたくことすらできないとするのか、採用されたらみっちりしごかれるというふうにするのか、ウェーティングを決めないとイメージがはっきりしない。 - ジェンダー・バイアス・トレーニングなどについても考える必要がある。 - 重大事案をきちんとした検証や、実際に自分が失敗した事例について、もう一度検証するようなカンファレンスをきちんとやっていくということを盛り込むべき。 <u>児童相談所での好事例を共有するべき。</u>
5. その他の周辺課題について	- 受講計画と管理については、事業の実施要領が決められていて、研修決定の際に所属長がその参考にできるように、また、個々の職員が自らの研修の履歴を把握できるように受講計画と受講の管理の様式が定めることが必要。 - 短期に一遍に決めないとだめ。しくじったらもうアウトという世界なので、それが多分、今の児童相談所の困難性のものすごく大きな要素になっている。 - 地方自治体において、2，3年で人事異動があると研修しても仕方がないという話になるが、今の人事政策はおかしいというようなことをこのWGから言っていく必要がある。 - 行政職が児童福祉司になるのは制限していかなければいけない。