

児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの
義務研修修了要件の在り方についての調査研究
報告書

令和3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. 調査研究の全体構成	1
(1) 令和元年度事業における検討結果の概要	1
(2) 本事業の進め方	3
3. 成果の公表方法	3
4. 検討委員会	3
(1) 設置目的	3
(2) 構成委員	4
(3) 開催概要	4
第 II 章 SV 義務研修受講者へのアンケート調査	5
1. アンケート調査の実施概要	5
2. 研修受講者へのアンケート調査結果	6
(1) 調査結果の概要	6
(2) 研修受講者の業務経験等について	7
(3) 児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件について	12
(4) 児童福祉司 SV 任用前研修の実施方法について	28
(5) 児童福祉司 SV の育成のしくみについて	29
(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について	32
第 III 章 SV 義務研修講師へのアンケート調査	34
1. アンケート調査の実施概要	34
2. 研修講師へのアンケート調査結果	35
(1) 調査結果の概要	35
(2) 児童福祉司 SV 研修における修了要件の在り方について	36
(3) 児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験について	40
第 IV 章 児童相談所へのアンケート調査	43
1. アンケート調査の実施概要	43
2. 児童相談所へのアンケート調査結果	44
(1) 調査結果の概要	44
(2) 児童相談所における児童福祉司 SV の状況について	46
(3) 児童相談所における児童福祉司 SV の研修受講状況について	48
(4) 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について	50
(5) 児童福祉司 SV 向けの育成の仕組みや研修について	69
(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について	71
第 V 章 児童相談所設置自治体へのアンケート調査	77
1. アンケート調査の実施概要	77
2. 児童相談所設置自治体へのアンケート調査結果	78

(1) 調査結果の概要.....	78
(2) 自治体における児童福祉司 SV の状況について.....	80
(3) 自治体における児童福祉司 SV の要件について.....	82
(4) 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について.....	84
(5) 児童福祉司 SV 向けの研修について.....	95
(6) 児童福祉司 SV への研修や修了要件化について.....	96
第 VI 章 要保護児童対策地域協議会へのアンケート調査.....	99
1. アンケート調査の実施概要.....	99
2. 要保護児童対策地域協議会へのアンケート調査結果.....	100
(1) 調査結果の概要.....	100
(2) 調整担当職員について.....	102
(3) 要対協調整担当者義務研修の在り方について.....	114
(4) 自由意見（調整担当者の義務研修について感じている課題やあり方など）.....	120
第 VII 章 SV 任用前研修に関するアンケート調査結果からの考察.....	122
1. SV の役割を担うには、児童福祉司経験や基本的な知識が必要.....	122
(1) 児童福祉司としての一定年数の経験が必要.....	122
(2) 児童相談所でのソーシャルワークに必要な最低限の知識の習得が必要.....	122
2. SV 任用前に、SV の実践とそれに対するスーパービジョンを受ける機会を確保.....	122
(1) SV として実践してみる機会のプログラム化.....	122
(2) 集合型で行う研修プログラムは、スーパービジョンプログラムを中心とした内容への見直し.....	123
3. 実現可能な研修修了要件の設定と自治体や児童相談所を含めた取組み.....	123
(1) 「あるべき姿」を目指すことを前提とした、経過措置としての条件設定.....	123
(2) 児童相談所や設置自治体を含めた組織的な対応の必要性の明確化.....	124
4. SV 任用前研修だけでなく、SV の「学び」や「育成」を支える仕組みづくりも必要.....	124
(1) フォローアップ研修の実施に向けた具体的な検討.....	124
(2) E ラーニングを活用した学びやすい環境づくり.....	124
第 VIII 章 児童福祉司 SV 任用前研修 修了要件の在り方（案）.....	125
1. 児童福祉司 SV 任用前研修 修了要件の検討の前提.....	125
(1) 令和 4 年 4 月施行が可能な研修修了要件等の設定.....	125
(2) 児童福祉司任用後研修を受講済みであることを前提とした研修修了要件等の設定.....	125
(3) SV の任用前研修ならびにその修了要件は、「SV として一定のレベルに達するためのプロセス」.....	125
2. 児童福祉司 SV としての役割を担うために必要な 3 つの経験.....	126
3. 児童福祉司 SV の任用前研修の修了要件・研修の在り方（案）.....	126
(1) 研修の受講要件として、児童福祉司経験年数を設定.....	126
(2) 筆記試験により、最低限の知識を有することを確認.....	126
(3) 児童相談所におけるプレ SV としての実践.....	127
(4) プレ SV の実践に関するケースレポートの作成と上司からのコメントの記載.....	127
(5) ケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講.....	127
(6) SV 任用前研修の全プログラムの受講.....	127
(7) 所属の自治体、児童相談所へのレポートの提出と上司からのフィードバック.....	128

第 IX 章 SV 任用前研修修了要件（案）の実現に向けて.....	129
1. 「筆記試験」ならびにその学びツールとしての「E ラーニング」の作成と運用準備	129
(1) 「筆記試験」と「E ラーニング」作成	129
(2) 筆記試験の受検状況・試験結果の確認方法の検討	129
(3) E ラーニング・筆記試験のシステムの構築.....	129
2. SV 任用前研修のプログラムの見直し	130
(1) 受講者全ケースのスーパービジョンを実施するためのプログラムの検討	130
(2) 研修内容の質の平準化のための研修機関による調整等	131
3. SV 任用前研修への移行に伴う変更等に関する自治体への周知と対応依頼	132
(1) SV 任用前研修の受講要件の設定	132
(2) E ラーニングの導入への対応	132
(3) プレ SV の実践、ケースレポートへのフィードバックの実施	132
(4) SV 義務研修を都道府県で開催している自治体との調整	133
(5) SV 任用前研修修了要件の必要性の再確認	133
4. 今後の検討課題	133
(1) E ラーニングと筆記試験（確認テスト）の管理・更新体制.....	133
(2) SV 任用前研修 修了要件ならびに研修プログラムの継続的な見直し	133
第 X 章 児童福祉司と要対協調整担当職員の義務研修修了要件について	134
1. 児童福祉司義務研修の修了要件について	134
(1) 児童福祉司義務研修（児童福祉司任用後研修）の概要	134
(2) 児童福祉司義務研修（児童福祉司任用後研修）の修了要件（案）	134
2. 要対協調整担当職員の修了要件について	136
(1) 要対協へのアンケート調査結果の考察	136
(2) 要対協調整担当者研修の概要	138
(3) 要対協調整担当者研修の修了要件（案）	139

<資料編>

1. 研修受講者へのアンケート調査 調査票
2. 研修講師へのアンケート調査 調査票
3. 児童相談所へのアンケート調査 調査票
4. 児童相談所設置自治体へのアンケート調査 調査票
5. 要保護児童対策地域協議会へのアンケート調査 調査票
6. ケースレポート（案）

第I章 調査研究の実施概要

1. 調査研究の目的

「市町村・都道府県における子ども家庭相談支援体制の強化等に向けたワーキンググループとりまとめ」において、児童相談所の児童福祉司スーパーバイザー（以下、「SV」という。）要件のさらなる厳格化の検討がなされ、令和元年6月に公布された「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」において、SV は「児童福祉司として概ね5年以上勤務したもの」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。

また、現在もSVの研修受講は義務付けられているものの、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研修の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。

そこで、本事業は、令和4年4月1日の法施行に向けて、児童福祉司スーパーバイザーの義務研修（以下、現研修を「SV 義務研修」[※]、令和4年度以降の研修を「SV 任用前研修」という。）の修了要件の在り方について検討を行うことを目的とする。

[※]アンケート調査票内では、「法定研修」と記載

2. 調査研究の全体構成

(1) 令和元年度事業における検討結果の概要

SV 任用前研修の修了要件の在り方については、令和元年度に厚生労働省の委託事業において検討がなされており、以下のとりまとめを行っている。

■ SV 任用前研修の修了要件の評価方法

- 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等の研修開催機関等（以下、「研修機関等」という。）と、設置自治体または児童相談所（以下、「設置自治体等」という。）の両方からの総合的な評価が必要である
- 研修機関等が確認する修了要件としては、「筆記試験の合格」と「SV 任用前研修内でスーパービジョンプログラムを受講」の2つが考えられる
- 筆記試験は、「ケースワークを行う上での知識」が習得できていることの確認を目的とする
- 設置自治体等によるレポート等の確認は、修了要件を満たしているかの判断だけではなく、SV 任用前研修修了後のサポート・育成のための仕組みとして活用する

■ 修了要件を客観的に評価するための SV 任用前研修の在り方

- SV は「児童福祉司として概ね5年以上勤務したもの」と定められており、業務を行う上で児童福祉司としての経験が必要とされていることから、SV 任用前研修の受講要件として児童福祉司の業務経験年数を設定する
- SV の義務研修が「任用前研修」に変更されることから、後期研修までに、SV 業務の実践機会を設け、それに対するスーパービジョンを受けるプログラムとする
- SV 任用前研修におけるスーパービジョンプログラムの充実を図るため、現 SV 義務研修の「知識」「座学」プログラムの代替として e ラーニングの導入を検討する

- SV 候補者が確実に SV 任用前研修を受講できるよう、設置自治体等においてその環境の確保を進めることを求める

■より効果的な SV を対象とする研修の実践に向けて

- 任用前研修とあわせて、フォローアップ研修の実施に向けた検討を進める
- 児童福祉司の任用後研修を含めて研修体系の整理を行う
- SV の役割を再整理したうえで、SV 任用前研修に反映する

《SV 任用前研修の流れと修了要件案》

SV 任用前研修受講候補

- ↓ ① SV 任用前研修受講要件 ※児童福祉司業務経験 3 年以上

SV 任用前研修（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るかを確認
- ↓ ※筆記試験不合格の場合には、合格するまで再試験を行う。

プレ SV として SV の実践：SV 業務の経験の蓄積、指導

- ↓ ③ 児童相談所において、プレ SV として SV を実践し、
- ↓ SV や管理職等からのスーパービジョンを受ける + 後期研修に向けての課題の整理
- ↓ ④ プレ SV として実践したことをケースレポートとして提出

SV 任用前研修（後期）：ケースレポートに対しスーパービジョン（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 任用前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

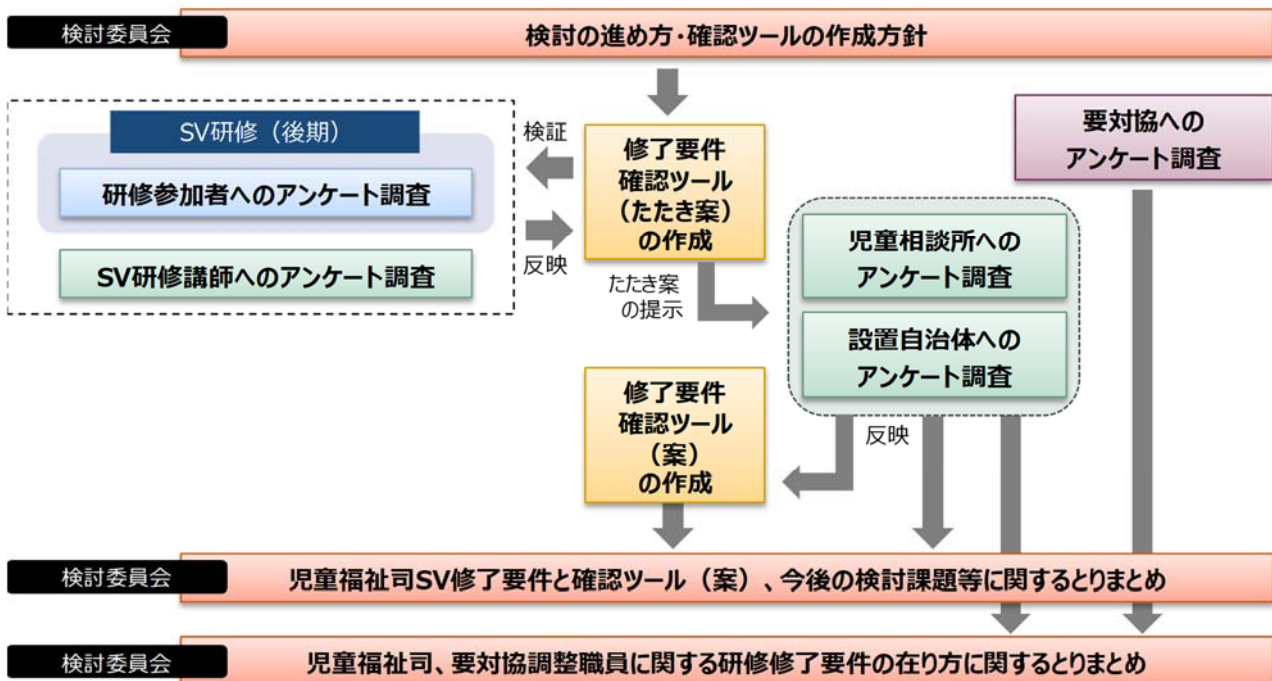
SV 任用前研修修了：設置自治体による修了証の発行

(2) 本事業の進め方

本調査研究では、昨年度の検討結果を踏まえ、SV 任用前研修の修了要件ならびにその確認ツールについてのたたき案を作成したうえで、今年度、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て実施するSV 義務研修の受講者とその研修講師、児童相談所及び設置自治体へのアンケート調査を行い、SV 任用前研修の修了要件や実施に向けた検討・準備事項などを整理した。

また、SV 任用前研修の修了要件の在り方に関する検討をもとに、児童福祉司ならびに要保護児童対策地域協議会（以下、「要対協」という。）の調整担当職員義務研修の修了要件の在り方の方向性や課題等についてとりまとめた。なお、その検討を行うための基礎資料とするため、要対協へのアンケート調査も実施した。

図表 1 本調査研究の全体構成



3. 成果の公表方法

本事業の成果をとりまとめた本報告書は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社のホームページにて公開する。

4. 検討委員会

(1) 設置目的

SV 任用前研修ならびに児童福祉司、要対協調整担当職員の義務研修の在り方について、また調査の進め方や内容、分析方法についての助言を得るため、有識者ならびに児童相談所関係者、SV 研修講師、研修機関の研修担当者で構成する検討委員会を設置した。

(2) 構成委員

検討委員会の構成委員は、以下のとおりである。

図表 2 検討委員会構成委員 ※敬称略、五十音順 ◎座長

氏名	所属等
井上 景	西日本こども研修センターあかし 研修企画専門員
影山 孝	東京都児童相談センター 児童福祉相談担当課長
久保 樹里	花園大学 社会福祉部 准教授
◎ 才村 純	東京通信大学 人間福祉学部 教授
鈴木 浩之	立正大学 社会福祉学部 社会福祉学科 准教授
藤林 武史	福岡市こども総合相談センター えがお館 所長
中垣 真通	子どもの虹情報研修センター 研修部 研修部長

(3) 開催概要

検討委員会の開催概要は以下のとおりである。

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9月8日(火)	(1) 事業実施計画について (2) SV 任用前研修修了要件の検討方法について (3) 要対協への調査について
第2回	令和2年10月3日(土)	(1) SV 任用前研修の在り方について (2) SV 義務研修 研修講師へのアンケート調査について (3) SV 義務研修 研修受講者へのアンケート調査について (4) 要対協へのアンケート調査について
第3回	令和2年12月21日(月)	(1) SV 義務研修 研修受講者へのアンケート調査報告 (2) SV 義務研修 研修講師へのアンケート調査報告 (3) SV 任用前研修の在り方について (4) 児童相談所へのアンケート調査について (5) 児童相談所設置自治体へのアンケート調査について (6) 要対協へのアンケート調査報告(中間報告)
第4回	令和3年1月30日(土)	(1) SV 任用前研修&研修修了要件のとりまとめ案について (2) SV 任用前研修修了要件の実施に向けた 次年度以降の検討事項と取組み方針について
第5回	令和3年3月22日(月)	(1) 児童相談所へのアンケート調査報告 (2) 児童相談所設置自治体へのアンケート調査報告 (3) SV 任用前研修の在り方について (4) 児童福祉司の義務研修修了要件について (5) 要対協へのアンケート調査報告 (6) 要対協担当職員の義務研修修了要件について

第II章 SV 義務研修受講者へのアンケート調査

1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV 任用前研修ならびにその修了要件の在り方を検討するにあたり、児童福祉司 SV として働くまたは働いている人の意見を反映するため、以下の4つの研修の受講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	受講者数
児童相談所児童福祉司 スーパーバイザー義務研修 A 日程	子どもの虹情報研修センター	令和2年10月20日(火) ～22日(木)	33名
児童相談所児童福祉司 スーパーバイザー義務研修 B 日程		令和2年11月4日(水) ～6日(金)	36名
児童相談所児童福祉司 スーパーバイザー義務研修 A 日程	西日本こども研修センターあかし	令和2年11月18日(水) ～20日(金)	45名
児童相談所児童福祉司 スーパーバイザー義務研修 B 日程		令和2年12月9日(水) ～11日(金)	46名

◆調査期間

令和2年10月20日(火)～12月11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

配布数	160名
有効回答数	148名
回収率	92.5%

2. 研修受講者へのアンケート調査結果

(1) 調査結果の概要

<研修受講者の業務経験等について>

- ・ 児童福祉司としての業務経験年数は、「5年以上10年未満」が最も多く33.8%、次いで、「3年以上5年未満」が20.3%となっており、3割弱が「3年未満」であった。
- ・ 児童福祉司SVとしての経験年数は、「1年未満」が最も多く43.9%であった。
- ・ 担当しているスーパーバイザー（SVによる管理・教育・支持を受ける者のことであり、以下、「SVE」という。）の数は、「5人以上10人未満」が最も多く43.2%であった。
- ・ 担当ケース数は、「0件」が58.1%であるが、次いで「20件以上」が12.2%であった
- ・ 日常のSV業務において課題に感じていること、もっと身に付けるべき必要がある能力について、「児童福祉司経験の少なさ、児童福祉に関する知識やスキル不足」「時間や心の余裕のなさ」「SVEとの向き合い方」「職員のメンタルヘルスの環境整備」との意見が多くあげられた。

<児童福祉司SV任用前研修の修了要件について>

- ・ 研修受講要件として「児童福祉司業務経験3年以上」とすることの必要性について、「必要である」が66.2%、「必要でない」が10.8%、「必要だが要件の変更が必要」が23.0%であった。また、「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案について、「3年の経験までなくてもできる」「最低でも5年は必要」「他の業務経験もカウントできるようにするべき」などの意見があげられた。
- ・ 修了要件として「筆記試験の合格」の必要性について、「必要である」が14.9%、「必要でない」が35.1%、「必要だと思うが負担が大きい」が50.0%であった。
- ・ 「プレSVとしての実践」を要件化とすることの必要性について、「必要である」が36.5%、「必要でない」が14.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が47.3%であった。
- ・ プレSVの実践を踏まえ、「ケースレポートの作成」を要件化とすることの必要性について、「必要である」が33.1%、「必要でない」が11.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が55.4%、であった。
- ・ 「ケースレポートに対するスーパービジョンのプログラムの受講」をすることの必要性について、「必要である」が40.5%、「必要でない」が9.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が50.0%であった。
- ・ 所属自治体・機関へのレポート提出の必要性について、「必要である」が27.0%、「必要でない」が10.1%、「必要だと思うが負担が大きい」が62.2%であった。

<児童福祉司SV任用前研修の実施方法について>

- ・ SV任用前研修の「あったらよい」と思う開催方法について、「オンラインで一部の研修受講も可能」が45.3%と最も多く、次いで「オンデマンド型での事前学習の実施」が36.5%、「オンラインで全ての研修受講が可能」が27.0%であった。なお、「その他」の意見としては、「やはり対面形式が必要だと思う」との意見が多くあげられた。

<児童福祉司SVの育成のしくみについて>

- ・ 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、「受講を希望する」が66.9%、「特に希望しない」が25.7%であった。

<児童福祉司SVの育成のしくみについて>

- ・ 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、「子どもの生命、権利を守るためには、研修受講や修了要件の設定は必要」「研修に参加しやすい環境づくりをすすめてほしい」「SVになることを前向きにとらえられるようになるとよい」「研修の修了要件化により人材確保が難しくなることが懸念される」などの意見があげられた。

(2) 研修受講者の業務経験等について

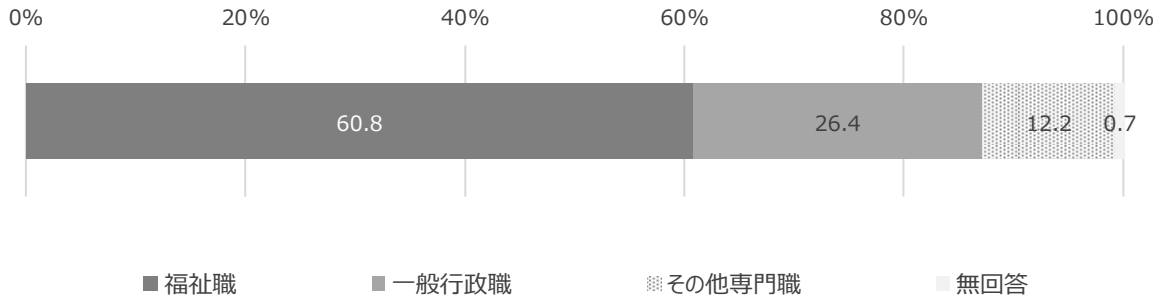
① 採用形態、役割、業務経験年数

(ア) 採用形態

採用形態について聞いたところ、「福祉職」が 60.8%であり、「一般行政職」が 26.4%、「その他専門職」が 12.2%であった。

なお、「その他専門職」は、「心理職」や「保育士」などがあげられた。

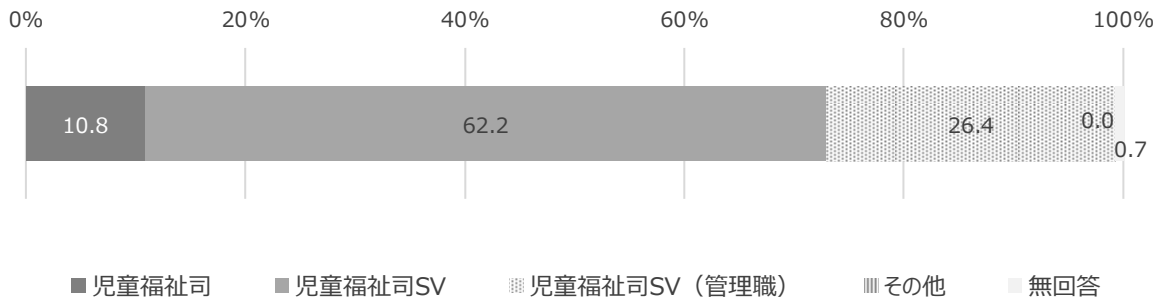
図表 4 採用形態 (N=148)



(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 10.8%、「児童福祉司 SV」が 62.2%、「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人）」が 26.4%であった。

図表 5 現在の役割 (N=148)

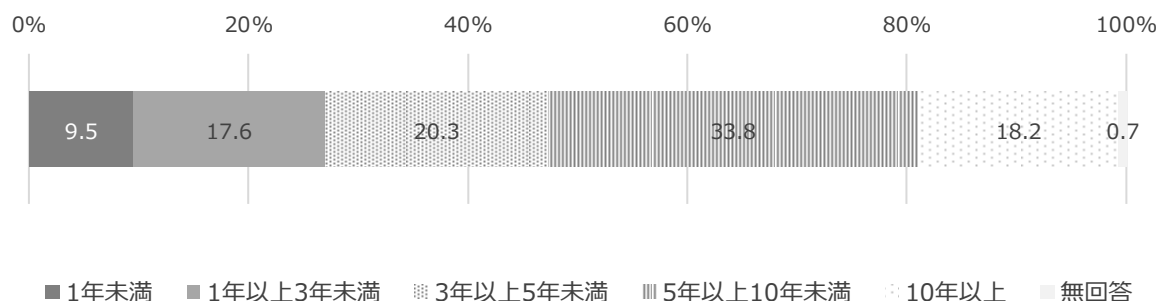


(ウ) 経験年数（令和2年10月1日時点）

● 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33.8%、次いで、「3年以上5年未満」が20.3%となっており、3割弱が「3年未満」であった。

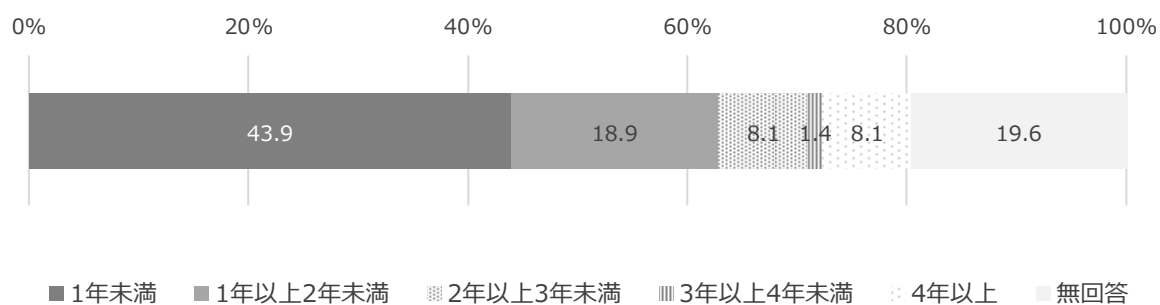
図表 6 児童福祉司としての業務経験年数（N=148）



● 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43.9%であった。

図表 7 児童福祉司 SVとしての業務経験年数（N=148）

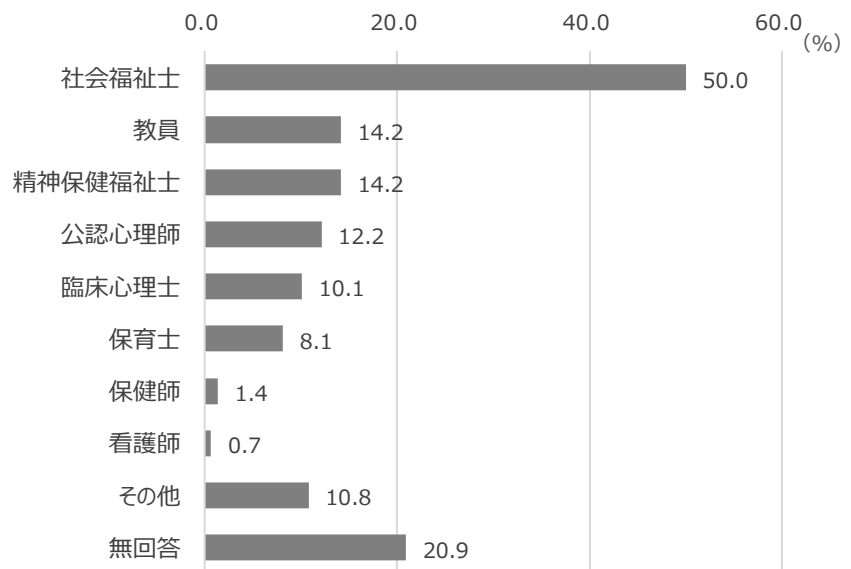


(工) 保有資格

保有する資格について聞いたところ、「社会福祉士」が 50.0%と最も多く、次いで「教員」「精神保健福祉士」がともに 14.2%であった。

なお、「その他」としては、「社会福祉主事任用資格」が多くあげられた。

図表 8 保有する資格 (N=148, 複数回答)

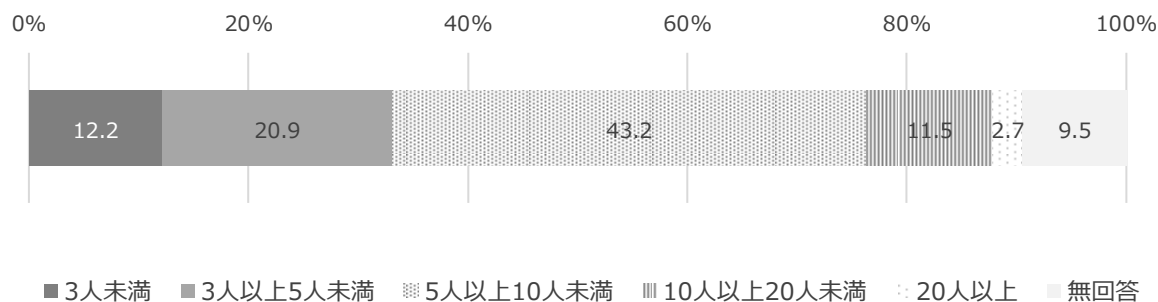


② SV が担当している SVE 数、担当ケース数、SV 業務における課題

(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、「5 人以上 10 人未満」が最も多く 43.2%であった。

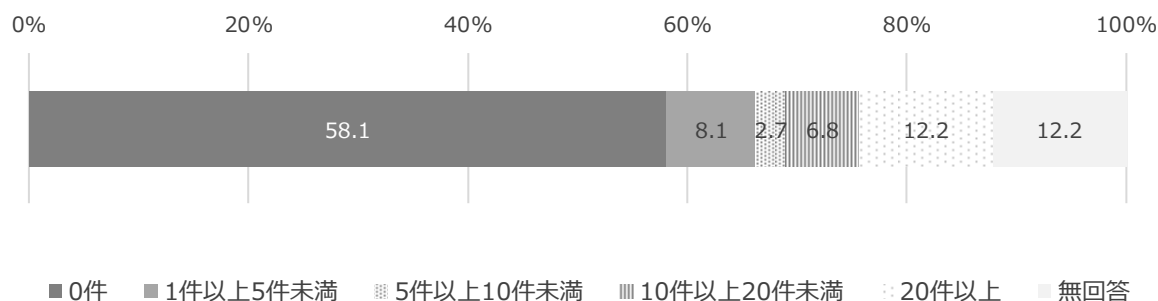
図表 9 担当する SVE 数 (N=148)



(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 58.1%であるが、次いで「20 件以上」が 12.2%であった。

図表 10 SV の担当ケース数 (N=148)



(ウ) 日常の SV 業務をするうえで課題に感じていること、もっと身に付けるべき必要があると思う能力

日常の SV 業務において課題に感じていること、もっと身に付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>

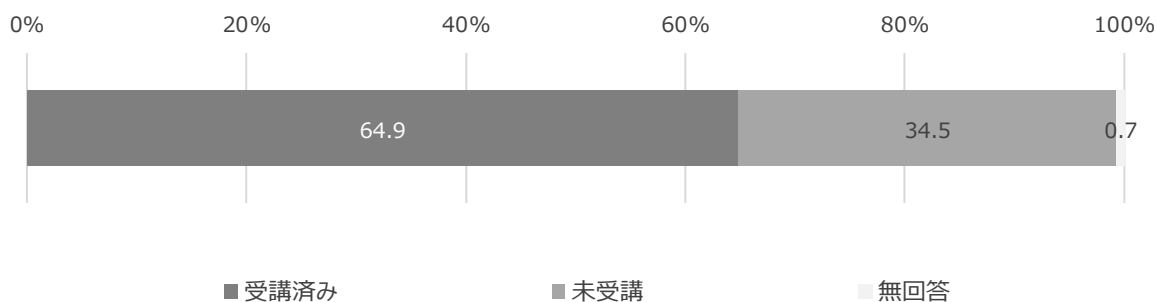
- 児童福祉司経験の少なさ、児童福祉に関する知識やスキル不足
 - ・ 児童福祉司としての経験が浅く、自分自身がケース対応に迷うことも多いのが現状で、十分な SV 機能が働いていないと感じる
 - ・ ソーシャルワーク技術以上に児童福祉領域の知識をより身につける必要がある
 - ・ 法的な知識が不足している
 - ・ アセスメント能力、ケースの見立てを的確に行う力がもっと必要である

- ・ 組織や県の動向把握や法的関係を身につけたいが、日々の業務に追われて学ぶための時間がとれない
- 時間や心の余裕のなさ
 - ・ 事務仕事が多すぎて実際にケースに関わる時間が削られる
 - ・ 1人のSVが抱えるSVEの担当人数が多く、対応が不十分になっている
 - ・ 班員の不調になかなか気づくことができない
 - ・ 職務に対するモチベーションが上がらない、福祉司の職務に対する疲労感の軽減
 - ・ CWの業務（担当ケースその他）が多すぎる。CWが抱えきれないため、SVがケースを担当している現状。とても人材育成どころではない
- SVEとの向き合い方
 - ・ 背景（バックボーン）が異なる福祉司一人ひとりのニーズに合わせてスーパーバイズするのは大変である
 - ・ 進行管理する能力や、効果的に報告を受けるスキル、SVEへの配慮や伝え方など、コーチングなどのマネジメントに関することをもっと身に付けたい
 - ・ SVEに考えさせたり、SVEが成長できるような教育的側面がなかなか難しい。困難事例や即応的・緊急的対応が多く、つい答えを出そうとしたり、自分が代わりにやってしまうことが多いので、もっと任せることも必要と感じている
- 職員のメンタルヘルスの環境整備
 - ・ SV自身もだが、SVEの心身の状況に不安を感じる。

③ 児童福祉司任用後研修の受講の有無

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」が64.9%、「未受講」が34.5%であった。

図表 11 児童福祉司任用後研修の受講状況（N=148）



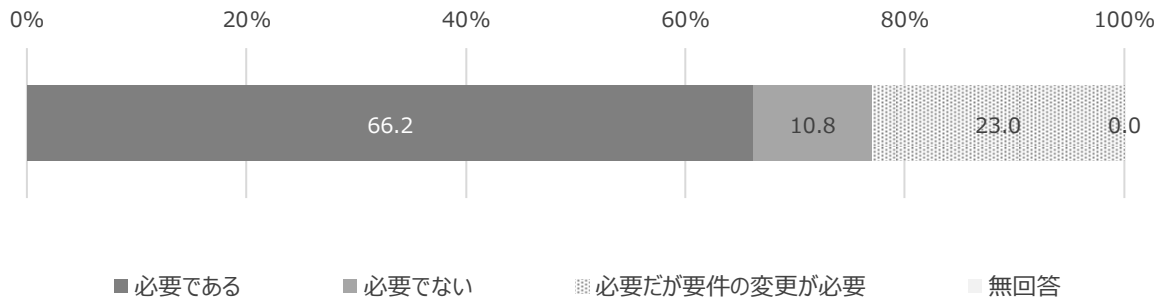
(3) 児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件について

① 児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件（案）について

(ア) 研修受講要件の設定

児童福祉司 SV 任用前研修（以下、「SV 任用前研修」という。）の研修受講要件として「児童福祉司業務経験 3 年以上」とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 66.2%、「必要でない」が 10.8%、「必要だが要件の変更が必要」が 23.0%であった。

図表 12 研修受講要件の設定 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 児童福祉司経験が一定年数なければ SV は困難である。
- ・ 児童福祉司としての現場の経験で得たスキルや具体的なケースでの課題、問題を理解していなければ助言ができない。
- ・ 児童福祉司としての経験がない中での SV は、SV 自身も周囲も負担が大きい。
- ・ 経験を積むことで、ケースにおける方法論の選択肢が増えるため。

■「必要でない」と思う理由

- ・ 研修と SV としての力量は無関係ではないか。
- ・ 現在の SV 研修であれば、要件を設定する必要性を感じない。

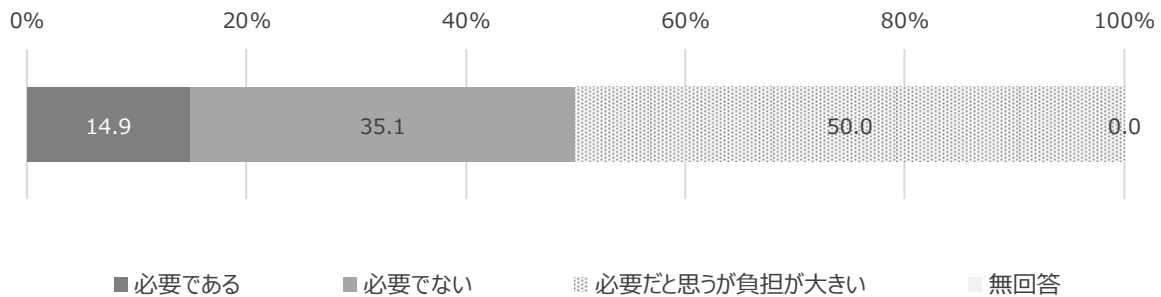
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 児童福祉司としての経験は必要だが、3 年の経験までなくてもできると思う。
- ・ 3 年では不十分。最低でも 5 年は必要である。
- ・ 他の業務経験についてもカウントできるようにするべきではないか。（児童心理司や児童指導員、ケースワーカーからの異動もある。児童虐待対応経験としたらどうか）
- ・ 「原則 3 年」とし、実態に応じて柔軟に運用できるようにしてほしい。

(イ) 筆記試験の合格

SV 任用前研修の修了要件として「筆記試験の合格」を要件化とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 14.9%、「必要でない」が 35.1%、「必要だと思うが負担が大きい」が 50.0%であった。

図表 13 「筆記試験の合格」の要件化 (N=148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 筆記試験以外に、客観的に評価ができる方法がない。
- ・ 最低限の知識が必要であり、それを確認する必要がある。
- ・ 到達度、達成度がわかるのでよい。
- ・ 正直負担ではあるが、それだけの専門性が必要な仕事である。
- ・ 客観的な評価により、基準を達成できていると確認されることで、児童福祉司の地位や認知向上につながる。

■「必要でない」と思う理由

- ・ 筆記試験では確認できない能力やスキルが必要な仕事である。
- ・ 筆記試験ではなく、レポートがよいのではないか。

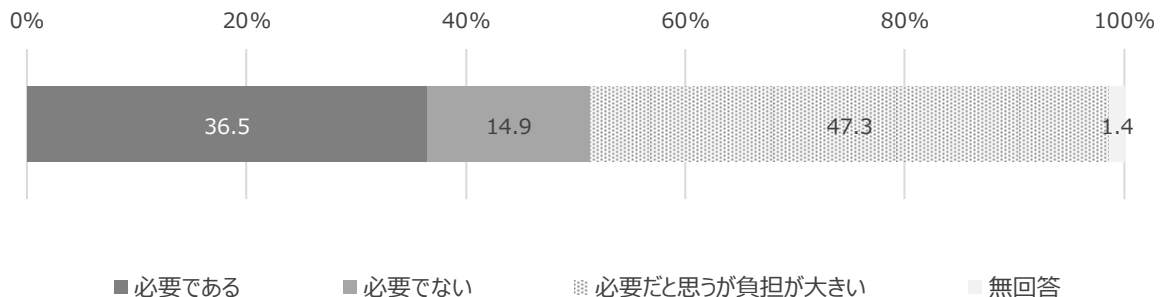
■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 基準や活用方法次第。一定の水準確保には必要だと思うが、基準や内容の設定が難しいのではないか。実務に活かせなければ意味がない。
- ・ 選択肢形式で一定の知識の水準を確認する程度であればよい。
- ・ 日々の業務に追われる中で、担当以外の内容を学ぶ時間がとりづらい。
- ・ 国家資格化されるなら、学ぶ姿勢につながるかもしれない。
- ・ 人事に影響がでるのではないか。

(ウ) 後期研修受講前のプレ SV としての実践

SV 任用前研修の後期日程の受講前に、「プレ SV としての実践」を要件化とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 36.5%、「必要でない」が 14.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が 47.3%であった。

図表 14 後期研修受講前の「プレ SV としての実践」の要件化 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 実際に SV を実践してから研修受講をする方が身につくと思う。
- ・ プレ SV をすることで、SV としてやれるかどうかを自身で確認できる。
- ・ OJT で学ぶことは貴重であり、プログラム化されていると組織で対応しやすい。
- ・ SV を意識して実践してみないと気づけないことがある。
- ・ 体験的であっても、実際に取り組むことの意義は大きい。
- ・ 「人に教える」という役割が自身を成長させる。
- ・ 研修を座学で終わらせずに、振り返りやフィードバックを受けて改善することが必要だと思う。

■「必要でない」と思う理由

- ・ プレ SV の実践が SV の質に影響するとは思わない。
- ・ SV になる意志、意欲があれば十分ではないか。

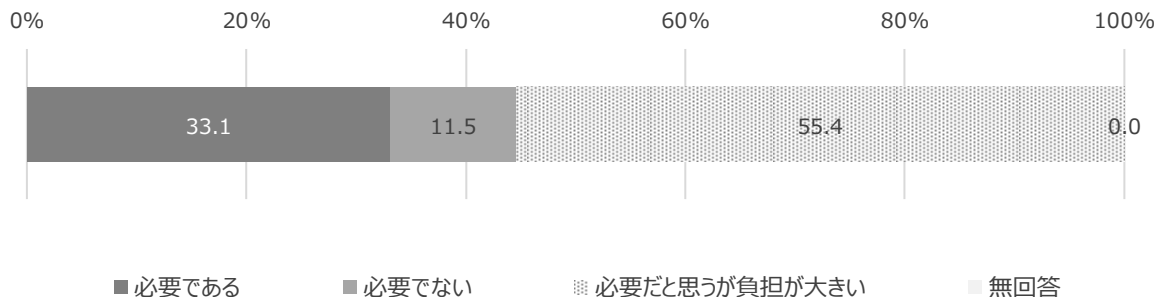
■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 日々の業務に追われる中で、その時間をとることは難しい。負担が大きい。
- ・ 体制として難しいところがあるのではないか。
- ・ SV や管理職の指導力に不安がある。指導できる人がいない。
- ・ 人事異動があるため、計画的に実践できない。
- ・ 既存の仕組みや OJT で代替できないか。
- ・ プレ SV 実践の期間として、ある程度余裕を持たせて実践したい。

(エ) プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成と SV 等からのコメントの記載

SV 任用前研修の後期日程の受講前に実施するプレ SV の実践を踏まえ、「ケースレポートの作成」を要件化とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 33.1%、「必要でない」が 11.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が 55.4%、であった。

図表 15 プレ SV としての実践を踏まえた「ケースレポートの作成」の要件化 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 自分でまとめることで、自身を振り返り、客観的に担当福祉司へのかかわりを見ることができる。さらに力がつく。
- ・ 振り返りの機会は重要。
- ・ 実践を踏まえて SV としての適否を確認することは、指導の面からも有効である。
- ・ 本人の力量がわかりやすい。
- ・ 職場外でアセスメント、見立て、支援方針を策定し、振り返りができる機会があるとよい。

■「必要でない」と思う理由

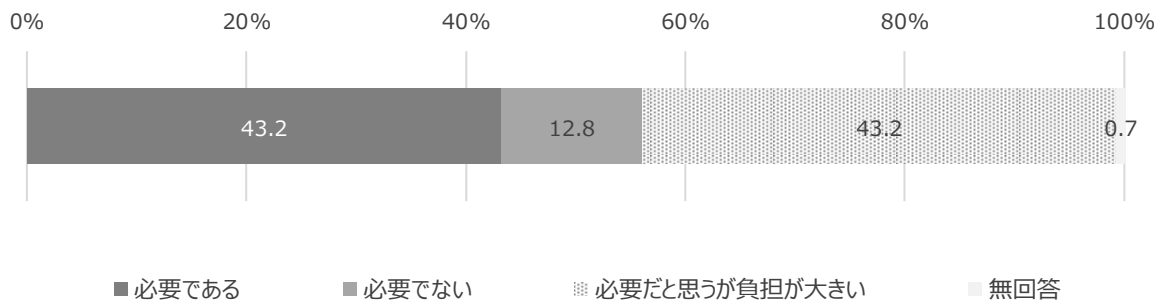
- ・ レポートでは意味がない。普段から会議などでケースの記録等を作成しているため、あえてレポートにする必要性を感じない。
- ・ 他に聞きながら書かれるのでは意味がないのではないか。

■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 日々の業務に追われる中で、その時間をとることは難しい。負担が大きい。
- ・ 負担にならないよう、簡易なものであればよい。

また、ケースレポートに「SV」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が43.2%、「必要でない」が12.8%、「必要だと思うが負担が大きい」が43.2%であった。

図表 16 ケースレポートへのSVからのコメントの記載 (N=148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 客観的な助言、意見が必要。意見をもらうことで、新たな気づきや知識獲得につながる。
- ・ 多面的な評価のしくみをつくることで、広い視野からアドバイスがもらえる。
- ・ 他のSVの視点からみての評価は参考としたい。
- ・ 口頭でもよいので、何かしらの評価は必要である。
- ・ SVも育成される良い機会になる。相互に力がつくのではないかな。
- ・ 組織としてSVを育成・支援することで、SVも担当を育成・支援しやすくなると思う。

■「必要でない」と思う理由

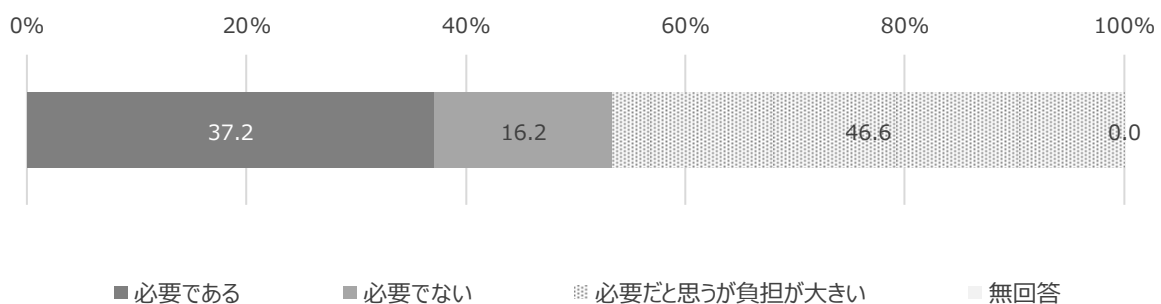
- ・ 指導できるSVがいないので、参考にならない。

■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 日々の業務に追われる中で、その時間をとることは難しい。負担が大きい。

ケースレポートに「SVE」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が37.2%、「必要でない」が16.2%、「必要だと思うが負担が大きい」が46.6%であった。

図表 17 ケースレポートへのSVEからのコメントの記載 (N=148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 指導を受けた側からの意見も重要である。
- ・ 受けての意見を取り入れることで、自身の改善につながる。
- ・ 当事者の意見は聞きたい。
- ・ 風通しのよい関係性、組織づくりにつながるのではないかと。

■「必要でない」と思う理由

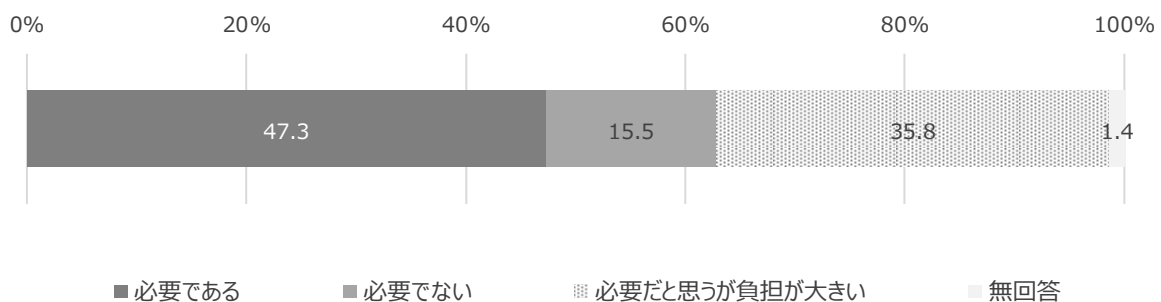
- ・ 上司に対するコメントは書きにくいのではないかと。
- ・ 肯定的なコメントしか書きにくく、表面的なものになるのではないかと。

■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 日々の業務に追われる中で、その時間をとることは難しい。負担が大きい。
- ・ 「自由記載」だと、SVE の立場からコメントするのは難しいと思う。

ケースレポートに「管理職」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 47.3%、「必要でない」が 15.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が 35.8%であった。

図表 18 ケースレポートへの管理職からのコメントの記載 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 客観的な評価、判断、意見を聞くことができる
- ・ 組織的に位置づけることも重要。組織としての考え方、方向性がわかる
- ・ 職場としての一定の評価があってもよい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 見習業務未経験の管理職も多く、スーパービジョンをする力がない
- ・ 日々のケースワークで助言してもらっているため、改めてのコメントは不要

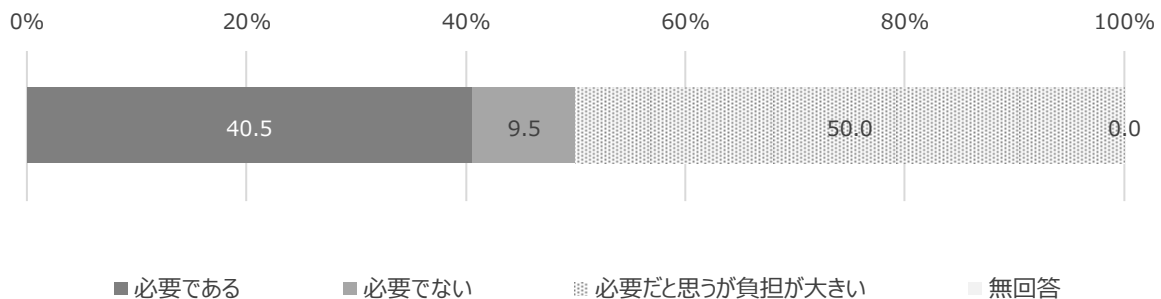
■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 管理職は多忙なため、更に負担を増やすのはどうか。

(オ) 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンのプログラムの受講

SV 任用前研修の後期日程において、「ケースレポートに対するスーパービジョンのプログラムの受講」することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が40.5%、「必要でない」が9.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が50.0%であった。

図表 19 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンのプログラムの受講 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 必要な技能が身についているか確認が必要なため
- ・ 課題が明確になり、次につながる
- ・ SV になるという自覚・意思確認として必要
- ・ 職場内で SV がスーパービジョンについて丁寧に他 SV や上席から指導を受ける機会がないため
- ・ 職場外の評価も得ることで全国区的なレベルと照合できる。他児相の人と共有できるのは有益
- ・ スーパービジョンを受けられないまま仕事する現状がしんどい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 日々の業務で実践できていれば事足りそう

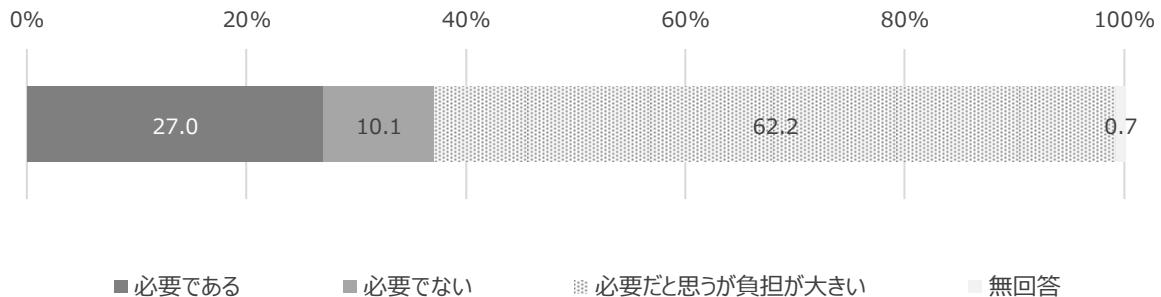
■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 全受講者のケースレポートについてスーパービジョンを受けるのは時間がかかりすぎるのではないかと思う。全ケース（受講者）に対し行うのはプログラム的に困難と思われる
- ・ 研修の日数が長くなり、SV 不在の時間が増えるのは困る
- ・ SV 経験のある講師のモデル事例を示してもらえないか

(カ) スーパービジョンを受けたうえで所属自治体・機関へのレポート提出

SV 任用前研修の後期日程においてスーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポートを作成し、所属自治体・機関へレポート提出を行うことの必要性について聞いたところ、「必要である」が 27.0%、「必要でない」が 10.1%、「必要だと思うが負担が大きい」が 62.2%であった。

図表 20 スーパービジョンを受けたうえで所属自治体・機関へのレポート提出 (N = 148)



■「必要である」と思う理由

- ・ 要件 5 の学びに対してのレポートはあった方がよい
- ・ 自身の課題や SV としての役割等確認するためにもあった方がよい
- ・ 気づき等を自分のものとして咀嚼する意味がある

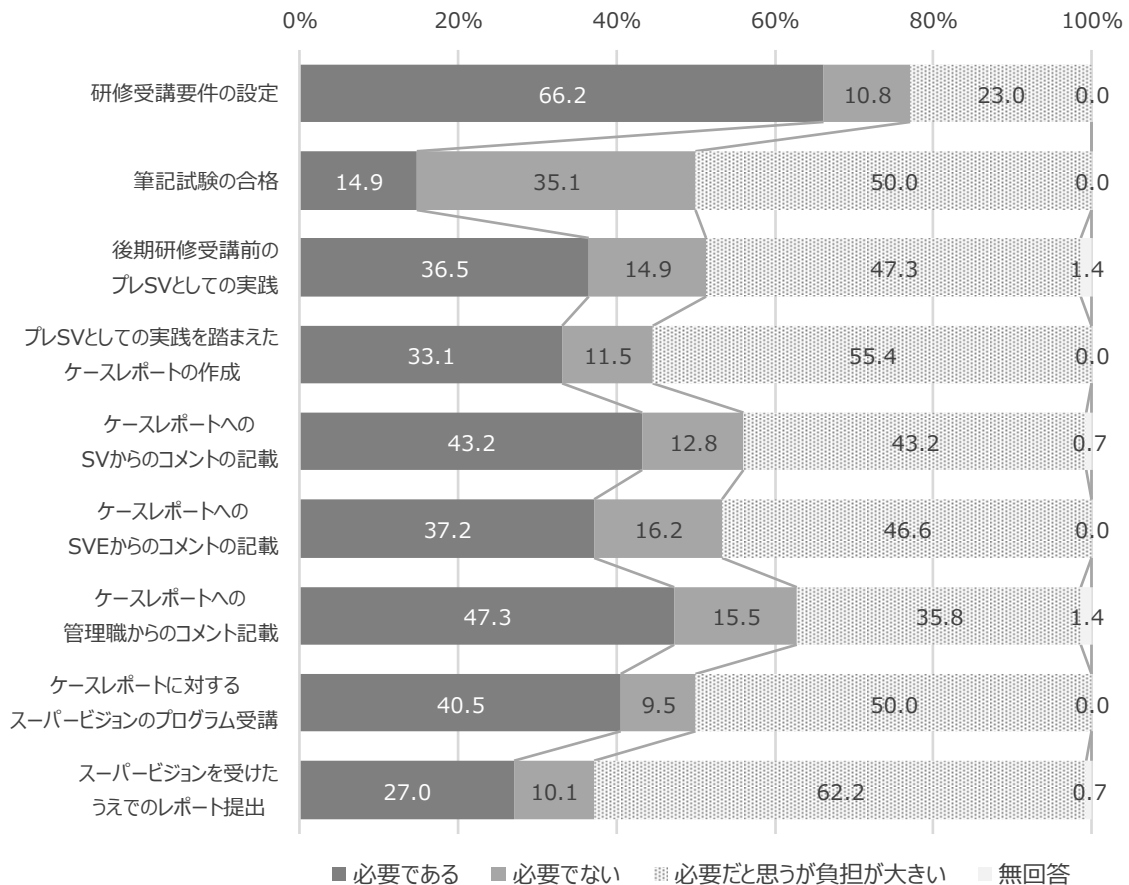
■「必要でない」と思う理由

- ・ 報告として確認されて終わるだけの気がするので、それであればなくてもよいのでは
- ・ 研修参加を受けて、実践の中で学びを生かしていくので十分ではないか

■「必要だと思うが負担が大きい」と思う理由や変更案

- ・ 日々の業務に追われる中で、その時間をとることは難しい。負担が大きい。
- ・ 研修修了時に提出すればよい
- ・ 必要だが、負担にならないような簡易なものにしてほしい
- ・ レポートに対する返しがあれば必要
- ・ 定期的なフォローアップ研修でキャリアアップが図れるのではないか

図表 21 【再掲】各要件の必要性 (N = 148)



(キ) SV 任用前研修のプログラム・修了要件として、追加・見直しが必要だと思う事項

SV 任用前研修のプログラムや修了要件として、追加・見直しが必要だと思う事項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、をまずは整理すべきではないか
 - ・ SV は何か、どんな姿勢を目指すか、明確にしてもらいたい
 - ・ 一口に SV といっても各自治体や児相組織ごとに役割や立ち位置が異なっており、統一した SV 像を想定しにくいところがある。知識や知見を学ぶことに偏りすぎると、SW や SV のあり方といった本質的なものを見失う危険性もあるのではないか。各自治体における SV の位置づけや役割が大きく異なればプレ SV の実践も大きく異なってくるかもしれない
 - ・ SV という言葉だけが独り歩きしないように、必要な知識や技術は何か、仕事への態度はどうか、組織の中での位置づけはどうか、対象者（子ども）にどう有益なのかを吟味する必要があると思う
- プレ SV の実践に関するプログラムを具体化してほしい
 - ・ プレ SV の実践をどの程度数行うのか、検討が必要
 - ・ 本来であれば幅広く虐待の初期対応、法的対応、非行、障がい等の在宅ケースと、入所後のケースの両方の実務経験の上にそれぞれでプレ SV ができると、その後の SV としての業務が変わってくると思われる

- 研修のプログラムも見直しが必要ではないか
 - ・ SVとしてSVEにどのように対応するかのノウハウについて、さらに追加してほしい
 - ・ 児童福祉に関わる施策（障害児に係る内容）や児童心理に係る講義があった方がよい（児童福祉司に知識として不足している場合も多い。スーパーバイズする上で必要な知識のように考えるため）
 - ・ 後期研修の内容は全て残すべきであると考えるが、前期研修の中には精査し縮小できるものもあるのではないか
 - ・ 筆記試験に合格しても実践に生かせるのか疑問がある。実践的なプログラムがあるとよい
 - ・ 研修機関でのフォローアップ研修の開催を前提としたプログラムにしてほしい
- 現場でのフォローも検討してほしい
 - ・ 必要なのは机上の話ではなく、現場の経験だと感じている。現場に、研修で講師をしているような人が外部SVとして、定期的に各児相へ来てもらいたい
- 人事異動、人員配置の不足などの現状に見合った制度でないと現実的でない
 - ・ SVになるためには係長になることが必要であり、係長を希望しない者も多い中で、経験者の配置ができるか、正直疑問（必要なこととしては理解するが）。恐らく、人事異動の関係で難しいと思う。それを補う方法（研修、実習）を考える方が現実的だと思う
 - ・ 行政職の異動のサイクルの中で、5年、8年とキャリアを積んでいくこと自体が難しく、他部署に移動になった後、再び戻ってきて班長や係長、SVなどに就くと、ブランクを埋めるのに時間がかかる。人事部門も含めて成り立つと思う
 - ・ 人事異動があることをどう考慮しているのか。人事異動があるから児相で何とか頑張れているのが現状である。
- 段階的な実施、柔軟な運用も検討が必要
 - ・ 児童福祉司業務のなり手がなく、さらにSVのなり手がなく現状（当市の場合）。その中で3年も経験すれば十分SVになるべく人材といえる。SVになる意思があれば研修を受けさせ、能力の実証をする。いくらなる気があっても、能力が身につかなければ意味がない。業務量が多い中、若手や女性も多く、家庭の負担もあることから、SV研修の修了までには複数年でも可とするなどして、SVになりやすくする
 - ・ 試験やSV、SVEからのコメントは望ましいと思うが、システムが定着してから導入してもよいと思う。初めからはハードルが高すぎると感じる
 - ・ 希望者が筆記試験に合格した上でSVの育成を受けるのがよいと思う

(ク) SV任用前研修のプログラム・修了要件を実施するにあたっての課題や準備・見直し等が必要な事項
SV任用前研修のプログラムや修了要件を実施するあたり、課題と思われることや、実施に向けて準備・見直し等が必要だと思う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>

- 人員配置を満たしてから導入すべき
 - ・ 現場が忙しく、研修・課題等の時間が取れないのが現状である。現場の負担増や形骸化にならないよう、新プランに定める人員配置が全国的に達成されたことが確認できてから制度開始してもらいたいと思う
- プレSV実践の体制についての検討・準備が必要

- ・ 既に SV として働いている児相の SV やその上席の職員がプレ SV を実施できる時間を確保すること、ケース選定や SVE を誰にするのか（その時点では SV でないので、同じ立場の職員にスーパービジョンを行うことになる）の調整が必要である
- ・ プレは必要と思うが、経験年数や育成する立場の確保は必要と思われる
- ・ 各児相により人員体制や規模も異なるため、プレ SV の実践が可能かどうかの確認が必要ではないか
- ・ 管理職の意識・技量・経験によって、その深み・意義が変わることのないよう、質やしきみを確実なものにしてもらいたい（研修の中身に地域差や所間格差など生じないだろうか）
- 修了要件だけでなく、SV として働きたいというモチベーション向上の取組みが必要
 - ・ SV になった時の待遇に変わりがなければ、SV になりたいと思えない
 - ・ SV のなり手がいないという現状とどう折り合いをつけていくかが課題と思われる
 - ・ 様々な要件は必要と考える一方で、ある意味児相でやっていくという覚悟を強く求める形になるため、SV を志望する職員が出てくるか危惧する
- 人事制度との調整が不可欠
 - ・ 各都道府県、政令市等の児相の SV と中間管理職（人事）との関係を調査し、SV = 係長等の場合は、（新任も大いにあり得るため）根本的に要件化の見直しが必要と思う（特に政令市や設置市）
 - ・ 自治体が決める配属と SV に相応しい人が一致しない、SV の要件にあてはまる人がいないということが起きてくると思いますが、経験年数や試験・レポートを必須要件にできるのか疑問。
- 現場・日常業務から離れて研修を受けられるしきみが必要ではないか
 - ・ 里親の SV となると虐待や不登校、ぐ犯等に対応しておらず、どのようなケースレポートを提出するのか、となる。ある程度全体を知って研修を受けようとする、休日も含め一定期間（1年の研修だけでなく）必要なのでは。

② 筆記試験について

(ア) 筆記試験の設問とすることで「SV として習得しておくべき知識、内容、ポイント」だと思う事項

筆記試験の設問とすることにより、「SV として習得しておくべき知識、内容、ポイント」だと思う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>

- 子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題
 - ・ 子どもの権利条約に関すること
 - ・ 児童福祉法や虐待防止法の改正の流れ、改正後にどうかわったかの説明
 - ・ 子どもの権利侵害の解決には、客観的事実の認定が不可欠であること
 - ・ アドボカシー
 - ・ 被措置児童等虐待
 - ・ 未成年後見人
 - ・ ライフストーリーワークの手法や意義
- スーパービジョンの基本
 - ・ スーパービジョンの概念、意義
 - ・ 管理的機能、教育的機能、支持的機能のそれぞれの定義
 - ・ 13の基本原則
 - ・ 担当者とは異なる視点、組織全体を見る視点
 - ・ SVE の心理的サポート、メンタルヘルス、アセスメント
 - ・ SVE の意見と異なったビジョンを示さなければならない時の対応。SVE のやる気を削がないために
 - ・ 自分自身の傾向について把握していること
- 子ども家庭支援のためのケースマネジメント
 - ・ 他の福祉分野とは異なる特異性（親と子へのアプローチ）
 - ・ 家族の構造の理解、中途養育の課題とその支援、親・子のアタッチメントスタイルの見立て
 - ・ ジェノグラムから読み取れる家庭のリスク、常にリスクを意識したケースマネジメント
 - ・ ケースワークの流れ
 - ・ ケースマネジメント表の添付
 - ・ 市町村要対協、支援拠点との連携・役割分担、関係機関との調整の場面で気をつけること
 - ・ SVE による進捗管理、SV による進捗管理
- 子どもの面接・家庭面接に関する技術
 - ・ 面接技術・技法の種類、相談援助業務のアプローチ方法
 - ・ 年齢や発達段階に応じた技術、科学的根拠に基づいた面接技法
 - ・ エンパワメントに焦点を当て発言を引き出す面接技術
 - ・ サインズ・オブ・セーフティ
 - ・ 安全パートナーリングなどの手法
 - ・ ジェノグラムから家族の構造の理解
 - ・ 対人支援の原則、面接で配慮する事項、受容と適切な対決が必要なこと
 - ・ 子どもファーストであるかどうか。親に迎合しない
 - ・ 基本的な態度の SVE への伝達

- 関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援
 - ・ 児童相談所運営指針における関係機関連携・協働の規定
 - ・ 市町村家庭児童相談の指針
 - ・ 母子保健の役割と機能
 - ・ 児童相談所と市町村の役割の違い、協働アセスメント・プランニング・モニタリングについて、連携・協働、役割分担（児相・関係機関の権限と、それが及ぶ範囲を正確に理解しておく必要性）
 - ・ 都道府県と政令市、設置市とそれぞれの特徴
 - ・ 要保護児童対策地域協議会についてとその活用（要対協の枠組と個人情報保護、各機関の役割）
 - ・ 市町村や機関との役割分担と後方支援の必要性、態度
 - ・ 関係機関との共通言語、アセスメントツール、危機管理
 - ・ 在宅で使えるサービスについて整理できているか
- 行政権限の行使と司法手続き
 - ・ 民法（特別養子縁組、親権、未成年後見人制度など）
 - ・ 児相としての業務の根拠となる法律、条文についての知識
 - ・ 司法手続と近年の動向
 - ・ 一時保護、親権者の定義
 - ・ 法 28 条、33 条に基づく家裁への申立等
 - ・ 28 条と親権停止との違い
 - ・ 立入、臨検等の手続の流れ、違いなど
 - ・ 離婚、DV 避難に関するトラブルに対する法的手段や手続き
 - ・ 一時保護や社会的養護の同意の考え方
 - ・ 行政不服審査、家裁との連携（勧告の使い方など）
 - ・ 作成する通知について、法律との関係

【形式】

 - ・ 法的根拠は解説があるとより理解しやすいと思う
 - ・ Q & A
- 子ども虐待対応
 - ・ 事例検証を受けての変化、死亡事例から何を学んだのか
 - ・ 法的権限や注意すべき虐待について
 - ・ 受理～初期調査の手法、一時保護の流れ
 - ・ 立入調査、面会制限、接近禁止令の手続きや流れ
 - ・ #189 で電話を受け付けた時の応答のしかたについて
 - ・ 虐待の種類ごとの子どもへの聞き取りのポイント
 - ・ 発達歴、生育歴をしっかりとること。児の意向は尊重するが、児童が最終的に判断すること
 - ・ 三者協同面接／司法面接、聞き取り方
 - ・ リスクアセスメント／家庭のリスクを察知するポイント
 - ・ 親子関係の大きな力動や、CW の気持ちの転移・逆転移
 - ・ 性的虐待への対応
 - ・ 精神疾患を抱えた保護者の理解と対応

- ・ 組織の決定とプレゼン能力
 - ・ ケースの進行管理についてのポイント
 - 非行対応
 - ・ 非行等の現状について
 - ・ 児童福祉法と少年法／法制度（13歳までと14歳以上の取り扱いの差）、14歳以上の非行を児相で扱う時の留意点
 - ・ 司法手続（家裁送致／少年審判の流れ／家裁送致のタイミングと必要性）
 - ・ 非行と虐待／過去の虐待との関係性（非行ケースの大半は元虐待ケースであること）
 - ・ 発達障害、虐待との関連について
 - ・ 性問題行動への理解と支援／性非行児への対応
 - ・ 子ども目線に立った支援／児の権利擁護に配慮を要すること
 - ・ 児童自立支援施設の理解
 - 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
 - ・ 用語について（社会的養護）／各種社会資源
 - ・ 家族支援のツールとその特徴・使い方・課題
 - ・ アドミッションケア・インケア・リーヴィングケア・アフターケア（各時期における目標、家族と子どもの葛藤、子どもの自立に必要なこと）
 - ・ 里親支援／里親と児童の不適応事例への対応
 - ・ 特別養子縁組
 - ・ 社会的養護の不適応ケースに関する知識。施設や里親での不調に対する支援者の持つべき視点。把握しておくべき社会資源及び諸制度
 - ・ 自立を促すのか再統合するか見極めることについて（全て再統合を目指すものではない）
 - ・ 中卒後、高卒後までを見越して支援計画を作ることができるか
 - 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
 - ・ 基本的な発達段階の理解（何歳でどれぐらいのことができるか）
 - ・ ト라우マ・愛着・発達障がい、反抗挑戦性障害／被虐待児の特性
 - ・ 医学的知見に基づいた虐待ケースアセスメント
 - ・ 医療や心理学からみた虐待の影響（医学的な立場での解説があってもよいと思う）
 - ・ 性的虐待が及ぼす心身への影響、DVがもたらす脳への影響
 - ・ ヤングケアラー、依存症と愛着形成不全
 - ソーシャルワークとケースマネジメント
 - ・ ケースマネジメント手法について
 - ・ ソーシャルワーク論、ケースワーク論／ソーシャルワークとケースワークの違い
 - ・ SVEの特性を踏まえたケースマネジメント
 - ・ アセスメント
 - ・ 家庭復帰に向けた支援計画と評価（「⑨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」にも該当）
 - ・ 客観的な事実についてどこまで確認できているか、調査しておかなければならない項目は何か
- 【形式】
- ・ 模擬事例を用いた問題で、必要な視点・考えを問うもの

③ ケースレポートについて

(ア) ケースレポート様式に対する意見

ケースレポートとして追加すべき項目や視点、わかりにくい・記入しにくい項目など、修正が必要な点について聞いたところ、次のような意見があげられた。

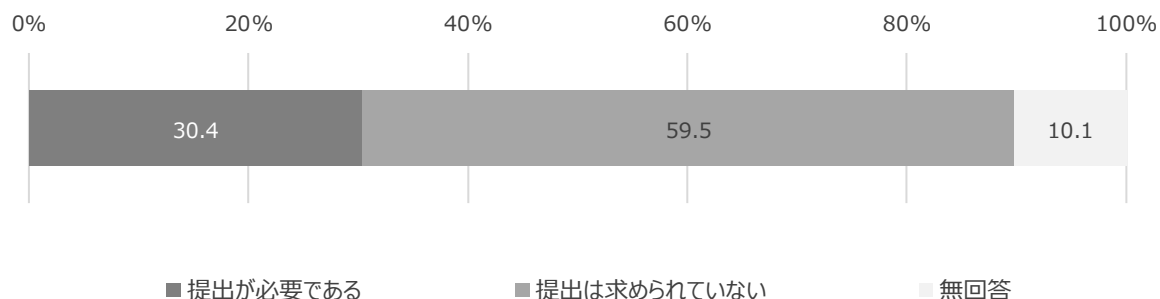
<主な意見>

- もう少し簡素化できないか
 - ・ かなりのボリュームになるため、実際の SV 体験とそれをまとめる時間などが相当必要と思われる。ケースの概要と経過で A3 1 枚、自身や SV の所属と振り返りを A4 1 枚程度にまとめてもらえるとよい
- 虐待ケースに限定された表現になっていないか
 - ・ ケースの選定が限定的すぎる。SV として関わる期間が短ければ該当ケースがない場合も想定される（虐待に限定せずとあるが、視点がそうなっているのでは）
- ケース選定が難しい、組織構成に合っていない
 - ・ 介入か支援か（一旦終結しているか、支援に移行しているか、または支援継続中か）でレポートの作成のしかたの困難度が異なる（支援中のケースは作成が難しい）
 - ・ ケースの選定について、虐待の初期対応を中心に行うことが多いので、示されているような事例に最後まで関わることはない
 - ・ ケースの SV であればこの様式でもよいかと思うが、ケースには直接的には入らない管理的な SV では、この書式だと書きづらい。役所内のポジションと SV の位置の整理が必要かと思う
- 具体的な修正に関する提案
 - ・ 変化・成長があった点について、それまでの質問でカバーできていると思うし、もう少し実践しながら気づくことのようにも感じる
 - ・ アセスメント（初期、再見直し）の内容についてどのように判断したか（させたか）を記入する項目の設定
 - ・ プレ SV の経過欄。「出来事」：ケースに起きた出来事か、ケースと CW の間に起きた出来事かわかりづらい
 - ・ 3 頁：CW の課題（1 欄目）と 2 欄目にある CW の課題は、SV 実施前の元々の課題と SV 実施後に見えてきた新たな課題ということか
 - ・ 4 欄目の課題は SV 自身の課題か
 - ・ 事例の経過とプレ SV の経過はくっつける
 - ・ 誰にどのように相談し、会議でどのような意見が出たか

(イ) 所属自治体または機関に対するレポート提出に関する現在の状況

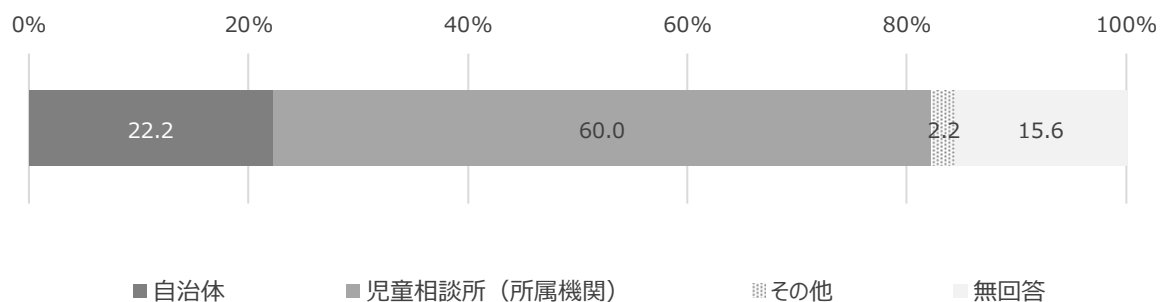
現在受講している SV 研修（後期日程）の受講後に、所属する自治体または所属機関に対してレポートの提出が義務付けられているかについて聞いたところ、「提出が必要である」が 30.4%、「提出は求められていない」が 59.5%であった。

図表 22 SV 研修受講後のレポート提出の有無（N = 148）



また、「提出が必要である」と回答した人に、その提出先について聞いたところ、「児童相談所（所属機関）」が 60.0%、「自治体」が 22.2%であった。

図表 23 SV 研修受講後のレポート提出先（N = 45）

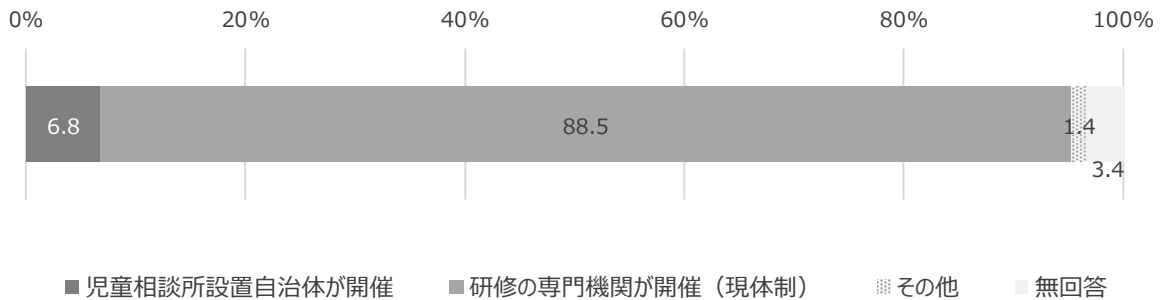


(4) 児童福祉司 SV 任用前研修の実施方法について

① SV 任用前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 88.5%、「児童相談所設置自治体が開催」が 6.8%であった。

図表 24 望ましい開催主体 (N = 148)

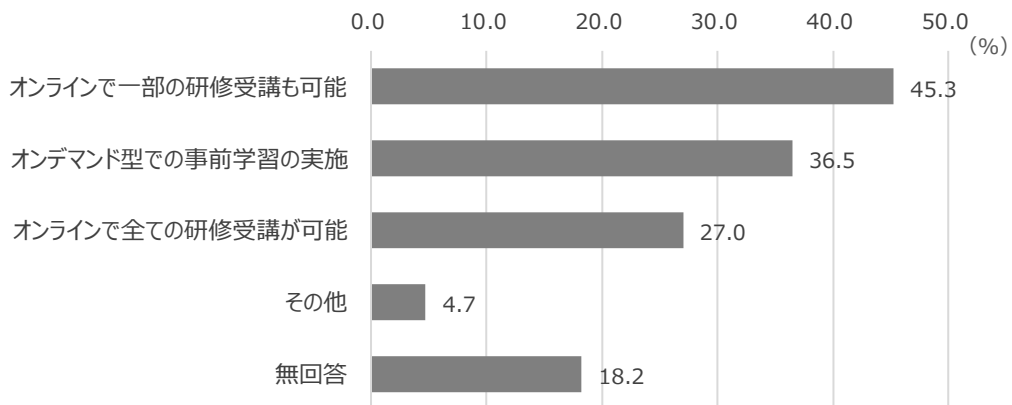


② あったらよいと思う SV 任用前研修の開催方法

SV 任用前研修について、「あたらよい」と思う開催方法について聞いたところ、「オンラインで一部の研修受講も可能」が 45.3%と最も多く、次いで「オンデマンド型での事前学習の実施」が 36.5%、「オンラインで全ての研修受講が可能」が 27.0%であった。

なお、「その他」の意見としては、「やはり対面形式が必要だと思う」との意見が多くあげられた。

図表 25 あたらよいと思う開催方法 (N = 148, 複数回答)



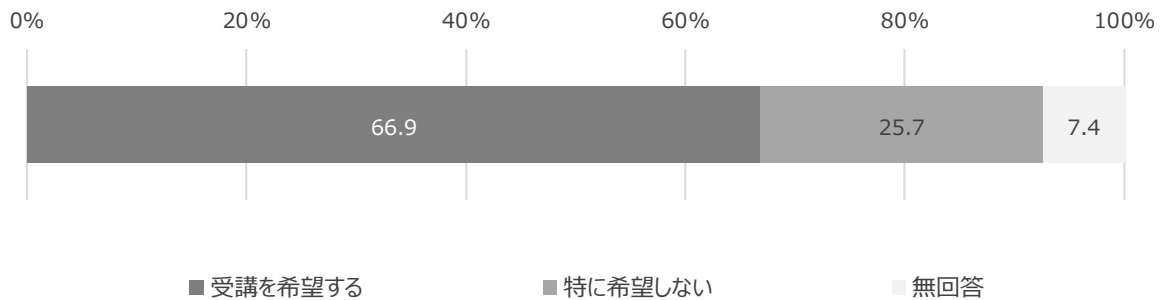
(5) 児童福祉司 SV の育成のしくみについて

① 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 66.9%、「特に希望しない」が 25.7%であった。

図表 26 フォローアップ研修の受講希望 (N = 148)

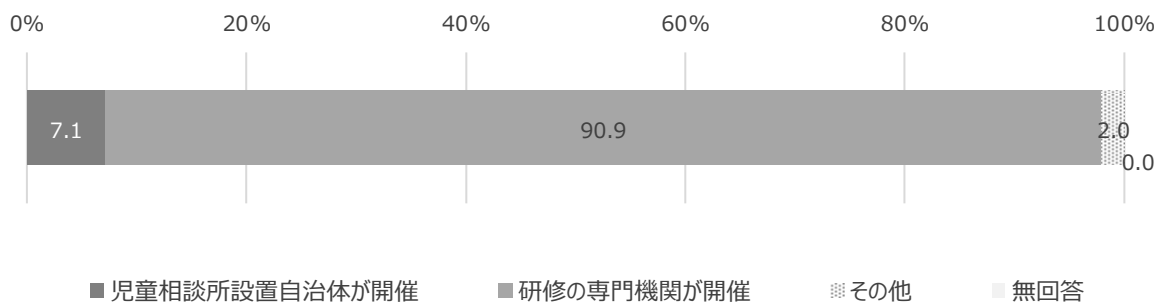


(イ) フォローアップ研修はどこが開催するのが望ましいか

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望ましい開催者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 90.9%、「児童相談所設置自治体が開催」が 7.1%であった。

なお、「その他」の意見として、「当面は研修専門機関が実施、各地にフォローアップ研修受講者が増えた段階で（講師になれる人材が養成されたら）各地で開催する」との意見があった。

図表 27 望ましいフォローアップ研修の開催主体 (N = 99)



(ウ) 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。

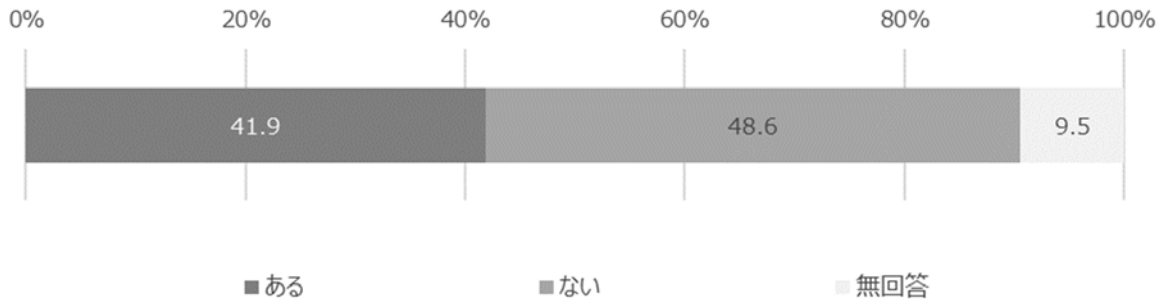
<主な意見>

- SV 研修受講から 1 年後ぐらいに開催してほしい
 - ・ SV の実践について振り返る機会になることを期待。
 - ・ 1 日程度のグループワークができればよい。
- 定期的に開催されるとよい
 - ・ 1 ～ 2 年に 1 回程度、定期的で開催されるとよい。
 - ・ 法改正等の確認や、自身の振り返りの機会が定期的にあるとよい。
 - ・ SV も常に振り返りが必要。知識のアップデート、他機関での取組みなど参考にできることがあると思う。
 - ・ 自治体（本庁）や OJT 研修はほぼ新任や経験の浅い職員が優先して受講するので、自身のスキルアップの機会がなかなか得られない。年 1 回でもよいので技術向上の機会が欲しい。
 - ・ 長く続けていくコツを先輩 SV から学べればと思う
 - ・ 3 回ほどあればよいかと思う。
- 研修の受講の義務化も必要ではないか
 - ・ 受講を義務化してほしい（そのぐらいの強制力がなければ SV は研修に出られない。任意受講だと受講できない可能性がある）
- 事例ベースでの意見交換をしたい
 - ・ 困った対応、うまくいかなかった対応について、同じ立場の人から意見がもらえるような内容があるとよい
 - ・ 事例を持ち寄り、自分が持参した事例では SVE に、他者が持参した事例では SV 役をするなどを何例か行い、他者の SV を体験するとともに、SVE の立場に立って考える体験を通じて、日頃の自らを省みる機会とする
- 他の自治体の SV との情報交換の機会がほしい
 - ・ 具体的な講義・演習の形式ではなくても、他自治体の SV と日々の業務において困っていること、うまくいっていることなどについて情報交換を行い、自らの業務の改善に生かせたらよいと思う
- 法改正などの最新情報を知れる機会があるとよい
 - ・ 法改正の確認、法的対応の最近情報を学びたい
- 専門職を含めた研修を実施してほしい
 - ・ 数年に 1 回、裁判官、検察官、医師、弁護士を含めた研修をしてほしい
- 参加しやすいよう、選択肢が多いとよい
 - ・ 年 1 ～ 2 回（年度当初 6 月、後期 10 月）いずれかに参加できるものが職場としてはありがたい
 - ・ 回数を増やすなら、オンラインなど受講方法の選択肢を増やしてほしい
 - ・ 頻回にしてもらいたいが、1 回の日数はできるだけ短くしてほしい
 - ・ 開催時期を考慮してほしい（年末、年度末、福祉関係の月間、人事異動前後やケースの進路の確認等にかかる時期は避けてほしい。夏頃が適当）

② SV 以外で先輩が後輩に指導する制度の有無

受講者が所属する児童相談所において、SV とは別に、先輩が後輩に指導する制度があるかについて聞いたところ、「ある」が 41.9%、「ない」が 48.6%であった。

図表 28 SV 以外で、先輩が後輩に指導する制度の有無 (N = 148)



受講者が所属する児童相談所において、SV とは別に、先輩が後輩に指導する制度が「ある」と回答した人にその内容について聞いたところ、次のような回答があった。

<主な意見>

- 新任職員へのトレーナー制度
 - ・ 新採者に対し、先輩児童福祉司または心理司などが 1 年間指導する
 - ・ 3 年目以上の CW が新任 CW に対しシステム入力などの事務処理などを教えるもの
 - ・ 児相で複数年経験した CW がジョブトレ研修を受講した上で新採 CW に対して付くもの
 - ・ 児相に限ったものではなく、配置者には必ずトレーナーがつく市全体の制度
- ケースワークをペアで実践する制度
 - ・ 司経験の長短の者を組み合わせ、担当地区内の基本対応はペアで担う。その上で SV を受ける
 - ・ ペアでケースを共有し、ケースワークを学ぶ
 - ・ ケースワークとともに仕事に対する取り組みややり方についてフォローする
- SV 補助
 - ・ SV の補助として、一緒に動いて指導を行う
- 業務外を含めて相談・助言などを行うメンター的な制度
 - ・ 児相だけでなく、職員全体で設けられている。先輩がこの人のパートナーと指定を受け、相談しやすい、指導しやすい関係とする
 - ・ 先輩による相談、支援、サポート。常に先輩と一緒にについて教える
 - ・ 後輩が先輩に気軽に質問しアドバイスがもらえる制度

(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。

- 子どもの生命、権利を守るためには、研修受講や修了要件の設定は必要
 - ・それぞれの SV が自信を持って SV 業務に当たることができるためにも、SV 研修修了の要件化等は有効だと思う
 - ・児相での業務の経験はなく SV になった。人員が急激に増加する中で仕方ない対応だとは思いますが、そういった職員が業務を担当することで子どもの安全は確保されるのかという点は疑問に感じる。どのような形式であれ、例え経験がない SV にとっても一定程度のスキルが習得できるような研修が必要であると感じるとともに、それにあたって職員の負担が増えたとしても、それは仕方ないことだと考える
- 研修に参加しやすい環境づくりをすすめてほしい
 - 研修に参加できるような日常業務における「ゆとり」が必要
 - ・時間外が常態化している中で、いかに通常業務と両立させるかが課題。業務としてしっかりじっくり取り組める方法を考えてほしい
 - ・何においても人的、時間、業務量に余裕がないことが構造的な問題。要件化は専門性向上のために必要だと思うが、日々研修や振り返りを行うことを業務として行える余裕が欲しいと思う
 - 開催方法のバリエーションを広げてほしい
 - ・日頃の業務が多忙なため、オンデマンド型等のオンライン研修も導入してもらいたいし、資料など読めばいいものなどはそれで済ませてほしい。それによって研修も効率化してもらいたいし、日数も減らせばよいと思う
 - 研修を義務化し、現場から離れた場所で参加できるようにしてほしい
 - ・職場を離れる OffJT が研修として望ましい（そうしないと受講できない）
 - ・日々の業務が忙しいからこそ、研修機関で受けられることがありがたいと思っている
- 研修の内容を工夫してほしい
 - ・SV になるにあたって、経験だけでなく一定の知識水準も必要というのはわかるが、人を育てていくという立場の人なので、日頃の同僚との関わり方などを参考にする方がよいかもしれない。
 - ・全国の児相で積み重ねられている経験や、死亡事例検証のように、振り返って何が必要だったか、何ができたかを考えるのは大変有意義であるが、普段の業務内では難しいため、研修の機会に行うべきと考える
- SV になることを前向きにとらえられるようになるとよい
 - ・ほとんどの SV が必要に迫られ、否応なく SV にならざるを得ない状況の中で SV として業務を行っている。SV や SV 研修がキャリアアップの一つとして前向きに捉えられるとよいと思う
 - ・要件を上げていくほど SV の負担が大きく、なり手が減るのではないかと思う。SV は担当 CW としてのやりがいを感じている人が多いと思われる。SV のモチベーションを上げるのも必要だと感じる
 - ・児童福祉司の増員が図られる中、SV の役割はどんどん大きくなっており、それに見合った人材が必要。一方で、児相で働き続けられる人、働き続けたいと思っている人は、正直なところ少ない。研修も大切だが、働きやすい、働きたいと思える職場づくりが必要。SV はそのような視点も必要と思う
 - ・児相に求められていることと SV として求められていることの総量の差にはギャップを感じる。

- 自治体の人事異動を含めた検討が必要
 - ・ 人事部との異動のサイクルや人材育成についての協議・調整を要する
 - ・ 各自治体が独自で異動や人員配置してきたものが、要件化によって自由度は減る。特に施設と相談機関とのジョブローテーションなど、福祉専門職としての人材育成として役立ってきた制度が児童福祉司の資格化によって影響を受けてしまう。心理司の方も資格化、研修体制を整備してほしい
 - ・ 現在、児童相談所は行政の中の一つの機関にすぎず、必ずしも専門職ばかりが配属されているわけではない。そもそもの児童相談所の人員配置の見直しを行った上で、経験年数だけではなく適正考慮し、SVの選任、研修を行う必要性があると思う
 - ・ 次年度への心づもりができることは職場や対象者にとって望ましい面もある。一方で、異動や昇任がわからない中で次年度の体制が目に見える形となり、人事としては誰に受講させるか、受講者の異動などに差し支える可能性がある
- 自治体ごとの違いをどう考えるか
 - ・ それぞれの自治体の中でSVとしての業務が違うように思われるし、各SVが対応するケースについても、児相の中での役割分担があると限定的であったりすることもあるように思う。その中で、一律の課題設定や要件では難しい部分も出てくるのかと思う
 - ・ SVに課せられている役割が自治体によって異なる（管理職としての労務管理などが役職に応じて含まれるなど）ため、自治体によってSV業務のみに特化した体制にならず、結果的に質の向上にならないことが起こる可能性があることは課題
- 研修の修了要件化により人材確保が難しくなることが懸念される
 - ・ そもそもSVになりたいと思って仕事をしている人材自体がおらず、SVになるための要件を設定することによりなり手がなくなることを危惧する
 - ・ 専門性が求められており、要件化についても理解している。現在、児福祉司を増やしていくにあたって、専任で業務に関わる自治体は少ないと思う。毎年児福祉司を育てていく過渡期がここ数年続くと思うので、児福祉司経験年数の長いSVがどこの児相にも増えると体制的にも楽になると思う
- SVの質の確保は、研修受講や修了要件化により可能なかが疑問
 - ・ 資格化が目的となり、本業を圧迫される恐れがある
 - ・ 研修と業務に必要な力量と関係性がないように思う
- 自治体単位ではなく、国全体としてSVを育成する仕組みが必要ではないか
 - ・ いっそ専門職として、やりたい人がやる仕事にして、資格を有する人が都道府県を越えて各地の児相に行くのはどうか。公務員がたまたま異動で職に就き、研修を受けてまた異動では、専門性は向上しない
 - ・ 基本的には外部研修を行うべきであり、予算についても国が持つべきである

第III章 SV 義務研修講師へのアンケート調査

1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV 任用前研修のプログラム・修了要件を精査するとともに、「筆記試験」の作成に向け、具体的な出題テーマ等を整理することを目的として、以下の研修の講師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
児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<前期・A/B 日程>	西日本こども研修センターあかし
児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期・A/B 日程>	
児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<前期・A/B 日程>	子どもの虹情報研修センター
児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期・A/B 日程>	

◆調査期間

令和2年10月20日（火）～ 11月27日（金）

◆調査方法

研修機関より各講師に配布、回収

◆回収状況

配布数	49名
有効回答数	13名
回収率	26.5%

2. 研修講師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 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項>

- ・ 追加・修正すべきプログラム・修了要件として、「スーパービジョン等に関する座学の充実」「文章力の向上に資するプログラム・課題設定」との意見があげられた。
- ・ 【要件 1】研修受講要件：児童福祉司業務経験 3 年以上について、受講要件の追加意見として、「実力が相当と認められるもの」「受講前筆記試験の実施」、受講要件の見直し意見として、「業務経験年数要件の長期化（3 年では短い）」があげられた。
- ・ 【要件 3】プレ SV としての実践について、「研修期間における日常業務の負担軽減策の検討」「実施期間における目標設定とスーパーバイズの記録化」「自治体における適切なスーパーバイズの実施に対するチェック体制の整備」との意見があげられた。
- ・ 【要件 4】ケースレポートの作成・研修機関への提出について、「自治体における適切なスーパーバイズの実施に対するチェック体制の整備」との意見があげられた。
- ・ 【要件 5】スーパービジョンプログラムの受講について、「現役 SV によるスーパービジョンの支援」が有効との意見があげられた。
- ・ 【任用後のフォローアップ】について、研修機関においてフォローアップ研修を実施すべきという意見があげられた。

<想定研修のプログラム・修了要件の課題、実施に向けて準備・見直し等が必要な事項>

- ・ プログラム・修了要件全体について、「現場の実態を踏まえた、暫定措置や段階的な要件化の検討」「SV 研修受講に対する組織としての支援・後押し」「ソーシャルワーカーとしての育成の視点」「受講者間の経験年数・経験値のバラツキへの対応」などの意見があげられた。
- ・ 【要件 2】筆記試験の合格について、「筆記試験の実施・運用方法の検討」「筆記試験の位置づけ、実施の是非の見直し」との意見があげられた。
- ・ 【要件 3】プレ SV としての実践について、「プレ SV に対する適切なスーパーバイズを実施するための体制の確保」「日常業務との両立に向けた方策の検討」との意見があげられた。
- ・ 【要件 4】ケースレポートの作成・研修機関への提出について、「ケースレポート様式の追加・修正」に関して、「対象とするケースの主訴を虐待に限定する方が良いのではないか」「ジェノグラム欄だけではなくエコマップ欄も追加すべき」などの意見があげられた。
- ・ 【要件 5】スーパービジョンプログラムの受講について、「研修効果を高めるための演習内容の工夫」との意見があげられた。

<児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験>

- ・ 出題テーマの考え方について、テーマ・設問の出典となる関連資料として、「社会福祉士試験」「児童相談所運営指針」「児童虐待対応の手引き」などがあげられた。また、テーマ設定・設問形式の考え方として、単に知識を問うものではなく、実践スキルの習熟度が読み取れるような設問があると良い、といった意見があげられた。
- ・ 具体的な出題テーマについて、「児童福祉やソーシャルワークの基礎知識」「関連法の理解」「法的対応・行政権限」「社会的養護」「非行」「精神疾患・障害」「要対協」などがあげられた。

(2) 児童福祉司 SV 研修における修了要件の在り方について

① 児童福祉司 SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項

児童福祉司 SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項について、現在の想定案を提示したうえで聞いたところ、次のような意見があげられた。

【追加・修正すべきプログラム・修了要件】

- スーパービジョン等に関する座学の充実
 - ・ 「スーパービジョンとはなにか」「マネジメントとはなにか」「ファシリテーション」など、組織を運営していくための知識・技術を学ぶ場が必要。児童福祉司として必要な知識の積み上げに加えて、SV の概論についての講義が必要。
- 文章力の向上に資するプログラム・課題設定
 - ・ 一時保護処分にかかる審査請求が出た場合の弁明書等様々な場面で、三段論法できちんと文章を構成する力が求められる。弁明書を書く等の課題があってもいい。

【要件1】研修受講要件：児童福祉司業務経験3年以上

- 受講要件の追加：「実力が相当と認められるもの」
 - ・ 福祉職の知識技能に特化した SV を育成していく流れであるが、ケースワーク上必要なことは、子どもの人権を守る真摯な思いと、相互理解力、調整力、そして自分を俯瞰できるメタ認知ではないか。それは幅広い社会経験や体験から生まれることも多い。受講条件について、「実力が相当と認められるもの」という余地を残せないか。
- 受講要件の追加：「受講前筆記試験の実施」
 - ・ SV 任用前研修を受講する前の筆記試験なりを実施し、研修受講者のレベルを一定程度統一する工夫があった方がよい。
- 受講要件の見直し：業務経験年数要件の長期化
 - ・ SV の役割や職責、社会的立場等の現状及び将来を考えると、任用前研修受講要件が児童福祉司業務3年は短いように思う。

【要件3】プレSVとしての実践

- 研修期間における日常業務の負担軽減策の検討
 - ・ 今の状況だとほぼ間違いなく、日常の業務に埋もれてしまうので、家庭裁判所の調査官や警察のように、数ヶ月職場を離れた研修（養成）学校のような仕組みは検討できないか。
- 実施期間における目標設定とスーパーバイズの記録化
 - ・ プレSV期間は3か月～半年間とし、目標を設定の上毎月SVまたは管理職からスーパーバイズを受け、その記録を残すことが望ましい。
- 自治体における適切なスーパーバイズの実施に対するチェック体制の整備
 - ・ 各自治体のSVや管理職が適切なスーパーバイズをしているかどうか、研修機関がチェックすることも必要。機能していない場合は代替手段を用意しておく方がよい。

【要件4】ケースレポートの作成・研修機関への提出

- （再掲）自治体における適切なスーパーバイズの実施に対するチェック体制の整備
 - ・ 各自治体のSVや管理職が適切なスーパーバイズをしているかどうか、研修機関がチェックすることも必要。機能していない場合は代替手段を用意しておく方がよい。

【要件5】スーパービジョンプログラムの受講

●現役 SV によるスーパービジョンの支援

- ・ 研修機関が適切と認める現役 SV 等をきめ細やかに配置し援助することも有効である。見立て・疎通性・説明力等不足する部分について今後 OJT で高めていくよう助言を付す。

【任用後のフォローアップ】

●研修機関によるフォローアップ研修の実施

- ・ SV 任用後のフォローアップ研修の受講をどうするかは課題である。「任用後」SV 研修として実施するのであれば、再度研修機関において、おおむね 2 年以内での研修実施が望ましい（すべて 3 年以内に研修を完結するというサイクル）。その意味では、任用後研修のやり方を各都道府県に任せるのではなく、研修機関で責任を持って実施することも必要ではないか。

【その他】

●SV 任用前研修のゴールを設定

- ・ SV 任用前研修を受講して何をどの程度習得するのか。このラインを明確にすべき。市町村児童相談窓口設置の際の「児童相談所運営指針」以前には、児童福祉司、児童心理司などの SV の職責、職務内容、スーパービジョンの内容などが記述されており、それが一つの目安となっていた。
- ・ SV に求められる知識とスキルについて、特に虐待対応に関する手続き論的なスキルなのか、本来のソーシャルワーカーとしての SV に関する知識なのかがよくわからない。両方の側面を理解し、実践の中でそれぞれの SVE の特性を理解しながらスーパーバイズしていけるような人材はそれほど多くないのが現状。研修実施によって、上記の両方のスキルを満たすべき要件までは期待できない。

●SV に求められる能力（研修の中で身に付けるべき能力）

- ・ SV にはトップダウン的な指導力だけでなく、係員および同僚との対話によりボトムアップからの組織力を高めるファシリテート力が求められる。
- ・ 職員のメンタル不調時の対応力。

② 想定研修のプログラム・修了要件の課題、実施に向けて準備・見直し等が必要な事項

想定研修のプログラム・修了要件の課題や、実施に向けて準備・見直し等が必要な事項について聞いたところ、次のような意見があげられた。

【プログラム・修了要件全体に関する意見】

●現場の実態を踏まえた、暫定措置や段階的な要件化の検討

- ・ 各自治体および各児相の規模や内部事情により、SV の任命や役割も区々であり、児童福祉司経験はもとより児相業務自体はじめてで公務員経験年数だけでいきなりという SV という者もいるため、何年間かは現場の事情を差し引いて考えざるを得ない。
- ・ 各児童相談所の組織体制上、「児童福祉司経験 3 年、任用後研修受講が前提」という縛りがクリアできるのか。今後その縛りが必須になるのであれば、「プレ SV」及び「SV」をどう育成していくのか、長期的視点が必要となる。

●SV 研修受講に対する組織としての支援・後押しが重要

- ・ 各自治体において OJT の機会と場が組織として保障される必要がある。実態としては、新任福

社司の増加により、複数年経験したものは実務と後輩指導に忙しい日々を送る。その中で SV 任用前の研修を1年かけて受けていくモチベーションが保てるか、組織全体の理解と育成への協力が必要である。

●ソーシャルワーカーとしての育成の視点

- ・ 子どもの権利を守る支援者としての健全なソーシャルワーカーを育成するためのプログラムであってほしい。子どもの命を守るだけの限定的なスーパービジョンとならないよう願う。それが難しいのであれば、求める SV の方向性を限定し、ある程度のプロトコルを明確にした上で、習得させるべき SV の方法論を学ばせる方が効果的なように思う。その習熟度を確認する筆記試験の方がわかりやすい。

●受講者間の経験年数・経験値のバラツキへの対応

- ・ 自治体により経験年数は開きがあり、同じ内容の研修を実施しても理解度にかなりバラツキがあり、その辺りの調整をどうするのか。
- ・ 経験値のある児童福祉司の大半は「場数を如何に重ねるか」的な言い方をするが、都市部と地方の児童相談所ではケース数も異なるところがあり、その辺りの調整をどうするのか。
- ・ 余りに虐待対応に特化する余り、初期対応又は虐待対応の経験値は上がったものの、それに伴って従来型の治療型の対応の視点が失われてきたところもある。一括りに「SV なら必要」とはいつても、受講者によって認識の差が出てしまう。
- ・ 従来型の全種別対応の児童福祉司の場合、児童相談所の業務全般を見渡して業務に取り組んでいるが、虐待対応、障害担当、里親担当などと、種別又は役割分担制の児童相談所の児童福祉司は、業務全般より自分の担当する業務中心に見るところが少なからずあり、受講者によって認識の差がある。

【要件2】筆記試験の合格

●筆記試験の実施・運用方法

- ・ 「不合格者への再試験」等は、SV 研修受講者にとって、どこまでモチベーションとなるのか不明。試験の統一的な基準作りと実施方法等検討を要する。

●筆記試験の位置づけ、実施の是非

- ・ 法的な分野については、児童福祉法関連だけでも年々法律や通達の改正があるため全分野についてその時点での正確な知識をするのは極めて困難。SV として最低限どこまでの知識が必要なのかと問われると判断は難しい。きわめて基本的な事以外は、個別の制度や法律の知識の有無で判断するよりも、専門家に聞いたり調べたり（相談を受けた担当福祉司に聞いたり調べさせたり）して、確認をして結論を出せる能力の有無で判断してもらうほうが適切ではないか。
- ・ 例えば、最後の設問の親族里親に関して、詳細は里親制度運営要綱を見れば書いてあると理解していれば済むため、何でもかんでも詰込み的なことを期待するのはどうか。また、それらの知識を覚えていても、実際、どのように活用するかとなると、筆記では表せないところもある。

【要件3】プレSVとしての実践

●プレSVに対する適切なスーパーバイズを実施するための体制の確保

- ・ 児童福祉司、プレSV、SV、管理職という並びで配置ができていない児相ばかりではなく、所属のSV、管理職が的確な指導ができるように、職域での支援が必要。
- ・ 各職場で、プレSVとしての実践を構造化できる人材と余力があるかどうかは、現段階では不安。

●日常業務との両立に向けた方策の検討が必要

- ・ 「プレ SV」実践期間中の、職場での OJT を日常業務の中でいかに実施するのか、スケジュール管理等、管理職や研修センターで適切に実施する方法を検討する必要がある。
- ・ プレ SV としての実践はとても有効な取組だが、児相の現場は深刻な人員不足であり、この OJT が義務づけられることで、当事者、SV、管理職の業務量が増えることは、日常業務に影響が出るのが懸念される。この OJT と、日常業務の両方が達成されず無意味なものになってしまうのではないか。

【要件 4】ケースレポートの作成・研修機関への提出

●ケースレポート様式の追加・修正

- ・ ケースレポートでは主訴の種別を問わず 1 例としているが、児童相談所の使命としての重大性を考慮して、虐待と特定した方が良いのではないか。
- ・ 助言を行う上で、柔軟性ととも適切なアセスメント能力が求められる。初期段階での担当者的見立て、プレ SV としての見立て、管理職の見立てを記載し、その違いの有無及び考察の記載があってもよい。
- ・ ケースレポート様式に、「ジェノグラム」欄だけではなく「エコマップ」欄も設ける。

【要件 5】スーパービジョンプログラムの受講

●研修効果を高めるための演習内容の工夫

- ・ グループワークのなかでのファシリテーターの実施や、想定事例の設定された場面あるいは援助方針会議等での役割に応じたロールプレイを取り入れる方がよい。

【その他】

- ・ SV が研修内容や課題について、何に悩んでいるか、困っているか等を予め知ることができると良い。
- ・ SV がはたしてどのような効果があるのかを検証するため、自身が SV を受けた経験や時間などを明確にし、基準を定めていくことが必要。
- ・ 過去の研修講師経験からすると、経験 3 年程度の児童福祉司ならば、まずは基本的なところを押さえる内容が好ましい。
- ・ プレ SV を指導する SV の質の向上も望まれ、SV 対象の研修もあわせて自治体に企画実施されるとよい。

(3) 児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験について

児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験として、出題したいと思うテーマや設問案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。

【筆記試験の目的・位置づけ】

- ・ 筆記試験は、あくまで「ケースレポート」による評価の補完的なものとして実施すべきである。
- ・ ケースワークにおいて必要な力は、筆記試験により測れるものではないと考えるので、筆記試験実施には反対。児童福祉分野における基礎知識を測るのであれば、事前に問題集を配布し、その中から出題するのが良い。

【出題テーマの考え方】

●テーマ・設問の出典となる関連資料

- ・ 社会福祉士試験の「児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度」「更生保護」に相当する範囲をカバーする。
- ・ 社会福祉士の試験問題に準じた形で良いのでは。
- ・ 「児童相談所運営指針」、「子ども虐待対応の手引き」の内容から問う。手引きはガイドラインという位置づけで出題内容とするのは難しいのかもしれないが、ガイドラインとして理解しておくことは必要だと思われる。
- ・ 死亡事例検証の中で提言された内容

●テーマ設定・設問形式の考え方

- ・ 認識を誤りやすい事項を踏まえた設問が良い。通知で注意喚起するようなものや被虐待児童の転居及び一時帰宅等に伴う相談ケースの移管及び情報提供に関する申し合わせなどの内容を取り上げる方が現実的。
- ・ 単に知識を問うものではなく、子どもの権利を意識した見立て、ケースワークが考えられるか、時代の動きに敏感であるかなどがはかれるとよい。事例を使って、関連する複数の設問を用意するイメージ。
- ・ 地方公務員として求められる法律の理解や要保護児童対応に求められる法的対応の手順、児童相談所運営指針に求められる児童福祉司としての姿勢など幅広い知識とスキルが要求される。実践では知識を用いていかにして子どもを守る手立てを採るかが求められるものと思っている。児童福祉司としてどのような哲学で実践を積み重ねてきたか、起きてくる事態に対してトータルにどうアプローチするのかといった実践スキルの習熟度が読み取れるような設問も考えてもらいたい。

【具体的な出題テーマ】

●児童福祉やソーシャルワークの基礎知識を問うテーマ

- ・ 基本的な知識・技術・態度
- ・ ソーシャルワーク理論
- ・ 児童福祉法、児童虐待防止法の改正の歴史
- ・ 子どもの権利に関する時事問題（2020年児童福祉法等一部改正がどれか選択するなど）

●関連法の理解に関するテーマ

- ・ 子どもの貧困対策法について
- ・ 親族法に関する基礎的知識（親権について、養子縁組について等）

- ・ 要保護児童の保護措置
 - 児童福祉法第 25 条の 2「要保護児童対策地域協議会」
 - 児童福祉法第 26 条 「児童相談所長の採るべき措置」
 - 児童福祉法第 27 条 「都道府県の採るべき措置」
 - 児童福祉法第 28 条 「保護者の児童虐待等の場合の措置」
 - 児童福祉法第 33 条 「児童の一時保護」
- 法的対応・行政権限に関するテーマ
 - ・ 法的対応（職権一時保護、立ち入り調査など）の知識
 - ・ 児童相談所長の持つ行政権限についての理解（根拠法令とのセットで紛らわしい選択肢から選択する）
 - ・ 一時保護、2 か月超え承認申し立て、立入調査、親権停止の申し立て、臨検搜索、未成年後見人選任の申し立て、特養申し立て、28 条申し立て、面会通信制限、接近禁止命令等
 - ・ 児童虐待防止法第 8 条の 2 出頭要求について
 - ・ 保護者の同意が得られない場合の施設入所の手続について
- 社会的養護に関するテーマ
 - ・ 社会的養護の受け皿について(種別、特徴を選択)
 - ・ 里親の 4 類型について
 - ・ 特別養子縁組
 - ・ 自立支援計画について
 - ・ 被措置児童等虐待の防止等
 - 社会的養護における被措置児童虐待について（ケースを提示し要因を選択するなど）
 - 児童福祉法第 33 条の 10～12 「被措置児童等の虐待、禁止、通告」
- 非行に関するテーマ
 - ・ 少年法による少年事件手続き
 - 送致
 - 保護処分等
 - ・ 14 歳未満の重大触法少年への処理手続について
 - ・ 非行少年の分類（年齢と内容）
- 精神疾患・障害に関するテーマ
 - ・ 発達障害、愛着障害、PTSD 等、児童相談所に係属する子どもに多く見られる精神疾患に関する基本的知識
 - ・ DSM-5（精神疾患の診断・統計マニュアル）、ICD-11（国際疾病分類）について
 - ・ 身体障害の種類
 - ・ 愛着障害
 - ・ 発達障害（薬物の知識も含む）
 - ・ 精神障害（人格障害も含む）
 - ・ 心理検査の種類とアセスメント
- 要対協に関するテーマ
 - ・ 要対協の構造、構成員など
 - ・ 要保護児童対策地域協議会に関すること

●設問形式

- ・ 具体的なケースを想定した設問
 - ケース概要を提示し、収集すべき情報について優先順位をつける
 - ケース概要を提示し、地域で生活するために有効な社会資源を選択する
- ・ 性的虐待における対応フロー（流れや配慮事項で誤りを選択する）
- ・ 家裁送致 送致書の書き方（虞犯性、虞犯事由の記載に関して）

●その他

- ・ ケース移管ルール
- ・ DV 構造の理解
- ・ 正常バイアスや同調圧など、虐待状況の判断における陥りがちな認知特性について
- ・ 虐待による脳への影響
- ・ 家族の強みを生かした子どもの安全づくり
- ・ 想定外なことを想定しておくことの大事さ

【具体的な設問例】

テーマ例) 保護者と親権者

設問例) 問：保護者と親権者が一致しているのはどれか。

1. 実母を親権者と定めて実父母が離婚したが実父が子を引取って父子2人で生活している。
2. 実母が実父のDVから逃げるため子を連れて家を出た。実父母間は離婚調停中。子は実母と母子生活支援施設で暮らしている。
3. 実母が親権者となって離婚後、別の男性と再婚して養子縁組をして3人で生活していたところ、実母が交通事故で死亡した。
4. 婚姻していない（過去も）実父母と子の3人で暮らしている。
5. 実父母は婚姻して一緒に暮らしているが子を養育せず、子は父方祖父母が育てている。

設問例) 問：○月×日14:52。三菱児童相談所へ1本の通告がありました。

通告内容は「上野さんのお宅から三軒隣の者なんですけど、ニュースで報道されるようなことになったら……」と思って連絡しました。上野さんのところの健太君のことなんです。健太君、小学校1年生なんですけど、お母さんは『健太は何をやるにも遅くて、こっちがイライラしちゃう！』って愚痴るのは分かるんですけど、最近、夜の8時前後、週に半分程度ですかねえ、お母さんが『てめえ、早く学校の用意しろよ！』って怒鳴り散らして、健太君は『お母さん、止めてよ、痛いよ！』って叫ぶように泣くことがあるんですよ。もちろん、近所の方は、皆さん、知っていますよ。私、何かあるんじゃないかって……、心配で、心配で……。昼間、お母さんに会えば、普通に挨拶するんですけどね、2日前にお会いしたら『私、健太の顔を見ていると、何をしでかすか分からなくなっちゃって……』と呟くんです。私、怖くなっちゃって……』のような内容です。

この場合「一時保護決定に向けてのアセスメントシート」のアセスメントはどれに該当するでしょうか。

1. アセスメント①
2. アセスメント②
3. アセスメント③
4. アセスメント④
5. アセスメント⑤

第IV章 児童相談所へのアンケート調査

1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV 任用前研修ならびにその修了要件の在り方を検討するにあたり、児童相談所の現状や意見を把握し、研修や修了要件の在り方に反映するため、全国の児童相談所を対象としてアンケート調査を実施した。

◆調査期間

令和3年1月5日（火）～ 令和3年2月26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	220 件
有効回答数	174 件
回収率	79.1%

2. 児童相談所へのアンケート調査結果

(1) 調査結果の概要

<児童相談所における児童福祉司 SV 等の状況について>

- ・ 児童相談所における令和3年1月1日時点の児童福祉司数は平均17.7人、児童福祉司 SV 数は3.9人であった。
- ・ 児童福祉司 SV となる職員の考え方は、「児童福祉司業務経験者を配置」しているのが69.0%、次いで「係長などの本庁の職制に伴い配置」が14.4%であった。
- ・ 児童相談所職員の異動については、「原則3年程度の期間で異動」が69.5%、「定期的な人事異動は特にない」が8.0%であり、その他として「県の福祉職全体を踏まえた人事異動」「特に決まっていない」「職員の希望による」などの回答があった。
- ・ 児童福祉司 SV 自身の担当ケースの保有状況は、「担当ケースは持っていない」が38.5%、「人や状況により持っていることがある」が46.6%であった。

<児童福祉司 SV の研修受講状況について>

- ・ 児童福祉司 SV の研修受講状況は、児童福祉司任用後研修は65.4%が、児童福祉司 SV 法定研修は53.1%が「受講済み」であった。
- ・ 令和2年度の児童福祉司 SV 法定研修の受講者数は平均0.8人であり、受講時点で「SV 業務を行っていた」のが88.5%、経験年数としては「6年目以上」が49.6%と最も多く、次いで「3年未満」が21.6%であった。
- ・ 今後の児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込みは、令和3年は平均1.6人、法施行以降の平均が1.7人であった。

<児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件について>

- ・ 研修受講要件として「児童福祉司業務経験3年以上」とすることの必要性について、「必要である」が74.1%であった。また、「必要だが要件の変更が必要」の理由や変更内容として、「必ずしも3年以上でなくてもよい」「児童福祉司経験以外も対象とするべき」「法と同じく5年以上に統一」などの意見があげられた。
- ・ 修了要件として「筆記試験の合格」が必要かについては、「必要である」が15.5%、「必要でない」が42.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が40.8%であり、「必要でない」理由としては、「筆記試験で評価することは困難」などの意見があった。
- ・ 後期研修受講前のプレ SV としての実践については、「必要である」が35.6%、「必要だと思うが負担が大きい」が51.1%であった。
- ・ プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成については、「必要である」が43.1%、「必要だと思うが負担が大きい」が45.4%であり、ケースレポートの内容について「負担軽減の工夫が必要」などの意見があげられた。
- ・ ケースレポートへの SV、担当福祉司、管理職からのコメントについては、SV では43.1%、担当福祉司では39.3%、管理職では47.1%が「必要である」との回答であった。「必要でない」等の理由としては「組織内では率直な意見・評価が書きにくい」などの意見があげられた。
- ・ 後期日程におけるスーパービジョンプログラムの受講については、「必要である」が52.9%であった。
- ・ 研修後のレポート提出については、「必要である」が39.1%であり、「振り返りが必要」等の理由があ

げられた。

- ・ なお、現時点での SV 研修受講者からのレポート提出の状況としては、「提出が必要である（義務付けられている）」が 51.1%であり、児童相談所に「共有されている」が 58.4%であった。
- ・ SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項としては、「SV 向けの研修プログラムにしてほしい」「『SV』についての共通理解が必要」「オンライン・オンデマンド研修を活用してほしい」「義務研修以外の SV 向け研修を検討してほしい」などの意見があげられた。
- ・ SV 任用前研修の「あったらよい」と思う開催方法について、「オンラインで一部の研修受講も可能」が 45.3%と最も多く、次いで「オンデマンド型での事前学習の実施」が 36.5%、「オンラインで全ての研修受講が可能」が 27.0%であった。なお、「その他」の意見としては、「やはり対面形式が必要だと思う」との意見が多くあげられた。

<児童福祉司 SV 向けの育成の仕組みや研修について>

- ・ 児童相談所における育成のしくみとして、先輩が後輩に指導する制度が「ある」との回答が 67.8%であり、その内容としては「新規採用の職員を対象として、業務全般に関する指導などを行う担当者をつける」が 87.3%であった。
- ・ あればよいと思う SV 研修の開催方法としては、「オンデマンド型での事前学習の実施」が 64.9%と最も多かった。
- ・ 児童福祉司 SV 向けのフォローアップ研修については「あったほうがよい」が 67.2%であった。

<児童福祉司 SV への研修や修了要件化について>

- ・ SV 向け研修や修了要件化について感じている課題としては、「体制整備が最優先である」「自治体の人事制度との兼ね合いが考慮されていない」「SV の育成の仕組みそのものの検討が必要ではないか」「過度な負担にならないような制度作りが必要」「負担感を上回る意味のある研修を望む」「より実務に即した研修にしてもらいたい」などの意見があげられた。

(2) 児童相談所における児童福祉司 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 3 年 1 月 1 日時点）

(ア) 児童福祉司

令和 3 年 1 月 1 日時点の児童福祉司数について聞いたところ、174 児童相談所での総数が 3,079 人、平均 17.7 人であった。

図表 29 児童福祉司の人数

児童福祉司総数	平均
3,079 人	17.7 人

(イ) 児童福祉司 SV

令和 3 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、174 児童相談所での総数が 684 人、平均 3.9 人であった。

図表 30 児童福祉司 SV の人数

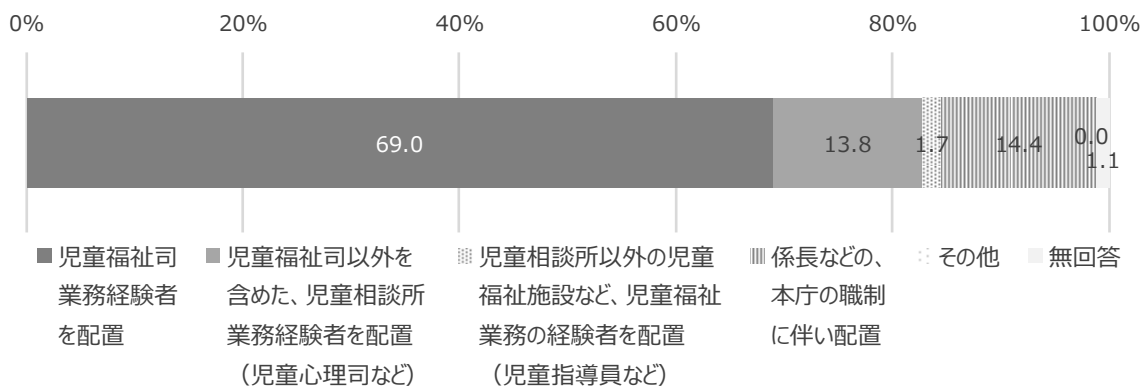
児童福祉司 SV 総数	平均
684 人	3.9 人

② 職員配置に関する考え方

(ア) 児童福祉司 SV となる職員の基本的な考え方

児童福祉司 SV となる職員の考え方について聞いたところ、「児童福祉司業務経験者を配置」が 69.0%と最も多く、次いで「係長などの本庁の職制に伴い配置」が 14.4%であった。

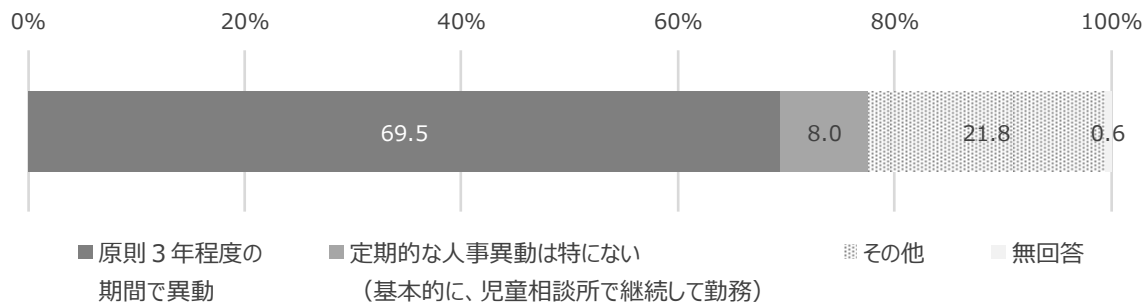
図表 31 児童福祉司 SV となる職員の基本的な考え方（N=174）



(イ) 異動の考え方

児童相談所職員の異動の考え方について聞いたところ、「原則 3 年程度の期間で異動」が 69.5%、「定期的な人事異動は特にない」が 8.0%であった。

図表 32 異動の考え方 (N=174)



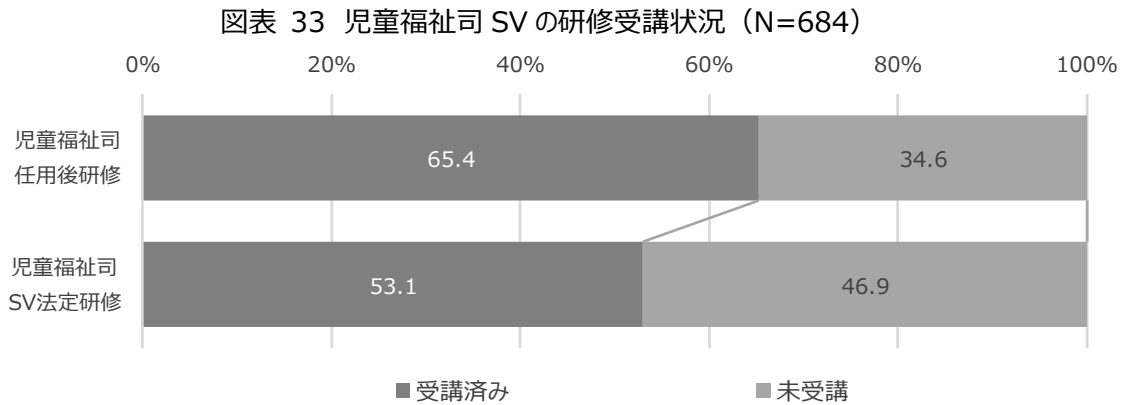
「その他」の内容として、以下のような回答があげられた。

- ・ 5 年程度の期間で異動
- ・ 異動はあるが、福祉職として児童相談所中心とした人事異動
- ・ 県の福祉職全体を踏まえた人事異動 (児童相談所は福祉職の異動職場の 1 つ)
- ・ 定期的な異動はあるが、職種や経年年数、適正によりその年数や異動先が異なる期間や異動先については特に決まっていない (人による)
- ・ 職員の希望による

(3) 児童相談所における児童福祉司 SV の研修受講状況について

① 児童福祉司 SV の研修受講状況（令和 3 年 1 月 1 日時点、令和 2 年度の受講者を除く）

令和 3 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では 65.4%、児童福祉司 SV 法定研修では 53.1%であった。



② 令和 2 年度の児童福祉司 SV 法定研修の受講状況

(ア) 令和 2 年度の受講者数

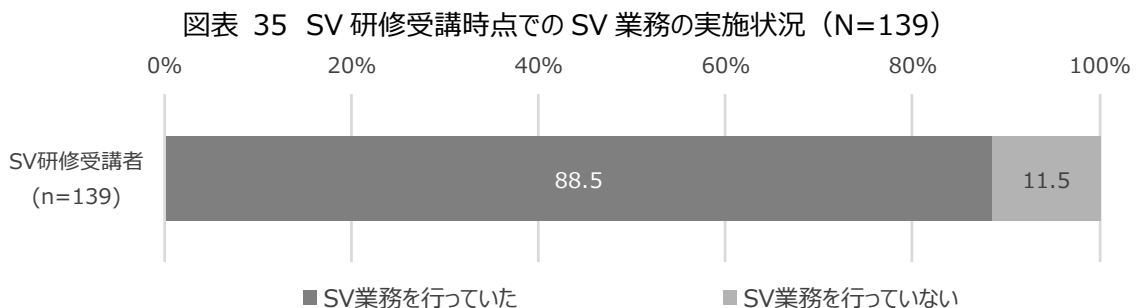
令和 2 年度の児童福祉司 SV 研修の受講者数について聞いたところ、174 児童相談所での総数が 139 人、平均 0.8 人であった。

図表 34 令和 2 年度 の児童福祉司 SV 研修受講者数

SV 研修受講者数	平均
139 人	0.8 人

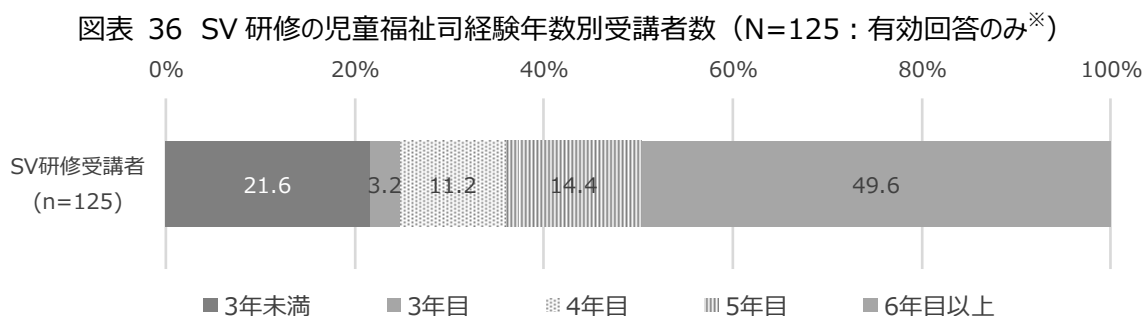
(イ) SV 業務の実施状況

令和 2 年度の児童福祉司 SV 研修受講者について、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、「SV 業務を行っていた」との回答が 88.5%であった。



(ウ) 経験年数別受講者数

令和2年度の児童福祉司 SV 研修の受講者について、受講時点での児童福祉司（SV 業務を含む）としての経験年数別受講者数について聞いたところ、「6年以上」が最も多く49.6%、次いで「3年未満」が21.6%であった。



※経験年数別受講者数の合計が（ア）令和2年度の受講者数と合致しない回答を除く。

③ 今後の児童福祉司 SV 研修受講者数の見込み

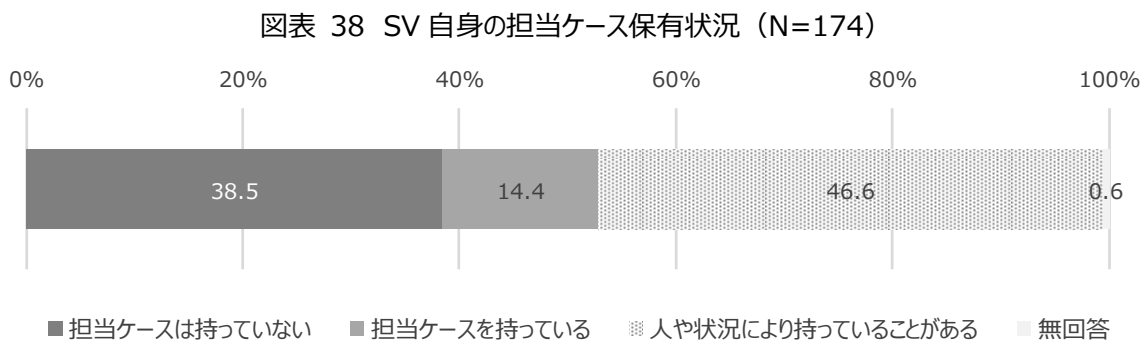
令和3年度ならびに令和4年度以降の児童福祉司 SV 研修の受講見込み数について聞いたところ、回答のあった児童相談所での令和3年度希望受講者数の平均は1.7人、法改正以降の想定受講者数の平均が1.7人であった。

図表 37 児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込み

	令和3年度の希望受講者数	法施行以降の想定受講者数
合計	241人	239人
回答のあった児童相談所数	150	140
1か所当たりの受講者数	1.6人	1.7人
（参考）220児童相談所換算	353.5人	375.6人

④ 児童福祉司 SV 自身の担当ケース保有状況

児童福祉司 SV 自身が担当ケースを持っているか聞いたところ、「担当ケースは持っていない」が38.5%であったが、「担当ケースを持っている」が14.4%、「人や状況により持っていることがある」が46.6%であった。



(4) 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について

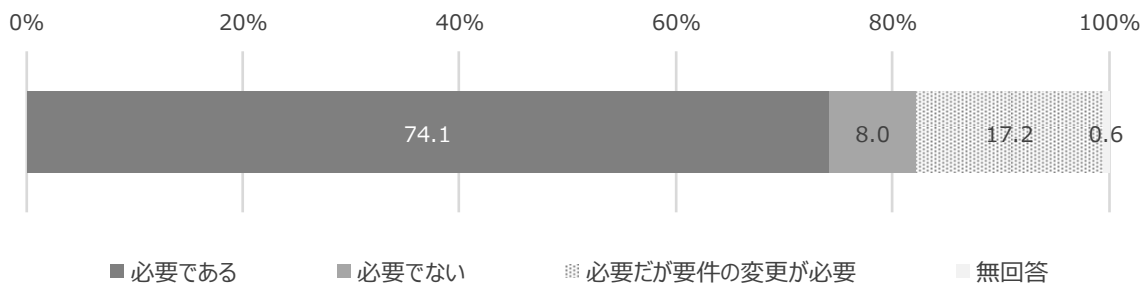
① SV 任用前研修の修了要件・プログラム案の必要性

SV 任用前研修の修了要件・プログラム案の必要性や実施方法等についての意見を聞いたところ、以下のとおりとなっている。

(ア) 【要件 1】 研修受講要件の設定

研修受講要件として「児童福祉司業務経験 3 年以上」とすることについてその必要性を聞いたところ、「必要である」が 74.1%、「必要でない」が 8.0%、「必要だが要件の変更が必要」が 17.2%であった。

図表 39 【要件 1】 研修受講要件の設定の必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ 適切な対応ができるようケース事例の経験に少なくとも 3 年以上の児童福祉司業務経験が不可欠であるため
- ・ SV としての資質は一定の知識経験に裏付けされたものでないと叶わない
- ・ 一定の経験がなければ SV としての負担を担えない、指導的役割を担うのは難しい
- ・ 業務経験がもっとも実地的な訓練の機会であり、適正なスクリーニングになっている
- ・ 児童福祉司経験がないと SV 研修に参加しても得るものが少ない
- ・ 知識だけではなく実践での経験が不可欠だと思うから
- ・ 職員にキャリアパスを示すことができる

■「必要でない」と思う理由

- ・ SV に必要なのはコーチングの技法であり、ケースワークについては SV になる前に習得しておくべきものであるため
- ・ 当県では人事異動サイクルが 3~4 年であるため経験 3 年以上で研修をスタートしても異動する可能性が高い
- ・ 全ての自治体がこの要件を満たす職員を配置できないと思うため
- ・ 適性のある人材を確保する上で経験年数の要件を設けるのはマイナス
- ・ 児童福祉司のみに限定すると人材確保が困難

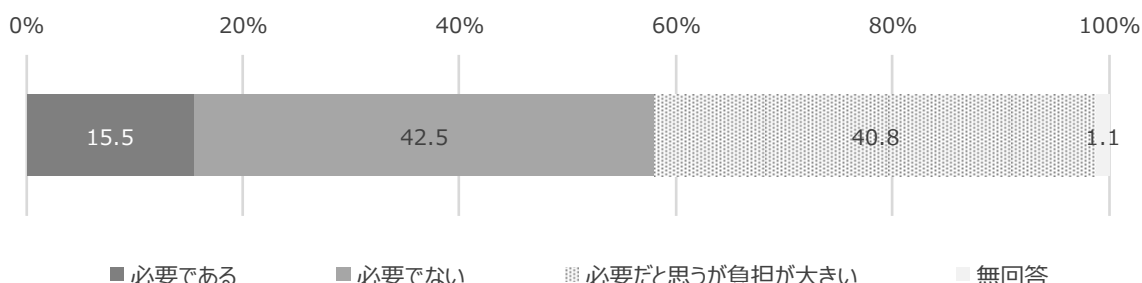
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 「おおむね 3 年以上」とすべき／必ずしも 3 年以上が必要でない（心理の経験も尊重してよい）
- ・ 児童福祉司としての業務経験が 3 年未満でも児童相談に関わる実務経験等一定の要件を満たせば対象としてもらいたい
- ・ SV が法律上 5 年以上の経験と記載があるなら 5 年以上と統一すればよいのでは
- ・ 年数については 3 年より長い期間を想定してもよいのではないか
- ・ 現在、児童福祉司自体の人材確保が困難ななか、経験を優先した結果、人が配置できない状況になることは避ける必要がある
- ・ 実際の SV は係長級の職員も行うため、役職の要件追加が必要

(イ) 【要件2】筆記試験の合格

SV 任用前研修の修了要件として「筆記試験の合格」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 15.5%、「必要でない」が 42.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が 40.8%であった。

図表 40 【要件2】筆記試験合格の必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ SV として必要な知識を確認するためには必要
- ・ 理解度を客観的に評価できるため
- ・ 受講要件を明確にすることがキャリアアップにつながる
- ・ どのような試験形式とするかは別途議論が必要（質や量など、試験に求める程度によっては負担となる可能性がある）

■「必要でない」と思う理由

- ・ 筆記試験で評価することは困難と思う
- ・ SV としての資質を筆記試験では判断できず形式化する可能性が高い
- ・ OJT の中で適性を見極めていく方が現実的であり、知識だけでは対応できない
- ・ 試験がなくても自主的に必要な技能や知識の習得に取り組める能力がなければそもそも SV を努めることは困難である
- ・ 要件 1 を満たしていれば、すでに相応の能力があると認めるため（一定の知識がある人が受講することが前提である）
- ・ 理解度を測るものとしてはあってもよいが、合格を要件とする必要はない
- ・ 合否の判定基準や試験内容が不明確、合否基準の設定は難しいと思われる
- ・ 合格者が無い場合、人事上 SV を発令することができなくなる
- ・ 択一問題で合格まで繰り返し再試験をする様な試験に効果は望めない。講義の中に小テストと解説を取り込むことでよい
- ・ 人事異動により配置されるため試験の実施は支障がある
- ・ 知識の確認は必要だが、合格するために業務の時間をさかれるので合格は不要

■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

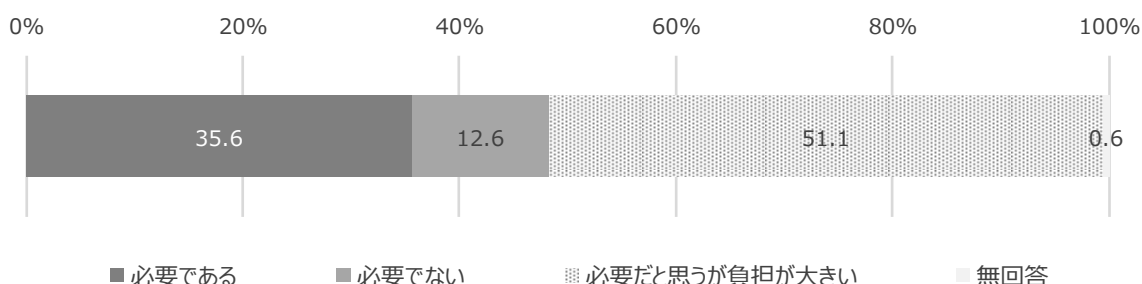
- ・ 業務多忙であり、業務に支障が生じることが懸念される
- ・ 知識の習得は必要だが、通常業務に加え研修受講の負担もあるため、実施する場合は何をどの程度求めるかの基準を示したうえで過度の負担にならないようにしてほしい
- ・ 実際の業務に活用できる内容を望む

- ・ 筆記試験でなくオンライン等を活用した効果測定でもよいと考える
- ・ 合格基準が示されないと意見できない。

(ウ) 【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践

SV 任用前研修の後期日程受講前の「プレ SV としての実践」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 35.6%、「必要でない」が 12.6%、「必要だと思うが負担が大きい」が 51.1%であった。

図表 41 【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践の必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ 座学で学んだことを実践に反映することでより定着する、より知識が深まると思う
- ・ 実践に裏打ちされた助言が有効と考えるため
- ・ 管理職から指導・助言を受けやすい環境になる
- ・ 先輩児童福祉司が後輩を助言・指導することは日常業務として実施していることでもあり、適当である

■「必要でない」と思う理由

- ・ 児童福祉司業務を一定年数経験する中でプレ SV としての実践は足りていると考える
- ・ 人事配置や業務量からプレ SV の余裕はない
- ・ プレ SV 配置の在り方が不明なため、どのような体制が現実的に可能なのかわからないため、現時点では必要がないと考える

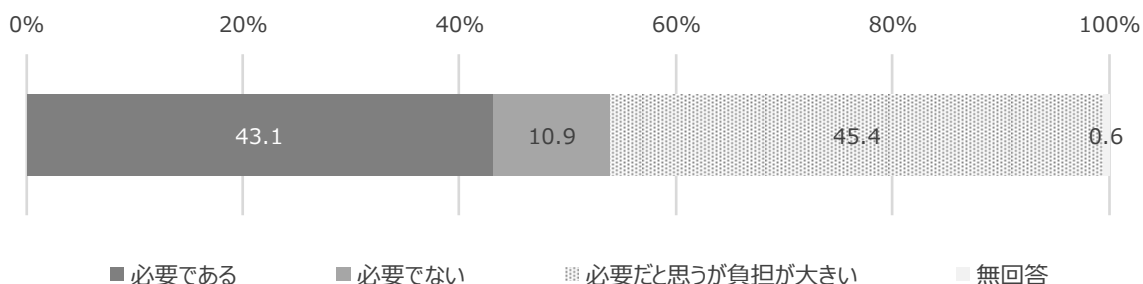
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ プレ SV の SV を配置するのが難しく、実践するならそれを踏まえた人員配置、体制整備が必要
- ・ 構造が複雑になるため、現 SV が SV 業務をしながら行うのは相当負担と思う
- ・ 児童福祉司業務と兼ねながら行うことは負担があり、業務の調整が必要である
- ・ 行うのであれば、ケース数、期間を限定してもらいたい
- ・ 実際の業務に活用できる内容を望む
- ・ 可能であれば先輩 SV からのアドバイスは必要
- ・ 経験として必要だと思う

(エ) 【要件4-a】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成

SV 任用前研修の後期日程受講前に実施するプレ SV の実践を踏まえた「ケースレポートの作成」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 43.1%、「必要でない」が 10.9% 「必要だと思うが負担が大きい」が 45.4%であった。

図表 42 【要件 4 -a】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成の必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ ケースレポートの作成は、振り返りの良い機会であり負担であるが必要
- ・ 実践をまとめることで気付きや課題を考察することができるため
- ・ レポートを出さなければ振り返りもなく、研修成果があがらない
- ・ 研修の一環として、レポート作成は意義のあることである
- ・ ケースレポート作成が最も SV に求められる各種能力を評価可能と思う
- ・ レポートをまとめることによって、その時点での自分のアセスメントがどれくらいの到達点にあるかを振り返ることができ、外部からの評価を受けるためにも SV の見立てを形にすることに意味がある

■「必要でない」と思う理由

- ・ 児童福祉司の経験がある前提なので必要ない
- ・ 通常業務の中で援助方針会議等の資料を作成し説明しており、経験済みのため
- ・ 口頭で達成可能である
- ・ プレ SV 配置、実現可能性が不明であり、職員数など各現場の実情によって柔軟に対応すべき

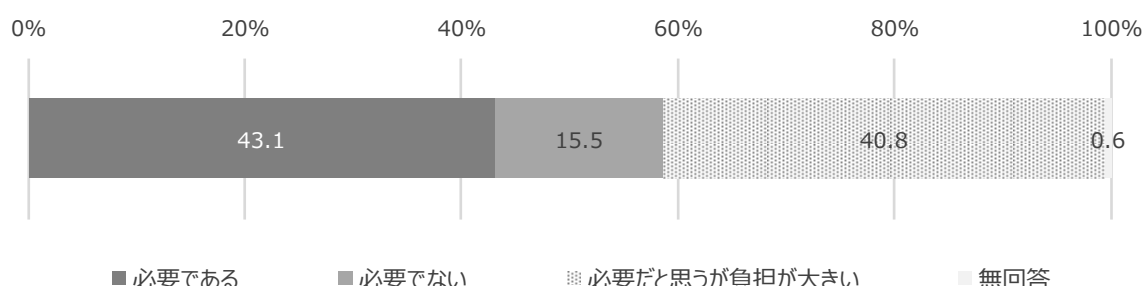
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 業務上の負担が大きい、業務多忙の中で時間的余裕はない
- ・ 記載内容が多く、時間外での対応になってしまう可能性が高い
- ・ 記録様式の工夫やケース記録の活用など負担の軽減が必要
- ・ 簡単な設問や短い文章でのレポートにするなど工夫が必要
- ・ 実践を振り返ることは必要だが、個別ケースを題材にすることは疑問
- ・ 相談事例に係るレポートなのか SV の実践に係るレポートなのかあいまいな形となっている

(オ) 【要件4-b】 SVからのコメント

ケースレポートに「SV」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が43.1%、「必要でない」が15.5%、「必要だと思うが負担が大きい」が40.8%であった。

図表 43 【要件4-b】 SV等からのコメントの必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ 実施するのであればコメントがあると実践の振り返りになる
- ・ より経験のある職員の観点からみたらどうであるか、外部の視点を入れながら、プレ SV について振り返ることが必要だと考える
- ・ 自身の動きを客観的に認識でき、自分の考えとは違う点や、不足している点、新たな視点を発見・認識できる機会になる
- ・ ケースのとらえ方や方向性、姿勢を知ることができ、SV にとっても指導のポイントの気づきになる
- ・ 今後 SV として取り組む場合の参考とするため実践レベルの評価が必要
- ・ 受講する職員の強みと弱みを把握して育成に活かすことができる
- ・ 他者の評価も必要であり、普段スーパーバイズしている SV が適当である

■「必要でない」と思う理由

- ・ 実務のなかで対応済みである
- ・ プレ SV の SV を配置するのが難しい
- ・ 業務負担が大きい
- ・ 評価内容コメントのポイントが一律にならなければ無駄になる
- ・ レポートに対するスーパービジョンを行うのであれば不要であり、スーパービジョンプログラム終了後、SV をしていく中で助言等をもらえるほうが良い
- ・ スーパービジョンプログラムの際、SV や管理職からのコメントがあると、気づかなかった点など話し合いにくい。

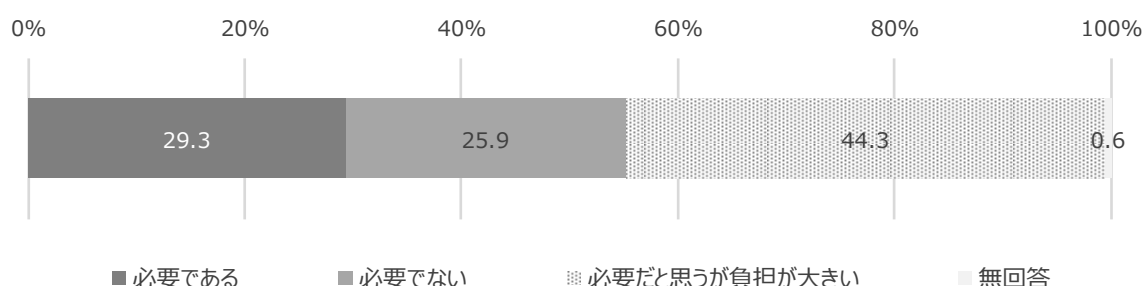
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ SV の SV を担える人材がどれほど児相組織にいるか、プレ SV を十分に指導できる余裕が SV にはない
- ・ 負担が大きく、通常業務への影響が懸念される。
- ・ 同じ職場の仲間として率直な意見は記載しにくいと考える
- ・ 達成目標毎の 5 段階による評価等ではどうか
- ・ フィードバックにより多様な視点が持てる場合も期待できるが、コメントに対する評価が無く形式的になる。

(カ) 【要件 4 -c】 担当福祉司からのコメント

ケースレポートに「担当福祉司」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 29.3%、「必要でない」が 25.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.3%であった。

図表 44 【要件 4 -c】 担当福祉司からのコメントの必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ SVE がどう感じたかを知ることによって SV としての振り返りができる
- ・ どのような SV が役立つのか知ることができる
- ・ SVE の考えやニーズを確認できるため
- ・ 担当が SV を受けてどう感じたかを客観的に聞くことで SV 機能を理解できる
- ・ 担当者がどのように理解して行動できたのか、福祉司と問題点・ポイントの共有・共感は必須であるため
- ・ 担当司も文章化することにより振り返りができるのであった方がよい

■「必要でない」と思う理由

- ・ コメントの分野を明確にしないと中身が形骸化しやすい
- ・ 指導など受ける側からのコメントは立場の違いからあまり参考となるコメントは得られがたいのではないだろうか
- ・ 通常業務が多忙な中で、必要性は低いと思われ負担も大きく不要と考える
- ・ ケースワーク全体を評価する上で必要に応じ聴取すれば足りる

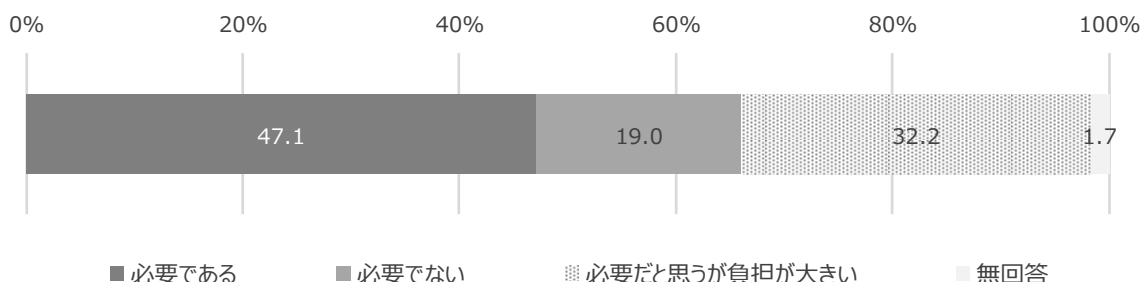
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 内部者による評価のしづらさがあり、適切な意見を得にくい
- ・ ポジティブなフィードバックは得られるかもしれないが、ネガティブなことは忖度がなされて率直なコメントは得にくいのではないか
- ・ SV を受ける側からの視点でのフィードバックも必要であるが、負担軽減のためチェック方式にするなど工夫が必要
- ・ せめて「本ケース対応の課題」など、何を書いたらいいのか例示を示すべき
- ・ 率直には書きにくいと思うので、別提出の方がよいのでは
- ・ 担当福祉司から SV の上司への参考意見程度がよいのではないかと思う

(キ) 【要件 4 -d】 管理職からのコメント

ケースレポートに「管理職」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 47.1%、「必要でない」が 19.0%、「必要だと思うが負担が大きい」が 32.2%であった。

図表 45 【要件 4 -d】 管理職からのコメントの必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ 組織として SV の育成に取り組み支援を図っている意図を伝えるため
- ・ 組織運営上の管理職からのコメントは重要、管理職の責務として必要
- ・ 受講する職員の強みと弱みを把握して育成に活かすため
- ・ 所全体の SV の状況の把握により適材適所ができる、所内のケースワークレベルが把握できる
- ・ ケース対応に入らない上席からケースを俯瞰しての助言は有効と思う
- ・ SV のみでなく複数の視点があった方がよい

■「必要でない」と思う理由

- ・ SV のコメントと重複する可能性が高い
- ・ 管理職は必ずしも児童福祉司経験者ではないため
- ・ 人事評価と混同しそうなので避けた方がよい
- ・ 負担が大きい
- ・ 新任でもないのにそこまで求める必要性を感じない

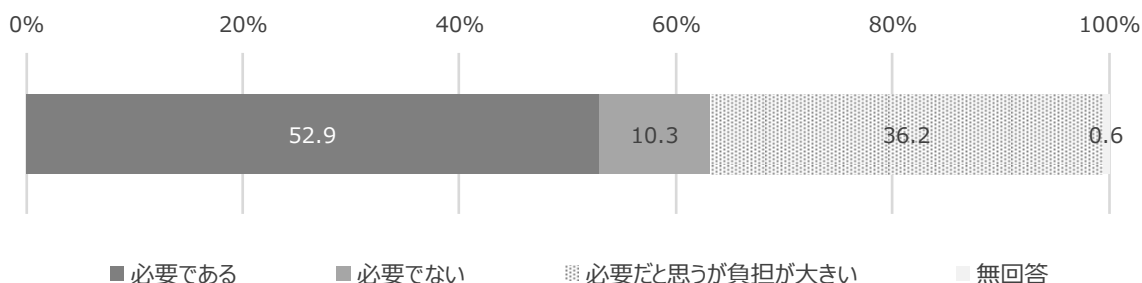
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 適切にコメントできる管理職がいなければ形骸化する可能性がある
- ・ 所長が SV のケースワークや SV としての対応などの詳細を把握することは困難
- ・ 負担が大きく、通常業務への影響が懸念される
- ・ 達成目標毎の 5 段階による評価等ではどうか

(ク) 【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講

SV 任用前研修の後期日程において、ケースレポートに対するスーパービジョンプログラムを受講することの必要性について聞いたところ、「必要である」が 52.9%、「必要でない」が 10.3%、「必要だと思うが負担が大きい」が 36.2%、であった。

図表 46 【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラム受講の
必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ 座学と実践を踏まえた演習は非常に効果的で、スキルの定着につながると思うため
- ・ 座学だけでなく、ケースを元にしたプログラムの方がイメージしやすく、現場に活かせる
- ・ 実際の事例をもとに SV を受けることは学びが多いと思われる
- ・ ケースレポートに対してどのように SV をすればよいか具体的に学習ができる
- ・ 実際のケースワークを通じてスーパービジョンを受けることは SV としての役割を自覚しやすいと感じる
- ・ 外部からのスーパービジョンを受けることで、よりスキルの向上が期待できる
- ・ 同じ立場の人たちで意見を出し合ったり、困っていることを話し合ったりするほうが、管理職と話をするより話しやすく、互いに意識を高め合える
- ・ 所属する児童相談所ではなく、外部講師や他の児童相談所職員とディスカッションすることで、SV として必要なケースの見方や SVE への具体的な対応方法を学ぶことができる
- ・ ケースレポートを作成するのであれば、SV プログラムの演習は有益と思う
- ・ スーパービジョンプログラムによる省察する機会がなければケースレポートをまとめた意味がないため
- ・ 現行の SV 研修を受講した時、提出したケースレポートにコメントが無かったのが残念であったため
- ・ SV 研修として有効なプログラムであると考え
- ・ プログラムを通じて学ぶべきことは多いと思われる
- ・ その時間を保証することが前提、なるべく多くの受講者のケースを取り扱えるとうい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 県内で SV 対象の意見交換や外部講師を招いてのケースレポートの場が年に 3 回程度設けられている
- ・ 所内の受理・援助方針会議で可能
- ・ そもそも現在でも SV が少なく負担が大きいのにさらに負担をかけることになる。

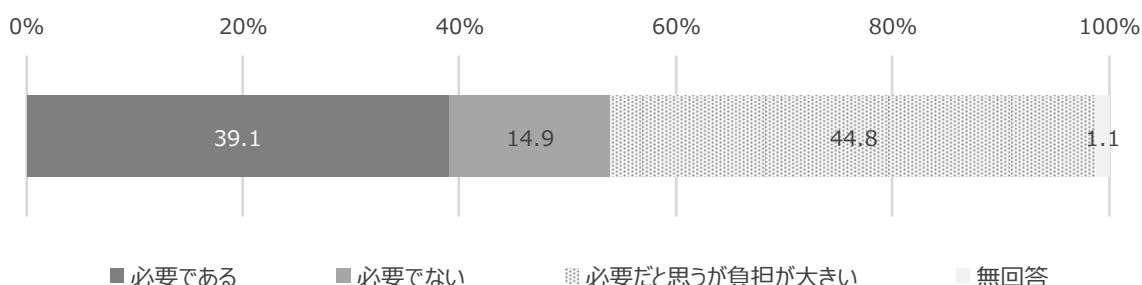
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ ケースレポートに対する SV ということだが、どのような視点で SV をすればよいか明確にしておかないければ SV によって内容にばらつきが出るだろう

- ・ そもそも児相職員でスーパービジョンを受けた経験を持つ人は少ないと思われ、誰が SV を行えるのか疑問。児相業務を知らない大学教授などの行う SV に納得できるだろうか。
- ・ 個別の SV 一つ一つへのプログラムが必要
- ・ 実際の児童記録票から個人情報を除いたものを用いて記録されている対応に対するスーパービジョン等があればよい

(ケ) 【要件 7】 スーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出
SV 任用前研修の後期日程においてスーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポートを作成し提出することの必要性について聞いたところ、「必要である」が 39.1%、「必要でない」が 14.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.8%であった。

図表 47 【要件 7】 スーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出の
必要性 (N=174)



■「必要である」と思う理由

- ・ SV を受けた上での振り返り、文章にする作業は必要
- ・ プレ SV を通してそれを振り返ることにより、自身の課題等整理することが可能となり、自身の強み、弱みを自覚した上で SV 業務に取り組める
- ・ 学んだ結果どうあるべきか、自ら考えることが大切
- ・ 受講した上でのレポートは大事。今後の業務や次の研修にも繋がる
- ・ スーパービジョンを受けた結果を客観的に確認するため
- ・ 上司にも SV についてどのように考えているか知ってもらえる機会になる

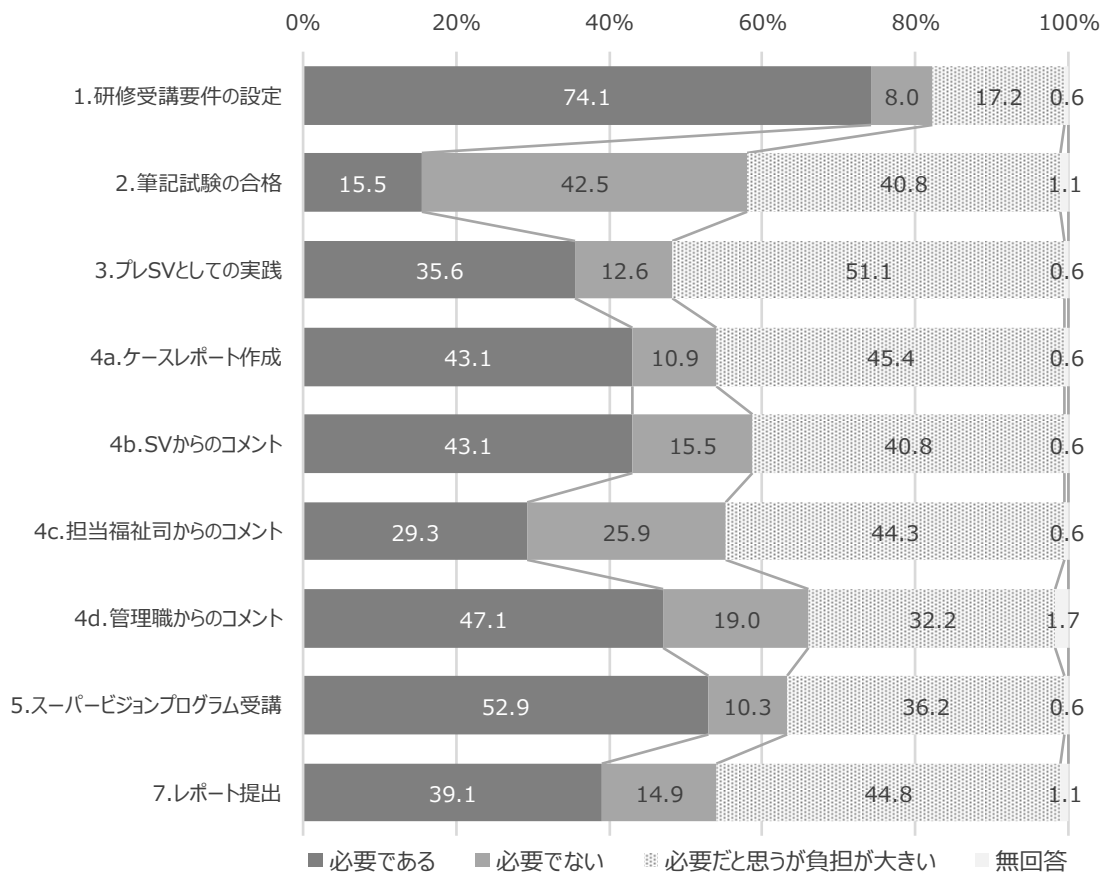
■「必要でない」と思う理由

- ・ レポート作成自体が大きな負担
- ・ レポートへのフィードバックがなければ負担増だけになってしまう
- ・ SV を受けての学びはケースワークに生かされるのでそこまで必要ない

■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ まとめと課題の整理として必要と思うが、実際に担当ケースを多く抱えているワーカーにとっては負担になる
- ・ レポート提出は任意とし、要件としない。研修効果よりも受講管理に比重が行きすぎと思われる
- ・ スーパービジョンを受けた後の学びや気づきについての記述と、今後に向けてどう工夫していきたいなどの簡単な感想レベルのものであれば負担感は少ない

図表 48 【再掲】要件 1 から 7 の必要性



② SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項

SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項や、想定 of SV 任用前研修のプログラム・修了要件を実施するにあたり、課題と思われること、実施に向けて準備・見直し等が必要だと思うことを聞いたところ、次のような回答があった。

< 任用前研修への移行、修了要件の設定について >

● 負担感が大きく、更なる SV 不足につながることを懸念される

- ・ 今でも SV の候補がいな中、門戸を狭めることでより一層 SV 候補が減ることを懸念している。すべての福祉司が SV になりたいと思っているわけではないため、そういう視点を含めた制度設計が必要である。
- ・ 児童相談所の職員になりたい人も少なく、経験の短い人がどんどん増えている中で試験やレポート作成など通常業務を圧迫する内容を追加することで SV のなり手がなくなるのではないか。児童相談を介入業務中心ではなく相談支援業務中心に戻すことで、児童「福祉」にやりがいをもって継続したいと考える職員を増やすことにも力を注ぐべきだと思う。
- ・ この制度は研修医からスタートしていずれ専門医になっていくなど医療モデルを想起させられる。しかしながら児童福祉司は地方公務員であって、行政に携わるのが仕事である。資格と設備さえあればいついかなる場所でも医療行為を行える仕組みで働く人たちとは明らかに異なる。ケースレポート案「プレ SV の実践を踏まえて」の設問を読むと、受講者の意識や受講者に関わるスタッフへの指導力に焦点を当てるような設問になっている印象を受ける。SV として必要な技能が身に

ついているかの評価基準が客観的に評価し得る仕組みづくりを目指すとされているが、この研修によりどの程度成果が期待できるのかは未知数であり、研修が導入されれば児童相談所への負担は増すばかりである。児童福祉司は行政組織の構成員であり、かつ SV が不足している、SV 希望者が少ないという現状など、私たちが必要とする研修からかけ離れた研修を作らないように願うばかりである。

- ・ プログラムの内容や資格認定要件もちろん重要ではあるが、SV となるべき資質を備えた福祉司を育て、SV を目指させるということについて、いかに使命感や役割意識、組織への貢献意識等のモチベーション維持・向上していけるかがより重要と考える。厳格・厳密な資格要件を設けて SV となることに高いハードルを設定しても、さしたる処遇改善もなく、単なる職務上の負担にしかならないのであれば、あえてそのような苦勞を経て SV になろうとする者がどれほどいるか。そもそも、5 年以上のベテラン福祉司は組織全体の中でもごく一部でしかなく、若手職員の離職者の引き留めに躍起となっている各都道府県市の福祉職の現状からすると、はたして現在の方向性が児相の未来に資するものかどうか、現実に照らして今一度考える必要があるのではないか。
- ・ 児相のケースワークは組織判断のもとで行われており、ケースレポートとその過程をまとめたものになる。したがって、研修の場で積極的に助言を求めたいと思う事例でない限り全てのケースレポートに SV を行うことはあまり意味がないのではないかと思う。筆記試験により受講者に負荷をかけるとますます児相希望者が減ってしまい、モチベーション低下の一因となる。人口、人材の乏しい自治体の状況や他機関の人事異動が行われている自治体の状況が考慮されていない。

●まずは児童相談所の体制の構築が優先ではないか

- ・ SV として必要な知見を身につけておくことは大切であり、プログラムや要件について、案の通り実施することが望ましい。しかし、本来業務との両立は難しいのではと感じるところもある。
- ・ プレ SV については実際の業務の中で SV 業務のイメージもしやすく有効だと思うが、各所の状況によりプレ SV の効果に差が出ると感じるとともに十分なプレ SV を受けられない可能性もあるのではないか。
- ・ プレ SV の実践で管理職や SV からのスーパーバイズは経験の長い SV や管理職が在職しているかどうかでできない場合があるのではないか。
- ・ 研修体制の仕組みだけでなく研修に取り組める人員配置も併せてお願いしたい。
- ・ 前提となる福祉司の育成すら十分に成し得ない状況があり、また増員により SV や一部の経験のある職員の負担は増大し、育成を妨げている。SV 任用のための取組と同時に福祉司の育成のための研修や育成プランが必要だが、現状の体制の中で十分な対応はできる状況にないため、そのことの検討や見直しが必要。

●人事制度との兼ね合い、研修のタイミングについて考慮が必要

- ・ SV になる前に受講するということは本来あるべき姿だが、SV になる人材をあらかじめ選出することは人事異動と関連するためかなり困難であり、「任用前」研修としてどこまで可能なのか疑問が残る
- ・ SV 任用前研修を受講しても異動してしまう可能性がある。
- ・ SV になれる要件を絞ることで SV となりうる人材の確保ができるかどうか心配である。人事の発表がなされてからいつ SV 任用前研修をやるのか調整が必要である。
- ・ 職員の任用・配置は各自治体の裁量。任用資格である児童福祉司にこのような人材を確保し

続けられる方策なく、資格要件や配置条件を厳格化することにより、人事配置が困難になること、それにより組織体制の構築ができなくなることなどの懸念が払しょくされなければ研修制度自体の運営が困難になることを懸念する。

< 研修プログラム・実施体制について >

●SV 向けの研修プログラムとして工夫してもらいたい

- ・ 児童虐待やケース対応についての「基本的な知識」は児童福祉司任用後研修までで修了していると考え、SV 任用前研修では、「スーパービジョンとは何か」というところにまずフォーカスして、プログラムを作成してもらいたい。できれば、いろんな種別の相談のスーパーバイズの実例を挙げながら、グループディスカッションなどで「どんな SV ができるか」を実践的に考えるプログラムがあるとよいのではないか。
- ・ これまでのSV 研修ではプログラムに必要なのが疑問に思える項目もあると感じられた。個人的意見が強い内容よりも普遍的な内容（法知識や医学的所見など）に重点を置いてもらいたい。
- ・ スーパービジョンプログラム受講後のレポート作成はSV として必要な自己分析や相手に伝える手法など、自らのSV 技術の課題を意識化するためにも重要であるため、認定自治体だけでなく研修機関にも提出させ、研修の効果測定にも役立てることが必要である。
- ・ レポートの提出を求める場合はフィードバックを丁寧にしてもらいたい。
- ・ 各自治体によりSV の役割や業務内容、経験年数も異なるため、ケースレポートの書き方についても任用前研修で講義してもらいたい。
- ・ 研修の内容は非常に充実しており、学びが深まった。一方でSV 研修というよりも中堅職員向けの知識を深める内容が中心のように感じた。これらに加えてSV として職員の育成に必要な項目や講義内容も含めてもらえればと感じた。例えば、SV 役とSVE 役のロールプレイを実施するSV として学んだ知識をどのようにSVE のケースワークに生かすかという内容の講義など。
- ・ 現在実施されているSV 業務研修は虐待対応等に関わる基礎知識などが多く、SV の知識・技能に関するものは少ないように感じる。SV やファシリテーション、コーチングといった分野の研修が必要と感じる。ケースレポートの題材をケースにするとSV に必要とされる知識・技能・資質とはかけ離れたものとなってしまい形式的になることが懸念される。
- ・ 児童福祉業務を望んで対応する職員はそれほど多くない。ましてSV となるとなおさらである。SV 研修はそのような心情を図りつつ単なるステップアップ的な研修ではなくSV として自信をつけさせ、SV としての武器を勤務先に持ち帰れるような研修にしてもらいたい。
- ・ 児童福祉社としてのケースワークはSV になる前に習得しておくべきものである。SV として必要とされるのは、コーチング、人を育てる技術であろうと考える。ケースワークについては日々の実践で身につけ、その実践の力をつけさせるためのコーチングの技法をSV 研修では行ってもらいたい。
- ・ 不当な要求に容易に応じない、適切に対応できる力を身につけるための研修が必要。
- ・ 児相の出張所（当県では相談室にあたる）のように最小限の人員の中で児童相談を行っている場合、その所属の者を受講させようとする際、プレSV 実践の際のSV や管理職からのコメントを得るのが実際の動きが見えない中で行う形になってしまうので、そのような状況も想定されることを考慮しプログラムを作ってほしい。

●「SV」についての共通理解が必要

- ・ SV によって、経験年数や元々の職種でスーパービジョンのやり方は様々だと思われる。プレSV を

指導する SV によってばらつきが出てしまうのではないかという心配はある。指導する SV にもももってどのような視点で指導することが必要かなどの研修を改めて行う必要があるのではないか。

- ・ そもそも SV としての業務や担当福祉司との関わり方が各自治体や児相、個人によって考え方が異なるとされる。スーパービジョンはどのようなもので、どのような状況の時につかわれるのか、ある程度統一的な見解を児童福祉司側が理解しておいたほうがよいと思われる。

●オンライン（オンデマンド型・ライブ型）研修の活用など、参加しやすい工夫が必要

- ・ 各自治体での実施やオンラインでの受講を検討してほしい。（時間・費用面での負担軽減）
- ・ オンライン研修の工夫やケースレポートも実際のケース事案で取り扱った様式の使用や配慮等負担増にならないように留意してほしい。
- ・ オンライン研修を導入するには受講の確認が取れるシステムが必要である。
- ・ ZOOM を利用した研修だと設備上の問題で対応できないため、オンデマンド方式等で受講できるようにしてほしい。

●SV 義務研修以外の SV 向けのプログラムを検討してほしい

- ・ 研修として他県の児相で実習できるプログラムがあるとよい。精神的に負担の大きい仕事のためそれに対するセルフケアの方法について学べるとよい。日々の業務に追われて事前の準備に時間を割くことができない。レポートを作成する時間も職場を離れて研修期間にとれるとよい。
- ・ 任用前より任用後のフォローアップ研修をメールやオンライン等で随時行い、スキルアップを図ることが現実的ではないか（困り事や SV としてのアドバイスをその都度得られるシステム作り）

●専門機関の設置が必要

- ・ SV 研修が任用前研修として全国的に開始されるのであれば全国統一のプログラムや修了要件が必要と考えられるとともに、SV 研修の実施から選考、評価までを一括して行う専門機関の設置が必要であると考えられる。
- ・ 養成所を常設する、税務大学校や警察学校などのように採用前に一定期間の実務を積んだ後に集合研修にてケースレポートの作成など専門知識を再付加することが望ましい。忙しいからと言って中身が深まらない研修で済ませべきではない。

< 研修受講・修了要件の負担軽減とサポート体制について >

- ・ SV の質を保つためには一定の要件は必要であり、「SV の育成プロセスと任用前研修修了要件（案）」の流れは理解できる。筆記試験の導入やケースレポートの作成も SV 機能を理解する手段として有益と思われる。しかしながら、研修を受ける者の負担感は相当なものがあり、その点をサポートする体制づくりも欠かせないのではないかと。日々増大する虐待相談対応に疲弊しているなか、職員の数の確保も先行して強力に進めてもらいたい。
- ・ プレ SV 期間があることで、一担当とは違った視点を身につけたうえで SV 業務につくことができるのはとてもよい。プレ SV 業務を行うにあたり、該当職員だけでなく他の職員にもしわ寄せがいかないよう業務量の配慮ができるよう更なる職員数の充実を希望する。多くの具体的な事例を通して様々な対応のバリエーションを身につけられるとよい。
- ・ 負担増となることに対する懸念はあるが、専門性向上のためには最低限現行のプログラム（案）程度の内容は必要と思う。

③ SVとして習得しておくべき知識、内容、ポイント

筆記試験の設問化により「SVとして習得しておくべき知識、内容、ポイント」だと思うものを聞いたところ、次のような回答があった。

●筆記試験の出題内容や方法等について

- ・ SVとして配置される職員は社会福祉士として実務経験を有し、社会福祉士の有資格者が予想されることから基本的な設問は不要であり、むしろ重大事件より学ぶべき事項や法的解釈、関係機関との連携、職員教育など業務に直接活かせる内容や知識の習得が必要と感じる
- ・ ケースのポイントや課題を限られた情報から読み解く能力
- ・ 改めて法的根拠の確認が必要であると考え。その上で必要な実践に役立つ記述式を望む。
- ・ 虐待対応等の「知識を深める研修」についての理解度の測定は筆記試験で計りやすいと思う。
- ・ 最近の動向に関する内容（対人援助技術やケースマネジメント力、関係機関との調整力や困難ケースへの対応、危機介入時の判断能力、若い職員のメンタルヘルスの配慮など、SVとして習得が望ましいことは多いと思うが、筆記試験の内容とするのは難しい）
- ・ 社会福祉士国家試験の援助技術論の内容は重要なので盛り込んだ方がよいと思う
- ・ 筆記試験となると、総論的な設問も出されるのであろうが、例えば「バイステックの7原則」なども、知識としては必要ではあるものの、兎相の実務は「それはそれとして」対応していくものであり、より実務的・実践的な知識を問う方がよいのではないかと思う。

●SV技能

- ・ SVの基本（SVの役割、スーパーバイズの意味、知識、技術等）を確認する設問
- ・ SVの3つの機能（管理的機能、教育的機能、支持的機能）、SVとSVEの関係のあり方について
- ・ スーパーバイズを受ける職員への支援にかかる知識、技術（身体的、精神的に負担の大きい仕事であるため、SVやその上の役職の適切な支援が必要であるため）
- ・ スーパービジョンの3機能（管理・教育・支持）について。また、3つの機能の兼ね合い
- ・ コーチング、対人援助トレーニング（SV）等に関する知識と実施の方法。児童福祉に従事する者としての倫理観、使命感、社会的役割
- ・ ケースを多面的にとらえられる能力の有無。コーチング能力を向上させるための知識。
- ・ 適切なスーパーバイズ、SV技術の向上、調整能力・コーディネート能力
- ・ ソーシャルワーク、ケースマネジメントの基本。SVの基本的な役割、スーパービジョンの基本。虐待の影響（愛着形成、トラウマなど）
- ・ 児童福祉司（SVE）のSVに対するニーズの把握。児童福祉司の人数が増えていて、3年以上の福祉司を対象として研修を実施するとすると、全体的に少ない法的対応を経験した人と、そうでない人と分かれる。実際にやってみると、思いや気持ちだけでなく、主張するだけの証拠も必要となるわけで、とても大変だが、傍から見ているだけではそのあたりがわからない。SVとしては必要な知識と思う。
- ・ 人材育成に関する内容についても設問にしてみたい。

●ケース管理・ケースワーク

- ・ ソーシャルワーク・ケースワークの知識・技術。
- ・ ケースワークの基本（調査・アセスメント・支援体制など段階ごとのポイントなど）、ケース管理の

基本（進捗状況の管理、SVのタイミングなど）

- ・ ケース全般に関わる課題及びその解決方法の把握
- ・ 虐待が疑われるが結果的に虐待ではないと判断される事例と虐待事例の差異への理解(特に医学的観点とその限界を知っておくこと)
- ・ SVは単に知識を豊富に備えていることだけで機能するものではない。ソーシャルワークの実践場面において、どのようにアプローチを掛け、どのように対処するか、答えは一つだけではないとも思う。その意味で五肢択一はなじまないのではないか。事例検討のような実践に即した内容のものがよい。その意味で筆記試験が妥当な要件かどうか吟味する必要があると感じる。
- ・ 家庭機能に関するアセスメント。ケースの進行管理。他機関との連携調整。ストレスを抱える職員のコーピングの支援。
- ・ 公認心理師試験のような事例問題が含まれるとよいと思う
- ・ 基礎的な問題は児童福祉司任用研修に譲って、レアであると思われるような事例に関する対応について、ある程度の数の設問を入れてもらいたい。
- ・ 試験を任用前研修のカリキュラムに含まないことを前提として研修案での「座学」で学ぶ内容（スーパービジョン）に加え、関連通知についての理解や法的知識、重篤事例（死亡事例）検証結果のポイント等について網羅されているとよいと思う
- ・ 児童福祉司としてのケースワークはSVになる前に習得しておくべきものである。SVとして必要とされるのは、コーチング、人を育てる技術であろうと考える。ケースワークについては日々の実践で身につけ、その実践の力をつけさせるためのコーチングの技法をSV研修では行ってもらいたい。
- ・ 職員や組織を守る視点。できるだけ実践に即した設問が望ましい。事例を読んで説明に答える。
- ・ 筆記試験の必要性はあまり感じないが、経験の浅い児童福祉司が陥る可能性のある心理状態やケース対応等は知っておく必要がある。
- ・ 法的対応を見据えたケース対応、保護者対応、記録整理
- ・ 模擬事例に対するスーパービジョンの内容として最も適当なものを選択する設問
- ・ 組織マネジメント、チームマネジメントについて。所内の決定システムのあり方（組織の規模によって若干異なる）

●面接技法・介入方法

- ・ 子ども虐待の初期調整と保護者対応。対応困難な保護者への対応
- ・ 保護者面接に関すること（支援的アプローチと介入的アプローチ、法的対応力、アセスメント力）、児童面接に関すること（客観的事実を確認する面接技術、アセスメント力）
- ・ インテーク、調査、初期対応、介入、支援、措置、退所後フォローなど相談支援の過程それぞれにおいて必要な視点や助言の在り方を問う
- ・ 児童の生命にかかわる場面で考えられる最も適切な対応について、ベストだけでなく、ベターな対応、絶対にしてはいけない対応を含めて選択肢を作ってもらいたい。加えて必ず正解を示し、その理由等を解説してもらいたい。
- ・ 子ども虐待対応の手引きにある一時保護へ向けてのアセスメント等の理解
- ・ SVの方法、型。ケースの見立て、リスクアセスメント。必要な支援や介入方法についての知識。
- ・ 発達及び発育に関するアセスメント・支援と介入の役割、機能について
- ・ その都度マニュアルに立ち返らずに現場で使える基礎力を備えていることを確認する。

●リスクアセスメント

- ・ SVとしてのリスクマネジメントのあり方について
- ・ 個別事例におけるリスクマネジメントと支援方法の把握。入所通所施設で問題があった場合の対応（児の問題・施設の問題）
- ・ 行政機関への過度な要求、暴力等不法行為、SNS を利用した一方的拡散等への対応方法など
- ・ 虐待通告への対応、処遇の流れや処理を把握している。リスクアセスメント、リスク評価、ケースの見立てができる。児童福祉施設への措置入所、措置停止、措置解除など入所措置に関すること。一時保護の実施に関すること。
- ・ 通告ケースのアセスメント及び虐待ケースのリスク判断がより正確にできる。
- ・ 死亡事例の検証は欠かせないと思われる。

●関係機関との連携

- ・ 他職との連携について、ベストだけでなく、ベターな対応、絶対にしてはいけない対応を含めて選択肢を作ってもらいたい。加えて必ず正解を示し、その理由等を解説してもらいたい。
- ・ 児相と市区町村の役割、施策、市町村指導の実際
- ・ 要保護児童対策地域協議会との連携、こども家庭支援拠点の具体的な活用についての知識
- ・ ケース移管、情報提供など全国共通の児相間ルールについて。
- ・ 関係機関（保健・医療・学校・警察・検察・司法）とのかかわりや連携・協働に関する内容。
- ・ 県外児相との連携
- ・ 行政としての権限や福祉行政サービスなどの実務的知識
- ・ 他機関との連携、弁護士との連携、医療機関との連携、警察との連携

●関係法令に関する知識

- ・ 児童福祉、虐待対応に係る法律知識
- ・ 児童の権利擁護に関する国際規範と我が国の現状・児童福祉法や虐待防止法等及び国の主だった通知とその実務面での運用に関する知識・心理学全般、特に認知行動療法やトラウマに関する基礎知識・児童福祉法や虐待防止法等及び国の主だった通知とその実務面での運用に関する知識
- ・ 児童福祉法及び関連法の理念について・一時保護、入所措置、2号措置等の行政権限に関すること・28条、親権停止、親権喪失など、家庭裁判所への申し立てについて・アタッチメント
- ・ 民法・生活保護法など関連法や障害サービスなどの関連施策など
- ・ 運営指針、児童福祉法、児童の虐待防止に関する法律ほか関係法令の知識（生活保護、国民健康保険、障害関連など）
- ・ 権利擁護制度に関する知識
- ・ 児童虐待の防止などに関する法律、児童福祉法だけでなく少年法に掲げられている児童相談所が担う役割について

●行政処分に関する知識

- ・ 社会的養育におけるパーマネンシー保障について
- ・ 行政権限の行使（児相）と保護者対応に関する内容
- ・ 行政処分、審査請求、立ち入り調査や臨検・搜索の実施要件の理解

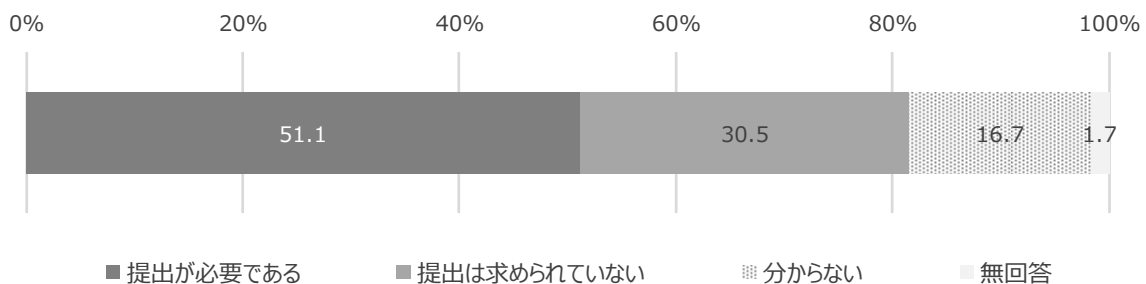
- ・ 里親業務（フォスティング業務）の理解
 - ・ 一時保護等の最低限の行政処分についての知識
 - ・ 社会的養護に関すること
- 子どもの発達・障害や一般的な精神疾患に関する知識
 - ・ 子どもの身体発達、成長発達曲線、愛着障害の知識
 - ・ 児童虐待の子どもに与える影響
 - ・ 虐待に関する内容（虐待による影響、リスク要因など）、面接時に気を付けるポイント、子どもの発達心理、知能検査の見方
 - ・ 一般的な精神疾患の知識
 - ・ 小児医学及び母子保健・公衆衛生に関する基本的知識。
 - 職員のメンタルケア
 - ・ 自己管理（メンタルヘルスの維持、増進）
 - ・ 児童福祉司のメンタルヘルスへの配慮（児童福祉司の精神的安定を図る方法の把握）

④ SV 研修受講者からのレポート提出の状況

(ア) 受講者からのレポート提出義務付けの状況

受講者からのレポート提出が義務付けられているか聞いたところ、「提出が必要である」が 51.1%、「提出は求められていない」が 30.5%、「分からない」が 16.7%であった。

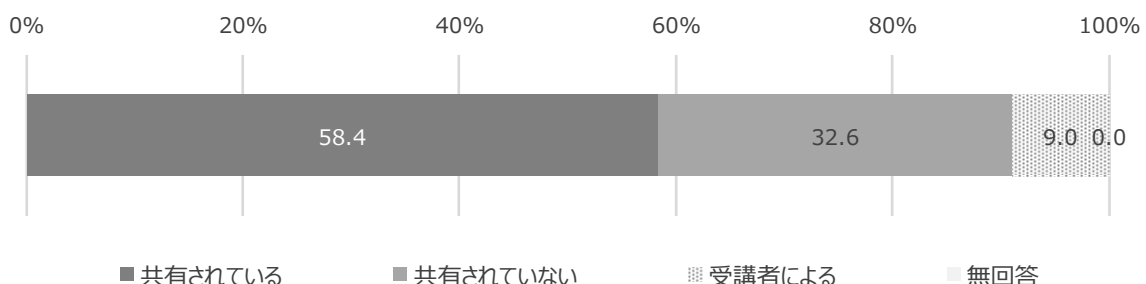
図表 49 受講者からのレポート提出義務付けの状況 (N=174)



(イ) 児童相談所へのレポート共有の状況

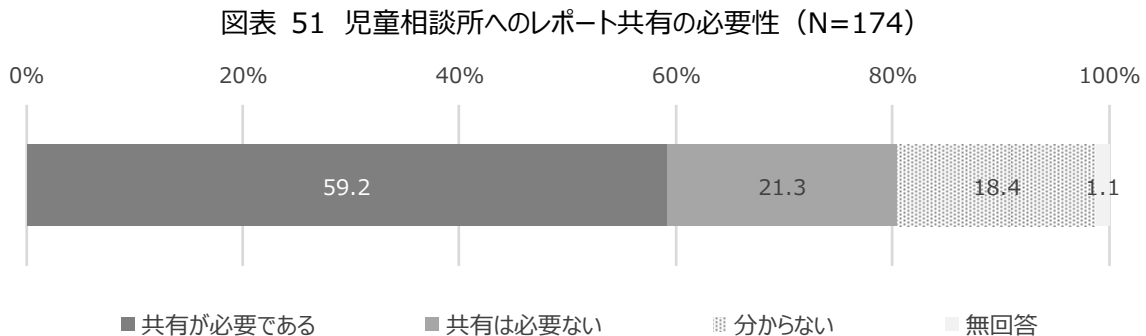
提出されたレポートが受講者の所属する児童相談所に共有されているか聞いたところ、「共有されている」が 58.4%、「共有されていない」が 32.6%、「受講者による」が 9.0%であった。

図表 50 児童相談所へのレポート共有の状況 (N=174)



⑤ 児童相談所へのレポート共有の必要性

SV 研修受講後に受講者から設置自治体に提出されるレポートは、受講者が所属する児童相談所にも共有が必要だと思うか聞いたところ、「共有が必要である」が 59.2%、「共有は必要ない」が 21.3%、「分からない」が 18.4%であった。



⑥ ケースレポート案について修正が必要な点

ケースレポートして追加すべき項目や視点、わかりにくい・記入しにくい項目など、修正が必要な点について聞いたところ、以下のような意見が寄せられた。

● 項目・欄の修正

- ・ 「ケースを選んだ理由」を記入する目的が不明瞭
- ・ 現在の年齢だけでなくケース修了時の年齢が必要
- ・ 一時保護解除に至ったアセスメントを添付するか後日提出する
- ・ 家族の現況はきょうだいや祖父母などの記入欄（スペース）があった方がよい。家族の生活歴と子供の成育歴は記入しやすい枠があるとよい（参考別紙）
- ・ 「事例の経過」は、日付、子どもの年齢、学年を記載する欄を設けておくほうが記入しやすいのではないかと。
- ・ 相談種別欄が必要。「ケース仮名」は「かな」か「仮の名前」かなど書き方を明確にしたほうがよい。研修内容が不詳なので何に焦点をおいてスーパーバイズするのが不明
- ・ 解除に至ったケースを優先するのではなく、困難さを抱えているケースなど、スーパーバイズを受けたいケースの方が選定しやすいのではないかと。
- ・ プレ SV 実践で何をを目指したか、目標としたかといった項目。評価や記載するポイントを示してもらいたい。
- ・ 担当福祉司の欄に「支援を主に担当する係」か「介入を主に担当する係」か「両方を担当する係」の記入欄を設ける。「家族の現況」欄と「家族の生活歴と子どもの生育歴」欄を整理してほしい。1つは、子どもの生育歴と現在の子ども（子どもの見立て）。もう1つは、家族の生育歴と現在の家族の状況、経済面、住居の面を含む（家族の見立て）。プレSVの経過「担当福祉司とのやりとり」は「SVとしての関わり」に修正するとより分かりやすいのではないかと。
- ・ 受講者自らが課題と感じていること（児童福祉司としての課題、SVになるにあたっての課題など）。管理職、SV、担当福祉司からのコメントは自由記入にしてしまうとよいことばかりになってしまいがちであるため、相談対応上の問題点、SVとしての課題、担当福祉司としてスーパーバイズを受けてわかりにくかった点など具体的な項目を設ける必要がある。
- ・ P.3「プレ SV の実践を踏まえて」の各項目に記入できるだけの知識と技術を任用前研修におい

て学ぶためには、講座内容をしっかり吟味する必要がある。

- ・ SV 担当福祉司、管理職からのコメントについては率直な意見等を記入しにくく、結果として評価の公平性に支障が生じるものと考えられる。後期研修後の振り返りについて、自由記述とするよりは選択項目を設定し、選択した項目について理由などを記入する形の方が記入する側の負担が少なくなるものと考えられる。

●様式の修正

- ・ その時の問題解決がなぜそう考えたのか想起できるようなレポート作成の工夫
- ・ 課題と感じたことは順番付けがあればなおよい
- ・ SV プロセスの中での振り返り、気づき、働きかけが必要。プレ SV の中にそれらを入れる。
- ・ 関係機関の関わりの有無、支援状況、社会資源の利用状況等
- ・ 概要の種別の欄、虐待以外の種別記載の様式となっていないので空欄を設けるなどの改定を
- ・ 複数の事例を記入できるようにした方がよい。1 事例だけだと SV としての関わりが薄いと評価しにくいと思われる
- ・ 管理職、SV、担当福祉司のコメントが一枚の用紙に集約されていることにより、他者の意見に引っ張られる可能性が高いのではないかとと思われる。
- ・ P.3「担当福祉司の課題・・・」「本ケースにおいて・・・」「後期研修の・・・」及び担当福祉司からのコメント欄は不要と思われる。P.4①～③について内容が重複している印象があるため一つにまとめる方が記入しやすと思われる。全体として P.3～4 について A41 枚程度の分量が望ましい。
- ・ ①「家族の現況」欄に、きょうだいを記述する項目を追加して記載欄を大きくする。②「家族の生活歴と子どもの生育歴」の把握が調査及びアセスメント力の育成に必要であり、記載欄を大きくする。③研修修了後に記載する「提出したケースに対するスーパービジョンにより気づいた点」以外の項目はケースレポートを踏まえたものに限定すべき

●負担軽減の工夫が必要

- ・ 記述する項目を極力減らし、選択肢にするなど負担にならないように工夫してほしい
- ・ 必要事項は記入の必要があるが、添付資料として代替できるもの（ジェノグラム、家庭の現況・経過など）な既存の仕様を活用し負担が大きくなるように配慮してほしい
- ・ 「プレ SV の実践を踏まえて」は後期研修後のレポートの中の 1 項目程度とするなどできないか
- ・ 「担当福祉司の対応や様子」など、受講者の主観で記入したものをその担当が見ることになる。記入しづらいと思う。

●その他

- ・ 通常のケース記録の作成においては、情報公開請求等を想定し、所感や仮説は記入できない。しかしケースの見立てを高めるためには、所感や仮説を立てる作業は大切なことであり、実践を通して考えたことを記録とは別物のケースレポートとして作成してほしい。
- ・ 提出されたレポートに対する他からのアドバイスや新たな支援など広く知ることができる。

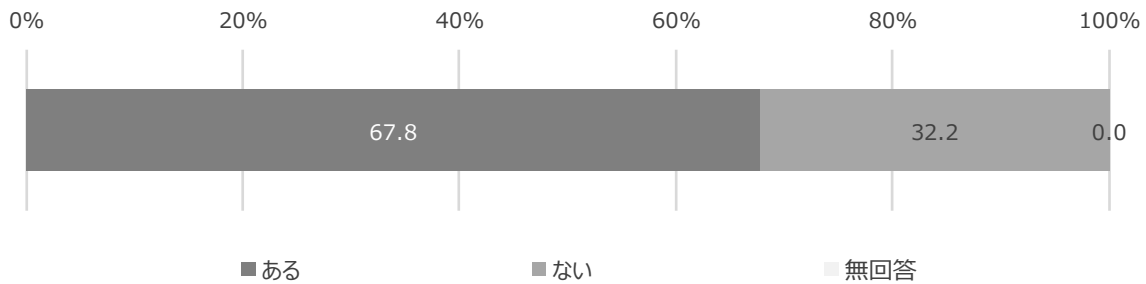
(5) 児童福祉司 SV 向けの育成の仕組みや研修について

① 児童相談所における育成の仕組み

(ア) 先輩が後輩に指導する制度の有無

SV とは別に先輩が後輩に指導する制度（例：トレーナー制度、バディ制度、ペア制度）があるか聞いたところ、「ある」が 67.8%、「ない」が 32.2%であった。

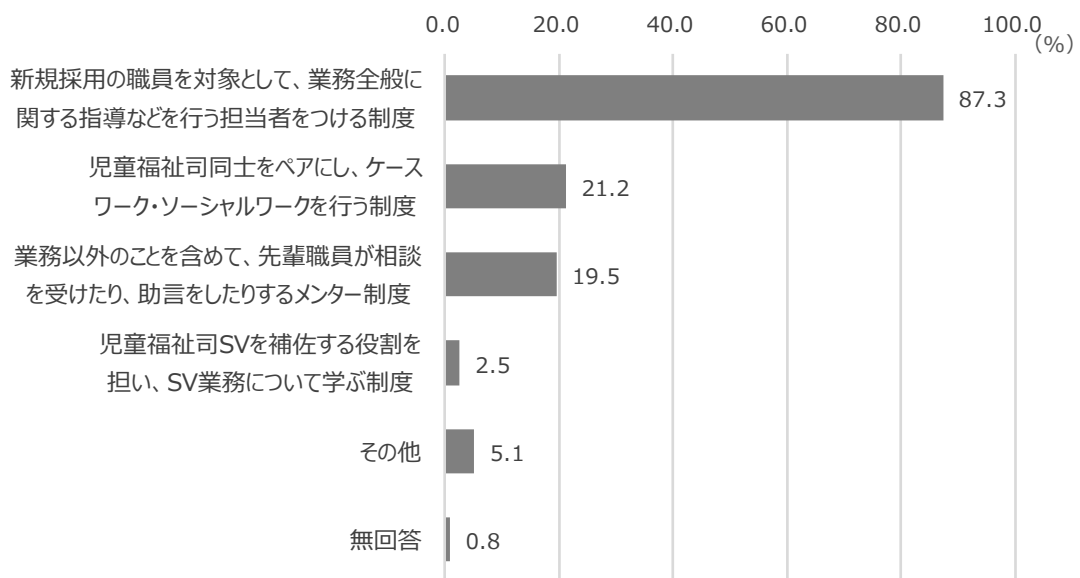
図表 52 先輩が後輩に指導する制度の有無 (N=174)



(イ) 先輩が後輩に指導する制度の内容

先輩が後輩に指導する制度があると回答した人に制度の内容を聞いたところ、「新規採用の職員を対象として、業務全般に関する指導などを行う担当者をつける制度」が 87.3%と最も多く、次いで「児童福祉司同士をペアにし、ケースワーク・ソーシャルワークを行う制度」が 21.2%、「業務以外のことを含めて、先輩職員が相談を受けたり、助言をしたりするメンター制度」が 19.5%であった。

図表 53 先輩が後輩に指導する制度の内容 (N=174, 複数回答)



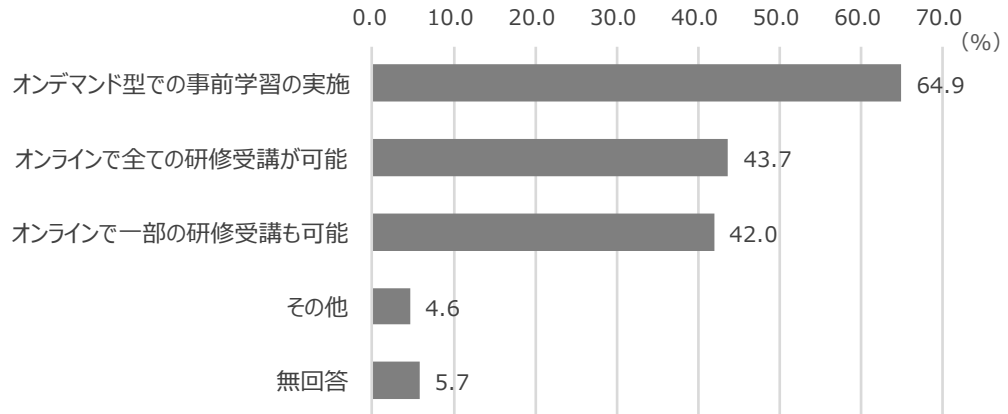
< 「その他」内容 >

- ・ 2、4 の仕組みを柔軟に活用
- ・ 制度化していないが、2、4 に相当することは行っている
- ・ チューターを配置し、業務遂行上の支援的サポート制度がある
- ・ 退職した福祉司が各所に 1 名配置されている（会計年度職員）
- ・ 福祉司 2～3 名程度をグループにして、係長や SV とは別にサブ・リーダーを決めている

② あればよいと思う SV 研修開催方法

児童福祉司 SV 任用前研修について、「あったらよい」と思う開催方法を聞いたところ、「オンデマンド型での事前学習の実施」が 64.9%、「オンラインで全ての研修受講が可能」が 43.7%、「オンラインで一部の研修受講も可能」が 42.0%であった。

図表 54 あったらよいと思う開催方法 (N=174, 複数回答)



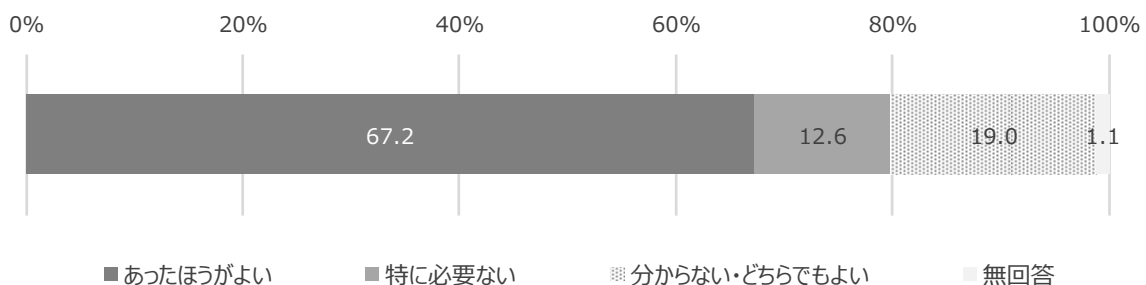
< 「その他」内容 >

- ・ 県の PC では ZOOM を使用できないので他の方法があるとよい
- ・ ほかの自治体の人々がどのようにやっているかを直接聞いたりすることができる時間の確保
- ・ 講師によるスーパービジョンや他児相の受講者とのグループワークは対面実施
- ・ 児童福祉司 SV 任用前研修受講者が 1 年間スーパービジョンを受けられるシステム
- ・ 受講者が随時研修内容について問い合わせできる環境
- ・ 九州ブロックなどより小さな単位での開催

③ 児童福祉司 SV 向けフォローアップ研修の必要性

法定研修受講後に児童福祉司 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聞いたところ、「あったほうがよい」が 67.2%、「分からない・どちらでもよい」が 19.0%、「特に必要ない」が 12.6%であった。

図表 55 フォローアップ研修の必要性 (N=174)



(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 向けの研修や SV 研修の修了要件化について感じている課題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。

< 修了要件の設定について >

●現場の状況が考慮されていない、体制整備が最優先である

- ・ 児童福祉司 SV の研修や資格の在り方は、児童相談所の体制に大きく関わる事項。児童相談所の体制が大きく変化しているなかで、まず体制構築を優先すべきと考える。
- ・ SV、プレ SV になるための経験年数が要件としてあげられているが、それを満たす職員が不足している。まずは児童福祉司として長く勤務できるための条件を整える必要があるのではないかと。
- ・ 法改正や要件化より前に SV を担っている者の取扱いが柔軟かつ明確に整理されているとよいと思う。法改正及び要件化により全員受講との取扱いは、現場、特に都市部児相には困難で非現実的である。
- ・ SV の人材確保に苦慮している。専門性の担保は必要だが、受講要件は柔軟に設定した方が要件化の実効性が高まると思う。また、児童心理司 SV や一時保護 SV などについても育成し配置する必要があると思う。
- ・ 児童福祉司 SV 向けの研修についての議論は必要であると思うが、そもそも児童福祉司をどのように育成するかという長期的なビジョンは無くしてはならず、それはそれぞれの自治体での異動を含んだ職務経験のあり方に結びついていると思う。児童福祉司の仕事は、現状では非常に激務であり、休暇を十分に取得する余裕もない中で対応しているが、もう少し司一人当たりのケース数を少なくしてじっくり取り組める体制を作ることができれば、児童福祉司 SV 研修の議論がもっと活きてくるのではないかと。
- ・ SV が不足していることから充足させる取り組みがなければ配置済の SV への負担が増えるばかりか研修の基本となるであろう部下の福祉司への関わり方も対象となる人数で全く異なることとなる。更に、SV となる前提の福祉司についても任用前講習の受講前に福祉司として発令、活動の現状があることから、こうした実態を踏まえない研修の組み立てでは負担増や実践活動とのミスマッチが生じる恐れがある。
- ・ 法改正に伴い、児童福祉司を増員するなか、経験 3 年未満の職員が半数以上を占めており、すでにここ数年、経験 3 年未満であっても SV として業務にあたっている職員がいる。今後、SV の研修修了が要件化されても要件を満たす人材の確保が困難であることが予想される。

●自治体の人事制度との兼ね合いが考慮されていない

- ・ SV となる職員も公務員である以上、勤続年数等により職制は決まっており、SV が職制上どのような位置づけになるか、職員自身はもちろんのこと関係機関にとっても不明確である。本県のような専門職採用職員が児童相談所に配属されているところにとっては国の新プランに基づく職員の増員に対応できるよう SV を増やすことが第一義的に必要であり、SV になるための要件を厳格化していくことによる職員の SV に対するインセンティブの低下等が強く懸念される。
- ・ 今後も児童福祉司、児童心理司も増員されていく（国プラン）なかで、求められるレベル（国通知）、専門性の確保をどのように獲得・維持していくか、本件、各自治体の抱える問題となっている中で SV を担える職員を計画的に育成していく必要がある。しかしながら新規採用職員の配置や短期間での他職場への異動などにより、基本的な児相業務を担える職員すらなかなか

育っていない現状がある（経験年数が浅い職員が多い）。そのため異動職場である児相の専門性だけでなく、県全体の福祉職（心理職含む）のモチベーション、専門性を確保していくためにも、キャリア形成、適切な評価（ライン登用）を図っていく必要があると考えており、キャリア形成を見据えた人事異動のなかで SV を養成していくべきと考えている。SV 要件（年数）を満たす職員が少ない中で、機械的に年数要件だけで必要な SV 数を配置せざるを得ない状況となっており、各県（児相）に対し SV 任用前プログラム研修受講要件を満たす職員を一定数配置することを義務付けるなど、他自治体の取組（大阪の「キャリア形成を見据えた人事異動のルール化」等）を参考に、国が各自治体に対し、SV 配置・児童福祉司のキャリア形成等に関するモデルなどを示してほしい。今後配置されていくことが見込まれる児童心理司 SV の研修の在り方にもつながる仕組みとしてもらいたい。

- ・ 行政機関においては、あらかじめ翌年度の人事配置を確定したうえで任用前研修を実施することは想定していないので、児相職員の特殊性を明確にして人事当局や対象者との調整は困難と思われる。よって、任用中の研修は可能であっても、任用前の研修は不可能である。
- ・ 任用前研修、評価は必要ではあるが、修了と人事異動とをリンクさせることが可能か。各自治体の人事の仕組みに関わる問題。
- ・ 短期間での異動がある中で、いかに SV を計画的に育てるかが難しい。年齢に関係なく要件を満たせば SV としての役割を担っていくという認識を各自が持つておく必要がある。
- ・ 児相職員の人材育成の点からも人事課等と児相職員の人事について長期的視点での意思統一が重要である。

●SV の育成の仕組みそのものの検討が必要ではないか

- ・ SV をはじめ業務と並行して実施される研修では教える方も教える方も共倒れになる。このままでは人材の育成もままならない。一度現場から離れてしっかり実践的な研修やメンタル面の強化、コミュニケーション能力の向上などスキルアップしなければ現場に出たとたん使えない人材となるものが多い。
- ・ 研修を受けたからと言って、果たして実働職員としてどの程度効果が期待できるのかは未知数だと思える。知識があっても、保護者・子ども・関係機関から追い込まれた時の底力を出せるかどうかは、別の次元の話であろう。人の命＝子どもの命を守る仕事をする児童福祉司としての専門性を高めることを期待され、試験に受かるまで再トライできるという仕組みになっているとの話だが、行政を担う組織の一員として、本人の意思に関わらず異動があり、全く関係ない部署に行くこともある。そのような路線上で働く児童福祉司にとって、この研修の仕組みはどうしても違和感をぬぐえない。休日夜間問わず連絡が来る・出勤せねばならない役付き職員にはなりたくない、主任のままで過ごし、SV 業務をつけられることに抵抗を示す職員達もいる中で、この制度を喜んで積極的に参加することは想像しがたい。新しい制度が必要な理由として、「SV としての必要な技能が身につけているかの評価の基準が外部からはわかりにくいから、研修修了要件を客観的に評価・判断できる指標を求めている。」と説明書きに記載されているが、むしろ仕組みは何とか準備できても、現場が参加できるだけの体制づくりができない事態に陥ることを懸念する。また、諸事情で要件 2 に合格しない職員に対する組織内での影響も懸念される。「評価の基準が外部にわかりやすく」することが子どもの命を守ることの向上にどう結びつくのか具体的なエビデンスを児童相談所の現場職員に示してほしい。ここでいう「外部」の定義が具体的に記載されていないことも釈然とした思いをぬぐえないことにつながっている。児童相談所は外部のために働く機関の位置づ

けなのか。その外部とはどこを指すのか。子どもの権利とどうつながるのか

- ・ SVの質を問うのであれば研修内容の質を高める方へ力点をおいてほしい。筆記試験による点数主義では研修受講者の士気やモチベーションに影響を及ぼしかねないと思う。これまでの研修で十分だとは思いますが、欲を言えば受講者のグループワークが多すぎる（若手には勉強につながるだろうがベテラン層は物足りない）ので講義の時間をもう少しゆとりをもって設定してもらえると満足度がアップすると思う。
- ・ そもそも SV は児童福祉司としての経験を有し、後輩の児童福祉司を指導できる力量を持つものがなることが理想である。そういう意味では児童福祉司を 3 年や 5 年経験したところでそういう人材になることは難しいと経験的には感じる。もちろん年数だけで語ることもできない。相談に応じ、相手の家庭にとって何を援助することが子の権利を守り、親を力づけることになるのかは、まず虐待対応から入ったのでは身につかない。障害相談など介入ではない支援で相手の役に立てる児童福祉司になる感覚を持てるようになってから、その同じ根っこをもって非行や虐待の対応に移らないとただマニュアルに則って絵にかいた理想を語って親をしっかりと子供を取り上げて終わりになりかねないと感じている。試験で計れる知識が不要だとは思わないが、プレ SV になる前の児童福祉司としての職務において、どんな相談対応経験をもたせるか、まずはそこからなのかと思う。介入的業務が増えている中、虐待相談ケースはまずは警察でトリアージするなど、機構改革も必要なのではないかと思う。そして、人事異動サイクルを考える際に児童福祉司となる職員は長期に児童相談所に置く必要があると考える。

●過度に負担にならないような制度作りが必要

- ・ 一定の研修は必要だが、e ラーニング等による受講など、誰でも受講しやすい簡潔な形にしてもらいたい。実務を行いながらの研修なので、時間を要する面倒な要件にはほしくないでほしい。
- ・ 修了要件の設定は必要だが、業務に支障のないよう負担軽減についても考えてほしい。
- ・ 児童福祉司 SV 向けの研修や SV 研修の修了要件化は SV のなり手にとって負担が大きいため、なるべく簡便な制度となるよう検討をお願いしたい。

●負担感はあるかもしれないが、少なくともそれを上回る意味のある研修を望む

- ・ 児童福祉司 SV が不足しているのが現状としてはあるが、今と同じペースで今後も SV を養成し続けなければいけないわけではないと思う。（SV のポストは限られているため）端的に言うと、SV の養成だけが児童相談所の課題ではないと考える。SV 以外の、これから中堅の児童福祉司となっていく職員にどのようにステップアップしてもらうか、外部の刺激ももらいながら、ケースワーク力を高めてもらうかということも、児童相談所としてまさに直面している課題である。
- ・ 高い専門性を必要とする児童福祉司 SV に対する研修と、その修了要件は質の担保を図る上で必要ではあるが、その前提として福祉専門職を採用し、専門職としての現場経験及び研修を充実させていくことが重要である。
- ・ 国家資格化の方が利益にもつながりやすくモチベーションも上がりやすく、真に児童福祉司を希望する者の増加につながるのでは。

●SV に対するインセンティブが必要

- ・ SV は人材育成の要であり、児童福祉司 SV 研修は必要不可欠であるとする。しかし、SV を担う職員はまさに所属する児童相談所の中心的存在であり、役割としての業務負担も相当である。提示されている SV の育成プロセスと任用前研修修了要件(案)を見ても研修内容は充実

しており、今後一部の修正が加えられたとしても、同程度の内容と鑑みれば、負担量はそれ相応に大きく、現場にも影響する。研修を行う以上、負担量に見合うだけの充実したものを期待するし、実践に活かせる研修であってほしい。知識だけ豊富でもそれが実践に照らして機能しなければ意味がない。また、各職場はSV自身をフォローする体制や風土もあってしかるべきと考える。そうでなければ、児相の要のSVがバーンアウトしてしまう。

- ・ 児童福祉司は虐待対応の仕事の性質上、少なからず緊張や不安、怒りや葛藤等のマイナス感情を抱きながら日々の業務を行っている。そのため精神的なストレスが蓄積されやすく、モチベーションの低下や離職の希望、業務の質的低下につながっているものと思われる。そのため、それらを改善もしくは軽減するための具体的な改善策を検討し、その中でSVは何が担えるのかを整理していくことが重要と思う。
- ・ 10年以上の経験があるSVには何等かのインセンティブの付与が望まれる。専門職採用と人材育成計画を一体のものとして、各自治体が戦略をもって実施していくことが求められると考える。
- ・ やはり、困難業務のさらにとりまとめた存在のSVであるから、SVとなる労働（心身ともに）に対する給与保障が十二分になれば逆に受講する人も増えず、またモチベーションにつながらない。
- ・ 児相の専門性を高めるために、SVに研修修了を義務付けることは理解できるものの、厳格化するだけではそれだけでなく疲弊している職員が多い中で、自らを追い込んで非常に気になる。士気の向上が図られるようなシステムの構築を望む。また、有能な人材を確保し、より専門性を高めていくためには、同時にインセンティブも必要であり、検討が望まれる。

< 研修に関する意見 >

●望ましい研修の実施体制について

- ・ 現場の業務に理解の深い、精通している講師を選んでほしい
- ・ SVの技術評価を外部が行うことについて、任用資格である児童福祉司の任用を行う各自治体ではなく、外部が行うことが本制度の在り方として疑義がある。
- ・ 知識系はEラーニング、演習系は前期と後期（フォロー中心）に分けて実施すべき。年2回2か所の実施では選択肢に限られる。管理職や児童福祉司の他にSV児童福祉司という枠を作り、全国統一で体制を管理すべき。
- ・ 任用前より任用後のフォローアップ研修をメールやオンライン等で随時行いスキルアップを図るなど、研修方法をオンライン化するなど対象職員の負担軽減に配慮した対応を希望する。

●研修内容として必要だと思うこと・視点

- ・ SVになるころに再度初心に戻って面接の仕方やアセスメントの方法等、基本を学ぶ機会があってもよいのではないか。
- ・ ケースレポートの前にSVの基本的な役割について講義を受けたうえで取り組む方が目的に沿ったケースレポートができる。SVも経験が浅くまた、児童福祉司も経験がないことが多い。そのため、ケースワークの第一歩で躓かないよう、家庭訪問、面接技術、記録、社会診断等、実践の基本から指導できるよう、指導のポイントが学べるとよい。
- ・ 児童虐待に関するSVを行う際、介入に関する内容は充実していると思うが、再統合や家庭支援に関する内容の充実がもっと必要ではないかと感じる。
- ・ 任用前研修の試験などで達成度を図るより、フォローアップ研修で行うことにより知識や技能の向上を図ることの方が重要と考える。

- ・ 任用前研修で得た知識を実践し、その上で習熟度を確認することで SV が現場に根付くのではないか。
- ・ SV が職人芸的になっているため、ある程度の平準化は必要。その一方で児童福祉司の個別性に合わせた柔軟性も必要。双方を満たす SV の在り方を知りたい。
- ・ 児童福祉司 SV には、ケースをアセスメントする力、担当福祉司をアセスメントする力、効果的な助言をする力などが問われるが、前提として知っておくべき知識は広範囲に及ぶ。このため、実践や演習も重要だが講義形式は一定程度必要だと思う。
- ・ 児童福祉司としてのケースワークは SV になる前に習得しておくべきものである。SV として必要とされるのは、コーチング、人を育てる技術であろうと考える。ケースワークについては日々の実践で身につけ、その実践の力をつけさせるためのコーチングの技法を SV 研修では行ってもらいたい。
- ・ SV の資質が筆記試験で計れるような内容だけではないため、必要なスキルが身につけているかを見極めるのは難しい。SV に必要なスキルについて確立したものが無く、社会背景によっても児童相談所に求められるものも変わってくる中で必要な資質も増えていくため、研修の内容についても常に見直しが必要である。

●より実務に即した研修としてもらいたい

- ・ 座学も必要だが、実際には現場の実務経験において身につけていくことの方が大切。
- ・ 現在の SV 研修でも演習等を通じて SV 同士の経験や課題の共有を行っているが、有益だと思う。
- ・ SV は要件を満たせばよい実践ができるというのではなく、また、SV の知識・技術・態度の向上を図るにあたり、各児相が単独で対応するには事例に限りがあるので、できれば全国の児相のよい実践例を共有する集会のような集合研修を毎年開催してほしい。
- ・ 他の児相の状況を知ることや学んだり考えたりすることが多かったので、情報共有の時間が多いとよい。
- ・ 児相の CW は日ごろの業務に追われている中、職場と違う場所で他児相の職員との意見交換をすることで日ごろの業務の振り返りができると考えている。

< SV の配置や育成について >

●国としての方針を示すことや、実現のための国からのバックアップも必要

- ・ 一部の都道府県では児童福祉司 SV が「児童福祉司などの教育・訓練・指導にあたるもの」とされていることから、若干実務経験がとばしくとも児童相談所監督職を「児童福祉司 SV 研修受講対象者」としている。この点について、「児童福祉司 SV」と「行政機関としての児童相談所監督職」を分けて考え、児童福祉司 SV の要件を満たすものであれば児童相談所監督職でなくとも SV 研修を受講させるよう、再度都道府県に周知が必要ではないかと考える。
- ・ 研修やその要件化等のあり方の課題とともに、行政組織の中で児童相談所がどのように位置づけられているか、自治体によって様々であり、寧ろ後者の要因が大きい場合がある。
- ・ 人材育成のため各種研修を受講させたいが予算の関係で困難なため、国から研修受講等のための予算措置が必要と思われる。

●児童相談所職員全体の資質向上に向けて

- ・ 将来的には社会福祉士とするなど児童福祉司の資格要件を厳格化することが必要。現状にお

いては、無資格の一般行政職が大半を占めており、その専門的知識及び技能の低さから高い専門性が求められるようになり、研修による専門性の向上を図ることが必要であると指摘されるに至ったという経緯がある。そもそも大学などで社会福祉を学んでおらず、福祉業務の経験も乏しく、その業務に理解がない（嫌がる、バカにする）者を児童福祉司として配置することに根本的な問題がある。

- ・ 児童相談所という行政機関として組織的対応をケースワークの前提とした場合、SV だけが資質面を問われるものではない。SV（本県の場合、監督職）の任用にあたって、評価基準が不明確で、また形式的要件にこだわるとかえって SV として適正な資質をもつ人材が活かせなくなるといふ配慮が必要。SV 研修の修了を SV の任用要件とすることで、適切な人材を幅広く集めることがかえって困難にならないよう柔軟な運用を検討してもらいたい。
- ・ 児童心理司も同様に義務的研修が必要ではないか。

第V章 児童相談所設置自治体へのアンケート調査

1. アンケート調査の実施概要

児童福祉司 SV 任用前研修ならびにその修了要件の在り方を検討するにあたり、児童相談所設置自治体の意見を把握し、研修や修了要件の在り方に反映するため、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3年1月5日（火）～ 令和3年2月26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	73 件
有効回答数	49 件
回収率	67.0%

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

<自治体における児童福祉司 SV 等の状況について>

- ・ 令和 3 年 1 月 1 日時点の児童福祉司数は平均 59.5 人、児童福祉司 SV 数は 13.5 人であった。
- ・ 児童福祉司 SV の研修受講状況は、児童福祉司任用後研修は 55.9%、児童福祉司 SV 法定研修は 53.6%が「受講済み」であった。
- ・ 令和 2 年度の児童福祉司 SV 法定研修の受講者数は平均 2.8 人であり、受講時点で「SV 業務を行っていた」のが 85.3%、経験年数としては「6 年目以上」が 50.4%と最も多く、次いで「3 年未満」が 17.8%であった。
- ・ 今後の児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込みは、令和 3 年は平均 5.8 人、法施行以降の平均が 4.5 人であった。

<自治体における児童福祉司 SV の要件について>

- ・ 児童福祉司 SV としての役割を与えるにあたって設定している要件としては、「役職が〇級以上」が 42.9%と最も多く、次いで「児童福祉司経験〇年以上」が 34.7%であり、「児童福祉司 SV 法定研修受講済み」との回答も 12.2%あった。
- ・ 児童福祉司 SV 法定研修の受講者に修了証を発行するために行っていることとして、「研修受講後のレポート提出（提出の確認のみ）」を行っているのが 36.7%、「研修受講後のレポート提出とその内容を評価して判断」しているのが 18.4%であった。

<児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件について>

- ・ 研修受講要件として「児童福祉司業務経験 3 年以上」とすることの必要性について、「必要である」が 63.3%であった。また、「必要だが要件の変更が必要」の理由や変更内容として、「行政職場であり、いつ SV の役割を担うかわからない」「児童福祉司経験以外にも対象とするべき」などの意見があげられた。
- ・ 修了要件として「筆記試験の合格」が必要かについては、「必要である」が 16.3%、「必要でない」と「必要だと思うが負担が大きい」がともに 40.8%であり、「必要でない」理由としては、「SV に必要な能力を筆記試験で評価することは難しい」「負担が大きい」などの意見があった。
- ・ 後期研修受講前のプレ SV としての実践については、「必要である」が 42.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.9%であった。
- ・ プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成については、「必要である」が 40.8%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.9%であった。
- ・ ケースレポートへの SV、担当福祉司、管理職からのコメントについては、SV と担当福祉司では 36.7%、管理職では 46.9%が「必要である」との回答であった。「必要でない」等の理由としては「文書よりも面談等のほうが有益」「SV または管理職どちらかでよい」などの意見があげられた。
- ・ 後期日程におけるスーパービジョンプログラムの受講については、「必要である」が 49.0%であった。
- ・ 研修後のレポート提出については、「必要である」が 32.7%、「必要だと思うが負担が大きい」が 53.1%であった。
- ・ SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項としては、「研修内容

や開催方法を工夫してほしい」「SV が自ら学べる仕組みが必要」「合格基準が高すぎないようにしてほしい」「制度案が非現実的ではないか」などの意見があった。

<児童福祉司 SV 向けの研修について>

- ・ 自治体において児童福祉司 SV の法定研修を「開催している」自治体は 14.3%であった。
- ・ あればよいと思う SV 研修の開催方法としては、「オンデマンド型での事前学習の実施」が 63.3%と最も多かった。
- ・ 児童福祉司 SV 向けのフォローアップ研修については「あったほうがよい」が 75.5%であった。

<児童福祉司 SV への研修や修了要件化について>

- ・ SV 向け研修や修了要件化について感じている課題としては、「修了要件の緩和が必要」「研修内容や開催方法を工夫してほしい」「自治体単位ではなく全国統一で SV の養成を行うべき」「SV を支援する仕組みが必要」「研修や修了要件の設定による過度な負担は児童相談所業務に支障をきたす」などの意見があげられた。

(2) 自治体における児童福祉司 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 3 年 1 月 1 日時点）

(ア) 児童福祉司

令和 3 年 1 月 1 日時点の児童福祉司数について聞いたところ、49 自治体での総数が 2,916 人、平均 59.5 人であった。

図表 56 児童福祉司の人数

児童福祉司総数	平均
2,916 人	59.5 人

(イ) 児童福祉司 SV

令和 3 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、49 自治体での総数が 660 人、平均 13.5 人であった。

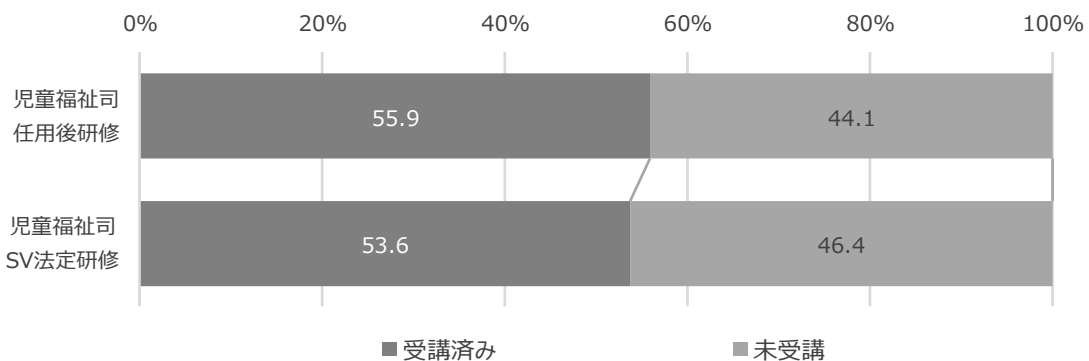
図表 57 児童福祉司 SV の人数

児童福祉司 SV 総数	平均
660 人	13.5 人

② 児童福祉司 SV の研修受講状況（令和 3 年 1 月 1 日時点、令和 2 年度を受講者を除く）

令和 3 年 1 月 1 日時点で児童福祉司 SV として業務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 55.9%、児童福祉司 SV 法定研修が 53.6%であった。

図表 58 児童福祉司 SV の研修受講状況（N=660）



③ 令和 2 年度の児童福祉司 SV 法定研修の受講状況

(ア) 令和 2 年度を受講者数

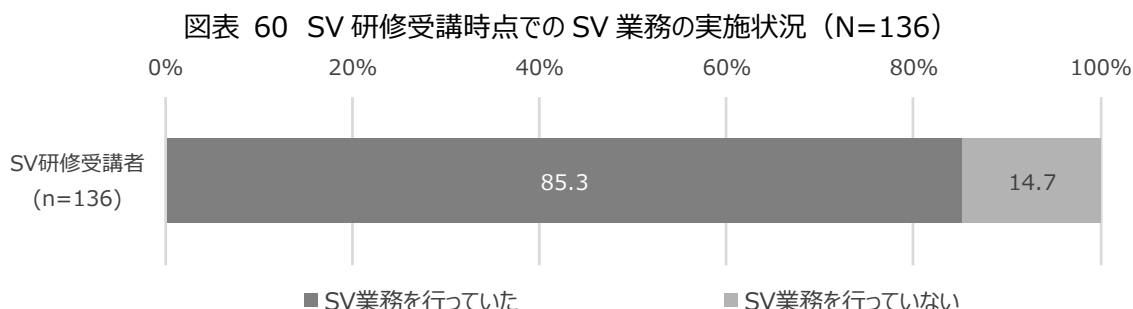
令和 2 年度の児童福祉司 SV 研修の受講者数について聞いたところ、49 自治体での総数が 136 人、平均 2.8 人であった。

図表 59 令和 2 年度 の児童福祉司 SV 研修受講者数

SV 研修受講者数	平均
136 人	2.8 人

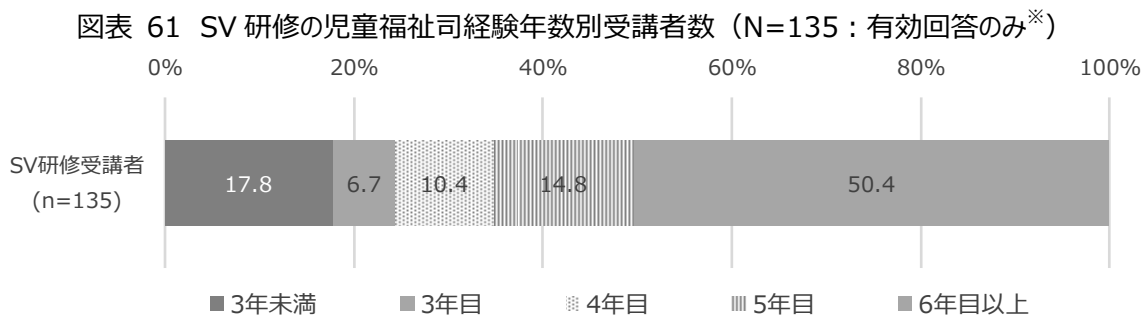
(イ) SV 業務の実施状況

令和 2 年度の児童福祉司 SV 研修受講者について、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、「SV 業務を行っていた」が 85.3%であった。



(ウ) 経験年数別受講者数

令和 2 年度の児童福祉司 SV 研修の受講者について、受講時点での児童福祉司 (SV 業務を含む) としての経験年数別受講者数について聞いたところ、「6 年以上」が最も多く 50.4%、次いで「3 年未満」が 17.8%、「5 年目」が 14.8%であった。



※経験年数別受講者数の合計が (ア) 令和 2 年度を受講者数と合致しない回答を除く。

④ 今後の児童福祉司 SV 研修受講者数の見込み

令和 3 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、回答のあった自治体での総数が、令和 3 年度希望受講者数の平均は 5.8 人、法改正以降の想定受講者数の平均は 4.5 人であった。

図表 62 児童福祉司 SV 研修の受講者数の見込み

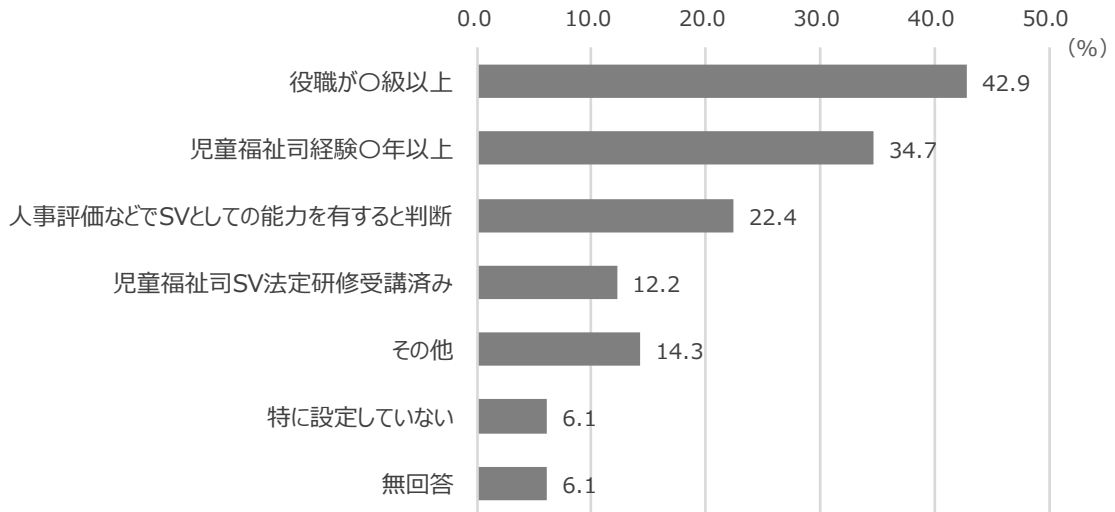
	令和 3 年度の 希望受講者数	法施行以降の 想定受講者数
合計	274 人	189 人
回答のあった自治体数	47	42
1 自治体あたりの受講者数	5.8 人	4.5 人
(参考) 73 自治体換算	425.6 人	328.5 人

(3) 自治体における児童福祉司 SV の要件について

① 児童福祉司 SV としての役割を与えるにあたっての要件

児童福祉司 SV としての役割を与えるにあたって設定している要件を聞いたところ、「役職が○級以上」が 42.9%と最も多く、次いで「児童福祉司経験○年以上」が 34.7%、「人事評価などで SV としての能力を有すると判断」が 22.4%であった。

図表 63 児童福祉司 SV としての要件設定 (N=49, 複数回答)



なお、「役職が○級以上」「児童福祉司経験○年以上」「その他」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である。

<役職が○級以上>

- ・ 係長 (13 件)
- ・ 主査 (2 件)
- ・ 班長 (2 件)
- ・ 課長
- ・ 主任
- ・ グループリーダー
- ・ リーダー (副主幹)

<児童福祉司経験○年以上>

- ・ 5 年 (16 件)
- ・ 3~5 年

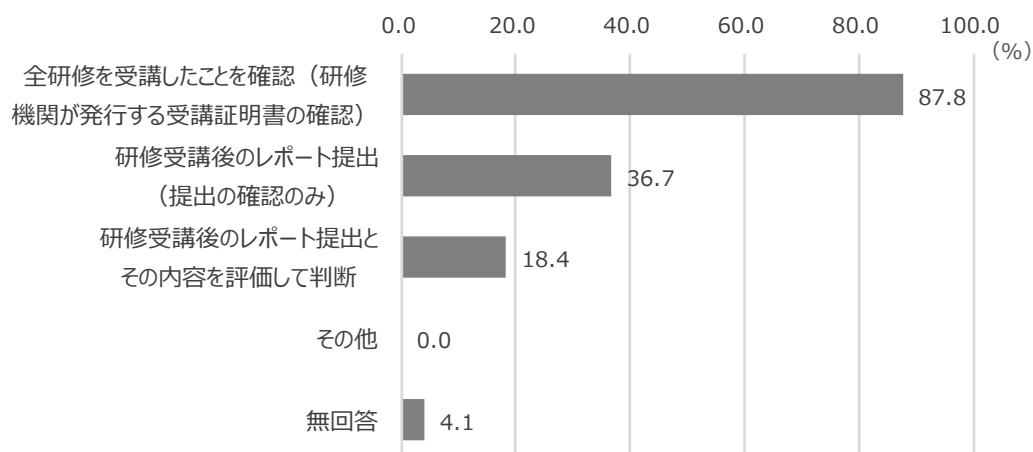
<その他>

- ・ 児童福祉法第 13 条第 6 項を基本とする
- ・ 児童福祉司 + 児童相談所経験概ね 5 年以上
- ・ 職員として経験年数が長い者
- ・ 児童福祉司 SV 法定研修の受講
- ・ SV 研修受講予定者
- ・ 児童相談所の課長級以上
- ・ 所属長が認めた場合

② 児童福祉司 SV 研修修了証を発行するために行っていること

児童福祉司 SV 法定研修の受講者に修了証を発行するために行っていることについて聞いたところ、「全研修を受講したことを確認（研修機関が発行する受講証明書の確認）」が 87.8%と最も多く、次いで「研修受講後のレポート提出（提出の確認のみ）」が 36.7%、「研修受講後のレポート提出とその内容を評価して判断」が 18.4%であった。

図表 64 修了証発行のために行っていること（N=49, 複数回答）



「研修受講後のレポート提出とその内容を評価して判断」と回答した人に、その確認者について聞いたところ、下記のような回答があげられた。

- ・ 研修主催者
- ・ 本庁主管課／本庁担当課／本庁担当者
- ・ 所属長
- ・ 所属長及び本庁所管課長の両方

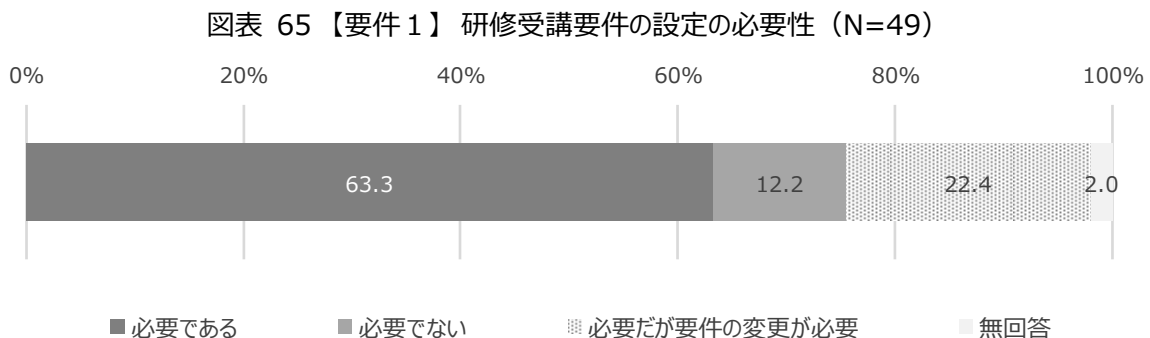
(4) 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について

① 児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件・プログラム案の必要性

SV 任用前研修の修了要件・プログラム案の必要性や実施方法等についての意見を聞いたところ、以下のとおりとなっている。

(ア) 【要件 1】 研修受講要件の設定

研修受講要件として「児童福祉司業務経験 3 年以上」とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 63.3%、「必要だが要件の変更が必要」が 22.4%、「必要でない」が 12.2%となっている。



■「必要である」と思う理由

- ・ SV として教育・指導するためには一定の業務経験は必須
- ・ 児童福祉司としての業務を一通り理解したうえで受講すべきであり、それを覚えるのに 3 年程度必要だと思うから
- ・ 研修で討論や意見交換を行うにあたり最低限の経験が必要であり、一定の業務経験を有していないと研修効果が低くなる
- ・ 2 年程度のプレ SV 期間は必要

■「必要でない」と思う理由

- ・ 児童福祉司のみに限定すると人材確保が困難
- ・ 児童福祉司の経験年数以外でも SV として適当と認められる能力等を有している人材を任用することも考えられるため、画一的な要件設定はむしろ悪影響となる可能性がある

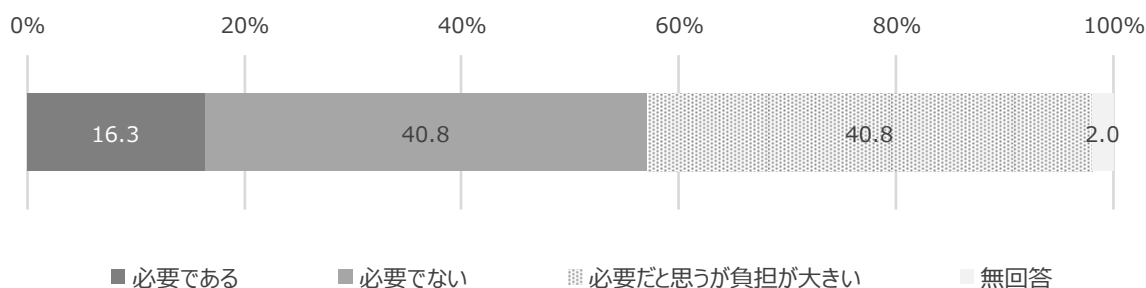
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 経験ということからすると最低 2 児相を経験した方がよい
- ・ 児童福祉司以外の児相経験も加味してもらいたい
- ・ 児童福祉司任用後研修と SV 任用前研修の受講を同年度でも可としてもらいたい
- ・ SV に児童福祉司の業務経験は必要だと認識しているが、人事異動の関係上、要件に合わない配置になる可能性もあり、受講対象外となる SV が出てくる場合もある
- ・ 一定程度の経験年数が必要と考えられるが、本市では児童相談所のみ従事する専門職の採用を行っておらず、人事異動から業務経験 3 年以上の職員を配置し続けることは困難なため
- ・ 実際の SV は係長級の職員も行うため、役職要件の追加が必要
- ・ 所属長の推薦

(イ) 【要件2】 筆記試験の合格

SV 任用前研修の修了要件として「筆記試験の合格」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 16.3%と、「必要でない」「必要だと思うが負担が大きい」がともに 40.8%であった。

図表 66 【要件2】 筆記試験合格の必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ 3年以上の実務経験とは別に運営指針や通知類、関係法令の読み込みによる知識が必要のため
- ・ SVとしての最低限の知識は必要となるため
- ・ 理解度の確認のため

■「必要でない」と思う理由

- ・ 筆記試験で確認できる部分は限られる、SVで求められる技術等を筆記試験で測ることは難しいと考えられるため
- ・ 児童相談所SVに求められるものは知識以上にケースワーク力や指導力である
- ・ 試験が形骸化すれば負担でしかなくなるため。事例検討やSVのSV等、実践的なワーク等を修了要件とするのみでよいと思う
- ・ 研修で学んだことを日々の業務で再認識しながら実践することが重要なため
- ・ 達成度の確認方法は、チェックリストによる確認など簡易な方法で実施すべきである
- ・ 合否の決定基準や試験内容が不明確
- ・ 通常業務を行いながらでは負担が大きい、実務の時間確保を優先すべきである
- ・ SVの担い手が少ない中、あまり要件を厳しくするとSVの確保が困難となる恐れがある

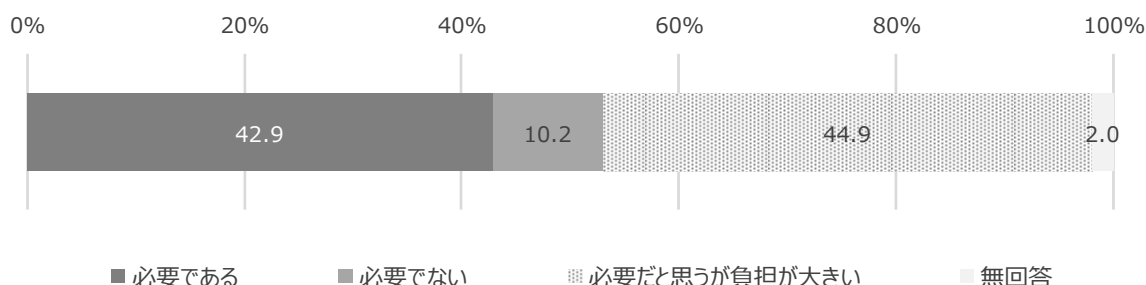
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ SVとして必要な知識の習得には必要だと思うが、勤務時間内に業務を行いながら試験へ対応することは難しい
- ・ 業務と並行して行うことが現場職員の負担になると思われる
- ・ 業務や研修受講と並行しての筆記試験勉強は負担が大きい。国家資格（社会福祉士や公認心理師など）をもって筆記試験免除とされるような配慮があると良い
- ・ 研修効果をみるための一つの方法だと思われるが、不合格の場合のフォロー体制が必要
- ・ 試験の範囲や求められるレベル次第
- ・ 質で担保するうえでは必要だと思うが、必要な人員を確保できるかが課題

(ウ) 【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践

SV 任用前研修の後期日程受講前の「プレ SV としての実践」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 42.9%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.9%、「必要でない」が 10.2%であった。

図表 67 【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践の必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ SV としての実践を積んだ後の受講はより質が高い研修となる
- ・ 座学で学んだことを実践に反映することでより定着する
- ・ SV になる前の試行（仮免許）期間としての職務経験は必要である
- ・ ケースの見立ても含め、SV としてのかかわりについての SV は必要
- ・ 現状、SV の人数が少なく、研修修了の有無にかかわらず SV 業務に従事せざるを得ない状況があるが、研修の一環として体系化されたものがあれば、より効果的にプレ SV を実施できる
- ・ 現状ではベテラン児童福祉司の負担が大きいと感じる。人員を増やしていくに当たり質が担保されること、職員の層を厚くしていくことが必要

■「必要でない」と思う理由

- ・ 3 年以上の経験をするると次期 SV を見込んだ業務内容になってくると思われる
- ・ 業務として SV を担っているのであれば、プレ期間を設ける意味はない
- ・ SV とすべき職員のほか SV を配置できるとは限らず、法定要件は別として実質的に SV として動かざるを得ず、「プレ SV」といったやり取りをしている余裕がない
- ・ 現場の負担を増やすべきでない

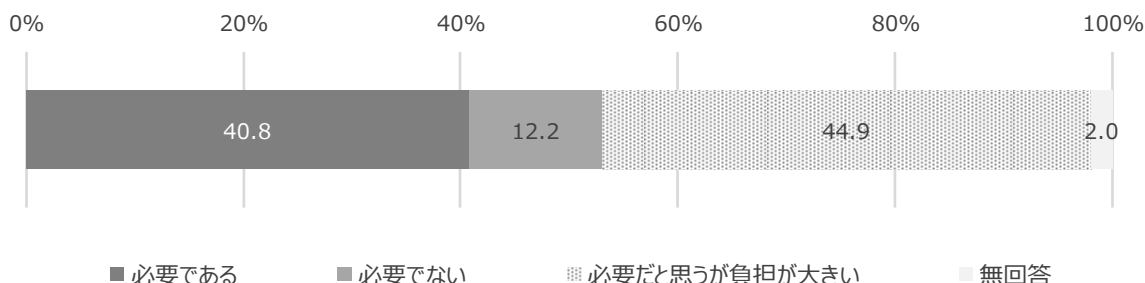
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ プレ SV を受け入れる体制が整っていない
- ・ 現場の多忙さからすると対応できない可能性あり、SV 担当者は業務が多いため負担にならない方法で実施する必要がある
- ・ 配置人数や経験年数に偏りがある児相では実践が困難ではないか
- ・ SV の育成という観点では非常に有効だと思うが、指導する側に余裕がなければ非常に難しい
- ・ 業務と並行して行うことが現場職員の負担になると思われるため
- ・ 実践内容や方法を厳選し、受講者にとって負担感が強まらないようにする必要があると思われる
- ・ プレ SV の SV は自らの業務に加えてサポートせねばならず、負担が大きくなる懸念される
- ・ 一定数の児童福祉司の確保が前提となる
- ・ 児童福祉司としてケースワークすることが優先され、プレ SV としての役割を果たせるよう、通常業務の負担を分散させるなどの組織内の調整が必要となる

(工) 【要件 4 -a】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成

SV 任用前研修の後期日程受講前に実施するプレ SV の実践を踏まえた「ケースレポートの作成」を要件とすることについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 40.8%、「必要でない」が 12.2%、「必要だと思うが負担が大きい」が 44.9%であった。

図表 68 【要件 4 -a】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成の必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ ケースをどのように見立てて対応したかをまとめる力は SV として重要
- ・ プレ SV としての実践を振り返るためには必要であり、SV としての視点の再確認となる
- ・ 対応したケースをじっくりと振り返る良い機会となる
- ・ ケースレポートがあれば、SV や所属長からの評価や助言も共有しやすい
- ・ 研修内容をどの程度理解できているかの確認は必要と考える
- ・ 自らの実践を改めて振り返り、レポートにまとめる作業は有効であると考えられるため。ただし、ケース数は 1 ケースに限るなど、作業負担には配慮してもらいたい
- ・ レポート案は現研修で用いている様式と類似であるため、実施可能と考える

■「必要でない」と思う理由

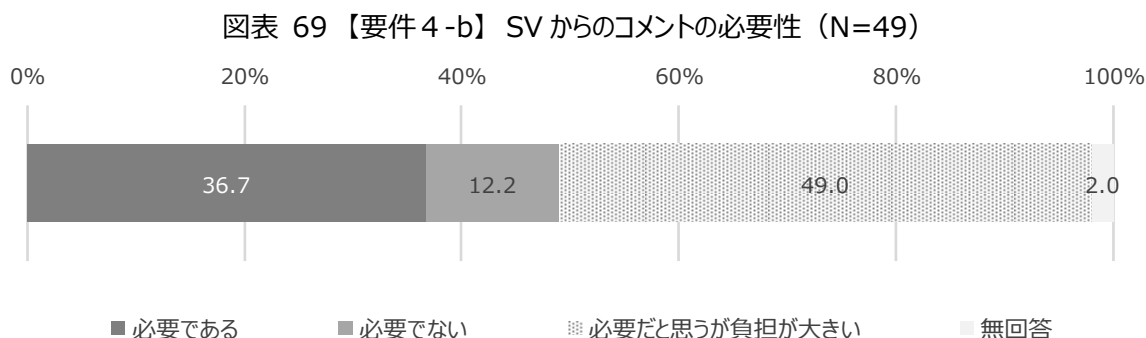
- ・ 現場の負担を増やすべきでない
- ・ レポートは現場の業務の片手間に行うことは難しい
- ・ 各所属でできるサポート体制を構築するしかない

■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ トレーニングとしては当然必要だが、日々の業務量を考えると過重であると感じる
- ・ ケースレポート案を作成するだけでも相当日数を要する
- ・ 業務が多いので、別の業務で業務軽減を図ってからの実施が望まれる
- ・ 実践する場合は内容を厳選し、受講者にとって負担感が強まらないようにする必要がある
- ・ 組織内で SV とプレ SV の業務内容を明確にする必要がある
- ・ ベテラン児童福祉司としての役割も担う中で、プレ SV の業務にも取り組むことが想定され、中堅児童福祉司の負担が重い

(オ) 【要件4-b】 SVからのコメント

ケースレポートに「SV」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が36.7%、「必要でない」が12.2%、「必要だと思うが負担が大きい」が49.0%であった。



■「必要である」と思う理由

- ・ SVとしての視点の再確認となる
- ・ SV自身の振り返りのためにも必要
- ・ 自身の動きを客観的に認識できる。指導のポイントの気づきになる
- ・ 受講する職員の強みと弱みを把握して育成に活かすため
- ・ 上司からの適切なフィードバックを得られることでモチベーションが上がり業務に生かすことができる
- ・ 当然ながら先輩SVからの薫陶は大きいものとする
- ・ 励ましになる

■「必要でない」と思う理由

- ・ 各所属でSVを育てるサポート体制は必要だが、面接等でよい
- ・ 同じ職場内であれば会議やケースカンファレンスでコメントをもらえる
- ・ プレSVは不要と考えており、コメント程度で大きな効果があるとは思えないため、これらに相当することは実際のケースの処遇検討等の際などで、より事細かに行われることが適当と考える
- ・ 現場の負担を増やすべきでない

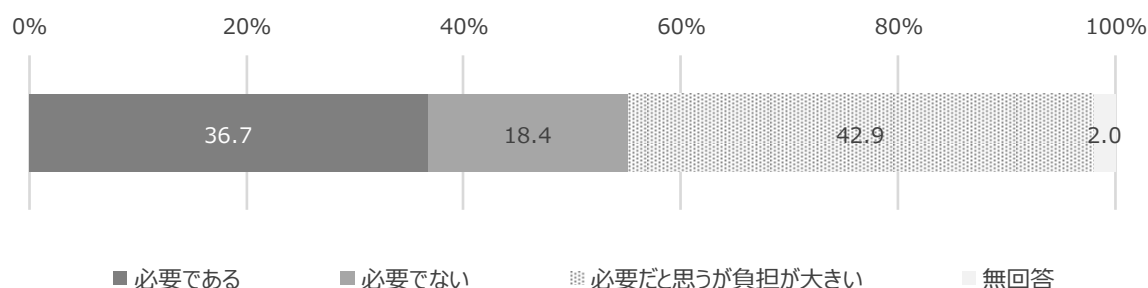
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 時間的余裕がない
- ・ 業務が多いので、人員を確保してからの実施が望まれる
- ・ コメントや内容や量により負担が大きくなる可能性があるため
- ・ トレーニングとしては当然必要だが、日々の業務量を考えると過重であると感じる
- ・ SVまたは管理職どちらかのコメントで十分ではないか
- ・ 現状でもSVの負担が増しているなか、プレSVのスーパーバイズの実施状況にまで目配りができないと考える

(カ) 【要件 4 -c】 担当福祉司からのコメント

ケースレポートに「担当福祉司」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 36.7%、「必要でない」が 18.4%、「必要だと思うが負担が大きい」が 42.9%であった。

図表 70 【要件 4 -c】 担当福祉司からのコメントの必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ SV を受けた立場からのコメントも必要
- ・ 実際に SV を受けた側の意見は今後の SV に有用であるため
- ・ SV がどう感じたかを知ることで、今後の指導につながる
- ・ 児相は合議制であるため、地区担当ワーカーの意見は重視すべきである
- ・ 自身のサポートが担当福祉司にどう役立ったかのフィードバックが得られるため

■「必要でない」と思う理由

- ・ 文書として記載するよりは面談等を行ったほうが有益であり、そのほうが互いに振り返りができる
- ・ 受講者が目にする可能性がある以上、自由なコメントはしづらい
- ・ SV を受けて参考となる意見を述べてもらうことは有意義だと思うが、評価的な内容をコメントすることは難しいため
- ・ 現場の負担を増やすべきでない

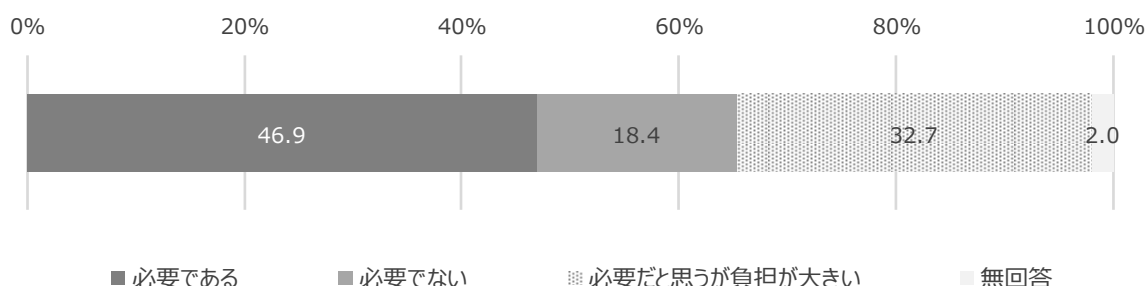
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 時間的余裕がない
- ・ トレーニングとしては当然必要だが、日々の業務量を考えると過重であると感じる
- ・ 業務が多いので、体制を見直してからの実施が望まれる
- ・ 担当福祉司も余裕がないうえ、SV に意見をどこまで言えるかわからない
- ・ 経験年数の浅い児童福祉司が多いため、SVE から適当なフィードバックが得られるか疑問である
- ・ 上司 (SV) に対するコメントが可能な職員もいれば難しい職員もいると思われ、結果的にコメントが表面的なものになってしまう可能性がある
- ・ コメント欄を設けるのであれば、具体的に何を書けばよいか例示が必要だと考える

(キ) 【要件 4 -d】 管理職からのコメント

ケースレポートに「管理職」からのコメントを記載することについて、その必要性を聞いたところ、「必要である」が 46.9%、「必要でない」が 18.4%、「必要だと思うが負担が大きい」が 32.7%であった。

図表 71 【要件 4 -d】 管理職からのコメントの必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ 上司からの適切なフィードバックを得られることでモチベーションが上がり業務に生かすことができる
- ・ SV としての資質、役割を把握してもらうためにも所属長からのコメントは重要と考える
- ・ SV としての評価や振り返りが的確にできると思われるため
- ・ SV に求められるアセスメント、マネジメントのポイントを学べる
- ・ プレ SV としての実践を総合的に評価したコメントが必要
- ・ プレ SV を客観的に判断する体制は必要であるため
- ・ 受講する職員の強みと弱みを把握し、育成に活かすため
- ・ 管理職としてプレ SV の様子など状況把握につなげられる
- ・ 資質確保・向上、組織での習熟状況等把握のため

■「必要でない」と思う理由

- ・ 文書として記載するよりは面談等を行ったほうが有益
- ・ SV がある程度伝えていけば十分ではないか
- ・ SV からのコメントで十分と思われる
- ・ 管理職から人事評価シートなどで同じような評価が既にあるので必要ない
- ・ 現場の負担を増やすべきでない

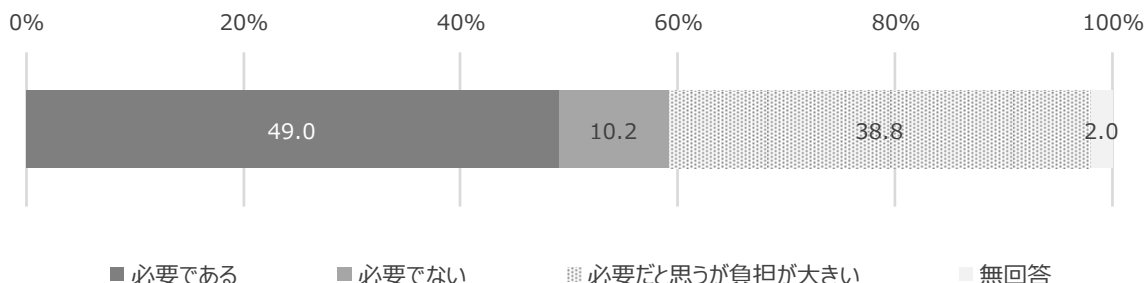
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ トレーニングとしては当然必要だが、日々の業務量を考えると過重であると感じる
- ・ SV または管理職どちらかのコメントで十分ではないか
- ・ 職場の研修への理解が必要であるとともに SV へコメントができる経験豊富な SV 等の人材が必要である
- ・ 児童福祉司の経験がない所長もあり、個々の SV の状況に目配りすることは困難と考え。
- ・ 同じ職場内であれば会議やケースカンファレンスでコメントをもらえる
- ・ コメントの記載だけでは評価や振り返りが一方的になるため、ケースレポートを用いた検討会議を上記 4 者で実施できると良い
- ・ 負担が大きくなるようにケースレポート等の様式を工夫してもらえると助かる

(ク) 【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講

SV 任用前研修の後期日程においてケースレポートに対するスーパービジョンプログラムを受講することの必要性について聞いたところ、「必要である」が 49.0%、「必要でない」が 10.2%、「必要だと思うが負担が大きい」が 38.8%、であった。

図表 72 【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラム受講の必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ SV の在り方の気づきにつながり、互いに意識を高め合える
- ・ 他児相の職員と意見交換を行う機会は必要であり、違った視点で支援方針を見立ててもらえ勉強になる
- ・ 自分の対応したケースの振り返りができる良い機会となる
- ・ 外部からのスーパービジョンは学びが大きい
- ・ スーパービジョンプログラムにより省察する機会がないとケースレポートをまとめた意味がない
- ・ レポートはグループワーク等により研修生が共有すべきである
- ・ 作成したケースレポートに対するスーパービジョンを受ける機会が必要
- ・ 受講者だけでなく児相としても取組に問題があれば意見をもらうことは有効

■「必要でない」と思う理由

- ・ 現在の SV 研修でよく、それに加え、オンライン相談ができる体制整備が望ましい
- ・ プレ SV やケースレポートは不要と考えているが、スーパービジョンプログラムを行うのであれば、ケースレポートではなく、実際の児童記録票から個人情報を除いたものを用いて、記録されている対応に対するスーパービジョン等があれば良い

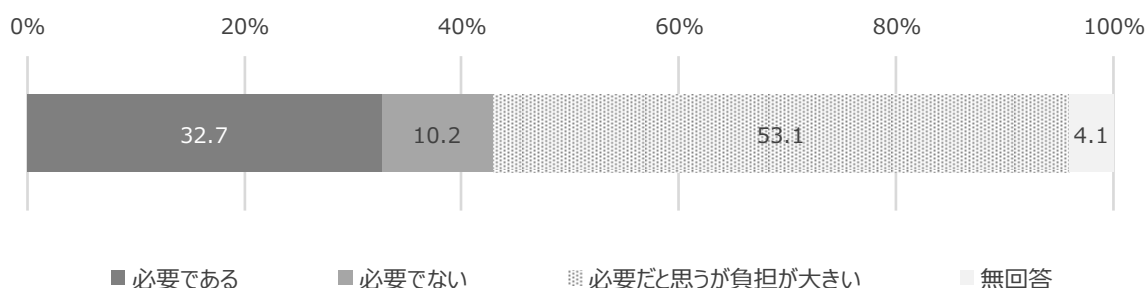
■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ ケースレポートを作成するところまでの負担が大きいから
- ・ 実際の SV の状況を報告したうえでスーパービジョンを受けることは有用と考えるが、レポート内容が細かく作成に負担がある
- ・ SV としての経験を少し踏まえてのアフターフォローとしてあるとよいと思われるため
- ・ プレ SV の前に要件 3 で座学と演習、要件 5 は提出されたケースレポートを事例として検討会開催という考えもあると思う (例：オンライン会議を利用して参考に)

(ケ) 【要件7】 スーパービジョンを受けたうえで学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出

SV 任用前研修の後期日程においてスーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポートを作成し提出することの必要性について聞いたところ、「必要である」が 32.7%、「必要でない」が 10.2%、「必要だと思うが負担が大きい」が 53.1%であった。

図表 73 【要件7】 スーパービジョンを受けたうえで、学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出の必要性 (N=49)



■「必要である」と思う理由

- ・ 理解度の確認のため
- ・ 成果物として必要
- ・ 学んだことをまとめることで、学びを定着や更なる学びにつながる
- ・ 研修の振り返りができる
- ・ 自分の対応したケースの振り返りができる良い機会となる
- ・ レポートを提出して終了ではなく、提出後の管理職からの評価なども必要
- ・ 同じ立場の人とのディスカッションやその後の取組をオンライン等で報告し合うなど仲間づくりをしてはどうか

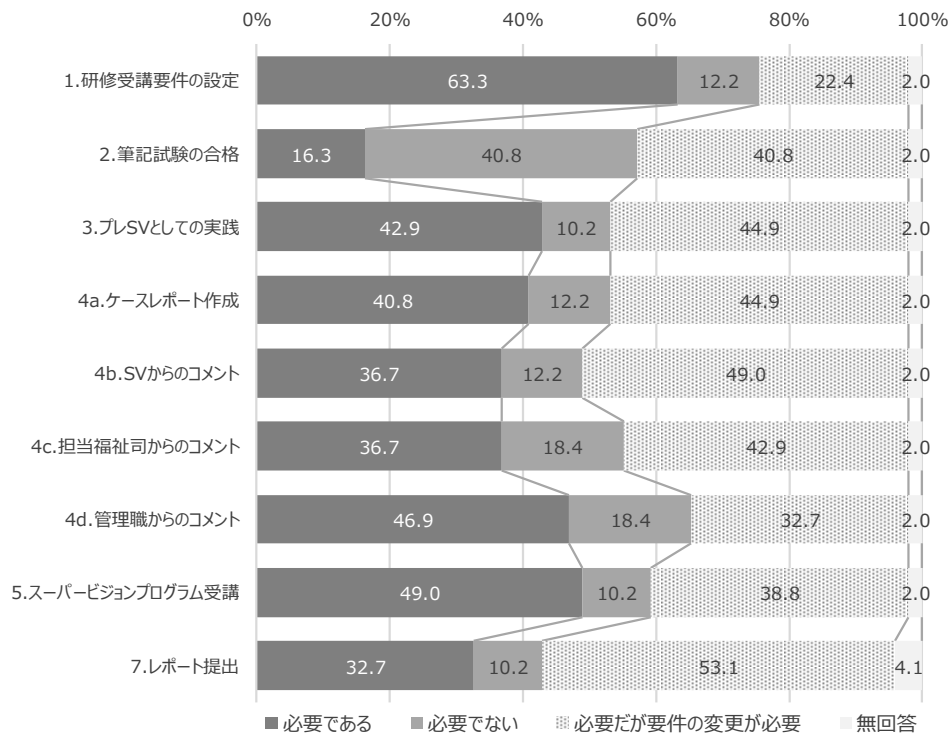
■「必要でない」と思う理由

- ・ 各児相における管理職などのコメントで代替できると思われるため
- ・ スーパービジョンの場が設定されるのであれば、その場でこれらをや取りすればよく、この他でやり取りする必要性を感じないため
- ・ 現場の負担を増やすべきでない

■「必要だが要件の変更が必要」と思う理由や変更案

- ・ 現行の研修レポートでよい。自治体でレポート内容の評価はできない。
- ・ 後期日程の最終日に作成し、研修実施機関に提出することで十分
- ・ 事後学習が制度化されたうえで必要
- ・ 今後の実践に向け、課題等を明確にすることは必要と思うが、日常業務（一児童福祉社としての業務）との差異もあり、またいつからSVに従事することになるか明確化することは困難なため、負担のわりに実践につながりにくい。
- ・ 実践により経験値を増やしていく必要があるため、レポートの提出は負担が大きい
- ・ 業務と並行すると負担も大きいと思われるため、受講者にとって負担感が強まらないよう内容を厳選する等が必要。

図表 74 【再掲】要件 1 から 7 の必要性



② レポートの様式等についての意見

自治体に提出されるレポートの様式やケースレポート4頁「後期研修でのスーパービジョンを踏まえて」の項目などについて変更が必要な点等を聞いたところ、次のような回答があった。（【要件 7】のレポート提出を「必要である」と回答した人のみへの設問）

<主な意見>

- ・ 案の内容で特に問題なし
- ・ 当県がSV研修後のレポートとして求めていることとほぼ同様の内容である。
- ・ レポートの内容は良いと思う。複雑なケースも1枚にまとめあげ、説明する能力を身につけるためにも作成することは必要。しかし1年かけて身につけることが想定される研修だとケースも変化が多い。ケース選定や追記できる余裕を残すなど期間に見合った形で取り組めるよう工夫が必要。
- ・ どのくらいの時間をかけて書くものだろうか。自分がSVを受けたいと思う事例を出してコンサルを受けられる感覚であればよいと思う。
- ・ A3の表面は子どもの虹やあかしで用いる事例検討様式であるために研修受講者各人が準備できるものと考え、過去に受けた研修で作成した経験があると思う。A3の裏面については、自由記載部分が大きいためにチェックボックス方式を取り入れるなどすると受講者の負担軽減につながるのではないか。
- ・ 自治体が受講管理として保存するのであれば、個別ケースなどの記載はすべきでない。
- ・ 記載するとすれば、レポートの項目としては「気づいたこと」「変化・成長があったと思う点」「課題だと気が付いた点」「今後具体的に取り組もうと思っていること」でよい。
- ・ PCで入力できる様式にしてほしい。

③ SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項

その他、SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項について聞いたところ、次のような回答があった。

- 開催方法を工夫できないか
 - ・ もっと開催単位を小さくしてもよいのではないか。例：ブロック単位
- 研修内容に工夫が必要である
 - ・ SV 研修の前期日程における座学カリキュラムはもっと科目のバリエーションがあってもよいのではないか。法的対応や演習（グループディスカッション）等。
 - ・ プレ SV としての実践の中に機関連携や組織マネジメントも可能なところで実践ができるとよい。
 - ・ 知識だけでなく、即実践につながるようトレーニング的要素を組み込んだプログラムが必要。
- 自ら学べる仕組みがあるとよい
 - ・ 本県の場合、児童福祉司任用後研修に参加しており、業務の多忙さから修了まで至らない者が認められる。そのため実習を伴わない講義については、任用後についても SV 任用前研修のどちらでもオンデマンドで全国一律の研修教材が作成されればよいと考える。座学で教えてもらうだけでなく自ら学んでいけるような仕組み作りをお願いする。
- 児童福祉以外の児童福祉業務経験の加味も必要
 - ・ 要件については、単なる経験年数だけでなく、児童福祉以外の他領域を 5 年以上経験している係長級等を含んでもよい。児童福祉司経験年数のみを要件とすると、新たな児相設置が困難になる。
 - ・ SV 任用前研修の受講要件を児童福祉司経験 3 年以上とすると、その他児童相談業務に従事していた者の SV 登用に時間がかかるため、例えば、児童心理司経験者の場合は児童福祉司経験 1 年以上、児童指導員経験者の場合は 2 年以上とするなど、他の児童福祉業務経験を加味してもらいたい。
- 合格基準は高すぎないようにしてほしい
 - ・ 筆記試験の合格については義務要件として設けるにしても、合格基準はあまり高くないほうがよい。福祉司 3 年目以上ということは、仮に 3 年目の人が受けた場合、ようやく一人である程度判断し動くことができるようになった時期であり、通常業務に並行しての研修だけでも負担が大きいうえに、試験合格を要件とするのは重荷になると考えられる。
- 制度案が非現実的ではないか
 - ・ 児童福祉司 SV に求める専門性はわかるが、行政職場でこれだけのプログラム実施を義務とすることは現実的ではない。特にプレ SV の実践など、どこまで実施が可能であるかも不明。児童福祉司として 3 年を満たしても他の職場に異動する可能性もあるなかで、どこまで主体的に受講されるのか。また、プログラムとして求めるものを高くすることで、通常業務を圧迫する可能性も考えられる。また、それを理由としてプログラムに参加しないことで SV を担うことを回避することも懸念される。これまでの SV 研修に SV 任用前研修を追加することで、SV 任用前研修を事前受講しておき、人事異動の関係で SV を担う年齢、職階となればこれまでの SV 研修を受講することが現実的である。
- 専門分野に特化した SV についても検討すべき
 - ・ SV という役割は重要になると思うが、それぞれの専門を持つなど、一つの所として同じ SV がいるより、社会的養護に関する SV、司法に関する SV、虐待対応 SV、家族支援 SV というように特化した SV 体制ができるとよい。

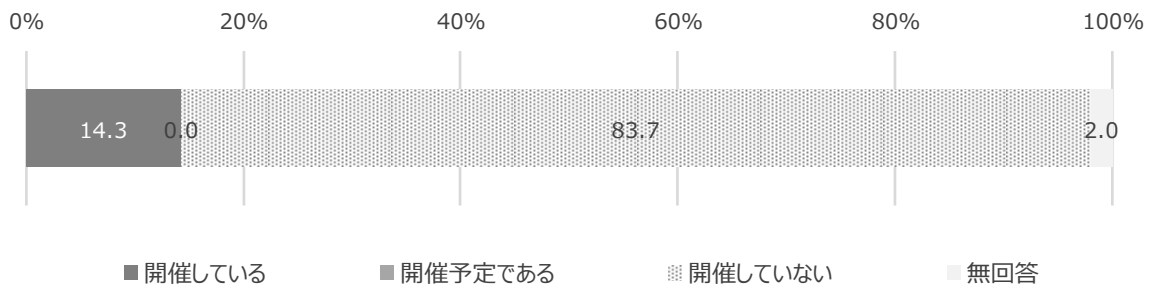
(5) 児童福祉司 SV 向けの研修について

① 児童福祉司 SV の法定研修開催状況

自治体において児童福祉司 SV の法定研修を開催しているか聞いたところ、「開催している」が 14.3% (7 件) であった。

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聞いたところ、回答のあった 7 自治体すべてが「平成 29 年度」であった。

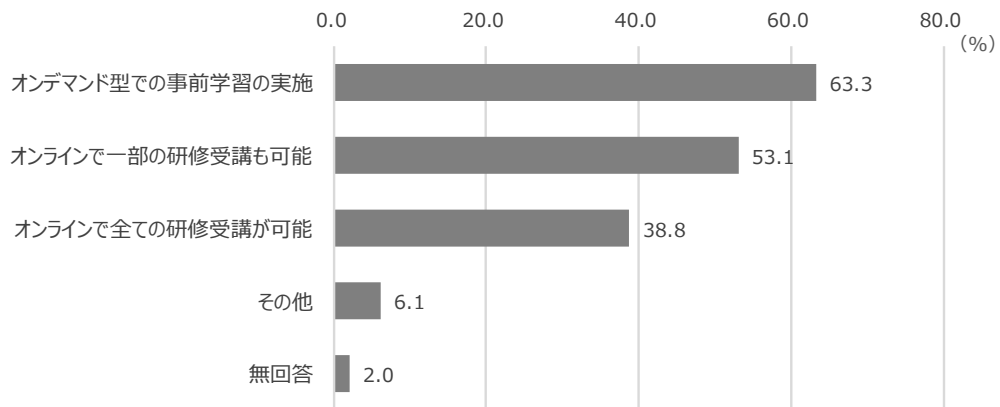
図表 75 自治体における SV 法定研修開催状況 (N=47)



② あればよいと思う SV 研修開催方法

児童福祉司 SV 任用前研修について、「あったらよい」と思う開催方法について聞いたところ、「オンデマンド型での事前学習の実施」が 63.3% と最も多く、次いで「オンラインで一部の研修受講も可能」が 53.1%、「オンラインで全ての研修受講が可能」が 38.8% であった。

図表 76 あったらよいと思う開催方法 (N=49, 複数回答)



「その他」については、次のような意見があった。

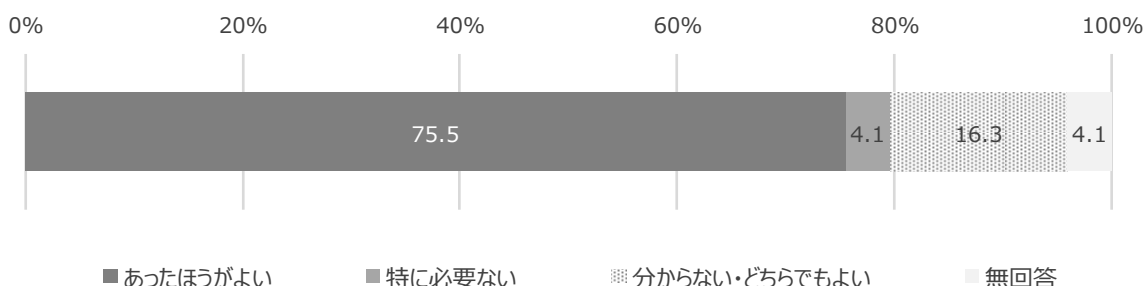
<その他>

- ・ 講師派遣、少人数開催
- ・ ボリュームによるが、数日間なら集合研修でも
- ・ 講師によるスーパービジョンや他自治体の児童相談所職員とのグループワークは対面での実施が必要

③ 児童福祉司 SV 向けフォローアップ研修の必要性

法定研修受講後に児童福祉司 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聞いたところ、「あったほうがよい」が75.5%、「特に必要ない」が4.1%、「分からない・どちらでもよい」が16.3%であった。

図表 77 フォローアップ研修の必要性 (N=49)



(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 向けの研修や SV 研修の修了要件化について感じている課題などについて聞いたところ、次のような意見があった。

- 研修修了の要件化は妥当である
 - ・ SV として備えるべき知識や能力を明確にするという意味で研修修了の要件化は適当と考える
 - ・ 児童福祉司として独り立ちするには5年程度の経験は必要と思われるため、3年の経験で研修を受講しても必要性を実感できるか疑問がある。5年以上がSVの要件であるため研修受講要件を5年程度としてもよいのではないか。
- 要件緩和が必要ではないか
 - ・ 研修受講要件を満たす職員の確保が課題である。特に要件は児童福祉司歴がカウントされるが、児童心理司やその他児童相談所職員歴もカウントできるような要件緩和があるとよい。
 - ・ 法改正に伴い児童福祉司を増員するなか、経験3年未満の職員が半数以上を占めており、すでにここ数年、経験3年未満であってもSVとして業務にあたっている職員がいる。今後SVの研修修了が要件化されても、要件を満たす人材確保が困難であることが予想される。
- 開催方法のバリエーションを増やしてもらいたい
 - ・ 現在のSV法定研修修了者の取扱いについて明示してもらいたい。筆記試験について、年1回しか実施がないと、人事異動により受験が間に合わない場合があるので柔軟に対応してもらいたい。予算や時間の制約があり、SV要件を満たす者すべてを受講させることが難しいため、研修はなるべくオンラインでのライブ開催やオンデマンド配信をしてもらいたい。
- 研修の目的、対象者に合わせた内容とすることが必要
 - ・ SV研修の内容は虐待対応の比率が高すぎると感じる。虐待対応の重要性はよくわかるが、児童の発達や親子関係調整、ファミリーストーリー全体のアセスメントなど、もう少しボリュームがあってもよいように思う。
 - ・ 法改正や社会情勢についてよく理解しておく必要があるため、継続的な研修受講が必要。(できれば年に1回程度を法定義務研修として保障するなど。)
 - ・ ケースレポートの前に、SVの基本的な役割について講義を受けたうえで取り組むほうが目的に沿ったケースレポートができる。SVも経験が浅く、またSVである児童福祉司も経験がないことが多

い。そのため、ケースワークの第一歩で躓かないよう、家庭訪問、面接技術、記録、社会診断等、実践の基本から指導できるよう、指導のポイントが学べるとよい。

- ・ 受講者の採用職種や経験年数でのばらつきがあることでグループワーク等の進行や議論に偏りを感じるため、レベルに応じた研修となるようにグループ、ブロックの編成が必要と思う。

●自治体ではなく国が全国統一で SV 養成を

- ・ 各自治体が研修を実施すると質の格差が必ず生じる。児童相談所業務の中核となる SV の養成は国において全国統一の集合研修を実施し、受講を義務づけるべきである。
- ・ SV の増員が求められ受講者も増えると思われる。受講者が増えると研修機関で全員受けることが難しくなり、自治体ごとの開催の可能性が出てくる。しかし児童相談所は全国にあり、自治体によってかなり異なる対応をしていることもある。できるだけ全国規模で行い、意見交換し、全員が必要な年度内に受講できるよう配慮してほしい。
- ・ 児童相談所 SV に求められる専門性の基準が今後さらに高まることを考えれば、案のとおり修了要件を新たに設けることは必要と考える。一方で各自治体において一連の研修を実施することは実施の負担上困難と思われ、案における「プレ SV としての実践」および「ケースレポートの更新・設置自治体への提出」後の最終的な修了の判定以外の研修内容については、研修機関が主に実施することが適当と考える。
- ・ 研修の質を担保するためにも体制の変更後も研修を委託できる外部機関があるとよい。

●SV への支援が必要

- ・ SV になるにあたっての研修（＝任用前研修）も重要だが、SV になった後の研修はさらに重要である。県独自で専門性を強化するための研修会も実施しているが、SV 同士が交流する機会（事例検討や情報交換など）も SV のモチベーション向上やピアカウンセリングにつながる。そのため、国レベル（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含む）での SV に対する研修の機会も積極的に設けてもらいたい。
- ・ SV の要件を厳格にすることよりも OJT を受けられる体制や SV に対するフォローアップ体制を充実させることが必要と考える。また、SV を適切に評価できる上司の養成も必要と考える。
- ・ 児童相談所の職員の年齢や経験年数が低くなっており、SV の負担はかなり増大している。SV がつぶれてしまうとその児童相談所自体が機能しなくなってしまう危険性があり、SV への支援は重要である。庁内では児童相談所の SV 以上に児童相談所の専門家は存在しないため、「専門家として」SV への助言やサポートをもらえるシステムについても検討してもらいたい。専門家としてではなく同じ職員としてのサポートは可能であるが、彼らの真の苦悩を理解することは難しい。

●自治体の人事制度や児童相談所の業務状況に合っていない制度である

- ・ 現在、児童相談所においては国の要件を満たす SV の配置も難しい状況にあり、筆記試験の合格や研修修了を要件化することで、さらに配置が厳しくなることが危惧される。また、資質の向上が目的であるが、過度の負担は児相業務の円滑な遂行に支障をきたす恐れがある。
- ・ 行政の一般的な人事制度を踏まえると任用前に研修受講すること自体、大変ハードルが高い。

●研修受講自体の負担を軽減する工夫が必要

- ・ 当県では近年、児童福祉司の選考採用を始め、専門性の強化に取り組んでいるところであるが、現状としてはこれによる採用者は経験年数的にも年齢的にも SV として適当でない状況であり、一方、一般行政職の職員で SV の要件を満たすものはごく限られる状況であるため、画一的な

任用要件を多く設定することや研修日数を長期化することなど、SV となるための負担ともなり得ることについては長期的な視点で修正を図ってほしい。SV 研修、修了要件化等は、なり手にとって非常に大きな負担であり、ひいては将来的に児童福祉司採用希望者の減少に繋がることへの不安があるので、なるべく簡便な手法を十分に検討したうえで、制度を設計してほしい。現行は子どもの虹情報研修センターと委託契約を締結する方法で SV 任用後研修を実施しているが、事務的に煩雑でもあるし、会計サイドから委託とする必要性が問われるので、一般的な研修と同様に参加料を支払う方式とできないか。児童福祉司 SV の前提となる、児童福祉司の任用要件を得るための任用前研修については、現在受講者が 5 名程度と少ないが、研修開催に当たって非常に大きな労力を割いている。国において、オンライン研修の実施や各ブロックで開催するなど、効率的な運用を検討してもらいたい。

- ・ SV の研修育成プロセスと任用前研修修了要件（案）について、筆記試験の合格（不合格の場合は繰り返し再試験）は、要件からは排除すべきである。達成度の確認方法は、チェックリストによる確認など簡易な方法を検討してもらいたい。また、SV 研修（前期・後期）及びプレ SV の実践に係る時間は、児童福祉司の多忙な業務に支障がない範囲で実施できるような仕組みづくりを検討してもらいたい（一定期間内にインターネット上に配信した動画で受講するなど）。研修修了のために多大な時間を要し、児童福祉司 SV の本来の役割である専門的技術に関する指導及び教育を行う十分な時間が確保できなくなることはないよう配慮してもらいたい。
- ・ 人事異動に伴い、「児童福祉司」としての経験年数について、要件が難しい部分があるように感じられる。また、児童相談所職員は現場における業務負担がかなり大きいと、並行して SV 研修を受けるうえで、幅を持たせた研修日程が組まれる必要があると感じた。
- ・ 専門性を担保することの重要性は十分理解している。しかし、児童相談所は行政職場であり、職階もあるわけで児童福祉司として 5 年の経験があればすぐに SV を担うわけではない。また、日々虐待対応に追われるなかで研修やレポートばかりを求められ、現場を放置しておくことになっては本末転倒である（専門性をもつことで、業務の負担が軽減することもあるにせよ）。SV の重要性は十分承知をしているが、最低限の研修受講を義務とし、あとは各職場での SV を育てる、あるいは支える体制を強化する方が現実的である。
- ・ 任用前研修があくまで SV として一定レベルに達するためのプロセスであるとの趣旨や、任用後においてさらに専門性の高い法定研修を受講するなどの継続的な育成が行われることを踏まえると、任用前研修の段階においては、受講者及び助言・評価者（SV・管理職等）の双方にとってできるだけ取り組みやすい簡素で効率的な内容とすることが望ましい。

●研修実施方法の調査研究が必要

- ・ 現在、児童福祉分野のソーシャルワーカーに対するスーパービジョンの確立された方法論がない状況であることから、SV 研修の実施にあたってはその方法論の開発も併行して調査研究を行うべきではないか。

●児童福祉司任用後研修も研修機関で実施してほしい

- ・ SV 研修ではないが、児童福祉司任用後研修は参加人数が自治体毎だと非常に少ない。研修を一から組んで運営する労力に見合わず、本県では今年度対象人数が 10 名に満たない。SV 研修のように西日本研修センターで開催することを検討してほしい。

第VI章 要保護児童対策地域協議会へのアンケート調査

1. アンケート調査の実施概要

要保護児童対策地域協議会の調整担当者の現状や課題を把握するとともに、今後の調整担当者職員の研修の在り方に関する意見や考えを把握することを目的とし、全国の要対協を対象としてアンケート調査を実施した。

◆調査期間

令和2年10月28日（水）～ 11月30日（月）

◆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	1,896 件	
回収数	1,113 件	
有効回答数	1,112 件	個票※回答数 2,551 件
回収率	58.6%	

※個票とは、調査票問3について、別紙で所属の各調整担当職員の保有資格・経験等を聞いた調査票で、今回2,551人分の職員についての回答があった。個票（問3）以外の設問には回答があるものの、個票には全く回答のない要対協もあった。

2. 要保護児童対策地域協議会へのアンケート調査結果

(1) 調査結果の概要

<調整担当職員の状況>

－調整担当職員数

- ・ 調整担当職員の平均人数は 2.38 人であり、うち専任は平均 0.70 人、兼任は平均 1.70 人であった。
- ・ 政令指定都市・中核市・特別区では平均 4.66 人、人口 10 万人以上の自治体では平均 3.13 人、人口 10 万人未満の自治体では平均 1.94 人であり、人口 10 万人未満の自治体では、7 割が専任の職員が不在となっていた。

－調整担当職員の保有資格等

- ・ 職員の区分については、「保健師、助産師、看護師、保育士、教員」が 46.3%、「児童福祉司たる資格を有するもの」が 25.0%であった。
- ・ 職員の保有資格については、「保健師」が 24.8%、次いで「社会福祉士」が 20.4%であった。一方、「保有資格なし」が 2 割近くとなっていた。

－調整担当職員の経験

- ・ 「要保護児童対策地域協議会調整機関」の経験がある職員は 81.0%、児童相談所、自治体内の児童福祉施設は、それぞれ 1 割弱、それ以外の自治体の児童福祉部門で 1 割強、自治体以外の児童福祉施設は約 5%であった。

－調整担当者義務研修の受講状況

- ・ 調整担当者義務研修の受講状況は、「受講済み」が 62.5%、「受講していない」が 28.6%であった。

－調整担当職員の選定基準

- ・ 調整担当職員の選定基準の有無については、「ある」が 22.9%、「ない」が 67.1%であった。
- ・ 具体的な判断基準としては、「資格保有者」との回答が多くあげられた。

－調整担当職員の専門性・質の確保を目的とした取組み

- ・ 調整担当職員の専門性や質の確保を目的とした採用や人事異動などの取組みの有無については、「ある」が 23.7%、「ない」が 74.7%であった。
- ・ 「ある」と回答した自治体における具体的な取組みとしては、「専門職の採用、配置」や「異動がない」などの取組みがあげられた。

<調整担当職員に関する課題等>

－調整担当職員に必要な能力・スキル

- ・ 調整担当職員に必要な能力・スキルとしては、「関係機関との調整能力」、「関係機関や他部署の業務の把握や地域の社会資源等に関する知識」、「アセスメント能力」、「相談対応のスキル」、「児童虐待や児童福祉に関する専門的知識や法律の知識」、「福祉全般や母子保健、子育てや子どもの発達、医療等の知識」などの意見があげられた。

－調整担当職員の課題

- ・ 調整担当職員に関する課題としては、「経験、スキルが乏しい状態で配属され業務を行うこと」、

「SV を受ける機会が確保できない」、「人事異動により経験の蓄積や専門性の向上が難しい」、「兼務での業務遂行」、「業務量が多い」などの意見があげられた。

－調整担当職員の育成やフォローアップの取組み

- ・ 調整担当職員の育成やフォローアップとしての取組みについては、「外部の研修会やセミナー等への参加機会の確保」が 55.1%と最も高く、「フォローアップ研修の実施、受講機会の確保」が 23.3%であった。一方で、「特にない」が 3 割弱であった。
- ・ 「SV を受ける機会の確保」、「外部講師等を招いた勉強会の開催」、「児童相談所との人事交流」では、大規模自治体と小規模自治体との差が特に大きくなっていた。

－調整担当者義務研修を受講するうえでの課題

- ・ 調整担当者義務研修を受講するうえでの課題については、「1 日単位の研修に 5 日間程度参加しなければならず、スケジュール調整が難しい」が 56.7%と最も高かった。

<調整担当者義務研修の在り方について>

－調整担当職員となる条件

- ・ 調整担当職員となる条件の必要性については、「必要だと思うが難しい」が 55.9%と最も高く、「必要である」が 25.8%であった。
- ・ 具体的な要件としては、「児童相談等の一定の業務経験」や「社会福祉士等の資格」などの意見があげられた。

－研修受講時期の設定

- ・ 研修受講時期の設定の必要性については、「必要である」が 43.6%と最も高く、「必要だと思うが難しい」が 28.6%であった。

－筆記試験による必要な知識の習得状況の確認

- ・ 筆記試験による必要な知識の習得状況の確認の必要性については、「必要だと思うが難しい」が 37.3%と最も高く、「必要でない」が 25.9%であった。

－実践ケースに関するケースレポートの作成と、それに基づく SV を受ける義務研修のプログラム

- ・ 実践ケースに関するケースレポートの作成と、それに基づく SV を受ける義務研修のプログラムの必要性については、「必要だと思うが難しい」が 44.9%と最も高く、「必要である」が 22.3%であった。

－義務研修で受けたスーパービジョンを踏まえたレポートの提出と評価

- ・ 義務研修で受けたスーパービジョンを踏まえたレポートの自治体への提出の必要性については、「必要である」が 28.2%、「必要だと思うが難しい」が 23.3%であった。
- ・ 自治体へ提出したレポートの評価の必要性については、「必要だと思うが難しい」が 24.9%、「必要でない」が 22.0%であった。

<調整担当者義務研修の課題や在り方に関する意見>

- ・ 義務研修の課題や在り方については、「フォローアップ研修も開催してほしい」、「アセスメントや面接技術などの演習など、実践に関する内容がもっと多い方がよい」、「個別ケース検討会議の開催・運営に特化した実用的な研修が開催されるとよい」、「SV を受ける機会の確保を制度化してほしい」などの意見があった。

(2) 調整担当職員について

① 調整担当職員数（令和2年10月1日時点）

令和2年10月1日時点の調整担当職員数について聞いたところ、1,112 の要対協での総数が2,633人、平均2.38人であり、うち専任が758人、平均0.70人、兼任が1,871人、平均1.70人であった。

自治体規模別に調整担当職員の平均人数をみると、政令指定都市・中核市・特別区では、4.66人、人口10万人以上の自治体では、3.13人、人口10万人未満の自治体では、1.94人であった。専任、兼任の割合をみると、人口10万人未満の自治体では、7割が専任の職員が不在となっている。

図表 78 調整担当職員数※

調整担当職員数	平均
2,633人	2.38人
うち専任	平均
758人	0.70人
うち兼任	平均
1,871人	1.70人

政令指定都市・中核市・特別区		人口10万人以上		人口10万人未満	
調整担当職員数	平均	調整担当職員数	平均	調整担当職員数	平均
592人	4.66人	375人	3.13人	1,653人	1.94人
うち専任	平均	うち専任	平均	うち専任	平均
230人	1.84人	128人	1.09人	395人	0.48人
うち兼任	平均	うち兼任	平均	うち兼任	平均
362人	2.92人	248人	2.07人	1,253人	1.48人

※無回答があるため、専任と兼任の合計は調整担当職員数とは一致しない。

【調整担当職員数】 (%)

	0人	1人	2人	3~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答
全体(n=2,551)	1.5	40.5	28.6	19.1	8.7	1.0	0.3	0.4
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	0.8	18.9	19.7	29.9	21.3	7.1	2.4	0.0
人口 10 万人以上(n=372)	1.7	23.1	27.3	23.1	23.1	0.8	0.0	0.8
人口 10 万人未満(n=1,648)	1.6	46.2	29.9	16.9	4.9	0.1	0.0	0.4
自治体不明(n=12)	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0

【うち専任】 (%)

	0人	1人	2人	3~4人	5~9人	10人以上	無回答
全体(n=2,551)	66.8	14.7	6.7	5.6	2.7	0.4	3.1
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	47.2	18.1	7.9	11.8	10.2	3.1	2.3
人口 10 万人以上(n=372)	54.5	14.0	12.4	10.7	5.0	0.0	3.3
人口 10 万人未満(n=1,648)	71.5	14.2	5.8	3.9	1.3	0.0	3.3
自治体不明(n=12)	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0

【うち兼任】 (%)

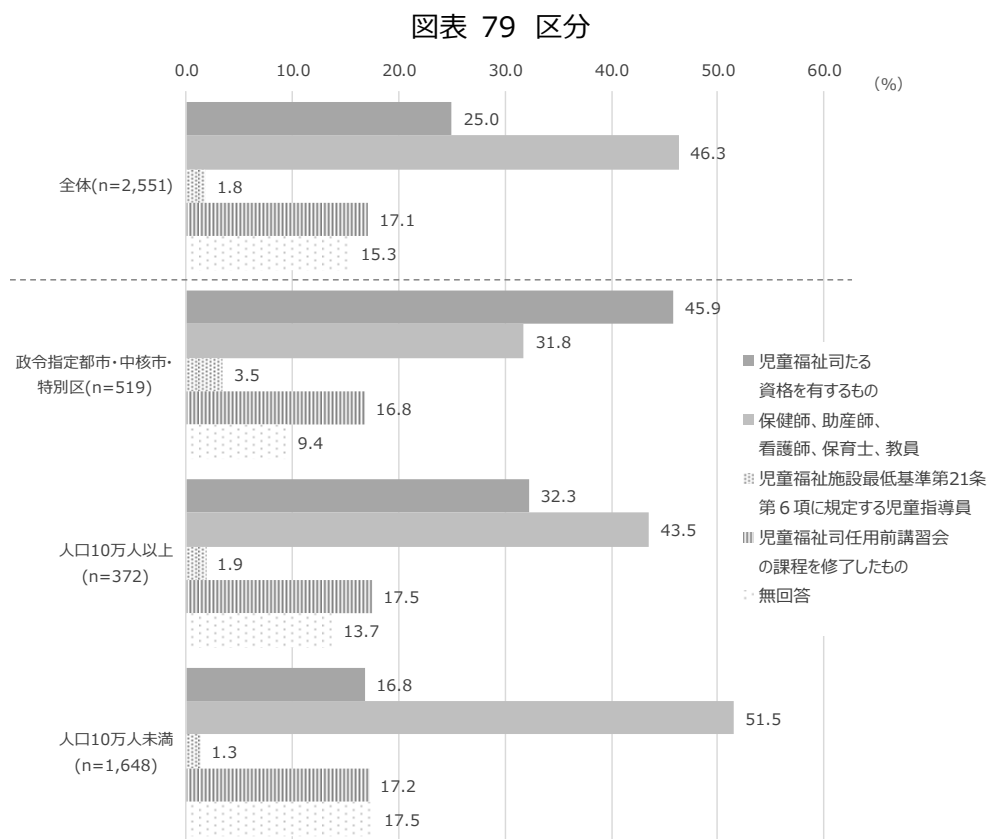
	0人	1人	2人	3~4人	5~9人	10~19人	20人以上	無回答
全体(n=2,551)	16.5	41.8	23.7	12.3	3.8	0.5	0.3	1.1
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	31.5	16.5	18.1	16.5	9.4	3.1	2.4	2.4
人口 10 万人以上(n=372)	28.1	18.2	24.8	14.9	12.4	0.8	0.0	0.8
人口 10 万人未満(n=1,648)	12.6	49.0	24.2	11.4	1.8	0.1	0.0	0.9
自治体不明(n=12)	28.6	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

② 各職員の保有資格、経験等（令和2年10月1日時点）

(ア) 区分

各職員の区分を聞いたところ、「保健師、助産師、看護師、保育士、教員」が 46.3%、「児童福祉司たる資格を有するもの」が 25.0%であった。

自治体規模別にみると、政令指定都市・中核市・特別区では、「児童福祉司たる資格を有するもの」が 45.9%と最も高くなっているが、人口 10 万人以上および人口 10 万人未満の自治体では、「保健師、助産師、看護師、保育士、教員」の割合が最も高くなっている。



(イ) 保有資格

各職員の保有資格を聞いたところ、「保健師」が 24.8%、次いで「社会福祉士」が 20.4%であった。一方、「保有資格なし」が 18.1%と 2 割近くとなっている。

自治体規模別にみると、政令指定都市・中核市・特別区、人口 10 万人以上の自治体では、「社会福祉士」が最も高くなっているのに対して、人口 10 万人未満の自治体では、「保健師」「教員」の割合が「社会福祉士」より高くなっている。

図表 80 保有資格（複数回答）

	社会福祉士	精神保健福祉士	保育士	保健師	助産師	看護師	臨床心理士
全体(n=2,551)	20.4	6.1	16.5	24.8	2.1	18.1	2.7
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	33.5	8.1	16.2	19.1	1.7	14.1	5.4
人口 10 万人以上(n=372)	25.5	8.3	14.8	22.6	3.0	17.7	4.3
人口 10 万人未満(n=1,648)	15.1	5.0	17.1	27.0	2.0	19.5	1.5
自治体不明(n=12)	16.7	0.0	0.0	41.7	0.0	8.3	0.0

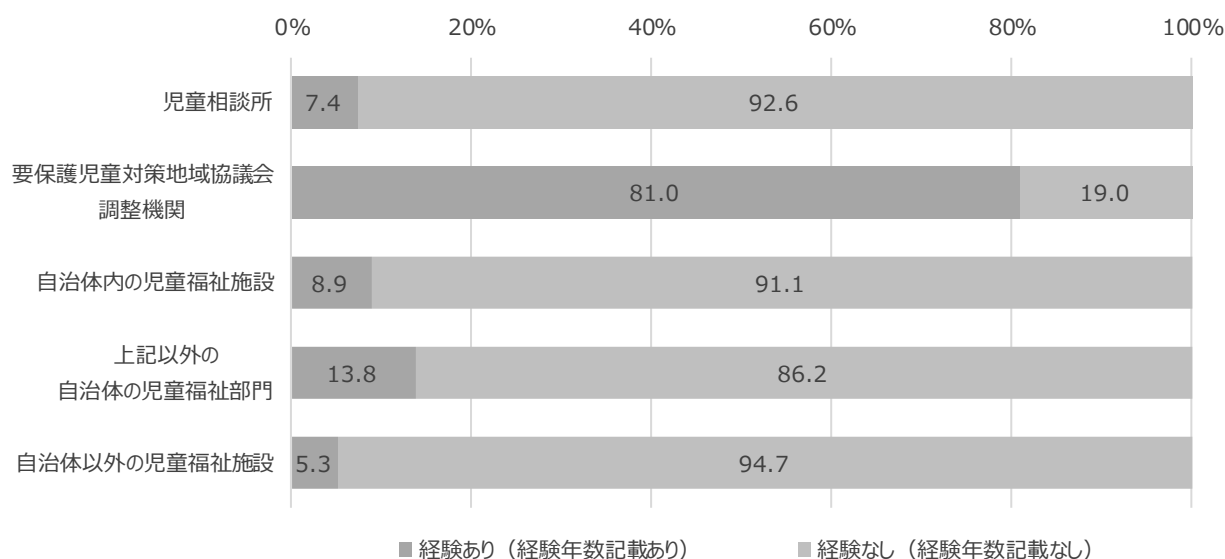
	公認心理師	医師	教員	その他	保有資格なし	無回答
全体(n=2,551)	2.7	0.0	17.4	8.2	18.1	1.6
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	4.4	0.0	15.0	9.2	16.2	1.0
人口 10 万人以上(n=372)	5.1	0.0	16.9	9.9	12.9	1.6
人口 10 万人未満(n=1,648)	1.6	0.0	18.3	7.5	20.0	1.9
自治体不明(n=12)	0.0	0.0	25.0	0.0	16.7	0.0

(ウ) 児童福祉施設等での経験の有無

各職員の児童福祉施設等での経験については、「要保護児童対策地域協議会調整機関」の経験がある職員は 81.0%と約 8 割を占める。児童相談所、自治体内の児童福祉施設は、それぞれ 1 割弱、それ以外の自治体の児童福祉部門で 1 割強、自治体以外の児童福祉施設は約 5 %であった。

自治体規模別にみると、政令指定都市・中核市・特別区では、児童相談所の経験がある割合が全体に比べて高く、3 割近くが経験ありとなっている。一方で、人口 10 万人未満の自治体では、要保護児童対策地域協議会調整機関の経験がない割合が、全体に比べ高くなっている。

図表 81 児童福祉施設等での経験の有無



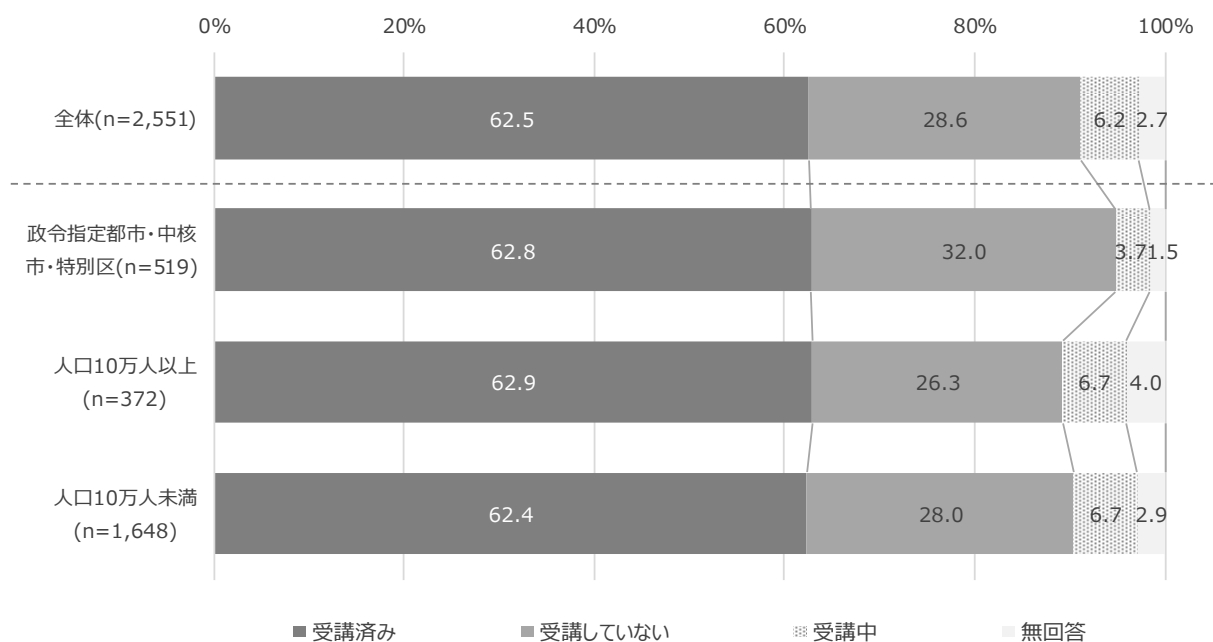
	児童相談所		要保護児童対策地域協議会調整機関		自治体内の児童福祉施設	
	経験あり	経験なし	経験あり	経験なし	経験あり	経験なし
全体(n=2,551)	7.4	92.6	81.0	19.0	8.9	91.1
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	27.7	72.3	88.8	11.2	11.4	88.6
人口 10 万人以上(n=372)	4.6	95.4	92.2	7.8	8.3	91.7
人口 10 万人未満(n=1,648)	1.8	98.2	76.0	24.0	8.3	91.7
自治体不明(n=12)	0.0	100.0	75.0	25.0	0.0	100.0

	上記以外の自治体の児童福祉部門		自治体以外の児童福祉施設	
	経験あり	経験なし	経験あり	経験なし
全体(n=2,551)	13.8	86.2	5.3	94.7
政令指定都市・中核市・特別区(n=519)	10.8	89.2	4.6	95.4
人口 10 万人以上(n=372)	7.8	92.2	7.5	92.5
人口 10 万人未満(n=1,648)	16.0	84.0	5.0	95.0
自治体不明(n=12)	25.0	75.0	0.0	100.0

(工) 調整担当者義務研修の受講有無

各職員の調整担当者義務研修の受講の有無を聞いたところ、「受講済み」が 62.5%、「受講していない」が 28.6%であった。

図表 82 調整担当者義務研修の受講有無 (N=2,551)

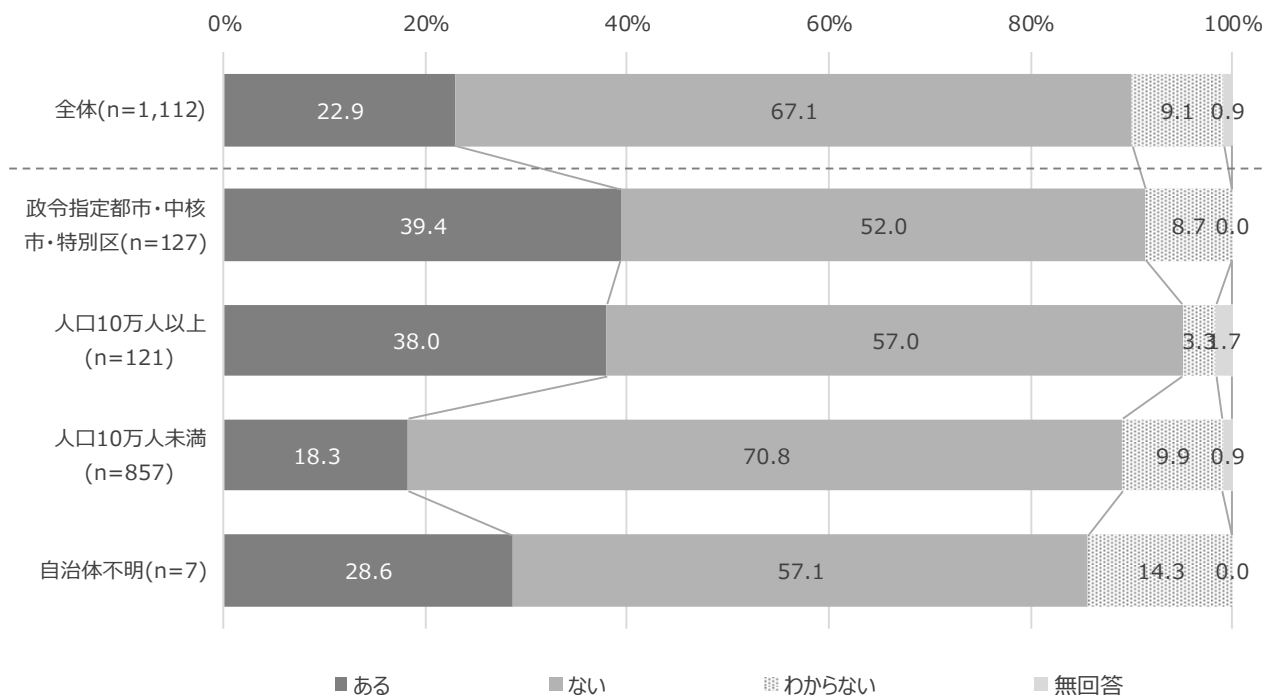


③ 調整担当職員の選定基準の有無

調整担当職員の選定基準の有無を聞いたところ、「ある」が22.9%、「ない」が67.1%であった。

自治体規模別にみると、政令指定都市・中核市・特別区、人口10万人以上の自治体では、「ある」との回答が4割近くになっているが、人口10万人未満の自治体では、18.3%となっている。

図表 83 調整担当職員の選定基準の有無



なお、「ある」と回答した自治体における具体的な判断基準としてあげられたのは以下のとおり。

<主な判断基準>

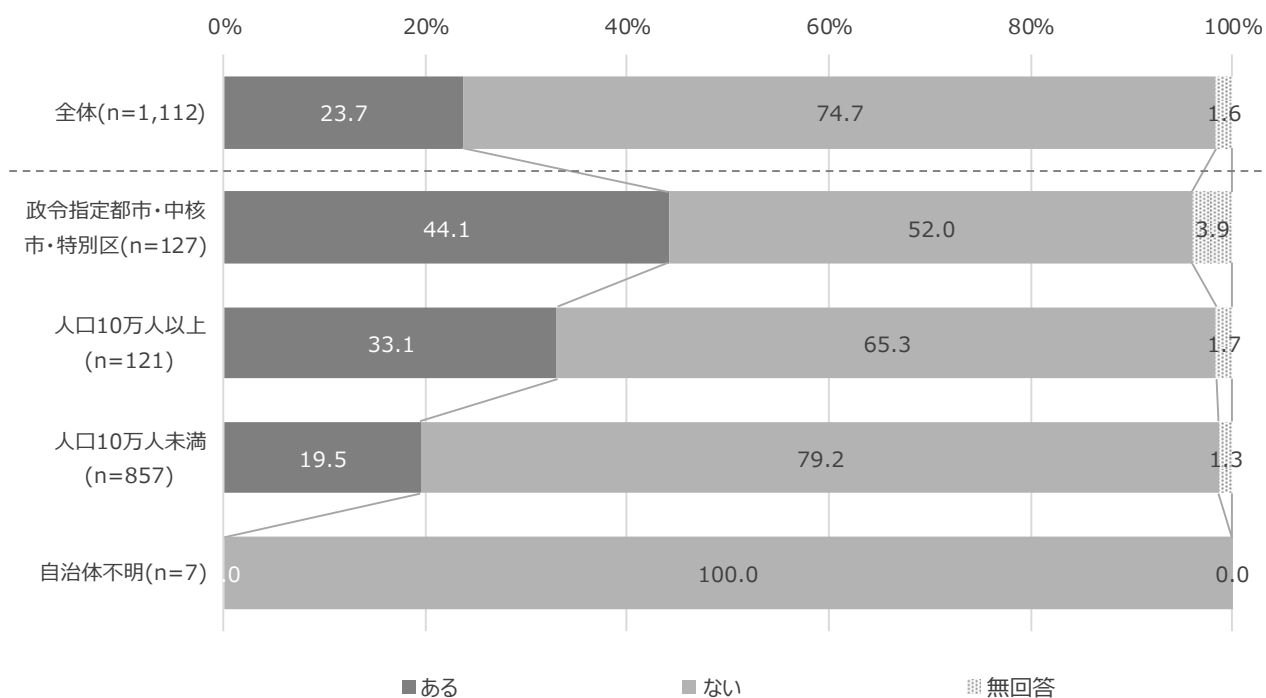
- ・ 資格保有者
- ・ 児童福祉司たる資格を有するもの
- ・ 社会福祉士
- ・ 保健師
- ・ 正規職員、常勤職員
- ・ 児童相談所との兼務児童福祉司
- ・ 調整担当者義務研修を受講した者

④ 調整担当職員の専門性・質の確保を目的とした、採用や人事異動などの取組みの有無

調整担当職員の専門性・質の確保を目的とした採用や人事異動などの取組みの有無を聞いたところ、「ある」が23.7%、「ない」が74.7%であった。

自治体規模別にみると、政令指定都市・中核市・特別区では、「ある」の回答が4割を超えている一方で、人口10万人未満の自治体では2割を下回っている。

図表 84 調整担当職員の専門性・質の確保を目的とした、採用や人事異動などの取組みの有無



なお、「ある」と回答した自治体における具体的な取組みとしてあげられたのは以下のとおり。

<主な取組み>

- ・ 専門職（社会福祉士、保健師など）の採用、配置
- ・ 児童相談所との兼務児童福祉司を配置
- ・ 非常勤の家庭相談員として採用し、その枠内で人事異動を実施
- ・ 異動がない
- ・ 専門職の配置や、異動期間を長くさせる等を人事課へ要望

⑤ 調整担当職員に必要なと思う能力やスキル

調整担当職員に必要なと思う能力やスキルについて聞いたところ、次のような意見があげられた。

<マネジメント>

- ・ 関係機関との調整能力（連携、役割分担、交渉、情報共有）
- ・ 関係機関と信頼関係を育み、コーディネートしネットワークを構築する力
- ・ 各関係機関や他部署が行っている業務の把握や地域の社会資源等に関する知識
- ・ ケースマネジメント力（ケースの進行管理力）
- ・ 適切な指示・判断をする能力
- ・ 臨機応変な対応力
- ・ 会議などにおけるファシリテーション能力
- ・ 情報収集、集約、整理する力

<相談支援>

- ・ アセスメント能力
- ・ ソーシャルワークスキル
- ・ 相談対応のスキル（傾聴力、面接スキル等）
- ・ コミュニケーション力、相談者との関係構築などの対人スキル

<知識・経験等>

- ・ 児童虐待や児童福祉に関する専門的知識や法律の知識
- ・ 保健、福祉全般や母子保健、子育てや子どもの発達、医療等の知識
- ・ 児童福祉司と同等の資格、経験、児童虐待対応の経験
- ・ 児童福祉司任用前講習会の課程を修了したものと同等の能力及びスキル
- ・ 実務経験
- ・ メンタル面の強さ

⑥ 調整担当職員に関する課題等

調整担当職員に関する課題等について聞いたところ、次のような意見があげられた。

経験・スキル面では、経験、スキルが乏しい状態で配属され、業務を行うことや SV を受ける機会が確保できないこと、研修の機会が十分でないことなどがあげられた。人材確保・育成面では、人材の確保や定着の課題、および人事異動により経験の蓄積や専門性の向上が難しいこと、特に 1 人体制の場合には、引継ぎやノウハウの継承が課題にあげられた。また、体制面では、兼務での業務遂行や研修受講機会の確保に関する課題、業務量の多さといった課題があげられた。

<経験・スキル面>

- ・ 経験、スキルの不足
- ・ 経験、スキルを持った中堅職員が圧倒的に少ない
- ・ 資格を有していたとしてもある程度の経験が無ければ厳しい。
- ・ 調整担当職員として必要な経験スキルが乏しいまま配属になること。人材育成を行いながら業務を進めるには現状の人員配置では厳しい。
- ・ 通常の一般行政職の職員が、通常の人事異動で配置されるため、経験も知識も何も無い状態で職務に就くことになることが課題。
- ・ 資格等の有無で調整担当としての能力を計ることは難しい。調整担当者の業務内容が明確ではなく、調整を担当職員や相談員が行うことが多々ある。
- ・ 色々な方面の関係機関が集まり意見を出し合うため、議事進行に難しさがある。（専門性を学ぶ機会はある、ファシリテーションを学ぶ機会はない）
- ・ 調整担当業務に関するスーパーバイズを受ける機会がなく、業務を発展、深化させていくことが難しいという課題がある。
- ・ 経験年数にかかわらず、研修とふり返りの場の確保が課題。実際 OJT にならざるを得ない。
- ・ SV の不足。上司は必ずしも児童福祉に精通しているわけではない。
- ・ 研修が「調整担当者研修」しかなく、知識習得、スキルアップ等研修の機会が少ない。

<人材確保・育成>

- ・ 人材募集しても応募者が集まらない。良い人材がこない。
- ・ 採用しても定着しない。
- ・ 児童福祉司たる資格を持つ職員、係長の人数が少なく、まずは児童相談所、児童福祉施設に配置されるため、要対協に実務経験者がなかなか配置されない。
- ・ 小規模自治体のため、専任職員を配置できない。
- ・ 計画的な人材育成（特に小さい自治体では課題が多い）
- ・ 調整担当職員に対する人材育成のカリキュラムが不十分である。
- ・ 調整担当者研修を受講しても特定の資格がないと調整担当職員になれないこと。非常勤者が調整担当職員になっていること。
- ・ 人事異動により数年おきに未経験で無資格の職員が担当することとなっているため、専門職や経験者の担当職員の配置が必要と考える。
- ・ 児童福祉関連業務未経験者が配属される可能性があり、人材育成が課題。
- ・ 人事異動のサイクルが短く、経験の蓄積や専門性の向上に問題がある。
- ・ 人事異動により、経験を積み上げることが難しい。ケースの引継ぎや関係機関、支援者との関係づくり、ノウハウの継承が課題となる（特に 1 人体制の場合）。
- ・ 毎日相談者との対応業務を行っている調整担当職員は心身共に疲弊してしまうため、職員の心のケアが必要となる。多様な事案の（相談者に対する）対応マニュアルがあればよいと思う。

<体制面>

- ・ 兼任である、1 人体制のために、研修を受ける体制作りが難しい
- ・ 調整担当をしながら、ケースワーク業務も兼務する場合、要件が重なると動けなくなる、優先度の判断や業務時間の配分が難しい等の課題がある。
- ・ 兼務のため、通常の業務の合間で虐待対応をしなければならないため、緊急時のマンパワー不足

や事務処理にかかる時間の確保が大変なことがある。

- ・ 兼務のために、要対協業務に専念することができない状況である
- ・ 人員が少ないが、仕事量は多く、十分な支援が行えていない。
- ・ 多忙で時間外業務が常態化。
- ・ 資格を有している職員が少ないため、児童福祉司任用前講習会を受けた上で、調整担当者義務研修も受講しなければならないため、計 2 週間ほど職場を空けてしまう。
- ・ ケースの課題が多岐にわたるため、関係機関との連携が図れる体制が必要
- ・ 政令市の区の担当者が要対協実務者会議と要対協のとりまとめを行っているが、要対協調整担当職員研修の受講は、本課の職員が受講しており、研修で得た知識が実践に反映されにくい状況である。実務を担う区担当職員が参加できるような体制を整えていく必要がある。
- ・ 経験年数が浅い保健師が多いため、調整担当者義務研修の受講に至っていない。そのため、人事異動のある児童福祉部門の職員が、都度受講し、調整担当職員を担っている。

⑦ 調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組んでいること

調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組んでいることを聞いたところ、「外部の研修会やセミナー等への参加機会の確保」が 55.1%と最も高く、次いで「フォローアップ研修の実施、受講機会の確保」が 23.3%、「SV を受ける機会の確保」が 17.7%であった。一方で、「特になし」が 26.3%であった。

自治体規模別にみると、各項目とも自治体規模が大きいほど回答割合が高くなっている。特に、「SV を受ける機会の確保」、「外部講師等を招いた勉強会の開催」、「児童相談所との人事交流」において、自治体規模別による差が大きい。

図表 85 調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組んでいること（複数回答）

	フォローアップ研修の実施、受講機会の確保	定期的な勉強会等の開催	外部講師等を招いた勉強会の開催	SV を受ける機会の確保	外部の研修会やセミナー等への参加機会の確保
全体(n=1,112)	23.3	9.5	13.5	17.7	55.1
政令指定都市・中核市・特別区(n=127)	37.8	18.1	37.0	47.2	68.5
人口 10 万人以上(n=121)	28.1	12.4	26.4	31.4	66.9
人口 10 万人未満(n=857)	20.4	7.8	8.2	11.3	51.7
自治体不明(n=7)	28.6	14.3	14.3	28.6	28.6
	児童相談所との人事交流	その他	特になし	無回答	
全体(n=1,112)	8.5	4.5	26.3	1.1	
政令指定都市・中核市・特別区(n=127)	35.4	11.0	9.4	0.8	
人口 10 万人以上(n=121)	12.4	5.8	13.2	1.7	
人口 10 万人未満(n=857)	3.9	3.4	30.6	1.1	
自治体不明(n=7)	14.3	0.0	42.9	0.0	

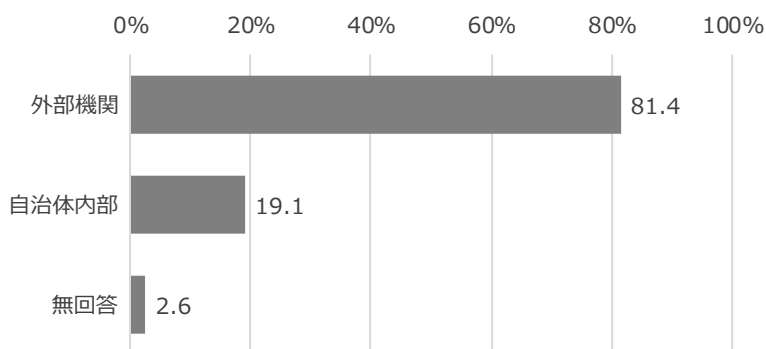
⑧ SV を受ける機会の確保に取り組んでいる場合の、SV の所属や SV を受ける頻度

(ア) SV の所属

調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組んでいることとして、「SV を受ける機会の確保」と回答した人に SV の所属を聞いたところ、「外部機関」が 81.4%、「自治体内部」が 19.1%であった。

「外部機関」については、主なものとして、児童相談所、児童家庭支援センター、児童虐待防止協会、大学、医療機関等があげられた。

図表 86 SV の所属 (N=194, 複数回答)

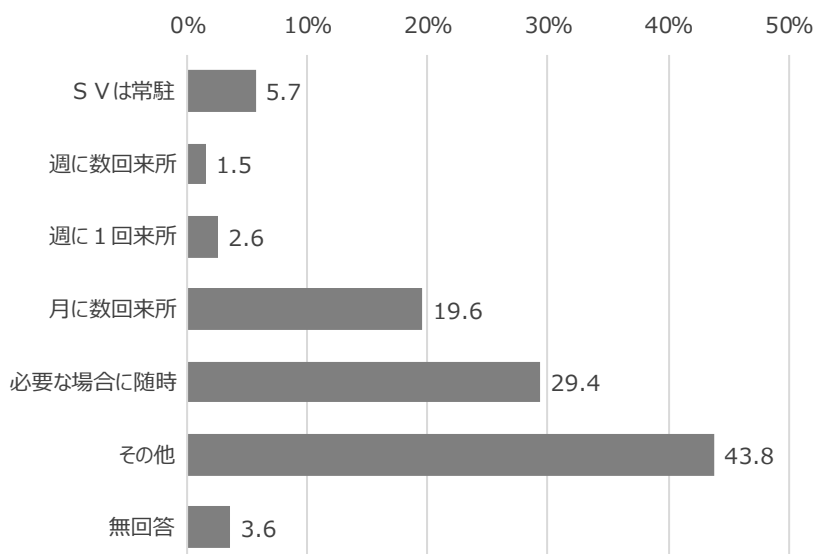


(イ) SV の頻度

調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組んでいることとして、「SV を受ける機会の確保」と回答した人に SV の頻度を聞いたところ、「必要な場合に随時」が 29.4%、「月に数回来所」が 19.6%であり、「SV は常駐」は 5.7%と 1 割未満であった。

「その他」の主な回答としては、月に 1 回、2 ヶ月に 1 回、年数回などであった。

図表 87 SV の頻度 (N=194, 複数回答)



⑨ 調整担当職員が調整担当者義務研修を受講するうえでの課題等

調整担当職員が調整担当者義務研修を受講するうえでの課題等を聞いたところ、「1日単位の研修に5日間程度参加しなければならず、スケジュール調整が難しい」が56.7%と最も高く、次いで「開催場所が遠く、参加しにくい」が27.9%、「開催回数が少ない」が17.4%であった。

自治体規模別にみると、自治体規模が小さいほど「開催場所が遠く、参加しにくい」の回答が高くなっており、人口10万人未満の自治体では3割を超えている。

「その他」の主な回答としては、「兼任のためにスケジュール調整が難しい」、「緊急対応等で研修を受講できないことがある」、「フォローアップ研修がない」、「開始時期が遅い」等があげられた。

図表 88 調整担当職員が調整担当者義務研修を受講するうえでの課題等（複数回答）

	開催回数が少ない	開催場所が遠く、 参加しにくい	1日単位の研修に5 日間程度参加しな ければならず、スケ ジュール調整が難 しい	宿泊型や連続開催 など集中的な実施 のため、スケジュー ル調整が難しい
全体(n=1,112)	17.4	27.9	56.7	12.9
政令指定都市・中核 市・特別区(n=127)	21.3	11.0	59.1	7.9
人口10万人以上 (n=121)	20.7	22.3	49.6	10.7
人口10万人未満 (n=857)	16.5	31.2	57.5	14.1
自治体不明(n=7)	0.0	28.6	28.6	0.0
	定員数が少なく、参加 したいが参加できない	その他	特になし	無回答
全体(n=1,112)	2.7	9.7	21.3	1.8
政令指定都市・中核 市・特別区(n=127)	4.7	15.7	20.5	2.4
人口10万人以上 (n=121)	4.1	12.4	26.4	0.8
人口10万人未満 (n=857)	2.2	8.5	20.4	1.9
自治体不明(n=7)	0.0	0.0	57.1	0.0

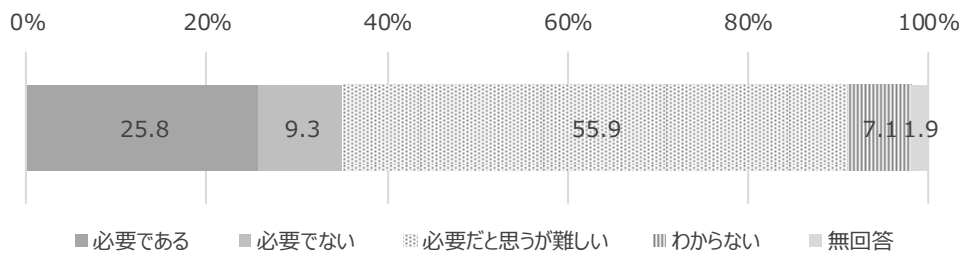
(3) 要対協調整担当者義務研修の在り方について

① 調整担当職員の義務研修における研修の必要性や実施方法等について

(ア) 調整担当職員となる条件

調整担当職員の義務研修について、調整担当職員となる条件の必要性を聞いたところ、「必要だと思うが難しい」が55.9%と最も高く、「必要である」が25.8%であった。

図表 89 調整担当職員となる条件 (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や具体的な要件

- ・ ある程度の経験がないと判断が難しいケースも多い
- ・ 一定の業務経験
 - 児童相談の業務経験
 - 虐待対応の経験
 - 福祉分野の経験
 - ケースワークの経験 等
- ・ 各機関との連携が必須であるため、専門職としての経験は必要
- ・ 社会福祉士や保健師等の資格
- ・ 専門的知識

■「必要でない」と思う理由

- ・ 人事異動があるため
- ・ 条件を設けると成り手がいない自治体が出てくる
- ・ 研修で業務や技術を学ぶ機会がある
- ・ 条件がないとできない業務ではない

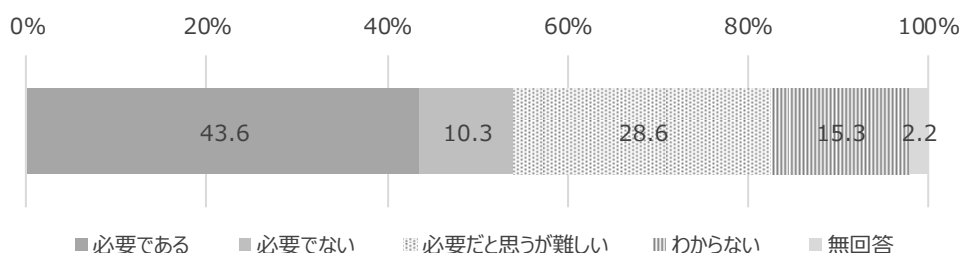
■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 人事異動があるため
- ・ 条件を満たす人材確保が難しい
- ・ 選べるほどの人材がいない
- ・ 小規模自治体では難しい

(イ) 研修受講時期の設定

調整担当職員の義務研修について、研修受講時期の設定の必要性を聞いたところ、「必要である」が43.6%と最も高く、「必要だと思うが難しい」が28.6%であった。

図表 90 研修受講時期の設定 (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や具体的な時期

- ・ 基礎になる部分であるため、任用前の受講が好ましい
- ・ 実務に必要な知識であるため、任用後半年以内の受講が望ましい
- ・ 任用時と半年後に必要。ある程度の業務を把握した上で研修の方がよい
- ・ 最低限の知識習得のため、早期の受講が望ましい
- ・ 任用前
- ・ 任用後1年以内
- ・ 任用後2年以内
- ・ 任用前に基本知識を受講、任用後1年以内にフォローアップ研修
- ・ 公式なフォローアップ研修があるとよい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 受講機会に制限がかかり、人材育成が難しくなる
- ・ 自治体によって状況が異なるため限定しない方がよい
- ・ 受講しにくくなる
- ・ いつでも受講できる方がよい

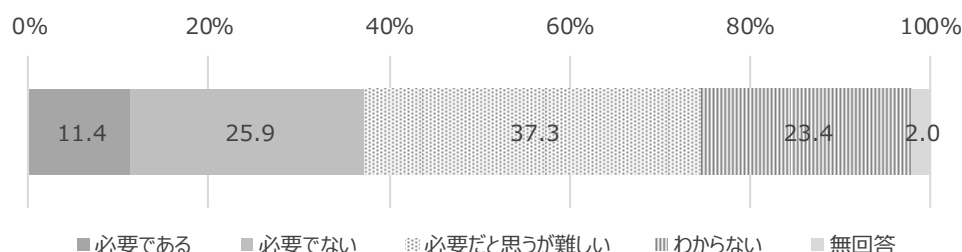
■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 人事異動があるため
- ・ 人員不足のため
- ・ スケジュール調整が困難
- ・ 兼務している業務との調整が難しい

(ウ) 筆記試験による必要な知識の習得状況の確認

調整担当職員の義務研修について、筆記試験による必要な知識の習得状況の確認の必要性を聞いたところ、「必要だと思うが難しい」が37.3%と最も高く、「必要でない」が25.9%であった。

図表 91 筆記試験による必要な知識の習得状況の確認 (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や必要だと思う知識

- ・ 知識の定着がはかれる
- ・ 知識の習得状況の確認ができるため
- ・ 研修を受けるだけでは知識の習得状況がわからないため
- ・ 振り返りになるため
- ・ 一定の質の確保のためには重要
- ・ 基礎項目および絶対に知らないといけない項目であれば、試験にしてもよい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 負担が大きい
- ・ 時間的余裕がない
- ・ 専任ではないため時間が取れない
- ・ 研修受講で問題ない
- ・ 筆記試験よりも現場での実務が重要
- ・ 知識は必須だが試験は不要
- ・ 成り手のハードルが高くなる

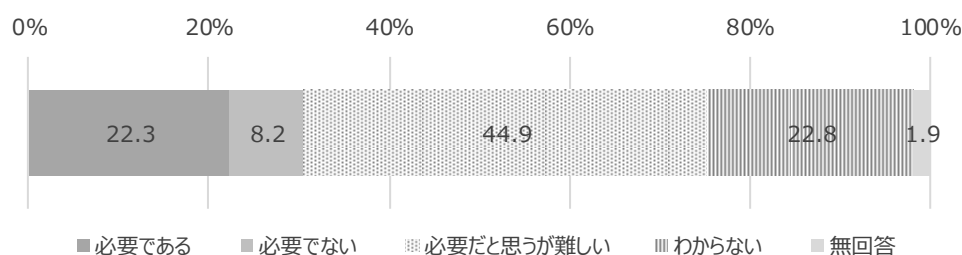
■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 負担が大きい
- ・ 時間的な余裕がない
- ・ 兼任であるため負担が大きい
- ・ 専任ではないため
- ・ 筆記試験のみでははかれない
- ・ 知識も大切だが実践で見につくことの方が多い
- ・ 合格できなかった場合に、担当者が不在となる

(工) 実践ケースに関するケースレポートの作成と、それに基づくSVを受ける義務研修のプログラム

調整担当職員の義務研修について、実践ケースに関するケースレポートの作成と、それに基づくSVを受ける義務研修のプログラムの必要性を聞いたところ、「必要だと思うが難しい」が44.9%と最も高く、「わからない」が22.8%であった。

図表 92 実践ケースに関するケースレポートの作成と、
それに基づくSVを受ける義務研修のプログラム (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や変更案

- ・ SVを受ける体制は必要
- ・ 実践ケースの振り返りの機会となるため
- ・ 実際の担当ケースを用いてのSVだと、モチベーションも上がるし、実践につながる
- ・ スキルアップにつながるため
- ・ 研修内容の定着を図るうえで有効
- ・ 所属内で担当が1人であり、指導を受ける機会がなかなか得られない
- ・ 小規模自治体でありケースがないためケース検討で深めていきたい

■「必要でない」と思う理由

- ・ 負担が大きい
- ・ 義務研修とは別の機会で開催してほしい
- ・ 研修受講で十分
- ・ 研修としてではなく、実務の中でSVを受けられる体制が整っていればよい

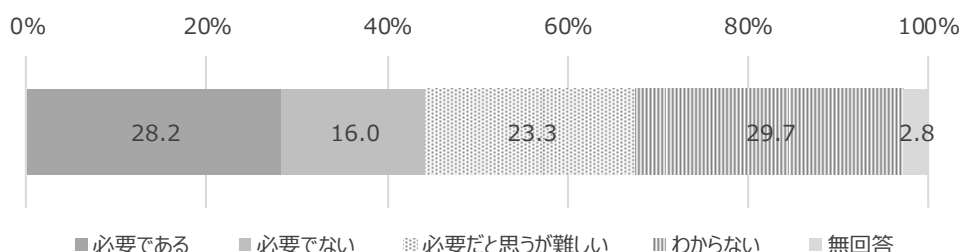
■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 業務が増える
- ・ 時間的な余裕がない
- ・ 兼任であるため負担が大きい
- ・ 個人情報の取り扱いについて難しい
- ・ 義務研修ではなく、フォローアップ研修であればよい

(オ) 義務研修で受けたスーパービジョンを踏まえ、感想・課題などを記載したレポートの自治体への提出

調整担当職員の義務研修について、義務研修で受けたスーパービジョンを踏まえ、感想・課題などを記載したレポートの自治体への提出の必要性を聞いたところ、「わからない」が 29.7%と最も高く、「必要である」が 28.2%であった。

図表 93 義務研修で受けたスーパービジョンを踏まえたレポートの自治体への提出 (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や変更案

- ・ 研修内容の振り返りになる
- ・ 結果の振り返りは必要で今後に生かせる
- ・ 研修で学んだ知識を職場に共有するため
- ・ 研修の報告として必要

■「必要でない」と思う理由

- ・ 負担が増える
- ・ 復命書で足りる
- ・ レポート提出が目的ではなく、実践に生かせるかが重要

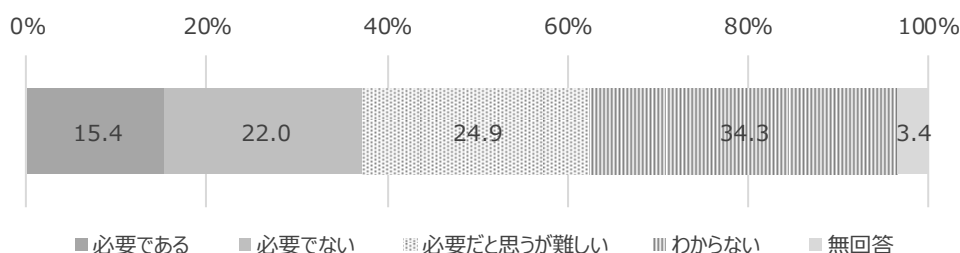
■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 業務が増える
- ・ 時間的な余裕がない
- ・ 研修内容の振り返りのためには望ましいが、時間の確保が難しい
- ・ 共有はあってもよいと思うが、レポート形式にこだわる必要はないため
- ・ レポートの提出をうけ、その後の対応が市町では難しいため

(カ) 提出したレポートの評価

調整担当職員の義務研修について、自治体へ提出したレポートの評価の必要性を聞いたところ、「わからない」が34.3%と最も高く、「必要だと思うが難しい」が24.9%であった。

図表 94 提出したレポートの評価 (N=1,112)



■「必要である」と思う理由や評価者・評価の視点

- ・ スキルアップのため
- ・ 今後の実践に有益
- ・ 提出するのであれば何らかの形で評価してほしい
- ・ 第三者からの客観的な評価は必要。自身では見えない視点に気づくことができる
- ・ 理解不足のところは教えてほしい

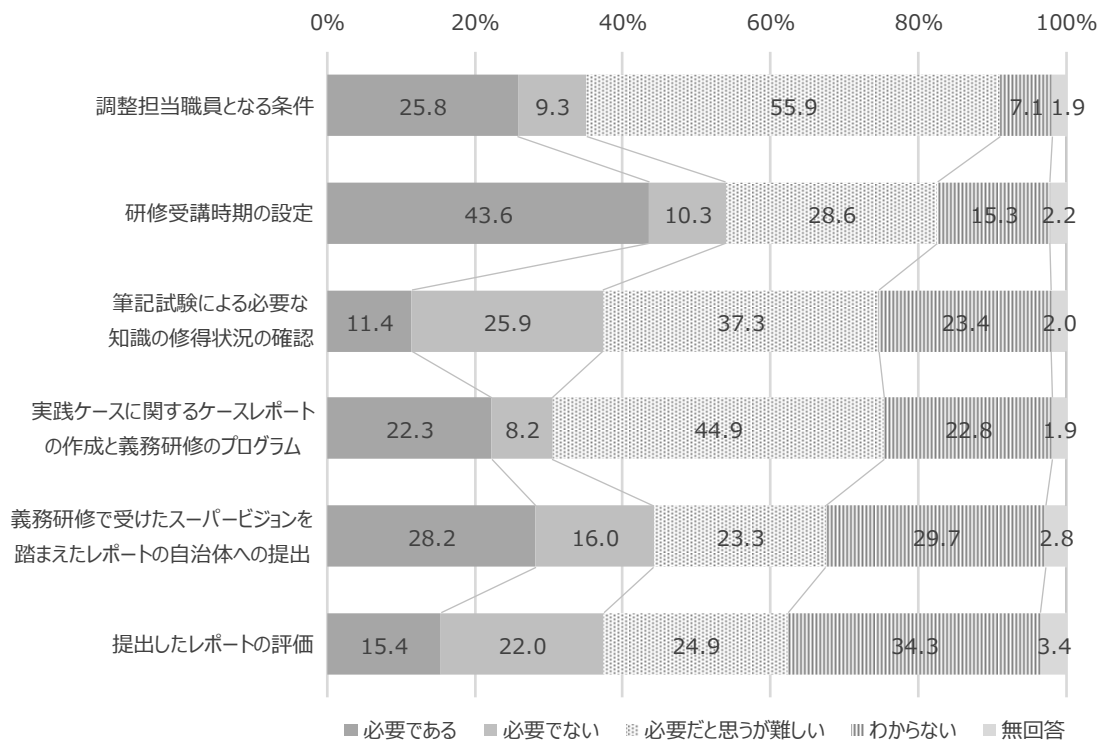
■「必要でない」と思う理由

- ・ 評価まで受ける必要はない
- ・ 評価できる人材がいない
- ・ 評価者によって評価が変わる
- ・ 誰がどのような視点で評価するのか明確でない
- ・ 研修受講で十分
- ・ レポート評価ではなく、実践での評価や振り返りの方が必要

■「必要だと思うが難しい」と思う理由

- ・ 評価できる人材がいない
- ・ 評価の基準が難しい
- ・ 評価する側にも専門性が求められ負担が大きい
- ・ 業務多忙のため
- ・ 担当者が1人の場合、評価を受けるのが難しい
- ・ レポートの評価が実践に直結するとは限らない

図表 95 【再掲】義務研修における各項目（要件）の必要性（N=1,112）



(4) 自由意見（調整担当者の義務研修について感じている課題やあり方など）

調整担当者の義務研修について、感じている課題やあ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>

● 義務研修以外の研修の必要性

- ・ 義務研修だけでなく、フォローアップ研修も開催してほしい。
- ・ 義務研修の他、専門的な研修を定期的受講できるシステムがあってほしい。
- ・ 初任者だけでなく中堅者（2～3年）向けのプログラムも必要
- ・ 調整担当者は小規模自治体では、ひとりでケースを抱えてしまうこともある。孤立しないためには、管内の児相などが研修後もフォローしてくれる体制があるとよい。

● 調整担当者以外への研修

- ・ 調整担当者だけでなく要対協構成員が前提知識として義務研修の一部でも受講しないと要対協という組織としての能力やスキル向上にはならない。
- ・ 担当者のほか、上司の経験値や知識もバラつきがあるため、担当者だけでなく上司向け、管理職向けの研修があると組織的対応ができると思う。
- ・ 要対協としての研修（多くの機関との合同研修）の必要性を感じている。
- ・ 調整担当者と児童に関する関係機関や他部署担当との間に温度差があり、対応に苦慮することが多いため、調整担当者だけでなく他機関への研修を実施し、必ず受講するような体制を作ってもらいたい。

● 研修のあり方について

- ・ アセスメントや面接技術などの演習など、実践に関する内容がもっと多い方がよい。

- ・ アセスメントシートを活用したアセスメント、課題・問題点・要因の整理及び短期目標・具体的支援策についての研修の充実が必要。
- ・ 要対協調整担当の役割を具体的にわかる内容にして欲しい。要対協の実際の運営の仕方、受理会議、個別ケース検討会議、実務者会議、進行管理の仕方の模擬があるとわかりやすい。
- ・ 個別ケース検討会議の開催・運営に特化した実用的な研修が開催されると良い。
- ・ 実務者会議の進め方について参考例となるような動画による学習が出来るとうい。
- ・ グループワーク等による他市町村職員の意見を聴く機会が欲しい。この業務は、内容の性格により庁内でも話の出来る人は限られるため、他市町村職員と交流する時間が欲しい。
- ・ 他の市町村の同じ立場の人と交流することで県内の要対協のネットワークが構築でき、県内転出入のケースの連絡等がスムーズにできると感じている。知識を得る講義型も必要だが、参加型の研修が、ケースバイケースの対応に役立つと感じている。
- ・ 他の自治体がどのように協議会を運営しているか知りたい。例えば、参加自治体に「協議会のとりくみ、特色」などを記入してもらった資料などの配布があるとありがたい。同じような体制の自治体があれば、課題などの相談や共有などができ、研修後も業務にいかしていける。
- ・ 各自治体の先進的取り組みの事例集があるとよい
- ・ 児童福祉司任用前講習と調整担当者研修がほぼ一緒なので、行政の職員としては、もう少し実際の業務で必要な研修がもっと多いと良い。
- ・ 一度に様々なことを聞くのでわかりにくい。事前に「何を学習して、準備していけばいいのか」知りたかったし、時間は短くして回数を増やす等して、1つ1つのことをもっとしっかり身につけられる構成にしてほしい。「これは知っておかなければならない」と示された資料も膨大すぎて、どこから手をつければよいかわからなかった。
- **研修の開催方法**
 - ・ 講義など一部はオンライン研修にするなど、研修の負担を減らしてほしい。
 - ・ 開催場所を職場の近くにしてほしい
 - ・ 定員数が少なく、参加したくても参加できない職員がいる。
 - ・ 研修の日程を仕事等の都合で全て受講できなかった場合の予備日等の日程調整ができると受講しやすい。又、受けた項目については複数年有効期間があれば受けやすい。
 - ・ 年2回の研修開催があるとよいと感じる。受講機会を増やしてほしい。
- **体制面など**
 - ・ SV 育成と強化をし、個別ケース検討会議・実務者会議においてアドバイスをもらいたい。
 - ・ SV を受ける機会の確保を制度化してほしい。
 - ・ 限られた人数で業務を行っており、研修受講日数の増加やレポート作成など研修に要する時間が増加すると、通常業務従事に影響が出て職員の負担が増加する。
 - ・ 小規模自治体は研修で何日も空けることが難しい。人事課や上司が福祉職でないため、業務や人員配置の理解がない。
 - ・ 義務研修を充実させることは必要だが、いくら充実してもそれを受講して実践できるだけの業務的余裕がなければ意味がない。調整担当者の専門性は今後さらに求められると思うので、専任として配置され、研修を通して専門性を高めていくことが必要。
 - ・ 調整担当業務に関する指針等があると良い。

第VII章 SV 任用前研修に関するアンケート調査結果からの考察

1. SV の役割を担うには、児童福祉司経験や基本的な知識が必要

(1) 児童福祉司としての一定年数の経験が必要

現状は、児童福祉司の増員により児童福祉司としての経験を有する人材確保が難しいことや、自治体の人事制度との関係などから、児童福祉司経験のない、短い職員が SV として業務を行っているケースが多くみられる。

しかし、実際に SV として働いている（働く予定である）研修受講者の回答として、「児童福祉司経験がないと SV は難しい」「児童福祉司としての経験で得たスキルや具体的ケースでの課題、問題を理解していなければ助言ができない」「児童福祉司としての経験のない中での SV は、SV 自身も周囲にとっても負担が大きい」といった意見があげられていることから、児童福祉司経験のない SV が配置されている体制では適切なソーシャルワークが行えるとはいえず、また SV にとっても、指導を受ける児童福祉司にとっても負担が大きいと考えられる。

そのため、SV の任用前研修の受講要件として「児童福祉司経験」を設定し、SV には児童福祉司経験を有する職員の配置が必要であることを、改めて明確にするべきである。

(2) 児童相談所でのソーシャルワークに必要な最低限の知識の習得が必要

修了要件として「筆記試験の合格」を設定することについては、「必要だと思うが負担が大きい」という意見が多数あげられた。一方で、「負担ではあるがそれだけ専門性が必要な仕事である」「SV を行うには最低限の知識が必要であり、それを確認する必要がある」「到達度、達成度がわかるのでよい」などの意見もある。このことから、児童相談所におけるソーシャルワークを行うためには様々な専門的知識が必要であり、SV として担当福祉司を指導するためにも当然ながらその知識が不可欠であること、また SV となるにあたり知識の習得状況を確認する機会が必要であると考えられる。

しかし、研修中に実施するには時間的な制約や影響が大きく、児童相談所の組織によっては児童福祉司経験があっても「担当以外の内容を学ぶ時間がとりにくい」といった意見があげられ、研修講師からの「筆記試験の合格を受講要件化してはどうか」といった提案もある。「いつ」「どのように行うか」「どのような内容とするか」については引き続き検討が必要であるが、合否を判断するだけのものだけでなく、「学び」の機能とセットにした E ラーニングの導入が望ましい。

2. SV 任用前に、SV の実践とそれに対するスーパービジョンを受ける機会を確保

(1) SV として実践してみる機会のプログラム化

現在の SV 義務研修は受講時期が明確になっておらず、研修受講者の多くが「児童福祉司 SV」として業務を行っている者である。そのため研修内で実施されているケースレポートの提出やそれに対するスーパービジョンは SV としての実践を踏まえたものであるが、任用前研修となることにより、「SV 未経験者」が研修受講者となる。しかし研修受講者からも「実際の SV を実践してから研修を受講するほうが身につく」「SV として実践してみることで、SV としてやれるかどうかを自身で確認できる」「SV を意識して実践してみなければ気づけないことがある」といった意見も多い。

そのため、SV 任用前研修の内容を「SV としての実践に対するスーパービジョンを受けるプログラムの充実」

を行うことを前提として、SV 任用前研修は「各児童相談所でのプレ SV としての実践」を含めたプログラムとすることが望ましい。

なお、児童相談所でのプレ SV の実践については、「負担が大きい」「体制として難しいのではないか」といった意見もあることから、トレーニー制度等のしくみや OJT での育成など、各児童相談所が行っている既存の取組みの活用を前提としたり、実践期間に幅を持たせるなど、任用前研修のプログラムとして義務付ける事項を明確にしたうえで、できるだけ各児童相談所の裁量で実施できるような工夫・配慮が必要である。

(2) 集合型で行う研修プログラムは、スーパービジョンプログラムを中心とした内容への見直し

SV 研修のプログラムについては、「SV とは何か、どのような姿勢を目指すかを明確にしてほしい」「SV として担当福祉司にどのように対応するのかノウハウについてさらに追加してほしい」「座学ばかりでなく、振り返りやフィードバックが受けられるようにしてほしい」などの意見があげられている。また、後期研修におけるスーパービジョンプログラムの受講については、「課題が明確になり次につなげられる」「職場外での評価を得られる機会になる」「他の児童相談所の職員と共有できるのは有益」「スーパービジョンを受けられないまま仕事をするのはしんどい」など、実施について前向きな意見が多くあがっている。

現在の SV 義務研修後期日程でもケースレポートに対するスーパービジョンのプログラムがあるものの、1 日のみであり、研修受講者が提出するケースレポートのうち数件しか取り扱うことができないのが現状である。また、昨年度調査^{*}において、児童福祉司経験がない、あるいは短い受講者の増加による研修内容の「基礎編」化や、「演習」の位置づけであっても実態としては「座学」となっているプログラムが多いなどの課題もあげられている。

SV 任用前研修には、「児童福祉司経験の受講要件化」「最低限の知識の習得の確認」と、「児童相談所におけるプレ SV としての実践のプログラム化」を導入することを前提として、「プレ SV としての実践に対するスーパービジョンを受けるプログラム」を中心とした研修内容へと大幅な見直しを行うことが必要である。

なお、プログラムの見直しにあたっては、現在の SV 義務研修で実施している内容に関する取扱いについても検討が必要である。

^{*}令和元年度厚生労働省委託事業「児童福祉司スーパーバイザー研修修了要件に関する調査研究」

3. 実現可能な研修修了要件の設定と自治体や児童相談所を含めた取組み

(1) 「あるべき姿」を目指すことを前提とした、経過措置としての条件設定

現在、多くの児童相談所で児童福祉司や SV の不足が課題となっており、急速な増員に伴い、児童福祉司経験のない、あるいは短い職員が SV としての役割を担わざるを得ない状況にある。また、児童相談所の職員は高い専門性が必要な職種でありながら専門職採用でない自治体も多く、児童相談所での業務経験のない職員が人事異動により SV として配置されているケースも少なくない。そのため、SV 任用前研修において、児童福祉司経験の受講要件化や筆記試験合格の修了要件化が行われることにより、SV の配置が難しくなる自治体が出てくることも考えられ、調査においてもその点に関する指摘が多くあげられた。

しかし、児童相談所としての機能を発揮し、子どものためのソーシャルワークを適切に行うためにはこれらの条件は満たされるべきものである。そのため、「あるべき姿」に応じた要件の設定を行うこととあわせて、その要件が実現可能な状況となるまでの経過措置として、要件緩和を行うことが現実的である。ただし、あるべき姿の実現に向けた取組みが確実に推進されるよう、経過措置期間を示すことも必要である。

(2) 児童相談所や設置自治体を含めた組織的な対応の必要性の明確化

SV 義務研修は児童相談所の設置自治体主催のもとで行われるものであり、研修機関は設置自治体からの委託を受けて研修を行っている。そのため、研修受講者の修了確認は設置自治体が行うこととなっているが、研修受講後のレポート提出などにより修了確認を行っている自治体は半数とどまっている。また、提出されたレポートについて児童相談所に共有されているのは約 6 割となっており、SV の育成などにはあまり活用されていないのが現状である。

しかし、児童福祉司経験の短い・ない職員を配置せざるを得ない状況を改善するためには、自治体の人事制度を含めた検討が必要であり、SV の育成には児童相談所における組織的な理解と努力が必須である。「児童相談所におけるプレ SV の実践」について「プログラム化されていることで組織として対応しやすい」との意見もあるなど、SV 任用前研修のプログラムや修了要件において、児童相談所や設置自治体としてのかかわりを具体的に示すことで現状や課題が共有されるとともに、SV 任用前研修の位置づけも明確になり、取組みが進めやすくなることが期待される。

4. SV 任用前研修だけでなく、SV の「学び」や「育成」を支える仕組みづくりも必要

(1) フォローアップ研修の実施に向けた具体的な検討

研修受講者の 66.9%が「フォローアップ研修の受講を希望する」と回答しており、その理由として、「日常業務の中では SV がスーパービジョンを受ける機会がない」「他の児童相談所との情報交換できるよい機会である」などの意見があげられている。

実態として、経験の短い職員や新任の研修が優先され、SV がスキルアップする機会が少ないという意見が多く聞かれており、SV を対象とした義務研修が任用前の研修に変更になることとあわせて、任用後の SV に対する研修についても、実施に向けた検討が求められている。

(2) E ラーニングを活用した学びやすい環境づくり

SV 任用前研修を、スーパービジョンを中心としたプログラムに見直すことにより、これまで行っていた研修プログラムに関する代替案が必要となるが、現場を離れての集合型研修の期間延長は、研修受講者、児童相談所側双方の負担が大きく、現実的ではない。

そこで、E ラーニングを導入し、研修受講者が自身の予定に応じて好きな時間に学べる環境を整え、既存の研修プログラムのうち「知識」を学ぶものについては、E ラーニングに移行する方法が適切ではないか。E ラーニングとすることで、現在の SV 義務研修における「受講者の経験や知識の差がありすぎて研修内容の設定が難しい」「集合型なのに座学が中心なのはもったいない」等の課題解消にもつながり、受講者にとっても自身の不安な部分を集中的に学ぶことができるなど、効率的な学びが期待できる。

また、E ラーニングに組み込む「確認テスト」のプログラムを、「最低限の知識の習得」について確認する試験として使用することにより、「筆記試験」という圧迫感や負担感の軽減につながるとともに、研修修了要件としての「筆記試験」の柔軟な運用が可能となる。

第VIII章 児童福祉司 SV 任用前研修 修了要件の在り方（案）

1. 児童福祉司 SV 任用前研修 修了要件の検討の前提

SV 任用前研修の修了要件ならびに研修の在り方（案）は、以下の3点を前提として検討したものであり、各児童相談所における児童福祉司や SV の配置状況などを踏まえ、今後も見直し行っていく必要があるとの認識である。

(1) 令和4年4月施行が可能な研修修了要件等の設定

SV 任用前研修については、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、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が、SV に求められる知識、技術と管理・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を客観的に修了要件として評価するためには本来的には「ケースレポートによる評価が適切」と考えられる。

しかし、令和4年度4月施行までに実行可能な制度構築が必要であることから、「ケースレポートによる評価の実施に向けた体制の構築等について並行した検討を行うことを前提として、「現行体制での実施」が可能な方法を検討する。

(2) 児童福祉司任用後研修を受講済みであることを前提とした研修修了要件等の設定

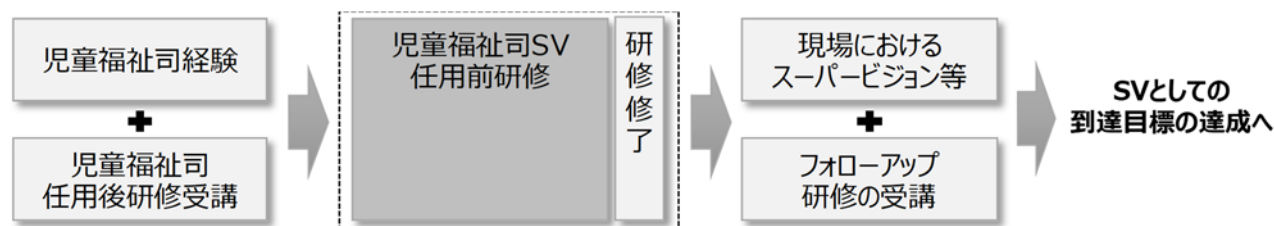
本来、SV は「児童福祉司として概ね5年以上勤務したもの」という要件があり、また児童福祉司は児童福祉司任用後研修の受講が義務付けられている。

そのため、SV の任用前研修のプログラムならびに修了要件については、その全受講者が児童福祉司任用後研修を受講していることを前提としたものとする。

(3) SV の任用前研修ならびにその修了要件は、「SV として一定のレベルに達するためのプロセス」

SV 任用前研修の修了要件は、SV として一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するための基準ではなく、あくまで SV として一定レベルに達するためのプロセスであり、SV 任用前研修修了後についても現場経験を積み重ねながら、フォローアップ研修や現場におけるスーパービジョンの実践等により、継続した育成を行うことを前提とする。

図表 96 SV 任用前研修と研修修了要件の位置づけ



2. 児童福祉司 SV としての役割を担うために必要な 3 つの経験

前章の考察より、児童福祉司 SV として業務を行うためには、SV として次の 3 つの経験が必要であり、SV 任用前研修の修了要件ならびに研修の在り方（案）は、これら 3 つの経験を有する者を SV として任用することを目的として設定する。

【SV としての役割を担うために必要な経験】

- 児童福祉司としての業務経験
- 「SV として」という意識をもって、後輩等に対して教育・支持を行った経験
※SV の 3 つの機能は、管理・教育・支持の 3 つであるが、SV 任用前のため「管理」の経験は除く
- 上記 2 経験に対してスーパービジョンを受けた経験

3. 児童福祉司 SV の任用前研修の修了要件・研修の在り方（案）

本調査研究事業における検討委員会としての、児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件ならびに研修の在り方（案）は、以下の通りである。

（1）研修の受講要件として、児童福祉司経験年数を設定

SV として業務を行うためには、児童福祉司としての経験が必要である。そのため、SV 任用前研修の受講要件として、「児童福祉司としての経験年数」を設ける。

SV は、法律上「児童福祉司として概ね 5 年以上勤務したもの」と定められていることに加え、

- 自治体における SV の計画的な育成を可能にする
＝ 計画的かつ確実に任用前研修の修了者を増やせるよう、受講時期に幅を持たせる
- ジョブローテーションによる育成にも配慮する
＝ 児童相談所における他職種業務や他機関における児童虐待対応経験なども考慮可能とする
- SV 任用前研修は、SV を行うための最低限の知識・経験を有しているものを対象とした内容とする
＝ 児童福祉司経験を有することは必須とする

の 3 点を踏まえ、SV 任用前研修の受講には「児童福祉司経験 3 年以上」の経験を有することとする。

（2）筆記試験により、最低限の知識を有することを確認

SV として業務を行うために必要な知識を有していることを確認するため、必要な知識を学ぶ機会をつくり、かつ客観的な評価方法として、「筆記試験に合格すること」を SV 任用前研修の修了要件として設定する。

筆記試験を集合型研修内で実施することは、時間の確保が難しいこともあり、また 1 回の試験のみでは不合格の場合の人員配置計画への影響が大きいため、「リモート」で受検できるようにすることで、研修時間外の受検ならびに繰り返し受検することも可能な環境を整備する。

また、筆記試験は SV として業務を行ううえで必要な知識を習得することが目的であるため、合否の判定だけでなく、「学ぶ」機会として活用できるものであることが重要である。そのため、E ラーニング + 筆記試験（確認テスト）の形式とし、学習ツールとして活用できるシステムを構築する。

なお、E ラーニングとすることで、「授業」→「復習」ではなく、「予習」→「授業」という学習効果を高める反転学習が可能となる。そのため、将来的には筆記試験の合格を SV 任用前研修の受講要件として設定し、効果的な学習方法を推進するとともに、研修受講者が一定の知識を習得していることを前提とした任用前研修の実施を目指す。

(3) 児童相談所におけるプレ SV としての実践

SV 任用前研修となることを踏まえ、研修プログラムの 1 つとして SV の実践を位置付ける。

SV の実践は、各児童相談所において、プレ SV として教育・支持的な立場で担当福祉司への助言・指導を行い、その実践について SV や所長等の上司からスーパービジョンを受けるものである。

すでに多くの児童相談所において「先輩が後輩に指導する制度」が実施されていることから、プレ SV としての実践期間や実践方法については各児童相談所の既存のしくみを活用した柔軟な運用を可とするが、下記を実践することを「プレ SV」のプログラムとする。

【プレ SV の実践プログラム】

- プレ SV に、SV を実践する対象となる担当福祉司をつける
- プレ SV は、担当福祉司に対して「SV として」という意識をもって助言・指導を行う
- その実践を客観視してケースレポートにとりまとめる
- プレ SV に対してスーパーバイズを行う上司（SV または管理職）をつける
- 上司は、先輩後輩の関係ではなく SV として担当福祉司に助言・指導が行えているかという視点で確認し、プレ SV に対してフィードバックを行う
- プレ SV の実践期間には、SV 任用前研修の前後期日程間の 3 か月間を最低限含むものとする
※SV 任用前研修の前期日程において、「スーパービジョンの基本」として、「SV とは」「SV の視点、考え方、姿勢とは」といったプレ SV の実践を意識した講義を実施するため、その受講後のプレ SV 実践は必須とする。

(4) プレ SV の実践に関するケースレポートの作成と上司からのコメントの記載

プレ SV として実践した内容とその振り返りを「ケースレポート」としてとりまとめ、SV 任用前研修（後期日程）前に研修機関に提出することを義務付ける。

ケースレポートの作成・提出はこれまでも実施していたが、ケース検討ではなく、「SV の実践ケース」であることを明確にした様式へと変更する。（別添）

また、プレ SV の実践は任用前研修のプログラムとしてだけでなく、児童相談所における SV 育成の取組みの一部にもなるよう、ケースレポートは、プレ SV の実践をサポートした SV や所長等の管理職と共有し、SV や所長等管理職からのコメントの記載を求めることとする。なお、プレ SV から SV を受けた担当福祉司のコメントも記載されることが望ましい。

(5) ケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講

SV 任用前研修の後期日程は、研修受講者から提出されたケースレポートに対するスーパービジョンを行うプログラムとし、このプログラムを受講することを SV 任用前研修の修了要件の 1 つとする。

後期日程で実施するスーパービジョンのプログラムは、現在の SV 義務研修から大きく変更し、受講者全員のケースレポートを対象としてスーパービジョンを行うこととし、受講者本人のケースレポートに対するスーパービジョンを受けることで本修了要件が満たされるものとする。

なお、スーパービジョンを受けたことによる気づき等については、ケースレポートにとりまとめを行うこととする。

(6) SV 任用前研修の全プログラムの受講

現在の SV 義務研修と同様に、SV 任用前研修の前期日程・後期日程の全プログラムの受講を修了要件とし、研修機関は受講を確認して、受講者に対して受講証明を渡すこととする。

なお、産休・育休や介護休暇、業務状況などにより、前期・後期日程を通じたプログラム受講が難しい可能性もあることから、現行同様、半期単位での受講（前期・後期の別年度受講）は可能とする。

(7) 所属の自治体、児童相談所へのレポートの提出と上司からのフィードバック

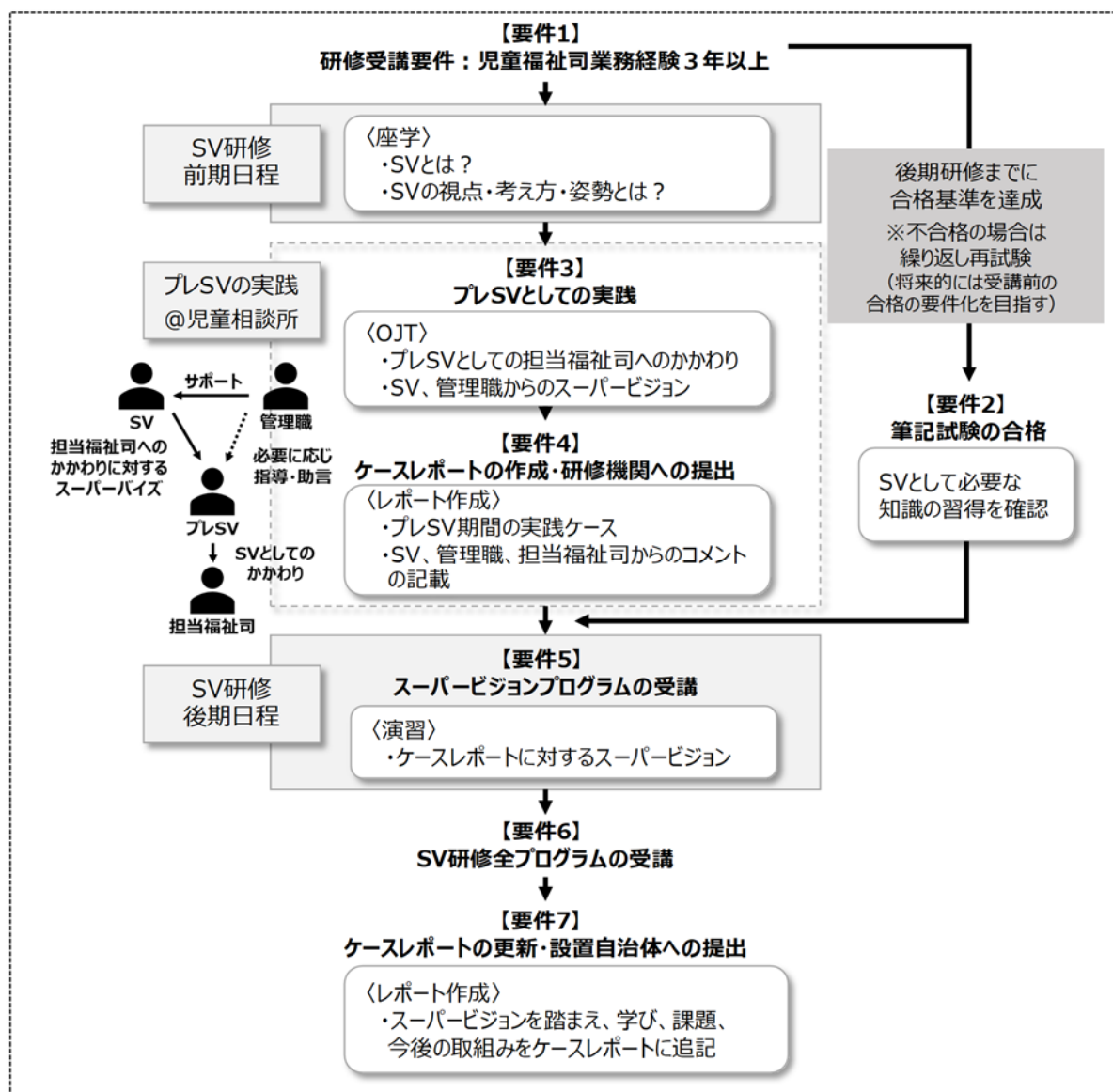
SV 任用前研修は、あくまで SV として業務を行うための一定レベルに達するためのプロセスである。そのため、研修修了後も各児童相談所において OJT などにより継続して SV を育成していくことが必要であり、任用前研修の修了はその第一歩となる。

そこで現在は各自治体の判断に委ねられている研修終了後のレポート提出を必須とし、レポートに対して上司からのフィードバックを受けることを含めて研修修了要件とする。

提出するレポートは後期研修前に提出するケースレポートとし、ケースレポート内に後期研修のスーパービジョンを受けての気づき等を追記することで、プレSVの実践からの一連の内容を1つのレポートに集約する。

なお、提出先については各自治体の判断とするが、所長や直属の上司からのフィードバックが重要であるため、児童相談所には必ず共有するものとする。

図表 97 SV 任用前研修の流れと修了要件（案）



第IX章 SV 任用前研修修了要件（案）の実現に向けて

1. 「筆記試験」ならびにその学びツールとしての「E ラーニング」の作成と運用準備

(1) 「筆記試験」と「E ラーニング」作成

前章の通り、任用前研修修了要件の1つとする「筆記試験の合格」を導入するためには、リモートで受検できる環境の整備が必要である。また、筆記試験の出題レベルの知識については受講者自身で学べるよう、E ラーニングと筆記試験がセットになっている学習ツールとしての整備が求められる。

令和4年度4月からの実装に向け、試験問題及びE ラーニングのテキストについては令和3年度内の作成等が必要である。そのため、効率的・集中的な検討が行える専門家チームの早期組成が必要である。

なお、試験問題やその解説を含めたE ラーニングは、児童相談所業務及び関連法令等に関する幅広い知識や直近の法改正など実務面の動向等の把握、また、SVとして知っておくべき知識等、現場のニーズを踏まえた内容とすべきであることから、専門家チームは現役の児童相談所職員ならびに児童相談所業務から離れて3年以内の元職員で構成することが望ましい。また、E ラーニングを効果的な学習ツールとするために、オンラインでの教育（オンデマンド型・ライブ型）や学習ツール開発の専門家なども含めて検討することも考えられる。

なお、令和4年度からの法施行は確定事項であるため、期間内の対応が難しい場合については、代替案の検討も必要である。

(2) 筆記試験の受検状況・試験結果の確認方法の検討

筆記試験の合格はSV任用前研修の修了要件の1つであるため、要件を満たしているか＝合格しているか、を確認する必要がある。

修了要件を満たしているかの確認方法としては、要件1～6を満たしたものを対象に研修機関等が「受講証明」を出す方法が確実である。そのため、後期研修受講開始までに「筆記試験に合格」することとする。なお、研修機関等が受講者のE ラーニングと筆記試験の進捗状況、合否をリアルタイムで確認することができるよう、システムを活用した環境を構築することが望ましい。（難しい場合には、ケースレポート提出とあわせて合格していることを示す書類等の提出が必要である。）

(3) E ラーニング・筆記試験のシステムの構築

E ラーニング・筆記試験の作成と並行し、研修機関においてはE ラーニング・筆記試験を運用するための環境づくりが必要である。

E ラーニングは多くの企業や自治体で導入されており、社員・職員のスキルアップから公的な研修まで幅広く活用されている。

E ラーニングのシステムとしては、LMS（Learning Management System＝学習管理システム）と呼ばれるポータル上に、研修用のテキストや動画、参考資料、試験問題、レポート、アンケートなど、必要な学習教材等がアップロードされ、そのポータルに登録された利用者がログインし、各学習教材等へアクセスする、という仕組みが一般的である。

LMSはクラウド型が主流である。クラウド型の場合、買取型に比べ、導入に係る費用や時間が軽減できる

ことや、システムの更新が容易である等のメリットがある。また、学習の進捗管理や教材の作成等が一体となったパッケージも多数展開されており、柔軟なシステム構築が可能である。

以上の特徴より、SV 任用前研修へ導入する場合には、一から独自システムを構築するのではなく、ニーズに合わせた機能を設定した既存のクラウド型 LMS サービスの活用が適切であると考えられる。

なお、LMS には、E ラーニングの学習管理だけでなく、集合研修の受講者管理やレポート・アンケートの提出までを行える機能も備わっている。今回は SV 任用前研修受講者を対象とした筆記試験と E ラーニングの導入の検討であるが、SV 任用前研修以外の研修に対しても同じシステム上で一体的に運用することにより、有効活用が期待できる。

そのため、各研修機関がシステムの管理権限をもつ形式とし、各々が開催する研修等を一括で管理運営できるようにしたうえで、そこへ共通の SV 任用前研修向けのテキスト及び試験問題を組み込む方法が望ましい。SV 任用前研修を自ら開催している自治体へ展開する際にも、新たに共通のシステムを導入するのではなく、各自治体の既存システムを活用し、そこへ共通のテキスト及び試験問題を組み込むことにより、効率的な運用が可能である。

2. SV 任用前研修のプログラムの見直し

SV 任用前研修の後期日程において、全受講者のケースレポートに対するスーパービジョンを実施するためには、前期日程を含めて研修内容の大幅な見直しが必要である。

なお、児童福祉司 SV を対象とした義務研修については、平成 28 年度の児童福祉法等改正を踏まえた「子ども家庭福祉人材の専門性確保ワーキンググループ」において検討されたカリキュラムや日数等が定められていることから、これを前提とした見直しを行う必要がある。

(1) 受講者全ケースのスーパービジョンを実施するためのプログラムの検討

現行研修の「科目」「コマ数」「時間」を前提として受講者全ケースのスーパービジョンを行うためには、

- A) 科目「スーパービジョンの基本」後期日程 90 分×3 コマ内で、全ケースのスーパービジョンを行う
- B) 各科目のテーマにあったケースを選定し、各科目の授業内でスーパービジョンを行う
- C) 各科目内でのスーパービジョンと、科目「スーパービジョンの基本」の両方でスーパービジョンを行う

という方法が考えられる。

「集合型で行う研修プログラムは演習を中心とした内容とし、自己覚知を高めるためのプログラムが求められる」ため、「1 人あたりのスーパービジョンの時間をできるだけ確保する」ことが重要である。また、研修受講者の定員は 80 名程度であり変動が大きいこと、科目によってはケースではなく現在の研修内容が望ましいこと、各科目のテーマに合ったケースレポートが必ずしも提出されるとは限らないことから、できるだけ各科目内でケースレポートを用いたスーパービジョンを行うこととし、科目内で対応しきれないケースレポートについては、科目「スーパービジョンの基本」で対応する、方法 C) が考えられる。その場合、現研修の科目「スーパービジョンの基本」では大グループ（講師 1 名×全受講者）と小グループ（講師 1 名×受講者 10 名程度×複数グループ）で行っているが、大グループは各科目で行うスーパービジョンに代替し、科目「スーパービジョンの基本」の全ての時間を小グループでの実施とすることが可能である。

なお、ケースレポートによるスーパービジョンを行うことが想定される科目等は次頁のとおりであり、前後期の科目の入れ替えについての調整も必要である。

図表 98 SV 任用前研修カリキュラムにおいてスーパービジョンを行う科目（例）

（○：ケースレポートによるスーパービジョン、△：ケースがない可能性あり、－：現状通り）

	科目	スーパー ビジョンの 実施
前期	【講義】子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状	－
	【演習】社会的養護における自立支援	○
	【演習】子ども虐待対応 ー性的虐待への対応ー	△
	【演習】子ども虐待対応 ー精神疾患を抱えた保護者の理解と対応ー	○
	【演習】関係機関との連携と在宅支援	○
	【講義】スーパービジョンの基本	－
	【演習】スーパービジョンの基本 1	－
	【演習】子どもの面接・家族の面接	○
	【演習】子ども家庭支援のためのケースマネジメント	○
後期	【演習】子ども虐待対応 ー特別な支援が必要な事例の理解ー	○
	【演習】行政権限の行使と司法手続き	－
	【演習】少年非行と子ども虐待	－
	【演習】社会的養護におけるファミリーソーシャルワーク	○
	【講義】ソーシャルワークとケースマネジメント	－
	【演習】子ども虐待対応 ー死亡事例の検証ー	△
	【演習】事例検討 スーパービジョンの基本 2 大グループ	
	【演習】事例検討 スーパービジョンの基本 3 小グループ	

本研修プログラムの実施に向けては、下記についての検討が必要である。令和4年度からの新研修プログラムの開始に向け、研修機関において準備を進めていくことが必要である。

【新研修プログラムの実施に向けた要検討事項】

- スーパービジョンプログラムの導入により、各科目での講義内容の時間短縮が必要
 - 研修の受講要件の設定により、基礎的な知識に関する講義は割愛可
 - また、同知識の習得については、Eラーニング＋筆記試験を活用
 - SVとして新たに習得が必要な知識についても、ケースに対するスーパービジョンでも対応可だが、講義時間内で難しい場合には、SV任用前研修の内容に関するEラーニングの導入検討
- 各科目について、スーパービジョンが可能な研修講師の確保が必要
 - 後期日程については、「スーパービジョンができる」ことを要件とした研修講師の確保・調整
 - 現役のSVにファシリテーターとして参加してもらうことを含めて、研修講師を拡充
- 研修機関において、各科目で取り扱うケースについての選定・調整が必要
 - ケースレポート内に該当する科目のチェック欄を設定し、一次分類は可能に
 - 科目間での調整、研修講師への依頼のタイミングを考慮し、ケースレポート提出時期を設定
 - 科目内でのスーパービジョンの進め方等について講師と調整

(2) 研修内容の質の平準化のための研修機関による調整等

現行の研修は研修講師にその内容が委ねられており、同じ科目でもその内容や授業の進め方は様々であ

る。講師の専門性が活かされた研修という点ではメリットがある一方、各講師による考え方の違いを可能な限り減らし内容の平準化を図っていくことも必要であり、特に、後期日程を通じて複数の講師によるスーパービジョンを行うプログラムを実施するうえでは、講師間でのすり合わせを行い、受講者の混乱を避ける必要がある。

SV 任用前研修への移行、研修修了要件の設定とあわせて、研修内容や進め方については「一貫性」が重要となる。そのため、研修プログラム全体としての組み立てやそれを踏まえた講師との調整等、一貫性を確保するための機能が研修機関には求められる。

SV 法定前研修の実施における研修機関としての役割、必要な取組みについて整理し、研修内容や進め方等に関する研修機関としてのかかわり方について、具体的に検討する必要がある。

3. SV 任用前研修への移行に伴う変更等に関する自治体への周知と対応依頼

「SV の義務研修修了の要件化」については、すでに自治体や児童相談所への周知がなされているが、その具体的内容については、本調査研究事業におけるアンケート調査において未確定の「研修修了要件や研修プログラムの在り方（案）」を示しているのみである。

しかし、実際に本調査研究事業で検討した研修修了要件や研修プログラム案を実行した場合、児童相談所や自治体における人員計画やプレ SV の実践の体制確保等への影響は大きく、令和 4 年度に向けた準備等が必要となるため、児童相談所や自治体に対して、何がどう変わるのか、児童相談所や自治体に求められる事項が何かについて早い段階で説明し、理解と協力を求める必要がある。

(1) SV 任用前研修の受講要件の設定

令和 4 年度 4 月より、SV として働くものについては「SV 任用前研修の修了が義務付けられること」、また「SV 任用前研修には児童福祉司経験（3 年以上）が必要となること」について周知し、令和 3 年度中の SV 義務研修の受講者調整、また自治体によっては令和 4 年度からの SV 配置を見据えて人事制度との調整も必要である。

(2) E ラーニングの導入への対応

SV 任用前研修への移行に伴い、集合型研修への参加に加え、E ラーニングなどのリモートを活用したプログラムが導入される。そのため、自治体ならびに児童相談所において、受講者が「勤務時間内」に E ラーニングの受講や筆記試験の受検ができるよう、PC や通信環境、受講・受検時間に対する配慮などの環境整備を進めてもらう必要がある。

なお、児童相談所の PC やネットワークは、情報管理の観点から外部への接続が禁止となっている場合もあるため、E ラーニング等の作成にあたっては、多様な環境からのアクセスが可能となるようなシステム構築が望ましい。

(3) プレ SV の実践、ケースレポートへのフィードバックの実施

SV 任用前研修には、プレ SV の実践と、ケースレポートに対するフィードバックを新たなプログラムとして位置付ける。すでに実践している自治体や児童相談所もあるが、多くは未実施であること、また実施済みの自治体や児童相談所においても、共通プログラムとしての視点や取組みを必要としているため、その実践のための体制の構築や、実践方法等についての早い段階からの検討・調整が進められることを期待する。

(4) SV 義務研修を都道府県で開催している自治体との調整

多くの自治体は SV 義務研修の実施を研修機関に委託しているが、自治体主催で行っている都道府県もある。

SV 任用前研修への移行に伴う研修修了要件の設定や研修プログラムの見直しは、すべての SV 任用前研修で行う必要があることから、SV 義務研修を実施している自治体との調整が必要である。

(5) SV 任用前研修修了要件の必要性の再確認

本調査研究において行った、SV 義務研修受講者、児童相談所、設置自治体へのアンケート調査では、SV 任用前研修の修了要件案について、「必要だと思うが負担が大きく難しい」「プレ SV の実践を行える体制にはない」「人材確保が困難になる」などの意見も多くあげられており、これが児童相談所の実態であると考えられる。

近年の児童虐待相談対応件数の急増により、現在多くの児童相談所において児童福祉司の大幅な増員とその育成が必要である一方で、人事異動により人材・ノウハウが蓄積されにくい現状、自治体の人事異動制度上、児童福祉司の業務経験のないものが SV として配置されているなど、「余裕のない」状況で運営をせざるを得ない児童相談所も多い。

しかしその現状を改善していくためにも SV の役割は極めて重要であり、SV をいかに育成するかは児童相談所における大きな課題である。だからこそ受講が義務付けられている SV 任用前研修をいかに効果的なものとするか、研修をうまく活用できるかは大きい。SV 任用前研修の実施にあたっては、SV の役割や専門性を求められることの意味、そして「修了要件」という設定ではあるが、そのプログラム、プロセスが大切であることを児童相談所や設置自治体に丁寧に説明し、SV 任用前研修修了要件の目的と意義について再確認することが必要である。

4. 今後の検討課題

(1) E ラーニングと筆記試験（確認テスト）の管理・更新体制

児童相談所業務に関しては、法改正等に伴いそのルールや運用が頻繁に変更されることが想定されるため、筆記試験の内容についても、最新の状況を反映させる更新作業が必要である。

E ラーニング等についての管理・更新を誰が行うのかを明確にし、不具合時の対応や、法改正時や定期的な更新などを行う体制の構築が求められる。

(2) SV 任用前研修 修了要件ならびに研修プログラムの継続的な見直し

前述の通り、本調査研究で整理した SV 任用前研修の修了要件や研修の在り方は、令和 4 年 4 月施行を前提とする、現実的な内容として整理したものであり、今後も継続的な検討・見直しが必要である。

<今後の主な検討事項>

- ケースレポートの評価の修了要件化（評価の視点、評価基準、評価者、評価方法等の具体化）
- SV 任用前研修の目的に即した、「児童福祉司スーパーバイザー研修カリキュラム」の見直し
- 児童福祉司任用後研修等を含めた既存の研修体系の整理
- フォローアップ研修等、SV のための育成のしくみの構築

第X章 児童福祉司と要対協調整担当職員の義務研修修了要件について

SV 任用前研修の修了要件の在り方（案）をもとに、児童福祉司と要対協調整担当職員の義務研修における修了要件についての検討を行った。

1. 児童福祉司義務研修の修了要件について

(1) 児童福祉司義務研修（児童福祉司任用後研修）の概要

児童福祉司任用後研修について、「児童福祉司等及び要保護他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（平成 29 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 16 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長）」において示されている事項は次の通りである。

図表 99 児童福祉司任用後研修 概要

実施主体	都道府県、指定都市、児童相談所設置市 ※委託可
対象	法第 13 条第 3 項に規定する者のうち、児童福祉司に任用されたもの
時間数	30 時間（1 コマ 90 分×20 コマ）
研修等の期間	5 日間程度の研修を 6 か月以内に実施
研修等の修了評価	都道府県は研修修了者の質の確保を図る観点から（中略）研修等の修了時においては、受講者に研修等の振り返りのためのレポート等を提出させること

図表 100 児童福祉司任用後研修 カリキュラム

科目	コマ数
1. 子ども家庭支援のためのケースマネジメント ※ロールプレイ：子どもの面接・家族面接	4
2. 子どもの面接・家族面接に関する技術 ※ロールプレイ：子どもの面接・家族面接	1
3. 児童相談所における方針決定の過程 ※事例検討：ケースカンファレンス	1
4. 社会的養護における自立支援	3
5. 関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援	3
6. 行政権限の行使と司法手続き	2
7. 子ども虐待対応	4
8. 非行対応	2

(2) 児童福祉司義務研修（児童福祉司任用後研修）の修了要件（案）

SV 任用前研修との主な違いは、「任用後の研修である」とこと、「児童福祉業務の未経験者も対象とした研修である」とことの 2 点である。また、一部ロールプレイや事例検討を想定した科目があるものの、講義を中心とした内容・プログラムとなっている。

これを踏まえ、SV 任用前研修における修了要件から次の点を変更し、児童福祉司任用後研修の修了

要件（案）とする。

① 受講時期

SV とは異なり、児童福祉司には特定の業務経験などの要件がないため、研修の受講要件は不要である。しかし、児童福祉司として業務を行うにあたり必要な知識や技術を学ぶ研修であることから、児童福祉司任用後、できる限り早期の研修受講が必要である。

そのため、研修の受講要件を「研修の受講時期」に変更し、児童福祉司任用後原則 1 年以内の受講を求めるものとする。

② 知識の習得状況を確認する「効果測定」

本研修において学んだ児童福祉司としての業務に必要な知識の習得状況を客観的に確認し、受講者個人の状況に合った「学び」につなげていくことを目的として「効果測定」を行う。（試験としての合否までは求めない。）

効果測定は研修受講後に復習を兼ねて実施するものとし、確認テスト＋解説（E ラーニング）の学習ツールとして活用できる形式とする。

③ 実践

任用後研修のため、児童福祉司としての実際の業務が該当することから、研修でのプログラム化は不要である。

④ レポートの作成・研修開催者への提出 & ⑤ レポート内容を用いたケース検討・グループディスカッション

SV 任用前研修のように 5 日間の研修を 2 回に分けて実施する場合には、前期・後期研修の間に行った業務を踏まえ、気づきや課題、助言がほしい困難ケース（あれば）などをレポートとしてとりまとめ、後期研修においてケース検討や受講者間でのディスカッション等で活用することが想定される。その場合には、「後期研修の前にレポートを作成して研修開催者に提出すること」、また「後期研修で行うケース検討やグループディスカッションのプログラムに参加すること」も修了要件となり得る。

一方で、基本的な知識や技術を習得することが、5 日間の研修プログラムの目的であることを踏まえると、前期・後期に分けるよりも、全プログラムを早期に実施する方が適切である。

⑥ 児童福祉司任用後研修全プログラムの受講

30 時間（1 コマ 90 分×20 コマ）の全研修プログラムの受講が、修了要件の 1 つである。

なお、一部の科目を受講できなかった場合の措置として、「年度内または次年度において再受講することで研修等を修了したこととする」とされているが、出産・育児、介護等の長期休暇や、異動後に他職場を経て再度児童相談所勤務となること等への対応として、再受講可能な期間の延長の検討が必要である。

⑦ レポートの作成・設置自治体等への提出

研修を踏まえ、学び、気づき、課題、今後の取組みについてレポートを作成し、設置自治体に提出することを修了要件の 1 つとする。

レポートの提出は、「研修等の修了評価」の方法として義務付けられているが、レポートに対して、所長や直属の上司からのフィードバックが行われることが重要である。そのため、提出先は各自治体の判断とするが、児童相談所には必ず共有するものとする。

2. 要対協調整担当職員の修了要件について

(1) 要対協へのアンケート調査結果の考察

① 調整担当職員の配置体制の課題

調整担当職員の平均人数は、政令指定都市・中核市・特別区では 4.66 人、人口 10 万人以上の自治体では 3.13 人、人口 10 万人未満の自治体では 1.94 人と自治体規模による大きな差がみられ、人口 10 万人未満の自治体では、職員数 1 人と回答した自治体が約半数となっている。また、政令指定都市・中核市・特別区でも、半数近くは専任職員がおらず、人口 10 万人未満の自治体では、約 7 割が専任職員 0 人との回答であった。

アンケート調査では、「兼任のためにケースが発生した際に他業務との調整が難しい」や「兼任のため研修参加のスケジュール調整が難しい」といった意見がみられ、特に小規模自治体では、兼任かつ職員 1 人といった体制が多く、研修の参加や業務遂行にも影響が生じていると考えられる。

② 調整担当職員の専門性の確保が課題

調整担当職員の選定基準の設定や、職員の専門性・質の確保のための人事上の取組みを行っている自治体は、政令指定都市・中核市・特別区で約 4 割、人口 10 万人未満の自治体では約 2 割となっており、有資格者などの専門職採用や配置がまだ浸透していないと考えられる。また、「自治体職員として有資格者はいるが児童相談所等に優先的に配置され、要対協になかなか配置されない」といった意見や、小規模自治体では「選定基準を設けるとより一層人材確保が難しくなる」という意見もみられ、要対協としての専門性を有する人材の確保に課題がある。

また、調整担当職員の保有資格をみると、保健師の割合が高く、看護師や教員も一定の割合を占めており、児童福祉施設等での経験が少ない職員も多いことから、できるだけ早期に要対協調整担当職員向けの研修を受講し、研修において、児童福祉に関する基本的な知識を習得することは必要である。

なお、一部自治体では、人事異動の対象から外す、異動期間を長くするといった取組みがなされている。しかし、多くの自治体では、「人事異動による影響が大きく、経験やスキルが蓄積されない」「児童福祉関連の業務未経験者が配置される」「特に 1 人体制の場合には引継ぎやノウハウの継承が難しい」といった課題があげられており、職員の専門性向上や質の確保を実現できる取組みの検討が求められる。

③ 児童相談所と異なり、組織立った人材育成体制が確保されていない自治体も多い

規模の大きな自治体では、調整担当職員の育成やフォローアップとしての取組みとして、SV を受ける機会や児童相談所との人事交流、多様な勉強会の開催などが比較的取り組まれているが、小規模自治体では、「SV を受ける体制などがない」との回答がほとんどであり、調整担当職員の育成やフォローアップにまで手が回っていない状況が推察される。また、「調整担当課」としての体制はあっても、実業務は調整担当職員 1 人で担っている場合や、上司が児童福祉に精通していないため相談できないといった状況があり、一組織である児童相談所とは異なり、調整担当職員の育成やフォローの仕組みが確立されていない実態があると考えられる。

アンケート調査の中で、「SV を受ける機会を制度化してほしい」「義務研修以外のフォローアップ研修を実施してほしい」という意見も多くあげられており、調整担当職員の専門性向上に向けた、体系立てた育成の仕組みづくりが必要である。しかし、要対協内で SV を受ける体制等を整えるのは難しい自治体も多いと考えられ、児童相談所などの専門機関を活用した SV 体制の構築が現実的である。

④ より実務に合った研修内容となるよう研修カリキュラムの見直しが必要

要対協調整担当職員向けの研修については、ソーシャルワークに関する実践の強化を求める声とともに、個別ケース検討会議等の会議の開催・運営など、要対協に必要な実務に特化した研修の充実を望む声あげられている。こうした会議の運営については、実際の実務を行い始めてから悩みなどが生じてくる可能性もあると考えられる。

また、他自治体と意見交換をしたいといった声もあげられている。特に職員数が少ない自治体や、自治体内に相談できる人がいない場合は、研修を通じて課題を共有し、横のつながりを作ることが、研修後の業務遂行においても有益である。

現在実施されている義務研修の内容については、研修を実施している自治体間で大きな差があることが推察される。今後、研修の実施主体である自治体へ調査を行い、義務研修の実態を明らかにしたうえで、より現場のニーズに即した研修となるよう、研修カリキュラム自体の見直しが必要である。

研修カリキュラム見直しの際には、講義形式の研修についてはオンライン受講を可能にすることで、研修受講者の負担を減らすとともに、集合型研修をより実務に即した内容にシフトするなど、研修形式の見直しも併せて検討すべきである。

⑤ 効果的な義務研修の在り方についての検討が必要

調整担当職員となる条件の設定については、約4分の1は「必要である」と回答しており、具体的な要件として「児童相談等の一定の業務経験」「資格」があげられている。一方、「必要でない」「必要だが難しい」と回答した中では「人事異動があるため難しい」「条件を設けるとなり手がなくなる」などの意見があった。

筆記試験やケースレポートの作成とそれに基づくSVを受ける義務研修のプログラム、レポートの提出や評価についても、「必要である」との回答が一定の割合みられ、「研修内容の振り返りになる」「スキルアップにつながる」などの意見があるものの、「兼任のため負担が大きい」「時間的余裕がない」「レポートの評価をできる人材がない」などの意見も多くあげられており、修了要件等の設定においては、兼任が多い、職員数が少ないといった調整担当職員の配置体制が課題となると推察される。

調整担当職員の専門性向上、質の確保に向け、調整担当者義務研修がより効果的な研修となるよう、修了要件の検討が必要であるが、調整担当職員の配置体制も考慮した方法の検討が重要である。

(2) 要対協調整担当者研修の概要

要対協調整担当者研修についても、児童福祉司任用後研修と同様、「児童福祉司等及び要保護他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（平成 29 年 3 月 31 日 雇児発 0331 第 16 号 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長）」において次のとおり示されている。

図表 101 要対協調整担当者研修 概要

実施主体	都道府県、指定都市、児童相談所設置市 ※委託可
対象	規則第 25 条の 28 第 2 項に定める調整担当者として職務を行うもの
時間数	28.5 時間（1 コマ 90 分×19 コマ）
研修等の期間	5 日間程度の研修を 6 か月以内に実施 または、2 泊 3 日程度の研修を 2 回実施 （1 回目と 2 回目の研修の間は 6 か月以内とする）
研修等の修了評価	都道府県は研修修了者の質の確保を図る観点から（中略）研修等の修了時においては、受講者に研修等の振り返りのためのレポート等を提出させること

図表 102 要対協調整担当者研修 カリキュラム

	科目	コマ数
講義	1. 子どもの権利擁護と倫理	1
	2. 子ども家庭相談援助制度及び実施体制	1
	3. 要保護児童対策地域協議会の運営	1
	5. 児童相談所の役割と連携	1
	6. 子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方	1
	7. 社会的養護と市町村の役割	1
	8. 子どもの成長・発達と生育環境	1
	9. 子どもの生活に関する諸問題	1
	10. 子ども家庭支援のためのソーシャルワーク	1
	11. 子ども虐待対応	1
	12. 母子保健の役割と保健機関との連携	1
	13. 子どもの所属機関の役割と連携	1
	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	1
	演習	3. 要保護児童対策地域協議会の運営
4. 会議の運営とケース管理		1
6. 子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方		1
10. 子ども家庭支援のためのソーシャルワーク		1
11. 子ども虐待対応		2

(3) 要対協調整担当者研修の修了要件（案）

児童福祉司の義務研修と同様に、「任用後の研修」であり、「児童福祉業務の未経験者も対象とした研修」である。しかし、児童福祉司の研修と比べて「演習」のプログラムも多く、アンケート調査でも、「より実務に近い内容にしてほしい」との意見も多数あることから、知識の習得に加え、「実践」を意識した研修プログラムとそれに応じた修了要件とすることが望ましい。

また、調整担当職員の所属としての調整担当機関はあるものの、自治体内の一部署であり専門機関でない。そのため、児童相談所のような一組織としての配置基準等がなく、自治体によって体制の違いが大きいという点にも留意が必要である。

これを踏まえ、SV 任用前研修ならびに児童福祉司任用後研修の修了要件から次の点を変更し、要対協調整担当者研修の修了要件（案）とする。

① 受講時期

児童福祉司と同様、特定の業務経験などの要件がないため、研修の受講要件は不要である。また、要対協調整担当職員として業務を行うにあたり必要な知識や技術を学ぶ研修である点も児童福祉司任用後研修と同じであることから、要対協調整担当職員任用後原則 1 年以内の受講を求めるものとする。

② 知識の習得状況を確認する「効果測定」

児童福祉司任用後研修と同様、本研修において学んだ要対協調整担当職員としての業務に必要な知識の習得状況を客観的に確認し、受講者個人の状況にあった「学び」につなげていくことを目的として「効果測定」を行う。（試験としての可否までは求めない。）

効果測定は研修受講後に復習を兼ねて実施するものとし、確認テスト＋解説（E ラーニング）の学習ツールとして活用できる形式とする。

③ 実践

任用後研修であり、要対協調整担当職員としての実際の業務が該当とするため、研修でのプログラム化は不要である。

④ レポートの作成・研修開催者への提出 & ⑤ レポート内容を用いたケース検討・グループディスカッション

要対協調整担当者研修では、より実践を意識した研修プログラムが求められている。そのため、SV 任用前研修と同様に、「知識の習得」と、実際の業務による「実践に対する助言等を得られる（スーパービジョンを受ける）」機会があることが望ましい。

そのため、SV 任用前研修のように、5 日間の研修を 2 回に分けて実施し、前期・後期研修の間に行った業務を踏まえ、気づきや課題、助言がほしい困難ケース（あれば）などをレポートとしてとりまとめ、後期研修においてケース検討や受講者間でのディスカッション等を行う方法が想定される。その場合には、後期研修の前にレポートを作成して研修開催者に提出すること、また後期研修で行うケース検討やグループディスカッションのプログラムに参加することも修了要件とする。

なお、アンケート調査において、「兼任かつ 1 人体制のために研修参加が難しい」「上司が福祉職でないため業務を理解してもらえない」など、調整担当職員が個人として抱えざるを得ない状況も伺えた。レポートを作成する際には、調整担当機関内で課題と感じていることを共有するなど、調整担当職員個人ではなく、組織として動く・考える機会として活用されることが期待される。

⑤ 要対協調整担当者研修研修全プログラムの受講

28.5 時間（1 コマ 90 分×19 コマ）の全研修プログラムの受講を、修了要件の 1 つとする。

なお、児童福祉司任用後研修と同様に、出産・育児、介護等の長期休暇、異動後等への対応として、再受講可能な期間の延長の検討が必要である。

⑥ レポートの作成・設置自治体等への提出

研修を踏まえ、学び、気づき、課題、今後の取組みについてレポートを作成し、自治体に提出することを修了要件の1つとする。

なお、SV 任用前研修ならびに児童福祉司任用後研修と同様に、レポートに対するフィードバックが必要である。また、組織としての課題や取組みにつなげていけるよう、レポートは調整担当機関内で共有することとする。

資料編

児童福祉司 SV 研修受講者の皆様

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究

「児童福祉司スーパーバイザー研修修了要件の在り方」に関するアンケート調査

ご協力をお願い

拝啓 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

本アンケート調査は、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が、厚生労働省の令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業の補助を受け、「児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究」の一環として実施するものです。

「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年以上勤務したものである」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」とされました。

現在は、SVの法定研修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り、また法定研修の修了要件を満たしているかは研修受講者を派遣した自治体で判断する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け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いるなど、令和4年4月のSV研修の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ます。

そこで、今後の児童福祉司SV研修ならびにその修了要件の在り方を検討するにあたり、実際に研修を受けられ、児童福祉司SVとして働かれる（働かれている）皆様の率直なご意見をお伺いすることを目的として、アンケート調査を実施いたします。

皆様方のご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご多用中誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を頂きますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

◆◇ご回答にあたってのお願い◆◇

- ご回答は、選択肢に○をつけていただく場合と、数字や具体的な内容をご記入いただく場合があります。設問文の注意書きに従ってご回答ください。
- 特段の断りがない限り、**令和2年10月1日現在の**状況についてお答えください。
- ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、個々の調査票のご回答が外部に知られることはありません。
- ご回答済みの調査票は、同封の封筒に入れ、本研修期間中に研修機関にご提出ください。

◆本調査に関するお問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発第2部 担当 八木、山田、松原、柘田

E-mail : r.yagi@murc.jp TEL : 06-7637-1436

※ テレワーク推奨によりお電話に出られない可能性がございますため、恐れ入りますがメールにてお問い合わせいただきますようご協力をお願いいたします。

I. 業務経験等についてお伺いします。

問1 あなたの採用形態、現在の役割、業務経験年数を教えてください。

1-1 採用形態

1. 福祉職	2. 一般行政職	3. その他専門職 ()
--------	----------	---------------

1-2 現在の役割

1. 児童福祉司
2. 児童福祉司 SV
3. 児童福祉司 SV (管理職)
4. その他 ()

1-3 経験年数 ※令和2年10月1日時点

児童福祉司としての業務経験年数	年	か月	※未経験の方は、「0」と記入
児童福祉司 SVとしての業務経験年数	年	か月	

1-4 保有資格 (あてはまるもの全て)

1. 社会福祉士	2. 保健師	3. 看護師	4. 保育士
5. 教員	6. 精神保健福祉士	7. 臨床心理士	8. 公認心理師
9. その他 ()			

問2 児童福祉司 SVとして業務をされている方にお伺いします。

2-1 担当されているスーパーバイザーの数を教えてください。

	人
--	---

2-2 ご自身の担当ケース数を教えてください。 ※持っていない場合は「0」と記入

	件
--	---

2-3 日常の SV 業務をするうえで、課題と感じていること、もっと身に着ける必要があると思う能力などがあれば教えてください。

--

問3 児童福祉司の研修受講の有無について、教えてください。(あてはまるもの1つ)

児童福祉司 任用後研修	1. 受講済み	2. 未受講
-------------	---------	--------

令和4年度の児童福祉司 SV の法定研修修了の要件化に伴い、同研修は「任用前研修」という位置づけとなります。

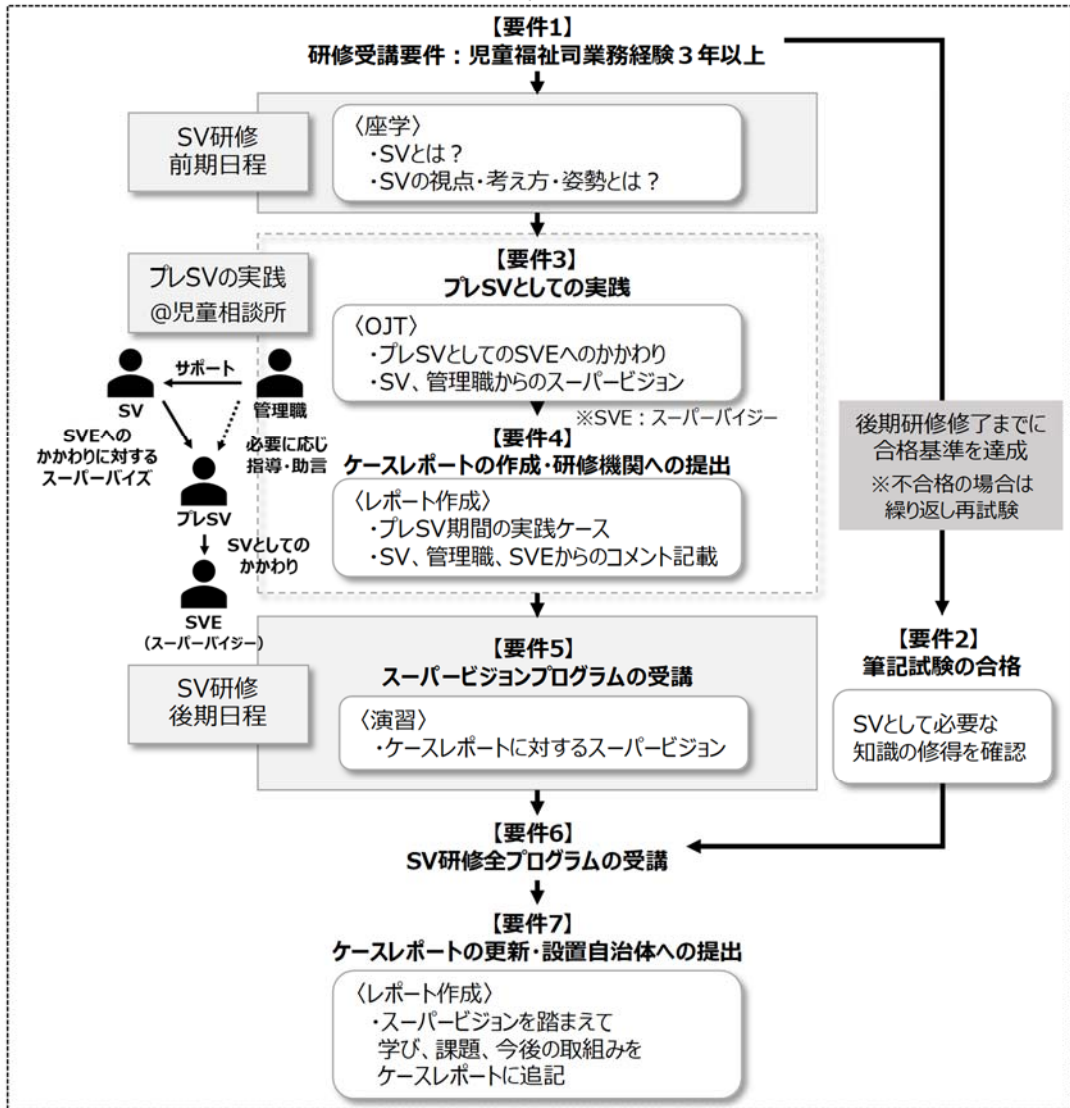
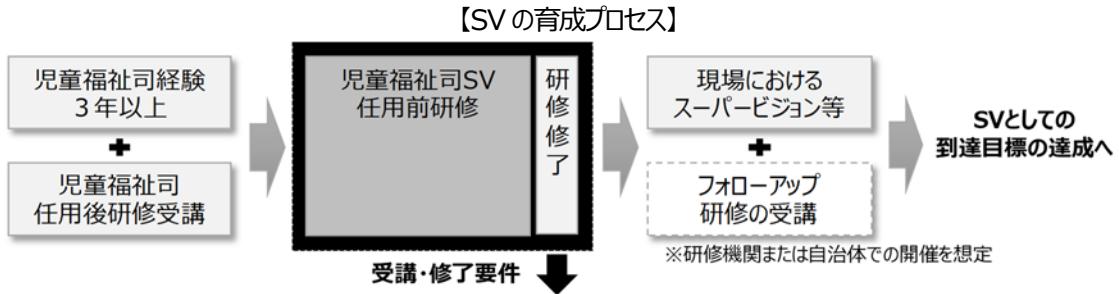
Ⅱ. 児童福祉司 SV 任用前研修の修了要件についてお伺いします。

令和4年度以降のSV 任用前研修の位置づけと研修の修了要件について、下記とすることを検討しています。

<前提>

SV 研修は「任用前」研修 → その内容や修了要件は「SVとして一定レベルに達するためのプロセス」である

- 「SVとして一定レベルに達していること」を客観的に評価・判断するための基準ではない
- SV 任用前研修修了後にも、現場経験を積み重ねながら、継続した育成が行われることが必要である



- ※ 後期日程は、全受講者のケースレポートについてスーパービジョンを受ける機会を確保するプログラムとするべく、前期日程とあわせた研修プログラムの見直しを行うことを前提としている。
- ※ なお、SVとして一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するためには、「ケースレポートによる評価が適切」であると考えられ、実施に向けた体制の構築等について検討が別途必要である。

問6 想定 of SV 任用前研修のプログラム・修了要件を実施するにあたり、課題と思われることや、実施に向けて準備・見直し等が必要だと思うことがあれば教えてください。

【要件2】の筆記試験は、SV として必要な知識が習得できているかを確認するとともに、筆記試験の設問と解説を通して、抑えるべき内容、ポイントを学ぶためのツールとしての活用も検討しています。

問7 筆記試験の設問化することにより、「SV として習得しておくべき知識、内容、ポイント」だと思うものあれば教えてください。（筆記試験の出題形式は、5つの選択肢から1つを選ぶ、五肢択一を想定しています）

研修科目	筆記試験の設問化・解説があるとよいと思う事項
① 子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題	
② スーパービジョンの基本	
③ 子ども家庭支援のためのケースマネジメント	
④ 子どもの面接・家庭面接に関する技術	
⑤ 関係機関（市町村を含む）との連携・協働との在宅支援	
⑥ 行政権限の行使と司法手続き	
⑦ 子ども虐待対応	
⑧ 非行対応	
⑨ 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	
⑩ 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	
⑪ ソーシャルワークとケースマネジメント	

児童福祉司 SV 研修研修講師の皆様

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
児童福祉司_要対協調整担当職員_スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究
「児童福祉司 SV 研修修了要件のあり方」に関するアンケート調査
ご協力をお願い

拝啓 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

本アンケート調査は、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が、厚生労働省の委託を受け、「児童福祉司_要対協調整担当職員_スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究」の一環として実施するものです。

「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年以上勤務したもの」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」とされました。

現在は、SVの法定研修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り、また法定研修の修了要件を満たしているかは研修受講者を派遣した自治体で判断する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研修の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ます。

昨年度実施した「児童福祉司スーパーバイザーの調査・検討」において、SV研修ならびにその修了要件については、下記の3点が確認されました。

- 児童福祉司としての経験が短い方も多く、SVとして必要な「知識」を習得する機会も必要であること
- 「客観的」な評価・判断を行う方法としては、現実的に筆記試験という手法が適切であること
- 任用前研修となることを踏まえ、プレSVとしての実践を行ったうえで研修においてスーパービジョンを受ける機会を設けること

これを踏まえ、今年度は、「SV研修の修了要件の在り方」についての具体化を進めるとともに、「筆記試験」の作成に向けた方針整理と素案の作成を行う予定となっており、SV研修講師の皆様のお知恵を拝借できれば幸甚です。

ご多用中誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を頂きますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

◆◇ご回答にあたってのお願い◆◇

- ご回答は、選択肢に○をつけていただく場合と、数字や具体的な内容をご記入いただく場合があります。設問文の注意書きに従ってご回答ください。
- 特段の断りがない限り、**令和2年10月1日現在**の状況についてお答えください。
- 個々の調査票のご回答が外部に知られることはありません。
- ご回答済みの調査票は、**令和2年11月20日（金）まで**に、本調査の事務局（r.yagi@murc.jp）までお送りください。

◆本調査に関するお問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発第2部 担当 八木、山田、松原、枘田

TEL : 06-7637-1436 (受付時間 : 祝日を除く月～金 10:00～17:00)

E-mail : r.yagi@murc.jp

【ご記入いただきました個人情報等の取扱いについて】

- ※ ご記入いただいたお名前、Eメールアドレス等、ご回答者個人が特定できる情報（以下、「個人情報」という）は、調査目的以外には使用いたしません。
- ※ また、個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。
- ※ お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取扱います。入力・集計作業等のために預託する場合には、十分な個人情報保護水準を備えた業者を選定し、契約等により保護水準を維持するよう管理します。
- ※ 個人情報のご記入は任意です。個人情報未記入であっても、ご回答が集計から除外されることはありません。
- ※ お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記「お問い合わせ先」までお願い申し上げます。

調査票

御所属・役職

I. 児童福祉司 SV 研修における修了要件の在り方について

令和4年度より、「任用前研修」の位置づけに変更されることを踏まえ、SV 研修における修了要件ならびにそれに応じた研修等として、下記を前提として、次頁のプログラム・流れを検討しています。

< 児童福祉司 SV 研修の修了要件 検討の前提 >

●「任用前」の受講・修了の義務化

「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年以上勤務したもの」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。そのため、SV 研修ならびに修了要件は「任用前研修」という位置づけでの検討が必要である。

●令和4年度4月施行を前提とした研修・修了要件の検討

SV 任用前研修については、研修受講によりSVとして必要な技能が身につけ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、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おり、SVに求められる知識、技術と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を客観的に修了要件として評価するためには本来的には「ケースレポートによる評価が適切」と考えられる。

しかし、令和4年度4月施行までに実行可能な制度構築が必要であることから、「現行体制での実施」が可能な方法を検討する。

●児童福祉司任用後研修の受講を前提とした研修と修了要件の設定

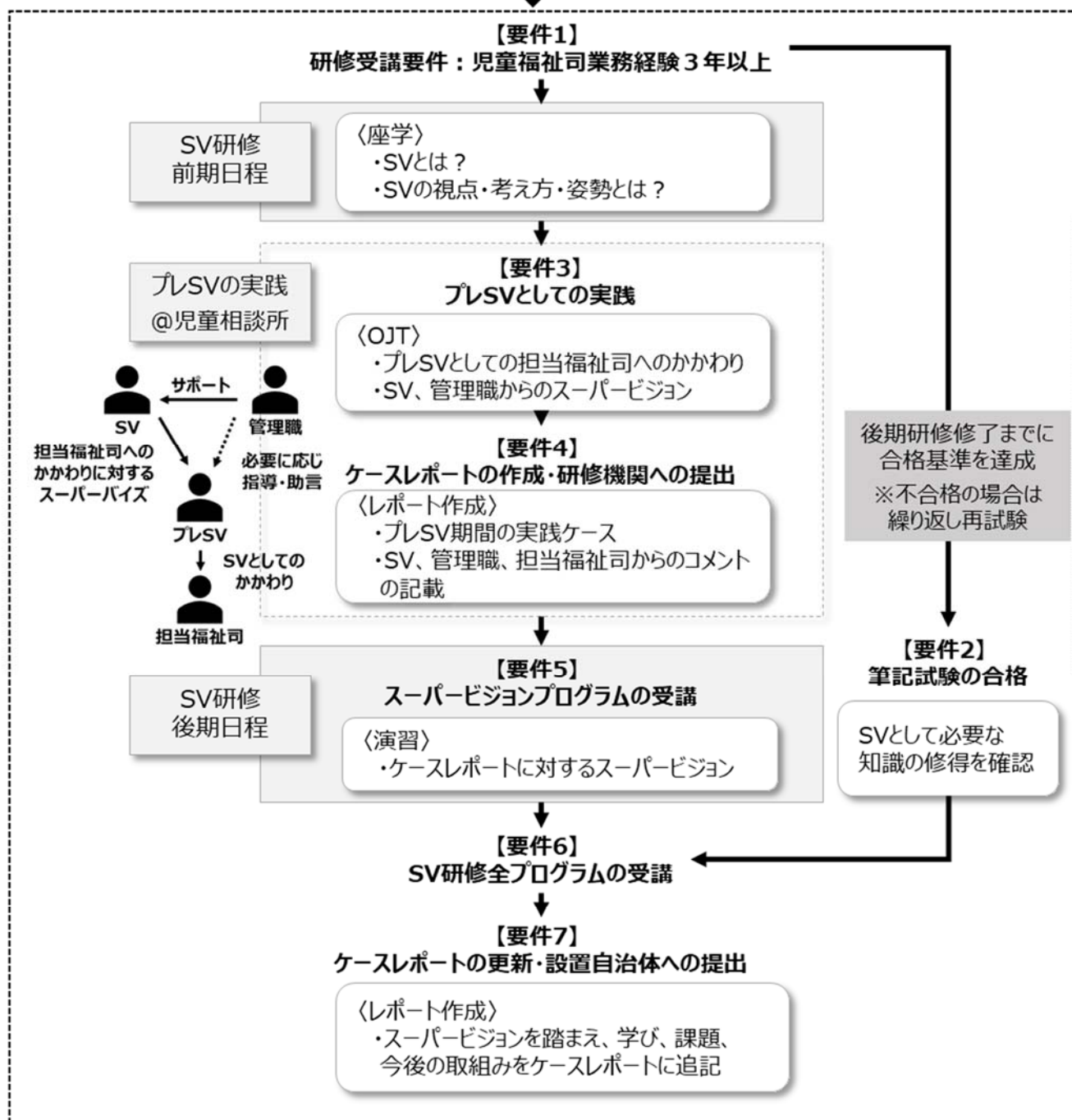
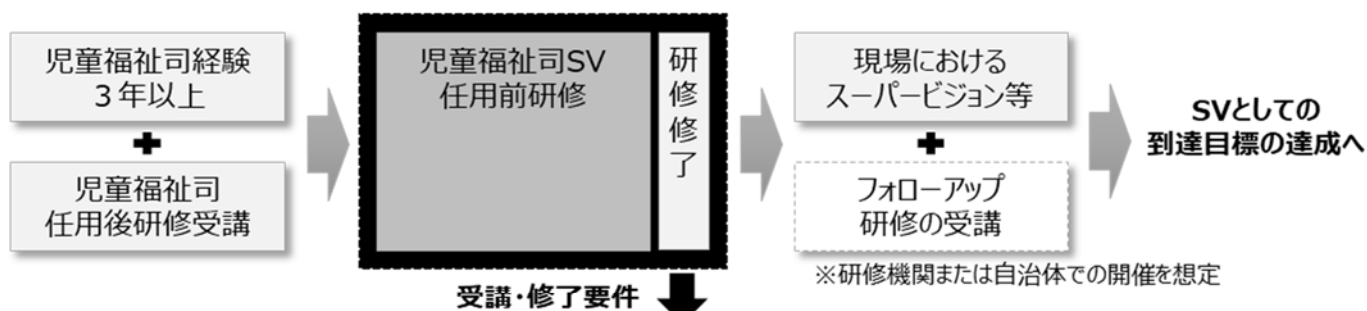
本来、SVは「児童福祉司として概ね5年以上勤務したもの」という要件があり、また児童福祉司は児童福祉司任用後研修の受講が義務付けられている。

そのため、SV 任用前研修のプログラムならびに修了要件については、全受講者が児童福祉司任用後研修を受講していることを前提としたものとする。

●SV 任用前研修ならびにその修了要件は、SVとして一定のレベルに達するためのプロセス

SV 任用前研修の修了要件は、SVとして一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するための基準ではなく、あくまでSVとして一定レベルに達するためのプロセスであり、SV 任用前研修修了後についてもフォローアップ研修や、現場におけるスーパービジョンの実践等により、継続した育成を行うことを前提とする。

【SVの育成プロセスと任用前研修修了要件（案）】



- ※ 後期日程は、全受講者のケースレポートについてスーパービジョンを受ける機会を確保するプログラムとするべく、前期日程とあわせた研修プログラムの見直しを行うことを前提としている。
- ※ なお、SVとして一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するためには、「ケースレポートによる評価が適切」であると考えられ、実施に向けた体制の構築等について検討が別途必要である。

問1 児童福祉司 SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項があれば、教えてください。

問2 想定 of 研修のプログラム・修了要件を実施するにあたり、課題と思われることや、実施に向けて準備・見直し等が必要だと思うことがあれば教えてください。

Ⅱ. 児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験についてお伺いします。

令和4年度の児童福祉司 SV の法定研修修了の要件化に伴い、研修修了要件の1つとして、SVになるにあたり児童福祉司として最低限身に付けておくべき知識の習得状況を確認すること等を目的とした、筆記試験の実施を検討しております。

問3 児童福祉司 SV 任用前研修における筆記試験として、出題したいと思うテーマや、設問案など、教えてください。（筆記試験の出題形式は、5つの選択肢から1つを選ぶ、五肢択一を想定しています）

記入例	テーマ例) 児童虐待防止法 11 条勧告制度について 設問例) 問：親族里親について、誤りはどれか。 1. きょうだいとは親族里親にはなれる。 2. 叔父叔母は親族ではあるが、里親になる場合は養育里親である 3. 虐待事例の場合は、親族里親として委託できない 4. 親族里親の登録要件に、経済的な要件が含まれる 5. 親族里親の登録前に、実習は免除される

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

児童相談所の皆様

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究

「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アンケート調査」 ご協力をお願い

拝啓 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

本アンケート調査は、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が、厚生労働省の令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業の補助を受け、「児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究」の一環として実施するものです。

「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年以上勤務したものと」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」とされました。また、現在もSVの法定研修の受講は義務付けられているものの、研修受講によりSVとして必要な技能が身につけ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研修の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ます。

これを受け、令和元年度に厚生労働省委託事業「児童福祉司スーパーバイザー研修終了要件の在り方に関する調査研究」にて、児童相談所設置自治体の皆様をはじめ、SV研修の講師ならびに受講者へのアンケート調査などを実施し、SV研修の終了要件の在り方（案）を作成しており、今年度は、この（案）をもとに、令和4年4月の施行に向け、仕組みや評価に関するツールなどの具体化を進めております。

そこで、その具体的な内容について児童相談所の皆様にご確認いただき、皆様からのご意見を反映することで、より有用な仕組み・ツールとすることを目的として、アンケート調査を実施いたします。皆様方のご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご多用中誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を頂きますようお願い申し上げます。

◆◆ご回答にあたってのお願い◆◆

- ご回答は、選択肢に○をつけていただく場合と、数字や具体的な内容をご記入いただく場合があります。設問文の注意書きに従ってご回答ください。
- 特段の断りが無い限り、**令和3年1月1日現在**の状況についてお答えください。
- ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、個々の調査票のご回答が外部に知られることはありません。
- ご回答済みの調査票は、**令和3年2月5日（金）まで**に、同封の返信用封筒（切手不要）にてご返送ください。
- 電子ファイル（Word）でのご回答を希望される方は、下記お問い合わせ先（r.yagi@murc.jp）にご連絡ください。調査票のデータをお送り致します。

◆本調査に関するお問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発第2部 担当 八木、山田、松原、柁田

E-mail : r.yagi@murc.jp TEL : 06-7637-1436

※ テレワーク推奨によりお電話に出られない可能性がございますため、恐れ入りますがメールにてお問い合わせいただきますようお願いいたします。

- ※ ご記入いただいたメールアドレス等、ご回答者個人が特定できる情報（以下、「個人情報」という）は、調査目的以外には使用いたしません。
- ※ また、個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。
- ※ お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取扱いします。入力・集計作業等のために預託する場合には、十分な個人情報保護水準を備えた業者を選定し、契約等により保護水準を維持するよう管理します。
- ※ 個人情報のご記入は任意です。個人情報が未記入であっても、ご回答が集計から除外されることはありません。
- ※ お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記「お問い合わせ先」までお願い申し上げます。

問5 令和3年度ならびに令和4年度以降の児童福祉司 SV 法定研修の受講者数の見込みを教えてください。

① 令和3年度の希望受講者数	人	② 法施行以降の想定受講者数	人/年度
----------------	---	----------------	------

問6 貴児童相談所の児童福祉司 SV は、SV 自身が担当ケースを持っていますか。

1. 担当ケースは持っていない	2. 担当ケースを持っている	3. 人や状況により持っていることがある
-----------------	----------------	----------------------

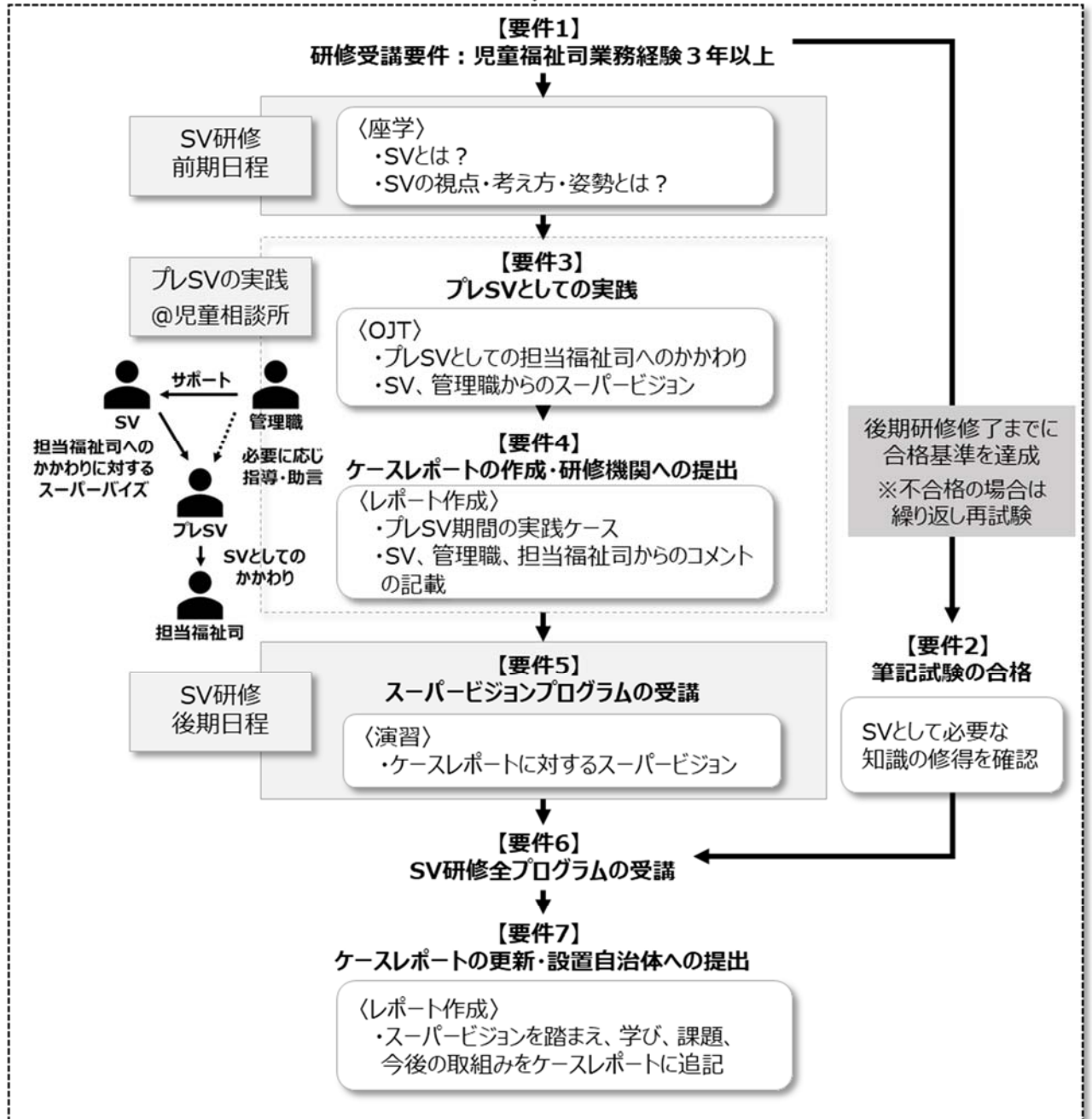
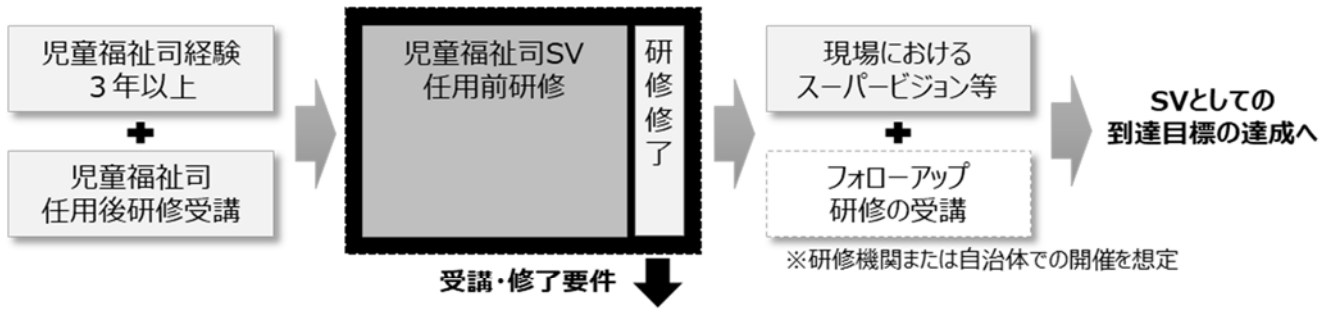
Ⅲ. 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について

令和4年度より、「任用前研修」の位置づけに変更されることを踏まえ、SV 研修における修了要件ならびにそれに応じた研修等として、下記を前提として、次頁のプログラム・流れを検討しています。

< 児童福祉司 SV 研修の修了要件 検討の前提 >

- 「任用前」の受講・修了の義務化
「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年以上勤務したものである」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。そのため、SV 研修ならびに修了要件は「任用前研修」という位置づけでの検討が必要である。
- 令和4年度4月施行を前提とした研修・修了要件の検討
SV 任用前研修については、研修受講により SV として必要な技能が身につけ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、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が、SV に求められる知識、技術と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を客観的に修了要件として評価するためには本来的には「ケースレポートによる評価が適切」と考えられる。
しかし、令和4年度4月施行までに実行可能な制度構築が必要であることから、「現行体制での実施」が可能な方法を検討する。
- 児童福祉司任用後研修の受講を前提とした研修と修了要件の設定
本来、SV は「児童福祉司として概ね5年以上勤務したものである」という要件があり、また児童福祉司は児童福祉司任用後研修の受講が義務付けられている。
そのため、SV 任用前研修のプログラムならびに修了要件については、全受講者が児童福祉司任用後研修を受講していることを前提としたものとする。
- SV 任用前研修ならびにその修了要件は、SV として一定のレベルに達するためのプロセス
SV 任用前研修の修了要件は、SV として一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するための基準ではなく、あくまで SV として一定レベルに達するためのプロセスであり、SV 任用前研修修了後についてもフォローアップ研修や、現場におけるスーパービジョンの実践等により、継続した育成を行うことを前提とする。

【SVの育成プロセスと任用前研修修了要件（案）】



- ※ 後期日程は、全受講者のケースレポートについてスーパービジョンを受ける機会を確保するプログラムとするべく、前期日程とあわせた研修プログラムの見直しを行うことを前提としている。
- ※ なお、SVとして一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するためには、「ケースレポートによる評価が適切」であると考えられ、実施に向けた体制の構築等について検討が別途必要である。

問7 前頁の SV 任用前研修の修了要件、プログラム案について、その必要性や実施方法等についてのご意見をお聞かせください。(それぞれあてはまるもの1つ、理由を記載)

【要件1】 研修受講要件の設定 (= 児童福祉司業務経験3年以上)			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だが要件の変更が必要	
⇒ そう思う理由や変更案 ()
【要件2】 筆記試験の合格			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案 ()
【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案 ()
【要件4】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成と SV 等からのコメントの記載			
a) ケースレポートの作成	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案 ()
b) SV からのコメント	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案 ()
c) 担当福祉司からのコメント	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案 ()
d) 管理職からのコメント ※所長など SV の上席	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案 ()
【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案 ()
【要件7】 スーパービジョンを受けたうえでの、学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案 ()

問8 SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項や、想定 of SV 任用前研修のプログラム・修了要件を実施するにあたり、課題と思われることや、実施に向けて準備・見直し等が必要だと思うことがあれば教えてください。

【要件2】の筆記試験は、SVとして必要な知識が習得できているかを確認するとともに、筆記試験の設問と解説を通して、抑えるべき内容、ポイントを学ぶためのツールとしての活用も検討しています。

問9 筆記試験の設問化することにより、「SVとして習得しておくべき知識、内容、ポイント」だと思うものあれば教えてください。（筆記試験の出題形式は、5つの選択肢から1つを選ぶ、五肢択一を想定しています）

--

問10 SV研修（後期日程）の受講後、受講者からのレポートの提出についてお伺いします。

10-1 受講者からのレポート提出は義務付けられていますか。（あてはまるもの1つ）

1. 提出が必要である	2. 提出は求められていない	3. 分からない
-------------	----------------	----------

10-2 10-1で「1. 提出が必要である」と回答された方についてお伺いします。

提出されたレポートは、受講者が所属する児童相談所にも共有されていますか。（あてはまるもの1つ）

1. 共有されている	2. 共有されていない	3. 受講者による
------------	-------------	-----------

【要件4、5、7】は、ケースレポートにより確認することとし、同封の様式を想定しています。

問11 【要件7】でSV研修受講後に、受講者から設置自治体に提出されるレポートは、受講者が所属する児童相談所にも共有が必要だと思いますか。（あてはまるもの1つ）

1. 共有が必要である	2. 共有は必要ない	3. 分からない
-------------	------------	----------

問12 ケースレポートして追加すべき項目や視点、わかりにくい・記入しにくい項目など、修正が必要な点があれば教えてください。

--

Ⅳ. 児童福祉司 SV 向けの育成の仕組みや研修についてお伺いします。

問13 貴児童相談所における育成の仕組みについて教えてください。

13-1 SVとは別に、先輩が後輩に指導する制度（例：トレーナー制度、バディ制度、ペア制度）の有無

1. ある
2. ない

<13-1で「1. ある」と回答した方にお伺いします>

13-2 制度の内容（あてはまるものすべてに○）

1. 新規採用の職員を対象として、業務全般に関する指導などを行う担当者をつける制度
2. 児童福祉司同士をペアにし、ケースワーク・ソーシャルワークを行う制度
3. 児童福祉司 SV を補佐する役割を担い、SV 業務について学ぶ制度
4. 業務以外のことを含めて、先輩職員が相談を受けたり、助言をしたりするメンター制度
5. その他（ ）

問14 児童福祉司 SV 任用前研修について、「あったらよい」と思う開催方法を教えてください。（あてはまるもの全て）

1. オンデマンド型での事前学習の実施
※インターネット上に配信した動画・資料を、受講者が任意の日時に受講する方法
2. オンラインで全ての研修受講が可能
3. オンラインで一部の研修受講も可能
4. その他（ ）

問15 法定研修受講後に、児童福祉司 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いますか。

6. あったほうがよい
7. 特に必要ない
8. 分からない・どちらでもよい

Ⅴ. 児童福祉司 SV への研修や修了要件化等について

問16 児童福祉司 SV 向けの研修や SV 研修の修了が要件化について、感じられている課題やあり方などについてのご意見やご提案があればお聞かせください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

児童相談所設置自治体の皆様

令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究

「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アンケート調査」 ご協力をお願い

拝啓 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

本アンケート調査は、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が、厚生労働省の令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業の補助を受け、「児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究」の一環として実施するものです。

「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年以上勤務したものと」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ぬ」とされました。また、現在もSVの法定研修の受講は義務付けられているものの、研修受講によりSVとして必要な技能が身につけ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研修の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ます。

これを受け、令和元年度に厚生労働省委託事業「児童福祉司スーパーバイザー研修終了要件の在り方に関する調査研究」にて、児童相談所設置自治体の皆様をはじめ、SV研修の講師ならびに受講者へのアンケート調査などを実施し、SV研修の終了要件の在り方（案）を作成しており、今年度は、この（案）をもとに、令和4年4月の施行に向け、仕組みや評価に関するツールなどの具体化を進めております。

そこで、その具体的な内容について児童相談所設置自治体の皆様にご確認いただき、皆様からのご意見を反映することで、より有用な仕組み・ツールとすることを目的として、アンケート調査を実施いたします。皆様方のご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご多用中誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を頂きますようお願い申し上げます。

◆◇ご回答にあたってのお願い◆◇

- ご回答は、選択肢に○をつけていただく場合と、数字や具体的な内容をご記入いただく場合があります。設問文の注意書きに従ってご回答ください。
- 特段の断りがない限り、**令和3年1月1日現在**の状況についてお答えください。
- ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、個々の調査票のご回答が外部に知られることはありません。
- ご回答済みの調査票は、**令和3年2月5日（金）まで**に、同封の返信用封筒（切手不要）にてご返送ください。
- 電子ファイル（Word）でのご回答を希望される方は、下記お問い合わせ先（r.yagi@murc.jp）にご連絡ください。調査票のデータをお送り致します。

◆本調査に関するお問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発第2部 担当 八木、山田、松原、柁田

E-mail : r.yagi@murc.jp TEL : 06-7637-1436

※ テレワーク推奨によりお電話に出られない可能性がございますため、恐れ入りますがメールにてお問い合わせいただきますようお願いいたします。

- ※ ご記入いただいたメールアドレス等、ご回答者個人が特定できる情報（以下、「個人情報」という）は、調査目的以外には使用いたしません。
- ※ また、個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。
- ※ お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取扱いします。入力・集計作業等のために預託する場合には、十分な個人情報保護水準を備えた業者を選定し、契約等により保護水準を維持するよう管理します。
- ※ 個人情報のご記入は任意です。個人情報が未記入であっても、ご回答が集計から除外されることはありません。
- ※ お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記「お問い合わせ先」までお願い申し上げます。

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アンケート 調査票

貴自治体名・ご担当課

I. 貴自治体における児童福祉司 SV の状況についてお伺いします。

問1 令和3年1月1日時点における、貴自治体における児童相談所の児童福祉司と児童福祉司 SV の人数を教えてください。

児童福祉司	児童福祉司 SV
人	人

問2 令和3年1月1日時点で児童福祉司 SV として業務されている方の研修受講状況を教えてください。（※今年度の受講者を除く。）

① 児童福祉司任用後研修受講者	人	② 児童福祉司 SV 法定研修受講者	人
-----------------	---	--------------------	---

問3 令和2年度（今年度）の児童福祉司 SV 法定研修の受講者についてお伺いします。

3-1 令和2年度を受講者数と、受講時点で児童福祉司 SV としての業務を行っていた人数

SV 研修受講者数	うち、SV 業務の従事者数
人	人

3-2 受講時点の児童福祉司（SV 業務を含む）としての経験年数別の人数を教えてください。

① 3年未満	人	③ 4年目	人	⑤ 6年目以上	人
② 3年目	人	④ 5年目	人		

問4 令和3年度ならびに令和4年度以降の児童福祉司 SV 法定研修の受講者数の見込みを教えてください。

① 令和3年度の希望受講者数	人	② 法施行以降の想定受講者数	人/年度
----------------	---	----------------	------

II. 貴自治体における児童福祉司 SV の要件について

問5 貴自治体では、児童福祉司 SV として役割をあたえるにあたり要件を設定していますか。（あてはまるもの全て）

- | | |
|------------------|-----------------------------|
| 1. 児童福祉司経験（ ）年以上 | 2. 児童福祉司 SV 法定研修受講済み |
| 3. 役職が（ ）級以上 | 4. 人事評価などで SV としての能力を有すると判断 |
| 5. その他（ ） | 6. 特に設定していない |

問6 児童福祉司 SV 法定研修の受講者に SV 研修の修了証を発行するために、貴自治体で行っていることを教えてください（あてはまるもの全てに）

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 全研修受講したことを確認（研修機関が発行する受講証明書の確認） |
| 2. 研修受講後のレポート提出（提出の確認のみ） |
| 3. 研修受講後のレポート提出とその内容を評価して判断 → 確認者（ ） |
| 4. その他（ ） |

Ⅲ. 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方について

問7 別添の SV 任用前研修の修了要件、プログラム案について、その必要性や実施方法等についてのご意見をお聞かせください。（それぞれあてはまるもの1つ、理由を記載）

【要件1】 研修受講要件の設定（=児童福祉司業務経験3年以上）			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だが要件の変更が必要	
⇒ そう思う理由や変更案（			）
【要件2】 筆記試験の合格			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案（			）
【要件3】 後期研修受講前のプレ SV としての実践			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案（			）
【要件4】 プレ SV の実践を踏まえたケースレポートの作成と SV 等からのコメントの記載			
a) ケースレポートの作成	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案（			）
b) SV 等からのコメント	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案（			）
c) 担当福祉司からのコメント	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案（			）
d) 管理職からのコメント ※所長などSVの上席	1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい
⇒ そう思う理由や変更案（			）
【要件5】 後期日程におけるケースレポートに対するスーパービジョンプログラムの受講			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案（			）
【要件7】 スーパービジョンを受けたうえでの、学び・課題・今後の取組み等に関するレポート提出			
1. 必要である	2. 必要でない	3. 必要だと思うが負担が大きい	
⇒ そう思う理由や変更案（			）

問8 問7の【要件7】で、「1. 必要である」と回答した方にお伺いします。

自治体に提出するレポートは、添付のようなケースレポートに集約することを想定しています。

貴自治体に提出されるレポートの様式や、ケースレポート4頁の「後期研修でのスーパービジョンを踏まえて」の項目などについて、変更が必要な点などがございましたら、教えてください。

問9 その他、SV 任用前研修のプログラム・修了要件として追加・見直しが必要だと思う事項があれば、教えてください。

--

IV. 児童福祉司 SV 向けの研修についてお伺いします。

問10 貴自治体では、児童福祉司 SV の法定研修を開催していますか。(あてはまるもの1つ)

- | | | |
|------------|-----|------------|
| 1. 開催している | → (|) 年度から開催 |
| 2. 開催予定である | → (|) 年度から開催予定 |
| 3. 開催していない | | |

問11 児童福祉司 SV 任用前研修について、「あったらよい」と思う開催方法を教えてください。(あてはまるもの全て)

- | |
|--|
| 1. オンデマンド型での事前学習の実施
※インターネット上に配信した動画・資料を、受講者が任意の日時に受講する方法 |
| 2. オンラインで全ての研修受講が可能 |
| 3. オンラインで一部の研修受講も可能 |
| 4. その他 () |

問12 法定研修受講後に、児童福祉司 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いますか。

- | | | |
|-------------|-----------|------------------|
| 1. あったほうがよい | 2. 特に必要ない | 3. 分からない・どちらでもよい |
|-------------|-----------|------------------|

VI. 児童福祉司 SV への研修や修了要件化等について

問13 児童福祉司 SV 向けの研修や SV 研修の修了が要件化について、感じられている課題やあり方などについてのご意見やご提案があればお聞かせください。

--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

【別添】 児童福祉司 SV 法定研修における修了要件の在り方（案）

令和4年度より、「任用前研修」の位置づけに変更されることを踏まえ、SV 研修における修了要件ならびにそれに応じた研修等として、下記を前提として、裏面のプログラム・流れを検討しています。

調査票の問7以降については、こちらをご確認のうえ、ご回答ください。

< 児童福祉司 SV 研修の修了要件 検討の前提 >

●「任用前」の受講・修了の義務化

「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年以上勤務したもの」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。そのため、**SV 研修ならびに修了要件は「任用前研修」という位置づけ**での検討が必要である。

●令和4年度4月施行を前提とした研修・修了要件の検討

SV 任用前研修については、研修受講により SV として必要な技能が身につけ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、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が、SV に求められる知識、技術と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を客観的に修了要件として評価するためには**本来的には「ケースレポートによる評価が適切」と**考えられる。

しかし、**令和4年度4月施行までに実行可能な制度構築が必要であることから、「現行体制での実施」が可能な方法を検討する。**

●児童福祉司任用後研修の受講を前提とした研修と修了要件の設定

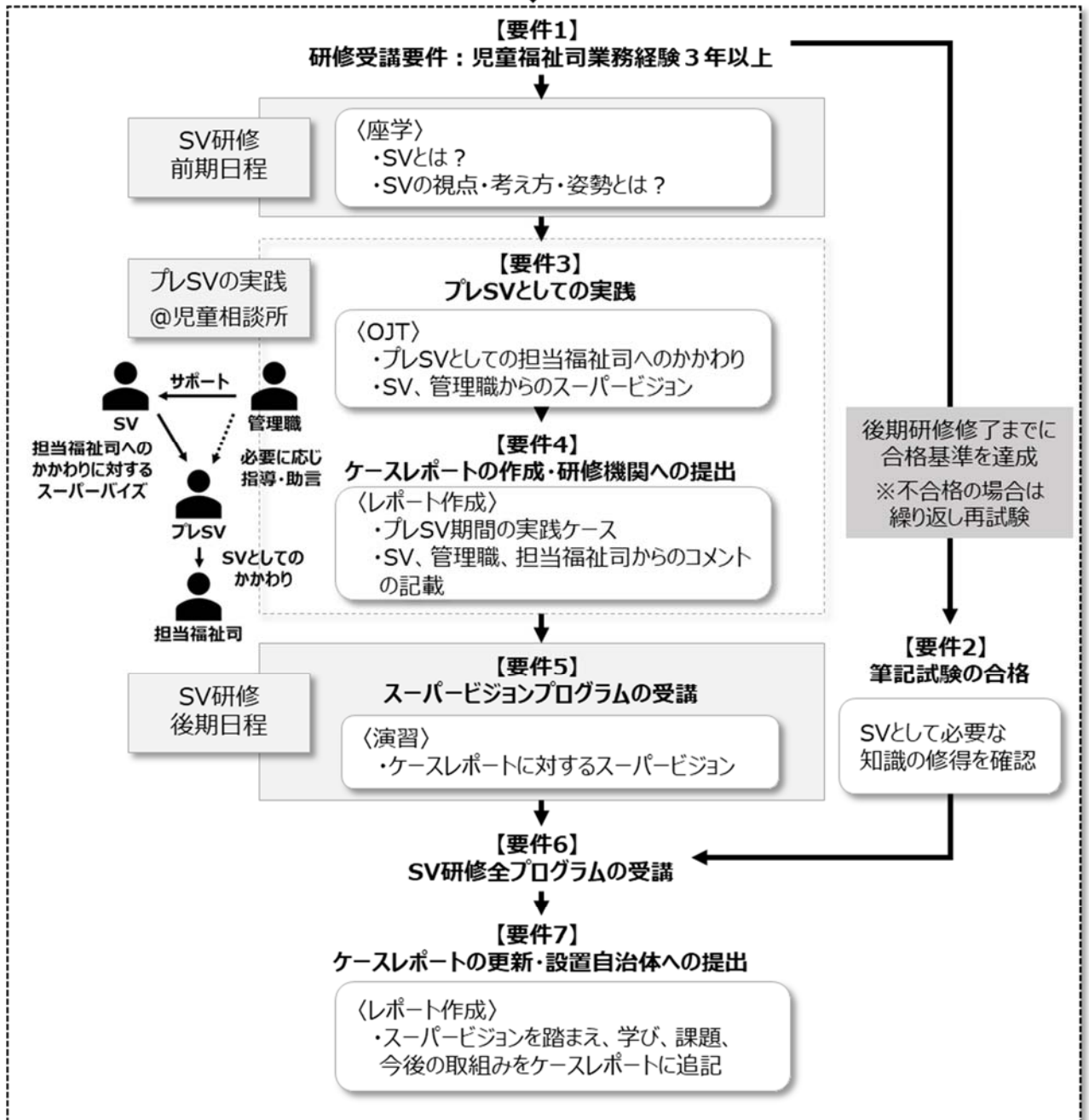
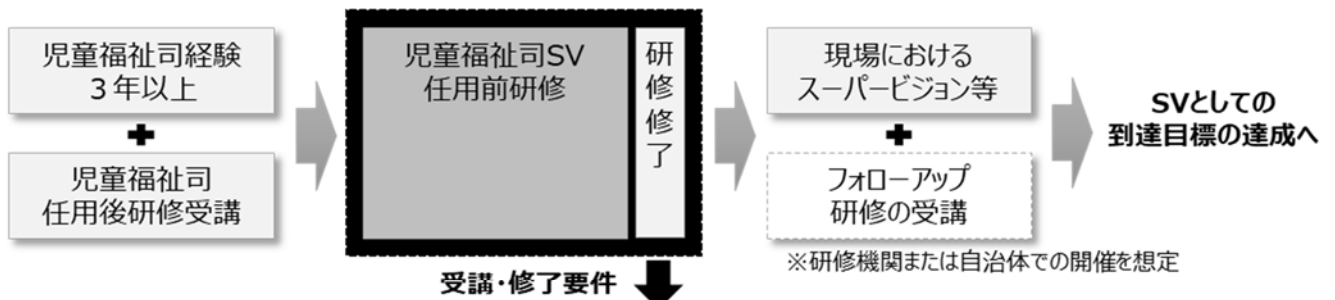
本来、SV は「児童福祉司として概ね5年以上勤務したもの」という要件があり、また児童福祉司は児童福祉司任用後研修の受講が義務付けられている。

そのため、SV 任用前研修のプログラムならびに修了要件については、**全受講者が児童福祉司任用後研修を受講していることを前提**としたものとする。

●SV 任用前研修ならびにその修了要件は、SV として一定のレベルに達するためのプロセス

SV 任用前研修の修了要件は、**SV として一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するための基準ではなく、あくまで SV として一定レベルに達するためのプロセス**であり、SV 任用前研修修了後についてもフォローアップ研修や、現場におけるスーパービジョンの実践等により、継続した育成を行うことを前提とする。

【SVの育成プロセスと任用前研修修了要件（案）】



- ※ 後期日程は、全受講者のケースレポートについてスーパービジョンを受ける機会を確保するプログラムとするべく、前期日程とあわせた研修プログラムの見直しを行うことを前提としている。
- ※ なお、SVとして一定レベルに達していることを客観的に評価・判断するためには、「ケースレポートによる評価が適切」であると考えられ、実施に向けた体制の構築等について検討が別途必要である。

**「要対協調整担当職員 義務研修の在り方に関するアンケート調査」
ご協力をお願い**

拝啓 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

本アンケート調査は、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が、厚生労働省の令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業の補助を受け、「児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの義務研修修了要件の在り方についての調査研究」の一環として実施するものです。

平成28年度児童福祉法等改正法において、要保護児童対策地域協議会（以下、「要対協」という。）の調整機関に置かれた調整担当者は、厚生労働省が定める基準に適合する研修の受講が義務付けられました。（児童福祉法第25条の2第8項、厚生労働省告示132号）

また、職務を遂行するにあたり必要な知識、技術、態度に関する「到達目標」が定められ、研修等の受講者は、研修等を修了した後に目標達成程度の確認を行うことや、研修修了者の質の確保を図る観点から、修了評価を適切に行うための研修等の振り返りレポートの提出を義務化させるなど、調整担当者として必要な技能を身につけるための研修の仕組みづくりが求められています。

そこで、今後の調整担当者職員の研修の在り方を検討するにあたり、要対協調整機関の皆様の率直なご意見をお伺いすることを目的として、アンケート調査を実施いたします。

皆様方のご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご多用中誠に恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力を頂けますよう何卒よろしくお願い申し上げます。

◆◇ご回答にあたってのお願い◆◇

- ご回答は、選択肢に○をつけていただく場合と、数字や具体的な内容をご記入いただく場合があります。設問文の注意書きに従ってご回答ください。
- 特段の断りがない限り、**令和2年10月1日現在**の状況についてお答えください。
- ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理しますので、個々の調査票のご回答が外部に知られることはありません。
- ご回答済みの調査票は、**令和2年11月20日（金）まで**に、同封の返信用封筒（切手不要）にてご返送ください。
- 電子ファイル（Word）でのご回答を希望される方は、下記お問い合わせ先（youtaikyo-2020@murc.jp）にご連絡ください。調査票のデータをお送り致します。

◆本調査に関するお問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部 研究開発第2部 担当 八木、山田

TEL：06-7637-1436（受付時間：祝日を除く月～金 10：00～17：00）

E-mail：youtaikyo-2020@murc.jp

【ご記入いただきました個人情報等の取扱いについて】

- ※ ご記入いただいたお名前、Eメールアドレス等、ご回答者個人が特定できる情報（以下、「個人情報」という）は、調査目的以外には使用いたしません。
- ※ また、個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。
- ※ お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取扱います。入力・集計作業等のために預託する場合には、十分な個人情報保護水準を備えた業者を選定し、契約等により保護水準を維持するよう管理します。
- ※ 個人情報のご記入は任意です。個人情報が未記入であっても、ご回答が集計から除外されることはありません。
- ※ お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記「お問い合わせ先」までお願い申し上げます。

調査票

貴自治体名			
電話番号		Eメール アドレス	

I. 貴要対協の調整担当職員についてお伺いします

問1 貴要対協における調整担当課を教えてください。

■ 貴要対協における調整担当職員について

問2 調整担当職員の人数、および専任・兼任の内訳人数を教えてください。

調整担当職員数	人
うち専任	人
うち兼任	人

問3 問2でお答えいただいた各職員の保有資格、経験等について教えてください。 **(※回答は添付の別紙に記入)**

例 職員 1	区分	1. 児童福祉司たる資格を有するもの 2. 保健師、助産師、看護師、保育士、教員 3. 児童福祉施設最低基準第 21 条第 6 項に規定する児童指導員 4. 児童福祉司任用前講習会の課程を修了したもの			
	保有している資格 (すべてに○)	1. 社会福祉士	5. 助産師	9. 医師	
		2. 精神保健福祉士	6. 看護師	10. 教員	
		3. 保育士	7. 臨床心理士	11. その他	
		4. 保健師	8. 公認心理師	12. 保有資格なし	
	児童福祉施設等での経験年数	■ 児童相談所 ■ 要保護児童対策地域協議会調整機関 ■ 自治体内の児童福祉施設 ■ 上記以外の自治体の児童福祉部門 ■ 自治体以外の児童福祉施設	年	か月	
	上記以外（社会福祉分野以外を含む）の経験年数	()	年	か月	
		()	年	か月	
		()	年	か月	
	調整担当者義務研修 [※] の受講有無	1. 受講済み 2. 受講していない			

※平成 28 年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」による改正後の児童福祉法で義務付けられた、要保護児童対策調整機関に置かれた調整担当者に対する研修を指す。

問4 貴要対協調整機関では、調整担当職員の選定基準はありますか。ある場合は、その具体的な選定基準についても教えてください。（**あてはまる番号1つに○**）

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| 1. ある ⇒具体的な判断基準（
2. ない
3. わからない | （
） |
|---------------------------------------|--------|

問5 貴要対協調整機関において、調整担当職員の専門性および質の確保を目的とした、専門職採用や特別な人事異動とするなどの取組みはありますか。ある場合は、その具体的な内容について教えてください。（**あてはまる番号1つに○**）

- | | |
|--------------------------|--------|
| 1. ある ⇒具体的な取組み（
2. ない | （
） |
|--------------------------|--------|

問6 調整担当職員に必要なと思う能力やスキルについて教えてください。

--

問7 貴要対協において、調整担当職員に関する課題等があれば教えてください。（経験・スキル面、人材確保・育成等の体制面など）

--

問8 貴要対協において、調整担当職員の育成やフォローアップとして取り組まれていることがあれば教えてください。（**あてはまる番号すべてに○**）

- | | |
|--|--------|
| 1. フォローアップ研修の実施、受講機会の確保
2. 定期的な勉強会等の開催（要対協職員のみ）
3. 外部講師等を招いた勉強会の開催
4. SVを受ける機会の確保
5. 外部の研修会やセミナー等への参加機会の確保
6. 児童相談所との人事交流
7. その他（
8. 特にない | （
） |
|--|--------|

問9 問8で「4. SVを受ける機会の確保」と回答した方にお伺いします。
SVの所属や、SVを受ける頻度について、教えてください。

①SVの所属	1. 自治体内部 → 所属機関（ 2. 外部機関 → 所属機関（	（ ） 役職（ ） 役職（
	1. SVは常駐 2. 週に数回来所	3. 週に1回来所 4. 月に数回来所

※問3はこちらにご回答ください。職員数が5名以上の場合は、コピーの上ご回答いただけますと幸いです。

別紙

問3 問2でお答えいただいた各職員の保有資格、経験等について教えてください。

職員 1	区分	1. 児童福祉司たる資格を有するもの 2. 保健師、助産師、看護師、保育士、教員 3. 児童福祉施設最低基準第21条第6項に規定する児童指導員 4. 児童福祉司任用前講習会の課程を修了したもの		
	保有している資格 (すべてに○)	1. 社会福祉士 2. 精神保健福祉士 3. 保育士 4. 保健師	5. 助産師 6. 看護師 7. 臨床心理士 8. 公認心理師	9. 医師 10. 教員 11. その他 12. 保有資格なし
	児童福祉施設等での経験年数	■児童相談所	年	か月
		■要保護児童対策地域協議会調整機関	年	か月
		■自治体内の児童福祉施設	年	か月
	■上記以外の自治体の児童福祉部門	年	か月	
	■自治体以外の児童福祉施設	年	か月	
	上記以外(社会福祉分野以外を含む)の経験年数	()	年	か月
		()	年	か月
		()	年	か月
	調整担当者義務研修 [*] の受講有無	1. 受講済み 2. 受講していない		

※平成28年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」による改正後の児童福祉法で義務付けられた、要保護児童対策調整機関に置かれた調整担当者に対する研修を指す。

職員 2	区分	1. 児童福祉司たる資格を有するもの 2. 保健師、助産師、看護師、保育士、教員 3. 児童福祉施設最低基準第21条第6項に規定する児童指導員 4. 児童福祉司任用前講習会の課程を修了したもの		
	保有している資格 (すべてに○)	1. 社会福祉士 2. 精神保健福祉士 3. 保育士 4. 保健師	5. 助産師 6. 看護師 7. 臨床心理士 8. 公認心理師	9. 医師 10. 教員 11. その他 12. 保有資格なし
	児童福祉施設等での経験年数	■児童相談所	年	か月
		■要保護児童対策地域協議会調整機関	年	か月
		■自治体内の児童福祉施設	年	か月
	■上記以外の自治体の児童福祉部門	年	か月	
	■自治体以外の児童福祉施設	年	か月	
	上記以外(社会福祉分野以外を含む)の経験年数	()	年	か月
		()	年	か月
		()	年	か月
	調整担当者義務研修 [*] の受講有無	1. 受講済み 2. 受講していない		

※平成28年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」による改正後の児童福祉法で義務付けられた、要保護児童対策調整機関に置かれた調整担当者に対する研修を指す。

●●年度児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修<後期研修> ケースレポート案

受講者番号	受講者氏名	所属機関名
-------	-------	-------

受講者 (プレSV) について	
性別	男・女
児相経験	通算： 年 (うち児童福祉司経験 年)
職種	行政職・福祉職・心理職・その他 ()

担当福祉司について	
性別	男・女
児相経験	通算： 年 (うち児童福祉司経験 年)
職種	行政職・福祉職・心理職・その他 ()

プレSVとして関わったケースの概要				
ケース仮名	性別	受理時年齢 歳 (学年)	現在の年齢 歳 (学年)	虐待種別 (重複可) * ○をつけてください ・なし・身体的・性的・初^レト・心理的

主訴 (相談経路と相談内容) [新規ケース・再受理ケース] * ○をつけてください
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>★ケースの選定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時保護、2号3号措置決定後に、 「解除」に至ったケースを優先的に選んでください ・ 担当福祉司に対して教育・管理的な立場で関わったケースを選んでください。 (研修受講前に開始されたケースでも問題ありません) ・ 虐待相談のケースに限定しません。 </div>

ジェノグラム (3世代以上、年齢も記入)	家族の現況 (職業、言動の特徴等、診断や疾患名、家族間の関係性等を記載) 本児： 実母： 実父： 世帯の現況 (経済状態、住居の形態 (戸建て・アパート等))
----------------------	---

家族の生活歴と子どもの生育歴 (親の被虐待歴、最終学歴、職歴、転居歴、結婚歴、出産前後の様子等の生活歴と本児の誕生から受理までの生育歴)

事例の経過 (実際の月日だけでなく子どもの年齢・学年も記入してください)

プレSVの経過 (*ご自身がプレSVとして関わった時期を明記してください。)

時期	出来事	担当福祉司の対応や様子	担当福祉司とのやりとり
X年 ○月○日			

プレ SV の実践を踏まえて	
このプレ SV 実践を レポートのケースとして選んだ理由	
担当福祉司の課題・強みと担当福祉司への指導・支援方針	
プレ SV による担当福祉司の変化、課題、今後の指導・支援方針	
本ケースにおいて、SV や管理職から指導・助言を受けた事項 (事例の取り扱いについて、担当福祉司への指導・指示・教育について)	
プレ SV を実践してみて気づいたこと、課題と感じたこと	
後期研修のスーパービジョンで特に検討したい事項	
SV、担当福祉司、管理職からのコメント	
管理職	役職： <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>★管理職、SV、担当福祉司からのコメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プレ SV の実践に関わった、SV と担当福祉司、管理職にコメントを記載してもらったうえで、研修機関に提出してください。 </div>
SV	
担当福祉司	

後期研修でのスーパービジョンを踏まえて ※研修修了後に記載

①提出したケースに対するスーパービジョンにより気づいた点

★後期研修後の振り返りと設置自治体への提出

- ・ 後期研修で受けたスーパービジョンを通じ、変化・成長を感じた点や課題、取り組んでいくべきことなどを記載してください。
- ・ 記入したレポートは、設置自治体と所属機関にご提出ください。

②SV 研修全プログラムを受けて、児童福祉司 SV として変化・成長があったと思う点

③自分にとって、児童福祉司 SV の役割を果たす上での課題だと気づいた点

④今後、児童福祉司 SV として、具体的に取組もうと思っていること

令和2年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業
児童福祉司・要対協調整担当職員・スーパーバイザーの
義務研修修了要件の在り方についての調査研究
報告書

令和3年3月

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部

住所：大阪市北区梅田 2-5-25

電話：06-7637-1460
