

児童養護施設の研修体系

～人材育成のための指針～

児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会報告書

平成27年2月

全国児童養護施設協議会

はじめに

平成 27 年 1 月 14 日、平成 27 年度政府予算案が閣議決定され、社会的養護関係施設の職員配置基準の引上げが盛り込まれた。その他、小規模グループケア、地域小規模児童養護施設の増、民間児童養護施設等の職員給与の改善(平均+3%相当)、児童養護施設及び乳児院の里親支援担当職員(1名)の配置推進(27 年から 15 年かけて全施設で実施)が盛り込まれている。昭和 51 年以来の大幅改定であり、「社会的養護の課題と将来像(以下、「課題と将来像」)」実現へ大きく前進するものとなった。

「課題と将来像」は、戦後の大舎を中心とした「保護・収容」から、施設の生活単位の小規模化や里親制度の拡充による家庭的「養育」へと大きく転換を図ろうとするものである。里親支援専門相談員の配置にみられるように、「施設か里親か」ではなく、施設と里親ががっちり組んで、社会的養護の強化を図るという路線を選択したものである。

一方、児童虐待の増加はとどまるところを知らず、昨年は児童相談所対応で約 74,000 件を数えた。市町村対応も約 73,000 件あり、もはや公的機関だけでは対応できなくなっている。

こうしたなか、今、私たち児童養護施設には、あずかった子どもを養育する「ケアワーク」ばかりではなく、地域で支援を待っている子どもたちへの「ソーシャルワーク」機能の充実が求められ、また、さらには「ファミリーソーシャルワーク」の機能をも施設には求められている。

また、厚生労働省が5年毎に実施している「児童養護施設入所児童等調査(平成 25 年 2 月 1 日現在)」によると、里親委託児童数は 4,534 人(前回 3,611 人)、児童養護施設入所児童数は 29,979 人(同 31,593 人)であり、このうち虐待を受けた経験のある児童の割合はそれぞれ 31.1%(同 31.5%)、59.5%(同 53.4%)であった。また、「障害等あり」の割合も里親委託児で 20.6%(前回 18.0%)、児童養護施設で 28.5%(前回 23.4%)と、その比率が高まっており、入所児童の処遇は益々困難となってきている。

更に、里親委託児童の 52.2%(同 67.7%)、児童養護施設児童の 81.7%(同 83.2%)が「両親又は1人親あり」であり、入所している子どもたちの多くが、親子関係に大きな葛藤を抱えている。

施設の小規模ケアや地域小規模児童養護施設の増進は、里親支援の強化や虐待防止を含む地域児童福祉のソーシャルワーク機能強化の大きな流れとなった。それは職員増や形態の変化によってのみ進むものではなく、職員の力量が大きく問われる。社会的養護は「量」「質」共に強化されねばならない。

この間、児童養護施設の研修体系について、全養協・研修部を中心として検討を進めてきた。子ども・子育て支援新制度が平成 27 年度から一斉に動き出すに当たり、約 7 万人の保育士が不足するとも言われ、人材確保と人材育成は社会的養護にとって極めて重要な課題である。この「人材育成のための指針」がそれに応えるものとなることを期待したい。

この小冊子は、児童養護施設の研修体系についての一つの投げかけであり、これを全国的に展開し、その積上げの中で共に創り上げていくものであると考えている。ご活用いただきたい。

平成 27 年 2 月
全国児童養護施設協議会会長 藤野興一

目次

はじめに

1. 研修の充実と人材育成体系の必要性について	1
2. 児童養護施設職員に求められる専門性	2
3. 人材育成のレベル	2
4. レベルアップの考え方	6
5. 人材育成の領域	7
6. 人材育成の流れ	9
7. 研修の3つの形態	11
8. OJT の充実	11
9. 施設・地域(都道府県・ブロック)・全国の研修役割分担	14
資料1. 児童養護施設の人材育成体系(領域とレベル)	17
資料2. 領域別 レベルごとの研修内容	26
資料3. レベル別 施設・地域・全国単位で行う研修	29
資料4. 全国児童養護施設協議会が主催または認めた全国規模の研修	30

1. 研修の充実と人材育成体系の必要性について

(1) 研修の充実と人材育成体系の必要性

全養協では、昨今の子どもたちの抱える課題の複雑化・多様化や、養育単位の小規模化、そして、施設に求められる高機能な子育て援助システムの確立に対応すべく、「児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会」を平成26年5月に立ち上げ、児童養護施設における人材育成の体系化に取り組んだ。

この背景には、児童養護施設に入所する児童の多くが被虐待体験を有しており、児童養護施設の職員は、一貫性のある安心安全なあたりまえの生活の保障と、心の傷を癒すための治療的視点を組み入れた専門的な養育を提供することが求められていること等がある。

児童養護施設におけるこれまでの人材育成の方法は、徒弟制度に倣った先輩職員の個人技を、その後姿から学ぶことから始まっていた。しかしながら、平成24年3月に示された児童養護施設運営指針の「職員の資質向上」の項目の中では、職員の質の向上に向けた体制の確立が求められた。その中では、施設が職員一人ひとりに教育・研修計画を策定すること、そしてその定期的評価と見直しを行うことが示された。

この児童養護施設運営指針により、児童養護施設における養育の指針が示され、それを具現化すべき人材の育成が求められた。これを受け、全養協としても児童養護施設のあるべき職員像を示し、その育成についての研修体系化が求められている。

児童養護施設人材育成の体系化を考えたとき、それはただ運営指針をベースにするだけではなく、深く考えられた「人間性」と、必要かつ洗練された「専門性」が統合された体系化でなくてはならない。

(2) 一過性の知識習得型から戦略的人財育成へ

職員自身を成長させる機会である各種研修は、それを重ねることで職員の意識の中で、自身がスキルアップしている実感をもたせることができ、仕事に対するやりがいや倫理観も比例して高まっていくものである。そういう意味では、研修は一過性の知識習得型から戦略的人財育成として計画的に構築されて行かねばならない。

日常業務が多忙であることから、職員の研修機会を保障できないとの声があるが、職員のスキルアップが子どもの権利を擁護し、施設を守ることであることを強く認識する必要がある。

(3) 人材確保と人材育成体系におけるキャリアアップ

昨今、福祉の人材確保が困難な状況下にある。特に児童養護施設職員の離職率は他業種に比べ高く、人財育成と共に人材確保が僅々の課題である。採用しても長く続かない職員集団では、専門性の確保は図れない。養育の一貫性、連続性、継続性を担保するために、職員のモチベーションを維持、向上させることが必要である。そのために労働環境の整備を行うことはもちろんであるが、それ以上に大

大切なことは施設の理念を共有化し、経営者、管理職、職員が同じ価値観の下で働くということである。これには上司と部下、職員同士のコミュニケーションが良好であることも重要であるが、職員自身がキャリアアップを実感できる計画的な研修制度の元で成長して行けることが重要である。それらを活用しながら、施設の中で適正に評価される人事考課を行い、その職員の到達点や課題を共有化することが求められている。

そのためには、それぞれの施設において職員が自らキャリアアップを実感できる計画的な研修計画を策定し、それを実施することが重要である。また、職員一人ひとりのライフプランを大切にし、結婚や子育て、介護が不利益にならないように、整備・労働環境の向上を図ることが重要である。

2. 児童養護施設職員に求められる専門性

人材育成を検討する上で、児童養護施設職員に求められる専門性を理解しておく必要がある。児童養護施設の現状を踏まえると、職員に求められる専門性として以下の要件が挙げられる。これらは、児童養護施設職員として向上させ続けるべき、重要な専門的要件である。

- 社会的養護における自らの専門性と役割を理解し、これらの向上を図り続ける姿勢と、そのために必要な資質・価値観（倫理）・知識・技術
- 子どもの権利擁護を基盤とし、傷ついた子どもに対し、安心・安全を保障できる養育環境を構築するために必要な価値観（倫理）・知識・技術
- 社会的養護に関連する法制度の理解
- 子どもと家族を支援するために必要な価値観（倫理）・知識・技術
- 組織の一員として必要な価値観（倫理）・知識・技術
- 多職種協働チームにおける自らの専門領域（福祉、心理、FSW等）の位置づけとチームアプローチの展開
- 関係機関（里親も含む）や地域社会と連携、協働をはかることのできる職員として必要な社会性・価値観（倫理）・知識・技術

3. 人材育成のレベル

児童養護施設職員の育成レベルとしては、職員経験年数と業務実績等により、以下の通り Lv1～6の階層に分けられる。

Lv.1：入職前職員

児童養護施設での採用が決まっている者

Lv.2：新任職員

入職1年目～3年目

Lv.3：中堅職員

入職4年目～6年目、またはそれと同等な業務経験と研修履歴がある者

Lv.4：上級職員

入職7年目以上、またはそれにと同等な業務経験と研修履歴がある者

Lv. 5：基幹的職員

上級職員にあって、基幹的職員研修を修了した者

Lv. 6：施設長

施設長となる資格を有した者。

次に、各階層で期待される職員の役割や技術を示す。

○施設は各階層の職員がこれらを実践できるよう育成プランを検討し、研修計画を作成する必要がある。

○職員は育成プランに即した研修と実践を重ねながら、専門的知見や技術を習得し、期待される役割を担えることが求められる。

(1)Lv.1 入職前職員

- 日本の児童福祉および社会的養護の概況を知り、児童養護施設の役割と課題について理解する
- スーパーバイズ（以下「SV」）を受けることの意義を理解する
- 子どもの心身の健康について理解し、健康的な生活を送るための基本的な生活感覚とスキルおよび社会性を身に着ける
- 子どもの権利擁護について理解し、社会的養護に関する制度や法律について学ぶ
- 援助者として必要とされる基本的な理論・知見・知識・支援技術について学び、子どもと接することができる
- チームアプローチに関する基本的な知識や理論を知り、チームの一員としての自覚をもつ
- 専門性と人格の向上のために学び続ける姿勢をもつ

(2)Lv.2 新任職員

- 児童養護施設の社会的役割と職員の専門性の意味を理解し、自らの専門性の向上を図ろうとする姿勢を身につける。
- SVを受け、積極的に職員会議、ケースカンファレンス、研修等に参加し、意見を述べることができる。
- 施設の理念を理解し、安全で安心できる生活を保障するための視点を理解し、日常生活を営むことができる。
- 子どもの権利擁護及び社会的養護に関する法制度について理解し、それに則った養育ができる。
- 子どもを援助するために必要な基本的知識、基本的な援助技術を身につける。
- 個々の子どものアセスメントと自立支援計画の基本的なあり方を習得し、関わりながらの行動観察と記録、報告を適切に行うと共に、アセスメントに則った具体的な支援ができる。
- 家族が抱えるリスク要因を理解し、家族と子どもとの関係の維持に努めることができる。
- チームアプローチについて理解を深めるとともに、チームの一員としての自覚と役割を認識する。
- 施設における他の専門職や、子どもの育ちに関わる他機関の役割と機能を理解し、連携を取ることができます。
- 里親制度について学び、家庭養育と家庭的養育について理解する。

(3) Lv.3 中堅職員

- 専門性の向上と人格的成长に努め、新任職員の手本となり助言ができる。
- 子どもの代弁者としての役割を理解し、生活のあらゆる場面で子どもの権利擁護に則った適切な行動をとることができる。
- 児童家庭福祉と社会的養護に関する法制度についてより深く理解するとともに、子どもの回復と育ちを保障するために必要な情報や知識・技術を積極的に学ぶ。
- 子どものアセスメントをより適切に行い、入所前からアフターケアまでの各段階に必要な手立てを検討できる。その際、SVを受けながら検討を深め、より良い手立てを見出すことができる。
- チームアプローチの質的向上に貢献し、職員同士が支え合う文化の構築を図ることができる。
- 家族のニーズを受け止めながら、適切な対応を通して協力関係を構築するとともに、SVを受けながら親子関係の維持と改善に向けた調整ができる。
- 児童相談所や学校等関係機関とのより良い協働のあり方を検討し、SVを受けながら実践に反映させることができる。
- 要保護児童対策地域協議会の役割について理解を深め、SVをうけながらケースに応じた協働を図ることができる。
- 里親支援専門相談員とともに、里親との連携を図ることができる。
- 地域住民や地域の機関と積極的に交流することができる。

(4) Lv.4 上級職員

- 自らの専門性に磨きをかけるとともに、施設内の人材育成に関与し、施設及び個々の職員の研修計画に携わることができる。
- 全ての職員の手本となり、児童養護施設で得られた知見を施設内外に発信することができる。
- 子どもの権利擁護の視点から、施設の養育・環境・体制等を整備し、子どもにとって不適切な対応や環境等に対しては、その改善をリードすることができる。
- 施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、子どもの権利擁護の推進を施設内外で図ることができる。
- 家庭的養育と個別の支援の質的向上を図るために、最新の情報や知識が積極的に学べる環境をスーパーバイザーとともに整備することができる。
- 個々にケースに対する的確なアセスメントを検討することができ、自立支援計画の作成の中心となることができる。
- チームアプローチが機能するための体制の充実を、スーパーバイザーとともに図ることができる。
- 施設の改善やチームワークの向上、職員同士が支え合う施設文化の構築のために、リーダーシップを發揮することができる。
- 保護者の相談等に適切に応じ、家族への支援を中心となって検討することができる。
- 児童相談所や学校等の関係機関や、地域の要保護児童対策地域協議会とのより良い協働に向けて施設をリードすることができる。
- 里親やファミリーホームとの協働、支援について、里親支援専門相談員と共に中心となって取り組むことができる。

(5) Lv.5 基幹的職員

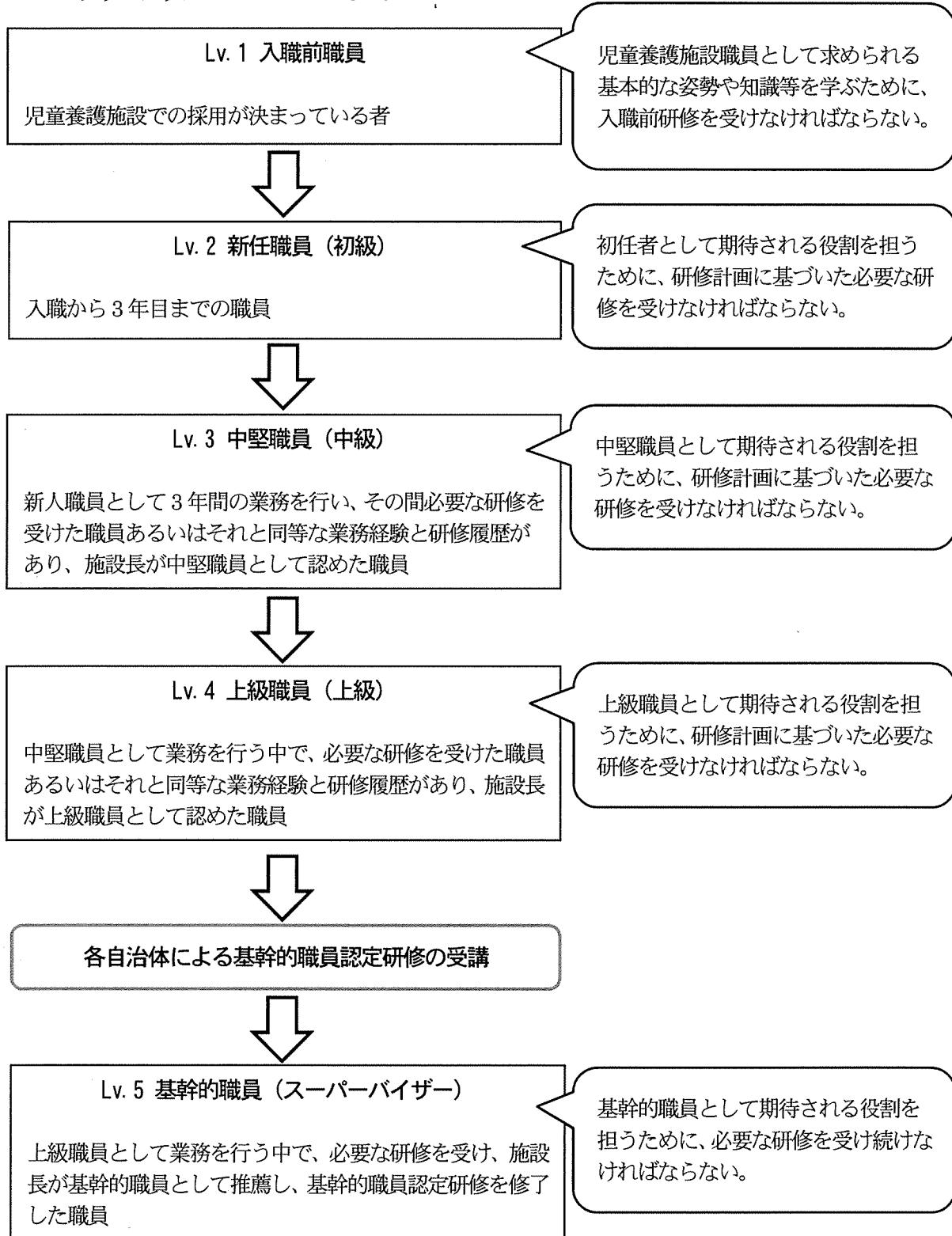
- 施設のリーダーとして、施設職員をまとめ率先することができる。
- 自らの専門性に磨きをかけるとともに、施設内の人材育成に関与し、施設の研修体系の策定に参加するなど職員の専門性の向上を積極的に図ることができる。
- OJTが活発に展開できるよう、施設のSV体制の構築やカンファレンス体制等、施設の体制を整備することができる。
- 児童家庭福祉と社会的養護に関する法制度について深く理解し、施設運営に反映するとともに、課題を整理・検討することができる。
- 家庭的養育と個別的支援の質的向上を図るために最新の知見を収集し、施設養育の専門性の向上を図ることができる。
- ケースに対するアセスメント力に磨きをかけると共に、自立支援計画をもとに適切に養育が行われているか、ケースの進行管理を行うことができる。
- 良好なチームワークを維持できるようチーム内の状況を把握し、いかなる状況においても適切な対応ができる。
- 児童相談所や学校等の関係機関や、地域の要保護児童対策地域協議会とのより良い協働に向けて積極的に働きかけ、必要な調整を行うことができる。
- 業務の改善や必要なシステムの構築など、施設の向上を常に心がける。
- 児童養護施設から見える社会的課題について、外部に向け発信できる。
- 施設の運営管理・人事管理・危機管理（事故等の予防・早期対応）について関与し、改善を図ることができる。
- 里親やファミリーホームとの協働、支援について里親支援専門相談員と共にリーダーシップが取れる。

(6) Lv.6 施設長

- 児童養護施設の社会的意義と課題について理解を深める。
- 子どもの権利擁護と保護者のニーズを統合し、施設の質的向上に努める。
- 職員を統括し、養育水準の向上に努める。
- 業務推進の管理・環境整備等の責任を担う。
- 施設の運営管理・人事管理・危機管理（事故等の予防・早期対応）の責任を担う。
- 児童家庭福祉と社会的養護に関する法制度について理解し、施設運営に反映し、課題を整理・検討する。
- 職員同士が支え合う施設文化の構築をリードし、チームアプローチが機能するよう施設運営を行う。
- 家族への支援を監督し、適切に対応が行われるよう運営を行う。
- 児童相談所や学校等の関係機関と積極的に関わり、責任を負う。
- 地域住民や地域機関との良好な関係を築き、子どもの発達支援等に関する理解を促す。
- 地域の児童虐待防止活動や子育て支援活動に積極的に参加する。

4. レベルアップの考え方

下記は基幹的職員を担うに至るまでの人材育成の流れを図示したものである。それぞれ、研修と実務の実績を積んだ、あるいはそれに相当すると施設長が判断した職員が、該当する研修対象レベルにステップアップしていくことになる。



5. 人材育成の領域

各レベルに応じて身に着けていくべき事柄は多岐にわたる。本体系ではそれを7つの領域に分ける。各領域の内容は以下の通り。

① 人材育成の基本

児童養護施設の職員としてその専門性を追求する姿勢、価値観、手立て等の獲得。

② 資質と倫理

児童養護施設の職員として求められる人格的資質を高めていく姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。

③ 子どもの権利擁護

子どもの最善の利益の保証を基盤として、子どもの権利擁護を推進する姿勢、価値観、手立て等の獲得。

④ 知識

子どもと家族の支援を行うために必要な法制度の知識、心身の発達、臨床的知識、その他児童養護施設の実践に必要かつ有益な知識や知見の獲得。

⑤ 子どもの支援技術

子どもの心身の回復と健全な育ちを支援するために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

⑥ チームアプローチと機関協働

職員チームの一員として、チームアプローチを行う上で必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。および他機関との連携や協働をはかる上で必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。

⑦ 家族支援

家族支援及び親子関係の修復を支援するために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

⑧ 里親・ファミリーホーム支援

里親・ファミリーホームへの支援や協働をはかるために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

各領域の具体的な内容は下表のとおり。

①人材育成の基本	<ul style="list-style-type: none">自身の職種の役割を理解し、子どもと家族の福利に貢献するために専門性の向上を図り続けること日々の実践から学び、ケースから学ぶ姿勢を重視することSVの意義を理解し、SVを受けること後進に対してSVを行うこと人材育成を重視する施設の文化を醸成し、職員の人材育成に貢献すること人材育成に必要な施設内の体制を整え、その質的向上を図ること施設外の地域、都道府県、および日本の社会的養護の質的向上に貢献すること保育、保健、教育、障害福祉など関連する領域での子どもの福祉の向上に貢献すること地域の子育て支援の質的向上に貢献すること
②資質と倫理	<ul style="list-style-type: none">自身の健康管理に努めること基本的な教養と社会性を備え、人格的成長に努めること健全な暮らしを営める生活者として機能し、子どものモデルとなること所属する施設の理念を理解し、実践すること倫理規定を順守し、それに則った行動をとること地域社会に信頼され、価値ある施設職員として認められること自らの実践をオープンにし、記録、報告、相談、話し合いができること個人情報の保護に留意し、不当な扱いを禁止すること緊急対応と事故防止等、緊急時の対応が適切に取れること

③子どもの権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの最善の利益に資する支援を施設内・外で展開すること 多様性を尊重し、差別や偏見から子どもを守ること 虐待、搾取、いじめなど不当な扱いから子どもを守ること 貧困の影響から子どもを守ること その他、子どもにとって不適切な対応、環境、場面等を把握し、その改善に努めること
④知識	<ul style="list-style-type: none"> 社会的養護の基盤となる法制度に関する知識 健全な生活の営みに必要な知識や知見 身体的発育・成長に関する知識 心的な発達に関する知識 子どもに関する社会学的理論や知見 精神疾患に関する知識 不適切な養育環境の影響、外傷体験や喪失体験の影響、愛着の問題、不適応行動や症状など、臨床的理論や知見 家族に関する理論や知見 里親に関する理論や知見 子どもの自立を支える資源等に関する情報や知見 ライフサイクルや世代間伝達等、生涯を見通した理論や知見 その他、社会的養護に必要な理論、知識、知見
⑤子どもの支援技術	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの心身の健康管理に努めること 傾聴、共感、肯定的評価など基本的な支援技術を習得すること 愛着形成や信頼関係の構築を援助の基盤とすること 家庭的養育と個別的ケアの意義を理解し、実践の基盤とすること 小規模ケアの利点とリスクを理解し、健康的で良質な小規模ケアを追及すること 健康的な生活（衣食住等）を営み、その向上に努めること ケースのアセスメントを行い、その質的向上を図ること アセスメントに基づいた自立支援計画を策定し、個々の子どもに適した養育の手立てや環境を整えること カンファレンスの意義を理解し、より適切な援助のあり方を見出していくこと 人生の連續性を補償するための手立てを講じること 子どものニーズに合わせて、科学的根拠のある治療教育的技法を活用すること 子どもの自立に何が必要かを検討し、有益な手立てを提供すること
⑥チームアプローチと機関協働	<ul style="list-style-type: none"> チームで支援にあたることを理解し、チームの一員として機能すること 職員同士のサポート体制を構築し、互いに支え合う姿勢を磨くこと 情報やアセスメントの共有を密にするとともに、より効果的な共有の手立てを構築すること 小規模ケアによる職員の孤立や抱え込みを防ぐこと 職員のメンタルヘルスについて理解を深めること 多機関協働の意義を理解し、地域の機関の役割を認識して、連携を図ること 子どもの支援に役立つ地域の資源を発掘し、連携を図ること
⑦家族支援	<ul style="list-style-type: none"> 保護者対応について基本的な姿勢を身に着け、実践すること 面接や電話相談などの基本を身につけ、その質的向上を図ること 家族のアセスメントを行い、家族支援の基盤とすること 家族の抱えたリスク要因を理解し、必要な機関と連携の上、その解決を図ること 精神疾患等保護者の抱えた課題を理解し、必要な機関と連携の上、その解決を図ること 親子関係の維持に努め、親子の関係調整を図っていくこと 児童相談所等関係機関と適切なアセスメントを行った上で家庭復帰を図ること
⑧里親・ファミリーホーム支援	<ul style="list-style-type: none"> 家庭養護の意義と役割を理解すること 里親制度を理解し、里親養育の推進を図ること 里親とファミリーホームの役割と現状を理解し、協働を図ること 里親と里子との関係構築等、里親を支援すること

6. 人材育成の流れ

(1) レベルに応じた領域ごとの内容

下表はレベルと領域を合わせて示したものである。レベルに応じて領域ごとに求められる内容が異なる。具体的な内容は資料1(17ページ)に示されている。

	Lv.1 入職前	Lv.2 新任	Lv.3 中堅	Lv.4 上級	Lv.5 基幹職員	Lv.6 施設長
①人材育成の基本						
②資質と倫理						
③子どもの権利擁護						
④知識						
⑤子どもの支援技術						
⑥チームアプローチと機関協働						
⑦家族支援						
⑧里親・ファミリーホーム支援						

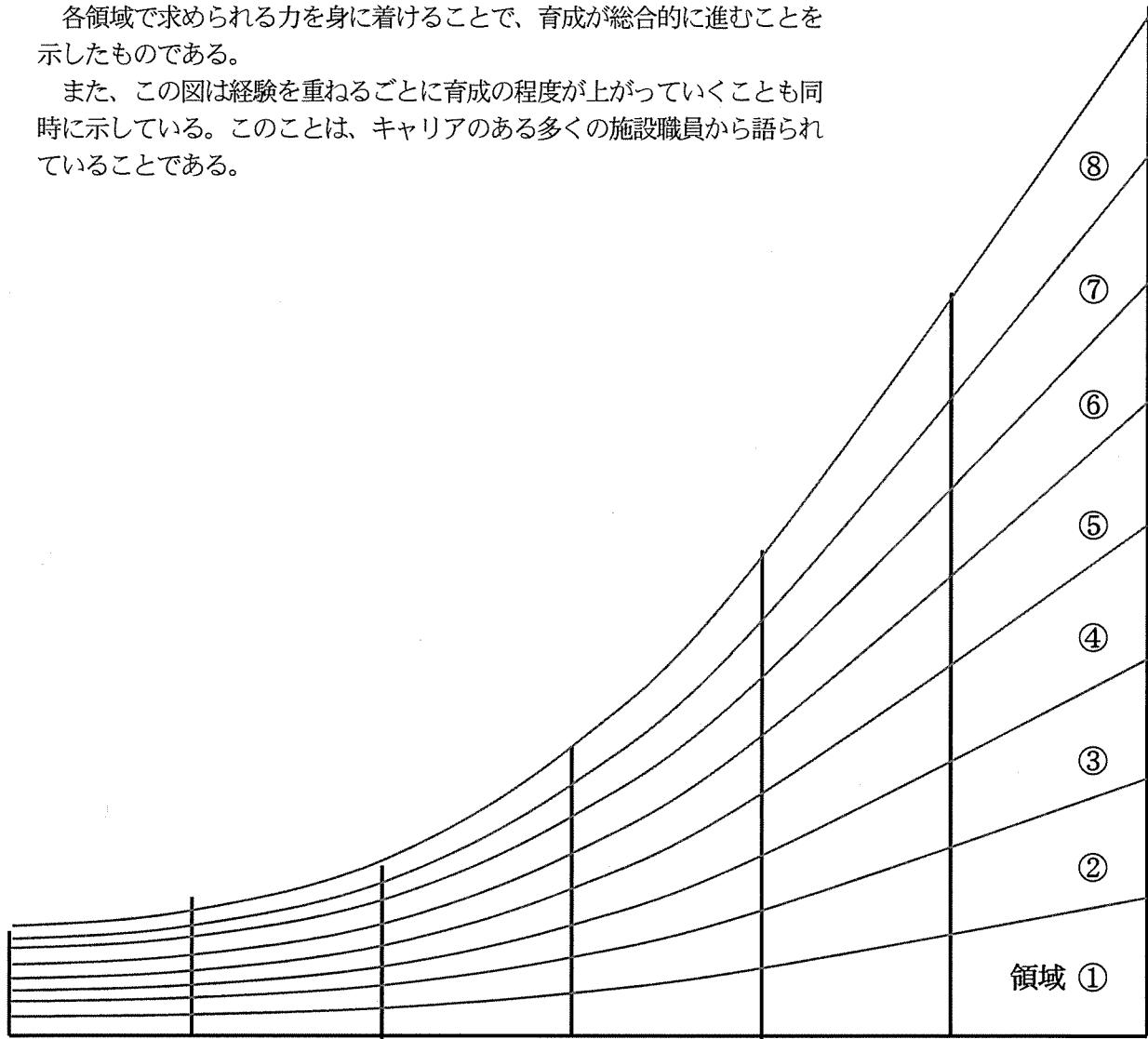
資料1 参照
(17ページ)

(2)人材育成のイメージ

人材育成のイメージを下図に示す。

各領域で求められる力を身に着けることで、育成が総合的に進むことを示したものである。

また、この図は経験を重ねるごとに育成の程度が上がっていくことも同時に示している。このことは、キャリアのある多くの施設職員から語られていることである。



Lv.1

Lv.2

Lv.3

Lv.4

Lv.5

Lv.6

この図で示されたように、特に新任を経て中堅職員から上級職員にかかる時期から大きく成長する職員は少なくない。子どもの卒園を経験する時期であり、子どもの育ちの流れが実感できるようになることや、退園した子ども達に会う機会が増え、成長の喜びと共に子ども達の語りから学ぶことも増えることなどが背景にあると思われる。それまでは、困難多い日々の実践の中で、先の見えない不安もあり、疲弊感、無力感等が拡大していく時期ともいえる。

この壁を乗り越えていくことは、人材育成の一つのポイントであり、人材育成体系に則って進むべき方向性を職員に示すことや、具体的な育成の手立てを講じて、職員を支えていくことが重要となる。

7. 研修の3つの形態

人材育成を図るために、研修は必須のものとなる。研修のあり方には、様々な形態があるが、大きくは以下の3つに分かれる。

(1) OJT(On the Job Training)

施設の上司や先輩が、部下や後輩に対し、日々の様々な業務を通して、業務に必要な視点や知識、技術などを意図的・計画的・継続的に指導することを指す。

OJTには様々な方法が考えられるが、以下の3つは重要なOJTの場となる。

- 同行活動・・・キャリアのある職員と施設内の業務や活動を共にして学ぶ
- スーパービジョン・・・定期的、継続的に受ける
- ケースカンファレンス・・・定期的、継続的に参加する

(2) Off-JT(Off the Job Training)

施設内研修のOJTに対して、日常業務を離れての研修を指す。これには、施設内で職員を集めて行われる内部研修と、施設が職員を派遣して行われる外部研修の2つが考えられる。具体的には以下のようない研修である。

- 施設内で行われる研修会
- 児童養護施設職員を対象に、各自治体や児童養護施設協議会の地域ブロック等、地域が行う研修会
- 全国児童養護施設協議会主催や全国児童養護施設協議会が指定する全国レベルの研修会
- 所属する施設以外の施設等での実習

(3) SDS(Self Development System)

職員が施設内外で自主的な研修活動を行うものである。施設が認め、財源の負担や場所の提供などの援助を行い、積極的な自己研鑽を促すことが望まれる。これには、職員有志が集まって開催する勉強会、職員個人が自主的参加を希望した外部研修等が考えられる。

8. OJT の充実～OJT の中心となるスーパーバイズ体制とケースカンファレンス～

人材育成は、Off-JT である単会の研修会への参加で足りるものではない。研修会参加は、新しい知識、理論、情報の収集といった側面が強く、育成を進めていくきっかけや方向性を見出す場といった側面が強いものである。学んだことを実践に取り入れ、評価しつつ身に着けていくことこそが重要で、Off-JT の研修会等と連動したOJT がより重要となる。

また多様で難しいケースへの援助は、実際に関わる子どもや家族から学ぶことが実に大きいものである。そうした実践や学びをより有益なものにするためには、一人で抱え込みず、皆に相談し、サポートを得ながら、自らの実践を振り返っていく作業が重要となる。援助者の個人的な振り返り

だけでは客觀性に欠け、援助そのものが獨善的なものになってしまう危険性が生じる。経験と専門性を積んだ職員に SV を受けることで、日々の実践的な偏りのない有意義な学びの機会となるとともに、援助の的確さが増すことになる。

また、ケースの情報を援助チームが共有し、援助方針を打ち立てるためのケースカンファレンスは、ほとんどの施設で行われているが、こうした場も重要な学びの機会となり得る。

本指針では、この SV とケースカンファレンスを重要な OJT と位置づけている。各施設には、施設内での SV とケースカンファレンスの実施体制の整備および充実が求められる。

(1) スーパーバイズ体制

新任の職員が中堅職員以上の職員に相談できる体制があるなど、相談できる先輩・上司がいることは、職員にとって大きな支えとなる。それは施設長や基幹的職員を頂点とした SV 体制が整っていることを意味する。スーパーバイザーは、職員の日々の言動や姿勢に心配り、相談に傾聴し受容すると共に、必要な助言や指導を行う教育的側面も併せ持つていなくてはならない。

相談や助言・指導する必要のある事柄としては、以下があげられる。

- ① 日々の業務を行う上でのことがら
- ② 担当する子どもの理解、関わり方、援助方針に関する事柄
- ③ 担当する家族の理解、関わり方、援助方針に関する事柄
- ④ 里親支援に関する事柄
- ⑤ 支援者としての姿勢や価値観等に関する事柄
- ⑥ 自身のメンタルヘルスに関する事柄
- ⑦ 養育チームに関する事柄
- ⑧ その他

スーパーバイザーがこうした事柄を扱うためには、相談する職員の日常の言動に注意を払い、上記の事柄に対して躊躇や戸惑いがないか目を配り、どのような助言や指導が有益か検討しておく必要がある。そのためには、スーパーバイザー自身が SV を受けられるような体制づくりや、スーパーバイザー同士のネットワークを構築しておくことも有効である。

施設は、SV 体制を整備し、適宜に相談できるよう、全職員のスーパーバイザーが特定されていることが望まれる。ここで重要なのは、スーパーバイザーとバイジーとの信頼関係が成立していることである。信頼関係がなければ、相談もしにくく、スーパーバイザーからの示唆や指導も受け入れにくくなる。職員同士の人間関係に留意し、適切なスーパーバイザーを配置する必要がある。施設長や基幹的職員がこうした体制の整備にリーダーシップをとるべきである。施設にとって、SV を担える職員を育てることは、人材育成の大きなねらいの一つである。全職員が適宜に相談を受けられることに加え、週に1回程度は相談できる時間が確保されることが望まれる。

(2) カンファレンスの充実

ケース理解から援助方針の設定に向けた一連の過程をアセスメントという。様々な情報を養育チームで共有し、共同で理解を深め、自立支援計画を立てていくアセスメントは、養育業務の要とな

る。こうした検討の場がカンファレンスである。カンファレンスには目的に応じた様々な形態が考えられ、以下に示す。

① 入所にあたってのカンファレンス

児童相談所と情報を共有し、ケース理解を深め、児童養護施設への入所の妥当性や入所後に起これ得る危険とその際の対応を検討しておくことを目的に行われるものである。児童相談所の担当福祉司と施設長および基幹的職員を中心に行われる。

② 入所数カ月後に行われるカンファレンス

入所後は、それまで分からなかった様々な側面に気づくものである。入所後に生活が安定してこそ、子どもは様々な症状や問題を示し始めるもので、多くの場合、入所前の見込みとは異なる事態が起きがちである。そのため、あらためてカンファレンスを行い、援助方針を再検討しておくことが必要となる。多面的な情報の把握と、援助方針の共有のためには、養育チーム全体で行うことが望まれる。

③ 定期的に行われる全体でのカンファレンス

ケースの新たな局面が生じたり、対応の難しさから養育が行き詰っていたりする場合や、援助方針に対して養育チームが疑問を感じている時などは、あらためて養育チーム全体でカンファレンスを行う必要がある。月に1回程度、定期的に設定することが望ましく、養育チーム全体でどのケースを検討するかを決めておくと良い。

④ ケースの進行管理を行うカンファレンス

援助方針に沿って養育が行われているか、新たな局面が発生していないか、援助方針が適切であるか等を確認する進行管理のためのカンファレンスである。担当職員と基幹的職員などといったケースを中心に支える職員の小グループで行われる。全ケースについて定期的に行われる必要があり、1回に複数のケースを扱う。

⑤ 緊急時のカンファレンス

怪我、疾病、事故、一時帰宅等の緊急時に行われるもので、その場にいる職員と幹部職員が緊急対応を検討するために行うカンファレンスである。応急的な手立てを検討することが目的で、必要があればあらためて全体でカンファレンスを行うことが重要である。

その他にも様々な形態が考えられ、日々の養育の中では、こうしたカンファレンスがすでに行われていると思われる。自分たちがどんなカンファレンスを行っているかを整理し、必要なカンファレンスを新たに加えるなど、重層的なカンファレンスシステムを整備していくことが施設には求められる。また、参加者も施設内職員に留まらず、児童相談所職員や医療機関職員等、合同で検討することが有意義な場合もある。カンファレンスの参加は人材育成にとっても重要な場となり、特にケースアセスメントの力量が養われる。

(3) 全体で行われるカンファレンスにおける必要事項

カンファレンスを行うにあたっては、情報がまとめられていることが前提であるが、緊急時のカンファレンスではそのような余裕がなく、また進行管理を行うカンファレンスでは、複数事例を検討するための情報が簡潔にまとめられていることが重要となる。一方で、入所数カ月後のカンファレンスや定期的に行われるカンファレンスでは、十分な情報が資料として提示されている必要がある。少なくとも以下の情報が資料としてまとめられると有意義な検討ができる。

- ① 入所理由と入所に至る経緯：入所に至った背景、入所への家族のニーズや動機、児童相談所の意向や方針等
- ② 家族の状況：家族構成、家族成員の特徴、家族関係、家族の歴史等
- ③ 生育歴：胎児期の経緯、出産時の様子、その後の身体的心理的発達の様子、母子関係の推移等
- ④ 養育経過：入所後の養育者との関係の推移、身体的発育、情緒行動上の変化、疾病や障害の経過、面会や帰省時の様子、家族状況の経過等
- ⑤ 現在の問題・検討点：養育上困っていること、心配なこと、新たな取り組みの提案等

9. 施設・地域(都道府県、ブロック単位)・全国の研修役割分担

研修を進めるにあたっては、全国児童養護施設協議会をはじめとした全国レベルができること、ブロックや都道府県単位など地域ができること、そして施設だからこそできることの、大きく3つに分けられる。それぞれが持つ役割を理解し、人材育成の対象や研修のねらいに合わせて機能していくことが重要である。

(1)施設・地域(都道府県、ブロック)・全国の役割

1. 施設

- 人材育成は、研修会等への参加も有意義だが、実践を通して学ぶこと（OJT）が何よりも重要である。日々の業務のなかでの体験、そして研修等で学んださまざまな理論や知見を実践に活かし、その実践の中から新たな課題を見出すことも学びとなる。施設が人材育成の中心的な場であることを認識し、OJTの充実に向けて積極的に取り組む必要がある。
- 具体的には、基幹的職員を中心としたSV体制の確立と強化、定期的なケースカンファレンスの開催と内容の充実化等が挙げられる。また、施設内で実施する研修では、全国や地域での研修で得た情報や知見をもとに、自施設の特性を考慮したより具体的な課題へのアプローチが可能となる。

ア)研修担当チームについて

研修を企画、実施するにあたっては、基幹的職員や上級職員等によって研修担当チームを編

成することが望ましい。主な活動内容は以下の通り。

- ・施設における人材育成方針および研修計画の策定
- ・人材育成に必要な情報の収集と管理（全国研修等で示された課題やテーマ、講師情報等）
- ・施設内研修会の企画、年間スケジュール作成、実施、評価
- ・任意の勉強会への支援

イ)職員一人ひとりの人材育成方針と研修計画の策定について

施設における人材育成を進めるにあたっては、職員一人ひとりの研修計画策定が必要となる。

施設長や基幹的職員は、職員の主体性を尊重した人材育成方針と研修計画の策定に努める必要がある。また、研修担当チームの役割として位置づけることも可能である。

- 地域では、すでに独自の人材育成体制をもって、職員一人ひとりの研修計画に基づいた研修参加をすすめている施設もある。全国研修等で国の施策や先駆的な施設の取り組みを学び、自施設に取り入れていく姿勢も必要である。

2. 地域

① 都道府県

- 都道府県単位で実施される研修は、より身近な課題をテーマに、顔の見える関係性の中で学び合うことができるというメリットがある。一方で、それぞれの地域特有の課題や施設文化などが色濃く反映されることによって、研修のあり方が偏ってしまわぬよう、十分に留意する必要がある。本指針を踏まえ、人材育成体系の8つの領域をバランスよく兼ね添えた職員の育成を目指し、研修の企画に努める必要がある。

ア)研修担当チームについて

研修を企画、実施するにあたっては、研修担当チームを編成することが望ましい。

構成メンバーとしては、

- ・各施設から選出された研修担当職員（施設長や基幹的職員、上級職員等）
- ・都道府県(市)行政の担当課職員や都道府県社協職員
- ・外部講師

等が考えられる。また、乳児院等他の児童福祉種別協議会と合同でチームを編成することも有意義である。

具体的な活動内容としては、

- ・人材育成に必要な情報の収集と管理（全国研修等で示された課題やテーマ、講師情報等）
- ・研修の企画、年間スケジュールの作成、運営、評価
- ・施設で主催する研修の支援（講師やスーパーバイザー等の紹介等）

等が挙げられる。

イ)基幹的職員ネットワークについて

基幹的職員には自らの専門性を高めるだけではなく、施設職員の専門性の向上を図る役割も期待される。しかしながら、施設内では少数であり、SV体制が不十分である現状においては、あらゆるレベルの職員から相談を受けることはあっても、基幹的職員が誰かに相談する機会は保障されていない。

基幹的職員ネットワークは、それぞれの取り組みや課題などを報告し合う場となり、客観的な振り返りが可能となる。また、共通の課題について検討する機会にもなる。

地域での研修においては、職員のネットワーク構築の役割も期待されており、特に、基幹的職員のネットワーク作りは喫緊の課題と言える。

② ブロック

- ブロックでは、それぞれの地域特性や強みを反映した独自の研修の企画、実施が可能となる。社会的養護児童に対する地域の施策や取り組み等を共有し、身近な課題をテーマに落とし込んでいくべきである。研修を進めるにあたっては、全国研修を踏まえた企画に配慮することが大切である。

ア) 研修担当チームについて

研修を企画、実施するにあたっては、研修担当チームを編成することが望ましい。研修担当チームは、全国児童養護施設協議会が示した本指針を踏まえ、地域の実情に合った研修の企画に努めるべきである。

構成メンバーとしては、

- ・各都道府県から選出された研修担当職員（施設長や基幹的職員等）
- ・主催都道府県（市）行政の担当課職員および社協職員
- ・外部講師

等が考えられる。また、乳児院等他の児童福祉種別協議会と合同でチームを編成することも有意義である。

具体的な活動内容としては、

- ・人材育成に必要な情報の収集と管理（全国研修で示された課題やテーマ、講師情報等）
- ・研修の企画、年間スケジュールの作成、運営、評価
- ・都道府県単位で主催する研修の支援（講師やスーパーバイザー等の紹介等）

等が挙げられる。

3. 全国

- 社会的養護に関する国の施策や動向を速やかに把握するとともに、変化する社会的な要請に対応できるよう、人材育成体系および研修体系の定期的な見直しを行い、その周知に努める。また、研修計画の策定方法等現場で活かす手立てについて具体的に発信する。
- 中堅、上級職員や基幹的職員等を対象とした全国規模の研修会を企画し実施する。
 - ・全国児童養護施設協議会が主催する全国規模の研修（資料4-1参照）
 - ・全国児童養護施設協議会が認めた全国規模の研修（資料4-2参照）
- 地域レベルで開催する研修に関し、研修の企画や実施に向けた助言、研修教材や情報の提供など、研修の充実に向けた支援を行う。

(2) レベル別 施設・地域・全国単位で行う研修（資料3参照）※29ページ

資料1. 児童養護施設の人材育成体系 領域とレベル

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
内 容	<ul style="list-style-type: none"> 自身の職種の役割を理解し、子どもと家族の福利に貢献するために専門性の向上を図り続けること。 日々の実践から学び、ケースから学ぶ姿勢を重視すること。 スーパーバイズ(SV)の意義を理解し、SVを受け入れる。 後進に対してSVを行なう。 人材育成を重視する施設の分化を醸成し、職員の人材育成に貢献すること。 人材育成に必要な施設内の体制を整え、その質的向上を図ること。 施設外の地域、都道府県、および日本社会的養護の質的向上に貢献すること。 保育、保健、教育、障害福祉など関連する領域での子ども福祉の向上に貢献すること。 地域の子育て支援向上に貢献すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 自身の健康管理に努めること。 基本的な教養と人格的成长に努めること。 健全な暮らしを培める生活者として機能し、子どものモデルとなること。 所属する施設の理念理解し、実践すること。 倫理規定を順守し、それに則った行動をとること。 地域社会に信頼され、価値ある施設職員として認められること。 自らの実践をオープンにし、記録、報告、相談、話し合いができること。 個人情報の保護に留意し、不当な扱いを禁止すること。 緊急対応と事故防止等、緊急時の対応が適切に取れること。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの最善の利益に資する支援を施設内・外で展開すること。 多様性を尊重し、差別や偏見から子どもを守ること。 虐待、撻取、いじめなど不正な扱いから子どもを守ること。 貧困の影響から子どもを守ること。 その他、子どもにもなつて不適切な対応、環境、場面等を把握し、その改善に努めること。 人材育成を重視すること。 施設外の地域、都道府県、および日本社会的養護の質的向上に貢献すること。 保育、保健、教育、障害福祉など関連する領域での子ども福祉の向上に貢献すること。 地域の子育て支援向上に貢献すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的養護の基盤とされる法制度および、その他周辺領域に関する法制度について。 健全な生活の営みに関する必要な知識や知見。 身体的発育・成長に関すること。 心的な発達に関すること。 子どもの理論や知識。 精神疾患に関すること。 不適切な養育環境の影響、外傷体験や喪失体験の影響、愛着の問題、不適応行動や症状など、臨床的理論や知見。 家族に関する理論や知見。 里親に関する理論や知見。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの心身の健康管理に努めるこ と。 傾聴、共感、肯定的評価など基本的な支援技術を習得すること。 愛着形成や信頼関係の構築を援助の基盤とするこ と。 家庭的養育と個別的ケアの意義を理解し、実践の基盤とするこ と。 小規模ケアの利点とリスクを理解し、健康的で良質な小規模ケアを追及すること。 不適切な養育環境の影響、外傷体験や喪失体験の影響、愛着の問題、不適応行動や症状など、臨床的理論や知見。 家族に関する理論や知見。 里親に関する理論や知見。 	<ul style="list-style-type: none"> チームで支援にあたることを理解し、チームの一員として機能すること。 職員同士のサポート体制を構築し、互いに支え合う姿勢を磨くこと。 情報の共有やアクセスメントの共有を密にし、より効果的に構築すること。 小規模ケアによる職員の孤立や抱え込みを防ぐこと。 職員のメンタルヘルスについて理解を深めること。 多機関協働の意義を理解し、地域の機関の役割を認識して、連携を図ること。 子どもとの支援に役立つ地域の資源を発掘し、連携を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者対応について基本的な姿勢を身に着け、実践すること。 面接や電話相談などの基本を身に着け、その質的向上を図ること。 家族のアセスメントを行い、家族支援の基盤とすること。 家族の抱えたリスク要因を理解し、必要な機関と連携の上、その解決を図ること。 保護者の精神疾患等保護者の抱えた課題を理解し、必要な機関と連携の上、その解決を図ること。 親子関係の維持に努め、親子の関係調整を図っていくこと。 児童相談所等関係機関と適切なアセスメントを行つた上で家庭復帰を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭養護の意義と役割を理解すること。 里親制度を理解し、里親養育の推進を図る里親とファミリーホームの役割と現状を理解し、協働を図ること。 里親と里子との関係構築等、里親を支援すること。

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
入職前職員(1)	・日本の児童福祉の概況と社会的養護の概況を知る。 ・児童養護施設の現状と課題について理解する。 ・人材育成の重要性を理解する。 ・SVを受けることの意義を理解する。	・心身の健康について理解し、自分自身の健康管理ができる。 ・基本的な生活を営むためのスキル（食事、洗濯、掃除、その他）の習得。 ・基本的な社会的スキル（接遇など）の理解。 ・自分の個性や特技を理解し、子どもとの関わりに活かすことができる。	・子どもの権利擁護について理解する。 ・子どもに対する不当な扱いについて理解する。 ・守秘義務と必要な情報共有について理解する。	・子どもの権利条約 ・社会的養護の基礎となる法制度。 ・身体的発育について。 ・心的発達について。 ・家庭に関する理論や知見。 ・生活の営みに関する基本的な知識。 ・社会的養護の現状等に関する基本的な知識。 ・生涯発達についての理論や知識。	・健康的な生活の好みについて基本的な技術を身につける。 ・社会的養護について専門職について理解する。 ・児童相談所を中心とした社会的養護と連携する機関について理解する。	・チームアプローチについて理解する。 ・社会的養護について理解する。	・家庭に対する基本的な対応を身につける。	・家庭養護について理解する。 ・里親制度について理解する。
新任職員(2)	・社会的養護における自身の専門性の意味と役割を理解する。 ・児童養護施設の人材育成体系を理解し、研修実践を開始する。	・心身の健康について理解し、自分自身と子どもの健康管理ができる。 ・施設の倫理規定を周知し、それを踏まえた実践を行う。 ・自身の研修計画をSVに相談しながら設定し、実施す	・子どもの権利擁護について理解し、実践に反映させる。 ・人種、性別、育ちの背景など多様性を理解、尊重する姿勢を身につける。 ・虐待、摧取、体罰、いじめなど子ども	・児童福祉法、児童虐待防止法、その他の児童福祉と社会的養護に関する法律制度について学ぶ。 ・児童虐待の現状と家族の状況について学ぶ。 ・衣食住等暮らしを豊かにするための	・傾聴と共感的理解について理解し、チームの一員としての自覚と役割を認識する。 ・職員同士が支え合っての実践であることを理解し、実践の基本とする。 ・情報共有の重要性を理解し、記録、	・チームアプローチについて理解し、SVに受けながら身につける。 ・SVを受けながら身につける。 ・SVを受けながら身につける。	・里親制度について学び、家庭養育と家庭的養育について理解する。 ・里親家庭の現状と課題について理解する。	【里親支援専門相談員】 ・里親支援における

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーサポート
	<ul style="list-style-type: none"> SVを通して自らの実践の質的向上を図る。 力シナフアレンスに積極的に参加し、主体的に検討に加わる。 ケースから学ぶ姿勢を身につける。 	<ul style="list-style-type: none"> 除、その他) の習得。 ・基本的な社会的スキル (接遇など) の習得。 ・自らの実践をオープンにし、相談でできる。 ・適切な記録と報告の技術の習得。 ・防災、救急に関する基本的な知識と技術の習得。 	<p>への不当な扱いについて理解を深め、防止に取り組む姿勢を身につける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの貧困について理解する。 ・個人情報保護について正しく理解し、実践する。 	<p>知識や知見を学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体的健康と身体的発育について学ぶ。 ・心的発達の概論を学ぶ。 ・生涯発達について学ぶ。 ・子ども集団に関する心理・社会学的心理論や知見を学ぶ。 ・虐待等不適切な養育の心身への影響について。 ・発達障害、愛着障害などの子どもの精神障害について学ぶ。 ・非行の現状と児童虐待との関連等の背景について学ぶ。 	<p>つける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭的養育と個別支援の意義を理解する。 ・一時保護、入所から自立支援までの流れを理解する。 ・アセスメントと自立支援計画の基本的なやり方を習得し、SV に相談しながら実践する。 ・カソファレンスの意義を理解し実践に活かす。 ・カソファレンスやSV を通して子どもの理解を深める。 ・関わりながらの行動観察と記録、報告を SV に指導を受けながら適切に行う。 	<p>連絡、報告を徹底すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設に所属する他の専門分野の役割を理解し、協働をはかること。 ・児童相談所の役割と現状、協働について理解し、実践に活かす。 ・家族の抱えたりスク要因について理解を深め、その改善の手立てを検討する。 	<p>学び、実践する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族への支援について児童養護施設の役割を理解し、実践する。 ・精神疾患について理解し、実践に活かす。 ・家族の抱えたりスク要因について理解を深め、その改善の手立てを検討する。 	<p>施設の役割を理解する。</p>

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
				<p>について。</p> <ul style="list-style-type: none"> アセスメントの基本を学ぶ。 虐待がもたらす心身への影響について学ぶ。 	<p>する手立てを SV に相談しながら実践する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子ども集団の力を理解し、SV に相談しながら健全な子ども同士の関係を育む。 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 日々の生活の様子を把握し、個々の子どもとの理解を深める。 生活臨床の意義を理解し、実践に活かす。 アセスメントと自立支援計画の策定に協力する。 	<p>SV を受けながら家族のアセスメントを行い、自立支援計画を作成する。</p> <p>【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 面会や面談のあり方等 SV を受けながら行うこと。 家族支援を児童相談所等他の機関と連携して実施する。 	<p>SV を受けながらの行動観察の質的向上。</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭的養育と個別的支援についての質的向上を SV に相談しながら図っていく。 カシファレンスや SV を通して子どもの理解を深めること。 アセスメントをより適切に行い、自立支援計画を SV の助言を得ながら主体的に策定する。 SV に相談しながら設定し、実践する。 支援実践の中で自らの姿勢を振り返り、資質の向上を図ること。 	<p>里親支援専門相談員と共に、里親・里子への支援を行う。</p> <p>【里親と子どものマッチングのあり方】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どもの関係性を育むための支援について理解を深め実践する。 親子関係の維持と改善に向けた調整について SV を受けながら支援すること。 <p>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どものマッチングのあり方
中堅職員（L3）				<ul style="list-style-type: none"> 専門性の向上を図り続ける姿勢を継続し、後進のモデルとなること。 SV を受けけると同時に、新任職員に SV を行う。 カシファレンスに積極的に参加し、ケースから学ぶ。 自身の研修計画を SV に相談しながら設定し、実践する。 文献や論文等から積極的に学び実践に役立てる。 研修等で学んだ理論や知見を他の職員から学ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の周知と徹底。 より良い暮らしのための知恵と技術を高める。 健全な生活を営む養育者として新任職員や子どもたちのモデルとなること。 報告ができる。 援助の内容やその根柢（アセスメント）について説明できる。 支援実践の中で自らの姿勢を振り返り、資質の向上を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護の推進、多様性の尊重、子どもへの不正当な扱いからの子どもを守る。 子どもの権利擁護を生活のあらゆる場面で展開し、新任職員のモデルとなる。 報告ができる。 重し、SV に相談しながら、子どもたちの最善に利益に資するために手立てをする。 子どもの問題に関する社会的な理論や知識を学ぶ。 家族の病理と抱え入所前からアフタ 	<ul style="list-style-type: none"> 児童福祉法、児童虐待防止法、その他児童福祉と社会的養護に連絡する制度についてより深く理解する。 制度改正、通知、関連する行政報告を周知する。 安全で安心できる暮し、回復と育ちを促す生活環境を補償するための情報や知識を積極的に学ぶ。 SV に相談しながら、SV の助言を得ながら主体的に策定する。 SV に相談しながら設定し、実践する。 支援実践の中で自らの姿勢を振り返り、資質の向上を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 里親支援専門相談員と共に、里親・里子への支援を行う。 【里親と子どものマッチングのあり方】 里親と子どもの関係性を育むための支援について理解を深め実践する。 親子関係の維持と改善に向けた調整について SV を受けながら支援すること。

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協動	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
	員に伝える。	・防災、救急等緊急時の対応を徹底し、新任職員をリードすること。	SV に相談しながらその改善をはかる。 ・個人情報保護について理解を深め、情報を適切に扱う。 ・保護者の意見や第三者評価者等の意見を尊重し、実践に活かす。	た課題について学ぶ。 ・大人の精神疾患について学ぶ。 ・心理学的理論や知識を学ぶ。特に以下の内容について学ぶ。 —認知言語発達 —乳幼児期の心的発達、愛着形成、愛着障害 —子ども集団の力動と子どもへの影響について —分離体験、喪失感の影響と人生の連続性の保障 —心的外傷ストレス障害とその回復について —不適切なモデルや刺激への曝露による影響と回復について —その他の	一フオローまで、各段階で必要な手立てを理解し、SV と相談しながら質的向上を図る。 ・子どもの危機的状況（混乱、自傷他害、解離状況、いじめなど）への即時的対応や予防にについてより適切なやり方を SV と一緒に検討する。 ・措置更等に伴う子どもへの喪失を理解する。 ・告知と人生の連続性の補償について、より適切なやり方を SV と共に検討し、実践に反映させる。 ・SV と共に健康的な子ども集団を構成し、支援する視点を検討する。 ・自立に向けた助言、指導を行う。	[FSW] [心理職] ・保護者支援のため多分野協働をはかる。 ・子育てのスキル習得等の治療教育的技法の検討と実施。 ・児童相談所、学校などとのより良い協働のやり方を SV に相談しながら検討し、実践に反映させる。 ・子どもが居住している市町村の要保護児童対策地域協議会について、協働していく視点を理解し、SV や FSW に相談しながらケースに応じた協働を図る。	[FSW] [心理職] ・保護者支援のため多分野協働をはかる。 ・子育てのスキル習得等の治療教育的技法の検討と実施。 ・親子関係修復に向けた治療教育的アプローチについて学ぶ。	かたについて理解を深め、里親支援専門相談員と共に実践する。 ・里親と子どもとの関係性を育むための支援について理解を深め、実践する。

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリー一ホーム支援
								【FSW】
上級職員(上4)	<ul style="list-style-type: none"> 専門性のさらなる向上に努め、施設の模範となる。 児童養護施設の役割を遂行するための知識や技術を、基幹的職員と共に整備する。 施設内の人材育成に関与し、基幹的職員と共に施設の研修体系を構築する。 後進の年間研修計画策定に協力する。 自身の研修計画を立て、実行する。 SVを行うと共に受け、実践を行う。 ケースカンファレンスをリードする。 ケースから学ぶ文化醸成に、中心となつて貢献する。 SV体制の構築やケースカンファレンスの体制等、OJTが活発に行われるよう施設の体制等を基幹的に整備する。 実践で得た知見や工ビデオを整理分析し、発信する。 地域ブロックの研修委員会に積極的に参 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定を順守するとともに、より良い規定に向かえた提案をする。 施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある職員として認められることが、身体的健康と人格的な成長にと職員のモデルとなること。 子どもの意見を尊重し、施設全体で話し合いながら、子どもとの最善の利益に資するための手立てをとること。 子どもにとって不適切な対応、環境、刺激等を把握し、その改善をリードすること。 子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童福祉法、児童虐待防止法、その他の児童福祉と社会的養護についてより深く理解し、職員に伝える。 制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、全ての職員のモデルとなること。 子どもの意見を尊重し、施設全体で話し合いながら、子どもとの最善の利益に資するための手立てをとること。 子どもにとって不適切な対応、環境、刺激等を把握し、その改善をリードすること。 子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 行動観察を含めた情報の把握のありかたを行う。 家庭的差育と個別的支援の質的向上を図っていく。 入所前からアフターフォローまで、各段階で必要な手立てを検討し SVを行って SVを受けた。 アセスメントを行って SVを行って SVを受けた。 アセスメントを行って SVを行って SVを受けた。 アセスメントを行って SVを行って SVを受けた。 アセスメントを行って SVを行って SVを受けた。 最新の理論や知識について積極的に学び、職員に伝えられる。 実践や事例を踏まえて、既存の理論や知見を検証する。 	<ul style="list-style-type: none"> が機能するための体制の充実を、SVと共に図ること。 職員の力動を理解し、ひづみが生じた時に、SVと共に修復に取り組むこと。 自身の立場の影響を認識し、負の影響が生じないよう SVと共に検討する。 職員同士が支え合うこと。 情報共有のシステムの整備と管理。 職員のメンタルヘルスに気を配り、SVに相談しながら適切な対応を行う。 最新の理論や知識について積極的に学び、職員に伝えられる。 告知と人生の連續性の補償について、より適切なやり方を検討し SVを行つ。 	<ul style="list-style-type: none"> FSWと共に家族との協力関係が継続できるよう SVを行う。 家族のアセスメントと共にリードし、中堅職員への SVを行つ。自らも SVを受けた。 FSWと共に、家族の抱えたりスクローリングに向け、関係機関と協働して支援を行う。 家族からの相談対応について SVを行う。 FSWと共に、家族再統合について児相とりスクアセスマントを行い、適切な実施に向け SVを行う。自らも SVを受けた。 家族からの苦情等について適宜対応できる体制作りを構築し、基幹的職員と共に中心となってその対応を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・里親支援専門相談員、基幹職員と共に、里親支援が効果的に展開するための体制を整える。 ・里親と子どもとのマッチングのありかたについてさらに関理解を深め、里親支援専門相談員と共に実践する。 ・里親と子どもとの関係性を育むための支援についてさらに理解を深め、実践する。 ・FSWと共に、家族の抱えたりスクローリングに向け、関係機関と協働して支援を行う。 ・家族からの相談対応について SVを行う。 ・FSWと共に、家族再統合について児相とりスクアセスマントを行い、適切な実施に向け SVを行う。自らも SVを受けた。 ・家族からの苦情等について適宜対応できる体制作りを構築し、基幹的職員と共に中心となってその対応を行う。 	

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協動	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
に加わり、地域の人材育成、研修計画、研修の実施に貢献する。					<p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケースのアセスメント力とコンサルテーション力の向上。 ・施設全体の治療的展開と心理治療的位置づけについて明確にし、実践する。 ・ライフストーリーワーク等の治療教育的プログラムの実施。 ・ケースの経過や予後に際する評価を行う。 	<p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員のカンファレンスを行い、アセスメントの深化、共有を図る。 ・職員の心身の健康と人格的成長に寄与するために有益な外部の資源を発掘し、基幹職員と共に連携を図る。 	<p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の職員の持つチームへの影響についての振り返りができるよう協力する。 ・必要な機関との合同のカンファレンスの実施について貢献する。 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童相談所との連携強化を図る。 ・要保護児童対策地域協議会との連携強化を図る。 ・ケースのニーズを踏まえた社会資源の発掘。 	

領域	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもとの権利擁護	④知識	⑤子どもとの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリー一ホーム支援
施設長(上)	<ul style="list-style-type: none"> 職員の専門性の向上に適よう、運営を行う。 専門性に磨きをかけ、職員のモデルとなる。 職員の人材育成に取り組み、育成体制の構築に貢献する。 OJTが活発に行なわれるよう施設の体制等を整備する。 施設職員の研修、研究活動を支え、実践に反映できるよう促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の順守と規定の質的改善を図ること。 施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある施設として認められるよう貢献すること。 身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員のモチベーションとなること。 職員の身体的健康と人格的成長を尊重する施設文化の構築に貢献すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護推進を図るよう、施設を運営する。 多様性を尊重する施設文化の構築に貢献すること。 虐待、搾取、体罰など、大人からの不當な扱いの根絶を図ること。 その他の不適切な対応、環境、刺激等を施設から排除すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、施設職員に伝えられる。 最新の理論や知見を積極的に学ぼうとする施設文化の構築や体制整備を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心できる施設運営の推進。 家庭的養護と個別的ケアの推進を図る。 アセスメントに基づく自立支援計画の策定と実施を促進させる。 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチが機能するよう施設運営を行う。 自身の立場の影響を認識し、負の影響が生じないように努める。 職員が孤立せず職員同士が支え合う施設文化の構築をリードする。 SV体制の整備と質的向上を図る。 情報共有のシステムの整備と管理。 関係機関との連携を日常的にはかり、協働による支援がスムーズなものとなるよう努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族のアセスメントの質的な向上に貢献する。 家族への支援を監督し、適切に対応が行われるよう運営を行う。 家族のクレーム等への対応の体制を整える。 	<ul style="list-style-type: none"> 里親支援の充実を図るための施設運営を図る。
施設長(下)	<ul style="list-style-type: none"> 職員の専門性の向上に適よう、運営を行う。 専門性に磨きをかけ、職員のモデルとなる。 職員の人材育成に取り組み、育成体制の構築に貢献する。 OJTが活発に行なわれるよう施設の体制等を整備する。 施設職員の研修、研究活動を支え、実践に反映できるよう促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の順守と規定の質的改善を図ること。 施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある施設として認められるよう貢献すること。 身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員のモチベーションとなること。 職員の身体的健康と人格的成長を尊重する施設文化の構築に貢献すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護推進を図るよう、施設を運営する。 多様性を尊重する施設文化の構築に貢献すること。 虐待、搾取、体罰など、大人からの不當な扱いの根絶を図ること。 その他の不適切な対応、環境、刺激等を施設から排除すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、施設職員に伝えられる。 最新の理論や知見を積極的に学ぼうとする施設文化の構築や体制整備を行なう。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心できる施設運営の推進。 家庭的養護と個別的ケアの推進を図る。 アセスメントに基づく自立支援計画の策定と実施を促進させる。 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチが機能するよう施設運営を行う。 自身の立場の影響を認識し、負の影響が生じないように努める。 職員が孤立せず職員同士が支え合う施設文化の構築をリードする。 SV体制の整備と質的向上を図る。 情報共有のシステムの整備と管理。 関係機関との連携を日常的にはかり、協働による支援がスムーズなものとなるよう努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族のアセスメントの質的な向上に貢献する。 家族への支援を監督し、適切に対応が行われるよう運営を行う。 家族のクレーム等への対応の体制を整える。 	<ul style="list-style-type: none"> 里親支援の充実を図るための施設運営を図る。

資料2：領域別 レベルごとの研修内容

	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識
内 容	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設の役割と自らの専門性の理解 専門性の向上を図り続ける姿勢 日々の実践とケースから学び、専門性の向上を図り続ける姿勢 社会的養護の質的向上への貢献 周辺領域における子ども福祉の向上への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職としての倫理 養育者としてのマナー・や社会性 心身の健康と人格的成长 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護 被置児童等虐待 子どもの貧困 多様性の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的養護の基盤となる法制度の理解 情緒及び社会的発達 身体的発育、心的発達等の発達理論や知見 不適切な養育環境の影響や愛着形成などに関する心理臨床的理論や知見
入職前職員	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設の役割と専門性 SVの意義と必要性 	<ul style="list-style-type: none"> 養育者として求められる基本的資質 SNSの利便性と危険性 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護 守秘義務と必要な情報共有 子どもに対する不当な扱い 	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設に関わる法制度 社会的養護施設の現状と課題 身体発育や心的発達
新任職員	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設の基本的理念 人材育成の方向性とSV 社会的養護における専門性の意味と役割 ケースから学ぶ姿勢の習得 	<ul style="list-style-type: none"> 施設の倫理規定の理解 適切な記録と報告のあり方 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護と人権侵害防止 多様性の理解と尊重 子どもに対する不当な扱いの排除 個人情報の取扱いと保護 	<ul style="list-style-type: none"> 施設のある地域の特徴 児童養護施設に関わる法制度 児童虐待の現状と家族の状況 身体的発育と心的発達の理解 虐待等不適切な養育が及ぼす心身への影響 愛着形成と愛着障害
中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> SVの実践（新任職員に対するSV） 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の周知と徹底 実践における振返りと資質の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護の推進 子どもの権利擁護の展開 個人情報保護と適切な情報の扱い方 	<p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 安全で安心できるくらしの保障と回復と育ちを促す生活環境の整備 子どもの問題に関する社会学的、心理学的理論の習得 家族の病理と課題 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援に必要な心理的アプローチ 施設におけるソーシャルワーク

	①人材育成の基本	②資質と倫理	③子どもの権利擁護	④知識
上級職員	<ul style="list-style-type: none"> 施設内の人材育成における研修体系の確立 職員の年間研修計画の策定 	<ul style="list-style-type: none"> より良い倫理規定に向けた提案 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護の視点に立った施設の養育、環境体制等の整備 子どもの権利擁護と社会的養護充実に向けた啓発 	<ul style="list-style-type: none"> 最新の情報や知識の積極的習得
基幹的職員	<ul style="list-style-type: none"> 施設内の人材育成における研修体系の確立 OJT の活発的展開のための施設体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の質的改善への取組み 人格的成长と身体的健康への寄与 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護の推進 多様性を尊重する施設文化の構築 社会的養護に関する体制改善に向けた啓発と制度改正への提言 児童養護施設を通して見える社会的課題 	<ul style="list-style-type: none"> 学び合う施設文化の構築と体制整備 既存の理論や知見の検証
	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協動	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
内容	<ul style="list-style-type: none"> 傾聴、共感、肯定的評価 家庭的養育と個別のケア 子どものアセスメント ニーズに合わせた、科学的根拠のある治療教育的技法の活用 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチの理解 職員同士のサポート体制の構築 スーパーパービジョン 職員のメンタルヘルス、多機関協働と連携 要保護児童対策地域協議会 	<ul style="list-style-type: none"> 家族に関する理論や知識 保護者対応の姿勢、あり方 家族のアセスメント 家族が抱えるリスク要因の理解 精神疾患の理解 母子関係の調整 保護者支援のための多分野協働 	<ul style="list-style-type: none"> 里親制度 里親やファミリーホームとの協働、支援 里親と子どもの関係調整
入職前職員	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの生活と環境 傾聴、共感、肯定的評価等基本的支援技術 アセスメントの意義 カンファレンスの意義 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチについて 児童相談所等関係機関の理解と連携について 【心理職】 児童養護施設における心理職の役割 	<ul style="list-style-type: none"> 家族に対する基本的理解と対応 家族に対する基本的理解と対応 家族を支える視点 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的養護と家庭養護 里親制度と児童養護施設の新たな役割
新任職員	<ul style="list-style-type: none"> 傾聴、共感、肯定的評価等基本的支援技術 家庭的養育と個別支援 アセスメントと自立支援計画 行動観察の視点と記録 安全で安心できる環境の設定 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチとチームの一員としてのあり方 児童相談所等関係機関の理解と連携について 子どもの人生の連続性の補償 要保護児童対策地域協議会 	<ul style="list-style-type: none"> 【FSW】 精神疾患についての理解 家族のアセスメント 家族が抱えるリスク要因 【FSW】【心理職】 家族面接、電話相談の実際 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的養護と家庭養護 里親制度 里親との協働 <p>【里親支援専門相談員】</p> <p>・里親支援における施設の役割</p>

	⑤子どもの支援技術	⑥チームアプローチと機関協働	⑦家族支援	⑧里親・ファミリーホーム支援
中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> ・関わりながらの行動観察の質的向上 ・子どもの危機的状況に対する理解と即時的対応 ・子どもの喪失体験を理解する ・生い立ちの整理 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員チームの力動 ・会議のあり方と進め方 ・チームアプローチのあり方と質的向上 ・多職種協働における専門領域の位置づけと統合 ・関係機関とのより良い協働に向けて 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族面接のありかた ・親子関係の維持と改善に向けた調整 ・精神疾患 ・家族のリスクアセスメント <p style="text-align: center;">【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親子関係修復にむけた治療教育的アプローチ ・保護者支援のための他分野協働 	<p style="text-align: center;">【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・里親と子どものマッチングのあり方 ・里親と子どもとの関係性を育むための支援
上級職員	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭的養育と個別の支援の質的向上 ・的確なアセスメントと自立支援計画策定 ・告知の人生の連続性の備償 【心理職】 ・ケースのアセスメントとコンサルテーション ・施設における心理治療の展開の位置づけの明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・良好な援助チームの維持と強化 ・多職種協働における専門職のあり方 ・職員チームの力動の理解とひずみへの対応 ・情報やアセスメントの共有システムの整備と管理 ・養育者のメンタルヘルプ <p style="text-align: center;">【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童相談所および要保護児童対策地域協議会との連携強化に向けて 	<ul style="list-style-type: none"> ・精神疾患を抱えた保護者への対応 ・家族再統合に向けてのリスクアセスメント ・関係機関との積極的連携 <p style="text-align: center;">【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族面接の質的向上 ・精神科等医療機関との連携とその充実化 <p style="text-align: center;">【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の力動や家族成員の心理的課題とアセスメントの向上 	<p style="text-align: center;">【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有効的な里親支援の展開に向けて
基幹的職員	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの危機的状況への即時的対応と予防 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームアプローチの機能強化に向けた体制整備 ・チームのひずみと修復アプローチの充実 ・地域子育て支援への参加 ・情報共有システムの整備と管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の抱えたリスク低減に向けた関係機関との協働 ・家族再統合に向けてのリスクアセスメントと再統合支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・里親支援の有効的展開に向けた体制の整備

資料3:レベル別 施設・地域・全国単位で行う研修

施 設 地 域	入職前職員	新任職員	中堅職員	上級職員	基幹的職員	施設長
	・入職前研修	・ケースカンファレンス ・スーパーバイズ(受) ・施設内研修会 ・任意の勉強会 ・任意の外部研修(参加) ・実習	・ケースカンファレンス ・スーパーバイズ ・施設内研修会 ・任意の勉強会 ・任意の外部研修(参加)	・ケースカンファレンス ・スーパーバイズ ・施設内研修会 ・任意の勉強会 ・任意の外部研修(参加)	・ケースカンファレンス ・スーパーバイズ ・施設内研修会 ・任意の勉強会 ・任意の外部研修(参加)	・ケースカンファレンス ・スーパーバイズ ・施設内研修会 ・任意の勉強会 ・任意の外部研修(参加)
全 国	・入職前研修	・新任職員のための研修 【心理職】 ・新任職員のための研修	・中堅職員のための研修 【FSW】【心理職】 ・職種別研修	・上級職員、基幹的職員のための研修 【FSW】【心理職】 ・職種別研修	・上級職員、基幹的職員のための研修 【FSW】【心理職】 ・職種別研修	・施設長のための研修 【FSW】【心理職】 ・職種別研修
	・全養協が認めた研修 (子育て支援員研修)	・全養協が認めた研修 ・その他、全養協が認めた研修	・「児童養護施設中堅職員研修会」 ・権利擁護に関する研修会 ・その他、全養協が認めた研修	・「児童養護施設職員指導者研修」 ・(虹)「児童養護施設指導者合同研修」 ・(虹)「児童相談所・児童福祉施設職員合同研修」 ・(虹)「児童相談所・児童福祉施設職員合同研修」 ・(武)研修指導者養成研修 ・その他、全養協が認めた研修	・「児童養護施設職員指導者研修」 ・(虹)「児童養護施設指導者合同研修」 ・(虹)「児童相談所・児童福祉施設職員合同研修」 ・(虹)「児童相談所・児童福祉施設職員合同研修」 ・(武)研修指導者養成研修 ・その他、全養協が認めた研修	・「児童養護施設職員指導者研修」 ・社会的養護を担う児童福祉施設長研修会 ・新任施設長研修会 ・(虹)「児童相談所・児童福祉施設職員合同研修」 ・(武)「研修指導者養成研修」 ・その他全養協が認めた研修

(虹)子どもの虹情報研修センター
(武)国立武藏野学院

資料4：全国児童養護施設協議会が主催または認めた全国規模の研修

資料4－1 全国児童養護施設協議会主催の研修

主催	研修名
全国児童養護施設協議会	全国児童養護施設長研修協議会
全国児童養護施設協議会	全国児童養護施設中堅職員研修会

資料4－2 全国児童養護施設協議会が認めた全国規模の研修

主催・共催	研修名
全国社会福祉協議会（共）	ファミリーソーシャルワーク研修会
全国社会福祉協議会（共）	社会的養護を担う児童福祉施設長研修会
子どもの虹情報研修センター	児童養護施設職員指導者研修
子どもの虹情報研修センター	児童福祉施設指導者合同研修
子どもの虹情報研修センター	児童相談所・児童福祉施設職員合同研修
子どもの虹情報研修センター	児童福祉施設心理担当職員合同研修
国立武藏野学院	研修指導者養成研修
資生堂社会福祉事業財団	資生堂児童福祉海外研修
SBI 子ども希望財団	児童養護施設職員研修

**全国児童養護施設協議会・研修部
児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会**

[児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会委員]

氏名	所属
◎ 太田 一平	全養協研修部長／八楽児童寮寮長
加藤 秀郷	全養協研修部副部長／静岡恵明学園児童部園長
大野 洋	全養協研修部副部長／入舟寮施設長 ※～H27.1.18
則武 直美	全養協調査研究部長／岡山聖園子供の家園長
鈴木 重良	全養協調査研究部副部長／丘の家子どもホーム園長
増沢 高	子どもの虹情報研修センター研修部長
砂山真喜子	児童家庭支援センターあすなろ子育てひろば相談員

◎=委員長

[開催経過]

回数	期日	主な議事内容
第1回	平成26年5月23日	○委員会の進め方について
第2回	平成26年8月13日	○人材育成体系・領域とレベルについて ○研修プログラム例について
第3回	平成26年11月11日	○職員に求められる専門性、期待される役割、人材育成の流れについて ○人材育成体系 領域とレベルについて ○研修ガイドラインについて ○領域別 レベルごとの研修内容について
第4回	平成27年1月21日	○報告書案について

**社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国児童養護施設協議会・研修部**

児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会

TEL: 03-3581-6503 FAX: 03-3581-6509
E-mail: zenyokyo@shakyo.or.jp