



改訂 児童養護施設の研修体系
— 人材育成のための指針 —



平成29年3月

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

(児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会)



はじめに

児童養護施設では、被虐待児へのケアの充実等のため、人員配置の充実が不可欠であることから、「社会的養護の課題と将来像」（厚生労働省児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会・社会保障審議会児童部会社会的養護専門委員会、2011〔平成 23〕年7月）において、職員の基本配置を4：1とする目標水準が掲げられた。その後の2015（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き上げが盛り込まれた。抜本的な職員配置基準の改正は長年にわたり要望していたことではあるものの、新規採用職員の確保や人材確保・定着の課題は深刻化している。その一方で養育単位の小規模化がすすみ、職員の資質向上も課題となっている。

全国児童養護施設協議会は、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支援システムの確立に対応し、児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討を行うため、2014（平成 26）年度に本会研修部に「児童養護施設職員の研修体系構築に向けた検討委員会」を設置し、研修の体系化や具体的な研修メニューを組み立て、2015（平成 27）年2月に「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／以下、研修体系) をとりまとめた。

さらに、平成 27・28年度には「児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会」（委員長：太田一平）を設置し、研修体系の具現化に向けた検討や、研修等の実施に活用する「ふりかえりノート」の作成を行った。

このたび、研修体系の一部を改訂し、新たに「ふりかえりノートの活用」と「人材育成に必要な職場風土の醸成」を盛り込んだ「改訂 児童養護施設の研修体系—人材育成のための指針—」を作成したので、各施設の職員の質・量のさらなる向上をめざし、積極的に活用していただきたい。

平成 29年 3月

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 会長 藤野興一

目 次

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.....	3
4. レベルアップの考え方.....	7
5. 人材育成の領域.....	8
6. 人材育成の流れ.....	11
7. 研修の3つの形態.....	13
8. OJTの充実－OJTの中心となるSV体制とケースカンファレンス－.....	14
9. ふりかえりノートを活用.....	17
10. 施設・地域（都道府県、ブロック単位）・全国の研修における役割.....	19
11. 人材育成に必要な職場風土の醸成.....	26
資料1. 児童養護施設の人材育成体系 領域とレベル.....	28
資料2. 領域別 レベルごとの研修内容.....	37
資料3. レベル別 施設・地域・全国単位で行う研修.....	40
資料4. 全国児童養護施設協議会が主催する研修等.....	41
資料5. ふりかえりノート.....	44

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

子どもの権利をまもり、その最善の利益を保障していくためにも、それを担う人材の確保・育成・定着はきわめて重要な課題である。全国児童養護施設協議会（以下、全養協）では、体系だった研修による人材育成を図るために、研修体系の構築を行った。この研修体系は、養育の質の確保・継続性の確保等の観点から新たな研修システムの構築をめざすものである。今日の複雑な課題を抱える子どもと家庭への支援は、児童養護施設、児童相談所（以下、児相）、市町村、児童家庭支援センター、里親等が密接に連携した支援システムが十分に機能することが重要であり、その一翼を担う施設職員の育成は、必須の課題である。

また、全養協調査によれば、平成26年12月1日現在、在職中の児童養護施設養育担当職員の1施設あたりの平均勤続年数は7.7年であり、5年未満の退職が約5割である（全養協「施設における人材確保等に関する調査報告書」平成27年8月）。同調査では、職員の「人間性」とケアにおける「専門性」は相関関係にあり、「人間性」と「専門性」は次世代育成の重要な役割を担う職員に、当然求められるものであるとしている。社会的養護に携わる職員には、人間味にあふれ、高度で高機能な専門性が課せられている。今後の小規模化に向けた新しい時代のリーダーシップや、人材育成能力を開発していくための基盤づくりとして、研修体系の構築は急務であり、「児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会」において検討を重ねた。

(2) 一過性の知識習得型から戦略的人材育成へ

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材育成として計画的に構築されていかなければならない。

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、施設を守るもの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、人材育成とともに人材確保が喫緊の課題である。採用しても長く続かない職員集団では、専門性の確保は図ることができない。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もと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もとで成長していけるとい

うことが重要である。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、結婚や出産・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うえで、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あげられる。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 Lv. 1～6 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うことが求められる。

(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つける。
- 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。
- 養育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。

- S V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。
- 子どもの権利擁護およ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。
- 子どもを養育・支援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ともに、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、連携を図ることができる。
- 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。

(3) Lv.3 中堅職員

- 専門性の向上と人格的成長に努め、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連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、S Vを受けながら検討を深め、よりよい手立てを見いだすことができる。
- 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、S V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。
- 児相や学校等の関係機関とのよりよい協働のあり方を検討し、S V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（以下、要対協）の役割について理解を深め、S Vを受けながら地域の要対協と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、里親やファミリーホーム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、施設およ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。
- 家庭的養育と個別的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。
- 個々の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。
- チームアプローチを機能させ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、リーダーシップを発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。
- 児相や学校等の関係機関や、地域の要対協とのよりよ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とも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S V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、施設運営に反映させるとともに、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ともに、自立支援計画をもとに適切に養育が行われているか評価し、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が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。
- 児相や学校等の関係機関や、地域の要対協とのよりよい協働に向けて積極的に働きかけ、必要な調整を図ることができる。

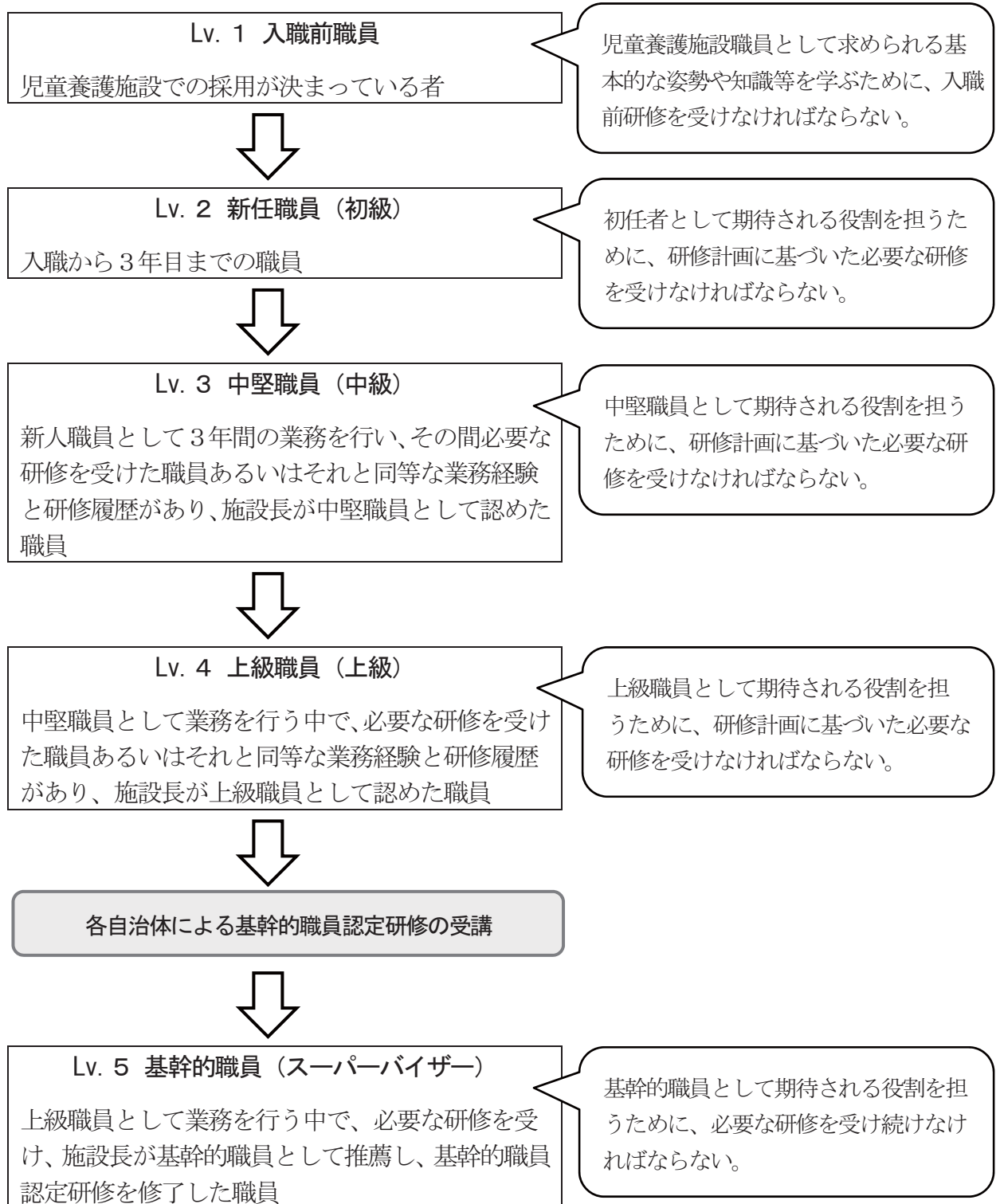
- 業務の改善や必要なシステムの構築など、施設の向上を常に心がける。
- 児童養護施設から見える社会的課題について、外部に向け発信できる。
- 施設の運営管理・人事管理・危機管理（事故等の予防・早期対応）について関与し、改善を図ることができる。
- 里親やファミリーホームとの協働、支援について里親支援専門相談員とともにリーダーシップがとれる。

(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。
- 児相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つけていくべき事柄は多岐にわたる。「改訂 児童養護施設の研修体系—人材育成のための指針—」（以下、本指針）ではそれらを8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な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うえで必要な姿勢、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うえで必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。

⑦家族支援

家族支援およ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次表の通り。

<p>①人材育成の 基本</p>	<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
<p>②資質と倫理</p>	<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図れること
<p>③子どもの 権利擁護</p>	<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
<p>④知識</p>	<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

<p>⑤子どもの支援技術</p>	<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、より適切な支援のあり方を見出していくこと ・人生の連続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
<p>⑥チームアプローチと機関協働</p>	<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
<p>⑦家族支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者対応について基本的な姿勢を身につけ、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うえ、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うえ、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 ・児相等関係機関と適切なアセスメントを行ったうえで家庭復帰を図ること
<p>⑧里親・ファミリーホーム支援</p>	<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（28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 基幹的職員	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

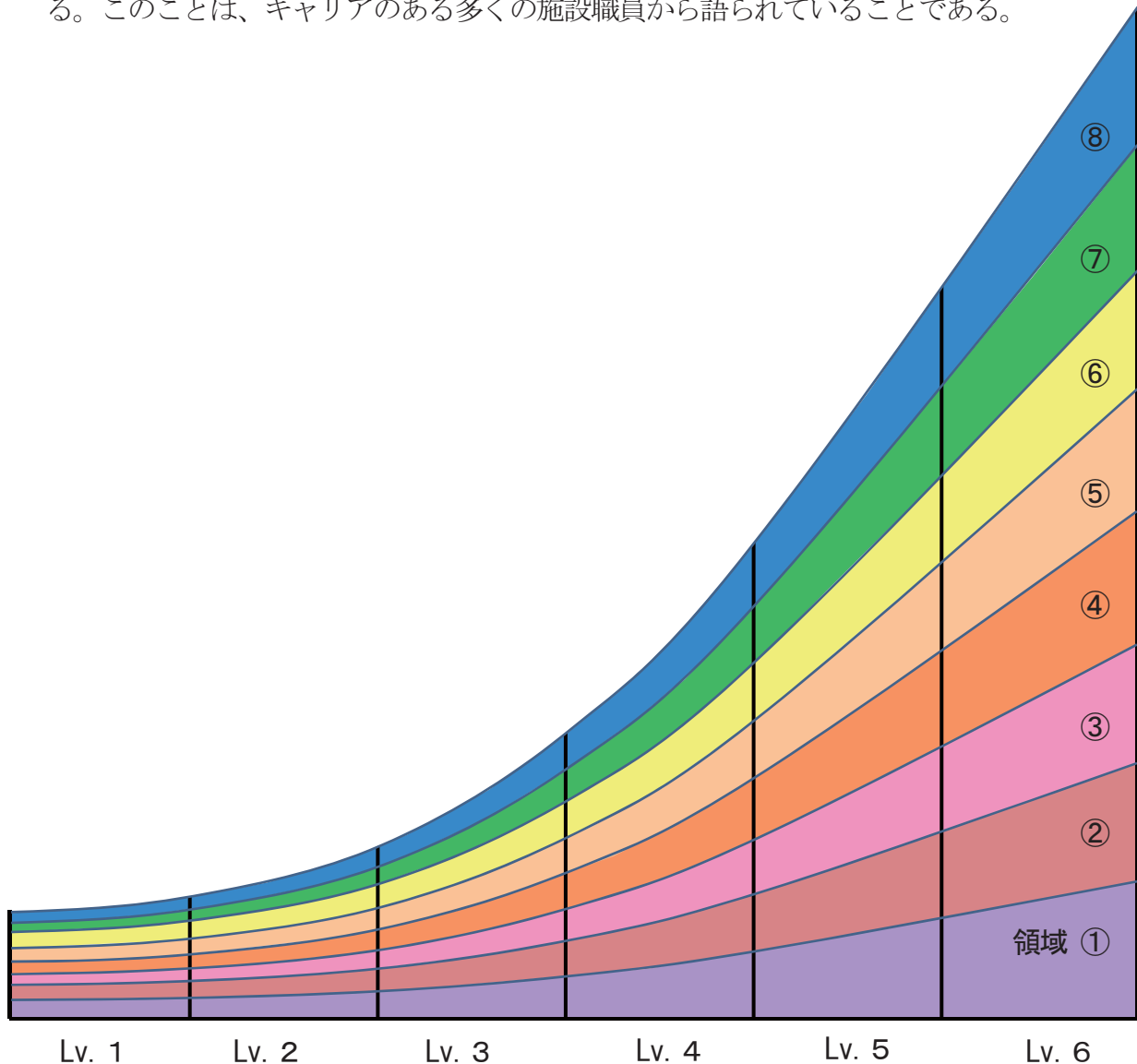
(28 ページ)

(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つけることで、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あ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。



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、退園した子どもたちに会う機会が増え、成長の喜びとともに子どもたち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ともにして学ぶ
- 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
- 全養協が主催・共催する研修等、その他全国規模の研修等(資料4 [41 ページ] 参照)
- 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SV体制とケースカンファレンス—

人材育成は、Off-JTである研修会への一度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、育成をすすめていくきっかけや方向性を見いだ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、評価しつつ身につ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養育・支援は、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、一人で抱え込まず、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。養育者の個人的な振り返りだけでは客観性に欠け、支援そのものが独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同時に、支援の的確さが増すことになる。

また、ケースの情報を支援チームが共有し、支援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) SV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ともに、必要な助言や指導を行う教育的側面もあわせもっていなくてはならない。

相談や助言・指導する必要がある事柄としては、以下があげられる。

- ①日々の業務を行ううえでの事柄
- ②担当する子どもの理解、関わり方、支援方針に関する事柄
- ③担当する家族の理解、関わり方、支援方針に関する事柄
- 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、相談する職員の日々の言動に注意を払い、上記の事柄に対してつまずき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

ケース理解から支援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

児相と情報を共有し、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り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。児相の担当児童福祉司と施設長および基幹的職員を中心に行われる。

②入所数か月後に行われるカンファレンス

入所後は、それまでわ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、改めてカンファレンスを行い、支援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、支援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、支援方針に対して養育チームが疑問を感じている時などは、改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よい。

④ケースの進行管理を行うカンファレンス

支援方針にそ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、支援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、必要があれば改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とどまらず、児相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はあるはずがなく、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、入所数か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てい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、児相の意向や方針等

②家族の状況

家族構成、家族メンバーの特徴、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、身体的発達、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、家族状況の経過変等

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. ふりかえりノートを活用

研修体系に基づき有意義な研修をすすめていくには、職員一人ひとりの力量に合わせた個別研修計画を策定し、それをもとに研修に臨むことはもちろんのこと、それと連動して、日々のOJTも含めた研修の振り返りが重要となる。『ふりかえりノート』（全養協 平成29年3月）はそのために活用するものである。

『ふりかえりノート』は、以下の通りに構成されている。

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| I. 個別研修計画票 | |
| II. ふりかえりのための各シート | |
| 1. ケースカンファレンスからの学び | 2. 研修会からの学び |
| 3. 学習会からの学び | 4. 研究発表での学び |
| 5. 実習からの学び | 6. 補足資料 |
| III. 別冊 ふりかえりノート「日々の学び・気づき」 | |

「I. 個別研修計画票」は、施設長や基幹的職員、研修担当職員等の担当者の助言を受けながら立てていくことが必要である。また研修等の参加後に、経験と実績を積んだ担当者とともに自らの実践を振り返ることによって、個人的な振り返りとどまらず、客観的な視点から新たな気づきや課題を発見できる有意義な機会となる。

なお担当者は、ホームのリーダーや中堅職員など、職員にとって身近で信頼できる上司であり、リアリティのある助言ができるような立場の職員が担うことが望ましい。

「II. ふりかえりのための各シート1～5」には、「I. 個別研修計画票」をもとにしながら、それぞれへの参加から得られた学びや気づきを記載していく。これらは単年度ごとにまとめることによって、施設職員としての学びの軌跡（研修履歴）として残すことができる。

「II. - 6. 補足資料（よりよいアセスメントのために）」はケースカンファレンスに必須となる視点をフレームにしたものであり、ケースカンファレンスに参加しながら、視点ごとにメモを残せるようにしたものである。カンファレンスに主体的、積極的に参加することを促すなどの目的でご活用してほしい。

この『ふりかえりノート』は施設で管理するものであるが、施設内の会議やケースカンファレンス、学習会等で、職員が日常的に活用できるようにしておくことが必要である。

『III. 別冊 ふりかえりノート』で作成された「日々の学び・気づき」は、スーパービジョンの際や、日々の業務を通して指摘されたことや気づいたことなどを記載するものである。子どもや家族との関わりや、日常的に行われている相談・助言、スーパービジョンなど、様々な場面を通して気づいたことや学んだこと、施設に対する意見や提案などをこの「日々の学び・気づき」に記載していく。この作業を通して、子どもや家族への理解を深め、自らの姿勢や関わりを内省することが可能となる。

「日々の学び・気づき」は振り返りの記録であり、自身の内省を促すことを目的として個人で管理・活用するものである。施設長は、職員が「日々の学び・気づき」を積極的に活用できるよう、個人ファイルの準備やシートの管理など環境の整備に努め、職員の学びをサポートしてほしい。

※『ふりかえりノート』のデータは、全養協ホームページから入手することができる。
詳しい記入方法についても参照のこと。

全養協ホームページ <http://www.zenyokyo.gr.jp/>

10. 施設・地域（都道府県、ブロック単位）・全国の研修における役割

研修をすすめるにあたっては、全養協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。それぞれが自らの役割を理解し、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) 人材育成における施設・地域（都道府県、ブロック）・全国的作用

①施設の役割

○OJTの充実化

人材育成には、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。日々の業務や体験、そして研修等で学んだ様々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いだすことも学びとなる。施設が人材育成の中心の場であることを認識し、OJTの充実化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あげられる。また、施設内で実施する研修会では、全国や地域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。

前述の通り、『ふりかえりノート』には、ケースカンファレンスや研修会等からの学びを記録の他に、日常の気づきを記録する『Ⅲ. 別冊 ふりかえりノート』として「日々の学び・気づき」がある。これは、子どもや家族への理解を深め、自らの姿勢や関わりを内省することを目的としたものである。OJTの充実に向けて大いに活用してほしい。

○現場からの新たな知見の発信

実践の中から見出された新たな知見を、内部研修や勉強会等で整理し、外部に発信していくことも役割の一つである。現場からの発信が人材育成に必要な視点として組みこまれ、さらなる専門性を備えた施設への発展に努める必要がある。

○先駆的な取り組みからの学び

地域では、すでに独自の人材育成体制を整え、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。全国の研修等で、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るといった柔軟な姿勢が求められる。

②地域（都道府県、ブロック）の役割

○顔の見える関係性の中で学ぶ

地域（特に都道府県単位）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ったメリットがある。このメリッ

トを活かし、地域のニーズを把握しながら地域の実情にあった研修を企画することが重要である。

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。

○職員のネットワーク構築の促進

研修会は、職員のネットワーク構築においても貴重な機会となる。実践報告やグループ討議のような参加型のプログラムを盛り込む等、ネットワーク構築を視野に入れた研修の企画が必要である。

○基幹的職員ネットワークの構築

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といった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ともなる。地域での基幹的職員のネットワークづくりは喫緊の課題といえる。

○独自性のある研修の展開

地域では、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。なお、研修をすすめるにあたっては、本指針や全国研修で示された価値観や方向性を踏まえて企画することが重要である。

また、乳児院等他の児童福祉種別協議会と合同で研修を実施することも有意義である。他の種別協議会と合同で研修会を企画・実施する場合には、それぞれの人材育成指針や研修ガイドラインにそいながらすすめていくことが必要である。

○自施設の取り組みの確認

研修の場は、先駆的な取り組みや他施設の実践等の報告に触れることにより、自施設の取り組みの適切性や地域レベルを確認する機会となる。お互いの実践を報告し合い、よいところを共有し合える企画を意識することが大切である。

③全国の役割

○日本の施策や課題の把握と周知

子ども虐待防止や、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。

○全国規模の研修会の企画・実施

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の企画や実施する。

- ・全養協が主催・共催する研修等（資料4-1 [41 ページ] 参照）
- ・その他全国規模の研修等（資料4-2 [41 ページ] 参照）

○地域での研修およびネットワーク構築に対する支援

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提言、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とともに、基幹的職員ネットワーク等、職員同士のネットワーク構築に向けた取り組みについて、その促進に向けた支援を行う。

(2) 施設・地域（都道府県、ブロック）・全国における研修委員会の設置

人材育成の視点に立って研修をより効果的にすすめるには、施設・地域（都道府県、ブロック）・全国それぞれに研修委員会を設置することが有効である。なお、研修委員会の構成メンバーには、専門的な情報の把握し、研修の企画に反映させる力が望まれる。

①施設内研修委員会

i. 構成メンバー

基幹的職員、上級職員等数名（施設の規模やその他の実情に合わせて）

ii. 活動内容

ア) 施設における人材育成方針および研修計画の策定

- ・職員の主体性を尊重した育成方針と研修計画の策定に努めること

イ) 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、講師情報等を踏まえた研修企画が望ましい

ウ) 施設内研修会の企画

- ・年間スケジュール作成、実施、評価等

エ) 任意の勉強会への支援

- ・場所や時間の確保等の調整
- ・情報の提供

オ) 職員の研修計画にかかる支援

施設における人材育成をすすめるにあたっては、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。

※『ふりかえりノート』 個別研修計画票参照

②地域における研修委員会

すでに都道府県には研修を企画する職員による研修委員会等が設置されていると思われるが、次の点を踏まえさらなる質的向上が望まれる。

都道府県

i. 構成メンバー

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）の担当課や都道府県（市）社協職員、外部講師等

ii. 活動内容

- ア) 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）
- イ) 研修の企画、年間スケジュールの作成、運営、評価
- ウ) 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）
- エ) 児童養護施設に必要な情報の発信

ブロック

i. 構成メンバー

各都道府県（市）から選出された研修担当職員（施設長や基幹的職員等）、都道府県（市）の担当課および都道府県（市）社協職員、外部講師等

ii. 活動内容

- ア) 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）
- イ) 研修の企画、年間スケジュールの作成、運営、評価
- ウ) 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）
- エ) 児童養護施設を主に、社会的養護に必要な情報の発信

③全国レベルにおける研修委員会

i. 全養協の研修部会が担当

ii. 活動内容

- ア) 研修体系、研修計画の策定
- イ) 全国研修の企画、実施
- ウ) 地域レベルでの研修への支援

(3) 研修を企画・実施するための留意事項

研修委員会は以下の点を考慮、検討しながら、研修の企画運営に努めることが必要である。

①研修の企画

- i. 本指針に基づいて企画すること
- ii. 子どもの健全な発育、子ども虐待防止、社会的ニーズを把握して企画すること
 - ・子どもの権利条約や児童福祉法、児童虐待防止法等、必要な法律を踏まえるとともに、現場への参与や職員との交流等を通しての養育の現場の実態の把握に努めること
 - ・行政報告や実態調査、ヒヤリング、他機関からの情報等、周辺領域からの情報把握に努めること
 - ・研修報告や文献の収集や、学会や研究会への参加し、他の地域の実践例の把握に努めること
 - ・対応技術に関する新しい情報等の収集に努めること
- iii. 研修参加者の研修ニーズを反映していること
 - ・現場の職員が研修委員会に参加していること
 - ・ニーズアンケートを実施する等、現場職員の研修ニーズを把握すること
 - ・他機関からの意見や、報道等で取りあげられた意見等をもとに、児童養護施設に対する社会的ニーズの把握に努めること
- iv. 施設および地域の実態を踏まえて企画すること
- v. 既存の研修を把握したうえで企画すること
- vi. 講師情報の収集と管理に努めること
 - ・多方面からの情報を収集し、講師リストを作成すること。また、講師リストは各都道府県やブロックごとに共有できることが望ましい。

②研修実施までの具体的な流れ

- i. 研修プログラムの作成
 - ・研修の目的、日程（日時、会場）、内容（プログラム）、講師選定、参加費や資料代等の検討
- ii. 講師、助言者や実践報告者等への依頼
 - ・研修の意図の説明
 - ・謝金、交通費、レジメ等資料の有無の確認
 - ・プロジェクター等使用する機材の確認
 - ・プロフィールの把握

iii. 事前課題等の準備

- ・必要な事前課題の検討（決められたテーマに関する資料収集、事例の概要、施設状況や実践のまとめ等）

iv. 実施に向けた書類作成と周知

- ・実施要項（開催目的、日時、対象者、会場、プログラム、講師名、参加費、資料代、主催者名等）
- ・参加申込（所属、氏名、職種や経験年数等研修に必要な情報等）

※個人情報保護に留意すること

v. 参加者の決定と名簿作成

- ・参加者の確定、名簿作成、研修参加者決定通知、事前課題の提示

vi. 進行にかかる検討

- ・グループ討議や事例検討の際には、研修目的にそいながら職種や経験年数等を考慮したグループ編成とすること

vii. 資料の作成

- ・参加者名簿、プログラム、研修資料、参考資料、アンケート等

viii. 研修の会場運営に係る確認

- ・会場のレイアウト、備品（マイク、プロジェクター等）、昼食の手配の確認等

ix. 研修当日のスタッフの役割分担の確認

③研修当日の流れ

i. 会場での確認

- ・受付の設置（参加費や資料代の領収書の準備）、会場のレイアウト、備品の確認、昼食等の手配の確認、

ii. 講師、助言者、実践報告者等との打ち合わせ

- ・資料やプロフィールの確認
- ・使用する機材の確認
- ・進行についての打ち合わせ

iii. 進行にかかる確認

- ・主催者代表挨拶
- ・研修全体のオリエンテーション

- ・プログラムの進行について（研修目的の説明、講師紹介、質疑応答への対応等）
- ・参加者へのアナウンス（昼食、休憩、宿泊棟の案内等）
- ・空調やマイクの音量等、会場環境への留意
- ・終了時の挨拶

iv. 研修修了後の評価

- ・アンケートの依頼、実施
- ・アンケートの集計

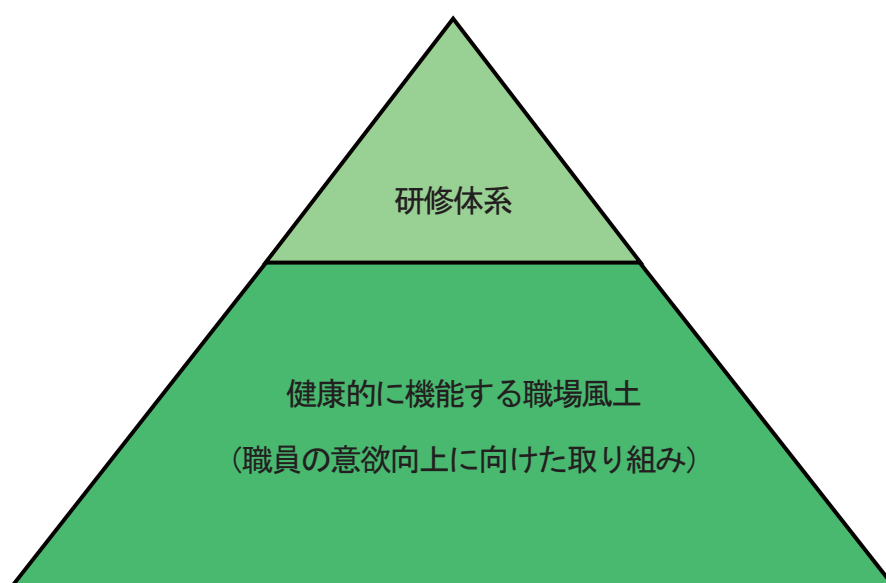
（４）レベル別 施設・地域・全国単位で行う研修（資料３ [40 ページ] 参照）

1 1. 人材育成に必要な職場風土の醸成

(1) 「職場風土と方向性」と「職員の意欲向上」

人材育成・定着に向けた研修体系のあり方および研修のすすめ方について述べてきたが、それと同時に組織経営として重要なことは、職場環境が健康的に機能する職場風土づくりである。

施設長および幹部職員の最も重要な役割は、「健康的に機能する職場風土づくり」をするとともに「職員の意欲向上」に向けて、一人ひとりの意欲向上が職場全体に広がる施設運営に結びつけることが職員の人材育成・定着にとって最重要課題であるといえる。



企業においても福祉施設においても「企業は人なり」「福祉は人なり」と長年言われ続けている。実力本位と言われる企業経営においては、近代社会以降「力や競争の経営」と言われていた時代が続いていた。しかし、実際に長期に渡り結果を出し続ける企業を調査した近年の実証研究によれば、実力本位に軸足を置いた「力や競争の経営」から、「社会から信用・信頼される人格の経営（社会貢献する経営）」を重視する時代へと移行しつつあるようである。

多くの人の力を結集する組織運営では、比較・競争・命令（サバイバルモード）を主軸とする経営よりも、信用を基軸とし、人格を基盤とした、社員を大切に扱い、会社の理念でまとめ、社員が総力をあげてアイデアを出し合い、社会貢献を全面に出した共存共栄を図る企業が、長期にわたり飛躍することがわかってきたのである。

そのような、社会貢献という信用を企業理念の中心に据えている飛躍する企業が目指す内容を、従来通りの力の経営のもとでの職場環境（「サバイバルモードの職場風土」と対比させながらまとめたものが、次頁の「職場風土の両極の表」である。（ここでは「子ども集団」についても、上記の視点にそってまとめ付記している）。

職場風土の両極の表

サバイバルモードの職場集団	大切にされていると実感できる職員集団
<ul style="list-style-type: none"> ・<u>新任職員や実習生がビクビクしている</u> ・パワーハラスメント的な職場構造 ・職員関係が対立的、派閥的でギスギスしている ・足の引っ張り合いの人間関係 ・冷え切った職員関係 ・職員定着率の悪さ、離職者の多さ ・許容レベルの不統一、バラバラな職員 ・作業的なこなす仕事 ・独断的・孤立的施設運営 ・力の強い者の意思決定システム ・依存的なマイナス受信の職員集団の物事の捉え方 ・事なかれ主義的・形式的に行う姿勢 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>新任職員や実習生が生き活きしている</u> ・職員の人権がしっかりと守られている職場構造 ・職員関係が協力的、空気や雰囲気が出る ・労い合う職員関係 ・温かい職員関係 ・職員定着率の良さ、離職率の少なさ ・理念や事業計画でまとまっている職員 ・本質論による意味をかみしめる仕事 ・謙虚で多機関連携的施設運営 ・創意を出し合える民主的な意思決定システム ・自立的なプラス受信の職員集団の物事の捉え方 ・意欲的・情熱的・主体的な職員の態度・姿勢
サバイバルモードの子ども集団	大切にされていると実感できる子ども集団
<ul style="list-style-type: none"> ・<u>弱い子どもがビクビクした子ども集団</u> ・弱肉強食の子ども集団 ・人権侵害、いじめ、子ども間暴力(事件)の横行 ・冷え切った子ども集団 ・バラバラな個性主義的子ども集団 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>弱い子どもが伸び伸び生き活きた子ども集団</u> ・子ども会議が充実した子ども集団 ・仲が良く、よい雰囲気の子どもの集団 ・意欲的な子ども集団 ・協力的でまとまりのある子ども集団

(2) 大切にされていると実感できる健康的な職場風土づくり

健康的な職場風土を醸成することと、しっかりと研修体系を構築することを両立するためには、上司・先輩が部下との信頼関係を構築した中で育成する(OJT)ことや、先達や最新の知見から学ぶ(読書・研究・研修)という「縦のライン」と、組織内での同僚同士の労いや支え合いという「横のライン」がバランスよく交差し合う組織づくりをする必要がある。そして縦横の関係がバランスよく機能するためには、職員チームが施設内の人間関係の中で、自分の価値観や目線ではなく、相手の立場に立った「気配り(=思いやり)」ができるような接し方をすることがとても重要になってくる。

また、各レベルの職員層(新任職員同士、中堅職員同士、上級職員同士、基幹的職員同士、施設長同士)がそれぞれ孤立無援化しないように、悩みを共有し支え合い、労い合い、高め合うチームを意図的につくり、人材育成・人材定着を図ることに重点を置くことが必要である。

サバイバルモードによる弱肉強食、競争、比較の中で生き抜くような歪んだ集団ではなく、共存共栄を目的とした福祉の理念でもある「大切にされていると実感できる」集団づくりを目指していくことが人材育成、人材定着の中核となり得る。それにはまず職員集団が「大切にされていると実感できる職員集団」(良好な関係の職員集団)という見本を子どもたちに実際に見せながら、施設全体が「大切にされていると実感できる子ども集団」づくりができる健康的な職場風土を目指していくことが肝要である。

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子どもの心身の健康管理に努めること	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>自身の職種を理解し、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。</p> <p>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。</p> <p>スーパーバイズ(SV)の意義を理解し、SVを受け入れる。</p> <p>後進に対してSVを行う。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>地域の子育て支援の質的向上に貢献すること。</p>	<p>自身の健康管理に努めること。</p> <p>基本的な教養と社会性を備え、人格的成長に努めること。</p> <p>健全な暮らしを営める生活者としての機能し、子どものモデルとなること。</p> <p>所属する施設の理念理解し、実践する。</p> <p>倫理規定を順守し、それに即った行動をとること。</p> <p>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。</p> <p>自らの実践をオープンにし、記録、報告、相談、話し合いができてこと。</p> <p>個人情報保護に留意し、不当な扱いを禁止すること。</p> <p>緊急対応と事故防止等、緊急時の対応が適切に図れること。</p>	<p>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。</p> <p>多様性を尊重し、差別や偏見から子どもを守ること。</p> <p>虐待、搾取、いじめなど不当な扱いから子どもを守ること。</p> <p>貧困の影響から子どもを守ること。</p> <p>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。</p>	<p>社会的養護の基盤となる法制度および、その他周辺領域に関する法制度について。</p> <p>健全な生活の営みに関する必要な知識や知見。</p> <p>身体的発育・成長に関すること。</p> <p>心的な発達に関すること。</p> <p>子どもに関する社会学的理論や知見。</p> <p>精神疾患に関すること。</p> <p>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。</p> <p>家族に関する理論や知見。</p> <p>里親に関する理論や知見。</p> <p>その他、社会的養護に必要な理論、知識、知見。</p> <p>子どもの自立を支援する資源等に関する情報や知見。</p> <p>ライフサイクルや世代間伝達等、生涯を見通した知見や理論。</p>	<p>子どもの心身の健康管理に努めること。</p> <p>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。</p> <p>愛着形成や信頼関係の構築を援助の基盤とすること。</p> <p>家庭的養育と個別ケアの意義を理解し、実践の基盤とすること。</p> <p>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求すること。</p> <p>健康的な生活（衣食住等）を営み、その向上に努めること。</p> <p>ケースのアセスメントを行い、その質的向上を図ること。</p> <p>アセスメントに基づいて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。</p> <p>カンファレンスの意義を理解し、より適切な支援のあり方を見出し、出ていくこと。</p>	<p>チームで支援にあたることを理解し、チームの一人として機能すること。</p> <p>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。</p> <p>情報の共有やアセスメントの共有を密にし、より効果的な共有の手立てを構築すること。</p> <p>小規模ケアによる職員の孤立や抱え込みを防ぐこと。</p> <p>職員のメンタルヘルスについて理解を深めること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>保護者対応について基本的な姿勢を身につけ、実践すること。</p> <p>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</p> <p>家族のアセスメントを行い、家族支援の基盤とすること。</p> <p>家族の抱えたリスク要因を理解し、必要な機関と連携のうえ、その解決を図ること。</p> <p>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うえ、その解決を図ること。</p> <p>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。</p> <p>児相等関係機関と適切なアセスメントを行ったうえで家庭復帰を図ること。</p>	<p>家庭養護の意義と役割を理解すること。</p> <p>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。</p> <p>里親と里子との関係構築等、里親を支援すること。</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
内容	<ul style="list-style-type: none"> 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知る。 SVを受けけることの意義を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利条約と社会的養護の基盤となる法制度。 身体的発育について。 心的発達について 家族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。 	<ul style="list-style-type: none"> 人生の連続性を補償するための手立てを講ずること。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチについて理解する 社会的養護に携わる専門職について理解する。 児相を中心に社会的養護と連携する機関について理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族に対する基本的な対応を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭養護について理解する。 里親制度について理解する。
入職前職員(Lv.1)	<ul style="list-style-type: none"> 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。 自身の研修計画をSVに相談しながら設定し、実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 基本的な生活を営むためのスキル（食事、洗濯、掃除） 	<ul style="list-style-type: none"> 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、搾取、体罰、体罰、いじめなど子ども 	<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関連する法制度について学ぶ。 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 	<ul style="list-style-type: none"> 傾聴と共感的理解について、SVに指導を受けながら基本的な姿勢を身につける。 子どもへの基本的な養育技術について、ペアレントプログラムを活用も含めてSVに指導を受けながら身に 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチについて理解し、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いることを実践の基本とする。 情報共有の重要性 	<ul style="list-style-type: none"> 家族に対する基本的な対応ができるようSVを受けながら身につける。 SVを受けながら家族との協力関係の構築をはかる。 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族のアセスメントについて基本を 	<ul style="list-style-type: none"> 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を深める。 里親家庭の現状と課題について理解する。 <p>【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親支援における
新任職員(Lv.2)	<ul style="list-style-type: none"> 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。 自身の研修計画をSVに相談しながら設定し、実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 基本的な生活を営むためのスキル（食事、洗濯、掃除） 	<ul style="list-style-type: none"> 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、搾取、体罰、体罰、いじめなど子ども 	<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関連する法制度について学ぶ。 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 	<ul style="list-style-type: none"> 傾聴と共感的理解について、SVに指導を受けながら基本的な姿勢を身につける。 子どもへの基本的な養育技術について、ペアレントプログラムを活用も含めてSVに指導を受けながら身に 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチについて理解し、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いることを実践の基本とする。 情報共有の重要性 	<ul style="list-style-type: none"> 家族に対する基本的な対応ができるようSVを受けながら身につける。 SVを受けながら家族との協力関係の構築をはかる。 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族のアセスメントについて基本を 	<ul style="list-style-type: none"> 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を深める。 里親家庭の現状と課題について理解する。 <p>【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親支援における

領域	①人材育成の基本 する。 ・SVを通して自らの実践の質的向上を図る。 ・カンファ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。	②資質と倫理 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。	③子どもの権利擁護 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。 ・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。	④知識 知識や知見を学ぶ。 ・身体的健康と身体的発育について学ぶ。 ・心的発達概論を学ぶ。 ・生涯発達について学ぶ。 ・子ども集団に関する心理・社会的理論や知見を学ぶ。 ・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。	⑤子どもの支援技術 つける。 ・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、自立支援までケースの流れを理解する。 ・アセスメントと自立支援計画の基本的なあり方を習得し、SVに相談しながら実践する。 ・カンファレンスの意義を理解し実践に活かす。 ・カンファレンスや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。 ・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のあり方を学び、SVに相談しながら実践する。 ・安全で安心できる環境の設定について、SVに相談しながら実践する。 ・子どもの人生の連続性の意味を理解し、連続性を補償	⑥チームアプローチと機関協働 を理解し、記録、連絡、報告を徹底すること。 ・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。 ・児相の役割と現状、協働について理解し、実践に反映させる。 ・学校の現状と協働について理解し、実践に反映させる。 ・医療機関や警察などの、関係する地域の機関について理解する。 ・要保護児童対策地域協議会の役割を理解する。	⑦家族支援 学び、実践する。 ・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。 ・家族の抱えたリ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。 【FSW】【心理職】 ・家族面接、電話相談の基本を習得しながら実践する。 【心理職】 ・親子関係調整の手立てについて、SVを受けながら実践する。	⑧里親・ファミリーホーム支援 施設の役割を理解する。
----	--	---	--	--	--	--	---	--------------------------------------

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 リーホーム支援
新任職員(Lv. 2)	<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。 カン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 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定の周知と徹底。 よりよ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モデルとなること。 より適切な記録や報告ができる。 支援の内容やその根拠(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。 子どもの意見を尊重し、SVに相談しながら、子どもの最善に利益に資するための手立てをとる。 子どもにとって不適切な対応、環境、場面等を把握 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 手立てをSVに相談しながら実践する。 子どもも集団の力動を理解し、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 記録、連絡、報告が適切に行われるよう自らがモデルとなって新任職員を指導する。 職員の孤立、抱え込み、競争、対立、派閥化などチームアプローチを損なう要件を理解し、SVに相談しながら自身自身を点検し、職員チームに對してもその予防 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 面会や面談のあり方等SVを受けながら行うこと。 家族支援を児相等他の機関と連携して実施する。 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。 	<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。 <p>【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どもとのマッチングのありかたについて理解を深め、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。 <p>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どもとのマッチングのあ
中堅職員(Lv. 3)								

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
中堅職員(Lv. 3)	<p>員に伝える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>し、SVに相談しながらその改善をはかる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>えた課題について学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大人の精神疾患について学ぶ。 ・心理学的理論や知見を学ぶ。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、喪失体験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 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設におけるソーシャルワーク <p>【看護職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病虚弱児の理解 ・様々な身体的疾患 ・子どもの精神疾患について <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・治療的アプローチについて。 	<p>ターフオロまで、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの危機的状況（混乱、自傷他害、分離状況、いじめなど）への即時的対応や予防についてより適切なあり方をSVと共に検討する。 ・措置変更等に伴う子どもの喪失を理解する。 ・告知と人生の連続性の補償について、より適切なあり方を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。 <p>【栄養士】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食育の理解と実践 ・栄養指導の質的向上 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント力向上させ、他の職員のアセスメントをリードする。 ・適切なコンサルテーションを行う。 	<p>と改善に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模ユニットの職員の孤立や抱え込みの防止に努め、その予防のため、その手立てを探求する。 ・児相、学校などとのよりよい協働のあり方を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た、またこれから居住する市区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。 	<p>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>り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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 リーホーム支援
	<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、知識や技術を学べる体制を、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SVを受け、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、中心となって貢献する。 SV体制の構築やケースカンファレンスの体制等、OJTが活発に展開できるような施設の体制等を基幹的職員と共に整備する。 実践で得た知見やエビデンスを整理分析し、発信する。 地域ブロックの研究委員会に積極的 	<ul style="list-style-type: none"> 倫理規定を順守すると同時に、よりよい規定に向けた提案をすること。 施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある職員として認められること。 身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員と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、その他児童福祉と社会的養護に関連する制度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、施設職員に伝える。 安全で安心できる暮らし、回復と育ちを促す生活環境を補償するための最新の情報や知識を積極的に学び、職員に伝える。 アセスメントに必要な理論や知見を学び、職員に伝える。 最新の理論や知見について積極的に学び、職員に伝える。 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"> 行動観察を含めた情報の把握のあり方を行う。 家庭的養育と個別的支持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を行う。自らもSVを受ける。 アセスメントをより適切に行い、自立支援計画策定についてSVを行う。自らもSVを受け、職員に伝える。 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ついてより適切なあり方を検討し、SVを行う。自らもSVを受け、告知と人生の連続性の補償について、より適切なあり方を検討しSVを行う。自らもSVを受け、自立に向けた助言、指導を行うとともに、高い社会性をもつて自立を支える資源の発掘に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> チームアプローチが機能するための体制の充実を、SVと共に図ること。 職員チームの力動を理解し、ひずみが生じた時などに、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と共に検討すること。 職員同士が支え合う施設文化の構築をリードする。 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。 児相、学校などとのよりよい協働に向けて施設をリードする。 子どもが居住していた、またこれから居住する市区町村の要保護児童対策地域協議会との協働の充実 実FSWと共にリードする。 必要な社会資源の発掘。 心理職やFSWと共に必要な機関と 	<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なSVを行う。 家族のアセスメントについて、FSWと共にリードし、中堅職員へのSVを行う。自らもSVを受ける。 FSWと共に、家族の抱えたリスク低減に向け、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リスクアセスメントを行い、適切な実施に向けSVを行う。自らもSVを受け、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。 【FSW】 <ul style="list-style-type: none"> 家族面接の質的向上を図る。 精神科等医療機関との連携充実を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 里親支援専門相談員、基幹職員と共に、里親支援が有効に展開するため体制を整える。 【FSW】【心理職】 <ul style="list-style-type: none"> 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。 	

上級職員（Lv. 4）

領域	上級職員(LV. 4)														
①人材育成の 基本	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。	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	<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センサステーション力の向上。 ・施設全体の治療的展開と心理治療の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批判的考察と実施。 ・ケースの経過や予後に関する評価を行う。 	⑥チームアプローチ と機関協働	<p>の合同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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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掘し、基幹職員の共に連携を図る。 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員のメンタルヘルスのサポート。 ・集団力動を把握、分析し、不適切な関係性等の修正に向けた手立てを検討する。 ・個々の職員のも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"> ・児相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。 	⑦家族支援	<p>【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等について、さらにアセスメント力を向上させる。 	⑧里親・ファミ リーホーム支援	

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>・専門性のさらなる向上に努め、施設の模範となる。</p> <p>・施設内の人材育成に関与し、施設の研修体系の策定をリードする。</p> <p>・個々の職員の年間研修計画の策定をリードする。</p> <p>・SVを行うと同時にSVを受けながら、実践を行う。</p> <p>・カンファレンスをリードし、ケースから学ぶ風土を構築する。</p> <p>・SV体制の構築やカンファレンス体制等OJTが活発に展開できるように施設の体制等を整備する。</p> <p>・実践で得た知見やエビデンスを整理分析し、発信する。</p> <p>・地域ブロックの研修委員会に積極的に加わり、地域の人材育成、研修計画、研修の実施に貢献する。</p>	<p>・倫理規定の順守と規定の質的改善を図ること。</p> <p>・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。</p> <p>・身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員のモデルとなること。</p> <p>・職員の心身の健康と人格的成長に寄与し、勤務体制等の適切化を常に図っていくこと。</p> <p>・職員の資質向上を図るために、自治体や政府に必要な提案等を発信する。</p>	<p>・子どもの権利擁護の推進を施設内外で図ること。</p> <p>・多様性を尊重する施設文化の構築を図ること。</p> <p>・虐待、搾取、体罰など、大人からの不当な扱いの根絶。</p> <p>・その他の不適切な対応、環境、刺激等の排除。</p> <p>・社会的養護に関わる体制改善に向けた啓発と制度改正への提言に努める。</p> <p>・子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動。</p>	<p>・制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、施設職員に伝える。</p> <p>・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。</p> <p>・より専門的な理論や知見を学び、他の職員に伝える。</p> <p>・実践や事例を踏まえて、既存の理論や知見を検証する。</p>	<p>・家庭的養育と個別的支援の質的向上を図っていく。</p> <p>・ケースのアセスメントをリードし、自立支援計画の策定と実施について監督する。</p> <p>・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ついてより適切なあり方を検討し、SVを行う。</p> <p>・告知と人生の連続性の補償について、より適切なあり方を検討しSVを行う。</p>	<p>・チームアプローチが機能するため体制の充実を図ること。</p> <p>・情報共有のシステムの整備と管理・監督。</p> <p>・職員の孤立、抱え込み、競争、対立、派閥化などの状況に気づき、その改善を図ること。</p> <p>・小規模ユニットの職員の孤立や抱え込みの防止に努める。</p> <p>・職員同士が支え合う施設文化の構築をリードする。</p> <p>・情報共有のシステムの整備と管理について責任を担う。</p> <p>・職員のメンタルヘル스에配り、施設長や専門職に相談しながら適切な対応を図る。</p> <p>・自身の立場の影響を認識し、負の影響が生じないように配慮すること。</p> <p>・児相、学校などとのよりよい協働に向け施設をリードする。</p> <p>・関わりをもつ必要保護児童対策地域協議会との協働を</p>	<p>・FSWと共に家族との協力関係が継続できるよう、施設の体制を整え、常にその改善をリードする。</p> <p>・家族のアセスメントがより適切に行えるようSVを行うと共に、施設の体制を改善する。</p> <p>・家族支援のありかたについてSVを行うと共に施設の体制を改善する。</p> <p>・担当職員、上級職員、FSW、心理職と共に、家族再統合について児相とリスクアセスメントを踏まえた検討をリードする。</p> <p>・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、中心となつてその対応を行う。</p>	<p>・里親支援専門相談員、上級職員と共に、里親支援が有効に展開するための体制を整える。</p>	

基幹的職員(LV.5)

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
基幹的職員(Lv. 5)	<ul style="list-style-type: none"> 職員の専門性の向上に合うよう、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む、育成体系の構築に貢献する。 OJT が活発に展開できるように施設の体制等を整備する。 施設職員の研修、研究活動を支援、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、子どもと職員のモデルとなること。 職員の身体的健康と人格的成長を尊重し、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、大人からの不当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。 社会的養護に関わる体制改善に向けた啓発と制度改正の提言に努める。 子どもの権利擁護と社会的養護充実のための啓発活動。 	<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。 より専門的な理論や知見に対して開かれ、実践に反映できるように職員に促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心でできる施設運営の推進。 家庭的養護と個別のケアの推進を図る。 アセスメントに基づき自立支援計画の策定と実施を促進させる。 	<p>FSWと共にリードする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要な機関との合同のカンファレンスが実行しやすい体制を整え、常にその改善を図る。 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、連携を図る。 他施設の基幹的職員とネットワークを構築し、社会的養護に必要な情報を交換するなど互いに支援する。 	<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(Lv. 6)					<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。 			

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長 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの権利擁護 被措置児童等虐待 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 情緒および社会的発達 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 Lv. 1	<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"> 養育者としての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 社会的養護と児童養護施設の現状と課題 身体発育や心的発達
新任職員 Lv. 2	<ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設の基本理念 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 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 児童養護施設における心理治療のあり方
中堅職員 Lv. 3	<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 実践における振り返りと資質の向上 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心で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的、心理学的理論の習得 家族の病理と課題 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援に必要な心理的アプローチ <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Lv. 4	<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"> よりよ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점에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 Lv. 5	<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り組み 人格的成長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"> 傾聴、共感、肯定的評価 家庭の養育と個別のケア 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 Lv. 1	<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 児相等関係機関の理解と連携について <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<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 Lv. 2	<ul style="list-style-type: none"> 傾聴、共感、肯定的評価等基本的支援技術 家庭の養育と個別の支援 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 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活臨床の意義の理解と実践 	<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 児相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"> 家族に対する基本的理解と対応 家族を支える視点 <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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> <ul style="list-style-type: none"> 里親支援における施設の役割

	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>中堅職員 Lv.3</p>	<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 会議のあり方とすすめ方 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 関係機関とのよりよい協働に向けて 	<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>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 親子関係修復に向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>【里親支援専門相談員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どもと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
<p>上級職員 Lv.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的養育と個別的支持の質的向上 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補償 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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"> 良好な支援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スの <p>【FSW】</p> <ul style="list-style-type: none"> 児相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 <p>【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員のメンタルヘルスサポート 	<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>【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>【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 	<ul style="list-style-type: none"> 有効的な里親支援の展開に向けて <p>【FSW】【心理職】</p> <ul style="list-style-type: none"> 里親と子どもとの関係性を育むための支援の検討と実践
<p>基幹的職員 Lv.5</p>	<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

	入職前職員 Lv.1	新任職員 Lv.2	中堅職員 Lv.3	上級職員 Lv.4	基幹的職員 Lv.5	施設長 Lv.6
施設	<ul style="list-style-type: none"> 入職前研修 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> ケースカンファレンス スーパーバイズ (与) 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 研究活動、論文執筆、講師 実習
地域	<ul style="list-style-type: none"> 入職前研修 	<ul style="list-style-type: none"> 新任職員のための研修 【心理職】 新任職員のための研修 	<ul style="list-style-type: none"> 中堅職員のための研修 【FSW】【心理職】 職種別研修 	<ul style="list-style-type: none"> 上級職員、基幹的職員のための研修 【FSW】【心理職】 職種別研修 	<ul style="list-style-type: none"> 上級職員、基幹的職員のための研修 	<ul style="list-style-type: none"> 施設長のための研修
全国	<ul style="list-style-type: none"> 資料4に例示する研修等 	<ul style="list-style-type: none"> 資料4に例示する研修等 	<ul style="list-style-type: none"> 「全国児童養護施設中堅職員研修会」 その他、資料4に例示する研修等 【FSW】【心理職】 ファミリーソーシャルワーク研修 (虹)「児童福祉施設心理担当職員合同研修」 その他、資料4に例示する研修等 	<ul style="list-style-type: none"> (虹)「児童養護施設職員指導者研修」 (虹)「児童福祉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」 (武)研修指導者養成研修 その他、資料4に例示する研修等 【FSW】【心理職】 ファミリーソーシャルワーク研修 (虹)「児童福祉施設心理担当職員合同研修」 	<ul style="list-style-type: none"> (虹)「児童養護施設職員指導者研修」 (虹)「児童福祉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」 (武)「研修指導者養成研修」 その他、資料4に例示する研修等 【FSW】 ファミリーソーシャルワーク研修 	<ul style="list-style-type: none"> 「全国児童養護施設長研究協議会」 「社会的養護を担う児童福祉施設長研修会」 (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、資料4に例示する研修等

(虹) 子どもの虹情報研修センター

(武) 国立武蔵野学院

資料4. 全国児童養護施設協議会が主催する研修等

資料4-1 全国児童養護施設協議会が主催・共催する研修等

主催・共催	研修名等
全国児童養護施設協議会	全国児童養護施設長研究協議会
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
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

資料4-2 その他全国規模の研修等

主催	研修名等
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	社会福祉士通信課程
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	社会福祉主事資格認定通信課程
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	児童福祉司資格認定通信課程
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	社会福祉施設長資格認定講習課程
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	福祉施設長専門講座
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	社会福祉法人経営者研修課程
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	社会福祉協議会・社会福祉施設職員会計実務講座
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	スーパービジョン研修会
全国社会福祉協議会 中央福祉学院	職場研修担当者研修会
全国社会福祉協議会、都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関	福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程
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
国立武蔵野学院	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
児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会(平成 27・28 年度)

〔児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会委員〕

	氏名	所属等
◎	太田 一平	八楽児童寮寮長
○	則武 直美	全養協研修部長／岡山聖園子供の家園長
	小倉 要	二葉学園園長
	橘川 英和	伊豆長岡学園園長
	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
	山本 朝美	小鳩の家施設長

◎＝委員長、○副委員長

〔開催経過〕

回数	期日	主な議事内容
第1回	平成28年9月30日	(1)大会・研修会開催要綱への「児童養護施設の研修体系」における人材育成の領域の明記について(報告) (2)施設(法人)・都道府県・ブロック・全国の役割分担について (3)施設(法人)における研修体系の構築、人材育成支援について
第2回	平成28年12月19日	(1)「児童養護施設の研修体系」(平成 27 年2月)の加筆・修正について (2)「新任職員を支えるために」について
第3回	平成29年2月14日	(1)「改訂 児童養護施設の研修体系－人材育成のための指針－」(児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会報告書)案について

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(平成26年度)

〔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

ふりかえりノート

氏名: _____

職種: _____

研修レベル: _____

No. (年度)

Off-JT における領域別研修参加記録
(日付を記入のうえ、該当領域欄に○を記入)

領域 日付	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
月 日								
月 日								
月 日								
月 日								
月 日								
月 日								
月 日								
月 日								

※人材育成体系における「領域」の詳細は、「改訂 児童養護施設の研修体系－人材育成のための指針－」(H29.3 全養協)をご参照ください。

施設名: _____

『ふりかえりノート』の活用について

研修体系に基づき有意義な研修をすすめていくには、職員一人ひとりの力量に合わせた個別研修計画を策定し、それをもとに研修に臨むことはもちろんのこと、日々のOJTも含めた研修の振り返りがとても重要です。

『ふりかえりノート』はそのために活用していただくものです。

『ふりかえりノート』は次のように構成されています。

- I. 個別研修計画票
- II. ふりかえりのための各シート
 1. ケースカンファレンスからの学び
 2. 研修会からの学び
 3. 学習会からの学び
 4. 研究発表での学び
 5. 実習からの学び
 6. 補足資料

それぞれへの参加から得られた学びや気づきを記載するものです。これらは単年度ごとにまとめられ、施設職員としての学びの軌跡（研修履歴）として残るものです。

表紙にある「領域別研修参加記録」は、職員がどの領域に関する研修に、いつ参加したのかがわかるよう日付を記入するものです。ここを見れば、その職員のケースカンファレンスや研修会等への参加状況を確認することができます。

この『ふりかえりノート』は施設で管理するものですが、施設内の会議やケースカンファレンス、学習会等で、職員が日常的に活用できるようにしておくことが大切です。

ノートの最後には、「6. 補足資料(よりよいアセスメントのために)」を追加しました。これはケースカンファレンスに必須となる視点をフレームにしたものです。ケースカンファレンスに参加しながら、視点ごとにメモを残せるようにしたものです。カンファレンスに主体的、積極的に参加することを促すなどの目的でご活用ください。

なお、「個別研修計画」は、施設長や基幹的職員、研修担当職員等の担当者の助言を受けながら立てましょう。また研修等の参加後は、個人的な振り返りとどまらず、経験と実績を積んだ担当者とともに、自らの実践を振り返ることが重要です。客観的な視点から新たな気づきや課題を発見できる機会となります。

一方、担当者は、ホームのリーダーなどの職員にとって身近で信頼できる上司であって、リアリティのある助言ができるような立場の職員が担うことが望まれます。

さらに「Ⅲ. 別冊 ふりかえりノート」として、『日々の学び・気づき』を作成しました。これは、スーパービジョンの際や、日々の業務を通して指摘されたことや気づいたことなどを記載するものです。個人で活用・管理するもので、自身の内省を促すことが目的です。自身の成長の軌跡として、過去を振り返り、自身の成長を確認する記録にもなります。

『ふりかえりノート』 記入方法

I. 個別研修計画票の作成

「改訂 児童養護施設の研修体系—人材育成のための指針—」(H29.3 全養協)の8つの領域と6つのレベルをもとに、年度ごとに職員一人ひとりの研修計画を立てていきます。

- ① 領域ごとに自らのレベルに応じた習得度や実践力を評価し、できているところと足りないと思う内容を、それぞれ「A1.」「A2.」の欄に記載します。
- ② ①の作業をもとに、本年度の自己目標を検討し、その内容を「B.」の欄に記載します
- ③ 何故②目標をたてたのかを明確にし、その目標達成に必要な研修や取り組み等を検討し、「C.」の欄に記載します。
- ④ ③を踏まえて、今年度の研修計画をたてます(「D.年間研修計画」に記載)。あらかじめ、研修の日程がわかるものを記載しますが、年度途中にわかったものはその都度記載しましょう。ここまでの一連の作業は、担当者の助言を受けながら行いましょう。
- ⑤ 年度終了時に全体評価を行います。領域ごとの評価を「E1.」に記載します。さらに全体評価として、1年間で成長したこと、もっと成長したいことなどを記載します(「E2.」)。担当者からのコメントももらいましょう(「E3.」)。

II. 各シートへの記載について

各シートは必要な枚数をコピーして使用します。「6. 補足資料」を除く記載済シートを随時バインダーに綴じて、1年間分のシートをまとめます。翌年度は新たに作成していきます。

以下に、記載内容等について説明します。

シート1 ケースカンファレンスからの学び

ケースカンファレンスへの参加は、人材育成にとって重要な場となり、特にアセスメントの力量が養われる有意義な機会となります。このシートはカンファレンスの概要を記載し、カンファレンスを通して気づいた点や疑問点、今後に活かしたい内容等を記載するものです。

アセスメントに必要な最低限のポイントについては、「6. 補足資料」にまとめてあるので、カンファレンス時の補完的資料として活用し、気づきやケース理解のセンスを磨きましょう。その際、情報の取り扱いには十分に配慮し、個人が特定できないような工夫(イニシャル表記等)をするなど、プライバシーの保護に留意しましょう。カンファレンス後の管理にも注意が必要です。

シート2 研修会からの学び

研修受講後に学んだことを整理することで、研修はより有意義なものになります。研修計画に基づいて参加した研修会について、学んだことと新たに気づいた課題に焦点をあてて記しましょう。

また、この記録を外部研修の復命書として活用することで、職員の日常業務の負担を軽減することができます。

シート3 学習会からの学び

学習会とは、職員が施設内外で行う自主的な研修活動のことです。施設内で職員有志が集まって開催する勉強会などがこれにあたります。研修会参加記録同様、学んだことと新たに気づいた課題に焦点をあてて記しましょう。

シート4 研究発表での学び

研究や論文の記録の他、各地域での機関誌や研究誌への投稿、各種研修会での発表など、自らの実践からの学びについて外部に発信したものを記載します。これは実践の記録であり、成長の記録でもあります。

シート5 実習からの学び

実習は、研修テーマ（目的）を明確にして臨むことが必要です。個別研修計画に基づいたテーマ設定に留意しましょう。日々の実践から離れ、自らの課題を外から見つめ直すことは有意義です。実習後は、学んだことと新たに気づいた課題に焦点をあてて記載しましょう。

シート6 補足資料（よりよいアセスメントのために） ※A5版で活用

記述の通り、ケースカンファレンスにおける補足シートです。アセスメントに必要な最低限の視点が盛り込まれています。このシートは、自らのアセスメント力を培うために補完的に使用するものであり記録として残すものではありません。このシートはバインダーには綴じません。個人情報が多く含まれるものであるため、カンファレンス終了後には破棄するなど、取り扱いには十分に留意しましょう。

Ⅲ. 別冊ふりかえりノート『日々の学び・気づき』記入方法 ※A5版で活用

人材育成においては、Off-JTと連動したOJTが重要です。『日々の学び・気づき』に、子どもや家族との関わりや、日常的に行われている相談・助言、スーパービジョンなどの様々な場面を通して気づいたことや学んだこと、施設に対する意見や提案などを書き留めます。この作業を通して、子どもや家族への理解を深め、自らの姿勢や関わりを内省することが可能となります。

『日々の学び・気づき』は振り返りの記録であり、職員一人ひとりの成長の記録でもあります。形式に捉われることなく、自分のために日常の中の気づきを積極的に記していきましょう。

○記録の種類

記録しようとする事について、その種類を選ぶ。

1. 学んだこと（関わりを通して気づいたこと、学んだこと）

- ・気づきや学びのきっかけとなった、子どもや家族との関わりの内容と何を学んだかについて
- ・気づきや学びのきっかけとなった、SV関係にある職員との関わりの内容と何を学んだのかについて
- ・気づきや学びのきっかけとなった、子どもと（あるいは家族と）自分以外の職員とのやり取りの内容と、何を学んだのかについて
- ・その他、関わりを通して学びや気づきに関する事について

2. 相談・助言（スーパーバイズ 与・受）

- ・定期的にSVの時間を確保できている場合は、その内容と学びや気づきについて
 - ・定期的にSVの時間を確保できていない場合は、上司への相談や、部下・後輩等への助言の内容と学びや気づきについて
- ※助言を与えた場合は「与」に○を、受けた場合は「受」に○をつける。

3. 施設への意見・提案等

- ・よりよい施設運営に向けての提案や提言などについて
- ・新たな取り組み、行事等の企画や発案などについて
- ・施設にとって有益な情報の提供などについて

4. その他

- ・上記の1～3には該当しないが、各都道府県・市養協やブロックでの活動などを通して気づきを得たことや学びについて

○伝えた相手 有（ ） ・ 無

伝えた相手の有無について記入。例えば、2. 相談・助言（スーパーバイズ 与・受）では、「有」に○をつけ、伝えた相手を記入する。また、3. 施設への提案・提言等では、誰に伝えたのかを記載する。伝えた相手がない場合は「無」に○をつける。

○内容

それぞれ、どんなことを伝えたのか、あるいはどんなことがあったのか、その内容について具体的に記載する。

○学びや気づき

それぞれの体験や活動を通して何を学んだのか、どんな気づきを得たのかを具体的に記載する。

I. 個別研修計画票

氏名 _____ レベル _____ 記入年月日 _____ 研修担当名 _____

検討内容 領域	A1. できているところ	A2. 足りないところ	B. 本年度の目標	C. 自分に必要な研修や取り組み	E1. 研修の評価 (達成できたこと、できなかったこと)
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					

D. 年間研修計画

	研修会、実習、勉強会、研究会など	施設内カンファレンスや行事などの日程		研修会、実習、勉強会、研究会など	施設内カンファレンスや行事などの日程
4月	例) 新任職員研修 (4月20~21日)		10月		
5月			11月		
6月			12月		
7月			1月		
8月			2月		
9月			3月		

E2. 全体評価 (成長したこと、もっと成長したいことなど)	E3. 担当者からのコメント

Ⅱ. ふりかえりのための各シート

1. ケースカンファレンスからの学び
2. 研修会からの学び
3. 学習会からの学び
4. 研究発表での学び
5. 実習からの学び
6. 補足資料

Ⅱ. -1. ケースカンファレンスからの学び

					記録日： 年 月 日 ()	
実施日	年 月 日 ()			会場		
ケース提供者				助言者		
仮名				所属	幼・小・中・高 その他 ()	
性別	男・女	現在の年齢	歳	か月	入所時の年齢	歳 か月
入所理由						
事例検討を通して気づいたこと、理解できたこと				難しかったこと、疑問点など		
子どもや家族の関わりにどのように活かしたいか						
						担当確認印

Ⅱ. -1. ケースカンファレンスからの学び

					記録日： 年 月 日 ()	
実施日	年 月 日 ()			会場		
ケース提供者				助言者		
仮名				所属	幼・小・中・高 その他 ()	
性別	男・女	現在の年齢	歳	か月	入所時の年齢	歳 か月
入所理由						
事例検討を通して気づいたこと、理解できたこと				難しかったこと、疑問点など		
子どもや家族の関わりにどのように活かしたいか						
						担当確認印

施設長			担当

Ⅱ.-2. 研修会からの学び

記録日： 年 月 日 ()

研修会名									
開催日	年 月 日 () ~				年 月 日 ()		会場		
研修領域	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
研修内容									
各研修プログラムで学んだこと・新たに気づいた課題									
プログラム名：				講師：					
学んだこと・学びを活かす方法									
新たに気づいた課題									
プログラム名：				講師：					
学んだこと・学びを活かす方法									
新たに気づいた課題									

プログラム名：	講師：
学んだこと・学びを活かす方法	
新たに気づいた課題	
プログラム名：	講師：
学んだこと・学びを活かす方法	
新たに気づいた課題	
プログラム名：	講師：
学んだこと・学びを活かす方法	
新たに気づいた課題	

Ⅱ.-3. 学習会からの学び

記録日： 年 月 日 ()

学習会名			
開催日	年 月 日 () ~ 年 月 日 ()	会場	
学習会名			
学習会の目的			実施回数 回
学習会参加を通して学んだこと・新たに気づいた課題			
学んだこと・学びを活かす方法			
新たに気づいた課題			
			担当確認印

Ⅱ.-3. 学習会からの学び

記録日： 年 月 日 ()

学習会名			
開催日	年 月 日 () ~ 年 月 日 ()	会場	
学習会名			
学習会の目的			実施回数 回
学習会参加を通して学んだこと・新たに気づいた課題			
学んだこと・学びを活かす方法			
新たに気づいた課題			
			担当確認印

Ⅱ.-4. 研究発表での学び

記録日： 年 月 日 ()

発表の種類	1. 研修発表 2. 研究発表(寄稿・投稿) 3. 実践報告 4. 実践報告(寄稿・投稿) 5. その他()		
発表テーマ			
発表場所 (投稿・寄稿先)		発表日	年 月 日 ()
発表の概要			
今回の発表を通しての学び			
学んだこと	今後の課題		担当確認印

Ⅱ.-4. 研究発表での学び

記録日： 年 月 日 ()

発表の種類	1. 研修発表 2. 研究発表(寄稿・投稿) 3. 実践報告 4. 実践報告(寄稿・投稿) 5. その他()		
発表テーマ			
発表場所 (投稿・寄稿先)		発表日	年 月 日 ()
発表の概要			
今回の発表を通しての学び			
学んだこと	今後の課題		担当確認印

Ⅱ. -5. 実習からの学び

記録日： 年 月 日 ()

実習先		
日程	年 月 日 () ~ 年 月 日 ()	
実習の目的		
実習先の概要		
実習を通して学んだこと・新たに気づいた課題		
学んだこと		
新たに気づいた課題		
<table border="1" style="width: 100px; height: 50px;"> <tr> <td style="text-align: center;">担当確認印</td> </tr> </table>		担当確認印
担当確認印		

Ⅱ. -6. 補足資料 (よりよいアセスメントのために)

※取扱注意

入所時の問題	
家族の概要	<ジェノグラム>
生育歴の概要	

※

※

Ⅱ. -6. 補足資料 (よりよいアセスメントのために)

※取扱注意

入所時の問題	
家族の概要	<ジェノグラム>
生育歴の概要	

日々の学び・気づき

(年 月 日 ~ 年 月 日)

氏名: _____

職種: _____

施設名: _____

入職 _____ 年目

(研修レベル: _____)

✕

✕

日々の学び・気づき

記録日: 年 月 日 ()

記録の種類	1. 学んだこと (関わりを通して気づいたこと、学んだこと) 2. 相談・助言 (スーパーバイズ 与 ・ 受) 3. 施設への意見・提案等 4. その他
伝えた相手	有 () ・ 無
学びや 気づき	

「改訂 児童養護施設の研修体系－人材育成のための指針－」

発行日 2017（平成 29）年 3 月

発行所 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

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

tel : 03-3581-6503 fax : 03-3581-6509

<http://www.zenyokyo.gr.jp/>

編 集 全養協 児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会

