

児童福祉司に対するスーパービジョン等の実態に関する研究

子ども家庭福祉研究部 才村 純
嘱託研究員 伊藤嘉余子 (日本社会事業大学大学院)
研究企画・情報部 小山 修
母子保健研究部 斉藤 進
大阪府中央子ども家庭センター 萩原総一郎
子ども家庭福祉研究部 高橋重宏・庄司順一・柏女霊峰

要約

全国の児童相談所を対象に、児童福祉司に対するスーパービジョン、コンサルテーション等の実態に関する質問紙調査を実施した。その結果、スーパーバイザーを配置していない児童相談所が1/3もあること、児童相談所職員としての経験年数が10年未満のスーパーバイザーが過半数にのぼること、スーパーバイザーのみを対象とした研修が殆ど実施されていないことなどの問題点が明らかになった。

見出し語: スーパービジョン、スーパーバイザー、コンサルテーション、児童福祉司、都道府県児童福祉審議会

Team Research 9

A Study of the Supervision and Consultation Systems for the Child Protection Workers in the Child Guidance Centers

Jun Saimura, Kayoko Ito, Osamu Oyama, Susumu Saito, Soichiro Hagihara,
Shigehiro Takahashi, Junichi Shoji, Reiho Kashiwame

Abstract:

This study is based on the survey on the actual conditions of the supervision and consultation systems for the child protection workers across the 175 Child Guidance Centers (CGC) in Japan.

The survey shows some significant problems. For example, 32.4% of CGC's do not have any supervisors, 58.5% of the supervisors have under 10 years experiences of engaging in the work for the CGC's, and only 6.4% of the CGC's hold the training for the supervisors.

Key Words:

supervision, supervisor, consultation, child protection workers in Child Guidance Center,
Prefectural Child Welfare Councils

I. 研究目的

近年、児童相談所では虐待相談が急増するなど、相談内容が複雑・困難化しており、これに対応する職員の資質向上が課題となっている。また、平成12年11月に施行された児童虐待の防止等に関する法律においても、国及び地方公共団体は児童相談所等関係機関職員に対する研修等資質向上を図るための必要な措置を講ずることとされている。

厚生労働省では「児童相談所運営指針」等を通じて研修やスーパービジョン体制のあり方等について指導を行っているが、これら児童相談所職員の資質向上を図るための取組みについては未だ全国的な把握がなされておらず、研修における国、自治体のそれぞれの役割も明確ではない。

このため、本研究では、自治体における研修やスーパービジョン等の実態、課題を明らかにし、児童相談所職員の専門性の向上を図るためのバックアップ体制のあり方について提言を行うものである。

II. 研究方法及び調査対象

本研究は2ヵ年計画である。平成12年度は全国の都道府県・指定都市の児童福祉主管課（59ヶ所）を対象として児童相談所職員に対する研修の実態等について質問紙調査を行ったが、平成13年度は全国の児童相談所（175か所）に対し、児童福祉司に対するスーパービジョン及びコンサルテーション、都道府県・指定都市児童福祉審議会への意見聴取の実態等に関する質問紙調査を実施し、12年度の結果と併せて児童相談所職員に対する専門的バックアップ体制のあり方について提言を行った。

III. 調査結果

1. 回答数及び回答率

調査対象175か所に対し、有効回答を得たのは139か所であり、有効回答率は79.4%であった（表1）。当該児童相談所におけるスーパーバイザー数は139名であった。なお、厚生労働省の資料（「全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）資料」（平成14年1月17日雇用均等・児童家庭局）を参照して、回答のあった自治体について全員専門職、全員一般

行政職、専門職・一般行政職混在の3つの採用区分に分類したところ、児童福祉司の全員が専門職の児童相談所が36か所（25.9%）、全員が一般行政職の児童相談所が12か所（8.6%）、専門職・一般行政職が混在している児童相談所が91か所（65.5%）であった（表2）。

2. スーパービジョンの実態

(1) 児童福祉司の数

回答を得た児童相談所における児童福祉司の合計は1,230人、1か所あたりの児童福祉司の平均人数は8.9人であった。国基準では、児童福祉司5人に1人のスーパーバイザーを配置することになっているが、児童福祉司が4人以下の児童相談所が40か所（28.7%）あった（表3）。

(2) スーパーバイザーの配置状況

スーパーバイザーを配置している児童相談所は94か所（67.6%）、配置していない児童相談所は45か所（32.4%）であった（表4）。

スーパーバイザーを配置していない理由を自由記述で尋ねたところ、「児童相談所が小規のため」、「予算の裏づけがない」などの意見が多く出された（表5）。

また、児童福祉司が全員専門職の児童相談所におけるスーパーバイザー配置率は75.0%であるのに対し、全員が一般行政職の児童相談所でのスーパーバイザー配置率は58.3%であり、全員専門職の児童相談所の方がスーパーバイザーの配置率が高くなっている（表6）。

(3) スーパーバイザーの数

児童相談所1か所あたりのスーパーバイザーの数は、1人が52か所（55.3%）と過半数を占めており、次いで2人19か所（20.2%）、3人13か所（13.8%）の順となっている（表7）。

(4) スーパーバイザーの年齢

スーパーバイザーの年齢は50歳以上が128人、全体の69.9%を占めている（表8）。

(5) スーパーバイザーの職員としての経験年数

スーパーバイザーの児童相談所職員としての経験年数は、10年未満が107人(58.5%)と過半数(表9)を占めている(表9)。

(6) スーパーバイザーの職制

スーパーバイザーの職制では、相談課長、相談係長等のいわゆる中間管理職が132人と大半である。他に、児童相談所長が6人、次長が7人となっている。首席児童福祉司や主任専門員等、職制によらないスーパーバイザーは「その他」を除き16人に過ぎない(表10)。

(7) スーパーバイザーの任用資格

スーパーバイザーの任用資格で最も多いのは、児童福祉法第11条第1項第2号に基づくもので110人(60.1%)、次いで同条同項第4号となっている。第11条第1項第5号の準用規定に基づく者は15人(8.2%)であった(表11)。

(8) スーパーバイザーの職種

スーパーバイザーの職種別内訳では、専門職127人(69.4%)、一般行政職56人(30.6%)となっている(表12)。

(9) スーパーバイザー1人当りのスーパーバイジーの数

スーパーバイザー1人当りの平均スーパーバイジー数は10.5人となっている。スーパーバイザー1人にスーパーバイジー5人という国規準以上にスーパーバイジーを受け持っているスーパーバイザーは78人(42.6%)となっている(表13)。

(10) スーパービジョンの時間、頻度

スーパーバイザー1人当たりのスーパービジョンの時間及び頻度は、ばらつきが大きい、月5時間未満(18.7%)、月5回未満(16.9%)が最も多くなっている(表14、表15)。

(11) スーパービジョンの機能

最も重視しているスーパービジョンの機能を単数回答で求めたところ、管理機能を重視しているスーパーバイザーが73人(39.9%)、支持機能が47人(25.7%)、教育機能43人(23.5%)であった(表16)。

(12) スーパーバイザー研修の実施状況

スーパーバイザーのみを対象とした研修を実施しているのは6か所(6.4%)に過ぎなかった(表17)。

3. コンサルテーションの実態

(1) コンサルテーションの実施状況

コンサルテーションを実施している児童相談所は101か所(72.7%)、実施していない児童相談所は37か所(26.6%)と、多くの児童相談所がコンサルテーションを実施している(表18)。

コンサルテーションを実施していない理由を自由記述で求めたところ、「体制ができていない」「必要な時にその都度助言を求めることで充分」「現時点で必要がない」などの回答が寄せられた(表19)。

なお、児童福祉司の全員が専門職である児童相談所でコンサルテーションを実施しているのは28か所で、全員専門職の児童相談所全体の77.8%であるのに対し、全員が一般行政職の児童相談所でコンサルテーションを実施しているのは10か所で、全員が一般行政職の児童相談所の83.3%を占めている(表20)。

(2) スーパービジョンとコンサルテーションとの関連

スーパーバイザーを配置している児童相談所でコンサルテーションを実施しているのは76か所で、スーパーバイザーを配置している児童相談所の80.9%を占めるのに対し、スーパーバイザーを配置していない児童相談所でコンサルテーションを実施しているのは26か所であり、スーパーバイザーを配置していない児童相談所の57.8%に止まっており、スーパーバイザーを配置していない児童相談所では、配置している児童相談所よりもコンサルテーションの実施状況が低調な傾向が伺える(表21)。

(3) コンサルテーターの職種

コンサルテーターの職種で最も多かったのは外部の精神科医 81 人 (33.6%)、次いで嘱託以外の弁護士 69 人 (28.2%)、嘱託弁護士 37 人 (15.4%) 等となっており、コンサルテーターとしては、精神科医及び弁護士が多くを占めている (表 22)。

(4) コンサルテーションの頻度

コンサルテーションの頻度のばらつきは大きいですが、年 6 回以下が全体の 53.2% を占めている (表 23)。

(5) コンサルテーションの方法

コンサルテーションの方法として、個別面接を行っているコンサルテーターが 125 人 (51.5%)、チームで行っている者が 97 人 (40.2%) となっている (表 24)。

4. 児童福祉審議会への意見聴取の実態

(1) 児童福祉審議会開催状況

平成 12 年度において児童福祉審議会を開催した児童相談所は 110 か所、開催しなかった児童相談所は 18 か所、平成 13 年度において児童福祉審議会を開催した児童相談所は 109 か所、開催しなかった児童相談所は 17 か所となっている。1 か所当たりの開催回数は、平成 12 年度 5.3 回、平成 13 年度 4.1 回となっている。

また、意見聴取を行った理由として、平成 12 年度は「児童相談所の措置方針と児童又は保護者の意向が異なったため」が 170 件 (意見聴取件数の 43.8%)、「児童相談所長が必要と認めたため」が 146 件 (37.6%)、「その他」が 72 件 (18.6%) となっており、平成 13 年度は「児童相談所の措置方針と児童又は保護者の意向が異なったため」が 151 件 (意見聴取件数の 47.8%)、「児童相談所長が必要と認めたため」が 122 件 (38.6%)、「その他」が 43 件 (13.6%) となっている (表 25、表 26)。

(2) 児童福祉審議会の開催状況と採用区分との関連

平成 13 年度において、全員専門職の児童相談所で児童福祉審議会を開催しているのは 29 か所で、全員専門職の児童相談所の 87.9% を占めているの

に対し、全員が一般行政職の児童相談所で児童福祉審議会を開催しているのは 9 か所で、全員が一般行政職の児童相談所の 75.0% となっており、児童福祉審議会の開催状況は、全員専門職の児童相談所の方が全員行政職の児童相談所よりも良好な傾向が伺える (表 27)。

(3) 児童福祉審議会の開催状況とスーパーバイザーの配置状況との関連

スーパーバイザーを配置している児童相談所で、平成 13 年度において児童福祉審議会を開催したのは 75 か所で、スーパーバイザーを配置している児童相談所全体の 88.2% を占めているのに対し、スーパーバイザーを配置していない児童相談所で児童福祉審議会を開催したのは 35 か所で、スーパーバイザーを配置していない児童相談所の 83.3% であり、スーパーバイザーを配置している児童相談所の方が、配置していない児童相談所より児童福祉審議会の開催状況がやや多くなっている (表 28)。

(4) 児童福祉審議会の開催状況とコンサルテーションの実施状況との関連

コンサルテーションを実施している児童相談所で、平成 13 年度において児童福祉審議会を開催したのは 85 か所で、コンサルテーションを実施している児童相談所全体の 90.4% を占めるのに対し、コンサルテーションを実施していない児童相談所で児童福祉審議会を開催したのは 25 か所で、コンサルテーションを実施していない児童相談所の 75.8% に止まっており、コンサルテーションを実施している児童相談所の方が、実施していない児童相談所より児童福祉審議会の開催状況が多くなっている (表 29)。

(5) 児童福祉審議会への意見聴取の利点の有無とその理由

児童福祉審議会への意見聴取について、「利点あり」と回答した児童相談所は 128 か所 (92.1%)、「利点なし」と回答した児童相談所は 9 か所 (6.5%) であり、殆どの児童相談所が利点ありとしている (表 30)。

利点ありの理由として最も多かったのは「法的対

応におけるバックアップ」101か所、次いで「所長判断の補強」68.5%、「保護者・子どもへの説得材料」60か所などとなっている（表31、表32）。利点なしの理由としては、開催回数が少なく迅速な対応ができない、審議会のメンバーが児童福祉及び児相業務について十分理解していないなどの意見が寄せられた（表33）。

利点の有無と採用区分との関連では、全員が専門職の児童相談所で「利点あり」とした回答が33か所で、全員が専門職の児童相談所の91.7%を占めるのに対し、全員が一般行政職の児童相談所で「利点あり」とした回答は9か所で、全員が一般行政職の75.0%に止まっており、全員が専門職の児童相談所の方が一般行政職の児童相談所に比して児童福祉審議会への意見聴取をより肯定的にとらえているといえる（表34）。

5. スーパービジョン等に関する自由意見

スーパービジョンやコンサルテーション、都道府県児童福祉審議会への意見聴取等、児童福祉司をバックアップする体制等に関する意見・要望を求めたところ、様々な意見・要望が出されたが、その主なものとしては、「職員の頻繁な異動のためにスーパーバイザーが育たない」「スーパーバイザーの専任化と配置規準の見直し」「スーパーバイザーの任用要件の明確化」「スーパーバイザーの研修の強化」などである（表35）。

IV. まとめ

今回の調査で明らかになった問題点、課題を整理すると以下のとおりとなる。

- ① スーパーバイザーを配置していない児童相談所が約1/3もあること。
- ② スーパーバイザー1人当たりのバイザー数について、国規準（スーパーバイザー5人にスーパーバイザー1人）を満たしているのは約半数に過ぎないこと。
- ③ 児童相談所職員としての経験年数が10年未満のスーパーバイザーが約6割、準用規定による任用者が1割いるなど、専門性において疑問があること。

- ④ スーパーバイザーのみを対象とした研修が殆ど実施されていないこと。
- ⑤ 7割の児童相談所がコンサルテーションを導入しており、児童福祉司1人当たり、年間約10回のコンサルテーションを受けていること。
- ⑥ 児童福祉審議会への意見聴取について9割以上の児童相談所が利点ありとしているが、全く開催していない児童相談所が13%あった。
- ⑦ 自由意見では、①職員の頻繁な異動のためスーパーバイザーが育たない、②スーパーバイザーの専任化と配置規準の見直し、③スーパーバイザーの任用要件の明確化、④スーパーバイザーの研修の強化、⑤職員のメンタルヘルス等に関するものが多く見られた。

V. 考察と提言

平成12年度における研修の実態調査及び平成13年度のスーパービジョン等の実態調査で明らかになった問題点や課題を踏まえ、その解決方策について考察する。

(1) 研修

1) 中央研修と自治体研修のあり方を検討するうえでの基本的な視点

中央研修には、①国の動向や研究知見等の新しい情報を迅速に伝達できる、②地方の情報が一元的に集約できる、③自治体間での情報・意見交換、交流が可能であり、自治体間格差の是正に資する、④講師の確保が容易である等のメリットがある反面、研修参加に伴う受講者の時間的・経済的負担が大きいためといった問題がある。一方、各自治体における研修には、①各自治体の実情に応じたきめ細かな研修が可能である、②経験年数に応じた一貫性ある研修が可能である、③中央研修に比し研修参加に伴う受講者の時間的・経済的負担が少ないことから、長期間及び高頻度の研修が可能である等のメリットがある反面、中央の情報が入手しにくい、他の自治体との情報交換や交流が困難、講師の確保が困難等の問題がある。つまり、国、自治体ともそれぞれ一長一短があり、両者の研修が相互に補完し合えるよう総合的な観点から研修のあり方を検討する必要がある。このような視点に

立って、以下研修のあり方について提言する。

2) 中央研修、自治体研修の位置付けに対する基本的な考え方

中央研修では、上に述べたメリットを生かし、各自治体における指導者養成のための研修を重点的に実施し、自治体は新任・中堅職員を対象とした基礎的な研修に重点を置く。

また、新規事業については、各自治体とも対応のノウハウが確立されていないために、担当者が試行錯誤を重ねることになる。その結果、地域間格差が生じ易い。このため、当該事業が軌道に乗るまでの間、事業の趣旨や内容等の徹底を図るとともに、全体的な底上げを図る観点から、中央において研修を実施することが望ましいものとする。

さらに、新規事業ではないが、時代の要請等から、特に対応を強化しなければならない懸案事項や重要事項等をテーマとした研修についても、適正な取組みを全国的に確保する観点から中央研修で実施することが望ましい。

3) 中央研修に関する提言

中央研修では、次のような研修を実施する。

① 指導者養成研修

ア) 所属する機関におけるスーパービジョンのみならず、広く地域における各種研修やコンサルテーションが可能な地域指導者を養成する。

イ) 講義形式に加え、演習を重視する。

ウ) 研修期間（現行では3日間）をもう少し長くすることが望ましいが、指導者が研修受講に長期間を割けない現状を考慮し、事前のレポート作成や研修後受講者への相談等のフォローアップを行うなど、中央研修と連動した形で地域に居ながらにして研鑽を積めるようなシステムを検討する必要がある。

エ) 評価を徹底する（事後レポート提出を含む）。

オ) 事前・事後レポート等の集積を図り、研修テキスト及び研究の素材とする。

カ) 具体的な研修の例としては次のものが考えられる。

- ・ 児童相談所長研修
- ・ 児童相談所指導者養成研修（職種別）
- ・ 児童福祉施設主任児童指導員・主任保育士研修（施設別）

② 新規事業の定着を図るための研修

具体的には、最近創設された児童家庭支援センター職員や児童福祉施設心理職等を対象とした研修が考えられる。

③ その他懸案事項・重要事項に関する研修

具体的には、「児童相談所・児童福祉施設医師専門研修」「保健師研修」「関係機関合同研修」などが考えられる。

ア) 児童相談所・児童福祉施設医師専門研修

児童虐待や社会的引きこもり等の問題の深刻化に伴い、保護者や児童に対する心理・医学的ケアが強く求められており、ケアを直接担当したりケアに対する助言等を行う医師の役割が極めて重要となっている。

イ) 保健師研修

保護者の孤立が深刻化する中、虐待の発生予防の観点から保健師によるハイリスク事例の早期発見、訪問支援等のサービスが重要となっている。また、虐待の発生予防のみならず虐待の発見・通告・援助等における保健師の役割は益々重要となっている。

ウ) 関係機関合同研修

児童家庭問題の複雑・多様化に伴い、関係機関の緊密な連携に基づくきめ細かな援助が求められているが、現実には機関連携が円滑に行われているとは言い難い。このため、ネットワークングやケアマネジメント等、個々の機関の役割や機能を越えた新たな援助手法の習得に向けた合同研修が必要と思われる。

4) その他

自治体研修に関する調査では、講義形式の研修が多いことがわかったが、実践力を養うためには中央、自治体とも受講者参加型の演習形式を積極的に導入すべきである。

また、自治体研修では、他の機関や職種との合同研修が多くなっているが、児童相談所職員に特化された研修は無論のこと、児童福祉司、心理職、一時保護職員等各職種別の研修を実施するとともに、新規配属職員研修、中堅職員研修、指導者研修等、実務経験年数に応じた研修を実施する必要がある。

さらに、都道府県域を越えた児童相談所間の交流実習も積極的に検討する必要がある。

(2) スーパービジョン、コンサルテーション等

1) スーパーバイザーの任用要件の明確化

現在のところ、スーパーバイザーの任用要件について特段の定めはないが、国が全国社会福祉協議会に委託して実施している「児童相談所指導職員研修」は児童相談所職員としての経験年数概ね10年以上を対象としていることから、スーパーバイザーには少なくとも10年以上の経験が求められると見てよからう。

しかし、今回の調査では、スーパーバイザーの児童相談所職員としての経験年数が10年未満の者が58.5%と過半数を占めていることが明らかになった。

また、スーパーバイザーの児童相談所職員としての任用資格も様々であり、児童福祉法第11条第5号の準用規定に基づく任用例も8.2%見られた。

スーパーバイザーにはとりわけ高度な専門性が求められるにもかかわらず、現実にはこのように児童相談所職員としての経験年数や任用資格等の面で問題のあるケースもある。厚生労働省は、児童相談所運営指針を通じて「児童福祉司5人に1人」というスーパーバイザーの配置基準は示しているものの、スーパーバイザーに関する要件は一切示していない。自由意見においてもスーパーバイザーの任用要件の明確化を求めるものが多く出されている。任用要件の明確化が急務の課題である。

2) スーパーバイザーの配置基準の見直しと適正

配置についての指導強化

今回の調査で、全児童相談所の3割でスーパーバイザーが配置されていないことが判明した。その理由として「小規模児童相談所のため」「人員不足」を挙げる回答が多く、自由意見でもスーパーバイザーの配置基準の見直しを求める意見が多く出されている。前述のとおり、国基準では、児童福祉司概ね5人に1人となっているが、5人に満たない児童相談所が28.7%も見られ、これらの理由を裏付ける。

言うまでもなく、児童福祉司が4人以下の児童相談所においてもスーパーバイザーの必要性は変わらない。このような児童相談所にもスーパーバイザーが配置されるよう基準の見直しが求められる。また、スーパーバイザー1人当りのスーパーバイザー数は平均10.5人であり、国基準の2倍になっている。スーパーバイザーの適正配置に向けて指導を強化する必要がある。

3) スーパーバイザー研修の強化

スーパーバイザーのみを対象とした研修は6.4%の児童相談所でしか開催されていなかった。中央研修におけるスーパーバイザー研修の重要性は先に述べたところであるが、スーパーバイザーには特に高度な専門性が要求されること、スーパーバイザーの全員が中央研修に参加することは困難であること等の現実を踏まえれば、自治体においてももっと積極的にスーパーバイザー研修が開催される必要がある。

4) スーパービジョン・マニュアルの作成

スーパービジョンにおいては、①管理機能、②支持機能、③教育機能の3つの機能がバランスよく発揮される必要があるが、昨今相談事例が複雑・困難化する中で児童相談所職員のストレスが過大となっており、特に支持機能と教育機能が重要となっている。このため、スーパービジョンは管理職以外のスーパービジョン専門の職員によって行われることが理想的である。しかし、今回の調査では、児童相談所長や相談課長等管理職がスーパービジョンを行っているケースが大半である

ことが明らかになった。また、「最も重視している機能」を問う設問では、管理機能とする回答が圧倒的に多くなっている。

このように、わが国におけるスーパービジョンは管理機能に偏重している。3つの機能がバランスよく発揮され、より適切なスーパービジョンが行えるよう、スーパービジョンの具体的なノウハウを解説したスーパービジョン・マニュアルの作成が望まれる。

(3) 児童福祉審議会への意見聴取

今回の調査で、殆どの児童相談所において児童福祉審議会の意見聴取を行っており、92.1%の児童相談所が意見聴取の利点があると回答している。大阪市立大学生活科学部社会福祉学研究室では平成11年に全国の都道府県・指定都市の児童福祉主管課を対象に児童福祉審議会の現状等について調査を行い、「児童相談所部会(児童福祉審議会)は全体として役に立っている」74%、「あまり役立っていない」13%の回答を得ているが、平成13年における今回の調査では「利点あり」とする回答が増えている。

しかし、児童福祉審議会を開催しなかった児童相談所も平成12年度18か所、平成13年度17か所あり、積極的な開催が望まれる。厚生労働省の「子ども虐待対応の手引き」では、児童福祉法第27条第1項第4号による家庭裁判所送致及び第28条による施設入所措置等の承認申立てに係る事例は児童福祉審議会への意見聴取の除外とされていることから、意見聴取規定を消極的に解すると、審議会への意見聴取を行う事例は限りなくゼロに近づくことになるが、積極的に解すれば多様な活用が考えられると述べられている。

処遇の客観性及び幅広い分野からの専門的バックアップが児童相談所に求められている現在、多様かつ積極的な活用に向け、指導を強化するとともに、児童福祉審議会意見聴取事例集を作成することも検討されてよい。

(4) その他(専門職任用の促進)

児童相談所職員について、専門職を充てる自治

体と一般行政職を充てる自治体があるが、一般行政職の場合、異動のサイクルが短く、個人においても組織に専門性が蓄積されにくいという問題がある。つまり、スーパーバイザーが育たない構造を本質的に内在していると言える。今回の調査でも、「職員の頻繁な異動のためにスーパーバイザーが育たない」とする自由意見が多く出されている。

また、今回の調査では、全員専門職の児童相談所の方が全員行政職の児童相談所に比べ、研修の回数、研修数や研修予算等において充実していること、スーパーバイザーの配置率が高いこと、児童福祉審議会への意見聴取についても肯定的、積極的であることなどの傾向が浮き彫りになった。つまり、全員専門職の児童相談所の方が職員の専門性の向上に向けたバックアップ体制が充実していることが明らかになった。その理由については詳細な検討が必要であるが、一般行政職の場合、バックアップ体制に時間や予算をかけてもすぐ異動になってしまうため、いわゆる「投資効果」が期待できないことも一因しているものと思われる。

いずれにしろ、児童虐待の急増等、子ども家庭問題が深刻化する中、児童福祉の第一線の専門行政機関である児童相談所に対する社会の期待は高まっており、そこに従事する職員の専門性の向上が喫緊の課題であり、そのためには専門職の任用を促進することが不可欠と考える。

【引用文献】

- ・「児童相談所職員の現任研修等のあり方に関する研究」日本子ども家庭総合研究所紀要第37集(平成12年度)、日本子ども家庭総合研究所、2001
- ・「児童福祉審議会の運営に関する調査報告書2001年3月」大阪市立大学生活科学部社会福祉学研究室、2001
- ・「厚生省子ども虐待防止の手引き—平成12年11月改定版」日本子ども家庭総合研究所編、有斐閣、2001

表 1 基本データ

調査対象	175 か所
有効回答数	139
有効回答率	79.4%

表 2 採用区分(専門職・行政職)の内訳

全員専門職 の児相数	全員行政職の 児相数	専門職・行政職 の混在	計
36 か所	12 か所	91 か所	139 か所
25.9%	8.6%	65.5%	100.0%

表 3 児童福祉司の数

児童福祉司の数		%	児童福祉司の数			児童福祉司の数		
1 人	2	1.4	10 人	6	4.3	22 人	1	0.7
2 人	7	5.0	11 人	7	5.0	24 人	2	1.4
3 人	20	14.4	12 人	3	2.2	27 人	1	0.7
4 人	11	7.9	13 人	9	6.5	39 人	1	0.7
5 人	9	6.5	14 人	5	3.6	113 人	1	0.7
6 人	11	7.9	15 人	3	2.2	無回答	2	1.4
7 人	9	6.5	16 人	1	0.7			
8 人	15	10.8	18 人	1	0.7			
9 人	11	7.9	21 人	1	0.7	合計	139	100.0

表 4 スーパーバイザーの配置状況

	箇所数	%
配置している	94	67.6
配置していない	45	32.4
合計	139	100.0

表 5 スーパーバイザーを配置していない理由(自由記述)

小規模相談所のため
ケースワーカー2名の所であり、小規模なため。
現場からは従前より配置を要望しているが、人事面での考慮が全くないようだ。
要求中
管理職による調整機能の役割
小規模相談所のため
所内のケース検討会議を充実させることにより対応可能と考えている。
まずは児童福祉司の増員から
管理職による行政的SVのみ
予算措置がとられていない
熟練者の配置がなく係長、課長がその役にあっている
前任のバイザーが退職し適当な後任者が見つからず欠員。なお、現在は医務主任が(小児科医)がバイザー役として対応している
そのような職務体制ができていない
人員要求は財政上厳しく課長が兼務している
予算の裏づけがなく配置されていない
職員配置については県の所管事項であり児相としては理由はつかみかねるが運営指針においてバイザーの配置基準(児童福祉司5人に1人)に達していないからだと思われる。
コンサルを実施
アドバイザーの導入
要求しているが配置されていない
主査が兼ねる事になっているため
基準を満たしていない
①人員不足②監督職で対応③アドバイザー制度の導入

必要性について本庁の理解が得られない。
県としてそのような体制をとっていない
児相にはバイザーのポストはないとの行政側の理由
組織規定に定められていない。
児相の職員であるバイザーはいない。中央児相と当児相業務の雇い上げのバイザーが一人いる。
児童福祉係長がバイザー機能を果たしている。
困難事例の少ない比較的落ち着いた地域を管轄する小規模の相談所であり、所員全員での検討会議をもって協議することとし必要に応じて中央児相の支援を受けて対応している。

表6 スーパーバイザーの配置状況と採用区分との関連

	SVを配置している児相	SVを配置していない児相	計
全員専門職	27か所(75.0%)	9か所(25.0%)	36か所(100.0%)
全員行政職	7か所(58.3%)	5か所(41.7%)	12か所(100.0%)
計	34か所(70.8%)	14か所(29.2%)	48か所(100.0%)

表7 スーパーバイザーの数

	箇所数	%	SV実数(人)
1人	52	55.3	52
2人	19	20.2	38
3人	13	13.8	39
4人	8	8.5	32
5人	1	1.1	5
6人	1	1.1	6
合計	94	100.0	172

表8 スーパーバイザーの年齢

カテゴリ	人数	%
40-44歳	9	4.9
45-49歳	46	25.1
50-54歳	89	48.6
55-59歳	39	21.3
合計	183	100.0

表9 スーパーバイザーの職員としての経験年数

カテゴリ	人数	%
1年未満	14	7.7
1年以上2年未満	15	8.2
2年以上3年未満	9	4.9
3年以上4年未満	14	7.7
4年以上5年未満	5	2.7
5年以上6年未満	9	4.9
6年以上7年未満	9	4.9
7年以上8年未満	9	4.9
8年以上9年未満	14	7.7
9年以上10年未満	9	4.9
10年以上11年未満	5	2.7
11年以上12年未満	5	2.7
12年以上13年未満	7	3.8
13年以上14年未満	8	4.4
14年以上15年未満	5	2.7
15年以上20年未満	17	9.3
20年以上25年未満	19	10.4
25年以上	10	5.5
合計	183	100.0

表 10 スーパーバイザーの職制

職 制	人数	備 考
児童相談所長	6	
次長	7	
次長兼相談課長等	14	
相談課長等の中間管理職	132	相談課長、相談係長、家庭支援課長、指導課長、指導班長、主幹、相談援助担当主査等
支所長	3	分室長を含む
首席児童福祉司	8	
主任専門員	5	
専門調査員	3	
その他	5	専門監 3 人、地域指導専門員兼児童福祉司 1 人、非常勤嘱託 1 人
計	183	

表 11 スーパーバイザーの任用資格

	人数	%
第 11 条第 1 項第 1 号	10	5.5
第 11 条第 1 項第 2 号	110	60.1
第 11 条第 1 項第 3 号	4	2.2
第 11 条第 1 項第 4 号	27	14.8
第 11 条第 1 項第 5 号	15	8.2
第 16 条の 2 第 2 項第 2 号	5	2.7
第 16 条の 2 第 2 項第 3 号	4	2.2
その他	6	3.3
無回答	2	1.0
合計	183	100.0

表 12 スーパーバイザーの職種

	人数	%
専門職	127	69.4
行政職	56	30.6
計	183	100.0

表 13 スーパーバイザーの数

バイザー数	バイザー数	%
0	3	1.6
1	12	6.6
2	14	7.7
3	23	12.6
4	21	11.5
5	22	12.0
6	16	8.7
7	15	8.2
8	15	8.2
9	11	6.0
10	5	2.7
11	4	2.2
12	3	1.6
13	1	0.5
14	1	0.5
15	1	0.5
22	1	0.5
54	1	0.5
210	4	2.2
無回答	10	5.5
計	183	100.0

表 14 スーパービジョンの時間

	SV 数	%
月 5 時間未満	34 人	18.7
月 5 時間～月 9 時間	13 人	7.0
月 10 時間～月 14 時間	22 人	12.0
月 15 時間～月 19 時間	15 人	8.1
月 20 時間～月 24 時間	18 人	9.8
月 25 時間～月 29 時間	4 人	2.1
月 30 時間～月 34 時間	14 人	7.6
月 35 時間～月 39 時間	1 人	0.5
月 40 時間～月 44 時間	14 人	7.6
月 45 時間～月 49 時間	2 人	1.1
月 50 時間～月 54 時間	3 人	1.6
月 55 時間～月 59 時間	4 人	2.1
月 60 時間～月 64 時間	3 人	1.6
月 65 時間～月 69 時間	0 人	0.0
月 70 時間～月 74 時間	3 人	1.6
月 77 時間	1 人	0.5
月 110 時間	1 人	0.5
月 120 時間	1 人	0.5
無回答	30 人	16.4
計	183 人	100.0

表 15 スーパービジョンの回数

	SV数	%
月5回未満	31	16.9
月5回～月9回	14	7.7
月10回～月14回	18	9.8
月15回～月19回	12	6.5
月20回～月24回	29	15.3
月25回～月29回	4	2.2
月30回～月34回	8	4.4
月35回～月39回	2	1.1
月40回	4	2.2
月50回	2	1.1
月60回	9	4.9
月65回	2	1.1
月70回	5	2.7
月80回	2	1.1
月88回	1	0.5
月100回	3	1.6
月110回	1	0.5
月120回	1	0.5
月132回	2	1.1
月160回	2	1.1
月176回	2	1.1
月220回	1	0.5
月352回	1	0.5
月440回	1	0.5
無回答	26	14.2
計	183	100.0

表 16 スーパービジョンの機能

	SV実数	%
管理機能	73人	39.9
支持機能	47人	25.7
教育機能	43人	23.5
無回答	20人	10.9
計	183人	100.0

表 17 スーパーバイザー研修の実施状況

	箇所数	%
SVのみを対象とした研修を実施している	6	6.4
SVのみを対象とした研修を実施していない	88	93.6
計	94	100.0

表 18 コンサルテーションの実施状況

	箇所数	%
実施している	101	72.7
実施していない	37	26.6
計	138	100.0

表 19 コンサルテーションを実施していない理由 (F. A.)

ケースによっては組織として措置審査部委員に助言を求めているだけで、日常的に専門家にコンサルを委嘱する体制はない
現時点においては必要ではないため
個別ケースに応じて医師、弁護士等に相談、援助を求める場合はある。
コンサルタントが配置されていない。
コンサルに対する認識不足
コンサルを要する複雑困難な事例は今のところない。
児相と専門家とのパイプがない
体制ができていない。
体制の未確立のため。なお、現在は関係機関等の関係者による個別ケース会議を積極的に開催しており(医師、医療ケースワーカー、心理士、保健師等)必要と思慮されるメンバーは参加している。また、家裁とも思慮されるケースは意見聴取している。
中央児相の嘱託弁護士に必要な都度相談する
当所の嘱託医が来所した際に個別事例の対応への助言を求めることはある。
配置されていないので
必要とされる事例が生じていない。
必要な場合、中央児相実施のコンサルを利用。
必要になると相談所として助言を求めることで十分である。
予算的も含めて児相単独では配置されていない。嘱託医は配置。
予算の制約から、嘱託医(精神科医、整形外科医)で対応している。

表 20 コンサルテーションの実施状況と採用区分との関連

	全員専門職	全員行政職
実施している	28 箇所	10 箇所
実施していない	8 箇所	2 箇所
計	36 箇所	12 箇所
実施率	77.8%	83.3%

表 21 スーパーバイザーとコンサルテーションとの関連

	SV 配置あり	SV 配置なし	計
コンサルテーションあり	76 箇所(80.9%)	26 箇所(57.8%)	102 箇所
コンサルテーションなし	18 箇所(19.1%)	19 箇所(42.2%)	37 箇所
計	94 箇所(100.0%)	45 箇所(100.0%)	139 箇所

表 22 コンサルターターの職種(M.A.)

	人数	%
外部の精神科医	81	33.6
嘱託以外の弁護士	69	28.2
嘱託弁護士	37	15.4
外部の小児科医	23	9.5
学識経験者	18	7.5
臨床心理士	2	0.8
保育士代表	1	0.4
嘱託精神科医	1	0.4
家庭裁判所調査官	1	0.4
家族療法家	1	0.4
民生児童委員	1	0.4
社会福祉士	1	0.4
計	242	100.0

表 23 コンサルテーションの頻度

	コンサルタント数(人)	%		コンサルタント数(人)	%
年 1 回	19	7.9	年 19 回	1	0.4
年 2 回	24	10.0	年 20 回	8	3.3
年 3 回	21	8.7	年 22 回	2	0.8
年 4 回	18	7.5	年 24 回	7	2.9
年 5 回	21	8.7	年 28 回	1	0.4
年 6 回	26	10.4	年 30 回	5	2.1
年 7 回	2	0.8	年 32 回	1	0.4
年 8 回	5	2.1	年 33 回	1	0.4
年 9 回	2	0.8	年 34 回	1	0.4
年 10 回	14	5.8	年 36 回	1	0.4
年 11 回	3	1.2	年 40 回	1	0.4
年 12 回	32	13.3	年 48 回	4	1.7
年 13 回	3	1.2	年 50 回	1	0.4
年 14 回	3	1.2	年 52 回	1	0.4
年 15 回	2	0.8	年 70 回	2	0.8
年 16 回	2	0.8	無回答	7	2.9
年 18 回	1	0.4	合計	242	100.0

表 24 コンサルテーションの方法

	コンサル人数	
個別面談	125人	51.5%
チーム	97人	40.2%
電話	9人	3.7%
事例検討	7人	2.9%
他の児相と合同	3人	1.2%
定期相談	1人	0.4%
計	242人	100.0%

表 25 児童福祉審議会の開催状況

平成 12 年度				平成 13 年度(H13.4~12)			
児童福祉審議会開催あり		110カ所		児童福祉審議会開催あり		109カ所	
1ヶ所当り開催回数		5.3回		1ヶ所当り開催回数回		4.1回	
意見聴取の内訳				意見聴取の内訳			
児相の措置方針と児童又は保護者の意向が異なったため		170件	43.8%	児童の措置方針と児童又は保護者の意向が異なったため		151件	47.8%
児相長が必要と認めたため		146件	37.6%	児相長が必要と認めたため		122件	38.6%
その他		72件	18.6%	その他		43件	13.6%
計		388件	100.0%	計		316件	100.0%
児童福祉審議会開催なし		18カ所		児童福祉審議会開催なし		17ヶ所	
無回答		11カ所		無回答		13カ所	

表 26 意見聴取内訳「その他」の内容(平成 12 年度)

経過報告	6
里親認定の審議	3
他児相分	2
専門知見の聴取	1
国際養子縁組の是非について	1
虐待対応方策の適否について	1
事例検討	1
児福法 28 条申立承認	1
虐待防止法 10 条適用の是非	1
施設措置後の保護者への指導について	1
児童処遇部会長の選出	1
記入なし	8
合計	27

表 27 審議会の開催状況と採用区分との関連(平成 13 年度)

	全員専門職	全員行政職	計
審議会開催あり	29カ所(87.9%)	9カ所(75.0%)	38カ所
審議会開催なし	4カ所(12.1%)	3カ所(25.0%)	7カ所
計	33カ所(100.0%)	12カ所(100.0%)	45カ所

表 28 審議会の開催状況とスーパーバイザーの配置の有無との関連(平成 13 年度)

	SVあり	SVなし	計
審議会開催あり	75カ所(88.2%)	35カ所(83.3%)	110カ所
審議会開催なし	10カ所(11.8%)	7カ所(16.7%)	17カ所
計	85カ所(100.0%)	42カ所(100.0%)	127カ所

表 29 審議会の開催状況とコンサルの実施状況との関連(平成 13 年度)

	コンサルあり	コンサルなし	計
審議会開催あり	85 か所(90.4%)	25 か所(75.8%)	110 か所
審議会開催なし	9 か所(9.6%)	8 か所(24.2%)	17 か所
計	94 か所(100.0%)	33 か所(100.0%)	127 か所

表 30 審議会の利点の有無

	箇所数	%
利点あり	128	92.1
利点なし	9	6.5
無回答	2	1.4
計	139 か所	100.0%

表 31 利点ありの理由(M.A.)

	箇所数	%
法的対応におけるバックアップ	101	77.7
所長判断の補強	89	68.5
保護者・子どもへの説得材料	60	46.2
職員への教育的利点	34	26.2
その他	10	7.7
無回答	2	1.5

表 32 利点ありの理由「その他」内訳

第三者的立場からの意見は参考になる	2
処遇決定の客観性の向上	1
処遇の専門性の向上	1
委員に児相のことを知ってもらう	1
医学的対応におけるバックアップ	1
28 条申立に有利	1
関係機関との連携強化	1
施設入所措置費負担金の免除	1
関係機関職員への教育的利点	1

表 33 利点がない理由(FA)

開催回数が少なく迅速な対応ができない。審議して頂いても効果に疑問がある
児相の意見を補足するに過ぎず、保護者等への強力な援助にはつながらない。
児童福祉審議会に召集するメンバーが多すぎる。法が定めている目的と異なっていると思われる。
審議会の開催期日があらかじめ決まっており現実ケースの処遇については審議会開催を待たずに法的対応も含め対応せざるを得ないため。審議会が事後報告となりがち。
審議会のメンバーが児童福祉及び児相業務について十分理解していない。開催回数が少ないためタイムリーに活用できない。
即時に対応しなければならないケースにもかかわらず、その都度適切に審議会を開催しにくい実態がある。2.意見内容がケースワーク上の実効性を求めているのに対して実態から乖離した形に陥りやすい。
直接、処遇に具体的に関与し、有益な方策に結びつくことが少ないと思われるため。
本課主催、形式的に流れており必要性は感じていない。

表 34 利点の有無と採用区分との関連

	全員専門職	全員行政職	計
利点あり	33 か所(91.7%)	9 か所(75.0%)	42 か所
利点なし	3 か所(8.3%)	3 か所(25.0%)	6 か所
計	36 か所(100.0%)	12 か所(100.0%)	48 か所

表 35 スーパービジョン等に関する自由意見

<p>1.児童福祉司の専門性が確立していないと SV は成り立たない。2.虐待等保護者のかかわりが困難なケースについて援助が空回りしバーンアウトに陥る。それを防止するための SV システムを組織的に整えることが必要。3.バイザーも児童福祉司としてケース担当しているため十分な SV ができないので児童福祉司の増員が必要</p>
<p>①SV 等の体制が必要と考えているが実践職員の不足でまだ実現できていない。②中堅者に対する研修を充実させて欲しい</p>
<p>①虐待に対するペナルティーが法律に明記されていない。②現在は「親権との争い」といっても過言ではない。③被虐待児のケア、保護者指導のプロプログラムを国として方向付けるべき。④児童保護について、国としての行為の正当性を明定すべき。⑤児相の機能を考える時期と思われる。</p>
<p>CW は日々の業務の中でさまざまなケースに遭遇し苦しい対応を迫られることが多い。そのためにも CW1 人ひとりを持し苦しさを共有することは大切である。少しでもより良き児童の福祉のためにバイザーの役割は大きくその資質向上のための研修制度等の拡充は重要である。</p> <p>SV 研修を毎年度、心理職研修程度の頻度で開催して欲しい。先日オーストラリアの CW と話していたとき、担当ケース数の話で、当所のワーカー 1 人当りのケース概数を言うとクレイジーといわれた。SV も必要だがワーカーが取り組むケース数を減らす必要がある。ロールプレイを取り入れた SV の実際的な研修が必要。CW と相談種別の得手、不得手などマッチングに配慮する必要がある。</p> <p>SV を受ける時間がない。ケース対応や事務処理に追われている。</p>
<p>一般職員が 3～4 年で異動してしまい専門性が積み上げられない。継続して勤務できる人員体制が必要である。長く経験を積む事によってバイザーの適任者も確保できる。①外部の人材を有効に使う。ケースワーク等に困ったらすぐ弁護士等に相談できる体制が必要である。②審議会(処遇部会)。児相サイドで人選し審議会を実施し有効に活用することも必要である。③職場内訓練。日常業務を通じての研鑽が必要。今まで得られた先輩の知識を後輩に伝達しその事務所全体の力量としていく姿勢が必要である。</p> <p>外部の研修、訓練、SV 等も受けることを可能にするシステムを何らかの形で保障する必要がある。特にレベルに合わせて密度の濃い実地訓練的なものを一定期間保障する必要がある。バーンアウトを防ぐ手立て、訴訟等に対応するシステムも必要である。</p>
<p>係組織ができてから組織的バックアップ体制はできていると思う。ただ児童福祉司は特に虐待に関しては一手に苦情、攻撃を第一線で受け止めなければならない精神的に追い詰められる人もいる。弁護士と精神科医の活用がもっと簡単に、即できる体制が必要であり、職員のメンタルケアが必要。</p> <p>各児童相談所に対する嘱託弁護士の配置。</p>
<p>各問題別、専門的な技術及び知識の研修または定期的な研究会の開催を望む。</p>
<p>機構上、総務業務を所掌しており困難ケースを多く担当する児童福祉司をバックアップできる体制になっていない。もっと SV をきちんとできる体制また研修が必要。特に児童虐待に多くのエネルギーを必要とする現状ではそういうことが強く望まれる。</p>
<p>虐待、非行など複雑多様に対応の困難なケースが急増している。バイザーとして援助に必要なすべての理論、技術を習得することは困難な状況にありバイザーへの援助の限界がみえてきている。このため外部の専門家による SV の機会を一層充実するなどバックアップ体制を確立する必要があると思う。</p>
<p>虐待ケースが増加していることもありケースワーカーであっても心理学や法的対応等についての知識をもつことが大切である。家裁調査官のように半年、1 年という単位で集中して研修所等で研修を受ける体制を作れないか。また短期で児童福祉司を転勤させるのではなく、専門職として 10 年程度の単位で職員を養成することが大切。</p>
<p>虐待相談が増える一方の児相、処遇がそれぞれ異なるケースへのアプローチ、保護後の保護者対応、本来ならば一人の CW につきっきりの助言・指導が要求される中、当県では毎年バイザーの人員要求しても振り向いてくれない。よって相談判定課長がバイザーも担っている。日々の虐待業務に不安がっている新米ワーカーへのバックアップは虐待者へのカウンセラーの嘱託医を活用したりしている。</p>
<p>虐待等処遇困難ケースについては主幹(CW)がチームリーダーになり担当者の負担を軽減する。</p>
<p>虐待を含め、親指導が困難を極めるケースが増え、対応する職員のストレスは非常に高くなっている。対応のわずかなズレが訴訟に至ってしまうことさえあり、高度な専門性に基づく対応を支え、かつ職員のメンタルヘルスを支えることが必要でありバイザーの存在意義は非常に大きい。バイザーを対象とする研修については国レベルでの実施を増やして欲しい。</p>
<p>国において専門研修の確立を望む。虐待とはどの具体的な細目の確立(通知等)を望む。</p>
<p>経験や技量がさまざまである児童福祉司への SV は児相の業務を適切に行っていくために重要と考える。しかしバイザーの人数不足、多忙のため十分にタイムリーに行えていない現状である。</p> <p>現在実施されているカウンセリング医師の借り上げなどについては、その効果が認められるが、さらに職員のケースワークや業務遂行のために精神科医の常駐兼務など実際面での即効性ある処遇検討上の内部体制の整備が望まれる。(例)児相内での処遇会議の席上に参加してもらうなど</p>
<p>現在児童福祉司が苦慮するケース対応の主流は虐待ケースであり親への対応である。H12 年 11 月より虐待防止法が実施され児の身柄安全に伴う親との対立の増加から 28 条ケースも全国的に増加している。28 条に委ねなければならないケースは感情的対立(権利主張)、保護者の人格障害、精神疾患、暴力的な出方と話し合いが進まぬケースが多い。しかも 28 条が決定されたとしても、親との対応は児相(児童福祉司)に委ねられているのが現状。担当者の精神的負担を考えると児相としての限界を感じている。虐待発見時に児相、警察、家裁(弁護士)の 3 者が同時に動き役割をもった行動がとれる法的制度が必要である。現状では虐待をした親は野放し状態。親へのペナルティーや研修等の法的な制度化が必要と思う。現在の他機関とのネットワークだけでは限界。</p>
<p>現在児童福祉司もっている業務は種類や量が多く、ケースの困難性は計り知れない現状である。人的不足はますます顕著になり SV をする以前の充足を急ぐ必要がある。また国としても SV をする側の研修を開催して欲しい。</p>
<p>研修の充実。随時 SV を活用できること。</p>

才村他：児童福祉司に対するスーパービジョン等の実態に関する研究

厚生労働省児童相談所運営方針によるとスーパーバイザーの配置の標準は、児童福祉司おおむね5人につき1人と示されているが、当県においては、任用による専任のスーパーバイザーは配置されていない状況である。スーパーバイザーは、児童福祉司に対して教育・訓練・指導を行う中心的な役職であり、児童相談所にとっても重要な要であるのに軽視されている現状がある。深刻な社会問題である児童虐待の喫緊な課題に取り組む児童相談所に対して、スーパービジョン等児童福祉司をバックアップする体制も大切なことであるが、その以前に厚生労働省において、県に対して、児童福祉司の増員のみではなく、スーパーバイザーの専任を真摯に検討すべきではないか。
ここで言う個別のSV以外に週1回「課内会議」を行っている。ワーカー相互のケースのチェックに大変有効だと考えている。
個々のケースでその都度アドバイスを受けるのが最も効果的だが現状ではその体制になっていない。この点は体制整備を県当局にお願いしたい。横浜市に設置予定の研修センターで通信制(インターネット等を利用)を含めたような研修メニューの提供をお願いしたい。児童福祉司相互で本音で相談し意見の聞けるクローズドのインターネット掲示板の設置はできないだろうか。
児相の正職員でバイザーを配置することが望ましい。人手不足のため現状は課長職があたっているが他の業務に追われ十分な対応が困難である。当県のように専門職採用ではなく人事異動で配置される県にあっては福祉司のバックアップ体制としてバイザーの配置は急務である。
バイザーとして主査が配置されているが地区担当児童福祉司の職員数が不足しているため地区担当児童福祉司の業務をしている現状がありSVに専念できない。
採用及びその後の人材育成において専門性を重視することが必要と思われる。その中で本調査のいうスーパーバイザーの役割を担うことができる職員が育つと思われる。
児相運営指針においてバイザーの配置が児童福祉司おおむね5人に1人となっているが、「おおむね」を削除し、「3人に1人」と規定づけてもらいたい。(C級の児相では児童福祉司配置が5人以上の所は少ないのではないか)
児相での相談が複雑多様化かつ深刻化し、専門性の高い実践が求められていると痛感している。機動力となる人員が絶対的に不足している。職員研修体制が不十分
児相内部の体制強化を図り、日常的に法的問題、医学的問題の知識や判断を得る体制の整備が必要である。地区担当制の場合はCWの経験、技術水準、能力を考慮して補完体制を明確に定める必要がある(サポート体制の確保)。
児相における相談が複雑化・困難化する中で児童福祉司をバックアップするバイザーの必要性はますます大きくなっていると思うが人員増によるバイザーの確保は自治体独自では困難で、福祉司の設置基準を含め法制度による体制整備が必要である。
児童虐待の対応をめぐってケースバイケースで柔軟な対応が求められるだけに地域や現場感覚のあるバイザーのバックアップ体制が必要である。バイザーの要件も明確にして欲しい。
児童福祉審議会の意見聴取は児相の機能強化に役立っている(特に法的対応や医学的対応について)。スーパーバイザーの研修機会があるといい。
児童福祉司1人あたりの虐待相談受付件数(H12年度)が全国で2番目に多い当県の現状では、まず児童福祉司の増員が必要である。
児童福祉司は今、3年目にはベテランとされている現状で処遇を事務的に処理しがちな状況はとてまずいと感じている。しかしどんなにマニュアルが厚くても目を通さなければ意味がなく、また実際のケースで悩んでいる時でないと助言も入っていかないし、その悩みがどの段階かをSVが把握してあたってもらっている。
児童福祉司やスーパーバイザーともに一般職員で専門家としての資質に欠ける状況で研修する機会があればと考えている。バイザーもケースをもっているため時として指導がしづらいつきもある。
従来、国も県も児童福祉司についてはあいまいかつなおざりにしてきた。虐待がクローズアップされてから、急に児童福祉司の資格要件を言い出したり、研修を始めたりし出したが、いかにもその場しのぎのように思います。児童福祉司をどう位置づけるのか児相の業務をどう位置づけ社会の変化に対応していけるようにするのか根本的なビジョンが見えてきません。
受理会議、判定会議、処遇会議や担当者とのケース協議等を通しての援助が日常的に行われており意図的、計画的な個別SVはほとんど実施されていない。集団的SVの方が实际的であり有効であると思われる。
スーパーバイザーの配置基準(児童福祉司5人に1人)を児童福祉法で規定して欲しい。
スーパーバイザーの配置を希望。システムや時間の確保。
全庁的な人員削減の中、本庁の理解が得られにくく、体制上の結果は出ていないが現場機能としてSV体制の必要性を強く感じており要望も繰り返している。
専任のスーパーバイザーが必要。
専任のスーパーバイザーの配置が必要。地方交付税による配置措置が望まれる。
多様なケースへの適切な対応のためには個々の自治体での研修に加え集約的なよりワイドな研修が必要。事例研究(自主研修も含めて)又は検討のための事例集などがあるとよい。
チーム処遇を更にすすめるために、従来のスーパーバイザーのイメージとは異なるスーパーバイズを、複数のスーパーバイザーによって、臨機応変にシステムテックにすすめるべきではないかと考える。そのためには、ミーティング等のグループスーパービジョンが有効であり、スーパーバイザーグループの活性化が要となろう。また、スーパーバイズを行うスーパーバイザーグループへのスーパービジョンが必要であろう。
当所(当県)では児相職員はすべて専門職で採用されており経験年数のある職員が経験の浅い職員へ普段からケースの話し合いができるようにしている。
当所ではバイザーが次長、課長業務を兼務しているため非常に多忙でありケースのリスクマネジメント的な管理機能が主体とならざるを得ない。今後、各業務ごとの専門エキスパートを配置し児童福祉司等をバックアップする体制が望ましいと考える。
バイザーといえるのか、ケースワーカーの共同者なのか不明確な面が多い。SVの時間、場所の確保が必要である。
バイザーとして配置されても課長職と兼務のため、どうしても課長職の業務が多くなり、バイザーとしての役割を果たせないでいる。それで兼務は取り払いたいのだが人員の面でなかなか難しい。

<p>バイザーの研修を実施していないが研修実施の際のプログラム等手探りの状態である。プログラム、講師として必要な職種など教示いただければと思う。</p>
<p>必要性は大きいが人的体制を整えることが難しい。また当所のような地域ではコンサルを行ってもらえる資源が身近にない。</p>
<p>必要性を感じている。国庫予算等の措置をお願いしたい。</p>
<p>弁護士等を嘱託で配置する事によって法的な支援体制を整備する必要がある。</p>
<p>法律的判断が必要な場合、弁護士へ相談できるよう体制の整備が必要。</p>
<p>本県においては、県外在住のSVに月2回来てもらっているが普段は職制の課長職が代わりをしている状況であり、本来のSVとなりえていない。児童虐待など処遇困難なケースの増加に伴い、職員の負担の大きさを考えるとSV(職制とは別)の来所回数を増やしていただきたいがゆとりのない現状においてはSVも受けられない。</p>
<p>本県の場合、虐待相談の急増や児童思春期問題が深刻化する中で児童福祉司を支えるバイザー等の存在は必要と思われるが、それ以前に児童福祉司の充実が急務である。</p>
<p>本県は病休、産休で児童福祉司が長期休暇となった場合、補完する体制がない。</p>
<p>本調査のような場合には形式的にはバイザーが配置されていると回答しているが実際は管理職があてられている。ラインの管理職機能を有する者であると本来のSVを行う事に難しさがある。教育訓練を受けた、ラインとは別の立場のバイザーがきちんと配置されることが重要な課題である。</p>
<p>マンツーマンによるSV体制は、多大な業務量と時間の制約があり、困難を伴う作業と考える。またバイザーのトレーニングや研修は不十分なので国の支援策が必要。</p>
<p>臨機応変に対応できる体制が必要である。児童福祉審議会の活用も一方法と考えるが、現実として、即座での対応、活用は困難。このためには児相内でのバックアップ体制の充実が必要と考える。また、児相職員の専門性、経験からして、スーパーバイザーとして当たれる職員は数少ない現状と考える。</p>

調査票Ⅱ(スーパーバイザー調査)

※ 本調査票は「調査票Ⅰ」の「問2」において、「1.(スーパーバイザーを)配置している」を○で囲まれた場合にご記入下さい。

	児童相談所名
--	--------

SV	職制 所長、相談課長、相談係長などの 職名を具体的に	年齢 平成13年 12月現在 歳	経験年数 平成13年12月現在の児童相談所 職員としての通算経験年数 年 月	任用資格 注1の表の項目番号に対応する番号を1つ○ で囲む。	職種 該当する番号を○で囲む
A		歳	年 月	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 (具体的に)	1. 専門職 2. 一般行政職
B		歳	年 月	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 (具体的に)	1. 専門職 2. 一般行政職
C		歳	年 月	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 (具体的に)	1. 専門職 2. 一般行政職
D		歳	年 月	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10 (具体的に)	1. 専門職 2. 一般行政職

SV	スーパーバイザー数 当該スーパーバイザーが一 人で担当するスーパーバイ ザー数を、平成12年度の状 況を踏まえて概数で	SVの回数 1ヶ月当たりの回数 を、平成12年度の状 況を踏まえて概数で	SVの時間 1ヶ月当たりの時間を、 平成12年度の状況を踏 まえて概数で	SVの機能 当該スーパーバイザーが行ったスーパービジョンの機能について、最も重視したものを1つ○ で囲む。
A	人	月 回	月 時間	1. 教育機能 2. 支持機能 3. 管理機能 (事例や機関連携等の進行管理) 4. その他 (具体的に)
B	人	月 回	月 時間	1. 教育機能 2. 支持機能 3. 管理機能 (事例や機関連携等の進行管理) 4. その他 (具体的に)
C	人	月 回	月 時間	1. 教育機能 2. 支持機能 3. 管理機能 (事例や機関連携等の進行管理) 4. その他 (具体的に)
D	人	月 回	月 時間	1. 教育機能 2. 支持機能 3. 管理機能 (事例や機関連携等の進行管理) 4. その他 (具体的に)

(注1) 任用資格

1. 第11条第1項第1号	2. 第11条第1項第2号	3. 第11条第1項第3号
4. 第11条第1項第4号	5. 第11条第1項第5号	6. 第16条の2第2項第1号
7. 第16条の2第2項第2号	8. 第16条の2第2項第3号	9. 第16条の2第2項第4号
10. その他		

※ 調査票Ⅲ(コンサルタント調査)へもご記入下さい。

調査票Ⅲ(コンサルタント調査)

※ 本調査票は「調査票Ⅰ」の「問4」において、「1.(コンサルテーションを)実施している」を○で囲まれた場合にご記入下さい。

	児童相談所名
--	--------

コンサルタント コンサルテーションを 行う人	職 種 注1の表の項目番号に対応する番号を1つ○ で囲む	頻 度 1年当たりの頻度を、平成12年度の状況を 踏まえて概数で	方 法 コンサルテーションの方法について該当する番号を1つ○で囲 む。
A	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. (具体的に)	年 回	1. 個別面談 2. チーム 3. 電話 4. その他 (具体的に)
B	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. (具体的に)	年 回	1. 個別面談 2. チーム 3. 電話 4. その他 (具体的に)
C	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. (具体的に)	年 回	1. 個別面談 2. チーム 3. 電話 4. その他 (具体的に)
D	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. (具体的に)	年 回	1. 個別面談 2. チーム 3. 電話 4. その他 (具体的に)

(注1) コンサルタントの職種

1. 外部の精神科医	2. 外部の小児科医	3. 外部のその他医	4. 嘱託弁護士
5. その他の弁護士	6. 学識経験者	7. その他	

※ご協力まことにありがとうございました。