

令和7年度

子ども・子育て支援等推進調査研究事業

「こども家庭支援人材に対する全国共通の研修実施状況等  
に関する調査研究」

事業報告書

令和8年3月

PwC コンサルティング合同会社



## 概要

---

### 【事業目的】

国策定の「新たな児童虐待防止対策総合強化プラン」（以下「新プラン」という。）においては、令和8年度末までに児童福祉司及び児童心理司の全国的な増員目標を立てており、今後も自治体において計画的な増員が進められることにより、経験の浅い職員や研修受講対象者の増加が見込まれるなか、人手不足が見られる支援現場においては効果的・効率的な研修の実施が求められている。

現在のこども家庭支援を担う人材に対する全国共通の新任者向けの研修（「児童福祉司任用前講習会」、「児童福祉司任用後研修」、「要保護児童対策調整機関調整担当者研修」を指す。以下、「新任者向け法定研修」という。）については、全体を俯瞰した際に各受講者のキャリアラダー・キャリアパスに沿った連続性のある研修内容になっているか、また、効率的に必要な十分なスキルを習得できるものになっているか、複数の研修における科目の重複等を踏まえ合理化できるところはないか等の観点から、見直しの余地がある。

以上の背景から、本事業では、新任者向け法定研修の実施状況を把握し、今後の研修内容・研修方法のあり方や、新任者向け法定研修間における重複科目の見直しの方向性等について検討するため、以下の2点を実施した。

- ・児童福祉司キャリアラダー・キャリアパスに関する検討
- ・新任者向け法定研修の新カリキュラム案の作成

### 【調査方法】

本事業では、学識者・支援現場の有識者・地方自治体職員等で構成する検討委員会を組成し、4回にわたって議論を行った。

また、新任者向け法定研修の新カリキュラム案の作成の基礎資料とするため、次のデスクトップリサーチ、アンケート調査及びヒアリング調査を行った。

1. 人材育成計画等においてキャリアラダー・キャリアパスを明確化している自治体に関するデスクトップリサーチ
2. 研修実施主体である自治体向けアンケート調査及びヒアリング調査
3. 研修受講対象である組織（市区町村及び児童相談所）及び個人（児童福祉司1～2年目及び要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）向けアンケート調査

## 【調査結果】

全4回にわたる検討委員会での議論及び各種調査結果を踏まえ、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスに関する検討を行うとともに、新任者向け法定研修の新カリキュラム案を作成した。新任者向け法定研修の新カリキュラム案の詳細については、別冊を参照されたい。

なお、新任者向け法定研修における重複科目の取り扱い（免除の考え方等）については、新カリキュラム案を作成するための議論の過程で委員から意見が示されたことを踏まえ、考察として本報告書に掲載した。

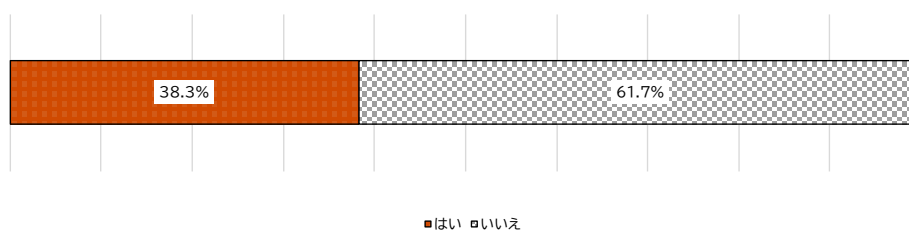
## 【考察】

### （1）各階層の職員に求められる資質や標準的な業務内容

近年、児童虐待防止対策の強化を目的とした国の増員方針（児童虐待防止対策総合強化プラン等）に基づき、児童福祉司をはじめとする職員数の拡充が進められている。これにより、経験の浅い職員の割合が増加しており、今後も増加が見込まれている。一方で、現場では対応件数の増加や業務の複雑化が進んでおり、限られた時間・人材の中で、効果的・効率的に人材育成を行うことが求められている。

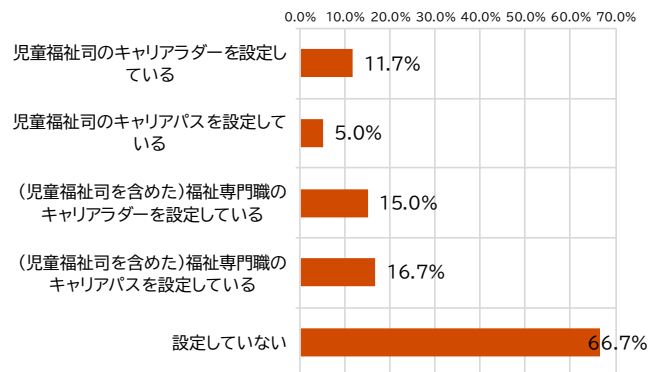
しかしながら、本事業における研修を実施している自治体に対するアンケート調査の結果、人材育成計画の策定状況については、児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定している自治体は38.3%にとどまった。

（再掲）図表 1 児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画の策定有無



また、キャリアラダー・キャリアパスの設定状況について尋ねたところ、児童福祉司のキャリアラダーを設定している自治体は11.7%、福祉専門職のキャリアラダーを設定している自治体は15.0%、児童福祉司のキャリアパスを設定している自治体は5.0%、福祉専門職のキャリアパスを設定している自治体は16.7%であった。これらの結果から、児童福祉司及び福祉専門職におけるキャリアラダー・キャリアパスの整備は、いずれも限定的であることが示唆される。

(再掲) 図表 2 キャリアラダー・キャリアパスの設定有無 (複数回答)



こうした状況を踏まえると、児童福祉司のキャリア形成においては、各職階・役割に応じて求められる専門性や必要な研修等を整理したキャリアラダー・キャリアパスの枠組みを策定することが求められる。

キャリアラダーのあり方については、検討委員会において、①画一的なキャリアラダーの提示の難しさと柔軟なモデルの必要性、②階層区分のあり方、③経験年数の捉え方が主な論点として挙げられた。また、キャリアパスのあり方については、④複線的なキャリアルートの設定が論点として示された。

さらに、こうしたキャリアラダー・キャリアパスを実効的に運用していくためには、個々の職員に伴走しながらキャリア形成を支援する体制の整備が重要であるとの指摘があった。

以上を踏まえると、児童福祉司の人材育成においては、まずは、各自治体がキャリアラダー・キャリアパスの枠組みを整理・明示し、職員が将来のキャリアの見通しを持ちながら専門性を高めていくことができる環境を整備することが最優先の課題であると考えられる。また、キャリアラダー・キャリアパスを形骸化させることなく実効的に運用していくためには、個々の職員に伴走しながらキャリア形成を支援するキャリアコーチのような機能を担う体制の構築が求められる。

## (2) 現行の研修体系や研修内容等に係る課題及び対応方策

本事業において実施した調査結果及び検討会での議論を踏まえ、新任者向け法定研修を中心とした研修体系について、主に以下の4点に整理し、取りまとめた。

- ① 新任者向け法定研修の研修カリキュラム見直しの必要性と対応方策
- ② 新任者向け法定研修等における研修間の重複の整理及び合理化の方向性 (免除の考え方を含む)
- ③ 人材育成の連続性が十分に確保されていないことに係る課題と対応方策
- ④ 新任者向け法定研修の企画・運営等に係る課題と対応方策

### ① 新任者向け法定研修の研修カリキュラム見直しの必要性と対応方策

本事業では、現行の新任者向け法定研修の内容に関する課題を把握するため、研修実施主体である児童相談所と市区町村及び研修受講対象者である児童福祉司（経験年数1～2年目）並びに直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した者を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査では、各新任者向け法定研修の科目ごとに細目ベースで、深く学ぶべき内容・学びたかった内容、知るべき・知りたかった研修内容及び必ずしも必要ではないと考えられる研修内容について把握するとともに、現行カリキュラム以外で学びたかった内容についても把握した。

加えて、検討委員会において、「児童福祉法の改正に伴い創設された制度・事業や、現在の支援の潮流等の観点を踏まえ、研修カリキュラムを見直す必要がある」との指摘があった。

これらを踏まえ、検討委員会で議論を行い、新任者向け法定研修の現行カリキュラムを見直し、新カリキュラム案を作成した。なお、新任者向け法定研修に係る新カリキュラム案の詳細については、別冊を参照されたい。

新任者向け法定研修は児童福祉司の基礎を担保する重要な位置づけを有している。そのため今後も、制度改正や支援の潮流に適した研修が行われるよう、カリキュラムを必要に応じて随時見直していくことが望まれる。

### ② 新任者向け法定研修等における研修間の重複の整理及び合理化の方向性（免除の考え方を含む）

検討委員会においては、こども家庭支援を担う人材に対する各研修の内容の見直しを進める中で、新任者向け法定研修間、及び新任者向け法定研修とこども家庭ソーシャルワーカー認定資格に係る研修との間における科目の重複の可能性について検討を行い、合理化が可能な点について議論を行った。

その結果、各研修の目的や位置づけを踏まえ、①新任者向け法定研修間における内容の重複、②新任者向け法定研修と認定資格に係る各研修との内容の重複の2点について整理を行った。

なお、重複科目の取扱い（免除の考え方等）については、考察において詳述している。

### ③ 人材育成の連続性が十分に確保されていないことに係る課題と対応方策

現行の新任職員向けの研修体系は、児童福祉司任用前講習会及び任用後研修を受講した後、おおむね5年以上の実務経験を有する職員を対象とした児童福祉司スーパーバイザー研修へと接続する構造となっている。

しかしながら、この間に位置する経験年数1年以上5年未満の職員に対しては、体系的な育成の枠組みが十分に整理されておらず、知識・スキルの習得が各自治体における

任意研修や現場に委ねられているのが現状である。

さらに、児童相談所においては経験年数の浅い職員の割合が増加しており、スーパーバイザーを担う職員の経験年数も低下傾向にある。このため、十分な指導体制が確保されない場合には、若手職員の育成に影響を及ぼすおそれがある。

こうした状況を踏まえると、人材育成は研修の整備のみで対応すべきものではなく、当該層に求められるスキルを明確化した上で、それぞれのスキルについて短期間で習得可能なものと、実務経験を通じて段階的に習得すべきものとの整理し、研修、OJT、スーパービジョン等の手法を適切に組み合わせた育成方策を構築することが重要である。すなわち、自治体における人材育成計画の策定と、その中で職階別の期待役割や研修体系があわせて位置づけられている必要がある。

また、育成の担い手となるスーパーバイザーの質の確保も喫緊の課題であり、スーパーバイザーを支援する体制（メタスーパービジョン）の整備や、外部人材（他自治体主催の研修の活用、児童相談所OB・OG等の関与等）の活用等、以下に示すとおり、組織内外の資源を組み合わせた育成体制の構築が求められる。

(再掲) 図表 3 研修に加えた人材育成支援の取組例

取り組み例と具体的な内容	
OJT・日常業務を通じた育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT及び職場トレーナー制度:新規採用職員に対するOJTや職場トレーナー制度を実施し、業務の実践的な指導を行う。</li> <li>・業務指導員の配置:児童相談所OB・OGが業務指導員として配置され、現場経験を基に面接同行、記録支援、提案に関する助言を実施。</li> </ul>
スーパービジョン・専門的支援体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内でのSVの実施:班でグループSVを設定し、勤務時間内に全員がSVを受けられるような体制を整備。</li> <li>・計画的なスーパービジョンや勉強会の実施:職員全員が参加できるように年間を通じて業務時間内に計画的なスーパービジョンや勉強会を実施。</li> </ul>
チームによる総合的支援・ケース共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次の近い職員によるチーム編成とケース共有、及びケース回覧・緊急フォローの体制整備:SVが担当する児童福祉司数が多く、SVの負担が大きいことから、年齢が近い職員でチームを作り、相互にケースを共有。ケース回覧時も、SVのほか当該チームメンバーに共有し、緊急時にフォローし合ったりできる体制を構築。</li> </ul>
学び合い・振り返りの場の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強会の実施:勤務年数1～5年目の全員参加でこどもの権利研究会などを開催しケースワークを振り返っている。</li> <li>・人事交流・他部局連携:本庁や教育分野などの他部局、市町村との人事交流を促進し、広い視野や柔軟な発想力、政策形成能力の向上を図る。</li> </ul>
自己研鑽・専門性向上の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得支援:専門性向上とモチベーションアップを目的に、「こども家庭ソーシャルワーカー」などの資格取得を支援。</li> <li>・自己啓発支援:外部研修希望者への支援など、職員の自主的な学びをサポート。</li> </ul>

#### ④ 新任者向け法定研修の企画・運営等に係る課題と対応方策

研修実施主体に対するヒアリング調査において、研修体系及び現場における受講環境、並びに研修運営の観点から、主に「研修受講のための時間確保が困難であり、研修が後回しとなること」「人員体制の制約により、所属長が職員を研修に推薦しづらく、職員の希望による参加が困難な場合があること」「業務都合により受講できなかった職員に

対する代替的な受講機会が十分に確保されていないこと」「講師の確保や日程調整等に  
係る運営負担が大きいこと」の4点が課題として指摘された。

こうした課題への対応方策としては、各自治体において研修を業務の一環として位置  
づけ、計画的に実施できる体制を整備することが重要である。

その上で、年間研修計画の明確化及び職員への周知を図るとともに、業務多忙な職員  
が受講しやすいよう、オンライン研修やハイブリッド形式の導入を進めることが有効で  
ある。

また、緊急対応等により当日の参加が困難であった職員へのフォローとして、研修の  
アーカイブをオンデマンドで配信することも有効である。

さらに、学習効果の向上や所属を超えた繋がり形成を図る観点から、合宿型・集中  
型研修の実施や単位制による受講等、多様な研修形態の導入を検討することが望ましい。

また、他自治体との共同開催等により、講師確保や運営負担の軽減を図ることも有効  
と考えられる。

# 目次

---

1. 事業概要 .....	1
(1) 背景 .....	1
(2) 目的 .....	1
(3) 事業の全体像 .....	1
(4) 検討委員会 .....	3
(5) 事業の実施経過 .....	5
2. デスクトップリサーチ .....	6
(1) デスクトップリサーチ概要 .....	6
(2) デスクトップリサーチ結果 .....	6
3. 研修実施主体自治体調査（アンケート・ヒアリング） .....	12
(1) アンケート調査概要 .....	12
(2) アンケート調査結果 .....	13
(3) ヒアリング調査概要（人材育成計画） .....	17
(4) ヒアリング調査結果（人材育成計画） .....	18
(5) ヒアリング調査概要（新任者向け法定研修・キャリアラダー） .....	44
(6) ヒアリング調査結果（新任者向け法定研修・キャリアラダー） .....	45
4. 研修受講対象者調査（アンケート） .....	53
(1) 研修受講対象（児童相談所）アンケート調査概要 .....	53
(2) アンケート調査結果 .....	54
(3) 研修受講対象（市区町村）アンケート調査概要 .....	68
(4) アンケート調査結果 .....	69
(5) 研修受講対象（児童福祉司1、2年目）アンケート調査概要 .....	85
(6) アンケート調査結果 .....	86
(7) 研修受講対象（要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）アンケート調査概要 .....	89
(8) アンケート調査結果 .....	90
5. 新カリキュラム案に関する検討 .....	93
(1) 背景・目的 .....	93
(2) 検討概要 .....	93

6. 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討.....	95
(1) 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討方法 ....	95
(2) 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する主な論点 ....	95
7. 考察 .....	98
(1) 各階層の職員に求められる資質や標準的な業務内容 .....	98
(2) 現行の研修体系や研修内容等に係る課題及び対応方策.....	100
8. まとめ.....	108
(1) 本事業の成果 .....	108
(2) 今後の課題 .....	108
付録.....	110
付録1 研修実施主体向け自治体アンケート調査票 .....	110
付録2 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票①（児童相談所） .....	111
付録3 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票②（市区町村） .....	115
付録4 研修受講対象（個人）向けアンケート調査票①（児童福祉司（経験年数1 ～2年目）） .....	118
付録5 研修受講対象（個人）向けアンケート調査票②（要保護児童対策調整機関 調整担当者研修受講者（直近2年以内）） .....	120

## 1. 事業概要

---

本章では、本事業の背景、目的及び事業の全体像等について掲載する。

### (1) 背景

---

国策定の「新たな児童虐待防止対策総合強化プラン」（以下「新プラン」という。）においては、令和8年度末までに児童福祉司及び児童心理司の全国的な増員目標を立てており、今後も自治体において計画的な増員が進められることにより、経験の浅い職員や研修受講対象者の増加が見込まれるなか、人手不足が見られる支援現場においては効果的・効率的な研修の実施が求められている。

現在のこども家庭支援を担う人材に対する全国共通の新任者向けの研修（「児童福祉司任用前講習会」、「児童福祉司任用後研修」、「要保護児童対策調整機関調整担当者研修」を指す。以下、「新任者向け法定研修」という。）については、全体を俯瞰した際に各受講者のキャリアラダー・キャリアパスに沿った連続性のある研修内容になっているか、また、効率的に必要な十分なスキルを習得できるものになっているか、複数の研修における科目の重複等を踏まえ合理化できるところはないか等の観点から、見直しの余地がある。

### (2) 目的

---

本事業では、新任者向け法定研修の実施状況を把握し、今後の研修内容・研修方法のあり方や、新任者向け法定研修間における重複科目の見直しの方向性等について検討することを目的とする。

### (3) 事業の全体像

---

(2)の目的を達成するために、図表1の調査を実施した。また、これらの調査結果を踏まえ、①児童福祉司キャリアラダー・キャリアパスに関する検討、②児童福祉司及び要保護児童対策調整機関調整担当者（以下「調整担当者」という）を対象とした新任者向け法定研修の新カリキュラム案の作成を行う。

図表 4 事業概要及び実施方法

	事業概要及び実施方法
<p>① 人材育成計画等においてキャリアラダー・キャリアパスを明確化している自治体に関するデスクトップリサーチ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成計画等においてキャリアラダー・キャリアパスを明確化している自治体を対象に、新任者向け法定研修に関する今後の検討材料とするためにデスクトップリサーチを実施した。</li> </ul>
<p>② 研修実施主体向けアンケート調査及びヒアリング調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修実施主体である都道府県及び市区町村を対象に、新任者向け法定研修の実施方法や人材育成に関する取組等を把握することを目的として、アンケート調査を実施した。</li> <li>加えて、具体性のある人材育成計画等を有する自治体に対し、効果的な人材育成方法や効果的・効率的な研修のあり方についてより詳細に把握することを目的とし、オンライン会議システムを用いてヒアリング調査を実施した。</li> <li>さらに、現行の研修体系や研修内容等に係る課題の把握及びそれらを踏まえた効果的・効率的な研修実施方策の検討、並びに指導・育成の観点から児童福祉司のキャリアラダーを策定する際に考慮すべき点を把握することを目的として、アンケート調査に回答した都道府県及び児童相談所の研修企画担当者に対し、オンライン会議システムを用いてヒアリング調査を実施した。</li> </ul>
<p>③ 研修受講対象向けアンケート調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新カリキュラム案の検討に資することを目的として、組織（児童相談所及び市区町村）及び個人（経験年数1、2年目の児童福祉司並びに、直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した職員）の双方を対象とするアンケート調査を実施した。</li> <li>組織に対する調査としては、児童相談所に対し、児童福祉司任用前講習会及び任用後研修のカリキュラムについて、「より深く学ぶべき内容」「知るべき内容」「現行カリキュラムの内容のほかに学びたかった内容」「必ずしも必要ではない内容」について把握した。また、市区町村に対しては、要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラムについて、同様の観点から調査を行った。</li> <li>個人に対する調査としては、児童福祉司（経験年数1～2年目）並びに、直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した職員を対象に、各研修カリキュラムの細目ごとに「より深く学びたかった内容・知りたかった内容」「現行カリキュラムの内容の他に学びたかった内容」について尋ね、実務における学習ニーズや課題認識を把握した。</li> </ul>

#### (4) 検討委員会

児童福祉業務に従事する自治体職員、児童福祉に知見を有する有識者により構成し、情報の整理・分析や成果物に関する議論を行った。

##### ① 検討委員会・事務局体制

検討委員会委員は図表 5 のとおりである。なお、座長には川松氏が就任した。

図表 5 検討委員会委員

氏名	所属
荒井 春香	松戸市こども家庭センター 主査
大塚 えり子	東京都児童相談センター総合連携課 企画担当総括課長代理
○川松 亮	明星大学人文学部福祉実践学科 教授
鈴木 茂	名古屋市中心児童相談所 担当課長
永井 陽子	香川県子ども女性相談センター 地域連携支援室 室長
中村 みどり	Children's Views & Voices 副代表
藤林 武史	西日本こども研修センターあかし センター長
増沢 高	子どもの虹情報研修センター センター長
薬師寺 真	岡山県倉敷児童相談所 所長
米澤 克徳	岩手県保健福祉部子ども子育て支援室 特命課長（子ども支援体制強化担当）

(五十音順、敬称略、○は座長)

検討委員会オブザーバー及び事業事務局の体制は図表 6 及び図表 7 のとおりである。

図表 6 検討委員会オブザーバー

氏名	所属
家子 直幸	こども家庭庁 支援局 虐待防止対策課 課長補佐
保積 範和	こども家庭庁 支援局 虐待防止対策課 課長補佐
中西 琢也	こども家庭庁 支援局 虐待防止対策課 課長補佐

図表 7 事務局

氏名	所属
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 ディレクター
当新 卓也	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアマネージャー
水谷 祐樹	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト
岸 香織	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト
池上 奈津美	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 アソシエイト

## ② 検討委員会の実施状況

検討委員会の実施状況は図表5のとおりである。なお、会議はオンライン開催とした。

図表 8 検討委員会の実施状況

開催日	主な議題
第1回 令和7年9月29日	<ul style="list-style-type: none"><li>事業概要の説明</li><li>研修実施主体向け質問紙調査設計案の検討</li><li>研修受講対象者向け質問紙調査設計案の検討</li><li>ヒアリング調査項目の検討</li></ul>
第2回 令和7年12月23日	<ul style="list-style-type: none"><li>研修実施主体向け質問紙調査結果の報告</li><li>研修受講対象向け質問紙調査結果の報告</li><li>研修実施主体向けヒアリング調査結果</li><li>児童福祉司のキャリアラダーと研修のあり方についての検討①</li></ul>
第3回 令和8年2月6日	<ul style="list-style-type: none"><li>研修実施主体向けヒアリング調査結果の報告</li><li>研修受講対象向けヒアリング調査結果の報告</li><li>新カリキュラム案章立ての検討</li><li>児童福祉司のキャリアラダーと研修のあり方についての検討②</li></ul>
第4回 令和8年3月5日	<ul style="list-style-type: none"><li>新カリキュラム案についての検討</li><li>研修企画担当者へのヒアリング調査結果の報告</li><li>報告書案についての検討</li></ul>

## (5) 事業の実施経過

本事業は令和7年6月27日に事業の採択内示を受け、令和8年3月31日まで、図表9に示す経過で実施した。

図表9 事業の実施経過

	検討委員会	デスクトップリサーチ アンケート調査	ヒアリング調査	新カリキュラム案 事業報告書
令和7年 6月	↑ 各委員との 事前協議 ↓	↑ 調査方法、調査 内容の設計 ↓		
7月			↑	
8月		↑ デスクトップ リサーチ ↓	↑ 調査項目検討 ↓	
9月	第1回検討委員会			
10月		↑ 質問紙調査 ↓	↑	
11月		↓ 集計・分析 ↑	↑ 実査 ↓	
12月	第2回検討委員会			↑
令和8年 1月			↓	↑ 新カリキュ ラム案の素 案作成 ↓
2月	第3回検討委員会	集計・分析結果の報告		
3月	第4回検討委員会		結果の報告	報告書の作成

## 2. デスクトップリサーチ

本章では、人材育成計画等においてキャリアラダー・キャリアパスを明確化している自治体を対象に実施したデスクトップリサーチの結果について記載する。

### (1) デスクトップリサーチ概要

新任者向け法定研修に関する今後の検討材料とすることを目的とし、人材育成計画等においてキャリアラダー・キャリアパスを明確化している自治体に関する実態を把握するために、千葉県、岡山県及び福岡市の3自治体を対象にデスクトップリサーチを実施した。

### (2) デスクトップリサーチ結果

本項では、デスクトップリサーチの結果を紹介する。

図表 10 デスクトップリサーチ結果の概要（自治体別）

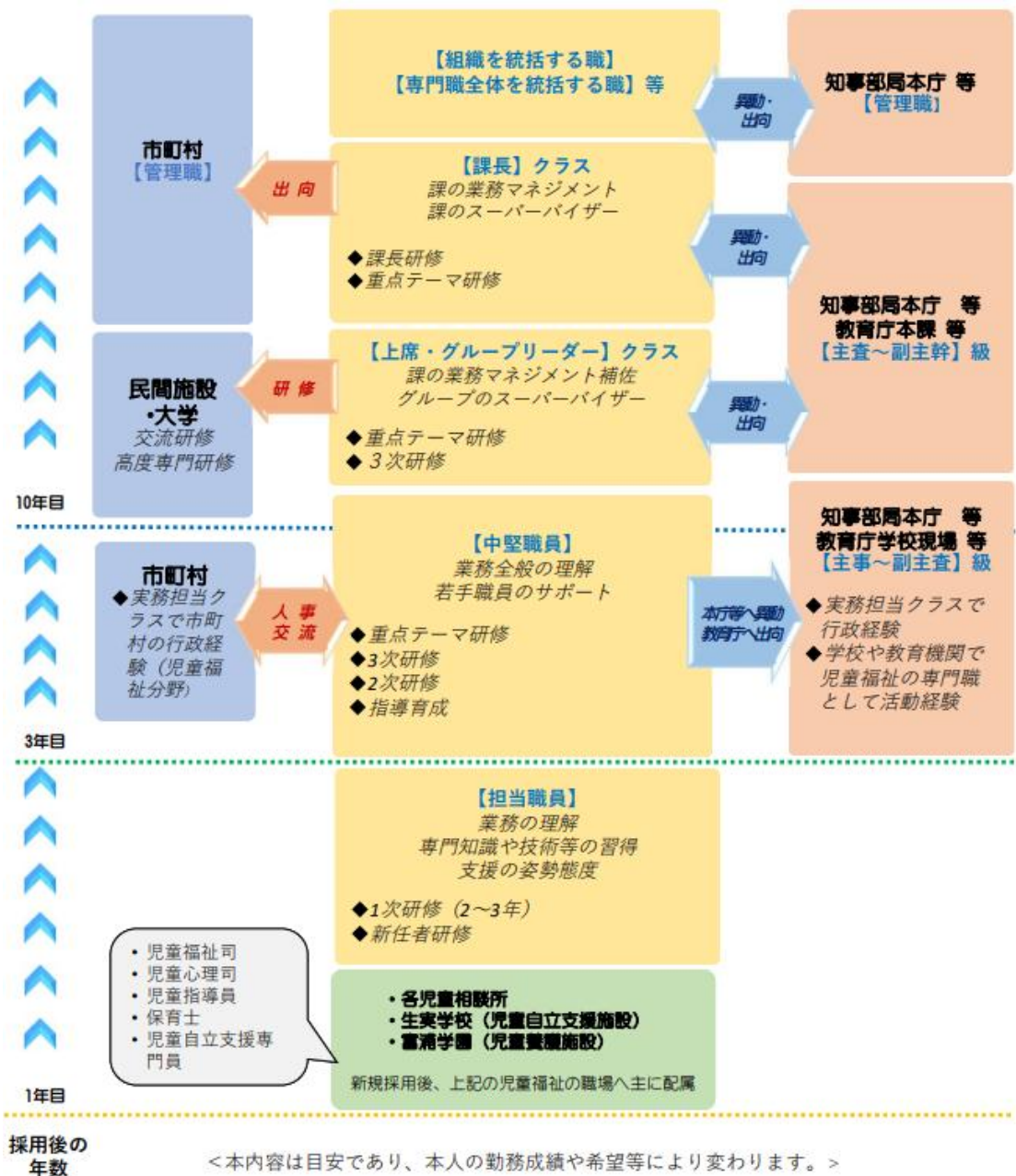
自治体名	採用形態	特徴
千葉県	児童福祉 専門職	<ul style="list-style-type: none"> <li>「児童相談所等人材育成推進委員会」を設置し、計画的な人材育成を実施</li> <li>児童相談所等の現場を中心としたキャリア形成を基本としつつ、幅広い分野で活躍できるイメージを持ってもらうため、児童福祉専門職員のキャリアパスイメージを策定</li> <li>また、児童福祉司の職位・役職に応じた役割・職務内容等を例として示しているほか、OJTの充実・メンタルヘルス対策・資格取得支援等も実施</li> </ul>
岡山県	児童福祉司	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所にて毎週定例で開催している援助方針会議終了後に、個別スーパービジョンやグループスーパービジョン、各種勉強会、研修活動に取り組む時間を業務として設定し事務分掌等で規定</li> <li>中央児童相談所に人材育成を担当する班を設置し、児童相談所に配属されているすべての専門職員を対象に育成方針を策定、児童相談所での経験年数別でステージを設定し、独自研修を実施</li> </ul>
福岡市	行政事務 (福祉)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「福岡市職員の人材育成方針・活性化プラン」に加え、児童相談所業務に従事する職員の育成の方向性や方法を制定</li> <li>ケースを持たない児童福祉司3名と児童心理司1名で構成する児童相談所内の研修を担当する企画推進係を創設し、専任で効果的・効率的な組織運営を実施し、児童相談所職員共通の知識やスキルを獲得するための多職種合同研修に加え、職種ごとの専門研修を実施</li> </ul>

## ア. 千葉県

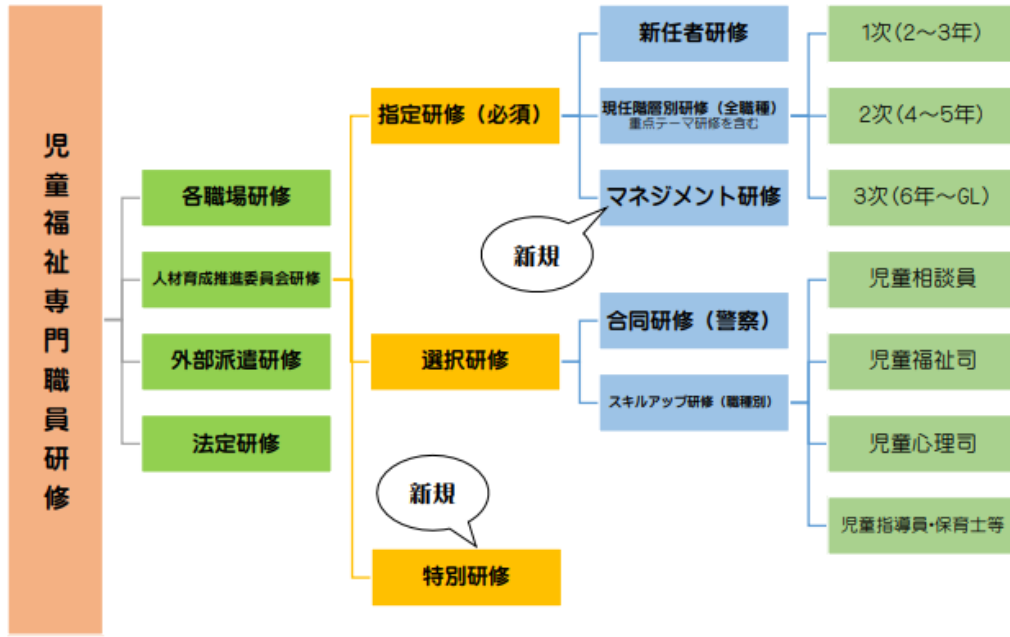
千葉県では、「児童相談所等人材育成推進委員会」を設置し、計画的な人材育成を実施している。

児童相談所等の現場を中心としたキャリア形成を基本としつつ、幅広い分野で活躍できるイメージを持ってもらうため、児童福祉専門職員のキャリアパスイメージを策定している。

図表 11 児童福祉専門職員キャリアパスイメージ



図表 12 児童福祉専門職員研修体系



出典:千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針

児童福祉司の職位・役職に応じた役割・職務内容等を例として示しているほか、OJTの充実・メンタルヘルス対策・資格取得支援等も実施している。

図表 13 児童福祉司の職位・役職に応じた役割・職務内容等(例)

経験年数	採用1、2年目	採用3～10年目	採用11年目～	
	担当職員	中堅職員	課長・GL・上席 所長・次長、 主席児童福祉司	
担うべき役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織における役割の理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員をサポートする役割</li> <li>主体的にケース支援に携わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職域のリーダーとして、困難業務におけるスーパーバイザーとしての役割</li> <li>各課の中心的役割</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統括責任者</li> <li>職域を超えた児童相談所の組織マネジメントの中心的役割</li> </ul>
主な職務内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩職員とともに、ケース対応ができる</li> <li>上司や先輩職員への報告・連絡・相談を適切に行うことができる</li> <li>組織の一員として業務を行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身が所属する課だけでなく、各課の役割にも目を向け、連携を意識した役割を担うことができる</li> <li>児童相談所という組織全体の視点を持つことができる</li> <li>関係機関等との連携や調整の主体として、上司への的確な報告・連絡・相談を行った上で、一定の状況判断ができる</li> <li>アセスメント等について後輩職員にアドバイスができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場指揮</li> <li>ケースの進捗管理</li> <li>課員の育成や労務管理</li> <li>他課との連絡調整</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織としての意思決定最終責任者</li> <li>危機管理、職場の環境整備、関係機関との調整</li> <li>所全体の人材育成、労務管理</li> <li>全てのケースワークの進捗管理や状況把握</li> </ul>
主な業務等	<ul style="list-style-type: none"> <li>知識や技術の習得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県と市町村との役割分担や連携の必要性の認識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中間管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策調整、企画立案等</li> </ul>

出典:千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針

## イ. 岡山県

岡山県では、児童相談所の体制として班ベースに組成し、班ごとにスーパーバイザーを配置している。毎週定例で開催している援助方針会議終了後に、個別スーパービジョンやグループスーパービジョン、各種勉強会、研修活動に取り組む時間を業務として設定し、年間計画や事務分掌で規定している。

中央児童相談所に、人材育成を担当するこども養護班を設置しており、研修に関する企画運営を担っている。

図表 14 岡山県の人材育成の方向性

- ① 子どもを中心とした支援
- ② 子どもの意見を活かした支援の実施
- ③ 子どもと親の支援への参加
- ④ 関係機関との協働
- ⑤ 子どもたちの安全確保
- ⑥ 実践研究を通じた企画・提言機能の強化

出典:令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「児童福祉司の階層別研修に関する調査研究報告書」、岡山県児童相談所職員人材育成基本方針

図表 15 具体的な取組み

- ① 経験年数別にステージを設定
- ② 職種別の専門研修
- ③ OJT・スーパービジョン・テーマ別勉強会等による研修(※事務分掌で規定し業務時間内で実施)
- ④ 県内研修
- ⑤ 県外研修

出典:令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「児童福祉司の階層別研修に関する調査研究報告書」、岡山県児童相談所職員人材育成基本方針

独自の研修として、児童相談所に配属されているすべての専門職員を対象とした育成方針を策定。児童相談所での経験年数別でステージを設定し、育成方針に沿った研修を実施している(業務として原則全員受講している)。

その他、法定研修とは別に、職種別専門職員研修の開催や県外での集合研修への参加、OJT や独自のスーパービジョンによる実務研修を業務時間内に実施している。

図表 16 ステージ別研修 (児童相談所職員 (専門職) に対する研修)

経験年数	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 11年未満	SV 11年以上	所長・次長・ 課長
研修内容	新任研修	ステージⅠ研修	ステージⅡ研修	ステージⅢ研修	管理職研修・ ステージⅢ研修

出典:2020年10月20日(火)子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキング資料 岡山県

図表 17 その他の研修

- 児童福祉司任用後研修
- 児童心理司研修
- 専門職員研修(保健師、一時保護施設職員、社会的養護担当者等)
- 集合研修(県外研修)
  - ✓ 経験年数1年以上の職員が対象
  - ⇒ 児童心理司SV研修/中国地区児童相談所職員研究協議会等
  - ✓ 法定研修
  - ⇒ 新任所長研修/児童福祉司SV研修
- 実務研修(OJT研修・スーパービジョン・テーマ別勉強会・施設実習)
  - ✓ OJT研修は新任職員ごとに育成担当者を決めて実施。スーパービジョンは年間計画を策定し業務時間内で実施
  - ✓ テーマ別勉強会は事務分掌で規定し業務時間内で実施。施設実習は一時保護所や児童自立支援施設等で実施

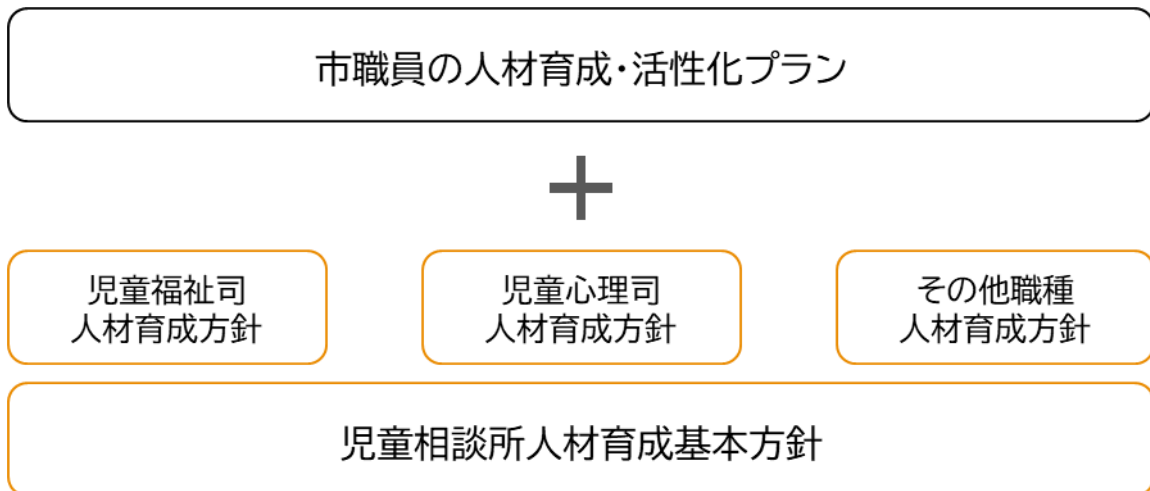
出典: 2020年10月20日(火)子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキング資料 岡山県

## ウ. 福岡市

福岡市では、「福岡市職員の人材育成方針・活性化プラン」に加え、児童相談所業務に従事する職員の育成の方向性や方法を制定している。

OJT を基盤とし、研修及び自己啓発並びにジョブ・ローテーションにより人材育成を図っている。

図表 18 福岡市の人材育成方針



出典: 福岡市こども総合相談センター(福岡市児童相談所)人材育成基本方針

図表 19 具体的な取組み

- ① 業務を通じた指導・育成(OJT)
- ② 研修を通じた育成(Off-JT)
- ③ 自己啓発
- ④ ジョブ・ローテーション

出典: 福岡市こども総合相談センター(福岡市児童相談所)人材育成基本方針

令和4年度に、ケースを持たない児童福祉司3名と児童心理司1名で構成する児童相談所内の研修を担当する企画推進係を創設し、専任で効果的・効率的な組織運営を実施している。

児童相談所職員共通の知識やスキルを獲得するための多職種合同研修に加え、職種ごとの専門研修を実施している。

図表 20 研修体系

- ① 多職種合同研修(基礎)
 

児童相談所職員共通の知識やスキルを獲得し、共通の基盤を作り、多職種連携の素地を作る。

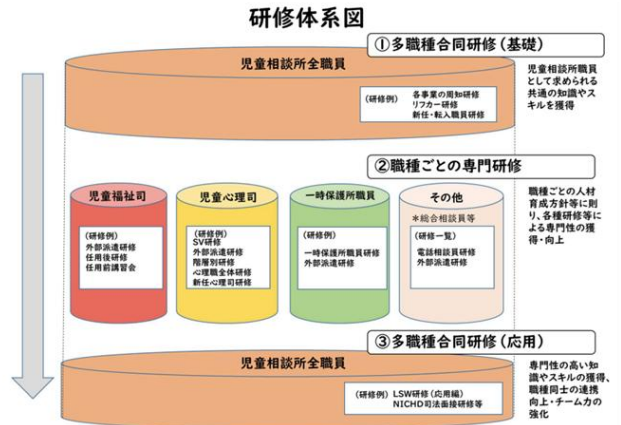
  - ✓ 新任転入職員研修
  - ✓ 各種事業の周知研修
  - ✓ 専門基礎研修(例:不祥事防止研修、RIFCR™研修、LSW研修基礎編等)
- ② 職種ごとの専門研修
 

児童福祉司、児童心理司、一時保護施設職員等それぞれの専門性の獲得、向上のために実施。

  - ✓ 児童福祉司研修(児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修の法定研修等)
  - ✓ 児童心理司研修(心理職全体研修、新任児童心理司研修等)
  - ✓ 一時保護施設職員研修
  - ✓ その他職員研修(電話相談員研修等)
- ③ 多職種合同研修(応用)
 

児童相談所職員共通のより専門性の高い知識やスキルの獲得、多職種同士の連携向上、チーム力の強化のために実施。

  - ✓ 専門応用研修(例:LSW研修応用編、NICHD司法面接研修等)



出典: 令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業「児童福祉司の階層別研修に関する調査研究報告書」、福岡市子ども総合相談センター(福岡市児童相談所)研修実施方針

### 3. 研修実施主体自治体調査（アンケート・ヒアリング）

本章では、研修実施主体である全国の都道府県及び市区町村に対し実施したアンケート調査の結果について記載する。

#### （1）アンケート調査概要

アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

##### ① 調査対象

都道府県、指定都市及び児童相談所設置市区（悉皆）

##### ② 調査方法

こども家庭庁を通じて、全国の都道府県、指定都市及び児童相談所設置市に対し、メールによりオンラインフォームを配布。なお、都道府県に対しては、管内の児童相談所への周知を依頼した。回答はオンラインフォームにより回収する形式とした。

##### ③ 調査期間

令和7年10月30日（木）～12月5日（金）

##### ④ 調査項目

図表 21 アンケート調査項目（主要項目）

1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"><li>自治体名</li><li>担当部署</li></ul>
2. 新任者向け法定研修開催方法	<ul style="list-style-type: none"><li>新任者向け法定研修の開催方法</li></ul>
3. 人材育成に関する取組状況	<ul style="list-style-type: none"><li>児童福祉司又は福祉専門職に特化した人材育成計画の策定有無</li><li>人材育成に特化した係・チームの設置有無</li><li>人材育成計画の内容</li></ul>
4. キャリアラダー・キャリアパスの設定状況	<ul style="list-style-type: none"><li>キャリアラダー・キャリアパスの設定有無</li><li>キャリアラダー・キャリアパスの中で研修を位置づけているか否か</li><li>キャリアラダー・キャリアパスにおける研修の具体的な位置づけ</li></ul>

##### ⑤ 調査回収数・回収率

都道府県、指定都市及び児童相談所設置市区：65自治体（母数82自治体での回収率79.2%）

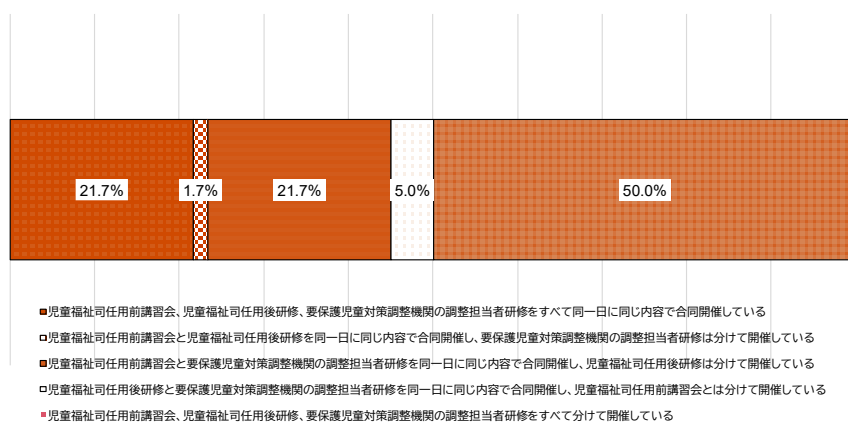
## (2) アンケート調査結果

本項では、自治体に行ったアンケート調査結果を紹介している。なお、アンケート項目一覧は「付録1 研修実施主体向け自治体アンケート調査票」に掲載している。

### ① 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・要保護児童対策調整機関調整担当者研修の開催方法

児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・要保護児童対策調整機関調整担当者研修の開催方法については、「すべて分けて開催している」が5割で最も多く、一方で「すべて同一日に同一内容で合同開催している」の回答が約2割を占めていた。

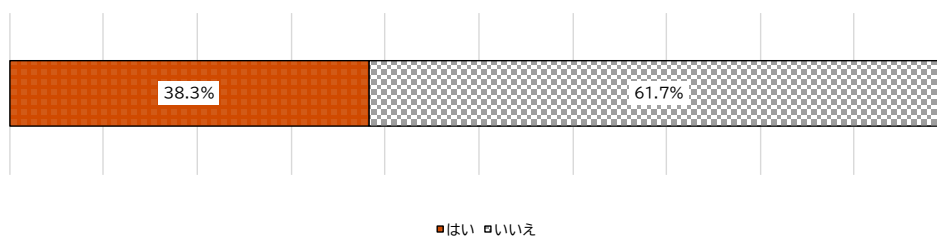
図表 22 児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の開催方法



### ② 人材育成計画の策定有無

人材育成計画の策定有無について、児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定している自治体は約4割にとどまった。

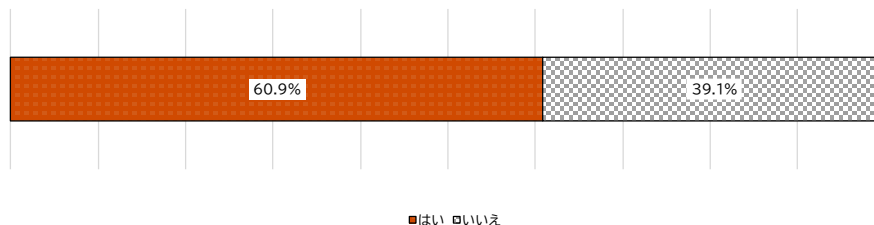
図表 23 児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定有無



### ③ 人材育成に特化した係・チームの構築有無

そのうち、人材育成に特化した係・チームを構築している自治体は約6割を占めた。

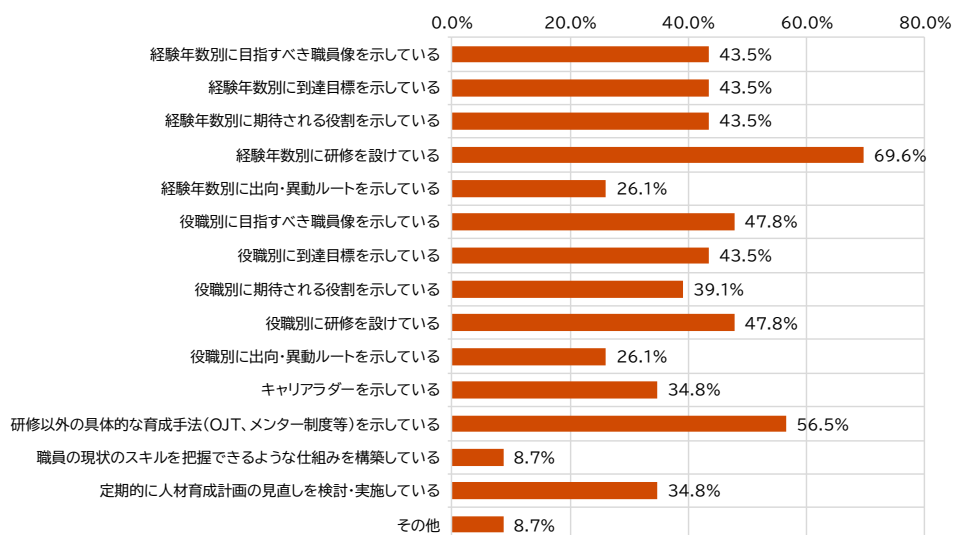
図表 24 人材育成に特化した係・チームの構築有無



### ④ 人材育成計画の内容

人材育成計画の内容としては、「経験年数別に研修を設けている」と回答した自治体が最も多く、約7割を占めた。

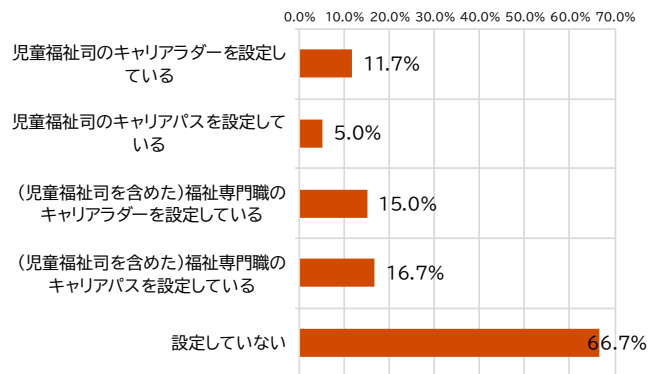
図表 25 人材育成計画の内容（複数回答）



**⑤ キャリアラダー・キャリアパスの設定有無**

キャリアラダー・キャリアパスの設定有無について、児童福祉司のキャリアラダーを設定している自治体は約1割、また、福祉専門職のキャリアラダーを設定している自治体は約2割を占めた。

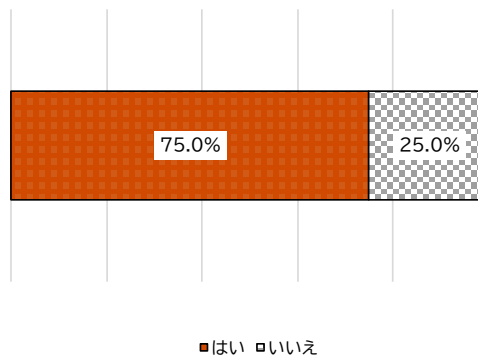
図表 26 キャリアラダー・キャリアパスの設定有無（複数回答）



**⑥ キャリアラダー・キャリアパスのなかでの研修の位置付けの有無**

そのうち、キャリアラダー・キャリアパスを研修のなかで位置づけている自治体は約8割を占めた。

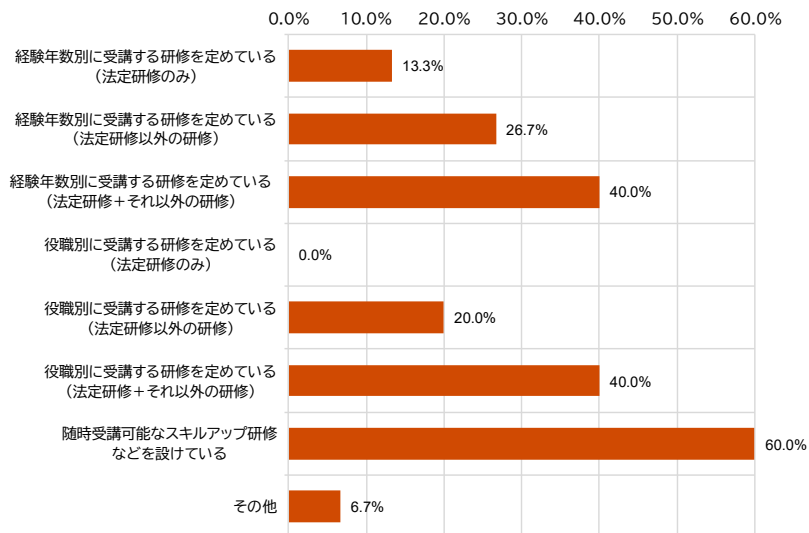
図表 27 キャリアラダー・キャリアパスのなかでの研修の位置付けの有無



## ⑦ キャリアラダー・キャリアパスにおける研修の具体的な位置づけ

キャリアラダー・キャリアパスにおける研修の具体的な位置づけについては、「随時受講可能なスキルアップ研修等を設けている」が最も多く、6割を占めた。

図表 28 キャリアラダー・キャリアパスにおける研修の具体的な位置づけ



### (3) ヒアリング調査概要（人材育成計画）

本項では、人材育成計画等を有する自治体に対するヒアリング調査の結果について記載する。

#### ① 調査対象

本調査では、デスクトップリサーチをもとに、具体性のある人材育成計画等を有する自治体に対し、効果的な人材育成方法や効果的・効率的な研修のあり方等についてより詳細に把握することを目的とし、ヒアリング調査を実施した。調査対象の概要は図表 29 のとおりである。

図表 29 ヒアリング調査対象（実施日順）

#	自治体名	自治体区分	自治体所在地	ヒアリング実施日
1	自治体A	都道府県	中国地方	令和7年12月2日（火）
2	自治体B	都道府県	関東地方	令和7年12月3日（水）
3	自治体C	都道府県	中国地方	令和7年12月3日（水）
4	自治体D	都道府県	関東地方	令和7年12月4日（木）
5	自治体E	政令市	九州地方	令和7年12月11日（木）
6	自治体F	特別区	関東地方	令和8年1月20日（火）

#### ② 調査項目

図表 30 ヒアリング調査項目（主要項目）

(1) 基礎情報	<ul style="list-style-type: none"><li>児童相談所数</li><li>児童福祉司数</li><li>採用形態</li><li>福祉専門職が配置される部署</li></ul>
(2) 人材育成計画に関する情報	<ul style="list-style-type: none"><li>人材育成計画の策定背景</li><li>人材育成計画におけるキャリアラダー・キャリアパス</li></ul>
(3) 研修に関する情報	<ul style="list-style-type: none"><li>人材育成における研修の位置づけ</li><li>効果的・効率的な研修実施のポイント</li><li>研修における課題</li></ul>
(4) 新任職員の育成方針	<ul style="list-style-type: none"><li>新任職員に求める職員像・期待する役割</li><li>新任職員に対する研修以外の育成支援</li></ul>
(5) 今後の人材育成に関する展望	<ul style="list-style-type: none"><li>-</li></ul>

## (4) ヒアリング調査結果（人材育成計画）

---

本項では、具体性のある人材育成計画等を有する自治体に対し実施したヒアリング調査の結果について記載する。

### ① 自治体A（都道府県）

#### 1. 自治体の概要

年齢・経験年数に応じた求められる資質や業務、獲得すべき能力を具体的に示したキャリアパスを設定し、職員が身に付けるべき力等を可視化。

#### 2. ヒアリングの概要

##### ① 基礎情報

- 児童相談所数 5か所
- 児童福祉司数 39名（令和7年4月1日時点）
- 採用形態 児童福祉職
- 福祉専門職が配置される部署  
児童相談所、児童相談所一時保護施設、青少年家庭課（本庁）、児童自立支援施設、女性相談センター

##### ② 児童福祉司若しくは福祉専門職の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - 先立って保健師のキャリアパスを策定しており、児童福祉職についても「目指すべき経験の積み重ねや、スキルを高めていくための方法」をまとめる必要があるとして、令和2年度にワーキンググループを立ち上げ策定
- 人材育成計画内におけるキャリアラダーの設定
  - キャリアラダーは策定しておらず、年齢と経験年数に応じて年齢・経験年数に応じた求められる資質や業務、獲得すべき能力を示したキャリアパスを設定
- それぞれの階層で求められている資質や業務
  - それぞれの階層で求められている資質や業務は図表 31 のとおり。

図表 31 それぞれの階層で求められている資質や業務

階層	役割・責任を持つ業務
<p>新任期 (経験年数 1～3 年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 組織人としての自覚</li> <li>➤ 行政職としての自覚</li> <li>➤ 専門職としての自覚</li> <li>➤ 担当業務の理解</li> <li>➤ 個別の事例等への責任ある対応</li> <li>➤ 所属だけでなく、他機会についても理解する</li> </ul>
<p>新任期 (経験年数 4～7 年) 中堅前期 (経験年数 7～11 年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 係・課の業務全般を理解</li> <li>➤ 担当業務を自立して遂行</li> <li>➤ 個別事例への必要な支援の調整が図れる</li> <li>➤ 担当業務に責任を持つ</li> <li>➤ 現状の課題について、優先度を判断して対応ができる</li> <li>➤ 児童や家族に対して、所属や他機関とのチームアプローチのなかで支援していくことを自覚する</li> <li>➤ 困難事例にも対応できる</li> <li>➤ 新任児童福祉職への指導教育</li> </ul>
<p>中堅後期 (経験年数 12～18 年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 係・課の事業と施策との関連性を理解</li> <li>➤ 自立して担当業務全般を遂行</li> <li>➤ 主担当として業務に責任を持つ</li> <li>➤ 課題に対する対応、改善計画の提案</li> <li>➤ 多様な支援ニーズに応じた組織化</li> <li>➤ 関係機関との協働、課題に対する支援の在り方を提案、調整を図る</li> <li>➤ 新任児童福祉職への指導・助言</li> <li>➤ 児童福祉に関する事業や施策、課題への評価を行う</li> </ul>
<p>プレ管理期 (経験年数 19～24 年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 職場の中でリーダーシップを発揮し相談・支援活動の推進と評価を行う</li> <li>➤ 係・課内職員の能力や特性を把握し、資質向上のための取組を意識的に 行う</li> <li>➤ 児童支援の課題等の見直しを行う</li> <li>➤ 危機管理として、有事にはマニュアルに沿って組織内の人員や業務の調整</li> <li>➤ 組織の人材育成方針と児童福祉職の人材育成方針を踏まえ、主体的に資 質の向上に取り組む</li> <li>➤ 児童福祉に関する事業や施策、課題への評価を踏まえ、児童福祉施策に 係る調整や、資源・制度の提案を行っていく</li> </ul>
<p>管理期 (経験年数 25～29 年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 行政職としてもリーダーの児童福祉職</li> <li>➤ 危機管理事例発生時、組織の方針に基づき組織内の対応、人的資源等の 調整や管理</li> <li>➤ 児童福祉職等の人材育成及びそのシステム化</li> <li>➤ 各所属の相談・支援事業全般に関して、指導的役割</li> <li>➤ 自組織を超えた関係者との連携・調整</li> <li>➤ 児童福祉施策に関わる事業全般を理解し、効果的な事業の実施に責任を もつ</li> <li>➤ 横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い課題に迅速に対応</li> <li>➤ 児童福祉の課題解決のための施策を提案</li> </ul>

階層	役割・責任を持つ業務
管理職 (経験年数 30～38 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 県全体の児童福祉職のリーダーとしての役割</li> <li>➤ 児童福祉施策への提案</li> <li>➤ 決定事項について関係機関の調整</li> <li>➤ 重大事案発生時に現場と本庁等統括した対応</li> <li>➤ 児童福祉職等の採用計画・配置・人事異動の提案</li> <li>➤ 組織のビジョンが語れる</li> <li>➤ 中央児相機能として、他の児相の実情把握、連絡調整、技術的援助、情報提供、措置の調整等</li> </ul>

- それぞれの階層で求められている資質や業務の設定
  - 県職位との連動により設定
- キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 年齢や経験年数により身に付けるべき能力等が明確になった

### ③ 研修内容

- それぞれの階層で実施・受講している研修内容
  - それぞれの階層で実施・受講している研修内容は図表 32 のとおり。

図表 32 それぞれの階層で実施・受講している研修内容

階層	実施・受講している研修
新任期 (経験年数 1～3 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 新任職員研修</li> <li>➤ 国立武蔵野学院新任職員研修</li> <li>➤ 一時保護施設職員研修 (西日本こども研修センターあかし、国立武蔵野学院等)</li> <li>➤ 発達障害の理解</li> <li>➤ 対人援助の基本</li> </ul>
新任期 (経験年数 4～7 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 義務研修 (児童福祉司任用後研修)</li> <li>➤ スキルアップ研修</li> <li>➤ 国立武蔵野学院新任職員研修</li> <li>➤ 一時保護施設職員研修 (西日本 6 こども研修センターあかし、国立武蔵野学院等)</li> <li>➤ 発達障害の理解</li> <li>➤ 対人援助の基本</li> </ul>
中堅前期 (経験年数 7～11 年) 中堅後期 (経験年数 12～18 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 義務研修 (児童福祉司任用後研修)</li> <li>➤ スキルアップ研修</li> <li>➤ 国立武蔵野学院中堅職員研修</li> <li>➤ 児童相談所職員研修</li> </ul>
プレ管理期 (経験年数 19～24 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 義務研修 (児童福祉司任用後研修)</li> <li>➤ スキルアップ研修</li> <li>➤ 児童福祉司 SV 研修 (子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし)</li> </ul>
管理期 (経験年数 25～29 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童福祉司 SV ステップアップ研修 (子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし)</li> </ul>
管理職 (経験年数 30～38 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 新任施設長研修 (国立武蔵野学院)</li> <li>➤ 児童相談所長研修 (子どもの虹情報研修センター)</li> <li>➤ 管理者研修</li> </ul>

④ 人材育成支援の実施内容等

- 研修以外の人材育成支援
  - 各児童相談所での SV の実施等
- 人材育成に関する課題
  - 採用人数の確保
  - ライフステージや採用計画により、年代によって職員数の偏りがある

## ② 自治体B（都道府県）

### 1. 自治体の概要

キャリアラダーを「担当職員」（1、2年目）、「中堅職員」（3～9年目）、「上席・グループリーダー」（10年目以降）等で区分し、それぞれの区分に応じた具体的な求められる資質や業務を規定。

### 2. ヒアリングの概要

#### ① 基礎情報

- 児童相談所数 6か所
- 児童福祉司数 311名（令和7年4月1日時点）
- 採用形態 児童福専門職
- 福祉専門職が配置される部署  
知事部局（本庁・出先機関）、教育庁（学校等）、市町村（福祉担当課等）等

#### ② 児童福祉司若しくは福祉専門職の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - 児童福祉専門職員の大幅な増員により、経験年数の浅い職員が多数を占める状況の中、若手職員の能力向上と中堅職員のマネジメント向上に向け、中長期的な人材育成の取組を進めるにあたっての基本的な考え方を示し、計画的な人材育成を進めるため策定。
- 人材育成計画内におけるキャリアラダーの設定
  - キャリアラダーは「担当職員」（1、2年目）、「中堅職員」（3～9年目）、「上席・グループリーダー」（10年目以降）に区分されており、研修内容も「担当職員」、「中堅職員」等の職責に応じて設定。
- キャリアラダーにおける区分設定の考え方
  - 研修内容が上記職責に応じ設定されている。
- それぞれの階層で求められている資質や業務
  - それぞれの階層で求められている資質や業務は図表 33 のとおり。

図表 33 それぞれの階層で求められている資質や業務

階層	求められている資質や業務
担当職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 業務の理解</li> <li>➤ 専門知識や技術等の習得</li> <li>➤ 支援の姿勢態度</li> </ul>
中堅職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 業務全般の理解</li> <li>➤ 若手職員のサポート</li> </ul>
【上席・グループリーダー】 クラス	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 課の業務マネジメント補佐</li> <li>➤ グループのスーパーバイザー</li> </ul>
【課長】クラス	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 課の業務マネジメント</li> <li>➤ 課のスーパーバイザー</li> </ul>
【組織を統括する職】、 【専門職を統括する職】等	—

- それぞれの階層で求められている資質や業務の設定背景
  - それぞれの職責における業務内容とそれに応じた研修目標を示すために設定。
- キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 各職員の目的意識を醸成し、意欲的な成長へ繋がる。

③ 研修内容

- それぞれの階層で実施している研修内容
  - それぞれの階層で実施している研修内容は図表 34 のとおり。

図表 34 それぞれの階層で実施している研修内容

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
1 年 目	➤ 新任者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「児童相談所の役割、新任職員に期待すること」</li> <li>➤ 「児童相談所の業務について」</li> <li>➤ 「児童相談員の業務について」</li> <li>➤ 「児童福祉司の業務について」</li> <li>➤ 「児童心理司の業務について」</li> <li>➤ 「一時保護課職員の業務について」</li> <li>➤ 「庶務課の業務について」</li> <li>➤ 「児童相談所業務支援システム」</li> <li>➤ 「子どもの虹情報研修センター「ミニ講座」」</li> <li>➤ 「社会的養護の基礎知識」</li> <li>➤ 「虐待通告の受け方」</li> <li>➤ 「こどもの発達に関する基礎知識と虐待の影響」</li> <li>➤ 「こどもの権利擁護」</li> </ul>

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「キャリア研修」</li> <li>➤ 「グループワーク」等</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ スキルアップ研修（児童福祉司）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「関係機関の基礎知識」</li> <li>➤ 「初期調査について」</li> <li>➤ 「記録の書き方について」</li> <li>➤ 「入所措置の手続き」</li> <li>➤ 「虐待対応マニュアルに基づく各種シートの使い方及びチェック方法」等</li> </ul>
2 年 目 以 降	現任階層別研修	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2年目以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 性的虐待対応【基礎編】</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2、3年目</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ こどもの権利擁護「意見表明と最善の利益」</li> <li>➤ 「はじめてのサインズ・オブ・セーフティ・アプローチ」</li> <li>➤ 家族療法【基礎編】（オンライン）</li> <li>➤ 性的虐待対応【基礎編】（2年目以上）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 4、5年目</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ パーネンシー保障【基礎編】</li> <li>➤ 立入調査等実施に係る具体的な流れ</li> <li>➤ 家族療法【応用編】（対面）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6年目以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「今、児童相談所に求められる役割とは」</li> <li>➤ パーマネンシー保障【アドバンス編】</li> <li>➤ 死亡事例</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ その他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「一時保護時の司法審査に係る事務手続き等について」（所属推薦）</li> <li>➤ 性的虐待対応【アドバンス編】</li> <li>➤ 性的虐待対応「法的被害事実確認面接トレーニング」</li> <li>➤ 性的虐待対応【初期調査】（基礎編受講者）</li> <li>➤ NICHD プロトコル実践例に基づくフォローアップ（NICHD 研修受講者等）</li> </ul>
	スキルアップ研修（児童福祉司）	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2年目以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「面接の心髄～からだワーク～」、児童相談所業務における法的対応について</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2～5年目</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 第1回アセスメント担当者研修</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6年目以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 第2回アセスメント指導者研修</li> </ul>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 各所属において、現場の実情に応じた OJT を含む独自研修を実施</li> </ul>	

#### ④ 人材育成支援の実施内容等

- 研修以外の人材育成支援
  - 広い視野や柔軟な発想力、政策形成能力の向上を図るため、本庁・教育分野等の他部局や市町村との人事交流を促進。
  - また、専門性の向上とモチベーションアップを目的として、職員が「こども家庭ソーシャルワーカー」の資格を取得する際の財政支援を実施。
- 人材育成に関する課題
  - 業務多忙のため、予定された研修を受講できない職員がいる。また、各児童相談所から数名ずつこども家庭ソーシャルワーカーの資格取得のための研修に参加させているところ、業務多忙を理由に職員を推薦しない児童相談所が発生している。
  - 一時保護施設等の交替制勤務の職員については集合研修の受講が難しい。
  - 児童相談所職員は業務多忙のため、講師依頼等の調整が難しい。
  - 職員の増加に伴い、研修の受講定員も増加しており、会場の確保に苦慮している。

## ② 自治体B（特別区）

### 1. 自治体の概要

児童相談所設置準備段階より人材育成計画を策定して、研修予算の確保を実現し、充実した研修の実施のほか、性的虐待や権利擁護等の専門のプロジェクトチームを構成し、職員の質の向上も図っている。

### 2. ヒアリングの概要

#### ① 基礎情報

- 児童相談所数 1か所
- 児童福祉司数 34名（令和8年1月20日時点）
- 採用形態 福祉職（経験者採用を含む）
- 福祉専門職が配置される部署  
生活援護課（本庁）、こども家庭センター等

#### ② 児童相談所職員の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - 児童相談所設置準備段階より人材育成の必要性について議論を行い、財務所管課との研修予算の確保に関する折衝においても活用できるよう計画を策定。
- 人材育成計画内におけるキャリアラダーの設定
  - 初任期（1、2年目）、中堅期（3～5年目）、エキスパート期（6年目以降）に区分、職種別及び職種共通の到達目標や受講が必要な研修等を記載。
- それぞれの階層で求められている資質や業務

- それぞれの階層で求められている資質や業務は図表 35 のとおり。

図表 35 それぞれの階層で求められている資質や業務

階層	求められている資質や業務
初任期 (経験年数 1 年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 業務や仕組み・制度の理解、基礎的な事務処理対応等。</li> <li>▶ 児童相談所及び各職種の業務の概要を理解し、SV や先輩職員の指導助言を受けながら基本的な知識・スキルを身に付ける。</li> </ul>
中堅期 (経験年数 3 ～ 5 年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 児童福祉司の役割の理解及び実践、主体的な判断・援助活動、関係機関等との情報共有や役割分担等。</li> <li>▶ 基本的な業務を自立して行うとともに、先輩職員の指導助言、外部の専門研修の受講等を通じて、各職種に求められる専門知識・スキルを習得し、初任期の職員の見本となる。</li> </ul>
エキスパート期 (経験年数 6 年目以降)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ チーム内職員のケースの進行管理・支援、多様性のあるチーム作り、予防の観点を含めた支援の実施等。</li> <li>▶ 困難な場面でも周囲と連携して業務を遂行することができ、他部署や関係機関とも良好な関係を築き、強みとなる高い専門知識・スキルを活かして、SV を補佐し、係運営及び指導育成に貢献する。</li> </ul>

▶ それぞれの階層で求められている資質や業務の設定背景

- 想定される異動スパン及び中堅以上の職員については将来的に係長や SV 人材となって組織運営や後進の指導育成に関わっていくことの意識付け

▶ キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果

- 到達目標等が可視化されることで各職員が自身に不足している部分が明確化され、職員自身がどんな研修を受講し、どのように成長していくべきか分かるようになった。

③ 研修内容

- それぞれの階層で実施している研修内容
  - それぞれの階層で実施している研修内容は図表 36 のとおり。

図表 36 それぞれの階層で実施している研修内容

階層	実施している研修 (全職員共通)	実施している研修 (児童福祉司)
(経験年数 1、2 年目) 初任期	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童相談所初任者研修</li> <li>➤ 児童福祉司任用前研修</li> <li>➤ 児童福祉任用後研修</li> <li>➤ 一時保護実習（夜勤及び入所体験を含む）</li> <li>➤ 特別区職員研修所主催研修</li> <li>➤ 子どもの虹情報研修センター、あかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の新任職員を対象とした研修</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ トラウマインフォームドケア（基礎）</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ DV 研修（被害と加害、関係性の理解）</li> <li>➤ SofS 基礎研修</li> <li>➤ 記録の書き方研修</li> <li>➤ SofS ギャザリング</li> <li>➤ CARE プログラム</li> <li>➤ OJT:面接/検査技術の向上（準備と振り返り）</li> <li>➤ ケースカンファレンス</li> <li>➤ RIFCR 等性的虐待に関わる基礎研修</li> <li>➤ ストレスケア・メンタルヘルス研修（基礎編）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ OJT:SofS でチャレンジした事例に対するコンサルテーション</li> <li>➤ 児童福祉司任用前講習会</li> <li>➤ 児童福祉司任用後研修</li> <li>➤ 一時保護実習（夜勤及び入所体験を含む）</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ SofS 基礎研修</li> <li>➤ トラウマインフォームドケア（基礎）</li> <li>➤ CARE プログラム</li> <li>➤ RIFCR 等性的虐待に関わる基礎研修</li> <li>➤ DV 研修（被害と加害、関係性の理解）</li> <li>➤ LGBT 研修</li> </ul>
(経験年数 3 ～ 5 年目) 中堅期	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 特別区職員研修所主催研修（立入調査・臨検捜査の共同訓練等を含む）</li> <li>➤ 子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の中堅職員を対象とした研修</li> <li>➤ 司法面接研修</li> <li>➤ 動機付け面接研修</li> <li>➤ トラウマインフォームドケア（実践）</li> <li>➤ DV 研修（支援等）</li> <li>➤ 記録の書き方研修</li> <li>➤ SofS フォローアップ研修</li> <li>➤ SofS ギャザリング</li> <li>➤ 各種学会及び研究大会等への参加・実践報告・発表</li> <li>➤ ケースカンファレンス（司会を含む）</li> <li>➤ ストレスケア・メンタルヘルス研修（周囲のサポート等も含む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ OJT : SofS でやり通す事例について年間を通じた定期的なコンサルテーション</li> <li>➤ 外部専門機関研修</li> <li>➤ 各種ペアレンティングプログラム、各種治療プログラム</li> <li>➤ 特別区職員研修所主催研修（立入調査・臨検捜査の共同訓練等を含む）</li> <li>➤ 司法面接研修</li> <li>➤ 動機付け面接研修</li> <li>➤ SofS ギャザリング</li> <li>➤ 各種学会及び研究大会等への参加現任階層別研修</li> </ul>

階層	実施している研修 (全職員共通)	実施している研修 (児童福祉司)
エキスパート期 (6年目以降)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 特別区職員研修所主催研修（管理監督者研修等）</li> <li>▶ 子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の中上級者や指導者を対象とした研修</li> <li>▶ 各種面接手法のフォローアップ・指導者向け研修</li> <li>▶ トラウマインフォームドケア（組織的取組）</li> <li>▶ 記録の書き方研修</li> <li>▶ SofS リーダーシップ研修</li> <li>▶ SofS ギャザリング</li> <li>▶ 各種学会及び研究大会等への参加・実践報告・発表</li> <li>▶ ケースカンファレンス（司会、各種技法を用いたファシリテーターを含む）</li> <li>▶ メンタルヘルス研修（マネジメント層向け、児童相談所の管理監督者向け）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 児童福祉司 SV 研修</li> <li>▶ OJT：ファシリテーター、アドバイザーとしてのスキルアップ</li> <li>▶ 外部専門機関研修（司法面接トレーナー研修、動機づけ面接法（中上級）、各種ペアレンティングプログラム、各種治療プログラム）</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 時宜を得たトピックの研修を実施</li> </ul>	

#### ④ 人材育成支援の実施内容等

- ▶ 研修以外の人材育成支援
  - 将来を見据え、各係及び企画調整係に、経験の浅い職員のフォローが出来るSV級又はそれに準ずる職員を配置。
  - 係や職種を横断して、司法面接や性的虐待、権利擁護等の専門のプロジェクトチームを設け、各チームが専門性を持って担当児童福祉司をサポート。
- ▶ 人材育成に関する課題
  - 児童相談所での勤務経験の少ない職員が半数以上を占めており、中堅職員は若手職員に児童相談所の業務を教えながら担当ケースをフォローしていく状況であり、目の前の事柄に忙殺されてしまっていること。

### ③ 自治体C（都道府県）

#### 1. 自治体の概要

児童福祉司の専任採用を実施しており、人材育成方針に沿った具体的なキャリアラダーを設定し、全職種の職員が児童福祉専門職として目指すべき姿等を可視化。

#### 2. ヒアリングの概要

##### ① 基礎情報

- ▶ 児童相談所数 3か所
- ▶ 児童福祉司数 42名（令和7年4月1日時点）

- 採用形態 児童福祉司
- 福祉専門職が配置される部署  
児童相談所、子育て支援課（本庁）、障害福祉課（本庁）、障害者更生相談所、女性相談支援センター、児童自立支援施設、精神保健福祉センター、職業訓練校、県民局福祉・保健部門

## ② 児童福祉専門職の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - こどもを取り巻く問題は年々複雑化・多様化しており、児童相談所職員はより高度な知識や支援実践が求められ、ソーシャルワークや児童心理臨床等の専門性のさらなる向上が喫緊の課題となっていたところ、平成 19 年の死亡事故を契機に在り方検討会を設置し、平成 24 年度から現行の人材育成計画がスタート。
- 人材育成計画内におけるキャリアラダーの設定
  - 新任者から管理職までの下記のステージごとに研修や到達目標を設定し、児童福祉専門職と行政職との両方の視点でキャリアラダーを策定。
  - 「新任者」（経験年数 1 年未満）、「ステージⅠ」（経験年数 1 年以上～5 年未満）、「ステージⅡ」（経験年数 5 年以上 11 年未満）、「ステージⅢ」（SV、経験年数 11 年以上）、「班長」、「課長」、「所長」。
- キャリアラダーにおける区分設定の考え方
  - 児童福祉専門職としてのキャリアラダーは、人材育成基本方針や職員からのヒアリング内容、イギリスの PCF（ソーシャルワーカーの包括的人材育成体系）を参照して策定。
- それぞれの階層で求められている資質や業務（素案）
  - それぞれの階層で求められている資質や業務（素案）は図表 37 のとおり。

図表 37 それぞれの階層で求められている資質や業務（素案）

階層	児童相談所職員人材育成基本方針					
	子どもを中心とした支援	子どもの意見を活かした支援の実施	子どもと親の支援への参加	関係機関との協働	子どもたちの安全確保	実践研究を通じた企画提言機能の強化
新任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 人材育成基本方針・児童福祉専門職の役割を説明できる。</li> <li>➤ 子どもの権利実現に向けた支援実践への意欲と献身を示す。</li> <li>➤ 面接技術を獲得する。</li> <li>➤ 知識と技術（子どもの権利、子どもの暮らしと育ち発達、大人の精神疾患、子どもと家族のアセスメント、虐待・ネグレクト、子どもと家族に係る法律と制度等）を獲得する。</li> </ul>					
ステージ I	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 自分の役割を認識して、積極的に貢献する。</li> <li>➤ 支援実践を通じて、信頼性、誠実さ、相手への敬意を示すことへのプロ意識を示す。</li> </ul>					
ステージ II	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 支援実践における価値の対立や倫理的板挟み等の困難を認識し、それらに適切に対処する（理解だけでなく実践する）。</li> </ul>					
ステージ III	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 中、長期的な視点を持った支援実践に関わるネットワークを構築し、そのコーディネートを行う。</li> </ul>					
管理職（班長）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童相談所職員や関係機関の支援者に対して、研修講師、スーパービジョン、調整機能の役割を果たす。</li> <li>➤ 支援実践における危機管理を行う。</li> </ul>					
管理職（課長）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 班長へのメタスーパービジョン、関係機関の調整機能役割を果たす。</li> <li>➤ 支援実践における危機管理、組織的な課題の解決に向けたアプローチを行う。</li> </ul>					
管理職（所長）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 子どもを中心とした支援実践が実施できるよう、リーダーシップを発揮する。</li> <li>➤ 児童相談所全体で取り組む中期的な目標を作成し、地域や関係機関等の社会全体への働きかけを行う。</li> </ul>					

➤ それぞれの階層で求められている資質や業務の設定背景

- イギリスの PCF を参照し、自治体独自の児童相談所職員人材育成基本方針を元に、経験年数、研修ステージに応じた目指すべき職員像、キャリアラダーの素案が作成され、都度の改訂を前提とした上で、今後の人材育成における指標としての利用が児童相談所の在り方に関する検討委員会より提案された。それぞれの職責における業務内容とそれに応じた研修の目標と内容を示す

めに設定

- キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 人材育成研修とキャリアラダー等の導入により、メンタル不調者や離職者が大幅に減少し、職員の定着率が向上
  - また、研修報告書の外部配布や充実した育成体制への口コミ、実習生積極受入れ、若手職員による大学訪問等を通じて求人応募者が増加

③ 研修内容

- それぞれの階層で実施している研修内容（令和6年度実績）
  - それぞれの階層で実施している研修内容（令和6年度実績）は図表 38 のとおり。

図表 38 それぞれの階層で実施している研修内容（令和6年度実績）

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
1年目	➤ 新任者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童相談所における相談の現状</li> <li>➤ こども家庭相談に係る倫理的配慮（個人情報等）</li> <li>➤ 行政機関としての児童相談所</li> <li>➤ 相談業務の基本（ソーシャルワーク）</li> <li>➤ 子どもの権利</li> <li>➤ こども虐待対応の基本</li> <li>➤ 女性相談支援センターの概要 他</li> </ul>
2～5年目	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ I ステージ研修</li> <li>➤ 児童福祉司任用後研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 社会的養護のもとで暮らすこどもたちの自立支援～施設で生活しているこどもと一緒に社会での生活をつくる～</li> <li>➤ こども虐待対応の基本的な考え方と実践～こどもの声に基づく実践への転換～</li> <li>➤ 児童相談所におけるソーシャルワーク実践～こどもを中心とした暮らしの支援とは～</li> <li>➤ 少年事件の基礎知識と非行事案への児童相談所の対応</li> <li>➤ 愛着から考えるこどもと大人の精神疾患</li> <li>➤ こども虐待とDVの併存ケースへの対応モデル報告会 他</li> </ul>
5～11年目	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ II ステージ研修</li> <li>➤ 児童福祉司任用後研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 関係機関との協働</li> <li>➤ 児童相談所における法的対応の実務～改正法下での一時保護～</li> <li>➤ こども虐待相談に対する支援の実践活動について</li> <li>➤ 解決志向とリフレイム</li> <li>➤ ※その他、警察や女性相談支援センターとの合同研修等を実施</li> </ul>

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
12年以上 S V	▶ IIIステージ研修・管理職研修	▶ 児童相談所職員人材育成に係るスーパービジョン実施について ▶ こども家庭相談における記録の書き方とスーパービジョン ▶ チームアプローチとスーパービジョン ▶ こどもの権利に基づいたソーシャルワーク～こどもが児童保護システムに望むこと、その本質と理解、実現に向けて～他
管理職		
その他	▶OJT 研修 ▶県外研修 等	—

#### ④ 人材育成支援の実施内容等

##### ▶ 研修以外の人材育成支援

- 計画的な個別スーパービジョンやグループスーパービジョン、テーマ別の勉強会を、職員全員が受けられるよう事務分掌に規定するとともに年間を通じて業務時間内に確保して実施。
- 3人1組で年齢の近い職員でチームを構成し、ケースの共有を行うことで、緊急時にフォローし合える体制を構築し、職員の精神的な負担を軽減。

##### ▶ 人材育成に関する課題

- 業務の進行管理や事務処理の手順に厳格さを求めるあまり、こどもとの面接等の時間が奪われており、業務環境の不断の見直しが必要。
- 児童福祉分野への就職を目指す学生が多い一方、大学等において児童福祉（児童ソーシャルワーク）の原論と実践的方法論を含め、しっかり教えることのできる教員が少ないこと。

#### ④ 自治体D（都道府県）

##### 1. 自治体の概要

体験型研修に特化した児童福祉人材の研修センターを開設し、人材育成強化の取組を促進。他に、主に中堅層を対象に、専門的知識の共有を目的とした管内基礎自治体等との共同研修や管内基礎自治体職員等の受講受け入れを進め、自治体間の「顔の見える関係」の構築を進めている。

##### 2. ヒアリングの概要

###### ① 基礎情報

- 児童相談所数 12 か所
- 児童福祉司数 557 名（令和7年6月1日時点）
- 採用形態 福祉職
- 福祉専門職が配置される部署  
児童相談所、児童自立支援施設、療育センター、女性総合支援センター、福祉事務所

###### ② 児童福祉司若しくは福祉専門職の人材育成計画

- 人材育成計画（研修計画）策定の背景
  - 平成28年度に研修計画プロジェクトチームを立ち上げ、児童福祉司・児童心理司・一時保護施設職員それぞれの経験年数別の育成目標及び習得すべきポイントをまとめた。
  - 児童相談所職員全体の計画的・一体的な人材育成に取り組むため、研修内容・体系の抜本的見直し及び再構築を行い、その後も、時勢に合った研修テーマを設定する等、研修内容を充実。
  - 令和4年度から児童福祉人材トレーニングセンターを開設し、体験型研修とゼミ形式の事例検討を導入し、新任職員の育成を充実・強化してきた。また、令和5年度には面接スキル向上のための2年目職員向けアドバンスコース及び事例検討を新設する等、その後も研修内容の見直しを行い、研修強化の取組を促進。
- 人材育成計画（研修計画）内におけるキャリアラダーの設定
  - 勤務年数（新任研修：1年目、2年目研修：2年目、3年目研修：3年目、中上級研修：4年目以上、チーフ研修：チーフ、課長代理研修：児童福祉担当課長代理）・職層・職種ごとに区分を設定。
  - それぞれの職種のニーズに応じ、次年度に向けての研修を毎年度策定。
- キャリアラダーにおける区分設定の考え方及びそれぞれの階層で求められている資質や業務
  - 児童福祉司については経験年数3年で、「他職員のサポートを得ず、自分自身で業務を遂行できる職員」という考え方を基に設定。

- それぞれの階層で求められている資質や業務の設定背景
- キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 研修計画を基にキャリアパスの策定を進めており、研修の振り返りの機会も設けている。
  - キャリアパスにより職員も目標を持つことが可能となり、「働きながらも成長したい」との意欲を持つ職員が多くなった。

### ③ 研修内容

- それぞれの階層で実施している研修内容
  - それぞれの階層で実施している研修内容は図表 39 のとおり。

図表 39 それぞれの階層で実施している研修内容

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
1年目	➤ 児童福祉司任用前講習会・任用後研修	➤ 今年度に研修内容を見直し、法改正や新たな課題に対応すべきトピック等を盛り込む。
	➤ 新任児童相談所配属全職員研修（プレ研修）	—
	➤ 新任児童相談所職員研修	—
	➤ その他	➤ 児童相談関係システムの扱い方や記録の取り方、面接スキルに関する研修等、基礎的に学べる研修を用意。
主に1、2年	➤ トレーニングセンター研修	➤ 面接スキルトレーニング研修、事例検討、児童支援スキルアップ研修等、職員同士でのロールプレーを通じ、実際の現場支援の際に不安を感じることがないようなプログラムを設定。
以降2年目	➤ 事例検討	➤ 実際のケースをグループで討議する実践的な研修を実施。

その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2年目研修</li> <li>➤ 3年目研修</li> <li>➤ 中上級（4年目以上）研修</li> <li>➤ チーフ研修</li> <li>➤ 児童福祉担当課長代理研修</li> <li>➤ 児童福祉司全体研修</li> <li>➤ 所長研修</li> <li>➤ 中堅層強化研修（チーフ、児童福祉担当課長代理が対象）</li> <li>➤ 全体研修（こどもの意見表明権を学ぶ研修や一時保護時の司法審査に関する研修等）</li> <li>➤ 特別研修（被害確認面接実務トレーニング研修）</li> <li>➤ 管内の他児童相談所設置自治体との合同研修 等</li> </ul>	—
-----	--	---

#### ④ 人材育成支援の実施内容等

##### ➤ 研修以外の人材育成支援

- 現場での育成を重視し、1年目には、公務員としての作法を含めた業務の基礎を指導するマンツーマンのチューターを設定。
- また、児童相談所OB・OGを「業務指導員」として配置し、現場経験を基にした支援の解析、各種記録作成時や支援方針の提案時における事前の助言等を実施。
- 各児童相談所においても職員ごとに育成計画を立て、各職員の状況に応じた成長について、所長を含めた職員同士で討議をする機会を設定。

##### ➤ 人材育成に関する課題

- 多様な職員に対する適切な研修メニューを提供することが難しい。
- 現場が求めていることを上手く提供できているかの効果検証が難しい。

#### ⑤ 自治体E（政令市）

##### 1. 自治体の概要

児童相談所職員の職種ごとの人材育成方針を策定し、キャリアラダーの中で経験年数に応じた役割を明確化することで、職員が目指すべき姿を可視化。研修企画側にとっても、研修の狙いを設定する際に役立っている。

また、独自で職員同士のピアサポート会を開催しており、職員のメンタルヘルスケアにも注力。

##### 2. ヒアリングの概要

###### ① 基礎情報

- 児童相談所数 1か所

- 児童福祉司数 88名（令和7年4月1日時点）
- 採用形態 行政事務（行政、福祉）、社会人経験者（行政事務（福祉））
- 福祉専門職が配置される部署  
児童相談所、こども家庭センター、保護課（本庁、区）、精神保健部門等の福祉分野（本庁、区）

## ② 児童福祉司の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - 国の方針を踏まえて人員増加を図る中、経験年数が短い職員が増え、人材育成が急務と認識していたところ、令和4年度にこども相談企画課の企画推進係を発足。
  - 企画推進係は、児童福祉司3名、児童心理司1名でケースを持たない係であり、人材育成に力を入れ、児童相談所内の調整をする係となっている。令和5年度中に児童相談所の人材育成基本方針および職種ごとの方針を策定。
- 児童福祉司人材育成方針内におけるキャリアラダーの設定
  - 新任期（1年目）、研鑽期（2、3年目）、中堅・熟練期（4年目以降）、SVに区分※年数は目安。
- それぞれの階層で求められている資質や業務
  - それぞれの階層で求められている資質や業務は図表40のとおり。

図表 40 それぞれの階層で求められている資質や業務

階層	求められている資質や業務
新任期 (経験年数 1 年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 業務のひとつひとつに上司や先輩に助言や指導を求めながら取り組み、ポイントをおさえて業務に取り組む。</li> <li>▶ 自分の考えや意見を持つ。</li> </ul>
研鑽期 (経験年数 2、3 年目)	▶ 自分の考えや意見を持ち、その意見等について上司等から助言や指導を受けながら業務に取り組む。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 基本的には自分の考えや意見に基づいて業務に取り組み、必要に応じて上司等の助言や指導を受ける。</li> <li>▶ 自分のケースワークの取り組み方を見つける。</li> </ul>
中堅・熟練期 (経験年数 4 年目以降)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 自分の考えや意見に基づいて業務に取り組み、必要に応じて上司等の助言や指導を受ける。</li> <li>▶ 後輩職員への支援や指導を担う。</li> </ul>
SV	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 知識や経験等を踏まえて、あらゆるケースに対応する。</li> <li>▶ 職員それぞれの習熟度に応じて、客観的な視点から気づきを促し、指導する。</li> </ul>

- 上記のほか、「理念」・「ケースマネジメント」・「知識・技術」・「メンタルヘルス」の項目で資質や業務を整理。
- また、経験年数毎のほか、特定分野に配属された職員についても担当係毎でキャリアラダーを設定。
- ▶ それぞれの階層で求められている資質や業務の設定背景
  - 経験年数 1 年目は基本的な業務から習得し、2、3 年目では応用ができるようになり、4 年以上は新任期・研鑽期をフォローする立場として設定。
- ▶ キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 職員が目指すべき項目が明確になり、上司との定期的な振り返りを通じて到達度と今後の課題を把握することができている。また、研修企画側としても研修の狙いを明確化することが可能となった。

### ③ 研修内容

- ▶ それぞれの階層で実施している研修内容（児童福祉司）
  - それぞれの階層で実施している研修内容（児童福祉司）は図表 41 のとおり。

図表 41 それぞれの階層で実施している研修内容（児童福祉司）

階層	実施している研修	特記事項（具体的な研修内容等）
新任期 （経験年数1年目）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 新任・転入職員研修</li> <li>➢ 児童福祉司任用前講習会</li> <li>➢ 児童福祉司任用後研修</li> </ul>	—
全階層向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 児童福祉司専門研修</li> <li>➢ （職種別研修）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 児童福祉司育成チームで企画・実施。</li> <li>➢ （児童心理司、一時保護施設職員等も職種ごとに実施。）</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 児童福祉司ミニ研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 月1回、座談会の形でベテラン職員を講師とし、悩みや支援への助言を相談できる場を設定。</li> </ul>
階層ごと	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ピアサポート研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 階層別で日頃の悩みの共有やキャリアラダーを振り返る研修を実施。</li> </ul>
児相全職員向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 多職種合同研修（基礎）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 児童相談所職員共通の知識やスキルを獲得し、共通の基盤を作り、多職種連携の素地を作る研修を実施。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 多職種合同研修（応用）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 児童相談所職員共通のより専門性の高い知識やスキルの獲得、多職種同士の連携向上、チーム力の強化のために実施。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 所外研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 専門的な外部研修に派遣。</li> </ul>

④ 人材育成支援の実施内容等

- 研修以外の人材育成支援
  - OJT
  - 新規採用職員に対する職場トレーナー制度
  - 自己啓発（外部研修希望者へのサポート等）

- 人材育成に関する課題
  - 各研修において業務都合で受講ができなかった者に対する保障が必要

## ⑥ 自治体 F（特別区）

### 1. 自治体の概要

児童相談所設置準備段階より人材育成計画を策定して、研修予算の確保を実現し、充実した研修の実施のほか、性的虐待や権利擁護等の専門のプロジェクトチームを構成し、職員の質の向上も図っている。

### 2. ヒアリングの概要

#### ⑤ 基礎情報

- 児童相談所数 1 か所
- 児童福祉司数 34 名（令和 8 年 1 月 20 日時点）
- 採用形態 福祉職（経験者採用を含む）
- 福祉専門職が配置される部署  
生活援護課（本庁）、こども家庭センター等

#### ⑥ 児童相談所職員の人材育成計画

- 人材育成計画策定の背景
  - 児童相談所設置準備段階より人材育成の必要性について議論を行い、財務所管課との研修予算の確保に関する折衝においても活用できるよう計画を策定。
- 人材育成計画内におけるキャリアラダーの設定
  - 初任期（1、2 年目）、中堅期（3～5 年目）、エキスパート期（6 年目以降）に区分、職種別及び職種共通の到達目標や受講が必要な研修等を記載。
- それぞれの階層で求められている資質や業務
  - それぞれの階層で求められている資質や業務は図表 42 のとおり。

図表 42 それぞれの階層で求められている資質や業務

階層	求められている資質や業務
初任期 (経験年数1年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 業務や仕組み・制度の理解、基礎的な事務処理対応等。</li> <li>➤ 児童相談所及び各職種の業務の概要を理解し、SVや先輩職員の指導助言を受けながら基本的な知識・スキルを身に付ける。</li> </ul>
中堅期 (経験年数3～5年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童福祉司の役割の理解及び実践、主体的な判断・援助活動、関係機関等との情報共有や役割分担等。</li> <li>➤ 基本的な業務を自立して行うとともに、先輩職員の指導助言、外部の専門研修の受講等を通じて、各職種に求められる専門知識・スキルを習得し、初任期の職員の見本となる。</li> </ul>
エキスパート期 (経験年数6年目以降)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ チーム内職員のケースの進行管理・支援、多様性のあるチーム作り、予防の観点を含めた支援の実施等。</li> <li>➤ 困難な場面でも周囲と連携して業務を遂行することができ、他部署や関係機関とも良好な関係を築き、強みとなる高い専門知識・スキルを活かして、SVを補佐し、係運営及び指導育成に貢献する。</li> </ul>

- それぞれの階層で求められている資質や業務の設定
  - 想定される異動スパン及び中堅以上の職員については将来的に係長やSV人材となって組織運営や後進の指導育成に関わっていくことの意識付け
- キャリアラダー・キャリアパスを策定して得られた効果
  - 到達目標等が可視化されることで各職員が自身に不足している部分が明確化され、職員自身がどんな研修を受講し、どのように成長していくべきか分かるようになった。

⑦ 研修内容

- それぞれの階層で実施している研修内容
  - それぞれの階層で実施している研修内容は図表 43 のとおり。

図表 43 それぞれの階層で実施している研修内容

階層	実施している研修 (全職員共通)	実施している研修 (児童福祉司)
(経験年数1、2年目) 初任期	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童相談所初任者研修</li> <li>➤ 児童福祉司任用前研修</li> <li>➤ 児童福祉任用後研修</li> <li>➤ 一時保護実習（夜勤及び入所体験を含む）</li> <li>➤ 特別区職員研修所主催研修</li> <li>➤ 子どもの虹情報研修センター、あかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の新任職員を対象とした研修</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ トラウマインフォームドケア（基礎）</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ DV研修（被害と加害、関係性の理解）</li> <li>➤ SofS 基礎研修</li> <li>➤ 記録の書き方研修</li> <li>➤ SofS ギャザリング</li> <li>➤ CARE プログラム</li> <li>➤ OJT:面接/検査技術の向上（準備と振り返り）</li> <li>➤ ケースカンファレンス</li> <li>➤ RIFCR 等性的虐待に関わる基礎研修</li> <li>➤ ストレスケア・メンタルヘルス研修（基礎編）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ OJT:SofS でチャレンジした事例に対するコンサルテーション</li> <li>➤ 児童福祉司任用前講習会</li> <li>➤ 児童福祉司任用後研修</li> <li>➤ 一時保護実習（夜勤及び入所体験を含む）</li> <li>➤ 解決志向アプローチ研修</li> <li>➤ SofS 基礎研修</li> <li>➤ トラウマインフォームドケア（基礎）</li> <li>➤ CARE プログラム</li> <li>➤ RIFCR 等性的虐待に関わる基礎研修</li> <li>➤ DV研修（被害と加害、関係性の理解）</li> <li>➤ LGBT 研修</li> </ul>

階層	実施している研修 (全職員共通)	実施している研修 (児童福祉司)
(経験年数3～5年目) 中堅期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 特別区職員研修所主催研修(立入調査・臨検捜査の共同訓練等を含む)</li> <li>▶ 子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の中堅職員を対象とした研修</li> <li>▶ 司法面接研修</li> <li>▶ 動機付け面接研修</li> <li>▶ トラウマインフォームドケア(実践)</li> <li>▶ DV研修(支援等)</li> <li>▶ 記録の書き方研修</li> <li>▶ SofS フォローアップ研修</li> <li>▶ SofS ギャザリング</li> <li>▶ 各種学会及び研究大会等への参加・実践報告・発表</li> <li>▶ ケースカンファレンス(司会を含む)</li> <li>▶ ストレスケア・メンタルヘルス研修(周囲のサポート等も含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ OJT: SofS でやり通す事例について年間を通じた定期的なコンサルテーション</li> <li>▶ 外部専門機関研修</li> <li>▶ 各種ペアレンティングプログラム、各種治療プログラム</li> <li>▶ 特別区職員研修所主催研修(立入調査・臨検捜査の共同訓練等を含む)</li> <li>▶ 司法面接研修</li> <li>▶ 動機付け面接研修</li> <li>▶ SofS ギャザリング</li> <li>▶ 各種学会及び研究大会等への参加現任階層別研修</li> </ul>
(6年目以降) エキスパート期	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 特別区職員研修所主催研修(管理監督者研修等)</li> <li>▶ 子どもの虹情報研修センター、西日本こども研修センターあかし、国立武蔵野学院、国立保健医療科学院の中上級者や指導者を対象とした研修</li> <li>▶ 各種面接手法のフォローアップ・指導者向け研修</li> <li>▶ トラウマインフォームドケア(組織的取組)</li> <li>▶ 記録の書き方研修</li> <li>▶ SofS リーダーシップ研修</li> <li>▶ SofS ギャザリング</li> <li>▶ 各種学会及び研究大会等への参加・実践報告・発表</li> <li>▶ ケースカンファレンス(司会、各種技法を用いたファシリテーターを含む)</li> <li>▶ メンタルヘルス研修(マネジメント層向け、児童相談所の管理監督者向け)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 児童福祉司 SV 研修</li> <li>▶ OJT: ファシリテーター、アドバイザーとしてのスキルアップ</li> <li>▶ 外部専門機関研修(司法面接トレーナー研修、動機づけ面接法(中上級)、各種ペアレンティングプログラム、各種治療プログラム)</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 時宜を得たトピックの研修を実施</li> </ul>	

⑧ 人材育成支援の実施内容等

➤ 研修以外の人材育成支援

- 将来を見据え、各係及び企画調整係に、経験の浅い職員のフォローが出来るSV級又はそれに準ずる職員を配置。
- 係や職種を横断して、司法面接や性的虐待、権利擁護等の専門のプロジェクトチームを設け、各チームが専門性を持って担当児童福祉司をサポート。

➤ 人材育成に関する課題

- 児童相談所での勤務経験の少ない職員が半数以上を占めており、中堅職員は若手職員に児童相談所の業務を教えながら担当ケースをフォローしていく状況であり、目の前の事柄に忙殺されてしまっていること。

## (5) ヒアリング調査概要（新任者向け法定研修・キャリアラダー）

本項では、現行の研修内容や研修体系に関する課題、これらの課題を踏まえた効果的・効率的な研修実施方策に加え、指導・育成の観点からキャリアラダーを策定する際に考慮すべき点を把握するために実施した、都道府県及び児童相談所の研修企画担当者に対するヒアリング結果について示す。

### ① 調査対象

本調査では、事前の研修実施主体向けアンケート調査において回答いただいた都道府県及び児童相談所（政令市、中核市・特別区）の研修企画担当者より調査対象を選定した。

図表 44 ヒアリング調査対象（実施日順）

#	区分	自治体区分	自治体所在地	ヒアリング実施日
1	自治体A	都道府県	中部地方	令和8年2月17日（火）
2	自治体B	政令市	中国地方	令和8年2月20日（金）

### ② 調査項目

本調査では、現行の研修内容等の課題や効率的な研修実施方策、及びキャリアラダーに関する調査項目を設計し、ヒアリングを実施した。

図表 45 ヒアリング調査項目（主要項目）

(1) 研修に関する内容	<ul style="list-style-type: none"><li>• 現行の研修体系や研修内容等の課題は何か</li><li>• 課題を踏まえた上での効果的・効率的な研修実施方策とは何か</li></ul>
(2) 児童福祉司のキャリアラダーイメージに関する内容	<ul style="list-style-type: none"><li>• キャリアラダーにおける職員の想定される役割、求められる専門性、研修に関して、現場の実態に即した内容になっているか</li></ul>

## (6) ヒアリング調査結果（新任者向け法定研修・キャリアラダー）

### ① 自治体A（都道府県）

#### 1. 自治体の概要

児童相談所では地区担当制とし、初期介入もその後の支援も一貫して地区担当職員が行っている。また、自治体独自で経験年数に応じた児童福祉司の研修体系や児童相談所職員の目標を策定。

#### 2. ヒアリングの概要

##### ① 基礎情報

- 児童相談所数 2か所
- 児童福祉司数 44名（令和7年4月1日時点。任用予定者含む）

##### ② 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・要保護児童対策調整機関調整担当者研修実施内容や課題等

- 各研修の受講者数（令和7年度）
  - 児童福祉司任用前講習会：40名
  - 児童福祉司任用後研修：16名
  - 要保護児童対策調整機関調整担当者研修：21名
- 各研修の実施方法（自治体直接実施／委託）
  - 自治体直接実施（一部科目は外部へ講師を依頼）
- 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修のすみ分け
  - どちらも国のカリキュラムに沿って研修を実施。
  - 重複科目については、児童福祉司任用前講習会もしくは児童福祉司任用後研修のどちらかで実施。
  - 児童福祉司任用前講習会には、施設見学等の講義以外の内容を多めに盛り込んでいる。
- 現行の研修体系や研修内容等における課題
  - 国のカリキュラムに沿って研修を実施しており、法改正等に沿った研修内容となっていないため見直しが必要。
  - 座学中心の内容となっており、実践力を養う内容への見直しも必要。
  - 緊急対応等で当日研修へ参加できない職員への対応。
  - 講師の確保。（研修開始当時より管内の大学へ講師の依頼をしているが、年々講師を断られるケースが出てきている。）
- 課題を踏まえた上での効果的・効率的な研修実施方策
  - 新任職員が研修受講後すぐに受講内容を活かせるよう実践に近い演習科目の充実。
  - 業務多忙な職員が参加できるようオンラインでの研修実施。

③ 児童福祉司のキャリアラダー

➤ 児童福祉司のキャリアラダー内容

- 児童福祉司のキャリアラダー内容は図表 46 のとおり。

図表 46 児童福祉司のキャリアラダー内容

策定期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 令和 5 年度末から着手し、令和 6 年度より運用を開始</li> </ul>
策定内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童福祉司の研修体系</li> <li>➤ 児童相談所職員階層別目標</li> </ul>
策定経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童福祉司の配置基準は達成しているものの、経験年数が浅い初任者層の割合が非常に高くなっており、経験年数 1～3 年目の職員が約 5 割を占めている状況。</li> <li>➤ 自立的に業務に当たることが難しい経験年数 3 年未満の職員が増加し、それに伴い、スーパーバイザーの負担も増加。</li> <li>➤ こうした状況を踏まえ、本庁及び児童相談所間において、職員のスキルアップ目標が必要であるという議論となり、他自治体の人材育成計画等を参考にし、策定。</li> </ul>
階層区分方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 児童福祉司の経験年数により階層を区分。(子どもの虹情報研修センターや西日本こども研修センターにおける研修受講対象者の経験年数を参考に設定。)</li> </ul>
研修体系内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 経験年数に応じてレベルを設定 <ul style="list-style-type: none"> <li>• レベル 1 新任児童福祉司 (経験年数 1～3 年目)</li> <li>• レベル 2 中堅児童福祉司 (経験年数 4、5 年目)</li> <li>• レベル 3 指導教育担当児童福祉司 (経験年数 6 年目以降 (スーパーバイザークラス) )</li> <li>• レベル 4 上級実務・教育児童福祉司 (経験年数 10 年目以降 (課長クラス) )</li> <li>• レベル 5 管理職 (所長・次長)</li> </ul> </li> <li>➤ 「法定研修」、「自治体主催専門研修」、「外部専門研修」で区分し、研修を設定。</li> <li>➤ レベル 2 及びレベル 3 の段階でこども家庭ソーシャルワーカー資格取得のための研修受講を推奨。</li> </ul>
階層別目標内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 研修体系同様、経験年数に応じてレベルを設定 <ul style="list-style-type: none"> <li>• レベル 1 新任児童福祉司 (経験年数 1～3 年目)</li> <li>• レベル 2 中堅児童福祉司 (経験年数 4、5 年目)</li> <li>• レベル 3 指導教育担当児童福祉司 (経験年数 6 年目以降 (スーパーバイザークラス) )</li> <li>• レベル 4 上級実務・教育児童福祉司</li> </ul> </li> </ul>

	<p>(経験年数 10 年目以降 (課長クラス))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• レベル 5 管理職 (所長・次長)</li> </ul> <p>➤以下の区分で目標を設定。(各レベルに応じた目標の具体的な内容は「児童福祉司の階層別目標」を参照。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 児童相談所職員としてのこどもの権利擁護・専門的支援の実施。</li> <li>• 児童相談所業務に関わる技術の獲得 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 関係機関との連携・所内連携</li> <li>✓ 児童福祉を担うための必要な理念・知識の理解</li> <li>✓ 対人援助の専門職としての技術</li> <li>✓ アセスメント・リスクマネジメント</li> <li>✓ 児童との面接</li> <li>✓ 保護者面接</li> <li>✓ 家族間調整</li> <li>✓ プレゼン、説明、記録</li> <li>✓ 事務処理能力</li> <li>✓ 一時保護の対応</li> </ul> </li> <li>• 児童相談所の機能の理解と実践 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 法的対応の知識と実践</li> <li>✓ 司法との連携</li> </ul> </li> <li>• 管理的機能やリスク管理</li> </ul>
--	---

- 児童福祉司の階層別目標
  - 児童福祉司の階層別目標は図表 47 のとおり。

図表 47 児童福祉司の階層別目標

		レベル1 新任児童福祉司 1～3年目	レベル2 中堅児童福祉司 4～5年目	レベル3 指導教育担当児童福祉司 6年目以降 (SVクラス)	レベル4 上級実務・教育児童福祉司 概ね10年目以降 (課長クラス)	レベル5 管理職 (所長・次長)
主に児童福祉司・児童心理司	児童相談所職員としての 子どもの権利擁護・ 専門的支援の実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの権利条約及び児童福祉法の理念の理解</li> <li>ソーシャルワーク論理要領の遵守 (全レベル)</li> <li>特に「利用者に対する倫理責任」の実践</li> <li>対人援助職としての自己覚知</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「実践現場における倫理責任」の実践</li> <li>対象者との関わりの中で、ニーズと状況に合わせて意図的にソーシャルワークの技術を用いることができる</li> <li>SWの実践の中で、「子どもの権利」擁護の尊重と「社会正義」を基盤とした価値判断ができる</li> <li>スーパービジョン (SV) の知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「専門職としての倫理責任」の実践</li> <li>他所のSVと協働し、職員のメンタルヘルスや援助技術向上の研修を企画することができる</li> <li>他職員の定期アセスメントの際に、的確に事例のリスクを把握し、適切な助言ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「社会に対する倫理責任」の実践</li> <li>倫理的ジレンマが生じている事例に対し適切な助言ができる</li> <li>孤立に関する地域課題を把握し他機関と必要な調整ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織決定に際し、高いレベルで子どもの権利擁護に立脚した論理的助言を行える</li> <li>孤立・排除に関する種類の解決に向け必要な施策を提言できる</li> </ul>
	関係機関との連携・所内連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所と連携する機関 (市町村、施設、学校、保育園、児童センター、配偶者暴力支援センター・警察・医療機関等地域の関係機関) の役割や機能が理解できる</li> <li>他機関の専門性を積極的に活用する</li> <li>他機関とのカンファレンス (個別ケース会議) の有効活用</li> <li>同僚とピアカウンセリング的な支え合いができる</li> <li>他系の機能を理解し連携することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所と連携する機関と連携し、子どもの支援に繋げる</li> <li>児童相談所内の多職種チームのリーダー的存在になり、イニシアティブをとることができる</li> <li>市町村と支援内容の役割分担を検討する際に円滑な調整ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>俯瞰的な視点から、児童相談所と連携する機関と連携し、子どもの支援に繋げる</li> <li>他係も含めた職場の課題を認識し解決に向け工夫することができる</li> <li>支援チーム内で、方針が一致しないなどの課題があった場合、積極的に問題解決する立場としてこうどうできる</li> <li>支援のチームのリーダーとしての役割を果たすことができる</li> <li>市町村児童相談担当職員に、適切なアセスメントのもと、助言が行える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対応早期から、関係機関連携の必要性をアセスメントし、必要な場合は早期から他機関との連携に着手するようケース・マネジメントし、子どもの支援に繋げる</li> <li>市町村児童相談担当職員に、進行管理会議など全体の場で、助言が行える</li> <li>市町村の関わりについて、技術的助言・支援が行える</li> <li>SVの立場で、面接・カンファレンスに出席し、支援の方向性の軌道修正ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な場合に速やかな協働対応を行えるように、平素から関係機関との連携体制を構築する</li> <li>所内においても随時、チーム対応できるように所員の意識・スキルの向上を図る</li> </ul>
	児童福祉を担うための必要な 理念・知識の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;国レベル&gt;</li> <li>児童福祉法、児童虐待防止法、少年法、民法</li> <li>子ども虐待対応の手引き、児童相談所運営指針</li> <li>&lt;県レベル&gt;</li> <li>県子ども虐待防止ハンドブック</li> <li>&lt;専門知識&gt;</li> <li>児童の発達、ジェノグラムによる情報整理と見立て</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども虐待防止・法的実務マニュアル</li> <li>里親業務マニュアル</li> <li>性的虐待対応ガイドライン</li> <li>性的問題行動・性被害相談ガイド</li> <li>非行問題プロジェクト プログラム集</li> <li>児童福祉、家族や児童の専門書を複数既読</li> <li>子と家族・学校・社会など多層的な理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童福祉法、少年法、民法だけでなく、幅広い法的な知識</li> <li>児童福祉分野だけでなく、高齢者、障害、経済的な課題など、様々な社会問題に伴う課題の意識をもつ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパーバイズの管理的機能、支持的機能、教育的機能の知識</li> <li>国外の児童福祉の取り組みや国の通知や施策など変遷を理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所業務全体の知識・理解</li> <li>現場の実践と研究開発の橋渡し</li> <li>法改正等・国の動向を把握</li> </ul>
対人援助の 専門職としての 技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>バイステックの7原則の理解と実践</li> <li>プラン、実施、確認、行動と言ったケースマネジメントの技法の実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数の面接技法 (サインズ・オブ・セーフティ、ソリューション・フォーカスト・アプローチ、動機付け面接等) が活用できる</li> <li>家族療法の複数の技法 (ジョイニング、リフレミング) を活用することができる</li> <li>生態学的視点や生活モデルに基づいて、個人とそれを取り巻く環境を調整しながら、介入し、アドボカシー、エンパワーを行っていくことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【専門的アプローチ】</li> <li>心理学的・医学的・社会的など様々な知見から対象者に最適な支援メニューを策定することができる</li> <li>対象者を生活史の文脈の中で理解することができる</li> <li>レベル2以下の職員の力量向上を目的としたスーパーバイズの実践</li> <li>養育懇談会等におけるグループワークの実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事例の解決を目的としたスーパーバイズと、福祉司の資質向上を目的としたスーパーバイズを使い分け、実践することができる</li> <li>地域の児童福祉ニーズに対しソーシャルアクションをしていくことができる (虐待防止・里親の啓発)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の意思決定に際しスーパーバイザーの管理的機能、支持的機能、教育的機能をベースに多様かつ最新の知見を取り入れた助言を行うことができる</li> </ul>	

		レベル1 新任児童福祉司 1～3年目	レベル2 中堅児童福祉司 4～5年目	レベル3 指導教育担当児童福祉司 6年目以降 (SVクラス)	レベル4 上級実務・教育児童福祉司 概ね10年目以降 (課長クラス)	レベル5 管理職 (所長・次長)
主に児童福祉司・児童心理司	児童相談所業務に関わる技術の獲得	<p>【アセスメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急的、リスク、ニーズ、ストレスの4つのアセスメントについて説明できる</li> </ul> <p>【アセスメントに必要な視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・DV(暴力、支配)や依存症に関する視点</li> <li>・地域の特徴、社会資源等の把握と理解</li> <li>・家族、親族を始め医療、教育、行政など生活の様々な社会的背景との関係を踏まえて社会診断を行うことができる</li> <li>・定型発達(運動、社会性、言語、操作、情緒面)、知的・発達障害</li> <li>※各種心理検査の特徴を理解し、適切に検査実施することができる</li> <li>※トラウマ、アタッチメント、精神医学の視点</li> <li>※子どもや家族を個としてだけでなく、関係性やつながりの中で捉える視点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害特有の家族問題や適応不全の視点をもつことができる(2次障害や親子関係不調、思春期青年期問題の理解と対応)</li> <li>・アタッチメントの視点を親子交流や親子面接に活用できる</li> <li>・トラウマの影響に着目し、問題や症状を理解することができる</li> <li>・トラウマ症状の治療を要するケースについて医療と連携することができる</li> <li>・家族の変化(時間軸)を含めた関係性を捉える視点をもつことができる</li> <li>※実施した児童の心理検査結果をもとに具体的な支援や連携する機会の調整を検討する視点を持つ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アタッチメントの視点を保護者支援に活用することができる</li> <li>・トラウマの影響に着目し、養育者への支援を組み立てる(虐待加害保護者の背景にあるトラウマ体験を捉える)ことができる</li> <li>・施設や地域支援者とのケース会議等でも支援者も含めたあらゆる関係性に注目し、関係性やシステムの視点を活用することができる</li> <li>※アタッチメントやトラウマの視点を踏まえ児童への心理治療のためのプログラムを検討し実践する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラウマの影響に着目し、支援者自身のセルフケア、相互ケアを行うことができる</li> <li>・トラウマの影響に着目したアセスメントを行い、簡単な心理教育ができる</li> <li>・広い視野でケースマネジメントを行い、直接の担当者に的確な助言を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大局観を持って、児童相談所全体を把握し、必要な課題を取り上げ、解決に導くマネジメントを行うことができる</li> <li>・トラウマインフォームドケアの視点で組織全体の安全性に配慮することができる</li> <li>・ケース対応において職員との支援(相互支援や組織的な対応)を図ることができる</li> </ul>
	児童との面接	<ul style="list-style-type: none"> <li>※子どもの自己決定を促しながら面接し、保護者と相談(信頼)関係を構築することができる</li> <li>※子どもの背景を想像し、受容的に話を聴くことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※誘導しない、客観的事実を確認できる調査面接ができる</li> <li>※子どもの年齢に応じた面接方法を吟味し、子どもの気持ちに寄り添い、目的をもって面接ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※被害事実確認面接ができる(指示ができる)</li> <li>※司法面接に対応しうる面接ができる(指示ができる)</li> <li>※子どもの意見の尊重など、アドボカシーを意識した支援ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※発達障害や精神疾患を抱える子どもに対しても、専門的知識を踏まえて、子どもの安全を守りながら抱えることができる</li> </ul>	
	保護者面接	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者の自己決定を促しながら面接し、保護者と相談(信頼)関係を構築することができる</li> <li>・保護者の背景を想像し、受容的に話を聴くことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者の主張(主観的事実)を尊重しつつ、客観的事実を把握できる調査面接ができる</li> <li>・保護者の特性に応じた面接方法を吟味し、子どもの気持ちに寄り添い、目的をもって面接ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・後輩職員のアセスメントや事例の振り返り等に対して、助言もできる</li> <li>・面接に同席し、後輩の支援をしつつ(面接者)展開させることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者のクレームや恫喝等の行動の背景を理解し、様々な課題を持った事例を担当することができる</li> </ul>	
	家族間調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族の関係性や力動を意識した調査を行うことができる</li> <li>・家族間のコミュニケーション、生活史、家族歴等から悪循環のパターンを見つけ出す視点を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントに基づいて親子調整ができる</li> <li>・親子関係を調整するための愛着の課題も含めて親子関係の評価ができる</li> <li>・個別の事例に応じて親子分離の必要性と再統合の見極め、要件について説明できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親子、家族間の人間関係、力動にも注目し、家族全体の関係性の調整を図ることができる</li> <li>・家族の関係性とどまらず、その家族と社会との関係による相互作用にも着目し、調整を行うことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族再統合、再構築について理解を深め、再統合プログラムの立案ができる</li> <li>・家族再統合の担当を担い、再統合の専門職として、児童の担当職員と対等に議論ができる</li> </ul>	
	プレゼン説明記録	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者や関係機関に対し、組織としての支援方針を説明できる</li> <li>・記録は、事実と所見を書き分ける</li> <li>・迅速・簡潔に記録できる</li> <li>・所内会議等で要点を押さえた簡潔なプレゼンテーションができる</li> <li>・記録は簡潔に要点をまとめて記載することができ、開示請求や法的申立てに対応しうる文章を作成できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容に応じて、逐語録と要約記録を書き分けることができる</li> <li>・主観、客観、評価、プランの書き分け(SOAP)などいくつかの記録方法が身に付いている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・場面に依りて、時間配分ができ、相手に合わせた言葉でわかりやすく説明できる</li> <li>・各場面において適切な説明ができるよう助言することができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の考えだけでなく、児童相談所の全体の組織としての考えを簡潔にわかりやすく説明できる</li> <li>・他職員や部下が作成した文章の不適切な表現を指摘し、添削することができる</li> </ul>	

		レベル1 新任児童福祉司 1～3年目	レベル2 中堅児童福祉司 4～5年目	レベル3 指導教育担当児童福祉司 6年目以降 (SVクラス)	レベル4 上級実務・教育児童福祉司 概ね10年目以降 (課長クラス)	レベル5 管理職 (所長・次長)
主に児童福祉司・児童心理司	児童相談所業務に関わる技術の獲得	・公文書作成の知識を獲得している ・起案文書の作成と期日を厳守した事務処理ができる	・記録は迅速に作成し、タイムリーに決済を回議することができる ・児童相談システムについて熟知し、迅速に処理を行うことができる ・支援依頼書、児童記録票等、児童の支援に関する適切な公文書作成ができる	・共通のファイル管理や、職場内の文書についてマネジメントができる ・児童相談システムの改定作業について意見を言うことができる ・各起案、公文書作成について後輩に指導が行える	・職場全体の事務を把握し、改善に向けて働きかけることができる ・職場全体の課題解決に向けて働きかけることができる ・事務遅延が起こる可能性を想定し、リスク管理を行い、改善に向けて具体策を講じることができる	・大局観を持って、児童相談所全体を把握し、必要な課題を取り上げ、解決に導くマネジメントを行うことができる ・トラウマインフォームドケアの視点で組織全体の安全性に配慮することができる ・ケース対応において職員の支援（相互支援や組織的な対応）を図ることができる
	一時保護の対応	・児童福祉法33条、処遇等に関わる法的知識 ・一時保護司法審査、2ヶ月超えの申立てに係る知識 ・一時保護の根拠を親権者に説明し一時保護の同意を得る	・介入的一時保護の根拠を親権者に説明し、一時保護の同意を得て援助関係を構築することができる	・介入的一時保護の立案（タイムテーブル、人員体制等）でき、支援チームを作って安全に子どもを保護できる体制が作れる	・前例にとらわれず警察等と組織的に連携し、事例に応じた最善の虐待（初期）介入を行える	・チームリーダーや課長の動きを把握し、組織的決定を行うためのリーダーシップを発揮する
	児童相談所の実践機能	法的対応の知識と実践	・28条の申立て、親権停止、面会制限等、児童の支援等に関わる法的知識 ・調査権限に関する法的知識 ・介入的アプローチの法的根拠の理解 ・家庭裁判所送致についての理解	・親権者の同意のない一時保護の司法審査（R7～）・2ヶ月超え、28条申立ての実施 ・出頭要求、立入調査、臨検・捜索等の法的対応を支援方針に組み入れ検討する ・親権停止の申立て ・少年法による送致の知識と家裁への送致実施	・家裁への申立て文書や送致文書の作成について、助言ができる ・家裁送致事例についてマネジメントができる	・出頭要求～立入調査、臨検捜索までの全体のマネジメントができる
	司法との連携	・三機関連携への理解 ・国の通知および県警との連携協定の理解	・三機関連携面談に関する研修を受講し知識を深める ・司法的な援助を支援に意識的に活用しケース展開することができる	・弁護士、警察、検察に対し子ども家庭福祉の視点からの意見表明 ・面接者の専門的知識の維持に協力する ・SVとして司法との連携を適切に助言	・検察、警察との連携の実践 ・三機関協同面談の事前・事後協議で子ども家庭福祉の視点に立ち意見を言うことができる	・三機関連携の専門性の維持と連携の向上 ・専門性維持のための戦略の構築と実践
	一時保護所での支援	・一時保護所が子どもにとって緊急避難場所として安心の場であるとともに、子どものその後の生活の方向を決定する場であるとの認識で日々の支援を意識する ・子どもが虐待を受けた影響について理解する ・子どもの権利擁護や意向表明を尊重する姿勢を持つ	・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、それに則った支援ができる ・一時保護所での行動観察と記録、報告を適切に行えるようにするとともに、子どもの適切な支援のために児相内の多職種と連携することができる	・多職種連携し、個々のアセスメントや基本的な支援の方向性を共有し、一時保護所での支援を具体的に導く ・一時保護所の生活の中で子どもの権利擁護に沿った適切な行動を行う ・経験の浅い職員へのスーパーバイズを実践する	・子どもの権利擁護の観点から、一時保護所内の支援・環境・体制を整備し、不適切な環境や体制の改善をリードする ・支援の質的向上を図れる環境をスーパーバイザーとともに整える	・一時保護所の人材育成に関与し、施設の専門性向上に繋がるよう職員を率先する
	管理的機能やリスク管理	・県職員として個人情報について適正に管理できる ・運転や家庭訪問に伴うリスクを理解し、行動できる ・障害児入所給付、児童福祉施設入所の費用負担者及び徴収金額階層決定を適正に処理することができる ・ケースワーク上の緊急事態、個人情報漏洩等、危機的状況において、迅速、正確に報告・相談できる	・子どもの安全に関するリスクについて、常に意識し、その予防、対応策について検討し実行する ・DVケースにおける情報の取扱いについて理解し、個人情報を適正に取扱うことができる	・自身のことだけでなく、グループ内や職場全体のリスクマネジメントの視点を持ち、行動することができる ・経験にないケースを指針やマニュアルを確認し適切に処理ができる	・職場のリスクを把握し、ケースの割り振りの調整など工夫し業務を組み立てる ・施設内の加害被害事案や、被措置児童の虐待事案への対応 ・重篤事例発生時の対応についても理解し職員のフォローも含めて、資料作成、職場の調整ができる	・重篤事例発生時のアセスメント ・リスク管理と適切な対応

➤ 今後、児童福祉司のキャリアラダーを策定していく上でのご意見

- ・ 経験年数1年目は躓きが多いため、離職防止の観点から、経験年数1年目と経験年数2、3年目を分け、経験年数1年目に対して求める役割や、身に付け

るべき専門性等を明確に定めることは望ましい。

- 自治体の規模や人事異動のあり方等で自治体におけるキャリアラダーは異なると思うが、1つの参考としてのキャリアラダーを示してもらえれば、それを基に各自治体がアレンジして活用すれば良いと思う。
- 支援を一貫して行う地区担当制としている自治体や初期介入とその後の支援で担当を分けている自治体があるため、それぞれの自治体における担当区分に応じたキャリアラダーを策定することも大事。

## ② 自治体B（政令市）

### 1. 自治体の概要

県との共同開催で法定研修を実施。各法定研修は参集型での実施のほか、業務都合で欠席した職員のためにオンデマンドでの研修受講を可能としている。研修の各科目において、受講者アンケート調査を実施し、受講者の意見を適宜取り入れている。

### 2. ヒアリングの概要

#### ① 基礎情報

- 児童相談所数 1か所
- 児童福祉司数 86名（令和7年4月1日時点）

#### ② 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・要保護児童対策調整機関調整担当者研修実施内容や課題等

- 各研修の受講者数（令和7年度）※県との共同開催、自治体Bとしての申込人数
  - 児童福祉司任用前講習会：11名
  - 児童福祉司任用後研修：33名
  - 要保護児童対策調整機関調整担当者研修：6名
- 各研修の実施方法（自治体直接実施／委託）
  - 県との共同開催。（一部科目は外部へ講師を依頼）
- 児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修のすみ分け
  - どちらも国のカリキュラムに沿って研修を実施。
  - 児童福祉司任用前後研修には、実践に近いロールプレーによる演習項目を多めに盛り込んでいる。
- 現行の研修体系や研修内容等における課題
  - 児童福祉司任用後研修受講後は児童福祉司スーパーバイザー研修まで法定研修が存在せず、職員のステップアップの体系がないことを課題として認識している。
  - 一部研修講師からは、「現行のカリキュラム細目が分かりづらい」との声があがっている。
- 課題を踏まえた上での効果的・効率的な研修実施方策

- 講師との綿密な事前打合せの実施。
- 国による研修カリキュラムにおける具体的な講義内容の提示があると好ましい。
- (既に実施しているが、) 業務多忙により参加が難しい職員のため、参集型のみではなく、オンデマンドでの研修内容の配信。

### ③ 児童福祉司のキャリアラダー

- 児童福祉司のキャリアラダー内容
  - 現状ではキャリアラダーや人材育成計画は策定していないが、今後国の動き等を見つつ、検討予定。
- 今後、児童福祉司のキャリアラダーを策定していく上でのご意見
  - 経験年数が浅い職員が多く、経験年数4～10年の職員がほとんどいないため、実際に策定するとなると、経験年数の区分に応じた、「キャリアラダーにおいて想定される役割・専門性」と「実際に求められる役割・立場」にギャップが生じる。
  - 国がキャリアラダーを示す際には、都道府県と政令市等における異動の在り方の違いを考慮してほしい。(政令市職員は、児童相談所だけではなく、区のこども家庭センターや生活保護担当課、福祉制度担当課等を経験できる。)

## 4. 研修受講対象者調査（アンケート）

本章では、全国の児童相談所に対し実施したアンケート調査の結果について記載する。

### （1）研修受講対象（児童相談所）アンケート調査概要

アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

#### ① 調査対象

全国の児童相談所（悉皆）

#### ② 調査方法

こども家庭庁を通じて、全国の都道府県、指定都市及び児童相談所設置市に対し、メールによりオンラインフォームを配布。なお、都道府県に対しては、管内の児童相談所への周知を依頼した。回答はオンラインフォームにより回収する形式とした。

#### ③ 調査期間

令和7年10月30日（木）～12月5日（金）

#### ④ 調査項目

図表 48 アンケート調査項目（主要項目）

1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"><li>自治体名</li><li>担当部署</li></ul>
2. 新任児童福祉司（1年目）に対する研修について	<ul style="list-style-type: none"><li>児童福祉司任用前講習会のカリキュラムの各細目について新任職員がより深く学ぶべき・知るべき内容及び必ずしも必要ではない内容</li><li>児童福祉司任用後研修のカリキュラムの各細目について新任職員がより深く学ぶべき・知るべき内容及び必ずしも必要ではない内容</li><li>上記カリキュラム以外に、新任職員にとって必要と考える研修内容</li></ul>

#### ⑤ 調査回収数・回収率

研修受講対象（児童相談所）：87 か所（母数 240 か所での回収率 36.2%）

## (2) アンケート調査結果

本項では、研修受講対象（児童相談所）に対して実施したアンケート調査結果を紹介している。

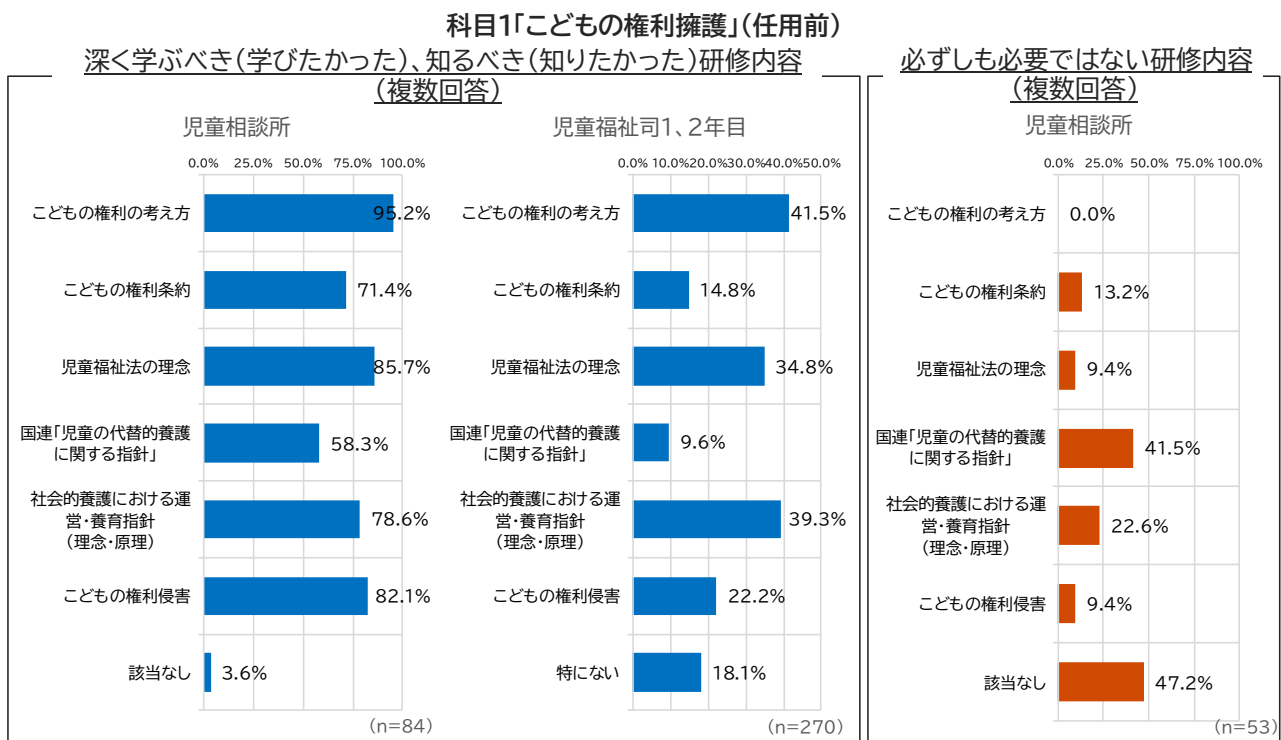
なお、検討委員会においては、組織（児童相談所）と個人（児童福祉司1、2年目）の調査結果を比較しつつ新任者向け法定研修の新カリキュラム案の検討の基礎資料とした。そのため、本項では、組織（児童相談所）と個人（児童福祉司1、2年目）の調査結果の両方を掲載している。

アンケート項目一覧は「付録2 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票①（児童相談所）」に掲載している。

### ① 科目1「こどもの権利擁護」（任用前）において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容

科目1「こどもの権利擁護」（任用前）において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「こどもの権利の考え方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「国連「児童の代替的養護に関する指針」」が最も多く約4割を占めた。

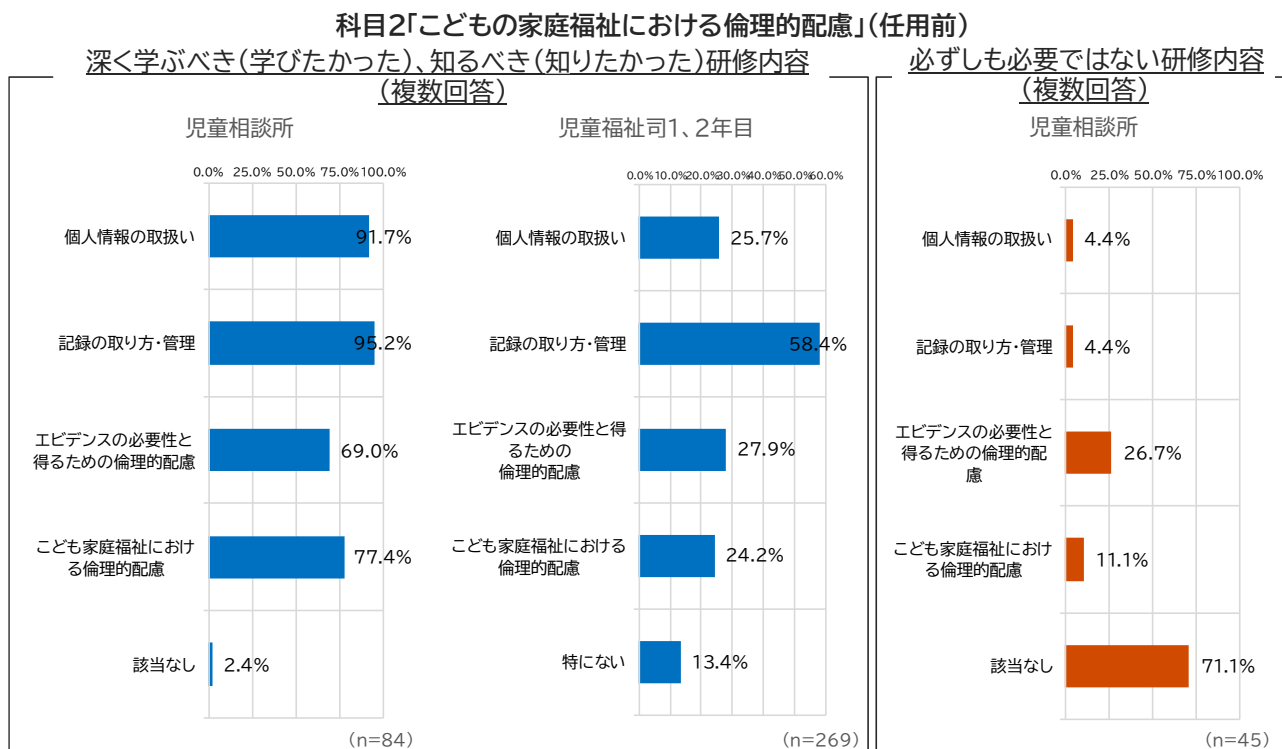
図表 49 科目1「こどもの権利擁護」（任用前）において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容（複数回答）



② 科目2「こどもの家庭福祉における倫理的配慮」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目2「こどもの家庭福祉における倫理的配慮」(任用前)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「記録の取り方・管理」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「エビデンスの必要性と得るための倫理的配慮」が最も多く約3割を占めた。

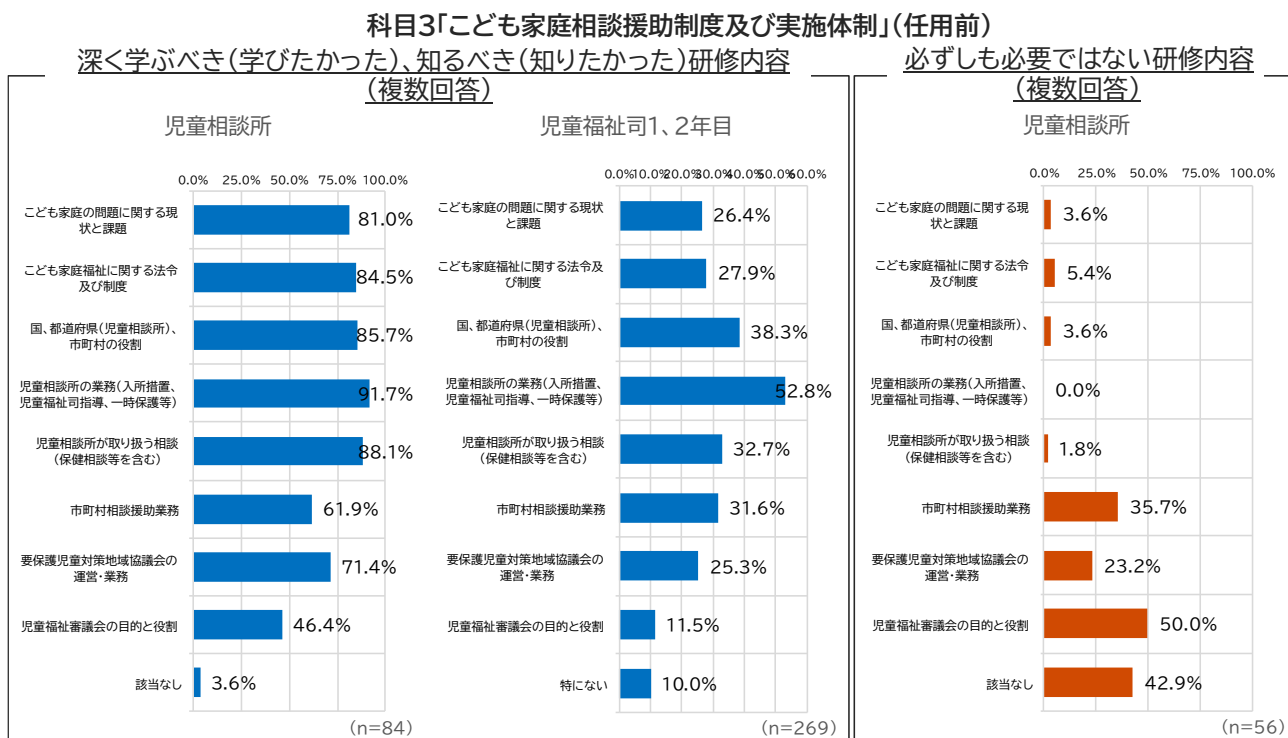
図表 50 科目2「こどもの家庭福祉における倫理的配慮」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



③ 科目3「こども家庭相談援助制度及び実施体制」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目3「こども家庭相談援助制度及び実施体制」(任用前)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「児童相談所の業務(入所措置、児童福祉司指導、一時保護等)」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「児童福祉審議会の目的と役割」が最も多く5割を占めた。

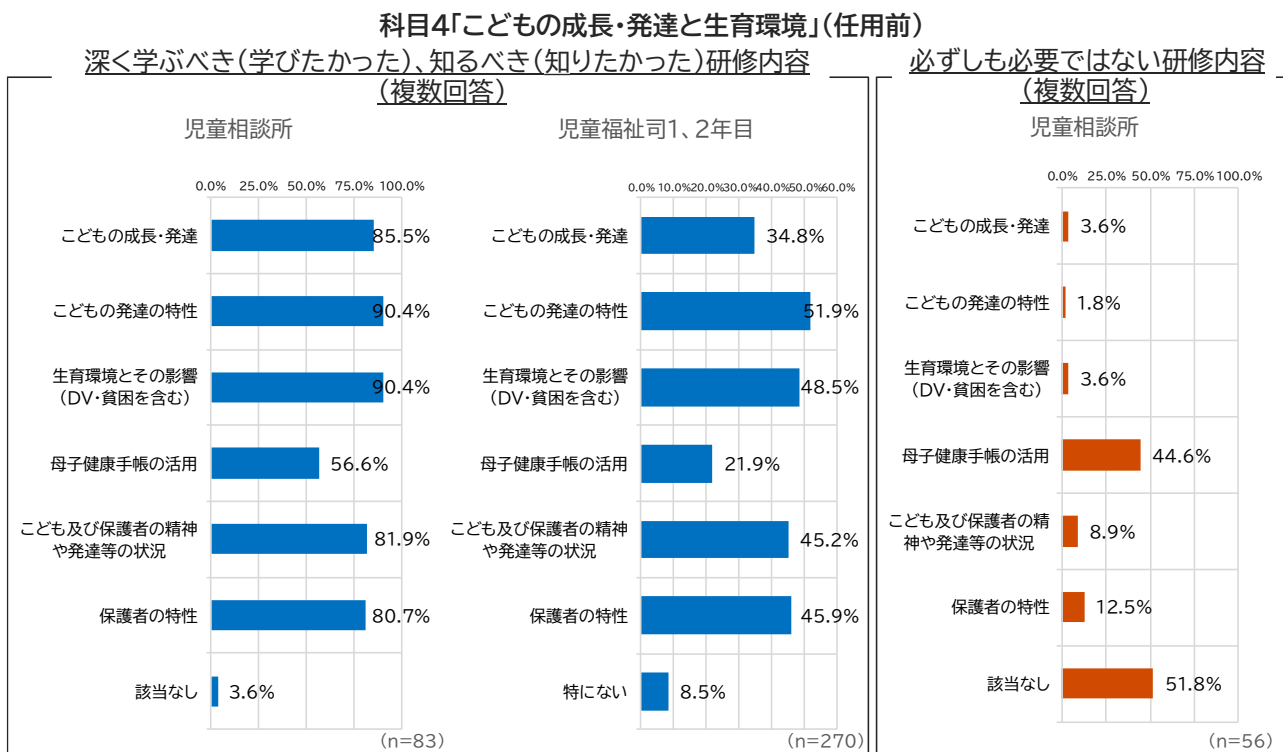
図表 51 科目3「こども家庭相談援助制度及び実施体制」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



④ 科目4「こどもの成長・発達と生育環境」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目4「こどもの成長・発達と生育環境」(任用前)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「こどもの発達の特性」が最も多くを占め、組織については、「生育環境とその影響(DV・貧困を含む)」についても同率で多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「母子健康手帳の活用」が最も多く約4割を占めた。

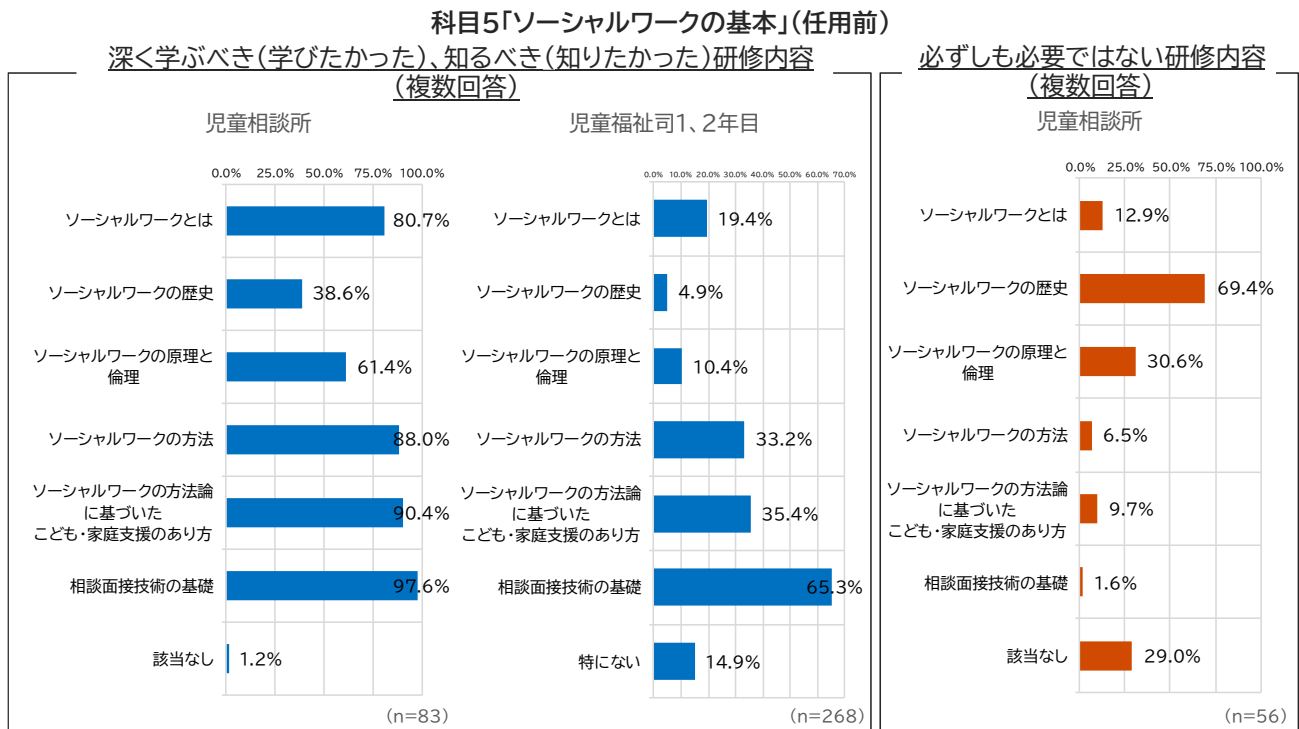
図表 52 科目4「こどもの成長・発達と生育環境」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑤ 科目5「ソーシャルワークの基本」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目5「ソーシャルワークの基本」(任用前)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「相談面接技術の基礎」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「ソーシャルワークの歴史」が最も多く約7割を占めた。

図表 53 科目5「ソーシャルワークの基本」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)

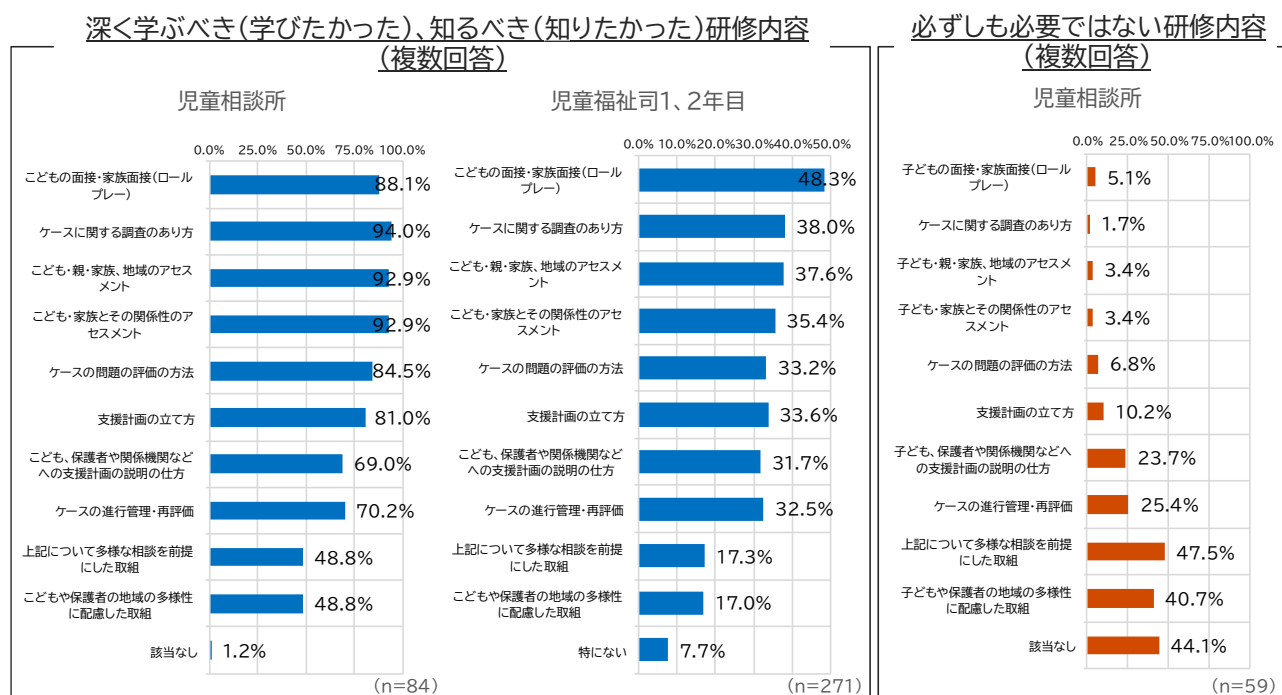


⑥ 科目6「こども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」(任用前)及び科目1「こども家庭支援のためのケースマネジメント」及び科目2「こどもの面接・家族面接に関する技術」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目6「こども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」(任用前)及び科目1「こども家庭支援のためのケースマネジメント」及び科目2「こどもの面接・家族面接に関する技術」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「ケースに関する調査の在り方」が最も多くを占め、個人は「こどもの面接・家族面接(ロールプレー)」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「上記について多様な相談を前提にした取組」が最も多く約5割を占めた。

図表 54 科目6「こども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」(任用前)及び科目1「こども家庭支援のためのケースマネジメント」及び科目2「こどもの面接・家族面接に関する技術」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)

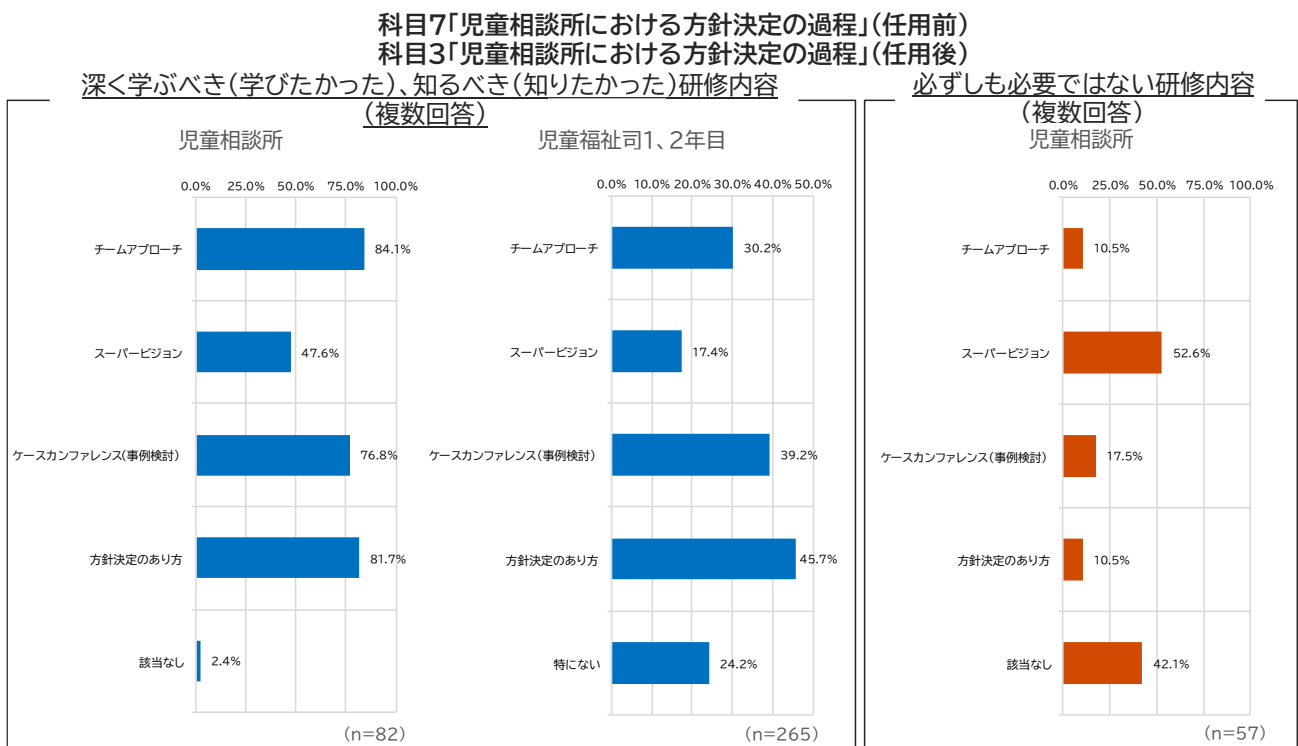
科目6「こども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」(任用前)  
科目1「こども家庭支援のためのケースマネジメント」、科目2「こどもの面接・家族面接に関する技術」(任用後)



⑦ 科目7「児童相談所における方針決定の過程」(任用前)及び科目3「児童相談所における方針決定の過程」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目7「児童相談所における方針決定の過程」(任用前)及び科目3「児童相談所における方針決定の過程」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織については「チームアプローチ」が最も多くを占め、個人については「方針決定のあり方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「スーパービジョン」が最も多く約5割を占めた。

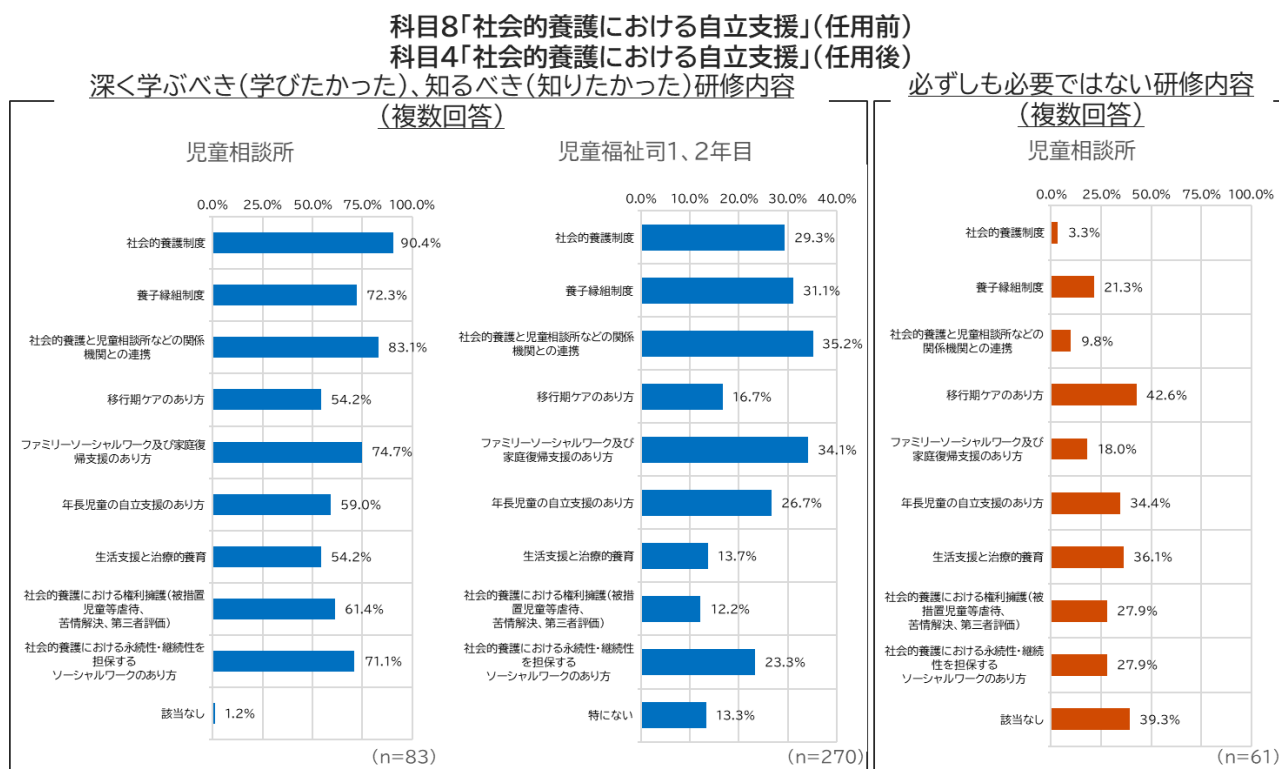
図表 55 科目7「児童相談所における方針決定の過程」(任用前)及び科目3「児童相談所における方針決定の過程」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑧ 科目8「社会的養護における自立支援」(任用前)及び科目4「社会的養護における自立支援」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目8「社会的養護における自立支援」(任用前)及び科目4「社会的養護における自立支援」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「社会的養護制度」が最も多くを占め、個人は「社会的養護と児童相談所等の関係機関との連携」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「移行期ケアの在り方」が最も多く約4割を占めた。

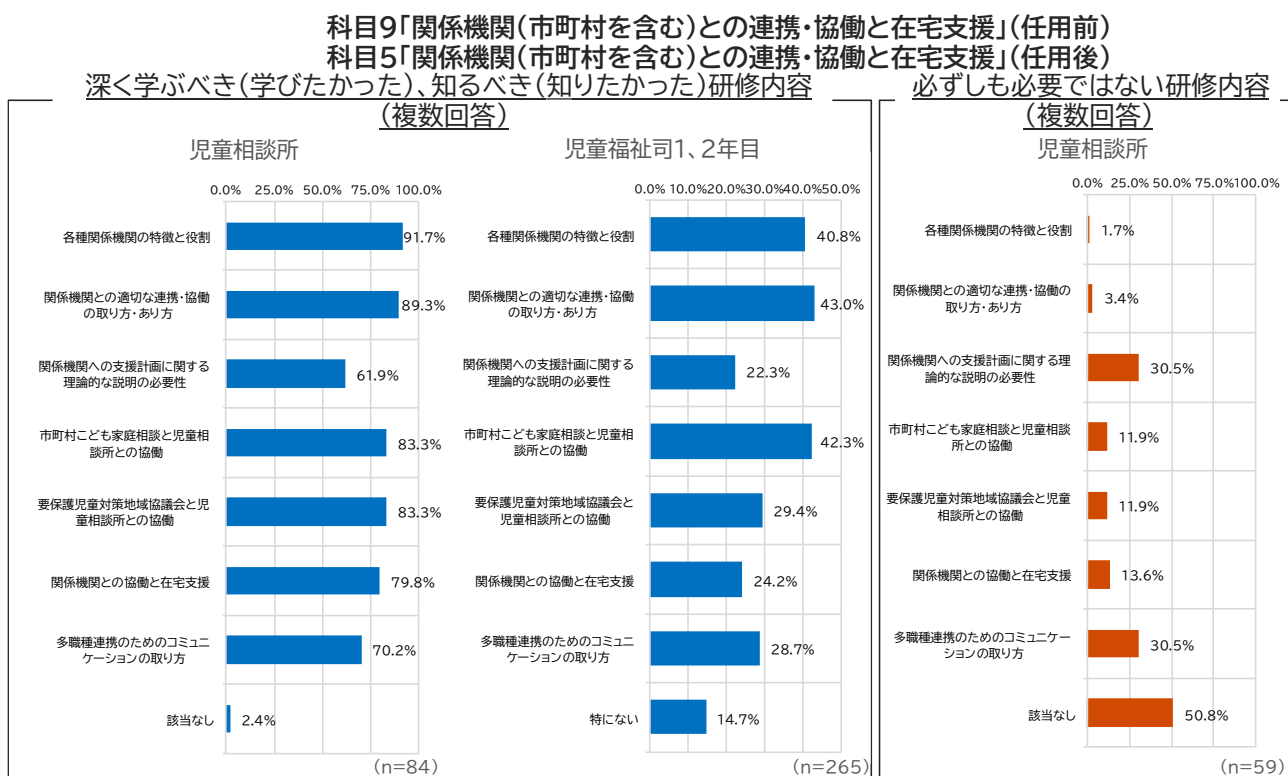
図表 56 科目8「社会的養護における自立支援」(任用前)及び科目4「社会的養護における自立支援」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑨ 科目9「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用前）及び科目5「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用後）において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容

科目9「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用前）及び科目5「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用後）において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「各種関係機関の特徴と役割」が最も多くを占め、個人は「関係機関との適切な連携・協働の取り方・在り方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性」及び「多職種連携のためのコミュニケーションの取り方」が最も多く約3割を占めた。

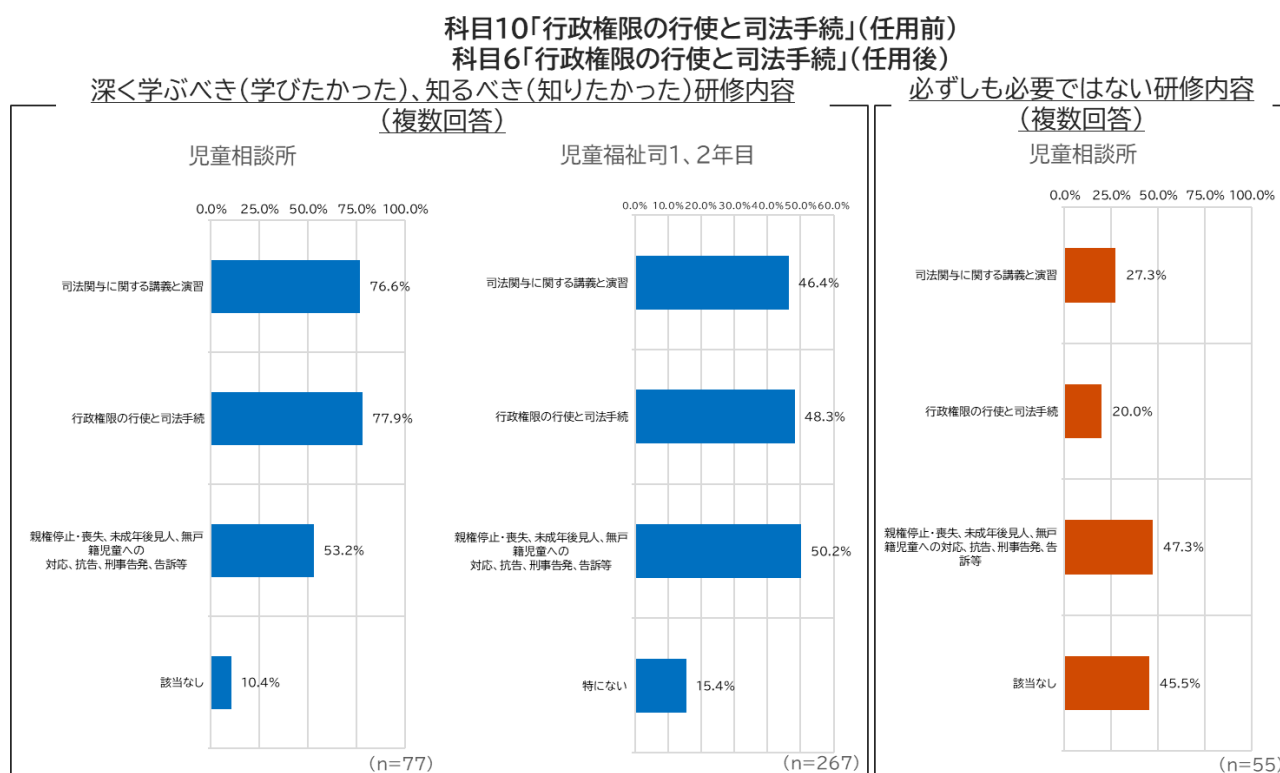
図表 57 科目9「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用前）及び科目5「関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援」（任用後）において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容（複数回答）



⑩ 科目10「行政権限の行使と司法手続」(任用前)及び科目6「行政権限の行使と司法手続」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目10「行政権限の行使と司法手続」(任用前)及び科目6「行政権限の行使と司法手続」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「行政権限の行使と司法手続」が最も多くを占め、個人は「親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等」が最も多く約5割を占めた。

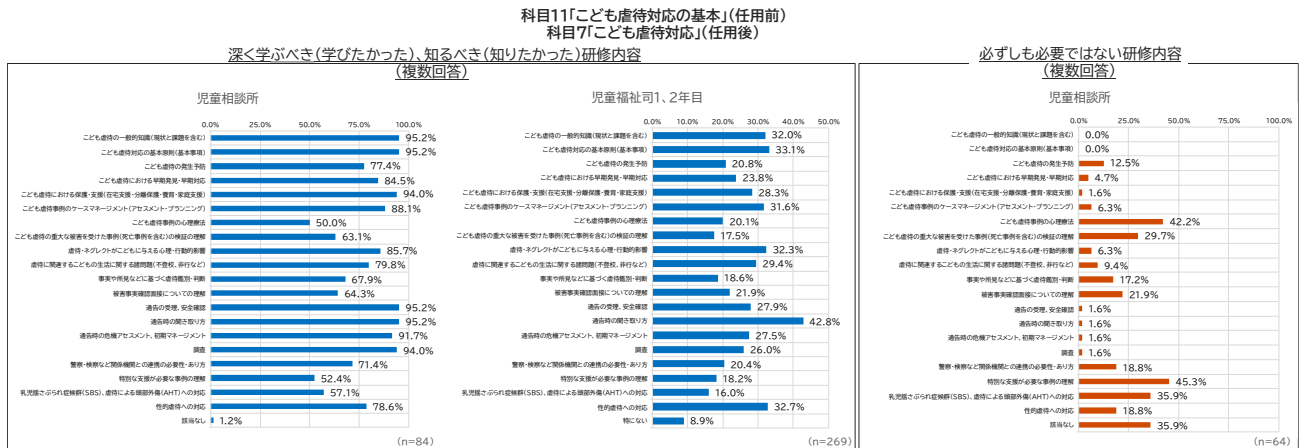
図表 58 科目10「行政権限の行使と司法手続」(任用前)及び科目6「行政権限の行使と司法手続」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑪ 科目11「子ども虐待対応の基本」(任用前)及び科目7「子ども虐待対応」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目11「子ども虐待対応の基本」(任用前)及び科目7「子ども虐待対応」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「通告時の聞き取り方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「特別な支援が必要な事例の理解」が最も多く約4割を占めた。

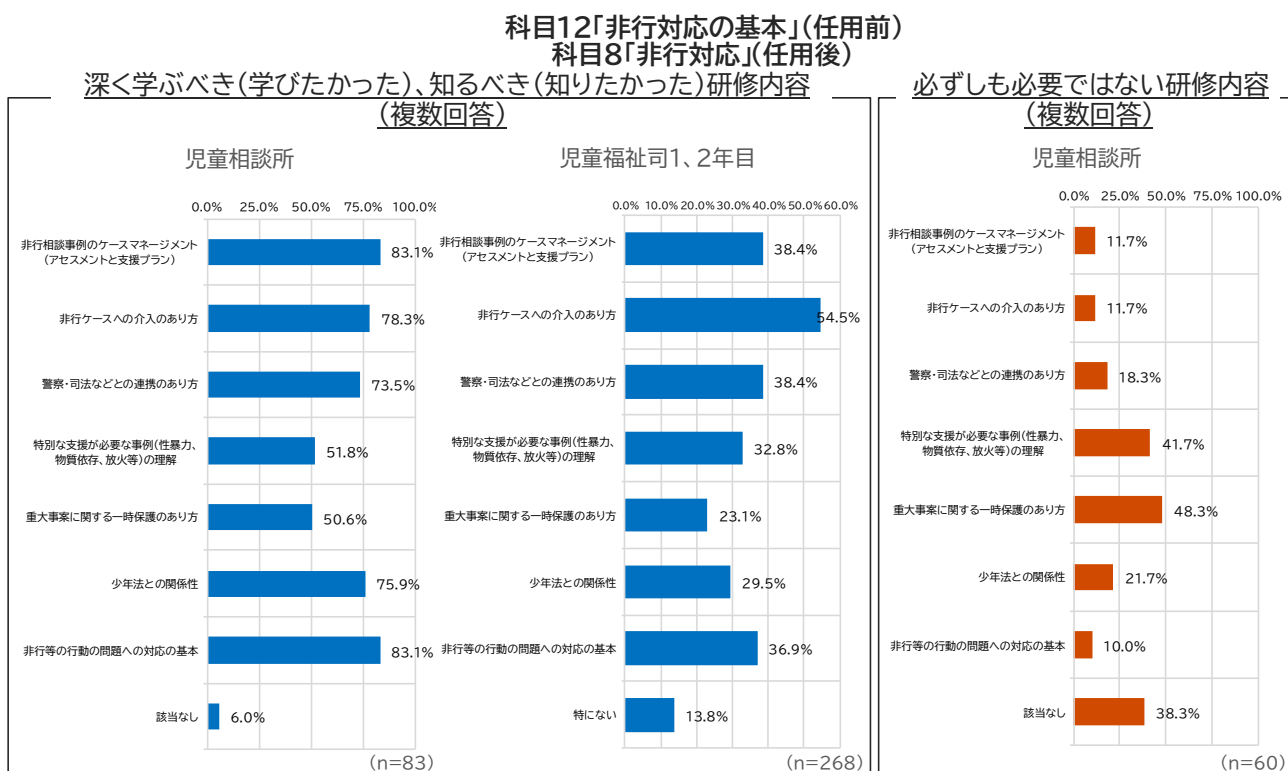
図表 59 科目11「子ども虐待対応の基本」(任用前)及び科目7「子ども虐待対応」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑫ 科目12「非行対応の基本」(任用前)及び科目8「非行対応」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目12「非行対応の基本」(任用前)及び科目8「非行対応」(任用後)において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「非行相談事例のケースマネジメント(アセスメントと支援プラン)」及び「非行等の行動の問題への対応の基本」が最も多くを占め、個人は「非行ケースへの介入のあり方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「重大事案に関する一時保護のあり方」が最も多く約5割を占めた。

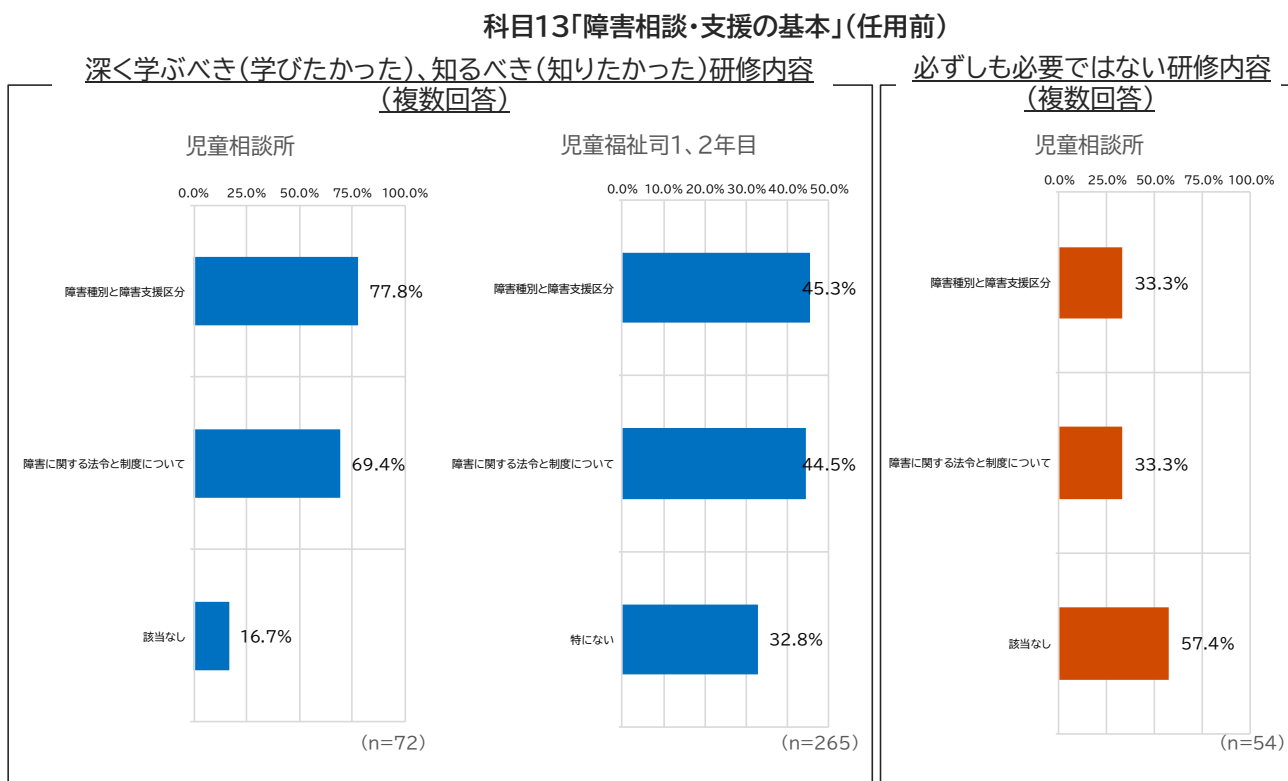
図表 60 科目12「非行対応の基本」(任用前)及び科目8「非行対応」(任用後)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑬ 科目13「障害相談・支援の基本」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目13「障害相談・支援の基本」(任用前)において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「障害種別と障害支援区分」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「障害種別と障害支援区分」及び「障害に関する法令と制度について」が同数回答であった。

図表 61 科目13「障害相談・支援の基本」(任用前)において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑭ 児童福祉司任用前講習会・任用後研修カリキュラム以外で学ばなかった内容

児童福祉司任用前講習会・任用後研修カリキュラム以外で学ばなかった内容については、図表 62 のとおり。

図表 62 児童福祉司任用前講習会・任用後研修カリキュラム以外で学ばなかった内容（自由記述）まとめ

1. 実務に即した知識・技術の習得	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令や指針の理解、相談受理から終結までの流れ、ロールプレー等の実践的な研修の必要性</li> <li>初期対応や面接の実務、記録演習、グループワーク等現場で役立つ研修</li> <li>事例検討</li> </ul>
2. メンタルヘルスケア・職員の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務量増加による職員の疲弊や休職・離職率の増加への懸念がある</li> <li>オンライン研修やピアサポート、バーンアウト防止、ワークライフバランス等、職員自身のケアを重視したい</li> </ul>
3. 児童相談所職員の使命感・誇り・愛着の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所の歴史や現代的意義、配属先の役割・課題を理解し、職員としての誇りや使命感を育む研修の重要性</li> </ul>
4. 児童福祉司・児童心理司・施設職員の役割と連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>各職種の役割や連携、一時保護所・児童福祉施設・里親支援の実態理解</li> <li>面接・電話対応、関係機関とのやりとり、緊急対応、事務処理手順等実務的なノウハウ</li> </ul>
5. ケースマネジメント・アセスメント・記録作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケースアセスメント、援助方針作成、行政文書・ケース記録の書き方、ジェノグラム、社会資源の理解等</li> <li>実践的な面接技法や対人対応、ソーシャルワークの進め方の習得</li> </ul>
6. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>こどものパーマネンシー保障</li> <li>家族再統合</li> <li>トラウマインフォームドケア</li> <li>自己覚知を促す研修</li> <li>不当要求行為への対応</li> </ul>

### (3) 研修受講対象（市区町村）アンケート調査概要

アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

#### ① 調査対象

全国の市区町村の研修担当部署（悉皆）

#### ② 調査方法

こども家庭庁を通じて、全国の市区町村の研修担当部署に対し、メールによりオンラインフォームを配布。回答はオンラインフォームにより回収する形式とした。

#### ③ 調査期間

令和7年10月30日（木）～12月5日（金）

#### ④ 調査項目

図表 63 アンケート調査項目（主要項目）

1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"><li>自治体名</li><li>担当部署</li></ul>
2. 要保護児童対策調整機関調整担当者研修等について	<ul style="list-style-type: none"><li>要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラムの各細目について新任職員がより深く学ぶべき・知るべき内容及び必ずしも必要ではない内容</li><li>上記カリキュラム以外に、新任職員にとって必要と考える研修内容</li></ul>

#### ⑤ 調査回収数・回収率

研修受講対象（市区町村）：400 か所（母数 1,741 か所での回収率 23.0%）

#### (4) アンケート調査結果

本項では、研修受講対象者（市区町村）に対して実施したアンケート調査結果を紹介している。

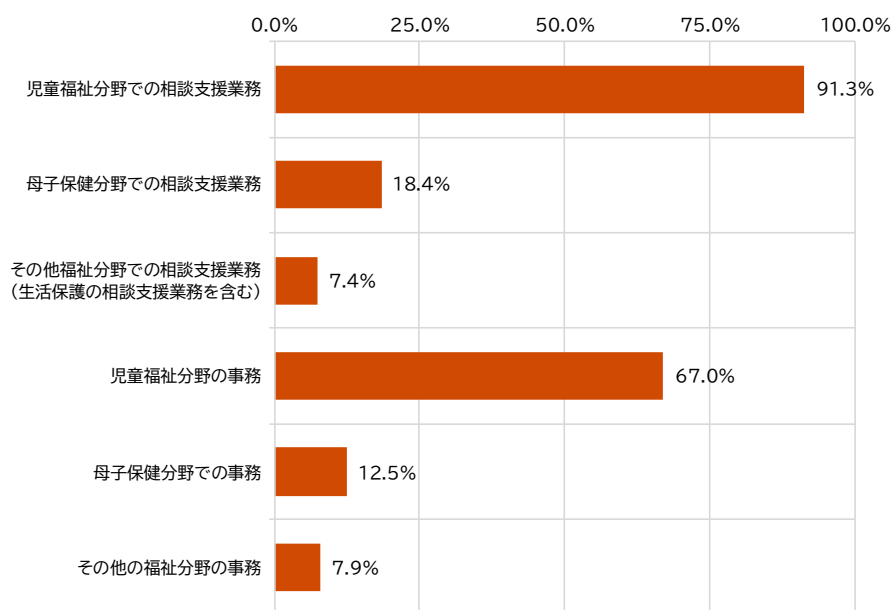
なお、検討委員会においては、組織（市区町村）と個人（要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）の調査結果を比較しつつ、新任者向け法定研修の新カリキュラム案の検討の基礎資料とした。そのため、本項では、組織（市区町村）と個人（要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）の調査結果の両方を掲載している。

アンケート項目一覧は「付録3 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票②（市区町村）」に掲載している。

##### ① 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講者が行っている業務

要保護児童対策調整機関調整担当者研修の受講者が行っている業務としては、「児童福祉分野での相談支援業務」が約9割で最も多く、次いで「児童福祉分野の事務」が多く、約7割を占めていた。

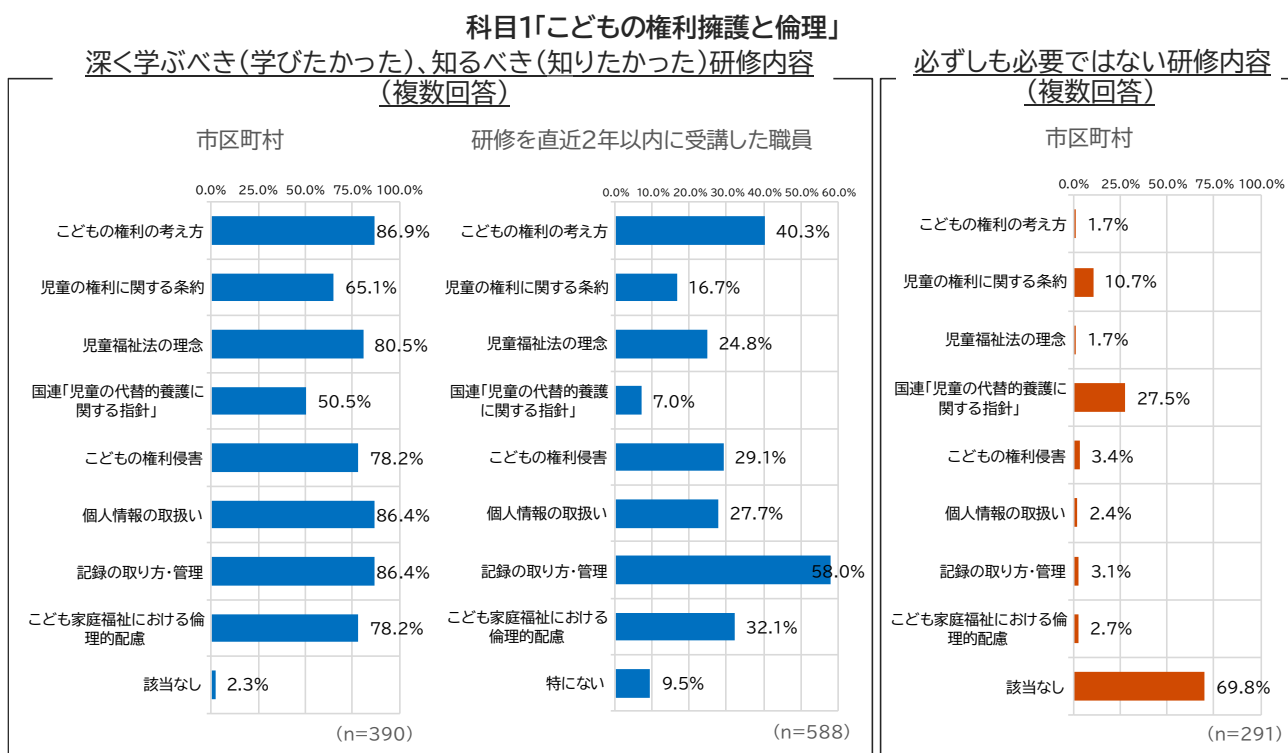
図表 64 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講者が行っている業務（複数回答）



② 科目1「こどもの権利擁護と倫理」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目1「こどもの権利擁護と倫理」において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「こどもの権利の考え方」が最も多くを占め、個人は「記録の取り方・管理」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「国連「児童の代替的養護に関する指針」」が最も多く約3割を占めた。

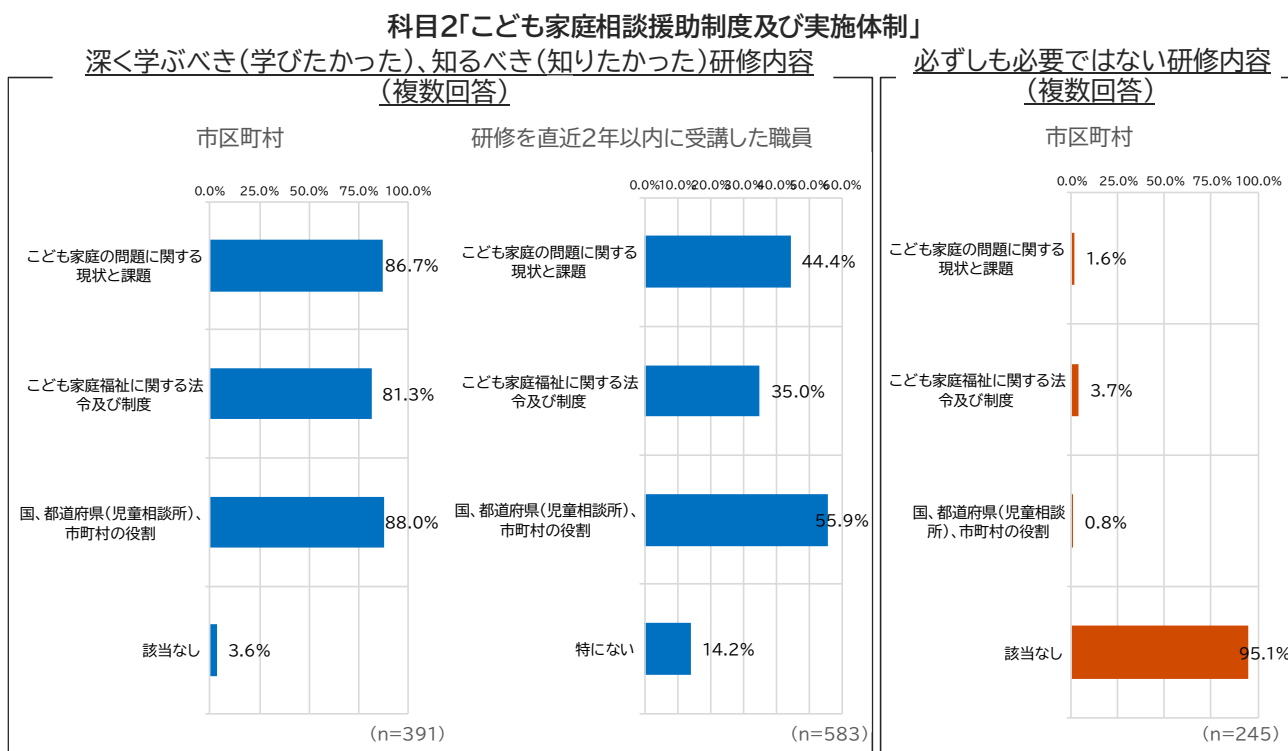
図表 65 科目1「こどもの権利擁護と倫理」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



③ 科目2「こども家庭相談援助制度及び実施体制」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目2「こども家庭相談援助制度及び実施体制」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「国、都道府県(児童相談所)、市町村の役割」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「こども家庭福祉に関する法令及び制度」が最も多かった。

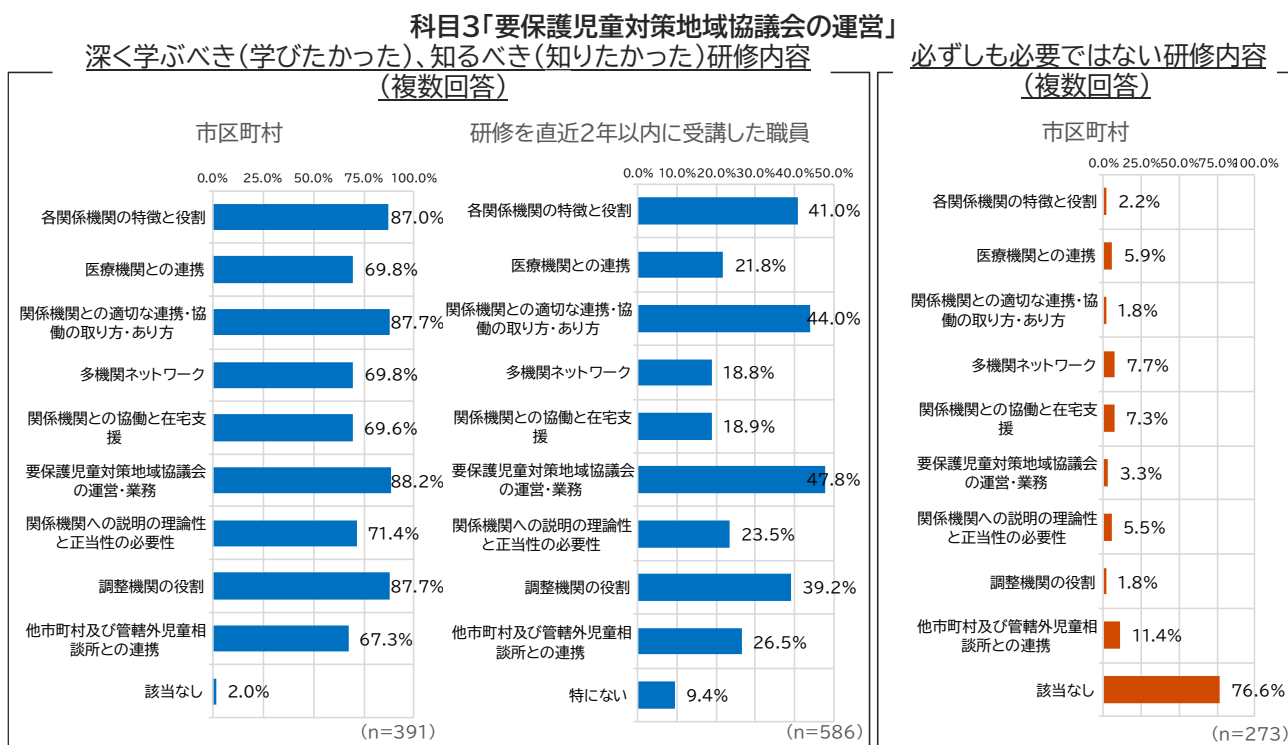
図表 66 科目2「こども家庭相談援助制度及び実施体制」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



④ 科目3「要保護児童対策地域協議会の運営」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目3「要保護児童対策地域協議会の運営」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「要保護児童対策地域協議会の運営・業務」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「他市町村及び管轄外児童相談所との連携」が最も多く約1割を占めた。

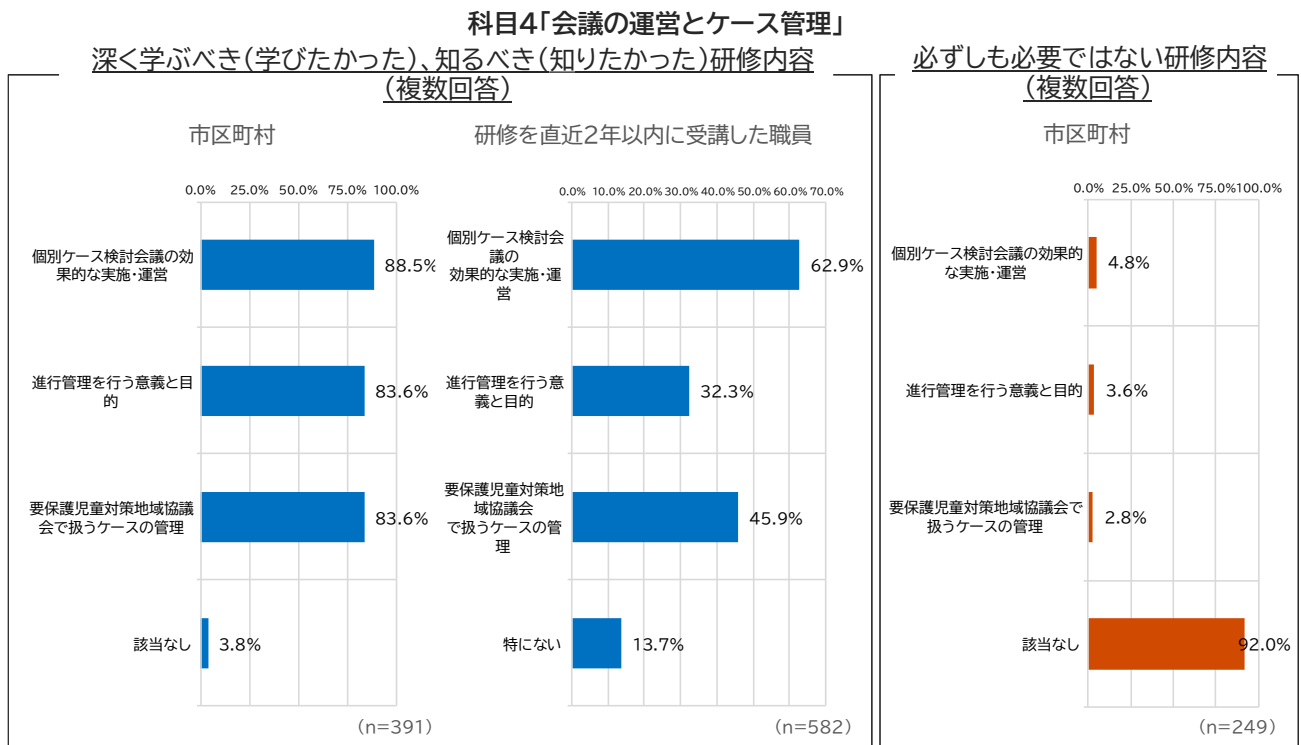
図表 67 科目3「要保護児童対策地域協議会の運営」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑤ 科目4「会議の運営とケース管理」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目4「会議の運営とケース管理」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「個別ケース検討会議の効果的な実施・運営」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としても、「個別ケース検討会議の効果的な実施・運営」が最も多かった。

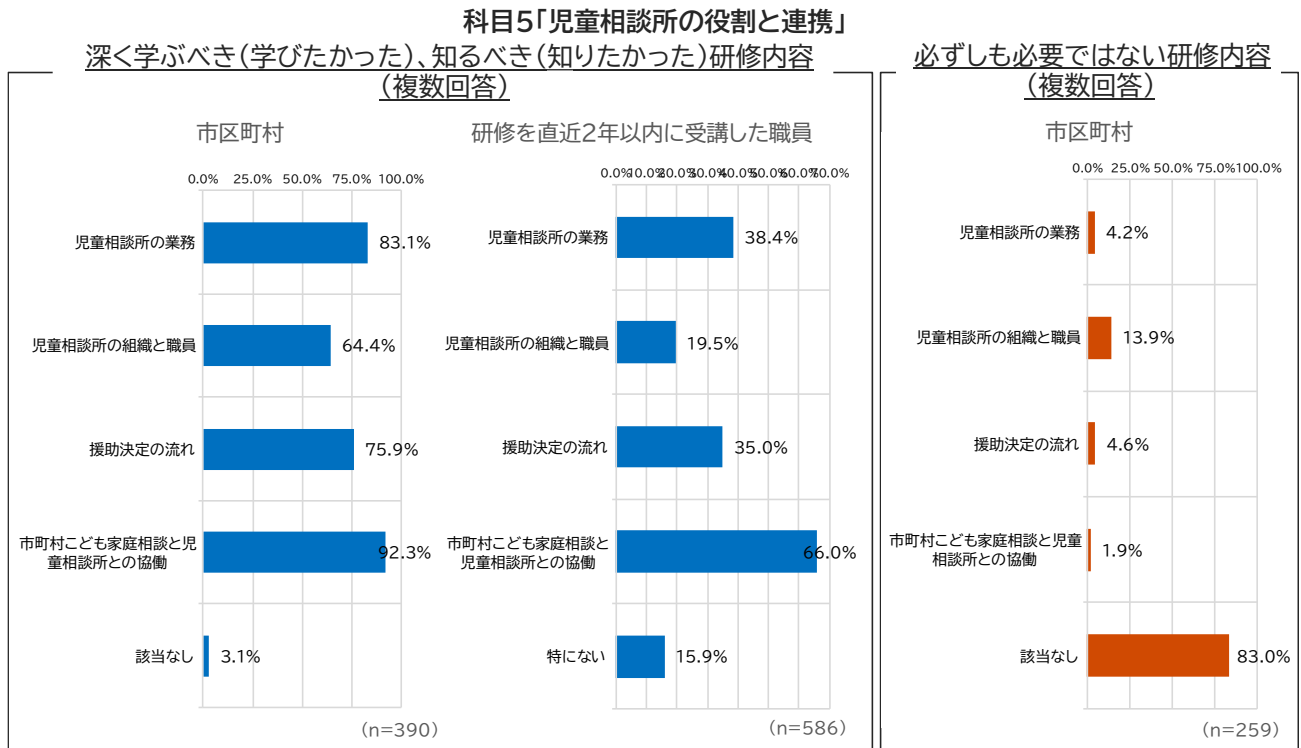
図表 68 科目4「会議の運営とケース管理」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑥ 科目5「児童相談所の役割と連携」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容

科目5「児童相談所の役割と連携」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「児童相談所の組織と職員」が最も多く約1割を占めた。

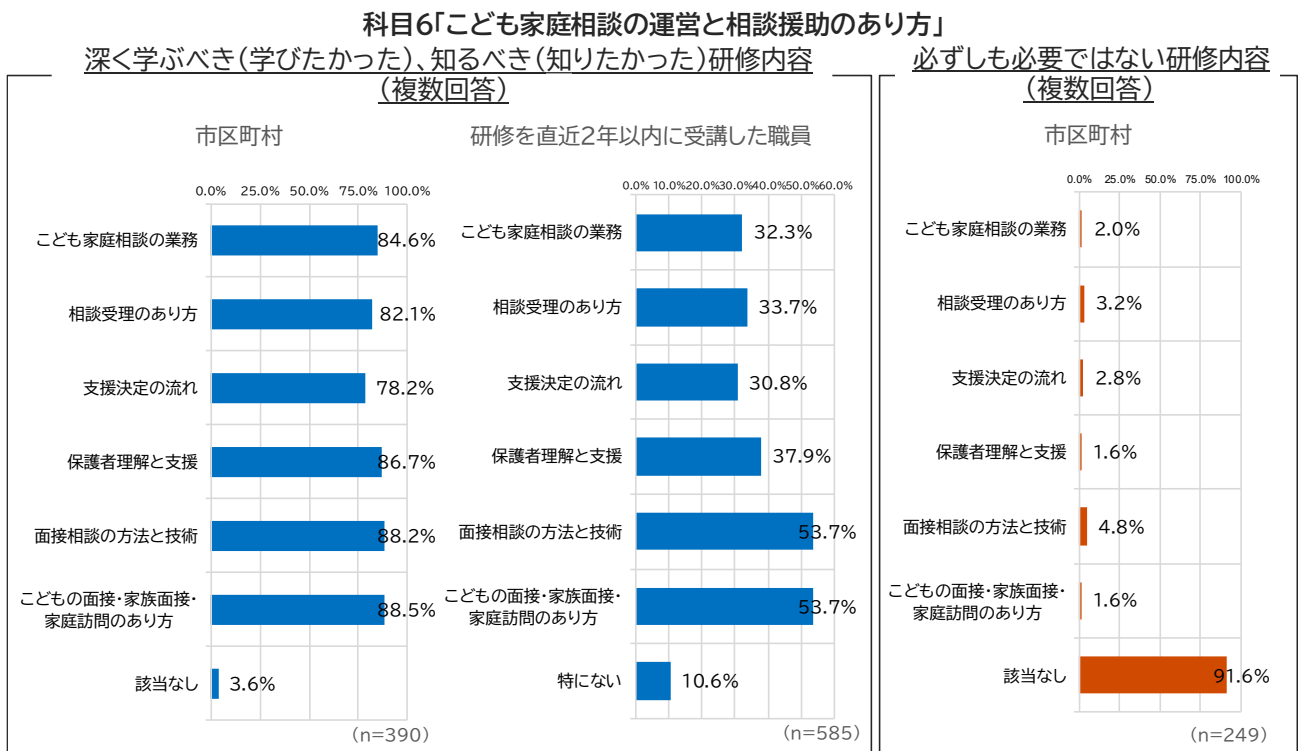
図表 69 科目5「児童相談所の役割と連携」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容（複数回答）



⑦ 科目6「こども家庭相談の運営と相談援助の在り方」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目6「こども家庭相談の運営と相談援助のあり方」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「こどもの面接・家族面接・家庭訪問のあり方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としても、「面接相談の方法と技術」が最も多かった。

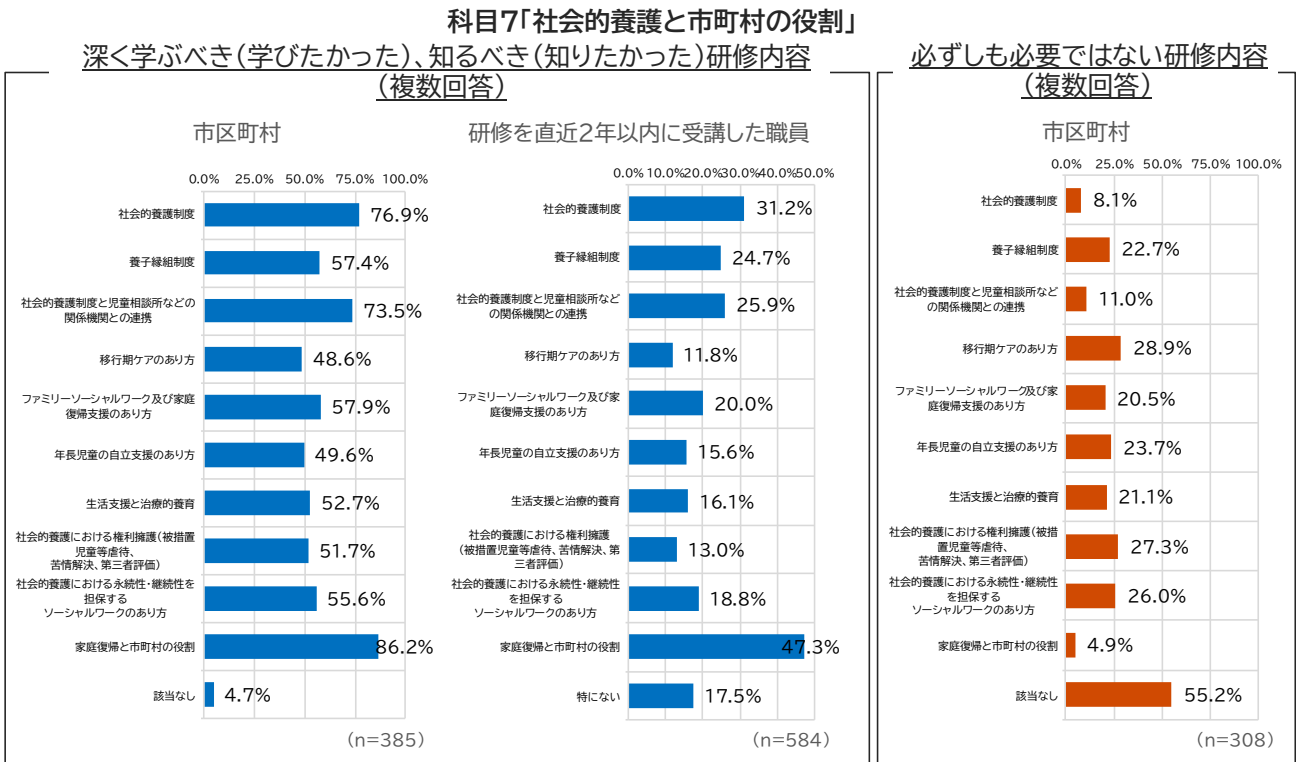
図表 70 科目6「こども家庭相談の運営と相談援助のあり方」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑧ 科目7「社会的養護と市町村の役割」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目7「社会的養護と市町村の役割」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「家庭復帰と市町村の役割」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「移行期ケアのあり方」が最も多く約3割を占めた。

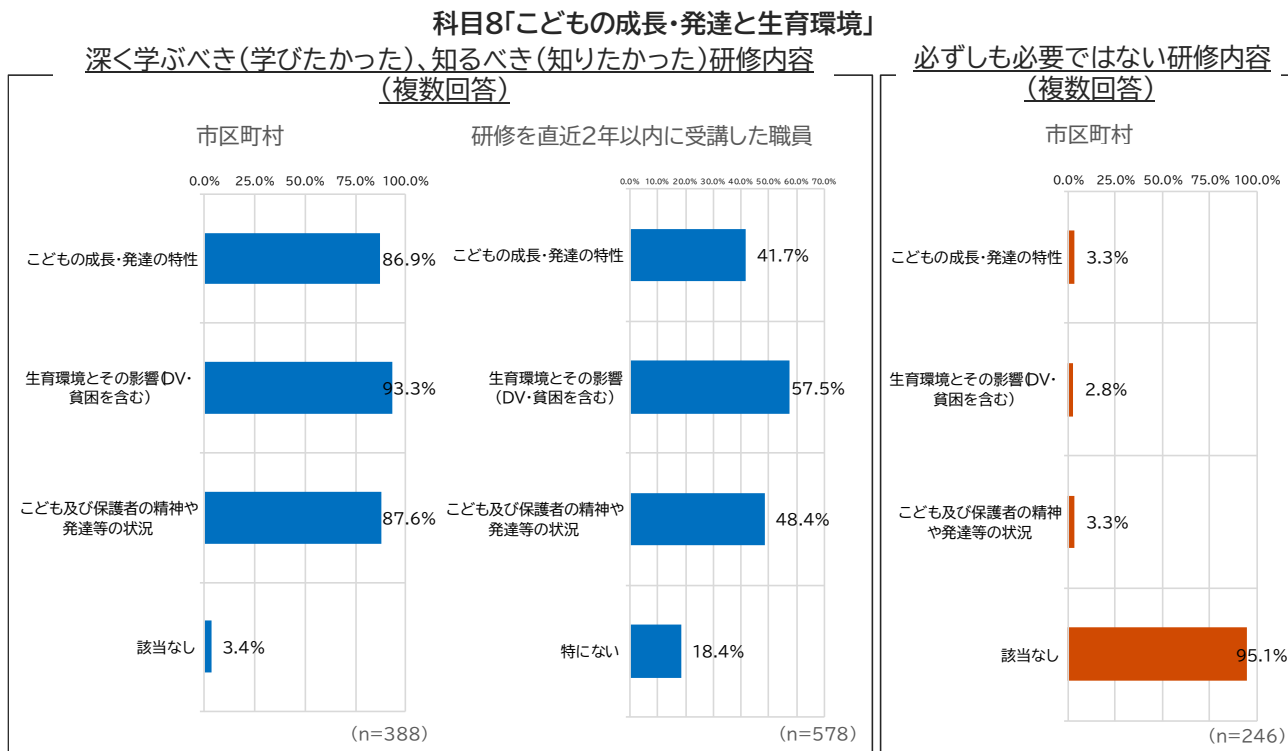
図表 71 科目7「社会的養護と市町村の役割」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑨ 科目8「こどもの成長・発達と生育環境」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目8「こどもの成長・発達と生育環境」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「生育環境とその影響(DV・貧困を含む)」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「こどもの成長・発達の特性」及び「子ども及び保護者の精神や発達等の状況」が最も多かった。

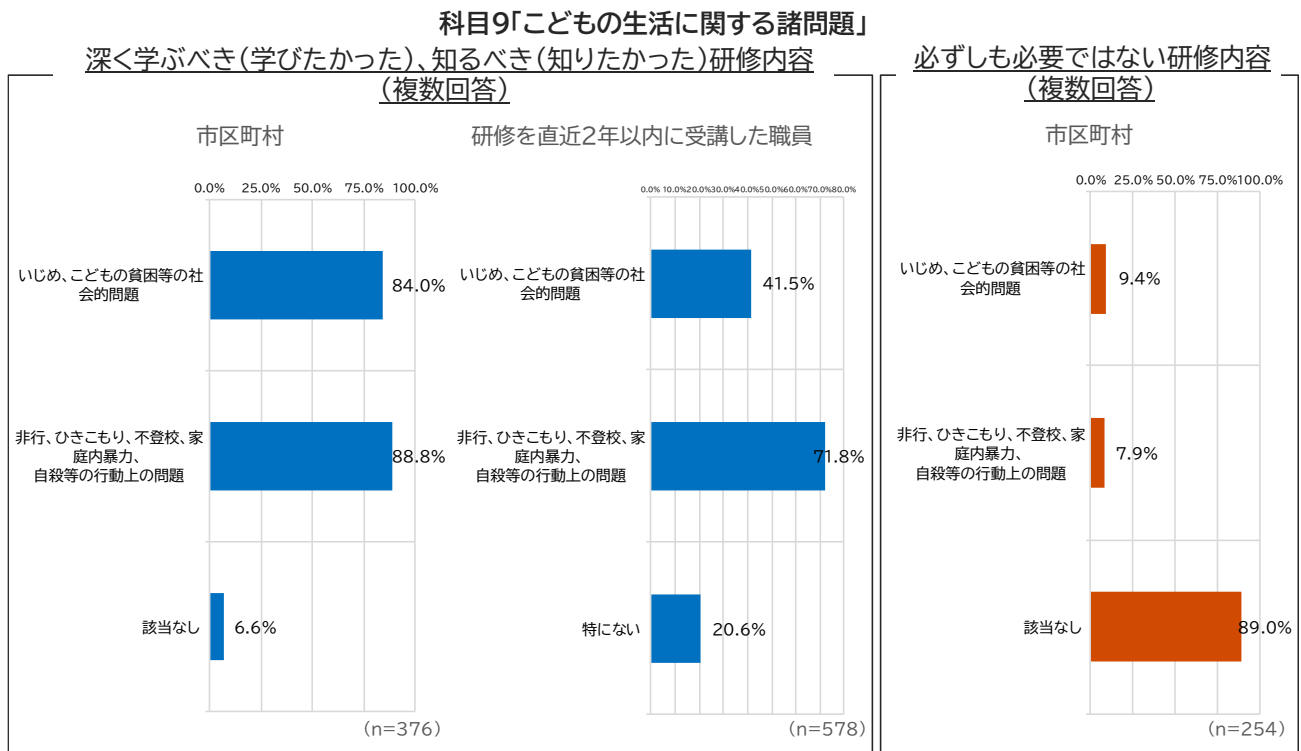
図表 72 科目8「こどもの成長・発達と生育環境」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑩ 科目9「こどもの生活に関する諸問題」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目9「こどもの生活に関する諸問題」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「いじめ、こどもの貧困等の社会的問題」が最も多く約1割を占めた。

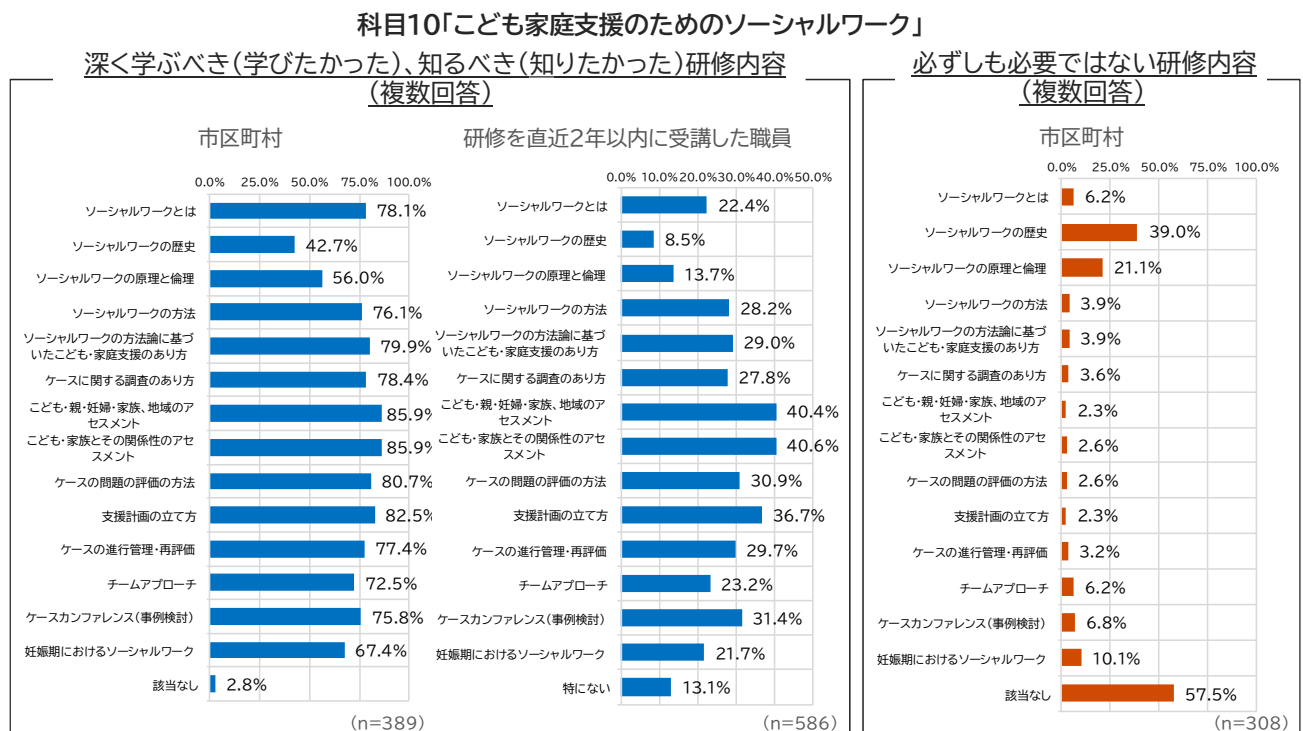
図表 73 科目9「こどもの生活に関する諸問題」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑪ 科目10「こども家庭支援のためのソーシャルワーク」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目10「こども家庭支援のためのソーシャルワーク」において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「こども・親・妊婦・家族、地域のアセスメント」及び「こども・家族とその関係性のアセスメント」が最も多くを占め、個人は「こども・家族とその関係性のアセスメント」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「ソーシャルワークの歴史」が最も多く約4割を占めた。

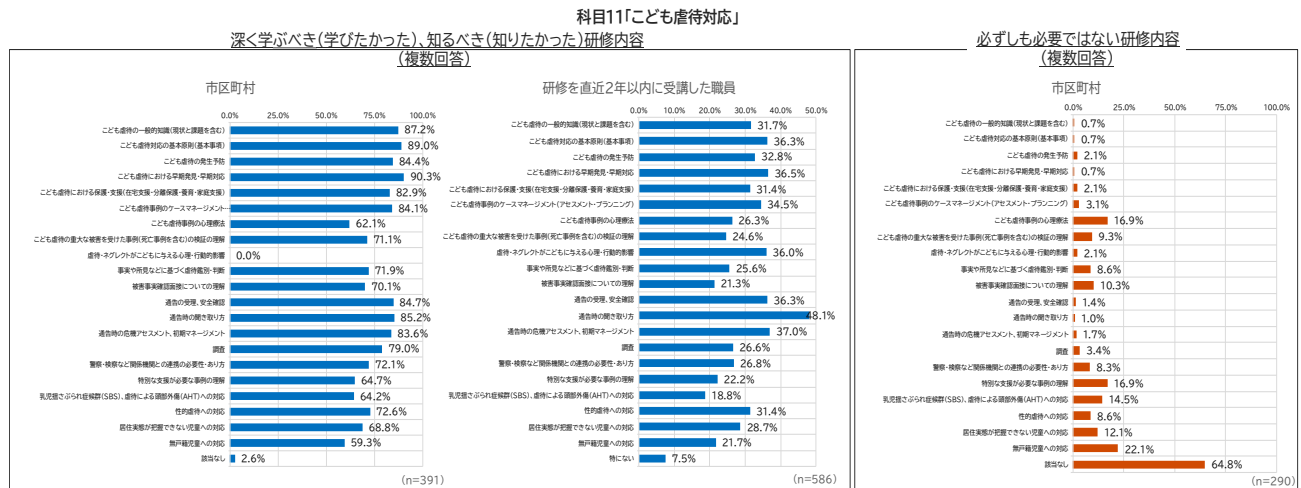
図表 74 科目10「こども家庭支援のためのソーシャルワーク」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑫ 科目11「こども虐待対応」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目11「こども虐待対応」において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「こども虐待における早期発見・早期対応」が最も多くを占め、個人は「通告時の聞き取り方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としても、「無戸籍児童への対応」が最も多く約2割を占めた。

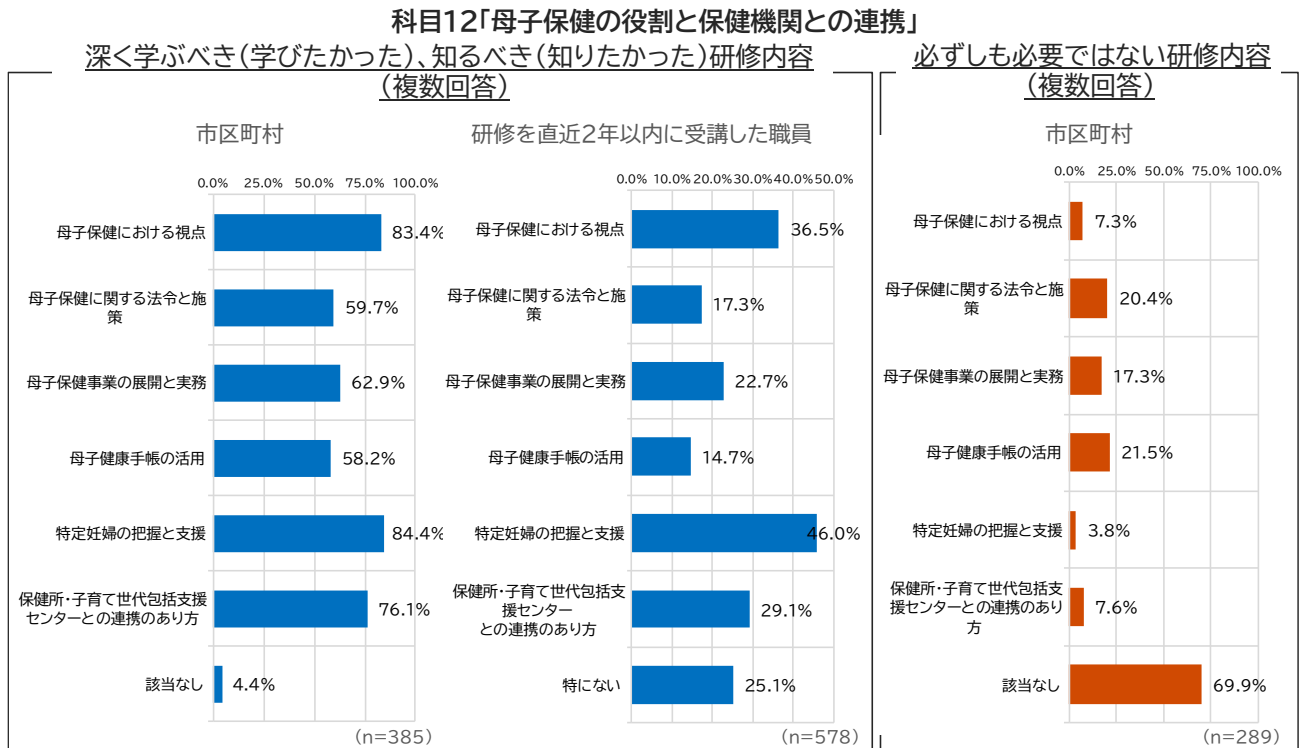
図表 75 科目11「こども虐待対応」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑬ 科目 12「母子保健の役割と保健機関との連携」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容

科目 12「母子保健の役割と保健機関との連携」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「特定妊婦の把握と支援」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「母子健康手帳の活用」が最も多く約 2 割を占めた。

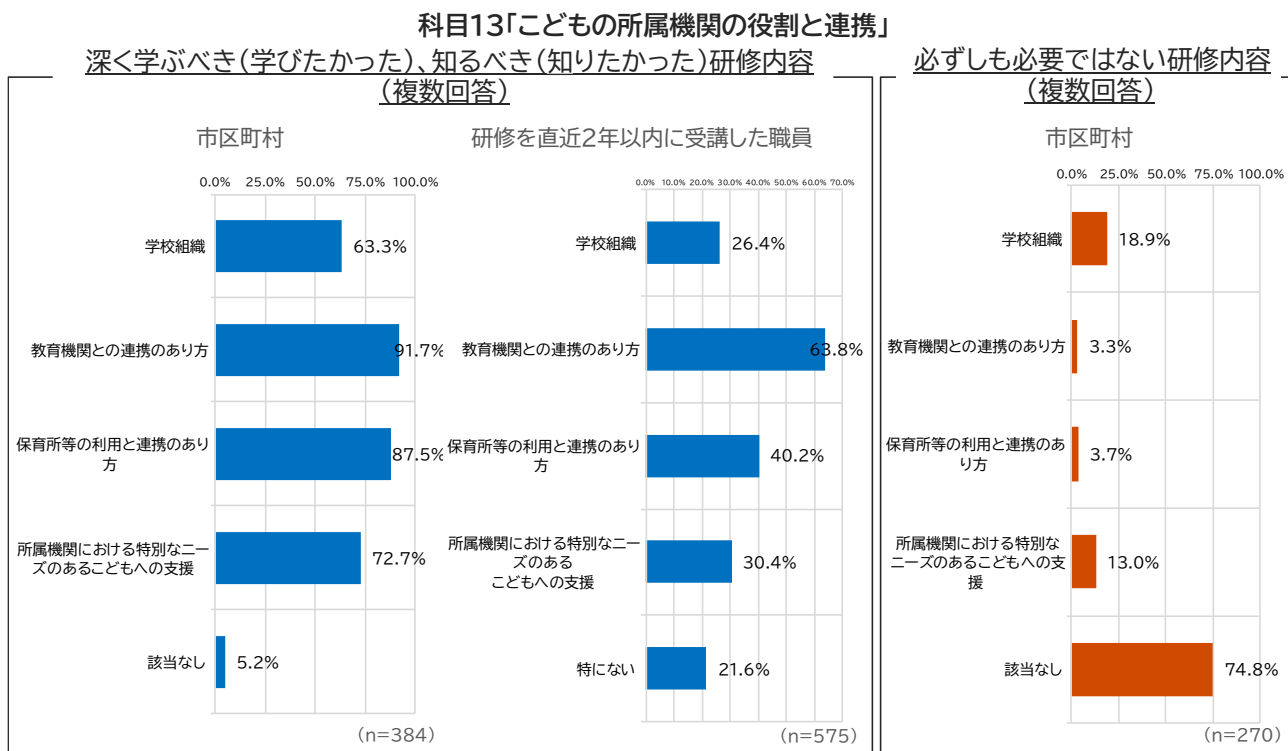
図表 76 科目 12「母子保健の役割と保健機関との連携」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容（複数回答）



⑭ 科目13「こどもの所属機関の役割と連携」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容

科目13「こどもの所属機関の役割と連携」において、深く学ぶべき研修内容として、組織・個人双方ともに「教育機関との連携のあり方」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としては、「学校組織」が最も多く約2割を占めた。

図表 77 科目13「こどもの所属機関の役割と連携」において深く学ぶべき(学びたかった)・知るべき(知りたかった)内容及び必ずしも必要ではない内容(複数回答)



⑮ 科目 14「こどもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容

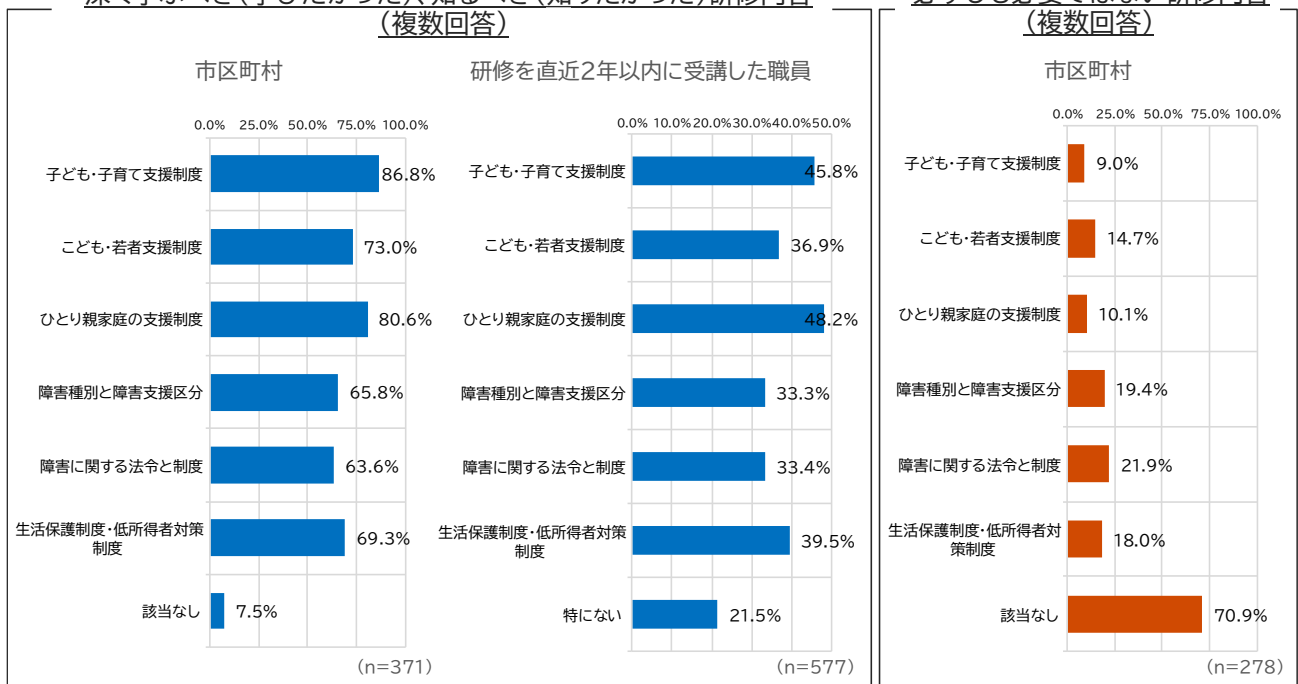
科目 14「こどもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」において、深く学ぶべき研修内容として、組織は「子ども・子育て支援制度」が最も多くを占め、個人は「ひとり親家庭の支援制度」が最も多くを占めた。必ずしも必要ではない研修内容としても、「障害に関する法令と制度」が最も多く約 2 割を占めた。

図表 78 科目 14「こどもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」において深く学ぶべき（学びたかった）・知るべき（知りたかった）内容及び必ずしも必要ではない内容（複数回答）

科目14「こどもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」

深く学ぶべき(学びたかった)、知るべき(知りたかった)研修内容  
(複数回答)

必ずしも必要ではない研修内容  
(複数回答)



⑩ 要保護児童対策調整機関調整担当者研修カリキュラム以外で学ばなかった内容

要保護児童対策調整機関調整担当者研修カリキュラム以外で学ばなかった内容については、  
図表 79 のとおり。

図表 79 要保護児童対策調整機関調整担当者研修カリキュラム以外で学ばなかった内容（自由記述）ま  
とめ

1. 実務に即した知識・技術の習得	<ul style="list-style-type: none"> <li>特性のある児童への支援やアセスメント方法についてのより専門的な知識</li> <li>実践的な知識が不足しているため、実践を想定した研修</li> <li>事例検討</li> </ul>
2. メンタルヘルスケア・職員の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスケアや精神的負担の軽減方法、進行管理方法等、職員自身のケア</li> </ul>
3. 児童相談所の役割・連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童相談所保健師の役割や保護課・相談課、市町村との連携、役割分担</li> <li>県内施設の種別や役割、サービス内容、手続きの流れ等社会資源の理解</li> </ul>
4. 児童福祉法・制度理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>児童福祉法の内容や未成年後見人制度についての詳細な学び</li> <li>児童相談所運営指針やケース移管の作法、記録の書き方等、実務に即した知識</li> </ul>
5. 虐待対応・緊急介入の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体的・心理的・性的虐待やネグレクトについて、聞いてはならないことや虐待を防ぐ方法</li> <li>虐待がこどもに及ぼす影響や、虐待防止の具体的な支援策</li> </ul>
6. 面接技法・電話対応・ビジネスマナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技法や交渉スキル、敬語・接遇等の基本的なビジネスマナー</li> <li>電話相談の技術や、怒っている相手への対応方法等、現場で役立つ実践的なスキル</li> </ul>
7. 里親関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>里親委託、里親家庭や巣立ち後の進路、里親・里子・実子の考え方等、家庭環境や進路に関する理解</li> </ul>
8. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>自立生活援助</li> <li>障害者の地域移行</li> </ul>

## (5) 研修受講対象（児童福祉司 1、2 年目）アンケート調査概要

アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

### ① 調査対象

経験年数 1～2 年目の児童福祉司（他自治体での児童福祉司経験を含む）（悉皆）

### ② 調査方法

こども家庭庁を通じて、全国の都道府県、指定都市及び児童相談所設置市に対し、メールによりオンラインフォームを配布。なお、都道府県に対しては、管内の児童相談所への周知を依頼した。回答はオンラインフォームにより回収する形式とした。

### ③ 調査期間

令和 7 年 10 月 30 日（木）～12 月 5 日（金）

### ④ 調査項目

図表 80 アンケート調査項目（主要項目）

1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"><li>自治体名</li><li>児童相談所名</li><li>採用形態</li><li>児童福祉司としての経験年数（1 年目／2 年目）</li><li>過去の業務経験（児童福祉分野・その他福祉分野／相談支援・事務等）</li></ul>
2. 児童福祉司 1 年目でより学ばなかった研修内容	<ul style="list-style-type: none"><li>児童福祉司任用前講習会のカリキュラムの各細目について業務を行う上でより深く学ばなかった・知りたかった内容</li><li>上記カリキュラム以外で学ばなかった内容</li></ul>

### ⑤ 調査回収数

研修受講対象（児童福祉司 1、2 年目）：271 名

## (6) アンケート調査結果

本項では、研修受講対象（児童福祉司1～2年目）に対して実施したアンケート調査結果を紹介している。

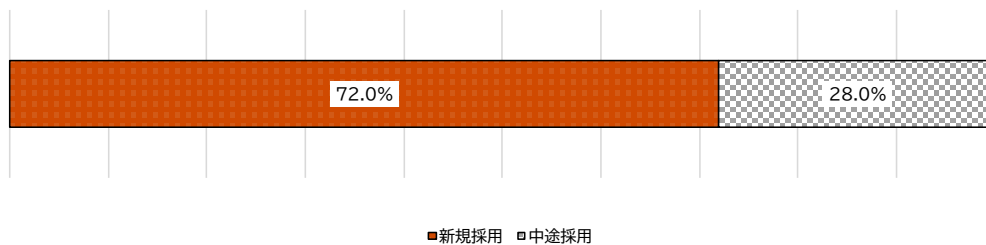
なお、調査項目のうち「児童福祉司1年目でより学びたかった研修内容」の調査結果については、4.（2）に掲載しているため、本項では割愛している。

アンケート項目一覧は「付録4 研修受講対象（個人）向けアンケート調査票①（児童福祉司（経験年数1～2年目）」に掲載している。

### ① 採用形態

回答者の採用形態については、約7割が「新規採用」、約3割が「中途採用」であった。

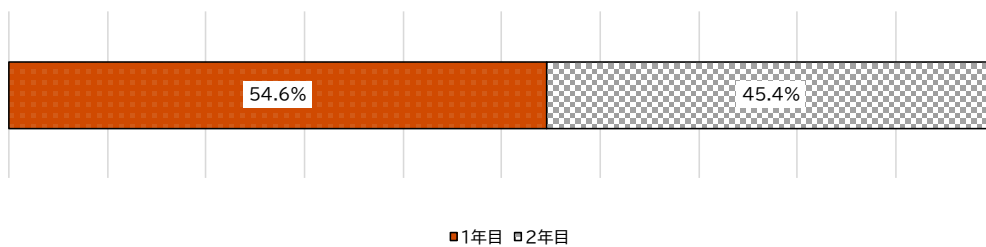
図表 81 採用形態



### ② 経験年数（令和7年10月1日時点）

回答者の経験年数については、約5割が「1年目」及び「2年目」であった。

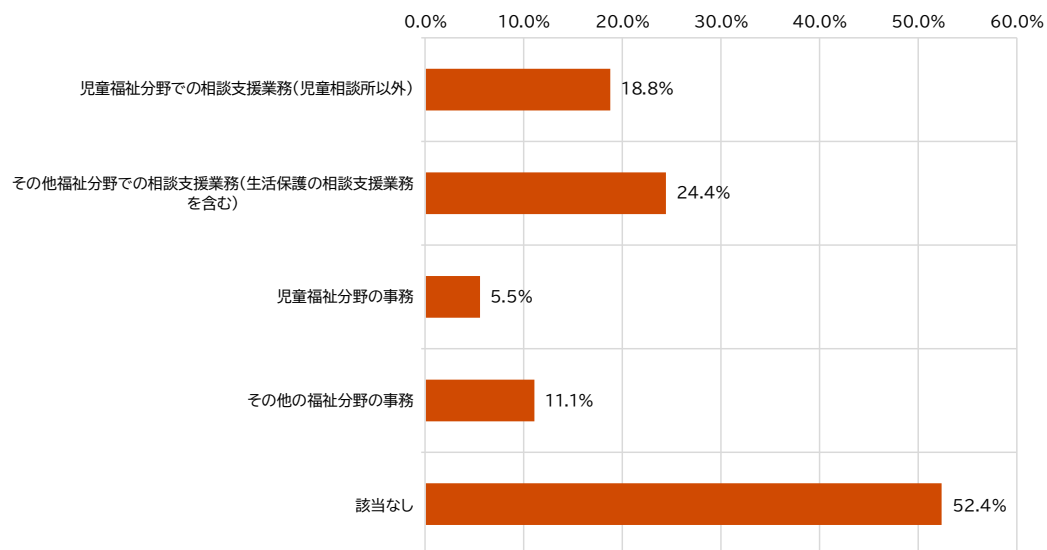
図表 82 経験年数（令和7年10月1日時点）



### ③ 過去の業務経験

過去の業務経験については、「該当なし」が約5割で最も多く、次いで「その他福祉分野での相談支援業務」が多く、約2割を占めた。

図表 83 過去の業務経験（複数回答）



#### ④ 児童福祉司任用前講習会のカリキュラム以外で学ばなかった内容

要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラム以外で学ばなかった内容については、  
図表 84 のとおり。

図表 84 児童福祉司任用前講習会のカリキュラム以外で学ばなかった内容（自由記述）まとめ

1. 実務に即した知識・技術の習得	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 初期対応やアセスメント、調整機関の役割理解等、基礎知識の習得が重要</li> <li>• 児童福祉法や児童虐待防止法等、関連法令の理解と実務への応用</li> <li>• 他制度との関係性を整理し、業務を円滑に進めるための知識</li> <li>• ロールプレーや模擬面談、事例検討等、実際のケースに即した実践的な研修</li> <li>• 児童や保護者との面接技法、客観的で簡潔な記録の書き方等、実務に直結するスキル研修</li> </ul>
2. メンタルヘルスケア・職員の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 支援者自身のメンタルヘルスケアやストレスマネジメント、セルフケアの研修が必要</li> <li>• 重篤な案件に対応する職員の心のケアやリフレッシュ方法</li> </ul>
3. 情報共有と連携の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「報告・連絡・相談」の重要性を強調し、誤った対応や孤立を防ぐための情報共有</li> <li>• 関係機関や多様な職種との連携方法、自治体間の連携枠組みの必要性</li> </ul>
4. 児童虐待・DV・ヤングケアラー等の専門知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 児童虐待や DV ケースへの理解と対応、ヤングケアラー支援、母子保健部門のリスク知識等、専門的な内容</li> <li>• 外国籍児童・保護者への対応や家族療法等、多様なケースに対応できる知識の習得</li> </ul>
5. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• こども家庭センターの役割（サポートプランの作成方法等）</li> <li>• トラウマインフォームドケア</li> <li>• 情報開示請求への対応</li> </ul>

## (7) 研修受講対象（要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）アンケート調査概要

アンケート調査の実施概要は以下のとおりである。

### ① 調査対象

全国の市区町村で要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員（悉皆）

### ② 調査方法

こども家庭庁を通じて、全国の都道府県、指定都市及び児童相談所設置市に対し、メールによりオンラインフォームを配布。都道府県に対しては、管内の児童相談所への周知及び該当する職員への周知を依頼した。回答はオンラインフォームにより回収する形式とした。

### ③ 調査期間

令和7年10月30日（木）～12月5日（金）

### ④ 調査項目

図表 85 アンケート調査項目（主要項目）

1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"><li>自治体名</li><li>担当部署</li><li>現在の担当業務</li><li>調整担当者としての経験年数（1年未満／1年／2年／経験なし）</li><li>過去の業務経験（児童福祉分野・その他福祉分野／相談支援・事務等）</li></ul>
2. 要保護児童対策調整機関調整担当者研修等でより学びたかった研修内容	<ul style="list-style-type: none"><li>要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラムの各細目について業務を行う上でより深く学びたかった・知りたかった内容</li><li>上記カリキュラム以外で学びたかった内容</li></ul>

### ⑤ 調査回収数

研修受講対象（要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員）592名

## (8) アンケート調査結果

本項では、要保護児童対策調整機関調整担当者研修を直近2年以内に受講した職員に対して実施したアンケート調査結果を紹介している。

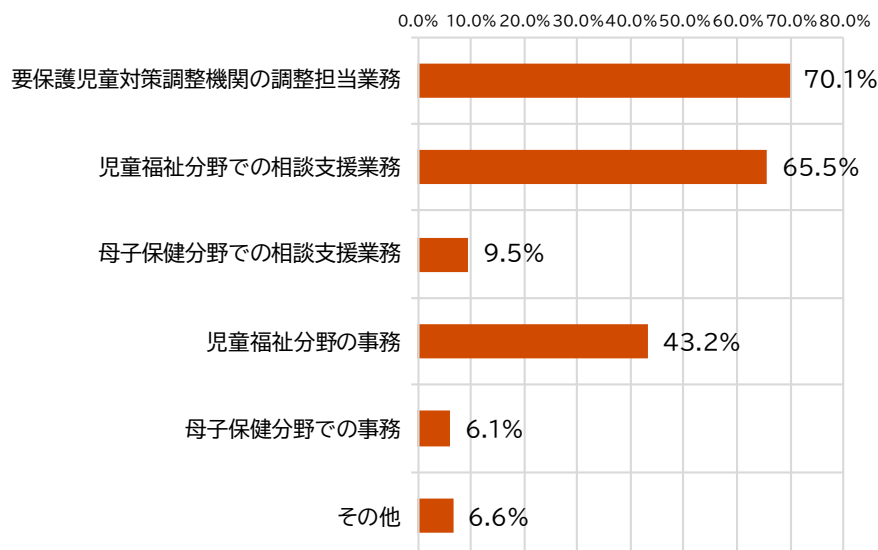
なお、調査項目のうち「要保護児童対策調整機関調整担当者研修等でより学びたかった研修内容」の調査結果については、4.(4)に掲載しているため、本項では割愛している。

アンケート項目一覧は「付録5 研修受講対象（個人）向けアンケート調査票②（要保護児童対策調整機関調整担当者研修受講者（直近2年以内）」に掲載している。

### ① 現在の担当業務

回答者の現在の担当業務は、「要保護児童対策調整機関の調整担当業務」が約7割で最も多く、次いで「児童福祉分野での相談支援業務」が多くを占めた。

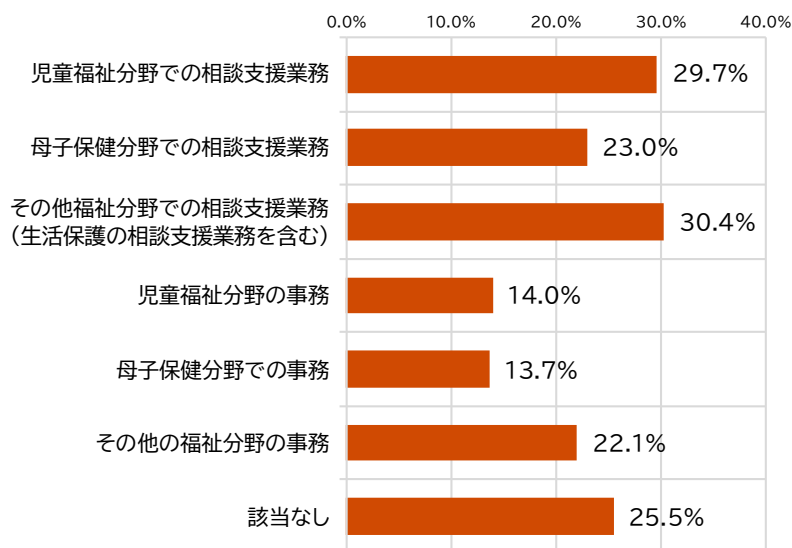
図表 86 現在の担当業務（複数回答）



## ② 過去の業務経験

過去の業務経験については、福祉分野での相談支援業務の割合が少し高いものの、福祉分野での事務経験がある者も一定数存在した。

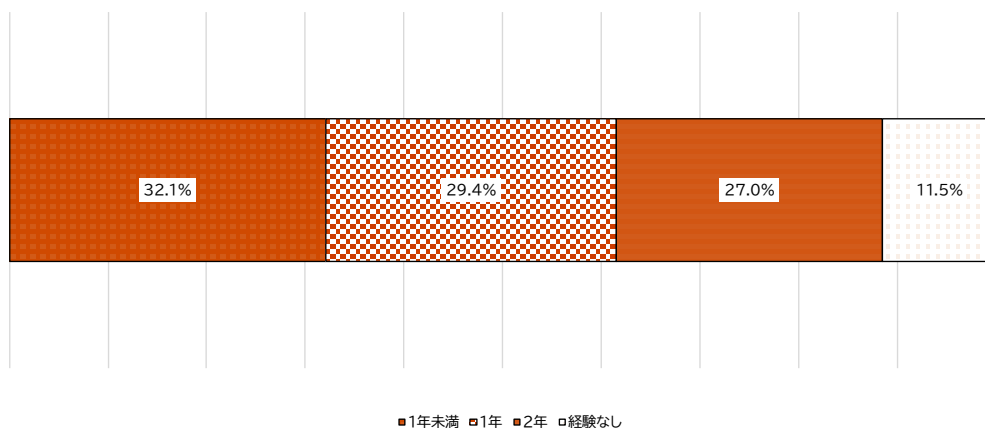
図表 87 過去の業務経験（複数回答）



## ③ 要保護児童対策調整機関の調整担当者経験年数

回答者の要保護児童対策調整機関の調整担当者の経験年数は、「1年未満」が最も多く、次いで「1年」が多く、「経験なし」の者も約1割存在した。

図表 88 要保護児童対策調整機関の調整担当者経験年数



④ 要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラム以外で学びたかった内容

要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラム以外で学びたかった内容については、  
図表 89 のとおり。

図表 89 要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラム以外で学びたかった内容（自由記述）  
まとめ

1. 実務に即した知識・技術の習得	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケーススタディやグループワーク等の実践的な事例を交えた学び</li> <li>児童面接の技術や相談スキル、接遇スキル等、基礎的なスキルの習得・向上</li> <li>他市町村や他機関との連携事例、困難事例の成功例・失敗例等、具体的な事例紹介</li> </ul>
2. メンタルヘルスケア・職員の負担軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援者自身のメンタルヘルスケア</li> <li>データ活用やAI活用による業務効率化、記録の書き方、会議運営の工夫等、業務改善に関すること</li> </ul>
3. 支援手法・心理的支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な支援手法や、保護者・児童への心理的支援</li> <li>支援拒否ケースや精神疾患を抱える保護者への対応、ヤングケアラー支援等、現場で直面する課題への対応力向上</li> </ul>
4. 児童・保護者への面接技術・相談スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国籍ケース対応や共同親権、家族間調整等、多様化する相談内容への対応力強化</li> </ul>
5. その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>親子関係再構築</li> <li>性的虐待の相談対応</li> </ul>

## 5. 新カリキュラム案に関する検討

---

本章では、新任者向け法定研修の新カリキュラム案に関する検討概要について示す。なお、新任者向け法定研修に係る新カリキュラム案の詳細については、別冊を参照されたい。

### (1) 背景・目的

---

近年、児童福祉司を取り巻く環境は大きく変化しており、法改正や制度改正への対応に加え、支援ニーズの多様化・複雑化が進んでいる。また、経験の浅い児童福祉司の増加を背景に、より実践的かつ効果的な人材育成の必要性が高まっている。

具体的には、現行の新任者向け法定研修カリキュラムの見直しを行い、児童福祉司の専門性向上に資する新たなカリキュラム案を策定することを目的とした。

こうした状況を踏まえ、本事業では、新任者向け法定研修を対象として、各種アンケート調査の結果を基に、新任期（概ね経験年数1年目）の児童福祉司及び調整担当者に求められる到達目標の明確化を図るとともに、新任者向け法定研修のカリキュラムの見直しを行うことを目的とした。

### (2) 検討概要

---

新カリキュラム案の検討に当たっては、3章及び4章で示したとおり、研修受講対象者に対するアンケート調査を、組織（児童相談所及び市区町村）及び個人（経験年数1、2年目の児童福祉司並びに、直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した職員）の双方を対象として実施し、各研修カリキュラムの内容の妥当性や見直しの方向性を検討するための基礎情報を把握した。

組織に対する調査としては、児童相談所に対し、児童福祉司任用前講習会及び任用後研修のカリキュラムについて、「より深く学ぶべき内容」「知るべき内容」「現行カリキュラムの内容のほかに学びたかった内容」「必ずしも必要ではない内容」について把握した。また、市区町村に対しては、要保護児童対策調整機関調整担当者研修のカリキュラムについて、同様の観点から調査を行った。

個人に対する調査としては、児童福祉司（経験年数1～2年目）並びに、直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した職員を対象に、各研修カリキュラムの細目ごとに「より深く学びたかった内容・知りたかった内容」「現行カリキュラムの内容の他に学びたかった内容」について尋ね、実務における学習ニーズや課題認識を把握した。

これらの調査結果を踏まえ、事務局において新カリキュラム案のたたき台を作成し、新カリキュラム策定のため、充実を図る科目・細目及び削除する科目・細目を中心に議論を重ねながら内容の精査を行った。

カリキュラムの見直しにあたっては、主に「①法改正や制度改正を踏まえた内容の見直し」「②支援を取り巻く社会的潮流を踏まえた内容の更新」「③初任期（任用初期）において必ずしも優先度が低い内容の整理・削減」の観点を踏まえて検討を行った。

なお、新任者向け法定研修の新カリキュラム案の策定にあたっては、児童福祉司任用前講習会及び児童福祉司任用後研修の目的や位置づけの違いを踏まえ、それぞれの役割を整理した。

具体的には、児童福祉司任用前講習会については、児童福祉司に求められる基礎的な知識を体系的に習得することを目的とし、主に講義形式により実施するものと位置づけた。

一方、児童福祉司任用後研修については、児童福祉司任用前講習会等を通じて獲得した知識を実践に活用できるようにすることを目的とし、演習やロールプレー等を中心に実施するものとして整理した。

これらの役割の違いを踏まえ、児童福祉司任用前講習会と児童福祉司任用後研修との間における内容の重複について見直しを行った。児童福祉司任用前講習会において扱っていた関係機関の役割に関する一部の内容は児童福祉司任用前講習会の科目9「児童相談所の業務と実施体制」に統合し、行政権限の行使及び司法手続きについては、児童福祉司任用後研修において扱うこととした。

また、児童福祉司任用後研修においては、虐待対応を含むこどもの権利擁護の重要性が一層高まっていることを踏まえ、児童福祉司としての基本理念であるこどもの権利擁護に関する科目を新たに追加するとともに、知識の定着にとどまらず実践的に活用できる力の習得を目的として、ロールプレー等の演習を内容として追加した。なお、ロールプレー等の演習では、虐待対応における対立場面等も含め、実務上想定される多様な状況を扱うこととしている。

あわせて、各新任者向け法定研修間及びこども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修と新任者向け法定研修との関係性についても整理を行った。

なお、議論の過程で意見のあった新任者向け法定研修における重複科目の取り扱い（免除の考え方等）に関しては、第7章の考察の中で詳しく検討している。

## 6. 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討

本章では、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討に係る検討方法及び主な論点について整理する。

### (1) 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討方法

児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する検討にあたっては、人材育成計画等においてキャリアラダーを明確化している自治体に関するデスクトップリサーチを実施するとともに、具体性のある人材育成計画等を有する自治体を対象に、有効な人材育成手法や効果的・効率的な研修のあり方等についてヒアリング調査を実施した。

また、都道府県及び児童相談所の研修企画担当者に対して、現行の研修内容や研修体系に関する課題、これらの課題を踏まえた効果的・効率的な研修実施方策に加え、指導・育成の観点からキャリアラダーを策定する際に考慮すべき点等についてもヒアリングで把握した。

これらの調査結果を踏まえ、検討委員会において、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方について議論を行った。

なお、デスクトップリサーチの結果については第2章「デスクトップリサーチ」、また、ヒアリング調査の結果については第3章「研修実施主体自治体調査（アンケート・ヒアリング）」(4)ヒアリング調査結果（人材育成計画等）及び(6)ヒアリング調査結果（新任者向け法定研修・キャリアラダー）を参照されたい。

### (2) 児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方に関する主な論点

検討委員会においては、児童福祉司のキャリアラダーのあり方については主に「①画一的なキャリアラダーの提示の難しさと柔軟なモデルの必要性」、「②階層区分のあり方」、「③経験年数の捉え方」が、キャリアパスのあり方については主に「④複線的なキャリアルートの設定」が論点として挙げられた。

まず、「①画一的なキャリアラダーの提示の難しさと柔軟なモデルの必要性」については、検討委員会において、国が各都道府県の参考となるようなキャリアラダー・キャリアパスのモデルを提示することにより、児童相談所職員の人材確保・育成・定着の取組が前進する可能性があることを共有した上で、「自治体によって採用形態や人事制度、配置のあり方が異なるのが現状である。このため、画一的なキャリアラダーモデルを提示することには一定の難しさがあり、今後、画一的なモデルの提示ではなく、各自自治体の実情に応じて活用可能な枠組みとして、一定の柔軟性を持たせた複数のモデルや適用パターンを示すことが望ましい」との意見があった。

「②階層区分のあり方」について、自治体へのヒアリング調査の結果、「経験年数1年目はつまづきが多いことから、離職防止の観点も踏まえ、経験年数1年目と2～3年目を区分し、1年目に求められる役割や身につけるべき専門性等を明確に定めることが望ましい」との意見が挙げられた。

また別の自治体においては、キャリアラダーにおける区分設定の考え方として、人材育成基本方針や職員へのヒアリング結果に加え、英国におけるソーシャルワーカーの包括的人材育成体系である Professional Capabilities Framework (PCF) を参照して策定しているとの事例も確認さ

れた。

これらのヒアリング結果を踏まえ、検討委員会においては、全国の自治体において2～3年という比較的短いサイクルで人事異動が行われていることに加え、経験年数の浅い職員の割合が増加している現状等を踏まえると、「1年目」、「2、3年目」、「4、5年目」、「6年目以上」といった細分化した経験年数区分で整理したほうが実態に即しているのではないかとの意見があった。

この点、新任者向け法定研修は1年目の職員を受講対象として想定しており、2年目以降の職員が受講する研修は各地で多様になっているため、人材育成体系と研修体系を統合したものが必要であるとの指摘もあった。

「③経験年数の捉え方」については、検討委員会において、「多くの自治体において、児童福祉司は専任採用ではなく、福祉専門職として採用されているケースが多く、児童相談所以外の部署への配属や異動があることが一般的である。このため、児童相談所での経験年数のみを基準とするのではなく、福祉専門職としての通算経験年数も考慮して整理する必要がある」との意見が示された。他方、本調査研究で把握した事例では児童相談所内での経験年数が基準とされていた。

「④複線的なキャリアルートの設定」については、検討委員会において、「現状においても、管理職への昇進を選択せず、現場において専門性を高めながら勤務を継続する職員や、役職定年後に現場に戻り活躍している職員が存在することが想定される。このため、児童福祉司のキャリアパスについては、新任から所長等の管理職に至るルートのみならず、現場において専門性を高めながら経験を蓄積していく熟練職員としてのキャリアパス等多様なキャリアのあり方を位置づけることが重要である」との指摘があった。

また、デスクトップリサーチの結果によると、千葉県においては、児童相談所等の県を中心としたキャリア形成を基本としつつ、幅広い分野で活躍できる将来像を示すため、市町村への出向等も含めたキャリアパスのイメージを策定している事例が確認された。このように、職員が将来のキャリアを具体的にイメージできるよう、多様なキャリアパスを可視化することは人材育成の観点から有効だと考えられる。

以上の整理を踏まえ、今後、児童相談所の児童福祉司をはじめ、こども家庭支援を担う人材の確保・育成・定着に資する観点からキャリアラダー・キャリアパスを検討する際、更なる検討が望まれる論点を図表 90 に示す。

図表 90 キャリアラダー・キャリアパスに関する検討論点

(1) キャリアラダーに関する論点	
柔軟なモデルの必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治体ごとに採用形態、人事制度、配置のあり方が異なる現状を踏まえると、画一的なキャリアラダーモデルを提示することには一定の難しさがある。</li> <li>・このため、各自治体の実情に応じて活用可能な枠組みとして、一定の汎用性を持たせた複数のモデルや適用パターンを示すことが望まれる。</li> </ul>
階層区分のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国の自治体において、2～3年程度の比較的短いサイクルで人事異動が行われていることや、経験年数の浅い職員の割合が増加している現状を踏まえると、1年目、2～3年目、4～5年目、6年目以上といった細分化した経験年数区分で整理する等、実態に即した階層区分のあり方を検討する必要がある。</li> </ul>
経験年数の捉え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉専門職として採用されている場合、児童相談所以外の部署への配属や異動も想定されることから、キャリアラダーにおける経験年数については、児童相談所での経験年数のみを基準とするのではなく、福祉専門職としての通算経験年数も考慮して整理する必要がある。</li> </ul>
(2) キャリアパスに関する論点	
複線的なキャリアルートの設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアパスについては、新任から所長等の管理職に至るルートのみならず、現場において専門性を高めながら経験を蓄積していく熟練職員としてのキャリアや、ジョブローテーション等を通じて幅広い分野で活躍するキャリア等、多様なキャリアルートを設定し提示することが必要である。</li> </ul>
(3) 運用に関する論点	
キャリア形成支援体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアラダー・キャリアパスを実効的に運用していくためには、個々の職員に伴走しながらキャリア形成を支援する体制の整備が重要である。</li> <li>・具体的には、キャリアコーチのような機能を担う人材の配置・設定等について検討する必要がある。</li> </ul>

## 7. 考察

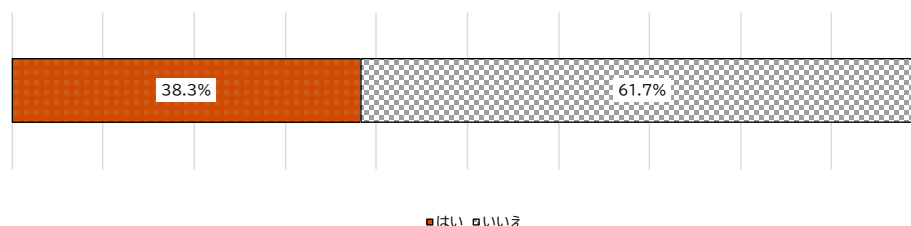
本章では、アンケート調査及びヒアリング調査結果や検討委員会での委員の意見を踏まえて、新任者向け法定研修の効果的・効率的な研修の実施方法等や、今後、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスについて、全国の自治体において児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスが作成されるよう、全国における児童福祉司（福祉専門職を含む）のキャリアラダー・キャリアパスの実態や、研修内容や研修体系等に関する実態や課題、効果的な研修実施方法等について考察する。

### （1）各階層の職員に求められる資質や標準的な業務内容

近年、児童虐待防止対策の強化を目的とした国の増員方針（児童虐待防止対策総合強化プラン等）に基づき、児童福祉司をはじめとする職員数の拡充が進められている。これにより、経験の浅い職員の割合が増加しており、今後も増加が見込まれている。一方で、現場では対応件数の増加や業務の複雑化が進んでおり、限られた時間・人材の中で、効果的・効率的に人材育成を行うことが求められている。

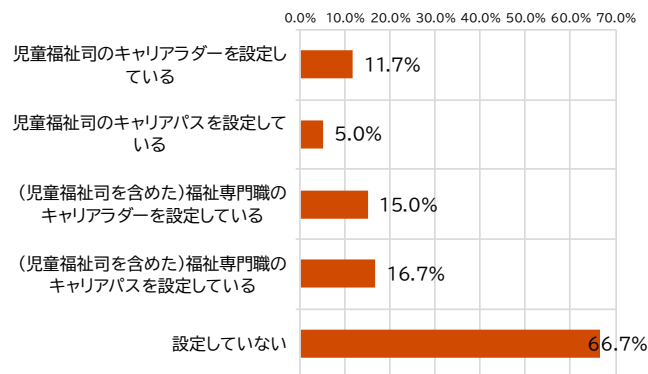
しかしながら、本事業における研修を実施している自治体に対するアンケート調査の結果、人材育成計画の策定状況については、児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定している自治体は38.3%にとどまった。

（再掲）図表 91 児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定有無



また、キャリアラダー・キャリアパスの設定状況について尋ねたところ、児童福祉司のキャリアラダーを設定している自治体は11.7%、福祉専門職のキャリアラダーを設定している自治体は15.0%、児童福祉司のキャリアパスを設定している自治体は5.0%、福祉専門職のキャリアパスを設定している自治体は16.7%であった。これらの結果から、児童福祉司及び福祉専門職におけるキャリアラダー・キャリアパスの整備は、いずれも限定的であることが示唆される。

(再掲) 図表 92 キャリアラダー・キャリアパスの設定有無 (複数回答)



こうした状況を踏まえると、児童福祉司のキャリア形成においては、各職階・役割に応じて求められる専門性や必要な研修等を整理したキャリアラダー・キャリアパスの枠組みを策定することが求められる。

児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスのあり方については、検討委員会において、キャリアラダーの枠組み、キャリアパスの具体的なあり方、及びそれらを実効的に運用するための支援体制の観点から議論が行われた。

まず、キャリアラダーのあり方については、検討委員会において、「自治体によって採用形態や人事制度、配置のあり方が異なることから、画一的なキャリアラダーモデルを提示することには一定の難しさがある。今後、画一的なモデルの提示ではなく、各自治体の実情に応じて活用可能な枠組みとして、一定の柔軟性を持たせた複数のモデルや適用パターンを示すことが望ましい」との指摘があった。

そのほか、検討委員会においては、「キャリアラダー・キャリアパスの枠組みを検討するに当たり、盛り込むべき要素、経験年数に基づく階層区分のあり方、経験年数の捉え方に加え、複線的なキャリアルートの設定等についても慎重に議論することが望ましい」との意見が示された。

具体的には、階層区分のあり方については、全国の自治体においては、人事異動のサイクルが比較的短く、また経験年数の浅い職員の割合が増加している現状があることを踏まえ、「1年目」、「2、3年目」、「4、5年目」、「6年目以上」といった細分化した経験年数区分で整理した方が実態に即しているのではないかと意見があった。

加えて、経験年数の捉え方については、多くの自治体において、児童福祉司は専任採用ではなく、福祉専門職として採用されているケースが多く、児童相談所以外の部署への配属や異動があることが一般的である。そのため、「児童相談所での経験年数のみを基準とするのではなく、福祉専門職としての通算経験年数も考慮して整理すべきではないか」との指摘もあった。

次に、キャリアパスのあり方については、検討委員会において「現状においても、管理職への昇進を選択せず、現場において専門性を高めながら勤務を継続する職員や、役職定年後に現場に戻り活躍している職員が存在することが想定される。このため、新任から所長等の管理職に至るルートのみならず、現場において専門性を高めながら熟練していく福祉専門職としてのジョブローテーションを通じて幅広い実務経験を積むキャリアモデル等、複数のキャリアパターンを整理し

提示することが有効である」との意見が委員より示された。これにより、自身のキャリアの見通しを持ちながら業務に取り組むことが可能となり、職務への意欲向上や定着にも寄与することが期待されると考えられる。

検討委員会において、こうしたキャリアラダー・キャリアパスを実効的に運用していくためには、個々の職員に伴走しながらキャリア形成を支援する体制の整備が重要であるとの指摘があった。具体的には、検討委員より「新任職員を含む各職員のキャリアを組織的に支える役割として、いわゆるキャリアコーチのような機能を担う人材の配置・設定が有効である」との意見があった。こうした支援体制を整備することで、キャリアラダーやキャリアパスの内容が形骸化することなく、実際の人材育成や配置に結びつくことが期待されると考えられる。

以上を踏まえると、児童福祉司の人材育成においては、まずは、各自治体がキャリアラダー・キャリアパスの枠組みを整理・明示し、職員が将来のキャリアの見通しを持ちながら専門性を高めていくことができる環境を整備することが最優先の課題であると考えられる。また、キャリアラダー・キャリアパスを形骸化させることなく実効的に運用していくためには、個々の職員に伴走しながらキャリア形成を支援するキャリアコーチのような機能を担う体制の構築が求められる。

## **(2) 現行の研修体系や研修内容等に係る課題及び対応方策**

本項では、本事業において実施した調査結果（デスクトップリサーチ、アンケート調査及びヒアリング調査）並びに検討会での議論を踏まえ、主に「①新任者向け法定研修の研修カリキュラムの見直しの必要性と対応方策」、「②新任者向け法定研修等の研修間の重複科目の整理及び合理化の方向性（免除の考え方等）」、「③人材育成の連続性が十分に確保されていないことに係る課題と対応方策」、「④新任者向け法定研修の企画・運営等に係る課題と対応方策」の4点に整理し、取りまとめた。

### **① 新任者向け法定研修の研修カリキュラムの見直しの必要性と対応方策**

本事業では、現行の新任者向け法定研修の内容に関する課題を把握するため、研修実施主体である児童相談所と市区町村及び研修受講対象者である児童福祉司（経験年数1～2年目）並びに直近2年以内に要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した者を対象にアンケート調査を実施した。アンケート調査では、各新任者向け法定研修の科目ごとに細目ベースで、深く学ぶべき内容・学びたかった内容、知るべき・知りたかった研修内容及び必ずしも必要ではないと考えられる研修内容について把握するとともに、現行カリキュラム以外で学びたかった内容についても把握した。

加えて、検討委員会において、「児童福祉法の改正に伴い創設された制度・事業や、現在の支援の潮流等の観点を踏まえ、研修カリキュラムを見直す必要がある」との指摘があった。

これらを踏まえ、検討委員会で議論を行い、新任者向け法定研修の現行カリキュラムを見直し、新カリキュラム案を作成した。なお、新任者向け法定研修に係る新カリキュラム案の詳細については、別冊を参照されたい。

新任者向け法定研修は児童福祉司の基礎を担保する重要な位置づけを有している。その

ため今後も、制度改正や支援の潮流に適した研修が行われるよう、カリキュラムを必要に応じて随時見直していくことが望まれる。

## ② 新任者向け法定研修等の研修間の重複科目の整理及び合理化の方向性（免除の考え方を含む）

本事業では、検討委員会において、こども家庭支援を担う人材に対する各研修の内容の見直しを進める中で、新任者向け法定研修間及び新任者向け法定研修とこども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修間における科目の重複の可能性について検討し、合理化が可能な点について議論を行った。

その結果、各研修の目的や位置づけを踏まえ、「新任者向け法定研修間の内容の重複」「新任者向け法定研修とこども家庭ソーシャルワーカー認定資格に係る各研修（指定研修・追加研修・ソーシャルワーク研修）との内容の重複」の2点について、以下の考え方にに基づき、科目の免除等を検討することが望ましいと整理された。

### ア. 新任者向け法定研修間の内容の重複

児童福祉司任用前講習会と児童福祉司任用後研修の新カリキュラム案では、研修科目及び細目に一定の重複がある。両研修の違いは、現行の研修カリキュラムの考え方を踏襲し、児童福祉司任用前講習会は「基礎的な知識を網羅できるよう主に講義にて実施すること、児童福祉司任用後研修は、「研修を通じて獲得した知識を実践で活かせるよう演習（ロールプレー等）を中心に実施する」と整理した。

上記の考え方を踏まえ、新カリキュラム案では、各新任者向け法定研修の位置づけや役割の違いに応じて、到達目標の差別化を図った。具体的には、それぞれ以下のとおり到達目標を設定した。

児童福祉司任用前講習会：

こども家庭ソーシャルワーク（ケアワーク、ソーシャルアクション等）としてこどもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを理解している

児童福祉司任用後研修：

こども家庭ソーシャルワーク（ケアワーク、ソーシャルアクション等）としてこどもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを理解し、説明できる

検討委員会においては、児童福祉司任用前講習会と児童福祉司任用後研修のねらいの違いを、自治体の研修企画担当者や研修講師が適切に把握し、研修の実施方法を主として差別化が図られ、合理的・効果的な研修が行われていくよう、「研修カリキュラムとは別に、研修カリキュラムの各科目もしくは細目の具体的な研修内容の例や実施方法例等を整理した指導要領等を示すことが望ましいのではないか」との意見もあった。

また、新任者向け法定研修間の重複については、職員の人事配置の状況によって、複数の研修を順次受講することが想定される。例えば、調整担当者として勤務した経験のある職員が児童相談所の児童福祉司として配置される場合や、その逆に児童相談所勤務を経て要保護児童対策調整機関の調整担当者に配置される場合等である。

このような場合には、受講すべき研修内容の一部に重複が生じることから、それぞれのケー

スを想定して免除の考え方を整理した上で、免除が考えられる科目の例を以降で参考として示している。

### 【児童福祉司任用前講習会を受講した者が、児童福祉司任用後研修を受講する場合】

児童福祉司任用前講習会を受講した者が児童福祉司任用後研修を受講する場合については、重複した科目（例えば、「科目5 社会的養護の理解と連携」、「科目6 関係機関との連携・協働」、「科目9 非行対応」等）の受講の免除が考えられる。ただし、実務場面を想定した演習（ロールプレー等）についてはこの限りではない。

### 【児童福祉司任用前講習会を受講した者が、要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講する場合】

想定されるケースとしては、児童相談所において児童福祉司として配置され、児童福祉司任用前講習会を受講した職員が、その後、要保護児童対策調整機関の調整担当者として配置され、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する場合が挙げられる。

この場合、当該職員は既に児童福祉司任用前講習会においてこども家庭支援に関する基礎的な制度やこどもの成長・発達等について学んでいることから、重複した科目（例えば、「科目2 個人情報への配慮と記録のあり方」、「科目4 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目5 こどもの生活に関する諸問題」、「科目8 ソーシャルワークの基本」、「科目9 こども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」、「科目11 社会的養護の理解と連携」、「科目12 こども虐待対応の基本」等）の受講の免除を認めることが考えられる。

一方で、「科目7 こども面接・家族面接・家庭訪問（ロールプレー）」のように実務場面を想定した演習の実践的な内容や市町村業務に特化した内容については、当該業務において求められる実務能力を担保する観点から、免除の対象としないことが適当と考えられる。

### 【要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した者が、児童福祉司任用前講習会を受講する場合】

想定されるケースとしては、ファーストキャリアとして要保護児童対策調整機関の調整担当者として配置され、要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した職員が、その後の人事異動により児童相談所に配置される場合等が考えられる。

この場合、当該職員はすでに要保護児童対策調整機関調整担当者研修において、こども家庭支援に関する制度やこどもの成長・発達等について学んでいることから、児童福祉司任用前講習会の科目のうち内容が重複した科目（例えば、「科目2 個人情報への配慮と記録のあり方」、「科目3 こども家庭支援の制度及び実施体制」、「科目4 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目5 こどもの生活に関する諸問題」、「科目6 ソーシャルワークの基本」、「科目7 こども家庭支援のためのケースマネジメント」、「科目10 社会的養護の理解と連携」、「科目11 こども虐待対応の基本」、「科目13 障害相談・支援の基本」等）については、受講の免除を認めることが考えられる。

一方で、「科目8 こどもの面接、家族面接、家庭訪問（ロールプレー）」については、実際の支

援場面を想定した演習（ロールプレー等）を含む実践的内容であることから、免除の対象としないことが適当である。

## イ. 新任者向け法定研修とこども家庭ソーシャルワーカー認定資格に係る各研修（指定研修・追加研修・ソーシャルワーク研修）との内容の重複

### 【新任者向け法定研修を受講した者が、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講する場合】

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の指定研修のカリキュラムは令和5年3月29日に公表された「こども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会の取りまとめ」において示された内容に沿ってつくられたものであり、その際に、「認定資格の取得者に求められる専門性の程度のイメージとしては、こども家庭福祉の相談援助業務を行う現場職員が初歩的に修得する内容と、特に難しい判断を必要とする事例への対応や指導的役割を担う職員が修得する内容の中間程度（児童福祉司について言えば、児童福祉司任用後研修と児童福祉司スーパーバイザー研修の中間程度。）のものを想定すること」を基準として作成されている。さらに、国においては、こども家庭支援業務における相談対応の質の向上を図る観点から、児童相談所職員等の研修受講に係る経費補助等を通じて、職員の専門性向上に向けた研修受講を推進している。

これらの背景を踏まえて、新任者向け法定研修を受講した者が、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講する場合の科目免除の考え方については、各研修の内容及び水準の違いを踏まえ、以下のとおり整理された。

新任者向け法定研修を受講した者については、令和5年3月29日に公表された「こども家庭福祉の認定資格の取得に係る研修等に関する検討会の取りまとめ」において示された、認定資格取得者に求められる専門性に係る主な柱立てのうち、「2. こどもの発達と養育環境等のこどもを取り巻く環境を理解すること」と対応関係にある科目については、新任者向け法定研修においても同様の内容が扱われていることから、免除が可能と考えられる。一方で、その他の科目群については、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修において、新任者向け法定研修よりも高度な内容を扱うとともに、演習（ロールプレー等）等も実施していることから、免除については慎重に検討すべきであるとの指摘が検討委員より示された。

まず、児童福祉司任用前講習会を受講した者がこども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講する場合、指定研修においては重複する科目（例えば、「科目3 こども家庭福祉Ⅰ（こども家庭をとりまく環境と支援）」、「科目6 こども家庭福祉Ⅳ（行政の役割と法制度）」、「科目11 社会的養護と自立支援」等）の受講の免除が考えられる。また、追加研修においては、重複する科目（例えば、「科目2 こども家庭相談援助及び実施体制」、「科目3 児童相談所の役割と連携」、「科目5 社会的養護と市区町村の役割」、「科目6 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目7 こども虐待対応」等）についても受講の免除が考えられる。一方で、ソーシャルワーク研修については重複する科目は認められなかった。

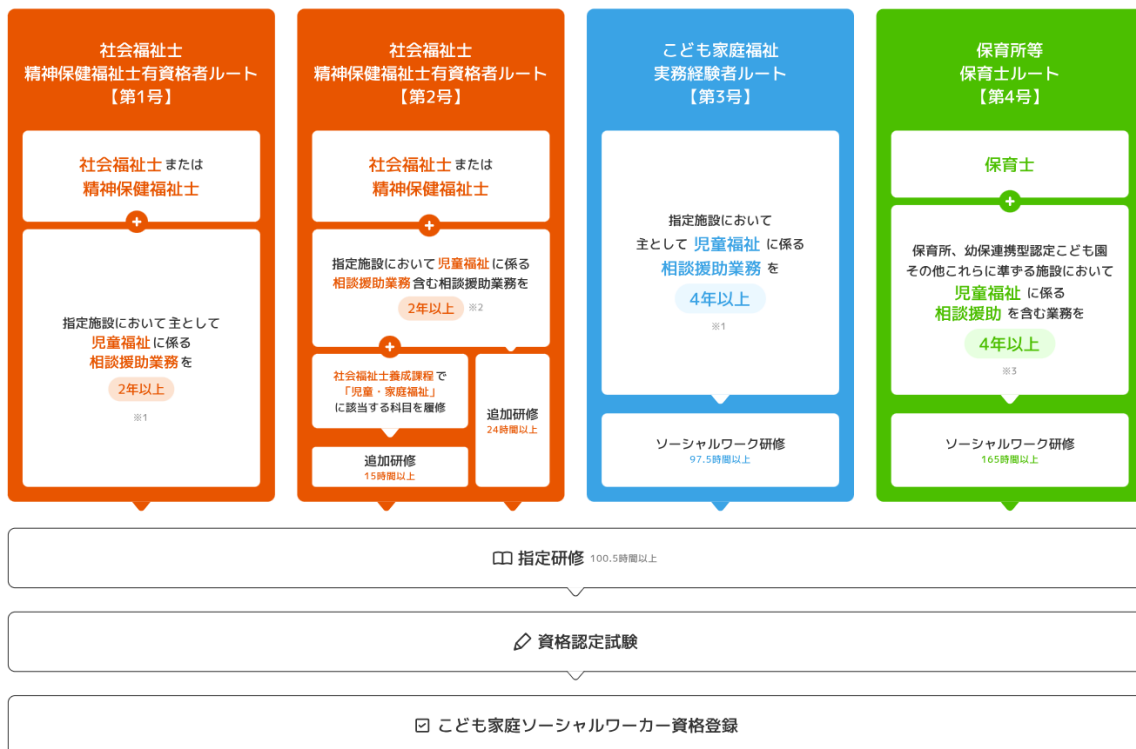
次に、児童福祉司任用後研修を受講した者については、児童福祉司任用前講習会を既に受講

していることを前提とすれば、上記と同様に、指定研修においては重複する科目（例えば、「科目3 こども家庭福祉Ⅰ（こども家庭をとりまく環境と支援）」、「科目6 こども家庭福祉Ⅳ（行政の役割と法制度）」、「科目11 社会的養護と自立支援」等）及び追加研修との重複する科目（例えば、「科目2 こども家庭相談援助及び実施体制」、「科目3 児童相談所の役割と連携」、「科目5 社会的養護と市区町村の役割」、「科目6 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目7 こども虐待対応」等）について受講の免除が考えられる。ソーシャルワーク研修については重複が認められなかった。

さらに、要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講した者については、指定研修においては重複する科目（例えば、「科目11 社会的養護と自立支援」等）の受講の免除が考えられる。また、追加研修においては、要保護児童対策調整機関調整担当者研修における「科目13 母子保健の役割と連携」、「科目14 こどもの所属機関の役割と連携」、「科目15 こどもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用」と対応関係が認められることから、例えば、「科目8 母子保健機関やこどもの所属機関の役割・連携及びこどもと家族の生活に関する法令・制度」等は受講の免除が考えられる。一方で、ソーシャルワーク研修については重複する科目は認められなかった。

さらに、検討会においては、ヒアリング調査からも把握できたように、業務多忙により研修を受講する時間的余裕が十分に確保できない場合があることや、研修受講に係る負担軽減の観点から、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修の第3号ルートに該当する者については、実務経験4年以上かつ新任者向け法定研修受講者等の一定の要件の下でソーシャルワーク研修の一部科目の免除を認めることも考えられるのではないかとの意見があった。

図表 93 こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得方法



### **【こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講した者が、児童福祉司任用後研修を受講する場合】**

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格を取得した後に児童福祉司として勤務を開始する者も一定いる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講した者が児童福祉司任用後研修を受講する場合については、基本的には重複する科目について免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の指定研修を受講した者は、児童福祉司任用後研修において重複する科目（例えば、「科目2 こども家庭支援のためのケースマネジメント」及び「科目5 社会的養護の理解と連携」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の追加研修を受講した者は、児童福祉司任用後研修において重複する科目（例えば、「科目8 こども虐待対応の基本」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格のソーシャルワーク研修を受講した者は、児童福祉司任用後研修において重複する科目（例えば、「科目2 こども家庭支援のためのケースマネジメント」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

ただし、児童福祉司任用後研修には、児童相談所業務に特化した内容や実務場面を想定した演習（ロールプレー等）等の実践的な内容等、こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修では必ずしも扱われていない内容が含まれることが想定されるため、これらの内容については免除の対象としないことが適当である。

### **【こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講した者が、要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講する場合】**

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格を取得した後に市区町村において要保護児童対策調整機関調整担当者等として勤務を開始する者も一定いる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修を受講した者が要保護児童対策調整機関調整担当者研修を受講する場合については、基本的には重複する科目について免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の指定研修を受講した者は、要保護児童対策調整機関調整担当者研修において重複する科目（例えば、「科目4 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目11 社会的養護の理解と連携」及び科目「目13 母子保健の役割と連携」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格の追加研修を受講した者は、要保護児童対策調整機関調整担当者研修において重複する科目（例えば、「科目3 こども家庭支援の制度及び実施体制」、「科目4 こどもの成長・発達と生育環境」、「科目11 社会的養護の理解と連携」、「科目12 こども虐待対応の基本」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格のソーシャルワーク研修を受講した者は、要保護児童対策調整機関調整担当者研修において重複する科目（例えば、「科目8 ソーシャルワークの基本」等）については受講の免除を認めることが考えられる。

ただし、市町村業務に特化した内容や実務場面を想定した演習（ロールプレー等）等の実践的な内容については、当該研修において求められる実務能力を担保する観点から、免除の対象としないことが適当と考えられる。

### ③ 人材育成の連続性が十分に確保されていないことに係る課題と対応方策

現行の新任者向け法定研修体系は、児童福祉司任用前講習会及び任用後研修を受講した後、おおむね5年以上の実務経験を有する職員を対象とした児童福祉司スーパーバイザー研修へと接続する構造となっている。

しかしながら、この間に位置する経験年数1年以上5年未満の児童福祉司に対しては、体系的な育成の枠組みが十分に整備されておらず、知識・スキルの習得が各自治体における任意研修や現場に委ねられているのが現状である。

また、国においては、令和6年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「児童福祉司の階層別研修に関する調査研究」（有限責任監査法人トーマツ）において、経験年数5年未満の児童福祉司を対象とした階層別研修等について調査を実施している。ここでは、経験年数5年未満の児童福祉司への研修については、組織内において研修の必要性が十分に周知されておらず、研修参加の時間を確保するためのバックアップ体制が弱い等、人材育成のための体制が十分に整備されていないことが示唆されている。

さらに、児童相談所においては経験年数の浅い職員の割合が増加しており、スーパーバイザーを担う職員の経験年数も低下傾向にある。このため、十分な指導体制が確保されない場合には、若手職員の育成に影響を及ぼすおそれがある。

経験年数2年目から4年目程度の児童福祉司については、現場において中核的にケース対応を担う時期であるにもかかわらず、当該層に求められる知識・スキルの内容や、その習得に要する期間・難易度については体系的な整理が十分でない。このため、単に研修機会を拡充するだけでは、実効的な人材育成にはつながらない可能性がある。

このような状況を踏まえると、人材育成は研修の整備のみで対応すべきものではなく、当該層に求められるスキルを明確化した上で、それぞれのスキルについて短期間で習得可能なものと、実務経験を通じて段階的に習得すべきものとの整理し、研修、OJT、スーパービジョン等の手法を適切に組み合わせた育成方策を構築することが重要である。すなわち、自治体における人材育成計画の策定と、その中で職階別の期待役割や研修体系があわせて位置づけられている必要がある。

また、育成の担い手となるスーパーバイザーの質の確保も喫緊の課題であり、スーパーバイザーを支援する体制（メタスーパービジョン）の整備や、外部人材（他自治体主催の研修の活用、児童相談所OB・OG等の関与等）の活用等、図表94に示すとおり、組織内外の資源を組み合わせた育成体制の構築が求められる。特に、研修の新設・拡充は一定の時間を要することから、短期的には現場における育成の仕組みの整備やスーパーバイザーの支

援体制の強化等を優先的に進めるとともに、中長期的には任用後からスーパーバイザー層に至るまでの連続性のある研修体系の構築を図ることが望まれる。

図表 94 研修に加えた人材育成支援の取組例

取り組み例と具体的な内容	
OJT・日常業務を通じた育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT及び職場トレーナー制度：新規採用職員に対するOJTや職場トレーナー制度を実施し、業務の実践的な指導を行う。</li> <li>・業務指導員の配置：児童相談所OB・OGが業務指導員として配置され、現場経験を基に面接同行、記録支援、提案に関する助言を実施。</li> </ul>
スーパービジョン・専門的支援体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間内でのSVの実施：班でグループSVを設定し、勤務時間内に全員がSVを受けられるような体制を整備。</li> <li>・計画的なスーパービジョンや勉強会の実施：職員全員が参加できるよう年間を通じて業務時間内に計画的なスーパービジョンや勉強会を実施。</li> </ul>
チームによる総合的支援・ケース共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次の近い職員によるチーム編成とケース共有、及びケース回覧・緊急フォローの体制整備：SVが担当する児童福祉司数が多く、SVの負担が大きいことから、年齢が近い職員でチームを作り、相互にケースを共有。ケース回覧時も、SVのほか当該チームメンバーに共有し、緊急時にフォローし合ったりできる体制を構築。</li> </ul>
学び合い・振り返りの場の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強会の実施：勤務年数1～5年目の全員参加でこどもの権利研究会などを開催しケースワークを振り返っている。</li> <li>・人事交流・他部局連携：本庁や教育分野などの他部局、市町村との人事交流を促進し、広い視野や柔軟な発想力、政策形成能力の向上を図る。</li> </ul>
自己研鑽・専門性向上の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得支援：専門性向上とモチベーションアップを目的に、「子ども家庭ソーシャルワーカー」などの資格取得を支援。</li> <li>・自己啓発支援：外部研修希望者への支援など、職員の自主的な学びをサポート。</li> </ul>

#### ④ 新任者向け法定研修の企画・運営等に係る課題と対応方策

研修実施主体に対するヒアリング調査において、研修体系と現場における受講環境及び研修運営の観点から、主に「① 研修受講のための時間確保が困難であり、研修受講が後回しとなること」「② 人員体制の制約により、所属長が職員を研修に推薦することが難しく、職員の希望による参加が困難な場合があること」「③ 業務都合により受講できなかった職員に対する代替的な受講機会が十分に確保されていないこと」「④ 講師の確保や日程調整等に係る運営負担が大きいこと」の4点が課題として指摘された。

こうした課題への対応方策としては、まず各自治体において研修を業務の一環として位置づけ、計画的に実施できる体制を整備することが重要である。さらに、管理職等が職員に対して研修参加の働きかけや勤務上の配慮を行う等、研修参加を実質的に担保する取組が求められる。

その上で、年間研修計画の明確化及び職員への周知を図るとともに、業務多忙な職員が受講しやすいよう、オンライン研修やハイブリッド形式の導入を進めることが有効である。また、緊急対応等により当日の参加が困難であった職員へのフォローとして、研修のアーカイブをオンデマンドで配信することも有効である。

さらに、学習効果の向上や所属を超えた繋がり形成を図る観点から、合宿型・集中型研修の実施や単位制による受講等、多様な研修形態の導入を検討することが望ましい。

また、他自治体との共同開催等により、講師確保や運営負担の軽減を図ることも有効と考えられる。

## 8. まとめ

---

本章では、本事業において明らかとなった成果及び知見を整理するとともに、今後検討していくことが求められる課題について示す。

### (1) 本事業の成果

---

本事業では、研修実施主体及び研修受講対象者に対するアンケート調査を通じて、新任者向け法定研修の実施状況及び新任者向け法定研修における課題等を把握することができた。

また、人材育成計画等を策定している自治体に関するデスクトップリサーチ及び各自治体へのヒアリング調査を通じて、キャリアラダー・キャリアパスや人材育成計画等を整理・運用している自治体の取組を把握し、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスの検討に資する内容を整理することができた。

さらに、各自治体へのヒアリング調査から、研修の充実にとどまらず、現場における人材育成の仕組みを工夫し、効果的に運用している実態についても把握することができた。

加えて、キャリアラダー・キャリアパス及び人材育成計画等を整理・運用している自治体の取組を好事例として本報告書において整理・紹介した。これにより、今後、児童福祉司のキャリアラダー・キャリアパスや人材育成のあり方を検討するにあたっての基礎資料を提示することができた。

また、新任者向け法定研修については、検討委員及びこども家庭庁からの助言を踏まえて、現行カリキュラムの見直しを行い、新任者向け法定研修の新カリキュラム案を提示するとともに、新任者向け法定研修間及びこども家庭ソーシャルワーク認定資格研修との科目の重複について整理を行い、免除の考え方等についても示すことができた。

### (2) 今後の課題

---

今後の課題としては、主に以下の3点が挙げられる。

第一に、経験年数の浅い児童福祉司の増加が見込まれる中で、計画的かつ体系的な人材育成に取り組むことが急務である。このような状況を踏まえると、各自治体においてキャリアラダー・キャリアパスを策定するにあたり、基礎資料となるような標準的なキャリアラダー・キャリアパスの枠組みを整理することが求められる。策定にあたっては、本事業の検討結果を踏まえ、各経験年数に応じて求められる資質・能力やスキル、階層区分のあり方、経験年数の捉え方、複線的なキャリアルートの設定等に配慮することが求められる。

第二に、当該キャリアラダーとの整合を図る観点から、本事業で策定した新任者向け法定研修の新カリキュラム案についても継続的な見直しを行う必要がある。特に、新任期に求められる資質・能力を踏まえ、児童福祉司のキャリアラダーとの整合を確保しつつ、研修内容が実務に即したものとなっているかについて検証を行い、必要に応じて改善を図ることが重要である。

第三に、新任者向け法定研修間やこども家庭ソーシャルワーカー認定資格研修との間における重複科目の受講のあり方についてである。本事業の調査結果から、児童福祉司は業務多忙により研修受講のための時間確保が困難な状況にあることが明らかとなっており、重複による受講負担

の軽減を図ることにより、児童福祉司が効率的に必要な知識・スキルを習得できる環境を整備していくことが求められる。

本事業においては、重複科目に関する免除の考え方について一定の整理を行ったものの、重複が認められる科目については、受講の免除を含めた取扱いの具体化に向け、引き続き検討を深めていく必要がある。

# 付録

## 付録1 研修実施主体向け自治体アンケート調査票

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式
自治体向け調査					
1. 基本情報	全て	1	自治体名		FA
		2	担当部署		FA
		3	担当者名		FA
		4	担当者連絡先（メールアドレス）		FA
		5	担当者連絡先（電話番号）		Num
2. 法定研修について	全て	6	児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の開催方法について教えてください。	1 児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修をすべて同一日に同じ内容で合同開催している 2 児童福祉司任用前講習会と児童福祉司任用後研修を同一日に同じ内容で合同開催し、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修は分けて開催している 3 児童福祉司任用前講習会と要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を同一日に同じ内容で合同開催し、児童福祉司任用後研修は分けて開催している 4 児童福祉司任用後研修と要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を同一日に同じ内容で合同開催し、児童福祉司任用前講習会とは分けて開催している 5 児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修をすべて分けて開催している	SA
3. 人材育成に関する取組状況	全て	7	児童福祉司若しくは福祉専門職に特化した人材育成計画を策定していますか。	1 はい 2 いいえ	SA
		8	人材育成に特化した係・チームを構築していますか。	1 はい 2 いいえ	SA
		9	人材育成計画の内容について教えてください。	1 経験年数別に目指すべき職員像を示している 2 経験年数別に到達目標を示している 3 経験年数別に期待される役割を示している 4 経験年数別に研修を設けている 5 経験年数別に意向・異動ルートを示している 6 役職別に目指すべき職員像を示している 7 役職別に到達目標を示している 8 役職別に期待される役割を示している 9 役職別に研修を設けている 10 役職別に意向・異動ルートを示している 11 キャリアラダーを示している 12 研修以外の具体的な育成手法（OJT、メンター制度等）を示している 13 職員の現状のスキルを把握できるような仕組みを構築している 14 定期的に人材育成計画の見直しを検討・実施している 15 その他（）	MA
4. キャリアラダー・キャリアパスの設定状況	全て	10	キャリアラダー・キャリアパスについて設定をしていますか。	1 児童福祉司のキャリアラダーを設定している 2 児童福祉司のキャリアパスを設定している 3（児童福祉司を含めた）福祉専門職のキャリアラダーを設定している 4（児童福祉司を含めた）福祉専門職のキャリアパスを設定している 5 設定していない	MA
		11	キャリアラダー・キャリアパスのなかで研修を位置付けていますか。	1 はい 2 いいえ	SA
		12	キャリアラダー・キャリアパスにおける研修の具体的な位置づけを教えてください。	1 経験年数別に受講する研修を定めている（法定研修のみ） 2 経験年数別に受講する研修を定めている（法定研修以外の研修） 3 経験年数別に受講する研修を定めている（法定研修＋それ以外の研修） 4 役職別に受講する研修を定めている（法定研修のみ） 5 役職別に受講する研修を定めている（法定研修以外の研修） 6 役職別に受講する研修を定めている（法定研修＋それ以外の研修） 7 随時受講可能なスキルアップ研修などを設けている 8 その他（）	MA
		13			-

## 付録2 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票①（児童相談所）

分類	対象	問番号	調査項目	回答方式					
自治体向け調査									
1. 基本情報	全て	1	自治体名	FA					
		2	児童相談所名	FA					
		3	担当者名	FA					
		4	担当者連絡先（メールアドレス）	FA					
		5	担当者連絡先（電話番号）	Num					
2. 新任職員（児童福祉司1年目）に対する研修について	国が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。	6	科目	No	細目				
			1 子どもの権利擁護	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	1	子どもの権利の考え方	MA		
					2	子どもの権利条約			
					3	児童福祉法の理念			
					4	国連「児童の代替的養護に関する指針」			
					5	社会的養護における運営・養育指針（理念・原理）			
					6	子どもの権利侵害			
				該当なし					
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	1	子どもの権利の考え方	MA		
					2	子どもの権利条約			
					3	児童福祉法の理念			
					4	国連「児童の代替的養護に関する指針」			
					5	社会的養護における運営・養育指針（理念・原理）			
			6		子どもの権利侵害				
			該当なし						
			科目	No	細目				
			2 子ども家庭福祉における倫理的配慮	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	7	個人情報の取扱い	MA		
					8	記録の取り方・管理			
					9	エビデンスの必要性と得るための倫理的配慮			
					10	子ども家庭福祉における倫理的配慮			
					該当なし				
					該当なし				
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	7	個人情報の取扱い	MA		
					8	記録の取り方・管理			
9	エビデンスの必要性と得るための倫理的配慮								
10	子ども家庭福祉における倫理的配慮								
該当なし									
該当なし									
科目	No	細目							
3 子ども家庭相談援助制度及び実施体制	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	11	子ども家庭の問題に関する現状と課題	MA					
		12	子ども家庭福祉に関する法令及び制度						
		13	国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割						
		14	児童相談所の業務（入所措置、児童福祉司指導、一時保護等）						
		15	児童相談所が取り扱う相談（保健相談等を含む）						
		16	市町村相談援助業務						
		17	要保護児童対策地域協議会の運営・業務						
		18	児童福祉審議会の目的と役割						
		該当なし							
		該当なし							
		新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	16		子ども家庭の問題に関する現状と課題	MA			
			17		子ども家庭福祉に関する法令及び制度				
	18		国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割						
	19		児童相談所の業務（入所措置、児童福祉司指導、一時保護等）						
	20		児童相談所が取り扱う相談（保健相談等を含む）						
	21		市町村相談援助業務						
	22		要保護児童対策地域協議会の運営・業務						
	23		児童福祉審議会の目的と役割						
	該当なし								
	該当なし								
	科目		No	細目					
	4 子どもの成長・発達と生育環境		新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	24	子どもの成長・発達		MA		
		25		子どもの発達の特性					
		26		生育環境とその影響（DV・貧困を含む）					
27		母子健康手帳の活用							
28		子ども及び保護者の精神や発達等の状況							
29		保護者の特性							
該当なし									
新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		24	子どもの成長・発達	MA					
		25	子どもの発達の特性						
		26	生育環境とその影響（DV・貧困を含む）						
		27	母子健康手帳の活用						
		28	子ども及び保護者の精神や発達等の状況						
	29	保護者の特性							
該当なし									

分類	対象	問番号	調査項目		回答方式			
自治体向け調査								
2. 新任職員（児童福祉司1年目）に対する研修について	国が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。							
	全て	6	科目	No 細目				
			5 ソーシャルワークの基本	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	30	ソーシャルワークとは	MA	
					31	ソーシャルワークの歴史		
					32	ソーシャルワークの原理と倫理		
					33	ソーシャルワークの方法		
					34	ソーシャルワークの方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方		
					35	相談面接技術の基礎	MA	
						該当なし		
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	30	ソーシャルワークとは		
					31	ソーシャルワークの歴史		
					32	ソーシャルワークの原理と倫理		
			33		ソーシャルワークの方法			
			34		ソーシャルワークの方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方			
				35	相談面接技術の基礎	MA		
					該当なし			
			6 子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	36		子どもの面接・家族面接（ロールプレー）	MA
					37		ケースに関する調査のあり方	
					38		子ども・親・家族、地域のアセスメント	
					39	子ども・家族とその関係性のアセスメント		
					40	ケースの問題の評価の方法		
					41	支援計画の立て方	MA	
					42	子ども、保護者や関係機関などへの支援計画の説明の仕方		
					43	ケースの進行管理・再評価		
					44	上記について多様な相談を前提にした取組		
					45	子どもや保護者の地域の多様性に配慮した取組		
					該当なし	MA		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	36	子どもの面接・家族面接（ロールプレー）			
				37	ケースに関する調査のあり方			
				38	子ども・親・家族、地域のアセスメント			
				39	子ども・家族とその関係性のアセスメント			
				40	ケースの問題の評価の方法			
				41	支援計画の立て方	MA		
				42	子ども、保護者や関係機関などへの支援計画の説明の仕方			
				43	ケースの進行管理・再評価			
				44	上記について多様な相談を前提にした取組			
				45	子どもや保護者の地域の多様性に配慮した取組			
					該当なし			
			科目	No 細目				
			7 児童相談所における方針決定の過程	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	46	チームアプローチ	MA	
					47	スーパービジョン		
					48	ケースカンファレンス（事例検討）		
					49	方針決定のあり方		
								該当なし
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	46	チームアプローチ	MA		
				47	スーパービジョン			
				48	ケースカンファレンス（事例検討）			
				49	方針決定のあり方			
							該当なし	
			科目	No 細目				
			8 社会的養護における自立支援	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	50	社会的養護制度	MA	
					51	養子縁組制度		
					52	社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携		
					53	移行期ケアのあり方		
					54	ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方		
					55	年長児童の自立支援のあり方	MA	
					56	生活支援と治療的養育		
					57	社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）		
					58	社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方		
						該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	50	社会的養護制度	MA		
				51	養子縁組制度			
				52	社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携			
				53	移行期ケアのあり方			
				54	ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方			
				55	年長児童の自立支援のあり方	MA		
				56	生活支援と治療的養育			
				57	社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）			
				58	社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方			
					該当なし			

分類	対象	問番号	調査項目		回答方式		
自治体向け調査							
2. 新任職員（児童福祉司1年目）に対する研修について	国が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。						
	全て	6	科目	No 細目			
			9 関係機関（市町村を含む）との連携・協働と在宅支援	59	各種関係機関の特徴と役割	MA	
				新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	60		関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方
					61		関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性
					62		市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働
					63		要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働
					64		関係機関との協働と在宅支援
					65		多職種連携のためのコミュニケーションの取り方
						該当なし	
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	59	各種関係機関の特徴と役割	MA
					60	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方	
					61	関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性	
					62	市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働	
					63	要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働	
					64	関係機関との協働と在宅支援	
					65	多職種連携のためのコミュニケーションの取り方	
				該当なし			
			10行政権限の行使と司法手続	66	司法関与に関する講義と演習	MA	
				新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	67		行政権限の行使と司法手続
					68		親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等
						該当なし	
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	66	司法関与に関する講義と演習	MA
					67	行政権限の行使と司法手続	
					68	親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等	
					該当なし		
			科目	No 細目			
			11子ども虐待対応の基本	69	子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む）	MA	
				新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	70		子ども虐待対応の基本原則（基本事項）
					71		子ども虐待の発生予防
					72		子ども虐待における早期発見・早期対応
					73		子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分譲保護・養育・家庭支援）
					74		子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）
					75		子ども虐待事例の心理療法
					76		子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証の理解
					77		虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響
					78		虐待に関連する子どもの生活に関する諸問題（不登校、非行など）
					79		事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断
					80		被害事実確認面接についての理解
					81		通告の受理、安全確認
					82		通告時の聞き取り方
					83		通告時の危機アセスメント、初期マネジメント
					84		調査
					85	警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方	
				86	特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクトなど）の理解		
				87	乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応		
				88	性的虐待への対応		
					該当なし		
				新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	69	子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む）	MA
					70	子ども虐待対応の基本原則（基本事項）	
					71	子ども虐待の発生予防	
					72	子ども虐待における早期発見・早期対応	
					73	子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分譲保護・養育・家庭支援）	
					74	子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）	
					75	子ども虐待事例の心理療法	
			76		子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証の理解		
			77		虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響		
			78		虐待に関連する子どもの生活に関する諸問題（不登校、非行など）		
			79		事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断		
			80		被害事実確認面接についての理解		
			81	通告の受理、安全確認			
			82	通告時の聞き取り方			
			83	通告時の危機アセスメント、初期マネジメント			
			84	調査			
			85	警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方			
			86	特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクトなど）の理解			
			87	乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応			
			88	性的虐待への対応			
				該当なし			

分類	対象	問番号	調査項目		回答方式		
自治体向け調査							
2. 新任職員（児童福祉司1年目）に対する研修について	国が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。	6	科目	No 細目	MA		
						全て	89 非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン）
							90 非行ケースへの介入のあり方
						12非行対応の基本	91 警察・司法などの連携のあり方
							92 特別な支援が必要な事例（性暴力、物質依存、放火等）の理解
							93 重大事案に関する一時保護のあり方
							94 少年法との関係性
							95 非行等の行動の問題への対応の基本
							該当なし
						12非行対応の基本	89 非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン）
							90 非行ケースへの介入のあり方
							91 警察・司法などの連携のあり方
							92 特別な支援が必要な事例（性暴力、物質依存、放火等）の理解
							93 重大事案に関する一時保護のあり方
	94 少年法との関係性						
	95 非行等の行動の問題への対応の基本						
	該当なし						
	科目	No 細目					
13障害相談・支援の基本	新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	96 障害種別と障害支援区分	MA				
		97 障害に関する法令と制度について					
	新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	96 障害種別と障害支援区分	MA				
		97 障害に関する法令と制度について					
	該当なし						
7	児童福祉司任用前講習・任用後研修のほか、新任職員（他自治体での経験も含め、初めて児童福祉司業務を行う1年目の職員）にとって必要だと考える研修内容について教えてください。	FA					

### 付録3 研修受講対象（組織）向けアンケート調査票②（市区町村）

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式																																																																																																																																													
1. 基本情報	全て	1	自治体名		FA																																																																																																																																													
		2	担当部署		FA																																																																																																																																													
		3	担当者名		FA																																																																																																																																													
		4	担当者連絡先（メールアドレス）		FA																																																																																																																																													
		5	担当者連絡先（電話番号）		Num																																																																																																																																													
2. 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修について		6	要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講者が行っている業務を教えてください。	1 児童福祉分野での相談支援業務 2 母子保健分野での相談支援業務 3 その他福祉分野での相談支援業務（生活保護の相談支援業務を含む） 4 児童福祉分野の事務 5 母子保健分野での事務 6 その他の福祉分野の事務	MA																																																																																																																																													
2. 新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）に必要研修について	国が定める「要保護児童対策調整機関の調整担当者研修カリキュラム」の各細目について、「新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。																																																																																																																																																	
	全て	7	<table border="1"> <thead> <tr> <th>科目</th> <th>No</th> <th>細目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="8">1 子どもの権利擁護と倫理</td> <td>1</td> <td>子どもの権利の考え方</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>児童の権利に関する条約</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>児童福祉法の理念</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>国連「児童の代議的養護に関する指針」</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>子どもの権利侵害</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>個人情報の取扱い</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>記録の取り方・管理</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし</td> </tr> <tr> <td rowspan="8">新任職員に必ずしも必要ではない研修内容</td> <td>1</td> <td>子どもの権利の考え方</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>児童の権利に関する条約</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>児童福祉法の理念</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>国連「児童の代議的養護に関する指針」</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>子どもの権利侵害</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>個人情報の取扱い</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>記録の取り方・管理</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="6">2 子ども家庭相談援助制度及び実施体制</td> <td>9</td> <td>子ども家庭の問題に関する現状と課題</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>子ども家庭福祉に関する法令及び制度</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>子ども家庭の問題に関する現状と課題</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>子ども家庭福祉に関する法令及び制度</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="12">3 要保護児童対策地域協議会の運営</td> <td>12</td> <td>各関係機関の特徴と役割</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>医療機関との連携</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>多機関ネットワーク</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>関係機関との協働と在宅支援</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>要保護児童対策地域協議会の運営・業務</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>関係機関への説明の理論性と正当性の必要性</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>調整機関の役割</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>各関係機関の特徴と役割</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>医療機関との連携</td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>多機関ネットワーク</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>関係機関との協働と在宅支援</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>要保護児童対策地域協議会の運営・業務</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>関係機関への説明の理論性と正当性の必要性</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>調整機関の役割</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="6">4 会議の運営とケース管理</td> <td>21</td> <td>個別ケース検討会議の効果的な実施・運営</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>進行管理を行う意義と目的</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>個別ケース検討会議の効果的な実施・運営</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>進行管理を行う意義と目的</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="10">5 児童相談所の役割と連携</td> <td>24</td> <td>児童相談所の業務</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>児童相談所の組織と職員</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>援助決定の流れ</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>児童相談所の業務</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>児童相談所の組織と職員</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>援助決定の流れ</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし</td> </tr> </tbody> </table>	科目	No	細目	1 子どもの権利擁護と倫理	1	子どもの権利の考え方	2	児童の権利に関する条約	3	児童福祉法の理念	4	国連「児童の代議的養護に関する指針」	5	子どもの権利侵害	6	個人情報の取扱い	7	記録の取り方・管理	8	子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし	新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	1	子どもの権利の考え方	2	児童の権利に関する条約	3	児童福祉法の理念	4	国連「児童の代議的養護に関する指針」	5	子どもの権利侵害	6	個人情報の取扱い	7	記録の取り方・管理	8	子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし							2 子ども家庭相談援助制度及び実施体制	9	子ども家庭の問題に関する現状と課題	10	子ども家庭福祉に関する法令及び制度	11	国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし	9	子ども家庭の問題に関する現状と課題	10	子ども家庭福祉に関する法令及び制度	11	国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし							3 要保護児童対策地域協議会の運営	12	各関係機関の特徴と役割	13	医療機関との連携	14	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方	15	多機関ネットワーク	16	関係機関との協働と在宅支援	17	要保護児童対策地域協議会の運営・業務	18	関係機関への説明の理論性と正当性の必要性	19	調整機関の役割	20	他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし	12	各関係機関の特徴と役割	13	医療機関との連携	14	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方	15	多機関ネットワーク	16	関係機関との協働と在宅支援	17	要保護児童対策地域協議会の運営・業務	18	関係機関への説明の理論性と正当性の必要性	19	調整機関の役割	20	他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし							4 会議の運営とケース管理	21	個別ケース検討会議の効果的な実施・運営	22	進行管理を行う意義と目的	23	要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし	21	個別ケース検討会議の効果的な実施・運営	22	進行管理を行う意義と目的	23	要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし							5 児童相談所の役割と連携	24	児童相談所の業務	25	児童相談所の組織と職員	26	援助決定の流れ	27	市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし	24	児童相談所の業務	25	児童相談所の組織と職員	26	援助決定の流れ	27	市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし		MA
科目	No	細目																																																																																																																																																
1 子どもの権利擁護と倫理	1	子どもの権利の考え方																																																																																																																																																
	2	児童の権利に関する条約																																																																																																																																																
	3	児童福祉法の理念																																																																																																																																																
	4	国連「児童の代議的養護に関する指針」																																																																																																																																																
	5	子どもの権利侵害																																																																																																																																																
	6	個人情報の取扱い																																																																																																																																																
	7	記録の取り方・管理																																																																																																																																																
	8	子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし																																																																																																																																																
新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	1	子どもの権利の考え方																																																																																																																																																
	2	児童の権利に関する条約																																																																																																																																																
	3	児童福祉法の理念																																																																																																																																																
	4	国連「児童の代議的養護に関する指針」																																																																																																																																																
	5	子どもの権利侵害																																																																																																																																																
	6	個人情報の取扱い																																																																																																																																																
	7	記録の取り方・管理																																																																																																																																																
	8	子ども家庭福祉における倫理的配慮 該当なし																																																																																																																																																
2 子ども家庭相談援助制度及び実施体制	9	子ども家庭の問題に関する現状と課題																																																																																																																																																
	10	子ども家庭福祉に関する法令及び制度																																																																																																																																																
	11	国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし																																																																																																																																																
	9	子ども家庭の問題に関する現状と課題																																																																																																																																																
	10	子ども家庭福祉に関する法令及び制度																																																																																																																																																
	11	国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割 該当なし																																																																																																																																																
3 要保護児童対策地域協議会の運営	12	各関係機関の特徴と役割																																																																																																																																																
	13	医療機関との連携																																																																																																																																																
	14	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方																																																																																																																																																
	15	多機関ネットワーク																																																																																																																																																
	16	関係機関との協働と在宅支援																																																																																																																																																
	17	要保護児童対策地域協議会の運営・業務																																																																																																																																																
	18	関係機関への説明の理論性と正当性の必要性																																																																																																																																																
	19	調整機関の役割																																																																																																																																																
	20	他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし																																																																																																																																																
	12	各関係機関の特徴と役割																																																																																																																																																
	13	医療機関との連携																																																																																																																																																
	14	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方																																																																																																																																																
15	多機関ネットワーク																																																																																																																																																	
16	関係機関との協働と在宅支援																																																																																																																																																	
17	要保護児童対策地域協議会の運営・業務																																																																																																																																																	
18	関係機関への説明の理論性と正当性の必要性																																																																																																																																																	
19	調整機関の役割																																																																																																																																																	
20	他市町村及び管轄外児童相談所との連携 該当なし																																																																																																																																																	
4 会議の運営とケース管理	21	個別ケース検討会議の効果的な実施・運営																																																																																																																																																
	22	進行管理を行う意義と目的																																																																																																																																																
	23	要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし																																																																																																																																																
	21	個別ケース検討会議の効果的な実施・運営																																																																																																																																																
	22	進行管理を行う意義と目的																																																																																																																																																
	23	要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理 該当なし																																																																																																																																																
5 児童相談所の役割と連携	24	児童相談所の業務																																																																																																																																																
	25	児童相談所の組織と職員																																																																																																																																																
	26	援助決定の流れ																																																																																																																																																
	27	市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし																																																																																																																																																
	24	児童相談所の業務																																																																																																																																																
	25	児童相談所の組織と職員																																																																																																																																																
	26	援助決定の流れ																																																																																																																																																
	27	市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 該当なし																																																																																																																																																

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式
自治体向け調査					
2. 新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修カリキュラム）の各科目について、「新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。					
	全て	7	科目		
			6 子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容		MA
			28 子ども家庭相談の業務		
			29 相談受理のあり方		
			30 支援決定の流れ		
			31 保護者理解と支援		
			32 面接相談の方法と技術		
			33 子どもの面接・家族面接・家庭訪問のあり方		
			該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		MA
			28 子ども家庭相談の業務		
			29 相談受理のあり方		
			30 支援決定の流れ		
			31 保護者理解と支援		
			32 面接相談の方法と技術		
			33 子どもの面接・家族面接・家庭訪問のあり方		
			該当なし		
			科目		
			7 社会的養護と市町村の役割		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容		MA
			34 社会的養護制度		
			35 養子縁組制度		
			36 社会的養護制度と児童相談所などの関係機関との連携		
			37 移行期ケアのあり方		
			38 ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方		
			39 年長児童の自立支援のあり方		
			40 生活支援と治療的養育		
			41 社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）		
			42 社会的養護における継続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方		
			43 家庭復帰と市町村の役割		
			該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		MA
			34 社会的養護制度		
			35 養子縁組制度		
			36 社会的養護制度と児童相談所などの関係機関との連携		
			37 移行期ケアのあり方		
			38 ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方		
			39 年長児童の自立支援のあり方		
			40 生活支援と治療的養育		
			41 社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）		
			42 社会的養護における継続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方		
			43 家庭復帰と市町村の役割		
			該当なし		
			科目		
			8 子どもの成長・発達と生育環境		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容		MA
			44 子どもの成長・発達の特性		
			45 生育環境とその影響（DV・貧困を含む）		
			46 子ども及び保護者の精神や発達等の状況		
			該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		MA
			44 子どもの成長・発達の特性		
			45 生育環境とその影響（DV・貧困を含む）		
			46 子ども及び保護者の精神や発達等の状況		
			該当なし		
			科目		
			9 子どもの生活に関する諸問題		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容		MA
			47 いじめ、子どもの貧困等の社会的問題		
			48 非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題		
			該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		MA
			47 いじめ、子どもの貧困等の社会的問題		
			48 非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題		
			該当なし		
			科目		
			10 子ども家庭支援のためのソーシャルワーク		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容		MA
			49 ソーシャルワークとは		
			50 ソーシャルワークの歴史		
			51 ソーシャルワークの原理と倫理		
			52 ソーシャルワークの方法		
			53 ソーシャルワークの方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方		
			54 ケースに関する調査のあり方		
			55 子ども・親・妊婦・家族、地域のアセスメント		
			56 子ども・家族とその関係性のアセスメント		
			57 ケースの問題の評価の方法		
			58 支援計画の立て方		
			59 ケースの進行管理・再評価		
			60 チームアプローチ		
			61 ケースカンファレンス（事例検討）		
			62 妊娠期におけるソーシャルワーク		
			該当なし		
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容		MA
			49 ソーシャルワークとは		
			50 ソーシャルワークの歴史		
			51 ソーシャルワークの原理と倫理		
			52 ソーシャルワークの方法		
			53 ソーシャルワークの方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方		
			54 ケースに関する調査のあり方		
			55 子ども・親・妊婦・家族、地域のアセスメント		
			56 子ども・家族とその関係性のアセスメント		
			57 ケースの問題の評価の方法		
			58 支援計画の立て方		
			59 ケースの進行管理・再評価		
			60 チームアプローチ		
			61 ケースカンファレンス（事例検討）		
			62 妊娠期におけるソーシャルワーク		
			該当なし		

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式
自治体向け調査					
2. 新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修カリキュラム）の各細目について、「新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）がより深く学ぶべき、知るべき研修内容」と「新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）に必ずしも必要ではない研修内容」を選択してください。					
			科目	No	細目
			科目		
			11子ども虐待対応		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	63	子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む）
				64	子ども虐待対応の基本原則（基本事項）
				65	子ども虐待の発生予防
				66	子ども虐待における早期発見・早期対応
				67	子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分離保護・養育・家庭支援）
				68	子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）
				69	子ども虐待事例の心理療法
				70	子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証の理解
				71	虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響
				72	事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断
				73	被害事実確認面接についての理解
				74	通告の受理、安全確認
				75	通告時の聞き取り方
				76	通告時の危機アセスメント、初期マネジメント
				77	調査
				78	警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方
				79	特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクトなど）の理解
				80	乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応
				81	性的虐待への対応
				82	居住実態が把握できない児童への対応
				83	無戸籍児童への対応
					該当なし
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	63	子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む）
				64	子ども虐待対応の基本原則（基本事項）
				65	子ども虐待の発生予防
				66	子ども虐待における早期発見・早期対応
				67	子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分離保護・養育・家庭支援）
				68	子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）
				69	子ども虐待事例の心理療法
				70	子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証の理解
				71	虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響
				72	事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断
				73	被害事実確認面接についての理解
				74	通告の受理、安全確認
				75	通告時の聞き取り方
				76	通告時の危機アセスメント、初期マネジメント
				77	調査
				78	警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方
				79	特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクトなど）の理解
				80	乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応
				81	性的虐待への対応
				82	居住実態が把握できない児童への対応
				83	無戸籍児童への対応
					該当なし
			科目		
			12母子保健の役割と保健機関との連携		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	84	母子保健における視点
				85	母子保健に関する法令と施策
				86	母子保健事業の展開と実務
				87	母子健康手帳の活用
				88	特定妊婦の把握と支援
				89	保健所・子育て世代包括支援センターとの連携のあり方
					該当なし
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	84	母子保健における視点
				85	母子保健に関する法令と施策
				86	母子保健事業の展開と実務
				87	母子健康手帳の活用
				88	特定妊婦の把握と支援
				89	保健所・子育て世代包括支援センターとの連携のあり方
					該当なし
			科目		
			13子どもの所属機関の役割と連携		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	90	学校組織
				91	教育機関との連携のあり方
				92	保育所等の利用と連携のあり方
				93	所属機関における特別なニーズのある子どもへの支援
					該当なし
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	90	学校組織
				91	教育機関との連携のあり方
				92	保育所等の利用と連携のあり方
				93	所属機関における特別なニーズのある子どもへの支援
					該当なし
			科目		
			14子どもと家族の生活に関する法令と制度の理解と活用		
			新任職員がより深く学ぶべき、知るべき研修内容	94	子ども・子育て支援制度
				95	子ども・若者支援制度
				96	ひとり親家庭の支援制度
				97	障害種別と障害支援区分
				98	障害に関する法令と制度
				99	生活保護制度・低所得者対策制度
					該当なし
			新任職員に必ずしも必要ではない研修内容	94	子ども・子育て支援制度
				95	子ども・若者支援制度
				96	ひとり親家庭の支援制度
				97	障害種別と障害支援区分
				98	障害に関する法令と制度
				99	生活保護制度・低所得者対策制度
					該当なし
		8	要保護児童対策調整機関の調整担当者研修のほか、新任職員（要保護児童対策調整機関の調整担当者研修を受講する者）にとって必要だと考える研修内容について教えてください。		FA

## 付録4 研修受講対象(個人)向けアンケート調査票①(児童福祉司(経験年数1~2年目))

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式
自治体職員向け調査 1. 基本情報	全て	1	自治体名		FA
		2	児童相談所名		FA
		3	回答者名		FA
		4	回答者連絡先(メールアドレス)		FA
		5	回答者連絡先(電話番号)		Num
		6	採用形態	1 新規採用 2 中途採用	SA
		7	児童福祉司の経験年数を教えてください。	1 1年目 2 2年目	SA
		8	児童福祉司以外の過去の業務経験を教えてください。	1 児童福祉分野での相談支援業務(児童相談所以外) 2 その他福祉分野での相談支援業務(生活保護の相談支援業務を含む) 3 児童福祉分野の事務 4 その他の福祉分野の事務 5 該当なし	MA
		2. 児童福祉司1年目で、より学びたかった研修について	国が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、初めて児童福祉司業務を行う児童福祉司1年目において、業務を行う上で、より深く学びたかった、知りたかった研修内容を選択してください。		
全て	9	子どもの権利の考え方			
	10	子どもの権利条約			
	11	児童福祉法の理念			
	12	児童福祉法に関する指針			
	13	児童福祉法における理念・原則			
	14	子どもの権利侵害			
	15	科目「1 子どもの権利擁護」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	16	個人情報の取扱い			
	17	記録の取り方・管理			
	18	エビデンスの必要性と得るための倫理的配慮			
	19	子ども家庭福祉における倫理的配慮			
	20	科目「2 子ども家庭福祉における倫理的配慮」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	21	子ども家庭の問題に関する現状と課題			
	22	子ども家庭福祉に関する法令及び制度			
	23	国・都道府県(児童相談所)・市町村の役割			
	24	児童相談所の業務(入所措置、児童福祉司指導、一時保護等)			
	25	児童相談所が取り扱う相談(保健相談等を含む)			
	26	市町村相談援助業務			
	27	要保護児童対策地域協議会の運営・業務			
	28	児童福祉審議会の目的と役割			
	29	科目「3 子ども家庭相談援助制度及び実施体制」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	30	子どもの成長・発達			
	31	子どもの発達の特徴			
	32	長・発達と生育環境			
	33	母子健康手帳の活用			
	34	子ども及び保護者の精神や発達等の状況			
	35	保護者の特性			
	36	科目「4 子ども家庭の成長・発達と生育環境」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	37	ソーシャルワークとは			
	38	ソーシャルワークの歴史			
	39	ソーシャルワークの原理と倫理			
	40	ソーシャルワークの方法			
	41	ソーシャルワークの方法論に基づいた子ども・家庭支援のあり方			
	42	相談面接技術の基礎			
	43	科目「5 ソーシャルワークの基本」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	44	子どもの面接・家族面接(ロールプレー)			
	45	ケースに関する調査のあり方			
	46	子ども・親・家族、地域のアセスメント			
	47	子ども・家族とその関係性のアセスメント			
	48	支援のためのケースの問題の評価の方法			
	49	支援計画の立て方			
	50	子ども、保護者や関係機関などへの支援計画の説明の仕方			
	51	ケースの進行管理・再評価			
	52	上記について多様な相談を前提にした取組			
	53	子どもや保護者の地域の多様性に配慮した取組			
	54	科目「6 子ども家庭支援のためのケースマネジメントの基本」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	55	チームアプローチ			
	56	スーパービジョン			
	57	ケースカンファレンス(事例検討)			
	58	方針決定の過程			
	59	科目「7 児童相談所における方針決定の過程」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA
	60	社会的養護制度			
	61	養子縁組制度			
	62	社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携			
	63	移行期ケアのあり方			
	64	ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方			
	65	自立支援			
	66	生活支援と治療的養育			
	67	社会的養護における権利擁護(虐待前児童等虐待、虐待解決、第三者評価)			
	68	社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方			
	69	科目「8 社会的養護における自立支援」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。			FA

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式		
自治体職員向け調査							
2. 児童福祉司 1年目で、より学びたかった研修について	全て		図が定める「児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラム」の細目について、初めて児童福祉司業務を行う児童福祉司 1年目において、業務を行う上で、より深く学びたかった、知りたかった研修内容を選択してください。				
		70	科目 各種関係機関の特徴と役割				
		71	9 関係機関 関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方				
		72	(市町村を含む)との連携 関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性				
		73	協働と在宅支 市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働				
		74	援 要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働				
		75	連携 関係機関との協働と在宅支援				
		76	多職種連携のためのコミュニケーションの取り方				
		77	科目「9 関係機関 (市町村を含む)との連携・協働と在宅支援」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA		
			科目 細目				
		78	10行政権限 司法関与に関する講義と演習				
		79	の行使と司法 行政権限の行使と司法手続				
		80	手続 親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等				
		81	科目「10行政権限の行使と司法手続」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA		
			科目 細目				
		82	子ども虐待の一般的知識 (現状と課題を含む)				
		83	子ども虐待対応の基本原則 (基本事項)				
		84	子ども虐待の発生予防				
		85	子ども虐待における早期発見・早期対応				
		86	子ども虐待における保護・支援 (在宅支援・分譲保護・養育・家庭支援)				
		87	子ども虐待事例のケースマネジメント (アセスメント・プランニング)				
		88	子ども虐待事例の心理療法				
		89	子ども虐待の重大な被害を受けた事例 (死亡事例を含む) の検証の理解				
		90	虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響				
		91	11子ども虐待 虐待に関連する子どもの生活に関する諸問題 (不登校、非行など)				
		92	対応の基本 事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断				
		93	被害事実確認面接についての理解				
		94	通告の受理、安全確認				
		95	通告時の聞き取り方				
		96	通告時の危機アセスメント、初期マネジメント				
		97	調査				
		98	警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方				
		99	特別な支援が必要な事例 (代理によるコンコウゼン症候群 (MSBP)、性的虐待、医療ネグレクトなど) の理解				
		100	乳児福祉センター症候群 (SBS)、虐待による頭部外傷 (AHT) への対応				
		101	性的虐待への対応				
		102	科目「11子ども虐待対応の基本」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA		
			科目 細目				
		103	非行相談事例のケースマネジメント (アセスメントと支援プラン)				
		104	非行ケースへの介入のあり方				
		105	警察・司法などとの連携のあり方				
		106	12非行対応 特別な支援が必要な事例 (性暴力、物質依存、放火等) の理解				
		107	の基本 重大事案に関する一時保護のあり方				
		108	少年法との関係性				
		109	非行等の行動の問題への対応の基本				
		110	科目「12非行対応の基本」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA		
			科目 細目				
		111	13障害相談・ 障害種別と障害支援区分				
		112	支援の基本 障害に関する法令と制度について				
		113	科目「13障害相談・支援の基本」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA		
		114	現在の児童福祉司任用前講習・児童福祉司任用後研修カリキュラムのほかに、学びたかった研修内容を教えてください。		FA		
		3. ヒアリングの可否について	全て	115	児童福祉司任用前講習会と児童福祉司任用後研修において、学びたかった内容や感じた課題について、ヒアリング調査にご協力いただけますか。	1. はい 2. いいえ	

## 付録5 研修受講対象（個人）向けアンケート調査票②（要保護児童対策調整機関調整担当者研修受講者（直近2年以内））

分類	対象	問番号	調査項目	選択肢	回答方式
自治体職員向け調査	全て	1	自治体名		FA
		2	所属部署		FA
		3	回答者名		FA
		4	回答者連絡先（メールアドレス）		FA
		5	回答者連絡先（電話番号）		Num
1. 基本情報	全て	6	現在の担当業務を教えてください。	1 要保護児童対策調整機関の調整担当業務 2 児童福祉分野での相談支援業務 3 母子保健分野での相談支援業務 4 児童福祉分野の事務 5 母子保健分野の事務 6 その他（ ）	MA
		7	（過去の経験も含め、）要保護児童対策調整機関の調整担当者の経験年数を教えてください。	1 1年未満 2 1年 3 2年 4 経験なし	SA
		8	過去の業務経験を教えてください。	1 児童福祉分野での相談支援業務 2 母子保健分野での相談支援業務 3 その他福祉分野での相談支援業務（生活保護の相談支援業務を含む） 4 児童福祉分野の事務 5 母子保健分野の事務 6 その他の福祉分野の事務 7 該当なし	MA
3. 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修で、より学びたかった研修内容について	全て	国が定める「要保護児童対策調整機関の調整担当者研修カリキュラム」の各細目について、要保護児童対策調整機関の調整担当者研修の受講者が着任1年目に業務を行う上で、より深く学びたかった、知りたかった研修内容を選択してください。			MA
		9	子どもの権利の考え方		
		10	児童の権利に関する条約		
		11	児童福祉法の理念		
		12	1 子どもの権利擁護と倫理 国連「児童の代議的養護に関する指針」		
		13	子どもの権利侵害		
		14	個人情報の取扱い		
		15	記録の取り方・管理		
		16	子ども家庭福祉における倫理的配慮		
		17	科目「1 子どもの権利擁護」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		18	2 子ども家庭相談援助制度及び実施体制 子どもの家庭の問題に関する現状と課題		
		19	子ども家庭福祉に関する法令及び制度		
		20	制 国、都道府県（児童相談所）、市町村の役割		
		21	科目「2 子ども家庭相談援助制度及び実施体制」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		22	科目 各関係機関の特徴と役割		
		23	医療機関との連携		
		24	関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方		
		25	3 要保護児童対策地域協議会の運営 多機関ネットワーク		
		26	児童福祉分野での相談支援業務		
		27	協議会の運営 要保護児童対策地域協議会の運営・業務		
		28	関係機関への説明の理論性と正当性の必要性		
		29	調整機関の役割		
		30	他市町村及び管轄外児童相談所との連携		
		31	科目「3 要保護児童対策地域協議会の運営」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		32	科目 個別ケース検討会議の効果的な実施・運営		
		33	4 会議の運営 進行管理を行う意義と目的		
		34	ケース管理 要保護児童対策地域協議会で扱うケースの管理		
		35	科目「4 会議の運営とケース管理」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		36	科目 児童相談所の業務		
		37	児童相談所の組織と職員		
		38	所の役割と連携 援助決定の流れ		
		39	連携 市町村子ども家庭相談と児童相談所との協働		
		40	科目「5 児童相談所の役割と連携」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		41	科目 子ども家庭相談の業務		
		42	6 子ども家庭相談のあり方 相談受入れのあり方		
		43	相談の運営と支援決定の流れ		
		44	相談援助のあり方 保護者理解と支援		
		45	あり方 面接相談の方法と技術		
		46	子どもの面接・家族面接・家庭訪問のあり方		
		47	科目「6 子ども家庭相談の運営と相談援助のあり方」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		48	科目 社会的養護制度		
		49	養子縁組制度		
		50	社会的養護制度と児童相談所などの関係機関との連携		
		51	移行期へのあり方		
		52	7 社会的養護と市町村の役割 ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方		
		53	児童の自立支援のあり方		
		54	役割 生活支援と治療的養育		
		55	社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）		
		56	社会的養護における継続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方		
		57	家庭復帰と市町村の役割		
		58	科目「7 社会的養護と市町村の役割」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		59	科目 子どもの成長・発達と生活環境との影響（DV・貧困を含む）		
		60	長・発達と生活環境 子ども及び保護者の精神や発達等の状況		
		61	生活環境		
		62	科目「8 子どもの成長・発達と生活環境」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA
		63	科目 子どもの生活に関する諸問題 いじめ、子どもの貧困等の社会的問題		
		64	問題 非行、ひきこもり、不登校、家庭内暴力、自殺等の行動上の問題		
		65	科目「9 子どもの生活に関する諸問題」において、学びたかった内容として選択した理由を教えてください。		FA



令和7年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業 指定課題 37  
「こども家庭支援人材に対する全国共通の研修実施状況等に関する調査研究」  
事業報告書

発行日：令和8年3月  
発行：PwC コンサルティング合同会社