

構成員提出資料

・江口委員	1
・栗原委員	7
・才村委員	10
・増沢委員	16

江 口 委 員

子ども家庭福祉に関し専門知識・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に関するワーキンググループ提出資料（令和元年9月10日）

提 出 意 見

大阪府中央子ども家庭センター
江 口 晋

○大阪府における福祉専門職の採用について

- ・人々の生活課題が多様・複合化する中で、増加する児童虐待やDV被害者への対応、障がい者の地域生活支援、生活困窮者対策等、多様化・複雑化する府民ニーズに対応できる福祉専門職の育成が急務である。
- ・大阪府においては、福祉行政を推進するため、心理職については昭和25年頃から社会福祉職については昭和35年頃より福祉専門職として採用を開始した。
- ➡**地方が福祉行政を進めていくためには、採用計画、キャリア形成、人材育成計画の全体を一体的に捉えて進めていくことが必須である。児童相談所職員を含めた福祉専門職全体を見据えた都道府県毎の戦略を持った推進計画を早急に検討し進めていくことが大変重要である**と考える。
- ・平成25年度に、広域自治体である大阪府に求められる
 - ①指導力：市町村への助言、支援力
 - ②調整力：幅広い視野と行政手腕
 - ③専門性：専門的スキル維持向上を柱に、福祉専門職研修のあり方について検討を進め、翌平成26年度に福祉総務課に福祉専門職のリクルートや人材育成を推進する専門職を配置し、計画的な採用増を図るための取組を強化するとともに、中心になって重層的な専門職の研修体系構築を進めてきている。
- ・「本庁」「施設系職場」「相談系職場」といった多様な職場、「児童」「障がい」「女性」「生活保護」などの多様な分野を経験しキャリア形成を図る「ジョブローテーション」を平成27年度より開始し、福祉専門職としての知見や援助スキルを幅広く身につけたうえで、職員本人の適性等を踏まえ、特定分野での専門性を高める配属を進めている。
- ・児童相談所長をはじめ相談機関や施設の長、福祉関係課（本庁）の課長等に福祉専門職が就くことにより、専門職の意見を政策に反映させるという本来の目的と併せて、キャリアパスの見える化が進み、自分の将来がイメージできるようになるという効果も生まれている。

表1 大阪府における福祉専門職の配置状況（平成31年4月現在）

所 属	分 野	社会福祉職	心 理 職	計
本 庁	—	24	3	27
施設系	児童施設	88	11	99
	障がい者施設	81	4	85
相談系	児童相談	231	55	286
	児童以外の相談	65	16	81
計		489	89	578

○児童相談所の機能について

・児童相談所に、役割として求められる機能としては（領域①）

①子どもの安全・安心を守る要として虐待問題への介入的機能

→法的権限を持つ機関として、組織的な対応、業務の遂行体制が集中的に構築されてきた。

【既に発生している子ども虐待の発見、介入による迅速な子どもの安全確保】

②家庭支援においては、児童心理司・医師等を含む専門職チームによる支援的機能

【家庭の養育機能の修復支援】

子どもの最善の利益のために、子どもの心身の安全安心を守る。子どもの安全を脅かす不適切な養育の場合、早期にその悪化を食い止め、傷んだ養育等の修復を図ることが重要

→介入指導的なアプローチと援助支援的なアプローチを併行し進めることが重要

○介入的機能・支援的機能を発揮できる組織と職員育成について

<u>組織体制</u>	<u>職員育成</u>
<ul style="list-style-type: none">○業務量に見合った職員数の配置○現場の課題を速やかに把握し解決する仕組み○風通しよく、業務効率化を進められる体制○職員のワークライフバランスを配慮できる体制	<ul style="list-style-type: none">○新任職員が3年で育つ研修とOJT○職員を育てるSV体制○職員を支える多職種のチーム対応・支援○離職を防ぐ対策（メンタルヘルス等）

・現在、指導教育担当児童福祉司の充実が喫緊の課題である。実際のケース対応でSV職員が丁寧にモデルを示すことにより教育指導する体制が必須であり、人材の厚みが求められる。

○児童福祉司の任用要件について

・都道府県全体として、地方公務員として専門職採用を進める必要がある。

まず、専門職採用を積極的に進めること。

また、OJTも含めた研修体系を充実するなどの人材育成が肝。

児童相談所では実務経験が大変重要であり、経験10年選手に、何らかのインセンティブが望まれる。

人材確保の取組

採用セミナー

内容：大阪府福祉専門職（児童相談所CWや福祉施設支援員等）による職場紹介や個別相談会を年2回（3月・5月）に実施。

対象：特になし。（採用選考受験資格のない者も希望があれば参加可能）

	申込者数	申込者内訳			参加実人数
		大学生・院生	社会人等		
H31年	319人	231人	88人		241人
H30年	256人	189人	67人		207人
H29年	189人	159人	30人		148人

職場体験

内容：大阪府の職場（児童相談所・福祉施設等）で1日の施設見学、プログラム体験、職員との交流等を年2回実施。

対象：OB・OGの多い大学（5大学）の2回生～4回生及び院生

	参加者数	院生	4回生	3回生	2回生
H30年度	40人	0人	0人	27人	13人
H29年度	71人	0人	2人	32人	37人
H28年度	72人	2人	5人	39人	26人

大学訪問

内容：個別大学等を訪問し、学生に向けて大阪府福祉専門職の業務内容及び採用選考等に関する説明会を主に3月～5月に実施。訪問には、OB職員も同行。

対象：近隣大学及び専門学校（主にその年度の採用選考となる学年）

	大学	専門学校	延べ回数	人数
H30年度	13校	3校	27回	671人
H29年度	15校	4校	30回	647人
H28年度	14校	2校	23回	593人

採用選考の状況

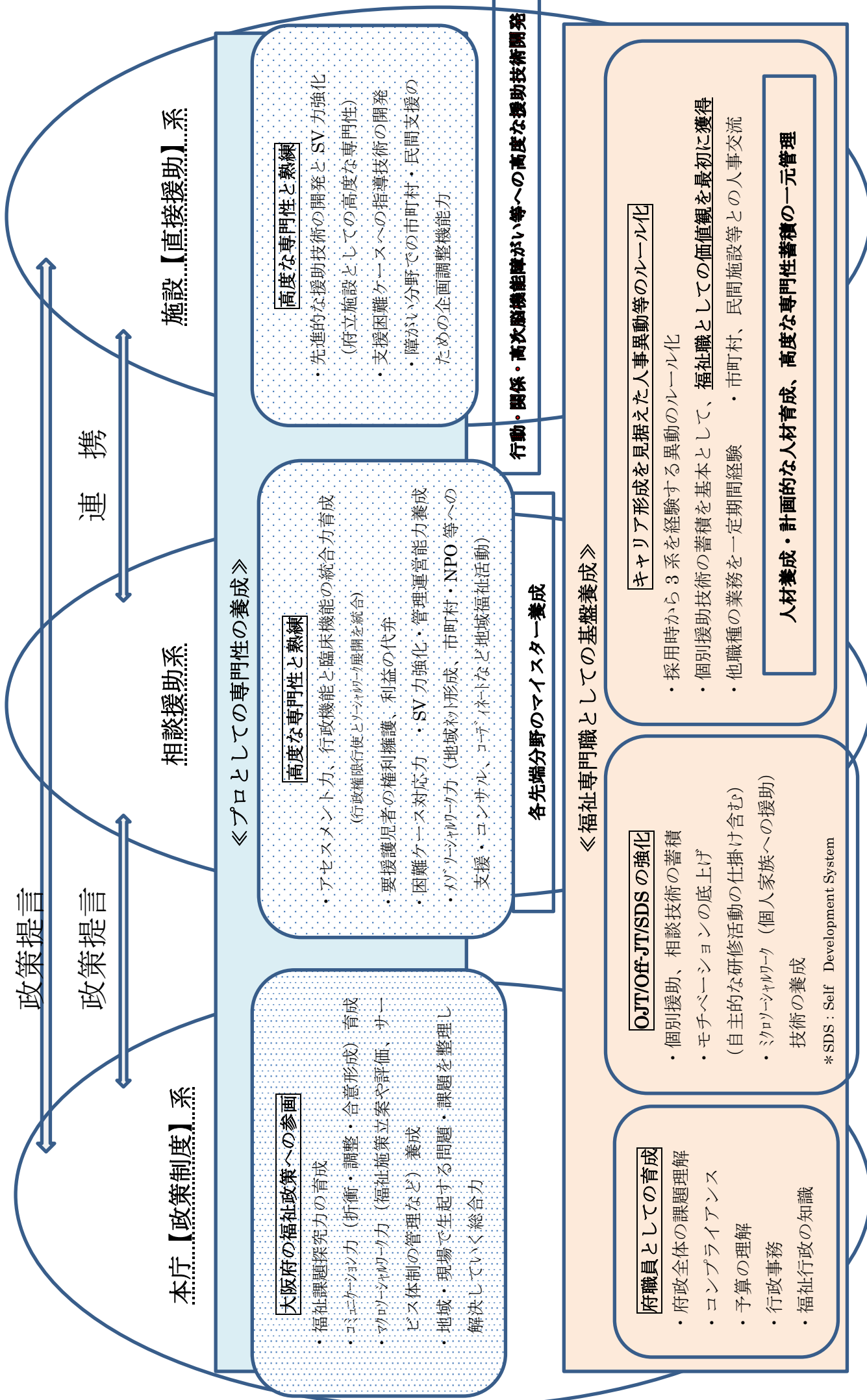
社会福祉職

	受験者数	合格者数	倍率
H30年度	213名	55名	3.9倍
H29年度	214名	60名	3.6倍
H28年度	110名	18名	6.1倍

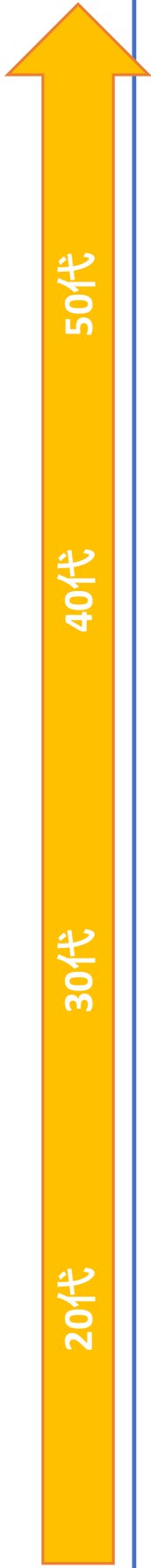
心理職

	受験者数	合格者数	倍率
H30年度	53名	4名	13.3倍
H29年度	80名	5名	16.0倍
H28年度	87名	3名	29.0倍

福祉専門職の研修のあり方概念図



福祉専門職（CW・CP）のキャリアパスイメージ

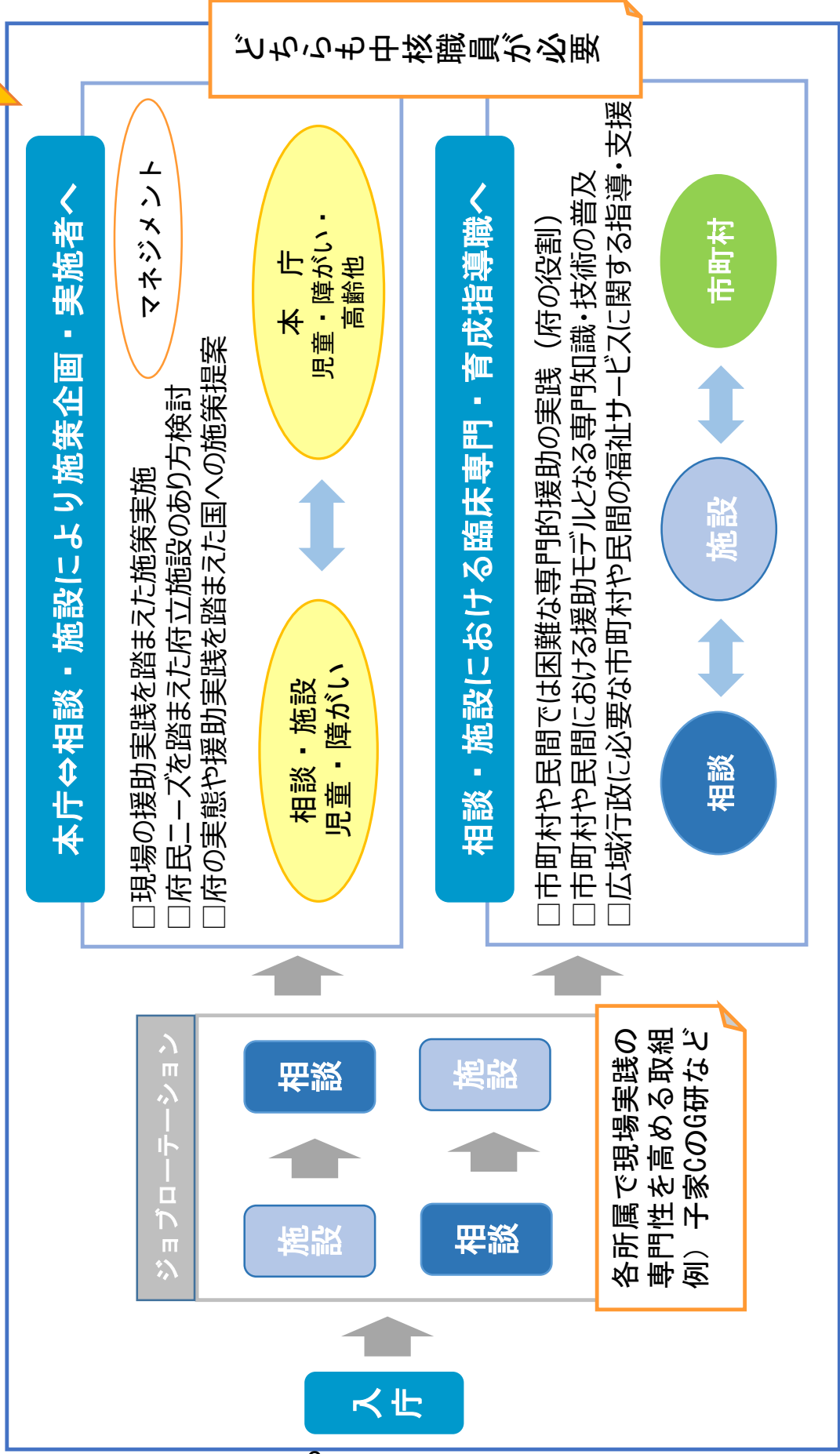


20代

30代

40代

50代



栗原委員

「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ものの資格の在り方その他の資質の向上に関して」

元児童相談所長の立場から

2019.9.10 栗原直樹

1 児童相談所の業務環境について

県児童相談所長と政令市児童相談所長を経験したが政令市の方が身近な関係機関が同一組織内であることから情報が早く収集できた。ゆえに政令市所長の時は虐待の初期対応に時間がかからなかった。中核市、特別区の児童相談所設置は望ましい方向である。

しかし、全県（または、市内）で年間虐待通告受理件数が1000件（または未満）前後の自治体の児童相談所と数千件以上の自治体の児童相談所とでは量的蓄積から生じる質的経験に差異がある。重篤で特殊な事例の経験は人事異動や定例会議、情報交換等から同じ県内での複数児童相談所で共有できる。事例を多数経験していない全受理件数が少ない自治体の児童相談所においては重篤で特殊な事例の評価を低く見積もってしまうことがある。

例えば、一人の児童福祉司が1か所の児童相談所に5年勤務したとして、児童福祉法第28条第1項の承認申し立て事例を経験せずに転勤してしまうことは通常である。現在では触法殺人を経験する方が珍しい。このように個々の児童福祉司や機関としての児童相談所の経験の蓄積は異なり、都道府県、政令市ごとに業務の遂行に傾向が生じることがある。結果として里親委託、児童自立支援施設活用等に特徴が現れることがある。

このように量と質について適当な人口規模との折り合いの中で効果的に児童相談所の機能を発揮し専門性を活かす手立てが必要である。

2 資質向上について

1のように環境を整備する一方で児童福祉司、家庭相談員（福祉事務所の家庭児童相談室）ともに社会福祉士、精神保健福祉士を基礎資格として、一人仕事にならないようなチーム意識を持った安定した業務環境のもと義務研修の上に現場研修を積み上げればかなりのレベルまで実務能力は培える。基本は現場研修である。48時間対応は現場経験の必要性から実践した行動基準である。

そもそも、子どもに関わる法律、医学、心理学等の知識情報を個別の事例に活用するのはソーシャルワーカーの本来業務である。

3 児童相談所業務の進行管理

昨今の悲惨な結果となった事例等の課題は所長のガバナンス能力の問題である。これは専門知識、経験とは異なる次元の問題である。児童相談所運営指針に沿った対応

を行わない行政の不作為と言える。

4 家庭児童相談室（1964年～）の活用について

家庭相談員は市町村ごとにより業務と任用の仕方に幅がある。ほとんどが非常勤であるが地域によっては相当の専門性を期待されている。要保護児童対策地域協議会、子ども家庭総合支援拠点等の配置等位置づけを明確にすることが必要である。

5 児童相談所の改革

従来の制度改革は児童相談所を中心にした機能、権限の継ぎ足し手法である。司法が児童相談所の法的対応の審査をその都度行う形でなく、同じ組織において裁判官が司法判断を行い、警察官もその指示に従うような司法・福祉機能を合わせた新しい組織が一元的に虐待に対応する形が合理的で効果的な組織と期待される。

才 村 委 員

「児童福祉司」の国家資格化に関する私見

才村 純（東京通信大学）

虐待ソーシャルワークに求められる専門性の特質

現行の社会福祉士の専門性をなす原理は、クライアントとの信頼関係を基盤として、受容・傾聴・共感等の対応によりクライアントの自己決定を側面的に支援することにある。しかし、虐待事案における対応では次のような特質がある。

- ①クライアントの意図とは無関係に通告等を端緒として介入しなければならないこと。
- ②時に保護者の意に反しての調査（立入調査、臨検・捜索）、一時保護などの強制的介入が必要となること。

- ③極めて客観的・正確・厳密な虐待リスクアセスメント力が求められること。これが不十分だと死亡等重大な事態に陥り得ること。
- ④強制介入により生じた保護者との対立関係の修復を図り、援助関係を構築する必要があること。

これら介入機能においては多くの場合、保護者との熾烈な対立構造は不可避である。しかし、子どもに健全な家庭を保障するには、介入によって生じた保護者との対立関係を修復し、信頼関係を構築し、援助関係を形成することが不可欠となる。

つまり、保護者との対立構造すら信頼関係構築のバネとして活用するという、換言すれば「介入と支援の統合機能」こそが虐待ソーシャルワークの専門性の特質の一つである。

したがって、現行の社会福祉士資格を有していても虐待対応の実践現場では殆ど役に立たない。

※社会福祉士資格を持つ児童福祉司は増えているが、死亡事案は減っていない。

現行のソーシャルワーカー養成教育上の問題点

○先に述べたように、虐待ソーシャルワークでは、「強制的介入と厳格なアセスメント」と「介入と支援の統合機能」が、専門性を構成する根幹となるが、従前のソーシャルワークではこのような機能を想定しておらず、社会福祉士養成教育においても、全くと言っていいほど取り扱っていない。

○現行の社会福祉士養成教育における児童家庭福祉関係の科目は、指定科目18科目中、「児童や家庭に対する支援と児童・家庭福祉制度」1科目のみであり、しかも当該科目においてすら虐待対応（実践）に関する内容は皆無とってよい。

○虐待対応に係る先述の専門性を育成するには、現行の社会福祉士科目に加え、膨大な科目群と演習、実習が必要であり、独自のカリキュラム体系を構築する必要があるが、極めてタイトなものとなっている現行の社会福祉士養成カリキュラムの中に、虐待ソーシャルワークに特化した膨大な科目群を追加する余裕は到底ないと言わなければならない。

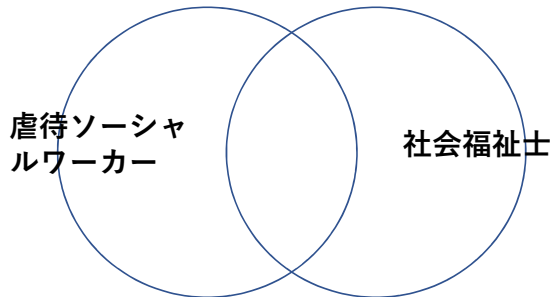
（虐待ソーシャルワークに特化した科目の例（イメージ））

児童虐待問題の基礎、児童虐待医学、児童虐待心理学、児童虐待に関する法令、児童相談所論、児童虐待と司法、児童虐待アセスメントの理論と方法、司法面接の理論と方法、相談援助と虐待相談援助、家族再統合の理論と方法、ネットワーキングと要保護児童対策地域協議会論、児童虐待援助演習、児童虐待援助実習

任用後の研修について

○社会福祉士を児童福祉司に任用し、その後研修をすればよいという考え方もできるが、膨大な知識・技術を必要とするカリキュラム体系を研修だけで必要な専門性を育成するのは困難と言わざるをえない。

○児童福祉司の養成には、特に演習、実習が重要である。



課題・論点(メモ)

- ◆ 人材確保（特に過酷な職種であり、希望する者がいるのか）
 - ⇒ 相応の対価、社会的地位と評価
 - ⇒ 「腰かけ」的な任用ではムリ。虐待対応専門職としてのアイデンティティを持って、ライフワークにできるような基盤整備が絶対必要。現行の公務員の任用制度では無理？→民間への移管等大胆なシステム改正が必要か。
 - * 虐待対応に必要な専門性は基礎的な知識・技術に加え、長年の経験の蓄積によって培われた専門的人格である（カリスマ児童福祉司の存在）。

◆ 人材養成・確保のための長期的戦略が必要

◆ 養成システム

- ・ 社会福祉士とは別に、新たな資格コースを設ける。
- ・ 現行の社会福祉士資格をベースに、新たに2年程度の資格コースを設け、新たな資格とする。
 - ⇒大学院、大学への編入、専門学校、養成施設等
- ・ 社会福祉士資格所持者を対象に2年間の集中研修
 - * 演習、実習重視となるので、現任者の参加は困難
 - * 修了証（任用資格）だけでは受講のインセンティブにはならない。

◆ 果たして有資格者の確保ができるのか。

- ・ 短期間で確保するのはムリ。
 - ⇒人材養成、人材確保に関する長期的戦略が必要。
 - ⇒当面は、現行の任用資格を残すとともに、これを厳格化していき、有資格者には何らかのインセンティブを付与することで徐々に増加を図る。
 - ⇒児童相談所の実施体制のグランドデザインを描出することが肝要。

增 沢 委 員

児童家庭ソーシャルワーカーの育成体系：Professional Capabilities Framework の概要

(1) Child Family Social Worker の人材育成体系化に向けた歩み

イギリスで起きたビクトリア・クリンビエ事件（2000年）とベイビーP事件（2007年）は、イギリスのSWrへの信頼を失墜させた。CSCへの批判を背景にした政府からのCSCへの相次ぐ業務指示は、CSCを組織防衛的な体質に進ませ、SWrを官僚的にさせ、やる気さえも失わせ、成り手の減少へとつながっていった。この危機的状況の打開のため、2009年に政府（保守党のキャメロン政権）は、イギリスのSWの信頼回復と質的向上を目的に「ソーシャルワーク・タスク・フォース」（Social Work Task Force）を設置し、このタスクフォースからの勧告によって、同年に国立の教育機関（College of Social Work）が開設された。

また政府は、アイリーン・ムンロー（Eileen Munro）を指名して「児童保護の見直し」のレビューをすることを命じた。さらに2010年には、「ソーシャルワーク改善委員会（SW Reform Board）」が設置され、「専門能力育成フレームワーク」（Professional Capabilities Framework; PCF）の素案が提出された。これをCollege of Social Workが管理し、見直しを繰り返しながら完成に向けた歩みが進められていった。

2011年に児童保護改善のための「ムンロー・レビュー」が発表され、15の勧告が示された。その中で子どもと家族を対象としたCFSWrに対しては、より高次の教育や研修が必要と勧告し、PCFの必要性を支持した上で、教育省（Department for Education）が示しているCFSWrの教育指針「児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と能力」（Knowledge and Skills for Child and Family Social Work; KSS）を取り入れ、統合すべきであることを勧告した。その後PCFの管理はCollege of Social Workから、イギリスのソーシャルワーカー協会（The British Association for Social Workers;



図 2 PROFESSIONAL CAPABILITIES FRAMEWORK

BASW)に移り、これ以降はBASW主導で、KSSとの調整、整合性をはかっていった。素案が提出されてから8年後の2018年3月、ついに完成版のPCFが、教育省および保健省 (Department of Health and Social Care) との共同声明の形でBASWによって発表されるに至る。図2が発表された体系図である。

ムンロー氏はPCFができたことの変化を次のように語っていた。PCFによって獲得すべき専門的能力が明確になり、大学等のコースに入学することや、コースを修了することのレベルが上がり、昔に比べて資格取得が難解になったという。その分、SW_rの専門性のレベルは確実に向上したという。また、今後はさらに子どもと家庭に特化したCFSW_rの資格も必要で、現在、国はその検討に入っているという。CSCのような子どもと家族を対象とした機関に入職したときに、すぐに専門的能力を発揮できるようにするためとのことである。

(2) Professional Capabilities Frameworkについて

PCFでいうところの「能力 (Capabilities)」とは、「馴染みがあり高度な焦点を絞った専門的コンテキストにおいてだけでなく、新しく、複雑かつ変化途中の状況で、適切に、効果的に、自信を持って用いられた知識、技術、個人的資質、行動、理解および価値観が集積したもの」をいう。つまりマニュアル通りに厳格に活動するというのではなく、子どもと家族が抱えた、個別的で複雑に絡み合ったニーズを紐解き、固有のニーズに適した支援を展開するという極めて高度な専門能力である。

PCFは、以下の9つの専門領域で構成されている。

②**価値と倫理 (Values and Ethics)** : SWの倫理原則と価値観を応用して専門的な実践をリードする。

SW_rは行動規範に従って行動し決定を下す義務を負う。これには、サービス利用者と協力して仕事をするが含まれる。人権と社会正義を推進すること。自らのキャリア、その倫理的振る舞い、関連法を通して、SW_r職の価値基盤の理解を広め、維持すること。

③**多様性と平等 (Diversity and Equality)** : 多様性を認識し、反差別的および反抑圧的原則を実践に応用すること

SW_rは多様性が人間の経験の特徴付け、形づくるものであり、アイデンティティの形成に不可欠であることを理解している。多様性は多次的であり、人種、障害、階級、経済的地位、年齢、セクシヤリティー、性別 (トランスジェンダーを含む)、信仰および信念、そしてこれらと他の特性の交わりが含まれる。人々の違いや認識の違いのために、人生経験には特権、権力や称賛だけでなく、抑圧、過小評価や疎外が含まれる可能性があることを理解している。これを認識し、平等を推進する。

④**権利、正義、経済的福祉 (Rights, Justice, and Economic Wellbeing)** : 人権を推進し、社会正義と経済的福祉を促進する

SW_rは国内外の法律、条約および政策で定められている人権、社会的公正および経済的福祉の基本原則を認識しており、これを推進する。これらの原則は実践の支えであり、法定法および判例法を仕事において効果的に利用する。自分たちは抑圧、差別や貧困の影響を理解しており、これに対応する。可能な場面ではいつでもサービス利用者、その世話人や家族と協力して不平等や不公平の問題に取り組み、強み、資質、願い、そして自己決定力を強化する。

⑤**知識 (Knowledge)** : SWの実践および研究、社会科学、法律その他の専門分野および関連分野、またサービス利用者の経験から得られる知識を深め、応用する

SWr はキャリアを通して自らの専門知識を深め、好奇心を維持する。統一された職業として、私たちは自らの目的、価値観および倫理に関連する中核的な知識を培う。また実践分野や役割に必要な特定の知識を深める。知識は SW の実践、理論、法律、研究、経験による専門知識、その他の関連分野や領域から成る。すべての SWr が専門知識を使用すると同時に増強する。効果的なサービスを提供するために SWr が持つ知識が他の分野の知識を補うことを理解しておくこと。

⑥批判的振り返りと分析 (Critical Reflection and Analysis) : 批判的な振り返りや分析を行い、それらを応用して、専門的な意思決定に関する情報を伝え、その理論的根拠を提供する

SWr は自らの実践を批評的に考察し、分析を使用し、職業上の判断や合理的な識別力に活かす。複数の知識源や証拠資料を識別し、評価し統合する。サービス利用者への影響や利益を継続的に評価し続ける。SV その他の支援を利用して自らの仕事を振り返り、自らの実践や福祉活動を継続する。批判的な振り返りを自らの実践内容や状況に適用する。批判的振り返りにより、自分自身や他の人に対峙し、自身の職業的好奇心、創造性および自己認識を維持することを可能にする。

⑦介入と技術 (Intervention and Skills) : 判断力、知識および権限を用いて個人、家族や地域社会に介入し、自立を促進し、支援を提供し、危害を防ぎ、発展を可能にする

SWr は人々と一緒に働き、個人、家族、そして地域社会と協力し、彼らのニーズや願い、そしてどのような行動が役立つのかを判断する。当事者との生産的な関係を築き、効果的にコミュニケーションを行う。職業的判断力を用いて、適切な介入を行い、自己決定、支援、保護および前向きな変化を促進する。自らの役割に関連する技能を開発し維持すること。権限の違いを理解し、これを考慮し、自らの権威を適切に用いる。SWr 自身の実践とその影響、そして共に働く人々のためにどのように良好な予後を迎えるかについて評価する。

⑧文脈(状況)と組織 (Contexts and Organisations) : 変化する組織の状況に応じ、情報を提供しつつ適応する。実践の基盤となる社会的および政策的環境においても同様に対応する。複数の機関および専門職種間の協働も含む組織とそこでのサービスを効果的に運用し、それらを発展させる。

SWr は、社会的、政策的、労働的な状況の変化から生ずる課題やメリットについて情報を知らされ、速やかに対応する。私たちは、個人として、専門家集団として、また所属している組織の一員として、自らの職業的価値観や倫理観に従ってこの責任を果たす。他の SWr、他の専門家、個人および地域社会と協力し、お互いに情報を提供し合う。

⑨専門的リーダーシップ (Professional leadership) : 専門性および良好な SW の実践を促進する。他人の専門的な学びや開発について責任を負う。個々の影響力を養い、社会に対する指導力や影響力を含む。

ソーシャルワークの目的、実践および影響を促進することを通して、個人的および社会的な指導力を育成し、発揮する。SWr は以下を含む多様な活動を通してこれを実現する。実践の促進、SV、教育、調査研究、評価、新たな知識や技術の利用と創造力の発揮、執筆、ソーシャルメディアの積極的な使用、専門的ネットワークや団体への積極的参加、理念の遵守、公的な指導力とマネジメントの行使。良好な実践および学びを深められるような組織状況を形成する。指導力の向上やより良い目標設定をするためにサービス利用者やその関係者と協力して業務を行う。

⑩プロ意識 (Professionalism) : 専門的能力の開発に従事するプロの SW r として自覚し、行動する

SWr は国際的に認められている職業である。私たちの役職はイギリス法で保護されている。自らの行動、実践、セルフケアおよび開発に対する責任を取ることで、プロとしての取り組みを示すこ

と。スーパーバイズ、その他の専門的な支援を求め、活用すること。優れた実践を推進し、妥協するような状況に陥らないよう取り組むこと。この職業の代表者として、その名誉を守ること。サービスを利用する人々、一般の人々、雇用主、そして資格管理当局に対して責任を負う。説明責任のあるさまざまな場面において倫理的な決定を行うこと。

それぞれの領域は、以下の3つのスーパー領域に分かれる。しかし各領域間の境界は重なっており、PCFが大きな3つの柱立てで構成されていることを説明するものである。

1. **目的 (Purpose)** : SWrとしての仕事をなぜ私たちはやっているのか。価値観、倫理、そして私たちがどのように仕事に向き合っているのか。
2. **実践 (Practice)** : 私たちが何をしているのか。SWを実行する上で私たちが身につける特定の技術、知識、介入と自分の実践に対する批判的分析能力
3. **影響 (Impact)** : 私たちがどのように変化をもたらし、どのようにそれを認識しているのか。実践、リーダーシップ、コンテキスト(状況)の理解、プロフェッショナリズム全体を通して、変化を引き起こす能力

図では、領域が色分けされており、全ての領域が、育成の4段階から、実務者になった後も5段階で育成のレベルが上がっていくことが示されている。

注) 2018年改定前は、初めに①専門性が位置づけられていたが、今回の改訂でスーパー領域が設定されたことで、最後の領域として位置づけられた。その際番号はそのまま維持された。

(3) Professional Capabilities Framework と Knowledge and Skills for Child and Family Social Work との関係

PCFが組み入れた、教育省が示している教育指針「児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と能力」(KSS)は、以下の項目で構成されている。

- ① 子どもと家族に対する SWr の役割
- ② 子どもの発達
- ③ 大人の精神疾患・薬物乱用・DV など、身体疾患及び障害
- ④ 子どもの虐待およびネグレクト
- ⑤ 子どもや家族への効果的な取り組み
- ⑥ 子どもと家族のアセスメント
- ⑦ 分析、意思決定、計画、レビュー
- ⑧ 法律と家族制度 (Family Justice System)
- ⑨ 職業的倫理
- ⑩ スーパービジョンと調査の役割
- ⑪ 組織的文脈 (Organisational context)

イギリスソーシャルワーカー協会 (BASW) が保健省および教育省とで行った共同声明では、KSSの特徴とPCFとの関係を以下のように述べている。「KSSは、特定の実践環境にあり異なるレベルのSWrが、何を知るべきで何をできるべきか定めています。KSSはPCFの実践領域に位置するもので、日常業務の手引きとして役立つべきです」。つまりPCFの領域の⑤知識、⑥批判的振り返りと分析、⑦介入と技術に含まれるべきものがKSSということであり、CFSWrが学生の段階から学ぶ

べき必須の項目なのである。KSS の③の項目では、大人の精神疾患や DV など虐待と関連する子どもの主要な逆境体験も学ぶべき内容として組み込まれており、現場のニーズや予後に関するエビデンスを踏まえた内容が教育に反映されていることが分かる。

(4) ソーシャルワーカーの資格取得までの養成—PCF の育成レベル 1 から 4

PCF は、SWr の育成を 9 段階に分けて体系化している（資料 5, PCF2018 参照）。育成は資格を取得するまでの養成段階と資格取得後の育成段階の 2 つに大きく分かれる。資格取得前の育成は、以下の 4 つのレベルで養成される。

レベル 1. トレーニング開始時 (Point of entry to Training)

社会的背景の認識、自己の認識、調和した関係を作る能力、必要な知識、技能、価値観等、主に講座を通してトレーニングを受ける。

レベル 2. 実践への準備期 (Readiness for practice)

基本的なコミュニケーションスキル、利用者と関係を作る能力、組織の一員として働く能力、フィードバックや SV から学ぶ意欲などの力を身につける。基本的な SW の価値観、知識、理論、技能について講座と実習を通して学ぶ。

レベル 3. 最初の実習の終了時 (End of first placement)

学んだ知識と技能を活用でき、SW の価値観を踏まえられる。SV を受けながら複雑性の低い状況に概ね対処できる能力と技術を主に実習を通して獲得する。

レベル 4. 最終実習終了/資格認定コース修了時 (End of last placement/ Completion of qualifying course)

幅広い利用者に対応できる。より複雑な状況にも効果的に対処できる。支援や SV を求め、専門能力の継続的開発を迫る心構え。

資格取得には、大学等での一般的なコースと、ファストトラックと呼ばれている社会人から資格を取得するコースがある。講座の内容と実習期間等を表 6 に示す。養成は SV を受けながらの実習を重視しており、時間は日本の大学の課程に比べてかなり長い。さらに CSC が実習の場として積極的に提供されており、現場と養成学校との結びつきは強い。このことは、ムンローの提言 12（「現場の雇用者と専門教育機関は、学生が課題に取り組めるよう協働すべき」）でも推奨されていることである。また実習を行うことで、業務の社会的な価値を実感し、雇用につながりやすくなるため、現場としてのメリットも大きい。特にファストトラックは雇用者獲得につながるプログラムといえよう。

CSC の業務は非常にストレスが高く、2000 年以降この業務を希望する者は減少していった。ムンロー改革で、CSC の信頼は回復しつつあるが、以前のように人気のある職種ではない。日本でも同様の傾向が生じており、SWr を希望する者は減少し、採用しても人が集まらない現状にある。専門職としての SWr の価値付けと、児童相談所と養成校が結びついた実習重視の養成プログラムの確立、それを行うための体制の強化を図ることが解決のためのひとつの手立てとなる。

表 6 ソーシャルワーカーの資格取得までの 2 通りの養成コース

専門大学での資格取得 (一般的なコース)	ファストトラック (社会人のためのコース) 受講資格は大学で平均以上の成績だった者
<p>大学</p> <p>3年間のコース (ロンドンだけで 39 コース存在する)</p> <p>1年目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講座: 倫理と価値、法律と政策、SW 理論と技術、SW の基本 ・ 実習: 30 日間 <p>↓</p> <p>2年目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講座: リサーチとエビデンス研究/子ども・家族・若者・メンタルヘルス・成人の中から 3 分野の学び/多分野協働について ・ 実習: 70 日間 <p>↓</p> <p>3年目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講座: 選択分野における文献研究、3 分野の学びの継続、国内外の福祉の状況について学ぶ ・ 実習: 100 日間 <p>↓</p> <p>資格取得</p>	<p>コース 1 (ステップアップ・トゥー・ソーシャルワーク (Step Up to Social Work))</p> <p>14ヶ月のコース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講座: 倫理と実践、子どもの発達、リスクアセスメント、法制度 ・ 実習: 地方自治体 (LA) において最低 170 日間 SV を受けながらの実習 <p>※19,833 ポンドの返済不要の奨学金がある (金額は変更になることがある)</p> <p>↓</p> <p>資格取得</p>
<p>↓</p> <p>大学院</p> <p>2年間 (1年間) の学び (大学院は国内で約 200)</p> <p>↓</p> <p>マスターの学位を取得</p>	<p>コース 2 (フロントライン (Frontline))</p> <p>2年間で SWr の資格を取得する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前セミナー: 5 週間の宿泊研修 <p>↓</p> <p>1年目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 講座 46 日間 ・ 実習: 206 日間。4 人でユニットを組んで CSC で働きながら学ぶ <p>※事前セミナー (宿泊費、食費含む)、1 年目の授業料は支払い不要。16,500~19,500 ポンド程度の奨学金がある (地域によって異なる)</p> <p>↓</p> <p>資格取得</p>
	<p>↓</p> <p>2年目</p> <p>資格を得た SWr として、コーチングを受けながら CSC で働く (ASYE)</p> <p>※年収は 25,000~35,000 ポンド程度 (地域によって異なる)</p> <p>↓</p> <p>マスターの学位を取得</p>
	<p>コース 3 (シンクアヘッド (Think Ahead))</p> <p>2年間でメンタルヘルス SW の資格を取得するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前セミナー: 5 週間の宿泊研修 <p>↓</p> <p>1年目</p> <p>4 人でユニットを組んで現場で働きながら、コンサルタント SWr に指導を受ける</p> <p>※事前セミナー期間中および 1 年目に、合計 17,200~19,100 ポンドの奨学金がある (地域によって異なる)。事前セミナーの宿泊費、食費は支払い不要</p> <p>↓</p> <p>資格取得</p>
	<p>↓</p> <p>2年目</p> <p>資格を得た SWr として、コーチングを受けながら CSC で働く</p> <p>※年収は 21,000~30,000 ポンド程度 (地域によって異なる)</p> <p>↓</p> <p>マスター学位を取得</p>

(5) 資格取得後の育成—PCF の育成レベル 5 から 9

資格習得後の育成はレベル 5 からレベル 9 までの 5 段階で進む（資料 4, 2018 年更新版 PCF 参照）。スーパーバイズを受けながらの実務（OJT）が重要となる。

レベル 5. 新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー/評価と支援を受けて働く 1 年

(Newly qualified social worker; NQSWr/ASYE)

資格を持った後の 2 年間の実践期間である。そのうち 1 年は、雇用先で評価と支援（SV）を受けながら業務を行う ASYE（Assessed and Supported Year in Employment）と呼ばれるプログラムを受ける期間となる。一つ、またはそれ以上の実践分野においてより深い専門性を発展させ、知識や技能を発展させることが求められる。

レベル 6. ソーシャルワーカー（Social worker）

効果的に実践を行い、複雑性、リスク、不確かさ、困難さを増している状況の中で質の高い判断を下し、支援と助言を求めそれを役立てながら、自信と主体性を持って行動する。効果的に状況を判断する能力。起こる可能性のある問題の進展や選択肢を予測できる。専門的知識、利用者の意見、エビデンスのある知見を実践に取り入れることができる。

レベル 7. 熟練ソーシャルワーカー（Experienced social worker）

より高いレベルのリスクを判断・管理し、複雑な状況において専門知識と効果的な実務能力を示す。上級や戦略的レベルの人々を含む、より幅広い専門家たちやその他の同僚たちとネットワークを築いて連携する。複雑な事例量を管理し、専門的な意見を提供する。

レベル 8. 上級ソーシャルワーカー（Advanced social worker）

上級 SWr は、自身の SW 分野において高い技術を持ち、他者の SV や管理、実践、学習や発展に日常的に関与する。専門的知識、利用者の視点、研究/評価から得られたエビデンスを日常的かつ確実に実践に取り入れ、他者にも推奨します。その発展の進路は 3 つある。

- ・上級ソーシャルワーク実務者：実務を継続し、リードする
- ・上級ソーシャルワーク教育者：教育者として、後進を教育する
- ・ソーシャルワークマネージャー/チームまたは実践リーダー：管理的立場で組織やチームを運営する。

レベル 9. 戦略的ソーシャルワーカー（Strategic Social Worker）

サービスシステムに戦略的影響を及ぼす非常に高度な実践や、SW における戦略的リーダーシップ/マネジメントを行う。SWr という職業の発展に影響を与え、SW の知識と技術の発達に寄与する。また、品質と結果を改善するために組織内および組織をまたいだ変化を導く。

この発展の進路には次の 3 つがある。

- ・戦略的ソーシャルワーク実務者：組織をまたいで専門的な実務を先導する。
- ・戦略的ソーシャルワーク教育者：地方、地域、全国で連携を取りながら、専門能力開発のニーズを満たすために戦略的に対応する。
- ・戦略的ソーシャルワークマネージャーおよびリーダー：組織内から組織をまたいで、全体を管理し運営する

(6) スーパービジョンを担うレベル

人材育成において、SVrの果たす役割は非常に大きい。SVrはレベル8より上位のSWrが担うことが適切とされている。ただSWrは必ずしもマネージャーとは限らない。実務を行いながらリーダーとして導く立場もある。上級SW実務者や戦略的SW実務者がこれに当たり、ムンロー氏ははじめとしてこの立場の重要性を唱える声は大きく、こうした実務者には現場の実態を適切に地方自治体や政府に届け、現場に即した法制度の構築につなげることが期待されている。資格取得前から、実務者、そしてSVrの位置づけを図3に示す。

	レベル 領域	資格前				実務者			指導者	
		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9
目的	②価値と倫理	フアストトラック受講者 大学・大学院生				NSWR / ASYE			スーパーバイザー	
	③多様性と平等									
実践	④権利、正義、経済的福祉	フアストトラック受講者 大学・大学院生				NSWR / ASYE			スーパーバイザー	
	⑤知識									
影響力	⑥批判的振り返りと分析	フアストトラック受講者 大学・大学院生				NSWR / ASYE			スーパーバイザー	
	⑦介入と技術									
	⑧文脈と組織									
	⑨専門的リーダーシップ									
	①プロ意識									

図3 資格取得前、実務者 スーパーバイザーのPCFにおける位置づけ

Child Family Social Worker のキャリアロードマップの実際

(1) 雇用の概要

イギリスでのSWrの雇用は日本と異なる。日本の場合、児童福祉司は児童相談所の設置母体である都道府県等が採用し、そこの人事システムの管理下におかれる。同様に、市町村の児童福祉相談員の場合は市町村、民間の児童福祉施設のFSWは施設が雇用し、そこでの人事管理下に置かれる。そのため児童相談所から市町村（あるいはその逆）、民間施設から市町村（あるいはその逆）、民間施設から児童相談所市（あるいはその逆）といった雇用の異動は原則としてなく、もしそれを希望すれば現在の職場を退職して異動することが通常である。ただこうした異動を希望し、実際に異動するSWrは日本ではめずらしいだろう。一方、イギリスでは、資格取得後は、さまざまな機関で雇用先を替えながら専門性のキャリアを重ねていくが通常である。

SWrの求人情報や関連情報を紹介するWebサイトがある。その中のひとつでは、児童保護サービス領域で働くことに興味を抱いた学生等に対して広く情報を提供している。それを閲覧すると、まず冒頭に「子どもと家庭のために働きたいと思う方には、少年司法、知的障害児などへのサービスなどがありますが、児童保護は、SWrの中で最も注目を浴び、大きなプレッシャーがある仕事です」と紹介

した上で、次のようないくつかのキャリアロードマップ（キャリアアップの道）の例を提示している。

例 1：資格を持った後の 2 年間の実践期間（NQSW_r/ASYE） → CSC の通告受理とアセスメント SW_r → CSC のシニア SW_r → LSP の子ども安全保障チームの長

例 2：資格を持った後の 2 年間の実践期間（NQSW_r/ASYE） → 養子縁組シニア SW_r → 養子縁組チームマネージャー → 民間養子縁組サービスマネージャー

例 3：資格を持った後の 2 年間の実践期間（NQSW_r/ASYE） → 社会的養護担当 SW_r → Cafcass 家庭裁判所アドバイザー → チルドレンズガーディアン

資格を取った SW_r が CSC で雇用された場合、そこで実務を積み、専門性のレベルを上げて、LSP、民間の機関、Cafcass など希望する雇用先にアプローチしていくことになる。

一方各機関は、必要なポジションでの人材確保のため、求人情報をホームページ等で呼びかける。雇用の希望者に対しては、面接等を行なって過去の実績等を評価し、採用の可否を決めることになる。

例として、ハートフォードシャー州の CSC が 2019 年 4 月現在で募集している SW_r の求人公募のいくつかを以下に示す。

例 1 CSC のフロントラインの SW_r (PCF のレベル 6 に相当)

- ・年給 33,905～39,799 万ポンド（日本円で約 509 万円～597 万円）＋実績に応じたボーナス
- ・求められるスキルと経験：SW_r 資格取得者で ASYE 終了後 1 年を経過したもの
- ・求める業務：アセスメントチームの SW_r として

例 2 CSC のシニアの実務 SW_r (PCF のレベル 8 に相当)

- ・年給 約 44,813 ポンド（日本円で約 672 万円）＋実績に応じたボーナス＋その他（勤務のための引越し代 600 ポンドまで負担、自動車の貸し出し、無料駐車場、年金、保育料の補助、33 日間の年休、福利厚生など）
- ・求められるスキルと経験：アセスメント、児童保護、社会的養護、法的手続きの経験と法律の知識
- ・求める業務：ファミリーセーフガーディングチーム（親の精神疾患、DV、薬物依存の問題を抱えた家族への支援）、あるいはアセスメントチーム、あるいは社会的養護チームの実務を行う SW_r、経験が浅い SW_r への指導とマネジメント

例 3 CSC のフォスタリングチームのマネージャー (PCF のレベル 8、9 に相当)

- ・年給 45,591～48,531 ポンド（日本円で約 684 万円～728 万円）＋実績に応じたボーナス
- ・求められるスキルと経験：里親の法制度、里親の基準、フォスタリングに関する知識、及び CSC のセーフガーディングチーム経験、フォスタリングチーム経験、アセスメントチームの経験、その上にマネジメント経験が望ましい。SW_r の SV チームのリーダー経験、100 世帯以上のフォスタリング家庭を支援するチームの SV 経験、社会的養護児童のアフターフォローをしている里親を支援した経験、里親のリクルートの経験など
- ・求める業務：マネージャーとして民間のフォスタリング機関と CSC のフォスタリングチームとの協働を図る。

注 1 シニアとは熟練の SW_r のことで、PCF のレベル 8 に相当する