

こども家庭庁 令和7年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業

こども家庭ソーシャルワーカー認定資格創設による効果の  
把握方法及び資格取得者の継続的な学びの場の在り方の  
検討に関する調査研究  
報告書



みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

令和8年3月



# こども家庭ソーシャルワーカー認定資格創設による効果の把握方法及び 資格取得者の継続的な学びの場の在り方の検討に関する調査研究 事業要旨

本調査研究は、資格取得者が能力を発揮して働くことができる組織の在り方や資格の在り方を検討するため、①研修の実施状況・受講状況の把握、②資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果の把握、③資格取得者の所属組織・地域における期待役割の整理、④資格取得者が継続的に学べる機会の確保を目的として実施した。

## 委員会の開催

委員会を設置し、本事業で実施する各調査の設計・分析、事業とりまとめに向けた協議を行った。委員一覧は下記のとおり。

| 氏名     | 役職                              |
|--------|---------------------------------|
| 北野 久美  | 全国保育士会 会長                       |
| 清田 和也  | 東京都多摩児童相談所 児童福祉司                |
| 久保 樹里  | 日本福祉大学社会福祉学部 准教授                |
| 倉石 哲也  | 武庫川女子大学心理・社会福祉学部社会福祉学科 教授       |
| 向後 裕美子 | 松戸市子ども部こども家庭センター 主査             |
| 田村 満子  | 公益社団法人日本社会福祉士会 アドバイザー           |
| 中村 みどり | Children's Views and Voices 副代表 |
| 橋本 達昌  | 全国児童家庭支援センター協議会 協同研究所 所長        |
| 廣江 仁   | 公益社団法人日本精神保健福祉士協会 副会長           |
| 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                   |
| 和氣 純子  | 東京都立大学人文社会学部人間社会学科社会福祉学分野 教授    |

## 研修の実施状況に関する調査

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

## 資格取得者に関する調査

資格取得者とその所属機関を対象とした調査を実施し、令和6年度の資格取得者が現在担っている役割期待について、事例収集を行うとともに、認定資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果を評価するにあたって必要な情報を収集・整理した。

## 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集

フランスにおける、児童福祉領域のソーシャルワーク実務者の資質向上に関する取組の運用状況を事例的に把握した。

## 資格取得者の継続的な学びの場の実施

資格取得者同士が資格取得後も相互交流を通じて、自律的な学習を促進する学びの機会の創出を目指

し、資格取得者を対象とした地域単位での学びの機会を試行的に提供した。

## 成果等の公表計画

本報告書は、株式会社みずほ銀行（みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社は令和8年4月1日に株式会社みずほ銀行と統合）のホームページにおいて公表する。

## 目次

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 第1章 本調査研究の概要                  | 1   |
| 1. 背景・目的                      | 1   |
| 2. 実施内容                       | 3   |
| 3. 成果の公表方法                    | 5   |
| 第2章 研修の実施状況に関する調査             | 6   |
| 1. 調査概要                       | 6   |
| 2. 調査結果（研修実施機関へのアンケート調査）      | 9   |
| 3. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・指定研修分） | 22  |
| 4. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・追加研修分） | 67  |
| 5. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・SW研修分） | 86  |
| 6. 調査結果（受講者の所属機関への調査）         | 106 |
| 7. 小括                         | 116 |
| 第3章 資格取得者に関する調査               | 123 |
| 1. 調査概要                       | 123 |
| 2. 調査結果（本人ヒアリング）              | 125 |
| 3. 調査結果（所属機関向けヒアリング）          | 146 |
| 4. 調査結果（補助実施機関向けヒアリング）        | 152 |
| 5. 小括                         | 154 |
| 第4章 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集    | 157 |

|               |     |
|---------------|-----|
| 1. 調査概要 ..... | 157 |
| 2. 調査結果 ..... | 159 |
| 3. 小括 .....   | 179 |

## 第5章 資格取得者の継続的な学びの場の実施 ..... 180

|  |     |
|--|-----|
| 1. 取組概要 .....                            | 180 |
| 2. 取組結果（フォローアップ研修のアンケート調査） .....         | 182 |
| 3. 取組結果（資格取得者向けの学びの場の提供団体に向けた意見聴取） ..... | 191 |
| 4. 小括 .....                              | 198 |

## 第6章 まとめと考察 ..... 199

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 1. 認定資格の評価について .....  | 199 |
| 2. 継続的な学びの場について ..... | 201 |
| 3. 終わりに .....         | 201 |

# 第1章 本調査研究の概要

## 1. 背景・目的

### (1) 背景

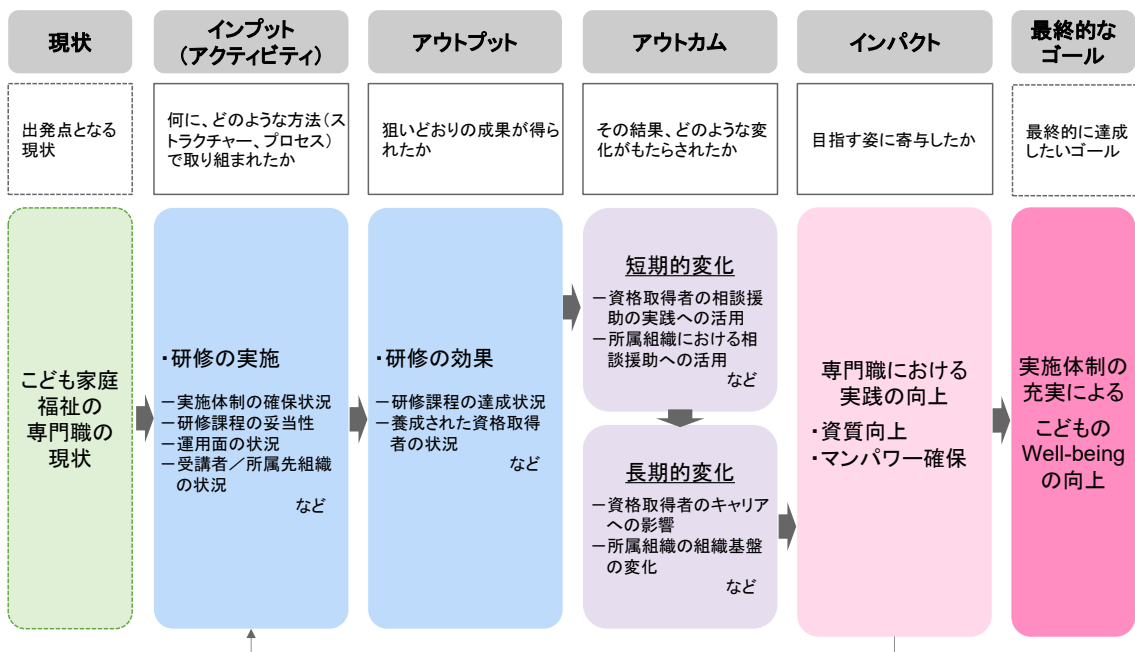
児童虐待防止施策を推進する上で、こども家庭福祉に関わる専門職の体制を強化するとともに、その資質を向上させていくことは喫緊の課題である。

こども家庭福祉のソーシャルワークに必要な資質・専門性を有する職員の質的・量的拡充を進めるため、近年、こども家庭福祉のソーシャルワークに関する新たな資格の必要性について、議論が重ねられてきた。令和4年6月に成立した児童福祉法の一部を改正する法律において、新たなこども家庭福祉のソーシャルワークに関する資格（こども家庭ソーシャルワーカー。以下、「認定資格」という。）が位置付けられた。

#### ア 認定資格の評価について

令和5年度調査研究では、以下のとおり評価モデルを策定した上で、資格創設を評価する上での項目の検討を行った。令和6年度調査研究では、研修の実施・受講状況（インプット・アウトプット項目）の把握を行うとともに、中長期的な評価（アウトカム・インパクト項目）の精緻な検討を行った。

図表 1 評価項目等の検討のためのロジックモデル



令和7年度調査研究では、インプット・アウトプット項目の経年評価に向けて、引き続き、必要なデータを収集する必要がある。

また、地域の児童福祉領域のソーシャルワークの実務者に対して、認定資格の取得を今後後押しし、また資格取得者が現場で活躍できるような環境を整備するために、まずは資格取得者が、所属組織・地域において、どのような役割期待を担っているのか、事例収集することが期待されている。さらに、短期アウトカムの評価に向けて、認定資格を創設したことで、資格取得者・所属組織・地域にどのような効果をもたらされているのか、実態を把握する必要がある。併せて、こども家庭福祉に携わる職員を対象とした研修で提供することとされている内容の整理、及び、研修の提供状況を把握するための調査を実施し、こども家庭福祉に携わる職員の資質向上策に関する基礎資料を収集・整理する必要性が高まっている。

### イ 継続的な資質向上機会の確保について

国は、資格創設時点で、「こども家庭ソーシャルワーカーの創設を契機として、資格取得者が継続的に知識や技術を身に付けられるような手法を検討する必要性」（厚生労働省「子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」とりまとめ（2023）より）を示してきた。令和6年度調査研究で実施した調査では、認定資格を取得した後も、継続的に資質を向上できる機会が、一定の研修受講者から期待されていること、また、そのような機会の創出に向けて複数の研修実施機関が具体的な検討を進めていることが明らかになっている。また、実務者の継続的な資質向上を目的とした研修等の体制に係る海外の先行事例を、概況的に調査している。

令和7年度調査研究では、資格取得者同士が資格取得後も相互交流を通じて、自律的な学習を促進する学びの機会を地域単位で試行的に実施し、その効果を把握する必要がある。それにあたっては、海外における先行事例を本格的に調査し、児童福祉領域の実務者が、認定資格のような基盤となる資格を取得した後、継続的に資質を向上するために必要な方策の在り方の検討材料を収集・整理することが有用となる。

## （2）目的

以上を踏まえ、本調査研究事業は、以下4点を目的として実施する。

- ①研修の実施状況・受講状況の把握
- ②資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果の把握
- ③資格取得者の所属組織・地域における役割期待の整理
- ④資格取得者が継続的に学べる機会の確保

## 2. 実施内容

本事業では、以下の調査等を実施した。

### (1) 委員会の設置

こども家庭福祉分野に関する知見を豊富に有する有識者、自治体関係者、職能団体代表者等からなる「こども家庭ソーシャルワーカーの研修の評価及び今後の在り方の検討に関する調査研究委員会」（以下、「委員会」という。）を設置し、本事業で実施する各調査の設計・分析、事業とりまとめに向けた協議を行った。

委員会の概要、各回の検討内容等は以下の通りであった。

#### ア 委員一覧

図表 2 委員会委員一覧

| 氏名     | 役職                              |
|--------|---------------------------------|
| 北野 久美  | 全国保育士会 会長                       |
| 清田 和也  | 東京都多摩児童相談所 児童福祉司                |
| 久保 樹里  | 日本福祉大学社会福祉学部 准教授                |
| 倉石 哲也  | 武庫川女子大学心理・社会福祉学部社会福祉学科 教授       |
| 向後 裕美子 | 松戸市子ども部こども家庭センター 主査             |
| 田村 満子  | 公益社団法人日本社会福祉士会 アドバイザー           |
| 中村 みどり | Children's Views and Voices 副代表 |
| 橋本 達昌  | 全国児童家庭支援センター協議会 協同研究所 所長        |
| 廣江 仁   | 公益社団法人日本精神保健福祉士協会 副会長           |
| 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                   |
| 和氣 純子  | 東京都立大学人文社会学部人間社会学科社会福祉学分野 教授    |

※五十音順、敬称略

#### イ 事務局

##### 【こども家庭庁】

家子 直幸 こども家庭庁支援局 虐待防止対策課 課長補佐  
半田 玲子 こども家庭庁支援局 虐待防止対策課 専門官

##### 【事務局】

松山 里紗 みずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部  
佐藤 溪 みずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部  
名取 彩雲 みずほりサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

ウ 委員会各回の開催日程・議事

図表 3 委員会の日程・議事一覧

| 開催日程 |               | 主な議題  |
|------|---------------|---|
| 第1回  | 令和7年<br>9月17日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業計画</li> <li>・ 研修の実施状況に関する調査の実施方針案 協議</li> <li>・ 資格取得者に関する調査、及び資格取得に向けた補助実施機関向け調査設計案 協議</li> <li>・ 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集方針案 協議</li> <li>・ 資格取得者の継続的な学びの場の実施方針案の検討</li> </ul> |
| 第2回  | 令和7年<br>12月1日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修の実施状況に関する調査の実施方針案 協議</li> <li>・ 資格取得者に関する調査、及び資格取得に向けた補助実施機関向け調査設計案 協議</li> <li>・ 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集方針案 協議</li> <li>・ 資格取得者の継続的な学びの場の実施方針案の検討</li> </ul>                 |
| 第3回  | 令和8年<br>3月23日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 報告書案の検討</li> </ul>   |

## (2) 研修の実施状況に関する調査

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

データ取得にあたっては、受講者本人、受講者の所属機関、研修実施機関を対象としたアンケート調査を実施した。

図表 4 インプット・アウトプットのデータ収集に係る調査期間一覧

| 調査対象     |      | 実施期間                |
|----------|------|---------------------|
| 受講者本人    | 指定研修 | 令和8年2月2日～令和8年3月9日   |
|          | 追加研修 | 同上                  |
|          | SW研修 | 同上                  |
| 受講者の所属機関 |      | 令和8年2月2日～令和8年3月23日  |
| 研修実施機関   |      | 令和8年2月17日～令和8年3月10日 |

調査方法、回収状況、調査結果は、第2章を参照されたい。

## (3) 資格取得者に関する調査

資格取得者とその所属機関を対象とした調査を実施し、令和6年度の資格取得者が現在担っている役割期待について、事例収集を行うとともに、認定資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果を評価するにあたって必要な情報を収集・整理した。

調査方法、調査結果は、第3章を参照されたい。

## (4) 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集

フランスにおける、児童福祉領域のソーシャルワーク実務者の資質向上に関する取組の運用状況を事例的に把握した。

調査方法、調査結果は、第4章を参照されたい。

## (5) 資格取得者の継続的な学びの場の実施

資格取得者同士が資格取得後も相互交流を通じて、自律的な学習を促進する学びの機会の創出を目指し、資格取得者を対象とした地域単位での学びの機会を試行的に提供した。

詳細は、第5章を参照されたい。

## 3. 成果の公表方法

本調査研究の成果は、株式会社みずほ銀行（みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社は令和8年4月1日に株式会社みずほ銀行と統合）のホームページにおいて公表する。

## 第2章 研修の実施状況に関する調査

### 1. 調査概要

#### (1) 目的

認定資格の研修の実施状況や受講状況に関する評価を行うことを目的に、研修の実施状況等に関する評価指標を定めるとともに、必要なデータの収集を行った。

#### (2) 調査方法・調査対象

受講者本人、受講者の所属機関、研修実施機関を対象としたアンケート調査を実施した。各調査の対象や方法は以下に示すとおり。

- ・ 受講者本人へのアンケート調査票は、指定研修・追加研修・SW研修それぞれに関して1種類ずつ、計3種類をGoogleフォーム形式で作成し、認定機関経由で発出した。
- ・ 受講者の所属機関へのアンケート調査票は、紙形式で実施した。受講者本人へのアンケート調査（指定研修分）の任意回答項目として、「所属機関の名称・部署名・住所」を設けた<sup>1</sup>。調査期間中は当該項目に記入があった所属機関の情報を週次で整理し、該当する所属機関の管理職宛に調査書類を郵送して回答を依頼した。
- ・ 研修実施機関へのアンケート調査票はワード形式で作成し、認定機関経由で各研修実施機関にメール配付を行った。

アンケート調査の実施期間は下表のとおり。

図表 5 インプット・アウトプットのデータ収集に係る調査期間一覧

| 調査対象     |      | 実施期間                |
|----------|------|---------------------|
| 受講者本人    | 指定研修 | 令和8年2月2日～令和8年3月9日   |
|          | 追加研修 | 同上                  |
|          | SW研修 | 同上                  |
| 受講者の所属機関 |      | 令和8年2月2日～令和8年3月23日  |
| 研修実施機関   |      | 令和8年2月17日～令和8年3月10日 |

#### (3) 回収状況

アンケート調査の回収数は下記のとおり。

<sup>1</sup> 当該設問項目には、調査票に記入した所属機関宛に調査書類を送付して管理職に回答を依頼すること、所属機関の管理職に調査書類を送付することが難しいと受講者本人が判断した場合は当該欄への回答が不要であることを、調査画面に目立つよう記載した。

図表 6 アンケート調査の回収数

| 調査対象     |       | 回収数 |
|----------|-------|-----|
| 受講者本人    | 指定研修  | 323 |
|          | 追加研修  | 17  |
|          | SW 研修 | 61  |
| 受講者の所属機関 |       | ※12 |
| 研修実施機関   |       | ※13 |

#### (4) 調査項目

調査項目は下記のとおり。

図表 7 アンケート調査の調査項目

| 調査対象     | 調査項目  |
|----------|---|
| 受講者本人    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属組織</li> <li>・ 保有資格等</li> <li>・ 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況</li> <li>・ 研修受講状況の概要</li> <li>・ 研修受講の経緯</li> <li>・ 研修の内容・方法</li> <li>・ 研修の講師</li> <li>・ 研修の受講に要した時間</li> <li>・ 研修の受講に要した費用<sup>2</sup></li> <li>・ 研修の理解度・満足度</li> <li>・ 研修の活用方法</li> </ul>     |
| 受講者の所属機関 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本情報</li> <li>・ 研修受講の組織勧奨状況（今年度、中長期的な見込）</li> <li>・ 研修受講者に対する期待</li> <li>・ 資格取得者が担うことが期待される業務</li> <li>・ 資格取得者の組織・地域・社会における役割</li> <li>・ 研修受講に向けた費用負担の状況</li> <li>・ 研修受講に向けた業務調整の状況</li> <li>・ 資格取得者の採用に関する意向</li> <li>・ 資格取得者への処遇改善の検討状況</li> </ul> |
| 研修実施機関   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修の申込・受講状況</li> <li>・ 研修の提供状況</li> <li>・ 研修にあたっての工夫</li> <li>・ 研修内容の見直し状況</li> <li>・ 他の研修実施機関との連携</li> </ul>   |

<sup>2</sup> 本調査項目は指定研修のみ実施した。

## (5) 補足説明

認定資格の受講ルートは第1号～第4号に分かれている。各ルートの受講者が受ける研修種別は以下のとおり。

図表 8 受講ルートと受講する研修種別との対応表

| 受講ルート | 指定研修 | 追加研修 | SW研修 |
|-------|------|------|------|
| 第1号   | ○    | ×    | ×    |
| 第2号   | ○    | ○    | ×    |
| 第3号   | ○    | ×    | ○    |
| 第4号   | ○    | ×    | ○    |

## 2. 調査結果（研修実施機関へのアンケート調査）

本事業では、今年度の研修実施機関から悉皆で、ルート別受講者数を聴取した<sup>3</sup>。聴取結果によれば、今年度、指定研修は15機関で実施され、532名が受講した。追加研修は4機関で実施され、29名が受講した。SW研修は4機関で実施され、156名が受講した。受講ルート別の状況は、図表9に示すとおり。なお、本報告書における受講者数は、今後、日本ソーシャルワークセンター等から公表される予定の数値とは異なる可能性があることに留意されたい。

図表 9 研修実施機関ごとの受講者数\_問 1-1

| 選択肢                                    | 機関数 | 人数合計<br>(単位:人) |
|--|-----|----------------|
| 指定研修の受講者のうち社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート【第1号】の者 | 15  | 354            |
| 指定研修の受講者のうち社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート【第2号】の者 |     | 33             |
| 指定研修の受講者のうちこども家庭福祉実務経験者ルート【第3号】の者      |     | 120            |
| 指定研修の受講者のうち保育所等保育士ルート【第4号】の者           |     | 25             |
| <b>指定研修（合計）</b>                        |     | <b>532</b>     |
| <b>追加研修（合計）</b>                        | 4   | <b>29</b>      |
| SW研修の受講者のうちこども家庭福祉実務経験者ルート【第3号】の者      | 4   | 132            |
| SW研修の受講者のうち保育所等保育士ルート【第4号】の者           |     | 24             |
| <b>SW研修（合計）</b>                        |     | <b>156</b>     |

以降では、調査実施期間中にアンケート調査への回答があった13機関からの回答集計結果を掲載する。

<sup>3</sup> 一部の機関からは、「研修実施機関としての認定を受けて受講者の募集を行ったものの、受講者が集まらなかったため、研修を開講しなかった」との回答があった。そうした機関は、図表9の「機関数」欄のカウントにふくめていない。

## (1) 研修の申込・受講状況

### ア 定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法

定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法は、「先着順」が最も多かった（10 機関）。

図表 10 定員を超える申込者が発生した場合の受講者の決定方法\_問 1-2

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| 先着順 | 10 | 76.9  |
| 抽選  | 1  | 7.7   |
| その他 | 1  | 7.7   |
| 無回答 | 1  | 7.7   |
| 全体  | 13 | 100.0 |

## (2) 研修の提供状況

### ア 各科目の実施方法

各科目の実施方法は図表 11～図表 13 に示すとおり。

図表 11 指定研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1①

| 選択肢   | 参集・対面 | オンライン<br>・ライブ | オンデ<br>マンド | 無回答 | 全体 |
|---|-------|---------------|------------|-----|----|
| こどもの権利擁護  | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉分野のソーシャルワーク専門職の役割                            | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉Ⅰ(こども家庭をとりまく環境と支援)                           | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉Ⅱ(保護者や家族の理解)                                 | 9     | 3             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉Ⅲ(精神保健の課題と支援)                                | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉Ⅳ(行政の役割と法制度)                                 | 7     | 5             | 11         | 0   | 12 |
| こどもの身体的発達等、母子保健と小児医療の基礎                             | 7     | 5             | 11         | 0   | 12 |
| こどもの心理的発達と心理的支援                                     | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| 児童虐待の理解   | 8     | 4             | 10         | 0   | 12 |
| 少年非行  | 8     | 4             | 10         | 0   | 12 |
| 社会的養護と自立支援  | 7     | 4             | 10         | 0   | 12 |
| 貧困に対する支援  | 7     | 4             | 10         | 0   | 12 |
| 保育  | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| 教育  | 7     | 5             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉とソーシャルワークⅠ(多様なニーズをもつこどもや家庭へのソーシャルワーク)        | 8     | 4             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉とソーシャルワークⅡ(こどもの安全確保を目的とした緊急的な対応に関するソーシャルワーク) | 9     | 3             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉とソーシャルワークⅢ(地域を基盤とした多職種・多機関連携による包括的支援体制の構築)   | 9     | 3             | 11         | 0   | 12 |
| こども家庭福祉とソーシャルワークⅣ(組織の運営管理)                          | 8     | 4             | 9          | 0   | 12 |

図表 12 追加研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1①

| 選択肢                                       | 参集・対面 | オンライン<br>・ライブ | オンデ<br>マンド | 無回答 | 全体 |
|---|-------|---------------|------------|-----|----|
| こどもの権利擁護と倫理                               | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども家庭相談援助制度及び実施体制                         | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| 児童相談所の役割と連携                               | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども家庭相談の運営と相談援助のあり方                       | 1     | 2             | 2          | 0   | 3  |
| 社会的養護と市区町村の役割                             | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こどもの成長・発達と生育環境                            | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども虐待対応                                   | 1     | 2             | 2          | 0   | 3  |
| 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 | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| 見学実習Ⅰ                                     | 2     | 2             | 1          | 0   | 3  |

図表 13 ソーシャルワークに関する研修の各科目の実施方法(複数回答)問 2-1①

| 選択肢                                       | 参集・対面 | オンライン<br>・ライブ | オンデ<br>マンド | 無回答 | 全体 |
|---|-------|---------------|------------|-----|----|
| こどもの権利擁護と倫理                               | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども家庭相談援助制度及び実施体制                         | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| 児童相談所の役割と連携                               | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども家庭相談の運営と相談援助のあり方                       | 1     | 2             | 2          | 0   | 3  |
| 社会的養護と市区町村の役割                             | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こどもの成長・発達と生育環境                            | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| こども虐待対応                                   | 1     | 2             | 2          | 0   | 3  |
| 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 | 1     | 1             | 2          | 0   | 3  |
| 見学実習 I                                    | 2     | 2             | 1          | 0   | 3  |

イ 各科目の実施方法(対面・オンライン)を決定した理由

各科目の実施方法を決定した理由は、以下に示すとおり。

図表 14 各科目の実施方法(対面・オンライン)を決定した理由\_問 2-1②

|  |
|--|
| <p><b>【演習の対面実施：学習効果と関係構築の重視】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 演習科目については、グループワークや事例検討、対話的・協働的な学びを通して学習効果を高めるため、対面形式を選択したという意見が多数あった。</li> <li>・ 対面での「ライブ感」を重視し、受講者同士の活発な意見交換や、資格取得後の連携にもつながる「仲間づくり」の機会として有効であると考えられていた。</li> <li>・ 対面演習によりグループの凝集性やダイナミクスが高まり、学びが深まったという意見もあった。</li> </ul> <p><b>【講義のオンライン/オンデマンド実施：受講者の利便性向上と効率的な学習】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義科目については、全国どこからでも参加できることや、働きながらでも受講しやすいよう、受講者の利便性を考慮してオンライン(特にオンデマンド)形式が選択されていた。</li> <li>・ 移動や日程調整の負担、コストの軽減を図るとともに、反復学習による知識定着を目的としてオンデマンド形式が活用されていた。</li> </ul> <p><b>【運営上の工夫と前年度からの変更】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講者の負担軽減のため、前年度は対面やオンラインライブで実施していた講義科目をオンデマンド化し、その分、対面研修を演習に集中できる構成へ変更したという意見があった。</li> <li>・ 他大学とのコンソーシアムによって提供されるオンデマンド動画を活用するなど、効率的な運営のための工夫が見られた。</li> <li>・ 原則として講義はオンデマンドとしつつ、講師の特性(録画操作が苦手等)を考慮して対面とするなど、柔軟な対応を行っている機関もあった。</li> </ul> |
|--|

### ウ 見学実習受入施設

見学実習受入施設の分布は以下のとおり。

見学実習受入施設がある都道府県は、宮城県、東京都、愛知県、福岡県の4都県であった。

図表 15 見学実習受入施設の分布\_問 2-3

| 選択肢  | 受入人数 |         |      | 受入施設数合計 |
|--|------|---------|------|---------|
|  | 3人未満 | 3人～5人未満 | 5人以上 |         |
| 児童相談所  | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 母子生活支援施設                                     | 1    | 1       | 0    | 2       |
| 児童養護施設                                       | 1    | 1       | 2    | 4       |
| 障害児入所施設                                      | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 児童発達支援センター                                   | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 児童心理治療施設                                     | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 児童自立支援施設                                     | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 障害児通所支援事業を行う施設                               | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 乳児院  | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 教育機関   | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 児童自立生活援助事業を行っている施設                           | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 子育て短期支援事業を行っている施設                            | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 児童家庭支援センター                                   | 1    | 0       | 0    | 1       |
| こども家庭総合支援拠点                                  | 0    | 0       | 0    | 0       |
| 子育て世代包括支援センター                                | 0    | 0       | 0    | 0       |
| その他都道府県又は市町村の児童家庭相談業務を行う部署                   | 0    | 0       | 0    | 0       |
| こども家庭福祉の相談援助業務を行っている都道府県社会福祉協議会及び市区町村社会福祉協議会 | 0    | 0       | 0    | 0       |

### エ 講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施

講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義を実施した機関は2機関であった。

図表 16 講義欠席時のライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施\_問 2-4

| 選択肢  | n  | %     |
|------|----|-------|
| 実施あり | 2  | 15.4  |
| 実施なし | 11 | 84.6  |
| 無回答  | 0  | 0.0   |
| 全体   | 13 | 100.0 |

### オ 演習欠席時の補習授業等

演習欠席時の補習授業等を実施した研修実施機関は、3機関であった。

図表 17 演習欠席時の補習授業等\_問 2-5

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| あり  | 3  | 23.1  |
| なし  | 10 | 76.9  |
| 無回答 | 0  | 0.0   |
| 全体  | 13 | 100.0 |

カ 演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制

演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制がある研修実施機関は、5 機関であった。

図表 18 演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制\_問 2-6

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| あり  | 5  | 38.5  |
| なし  | 6  | 46.2  |
| 無回答 | 2  | 15.4  |
| 全体  | 13 | 100.0 |

キ 出席状況及び受講姿勢の把握方法

講義、演習、見学実習で出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている研修実施機関の割合は、それぞれ 12 機関、13 機関、4 機関であった。

図表 19 出席状況及び受講姿勢の把握方法\_問 2-7

| 選択肢  | あり          | なし       | 無回答      | 全体          |
|------|-------------|----------|----------|-------------|
| 講義   | 12<br>92.3  | 1<br>7.7 | 0<br>0.0 | 13<br>100.0 |
| 演習   | 13<br>100.0 | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 | 13<br>100.0 |
| 見学実習 | 3<br>100.0  | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 | 3<br>100.0  |

### (3) 研修にあたっての工夫

#### ア 研修の提供に関する工夫の内容

研修にあたっての工夫は、以下に示すとおり。

**図表 20 指定研修において認定資格に求められる専門性に沿って提供するカリキュラム内容を充実させるための工夫\_問 3-1**

#### 【講師の選定・活用に関する工夫】

- ・ 現場経験豊富な実践家や各分野で専門性を培っている講師、こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者を配置し、受講生の業務に直結する実践的な学びが提供されるよう配慮した。
- ・ 講師の専門性を活かし、専門職としての倫理観・価値観と結びつけて演習課題に取り組めるよう工夫した。また、講師によっては、受講生が抱える実際の課題について講義中に検討する場面もあった。
- ・ 現場で従事している講師を招き、実践面で連携できるような仕組みを検討した。

#### 【研修内容・提供方法に関する工夫】

- ・ オンライン・ライブ研修や会場集合型研修の形式を取り入れ、受講者と講師、また受講者同士が直接意見を交わし、様々な考え・価値観と交流できる場面を設けた。
- ・ 演習のグループ分けにおいて、受講生の職域が多様なメンバー構成となるよう配慮し、職域を超えた学び合いとネットワーク構築を図った。
- ・ 講義科目（オンデマンド）の視聴後に確認問題を実施し、演習の際に解説を行うことで、講義内容の理解を深めた上で演習に臨めるようにした。
- ・ 社会的養護を経験した当事者の声を動画で聴く機会を設け、より体感的な学びにつながるよう工夫した。
- ・ 事例に対するロールプレイングやグループワーク、他国の課題との比較検討などを取り入れた。

#### 【カリキュラムの管理・運営に関する工夫】

- ・ 前年度から継続して登壇する講師が内容をブラッシュアップし、研修実施機関としては全体の到達目標との整合性を確認し、カリキュラムの一貫性を担保する役割を担った。
- ・ 規定されている内容を必ずカリキュラムに盛り込むことを徹底した。

**図表 21 認定資格に求められる実践的な能力を習得するために具体的な援助場面を想定した実技指導等の工夫\_問 3-2**

#### 【ロールプレイングに関する工夫】

- ・ 相談員、子、親などの役割を設定したケーススタディや、一時保護の現場を想定したロールプレイングをグループワークで実施した。

- ・ 面接場面を体験的に学習するロールプレイングは、受講者からの評価が高かった。
- ・ 講師の豊富な現場経験に基づき、現場で起こりうるリアルなシナリオを設定してロールプレイングを行った。

#### 【グループワーク・事例検討に関する工夫】

- ・ 具体的な事例を基にしたグループワーク（ディスカッション、ディベート等）を多く実施し、多様なケースについて討論する時間を確保した。
- ・ 講師が提供する実践的な事例や、受講生自身のケースから想定される課題を演習に取り入れた。
- ・ 重大案件におけるフローチャートやアセスメントシートの作成、サポートプランの作成と同意形成プロセスなど、具体的な支援ツールを用いた実践的な演習を行った。

#### 【多角的な視点の涵養に関する工夫】

- ・ 一つのケースをネガティブ・ポジティブ両側面から捉え、そこから生まれる実践的効果を考える学習を取り入れた。
- ・ こどもの人権に関する課題について、法的根拠を基に「欲求」と「権利」の違いを明確化するグループワークを実践した。
- ・ 重層的支援の具体的事例を基に、地域で育てる支援が共生社会に繋がることを考えるワークを実践した。

#### 【講師の専門性と指導体制に関する工夫】

- ・ 学識経験者だけでなく、現場で活躍する実践者を講師として登壇させ、アカデミックな知識と現場の実践知を織り交ぜた指導を行った。
- ・ グループワークの際は、講師やファシリテーターが丁寧に指導できるよう、適切なグループ規模を設定した。

**図表 22 演習において具体的な内容を含む事例等の活用\_問 3-3**

#### 【多職種連携の促進に関する工夫】

- ・ グループ分けを工夫し、異なる機関・職種の受講者が意見交換することで、多職種の視点を体感し、多機関連携を考えるきっかけとなるよう活用した。
- ・ グループワークを通して、連携や協働について考える機会につなげた。

#### 【具体的な検討方法に関する工夫】

- ・ 提供された事例をもとにグループで検討し、内容を発表・共有化することで臨床力を養った。
- ・ ロールプレイングを積極的に活用し、一時保護の現場やサポートプラン作成など、具体的な援助場面を実践的に学べるよう工夫した。

- ・ 被虐待の当事者や有識者を招聘し、当事者の声から事例への理解を深める機会を設けた。
- ・ こども家庭支援の複雑性を踏まえ、多角的な視点から事例検討を行った。
- ・ 架空であってもリアリティのある事例を用いた。

**【事例の活用状況に関する工夫】**

- ・ ほとんどの研修機関において、全ての、あるいは概ね全ての演習科目で事例検討が実施されていた。
- ・ 実施コマ数については「1コマ」「7コマ」「各講義で1～3コマ」など機関によって様々であったが、演習において事例検討を必須とする方針が見られた。

**図表 23 追加研修やソーシャルワークに関する研修の実施にあたって実践的な力を身につけるための工夫\_問 3-4**

**【具体的な演習手法に関する工夫】**

- ・ 一時保護の現場を想定したロールプレイングや、重大案件に関するフローチャート・アセスメントシートの作成、DV等の事例におけるサポートプラン作成など、具体的な場面やツールを用いたグループワークを実践した。

**【教材に関する工夫】**

- ・ より具体的な状況や場面の理解を促すため、映像資料などを活用した。

**【研修形式に関する工夫】**

- ・ オンラインライブ研修の形式を取り入れ、受講者と講師、また受講者同士が直接意見を交換する場を設けることで、多様な考えや価値観に触れる機会を創出した。

**図表 24 見学実習において知識のみではなく支援における姿勢や価値観等を習得できるような工夫\_問 3-5**

**【現場職員との直接的な交流に関する工夫】**

- ・ 実際のスタッフミーティングに参加する機会を設け、現場の議論を直接体験できるようにした。
- ・ 支援の根拠や課題について現場職員にその都度質問できるようにしたり、所長などの管理職とグループワークを行ったりすることで、リアルな実践や支援の肌感覚が伝わるよう工夫した。

**【成功・失敗事例の共有に関する工夫】**

- ・ 見学実習先の施設に対し、成功事例だけでなく、課題や上手くいかなかった実践についても説明を依頼した。

- ・ 失敗からどのように改善していったかというプロセスを共有することで、現場のリアルな姿勢や価値観が伝わるようにした。

**【支援の理念・価値観の伝達に関する工夫】**

- ・ 支援の先にあるこどもの未来を意識させ、社会全体で支えるソーシャルワーカーとしての役割や姿勢を伝えた。

**イ 講師の指導に関する工夫の内容**

講師に関する工夫の状況は、以下に示すとおり。

**図表 25 講師の指導内容が各科目の到達目標に即した研修内容となるような工夫\_問 3-6**

**【研修内容の検討・確認体制に関する工夫】**

- ・ 講師との事前打ち合わせや全体会議を実施し、研修の目的や各科目の到達目標を明確化・共有した。
- ・ 科目責任者や複数の職員が、講師の作成した授業計画やレジュメの内容が到達目標に沿っているかを確認する体制を構築した。
- ・ 研修開始前に受講生アンケートを実施し、受講生の特性やニーズを講師と共有することで、より効果的な指導につなげた。

**【カリキュラム全体の一貫性に関する工夫】**

- ・ 研修全体の流れを意識し、各科目が分断されず、一貫した内容となるよう配慮した。
- ・ 科目ごとに授業計画を作成し、講義と演習を組み合わせることで、総合的に到達目標が達成されるようにした。

**【到達度の確認に関する工夫】**

- ・ 演習のまとめや授業終了時に振り返りの時間を設け、受講生自身が到達目標を達成できたかを確認する機会を設けた。
- ・ 研修後にアンケートやレポート提出を課すことで、学習内容の理解度や到達度を確認した。

**図表 26 講師要件の妥当性についてのご意見\_問 3-7**

**【講師要件の緩和・柔軟化に関する意見】**

- ・ 地方では要件を満たす人材が限られており、講師確保が困難であるため、地域の実情も踏まえた柔軟な要件設定を求める意見があった。
- ・ 論文等で科目の内容を網羅している場合は、実務経験が不足していても要件を満たすものとして認めてほしいという意見があった。

- ・ オンライン授業における講師配置要件（受講者数に応じた増員）を、集合研修と同じ条件に緩和してほしいという要望があった。

【講師に求める資質・経験に関する意見】

- ・ 実践的な力を養うため、可能な限り現場経験のある講師や、ロールプレイング等のアクティブラーニングを提供できる講師が望ましいという意見があった。

【その他の意見】

- ・ 講師要件の運用が不明確である点に疑問を呈する意見があった。
- ・ 研修で担当した科目を単位として認定し、講師自身も資格取得を目指せるようにしてほしいという意見があった。

### ウ 資格取得者を対象としたフォローアップの予定

資格取得者を対象としてフォローアップの予定がある研修実施機関の割合は 30.8%であった。具体的なフォローアップの内容としては、「資格取得者向けアンケートの実施」「資格取得者向けの研修や会合（事例検討会、オンラインライブ講義、基調講演等）の企画・開催」などが挙げられた。またフォローアップの実施予定がない理由としては、「集客が難しい」「コストなど総合的な検討を要す」「どの程度の需要があるか不明」など、今後どのような条件があればフォローアップの実施が検討可能かについては、「今後受講者が増え、研修受講後のアンケートで希望が多くある場合」が挙げられた。

図表 27 資格取得者を対象としたフォローアップの予定\_問 3-8

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 実施している           | 4  | 30.8  |
| 現在実施しておらず、今後実施予定 | 1  | 7.7   |
| 現在実施しておらず、実施予定なし | 7  | 53.8  |
| 無回答              | 1  | 7.7   |
| 全体               | 13 | 100.0 |

#### (4) 研修内容の見直し状況

令和6年度の試験内容・結果を踏まえ、令和7年度の研修内容に反映した点がある研修実施機関の割合は、15.4%であった。反映した内容は、「研修時期や時間配分の修正」「有資格者の講師への登用」などが挙げられた。

図表 28 令和6年度の試験内容・結果を踏まえた研修内容の見直しの有無\_問 4-1

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| あり  | 2  | 15.4  |
| なし  | 10 | 76.9  |
| 無回答 | 1  | 7.7   |
| 全体  | 13 | 100.0 |

#### (5) 他の研修機関との連携

##### ア 他の研修実施機関との連携状況

他の研修実施機関との連携がある研修実施機関の割合は、46.2%であった。実施した連携の内容は、「講師動画の共有」「研修実施機関間の情報交換」などが挙げられた。

図表 29 他の研修実施機関との連携有無\_問 5-1

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| あり  | 6  | 46.2  |
| なし  | 7  | 53.8  |
| 無回答 | 0  | 0.0   |
| 全体  | 13 | 100.0 |

##### イ 今後実施したい連携内容

今後実施したい連携内容としては、「会場型研修実施機関と連携したオンライン・対面双方で受講可能な環境整備」「他の研修実施機関との情報共有や意見交換の実施」「関係する職能団体との連携」などが挙げられた。

##### ウ 研修を運用するにあたり課題と感じたこと

以下の項目に関する意見が挙げられた。

- ・ 資格の広報と魅力向上を求める意見
- ・ 研修実施機関への財政的支援を求める意見
- ・ 受講者の費用負担軽減に関する意見
- ・ 研修申請等における事務負担の軽減を求める意見
- ・ システム（マナブル）の改善を求める意見

- ・ 研修の質の担保に関する意見

### 3. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・指定研修分）

指定研修の受講者 323 名から回答を得た。これは研修実施機関から聴取した今年度の指定研修受講者（532 名）の 60.7%に相当する。

#### （1）所属組織の基本情報

##### ア 所属する組織・役職

所属する組織・役職は、「市区町村（こども家庭センター）」と回答した指定研修の受講者が最も多く 14.9%で、次いで「都道府県（児童相談所）」が 12.4%であった。

図表 30 所属する組織・役職(複数回答)\_問 1-1

| 選択肢                      | n   | %     |
|--------------------------|-----|-------|
| 都道府県（児童相談所）              | 40  | 12.4  |
| 都道府県（その他）                | 5   | 1.5   |
| 市区町村（こども家庭センター）          | 48  | 14.9  |
| 市区町村（その他）                | 21  | 6.5   |
| 地域子育て相談機関                | 3   | 0.9   |
| 地域子育て支援拠点施設              | 7   | 2.2   |
| 乳児院・母子生活支援施設             | 14  | 4.3   |
| 児童養護施設                   | 37  | 11.5  |
| 児童家庭支援センター               | 11  | 3.4   |
| 里親支援センター                 | 3   | 0.9   |
| 児童発達支援センター               | 3   | 0.9   |
| 児童自立支援施設                 | 2   | 0.6   |
| 児童心理治療施設                 | 2   | 0.6   |
| 障害児入所施設                  | 1   | 0.3   |
| 障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス含む） | 18  | 5.6   |
| 障害児相談支援事業所               | 10  | 3.1   |
| 保育所・認定こども園               | 22  | 6.8   |
| 家庭支援事業の実施事業所             | 2   | 0.6   |
| 高齢者福祉施設・事業所              | 3   | 0.9   |
| 障害者福祉施設・事業所              | 4   | 1.2   |
| 医療機関                     | 24  | 7.4   |
| 学校・教育委員会                 | 25  | 7.7   |
| 都道府県・市町村社会福祉協議会          | 4   | 1.2   |
| 求職中                      | 2   | 0.6   |
| その他                      | 18  | 5.6   |
| 無回答                      | 10  | 3.1   |
| 全体                       | 323 | 100.0 |

##### イ 公務員であるか

指定研修の受講者のうち、公務員は 44.0%、公務員ではない者は 56.0%であった。

図表 31 公務員であるか\_問 1-2

| 選択肢 | n   | %     |
|-----|-----|-------|
| はい  | 142 | 44.0  |
| いいえ | 181 | 56.0  |
| 無回答 | 0   | 0.0   |
| 全体  | 323 | 100.0 |

### ウ 所属する自治体種別

公務員の指定研修の受講者が所属する自治体の種別は、「都道府県」が最も多く 14.9%で、次いで「市区町村（人口 50 万人以上）」が 8.4%であった。

図表 32 所属する自治体種別\_問 1-3

| 選択肢                  | n   | %     |
|----------------------|-----|-------|
| 都道府県                 | 48  | 14.9  |
| 市区町村（人口50万人以上）       | 27  | 8.4   |
| 市区町村（人口20万人以上50万人未満） | 18  | 5.6   |
| 市区町村（人口10万人以上20万人未満） | 12  | 3.7   |
| 市区町村（人口3万人以上10万人未満）  | 25  | 7.7   |
| 市区町村（人口1万人以上3万人未満）   | 6   | 1.9   |
| 市区町村（人口1万人未満）        | 4   | 1.2   |
| その他                  | 0   | 0.0   |
| 無回答                  | 183 | 56.7  |
| 全体                   | 323 | 100.0 |

### エ 雇用形態

指定研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（非管理職）」と回答した受講者が最も多く 46.7%で、次いで「正規雇用（管理職）」が 32.5%であった。

図表 33 雇用形態\_問 1-4

| 選択肢        | n   | %     |
|------------|-----|-------|
| 正規雇用（管理職）  | 105 | 32.5  |
| 正規雇用（非管理職） | 151 | 46.7  |
| 非正規雇用      | 57  | 17.6  |
| その他        | 7   | 2.2   |
| 無回答        | 3   | 0.9   |
| 全体         | 323 | 100.0 |

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 代表者所長
- ・ 保育園経営者
- ・ 個人事業主
- ・ 法人代表
- ・ 経営者
- ・ 契約社員
- ・ 代表（自営業）

## (2) 保有資格

### ア 保有資格

指定研修の受講者の保有資格は、「社会福祉士」と回答した受講者が最も多く 72.8%で、次いで「精神保健福祉士」が 38.1%であった。

図表 34 保有資格(複数回答)\_問 2-1

| 選択肢      | n   | %     |
|----------|-----|-------|
| 社会福祉士    | 235 | 72.8  |
| 精神保健福祉士  | 123 | 38.1  |
| 保健師      | 6   | 1.9   |
| 看護師      | 8   | 2.5   |
| 助産師      | 1   | 0.3   |
| 保育士・保育教諭 | 122 | 37.8  |
| 教員免許     | 59  | 18.3  |
| 臨床心理士    | 4   | 1.2   |
| 公認心理師    | 48  | 14.9  |
| 介護福祉士    | 34  | 10.5  |
| 介護支援専門員  | 47  | 14.6  |
| 医師       | 0   | 0.0   |
| その他      | 32  | 9.9   |
| 無回答      | 6   | 1.9   |
| 全体       | 323 | 100.0 |

### イ 受講済の研修

受講済の研修は図表 35 に示すとおり。

図表 35 受講済みの研修(複数回答)\_問 2-2

| 選択肢                        | n   | %     |
|----------------------------|-----|-------|
| 児童福祉司任用前講習会                | 49  | 15.2  |
| 児童福祉司任用後研修                 | 47  | 14.6  |
| 児童福祉司スーパーバイザー研修            | 25  | 7.7   |
| 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修        | 36  | 11.1  |
| 基幹的職員研修                    | 31  | 9.6   |
| 保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援) | 18  | 5.6   |
| その他                        | 10  | 3.1   |
| 無回答                        | 182 | 56.3  |
| 全体                         | 323 | 100.0 |

### (3) 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況

#### ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

##### ① 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第1号）及び相談援助実務経験者ルート（第3号）の指定研修の受講者の主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間は、「5年以上10年未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く31.0%で、次いで「5年未満」が29.9%であった。

図表 36 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間\_問 3-1

| 選択肢         | n   | %     |
|-------------|-----|-------|
| ～5年未満       | 85  | 29.9  |
| 5年以上～10年未満  | 88  | 31.0  |
| 10年以上～15年未満 | 44  | 15.5  |
| 15年以上       | 55  | 19.4  |
| 無回答         | 12  | 4.2   |
| 全体          | 284 | 100.0 |

図表 37 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間(受講勸奨有無別)\_問 3-1

| 選択肢         | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |     | 全体  |       |
|-------------|--------|-------|--------|-------|-----|-----|-----|-------|
|             | n      | %     | n      | %     | n   | %   | n   | %     |
| ～5年未満       | 30     | 28.3  | 55     | 30.9  | 0   | 0.0 | 85  | 29.9  |
| 5年以上～10年未満  | 29     | 27.4  | 59     | 33.1  | 0   | 0.0 | 88  | 31.0  |
| 10年以上～15年未満 | 20     | 18.9  | 24     | 13.5  | 0   | 0.0 | 44  | 15.5  |
| 15年以上       | 20     | 18.9  | 35     | 19.7  | 0   | 0.0 | 55  | 19.4  |
| 無回答         | 7      | 6.6   | 5      | 2.8   | 0   | 0.0 | 12  | 4.2   |
| 全体          | 106    | 100.0 | 178    | 100.0 | 0   | 0.0 | 284 | 100.0 |

##### ② 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート（第2号）及び保育所等保育士ルート（第4号）の指定研修の受講者の児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く39.5%で、次いで「5年以上10年未満」が28.9%であった。

図表 38 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間\_問 3-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| ～5年未満       | 15 | 39.5  |
| 5年以上～10年未満  | 11 | 28.9  |
| 10年以上～15年未満 | 7  | 18.4  |
| 15年以上       | 3  | 7.9   |
| 無回答         | 2  | 5.3   |
| 全体          | 38 | 100.0 |

図表 39 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間(受講勸奨有無別)\_問 3-2

| 選択肢         | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |     | 全体 |       |
|-------------|--------|-------|--------|-------|-----|-----|----|-------|
|             | n      | %     | n      | %     | n   | %   | n  | %     |
| ～5年未満       | 4      | 33.3  | 11     | 42.3  | 0   | 0.0 | 15 | 39.5  |
| 5年以上～10年未満  | 4      | 33.3  | 7      | 26.9  | 0   | 0.0 | 11 | 28.9  |
| 10年以上～15年未満 | 2      | 16.7  | 5      | 19.2  | 0   | 0.0 | 7  | 18.4  |
| 15年以上       | 1      | 8.3   | 2      | 7.7   | 0   | 0.0 | 3  | 7.9   |
| 無回答         | 1      | 8.3   | 1      | 3.8   | 0   | 0.0 | 2  | 5.3   |
| 全体          | 12     | 100.0 | 26     | 100.0 | 0   | 0.0 | 38 | 100.0 |

イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答した指定研修の受講者が最も多く 71.2%で、次いで「業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である」が 21.1%であった。

図表 40 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合\_問 3-2

| 選択肢                        | n   | %     |
|----------------------------|-----|-------|
| 業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 230 | 71.2  |
| 業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 68  | 21.1  |
| 現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない  | 24  | 7.4   |
| 無回答                        | 1   | 0.3   |
| 全体                         | 323 | 100.0 |

図表 41 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合(受講勸奨有無別)\_問 3-2

| 選択肢                        | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|----------------------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                            | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 96     | 81.4  | 134    | 65.7  | 0   | 0.0   | 230 | 71.2  |
| 業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 22     | 18.6  | 46     | 22.5  | 0   | 0.0   | 68  | 21.1  |
| 現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない  | 0      | 0.0   | 24     | 11.8  | 0   | 0.0   | 24  | 7.4   |
| 無回答                        | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 1   | 100.0 | 1   | 0.3   |
| 全体                         | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

#### (4) 研修受講状況の概要

##### ア 指定研修を受講した研修実施機関

指定研修を受講した研修実施機関は、「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」と回答した指定研修の受講者が最も多く 26.9%で、次いで「日本福祉大学」が 26.6%であった。

図表 42 指定研修を受講した研修実施機関\_問 4-1

| 選択肢                                      | n   | %     |
|--|-----|-------|
| 淑徳大学                                     | 3   | 0.9   |
| 日本福祉大学                                   | 86  | 26.6  |
| アルファ医療福祉専門学校                             | 6   | 1.9   |
| 株式会社さくら                                  | 23  | 7.1   |
| 学校法人滋慶学園東京福祉専門学校                         | 5   | 1.5   |
| 全日本ソーシャルワーカーラボ（一般社団法人家庭まち創り政策ラボ）         | 38  | 11.8  |
| 日本医療大学                                   | 15  | 4.6   |
| 早稲田大学人間科学学術院・社会的養育総合支援センター一陽・社会福祉法人麦の子会  | 12  | 3.7   |
| 一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会                     | 87  | 26.9  |
| 比治山大学                                    | 2   | 0.6   |
| 東北福祉大学                                   | 2   | 0.6   |
| 群馬医療福祉大学                                 | 0   | 0.0   |
| 公益社団法人日本医療ソーシャルワーカー協会・公益社団法人 東京社会福祉士会 共催 | 33  | 10.2  |
| 特定非営利活動法人 chields                        | 3   | 0.9   |
| 学校法人弘徳学園 豊岡短期大学                          | 4   | 1.2   |
| 一般社団法人 SHIKOKU Design                    | 1   | 0.3   |
| 学校法人草苑学園草苑保育専門学校                         | 0   | 0.0   |
| 一般社団法人 こども支援・政策研究所                       | 0   | 0.0   |
| 無回答                                      | 3   | 0.9   |
| 全体                                       | 323 | 100.0 |

##### イ 指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」と回答した指定研修の受講者が最も多く 68.1%で、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が 65.6%であった。

図表 43 指定研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)\_問 4-2

|                       |     |       |
|-----------------------|-----|-------|
| 研修の実施形式 (オンライン・対面の比率) | 220 | 68.1  |
| 研修の実施内容               | 78  | 24.1  |
| 研修の受講料                | 109 | 33.7  |
| 研修講師                  | 51  | 15.8  |
| 研修の実施時間帯・曜日           | 212 | 65.6  |
| 対面形式の研修場所             | 57  | 17.6  |
| 所属機関等から受講機関を指定・推薦された  | 17  | 5.3   |
| その他                   | 23  | 7.1   |
| 無回答                   | 1   | 0.3   |
| 全体                    | 323 | 100.0 |

#### ウ 研修受講ルート

研修受講ルートは、「社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート (第1号)」と回答した指定研修の受講者が最も多く 66.3%で、次いで「相談援助実務経験者ルート (第3号)」が 21.7%であった。

図表 44 研修受講ルート\_問 4-3

| 選択肢                        | n   | %     |
|----------------------------|-----|-------|
| 社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート (第1号) | 214 | 66.3  |
| 社会福祉士・精神保健福祉士有資格者ルート (第2号) | 20  | 6.2   |
| 相談援助実務経験者ルート (第3号)         | 70  | 21.7  |
| 保育所等保育士ルート (第4号)           | 18  | 5.6   |
| 無回答                        | 1   | 0.3   |
| 全体                         | 323 | 100.0 |

## (5) 研修受講の経緯

### ア 認定資格を知った経緯

認定資格を知った経緯は、「勤務先で知った（上司や同僚から情報を得た、組織の職員向けに案内があった、など）」が最も多く 45.8%で、次いで「オンライン上で知った（SNSなどでの情報収集によって知った、など）」が 32.2%であった。

図表 45 認定資格を知った経緯\_問 5-1

| 選択肢                                     | n   | %     |
|---|-----|-------|
| 勤務先で知った（上司や同僚から情報を得た、組織の職員向けに案内があった、など） | 148 | 45.8  |
| 社外の知人・関係者からの紹介で知った                      | 35  | 10.8  |
| オンライン上で知った（SNSなどでの情報収集によって知った、など）       | 104 | 32.2  |
| 参加した会合等（学会・研修会等の機会や、所属する協議会等）で知った       | 39  | 12.1  |
| その他                                     | 18  | 5.6   |
| 無回答                                     | 4   | 1.2   |
| 全体                                      | 323 | 100.0 |

### イ 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨の有無に「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く 63.2%で、次いで「はい」と回答した指定研修の受講者が 36.5%であった。

図表 46 研修受講にあたり所属組織からの勧奨\_問 5-2

| 選択肢 | n   | %     |
|-----|-----|-------|
| はい  | 118 | 36.5  |
| いいえ | 204 | 63.2  |
| 無回答 | 1   | 0.3   |
| 全体  | 323 | 100.0 |

### ウ 研修受講にあたり期待したこと

研修受講にあたり期待したことは、「こどもと家庭への相談援助の技能向上」と回答した指定研修の受講者が最も多く 86.4%で、次いで「自己成長（特定の技能の向上に限らないもの）」が 80.8%であった。

図表 47 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)\_問 5-3

| 選択肢                            | n   | %     |
|--------------------------------|-----|-------|
| こどもと家庭への相談援助の技能向上              | 279 | 86.4  |
| 関係機関との連携の技能向上                  | 179 | 55.4  |
| 他職員へのスーパーバイズの技能向上              | 94  | 29.1  |
| 自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)          | 261 | 80.8  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                | 104 | 32.2  |
| 自身の資格取得による、専門家としての社会的信用度の向上    | 179 | 55.4  |
| 自身の資格取得による、組織の社会的信用度の向上        | 122 | 37.8  |
| 転職時のアピール材料となること                | 75  | 23.2  |
| 児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること   | 23  | 7.1   |
| 児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること | 51  | 15.8  |
| 昇進・昇格                          | 23  | 7.1   |
| 昇給                             | 39  | 12.1  |
| その他                            | 5   | 1.5   |
| 無回答                            | 1   | 0.3   |
| 全体                             | 323 | 100.0 |

図表 48 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(所属組織別)\_問 5-3

| 選択肢                            | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|--------------------------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 子どもと家庭への相談援助の技能向上              | 34      | 85.0  | 47     | 97.9  | 112    | 88.2  | 77     | 80.2  | 9   | 75.0  | 279 | 86.4  |
| 関係機関との連携の技能向上                  | 23      | 57.5  | 25     | 52.1  | 78     | 61.4  | 45     | 46.9  | 8   | 66.7  | 179 | 55.4  |
| 他職員へのスーパーバイズの技能向上              | 19      | 47.5  | 13     | 27.1  | 45     | 35.4  | 16     | 16.7  | 1   | 8.3   | 94  | 29.1  |
| 自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)          | 27      | 67.5  | 35     | 72.9  | 111    | 87.4  | 79     | 82.3  | 9   | 75.0  | 261 | 80.8  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                | 9       | 22.5  | 13     | 27.1  | 45     | 35.4  | 33     | 34.4  | 4   | 33.3  | 104 | 32.2  |
| 自身の資格取得による、専門家としての社会的信用度の向上    | 17      | 42.5  | 22     | 45.8  | 78     | 61.4  | 58     | 60.4  | 4   | 33.3  | 179 | 55.4  |
| 自身の資格取得による、組織の社会的信用度の向上        | 10      | 25.0  | 20     | 41.7  | 59     | 46.5  | 33     | 34.4  | 0   | 0.0   | 122 | 37.8  |
| 転職時のアピール材料となること                | 7       | 17.5  | 6      | 12.5  | 30     | 23.6  | 30     | 31.3  | 2   | 16.7  | 75  | 23.2  |
| 児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること   | 2       | 5.0   | 1      | 2.1   | 5      | 3.9   | 15     | 15.6  | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること | 9       | 22.5  | 13     | 27.1  | 15     | 11.8  | 13     | 13.5  | 1   | 8.3   | 51  | 15.8  |
| 昇進・昇格                          | 5       | 12.5  | 5      | 10.4  | 9      | 7.1   | 4      | 4.2   | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 昇給                             | 7       | 17.5  | 6      | 12.5  | 22     | 17.3  | 4      | 4.2   | 0   | 0.0   | 39  | 12.1  |
| その他                            | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 3      | 2.4   | 1      | 1.0   | 1   | 8.3   | 5   | 1.5   |
| 無回答                            | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 1   | 8.3   | 1   | 0.3   |
| 全体                             | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 49 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(保有資格別)\_問 5-3

| 選択肢                            | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|--------------------------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|                                | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| 子どもと家庭への相談援助の技能向上              | 197   | 83.8  | 98      | 79.7  | 109      | 89.3  |
| 関係機関との連携の技能向上                  | 122   | 51.9  | 60      | 48.8  | 74       | 60.7  |
| 他職員へのスーパーバイズの技能向上              | 65    | 27.7  | 26      | 21.1  | 38       | 31.1  |
| 自己成長（特定の技能の向上に限らないもの）          | 192   | 81.7  | 100     | 81.3  | 105      | 86.1  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                | 85    | 36.2  | 47      | 38.2  | 45       | 36.9  |
| 自身の資格取得による、専門家としての社会的信用度の向上    | 133   | 56.6  | 66      | 53.7  | 69       | 56.6  |
| 自身の資格取得による、組織の社会的信用度の向上        | 86    | 36.6  | 47      | 38.2  | 48       | 39.3  |
| 転職時のアピール材料となること                | 55    | 23.4  | 28      | 22.8  | 34       | 27.9  |
| 児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること   | 16    | 6.8   | 10      | 8.1   | 9        | 7.4   |
| 児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること | 38    | 16.2  | 15      | 12.2  | 20       | 16.4  |
| 昇進・昇格                          | 17    | 7.2   | 6       | 4.9   | 9        | 7.4   |
| 昇給                             | 31    | 13.2  | 10      | 8.1   | 15       | 12.3  |
| その他                            | 3     | 1.3   | 3       | 2.4   | 3        | 2.5   |
| 無回答                            | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   |
| 全体                             | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 50 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(対面参集機会有無別)\_問 5-3

| 選択肢                            | 対面参集機会有り |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|--------------------------------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| 子どもと家庭への相談援助の技能向上              | 111      | 88.8  | 166      | 84.7  | 2   | 100.0 | 279 | 86.4  |
| 関係機関との連携の技能向上                  | 67       | 53.6  | 112      | 57.1  | 0   | 0.0   | 179 | 55.4  |
| 他職員へのスーパーバイズの技能向上              | 42       | 33.6  | 52       | 26.5  | 0   | 0.0   | 94  | 29.1  |
| 自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)          | 107      | 85.6  | 152      | 77.6  | 2   | 100.0 | 261 | 80.8  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                | 53       | 42.4  | 51       | 26.0  | 0   | 0.0   | 104 | 32.2  |
| 自身の資格取得による、専門家としての社会的信用度の向上    | 69       | 55.2  | 108      | 55.1  | 2   | 100.0 | 179 | 55.4  |
| 自身の資格取得による、組織の社会的信用度の向上        | 48       | 38.4  | 72       | 36.7  | 2   | 100.0 | 122 | 37.8  |
| 転職時のアピール材料となること                | 27       | 21.6  | 48       | 24.5  | 0   | 0.0   | 75  | 23.2  |
| 児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること   | 13       | 10.4  | 10       | 5.1   | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること | 19       | 15.2  | 32       | 16.3  | 0   | 0.0   | 51  | 15.8  |
| 昇進・昇格                          | 7        | 5.6   | 16       | 8.2   | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 昇給                             | 15       | 12.0  | 24       | 12.2  | 0   | 0.0   | 39  | 12.1  |
| その他                            | 3        | 2.4   | 2        | 1.0   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 無回答                            | 0        | 0.0   | 1        | 0.5   | 0   | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 全体                             | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 51 研修受講にあたり期待したこと(複数回答)(受講勸奨有無別)\_問 5-3

| 選択肢                            | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|--------------------------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 子どもと家庭への相談援助の技能向上              | 108    | 91.5  | 171    | 83.8  | 0   | 0.0   | 279 | 86.4  |
| 関係機関との連携の技能向上                  | 80     | 67.8  | 99     | 48.5  | 0   | 0.0   | 179 | 55.4  |
| 他職員へのスーパーバイズの技能向上              | 48     | 40.7  | 46     | 22.5  | 0   | 0.0   | 94  | 29.1  |
| 自己成長(特定の技能の向上に限らないもの)          | 90     | 76.3  | 171    | 83.8  | 0   | 0.0   | 261 | 80.8  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                | 38     | 32.2  | 66     | 32.4  | 0   | 0.0   | 104 | 32.2  |
| 自身の資格取得による、専門家としての社会的信用度の向上    | 57     | 48.3  | 122    | 59.8  | 0   | 0.0   | 179 | 55.4  |
| 自身の資格取得による、組織の社会的信用度の向上        | 48     | 40.7  | 74     | 36.3  | 0   | 0.0   | 122 | 37.8  |
| 転職時のアピール材料となること                | 15     | 12.7  | 60     | 29.4  | 0   | 0.0   | 75  | 23.2  |
| 児童福祉分野の部局へ異動するためのアピール材料となること   | 4      | 3.4   | 19     | 9.3   | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 児童福祉分野の部局へ勤務し続けるためのアピール材料となること | 15     | 12.7  | 36     | 17.6  | 0   | 0.0   | 51  | 15.8  |
| 昇進・昇格                          | 12     | 10.2  | 11     | 5.4   | 0   | 0.0   | 23  | 7.1   |
| 昇給                             | 18     | 15.3  | 21     | 10.3  | 0   | 0.0   | 39  | 12.1  |
| その他                            | 1      | 0.8   | 4      | 2.0   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 無回答                            | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 1   | 100.0 | 1   | 0.3   |
| 全体                             | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 52 研修受講にあたり期待したこと(自由回答)問 5-4

【知識・スキルの向上と学び直し】

- ・ 児童福祉分野に関する最新の知識・情報や、法改正等の動向を体系的に学び、実践の質を高めること。
- ・ これまでの実務経験を振り返り、自身の業務や役割を言語化・客観視する機会とすること。
- ・ 保育士養成校の講師など、他者へ指導を行う上での参考とすること。
- ・ 根拠に基づいた対応ができるよう、知識・技術を強化すること。

【資格の社会的価値・地位向上への期待】

- ・ 本認定資格が将来的に国家資格となること。
- ・ 資格取得を通じて、専門職としての社会的信用を得ること。
- ・ 資格や社会的養護、児童福祉分野の必要性について、社会的な認知度が高まること。

【他者との交流・ネットワーク形成】

- ・ 資格手当の創設や昇給など、処遇の改善に繋がること。
- ・ 自身のセカンドキャリアや、より専門性を活かせる職場への就職・転職に繋げること。

【資格の社会的価値・地位向上への期待】

- ・ 全国の様々な分野・職種の受講者と交流し、ネットワークを構築すること。
- ・ ディスカッションや情報交換を通じて、日頃の実践を振り返り、学びを深めること。

【研修・試験運営に関する要望】

- ・ 資格取得後のフォローアップ研修や継続的な学びの機会が提供されること。
- ・ 研修の受講や認定試験の受験について、地方在住者の負担が軽減されるよう、開催地の拡大を期待すること。

## (6) 研修の内容・方法

### ア 指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていたと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 96.2%（「そう思う」62.8%、「ややそう思う」33.4%）であった。

図表 53 指定研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性\_問 6-1

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 203 | 62.8  |
| ややそう思う    | 108 | 33.4  |
| あまりそう思わない | 10  | 3.1   |
| そう思わない    | 1   | 0.3   |
| 無回答       | 1   | 0.3   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

### イ 指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）が、実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 92.0%（「そう思う」57.6%、「ややそう思う」34.4%）であった。

図表 54 指定研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得\_問 6-2

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 186 | 57.6  |
| ややそう思う    | 111 | 34.4  |
| あまりそう思わない | 20  | 6.2   |
| そう思わない    | 4   | 1.2   |
| 無回答       | 2   | 0.6   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

### ウ 指定研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

指定研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 93.8%（「そう思う」61.3%、「ややそう思う」32.5%）であった。

図表 55 指定研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得\_問 6-3

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 198 | 61.3  |
| ややそう思う    | 105 | 32.5  |
| あまりそう思わない | 17  | 5.3   |
| そう思わない    | 2   | 0.6   |
| 無回答       | 1   | 0.3   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

工 指定研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったか

指定研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 95.4%（「そう思う」 67.8%、「ややそう思う」 27.6%）であった。

図表 56 指定研修の内容が経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか\_問 6-4

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 219 | 67.8  |
| ややそう思う    | 89  | 27.6  |
| あまりそう思わない | 11  | 3.4   |
| そう思わない    | 1   | 0.3   |
| 無回答       | 3   | 0.9   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

オ 指定研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合

指定研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3 割以上 6 割未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く 53.9%で、次いで「6 割以上 9 割未満」が 28.8%であった。

既に知っていた内容の割合が 6 割以上であった受講者は全体の 31.0%（「6 割以上 9 割未満」 28.8%、「9 割以上」 2.2%）であった。

図表 57 指定研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合\_問 6-5

| 選択肢         | n   | %     |
|-------------|-----|-------|
| 3 割未満       | 48  | 14.9  |
| 3 割以上 6 割未満 | 174 | 53.9  |
| 6 割以上 9 割未満 | 93  | 28.8  |
| 9 割以上       | 7   | 2.2   |
| 無回答         | 1   | 0.3   |
| 全体          | 323 | 100.0 |

図表 58 指定研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合(保有資格別)\_問 6-5

| 選択肢      | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       | 全体  |       |
|----------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|-----|-------|
|          | n     | %     | n       | %     | n        | %     | n   | %     |
| 3割未満     | 20    | 8.5   | 8       | 6.5   | 31       | 25.4  | 42  | 14.3  |
| 3割以上6割未満 | 127   | 54.0  | 70      | 56.9  | 67       | 54.9  | 158 | 53.9  |
| 6割以上9割未満 | 81    | 34.5  | 42      | 34.1  | 22       | 18.0  | 86  | 29.4  |
| 9割以上     | 7     | 3.0   | 3       | 2.4   | 2        | 1.6   | 7   | 2.4   |
| 無回答      | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 全体       | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 | 293 | 100.0 |

### カ 各科目の到達目標の達成の観点から見た指定研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、指定研修の実施形式の在り方について最も近い考えは、「実施形式は適正であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 71.5%で、次いで「講義の割合をもっと増やしてほしい」が 19.2%であった。

図表 59 各科目の到達目標の達成の観点から見た指定研修の実施形式の在り方\_問 6-6

| 選択肢              | n   | %     |
|------------------|-----|-------|
| 講義の割合をもっと増やしてほしい | 62  | 19.2  |
| 実施形式は適正であった      | 231 | 71.5  |
| 演習の割合をもっと増やしてほしい | 28  | 8.7   |
| 無回答              | 2   | 0.6   |
| 全体               | 323 | 100.0 |

### キ 指定研修での対面参集の機会

#### ① 対面参集の機会の有無

指定研修での研修参加者同士の対面で集まる機会の有無は、「なかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 60.7%で、次いで「あった」が 38.7%であった。

図表 60 指定研修での対面参集の機会\_問 6-7

| 選択肢  | n   | %     |
|------|-----|-------|
| あった  | 125 | 38.7  |
| なかった | 196 | 60.7  |
| 無回答  | 2   | 0.6   |
| 全体   | 323 | 100.0 |

#### ② 対面参集の機会があった受講者の意向

指定研修での対面参集の機会が「あった」と答えた指定研修の受講者のうち、対面での参集機会についてどう思うかは、「対面での参集機会があつてよかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 94.4%で、次いで「あまり必要性を感じなかった」が 4.8%であった。その理由は、図表 62 に示

すとおりの。

**図表 61 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)\_問 6-8**

| 選択肢              | n   | %     |
|------------------|-----|-------|
| 対面での参集機会があつてよかった | 118 | 94.4  |
| あまり必要性を感じなかった    | 6   | 4.8   |
| 無回答              | 1   | 0.8   |
| 全体               | 125 | 100.0 |

**図表 62 対面参集の機会への意向の理由(対面参集の機会があった受講者)\_問 6-9**

|  |
|--|
| <p><b>【対面での参集機会があつてよかった理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な職種・立場の受講者と直接交流することで、それぞれの現場の状況や視点を知ることができ、学びが深まったから。</li> <li>他の受講者と顔の見える関係性ができ、同じ志を持つ仲間としての一体感や連帯感が生まれたから。</li> <li>グループワークや休憩時間等の雑談が活発になり、オンライン以上に深い議論や情報交換ができたから。</li> <li>受講者同士の熱意や研修の臨場感を肌で感じることができ、学習へのモチベーションが向上したから。</li> <li>対人援助職の研修として、相手の人柄や関わりを直接感じる体験が、実践的な学びにとって重要だから。</li> </ul> <p><b>【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>オンラインでの研修と比較して、学習効果に大きな違いを感じなかったから。</li> </ul> |
|--|

**③ 対面参集の機会がなかった受講者の意向**

指定研修での対面参集の機会が「なかった」と答えた指定研修の受講者のうち、対面研修の機会があつたほうがよかったと思うかは、「あまり必要性を感じなかった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 62.8%で、次いで「あつたほうがよかった」が 37.2%であつた。その理由は、図表 64 に示すとおりの。

**図表 63 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)\_問 6-10**

| 選択肢           | n   | %     |
|---------------|-----|-------|
| あつたほうがよかった    | 73  | 37.2  |
| あまり必要性を感じなかった | 123 | 62.8  |
| 無回答           | 0   | 0.0   |
| 全体            | 196 | 100.0 |

図表 64 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)\_問 6-11

【対面参集の機会があった方がよかったとした理由】

- ・ 受講者同士の横の繋がりや仲間意識が深まり、ネットワークを構築しやすいから。
- ・ 対面の方が、グループワークや雑談を含めた活発な意見交換・情報共有がしやすいから。
- ・ 他の受講者の熱意を直接感じることができ、学習へのモチベーションや一体感が高まるから。
- ・ オンラインでは限界のある、非言語的なコミュニケーションを通した深い学びや、より実践的な演習に繋がるから。

【あまり対面参集の必要性を感じなかった理由】

- ・ 遠方からの参加者にとって、移動時間や交通費、宿泊費などの金銭的・時間的負担が大きいから。
- ・ 多忙な業務や家庭の事情との両立を考えると、オンラインでの受講が現実的だから。
- ・ オンラインのブレイクアートルーム等を活用することで、十分な意見交換や交流ができたから。
- ・ オンラインの方が全国各地の受講者と繋がれるという利点があり、研修参加の機会が確保できたから。
- ・ 研修の目的は受験資格の取得であり、交流の必要性を特に感じなかったから。

## (7) 研修の講師

### ア 指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度

指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答した指定研修の受講者が最も多く62.2%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が31.0%であった。

図表 65 指定研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度\_問 7-1

| 選択肢              | n   | %     |
|------------------|-----|-------|
| 8割以上の講師が満たしていた   | 201 | 62.2  |
| 5～8割程度の講師が満たしていた | 100 | 31.0  |
| 2～5割程度の講師が満たしていた | 20  | 6.2   |
| 2割未満の講師が満たしていた   | 2   | 0.6   |
| 無回答              | 0   | 0.0   |
| 全体               | 323 | 100.0 |

### イ 指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は96.3%（「妥当であった」64.1%、「やや妥当であった」32.2%）であった。

図表 66 指定研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性\_問 7-2

| 選択肢         | n   | %     |
|-------------|-----|-------|
| 妥当であった      | 207 | 64.1  |
| やや妥当であった    | 104 | 32.2  |
| あまり妥当ではなかった | 8   | 2.5   |
| 妥当ではなかった    | 2   | 0.6   |
| 無回答         | 2   | 0.6   |
| 全体          | 323 | 100.0 |

## (8) 研修の受講に要した時間

### ア 指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計は、「0日」と回答した指定研修の受講者が最も多く66.6%で、次いで「5日以上」が7.7%であった。

指定受講にあたり宿泊が必要だった受講者は全体の15.1%（「1日以上5日未満」7.4%、「5日以上」7.7%）であった。

図表 67 指定研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計\_問 8-1

| 選択肢      | n   | %     |
|----------|-----|-------|
| 0日       | 215 | 66.6  |
| 1日以上5日未満 | 24  | 7.4   |
| 5日以上     | 25  | 7.7   |
| 無回答      | 59  | 18.3  |
| 全体       | 323 | 100.0 |

### イ 指定研修の受講時間の取扱い

指定研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答した指定研修の受講者が最も多く73.7%で、次いで「業務時間内扱い」が26.0%であった。

図表 68 指定研修の受講時間の取扱い\_問 8-2

| 選択肢     | n   | %     |
|---------|-----|-------|
| 業務時間内扱い | 84  | 26.0  |
| 業務時間外扱い | 238 | 73.7  |
| 無回答     | 1   | 0.3   |
| 全体      | 323 | 100.0 |

図表 69 指定研修の受講時間の取扱い(受講勸奨有無別)\_問 8-2

| 選択肢     | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|---------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|         | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 業務時間内扱い | 66     | 55.9  | 17     | 8.3   | 1   | 100.0 | 84  | 26.0  |
| 業務時間外扱い | 52     | 44.1  | 186    | 91.2  | 0   | 0.0   | 238 | 73.7  |
| 無回答     | 0      | 0.0   | 1      | 0.5   | 0   | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 全体      | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

### ウ 指定研修の受講時間数の妥当性

指定研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうか

は、「妥当であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 42.1%であった。指定研修の受講時間が（やや）多すぎたと回答した受講者の割合は 56.4%（「多すぎた」14.9%、「やや多すぎた」41.5%）であった。

図表 70 指定研修の受講時間数の妥当性\_問 8-3

| 選択肢     | n   | %     |
|---------|-----|-------|
| 多すぎた    | 48  | 14.9  |
| やや多すぎた  | 134 | 41.5  |
| 妥当であった  | 136 | 42.1  |
| やや少なすぎた | 3   | 0.9   |
| 少なすぎた   | 1   | 0.3   |
| 無回答     | 1   | 0.3   |
| 全体      | 323 | 100.0 |

#### エ 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

指定研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答した指定研修の受講者が最も多く 51.1%であった。その理由は、図表 73 に示すとおり。

対面で受講するコマ数が（やや）多すぎたと回答した受講者は全体の 30.7%（「多すぎた」8.7%、「やや多すぎた」22.0%）であった。

図表 71 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性\_問 8-4

| 選択肢     | n   | %     |
|---------|-----|-------|
| 多すぎた    | 28  | 8.7   |
| やや多すぎた  | 71  | 22.0  |
| 妥当であった  | 165 | 51.1  |
| やや少なすぎた | 19  | 5.9   |
| 少なすぎた   | 13  | 4.0   |
| 無回答     | 27  | 8.4   |
| 全体      | 323 | 100.0 |

図表 72 指定研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性の理由\_問 8-5

【対面のコマ数が多すぎた・やや多すぎた理由】

- ・ 業務や家庭（自身の治療等を含む）との両立が難しく、時間確保の負担が大きかったため。
- ・ 長時間のグループワークは精神的な負担を感じたため。

- ・ 対面での受講は、職場を離れることによる同僚への負担や、自身の休日が減少することに繋がったため。

**【対面のコマ数が妥当であった理由】**

- ・ 研修内容を網羅し、専門知識を習得するためには必要な時間数であったため。
- ・ オンライン研修との組み合わせや、土日祝日の開催など、受講しやすい配慮があったため。
- ・ 対面研修が適度な間隔で設定されており、学習へのモチベーション維持に繋がったため。

**【対面のコマ数が少なすぎた・やや少なすぎた理由】**

- ・ 対面での直接的な学びの方が、知識が身につけやすいと感じたため。
- ・ オンラインライブ形式よりも対面形式の方が満足度が高かったため。
- ・ 受講者同士の繋がりを構築するためにも、対面の機会は重要だと感じたため。

## (9) 研修の受講に要した費用

### ア 認定資格の研修費用の自己負担額（総額）

認定資格の研修費用の自己負担額（所属組織から補助を受けた額は除き、受講者本人が負担した総額）は、「20万円以上30万円未満」と回答した指定研修の受講者が最も多く26.0%で、次いで「5万円未満」が21.4%であった。

研修受講費用の自己負担額が30万円以上である受講者の割合は25.4%（「50万円以上」9.9%、「30万円以上50万円未満」15.5%）、10万円以上である受講者の割合は71.8%（上記に加えて「20万円以上30万円未満」26.0%、「10万円以上20万円未満」20.4%）であった。

図表 73 認定資格の研修費用の自己負担額(総額)\_問 9-1

| 選択肢          | n   | %     |
|--------------|-----|-------|
| 5万円未満        | 69  | 21.4  |
| 5万円以上10万円未満  | 17  | 5.3   |
| 10万円以上20万円未満 | 66  | 20.4  |
| 20万円以上30万円未満 | 84  | 26.0  |
| 30万円以上50万円未満 | 50  | 15.5  |
| 50万円以上       | 32  | 9.9   |
| 無回答          | 5   | 1.5   |
| 全体           | 323 | 100.0 |

### イ 研修受講料について補助を使う予定

研修受講料について補助を使う予定の有無は、「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く73.4%で、次いで「はい」が25.1%であった。

図表 74 研修受講料について補助を使う予定\_問 9-2

| 選択肢 | n   | %     |
|-----|-----|-------|
| はい  | 81  | 25.1  |
| いいえ | 237 | 73.4  |
| 無回答 | 5   | 1.5   |
| 全体  | 323 | 100.0 |

### ウ 研修受講料の補助元

研修受講料に補助を使う予定の有無について「はい」と回答した指定研修の受講者のうち、補助元は「県・市町村」と回答した指定研修の受講者が最も多く77.8%であった。

図表 75 研修受講料の補助元\_問 9-2-1

| 選択肢          | n  | %     |
|--------------|----|-------|
| 県・市町村        | 63 | 77.8  |
| 県・市町村以外の所属組織 | 2  | 2.5   |
| 社会福祉協議会      | 3  | 3.7   |
| その他          | 11 | 13.6  |
| 無回答          | 2  | 2.5   |
| 全体           | 81 | 100.0 |

また、「その他」と回答した場合の具体的な内容は主に下記のとおりであった。

- ・ 国の補助
- ・ 職場の研修費用

#### 工 研修受講料の補助額（見込み）

研修受講料に補助を使う予定の有無について「はい」と回答した指定研修の受講者のうち、研修受講料の補助額（見込み）は、「20万円以上」と回答した指定研修の受講者が最も多く34.6%で、「10万円以上20万円未満」が27.2%であった。

図表 76 研修受講料の補助額(見込み)\_問 9-2-2

| 選択肢           | n  | %     |
|---------------|----|-------|
| 0～10万円未満      | 3  | 3.7   |
| 10万円以上～20万円未満 | 22 | 27.2  |
| 20万円以上        | 28 | 34.6  |
| 無回答           | 28 | 34.6  |
| 全体            | 81 | 100.0 |

#### オ 研修参加旅費について補助を使う予定

研修参加旅費について補助を使う予定は、「いいえ」と回答した指定研修の受講者が最も多く82.0%で、次いで「はい」が16.4%であった。

図表 77 研修参加旅費について補助を使う予定\_問 9-3

| 選択肢 | n   | %     |
|-----|-----|-------|
| はい  | 53  | 16.4  |
| いいえ | 265 | 82.0  |
| 無回答 | 5   | 1.5   |
| 全体  | 323 | 100.0 |

## (10) 研修の理解度

### ア 指定研修を通じた3つの専門性の柱の向上

#### ① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.4%（「そう思う」60.7%、「ややそう思う」34.7%）であった。選択した回答の理由は、図表 83 に示すとおり。

図表 78 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上\_問 10-1

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 196 | 60.7  |
| ややそう思う    | 112 | 34.7  |
| あまりそう思わない | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 2   | 0.6   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

図表 79 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(所属組織別)\_問 10-1

| 選択肢       | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|-----------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 22      | 55.0  | 34     | 70.8  | 77     | 60.6  | 58     | 60.4  | 5   | 41.7  | 196 | 60.7  |
| ややそう思う    | 14      | 35.0  | 13     | 27.1  | 47     | 37.0  | 32     | 33.3  | 6   | 50.0  | 112 | 34.7  |
| あまりそう思わない | 4       | 10.0  | 1      | 2.1   | 3      | 2.4   | 5      | 5.2   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 1      | 1.0   | 1   | 8.3   | 2   | 0.6   |
| 全体        | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 80 指定研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(保有資格別)\_問 10-1

| 選択肢       | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       | 全体  |       |
|-----------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|-----|-------|
|           | n     | %     | n       | %     | n        | %     | n   | %     |
| そう思う      | 140   | 59.6  | 79      | 64.2  | 71       | 58.2  | 173 | 59.0  |
| ややそう思う    | 81    | 34.5  | 36      | 29.3  | 50       | 41.0  | 106 | 36.2  |
| あまりそう思わない | 13    | 5.5   | 7       | 5.7   | 1        | 0.8   | 13  | 4.4   |
| そう思わない    | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 1     | 0.4   | 1       | 0.8   | 0        | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 全体        | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 | 293 | 100.0 |

図表 81 指定研修を通じた「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(対面参集機会有無別)\_問 10-1

| 選択肢       | 対面参集機会有り |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 79       | 63.2  | 117      | 59.7  | 0   | 0.0   | 196 | 60.7  |
| ややそう思う    | 43       | 34.4  | 67       | 34.2  | 2   | 100.0 | 112 | 34.7  |
| あまりそう思わない | 3        | 2.4   | 10       | 5.1   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 0        | 0.0   | 2        | 1.0   | 0   | 0.0   | 2   | 0.6   |
| 全体        | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 82 指定研修を通じた「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上(受講勸奨有無別)\_問 10-1

| 選択肢       | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 84     | 71.2  | 112    | 54.9  | 0   | 0.0   | 196 | 60.7  |
| ややそう思う    | 31     | 26.3  | 81     | 39.7  | 0   | 0.0   | 112 | 34.7  |
| あまりそう思わない | 3      | 2.5   | 10     | 4.9   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 0      | 0.0   | 1      | 0.5   | 1   | 100.0 | 2   | 0.6   |
| 全体        | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 83「子ども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上の回答理由\_問 10-1

|   |
|---|
| <p>【肯定的な回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ソーシャルワークの倫理や理念、面接技法など、基本から体系的に学び直すことで、あやふやだった知識が定着し、理解が深まった。</li> <li>・ これまでの実務経験で感覚的に行っていた業務を、理論と結びつけて言語化・整理することができた。</li> <li>・ 法改正や最新の制度など、情報をアップデートする良い機会となった。</li> <li>・ 「子どもの権利擁護」「子ども中心」という専門職としての基盤となる価値観・姿勢を再認識し、支援に対する意識が変わった。</li> <li>・ 講義や演習を通じて、専門職に求められる役割やあるべき姿を自覚することができた。</li> <li>・ グループワーク等で、多職種・多機関の受講者の多様な意見や実践に触れることで、自身の姿勢を見直すきっかけになった。</li> <li>・ 同じ志を持つ受講者との交流が、学習意欲やモチベーションの向上に繋がった。</li> </ul> <p>【否定的な回答】</p> |
|---|

- ・ 研修で得た知識や姿勢を、実際の業務で実践・維持できるかについては、今後の自身の努力や経験によるところが大きいと感じた。
- ・ 現在の業務が直接的な相談援助ではないため、学んだことを活かす場面がなく、専門性が向上したか判断が難しい。
- ・ 社会福祉士の資格保有者にとっては、既に知っている基礎的な内容が多く、新たな学びが少なかった。
- ・ 専門性を維持するためには、一度の研修だけでなく、継続的な学びや自己研鑽が不可欠だと感じた。
- ・ 研修で学ぶべき内容は多岐にわたるため、すべてを一度に習得するのは難しい。

## 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

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「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」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.7%（「そう思う」61.3%、「ややそう思う」34.4%）であった。選択した回答の理由は、図表 89 で示すとおり。

図表 84 指定研修を通じた「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」の向上  
問 10-1

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 198 | 61.3  |
| ややそう思う    | 111 | 34.4  |
| あまりそう思わない | 8   | 2.5   |
| そう思わない    | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 6   | 1.9   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

図表 85 指定研修を通じた「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」の向上  
(所属組織別)問 10-1

| 選択肢       | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|-----------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 18      | 45.0  | 31     | 64.6  | 84     | 66.1  | 58     | 60.4  | 7   | 58.3  | 198 | 61.3  |
| ややそう思う    | 19      | 47.5  | 16     | 33.3  | 38     | 29.9  | 34     | 35.4  | 4   | 33.3  | 111 | 34.4  |
| あまりそう思わない | 3       | 7.5   | 0      | 0.0   | 3      | 2.4   | 2      | 2.1   | 0   | 0.0   | 8   | 2.5   |
| そう思わない    | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 0       | 0.0   | 1      | 2.1   | 2      | 1.6   | 2      | 2.1   | 1   | 8.3   | 6   | 1.9   |
| 全体        | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 86 指定研修を通じた「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」の向上  
(保有資格別)\_問 10-1

| 選択肢       | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|-----------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|           | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| そう思う      | 139   | 59.1  | 79      | 64.2  | 77       | 63.1  |
| ややそう思う    | 85    | 36.2  | 37      | 30.1  | 42       | 34.4  |
| あまりそう思わない | 8     | 3.4   | 5       | 4.1   | 1        | 0.8   |
| そう思わない    | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   |
| 無回答       | 3     | 1.3   | 2       | 1.6   | 2        | 1.6   |
| 全体        | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 87 指定研修を通じた「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」の向上  
(対面参集機会有無別)\_問 10-1

| 選択肢       | 対面参集機会有り |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 82       | 65.6  | 116      | 59.2  | 0   | 0.0   | 198 | 61.3  |
| ややそう思う    | 38       | 30.4  | 71       | 36.2  | 2   | 100.0 | 111 | 34.4  |
| あまりそう思わない | 4        | 3.2   | 4        | 2.0   | 0   | 0.0   | 8   | 2.5   |
| そう思わない    | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 1        | 0.8   | 5        | 2.6   | 0   | 0.0   | 6   | 1.9   |
| 全体        | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 88 指定研修を通じた「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」の向上  
(受講勧奨有無別)\_問 10-1

| 選択肢       | 受講勧奨あり |       | 受講勧奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 78     | 66.1  | 120    | 58.8  | 0   | 0.0   | 198 | 61.3  |
| ややそう思う    | 35     | 29.7  | 76     | 37.3  | 0   | 0.0   | 111 | 34.4  |
| あまりそう思わない | 3      | 2.5   | 5      | 2.5   | 0   | 0.0   | 8   | 2.5   |
| そう思わない    | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 2      | 1.7   | 3      | 1.5   | 1   | 100.0 | 6   | 1.9   |
| 全体        | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 89「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」の向上の  
回答理由\_問 10-1

|   |
|---|
| <p>【肯定的な回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>こどもの発達や、貧困、社会的養護など、こどもを取り巻く環境に関する最新の統計や動向、制度について体系的に学ぶことができた。</li> </ul> |
|---|

- ・ これまで自身の業務では関わりの薄かった分野（例：乳幼児期専門→学童期以降）についても学ぶことで、視野が広がった。
- ・ 日々の業務で感じていた課題を、統計や調査等のエビデンスに基づいて理論的に整理・理解することができた。
- ・ 学生時代に学んだ知識や、なんとなく理解していた内容を改めて学び直すことで、知識の再確認と定着に繋がった。
- ・ 講義や演習を通じて、アセスメントに必要な視点や、こどもの発達と養育環境の関連性について理解を深めることができた。
- ・ 得られた知識を実際の支援に活かすことで、支援の幅が広がったと実感できた。
- ・ 多職種・多機関の受講者との交流を通じて、全国各地の課題や多様な現場の実情を知ることができ、参考になった。

**【否定的な回答】**

- ・ 実務経験者にとっては、既に知っている内容が多く、新たな学びが少なかった。
- ・ 発達障害支援など、特定のテーマについて内容が薄いと感じた部分があった。
- ・ 研修で知識は得たものの、それを実践で使いこなすには至っておらず、今後の経験が必要だと感じた。
- ・ こどもを取り巻く社会情勢は常に変化するため、一度の研修で全てを理解するのは難しく、継続的な学習が不可欠だと感じた。

**③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること**

指定研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は93.5%（「そう思う」54.5%、「ややそう思う」39.0%）であった。選択した回答の理由は、図表 95 で示すとおり。

**図表 90 指定研修を通じた「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上\_問 10-1**

| 選択肢       | n   | %     |
|-----------|-----|-------|
| そう思う      | 176 | 54.5  |
| ややそう思う    | 126 | 39.0  |
| あまりそう思わない | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 8   | 2.5   |
| 全体        | 323 | 100.0 |

図表 91 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上(所属組織別)\_問10-1

| 選択肢       | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|-----------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 16      | 40.0  | 33     | 68.8  | 69     | 54.3  | 52     | 54.2  | 6   | 50.0  | 176 | 54.5  |
| ややそう思う    | 19      | 47.5  | 14     | 29.2  | 50     | 39.4  | 38     | 39.6  | 5   | 41.7  | 126 | 39.0  |
| あまりそう思わない | 4       | 10.0  | 1      | 2.1   | 4      | 3.1   | 4      | 4.2   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 1       | 2.5   | 0      | 0.0   | 4      | 3.1   | 2      | 2.1   | 1   | 8.3   | 8   | 2.5   |
| 全体        | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 92 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上(保有資格別)\_問10-1

| 選択肢       | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|-----------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|           | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| そう思う      | 126   | 53.6  | 75      | 61.0  | 66       | 54.1  |
| ややそう思う    | 92    | 39.1  | 38      | 30.9  | 50       | 41.0  |
| あまりそう思わない | 12    | 5.1   | 7       | 5.7   | 2        | 1.6   |
| そう思わない    | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   |
| 無回答       | 5     | 2.1   | 3       | 2.4   | 4        | 3.3   |
| 全体        | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 93 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上(対面参集機会有無別)\_問10-1

| 選択肢       | 対面参集機会あり |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 69       | 55.2  | 107      | 54.6  | 0   | 0.0   | 176 | 54.5  |
| ややそう思う    | 49       | 39.2  | 75       | 38.3  | 2   | 100.0 | 126 | 39.0  |
| あまりそう思わない | 4        | 3.2   | 9        | 4.6   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 3        | 2.4   | 5        | 2.6   | 0   | 0.0   | 8   | 2.5   |
| 全体        | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 94 指定研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上(受講勧奨有無別)\_問 10-1

| 選択肢       | 受講勧奨あり |       | 受講勧奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|           | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そう思う      | 76     | 64.4  | 100    | 49.0  | 0   | 0.0   | 176 | 54.5  |
| ややそう思う    | 36     | 30.5  | 90     | 44.1  | 0   | 0.0   | 126 | 39.0  |
| あまりそう思わない | 4      | 3.4   | 9      | 4.4   | 0   | 0.0   | 13  | 4.0   |
| そう思わない    | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答       | 2      | 1.7   | 5      | 2.5   | 1   | 100.0 | 8   | 2.5   |
| 全体        | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 95「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上の回答理由\_問 10-1

|  |
|--|
| <p>【肯定的な回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事例検討やロールプレイング等の実践的な演習を通じて、面接技法やアセスメントツール、会議の進め方などを具体的に学ぶことができた。</li> <li>講義で学んだ知識と自身の業務経験を結びつけ、日頃の支援を理論的に整理・再確認することができた。</li> <li>グループワークで多職種・多機関の受講者の多様な実践例や視点に触れることで、自身の支援の幅が広がり、多角的なものの見方ができるようになった。</li> <li>子どもの権利を主体とすることや、ストレングス視点の重要性など、支援の根幹となる考え方を改めて学ぶことができた。</li> <li>これまで関わりのなかった法制度や他機関の役割、支援内容について理解を深めることで、連携の重要性を認識し、より広い視野で支援を考えられるようになった。</li> </ul> <p>【否定的な回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修で学んだ知識や方法を、実際の現場で即座に実践・応用することには難しさを感じた。</li> <li>支援はケースバイケースであり、研修で学んだことだけでは対応しきれない複雑さがあると感じた。</li> <li>現在の業務内容が直接的な相談支援ではないため、学んだことを実践する機会がなく、スキルが身についたか判断が難しい。</li> <li>実務経験者にとっては、既知の内容の復習となる部分が多く、新たな学びが少なかった。</li> <li>より実践的なロールプレイングや、具体的な困難ケースに関する演習が不足していると感じた。</li> </ul> |
|--|

### イ 指定研修各科目の内容の理解

指定研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は

97.8%（「理解できた」52.0%、「やや理解できた」45.8%）であった。

図表 96 指定研修各科目の内容の理解\_問 10-2

| 選択肢         | n   | %     |
|-------------|-----|-------|
| 理解できた       | 168 | 52.0  |
| やや理解できた     | 148 | 45.8  |
| あまり理解できなかった | 5   | 1.5   |
| 理解できなかった    | 0   | 0.0   |
| 無回答         | 2   | 0.6   |
| 全体          | 323 | 100.0 |

図表 97 指定研修各科目の内容の理解(所属組織別)\_問 10-2

| 選択肢         | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|-------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|             | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 理解できた       | 20      | 50.0  | 31     | 64.6  | 65     | 51.2  | 45     | 46.9  | 7   | 58.3  | 168 | 52.0  |
| やや理解できた     | 19      | 47.5  | 17     | 35.4  | 59     | 46.5  | 49     | 51.0  | 4   | 33.3  | 148 | 45.8  |
| あまり理解できなかった | 1       | 2.5   | 0      | 0.0   | 2      | 1.6   | 2      | 2.1   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 理解できなかった    | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答         | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 1      | 0.8   | 0      | 0.0   | 1   | 8.3   | 2   | 0.6   |
| 全体          | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 98 指定研修各科目の内容の理解(保有資格別)\_問 10-2

| 選択肢         | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       | 全体  |       |
|-------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|-----|-------|
|             | n     | %     | n       | %     | n        | %     | n   | %     |
| 理解できた       | 130   | 55.3  | 72      | 58.5  | 57       | 46.7  | 152 | 51.9  |
| やや理解できた     | 102   | 43.4  | 49      | 39.8  | 62       | 50.8  | 135 | 46.1  |
| あまり理解できなかった | 3     | 1.3   | 2       | 1.6   | 2        | 1.6   | 5   | 1.7   |
| 理解できなかった    | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答         | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 1        | 0.8   | 1   | 0.3   |
| 全体          | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 | 293 | 100.0 |

図表 99 指定研修各科目の内容の理解(対面参集機会有無別)\_問 10-2

| 選択肢         | 対面参集機会有り |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-------------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|             | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| 理解できた       | 75       | 60.0  | 93       | 47.4  | 0   | 0.0   | 168 | 52.0  |
| やや理解できた     | 49       | 39.2  | 97       | 49.5  | 2   | 100.0 | 148 | 45.8  |
| あまり理解できなかった | 0        | 0.0   | 5        | 2.6   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 理解できなかった    | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答         | 1        | 0.8   | 1        | 0.5   | 0   | 0.0   | 2   | 0.6   |
| 全体          | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 100 指定研修各科目の内容の理解(受講勸奨有無別)\_問 10-2

| 選択肢         | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|             | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 理解できた       | 62     | 52.5  | 106    | 52.0  | 0   | 0.0   | 168 | 52.0  |
| やや理解できた     | 54     | 45.8  | 94     | 46.1  | 0   | 0.0   | 148 | 45.8  |
| あまり理解できなかった | 2      | 1.7   | 3      | 1.5   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 理解できなかった    | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答         | 0      | 0.0   | 1      | 0.5   | 1   | 100.0 | 2   | 0.6   |
| 全体          | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

## (11) 研修の活用方法

ア 指定研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

指定研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は91.0%（「そうだ」57.9%、「ややそうだ」33.1%）であった。

図表 101 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか\_問

11-1

| 選択肢                         | n   | %     |
|-----------------------------|-----|-------|
| そうだ                         | 187 | 57.9  |
| ややそうだ                       | 107 | 33.1  |
| あまりそうではない                   | 17  | 5.3   |
| そうではない                      | 1   | 0.3   |
| 現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない | 9   | 2.8   |
| 無回答                         | 2   | 0.6   |
| 全体                          | 323 | 100.0 |

図表 102 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか(所属組織別)\_問 11-1

| 選択肢                                 | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|-------------------------------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                     | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そうだ                                 | 22      | 55.0  | 36     | 75.0  | 77     | 60.6  | 47     | 49.0  | 5   | 41.7  | 187 | 57.9  |
| ややそうだ                               | 14      | 35.0  | 12     | 25.0  | 43     | 33.9  | 34     | 35.4  | 4   | 33.3  | 107 | 33.1  |
| あまりそうではない                           | 4       | 10.0  | 0      | 0.0   | 4      | 3.1   | 9      | 9.4   | 0   | 0.0   | 17  | 5.3   |
| そうではない                              | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 1      | 0.8   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 現在、児童の福祉に係る<br>相談援助業務に全く携<br>わっていない | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 1      | 0.8   | 6      | 6.3   | 2   | 16.7  | 9   | 2.8   |
| 無回答                                 | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 1      | 0.8   | 0      | 0.0   | 1   | 8.3   | 2   | 0.6   |
| 全体                                  | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 103 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか(保有資格別)\_問 11-1

| 選択肢                                 | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|-------------------------------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|                                     | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| そうだ                                 | 129   | 54.9  | 60      | 48.8  | 74       | 60.7  |
| ややそうだ                               | 84    | 35.7  | 49      | 39.8  | 36       | 29.5  |
| あまりそうではない                           | 15    | 6.4   | 9       | 7.3   | 5        | 4.1   |
| そうではない                              | 1     | 0.4   | 1       | 0.8   | 1        | 0.8   |
| 現在、児童の福祉に係る<br>相談援助業務に全く携<br>わっていない | 6     | 2.6   | 4       | 3.3   | 5        | 4.1   |
| 無回答                                 | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 1        | 0.8   |
| 全体                                  | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 104 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか(対面参集機会有無別)\_問 11-1

| 選択肢                                 | あった |       | なかった |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-------------------------------------|-----|-------|------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                     | n   | %     | n    | %     | n   | %     | n   | %     |
| そうだ                                 | 81  | 64.8  | 104  | 53.1  | 2   | 100.0 | 187 | 57.9  |
| ややそうだ                               | 33  | 26.4  | 74   | 37.8  | 0   | 0.0   | 107 | 33.1  |
| あまりそうではない                           | 6   | 4.8   | 11   | 5.6   | 0   | 0.0   | 17  | 5.3   |
| そうではない                              | 0   | 0.0   | 1    | 0.5   | 0   | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 現在、児童の福祉に係る<br>相談援助業務に全く携<br>わっていない | 4   | 3.2   | 5    | 2.6   | 0   | 0.0   | 9   | 2.8   |
| 無回答                                 | 1   | 0.8   | 1    | 0.5   | 0   | 0.0   | 2   | 0.6   |
| 全体                                  | 125 | 100.0 | 196  | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 105 指定研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか(受講勧奨有無別)\_問 11-1

| 選択肢                                 | 受講勧奨あり |       | 受講勧奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|-------------------------------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|                                     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| そうだ                                 | 75     | 63.6  | 112    | 54.9  | 0   | 0.0   | 187 | 57.9  |
| ややそうだ                               | 40     | 33.9  | 67     | 32.8  | 0   | 0.0   | 107 | 33.1  |
| あまりそうではない                           | 3      | 2.5   | 14     | 6.9   | 0   | 0.0   | 17  | 5.3   |
| そうではない                              | 0      | 0.0   | 1      | 0.5   | 0   | 0.0   | 1   | 0.3   |
| 現在、児童の福祉に係る<br>相談援助業務に全く携<br>わっていない | 0      | 0.0   | 9      | 4.4   | 0   | 0.0   | 9   | 2.8   |
| 無回答                                 | 0      | 0.0   | 1      | 0.5   | 1   | 100.0 | 2   | 0.6   |
| 全体                                  | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

イ 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

指定研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 95.6%（「高まった」71.5%、「やや高まった」24.1%）であった。

図表 106 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上\_問 11-2

| 選択肢        | n   | %     |
|------------|-----|-------|
| 高まった       | 231 | 71.5  |
| やや高まった     | 78  | 24.1  |
| あまり高まらなかった | 11  | 3.4   |
| 全く高まらなかった  | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 3   | 0.9   |
| 全体         | 323 | 100.0 |

図表 107 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上(所属組織別)\_問 11-2

| 選択肢        | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 高まった       | 24      | 60.0  | 39     | 81.3  | 99     | 78.0  | 61     | 63.5  | 8   | 66.7  | 231 | 71.5  |
| やや高まった     | 9       | 22.5  | 9      | 18.8  | 25     | 19.7  | 32     | 33.3  | 3   | 25.0  | 78  | 24.1  |
| あまり高まらなかった | 6       | 15.0  | 0      | 0.0   | 2      | 1.6   | 3      | 3.1   | 0   | 0.0   | 11  | 3.4   |
| 全く高まらなかった  | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 1       | 2.5   | 0      | 0.0   | 1      | 0.8   | 0      | 0.0   | 1   | 8.3   | 3   | 0.9   |
| 全体         | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 108 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上(保有資格別)\_問 11-2

| 選択肢        | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|            | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| 高まった       | 157   | 66.8  | 80      | 65.0  | 94       | 77.0  |
| やや高まった     | 67    | 28.5  | 38      | 30.9  | 24       | 19.7  |
| あまり高まらなかった | 10    | 4.3   | 5       | 4.1   | 3        | 2.5   |
| 全く高まらなかった  | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   |
| 無回答        | 1     | 0.4   | 0       | 0.0   | 1        | 0.8   |
| 全体         | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 109 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上(対面参集機会  
有無別)\_問 11-2

| 選択肢        | 対面参集機会あり |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|------------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| 高まった       | 100      | 80.0  | 129      | 65.8  | 2   | 100.0 | 231 | 71.5  |
| やや高まった     | 24       | 19.2  | 54       | 27.6  | 0   | 0.0   | 78  | 24.1  |
| あまり高まらなかった | 0        | 0.0   | 11       | 5.6   | 0   | 0.0   | 11  | 3.4   |
| 全く高まらなかった  | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 1        | 0.8   | 2        | 1.0   | 0   | 0.0   | 3   | 0.9   |
| 全体         | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 110 指定研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上(受講勧奨有無  
別)\_問 11-2

| 選択肢        | 受講勧奨あり |       | 受講勧奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 高まった       | 86     | 72.9  | 145    | 71.1  | 0   | 0.0   | 231 | 71.5  |
| やや高まった     | 25     | 21.2  | 53     | 26.0  | 0   | 0.0   | 78  | 24.1  |
| あまり高まらなかった | 6      | 5.1   | 5      | 2.5   | 0   | 0.0   | 11  | 3.4   |
| 全く高まらなかった  | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 1      | 0.8   | 1      | 0.5   | 1   | 100.0 | 3   | 0.9   |
| 全体         | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

#### ウ 指定研修の受講による他職種への理解

指定研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.4%（「深まった」63.5%、「やや深まった」31.9%）であった。

図表 111 指定研修の受講による他職種への理解\_問 11-3

| 選択肢        | n   | %     |
|------------|-----|-------|
| 深まった       | 205 | 63.5  |
| やや深まった     | 103 | 31.9  |
| あまり深まらなかった | 12  | 3.7   |
| 深まらなかった    | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 3   | 0.9   |
| 全体         | 323 | 100.0 |

図表 112 指定研修の受講による他職種への理解(所属組織別)\_問 11-3

| 選択肢        | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 深まった       | 18      | 45.0  | 38     | 79.2  | 84     | 66.1  | 55     | 57.3  | 10  | 83.3  | 205 | 63.5  |
| やや深まった     | 19      | 47.5  | 10     | 20.8  | 38     | 29.9  | 35     | 36.5  | 1   | 8.3   | 103 | 31.9  |
| あまり深まらなかった | 3       | 7.5   | 0      | 0.0   | 3      | 2.4   | 6      | 6.3   | 0   | 0.0   | 12  | 3.7   |
| 深まらなかった    | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 2      | 1.6   | 0      | 0.0   | 1   | 8.3   | 3   | 0.9   |
| 全体         | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 113 指定研修の受講による他職種への理解(保有資格別)\_問 11-3

| 選択肢        | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|------------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|            | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| 深まった       | 142   | 60.4  | 75      | 61.0  | 75       | 61.5  |
| やや深まった     | 81    | 34.5  | 42      | 34.1  | 42       | 34.4  |
| あまり深まらなかった | 11    | 4.7   | 6       | 4.9   | 4        | 3.3   |
| 深まらなかった    | 0     | 0.0   | 0       | 0.0   | 0        | 0.0   |
| 無回答        | 1     | 0.4   | 0       | 0.0   | 1        | 0.8   |
| 全体         | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 114 指定研修の受講による他職種への理解(対面参集機会別)\_問 11-3

| 選択肢        | 対面参集機会あり |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|------------|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| 深まった       | 80       | 64.0  | 123      | 62.8  | 2   | 100.0 | 205 | 63.5  |
| やや深まった     | 40       | 32.0  | 63       | 32.1  | 0   | 0.0   | 103 | 31.9  |
| あまり深まらなかった | 3        | 2.4   | 9        | 4.6   | 0   | 0.0   | 12  | 3.7   |
| 深まらなかった    | 0        | 0.0   | 0        | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 2        | 1.6   | 1        | 0.5   | 0   | 0.0   | 3   | 0.9   |
| 全体         | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 115 指定研修の受講による他職種への理解(受講勸奨有無別)\_問 11-3

| 選択肢        | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|------------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|            | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 深まった       | 78     | 66.1  | 127    | 62.3  | 0   | 0.0   | 205 | 63.5  |
| やや深まった     | 38     | 32.2  | 65     | 31.9  | 0   | 0.0   | 103 | 31.9  |
| あまり深まらなかった | 2      | 1.7   | 10     | 4.9   | 0   | 0.0   | 12  | 3.7   |
| 深まらなかった    | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 0   | 0.0   | 0   | 0.0   |
| 無回答        | 0      | 0.0   | 2      | 1.0   | 1   | 100.0 | 3   | 0.9   |
| 全体         | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

## エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりた

い」と回答した指定研修の受講者が最も多く 55.4%で、次いで「引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格を活かせる職場への異動・転職も検討している」が 33.4%であった。

図表 116 資格取得後のキャリアプラン\_問 11-4

| 選択肢   | n   | %     |
|---|-----|-------|
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                               | 179 | 55.4  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格を活かせる職場への異動・転職も検討している          | 108 | 33.4  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい | 28  | 8.7   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない          | 3   | 0.9   |
| 無回答   | 5   | 1.5   |
| 全体  | 323 | 100.0 |

図表 117 資格取得後のキャリアプラン(所属組織別)\_問 11-4

| 選択肢  | 児童相談所職員 |       | こ家セン職員 |       | 民間児童福祉 |       | 他分野従事者 |       | その他 |       | 全体  |       |
|--|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|  | n       | %     | n      | %     | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                      | 30      | 75.0  | 33     | 68.8  | 72     | 56.7  | 41     | 42.7  | 3   | 25.0  | 179 | 55.4  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格を活かせる職場への異動・転職も検討している | 10      | 25.0  | 15     | 31.3  | 45     | 35.4  | 36     | 37.5  | 2   | 16.7  | 108 | 33.4  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携わ | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 7      | 5.5   | 16     | 16.7  | 5   | 41.7  | 28  | 8.7   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 0      | 0.0   | 2      | 2.1   | 1   | 8.3   | 3   | 0.9   |
| 無回答  | 0       | 0.0   | 0      | 0.0   | 3      | 2.4   | 1      | 1.0   | 1   | 8.3   | 5   | 1.5   |
| 全体   | 40      | 100.0 | 48     | 100.0 | 127    | 100.0 | 96     | 100.0 | 12  | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 118 資格取得後のキャリアプラン(保有資格別)\_問 11-4

| 選択肢  | 社会福祉士 |       | 精神保健福祉士 |       | 保育士・保育教諭 |       |
|--|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
|  | n     | %     | n       | %     | n        | %     |
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                      | 132   | 56.2  | 64      | 52.0  | 63       | 51.6  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している | 79    | 33.6  | 42      | 34.1  | 46       | 37.7  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携わ | 19    | 8.1   | 14      | 11.4  | 9        | 7.4   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない | 3     | 1.3   | 2       | 1.6   | 1        | 0.8   |
| 無回答  | 2     | 0.9   | 1       | 0.8   | 3        | 2.5   |
| 全体   | 235   | 100.0 | 123     | 100.0 | 122      | 100.0 |

図表 119 資格取得後のキャリアプラン(対面参集機会無別)\_問 11-4

| 選択肢  | 対面参集機会あり |       | 対面参集機会なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|--|----------|-------|----------|-------|-----|-------|-----|-------|
|  | n        | %     | n        | %     | n   | %     | n   | %     |
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                      | 71       | 56.8  | 106      | 54.1  | 2   | 100.0 | 179 | 55.4  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している | 43       | 34.4  | 65       | 33.2  | 0   | 0.0   | 108 | 33.4  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携わ | 9        | 7.2   | 19       | 9.7   | 0   | 0.0   | 28  | 8.7   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない | 1        | 0.8   | 2        | 1.0   | 0   | 0.0   | 3   | 0.9   |
| 無回答  | 1        | 0.8   | 4        | 2.0   | 0   | 0.0   | 5   | 1.5   |
| 全体   | 125      | 100.0 | 196      | 100.0 | 2   | 100.0 | 323 | 100.0 |

図表 120 資格取得後のキャリアプラン(受講勸奨有無別)\_問 11-4

| 選択肢  | 受講勸奨あり |       | 受講勸奨なし |       | 無回答 |       | 全体  |       |
|--|--------|-------|--------|-------|-----|-------|-----|-------|
|  | n      | %     | n      | %     | n   | %     | n   | %     |
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                      | 81     | 68.6  | 98     | 48.0  | 0   | 0.0   | 179 | 55.4  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している | 36     | 30.5  | 72     | 35.3  | 0   | 0.0   | 108 | 33.4  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携わ | 1      | 0.8   | 27     | 13.2  | 0   | 0.0   | 28  | 8.7   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない | 0      | 0.0   | 3      | 1.5   | 0   | 0.0   | 3   | 0.9   |
| 無回答  | 0      | 0.0   | 4      | 2.0   | 1   | 100.0 | 5   | 1.5   |
| 全体   | 118    | 100.0 | 204    | 100.0 | 1   | 100.0 | 323 | 100.0 |

## (12) 意識やキャリアプランの変化

### ア 認定資格の研修受講を通じた、業務に取り組む際の意識や今後のキャリアプランの変化

認定資格の研修受講を通じた、業務に取り組む際の意識の変化に関しては、「こどもの権利・意見表明の尊重」「支援の視点の広がり」「学びの活用意識」「自己研鑽の意欲向上」「多職種・多機関連携の意識醸成」などを挙げる意見がみられた。

今後のキャリアプランの変化については、起業や事業展開を志向する意見、資格取得を契機として転職・キャリアチェンジを検討する意見がみられた。

## (13) 研修受講全体を通じた感想

認定資格の研修受講全体を通じて良かったことについて、主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 学びや視野の広がり（こども家庭福祉に関する知識を体系的に学び直し、日々の業務を理論と結びつけて整理できた）
- ・ 多職種・多機関連携の学び（グループワーク等で他職種の視点や現場の実情に触れ、相互理解と連携の重要性への認識が深まった）
- ・ 全国規模のネットワーク形成（全国から集まった同じ志を持つ仲間と出会い、交流できたことが学習のモチベーション維持や支えになった）
- ・ 研修の貴重な体験（質の高い講師陣による講義や、実践的な演習を通じて学びが深まった。オンライン形式の利便性も評価されている）

- ・ その他（専門職としての意識や自信が向上した。一方で、研修費用に関する公費補助制度の在り方に改善を求める声も一部見られた）

#### （14）資格取得者が担うことが期待される業務

ア 資格取得者には専門職として、どのような業務を担うことが期待されているか

期待されていると考えられる業務は、「こどもや家庭への専門性の高い相談支援の実施」が最も多く84.8%で、次いで「多職種・多機関と連携した業務の推進」が68.7%であった。その他の業務内容としては、「こども・家庭福祉に関する世間への認知と啓発」「多職種・多機関の理解」などを挙げる意見がみられた。

図表 121 資格取得者が期待されていると考えられる業務\_問 14-1

| 選択肢                             | n   | %     |
|---------------------------------|-----|-------|
| こどもや家庭への専門性の高い相談支援の実施           | 274 | 84.8  |
| こどもや家庭への支援に関する知識・技術の伝達、他職員への指導  | 207 | 64.1  |
| こどもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大 | 214 | 66.3  |
| 支援が必要なこどもや家庭の早期発見・早期対応          | 169 | 52.3  |
| 多職種・多機関と連携した業務の推進               | 222 | 68.7  |
| その他                             | 11  | 3.4   |
| 無回答                             | 4   | 1.2   |
| 全体                              | 323 | 100.0 |

#### （15）資格取得者の組織・地域・社会における期待役割

期待されていると考えられる業務は、「こどもの権利擁護や発達、自立の見通しを捉える視点をはじめとする、こども家庭福祉の専門職としての価値観・姿勢に基づいた実践者としての役割」が最も多く79.3%で、次いで「習得したこども家庭福祉の専門的な知識・技術に基づいて職務を遂行する実践者としての役割」が68.4%であった。その他の役割としては、「母子の居場所づくり」「地域住民としての活動参加」などを挙げる意見がみられた。

図表 122 資格取得者が期待されていると考えられる業務\_問 15-1

| 選択肢  | n   | %     |
|--|-----|-------|
| こどもの権利擁護や発達、自立の見通しを捉える視点をはじめとする、こども家庭福祉の専門職としての価値観・姿勢に基づいた実践者としての役割    | 256 | 79.3  |
| 習得したこども家庭福祉の専門的な知識・技術に基づいて職務を遂行する実践者としての役割                             | 221 | 68.4  |
| スーパービジョン（他者への助言等）を通じて、こども家庭福祉に関わる組織の職員の資質（専門職としての価値観・姿勢など）を向上させる役割     | 187 | 57.9  |
| 習得したこども家庭福祉の専門的な知識・技術の組織内への共有を通じて、組織の知識・技術の向上を担う指導者としての役割              | 177 | 54.8  |
| 自組織にとどまらず地域を俯瞰的に捉え、関係機関等を含む社会資源の連携を活かしたアプローチの実践者としての役割                 | 195 | 60.4  |
| こどもと家庭を取り巻く地域・社会環境の改善に向けて、地域全体のこどもの権利擁護のしくみの拡充等を担うソーシャルアクションの実践者としての役割 | 199 | 61.6  |
| 無回答  | 5   | 1.5   |
| 全体   | 323 | 100.0 |

## 4. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・追加研修分）

追加研修の受講者 17 名から回答を得た。これは研修実施機関から聴取した今年度の追加研修受講者（29 名）の 58.6%に相当する。

### （1）所属組織の基本情報

#### ア 所属する組織

追加研修の受講者の所属する組織は、図表 123 に示すとおり。

図表 123 所属する組織・役職(複数回答)\_問 1-1

| 選択肢                      | n  | %     |
|--------------------------|----|-------|
| 都道府県（児童相談所）              | 1  | 5.9   |
| 都道府県（その他）                | 0  | 0.0   |
| 市区町村（こども家庭センター）          | 1  | 5.9   |
| 市区町村（その他）                | 1  | 5.9   |
| 地域子育て相談機関                | 0  | 0.0   |
| 地域子育て支援拠点施設              | 0  | 0.0   |
| 乳児院・母子生活支援施設             | 0  | 0.0   |
| 児童養護施設                   | 1  | 5.9   |
| 児童家庭支援センター               | 0  | 0.0   |
| 里親支援センター                 | 0  | 0.0   |
| 児童発達支援センター               | 0  | 0.0   |
| 児童自立支援施設                 | 1  | 5.9   |
| 児童心理治療施設                 | 1  | 5.9   |
| 障害児入所施設                  | 0  | 0.0   |
| 障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス含む） | 1  | 5.9   |
| 障害児相談支援事業所               | 1  | 5.9   |
| 保育所・認定こども園               | 1  | 5.9   |
| 家庭支援事業の実施事業所             | 0  | 0.0   |
| 高齢者福祉施設・事業所              | 2  | 11.8  |
| 障害者福祉施設・事業所              | 0  | 0.0   |
| 医療機関                     | 2  | 11.8  |
| 学校・教育委員会                 | 3  | 17.6  |
| 都道府県・市町村社会福祉協議会          | 1  | 5.9   |
| 求職中                      | 0  | 0.0   |
| その他                      | 0  | 0.0   |
| 無回答                      | 0  | 0.0   |
| 全体                       | 17 | 100.0 |

#### イ 公務員かどうか

追加研修の受講者のうち、公務員は 35.3%であった。

図表 124 公務員かどうか\_問 1-2

| 選択肢    | n  | %     |
|--------|----|-------|
| 公務員である | 6  | 35.3  |
| 公務員でない | 11 | 64.7  |
| 無回答    | 0  | 0.0   |
| 全体     | 17 | 100.0 |

ウ 雇用形態

追加研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（非管理職）」と回答した受講者が最も多く 47.1%で、次いで「正規雇用（管理職）」が 35.3%であった。

図表 125 雇用形態\_問 1-3

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 正規雇用（管理職）  | 6  | 35.3  |
| 正規雇用（非管理職） | 8  | 47.1  |
| 非正規雇用      | 3  | 17.6  |
| その他        | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 17 | 100.0 |

## (2) 保有資格

### ア 保有資格

追加研修の受講者の保有資格は、「社会福祉士」と回答した追加研修の受講者が最も多く 82.4%で、次いで「精神保健福祉士」が 58.8%であった。

図表 126 保有資格(複数回答)\_問 2-1

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 社会福祉士    | 14 | 82.4  |
| 精神保健福祉士  | 10 | 58.8  |
| 保健師      | 0  | 0.0   |
| 看護師      | 0  | 0.0   |
| 助産師      | 0  | 0.0   |
| 保育士・保育教諭 | 3  | 17.6  |
| 教員免許     | 5  | 29.4  |
| 臨床心理士    | 1  | 5.9   |
| 公認心理師    | 4  | 23.5  |
| 介護福祉士    | 0  | 0.0   |
| 介護支援専門員  | 5  | 29.4  |
| 医師       | 0  | 0.0   |
| その他      | 2  | 11.8  |
| 無回答      | 0  | 0.0   |
| 全体       | 17 | 100.0 |

イ 受講済の研修

追加研修の受講済の研修は、図表 127 で示すとおり。

図表 127 受講済みの研修(複数回答)\_問 2-2

| 選択肢                        | n  | %     |
|----------------------------|----|-------|
| 児童福祉司任用前講習会                | 1  | 5.9   |
| 児童福祉司任用後研修                 | 1  | 5.9   |
| 児童福祉司スーパーバイザー研修            | 0  | 0.0   |
| 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修        | 0  | 0.0   |
| 基幹的職員研修                    | 2  | 11.8  |
| 保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援) | 1  | 5.9   |
| その他:                       | 0  | 0.0   |
| 無回答                        | 13 | 76.5  |
| 全体                         | 17 | 100.0 |

### (3) 児童の福祉に係る相談援助業務への従事状況

#### ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「10年以上15年未満」と回答した追加研修の受講者が最も多く35.3%で、次いで「5年以上10年未満」が29.4%であった。

図表 128 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間\_問 3-1

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 5年未満       | 4  | 23.5  |
| 5年以上10年未満  | 5  | 29.4  |
| 10年以上15年未満 | 6  | 35.3  |
| 15年以上      | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 2  | 11.8  |
| 全体         | 17 | 100.0 |

#### イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答した追加研修の受講者が最も多く64.7%で、次いで「業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である」が29.4%であった。

図表 129 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合\_問 3-2

| 選択肢                        | n  | %     |
|----------------------------|----|-------|
| 業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 5  | 29.4  |
| 業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 11 | 64.7  |
| 現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない  | 1  | 5.9   |
| 無回答                        | 0  | 0.0   |
| 全体                         | 17 | 100.0 |

#### (4) 研修受講状況の概要

##### ア 追加研修を受講した研修実施機関

追加研修を受講した研修実施機関は、「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」が最も多く70.6%で、次いで「日本福祉大学」が23.5%であった。

図表 130 追加研修を受講した研修実施機関\_問 4-1

| 選択肢                  | n  | %     |
|----------------------|----|-------|
| 淑徳大学                 | 0  | 0.0   |
| 日本福祉大学               | 4  | 23.5  |
| 株式会社さくら              | 0  | 0.0   |
| 一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会 | 12 | 70.6  |
| 筑紫女学園大学              | 0  | 0.0   |
| 無回答                  | 1  | 5.9   |
| 全体                   | 17 | 100.0 |

##### イ 追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」と回答した追加研修の受講者が最も多く76.5%で、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が70.6%であった。

図表 131 追加研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)\_問 4-2

| 選択肢                  | n  | %     |
|----------------------|----|-------|
| 研修の実施形式（オンライン・対面の比率） | 13 | 76.5  |
| 研修の実施内容              | 1  | 5.9   |
| 研修の受講料               | 4  | 23.5  |
| 研修講師                 | 1  | 5.9   |
| 研修の実施時間帯・曜日          | 12 | 70.6  |
| 対面形式の研修場所            | 2  | 11.8  |
| 所属機関等から受講機関を指定・推薦された | 0  | 0.0   |
| その他                  | 0  | 0.0   |
| 無回答                  | 1  | 5.9   |
| 全体                   | 17 | 100.0 |

## (5) 研修受講の経緯

### ア 認定資格をどのように知ったか

認定資格をどのように知ったかについては、「勤務先で知った」「オンライン上で知った」と回答した受講者が最も多く、いずれも 41.2%であった。

図表 132 認定資格をどのように知ったか\_問 5-1

| 選択肢                | n  | %     |
|--------------------|----|-------|
| 勤務先で知った            | 7  | 41.2  |
| 社外の知人・関係者からの紹介で知った | 2  | 11.8  |
| オンライン上で知った         | 7  | 41.2  |
| 参加した会合等で知った        | 2  | 11.8  |
| その他                | 1  | 5.9   |
| 無回答                | 0  | 0.0   |
| 全体                 | 17 | 100.0 |

### イ 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨があったと回答した指定研修の受講者が 35.3%であった。

図表 133 認定資格をどのように知ったか\_問 5-2

| 選択肢  | n  | %     |
|------|----|-------|
| 勧奨あり | 6  | 35.3  |
| 勧奨なし | 11 | 64.7  |
| 無回答  | 0  | 0.0   |
| 全体   | 17 | 100.0 |

## (6) 研修の内容・方法

### ア 追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていたと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.1%（「そう思う」52.9%、「ややそう思う」41.2%）であった。

図表 134 追加研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性\_問 6-1

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 9  | 52.9  |
| ややそう思う    | 7  | 41.2  |
| あまりそう思わない | 1  | 5.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

### イ 追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 88.2%（「そう思う」35.3%、「ややそう思う」52.9%）であった。

図表 135 追加研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得\_問 6-2

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 6  | 35.3  |
| ややそう思う    | 9  | 52.9  |
| あまりそう思わない | 2  | 11.8  |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

### ウ 追加研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

追加研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 88.2%（「そう思う」58.8%、「ややそう思う」29.4%）であった。

図表 136 追加研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得\_問 6-3

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 10 | 58.8  |
| ややそう思う    | 5  | 29.4  |
| あまりそう思わない | 2  | 11.8  |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

エ 追加研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得

追加研修の見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 88.3%（「そう思う」47.1%、「ややそう思う」41.2%）であった。

図表 137 追加研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得\_問 6-4

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 8  | 47.1  |
| ややそう思う    | 7  | 41.2  |
| あまりそう思わない | 2  | 11.8  |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

オ 追加研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか

追加研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.1%（「そう思う」58.8%、「ややそう思う」35.3%）であった。

図表 138 追加研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか\_問 6-5

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 10 | 58.8  |
| ややそう思う    | 6  | 35.3  |
| あまりそう思わない | 1  | 5.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

#### カ 追加研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合

追加研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3割以上6割未満」と回答した追加研修の受講者が最も多く41.2%で、次いで「3割未満」が35.3%であった。

既に知っていた内容の割合は6割以上であった受講者は全体の23.5%（「6割以上9割未満」17.6%、「9割以上」5.9%）であった。

図表 139 追加研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合\_問 6-6

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 3割未満     | 6  | 35.3  |
| 3割以上6割未満 | 7  | 41.2  |
| 6割以上9割未満 | 3  | 17.6  |
| 9割以上     | 1  | 5.9   |
| 無回答      | 0  | 0.0   |
| 全体       | 17 | 100.0 |

#### キ 各科目の到達目標の達成の観点から見た追加研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、追加研修の実施形式の在り方について最も近い考え方は、「実施形式は適正であった」と回答した追加研修の受講者が最も多く47.1%で、次いで「講義の割合をもっと増やしてほしい」が29.4%であった。

図表 140 各科目の到達目標の達成の観点から見た追加研修の実施形式の在り方\_問 6-7

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 講義の割合をもっと増やしてほしい | 5  | 29.4  |
| 実施形式は適正であった      | 8  | 47.1  |
| 演習の割合をもっと増やしてほしい | 4  | 23.5  |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 17 | 100.0 |

#### ク 追加研修での対面参集の機会

##### ① 対面参集の機会の有無

研修参加者同士の対面で集まる機会があった追加研修の受講者の割合は、29.4%であった。

図表 141 追加研修での対面参集の機会\_問 6-8

| 選択肢          | n  | %     |
|--------------|----|-------|
| 対面参集の機会があった  | 5  | 29.4  |
| 対面参集の機会がなかった | 12 | 70.6  |
| 無回答          | 0  | 0.0   |
| 全体           | 17 | 100.0 |

② 対面参集の機会があった受講者の意向

追加研修での対面参集の機会が「あった」と答えた受講者のうち、「対面での参集機会があってよかった」と回答した追加研修の受講者の割合は80%であった。

図表 142 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)\_問 6-9

| 選択肢              | n | %     |
|------------------|---|-------|
| 対面での参集機会があってよかった | 4 | 80.0  |
| あまり必要性を感じなかった    | 1 | 20.0  |
| 無回答              | 0 | 0.0   |
| 全体               | 5 | 100.0 |

③ 対面参集の機会がなかった受講者の意向

追加研修での対面参集の機会が「なかった」と答えた追加研修の受講者のうち、対面参集機会があったほうがよかったと回答した割合は25%であった。

図表 143 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)\_問 6-11

| 選択肢                | n  | %     |
|--------------------|----|-------|
| 対面参集機会があったほうがよかった  | 3  | 25.0  |
| あまり対面参集の必要性を感じなかった | 9  | 75.0  |
| 無回答                | 0  | 0.0   |
| 全体                 | 12 | 100.0 |

## (7) 研修の講師

### ア 追加研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度

追加研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答した追加研修の受講者が最も多く47.1%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が41.2%であった。

図表 144 追加研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度\_問 7-1

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 8割以上の講師が満たしていた   | 8  | 47.1  |
| 5～8割程度の講師が満たしていた | 7  | 41.2  |
| 2～5割程度の講師が満たしていた | 2  | 11.8  |
| 2割未満の講師が満たしていた   | 0  | 0.0   |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 17 | 100.0 |

### イ 追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は88.2%（「妥当であった」52.9%、「やや妥当であった」35.3%）であった。

図表 145 追加研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性\_問 7-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| 妥当であった      | 9  | 52.9  |
| やや妥当であった    | 6  | 35.3  |
| あまり妥当ではなかった | 2  | 11.8  |
| 妥当ではなかった    | 0  | 0.0   |
| 無回答         | 0  | 0.0   |
| 全体          | 17 | 100.0 |

## (8) 研修の受講に要した時間

### ア 追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数は、全員が「0日」であった。

図表 146 追加研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計\_問 8-1

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 0日       | 13 | 76.5  |
| 1日以上5日未満 | 0  | 0.0   |
| 5日以上     | 0  | 0.0   |
| 無回答      | 4  | 23.5  |
| 全体       | 17 | 100.0 |

### イ 追加研修の受講時間の取扱い

追加研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答した追加研修の受講者が最も多く 76.5%であった。

図表 147 追加研修の受講時間の取扱い\_問 8-2

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 業務時間内扱い | 4  | 23.5  |
| 業務時間外扱い | 13 | 76.5  |
| 無回答     | 0  | 0.0   |
| 全体      | 17 | 100.0 |

### ウ 追加研修の受講時間数の妥当性

追加研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答した追加研修の受講者が最も多く 41.2%であった。

図表 148 追加研修の受講時間数の妥当性\_問 8-3

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 多すぎた    | 1  | 5.9   |
| やや多すぎた  | 4  | 23.5  |
| 妥当であった  | 7  | 41.2  |
| やや少なすぎた | 4  | 23.5  |
| 少なすぎた   | 1  | 5.9   |
| 無回答     | 0  | 0.0   |
| 全体      | 17 | 100.0 |

## エ 追加研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

追加研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だったと思うかどうかは、「やや少なすぎた」と回答した追加研修の受講者が最も多く 29.4%であった。

図表 149 追加研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性\_問 8-4

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 多すぎた    | 1  | 5.9   |
| やや多すぎた  | 4  | 23.5  |
| 妥当であった  | 4  | 23.5  |
| やや少なすぎた | 5  | 29.4  |
| 少なすぎた   | 0  | 0.0   |
| 無回答     | 3  | 17.6  |
| 全体      | 17 | 100.0 |

## (9) 研修の理解度

### ア 追加研修を通じた3つの専門性の柱の向上

#### ① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.1%（「そう思う」58.8%、「ややそう思う」35.3%）であった。

**図表 150 追加研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上\_問 9-1**

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 10 | 58.8  |
| ややそう思う    | 6  | 35.3  |
| あまりそう思わない | 1  | 5.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

#### 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

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「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」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.1%（「そう思う」41.2%、「ややそう思う」52.9%）であった。

**図表 151 追加研修を通じた「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」の向上\_問 9-1**

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 7  | 41.2  |
| ややそう思う    | 9  | 52.9  |
| あまりそう思わない | 1  | 5.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

#### ③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること

追加研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.2%（「そう思う」「ややそう思う」それぞれ47.1%）であった。

図表 152 追加研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上\_問 9-1

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 8  | 47.1  |
| ややそう思う    | 8  | 47.1  |
| あまりそう思わない | 1  | 5.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 17 | 100.0 |

イ 追加研修各科目の内容の理解

追加研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は94.2%（「理解できた」「やや理解できた」それぞれ47.1%）であった。

図表 153 追加研修各科目の内容の理解\_問 9-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| 理解できた       | 8  | 47.1  |
| やや理解できた     | 8  | 47.1  |
| あまり理解できなかった | 1  | 5.9   |
| 理解できなかった    | 0  | 0.0   |
| 無回答         | 0  | 0.0   |
| 全体          | 17 | 100.0 |

## (10) 研修の活用方法

### ア 追加研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

追加研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 88.3%（「そうだ」 41.2%、「ややそうだ」 47.1%）であった。

図表 154 追加研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか\_問 10-1

| 選択肢                         | n  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| そうだ                         | 7  | 41.2  |
| ややそうだ                       | 8  | 47.1  |
| あまりそうではない                   | 2  | 11.8  |
| そうではない                      | 0  | 0.0   |
| 現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない | 0  | 0.0   |
| 無回答                         | 0  | 0.0   |
| 全体                          | 17 | 100.0 |

### イ 追加研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

追加研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 88.2%（「高まった」 58.8%、「やや高まった」 29.4%）であった。

図表 155 追加研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上\_問 10-2

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 高まった       | 10 | 58.8  |
| やや高まった     | 5  | 29.4  |
| あまり高まらなかった | 1  | 5.9   |
| 全く高まらなかった  | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 1  | 5.9   |
| 全体         | 17 | 100.0 |

### ウ 追加研修の受講による他職種への理解

追加研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 94.1%（「深まった」 52.9%、「やや深まった」 41.2%）であった。

図表 156 追加研修の受講による他職種への理解\_問 10-3

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 深まった       | 9  | 52.9  |
| やや深まった     | 7  | 41.2  |
| あまり深まらなかった | 1  | 5.9   |
| 深まらなかった    | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 17 | 100.0 |

### エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい」と回答した追加研修の受講者が最も多く 47.1%で、次いで「今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい」が 29.4%であった。

図表 157 資格取得後のキャリアプラン\_問 10-4

| 選択肢   | n  | %     |
|---|----|-------|
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                               | 8  | 47.1  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している          | 3  | 17.6  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい | 5  | 29.4  |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない          | 1  | 5.9   |
| 無回答   | 0  | 0.0   |
| 全体  | 17 | 100.0 |

### (11) 資格取得者の期待役割

資格取得者に期待される役割としては、「こどもと家庭への専門性の高い相談支援の実施」(76.5%)を選択した割合が最も高かった。

図表 158 資格取得者の期待役割(複数回答)\_問 11-1

| 選択肢                             | n  | %     |
|---------------------------------|----|-------|
| こどもと家庭への専門性の高い相談支援の実施           | 13 | 76.5  |
| 組織内におけるこども家庭支援に関する知識・技術の伝達      | 7  | 41.2  |
| こどもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大 | 10 | 58.8  |
| 支援が必要なこどもや家庭の早期発見・早期対応          | 10 | 58.8  |
| 多職種・多機関と連携した業務の推進               | 6  | 35.3  |
| その他                             | 0  | 0.0   |
| 無回答                             | 0  | 0.0   |
| 全体                              | 17 | 100.0 |

## 5. 調査結果（受講者本人へのアンケート調査・SW研修分）

ソーシャルワーク研修の受講者 61 名から回答を得た。これは研修実施機関から聴取した今年度のソーシャルワーク研修受講者（156 名）の 39.1%に相当する。

### （1）所属組織の基本情報

#### ア 所属する組織

所属する組織は、図表 159 に示すとおり。

図表 159 所属する組織・役職(複数回答)\_問 1-1

| 選択肢                      | n  | %     |
|--------------------------|----|-------|
| 都道府県（児童相談所）              | 6  | 9.8   |
| 都道府県（その他）                | 0  | 0.0   |
| 市区町村（子ども家庭センター）          | 7  | 11.5  |
| 市区町村（その他）                | 2  | 3.3   |
| 地域子育て相談機関                | 0  | 0.0   |
| 地域子育て支援拠点施設              | 4  | 6.6   |
| 乳児院・母子生活支援施設             | 3  | 4.9   |
| 児童養護施設                   | 14 | 23.0  |
| 児童家庭支援センター               | 1  | 1.6   |
| 里親支援センター                 | 0  | 0.0   |
| 児童発達支援センター               | 0  | 0.0   |
| 児童自立支援施設                 | 0  | 0.0   |
| 児童心理治療施設                 | 0  | 0.0   |
| 障害児入所施設                  | 1  | 1.6   |
| 障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス含む） | 5  | 8.2   |
| 障害児相談支援事業所               | 2  | 3.3   |
| 保育所・認定こども園               | 10 | 16.4  |
| 家庭支援事業の実施事業所             | 0  | 0.0   |
| 高齢者福祉施設・事業所              | 0  | 0.0   |
| 障害者福祉施設・事業所              | 2  | 3.3   |
| 医療機関                     | 2  | 3.3   |
| 学校・教育委員会                 | 2  | 3.3   |
| 都道府県・市町村社会福祉協議会          | 0  | 0.0   |
| 求職中                      | 1  | 1.6   |
| その他                      | 3  | 4.9   |
| 無回答                      | 0  | 0.0   |
| 全体                       | 61 | 100.0 |

#### イ 公務員かどうか

ソーシャルワーク研修の受講者のうち公務員は 32.8%であった。

図表 160 公務員かどうか\_問 1-2

| 選択肢    | n  | %     |
|--------|----|-------|
| 公務員である | 20 | 32.8  |
| 公務員でない | 41 | 67.2  |
| 無回答    | 0  | 0.0   |
| 全体     | 61 | 100.0 |

ウ 雇用形態

ソーシャルワーク研修の受講者の雇用形態は、「正規雇用（管理職）」と回答した受講者が最も多く49.2%で、次いで「正規雇用（非管理職）」が27.9%であった。

図表 161 雇用形態\_問 1-3

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 正規雇用（管理職）  | 30 | 49.2  |
| 正規雇用（非管理職） | 17 | 27.9  |
| 非正規雇用      | 13 | 21.3  |
| その他        | 1  | 1.6   |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 61 | 100.0 |

## (2) 保有資格

### ア 保有資格

ソーシャルワーク研修の受講者の保有資格は、「保育士・保育教諭」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 60.7%で、次いで「教員免許」が 27.9%であった。

図表 162 保有資格(複数回答)\_問 2-1

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 社会福祉士    | 6  | 9.8   |
| 精神保健福祉士  | 3  | 4.9   |
| 保健師      | 3  | 4.9   |
| 看護師      | 4  | 6.6   |
| 助産師      | 0  | 0.0   |
| 保育士・保育教諭 | 37 | 60.7  |
| 教員免許     | 17 | 27.9  |
| 臨床心理士    | 1  | 1.6   |
| 公認心理師    | 5  | 8.2   |
| 介護福祉士    | 2  | 3.3   |
| 介護支援専門員  | 2  | 3.3   |
| 医師       | 0  | 0.0   |
| その他      | 7  | 11.5  |
| 無回答      | 3  | 4.9   |
| 全体       | 61 | 100.0 |

### イ 受講済の研修

ソーシャルワーク研修の受講者の受講済の研修は、「基幹的職員研修」と回答した者が最も多く 23.0%、次いで「保育士等キャリアアップ研修（保護者支援・子育て支援）」が 14.8%であった。

図表 163 受講済みの研修(複数回答)\_問 2-2

| 選択肢                        | n  | %     |
|----------------------------|----|-------|
| 児童福祉司任用前講習会                | 6  | 9.8   |
| 児童福祉司任用後研修                 | 5  | 8.2   |
| 児童福祉司スーパーバイザー研修            | 3  | 4.9   |
| 要保護児童対策調整機関の調整担当者研修        | 7  | 11.5  |
| 基幹的職員研修                    | 14 | 23.0  |
| 保育士等キャリアアップ研修(保護者支援・子育て支援) | 9  | 14.8  |
| その他                        | 3  | 4.9   |
| 無回答                        | 27 | 44.3  |
| 全体                         | 61 | 100.0 |

### (3) 児童の福祉にかかる相談援助業務への従事状況

#### ア 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

##### ① 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

相談援助実務経験者ルート（第3号）のソーシャルワーク研修の受講者の主として児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年以上10年未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く40.0%であった。

図表 164 主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間\_問 3-1

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 5年未満       | 10 | 20.0  |
| 5年以上10年未満  | 20 | 40.0  |
| 10年以上15年未満 | 8  | 16.0  |
| 15年以上      | 10 | 20.0  |
| 無回答        | 2  | 4.0   |
| 全体         | 50 | 100.0 |

##### ② 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間

保育所等保育士ルート（第4号）のソーシャルワーク研修の受講者の児童福祉に係る相談援助業務の従事時間は、「5年以上10年未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く44.4%であった。

図表 165 児童福祉に係る相談援助業務の従事期間\_問 3-1

| 選択肢        | n | %     |
|------------|---|-------|
| 5年未満       | 2 | 22.2  |
| 5年以上10年未満  | 4 | 44.4  |
| 10年以上15年未満 | 1 | 11.1  |
| 15年以上      | 2 | 22.2  |
| 無回答        | 0 | 0.0   |
| 全体         | 9 | 100.0 |

#### イ 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合

現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合は、「業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く73.8%であった。

図表 166 現在の業務に占める児童福祉に係る相談援助業務の割合\_問 3-2

| 選択肢                        | n  | %     |
|----------------------------|----|-------|
| 業務の半分以上が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 45 | 73.8  |
| 業務の半分未満が、児童の福祉に係る相談援助業務である | 10 | 16.4  |
| 現在は児童の福祉に係る相談援助業務に関わっていない  | 5  | 8.2   |
| 無回答                        | 1  | 1.6   |
| 全体                         | 61 | 100.0 |

#### (4) 研修受講状況の概要

##### ア SW 研修を受講した研修実施機関

ソーシャルワーク研修を受講した研修実施機関は、「一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 57.4%であった。

図表 167 SW 研修を受講した研修実施機関\_問 4-1

| 選択肢                  | n  | %     |
|----------------------|----|-------|
| 日本福祉大学               | 8  | 13.1  |
| 株式会社さくら              | 8  | 13.1  |
| 日本医療大学               | 8  | 13.1  |
| 一般社団法人日本ウェルフェアサービス協会 | 35 | 57.4  |
| 無回答                  | 2  | 3.3   |
| 全体                   | 61 | 100.0 |

##### イ SW 研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと

ソーシャルワーク研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したことは、「研修の実施形式（オンライン・対面の比率）」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 70.5%で、次いで「研修の実施時間帯・曜日」が 60.7%であった。

図表 168 SW 研修を受講した研修実施機関を選定する上で重視したこと(複数回答)\_問 4-2

| 選択肢                  | n  | %     |
|----------------------|----|-------|
| 研修の実施形式（オンライン・対面の比率） | 43 | 70.5  |
| 研修の実施内容              | 7  | 11.5  |
| 研修の受講料               | 13 | 21.3  |
| 研修講師                 | 4  | 6.6   |
| 研修の実施時間帯・曜日          | 37 | 60.7  |
| 対面形式の研修場所            | 8  | 13.1  |
| 所属機関等から受講機関を指定・推薦された | 3  | 4.9   |
| その他                  | 6  | 9.8   |
| 無回答                  | 1  | 1.6   |
| 全体                   | 61 | 100.0 |

##### ウ 研修受講ルート

ソーシャルワーク研修の研修受講ルートは、「相談援助実務経験ルート(第3号)」が最も多く 82.0%、次いで「保育所等保育士ルート(第4号)」が 14.8%であった。

図表 169 研修受講ルート\_問 4-3

| 選択肢               | n  | %     |
|-------------------|----|-------|
| 相談援助実務経験者ルート（第3号） | 50 | 82.0  |
| 保育所等保育士ルート（第4号）   | 9  | 14.8  |
| 無回答               | 2  | 3.3   |
| 全体                | 61 | 100.0 |

(5) 研修受講の経緯

ア 認定資格をどのように知ったか

認定資格をどのように知ったかについては、「勤務先で知った」と回答した受講者が最も多く、60.7%であった。

図表 170 認定資格をどのように知ったか\_問 5-1

| 選択肢                | n  | %     |
|--------------------|----|-------|
| 勤務先で知った            | 37 | 60.7  |
| 社外の知人・関係者からの紹介で知った | 8  | 13.1  |
| オンライン上で知った         | 14 | 23.0  |
| 参加した会合等で知った        | 3  | 4.9   |
| その他                | 3  | 4.9   |
| 無回答                | 0  | 0.0   |
| 全体                 | 61 | 100.0 |

イ 研修受講にあたり所属組織からの勧奨

研修受講にあたり所属組織からの勧奨があったソーシャルワーク研修の受講者の割合は 42.6%であった。

図表 171 研修受講にあたり所属組織からの勧奨\_問 5-1

| 選択肢  | n  | %     |
|------|----|-------|
| 勧奨あり | 26 | 42.6  |
| 勧奨なし | 35 | 57.4  |
| 無回答  | 0  | 0.0   |
| 全体   | 61 | 100.0 |

## (6) 研修の内容・方法

### ア SW 研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性

ソーシャルワーク研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されていると思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 93.4%（「そう思う」72.1%、「ややそう思う」21.3%）であった。

図表 172 SW 研修における認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容の網羅性\_問 6-1

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 44 | 72.1  |
| ややそう思う    | 13 | 21.3  |
| あまりそう思わない | 2  | 3.3   |
| そう思わない    | 1  | 1.6   |
| 無回答       | 1  | 1.6   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

### イ SW 研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得

ソーシャルワーク研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力を修得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 90.2%（「そう思う」67.2%、「ややそう思う」23.0%）であった。

図表 173 SW 研修における具体的な援助場面を想定して行われていた実技指導等（ロールプレイング、グループワーク、事例検討等）を通じた実践的な能力の修得\_問 6-2

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 41 | 67.2  |
| ややそう思う    | 14 | 23.0  |
| あまりそう思わない | 4  | 6.6   |
| そう思わない    | 1  | 1.6   |
| 無回答       | 1  | 1.6   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

### ウ SW 研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得

ソーシャルワーク研修において、具体的な内容を含む事例等は実践的な能力を習得する上で役立ったかと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 95.0%（「そう思う」63.9%、「ややそ

う思う」31.1%)であった。

図表 174 SW 研修における具体的な内容を含む事例等を通じた実践的な能力の習得\_問 6-3

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 39 | 63.9  |
| ややそう思う    | 19 | 31.1  |
| あまりそう思わない | 3  | 4.9   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

#### エ SW 研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得

ソーシャルワーク研修の見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 72.2% (「そう思う」52.5%、「ややそう思う」19.7%) であった。

図表 175 SW 研修の見学実習を通じた支援における姿勢や価値観等の修得\_問 6-4

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 32 | 52.5  |
| ややそう思う    | 12 | 19.7  |
| あまりそう思わない | 6  | 9.8   |
| そう思わない    | 1  | 1.6   |
| 無回答       | 10 | 16.4  |
| 全体        | 61 | 100.0 |

#### オ SW 研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか

ソーシャルワーク研修は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容であったと思うかどうかについて、肯定的な回答があった割合は 93.5% (「そう思う」73.8%、「ややそう思う」19.7%) であった。

図表 176 SW 研修の内容は経験を踏まえた自己覚知や学びにつながるものであったか\_問 6-5

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 45 | 73.8  |
| ややそう思う    | 12 | 19.7  |
| あまりそう思わない | 4  | 6.6   |
| そう思わない    | 0  | 0.0   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

#### カ SW 研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合

ソーシャルワーク研修の講義の中で、既に知っていた内容の割合は、「3割以上6割未満」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く45.9%で、次いで「3割未満」が39.3%であった。

既に知っていた内容の割合が6割以上であった受講者は全体の14.8%（「6割以上9割未満」14.8%）であった。

図表 177 SW 研修の講義のうち、既に知っていた内容の割合\_問 6-6

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 3割未満     | 24 | 39.3  |
| 3割以上6割未満 | 28 | 45.9  |
| 6割以上9割未満 | 9  | 14.8  |
| 9割以上     | 0  | 0.0   |
| 無回答      | 0  | 0.0   |
| 全体       | 61 | 100.0 |

#### キ 各科目の到達目標の達成の観点から見た SW 研修の実施形式の在り方

各科目の到達目標を達成する観点から、ソーシャルワーク研修の実施形式の在り方について最も近い考え方は、「実施形式は適正であった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く73.8%であった。

図表 178 各科目の到達目標の達成の観点から見た SW 研修の実施形式の在り方\_問 6-7

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 講義の割合をもっと増やしてほしい | 11 | 18.0  |
| 実施形式は適正であった      | 45 | 73.8  |
| 演習の割合をもっと増やしてほしい | 5  | 8.2   |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 61 | 100.0 |

### ク SW 研修での対面参集の機会

#### ① 対面参集の機会の有無

ソーシャルワーク研修での研修参加者同士の対面で集まる機会があった割合は 19.7%であった。

図表 179 SW 研修での対面参集の機会\_問 6-8

| 選択肢          | n  | %     |
|--------------|----|-------|
| 対面参集の機会があった  | 12 | 19.7  |
| 対面参集の機会がなかった | 49 | 80.3  |
| 無回答          | 0  | 0.0   |
| 全体           | 61 | 100.0 |

#### ② 対面参集の機会があった受講者の意向

ソーシャルワーク研修での対面参集の機会が「あった」と答えたソーシャルワーク研修の受講者のうち、「対面での参集機会があつてよかった」と回答した割合は 19.7%であった。

図表 180 対面参集の機会への意向(対面参集の機会があった受講者)\_問 6-9

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 対面での参集機会があつてよかった | 12 | 19.7  |
| あまり必要性を感じなかった    | 49 | 80.3  |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 61 | 100.0 |

#### ③ 対面参集の機会がなかった受講者の意向

ソーシャルワーク研修での対面参集の機会が「なかった」と答えたソーシャルワーク研修の受講者のうち、対面参集機会があつたほうがよかったと回答した割合は 16.4%であった。

図表 181 対面参集の機会への意向(対面参集の機会がなかった受講者)\_問 6-11

| 選択肢                | n  | %     |
|--------------------|----|-------|
| 対面参集機会があったほうがよかった  | 10 | 16.4  |
| あまり対面参集の必要性を感じなかった | 37 | 60.7  |
| 無回答                | 14 | 23.0  |
| 全体                 | 61 | 100.0 |

## (7) 研修の講師

### ア SW 研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度

ソーシャルワーク研修における講師の指導が期待水準を満たしていた程度は、「8割以上の講師が満たしていた」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く63.9%で、次いで「5～8割程度の講師が満たしていた」が26.2%であった。

図表 182 SW 研修における講師の指導が期待水準を満たしている程度\_問 7-1

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 8割以上の講師が満たしていた   | 39 | 63.9  |
| 5～8割程度の講師が満たしていた | 16 | 26.2  |
| 2～5割程度の講師が満たしていた | 3  | 4.9   |
| 2割未満の講師が満たしていた   | 3  | 4.9   |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 61 | 100.0 |

### イ SW 研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性

ソーシャルワーク研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性について、肯定的な回答を行った割合は91.8%（「妥当であった」78.7%、「やや妥当であった」13.1%）であった。

図表 183 SW 研修の演習科目における講師と受講者との比率の妥当性\_問 7-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| 妥当であった      | 48 | 78.7  |
| やや妥当であった    | 8  | 13.1  |
| あまり妥当ではなかった | 3  | 4.9   |
| 妥当ではなかった    | 2  | 3.3   |
| 無回答         | 0  | 0.0   |
| 全体          | 61 | 100.0 |

## (8) 研修の受講に要した時間

### ア SW 研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計

ソーシャルワーク研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計は、「0日」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く77.0%であった。

ソーシャルワーク研修の受講にあたり宿泊が必要だった受講者の割合は3.2%（「1日以上5日未満」1.6%、「5日以上」1.6%）であった。

図表 184 SW 研修の受講にあたり宿泊を行った日数の合計\_問 8-1

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 0日       | 47 | 77.0  |
| 1日以上5日未満 | 1  | 1.6   |
| 5日以上     | 1  | 1.6   |
| 無回答      | 12 | 19.7  |
| 全体       | 61 | 100.0 |

### イ SW 研修の受講時間の取扱い

ソーシャルワーク研修の受講時間の取扱いは、「業務時間外扱い」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が70.5%であった。

図表 185 SW 研修の受講時間の取扱い\_問 8-2

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 業務時間内扱い | 18 | 29.5  |
| 業務時間外扱い | 43 | 70.5  |
| 無回答     | 0  | 0.0   |
| 全体      | 61 | 100.0 |

### ウ SW 研修の受講時間数の妥当性

ソーシャルワーク研修の受講時間数は研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ妥当であったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く41.0%で、次いで「やや多すぎた」が36.1%であった。

図表 186 SW 研修の受講時間数の妥当性\_問 8-3

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 多すぎた    | 14 | 23.0  |
| やや多すぎた  | 22 | 36.1  |
| 妥当であった  | 25 | 41.0  |
| やや少なすぎた | 0  | 0.0   |
| 少なすぎた   | 0  | 0.0   |
| 無回答     | 0  | 0.0   |
| 全体      | 61 | 100.0 |

エ SW 研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性

ソーシャルワーク研修のうち、対面で受講するコマ数は研修目的及び受講負担を総合的に踏まえて妥当だったと思うかどうかは、「妥当であった」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 42.6%で、次いで「やや多すぎた」が 19.7%であった。

図表 187 SW 研修のうち対面で受講するコマ数の妥当性\_問 8-4

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 多すぎた    | 10 | 16.4  |
| やや多すぎた  | 12 | 19.7  |
| 妥当であった  | 26 | 42.6  |
| やや少なすぎた | 1  | 1.6   |
| 少なすぎた   | 4  | 6.6   |
| 無回答     | 8  | 13.1  |
| 全体      | 61 | 100.0 |

## (9) 研修の理解度

### ア SW 研修を通じた3つの専門性の柱の向上

#### ① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は96.7%（「そう思う」70.5%、「ややそう思う」26.2%）であった。

**図表 188 SW 研修を通じた「こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること」の向上\_問 9-1**

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 43 | 70.5  |
| ややそう思う    | 16 | 26.2  |
| あまりそう思わない | 1  | 1.6   |
| そう思わない    | 1  | 1.6   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

#### 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

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「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」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.1%（「そう思う」70.5%、「ややそう思う」24.6%）であった。

**図表 189 SW 研修を通じた「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」の向上\_問 9-1**

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 43 | 70.5  |
| ややそう思う    | 15 | 24.6  |
| あまりそう思わない | 2  | 3.3   |
| そう思わない    | 1  | 1.6   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

#### ③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること

ソーシャルワーク研修を通じて、3つの専門性の柱のうち「こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」が向上したと思うかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は95.1%（「そう思う」70.5%、「ややそう思う」24.6%）であった。

図表 190 SW 研修を通じた「子どもや家庭への支援の方法を理解・実践すること」の向上\_問 9-1

| 選択肢       | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| そう思う      | 43 | 70.5  |
| ややそう思う    | 15 | 24.6  |
| あまりそう思わない | 0  | 0.0   |
| そう思わない    | 3  | 4.9   |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 61 | 100.0 |

### イ SW 研修各科目の内容の理解

ソーシャルワーク研修各科目の内容について理解できたかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 91.8%（「理解できた」50.8%、「やや理解できた」41.0%）であった。

図表 191 SW 研修各科目の内容の理解\_問 9-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| 理解できた       | 31 | 50.8  |
| やや理解できた     | 25 | 41.0  |
| あまり理解できなかった | 5  | 8.2   |
| 理解できなかった    | 0  | 0.0   |
| 無回答         | 0  | 0.0   |
| 全体          | 61 | 100.0 |

## (10) 研修の活用方法

ア SW 研修の各科目は所属元業務で必要を感じていたまたは役立ちそうな内容であったか

ソーシャルワーク研修の各科目が所属元業務で必要性を感じていた、または役立ちそうな内容であったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 83.6%（「そうだ」57.4%、「ややそうだ」26.2%）であった。

図表 192 SW 研修の各科目は所属元業務で必要性を感じていた  
または役立ちそうな内容であったか\_問 10-1

| 選択肢                         | n  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| そうだ                         | 35 | 57.4  |
| ややそうだ                       | 16 | 26.2  |
| あまりそうではない                   | 6  | 9.8   |
| そうではない                      | 0  | 0.0   |
| 現在、児童の福祉に係る相談援助業務に全く携わっていない | 3  | 4.9   |
| 無回答                         | 1  | 1.6   |
| 全体                          | 61 | 100.0 |

イ SW 研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上

ソーシャルワーク研修の受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 91.8%（「高まった」78.7%、「やや高まった」13.1%）であった。

図表 193 SW 研修の受講による児童の福祉に係る相談援助領域への学びの意欲の向上\_問 10-2

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 高まった       | 48 | 78.7  |
| やや高まった     | 8  | 13.1  |
| あまり高まらなかった | 5  | 8.2   |
| 全く高まらなかった  | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 61 | 100.0 |

ウ SW 研修の受講による他職種への理解

ソーシャルワーク研修の受講により、他職種への理解が深まったかどうかについて、肯定的な回答を行った割合は 95.1%（「深まった」75.4%、「やや深まった」19.7%）であった。

図表 194 SW 研修の受講による他職種への理解\_問 10-3

| 選択肢        | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 深まった       | 46 | 75.4  |
| やや深まった     | 12 | 19.7  |
| あまり深まらなかった | 3  | 4.9   |
| 深まらなかった    | 0  | 0.0   |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 61 | 100.0 |

### エ 資格取得後のキャリアプラン

資格取得後のキャリアプランは、「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい」と回答したソーシャルワーク研修の受講者が最も多く 52.5%で、次いで「引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している」が 41.0%であった。

図表 195 資格取得後のキャリアプラン\_問 10-4

| 選択肢   | n  | %     |
|---|----|-------|
| 引き続き、今の職場で児童福祉に係る相談援助業務に携わりたい                               | 32 | 52.5  |
| 引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格が活かせる職場への異動・転職も検討している          | 25 | 41.0  |
| 今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい | 4  | 6.6   |
| 今は児童福祉に係る相談援助業務に携わっておらず、この先も児童福祉に係る相談援助業務に携わる予定はない          | 0  | 0.0   |
| 無回答   | 0  | 0.0   |
| 全体  | 61 | 100.0 |

## (11) 資格取得者の期待役割

資格取得者に期待される役割としては、「こどもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大」(82.0%)を選択した割合が最も高かった。

図表 196 資格取得者の期待役割(複数回答)\_問 11-1

| 選択肢                             | n  | %     |
|---------------------------------|----|-------|
| こどもと家庭への専門性の高い相談支援の実施           | 22 | 36.1  |
| 組織内におけるこども家庭支援に関する知識・技術の伝達      | 47 | 77.0  |
| こどもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大 | 50 | 82.0  |
| 支援が必要なこどもや家庭の早期発見・早期対応          | 39 | 63.9  |
| 多職種・多機関と連携した業務の推進               | 44 | 72.1  |
| その他                             | 0  | 0.0   |
| 無回答                             | 0  | 0.0   |
| 全体                              | 61 | 100.0 |

## 6. 調査結果（受講者の所属機関への調査）

受講者の所属機関に対してアンケート調査を発出し、35 機関から回答を得た。

### （1）部署の状況

#### ア 部署に認定資格の受講者がいたことの把握

部署に認定資格の受講者がいたことを「把握している」と回答した受講者の所属機関が最も多く 35 機関中 33 機関（94.3%）であった。

図表 197 部署に認定資格の受講者がいたことの把握\_問 1-1

| 選択肢 | n  | %     |
|-----|----|-------|
| はい  | 33 | 94.3  |
| いいえ | 2  | 5.7   |
| 無回答 | 0  | 0.0   |
| 全体  | 35 | 100.0 |

#### イ 部署内の認定資格研修の認知度

部署内の認定資格制度の認知度は、「認知している職員もいる（2～5割の職員が認知していると思う）」と回答した機関が最も多く 35 機関中 16 機関（45.7%）で、次いで「一定認知されている（過半数の職員が認知していると思う）」が 12 機関（34.3%）であった。

図表 198 部署内の認定資格研修の認知度\_問 1-2

| 選択肢         | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| 一定認知されている   | 12 | 34.3  |
| 認知している職員もいる | 16 | 45.7  |
| ほぼ認知されていない  | 7  | 20.0  |
| 無回答         | 0  | 0.0   |
| 全体          | 35 | 100.0 |

#### ウ 認定資格について知っている内容

認定資格について知っている内容は、「研修の受講要件」「研修時間の長さ」と回答した受講者の所属機関が最も多く 35 機関中 29 機関（82.9%）であった。

図表 199 認定資格について知っている内容(複数回答)\_問 1-3

| 選択肢                       | n  | %     |
|---------------------------|----|-------|
| 研修の受講要件                   | 29 | 82.9  |
| 研修時間の長さ                   | 29 | 82.9  |
| 今年度の研修実施機関                | 19 | 54.3  |
| 資格取得者に求められる3つの専門性の柱       | 14 | 40.0  |
| 研修科目                      | 20 | 57.1  |
| 各研修科目の大きな内容・到達目標          | 13 | 37.1  |
| 国による補助制度(こども家庭ソーシャルワーカー取) | 22 | 62.9  |
| 無回答                       | 3  | 8.6   |
| 全体                        | 35 | 100.0 |

#### エ 組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定

組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定があると回答した受講者の所属機関が 35 機関中 17 機関 (48.6%) であった。

図表 200 組織として継続的に認定資格の取得について勧奨を行っていく予定\_問 1-4

| 選択肢    | n  | %     |
|--------|----|-------|
| 勧奨予定あり | 17 | 48.6  |
| 勧奨予定なし | 17 | 48.6  |
| 無回答    | 1  | 2.9   |
| 全体     | 35 | 100.0 |

「勧奨予定あり」と回答した受講者の所属機関における、認定資格の研修の受講を薦めたいと考えている対象者について主な回答は下記のとおりであった。

- ・ こども家庭センター職員
- ・ 統括支援員(候補者含む)
- ・ 児童福祉機能においてスーパーバイズを担うグループリーダー等
- ・ 家庭養育支援に携わり、他機関、地域と連携する立場にある者
- ・ 中堅でSV認定前の職員
- ・ 知識を深めたい人

#### オ 人材育成計画等における本資格取得に関する記載の有無

人材育成計画等における本資格取得に関する記載を行っている組織は 35 機関中 1 機関 (2.9%) であった。

図表 201 人材育成計画等における本資格取得に関する記載の有無\_問 1-5

| 選択肢              | n  | %     |
|------------------|----|-------|
| 記載あり             | 1  | 2.9   |
| 記載なし（今後検討予定）     | 18 | 51.4  |
| 記載なし（今後も検討の予定なし） | 16 | 45.7  |
| 無回答              | 0  | 0.0   |
| 全体               | 35 | 100.0 |

## (2) 今年度の研修受講の組織勸奨状況

### ア 今年度の部署での認定資格の研修受講人数

今年度の部署での認定資格の研修受講人数は、回答があった機関のうち3機関で「2人」、残りの機関は「1人」との回答であった。組織勸奨による職員が1名以上いると回答したのは、35機関中15機関（42.9%）であった。

### イ 組織勸奨の対象職員の選定基準

組織勸奨の対象となる職員の選定基準について、「業務経験年数」が最も多く15機関中13機関（86.7%）であった。その他の基準の例として、「将来の幹部候補職員（であるから）」といった意見があった。

図表 202 組織勸奨により認定資格の研修を受講させる職員を選定した基準(複数回答) 問 2-2

| 選択肢    | n  | %     |
|--------|----|-------|
| 業務経験年数 | 13 | 86.7  |
| 資格保有状況 | 10 | 66.7  |
| 担当業務   | 11 | 73.3  |
| その他    | 4  | 26.7  |
| 無回答    | 1  | 6.7   |
| 全体     | 15 | 100.0 |

### ウ 組織勸奨の対象職員の属性

本調査で把握した組織勸奨の対象職員18名（15機関）の属性別分布は、以下のとおり。

- ・ 経験年数別にみると、1年以上3年未満が3名、3年以上5年未満が5名、5年以上10年未満が4名、10年以上が6名であった。
- ・ 組織勸奨の対象職員を業務に占める相談支援の割合別にみると、相談支援への従事割合が半分未満の者が2名、半分以上の者が8名、相談支援のみに従事している者が8名であった。
- ・ 組織勸奨の対象職員を業務に占める直接支援の割合別にみると、直接支援に従事していない者が1名、直接支援への従事割合が半分未満の者が3名、直接支援への従事割合が半分以上の者が5名、直接支援のみに従事している者が4名、不明回答が5名であった。
- ・ 組織勸奨の対象職員を保有資格別にみると、社会福祉士・精神保健福祉士を有している者が13名で、保健師資格保有者1名、保育士資格取得者4名であった。

### 工 部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケース

部署で受講を希望した職員が受講に至らなかったケースが発生したと回答したのは 35 機関中 4 機関（11.4%）であった。希望したが受講に至らなかった理由について、受講希望者本人に帰属する理由と、受講希望者の業務量に帰属する理由の両方が聞かれた。

図表 203 希望したが受講に至らなかったケースの有無\_問 2-6

| 選択肢     | n  | %     |
|---------|----|-------|
| 該当ケースあり | 4  | 11.4  |
| 該当ケースなし | 26 | 74.3  |
| 無回答     | 5  | 14.3  |
| 全体      | 35 | 100.0 |

図表 204 希望したが受講に至らなかった理由(複数回答)\_問 2-7

| 選択肢              | n | %     |
|------------------|---|-------|
| 受講希望者本人に帰属する理由   | 1 | 25.0  |
| 受講希望者の業務量に帰属する理由 | 2 | 50.0  |
| その他              | 2 | 50.0  |
| 無回答              | 0 | 0.0   |
| 全体               | 4 | 100.0 |

### (3) 中長期的な研修受講の組織勧奨予定

中長期的な研修受講の組織勧奨予定があるとした割合は 35 機関中 7 機関（20.0%）であった。

計画的な養成予定がない理由としては、「金銭的・業務調整上の負担が重いため」「業務遂行にあたり資格取得者を一定数以上確保することが必須ではないから」などの回答があった。

図表 205 中長期的な研修受講の組織勧奨予定\_問 3-1

| 選択肢          | n  | %     |
|--------------|----|-------|
| 中長期的な養成意向がある | 7  | 20.0  |
| 中長期的な養成意向がない | 26 | 74.3  |
| 無回答          | 2  | 5.7   |
| 全体           | 35 | 100.0 |

計画的な養成予定があると回答した組織に対して、組織勧奨の対象とする職員の数や属性につ

いて聴取した結果は、以下のとおり。

【組織勸奨の対象とする職員の人数に関する回答の例】

- ・ 毎年県内で2名ずつ取得する
- ・ 令和8年度までに組織内で2名の資格取得者を確保。その後は人事異動等を考慮し、常時2名以上の資格取得者の維持を図る。

【組織勸奨の対象とする職員の属性に関する回答の例】

- ・ 中堅でSV認定前の職員
- ・ 将来の幹部候補職員
- ・ 一定の業務年数があること
- ・ 社会福祉士、保健師、心理師など、対人援助職であること
- ・ 児童福祉に関する業務に従事していること
- ・ 業務において、他機関との連携、家庭養育支援に携わり、専門知識、スーパーバイズの役割を担う立場の者
- ・ 統括支援員（候補者を含む）
- ・ 児童虐待対策機能においてスーパーバイズを担うグループリーダー等

#### （４）受講者に対する期待

受講者に期待していることは、「受講者のこどもと家庭への相談援助の技能向上」と回答した機関が最も多く35機関中32機関（91.4%）で、次いで「受講者の関係機関との連携の技能向上」と回答した機関が29機関（82.9%）であった。

図表 206 受講者に期待していること(複数回答)\_問4

| 選択肢                               | n  | %     |
|-----------------------------------|----|-------|
| 受講者のこどもと家庭への相談援助の技能向上             | 32 | 91.4  |
| 受講者の関係機関との連携の技能向上                 | 29 | 82.9  |
| 受講者の他職員へのスーパーバイズの技能向上             | 25 | 71.4  |
| 受講者の自己成長（特定の技能の向上に限らないもの）         | 25 | 71.4  |
| 受講者同士でのネットワーク形成                   | 18 | 51.4  |
| 受講者が資格を取得することによる、専門家としての社会的信用度の向上 | 22 | 62.9  |
| 有資格者がいることによる組織の社会的信用度の向上          | 23 | 65.7  |
| その他                               | 3  | 8.6   |
| 無回答                               | 0  | 0.0   |
| 全体                                | 35 | 100.0 |

## (5) 資格取得者が担うことが期待される業務

資格取得者が担うことが期待される業務として、「こどもや家庭への専門性の高い相談支援の実施」と回答した機関の割合が最も高く 35 機関中 27 機関 (77.1%) であった。

図表 207 資格取得者が担うことを期待される業務(複数回答)\_問 5-1

| 選択肢                             | n  | %     |
|---------------------------------|----|-------|
| こどもや家庭への専門性の高い相談支援の実施           | 27 | 77.1  |
| こどもや家庭への支援に関する知識・技術の伝達、他職員への指導  | 23 | 65.7  |
| こどもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大 | 23 | 65.7  |
| 支援が必要なこどもや家庭の早期発見・早期対応          | 20 | 57.1  |
| 多職種・多機関と連携した業務の推進               | 22 | 62.9  |
| その他                             | 2  | 5.7   |
| 無回答                             | 0  | 0.0   |
| 全体                              | 35 | 100.0 |

上記の選択肢以外に、資格取得者が担うことを期待している業務については、「市町村や社会的養護関係者に対するソーシャルワークの視点に立った支援の指導」などの回答があった。

## (6) 資格取得者の組織・地域・社会における期待役割

資格取得者の組織・地域・社会における役割期待について、いずれの選択肢も、選択割合が半数前後であった。

図表 208 資格取得者の組織・地域・社会における期待役割(複数回答)\_問 6-1

| 選択肢  | n  | %     |
|--|----|-------|
| こどもの権利擁護や発達、自立の見通しを捉える視点をはじめとする、こども家庭福祉の専門職としての価値観・姿勢に基づいた実践者としての役割    | 22 | 62.9  |
| 習得したこども家庭福祉の専門的な知識・技術に基づいて職務を遂行する実践者としての役割                             | 21 | 60.0  |
| スーパービジョン（他者への助言等）を通じて、こども家庭福祉に関わる組織の職員の資質（専門職としての価値観・姿勢など）を向上させる役割     | 20 | 57.1  |
| 習得したこども家庭福祉の専門的な知識・技術の組織内への共有を通じて、組織の知識・技術の向上を担う指導者としての役割              | 20 | 57.1  |
| 自組織にとどまらず地域を俯瞰的に捉え、関係機関等を含む社会資源の連携を活かしたアプローチの実践者としての役割                 | 18 | 51.4  |
| こどもと家庭を取り巻く地域・社会環境の改善に向けて、地域全体のこどもの権利擁護のしくみの拡充等を担うソーシャルアクションの実践者としての役割 | 19 | 54.3  |
| 無回答  | 0  | 0.0   |
| 全体   | 35 | 100.0 |

## (7) 研修受講に向けた費用負担の状況

今年度、職員が認定資格を取得するための費用を組織が負担予定であるとした所属組織は、35 機関中 14 機関 (40.0%) であった。具体的な金額としては、1 人あたり 10 万円未満とした所属組織が 1 か所、10 万円以上 20 万円未満とした所属組織が 1 か所、20 万円以上とした所属組織が 12 か所であった。

## (8) 研修受講に向けた業務調整の状況

### ア 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整があると回答した割合は 35 機関中 7 機関 (20.0%) であった。

図表 209 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整\_問 8-1

| 選択肢      | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 業務調整実施あり | 7  | 20.0  |
| 業務調整実施なし | 26 | 74.3  |
| 無回答      | 2  | 5.7   |
| 全体       | 35 | 100.0 |

具体的な調整方法についての主な回答は下記のとおりであった。

- ・ 別の職員にケース対応をさせた
- ・ 会議等へ代理人が参加した
- ・ グループリーダー業務を兼任とした

### イ 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った受講者の所属機関 7 機関のうち 5 機関 (71.5%) が、認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感が大きい (「負担がやや大きかった」「負担が大きかった」と回答した。

図表 210 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整の負担感\_問 8-2

| 選択肢        | n | %     |
|------------|---|-------|
| 負担が大きかった   | 2 | 28.6  |
| 負担がやや大きかった | 3 | 42.9  |
| 負担がやや小さかった | 2 | 28.6  |
| 負担が小さかった   | 0 | 0.0   |
| 無回答        | 0 | 0.0   |
| 全体         | 7 | 100.0 |

認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った場合の調整で負担を感じた内容に関して、「受講者と同じレベルのスキルを持つ職員が少ないこと」「受講者の業務を代替できるスキルを有する職員が抱えている業務量がもともと多く、業務を代替できる余裕がないこと」との意見があった。

### (9) 資格取得者の採用に関する意向

こども家庭ソーシャルワーカー資格を取得していることが、採用選考で評価されると考えている機関の割合（「評価されると思う」「どちらかといえば評価されると思う」と回答した割合）は 35 機関中 28 機関（80.0%）であった。

図表 211 こども家庭ソーシャルワーカー資格を取得していることが、採用選考で評価されるか\_問 9-1

| 選択肢                 | n  | %     |
|---------------------|----|-------|
| 評価されると思う            | 14 | 40.0  |
| どちらかといえば評価されると思う    | 14 | 40.0  |
| どちらかといえば評価されないと知らない | 2  | 5.7   |
| 評価されないと知らない         | 4  | 11.4  |
| 無回答                 | 1  | 2.9   |
| 全体                  | 35 | 100.0 |

### (10) 資格取得者への処遇改善の検討状況

資格取得者への処遇改善を進める予定がある機関は 35 機関中 2 機関（5.7%）、検討中の機関は 6 機関（17.1%）であった。

図表 212 資格取得者への処遇改善の検討状況\_問 10

| 選択肢           | n  | %     |
|---------------|----|-------|
| 処遇改善を進める予定がある | 2  | 5.7   |
| 処遇改善を検討している   | 6  | 17.1  |
| 処遇改善を行う予定なし   | 24 | 68.6  |
| 無回答           | 3  | 8.6   |
| 全体            | 35 | 100.0 |

## 7. 小括

本調査研究では、研修の実施状況にかかるデータの収集を行った。昨年度・今年度の主要なデータ収集結果を、図表 213 に示す。

### (1) 研修の提供状況について

研修実施機関の数について、指定研修実施機関は 8 校 (R6) から 15 校 (R7) に大きく増えた一方で、追加研修実施機関は 5 校 (R6) から 4 校 (R7) と微減、SW 研修実施機関は 3 校 (R6) から 4 校 (R7) と微増している状況であった。第 1 号ルートを受講者にとっては受講機関の選択肢が増えた一方で、その他のルートを受講者に関しては、受講機関の選択肢が限られている状況が昨年度から変わらず続いているものと整理できる。なお、指定研修実施機関の中には、指定研修の受講定員が埋まった機関もあれば、募集をかけたが受講者が確保できず研修実施に至らなかった機関もある等、機関ごとに受講者の確保状況に差があるようであった。

受講者は昨年度に引き続き、指定研修を受講する研修実施機関を選定する上で研修の提供方法を重んじる傾向にあった(「研修の実施形式(オンライン・対面の比率)」の選択割合: R7 は 68.1%、R6 は 68.2%)。「研修の実施時間帯・曜日」の選択割合: R7 は 65.6%、R6 は 64.0%)。

### (2) 対象組織における資格取得の検討状況について

本調査の結果、大半の受講者が組織勸奨を受けずに研修を受講している状況は継続的に見受けられるものの、職員が認定資格を取得することを組織として勸奨・支援するケースが少しずつ増えてきている状況が把握できた。指定研修受講者のうち、研修受講にあたり所属組織から勸奨があった割合 (R7 は 36.5%、R6 は 21.2%)、指定研修を業務時間内扱いで受講している割合 (R7 は 26.0%、R6 は 14.1%)、研修受講料について補助を使う予定がある指定研修受講者の割合 (R7 は 25.1%、R6 は 11.7%) は、いずれも昨年度より高かった。

### (3) 受講者における研修への期待について

研修受講にあたり期待したこととして、受講者の回答結果については昨年度から傾向が変わらず、こどもと家庭への相談援助の技能向上、関係機関との連携の技能向上をはじめとした受講者本人のスキルアップを挙げる受講者が多かった。受講者の所属機関からの回答結果をみると、最も選択割合が高い項目は受講者の回答結果と同じく、受講者に対して、こどもと家庭への相談援助の技能向上、及び特定の技能の向上に限らない受講者の自己成長であった。

選択肢「受講者が資格を取得することによる、専門家としての社会的信用度の向上」(R7 は 66.7%、R6 は 46.7%)、「有資格者がいることによる組織の社会的信用度の向上」(R7 は 66.7%、R6 は 50.0%) については、昨年度より 10 ポイント以上選択割合が高かった。認定資格の創設から 2 年目を迎え、資格の認知度が少しずつ高まる中で、受講者の所属機関の中には、「認定資格を有することは、社会的信用度の向上につながる」と考えている者が出てきているものと推察される。

資格取得者には専門職として、どのような業務を担うことが期待されているかを確認したところ、指定研修や追加研修の受講者においては、こどもや家庭への専門性の高い相談支援の実施の選択割

合が最も高かった。他方で、SW 研修の受講者において本選択肢の選択割合は低く（36.0%）、むしろ子どもや家庭を支援する地域の関係機関とのネットワーク構築・拡大（82.0%）などを選択する割合の方が高かった。

指定研修受講者に対して、資格取得者の組織・地域・社会における期待役割について調査したところ、職員個人の価値観・実践に関する選択肢（「こどもの権利擁護や発達、自立の見通しを捉える視点をはじめとする、子ども家庭福祉の専門職としての価値観・姿勢に基づいた実践者としての役割」「習得した子ども家庭福祉の専門的な知識・技術に基づいて職務を遂行する実践者としての役割」）の選択割合が高かったものの、その他の組織・地域・社会に対する役割に関する選択肢の選択割合についても、どれも半数を超えていた。

#### （４）受講者の確保状況（量的アウトプットの状況）について

アンケート調査で把握できた指定研修受講者の分布について、ルート別にみると、1号ルートでの受講者が66.3%と最多であった（令和6年度は68.6%）。資格創設2年目となる今年度は令和6年度と比較して、研修の実施スケジュールが前倒しとなっているケースが多かった。そういった状況の中で、第1号ルートの受講者の割合が令和6年度からほぼ変わっていないことを踏まえると、今後、第2～4号ルートの受講者の量的確保を目指す場合には、研修時間が相対的に長いことや、研修実施機関の数が少ないことなどの課題の解決を検討することが重要だと考えられる。

受講者のうち、正規雇用（管理職）の割合は32.5%（R6：29.7%）であった。「子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 とりまとめ」（厚生労働省、令和5年3月29日）では、資格取得者に期待される専門性の程度について、「子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。）」と示されていたことを踏まえると、資格創設が構想された当時の想定と比較して、管理職を含め経験豊富な職員が多く受講していることが分かる。

#### （５）研修受講による直接的な成果（質的アウトプットの状況）について

研修受講者に対して、3つの専門性の柱それぞれが向上したと思うか、自己評価形式で回答を求めた。その結果、今年度も昨年度と同様、全ての研修種別・専門性の柱について、9割以上の受講者が肯定的な回答を行っていた。

指定研修の受講者のうち、児童福祉に係る相談援助への学びの意欲が高まった割合は95.6%（令和6年度は93.3%）であった。

図表 213 主要なアンケート調査結果(R6\_R7 比較)

| C.評価項目                      | D.評価指標  |  |       |       |      | E.把握方法    |          |
|-----------------------------|---|--|-------|-------|------|-----------|----------|
|                             | D-1.評価指標(大区分)                                 | D-2.評価指標(小区分)                                | R7数値  | R6数値  | 単位   | E-1.調査名   | E-2.調査方法 |
| <b>【研修実施機関レベル: 実施体制の充足】</b> |   |  |       |       |      |           |          |
| 研修実施機関の地域分散の度合い             | ・研修受講(対面)にあたり、前泊・後泊が必要な者の割合                   | 指定研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合                      | 15.1  | 20.1  | %    | 受講者(指定研修) | 問8-1     |
|                             |   | 追加研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合                      | 0.0   | 34.5  | %    | 受講者(追加研修) | 問8-1     |
|                             |   | SW研修受講にあたって宿泊が必要だった者の割合                      | 3.2   | 2.6   | %    | 受講者(SW研修) | 問8-1     |
| 研修体制の確保状況                   | ・研修実施機関の定員数(研修種別ごと)                           | 指定研修の定員                                      | 1190  | 1040  | 人    | 認定機関      | —        |
|                             |   | 追加研修の定員                                      | 120   | 170   | 人    | 認定機関      | —        |
|                             |   | SW研修の定員                                      | 200   | 200   | 人    | 認定機関      | —        |
| 教員(講師)数の充足状況(量的充足)          | ・演習時の教員と受講者の人数比率                              | 指定研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合    | 96.3  | 94.0  | %    | 受講者(指定研修) | 問7-2     |
|                             |   | 追加研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合    | 88.2  | 96.6  | %    | 受講者(追加研修) | 問7-2     |
|                             |   | SW研修の演習科目における講師と受講者との比率が妥当であったと回答した受講者の割合    | 91.8  | 92.3  | %    | 受講者(SW研修) | 問7-2     |
| 見学実習受入施設の充足状況               | ・都道府県別の受入施設数<br>・対象施設種別ごとの見学実習対象施設の数          | 受入施設が1件以上ある都道府県の数                            | 4.0   | 17    | 都道府県 | 研修実施機関    | 問2-3     |
|                             |   | ※指標化が難しいため削除を検討中                             |       |       |      | 研修実施機関    | 問2-3     |
| <b>【研修実施機関レベル: 運用の適切性】</b>  |   |  |       |       |      |           |          |
| 受講者の決定方法                    | ・受講者の決定方法                                     | 定員を超える申込者がいた場合、先着順で決定することとしていた研修実施機関の割合      | 76.9  | 80.0  | %    | 研修実施機関    | 問1-2     |
| 対面研修の実施状況(現業と両立可能な運用かどうか)   | ・研修における対面参集の機会の有無                             | 指定研修において対面参集の機会があった受講者の割合                    | 38.7  | 48.8  | %    | 受講者(指定研修) | 問6-7     |
|                             |   | 追加研修において対面参集の機会があった受講者の割合                    | 29.4  | 62.1  | %    | 受講者(追加研修) | 問6-8     |
|                             |   | SW研修において対面参集の機会があった受講者の割合                    | 19.7  | 28.2  | %    | 受講者(SW研修) | 問6-8     |
| 欠席時の代替措置の確保状況               | ・講義欠席時のインターネット等を活用したライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施率 | 講義欠席時のインターネット等を活用したライブ配信等・オンデマンド形式等による講義の実施率 | 15.4  | 30.0  | %    | 研修実施機関    | 問2-4     |
|                             | ・演習欠席時の補習授業等を予め設けた実施機関の割合                     | 演習欠席時の補習授業等を予め設けた実施機関の割合                     | 23.1  | 50.0  | %    | 研修実施機関    | 問2-5     |
|                             | ・演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制が構築できている研修実施機関の割合       | 演習・見学実習に関する代替措置を講じる体制が構築できている研修実施機関の割合       | 38.5  | 50.0  | %    | 研修実施機関    | 問2-6     |
| 履修認定                        | ・講義及び演習における出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合       | 講義について定めている研修実施機関の割合                         | 92.8  | 90.0  | %    | 研修実施機関    | 問2-7     |
|                             | ・見学実習の出席状況及び受講姿勢の把握方法を定めている実施機関の割合            | 演習について定めている研修実施機関の割合                         | 100.0 | 100.0 | %    | 研修実施機関    | 問2-7     |
|                             |   | 見学実習について定めている研修実施機関の割合                       | 100.0 | 100.0 | %    | 研修実施機関    | 問2-7     |
| 認定資格取得者のフォローアップの実施状況        | ・資格取得後に研修に係る振り返りの機会を設けている実施機関の割合              | 資格取得者を対象としたフォローアップを行う予定がある研修実施機関の割合          | 38.5  | 40.0  | %    | 研修実施機関    | 問3-8     |

| C.評価項目                                   | D.評価指標   |                                   |        |           | E.把握方法 |           |          |
|--|--|-----------------------------------|--------|-----------|--------|-----------|----------|
|  | D-1.評価指標(大区分)  | D-2.評価指標(小区分)                     | R7数値   | R6数値      | 単位     | E-1.調査名   | E-2.調査方法 |
| <b>【研修実施機関レベル:研修課程の妥当性】</b>              |  |                                   |        |           |        |           |          |
| 研修時間の適切性                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>研修受講時間の扱い(業務時間内扱い/業務時間外(自己啓発扱い)扱い)</li> <li>研修時間の妥当性(指定研修、追加研修、SW研修の別)※スケール評価を想定</li> </ul>   | 指定研修の受講が業務時間内扱いだった受講者の割合          | 26.0   | 14.1      | %      | 受講者(指定研修) | 問8-2     |
|  |  | 指定研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合           | 42.1   | 42.4      | %      | 受講者(指定研修) | 問8-3     |
| カリキュラム内容の妥当性                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>指定研修において、認定資格に求められる専門性に沿って必要な内容が網羅されているか</li> <li>具体的な援助場面を想定した実技指導等(ロールプレイング、グループワーク、事例検討等)が実践的な能力を修得する上で役立ったか</li> <li>演習において、具体的な内容を含む事例等が実践的な能力を修得する上で役立ったか</li> <li>追加研修やSW研修を通じて、実践的な力を身に付けることができたか</li> <li>見学実習を通じて、支援における姿勢や価値観等を修得できたと感じるか</li> <li>講義の中で、既知にしていた内容がどの程度あったか</li> <li>各科目の内容について理解できたか</li> </ul> | 追加研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合           | 41.2   | 69.0      | %      | 受講者(追加研修) | 問8-3     |
|  |  | SW研修の受講時間が妥当と回答した受講者の割合           | 41.0   | 28.2      | %      | 受講者(SW研修) | 問8-3     |
|  |  | 指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 96.2   | 95.4      | %      | 受講者(指定研修) | 問6-1     |
|  |  | 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 94.1   | 96.6      | %      | 受講者(追加研修) | 問6-1     |
|  |  | SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 93.4   | 94.9      | %      | 受講者(SW研修) | 問6-1     |
|  |  | 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか |        |           | (定性把握) | 研修実施機関    | 問3-1     |
|  |  | 指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 92.0   | 91.2      | %      | 受講者(指定研修) | 問6-2     |
|  |  | 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 88.2   | 89.7      | %      | 受講者(追加研修) | 問6-2     |
|  |  | SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 90.2   | 94.9      | %      | 受講者(SW研修) | 問6-2     |
|  |  | 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか |        |           | (定性把握) | 研修実施機関    | 問3-2     |
|  |  | 指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 93.8   | 91.9      | %      | 受講者(指定研修) | 問6-3     |
|  |  | 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 88.2   | 96.6      | %      | 受講者(追加研修) | 問6-3     |
|  |  | SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 95.0   | 92.3      | %      | 受講者(SW研修) | 問6-3     |
|  |  | 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか |        |           | (定性把握) | 研修実施機関    | 問3-3     |
|  |  | 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか |        |           | (定性把握) | 研修実施機関    | 問3-4     |
|  |  | 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合     | 88.3   | 89.7      | %      | 受講者(追加研修) | 問6-4     |
| SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合            | 72.2   | 74.4                              | %      | 受講者(SW研修) | 問6-4   |           |          |
| 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか        |  |                                   | (定性把握) | 研修実施機関    | 問3-5   |           |          |
| 指定研修において、既知にしていた内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合 | 31.0   | 39.6                              | %      | 受講者(指定研修) | 問6-5   |           |          |
| 追加研修において、既知にしていた内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合 | 23.5   | 13.8                              | %      | 受講者(追加研修) | 問6-6   |           |          |
| SW研修において、既知にしていた内容が講義の6割以上であると回答した受講者の割合 | 14.8   | 15.4                              | %      | 受講者(SW研修) | 問6-6   |           |          |
| 指定研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合      | 97.8   | 97.9                              | %      | 受講者(指定研修) | 問10-2  |           |          |
| 追加研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合      | 94.2   | 93.1                              | %      | 受講者(追加研修) | 問9-2   |           |          |
| SW研修において、各科目の内容について理解できたと回答した受講者の割合      | 91.8   | 100                               | %      | 受講者(SW研修) | 問9-2   |           |          |

| C.評価項目                                  | D.評価指標  |  |      |       |           | E.把握方法    |          |
|---|---|--|------|-------|-----------|-----------|----------|
|   | D-1.評価指標(大区分)   | D-2.評価指標(小区分)  | R7数値 | R6数値  | 単位        | E-1.調査名   | E-2.調査方法 |
| <b>【研修実施機関レベル:研修課程の妥当性】</b>             |   |  |      |       |           |           |          |
| カリキュラム実施の妥当性                            | ・教員の指導内容が各科目の到達目標に即した研修内容となっているか                      | 左記を達成するために、研修実施機関でどのような工夫を実施していたか  |      |       | (定性把握)    | 研修実施機関    | 問3-6     |
|   | ・講師の指導が、期待水準を満たしていたか                                  | 指定研修において8割以上の講師が期待水準を満たしていると回答した受講者の割合                                   | 62.2 | 56.2  | %         | 受講者(指定研修) | 問7-1     |
|   |   | 追加研修において8割以上の講師が期待水準を満たしていると回答した受講者の割合                                   | 47.1 | 69.0  | %         | 受講者(追加研修) | 問7-1     |
|   |   | SW研修において8割以上の講師が期待水準を満たしていると回答した受講者の割合                                   | 63.9 | 53.8  | %         | 受講者(SW研修) | 問7-1     |
|   | ・各科目の到達目標に対し、実施形式(講義、演習)は妥当であったか                      | 指定研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合  | 71.5 | 67.8  | %         | 受講者(指定研修) | 問6-6     |
|   |   | 追加研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合  | 47.1 | 72.4  | %         | 受講者(追加研修) | 問6-7     |
|   | SW研修において実施形式が適正であると回答した受講者の割合                         | 73.8   | 38.5 | %     | 受講者(SW研修) | 問6-7      |          |
|   | 研修目的及び受講負担等を総合的に踏まえ、対面で受講するコマ数が妥当であったか                | 指定研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合   | 51.7 | 47.0  | %         | 受講者(指定研修) | 問8-4     |
|   |   | 追加研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合   | 23.5 | 72.4  | %         | 受講者(追加研修) | 問8-4     |
|   |   | SW研修において対面コマ数が妥当であると回答した受講者の割合   | 42.6 | 43.6  | %         | 受講者(SW研修) | 問8-4     |
| 受講者の受講意欲の喚起                             | ・受講者にとって、経験を踏まえた自己覚知や学びにつながる内容か(自らの実践を振り返るワークを設けている等) | 指定研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合  | 95.4 | 94.0  | %         | 受講者(指定研修) | 問6-4     |
|   |   | 追加研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合  | 94.1 | 86.2  | %         | 受講者(追加研修) | 問6-5     |
|   |   | SW研修において左記が達成されていると回答した受講者の割合  | 93.5 | 100.0 | %         | 受講者(SW研修) | 問6-5     |
| <b>【研修実施機関レベル:その他(中長期的な観点)】</b>         |   |  |      |       |           |           |          |
| 認定資格取得者に対する継続的な学びの場の確保状況                | ・資格取得後に、フォローアップ研修等の資質向上の機会を設けているか                     | 資格取得者を対象としたフォローアップを行う予定がある研修実施機関の割合                                      | 38.5 | 40.0  | %         | 研修実施機関    | 問3-8     |
| <b>【対象組織レベル:受講者の送り出し時の状況】</b>           |   |  |      |       |           |           |          |
| 研修受講にあたっての実務への配慮の適切性                    | ・資格取得費用の本人負担状況  | 研修受講費用の自己負担額が10万円以上である受講者の割合   | 71.8 | 84.8  | %         | 受講者(指定研修) | 問9-1     |
|   |   | 研修受講費用の自己負担額が30万円以上である受講者の割合   | 25.4 | 33.2  | %         |           |          |
|   |   | 研修受講料の補助を利用する予定がある受講者の割合   | 25.1 | 11.7  | %         | 受講者(指定研修) | 問9-2     |
|   | 研修参加旅費の補助を利用する予定がある受講者の割合                             | 16.4   | 7.8  | %     | 受講者(指定研修) | 問9-3      |          |
|   | ・資格取得費用の所属組織負担状況                                      | 研修受講費用を負担した所属機関の割合   | 40.0 | 23.3  | %         | 所属機関      | 問7-1     |
| ・研修受講者の不在をカバーするための業務調整の負担感(業務調整を行った時間数) | 認定資格の受講者の不在を補填するための業務調整を行った機関のうち、調整の負担感が大きかったと回答した割合  | 71.4   | 55.5 | %     | 所属機関      | 問8-2      |          |
| <b>【対象者レベル:受講に至るまでの状況】</b>              |   |  |      |       |           |           |          |
| 研修制度・受講機会の周知の度合い                        | ・対象者のうち研修制度・受講機会を把握していた人の割合                           | 受講者の所属機関において、過半数の職員が認定資格研修の存在を認知している割合                                   | 34.3 | 50.0  | %         | 所属機関      | 問1-2     |
| 受講の動機                                   | ・受講のきっかけ(所属元組織の勧奨、本人の手挙げ)                             | 指定研修受講者のうち、所属組織からの勧奨があった割合   | 36.5 | 21.2  | %         | 受講者(指定研修) | 問5-2     |
|   | ・研修受講者の中で児童福祉分野でのキャリア構築を志向している人の割合                    | 指定研修受講者のうち、引き続き児童福祉に係る相談援助業務に携わりたいが、より資格を活かせる職場への異動・転職も検討している割合          | 33.4 | 29.3  | %         | 受講者(指定研修) | 問11-4    |
|   |   | 指定研修受講者のうち、今は主に児童福祉に係る相談援助業務に携わっていないが、近い将来、主に児童福祉に係る相談援助業務に携われるようになりたい割合 | 8.7  | 14.5  | %         | 受講者(指定研修) | 問11-4    |

| C.評価項目                                   | D.評価指標   |   |      |      |           | E.把握方法       |          |
|--|--|---|------|------|-----------|--------------|----------|
|  | D-1.評価指標(大区分)  | D-2.評価指標(小区分)                                     | R7数値 | R6数値 | 単位        | E-1.調査名      | E-2.調査方法 |
| <b>【量的アウトプット】</b>                        |  |   |      |      |           |              |          |
| 研修受講者の確保状況                               | ・研修受講者数(養成ルート別)  | 指定研修受講者(1号ルート)                                    | 354  | 551  | 人         | 研修実施機関       | 問1-1     |
|  |  | 指定研修受講者(2号ルート)                                    | 33   | 92   | 人         |              |          |
|  |  | 指定研修受講者(3号ルート)                                    | 120  | 146  | 人         |              |          |
|  |  | 指定研修受講者(4号ルート)                                    | 25   | 33   | 人         |              |          |
|  |  | 追加研修受講者   | 29   | 79   | 人         |              |          |
|  | ・研修受講者数(任用形態別)   | SW研修受講者(3号ルート)                                    | 132  | 142  | 人         | 受講者(指定研修)    | 問1-2     |
|  |  | SW研修受講者(4号ルート)                                    | 24   | 31   | 人         |              |          |
|  | ・研修受講者数(役職・職階別)  | 受講者(公務員)  | 44.0 | 31.8 | %         | 受講者(指定研修)    | 問1-4     |
|  |  | 受講者(正規雇用・管理職)                                     | 32.5 | 29.7 | %         |              |          |
|  | ・研修受講者の分布(経験年数別)   | 受講者(正規雇用・非管理職)                                    | 46.7 | 48.1 | %         | 受講者(指定研修)    | 問3-1     |
|  |  | 受講者(非正規雇用)  | 17.6 | 17.0 | %         |              |          |
|  |  | 指定研修受講者のうち主として児童福祉に係る相談援助業務の従事期間10年以上の割合(1・3号ルート) | 34.9 | 36.6 | %         |              |          |
|  |  | 指定研修受講者のうち児童福祉に係る相談援助業務の従事期間10年以上の割合(2・4号ルート)     | 26.3 | 25.5 | %         |              |          |
|  |  | 指定研修受講者のうち社会福祉士資格保有者の割合                           | 72.8 | 77.7 | %         |              |          |
|  | ・研修受講者のうち、関連資格(研修)を取得している割合(社会福祉士など対人援助にかかる資格、SV研修・要対協調整機関研修などの関連研修) | 指定研修受講者のうち精神保健福祉士資格保有者の割合                         | 38.1 | 50.9 | %         | 受講者(指定研修)    | 問2-1     |
| 指定研修受講者のうち保健師資格保有者の割合                    |  | 1.9   | 2.1  | %    |           |              |          |
| 指定研修受講者のうち保育士・保育教諭資格保有者の割合               |  | 37.8  | 34.6 | %    |           |              |          |
| 指定研修受講者のうち業務の半分以上が児童の福祉に係る相談援助業務である割合    |  | 71.2  | 66.1 | %    |           |              |          |
| ・研修受講者のうち、各業務を担う職員の割合(直接支援、相談支援、関係機関連携等) | 指定研修受講者のうち児童の福祉に係る相談援助業務に係る相談援助業務に現在携わっている割合                         | 92.3  | 89.0 | %    | 受講者(指定研修) | 問3-2         |          |
|  | 受験者数(R6)   | 786   | -    | 人    |           |              |          |
| 試験受験者の確保状況                               | ・研修受講者数に対する受験者数  | 資格取得者数(R6)  | 703  | -    | 人         | 公表情報(R6)     |          |
| 資格取得者の確保状況                               | ・試験に合格し、資格を取得した者の人数  | 資格取得者のうち1号ルートの割合                                  | 73.5 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
| 資格取得者の属性分布                               | ・資格取得者数(養成ルート別)  | 資格取得者のうち2号ルートの割合                                  | 9.7  | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  |  | 資格取得者のうち3号ルートの割合                                  | 12.7 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  |  | 資格取得者のうち4号ルートの割合                                  | 3.0  | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  |  | 資格取得者のうち正規雇用(管理職)の割合                              | 33.8 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  | ・資格取得者数(役職・職階別)  | 資格取得者のうち正規雇用(非管理職)の割合                             | 40.6 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  |  | 資格取得者のうち非正規雇用の割合                                  | 21.7 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |
|  | ・資格取得者数(経験年数別)   | 資格取得者のうち児童福祉にかかる相談援助業務の従事年数が10年以上の割合              | 56.3 | -    | %         | 資格取得者調査(非公表) |          |

| C.評価項目                    | D.評価指標   |                                       |                         |      |      | E.把握方法    |           |       |
|---------------------------|--|---------------------------------------|-------------------------|------|------|-----------|-----------|-------|
|                           | D-1.評価指標(大区分)  | D-2.評価指標(小区分)                         | R7数値                    | R6数値 | 単位   | E-1.調査名   | E-2.調査方法  |       |
| 【質的アウトプット】<br>研修内容の習得度合   | ・専門性の柱の向上(受講前、受講後で比較する想定)<br>① こども家庭福祉を担うソーシャルワークの専門職としての姿勢を培い維持すること | 指定研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 95.4                    | 95.1 | %    | 受講者(指定研修) | 問10-1     |       |
|                           |  | 追加研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 94.1                    | 96.6 | %    | 受講者(追加研修) | 問9-1      |       |
|                           |  | SW研修で①が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 96.7                    | 94.9 | %    | 受講者(SW研修) | 問9-1      |       |
|                           | 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                                     | 指定研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 95.7                    | 95.1 | %    | 受講者(指定研修) | 問10-1     |       |
|                           |  | 追加研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 94.1                    | 96.6 | %    | 受講者(追加研修) | 問9-1      |       |
|                           |  | SW研修で②が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 95.1                    | 94.9 | %    | 受講者(SW研修) | 問9-1      |       |
|                           | ③ こどもや家庭への支援の方法を理解・実践すること  | 指定研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 93.5                    | 92.2 | %    | 受講者(指定研修) | 問10-1     |       |
|                           |  | 追加研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 94.2                    | 96.6 | %    | 受講者(追加研修) | 問9-1      |       |
|                           |  | SW研修で③が向上したと思うと回答した受講者の割合             | 95.1                    | 92.3 | %    | 受講者(SW研修) | 問9-1      |       |
|                           | 習得した知識・技術等の所属先業務での活用可能性  | ・所属先業務で必要性を感じていた知識・技術等(役立ちそうな内容)であったか | 指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合 | 91.0 | 90.5 | %         | 受講者(指定研修) | 問11-1 |
|                           |  |                                       | 追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合 | 88.3 | 82.6 | %         | 受講者(追加研修) | 問10-1 |
|                           |  |                                       | SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合 | 83.6 | 94.9 | %         | 受講者(SW研修) | 問10-1 |
| ・他職種への理解が深まったか            |  | 指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 95.4                    | 96.5 | %    | 受講者(指定研修) | 問11-3     |       |
|                           |  | 追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 94.1                    | 89.7 | %    | 受講者(追加研修) | 問10-3     |       |
|                           |  | SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 95.1                    | 94.9 | %    | 受講者(SW研修) | 問10-3     |       |
| こども家庭福祉SW領域に対する受講者の意欲向上度合 | ・研修受講により、児童の福祉に係る相談援助の領域への学びの意欲が高まったか                                | 指定研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 95.6                    | 93.3 | %    | 受講者(指定研修) | 問11-2     |       |
|                           |  | 追加研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 88.2                    | 96.6 | %    | 受講者(追加研修) | 問10-2     |       |
|                           |  | SW研修で左記が該当すると回答した受講者の割合               | 91.8                    | 94.9 | %    | 受講者(SW研修) | 問10-2     |       |

---

## 第3章 資格取得者に関する調査

---

### 1. 調査概要

#### (1) 目的

資格取得者とその所属機関を対象とした調査を実施し、令和6年度の資格取得者が現在担っている役割期待について、事例収集を行うとともに、認定資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果を評価するにあたって必要な情報を収集・整理した。

#### (2) 調査対象

以下2種類の対象者に対してヒアリング調査を行い、資格取得による個人・組織の変化や、人事・処遇の状況に及ぼす影響について聴取した。

- ・ 令和6年度の認定資格取得者<本人向けヒアリング>
- ・ 令和6年度の認定資格取得者の所属機関<所属機関向けヒアリング>

また、令和6年度時点でこども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業等により、資格取得に向けた補助を実施した機関（うち、児童相談所設置自治体・こども家庭センター設置自治体を1件以上ずつ含むこととする）を対象として、こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得に向けた支援の状況について聴取した。

#### (3) 調査方法

オンライン会議での個別ヒアリング調査を基本とした。なお、本人向けヒアリングの一部に関しては、後述する資格取得者フォローアップ研修の実施時に、対面でグループヒアリングを実施した。

#### (4) 調査項目

##### ア 本人向けヒアリング

- 1) 基本情報
- 2) 資格取得後の自身の変化
- 3) 資格取得後のキャリアパスについて

## イ 所属機関向けヒアリング

- 1) 基本情報
- 2) 上長から見た、資格取得者の変化
- 3) 資格取得者をきっかけとした部署内の変化
- 4) 人事・処遇等に関する変化

## ウ 補助実施機関向けヒアリング

- 1) こども家庭ソーシャルワーカーの取得に向けた支援の状況
- 2) 令和7年度以降のこども家庭ソーシャルワーカー資格の取得に関する展望

## (5) 調査結果のとりまとめ方針

調査結果は、調査対象が特定できないよう、各調査対象から聴取した内容を調査項目ごとに箇条書きでまとめて整理し、調査対象となった個人・団体を特定できないよう配慮した。本人ヒアリング、所属機関ヒアリングについては、それぞれの発言を行った調査対象の所属機関種別を併記した。また、本人ヒアリングについては、それぞれの調査対象がヒアリング中に用いた文言・表現を可能な限り修正せず活用することとしている。(文意が伝わるよう、また前後の文脈がくみ取れるよう、最低限の修文を加えている)

## 2. 調査結果（本人ヒアリング）

### （1）基本情報

#### ア 現在の業務について

現在、こども・家庭に直接関わりを持つ者が13名、こども・家庭に係る管理業務等に従事する者が3名、その他業務に従事する者が2名であった。

ヒアリングを行った資格取得者の属性は、下表のとおり。

|       | 対象者                            |                                      |
|-------|--------------------------------|--------------------------------------|
| 児童相談所 | 児童相談所 児童福祉司                    | 一時保護所 統括職員                           |
|       | 児童相談所 ホットライン担当職員               | 児童相談所 保健師（元市町村 家庭支援担当部署スタッフ等）        |
| 都道府県  | 本庁こども家庭支援所管部署 職員               |                                      |
| 市町村   | こども家庭センター 相談対応職員リーダー           | 事務系管理職（元こども家庭センター 統括支援員）             |
|       | こども家庭センター 相談員リーダー              | こども家庭センター 職員（元母子・父子自立支援員等）           |
|       | 児童相談所設置準備担当（元児童相談所職員等）         |                                      |
| 社会的養護 | 児童養護施設 ケアワーカー                  |                                      |
| 障害福祉  | 児童発達支援・障害児相談支援事業所 児童指導員        | 児童発達支援・放課後等デイサービス事業所 児童発達支援管理責任者・管理者 |
|       | 障害児入所施設 児童発達支援管理責任者・管理者        |                                      |
| 医療機関  | 小児在宅医療機関 医療ソーシャルワーカー           | 大学病院 医療ソーシャルワーカー 副部門長                |
| 教育    | スクールカウンセラー（都道府県）、保育専門学校 非常勤講師等 | スクールソーシャルワーカー（都道府県、市町村）              |
| その他   | 矯正施設 職員（元保護観察所 保護観察官）          |                                      |

## イ 資格取得のきっかけ

資格取得のきっかけには、現場経験を土台に体系的に知識を習得することによる専門性の向上、こども家庭分野のソーシャルワークの質の向上、職業アイデンティティの形成、ネットワーク形成や事業・組織運営への貢献といったような自発的な目的意識や、周囲からの勧奨、研修形態や日程など受講のしやすさのような環境的要因があった。

### 専門性・知識の体系化

経験のないこども分野に配属され業務にあたる中で、知識としてきちんと体系だったものが自分の中になく、これをずっと自覚していたので、きちんと学び、よりベースを持って、仕事をしたいという思いがあったため。(こども家庭センター)

今までこども家庭、児童福祉分野に特化した資格というのがなかなかなくて、どういった形で自分自身のこれまでの実践を担保したらいいのか模索していたことに加え、こども家庭の分野に関しては、現場だけで培ってきたものというのがほとんどであったため。(障害児入所施設)

### 支援の質の向上

社会資源の活用に関する相談に乗れるようになりたいと思ったため。(放課後等デイサービス)

スーパーバイザーとしての資質の向上のため。(基礎自治体(児童相談所設置準備担当))

### 職業アイデンティティの形成

経験を振り返って、もう一度自身の専門性を確認する位置づけにしたいと考えたため。(都道府県(本庁・こども家庭支援担当))

保育士資格しか所有しておらずソーシャルワークの視点を獲得したかったから。(児童養護施設)

児童相談所勤務が長く、年齢的に他の部署に行くことは考えにくい中で、児童相談所で頑張るのだと覚悟を持つ機会になると思ったから。(一時保護所)

### 周囲からの勧奨

所属元等から「ぜひ取得してほしい」と声掛けがあったため。(医療機関)

地元の研修で知り合った人と励まし合いながら応募できたため。(こども家庭センター)

### ネットワーク形成

全国のソーシャルワーカーや児童相談所職員等とつながってミクロの支援だけではなく、マクロ的な支援の取組を考えていきたかったため。(医療機関)

児童相談所側の事情を踏み込んで知りたいと思ったため。(医療機関)

### 事業・組織運営への貢献

所属元で相談支援事業所の立ち上げが検討されていたため。(児童発達支援・障害児相談支援)  
事業の経営としてもプラスになると思ったため。(放課後等デイサービス)

#### 受講のしやすさ

オンラインで全部の科目が学べるならば受講できると思ったから。(こども家庭センター)  
日程の都合がついたため。(児童相談所)

## (2) 資格取得後の自身の変化

ア 専門職としての自覚や価値観の変化について、自身が認識している変化があるか

### ① こどもの権利に関する意識醸成

こども家庭ソーシャルワーカーの取得は、多くの専門職にとって、こどもの権利に対する意識を再認識・深化させる重要な契機となっていることが明らかになった。その変化は、単なる意識レベルにとどまらず、後述するように、多岐にわたる具体的な行動変容に繋がっている。

#### 「こどもの権利条約」の学びを通じた、自身の価値観のアップデート

研修を受講した一番の効果は、こどもの権利条約について学んだことにある。自身の学生時代はこどもの権利条約の批准前であったため、アカデミックな場で、こどもの権利条約について学びを得たのは初めてだった。これまでも条約について理解していたつもりではいたが、こどもに関わる人間として、本条約の内容は重要であり、自分自身の価値観の基盤とする必要があるものだと感じた。(医療機関)

研修の中でこどもの権利に触れられたところが大きかった。日々こどもと接する中で、こどもの権利を意識する割合が大きくなり、ベクトルをしっかりとこどもに向けようという意識を自分の中で強く持つようになった。(一時保護所)

#### 「親」中心から「こども」中心への支援の視点の転換

これまでは家庭の支援にあたり、「保護者の状況が改善することにより、こどもにもよい影響がある」との考えのもと、面接などを通じてまずは保護者を支えることを重視していた。研修での学びを通じて、こどもの声を聴く必要があることを強く認識した。(こども家庭センター)

カリキュラムの中でこどもの権利に関する内容が多くあり、ケースワークにおいて、保護者の意見も大事だが、こどもの意見やそうした声をどう聞き取るのかを大切にするのを学んだ。それを意識し、統轄支援員として、部下の保健師やケースワーカー等が迷った時に「こどもの意見を聞いてみよう」と話した。(基礎自治体(その他))

#### 職務のベースとして「こどもの権利」を意識

意識の変化としては、こどもの権利を強く意識して業務にあたるようになったことが一番大きな変化である。児童相談所（時にこども家庭支援センターも）では、行政側から保護者に対し注意や指導、権限を行使するなど場面を多く経験してきた。それも大事だが、そのベースとして、こどもに権利があること、大人がこどもの声をキャッチすること、こどもにとってもっともよいことは何かを考えることを学び、対応時に意識するようになった。（こども家庭センター）

## ② ソーシャルアクションへの意識向上

研修をきっかけとして、個別支援にとどまらず、こども家庭支援のそれぞれの現場で見出された制度や地域の課題等に対し、専門職として声を上げ、働きかけていく必要性を認識するようになった等、ソーシャルアクションへの意識について変化を感じているとの声も多く聞かれた。

### ソーシャルアクションを自分事と意識

受託事業として10代向け相談や育児相談に携わっている中で、これまでは気づきがあっても「当市ではこういう条例や要項があるから、こういうものなんだ」と思っていたが、研修をきっかけとして、「必要だと思うことを、実際に声を聞いた私たちが言わなければ誰が言うのか」と職場で話すようになった。自分は現場の人間で、ソーシャルアクションは他の人の仕事だと思っていたが、声を届けるのは自分たちなのだとの認識を改めた。（こども家庭センター）

年齢や立場的に、後輩職員が仕事をしやすく、仕事を辞めないようにしていく土壌をつくっていくことも求められるようになってきた。そうした点からも、上司に対して、「こうやりませんか」と働きかけていくこともソーシャルアクションの1つかと思っている。（基礎自治体（その他））

### 仲間を得たことが力づけに

研修を通じて、川下で事が起こってから対応するのではなく、川上の対応が重要ということを学んだ。社会福祉士などの倫理要項の中ではソーシャルアクションが謳われており、本当はそうあるべきなのだが、なかなか難しいと感じていた。しかし、今回の研修で様々な仲間と出会ったことで、1人では難しくても、みんなとだったらできるのではないかと思うようになった。（基礎自治体（その他））

## ③ 自身の専門性・役割や現在地の再認識

資格取得の過程で、自身のこれまでの経験を振り返り、専門性を再確認したり、他職種との比較を通じて自身の役割をより深く理解するなど、自身の専門性や役割を改めて強く意識するようになった、といった声が聞かれた。

### 自分の現在地を認識

児童養護施設に勤務しているので、当然のように「ソーシャルワーク」という言葉が出てく

る現場なのだが、今回の資格取得を通じて、自分がいかにソーシャルワークについて知らないままやってきたのかを知って驚いた。権利とは何か、現場にいるがほとんど分かっておらず、ゼロからのスタートだった。まだまだ自信はないが、逆に自分がどれだけ知らないかを認識する機会になり、「もっと勉強しなければ」と思った。(児童養護施設)

#### 自身の価値観を再認識

自分がどういう人なのか、自己覚知も含めて深く研鑽することができた。「熱意ある無理解者」にならないように、専門職としてどうあるべきかを考える機会にもなった。(障害児入所施設)

これまで医療ソーシャルワーカーや保護観察官などとして依存症の人や非行に走るこどもを見てきて、大人の問題とこども時代は不可分であり、こどもの時代の福祉をいかに保障していくかが大切ではないかと感じていた。資格取得の学びは、こどもから大人まで満遍なく勉強することがもっと人間を深く知ることにつながり、良い支援につながるという、自分の価値観を確かめる機会になり、自覚が強化されるようになった。(矯正施設)

#### 自分たちが価値を築いてくという使命感

研修を通じて得た出会いにも影響を受け、自分たちの価値を、自分たちで価値をつくっていく姿勢が必要なことを強く意識するようになった。現場で働く私たち自身が、この資格で得た学びをどう現場に還元していくか、クライアントにどう接していくかが、この資格の今後の流れをつくっていくと感じている。(こども家庭センター)

#### 価値観を共有する仲間の存在が軸となる

これまでも職能団体で色々と活動してきた方がだと思うが、今回の研修を通じて、そうした場に集う人々とは違う層の人々と出会うことができた。児童分野のマイノリティさを感じている中で、歩調や価値観が合う人との出会いがあったこと自体が、今後の自分の中での軸になるのではないかと感じている。(児童相談所)

#### ④ 特段の変化なし

特に変化はないとの回答もあった。

特に変化はなし。(基礎自治体 (児童相談所設置準備担当))

#### イ 専門職としての知識体系が、日々の業務や活動に活かされていると感じるか

##### ① 知識の体系化、実践の根拠の明確化

研修を通じて、これまで断片的に得ていた知識や経験が体系的に整理・統合され、支援の根拠を法制度等に求めて確信を持って実践できるようになった、などの意見が多く聞かれた。

### 体系的な学びが自身の知識・スキルを強化

自分は勉強不足だったので、研修を通じて法制度の変化や関連領域のこと、関連する法律などについて知識を得られたこと、それによって支援の中で提案できる幅が広がったことが大きかった。それは必要なことだった感じている。(こども家庭センター)

講義やテキストにたくさん掲載されていた文献や自治体の取組事例などの情報を、今でも面接場面で活用している。演習では、例えば生殖医療で授かったこどもや、特別養子縁組のこどもの出自を知る権利等、今まであまり深掘りしていなかったことや最新のテーマ等について皆で話し合い、これから必要になってくることを考えたことが貴重な経験だった。(こども家庭センター)

こども家庭福祉という学問の領域を知ったことで、それまでよりも人間理解が深まり、より深みのあるアセスメントができるようになった。(矯正施設)

### 自身の知識・経験との結びつき

長年勤めてきたものの、こども家庭に関する知見は現場だけで培ってきたので、どういった形で自分自身のこれまでの実践を担保したらよいのかと模索していた。研修受講を通じて、これまでの経験を振り返り、確認することができた。(障害児入所施設)

研修を通して、これまで自分の中でバラバラだった知識や経験が整理され、一つの考えとしてまとまったと感じた。また、支援の根拠を法制度などに基づいて説明できるようになり、自信を持って実践できるようになった。特に虐待予防の講義では、自分の中にあった価値観が言葉として整理され、「これが自分の考えだった」と納得できた。(スクールカウンセラー等)

### 法的根拠を学んだことが自信に

これまで NICU や周産期母子医療センターに携わり、現在は特定機能病院でソーシャルワーカーとして勤務しているが、この研修を受けるまで児童福祉法の中身をここまで詳しく深掘りして学ぶ機会がなかった。関係機関との連携の根拠など、法的根拠を含めて学べたことで、確信をもって支援できるようになった。(医療機関)

## ② 視野の広がり、俯瞰的・多角的な視点

研修での学びを通じて、こども個人の課題だけでなく、家庭環境や周囲の状況も含めた全体像を捉える視点や、物事を俯瞰的に見る視点を獲得できた、などの変化が挙げられた。

### 多職種の視点や考え方を知り、視野が広がった

保育士や母子保健領域の保健師や看護師の方なども資格取得を目指す同志としてこの研修に参加されており、自分の視点だけではなく、他の方の視点をしっかり取り入れて、個別の支援をしていくことの重要性を強く認識するようになった。(医療機関)

### それまで見えていなかったことへの気づき

研修での学びを通じて、普段の支援の中でどうしても障害特性ありきになってしまい、子ども一人一人が持っている特性や性格等についてアセスメントしたり、深く考える機会がおろそかになっていたと感じた。本人の周りを取り囲む環境が本人にとって障壁になっているから今の状況が起きているのだということを改めて実感し、より視野を広げて、一人一人に対してじっくりと見ることができるようになった。(障害児入所施設)

今回の研修で学んだことで、自分たちの立場では知り得なかったような組織の話も含めて、大きな枠の中で色々なことがあり、その先にケースワークがあることが良く分かった。初めて聞くような話を耳にすることもあり、組織を動かすような立場にはないものの、それは知識としてとても自分のためになった。(こども家庭センター)

### 多面的に物事を考える

今回勉強をしたことで、ケース対応において今までは社会福祉士さんにお任せになっていた部分を、自分なりに色々な視点から考え、多面的に物事を見られるようになったところが変化だと感じている。(児童相談所)

相談対応にあたり、これまではその人の話の中に出てくる部分だけで考えていた面があったが、研修をきっかけに、「どんなところにどんな関係者がいるだろうか」「〇〇は誰に相談するだろうか」「こういうつながりがあったのかもしれない」など、以前よりも俯瞰的に全体像を見て考えられるようになった。研修の中に様々な人がいて、「そういう目線があるのか」と気づいたことが活かされている。(児童相談所)

### 仲間との関わりを通じた視野の拡がり

一緒に学んだ仲間たちと SNS で「こんな取組をしているよ」「こんな時、どうしたいいの？」などと情報交換する中で、「ああ、そうすればいいのか」と気づきになる。(こども家庭センター)

## ③ 支援方法やアプローチ等に関する新たな気づき

研修で学んだ具体的な支援手法やツールを、現場において活用し、効果を実感しているという声も聞かれた。

### 研修で得た学び・情報を職務に活用

子どもの気持ちを引き出すために、研修で使用した資料や絵本などを使用し、子どもの権利について説明を行っている。(こども家庭センター)

こども家庭センターで新しく導入されたサポートプランは、家庭の課題に注目するのではなく、できることや長所に注目してプランを作成するもの。今までのケースワークや保健師の活動の中ではそういった視点がありませんでしたので、「こういった視点もあるから、やってみ

ようか」と職員に声をかけるなどサポートをし、役に立つことができた。(基礎自治体(その他))

研修の中で、ライフストーリーワークという手法を学んだ。ライフストーリーワークを通じて、社会的養護のこどもたちがウェルビーイングな状態を自分で切り開いていくプロセスは、薬物依存症の大人が回復していくプロセスにも似ている。このような研修から得た新たな学びを、自分の関心や専門領域に拡げて応用可能性を考え、学びを深めたい。(矯正施設)

#### ④ 特段の変化なし

特に変化はないとの回答もあった。

前職の経験が日々の業務や活動には活かされていると感じているが、本資格を取得するために学んだことが活かされているとは感じていない。(基礎自治体(児童相談所設置準備担当))

人との出会いが大きかったが、研修の内容面では、指定研修も特段目新しいものがあったとは感じておらず、能力的に明確な変化があったとは思わない。(児童相談所)

### ウ こどもや保護者へのソーシャルワーク実践の場面における、自身の意識や行動の変化

#### ① こども本人を中心に置いた関わりの実践

こどもの意見を引き出すための言葉かけを意識したり、こどもの権利について直接説明したりするなど、こども本人を主体として尊重する関わりを実践している、といった声が聞かれた。

#### こどもに対する声かけ

できる限り夢や希望についてこどもから聴くようにするのだが、被虐待児は大人や社会への不信感を募らせているので、投げやりになったり、反抗的な態度を取る、口を閉ざすなどの子が非常に多く、思いを聞き出せない場面を多く経験してきた。研修を受けてから、こどもの気持ちを引き出す資料や絵本を使ったり、こどもの権利の説明を年齢ごとに変えるなどをも意識するようになった。口を閉ざしている子に対し、「こういうことが今、あなたにとって大事だと思っている」と資料を交えながら語りかけるようになったことが、この資格の勉強における学びとして、いちばん大きい。(こども家庭センター)

今までも「こどもの権利」とは言われていたが、こどもに対して直接言うことはなかった。しかし、研修で知識を得たことで、少しはこどもに問い掛けられるようになったかなと感じている。(こども家庭センター)

#### こどもの声をしっかりと聴く姿勢

ベクトルをしっかりと子どもに向けようという意識が強くなった。子どもの行動を最初から否定することなく、その意図をしっかりと聞くことができるようになった。「あなたにはこういう権利があって、それは守られるべきものであり、他の人にも同じような権利があるから、このようにしたいと思うが、どうだろうか」という問いかけを、子どもに対してするようになった。(一時保護所)

子ども家庭センターでは保健師やケースワーカー等が相談対応にあたるが、家庭内でトラブルがあった際に窓口に来るのは保護者。職員が「お母さんはどうしたいの?」と聞き、保護者は話を聞いてもらうとある程度満足されるのだが、問題の解決にはならず、何度も来所される、といったことがあった。そこで、「子どもに話を聞いてみないか」と職員に話し、子どもの声を聞きに行ったところ、子どもは「両親に自分に注目してほしい」という思いを抱えていることが分かった。(基礎自治体(その他))

### 子どもを主語にした関わり

例えば気管切開をするかどうか考える時、医療職は「お母さんはどうしたいですか」と保護者に聞くが、「この子にとって、気管切開をしたらどうなるか」と、この子の気持ちになってみんなで考えることができるように、本人を主語とした意見を引き出すための声かけを一層意識するようになった。最終的に聞かれる言葉は同じかもしれないが、「〇〇ちゃんにとって、それがいちばんいいことなのですよ」とひと言、言い添える。(医療機関)

療育の世界では、保護者の「〇〇ができるようにしてあげたい」という希望が先行しがちで、以前の自分はそれを受け入れていた。しかし、今は、本人が療育の時間を自分の居場所と感じられるように、まず本人がここに来たいと思えるような居場所づくりを心がけ、その中で両立できる療育を考えるようになった。(児童発達支援・障害児相談支援)

## ② 子どもや家庭を包括的に捉えた支援

目の前の課題だけでなく、家庭環境や本人の楽しみ、居場所づくりなど、より広く包括的な視点から子どもや家庭をアセスメントし、支援を組み立てるようになった、との声が聞かれた。

### 子どもを取り巻く環境・周囲への働きかけ

研修での学びを通じて、普段の支援の中でどうしても障害特性ありきになってしまい、子ども一人一人が持っている特性や性格等についてアセスメントしたり、深く考える機会がおろそかになっていたと感じた。本人の周りを取り囲む環境が本人にとって障壁になっているから今の状況が起きているのだということを改めて実感し、より視野を広げて、一人一人に対してじっくりと見ることができるようになった。(障害児入所施設)

子どもや家庭を包括的に捉える支援では、目の前の課題だけでなく、家庭環境や本人の楽しみ、居場所づくりなど幅広い視点からアセスメントを行い、支援を組み立てることが重要とされている。研修で学んだ内容を活かし、特別支援学校でスクールカウンセラーとして関わる中で、障害のある子どもにも戸惑うことなく、多角的な視点から適切な声かけや支援ができるよ

うになったと感じる。(スクールカウンセラー等)

障害特性を見るだけでなく、家庭内で問題行動やバックグラウンドにある家庭環境との関係性、虐待等につながる可能性など、今まで点と点で見えていたものが、線となって捉えられるようになったと感じる。相談を受ける際にも、全体像を捉えてアドバイスをしている。(放課後等デイサービス)

#### 保護者も一人の人間として尊重

保護者のことも一人の人間として尊重する意味を込めて、保護者のことを「〇〇くんのお母さん」ではなく、名前で呼ぶように心がけている。こどもの対応に疲れて荒れていたお母さんと話すきっかけになったり、「一人の人間として話しかけられたみたいです」と喜んでくれたこともある。(児童発達支援・障害児相談支援)

### ③ 特段の変化なし

特に変化はないとの回答もあった。

特に変化はなし。(基礎自治体(児童相談所設置準備担当))

## エ ケースに関わる関係者や関係機関との連携における、自身の行動の変化

### ① 多機関・多職種への理解の深化

研修での他職種との交流を通じて、これまで見えにくかった関係機関の役割や背景事情などへの理解が深まり、一方的な要求ではなく、相手の立場を想像し、協働しようとする姿勢が生まれた、といった声が聞かれた。

#### 関係機関の視点や考え方への気づき

研修に参加していた様々な領域の方の話を聞き、「病院側はこう思っていたのか」「施設側はこう思っているのかもしれない」などと新しい視点を学ぶことができた。それにより、「それだったら、私たちから連絡しても大丈夫かもしれない」「同じ思いかもしれない」などと思いつき、躊躇せずに連絡を取り合えるようになった。(こども家庭センター)

こどもに関わる多くの職種の方を意識して、チームで協働する意識が高まった。研修には、こども家庭センターや地域の学校・保育園はもちろんのこと、障害、生活保護、司法など様々な領域から参加があり、福祉の範囲を超えた関係者も含めて多職種の意見を交えた演習ができたことは大きかった。演習の中で本音を聞くことができ、今、自分の業務の中でも、「そういう考えもあるよな」と相手の立場を想像しながら、やり取りできるようになった。(こども家庭センター)

研修での他職種との交流を通して、これまで見えにくかった関係機関の役割や背景への理解が深まったと感じた。これまでは児童相談所やこども家庭センターの方と関わる中で、相手の意図が分かりにくいと感じることもあったが、研修で直接話し合うことで考え方を知ることができた。また、スクールカウンセラーとして学校に伝える際には、相手の立場を踏まえて分かりやすく伝える必要があると改めて気づいた。(スクールカウンセラー等)

関係機関へのイメージが具体的になった。実際にケース対応を行う際に、関係機関がどう考えて対応するか等が具体的に分かるようになった。(児童相談所)

やはり一番大きかったのは、他職種の意見やケースへの向き合い方、視点がまったく違うということを学んだことである。ケース対応の際に、なぜこれをしてくれないのか、なぜ動いてくれないのか等と思うことがあるが、「そういう視点が強いからなのか」と理解ができるようになったと感じている。(教育委員会)

### 関係機関の実情への理解

研修の中でグループワークやロールプレイを多く経験したが、実際に児童相談所に勤務している方も多く、実体験を話してもらった。虐待通報への対応や安否確認などの過酷さを実際に聞き、同じ支援者であるのに、自分たちはなんと守られた環境にいるのだろうと感じた。(医療機関)

研修の中でたくさんの方とグループワークをしたことが大きな学びにつながった。例えば、保健所や児童相談所は何がどう大変なのか、見えていたようで見えていなかったことに気づき、関係機関として想像する先が深まり、以前よりもマクロの目線で考えられるようになった。(医療機関)

## ② 関係機関の間での橋渡し役

①に挙げられた理解の深化等により、異なる組織間で両者の橋渡し役として円滑な連携を促す役割を意識したり、他機関への連絡を躊躇しなくなった、などの声も聞かれた。

### ケースワークの中で関係機関の存在を意識

関係機関との連携について、これまでは利用者と自センターとの関係性の中で提案などのやりとりをするだけだった。しかし、今はケースワークの中で他の関係機関の話にも触れ、了解を得られれば自分からも一報を入れたり、「応援団を増やしましょう」という話をするようになった。(こども家庭センター)

### 円滑な連携のために、自分ができていることを考える

研修を児童相談所の職員の状況を知り、自分も病院という組織の中にいる存在として、児童相談所に対して何かサポートできることがないかという視点で、個別のケースに取り組もうと強く思うきっかけになった。そこがいちばん大きな変化だった。例えば、資格取得後に搬送されてきた虐待が疑われる事案の対応時、以前であれば情報がなかなか思ったように得られ

ないことにいら立ちを感じていたが、児童相談所側の大変な事情をかみ砕いて、院内の他職種に伝えるなど、自分の立場でできることを考えた。(医療機関)

措置という形で入所している子たちもいるので、現場の自分自身が所属している施設のみならず、関係する機関とのつなぎ役として、成長に伴う様々な情報共有を行ったり、色々な機関との連携を円滑に行うという立場で、とても役立っていると思う。(障害児入所施設)

#### 資格が共通項となり、やりとりが生まれる

ケースに関わる関係者や関係機関との連携で、わずかながら、やはりこの資格に関わる人にすれ違うようになった。「研修一緒でしたよね」「あの会でときどき関わっている方ですよ」など、この資格が共通項となっている人との出会いが増えてきているのは明らかで、そこはすごく大事な明確な効果なのではないかと思う。(児童相談所)

### ③ 制度や地域への働きかけの実践

資格取得で得た視点や立場を活かし、既存の制度の対象者を拡大するよう自治体に働きかけたり、地域や関係者を巻き込んで新たな居場所づくりを実践したりするなど、具体的なソーシャルアクションにつながっている事例も報告された。

#### 相談の現場から行政への働きかけ

ソーシャルアクションの実例として、センターで行っていた事業をより効果的に活用するために、それまで限定的だった対象者の要件を支援を必要としている人に広げたいと市に働きかけ、実現に至った。(こども家庭センター)

#### 組織の対応力を強化するために、改善に向け行動

資格取得後に、院内の虐待防止委員会の内規と現場対応マニュアルやフローの改訂に取り組み始めた。研修を通じて法的根拠や裁判時の証拠となるカルテ等の重要性を学んだためである。小児科だけでなく、皮膚科や整形外科等も含めて虐待が疑われる事案への初動対応をしっかりと行うことができるように、マニュアルを整備し、虐待の問題を病院全体にエスカレーションして対応ができるように変えていきたいと考えている。(医療機関)

#### 地域の関係者を巻き込んだ取組を展開

当市ではこどもの自殺対策に取り組まなければならないという課題を抱えていたため、こどもの声を聴くために何かできないかと職場で話し合い、研修で着想を得た学校内居場所カフェの立ち上げに取り組んだ。地域の民生委員や民間事業者などにも協力を得てカフェを実現し、実際に支援につながったケースも出た。そういった視点と活動の原動力が、資格取得の中で見えてきた。(基礎自治体(その他))

#### 専門職としてあるべき姿を考え、行動

こどもの権利に基づいた支援を行う専門職として、資格を取得したことで、責任も発生する

と思う。高齢分野や障害分野などの関連分野を含め、こどもや家庭は様々な領域に関わるもの。自分なりに何ができるかを考え、自分の立ち位置を活かし、個別の支援よりも少し広い視点で、あるべき姿に向けて自分なりに活動していきたいと思っている。(都道府県(本庁・こども家庭支援担当))

#### ④ 特段の変化なし

特に変化はないとの回答もあった。

特に変化はなし。(基礎自治体(児童相談所設置準備担当))

自分が持ち続けている現場や、その横のつながりに関する変化という面では、あまり実感的な変化はないというのが正直なところである。(障害児入所施設)

関係機関との連携については特にあまり変わらない。自分がこども家庭ソーシャルワーカーの資格を取得したことも周囲は恐らく知らないし、相談員さんたちはこの資格が何かも知らないのではないか。(放課後等デイサービス)

### (3) 資格取得後のキャリアパスについて

#### ア 自身が職場内で担う職務・役割について、資格取得前後での変化の有無・内容

現行の職務において、習得した知識・価値観を職場に還元したり、より高度な既存業務を担当するようになったりと、資格を取得するプロセスで得た知識・価値観を活用したとの報告があった。さらに、資格取得をきっかけとして、新たなアプローチの必要性・有効性に気づき、自らの支援に取り入れようと取り組んだ事例も確認された。

#### 習得した知識・価値観を職場に還元した

より困難なケースの担当を任されるようになった。保護者が気難しいケースなど敬遠されがちなケースを担当することや、面談への同席を同僚から依頼されるケースが増えてきたので、頼りにされていると感じる。(こども家庭センター)

表向きに習得した内容を還元する機会はなかった。一方で、実践を行うことで「体で示す」ことは増えてきたと感じており、その点において、法人内への還元ができていていると感じている。(障害児入所施設)

#### より高度な既存業務を担当するようになった

資格取得で得た知識をもとに、他の職員へ講義を行う役割を担った。院内のソーシャルワーカー23名に対して、こどもの権利条約とはどのような内容か、それについて学ぶことで自分自身にどのような発見があったか、伝える場を設けた。(医療機関)

現場の支援者を守るための法律だということから、勉強会を部門内で開始した。(医療機関)

#### 新たな業務の必要性を見出し、取組を開始した

所属組織では、食材を貧困世帯に配布する事業を行っている。これまでは要保護対策地域協議会に受理された家庭のみを対象としていたが、それ以外の家庭であっても、子育て支援を通して必要性を把握した場合については対象に含めることで、虐待件数の低減につながるのではないかと考えた。昨年、所属機関内で相談した上で市役所に提案し、今年度から、対象家庭の拡大につながった。(こども家庭センター)

資格取得後に院内の虐待防止委員会の内規、現場対応のマニュアルやフローを、虐待を初動発見した医師が戸惑わないように改定する作業を進めている。(医療機関)

将来的には、児童相談所による介入が必要となる前の段階にある家庭に対して、生活リズム等を構築できるような下宿サービスを行いたいと考えている。... (中略) ...そうした時にこども家庭ソーシャルワーカーの資格があると、身に付けた知識やスキルの活用に直結すると考えている。(放課後等デイサービス)

自身の居住自治体で、学習支援事業の報告会に行った時、「今、どのような支援が必要か」というグループワークがあり、「やはりボランティアの教育が必要だね」という話になった。そこで「ボランティアの教育で、ソーシャルワークとコミュニケーションのスキルの部分からだったら、

お手伝いできます」と手を挙げる事ができた。(中略)「まだ、どう動き出したらいいかという具体的な方法があるわけではない。ただ、例えば、老人福祉分野ではワンストップの窓口があるように、こどものワンストップの窓口があって、本当に困っている人が、ここに行ったら、全部相談できるみたいな窓口が欲しいですね」という提案ができる勉強をしたという感覚である。(児童発達支援・障害児相談支援)

(資格取得のための研修を受講している時に、)学校の中で子どもたちがボードゲームやカードゲームをして、子どもたちと普通におしゃべりを交わしながら、そこで声を拾っていく、学校内居場所カフェの活動について知った。これはいいなと思い、管理職的な立場をいろいろ利用して、民生委員さんや議員さんに話をした... (中略) ...元気なおばちゃんたちを集め、「ちょっとやってみない?」と言って、それを学校でやってみた。そうしたら、結構いっぱいお客さんが来てくれて、その中から結果的に何人か、「ちょっとこの子ヤバいな」という子が見つかり、そのあとの支援に繋がったこともある。(基礎自治体(その他))

社会的養護の子どもたちに実践されているライフストーリーワークを、大人に使った場合にどんないい変化があるかをちょっと研究し、学びを深めたいということだ。自分の興味・関心や、専門領域に幅が広がられたことがいちばん変わったところだと思う。(矯正施設)

#### イ 資格取得を契機としたキャリアパスの変化(異動・転職など)

資格取得をひとつの契機として、自身の専門性を高めたいという動機や、より専門的な職務への挑戦につながり、具体的なキャリアアップのアクションに結び付いた事例が見られた。

養育支援訪問員 → 児童相談所の保健師へ転職した。資格取得を自己研鑽の一環と捉えていたが、得た知識を試したいという思いから転職に至った。同じところにずっといるより、せっかく資格を取って、知識も増えたから、それを通用するかどうかちょっと試してみたい気持ちになった。(児童相談所)

市役所の事務職 → 専門職(福祉職)として公的機関へ転職予定である。研修で出会った他の専門職の姿に刺激を受け、現場の専門職として働くことを決意し、転職活動を行った。資格取得中にいろいろな業務の方々と出会っていると、それぞれ輝いている。(中略) そういった現場の方々と接し、私もやはり現場に戻りたいという思いが出てきたので、今年度は転職を進めている。今までの経験を活かしたいこともあり、事務職ではなく、福祉職として、専門職採用となる予定である。(基礎自治体(その他))

資格取得がきっかけとなり、自治体から直接依頼を受け、より広範な子どもたちを対象とする新たな職務に就くことになった。(教育委員会)

支援の幅を広げ、もっと自治体と直接協議するポジションになりたいという思いから、管理職試験に挑戦したほか、現在は、既存の枠組みにとらわれず新しい取組ができる職場への転職を希望し、活動している。(こども家庭センター)

## (4) その他

### ア 新たなコミュニティの形成

研修受講によるつながりに加え、研修実施機関の枠を超えた受講生のつながりは、こども・家庭分野に関心を寄せる者同士の新たなコミュニティを形成し、モチベーションの向上や助け合える関係性の構築、専門性の向上に繋がっていた。

#### 受講生間のコミュニティ形成

同じ研修実施機関の受講生のグループ LINE で、「研修会があるよ」とか、「こういう本が出たよ」といった情報の共有があり、勉強しようと思えて、ありがたい。(教育委員会)

自分が講師をした研修機関と自分が受講した研修機関の両方に軸足を置けたので、ネットワークがそれぞれ広がった。それに加えて、研修機関の枠を超えて、自主勉強会とか、模擬問題を自分たちでつくるとか、試験終了後、資格を取ったあとも、ほぼ毎月何かの形で会を開くといったところで、全国にネットワークが広がったという実感がある。研修企画業務の際に、このネットワークで知り合った方に他都道府県の現地の状況について発表を依頼できた。(都道府県(本庁・こども家庭支援担当))

研修実施機関の枠を超えた自主的な LINE グループでの勉強会等の取組は新鮮で、主導している人をリスペクトして参加している。公務員だと、私のように期せずしてこども分野に配属になる職員や、大学を卒業して1年目で「保護者からこんなにいろいろ言われるなんて、思っていたのは違う」という職員がたくさんいる中で、配属になった以上は、自分たちでこの組織を盛り上げていこうという動きをしていくことの励みになる。(こども家庭センター)

同じ研修実施機関の受講生と自主的に勉強会を続けている。こども家庭 SW の勉強をしたことで知ったライフストーリーワーク等と学んできた勉強と併せて、人をどう見ていくかという話をする機会が増えてきました。それを聞いた人がいろいろな反応を返してくれることで、また自分の学びが深まるという相乗効果が得られている。(矯正施設)

#### 地域のコミュニティの形成

業務を通じ、地域内のこども家庭ソーシャルワーカー取得者に対し研修等の案内を行っている。資格取得の動機はそれぞれ違うところがあるかもしれないので、今のところ、ネットワークを組み、連携して業務をすることはあまりない。(都道府県(本庁・こども家庭支援担当))

#### 多様なバックグラウンドの受講生との関係構築

研修では、他の都道府県の受講生や、児相やこども家庭センターの受講生もいて、それぞれの地域で、同じ資格者というか、同じ所属、同じ職種でも、いろいろ違うのだということがわかり、勉強になった。(教育委員会)

この経過を通じて、サードプレイスとしての人間関係を持てたことがとてもすごい収穫だ。(児

## 童相談所)

研修では、ディスカッションをする機会がたくさんあったので、その中で自分以外の視点や現場の声を聞くことで知識を消化していくことが実践の変化に繋がっていたのではないかと思う。(こども家庭センター)

この資格でいちばん大きかったのは、やはり本当に共通言語を話せる志の高い方々と出会えたことだと思う。対面研修だけでなく、オンライン研修もグループワークの時間が結構長く、その中で私はあまり専門的な話もできなかったのも、そういう専門的な話ができない人たちが集まると、先生たちからは怒られるかもしれないけれども、結構どうでもいい話をずっとしていたことがモチベーションアップに繋がっていった。(基礎自治体 (その他))

## イ 資格に対する周囲の理解

資格取得に当たっては、実務経験を示すための書類の準備や研修受講のための勤務調整、受講費用の工面が必要となる。これらについて職場の理解や支援が得られたケース、部分的に得られたケース等があった。資格取得者の職場及び関係先において資格の認知度は様々で、全く知られていないケースや、資格を契機に会話が弾んだケースや共通理解に繋がったケースもあった。

## 資格取得に必要な準備・時間・費用の工面

職場では職務経歴を出してもらい、講習の時間が110時間近くあって対面で受講するために会社を早退させてもらった。社長にこの話をした当初は「そんなのがあるの?」という感じであったが、すぐに「頑張って」と言われた。私は「落ちるかもしれないので、あまり言わないでください」と言ったものの、すごく応援はしてもらえた。ただ、経済的には応援してくれない。(児童発達支援・障害児相談支援)

3号ルートだったので職場に実務経験の証明をしてもらうところからスタートした。上司はこども家庭ソーシャルワーカーという資格が始まることは知っていたものの「やはり児童相談所で働く児童福祉司のための資格なのではないか」、「あくまでも自己研鑽。あなたが好きでやっているのでしょうか」という雰囲気があり、200時間弱の研修時間に対し理解を得るのが難しかった。(児童相談所)

実務経験の証明のために、過去に配属されたところには全部出してもらった。(教育委員会)

上司はすごく勉強家で「自分も取りたい」と言っていた。上司は業務的に時間の捻出が難しく受講を断念したものの、非常に応援してくれた。研修のため時間通り帰らなければいけない日には、「きょうは研修だよ」という感じで送り出してもらい職場の協力を得た。ただ、職場の大多数は「そんなものがあるのだ」とか、「よくそんなにお金と時間をかけて、やるね」とかの反応がほとんどだった。(こども家庭センター)

## 職場や周囲における資格の認知度

こども家庭ソーシャルワーカーという資格は、現場の支援力を高めるうえでとても意義があるものだと感じていますが、スクールカウンセラーの間でもまだあまり知られていないのが現状です。(スクールカウンセラー等)

名刺を差し出した時に、「こども家庭ソーシャルワーカーなのですか」と言われることもあり、校長先生等、「この人はこども家庭ソーシャルワークの勉強をしたのだ」と意識して見てくれる人がいることは、本当に小さなことですが、うれしいと思っている。(医療機関)

名刺にはこども家庭ソーシャルワーカーの名前が載っているので、今年になって改めて名刺交換した方からは、「取ったのですか」みたいなことも言われた。以前、県立の精神科のお医者さんと名刺交換した時には、「本当は僕も取りたかったのですよ。でも、研修を受けられなくて。取ったのですか。いいですね」と言われて、お医者さんも取りたいのだとびっくりした。(教育委員会)

今、私の職場にいる人たちにも、この資格の取得を薦めている。雑談も含め、この研修を受けたことにより、「こんな視点やこういう知識が持てた」ことをいろいろ話すと、大概興味を持ち、「そういう勉強をしたかった」という人が多い。(矯正施設)

今の職場は医療職として一人職種なので、やはり共通点をアピールするところではよかったなと感じることが多いです。資格を持っていると、理解されやすい感じがしますし、私自身も他の方が話していることを理解しやすくなったところもあります。(児童相談所)

## ウ 資格の在り方について

今後のこども家庭ソーシャルワーカーの在り方に対する意見として、研修時間や受講費用の負担が大きいことから、研修時間中の代替人員の確保や研修受講費用の支援のような資格取得支援の必要性が挙げられた。実務経験や取得済みの資格に応じて定められた現行の受講要件については、他資格や養成機関との連関を含んだ見直しに関する意見があった。資格の認知度が低いことから、認知度の向上の必要性や組織内や社会における地位を確立していく必要性が課題として認識されていた。人材の質の確保や待遇の向上に向け、こども家庭ソーシャルワーカーの国家資格化や、配置や加算への期待の声があった。

### 資格取得支援(代替人員の確保・費用の工面等)

事業所内では、まだそこまでの現場経験がなく、こども家庭ソーシャルワーカーの資格要件に合致するスタッフがいらない。事業所のスタッフに資格取得を奨励していきたいという意向はある。ただ、研修時間の問題も出てくる。休みの日に研修に出た分を平日のどこかで振替えるとなると、人員配置という面での支障が出るから、そこも考慮していってもらえれば、出やすくなる。(放課後等デイサービス)

残念ながら、まだ職場で資格取得希望の声はない。お金のところでも、「教育給付金の対象になるか」という声も聞かれますが、それは今ない状況なので、それを聞くと、やはり「そんなにかかるとは」みたいな反応が多い。(医療機関)

国家公務員は、民間の人と違って、研修費の助成制度がないので、「結構勇気が要るよね」という話をしている。自治体の人たちは補助が受けられる一方、国家公務員は何もない。国の機関でも、やはり現場に足を運んでいる職員もいっぱいいるので、できたら、国家公務員も対象にしてほしい。本当に勉強したい人はいっぱいいるものの、お金が高いので、現時点では実際に踏み切る人は少ないかもしれない。(矯正施設)

自治体から資格取得の時のお金は1万円ぐらい出たが、優遇があるわけではない。(こども家庭センター)

資格取得までの経済的負担がかなり大きいというのは、皆さん言っていると思う。(障害児入所施設)

費用は高いのでももちろん職場で出してもらい行けるのがいちばんよかったが、私はキャリアアップのために勉強したかったので、自分への投資だと思っている。(教育委員会)

私は自発的にこの資格に取り組みたいと思ったが、組織からこの資格を取ってほしいと言われる「学びの機会」もとても大事だと思っているので、そこに何らかアンケートやデータが繋がっていくといいなと期待している。(医療機関)

#### 受講要件の見直し

こども家庭ソーシャルワーカーが社会福祉士や精神保健福祉士の上位資格かというところ、これらの有資格者でなくても資格を取得できることから、ソーシャルワーカー資格としては横並びの感覚である。しかし、本資格のソーシャルワーク研修は165時間(講義78時間、演習78時間、見学実習9時間)であり、社会福祉士や精神保健福祉士が講義や演習に加えて行うソーシャルワーク実習だけで200時間を超えていることと比べると、本資格がソーシャルワーカー資格に値するのかもしれないと感じている。そのため、国家資格である公認心理師の養成プログラムにならば、「指定科目を履修して4年制大学を卒業し、大学院での履修」又は「指定科目を履修して4年制大学を卒業し、認定施設で2年以上の実務経験」を受験資格とする、あるいは、臨床心理士の養成プログラムにならば、「指定大学院を修了する」又は「指定大学院を修了し1年以上の実務経験」を受験資格とするぐらいの仕様変更が必要だと感じている。(基礎自治体(児童相談所設置準備担当))

今回、実務経験者が条件にあるとか、あとはこども家庭SWのレベル的なところで中堅層という想定があって、自分の経験を活かせるのではないかとこのところが大きかった。今後の資格の行方としてどうなっていくのかという部分で、学校教育等に組み込まれていくと、やはり新卒で、学校で取ることが想定であるのだとすれば、やはり自分が目指したところとは違っていきかなという危惧がある。その辺りについては、私もまだ追い切れていないので、憶測でしかないのですが、資格の在り方として、今後どうなっていくかにはとても興味がある。(児童相談所)

#### 資格の位置づけ・社会的地位

こども家庭ソーシャルワーカーというのは、やっぱりただ単に平仮名が入ったり、漢字が入ったり、片仮名が入ったりして、現状は「長い名前の資格だな」で終わっているような気がしている。

こども家庭ソーシャルワーカーになった私たちが、いかに積極的にこれから普及活動とか、あとはこども家庭ソーシャルワーカーの立ち位置というのを定めていかないと。そのポジションというのを構築していくというのが、これから先の僕たちが取ったあとの1つの使命ではあるかなと思っている。(障害児入所施設)

国家資格ではないところもあるので、受講者数が少なく、県内の児童相談所の中では、あまりこの資格に対して思いをあまり聞かない。地域によって、重要・重要ではないところがあるのかなと思う。(教育委員会)

こども家庭ソーシャルワーカーの資格の学びは奥深く、実際に学んでみると、「そうそう、これ大事」と思える内容が多く、日々の実践を見直すきっかけにもなっています。一方で、研修時間の長さや費用の負担が大きく、忙しい現場では学ぶ時間を確保する難しさもあります。そのため、代替人員の確保や費用面でのサポートがあると、より多くの人がチャレンジしやすくなると思います。また、この資格の必要性や良さを、スクールカウンセラーなど他職種にどう伝えていくかも大切な課題です。(スクールカウンセラー等)

#### 国家資格化への期待・配置基準や加算への期待

組織の管理者層にこの資格を必須にしてしまったほうがいいかなと思っている。その中で、組織の中で全員が同じような考え方をすることはなく、バラバラの考えを持つ中で、統轄できる人たちが資格取得を必須にしたらいいと思う。(児童相談所)

世の中はこの資格に対してあまり変化しなかったなと感じた。こども家庭ソーシャルワーカー1期目は結構注目されたのに、2期目はそれが少し薄まり、2期生は思ったより増えなかった。こども家庭庁として施設基準は変化しなかったなと感じている。施設基準上、こども家庭SWの資格を持った方が現場にいることの組織としてのメリットが与えられると、配置が医療機関でも進んでいく可能性が高いと感じている。(医療機関)

ただし、こども家庭ソーシャルワーカーが配置されているだけでの加算を付けるのは難しい。例えば、虐待の症例に対して、「これはこども家庭SWがいるから、加算が付く」と養育支援加算のようにして加算を付けようにも、例えば明細を見た加害者の親が「これは何の加算だ」と納得することは難しいと思う。ただ、体制加算として付けるのは可能なのではないか。例えば小児科に入院する患者に対し、初日に何点という加算で、「こういう人員がいるから、養育を支援する体制が整っている」という一定の要件を付けて、体制加算として算定できる可能性は感じている。(医療機関)

国家資格だからというわけではなくて、こども家庭ソーシャルワーカーを必要としている配置基準の設定や加算が適用されるかされないかで左右される部分がある。社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士の国家資格に関しては、やっぱり加算の部分ではかなり大きい。(障害児入所施設)

現状は法人内でこども家庭ソーシャルワーカーは私1人で、これからどんどんこども家庭ソーシャルワーカーが法人の中で増えていけば、みんなで声をあげて、こういう制度があって、こういう補助金でどうにかなるよというのを具体的に法人の本部に言っていけるかもしれないが、こど

も家庭ソーシャルワーカー取得による給与への還元はちょっと正直難しいなというのはある。法人での資格の扱いは、資格制度や補助金の認知状況で、結構変わってくるのではないか。(障害児入所施設)

研修の質も実施機関によって差異があるのではないか。資格認定試験も特に準備することなく合格できてしまったため、本資格の取得によって生じた変化はなく、資格手当等の待遇面での変化もない。今後、本資格が社会的にどのように位置づけられるか不明だが、今のところ効果は全くない。(基礎自治体 (児童相談所設置準備担当))

### 3. 調査結果（所属機関向けヒアリング）

#### （1）資格取得者本人の変化

##### ア 専門職としての自覚・価値観について、認識している変化があるか

資格取得を通じて、受講者はソーシャルワークの基本に立ち返り、多機関・多職種との連携のあり方に関する知見を深めている。これまでは児童相談所として「こどもの命を守る」という視点が中心であったが、研修後は家族全体のウェルビーイングや重層的な支援といった、より幅広い視点を持つようになるなど、発想力や連携の面で取得前後の変化が見られる。（児童相談所）

講義だけでなく、家庭裁判所調査官など普段は接点の少ない多職種の受講者との討議を通じて、新たな気づきや刺激を得たという声も聞かれる。（児童相談所）

##### イ 専門職としての知識体系が、日々の業務や活動に活かされていると感じるか

資格取得によって、当該職員はより幅広く専門的な対応が可能になった。（こども家庭センター）

資格取得者の大半が当初、処遇改善を動機として資格を取得することとしていたが、学習を進める中で、職員は実践で活用できる専門的知見やスキルを習得し、学習そのものに価値を見出すようになった。その結果、本資格の取得を起点として、社会福祉士や精神保健福祉士といった他の専門資格の取得を自発的に目指す職員が現れるなど、継続的な学習意欲が法人全体に波及している。（社会的養護関連施設等）

##### ウ こどもや保護者へのソーシャルワーク実践の場面における、自身の意識や行動の変化

理事長自身が資格を取得したことにより、多面的な視点で物事を見る能力が向上した点で効果を感じた。従来は心理職としての専門性を主軸に個別支援を捉えていたが、研修を経て、社会福祉の観点、すなわち地域社会や活用可能な社会資源、各種制度といった、よりマクロな視点から利用者を捉えることができるようになった。（放課後等デイサービス）※管理職本人が資格を取得したことによる変化

資格取得により得た知見は、法人内の人材育成や業務改善に活用されている。具体的には、職員からの相談に応じる際や、保護者への対応に苦慮する職員をフォローする際に、ソーシャルワークのスキルや多面的な視点が役立っている。職員が提案する支援方針に対し、心理的な側面だけでなく、社会福祉的な観点も加えて助言することで、より総合的なケアの調整が可能になった。（放課後等デイサービス）※管理職本人が資格を取得したことによる変化

実践面においては、職員のケースマネジメント能力の向上が顕著に見られる。ソーシャルワーク研修を通じて PDCA サイクルを意識した思考が定着し、支援計画の説明能力や論理的思考力が向上した。また、事前にリスクを予測し対応を検討するリスクマネジメントの視点も養われ、結果として、代表者が直接介入するようなトラブルシューティングの場面が大幅に減少した。これは、職員一人ひとりの実践の質が向上したことの証左であると考えられる。（社会的養護関連施設等）

実践面においては、特に関係機関との連携場面で変化があった。学校や教育委員会等の関係者と調整を行う際、単なるソーシャルワーカーとしてではなく「こども家庭ソーシャルワーカー」の資格保持者として対話することで、相手方への説得力が増し、こどもの権利擁護を専門とする立場（アドボケート）としての役割が明確になった。これにより、調整が円滑に進むようになった。（医療機関）

## エ ケースに関わる関係者や関係機関との連携における、自身の行動の変化

最も顕著な変化は、外部の関係機関からの信頼獲得であった。当自治体では、こども家庭センターの設立と資格取得者が配置された事実を、事前に教育委員会を通じて町内の校長会や教頭会といった場で周知していた。この取組により、学校やこども園側が「資格を持つ専門家がいる」という安心感を持ち、気軽に相談を持ちかけるケースが増加した。結果として、従来は教育委員会を経由していた連携が、現場の教員から直接相談が寄せられる形へと変化し、より迅速で円滑な情報共有と協力関係の構築につながっている。（こども家庭センター）

資格取得者が在籍していることは、当自治体が専門性の高い支援体制を構築していることの対外的な証明となり、住民や関係者へのアピールにもなっていると評価されている。（こども家庭センター）

研修には行政、医療、司法といった多様な分野の専門職が参加しており、彼らとの討議は大きな刺激となった。多職種連携が頻繁に行われる実務の場において、多職種の専門性や意見をより客観的に理解し、尊重する姿勢が身についたと実感している。研修で学んだソーシャルワークのスキルは、日々の業務で具体的に活用できているとのことであった。（放課後等デイサービス）※管理職本人が資格を取得したことによる変化

## オ その他

日常業務と並行して資格を取得することへの負担感が極めて大きい。特に多忙を極める児童相談所の職員にとって、業務負荷に見合うメリットが感じにくい現状がある。資格の社会的認知度がまだ低いこともあり、取得が必ずしも職員のモチベーション向上に直結しておらず、かえって疲弊感を増大させるのではないかと、という懸念がある。（児童相談所）

もともと熱心に業務へ取り組む職員であったため、資格取得によって勤務態度が大きく変化したという印象はない。しかし、活動の幅という点では顕著な変化がみられる。具体的には、外部機関から講演依頼を受ける機会や、学会へ参加する機会が増加した。（医療機関）

## （２）職員の資格取得を契機とした組織の変化

### ア 組織単位での支援力向上につながる変化

1人目の取得実績を踏まえ、資格を持つ職員が異動によって不在となる事態を避けるため、2人目の取得を目指す動きが具体化している。これは、資格の重要性が組織的に認識され、専門職を継続的に配置しようとする意識が根付いた変化であると言える。（こども家庭センター）

今後、法人内で資格取得者が増えることにより、相談業務の専門化につながることを期待している。当該法人では、医療機関や学校との連携が密であるため、外部からの相談対応業務が多い。現在は理事長が当該業務を中心的に担っているが、将来的に資格を取得した職員には、相談支援を専門に担う役割を委譲していきたい。本資格は、虐待、発達、心理など、こども家庭福祉に関する幅広い領域を網羅しているため、特定の分野のスペシャリストというよりは、分野横断的な知見を持つ「ジェネラリスト」を育成する上で非常に有用な資格であると考えられる。(放課後等デイサービス)

### イ 組織風土の活性化につながる変化

令和6年度に資格取得者が次年度以降の受講者に向けて開催する報告会などを通じて、資格取得を通じて学びを得たことが、組織内で共有されている。(児童相談所)

こども家庭センターの開設という明確な目標があったため、その中核を担う人材が専門資格を取得することについて、部署内で共通の理解と期待感が形成されていた。そのため、資格取得者が研修で業務を離れる際にも、他の職員から不平不満の声は聞かれず、スケジュールを共有し、互いに協力し合う良好な職場環境が維持された。(こども家庭センター)

職員の学習意欲の連鎖が、法人全体の質の向上に貢献している。100時間から200時間を超える長時間の研修を、複数の職員が協力し合いながら乗り越えた経験は、組織内の連帯感を強めた。(社会的養護関連施設等)

資格取得者による知識の還元が、部署全体に良い影響を与えている。具体的には、法人内の相談員部門の研修において、資格取得者が講師となり、研修で得た「児童の権利条約」等に関する知識を他の職員へ共有している。これにより、こどもに直接関わる職員だけでなく、相談部門全体でこどもの権利について改めて学ぶ機会が創出された。(医療機関)

### ウ 職員の定着につながる変化

若手職員は本資格への関心が高く、受講を希望する問い合わせも寄せられている。今後、受講対象者が若手・中堅層にも拡大していくことで、職員のキャリアパスにおける一つの目標となり、専門職としての定着支援に寄与する可能性が期待される。自身の経験や実践が資格という形で評価されることは、職員の学習意欲やモチベーションの維持・向上につながる可能性がある。(児童相談所)

社会的養護分野を対象とする取得促進事業加算が、職員の処遇改善に直結し、学習への高いモチベーションを維持する上で極めて有効に機能している。この加算制度は、法人にとっては人件費負担を増やすことなく職員の給与水準を向上させることができ、経営の安定化にも寄与している。処遇の向上は、他法人との差別化となり、専門職の離職防止にもつながる重要な要素であると評価されている。(社会的養護関連施設等)

資格取得者の活躍は、他の職員、特に若手職員の意欲向上につながる可能性がある。実際、組織内の職員が資格を取得する様子を見て、専門職としてのアイデンティティが強化される点に魅力を感じ、「自分も資格を取得したい」という意向を若手職員が示したケースがあった。(医療機関)

### (3) 人事・処遇等に関する変化

#### ア 人事・処遇等への影響の状況

現時点において、本資格の有無がポストへの任用や職務の割り当てに直接的な影響を与えることはない。人事異動は、資格という一つの要素のみならず、職員の適性或組織貢献度などを総合的に評価して決定されるためである。しかし、厳しい研修を修了したことは、職員を評価する上での一要素となり得ると考えられる。処遇面では、国の補助金を活用した手当の支給などが庁内で継続して検討されている。(児童相談所)

現時点において、資格取得が昇給などの直接的な処遇改善には結びついていない。これは、他の国家資格と同様の扱いである。しかし、人事配置においては、資格の有無が重要な判断要素として認識されている。資格取得者は組織の「柱」であるとの考えから、安易な異動によって専門性が失われることがないように、人事部局に対して配置の継続を要望していく意向が示された。(こども家庭センター)

法人内の規定に基づき、本資格は社会福祉士や精神保健福祉士と同等の国家資格に準ずるものとして扱われ、資格手当が支給されている。人事任用に関しては、現時点で直接的な影響はないものの、将来的に相談支援事業所を新たに開設する構想があり、その際の職員配置において、本資格の有無が考慮される可能性がある。また、新規採用時においても、本資格の取得者は高く評価される。特に、制度創設初期に多大なリソースを投じて資格を取得した意欲は、採用選考における加点要素となり得ると考えている。将来、本資格が社会的に定着した暁には、社会福祉士等と同様の評価基準となるとの見通しである。(放課後等デイサービス)

取得促進事業加算による手当が職員の収入を向上させている。人事任用においては、資格取得が直接的な昇進の要件とはなっていないものの、専門性が求められる新規事業(児童家庭支援センター)の担当者として、資格取得者3名が抜擢された実績がある。これは、本人の資質や能力が主たる要因ではあるが、対外的な連携を担う上で、資格によって担保される専門性が評価された結果であると言える。(社会的養護関連施設等)

当該法人では、職員の公的資格取得を奨励しており、その一環として「こども家庭ソーシャルワーカー」の資格取得者に対し、法人独自の制度で給与を加算する措置を講じている。現時点では、本資格の有無をキャリアパスや職階制度へ明確に組み込んではいない。しかし、将来的には、資格取得者に役職を付与していく方向で検討している。まずは役職者から資格取得を推奨した経緯もあり、直近では、資格を持つ職員が相談部門内で中心的な役割を担うことを期待している。(医療機関)

#### イ 資格取得者に期待される役割

資格取得者に期待される役割としては、まず組織内において、研修で得た専門的知見を活かし、庁内研修の講師などを担うことが挙げられる。また、地域においては、資格名が社会的に認知されることで、「幅広い視点を持つ専門職」としての信頼感や期待感が高まることが望まれる。こうした支援者への信頼が、支援者自身の意欲向上につながり、ひいては質の高い援助の提供という好循環を生み出すことが期待されている。(児童相談所)

資格取得者には、専門知識を活かした困難ケースへの対応に加え、対外的には当自治体の支援体制の信頼性を担保し、学校等の関係機関との連携を円滑にするハブとしての役割が期待されている。実際に、資格取得の必要性を議会で説明した際も、異論なく予算が承認されており、組織運営を円滑に進める上でも効果を発揮している。(こども家庭センター)

資格取得者に期待される役割は、専門知識を活かして現場の実践を安定させることに加え、後進の育成やマネジメントの一翼を担うことである。資格取得を機に職員が自律的に課題解決できるようになったことは、組織運営の効率化に大きく貢献している。(社会的養護関連施設等)

#### (4) その他、資格制度に関する意見

受講者の過大な負担が最大の課題である。多忙な職員が心身ともに疲弊することなく資格取得できるよう、受講期間を複数年に分割できる単位制を導入するなど、柔軟な制度設計が不可欠である。また、研修に送り出す組織側の負担にも配慮しつつ研修内容においても、支援者が専門職としてのやりがいを見出すことができるような工夫が求められる。(児童相談所)

資格取得のハードルが高いことが課題である。特に、業務と並行して限られた期間内に全ての研修をこなすことの困難さや、自治体が予算化しない限り個人負担となりかねない高額な費用が、取得推進の障壁となっている。国の補助率引き上げや、受講期間の柔軟化(単位制導入など)、オンライン研修の活用といった、受講しやすい環境整備が不可欠である。(こども家庭センター)

現状では資格の社会的認知度が低く、関係機関との連携の場で専門性が十分に理解されない懸念がある。今後、国家資格化の議論などを通じて認知度が高まり、学校や医療、行政の関係者に「こども家庭分野の専門家」として認識されることが、円滑な連携体制を構築する上で不可欠なのではないか。また、将来的には、より専門領域に特化した認定資格制度へと発展することを期待する。(放課後等デイサービス)

現状では、こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業加算の対象が社会的養護の入所施設等に限られており、同じく高度な専門性が求められる児童家庭支援センター等の相談機関は、補助金の対象とはなっているが措置費での加算の対象外となっている。そのため、資格を持つ有能な職員が加算対象外の同法人の他の施設へ異動した場合に処遇が下がるという矛盾が生じかねない。職員のスキルアップとキャリアパスを適切に支援するためにも、加算対象の範囲を見直すなど、より整合性のとれた制度設計が求められる。(社会的養護関連施設等)

当該法人は、医療的ケア児・重症心身障害児者への在宅医療を法人としてのミッションに掲げている。これらの分野は、介護保険制度のような確立された支援制度が不足しており、法人自らがソーシャルワーク機能を担わざるを得ない状況にある。その実践内容は、本資格が掲げる理念と極めて親和性が高い。本資格の意義として、専門職としての「アイデンティティの強化」が挙げられる。日々の業務に専門的な名称と位置づけが与えられることで、職員自身の役割認識が明確になる。また、資格名は対外的なプレゼンスを高める上で大きな効果があると評価している。名刺に資格名が記載されていることで、他分野の専門職(特に教育関係者など)と連携する際に、こどもの専門家としての信頼性が高まり、円滑な連携につながる。一方で、資格の一般的な認知度はまだ高いとは言えず、日常

業務で関わる関係機関の担当者が資格の存在を知らない場面も多い点が課題である。(医療機関)

## 4. 調査結果（補助実施機関向けヒアリング）

こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得に向けて補助を行っている4都道府県を対象として、具体的な支援制度の内容や、今後のこども家庭ソーシャルワーカー資格の取得に関する展望を聴取した。

### （1）こども家庭ソーシャルワーカー取得に向けた現行の補助制度の状況

支援内容は、主に研修受講費及び旅費に対する補助であるが、その運用は自治体によって異なる。支援対象となる費用の範囲について、一部の自治体では「国の補助対象外である資格登録料や受験関連費用を自治体の独自予算で含める」「研修参加に伴う現場の業務負担軽減策として、代替職員を雇用するための予算を確保する」といった工夫が聞かれた。また、別の都道府県では、「県内市町が本補助制度を利用して資格取得補助を行うにあたり、市町による費用負担がないよう、国による補助額の残りを都道府県予算で賄うこととする」など、費用負担の分担に関する独自の工夫を行っている事例も聞かれた。

補助の対象者についても、自治体の戦略により違いがある。今回聴取したケースでは当面、児童相談所で指導的立場を担う職員に対象を限定し、スーパーバイザーとしての機能強化を意図しているとの意見があった。他方で、対照的に、児童相談所職員に加え、市町のこども家庭センター職員や民間の児童入所施設職員までを広く対象とし、地域全体のこども家庭福祉に関わる人材の専門性向上を目指しているケースも見られた。

しかしながら、全ての自治体で補助制度が円滑に活用されているわけではない。一部の都道府県では、資格取得を希望する職員が少ないことが課題となっている。その背景には、長時間の研修に参加するための時間確保の困難さ、代替要員の不足、他業務との優先順位といった、現場の人的リソースの逼迫した状況がある。また、補助対象者の要件が限定的であることや、補助対象外経費の自己負担が障壁となり、民間施設の職員が取得を断念するケースも見られる。このように、制度は設けられているものの、現場の実情との乖離により、活用が進んでいない実態がうかがえる。

### （2）こども家庭ソーシャルワーカー資格取得に向けた現行の補助制度の課題

ヒアリング調査を通じて、現行の補助制度に関して複数の改善点が指摘された。これらは、費用負担、時間的・人的負担、そして職員の動機付けという三つの側面に大別される。

第一に、費用負担に関する課題である。国の補助は研修費と旅費が中心であり、受験料や資格登録料といった経費は対象外である。これらの自己負担が、特に民間施設の職員等にとって取得をためらわせる一因となっているとの指摘があった。

第二に、最も多くの自治体が課題として認識しているのが、時間的・人的負担の大きさである。長時間の研修は、代替職員の確保が難しい現状において、本人及び所属部署に大きな負担を強いる。特に、豊富な実務経験を持つ指導的立場の職員が基礎から研修を受け直す必要性には疑問の声があり、経験年数に応じた研修の免除規定を設けるべきだとの具体的な提案があった。また、社会福祉士等だ

けでなく、公認心理師や保健師といった他の専門職の知見や経験も評価し、研修時間を短縮するなどの柔軟な制度設計を求める意見も見られた。

第三に、職員の動機付けに関する課題である。特に既に社会福祉士等の資格を持つ行政職員にとっては、本資格を取得する明確なメリットが見えにくいとの声が聞かれた。公務員の給与体系上、特定の資格取得を直接的な処遇改善に繋げることは困難であり、これが取得意欲を削ぐ要因となっている。この点に関し、国が示す処遇改善（手当）の要件が抽象的すぎると指摘し、手当創設の根拠となりうる、より具体的な業務内容とその特殊性を国が明示すべきであると要望している。加えて、資格の専門性や社会福祉士との違いを明確に発信し、その価値を現場に浸透させる必要性も指摘された。

### **(3) こども家庭ソーシャルワーカー資格に関する今後の展望**

各自治体は、本資格がこども家庭福祉の現場における専門性向上の鍵となるとの認識を共有しており、その活用に大きな期待を寄せている。

資格取得者に期待される役割は、単に個人の知識を深めるに留まらない。習得した高度なスキルを活かし、組織内でスーパーバイザーとして後進の指導・育成にあたることや、質の高いスーパービジョンを実践することを求めている。これは、資格取得を個人のキャリアアップとしてだけでなく、組織全体の能力向上に繋げるための投資と捉えていることを示している。さらに一部の都道府県では、将来的には資格取得者間のネットワークを形成し、地域全体の支援の質を高める原動力となることまで展望している。

取得を推進する対象者像については、自治体の戦略に応じた方向性が見られる。当面は児童相談所の指導的立場にある職員に集中させることで、組織のリーダー層の専門性を確実に高める方針である自治体がある一方で、中長期的には役職や経験年数を問わず、組織の核となる人材に取得を促すことで、組織文化そのものを変革していくことを期待しているとの意見もあった。

本資格の価値を確立し、普及を促進していくためには、国の役割が極めて重要であるとの認識で各自治体は一致している。具体的には、こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業の安定的・継続的な運用、実態に即した補助基準額の見直し、地域による研修機会の格差を是正するための環境整備などが求められる。また、研修内容の柔軟化や、資格の専門性・独自性の明確化、そして制度の活用が必要であると所属機関に理解を得てもらいやすいような客観的根拠（本資格で得られる知識・技術がどの程度専門性の高いものであり、その資格を得ることによりどの程度難易度の高い役割期待を發揮することを期待できるのか、等）の提示といった工夫を行うことにより、現場職員の取得意欲を喚起し、資格が真に価値あるものとして定着していくために不可欠であるとの見解が示された。

## 5. 小括

本章では、資格取得者とその所属機関を対象とした調査を実施し、令和6年度の資格取得者が現在担っている役割期待や、認定資格創設による資格取得者・所属組織・地域への効果を把握した。また、こども家庭ソーシャルワーカー資格取得に向けた補助制度の活用状況について情報収集を行った。

### (1) こども家庭ソーシャルワーク資格取得による本人の変化について (本人ヒアリングより)

令和6年度にこども家庭ソーシャルワーカー資格を取得した実践者19名を対象として資格取得による本人の変化を聴取したところ、専門職としての意識変容、知識・スキルの向上、そして具体的な行動変容に関する意見が寄せられた。

多くの取得者が、研修を通じて「こどもの権利」への意識を深め、支援の視点がこども中心へと転換したことを成果として認識していた。これまで現場で培ってきた断片的な経験や知識が体系的に整理され、法制度等を根拠とした確信のある実践へと繋がったり、専門性に照らして自身の現在地を再認識したりする機会ともなっていた。さらに、個別支援に留まらず、制度や地域に働きかけるソーシャルアクションへの意識が高まったという声も聞かれた。実践面では、こどもの意見を主体として尊重した関わりや、家庭環境全体を捉える包括的なアセスメントなど、日々のソーシャルワークの質が向上したとの報告があった。特に、研修での他職種との交流は他機関への理解を深め、躊躇なく連携を図る姿勢や、異なる組織間での自身・自組織の立ち位置を把握し、橋渡し役を担うといった協働の質の向上に寄与していた。また、講師登壇などの場を通じて研修で学んだ内容を組織内外に還元する機会が増え、組織・地域単位での実践力底上げに寄与したとの報告もあった。さらに、資格取得を機に、より専門性を活かせる職場への転職や、新たな事業への挑戦といった具体的なキャリアチェンジに結びついた事例も報告された。

これらを踏まえると総じて、資格取得者は資格取得による変化を自ら感じた場面があったものと結論付けることができる。資格取得の過程で副次的に獲得した、研修で得られた全国の受講者との繋がりは、資格取得後も自主的な勉強会や情報交換を行うコミュニティへと発展しており、多くの実務者にとって、継続的な学びとモチベーションを支える重要な基盤となっていた。

なお、一部の資格取得者からは、資格取得による効果が限定的であった（見受けられなかった）との意見があったことに留意する必要がある。その要因は様々であり、「認定資格の取得プロセスで新たに獲得した知識・価値観が非常に限定的であった」「資格取得にかかる負担が大きく、取得の効果に見合わない」「組織の風土や人事制度などの影響で、認定資格の取得により獲得した知識・価値観を活用できる機会が不十分である」など、多様な課題提起があった。

本調査の限界として、調査対象とする資格取得者の選定方法（当社が共催実施したフォローアップ研修の参加者のうち許諾があった方を中心的に選定）上、調査結果に一定のバイアスがあることに留意する必要がある。

## (2) こども家庭ソーシャルワーク資格取得による組織の変化について (所属機関向けヒアリングより)

資格取得による組織の変化として、内外からの信頼獲得や組織文化の醸成といったポジティブな影響が確認された。有資格者の配置が組織の専門性の対外的な証明となり、学校等の外部機関からの信頼を高め、より迅速で円滑な連携を促進した事例が見られた。また、法人内で一定数の資格取得者が輩出されることによって、「職員全体のケースマネジメント能力が向上する」「上位職による介入が必要なケースが減り、困難事例も現場職員のみで解決できるようになる」等、組織として提供する支援の質の底上げにも寄与している事例も把握できた。

さらに、こども家庭ソーシャルワーカー資格が職員の定着につながるのではないかと期待を寄せる意見も聞かれた。特に、国の取得促進事業加算が適用される社会的養護分野では、職員の処遇改善に直結し、モチベーション維持や専門職の離職防止に極めて有効に機能していることが確認された。また、今後、こども家庭ソーシャルワーカー資格が若手・中堅職員のキャリアパスにおける目標となれば、専門職としての定着や学習意欲の向上につながることを期待されるのではないかと、この意見も聞かれた。また、複数の職員が資格取得を目指す過程で、組織内に学習意欲が連鎖し、連帯感が強まる効果も報告された。他方で、現時点では資格取得が直接的な昇進等に与える影響は限定的である。特に、公務員の人事制度は、定期的な異動を前提としている。そのため、こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得促進支援の担当者からは、特定の職員について、資格を取得したことのみを理由として、当該資格に関連する部署への配置・異動を確約することが難しいという指摘があった。実際に、今回ヒアリング調査の対象となった資格取得者の中にも、資格取得直後にこども家庭福祉領域とは関わりが薄い部署に異動となった事例も確認されている。ただし、組織単位でみると中長期的には、庁内で資格を取得した職員の数在一定以上確保されることで、こども家庭福祉領域やその関連部署に資格取得者が常に配置されている状態を実現でき、それが組織としての支援の質向上につながるのではないかとこの展望が聞かれた。

## (3) こども家庭ソーシャルワーク資格取得に向けた組織の後押しについて (補助実施機関向けヒアリングより)

所属組織や自治体による積極的な支援が不可欠であるものの、その体制には大きな格差が存在することが明らかになった。先進的な法人や自治体では、研修費用・旅費の全額負担、勤務時間内での受講保障、代替職員の予算確保など、手厚い支援体制を構築している。国の取得促進事業に加え、自治体独自の予算を上乗せして自己負担を軽減したり、市町の負担が生じないよう都道府県が差額を補助したりする好事例も見られた。

一方で、多くの現場では、長時間の研修参加に伴う業務負担や代替要員の不足が深刻な課題となっている。制度はあっても現場の実情との乖離から活用が進まなかったり、補助対象外の経費負担を課題と感じているケースも多い。特に公務員においては、資格取得が直接的な処遇改善に繋がりにくく、取得への動機付けが難しいという構造的な問題も指摘されている。

現場からは、実務経験に応じた研修の免除など、より柔軟な制度運用を求める声が聞かれた<sup>4</sup>。資格の価値を社会的に確立し、組織的な後押しを促進するためには、国による財政支援制度を今後も継続して運用することに加え、各機関がそうした制度を活用しやすくなるような工夫（処遇改善が必要であると所属機関に理解を得てもらいやすいような客観的根拠を提示する、処遇改善加算に関してはその対象範囲について適宜見直す、等）が必要とする意見もあった。こうした制度上の工夫を行うことにより、児童福祉に関する全国の組織に資格取得者が配置され、組織における支援体制の強化につながることを期待される。

---

<sup>4</sup> 類似の研修を受講したことのある実務者にとっても、本資格の研修を他職種の実務者とともに受講し学び合う機会を得ることには一定の有用性があると考えられることに、留意が必要である。

## 第4章 資格取得者の継続的な学びの場の先行事例の収集

### 1. 調査概要

#### (1) 目的

フランスでは、ソーシャルワーク専門職は、各職種に求められる知識・技術の修得に特化した養成課程を修了した上で入職し、入職後も継続的に資質の向上を図っている。児童福祉分野のソーシャルワーカーが入職後に受講する研修については、法律上一定の規定はあるものの、専門職として自律的に専門性を高めることを前提とした、自由度の高い制度設計が採られている。

日本では、こども家庭ソーシャルワーカー資格の創設を契機として、資格取得者が継続的に知識や技術を身に付けられるような手法を検討する必要性が示されている。様々な職場・職種の資格取得者が、資格取得プロセスで得た知識や技術を基盤としつつ、より高度な学びを継続的に得るための方策を検討する上では、フランスの事例について学ぶことが有用だと考えられる。

そこで、フランスにおいて、実務者向け資質向上策がどのように運用されているか、運用がうまくいっている要因がどこにあるのかについて把握するため、継続研修の実施状況に焦点を当てて、児童福祉領域のソーシャルワーク実務者の資質向上に関する取組の運用状況を事例的に把握する<sup>5</sup>。

#### (2) 調査方法

文献調査、及び現地ヒアリング調査(令和7年10月14日～17日)による調査を行うこととした。現地ヒアリング先は下表のとおり。

なお、本調査の実施にあたっては、安發明子氏の協力を得ている。

図表 214 ヒアリング先機関候補(継続研修の提供機関)の概要

| 機関名  | 継続研修の提供に関する特徴  |
|--|--|
| INSTITUT REGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL (IRTS) – PARIS | ・パリ・イル＝ド＝フランス地域圏の公的な補助を受けている研修機関として、地域のニーズに応じた多様な研修を大規模に展開。<br>・こども家庭福祉分野の管理職となるための資格取得プログラムの提供も行っている。 |

<sup>5</sup> 当社では令和5年度の調査研究でアメリカ・イギリス・韓国を対象として、認定資格と類似する海外の制度等の運用状況を把握した。

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/660cb68b-a5d8-4ca1-bf5b-da4a66838145/beb62b4d/20241015\\_policies\\_kosodatehshien\\_chousa\\_suishinchosa\\_r05-01\\_h24.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/660cb68b-a5d8-4ca1-bf5b-da4a66838145/beb62b4d/20241015_policies_kosodatehshien_chousa_suishinchosa_r05-01_h24.pdf)

| 機関名            | 継続研修の提供に関する特徴   |
|----------------|---|
| Buc Ressources | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現場機関にて機関単位での研修を提供。</li> <li>・テーマ別の研修パッケージを用意している他、個別にカスタマイズした研修内容の提供も実施している。</li> </ul>               |
| FAINE          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人・機関単位での研修を提供。</li> <li>・実態として、児童相談所職員の受講者が多い状況にある。（研修機関側が、各種研修の対象者を児童相談所職員に限定しているわけではない）</li> </ul> |
| EPE            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルセクターとその関連分野（医療ソーシャルワーク、教育、コミュニティセクター）の実務者向け研修を個人・機関単位で、短期・長期に分けて提供。</li> </ul>                   |

図表 215 ヒアリング先機関候補(上記以外)の概要

| 機関名             | 機関の基本情報   |
|-----------------|---|
| UNAFORIS(養成校連盟) | <ul style="list-style-type: none"> <li>・フランスのソーシャルワーク分野における研修機関の全国ネットワーク（連合体）。ソーシャルワーク研修の質や制度に関するロビー活動・政策提言、研修プログラムの質を高めるための活動、国内外の関係組織との連携窓口。IRTSなどが加盟している。（130校程度）</li> </ul> |
| 現場機関            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・こども家庭福祉領域のソーシャルワークの現場（公営の児童相談所、及び、民営の障害児支援施設）</li> </ul>  |

## 2. 調査結果

### (1) ソーシャルワーカーの専門職資格の仕組み

ソーシャルワークに携わる専門職をソーシャルワーカー (travailleurs sociaux) と総称する。具体的には下表に示す 13 種類の資格がある。いずれも名称独占資格であり、それぞれの資格は、下表に示す時間数の座学及び実践を経て取得できる<sup>6</sup>。日本のこども家庭ソーシャルワーカー資格が採用した「養成課程終了後に全国一斉で実施される試験を受け、合格することで資格を取得する」仕組みではなく、養成課程の修了をもって学生がソーシャルワークの実務に対する適性を十分に身に付けたことが保障されているものとみなし、資格を取得する仕組みとなっている。

なお、資格を取得した後は「ポストごと採用」がなされ、そのポストに必要な知識や専門性を有していることの確認を受けた上で専門職として勤務することとなる<sup>7</sup>。

図表 216 ソーシャルワーカーの専門職資格一覧

|   | 座学     | 実践                |
|---|--------|-------------------|
| <b>【学士課程3年終了レベル未満】</b>  |        |                   |
| DEAES : Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social              | 525h   | 840h<br>実践        |
| DEAF : Diplôme d'État d'assistant familial                            | 240h   | -                 |
| DEME : Diplôme d'État de moniteur éducateur<モニターエデュケーター>              | 950h   | 7 か月<br>インターンシップ  |
| DETISF : State Diploma of Social and Family Intervention Technician   | 950h   | 33 週<br>インターンシップ  |
| <b>【学士課程3年終了レベル】</b>  |        |                   |
| DEETS : Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé               | 1200h  | 15 か月<br>インターンシップ |
| DEEJE : Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants<幼児エデュケーター>       | 1500h  | 15 か月<br>インターンシップ |
| DEES : Diplôme d'État d'éducateur spécialisé<専門的エデュケーター>              | 1450h  | 15 か月<br>インターンシップ |
| DEASS : Diplôme d'état d'assistant de service social<ソーシャルサービスアシスタント> | 1,740h | 12 か月<br>インターンシップ |
| <b>【修士課程レベル以上】</b>  |        |                   |
| DECESF : Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale   | 540h   | 560h<br>インターンシップ  |
| DEMF : Diplôme d'État de médiateur familial                           | 490h   | 105h<br>実践トレーニング  |

<sup>6</sup><https://sante.gouv.fr/archives/les-metiers-du-travail-social/article/les-diplomes-et-formations-du-travail-social>

<sup>7</sup> 同上

|  |      |                  |
|--|------|------------------|
| CAFERUIS : Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale <管理職資格 (係長級) >   | 400h | 420h<br>実践トレーニング |
| DEIS : Diplôme d'État d'ingénierie sociale   | 700h | 175h<br>実践トレーニング |
| CAFDES : Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale <管理職資格 (施設長級) > | 700h | 510h<br>実践トレーニング |

### ア こども家庭福祉領域のソーシャルワーカーに関わりが深い主要な資格

こども家庭福祉領域のソーシャルワーカーと関わりが深い主要な資格として、専門的エデュケーター、モニターエデュケーター、及びソーシャルワーク領域の管理職資格 (CAFERUIS、CAFDES) を、概況的に紹介する。

#### ① 専門的エデュケーター

専門的エデュケーターは、困難な状況にある人々（こども、大人、家族、グループ、その他脆弱な状況にある人、障害者など）を対象として活動するソーシャルワーク専門職の資格である<sup>8</sup>。2021年現在、フランス全土で116,000人が専門的エデュケーターの実務者として活動している<sup>9</sup>。

資格取得者は主に民間機関に雇用されており、児童保護分野や障害分野の勤務先に所属していることが多い。資格取得者の8割を女性が占めており、初任給は平均で月収1,802ユーロ（日本円換算<sup>10</sup>：32万円程度）である<sup>11</sup>。

#### ② モニターエデュケーター

専門的エデュケーターと同様、困難な状況にある人々を対象として活動するソーシャルワーク専門職の資格である。図表「ソーシャルワークの専門職資格」で示したとおり、専門的エデュケーターよりも専門性が低い資格として位置付けられている。それに連動して、モニターエデュケーターの役割期待の範囲は、専門的エデュケーターよりも限定的である。なお、初任給は平均で月収1,802ユーロであり、専門的エデュケーターと同等の水準にある<sup>12</sup>。

#### ③ ソーシャルワーク領域の管理職資格 (CAFERUIS、CAFDES)

フランスでは、ソーシャルワーク領域で管理職として勤務する場合、専用の資格を取得する必要がある。民間機関で管理職となる場合には、CAFERUISを取得することが必須とされている。児童相談所など、ソーシャルワーク領域の公的機関に勤務している場合、地方公務員研修センター (CNFPT: Centre national de la fonction publique territoriale) が提供する管理職研修を修了することによっ

<sup>8</sup> <https://waseda-ricsc.jp/content/uploads/2023/08/625e9491ce0c19196ca8fa9fd9a4a219.pdf>

<sup>9</sup> <https://mutualistes.com/educatrices-specialisees-bilan-profession-indispensable/>

<sup>10</sup> 1ユーロ=178円で換算

<sup>11</sup> IJ Box（専門職資格に関する情報が掲載されている非公開サイト）より

<sup>12</sup> 同上

て、CAFERUIS の取得が免除される<sup>13</sup>。センター長などさらに上位の管理職となるには、CAFERUIS の上位資格である CAFDES の取得が必要となる。

なお、CAFERUIS の取得にあたって、実務経験年数が条件として課されているわけではないため、ソーシャルワークの専門職資格を取得した後、実務経験を経ずに CAFERUIS の養成課程に移行するケースが散見される。本事業のヒアリングでは、このように、実務経験なしにソーシャルワーク領域の管理職資格を取得することを疑問視する意見が聞かれた。具体的には、たとえソーシャルワークの専門職資格の養成課程で座学やインターンシップ等による研鑽を積んだとしても、現場での経験がないままに管理職に就任すると、「現場で職員が困っている時に助ける」という、管理職としての主要な役割を果たす上で課題が生じることについて指摘があった<sup>14</sup>。

## イ 専門的エデュケーターの養成課程

ソーシャルワーク専門職資格の1つである専門的エデュケーターを例に、養成課程について概況的に整理する。

### ① 養成課程の仕組み

フランス内閣府社会的結束総局は『専門的エデュケーターガイドライン』を公表しており、専門的エデュケーターの能力の指標を4点に整理し、各指標で目指される専門分野の専門性向上のために、養成課程に含む内容と時間数を示している<sup>15</sup>。本ガイドラインは、継続研修の企画・実施にあたっても参照されている<sup>16</sup>。

- ・ 専門的教育における関係性：500 時間
- ・ 教育的プロジェクトの構想と展開：400 時間
- ・ 多分野専門職チームでの協働とコミュニケーション：300 時間
- ・ 多機関連携のダイナミズム、パートナーシップとネットワーク；250 時間

本ガイドラインは数年おきに改訂されており、ソーシャルワーカーの専門性の在り方に関する最新の議論動向が、ガイドラインに定期的に反映されている。例えば、近年、様々な資格を有する専門職同士が協働しやすくなるため、また、専門職が勤務先機関や職種を変えて働き続けるにあたり、共通基盤を専門職自身が持てるようにするため、ソーシャルワーク専門職資格の専門性に共通性を持たせることの重要性が注目されている<sup>17</sup>。2025年10月14日改訂版のガイドラインでは、他のソーシャルワーク専門職と同じ知識を共有することがより強調されたものとなっており、上述した近年の議論動向を踏まえたアップデートを行ったものと考えられる<sup>18</sup>。なお、本事業のヒアリングでは、資格の専門性に共通性を持たせることの重要性が注目されている一方で、それぞれの専門職が持つ固有の専門性を失うことへの懸念も示された。例えば、幼児エデュケーターは保育園などで働くことが多く、幼児に関してより深い知識が求められているにもかかわらず、ジェネラリストが増え、特定

<sup>13</sup> 児童相談所へのヒアリング結果より

<sup>14</sup> 同上

<sup>15</sup> <https://waseda-ricsc.jp/content/uploads/2023/08/625e9491ce0e19196ca8fa9fd9a4a219.pdf>

<sup>16</sup> 養成校連盟（UNAFORIS）へのヒアリング結果より

<sup>17</sup> 研修機関（EPE IDE）、養成校連盟（UNAFORIS）へのヒアリング結果より

<sup>18</sup> 養成校連盟（UNAFORIS）へのヒアリング結果より

のニーズに対しての解決が困難になることが危惧されていた<sup>19</sup>。

## ② インターンシップ制度

上述したとおり、フランスでは、ソーシャルワーカーの養成課程を修了したことをもって、学生の業務適性が担保されたものとみなし、資格を取得できる運用としている。学生の実務面での資質を担保し、資格制度の運用を実効的に行うにあたり、インターンシップ制度は重要な役割を果たしているものと考えられる。

養成課程の学生は、複数領域の実習機関でのインターンシップを行うため、自身がインターン生として勤務することに対して当該機関の雇用主から許可を取り付けた上で、所定時間分の実習を完遂する必要がある。専門的エデュケーターの養成課程で、2,100時間分のインターンシップに参加するにあたっての要綱について、省令やその運用解釈文書では下記に示すような具体的な規定を設けている。

- ・ 省令において、実習期間は3つの期間に分割されることが明記されている。
  - 1回目の実習（主に1年次）は最低8週間で、4週間×2回に分割することも認められる。また、2つの認定実習先で実習を行うことも可能である。
  - 2・3回目の実習（主に2年次・3年次）の長さは、合計52週間である。2つ、または3つの認定実習先で実習を行うことも可能である。
- ・ 付属書（Annexe III – Objectifs des périodes de formation pratique）では、4種類の能力領域を示し、複数の能力領域を横断的に獲得することを、実習の目的として定めている。
- ・ フランス国立病院職員継続研修機構（ANFH: Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier）が公開している省令の運用解釈文書では、在職者の場合は、雇用先以外の機関で少なくとも8週間×2回の外部実習が義務となっている<sup>20</sup>。

省令では実習期間が3回に分割して示されており、1回目の実習についてはさらに4週間×2回に分割することが示されているなど、複数回に分けて実習を行う必要があることが読み取れる。また、付属書では実習の目的として複数の能力領域を横断的に獲得することを定めていること、省令の運用解釈文書では、実務経験がある在職者においても、雇用先以外の機関で8週間×2回の外部実習を行うことが必須化されていることなどから、インターンシップ制度は、学生が異なる領域の実習機関でのインターンシップ経験を蓄積し、実践的な能力を総合的に獲得できるように設計されているものと整理できる。こうしてインターンシップ先を自ら確保し、3年間の実習経験を積む過程で、学生は専門職として必要な資質が担保されている<sup>21</sup>。

<sup>19</sup> 研修機関（EPE IDE）へのヒアリング結果より

<sup>20</sup> [https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/dees\\_.pdf](https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/dees_.pdf)

<sup>21</sup> <https://akikoawa.com/wp-content/uploads/2025/02/socialwork-professionnal-training.pdf>

## (2) ソーシャルワーカー専門職に対する、継続研修など専門性向上の仕組み

フランスでは、全ての労働者に対して生涯にわたる職業訓練が義務付けられている（労働法典 L6111-1）など、業務領域を問わず、労働者が継続的に専門性を向上させるための仕組みが社会に根付いている。

労働者の専門性向上の機会が、公的機関・民間機関それぞれの職員に対して確保されており、かつ、継続研修などの専門性向上の機会が、質の高い状態で提供されるよう、研修を提供する機関が収入源を十分に確保できるような仕組みを整備している。

### ア 専門職の専門性向上に関するフランス国内での基本的な仕組み

歴史的に継続研修が法令に初めて位置づけられたのは 1971 年であり、その時点では、継続研修は「職業の発展のためのもの」として位置づけられていた。その後、2004 年に、「研修に関する個人の権利」（DIF：Droit individuel a la formation）の概念が導入され、フルタイムで働くすべての労働者に、毎年 20 時間の研修を受ける権利が保障された。その後、2019 年 1 月 1 日に施行された「職業人生選択の自由のための法律（Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel）」により、職業訓練とは誰かから与えられたり、押し付けられたりするものではなく、個人の自由に基づいた発展を支えるものでなければならないこととされた。これにより、継続研修などの職業訓練は、現在、労働者個人が自ら、専門職としての未来を選ぶために自発的に選択するものとして位置づけられることとなった<sup>22</sup>。

このように、フランスでは 1970 年代からすでに、継続研修が法令で位置づけられていた。その位置づけは時とともに変化し、近年では、労働者個人が自発的に選択するものとしての側面が強調されるようになった。その過程で、継続研修などを通じて生涯にわたり、自らの専門性を向上させることの重要性は、社会に浸透しているものと考えられる。労働法典 L6111-123では、生涯にわたる職業訓練（継続研修など）が、国民の義務として規定されている。

生涯にわたる職業訓練は、国家の義務である。これは、その地位にかかわらず、すべての人が、自身の職業上の発展に資する知識と技能を習得し、更新するとともに、職業生活の中で少なくとも資格レベルを 1 段階上昇させることを可能にすることを目的としている。これは、職業上のキャリアの安定と従業員の昇進を促進する上で決定的な要素である。

さらにフランスでは、労働者の職業訓練に十分な予算が投じられるような仕組みが構築されている。例えば、個人が現在の職務以外のことに関して継続研修などを受講するための費用を公的に拠出する制度として、個人研修口座（CPF：Compte personnel de formation）の制度が 2014 年法により導入された。加えて、公的機関は、予算の 1 % を地方公務員研修センター（公務員の研修等について取り扱う機関）に拠出することとされているため、公的機関の職員の専門性向上のための研修費用等に、一定の予算が安定的に投入されるシステムになっている。フランスでは 15 万以上の研修機関が

<sup>22</sup> 研修機関（Buc Ressources）へのヒアリング結果より

<sup>23</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132349/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132349/)

あり、常に厳しい競争環境にさらされている<sup>24</sup>が、それには研修機関が安定的な収入源を得やすい仕組みがあることが影響しているものと推察される。また、研修機関が競争環境にあることは、研修の質を担保する上で重要だと考えられる。

### イ 公的機関の職員に対する専門性向上の仕組み

上述したように、公的機関の職員は比較的、専門性向上のための機会が確保されている状況にある。公務員は大きく国家公務員（FPE：Fonction publique d'État）、地方公務員（FPT：Fonction publique territoriale）、医療関係の公務員（FPH：Fonction publique hospitalière（医療関係））に分類でき、それぞれに対して、下表で示すように、さまざまな専門性向上の機会が確保されている。

図表 217 公的機関の職員に対する専門性向上の仕組み一覧<sup>25</sup>

| 研修の種類  | FPE | FPT | FPH |
|--|-----|-----|-----|
| Entretien de formation（研修面接）                 | ○   |     |     |
| 初期・継続トレーニング（Formations initiale et continue） | ○   | ○   | ○   |
| 職業訓練休暇（Congé de formation professionnelle）   | ○   | ○   | ○   |
| 専門化期間（Période de professionnalisation）       | ○   |     | ○   |
| 個人研修口座（CPF：Compte personnel de formation）    | ○   | ○   | ○   |
| スキル評価（Bilan de compétences）                  | ○   | ○   | ○   |
| 職業転換休暇（Congé de transition professionnelle）  | ○   | ○   | ○   |

以降では、児童相談所（ASE）の職員が含まれる、地方公務員に提供される専門性向上の機会について、その概要を説明する。

#### ① 初期・継続トレーニング

#### 統合研修（Formation d'intégration dans la FPT）

統合研修は、新たに公務員として採用された職員が、職場に適用できるようサポートすることを目的として実施され、勤務先の地域環境に関する知識を習得することを重視した内容となっている。研修内容は地方公務員研修センターによって定められている。

#### 職業訓練/専門家研修（Formation de professionnalisation）

職業訓練は、職場に適応し、スキルレベルを維持することを目的としており、初職における職業訓練（la formation de professionnalisation au 1er emploi）、キャリアを通じた職業訓練（la formation de professionnalisation tout au long de la carrière）、責任ある職務への配属に伴う職業訓練の3つで構成される。

各研修セッションの終了時に、地方公務員研修センターは、研修がどのような立場で受講されたか（初職）、および受講した研修の名称と期間を明記した証明書を発行し、労働者本人と雇用主である

<sup>24</sup> 研修機関（FAINE）のヒアリング結果より

<sup>25</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/N186>

行政機関に送付する。証明書は、職員の個人ファイル（公務員の行政上の状況に関するすべての書類をまとめた単一の文書）に添付される。

### 上級者向けトレーニング (Formation de perfectionnement)

労働者のスキルを向上させたり、新しいスキルを習得したりすることを目的として、雇用形態などに関係なく申請できる。

#### ② 職業研修休暇

地方公務員であり、個人的または職業的なプロジェクトを実現するための研修を受けたい場合、職業研修休暇 (CFP) を取得することができる。3年以上公務に従事している職員に与えられる権利で、研修開始より90日前までに申請が必要となる。申請から30日以内に、県からの審査結果（受理、棄却とその理由、延期）を受領する。基本的には生涯で3年以内取得でき、1年目は離職時点での給与の85%に相当する給与が支払われる。休暇中は月次で、また仕事に復帰した時点で、研修機関から発行された出席証明書を雇用者に提出せねばならない<sup>26</sup>。

#### ③ 個人研修口座

個人が現在の職務以外のことに関して継続研修などを受講するための費用を公的に拠出する制度である。労働者は本制度を用いて受講する職業訓練を自らの判断で選択できる。申請時には、キャリア開発計画 (projet d'évolution professionnelle) に基づいた受講の必要性について明記する必要がある。費用（研修受講費に加え、研修会場までの交通費が含まれる場合もある）は雇用主である行政機関が負担することとされているが、研修を全部または一部受講しなかった場合は、労働者が研修費用を返還する必要がある<sup>27</sup>。

#### ④ スキル評価

労働者のスキル、適性、モチベーションを分析するための制度で、評価結果は労働者本人のみに通知される<sup>28</sup>。

#### ⑤ 職業転換休暇

公的機関または民間企業で新たな職業に就くことを検討している場合、特定の条件（例：高校卒業資格を有していない職員である、等）を満たせば、職業転換休暇を取得することができる。

### ウ 民間機関の職員に対する専門性向上の仕組み

民間機関の職員に対する専門性向上の仕組みは、以下のとおり整理される。

図表 218 民間機関職員に対する専門性向上の仕組み<sup>29</sup>

| 大項目        | 小項目   |
|------------|---|
| 労働者が自由に選択可 | ・ 個人研修口座 (CPF/ Compte personnel de formation)<br>・ 仕事移行プロジェクト (PTP/ Projet de transition professionnelle) |

<sup>26</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F3042>

<sup>27</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F3040>

<sup>28</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2282>

<sup>29</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31878>

|        |   |
|--------|---|
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労学習プログラム（Pro-A）による転職または昇進（Reconversion ou promotion par alternance）</li> <li>・管理職および青少年分野の労働者の試験または研修のための休暇（Congé pour examen ou de formation de cadres et animateurs de jeunesse）</li> <li>・選出された従業員の職務に関連する休暇（Congés liés à la fonction de salarié-élu）</li> </ul> |
| 雇用者が計画 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・能力発展プラン（Plan de Développement des Compétences）</li> <li>・就労学習プログラム（Pro-A）による転職または昇進（Reconversion ou promotion par alternance）</li> </ul>  |

以降では、能力発展プランについて詳述する。

労働法典 L6321-1 の規定により、2019 年 1 月 1 日以降、従来の研修計画（Plan de Formation）に代わる仕組みとして、職場における能力発展プラン（PDC：Plan de Développement des Compétences）が導入された。

### ① プランの内容

労働者は能力発展プランに沿って、継続研修のほか、スキル評価や職業経験認定制度（VAE：La validation des acquis de l'expérience）を利用することもできる。能力発展プランに基づき提供される研修には、義務研修（国際条約、法律、法令等の文書による規定に基づき実施が必要なもので、受講を拒否すると職を解任される可能性がある）の他、任意研修（雇用者の主導による自発的なアクションすべてを含む。受講を拒否したとしても、職を解任される理由とはならない）も含まれる。

### ② プランに基づく研修などの受講時間

能力発展プランに基づく研修は基本的に就業時間内で行うこととする。就業時間外で受講する場合には年間 30 時間（労働時間が定額契約によって定められている場合、定額料金の 2%）以内としなければならない。この勤務時間外研修への同意は書面で示すこととされ、同意後 8 日以内であれば撤回できる。ただし、所属機関またはその支社との合意（En présence d'un accord collectif d'entreprise ou de branche）のもとで終業時間外に能力発展プランに応じた研修を受講する場合はその限りではない。

研修受講時間中は雇用契約を履行しているものとみなされる。また、就業時間内に能力開発プランに基づく研修を受講している間は、労災などの社会保障（protection sociale）の対象となる。就業時間外で受講していた場合であっても、労働災害および職業病に関する社会保障法（la législation de la Sécurité sociale liée à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles）の保護の対象となる。

### ③ 給与・受講費用

義務研修を受講する時間は全て、給与を支払われる。任意研修を受講する場合、就業時間中に受講

した分についてのみ支払われる。また、研修費用は、雇用者が支払うこととする<sup>30</sup>。

### エ 児童福祉領域の専門職に関するフランス国内での基本的な仕組み

社会福祉家族法 D226-1 条（危険にさらされた未成年の保護と心配な情報の収集業務につく専門職の法定研修について）では、専門職は入職後、最大 18 か月以内に、200 時間の講義と 40 時間の実習が必要であると定めている。講義のうち 30 時間は他機関の職員との合同での研修とすることとされている。実習は、雇用主の責任の下で、児童保護に関する多機関で行われる。法律上に定められた研修の受講時間・内容の規定に関して、保有している資格の種類等による差はない。当該研修の目的に関して、以下の 4 点が定められており、具体的な研修内容は地方自治体が策定することとされている<sup>31</sup>。

- ・ 児童保護・予防について歴史的・哲学的な観点からの位置づけができるようになること
- ・ こどもと家族の発達に関する人間科学の理論と実践の指針を理解すること
- ・ 児童保護制度と法律・規制の枠組みを習得すること
- ・ 児童保護制度の中で自己を位置づけることができるようになること

また、教育法 542-1 条（こどもに関わる幅広い専門職の児童保護研修受講義務について）では、こどもに関わる幅広い専門職が、就任時研修、及び、就任後の継続研修として、児童保護に関する研修を受講することが定められている。当該研修には職種共通のものと、各職種・機関別のものの両方がある。職域横断で児童保護の研修を受講する理由について、「全てのこどもに関わる職業の従事者が文化を共有できるため」と上院の報告書で説明されている。研修には事例検討を含めること、感情を表現できる機会を確保することが定められている。

<sup>30</sup> <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F11267>

<sup>31</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000019282507/2024-12-18/#LEGIARTI000019282507>

### (3) 研修機関における継続研修などの提供状況

フランスの研修機関では、大きく2種類の形態で、研修を提供している。一方が「インター」(研修機関が研修メニューを一覧化して公開し、受講者個人が既存の研修メニューから選択して申し込む方式)、他方が「イントラ」(研修機関が、現場機関単位で個別に研修の企画・実施を行う方式)である。

本事業では、フランス国内でソーシャルワーク専門職を対象にこども家庭福祉分野の継続研修を提供している研修機関4件、及び、フランスのソーシャルワーク分野の養成校連盟であるUNAFORISに訪問し、対面でヒアリング調査を行った。各研修機関における継続研修の提供状況を取りまとめるとともに、養成校連盟が実施している活動について、継続研修の質向上に資する活動を中心に整理した。

## ア IRTS (パリ地域)

### ① 組織構成

IRTS とは、フランス全土で偏りなくソーシャルワーカーを育成することを目的に、1960 年代に国の支援を受けて設立された、一部のソーシャルワーク養成機関を指す言葉であるが、それぞれの機関は独立した運営体制を有した民間機関である。

各 IRTS は地域圏 (県や大都市圏) からの承認を五年ごとに更新しなければならず、承認を得なければ国家資格の発行が停止される。機関内部には機関長 (ディレクタ)、研修コーディネータ、対外連携担当者、講師陣などが配置され、初期養成課程、及び継続研修の提供に関わる業務の他、地域の行政機関や民間団体、司法機関などと連携して学生の実習受け入れや研修依頼の調整を行う。資金面では、初期養成は地域圏の拠出により無料提供される一方、継続研修は雇用主負担や国の定額助成 (年間上限 500 ユーロ)、および企業が拠出する研修積立金 (OPCO) によって賄われる。

### ② 活動内容

IRTS として登録されている機関は、「地域のニーズに適合するよう、ある程度多様な専門課程を提供することが求められること (その結果、本校の初期養成課程では国家資格エデュケーター (レベル 6) から管理職資格 (CAFERUIS, CAFEDES, DESS などレベル 7 相当) まで 13 種類のソーシャルワーカー資格を含む幅広いコースを展開している)」、「地域のソーシャルワークの発展のための活動を行うことが求められること」など、地域単位でソーシャルワークの発展を下支えする機関として期待される傾向にある<sup>32</sup>。

継続研修の教育活動は「Formation Professionnelle」の四本柱 (継続研修 <continue>、職務経験による資格取得 <VAE>、雇用契約型研修 <Apprentissage>、能力評価) を軸とし、初期養成課程と継続研修を併行して提供する。継続研修としては、1 日から 15 日間の集中講座や実践分析、専門領域 (児童保護、自閉症対応、母子支援、路上教育等) をテーマとするイントラ型またはインター型のプログラム、講演会を実施している。契約型実習は雇用主からの給与支給と学習機会を両立し、脱落抑止に寄与する形態として重視されている。

### ③ 継続的な学びの場の確保・質向上にあたっての取組内容

継続研修の計画 (Plan de compétences) にあたっては、雇用主が年度ごとに従業員の研修ニーズを分析し予算を確保した上で IRTS と共同設計を行う。これにより、現場で観測される課題 (児童売春の増加、母子アパート支援、依存症重層ケースなど) に対する予防的・先見的なプログラム提供が可能となる。研修の質保証に向けては、地域圏による五年更新のほか、健康保険機構や県による抜き打ち監査、民間監査機関による五年に一度の査察が課せられる。

なお、近年は職業経験認定制度 (VAE : La validation des acquis de l'expérience) の実施に力を入れており、同制度の一環として行う試験を年 2 回のみ実施することとしていたところ、現在はできるだけ必要があるタイミングで随時実施できるようにしている。

---

<sup>32</sup> 研修機関 (IRTS) へのヒアリング結果より

## イ Buc Ressources

### ① 組織構成

Buc Ressources は、フランスにおける社会福祉・教育専門職養成機関として、初期養成（国家資格取得を目指す学生約 1,200 名）と継続研修（年間 600～700 名）を並行して運営する独立法人である。組織内部には、機関長（施設長兼研究部門責任者）、対外連携・資金調達担当（国際パートナーシップ／財源獲得）、初期養成課程の責任者（幼児エドゥケーター、一般エドゥケーター、ソーシャルワーカー等）、継続研修コーディネータ、および全体統括部署アシスタント等が配置される。また、研究（特に国際連携の研究）に力を入れていることが特徴である。

継続研修講師として、現場出身の専門家 500 名を登録しており、クライアントのニーズに応じて外部招聘を行う体制を有する。

### ② 活動内容

初期養成課程においては、0～7 歳児支援を専門とする幼児エドゥケーターから、専門的エドゥケーター、ソーシャルワーカー、課長／係長級管理職（CAFERUIS 相当）や社会的エンジニア（Master 相当）に至るまで、多様な国家資格取得コースを提供する。近年は大学との提携により、当該校の養成課程と、教育学の学士・大学院修士課程の修了認定を同時に取得可能としている。これにより、当該校を卒業した実践者が学術分野で活躍しやすいよう後押ししている。

継続研修では、①イントラ型研修、②インター型研修、③VAE、④キャリアチェンジ支援、⑤能力開発計画（PDC）への対応を展開する。具体的には、児童保護、自閉症支援、依存症ケースなど現場課題に即応した集中講座や実践分析、ピアサポート活用、法改正対応研修を実施し、雇用主と共同でカリキュラムを設計する。また、国際連携プログラム（スイス等）や多職種混成グループによる演習を通じて、問題解決能力および思考の多角的深化を促進している。

### ③ 継続的な学びの場の確保・質向上にあたっての取組内容

本校ではイントラ型の研修の企画・実施に力を入れている。イントラ型研修のプログラム設計段階では、クライアント施設へのヒアリングを通じて現場ニーズを詳細に把握し、専門領域の外部講師を都度選出し、ニーズに即した研修を構築する。また、実践分析（月 1 回義務化）や多職種・多世代の意見交換を組み込むことで、参加者相互の学びとプロフェッショナル・アイデンティティの再確認を図り、持続的な学びとサービス品質の向上を両立している。

## ウ FAINE

オーダーメイドでの研修企画に強みがあり、主に公的機関の職員を対象として、機関・部署単位での研修を企画・実施している。

### ① 組織構成

本部組織は機関長を頂点に、研修技術に特化した資格を有しシステム理論やコミュニケーション理論を基盤とするフルタイム講師数名を中核とする。加えて、外部コンサルタント（複数機関を横断して招聘される研修専門家）と現場実務者を兼務する「エキスパート」（児童保護機関長など）が、必要に応じてプロジェクト単位で参画する。

資金面では、地方公共団体予算の1%を原資とする CNFPT（公的職員向け研修機関）からの委託契約を主軸に、直接契約や個人研修口座（CPF）を通じた研修料収入を併存させることで運営の安定化を図っている。加えて、Qualiopi 認証および RNCP 登録を取得し、研修機関としての公的信頼性を担保している。

### ② 活動内容

本機関が提供する研修の9割がイントラ型研修である。これはさらに、①既存チーム（児童相談所や民間福祉団体）からの直接依頼型、②CNFPT を通じた公務員向け（県域内複数機関合同）型の二類型を展開し、いずれも多職種（ソーシャルワーカー、エデュケーター、医療職等）混成グループでの参加を必須とすることで、対話的・協働的学習を重視する。カリキュラムは集合研修（3～4日間）・セミナー（1日、200名規模）・アコンパニオン・コレクティブ（グループサポート）・個別コーチング（管理職向け）・スーパービジョン（ケース分析）等の形式を組み合わせる。理論的土台としては、①パロアルト派システム理論、②グループ・ダイナミズム理論、③ロジャース／ワツラウィックらのコミュニケーション理論の三点を明示し、家族関係の複雑性、法制的枠組み、多機関連携、支援者の権利意識保護といったテーマに応答する。参加者自身がもたらす具体的事例を教材化し、講師はファシリテーターとして討議を誘導することで、知識伝達に留まらない共創的学びを実現している。

### ③ 継続的な学びの場の確保・質向上にあたっての取組内容

研修企画段階から質保証・継続学習を制度化している。

第一に、CNFPT を介した地方予算の1%確保と三者（FAINE、発注機関、CNFPT 担当者）面談によるニーズ分析を必須とし、実際の課題と研修内容の整合性を強固にしている。

第二に、参加者には3～4ページに及ぶ事前アンケートを提出させ、具体事例や期待成果を明文化させることで、演習設計の精度を担保するとともに、「研修後に追加要望を受け付けない」旨を明示して自律的学びを促進している。

第三に、Qualiopi/RNCP 等の公的認証取得を前提に、受講直後の満足度調査（ウェブ公開義務含む）、研修講師による事後報告書提出、年次レビュー会議の開催をルーティン化し、四半期ごとの講師間ケース検討会議や二人体制講義を通じて実践知の蓄積と改善策の共有を行う。

加えて、職場における月1回のケース分析および内部スーパービジョンを義務づけることで、研修内容の現場定着を支え、6か月・1年後のフォローアップ調査導入準備など、学習サイクルの長期化

に向けた制度整備を進めている。

これらにより、FAINE は小規模ながら継続的な質向上と現場ニーズ適合性を両立する独自メカニズムを構築している。

## エ EPE IDF (École des Parents et des Éducateurs)

ソーシャルワーク専門職の養成課程は有しておらず、継続研修の企画・提供を行っている他、電話相談などソーシャルワークの現場を有している。

### ① 組織構成

1929年に設立された民間団体で、社会課題を解決する主体として位置づけられている「大衆教育」の枠組みで国の承認を得ている。組織名は「エデュケーターと親の学校」を意味する。

組織には常勤職員約50名が在籍しており、そのうち研修運営スタッフが1割程度である。これに加えて、外部講師70名が研修を担当している。全国組織として展開しており、各地域で活動を行っている。講師の専門は多分野にわたっており、元エデュケーター、システム理論の専門家、法律家、哲学者など、様々な専門性を持つ人材が講師として関わっている。この多分野性は組織の重要な特徴となっている。

### ② 活動内容

組織の活動は大きく3つの柱で構成されている。第一に研修事業、第二にエデュケーターと親たちへの支援、第三に若者向けの電話相談である。

研修事業については、初任研修（養成課程）は行わず、継続研修に特化している。近年はイントラ型として現場機関単位で研修をカスタマイズして提供する形態を採る研修が多く、直近ではイントラ型の研修が全体の8割を占める。これは、組織全体の資質向上のためには、個人の能力向上よりもチームの問題解決力向上が有効であると考えられるようになったこと、研修に職員を送り出す現場機関にとってコスト効率が良いことなどが理由である。

研修内容としては、幼少期のこどもへの関わり方、システム理論、心理的健康が損なわれている親子への対応、家族仲裁の国家資格に関する内容などが提供されている。特に心理的社会面での若者の力を引き出すこと、親としての能力を高めること、心理的健康の分野に強みを持っている。

支援活動においては、親を支えることを重視しており、専門職がそろっているため、親が自分たちにできることの答えを得られる場となっている。

### ③ 継続的な学びの場の確保・質向上にあたっての取組状況

継続研修の質向上において、いくつかの独自の取組を行っている。

第一に、理論的背景の多分野性を重視している。司法官、システム理論家、心理師、精神分析家など多様な専門家が関わることで、人が抱える課題について単一の答えではなく、様々な視点から考えることを可能にしている。

第二に、現場のニーズに寄り添うことを重視している。様々な専門職が講師となり、現場で直面する具体的な課題に対して、多角的な視点からヒントを提供し、「明日からやってみよう」と思えるような実践的な内容を提供している。相手のニーズがあるところに歩み寄るという姿勢を基本としている。

第三に、実践分析（GAP）の実施を重視している。これにより、倫理的・モラル的に何が望ましい

のか、仕事の意味は何なのかについて、職員が継続的に話し合い考える機会を作っている。

第四に、関係性の専門性を重視している。1968年の5月革命を契機に、ソーシャルワークの専門性は「関係性のテクニシャン」「関係性を築く専門性」として位置づけられ、相手を受け容れ、サポートし、一緒に歩き続けることを専門性の核としている。

一方で、現在のフランスにおける継続研修には課題も存在している。経済的制約の中で、「なるべく低い金額でなるべく効果があるもの」が求められ、研修が単発化している。本来、継続的・伴走的な支えであるべき研修が、「この問題を解決したいから研修をしてほしい」という短期的なものになっている。

また、本人の意志ではなく、雇用主の判断で研修を受講する者が増加しており、以前は自分で選択して参加していた状況から変化している。さらに、実務に就きながら後から資格を得る人が増え、職業全体の専門性の質が低下することへの懸念も示されている。

こうした課題に対して、EPE IDFは、資格取得や知識獲得ではなく、臨床に近い方法で実務者に継続的なサポートを提供し、専門職が日常で直面する課題に対処できる「ツール」を持てるようにするといった、継続研修の本来の役割を守ろうとしている。利用者の問題を解決するための研修ではなく、こどもや家族を取り巻く人々が十分な研修を受けることで、問題が解決できる状況を作ることを目指している。

## オ UNAFORIS

UNAFORIS はフランスのソーシャルワーク分野における研修機関約 130 校の全国ネットワーク（連合体）である。ソーシャルワーク研修の質や制度に関するロビー活動・政策提言、研修プログラムの質を高めるための活動、国内外の関係組織との連携窓口としての機能を果たしている。

### ① 組織構成

養成課程を持つ専門学校を中心に構成されているが、近年は児童保護機関を持ち継続研修のみを実施する大規模な機関をソーシャルワーク発展の重要なアクターとして位置づけて加盟を呼びかけている。

本機関では下記に示すとおり、4つの専門委員会を有している。

- ・ ソーシャルワーク専門職資格に関する専門委員会：ソーシャルワーク専門職資格に関する改革について協議する。
- ・ 継続研修に関する専門委員会：直近では、「どのような資格を有している人であったとしても、また、資格がなかったとしても、キャリアを通じていかに様々な研修にアクセスすることができるような体制を築くか」、についての協議を積極的に行っている。資格取得の間口を広げることに関心が持たれており、他の職業をしていた人や、比較的簡易に取得可能な資格で始めた人が、VAE（職業経験認定制度）などを通じてより高度な資格にアクセスできるようにすることが検討されている。
- ・ 養成校の発展に向けて取支面などでの戦略を策定する専門委員会
- ・ 国際委員会：養成校の国際系業務担当者が集まり、他国とのやり取りや、ソーシャルワーカーの発展に向けた他国との協働の在り方について所管している。

### ② 活動内容

UNAFORIS の主な活動は、上記「組織構成」で記した専門委員会の運営、イベント開催、省庁連携・政策提言、多職種・多分野の連携促進の四領域にわたる。

イベントは、年間約 20 回開催している。全加盟校が集まるネットワーキングのためのイベントでは百数十人が集まる。個別テーマに特化してディスカッションを行なう「アトリエ」というイベントでは、主に加盟校の講師が毎回 20 人から 40 人が参加する。「アトリエ」で扱うテーマは、講師や学校などから寄せられる希望の中で、UNAFORIS が優先順位を決めて提案している。これまで取り上げられたテーマには、情報の電子化における倫理的配慮、養成課程の改革における講師の留意点、オンライン授業の導入、温暖化とソーシャルワークの関係などがある。また、財務省からの依頼で、後見人、家族手当、生活保護などお金に関する研修をソーシャルワーカー向けに構成したこともある。

省庁との連携と政策提言について、UNAFORIS は、ソーシャルワークの現状について定期的に関係省庁に報告する、現場のアドミニストレーターの役割を果たしていることが強みである。全ての加盟校を代表して、現場のニーズや改善要望を取りまとめて省庁に伝えている。国の連帯・保健省からは 3 年間単位で予算を得て、4つのテーマについて話し合いをし、報告書を出すことが求められている。また、児童保護の国家委員会に UNAFORIS の代表が参加しており、政策決定の過程に養成校の代表として参画している。

多職種・多分野連携の促進のための取組として、関連はあるが、一緒に学ぶ機会が一般的ではなかった複数のテーマについての学びの場を提供している。例えば、2018年には、幼少期のエドゥケーター、幼少期の支援をしている人、児童保護分野の人など、幼少期に関わる専門職の人たちが、児童保護の専門職の人たちと一緒に研修を受ける機会を企画・開催した。幼少期に対応が不十分な場合に、児童保護の対象となる時期に、こういった問題につながっていくかといった内容を扱った。

### ③ 継続的な学びの場の確保・質向上にあたっての取組状況

研修の質の向上に向けて、以下のような取組を行っている。

第一に、現場のニーズに基づいた法整備の推進である。UNAFORISの大きな特徴は、活動を通して、改革が現場から省庁へボトムアップの形で進められることである。省庁の役割は、現場でニーズがあることについて徹底されるような枠組みを定めることであり、法律、省令（décret）、ガイドラインの3つを作ることである。具体的には、民間団体から養成校に対して「こうした訓練が十分できていない」というクレームが来た場合、学校はその分野を強化する必要がある。近年頻繁に指摘されることは、利用者と一緒に面談をして、利用者が納得する形で支援方法も決めていくことや、機関による「悪い扱い」を防ぐことについての意識形成である。現場がまず声を上げ、それを養成校が実現しようとするが、法律が整備されていないと徹底されないため、UNAFORISが省庁に訴え、省庁が新しく法律を作るという流れになっている。例えば、2022年に悪い扱いをなくすための法律ができたのは、以前、高齢者施設で高齢者がベッドの上で放置されているのを家族が見つけたことで民間団体が訴えられたことをきっかけとして、福祉機関における支援対象者への対応の在り方について課題視する声が現場からあがったことが契機となっている。また、本団体は、『専門的エドゥケーターガイドライン』改訂過程にも参画している。

第二に、講師の質の確保のための取組である。UNAFORISのアトリエは、講師に対する研修の役割を果たすとして非常に重視されている。

第三に、雇用主団体との連携である。「イクセム」という施設長や雇用主による組合があり、そこで雇用主がどういったニーズがあるかについて意見を集約している。特にこどもの福祉に関連する施設を対象とする5年に1回の第三者評価の中で「不十分」と指摘される部分について、継続研修や養成課程で十分強化してほしいという話が出てきている。具体的には、利用者を中心とする福祉のアプローチの方法や、利用者にとっての良い扱いを増やすことなどである。

#### (4) ソーシャルワーク専門職の継続的な学び直しに関する、近年の議論の動向

ソーシャルワーク専門職の継続的な学び直しに関する近年の動向として、本事業のヒアリング調査では、下記の論点について聞き取ることができた。

##### ア 実務者ルートによる資格取得（職業経験認定制度）の促進

フランスには職業経験認定制度（VAE：La validation des acquis de l'expérience）と呼ばれる、無資格（比較的簡易に取得できる資格や、周辺領域の資格を取得している者を含む）の実務者（3年以上の職業経験がある者）を対象にした、職業経験（ボランティア労働も含む）から得た知識・技術を認証して資格・免状を与える制度がある。本制度では、養成課程ガイドラインに示されている4つの能力指標に沿って、実務者に現時点で不足している能力分野を特定し、当該分野での能力を向上させるためのプログラム（最大120時間）を個別に組み、受講してもらう仕組みとなっている。

現在、ソーシャルワーク業界では、本制度を活用して、ソーシャルワークの専門職資格を有していなかった人に新たに資格を取得してもらったり、より高レベルの資格を取得してもらったりすることで、ソーシャルワーク専門職の間口を広げ、専門職の量的確保につなげることが期待されている<sup>33</sup>。パリ市では、他地域と比較しても特に、ソーシャルワーク専門職の不足が深刻であることから、本制度を活用した専門職の流入が期待されている。こうした期待がある一方で、本制度は受講者それぞれの能力に応じたプログラムを組む必要があるため、研修機関側の負担が重い。結果的に、調査先IRTSは、本制度の一環として実施する試験の頻度を増やすなど、本制度の活用を推進している<sup>34</sup>。

本制度を活用して資格を取得する人が増えたことに対して、正規の養成課程を経て資格を取得した実務者が強く反発したとのことである<sup>35</sup>。また、本事業のヒアリングでは、研修機関から、「本制度を活用して資格を取得する場合、正規の養成課程を経て資格を取得した専門職と同じレベルの専門性を習得できたとは考えにくく、専門職の価値を引き下げることにつながっているのではないか」と問題提起があった<sup>36</sup>。

一方で、雇用主側は比較的この風潮を歓迎する傾向にある。雇用主側が本制度の活用を歓迎した背景として、本制度を利用して資格を取得している実務者の多くは本領域への強い意欲や類似分野での実務経験を有しており、彼らが新たな価値観や視点を提供してくれることへの期待が考えられる<sup>37</sup>。

<sup>33</sup> 養成校連盟（UNAFORIS）へのヒアリング結果より

<sup>34</sup> 研修機関（IRTS）へのヒアリング結果より

<sup>35</sup> 同上

<sup>36</sup> 研修機関（EPE IDE）へのヒアリング結果より

<sup>37</sup> 研修機関（IRTS）へのヒアリング結果より

## イ ソーシャルワーク専門職の資格間での専門性基盤の共通化

もともと、13 種類あるソーシャルワークの専門職資格の能力指標には、それぞれ少しずつ異なる内容が示されていた。近年、様々な資格を有する専門職同士が協働しやすくなるため、また、多職種・多機関への異動を促進するにあたっての共通基盤を専門職自身が持てるようにするため、ソーシャルワーク専門職資格の専門性に共通性を持たせることの重要性が注目されている<sup>38</sup>。

---

<sup>38</sup> 研修機関（EPE IDE）、養成校連盟（UNAFORIS）へのヒアリング結果より

### 3. 小括

本事業では、フランスにおいて、実務者向け資質向上策がどのように運用されているか、運用がうまくいっている要因がどこにあるのかについて把握した。特に継続研修の実施状況に焦点を当てて、児童福祉領域のソーシャルワーク実務者の資質向上に関する取組の運用状況を事例的に把握した。

フランスでは、労働法典に基づき、すべての労働者に生涯にわたる職業訓練が義務付けられており、専門性向上が社会全体で支えられる制度的基盤が構築されている。研修費用を確保する仕組みも多様であり、特に公的機関の職員については、所属機関が予算の一定割合を地方公務員研修センター（CNFPPT）に拠出することが義務付けられているため、安定的に研修機会が保障されている。また、民間機関の職員や個人が主体的に研修を選択できるよう、個人研修口座（CPF）といった公的な費用拠出制度も整備されている。こうした財政政策が、継続研修などの専門性向上の機会が、質の高い状態で提供される上での前提条件として機能しているものと推察される。

継続研修の提供体制については、現場機関のニーズに応じて研修を企画・実施する「イントラ」型と、研修機関が企画したプログラムに個人が申し込む「インター」型に大別され、前者の実施割合が高かった。近年は、組織全体の課題解決やチームの能力向上につながるとして、機関単位で実施される「イントラ」型研修が重視される傾向にある。また、フランス国内には多数の研修機関が存在し、競争環境にあることや、公的な品質認証制度（Qualiopi 認証等）の存在が、提供される研修の質を担保する要因となっている。さらに、ソーシャルワーク養成校の全国連合体である UNAFORIS は、加盟校や現場からのニーズを集約する機関として、継続研修の在り方検討にあたり重要な役割を担っている。継続研修に関する専門委員会をもち、研修を通じて実務者が継続的に必要な資質を習得・アップデートしていくための体制の在り方について継続的に協議している。また、児童保護領域の国の委員会に UNAFORIS の代表が参加しており、政策決定の過程に養成校の代表として意見する機会が保障されている。こうした機能を有する UNAFORIS が国への強い政策提言機能を持つことで、研修内容を社会の要請に応じて更新し、常に現場の実務者に必要とされる研修の提供体制を築く上で肝要な役割を担っている。

---

## 第5章 資格取得者の継続的な学びの場の実施

---

### 1. 取組概要

#### (1) 目的

資格取得者を対象とした地域単位での学びの場を研修実施機関と協力して企画し、試行的に提供した。また、本年度、様々な形態で資格取得者への学びの場を提供している団体から、学びの場の設計趣旨・工夫点・展望等について聴取した。

これにより、資格取得者同士が資格取得後も相互交流を通じた、自律的な学習を促進する学びの機会の創出に資する情報収集を行うことを目指した。

#### (2) 実施内容

##### ア 資格取得者の継続的な学びの場の試行実施

令和6年度に認定資格の研修を実施した研修実施機関に対して、当社と共催して令和6年度の認定資格取得者向けのフォローアップ研修を実施しないか打診を行った。その結果、2機関（早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかし、株式会社さくら）から承諾を得て、各機関と1回ずつ、イベントを実施した。イベントの実施内容は、次ページに記すチラシのとおり。

イベント参加者に対してはイベント終了後、イベントへの満足度や、継続的な学びの場・地域単位での学びの場への参加意向について、紙面アンケート形式で聴取した。

##### イ 資格取得者向けの学びの場の提供団体からの意見聴取

令和6年度のこども家庭ソーシャルワーカー資格取得者を対象としたフォローアップ研修を実施した研修実施機関、及び、その他独自に資格取得者向けに学びの場を提供している機関を対象として、学びの場の設計趣旨・工夫点・展望等を聴取した。

令和6年度のこども家庭ソーシャルワーカー資格取得者を対象としたフォローアップ研修を実施した研修実施機関については、令和8年3月に研修実施機関同士での情報交換会を開催し、意見聴取を行った。その他、独自に資格取得者向けに学びの場を提供している団体に対しては、オンラインで1時間程度、ヒアリング調査を実施した。

図表 219 資格取得者の継続的な学びの場に関する広報物

こども家庭庁 子ども・子育て支援等推進調査研究事業【協力：一般財団法人 日本ソーシャルワークセンター】  
 こども家庭ソーシャルワーカー認定資格創設による効果の把握方法及び  
 資格取得者の継続的な学びの場の在り方の検討に関する調査研究

**こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者向けの  
 つながり・学びの場の開催ご案内**

こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者皆様

こども家庭庁は、こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者同士が地域でつながり、  
 また、学びの場を得るための試行実施事業を今年度、実施することとしております。  
 その一環として、研修実施機関との共催で、以下のイベントを行うこととなりました。  
 多くの皆様からのご参加をお待ちしております。



**【東京開催】こども家庭SW取得の意義をグローバルに考える  
 ～イギリスの実務者と直接対談してみよう～** (共催：早稲田大学 人間総合研究センター)

2025年12月13日(土) 13時半～16時  
 〒153-0051 東京都目黒区上目黒2-9-5 みずほ中目黒スクエア(中目黒駅から徒歩3分)

- ・ 講義「こども家庭ソーシャルワーカー資格取得後での学びと変化」坂清隆氏(横浜市)
- ・ 講義「イングランドにおける子どもソーシャルワーカーの学び」田幸恵美氏(早稲田大学人間科学学術院 助手)
- ・ オンライン登壇「イングランドにおける人材育成」ステファニー・ロバーツ(ロンドン市ベクスリー自治区 プリンシパル・ソーシャルワーカー)



児童福祉領域のソーシャルワーカーとして勤務するイギリス現地の実務者とオンラインで直接対談しながら、講師陣とともに、ソーシャルワーカーが学び続ける意味を考え直す機会としてご活用ください！

**【仙台開催】医療やケアマネジメントの視点から考える こども家庭SWのこれから**

(共催：株式会社さくら・さくら心理センター研修部担当山村敬悦)

2026年1月17日(土) 11時～15時半  
 〒980-6130 宮城県仙台市青葉区中央1-3-1TKPガーデンシティ仙台(仙台駅から徒歩2分)

終了後、懇親会があります！(～18時)

講師

**白澤政和先生:**国際医療福祉大学大学院教授  
 「こども・家庭と共に歩む支援を考える-ケアマネジメントの視点から-」をテーマに講演後、資格取得者の医療領域との連携についてグループワークを実施。

**友田明美先生:**福井大学教授  
 「虐待がこどもの脳に及ぼす影響とその支援を学ぶ -医学的研究の視点から-」について講演(質疑応答の時間あり)



医療領域に精通した講師陣と直接対話しながら、こども家庭ソーシャルワーカーに求められる、医療機関との連携のあり方を考えられる、貴重な機会です！

～どちらも**無料**で参加可能です！ぜひご参加ください～

お問合せ先(調査受託事業者連絡先)  
 〒100-8176 東京都千代田区大手町1-5-5 大手町タワー 8F  
 みずほサーチ&テクノロジー株式会社 松山、佐藤、安保  
 cfs2024@mizuho-rt.co.jp

お申込はこちら



※当日は会場で、「資格を取得したことでのご自身の変化」等に関するヒアリング調査(謝礼あり)を実施しています。  
 ご協力可能な方は申込時にお申し出ください！

## 2. 取組結果（フォローアップ研修のアンケート調査）

早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしの共催イベント（アンケート回答者 15 名）、及び、株式会社さくらとの共催イベント（アンケート回答者 22 名）のそれぞれにおける、フォローアップ研修直後のアンケート調査結果は、以下に示すとおり。

### （1）基本情報（勤務先の所在地域）

開催地域の地域圏内の参加者（早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしの共催イベントにおける関東圏内の参加者、及び、株式会社さくらとの共催イベントにおける東北圏内の参加者）が全体に占める割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしの共催イベントでは 86.6%、株式会社さくらとの共催イベントでは 63.7%であった。

図表 220 勤務先の所在地域（早稲田大学・あかし）

|           | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| 東京都内      | 5  | 33.3  |
| 東京都以外の関東圏 | 8  | 53.3  |
| それ以外      | 1  | 6.7   |
| 無回答       | 1  | 6.7   |
| 全体        | 15 | 100.0 |

図表 221 勤務先の所在地域（株式会社さくら）

|           | n  | %     |
|-----------|----|-------|
| 宮城県内      | 4  | 18.2  |
| 宮城県以外の東北圏 | 10 | 45.5  |
| それ以外      | 8  | 36.4  |
| 無回答       | 0  | 0.0   |
| 全体        | 22 | 100.0 |

## (2) イベントの満足度

### ア 総合的な満足度

総合的な満足度について、肯定的な回答があった割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしとの共催イベントでは 93.3%、株式会社さくらとの共催イベントでは 90.9%であった。

図表 222 総合的な満足度(早稲田大学・あかし)

|          | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 1(不満だった) | 0  | 0.0   |
| 2        | 0  | 0.0   |
| 3        | 1  | 6.7   |
| 4        | 6  | 40.0  |
| 5(満足だった) | 8  | 53.3  |
| 無回答      | 0  | 0.0   |
| 全体       | 15 | 100.0 |

図表 223 総合的な満足度(株式会社さくら)

|          | n  | %     |
|----------|----|-------|
| 1(不満だった) | 0  | 0.0   |
| 2        | 0  | 0.0   |
| 3        | 2  | 9.1   |
| 4        | 7  | 31.8  |
| 5(満足だった) | 13 | 59.1  |
| 無回答      | 0  | 0.0   |
| 全体       | 22 | 100.0 |

### イ 新たな学びを得ることができたか

新たな学びを得ることができたかについて、肯定的な回答があった割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本子ども研修センターあかしとの共催イベントでは 93.3%、株式会社さくらとの共催イベントでは 95.5%であった。

図表 224 新たな学びを得ることができたか(早稲田大学・あかし)

|            | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 1(当てはまらない) | 0  | 0.0   |
| 2          | 0  | 0.0   |
| 3          | 1  | 6.7   |
| 4          | 5  | 33.3  |
| 5(当てはまる)   | 9  | 60.0  |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 15 | 100.0 |

図表 225 新たな学びを得ることができたか(株式会社さくら)

|            | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 1(当てはまらない) | 0  | 0.0   |
| 2          | 0  | 0.0   |
| 3          | 1  | 4.5   |
| 4          | 10 | 45.5  |
| 5(当てはまる)   | 11 | 50.0  |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 22 | 100.0 |

### ウ 資格取得者同士の繋がりができたか

資格取得者同士の繋がりができたかについて、肯定的な回答があった割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしとの共催イベントでは 66.7%、株式会社さくらとの共催イベントでは 81.8%であった。

図表 226 資格取得者同士の繋がりができたか(早稲田大学・あかし)

|            | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 1(当てはまらない) | 0  | 0.0   |
| 2          | 0  | 0.0   |
| 3          | 5  | 33.3  |
| 4          | 1  | 6.7   |
| 5(当てはまる)   | 9  | 60.0  |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 15 | 100.0 |

図表 227 資格取得者同士の繋がりができたか(株式会社さくら)

|            | n  | %     |
|------------|----|-------|
| 1(当てはまらない) | 0  | 0.0   |
| 2          | 1  | 4.5   |
| 3          | 3  | 13.6  |
| 4          | 6  | 27.3  |
| 5(当てはまる)   | 12 | 54.5  |
| 無回答        | 0  | 0.0   |
| 全体         | 22 | 100.0 |

### (3) 継続的な学びの場に関する意見

#### ア こども家庭ソーシャルワークの知識・技能向上のため、業務外での実施事項の有無

こども家庭ソーシャルワークの知識・技能向上のため、業務外で実施していることがある参加者の割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしとの共催イベントでは80%、株式会社さくらとの共催イベントでは59.1%であった。

こども家庭ソーシャルワークの知識・技能向上のために業務外で実施している参加者に具体的な内容を聴取したところ、「研修・勉強会・学会への参加」「自己学習（読書・文献研究など）」「仲間との自主的な学びとネットワーク形成」「社会貢献・実践活動（ボランティア・講師など）」などの回答があった。

図表 228 こども家庭 SW の知識・技能向上のため、業務外での実施事項の有無(早稲田大学・あかし)

|     | n  | %     |
|-----|----|-------|
| はい  | 12 | 80.0  |
| いいえ | 3  | 20.0  |
| 無回答 | 0  | 0.0   |
| 全体  | 15 | 100.0 |

図表 229 こども家庭 SW の知識・技能向上のため、業務外での実施事項の有無(株式会社さくら)

|     | n  | %     |
|-----|----|-------|
| はい  | 13 | 59.1  |
| いいえ | 9  | 40.9  |
| 無回答 | 0  | 0.0   |
| 全体  | 22 | 100.0 |

#### イ 資格取得者を対象とした学びの場で、今後参加してみたいと思えるテーマ

今後、こども家庭ソーシャルワーカーを対象とした学びの場で参加してみたいと思えるテーマについて聴取したところ、「実践スキルの向上に向けた学び」「連携と支援体制の構築に向けた学び」「こども家庭ソーシャルワーカー資格の専門性の探求」などに関する回答を得た。

図表 230 資格取得者を対象とした学びの場で、今後参加してみたいと思えるテーマ

##### 【実践スキルの向上に向けた学び】

具体的には、下記に示す機会へのニーズを把握できた。

- ・ 専門的な知識・ケアの方法に関する学び（トラウマインフォームドケア、ACEs、マルトリートメントに関する専門知識を得る機会、発達障害・ゲーム依存などに関する講演会など）

- ・ 3号・4号ルート資格取得者が、ソーシャルワーク領域の資質向上に向けた学びを継続的に得る機会
- ・ 組織マネジメントに必要な学び（スーパービジョン、マネジメントなど）

**【連携と支援体制の構築に向けた学び】**

多職種連携や包括的支援の在り方について学びたいとの意見、また、業種間での交流の機会に対するニーズが聞かれた。

**【こども家庭ソーシャルワーカー資格の専門性の探求】**

資格取得者のその後の活動状況を追跡調査してほしいとの意見、また、こども家庭ソーシャルワーカーの専門性の探求をしてほしいとの意見が聞かれた。

#### (4) 地域単位での学びの場への参加意向

##### ア 自身の居住地で今後、継続的に学べる場があったら参加したいか

自身の居住地で今後、継続的に学べる場があった場合、参加することについて肯定的な回答を行った割合は、早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかしの共催イベントでは100%、株式会社さくらとの共催イベントでは95.5%であった。

肯定的な回答を行った理由に関する自由回答の結果をみると、前提として、資格取得をゴールとせず、専門職として知識やスキルを継続的にアップデートする必要性を強く感じていることを理由として、継続的な学びの機会が必要だと感じているとの意見を把握した。その上で、地域ネットワークの構築・多職種連携、参加のしやすさ（物理的・経済的アクセシビリティ）、学びの機会確保と学習意欲の維持などの観点から、自身の居住エリアにおいて学びの機会が確保されていることが重要であるとした意見が多く聞かれた。

図表 231 自身の居住地で今後、継続的に学べる場があったら参加したいか(早稲田大学・あかし)

|                | n  | %     |
|----------------|----|-------|
| そう思う           | 14 | 93.3  |
| どちらかといえばそう思う   | 1  | 6.7   |
| どちらかといえばそう思わない | 0  | 0.0   |
| そう思わない         | 0  | 0.0   |
| 無回答            | 0  | 0.0   |
| 全体             | 15 | 100.0 |

図表 232 自身の居住地で今後、継続的に学べる場があったら参加したいか(株式会社さくら)

|                | n  | %     |
|----------------|----|-------|
| そう思う           | 15 | 68.2  |
| どちらかといえばそう思う   | 6  | 27.3  |
| どちらかといえばそう思わない | 1  | 4.5   |
| そう思わない         | 0  | 0.0   |
| 無回答            | 0  | 0.0   |
| 全体             | 22 | 100.0 |

図表 233 自身の居住地で今後、継続的に学べる場があったら参加したい理由

##### 【地域ネットワークの構築と多職種連携】

同じ地域で活動する多様な職種の人々と繋がり顔の見える関係性を築くにあたり、職場や自身

の専門領域を越えた意見交換の場として、学びの場に大きな価値を見出していた。

- ・ 地域のこども家庭支援に関わる人々が、職種や立場を越えて共に学び、繋がり続けることが重要だから。
- ・ 地域内に同じ資格を持つ仲間や、異なる専門職の人と知り合い、ネットワークを築きたいから。
- ・ 職場に同じ資格を持つ人がおらず、孤立しがちなため、地域での繋がりが貴重だから。
- ・ 行政と事業所など、普段は業務で関わる相手と、立場を越えて意見交換をしたいから

#### 【参加のしやすさ】

研修が都市部に集中している現状に対して、居住地域で開催されることにより、時間的・経済的な負担が軽減され、学びの継続に直結するとの意見が聞かれた。

- ・ 居住地域であれば、物理的に参加しやすいから。
- ・ 都市部での研修は、移動時間や交通費・宿泊費など、経済的な負担が大きいため。
- ・ 子育て中など、生活上の制約があっても、近隣ならば参加のハードルが下がるから。
- ・ 研修機会の地域格差をなくしてほしいから。
- ・ 地域や職場に、専門性を高めるための学びの場が少ない、または無いため。
- ・ 他者の意見を聞くことが刺激になり、自身の学習意欲の向上につながるから。

### イ 地域単位で継続的に学べる場があることによるよいこと

専門職ネットワークの構築と連携強化、実践に役立つ情報共有と支援の質向上、ピアサポートと孤立感の解消、自己研鑽と専門性の向上、といった意見があった。

図表 234 地域単位で継続的に学べる場があることによるよいこと

#### 【専門職ネットワークの構築と連携強化】

資格者同士の「横のつながり」や「顔の見える関係」を構築し、実務における連携を円滑にしたいという期待が寄せられた。

- ・ 資格者のつながり・ネットワークができる／広がる
- ・ 地域でのつながり、顔の見える関係を築ける。
- ・ 連携するうえでも顔が見えるのと見えないのでは異なると思う。
- ・ 実践にも生かせる横のつながりができるから。

#### 【実践に役立つ情報共有と支援の質向上】

他者との情報交換を通じて、具体的な支援のヒントを得たり、地域全体の支援の質を高めたりすることへの期待が寄せられた。

- ・ 同じような環境の中で仕事をしている人と情報共有することで支援のヒントがもらえるのではないかと思う。
- ・ 地域差を気にせず取組を聞ける。
- ・ 地域における支援の質の向上。

#### 【ピアサポートによる孤立感の解消と精神的支え】

同じ資格を有する者同士で悩みを共有し、精神的に支えあえる場としての期待が寄せられた。

- ・ 職場では資格取得者は少ないため、同じ立場の人と、つながれるため。
- ・ ひとり職的になっているので、皆がどうしているのか（知りたい）。
- ・ ひとり職的になっているので、スーパービジョンが欲しい。皆がどうしているのか、また集う場でリフレッシュをのぞむ。

#### 【自己研鑽による専門性の維持・向上】

他領域の知見を得たり、スーパービジョンを受けたりすることを通じて、自身の視野を広げ、専門性を高めたいという期待があった。

#### 【研修の場の具体的な在り方への要望】

地域別（都道府県単位など）で、資格取得者同士の繋がり場をつくることを前向きに捉える意見があった。

- ・ まずは県単位などでこども家庭ソーシャルワーカーがつながる場を作る
- ・ 都道府県ごとにソーシャルワーカーの集まる場があるとよいと思います。
- ・ 地域別の支部をつくっていく。
- ・ 市町村など自治体や児相などの協力（を得られるとよい）

他方で、オンライン開催や科目ごとの教材の作成・共有、参加しやすい時間帯での開催など、学びの場の開催方法に係る要望も見られた。

- ・ オンライン、夕方などの実施要件や職場の理解
- ・ Zoom やオンライン等で気軽に学べるのもよいかなと思います。
- ・ オンラインも活用して、科目ごとの教材などもあるとよい。

### 3. 取組結果（資格取得者向けの学びの場の提供団体に向けた意見聴取）

#### （1）早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかし

| 項目            | 聴取内容  |
|---------------|---|
| 概要            | <p>「こども家庭 SW の意義をグローバルに考える ～イギリスの実務者と直接対談してみよう」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催日時：12/13（土）13 時半～16 時</li> <li>・ 実施内容： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 講義「こども家庭ソーシャルワーカー資格取得後での学びと変化」坂清隆氏(横浜市)</li> <li>➢ 講義「イングランドにおける子どもソーシャルワーカーの学び」田幸恵美氏(早稲田大学人間科学学術院助手)</li> <li>➢ オンライン登壇「イングランドにおける人材育成」ステファニー・ロバーツ（ロンドン市ベクスリー自治区プリンシプル・ソーシャルワーカー）</li> </ul> </li> <li>・ 申込者数：19 名</li> </ul> |
| 設計趣旨          | <p>運営陣に直前に海外視察（イングランド・ロンドン）に行ったメンバーが複数いたこともあり、海外のソーシャルワーカーとの繋がりと感じられるものにしたというのが、今回の設計の趣旨である。国による仕組みの違いはあるものの、ソーシャルワーカーとして共通する部分を感じるにより、ソーシャルワーカーとしての意識を高めることを狙った。</p>   |
| 運用時の工夫点       | <p>3名の講師（こども家庭ソーシャルワーカー資格を取得した1期生の実務者、日本・イングランド双方の実務を知る研究者、イングランドの実務者）に登壇してもらい、多角的かつグローバルな視点でこども家庭 SW 資格の意義を考えられるようにした。</p> <p>日本の実務者と研究者には会場で直接講演をしてもらい、イングランドの実務者にはオンラインライブで登壇を依頼し、参加者と双方向で学ぶ場を実現した。</p> <p>グループワークを取り入れて、参加者にとって主体的な学びとなるようにした。</p>  |
| 運営にあたっての課題・展望 | <p>短期間の募集であり、かつ、他機関が主催する類似イベントと時期が近かったにも関わらず、19名の申込があり、海外の実践に学びたい、有資格者同士で繋がりたいというニーズは一定数あることを把握した。</p> <p>研修実施機関を超えた資格取得者同士の交流についても、今後積極的に行っていく必要がある。</p> <p>広報の対象や実施内容、方法については、ソーシャルワーカーとしての継続的な学びや振り返りを促進できるよう検討する必要がある。</p>  |

## (2) 株式会社さくら

| 項目      | 聴取内容  |
|---------|---|
| 概要      | <p>「医療やケアマネジメントの視点から考えるこども家庭SWのこれから」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催日時：1/17（土）11時～15時半</li> <li>・ 実施内容： <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 講義「虐待がこどもの脳に及ぼす影響とその支援を学ぶー医学的研究の視点から」友田明美氏(福井大学教授)</li> <li>➤ 講義「こども・家庭と共に歩む支援を考えるーケアマネジメントの視点からー」白澤政和氏(国際医療福祉大学大学院教授)</li> <li>➤ グループワーク</li> </ul> </li> <li>・ 申込者数：26名</li> </ul> |
| 設計趣旨    | <p>フォローアップ研修の設計にあたっては、本資格を取得したソーシャルワークの実務者が、本資格で得たこども家庭福祉領域の知識をもとに、実務の中で、その隣接領域との連携をどのように行っていくのかを学ぶ機会が不足しているのではないかと、この問題意識があった。そのため、介護領域における知見が豊富な白澤先生に講義を担当してもらった。また、ソーシャルワーカーは特に医療分野に関して学びを得る機会が不足しているという問題意識があったことから、本領域に関する研究実績が豊富である友田先生に登壇を依頼した。</p>  |
| 運用時の工夫点 | <p>白澤先生の講義内容に関連したテーマでグループワーク演習を行い、多様な領域の実務者同士でのやりとりの場で学びを得てもらえるよう工夫した。参加者募集にあたっては、認定資格の認知度がまだ低いことに鑑み、県内の児童相談所職員に、研修の様子を見学してもらった。参加者からは、研修のイメージが具体的にわいたことで、所属する児童相談所職員が認定資格の研修を取得できないか、前向きに検討しようという感想が寄せられた。ランチタイムには弁当を用意した上で、島型にセットした席次で食事してもらい、イベント後には懇親会を開催する等、参加者同士が交流できる機会を設けた。</p>   |

### (3) 日本福祉大学

| 項目           | 聴取内容  |
|--------------|---|
| 概要           | <p>「こども家庭ソーシャルワーカー認定資格フォローアップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催日時：2/23（月・祝）※東京会場、2/28（土）※名古屋会場</li> <li>・ 実施内容： <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 開会・主催者挨拶</li> <li>➤ 基調講演「こども主体のソーシャルワークとは～こどもの権利実現の手掛かりをこどもと共にその声と暮らしに求める支援実践～」薬師寺真氏（岡山県倉敷児童相談所所長）</li> <li>➤ 事例検討（学校・市町村・地域と関わる実践事例をもとにした検討）</li> <li>➤ トークセッション（登壇者それぞれの立場からのコメント・意見交換）</li> <li>➤ クロージング</li> </ul> </li> </ul> <p>2会場合計で41名の参加があった。全国様々な場所から参加があった（東海10名程度、関東・関西8名程度、四国・など）受講した研修機関も様々であった。</p> |
| 設計趣旨・運用時の工夫点 | <p>次年度以降も継続して、研修実施機関に対するフォローアップ研修を行いたいという方針を有していた。単独の研修実施機関が安定してこうしたフォローアップ研修を実施できるような基盤をつくるために、有料開催とした。</p>  |

#### (4) 日本ソーシャルワークセンター

| 項目      | 聴取内容   |
|---------|--|
| 概要      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催日時：11/30（日）※東京会場、対面開催</li> <li>・ 実施内容： <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 資格の成り立ちやソーシャルワーカーとしての専門的姿勢に関する基調講演（運営委員長：山縣文治氏）</li> <li>➢ グループワーク（3つのグループに分かれ、実務的なテーマに基づき意見交換を実施）</li> <li>➢ 交流会（60名ほどが参加。参加者同士が親交を深める場）</li> </ul> </li> </ul> <p>当初100名の定員で参加者を募集したところ、申し込み開始から1週間足らずで満席となり、最終的に定員を120名に増員して実施された。参加者は、北は北海道から南は沖縄まで全国に及び、年齢層は50代、60代が中心であったものの、30代、40代の参加も見られた。勤務先としては、児童相談所や家庭センターといった、実践の最前線で活動する現場職員が多数を占めたとの報告であった。</p> |
| 設計趣旨    | <p>本研修の設計にあたっては、主催団体であるセンターが、資格試験の実施と登録を担う機関として、登録者の継続的なフォローアップは責務であるとの前提認識を持っていた。その上で、主な目的として以下の三点を掲げていた。</p> <p>第一に、登録者の「スキルアップ」である。資格取得後も、最新の情報や知識、多様な実践知に触れる機会を提供し、専門性を高められる場とすることを意図していた。</p> <p>第二に、「登録者同士の交流促進」である。資格を取得した者が、どのような活動を行い、今後どのように資格を生かそうとしているのか、情報を交換し、つながりを構築したいという潜在的なニーズが高いと分析しており、そのためのプラットフォームを提供する必要があると考えていた。</p> <p>第三に、「資格の普及・発展への意識付け」である。研修参加者が、資格の価値や社会的意義を再認識し、自らの実践を通じて周囲に良い影響を与え、将来の資格取得希望者を増やす一助となるような意識を醸成することも、重要な目的としていた。</p>                      |
| 運用時の工夫点 | <p>第1回目の開催ということもあり、登録者の具体的なニーズを完全には把握できていない「手探り」の状況から企画が開始されたとのことであった。しかし、センターが掲げた「資格を広める」という目標から逆算し、登録者が周囲から憧れや尊敬を持たれる専門職として成長できるようなプログラムを構想した。</p> <p>具体的には、スキルアップの機会を「知識」と「経験値」の二つの側面から設計した。基調講演によって資格の理念や背景知識といった「知識のスキルアップ」を図り、分科会では、参加者が自身の専門領域や地域では得難い他者の実践に触れることで、擬似的に「経験値のスキルアップ」が図れるよう工夫された。さらに、夜の懇親会を設けることで、よりインフォーマルな形式での交流を促した。</p>   |

|               |  |
|---------------|--|
|               | <p>募集を開始したところ、主催者の想定を大幅に上回る申し込みが全国から殺到した。この事実は、主催者側にとっても、資格取得者がこうした学びと交流の場を強く求めていることの再確認につながったと報告があった。研修後のアンケート結果からも、手探りで設計したプログラム構成がおおむね参加者のニーズと合致しており、高い評価を得られたと認識しているとのことであった。</p>  |
| 運営にあたっての課題・展望 | <p>今後の継続的な運営における最大の課題として、「地域性」が挙げられた。現在は東京での一拠点開催であるが、参加者が全国に点在している実情を踏まえると、日常業務における連携を視野に入れた場合、地域ごとのネットワーク構築がより重要になると考えている。将来的には、登録者数が一定規模（3,000人～5,000人程度）に達した段階で、北海道、東北、近畿といった地域ブロック単位で研修会を開催することが理想であるとの展望が示された。その実現に向け、複数拠点での開催や、宿泊を伴う複数日開催といった形態の検討も視野に入れている。</p> <p>また、国や他の研修実施機関との連携も、今後の重要な検討事項であると認識している。各機関が持つ強みやリソース、登録者との関係性を生かし、情報共有を図りながら連携することで、より多くの登録者に質の高い学びの機会を提供できると考えている。各機関で研修に対する考え方や目的が異なる可能性も踏まえつつ、資格取得者の専門性向上という共通目標の達成に向け、最適な連携の在り方を模索していきたいとの意向が示された。</p> |

## (5) こども家庭ソーシャルワーカーの会

| 項目 | 聴取内容  |
|----|---|
| 概要 | <p>「全体会の運営」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 開催日時：月1回開催、土曜日の夜にオンラインで1時間半～2時間程度開催。</li> <li>・ 実施内容：前半に資格に関する情報共有（フォローアップ研修、登録状況、試験の動向など）を行った後、後半に「ミニ講座」として、会員である有資格者が自らの実践について20～30分程度報告し、参加者で学びを深める。試験前の時期には、2期生以降の受験者を対象とした学習支援（勉強会）を全体会の時間内に組み込んでいる。</li> <li>・ 参加者数：ヒアリング時点で、第1期資格取得者が約200名、第2期受験予定者が約190名弱参加している。参加者の所属機関は、児童相談所、市区町村（こども家庭センター等）、福祉施設、医療機関等、多岐にわたる。特定の機関や職種への偏りは見られず、資格取得者全体の構成とおおむね同様の分布であると推測される。</li> </ul> <p>「その他（情報共有プラットフォームの提供）」</p> |

|               |  |
|---------------|--|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>LINE のオープンチャットを活用して情報共有を行っている。職種別グループ（医療ソーシャルワーカー等）や地域別グループも存在し、日常的な情報交換や相談が行われている。</li> </ul>  |
| 設計趣旨          | <p>こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者の任意団体として定期的な会合を開催するにあたり、会合の企画者は一貫して、「継続的な学びを重視すること」「実践者主体での学びの場とすること」を重視した。</p> <p>本団体は当初、資格試験の情報共有を目的として発足したが、試験対策だけで終わらず、資格取得後も継続的に学び合える場とすることを設立当初からの強い思いとしている。</p> <p>また、「試験対策は実践の上にある」との考え方にに基づき、会員である実践者が自らの経験を語る場を最も重視している。そこで、ミニ講座の講師は、外部の有識者ではなく、様々な分野で活躍する会員の中から選出し、「自ら学び、自ら教え合う」という当事者性を活動の核としている。</p>  |
| 運用時の工夫点       | <p>約1年間にわたり、無償で月1回の活動を継続するにあたり、「参加しやすさの確保」「魅力的なコンテンツ提供」「参加者の拡大と活性化」といった工夫を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の確保にあたっては、ミニ講座を20～30分とコンパクトにすることで、参加者の負担を軽減している。また、毎回の会合への参加は任意とし、各自の都合に合わせて自由に参加できる気軽な雰囲気作りを心掛けている。一方で、オンラインでのブレイクアウトルームを活用し、参加者同士の交流も促している。また、LINE オープンチャットを活用して費用をかけずに大規模なコミュニティの組織化と情報伝達を実現することにより、参加者のエンゲージメントを維持している。</li> <li>魅力的なコンテンツ提供にあたって、現状は、ミニ講座の講師が「しっかり語れる実践者」となるよう、会合運営の中心メンバーが人選を行うことで、ミニ講座の質を担保している状況にある。試験前には、多くの受験者が関心を持つ「児童相談所」や「社会的養護（里親制度など）」をテーマに設定するなど、参加者のニーズを意識した企画を行っている。</li> <li>参加者の拡大とコミュニティの活性化にあたっては、資格試験対策を入り口として新規参加者を確保し、その中から継続的な学びに関心を持つ層が定着する、という好循環が生まれている。新たな期の受験者が加わることで、コミュニティ全体の活性化にも繋がっている。</li> </ul> |
| 運営にあたっての課題・展望 | <p>今後の持続的な運営に向けた課題としては、「運営体制の脆弱性」「理念の継承」「対面での繋がりづくり」が指摘された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運営体制の脆弱性に関しては、有志による無償の活動であり、企画・運営が特定の中心メンバーの熱意と自己負担（資料印刷費等）に依存していることによる負担が重いことについて、報告がなされた。本団体では実践者による主体的な学びを重視しており、その観点では、国</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>などから補助を受けず持ち出し形式で学びの場を運営することは、研修の内容等に一切の制約を受けずに運営できる点で合理的である。ただ、法人格を持たないため、事務局機能（連絡先、郵便物受取等）がなく、運営メンバーの個人的な負担が大きい点は問題だとされた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理念の継承に関しては、「試験取得がゴールではない」という設立時からの理念を、新たに参加するメンバーにどのように伝達し、コミュニティの文化として継承していくかが課題となっている。</li> <li>・ オンラインでの繋がりは活発である一方、対面での研修会は参加者が伸び悩んでおり、リアルな繋がりの構築は模索段階にあると思われる。</li> </ul> <p>上述した課題などを踏まえ、今後の本団体の展望として、団体の組織化（規約等を整備して安定的な運営基盤を有する団体への移行）、及び、職能団体としての役割（実践者への学びの場の提供に留まらず、こども家庭ソーシャルワーカーのアイデンティティ確立や社会的地位に貢献するための役割）の発揮を目指している。</p> <p>こうした取組を安定的に実施するに当たっての基盤整備（研修会場の提供、事務局機能のサポート）にあたって、国などの公的機関や関係団体からの後方支援が望まれる。また、資格制度全体の方向性を検討するにあたっては、現場の実践者の声を反映することを強く望んでいる。</p> |
|--|--|

## （６）学びの場の提供団体間での情報交換会の実施

学びの場の提供を今年度行った団体（早稲田大学人間総合研究センター・西日本こども研修センターあかし、株式会社さくら、日本福祉大学）の担当者間で情報交換を行う会合を、3月17日にオンラインで開催した。

会議の場では、各団体での取組内容について互いに発表した他、今年度、フォローアップ研修を実施するに当たっての広報の方法・料金の設定の状況・参加者属性の分布（主催する研修実施機関以外で認定資格の研修を受講した方の参加がどの程度あったか）について、意見交換がなされた。

さらに今後、単独の研修実施機関が、認定資格の取得者等を対象としたフォローアップ研修を地域単位で実施するのはリソース制約上難しいのではないかと、という指摘があった。その上で、継続的に知識スキルを習得・アップデートしていくための機会提供はオンラインを活用して実施しつつ、実務者同士のつながりを醸成するための場は地域単位で対面開催することによるメリットが大きいと考えられることから、複数の研修実施機関が協力し、各機関の所在地域に勤務する実務者に対してつながりの場を提供することが望ましいのではないかと、との意見が聞かれた。また、それにあたっては、国か認定機関に、複数の研修実施機関を巻き込んだ繋がりの場の提供体制を構築するための旗振り役としての役割を担ってほしいとの要望があった。

## 4. 小括

本事業では、資格取得者を対象とした地域単位での学びの場を研修実施機関と協力して企画し、試行的に提供した。また、独自に資格取得者への学びの場を提供している団体から、学びの場の設計趣旨・工夫点・展望等について聴取した。結果として、本事業では、令和6年度こども家庭ソーシャルワーカー資格取得者の学び・繋がりを目指した主要な取組について、網羅的に情報収集が行えたと言える。

当社が研修実施機関と共催して実施したフォローアップ研修のアンケートや、資格取得者向けの学びの場の提供団体に向けた意見聴取をみると、研修企画者側が当初想定していた以上に、資格取得者が、継続的な学びの場や、実務者同士での繋がりの機会を求めていることが把握できた。また、アンケートの結果からは、多くの参加者が自身の居住地域における継続的な学びの場の開催に前向きな態度を示しており、その理由として、地域ネットワークの構築を通じて実務での多職種連携につながることや、参加に当たっての経済的・時間的負担が抑えられることが挙がっていた。

継続的な学びの場を提供している団体からの意見聴取では、学びの場を継続的に提供するにあたってリソースが不足していることに対する課題提起があった。また、実務者同士のつながりを醸成するための場は地域単位で対面開催することによるメリットが大きいと考えられることから、複数の研修実施機関をネットワーク組織化して、各機関が実施する地域の実務者の繋がりの場に、資格取得者がどこで研修を受講したかによらず参加できる仕組みづくりをすることが望ましいのではないかと、この意見が聞かれた。

---

## 第6章 まとめと考察

---

### 1. 認定資格の評価について

本調査研究事業では、第2章でとりまとめたとおり、研修受講者やその所属機関、研修実施機関に対してアンケート調査を実施し、研修の提供状況に関する情報収集を行うことができた。また、第3章でとりまとめたとおり、令和6年度に認定資格を取得した実務者19名とその所属機関5名、認定資格の取得支援を行っている自治体4件より、資格取得のプロセスや取得後の変化の状況に関する実態をヒアリング調査で詳細に収集できた。これらを通じて、研修受講・資格取得に関する実態を理解する上での一次情報を、豊富に収集できたことが、本調査研究事業の最大の成果と言えよう。今後、国が主導して認定資格の在り方検討を進めるにあたっては、本調査で収集した貴重な一次情報を活用し、実態に沿った議論が執り行われることが重要だ。さらに、今年度はアンケート結果を昨年度と比較することで、研修の提供体制の構築状況について、経年的な視点で評価できるようになっている。国は次年度以降も同様に、データ収集・整理を行うことが期待される。

#### 【資格取得による効果について】

研修受講者に対するアンケート調査では、資格取得により、自身のスキルアップや実践力の向上を期待する意見が多かった。実際に資格を取得した実務者へのヒアリング調査結果をみると、多くの取得者が、実践における変化、及び、実践の基盤となる専門職としての価値観の変化を感じることができた、と回答している。令和6年度の資格取得者は、当初から期待していた資格取得による効果を楽しんでいると整理できる。

それに加え、ヒアリング調査では、当初想定していなかった効果があったことについて、言及している対象者が散見された。例えば、「(新たな価値観や知識・技術を得るというよりは)体系的な学びの機会を得たことを通じて、自分の専門性や現在地を再認識できた」「実践者同士の学び・繋がりの方にアクセスできるようになった」「資格取得を機に、より専門性を活かせる職場への転職や、新たな事業への挑戦といった具体的なキャリアチェンジに結びついた」といった効果は、研修受講者に対するアンケート調査では大きな期待が寄せられていたわけではなかったが、資格取得者へのヒアリングでは複数の実践者から言及があった。

なお、アンケート調査では管理職の受講者が32.5%を占める等、資格創設当初に想定されていたよりも経験が豊富な受講者層が多いことが把握された。他方で、ヒアリング調査では、管理職を含めこども家庭福祉領域での経験が豊富な対象者から、「自身の専門性・役割や現在地を再認識できた」「自らのフィールドでの実践に活用できる、応用的な手法を習得できた」「関係機関に対する理解を深めた」など、資格取得による様々な効果を聞き取ることができている。資格創設当初に想定されていた若手～中堅層だけでなく、経験が豊富なベテラン層にとっても、本資格は有用性があるものであることが示唆された。

本調査では、こども家庭ソーシャルワーカー資格の取得までにかかる時間的・経済的負担が大きく、資格取得による効果がそうした負担に見合うものなのか分かりにくいことにより、資格取得に消極

的になっている実務者及びその所属機関が一定数いることが示唆されている。国が、それぞれの職場で働く資格取得者に期待される役割や資格取得による効果を整理した上で、効果的な方法で広報を行い、資格取得に向けた職場の理解を得やすくすることが重要である。上述したとおり、資格取得による効果の中には、受講者の多くが研修受講開始当初には想定していなかったものも含まれている。そうした思いがけない効果を含めて周知することで、資格取得を検討中の実務者が、研修受講の意義を感じやすくなる可能性がある。

なお、資格取得による効果を周知するにあたっては、受講者の属性ごとに、資格に期待することが異なることにも留意する必要がある。例えば、本事業のアンケート調査では、ソーシャルワーク研修受講者は、「資格取得者に期待される業務内容」の回答結果において、他ルートの受講者とは異なり、ネットワーク構築や多機関連携を重視する、という明確な傾向があることが明らかになっている。ソーシャルワーク研修受講者は第1号ルートの受講者よりもさらに、研修受講に当たっての時間的・金銭的成本が高い。彼らに資格の効果を周知することが重要であり、またそれにあたっては、彼らによって有用と思えるような内容として、例えば、ネットワーク構築や多機関連携に当たり資格を取得したことで具体的によかったことなどを盛り込む必要がある。こうした取組を通じて、多様な分野のソーシャルワーカーが資格取得を通じて実践力を高め、こどもとその家庭を一体的に支援できる体制づくりが進むことを望む。

### 【資格取得にあたっての課題解消に向けて】

認定資格を取得することにより、上述したとおり様々な効果が見込まれる一方で、毎年一定数の研修受講者を確保し、資格制度を安定的に運用する上では課題が残る。今年度の受講要件確認申請者数は631名で、昨年度の849名から目減りしている。資格取得により組織・地域・社会に期待される効果が十分得られるようにするためにも、研修受講者の確保に向けた取組をする必要がある。

アンケート調査結果では、認定資格について知ったきっかけが職場であったと回答した指定研修受講者の割合が全体の半数弱を占めていた。他方で、ヒアリング調査では、職場において資格の認知度が低い、また、資格取得に対する職場の理解・支援が得にくい、という課題も聞かれている。こども家庭福祉領域に関わる全国の職場において本資格の認知度を高めるとともに、本資格取得を前向きに捉えられるような風土を醸成することが、今後の資格取得者の量的確保にあたり重要であると考えられる。

なお、一定数以上の研修受講者を確保することは、研修実施機関や認定機関などの関係する機関が安定的に資格制度を運用する上でも重要となる。対面での参集機会があった受講者は、その多くが対面参集の機会があつてよかったとアンケートで回答していることから、研修プログラム内での対面参集の会場が全国各地にあることは重要である。他方で、本資格の受講者は毎年数百人程度と限定的であることを踏まえると、研修実施機関の数を増やししながら、同時に各機関が研修実施にあたり採算が見込めるだけの受講者を確保することは物理的に難しい。実際、今年度受講者を募集したが応募がなく研修が開催されなかった研修実施機関が複数ある。資格制度運用に当たっての金銭面での拠出負担を関係者間でどのように分担するのか、継続的かつ現実的な協議を行う必要がある。

また、本調査では、職員が認定資格を取得することを組織として勧奨・支援するケースの割合が少

しずつ増えてきている状況が把握できた。組織勸奨を受けて受講する職員の割合が今後増加することが見込まれることを考えると、こども家庭福祉に関わる全国の機関が、こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業など資格の取得を補助する仕組みを使いやすい状況となることは重要である。本調査研究事業の第3章第4節では、国のこども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業を各地方公共団体がより使いやすいものとするための要望について聞き取ることができた。こうした意見を適宜参照しつつ、国は次年度以降も継続して、こども家庭ソーシャルワーカー資格取得促進事業を周知するとともに、同事業がより活用しやすいものとなるよう、要綱の見直しを適宜検討することが期待される。

## 2. 継続的な学びの場について

本調査研究事業では、第5章でとりまとめたとおり、資格取得者を対象とした地域単位での学びの場を研修実施機関と協力して企画し、試行的に提供した。また、本年度、様々な形態で資格取得者への学びの場を提供している団体から、学びの場の設計趣旨・工夫点・展望等について聴取した。

本事業の結果、資格取得者が、継続的な学びの場や、実務者同士での繋がりのお机を求めていることが把握できた。また、現在は研修などの機会が首都圏などの都市部に集中していることから、各地域で継続的な学びの場の開催に関しても、一定のニーズがあることが確認できた。研修実施主体からは、地域単位での学び・繋がりのお机を得たいという受講者側からのニーズがあることは把握しつつも、主に費用面との兼ね合いでの課題が把握され、何らかの対応が必要だと考えられる。研修実施機関との意見交換の場では、実務者同士のつながりを醸成するための場は地域単位で対面開催することによるメリットが大きいことが把握された。各機関が実施する地域の実務者の繋がりのお場に、資格取得者がどこで研修を受講したかによらず参加できる仕組みを構築するため、今後、複数の研修実施機関をネットワーク組織化することが必要である。

また、本調査研究事業では、第4章でとりまとめたとおり、フランスにおける継続研修の提供状況を把握することができた。フランスでは、労働法典によって全国民的な生涯職業訓練が義務付けられ、専門性向上が社会全体で支えられる制度的基盤が構築されている。その上で、多数の研修機関による競争原理と、公的な品質認証制度（Qualiopi 認証等）が研修の質を担保している。さらに、これらの制度を実効性のあるものとしている安定的な財政基盤の存在も、極めて重要な要素であることが確認できた。今後、日本における専門職の継続的な学びの場の在り方を検討する際には、個別の研修プログラムだけでなく、研修の質を保証し、それを支える財政的・制度的背景まで含めた包括的な議論が必要である。

## 3. 終わりに

児童福祉領域の現場は現在、慢性的な人材不足の状況にあり、人材の確保・育成・定着に関する課題が山積している。例えば、児童相談所においては、児童福祉司を専門職として育成する困難感強く、その理由として育成側の所長や児童福祉司 SV のマンパワーに対して新任児童福祉司が多いこと

等が挙げられている、というデータがある<sup>39</sup>。こうしたデータを踏まえると、実務者の育成にあたっては、人材不足の現場における OJT に頼りすぎることなく、研修受講などの人材育成施策を積極的に活用する必要があることが分かる。

令和 6 年度調査研究「こども家庭ソーシャルワーカーの研修の評価及び今後の在り方の検討に関する調査研究」では、全国の都道府県が、児童福祉領域の資質向上施策（各種研修など）の企画・運用を主導する役割を期待されているものの、都道府県の研修企画担当者が研修内容の企画に割ける人的リソースが限られている状況が明らかになった。そうした中で、令和 6 年度に新設されたこども家庭ソーシャルワーカー資格は、児童福祉領域で継続的に従事することを志向する職員に、自らの専門性向上を図る機会のひとつとして活用してもらおうことを目指し、全国の研修実施機関によって企画・運営されている。都道府県担当者が今後、県内実務者の資質向上施策の一環として本資格の取得を促進することは、研修内容の企画に割ける時間が限られる中で、児童福祉領域に携わる職員がスキルアップする機会の質を効率的に担保する上で有用と考えられる。また、国は、こうした取組を下支えするため、こども家庭ソーシャルワーカー資格取得促進事業の安定的な運用を含め、財政的な支援を継続することが求められる。

---

<sup>39</sup> [https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/8267a354-6862-442d-8c7f-51a1ba1cd0fd/566c4125/20241225\\_councils\\_shingikai\\_gyakutai\\_boushi\\_8267a354\\_02.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/8267a354-6862-442d-8c7f-51a1ba1cd0fd/566c4125/20241225_councils_shingikai_gyakutai_boushi_8267a354_02.pdf)