

- 児童福祉司等の児童相談所の人材確保・育成・定着に関する論点 …… p.2
- 児童相談所における人材確保・育成・定着に関する基礎データ …… p.4
- 過年度調査研究 …… p.9
- 児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例 …… p.17
- 自治体向け児童相談所組織マネジメント推進のための事業 …… p.21
- 民間団体が実施する人材確保等事業 …… p.24
- 今年度調査研究 …… p.26

現状・現在の取組

【児童相談所における人材確保・育成・定着に関する基礎データ（p.4～8）より】

- 児童福祉司の退職者の多くが心身の不調や業務上の悩み・不満で退職しており、人材の職場定着が喫緊の課題。
- 児童福祉司等の業務補助を担う事務処理対応職員の配置は全国の児童相談所の3割弱にとどまっている。また、9割強の自治体で民間団体等へ業務委託をしているが、業務毎にみるとほとんど委託が進んでいない業務もある。
- 市町村支援児童福祉司を配置している児童相談所は全国の4割弱。配置している地域では日常的な相談対応や連絡調整のほか、要保護児童対策地域協議会の実務者会議や個別ケース検討会、市町村職員向け研修に関与している。
- 児童相談所職員向けの研修受講のうち、特にスーパーバイザー研修ではオンライン活用が進んでいる。

【過年度調査研究（p.9～16）より】

- 児童相談所勤務経験がない所長が一定割合いるほか、SVについても経験年数が浅く、業務量過多であり、担当職員の精神的ケアにも対応するなど、所内で指導的立場を担う職員への組織的役割の期待が高い一方で、負担が集中しており、人員確保や資質向上にも困難を感じている。
- 約4割の都道府県等で、福祉専門職全体あるいは児童相談所職員に限定した人材育成計画の策定予定はないと回答していた。
- こどもや保護者との面談など中核的な業務以外の電話や面接の記録や資料の作成が児童福祉司の業務時間の3～6割を占める。他方、児童福祉司とSVで共通することとして、裁判所提出文書や面接記録等の作成・確認が負担感の強い業務として挙げられている。

【児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例（p.17～20）より】

- 経験年数別の職員の在り方を定め、それに応じた段階別継続研修によりキャリアラダー／パスを示している都道府県等や、その一環として市町村との人事交流等を取り入れている都道府県等がある。
- 研修テーマとしてメンタルヘルスやマネジメントを取り入れている都道府県等もある。

現状・現在の取組

【自治体向け児童相談所組織マネジメント推進のための事業（p.21～23）より】

- ・ 体制整備やタスクシフト等の観点から、人材確保等に活用可能な既存の予算メニューと都道府県等の取組事例を整理。一部地域では、事務職員の配置、民間機関等への業務委託、システムの導入等による業務効率化や職員の負担軽減が図られている。

【民間団体が実施する人材確保等事業（p.24～25）より】

- ・ 児童相談所業務の魅力発信、職員同士のピアサポート、自治体の実情に応じた各種研修機会の提供等を実施している。

【今年度調査研究（p.26～29）より】

- ・ 児童福祉司や児童心理司を対象とする経験年数別の研修の在り方及び内容や、業務負担軽減のためのデジタル技術の活用について検討中。また、児童相談所内外を対象とするトラウマケア関連研修の実施状況についても実態把握を行う。

ご討議いただきたい事項

- ・ 児童相談所の勤務環境の改善や職員の精神的ケア等の組織的な実施（組織マネジメント）を強化し、職員の定着と資質向上を着実に進めるために、どのような推進方策が考えられるか。

（※1）児童相談所長を対象とする法定研修では、児童相談所の運営について講義と演習を各3時間受講するよう定めている。

（※2）調査研究等で実態把握を行い、児童相談所長等の幹部職員や指導的立場の職員が組織マネジメントの役割を発揮している事例や、勤務環境の改善や職員の精神的ケアを行う施策等を収集・周知することや、各種事業メニューの重点化を検討することも想定される。

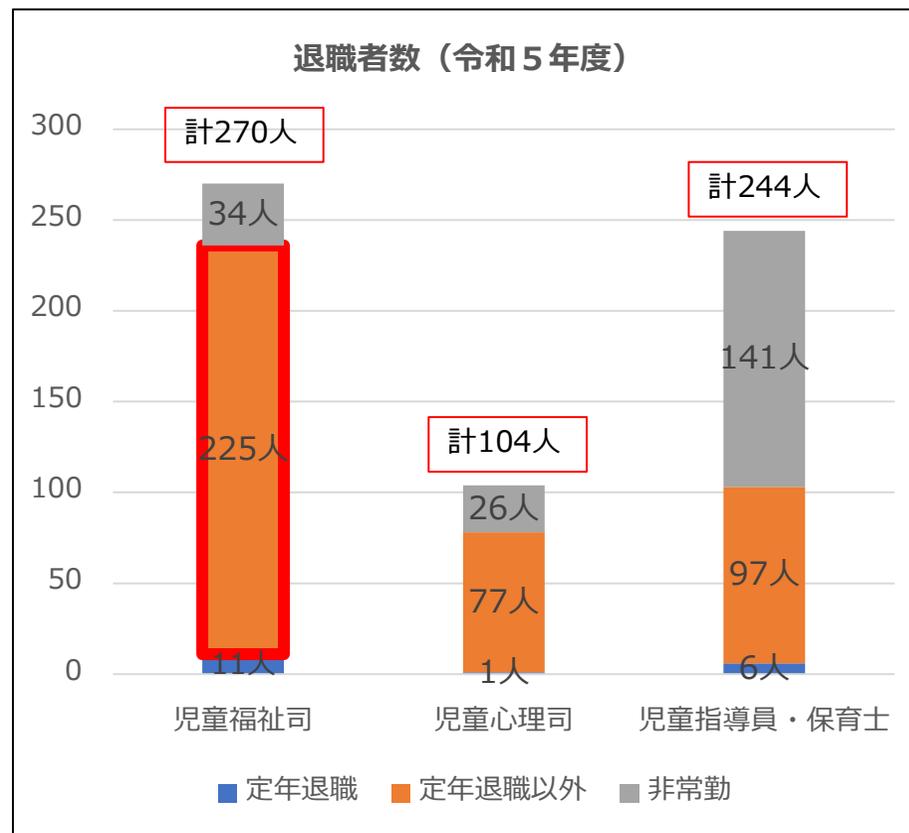
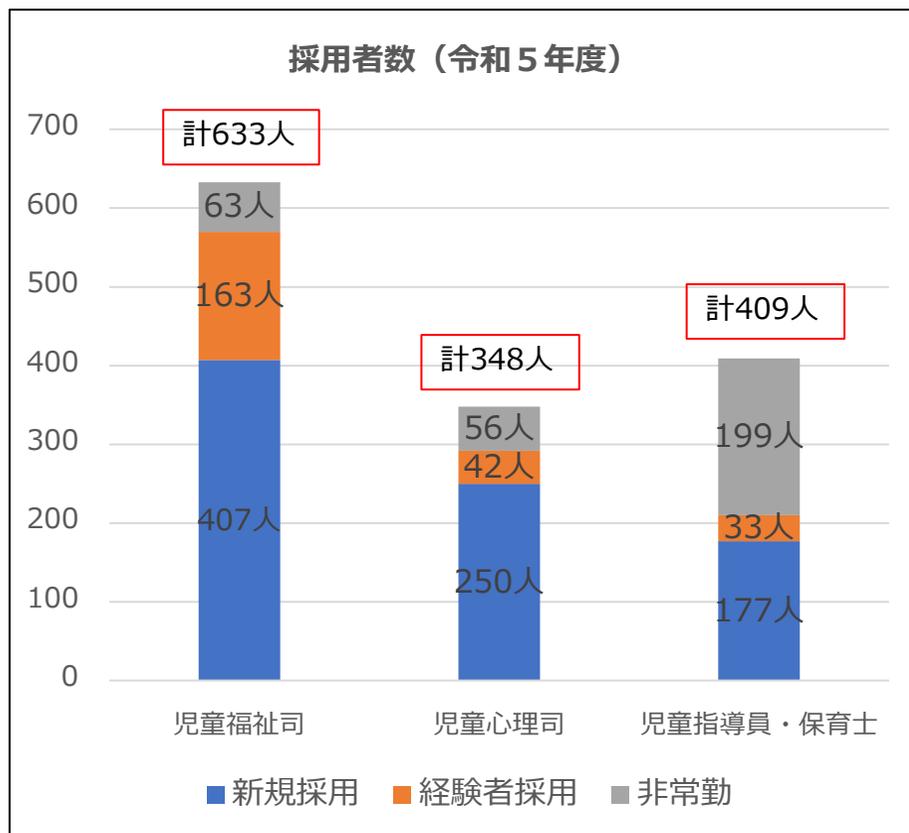
- ・ こども家庭ソーシャルワーカー認定資格や階層別研修等、新任以外の職員向けの研修が創設・検討される中、受講者が過度な負担となることなく受講に必要な時間を確保できるために、どのような方策が考えられるか。

（※3）例えば、児童福祉司や児童心理司（SVを含む）が中核的業務に専念しやすいよう、業務の一部を他職種や他機関に移管し、負担を軽減・共有する「タスクシフト/シェア」の推進も想定される。また、都道府県等における段階的な人材育成計画の策定を後押しすることも考えられる。

児童相談所における人材確保・育成・定着に関する基礎データ（1）

① 児童相談所職員の採用者数・退職者数

- 全国の児童相談所においては、都市部を中心に児童福祉司の採用活動を行っても人材が確保できず、人材確保が喫緊の課題となっている。
- また、退職者のうち、定年退職以外の理由で退職する者が多くを占めており、特に児童福祉司については、退職者のうち8割以上が定年退職以外の理由で退職している。



② 定年退職以外の退職者の退職理由（多いと考えられるものを1自治体2つ選択可） ※令和5年度

- 定年退職以外の退職者について、退職理由として考えられるものとして「**心身の不調**」が最も多く、次いで「**業務内容・量等に対する悩み・不満等**」があげられた。



（※）「その他」の主な内容 …他児相（新規開設児相等）への転職、他の福祉分野への関心、大学院への進学 / 等

③ 職場定着について課題と考えていること ※令和5年度

- 時間外業務（休日夜間対応も含む）の多さ
- 相談しやすい職場環境の整備
- 若手職員への指導による中堅・ベテラン職員の負担増
- 職員への精神的ケア 等
- 質・量ともにオーバーワークとならない業務の在り方
- モチベーションの維持・向上
- 専門性の高い人材の確保

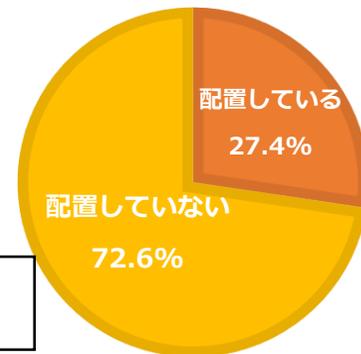
④ 職場定着のために実施していること ※令和5年度

- 職員の経験値に応じたきめ細やかなプログラムによる階層別研修
- SV以外にも対応を一緒に考えてくれる先輩職員の設定
- 休暇を取得しやすい職場の雰囲気作り
- 近隣大学への採用情報の掲示
- システムの導入による業務負担軽減
- 勤務時間の弾力化
- 人材育成方針の策定
- 新規採用職員を対象とした精神保健相談員による巡回面談 等
- 定期的な面談
- 定着支援アドバイザーの配置
- ノー残業デーの設定
- 新採サポーターの任命

児童相談所における人材確保・育成・定着に関する基礎データ（3）

⑤ 事務処理対応職員の配置状況

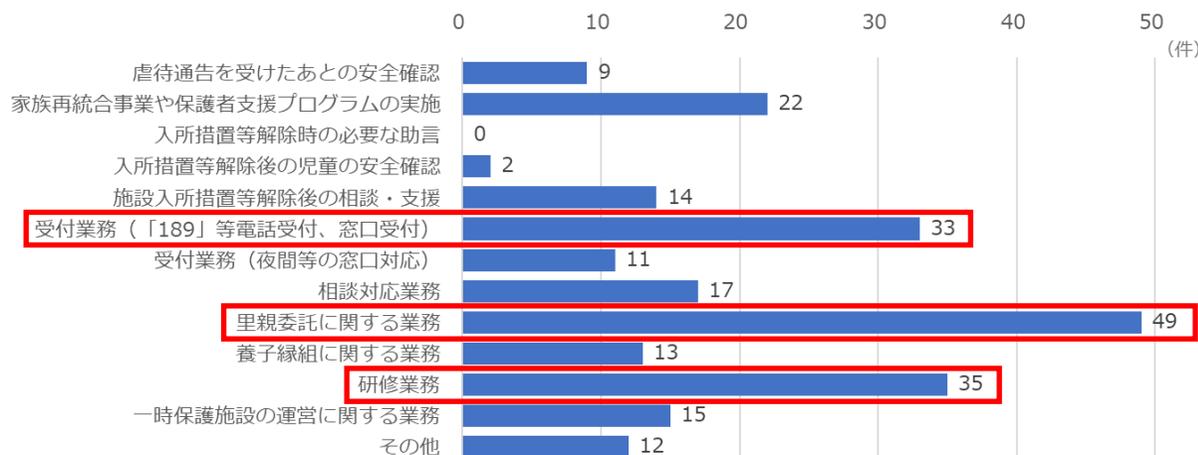
- 事務処理対応職員については、児童相談所内において、書類作成の補助や台帳の作成、電話対応、戸籍・住民票の請求等の業務を行うことが想定される。
- 全国における配置状況は**64箇所（全国の27.4%）**、計**180人**にとどまっている。



令和6年4月1日時点
全国の児童相談所数：234箇所

⑥ 児童相談所業務の民間団体等への委託状況

- 児童相談所業務の一部を民間団体等へ委託しているのは**73自治体（全国の92.4%）**。
- 委託している自治体が最も多いのは「**里親委託に関する業務**」で、次いで「**研修業務**」「**受付業務（「189」等電話受付、窓口受付）**」があげられた。



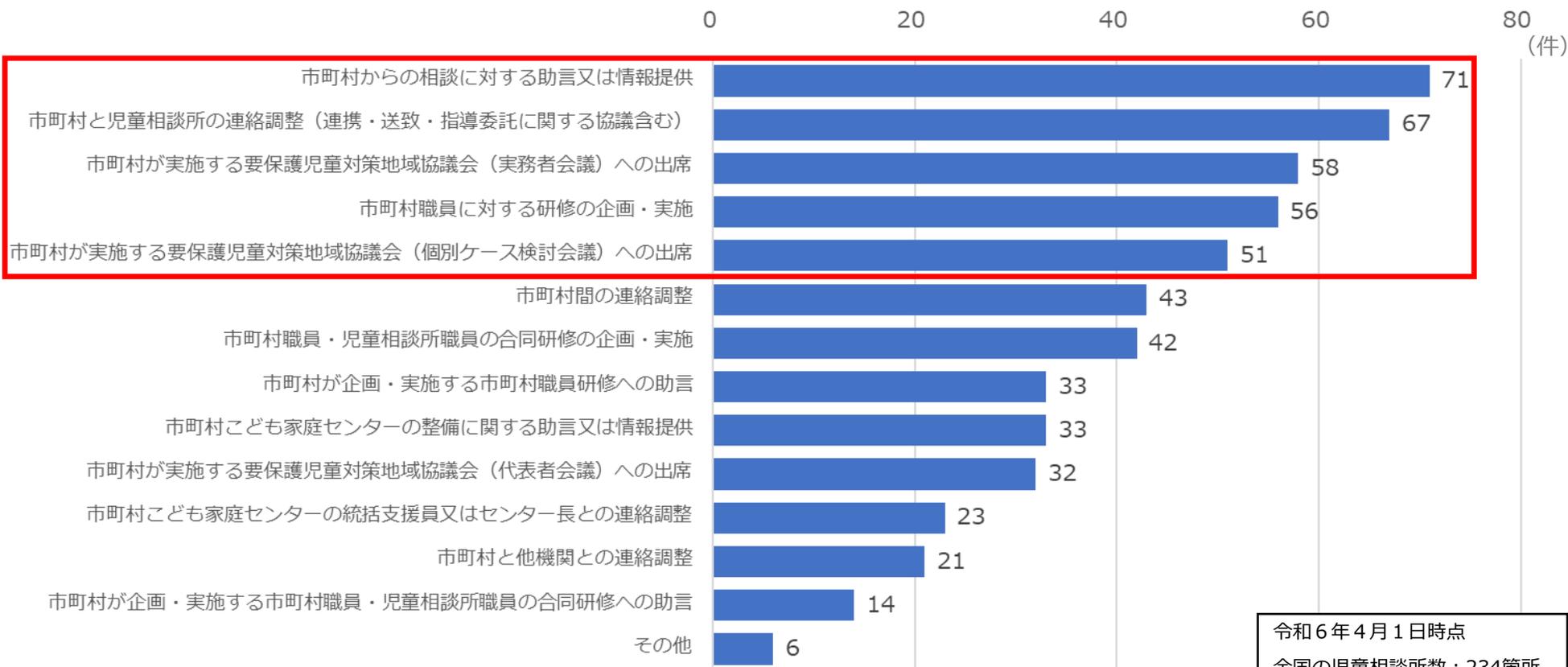
（※）「その他」の主な内容
…採用広報に関する業務、外国人児童や保護者との面談時や家庭訪問時の通訳／等

令和6年4月1日時点
全国の児童相談所設置自治体数：79箇所

児童相談所における人材確保・育成・定着に関する基礎データ（４）

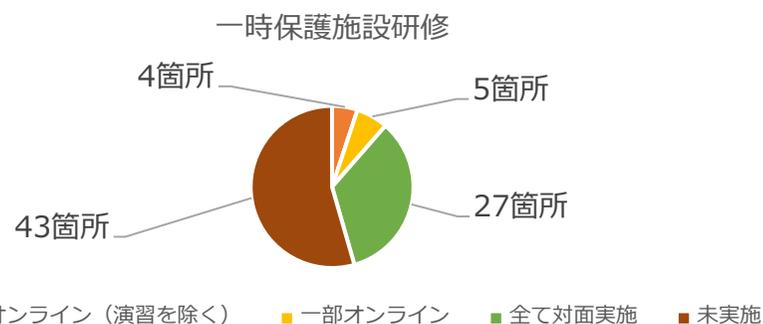
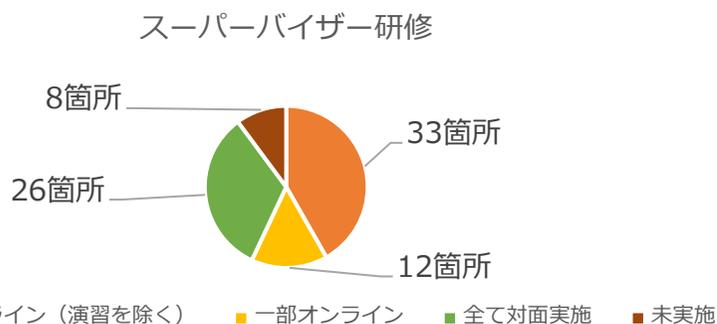
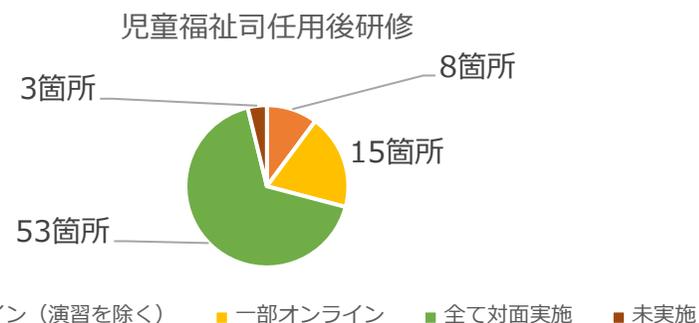
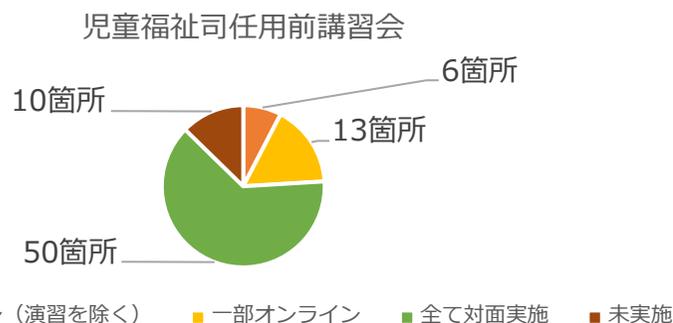
⑦ 市町村支援児童福祉司の配置と業務内容

- 市町村と児童相談所の連絡調整等を行う市町村支援児童福祉司の配置は86箇所（全国の36.8%）、計100人。
- 市町村支援児童福祉司が実施している業務内容は以下のとおりで、相談に対する助言、市町村－児童相談所間の連絡調整、要保護児童対策地域協議会への出席、市町村職員向け研修の企画・実施等を担っている。



⑧ 研修の受講状況

- 児童相談所職員の人材育成のための研修の実施状況は以下のとおりで、一部実施していない自治体もあった。特に一時保護施設研修については、約半数の自治体が未実施となっている。
- 実施方法について、**児童福祉司任用前講習会・児童福祉司任用後研修・一時保護施設研修は「対面実施」が最も多く、スーパーバイザー研修は「全てオンライン実施」が最も多かった。**



※「未実施」には、他自治体等へ実施を委託した場合は含まれる

令和6年4月1日時点
全国の児童相談所設置自治体数：79箇所

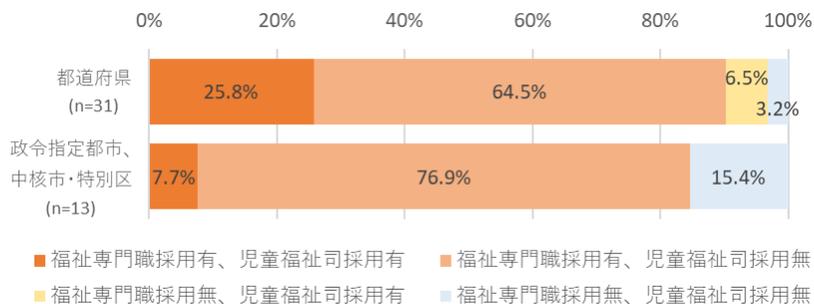
過年度調査研究（1）

地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパス等に関する調査研究①

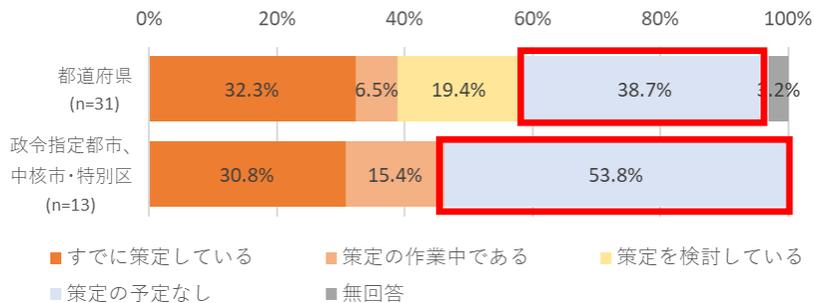
（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）

- 回答した都道府県等のうち9割近くが福祉専門職採用を実施していたが、児童福祉司採用の実施割合は2割程度に留まった。
- 約4割の都道府県等において、人材育成計画の策定予定はないと回答していた。
- 児童相談所長は児童相談所の勤務経験者である割合が過半数を超えているが、勤務経験がない児童相談所長も一定割合いた。

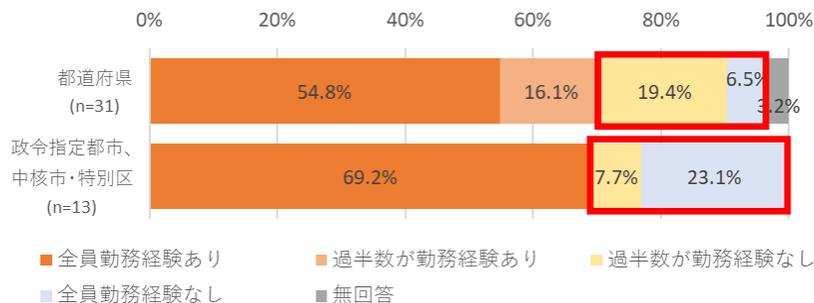
福祉専門職採用、児童福祉司採用の実施有無（自治体区分別）



人材育成計画の策定（自治体区分別）



児童相談所長の児童福祉司としての勤務経験有無別自治体数（自治体区分別）



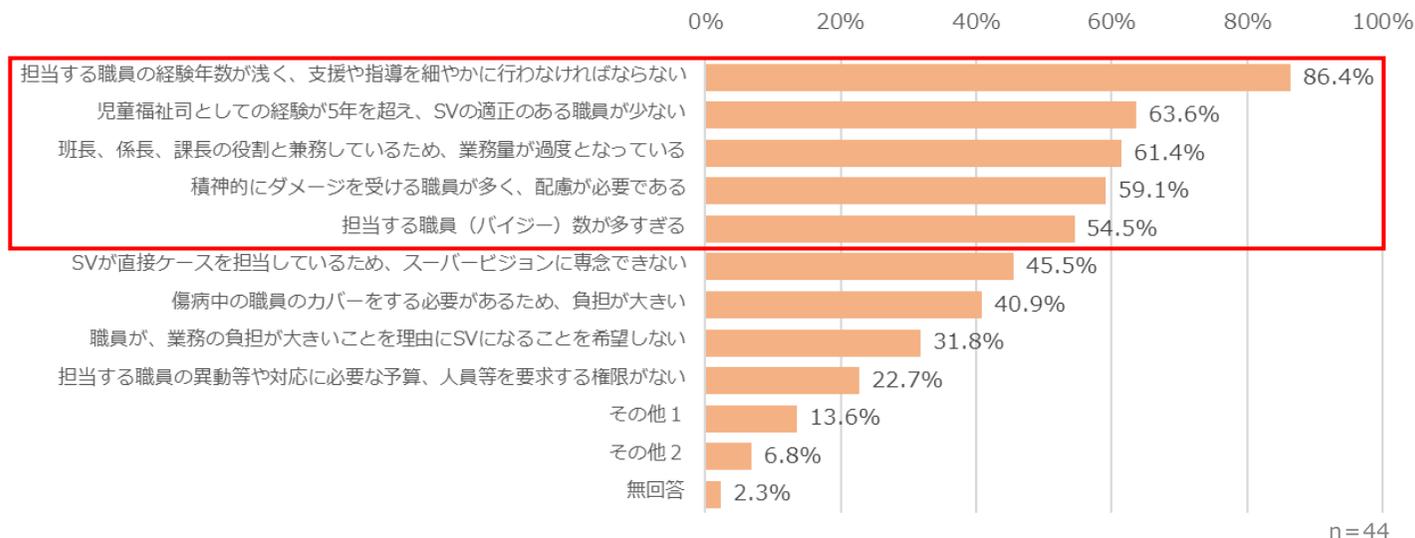
過年度調査研究（1）

地方自治体における子ども家庭福祉分野の人材養成・キャリアパス等に関する調査研究②

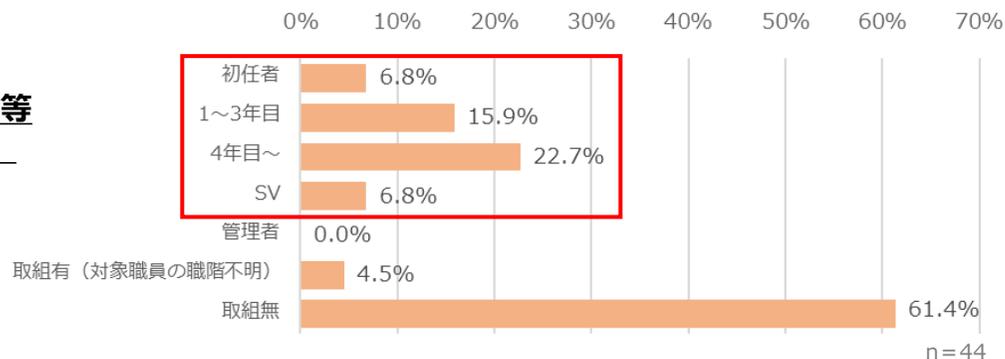
（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）

- SVを機能させる上での課題として、SV自身の経験が浅いこと、SVの業務量が体制上過多となることに加えて、SVの担い手も少ないとされた。また、精神的負担感の強い職場であるため、職員へのケアなど組織的な役割もSVに必要とされていた。
- 約4割の都道府県等において、他自治体や関係機関等と実務レベルの職員の人事交流があった。

スーパービジョンを機能させる 上での課題・苦慮していること （複数回答）



対象者のレベル【他自治体や関係機関等 と人事上の交流がある】（複数回答）

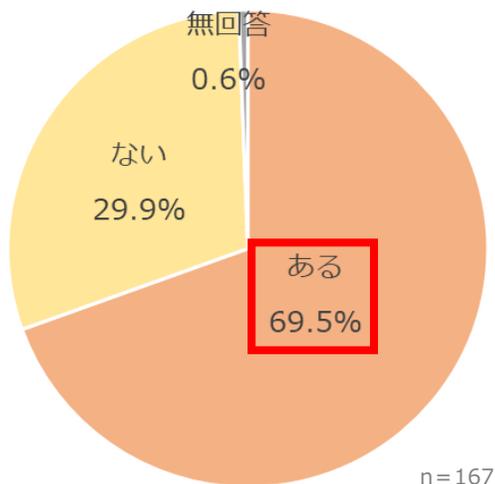


過年度調査研究（2） 児童相談所における児童福祉司等の勤務実態等についての調査研究①

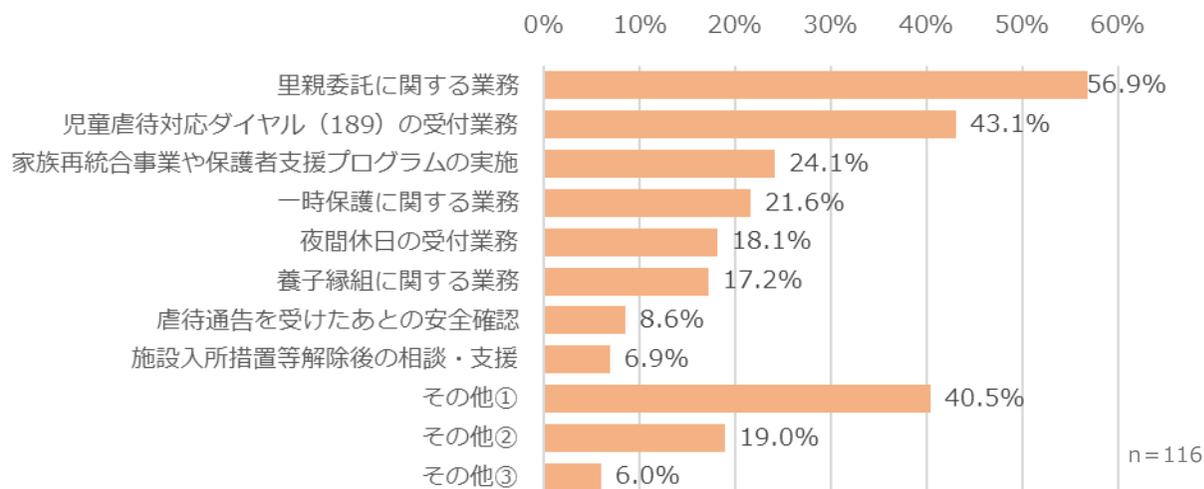
（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：PwCコンサルティング合同会社）

- 令和3年度時点では、アンケートに回答したうち約7割の児童相談所が民間機関等へ業務委託を行っていた。
- 業務を委託しない理由として、委託先となる民間機関等の選定に困難があることが示された。

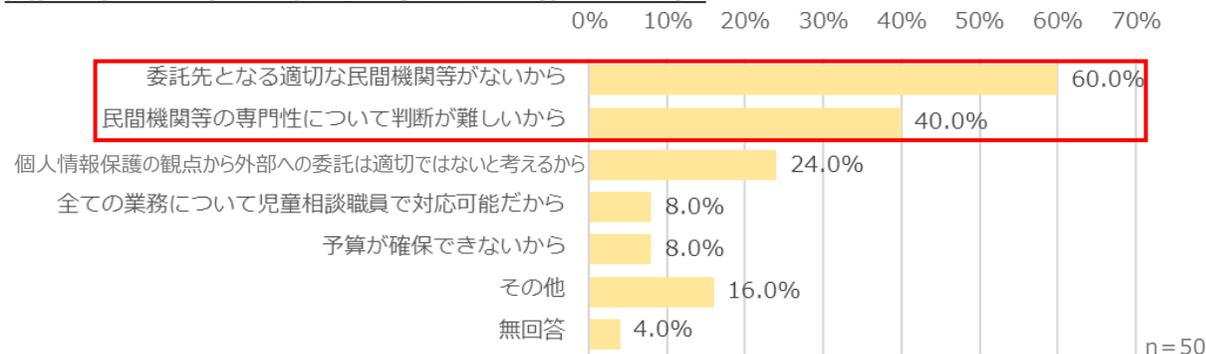
民間機関等への業務委託の有無



民間機関等へ委託している業務（複数回答）



民間機関等へ業務を委託しない理由（複数回答）



過年度調査研究（2）

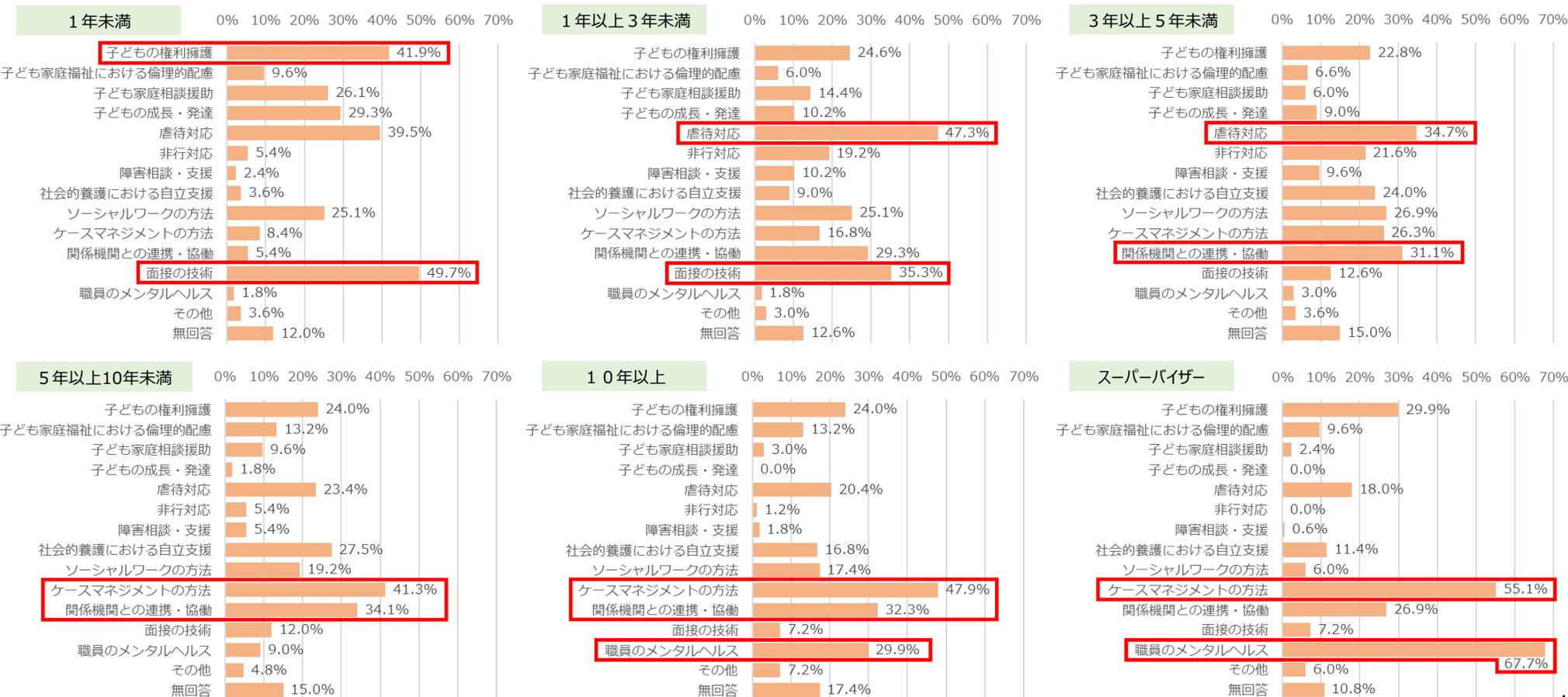
児童相談所における児童福祉司等の勤務実態等についての調査研究②

（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：PwCコンサルティング合同会社）

- 児童福祉司が取り組むべき研修テーマについて、経験年数が短いと面接技術や権利擁護など基礎的な事項が重視されるが、中堅になるに従って虐待対応や関係機関との連携・協働など幅広いソーシャルワークのスキルが求められるようになり、ベテラン職員にはケースマネジメントや職員のメンタルヘルス対策といった組織的な役割が望まれる傾向がみられた。

経験年数別 人材育成等の観点から特に研修で取り組む必要があるテーマ（複数回答）

いずれもn=167



過年度調査研究（2） 児童相談所における児童福祉司等の勤務実態等についての調査研究③

（令和3年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：PwCコンサルティング合同会社）

- ・ コロナ禍のタイムスタディではあったが、児童福祉司は記録や資料の作成に業務時間の約3割を費やしていた。
- ・ ケース対応以外で**負担感の強い業務として、裁判所提出文書や面接記録等の作成・確認**が上位に挙げられた。

児童福祉司（介入・支援担当）

業務種別の時間数の上位10業務（1人1日当たり分数）

業務種別	1日あたり 分数/人	構成比
資料作成・確認2（面接時の記録や資料）	116.5	18.5%
資料作成・確認1（個別ケースに関する記録や資料）	81.4	12.9%
移動	70.6	11.2%
助言指導2（保護者）	52.5	8.3%
虐待が疑われる事例等への電話対応	51.3	8.1%
所内協議3（ケースに関する協議・打合せ）	31.3	5.0%
助言指導1（児童）	30.0	4.8%
所外協議2（児童養護施設）	14.5	2.3%
その他	13.0	2.1%
資料作成・確認5（その他の資料）	12.7	2.0%

精神的に負担を感じる上位10業務

業務種別	精神的 負担感
虐待が疑われる事例等への電話対応	4.5
資料作成・確認3（裁判所に提出する文書）	4.4
助言指導2（保護者）	4.3
資料作成・確認2（面接時の記録や資料）	4.3
資料作成・確認4（児福審に提出する資料）	4.2
資料作成・確認1（個別ケースに関する記録や資料）	4.2
法律に基づく安全確認（出頭要求・立入調査等）	4.1
安全確認（48時間ルール対応）等の初期調査	3.9
所外協議10（複数機関）	3.9
所外協議7（医療機関）	3.9

スーパーバイザー

業務種別の時間数の上位10業務（1人1日当たり分数）

業務種別	1日あたり 分数/人	構成比
スーパーバイズ	105.2	16.3%
移動	62.1	9.6%
資料作成・確認1（個別ケースに関する記録や資料）	50.7	7.9%
助言指導2（保護者）	49.5	7.7%
所内協議3（ケースに関する協議・打合せ）	43.6	6.8%
資料作成・確認5（その他の資料）	38.8	6.0%
所内協議2（援助方針会議）	24.7	3.8%
所内協議4（その他）	23.6	3.7%
資料作成・確認2（面接時の記録や資料）	22.0	3.4%
所外協議4（要保護児童対策地域協議会）	20.4	3.2%

精神的に負担を感じる上位10業務

業務種別	精神的 負担感
法律に基づく安全確認（出頭要求・立入調査等）	4.3
資料作成・確認3（裁判所に提出する文書）	4.3
虐待が疑われる事例等への電話対応	4.2
資料作成・確認2（面接時の記録や資料）	4.1
資料作成・確認1（個別ケースに関する記録や資料）	4.1
スーパーバイズ	3.9
資料作成・確認4（児福審に提出する資料）	3.9
所外協議1（学校・保育所等）	3.9
安全確認（48時間ルール対応）等の初期調査	3.9
資料作成・確認5（その他の資料）	3.8

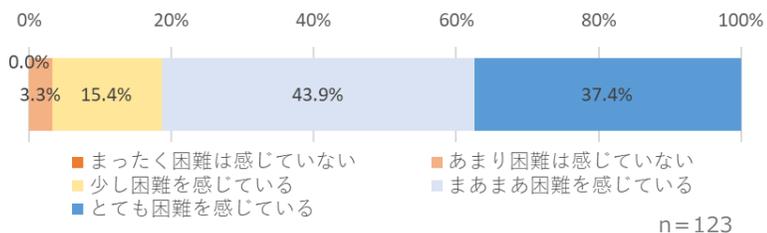
過年度調査研究（3）

養成校におけるモデル的なカリキュラムの検討と、子ども家庭福祉の新たな資格における指定研修等への養成校の協力の在り方に関する調査研究①

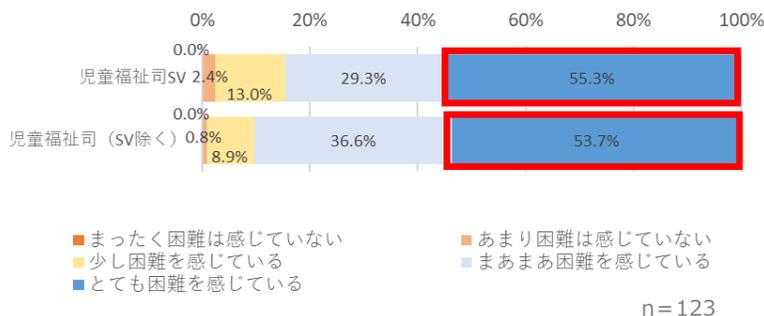
（令和4年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟）

- ・ 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**こと等が挙げられた。
- ・ 児童福祉司と児童福祉司SVのそれぞれについて、人員確保に対して強い困難感がみられた。

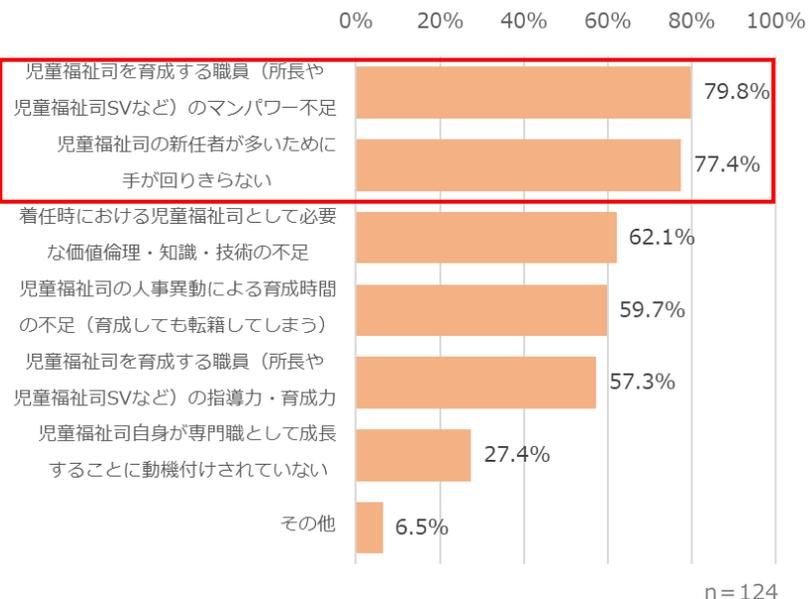
児童福祉司を専門職として育成することの困難感



児童福祉司（SV含む）に必要な資質を備えた人員確保における困難感



児童福祉司の育成における困難感の理由（複数回答）



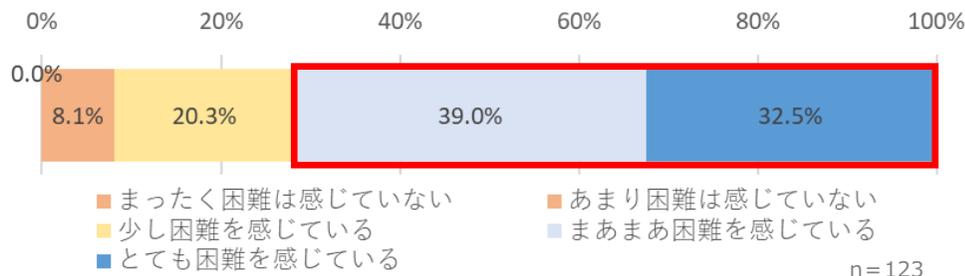
過年度調査研究（3）

養成校におけるモデル的なカリキュラムの検討と、子ども家庭福祉の新たな資格における指定研修等への養成校の協力の在り方に関する調査研究②

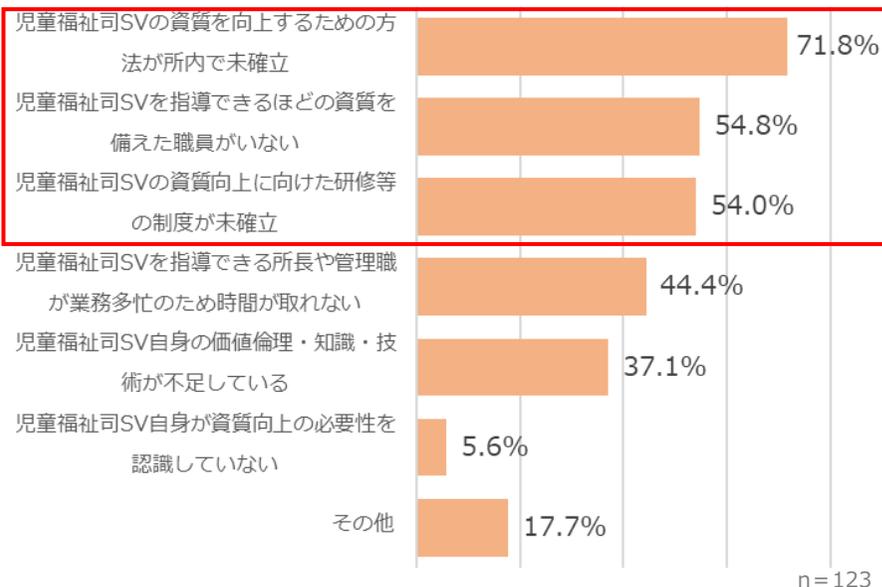
（令和4年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟）

- 児童福祉司SVの資質向上にも困難を感じている児童相談所の割合が高い。その理由については、資質向上方法や研修制度が未確立であること、児童福祉司SVを指導できるメタSVとなる職員がいないこと、児童福祉司SVを指導する管理職の時間確保が困難であること等が挙げられた。

児童福祉司スーパーバイザーの 資質を向上することの困難感



児童福祉司スーパーバイザーの 資質向上における困難感の理由 (複数回答)



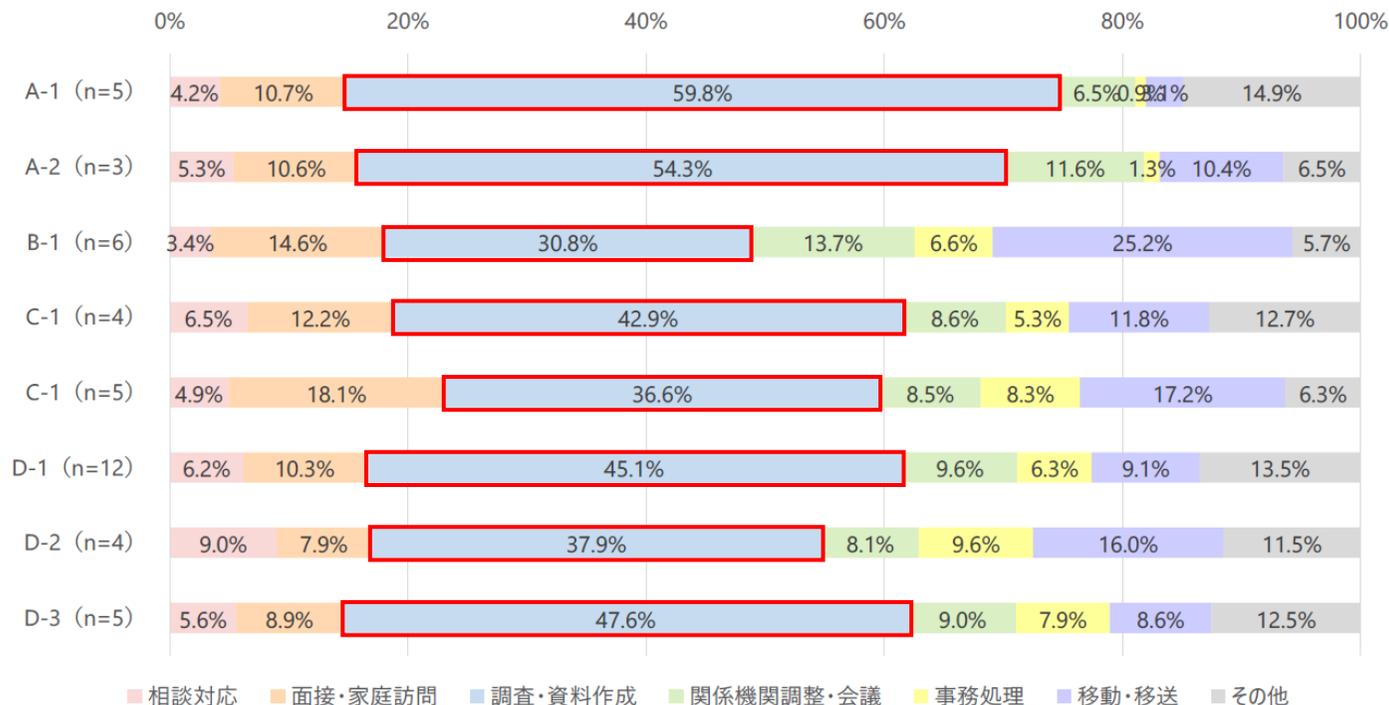
過年度調査研究（4）

児童相談所におけるAI・ICT等を活用した業務効率化に関する調査研究

（令和4年度子ども・子育て支援推進調査研究事業、実施主体：株式会社野村総合研究所）

- 児童相談所における業務効率化や負担軽減の目的として、以下の3つが挙げられる。
 - 職員の労働環境の改善 … 働きやすい職場づくりを推進して身体的・心理的ストレスを低減する
 - 中核的業務への従事時間の確保 … 周辺業務を省力化してこども・保護者との関わりや対応方針の検討を充実させる
 - 職員の資質向上 … 研修やSVが受けられるだけの時間を確保して業務の質の向上を達成する
- タイムスタディの結果、実際の児童福祉司の業務従事時間のうち3～6割程度が電話や面談の記録作成、記録表や会議資料の作成など、調査・資料作成に充てられていた。

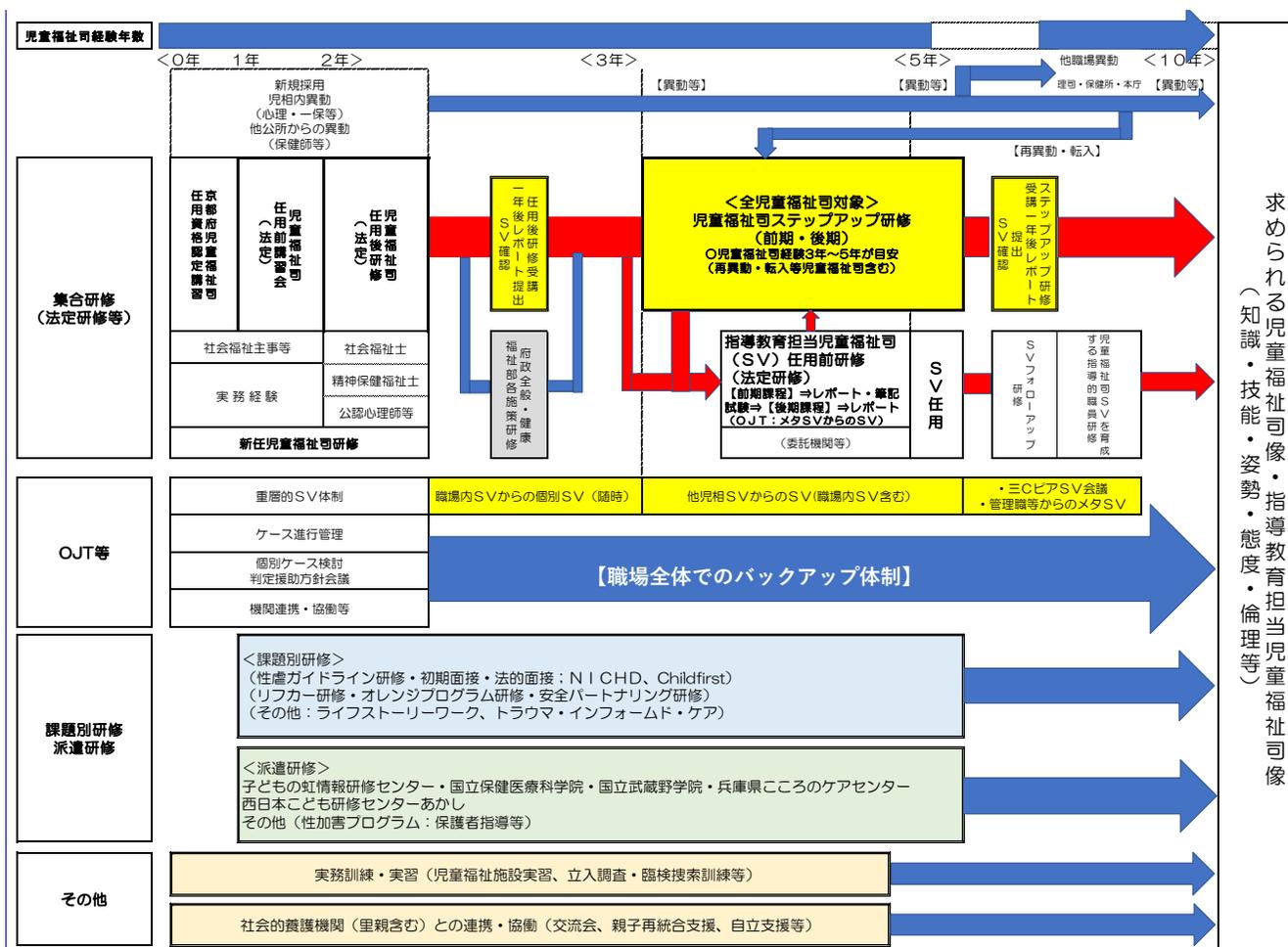
従事時間割合（児童福祉司のみ）



児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例（1）京都府

- ・ 求められる児童福祉司や指導教育担当児童福祉司（SV）の像を定めた上で、経験年数別に受講すべき研修を設定している。
- ・ 法定研修以外に、中堅職員向けのステップアップ研修やテーマ別研修など、経験年数に応じた継続研修を実施している。

児童福祉司の研修体系



児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例（2）埼玉県

- ・ 職員の自主的な取組も含めて、**経験年数に応じてテーマ別研修を体系化**している。
- ・ 1年目は担当別実務（シスター＆ブラザー制度）として**先輩職員が家庭訪問同行**をするほか、2年目にセルフケア等を学ぶ**メンタルヘルス研修**も実施している。

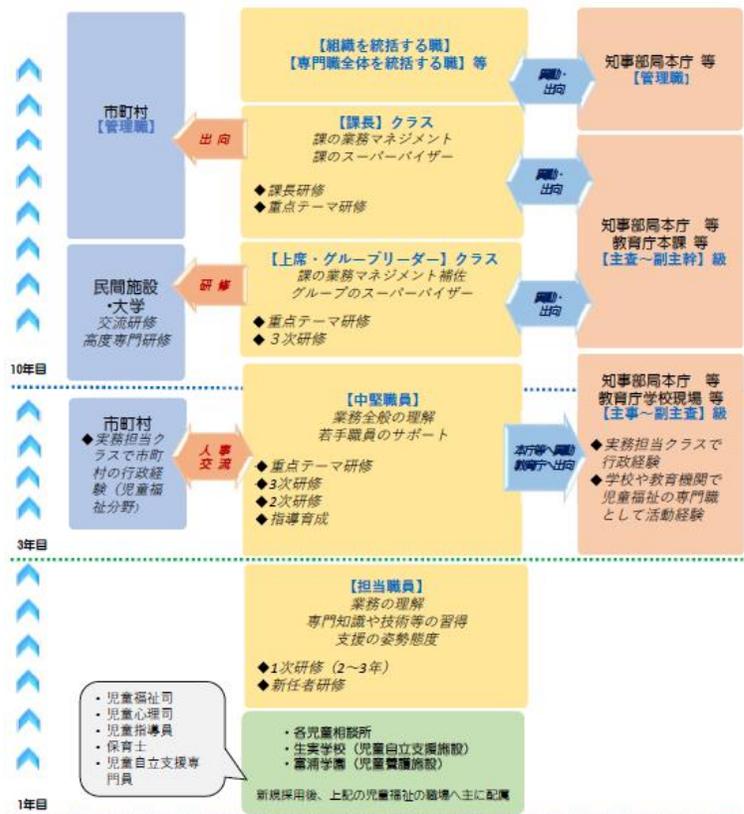
児童福祉司の研修プログラム



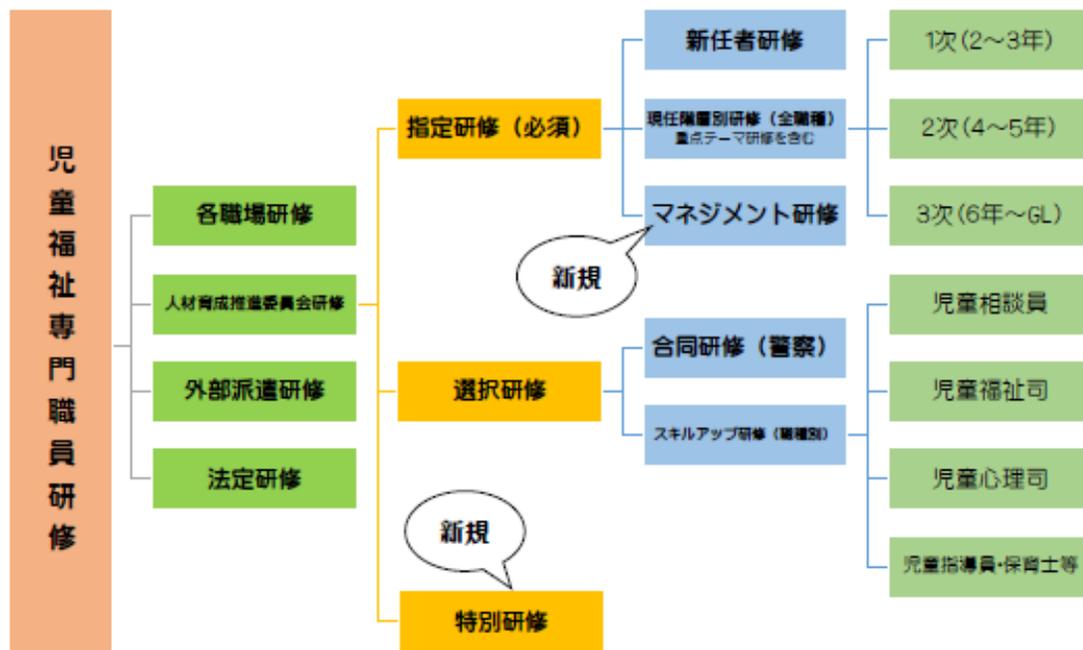
児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例（3）千葉県

- ・ キャリアパスイメージの一部として、中堅職員に市町村との人事交流機会を設け、市町村からの職員派遣も受け入れている。
- ・ 育成に携わる中堅職員に必須のものとして、マネジメント研修を実施している。

児童福祉専門職員キャリアパスイメージ



児童福祉専門職員研修体系



児童福祉司等の計画的な育成に関する取組事例（４）東京都

- ・ 児童相談所の各課で（新規設置予定の有無によらず）特別区から**1年以上の職員派遣**を続けている。
- ・ 区市町村のこども家庭センター職員についても、年単位の派遣のほか、**短期派遣研修**の受入も行っている。

東京都内の区市町村職員の都児相への派遣実績

○特別区から東京都児童相談所への職員派遣

目的：職員の能力向上及び都区間の相互理解と協力をより深める

受入職場：各都立児童相談所、児童相談センター相談援助課・保護課・治療指導課

受入期間：1年以上（更新あり）

実績：

年度	R2	R3	R4	R5	R6
人数	84人	104人	76人	67人	54人

※各年4月1日現在の派遣者数

○児童相談に係る連携強化事業

目的：区市町村が児童相談所のケースワークの理念やスキルを習得することで、児童相談所と一層の緊密な連携を図る

受入職場：各都立児童相談所、児童相談センター相談援助課 ※主に管理職の派遣

受入期間：1年（更新あり） ※通年派遣または月数日間の派遣

実績：

年度	R2	R3	R4	R5	R6
人数	7人	8人	8人	8人	5人

※各年4月1日現在の派遣者数

○区市町村職員短期派遣研修

目的：子供家庭支援センター職員が児童相談所の実務を経験することで、相互理解をより深め、良好な協力関係を構築

受入職場：管轄の都立児童相談所

受入期間：原則5日

実績：

年度	R2	R3	R4	R5
人数	69人	40人	106人	70人

自治体向け児童相談所組織マネジメント推進のための事業（1）

（児童相談所職員の人材確保等に活用可能な予算メニュー）

メニュー一覧

体制整備関係

1. 法的対応機能強化事業

委託等による**弁護士の配置**や**法的対応事務職員（パラリーガル）**を配置する場合に活用可能。

★江戸川区：法的対応事務職員（パラリーガル）を配置し、裁判所申し立ての際の住民票等の取得、資料の作成補助、外部弁護士との連絡調整を行う。

2. 児童相談所体制整備事業

高度な専門性を持った**学識経験者**や**警察官OB等の実務経験者**を配置する場合や**休日・夜間に対応する児童相談所OB等を配置**する場合に活用可能。また、日本語での意思疎通に困難がある家庭に対し、**通訳を配置若しくは委託等を行う**場合にも活用可能。

★埼玉県：「24時間・365日体制強化事業」を活用し、委託先の民間事業者が夜間・休日の電話対応を行い、職員の負担を軽減。

★岐阜県：「通訳機能強化事業」を活用し、外国人との面接等において通訳事業者を介してテレビ電話を用いた同時通訳を実施。

3. 一時保護機能強化事業

一時保護施設において、**教員OB、看護師、心理に関する専門的な知識及び技術を有する者、警察官OB、児童指導員OB及び通訳などによる一時保護対応協力員の配置**を行う場合に活用可能。

★三重県：専門的ケア協力員として、虐待の影響を行動観察等からアセスメントする心理判定員、児童の健康管理や受診同行等を行う健康管理支援員を配置。

タスクシフト関係

4. 官・民連携強化事業

児童相談所の体制強化を図るため、**NPO法人等の民間団体と連携する場合や、児童相談所業務の一部を民間団体に委託する**場合に活用可能。

★愛知県：NPO法人に委託し、児童相談所をはじめ児童福祉に携わる関係者向けの啓発・スキルアップを目的としてWEB研修を年2回実施。

★名古屋市：休日・夜間の電話相談について、児童相談所とは別に、民間団体に委託し、児童虐待のみならず子育てに関する悩み等の相談を24時間・365日受け付け、児童虐待の予防、早期発見を図る。

5. 児童の安全確認等のための体制強化事業

こどもの安全確認を実施する職員や児童記録の整理、相談の受付等の業務を行う**事務処理対応職員を配置**した場合に活用可能。また、児童相談所における施設入所措置や一時保護時等に児童福祉司等と移送を行う場合の**移送等対応職員を配置**した場合にも活用可能。

※★は自治体活用事例



メニュー一覧

採用・人材育成・定着関係

6. 児童虐待防止対策研修事業

児童相談所職員の専門性の強化を図る研修や児童相談所長が**組織マネジメント**を学ぶ研修等に活用可能。

7. 児童福祉司等専門職採用活動支援事業

児童福祉司等の専門職の採用活動を行う者を配置又は民間委託により、**学生向けセミナー、インターンシップ、採用サイト、合同説明会ブース**などの企画や、**採用予定者に対する研修**などの専門職確保のための採用活動等を行う場合に活用可能。

★千葉県：外部事業者に委託し、千葉県児童福祉専門職員採用サイトの管理や運営、職場見学会の実施、大学等への採用活動、広報物品や動画の作成、広報物品の大学等への情報配信を実施。

8. 児童福祉司任用資格取得支援事業

児童福祉法第13条第3項第1号に規定する課程の受講者に対し、受講料や旅費等の受講に必要な費用の負担を行う場合に活用可能。

9. こども家庭ソーシャルワーカー取得促進事業

児童福祉司の任用要件の1つである「こども家庭ソーシャルワーカー」の資格取得に係る研修費用等の負担を行う場合に活用可能。

10. 児童相談所の採用・人材育成・定着支援事業

児童相談所へ**職員の心のケアのために心理職等の定着支援アドバイザー**を配置若しくは委託を行う場合に活用可能。

★葛飾区：児童相談所業務の特性を考慮し、特に多忙とされるスーパーバイザーの業務の一部を担う職として、職員の感情労働における精神的な負担を軽減する心のケア等を行う支援者支援コーディネーターを配置。

メニュー一覧

システム関係

11. 一時保護施設学習支援強化事業

一時保護施設において、**業務効率化の観点から**学校との連携によるリモート授業の受講や習熟度等に応じたタブレット学習が可能となるよう**タブレット、学習アプリ等を導入した場合**に活用可能。

12. 児童相談所のシステム情報連携基盤構築事業

業務効率化の観点から児童相談業務に関して国が構築等を行っているシステムと児童相談所が導入している独自システム間の連携を行い情報連携の仕組みを構築する場合に活用可能。

13. 児童相談所等業務効率化促進事業

業務効率化の観点から児童相談所においてシステムの導入や高度化等を行う場合に活用可能。

★横浜市：電話による児童虐待の通告・相談等にA I 技術を活用した文字起こしシステムを導入し、記録作成の補助による業務負担の軽減や通告対応等の心理的負担の軽減を実現。

14. 児童相談所等におけるICT化推進事業

業務効率化の観点からビデオ通話やテレビ会議を実施する際に用いるタブレット端末等を購入する際に活用可能。



目的

働く場所として児童相談所の魅力等を発信するため、学生向けの広報啓発活動や、各児童相談所での見学等や児童相談所職員の就業継続を支援することにより、人材確保に関する取組を強化する。

事業内容

（1）広報啓発事業

児童相談所で働くことの魅力や児童虐待防止の基礎的な知識等について、WEBサイト、インターネット広告、SNS等を利用し、児童相談所で働くことを目指す学生や過去に児童相談所の職員として働いた経験のある方、もしくはこれまで児童虐待防止の分野に触れる機会がなかった方等への広報啓発活動を実施する。

（2）見学等の情報提供事業

児童相談所で働くことを目指す学生や過去に児童相談所の職員として働いた経験のある方、もしくはこれまで児童虐待防止の分野に触れる機会がなかった方等が情報収集を行いやすいよう、児童相談所での見学等の機会について、情報提供を行う。

（3）児童相談所職員同士のピアサポート等の人材定着支援事業

仕事の悩みを抱える児童相談所従事者に対する相談支援の場を設けるため、オンライン等でのピアサポートを実施するなど、児童相談所職員の定着支援のために効果的な事業を行う。

<広報啓発>

- ・インターネット広告等で活用するコンテンツの作成
- ・SNS等を活用した広報



<見学等の情報提供>

- ・養成校の学生等が情報収集を行いやすいよう、各児童相談所での見学等の機会について、情報提供



<職員同士のピアサポート等>

- ・仕事の悩みを抱える児童相談所職員に対する相談支援の場を設けるため、オンライン等でのピアサポートを実施



民間団体が実施する人材確保等事業（２） 虐待・思春期問題情報研修センター事業 （実施先：子どもの虹情報研修センター及び西日本こども研修センターあかし）

目的

深刻化する児童虐待問題や非行思春期問題への対策の一環として、インターネット等を利用した情報の収集・提供、児童相談所や児童家庭支援センターなどの専門機関からの電話等による専門的な相談、虐待問題等対応機関職員の研修及び児童福祉司説における臨床研究と連携した研究などを通じて、関係機関の専門性の向上を図る。

事業内容

事業内容は以下のとおり。（西日本こども研修センターあかしは①及び③のみ）

- ①インターネット等を利用した児童虐待及び非行等の思春期問題に関する情報の収集・提供
- ②児童相談所や市町村などの専門機関から虐待問題等に関する専門的な相談
- ③児童虐待対応機関職員の研修の実施
- ④児童福祉施設での臨床研究と連携した研究
- ⑤要保護児童等に関する情報共有システムの整備
- ⑥都道府県間における児童相談所への職員の派遣に関する連絡調整（マッチング支援）
- ⑦その他、必要と認められる事業



<主な研修内容>

【児童相談所関係】

- 児童相談所長研修 ○児童福祉司スーパーバイザー（SV）研修（法定研修） ○児童心理司指導者研修

【市区町村関係】

- こども家庭センター統括支援員基礎研修 ○市区町村こども家庭支援指導者研修 ○児童虐待対応保健職員指導者研修
その他、教育機関や医療向け等の研修も実施

※研修講師の紹介（子どもの虹情報研修センター）やこども家庭センターに関するアドバイザーの派遣（西日本こども研修センターあかし）も実施

今年度調査研究（1） 児童福祉司の階層別研修に関する調査研究

（実施主体：有限責任監査法人トーマツ）

背景・目的

- 全国の児童相談所においては、これまでも児童虐待防止対策総合強化プラン等に基づき児童福祉司等の増員を図ってきているが、急速に人材確保を進めてきたことから、経験の浅い児童福祉司等が占める割合が高くなっている。しかしながら、現行の児童福祉司の法定研修は、児童福祉司の任用前・任用後研修、スーパーバイザー研修のみであり、任用後からスーパーバイザー研修を受講するまで（児童福祉司としての勤務が概ね5年程度）の間の義務研修が存在しない。また、自治体からは児童福祉司の業務の特殊性から、代替職員を配置できたとしても遠方まで数日間研修で不在にすることは困難との声も上がっている。
- このため、多忙な勤務環境を加味した児童福祉司の資質向上と人材定着・離職防止の観点から、任用後講習会受講後から勤務年数5年未満の児童福祉司を対象とした階層別研修につき、有用な研修コンテンツや研修内容について調査を実施し、到達目標及び研修コンテンツ集の作成を目的とする。

検討事項

自治体へのアンケート調査や有識者へのヒアリング調査等により、児童福祉司の階層別研修の実情、課題、先進取組例を把握したうえで、先進的な取組を実施している自治体にヒアリング調査を行う。その際、児童福祉司の人材定着・離職防止に資する施策や取組も併せて把握する。

- 研修の受講状況
- 効果的な研修内容
- 人材定着・離職防止に資する施策や取組状況／等

また、検討委員会を設置し、勤務年数5年未満の児童福祉司に求められる役割と必要な専門性、体系的な研修カリキュラム等について検討し、階層別研修の到達目標及び研修コンテンツのリストアップを行う。あわせて可能な限り研修を受講できるようオンラインの手法等も取り入れながら、スキルアップが図りやすい手法等を検討する。

検討会の構成

※敬称略、五十音順、◎は座長

氏名	所属・役職
足利 安武	東京都練馬児童相談所 課長代理
◎川並 利治	金沢星稜大学人間科学部 教授
河野 洋子	大分大学福祉健康科学部 講師
出路 幸夫	川崎市子ども未来局児童家庭支援・虐待対策室 児童福祉担当
宗 健太郎	福岡市子ども未来局子ども健やか部子ども家庭課 子ども福祉係長

今年度調査研究（2）

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

（実施主体：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）

背景・目的

- こども家庭福祉に関わる者の専門性の向上を目的に、令和6年4月より、一定の実務経験のある有資格者や現任者が、国の基準を満たす認定機関が認定した研修等を経て取得する認定資格、こども家庭ソーシャルワーカーが施行された。
- こども家庭ソーシャルワーカーの研修の在り方については、令和5年度の子ども・子育て支援等推進調査研究事業において、認定資格の導入状況に関する評価を通じて成果や課題を振り返る重要性が指摘されたところ。
- 上記を踏まえ、本調査研究は、こども家庭ソーシャルワーカーの研修の質を担保し、また制度の改善を図る観点から、研修の実施状況や受講状況の把握と評価及び研修の今後の在り方に係る検討材料の収集を目的として実施する。

検討事項

研修実施機関、研修受講者、研修受講者の所属組織等へのアンケート調査及びヒアリング調査等により、主に以下の事項を把握・検討する。

- 研修の実施状況、受講状況
- 研修の短期的な評価指標
- 研修の中長期的な評価の在り方の検討／等

あわせて、こども家庭福祉に携わる職員を対象とした資質向上方策の見直しに向けた検討材料収集のため、文献調査及びヒアリング調査により現行の法定研修等の内容を体系的に整理する。

検討会の構成

※敬称略、五十音順

氏名	所属・役職
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 & Voices 副代表
橋本 達昌	全国児童家庭支援センター協議会 会長
畑山 麗衣	NPO法人Giving Tree ピアカウンセラー
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 副センター長 兼 研究部長
村松 幹子	全国保育士会 会長
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

今年度調査研究（3） 虐待を受けたこどものトラウマケアに関する実態把握等に関する調査研究 （実施主体：株式会社リベルタス・コンサルティング）

背景・目的

- 虐待を受けたこどもの支援においては、トラウマ症状を適切に評価し、その影響を理解したうえで、必要に応じて心的外傷の回復を促すトラウマケアを行うことが重要である。一方で、児童相談所において、虐待を受けたこどもの心的外傷をどのようにアセスメントし、どの程度、心理療法等のトラウマケアが提供できているのかについて、現状や課題を十分に整理・分析できていない。
- そのため、児童相談所等におけるトラウマケアの実態把握、支援の現状や課題を整理分析等を経て、よりよい支援の在り方の検討と、支援体制の強化や政策・制度の充実（とりわけ児童相談所における児童心理司を中心とする人材育成）につなげることを目的として実施する。

検討事項

トラウマケアに関する先行研究の文献調査、児童相談所を対象としたアンケート調査及びヒアリング調査等を行い、主に以下の事項を把握する。

- 児童相談所におけるトラウマのアセスメントとケアの実施状況
- トラウマケアに関する関係者・関係機関との連携状況
- 児童相談所内外での研修の実施状況
- トラウマケアを充実していくための課題／等

また、ワーキンググループ（WG）を設置し、児童心理司を中心とする人材育成に資するよう、新任児童心理司向け基礎研修の到達目標及びカリキュラム案を検討する。

検討会の構成

※敬称略、五十音順、◎は座長、◇はWG構成員

氏名	所属・役職
◇赤井 翔	大分県中央児童相談所心理支援課 副主幹
笠原 麻里	駒木野病院 副院長
◇金沢 知子	東京都児童相談センター 事業課 児童心理専門課長
香坂 ちひろ	International Foster Care Alliance (IFCA) 副理事／プロジェクト・コ・ディレクター
◇児玉 彩奈	広島県西部こども家庭センター相談第1係 初期対応係長
畑山 麗衣	NPO法人Giving Tree ピアカウンセラー
◇服部 隆志	大阪府貝塚子ども家庭センター育成支援第2課 課長補佐
◎◇森 茂起	甲南大学 名誉教授
◇三木 馨	西日本こども研修センターあかし 研修事業課長
◇中垣 真通	子どもの虹情報研修センター 研修部長

背景・目的

- 全国の児童相談所における児童相談所の職員の負担軽減は喫緊の課題となっており、児童相談職員は児童虐待に関する相談だけでなく、こどもの養育に関する相談や障害に関する相談が電話や来所により幅広く寄せられ、その都度、職員が聞き取りを行い、記録し、虐待相談の場合は緊急受理会議を行うなど、多忙を極めている状況にある。
- そのため、児童相談所における業務の整理を行い、事務的な業務についてはデジタル技術などを駆使することにより効率的に処理し、優先順位の高い業務に資源を重点的に配分するという考え方及び取組が重要となる。
- 本研究においては、全国の児童相談所におけるデジタル技術の活用状況等の実態を把握することにより、国における児童相談所の業務効率化・業務負担の軽減のための支援策の検討に資することを目的とする。
- また、改正児童福祉法により令和6年4月より全ての妊産婦、子育て世帯、こどもに対し一体的な支援を行うこども家庭センターにおいても、デジタル技術等を活用して、支援に係る業務に重点的に取り組める環境整備が重要である。このため、同センターにおける業務負担の軽減及び効率化の観点から、業務負担割合及びデジタル技術の活用状況を把握する。

検討事項

自治体へのアンケート調査及びヒアリング調査により、児童相談所及びこども家庭センターにおけるデジタル技術の活用状況等を把握し、どのようなデジタル技術の活用あるいは仕組みを構築することにより、業務負担軽減に繋がるかについても調査を行う。また、上記調査を踏まえ、有識者による意見交換会を実施する。（メンバーについては今後決定）

- 児童相談システムの活用状況
- 関係機関との情報連携・情報共有状況
- 業務効率化ツールの導入状況／等