

児童相談所における児童心理司の役割と
人材育成についての調査研究
報告書

令和6年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目 次

第1章 調査研究の実施概要.....	1
I. 事業実施目的	1
II. 調査研究の構成	1
III. スケジュール	2
IV. 成果の公表方法.....	2
V. 検討委員会.....	2
第2章 グループディスカッション	4
I. 実施概要	4
II. グループディスカッションの主な意見	6
第3章 児童相談所へのアンケート調査	55
I. 実施概要	55
II. 調査結果	56
第4章 児童心理司の役割と育成について考える手引き.....	98
I. 作成の趣旨	98
II. 手引きの構成.....	98
III. キャリアラダー案	99
第5章 意見交換会.....	100
I. 実施概要	100
II. 意見交換会の主な意見・質問.....	101
第6章 本調査研究の考察.....	104
I. 各調査結果について.....	104
II. 本調査研究での調査・検討を踏まえて	109

<別添資料>

- 児童心理司の役割と育成について考える手引き

<資料編>

- 児童相談所へのアンケート調査票

第1章 調査研究の実施概要

I. 事業実施目的

児童相談所における児童心理司（以下、「心理司」という。）の役割や人材育成の状況等についての実態を把握するとともに、心理司に期待される役割やそのために必要な育成のあり方、研修等の必要な支援・体制について検討し、児童相談所や自治体にとって参考となり得る案を示すことを目的とする。

II. 調査研究の構成

1. グループディスカッションによる聴き取り・意見交換の実施

児童相談所における心理司の役割や育成の体制等は、児童相談所によって様々であると考えられることから、意見等を深掘りしながら実態等を適切に確認することを目的として、グループディスカッション形式での聴き取り、意見交換を実施した。

2. 児童相談所へのアンケート調査の実施

全国の児童相談所における心理司の役割や人材育成等に関する現状及び課題、取組の全体像と実践例を把握するため、グループディスカッションで確認した現状を基に調査票を作成し、全国の児童相談所を対象としたアンケート調査を実施した。

3. 「児童心理司の役割と育成について考える手引き」の作成

グループディスカッションでの意見とアンケート調査の結果から、心理司の役割は児童相談所の体制や地域のニーズによっても様々であることが改めて確認された。心理司の専門性をさらに活かしていくために、各自治体や児童相談所においてよりよい体制や方法の検討が行えるようにするためには、その多様な状況、取組の共有が必要である。そのため、各自治体・児童相談所における検討の基礎資料としての活用を目的とし、グループディスカッションやアンケートで得られた現場の意見をもとに、「心理司の役割と育成について考える手引き（以下、「手引き」という。）を作成した。

4. 調査研究の結果を現場と共有するための意見交換会の開催

本調査研究が、心理司の役割や人材育成についての検討や取組につながる機会となることを目的とし、調査結果の報告と手引きや実践例の紹介、質疑や意見・感想等の共有を行う意見交換会を開催した。

III. スケジュール

図表 1-1 スケジュール

	2023年						2024年		
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
検討委員会	調整	●			●		●		●
グループディスカッション (児童心理司)		準備	実施		まとめ				
アンケート調査 (児童相談所)				調査票作成		実施	入力・集計 まとめ		
児童心理司の 役割や育成について考える 手引きの作成								→	
意見交換会									●
とりまとめ・報告書作成								→	

IV. 成果の公表方法

本事業の成果をとりまとめた本報告書は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社のホームページにて公開する。

V. 検討委員会

1. 委員構成

検討委員会の構成委員は以下のとおり。

図表 1-2 検討委員会構成委員

※敬省略 五十音順

北谷 多樹子	堺市子ども相談所 家庭支援課 心理支援第一係 副主査
木村 久仁子	秋田大学 教育文化学部 地域文化学科 准教授
児玉 彩奈	広島県西部こども家庭センター 相談第1課 初期対応係 係長
妹尾 洋之	神奈川県大和綾瀬地域児童相談所 所長
高林 学	龍谷大学 心理学部 教授
中垣 真通	子どもの虹情報研修センター 研修部 研修部長
服部 隆志	大阪府貝塚子ども家庭センター 育成支援第二課 課長補佐
三木 馨	西日本こども研修センターあかし 研修事業課長

2. 開催概要

検討委員会の開催概要は以下のとおり。

図表 1-3 検討委員会の開催概要

回	開催日時・場所	主な検討内容
第1回	令和5年8月17日（木） 18:00～20:00 ZOOM開催	1. 実施計画書について 2. 児童相談所における児童心理司の役割・人材育成の現状認識と本調査研究での検討・成果等について（各委員より） 3. グループディスカッションについて
第2回	令和5年11月16日（木） 13:00～15:00 ビジョンセンター東京駅前701会議室	1. グループディスカッションの報告 2. 児童心理司の役割（案）について 3. 児童心理司のキャリアラダー（案）について 4. 児童相談所へのアンケート調査について
第3回	令和6年2月5日（月） 18:00～20:00 ZOOM開催	1. 児童相談所へのアンケート調査結果報告（中間報告） 2. 本調査研究で作成するアウトプットについて 3. 意見交換会について 4. 今後のスケジュールについて
第4回	令和6年3月8日（金） 11:00～13:00 ハービスOSAKA11階会議室 + ZOOM	1. 児童相談所へのアンケート調査結果について 2. 児童心理司の役割と人材育成の手引き（案）について 3. 本調査研究の考察について 4. 意見交換会について 5. 今後のスケジュールについて

第2章 グループディスカッション

I. 実施概要

1. 実施目的

児童相談所に対応するケースが複雑化する中、心理司の増員も進められており、児童相談所における心理司への期待や役割は大きくなっていると考えられる。しかし、配置基準はあるものの法定研修等の心理司の育成をサポートする体制は整っておらず、心理司の役割や育成体制、想定するキャリアは自治体や児童相談所によって異なっているのが現状であり、本調査研究は、心理司の役割や人材育成についての現状把握を行うとともに、そのあり方についての検討を行うことを目的としている。

そこで、まずは心理司の現状や心理司に期待されている役割、心理職としての力を発揮できる・発揮すべきと思うのはどのような場面か、その役割を担うためにはどのような能力・経験が必要か等について、現場で働く心理司の考えを把握するため、心理司を対象としたグループディスカッションを実施した。

2. プログラム

- ① グループ内自己紹介 -心理司の現状・課題等について
- ② 心理司のかかわりが必要だと思う場面とその理由、どんな心理司になりたいか
- ③ その実践のために、心理司に必要なと思う能力・経験
- ④ ③を想定した場合のキャリアラダーのイメージや現在行っている心理司の育成の仕組み・取組

3. グループディスカッションの対象者

児童相談所の心理司（心理司経験3年以上）

※各児童相談所より2名まで参加可能、2名参加の場合は下記各1名ずつでの参加

- ① 心理司経験3年以上、5年目程度まで
- ② 心理司経験5年以上

4. 開催日時

各回の開催概要は以下のとおり。

図表 2-1 グループディスカッション 各回開催概要

	日付	開催方法	場所（予定）
第1回	9/22（金）	リモート	—
第2回	9/25（月）	現地（大阪）	ハービス OSAKA
第3回	9/27（水）	現地（東京）	ビジョンセンター品川
第4回	10/2（月）	現地（名古屋）	イオンコンパス名古屋駅前会議室
第5回	10/4（水）	現地（広島）	TKP ガーデンシティ PREMIUM 広島駅前ホール
第6回	10/12（木）	現地（仙台）	仙都会館
第7回	10/16（月）	リモート	—
第8回	10/19（木）	現地（福岡）	博多バスターミナルホテル
第9回	10/23（月）	リモート	—

5. 参加状況

各回の参加状況は以下のとおり。

図表 2-2 グループディスカッション 各回参加状況

	児童相談所数	参加者数
第1回 リモート会場	23	30
第2回 大阪会場	10	11
第3回 東京会場	13	17
第4回 名古屋	13	15
第5回 広島会場	4	5
第6回 仙台会場	6	10
第7回 リモート会場	29	33
第8回 福岡会場	5	9
第9回 リモート会場	28	35
合計	131	165

II. グループディスカッションの主な意見

1. 現状・課題について

(1) 児童心理司の体制に関すること

■ 児童心理司の数が十分でない

- ・ 児童福祉司（以下、「福祉司」という。）に対して心理司の数が少ない。
- ・ 虐待対応、療育手帳、在宅指導等で3班に分かれるため、1班あたりは人数が少ない
- ・ 判定と支援の2グループにするなど、機能分化が進むことでスムーズに動くことができるがその体制が組めない

■ 児童心理司の増加により連携しづらくなっている

- ・ 心理司が倍になり、6人くらいなら互いのケースにも目が届いていたが、福祉司とのやり取りが難しくなっている
- ・ 少人数だと和気あいあいと皆ケースを把握していたが、人数が増えて難しくなった
- ・ 担当ケースの偏りが大きくなり、そういうケース以外を教えることができない
- ・ 地区担当制にはしていないが、地区ごとに特性があるため、ケースの割り振りにより担当地区にも偏りができている

■ 若手の割合が多く、中堅が少ない

- ・ 若手が急増
- ・ 人数は増えたが中堅以上が少ない
- ・ ベテラン層と若手の間を埋める役割が必要
- ・ 新卒～3年目が6割。係長クラスは欠員が出たら補充される程度。ベテランが少なく、若手の育成が課題
- ・ 全体研修は以前より充実しているが、近年採用人数が一気に増え、現場でのOJTが追い付いていない
- ・ 若手の数が増えているためフォロー体制が手薄
- ・ 新採として入職する職員の増加に対して、経験があり指導のできる職員の数が不足していることは課題

■ 新規採用者の多くが児童相談所に配属される（初期の育成を児童相談所が担っている）

- ・ 心理司の初任は児童相談所が多い
- ・ 市内に児童相談所が1か所のため、他の児童相談所経験がなく若手が多い
- ・ 心理職で採用された人の7～8割は児童相談所配属
- ・ 心理職の主な配属先が児童相談所のため、受け入れ時には育成対応が必要

■ 男性の児童心理司が少ない

- ・ 男性心理司の慢性的な不足
- ・ 同性担当主義であるものの、心理司の男女のバランスに偏りがある
- ・ 男性心理司が少ないため、1年目からケースを担当せざるを得ない

■ 退職者・休職者が多い

- ・ 経験のある人が辞めてしまう
- ・ 児童相談所の新設により、中堅がキャリアアップのためにそちらに行ってしまう
- ・ 管理職になるとケースワークをしないといけない人事制度になっており、その前に辞めてしまう
- ・ 心理司としての目標以前に、心理司を続けていくための取組が必要。セルフケアの力とフォロー体制が必須と思う。現状、過酷な現場で代理受傷し続け、うまくいかないケースが過半数で無力感の強い心理司が多い

■ 適材適所の配置も必要

- ・ 仕事を人に合わせるか、人を仕事に合わせるか問題
- ・ 得意、不得意で配属を決める＝人に仕事を合わせていくことも必要（1, 2年目で判定と介入班を入れ替え）

(2) 職員の個人差の大きさに関すること

■ 個人差が大きく、目標や研修体系を構築しにくい

- ・ バックグラウンドによって個人差が大きい
- ・ 大卒、院卒、職歴あり等様々なため、研修の中身や目標を定めにくい
- ・ 最近では院卒の割合も増えている
- ・ 初任者研修の内容も大学院卒の人にとっては既に学んだ内容で目標を立てにくい

■ 心理職としてのスキルを十分学べていない人も多い

- ・ 大学院で心理を学習していない人も多いため、入所後の教育が大変
- ・ 心理司になるための必要な要件は大卒のみ。間口は広いが心理を学んでいない人もいる
- ・ アセスメント力の個人差が大きい

(3) スーパーバイザー（以下、「SV」という。）の不在・不足に関すること

■ SV がいない・SV がいても管理職しかいない

- ・ 心理司の SV 体制がない
- ・ 福祉司と違って心理担当は 1 人なので道に迷ってしまう
- ・ SV 役がない（SV ではなく管理職の上司）
- ・ 管理職以外の SV できる人がいない
- ・ 国からの SV の根拠が無いので配置が難しい
- ・ 上司ではなく先輩心理司が欲しい
- ・ これまで 1 人職場で外部 SV をみつけたりした

■ SV による十分なサポート体制がない・SV が多忙すぎる

- ・ SV によるサポートを十分に受けられないことがある
- ・ 歴が浅いと、重たいケースは SV が必要だが受けられる体制がない
- ・ 心理 SV が児童相談所に 1 人しかおらず、育成者が圧倒的に不足している
- ・ SV の研修は設定されているが受け手がいない
- ・ SV の役割を担っている人が多忙で、OJT まで手が回っていない
- ・ 本来 SV 役の心理司はケースを持たない方がよいと思うが、現状そうはなっていない

■ SV をうまく活用できていない

- ・ SV がいても、どうやって SV を活用すればよいかわからない

■ SV の相談相手がいない

- ・ 心理司 SV は心理のことを全て任されている（管理職・係長のような感じ）
- ・ 心理司 SV の相談相手がいない
- ・ 心理司に任せておけば大丈夫だと思われがちだが、丸投げは違うと思う

(4) 業務量の多さ・多忙さに関すること

■ 担当ケース数が多すぎる

- ・ 1 年目から 2 年目でのケース数の急増（困難ケース対応も）
- ・ 対応数の増加による時間外勤務増
- ・ ケースの数が膨大で一つのケースに丁寧にかかわれない
- ・ ケース数が多く振り返る時間が取りにくい

- ・ 日々の忙しさに追われケースに偏りがでてしまう
- ・ 1人が担当するケース数が多く（30～50 ケース）、マネジメントが大変であり、自分でコントロールできないことが多いので心理司としての働き方を見失う

■ 業務量の個人差・偏りが大きい

- ・ 業務の負担の偏り
- ・ より専門性が求められるスキルについては個人で研修に参加して身につけるが、知識を身につけた人は業務量が増えていく

■ 本来やるべき役割を果たせていない

- ・ アセスメントに手一杯で心理ケアが不十分
- ・ 事実の確認にとどまりケアまでできない（通所になった子）
- ・ 面接に向けて準備に費やす時間がとれない
- ・ 一人ひとりの負担が大きく、心理司同士で話す機会が十分でない

(5) 保護者への対応に関すること

■ 児童心理司の体制が足りない

- ・ 親支援までするなら、福祉司：心理司が2：1では足りない
- ・ まず“こども”となるので親までまわらない

■ 保護者対応に必要な能力・スキルが足りない

- ・ 家族支援の部署で必要な能力・スキルがまだない人も配属

■ ケースへのかかわり方の難しさ

- ・ 心理司はこどもを中心にと言われる
- ・ 親から話をきく機会が少ない
- ・ 福祉司通して保護者の支援は難しく、本来であれば直接かかわりたい
- ・ 福祉司は社会調査をするので、どのタイミングで心理が入るか難しい

(6) 役割の拡大に関すること

■ 業務の幅が拡大し、優先順位付けが難しい

- ・ 今は業務の幅が広がる
- ・ たくさん業務がある中で何に重点を置いたらよいか
- ・ 業務が多岐に渡っているので力の入れ具合を見失いやすい
- ・ 全てができることを求められる。グループで対応という考えもあるのでは

■ 困難ケースが増加しており、児童心理司としての能力・スキルが追い付かない

- ・ 困難ケースが増えていて、知識、技術、力量が必要
- ・ 性教育や性加害プログラムの比重が増えつつある
- ・ トラウマケアのニーズが高い
- ・ やれないことはないが、もっと勉強して対応したい。育成してもらいたい
- ・ 短期間で求められることが多く、つまずいてしまうこともある

(7) 育成体制に関すること

■ 研修体制が不十分

- ・ 初任者向けの研修が足りないと感じた

- ・ 1 年次研修はあるが、以降の年次研修はない
- ・ 採用 1 年目以外の研修体制や目標がなく、不足している部分や課題がわからない
- ・ 専門的な研修があまりない
- ・ 検査スキル以外は OJT

■ 社会人採用でも児童相談所職員としての育成が必要

- ・ 即戦力として社会人採用が始まったものの、実際には児童相談所業務は初めてであるため、通常の新規採用と同じようにトレーナーが付いて育成をする必要がある
- ・ 入所後にスキル習得を行うため個人差が大きい

■ 育成方針・育成体制が不明確であり、育成側の個人の裁量・方針に委ねられている

- ・ 育成体制が明確ではない
- ・ 研修体系が整っていない。担当ケースを抱えながらの OJT の時間が取れない
- ・ 組織として心理司の育成プランはない
- ・ 育成面が体系化されておらず、それぞれの心理司の力量や経験に左右される。教える側もどう教えたらいいかわからないため、聞いてくるのを待つなど受け身的になってしまう
- ・ 代表者が研修内容を決めているため、年度ごとに担当者によって内容が変わる

■ 研修体系があっても、初年度のみ等に限定されたものしかない

- ・ 5 年目以降を見据えた 3 ～ 5 年目の育成支援が不足

■ 研修機会はあるが、計画的なものになっていない

- ・ 機会はあるものの、目標があつての計画的なものにはなっていない
- ・ 児童相談所は最前線なので、もっと育成に力を入れてやるべき

■ 知識・スキルを学ぶ機会はあるが実践できない

- ・ 「育成される機会」の不足
- ・ 研修で学んだことを実践でできる橋わたしが必要。実際にやってみたいと思っても、指導・アドバイス・相談相手が欲しい（外部の SV が理想）
- ・ 研修で習ったことがどこに出してくるのかわからない。ケースワークをすることで知った
- ・ 知識と経験を結びつけるのが難しい。実践するまで理解ができていないことも多い
- ・ 臨床力（どうやって図るか、どう身につけるか）
- ・ 一時保護から措置までを一度経験することで、ケースワークの中で心理司がどういう役割を担うのかがようやく理解できた
- ・ 心理職が多いことが児童相談所の強みだが、現在は先輩心理司の面接などに入る機会がない
- ・ メタ認知など、先輩から学び（面接）、いろいろな経験（ケース）を踏まえることが強みになっていくが、現在はその取組が弱い
- ・ ケアをするためには高度なスキルが必要になるが、研修を受けても、周りからのサポート、SV がないとできない
- ・ スキルを学んだとしても、活かせる余裕がない
- ・ そもそも、一時保護、措置、施設の種類などなど、用語も仕組みも経験しないと理解しづらいことも多い

(8) 人事異動に関すること

■ 心理職なのに児童福祉司になってしまう

- ・ 経験年数が 3 年未満ばかり（全て福祉司へ）
- ・ 心理職採用なのに心理職になれるのは 1/6 ぐらいであとは福祉司に
- ・ 心理司一本でしている人は少なく、心理職が児童福祉分野で便利屋になっている状況があり、「心理司とし

て]ではなく「児童相談所職員として」の育成になっている

- ・ 対立、葛藤の場に耐えられる人は福祉司になる
- ・ 心理職採用でも福祉司として働く人が多い
- ・ 心理から福祉司に異動することはあるが、できれば心理職のまま経験を積みたい（福祉司を経験する目的が伝えられていない）
- ・ 一定の経験を重ねた職員は福祉司等に配置されることがあり、経験が蓄積されず専門性も発揮されない
- ・ ステップアップすると福祉司の係長になってしまうが、心理職として働きたい。ギャップがあり、キャリアモデルがない
- ・ 心理司としての採用がないため、自分のアイデンティティを持ちづらい。研鑽の必要性がみえづらい（次年度はどこに異動するかわからない） 心理司や福祉司はそれぞれ意見を持ってほしいと思う
- ・ 心理司なのに4年目には福祉司になり戻ってこないため、心理司の体制が弱くなり、2年目から難しいケースを担当せざるを得なくなっている

(9) 異動先の有無

■ 児童相談所以外の異動先がある方が望ましい

- ・ 児童相談所の定数が増えており、他職場に行くことが減った。児童相談所しか経験したことがない人がいることも課題
- ・ 児童相談所から出ることが難しい。以前は病院なども異動先に含まれていたが現状は分かれている
- ・ 異動先がない（異動先は委託されている）

■ 異動によりキャリアが積み上げにくい・キャリアラダーを描きにくい

- ・ 職場異動もあるため、心理司としてのキャリアラダーが描きにくい
- ・ 児童相談所以外の異動もある（高齢者、生活保護など）場所によっては心理職としてのスキルを使わないところも多くスキル維持に不安がある

(10) 小規模の児童相談所の特徴

■ メリット

- ・ 小規模児童相談所では福祉司と心理司と一緒に動くのは当たり前
- ・ ケース数が少ない（と思う）ので、1つのケースにじっくりかかわることができる
- ・ しっかりSVを受けられる（上司が心理職）分室の課長
- ・ 小ぢんまりとした自治体なので、心理司同士での意見交換やSV機会、所内会議、協議が持ちやすい

■ デメリット

- ・ 5年目以内の若手しかいない
- ・ 小規模なので心理司が1人。しかも役職がない
- ・ 所内の心理司が2名のため視点が偏ってしまう（SV,OJT）
- ・ 小規模児童相談所は心理司が少ない（3名しかいないのでケースが集中、若手でも1人で対応等）
- ・ 会議など、本所に行かないといけなくて時間がかかる

(11) 児童相談所全体の体制に関すること

■ 児童相談所全体としての体制が不十分

- ・ 心理司も福祉司も10年クラスがほとんどいない
- ・ 慢性的な人手不足でフォロー体制が不十分

- ・ チームで仕事することに慣れていない →「コツ」がわかってくると、うまくなっていく

■ 児童福祉司の急増とそのサポートに関すること

- ・ 育成の準備が整わないまま人がたくさん入ってくるため、福祉司との仕事に対しての指示役やブレーキ役になることが多い
- ・ 心理司もだが、福祉司も経験年数浅く、フォローが必要である
- ・ 福祉司から依頼されるケースがどんどん増えている
- ・ 福祉司に若手が多くなり、社会調書の足りない段階で心理へのオーダーが増えた
- ・ 経験が浅い福祉司から相談を受けることが多いが、相談先が適切か質問を返すことも大事

2. 児童心理司の担当ケースと決め方について

(1) 児童心理司がつくケースの決め方

■ 受理会議等の会議体で決定

- ・ 受理段階で心理司が入るか決めるので、基本は最初から入る
- ・ 会議で心理診断の必要性が判断される
- ・ 心理司がつくのは「必要」と判断させたケースのみ
- ・ 緊急受理会議には心理司 SV のみが参加
- ・ 受理会議で上の人（所長等）が決める

■ 児童福祉司からの依頼

- ・ 施設・里親・一時保護ケースともに福祉司からの依頼
- ・ 性加（被）害、障がいなどタイトルから福祉司が選ぶ
- ・ どこで「心理」を使うかの判断を福祉司ができているかは微妙
- ・ 福祉司からのオーダーでは検査の必要性が不明なケースもある
- ・ どこに心理司が入るべきかは福祉司の力量次第
- ・ 福祉司で心理司のドラフト会議が行われている
- ・ 福祉司からのオーダーで介入している（福祉司で数回面接して手に負えなくなったケース）
- ・ 福祉司からのオーダーの基準がなかったため、全件に変更した

■ 初期対応に同行し、児童心理司が判断

- ・ 初期対応で、心理司が福祉司と一緒にこどもの話を聞きに行くことになっている
- ・ 初期から心理司が入り、心理のかかわりの必要性は心理司が判断している
- ・ 初期段階から心理司がかかわれる方がよい
- ・ 初期介入から心理司が入ったほうがよいと思うが、性被害以外の初期介入は福祉司の役割になっているので入りにくい

■ 上司による判断

- ・ 上司（心理司の管理職）が判断したものが下りてくる
- ・ 上司が担当ケースを決定するが、対象にすべきと思うケースは現場の認識とほぼ一致している

(2) 児童心理司がつく主なケース

■ 全てを対象としているケース

- ・ 一時保護児童

- ・ 性被害・性加害のこども
- ・ 非行・触法
- ・ 施設入所・里親委託のこども
- ・ 施設・里親の不適応ケース
- ・ 虐待ケース

■ 心理検査が必要と判断されたケース

- ・ 虐待ケース（特に虐待による影響のアセスメントや家族支援等が必要なケース）
- ・ 非行相談（特に発達障がい等の疑いもあり、検査等が必要な場合）

■ 心理教育が必要なケース

- ・ 通所ケースなど心理教育が必要なケース。触法、性暴力の再犯防止の心理教育、保護者への養育スキルの心理教育
- ・ 心理教育的な説明をしてほしいとき（DVの影響など）非加害親

■ 精神科受診を必要とするケース

- ・ 情緒面に不安定さが見られるケース、精神科受診が必要なケース
- ・ 児童精神科 Dr へつなげるケース
- ・ 被害確認面接（医師対応 精神科医）

■ 特性のある・ありそうなこどものケース

- ・ こどもの障がいに関係している虐待ケース
- ・ 性格行動の見られるこども（ベースにある発達のでこぼこ）
- ・ 思春期・こじらせ女子への対応（心理司も選ばないといけない）
- ・ 不登校のケース、親子関係がよくないが児童相談所に来たくないこども

■ 困難ケース

- ・ 親 VS こども
- ・ 重とくケース
- ・ 福祉司の相談にのってこないケース
- ・ こじらせ親（長いつきあい）の対応
- ・ 親の被虐待歴などの傷つきからかわりが難しい時
- ・ 発達に関する課題、家族の課題が重複しているケースへの関与
- ・ 対応が難しい保護者との面接場面
- ・ 精神疾患の親等の対応について福祉司へ助言
- ・ 精神障がい、手帳保持者のケースが多い

(3) 児童心理司がかかわることが多い場面

■ 司法面接

- ・ 司法面接の三者協議への参加。司法面接についてこどもへの事前説明、面接後のリラクゼーション・心理教育の実施
- ・ 性加害児へのプログラム、司法面接の調整 → 三者の意見交換会
- ・ 法的対応ケースの心理アセスメント
- ・ 被害事実確認面接関係（特に性的虐待）
- ・ 虐待ケースの三者共同面接の立ち会い

■措置変更時の面接・面会

- ・ 措置変更の面接
- ・ 施設入所児の親子面会の同席

■配慮が必要な親との面接への同席

- ・ 難しい親への福祉司面接に心理司が同席
- ・ 基本的には心理司はこどもにつくが、心理検査のフィードバックによっては親子両方に入り続けることもある
- ・ 対応困難の人（親と福祉司がねじれた時に入る）

■関係機関等への説明が必要な場面

- ・ 教育行政の各種委員会等かかわりが必要と思う場面
- ・ トラウマインフォームドな理解を共有するとき（関係機関同士の協議）

■こどもとの初回面接・聴き取り

- ・ 基本的にこどもの話は心理司が聞く
- ・ 虐待通告でキズ、アザがある・性虐待のこどものきき取り（誘導をさけるため）
- ・ 虐待ケース以外の相談は初回面接時からかかわり、変化をみることで福祉司との情報共有、メンタルケアを実施
- ・ こどもの面接、ケースアセスメントが必要な場合は全般
- ・ 心理的ケアにはスタートから繋がっていた方がよい

(4) こんなケースも児童心理司がつくべき

■全ケースで心理判定をとるべきではないか

- ・ 全件判定を取るべき
- ・ 現実とのギャップが大きいのは「ケース全体にかかわること」
- ・ 心理司は専門性が高いのもっとケースにかかわってもよいのでは

■全施設入所・里親委託児童

- ・ 社会的養護児（施設入所・里親委託）全員に心理司が必要。今は「問題が起きた子」だけに心理がついている状況
- ・ 里親支援（委託失敗に終わらせないサポート）＜十分手が回らない＞
- ・ 心理司の人数の制約上、「一時保護解除までのアセスメントだけ」とか「発達特性から虐待につながっているだけでも忙しいから無理」ということが多い
- ・ 3号措置の子は入所、委託の時は心理と会うが、その後問題がなければ放置になることが多い
- ・ 施設、里親委託ケースのケアをもっと手厚く
- ・ 施設入所後に自宅へ帰るケース（移行期支援）。施設退所時に心理をもっと入るべき

■高年齢児

- ・ 達年ギリギリでいろいろ問題になる子が最近多く、もっと早くからちょっとずつ会っていればと思うことが多い

■丁寧なアセスメントや見立てを必要とするケース

- ・ 表面上適応がよくてもこどもの力が育っていない時（主体性、自己肯定型など）→予後不良
- ・ 愛着の課題がテーマであり、関係者と協働する必要があるとき

■繊細な対応を求められるケース、場面

- ・ 踏み込んだ話が必要なケースは心理司がついたほうがよい

3. 児童福祉司との違いについて

(1) 児童福祉司と児童心理司の役割・専門性の違い

■心理職としての専門性を活かしたアセスメント・聴き取り

- ・ 福祉司：指導、ケースコントロール 心理司：教育、ケア
- ・ 福祉司：支援機関など周辺に働きかけることが多い、心理司：個人をアセスメントして個人に働きかけることが多い
- ・ ニーズを読みとり、生活にどう反映させていくのか（ニーズがわからないとうまく適切に返せない）
- ・ 福祉司：事実確認 心理司：文脈、心象チェック
- ・ 心理検査およびそれからよみとれる評価や対応
- ・ 心理検査をする中で子どもの姿がよくわかる、その特性に応じた支援の工夫
- ・ 子どもが言ったことの背景を探る。非言語を含め背景を探り、代弁する
- ・ 子どもがこれまでの体験をどのように意味づけているかのアセスメント
- ・ 事実確認・現実に即す面接、なぜと思うことの確認のようなものは福祉司で良いので、アセスメント後の内面を育てる面接
- ・ 事実の確認はどちらがしてもよい。行政としての根拠を持った動きはどちらも必要
- ・ 福祉司が事実確認のあとの面接で、子どもの理解や気持ちを確認したり、母に寄り添い本音を聞き出す
- ・ 福祉司と心理司では持っている権力が違う。福祉司はケースの決定権、心理司はプレイセラピー含めその子どもらしさがみえる。親の大変さもみえてくる

■「指導」ではない、子どもや保護者へのかかわり方（「聴く」「寄り添う」「促す」等）

- ・ 福祉司は指導的側面が強め、関係性が違う。心理司は寄り添う
- ・ 気づきを与えるではなく促すのが心理司
- ・ 内面への語り
- ・ 福祉司は事実関係をロジカルに判断することが求められているので、何に困っているか、何に悩んでいるかまでの聞きとりは難しいのではない

■子どもと親、各々に寄り添う役割の分担

- ・ 福祉司が親側に立たざるを得ないため、子どもの声を拾って心理的支援でケースワークに参与する
- ・ 福祉司はどうしても敵対関係になることもある。心理司が入ることでその時に意見を聞き出せる。子どもの味方として聞ける

■ケースや児童福祉司の進め方等に応じたケースのサポート役

- ・ 子どもにとって福祉司は処遇の鍵を握る。そうではない心理司がいる意味がある（あるがままの意見を聞けるのでは）
- ・ 福祉司はケースを動かしていく。ケース外のワーク、心理司が動くとやりやすい
- ・ 福祉司と同じことをしない方がよい。心理はそこからこぼれるものを拾う（枠付けしてはダメ）
- ・ 事実の背景について、心理司が時間をかけて聞いていき（心情部分）、福祉司に共有することが大事
- ・ 福祉司がケースワークをする中で揺れる部分に対して心理司が検査結果をもとにサポートできるとうまく進む
= 1つのケースを違う視点でみる
- ・ 現実をつきつける面接は心理司にはできない
- ・ ケースワークのサポート役として、話を客観的に聞いてあげる
- ・ ケースワークは福祉司のほうが上手いか（必要な場面で心理が入るのがよいのでは）

- ・ 福祉司だけではカバーしきれないことをサポートする（スポット的）
- ・ 福祉司だけでは聞き取れない不十分な部分をサポートする役割
- ・ 正論は福祉司から伝え、なぜそうしたかわからない場合に、それをときほぐすのが心理司の役割
- ・ 福祉司の現実主義にストップをかける対応
- ・ 最後に処遇権を持つのは福祉司なので、心理司はより適切な結論を導くための支援を行う
- ・ 福祉司は現実的で、こどもの立場に立っていないと思うことがある。福祉司を説得するためにどうするか悩む
- ・ 慣れた福祉司は心理司との分担も上手。職種にこだわらなくてもいい

■ 児童福祉司の役割を担うこともある

- ・ 保護者面接、ケースワークの組み立てを心理司がすることも多い
- ・ ケースワーク的な要素を求められることが多く、自身のアイデンティが何かが不安になることもある
- ・ 心理的ではない（福祉司的な）役割・知識がより求められるようになっている
- ・ 心理司らしいかわり方ができる場面を増やしたい
- ・ すぐに代わる福祉司と逆転してしまう
- ・ 福祉司の異動、退職 → ケースワークを知っているのは心理に（立場が逆転）
- ・ 人手不足のため心理司でもケースワークをもつ
- ・ 心理司として入っても福祉司のような動き

(2) 児童福祉司とうまく連携・役割分担をする工夫

■ 児童福祉司やケースによって役割分担の仕方が異なる

- ・ 心理司の役割が曖昧。ケースや福祉司によって求められる役割が変わる
- ・ 心理司と福祉司の連携についての研修はまだ不十分であり、どのように役割分担をするか福祉司のスタイルによるところも大きい
- ・ ケースによって異なるのでチームで動くということが重要（福祉司にも勉強になる）
- ・ チームアプローチ＝チームの中で役割を変えなくてはいけない
- ・ 虐待対応にあたって、心理司も福祉司も同じようなことをしていたことがある
- ・ 福祉司との相互チェック的な関係性

■ 児童福祉司との情報共有・意見交換が必要

- ・ 福祉司と心理司との意見交換ができていない
- ・ 対職員（特に福祉司）とのコミュニケーションが充分でない、意見交換できていない
- ・ 福祉司とコミュニケーションがとりにくいので、経過記録をシステムで読んで、福祉司の動きを読んでいる
- ・ ケースに対する見立ての違いを福祉司と早期に共有
- ・ 方向性のすりあわせが必要 → この時間の確保が必要
- ・ 本来は心理と福祉司の両輪でケースを進めていくべき
- ・ 担当者としての想いはある → お互いの想いを大事にする組織風土
- ・ こどもの理想 v s 保護者の現実があり、見立てを協力してできるとよいが、「家庭の見立ては福祉司がすべき」という意見もあってうまくいっていない
- ・ 福祉司と心理司の連携不足（福祉司から会議の連絡来ない、心理司がいないままケースが進んでいく等）
- ・ 福祉司と心理司で必要な情報が異なる→FBに保護者の情報も必要
- ・ いずれにしてもチームで動く必要があるので、そのためにもミーティングが大切

■ 児童心理司の専門性や役割を児童福祉司に知ってもらう工夫が必要

- ・ 心理司の役割を広報⇔心理に頼りきりになる福祉司や各担当との分担

- ・ 福祉司が心理のことを知らないので、心理側から必要なケースをキャッチする必要がある
- ・ 所内研修で心理業務を伝える
- ・ 福祉司に心理司ができることの提案が必要、という話が出ている
- ・ それぞれのケースワークの中で何が必要かを、SV ポジションでみて福祉司にアピールすること（心理を活かすためのつなぎ役）も必要ではないか
- ・ 福祉司が心理司をどう紹介しているのか、心理司のことを偉い人と伝えているのではと思うこともある
- ・ ト라우マの評価など、ピンポイントでの依頼を福祉司にされるが、もう少し家族と全体にかかわりたい

4. 児童心理司の役割について

(1) 療育手帳判定

- ・ 療育手帳のための心理判定
- ・ 障がい相談は心理司（歴史的に分担）→療育手帳の判定ケースは福祉司担当なし（心理司のみ）
- ・ 療育手帳の判定（該非／再判定）

(2) 初動対応

- ・ 福祉司と心理司がずっと同じに動くことはないが、初動は福祉司と同じに入ったほうがいい
- ・ こどもの意向聴取を心理司がすることになっているため、通告が来たら心理司が初期対応している
- ・ 初期対応に心理司が入っている
- ・ 心理司が必要な場合には、初期対応に同行している
- ・ 初期調査／被害確認面接
- ・ 今年度から初動にも心理司が同行するケースが増えている
- ・ 初期対応は 20%くらいかかわっている

(3) 言語化する・代弁する・根拠をもって伝える

■ こどもの「代弁者」・こどもの立場にたって考える役割

- ・ こどもの主観で時系列、周りのかかわり等、理解する
- ・ こどもの目線、味方であること
- ・ こどもの言い分を伝える
- ・ こどもファーストでも周りも見えてかかわることができる
- ・ こどもの声を聴いて代弁する（アドボケイト的役割）
- ・ こどもの視点に立って考える（こどもからはどのように見えているか、こどもは何を知りたがっているか、どのように説明したらわかりやすいか等）
- ・ 福祉司は保護者とのかかわりが深く、こどもの意見が十分に尊重できていないケースもあるので、心理司としてこどもの意見も十分に聞き取りたい
- ・ 親に引っ張られがちな福祉司に対して、心理司はこどもの視点に立つ
- ・ こども担当の心理司が代弁し、決定過程で拾い上げる
- ・ 心理司はまずこどもがどう捉えているか、という視点を持つ立ち位置の職員になっている（社会的状況を抜きにして）
- ・ 福祉司は保護者に対応しているので、こどもは福祉司に言いづらい部分がある。そこを聞く

- ・ 処遇決定でこどもの立場から意見を言う
- ・ こどもの気持ちをケースワークに反映させること
- ・ 家族がうまく行くために、こどもが本当に困っていることを伝える役割
- ・ アセスメント、多くの視点、調整役、（理由）アセスメントしながらケースを少し俯瞰して見られる役割が重要と感じる（こどもの代弁者）
- ・ こどもの心理的アセスメント。それも踏まえたうえでのこどもの言葉や、言葉にまだなっていない思いの理解
- ・ こどもの思いや気持ち等を引き出す

■言語化・通訳

- ・ 非言語なものを言語化
- ・ 心理司の仕事は言語化しないと伝わらない・わかりにくい
- ・ こどもの見立てを伝える（保護者、施設職員）
- ・ こどもの状態像を言語化・文章化すること
- ・ ケースの流れをやや客観的に見て福祉司に伝えること
- ・ 意味を扱うこと（行政機関として事実ベースの話になりやすいが、こどもが言語化できることは限られる。非言語から読み取ること含めて）
- ・ 発達や愛着の課題により十分な言語化ができないこどもや、保護者とのやり取り
- ・ 言葉と真の想いの違いに気づき、言語化を支援
- ・ こどもの状態の理解と共有、周囲の人に理解してもらいたいときの説明
- ・ 関係機関へこどもの見立てを伝える場面への同席
- ・ 検査の実施・解釈は必要なスキルだが、検査結果をどう関係機関や保護者へ伝えるのかを悩んでいる
- ・ アセスメントの結果を十分に伝えきれていない

■根拠をもとにした説明

- ・ 根拠を示しながらの説明や指導（主に虐待ケース）
- ・ 客観的なデータを示す、使う
- ・ 検査結果などの客観的資料、心理学的な見立てもふまえて意見を伝える

(4) 寄り添う・一緒に考える

■こどもの安心感・納得感のサポート

- ・ こどもとのラポール形成
- ・ 児童相談所のかかわりについて、こどもに安心感を持ってもらうためのアプローチ場面
- ・ 支援方針や見通しについて、こどもに納得してもらう場面でのかかわり
- ・ こどもの意向に沿えない時に、こどもに納得してもらう場面でのかかわり（アセスメントのこどもとの共有）
- ・ 面接後のリラクゼーションを最近重視
- ・ 担当福祉司が代わる（在宅→施設）際の一貫した支援
- ・ こどもと継続的な関係性を作ることができる
- ・ こどもの処遇の納得性を高める

■こども自身の自己決定の支援

- ・ 心理はこどもが「決めていく」ことができるための支援
- ・ 福祉司との面接をふまえ、こどもの意思決定や伝えることをサポート
- ・ 心理検査の結果をもとに、こどもが自己理解できるように支援する
- ・ 現実場面での決定や決断などは福祉司に担ってもらうようにするが、その前の段階での気持ちの整理等

- ・ 地域に戻った時に、また問題が起きたときに大人に訴えてよいというきっかけを伝える役割を心理司が担う

(5) アセスメント・見立て

■こどものアセスメント・見立て

- ・ 検査の結果と面談の両方を組み合わせて把握すること
- ・ 虐待の査定とケア
- ・ こどもの状態像の査定と支援の組み立て
- ・ こどもの心理的アセスメント（知能検査、トラウマ等心理検査）
- ・ 心理検査、プレイセラピー、箱庭などわかりやすい心理のスキルをケースワークに活かすこと
- ・ こどもの心理状態の把握（アセスメント、心理判定、発達、アタッチメント、トラウマなど）
- ・ 虐待による心理的ダメージのアセスメント
- ・ こどもの「問題行動」が目立っているケースの査定
- ・ こどもの状態像を正確に把握すること、こどもの意見を（フラットに）きくこと、特に一時保護児童
- ・ こどもの発達特性を持ちながらニーズを聞く
- ・ 心理検査をひとつおとり実施・解釈・フィードバックができる。見立てができて他の職種や養育者と共有できること。
- ・ 虐待ケース対応が主になるとしても、こどもの発達(身・心どちらも 発達障がい)をみだてられるようになること
- ・ 1番の強みは、こどものアセスメント 心理検査というよりは、どのようにして今があるか、というイメージ
- ・ 心理アセスメントの結果を生活のあらゆる場にしっかり活かす。
- ・ こどもが安全・安心に過ごせているかの把握 そのための心理アセスメント（出来ていないことも多い）
- ・ 一時保護所職員へのこどもの状態像の FB（期待に応えられているか）
- ・ 虐待事実のききとり
- ・ こどもの状態像の把握 解離やアタッチメントの質、トラウマなどの視点を持ってかわりたいが、能力が足りない
- ・ 様々な要因が複雑にある中で、こどものアセスメントが児童相談所内でも十分にできていない
- ・ こどもの特性に基づいた適応のための支援（保護者や施設職員等への助言）

■保護者のアセスメント・見立て

- ・ ケアの対象がこどもだけから保護者へ拡大（保護者への心理サポートも必要に）
- ・ 福祉だけでなくより専門的な助言が必要なケースの親面接に心理が同席
- ・ 保護者のアセスメント（能力、こどもとの関係、家族関係）
- ・ こどもとの面接以外にも、保護者と心理司のかかわりも重要と思う
- ・ 保護者のアセスメント（理由；福祉司の専門的知識が少ない）
- ・ 虐待保護事案の保護者アセスメント
- ・ 保護者や家庭のアセスメント
→福祉司:社会調査（強）。心理司:心理的な見立て、力動、厚みのあるアセスメント
- ・ 保護者にも検査を受けてもらうことも
- ・ 親が何に困っているかを聞き取ること（ちゃんと話をきき出す）
- ・ 保護者面接にも入る
- ・ プログラムの可否についてのアセスメント（適応はどうか、上すべりしないか／かえってせめることにならないか）
- ・ 保護者のかかわりも必要。保護者への心理検査をしてほしいというオーダーも

■ 家族関係のアセスメント・見立て

- ・ 家族関係のアセスメント（現時点だけでなく、これまでを踏まえた視点）
- ・ 家族の関係調整できる力が必要
- ・ 家族全体の見立て、心理指導
- ・ 問題の本質、家族のキーマンをみる
- ・ 家族関係をアセスメントするのは難しく、心理の視点が役立つ
- ・ こども・家族のアセスメント：心理・社会・生物学的アセスメントの心理部分を重点的に。加えて、3つの視点を統合する役割
- ・ 家族についてみる。ケースワークの中で、何が必要かがわかる
- ・ 親子の心を理解すること（言葉にならないこと、言外に表れていることも含めて、その人をありのまま理解すること）と、それを共有できるようにすること（福祉司は利害が絡むことが多い）

■ 地域資源等を含めた総合的なアセスメント・見立て

- ・ 検査や面接を用いたアセスメントによりこどもの行動や表れの背景を見立て、保護者や支援者と共有すること
- ・ こどもだけではなく、周辺環境や背景を踏まえたケアができることよい。集まるのも負担、保護者の理解を得ることも難しい
- ・ ケース全体への家族療法やシステム論的な見立て、及び一時保護所、施設や里親へのコンサルテーション
- ・ 家族や地域など、こどもを取り巻く環境や関係性をシステムの視点で査定すること

(6) 支援への移行・実行

■ 支援計画策の提案

- ・ 見立てを元にした支援計画策案やディスカッション
- ・ 仮説をふくらませる、豊かにする感じ（ネガティブに偏り過ぎないように）
- ・ 心理司はプログラムを組むことができる（目的を明確にできる）

■ 援助方針会議

- ・ 援助方針会議での心理的な視点の発信
- ・ 具体的な支援方針を伝える
- ・ 医療につなぐ必要性を伝える
- ・ 援助方針会議で心理司が声を上げられていない（自信を持って説明できない）

■ 動機づけ

- ・ ソーシャルワークへの心理視点からの支援
- ・ 支援への動機づけ
- ・ 心理司からの指導だと入りやすい

■ 家族の応援

- ・ 家族会議の議長役
- ・ 応援会議
- ・ 家族でのミーティング支援
- ・ 家族支援には心理検査のFBを踏まえて
- ・ 家族応援会議、ラップアラウンド面接
- ・ ラップアラウンド（当事者に自分のことを考えてもらう。当事者含め関係者一堂介して話す。言いたいことが言えるようにアシストする役割）今年取り入れ

- ・ 施設から家族ともう一度生活する、よい関係を築けるためのプログラム。福祉司が主で実施。家族全体を見立てるか、心理司がかかわりたい。どういう意図でどうターゲットにするかは心理司が強い
- ・ 当事者を運転席からおろさない支援
- ・ 親の養育スキル向上、家族の再統合など
- ・ 必要な場合は保護者支援プログラムを（アレンジしながら）行う。SST。
- ・ 親子支援チームに福祉・心理職が入っており、担当する
- ・ 家族支援チームが専門にあり、その心理司と組むこともある

(7) 心理的ケア

■ こどもへの心理的ケア

- ・ 系統だった／マニュアルに沿った心理治療プログラム
- ・ トラウマケア
- ・ こどもの傷つきのケア
- ・ こどもに対する心理教育のケア
- ・ 入所初期、一時保護時点であれ、予防的な心理教育をしたい
- ・ 心理治療（施設のこどもなど）
- ・ 治療的なかわり
- ・ こどもへの性暴力防止プログラム系など
- ・ 性的虐待ケースのケア、防止プログラム
- ・ 性暴力に関する治療的プログラム
- ・ TF-CBT、PCIT といった治療的プログラム
- ・ 触法、性虐待の場合の教育プログラム
- ・ 措置後の不適応行動のこどもの対応
- ・ 継続的な支援・プレイセラピーなど

■ 保護者への心理的ケア

- ・ 今後求められるのは保護者の支援
- ・ 保護者支援プログラムは福祉司として運営するのは難しかったので、心理司が担うべき役割
- ・ 親子でのプレイルームの遊びに助言する
- ・ 保護者への発達段階に応じたかわりのレクチャー
- ・ 最も困難な介入場面の（職権一時保護のあとの親面接）アドバイス
- ・ 親への支援（子育てスキル・関係回復支援・アタッチメント）
- ・ 保護者支援プログラムの運営
- ・ 保護者への心理教育
- ・ 加害父のグループプログラム
- ・ 加害親への心理的、専門的な支援
- ・ 親への心理教育・ペアトレ
- ・ 保護者への心理教育、保護者支援プログラム
- ・ 虐待の悪影響、愛着形成、困ったときの対処法、効果測定などを教えるプログラム（内容は人によって追加・変更もある）
- ・ 保護者への心理教育（プログラム含む）
- ・ 虐待再発防止プログラムという教育プログラム（重とくな虐待の場合）一時保護中に保護者に対して、心

理司 + 福祉司で 5 日間実施している

- ・ 継続通所ケースの親面接（適切なケース）

(8) 一時保護中の子どもへのかかわり

■ 心理判定・アセスメントを実施

- ・ 一時保護児の心理判定
- ・ 一時保護児童のアセスメント
- ・ 一時保護中の子どものアセスメント、親面接により親子をアセスメントして家族の関係を見立てる
- ・ 一時保護ケースは、ダメージ、発達のバランスを査定。最速 1 週間で FB ペーパー作成も
- ・ 心理検査の結果として子どもの強みを FB できるのは心理司の強み。早くできれば親子のつなぎ直しになる
- ・ 一時保護のコンサルテーション

■ 判定結果を活かした支援、心理的ケアまで

- ・ 一時保護期間等の短期的な心理的ケアや、心理教育が必要な子どもへの対応
- ・ 情報の共有はできるが、障がい、トラウマなどの子どもへのかかわり方がうまく伝わらない
- ・ アタッチメント、フラッシュバックなどの問題行動がでているが、一時保護所の職員が対応できない部分のフォローが必要
- ・ 一時保護の子どもには心理司がついているが、チームでの対応がまだできていないかも
- ・ 担当心理と保護所心理が生活場面を関連づけてフォローできる体制（保護所の心理職との連携）が必要
- ・ 一時保護所が県内に 1 か所しかないため、保護所併設児童相談所の心理司が付き、担当児童相談所では福祉司・家族との調整と業務を分けている

(9) 在宅指導中の子どもとのかかわり

■ 定期的な面接の実施

- ・ 通所指導中の子どもとの面接（市域の面積が狭いからできる）
- ・ 在宅児童のアセスメントや心理的支援
- ・ 在宅児童への数か月かけた心理療法（パッケージ的なものを含む）
- ・ 保護解除後、在宅になると 2 ～ 3 か月スパンでしか会えない
- ・ 在宅に重点を置いた予防的介入ができるのではないか
- ・ 通所対応できる心理司が足りない

(10) 施設入所・里親委託中の子どもとのかかわり

■ 措置前の面接

- ・ 里親や里子への支援（委託後はもちろん、特に委託前）
- ・ 入所中の子どもに早い段階からかかわりたい

■ 施設・里親不適応、課題のある子どもへの対応

- ・ 施設不調ケースの対応。福祉司の専門知識、経験の不足、コンサルテーションの能力が要る
- ・ 性問題など問題行動のある子どもへの対応はできている
- ・ 施設での不適応が生じた際に、心理的見立て、環境調整。施設に心理司が赴き支援
- ・ 暴力の加害・被害経験者が多い。トラブルが起きたときにどう対応するか、感情コントロールについて教えられている。

■ 定期的・継続的なかわり

- ・ 施設の子どもとどのくらいかわるか
- ・ 措置児童支援（定期面接、ライフストーリーワーク）
- ・ 施設、里親にいる子どものライフストーリーワーク
- ・ 社会的養護（施設、里親）のアセスメントや支援ができるといい
- ・ 入所児童の継続的な心理ケア（施設内セラピーもないケース）
- ・ 措置児童（施設、里親）の通所面接（アセスメントとその支援）
- ・ 措置児童（施設、里親等）への定期面接の中で、内省的に考えた内容を話すこと
- ・ 措置児童の心理判定および面接、施設支援（保育参加、ケース会議など）
- ・ 年 4 回、問題の有無にかかわらず子どもに会いに行く（子どもも喜ぶ、新しい気づきが得られる等）
- ・ 施設担当の心理司 巡回訪問（年に 3 回）
- ・ 各施設の担当の心理司を決め年 4 回訪問（子どもと面接（2 回）や援助指針協議（2 回）に参加）
- ・ 担当ケースに 2 週に 1 回の面接や訪問（ケース数が多く今は月 1 が限度）
- ・ 措置している子どもへの定期的なかわり
- ・ 外部機関の方が話しやすいこともあるかも。外部機関からの FB
- ・ 施設入所児童が家族交流する前後の面接
- ・ どうしても問題がある子どもへの対応のみになりがち
- ・ 施設入所の子どもは問題が起きてからかわることが多い。何もなくても心理職としてのかかわりが必要ではないか
- ・ 施設入所中の子どもへの事前対応（事が起きてからでしかかわれない・知らないうちに話が進んでしまう）
- ・ 早めに心理司がかかわりたい（里親不適應になる前に）
- ・ 継続的な心理支援がなかなかできていない。措置先で不適應が起きたら心理司をつけるが、落ち着いているとなかなかつけない
- ・ 施設心理につないで終わりにならないようにしたい
- ・ 施設、里親宅等へもっと行きたい
- ・ 施設入所児童など、本来かわるべき子どもにかかわれていない。児童相談所間でのギャップも大きい
- ・ 福祉司がメインで面接をすることが多い
- ・ 児童相談所は施設に入所させるのがゴールだと思っているところがある。問題が起きてから児童相談所にかかわるのではなく、問題が起きないように前もって支援していくか、施設職員へのサポートができるといい
- ・ 里親ケースの LSW、現時点で不十分で不調を防ぐためにも必要だが、マンパワーに課題。フォスタリング機関との役割分担で担ってもらえないか

■ 心理的ケア

- ・ 入所児童への療育的なかわり
- ・ 施設の入所児童に関して、療育的なかわりが必要なケースで放課後等デイサービスが使えるようになったが手続きに時間がかかるので、児童相談所で対応を考えている
- ・ アセスメントと心理治療（在宅、施設入所児童）
- ・ 入所中の子どものグループ療法もやりたい
- ・ 施設入所児向けの SST 等のプログラム
- ・ SST など。ケース対応に追われてできていない。里親担当の職員が里親対応はしているが、心理も入ってほしいと言われているが、面接よりはできていないことが多い
- ・ 入所児童の療育的なかわり

- ・ 措置の期限が定められた中でどこまでサポートできるか

■ 措置解除・自立支援に向けたサポート

- ・ 一時保護を経て 28 条で施設入所、自立を目前としたこどもへの支援がなかなかできていない（何人もまとめて訪問すると十分に時間が取れない）

(11) 施設との連携

■ 施設との情報共有・情報交換

- ・ 施設心理への引継ぎ
- ・ 児童養護施設の心理司との情報交換をもつ必要がある
- ・ 現在もカンファレンスはするが、その後の状況共有が不十分。うまく連携できることで支援者のこどもへのかかわりも変わる
- ・ 施設心理、児童相談所心理の情報交換、事例検討（年 2 回）
- ・ 施設の心理職との情報交流（年 1 回）
- ・ 施設心理職との連携
- ・ 施設心理司との連携不十分。どうすみわけていこうかといった検討が少ない。やり取りが少ない。
- ・ 心理司には地区替えが無いので、福祉司よりも施設との関係性が作りやすく、施設にとっては心理司が児童相談所の窓口になる（福祉司は担当期間が短い）
- ・ 児童相談所が求める心理ケアと、施設でできる心理ケアに乖離がある。そうならないように、こどもへの心理教育、心理職同士での連携があるとよい
- ・ 心理職同士で話す場は、それをなかなか処遇に活かすまではできていない

■ 施設へのサポート

- ・ 施設入所のこどものサポートは施設の心理職ともっとかかわってやるべき。現在は問題があつてからのかかわりが主になっている
- ・ 施設入所しつづけられるよう施設へのサポートも実践
- ・ 最終的に施設に入るケースが多く、施設職員の負担が大きく状態の悪化が生まれる。施設の心理士への支援も重要になる
- ・ 施設職員へのコンサルテーション、コンサルテーションができる関係づくり
- ・ 施設へのコンサルが増えると時間が足りない
- ・ 施設職員への助言
- ・ 施設職員の養育相談（今は少し不十分）
- ・ 施設の心理は 1 人職場であることが多いので、心理としての立場が難しい
- ・ 施設職員向けのメンタルヘルス研修（職員のニーズをくみ取った研修）を心理司が実施（ミラクルクエスト、未来志向型の楽しめる研修）
- ・ 愛着障がい等の研修を心理司が実施
- ・ 施設職員研修

(12) 里親支援

■ 里親への支援

- ・ 里親対応
- ・ 里親支援（里親委託を推進しているが里親宅で関係不調になるケースも増えているので）※福祉司がすることが多い

- ・ 里親支援、フォロー、モニタリング
- ・ 里親不適合がある。養育のサポートができるといい
- ・ 里親へのエンパワーメント、記録を渡す
- ・ アセスメントし、ケースを俯瞰してみる役割
- ・ 里親へのペアトレ
- ・ 囑託の医師中心に PCIT を始めている。里親に来てもらっている（心理司も入っている。研修予算をとって、派遣しようとしている。今後心理司の養成）

(13) 市区町村・地域支援

■アウトリーチ型の支援

- ・ 地域に出向いて市町村支援を実施（今年度から）→地域のこどもの姿をみることができる／こどもの支援方針の検討にかかわることができる、かかわれる
- ・ エリアが広い自治体の場合は地域に出でいくことに抵抗がない（福祉司との境目はほとんどない）が、もっとそういう役割・働き方が増えるのではないか
- ・ 地域に出て、学校などに話を直接聞きに行くこともある
- ・ 地域支援（学校等）での心理司の連携が大切と感じている。その後の地域支援で顔の見える連携ができ、学校も安心する

■会議等への参加

- ・ 要保護児童対策地域協議会・家庭訪問への同席（福祉司との境目がなくなってくる）
- ・ 地域のケース会議への参加・助言
- ・ ケース毎のカンファレンスへの参加（参加できているケースもあるが、できていないものもある。福祉司が主になると、親メインになる。心理司が入ることでこどもの見立てを含め、偏った意見にならないようにしている）
- ・ 地域の自立支援協議会、要保護児童対策地域協議会実務者会議、施設との連絡会等への出席

■市区町村の後方支援

- ・ 防止につながる啓発と支援
- ・ 家庭児童相談室の支援
- ・ ペアトレや子育てスキル向上のための場

(14) 関係機関へのフィードバック・連携

■心理アセスメントの結果等の説明・調整

- ・ 応援委員会（教育委員会にある）、スクールカウンセラーと共通の言葉で話せるか
- ・ アセスメント、保護者 F B、学校・施設等への F B、定期的な児童面接を実施している
- ・ 学校のケースカンファレンス（一時保護、施設変更）などで呼ばれて助言
- ・ こどものアセスメント結果を適切に保護者や関係機関に説明すること（福祉司 1 人ではできない）
- ・ 関係機関との調整場面等においてこどもの状態を適切に伝えることと、アセスメントを伝えることで、支援の方向が固まっていくことがある
- ・ 警察、検察、家裁に対して、こどもの今の心理的状态を伝える、こどもとのかかわり方を伝える
- ・ 関係機関（病院・施設等）への適切な情報の伝え方
- ・ 関係機関との意見の相違があった時の情報の整理
- ・ こどもの状態を正確に把握したうえで、周囲がどのようにそのこどもを理解し、対応するか、一緒に考える

■ 医療機関との連携

- ・ 精神科病院とのやりとり
- ・ ト라우マへのケア、地域の精神科とのやりとり
- ・ 病院の心理と勉強会。3か月に1回事例検討会をするようになり（2年くらい）情報連携がしやすくなった
- ・ 医療機関等との関係調整を福祉司が担っているが本来は心理司が担うべき。バランスが悪い。精神科にも心理司が書いた方がスムーズ

■ コンサルテーション・研修

- ・ 施設等関係機関へのコンサルテーション
- ・ 関係機関へのコンサルテーション
- ・ 関係機関との連携、コンサルテーション、施設と協働
- ・ 地域の学校への訪問・コンサル（福祉司との同行）
- ・ 関係者へのコンサルテーション＝親子のサポーターを増やす仕事

(15) 児童相談所内でのサポート

■ 児童福祉司のサポート

- ・ 若手の福祉司を支えるのも心理司の役割の1つに
- ・ 福祉司のフォローもしていく必要があるが、まだ心理司としては4年目で不安
- ・ 人数が少ないため部分的に福祉司の役割を担わざるをえない。その結果、心理治療等本来必要と思われる対応が十分にできていない
- ・ 緊急時の虐待対応
- ・ 現状ではケースワーク上やらなくてはいけないことの確認（こどもの安全、被虐待状況）
- ・ 福祉司に近い仕事も多い
- ・ 虐待の対応でもケースワークが中心。アセスメントが十分でないまま事が進んでいってしまうこともある。

■ 一時保護所のサポート

- ・ 一時保護所併設のため、宿直、待機もある
- ・ 保護所送迎をしている
- ・ 受診つきそい

■ 児童相談所としての機能のサポート

- ・ 組織内を円滑に回すための役割
- ・ 所内会議のホワイトボーダー
- ・ 職員間の潤滑油的な役割
- ・ 予算積算
- ・ 各事業の運営、起案
- ・ 心理司が子育て相談の電話をとっている（189とは別）
- ・ 市の事業を担う（ショートステイの調整）

■ 所内での心理関連の研修

- ・ 職場内研修や施設職員・里親向け研修
- ・ 所内の職員研修
- ・ 職場内研修、支援者支援をもう少しできれば

■ 職場のメンタルヘルス

- ・ 同僚のメンタルケア、サポート

- ・ 児童相談所職員のメンタルヘルス対策

(16) 保護者支援における課題

■ 主な担当は児童福祉司なのが現状

- ・ こどもは心理、親は福祉司が多くなってしまふ。親こそカウンセリング必要多い
- ・ 親面接の助言をしなくてはいけない
- ・ 親の心理面接（精神疾患や被虐待経験を抱えながら養育していく親の支援）ただ、現在は福祉司が主に担っている
- ・ 保護者面接は福祉司による。心理司がかかわるとうまくいくということを PR しないといけない
- ・ 親子再統合における親とのやり取りを福祉司に任せきり

■ 早期からの保護者・家庭へのかかわりが必要

- ・ 親の特性を把握し、早期にかかわり見立てを福祉司と検討したいができていない
- ・ 家族にかかわる段階から心理司が入れるとよい。（フィードバックの段階で、はじめまして、となってしまう。もう少し関係性ができてからフィードバックできるとよい）
- ・ いきなり家族面接に入ると、どう伝えたらいいかわからなくなる。家族やこどもが何を求めているのか知りたい。早めの段階で家族と顔合わせしたい
- ・ 早く入りたい（成育歴、家族がこどもをどうしたいと思っているか、養育者が心理司に何を求めているか知りたい）理想を求めてくる親もいる
- ・ オーダーが来た場合には日程調整をする前に打ち合わせをし、心理司の役割などを伝え、その後に親と会う日を決めてもらう

■ 保護者支援の児童心理司体制の検討が必要

- ・ 1 人の心理司が両方にかかわると対応が難しくなる
- ・ こども面接にも、親面接にも心理司をつけるのは難しい
- ・ 基本は親子並行面接、親には福祉司、こどもには心理司が担当することが多い
- ・ 保護者のアセスメントが必要な場合はこども担当とは別の担当心理司がつく
- ・ 施設や学校への訪問の際は福祉司とペアでこどもと面接やアセスメント結果は心理司から伝える
- ・ ケースワークは福祉司、保護者のサポート必要なケースはこども担当とは違う心理司がかかわる

(17) 心理的ケアにおける課題

■ 心理的ケアを行う余裕がない

- ・ こどもへの心理プログラムなどをしたいと係で話しているができていない状態
- ・ 現状、アセスメントがメインでこどものケアや親子関係の改善ということが十分にできていない。児童相談所の心理司として、こどもや家庭が回復していく過程を大事にしたい
- ・ 日常の心理ケアの共有等、できていないところがある
- ・ 心理的ケアがもっとできるとよいと思うが、時間的な余裕もなく、難しい
- ・ 心理職としての専門的なサポートまではできていない

■ 心理的ケアを行うための知識・スキルの不足／一部の職員しかできない

- ・ トラウマケアができる職員は一握り。さわりの心理教育をして、医療につなげるか、施設の心理職につなぐ
- ・ 保護者への心理的ケアは、かかわれる・能力のある心理司のみが個人でやっている感じ

■ 児童相談所として行うべき・行ってよい心理的ケアが不明確

- ・ ペアトレは心理司がすべきという雰囲気はあるが、保護者カウンセリングは児童相談所がどこまで対応すべき

か

- ・ 主治医がいる場合もある。医療機関は保護者のためにするのでスタンスが違う。ダブルカウンセリングになるのはよくない（児童相談所が担うべきものもあるが）
- ・ トラウマケアは児童相談所ではなく病院でやるものであり、児童相談所でやってはいけないというのが今の方針（過去の役割分担を踏襲している状況）
- ・ トラウマは、医者から学びやるように勧められるが、上司から OK がでない
- ・ 研修で学んだことを実際のケースに使っていいのか迷う（外部の団体で受けたものを児童相談所内で試していいのかがわからない）
- ・ ほとんどのこどもにトラウマがあるので、児童相談所でトラウマケアができるべき（児童相談所以外でできる資源がないと児童相談所でやるしかない）
- ・ 虐待の再発は予防できれば OK という観点。死亡リスクがなければ終結。児童相談所ではケアを頑張る方向にない

■ 外部委託により児童相談所として心理的ケアの機能を持っていない

- ・ トラウマなどをやりたいが、外部に出し、児童相談所でやるのがなくなっている
- ・ セラピーを習ったからといってそれを実施して良いのか

(18) 児童心理司の役割の検討にあたって

■ 児童心理司の役割は現状の業務量の影響も大きい

- ・ 児童相談所によって心理ケアのプログラムの実施件数が違う = 専門性を発揮する余裕・余地があるかも大きい
- ・ 業務量の違いで心理司の動き方が変わるのではないか

■ 余裕ができたらかかわりたい・担いたいと思う役割

- ・ 虐待相談が中心になってしまい、発達相談等への対応がしきれていない（予防的観点での機能を担う必要がある）
- ・ 時間的に難しいことがあり「現実的」な範囲に落ち着いて行ってしまうと感じる
- ・ 余裕が生まれれば多様なかわり方が可能になる
- ・ 余裕ができれば心理プログラムの活動等もできるようになる（親子グループ活動、ゲーム嗜癖への対応等）
- ・ 余裕があれば、家庭訪問、地域訪問等もできるようになる
- ・ 虐待対応だけでなく、家庭に寄り添う予防的かわり方も（日常業務とのジレンマ）
- ・ 心理職同士のネットワークはつくりやすい（他機関をつなぐ役割も重要）

■ 児童心理司の専門性を知ってもらい児童心理司の役割を一緒に考えることも必要か

- ・ 心理司に期待することをオーダーしてほしい
- ・ 積極的に外に出ていって立場の売り込みをしてもよいのではないか
- ・ 心理司がかかるとこういういいことがある、こういうことができると知ってもらう
- ・ 心理司ができることの啓発
- ・ 直接こどもにかかわる部分以外でも心理司の役割がある
- ・ 心理職がいなくてもケースが進んでいく中、ケースにどのようにかわっていくか。心理職がかかわってよかったと思えるようにしたい
- ・ できること、できないことを明確にしておくことも必要

5. 児童相談所における心理職の特徴について

(1) 支援対象者・機関の役割としての違い

■ 本人にニーズのないケースが多い

- ・ 児童相談所の目的≠クライアントの目的
- ・ 病院はニーズがあるのでやりやすい
- ・ 本人のニーズがなく来られるケースが多いため継続性が約束されておらず、心理司がリードして動く必要がある
- ・ 虐待は周囲の通告からで、保護者・こどもの準備ができていないままかわる。敵対関係から始まる
- ・ クライアントと治療契約を結んでかかわりスタートだが、児童相談所では児童相談所の目的、枠組みに則って面接をしていく
- ・ 児童相談所のゴールとクライアントのゴールが違うことがある（引っ張ることの違和感を感じることもある）
- ・ 発達支援は、情報提供はできるが利用者に決めてもらう。児童相談所には公的パワーを使って決めることも

■ 必要な知識が多い

- ・ 必要とされる知識量が多い
- ・ いろいろな観点からこどものことを知らないといけない
- ・ 心理の知識だけでなく福祉司（法、制度）としての知識も必要に
- ・ 病院は医学的な視点があればよかった
- ・ 司法との協働が求められるため、その知識がいる
- ・ 人と接する仕事なため、人を学ぶ学問も大事ではないか

■ 総合的なアセスメントが必要なため、ケースにおける情報量が多い

- ・ 情報量が多い（病院は本人から聞いたこと、医師が聞いた生育歴などくらい）児童相談所は、学校からの情報、関係機関からの情報が多く、取捨選択が難しかった
- ・ 病院との違い：家庭というシステムでみる人が少ない（こどものみに着目することが多い）

■ 目的は明確だが、支援方法の選択肢は広い

- ・ 児童相談所は目的、枠がわかりやすい
- ・ 支援内容やプロセスの自由度が高い
- ・ 病院と比較すると、福祉司や親とのかかわりによってどこまで介入するかが変わる

■ 相手・ケースのペースに合わせた対応が必要

- ・ スピード感が早い
- ・ 同時処理、自分のペースでできない

■ 解決に向けた実際の支援が求められる（介入等）

- ・ SC は家庭に入り込めないが児童相談所は家庭内に入れる。ケースをダイナミックに動かせる。措置する力がある
- ・ 根本原因の解決につなげることを目的とした心理面接を行う
- ・ 大学院と違うのは、ケースワークと組み合わせていること
- ・ 大きな違いは、「介入する」こと
- ・ 大学院では時間・場所の枠を設けることを習ったが、児童相談所ではアウトリーチが多い
- ・ 思っていた以上に運転技術が求められる（長距離、高速、狭い所への駐車など）

■ 心理職としてだけでなく、児童相談所職員としてのスタンス・判断が求められる

- ・ 心理司としての役割を重視して、心理司としての優先順位が上手く判断できていない職員もいる
- ・ 心理の専門的なスキルに捉われがちなのもいる（他の心理職とは違う）
- ・ 児童相談所の方針によっても異なるかもしれないが、児童相談所は虐待を防止したいという方針である一方、心理司は課題、困難感を解消してあげたいと思ってしまう
- ・ 児童相談所は処遇を決めないといけない。治療もしたいが、処遇を決めることが優先になる
- ・ 行政としての「根拠をもってかかわる、支援する、記録する」という姿勢が必要
- ・ 行政職・公務員として学びが必要になる
- ・ 業務内容が多様

(2) 体制に関する違い

■ 個人の判断に委ねられている部分が多い

- ・ “心理職”としてどうかを常に求められる仕事
- ・ 心理司個人の判断に委ねられることが多い
- ・ 「自分はこれができる」と提案して仕事していくことが必要（自分で見立てて支援する）
- ・ 病院であれば医者のおオーダーに基づき検査をするが、児童相談所の場合はその必要性の判断までを心理職が担う
- ・ 医療の現場では職種ごとに求められる役割がより明確に分かれている

■ 求められている成長スピードが速すぎる

- ・ 実務が研修のペースを超えていく（忙しい）
- ・ 研修のペースを超えてケースが割り振りされる
- ・ 児童相談所の仕事のペースが独特で、知識を一気に入れても実践のペースについていけない

■ 担当件数が多く、各ケースへの十分なかかわりが難しい

- ・ 児童相談所だと、日々に追われている。こどもの効果を実感できるとやりがい。児童相談所だとセラピーがあまりできない
- ・ 精神科は1対1（グループセラピーもあるが）、デイケアの運営（心理、OTなども）、多職種連携もある
- ・ 児童相談所で扱う件数が多い
- ・ 終わりも曖昧

■ 異動が多い

- ・ 異動が3～4年ごとにあるため、個人の力よりも組織の力をどうあげていくかの視点が重要
- ・ 担当も頻繁に変わっていて継続して見られない

(3) 児童心理司の役割・業務の見える化や研修体制が必要

- ・ 着任後にカルチャーショックを感じた
- ・ 心理司の業務はわかりにくいので、関係者と連携するためにも心理司の見える化が必要
- ・ 他の心理職とは違う学ぶべきことが多いのに、研修という研修がなかった

6. 目指す児童心理司像

(1) 能力・スキルに関すること

■基礎がしっかりとしている児童心理司

- ・ 基礎が大事。基礎が抜け落ちたまま虐待対応するとずれてしまう
- ・ カウンセリング・心理療法などでの1対1をまずきちんとできる心理司。そのうえでのコンサルテーション、保護者カウンセリング、保護者支援プログラムが必要
- ・ こどもの発達を理解し、成育歴を丁寧に聴取し、そのうえで現実的で具体的な助言ができる心理司。こどもの捉え、親の捉え、それぞれの認識や立場を理解し調整できる心理司。支援者支援
- ・ 虐待対応を求められてしまうが、基本的な発達対応（手帳の判定など）も必要。手帳の判定は正規職の心理司がすることは少ない
- ・ 心理学にもとづいた意見を言える（周りから心理の専門家として頼りにされる）

■「聴く」力のある児童心理司

- ・ こどもの話、一緒に支援していくチームメンバーの話をよく聴くこと。そのことをアセスメント、援助方針、外部へのコンサルに結びつけていくこと
- ・ 「聴く」「聴く力」が心理司の専門性の1つ
- ・ 心理面接が上手
- ・ こどもにとって、話ができる大人になること
- ・ こどもに頼られる存在

■的確な見立てができる児童心理司

- ・ こどもの言動の背景がわかる
- ・ こども、保護者の発言などの“隠された意味”に気を付けること
- ・ こどもの心理的ニーズを的確に把握できる

■“強み”を見つけられる児童心理司

- ・ こどもの強みをみつける人
- ・ 課題に目が行きやすいが、背景や良いところに目が向けられるようになりたい
- ・ アセスメント、悪いところをみがちだが、よくなっていくイメージを持つ

■家族を含めた総合的なアセスメント能力を持った児童心理司

- ・ こどもの視点だけでなく、ケースワークについても理解しているバランス感覚のある心理司
- ・ こどもや養育者の強みを見つけることのできる心理司
- ・ 心理のことだけではない状況をいかにみられるか
- ・ こどもの話を聞くだけでなく家族全般を見ていけるような
- ・ 家族背景や環境などを含めた全体像のアセスメントを行うこと

■こどもや家庭の将来を見通す力のある児童心理司

- ・ 児童期に目が行きがち、将来のことを見通して介入すべき
- ・ “予測”（こどもがどうなるか）
- ・ 現在の状況から見えてくる将来的なこどもの状態像を予見できる
- ・ リスクの予見、よくなっていくことも含めた予測を伝えたい

■言葉にする力・相手に合った説明する力を持った児童心理司

- ・ 成育歴をアセスメントし言葉にする力

- ・ 専門職としての見識・考えをうまく伝えたい
- ・ こどもの発達と環境からの影響を正確に捉え、専門性をもって家族や福祉司に助言できる人材
- ・ 主観を交えずにこどものことを保護者や関係者に伝えられる
- ・ 心理の見立てや意見をわかりやすく伝える
- ・ 伝える力、表現力、プレゼン力
- ・ 誰にでもわかる言葉で説明できる
- ・ 他の職種と違うのは心理ベースで考えられるところ。心理判定の実施、解釈から他人に伝えるところまでできる必要がある。
- ・ 心理司ではなく、心理的な知識や見かたを持った児童相談所職員。説明すべき相手にきちんと説明ができる
- ・ 福祉司などとの上手なコミュニケーション
- ・ 親子の通訳
- ・ こどもだけではなく保護者や環境を含めて確かな見立てをケースワークで伝えることができる

■コンサルテーション力・ファシリテーション力のある児童心理司

- ・ 的確な助言ができるようになりたい
- ・ ケースの見立てと方針、支援チームへのコンサル力を発揮できることと、こどもの話、一緒に支援するチームのメンバーの話をよく聴いて繋ぐことをバランスよくこなしたい
- ・ 様々な専門職の動きや、心理司としてかかわるべき場面を見るように意識して動いている
- ・ 多職種連携の輪を調整できる
- ・ 聴く・分析したことを援助・コンサルに活かす
- ・ 専門性を活かして関係機関に説明できるようになりたい。まわりを見る力、何を求められているのか話せる力が必要
- ・ 福祉司が持っている情報をつないでいく、それをもとにコンサルしていく力が心理司には求められている
- ・ こどもと保護者、こどもと支援者（福祉司、施設職員等）や児童相談所職員同士をつなぐ潤滑油のような存在
- ・ 心理職としての専門的な知識、技術を十分身につけ、チームで動けるようになる
- ・ 調整力を持っている

■治療・ケアまでかかわれる児童心理司

- ・ 虐待の影響をアセスメントするだけの心理だけではなく、治療、予防的観点、家庭内でセルフケアを提供していけるようになりたい
- ・ アセスメントで終わらずケアができる
- ・ アセスメント治療に繋がられる
- ・ 心理療法のできる心理司（知識も経験も不足）
- ・ 保護者支援プログラムの実践力（合うものがなくカスタマイズが必要との話もあるが、型を崩すと意味がなくなる）

■引き出しの多い児童心理司

- ・ 引き出しが多い心理司になりたい
- ・ こどもの不適応や傷つきに応じて様々なメニューが提供できる心理司（アンガーマネジメント、トラウマケア、性の問題への心理教育など）
- ・ できるだけたくさん仮説をたてる

(2) 児童心理司としての姿勢・意識に関すること

■ こどもの立場で考えることを貫ける児童心理司

- ・ こどもにとって必要なものを選択判断できるように責任
- ・ こどもの視点で考えるということをおろそかにしないこと
- ・ 何ができるか諦めず考え続ける
- ・ こどもの気持ちや権利を忘れずに丁寧に接する心理司になりたい
- ・ 自分が納得して他人に説明できるまでこどもとかかわる
- ・ こどもが「自分の人生、悪くないな」と思えるようになること
- ・ 以前かかわったこどもが親になってこどもを見せにやってくる（「心理司冥利に尽きる」）
- ・ 以前かかわったこどもが親になって再びケースとしてかかわるケースを避けたい

■ 安心感・安定感・落ち着きのある児童心理司

- ・ にじみ出る安心感のある心理司（ベテランの先輩）。動じない、穏やか、周りが見えていて助けられる、引き出しがあるなど
- ・ ○○先生と話をしたら落ち着く、気分が楽になった、と言われる心理司
- ・ 心理司は「やさしい」印象、落ち着き・余裕・頼もしさ等の雰囲気大事。福祉司に頼られる存在に
- ・ その雰囲気を支えるための能力・スキルを持っていることが、安心感・やさしさ・頼もしさを感じられる心理司に
- ・ 警戒感の強いこどもに対して懐深く受け入れられる人柄・魅力
- ・ こどもが意見表明できない、上手く意見が伝わっていないケースについて、心理司としてこどもが意見を伝えてくれる存在になりたい
- ・ 他の職員のケアを含め、相談しやすい心理司
- ・ こどもにも保護者にも職員にも地域にも信頼されること
- ・ 話しかけやすい、話しやすい
- ・ 教える時はいつでも親切にする、よく話を聞く
- ・ この人にとりあえず聞いてみようと思ってもらえる心理司

■ 柔軟な対応・機動力のある児童心理司

- ・ やわらかい心理司（相手や状況に自分をフィットさせられる）
- ・ アプローチなどこころ変わる所以柔軟性
- ・ 修正力、柔軟性がある心理司
- ・ やわらか頭で臨床力ある人
- ・ クライアントからの求めに対応できる／所内での求めに対応できる
- ・ マニュアル、慣例にとらわれずケースを見立てて動かす（かかわる）力
- ・ うまく立ち回る、現状を踏まえてどう振る舞うか考えられる
- ・ “動く心理司”

■ 必要な場面で物申せる児童心理司

- ・ ケースにきちんと物申せる心理司
- ・ ケースワーク優先になりがちな時に物申せる
- ・ 強い福祉司に物申せる心理司
- ・ 福祉司の意見に引っ張られない

■ 自身が健康である・仲間をサポートできる児童心理司

- ・ 自分が健康であること・自分自身をいたわることも重要（心身の健康）

- ・ 長く働ける働き方のできるCPになりたい
- ・ 仲間同士で支えあえる（同僚のメンタルケア、心理司同士のスーパーヴィジョンなど）力
- ・ 自分の迷いを素直に話せる
- ・ 職場でのピアサポートができる
- ・ 悲惨な話に直接触れる仕事で代理受傷するリスクも高い。若い心理司のフォローが十分にされない中、疲弊している様子がある

■ 学ぶ意欲と謙虚な姿勢を持った児童心理司

- ・ 自分がどうしたいではなく相手のニーズ・特性に対応できる
- ・ いつでも学び続ける（何年目でも「わからない」が言える）
- ・ 経験年数を積んでも質問相談ができる心理司
- ・ 知識、スキルをアップデートして周囲と共有できる
- ・ 変化していく制度に対して、変化していく心理司の役割を捉える

■ 関係機関を含めてチームで仕事ができる児童心理司

- ・ 他分野×福祉の架け橋（福祉の考え方・視点を伝えられるようになりたい）
- ・ 保護者、施設、里親、福祉司と上手にコミュニケーションがとれる
- ・ 他職種と上手にコミュニケーションが取れる心理司
- ・ こどもに必要なかわり・支援を保護者や関係機関に伝える説得力
- ・ 支援者の支援を通して、こどもの成長をサポートしたい
- ・ 心理司、児童相談所としての限界を知っている
- ・ 心理司、関係機関、保護者それぞれがどのような役割をもつか、どこまでできるかの共通理解（役割分担）
- ・ 心理司、児童相談所がどこまでできるかを周囲に理解してもらったうえで連携
- ・ 児童相談所だけでは完結しない、様々な関係者と繋がる必要性

7. 児童心理司に必要な知識・能力について

■ 「児童心理司」を知る・理解する

- ・ 権利条約等、こどもの人権についての理解
- ・ 被虐待児についての理解
- ・ 児童相談所の業務内容の理解
- ・ 児童相談所としての動きを理解
- ・ 児童相談所が何を目標としているのかを理解して、情報の取舍選択や統合をする練習
- ・ 法令・要綱など根拠を押さえたり、ゼロベースで考える力
- ・ 心理司の立ち位置を知る。発達に関する基礎知識を活かせる。基本的な面接スキルを習得する。SVなどに相談する習慣を身につける
- ・ まずは、心理的・専門的ケアよりも、児童相談所の心理司としての独特の動き・役割を理解する
- ・ こども・家庭を取り巻く様々な「隙間」の仕事がある（児童相談所の一職員として）
- ・ 基本は公務員であることをわきまえる

■ 心理検査ができる・各心理検査を理解する

- ・ 手帳の判定は基礎
- ・ マニュアル通りに検査実施できる
- ・ ベーシックな心理検査をきっちり習得する
- ・ 知能検査を適切に扱える

- ・ ビネー、K 式、WISC、人格検査・発達検査でも最低限求められるレベルあり
- ・ 心理検査の実施・解釈をはじめとするアセスメントができる
- ・ 心理検査への習熟、手続きだけでなく、測定している概念の理解も含めて
- ・ 各検査の概念・目的等の理解（手法だけを理解していてもダメ）
- ・ リソース・ストレングスに着目し引き出す視点と技術
- ・ なぜ検査を組んだか説明できる

■ 定型発達のこどもを知っている

- ・ こどもの理解が大事
- ・ こどもの定型発達を知ること
- ・ まずはこどもの発達のことをおさえる
- ・ 健康なこどもの理解
- ・ こどもの発達がわかる
- ・ 発達特性を見極め、育てる道筋が見える
- ・ 幼児を担当した経験がよかった（反応がシンプルで練習になる）。比較的軽めなこどもと継続してかかわれる機会がある
- ・ 正常～グレーゾーンの発達支援にかかわる機会がない。普通の家庭から虐待対応まで幅広くアドバイスできる人材
- ・ 先輩の所見では、こどもの発達を詳細に記述できていた
- ・ 虐待対応に偏っている。通常家庭に触れる機会が少ない
- ・ 虐待のこどもにプレイセラピーはだめ、と言われる。いろいろなこどもに触れる機会があるといい
- ・ “普通”のこども、大人、常識を知る
- ・ 標準的なこどもの発達、親のふるまいなどの世間一般の認識を知る
- ・ 若手は虐待より育成を経験する方がよい

■ こどもとの接し方・関係構築ができる

- ・ こどもと良好な関係を作る
- ・ まずはこどもと仲良くなれる、遊ぶ、話す力。ごく初期（大学で実は欠けている経験）
- ・ こどもとの接し方を OJT で学び、試し行動等から判断できることも必要
- ・ こどもと関係をつくることができる、遊んだり話をきいたり安心させる
- ・ こどもについて説明できる（心理検査の説明ではなくて）
- ・ ベテランはアセスメントは得意だが、こどもへの接し方は若い人の方が上手かもしれない
- ・ 発達障がいや愛着障がい等、かかわりの難しいこども（非行含む）とかかわりを持つことができる
- ・ こどもと触れる経験、基本的なアセスメント
- ・ 心理として心理の目線でこどもとかかわること
- ・ 個別のアセスメントが検査や面接で行えること
- ・ 一時保護所で学ぶ、経験するのはどうか

■ こどもから話を聴く力

- ・ こどもから出来事を聞くスキル
- ・ こどもの話をちゃんと聴く
- ・ 検査での見立てしかできない人もこどもの話を踏まえて見立てることが大事
- ・ 「目的」過ぎる聴き取りをしていく人も多い印象（もっと生活場面から聞いていけばよいと感じることも）
- ・ 心理司は面接技法の基礎的なスキルは持っている（相手に流れを渡しながら話をききだしていく）

■ 面接スキル

- ・ 短時間、限られた回数で要点を押さえた面接ができる（面接スキル）
- ・ 面接をしながら情報を収集する力
- ・ 面接についても基本的なスキルが必要
- ・ 面接への慣れ
- ・ 関係を作ることができて、主訴、ニーズがちゃんと把握できる
- ・ 1人で面接に入るためスキルチェックができない（面接スキル）
- ・ 基本的な面接技術を身につけられるような体系的なトレーニング（マイクロカウンセリングのような）

■ 心理検査・アセスメントをもとにしたこども個人の見立てができる力

- ・ 検査から状態像をよみとる力
- ・ 心理検査をもとにしたこども個人の見立て
- ・ 性格検査全般の実施・解釈
- ・ 発達検査・知能検査の実施・解釈
- ・ 発達と愛着の見立てができる
- ・ 主観、感性的な所見が多い。理由付けの根拠が薄い。昔のままで対応できていない
- ・ 訴訟案件、異議申し立て案件では訴訟に勝てない。エビデンスを求められる。訴訟に耐えられない心理司が増えている
- ・ 1人ずつの心理司が見立ての力がない、他の人に伝えることができていない。当番の意識が弱い
- ・ 心理職が若く、こどもの話を聞いて報告するだけの心理職の役割になってしまっている。ケースワークに入り込んで経験を積んだ方が良い
- ・ 1年目で基礎的なスキルは身に付くが、そこから発展させたアセスメントができるようになったのは3年目以降
- ・ 表面的には見えていないこと（分かっていないこと）を面接や心理検査や調査の内容から推測して、見立てと支援につなげる。そのこどもや親子の真のニーズを探するなど
- ・ 心理検査を活用して支援に繋げる力
- ・ 共鳴・想像によって、心をできるだけありのまま理解しようとする姿勢とスキル（メンタライジング、生育歴から、生活場面など多方面から、自分の感覚を活用すること等）

■ 総合的なアセスメント力・見通しを立てる力

- ・ 過去・現在・未来をつなげたアセスメント。心理教育、コンサルテーション／3年目
- ・ 総合的なアセスメント能力
- ・ 家族関係・社会資源も踏まえたアセスメント力
- ・ 家族関係も含めたアセスメント、アプローチができる
- ・ 社会資源や家庭環境を含めたアセスメントから必要な支援につなぐこと
- ・ 家族全体の見立て、家族へのアプローチ
- ・ 様々な立場から理解し、全体状況・影響関係を踏まえてシステムに参加・調整・介入できる力
- ・ 実践の中で総合的に見る力を育てる
- ・ 新人の集めてきた情報で適切なアセスメントができるか

■ 伝える力、相手に合わせた説明ができる

- ・ 相談動機のあるケースにFBできる
- ・ こどもの特徴に合った対応について、相談動機のあるケースに伝えられる
- ・ 論理的、根拠のある説明ができる
- ・ 相手の能力に応じて「合わせる」説明

- ・ 福祉司に伝えるなど、心理司以外に専門用語を使わず説明する
- ・ 保護者や施設職員に説明する
- ・ フィードバックの技術
- ・ 関係機関へつなぐためのアセスメント部分が心理司に求められる
- ・ 起こっている状況はなんとなくわかるが説明できない（言語化できない）
- ・ 誤解なく伝えることの難しさ（専門職同士以外のコミュニケーション）
- ・ OJT。心理司同士（2人でペアになる）で検査のフィードバックに立ち会う。親が先輩、子どもを若い人が担当して一緒にフィードバックするなど
- ・ 中の職員に理解してもらうこと。所内の会議がOJTの機会
- ・ 心理診断・判定の経過をレポートに書いていない人が多い。表現する力がつかない。ただ、レポートを書くことが負担にならないような工夫が必要

■ 子どもや保護者と一緒に見立てを考える力

- ・ 子どもや保護者と一緒に見立てを考える。一緒に介入、支援プランを考える
- ・ どうなりたいか希望を失わずに話し合える
- ・ 見立てる力、伝える力、折り合いをつけさせる力
- ・ こどもの代弁者でありつつも、家族との生活に繋がっていくような伝え方を一緒に考える
- ・ 本人の希望に沿って着地点を考える

■ 関係機関の役割を理解した総合的・体系的なアセスメントや調整力

- ・ 福祉司と、あるいは保護者、関係者と連携する力
- ・ 関係機関、構造を把握する力（先輩と一緒に外に行く）
- ・ 支援メニューを使い分けられる
- ・ 他機関の役割を把握している
- ・ 学校・要保護児童対策地域協議会等の連携の度合いに関する地域差も加味したアセスメント
- ・ つなぎ先の関係機関をどれだけ巻き込んだやり取りをするか（塩梅）
- ・ 外部ネットワーク構築のための動きが必要（行政課・社協・要保護児童対策地域協議会・学校（教師・校長）・こどもの居場所）
- ・ 地域のことをもっと知るべき
- ・ 1年目では地理のことを知る

■ 保護者とのかかわり・関係づくりができる

- ・ 親と話す力、FB力
- ・ 保護者と良好な関係を作る
- ・ 問題を抱える人のそれぞれの事情をわかろうとすること
- ・ 保護者は「養育力」をアセスメントすることが重要
- ・ 保護者との対立場面も扱える

■ 児童相談所職員として必要な知識の習得・動きの理解

- ・ 関係機関についてのあらゆる知識
- ・ 法的知識
- ・ 行政事務の基本
- ・ なぜこの事務が必要かわかるとやりやすくなる
- ・ 行政の仕組みがわからないと要望が上手く伝わらない（行政の仕組みを知っている人は必要、現場は知識不足）

■心理教育・心理療法ができる

- ・ ト라우マケアについて、支援案程度を提示できるレベルは必要

■精神症状・疾患に関する知識

- ・ 精神症状・疾患についての知識、薬についての知識
- ・ 精神発達の理論
- ・ 認知発達・情緒発達・社会性の発達の理論を教科書レベルでよいので学ぶ

■セルフケア・職員メンタルヘルス

- ・ 困った時に助けを求めることができる力
- ・ 自分がしんどくなったときの対処法を知る
- ・ 仕事の“武器”だけではなく“盾”も教えてほしい。セルフケアではムリ
- ・ 業務上で自身を守るために気を付けていることについて教わる機会が無かった
- ・ 自分のことを理解する、しんどいときの対処法を学ぶ
- ・ 1年目は健康に過ごすことが目標（ストレスへの反応、対策を考える）
- ・ 自分で自分のこと（強み、弱み）を把握する、評価してもらう＋共有する
- ・ 自分でできることと、他の人に頼むところを経験の中で知る

■関係性をつくる力

- ・ 関係機関との連携など、間接的な支援を行うための技術や知識を身につける
- ・ いろいろな人とかわりながら心理司としてのネットワークを作る
- ・ 心理司は関係性をつくって寄り添うことが得意（介入は苦手）

■考える力・探求心

- ・ 考える練習をすることも大事、自分でも考える力をつける
- ・ 好奇心、探求心

■適応力・柔軟性

- ・ 心理アセスメントの力は前提として、即応性、臨機応変さ、“浅く広く”やる力
- ・ 適応力

■判断力

- ・ 優先順位をつける力
- ・ 判断力
- ・ 組織としての判断を下す必要がある

■スピード感、機動力

- ・ 機動力
- ・ 素早い検査能力

■プレゼンテーション力、コミュニケーション力

- ・ プレゼンテーション（自己主張）能力
- ・ 心理職は譲ってしまう人が多いが、時には自身の意見を通す必要あり
- ・ コミュニケーション、交渉能力

8. 児童心理司のキャリアラダーについて

(1) ひとり立ち・一人前とは

- ・ ペアを組む福祉司やチーム内を見る（横をみる）
- ・ アセスメントの結果を踏まえ、保護者に伝える。保護者との面接だけでもこどものアセスメントができる
- ・ 検査、見立てができる
- ・ アセスメント結果を相手のニーズに合わせて伝える、活用できる
- ・ 福祉司と一緒にできる
- ・ 他の人に説明ができることが一人前
- ・ 継続することでつくのは“見立てる力”（真のニーズ、ポイント）、それを周りに伝えられるよう言語化
- ・ 心理司としてプレゼンができる
- ・ 他の関係者などとの調整ができる
- ・ 外部（学校や施設）との協議で心理司としてコンサルテーションできる
- ・ 柔軟に動ける（手続き、面接・検査など）
- ・ 次の職場で即戦力として働ける
- ・ 5年目までにはある程度できるプレイヤーに育てたい
- ・ 5年では全然育てられた感じがしない

(2) 1年目

■ 到達目標

- ・ 障がい判定ができる
- ・ まずは再判定・ライトなケース
- ・ 初めてのケースは養護、幼児のケースが多い
- ・ 最初はできればシンプルなケースがいいが、思わぬ展開があるので、溺れないようバイザーが支援する
- ・ 1年目で担当した一時保護ケースは比較的軽微な身体的虐待で家庭復帰が見込まれるケースが多かった
- ・ 1年目では、施設措置児童で比較的安定しているものの心理のかかわりもあった方が良いケースを引き継いで担当していた

■ 学び方・育成方法等

- ・ 判定業務は新人の育成には効果的（ある程度モチベーションがある）
- ・ 手帳判定から徐々にケースを持っていってもらう
- ・ とにかく入れるケースに陪席（心理教育、検査、FB,面接など）、施設訪問
- ・ 若手研修、外部の研修に積極的に参加してもらう
- ・ 検査についての研修
- ・ FBシートによる効果的なFB
- ・ 福祉司任用前・任用後研修 心理司も参加
- ・ 法律、行政に関する研修
- ・ 一時保護所の手伝い

(3) 3年目まで

■到達目標

- ・ こどもにかかわれる
- ・ こどもに制度・権利を説明できる
- ・ こどもの気持ちを真に理解し、代弁できる
- ・ こどもに寄り添って相談相手となる
- ・ こどもからのききとり、心理検査ができるようになる
- ・ 虐待対応に必要な様々な検査ができる
- ・ 検査が読める
- ・ 心理検査（使用度が中程度のもの）について分析ができるようになる
- ・ 心理検査がとれ、それを読み取りできることにより、ケースに活かす心理司とは何かわかる
- ・ 検査（知能検査）が正しく取れて読める
- ・ こどものアセスメント・見立てができるようになる
- ・ 福祉司に説明ができる
- ・ 人に相談できる
- ・ 障がい以外、虐待対応に必要な検査など業務全般の流れを知る
- ・ 措置、虐待ケースの動きを理解する
- ・ 業務全体を把握し基礎的な知識を習得
- ・ 発達、トラウマのアセスメントができる
- ・ 簡単な心理教育ができる
- ・ 一通りのことが1人でできるようになる（色々な相談種別）
- ・ 一通り自分で考えてできる力
- ・ 相談開始から援助方針立案までが一通りできる（面接計画、テストバッテリー）
- ・ 児童相談所における支援とは何か、自分なりに持つことができる
- ・ 心理司（士、師）としての支援とは何か、自分なりに考える

■学び方・育成方法等

- ・ こどもに集中する
- ・ 3年までは面接技法を学ぶ
- ・ 機能分化だと全体の流れがわからないので、ロールプレイかOJTで
- ・ 田中ビネーV研修
- ・ 司法面接についてのガイダンス
- ・ ソーシャルワークの基本
- ・ サインズオブセイフティ
- ・ 他職種との連携
- ・ ソーシャルワークの枠組を知る
- ・ 司法面接研修（NICHHD）
- ・ 法律相談の陪席（28条ケースで必要な心理的視点について学ぶ）
- ・ 動機づけ面接
- ・ ソーシャルワーク的視点（福祉司、一時保護所）
- ・ サインズオブセイフティアプローチ（解決指向）の参加、理解

- ・ 福祉司のアプローチを知る
- ・ 心理・福祉領域の研修（CARE なども含む）

(4) 4年目

■到達目標

- ・ ケース全体が見える、調整する
- ・ まわりを見る、つなぐ、まわりが見られる余裕
- ・ 他の人が動かしているケースのことでも、ある程度わかる（背景が見える、想像できる）
- ・ 誰が読んでもわかる言葉で診断書が書ける
- ・ 専門外の人にもわかりやすい説明ができる
- ・ こどもとの間でケースワークを進められる
- ・ こどもや家族の見せる姿だけではなく、内面に目を向けた面接ができる
- ・ アセスメントを行ううえで自分なりの考えを整理、意見として出すことができる。それを基にテストバッテリーを考えることができる
- ・ 支援の組み立てができる
- ・ ケースの過去から未来を含めて見立てる
- ・ 援助方針会議での建設的な意見
- ・ 組織としての意思決定に意見を表明、反映させていく
- ・ ケースに対して自分で主体的に動き、実践的な対応ができる
- ・ 地域資源（市の相談機関、SC 配置、学校の規模など）について知る
- ・ 活用できる地域資源を知る、個人の視点から広げる、自分の考えを整理、出せる
- ・ 後輩育成

■担当ケース

- ・ 複雑なケース
- ・ 動機のない親子への支援

■学び方・育成方法等

- ・ 目の前の個人のアセスメントから少し視点を広げる練習（福祉司のアセスメントも時には必要）
- ・ コンサルテーションの経験
- ・ TF-CBT、AF-CBT
- ・ 開示・審査請求などの対応
- ・ 安心感の輪プログラム
- ・ SV のスキル習得
- ・ 大人を支援する経験（病院など）

(5) 5年目以降

■到達目標

- ・ 5年目以降は心理司が必要な場面と見守る場面を区別してかかわれるようになる
- ・ 5～10年目は、心理司とは何か「悩んでほしい」
- ・ 5年目以降は保護者・家族の悩みも汲み取りながらコミュニケーション
- ・ 5年以降はケース全体を見立てる力（勘どころ）を鍛えていきたい
- ・ 実務のことをきける人

- ・ 児童相談所実務・法律に関して詳しい人
- ・ 6年目で中堅扱い、福祉司とぶつかる時期
- ・ 一度リセット、眼鏡を外す
- ・ 5年目はサビ落とし（固定された視点、心機一転）

○心理的ケア・プログラムの提供

- ・ 具体的なケア・プログラムも提供。色々なケアの引出しを持っている（4年目以降）
- ・ こどもだけでなくケース全体、関係機関との連携の視点が求められる
- ・ 保護者への支援

○関係機関・地域との連携・支援

- ・ 外部機関との連携
- ・ 全体、関係機関を見て調整
- ・ 施設・里親へのコンサルテーション
- ・ 関係機関の援助ができる、見立て、方針を伝えられる、複数面接
- ・ 関係機関との会議設定

○知識・情報の習得・共有

- ・ 最新の情報を拡散
- ・ 心理学（心理療法、検査など）の新しい情報を取り入れる。拡散希望
- ・ 年々情報は新しくなる。若手への情報の共有

■担当ケース

- ・ こどもだけでなく母子も扱える
- ・ 応用、困難ケース
- ・ より複雑、難しいケースに挑戦（トラウマ症状のアセスメント・所見を書ける、性虐待ケースの判定・ケア）
- ・ なんでもできる。どんなケースでも対応できる準備
- ・ 多様なケースに対応できる素地が備わっている

■組織としての役割

○後輩の育成

- ・ 後輩の育成・SVの役割
- ・ SVができるようになる
- ・ 後輩を育成・助言するためのスキル
- ・ SV（助言）の仕方（ハラスメントに関することも含め）
- ・ 1～3年目の（福祉司、心理司）育成
- ・ 自分の経験を活かし、1～5年目に伝えることができる
- ・ 困難なケースを担当し対応ができるような力をつける後輩の指導、育成

○所内マネジメント

- ・ 所内全体の対応（福祉司との連携）
- ・ アサーティブに連携できるように発言し、円滑な内部連携ができるように
- ・ 心理司として、個別の面接でのあり方と、組織へのアプローチの両者を意識できる
- ・ ケースワークのプランに心理司として意見を言える
- ・ 上司に意見して心理司の考えを反映させる（上層部に福祉司が多いことが多い）

(6) 10年目以降

■到達目標

- ・ 7年目以降は知識・専門性の蓄積、SV、地域や関係機関支援
- ・ 10年目以降は家族全体の力動に携わる支援ができるようになること
- ・ 10年目以降は、理想と現実とのギャップを理解しながら創意工夫できる人材に
- ・ 10年目以降は人材育成・ノウハウ伝達

■組織としての役割

○困難ケース支援・リスク分析等のSV

- ・ 職員の見立て
- ・ 心理のSV（10年目以降）
- ・ 若手福祉司の育成。心理的視点を伝える（7年目以降）
- ・ 家族全体を見てケースの見通しを持って支援する
- ・ ケース俯瞰の視点。SV的視点
- ・ リスクの予測、今後の見通しのアセスメント
- ・ 困難な事例への助言
- ・ 所内の困難ケースの対応を支えていく立場に
- ・ 行き詰まったケースへの介入と支援
- ・ 性的事案の初期対応からケース終結まで見通しをもって助言・支援できる

○後輩の育成

- ・ 内部研修の企画、講師
- ・ 人材育成の知識、運営
- ・ 人材育成、研修立案
- ・ グループ育成、モデルになる、研修を作る、生み出す

○所内マネジメント

- ・ 組織のバランス
- ・ 組織対応等
- ・ 産休、育休の人のカバー

○関係機関・地域との連携・支援

- ・ 地域や関係機関支援
- ・ 関係機関を巻き込む
- ・ 他機関とのつながり。新しい事業、予算、研修 提案

○知識・情報の習得・共有

- ・ 好奇心をたやさない（10年目）
- ・ 体系的な知識の体得
- ・ 法、制度改正への理解を深める
- ・ 児童福祉（障がい含）全体の知識と自治体の動きを知っている
- ・ 福祉司の経験（10年目まで）
- ・ 福祉司のことを知ることは大事（将来管理職になるならなおさら）
- ・ どこかで児童相談所以外を経験するのが大事（特に精神保健の領域、精神医療の領域）。精神疾患、アルコール、薬物依存の親の対応に苦慮する（例えば、5年目以降くらいか）

- ・ 児童相談所は「ペア」です。福祉司と心理司が互いに知るのが大事
- ・ 海外に行ったドクターの話、当事者の話を聞くなど
- ・ 別施設へ行った後に児童相談所に戻ったりしたベテランが知識をブラッシュアップする研修がほしい（予算がつけば）

(7) キャリアラダー策定における留意点

■キャリアラダーの活用方法

- ・ それぞれの経験年数に対しての体系的な研修とSV体制
- ・ “心理司像”は難しいが“スキル”の目安はある
- ・ 実際の現場では1年目からできるようになってもらいたい部分も
- ・ 大学卒採用のため、実習経験のない新人もいる
- ・ 組織的なプランがないが院で学んだことなど個人で得意分野が異なるので、画一的ではなく、個人の関心を尊重、伸ばしたい分野を伸ばす
- ・ 前職の経験がある場合はOJTが中心
- ・ 個別のキャリア開発面談が必要
- ・ 人事異動があるからといって、キャリアラダーを止めるものではないような仕組みに
- ・ 異動で共有できる、体得できるノウハウがある
- ・ 社会人としてのスキルのみならず、臨床の経験等、児童相談所では積めない幅を広げる経験
- ・ 心理司のキャリアラダーは、皆で話をするのが大事

■知識・スキルを計画的に積み重ねて行く環境が必要

- ・ 引き出しをいっぱい
- ・ プログラム習得（ペアレント、性加害、トラウマなど）メニューはあるか
- ・ 心理司は福祉司に比べて関係機関との連携は少ないので、年数が若いうちはこどもになりがち（保護者、家庭、関係機関へと広げていくイメージ）
- ・ ストックのように、〇〇療法、支援プログラムの知識を蓄えておく
- ・ 研修を受ける→実践する→相談できるようになる流れができれば「積み重なっていく」実感ができる
- ・ 知識を得る機会はあるが困った時に相談できるとよい（アシストもつとよくできる）
- ・ ケア、セラピーを深めていくためには、技法を学ぶ研修＋深めるための研修＋SVを受けていくことが必要
- ・ 何十回もこどもとかかわる経験を積んで、こどもの変化がわかる。その経験がよい勉強

9. 児童心理司の研修について

(1) キャリアラダーをもとにした研修等を実施

- ・ R2年度に心理判定員キャリアパスが作成され、R3年度から心理判定員育成研修がスタート。初級者研修、基礎研修（1～3）、中堅職員研修、SV研修の全4研修を実施
- ・ キャリアラダーはR2年に各児童相談所から代表者を出して作成（段階ごと）、ほぼ心理司対象の内容
- ・ 採用から10年間を基礎づくりの期間として児童相談所に勤務することを前提（児童相談所間を行き来）、10年目以降はCWや主管課への転勤も検討
- ・ 年数レベルでの到達度合い振り返りチェック表をつくっている（心理司のみ）
- ・ 半期に一度達成度チェック（ほぼ形だけ）

- ・ 心理職のキャリアラダーがある
- ・ 体系立ったものがあるかもしれないが、本人たちには共有されていない、次がみえない
- ・ 表みたい CHECK リストはあるかも
- ・ 参事との面談で（入所時）現時点でのステップと次の目標を提示される
- ・ 児童相談所心理司としてはないが、県の心理職（施設等含む）としては、R3 に福祉司のものをまねて作成。研修に出してもらいやすくなった

(2) 経験年数の浅い職員向けの研修体制

■ 3年目を独り立ちの目標とおいた研修計画

- ・ 3年で基礎固め完了
- ・ 1～3年目から育成プランができており4年目から個人に任されている
- ・ 4年目で異動があるので3年目には一通りのことができると考えられる
- ・ 年次別研修（1～3年目／中堅／ベテラン）＆希望制・テーマ別研修
- ・ 1～3年目が内部での研修、別途福祉司と同じように受ける研修が計画されている。外部研修は毎年選ばれた人が受講
- ・ 3年間を目途に専門性を確保できるよう、年数別にカリキュラムが組まれている
- ・ 3年を目途に自立できるよう全体の研修体制が組まれている。プログラム受講の目安も決められているが人数が増えているため受講できない場合もある
- ・ 特別なカリキュラムはないが、3年目くらいまで指導担当がついて仕事を覚えていく流れ
- ・ Step1～3として主に1～3年目の職員を対象に係内で研修している（毎月）。講師は主に先輩職員
- ・ 3年目までの目標をメンターと振り返り
- ・ ライセンス系の研修は、これを取っておくと決めているものは1～3年目で全て受講する。フォローアップを継続

■ 1年目の研修計画はある

- ・ 去年から心理司の新任者研修も行っている
- ・ 新任心理司研修を4月に開催。年2回心理司研修。県内5児童相談所参加
- ・ 1年目の職員へのOJT制度、新任研修はあるが、それ以降の体系的な研修体制が乏しい
- ・ 現状は採用1年目については年長（統括）の心理司が研修計画を立てて、職員で分担して指導
- ・ 1年目は県の初任者研修に参加するが、2年目からはOJT
- ・ 年2回、採用1年目の心理司への研修（療育手帳業務、心理所見の作成等）所内で各自参加した研修の復命やテーマを決めての研修の実施
- ・ 福祉1年目は面接スキル研修を受講（計7回）
- ・ 年度当初に基本的な心理司検査・トラウマ検査に関する新任研修
- ・ 初任者に対しては心理司研修を年3回。福祉司の任用研修と一緒に参加する
- ・ 1年目職員に対してアセスメントを中心にOJTを通して学ばせることが主体。2年目以降は研修の受講、先輩職員からのアドバイスが中心
- ・ 2年前に面接トレーニングセンターが開設され、新任の福祉司・心理司が事例別にロールプレイ式に面接のトレを受けている

■ 1年目にはトレーナーをつけている

- ・ 1年目はエルダーがつく（担当の先輩）年齢の近い人
- ・ ルーキートレーナー制度

- ・ 入庁 1 年目の職員にはトレーナー（先輩職員）がつく。判定の陪席等を通して業務に慣れていく（トレーナーが陪席することも）
- ・ 新採トレーナー制度（1 年サポート）、ベテラン職員や SV による OJT（アセスメントや心理療法、援助指針への助言）
- ・ できたら判子をもらう。メンターがついており、状況を確認する。こなせるように。SV への橋渡し
- ・ サポーター制度として 1 年目に 3～4 年がつきフォロー、検査の陪席など
- ・ 1 年目対象、2 年目からは陪席される側
- ・ 最初の異動時にサポーターがつき、月 1 回面談する（1 回は OJT）
- ・ 育成計画がないので、トレーナーに依存する

■ 2 年目までは研修計画やトレーナーをつけている

- ・ 2 年目以降はわからない部分を聞きにくい、何を聞けばいいのかわからない状況
- ・ 入所後 1～2 年目の最低限な研修のみ
- ・ 小規模な児童相談所だと立ち立ちまが早く、1 年目は療育手帳、2 年目はケースに入り、3 年目から任されることが増えてくる
- ・ 心理司の研修が新規 2 年間の基礎的な研修のみ、その後は月に 1 回の SV
- ・ 1～2 年目、療育手帳判定業務の中で発達検査・発達相談の研修
- ・ 1 年目は基礎研修 + OJT（メンター制度あり）。2 年目以降は民間の研修参加プラス OJT を基本に各自で研鑽していくようなイメージ
- ・ 1 年目は月 2 回、2 年目は月 1 回の集合研修
- ・ 毎月 1 回研修（ファシリはベテラン、研修の対象は 1～2 年目（初級～中級））
- ・ 1～2 年目ではアドバイザー制度があり、30 代あたりの中堅職員が SV し、さらに管理職が中間職を SV（児童相談所以外の職員も含めて体制組みまされているため、相談しやすい。病院や福祉センターなど情報共有も兼ねている）

(3) 「育成」目的以外の児童心理司同士の交流・研修等

■ 経験年数ごとの研修の実施

- ・ 現在、初級・中級・上級の心理司研修（毎月 1 日）、ベテランで研修立案をしている
- ・ 若手と中堅以上で分けて心理司研修年に 5～6 回実施（テーマは研修委員会で都度企画）
- ・ 階層別の専門職研修（年 1 回）と心理、CW 共通の研修（不定期）で実施
- ・ 経験年数ごとのグループに分けて心理司研修の実施（各児童相談所から研修担当を出し、企画等を担当）
- ・ A～E グループに分かれる（A：1 年、B：2 年、C：3 + 4 年、D：自分たちでテーマ決め E：SV（講師））
- ・ 心理司研修（初、中、上級）研修考察
- ・ 初級は月 1 回、上級ではトラウマケア、性虐待、連携→これまでやってきた内容の振り返り、研修
- ・ 3～4 年目の心理司研修では、職場内で対応に苦慮したケース検討
- ・ 研修ごとにスローガンを設定（1 年目：何の目的でその検査をするのかを考える、2 年目：自分のかかわりについてよかったのかを考え続けよう、人の意見を聴こう、3 年目：自分は本当に子ども・養育者と向き合ったのか自問自答しよう）
- ・ 8 年目以降は事例検討会
- ・ 4 年目以降はテーマ募集で実施

■ 児童相談所内での研修の実施

- ・ 親子関係再構築プログラム事業の一環で研修を年 3 回、TF-CBT の SV 研修を年 4 回実施
- ・ 研修、事例検討は月 1 回、最低限の人数を割り当てて参加、月に 1 度班ミーティングで悩みなど共有
- ・ 年に 3 回ほどトラウマ関係の事例検討会はあり（敷居高い）
- ・ 月に 1 回センターで事例共有、検討はあり
- ・ 共通言語を作ることを目的として、月に 1 回勉強会、テーマは持ち寄り
- ・ 係が月 1 回、1 人 1 テーマ自分が講師となって研修を行い、伝える力・学ぶ力をつけている
- ・ 具体的なテーマ（「被虐児の攻撃性」「窃盗メカニズム」など）を決めて、エビデンスを明記した資料をもとにして、職場内研修を月 1～2 で実施
- ・ 同僚の知識が不足している概念についてのレビュー論文を渡して、必要な基礎知識を身に付けてもらう
- ・ 心理系内で検査に関することや事例検討を 20 年程度の経験者がフォローして実施
- ・ 所内研修は毎月 1 回心理司研修を開催し、ケース検討や伝達研修等を実施

■ 自治体内の他の児童相談所との合同研修の実施

- ・ 県内児童相談所合同で面接スキルトレーニング（ロールプレイング）架空のケースに対してフィードバックを受ける
- ・ 心理司部会を 2 か月ごと、6 児童相談所横串で。テーマごとの部会（業務改善・人育）
- ・ 県全体の児童相談所心理司部会でスキルアップ
- ・ 2 か月に 1 回、心理司（20 名弱）が集まり、年間トピック（検査など）を決めて発表する
- ・ 県内すべての児童相談所心理司を対象に年に複数回の階層別研修を実施（主なテーマは検査法、TIC、性被害・加害児への支援等。研修企画係が企画）
- ・ 中央児童相談所の心理支援部主催の学習会が毎月実施されている
- ・ ペアレントトレーニングについては児童相談所の全心理司が実施できるように OJT で研修を実施。それ以外の範囲内となっている

■ 自治体内の他の児童相談所の研修に相互に参加

- ・ 県内の他児童相談所の研修に参加
- ・ 特別区児童相談所間で研修の乗りあい（現別児童相談所）

■ 児童心理司以外の心理職との研修の実施

- ・ 圏域の心理司協議会などで、各県で共有、交流する機会はある
- ・ 市職員や施設心理士など、こどもにかかわる心理職が集まって年に 1 回勉強会を実施している
- ・ 管内の心理職との研修会を今年度から実施。児童相談所、施設の心理職との情報交流（2 か月に 1 度）
- ・ 施設の心理職と年に 2 回ほど勉強会を実施。他の施設の心理職と会う機会が少ないので貴重。在宅の役割分担を
- ・ 市の心理職（児童相談所以外も）全体で SV を受ける（意見交換できる）場がある
- ・ 心理職全体研修年 10 回（臨床心理士）

■ 外部講師の招へい

- ・ 外部から講師を招くことはあり、日程を分けて参加している
- ・ キャリアラダーはないが、2 か月に 1 回（年 5～6 回）外部の先生を呼んで丸 1 日講義と演習
- ・ 医師が週 2 回来る。そのうち研修してくれている
- ・ 外部の講師や SV を招いて事例検討
- ・ 毎月、外部の講師（児童相談所での心理司経験者）の SV 体制もあり
- ・ 所内では年 3 回外部の SV の先生に来てもらってケース相談をしている

- ・ 全員が受講できるよう、講師を呼ぶ形で研修を実施し、共通言語をつくる＋月 1 回 SV を受ける
- ・ カフェテリア研修（年 4 回）外部講師を呼び、トラウマ、発達などの研修を実施（福祉司も参加）
- ・ 年に 1 ～ 2 回程度出張での研修（心理検査についてなど）があるが、対象は 3 年目以上（1 年目にお金が回らない）

■ 外部研修への参加

- ・ 公費で受講した研修は、課内で周知研修がなされる
- ・ いろんな職種の話の話をきく
- ・ 職場以外の研修
- ・ ペアレントトレーニングは複数スタッフが必要なので、見て学ぶことができる
- ・ 所内でできるものもあるが、PCIT は補助スタッフとして入れれば見て学べる
- ・ 心理司指導者研修等で他県職員と意見交換
- ・ 心理司同士の横のつながりが少ない（ピアの機会を意図的に作っている）
- ・ 外部研修が少ない

■ 一時保護所・施設での実習

- ・ 一時保護実習（こんな傾向のこどもが多いと見てもらう）、乳児院実習、養護施設実習
- ・ 保護所で 1 泊 2 日間の研修（保護所を学ぶ）
- ・ 保育所の実習／一時保護の実習
- ・ 座学だけではなく、市町村の担当部署へ実地研修

(4) 研修企画の仕組み・工夫

- ・ 研修は各児童相談所で主催しており、会議で聞きたいことを話して県が予算をつける
- ・ 心理職は勉強熱心でも個人差があり、どうやって底上げするかが課題なので、できるだけ関心をもって取り組めるテーマでグループ検討をしている
- ・ 研修を受けたものをどう実務に反映させるか→受けた人が「教える」役割を担う
- ・ 月 1 回集まって事例検討を行うことで違う視点が入る（慢性化しているケースが進む）
- ・ 2 週に 1 度心理司で集まっており、今年は児童相談所内の心理司のキャリアラダーを作成中
- ・ 心理司部会をつくり、そこが中心になって研修・事例添削等を実施
- ・ 政令市だが、県と合同で実施される心理司の研修や所内研修がある
- ・ 参加者へアンケートして研修を決める
- ・ ケースを通じて学ぶことは多いが、中央児童相談所が頑張ってくれて研修機会が増えている
- ・ 誰が何を受けているのかがわかるように一覧化

(5) OJT の工夫

■ 先輩児童心理司の陪席

- ・ 「研修」では本当の実務、実情はわからない（百聞は一見に如かず）
- ・ アセスメントは、同席などで習得するのは難しくない
- ・ 係長所見や援助方針会議による OJT
- ・ OJT 同席は療育手帳のみ
- ・ 面接や判定の陪席
- ・ 療育手帳判定は、先輩心理司の面接の陪席、自身の面接に先輩が同席するなど
- ・ 面接の陪席等によるモデル提示

- ・ 後輩心理司の面接の同席による助言
- ・ 面接に陪席を行う等して、実践を重ねていく

■ 会議参加による学び

- ・ 月 1 回のケース会議
- ・ 課内での事例検討会の実施
- ・ 所内事例検討
- ・ 心理司同士でのカンファレンス（他の人のケースワークで学ぶ）

■ 先輩児童心理司と一緒にケースをもつ・きょうだいケースを担当する

- ・ トレーナーのケースに着く、先輩から学ぶ
- ・ 先輩、後輩で、2 人で心理判定をする。徐々に主担当を変わっていくとよい（性虐待のケースなど）
- ・ きょうだい児を先輩職員と担当

(6) SV を受ける機会の確保

■ 担当ケースについて SV を受ける体制・機会を組織としてつくる

- ・ SV（面接内容、治療計画、心理診断、打ち合わせ同席、ケース点検等々）
- ・ 研修・育成・1 つのケースにじっくりかかわり、SV をじっくり受ける。アセスメント、治療的継続面接
- ・ 1 つのケースにじっくりかかわり SV を受ける
- ・ 見立てでよく使う概念についての正確な理解ができるように、同僚や上席と話し合う（具体的なケースでの協議を通して）
- ・ TF-CBT や PCIT などなんでもいいので 1 つ決めて、集中的に取り組む
- ・ 判定書の添削
- ・ （係長等の）所内 SV で所見などの添削
- ・ 所見等について指導を受ける
- ・ ストーリーとしてその子を説明できるようなものがあるとわかりやすい
- ・ 1 つのケースを振り返るフォーマットのようなものがあれば、それをもとに振り返ることができるのではないか
- ・ 生物心理社会の FM（項目が立ててあるので、結論がわかりやすい）
- ・ 個別ケース検討、SV の機会が少ない。上司に相談できない若手がいるので機会担保があるといい（若手にとっては先輩をつかまえるハードルが高いよう）
- ・ 育成担当者をつけてのピア SV、その担当者同士とのミーティング（育成担当者も経験が浅い。育成担当者へのグループ SV もしている）
- ・ ベテラン～中堅（7、8 年）～若手（2～3 人）のチームを作った。中堅の人に若手の面倒を見てもらえるようになった
- ・ SV の SV という形で SV 会議を今年度から実施

■ 所内でのフラットな意見交換の場をつくり、相談しやすい関係性・雰囲気をつくる

- ・ 上司や先輩への相談、助言をもらう
- ・ 心理司同士で話す些細なこと
- ・ いろんな人に声をかける
- ・ 助け合い（「この説明の仕方ちょっと聞いてみて」）
- ・ 聞ける人がわかっていると安心できた
- ・ ピア、ななめで話したりサポートできる関係づくり 所見を自ら「みてみて」と願う「みてみて会」
- ・ 判定班では検査結果があるため相談しやすい（判定書の回覧）

- ・ 行き詰まったときの所内協議で、これまでの流れを破壊するいい意味での空気の読めない発言をする勇氣
- ・ 所内で CC、勉強会、会議等で組織のスキルアップ
- ・ 月 1 回の課内会議で困難ケースの事例を持ち寄り事例検討→心理司同士の得手不得手の理解→相談しやすくなってきている
- ・ 火曜日に心理職担当会を実施するようになった

(7) 育成・研修に関するその他の取組

■マニュアルの活用

- ・ きちとしたマニュアルはないが、数年前に先輩心理司達で作成した基本マニュアルを新任には渡して読み込んでもらっている。手帳の電話予約、心理の書き方。有志で書いていたものが広がっていった
- ・ 1 年目職員チェックリスト（A4・2 枚。6 児童相談所で）できるようになるべきことを記載
- ・ 東京都の心理アセスメントのマニュアルが詳細に載っているので参考にしたい（古いので新しいのはあるか、あったらほしい）
- ・ ノウハウ蓄積のため、OJT テキスト・マニュアル作成

■目標像を見つける

- ・ 目指したいモデルを見つける
- ・ 理想の先輩の存在
- ・ 心理司の先輩の仕事を見る、盗む

(8) 児童心理司の育成・研修等における課題

■OJT における課題

- ・ 研修が多いが SV を受ける機会が少ない
- ・ ケア・セラピーはやっている先輩がいない。同席できるケースとできないケースがある
- ・ こども相手の面接だと同席しにくい（SV が入りにくい）
- ・ 個別のケア、セラピーの OJT が難しい
- ・ 心理の世界に「一緒」にはない（1 対 1 が基本）
- ・ 心理だと一人に対応するので、他の人を見る機会がなかった
- ・ プログラムなどの特性上、共有されることは少ない
- ・ 他の人の FB に同席する機会がなかった
- ・ SV を受ける機会がもっと欲しい
- ・ 心理司は 1 人でやらなくてはいけない場面が多い（福祉司は SV とセットで）
- ・ SV が面接に同席してくれれば（1 人対応が基本。その場でのフォローがない）
- ・ 個人として、先輩としての経験を踏まえた指導や助言が多い

■研修受講は個人の判断にゆだねられているところが大きい

- ・ 2 年目以降はほぼ自費での研修参加。地方のため経済的負担が非常に大きい
- ・ 自分で先輩に研修の情報を聞き、自分でスキルアップ
- ・ 研修費は出るが個人で受ける
- ・ 研修のステップが本人任せの部分あり
- ・ 研修の機会が少ない。年数にかかわらず所全体で研修を。現在は個人の努力で維持している
- ・ 土曜日に有志で集まって研修することもある
- ・ 研修は自己研鑽に委ねられる部分も多く、職場での研修も計画はされているが、十分とはいえないと思う

- ・ 学会への参加や様々なライセンスの取得については個人の裁量
- ・ スキルアップはケースの中で必要に迫られて書籍・研修から必死で学んでいる（自主的に）
- ・ モチベーションが低い職員への動機づけが難しい

■ 研修を受けることに関する組織の理解・風土が必要

- ・ ある程度の期間研修だけに取り組める時間が必要
- ・ 研修よりもケースを優先する風土を正す、組織として考える
- ・ 臨床心理士会の事例検討会のほか、プライベートで継続して勉強会（病院心理中心）に参加し続けてきたのは良かったが若手には強要できない
- ・ ケース対応がされ、研修の優先度が低くなる
- ・ 上から研修に行くよう言してほしい
- ・ 若手への継続的な研修が必要

(9) 受講したい・あるとよいと思う研修

■ 児童心理司としての知識・技術を学ぶ機会

- ・ よくわからなくても、とりあえず言葉にする練習と、それを肯定的に受け止められるような所内の体制
- ・ 継続（箱庭、WISC、性虐待、TIC、面接法）
- ・ 療育手帳についての説明、検査の紹介、田中ビネーファイブ、エンジョウジ、日常生活の聞き取り
- ・ 療育手帳の判定に3回ぐらい同行し、その後は自分で覚える
- ・ バーム検査、発達見識を2か月に1回
- ・ 発達・知的障がいについて、児童相談所の面接方法、愛着についての講義、福祉司の初任者研修で必要なものを受ける、ペアトレ
- ・ 施設児童のライフストーリーワーク、きょうだい間性問題
- ・ 定型的な障がいに対する研修・理解深化
- ・ 性教育のプログラム、一時保護所の研修、CSPの簡単な説明、福祉司の法定研修に必要に応じ参加
- ・ 外部講師を招いてこどもへの接し方講習や施設の現状共有など
- ・ 新任者向けの所内研修（座学）、電話相談対応研修（実習）、判定業務研修（陪席）
- ・ 福祉司と合同での全体研修。法律関係、CW手法、市町村連携等
- ・ トラウマ治療に関する研修を受けたい（言語面接の限界、身体的なアプローチの必要性）
- ・ 時期毎に最低限身につけておきたいこと、学んでおきたいことの目安。TF-CBT、司法面接など
- ・ 機中八策研修（所全体）
- ・ 生（性）教育プログラム、コモンセンスペアレンティングの所内研修、カンファレンス（事例検討等）（2か月に1回）、コモンセンスペアレンティング指導者資格の取得（所外研修）、TF-CBT（所外研修）
- ・ 研修：事例研修年4回程度、心理検査研修数名参加、外部講師研修年2回（例：描画、アセスメント方法など）、経験者別研修（心理職育成研修）
- ・ 保護所へのオーダーなど
- ・ 心理班の研究事業がある。例えば描画法について話すなど
- ・ 児童相談所と児童養護施設の施設心理職研修（施設職員が心理司に求めていることなどの情報交換 CARE（オンライン）、児童相談所心理職研修、児童相談所職員研修、児童相談所・児童職員の交換研修（2泊3日）

■ 初任者向け研修

- ・ 1年目の半年間、担当は持たずに面接に入るのも良い（同じ人の面接に継続して入れるように）

■ ロールプレイ

- ・ ケースのふり返し、評価
- ・ たくさん事例を見る（定型のこどもも）
- ・ ひたすらにロールプレイ研修
- ・ ロールプレイだと解説しながら面接できる、相手の立場になれる
- ・ ロールプレイ（例）初めて会ったこどもの面接
- ・ ロールプレイ→事例検討がいい
- ・ ロールプレイ（職員同士で）準備して面接にのぞむ
- ・ 面接のときの展開のレパトリーを増やす（同席をするか、ロールプレイをするか等）

■ 事例検討

- ・ 他児童相談所との事例検討

■ 児童心理司以外との研修

- ・ 施設職員と一緒に研修ができるといい
- ・ 福祉職全体としての研修
- ・ 海外研修（1週間程度）や県立大学院（2年間）へ出向。主査くらいまで

■ 児童福祉司を含めた児童相談所としての研修の実施

- ・ 実践力強化研修（スパルタだが）を福祉司、心理司共通で実施（保護者への対応など）
- ・ 児童相談所の法律の知識を学べた方がいい。福祉司の研修に参加するなど（福祉司は年間の研修があるが、心理司はない）

■ SVを学ぶ機会

- ・ 若手職員の指導（SV）に関する研修

■ 他機関を知る機会

- ・ 保育園、健診、健診事後、療育、医療機関等を見る機会
- ・ 精神科への長期派遣研修

(10) 研修計画を策定するうえでの留意点

■ 児童福祉司に比べて児童心理司向け研修の方が実施しやすい

- ・ 緊急対応に心理司が入らないため研修に参加しやすい
- ・ 心理はテーマを選びやすい
- ・ 研修に参加できる環境、サポート体制が必要（あらかじめ時間帯を決める）
- ・ 緊急対応が入ると研修に参加しづらい

■ 研修が多くなりすぎないような配慮も必要

- ・ 心理判定や愛着障がい等の研修などすでに研修が多く、情報過多にならないように要調整
- ・ 福祉司目線では心理司は研修が多いという印象 研修の優先順位をつけることが大事
- ・ 1年目は公務員としての研修が多い（必要だし）

■ 研修受講＝即実践可能ではない

- ・ 知識習得のための研修は重要だが、アプローチの技法が日本の児童相談所でうまれたものではない
- ・ 普段の実践が児童相談所に必要な実践（自分たちで言語化していくことが必要）
- ・ 教育サイドのものが多（児童相談所の文脈に落とし込むことの難しさ）
- ・ 心理検査の解釈を児童相談所の文脈、そのこどもの主たる問題の解決に活きるように変換していく

10. 児童心理司以外での心理職の経験について

(1) 児童福祉司の経験

■ メリット

- ・ 福祉司としての経験があることは多くのメリットがある（行政処分など法的背景等は、児童相談所経験が長いだけではダメで勉強が必要）
- ・ 福祉司の動きがわかることで心理司としても動きやすくなる
- ・ 福祉司経験をして初めて児童相談所業務がわかった気がする
- ・ 面接、心理とみられるとメリットは多い
- ・ 福祉司の知識がないと児童相談所業務が正しく理解できない
- ・ 家族療法の視点が SW に役に立った
- ・ 行政職としての事務の動きへの理解

■ 課題・留意点

- ・ 心理司が学びなく福祉司となるのはどうか
- ・ 福祉司から心理司へ戻るルートが保障されていないと経験したいと思わない
- ・ 福祉司の経験のある職員が支援課配属になると福祉司をしてしまう

(2) 他職場での心理職の経験

- ・ 児童相談所以外の部署の経験も有効
- ・ 療育に入ると日々の支援が目に見える。児童相談所以外の施設に行くことで見えることがある
- ・ 大人の知的障がい施設での経験が現状役に立っている。心理司だけではなく幅広い経験が必要
- ・ 社会情勢を俯瞰する・視野を広げる（立場が変わって気づくことがある）

(3) 研修を含めた他職場での経験は重要

- ・ 施設に出向して、心理司と施設職員との研修
- ・ 施設職員との合同研修（施設の困りごと、お互いに知り合う）
- ・ 里親へのトラウマ研修（グループワーク）
- ・ 人事異動をうまく使って他の分野のことを知ることができればよい
- ・ いろいろな職場を経験したほうが、幅が広がる。こどもの成長を考えたときに、障がいを持っているかどうか、病院のかかわりはどうか
- ・ こどもと接する機会として一時保護所指導員（施設）を経験するのはよい

11. 児童心理司の役割・キャリアラダー・育成について必要だと思う取組

(1) 国レベルでの取組も必要

■ 児童心理司としての到達目標が必要

- ・ 共通の到達目標が必要
- ・ 年次ごとの目標があるとよい
- ・ 到達目標（“～ができるようになる”のような）が設定されると安心かも。直接支援なのか間接支援なのかを

判断する力、見立てる力をどうつけるか

- ・ 是非はともかく、心理司としての体系的な育成ビジョンは必要ではないか
- ・ 児童相談所の心理司が学ぶべき理論的な基盤の道筋を示すべき
- ・ 1年目だけでなく、ベテラン年代も含めた到達目標がほしい
- ・ 国として育成期間の指針を示してもらいたい（ジョブローテーションの交渉条件にもなる）

■ 児童心理司にも法定研修が必要

- ・ 福祉司のような達成目標、それに沿った法定研修がほしい
- ・ 体系的な研修の指針を国が設定すること（地方の県ではよほど力のある心理司がいないと難しい）
- ・ 心理司の法定研修が必要。児童相談所の基本的な知識、役割、療法を学ぶことができるといい
- ・ オンライン研修、YouTubeなどで、都道府県単位でなくても、国で研修を企画してほしい
- ・ 県で体系的に研修を実施しているが、人に依存している部分が多い。個人に求めるのも限界があるため国の方で指針を示してもらいたい
- ・ 日常業務以外で、困ったことがあれば相談できる体制

■ 他の児童相談所・自治体との情報交換・事例共有の機会づくりが必要

- ・ 他県の現状や取組を聞いてみたいという気持ちが強い（心理司の現状。研修等は他県でどうしているか）
- ・ 他府県と合同研修
- ・ 余裕ができたときに何をしたかの事例は、他児童相談所の参考になる
- ・ 他の児童相談所の話をきくと、所属児童相談所はまだ余裕があるのかも、と感じるが、できることがまだあるか
- ・ 児童相談所間で研修（部会）し情報共有
- ・ 別の児童相談所の人に事例を客観的に見てもらう
- ・ ノウハウの共有を内部に閉じない
- ・ 年次の高い人で集まる機会
- ・ トレンドを学ぶ機会（実際にどう児童相談所業務に活かすのかは難しいが）

(2) 都道府県レベルでの取組・サポートを期待

■ 自治体レベルでの育成・サポートの仕組みが精神的な支えになる

- ・ 都道府県全体で支えてくれると思えば、若い人たちも頑張れる
- ・ 誰かが何かを教えてくれる体制・保証は欲しい。心理司としての自信醸成につながる

■ 現場の負担軽減の仕組みとしても必要

- ・ 政令市であっても共通項については県で実施している研修に参加できるとよい
- ・ 他の心理職だと、最初の半年くらいしっかり研修をしている。心理司でも制度づくりをしてほしい
- ・ 具体的な業務内容に関する研修については各所に委ねられているため、県全体で心理に関する専門的な業務について集合型の研修→各所で実践という形が望ましい
- ・ 1児童相談所単位だと人数の問題があり、研修が難しい

■ 児童相談所内ではなく研修センターで研修を受けられるのが望ましい

- ・ 家裁の調査官のような研修センターで研修を受ける体制が欲しい
- ・ 研修センターのような場所で集中的に基礎の教育が受けられると良い
- ・ 児童相談所内での研修だと緊急対応に呼び出されるので、外部での実施だと遮られないのではないかと
- ・ 教える方の負担軽減、教育の統一化ができるのでは

■ 自治体内の研修の企画体制の構築も必要

- ・ 中央児童相談所での研修体制企画は専門の係がないと難しい

■ 予算確保と活用しやすい仕組みづくりが必要

- ・ 県は予算を持っている（心理職を本庁に、のルートがあるから）
- ・ 外部研修では不定期なものは予算が見通しにくい
- ・ 値段の高い研修に参加できる予算が欲しい
- ・ 研修の予算がつかない。自費で行ってもらうしかない
- ・ EMDR など心理司が学べる研修については公費で学べるようにすべき。心理司が学べる時間の確保も必要
- ・ 職員の自己研鑽や資格取得のために年に 1 回だけ支給が認められているが条件が厳しい

■ 資格取得支援も期待

- ・ 臨床心理士等の資格を持っている者といない者がいるが、持っていない心理司で取得したい者が取得しやすくなるような配慮が欲しい。専門性の向上にも繋がるのでは
- ・ 専門性に自信がない、資格を取りたいが業務が多忙で受験する暇がない。資格を取るための支援体制があると良い

■ 人事交流等による自治体内の心理職の交流機会を期待

- ・ 人事異動で児童相談所以外の異動先がなく、閉塞感が強い。幅広い知識を持てるようなローテーションがあるとよい
- ・ 協働相手との対話の機会

■ オンライン環境の整備

- ・ オンラインになることで移動時間の省略可。対面して得るものも多いので、コロナ後は対面に戻りつつある
- ・ 施設入所の面接は対面だが、家族再統合で対面が難しい場合はオンラインで実施するケースはある
- ・ 本人と保護者の対面で直接会おうのが怖いという場合、対面の前段階としてオンライン面接実施
- ・ ZOOM での研修

(3) 自治体内での体制の見直しも必要ではないか

■ 自治体内の心理職のかかわり・体制の検討も必要

- ・ 心理がつくのは全ケースの 1～2 割のみだが、残りのケースの「心理的サポート」はなくてよいのか
- ・ 全てを児童相談所のできるわけではないので、市町の資源につなぐようにしている
- ・ 区役所に児童相談所との兼務で心理司を配置している

■ 市区町村との役割の見直しも必要ではないか

- ・ 窓口案内だけでなく、ここまでは市でやってほしいという想いがある（市に心理職がいるところもある）
- ・ 療育手帳業務は R4 より外部委託、検診事業は市町事業となり一時保護児童や在宅児童の特に被虐待の通所や性問題行動のこどもへの心理教育を担うことができている
- ・ 純粋な療育手帳の判定は別機関で実施している
- ・ 共通言語をつくるため、手帳判定業務は児童相談所にあつた方がよいかも
- ・ 発達相談等は市町村に振りたい
- ・ 発達相談会→療育手帳に繋げる目的も（市町村からの依頼では動機づけが不十分なケースもあり）
- ・ 手帳は中央療育センターにあるため、障がいの分野はほとんどやっていない
- ・ 手帳を外部委託したことで、一時保護や施設入所児のフォローをしやすくなった
- ・ 以前は発達相談、精検（乳幼児検診後に実施）が主な業務内容だったが、最近は市町村からの相談が減った（よいことかは疑問）

第3章 児童相談所へのアンケート調査

I. 実施概要

1. 実施目的

児童相談所における心理司の配置状況、心理司に期待する役割と現状、その背景となる組織体制、心理司SVの現状、育成計画等を把握するため、児童相談所を対象としたアンケート調査を実施した。

なお、調査内容や選択肢は、グループディスカッションでの意見を踏まえ、全国の児童相談所の状況や方針等の状況の確認が必要と思われる論点について調査を行った。

2. 調査概要

調査の実施概要は以下のとおりである。

図表 3-1 調査概要

調査対象	全国の児童相談所
調査期間	令和5年12月4日(月)～令和6年1月11日(木)
調査方法	郵送配布・郵送回収、Web アンケート ・書面での依頼状にアンケートサイトのURL・QRコード記載 ・要望のあった児童相談所にはメールにて Word ファイル配布・回収
配布・回収数	配布 : 232 回収 : 214 回収率 : 92.2%

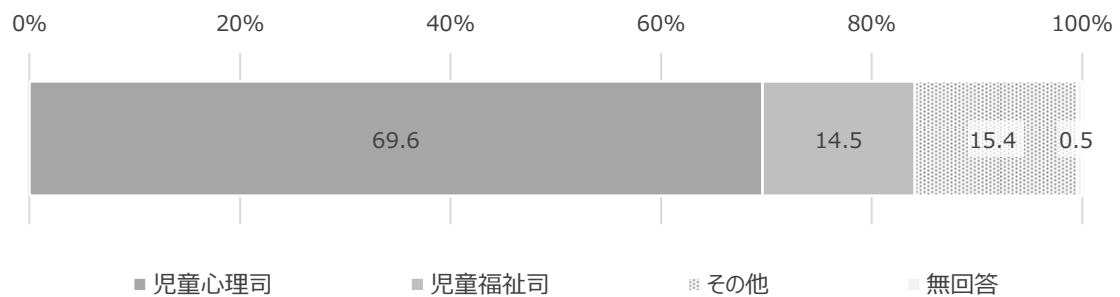
II. 調査結果

1. 児童相談所について

(1) 回答者の職種

回答者の職種は、「児童心理司」が69.6%（149件）、「児童福祉司」が14.5%（31件）、「その他」が15.4%（33件）であった。

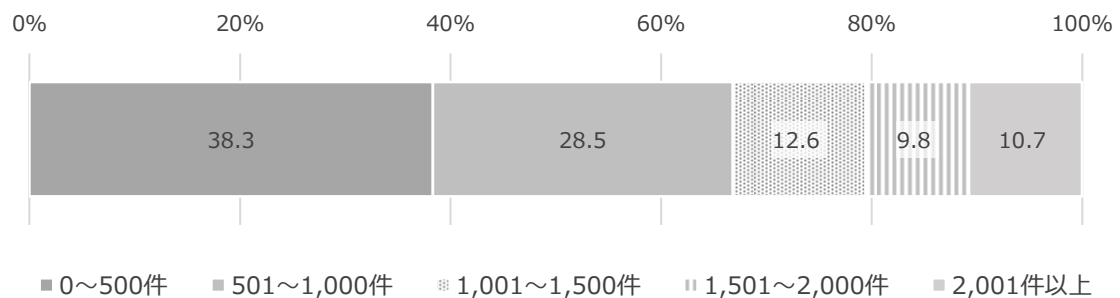
図表 3-2 回答者の職種(n=214)(単一回答)



(2) 問 1. 令和 4 年度の児童虐待相談対応件数

令和 4 年度における児童虐待相談対応件数は、「0～500件」が38.3%（82件）、「501～1,000件」が28.5%（61件）、「1,001～1,500件」が12.6%（27件）であった。

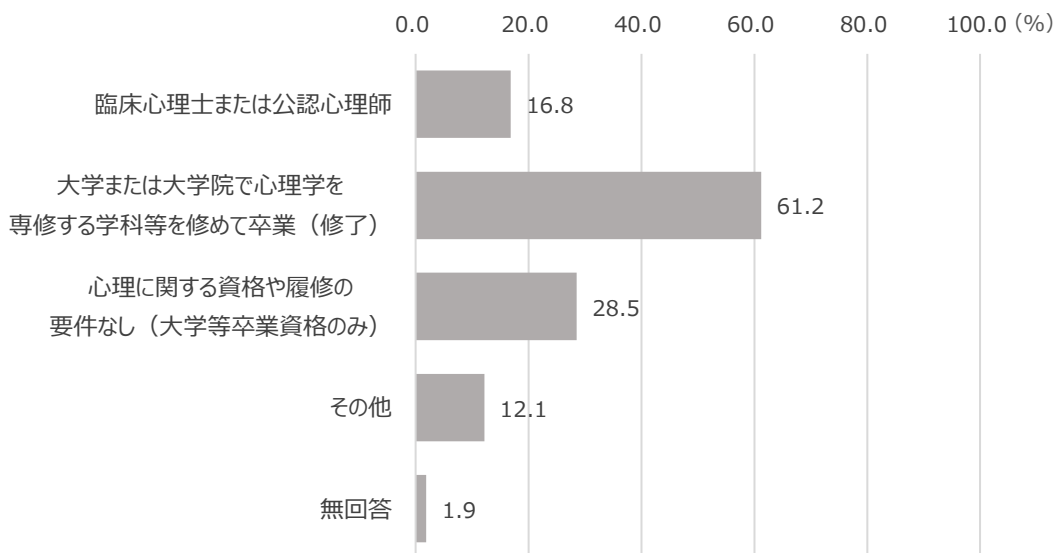
図表 3-3 児童虐待相談対応件数(n=214)(数値回答)



(3) 問 2.児童心理司の新卒採用における資格要件

自治体における心理司の新卒採用の資格要件について聞いたところ、「大学または大学院で心理学を専修する学科等を修めて卒業（修了）」が 61.2%（131 件）と最も多く、次いで「心理に関する資格や履修の要件なし（大学等卒業資格のみ）」が 28.5%（61 件）、「臨床心理士または公認心理師」が 16.8%（36 件）であった。

図表 3-4 児童心理司資格要件(n=214)(複数回答)



※「臨床心理士または公認心理師」には「見込み」含む

【「その他」の主な内容】

（その他の資格）

- 医師
- 認定心理士
- 社会福祉主事の任用資格

（実務経験）

- 心理学を専修の大学卒業の場合は、2年以上の臨床経験を有する者
- 新卒者採用はしておらず、臨床心理士資格を有し、3年以上の実務経験がある者

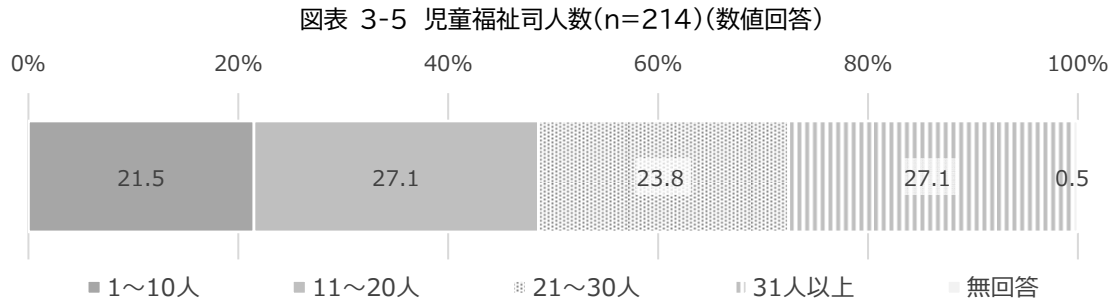
（それ以外）

- 年齢要件のみ
- 社会福祉職採用者
- 心理司としての採用枠はなく、福祉行政職として児童福祉司・児童心理司・臨床心理士（病院勤務）・医療相談員・精神保健福祉相談員・児童指導員などを一括で採用している。数年前から福祉行政枠の中に心理枠が設定され、ここでの採用者は病院心理や心理司に優先的に配属されている。

(4) 問 3.児童福祉司・児童心理司の在籍人数（2023年12月1日時点）

① 児童福祉司人数

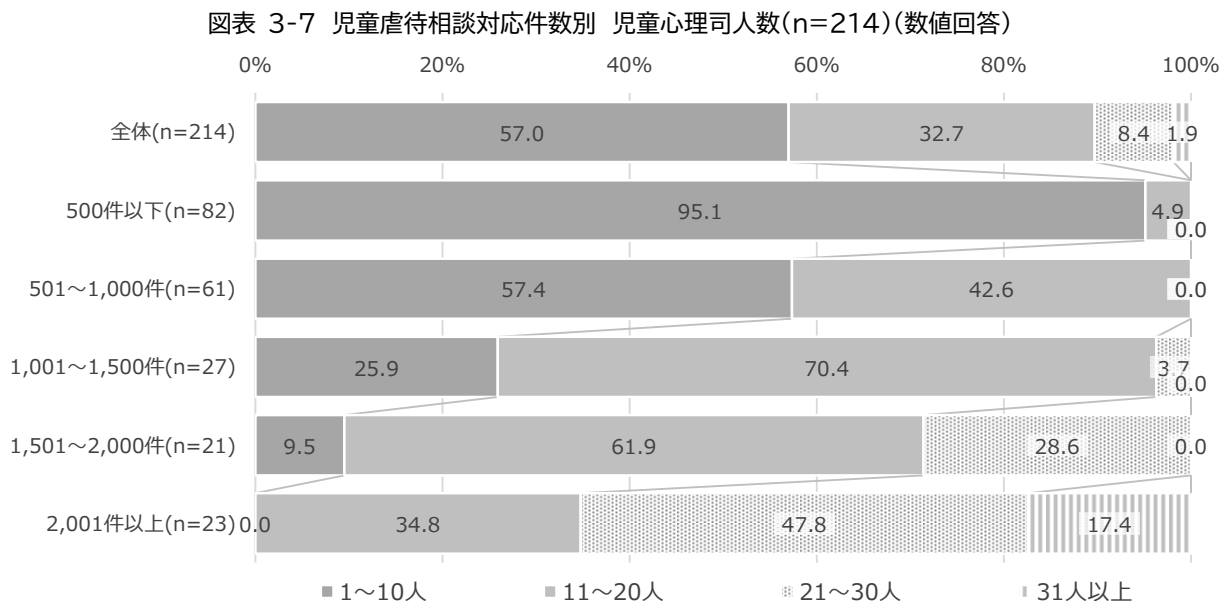
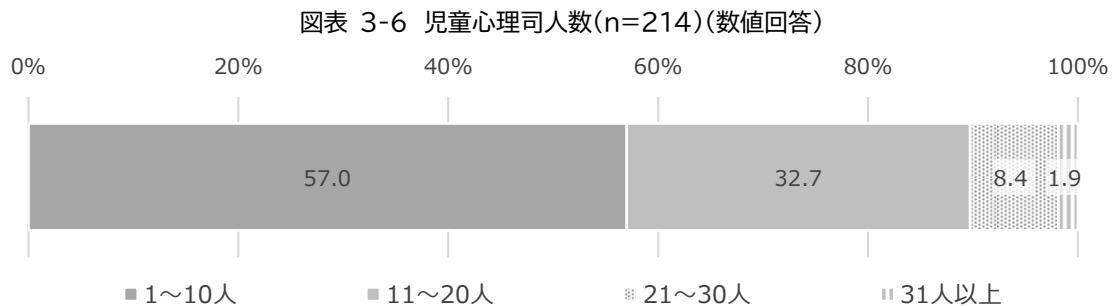
福祉司の在籍人数について聞いたところ、「1～10人」が21.5%（46人）、「11～20人」が27.1%（58件）、「21～30人」が23.8%（51件）、「31人以上」が27.1%（58件）であった。



② 児童心理司人数

心理司の在籍人数について聞いたところ、「1～10人」が57.0%（122件）、「11～20人」が32.7%（70件）、「21～30人」が8.4%（18件）であった。

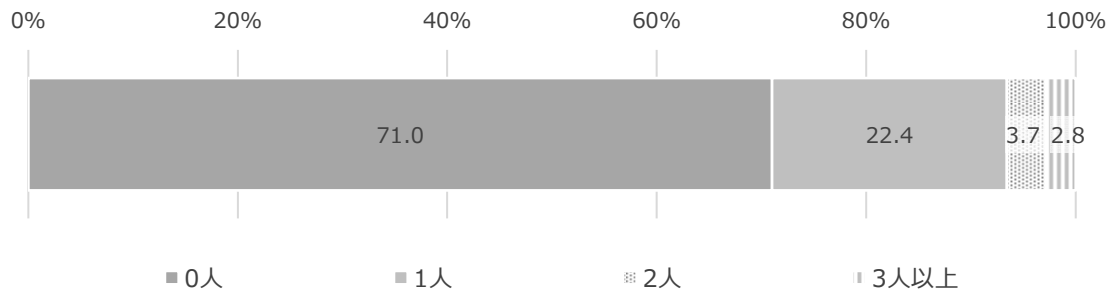
児童虐待相談対応件数別にみると、1,001件以上になると、11人以上が7割を超え、2,001件以上になると、「31人以上」が17.4%であった。



③ 児童心理司 管理職人数

心理司のうち管理職の在籍人数について聞いたところ、「0人」が71.0%（152件）、「1人」が22.4%（48件）、「2人」が3.7%（8件）、「3人以上」が2.8%（6人）であった。

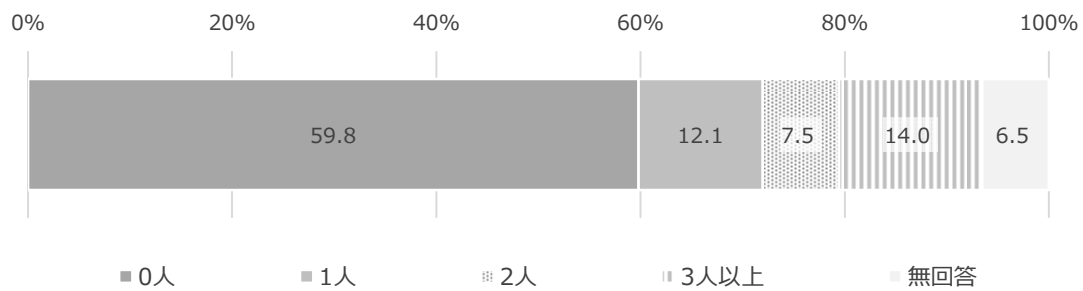
図表 3-8 児童心理司管理職人数(n=214)(数値回答)



④ 児童心理司 会計年度任用職員人数

心理司のうち会計年度任用職員の在籍人数について聞いたところ、「0人」が59.8%（128件）、「1人」が12.1%（26件）、「2人」が7.5%（16人）、「3人以上」が14.0%（30件）であった。

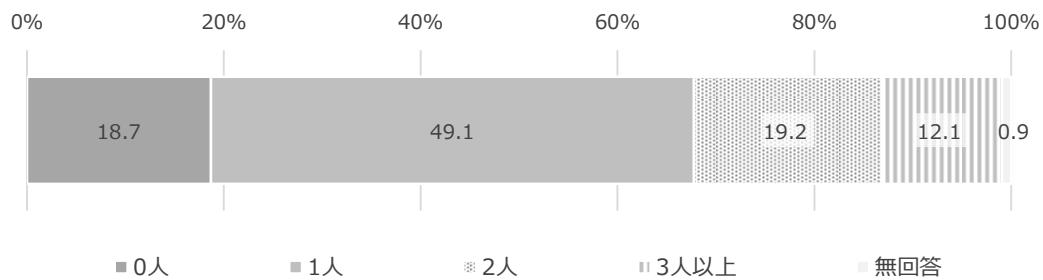
図表 3-9 児童心理司会計年度任用職員人数(n=214)(数値回答)



⑤ 児童心理司 SV 人数

心理司SVの在籍人数について聞いたところ、「0人」が18.7%（40件）、「1人」が49.1%（105件）、「2人」が19.2%（41件）、「3人以上」が12.1%（26人）であった。

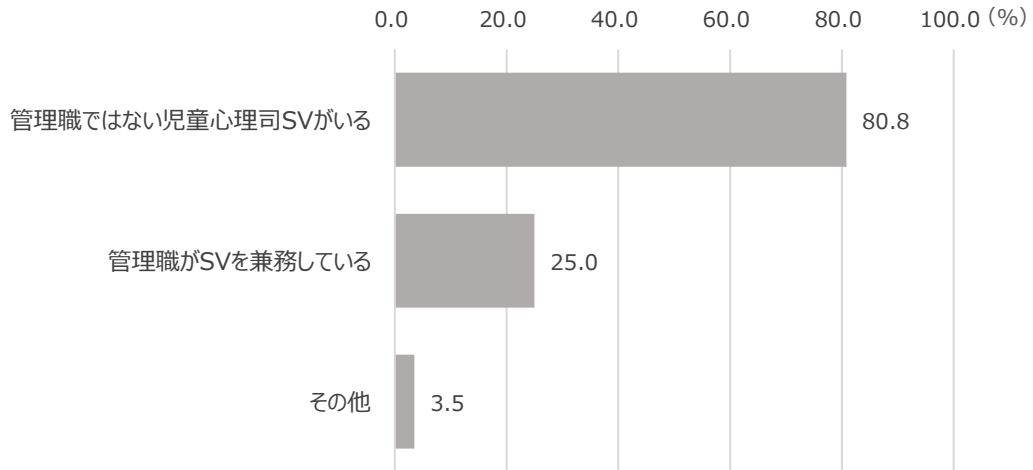
図表 3-10 児童心理司 SV 人数(n=214)(数値回答)



(5) 問 4.児童心理司 SV の配置状況

心理司 SV が 1 人以上いる児童相談所に、心理司 SV の配置状況について聞いたところ、「管理職ではない児童心理司 SV がいる」が 80.8%（139 件）、「管理職が SV を兼務している」が 25.0%（43 件）、「その他」が 3.5%（6 件）であった。

図表 3-11 児童心理司 SV の状況(n=172)(複数回答)



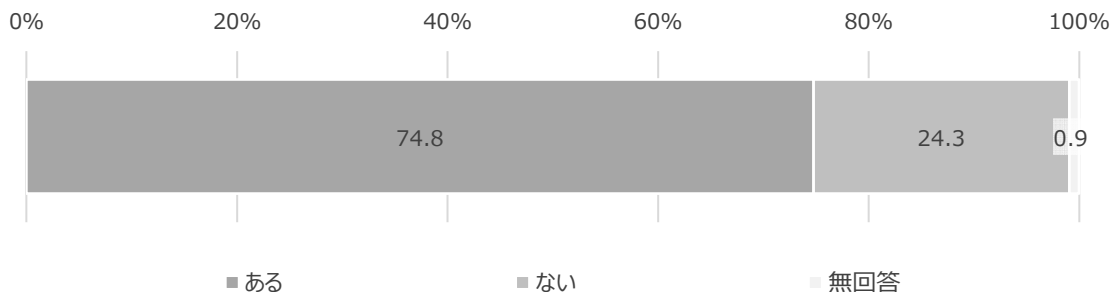
【「その他」の主な内容】

- 他課に配置
- 心理の係長が実質的に SV の立場となっている
- SVとして登録している 2 名のほか、班長（係長級）2 名が SV を担っている

(6) 問 5.児童心理司から児童福祉司への人事異動の有無

心理司として働く職員から福祉司への人事異動があるか聞いたところ、「ある」が 74.8%（160 件）、「ない」が 24.3%（52 件）であった。

図表 3-12 児童心理司から児童福祉司への人事異動有無(n=214)(単一回答)



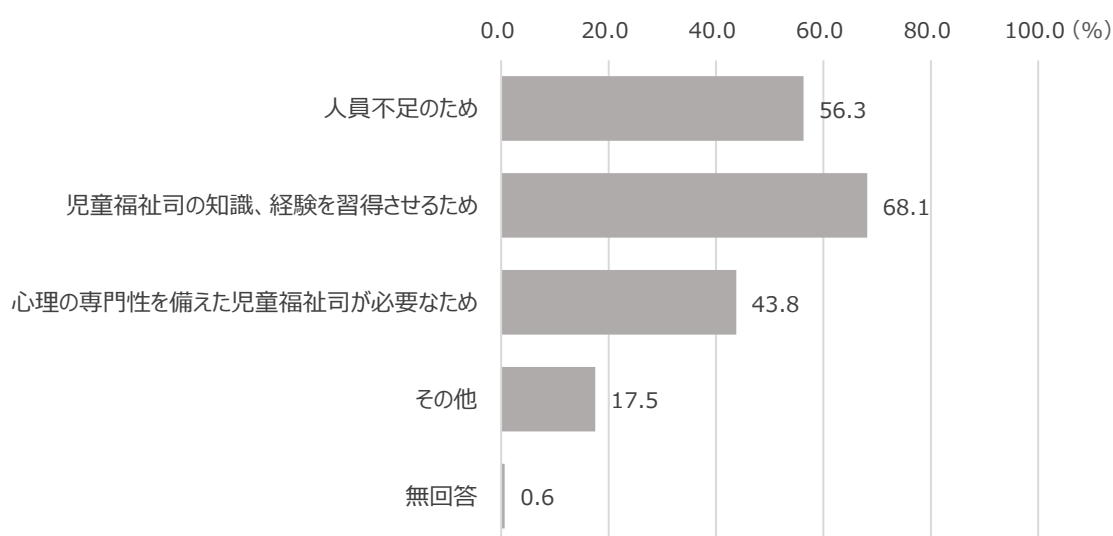
(7) 問 6.児童福祉司への人事異動を行う理由

問 5 で「ある」と回答した場合、福祉司への人事異動を行っている理由は何だと思いか聞いたところ、「児童福祉司の知識、経験を習得させるため」が 68.1%（109 件）と最も多く、次いで「人員不足のため」が 56.3%（90 件）、「心理の専門性を備えた児童福祉司が必要なため」が 43.8%（70 件）であった。

児童虐待相談対応件数別にみると、1,000 件未満では、「児童福祉司の知識、経験を習得させるため」の割合が 7 割を超え、1,000 件以上に比べて高くなっている。

到達目標の有無別にみると、到達目標がない場合、いずれの理由も到達目標がある場合に比べて、割合が高くなっているが、特に「人員不足のため」では、到達目標がある場合では、約 4 割であるのに対して、ない場合は 7 割を超えている。

図表 3-13 児童福祉司への人事異動を行う理由(n=160)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

- 心理司採用ではなく、福祉行政としての採用であり、ジョブローテーションを県として行っているため
- 管理職へのステップアップのため
- 福祉司として課長に就任する必要があり、職階ポジションとの兼ね合いのため
- 本人の適性、本人の希望
- 里親専任担当として
- 人材育成のため

図表 3-14 児童虐待相談対応件数別 児童福祉司への人事異動を行う理由(n=160)(複数回答)

	人員不足のため	児童福祉司の知識、経験を習得させるため	心理の専門性を備えた児童福祉司が必要なため	その他	無回答
全体(n=160)	56.3	68.1	43.8	17.5	0.6
500件以下(n=63)	61.9	76.2	47.6	6.3	0.0
501～1,000件(n=48)	58.3	85.4	43.8	10.4	2.1
1,001～1,500件(n=21)	52.4	42.9	38.1	38.1	0.0
1,501～2,000件(n=11)	45.5	45.5	27.3	36.4	0.0
2,001件以上(n=17)	41.2	35.3	47.1	41.2	0.0

図表 3-15 到達目標有無別 児童福祉司への人事異動を行う理由(n=160)(複数回答)

	人員不足のため	児童福祉司の知識、経験を習得させるため	心理の専門性を備えた児童福祉司が必要なため	その他	無回答
全体(n=160)	56.3	68.1	43.8	17.5	0.6
到達目標がある(n=68)	41.2	63.2	35.3	23.5	0.0
到達目標はない(n=74)	74.3	68.9	50.0	12.2	1.4

2. 児童相談所における児童心理司の担当ケース等について

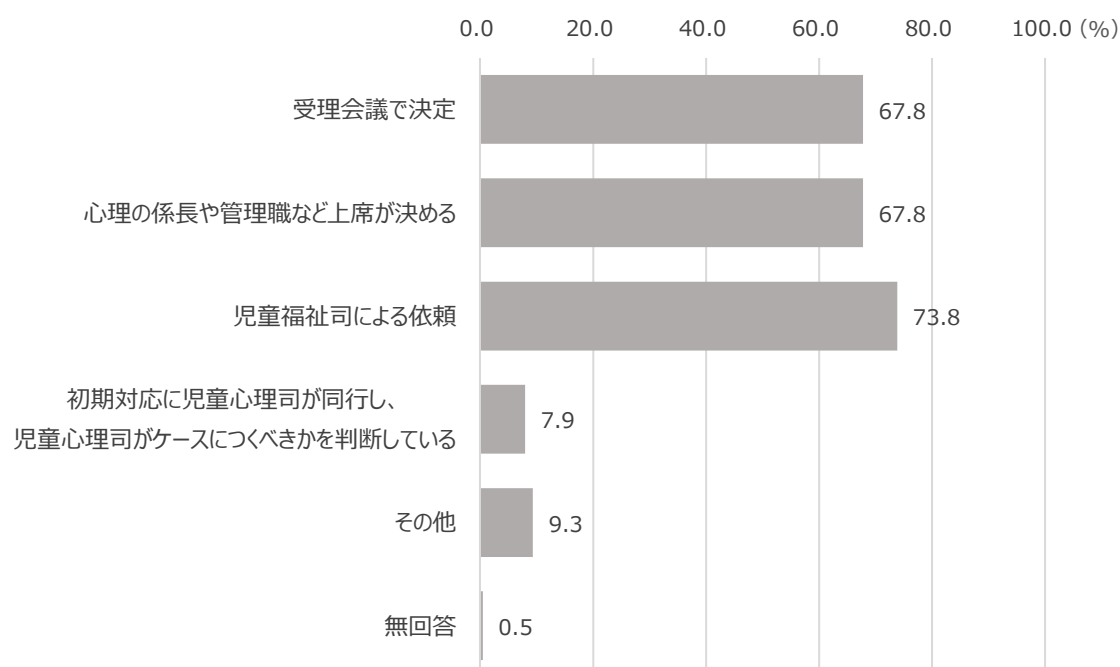
(1) 問 7.児童心理司が担当するケースの決定方法

あらかじめ心理司がつくと決まっている種別のケースのほか心理司が担当するケースについて児童相談所でどのように決めているか聞いたところ、「児童福祉司による依頼」が 73.8%（158 件）と最も多く、次いで「受理会議で決定」「心理の係長や管理職など上席が決める」がともに 67.8%（145 件）であった。

SV の配置状況別にみると、「専任の SV がいる」「専任ではない SV のみいる」では、「心理の係長や管理職など上席が決める」「児童福祉司による依頼」の割合が「SV はいない」に比べて高く、一方「受理会議で決定」の割合は、「専任の SV がいる」「専任ではない SV のみいる」に比べて、「SV はいない」で高くなっている。

到達目標の有無別にみると、到達目標がある場合、「受理会議で決定」の割合が、到達目標がない場合、「心理の係長や管理職など上席が決める」の割合が、それぞれに比べ高くなっている。

図表 3-16 児童心理司担当ケース決定方法(n=214)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

(そのほかの会議)

- 援助方針会議で決定
- 進行管理会議
- 進行管理会議、またはアセスメント会議で決定

- 緊急受理会議

(決まった体制がある)

- 基本的には地区担当制
- 原則、心理司と福祉司 2 名対応とする
- 原則全ケース心理司がつく
- 入所措置ケースは全児童担当心理司がつく

(それ以外)

- 心理司による依頼（きょうだいケース、保護者担当 など）
- 必要に応じて検討

図表 3-17 SV 配置状況別 児童心理司担当ケース決定方法(n=214)(複数回答)

	受理会議で 決定	心理の係長 や管理職など 上席が決める	児童福祉司 による依頼	初期対応に児童 心理司が同行し、 児童心理司が ケースにつくべきか を判断している	その他	無回答
全体(n=214)	67.8	67.8	73.8	7.9	9.3	0.5
専任のSVがいる(n=139)	66.9	68.3	74.8	8.6	10.8	0.7
専任ではないSVのみいる(n=33)	63.6	72.7	75.8	3.0	6.1	0.0
SVはいない(n=42)	73.8	61.9	69.0	9.5	7.1	0.0

図表 3-18 到達目標有無別 児童心理司担当ケース決定方法(n=214)(複数回答)

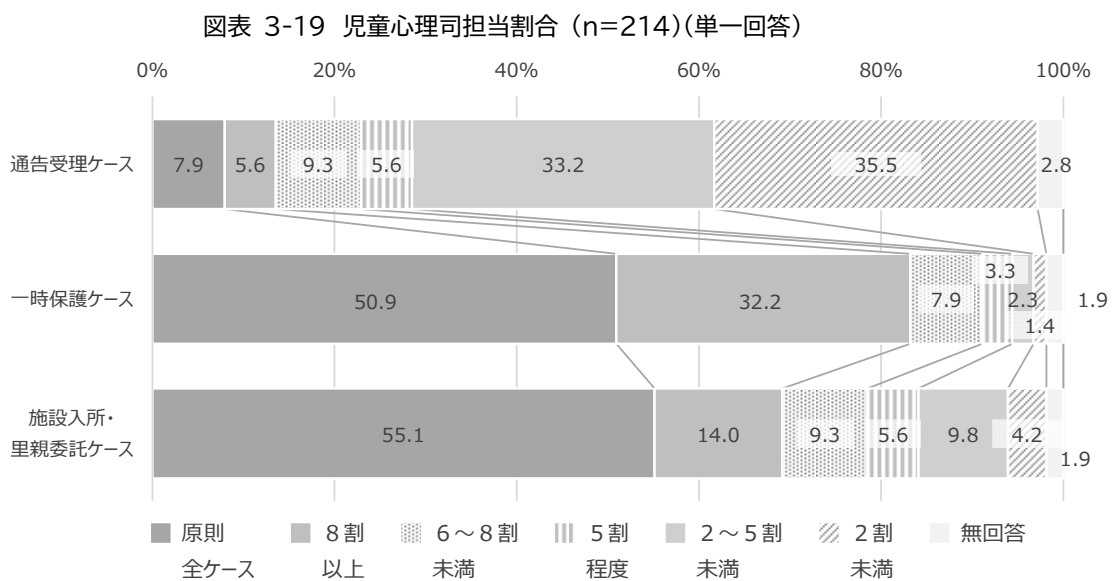
	受理会議で 決定	心理の係長や 管理職など上 席が決める	児童福祉司 による依頼	初期対応に児童 心理司が同行し、 児童心理司がケー スにつくべきかを判 断している	その他	無回答
全体(n=214)	67.8	67.8	73.8	7.9	9.3	0.5
到達目標がある(n=90)	72.2	60.0	73.3	5.6	12.2	1.1
到達目標はない(n=103)	64.1	72.8	72.8	6.8	7.8	0.0

(2) 問 8.児童心理司が担当するケースの割合

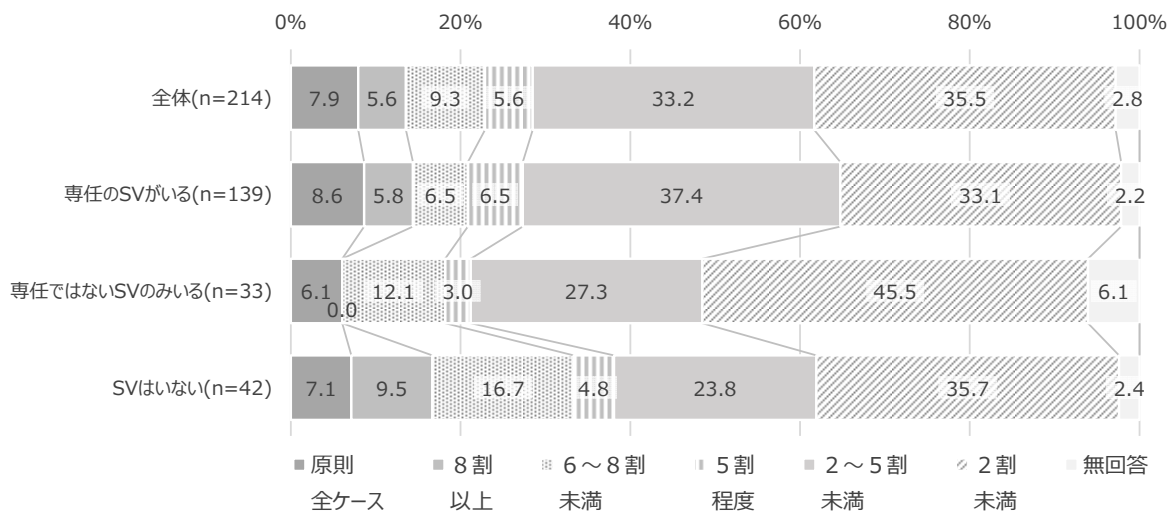
通告受理、一時保護、施設入所・里親委託の各ケースについて心理司が担当するケースが全体の何割程度か聞いたところ、通告受理ケースについては「2割未満」が35.5%（76件）、「2～5割未満」が33.2%（71件）、「6～8割未満」が9.3%（20件）であった。SVの配置状況別にみると、SVがいる場合、5割未満が7割を超えており、特に「専任ではないSVのみいる」では、「2割未満」が4割を超えている。

一時保護ケースについては、「原則全ケース」が50.9%（109件）と最も多く、次いで「8割以上」が32.2%（69件）、「6～8割未満」が7.9%（17件）であった。SVの配置状況別にみると、「専任のSVがいる」場合、「専任ではないSVのみいる」「SVはいない」に比べ、「原則全ケース」の割合が高くなっている。

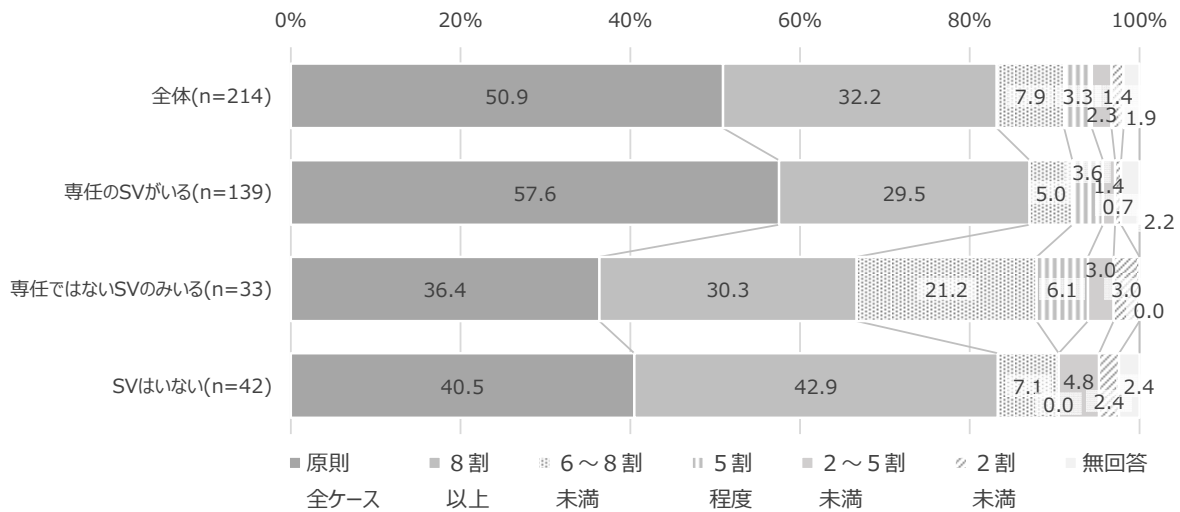
施設入所・里親委託ケースについては、「原則全ケース」が55.1%（118件）と最も多く、次いで「8割以上」が14.0%（30件）、「2～5割未満」が9.8%（21件）であった。SVの配置状況別にみると、SVがいる場合、「原則全ケース」の割合が5割を超え、「SVはいない」に比べ、高くなっている。



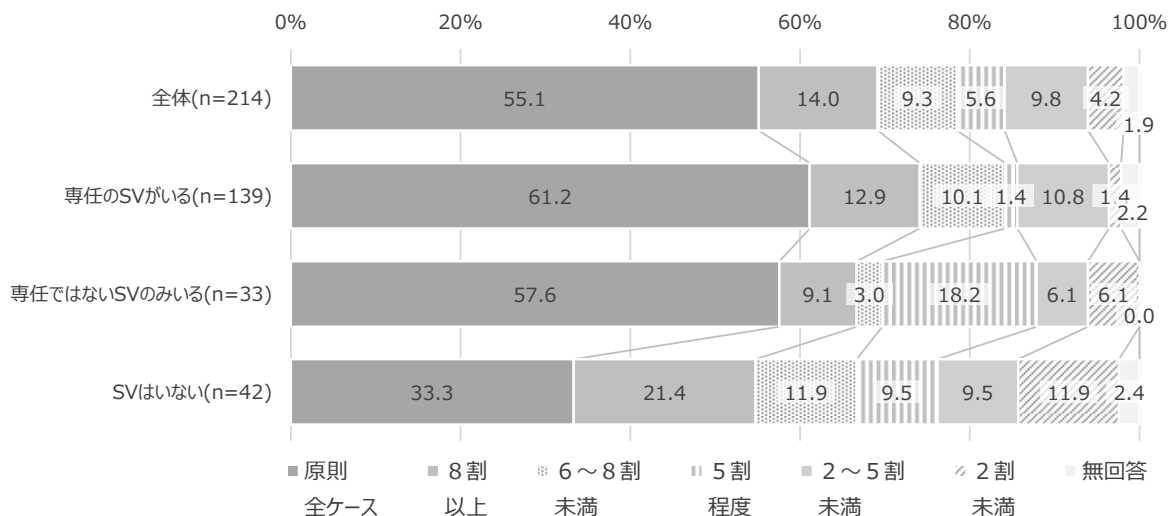
図表 3-20 SV 配置状況別 児童心理司担当割合 ①通告受理ケース (n=214)(単一回答)



図表 3-21 SV 配置状況別 児童心理司担当割合 ②一時保護ケース (n=214)(単一回答)



図表 3-22 SV 配置状況別 児童心理司担当割合 ③施設入所・里親委託ケース (n=214)(単一回答)

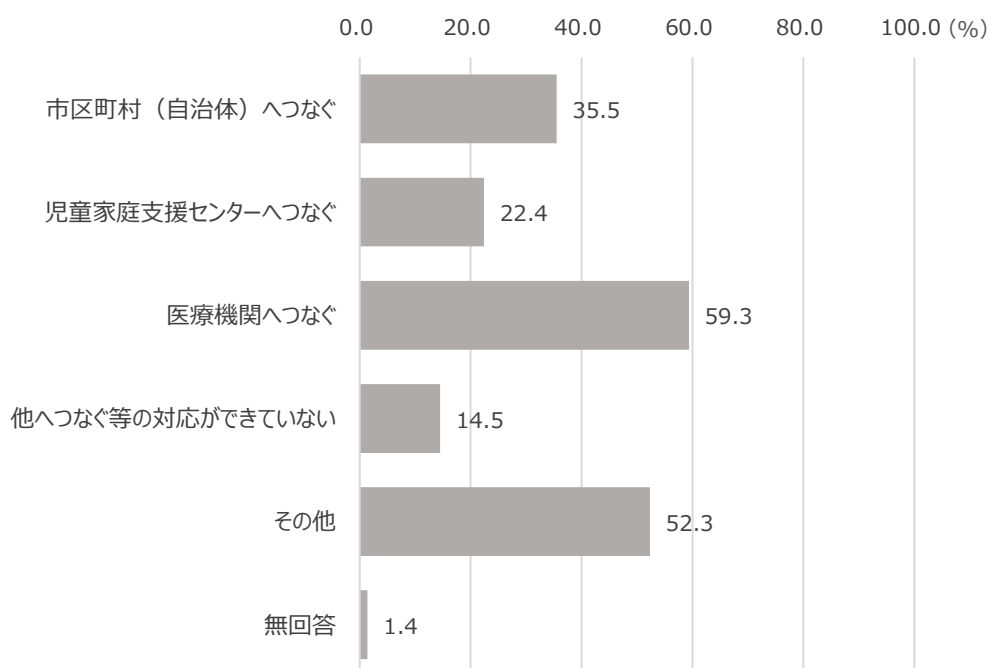


(3) 問 9.児童心理司がかかわることができない、心理職のかかわりが必要なケースの対応

本来心理司がかかわるべきケースであるもののかかわれず心理職のかかわりが必要だと思うケースについて主になどどのような対応をとっているか聞いたところ、「医療機関へつなぐ」が59.3%（127件）と最も多く、次いで「市区町村（自治体）へつなぐ」が35.5%（76件）、「児童家庭支援センターへつなぐ」が22.4%（48件）であった。

SVの配置状況別にみると、「専任のSVがいる」では、「市区町村（自治体）へつなぐ」「医療機関へつなぐ」の割合が他に比べ高くなっている。一方で、「SVはいない」においては、「児童家庭支援センターへつなぐ」の割合が他に比べ高くなっている。

図表 3-23 児童心理司がかかわることができない、心理職のかかわりが必要なケースの対応(n=214)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

（児童心理司が対応）

- 原則、全ケース心理司が担当する
- 必要なケースには心理職を配置している
- 必ず一度はかかわり、その後の対応について検討する

（選択肢以外の関係機関へつないでいる）

<教育関係の機関等>

- SC やSSW など
- 教育委員会など他の相談機関
- 教育相談所、少年センター等

<施設、里親関係機関等>

- 施設の心理士へつなぐ
- 施設心理療法専門員等につなぐ
- フォスタリング機関
- 里親支援機関へつなぐ

<その他の関係機関>

- 警察関連機関の相談部門
- 法務少年支援センターと連携
- 地域の相談支援機関
- 中核地域支援センターや NPO 法人などの地域資源に繋ぐ
- 市要保護児童対策地域協議会（要対協）と一体なので、要対協部門心理とも連携しながらだが、基本必要なケースには心理職がかかわるようにしている
- 発達障がい者支援センター、療育教室、児童発達支援事業所等

（関係機関等へつなげていない）

- 福祉司が対応
- 心理職の助言等を受けながら福祉司等が対応する
- 必要な場合は児童相談所で担当
- つなぎ先として対応できる機関が管内にない

図表 3-24 SV 配置状況別 心理職かわり要ケースの対応(n=214)(複数回答)

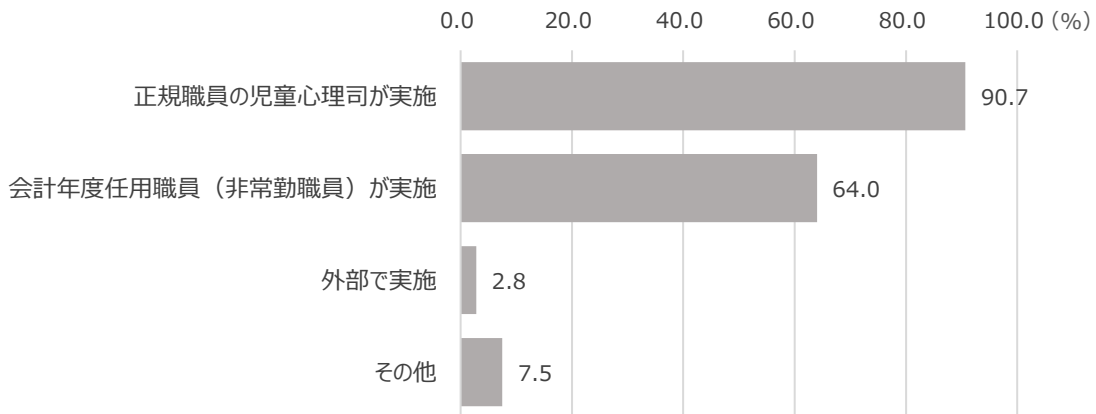
	市区町村 (自治体) へつなぐ	児童家庭支 援センターへ つなぐ	医療機関へ つなぐ	他へつなぐ等 の対応ができ ていない	その他	無回答
全体(n=214)	35.5	22.4	59.3	14.5	52.3	1.4
専任のSVがいる(n=139)	40.3	20.9	62.6	12.9	55.4	1.4
専任ではないSVのみいる(n=33)	27.3	21.2	54.5	15.2	51.5	3.0
SVはいない(n=42)	26.2	28.6	52.4	19.0	42.9	0.0

3. 児童相談所における児童心理司の役割について

(1) 問 10.療育手帳判定の実施体制

「療育手帳の判定」の基本的な実施体制について聞いたところ、「正規職員の児童心理司が実施」が90.7%（194件）、「会計年度任用職員（非常勤職員）が実施」が64.0%（137件）、「外部で実施」が2.8%（6件）であった。

図表 3-25 療育手帳判定の実施体制(n=214)(複数回答)



【「外部で実施」の場合の主な外部機関】

- 療育センター
- 離島保健所
- 特別支援教育総合センター
- 発達相談支援センター

【「その他」の主な内容】

- 県内他児童相談所の非常勤職員
- 雇上心理判定員
- 謝礼金を支払い、心理判定員に委嘱して実施
- 心理判定補助員が実施
- 心理検査、調査を民間機関に外部委託。その結果をもとに、心理司が書類による判定を実施
- 本来「会計年度任用職員が実施」だが、欠員の為「正規が実施」
- 臨時雇用職員が実施

(2) 問 11.療育手帳判定について、「外部で実施」の理由

問 10 で「外部で実施」と回答した児童相談所に、外部で実施している理由を聞いたところ、以下の主な回答があった。

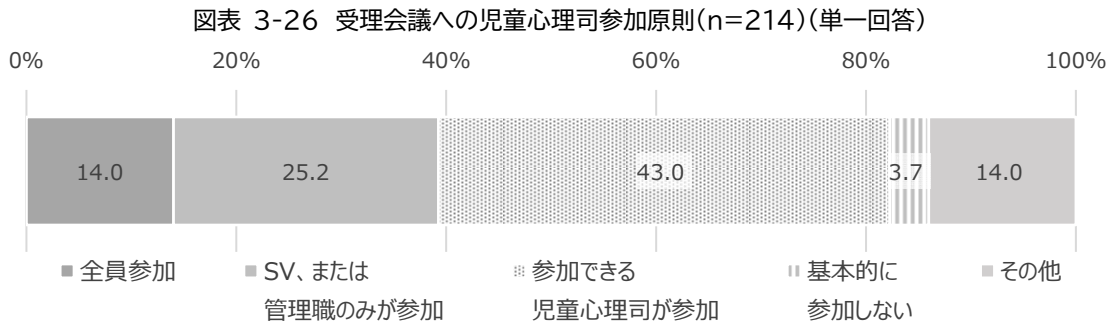
- 療育手帳判定機関は 18 才未満であれば療育センターであるため。児童相談所で実施した（知能）検査結果を判定資料として活用している
- 児童相談所職員が全ケース対面での判定を実施することは業務量的に難しいため。また十分な嘱託医（精神科）の確保も難しいため
- 県では、離島を抱えているため、離島保健所（4ヶ所）に療育手帳（兼務）の判定ができる職員を配置し、身近な地域で判定ができる体制をとっている
- 直近で発達検査・知能検査を行っている場合、相談者の負担を軽減するため及び短期間での利テストとなる学習効果を防ぐため
- 発達相談業務（療育手帳の判定業務を含む）は、発達相談支援センターが担当している

(3) 問 12.会議への児童心理司の参加原則

① 受理会議の原則参加者

受理会議への心理司の原則参加者について聞いたところ、「参加できる児童心理司が参加」が 43.0% (92 件) と最も多く、次いで「SV、または管理職のみが参加」が 25.2% (54 件)、「全員参加」が 14.0% (30 件) であった。

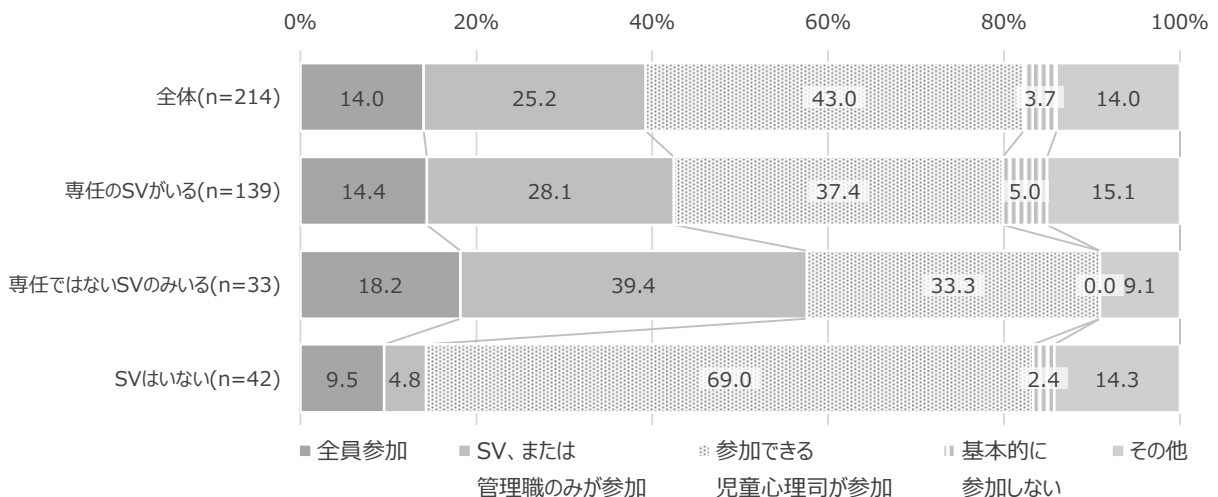
SV の配置状況別にみると、「SV はいない」では、「参加できる児童心理司が参加」の割合が他に比べ高く、7 割近くを占めている。



【「その他」の主な内容】

- SV、管理職、地区担当心理司
- SV は原則参加、地区心理司は可能な限り参加
- 管理職、SV、初期対応心理司
- 課長代理、そのほか心理司
- インテーク担当の心理司が参加
- 地区担当心理司が参加
- 地区担当及び心理司グループリーダー
- 心理の班長が参加
- 受理時に担当が決定していればその CP
- 全員。緊急時は担当 CP
- 全員参加と地区担当のみ参加がある
- 心理司の対応が必要なケースに SV が参加、その他は参加しない
- 福祉司等からの依頼により参加
- 当番制で 1 名
- ケースによって参加の必要性や参加者を判断する

図表 3-27 SV 配置状況別 受理会議への児童心理司参加原則(n=214)(単一回答)

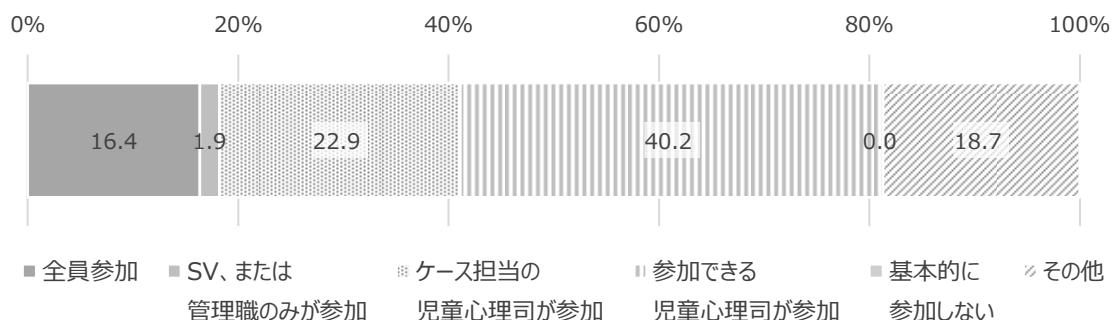


② 援助方針会議への原則参加者

援助方針会議への心理司の原則参加者について聞いたところ、「参加できる児童心理司が参加」が 40.2%（86 件）と最も多く、次いで「ケース担当の児童心理司が参加」が 22.9%（49 件）、「全員参加」が 16.4%（35 件）であった。

SV の配置状況別に見ると、「SV はいない」では、「参加できる児童心理司が参加」の割合が他に比べ高くなっている。

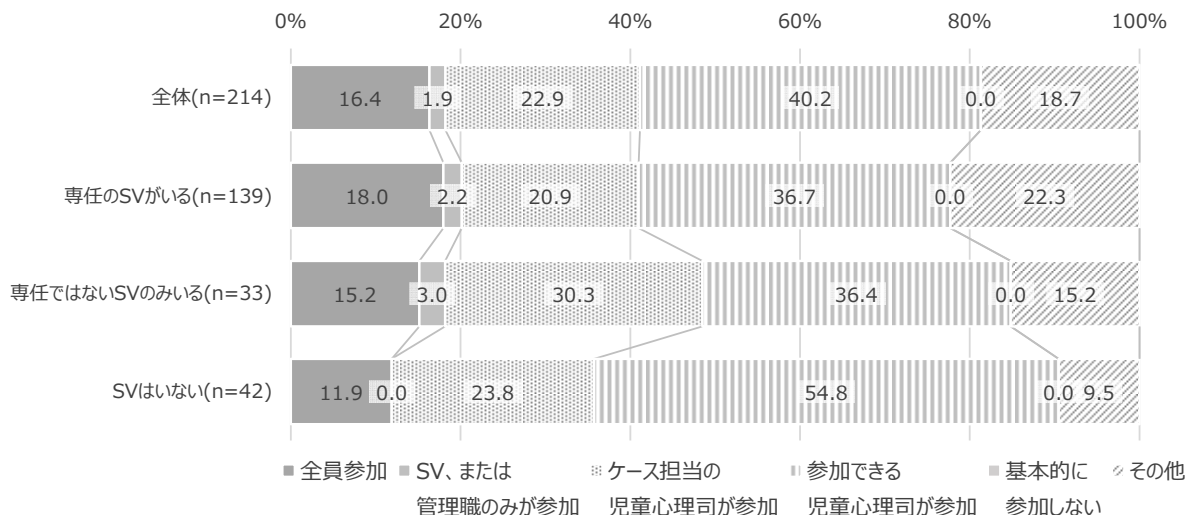
図表 3-28 援助方針会議への児童心理司参加原則(n=214)(単一回答)



【「その他」の主な内容】

- SV、ケース担当心理司、参加できる心理司が参加
- SV、管理職、ケース担当の心理司
- SV、管理職、地区担当心理司
- SV は常に参加、SV 以外の心理司は担当ケースに係る会議のみ参加
- SV 以上は通して参加、その他は担当地区の発表時のみ
- ケース担当心理司と必要な場合は心理 SV が参加
- SV または管理職のみが参加、受理判定、援助方針会議を兼ねた定例会議（週 1 回）に全員参加
- 一時保護ケースについては原則全心理司が参加。在宅ケースは SV 及び担当心理司が参加。参加できない場合は、担当心理司のコメントを SV が報告
- 全員。緊急時は担当 CP
- 全員参加と地区担当のみ参加がある
- 地区担当及び心理司グループリーダー
- 班長とケース担当が参加
- 当番制で 1 名に加え、ケース担当が参加

図表 3-29 SV 配置状況別 援助方針会議への児童心理司参加原則(n=214)(単一回答)

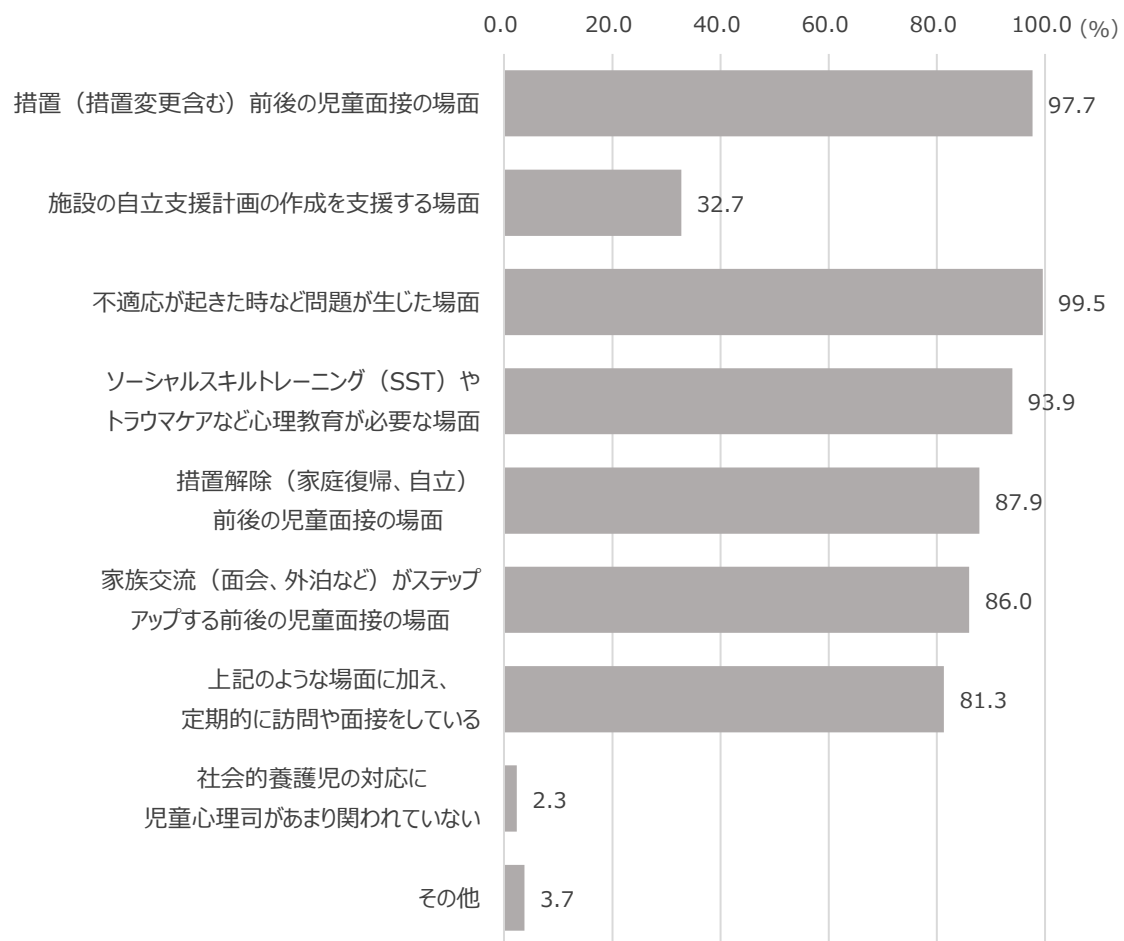


(4) 問 13.社会的養護児への対応で児童心理司がかかわる場面

心理司が担当しているケースについて社会的養護児（施設入所児、里親委託児）への対応で心理司がかかわっている場面を聞いたところ、「不適応が起きた時など問題が生じた場面」が 99.5%（213 件）、「措置（措置変更含む）前後の児童面接の場面」が 97.7%（209 件）、「ソーシャルスキルトレーニング（SST）やトラウマケアなど心理教育が必要な場面」が 93.9%（201 件）であった。一方、「施設の自立支援計画の作成を支援する場面」は 32.7%であった。

SV の配置状況別にみると、SV がいる場合、「施設の自立支援計画の作成を支援する場面」の割合が「SV はいない」に比べ高くなっている。また、「専任の SV がいる」では、「上記のような場面に加え、定期的に訪問や面接をしている」の割合が、「SV はいない」「専任ではない SV のみいる」に比べ高くなっている。

図表 3-30 社会的養護児への対応で児童心理司がかかわる場面(n=214)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

- 施設心理職への SV
- ライフストーリーワークの実施期間
- 発達検査等の実施
- 就学や進学など成長の節目に、再判定の依頼があったとき
- 長年心理司のかかわりがなく経過し、18 歳達年前後にトラブルが起きるケースが多くなってきており、意識的に定期的な訪問や面接を行うようになってきたが、まだ全ケースではない

図表 3-31 SV 配置状況別 社会的養護児への対応で児童心理司がかかわる場面(n=214)(複数回答)

	措置（措置変更含む）前後の児童面接の場面	施設の自立支援計画の作成を支援する場面	不適応が起きた時など問題が生じた場面	ソーシャルスキルトレーニング（SST）やトラウマケアなど心理教育が必要な場面	措置解除（家庭復帰、自立）前後の児童面接の場面	家族交流（面会、外泊など）がステップアップする前後の児童面接の場面	上記のような場面に加え、定期的に訪問や面接をしている	社会的養護児の対応に児童心理司があまり関わっていない	その他
全体(n=214)	97.7	32.7	99.5	93.9	87.9	86.0	81.3	2.3	3.7
専任のSVがいる(n=139)	98.6	33.1	99.3	95.0	89.2	88.5	85.6	2.9	5.0
専任ではないSVのみいる(n=33)	93.9	39.4	100.0	97.0	81.8	78.8	75.8	3.0	3.0
SVはいない(n=42)	97.6	26.2	100.0	88.1	88.1	83.3	71.4	0.0	0.0

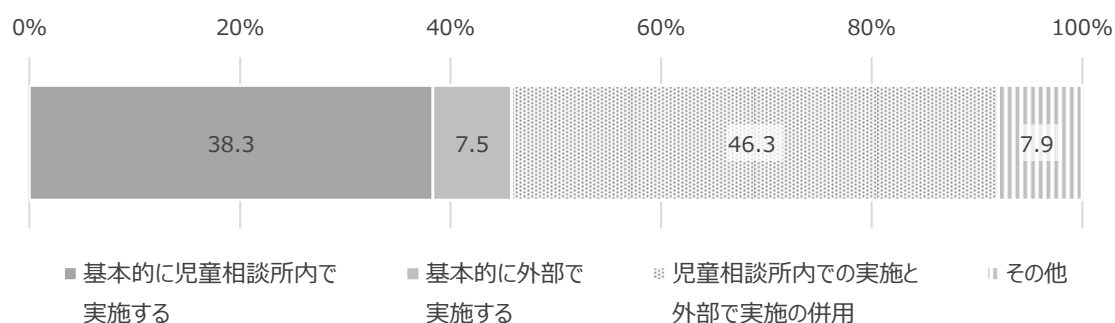
(5) 問 14.こどもへのトラウマケアの実施における基本的方針

こどもへのトラウマケア実施についての基本的な方針を聞いたところ、「児童相談所内での実施と外部で実施の併用」が 46.3%（99 件）と最も多く、次いで「基本的に児童相談所内で実施する」が 38.3%（82 件）、「基本的に外部で実施する」が 7.5%（16 件）であった。

SV の配置状況別に見ると、SV がいる場合、「基本的に児童相談所内で実施する」の割合が「SV はいない」に比べて高くなっている。

到達目標の有無別に見ると、到達目標がある場合、「基本的に児童相談所内で実施する」の割合が到達目標がない場合に比べて高くなっている。

図表 3-32 トラウマケア実施の基本的方針(n=214)(単一回答)



【「基本的に外部で実施」の場合の主な外部機関】

(医療機関)

- 医療機関
- 児童精神科
- 専門の精神科医院等

(施設等)

- 施設
- 児童心理治療施設
- 施設心理士
- 施設の心理療法専門員

(決まっていない)

- 決まったところはない

【「児童相談所内での実施と外部で実施の併用」の場合の外部機関】

（医療機関）

- 医療機関、病院
- 児童精神科医療機関
- 精神科医療機関
- 精神医療センター

（施設等）

- 施設、入所施設
- 児童養護施設
- 児童心理治療施設
- 児童自立支援施設
- 措置先施設の心理士

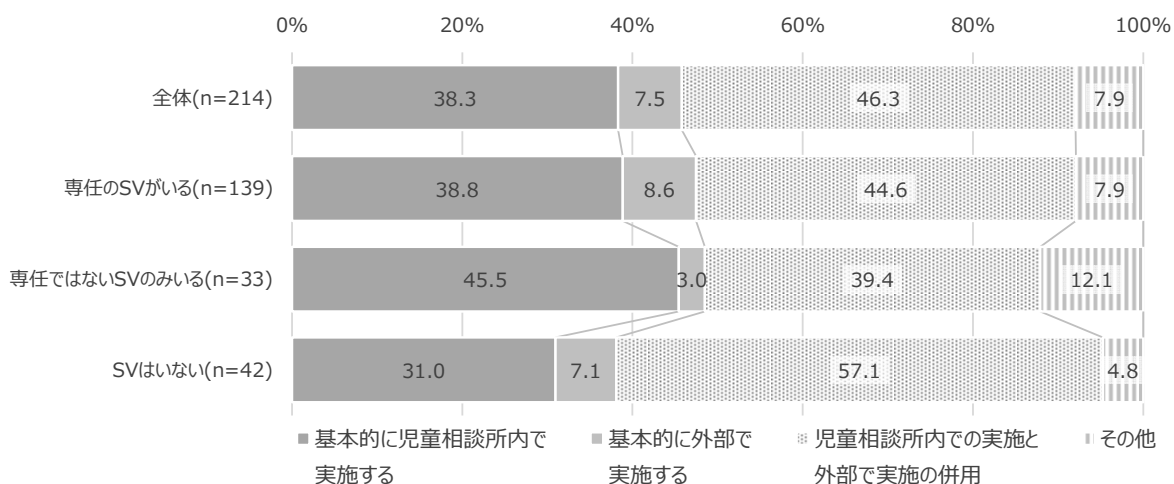
（その他）

- 児童家庭支援センター
- こころのケアセンター
- 学校

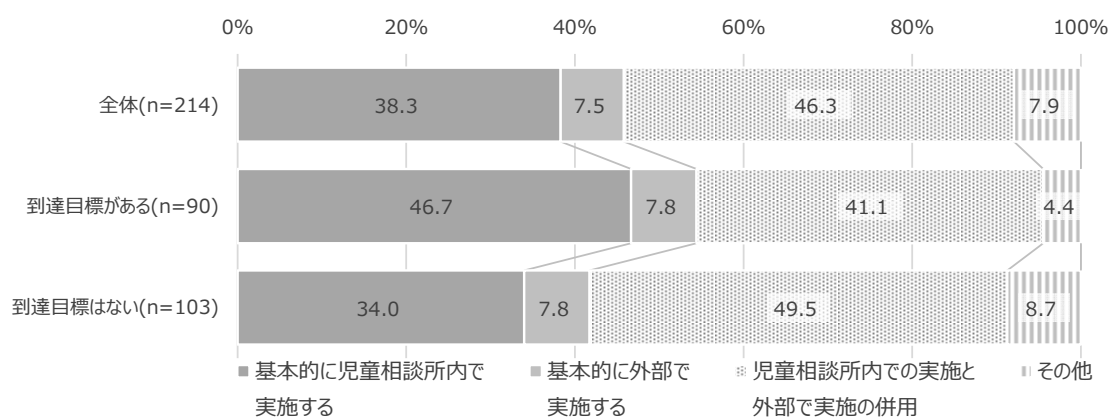
【「その他」の主な内容】

- ケースごとに検討
- 児童福祉センターの医療機関と連携
- 特に方針を決めていない

図表 3-33 SV 配置状況別 ト라우マケア実施の基本的方針(n=214)(単一回答)



図表 3-34 到達目標有無別 ト라우マケア実施の基本的方針(n=214)(単一回答)



(6) 問 15.トラウマケア方針の理由

こどもへのトラウマケア実施について問 14 の方針にしている理由を聞いたところ、主に以下の回答があった。

【「基本的に児童相談所で実施」の主な理由】

(社会資源の状況による理由)

- 外部に利用できる資源が少ない
- 他にトラウマ治療を提供できる社会資源がほとんどなく、あっても有料で利用できない家庭が多く、治療機関に連れて行くことさえできない親も多いため

(児童相談所内の方針による理由)

<こどもとの関係性や早期対応のため>

- 外部医療機関でまれにトラウマ治療を実施するケースもあるが、基本的には担当心理司がこどもと慎重に関係を形成する中で、心理アセスメントと心理支援を一貫性をもって継続的に行うことがこどもの安心感、安全性を維持していくうえで大事であるため
- こどものニーズが必ずしもあるわけではなく、専門機関につながるまでに時間を要することをふまえると、こどもの状態像に合わせた心理教育等を実施する方が現状に即しているため
- 早期の心理教育や心理ケアが必要な場面が多いため
- 児童相談所の心理司がトラウマケアの実施をすることでケースの方針を定めたりすることがタイムリーにできることやこどもとの関係性を重視しているため。またトラウマケアの対応について各自研修を受講しているため
- アセスメントやケアの進捗が処遇と直結しているため

<積極的に所内で実施する方針のため>

- 虐待でかかわるこどもは背景に虐待によるトラウマの影響を受けていることがほとんどであるため、心理職として積極的なケアをしていく必要性を認識している。トラウマに関する研修も積極的に実施している
- 当所ではトラウマインフォームドケアのとりくみとして、トラウマアセスメントとトラウマの心理教育を全ケースに実施し、こどもや養育者（保護者や社会的養護）とも共有している。治療レベルでのトラウマケアができる病院がないこともあるが、まず生活の安全感をもてるようにするための環境調整が最優先と考えている
- 当所でアセスメントしトラウマケアが必要と判断した場合は当所で実施すべきと考えるため
- 心理司のスキルアップのため

<研修等の実施含め、所内で実施可能な体制があるため>

- グループ研究（県内の CP 有志）でトラウマのことを学んでおり、TIC はやろうと心掛けて研修など積極的にを行い、1 人 1 人が早く（早期的）対応できるようにしているため
- 全所的にトラウマケアに取り組んでおり、一定各担当心理司が対応できる状況にあるため
- 児童相談所の診療所でトラウマケアや治療ができる体制にあり、心理司もトラウマのアセスメントや心理教育ができるよう育成を継続している状況にあるため。入所理由や経過などを児童相談所として把握しており、こどもの負担も軽減でき施設との連絡も図りやすいため、児童相談所での実施が望ましいと考えている
- 先ずは児童相談所職員の PTSD（症状）の理解、アセスメントスキルの向上により、こどもをより深く理解し回復につなげていくというトラウマインフォームドケアの実践を重ねていく試みをしている

<医師、医療機関と連携できる体制があるため>

- 精神科医師が週 3 日勤務しており、医師との連携が図りやすいため
- 中央に診療所が設置されており、専門的なトラウマケアが可能なため
- 嘱託医もしくは主治医の見立てに基づき、無理のない範囲で実施しているため

<その他>

- 児童相談所で必要に応じトラウマインフォームドケアとして心理教育を実施している
- 基本的に個々のケースに合わせてトラウマケアを実施している。ケースによっては措置先の施設心理士に依頼したり、医療機関の受診を案内したりすることもある
- 基本的に児童相談所でトラウマインフォームドケアを実施しているが、より専門的なケアが必要な際は医療機関につないでいる
- じっくり取り扱うことは時間的に難しいので、一時保護中に T I C を実施するようにしている

【「基本的に外部で実施」の主な理由】

主な外部機関	基本的に外部で実施している主な理由
医療機関	<p>(児童相談所内の体制等のため)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 心理司の配置が充分ではない ● トラウマケアを実施できるスキルの蓄積がない ● トラウマケアについて専門知識を習得している職員が少ない ● 心理司にトラウマケアのスキルが不足しており、スキルを身につける場も限られている ● 常勤の医師が不在なため ● トラウマケアの必要性は感じているものの、十分に実施できる体制（専門的な知識、時間の確保など）にないため、専門の医療機関につなぐ <p>(児童相談所内の方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 児童相談所で実施できるのはこどもへの心理教育までと考えており、トラウマ治療は専門の病院でと考えている ● こどもに必要なケアの程度、ケアが継続しやすい機関であることなど、状況に応じて対応するため
施設（施設心理士含む）	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手心理司の割合（3年以下）が半数以上を占めており、トラウマケアにかかる余裕がない。研修体制の不備（予算面）により技術面においても不十分である ● 施設心理士により日常的ケアを行っているが、症状が重篤なケースや性的虐待のトラウマケア（TF-CBT）等は心理司が実施することが多いため
複数機関（医療機関と施設等）	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的な知識や経験が必要なため ● 児童相談所は同一の担当が継続してかわることができないため ● こどもに必要なケアの程度、ケアが継続しやすい機関であることなど、状況に応じて対応するため
決まったところはない	<ul style="list-style-type: none"> ● 現在の心理司の体制では新規ケースのアセスメントをするまでで手一杯になっているところがあり、アセスメント後のトラウマケアには取り組めていない

【「児童相談所内での実施と外部で実施の併用」の主な理由】

主な外部機関	児童相談所内での実施と外部で実施を併用している主な理由
医療機関	<p>(専門性の高い治療を受けるため)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 児童相談所ではカウンセリングやプレイセラピー、性被害児への心理教育などを行い、面接を通じてトラウマケアを行うようにしているが、精神症状や行動化が激しいケースについては、薬物療法や入院治療などを併用することが効果的な場合が多いため ● トラウマが精神症状として現れている場合は医療機関による治療が必要であると考えている。トラウマによる影響のうち、自己肯定感の低下や対人関係の問題、性化行動などについては、児童相談所の心理司がセラピーや CBT、心理教育などを行っている。それらは医療機関を含め、児童相談所以外にできる機関がないため ● 心理教育などは児童相談所でもできるが、TF-CBT など専門性が高いものになると県としての研修体制などはなく、他の業務などもあり実施は困難なことから医療機関を受診することになる ● トラウマインフォームドケアについては児童相談所心理司で可。精神科的なトラウマ治療については、医療機関で可 <p>(ケースに応じた対応)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● こどもの状態に応じてトラウマケアの内容は異なり、アセスメントと併行して実施できる児童相談所を主としつつ、医療機関の協力が必要な場合もあるため ● こどもの病態のレベル、措置先の利用可能な資源や児童相談所職員により可能な面接頻度等物理的な事情等に応じて、個別に検討しているため

	<ul style="list-style-type: none"> ● ケースにより柔軟な対応が必要なため（実施しやすい機関が行う） （児童相談所内の体制等の問題） ● 業務過多及び人材不足により児童相談所内だけでは間に合わないため ● 児童相談所のみでは、人員体制的（頻度面、技術面）に十分なケアが実施できないため ● 医師が常駐しておらず、職員のスキルや SV 体制が不足しているため ● 児童相談所ではトラウマに焦点化した専門的な治療は、技術的にもマンパワー的にも難しい。児童相談所で心理教育やリラクゼーション等の支援をしつつ、より専門的な支援は医療機関につなぐことになるが、児童精神を専門とする医療機関も少ない実態がある <p>（医療機関とのつながり、利用しやすさ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関とつながっている場合は医療を優先している。また、当所の担当地区が広いため地方の医療機関の方が子どもが通いやすいため ● 児童相談所ケースのうちトラウマを抱える子どもは児童精神科に通院している者が多いため、医療機関と連絡し実施している ● 主治医がすでにフォローしているケースは、診断の中でトラウマケアが必要ということであれば医療機関で実施しており、医療機関につながっていないケースは児童相談所で行っていることが多い ● 経過が複雑であったり、症状が重篤で治療を優先したうえでの実施タイミングを図る必要があったりする事例では、医療機関での実施を優先としている
施設	<p>（ケースに応じた対応）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● こどもの生活状況に合わせ、関係機関と連携して実施できるようにするため ● 措置入所している施設の心理職の配置状況や入所児童との関係性等を考慮して、子どもに応じて対応している ● 一時保護中にトラウマに関する心理教育など、ケアの前段階や不安を低減したり、SST 的なかわりを行うケースはあるが、本格的に行うとすれば、支援方針が決定し、安心、安全が確保された環境においてスタートしたほうがよいと考えている。PTSD と診断されるような場合は、医師の診察やカンファレンスも重要と考える <p>（医療機関の不足）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関で主治医の指導の下、トラウマケアが実施できることが望ましいと考えているが、実施できる医療機関が限られている（権限がない、標榜しているところがない）ため <p>（その他）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 子どもと面接する頻度を確保する。施設職員とトラウマインフォームドケアについて共有する機会をもつ ● 措置児童に関しては、児童相談所の援助活動の一部として必要と考えるため
医療機関と施設等	<p>（役割分担）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 援助方針（心理司が適当なもの、施設の心理療法担当職員が適当なもの、医療の支援が必要なもの）によって異なる ● 児童相談所の心理司のみでは十分な頻度を持つことや専門的治療が困難な場合があるため、入所している児童養護施設の心理職と役割分担したり、医療機関の専門的治療につなげることがある ● トラウマケアは専門的な治療技法によるものと、日常の心理的ケアとしての生活療法との両面から行うものである。専門的治療は医療機関及び当センターが、日常のケアは施設、里親が担う <p>（児童相談所内の体制の問題）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 児童相談所で TFCBT など本格的なトラウマケアをするための時間、人材が不足している。心理教育 + α くらいしかできていない

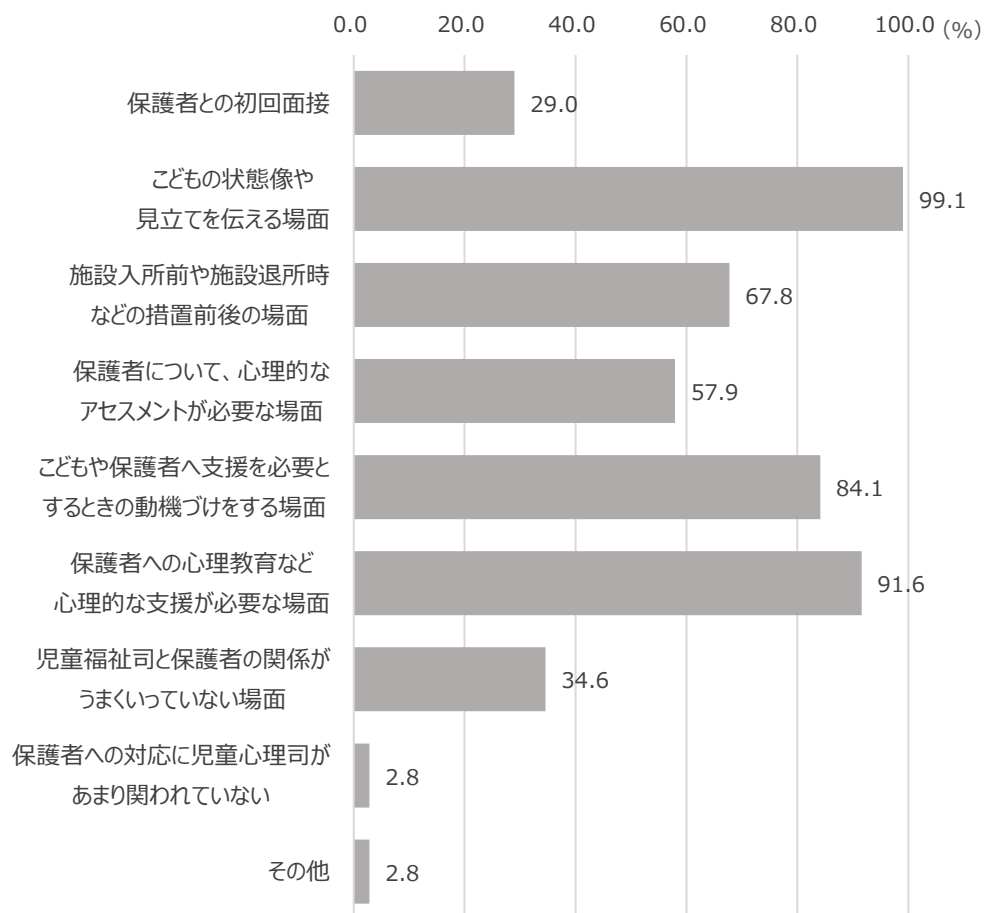
	<ul style="list-style-type: none"> ● ト라우マケアを3段階に分けた場合、児童相談所では1～2次予防に対応するトラウマインフォームドケア、トラウマレスポンスケア（本人や家族、関係機関職員への心理教育や本人のアセスメントなど）を主に行い、2～3次予防にあたるトラウマスペシフィックケアは主に医療機関などに依頼している。これは人員の不足の他、この段階の対象者は医療的ケアを必要としている場合が多いが、児童相談所には常勤の精神科医がないためである <p>（ケースに応じた対応）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● こどもの生活状況に合わせ、関係機関と連携して実施できるようにするため ● 当事者の状況、意向、希望になるべく沿った方法をとる ● 必要なケアを最も効率的、効果的に実施できるように、ケースに応じて選択している <p>（医療機関等の不足）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ト라우マケアで連携できる医師や医療機関が身近にほとんどなく、苦勞している状況。在宅ケースのトラウマケアは児童相談所ではほぼ行っていない。社会的養護児については、医療機関や入所施設と連携して、心理教育やTICなど対応可能な部分のみ実施することがある
医療機関と児童家庭支援センター、医療機関と学校	<ul style="list-style-type: none"> ● 福祉司指導、継続指導終了を見越して、地域での継続的トラウマケアが必要なケースについては、地域資源に引き継ぐ必要があると考えるため ● 人員、設備（プレイルーム等）の関係で所内でやりきれない部分がある。継続性が重要なためケースにとって近いなどの理由で地域資源を活用している ● 保護者の就労などで土曜日、日曜の対応が求められる時は、その対応が行える児童家庭支援センターにつないでいる
児童家庭支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 保護者のアクセスのしやすさ、週休日での相談対応
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 県にはトラウマを専門とする公的機関があり、より専門性の高い治療を受けられる環境にあるため。また本来児童相談所での実施が望ましいと思われるが、CPの知識、経験、力量にも個人差があるため ● ト라우マケアのうち心理教育、アセスメントは、これまでの研修等でスキルも積み上がってきているため、所内で実施している。トラウマケアのうち治療は、スキルと組織体制（余力ある人員配置、医療面でのサポート等）の課題が残っているため、県として試行段階（モデル実施）であり、所内では行っておらず、外部で実施している
外部機関の回答なし	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童相談所内で実施できるとよいが、人員不足のため困難。ただし医療機関においてもトラウマケアを行えるところは多くないため、十分なケアが行われないままのケースも多い ● 虐待ケースで児童相談所が関与すべきケースは児童相談所で実施し、それ以外のケース（災害、いじめ、離別等に伴うトラウマ）は医療での実施を検討すべきと考える ● 全てのケースを児童相談所に対応することはできず、ケースの状況に応じて、医療機関や相談機関を紹介する

(7) 問 16.保護者への対応で児童心理司がかかわっている場面

心理司が担当しているケースにおいて保護者への対応で心理司がかかわっている場面を聞いたところ、「こどもの状態像や見立てを伝える場面」が99.1%（212件）と最も多く、次いで「保護者への心理教育など心理的な支援が必要な場面」が91.6%（196件）、「こどもや保護者へ支援を必要とするときの動機づけをする場面」が84.1%（180件）と続く。

SVの配置状況別にみると、「SVはいない」では、「保護者との初回面接」「保護者について、心理的なアセスメントが必要な場面」の割合が他に比べ高くなっている。

図表 3-35 保護者への対応で児童心理司がかかわる場面(n=214)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

- 措置児や一時保護児童と保護者の意見交換を目的とした親子面会場面
- 初日からほぼ全てペアでかかわっているケースもある。
- 療育手帳判定・発達相談については、保護者との初回面接対応をしている。
- 面前 DV の指導場面
- ケース会議、こどもとの継続面接の親へのフィードバック

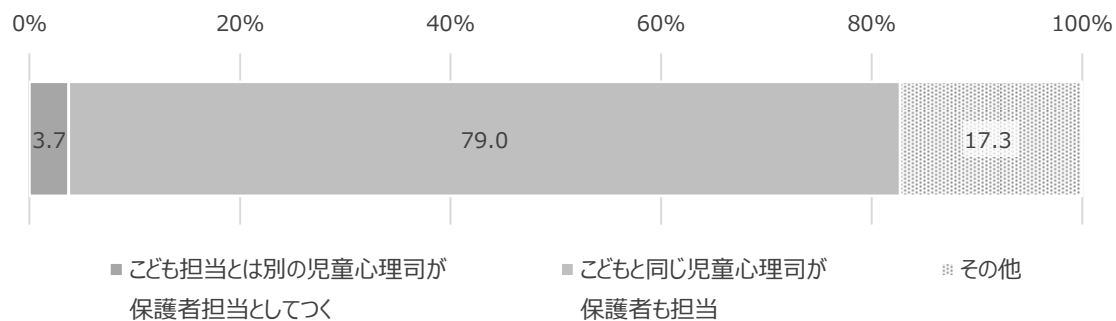
図表 3-36 SV 配置状況別 保護者への対応で児童心理司がかかわる場面(n=214)(複数回答)

	保護者との 初回面接	こどもの状態像や 見立てを伝える 場面	施設入所前や施 設退所時 などの措置前後 の場面	保護者につい て、心理的な アセスメントが必 要な場面	こどもや保護者へ 支援を必要と する動きにつ づける場面	保護者への心理 教育など 心理的な支援が 必要な場面	児童福祉司と保 護者の関係が うまくいっていない 場面	保護者への対応 に児童心理司が あまり関わってい ない	その他
全体(n=214)	29.0	99.1	67.8	57.9	84.1	91.6	34.6	2.8	2.8
専任のSVがいる(n=139)	25.9	98.6	69.1	54.0	83.5	91.4	34.5	2.9	2.2
専任ではないSVのみいる(n=33)	27.3	100.0	57.6	54.5	90.9	90.9	45.5	3.0	6.1
SVはいない(n=42)	40.5	100.0	71.4	73.8	81.0	92.9	26.2	2.4	2.4

(8) 問 17.保護者対応の原則

保護者への対応で心理司がかかわる場面における心理司の担当者の原則を聞いたところ、「こどもと同じ児童心理司が保護者も担当」が 79.0% (169 件)、「こども担当とは別の児童心理司が保護者担当としてつく」が 3.7% (8 件)、「その他」が 17.3% (37 件)であった。

図表 3-37 保護者対応の原則(n=214)(単一回答)



【「その他」の主な内容】

(状況や場面に応じた対応)

- 両方ある。ケースバイケース
- 特段原則は設けていない
- 基本的には CW 対応、保護者面接に同席する際は担当 CP、ペアトレや保護者への心理検査を行う際は別の CP
- 心理検査のフィードバックなどはこども担当心理司、ペアトレなど保護者への心理教育は別の心理司
- こどもと同じ担当者が保護者対応をすることが多いが、保護者への支援を厚くする場合は、保護者担当を別に置くことがある

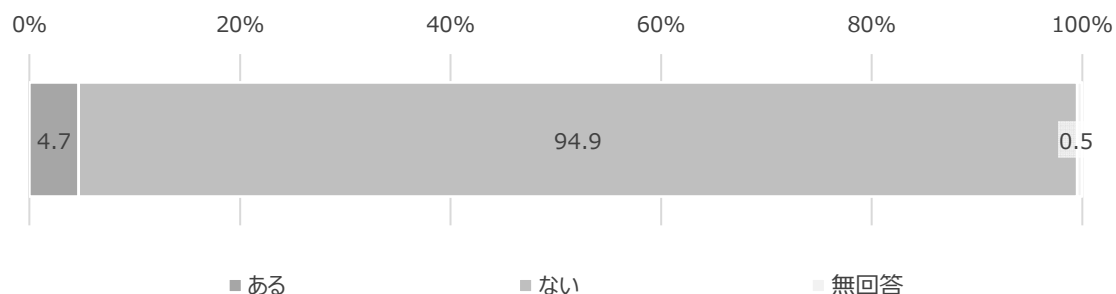
(保護者担当はない)

- 保護者の担当とはならない
- 保護者担当としてはかかわっていない
- 保護者対応は原則福祉司

(9) 問 18.職員のメンタルケアに児童心理司がかかわる仕組みの有無

職員のメンタルケアに心理司がかかわる組織的な仕組みや取組があるか聞いたところ、「ない」が 94.9% (203 件)、「ある」が 4.7% (10 件) であった。

図表 3-38 職員のメンタルケアに児童心理司がかかわる仕組みの有無(n=214)(単一回答)



【「ある」場合の主な具体的内容】

- 心理司によるメンタルヘルスに関する所内での研修
- 一時保護所職員がこどもの対応で疲弊した場合等に、希望者に面談を行う
- 月 1 回のおしゃべり場
- 月 2 回、マインドフルネス実施
- 1 年目の職員と SV が業務の習得状況の把握をするため隔月の頻度で面接をするなかで心身の健康状態を確認している
- 今年度から試行的にメンタルヘルスワーキンググループをたちあげ心理司係長が 2 名参加→ピアグループのファシリテーター等

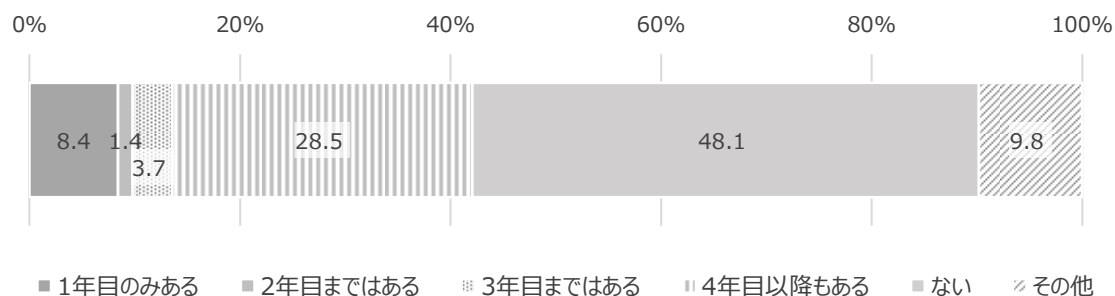
4. 児童相談所における児童心理司の育成について

(1) 問 19.経験年数に応じた児童心理司の到達目標の有無

経験年数に応じた心理司の到達目標があるか聞いたところ、「ない」が 48.1%（103 件）と最も多く、次いで「4 年目以降もある」が 28.5%（61 件）、「1 年目のみある」が 8.4%（18 件）であった。

SV の配置状況別にみると、「専任ではない SV のみいる」では、「1 年目のみある」の割合が他に比べ高くなっている。「SV はいない」では、「4 年目以降もある」の割合が他に比べ高くなっている。

図表 3-39 経験年数に応じた児童心理司の到達目標有無(n=214)(単一回答)



【「その他」の主な内容】

- 期待される状態像で段階付けしており、年数で区切っていない
- 1年目の到達目標は各職場で設定、OJTを実施している

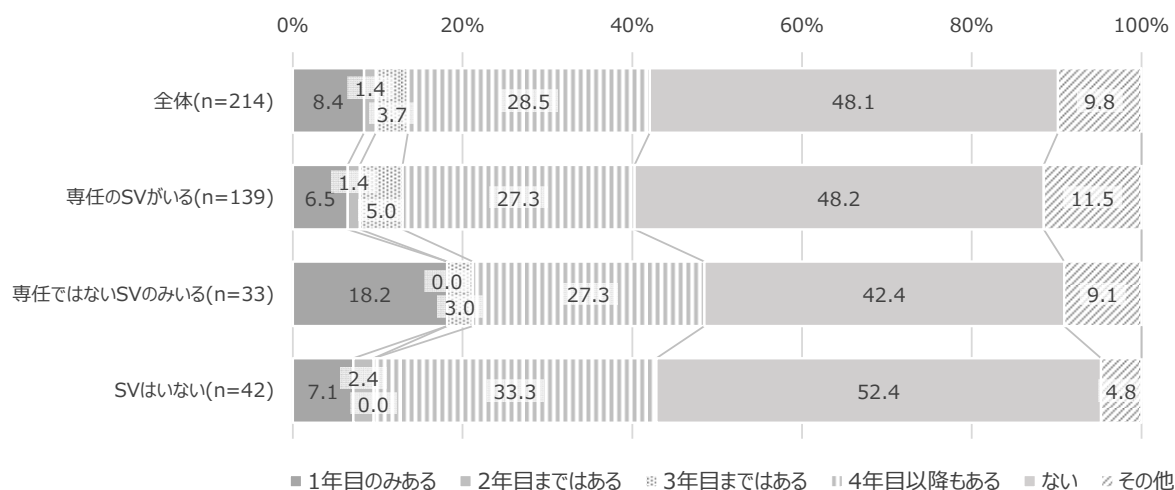
（作成されているが、定着していない）

- 本課が定めた到達目標はあるが、現場に浸透していない
- H24 に作成されたがあまり意識されていない

（現在作成中）

- 作成中
- 研修体系とあわせ、業務分科会で検討中
- 心理司限定でなく心理士としてのキャリアラダーを現在作成中

図表 3-40 SV 配置状況別 経験年数に応じた児童心理司の到達目標有無(n=214)(単一回答)

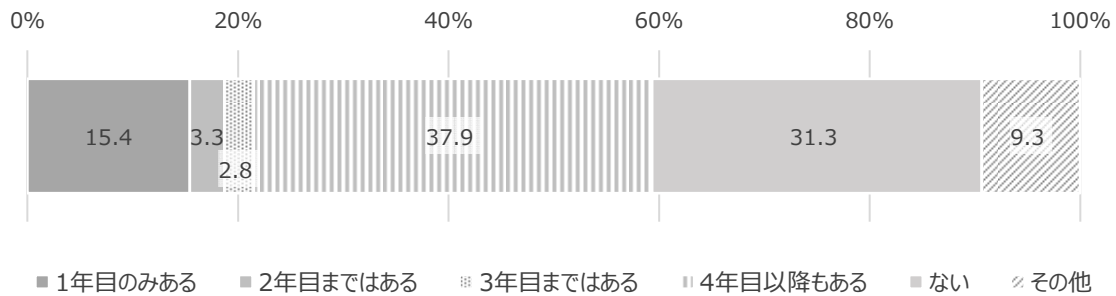


(2) 問 20.経験年数に応じた研修体系の有無

経験年数に応じた研修体系があるか聞いたところ、「4年目以降もある」が37.9%（81件）と最も多く、次いで「ない」が31.3%（67件）、「1年目のみある」が15.4%（33件）であった。

SVの配置状況別にみると、「SVはいない」では、「ない」の割合が他に比べて高く、「専任ではないSVのみいる」では、他に比べて、「2年目までである」の割合が高く、「4年目以降もある」の割合が低くなっている。

図表 3-41 研修体系有無(n=214)(単一回答)



【「その他」の主な内容】

（異なる区分で設定）

- 1年目、2年目、3年目以上の3区分である
- 1年目と2年目以上はわけている
- 経験年数概ね5年未満と5年以上で階層別研修を実施
- 研修体系とまでは言えないが、経験年数で心理検査や療法でできる目安（目標）がある

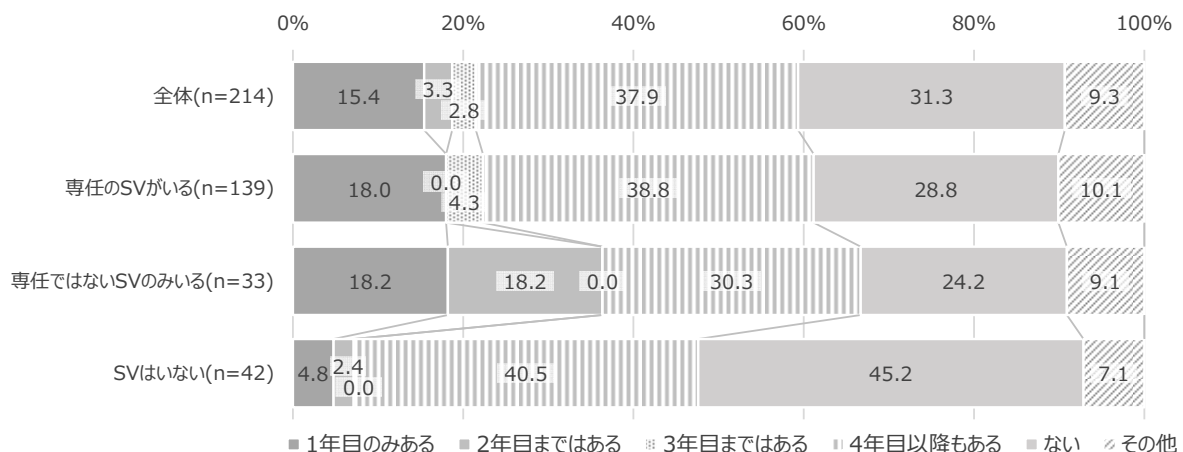
（現在検討中）

- 現在、研修体系を検討中
- 1年目のみだが、現在自治体内で3～5年目の研修を検討中
- H24に作成されたが現状ほぼ意識されていない

（外部研修の受講等その他研修の体制）

- 希望により外部研修機関の研修を受講
- 計画的に外部の研修を受講している
- 自治体内の他児童相談所と統一した合同研修
- 児童相談所職員としての経験年数別の研修がある

図表 3-42 SV配置状況別 研修体系有無(n=214)(単一回答)

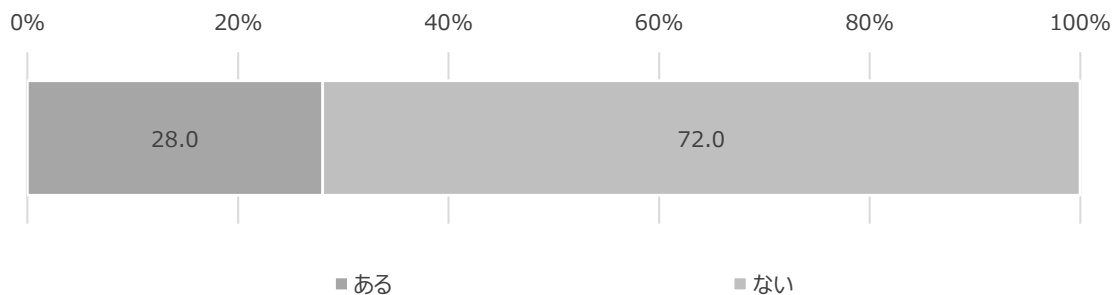


(3) 問 21.児童心理司 SV 向け研修の有無

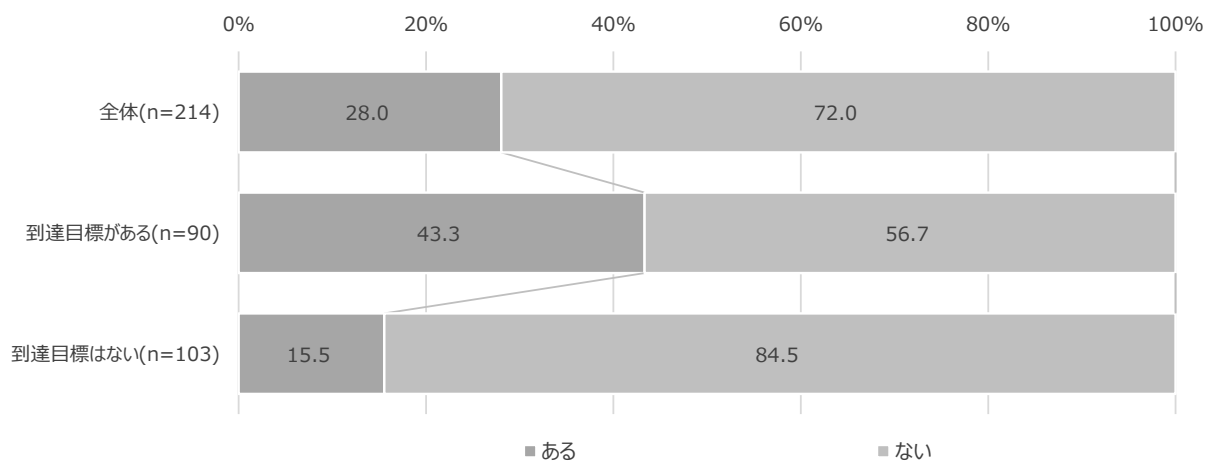
心理司 SV 向けの研修があるか聞いたところ、「ない」が 72.0%（154 件）と最も多く、次いで「ある」が 28.0%（60 件）であった。

到達目標の有無別にみると、到達目標がある場合、「ある」の割合が、到達目標がない場合に比べて、高くなっている。

図表 3-43 児童心理司 SV 向け研修有無(n=214)(単一回答)



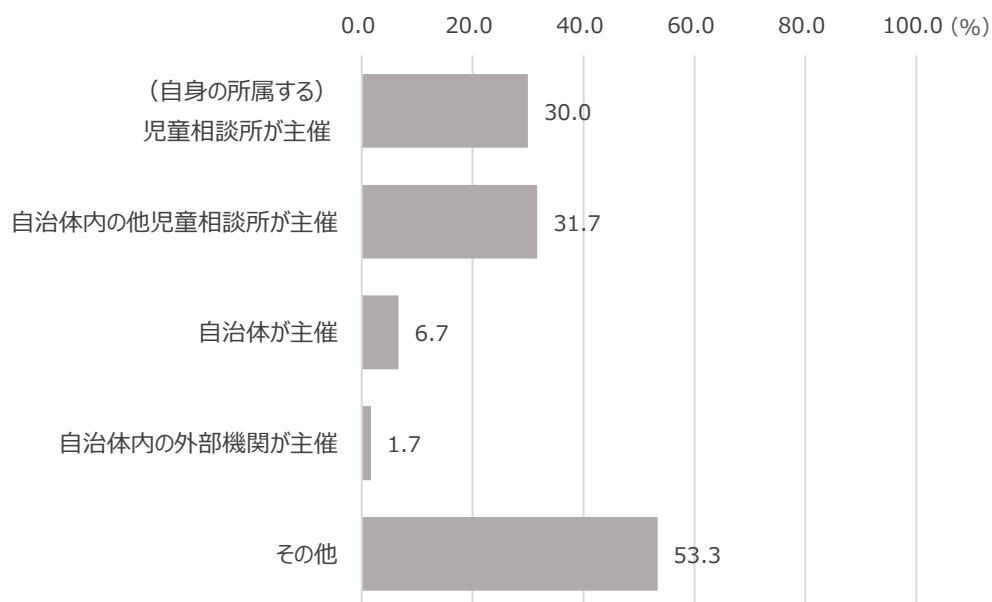
図表 3-44 到達目標有無別 児童心理司 SV 向け研修有無(n=214)(単一回答)



(4) 問 22-1.SV 研修の実施主体

問 21 で「ある」と回答した児童相談所に SV 研修の実施主体を聞いたところ、「自治体内の他児童相談所が主催」が 31.7%（19 件）と最も多く、次いで「（自身の所属する）児童相談所が主催」が 30.0%（18 件）、「自治体が主催」が 6.7%（4 件）であった。

図表 3-45 SV 研修実施主体(n=60)(複数回答)



【「その他」内容】

- 子どもの虹研修センター
- 西日本こども研修センターあかし
- 特別区職員研修所
- 自治体内の全児童相談所の心理司 SV、準 SV から構成されるグループによる主催
- 心理 SV のグループ

(5) 問 22-2.SV 研修の内容

心理司 SV 向けの研修内容について聞いたところ、主に以下の回答があった。

<人材育成に関する研修>

- コーチング等の手法を用いた新人育成の方法
- 外部講師をお願いして新人育成について必要なスキルを学んでいる
- 心理司の育成にかかわること
- 参加者が「心理司の育成について」のテーマで自由に意見交換をする
- 面接のロールプレイ、心理アセスメントのフィードバックの仕方
- 「児童心理司指導者研修」心理司の育成、心理所見育成、スーパーバイズ実践の振り返り

<マネジメントに関する研修>

- 業務内容や危機管理など、リーダーとしてのマネジメントに関するものを「マネジメント研修」と位置づけて実施している
- 人材育成と組織マネジメント

<SV の役割等に関する研修>

- 心理司 SV と福祉司 SV を対象とした合同の研修がある。R5 年度は児童相談所勤務経験のある外部講師による講義「SV の役割」と演習を実施した
- 年間 2 回。SV をするのに必要な知識のミニ講座。グループワーク（各自の取組、SV 実施して困る点や悩む点等）
- 心理司 SV のあり方、資質向上

<特定テーマに関する研修>

- トラウマケア関連
- こどもの意見聴取措置について
- 性暴力対応専門研修会

<SV 自身が企画する研修>

- 各児童相談所の経験年数の多い SV 級の心理司が集まり、テーマを募り、企画・運営しながら研修を実施している
- 心理司 SV が集まって自分たちで企画する研修。人材育成の企画、SV の事例検討や情報共有など
- 児童福祉行政の講話と管理職等で学びたい研修を企画する

<研修講師としてのかかわり、研修の企画>

- 若手対象の研修のメイン講師をする
- 1 年目または 2 ～ 4 年目の若手対象とした研修にサブ講師として参加し、GW のファシリテーターや事例検討への助言を行う
- 次席、中堅クラスが SV として 1 年目、2 ～ 4 年目職員研修にスタッフ、講師として参加し、係長級の職員からの助言を受ける
- 若手～中堅向け研修にファシリテーターとして入ってもらっている
- 心理司研修の企画、運営

<外部機関や外部講師による研修>

- 外部機関の SV 研修の伝達研修や外部講師を招聘しての SFRT（ソリューション・フォーカス・リフレクティング・チーム）を応用したグループ・スーパービジョンなど
- 「子どもの虹」などの研修機関が実施した SV 研修の伝達研修など
- 外部講師による講義とグループワーク
- 事例検討（外部講師による SV）

<その他>

- 2 年に 1 回、テーマを設けて研修会を実施、中央児童相談所が主催
- 中央児童相談所が主催となり、SV 研修を実施している。SV 研修は各児童相談所の対象者が集まり外部研修の内容を情報共有したり、後進育成について情報交換を行っている（年 1 回）

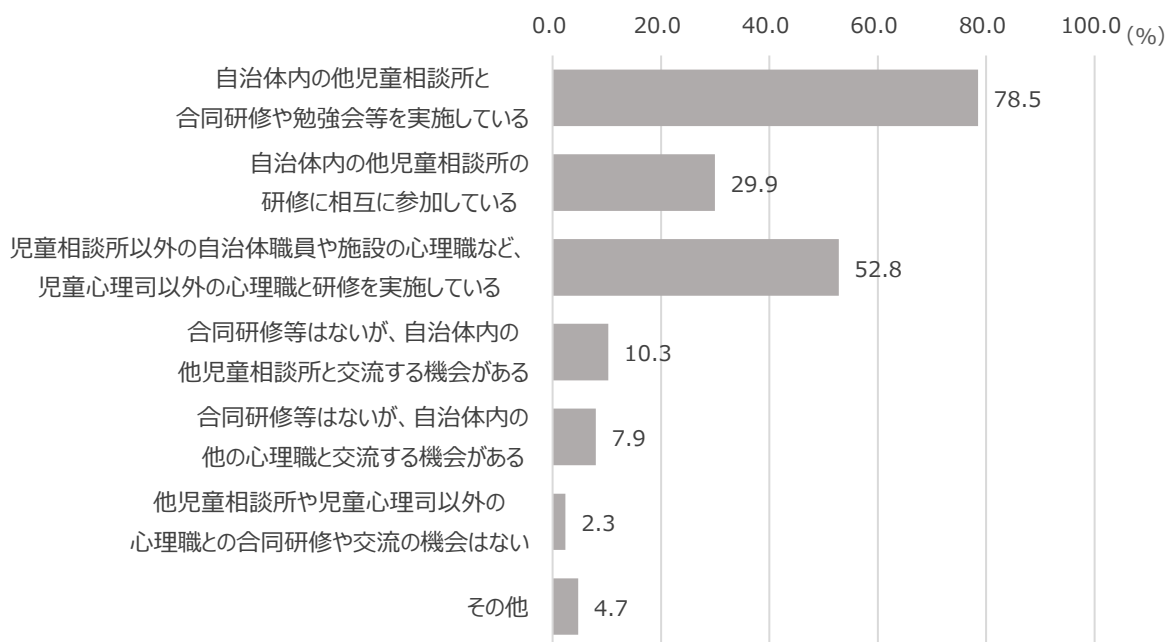
- こどもの心理支援の手引きを作成
- 困難ケースの検討
- スーパーバイズ、困難事例への対応、チームマネジメント、人材育成
- 心理司指導者研修として講義、グループワーク計3時間
- 心理系専門研修（階層別）、SV研修（福祉司と合同）

(6) 問 23.他児童相談所や施設等の心理職との交流状況

他児童相談所や施設等の心理職との研修や交流などの実施状況について聞いたところ、「自治体内の他児童相談所と合同研修や勉強会等を実施している」が78.5%（168件）と最も多く、次いで「児童相談所以外の自治体職員や施設の心理職など、児童心理司以外の心理職と研修を実施している」が52.8%（113件）、「自治体内の他児童相談所の研修に相互に参加している」が29.9%（64件）と続く。

到達目標の有無別にみると、到達目標がある場合、「自治体内の他児童相談所と合同研修や勉強会等を実施している」「自治体内の他児童相談所の研修に相互に参加している」の割合が、到達目標がない場合に比べて高くなっている。

図表 3-46 他施設等心理職との交流状況(n=214)(複数回答)



【「その他」の主な内容】

- 新任職員研修には県下市町及び県下児童養護施設職員（心理職）も任意参加としている
- 政令市であるため、県の他児童相談所と合同で相互に研修に参加している
- 他特別区が企画する研修に相互に参加
- 当所管轄地域の児童相談所は1つのため、自治体内の他児童相談所はない

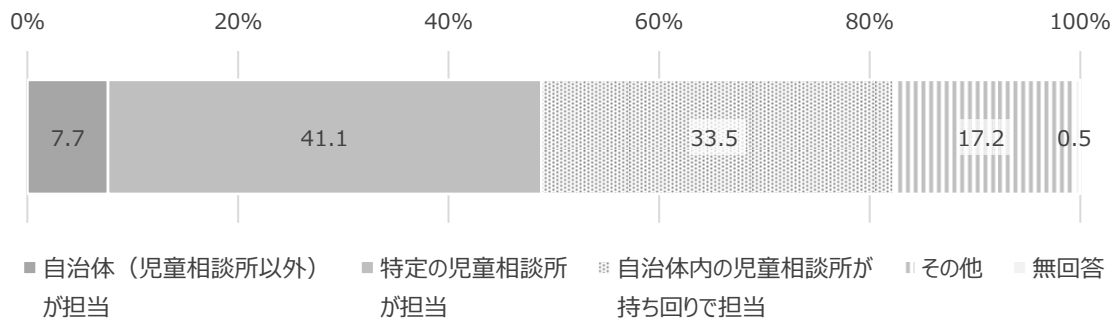
図表 3-47 到達目標有無別 他施設等心理職との交流状況(n=214)(単一回答)

	自治体内の他児童相談所と合同研修や勉強会等を実施している	自治体内の他児童相談所の研修に相互に参加している	児童相談所以外の自治体職員や施設の心理職など、児童心理司以外の心理職と研修を実施している	合同研修等はないが、自治体内の他児童相談所と交流する機会がある	合同研修等はないが、自治体内の他の心理職と交流する機会がある	他児童相談所や児童心理司以外の心理職との合同研修や交流の機会はない	その他
全体(n=214)	78.5	29.9	52.8	10.3	7.9	2.3	4.7
到達目標がある(n=90)	85.6	36.7	50.0	8.9	8.9	0.0	5.6
到達目標はない(n=103)	70.9	25.2	52.4	10.7	8.7	4.9	4.9

(7) 問 24.他児童相談所や施設等との交流の企画実施担当

問 23 で研修や交流があると回答した場合、その研修や交流は誰が企画・実施を担当しているか聞いたところ、「特定の児童相談所が担当」が 41.1%（86 件）と最も多く、次いで「自治体内の児童相談所が持ち回りで担当」が 33.5%（70 件）、「自治体（児童相談所以外）が担当」が 7.7%（16 件）であった。

図表 3-48 交流企画実施担当(n=209)(単一回答)



【「その他」の主な内容】

（主に児童相談所間で分担）

- 県中央児童相談所と市児童相談所が持ち回りで担当
- 当所が担当するものと、県と政令市の児童相談所が持ち回りで担当するものがある
- テーマごとに市内の児童相談所間で分担
- 各児童相談所の担当を決め、担当者が集まって企画をしている
- 自治体内の児童相談所が協同して実施する
- 各児童相談所が実施する研修、中央が実施する研修、若手職員のグループ研修、がある

（児童心理司 SV 等が企画）

- 県の心理 SV が主体になって企画、実施
- 県内児童相談所全体で経験年数の長い心理司 10 名程度で企画、実施している。
- 自治体内の全児童相談所で組織される研修委員会、自治体内の全児童相談所の心理司 SV、準 SV から構成されるグループによる主催

（自治体と児童相談所が担当）

- 自治体、特定の児童相談所
- 自治体、児童相談所が持ち回りで担当
- 児童相談所が企画・実施する研修もあれば、自治体内の他の部課が企画・実施する研修もある
- 市役所の心理相談員が持ち回りで担当

（施設の担当、施設との分担）

- 施設の心理職が持ち回りで担当
- 児童相談所が持ち回りで担当および、当所と管内施設心理士
- 研修や会議によって施設や児童相談所が持ち回りで担当
- 児童相談所と施設との協同開催

（その他）

- 自由意志で、相談ケースのことで随時交流
- いずれもある

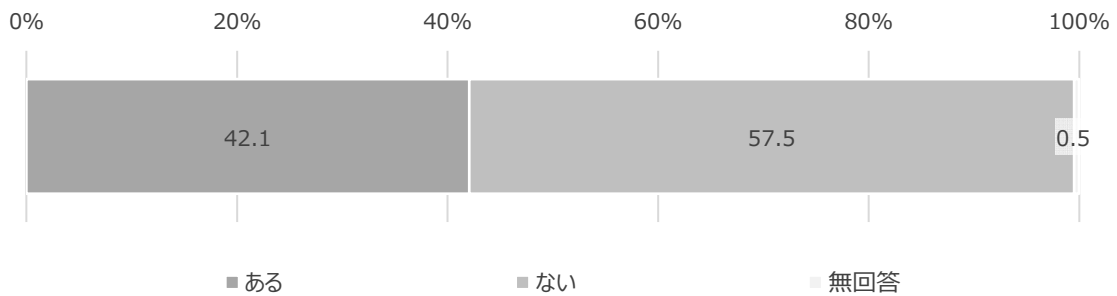
(8) 問 25.他施設への実習機会の有無

他施設への実習の機会があるか聞いたところ、「ある」が 42.1%（90 件）、「ない」が 57.5%（123 件）であった。

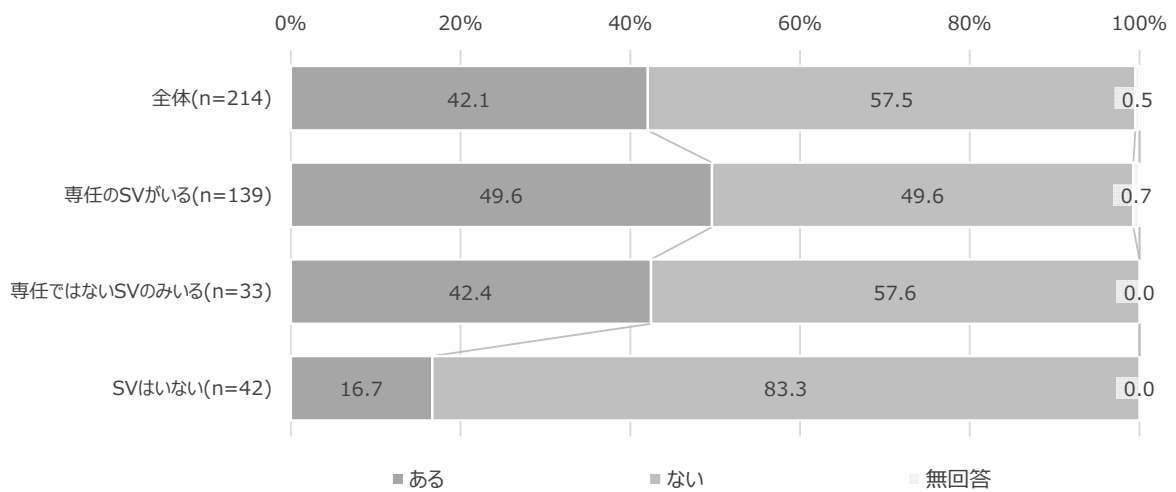
SV の配置状況別にみると、SV がいる場合、SV はいないに比べ、「ある」の割合が高く、特に「専任の SV がいる」において、高くなっている。

到達目標の有無別にみると、到達目標がある場合、「ある」の割合が、到達目標がない場合に比べて、高くなっている。

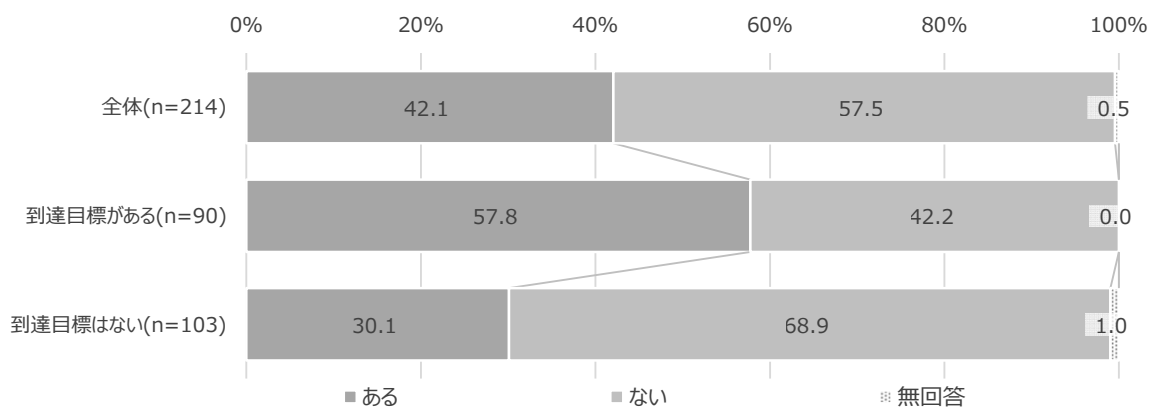
図表 3-49 他施設実習機会有無(n=214)(単一回答)



図表 3-50 SV 配置状況別 他施設実習機会有無(n=214)(単一回答)



図表 3-51 到達目標有無別 他施設実習機会有無(n=214)(単一回答)

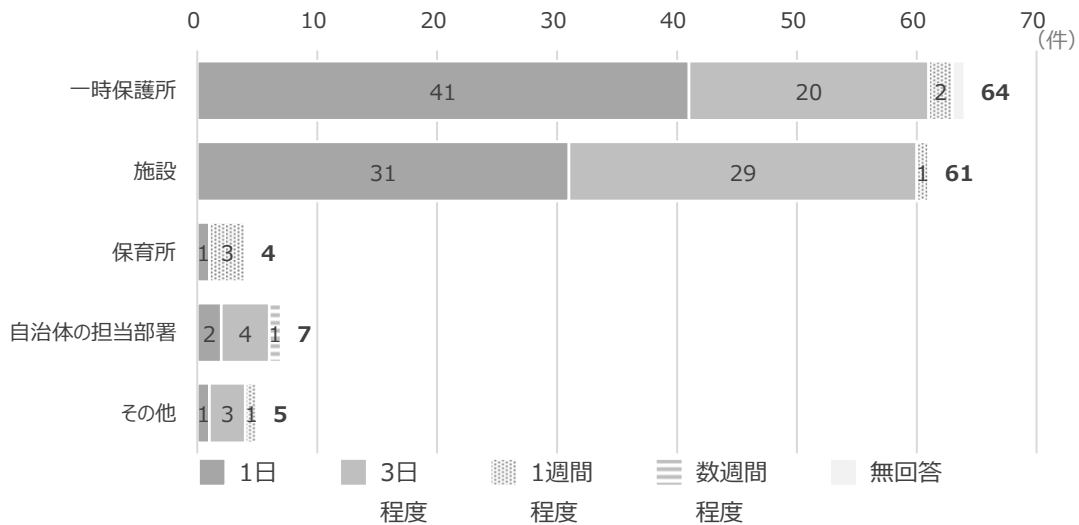


(9) 問 26.実習先および実習期間

問 25 で「ある」と回答した児童相談所（90 件）に、実習の機会がある施設と実習の期間を聞いたところ、施設は「一時保護所」が 64 件、「施設」が 61 件、「自治体の担当部署」が 7 件、「保育所」が 4 件であった。

実習期間については、一時保護所の実習では「1 日」が 41 件、「3 日程度」が 20 件、「1 週間程度」が 2 件、施設の実習では「1 日」が 31 件、「3 日程度」が 29 件、「1 週間程度」が 1 件、自治体の担当部署の実習では「1 日」が 2 件、「3 日程度」が 4 件、「数週間程度」が 1 件、保育所の実習では「1 日」が 1 件、「1 週間程度」が 3 件であった。

図表 3-52 実習先・実習期間(n=90)(複数回答)



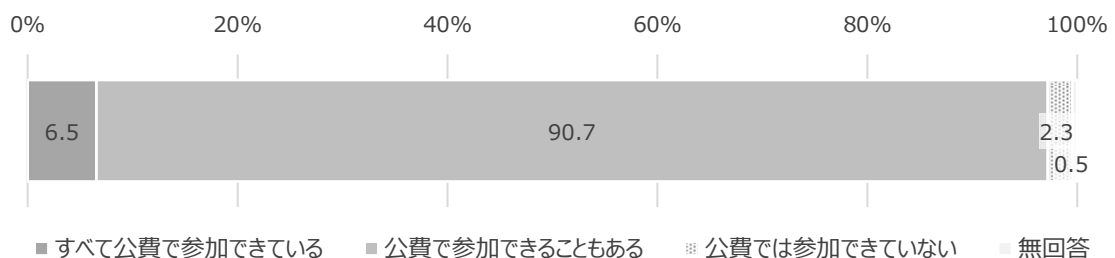
【「その他」内容】

- 乳幼児健診
- 医療機関
- 児童発達支援事業所、地域療育
- 児童相談センター
- 市の療育の見学

(10) 問 27.外部研修の公費参加の可否

心理職向けの外部研修について公費で参加できているか聞いたところ、「すべて公費で参加できている」は 6.5%（14 件）、「公費で参加できることもある」が 90.7%（194 件）、「公費では参加できていない」が 2.3%（5 件）であった。

図表 3-53 外部研修の公費参加可否(n=214)(単一回答)



(11) 問 28-1.児童心理司育成の工夫

心理司の育成で工夫していること、力を入れていることについて聞いたところ、以下の回答があった。

OJT 上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> 面接や検査の場面では、他職員の陪席にて対応を学び、段階的に1人での面接ができるようにしている 採用後半年間はSVが面接に同席し指導 はじめのうちは中堅、ベテラン職員ときょうだいケースを担当するようにし、スキルアップを図っている 新規ケースはSVが担当しない代わりに可能な限り初回面接に同席し、こどもの見立てや今後の方向性について助言できるような体制を結んでいる。
ケースの調整	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数や心理司の特徴に応じたケース配分 各心理司の力量に応じてケースの調整を行い、職員の負担感ができる限り均質になるよう努めている 配属当初は障がい相談をメインとし、こどもの発達面を学ぶことに重点を置いている
メンター制度等	<ul style="list-style-type: none"> 新採職員、新任職員に対するトレーナー、サポーターの配置 ルーキートレーナー制度 トレーナーやサポーターを付け、愛の手帳ケースは新人がひとり立ちできるように育成している ブラザーシスター制度の活用
SV が受けられる環境の整備、充実	<ul style="list-style-type: none"> 心理司としての目標を各々考えさせ、現状等を質問紙や面接を通してSVと話し合う。当所が期待している心理司としての目標も示す。心理司とSVとの1on1ミーティングを定期的に行う 少人数のグループ分け、SVはケースを担当しない原則のもとOJTを実施 一時保護ケースには原則必ずSV担当をつけ、面接や見立てに関して適宜相談する機会を設けている。また、在宅ケースに関しても、新任CPにはSV担当をつけている 班制をしき班に1人SVを配置 新任職員に担当SVがついて、面接同席やSVを随時行っている 新規職員の育成については、再任用の専門主幹(SV)による丁寧な指導を今年度より開始
定期的なミーティングの実施	<ul style="list-style-type: none"> 月に1度係長組による1on1ミーティングを実施し、職員の現状や成長ニーズに把握に努めている 定期的な面談を通して、ケースの進捗や心理司としての関与の方法、求められる役割等を振り返ってもらい、アセスメント力、ケースのマネジメント力が高められるよう促している
所内の情報共有、意見交換の実施	<ul style="list-style-type: none"> 職員同士のピアで情報共有を促す 心理職1～2年目職員対象に、業務について語り合う会を年2回実施 課長、班長と班員で全担当ケースについて年2回状況確認のヒアリング実施 1年目の職員に主たる育成担当者を一人ずつ決めると共に、職員間で定期的に育成状況を共有し、指導を進めている 係でのロングミーティングを実施し、ケース検討の時間をとっている 月1回課長、SV、1年目、2年目の職員で話をする機会を設けている 概ね月1回2時間程度「心理ミーティング」の時間を設定し、困難ケースに関する相談や心理検査の解釈等について意見交換している 心理司のみの朝会(10分程度：4/w)を開催し、他心理司の動きを共有することで自らの業務に活かしたり、相談機会をタイムリーに確保。チーム会(1時間程度：1/m)を開催し、各心理司が持ち回りで講師を担うことにより、専門性の向上に努めている

<p>児童心理司の業務、役割の整理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務の整理等を行い、業務の質を向上させるとともに心理司のモチベーションを高めていく ● 児童相談所の心理司に期待される役割を「心理診断の手引」としてまとめ、実務やSVに役立っている ● 業務見える化表を作成し、業務の全体像を把握しやすいようにしている ● 新任者向けに心理司業務についての基本的な資料集を作成
<p>到達目標の設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任期（1～3年目）の心理司育成のためのプログラムを作成実施している（今後改訂予定） ● 月ごとの目標を設定し毎月面接を行い、進捗状況や悩みなどがいないかを把握するようにしている。（1年目職員に対して） ● 心理司育成計画を作成し、職層に応じた到達目標を設定している ● 育成ラダーに基づいた自己チェックシート記入の実施 ● 育成計画（「3年かけて育成プラン」）を明確にし、育成される側も育成する側もどの過程にあるか確認しながら丁寧な人材育成を図っている ● 心理司育成チェックリストを利用して個々の進行状況を確認しながら育成
<p>目標や年次に応じた体系的な研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 初級心理司研修（step I～Ⅲ）により、1～2, 3年で心理司が基本業務を体系的に身につけられるようにする ● 1年目、2年目、5年目以上に分けて、育成研修を通年で計画 ● 3年目まで独自の研修体系により基礎的な力をつけさせている ● 経験年数に応じ、身につけてほしい知識やスキルを設定し、所内研修を実施 ● 経験年数に合わせた目標設定があり、それに応じた研修が組まれているので、集合研修とOJTがつながるように丁寧にSVを行う ● 1～2年目は心理司の基礎に関する研修を行い、3年目以降は自治体内の心理司があつまりGSVを行っている
<p>研修開催</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事例検討会を月1回程度実施（うち二回は外部SV招聘） ● SVが各々の得意分野で講師となり、課内研修を実施 ● 月に1回の班研修や、月2回程度のインタークカンファレンスを行っている ● 他職種と合同で全7回の面接スキル研修を実施 ● 心理治療（トラウマケアなど）が行えるよう研修実施 ● 職員が共通の概念とアプローチを持てるように、原則全心理司参加で各テーマ1-2日間の集中型または継続型研修を実施している。ピアサポート体制を構築するため、小グループでの事例検討を定期的に行っている ● 心理司同士のケースカンファレンスの機会をできるだけ多く設け、アセスメント力の向上を図っている
<p>自主的な勉強会等の立ち上げ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● テーマ別の自主トレワーキングの実施 ● 自主学習会を設けさせ、心理司全体で学ぶ意識やりとりを育む ● 県全体の取組として、業務として有志による「研究会」（例：トラウマ等）を立ち上げられる仕組みを導入している。専門的な知識スキルを高められるとともに、福祉司心理司の相互コミュニケーションを深められる
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理司が一時保護所や相談支援係に2～3年配属され、経験を広げたり知識を深めたりする取組を実施している ● 自治体内の児童相談所間で部局をまたいだ心理士チームをチャットで結成、協議や情報交換を主とした場の活用による支援力向上を目指している ● 令和2年度にチームを創設し、令和4年度には研修等育成を担当する心理司を企画部門の配置 ● 業務指導員（心理職専門員）による指導を月1回受講

(12) 問 28-2.児童心理司 SV 育成の工夫

心理司 SV の育成で工夫していること、力を入れていることについて聞いたところ、以下の回答があった。

OJT	<ul style="list-style-type: none"> • OJT リーダーを経験させる • 担当職員の所見をみて SV すること、判定会議に出席して意見を述べること、研修講師を引き受けることで SV の専門性を高めること、役割を意識することを都度伝えている • 心理所見の確認や、心理ミーティング事例検討を行ったりすることで、ケースの見立てや関与の方法など、心理学的立場から意見を述べたり助言したりするスキルを向上 • 児童相談所全体の仕事を把握しながら、心理の専門性を発揮できるよう様々なケースの協議に入ること • 心理判定の見立てや、継続ケース検討について、グループスーパーヴァイズを積極的に取り入れ、互いに学べるようにしている • 管理職等の上位職に課員が相談する際は必ず SV も同席し、SV による日々の指導に活かすようにする
ケースの調整	<ul style="list-style-type: none"> • SV の担当ケース数の調整。専任 SV の必要性は痛感しているが、SV がケースを持たなくなることで臨床力が下がることも危惧される • 経験年数に合わせ、困難度を含めて色々な経験を積めるよう担当ケースを工夫
メタ SV 等 SV の充実	<ul style="list-style-type: none"> • SV (班総括) の上にメタ SV (CW の課長や部長を含む) を配置し、SV への助言指導を行っている。また、心理課長による定期的な SV も実施 • メタ SV では心理司 SV が感じている SV 上の困難さにも焦点をあて、その解決策を話し合っている • SV の SV を担える人材や機関が不足していることが今後の課題
SV としての役割の整理	<ul style="list-style-type: none"> • SV 育成のための手引きを作成し、SV になる人材育成に努めている • SV に対して、期待する役割を伝え、振り返りを実施 • ケースワークやその SV の理解も重要であるが、心理司固有の SV 力は何か悩むところ
所内での情報共有、意見交換	<ul style="list-style-type: none"> • 係員を含めたケース検討や勉強会等で SV 同士の情報交換の機会を作るようにしている • SV 候補職員に対し、キャリアについて考えたり意見交換したりする研修会を定期的開催 • SV 担当者の意見交換会を毎年実施し、育成上の工夫を共有 • SV 同士が定期的集まる機会の確保や、グループチャットなどを活用してお互いに不足している情報の交換 • 心理司 SV+ベテラン心理司 2 名で定例研修を行い、あり方や悩み、工夫を共有 • 課長と SV が集まって週 1 回ミーティングを実施している。方向性、現状認識と課題の設定、その解決の工夫を共有 • SV のみのミーティングを年に数回実施し、スーパーバイザーの状況を把握したりピア SV を行っている
事例検討	<ul style="list-style-type: none"> • 事例検討会、グループスーパーヴィジョンに経験者 SV と組んで入る • 毎週 2 時間のミーティング枠を確保し、なるべく事例検討をするようにしている (中堅以上の心理司がその場で配慮されたアドバイスを行える仕組み)
研修受講、開催	<ul style="list-style-type: none"> • 外部研修 (子どもの虹、あかし研修センターなど) の SV 研修受講 • OB (元責任者) を講師として招き、育成研修を実施 • SV それぞれが希望する研修を受講できる (研修企画を含めて) ようにしている • 公費以外での研修受講や SV を受け、指導が行える知識技術を身に付けている • 一定の経験年数を経た心理司が研修で集まり、ケース検討する中で、外部研修より助言を受け、知見を深め SV の力を深める • 福祉司等他領域 SV と合同の管内メタ SV 研修を企画したいと考えている

<p>研修講師、研修企画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新任向けの研修等で講師を担ってもらう ● 1～3年目の心理司の研修講師としてSVが研修内容の検討等を行っている ● SV級の職員には若手の研修と一緒に入ってもらい、ファシリテーター等の役割を体験してもらうことで、育成を図っている ● 県内児童相談所の心理司の係長が、1年目、2～4年目研修を企画実施。それを手伝ってもらうことで、一緒に若手育成のための視点と助言力を高める。若手とSVの両方の研修になるようにしている ● 面接スキル研修会や施設職員支援のための研修会での講師役を、経験者への研修として位置づけ
<p>他児童相談所との共有</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 自治体内の児童相談所の心理SVが集まって情報交換、協議を行う場を2か月に1回開催 ● 県内の児童相談所やSV同士でコミュニケーションを密にしている ● 自治体内各センターの同じ役割を担う係長同士で毎月会議を行い、業務における困りごとや改善点等について話し合っている。それを自センターでも共有し、助言等を行う ● 毎月開くSV連絡会でセンター間で業務の考え方のすり合わせの機会を持つ
<p>他機関との意識的なかかわり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 他機関との連携の場に意識的にかかわり、広い視野でケースをとらえる機会を持つ ● 医療、教育、司法などの他機関連携を必要とする業務に携わる機会を設け、ケースや児童相談所業務を俯瞰して見られるようにする
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公費による研修の参加はあるものの、現状は個人の研鑽や経験に頼っているところが大きく、課題となっている ● 当所勤務経験の長い職員が、定年退職後再任用でSVとして在籍3年目であり、公費で学会参加する機会を確保している。一方現任者の育成は課題 ● 事務ミスの発生又は発生のおそれがあった場合、事案の報告だけでなく、発生要因の分析と再発防止策の策定をSVに指示 ● 心理SVが1人なので育成の機会がない ● 組織づくり、安心安全な組織とは、どんな職場になるといいか話題にする

(13) 問 29. 児童心理司の育成の課題・必要な施策等

心理司の育成について現在感じている課題や必要だと思う施策、取組などを聞いたところ、以下の回答があった。

<p>児童心理司の専門性、役割の整理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 他職種がそれぞれの役割と専門性を意識できる“業務整理”、“人事異動”、“育成ビジョン”、“研修” 児童相談所内での心理司の役割の明確化 心理司の専門性を模索していかないと、福祉司に異動する職員の在職のモチベーションが危機に瀕している 心理職を育てることや、職場内で心理職を有効に使うといった視点が十分でないように感じる 児童相談所における心理司の効果的な取組、実践についての調査、研究が必要。心理司と福祉司の効果的な協働体制を明確化できるとよい 心理司として必要な知識やスキルの中で優先的に取り組むことを整理し、具体的な育成計画を立てることが必要 心理司として求められる知識やスキルを整理し、育成計画を体系化すること 児童相談所の役割が変化しても、心理司に求められる専門性は、一定程度ある（残る）と思われ、それが他職種と異なる、存在意義であり、心理職としてのアイデンティティともなる 司法、警察、福祉の合理的な分業を進めてほしい
<p>到達目標の設定、目標に応じた研修の設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> 目指すべき姿や方向性が明確になっておらず、体系的な研修、育成に取組めていない。キャリアラダー、研修体系の作成、研修方法の検討が必要 県独自の研修体制はあるものの、それ以外の研修になると個人で希望していくことが多い。何を学ぶかは個人の判断になるため、最低限修めるべきことは示してほしい 心理司としてや、自治体心理職としてのキャリアや到達目標が明確になるようなキャリアラダー 心理司マニュアルの作成、具体的な目標設定、段階に応じた仕事内容の設定 育成ラダーと、自己チェックシートの継続使用と区役所内全体の心理職育成をトータルで行っていくことを目標にしている 育成計画に基づいた継続的な研修や指導を実施 様々なスキル、バックボーンを抱えた職員が混在しているため、業務経験、スキルの到達目標が必要 心理司の場合必ずしも経験年数が心理司の力量に直結しないため、一般的なキャリアラダーをあてはめて活用することは適していないと感じる
<p>育成の仕組みの工夫、確立</p>	<p><1人1人に応じた育成の工夫></p> <ul style="list-style-type: none"> 1人1人のキャリアプランに沿ったカリパスの作成や、研修体制の充実 大卒で公認心理師や臨床心理士の受験資格をもたない心理司への育成体制。修学費用等の補助も必要 スタートもその職員それぞれで違い、その時の職員構成も違うことから、その状況によって育成方法が変わることが課題 採用者のキャリア希望が反映される仕組みの整理 採用前の心理職としての経験年数の幅も大きく、同じ研修体制の中で育成していくことに難しさを感じている <p><ジョブローテーションや他機関との人事交流></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療分野、障がい児福祉分野を含めたジョブローテーションの場所の確保と確実な実施が必要 児童相談所の規模により、経験できるケース類が限られるため、採用時に配属される職場やそこからのジョブローテーションの基本形を作ること 人事交流で他部署の経験を積んだ上、個別臨床のほか、連携調整指導力を獲得していくこと

	<ul style="list-style-type: none"> 管轄地域には1つの児童相談所のためのため、他自治体の児童相談所への短期派遣研修 <p><体系化されたキャリアプラン、育成の仕組みの必要性></p> <ul style="list-style-type: none"> 体系化された教育や育成プランがなく、各児童相談所のSVに育成が一任されている キャリアプランがなく、個々の職員の経験値、価値観等による人材育成になっている 組織として専門性の育成方針が明確でなく、個人の責任においてスキルアップしている部分が多い 一年目は研修センター等で集中的に学んだ後、現場に配属するシステムや、経験職員と一緒に担当する研修生を一年実施し、二年目から主担当になる方法など、具体的な取組をすることが必要
児童心理司（心理職）としてのキャリアデザイン	<ul style="list-style-type: none"> 心理職が心理職としてキャリアアップせず福祉司職に異動するなどといった現状があり、若手が将来のキャリアデザインを描きにくくなっている 入職してから4～5年目の心理司が本人の意志とは関係なく福祉司に転任されてしまう。その意義や福祉司としての任用期間が不明確であるため、本人のモチベーションや心理判定部門の組織運営に支障が出ている 3年勤務すると福祉司として異動することが主流となっているが、心理司としてのキャリアビジョンの中に福祉司経験をどう位置づけるのかが明確になっていないため、目的や見通しがわからず、離職の一因にもなっている。県全体として心理司の育成計画を構築していくことが今後の課題 県心理職全体のキャリアデザインを見据えた育成が必要
育成にあたり工夫が必要な点、意識すべき点	<ul style="list-style-type: none"> 経験年数に応じた研修等について、現在は単発で実施しているが、児童相談業務を系統的に習得できる場所が必要 教育機関の学びだけでは児童相談所で即戦力として働くことは難しく、相談現場での経験や学びが欠かせない 研修の機会等は増えているが、それを十分に理解し実践につなげるよう橋渡しすることが課題 トラウマケア、心理教育などができるようにスキルアップすることに注目が集まりがちだが、主訴をきちんと聞く、こどもの能力、家族の背景など、全体像をアセスメントする等、基本的な技術を身につけられるように、療育手帳の判定1つ1つを大事にしたい マニュアルを使用して丁寧に指導すると一定の水準までは育成できるが、自ら見立てて工夫する機会を減らしてしまうことにもなりかねず、課題 こどもから事実を聴くことには慣れているが、福祉司との協働や見立てをたてること、支援策が立てられない。療育手帳の判定件数も人が増え、一人当たりの担当件数が減っている為、こどもの見立て、保護者の見立てをする力が養われにくいように感じている。また機能分化により初期対応がいることで、周りの状況を見て動くという様子が失われているようにも感じる。全体的に自分で考えたり、整理する、調べる、判断することが苦手になっているように考えている 人員増により、職場内の他心理司の業務量、内容、取組の共有が難しい
他児童相談所や他機関とのつながり	<ul style="list-style-type: none"> 対応ケースの振り返りや他児童相談所、他機関心理職との繋がりを作る機会の提供が必要 他児童相談所の心理司との交流 若手職員の育成に向け、OJT や外部研修の受講、他機関との合同研修の開催などを一層計画的に進めて行く必要 経験できるケースが少ないため、他児童相談所で同席できるケースがあれば出張して同席する 予算確保の問題で、県外研修は、オンライン中心にせざるを得ない状況であり、研修等で直接他県の心理職や児童相談所職員と交流し視野を広げる機会が減っている
働きやすい環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 個人だけではなく、組織としての知識や技術の蓄積のため、子育て中でも働きやすいような職員体制や業務量への配慮が必要だと感じる ワークライフバランスの実現、賃金上昇

SV体制の確立、強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 経験の浅い心理司の割合が高くなっており、SVの負担が大きい ● SV層への負担は増大しており、SVと若手には担当させられない困難ケースの対応もせざるを得ないのが課題 ● SVもケース対応が入っているため時間的余裕がなく、丁寧に各心理司のSVや相談、指導教育ができない ● 担当心理司がチームとして支えられている感覚を持つことが大切であり、SVの配置基準を手厚くするなどSV体制の充実が望まれる ● 管理監督職になると福祉司の任命を受ける。現場では心理司SVのニーズは高く、県全体としてその必要性を共有できていない ● 児童相談所における心理業務の外部SV体制の構築 ● 組織でSVを担う心理司への支援指導體制 ● SVの位置づけが曖昧（係長がSVも行い少数のケースも担当している）なため、SVの位置づけを明確にしていくことが必要 ● SVとはどういうものか、個人の力量に任されてきているので、できるだけ共通項のようなところを統一したものを示すものがあるといい
採用・異動等、人材確保の課題	<p><採用における課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 採用段階での心理職としての適材なのか見極めが1番大切で、かつ1番難解な問題 ● 育成以前に、適性のある人材の確保が急務 ● 心理司の増員が顕著であるが反面、採用倍率が低下し質の維持が難しい ● 心理司を増員する流れがある一方で、公務員心理司の採用にかかる倍率は著しく低迷し、入職してくる職員の質にも課題 ● 資格未取得者の採用が増加したことから、業務として研修を設定する必要性が生じている。背景には、児童相談所の心理職が不人気で院卒有資格者に敬遠されていることもある。児童相談所の心理職の魅力についてアピールすることが課題 ● 配属される職員の年齢構成や経験年数に偏りがあること、また会計年度職員が多いことから、自治体での心理職の採用や異動などをバランスよく行っていく必要がある <p><人材配置></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 異動サイクルにより中堅心理司がいないことが課題である。課として積み上げた育成が年度切り替えを機に後退してしまう。一定数のスペシャリストを確保する必要がある ● 十分な人数の配置は必要であるが、数だけでなく経験も考慮しなければならない。
業務過多、人材不足による課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理司の数が福祉司と比べて圧倒的に少ないため、児童相談所に必要と考えているチームアプローチができない状況。療育手帳判定が他の心理業務を圧迫している。福祉司との連携がとりにくい一因となっている ● 虐待対応では、児童相談所介入から支援までを担うのには限界があり、スキルを身に付け、やりがいを見出す前に疲弊してしまう職員が後を絶たず、採用も思うようにならない ● 多忙である為に、アセスメントやトラウマケアなどに十分な時間が取れない不全感がある。本来ならば、2 - 3年で心理治療の効果が見られる性格行動や非行などのケースに継続的なかわりができない ● 一時保護ケースが多く長期化する中、最も優先順位が高い児童相談所ケースの対応時間が十分確保できない。療育手帳の法制化を控え、判定業務の増加を見込んでおり、障がい相談との切離しも必要か、とも考える。もっとトラウマケアや社会的養護ケースに時間を割けるような体制づくりが望ましい ● 業務時間内に研修を行うことが求められているのだろうが、実動できる心理司が少ないことにより、手が回っていない状況にある。
研修予算の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理司として働くための内部研修を実施するための予算の増大及び外部研修を受ける予算の確保 ● 研修を予算化して、必要な時機に「予算が無いので行けない」状況を防ぐこと。

<p>国に求めること</p>	<p><児童心理司育成の方針やスキル水準等の提示></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 心理司の人員配置（増員）だけでなく、育成、研修体制についても、福祉司同様、国からもおおよその方向性、方針が示されるとよい ● 国に人材育成のプランニングを示してほしい。育成機関を作してほしい ● 国や自治体が、各段階に求められる知識スキルの基準を示していく。そして、各自自治体が情報交換をしていく機会を設ける <p><国レベルでの一括した育成システム></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 家裁調査官のように国が一括して一定水準の教育訓練を実施するシステムがあれば良い ● 採用最初期に必要な最低限の知識技術は、一定期間国で一括して教育する仕組み（家裁調査官の育成をモデルに） ● 何の研修も受けていない状態で職場に配置されるため、育成にあたる現場の負担が大きい。他の国家公務員心理職のように数か月～年単位で研修所などで集中的に研修を受けさせ、ある程度現場で業務ができる状態に育成してから現場に配属するようにする <p><国レベルでの研修の実施></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 福祉司のように、心理司にも任用前任用後研修があれば良い ● 心理検査や技法、アセスメントの基本等の全国共通のものについては研修機会を設けてほしい ● 全国的にどの児童相談所も人員増とその育成に時間と労力がかかっている。地区ごとなど、ある程度まとめて若手の育成のための研修を国が企画してほしい ● オンラインなど参加しやすい形での全国向けの研修を充実してほしい <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国や自治体が、心理司の業務を整理し、それに応じた業務量と配置数を、一定の根拠を持って算出する（算出の考え方を明示する） ● 心理司 SV のポストについて、国が明文化すれば、組織体制に反映されると思われる ● 国自治体が、施設のエンパワメント（職員待遇配置基準向上、専門研修体制支援者間ネットワーク充実等）を図る。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 自由度のある動きを残すこと。型にはめられずに心理司ができることを常に創造していけるようにする必要がある ● 児童相談所業務の ICT 化を推進していく（児童相談記録システム（児童記録の管理）の随時更新など） ● 心理司を含めた自治体心理職全体を人事権も持ちながら統括する職員が必要 ● 専門職としての技能向上に比重を置くほど、行政職としての知識、経験を蓄える機会が少なくなり、結果、市役所内でのキャリアアップに不利に働くという難しさがある。両者のバランスをいかにとっていくかが課題 ● 公認心理師資格取得に向けた支援体制

第4章 児童心理司の役割と育成について考える手引き

I. 作成の趣旨

グループディスカッションとアンケート調査の結果から、心理司の役割やかかわるケース、その決め方、また研修等の人材育成の方法や体制は多様であり、各児童相談所や自治体において、心理司自身を中心に様々な取組が実践されていることが確認できた。一方で、心理司自身はもっと心理職としての専門性を活かしたケースや場面にかかわりたい、かかわるべきだと思っけていても、児童相談所としての方針・体制、ケース数の多さや若手職員の急増等、多くの課題があるという現状も確認できた。

しかし、児童相談所がかかわることもや大人の特性、困難ケースの増加等、心理司の専門性に期待されるところが増えており、心理職としての専門性を改めて認識し、それをより活かす方法を児童相談所として考えることが求められていると言える。

そこで、「児童相談所として考える」きっかけとして活用されることを想定し、検討における主な論点や方法例等を紹介する手引きを作成した。手引きの内容は、グループディスカッションやアンケートで心理司から出された意見等をもとにとりまとめたものである。

II. 手引きの構成

「児童心理司の役割と育成について考える手引き」の構成は以下のとおり。

- 第1章 本手引きの趣旨
 - 1. 児童心理司の現状と期待
 - 2. 児童心理司の専門性を、さらに活用していくために
- 第2章 児童心理司がもつ専門性
 - 1. 児童相談所の“心理職”としての専門性
 - 2. 児童福祉司との役割分担
 - 3. 児童心理司の専門性の再確認
- 第3章 児童心理司のかかわりが求められる場面
 - 1. 児童心理司のかかわりが求められる場面とは
 - 2. 児童心理司がかかわる具体的な場面
- 第4章 ケースにおける児童心理司のかかわり方
 - 1. 児童心理司のかかわるケースの判断の現状
 - 2. 児童心理司がかかわることの必要性とかかわり方の判断
- 第5章 児童心理司の育成
 - 1. 児童相談所における“心理職”の特徴 - 「児童心理司」とは？
 - 2. 児童心理司の「到達目標」
 - 3. 児童心理司のキャリアラダー
 - 4. 児童心理司向け研修プログラム

III. キャリアラダー案

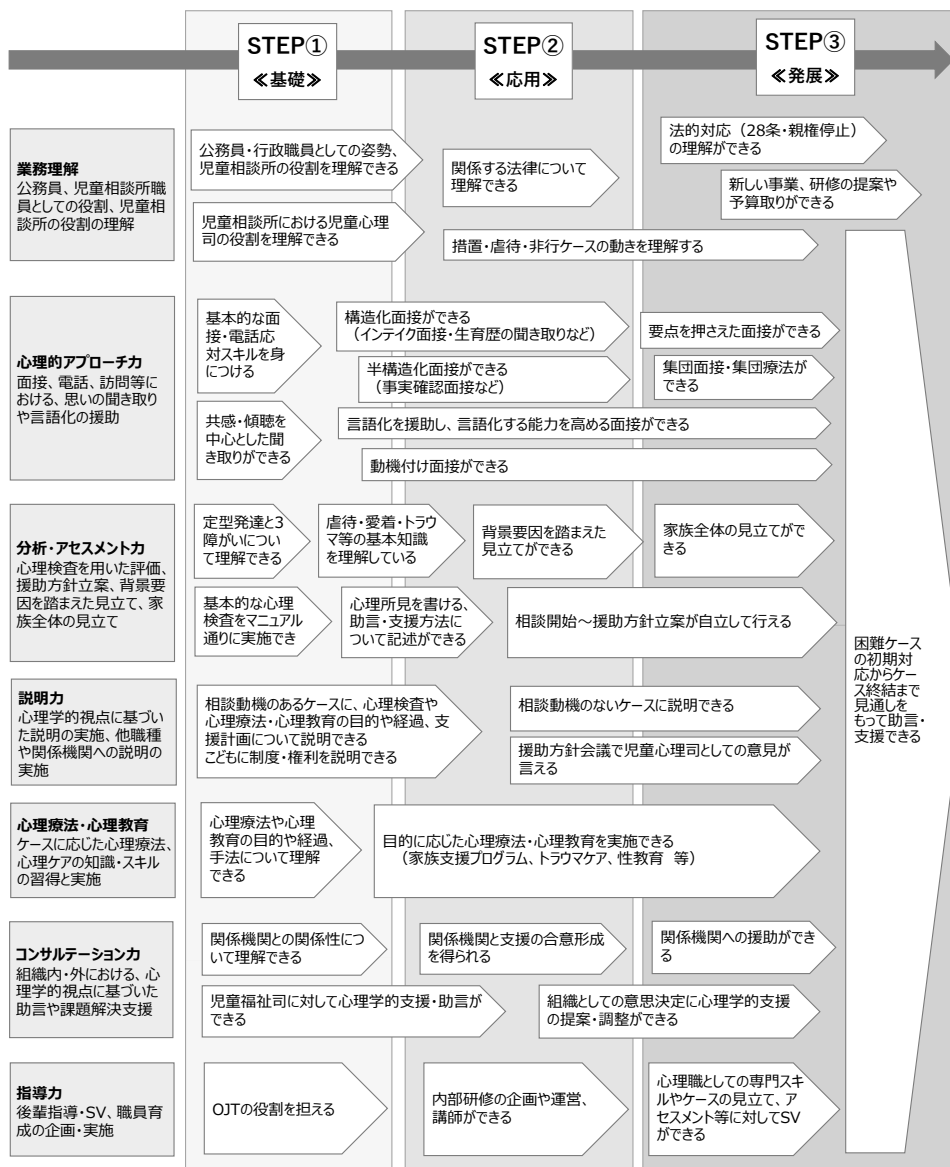
心理司の育成計画や研修について、以下のような意見があげられた。

- 研修を受ける機会が多いが、体系立った育成計画や研修計画がない（何年目に何の研修を受けるか等）
- 体系立った育成計画や研修計画は、1～3年目までしかない
- 外部研修を受ける場合でも、何から学んでいくのがよいか、望ましい順番を教えてください
- 現在キャリアラダーを作成中だが、参考となる案や先行事例があるとありがたい

そこで、グループディスカッションで出された意見やすでに作成されている自治体・児童相談所の事例をもとに、本調査研究としてのキャリアラダー案を作成した。

児童相談所によって、心理司の体制や担っている役割、人事異動の考え方等が異なるため、各児童相談所の状況に応じて、年次ごとの目標像や習得する知識・スキルの順番等をアレンジしながら活用されることを想定している。また、心理司のキャリアラダーについて心理司自身が話をするきっかけとしての活用も期待する。

図表 4-1 キャリアラダー案



第5章 意見交換会

I. 実施概要

1. 実施目的

児童相談所において、心理司の専門性を再確認するとともに、それを踏まえた心理司の役割の検討や、その役割が担える心理司の育成について考える機会の1つとなることを期待し、本調査研究で実施した調査結果や実践例を共有する意見交換会を開催した。

2. 開催日時

日時：令和6年3月13日（水）15:00～17:00（2時間）

方法：ZOOM

3. プログラム

プログラム	時間
開会	5分
① 本調査研究の報告 - 本調査研究の概要・趣旨 - グループディスカッション概要・結果 - アンケート調査概要・結果 - 検討委員会委員からのコメント	25分
② 児童心理司の役割と育成について考える手引き（案）のご紹介 - 手引き作成の趣旨・概要説明 - 検討委員会委員からのコメント	25分
③ キャリアラダー・研修・育成体制に関する事例のご紹介 - 大阪府貝塚こども家庭センター - 川崎市中部児童相談所 - 堺市子ども相談所	20分
④ 意見交換・質疑 - 参加者からの感想共有、質疑 等	35分
閉会 - 総括 - 今後についての説明	10分

4. 意見交換会の対象者

児童相談所の職員、参加希望のあった主管課

5. 参加状況

児童相談所 138 箇所、主管課 3 か所

II. 意見交換会の主な意見・質問

1. キャリアラダーについて

■ 全国共通の指針を示し、予算確保や人員配置に反映させることが必要

- ・ ラダーは非常に有意義である一方、これだけ心理司の動きが児童相談所によって異なる状況では、このラダーを受け入れられないこともあるかと思う。国レベルで統一した心理司の業務の適正化及び人材確保、育成に関する通知等が発出されることは今後あるか。
- ・ このような研究結果を受けて、国としてキャリアラダーに沿った研修等を自治体で組むために予算をつけるなどの検討はする予定か。
- ・ 自治体にもよるが、本庁配属が想定されていない中で、研修や育成に向けてどう予算をもってくるのか。この心理司の声をどのように福祉関係の本課に拾ってもらい、自治体の方針や人員配置に反映させていくのが難しいところだと感じている。

■ 立場による視点の違いについて考慮が必要

- ・ キャリアラダーは育成される側と業務管理する側とで計画実行上の課題が異なっている(視点の違いがある)ので、立場の違いによる意見を区別して分析した方がよい。キャリアラダーの実現可能性、持続可能性を考えると、どのような組織づくりをしたらよいのだろうか、と考えた。

■ 振り返りと合わせた使用が重要

- ・ 「ラダー」とはいえ、実際には螺旋状に繰り返しながら積み重なっていくイメージだと思う。同じ研修を受けても、各人の経験によってそこから得られるものはひとりひとり違うので、違うキャリアの人々が同じ研修を受けることになったとしても意味があると思うし、人によって学ぶスピードが違うので、どのように理解したか、振り返るようなOJTとセットで進めていくことが必要だと思う。

2. 人事異動とキャリアパスについて

■ 児童福祉司への異動による影響

- ・ 心理司が福祉司の役割を担う自治体も多いようだが、心理司の育成を考えての人事をされているのか。心理司をしたくて入ったにもかかわらず福祉司の役割を担うことに抵抗がある人も多い。
- ・ 段階的にキャリアラダーを積み重ねるとよいが、見込みのある職員が福祉司に異動になってしまう現状の中、正直実現し続けることが難しいように感じた。
- ・ 心理職の職員が福祉司となる場合もあるが、心理司と福祉司で共通する部分、異なる部分があると思う。キャリアを考えるうえでそれを確認できると自分の立ち位置が分かってよいのではないか。

■ 望ましい人事異動のあり方について指針を示すことが必要

- ・ 心理司の人事異動の望ましいあり方を国から提示してもらいたい。専門性を獲得する半ばで、異動を強いられ、離職理由になっている。
- ・ 人事異動について、プラス面は当然あるが、心理職のキャリアやアイデンティティにおいてマイナスに作用するこ

とが多い。また、現場を知らない管理職や人事当局が、専門性という観点を考慮せず異動を考えていることは児童福祉にとってマイナスだと思う。人事当局や管理職の考えを変えるには、現場の努力のみでは限界のため、国において自治体心理職や心理司の望ましいキャリアパスのイメージをぜひ提示してほしい。

- ・ 心理職として採用されると児童相談所勤務が多いが、児童相談所以外にも転勤することがあり、共通のキャリアラダーを考えることが難しい。
- ・ 心理司を育成する意義がある一方、行政機関で採用されている点に鑑みると、心理職の専門性だけを追求し続けることはできないと考える。

3. 研修・育成計画について

■ 経験年数に応じた研修計画を立てる難しさ

- ・ 近年、他機関での勤務経験が長い人を中途採用することが多くなってきているため、新任〇年目研修というくりで研修を実施しにくい状況がある。
- ・ キャリアラダーに関連して、経験年数ごとの研修を組むことに難しさを感じている。大学卒、大学院卒、人事異動などがある中で、他自治体がどのように研修計画をしているのか知りたい。

■ 研修を行う人材確保の難しさ

- ・ 経験年数に応じた研修計画を立てられたとして、その研修を行える職員、研修内容・素材の作成ができる職員が十分に確保できない状況にある。外部から講師を招へいする予算もないため、他の児童相談所がどのように対応しているのか知りたい。

■ 業務の進捗に育成が追いついていない状況

- ・ 業務やケース担当数が多くなると、経験の少ない職員でも難しいケースを担当せざるを得なくなり、育成計画を超えた業務をこなさなければならなくなってしまうことが悩み。

■ 個々に応じた育成計画の大切さ

- ・ 各人に合わせた個別具体的な方法で考えたほうが効率的であるように思うという趣旨の発言に目から鱗だった。少ないベテラン・中堅層が、たくさんの新人を育成するために、少ない機会・時間で早く自立させることに主眼を置いていたように思う。きちんと手をかけて、しっかり育てることを改めて心がけていきたいと思う。

4. 児童心理司の役割・あり方について

■ 児童心理司の強み

- ・ 今日の講義を聴いて、「心理司の強みは「専門性」だけではなく、福祉司業務にも応用できる「応用力」にあるのではないかと感じた。心理司の知識が多くの機会を活かされることを願う。

■ 業務の見直しが必要

- ・ 今回は人材育成というテーマのため、スキルの習得に重きが置かれているように感じたが、そもそも幅広い心理司の仕事を減らすための動きも必要だと思う。本当に児童相談所がしなければならないのか、市町村に仕事を下ろすことはできないのか、本気で考える時期ではないか。

■ 他職種との距離感の変化

- ・ ここ数年の間に児童相談所全体としても心理司としても大規模になり、人材育成に限らず他職種との連携の仕方もずいぶん変化したなという肌感覚を持っている。当所では業務が系統立った形やしっかりとした分業化に変わってきた印象の中、心理司としての役割やどのようにケースワークに役立ててもらえるのかということが、福祉司に自然に伝わるような距離感ではなくなってきたと感じている。

5. その他

- ・ 各地の児童相談所で色々差はあるが、意見や思いを共有する機会を持てたことが最もありがたい。見える化や自主研修など、できるところから進めていきたいと思う。
- ・ 心理職のマニュアルや担当心理司をつける基準等、何もなのまま手探りで業務を進めている現状があり、今回提案してもらった手引きのような存在は大変ありがたく思う。また、育成についても系統立ったプランもなく、ラダーの存在は大変参考になった。
- ・ 各児童相談所のラダーや研修計画などのデータを全国的に共有できるサイトのようなものがあるとよいと思う。

第6章 本調査研究の考察

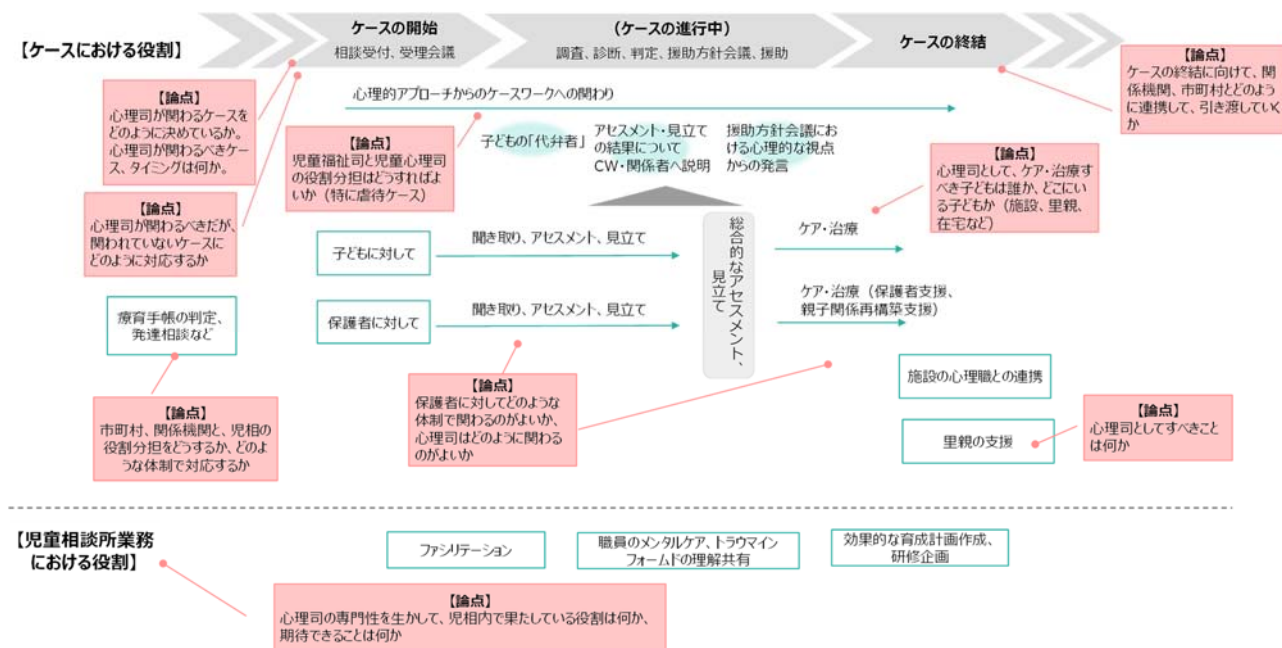
I. 各調査結果について

1. 児童心理司のグループディスカッションについて

■ 児童心理司の役割の多様性

- ・ グループディスカッションにおいて、心理司の方々からあげられた心理司の役割は児童相談所によって様々であることが確認された。その背景としては、児童相談所の規模や体制、また心理司の経験やスキル等の違いがあり、結果、心理司がかかわるケースの決め方やケースへのかかわり方などが異なっていることも理由として考えられる。
- ・ このような現状や、心理司としてやりたいこと・やるべきだと思っていること等の意見から、今後、心理司の役割を考えていくにあたっての主な論点として以下があげられる。

図表 6-1 児童心理司の役割検討にあたっての主な論点



■ 児童心理司がかかわるケースの決め方、かかわるべきケースやタイミング

- ・ グループディスカッションでは、初期対応に心理司が同行し、心理司自らが心理司のかかわりが必要なケースかどうかを判断しているという意見や、受理会議等の会議体で心理司がかかわるかどうかを決めているという意見など、初期の段階で心理司自らかかわるケースを判断している児童相談所もあった。
- ・ 一方で、福祉司の判断で、心理司がかかわるかどうかを決めている児童相談所もあった。この場合、どこで心理司がかかわるかが福祉司の判断に任せられており、適切なタイミングで心理司を入れられているかは、福祉司の力量によっても異なるという意見があった。
- ・ 福祉司の視点だけでは、心理司が必要なケースやタイミングの判断が難しい場合もあると思われることから、心理司のかかわりが必要なケースやタイミングを判断するプロセスに、心理司がかかわることが重要であると考

えられる。また、心理司が全ケースにかかわっている児童相談所もあれば、虐待ケースや発達障がい等の特性のあるこどものケース、困難ケース（複数の課題が重なっている場合、保護者の対応が難しい場合など）に優先的に心理司がかかわっている児童相談所もあった。

- ・ 現状では心理司の人数に対してケース数が多いため、心理司がすべてのケースにかかわるのは難しく、優先的にかかわるケースを決めているとの意見が多くみられたが、時間的な余裕があればもっとかかわりたいケースはある（すべてのケースにかかわりたい）という意見が多数あげられた。
- ・ 例えば、施設入所、里親委託児童について、現状ではこどもが施設や里親不適應になってから心理司がかかわることが多いが、不適應になる前から継続的に心理的ケアを行いたい、あるいは措置解除や自立支援に向けたサポートをしたいとの意見があげられた。
- ・ 心理司がより多くのケースにかかわれるようにしていくことは重要であるが、施設については心理職が別にいることから、児童相談所の心理司と施設の心理職が連携しながら、こどもの心理的ケアを行っていく体制についても同時に検討することが必要だと思われる。

■ 児童心理司と児童福祉司の役割分担

- ・ グループディスカッションでは、福祉司は指導的な側面が強いのにに対して心理司は寄り添いの側面が強い、あるいは福祉司は親側に立たざるを得ないので心理司がこどもの味方になって意見を聞き出すことができる、また、福祉司は処遇の鍵を握るのでこどものあるがままの意見を聞けるのは心理司であるといった意見が多く聞かれた。心理司は「こどもの代弁者」というキーワードもよく聞かれた。
- ・ 現状では、福祉司は保護者を、心理司はこどもを担当するという役割分担になっている状況もうかがえたが、実際には保護者についても心理的なアセスメントが必要である、または保護者への心理的なケアがますます求められているとの意見も多くあり、こどもだけでなく、保護者へも心理司がかかわることの必要性が指摘された。中には1人の心理司がこどもも保護者も担当すると（特に虐待ケースでは）対応が難しくなることから、親担当の心理司とこども担当の心理司を分けている児童相談所もあった。
- ・ その他、心理司と福祉司の違いとして、福祉司はケースを動かしていく、心理司はケースワークからこぼれ落ちるものを拾う、カバーするなどの意見も聞かれた。保護者は福祉司、こどもは心理司が担当するという関係ではなく、福祉司と心理司がうまく連携しながらケースを進めていくことが求められていると言える。

■ 児童相談所における心理療法・心理教育等のあり方

- ・ グループディスカッションでは、トラウマケアは児童相談所ではなく病院で行うものであり、児童相談所では行わない方針になっているという声が複数聞かれた。心理療法の方法を学んではいるものの実践してよいのかわからない、上司からやってはいけないと言われている、との意見もあった。また、児童相談所として、ケースが多い中で死亡リスクが低いケースについては終結させる方向にあり、心理療法が必要であったとしてもケースを終結させなければならないとの意見もあった。
- ・ 現状、児童相談所ではアセスメントが中心になってしまっており、心理療法・心理教育等が十分にできていない状況がうかがえたものの、心理司からは、時間的な余裕がなく今はできていないが、もっとできるとよい、との意見が多くあげられた。児童相談所において、心理療法・心理教育等をどのように扱っていくのか検討していく必要があると思われる。
- ・ 心理司が心理療法・心理教育等の役割を担うことが重要である一方、児童相談所のケース数が多い中で心理司が心理療法・心理教育等までを全面的に担うのも難しい現状があると推察される。医療機関や外部の専門機関と、うまく連携、役割分担しながら、こどもが適切な心理療法・心理教育等を受けられるような体制を検討する必要がある。

■療育手帳の判定、発達相談の体制

- ・ グループディスカッションでは、療育手帳の判定については心理司の役割の1つとしてあげる人が多く、心理司の育成の中でも、身に付けるべき基礎として療育手帳の判定や発達相談が多くあげられた。
- ・ しかし、児童相談所のケースが増えていく中で、療育手帳の判定を外部に委託している、あるいは発達相談は自治体に依頼したいとの意見も聞かれ、児童相談所や市町村、関係機関それぞれの役割を見直し、その役割にあわせた体制を検討していく必要がある。

■里親の支援

- ・ グループディスカッションでは、かかわりたいものの十分にかかわることができていない業務として里親の支援が多くあげられた。現状では里親不適應になった後にこどもとかかわることが多いが、里親委託を推進する中で里親不適應のケースも増えてきている状況があり、早い段階から里親にかかわりたいとの意見があげられた。
- ・ 里親へのペアレントトレーニングを行っている児童相談所が一部みられたものの、現時点では手が回っていないとの意見も多く、フォスタリング機関などとも連携、役割分担しながら、里親支援について検討していくことが求められる。

■ケースワーク以外での児童心理司の役割の可能性

- ・ グループディスカッションでは、心理司の役割として、ケースワークの中での役割だけでなく児童相談所の組織をサポートする役割についてもあげられた。例えば、児童相談所の組織内を円滑に回すための役割（ファシリテーション）や、児童相談所で働く職員のメンタルケア・サポート、トラウマインフォームドケアの理解を広める役割、心理職の視点を活かした研修の実施などがあげられた。
- ・ 心理司が心理職の専門性を活かして児童相談所内で果たしている役割について、改めて目を向け、どのような可能性があるのか考えることも重要である。

2. 児童相談所へのアンケート調査 まとめと考察

■児童心理司の役割、専門性の明確化を踏まえた、児童心理司としてのキャリアパスの必要性

- ・ 心理司としての到達目標が設定されているかの設問において、半数近くの児童相談所が「ない」との回答であった。また、経験年数にもとづいた研修体系も3割近くが「ない」という回答であった。
- ・ SVがいる児童相談所といない児童相談所と比べると、SVがいる児童相談所の方が経験年数に応じた研修体系がある割合が高く、6割を超えていた。SVというポジションがあることで、SVを見据えた、段階に応じた研修体系の設定につながっている可能性も考えられる。
- ・ 心理司の育成の課題・必要な施策等についての設問において、「目指すべき姿や方向性が明確になっておらず、体系的な研修、育成に取り組めていない」「何を学ぶかは個人の判断になるため、最低限修めるべきことは示してほしい」との意見があり、心理司として目指す姿が描けていない児童相談所も多い現状と考えられる。
- ・ また、同設問では、「児童相談所内での心理司の役割の明確化」や「他職種がそれぞれの役割と専門性を意識できる業務整理が必要」「心理職を育てることや、職場内で心理職を有効に使うといった視点が十分でない」などの意見もあり、心理司としての役割や専門性を児童相談所内や関係機関に改めて理解してもらう必要があると考えられる。
- ・ 7割以上の児童相談所で、福祉司への人事異動があった。児童虐待相談対応件数が少ないほど、人員

不足のために福祉司への人事異動を行う傾向にあり、また、児童虐待相談対応件数が 1,000 件未満の場合では、人事異動を行う理由としては「児童福祉司の知識、経験を習得させるため」の割合が 7 割を超えていた。福祉司への異動については、「福祉司への異動により心理司としてのキャリアビジョンを描きにくい」「心理司としての見通しが見えず、離職の一因にもなっている」との意見があがっており、児童相談所内の体制上の課題に影響されることなく、心理司が見通しをもって心理司としてのキャリアを歩んでいけるよう、組織として検討していくことが必要である。

■ 一人一人の背景や専門性、レベルに応じた育成の検討

- ・ 心理司の新卒採用における資格要件について、約 6 割が心理学を専修、16.8%が臨床心理士または公認心理師を要件とするなど、7 割弱は心理学の知識があることを要件としているが、一方で心理に関する資格や履修の要件がないとの回答が約 3 割であった。
- ・ 心理司については、心理の専門資格を持った人から心理に関する知識がほぼない人、入職前に心理職の経験がある人など、入職時点での専門性やレベルの差が大きい。心理司の育成の課題・必要な施策等についての設問においても、経験や個人差が大きく、同じ研修体制の中で育成していくことの難しさを感じるとの意見もあり、個々のキャリアプランに沿ったキャリアパスの作成が必要と考えられる。

■ 研修と実践、経験を結び付けた育成の仕組み

- ・ 心理司の育成の課題・必要な施策等についての設問において、「研修の機会等は増えているが、それを十分に理解し実践につなげるよう橋渡しすることが課題」「児童相談所で即戦力として働くには、相談現場での経験や学びが欠かせない」などの意見があり、研修の充実のみならず、研修で学んだことを実践に活かしていく、研修と実践の有機的なつながりができるような育成の仕組みが求められる。
- ・ また、医療、障がい福祉分野など他部署のジョブローテーションや、他児童相談所への派遣なども有効（自児童相談所だけでは経験できるケース種類も限られる）との意見があった。
- ・ その他、マニュアルに沿った育成により自ら見立て工夫する機会の減少にならないか懸念する声や、機能分化により初期対応がいることで、周りの状況を見て動くというような自分で考え、調べ、判断することが苦手になっているといった声があった。心理司の育成の工夫として、自主的な勉強会、研究会を設けている児童相談所もあり、主体性を育てるような取組も考えられる。

■ 到達目標の設定による児童心理司育成、専門性向上に関する取組への効果

- ・ 到達目標が「ある」児童相談所と「ない」児童相談所で比較すると、「ある」と回答した児童相談所の方が、福祉司 SV 向けの研修がある割合や、他児童相談所や施設等の心理職との研修や交流などの実施状況、また、他施設への実習の機会がある割合が、「ない」場合に比べて高くなっており、到達目標があることで、到達目標を見据えた研修や育成に関する取組の設計、充実につながっていると考えられる。
- ・ また、到達目標が「ない」と回答した児童相談所の方が、「ある」児童相談所と比べ、福祉司への人事異動を行う理由として特に「人員不足」との回答が 7 割と高かった。到達目標がないゆえに、人員不足などの組織上の課題を理由に異動がなされ、心理職としての専門性の向上やキャリアアップの視点が軽視されている可能性がある。組織上の課題に左右されることなく、心理職としてのキャリアを深めていくためにも、到達目標を設定し、到達目標を見据えて育成を行い、専門性を高めていくことが望まれる。

■ 児童心理司の育成を支える SV 等の体制の充実

- ・ 心理司 SV の在籍人数を尋ねる設問において「0 人」との回答が 18.7%であった。心理司の育成の課題・

必要な施策等についての設問でも、多くの児童相談所より、SV 等の指導する立場の職員が不足しており、かつ経験年数の浅い職員が多く、若手への育成が十分にできないとの意見があげられており、SV 体制を確保し、心理司の育成環境を整えることは急務だと考えられる。

- ・ 心理司 SV の配置状況として、約 8 割が「管理職ではない児童心理司 SV がいる」、25%が「管理職が SV を兼務している」との回答であり、全体としては専任の心理司 SV が配置されている児童相談所が多かった。しかし、「心理司 SV の位置づけがあいまい（心理司 SV もケースを担当する）」「心理司 SV とはどのようなものかいまは個人任せになっており、統一理解が必要」といった意見もあり、心理司 SV はいるものの、SV としての機能を十分に果たせていない児童相談所も多いと推察されることから、心理司 SV の位置づけの整理が必要だと考えられる。
- ・ また、心理司 SV 向けの研修があるとの回答は約 3 割であり、心理司 SV 育成体制に課題のある児童相談所も多かった。

■ 児童相談所内の体制や方針、地域における社会資源の差異による児童心理司業務の違い

- ・ 社会的養護のこどもへの対応で心理司がかかわる場面について、心理司 SV の配置状況別にみると、心理司 SV がいる場合、「施設の自立支援計画の作成を支援する場面」の割合は、心理司 SV がいる児童相談所の方が、いない児童相談所と比べて高かった。また、「専任の心理司 SV がいる」児童相談所では、「SV 心理司はいない」「専任ではない心理司 SV のみいる」児童相談所と比べて、「上記のような場面に加え、定期的に訪問や面接をしている」の割合が高くなっており、心理司 SV の配置により、施設の自立支援計画の作成支援や定期的な訪問、面接といった、かわりが必要の場面プラスアルファのかわりがしやすいと考えられる。
- ・ トラウマケアの実施方針についても、心理司 SV がいる場合、SV はいない場合に比べて、「基本的に児童相談所内で実施する」の割合が高くなっており、心理司 SV がいることで、トラウマケアにも所内で取り組みやすい環境にあるのではないかと考えられる。
- ・ トラウマケアについて、児童相談所内での実施を基本としている場合の理由として、研修等の実施含め所内で実施可能な体制がある等、積極的に所内で実施する方針を取っている児童相談所がある一方で、社会資源がなく所内で実施しているという児童相談所もみられ、児童相談所間による差がみられる。
- ・ 同様に、トラウマケアを「基本的に外部で実施」「児童相談所内と外部の併用」としている場合の理由においても、児童相談所内の知識・スキルの不足や人員不足など児童相談所内の体制を理由とするところもあれば、「心理教育までは児童相談所が担うが、以降のより専門的なトラウマケアや重症なケースは医療機関で実施する」等、役割分担の観点を理由としているところもあり、児童相談所内の方針や体制により、同じ心理司でも、担っている役割や経験しているケースが異なると考えられる。

II. 本調査研究での調査・検討を踏まえて

※特に記載のない「意見が多くあげられた」は、グループディスカッションでの意見を指す。

1. 児童心理司の「専門性」について

■ 児童心理司の“専門性”の言語化

- ・ グループディスカッションにおいて、心理司の専門性について様々なキーワードがあげられた。しかし、それが具体的に何を指すのかについて、他の職種が理解できるような表現にはなっていないものも多かった。
- ・ また、「心理療法」について、認知行動療法や箱庭療法といった、より専門的・体系的な臨床心理学的技法の意味で使っている場合と、心理職が行う援助的な面接を全て含めてより広い意味で使っている場合もあるなど、心理司同士でも想定している支援内容にずれがある可能性もある。
- ・ 後述するが、「心理療法」については、心理司（児童相談所）が行うべきかについて意見が分かれていたが、行うか否かの実態ではなく、もとより心理療法の言葉が指す意味についての認識のずれも、意見が分かれた1つの要因と考えられる。
- ・ まずは心理司の専門性を表す共通言語を整理すること、そのうえで心理司の専門性を他職種にもわかりやすく説明することが必要である。

■ 児童心理司の“専門性”を踏まえた児童心理司の役割の再確認

- ・ グループディスカッションであげられた心理職としての専門性には、福祉司との分担の中での役割も「専門性」として多く語られた。
- ・ 福祉司は親、心理司は子どもを担当すると分けている場合や、福祉司がケースを主導し心理司はケースの外から客観的にみてサポートする、との意見も多く、1つのケースに複数名でかかわることの必要性と、心理職がかかわる必要性が混在していた。しかし、本来、福祉司と心理司では見立ての視点やかかわり方が異なり、各々の役割があるため、「福祉司と心理司の両輪」でケースを進める必要がある。
- ・ また、心理司は、福祉司に比べて異動が少ないなどの理由から、福祉司の育成・サポート役を心理司が行っている児童相談所も多く、心理司の役割が“心理職”以外の業務にまで広がっている現状がある。
- ・ 児童相談所の体制やケースの数、特性の違いもあるため、心理司の役割を画一的にすることは適切ではないが、改めて心理司の専門性を児童相談所内で共有し、心理司が担うべき役割について考えることは重要であると思われる。

■ 児童福祉司と児童心理司の「協働」のための児童福祉司とのコミュニケーションの充実

- ・ 「福祉司やケースによって心理司に求められる役割が変わる」との声が多く聞かれたが、「チームアプローチが重要であり、そのためにはチームの中で役割を変えなくてはいけない」といった意見もあった。また、「虐待対応において、心理司も福祉司と同じようなことをしていたことがある」との事例もあげられ、各々の役割を互いに確認しながら、チームとして動くことの重要性があげられた。
- ・ しかし、「福祉司と意見交換ができていない」「直接コミュニケーションがとれず、記録から福祉司の動きを確認している」「子どもの理想と保護者の現実という状況に対し、見立てを協力してできればよいがうまくいっていない」といった課題も出され、福祉司と心理司間での細かな情報共有やミーティングの必要性が確認できた。
- ・ 福祉司と心理司がそれぞれの特性・専門性を活かした自身の中心となる役割を認識し、互いを補い合える「協働」の体制をつくるためには、「心理司ができることを福祉司に提案する必要がある」「心理司の専門性や役割を福祉司に広報する必要がある」といった意見があげられた。心理司が専門性をより発揮できるようする

ためには、まずは福祉司が心理司の専門性や強みを知らないという状況を変えていくことが必要である。

2. 児童心理司に期待される役割について

■ 児童相談所での相談支援における心理職のかかわりの必要性とその判断方法の再確認

- ・ 一時保護児童や性被害・加害児童、非行・触法児童など、あらかじめ「心理司がつく」と決まっている種別のケースも多いが、児童相談所へのアンケートでは、これらの種別以外で心理司が担当するケースを「児童福祉司による依頼」により決定していると回答した児童相談所が7割を超えた。しかし、グループディスカッションでは、「どこで心理司を使うかの判断を福祉司が適切にできているかは微妙」といった意見もあり、心理司のかかわりが必要か否かの判断は、心理司が判断するプロセスが望ましいと考えられる。
- ・ 実際、「福祉司からの依頼の基準がなかったため全件に変更した」あるいは「初期対応に心理司が入り、心理司自身が心理司のかかわりの必要性を判断している」といった児童相談所もあり、心理司がかかわるべきケースやかかわるタイミング、かかわり方を適切に見極めることができているかを、各児童相談所で再確認する必要がある。

■ 児童相談所における心理療法・心理教育の実施

- ・ グループディスカッションで、「トラウマケアは児童相談所で行うものではない」との意見もあった。児童相談所へのアンケートでは、トラウマケアは「基本的に外部で実施する」と回答した児童相談所が16か所あった。
- ・ その理由として、「児童相談所で実施できるのは心理教育までと考えており、トラウマ治療は専門の医療機関と考えている」など、児童相談所で行う支援ではないとの考え方もみられたが、多くは「専門的な知識や時間の確保など、児童相談所で十分に実施できる体制がない」との回答であった。グループディスカッションにおいても、心理療法や心理教育を「やりたい」という意見は多くあげられたが、「できていない」「やりたくても職員にノウハウがない」などの意見も多かった。
- ・ しかし、児童相談所で対応するケースでは傷ついている子どもや保護者も多く、初期の面接等の段階からトラウマケア等の心理療法・心理教育的なかかわりが重要であると考えられ、心理司の専門性を活かした心理療法や心理教育の実施を、児童相談所の役割として明確に位置付けることの検討も必要である。また、その前提として、前述のとおり、児童相談所で行う「心理療法」の内容についての整理が必要である。

■ 心理職の「保護者へのかかわり」に関する確認の必要性

- ・ グループディスカッションでは、「心理司は子どもを担当、保護者は福祉司が担当」「心理司は子どもの支援を中心に、といわれる」といった児童相談所もあったが、一方で「（心理司に）今後求められるのは保護者の支援」「心理司による支援を必要とする保護者が増えている」との声も多く聞かれた。しかし、「保護者支援まで手が回らない」といった声が多く心理司からあげられた。
- ・ 実際、子どもと同じく、心理的なアセスメントや臨床心理学的技法を用いた支援を必要としている保護者も多い。また、親子関係再構築の視点からも、保護者や家庭に対するアセスメントや、家族全体の支援の必要性は高まっており、心理司の役割として「保護者へのかかわり」についての基本的な考え方を確認する必要がある。

■ 里親への支援体制の検討

- ・ 里親不調を防ぐためには里親への支援が必要であるが、できていないとの意見も多くあげられた。
- ・ 里親支援については、児童相談所としての支援の体制やフォスティング機関との連携も検討したうえで、心理

司として担うべき役割について考える必要があると思われる。

■「間接的援助」を含めた児童心理司のかかわりと、その実現のための体制の構築

- ・ 心理司として、措置児童や在宅指導中のこども、保護者にも「もっとかかわりたい」との意見が多く出されたが、実際には全てのケースに心理司が直接的にかかわることは難しい。しかし、児童相談所で対応することもや保護者の特徴を考えると、どのこどもや保護者も、心理司の視点からの見立て・アセスメントや心理療法・心理教育的なかかわりが必要とされていると考えられる。ただし、当然ながらケースによって必要なかかわり方の濃淡やタイミングは様々であり、直接的援助だけでなく、福祉司や施設の心理療法担当職員等へのコンサルテーションによる間接的援助を含めたかかわりもあわせ、ケースに応じたかかわり方を適切に判断していくことが重要である。
- ・ そのためには、①各ケースにおいて、心理司が必要なタイミングで必要なかかわり方ができるよう、各児童相談所において、その判断の視点やプロセスの再確認等の体制づくりを行うこと、②児童相談所以外における心理職の支援体制の構築と、その心理職との連携を進めること、の2点が必要である。
- ・ ①については、各児童相談所において、心理司の専門性を共有しながら、心理司がかかわるケースや場面について改めて確認するとともに、心理司として必要なかかわり方を適宜判断しながら支援が行えるよう、マネジメント等を担う心理司 SV の配置の充実や、全ケースに担当の心理司をつける方法等が考えられる。
- ・ ②については、市区町村への心理職の配置をはじめ、自治体全体での心理職の支援体制の充実を図ることが考えられる。各機関に直接援助を行う心理職が配置されることにより、心理司の間接的援助の幅が増えることで、「予防」や「ケース終結後」を含め、必要なタイミングで必要な支援が行える体制の構築につながることが期待できる。そのためには、心理司のコンサルテーション力を高めていくことも必要である。
- ・ なお、児童相談所でのアセスメント結果と、施設入所後のこどもの様子のギャップが大きいとの意見もあるが、施設移行後のフォローだけでなく、一時保護中のこどもの生活や心理司のかかわり方として、「行動観察ができていないか」を再確認することも重要である。

3. 児童心理司の育成とキャリアラダーについて

■児童心理司の育成環境の構築

- ・ 心理司については、国が定める到達目標や法定研修がない。しかし、心理司だけの勉強会や研修会の実施等、自治体単位や児童相談所としての独自の取組も多く実施されていた。
- ・ 一方で、児童相談所へのアンケートでは、心理司 SV が「0人」と回答した児童相談所が40か所あり、SV不在の児童相談所も多いことが確認された。また、約5割の児童相談所において心理司 SV は「1人」しかいなかった。グループディスカッションでも、心理面接の特徴から「面接等を一人で行うことが多い」といった意見もあり、福祉司に比べてSVを受ける機会が少ないのが現状である。
- ・ また、「研修の機会は増えているが、実践の結びつきが十分ではない」との意見も多く、実践の場でのSV体制の構築や、実践を見据えた研修機会の確保等、計画的かつ実践的な学びが必要であると考えられる。

■共通の目標像と、各人の知識・スキルをチェックできるような仕組みが望ましい

- ・ 学ぶ機会は多いが、「キャリアラダーを共有しながらの学びにはなっていない」「体系立てての研修受講ができていない」との意見も多かった。前述のとおり、共通の到達目標がないことに加え、心理司は、知識やスキル、経験など、個人差が大きいことも、共通の研修体系をつりにくい要因であると考えられる。
- ・ 一方で、前職での経験や知識、スキルを活かした支援も期待される。そのため、心理司として必要な知識や

スキルを整理したうえで、各心理司が不足している部分と、より高い専門性を持っている事項を確認し、それを児童相談所内で共有することにより、各人に合った学びをしたり、経験を活かせる役割を担うことにもつながるのではないかと。

■ 児童心理司としての経験・ノウハウを蓄積できる環境づくり

- ・ 「福祉司の不足」や「福祉司としての知識・経験の習得」、「心理司の専門性を備えた福祉司が必要」といった理由から、7割を超える児童相談所で心理司から福祉司への人事異動がされている。
- ・ グループディスカッションにおいても「心理司を3年経験すると福祉司になってしまう」「心理職としての経験を積めない」「自己研鑽の必要性が見えづらい」などの意見が多く出されており、心理司として経験・ノウハウを蓄積し、その専門性を発揮できるような環境を整える必要がある。
- ・ また、「心理職として働きたい」「思い描いていた心理職像・児童相談所職員像とギャップがあり、キャリアパスが描けない」あるいは「心理職採用なのに心理司配属ではない」「心理職としての採用ではない」ため、「自分のアイデンティティを持ちづらい」などの意見もあった。心理司が心理司としてのキャリアの見通しを持つことができ、モチベーション高く仕事ができる環境づくりも求められている。

4. 法定研修化と配置基準の見直し

■ 児童心理司の研修の法定義務化

- ・ 心理司向けの研修は、各自治体や児童相談所単位、あるいは子どもの虹研修センターや西日本こども研修センターあかしで実施はされているものの、現状は法定研修とはなっていない。
- ・ 児童相談所の心理職として必要な知識やスキル、役割等の基本的な部分を標準化するとともに、心理司育成のための必要な予算を各自治体として確保するためには、福祉司と同様に法定研修として位置付け、到達目標や研修内容、カリキュラム等を策定することが求められる。

■ 児童心理司の配置基準の見直し

- ・ 心理司の配置基準は、福祉司2人につき1人以上の配置が標準であるが、前述のとおり、児童相談所で対応することもや保護者の特徴を考えると、ほとんどのケースにおいて心理司の専門性を活かしたかわりや、心理司自身が必要なかわり方を適宜判断しながら支援を行える体制とすることが求められているとの意見がある。児童相談所運営指針においても「児童福祉司と児童心理司がチームを組んで対応できる体制が望ましい」とされており、その体制を実現するためにも、心理司数の増員が期待される。
- ・ なお、令和5年児童福祉主管課長・児童相談所長会議資料によると、令和5年度の心理司は2,623人であり、福祉司6,138人に対して2:1の配置基準を下回っており、心理司の確保が急務である。心理司の新規の採用を進めるとともに、心理司のモチベーションの維持・向上のため、及び心理司数を減らさないためにも、心理司が福祉司に異動する人事制度についても再考する必要があると考えられる。

■ 児童心理司 SV の配置基準の明確化

- ・ 児童相談所運営指針において、「児童心理司 SV は、児童心理司及び心理療法担当職員の職務遂行能力の向上を目的として指導及び教育に当たる児童心理司であり、心理判定及び心理療法並びにカウンセリングを少なくとも10年程度の経験を有するなど相当程度の熟練を有している者でなければならない。」とされ、心理司 SV の役割や能力についての基準はあるが、福祉司のような配置数の基準がない。
- ・ 本調査で、SV のいない児童相談所が約2割、SV 1名のみ児童相談所が約5割であることが確認され、

SV体制の弱さが明らかになった。心理司の育成体制を整えていくためにも、福祉司SVと同様に心理司SVの配置基準の明確化、適切な数の配置が求められる。

5. 最後に ～「児童心理司の役割と育成を考える手引き」について

- ・ 本調査研究において、心理司を対象としたグループディスカッションと児童相談所へのアンケート調査を実施したが、他の調査研究と比べてグループディスカッションの参加率やアンケートの回収率が非常に高く、本テーマへの関心の高さが表れていると考えられる。
- ・ 心理司については国が示す到達目標や法定研修がなく、心理司SVの明確な配置基準もないなど、福祉司と比べて明確なビジョンがない中で、心理司自身で勉強会・研修会等を開催しながら、心理司の役割や育成に向き合ってきたのが現状であり、本調査で明らかになったとおり、心理司の役割やかかわるケース、その決め方、研修の体制等は様々であった。しかし、各児童相談所や地域の特性・ニーズに応じて対応してきた結果が現状でもあり、全国一律の役割やキャリアラダーをつくることが得策ではないと思われる。
- ・ 一方で、心理司の専門性を発揮しきれていない児童相談所や心理司も多いと推察される。また、もっと心理司としてやりたい、やるべきだと思っても、それらが心理司個人の想いや悩みで留まってしまっていると感じられる調査結果であった。
- ・ 望ましい状態に一足飛びにはいかないが、グループディスカッションやアンケートの結果をみると、各現場での実践の中に、少しずつでも変えていける「ヒント」が多数みられた。それらを共有することが、望ましい姿に近づく可能性を高めるための第一歩であると思われる。
- ・ そこで、本調査研究で得られた心理司の声を「児童心理司の役割と育成の手引き」としてとりまとめた。この手引きは「答え」ではないが、1つの考え方として様々な可能性を見つけていくための手がかりになると思われる。
- ・ 心理司自身が自らの専門性を再確認し、それを児童相談所の中で共有していくことが、心理司個人の想いではなく、組織として心理司の活かし方を考えていききっかけになるのではないか。本手引きがそのきっかけとして活用されれば幸いである。

別添資料

- 児童心理司の役割と育成について考える手引き

児童心理司の役割と育成について考える
手引き

<目次>

第1章	本手引きの趣旨.....	1
1.	児童心理司の現状と期待.....	1
2.	児童心理司の専門性をさらに活用していくために.....	1
第2章	児童心理司がもつ専門性.....	2
1.	児童相談所の“心理職”としての専門性.....	2
2.	児童福祉司との役割分担.....	5
3.	児童心理司の専門性の再確認.....	5
第3章	児童心理司のかかわりが求められる場面.....	6
1.	児童心理司のかかわりが求められる場面とは.....	6
2.	児童心理司がかかわる具体的な場面(例).....	7
第4章	ケースにおける児童心理司のかかわり方.....	9
1.	児童心理司のかかわるケースの現状.....	9
2.	児童心理司のかかわり方.....	10
第5章	児童心理司の育成.....	11
1.	児童相談所における“心理職”の特徴 - 「児童心理司」とは？.....	11
2.	児童心理司の「到達目標」.....	12
3.	児童心理司のキャリアラダー.....	13
4.	児童心理司向け研修プログラム.....	14

第1章 本手引きの趣旨

1. 児童心理司の現状と期待

児童相談所運営指針において、児童心理司は「心理に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導をつかさどる所員」と定義されており、その職務内容は以下の2点となっています。

- ◇ こども、保護者等の相談に応じ、診断面接、心理検査、観察等によってこども、保護者等に対し、心理診断を行うこと
- ◇ こども、保護者、関係者等に心理療法、カウンセリング、助言指導等の指導を行うこと

しかし、到達目標や法定研修がなく、また心理職としての職歴も多様である児童心理司は、児童相談所によって担っている役割が様々な状況であり、心理職としての「専門的な知識及び技術」を十分に活かしてきていない児童相談所も多いと推察されます。

一方で、児童相談所に対応するケースが複雑化し、心理的アプローチを必要とするこどもや保護者が増えている現状において、児童心理司が有する「専門性」を活かした支援への期待はますます大きくなっています。そのため、児童心理司がもつ専門性を改めて確認し、児童相談所としてその専門性を活かせる方法を考えること、そしてその役割を果たせる児童心理司をいかに育成していくかが重要となっています。

2. 児童心理司の専門性をさらに活用していくために

児童心理司の増員は進められているものの、児童相談所全体での人員不足が課題となっており、児童心理司としての役割以上に、児童相談所の一職員として業務を担わざるを得ない状況にある児童心理司も多いようです。しかし、それでは本来期待されている児童心理司の専門性を十分に活かすことは困難です。

児童心理司の“心理職”としての専門性を発揮し、児童心理司が活躍する場を増やしていくためには、

- ① 児童心理司の“心理職”としての専門性を、児童心理司自身が「言語化」すること
 - ・児童心理司自身が、自身の専門性を改めて確認すること
 - ・児童心理司が、他の職員に自身の専門性を説明できるようになること
- ② 児童心理司のもつ専門性を、児童相談所全体で共有・理解すること
 - ・心理職の専門性について、他職種を含めて確認すること
 - ・どのような場面でどのように児童心理司がかかわるのが望ましいのか、児童相談所において心理職として求められている役割を改めて考えること

が必要であると考えます。

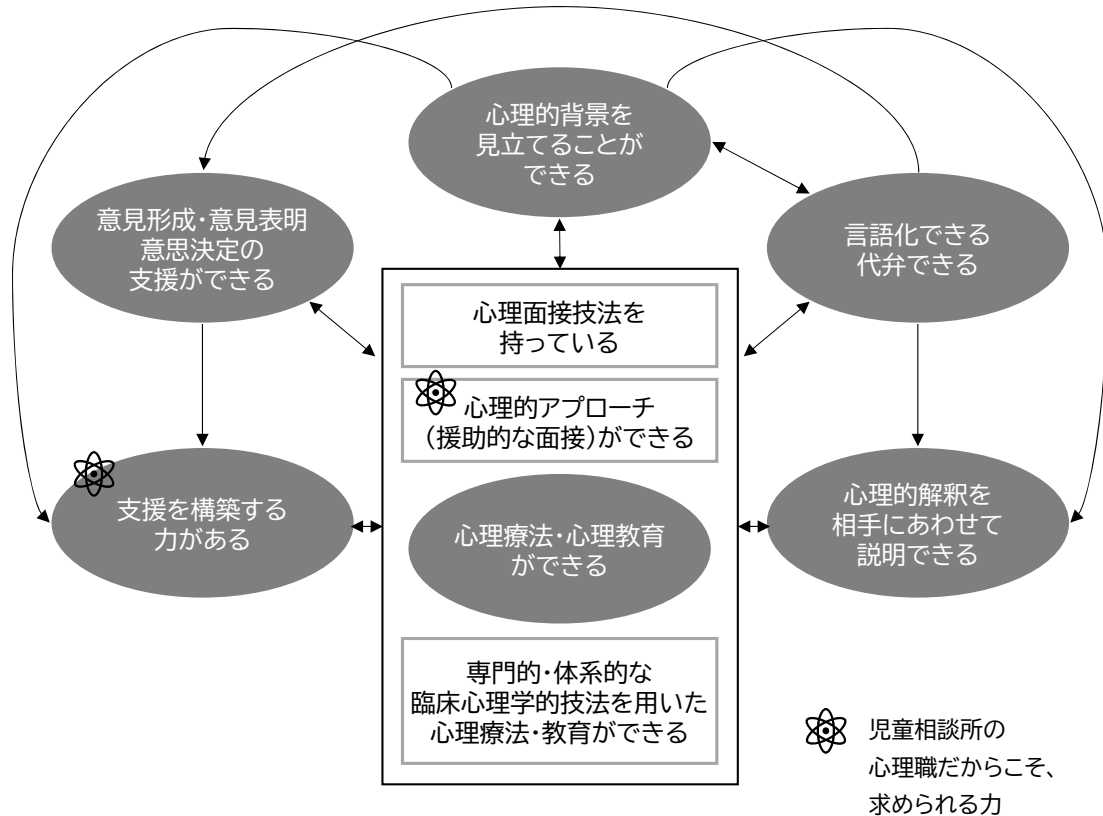
本手引きは、こども家庭庁 令和5年度子ども子育て支援等推進調査研究事業「児童相談所における児童心理司の役割と人材育成についての調査研究」(以下、「本調査研究」という。)で開催したグループディスカッションにおいて全国の児童心理司から出された意見等をもとに、児童心理司の専門性や役割、育成について“言語化”してみたものです。本手引きの内容や表現が必ずしも「正解」ではありませんが、この手引きが各自治体や児童相談所において、児童心理司という専門職について改めて考えるきっかけとしてご活用いただけますと幸いです。

第2章 児童心理司がもつ専門性

1. 児童相談所の“心理職”としての専門性

グループディスカッションにおいて、児童心理司の専門性として出された主なキーワードは以下の通りです。

(1) 直接的援助



心理的背景を見立てることができる

- ・表出する行動や、その背景・経緯からの見立てができる(どのようにして今があるか)
- ・要因がどこにあるか、困りごとがどこかの見立てができる
- ・心理的特徴の有無や強弱、個人的な傾向などを見立てることができる
- ・心理的な状態像を正確に把握できる
- ・適切な心理検査を選択し、実施・分析ができる
- ・環境や関係性について、システムの視点からの査定ができる
- ・問題の本質やキーパーソンを見つけることができる
- ・トラウマの視点から見立てることができる

例) 暴れている、他者とのかかわりを拒否する、自傷する、泣いている 等

- ➔ 理由がわからない子どもとの面接を通して、
その行動が怒りか、絶望か、障がいによるパニックか 等の見立てを行う

心理療法・心理教育ができる

■心理面接技法を持っている

- ・傾聴、共感、受容する面接ができる
- ・共感的理解ができる(対象者の体験を、対象者側から理解しようとする)
- ・受容的で、非指示的なかかわりができる

■心理的アプローチ(援助的な面接)ができる

- ・相手の心理的背景や想いを積極的に聴き出す、引き出すためのかかわりできる
- ・内省できる力、言語化する力の高まりなど、面接・支援のタイミング等の見極めができる
- ・指導を兼ねた面接ができる
- ・何が不適切であったかを伝え、その行動の心理的背景を一緒に考えることができる
- ・一緒に考えることで、考えや行動の変化につなげていく(自己理解・納得感につなげていく)

■専門的・体系的な臨床心理学的技法を用いた心理療法・心理教育ができる

- ・こどもの傷つきへのケアができる
- ・系統立った、マニュアルに沿った心理的プログラムができる
(ペアトレ、認知行動療法、性暴力防止、プレイセラピー、保護者支援プログラム等)

言語化できる・代弁できる

- ・言葉にならない想いや感覚を理解することができる
- ・言語的な表現だけでなく、行動や身体的な表れ(非言語)から読み取れる
- ・非言語から読み取った想い、感情に寄り添える
- ・読み取ったことを言語化できる
- ・話を聴き出せる
- ・言語化して、代わりに伝える、伝えることをサポートできる

意見形成・意見表明・意思決定の支援ができる

- ・話を聴き、それを言語化することの支援ができる
- ・面接等により、日常生活での体験を言語化する練習をサポートできる
- ・言語化の支援を通じて、自分の意見・気持ちをまとめる・整理することのサポートができる
- ・気持ちの整理に寄り添うことで、「決めていく」ことの支援ができる
- ・こどもや家族を中心に置き続けて応援するサポート役が担える

支援を構築する力がある

- ・客観的な視点から見立てることができる
- ・様々な情報について、総合的に把握し、情報を吟味することができる
(主訴、症状、行動観察、生育歴、家族等の状況、心理検査、医学的所見等)
- ・得られている情報をもとに、仮説を膨らませる、豊かにすることができる
- ・見立てや本人の意向・状況等をもとに、目的・目標設定ができる
- ・ニーズを明確にし、そのニーズに対して何をすべきかの整理ができる
- ・どのような意図で、誰をターゲットにして何をするか、を組み立てることができる
- ・その目的・目標にあった支援のプログラムを組める
- ・支援過程で起こる可能性のあるリスクの予測ができる

心理的解釈を相手にあわせて説明できる

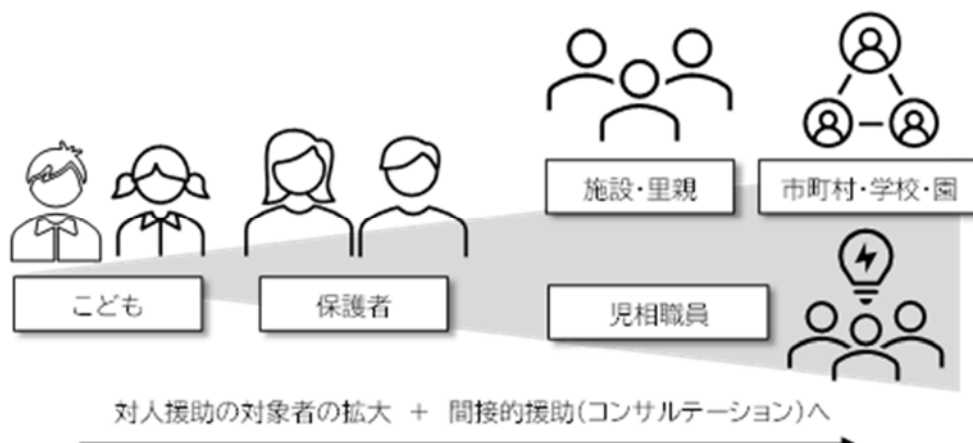
- ・心理検査の結果をもとに、根拠をもった説明ができる
- ・データを用いて説明することで説得力が増す、納得感が得られる

(2) 対象者の拡大、間接的援助へ

福祉司と心理司の担当が親と子で分かれている等、児童心理司の支援対象がこどもに限定されている児童相談所もありました。しかし、「ケアを必要とする対象が、保護者にも拡大している」といった意見も多く出されており、保護者や家族のアセスメント、保護者面接への同席、保護者の心のケアや指導・教育等も、児童心理司の重要な役割となってきています。

(1)で整理した、児童心理司の専門性を活かした役割は、こどもへの支援だけでなく、保護者へ、そして施設や里親、学校や園、市町村等といった親子以外のすべての人を含めた対人援助への展開が求められています。そして、支援対象者の拡大は、直接的援助から間接的援助(コンサルテーション)にもつながります。

また、同僚(児童相談所職員)のメンタルケアやサポートも期待されている役割の1つです。



2. 児童福祉司との役割分担

児童心理司の“専門性”としてあげられた意見には、「児童福祉司との役割分担」において児童心理司に期待されている役割も多く含まれていました。

- 児童福祉司が指導・気づきを与える、事実関係をロジカルに判断する等の役割を果たすかかわりを必要とするからこそ、寄り添う、促す、何に困っているか・何に悩んでいるか聞きとる、児童心理司の役割が重要である
- 児童福祉司は子どもにとって処遇のカギを握っているのです、そうでない立場の職員(児童心理司)がかかわることで、あるがままの意見を言える
- 児童福祉司が親側に立たざるを得ないから、子どもの声をきちんと拾う、子どもの味方というスタンスでの児童心理司の役割が求められる
- 児童福祉司は敵対関係になる可能性があり、そうでない立場の職員(児童心理司)のかかわりが重要になる
- 児童福祉司はケースを動かす役割を担うので、ケースの外から客観的に見られる、取りこぼしを拾える、かかわれるサポート役の職員(児童心理司)が必要

一方で、

- 福祉司と心理司での意見交換が十分にできていない
- 子どもの理想 vs 保護者の現実 があり、福祉司と心理司での意見があわない
(福祉司は保護者担当、心理司が子ども担当と分かれている)
- 心理司が入らないまま会議が進められる、ケースが進んでしまう

などの課題についての意見もあげられました。

3. 児童心理司の専門性の再確認

本来、福祉司と心理司では、見立ての視点やかかわり方が異なります。だからこそ、福祉司と心理司の両輪でケースを進めていかなければなりません。

「福祉司と心理司の両輪」の必要性を認識するためには、

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・心理司の専門性を心理司自身が再認識し、福祉司にもそれをわかりやすく説明すること・そのうえで互いの役割を再確認すること |
|--|

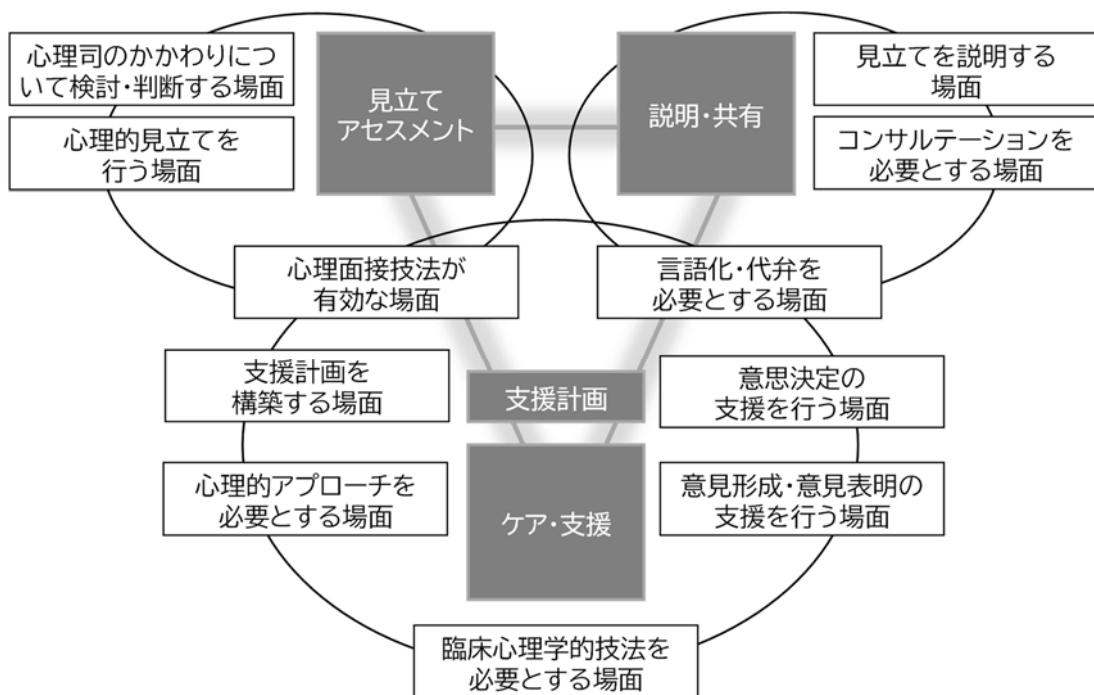
が大切なのではないのでしょうか。

第3章 児童心理司のかかわりが求められる場面

1. 児童心理司のかかわりが求められる場面とは

第2章で整理した「専門性」を踏まえると、心理司の専門性を活かしたかかわりが求められる「場面」としては、以下のようなものが考えられます。

心理司のかかわりが求められる場면을、「見立て・アセスメント」を行う場面、「ケア・支援」を行う場面、「説明・共有」を行う場面の3つに分け、それぞれにおいて、心理司の専門性を活かしたかかわりを必要とする場面をあげてみました。(それぞれの専門性は、主たる局面に位置づけていますが、実際には複数の局面にまたがって発揮されることが多いと考えられます。)



局面	専門性(第2章)	専門性を活かす場面
見立て・アセスメント	心理的背景を見立てることができる	①心理司のかかわりについて検討・判断する
		②心理的見立てを行う
ケア・支援	支援を構築する力がある	③支援計画を構築する
		④心理面接技法の活用が有効
	心理療法・心理教育ができる	⑤心理的アプローチ(援助的な面接)が必要
		⑥臨床心理学的技法の活用が必要
	言語化できる・代弁できる	⑦言語化、代弁が必要
	意見形成・意見表明・意思決定の支援ができる	⑧意見の形成支援、意見表明の実施
⑨意思決定が必要で支援が求められている		
説明・共有	心理的解釈を相手にあわせて説明できる	⑩見立てを説明する
		⑪コンサルテーションを行う(説明・共有の場の運営を含む)

2. 児童心理司がかかわる具体的な場面(例)

1. で整理した「場面」について、具体的には以下のようなものがあげられます。

こちらにあげたものが全てではありませんし、かかわり方によって必ずしもあてはまらない場合もあると考えられます。ぜひ貴児童相談所においてどのような場面で児童心理司のかかわりが必要かについて考えてみていただければと思います。

見立て・アセスメントを行う場面

① 心理司のかかわりについて 検討・判断する	<ul style="list-style-type: none"> ・初動対応 ・インテーク面接(こども・保護者) ・性的虐待など、順応症候群といった心理的影響の見立てが必要な面接 ・家族関係、母子関係など、愛着障害といった関係性の問題の見立てが必要なもの
② 心理的見立てを行う	<ul style="list-style-type: none"> ・療育手帳判定 ・心理判定面接 ・一時保護児童や在宅指導児童の心理診断のための面接 ・施設・里親の不応時

ケア・支援を行う場面

③ 支援計画を構築する	<ul style="list-style-type: none"> ・見立てによる仮説をもとに、支援方針を考える場面 ・面接等を踏まえて、仮説を検証し、支援方針の見直しを行う場面 ・児童心理司のかかわりの方法、内容、タイミング等を検討する場面 ・援助方針を立てる場面
④ 心理面接技法の活用が有効	<ul style="list-style-type: none"> ・初回の面接(こども・保護者) ・一時保護児童や在宅措置児童との継続面接 ・親からの生育歴聴取の面接 ・心のケアの必要性を判断する面接 ・措置変更・措置解除後の継続的な面接
⑤ 心理的アプローチ(援助的な面接)が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・施設入所、家庭復帰等への動機づけを行う場面 ・トラウマや発達特性、ライフストーリー等に関する心理教育
⑥ 臨床心理学的技法の活用が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・トラウマケア等の心理療法のプログラムを行う場面 ・発達特性に合わせた療育・特別支援の視点を持った面接 ・保護者支援プログラム、親子関係再構築支援等を行う場面
⑦ 言語化、代弁が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・言語化が十分にできないこどもの意見や想いを保護者や関係者に伝える場面 ・不応、不適切な行動について振り返る場面

⑧意見の形成支援、意見表明の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・一時保護、施設入所・里親等委託等の決定時の面接 ・保護者交流の前後の面接
⑨意思決定が必要で支援が求められている	<ul style="list-style-type: none"> ・措置先を決める場面 ・進学・就職等、進路選択に関する面接

説明・共有を行う場面

⑩見立てを説明する	<ul style="list-style-type: none"> ・判定会議 ・観察会議 ・援助方針会議 ・こどもの見立てや状態像を、保護者や関係者と共有する場面 ・本人へのフィードバック面接 ・支援の必要性や支援計画を説明する場面 ・在宅復帰に向けた保護者との面接 ・ケースの引継ぎ・情報共有の場面(施設、里親、要保護児童対策地域協議会) ・入所・委託時の施設職員・里親との面接 ・医療機関や他の支援機関へつなぐ場面
⑪コンサルテーションを行う(説明・共有の場の運営を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉司からのケース相談、アセスメントのSV ・要保護児童対策地域協議会や施設等でのケース会議への参加 ・施設・里親不適應時の、施設・里親との面接

第4章 ケースにおける児童心理司のかかわり方

1. 児童心理司のかかわるケースの現状

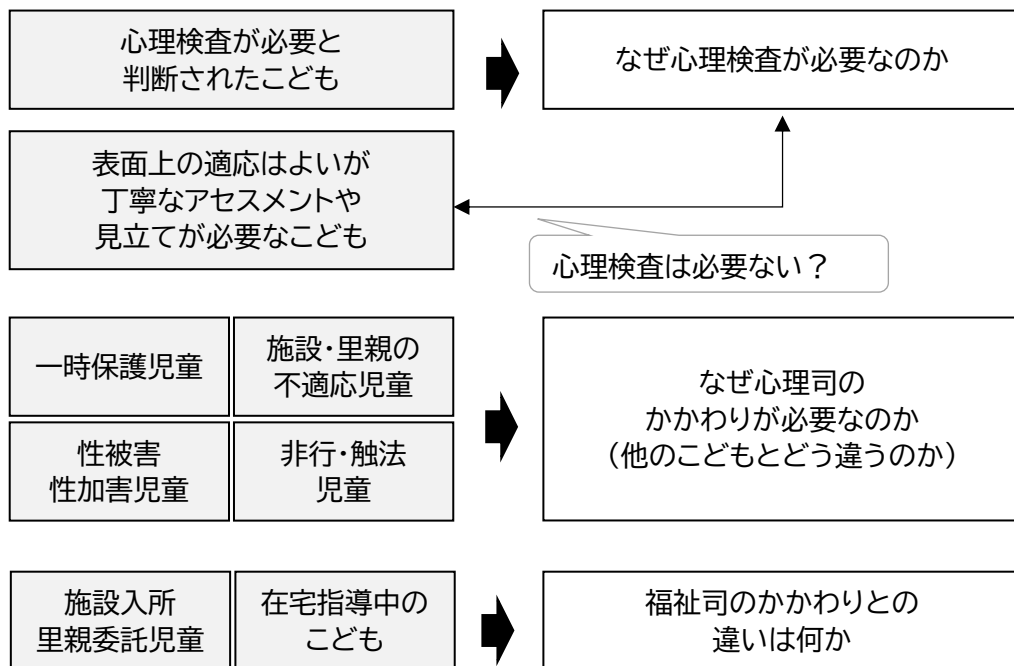
(1) 児童心理司が“かかわるべき”としてあげられた主なケース

児童心理司が“かかわるべき”との意見が出されたケースは以下のようなものでした。これらのケースは、第3章であげた「心理司のかかわりが求められる場面」が多いケースとなっています。

共通して かかっているケース	心理検査が必要と 判断されたこども	心理教育が 必要なこども	精神科の受診を 必要とするこども
概ね かかっているケース	一時保護児童	性被害 性加害児童	非行・触法 児童
本来かかわるべきだが かかれていない ことが多いケース	問題の起きていない 施設入所 里親委託児童	在宅指導中の こども	表面上の適応はよいが 丁寧なアセスメントや 見立てが必要なこども
本来は全ケースで心理判定をとるべき			

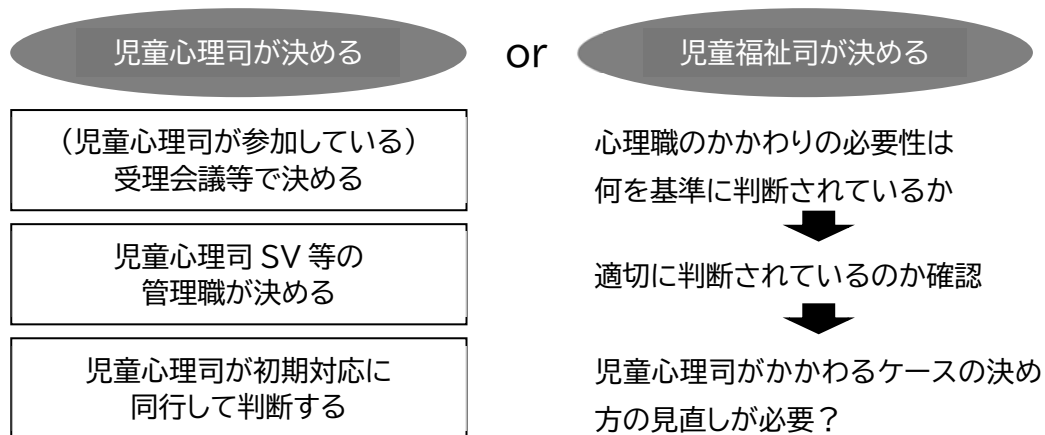
(2) 児童心理司のかかわりが、なぜ必要か

(1)のうち、「共通してかかっているケース」「概ねかかっているケース」については、該当するケース＝担当心理司がつく、と決まっている児童相談所が多いようです。しかし、なぜ心理司のかかわりが必要なのかについての共通理解はされているでしょうか。



(3) 児童心理司がかかわるケースの決め方

児童心理司がかかわるケースの決め方は、児童相談所によって様々でした。貴児童相談所ではどのように判断されているでしょうか。

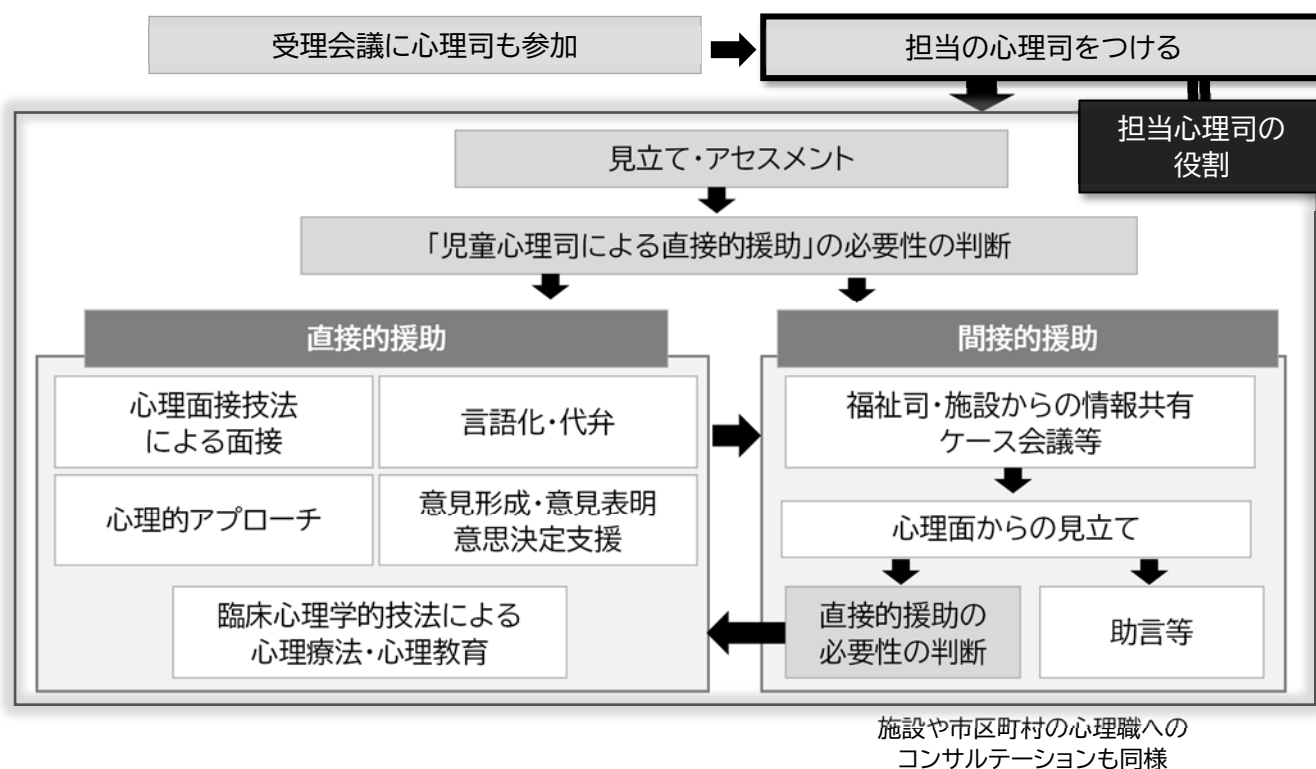


2. 児童心理司のかかわり方

1.(1)のケースについても、心理司のかかわりの状況は児童相談所によって様々でした。心理司としてはかかわるべきと思うケースでも、職員体制やケース数などの関係もあり、かかわれていないケースも多いのが現状のようです。

しかし、児童相談所で対応する子どもや保護者の特徴からすると、どの子どもや保護者も、心理司の視点からの見立て・アセスメントや心理療法・心理教育的なかかわりが必要とされていると考えられます。もちろんケースによって、必要とするかかわり方の濃淡やタイミングは様々です。また、「かかわり」には、直接的援助もあれば、福祉司や施設の心理療法担当職員等へのコンサルテーションによる間接的援助もあります。

各ケースにおいて、心理司が必要なタイミングで、必要なかかわり方ができるようにしていけるような、判断の視点やプロセスの検討や、体制づくりが求められているのではないのでしょうか。



第5章 児童心理司の育成

1. 児童相談所における“心理職”の特徴 - 「児童心理司」とは？

前章までは“心理職”としての専門性について主に整理してきましたが、児童相談所における心理職は「他機関とは違う点が多い」との意見が多数あげられました。

ケースの 特徴	本人にニーズのないケースが多い
	かかわりの目的は明確だが、支援方法の選択肢が広い
	総合的なアセスメントが求められるため、ケースにおける情報量が多い
	ケースにあわせたスピード感が求められる(自分のペースでできない)
児相職員 の特徴	法制度、こどもについて等、必要となる知識が多い
	解決に向けた実際の支援を行う
	個人の判断に委ねられている範囲が大きい
	求められる成長スピードが速い
	担当件数が多い
	異動が多い

心理職としてのスキルや技術については学校や前職で学んでいる職員も、児童相談所や児童心理司については知る機会がほとんどないため、着任後に学ばなければならないことがたくさんあります。また、第2章の「専門性」のうち、「援助的な支援」や「支援を構築する力」は、児童相談所の心理職だからこそ求められる力になります。

児童心理司自身が安心して業務ができるようにするためにも、児童心理司としての着任時には、「児童心理司」について理解する機会をつくる必要があります。そして、児童心理司として必要な知識やスキルを習得していけるよう、育成計画等でもサポートしていくことが大切です。

また、児童福祉司と比べて SV の体制が整っていないことや、職員1名での面接が基本の心理司は、「専門職」として早い時期から1人で業務を行うことも多いようです。

心理司以外の職員も他機関の心理職との違いを認識することにより、児童心理司のとまどいや不安等を理解しながら互いにサポートしあえる関係性となることが望ましいのではないのでしょうか。

2. 児童心理司の「到達目標」

児童心理司には、福祉司のように国が示す「到達目標」がありませんが、「〇年目に〇〇ができるように」という、設定・道筋があると安心できるといった意見が多くあげられました。

グループディスカッションで「児童心理司が目指す『児童心理司像』」について尋ねたところ、以下のような目標像があげられましたが、「そうそう」「確かに」と共感できるものはありますでしょうか。ここで出された「児童心理司像」は、児童心理司にとって「到達目標」の1つだと考えられます。各到達目標が具体的にどのような児童心理司なのかについて意見交換したり、キャリアラダーや研修プログラムを検討するうえでぜひこれらの児童心理司像を参考にしてください。

能力・スキルに関すること
基礎がしっかりとしている児童心理司
「聴く」力のある児童心理司
言葉にする力、相手にあった説明をする力を持った児童心理司
“強み”を見つけられる児童心理司
的確な見立てができる児童心理司
家族を含めた総合的なアセスメント能力を持つ児童心理司
こどもや家族の将来を見通す力のある児童心理司
コンサルテーション、ファシリテーション力のある児童心理司
心理的な教育・ケアまでかかわれる児童心理司
引き出しの多い児童心理司
児童心理司としての意識・姿勢に関すること
こどもの立場で考えることができる児童心理司
安心感、安定感、落ち着きのある児童心理司
柔軟な対応ができる、機動力のある児童心理司
必要な場面で、はっきりモノを言える児童心理司
自身が健康であり、仲間をサポートできる児童心理司
学ぶ意欲と謙虚な姿勢をもった児童心理司
関係機関を含めてチームで仕事ができる児童心理司

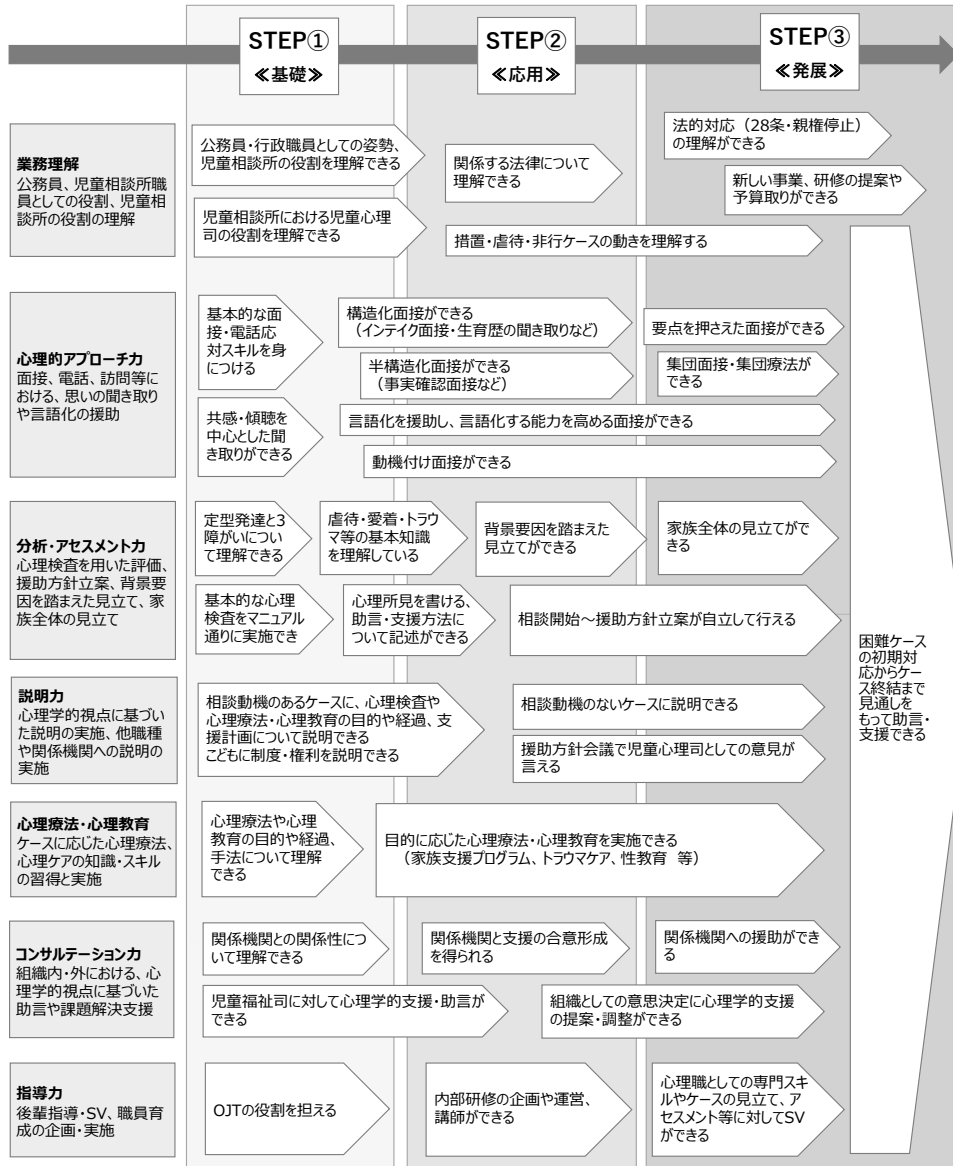
3. 児童心理司のキャリアラダー

児童心理司の育成計画や研修について、以下のような意見があげられました。

- 研修を受ける機会が多いが、体系立った育成計画や研修計画がない（何年目に何の研修を受けるか 等）
- 体系だった育成計画や研修計画は1～3年目までしかない
- 外部研修を受ける場合でも、何から学んでいくのがよいか、望ましい順番を教えてください
- 現在キャリアラダーを作成中だが、参考となる案や先行事例があるとありがたい

そこで、グループディスカッションで出された意見や、すでに作成されている自治体・児童相談所の事例をもとに、本調査研究としてのキャリアラダー案を作成しました。

児童相談所によって、児童心理司の体制や担っている役割、人事異動の考え方等が異なるため、各児童相談所の状況に応じて、年次ごとの目標像や習得する知識・スキルの順番等をアレンジしながらご活用ください。児童心理司のキャリアラダーについて児童心理司自身が話をするきっかけになれば幸いです。



4. 児童心理司向け研修プログラム

児童心理司を対象とした研修や勉強会は、各自治体や児童相談所で様々な工夫をしながら実施されてきました。「育成」を目的とした研修だけでなく、ベテランまでを含めた、児童心理司全体での勉強会が開催されているところも多くありましたので、ご紹介します。

(1) 研修の方法

- 自治体単位で経験年数ごとの研修を実施
- 児童相談所内で、児童心理司向けの勉強会・事例検討会を定期的実施
- 自治体内の他児童相談所との合同研修を実施
- 自治体内の他児童相談所の研修に相互に参加
- 自治体主導で児童心理司以外の心理職との研修会を開催
- 外部講師を招いた研修会の実施
- 研修費を活用した外部研修への参加、伝達研修の実施
(参加者の選定方法:経験年数順、組織上の役割に応じて、挙手性 等)
- 一時保護所や施設、病院等での実習
- 研究活動、学会への参加

(2) 育成方法の工夫

フォロー体制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ トレーナー/サポーター制度(1年目の技術指導、検査や面接の陪席など) ✓ アドバイザー制度(1~2年目を中堅職員がSV、さらに管理職が中間職をSV) ✓ 採用後半年間はSVが面接に同席し指導 ✓ ベテラン-中堅-若手のチーム制で対応
達成目標の設定と進捗確認	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 育成ラダーと受講した研修を紐づけし、次に受けるべき研修を見える化 ✓ 年数ごとの到達度合い振り返りチェック表を作成 ✓ 月ごとに目標を設定し、毎月面接を実施して、進捗状況や悩みなどを把握 ✓ 通年(年4回)のテストカンファレンス実施
役割と業務の見える化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 児相の児童心理司に期待される役割を「心理診断の手引」としてまとめ、実務やSVに活用 ✓ 業務見える化表を作成し、業務の全体像を把握しやすいように整理 ✓ 新任者向けに児童心理司業務についての基本的な資料集を作成
所内での情報共有	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 心理職1~2年目職員対象に、業務について語り合う会を年2回実施 ✓ 課長、班長と班員で全担当ケースについて年2回状況確認のヒアリング実施 ✓ 月1回2時間程度「心理ミーティング」の時間を設定し、困難ケースに関する相談や心理検査の解釈等について意見交換 ✓ 児童心理司のみの朝会(10分程度:週4回)を開催し、情報共有や相談会を実施
育成・研修企画担当を設置	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 係長と各係の代表、企画担当、専門職等で構成される育成チームを設置 ✓ 研修等の育成を担当する児童心理司を企画部門に配置 ✓ 心理司部会が中心になって研修・事例添削等を実施

(3) 研修のテーマ:児童心理司に必要な知識・能力

<p>知識の習得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 児童相談所、児童心理司の役割 ○ こどもの定型発達 ○ 虐待、愛着、トラウマに関する基礎知識 ○ 非行や性被害・性加害に関する基礎知識 ○ 関係機関の役割 ○ 法律関係 ○ 療育手帳実務 ○ 各種心理検査の手法 (田中ビネー式知能検査/新版 K 式発達検査/WICS-IV/ 樹木画テスト/雨中人物画/ロールシャッハテスト 等) ○ 心理診断書(所見)の書き方 ○ こどもの権利擁護(アドボカシー、ライフストーリーワーク) 	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">座学</p>	
<p>スキルの習得</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 面接・電話対応スキル <ul style="list-style-type: none"> ○ 基礎的な面接スキルトレーニング ○ 生育歴聴取ロールプレイ ○ DV 被害者への面接技法 ○ 司法面接・被害確認面接 ○ 電話相談対応研修 ■ アセスメントスキル <ul style="list-style-type: none"> ○ 愛着、トラウマのアセスメント方法 ○ 虐待通告対応 ○ 非行や性被害・性加害対応 ■ 心理療法・心理教育スキル <ul style="list-style-type: none"> ○ 各種心理療法・心理教育の手法 (サインズ・オブ/セーフティ・アプローチ/CARE/PCIT/ コモンセンスペアレンティング/トラウマインフォームドケア 等) 		<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">O J T</p>
<p>SV 育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ グループ・スーパービジョン ○ リーダー業務、危機管理などのマネジメント業務 ○ 事例検討会 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ SV 育成のための工夫 <ul style="list-style-type: none"> ✓ SV(班総括)の上にメタ SV(CW の課長や部長を含む)を配置し、SV への助言指導を実施 ✓ 管理職等の上位職に課員が相談する際は必ず SV も同席し、日々の指導の参考にする ✓ 医療、教育、司法などの他機関連携を必要とする業務に携わる機会を設け、ケースや児童相談所業務を俯瞰して見る力を養う ✓ SV のみのミーティングを年に数回実施し、SV の状況共有やピア SV を実施 ✓ 自治体内の児童相談所の心理 SV が集まって情報交換、協議を行う場を開催 ✓ SV 候補職員に対し、キャリアについて考えたり、意見交換したりする研修会を定期的開催 ✓ 1~3年目の心理司の研修講師としてSVが研修内容の検討等を担当 </div>		

資料編

- 児童相談所へのアンケート調査票

＜ 調 査 票 ＞

貴児童相談所名	
電話番号	
メールアドレス	
回答者の職種 ※1,2には管理職含む	1. 児童心理司 3. その他 () 2. 児童福祉司

貴児童相談所について

問1 貴児童相談所における、昨年度の児童虐待相談対応件数についてお教えてください。

	件
--	---

問2 貴自治体における、児童心理司の採用（新卒採用者）における資格要件をお教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 臨床心理士または公認心理師	3. 心理に関する資格や履修の要件なし（大学等卒業資格のみ）
2. 大学または大学院で心理学を専修する学科等を修めて卒業（修了）	4. その他 ()

問3 貴児童相談所における、児童福祉司と児童心理司および児童心理司 SV の在籍人数をお教えてください。（2023年12月1日時点）

児童福祉司	人	児童心理司	人	児童心理司 SV	人
		うち管理職	人		
		うち会計年度任用職員	人		

問4 **問3で児童心理司 SV を「1人以上」と回答した方にお伺いします。**

児童心理司 SV についてお教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 管理職ではない児童心理司 SV がいる	3. その他 ()
2. 管理職が SV を兼務している	

問5 貴児童相談所において、児童心理司として働く職員が、児童福祉司への人事異動はありますか。（あてはまるもの1つを選択）

1. ある	2. ない
-------	-------

問6 **問5で「1. ある」と回答した方にお伺いします。**児童福祉司への人事異動を行っている理由は何だと思いますか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 人員不足のため	3. 心理の専門性を備えた児童福祉司が必要なため
2. 児童福祉司の知識、経験を習得させるため	4. その他 ()

貴児童相談所における児童心理司の担当ケース等について

問7 貴児童相談所では、あらかじめ児童心理司がつくと決まっている種別のケースのほか、児童心理司が担当するケースはどのように決めていますか。(あてはまるものすべてを選択)

1. 受理会議で決定	4. 初期対応に児童心理司が同行し、児童心理司がケースにつくべきかを判断している
2. 心理の係長や管理職など上席が決める	5. その他 ()
3. 児童福祉司による依頼	

問8 貴児童相談所では、以下のケースについて、児童心理司が担当するケースは全体のケースのおおよそ何割程度ですか。(それぞれあてはまるもの1つを選択)

①通告受理ケース		②一時保護ケース	
③施設入所、里親委託ケース			

↓ 下記選択肢よりお選びください。

1. 2割未満	4. 6～8割未満
2. 2～5割未満	5. 8割以上
3. 5割程度	6. 原則全ケース

問9 貴児童相談所において、本来は児童心理司が関わるべきケースだが関わっておらず、心理職の関わりが必要だと思うケースについては、主にどのような対応をとられていますか。(あてはまるものすべてを選択)

1. 市区町村(自治体)へつなぐ	4. 他へつなぐ等の対応ができていない
2. 児童家庭支援センターへつなぐ	5. その他 ()
3. 医療機関へつなぐ	

貴児童相談所における児童心理司の役割について

問10 貴児童相談所において、「療育手帳の判定」の基本的な実施体制をお教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

1. 正規職員の児童心理司が実施	3. 外部で実施
2. 会計年度任用職員(非常勤職員)が実施	→主な外部機関 ()
	4. その他 ()

問11 問10で「3. 外部で実施」と回答した方におうかがいします。外部で実施されている理由をお教えてください。

問12 貴児童相談所において、下記会議への児童心理司の原則の参加者をお教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

①受理会議

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. SV、または管理職のみが参加 | 3. 基本的に参加しない |
| 2. 参加できる児童心理司が参加 | 4. その他 () |

②援助方針会議

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. SV、または管理職のみが参加 | 4. 基本的に参加しない |
| 2. ケース担当の児童心理司が参加 | 5. その他 () |
| 3. 参加できる児童心理司が参加 | |

問13 貴児童相談所において、児童心理司が担当しているケースについて、社会的養護児(施設入所児、里親委託児)への対応で、児童心理司が関わっている場面をお教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. 措置(措置変更含む)前後の児童面接の場面 | 6. 家族交流(面会、外泊など)がステップアップする前後の児童面接の場面 |
| 2. 施設の自立支援計画の作成を支援する場面 | 7. 上記のような場面に加え、定期的に訪問や面接をしている |
| 3. 不適応が起きた時など問題が生じた場面 | 8. 社会的養護児の対応に児童心理司があまり関わっていない |
| 4. ソーシャルスキルトレーニング(SST)やトラウマケアなど心理教育が必要な場面 | 9. その他 () |
| 5. 措置解除(家庭復帰、自立)前後の児童面接の場面 | |

問14 貴児童相談所において、こどもへのトラウマケアの実施についての基本的な方針をお教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. 基本的に児童相談所内で実施する | 3. 児童相談所内での実施と外部で実施の併用
→主な外部機関 () |
| 2. 基本的に外部で実施する
→主な外部機関 () | 4. その他 () |

問15 こどもへのトラウマケアの実施について、問14で回答いただいた方針にしている理由をお教えてください。

--

問16 貴児童相談所において、児童心理司が担当しているケースについて、保護者への対応で、児童心理司が関わっている場面をお教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. 保護者との初回面接 | 6. 保護者への心理教育など心理的な支援が必要な場面 |
| 2. こどもの状態像や見立てを伝える場面 | 7. 児童福祉司と保護者の関係がうまくいっていない場面 |
| 3. 施設入所前や施設退所時などの措置前後の場面 | 8. 保護者への対応に児童心理司があまり関わっていない |
| 4. 保護者について、心理的なアセスメントが必要な場面 | 9. その他 () |
| 5. こどもや保護者へ支援を必要とするときの動機づけをする場面 | |

問17 問 16 で回答いただいた、保護者への対応において児童心理司が関わる場面について、児童心理司の担当者の原則をお教えてください。(あてはまるもの1つを選択)

- | | | |
|------------------------------|-----------------------|------------|
| 1. こども担当とは別の児童心理司が保護者担当としてつく | 2. こどもと同じ児童心理司が保護者も担当 | 3. その他 () |
|------------------------------|-----------------------|------------|

問18 貴児童相談所において、職員のメンタルケアに児童心理司が関わる組織的な仕組みや取組はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

- | |
|------------------|
| 1. ある → 具体的に () |
| 2. ない |

貴児童相談所における児童心理司の育成について

問19 貴児童相談所において、経験年数に応じた児童心理司の到達目標はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

(例) 児童心理司のキャリアラダー、経験年数ごとのスキルや業務経験等の到達目標を示したもの等

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 1年目のみある | 4. 4年目以降もある |
| 2. 2年目まではある | 5. ない |
| 3. 3年目まではある | 6. その他 () |

※「1～4」と回答された場合、可能でしたら、資料等のご提出をお願いできますと幸いです。

資料は、shinri@murc.jp (調査研究事務局) にお送りいただけますと幸いです。

問20 貴児童相談所において、経験年数に応じた研修体系はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 1年目のみある | 4. 4年目以降もある |
| 2. 2年目まではある | 5. ない |
| 3. 3年目まではある | 6. その他 () |

問21 貴児童相談所において、児童心理司 S V 向けの研修はありますか。(あてはまるもの1つを選択)

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問22 問21で「1. ある」と回答した方におうかがいします。

①SV研修の実施主体についてお教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 貴児童相談所が主催 | 4. 自治体内の外部機関が主催 |
| 2. 自治体内の他児童相談所が主催 | →外部機関 () |
| 3. 自治体が主催 | 5. その他 () |

②実施されている研修の内容をお教えてください。

--

問23 貴児童相談所において、他児童相談所や施設等の心理職との研修や交流などの実施状況をお教えてください。(あてはまるものすべてを選択)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. 自治体内の他児童相談所と合同研修や勉強会等を実施している | 4. 合同研修等はないが、自治体内の他児童相談所と交流する機会がある |
| 2. 自治体内の他児童相談所の研修に相互に参加している | 5. 合同研修等はないが、自治体内の他の心理職と交流する機会がある |
| 3. 児童相談所以外の自治体職員や施設の心理職など、児童心理司以外の心理職と研修を実施している | 6. 他児童相談所や児童心理司以外の心理職との合同研修や交流の機会はない |
| | 7. その他 () |

問24 問23で1～5を回答した方におうかがいします。その研修や交流は誰が企画、実施を担当していますか。(あてはまるもの1つを選択)

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 自治体(児童相談所以外)が担当 | 3. 自治体内の児童相談所が持ち回りで担当 |
| 2. 特定の児童相談所が担当 | 4. その他 () |

問25 貴児童相談所において、他施設への実習の機会がありますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. ある	2. ない
-------	-------

問26 問25で「ある」と回答した方におうかがいします。実習の機会がある施設と実習の期間についてお教えてください。

実習先①	(その他の内容)	実習期間①	(その他の内容)
実習先②	(その他の内容)	実習期間②	(その他の内容)
実習先③	(その他の内容)	実習期間③	(その他の内容)
実習先④	(その他の内容)	実習期間④	(その他の内容)
実習先⑤	(その他の内容)	実習期間⑤	(その他の内容)

↑

↑

<実習先> (それぞれ1つ回答)

1. 一時保護所	4. 自治体の担当部署
2. 施設	5. その他
3. 保育所	

<実習期間> (それぞれ1つ回答)

1. 1日	4. 数週間程度
2. 3日程度(1泊 2日含む)	5. 1か月程度
3. 1週間程度	6. それ以上

問27 貴児童相談所では、心理職向けの外部研修について、公費で参加できていますか。(あてはまるもの1つを選択)

1. すべて公費で参加できている	3. 公費では参加できていない
2. 公費で参加できることもある	

問28 貴児童相談所において、①児童心理司や②児童心理司 SV の育成について、工夫されていることや力を入れていること(研修以外を含む)がありましたら、お教えてください。

①児童心理司の育成で工夫していること、力を入れていること

②児童心理司 SV の育成で工夫していること、力を入れていること

問29 児童心理司の育成のために、貴児童相談所で現在感じている課題や、必要だと思う施策、取組などをお教えてください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

こども家庭庁 令和5年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業
児童相談所における児童心理司の役割と人材育成についての調査研究
報告書

令和6年3月

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
政策研究事業本部
住所：大阪市北区梅田 2-5-25
電話：06-7637-1460
