

改訂 乳児院の研修体系

— 小規模化にも対応するための 人材育成の指針 —

平成 27 年 3 月

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全 国 乳 児 福 祉 協 議 会

はじめに

全国乳児福祉協議会では、平成 24 年 3 月に『乳児院の研修体系－人材育成のための指針－』を会員施設の皆様にお届けし、職員の専門性の向上と計画的な職員の育成への協力を求めています。

平成 24 年 3 月の発行当時は、小規模グループケアでの養育を前提とした内容ではありませんでしたので、乳児院職員が身につけるべき専門性を 5 領域として設定しました。

しかし、平成 26 年 9 月に『乳児院の小規模化あり方検討委員会報告書』を出すにあたり、「子どもの最善の利益」を守るために、乳児院の養育機能や専門性を発揮するという基本が、「小規模化」、「家庭的養護」を実施するうえでも損なわれることなく、向上できる方法はないものだろうかという議論となりました。そのための具体的な留意点について検討を重ねていくにつれ、小規模化における人材育成の重要性が語られました。

そこで、平成 26 年度に「乳児院における小規模化の際の人材育成あり方検討委員会」を設置し、人材育成について改めて検討することにいたしました。

小規模化を進めると、職員は少人数で小集団の子どもと関わることになります。検討委員会の中で、小規模グループに入る職員に対して必要な、事前研修や実施後の定期的な研修の具体的な内容を想定したところ、職員が身につけるべき領域の考え方は、より詳細なものとなることがわかりました。

そこで、このたび『改訂 乳児院の研修体系－小規模化にも対応するための人材育成の指針－』を発刊し、その内容をお示しすることになったところでございます。

「子どもの最善の利益」を守りつつ小規模化を実施するには、職員の育成が大切です。本書を、小規模化を実施している施設やこれから小規模化を始められる施設の方々が活用され、質の高い小規模グループケアにおける養育に結びつくことを願っております。

特に、本書で出てくる「初任職員」に対する研修につきましては、各施設で実施するだけでなく、都道府県やブロック単位で開催を検討していただけると幸いです。

最後に、大変お忙しい中、委員長、副委員長をお引き受けいただきました、潮谷 恵美 氏と、増沢 高 氏のご両名に、心より感謝を申しあげますとともに、ご協力いただきました委員の皆様には厚くお礼申し上げます。

平成 27 年 3 月

全国乳児福祉協議会
会長 長井 晶子

改訂 乳児院の研修体系
—小規模化にも対応するための人材育成の指針—

■ 目 次 ■

はじめに

1. 研修の充実と人材育成体系の必要性について	1
2. 乳児院職員に求められる専門性	2
3. 人材育成のレベル	3
4. レベルアップの考え方	8
5. 人材育成の領域	9
6. 人材育成の流れ	12
7. 研修の3つの形態	34
8. 研修習得ポイント制によるレベルアップの考え方	35
9. 全国・地域・施設の研修役割分担	39
10. OJT の充実	41
11. 研修振り返りノートへ記載	44
12. 人材育成のシミュレーション	44
資料1. 各専門職のレベル別における、施設・地域・全国単位で行う研修	45
資料2. 全国乳児福祉協議会主催の研修と全国乳児福祉協議会が指定する研修一覧	50
資料3. 研修振り返りノート	51
資料4. 人材育成のシミュレーション	61
乳児院の研修ガイドライン	65

1. 研修の充実と人材育成体系の必要性について

近年、日本では、社会的養護を必要とする子どもたちの抱えた問題の多様化と重篤化が進んでいます。その背景の中心に子ども虐待があります。現在乳児院に措置されるケースの35.5%（厚生労働省、2013年2月1日現在）が虐待を理由としています。こうした子どもたちは、人生の早期にすでに何らかの情緒行動上の問題や愛着の問題を抱えています。そのため乳児院での日々の養育では、虐待による影響を十分に理解した上で、個々の抱えた課題の回復と健全な育ちの保障を目指した専門的ななかかわりが必要となります。

これまでも乳児院では、疾病や障害を抱えて家庭での養育が難しい病虚弱児を受け入れてきましたが、胎児虐待など胎児期の母体管理が不適切な結果、出生後に何らかの身体的障害や発達の障害が表出する可能性のある乳児も少なくありません。従来から乳児院に入所するケースの示す症状や問題は非常に幅があるのですが、近年その幅はより拡大している現状にあり、これらに対応するためには専門的な知見や技術の担保なくしてはかなえられないといつてよいでしょう。

措置される乳幼児の家族は多くの課題を抱えています。経済的困窮、精神疾患、人格的な偏り、薬物乱用、アルコール等の嗜癖など、全てが養育環境に負の影響をもたらす可能性のあるものです。従って乳幼児のみならず家族に対しても抱えた問題の改善に向けた支援が重要となります。そのため、他機関協働の適切なあり方も含めた家族支援を行う上での専門的知見や技術が求められます。

社会的養護の一翼を担う里親委託も進みつつあり、乳児院を退所後里親に委託される子どもが増えています。このため里親への養育指導、里親と委託される乳幼児との愛着形成を含めた養育支援、里親委託後のフォローアップ等の役割も乳児院には期待されています。

乳児院は、他の児童福祉施設にない多様なニーズに応えることが求められており、乳児の発育状況を精査できる専門性、日々の養育における個別のかつ専門的な養育技術の向上、関わりの難しい保護者への対応、家族から寄せられる相談への適切な対応、他機関協働におけるソーシャルワーク技術の向上、里親支援における専門性の向上等を今まで以上に図っていく必要があります。

そのため全国乳児福祉協議会では、人材育成や研修体系のあり方についての検討を繰り返し、平成24年3月に「乳児院の研修体系—人材育成のための指針—」を発刊いたしました。この報告書は、乳児院における人材育成の考え方と研修体系の指針を示したもので、他の児童福祉施設種別に先駆けてのものでした。これによって、人材育成の必要性やより良い研修を企画実施することの意識は、以前にも増して高まったといえるでしょう。

しかし、発刊から3年が経過した現在、各施設の人材育成の取り組み状況や研修の実施状況等をみたときに、まだまだ充分とは言えない状況がみられます。特に近年施設の小規模化が進められています。このことは、家庭的な養育の実現という意

味においては大変意味のあることですが、個々の職員とのかかわりの密度が増すことは、その職員の力量がそのまま子どもの育ちに大きく影響を与えることでもあります。何の学びもなく力量のないままに個別的ケアに入することは、子どもの育ちに寄与できないばかりか、非常に危険でもあることを認識する必要があります。全国乳児福祉協議会はこのことを大変重く考えた結果、これまでの乳児院の人材育成体系を見直し、育成すべき点をより具体的に示すなど、今の乳児院が求める人材がイメージできるよう改定にむけた検討を繰り返し、ここに「改訂 乳児院の研修体系—小規模化にも対応するための人材育成の指針—」を発刊いたしました。各施設や地域（ブロック）は、この指針をもとに、小規模グループケアを担うに十分な資質と専門性を身につけていけるよう、個々の職員を、責任を持って導いていかれるよう切に願います。

2. 乳児院職員に求められる専門性

人材育成を検討する上で、乳児院職員に求められる専門性を理解しておく必要があります。乳児院の現状を踏まえ、求められる専門性としては、以下の要件があげられます。これらは乳児院職員として、向上し続けるべき重要な専門的要件となります。

- ・現状に甘んじず、ケースから学び、自身の人間性と専門性を育み続ける姿勢の獲得、および後進の職員を育てるために必要な価値観・知識・技術
- ・子どもの権利擁護を踏まえた養育を実践するための知識・技術
- ・社会的養護を中心に関連する領域の基盤となる法制度の理解
- ・個々の乳幼児が抱えた課題の回復と健全な発育・発達を保障できる養育環境と手立てを提供するために必要な価値観・知識・技術
- ・小規模グループケアを担い、健康的かつ個々の子どものニーズに即した家庭的養育を提供できる養育者として必要な価値観・知識・技術
- ・多分野協働チームの一員として自らの専門領域(保育・看護・心理・ソーシャルワーク・栄養等)の役割を理解しチームに貢献するための価値観・知識・技術
- ・児童の保護者を支援するために必要な価値観・知識・技術
- ・地域社会と関わりを持つ養育者として必要な価値観・社会性

3. 人材育成のレベル

乳児院の職員の人材育成のレベルは以下の通りです。

- レベル 1：就任前　　―入職前の研修期間中、または実習生等
レベル 2：新任職員　―入職 1 年目から 3 年目までの職員
レベル 3：中堅職員　―4 年目から 6 年目までの職員
レベル 4：上級職員・チーム責任者　―7 年目以上の職員
レベル 5：基幹的職員　―7 年目以上の職員で基幹的職員認定研修を修了した職員
施設長

施設は各階層にいる個々の職員がこれらを実践できるよう育成計画を検討し、年度初めには年間の研修計画を作成する必要があります。職員は育成プランに即して、研修と実践を重ね、専門的知見や技術を習得し、期待されるレベルに到達していくことが求められます。以下に各レベルで求められる能力を示します。

(1) レベル 1 就任前

- ・社会的養護の現状と乳児院の役割を知る
- ・社会的養護に関する制度や法律について学ぶ
- ・スーパーバイズ（以下、「S V」という）を受けることの意義を知り、専門職として育つ場であることを認識する
- ・健康的で基本的な生活のスキルと社会性を身につけ、実行できる
- ・子どもの権利擁護について理解しており、子どもに接することができる
- ・子どもへの情緒的応答性や共感的理解など養育の基本的態度を身につけて子どもと接することができる
- ・チームアプローチについて理解し、チームの一員として役割を担うことができる
- ・乳児院と関係する機関や資源について知る

(2) レベル 2 初任職員

- ・乳児院の人材育成体系を理解し、「学んでいこう」との姿勢を身につけ、S Vを受けながら養育を行う
- ・積極的に会議や研修等に参加し、意見を述べることができる
- ・子どもの権利擁護の理念を理解し、それにのっとった養育ができる
- ・社会的養護に関する制度や法律について理解し、それにのっとった養育ができる
- ・子どもの事故防止のための視点を理解し、具体的な対応をとることができる
- ・乳幼児の疾病や障害を理解し、医療との連携のもと適切な保育看護ができる
- ・乳幼児の基本的な発達と生活のあり方を理解し、適切な養育を行うことができる

- ・乳幼児の行動記録を適切に残すなど、情報の共有を図ることができる
- ・中堅以上の職員の指導のもと、アセスメントの適切な実施と自立支援計画の策定に関与する
- ・他職種チームのなかで、他職種の役割を認識するとともに、自らの専門的役割が認識できる
- ・保護者に適切に対応し、必要な情報を伝えるとともに、保護者のニーズを受けとめ、子どもの養育に反映することができる
- ・社会人としての適切な行動がとれる
- ・里親制度について、現状と課題を理解する

(3) レベル3 中堅職員

- ・自らを振り返り、さらなる向上のために積極的に学ぼうとする
- ・様々な場面で初任者の手本となり、助言、指導をするとともに、自らもSVを受ける
- ・乳幼児の代弁者としての役割を理解し、乳幼児の権利擁護にのっとった適切な行動をとることができる
- ・子どもの事故防止のための視点を理解し、日々の養育を見直すことができる
- ・乳幼児の身体的発育と心的発達について専門的に理解する
- ・個別的な対応を重視し、アセスメントを適切に行った上で自立支援計画の策定に取り組み、それにのっとった支援が展開できる
- ・小規模グループでのケアを適切に担えと同時に、その質的改善を常に検討することができる
- ・発達障害を含め乳幼児の疾病や障害をより専門的に理解し、医療との連携のもと適切な保育看護ができる
- ・保護者のニーズを受けとめ、子どもの養育に反映するとともに、家族に対する支援を検討することができる
- ・他職種チームの中で、自らの専門性を生かすことができる
- ・施設の改善やチームワークの向上に貢献する
- ・児童相談所や保健・医療機関等関連機関について理解し、適切に連携する
- ・地域住民や地域の機関と積極的に交流し、信頼を得ることができる
- ・里親、里子への支援を行う

(4) レベル4 上級職員・チーム責任者

- ・職員集団のリーダーとして、職員から信頼を得ることができる
- ・自身のさらなる向上を目指すとともに、全ての職員の人材育成を図っていくための体制や手立てを整備、改善していく。個々の職員の育成計画や研修計画に関わり、助言や指導をする
- ・スーパーバイザーとしての力量を高めると同時に、施設内のSVやカンファ

レンスが適切に実施されるよう体制や手立てを整備、改善していく

- ・自己研鑽を積極的に行い、有用な情報や知見を発信するなどして、施設の専門性の向上に努める
- ・乳幼児の権利擁護の視点から、かつ関連する法制度を理解しそれに則って、施設の養育、環境、体制等を見直し、改善を図る
- ・子どもの事故防止等危機管理の認識を深め、施設の養育、環境、体制等を見直し、改善を図る
- ・乳幼児の身体的発育や心的発達をさらに深く学ぶとともに、障害や疾病、虐待の心身への影響等についても知見を深め、施設の養育における質的向上を図る
- ・アセスメントを行う力をさらに向上させるとともに、他の職員の自立支援計画の策定について助言、指導をする
- ・自立支援計画をもとに適切にケアが行われているか、自分が担当するチーム（寮やユニットなど）内のケース進行管理を行う
- ・保護者の相談等に適切に応じ、家族への支援を中心となって検討し、支援をより良い展開へと導くことができると同時に、保護者の相談体制や支援体制等の質的改善に努める
- ・自らの専門分野を乳児院の実践に統合し、施設の発展に貢献する
- ・乳児院職員としての手本となり、内外に対して乳幼児の支援から学んだ知見を発信できる
- ・職員のチームワークの向上のためにリーダーシップを発揮することができる
- ・関係機関との連携を密にし、必要な調整を行う
- ・地域住民や地域機関との連携を密にし、必要な調整を行う
- ・里親を支援し、マッチングから里親一里子間の関係調整、里親委託後のフォローアップまでの体制を整え、その質的向上をリードする

(5) レベル5 基幹的職員

- ・施設の指導的立場として、施設職員から信頼され、全職員のモデルとなれるよう努める
- ・自身の資質と専門性のさらなる向上を目指すとともに、全ての職員の人材育成を図っていくための体制や手立ての整備、改善をリードする。個々の職員の育成計画や研修計画について助言、指導を行う、と共に施設内の人材育成のあり方についての見直し、改善をリードする
- ・スーパーバイザーとしての力量を高めると同時に、施設内のSVやカンファレンスが適切に実施されるよう体制や手立ての整備、改善をリードする
- ・関連する法律の改正や制度の改正について、常に注意、把握し、施設運営に反映させる
- ・自己研鑽を積極的に行い、自らが講師となるなどして有用な情報や知見を発信す

るなど、施設の専門性の向上に努めることができる

- ・乳幼児の権利擁護の視点から、かつ関連する法制度を理解しそれに則って、施設の養育、環境、体制等の見直し、改善をリードすることができる
- ・子どもの事故防止等危機管理の認識を深め、施設の養育、環境、体制等の見直し、改善をリードすることができる
- ・乳幼児の身体的発育や心的発達をさらに深く学ぶとともに、障害や疾病、虐待の心身への影響等についても知見を深め、施設の養育における質的向上をリードすることができる
- ・アセスメントを行う力をさらに向上させるとともに、自立支援計画の策定について監督し、必要な助言、指導ができる
- ・自立支援計画をもとに適切にケアが行われているか、全てのケースの進行管理を監督する
- ・保護者の相談体制や支援体制等の質的改善をリードする
- ・乳児院職員としての手本となり、内外に対して乳幼児の支援から学んだ知見を発信できる
- ・職員チームの状態を常に把握し、良好にチームが機能するよう、体制や手立てを講じる中心となる
- ・業務の改善や、必要なシステムの構築など、施設の向上を常に心がける
- ・児童相談所や保健・医療機関等といった関係機関との連携を密にし、必要な調整を行う中心となる
- ・地域住民や地域機関から信頼され、地域の活動に貢献できる
- ・里親支援について、マッチングから里親一里子間の関係調整、里親委託後のフォローアップまでの体制を整え、その質的向上をリードする
- ・乳児院から見える社会的課題について、外部に向け発信できる

(6) 施設長

- ・運営管理、人事管理、危機管理（事故等の予防、早期対応）の責任を担う
- ・乳児院の社会的意義と課題について理解を深め、社会に貢献できる施設となるよう職員の意識づけを行う
- ・児童福祉法をはじめ、関連する法律や制度について理解し、かつ法律の改正や制度の改正について、常に注意、把握し、施設運営に反映するよう監督、指導を行う
- ・人材育成の必要性を認識し、職員を育てるための基盤整備（乳児院の研修体系の周知、育成文化の醸成、SV体制、施設内研修の実施、外部研修への職員の派遣等）を監督する
- ・人材確保に関して、乳児院の意義や魅力を社会にアピールし、職員の雇用の促進を図る
- ・乳幼児の権利擁護と保護者のニーズを総合し、施設環境の質的向上（養育環境、

職員の意識、子どもへの接し方などの適切化)を図っていけるよう監督、指導を行う

- ・周産期の子どもの心身の発達、疾病や障害、虐待等の心身への影響などについて十分に理解を深め、ケースの進行管理に積極的に加わり、子どもの回復と育ちに責任を持つ
- ・子どもの養育について、個別的対応を重視し、アセスメントを適切に行った上で自立支援計画を策定し、それにのっとった支援が展開できるよう監督、指導を行う
- ・チームアプローチを基本とし、良好なチームワークが維持できるよう監督、指導を行う
- ・小規模ケアが適切に運営できるよう監督、責任を担う。特に職員の孤立化、極度の職員の疲弊、独断的な養育、被措置児童虐待などに陥らないよう、S V体制やサポート体制を整えるなどして安心、安全に子どもが暮らせる環境を構築すること
- ・保護者への対応、支援に責任を持ち、苦情や意見等に適切に対応すること
- ・児童相談所や保健・医療機関等、関係する機関や資源と積極的に関わり、乳児院の実践のサポートを得られるよう関係を築く中心となる
- ・地域住民や地域機関との良好な関係を築き、乳児院の必要性や乳児の発達支援等に関する理解を促す
- ・地域の虐待防止活動、子育て支援活動に積極的に貢献する
- ・施設が把握した乳児院入所児の養育等からみる地域の福祉課題について、法人（または都道府県行政等）への的確に報告するとともに、その課題の解決を図る
- ・施設の財務状況についての的確に把握し、必要に応じて法人（または都道府県行政等）に予算措置等の提言を行う
- ・施設の理念や方針等を職員へ継承する
- ・里親支援について、里親と乳児院との信頼関係構築に貢献し、適切な支援ができるよう監督、指導を行う

4. レベルアップの考え方

基幹的職員を担うに至るまでの、人材育成の流れを図示したものです。それぞれ研修と実務の実績を積んだ、あるいはそれに相当すると施設長が判断した職員が該当する研修対象レベルにステップアップしていくことになります。

レベル1：就任前

入職前の研修期間中、または実習生等

乳児院の養育に関わる者として、乳児院入職後につながる学びや研修の機会が必要

レベル2：初任職員

入職から3年目の職員

初任者として期待される役割を担うために、研修計画に基づいた必要な研修を受けなければならない

レベル3：中堅職員

初任者として3年間の業務を行い、その間必要な研修を受けた職員あるいはそれに等しい業務経験と研修履歴のある職員で、施設長が中堅職員として認めた職員

中堅職員として期待される役割を担うために、研修計画に基づいた必要な研修を受けなければならない

レベル4：上級職員・チーム責任者

中堅職員として業務を行う中で、必要な研修を受けた職員あるいはそれに等しい業務経験と研修履歴のある職員で、施設長が上級職員として認めた職員

上級職員として期待される役割を担うために、研修計画に基づいた必要な研修を受けなければならない

各自治体による基幹的職員認定研修の受講

レベル5：基幹的職員

上級職員として業務を行う中で、必要な研修を受け、施設長が基幹的職員として推薦し、基幹的職員認定研修を修了した職員

基幹的職員として期待される役割を担うために、必要な研修を受け続けなければならない

5. 人材育成の領域

各レベルにおいて多岐にわたる知識や技術等を身につけていく必要があります。平成 24 年 3 月版の「乳児院の研修体系」では 5 つの領域を設定し、身につけるべき内容を提示しました。今回の改訂版では、小規模グループケアを念頭において、領域の見直しを行い、その結果 9 つの領域に拡大し示すこととしました。

乳児院において大切にしたい養育の理念や職員の姿勢は、養育単位が小規模であろうと共通しています。ただし、小規模グループにおいては、職員も、日頃より少人数の集団で子どもと関わることとなるので、それぞれの領域（カテゴリー）について、より具体的、詳細に内容を示すこととしました。小規模グループに入る職員に対する事前の研修、および実施中の定期的な研修がより充実するよう内容を検討しました。特に平成 24 年 3 月版にあった「養育の専門職として基底をなすもの」を重視し、この領域を細分化し内容を追加しました。またその他の領域についても内容を再編しています。

9 つの領域とその内容は以下の通りです。

①育ち・育てること (人材育成の基盤)	・自身の役割を自覚し、子どもと家族を適切に支援するために、資質と専門性の向上を図り続ける ・日々の実践から学び、ケースから学ぶ姿勢を重視する ・S Vの意義を理解し、S Vを受ける ・後進に対してS Vを行う ・人材育成を重視する施設の文化を醸成する ・人材育成に必要な体制作りに努める ・日本の社会的養護の質的向上に貢献する ・保育、保健、障害福祉など関連する領域での子ども福祉の向上に貢献する ・地域の子育て支援の向上に貢献する
②資質と倫理	・自身の健康管理 ・基本的な教養と社会性（マナー） ・日本の健全な子育て文化を施設内で重視し展開する ・健全な生活を営む養育者として機能し、全ての養育者の模範となる ・所属する施設の理念を理解し、実践する ・倫理規定を順守し、実践を行う ・自らの実践をオープンにし、記録、報告、相談、話し合いができる ・救急対応と事故防止等、緊急時の対応 ・地域社会から信頼されるよう努める
③子どもの権利擁護	・子どもの最善の利益を理解し、実践に反映させる ・多様性を尊重し差別や偏見から子どもを守る ・虐待、搾取、いじめなど不当な扱いの防止 ・貧困の影響から子どもを守る

	・子どもにとって不適切な対応、環境、場面等を把握し、その改善に努める ・個人情報保護の正しい理解に則って適切に情報を扱う ・その他の権利侵害から子どもを守る
④専門的知識	・社会的養護を中心に福祉全般と関連する諸領域のその基盤となる法制度について学ぶ ・健全な生活の営みに関する必要な知識や知見を学ぶ ・身体的発育に関して学ぶ ・心的発達に関して学ぶ ・アタッチメントに関して学ぶ ・身体疾患に関して学ぶ ・精神疾患に関して学ぶ ・アセスメントに関する知識や知見について学ぶ ・養育スキルに関する知識や知見について学ぶ ・家族に関する理論や知見について学ぶ ・里親に関する理論や知見について学ぶ
⑤専門的な養育技術	・共感、肯定的評価など基本的な支援技術の習得 ・愛着形成や信頼関係の構築を基盤とする ・個別的ケアと家庭的養育について理解し、実践する ・小規模グループケアの利点とリスクを理解し、健全な小規模グループケアのあり方を追求する ・健康的な生活を営み、日々その向上に努める ・急激な経過をたどる病気への救急対応 ・食育の意義を理解し実践する ・ケースのアセスメントを行い、その質的向上を図る ・アセスメントに基づいて自立支援計画を策定し、個々の子どもに適した養育の手立てや環境を提供すること ・カンファレンスの意義を理解し、より適切な支援を見出していくよう努める ・人生の連続性を保障するための手立てを提供する ・子どものニーズに合わせて、治療教育的技法を活用する
⑥チームアプローチと小規模ケア	・チームアプローチを理解しチームの一員として機能する ・職員同士のサポート体制を理解し、互いに支え合う姿勢を磨く ・情報の共有化やアセスメントの共有化を図り、さらにはこれらの共有化についてより効果的な手立てを探究する ・小規模ケアによる職員の孤立や抱え込みの防止のための手立てを講じ、さらにより良い手立てを見出すことに努める ・緊急時（災害、事故、子どもの病気など）のチーム体制の構築とそれに基づく対応の徹底を図る ・小規模グループ同士の連携、および本体施設機能との連携を図り、その質的向上に努める ・職員のメンタルヘルスに配慮し、必要な手立てを講じる

⑦保護者支援	・保護者対応について基本的な姿勢を身につけ、さらにより適切なあり方を検討していく ・面接技法、電話相談の基本を身につけ、さらにより適切なあり方を検討していく ・家族の抱えたリスク要因の理解に努め、その改善のための手立てを検討し、必要な機関との連携のもと実践する ・保護者のアセスメントを行い、家族支援の具体的な手立てを検討し、必要な機関との連携のもと支援を行う ・精神疾患について理解を深め、適切な対応ができるよう努める ・母子関係の改善を目指した手立てをアセスメントに基づいて行う ・家庭復帰が適切に実施されるようアセスメントを行い、児童相談所や関係機関と綿密な協議を行いながら進めていく
⑧他機関連携	・児童相談所との連携の充実、強化 ・医療機関との連携の充実、強化 ・要保護児童対策地域協議会との連携の充実、強化 ・保健センターや子育て支援機関等、地域の機関の役割を理解して、連携を図る ・子どもの家族の支援に役立つ地域の資源を発掘し、連携を図る
⑨里親支援	・里親制度を理解し、その質的向上に貢献する ・里親支援を行い、その充実に努める ・里親と子どもの関係調整を行い、その質的向上を図っていく

6. 人材育成の流れ

(1) 研修レベルと領域

前頁までの『各領域に関する主な内容』については、職員がレベルアップしていくにつれて、より広く詳細な理解をもって養育に関わる必要があります。また、就任前～初任職員の頃には、自己の知識や技術に関する学びが中心ですが、中堅職員になると、後輩への伝達、育成や他機関との連携等においても学び、役割を果たすことが期待されます。

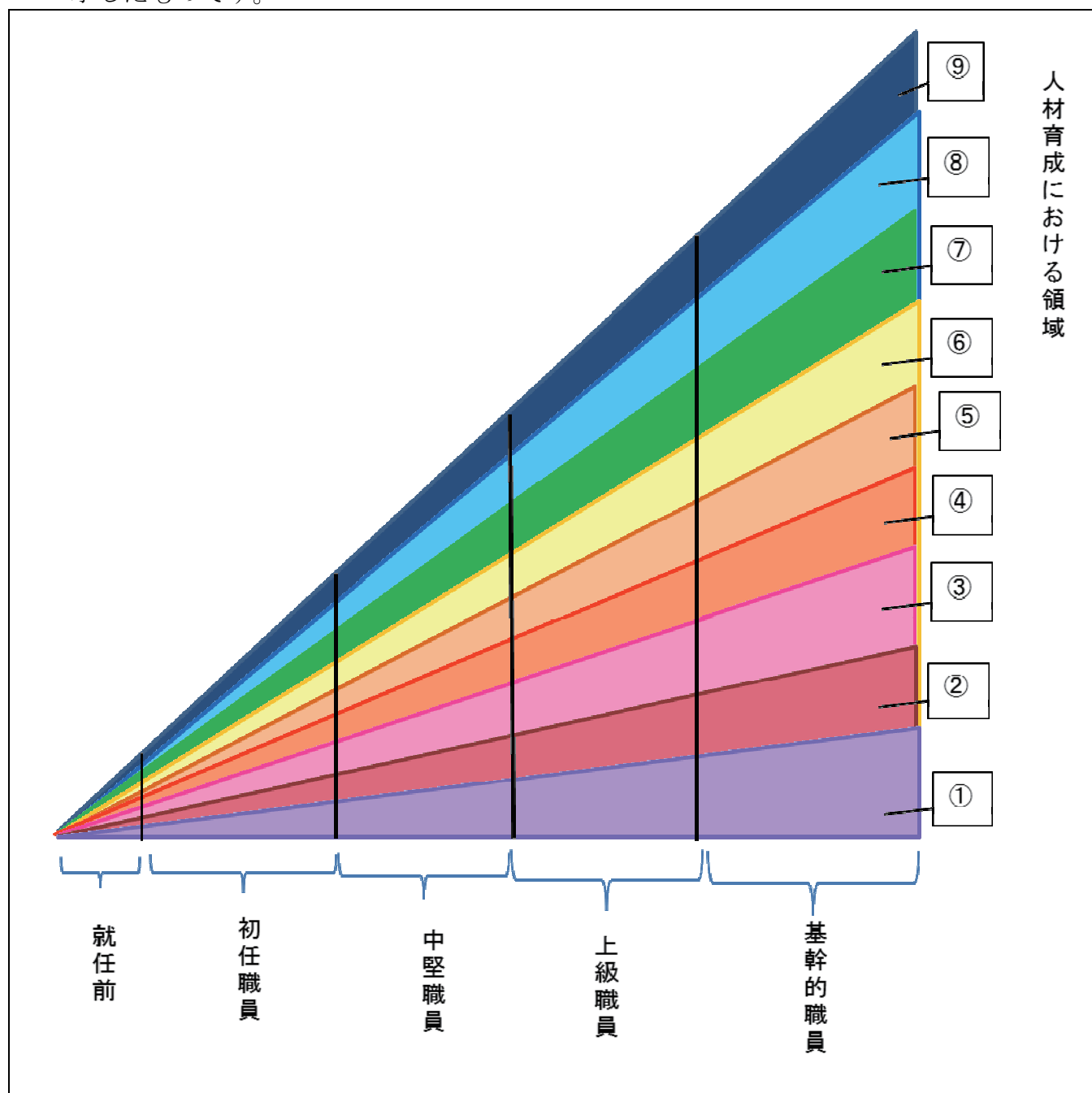
乳児院職員は、子どもへの養育だけではなく、親（家族）との関係や里親との関係においても重要な役割を担います。養育単位に関わらず、施設全体としてすすめる必要がありますが、小規模化の際のその方法や協力体制のあり方については、施設長のリーダーシップのもと、職員が現状を把握し実践をする中で見直し充実させていく必要があります。

	レベル1 就任前	レベル2 初任	レベル3 中堅	レベル4 上級	レベル5 基幹的 職員	施設長
①育ち・育てること						
②資質と倫理						
③子どもの権利擁護						
④専門的知識						
⑤専門的な養育技術						
⑥チームアプローチ と小規模ケア						
⑦保護者支援						
⑧他機関連携						
⑨里親支援						

本章（3）に内容を掲載

(2) 人材育成のイメージ

人材育成のイメージを図にしたものです。レベルが上がるごとに色分けされた領域で求められる専門性を広く身につけることで、総合的な育成が進んでいくことを示したものです。



※なお、上記図の「人材育成における領域」については、平成 24 年 3 月版では 5 領域（A～E）としていました。乳児院において小規模化を進める場合には、職員も、日頃より少人数の集団で子どもと関わることとなり、「養育の専門職として基底をなすもの（①～③）」を中心に、各領域についてより詳細に理解し実践に生かすことが必要になります。（次頁イメージ参照）

※施設長は、上記表中には入れていませんが、施設（および法人）の理念を十分に理解し職員に継承し、リーダーシップを発揮するための広い見識と資質が問われます。

【(参考) 求められる領域の細分化～前回研修体系からの変更～】

↓
 { ※24年版：平成24年3月版『乳児院研修体系』による領域
 / 27年版：本研修体系（平成27年3月版）による領域

24 年 版	A 養育の専門職としての基底をなすもの	B 乳幼児の養育に必要な専門的知識	C チームアプローチと連携	D 保護者支援に必要な専門的知識	E 里親支援に必要な専門的知識				
27 年 版	① 育ち・育てること (人材育成の基盤)	② 資質と倫理	③ 子どもの権利擁護	④ 専門的知識	⑤ 専門的な養育技術	⑥ チームアプローチと 小規模ケア	⑦ 他機関連携	⑧ 保護者支援	⑨ 里親支援

平成24年3月に『乳児院の研修体系』を発行して以降、小規模化等の流れにより、乳児院職員に求められる領域については、上記のようにより詳細な理解が求められるようになりました。

なお、上記表の色分けは、「24年版の研修体系で示した5領域（5色）について、より詳細な理念や内容等の理解が必要となり、27年版では9領域（9色）のイメージを持つことが必要になった」ということを見やすくするために設定したものです。

(3) レベルに応じた領域の内容

職員のレベルに応じた、各領域における身につけていく内容について、下表に示します。なお、心理職や家庭支援専門相談員等の専門職は、施設内で小規模グループを実施している場合、小規模グループの担当として養育に入らなくとも、それぞれの専門職の立場から下記研修内容について同様に習得する必要があるでしょう。

◆レベル1：就任前

実習生や、入職前の研修期間中に小規模グループに入る場合、下記の内容について学ぶ機会を設け、乳児院入職後につながる機会とします。なお、短い期間の実習や研修等の場合、学校等との連携のうえ、事前学習として「改訂新版 乳児院養育指針」等を紹介し事前学習を促すような工夫も有効です。

領域	獲得すべき内容
① 育ち・育てること	・日本の児童福祉の概況と社会的養護の役割を知る ・乳児院の役割と現状について理解する ・専門性と人材育成の大切さを理解する ・SVを受けることの意義を理解する
② 資質と倫理	・心身の健康について理解し、自分自身の健康管理ができる ・基本的な生活を営むためのスキル（食事、洗濯、掃除、その他）の習得 ・基本的な社会的スキル（接遇など）の習得 ・日本の子育て文化の理解と継承
③ 子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護について理解する ・子どもに対する不当な扱いについて理解する ・守秘義務と必要な情報の共有について理解する
④ 専門的知識	・児童福祉法、児童虐待防止法、その他児童福祉と社会的養護に関連する法制度について学ぶ ・児童虐待の現状と家族の状況について学ぶ ・衣食住等暮らしを豊かにするための知識や知見を学ぶ ・乳幼児の身体的健康と身体的発育について学ぶ ・乳幼児の心的発達の理論を学ぶ ・乳幼児期以降の子どもの育ちについて学ぶ ・虐待等不適切な養育の心身への影響について学ぶ ・発達障害、愛着障害などの子どもの精神障害について学ぶ
⑤ 養育技術的な専門的知識	・子どもの育ちに必要な基本的な生活の営みについて理解する ・子どもの状態像を総合的に捉える視点を身につける ・共感的理解や肯定的に子どもを見つめる姿勢など養育の基本的視点を理解する

模 ケ ア	⑥ ロ ー チ と 小 規 模 チ ー ム ア プ	・ チームアプローチについて理解する ・ 乳児院に携わる専門職について理解する
	⑦ 保 護 者 支 援	・ 家族に対する基本的な対応を学ぶ
連 携	⑧ 他 機 関	・ 児童相談所を中心に社会的養護と連携する機関について理解する
	⑨ 里 親 支 援	・ 里親制度について理解する

◆レベル２：初任職員

乳児院に入職後１～３年目の初任者が小規模グループに入る際には、職員として子どもの命を守り発達を保障する養育を支える基礎として、下記の内容を習得することを目指します。

領域	獲得すべき内容
① 育ち・育てること	・乳児院における自身の専門性の意味と役割を理解する ・乳児院の人材育成体系を理解し、それにのっとった研修実践を開始する ・自身の研修計画をＳＶに相談しながら設定し、実践する ・ＳＶを通して自らの実践の質的向上を図る姿勢を身につける ・カンファレンスの意義を理解し、主体的に検討に加わる ・ケースから学ぶ姿勢を身につける
② 資質と倫理	・心身の健康について理解し、自分自身と子どもの健康管理ができる ・施設の理念および倫理規定を周知し、それを踏まえた実践を行う ・基本的な生活を営むためのスキル（食事、洗濯、掃除、その他）の習得 ・基本的な社会的スキル（接遇など）の習得 ・日本の子育て文化の理解と継承 ・自らの実践をオープンにし、相談できる ・適切な記録と報告のあり方の習得 ・防災、救急等、緊急時対応の基本的な知識と技術の習得
③ 子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護について理解し、実践に反映させる ・人種、性別、育ちの背景など多様性を理解、尊重する姿勢を身につける ・体罰、放置、虐待など子どもへの不当な扱いについて理解を深め、その防止に取り組む ・子どもの貧困について理解する ・個人情報保護について正しく理解し、実践する

④専門的知識

- ・ 児童福祉法、児童虐待防止法、その他児童福祉と社会的養護に関連する法制度について学ぶ
- ・ 児童虐待の現状と家族の状況について学ぶ
- ・ 衣食住等暮らしを豊かにするための知識や知見を学ぶ
- ・ 乳幼児の身体的健康と身体的発育について学ぶ
- ・ 乳幼児の心的発達の理論を学ぶ
- ・ 乳幼児期以降の子どもの育ちについて学ぶ
- ・ 虐待等不適切な養育の心身への影響について学ぶ
- ・ 発達障害、愛着障害などの子どもの精神障害について学ぶ

【F S W】

- ・ ソーシャルワークの基本について学ぶ
- ・ 家族に関する理論や知見を学ぶ

【看護職】

- ・ 病虚弱児や感染症の予防について学ぶ

【栄養士】

- ・ 食育について学ぶ
- ・ 家庭的養護と栄養指導、管理について学ぶ

【心理職】

- ・ 乳幼児の身体的発達について
- ・ 病虚弱児について
- ・ 乳幼児の発達検査について学ぶ
- ・ アセスメントの基本を学ぶ
- ・ 虐待がもたらす心身への影響について学ぶ

⑤ 専門的な養育技術	・ 基本的な生活の営みについて S V を受けながら身につける ・ 基本的な乳幼児の養育のあり方について S V を受けながら身につける ・ 家庭的養育と個別的支援の意義を理解する ・ 一時保護、入所退所に至るケースの流れを理解する ・ 関わりながらの行動観察の視点を習得し、子どもの症状等を含めた全体像の把握に努める ・ アセスメントの重要性を理解し、スーパーバイザーに相談しながら自立支援計画を作成する ・ カンファレンスの意義を理解し、主体的に検討に加わる ・ カンファレンスや S V を通して子どもの理解を深め、実践に反映させる ・ ケースに関する記録、報告を適切に行う ・ 子どもへの不当な扱いについて理解し防止に取り組む ・ 子どもの危機的状況（混乱、解離状況、生理的危険など）への即時的対応や予防について理解し実践する ・ 急激な経過をたどる病気への救急対応に関する基本的な技術を獲得する ・ 安全で安心できる環境の設定について、S V に相談しながら実践する 【看護職】 ・ 病虚弱児への対応について、役割を担う ・ 施設における乳幼児の健康管理を行う ・ 施設における感染症の予防について、役割を担う ・ 急激な経過をたどる病気への救命措置について学び、役割を担う 【心理職】 ・ 乳幼児の日々の生活の様子を把握し、個々の子どもの理解を深める ・ 生活臨床の意義を理解し、実践に活かす ・ アセスメントと自立支援計画の策定に協力する
⑥ チームアプローチと小規模ケア	・ チームアプローチについて理解し、チームの一員としての自覚と役割を認識する ・ 職員同士が支え合って日々の実践が成り立つことを理解し、支え合いの姿勢を磨く ・ 情報共有の重要性を理解し、記録、連絡、報告を適切に行う ・ 施設に所属する他の専門分野の役割を理解し、協働をはかる ・ 危機管理マニュアルの理解

⑦保護者支援	・ 家族に対する基本的な対応ができるようＳＶを受けながら身につける ・ ＳＶを受けながら家族との協力関係の構築をはかる 【ＦＳＷ】 ・ 家族のアセスメントについて基本を学び、実践する ・ 家族への支援について乳児院の役割を理解し、実践する ・ 精神疾患について理解し、実践に活かす ・ 家族の抱えたリスク要因について理解を深め、その改善の手立てを検討する 【ＦＳＷ・心理職】 ・ 家族面接、電話相談の基本を習得し、スーパーバイザーに相談しながら実践する 【心理職】 ・ 親子関係調整の手立てについて、ＳＶを受けながら実践する
⑧他機関連携	・ 児童相談所の役割について理解し、協働をはかる ・ 医療機関や保健センターなど、関係する地域の機関について理解する ・ 地域の子育て支援の現状について周知する ・ 要保護児童対策地域協議会の役割を理解する 【ＦＳＷ】 ・ 児童相談所との連携 ・ 要保護児童対策地域協議会との連携 【看護職】 ・ 医療機関との連携 ・ 保健センターとの連携
⑨里親支援	・ 里親制度について学び、家庭養育と家庭的養育について理解を深める ・ 里親家庭の現状と課題について理解する 【里親支援専門相談員】 ・ 里親支援における施設の役割を理解する

◆レベル3：中堅職員

乳児院に入職後4～6年目の中堅職員は、乳児院内の一部で小規模グループを実施している場合でも、その担当を任される機会が多くなります。グループ内での日頃の養育をはじめ緊急対応等について中心となって実践できるよう次の内容の習得が必要です。

領域	獲得すべき内容
① 育ち・育てること	・専門性の向上を図り続ける姿勢を継続し、後進のモデルとなるよう努める ・SVを受けると同時に、新任職員にSVを行う ・カンファレンスに積極的に参加し、ケースから学ぶ ・自身の研修計画をSVに相談しながら設定し、実践する ・文献や論文等から積極的に学び実践に役立てる ・研修等で学んだ理論や知見を他の職員に伝える
② 資質と倫理	・倫理規定の周知と徹底 ・より良い暮らしのための知恵と技術のさらなる習得に努める ・健全な生活を営む養育者として新任職員のモデルとなる ・より適切な記録や報告ができる ・援助の内容やその根拠（アセスメント）について説明できる ・支援実践の中で自らの姿勢を振り返り、資質の向上を図る ・防災、救急等緊急時の対応を徹底し、新任職員をリードする
③ 子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護の推進、多様性の尊重、子どもへの不当な扱いからの子どもを守ること ・子どもの権利擁護を生活のあらゆる場面で展開し、新任職員のモデルとなる ・子どもにとって不適切な対応、環境、場面等を把握し、スーパーバイザーに相談しながらその改善を図る ・個人情報保護について理解を深め、情報を適切に扱う ・保護者の意見や第三者評価者等の意見を尊重し、実践に活かす

④専門的知識	・児童福祉法、児童虐待防止法、その他児童福祉と社会的養護に関連する制度についてより深く理解する ・制度改正、通知、関連する行政報告等について周知する ・安全で安心のある暮らし、及び心身の回復に向けた支援に必要な情報や知識を積極的に学ぶ ・子どもの問題に関する社会学的な理論や知見を学ぶ ・家族の病理と抱えた課題について学ぶ ・精神疾患について学ぶ ・心理学的理論や知見について、特に下の内容について理解を深める —認知言語発達 —乳幼児期の心的発達、愛着形成、愛着障害 —分離体験、喪失体験の影響と人生の連続性の保障 —心的外傷ストレス障害とその回復について —不適切なモデルや刺激への曝露による影響と回復について —その他 【F S W】 ・施設におけるソーシャルワーク 【看護職】 ・病虚弱児へのより専門的な理解 ・様々な身体的疾患へのより専門的な理解 ・子どもの精神疾患についての理解 【心理職】 ・治療的アプローチについて
⑤専門的な養育技術	・子どもの状態像の把握について、その質的向上を図る ・小規模グループにおける養育を、S Vを受けながら担う ・家庭的養育と個別的支援の質的向上を図る ・カンファレンスやS Vを通して子どもの理解を深める ・アセスメントをより適切に行い、スーパーバイザーや専門職の助言を得ながら自立支援計画を主体的に策定する ・入所前からアフターフォローまで、随時支援方針を見直し、スーパーバイザーと相談しながら適切化を図る ・子どもの心身の危機的状況への即時的対応や予防についてより適切なあり方をスーパーバイザーとともに検討する ・措置変更等に伴う子どもの喪失体験を理解する ・急激な経過をたどる病気に関する理解と、救急対応の実践 【栄養士】 ・食育の理解を深めて実践を展開し、他種職員をリードする 【心理職】 ・アセスメント力を向上させ、他種職員のアセスメントをリードする ・適切なコンサルテーションを行う 【看護職】 ・急激な経過をたどる病気の救急対応に関する実践指導

⑥ チームアプローチと 小規模ケア	・チームアプローチの質的向上に貢献し、職員同士が支え合う文化を醸成する ・記録、連絡、報告が適切に行われるよう自らがモデルとなって新任職員を指導する ・職員の孤立、抱え込み、競争、対立、派閥化などチームアプローチを損なう要件を理解し、S Vに相談しながら自分自身を点検し、職員チームに対してもその予防と改善に努める ・小規模ユニットの職員の孤立や抱え込みの防止に努め、その予防のための手立てを探究する ・危機管理マニュアルの理解と実践
⑦ 保護者支援	・家族のアセスメントについて、S Vを受けながら実践し、自立支援計画を作成する ・面会や面談のあり方等S Vを受けながら行う ・家族への支援を、児童相談所等他の機関と連携して展開する ・親子関係の維持と改善に向けた調整についてS Vを受けながら支援する 【F S W・心理職】 ・保護者支援のため多分野協働を図る ・子育てのスキル習得等の治療教育的技法の検討と実施 ・親子関係修復に向けた治療教育的アプローチについて学ぶ
⑧ 他機関連携	・児童相談所とのより良い協働のあり方をスーパーバイザーやF S Wに相談しながら検討し、実践する ・医療機関や保健センターとの連携について、スーパーバイザーや看護職に相談しながらケースに応じた協働を図る ・子どもが居住していた、またこれから居住する市区町村の要保護児童対策地域協議会との協働について、スーパーバイザーやF S Wに相談しながらケースに応じた協働を図る
⑨ 里親支援	・里親支援専門相談員とともに、里親、里子への支援を行う 【里親支援専門相談員】 ・里親と子どもとのマッチングのあり方について理解を深め、実践する ・里親と子どもとの関係性を育むための支援について理解を深め実践する 【心理職】【F S W】 ・里親と子どもとのマッチングのあり方について理解を深め、里親支援専門相談員とともに実践する ・里親と子どもとの関係性を育むための支援について理解を深め、実践する

◆レベル４：上級職員

乳児院に入職後７年目以上の上級職員は、小規模グループにおいてもリーダー的役割を期待されます。また、直接の担当ではなかったとしても、施設内で小規模グループを実施している場合には、どのような連携を図っていけるのか、緊急時に施設本体がどのように小規模グループを支える体制をとれるのか、中心となって進める必要があります。

領域	獲得すべき内容
① 育ち・育てること	・専門性のさらなる向上に努め、施設の模範となる ・乳児院の役割を遂行するための知識や技術を学べる体制を、基幹的職員とともに整備する ・施設内の人材育成に関与し、基幹的職員とともに施設の研修体系を構築する ・後進の年間研修計画策定に協力する ・自身の研修計画を立て、実行する ・ＳＶを行うとともにＳＶを受け、実践を行う ・ケースカンファレンスをリードする ・ケースから学ぼうとする職員意識や施設内文化の醸成に、中心となって貢献する ・ＳＶ体制の構築やケースカンファレンスの体制等、ＯＪＴが活発に展開できるよう施設の体制等を基幹的職員とともに整備する ・実践で得た知見やエビデンスを整理分析し、発信する ・地域ブロックの研修委員会に積極的に加わり、地域の人材育成、研修計画、研修の実施に貢献する
② 資質と倫理	・倫理規定を順守すると同時に、基幹的職員とともに必要な改善に努める ・施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある職員として認められるよう努める ・身体的健康と人格的な成長に努め、職員や地域の養育者のモデルとなるよう努める
③ 子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護の推進、多様性の尊重 ・子どもへの不当な扱いからの子どもを守る ・人権擁護を生活のあらゆる場面で展開し、全ての職員のモデルとなる ・子どものニーズをくみ取り、施設全体で話し合いながら、子どもの最善の利益に資する手立てを検討する ・子どもにとって不適切な対応、環境、刺激等を把握し、その改善をリードする ・子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動に努める

④専門的知識	・児童福祉法、児童虐待防止法、その他児童福祉と社会的養護に関連する制度についてより深く理解し、職員に伝える ・制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、施設職員に伝える ・安全で安心のある暮らし、回復と育ちを促す生活環境を提供するための最新の情報や知識を積極的に学び、職員に伝える ・アセスメントに必要な理論や知見を学び職員に分かりやすく伝える ・最新の理論や知見について積極的に学び、職員に分かりやすく伝える ・実践や事例を踏まえて、既存の理論や知見を検証する
⑤専門的な養育技術	・行動観察、家族歴、心理検査等、情報の持つ意味と把握のありかたについてS Vを行う ・小規模グループにおける養育を、S Vを受けながら担う ・小規模グループを担う職員にS Vを行う ・家庭的養育と個別的支援の質的向上を図っていく ・入所前からアフターフォローまで、適宜に必要な手立てを検討しS Vを行い、また、自らもS Vを受ける ・アセスメントをより適切に行い、自立支援計画策定についてS Vを行い、また、自らもS Vを受ける ・子どもの心身の危機的状況への即時的対応や予防についてより適切なあり方を検討し、S Vを行う ・急激な経過をたどる病気に関する救急対応の実践と新任職員への指導 ・人生の連続性の保障について、より適切なあり方を検討しS Vを行う ・措置変更等に伴う子どもの喪失感を理解し適切な手立てを講じる ・施設の養育実践についての評価を積極的に行う 【心理職】 ・ケースのアセスメント力とコンサルテーション力のさらなる向上を図り、実践に活かす ・施設全体の治療的展開と心理治療の位置づけについて明確にし、実践する 【看護職】 ・急激な経過をたどる病気に関する救急対応についての職員への周知、訓練の実施や指導

⑥ チームアプローチと 小規模ケア	・ チームアプローチが機能するための体制の充実を、スーパーバイザーとともに図る ・ 職員の孤立、抱え込み、競争、対立、派閥化などの状況に気づき、スーパーバイザーに相談しながらその改善を図る ・ 小規模ユニットの職員の孤立や抱え込みの防止に努める ・ 職員同士が支え合う施設文化の醸成について基幹的職員とともにリードする ・ 情報共有のシステムの整備と管理について基幹的職員とともに責任を担う ・ 職員のメンタルヘルスに気を配り、スーパーバイザーに相談しながら適切な対応を図る ・ 危機管理マニュアルにそった対応と、必要に応じた見直しの検討 【心理職】 ・ 職員のメンタルヘルスのサポート ・ 集団力動を把握、分析し、不適切な関係性等の修正に向けた手立てを検討する ・ 個々の職員の持つチームへの影響についての振り返りができるよう協力する
⑦ 保護者支援	・ 家族との協力関係がとれるような体制をF S Wや基幹的職員等とともに整え、常にその改善をリードする ・ 家族のアセスメントについて、基幹的職員、F S W、心理職とともにリードし、中堅職員へのS Vを行う ・ F S Wとともに家族との協力関係が継続できるようS Vを行う ・ 基幹的職員、F S Wとともに、家族の抱えたリスク低減に向け、関係機関と協働して支援を行う ・ 家族からの相談対応について、基幹的職員、F S W、心理職と協力しながらS Vを行う ・ 家族再統合について、基幹的職員、担当職員、F S W、心理職とともに、児童相談所とリスクアセスメントを踏まえた検討を行い、支援につなげる ・ 家族からの苦情等について適宜対応できる体制作りを構築し、基幹的職員とともに中心となってその対応を行う 【F S W】 ・ 家族面接の質的向上を図る ・ 精神科医等医療機関との連携充実を図る 【心理】 ・ 家族の力動や家族成員の心理的課題等について、さらにアセスメント力を向上させる

⑧ 他機関連携	・ 児童相談所とのより良い協働に向けてF S Wとともに施設をリードする ・ 医療機関や保健センターとの協働について、看護職やF S Wとともに施設をリードする ・ 子どもが居住していた、またこれから居住する市区町村の要保護児童対策地域協議会との協働の充実についてF S Wとともにリードする ・ 心理職やF S Wとともに必要な機関との合同のカンファレンスを行い、アセスメントを深め、共有を図る ・ 職員の心身の健康と人格的成長に寄与するために有益な外部の資源を発掘し、基幹職員とともに連携を図る 【F S W】 ・ 児童相談所との連携強化を図る ・ 要保護児童対策地域協議会との連携強化を図る ・ ケースのニーズを踏まえた社会資源の発掘 【看護職】 ・ 医療機関や保健センター等との連携強化を図る 【心理職】 ・ 必要な機関との合同のカンファレンスの実施について貢献する 【心理】【F S W】 ・ 調査、研究、相談ができる大学や研究機関と協働を図る
⑨ 里親支援	・ 里親支援専門相談員、基幹職員とともに、里親支援を有効に展開するための体制を整える 【心理職】【F S W】 ・ 里親と子どもとのマッチングのあり方についてさらに理解を深め、里親支援専門相談員とともに実践する ・ 里親と子どもとの関係性を育むための支援についてさらに理解を深め、実践する

◆レベル5：基幹的職員

基幹的職員には、直接養育に関わる職員に養育等に関する理念を伝え、その模範となるような役割が求められます。また、施設内養育に対する関わりのみならず、関係機関や地域との関係性を施設長とともに検討し進めていきます。小規模グループケアを実施している施設では、より、グループ間の連携や乳児院が担っている事業との関係等について調整することが求められるでしょう。

領域	獲得すべき内容
①育ち・育てること	・専門性のさらなる向上に努め、施設の模範となる ・施設内の人材育成に関与し、施設の研修体系の策定をリードする ・個々の職員の年間研修計画の策定をリードする ・S Vを行うと同時にS Vを受けながら、実践を行う ・カンファレンスをリードし、ケースから学ぶ風土を構築する ・S V体制の構築やカンファレンス体制等O J Tが活発に展開できるよう施設の体制等を整備する ・実践で得た知見やエビデンスを整理、分析し、発信する ・地域ブロックの研修委員会に積極的に加わり、地域の人材育成、研修計画、研修の実施に貢献する
②資質と倫理	・倫理規定の順守と規定の質的改善を図る ・施設の職員や子ども、および地域社会に信頼され、価値ある職員として認められるよう努める ・身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員や地域の養育者のモデルとなるよう努める ・職員の心身の健康と人格的成長に寄与し、勤務体制等の適切化を常に図っていく ・職員の資質向上を図るために、自治体や政府に必要な提案等を発信する
③子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護の推進を施設内外で展開する ・多様性を尊重する施設文化の醸成に努める ・虐待、搾取、体罰など、大人からの不当な扱いの根絶に努める ・その他の不適切な対応、環境、刺激等の改善や除去に努める ・社会的養護に関わる体制改善に向けた制度改正への提言に努める ・子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動に努める
④専門的知識	・制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、職員に伝える ・最新の理論や知見を積極的に学ぼうとする施設文化の構築や体制整備を行う ・より専門的な理論や知見を学び、職員に分かりやすく伝える ・実践や事例を踏まえて、既存の理論や知見を検証する

⑤専門的な養育技術	・行動観察、家族歴心理検査等、情報の持つ意味と把握のありかたについてＳＶを行う ・小規模ユニットにおける養育を、ＳＶを受けながら担う ・小規模ユニットを担う職員にＳＶを行う ・家庭的養育と個別的支援の質的向上を図っていく ・入所前（一時保護）からアフターフォローまで、各段階で必要な手立てを検討しＳＶを行う ・アセスメントをより適切に行い、自立支援計画策定についてＳＶを行う ・子どもの心身の危機的状況への即時的対応や予防についてより適切なあり方を探求し、ＳＶを行う ・急激な経過をたどる病気に関する救急対応に関する振り返りの機会を作り、その改善や技術の向上を図る ・育ちの連続性を保障するための手立てについて、より適切なあり方を探求し、ＳＶを行う ・措置変更等に伴う子どもの喪失体験を理解し適切な手立てを講じる ・施設の養育実践についての評価を行う中心となる
⑥チームアプローチと小規模ケア	・チームアプローチが機能するための体制の充実を図る ・職員の孤立、抱え込み、競争、対立、派閥化などの状況に気づき、その改善を図る ・小規模ユニットの職員の孤立や抱え込みの防止に努める ・職員同士が支え合う施設文化の構築をリードする ・情報共有のシステムの整備と管理について責任を担う ・職員のメンタルヘルスに気を配り、施設長や専門職に相談しながら適切な対応を図る ・緊急時対応のチーム体制や対応のマニュアル等を見直し、改善する
⑦保護者支援	・家族との協力関係がとれるよう、施設の体制を整え、常にその改善をリードする ・家族のアセスメントがより適切になるよう、施設の体制を整える ・家族支援のありかたについてＳＶを行う ・担当職員、上級職員、ＦＳＷ、心理職とともに、家族再統合について児童相談所とリスクアセスメントを踏まえた検討をリードする ・家族からの苦情等について適宜対応できる体制作りを構築し、中心となってその対応を行う

⑧他機関連携	・児童相談所とのより良い協働がはかれるよう体制を整え、常にその改善をリードする ・医療機関や保健センターとの協働がより充実するようリードし、連携する職員を支える ・子どもが居住していた、またこれから居住する市区町村の要保護児童対策地域協議会との協働の充実を支える ・必要な機関との合同のカンファレンスが行いやすい体制を整え、常にその改善を図る ・職員の心身の健康と人格的成長に寄与するために有益な外部の資源を発掘し、連携を図る ・機関的職員同士のネットワークを地域レベル、国レベルで構築し、連携を図る ・調査、研究、相談ができる大学や研究機関と協働を図る
⑨里親支援	・里親支援専門相談員、上級職員等とともに、里親支援を有効に展開するための体制を整える

◆施設長

施設長は、施設の運営管理、人事管理、危機管理（事故等の予防、早期対応）の責任を担う立場です。そのため、施設（および法人）の理念を十分に理解したうえで職員に継承し、養育の方針を決定し進める場面においてリーダーシップを発揮することが必要です。

例えば小規模化を進める際には、その実施によって目指すべき方向（愛着形成、家庭的な養育、生命と安全の保障等）を職員に説明したうえで、職員との丁寧な意見交換や実施にむけての準備を行います。

あらゆる場面において、実際の養育に関わる職員との意見交換や協議はもちろん必要ですが、実践の目的や施設としての計画すべてを職員に任せることはあってはなりません。

また、施設長には、自身の見識を広げ資質を高めるだけではなく、職員の人材育成に取り組む責任があります。人材育成を図るためには、本研修体系で設定した領域について、職員が取り組みやすくなるよう環境や体制を整えていくことが重要な役割となります。

領域	獲得すべき内容
①育ち・育てること	・人材育成の重要性について職員に周知する ・施設内の人材育成が促進され、施設の研修体系の策定がなされるよう監督、指導する ・個々の職員の年間研修計画の策定を監督、指導する ・S V体制の構築やカンファレンス体制等O J Tが活発に展開できるよう施設の体制等を整備する ・職員が主体的に学ぶ姿勢を後押しする ・人材確保に関して、乳児院の意義や魅力を社会にアピールし、職員の雇用の促進を図る ・地域の人材育成、研修計画、研修の実施に貢献する
②資質と倫理	・乳児院の社会的意義と課題について理解を深め、社会に貢献できる施設となるよう職員の意識づけを行う ・倫理規定の質的改善を図る ・施設の理念や方針等を職員へ継承する ・施設の職員や子ども、および地域社会に信頼されるよう努める ・施設が把握した乳児院入所児の養育等からみる地域の福祉課題について、法人（または都道府県行政等）への的確に報告するとともに、その課題の解決を図る ・身体的健康と人格的な成長に努め、子どもと職員や地域の養育者のモデルとなる ・職員の資質向上に責任を持つ ・職員の資質向上を図るための、施策提言を行う ・施設の財務状況についての的確に把握し、必要に応じて法人（または都道府県行政等）に予算措置等の提言を行う

③子どもの権利擁護	・子どもの権利擁護の推進を施設内外で展開する ・多様性を尊重する施設文化の醸成に努める ・虐待、搾取、体罰など、大人からの不当な扱いの根絶に努める ・その他の不適切な対応、環境、刺激等の改善や除去に努める ・社会的養護に関わる体制改善に向けた制度改正への提言を行う ・子どもの人権擁護と社会的養護充実のための啓発活動を行う
④専門的知識	・周産期の子どもの心身の発達、疾病や障害、虐待等の心身への影響などについての知見や理論を習得する ・制度改正、通知、関連する行政報告について把握し、職員に伝える ・最新の理論や知見を積極的に学ぼうとする施設文化の構築や体制整備を行う ・より専門的な理論や知見について施設として積極的に取り入れることに努める
⑤専門的な養育技術	・児童福祉法をはじめ、関連する法律や制度について理解し、かつ法律の改正や制度の改正について、常に注意、把握し、施設運営に反映するよう取り組む ・家庭的養育と個別的支援の質的向上を図っていく ・アセスメントが適切に行われるよう、記録、申し送り、ケースカンファレンスケースの進行管理などの体制を整え、その充実を図る ・子どもの心身の危機的状況や病気などの緊急時などに対して職員が適切に対応できるよう体制や手立てを構築する ・措置変更等に伴う子どもの喪失体験を理解し、育ちの連続性について適切な手立てを講じるよう監督、指導する ・施設の養育実践についての評価を積極的に行うよう監督、指導する
⑥チームアプローチと小規模ケア	・職員チームが良好に機能するための体制の充実を図る ・小規模グループの職員の孤立や抱え込みの防止に努める ・職員同士が支え合う施設文化を醸成する ・情報共有のシステムの整備と管理について責任を担う ・職員のメンタルヘルスに気を配り、適切な対応を図る ・緊急時対応のチーム体制や対応のマニュアル等を見直し、改善する
⑦保護者支援	・家族との協力関係がとれるよう施設の体制を整える ・家族のアセスメントがより適切になるよう、施設の体制を整える ・家庭への帰省や家庭復帰の際のリスクアセスメントを重視し、適切に行われるよう監督、指導する ・保護者への対応、支援に責任を持ち、苦情や意見等に適切に対応する

⑧他機関連携	・ 児童相談所や保健・医療機関等、関係する機関や資源と積極的に関わり、乳児院の実践のサポートを得られるよう関係を築く中心となる ・ 地域住民や地域機関との良好な関係を築き、乳児院の必要性や乳児の発達支援等に関する理解を促す ・ 地域の虐待防止活動、子育て支援活動に積極的に貢献する ・ 職員の心身の健康と人格的成長に寄与するために有益な外部の資源を発掘し、連携を図る ・ 施設長同士のネットワークを地域レベル、国レベルで構築し、連携を図る ・ 調査、研究、相談ができる大学や研究機関と協働を図る
⑨里親支援	・ 里親支援について、里親と乳児院との信頼関係構築に貢献し、適切な支援ができるよう監督、指導を行う

7. 研修の3つの形態

人材育成のための研修のあり方には様々な形態があります。大きくは以下の3つに分かれます。また、全国乳児福祉協議会が必要な研修として認めたものをそれぞれの研修形態の中で列挙しました。

(1) OJT(On the Job Training)

施設の上司や先輩が部下や後輩に対して、日々の様々な業務を通して、業務に必要な視点、知識、技術などを、意図的・計画的・継続的に指導することを指す。OJTには様々な方法が考えられるが、ここでは以下の2つの形態をポイント（後述）の受けられる研修として認める

- 施設内でのスーパービジョン体制があり、定期的、継続的にスーパービジョンを受けること
- 施設内での定期的なケースカンファレンスが行われており、定期的に参加していること

(2) Off-JT(Off the Job Training)

職場内研修のOJTに対して、日常業務を離れての研修を指す。これには施設内で職員が集まって行われる研修形態と、施設が職員を派遣して外部研修に参加する形態とがある。ここでは以下の研修をポイントの獲得できる研修として認める

- 施設内で行われる研修会
- 各自治体や乳児福祉協議会の地域ブロック等、地域が行う乳児院職員を対象とした研修会
- 全国乳児福祉協議会主催の研修会（資料2-1 参照／50頁）
- 全国乳児福祉協議会が指定する研修会（資料2-2 参照／50頁）

(3) SDS(Self Development System)

職員の施設内外での自主的な研修活動を施設が認め、財源の負担や場所の提供などの援助を行い、積極的な自己研鑽を促すもの。これには、職員有志で集まったの勉強会、職員個人が自主的参加を希望した外部研修等があるが、ポイントの獲得できる研修としては、乳児院の業務に関係した内容で、各施設で作成した人材育成方針と合致し、かつ施設長が実施や参加を認めたものとする。また他施設や関係機関への実習もこれに含める。

- 外部で行われる任意の研修会で施設長が認めたもの
- 自分たちで実施した勉強会で施設長が認めたもの
- 他施設や関係機関への実習

8. 研修習得ポイント制によるレベルアップの考え方

(1) ポイント制とは

人材育成に必要として認められた研修に参加した場合、(3)に示した既定のポイントが付与され、一定期間内に必要な区分(A～D)毎の指定のポイント以上を取得することが次のレベルへの進級の条件となります(研修レベルごとの区分内容については、37頁以降の「表1」参照)。ポイントとして認められる研修については(2)に示した通りです。ポイントはあくまでも目安であり、その取得が義務付けられるものではありません。しかし、ポイント獲得の履歴は、職員自身の振り返りもさることながら、施設の人材育成のあり方を検証する重要な指標となります。また、ポイントがケースカンファレンスやSVなどのOJTにも付与されており、施設内でその整備がなされていることが必須条件となることに留意が必要です。研修レベルは主任や科長などといった職制とは異なるものですが、人材育成にのっとった組織作りがなされるべきであり、人事を検討する際には重要な指標とすべきでしょう。

研修ごとに付与されるポイント数と、各区分で一定期間内に取得が求められる総計ポイント数については(3)に示した通りです。なお指定の期間内にポイントが獲得できない場合、次年度に必要な区分の足りないポイントを取得することで補うことができます。

(2) ポイントとして認められるもの

ポイントを獲得できる研修とそのポイント数は以下の通りです。

① ケースカンファレンス

月に1回程度の定期的なケースカンファレンスに参加していること(OJT)。年間を通じて7割以上参加している場合、**研修区分A**での**2ポイント**となる。

② SV (スーパーバイズ)

定期的にスーパービジョンを受けること。SVは施設内のスーパーバイザーから受ける場合(OJT)と、外部のスーパーバイザーから受ける場合(OFF-JT)とがある。いずれの場合も年間を通して受けた場合、**研修区分B**での**2ポイント**となる。また中堅職員以上の職員でSVを行った場合も、年間を通して**研修区分B**で**2ポイント**となる。

③ 指定の施設外研修

これには、次の3つがある。

- ・ 各自治体や乳児福祉協議会の地域ブロック等、地域が行う乳児院職員を対象とした研修会
- ・ 全国乳児福祉協議会が行う研修

- ・全国乳児福祉協議会が認めた研修（子どもの虹情報研修センターや資生堂社会福祉事業財団で行う研修等）**研修区分C**でのポイントとなり、複数日の研修（宿泊が伴う）の場合**5ポイント**、1日のみの研修（宿泊が伴わない）の場合**3ポイント**となる

④ 施設内研修

施設の研修担当チームが企画した研修会である。1研修会の参加で**研修区分D**での**2ポイント**となる。

⑤ 任意の外部研修

職員個人が自主的参加を希望した外部研修等で、乳児院の業務に関係した内容でありかつ施設長が参加を認めたもの。1研修会の参加で**研修区分D**での**2ポイント**となる。

⑥ 任意の勉強会

職員有志が集まって定期的に行う勉強会である。乳児院の業務に関係した内容であり、各施設で作成した人材育成方針と合致しかつ施設長が実施・参加を認めたもの。一連の勉強会の実施・参加で**研修区分D**での**2ポイント**となる。

⑦ 実習

外部の児童福祉施設やそれに関連する機関への実務を伴う実習である。一機関での一連の実習への参加につき**研修区分D**での**2ポイント**となる。

⑧ その他

中堅職員レベル以上の職員の場合、乳児院の業務に関係した研究活動や論文の執筆、研修会の講師を担った場合は**研修区分D**での**2ポイント**となる。ただし講師について、自施設で行った施設内研修の講師は除

(3) 研修に付与されるポイントと区分ごとに獲得が求められるポイント数

各研修のポイントと研修区分ごとで一定期間内に必要なポイント数を「表1」に示します。

更新期間は、職種やレベルによって次のように定めます。

① 初任職員：3年間

② 中堅職員：3年間

③ 上級職員・チーム責任者：1年間（基幹的職員への移行を考慮し1年ごと更新とする）

④ 基幹的職員：3年間

⑤ 施設長：2年間

表 1

研修レベル：初任職員

対 象	区分	研 修 種 別	ポイント	3年間での 必須ポイント	合 計
新任から 3 年目の職員	A	ケースカンファレンス (OJT)	年 2	6	3 年間で 31 ポイント 以上
	B	内部スーパービジョン・受 (OJT)	年 2	6 以上	
		外部スーパービジョン・受 (OFF-JT)	年 2		
	C	指定の施設外研修 (OFF-JT)	各 3	9 以上	
		指定の施設外研修・複数日 (OFF-JT)	各 5		
	D	施設内研修の参加 (OFF-JT)	各 2	10 以上	
		任意の外部研修 (SDS)	各 2		
		任意の勉強会 (SDS)	各 2		
		実習	各 2		



研修レベル：中堅職員

対 象	区分	研 修 種 別	ポイント	3年間での 必須ポイント	合 計
初任職員研修 ポイント をクリアし、 施設長が認 めた中堅職 員 （別定条件 あり）	A	ケースカンファレンス（OJT）	年 2	6	3 年間で 37 ポイント 以上
	B	内部スーパービジョン・受（OJT）	年 2	12 以上	
		外部スーパービジョン・受（OFF-JT）	年 2		
		スーパービジョン・与（OJT）	年 2		
	C	指定の施設外研修（OFF-JT）	各 3	9 以上	
		指定の施設外研修・複数日（OFF-JT）	各 5		
	D	施設内研修の参加（OFF-JT）	各 2	10 以上	
		任意の外部研修（SDS）	各 2		
		任意の勉強会（SDS）	各 2		
		研究活動、論文執筆、講師	各 2		
実習		各 2			



研修レベル：上級職員・チーム責任者

対 象	区分	研 修 種 別	ポイント	1年間での 必須ポイント	合 計
施設研修を 6 年以上経過 し、中堅職員 研修をクリア した上級職員 （別定条件 あり）	A	ケースカンファレンス（OJT）	年 2	2	1 年間で 13 ポイント 以上
	B	内部スーパービジョン・受（OJT）	年 2	4 以上	
		外部スーパービジョン・受（OFF-JT）	年 2		
		スーパービジョン・与（OJT）	年 2		
	C	指定の施設外研修（OFF-JT）	各 3	3 以上	
		指定の施設外研修・複数日（OFF-JT）	各 5		
	D	施設内研修の参加（OFF-JT）	各 2	4 以上	
		任意の外部研修（SDS）	各 2		
		任意の勉強会（SDS）	各 2		

		研究活動、論文執筆、講師	各 2		
		実習	各 2		



各自治体による 基幹的職員認定研修	上級職員研修をクリアし、施設長が推薦した職員（指定施設外研修5ポイントとする）
----------------------	---



研修レベル：基幹的職員

対 象	区分	研 修 種 別	ポイント	3年間での 必須ポイント	合 計
基幹的職員 認定研修を 修了した上 級職員	A	ケースカンファレンス（OJT）	年 2	6	3 年間で 37 ポイント 以上
	B	内部スーパービジョン・受（OJT）	年 2	12	
		外部スーパービジョン・受（OFF-JT）	年 2		
		スーパービジョン・与（OJT）	年 2		
	C	指定の施設外研修（OFF-JT）	各 3	9 以上	
		指定の施設外研修・複数日（OFF-JT）	各 5		
	D	施設内研修の参加（OFF-JT）	各 2	10 以上	
		任意の外部研修（SDS）	各 2		
		任意の勉強会（SDS）	各 2		
		研究活動、論文執筆、講師	各 2		
実習		各 2			

研修レベル：施設長

対 象	区分	研 修 種 別	ポイント	必須ポイント	合計必須 ポイント
施設長	A	ケースカンファレンス（OJT）	年 2	4	2 年間で 18 ポイント 以上
	B	スーパービジョン・与（OJT）	年 2	4	
	C	指定の施設外研修（OFF-JT）	各 3	6 以上	
		指定の施設外研修・複数日（OFF-JT）	各 5		
	D	施設内研修の参加（OFF-JT）	各 2	4 以上	
		任意の外部研修（SDS）	各 2		
		任意の勉強会（SDS）	各 2		
		研究活動、論文執筆、講師	各 2		

9. 全国・地域・施設の研修役割分担

人材育成を進めるにあたっては、全国乳児院協議会をはじめとした全国レベルができること、地域でできること、施設だからこそできることに大きく分かれます。人材育成の対象や研修の狙いによって、3者が適切に分担することが必要です。なお、研修を進めるにあたっては、65頁以降の「乳児院研修ガイドライン」をご参考ください。

(1) 全国・地域・施設の役割

① 全国

- ア) 全国乳児福祉協議会の広報・研修委員会による研修体系、研修計画の策定
- イ) 原則、全国規模では、上級職員以上のレベル（12頁の表中、レベル4以上の内容）を想定とした研修を企画、実施（資料2-1参照／50頁）
- ウ) 全国規模で行う研修の指定（資料2-2参照／50頁）
- エ) 地域レベルの研修への支援
 - 地域の研修担当チームへの支援
 - 研修企画、実施のための助言、研修教材の提供等
 - 地域レベルで行う研修の承認
- オ) 施設長および基幹的職員の名簿作成と研修履歴の把握

② 地域

- ア) 研修担当チームの編成
 - 構成メンバー：県の担当課、県（市）社協職員、施設長、基幹的職員、外部講師等
 - ※ 児童養護施設等他の児童福祉施設と合同でチームを編成することも可能
 - 活動内容
 - ・人材育成に必要な情報の収集と管理：講師情報等
 - ・県単位で実施する研修の企画、実施
 - ・研修の評価
 - ・施設内研修への支援
- イ) 地域で実施する研修の企画、実施
 - 地域（ブロック）では、初任職員や中堅職員のレベル（12頁の表中、レベル3までの内容）を想定とした研修について責任を持って企画、立案し、その体系化を図る
 - ※ 研修内容における留意点
 - ・全国研修を補完する内容
 - ・地域の特性を考慮に入れた内容、 その他
- ウ) 施設内研修への支援
 - 講師や外部スーパーバイザー等の紹介
 - 乳児院に必要な情報の発信

③ 施設

ア) 研修担当チームの編成

○構成メンバー：基幹的職員、上級職員等

○活動内容

- ・人材育成に必要な情報の収集と管理：講師の情報等
- ・育成方針、研修計画の策定
- ・施設内で実施する研修会の企画、実施、評価
- ・任意の勉強会への支援
- ・職員の研修履歴の把握と管理

イ) OJT の確立、充実化

○基幹的職員等によるスーパービジョン体制の確立、強化

○定期的なケースカンファレンスの実施、検討内容の充実

ウ) 施設の人材育成方針、研修計画の策定

○職員の主体性を尊重した育成方針と研修計画

エ) 施設内で実施する研修会の企画、実施

○研修会の企画と年間スケジュール

※研修内容における留意点

- ・全国研修や地域の研修の伝達を目的とした研修
- ・全国研修や地域の研修を補完する研修
- ・施設の特性を考慮に入れ、12 頁表中の「①育ち・育てること」、「②資質と倫理」、「③子どもの権利擁護」、「⑥チームアプローチと小規模ケア」のカテゴリーを中心に積極的な研修を展開する
- ・施設(法人)理念や基本方針、施設(法人)の沿革等に関する施設(法人)理解と養育方針とのつながりについて職員に説明し理解を深める研修
- ・チーム強化のための、職員の勤務体制や労働条件についての研修

オ) 任意の勉強会への支援

○情報の提供

○場所と時間の確保等の調整

カ) 職員の研修履歴の管理

○各職員の参加した研修履歴の把握、管理

- ・研修振り返りノート of 把握
- ・獲得したポイントの把握、管理

キ) 研修参加職員の評価

○研修振り返りノートの確認と評価

(2) 職種別での全国・地域・施設が担う研修 (資料 1 参照/45 頁～)

10. OJT の充実～OJT の中心となるS V(スーパーバイズ)体制とケースカンファレンス

人材育成は、単回の研修会への参加で足りるものではありません。むしろ単回の研修会参加は、新しい知識、理論、情報の収集といった側面が強く、人材育成の一部あるいは契機としての側面が強いといえてよいでしょう。それ以上に重要なのは日々の業務からの学び、つまり OJT です。

多様で難しいケースへの対応は、そこから学ぶことも実に大きいものです。こうしたケースへの対応は、一人で抱え込まずに、皆に相談し、サポートを得ながら行うことが基本です。もし個々の支援者の独断で支援がなされた場合、支援の適切性が保障されず、偏った方向に進む危険性が生じ、当然のことながら、そこからの学びは偏ったものとなります。経験と専門性を積んだ職員にS Vを受けながら実践することで、支援の的確さが増すと同時に、偏りのない有意義な学びの機会となり得ます。

またケースの情報を養育チームが共有し、支援方針を打ち立てるためのケースカンファレンスは、ほとんどの施設で行われていますが、こうした場も重要な学びの機会となり得ます。このことは「改訂新版 乳児院養育指針」の中でも述べられています。

本ガイドラインでは、このS Vとケースカンファレンスを重要なOJTとして位置付けています。各施設は、施設内でのS V体制の整備と施設内カンファレンスの整備および充実化が求められます。

(1) S V (スーパーバイズ) 体制

新任の職員が中堅職員以上の職員に相談し、中堅職員は上級職員以上の職員に相談するといった体制があることは、職員にとって大きな支えとなります。それは施設長や基幹的職員を頂点としたS V体制が整っていることを意味します。スーパーバイザーは職員の日々の言動や姿勢に心配り、相談に傾聴し受容するとともに、必要な助言や指導を行う教育的側面も併せ持っていなくてはなりません。相談や助言、指導する必要のあることがらとしては以下があげられます。

- ① 日々の業務を行う上でのことがら
- ② 担当する子どもの理解、関わり方、支援方針に関すること
- ③ 担当する家族への理解、関わり方、支援方針に関すること
- ④ 里親支援に関すること
- ⑤ 支援者としての姿勢や価値観等に関すること
- ⑥ 自身のメンタルヘルスに関すること
- ⑦ 養育チームに関すること
- ⑧ その他

スーパーバイザーがこうしたことがらを扱うためには、相談する職員の日常の言

動に注意を払い、上記の事柄に対して躓きや戸惑いがないか目を配り、どのような助言や指導が有益か検討しておく必要があります。そのためには、スーパーバイザー自身がS Vを受けられるような体制作りや、スーパーバイザーとしての役割が担えるよう研修を受ける必要があります。また互いに相談できるようなスーパーバイザー同士のネットワークを構築しておくことも有効です。

施設は、S V体制を整備し、適宜相談できるよう全職員のスーパーバイザーが特定されていることが望まれます。職員同士の人間関係に留意し、適切な担当を配置する必要があります。施設長や基幹的職員がこうした体制の整備を行う必要があります。施設にとって、S Vを担える職員を育てることは、人材育成の大きなねらいの一つです。全職員が適宜に相談を受けられることに加え、少なくとも月に1回程度は必ず相談できる時間が確保されることが望まれます。定期的なスーパービジョンについては、その内容を「振り返りノート」に記載し、まとめておくと、自らの成長の軌跡を確認することができ有効です。

(2) カンファレンスの充実

ケース理解から支援方針の設定に向けた一連の過程をアセスメントといいます。様々な情報を養育チームで共有し、共同で理解を深め、自立支援計画を立てていくアセスメントは養育業務の要となります。こうした検討の場がカンファレンスです。カンファレンスには目的に応じた様々な形体が考えられます。以下に示します。

① 入所に当たってのカンファレンス

児童相談所と情報を共有し、ケース理解を深め、乳児院への入所の妥当性や入所後に起こる危険性とその際の対応を検討しておくことを目的に行われるものです。児童相談所の担当福祉司と施設長および基幹的職員が中心に行われています。

② 入所数か月後に行われるカンファレンス

入所後は、それまで分からなかった様々な側面に気づくものです。入所後に生活が安定してこそ、子どもは様々な症状や問題を示し始めるもので、多くの場合、入所前の見込みとは異なる事態が起きがちです。そのため、改めてカンファレンスを行い、支援方針を再検討しておくことが必要となります。多面的な情報の把握と、支援方針の共有のためには、養育チーム全体で行うことが望まれます。

③ 定期的に行われる全体でのカンファレンス

ケースの新たな局面が生じたり、対応の難しさから養育が行き詰っていたり、支援方針に対して養育チームが疑問を感じているときなど、改めて養育チーム

全体でカンファレンスを行う必要があります。月に1回程度、定期的に設定されることが望まれ、養育チーム全員で、どのケースを検討するかを決めることが良いでしょう。

④ ケースの進行管理をおこなうカンファレンス

支援方針に沿って養育がおこなわれているか、新たな局面が発生していないか、支援方針が適切であるか等を確認する進行管理のためのカンファレンスです。担当職員と基幹的職員などといったケースを中心に支える職員の小グループで行われます。全ケースが定期的に行われる必要があり、1回に複数のケースを扱います。

⑤ 緊急時のカンファレンス

怪我、疾病、事故、一時帰宅時の不測の事態が発生した時など緊急時に行われるもので、その場にいる職員と幹部職員が緊急対応を検討するために緊急に行うカンファレンスです。応急的な手立てを検討することが目的で、必要があれば改めて全体でカンファレンスを行うことが重要です。

その他にも様々な形態が考えられ、日々の養育の中では、こうしたカンファレンスがすでに行われていると思います。施設は、自分たちがどのようなカンファレンスを行っているかを整理し、必要なカンファレンスを新たに加えるなど、重層的なカンファレンスシステムが施設ごとに整備されていることが求められます。

また参加者も、施設内職員に留まらず、児童相談所職員や医療機関職員等、合同で検討することが有意義な場合もあります。

カンファレンスへの参加は人材育成にとっても重要な場となります。特にケースアセスメントの力量が養われます。本ガイドラインでは、カンファレンスを必須のOJTと位置付け、定期的に行われるカンファレンス（上記②および③）に年間7割以上参加していることを、ポイント獲得の条件としました。また、振り返りシートに参加したカンファレンス（上記②および③）のケースを振り返り、その概要をまとめておくとい良いでしょう。この作業を通して、ケースをまとめる力やケース理解に必要な視点が身についていきます。

（3）全体で行われるカンファレンスに必要な事柄

カンファレンスを行うにあたっては、情報がまとめられていることが前提ですが、緊急時のカンファレンスではそのような余裕はあるはずがなく、また進行管理を行うカンファレンスでは、複数事例を検討するためのケース情報が簡潔にまとめられていることが重要となります。一方で入所数か月後のカンファレンス（(2)－②）や定期的に行われるカンファレンス（(2)－③）では十分な情報が資料として提示されている必要があります。少なくとも以下の情報が資料としてまと

められていると有意義な検討ができるでしょう。

- ① 入所理由と入所に至る経緯：入所に至った背景、入所への家族のニーズや動機、児童相談所の意向等
- ② 家族の状況：家族構成、家族メンバーの特徴、家族関係、家族の歴史等
- ③ 生育歴：胎児期の経緯、出産時の様子、その後の身体的心理的発達の様子、母子関係の推移等
- ④ 養育経過：入所後の養育者との関係の推移、身体的発育、情緒行動上の変化、疾病や障害の経過、面会時や帰省時の様子、家族状況の経過変等
- ⑤ 現在の問題、検討点：養育上困っていること、心配なこと、新たな取り組みの提案等

カンファレンスを行うにあたっては、進行役が必要で、進行役がスーパーバイザーも兼ねるか、別にスーパーバイザーが参加していることが望まれます。施設内スーパーバイザー養成は人材育成のねらいでもあります。上級職員や基幹的職員はこの役割を担えることが望まれます。

11. 研修振り返りノートへ記載（資料3参照／51頁）

研修が有意義なものになるためには、研修受講後の振り返りが重要です。研修振り返りノートはそのために用いるものです。スーパービジョンの後、事例検討参加後、研修会参加後、勉強会の後、研究発表後、及び実習後にそれぞれの項目に従って記載します。これは職員の研修履歴として残す必要があります。施設長の確認印および必要な書類と併せて、研修ポイントの証明にもなります。

12. 人材育成のシミュレーション（資料4参照／61頁）

資料 1

各専門職のレベル別における、施設・地域・全国単位で行う研修

1. 保育士・看護師

	新任職員	中堅職員	上級職員・チーム責任者	基幹的職員
施設	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受〉 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 実習	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会
地域	新任職員のための研修（全乳協 企画） 新任職員のためのフォローア ップ研修 看護師限定のプログラム	中堅職員のための研修 看護師限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のため の研修 看護師限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のための研 修 看護師に限定したプログラム
全国		全国乳児院研修会	乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料 2 － 2 ）	基幹職員ネットワーク研修 乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料 2－ 2 ）

各自自治体による
基幹的職員認定研修

2. 家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員

	新任職員	中堅職員	上級職員・チーム責任者	基幹的職員
施設	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受〉 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 実習	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ 施設内研修会 任意の勉強会
地域	新任職員のための研修（全乳 協企画） 新任職員のためのフォローア ップ研修 家庭支援専門相談員限定のプ ログラム	中堅職員のための研修 家庭支援専門相談員限定の プログラム	上級職員・基幹的職員のため の研修 家庭支援専門相談員限定の プログラム	上級職員・基幹的職員のための研 修 家庭支援専門相談員限定のプ ログラム
全国		全国乳児院研修会	乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料2 －2）	基幹職員ネットワーク研修 乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料2－ 2）

各自治体による
基幹的職員認定研修

3. 心理職

	新任職員	中堅職員	上級職員・チーム責任者	基幹的職員
施設	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受〉 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 実習	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会
地域	新任職員のための研修（全乳 協企画） 新任職員のためのフォローア ップ研修 心理職限定のプログラム	中堅職員のための研修 心理職限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のため の研修 心理職限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のための研 修 心理職限定のプログラム
全国	全乳協が指定の研修（児童福 祉施設心理職研修）	全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（児童福 祉施設心理職研修）	乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全国乳児院協議会（全乳） 全乳協が指定の研修（資料2 －2）	基幹職員ネットワーク研修 乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料2－ 2）

4. 栄養士・調理師

	新任職員	中堅職員	上級職員・チーム責任者	基幹的職員
施設	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受〉 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 実習	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈受・与〉 施設内研修会 任意の勉強会
地域	新任職員のための研修（全乳 協企画） 新任職員のためのフォローア ップ研修 栄養士限定のプログラム	中堅職員のための研修 栄養士限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のため の研修 栄養士限定のプログラム	上級職員・基幹的職員のための研 修 栄養士限定のプログラム
全国		全国乳児院研修会	乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全国乳児院協議会（全乳協） 全乳協が指定の研修（資料 2 － 2）	基幹職員ネットワーク研修 乳児院の上級職員セミナー 全国乳児院研修会 全乳協が指定の研修（資料 2－ 2）

各自治体による
基幹的職員認定研修

5. 施設長

	3年目以降の施設長
施設	ケースカンファレンス スーパーバイズ〈与〉 施設内研修会 任意の勉強会 任意の外部研修 研究活動、論文執筆、講師 実習
地域	施設長を対象とした研修会
全国	全国乳児院協議会（全乳協） 社会的養護を担う児童福祉施設長研修会 全乳協が指定の研修（資料 2－2）

資料 2

全国乳児福祉協議会主催の研修と全国乳児福祉協議会が指定する研修一覧

資料 2-1 全国乳児福祉協議会主催の研修

N o	主催	研修名
	全国乳児福祉協議会	全国乳児院研修会
	全国乳児福祉協議会	全国乳児院協議会
	全国乳児福祉協議会	基幹的職員ネットワーク研修
	全国乳児福祉協議会	乳児院の上級職員セミナー
	全国乳児福祉協議会	社会的養護を担う児童福祉施設長研修会

資料 2-2 全国乳児福祉協議会が指定する研修 ※毎年度更新する

N o	主催・共催	研修名
	全国社会福祉協議会	ファミリーソーシャルワーク研修会
	全国社会福祉協議会	福祉施設長専門講座
	子どもの虹情報研修センター	乳児院職員指導者研修
	子どもの虹情報研修センター	児童福祉施設職員指導者合同研修
	子どもの虹情報研修センター	児童福祉施設心理職研修
	資生堂社会福祉事業財団	海外研修
	資生堂社会福祉事業財団	フォローアップ研修

研修振り返りノート

(研修履歴)

施設名 _____

氏 名 _____

職 種 _____

研修レベル _____



全乳協 HP 掲載 <http://www.nyujin.gr.jp/>

※「振り返りノート」全ページ取得可能

スーパービジョン・受

日時	年 月 日 ()	場所		スーパーバイザー氏名	
テーマ（相談内容）					
指摘されたこと、気づいたこと、学んだこと、理解できなかったことなど					
その他					
					確認印

スーパービジョン・与

日時	年 月 日 ()	場所		スーパーバイザー氏名	
テーマ（相談内容）					
指摘したこと、難しかったこと、気づいたこと、学んだことなど					
その他					
					確認印

ケースカンファレンス							
日時	年 月 日 ()		場所			進行・助言者氏名	
仮名		性別	男・女	入所時月例(年齢)	年 月	現在月例(年齢)	年 月
入所理由				入所時の問題			
家族の概要					ジェノグラム		
生育歴の概要							
事例検討を通して、気づいたこと、理解できたことなど							
難しかったこと、疑問点など 確認印							

研 修 会			
研修会名			
日時	年 月 日 () ~ 年 月 日 ()	場所	
研修プログラム			
各プログラムで学んだこと・学びきれなかったこと			
プログラム名			
学んだこと			
学びきれなかったこと			
プログラム名			
学んだこと			
学びきれなかったこと			

各プログラムで学んだこと・学びきれなかったこと	
プログラム名	
学んだこと	
学びきれなかったこと	
プログラム名	
学んだこと	
学びきれなかったこと	
プログラム名	
学んだこと	
学びきれなかったこと	
確認印	

勉 強 会			
勉強会名		実施回数	回
日時	年 月 日 () ～ 年 月 日 ()	場所	
勉強会の目的			
勉強会を通して学んだこと・学びきれなかったこと			
学んだこと			
学びきれなかったこと			
		確認印	

研 究 発 表

研究名

日時

年 月 日 ()

発表場所

研究の概要

今回の研究活動を通して学んだこと

学んだこと

今後の課題

実 習		
実習先		
日時	年 月 日 () ～ 年 月 日 ()	
実習の目的		
実習先の概要		
実習を通して学んだこと・学びきれなかったこと		
学んだこと		
学びきれなかったこと		
	確認印	

◆研修履歴振り返しシート（年度）

No.	参加した研修会名（開催日）	区分	ポイント	研修領域（内容）
例	第●●回全国乳児院研修会 （平成×年×月×日）	C	5	③子どもの権利擁護、⑤専門的な養育技術（アセスメントの実施方法と支援計画） ⑨里親支援
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
（ ）年度の 合計ポイント数		A		B
	次年度、特に研修したい（強化したい）領域や内容 （または当該年度に研修できなかった領域） ※年度末に記入			C
				D
				合計

資料4 人材育成のシミュレーション

例1：保育士11年目、基幹的職員

	区分	新任			中級			上級	上級	上級	上級	上級	基幹的職員
		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	11年目	
施設内	A	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	
		スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	スーパードビュッ 受 (2)	
	B												
		施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)
地域	C	新任職員のた めの研修 (5)	新任職員のた めのフォロー アップ研修 (3)	新任職員のた めのフォロー アップ研修 (3)	中級職員のた めの研修 (3)		中級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)	上級職員のた めの研修 (3)
全国	C					全国乳児院研 修会 (5)		乳児院の上級 職員セミナー (5)					基幹的職員ネ ットワーク研 修 (5)
ポイント計		35			43			15	13	13	17	15	

例2：心理士11年目、基幹的職員

	区分	新任				中級			上級	上級	上級	上級	基幹的職員
		1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	11年目	
施設内	A	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)	ケースカンファレンス (2)
		外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)	外部スーパ－ビ ジョン受 (2)
	B	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)	内部スーパ－ビ ジョン受 (2)
		施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)
地域	C	新任職員のた めの研修 (5)	新任職員のた めのフォロー アップ研 修 (3)		中級職員のた めの研修 (3)				心理職員のた めの研修 (3)	心理職員のた めの研修 (3)	心理職員のた めの研修 (3)	心理職員のた めの研修 (3)	心理職員のた めの研修 (3)
	C			全乳協が指定 の研修 (虹セ ンター) (5)		全国乳児院研 修会 (5)	全乳協が指定 の研修 (虹セ ンター) (5)	乳児院の上級 職員セミナー (5)					基幹的職員ネ ットワーク研 修 (5)
ポイント計		43				49			15	15	17	20	

例 3：家庭支援専門相談員 6 年目

児童相談所の児童福祉を 10 年間経験している。施設は上級職員として採用し、現在基幹的職員 3 年目

	区分	上級			上級			基幹的職員		
		1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	6 年目	4 年目	5 年目	6 年目
施設内	A	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)	ケースカンファレンス (2) スーパーベジション受 (2)
	B		スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)	スーパーベジション受 (2) スーパーベジション受 (2)
	D	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2)
		施設内研修会 (2) 実習 (2)	施設内研修会 (2) 任意の外部研修 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)	施設内研修会 (2) 施設内研修会 (2)
地域	C	上級職員のための研修 (3)		基幹的職員認定研修 (5)		上級職員のための研修 (2)				
全国	C		全国乳児院研修会 (5)		基幹的職員ネットワーク研修 (5)	基幹的職員ネットワーク研修 (5)	基幹的職員ネットワーク研修 (5)	基幹的職員ネットワーク研修 (5)	基幹的職員ネットワーク研修 (5)	基幹的職員ネットワーク研修 (5)
ポイント計		13	17	15	53					

乳児院研修ガイドライン

—研修の企画実施のために—

乳児院の研修ガイドライン

■ 目 次 ■

1. 人材育成における施設、地域、全国の役割・・・・・・・・・・	67
2. 施設、地域、全国で行う研修・・・・・・・・・・	69
3. 施設、地域、全国における研修委員会の設置・・・・・・・・・・	70
4. 研修の構成について－特定の職員への研修と合同研修－・・・・・・・・・・	71
5. 研修形態について・・・・・・・・・・	72
6. 研修の企画、実施するための留意事項・・・・・・・・・・	73
別紙1. 施設で行う研修の内容・・・・・・・・・・	76
別紙2. 地域で行う研修の内容・・・・・・・・・・	78
別紙3. 全国で行う研修・・・・・・・・・・	82

1. 人材育成における施設、地域、全国役割

人材育成は、全国乳児福祉協議会をはじめとした施設、地域（県あるいは、複数県合同、ブロック）、全国レベルが三位一体かつ役割を分担して進めることが前提となります。それぞれの役割は次のようになります。

（１）施設の役割

① 人材育成の中心となる場

人材育成は、研修会等への参加も重要ですが、何よりも実践を通して学ぶこと（OJT）が重要です。OJT の充実には、施設での日々の業務を振り返り、体験を積み上げていくことです。こうした意味からも施設は人材育成の中心的な場であることを認識しましょう。

知見や理論と実践を統合し、実践の中から課題を見出す

乳幼児の専門的な養育を行う上で、さまざまな理論や知見を学ぶことが必要です。

しかし、大切なことは、学んだ知識を実践の中で生かすことです。同時に実践の中から、それまでに得た知識では十分に理解できないことも生じます。こうした課題も整理し、今後の研修企画に反映させることが重要です。

② 実践から見出された知見を整理し発信する

外部からの学びだけでなく、実践の中から新たな知見が見いだされることは少なくありません。こうした知見を、内部研修や勉強会等で整理し、外部に発信していくことも施設の大切な役割です。現場からの発信が、人材育成に必要な視点として組み込まれ、さらなる専門性を備えた施設としての発展に努めましょう。

（２）地域の役割

県内での乳児院設置数が異なるため、県が単独で研修を担える場合と、いくつかの県が合同で行う場合があります。また、児童養護施設等他の児童福祉施設と合同で研修を実施する場合も考えられます。ただしその際は、研修企画を担う委員会等に乳児院職員が必ずメンバーに加わっていること、および別紙２（78 頁）で示す研修内容が踏まえられる研修であることが条件となります。

① 地域の施策の動向や課題の周知

子ども虐待防止や社会的養護児童に対する地域の施策の状況と課題について、地域に属する施設は共有しておくことが必須です。これらを踏まえて研修を企画することが重要です。

② 全国乳児福祉協議会の「改訂新版 乳児院養育指針」と地域の要請にのっとりた価値観、知識、スキル等の学ぶべき方向性の提示

全国乳児福祉協議会が示した「改訂新版 乳児院養育指針」、「改訂 乳児院の研修体系」

を踏まえたうえで、地域のニーズを把握し、地域の実情に合った独自の研修を企画することが重要です。

③ 専門的情報の提供

地域の研修担当チームは、専門的な情報の把握に努め、研修の企画に反映させる必要があります。そのために基幹的職員がチームに加わるなど、専門性を備えた研修担当チームの編成に努めましょう

④ 地域における職員のネットワーク構築の促進

研修会は、職員同士のネットワーク構築において貴重な機会となります。研修の企画に際しては、こうしたネットワーク構築も視野に入れ、グループ討議や実践報告など、参加型のプログラムを意識しましょう。またグループ討議の編成等、意見交換が活発に行われるよう配慮しましょう。

⑤ 自施設の取組みの適切性を地域レベルで確認する場

研修の場は、自施設の取組みを客観的に振り返る場でもあります。お互いの実践を報告し合い、良いところを取り入れ合えるプログラムを意識しましょう。

(3) 全国の役割

① 日本の施策の動向や課題の周知

全国乳児福祉協議会は、子ども虐待防止や社会的養護児童に対する国の施策や動向を速やかに把握し、全国の施設に発信するよう努めています。この際、研修会は重要な発信の場となります。施設長や基幹的職員は、施設内研修を利用してこうした動向を施設職員に伝達するよう努めましょう。

② 社会的要請にのっとりた価値観、知識、スキル等の学ぶべき方向性の提示

①と同様に、乳児院に対する社会的要請は時代とともに変化します。社会的要請に対応できる施設であり、職員になるよう研修を企画します。

③ 最新の専門情報の提供

乳幼児研究は、近年急速に進歩しています。最新の専門的理論や知見に精通し、研修プログラムに反映できるよう努めます。このためこの領域における専門家とのネットワークの強化に努めます

④ 全国レベルでの職員ネットワーク構築の促進

施設長や基幹的職員は施設の中では少数で、相談は受けても誰かに相談する機会がどうしても乏しくなります。全国乳児院協議会や基幹的職員ネットワーク研修では、これら職員同士のネットワーク構築を促進できるよう企画します。

⑤ 自施設の取組みの適切性を全国レベルで確認する場（評価）

全国レベルの研修は、自施設の取組みを全国的な視点から、客観的に振り返る場でもあります。モデル施設の実践報告等、良質な取組みを取り入れていけるようなプログラムを企画します。

2. 施設、地域、全国で行う研修

施設、地域、全国の担うべき研修は次のようにまとめられます。

施設で行う研修 (別紙1 参照/76 頁)	地域で行う研修 (別紙2 参照/78 頁)	全国で行う研修 (別紙3 参照/82 頁)
ケースカンファレンス (OJT) ① ケースカンファレンスの定期的実施と参加 ② ケース概要のまとめ ③ 事例検討の振り返り	新任職員のための研修	基幹的職員ネットワーク研修
スーパーバイズ (OJT) ① スーパーバイズ体制の整備 ② 相談し解決できたこと、指摘されたこと、気づいたこと等の整理 ③ 相談を受けたこと、応えたこと、気づいたこと等の整理	新任職員のフォローアップ研修	乳児院の上級職員セミナー
施設内職員研修 ① 全国研修や地域単位の研修の伝達を目的とした研修 ② 全国研修や地域単位の研修を補完する研修 ③ 施設の状況や課題解決に向けた研修 ④ その他	中級職員のための研修	全国乳児院研修会
任意の勉強会	上級職員および基幹的職員のための研修	全国乳児院協議会
その他	施設長のための研修	社会的養護を担う児童福祉施設長研修会
		全国乳児福祉協議会が指定する研修（乳児院の研修体系「資料2-2（50 頁）」参照）

3. 施設、地域、全国における研修委員会の設置

施設、地域、全国の段階ごとに、人材育成のための研修委員会を設置することが大切です。

(1) 施設内研修委員会

① 構成メンバー

基幹的職員、上級職員等数名（施設規模に応じて）

② 活動内容

- ア) 施設の人材育成方針、研修計画の策定
 - ・ 職員の主体性を尊重した育成方針と研修計画
- イ) 施設内で実施する研修会の企画・実施
 - ・ 研修会の企画と年間スケジュール
- ウ) 任意の勉強会への支援
 - ・ 情報の提供
 - ・ 場所と時間の確保等の調整
- エ) 職員の研修履歴の管理
 - ・ 研修振り返りノートの確認
 - ・ 研修履歴シートへの記入
 - ・ 研修履歴の管理と獲得したポイントの確認
- オ) 研修参加職員の評価
 - ・ 研修振り返りノートの確認と評価
 - ・ 施設内研修の評価

(2) 地域における研修委員会

① 研修担当チームのメンバー

県の担当課、県（市）社協職員、施設長、基幹的職員（必要に応じて他種別施設の基幹的職員も含む）、外部講師等

※ブロック単位で行う場合、年度ごと県単位で交代し担当するなど、地域ブロックごとに検討

② 活動内容

- ア) 人材育成に必要な情報の収集と管理：講師情報等
- イ) 地域単位で実施する研修の企画・実施
 - ・ 研修の企画と年間スケジュールの作成・実施
- ウ) 施設内研修への支援
 - ・ 講師や外部スーパーバイザー等の紹介
 - ・ 乳児院に必要な情報の発信
- エ) 基幹的職員の研修履歴等の管理
 - ・ 研修実績の把握

- ・ 研究、報告、講師履歴等の把握
- オ) 研修の評価

(3) 全国レベルにおける研修委員会

① 全国乳児福祉協議会の広報・研修委員会が担当

② 活動内容

- ア) 研修体系、研修計画の策定
- イ) 全国研修の企画、実施
- ウ) 全国単位で行う研修の指定（資料 2-2 参照／50 頁）
- エ) 地域レベルの研修への支援
 - ・ 地域レベルで行う研修の把握と承認
 - ・ 地域ブロック研修委員会への支援
 - ・ 研修企画、実施のための助言、研修教材の提供等
 - ・ 施設長および基幹的職員の名簿作成と研修履歴の把握

4. 研修の構成について—特定の職員への研修と合同研修—

実情や内容に応じて特定の研修対象者限定か合同かを検討して実施してください。

(1) 特定の職員への研修

特定の職員の研修としては次のものが考えられます。

- ① 新任職員限定の研修
- ② 中級職員限定の研修
- ③ 上級職員限定の研修
- ④ 基幹的職員限定の研修
- ⑤ 専門職職種限定の研修
- ⑥ 施設長限定の研修

(2) 合同研修

合同研修として、次の 2 つが考えられます。

① 他職種、異レベル合同

職種間、レベル間で共通する内容

職種間協働、レベル間協働を目的とする内容

② 施設種別合同

施設種別間で共通する内容

施設種別協働を目的とする内容

※ 地域単位の場合、施設種別合同研修をベースに企画することが現実的ですが、参加者の職種やレベルに応じて必要な内容を網羅していることが必要です。

(3) 混合型研修

一つの研修会内で、合同のプログラムと、職種等の種別ごとのプログラムの両方を組み込んで研修を企画する方法。地域で企画実施する場合、この方法が現実的と思われます。

5. 研修形態について

研修の形態として次のものがあげられます。それぞれの特徴と留意点を示します。

① 養育実践

- ・養育者としてのマナー、社会性、接遇
- ・乳児院の養育のひとつひとつ（子どもの抱き方、授乳の仕方など）を実践形式で学ぶ

【留意点】

- ・実践に必要な場所や用具等の検討
- ・実践の内容によって、効果的なグループ編成等を検討すること

② 講義

- ・知識や知見の習得、経験や知見の整理、新しい情報の修得
- ・専門講師の最新的で質の高い内容の受講

【留意点】

- ・テーマに関する最新の知見とそれを専門とする講師の情報把握に努めること

③ グループ討議

- ・情報交換による新たな情報の修得、新たな視点に気づけること
- ・グループのまとまりが強まることで、その後のグループによる研修活動の質の向上
- ・機関連携や協働のための知見や視点を得る
- ・他分野・機関の考え方や状況を知ることができる。協働に必要な視点や気づきを得る

【留意点】

- ・4から8名程度が望ましいが、メンバー構成や進行役の選定などの事前準備が重要
- ・討議するテーマを明確にすること

④ ロールプレイング

- ・役割交換によって異なる立場を理解する→支援者の姿勢や支援スキル向上
- ・適切な判断やふるまい方など実効性あるスキルの修得

【留意点】

- ・テーマによっては専門家のコーディネートが必要
- ・講師以外の補助スタッフが必要

⑤ 事例検討

- ・ケース理解に必要な視点の習得
- ・支援方針設定の視点の習得
- ・支援者の姿勢や支援スキルの向上
- ・事例検討を積み上げていくことは、専門性の向上に極めて有効

【留意点】

- ・事例報告者の選定方法の検討
- ・事例資料作成にあたってのまとめ方や当日の進行等、事前打ち合わせが必須

⑥ 実践報告

- ・モデルとなる施設や機関等の情報を入手し、自施設に取り入れること
- ・現在いたるまでの経緯を学び、自施設の今後の方向性を検討する中で役立てること

【留意点】

- ・モデルとなる施設や機関等を選定するための情報収集が必要
- ・報告資料作成にあたってのまとめ方や当日の進行等、事前打ち合わせが必須

⑦ 見学・実習

- ・他施設や機関への訪問
- ・他施設や機関での実習

【留意点】

- ・見学先や実習先としての適切性を検討すること

6. 研修を企画・実施するための留意事項

(1) 研修の企画実施に向けて

研修委員会は次の点を十分に考慮、検討して研修を企画、実施しましょう。

- ① 「改訂新版 乳児院養育指針」に基づく「改訂 乳児院の研修体系」と「乳児院研修ガイドライン」に基づいて企画すること
- ② 子どもの健全な発育、子ども虐待防止、社会的ニーズを把握して企画すること
 - ・児童福祉法や児童虐待防止法等必要な法律を踏まえること
 - ・「改訂新版 乳児院養育指針」、「改訂 乳児院の研修体系」および「乳児院の研修ガイドライン」を踏まえること

- ・対応技術に関する新しい情報等の収集に努めること
- ・文献や研究報告の収集、学会や研究会への参加、他地域の実践例の把握に努めること
- ・行政報告、実態調査やヒアリング、周辺領域からの情報把握に努めること
- ・現場への参与、職員との交流、実態調査等の情報収集、他機関からの情報把握に努めること

③ 研修対象（参加者）のニーズが反映されていること

- ・現場の職員が研修委員会のメンバーに参加していること
- ・現場職員の研修ニーズを把握していること
- ・ニーズアンケートの実施
- ・乳児院に対する社会的なニーズ把握に努めること
他機関からの意見や新聞報道などで取り上げられる市民の声など

④ 施設および地域の実態を把握して企画すること

⑤ 既存の研修を把握した上で企画すること

⑥ 講師情報の収集と管理

- ・多方面からの情報を収集し、講師リストの作成すること
- ・地域ごとの講師リストを共有すること

（２）研修実施までの具体的な流れ

① 研修プログラムの作成

- ・目的、日時、場所、内容（プログラム）、講師の選定、参加費、資料代等の検討

② 講師、助言者、実践報告者等への依頼

- ・謝金、交通費、レジメ等資料の有無の確認
- ・プロジェクター等使用する機材の確認
- ・プロフィールの把握

③ 研修事前課題等について

- ・必要な事前課題の検討（例えば、施設状況のまとめ、事例の概要、決められたテーマに関する資料収集、実践のまとめ等）

④ 実施要綱の作成と周知

- ・実施要項（目的、日時、場所、プログラム、講師名、主催名、参加費、資料代等）
- ・参加申込書（所属、氏名、職種、経験年数等研修に必要な情報の記載欄を含む。
ただし個人情報保護に注意を払うこと）

⑤ 研修参加者の決定と名簿の作成

- ・参加者の確定、名簿の作成、研修参加者決定通知、研修事前課題の提示

⑥ グループ討議や事例検討の際のグループ編成の検討

- ・職種や経験年数等、目的に合ったグループを構成

⑦ 研修資料の作成

- ・参加者名簿、プログラム、レジメ、参考資料等の印刷

⑧ 研修会場の設営（会場のレイアウト、備品（プロジェクター等）の確認等）

⑨ 研修当日スタッフの役割分担を確認

（３）研修当日の流れ

研修当日の流れとして、次の点をおさえておきましょう。

① 会場確認

- ・受付の設置、会場レイアウト、備品等の確認、昼食等の手配確認

② 講師、助言者、実践報告者等との打ち合わせ

- ・資料・機材等の確認、プロフィールの確認、進行についての打ち合わせ

③ 全体の進行について

- ・代表挨拶
- ・研修全体のオリエンテーション
- ・各プログラムの進行
- ・プログラムの目的説明、講師紹介、質疑応答への対応等
- ・昼食・休憩・宿泊等の案内
- ・終了時の挨拶

④ 会場内環境への留意

- ・マイク音量、空調、騒音等

⑤ 研修終了後の評価

- ・「研修後アンケート」等の実施

別紙 1. 施設で行う研修の内容

1. OJT ケースカンファレンス

(1) 業務内で行われる「入所数ヵ月後に行われるカンファレンス」あるいは「定期的に行われる全体でのカンファレンス」に年間 7 割以上参加することを研修ポイント（研修区分 A）として認める

(2) 「振り返りシート（51 頁）」に記載する内容

参加したケースカンファレンスについて、以下の点をまとめ記載すること。

- ・ 入所理由、入所時の問題、家族の概要、ジェノグラム、成育歴等のケース概要
- ・ 事例検討を通して、気づいたこと、理解できたことなど
- ・ 難しかったこと、疑問点など

2. OJT としてのスーパーバイズ

(1) 通常業務の中に位置づけられるもので、スーパーバイズを受ける側と与える側の両方を研修ポイント（研修区分 B）として認める。

(2) 各職員のスーパーバイザーの特定

すべての職員に自分のスーパーバイザーを特定する。なおスーパーバイザーは外部、内部を問わず、かつ複数でも可とする。

(3) スーパーバイズの時間の確保

各職員が、定期的にスーパーバイズが受けられるよう計画を立てて実施すること。

(4) 扱う内容

- ① 日々の業務を行う上でのことがら
- ② 担当する子どもの理解、関わり方、支援方針に関することがら
- ③ 母子関係調整（母子臨床）のあり方に関することがら
- ④ 担当する家族への理解、関わり方、支援方針に関することがら
- ⑤ 里親支援に関することがら
- ⑥ 支援者としての姿勢や価値観等に関することがら
- ⑦ 自身のメンタルヘルスに関することがら
- ⑧ 養育チームに関することがら
- ⑨ その他

(5) 「振り返りシート」に記載する内容

- ・ スーパーバイズを受けた者は、その回のテーマ、およびそこで指摘されたこと、気づいたこと、学んだこと、理解できなかったことなどをまとめる。
- ・ スーパーバイズを行った者は、その回のテーマ、及びそこで指摘したこと、難し

かったこと、気づいたこと、学んだことなどをまとめる。

3. 施設内職員研修

(1) 施設の現状や課題に適したテーマで、施設内で研修会を実施するもの

(2) 扱う内容の視点

- ① 全国研修や地域単位の研修の伝達を目的とした研修
- ② 全国研修や地域単位の研修を補完する研修
 - ・乳児の事故防止と救急法
- ③ 施設の状況や課題解決に向けた研修

(3) 施設内研修で必ず実施しなくてはならない研修内容

- ① 乳児院の現状と課題
- ② 乳児の事故防止と救急法
- ③ 乳幼児の生活と適切な環境
 - ・睡眠、食事、排泄、沐浴・入浴、遊び、仲間作り、集団参加等、乳児の生活場面ごとの適切な環境のあり方、支援者の適切な対応のありかたを学び、よりよいものへと探求する
- ④ 行動観察の視点と記録について
 - ・記録の意義、乳幼児と関わりながらの行動観察の視点、養育者との関係性を客観的に見つめる視点、支援者自身を客観的に見つめる視点、主観的記録と客観的記録、人に伝わりやすい具体的で簡潔な記録のありかた等
- ⑤ 対人支援の基本
 - ・基本的な社会的スキル（挨拶等）、電話対応、傾聴について、丁寧な説明のありかた等
- ⑥ 児童福祉法や児童虐待防止法等関連法規の理解

別紙 2. 地域で行う研修の内容

1. 新任職員のための研修（研修体系の領域に基づき地域で実施する）

（1）ねらい

乳児院の業務にかかわる基本的な知識やスキル、乳児院に入所する乳児の養育に必要な、乳児の発達、疾病等に関する基本的な知識やスキル、母子関係調整や家族支援に必要な基本的な知識やスキルを習得する。

（2）対象

本年度入職した新人職員

（3）内容（全 2 日）

—全職種共通—

- ① 乳児院の基本的理念、乳児の権利擁護と人権侵害防止
- ② 基本的な社会的スキル（接遇）
- ③ 乳幼児の発達と疾病
 - ・乳幼児の発達の基本、乳幼児期の留意すべき疾病
- ④ チームアプローチとチームの一員としてのあり方
 - ・抱え込みについて、チームアプローチの意義、スーパーバイズ体制と意義、その他

—職種別—

- ① 乳児院における保育士の役割【保育士】
- ② 乳児院における指導員の役割【指導員】
- ③ 乳児院における看護師の役割【看護師】
- ④ 乳児院における心理職の役割【心理】
- ⑤ 乳児院における SW の役割【SW】
- ⑥ 乳児院における栄養士の役割【栄養士】

2. 新任職員のフォローアップ研修

（1）ねらい

新任職員研修後のフォローアップを目的とし、乳児院の業務にかかわる基本的な知識やスキル、乳児院に入所する乳児の養育に必要な、乳児の発達、疾病等に関する基本的な知識やスキル、母子関係調整や家族支援に必要な基本的な知識やスキルの定着を図る。

（2）対象

入職から 3 年目までの新任職員

（3）内容（全 4 日：2 日×2 年）

—全職種共通—

- ① 乳幼児の心的発達
 - ・乳幼児の心的発達についての理論や知見、発達を促す支援のあり方、発達を阻害する要素、等
- ② 児童虐待について
 - ・身体的虐待、ネグレクト、性的虐待、心理的虐待、SBS、医療ネグレクト、その他
- ③ 児童相談所等関連する諸機関について
 - ・児童相談所の役割と現状、医療機関、障害児施設など
- ④ 家族の抱えたリスク要因
 - ・保護者の抱えたリスク、家族全体が抱えたリスク、地域が抱えたリスクなど
- ⑤ 里親制度の理解
 - 職種別—
 - ① 乳児院における心理治療のあり方（母子臨床と生活の中の治療）【心理】
 - ② 乳児院における食育のありかた【栄養】
 - ③ 乳幼児の障害や疾病の専門的理解【看護】
 - ④ 乳児院における家族支援と里親支援【SW】

3. 中堅職員のための研修

(1) ねらい

乳児院の中堅職員として、乳児院の業務に必要な知識やスキル、乳児院に入所する乳児の養育に必要な、乳児の発達、疾病等に関する専門的な知識やスキル、母子関係の調整や家族支援に必要な専門的知識やスキルを習得する。

(2) 対象

乳児院の中堅職員

(3) 内容（全6日：2日×3年）

—全職種共通—

- ① 乳児の権利擁護
 - 乳児の権利擁護について、人権侵害防止、児童虐待について（特殊な児童虐待を含む）、施設内虐待について
- ② アセスメントについて
 - アセスメントに必要な情報、記録や申し送り等情報伝達と管理、ケースカンファレンスのあり方、ケースを理解する視点、具体的な支援方針の立て方、その他
- ③ 発育・発達について
 - 応答的環境と心的発達、脳の発達、愛着形成と愛着障害、遊びの意義、しつけ、発達を促す様々な素材や環境について、幼児期以降の発達について
- ④ 家族支援について
 - カウンセリング技術、電話相談のあり方、保護者のニーズ把握、保護者の精神疾患
- ⑤ 母子関係調整（母子臨床）としてのあり方
 - 面会時の親子への支援、母子関係調整のあり方

⑥ 子どもとの別れについて

家庭復帰や措置変更時など幼児期における別れの意味とそのあり方、職員のサポート、その他

⑦ チームアプローチについて

施設内チームのあり方、チームのひずみと修復、新任職員の相談対応や助言等のサポート体制、児童相談所等他機関との協働、
—職種別—

① 乳幼児と家族を支える様々な資源について【SW】

② 乳児院におけるソーシャルワークについて【SW】

③ 家族のリスクアセスメント【SW】

④ 食事の心の発達にもたらす影響【栄養】

⑤ 様々な心理・精神的症状や問題行動の理解【心理】

⑥ 乳児院における発達検査の有効な活用法【心理】

⑦ 乳児院における母子臨床のあり方【心理】

⑧ 乳幼児の障害や疾病に関する専門的理解と医療との連携【看護】

4. 上級職員、基幹的職員のための研修

(1) ねらい

乳児院の上級職員として、乳児院の体制や運営に必要な知識やスキル、乳児養育を中心となつて行うための専門的知識やスキルの向上、的確なアセスメントの実行、支援チームをまとめリードする能力、母子関係の調整や家族支援を中心となつて行うための知識やスキルを習得する。

(2) 対象

乳児院の上級職員、チーム責任者および基幹的職員

(3) 内容（全6日：2日×3年）

—全職種共通—

① 施設の運営に関して

居室環境・日課・行事等の運営について、情報共有システム等チームアプローチのシステム、養育チームの力働の理解と対応、児童相談所等他機関との協働、地域子育て支援における乳児院の役割、措置費等経営状況に関すること

② 乳児の権利擁護と人権侵害防止

権利擁護と第三者評価、人権侵害とその対応、人権侵害防止のための取り組み、インフォームドコンセント、その他

③ 発育・発達

周産期のリスクと子どもの発達、発達障害、身体疾患、愛着障害、PTSD、解離等様々な症状、思春期・青年期の理解と乳児院で育った子どもたちの予後

④ スーパーバイズのあり方と支援者のメンタルヘルスについて

スーパーバイザーとしての資質と役割、スーパーバイズのあり方、人材育成と研修の

あり方

⑤ 母子関係調整（母子臨床）と家族支援

母子関係調整のあり方、家族支援のあり方、対応の難しい保護者の理解、精神疾患の理解、リスクアセスメントと家庭復帰のあり方、地域の関係機関との協働

—職種別—

① 里親への支援と委託のあり方について【SW】

② 母子臨床と家族療法【SW】【心理】

③ 母子臨床におけるセサメント【心理】

④ ケースカンファレンスの進め方【心理】

⑤ 乳幼児の障害や疾病に対する医療との連携および施設職員への指導【看護】

⑥ 乳児院における食育の意義と展開【栄養】

別紙3. 全国で行う研修

1. 基幹的職員ネットワーク研修

(1) ねらい

地域の基幹的職員のネットワークの充実を図り、情報交換や討議および最新の専門的知見の習得を通して、乳児院の体制や運営における向上、職員チームの子どもや家族への支援力向上に向けたスーパーバイザーとしての資質の向上、里親支援や地域の子育て支援の展開に向けた専門性の向上を図る。

(2) 対象

基幹的職員

(3) 内容（全6日：2日×3年）

—全職種共通—

① 施設の運営の評価と改善

居室環境・日課・行事等の運営、勤務体制、支援体制、ケースの進行管理と会議のあり方、養育チームの力働の理解と対応、児童相談所等他機関との協働、地域子育て支援における乳児院の役割、措置費等経営状況に関すること

② 乳児の権利擁護と人権侵害防止

権利擁護と第三者評価、人権侵害とその対応、人権侵害行為の予防的対策、その他

③ アセスメント

アセスメント力の強化、情報の収集と管理、アセスメントに必要な理論や知見、具体的支援方針の設定、アセスメントの共有システム、カンファレンスのあり方

④ スーパーバイズのあり方と支援者のメンタルヘルスについて

スーパーバイザーとしての資質と役割、スーパーバイズのあり方、職員のメンタルヘルス、人材育成と研修のあり方、職員のサポート体制

⑤ 母子臨床と家族支援

母子関係調整のあり方、家族支援のあり方、対応の難しい保護者の理解、精神疾患の理解、リスクアセスメントと家庭復帰のあり方、地域の関係機関との協働、苦情への対応、その他

⑦ 里親支援について

里親の資質、里親への研修、マッチング、里親への相談体制、その他

⑧ 機関連携について

児童相談所との連携、要保護児童対策地域協議会との連携、保育園、幼稚園、学校との連携、医療機関との連携、その他

—職種別—

① 乳児院における母子臨床の展開【心理】

② 乳幼児の発達に関する最新の知見【心理】

③ 乳児院と里親との協働【SW】

- ④ 家族調整と家族療法【SW】【心理】
- ⑤ 乳幼児の障害や疾病に対する医療との連携および施設職員への指導【看護】
- ⑥ 乳児院における食育の意義と展開【栄養】

2. 全国乳児院研修会、乳児院の上級職員セミナー

(1) ねらい

乳児院職員として、乳児院の体制や運営に必要な知識やスキル、乳児養育を中心となつて行うための専門的知識やスキルの向上、的確なアセスメントの実行、支援チームをまとめリードする能力、母子関係の調整や家族支援を中心となつて行うための知識やスキルを習得する。

(2) 対象

中堅職員以上の職員（「乳児院の上級職員セミナー」は、対象を上級職員以上とし、より高度な内容とする。）

(3) 内容

社会的要請や乳児院の現状を踏まえ、全国乳児福祉協議会の広報・研修委員会が毎年度内容を決定する。

3. 全国乳児院協議会、社会的養護を担う児童福祉施設長研修

(1) ねらい

乳児院施設長として、必要な知識、スキルを獲得する。

(2) 対象

施設長

(3) 内容

① 乳児院の現状と課題

社会的養護施策、社会的養護における乳児院の役割、地域における乳児院の役割、乳児院の課題、等

② 乳児院の運営と管理

③ 乳児の権利擁護

乳児の権利擁護について、人権侵害防止、児童虐待について（特殊な児童虐待を含む）、施設内虐待について

④ 法制度について

⑤ 乳児の発育・発達と適切な養育

⑥ 乳児院における養育、母子関係調整（母子臨床）、家族支援に関する最新の知見

⑦ 里親支援に関する施策、里親との協働について

- ◆「改訂 乳児院の研修体系—小規模化にも対応するための人材育成の指針—
（平成27年3月）」作成にあたって

乳児院の小規模化の際の人材育成検討委員会経過

【平成26年度】

第1回 平成26年11月25日（火）

第2回 平成27年1月26日（月）

第3回 平成27年3月10日（火）

乳児院の小規模化の際の人材育成検討委員会名簿

	氏 名	所 属、役 職
	久保 紘遠	光と緑の園乳児院 施設長
◎	潮谷 恵美	十文字学園女子大学 准教授
	柴崎 順三	康保会玉淀園 施設長
○	増沢 高	子どもの虹情報研修センター 研修部長
	山本 朝美	小鳩乳児院 施設長

（◎：委員長、 ○：副委員長、 敬称略、 五十音順）

◆「乳児院の研修体系—人材育成のための指針—（平成24年3月）」作成にあたって

乳児院の研修体系あり方委員会経過

【平成22年度】

- 第1回 平成22年4月26日（月）※小委員会
- 第2回 平成22年5月26日（水）※小委員会
- 第3回 平成22年7月15日（木）※小委員会
- 第4回 平成22年12月9日（木）※小委員会
- 第5回 平成23年1月21日（金）

【平成23年度】

- 第1回 平成23年6月15日（水）※小委員会
- 第2回 平成23年9月26日（月）※小委員会
- 第3回 平成24年2月2日（木）

乳児院の研修体系あり方委員会名簿（平成24年3月発行当時）

	氏 名	所 属、役 職
	今田 義夫	日本赤十字社医療センター附属乳児院 施設長
	大谷 節子	同仁会乳児院 施設長
	高野 長邦	日赤岩手乳児院 施設長
	谷本 恭子	高知聖園ベビーホーム 副施設長
	戸谷 一彦	ひよこハウス 施設長
	長井 晶子	久良岐乳児院 施設長
○	増沢 高	子どもの虹情報研修センター 研修部長
	摩尼 昌子	ドルカスベビーホーム 施設長
	森下 宣明	和歌山乳児院 施設長
◎	山縣 文治	大阪市立大学大学院生活科学研究科 教授
	山本 朝美	小鳩乳児院 施設長

（◎：委員長、 ○：副委員長、 敬称略、 五十音順）

「改訂 乳児院の研修体系－小規模化にも対応するための人材育成の指針－」

発行日 平成 27 年 3 月

発行人 長井 晶子

発行所 社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国乳児福祉協議会
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

TEL 03-3581-6503 FAX 03-3581-6509

URL <http://www.nyujiin.gr.jp/>

編集 全国乳児福祉協議会 乳児院の小規模化の際の人材育成検討委員会
