



# 三重県児童相談所職員人材育成計画

令和 7 年 2 月策定

(令和7年5月 一部改訂)

三重県

## 目 次

1 計画の趣旨	
(1)計画策定の経緯.....	1
(2)計画策定の目的 .....	1
(3)計画の位置付け .....	2
2 三重県の児童相談所の人材育成を取り巻く現状と課題	
(1)計画策定に向けた課題の把握.....	3
(2)現状と課題.....	3
3 めざす姿	
(1)めざす職員像 .....	7
(2)重視する3つの視点.....	8
4 人材育成の具体的な取組	
(1)職員のキャリアビジョンに基づく人材育成の推進 .....	10
(2)専門性と組織対応力を高める研修の充実.....	10
ア 研修の充実 .....	10
イ 業務支援体制の充実.....	11
ウ 自己研鑽を推進するためのさらなる支援.....	11
エ 人材育成情報のさらなる「見える化」.....	12
(3)キャリアビジョンに基づいた人事配置 .....	13
(4)市町、警察等関係機関との連携及び児童相談体制の強化に向けて	14
5 推進体制 .....	15
参考資料	
(1)三重県児童相談所人材育成体系図.....	16
(2)三重県児童相談所人材育成取組一覧表 .....	17

# 1 計画の趣旨

## (1)計画策定の経緯

児童相談所は、市町、警察、学校、教育委員会、医療機関、児童福祉施設、里親等関係機関と連携しながら、「子どもの命を守る」ことを最優先として、必要とされる支援や介入等に取り組んできました。

本県では、平成 22 年 4 月の鈴鹿市における重篤事例を受けて、平成 24 年 3 月に「三重県児童相談所職員研修体系・人材育成の考え方」を策定後、平成 26 年度からリスクアセスメントシート、令和 2 年度から人工知能（A I）を活用した児童虐待対応支援システムの導入など、児童相談所の体制の充実に向けて推進してきました。

しかしながら、令和 5 年 5 月に津市で中勢児童相談所が関与していた児童が虐待により死亡する事例が発生しました。三重県児童虐待死亡事例等検証委員会による検証の結果、児童相談所職員のさらなる人材育成は喫緊の重要課題であるという提言を受けました。

そのため、本計画は、これまでの本県における取組及び過去の死亡・重篤事例の検証結果や令和 4 年 6 月の児童福祉法改正等に伴う児童虐待防止・対応にかかる制度の変化も踏まえ、児童相談所職員のさらなる人材育成に向け体系的に整理した新たな計画として策定するものです。

## (2)計画策定の目的

本計画は、「子どもの命と最善の利益を守る専門職員」である児童相談所職員一人ひとりに対して主体的な成長や行動を促すとともに、職員の意欲や能力を引き出し、発揮させることで、児童相談所の組織力の向上につなげ、三重県の児童相談体制のさらなる強化をめざします。

### (3)計画の位置付け

○本計画は、「子どもを虐待から守る条例」で規定している「人材の養成等」の条項に基づき、専門的な知識及び技術を有する職員の資質の向上を図るとともに、市町等関係機関との連携強化につながる人材の養成を計画的に推進するため策定するものです。

○本計画は、「三重県人財マネジメント戦略」及び「子ども・福祉部人材育成計画」を踏まえながら、児童相談所職員の人材育成を推進するための個別計画として位置づけます。

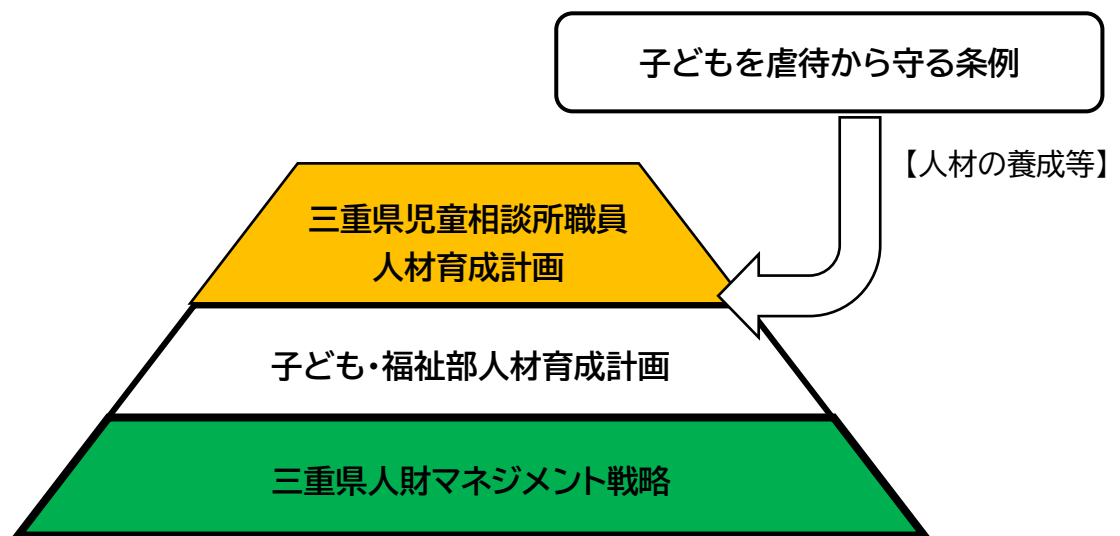


図 計画の位置づけ

## 2 三重県の児童相談所の人材育成を取り巻く現状と課題

### (1) 計画策定に向けた課題の把握

計画の策定に向けては、本県の児童相談所の人材育成に関する組織及び職員個人の現状や生じている課題を把握する必要があります。

このため、児童相談所内の「所長等会議」及び「課長会議」で意見聴取をするとともに、児童相談所全職員を対象とした職階・経験年数別の人材育成に関するアンケートを実施しました。

取組	内容
所長等会議 または課長会議	各児童相談所の所長等または課長を構成員とした会議で、人材育成に関する課題の整理、意見交換等を実施しました
アンケート	<p>人材育成に関する職員の意識を確認するため、児童相談所全職員を対象として、「若手・中堅」、「所長・課長」別に実施しました。</p> <p>【実施期間】 令和6年6月24日～7月10日</p> <p>【対象者】 児童相談所全職員（会計年度任用職員等を除く）。</p> <p>【回答率】 72.9%（102人／140人）</p> <p>（内訳）「若手・中堅用」 72.0%（85人／118人）</p> <p>「所長・課長用」 77.3%（17人／22人）</p>

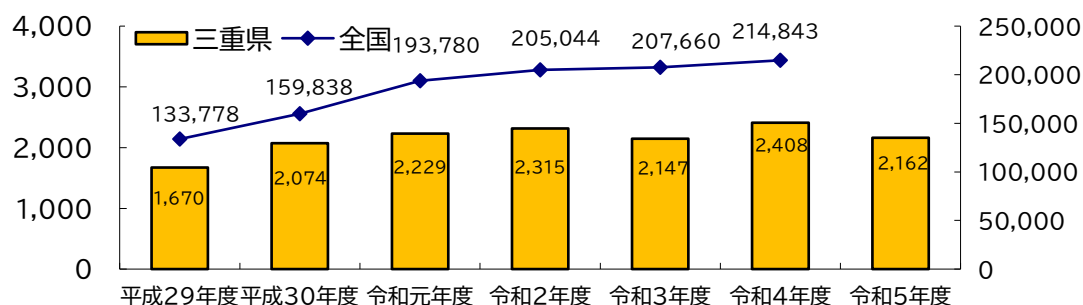
### (2) 現状と課題

本県の児童相談所の人材育成を取り巻く主な現状と課題は次のとおりです。

- 令和5年度中の本県の児童虐待相談対応件数は、前年度より10.2%減の2,162件となりましたが、6年連続2,000件を超える状況となっています。

児童虐待相談対応件数の推移(全国・三重県)

(単位:件)



○全国、また県においても児童虐待相談対応件数が高水準で横ばい傾向にある中、国の「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」に基づき、児童福祉司や児童心理司の配置基準見直しに伴う増員を行ってきましたが、新規採用職員や経験年数の浅い職員が高い割合を占める中で、組織運営力を向上するため、さらなる研修提供・業務支援体制が急務となっています。

本県の児童相談所における専門職の配置状況(各年度4月1日現在)

※算出式の関係で計が100%を超えている年度もあります。

#### ①児童福祉司

経験年数	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1年未満	28%	30%	32%	35%	41%
1～3年	27%	27%	26%	25%	25%
3～5年	15%	10%	12%	13%	12%
5～10年	21%	20%	16%	14%	12%
10年以上	9%	14%	14%	12%	11%

5年未満が  
70%以上

#### ②児童心理司

経験年数	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1年未満	32%	22%	24%	18%	19%
1～3年	5%	22%	31%	32%	31%
3～5年	18%	9%	7%	21%	16%
5～10年	23%	17%	17%	18%	22%
10年以上	23%	30%	21%	12%	13%

5年未満が  
65%以上

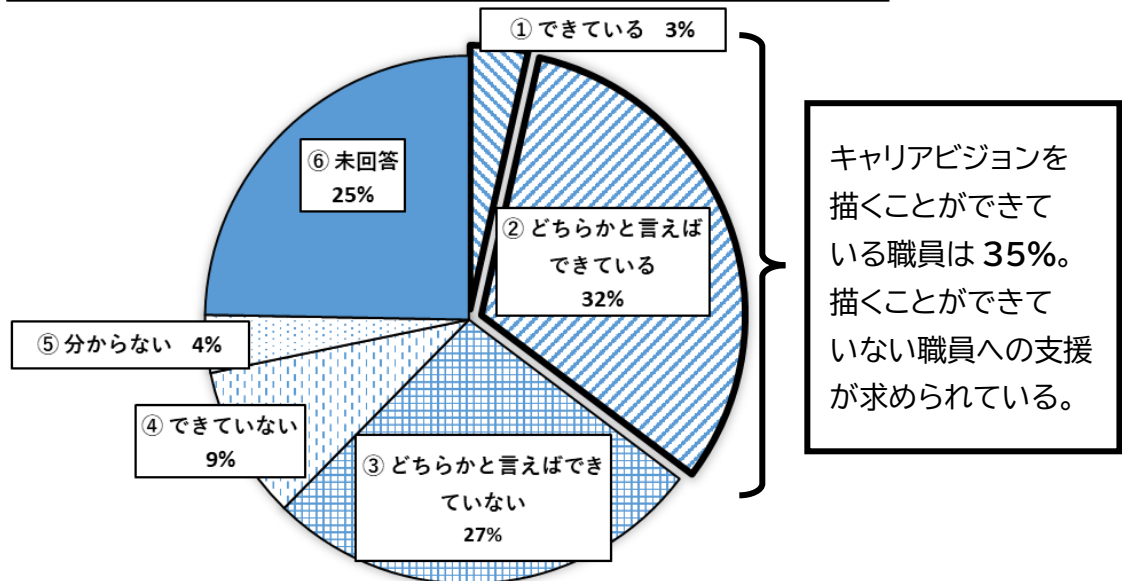
○児童相談所職員は、高度な対人援助技術やアセスメント力等の専門的な知識や技術を弛みなく向上していく必要があり、「子どもの命と最善の利益を守る」児童相談所に求められる専門的な役割を果たすため、階級・経験年数別に必要な知識・技術を育成できる研修体系を再整備する必要があります。

○児童相談所職員の人材育成は研修体系を構築し育成を推進するだけでなく、「子どもの命と最善の利益を守る」専門職員として主体的に成長し活躍することも求められています。

そのため、各職員がキャリアビジョンを描き、その希望に基づいた自己研鑽が可能となるよう、組織として支援していく必要があります。

これまで、又はこれからのご自身のキャリアにおいて、キャリアビジョンを描くことができます（いました）か

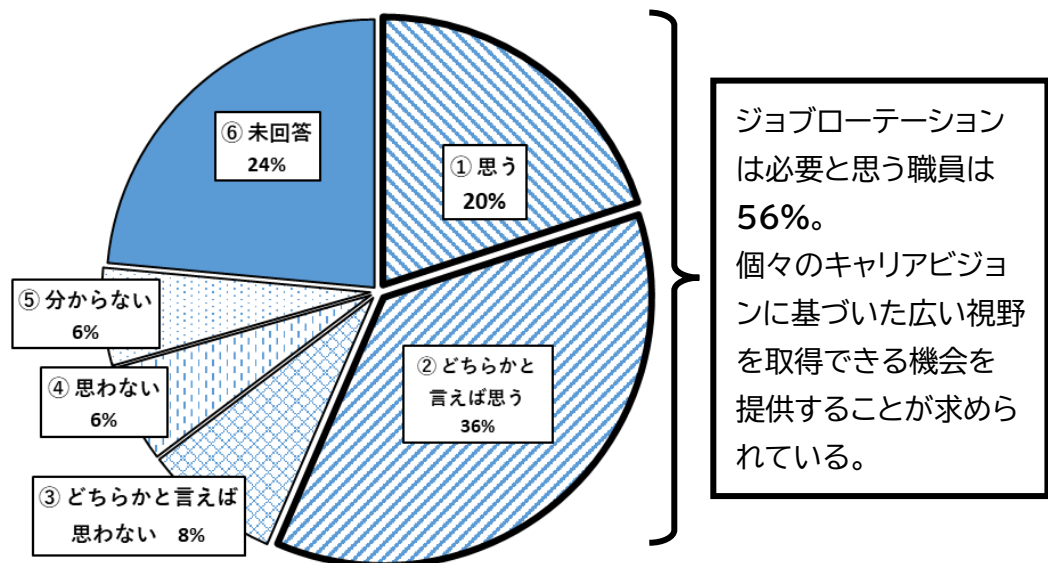
【人材育成に関する児相職員アンケート（若手・中堅用）結果より】



○児童相談所職員は、「子どもの命と最善の利益を守る」ための高度な専門性の習得に努めるとともに、県職員として幅広い視野で子どもたちの輝く未来の実現に向けて、子どもに関する様々な分野で業務を経験することも職員の人材育成を推進するにあたり求められています。

キャリアビジョンの形成のために、ジョブローテーションは必要だと思いますか。

【人材育成に関する児相職員アンケート（若手・中堅用）結果より】

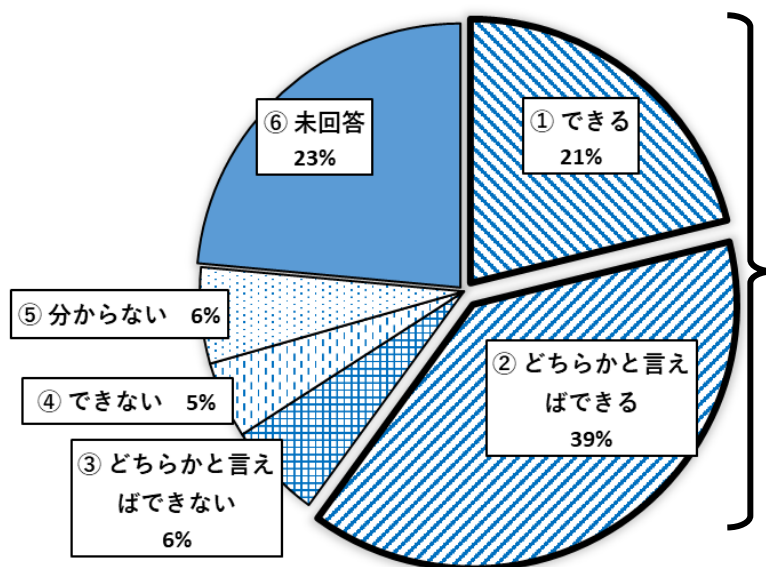


○児童相談所職員は、虐待等の対応にあたり、支援対象との関係の構築や緊急を有する突発的なケース対応等があり、夜間や休日の対応も余儀なくされるなど、心身への負荷が高い業務に従事しています。

そのため、職員が心身健康で、対応業務に「やりがい」と「モチベーション」を持てる取組を実施することが重要となります。

現在の仕事や職場では、モチベーションややりがいを感じることができますか。

【人材育成に関する児相職員アンケート（若手・中堅用）結果より】



モチベーション等を持てると感じる職員は60%。  
人材育成の取組の中でも職員のモチベーション等をさらに高める取組を推進する必要がある。



### 3 めざす姿

児童相談所を取り巻く背景や児童相談所職員に必要とされていること、そして、児童虐待など児童相談対応を行う児童相談所の組織及び職員の現状と課題を踏まえ、「めざす職員像」を定めます。

また、計画の目的や、「めざす職員像」の実現に向けて、統一した考えや行動のもとで、児童相談所職員の人材育成を効果的に取り組むことができるよう「重視する3つの視点」を定めます。

#### (1)めざす職員像

**みえの子どもの命と最善の利益を最優先とし、  
高い専門性を備えるための自己研鑽に励みながら、  
関係機関と連携して子どもたちの輝く未来を守る職員**

#### （「めざす職員像」の考え方）

##### ○「みえの子どもの命と最善の利益を最優先とし」

- ・児童相談所が最優先すべきことは、「子どもの命を守る」ことです。
- ・しかしながら、中勢児童相談所が関与していた児童が、令和5年5月に児童虐待により死亡したことは、痛恨の極みであり、悔恨の念に堪えません。
- ・また、「子どもの権利条約」の趣旨を踏まえ、令和4年6月に制定された「こども基本法」では、子どもにとって最も良いこと（最善の利益）を優先して考慮されることが明記されました。
- ・このため、児童相談所の全職員は、改めて、子どもの「命」及び「最善の利益」を守ることを最優先事項として対応することが求められています。

##### ○「高い専門性を備えるための自己研鑽に励みながら」

- ・子どもや家庭をめぐる問題が複雑・多様化しており、児童相談所職員は「子どもの命と最善の利益を守る」ための幅広い見識や知識、技術などに基づく高度の専門性が求められます。

- ・また、令和4年6月に改正された児童福祉法をはじめとする児童虐待対応に関連する法案等の内容や子どもが置かれている昨今の情勢等を把握し、広い視野を持って日々の「子どもの命と最善の利益を守る」取組を行う必要があります。
- ・このため、児童相談所職員は日頃から高い専門性や広い視野を備えるため、必要な研修等を受講し、自己研鑽に励むことが求められています。

## ○「関係機関と連携して子どもたちの輝く未来を守る」

- ・児童相談所は「子どもの命と最善の利益を守る」取組を推進するに当たり、市町、警察、学校、教育委員会、医療機関、児童福祉施設、里親等関係機関との連携が重要になります。
- ・また、関係機関との連携を強化するためには、役割分担と情報共有が重要になります。
- ・このため、平素から関係機関との顔の見える関係づくりを構築するとともに、連携強化に向けた合同の研修等に参加することを通じて、みえの子どもたちの輝く未来を守ることが求められています。

## (2)重視する3つの視点

計画の目的達成に向けて重視する3つの視点「積極性」、「戦略性」、「協調性」を定め、3つの視点に掲げる能力を重視した人材育成に取り組みます。

### <視点①>積極性

**みえの子どもの命と最善の利益を守るために積極果敢に挑戦する視点。**

- 子どもを取り巻く環境の変化に的確に対応していくためには、何事にも積極的に、小さな変化を逃さない姿勢で、各種法令に基づく対応を意識し、責任感を持って取り組む必要があります。また、こうした積極性を組織全体として推進していくためには、児童相談所職員がそれぞれワンチームで場面に応じた必要な職種による連携した対応を徹底することが必要です。
- このため、子どもの命と最善の利益を守るために積極果敢に挑戦する「積極性」を重視する視点の一つとします。

### <視点②>戦略性

**子どもを取り巻く情報や客観的事実等を把握し、的確に子どもの安全を守る視点。**

- 複雑化・多様化する子どもの課題に的確に対応していくためには、課題の本質を捉えるとともに、今後の状況を見通した取組が必要です。職員には、市町や警察等、関係機関からの情報、客観的事実及びデータ等を把握し、起こ

りうる事態を予測したうえで、組織の方針に基づき、子どもの安全を最優先に取り組むことが求められます。

- このため、子どもを取り巻く情報や過去の同様の事例等を踏まえ、今後の状況を予測する視点を持ち、子どもの安全を確保するため、発生している課題の解決に向けて的確に取り組む「戦略性」を重視する視点の一つとします。

### <視点③> 協調性

#### 課題解決に向けてさまざまな主体との連携や協働に取り組む視点。

- みえの子どもの命と最善の利益を守る取組の推進には、各市町要保護児童対策地域協議会等を通じて、児童相談所だけでなく、市町や警察など関係機関との課題解決に向けた連携や協働した取組を着実に進めていく必要があります。
- このため、子どもを取り巻く課題の解決に向け、広く連携に取り組む「協調性」を重視する視点の一つとします。

## 4 人材育成の具体的な取組

### (1)職員のキャリアビジョンに基づく人材育成の推進

児童相談所の業務は「子どもの命と最善の利益を守る」という心身への負荷が高い業務に対応することから、人材育成を推進するに当たり、高度な専門性を取得する機会を提供するだけでなく、職員の「やりがい」や「モチベーション」を高める取組につながるよう努めていく必要もあります。

また、職員が今後、一児童相談所職員、そして、一県職員として描くキャリアや人生の実現に寄り添うことが、個人のさらなる成長を促すだけでなく、児童相談所の組織対応力の向上につながると考えます。

このことから、「三重県人財マネジメント戦略」等に基づき、職員がキャリアビジョンを描き、主体的な成長を促す取組を推進します。

#### 【取組内容例】

- ・「三重県人財マネジメント戦略」等に基づき、職員がキャリアビジョンを描けるように支援します。
- ・本計画の策定を通じて、キャリアラダーである「三重県児童相談所職員人材育成体系図」を再整備します。
- ・「三重県人財マネジメント戦略」等の方針を踏まえつつ、キャリアビジョンを描くために必要なキャリアプランが作成できる支援シートを運用します。
- ・職員が描いたキャリアビジョンの実現に向けて、組織として把握、支援するため、職員が作成したキャリアプランを基に所属長と定期的に対話ができる機会をつくります。
- ・職員が作成したキャリアプランにおいてさらなる自己研鑽につながる学びたい内容については、研修の企画立案時に反映していきます。

### (2)専門性と組織対応力を高める研修の充実

#### ア 研修の充実

児童相談所職員が、よりの確な判断力と二度とみえの子どもの命と最善の利益が失われることのないよう覚悟を持った人材としての育成を推進するとともに、組織全体の運営力向上を図るため、体系的かつ計画的に研修を実施します。

#### 【取組内容例】

- ・「三重県児童相談所職員人材育成体系図」を再整備し、職員、組織のニーズ及び現在の子どもを取り巻く課題等を踏まえながらテーマ別研修を企画するなど、効果的な研修を職階・経験年数別に実施します。

- ・研修を開催するだけでなく、職員同士による意見交換ができる機会も提供し、対話の中で自己の気づきによる人材育成も推進します。
- ・「子どもの命と最善の利益を守る」という心理的負担の高い業務を担っている児童相談所職員一人ひとりを組織として守るため、心の健康やモチベーションの醸成を図る「メンタルヘルス関連研修」を実施します。
- ・研修を受講することは高度な専門性を有する児童相談職員において重要な業務の一つであるため、オンライン等を活用しながら受講しやすい環境整備に努めます。

## イ 業務支援体制の充実

経験年数の浅い新規採用職員等が、「子どもの命と最善の利益を守る」という業務に対応するに当たり、複数年経験した職員と新任職員の構成を配慮した配置に努めるとともに、適宜必要な業務等に関する助言や指導を実施できるための体制整備を行います。

### 【取組内容例】

- ・児童相談所では業務支援体制の充実をめざし、日頃から必要な情報共有等、ワンチームの組織づくりを行います。
- ・経験年数の浅い新規採用職員等の業務支援として、児童相談所職員の得意な業務などについて知識・能力を「見える化」し、所属を超えたワンチームとして業務相談ができる体制の整備を行うことで、OJTのさらなる充実につなげます。
- ・指導教育担当児童福祉司、児童心理司または児童指導員スーパーバイザーの養成を推進し、計画的な配置と正式な任用に努めることで、職場での指導教育体制の充実を図ります。

## ウ 自己研鑽を推進するためのさらなる支援

児童相談所職員が主体性を持ち、キャリアビジョン等に基づく「子どもの命と最善の利益を守る」さらなる専門性を有するための自己研鑽を推進するため、研修機会の提供や資格取得の支援を実施します。

### 【取組内容例】

- ・児童相談所職員からのニーズの高い研修内容については、テーマ別研修等で実施できるように努めます。
- ・職員が自主的に高度な専門性を高める研修を企画することは、組織内のさらなる対応力の向上につながるため、組織として実施の支援に努めます。
- ・本県主催の研修だけでなく、外部団体等による研修等も活用しながら、職員の自己研鑽を支援します。

- ・新たな認定資格「こども家庭ソーシャルワーカー」について、研修受講の支援を行います。

## エ 人材育成情報のさらなる「見える化」

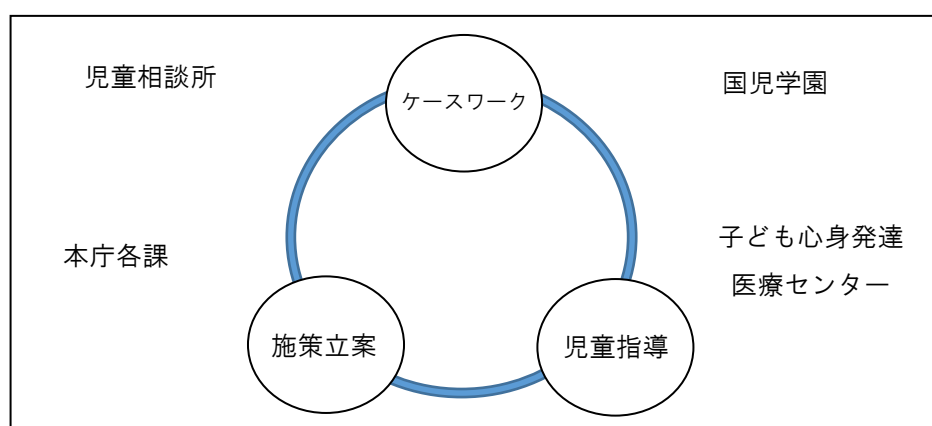
児童相談所職員が主体性を持って、「三重県児童相談所職員人材育成体系図」に基づく研修等を受講できるよう、人材育成に関する情報のさらなる「見える化」が重要となります。

そのため、職員各自がいつでも受講すべき研修を確認できるとともに、過去の研修動画を視聴できる等の機能を有する「児童相談所職員人材育成ポータル（仮称）」を整備します。

### (3)キャリアビジョンに基づいた人事配置

児童相談所職員がこれまで以上に仕事に対するやりがいやモチベーションを高め、意欲や能力を最大限に発揮できるよう、職員のキャリアビジョンをより重視した人事配置に取り組みます。

また、専門職員は、子どもに関する高度な専門性と広い視野を身につけ、多角的な判断力を習得できるよう、ジョブローテーションも行います。



児童相談所職員ジョブローテーションモデル例（児童福祉司）

（出典）「子ども・福祉部人材育成計画」

#### 【取組内容例】

- ・専門職員がさらに子どもに関する広い視野を身に付け、専門性を高められるよう、定期人事異動にあたっては、職員の希望にも配慮しながら、児童相談所だけでなく、県庁や子どもを取り巻く相談機関等への人事配置も行います。
- ・キャリアビジョン等に基づき、市町等への職員派遣を通じて、知識や経験、人脈の幅を広げ、本県の児童相談体制のさらなる強化を推進する人材育成に努めます。
- ・既存の県職員のキャリア選択に関する制度である「業務スペシャリストコース」や「職員力公募制度」等を活用して、「子どもの命と最善の利益を守る」という強い覚悟を持った職員の確保をこれまで以上に推進します。

#### (4)市町、警察等関係機関との連携及び児童相談体制の強化に向けて

児童相談所だけでは、複雑化・多様化する子どもを取り巻く問題を解決することは難しく、市町、警察、学校、教育委員会、医療機関、児童福祉施設、里親等関係機関との緊密な連携が重要となっています。

そのため、児童相談所と市町、警察等の関係機関との連携強化を図るため、各機関の役割分担等を再認識できる研修等を実施します。

また、令和4年6月の児童福祉法改正に伴い、児童福祉機能及び母子保健機能を有し、切れ目なく子育て家庭に対する相談支援を実施する「こども家庭センター」を設置することが努力義務となるなど、地域における児童虐待の発生日防や早期発見において市町の役割は一層重要なものになっています。

そのため、県は引き続き各市町の児童相談を担う職員向けの研修等を実施することで、県内の児童相談体制の強化を図ります。

#### 【取組内容例】

- ・市町、警察、児童相談所の職員が、役割分担や連携対応について再認識及びさらなる相互理解が促進できるよう、地域別の研修を実施します。
- ・市町職員が複雑化・多様化する児童相談に対応するため、人事異動等で経験年数の浅い職員等に対し、児童相談技術の向上を目的とした研修を実施します。
- ・「市町要保護児童対策地域協議会」の運営力向上を目的とした研修を開催し、各市町における児童相談体制のさらなる強化を努めてまいります。
- ・人事交流等による児童相談所への市町職員の受入れを通じて、市町とさらなる相互理解の促進に伴う連携強化を図るとともに、相談支援に係る対応や方針決定等、より高度で専門的な児童相談技術を獲得した人材を育成することを推進します。



## 5 推進体制

本計画の推進にあたっては、職員の意見も反映した研修が実施できるよう、各児童相談所の所長等で構成する「児童相談所職員人材育成推進会議」を設置し、組織全体の人材育成の推進に向けた意見交換などを実施します。

また、必要に応じて、有識者等から助言等を貰い、研修内容の充実を目指します。

さらに、効果的かつ着実に人材育成を推進するため、人材育成運用体制を強化するとともに、研修専任コーディネーターの配置や研修運営等の外部委託も検討していきます。

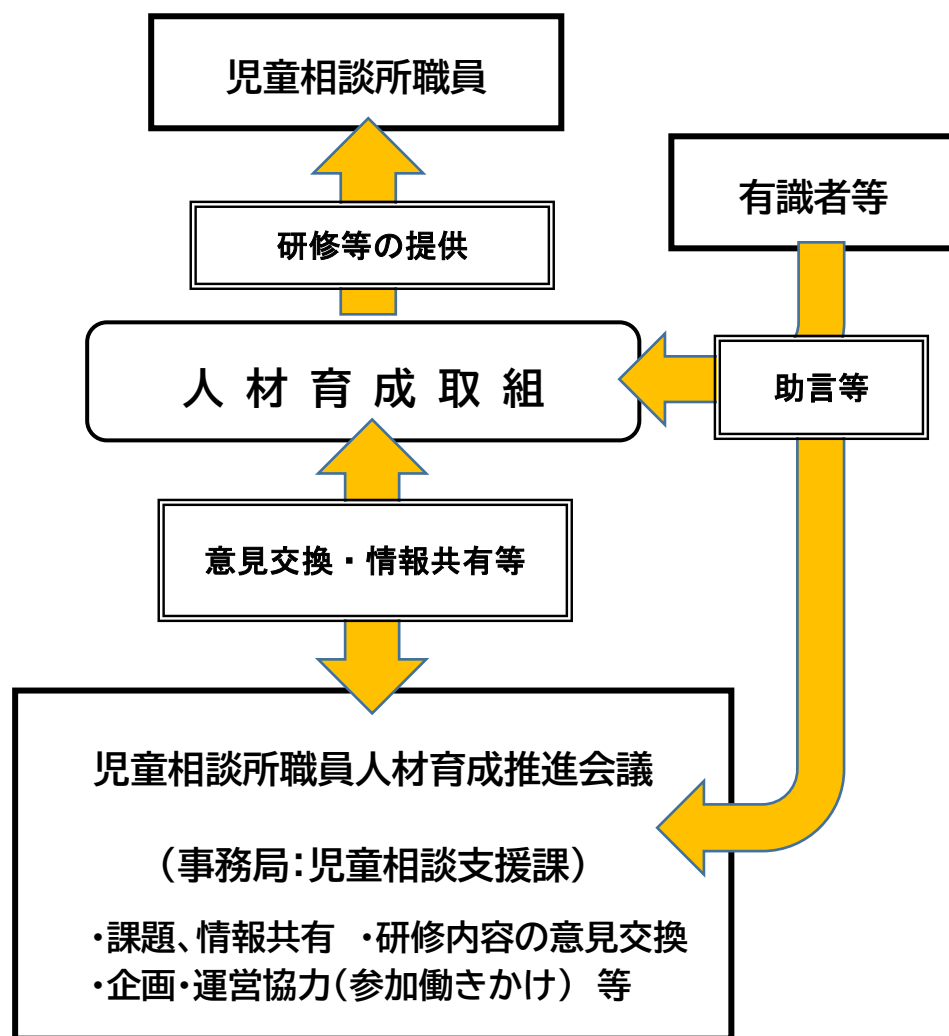
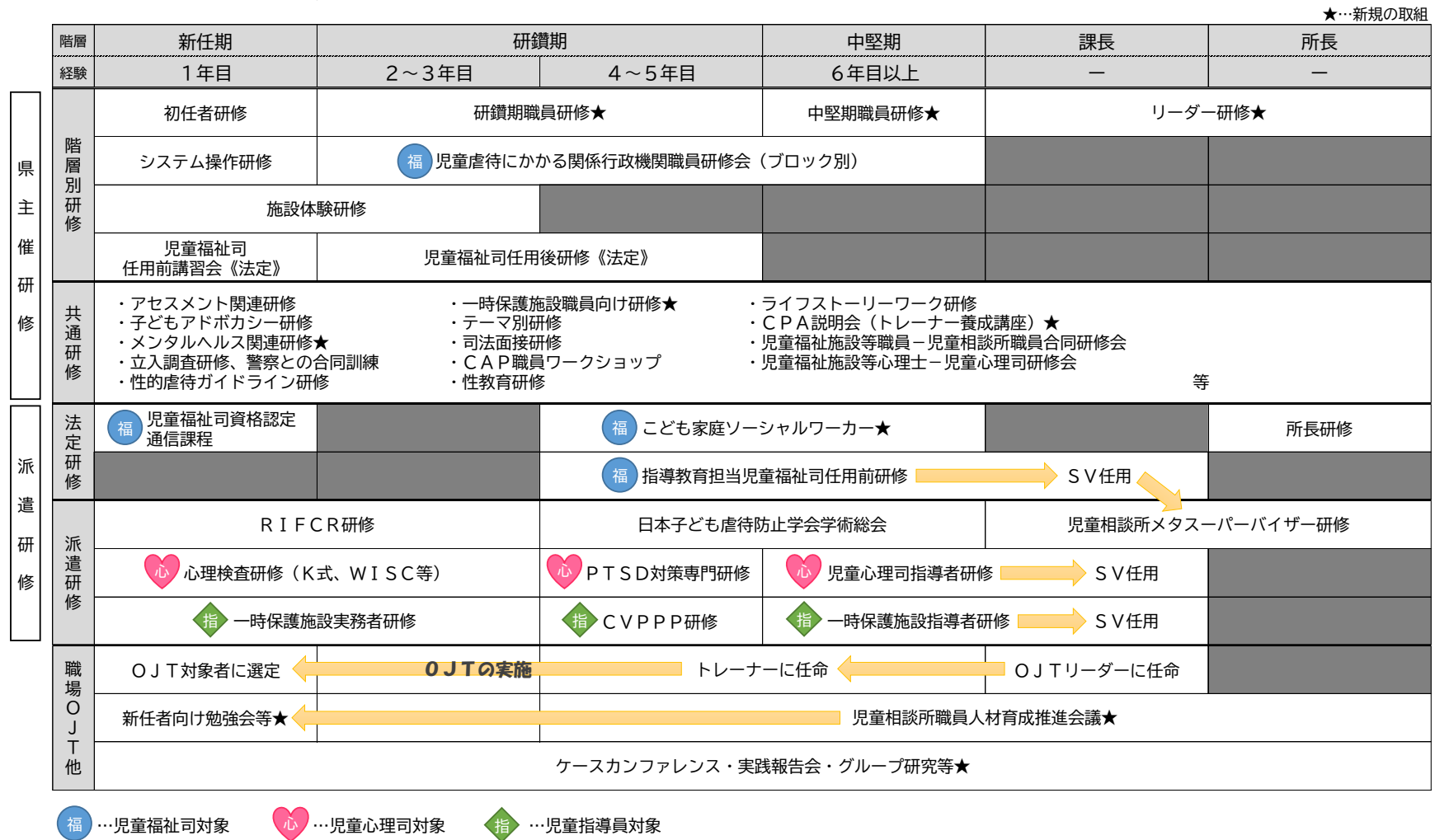


図 推進体制

## 【参考資料】

### (1) 三重県児童相談所職員 人材育成体系図



## (2) 三重県児童相談所人材育成取組一覧表

【階層別研修】 ※原則、対象者は受講必須とする。

階層	設計概要
1 年目	<p>●<b>児童福祉司任用前講習会・要対協調整担当者研修（４～６月：７日程度）</b></p> <p>児童福祉司任用資格取得のための法定研修であるが、児童相談所での業務の遂行に当たり必要な知識に関する内容が多く含まれるため、児童相談所初任者のための着任時研修を兼ねるものとする。</p> <p>講義を中心とし、演習と一体的に実施する。その他、到達目標やカリキュラム等詳細については、こども家庭庁通知「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」（以下、「こ家庁通知」という）を参照。</p> <p>●<b>初任者研修（４～８月：３日程度）</b></p> <p>児童福祉司任用前講習会・要対協調整担当者研修のカリキュラムには含まれていないものの、児童相談所職員として最低限必要とされる内容を取り扱う。</p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各職種（児童福祉司・児童心理司・児童指導員等）の業務について</li> <li>・一時保護施設について（見学を含む）</li> <li>・子ども時代の逆境的体験や虐待が子どもに及ぼす影響</li> <li>・アタッチメント・愛着障害とは</li> <li>・子どもの発達過程、発達障害とは</li> <li>・性的虐待の基本的理解と対応</li> <li>・子どものトラウマ、トラウマインフォームドケア</li> <li>・ＤＶ相談</li> </ul> <p>●<b>システム操作研修（４月：１日）</b></p> <p>児童相談所の業務で取り扱うシステムの操作方法等を学ぶ。</p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童相談所児童記録システム（童）の概要、操作方法</li> <li>・AiCAN の概要、操作方法</li> <li>・童と AiCAN の違い、連携方法について</li> </ul>
1～3 年目	<p>●<b>施設体験研修（通年：４日程度）</b></p> <p>一時保護施設や児童福祉施設等での体験研修（宿泊を含む）を実施する。</p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時保護施設での体験研修</li> <li>・児童養護施設・乳児院での体験研修</li> <li>・児童自立支援施設での体験研修</li> <li>・児童心理療育施設での体験研修</li> </ul>

<p>2～5 年目</p>	<p><b>●児童福祉司任用後研修（10～12月：5日程度）</b></p> <p>児童福祉司の受講が義務付けられている法定研修。本県では、児童福祉司に任用された者のうち、児童相談所における勤務経験が1年程度以上の職員を受講義務者とする。義務者以外にも、勤務経験が1年程度以上の職員（児童心理司、児童指導員等）にも受講を推奨する。</p> <p>演習を中心とし、講義と一体的に実施する。その他、到達目標やカリキュラム等詳細については、こ家庁通知を参照。</p> <p><b>●研鑽期職員研修（1日以上）</b></p> <p>より高度な相談技術の獲得や専門性向上のため、研鑽期の職員を対象に実施する（職種別でも可）。講義だけでなく、職員間の相互の学び合いによるスキルアップのため、内容に応じてワークショップや事例検討を行う。</p> <p>＜内容例＞</p> <p><b><u>(1) 児童福祉司向け</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法的対応の手続き</li> <li>・解決志向型アプローチ</li> <li>・サインズ・オブ・セーフティ・アプローチ</li> <li>・他職種や関係機関との連携、地域資源の活用</li> <li>・事例検討（困難ケースのアセスメント、社会診断所見の書き方等）</li> </ul> <p><b><u>(2) 児童心理司向け</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性被害・性加害児童の理解、面接技法</li> <li>・非行傾向のある児童の理解、面接技法</li> <li>・トラウマのある子どもへの心理教育</li> <li>・心理検査の実施法、心理検査のフィードバック</li> <li>・事例検討（心理検査の解釈・分析、心理診断所見の書き方等）</li> </ul> <p><b><u>(3) 児童指導員向け</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時保護ガイドラインについて</li> <li>・行動上の問題、他害・自傷のある児童への対応</li> <li>・被措置児童等虐待の防止、事故発生時の対応</li> <li>・中勢・北勢間での職場交流、職場体験</li> <li>・事例検討（記録の書き方、行動診断所見の書き方等）</li> </ul>
<p>2年目 以上</p>	<p><b>●児童虐待にかかる関係行政機関職員研修会（ブロック別）</b></p> <p>児童虐待にかかる関係行政機関（児童相談所、市町、女性相談支援センター、警察、教育委員会等）のより一層の連携強化を図ることを目的に、実務担当者による演習を中心とした研修会を実施する。県内を、北勢・鈴鹿児相所管地域、中勢・伊賀児相所管地域、南志児相所管地域、紀州児相所管地域の4つに分け、同様の内容の研修を1回ずつ開催する。</p> <p>児相における主な対象者は、研鑽期～中堅期の児童福祉司とする。</p>

6年目 以上	<p>●<b>中堅期職員研修（１日以上）</b></p> <p>長期経験職員として求められる高度な技術や対応力の向上を図るとともに、組織の一員として後輩職員への適切な助言や指導を行うことができる資質の向上を図る（職種別でも可）。講義だけでなく、内容に応じてワークショップや事例検討を行う。</p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関や地域、他職種との連携やコーディネート</li> <li>・児相におけるスーパービジョンの理解、後輩職員への指導やアドバイス</li> <li>・事例検討（困難ケースのアセスメント・支援方針等）</li> </ul>
課長 所長	<p>●<b>リーダー研修</b></p> <p>課長・所長として必要なスキルや福祉行政に関する広い知見を持ち、組織のマネジメント力の強化を図る。また、三重県の児童相談所全体としての判断力向上や対応の平準化のため、ワークショップ形式を中心に行う。</p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントの役割と課題、ケースの進行管理について</li> <li>・職員への人材育成を意識した指導・教育や業務の割り振り</li> <li>・職員の心身の健康管理やメンタルヘルス不調者の予防・対応</li> <li>・困難事例について（法的対応が必要なケース等）</li> <li>・三重県の児童相談所におけるアセスメントについて</li> <li>・危機管理、事故発生時の対応について</li> </ul>

#### 【共通研修】

設計概要	受講義務
<p>①<b>アセスメント関連研修</b></p> <p>《内容例》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクアセスメントシートについて、付け方の演習</li> <li>・ニーズアセスメントシートについて</li> <li>・初期調査５項目について</li> </ul>	<p>原則、着任時は受講必須とする。</p> <p>それ以降は、全職員３年に一度を目安に受講する。</p>
<p>②<b>子どもアドボカシー研修</b></p> <p>子どもアドボカシー・アドボケイトに関する研修を受講することで、子どもの権利擁護に関する見識を醸成し、より一層の推進を図る。</p>	<p>原則、着任時は受講必須とする。</p> <p>それ以降は、全職員３年に一度を目安に受講する。</p>
<p>③<b>メンタルヘルス関連研修</b></p> <p>ストレスの大きい児童相談所職員が心身ともに健康で過ごすため、ストレスマネジメントやリラクゼーション等について知識を深める。</p>	<p>全職員３年に一度を目安に受講する。</p>

<b>④立入調査研修・警察との合同訓練</b> 立入調査、臨検・搜索等児童相談所の相談援助における介入型支援・法的対応を理解し、演習を通して実践方法について学ぶ。	原則、着任時は受講必須とする。 2回目以降は必要に応じて受講。
<b>⑤性的虐待ガイドライン研修</b> 性的虐待の特異性について学び、「児童相談所における性的虐待対応ガイドライン」を基に、性的虐待の早期発見、対応時の留意点や司法連携等について学ぶ。	原則、着任時は受講必須とする。 2回目以降は必要に応じて受講。
<b>⑥一時保護施設職員向け研修（計2回）</b> 一時保護施設の設備及び運営に関する基準第17条第2項に基づき、一時保護施設職員の資質の向上のために、児童の権利擁護、児童の意見又は意向を尊重した支援の実施その他必要な事項について学ぶ。 できる限り多くの職員の参加を促進するため、同内容の研修を2回開催する。	原則、一時保護所職員は受講必須とする。
<b>⑦テーマ別研修（2～3回）</b> 児童相談に関する最新の知識・技術を知り、ケースへのアプローチ手法の多様化・深化を図る。現場職員の意向や時世の流れを基にテーマ設定を行う。	年間で1テーマ以上の受講を必須とする。
<b>⑧司法面接研修</b> 司法面接の目的の理解や面接手技の獲得のため、司法面接（基本的にNICHHDガイドライン）研修を行う。	児相・警察・検察から計20名の受講者を選出する。
<b>⑨CAP職員ワークショップ</b> CAP（子どもが様々な暴力から自分の心をからだを守るための予防教育プログラム）の職員ワークショップを行う。	着任後3年以内に、一度以上の受講を必須とする。2回目以降は必要に応じて受講。
<b>⑩性教育研修</b> 多様化する子どもの性問題に関する知識や技術の習得のため、性教育研修を行う。	着任後3年以内に、一度以上の受講を必須とする。2回目以降は必要に応じて受講。
<b>⑪ライフストーリーワーク研修</b>	着任後、一度以上の受講を必須とする。
<b>⑫CPA説明会（トレーナー養成講座）</b>	必要に応じて受講する。
<b>⑬児童福祉施設等職員－児童相談所職員合同研修会</b>	必要に応じて受講する。
<b>⑭児童福祉施設等心理士－児童心理司研修会</b>	必要に応じて受講する。