

児童養護施設の人材育成：プログラムを活用した方法について

著者	木村 秀
雑誌名	共立女子大学家政学部紀要
巻	65
ページ	123-131
発行年	2019-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1087/00003248/

児童養護施設の人材育成 —プログラムを活用した方法について—

Human resource development of foster home

-How to utilize the program-

木村 秀

Masaru Kimura

1. 問題と目的

児童養護施設における職員配置基準は、ヨーロッパをはじめとする福祉先進国に遠く及ばない現状にあるが、2013年の児童福祉法改正により、学齢期児童6人に対して1人の職員配置が改正され、5.5人に対して1人となった。更にそこから、4人に1人への配置を目指した動きがなされている。マンパワーの不足を少しでも改善できるよう制度が変わり始めているが、単純に人が増えたから、児童養護施設の問題が改善されるものではなく、働く職員の専門性の向上が求められている。

全国児童養護施設協議会は、このような状況の中、「改訂 児童養護施設の研修体系—人材育成のための指針—（以下、人材育成指針）」を作成した。この指針は、児童養護施設で働く職員のキャリアパスを示し、経験年数に応じて期待される役割や、習得すべき知識や技術を示した画期的なものである。今まで、各施設ごとの方針で行われていた人材育成の方針や研修体系について整理し、望まれる職員像を示したことに大きな意義があると考えられる。

しかし、この人材育成指針は、具体的な研修内容や支援技法を身につけられるよう定められたものではなく、あくまでも指針に過ぎず、指針に示された職員像をどのように育てていくかは、各施設の裁量に委ねられている。また、児童養護施設職員の平均勤続年数は短く、才村ら

(2005)の調査では、経験年数が36ヶ月以下の職員が43.2%を占めており¹⁾、人材育成がなされる前に離職して行き、一部の勤続年数が長い職員以外は、数年でローテーションのように辞めていく現状についても対策が必要である。

岡本(2010)は、児童養護施設職員への就労継続の意思の調査において、就労継続意思の不確定な人は、「業務内容が明確ではない」という意見が多かったと報告し、勤続年数の長い職員から若手職員などへの「指示内容」が明確でない可能性を指摘している²⁾。これは、職員間の人間関係の問題が離職の一因と考えられるだけでなく、「業務内容」について若手職員への支援(スーパービジョン等)も不足している現状であると考えられる。

谷口(2008)の調査では、スーパービジョン(以下SV)の機会があり活用している職員は31.9%、機会はあるが活用していない職員は10.7%、SVの機会自体がない職員は49.2%と報告しており³⁾、職員自身が適切なフィードバックを受けられる機会もなく、もしくは受けようとせず、専門性の向上を妨げる環境になっていることがうかがわれる。

人材育成指針は、経験年数や業務実績等により、期待される役割や習得すべき知識や技術を示しており、就労継続意思に影響を及ぼしていた「業務内容」を明確にすることや、スーパービジョンを受ける意義、研修を受講して自身の専門性を高める上で役立つものになると考えら

れる。

一方で、人材育成指針に基づき、研修を具体的に実践していくことは、現在の児童養護施設的环境下では人員配置も含め困難な状況にある。職員が自分の休みを使って研修に行くしかない状況や、学びたくとも学べない、自己研鑽すら行えないような職場環境ということが人材育成を阻害している原因であると考えられる。川上(2006)は、「研修のみに手をつけて、それ以外はそのままで、効果は上がらない」と述べており⁴⁾、児童養護施設という組織そのものを考え直す必要がある。

人材育成を行っていくには、施設的环境整備や多大な労力を伴うことが推測されるが、すでに行われている実践を活用して、取り組んでいくことが現実的な対応ではないかと考えられる。

人材育成が必要な理由は、様々であるが、職員自身の専門性を向上し、様々な子どもへの適切な対応を図ることにある。児童養護施設で暮らす子ども達への対応で早急に取り組まなければならない、難しい問題として暴力の問題がある。児童養護施設には、子ども間の暴力や、職員から子どもへの暴力、子どもから職員への暴力があり、これらの暴力への対応には包括的な対策が求められるが、特に子どもが振るう暴力への対応は、これまでは職員個人の力量の問題とされてきた経過があり(田寫、2011)⁵⁾、その一方で職員個人の努力では対応しきれないものもある。

児童養護施設の暴力に対応する取り組みとして、安全委員会という取り組みがある。安全委員会は、人材育成同様、児童養護施設全体で取り組むもので、人材育成も暴力への対応もどちらも組織をあげて対応しなければならないものであり、この安全委員会の取組を通じて、人材育成が行われている側面もあると推測される。

本稿では、児童養護施設の人材育成について、既存の施設全体で取り組まれ実践されているプログラムの中から「安全委員会」を取り上げ、

人材育成指針に示されている研修体系に当てはめ、プログラム実践が人材育成に寄与する可能性について検討することを目的とする。

2. 人材育成指針

全国児童養護施設協議会の児童養護施設の人材確保・育成・定着を図るための特別委員会において作成された人材育成指針は、複雑な課題を抱える子どもと家庭への支援として、各施設、機関、里親等が連携した支援システムが機能することが求められる状況にあり、その施設職員の育成が急務であることから作成された。

人材育成の方法は様々あるが、この人材育成指針では、従来の一過性の知識習得型の研修から、戦略的人材育成として研修を計画的に構築されていかなければならないという視点のもとに作成されたのが大きな特徴である。

また、戦略的人材育成として研修を計画的に構築するために労働環境の整備を行うだけでなく、施設の理念を共有化することや、経営者、管理職、職員が同じ価値観のもとで働くということの意義についても触れられている。

人材育成指針において、児童養護施設職員に求められる専門性として、以下の7つの要件が掲げられている⁶⁾。

- ・社会的養護における自らの専門性と役割を理解し、これらの向上を図り続ける姿勢と、そのために必要な資質・価値観(倫理)・知識・技術
- ・子どもの権利擁護を基盤とし、傷ついた子どもに対し、安心・安全を保障できる養育環境を構築するために必要な価値観(倫理)・知識・技術
- ・社会的養護に関連する法制度の理解
- ・子どもと家族を支援するために必要な価値観(倫理)・知識・技術
- ・組織の一員として必要な価値観(倫理)・知識・技術
- ・多職種協働チームにおける自らの専門領域(福祉、心理、FSW等)の位置づけとチームア

アプローチの展開

・関係機関（里親も含む）や地域社会と連携、協働をはかることのできる職員として必要な社会性・価値観（倫理）・知識・技術

この7つの要件を習得し、向上する方策として、本稿では特に（1）人材育成のレベルと領域に応じた目標設定、（2）研修体系、（3）人材育成に必要な職場風土の醸成という3つの分野を取り上げて、論じる。

（1）人材育成指針のレベルと領域

人材育成指針では、経験年数や業務実績により6つのレベルに分け、それぞれのレベルごとに8つの人材育成の領域を示している。人材育成のレベルと領域は、下記の通りである⁷⁾。

・人材育成のレベル

Lv. 1 :入職前職員

児童養護施設での採用が決まっている者

Lv. 2 :新任職員

入職1年目～3年目

Lv. 3 :中堅職員

入職4年目～6年目、またはそれと同等な業務経験と研修履歴がある者

Lv. 4 :上級職員

入職7年目以上、またはそれと同等な業務経験と研修履歴がある者

Lv. 5 :基幹的職員

上級職員にあって、基幹的職員研修を修了した者

Lv. 6 :施設長

施設長となる資格を有した者

・人材育成の領域

①人材育成の基本：児童養護施設の職員としてその専門性を追求する姿勢、価値観、手立て等の獲得。

②資質と倫理：児童養護施設の職員として求められる人格的資質を高めていく姿勢、倫理、価

値観、手立て等の獲得。

③子どもの権利擁護：子どもの最善の利益の保証を基盤として、子どもの権利擁護を推進する姿勢、価値観、手立て等の獲得。

④知識：子どもと家族の支援を行うために必要な法制度の知識、心身の発達、臨床的知識、その他児童養護施設の実践に必要なかつ有益な知識や知見の獲得。

⑤子どもの支援技術：子どもの心身の回復と健全な育ちを支援するために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

⑥チームアプローチと機関協働：職員チームの一員として、チームアプローチを行ううえで必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。および他機関との連携や協働をはかるうえで必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得。

⑦家族支援：家族支援および親子関係の修復を支援するために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

⑧里親・ファミリーホーム支援：里親・ファミリーホームへの支援や協働をはかるために必要な姿勢、視点、手立ての獲得。

人材育成指針は、このような6つのレベルごとに期待される8つの領域について、具体的な目標も示しており、レベルや領域に合わせた研修や人材育成体制を構築する上で、施設職員が自らの役割や経験年数や職域において担うべき責任を理解するのに有益な内容で構成されている。

（2）研修体系

人材育成指針は、育成にあたる方法としての研修についても3つの研修体系（OJT、OFFJT、SDS）を示し、その役割と活用方法についても具体的かつ整理された内容となっている⁸⁾。

①OJT（On the Job Training）は、日々の様々な業務を通して、職場の先輩職員から後輩職員に業務に必要な視点や知識、技術などを意図的・

計画的・継続的に指導する。その方法として、同行活動や、スーパービジョン、ケースカンファレンスがあげられる。

②Off-JT (Off the Job Training) においては、日常業務を離れての研修として、施設内で職員を集めて行われる内部研修、施設が職員を派遣して行われる外部研修（全養協が主催・共催する研修等、その他全国規模の研修、所属する施設以外の施設等での実習）があげられる。

③SDS (Self Development System) は、職員が施設内外で自主的な研修活動を行うもので、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ことが望まれる。これには、職員有志が集まって開催する勉強会、職員個人が自主的参加を希望した外部研修等が考えられる。

(3) 人材育成に必要な職場風土の醸成

人材育成において、研修の重要性は言うまでもないことであるが、人材育成指針の特徴である戦略的人材育成を成立させるためには、研修だけでなく、児童養護施設が組織として機能することが求められる。人材育成指針においては、健康的に機能する職場風土作りの重要性が指摘されている。図1に示された研修体系と健康的に機能する職場風土の関係⁹⁾ からわかるように、研修だけに力を入れても、人材育成は難しいことが推察される。健康的に機能する職場風土の上に研修体系が成り立っている。

人材育成指針において、「多くの人の力を結集する組織運営では、比較・競争・命令（サバイバルモード）を主軸とする経営よりも、信用を基軸とし、人格を基盤とした、社員を大切に扱い、会社の理念でまとまり、社員が総力をあげてアイデアを出し合い、社会貢献を全面に出した共存共栄を図る企業が、長斯にわたり飛躍することがわかってきたのである。」と述べられている。これは、ドラッカーのマネジメントにおける考え方で、木村（2015）も児童養護施設の運営において、マネジメントの視点の重要

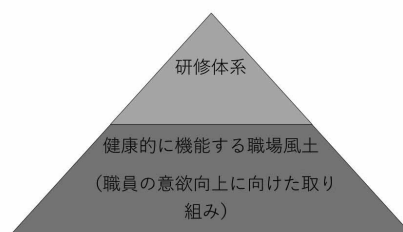


図1. 職場風土と研修体系の関係

性を指摘し、活用していくことが、これからの児童養護施設の運営で欠かせないものであることを指摘している¹⁰⁾。

さらに育成指針では、表1にあるような職場風土の両極を示し¹¹⁾、「大切にされていると実感できる」集団づくりを目指していくことが人材育成、人材定着につながるとしている。

また、「それにはまず職員集団が『大切にされていると実感できる職員集団』（良好な関係の職員集団）という見本を子どもたちに実際に見せながら、施設全体が『大切にされていると実感できる子ども集団』づくりができる健康的な職場風土を目指していくことが肝要である。」と育成指針では述べられている¹²⁾。

子どもも職員も施設の中で大切にされ、その実感が持てるからこそ、成長へと繋がると考えられる。児童養護施設は、子どもの成長を支援しながら、職員も育っていく職場であり、その成長をみんなでお互いに支援できる環境を維持・確保することが求められる。

3. 安全委員会

人材育成指針が示すように人材育成を行うには、施設全体の取り組みが重要となる。児童養護施設における暴力の問題についても、施設全体の取り組みが求められる点が同じであり、本稿では施設全体で取り組まれている安全委員会方式を題材に人材育成指針の実践について検討する。そのため、ここで安全委員会の概要につ

児童養護施設の人材育成

表 1.職場風土の両極の表

サバイバルモードの職場集団	大切にされていると実感できる職員集団
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任職員や実習生がビクビクしている ・ パワーハラスメント的な職場構造 ・ 職員関係が対立的、派閥的でギスギスしている ・ 足の引っ張り合いの人間関係 ・ 冷え切った職員関係 ・ 職員定着率の悪さ、離職者の多さ ・ 許容レベルの不統一、バラバラな職員 ・ 作業的にこなす仕事 ・ 独断的・孤立的施設運営 ・ カの強い者の意思決定システム ・ 依存的なマイナス受信の職員集団の物事の捉え方 ・ 事なかれ主義的・形式的に行う姿勢 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任職員や実習生が生き活きしている ・ 職員の人権がしっかりと守られている職場構造 ・ 職員関係が協力的、空気や雰囲気が良い ・ 労い合う職員関係 ・ 温かい職員関係 ・ 職員定着率の良さ、離職率の少なさ ・ 理念や事業計画でまとまっている職員 ・ 本質論による意味をかみしめる仕事 ・ 謙虚で多機関連携の施設運営 ・ 創意を出し合える民主的な意思決定システム ・ 自立的なプラス受信の職員集団の物事の捉え方 ・ 意欲的・情熱的・主体的な職員の態度・姿勢
サバイバルモードの子ども集団	大切にされていると実感できる子ども集団
<ul style="list-style-type: none"> ・ 弱い子どもがビクビクした子ども集団 ・ 弱肉強食の子ども集団 ・ 人権侵害、いじめ、子ども間暴力（事件）の横行 ・ 冷め切った子ども集団 ・ バラバラな個性主義的子ども集団 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 弱い子どもが伸び伸び活き活きした子ども集団 ・ 子ども会議が充実した子ども集団 ・ 仲が良く、よい雰囲気の子どもの集団 ・ 意欲的な子ども集団 ・ 協力的でまとまりのある子ども集団

いて述べる。

安全委員会とは、児童養護施設における暴力の問題について、非暴力で解決する方法として実践されているものである。田嶋（2011）は、児童養護施設の入所児童に対し、様々な支援を実践してきた中で、時折、想像を超える深刻な暴力の問題に遭遇し、この問題の解決を図らなければ、「成長の基盤としての安心・安全な生活」が児童養護施設内で確保されていないことを危惧し、試行錯誤しながら安全委員会の実践を行い、この活動は全国の児童養護施設に広まっていった¹³⁾。

児童養護施設内における暴力には、2レベル3種の暴力（含性暴力）があると田嶋（2011）は、指摘している¹⁴⁾。2レベルとは潜在的暴力と顕

在的暴力の2つで、目に見える暴力は、職員の目に触れ知ることができるが、職員や他の子どもにも気づかれないうちに行われている潜在的暴力もあり、こちらの暴力が深刻な場合であることが多い。3種の暴力とは①職員から子どもへの暴力（職員暴力）、②子ども間暴力（児童間暴力）、③子どもから職員への暴力（対職員暴力）の3つがある。

田嶋（2011）は、これら3つの暴力について、包括的に扱う必要を指摘し、どれか1つの暴力だけを取り扱うのでは、他の暴力が激化することがあるので注意を要するとしている¹⁵⁾。ハイム・オマー（2010）は、暴力の激化について、プロセスを大切にし、激化を防ぐ重要性について指摘している¹⁶⁾。安全委員会方式では、この

激化の可能性について考慮されている点が優れたアプローチであると考えられる。

また、田嶋 (2011) は、施設における2レベル3種の暴力をなくしていくために包括的な対応システムが必要であること、暴力から子どもたちを日常的に護るシステムを創っていく「仕組みづくり」こそが重要であると主張し¹⁷⁾、安全委員会方式を「モニターしつつ支援する」仕組みとして、作り上げた。

安全委員会方式は、地域の小中学校の先生や児童相談所職員などの外部に委嘱された委員と児童養護施設内の職員から選ばれた委員とで構成された「安全委員会」というものを設置し、児童養護施設内で起こる暴力事件についての対応を行うものである。その概要は、次の表2にまとめられている。

⑥における4つの基本的ステップは、1番目「嚴重注意」、2番目「特別指導」(または「別室移動)」、3番目「一時保護(児相に要請)」、そして4番目が「退所(児相に要請)」で構成されている。この4つのステップに焦点があたり、これらを安全委員会方式の中心的な機能と受け取られることも多いようであるが、これは安全委員会方式のごく一部のしくみに過ぎず、普段から行われる安全委員会活動が重要で、この活動が子どものケアにつながるものであると考えられる。

表2. 安全委員会方式の基本要件

①	力関係に差がある「身体への暴力」を対象とする
②	安全委員会には、児相と学校に参加してもらう
③	委員長は外部委員が務める
④	定期的に取り調べ調査と委員会を開催し、対応を協議し実行する
⑤	事件が起こったら緊急安全委員会を開催する
⑥	4つの基本的対応ステップ
⑦	原則として、暴力事件と結果の概要を入所児童に周知
⑧	暴力に代わる行動の学習を援助し、「成長のエネルギー」を引き出す
⑨	措置変更や一時保護が続いた場合は、「検証会議」を開催し、対応の改善点を協議する

安全委員会活動とは、①安全委員会の審議と対応、および②スタッフによる安全委員会活動の両者を含むものであるという(田嶋、2009)¹⁸⁾

日頃の安全委員会活動としては、職員全体で子ども達へ、1叩く、口で言う、2優しく言う、3相手が悪くても叩かない、これら3つのルールができるように支援する。また、子ども達と安全委員会の立ち上げ集会を開き、今後は施設の中で暴力は許されないこと、大人も子どもも一緒になって、安全安心な生活を作ろうと理念を共有する集会を行う。それ以外に、月に一回くらい、職員は子ども達と個別に聞き取り面接を行い、暴力を振るわれていないか、振るったことはないかを話を聞く機会を設けている。

また、基本要件の⑥にある4つのステップで行われているものは、単純に暴力を振るったことを指導されるだけではなく、参加者全員で子どもの良いところにも焦点を当て、内省を促し、暴力でない方法を身につけられるように支援することも含まれている。ここでのやりとりには、社会福祉の援助技法であるストレングス技法や、エンパワメントの視点などが含まれている。

また、この方式では、学校の先生や児童相談所の職員などが委員として入ることにより、施設の職員対子どもという図式でなくなり、「指導の透明性」「指導の一貫性」が担保されると考えられる。

安全委員会方式が定着し、安心・安全を子どもたちが実感できるようになると、次のような変化が起こると報告されている(田嶋、2011)¹⁹⁾。

- ①強い子が暴力を振るわず、言葉で言うようになる。
- ②弱い子がはじけたり、自己主張するようになる。
- ③特定の職員に過去の被害体験や虐待体験を語るようになる。
- ④愛着関係や友人関係がより育まれる。
- ⑤職員が安心し、元気になる。

このような効果のある安全委員会方式に取り組むことは、手間も時間もかかることではあるが、安全、安心な生活を送る上では何者にも代え難いものであり、この実践を通して人材育成もなされるのであれば、十分に取り組むべき方策であると考えられる。

4. 考察

人材育成指針の内容と安全委員会方式の概要について述べてきたが、本稿の目的であるプログラム実践が人材育成に寄与する可能性について考察する。

まず始めに安全委員会方式を実践することで、人材育成指針に示された8つの領域の専門性獲得について検討する

①人材育成の基本に該当する安全委員会の活動としては、新任職員に安全委員会を施設をあげて取り組む意義を説明する新潟若草寮の活動のように、施設の価値観や理念を伝える方法として活用する実践がある²⁰⁾。新任職員は、施設が安全、安心を大切にしている、その方法としての聞き取り面接などをやってもらうという手立てが明示されることで、業務内容の明確化も図られている。

次に②の資質と倫理の領域では、安全委員会方式の実践によって、体罰や、折檻という暴力は許されず、子どもの暴力に非暴力で対応するという考え方を示すことになり、職員の倫理感について意思統一が図れる。

③こどもの権利擁護の領域としては、子どもの最善の利益を考えた時に、子どもに説明もないうまま、突然、措置変更を行うというのは、望ましいことではなく、前もって子どもに暴力はいけないこと、状況によっては、施設を退所する可能性について知らせておくことなど、子どもの知る権利を保障する仕組みとしても、安全委員会が機能する。これは安全委員会の概要⑥で示されたように順を追って対応することが示され、アカウントビリティが求められる現在の状況は、企業だけでなく、施設も同じである。

また、暴力を振るわれている子どもの安全を守ることが、子どもの権利擁護の視点からも必然であり、対策を行うことは、必須であり、これらの活動を通して職員の子どもの権利擁護の意識を高めることにもつながる。

次に④の知識の領域については、安全委員会方式に対して議論になることがある懲戒権や措置権について学ぶきっかけとなり、児童の権利擁護と共に、法的な意味やそれを活用することを安全委員会に取り組む中で学んでいくことになる。

⑤子どもの支援技術としては、安全委員会の取り組みの中で、1叩くな、口で言う、2優しく言う、3その場を離れるなどの対応や、厳重注意、特別指導、一時保護、措置変更の段階的対応が、暴力で問題を解決しようとする間違った学習をさせられた子どもに、健全な育ちを提供する支援する側の手立てになると考えられる。

⑥チームアプローチと機関協働においては、安全委員会方式は、児童相談所や学校と連携して実践が行われることから、人材育成指針に掲げられた、職員がチームの一員として、チームアプローチを行ううえで必要な姿勢、倫理、価値観、手立て等の獲得、および他機関との連携や協働を、身につける機会となる。

⑦家族支援や⑧里親の領域においては、安全委員会が人材育成に寄与するところは少ないように感じられるが、里親やファミリーホームでの実践報告などもあり²¹⁾、親や里親が子どもに関わる際に施設職員が支援する技法としての活用も期待できると考えられる。

以上、人材育成指針の示す8つの領域ごとに安全委員会方式を実践していくことで、人材育成が行われる可能性を検討した。しかし、人材育成指針には、研修体系だけでなく、大切にされていると実感できる職員集団（良好な関係の職員集団）づくりや、それを通して大切にされていると実感できる子ども集団づくりができる健康的な職場風土を目指していくことが肝要で

あると述べられている²²⁾。安全委員会方式は、人材育成に役立つだけでなく、健康的な職場風土、大人も子どもも大切にされていると実感できる集団づくりを醸成する役割も持っていると考えられる。

それは、表1の職員集団の両極の表に示された、大切にされていると実感できる職員集団、大切にされていると実感できる子ども集団の例にあげられている内容が、安全委員会を実践した結果得られる効果と似通っているからである。

安全委員会方式を取り入れて効果が出てくると、弱い子がはじけるようになると示されているが、表1の大切にされていると実感できる子ども集団においても、弱い子が伸び伸び活き活きした子ども集団の姿が想像されるとある。

また、安全委員会方式では、安全委員会の立ち上げ集会というものが行われるが、これは子ども側からも代表者を出し、みんなで暴力をやめようと発言してもらい機会があり、子ども会議が充実していったという報告もある²³⁾。大切にされていると実感できる子ども集団でも、子ども会議の充実が示されていることから、安全委員会方式を実践していくことで、子ども達自身からも暴力をやめるということだけでなく、話し合いを持つという文化の創造にもつながっていくのではと考えられる。

次に、大切にされていると実感できる職員集団で示されている項目に職員の人権がしっかりと守られている職場構造、理念や事業計画でまともな職員、謙虚で多機関連携的施設運営、創意を出し合える民主的な意思決定システム等がある。これらは、安全委員会における嚴重注意等4つのレベルの指導を決定する際のシステムも民主的なシステムであり、子ども間の暴力や対職員への暴力にも安全委員会は対応して職員の人権を守ることや、児童相談所や学校等の多機関連携の基に安全委員会は行われており、安全委員会方式に取り組み、実践することで、人材育成指針に示された大切にされている

と実感できる職員集団づくりに寄与していると考えられる。

このように、安全委員会方式という施設全体で取り組むプログラム実践は、人材育成としての役割も担い、施設の健康的な職場風土の醸成にも寄与する可能性が示唆された。また、プログラム実践は、児童養護施設職員の人材育成だけでなく、施設の健康的な職場風土の醸成にも寄与することから、職員の職場定着にもつながっていくのではと考えられる。

引用文献

- 1) 才村純：こども虐待ソーシャルワーク論、有斐閣、p210,2005
- 2) 岡本晴美：「就労継続の意思」からみた児童養護施設の課題に関する一考察：職員を対象としたアンケート調査より 社会福祉学部論集 No.6, 87-104,2010
- 3) 谷口純世：児童養護施設における日常生活支援 児童養護施設における援助者の専門性 医療福祉研究 No.4, 81-97,2008
- 4) 川上英一郎：児童養護 36,3,20-23,2006
- 5) 田嶋誠一：児童福祉施設における暴力問題の理解と対応一統・現実に介入しつつ心に関わる 金剛出版,2011
- 6) 全国児童養護施設協議会：改訂 児童養護施設の研修体系一人材育成のための指針一,2017
- 7) 上記6) 3-11
- 8) 上記6) 13-16
- 9) 上記6) 26
- 10) 木村秀：虐待されたこどもへの支援技術と児童養護施設の人材育成について,日本児童養護実践学研究, 3,2015
- 11) 上記6) 27
- 12) 上記6) 26
- 13) 上記5) 310
- 14) 上記5) 134-135
- 15) 上記5) 141-143
- 16) ハイム・オマー 暴力や自己破壊に非暴力で対応する——線を越えてしまう子どもと真

児童養護施設の人材育成

正面から向き合うために ナカニシヤ出版,2010

- 17) 上記5) 303-305, 309-310
- 18) 上記5) 279, 327
- 19) 上記5) 424-426
- 20) 上記5) 687
- 21) 上記5) 587-589
- 22) 上記6) 26-27
- 23) 上記5) 411-412