

## 投稿：論文

児童相談所長のキャリアパスに対する考察  
——都道府県の児童相談所を事例として——

小村 有紀\*

## 抄 録

本稿では、児童相談所長のキャリアパスの分析を行うとともにキャリアパスについてクラスター分析を行い、児童相談所長のキャリアパスを類型化することで、その実態を明らかにすることを目的とする。分析に使用するのは、一都道府県において2006年度から2018年度に児童相談所長に就任した者21人の職歴に関するデータである。

分析の結果、以下の3点が示された。1点目は、児童相談所長のキャリアパスは多様であること、2点目は、児童相談所長の多様なキャリアパスは、児相勤務個所数や児童福祉関係課勤務個所数などの外形的な基準を用いて分類することが可能であること、3点目は、人事異動は定期的に行われているが、児童福祉関係課への異動も多く、児相のみの勤務に比べ幅広い経験を積んでいる可能性があることである。

キーワード：児童相談所長、キャリアパス、専門性

社会保障研究 2022, vol. 7, no. 2, pp. 159-175.

## Ⅰ はじめに

児童相談所（以下、児相）は、相談援助活動を主たる目的として、都道府県、指定都市及び児相設置市に設置される行政機関であり、この目的を達成するためには、第一に、児童福祉に関する高い専門性を有していること、第二に、地域住民に浸透した機関であること、第三に、児童福祉に関する機関、施設等との連携が十分に図られていることが必要である<sup>1)</sup>。

近年では、児童虐待相談件数の急増により、児相の取り扱う相談件数が大きく増加しており、それに対応することを主な理由として、児相職員の

増加が図られている。また、虐待対応においては、児相が強制的に介入することにより問題解決を図ることが求められるケースもあり、複雑かつ多様化するケースに専門的知識や技術を持って対応することが必要となる〔家村（2000），pp.554-558〕。一方で、虐待による死亡事件が起これば、社会からの批判を余儀なくされるなど、児相で働く職員は非常に厳しい状況に陥っている〔才村（2011），pp.30-33〕。

児相の課題に関する先行研究をみると、課題は大きく4つあげられている。1つ目は、児相という組織体制の強化である。2つ目は、急増する虐待への対応策の確立である。3つ目は、児童相談所運営指針でも掲げられている関連機関との連

\* 山口大学大学院 東アジア研究科博士後期課程

<sup>1)</sup> 児童相談所運営指針。

携強化である<sup>2)</sup>。4つ目は、児相の専門性の確保である（例えば、才村，2001，津崎，2010など）。

以上のような先行研究の問題意識を持ちつつ、本稿では、児童相談所長（以下、児相長）のキャリアパスを分析することで、児相の組織体制の強化にはどのようなキャリアが必要であるのかを考察する。使用するデータは、A県において、2006年度から2018年度までに児相長に就任した者21人の全職歴に関するデータである<sup>3)</sup>。21人のキャリアパスについて、ヒストグラムを作成することで、それらの特徴を把握する。さらに、21人についてクラスター分析を行い、デンドログラムを作図することで、児相長のキャリアパスを類型化する。

本稿で得られた結論は次のとおりである。①児相長のキャリアパスは多様であり、必ずしも、児相長が児童福祉に関する特定分野専門能力を有しているスペシャリストではないこと。ただし、その場合、定型的管理能力や非定型的管理能力の開発の機会が与えられるジェネラリスト型のキャリアパスを有していること<sup>4)</sup>。②児相長の多様なキャリアパスは、児相勤務個所数や児童福祉関係課勤務個所数などの外形的な基準を用いて分類することが可能であること、③人事異動は定期的に行われているが、児童福祉関係課への異動も多く、児相のみの勤務に比べ幅広い経験を積んでいる可能性があること<sup>5)</sup>。このことから、短期的な異動サイクルは、必ずしも児相の組織力向上に対してマイナスの影響のみを持つとは限らず、多角的な視点を持つという点において、児相での業務に活用することができる能力を身に付ける機会となりうること<sup>6)</sup>。

本稿の構成は、以下の通りである。続く第二節では、研究の背景について概観する。第三節では、2006年度から2018年度までのデータを用いてキャリアパスを作成し、クラスター分析を行う。最後に第四節では、結論を示す。

## Ⅱ 先行研究及び児相の現状

本節では、まず、地方行政組織のキャリアパスに関する先行研究をレビューする。次に、地方行政組織及び児相の専門性に関する先行研究をレビューし、最後に、児相の現状について、統計的データを用いて説明する。

### 1 行政職員のキャリアパス

本項では、行政職員のキャリアパスに関する先行研究についてレビューする。行政職員の配置転換に関する研究は、新井・澤村（2008）、稲継（2008）、中嶋（2002）、中嶋・新川（2007）、前浦（2004）などがある。

中嶋（2002）では、行政組織における異動と人材育成の関係について、地方行政組織への聞き取り調査を通じて以下の点を明らかにしている。地方行政組織における人材育成は、マンネリ化による職員のモチベーションの低下を防止するとともに、管理職として職務を遂行するための適応力や見識を修得させることが目的である。また、稲継（2008）では、行政組織における人事異動の目的は、組織の側の論理及び職員の側の論理として次の通り整理されている。組織の側としては、適材適所の配置により、組織力を向上すること、部門間のセクショナリズムを打破することなどがあげ

<sup>2)</sup> 児童相談所運営指針には、関連機関として、市町村、要保護児童対策地域協議会、福祉事務所など多くの機関があげられている。

<sup>3)</sup> 本稿で使用するデータは、A県から情報公開請求により提供されたものである。

<sup>4)</sup> 本稿では、ジェネラリストとスペシャリストについて、一般的な用語として使用している。デジタル大辞泉によればジェネラリストとは、「いろいろな分野の知識や能力を持っている人」であり、スペシャリストとは「特定分野を専門にする人」である。一方で、ソーシャルワークの分野では、ジェネラリスト・ソーシャルワークという用語があるため留意する必要がある。L. C. Jhonson & S. J. Yanca（1983）によれば、ジェネラリス・アプローチでは、人間のニーズと多様なシステムの相互作用の活用に焦点を当てたものである。

<sup>5)</sup> 本分析では、福祉事務所、保健所等を児童福祉関係課として分析している。

<sup>6)</sup> 小池（2005）では、不確実な問題をこなす技能や変化をこなす技能を知的熟練と呼び、それは、複数職務を経験することなどにより修得される。

られる。職員の側としては、職員本人の能力開発(仕事の幅を広げたり、難易度をあげる)、マンネリズムの打破などとされる。いずれにしても、人事異動は、職員の人材育成に重要な役割を担っているのである。さらに、新井・澤村(2008)は、本庁において上級を中心とした他部門配置は、上位の仕事に求められる総合的判断力を養うために行われると指摘する。

前浦(2004)では、地方行政職員の人事異動の実態について、以下の3点に着目し、実態を明らかにするため、ある県を事例とし、独自に作成したデータに基づき、インタビュー調査を行っている。まず1点目は、地方公務員の異動の頻度である。2点目は、異動形態の分類と各異動における職務内容の関連性である。3点目は、異動の範囲である。その結果、事務職員をジェネラリストと解釈することが困難であることを明らかにしている。また、地方公務員の異動が、事務・技術別に規定されていること、さらに、事務・技術別の異動範囲の差が、事務・技術別の昇進格差を生み出す要因である可能性について示唆している。

新井・澤村(2008)では、ある県を事例とし、地方行政職員の昇進構造や異動実態が職員の動機付けや組織全体の効率性の面で経済合理性があるとの立場から、人事データに基づき分析を行った。分析対象は、ある県の職員のうち1940年代の某年に生まれ、定年(年齢60歳)の前年度末時点まで在籍していた男性事務職員の採用から退職までのキャリア全体となる。分析の結果、異動に関しては、おおむね3年周期であり、部局を超えたジョブローテーションが行われており、ジェネラリストと解釈されうると結論付けた。

中嶋・新川(2007)では、政令指定都市を除く、全国すべての市の人事担当組織に対して行った調査票による調査結果について分析を行っている。分析により、①人事異動の目的、②人事異動はスペシャリスト型か、ジェネラリスト型か、③人事異動はどのような経過を経て決定されるのかを明らかにしている。まず、①人事異動では、組織活性化、組織効率化及び人材育成が主な目的となっていること、②ジェネラリスト型のキャリアパ

ターンを形成していること、③人事異動の過程においては、もっぱら人事担当組織により選出され、人事異動案が決定されるまで他部門との折衝が行われることが少なく、人事担当部門主導で行われるが、職員の希望もある程度考慮されると結論付けている。

以上の先行研究の見地からは、行政組織の人事異動の目的が整理されているが、行政職員がスペシャリストであるのか、それともジェネラリストであるのかについて解釈が異なっており、結論が得られていない。また、児相職員のキャリアパスに焦点を当て、実態を明らかにした研究は管見の限り見当たらない。

## 2 地方行政組織及び児相の専門性

本項では、一般的に地方行政職員に求められる専門性について藤田(2011)により整理する。次に、児相に求められる専門性に関する先行研究について、才村他(2011)、高橋他(2010)を中心に考察する。

近年は特に、社会が複雑化・高度化するとともに、地方分権化の進展により、地方行政が担うべき役割は大きくなっている。また、地方行政は、財政的制約や人的制約などの多くの制約を抱える中で、多様な住民ニーズに対応するため、効率的かつ効果的な行政サービスの供給が求められている。そのような文脈の中で、行政組織はより一層、専門性が求められる。行政組織の専門性には、多様な解釈が存在するが、ここでは、藤田(2011)に従って整理する。藤田によれば、専門性は大きく3つに分類される。1つ目は、特定分野専門能力、2つ目は定型的管理能力、3つ目は非定型的管理能力である。以下、説明を加える。特定分野専門能力とは、個別の行政分野に特有の専門能力のことである。この専門性には、学術的な専門知識や技術力が含まれている。それに、法令の解釈能力、現場での情報収集能力などが追加される。次に、定型的管理能力とは、行政実務経験を通じて獲得される執務知識及び職務遂行上必要な資源の管理能力である。例をあげれば、行政文書を作成したり、予算編成に係る一連の流れを理解

したり、組織の人員の時間外勤務の管理をしたりするなどの執務知識や管理能力のことである。最後に、非定型的管理能力とは、個別の行政分野の専門性や多様な資源などを投入し、地域社会固有の課題を解決する能力のことである。藤田(2011)によると、今日の地方行政職員に最も要請されている専門性である。

次に、児相における専門性について整理する。児相長に着目した研究として森田他(2019)がある。森田他(2019)では、全国211の児相と全国69児相設置自治体の主管課・児相内の人材育成部門を対象に2018年度に質問紙調査を実施している。調査は、児相の虐待対応の人材育成に関する質問項目を中心に、児相の配置職員体制として児相長の採用形態や所有する資格、経験年数などについて調査を行っている。児相長の採用形態として、最も多いのは一般行政職であり、52.5%であった。次いで福祉職が33.8%であった。また、所有する資格として、社会福祉主事が47.3%で最も多く、次に社会福祉士で21.4%、該当なしが17.4%で多かった<sup>7)</sup>。また、2021年に厚生労働省主催の子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方そのほか資質の向上策に関するワーキンググループでは、児相長は、「十分な児童相談所の実務経験とともに、組織マネジメントやリスク管理、施策を提言していく行政能力などが必要であり、そのための知識や知見などを強化する必要がある」とされる。次に、川並・井上(2017)は、児童福祉業務において必要とされる専門性について、法的対応における介入的ソーシャルワーク、マネジメント力、アセスメント力の3つのスキルが重要であると述べる。児相は支援的なアプローチはもとより、介入的なアプローチを行い、相談援助業務などを行っている。近年増加傾向にある児童虐待においては、特に介入的アプローチが重要であるとされる。次に、才村他(2009)の報告書に従って、児相の専門性について考察する。才村他(2011)では、「児童相談所の専門性を確保・向上させるため

には、児童福祉司の専門職としての採用・任用を推進し、個人及び組織における経験を蓄積させることが必要」であるという考えの下、専門職採用を阻害している要因を明らかにするため、全国の児相主管課及び児相を対象に、専門職採用・任用の実態及び意識に関する質問紙調査を実施している。この調査の前提として児童福祉司に求められる専門性の本質について言及しており、「児童福祉司の専門性は幅広い見識や知識、技術などから構成されるが、ケースを個別化し、関係性を構築していくところに業務の本質がある。このため、特に重要なのは人間や人間生活に対する洞察力や理解力、援助者としての自己覚知、クライアントを受容し寄り添うといった専門職者としての人格的側面である。そして、これらの専門性は短期間に形成されるものではなく、膨大な経験の蓄積とたゆまない研鑽の結果獲得」される。また、児童福祉司の専門性を高めるためには、「福祉専門職の採用、人事異動システムの改善、採用した専門職にする人材育成計画、これらを通じて長期にわたる経験を持つ職員(スーパーバイザー)の養成と配置が総合的に取り組まれる必要がある」と提言している。さらに同調査において、児童福祉司の異動サイクルに関して、40自治体に対して質問紙調査を行っている。得られた回答から、一般的には、3から5年の異動サイクルが実施されていることが明らかとなった。その背景には、バーンアウトする職員の増加や児相での勤務を希望する職員が少ないことなどがあげられる。一方、高橋他(2010)では、子どもの権利擁護への意識を中心に児童福祉の専門性に関する研究を行っている。研究の結果、福祉専門職採用では、子ども家庭福祉に必要な子どもの権利についての意識が高いことが把握された。また、岩佐(2019)では、児相の専門性を強化する方向性として3つの柱が掲げられている。1つ目は、大学におけるソーシャルワーカー養成課程と連携する制度をとる必要があること、2つ目は専門性が担保された資格制度と結びつくことが必要であり、資格を有した者が児

<sup>7)</sup> 森田他(2019)の調査では、児相長の所持する資格として、医師、社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、教諭、保育士、保健師、看護師、社会福祉主事、そのほか、該当なしの項目を設けている。



童福祉司となることのできる制度を検討すること、3つ目は、行政がソーシャルワーカーを専門職として採用し、相当期間異動させないような人事異動施策を行うことである。

また、児童相談所運営指針では、職員の専門性について以下のように述べられている。「児童福祉に関する相談業務に携わる職員には、(…中略…)少なくとも次のような専門性を獲得するよう努めなければならない」とされており、具体的には①専門的態度(子どもや保護者の基本的人権の尊重、児童家庭相談に対する意欲と関心、自己受容・自己変革)、②専門的知識(人間や子どもに関する知識、児童家庭相談に関する知識、児童家庭相談の周辺領域に関する知識)、③専門的技術(対人援助に関する技術、児童家庭相談に関する技術、児童家庭相談の周辺領域に関する技術)という、3つの専門性が重要である。

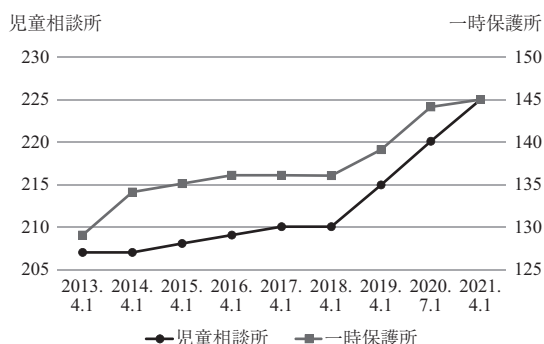
以上整理したとおり、先行研究においては、児相の実務担当者である児童福祉司の専門性の把握及び向上という観点からアンケート調査を中心に研究成果が蓄積されている。本稿の新規性は、児相における業務の統括者である児相長のキャリアパスに着目して分析を行うことである。

### 3 児相の現状

児相の現状について、児相関連データ及び福祉行政報告例を中心に整理する<sup>8)</sup>。2021年4月現在、児相は全国に225箇所設置されている。また、児相に併設され、保護が必要な子どもを一時的に保護する施設である一時保護所は145箇所設置されている。過去8年間の施設数の推移は図1に示す通りであり、2013年4月から、児相は18箇所、一時保護所は16箇所増設されている。次に児童福祉司、児童心理司の配置状況については、図2に示す通りである。厚生労働省により策定された「児童虐待防止対策体制総合強化プラン(対象期間は2019年度から2022年度)(以下、新プラン)」では、すべての子どもが切れ目のない支援を受けられる体制の構築を目指し、児相の体制強化が志向されて

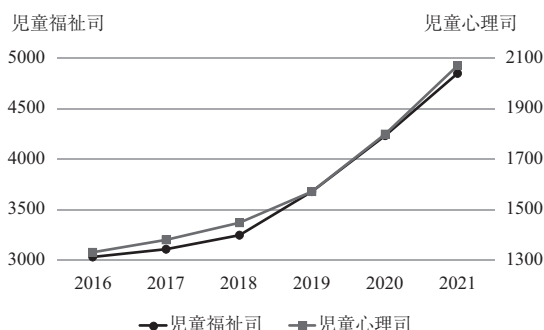
いる。そこでは、児童福祉司や児童心理司の増員が施策の一つとなっている。それを受けて、全国では、2021年4月現在、児童福祉司4,844人、児童心理司2,071人となっており、2016年から一貫して増加している。新プランの対象期間終了までには、児童福祉司については、2,020人程度の増員、児童心理司については、790人程度の増員(それぞれ対2017年度)を行うことを目標としていることを踏まえると、児相職員という外形的な体制強化は着実に実行されつつある。

次に、児相での業務受付件数及び虐待対応件数については図3に示すとおりである。受付件数は、過去10年間の推移をみると、増加傾向にあり、10万件近く増加しているが、その内数である



出所：全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議資料。

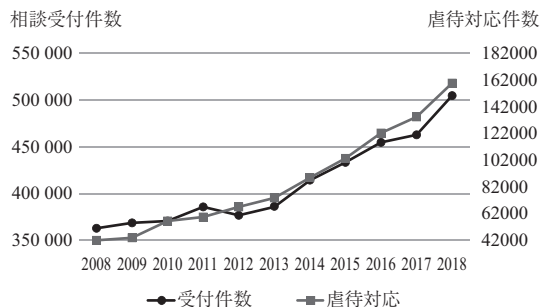
図1 児童相談所数と一時保護所数



出所：全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議資料。

図2 児童福祉司数と児童心理司数

<sup>8)</sup> 児相関連データは、全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議において提供されている会議資料に含まれている。



出所：福祉行政報告例。

図3 相談受付件数と虐待対応件数

虐待対応件数に着目すると、同様に10万件近く増加していることが分かる。一方で、児童虐待対応以外の件数が大きく減少しているわけではないことも留意することが必要である。

以上みてきたように、児童福祉司や児童心理司など、児相の現場で職務を行う人員は、新プランの策定などにより増加傾向にある。しかし、諸外国と比較するとやはり一人当たり人口や一人当たりの担当ケース数は依然として多い〔増沢・田中(2020), pp.33-41〕。さらに、これまでの支援的アプローチを中心とする相談業務などに加え、介入的アプローチや行政措置という強い職権を駆使することが必要な児童虐待という困難なケースへの対応が求められていることから、児相での人員については、量の強化とともに質の向上が求められる。人材育成は、所属長の重要な職責であることから、本稿で着目する児相長は、児相における人材育成に対して及ぼす影響が大きいと考える〔稲継(2008), pp.30-60〕。

### Ⅲ A県におけるキャリアパスの分析

#### 1 分析の枠組みとリサーチクエスチョン

前節までの先行研究における議論の状況を考慮

した上で、本稿では、児相長のキャリアパスの分析を通して、児相長のキャリアパスを類型化することで、キャリアパスの実態を明らかにすることを目的とする。さらに、類型化されたキャリアパスから児相長の専門性修得の機会に関する考察を行う。ここで、児相長に着目する理由は、以下の2点である。1点目は、児相長には大きな権限が付与されており、児相に対する影響力が強いと判断されるためである。児童相談所運営指針によると、児相長としての主な職務内容は、①児相長として法に定められている権限の行使、②法第32条等により都道府県知事等から委任された権限の行使、③各部門の業務の統括、④児相を代表しての対外活動となっており、児相において、大きな権限を持っている。そこで、児相長に専門性の高い人材を配置することは、児相という組織力の向上につながると考えられる。2点目は、児相長のキャリアパスを分析することで、行政組織が児相長に求める専門性について考察できるからである。例えば、キャリアの中で、多様な職務を経験していれば、児相長には定型的管理能力や非定型管理能力に重点を置いているのかもしれないし、児相や児童福祉施設、保健所などの児童や母子父子に関連する分野での職務経験が豊富であれば、特定分野専門能力に重点を置いているのかもしれない<sup>9)10)</sup>。児相長がどのような職務経験により、専門性を修得しているのかを分析することで、児相の組織力の確保に対して示唆を得ることができると考える。以上の理由により、本稿では、児相長のキャリアに着目する。

次に、本稿における分析の枠組みであるが、はじめに、児相長のキャリアパスの分析を行う。次項で詳細に述べるが、キャリアパスでは、児相長の職に就いた者の全職歴を、児相での勤務年数、児童福祉関係課での勤務年数などに着目し分析を行う。その上で、クラスター分析を行い、デンド

<sup>9)</sup> ここでの多様な職務経験とは、例えば、土木や農林、議会事務局や教育庁への出向など部をまたがる職務経験のことを指す。

<sup>10)</sup> 地域保健法第6条には、保健所が担う業務として「母性及び乳児並びに老人の保健に関する事項」と「精神保健に関する事項」との記載がなされており、これらの業務に従事する中で母子父子に関連した職務経験をすると考えられる。

ログラムを作図する<sup>11)</sup>。クラスター分析は、探索的な分析の一つであり、分析を行うことでいくつかの変数を基準にして対象者を分類することで、構造を見やすくする。ここでは、データ数が21と比較的少数であるため、まとめ上げていく過程が視覚的にとらえられるデンドログラムの作図を試みるため、階層的クラスター分析を行う。

そして、本稿では、以下のリサーチクエスションを設定する。地方行政組織における人事異動の先行研究においては、スペシャリスト型の人事異動であるのか、それともジェネラリスト型の人事異動であるのかについて議論がなされてきたが、その結論については意見が分かれている。児相は、行政組織の中でも特に専門性が求められる組織であると考えられるが、どのような人事異動が行われているのだろうか。そして、児相長のキャリアパスは、職歴や職務経験などにより類型化されるのだろうか。それらの問いを立てることで、才村他（2011）で指摘されているような定期的な人事異動が児相長の専門性にもたらす影響について考察をしていく。

## 2 使用するデータ及び県庁組織概要

まず、キャリアパスの分析に使用するデータについて説明する。使用するデータは、A県の児相長の職歴に関するデータである。具体的には、2006年度から2018年度に各児相長に就任した者21名の、入庁から現在の職に至るまでもしくは県を退職または辞職するまでの職歴に関するデータである。このデータには、A県に採用された際の職種の区分とおおよその職制上の段階を示す役職が記載されており、表1に示すデータを21人について作成し、児相長が、児相長に就任するまでにどのような職務を経験しているのか、また、児相の関連業務である児童福祉などに係る職務に何年程

度在籍しているのかを把握する。

次に、本稿ではA県の児相において分析を行うため、A県の組織及び職員構造、人事異動の方針についての説明を加える。A県の組織は、大きく知事部局、公営企業、県議会、各行政委員会に分類される。一般的に行政では、行政職として採用された場合は、知事部局において勤務することが多く、教育庁などにおいて勤務する場合は出向という形式となる。知事部局とは、具体的には、知事を組織の長とし、その補佐役として副知事が就任する。A県では、総務部、地域振興部、環境生活部、健康福祉部、農林水産部、商工労働部、土木部、会計管理局などから構成されている。本稿で扱う児童福祉に係る職務は、その多くが健康福祉部内の課や事務所において執行されている。健康福祉部には、医療政策課、保健所、児相などが含まれている。

次に、A県の一般行政職の職員構造について概説する。A県の級及び職制上の段階ごとの職員数については、表2の通りとなる。

A県では、人事異動の考え方について、人材育成基本方針に若干の記述がなされている。人材育成基本方針では、職制上の階級ごとに求められる役割が示されている。例えば、「主任級以下の担当職員」という区分においては、「与えられた業務を正確かつ効率的に行っていく役割」があるとされている。ここでは、「行政全般にわたる様々な経験を積むとともに県土への理解を深め、県行政を担う職員として基本的な知識・経験を身に着けるため、ジョブローテーションの考え方による配置」を行うとしている。また、特定の分野に精通した職員を育成するために、一定の経験を積んだ職員については、必要に応じて、同一所属や同一業務に従事することで職員の育成をはかる、としている。

<sup>11)</sup> 統計ソフトは、stata15.1を利用した。クラスター分析には大きく2つの手法がある〔石黒（2014）、pp.165-178〕。1つは、階層的クラスター分析であり、もう一つは非階層的クラスター分析である。階層的クラスター分析では、データの類似度を基準にしてまとめあげていく手法であり、その過程を、デンドログラムという樹形図として作図することが可能である。クラスター数決定の指標として、Calinski & Harabasz's pseudo-F indexやDuda & Hart's Je (2)/Je (1) index等がある。それらの指標の値、つまり、非類似度の変化量が最も大きいところで分類することがクラスター数決定の目安である。本分析では、Calinski & Harabasz's pseudo-F indexを利用した。一方、非階層的クラスター分析では分析者がクラスター数を指定し、そのクラスター数にまとめ上げる。

表1 キャリアデータ（例）

## 現職のケース例

採用区分	役職	所属
事務吏員	主事	O学園
		児童家庭課
	主任主事	A保健所
		高齢者福祉課
	係長	J健康福祉センター
	係長	
	主幹	L健康福祉センター職員課
	主幹	G児相
	課長	
	課長	M学園総務課
	調整監	I児相
		I児相
	所長	G児相

## 辞職のケース例

採用区分	役職	所属
教育委員会事務局事務職員	主事	教育委員会事務局I教育事務所
		教育委員会事務局総務課
	主事	
	係長	秘書課
	係長	教育委員会事務局財務課
	係長	
	主幹	県民生活課
	課長補佐	長寿社会課
	課長補佐	国際課
	主査	青少年家庭課
	副参事	健康福祉部
		日本赤十字社派遣

	課長	国際課
	課長	青少年家庭課
	所長	N児相
	辞職	

## 定年退職のケース例

採用区分	役職	所属
事務吏員	主事	A総合事務所
		B福祉事務所保護課
		企業局総務課
		社会課
	社会福祉主事	D福祉事務所
	社会福祉主任	
		F保健所
	係長	D福祉事務所
	主幹	
	主幹	障害者福祉課
		医療対策課
	課長	

	課長	
	企画幹	E福祉事務所
		地域福祉課
	調整監	
		I保健所総務保健
	所長	I児相
	所長	G児相
	退職	

注：個人が特定されるのを防ぐため、一部の役職及び所属について空白とする。

出所：筆者作成。

### 3 分析結果

#### (1) キャリアパスの分析結果

児相での勤務年数や児童福祉に関連する業務における勤務年数などに着目して児相長のキャリアパスを分析する。そこで、児相長に就任した者の入庁から退職及び辞職または現役の場合現在の職に至るまでのキャリアパスを作成した。次に作成したキャリアパスに基づき、以下の3点に着目して分析を行った。作成したグラフは、それぞれ図4から図9の通りである。

1. 勤務先として児相を何箇所経験しているか、また、児童福祉に関係する課を何箇所経験しているか（図5及び図6）
2. 現場担当者としての経験があるか、福祉担当職としての経験があるか（図4、図7及び図8）

#### 3. 児相長に就任した後のキャリアについて退職しているのか、それとも辞職しているのか（図9）

福祉担当職の経験の有無に着目すると、図4の通り、経験有りの児相長が61.94%、経験無しの児相長が38.09%となり、経験を有している児相長がより多く観察された。本分析では、福祉担当職とは、児童福祉司、社会福祉主事、児童自立支援施設職員、児童心理司のことを指す。福祉担当職の経験がある者は、児相または児童福祉関係課にて現場担当者として、相談業務や支援業務などの対応にかかわっていたと推測される。福祉担当職の職務では、児童福祉に関係する分野での知識を深め、実務を通して多くの経験を積むことができると考えられる。これは、藤田（2011）が示す特定分野専門能力の修得に寄与する。一方、福祉担

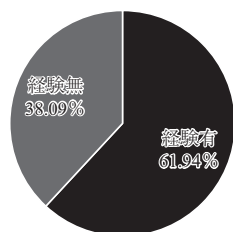


表2 級及び職制上の段階ごとの職員数

級	基準となる職務	割合 (%)	職制上の段階
1	主事又は技師	10	主事・主任主事級
2	主任主事又は主任技師	10	
3	主任	20	主任級
4	企画員	20	企画員級
5	本庁のグループリーダーなど	20	グループリーダー級
6	本庁課長など	10	課長級
7	困難な業務を所掌する本庁の課長	1	次長級
8	本庁の次長 地方機関の長など	1	次長級
9	本庁の部長など	1	部長級

注：A県が特定されるのを防ぐため、割合について10%未満の数値に適宜切り上げ切り捨ての処理を行っている。

出所：A県「級及び職制上の段階ごとの職員数」より筆者加工。

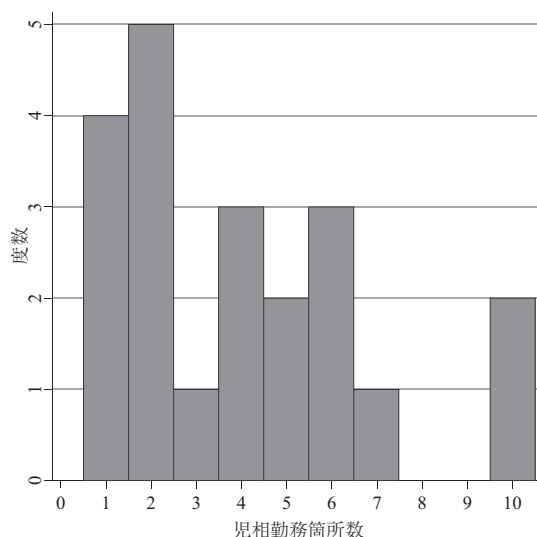


■経験有 ■経験無

出所：筆者作成。

図4 福祉担当職経験の有無

当職経験無しの児相長について、38.09%存在することが確認されたことから、特定分野専門能力以外の能力が児相長に求められていることが示唆される<sup>12)13)</sup>。本分析では、先述したとおり、福祉担



注：現職を含む。

出所：筆者作成。

図5 児相勤務箇所数

当職の経験の有る児相長が61.94%であるが、これは採用形態としては一般行政職採用が、所有する資格としては社会福祉主事が最も多いという森田他（2019）の調査結果と符号する。

次に、児相勤務箇所数について考察する。図5に示すとおり、児相勤務箇所数については、最大で10箇所、最小で1箇所、平均で4.00箇所となっている。最小の1箇所については、児相長として、初めて児相に着任したことを意味する。度数として一番大きい箇所数は2箇所であるが、これには、児相長になる前に児相に一度勤務したことがある児相長及び児相長として2箇所の児相に勤務している児相長が含まれている。また、A県では、異動の周期について3年を基本としていることを考慮すると、平均である4箇所では、12年程度児相において勤務していることとなる<sup>14)</sup>。また、一番度数

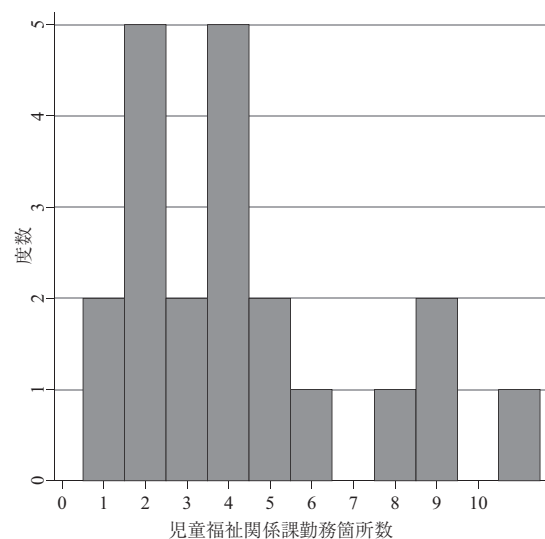
<sup>12)</sup> 森田他（2019）によれば、児相長の所持する資格として医師、教諭や保育士等も挙げられる。そのため福祉担当職経験者以外に特定分野専門能力を有する者がいることに留意する必要がある。

<sup>13)</sup> ただし、児相長が特定分野専門能力以外の能力を有していることは本データからは明らかにはされていない。しかし、本データでは、児相長のキャリアパスが明らかとなっており、どのような部署で能力開発の機会が与えられているのかについて検討することが可能である。

<sup>14)</sup> 勤務年数に関するデータが得られなかったため、A県における一般的な異動サイクルを利用する。A県では、職員の同一職場における勤務年数は、3年が基本とされている。

の大きい2箇所の勤務としても6年程度児相において勤務していることとなる。森田他（2019）の調査では、児相での通算経験年数を調査している。調査結果では、10年以上20年未満が最も多く、41.3%，次いで5年以上10年未満が22.4%であった。また、通算経験年数が最も少ない1年未満については、5.1%であった。本分析では、10年以上20年未満が約38.0%，5年以上10年未満が約28.6%となり、森田他（2019）の調査結果と比較すると、全国の児相と同様の経験年数とおおよそ一致することが分かる。

児童福祉関係課勤務箇所数については、図6に示すとおり、最大で11箇所、最小で1箇所、平均で4.33箇所となっている。児相勤務箇所数と同様に、平均は4箇所程度となっているが、児相及び児童福祉関係課の勤務により、児相長となる多くの者が、児童福祉に関する専門的知識や技術の修得に資する環境で人材育成がなされてきたと考えられる。また、児童福祉関係課勤務箇所数について、一番度数が大きいのは2箇所勤務及び4箇所勤務であり、ともに5人である。また、0箇所勤務の者が観察されなかったことも特徴的である。児相

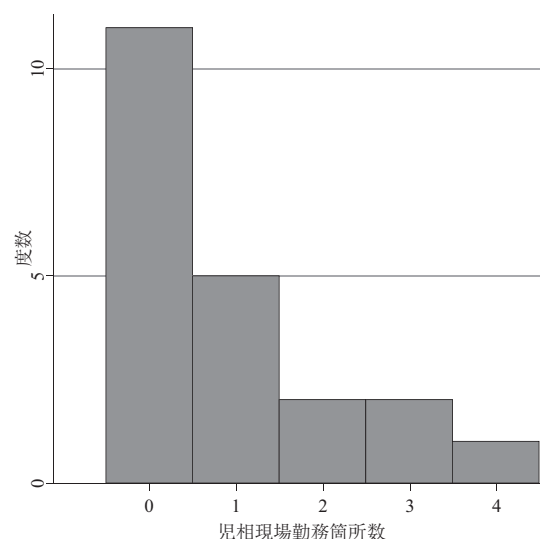


注：現職を含む。

出所：筆者作成。

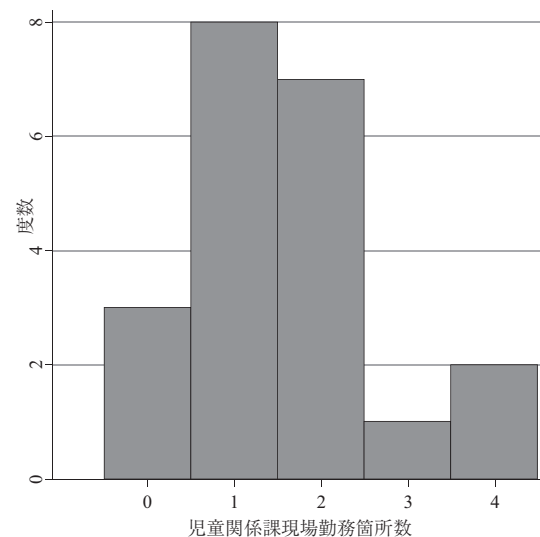
図6 児童福祉関係勤務箇所数

長となるには、少なくとも一箇所は、児童福祉関係課にての勤務が必要と考えられているのかもしれない。ただし、児童福祉関係課勤務については、福祉担当職としての勤務以外にも含むため、福祉担当職経験のない児相長は先述のとおり、約38%程度存在する。



出所：筆者作成。

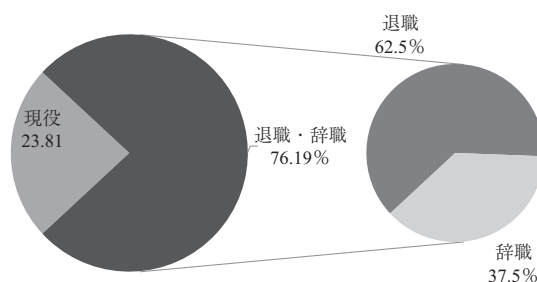
図7 児相現場勤務箇所数



出所：筆者作成。

図8 児童福祉関係課現場勤務箇所数

次に、児相及び児童福祉関係課での現場担当者としての勤務経験について、図7及び図8から検討を加える。児相及び児童福祉関係課において勤務する場合は、現場担当者として従事する、または管理職として従事する場合の2通りある。現場担当者として従事する場合、相談業務や判定業務などを行う。児童福祉関係課では、生活困窮者からの相談の受付や、保育園関係の相談の受付などの業務を行っている。一方、児相の現場及び児童福祉関係課の現場を管理する者として従事する場合もある。児相での業務は、「ケースを個別化し、関係性を構築していくことが本質である。特に重要なのは人間や人間生活に対する洞察力や理解力、援助者としての自己覚知、クライアントを受容し寄り添うといった専門職者としての人格的側面である〔才村他（2011）、p.18〕」。このような業務に鑑みれば、管理職として、児相及び児童福祉関係課を経験することはもちろん重要であるが、現場を経験しているということがより一層重要な要素となると考えられる。そこで、現場経験に着目して考察すると、まず、児相現場については、最大で4箇所、最小で0箇所、平均で0.90箇所となっている。分布についてみると、児相での現場勤務を行っていない者の度数が一番大きく、11人である。これは全体の52.4%である。次いで、大きい度数は1箇所勤務であり、5人である。児相の現場を経験したことがないもしくは1箇所である者の割合は、76.2%となる。次に児童福祉関係課の現場勤務箇所数について検討する。児童福祉関係課では、最大で4箇所、最小で0箇所については、児相と同じであるが、平均では1.6箇所となっており、児相と比較すると若干多くなっている。次に分布について見てみると、一度も経験したことのない者が3名いる。また、勤務箇所1箇所が度数としてのピークである。次に度数が大きいのは、2箇所であり、2箇所以下で、全体の85.7%を占める。全体としては、右裾引き型である。厚生労働省の報告では、「現場においては、児童福祉司に必要な専門性を確保するためには、5年から



出所：筆者作成。

図9 児相長後の進路

10年程度の経験が必要であり、さらに、指導的立場に立てる職員を育成するためには、より多くの経験が必要である」とされている。本稿のキャリアパスの分析から得られた結果をまとめると、児相及び児童福祉関係課での現場経験のない者または現場経験の少ない者が児相長となり、児相におけるすべての業務の統括を行っている現状が浮かび上がった。

次に、児相長就任後の職歴について、離職者（退職者数と辞職者数）に着目する。2018年に開催された虐待防止対策に関する関係関係会議において決定された「児童虐待防止対策の抜本的強化について」では、児相で培った知識及び経験を活用するために、児相OBの活用を測るべきであると指摘されている。ここでは、児相長となったものが退職をするつまり、今後児相に勤務する可能性があるのか、辞職をするつまり、今後児相に勤務する可能性が少ないのかを検討する。地方行政職員の事由別離職者数をみると、普通退職者は33.7%である<sup>15)</sup>。児相長経験後の進路では、辞職は37.5%となっている。定年退職の後には、国家公務員のデータであるが、人事院（2022）によれば、定年退職後は約7割の職員が再任用を希望している。一方で、辞職とは、自ら現在の職務をやめることであることを考えると再任用を希望する可能性は高くない。児相長就任後の辞職率が高いことの背景には、児相長の職務に対する重圧があるのかもしれない。才村（2011）では、現在の児

<sup>15)</sup> 総務省（2020）「平成30年度地方公務員の退職状況等調査」。

相は、業務量が増加するとともに、職場環境においても厳しさが増していることが指摘されている。例えば、職員一人当たりの担当ケース数が他国と比較して多いことや、相談業務の中で保護者と対立関係に陥ることがあり、保護者による加害・妨害事案に発展するなどがある。児相長は、児相業務を統括し、児相を代表して対外活動を行う職務を担っているが、このようなプレッシャーの中で、児相長就任後は、辞職率が高くなることが推測される。そのため、知識及び経験の継承につなげられていない可能性が示唆される。

## (2) クラスタ分析結果

次に、21人の職歴について、児相勤務箇所数、児童福祉関係課勤務箇所数、児相現場勤務箇所数、児童福祉関係課現場勤務箇所数及び福祉専門職経験の有無に着目してクラスタ分析を行う。ここでは、クラスタ分析を行った後、デンドログラムを作図し、児相長の類型化を行い、その類型化に対して考察する。クラスタ分析の結果得られたデンドログラムは図10のとおりであり、それぞれのクラスターについて、どのような特徴があるのか検討する。具体的には、A (1, 17), B (6, 16, 18, 21), C (12, 13), D (11, 15, 19),

E (2, 20), F (8), G (3, 4, 7, 10), H (5, 9, 14) という8個のクラスターを作成する。以下、それぞれのクラスターについて整理すると、表3となる。

専門性の修得の場合は、主として児相であったのか、児童福祉関係課であったのか、それとも児童福祉とは関係のない課であったのかについて着目する。A, B, D, Fは児相勤務箇所数が4箇所を超えている。また、A, B, E及びFは、児童福祉関係課勤務箇所数が4箇所を超えている。さらに、A, B, D, E及びFにおいては、児相勤務箇所数と児童福祉関係課勤務箇所数の合計が8箇所を超えており、これは、約24年以上の期間を児童福祉関係の機関に従事していたことがわかる。また、Dは児相勤務、Eは児童福祉関係課勤務が多く、能力修得の場に違いが見られる。しかし、A, B, D, E及びFについては、ともに児相もしくは児童福祉関係課において、特定分野専門能力が培われたことが推測される。

一方、C及びHは児相勤務箇所数及び児童福祉関係課勤務箇所数は少なく、現場経験も少ない。これらのグループは、児童福祉関係とは関係のない場において専門性修得の機会が与えられていたこととなる。そこで修得されうる専門性は定型管

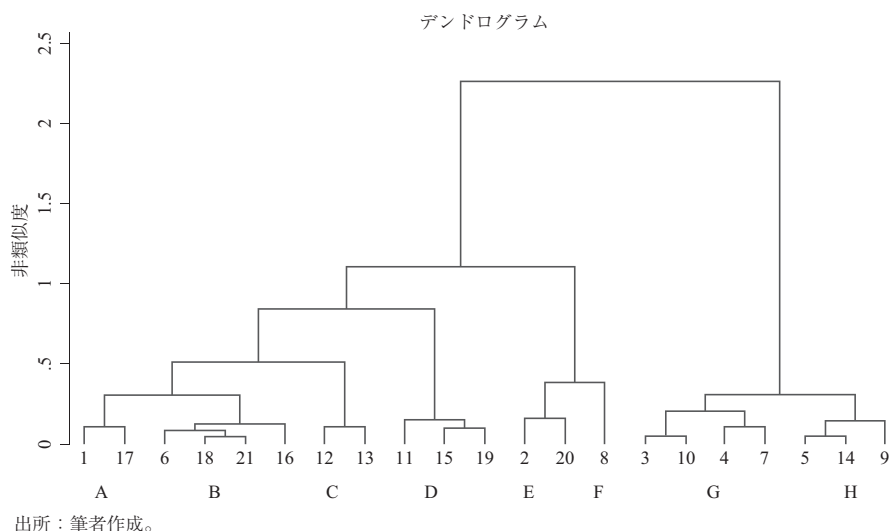


図10 児相長デンドログラム



表3 児相長クラスター

	A	B	C	D
児相勤務箇所数	6.00	4.00	1.50	6.00
児童福祉関係課勤務箇所数	8.50	4.25	2.00	2.50
児相現場勤務箇所数	1.50	1.25	0.00	2.33
児童福祉関係課現場勤務箇所数	2.00	1.25	0.50	2.00
福祉専門職経験有無	有	有	有	有

	E	F	G	H
児相勤務箇所数	2.00	4.00	3.75	1.00
児童福祉関係課勤務箇所数	9.50	9.00	3.75	1.50
児相現場勤務箇所数	0.50	0.00	0.00	0.00
児童福祉関係課現場勤務箇所数	3.50	4.00	1.25	0.67
福祉専門職経験有無	有	無	無	無

出所：筆者作成。

理能力や非定型管理能力が中心となるであろう。つまり、これらのグループは、ジェネラリスト型のキャリアパスを有している。一方、A、B、D、E、F及びGについては、スペシャリスト型であるのかジェネラリスト型であるのかについて断言することは難しい。三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2020）では、2019年度に、児相の児童福祉司及び児童福祉司スーパーバイザー（以下、SV）を対象に、児相の専門職の資格のあり方やそのほか必要な資質の向上を図る方策に関する質問紙調査を実施している。そこでは、資格を取得するための専門性のみで、児童福祉司の業務は行えるか、という質問項目がある。この問いに対して、全体としては、34.2%がやや難しい、36.8%が難しいと回答している。児童福祉司10年以上では、28.8%がやや難しい、40.4%が難しいと回答し、さらに児童福祉司SV5年以上では、18.6%がやや難しい、46.5%が難しいと回答している。児童福祉司と児童福祉司SVの回答を比較すると難しいと回答した割合は、児童福祉司SVの方が大きくなっている。これは、児童福祉司と児童福祉司SVの業務内容の違いに起因するのかもしれない。つまり、児童福祉司SVでは、児相での業務遂行に必要な教育を行うことが求められているため、特定分野専門能力のみでは、執務が難しいと感じている可能性がある。児童福祉司SVと児相長の業務

内容はもちろん同じではないが、児相職員を教育する業務、児相を統括する業務というのは、現場レベルの視点のみではなく、組織としての視点が必要な点は類似している。そこでは、主として特定分野専門能力を強みとして有するスペシャリスト型のキャリアパスを有する児相長ではなく、特定分野専門能力を持ちつつジェネラリスト型のキャリアパスを有する児相長が求められている可能性が示唆される。稲継（2008）によれば、行政組織における人事異動の目的の一つは、職員の能力開発であり、新井・澤村（2008）では、本庁における上級を中心とした他部門配置は、総合的判断力を養うために実施されていることが指摘されていることを考慮するとジェネラリスト型のキャリアパスを経験することで修得されうる専門性が必要であるのかもしれない。もちろん、その場合でも、児相長が特定分野専門能力を十分に有することが必要条件であることに留意する必要がある。

さらに、児相と児童福祉関係課での現場経験について考察する。C、F、G及びHの10名は児相における現場経験がない。全体の約50%が現場を経験することなく児相長となっている。一方で、すべてのグループが児童福祉関係課での現場経験を積んでいる。児童福祉関係課での現場を経験するとともに、本課を含む児童福祉関係課を経験する

ことで、現場経験と知識がより統合されやすくなる。また、児童福祉関係課での現場経験の多さは、児童福祉関係課は多岐にわたるため、異動先のポストとして確保しやすいことが影響しているのかもしれない。

以上を結論にむけてまとめていくと、児相長になるまでのキャリアパスは8つに分類されるが、児相長として、児相を統括するための専門性を修得するために、どのようなキャリアを積んでいるかは、クラスターにより大きく異なっていた。本研究では、A県という一つの自治体の事例ではあるが、児相長へのキャリアパスは多様であり、どのように組織力の向上をはかるのかについて、行政として模索している様子が垣間見られた。

#### IV 結論

本稿では、A県において、2006年度から2018年度までに児相に児相長として勤務した者の入庁から離職または現在までの全職歴に関するデータを用いて、キャリアパスの分析を行うとともにキャリアパスについてクラスター分析を行った。分析の結果から以下の点が明らかとなった。

- ①児相長のキャリアパスは多様であり、必ずしも、児相長が児童福祉に関する特定分野専門能力を有しているスペシャリストではないこと。ただし、その場合、定型的管理能力や非定型的管理能力の開発の機会が与えられるジェネラリスト型のキャリアパスを有していること。
- ②児相長の多様なキャリアパスは、児相勤務箇所数や児童福祉関係課勤務箇所数などの外形的な基準を用いて分類することが可能であること。
- ③人事異動は定期的に行われているが、児童福祉関係課への異動も多く、児相のみの勤務に比べ幅広い経験を積んでいる可能性があること。このことから、短期的な異動サイクルは、必ずしも児相の組織力向上に対してマイ

ナスの影響を持つとは限らず、多角的な視点を持つという点において、児相での業務に活用することができる専門性を身に付けるのに有効である可能性があること。

児相の組織力に関する先行研究では、児相での実務を行う児童福祉司の在り方に焦点を当てたアンケート調査が実施されており、研究成果が蓄積されている（例えば、才村（2011）など）。また、児童福祉司としての実務においてどのような専門性が必要であるのか整理されている〔川並・井上（2017）、pp.23-36〕。しかし、児相の業務を統括し、児相において最も専門性を有することが必要であると考えられる児相長に焦点を当てた調査は数少ない。本稿では、児相長のキャリアパスについて、一つの自治体ではあるが、実態を明らかにしている。また、キャリアパスデータを用いて計量的手法であるクラスター分析を行い児相長のキャリアパス構造に多様性があることを可視化した。児相長のキャリアパスが多様であることは、専門性修得の機会となりうる職務経験が多様であることを意味し、それぞれのキャリアパスにより培われうる専門性が異なることが予想される。このことから、児相長には多様な専門性が求められていることが示唆される。本稿では、キャリアパスについて外形的な基準により分類し、多様なキャリアパスが存在することを明らかにしたが、このことは、児相組織の体制強化にはどのような専門性を有している児相長を配置すべきなのか、児相はどのような専門性をより重視していくことが適切であるのかについて検討する契機となりうるだろう。また、研究対象を広げることで児相長のキャリアパスの在り方についてより一層明らかになることが期待される。さらに、キャリアの中で、児相長はどのような経験をし、認知学習を行うことで多様な専門性を修得するのかについてさらなる研究を行う必要があることを示唆する<sup>16)</sup>。

本稿では、児相長のキャリアパスが多様であることを確認したが、それ自体は、専門性の向上に

<sup>16)</sup> 認知学習とは、人が経験に対し認知的な操作を行うことで新知識を得ることと定義される〔内田（2020）、pp.21-36〕。

障害となるものではない。児相長に必要な専門性は多岐にわたり、児相における十分な経験に加えて組織をマネジメントする能力やリスクに対応する能力、行政の組織として効果的な施策を提言していく能力などが必要である。それらの能力の修得には、児相のみならず児童福祉関係課などでのジョブローテーションにより多角的な視点を養うことも必要であり、児相と関係する機関に対する理解と知識を培う機会が与えられる<sup>17)</sup>。さらに、重要であるのは、県民がどのような児相を求めているのか、また、地域の特性を把握し、必要なサービスを提供することである。県内のどの児相でも子どもの福祉の向上及び権利の保護という任務を果たせるように施設を整備する義務が行政にはある。その義務を果たすためには、専門性を担保するキャリアパスのロールモデルを作成し、実行することが必要であろう。それらの能力修得にはどのようなキャリアパスが必要であるのか、職務経験により修得する能力の分析もまた検討されなければならない。そして、行政組織が作成したキャリアパスを職員に提示し、理解を促進することも重要である。一都道府県ではあるが、本分析から児相長においては、一般の離職率と比べると、児相長に就任後の辞職率が高い。児相長というキャリアは非常に貴重であり、人的資源としてとらえた場合、有効に生かされるべきである。退職後はOG・OBとなり、児相という組織にとって的確なアドバイザーとなりうるのである。

最後に、残された課題について述べる。本稿では、職歴という外形的情報を分析対象としている。そのため、児相長に求められる専門性に関する質的検討を行っていない。児相や児童福祉関係課での現場経験や、そのほかの課での経験などが、どのようにして能力開発につながっているのかを明らかにし、児相長に求められる専門性についてインタビュー調査などの質的調査を行い検討することが求められる。また、本稿では一都道府県の児相を事例に21人のキャリアパスデータを用いて分析を行っている。自治体により人材育成方

針やキャリアパスに差異があること、近年の児童福祉に関する行政施策の状況などを踏まえ、ほかの自治体において更なる分析を行い、本稿の結論の一般化可能性を検証する必要がある。

## 謝辞

本誌の二名の匿名査読者から非常に有益なコメントをいただいた。記して深く感謝申し上げたい。

(令和3年3月3日投稿受付)

(令和4年3月24日採用決定)

## 参考文献

- 新井一郎・澤村明 (2008) 「地方公務員の人事異動と昇進構造の分析」, 『新潟大学経済論集』, Vol.85, pp.149-177。
- 家村昭矩 (2000) 「児童相談所の現状と当面する課題」, 『児童青年精神医学とその近接領域』, Vol.41, No.5, pp.554-558。
- 石黒 格 (2014) 『改訂Stataによる社会調査データの分析: 入門から応用まで』, 北大路書房。
- 稲継裕昭 (2008) 『プロ公務員を育てる人事戦略—職員採用・人事異動・職員研修・人事評価』, ぎょうせい。
- 岩佐嘉彦 (2019) 「「児童相談所の体制・専門性の強化」について—弁護士立場から」『月刊福祉』, Vol.102, No.2, pp.34-37。
- 内田恭彦 (2020) 「日本企業のキャリア・システムにおける学習メカニズム—大企業役員の経営幹部候補(部長職)時代までの認知学習」, 『日本労務学会』, Vol.21, pp.21-36。
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』, 東洋経済新報社。
- 加藤俊二 (2016) 『児童相談所70年の歴史と児童相談』, 明石書店。
- 川並利治・井上景 (2017) 「児童相談所設置に向けた中核市の課題と提言」, 『花園大学社会福祉学部研究紀要』, Vol.25, pp.23-36。
- 小池和男・猪木武徳編 (1987) 『人材形成の国際比較』, 東洋経済新報社。
- 厚生労働省 (2021) 『子ども家庭福祉に関し専門的な知識・技術を必要とする支援を行う者の資格の在り方その他資質の向上策に関するワーキンググループとりまとめ』。
- 才村 純 (2011) 「児童相談所の現状、課題とその対応業務の内容・量ともに苛烈、職員体制の強化と専門性の確保を」, 『こども未来』, Vol. 360, pp.9-11。

<sup>17)</sup> 猪木 (1987) によれば、仕事の現場においては定義できない知識が存在し、非定常的な職場における能力はOJT等の経験により修得されうる。

- (2011)「厳しさを増す児童相談所児童福祉司の職場環境—祖の現状と支援を考える」,『月刊福祉』, Vol. 94 (11), pp.30-33。
- 才村純他 (2009)「児童相談所の専門性の確保のあり方に関する研究—自治体における児童福祉司の採用・任用の現状と課題—」,『子どもの虹情報研修センター』。
- (2013)「児童相談所児童心理司の業務実態把握に関する研究」,『日本子ども家庭総合研究所紀要』, Vol.50, pp.15-33。
- 人事院 (2022)『国家公務員の再任用制度』『県職員の転勤周期について』(参考URL: <https://www.pref.Akita.lg.jp/admin/seisaku/koho/hotline/record/200910/239.html?site=sp>) (アクセス年月日: 2020年12月19日)。
- 高橋重宏他 (2003)『児童福祉分野における職員の専門性及びその国際比較に関する研究』。
- (2010)「児童相談所児童福祉司の専門性に関する研究」,『日本子ども家庭総合研究所紀要』, Vol.47, pp.3-61。
- 津崎哲郎 (2010)「児童相談所の取組みの現状と今後の課題」,『季刊・社会保障研究』, Vol.45, No.4, pp.385-395。
- 中嶋 学 (2002)「地方自治体における異動と人材育成に関する考察」,『同志社政策科学研究』, Vol.3, pp.345-358。
- 中嶋学・新川達郎 (2007)「地方自治体におけるキャリア形成—「ヨコ」のキャリアに焦点をあてて—」,『同志社政策科学研究』, Vol.9, No.1, pp.51-60。
- 根本 顕 (2008)「児童心理司の仕事」,『里親と子ども』, Vol.3, pp.22-28。
- 藤田由紀子 (2008)『公務員制度と専門性—技術系行政官と日英比較』, 専修大学出版局。
- (2011)「都市自治体行政における専門性へのアプローチ」,『日本都市センターブックレット』, Vol.24, pp.2-16。
- 前浦穂高 (2004)「地方公務員の人事異動」,『日本労働研究雑誌』, Vol.524, pp.72-83。
- 増沢高・田中恵子 (2020)「諸外国における児童虐待」,『こころの科学』, Vol.214, pp.33-41。
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2020)『児童相談所の専門職の資格の在り方その他必要な資質の向上を図る方策に関する調査研究報告書』。
- 森田展彰他 (2019)『平成30年度子ども・子育て支援推進調査研究事業の国庫補助協議児童相談所の実態に関する調査 職員の配置及び人材育成体制の実態, 通告されたケースの実態及び長期化した一時保護ケースの実態 結果報告書』。
- Louise C. Johnson & Stephen J. Yanca (1983) . *Social work practice: A generalist approach seventh edition*. Allyn & Bacon (山辺朗子・岩間伸之 (訳) (2004), 『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』, ミネルヴァ書房)。

(こむら・ゆき)



# **Consideration on the Career Path of the Director in the Child Guidance Center —Taking One Prefecture as an Example—**

KOMURA Yuki\*

## **Abstract**

The purpose of this paper is to clarify the actual condition of the career path by categorizing the career path of the directors of the child guidance center through the analysis of their career path and cluster analysis of them. The data used for the analysis is data on the work history of 21 persons who became directors of child guidance centers in one prefecture from 2006 to 2018.

The conclusions obtained by this analysis are: ① the career paths of the directors of the child guidance center are diverse, ② the various career paths of them can be classified using external criteria such as the number of places where they work, ③ although personnel changes are carried out on a regular basis, there are also many transfers to the Child Welfare-related division, and they have a wider range of experience compared to working only for the child guidance center.

**Keywords :** Child Guidance Center Director, Career Path, Specialty

---

\* Doctoral course, Graduate School of East Asian Studies, Yamaguchi University