

札幌市一般事務（福祉コース）育成方針の策定について（概要）

令和5年3月 総務局・保健福祉局・子ども未来局

1 育成する能力など

- 札幌市職員人材育成基本方針が目指す方向性にとったうえで、検証報告書等が指摘する課題に速やかに取り組む必要があるため、新たに福祉コースの育成方針を策定するもの。
- 児童福祉分野だけではなく、福祉行政全体の底上げに資する人材を積極的に育成していく。
- 福祉コースとして育成する能力は、以下のとおり。
 - ・関係部署、関係機関、諸団体と、組織横断的な調整や交渉、協働を担うことができる総合力
 - ・社会の変化や地域住民の多様なニーズをつかみ、高い倫理観を持って、専門的知識や技術を常に更新・実践できる高い支援力（相談援助技術、スーパーバイズ、危機介入、権利擁護等）
 - ・福祉等の行政課題の解決を実現する政策立案力、行政手腕
- 福祉コースの組織的・計画的な育成上、以下の対応を図る。
 - ・自己申告に基づく所属長面談その他あらゆる機会を捉え、組織として専門性の獲得に対する動機付けを強化する（例：キャリアラダーの活用）。
 - ・現場を通じて取得した知識や経験を発揮できるよう、能力、適性なども踏まえ、異動や昇任などを通じた活躍の機会を確保する（例：ジョブローテーションでの考慮）。

2 育成方針の主な構成

- 札幌市一般事務（福祉コース）育成方針（本体資料）
- 札幌市一般事務（福祉コース）キャリアラダー
- 【別紙】札幌市一般事務（福祉コース）キャリアラダー《心理系》
- 【参考】福祉職場に勤務する一般事務（行政コース）キャリアラダー
- 福祉職場における職員個人の年間育成計画書、福祉職場における研修手帳

3 キャリアラダー

- 目標設定や到達度を図る観点から有効であり、人材育成のツールとして所属長面談や自己チェック等で活用し、専門性への一層の動機付けを図る。
- 福祉コースに限定せず、区保健福祉部など福祉職場においてキャリアラダーによる育成を希望する職員や所属長が活用を勧める職員も対象とする（年間育成計画書、研修手帳も含む）。

4 ジョブローテーション・研修

- 年代に応じて、能力を開発し、適性を広げる観点から、幅広い知識・視野を身に付けることのできる人事異動や、専門資格を有し適性や希望がある場合における特定分野の異動を検討。
- 基本的には30代を目安に、適性を広げるための若手育成期間（能力開発期）を位置づけ、「異分野・異部門」をベースとした計画的なジョブローテーションを実施する。
- 若手育成期間以降も、組織的・計画的な育成の観点から、組織の中核的役割を果たす中堅職員を育成できる人事異動・昇任を行う。職員の昇任に向けた動機づけやキャリア形成にも組織全体で取り組む。
- 新任期やスーパーバイザーに対する部局横断的な研修を新設し、専門性の向上を図る。