

一般事務（福祉コース）育成方針策定後の取組について

令和5年11月 総務局・保健福祉局・子ども未来局

1 全庁的な動向について

- 総務局、保健福祉局、子ども未来局の3局合同で令和5年3月に育成方針を策定。福祉コースを福祉分野の中核をなす職員として組織的・計画的に育成していくことを明示し、通知に止まらず拡大局長会議においても3局長職から説明
- 第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン アクションプラン 2023「行政運営の取組」の「職員力と組織力の向上」に福祉分野を支える職員の人材育成の強化として盛り込むとともに、ビジョンの個別計画においても福祉を担う人材確保・人材育成として明記予定（例：さっぽろ障がい者プラン 2024）
- 育成方針に基づきキャリアラダーを踏まえた「初任期」「レベルアップ期」「スーパーバイザー」の各研修を部局横断的に新設
- 育成方針に基づき、組織全体で専門性を育成していく観点から、所属の枠を超えて広く福祉コースを研修対象とするよう関係部署に周知

2 各所属での取組について

- 福祉コースの全ての所属長が育成方針に基づき「キャリアラダー」「職員個人の年間育成計画書」「研修手帳」を活用し面談実施。ポイントは以下のとおり
- キャリアラダー：期首に現在の到達段階を確認。人材育成のツールとして到達できたことはその頑張りを認め、今後の課題については成長への期待を示すなど専門性を高めていく組織的な動機付けに活用
- 職員個人の年間育成計画書：期首に今後特に伸ばしたい能力など現状分析を行った上で必要な研修やOJTの内容を検討。中間（期末）期に振り返り、今後に向けた改善点などをスーパーバイザーや所属長と共有することに活用
- 研修手帳：経年的な専門性向上の取組や受講内容をキャリアラダー等と併せて見える化
- 上記取組は、所属長の職種や福祉経験などを問わず実施するため、引き続き自己申告・定期評価実施の通知時に所属長向けQ&Aを周知するなど、必要なフォローと取組の定着化を図っていく

【職員個人の年間育成計画書での振り返り（児童相談所の例）】

- 虐待ケースの保護者との面接で、信頼関係を築きたい、強みを見つけたいと思うあまり、虐待の重さをしっかりと伝えられていないと感じることが多くあった。2度と同じことが起きないようにどうしたらいいのか、保護者と一緒に考えていけるようになりたい
- 研修の場では理解し、活用しようと頭で整理しているが、実際の面談場面になると、伝えるべきことだけに集中してしまい、相手に寄り添う言葉が不十分なまま面談を終えてしまうことが多いため、小さなことでもどんどん実践して自分のものにしていきたい
- 世帯のストレングス（強み）を生かし、世帯で出来ることを増やしていくことがエンパワメント（力を得るプロセス）に繋がる。時間は要すると思われるが、世帯を信じて関わりたい
- 発達特性や被虐待歴など色々な子どもと向き合いながら、言葉で表現できることだけでなく、表現しづらいことも面談や検査を通して見立てられるようになりたい

3 育成方針に基づく「初任期」研修について（3局協働実施）

- 目的：育成方針の策定を踏まえ、当該方針の内容、福祉コースに期待される役割、キャリアラダーに規定される専門性について、初任期に必要な理解を深める
- 対象：福祉コース職員のうち採用1～4年目から47名受講（6月、2回実施）
- 内容：人事係長からの講話、育成方針説明、先輩職員から、グループワーク（各職場における福祉コースの現状と課題の共有、期待されている具体的な役割、福祉職場におけるリーダーシップ例）、事例検討（受講者が現に困り感を抱えている事例へのピアスーパービジョン）

【受講者の声】

- 福祉コースが福祉職場全体の資質向上への貢献を期待されていることが分かった
- キャリアラダーが導入されたことで、次の目標や改善点を見つけられるのでよいと感じた
- 職場では福祉コース職員が少なく、3、4年目あたりから今後どうしていけばよいのだろうと不安があったが、今回、先輩職員の話や、同世代の方々が奮闘している姿を見て、札幌市の福祉コースで頑張りたいと素直に思えた

4 育成方針に基づく「レベルアップ期」研修について（3局協働実施）

- 目的：育成方針の策定を踏まえ、当該方針の内容、福祉コースに期待される役割、キャリアラダーに規定される専門性について、レベルアップ期に必要な理解を深める
- 対象：福祉コース職員のうち採用5～9年目から36名受講（7月、2回実施）
- 内容：人事係長からの講話、育成方針説明、先輩職員から、グループワーク（各職場における福祉コースの現状と課題の共有、期待されている具体的な役割、福祉職場におけるリーダーシップ例）、事例検討（受講者が現に困り感を抱えている事例へのピアスーパービジョン）

【受講者の声】

- 採用当初から、福祉コースとは何だろうと思いながら市職員としてスタートしたところなので、育成方針が明確になり、よりどころができたのでとてもよいと思う
- 福祉コースと行政コースの価値観の違いに戸惑いを感じている人がいて、共感する場面が多かった。福祉コースの役割とは何か、難しい課題だと思った
- 日々の業務に忙殺されていた中で、福祉コース職員のあるべき姿、求められるケースワーク力について振り返ることができ、意識を新たにすることができた

5 育成方針に基づく「スーパーバイザー」研修について（3局協働実施）

- 目的：育成方針の策定を踏まえ、方針策定の経緯、福祉コースに期待される役割、特に重要となるスーパーバイザーの役割等について理解を深める
- 対象：福祉コース係長職（1～4年目指定、その他希望する係長職）（11月8日実施予定）
- 内容：人事課長からの講話、育成方針説明、グループワーク（スーパーバイザーに期待する役割、スーパーバイズの業務分析）、事例検討（個人の育成という視点でのスーパーバイズ、チームの育成という視点でのスーパーバイズ）

※ 国が委託実施する指導教育担当児童福祉司研修やコーチングの観点等も踏まえた内容