

WELFARE PROFESSIONAL CITY OF SAPPORO

札幌市一般事務（福祉コース）育成方針

1 POLICY 育成方針

- 札幌市では、福祉分野全体の課題が複合化・複雑化し、福祉関連部署の中心的な役割を果たせる人材の育成、専門性ある職員の確保が強く求められています
- そのため、困りごとを抱える市民に寄り添い、専門性を高めながら働くことができるよう、福祉コース育成方針を策定しています



2 FOR SKILL 組織的・計画的な人材育成

- 福祉コースは、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、保育士、教員免許状取得者など保有資格や学んできた分野について多様なことが特徴です
- 札幌市では、多様な福祉コースの能力を十分に活かし、他の職員とチームとして相乗効果を発揮できる組織を目指しています
- 育成方針に基づき、採用後はしっかりと専門性を身に付け、高めていくことができます



組織的・計画的な育成

- 定期面談その他あらゆる機会を捉え、組織として専門性獲得に対する動機付けを強化
- 福祉分野での頑張り、能力、適性も踏まえ、異動や昇任などを通じた活躍の機会を確保

育成する能力の柱

- 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、高い倫理感を持って、専門的知識や技術を常に更新・実践できる「支援力」
- 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」



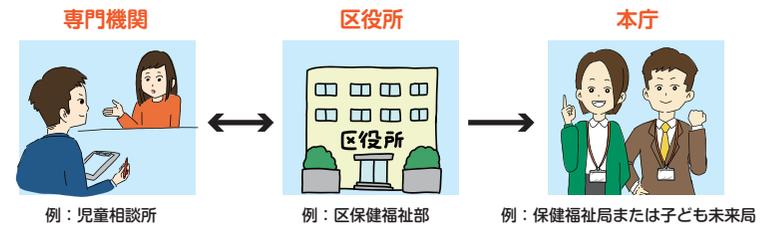
3 CAREER LADDER キャリアラダー

- 福祉コースではキャリアラダーや職員個人の年間育成計画書を導入
- 次の目標や改善点を見つけられる人材育成のツールとして所属長との定期面談や自己チェック等で活用し、専門性への動機付けを図っています
- キャリアラダーと連動し、福祉コースに期待される役割やキャリア全体を見通した研修により専門性を底上げします



4 JOB ROTATION ジョブローテーション

- 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、専門資格や希望がある場合における特定分野の異動を検討します
- 若手育成期間（能力開発期）を位置づけ、計画的なジョブローテーションを実施



※個々の職員のキャリア形成、適性、希望等により異なりますが、育成方針に基づき実施します

- 特定分野に精通したスペシャリストや福祉経験を広く施策に活用するゼネラリストを育成し、福祉行政全体の底上げに資する人材を積極的に育成します
- 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も行います
- さらに、昇任に向けた動機付けやキャリア形成に組織全体で取り組みます

5 VOICE 先輩職員の声

- 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り、業務や研修に対する意欲が高まった
- 育成方針が明確になり、自分たちのよりどころができたのでとてもよい。やりがいを強く感じている

