

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類		1 職員育成ビジョンの職員への周知や浸透・定着のための取組について	
番号	担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
①	総) 人事課	・新採用職員研修での職員育成ビジョンに関する講義について、児童相談所地域連携課と調	・令和7年度新採用職員研修においても、職員育成ビジョンに関する講義について、児童相談所地域連携課と調整して実施済み。
②	保) 総務課 子) 地域連携課	・令和6年度より、保健福祉局・子ども未来局の共催で、新たに区保健福祉部職員を対象とした「対人援助研修」(基礎編・実践編)を実施。 ・基礎編では、区保健福祉部に配属された新採用職員、又は初めて福祉職場に配属された職員などを対象とし、職員育成ビジョンに関する講義や、対人援助職に求められる姿勢・関係機関との連携の基礎について学ぶ講義を実施した。	・「対人援助研修」を継続して実施。 ・令和7年度は、基礎編を令和7年6月に実施。実践編は令和8年1月に実施予定。 ・基礎編については、管理職の積極的な受講も勧奨しており、一般職のみならず、管理職も含めた周知・定着を図った。
③	保) 保護課	・令和3年度から「子どものいる世帯に対する適切な支援」を札幌市の生活支援業務の重点事項に位置付けており、本庁監査において事項別監査の対象とすることで、職員育成ビジョンの理念の浸透・定着に結びつけた。具体的には、子どもがいる保護受給世帯を抽出し、「生活状況を適切に把握しているか」「親や関係者から養育状況に関する聴取が行われているか」「関係機関と必要な連携が行われているか」などを主な着眼点とし、役割を適切に果たしているかを確認。実施されていない場合は指摘を行い、後日は正措置について再確認を行った。	・令和3年度以降、「子どものいる世帯に対する適切な支援」を札幌市の生活支援業務の重点事項に位置付け、本庁監査の「事項別監査」の対象としてきたが、令和7年度は、本庁が選定する世帯に対して、適正な支援が実施されているか監査する「個別ケース検討」において、子どものいる世帯の選定割合を引き上げる。監査は、子どもの心身の状態の確認状況や、子どもをとりまく環境、区保護課と関係機関との連携状況などに着眼して実施し、監査担当職員から区の担当者へ、指摘やアドバイスを行うことより、職員育成ビジョンの理念の浸透・定着につなげる。
④	保) 障がい福祉課	・区の関係役職者会議にて周知した。	・区の関係役職者会議及び担当者会議や研修等により継続的に意識づけを図っていく。
⑤	保) ウェルネス推進課	・令和5年3月に策定した「札幌市保健師人材育成ガイドライン」(以下「ガイドライン」)に、当該ビジョンとの関連についての項目を設け、一体的に進めていくことを明示。 ・令和5年5月、保健師人材育成研修会を開催し、人材育成検討委員会外部委員の中板育美氏から、当該ビジョンで示す理念や方向性を意識し、一体的に進めていくことの重要性について説明。 ・キャリア別人材育成研修(10/2係長、10/9新任期、12/20中堅期)において、「ガイドライン」の活用・浸透に向けた理解の促進を図ることで、当該ビジョンについての周知・理解につなげた。	・保健師を対象としたキャリア別人材育成研修を、引き続き開催し、「札幌市保健師人材育成ガイドライン」の活用・浸透に向けた理解の促進を図ることで、当該ビジョンについての周知・理解につなげる。
⑥	子) 子育て支援推進担当課 子) 指導担当課	・全ての保育士職へ冊子を配布。 ・所長会議において説明。	・新採用職員に研修で説明。 ・各係におけるビジョン確認、共有について、所長会議で依頼。
⑦	子) 母子保健担当課 区) 健康・子ども課	・区健康・子ども課職員(主に保健師)を対象とした研修を通して、虐待予防・防止の専門性向上をはかる。 ・令和6年5月の健康・子ども課長会議で年間研修計画案を周知	・区健康・子ども課職員(主に保健師)を対象とした研修を通して、虐待予防・防止の専門性向上をはかる。
⑧	子) 地域連携課	・所内新任職員に冊子を配布 ・コンセプト版及びイラスト版を令和6年3月末に策定し、全庁向け周知依頼文とともに当該データを送付。 ・児相及び家児相新任職員を主な対象とした研修にて、職員育成ビジョン及び福祉コース育成方針について説明。 ・職員部人材育成担当課と連携して、新採用職員研修にて、職員育成ビジョンに関する講義の実施に向けて調整。 ・区多職種合同研修にて、希望区には職員育成ビジョン策定の経緯や死亡事例などを引き続き説明予定。	・コンセプト版及びイラスト版(2部)について、一般職発令後に改めて周知文を発信。 ・職員部人材マネジメント担当課と連携して、新採用職員研修にて、職員育成ビジョンに関する講義の実施。来年度の実施に向けても引き続き調整。 ・イラスト版について具体的な支援場面において職員が取るべき実践例を新たに示した第2版を策定したため、引き続き全職員へ職員育成ビジョンの普及啓発を図る。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類	2 職員育成ビジョンを反映させた個別の育成方針における取組		
番号	担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
①	保)障がい福祉課	・人材育成ビジョンにおける目標像(協働の視点や各業務における専門性等に支えられた職員)などを踏まえ、各区精神保健福祉相談員に求められる主な専門性を整理したうえで、研修カリキュラムを策定している。	・適宜、研修カリキュラムの見直しを検討する予定。
②	保)ウェルネス推進課	・令和5年3月に策定した「札幌市保健師人材育成ガイドライン」に、当該ビジョンとの関連についての項目を設け、一体的に進めていくことを明示。(再掲)	・引き続き、各所属における「札幌市保健師人材育成ガイドライン」の活用・浸透を図っていく。
③	子)子育て支援推進担当課 子)指導担当課	・従前、研修により職員育成を行ってきた「札幌市保育士研修推進計画」の見直し。 ・保育所、区保育・子育て支援センター、認定こども園にじいろにおいて保育業務と子育て支援業務に従事する保育士の専門性の強化と保育の質の向上に向けた「(仮)札幌市保育士人材育成方針」の策定を開始。	令和7年3月、「札幌市保育士育成人材育成方針」策定。これに基づき取り組みを実施。
④	子)母子保健担当課	・令和6年5月に令和元年女児死亡事例を題材に職員行動指針を網羅した係内研修を実施	・区健康・子ども課職員(主に保健師)を対象とした研修を通して、虐待予防・防止の専門性向上をはかる。
⑤	子)地域連携課	・児童相談所および区家庭児童相談室職員の人材育成方針の改正に向けて、国の新資格「こども家庭ソーシャルワーカー」の創設や人材育成マネジメント方針の策定の動向を確認する。 ・児童相談所および区家庭児童相談室職員の人材育成方針について、所内でプロジェクトを設け、職員育成ビジョンや福祉コース育成方針との内容を反映するとともに、こども家庭ソーシャルワーカーの制度趣旨や人材育成マネジメント方針と整合性をとりつつ、外部の有識者の意見も踏まえた上で、改正を検討。	・令和7年3月に「札幌市児童相談関係職員人材育成方針」を改正したため、当該方針に基づいて取組を実施。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類		3 職員の専門性の獲得に向けた取組について		
番号		担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
(1)研修体制の整備	①	保)総務課	・令和6年度より、保健福祉局・子ども未来局の共催で、新たに区保健福祉部職員を対象とした「対人援助研修」(基礎編・実践編)を実施。(再掲) ・基礎編では、区保健福祉部に配属された新採用職員、又は初めて福祉職場に配属された職員などを対象とし、職員育成ビジョンに関する講義や、対人援助職に求められる姿勢・関係機関との連携の基礎について学ぶ講義を実施した。(再掲) ・区保健福祉部で働く行政コース職員を含め、広く福祉職場で働く職員の専門性獲得に向けて、庁内HPを活用した研修情報等の集約・発信を行う。	・「対人援助研修」を継続して実施。 ・令和7年度は、基礎編を令和7年6月に実施。実践編は令和8年1月に実施予定。 ・基礎編については、管理職の積極的な受講も勧奨しており、一般職のみならず、管理職も含めた周知・定着を図った。
	②	保)保護課	本庁部局では、4月に着任した職員に対し、職位に応じた部局研修を実施しているが、その中で児童虐待に関すること、虐待防止における生活支援担当として果たすべき役割をテーマとし認識を深めている。令和6年度の実施では、虐待の芽を摘むため支援する際に持つべき視点という、より具体的なテーマを加えた。また、各区保護課においても、虐待を防止するための連携・協同等をテーマとした研修を実施した。	・引き続き、生活支援担当として果たすべき役割等をテーマとした研修を実施予定
	③	保)障がい福祉課	・各区精神保健福祉相談員を対象とした研修カリキュラム中に「多職種合同研修」を掲載している。 ・人材育成ビジョン策定以前より、区保健福祉部職員等を対象とした精神保健福祉に関する各種研修を開催している。	・引き続き、精神保健福祉に関する研修を実施していく ・精神保健福祉相談員の研修カリキュラムについては、相談支援スキルの標準化や強化を目指し、国の示す精神保健福祉相談員講習会のカリキュラム内容にも対応したものを見直す。
	④	保)ウェルネス推進課	・「OJT(職場内研修)」「Off-JT(職場外研修)」「ジョブローテーション」「自己研鑽」の連動による効果的な人材育成を推進するため、「札幌市保健師人材育成ガイドライン」に「札幌市保健師研修体系」を位置付けた。 ・今後の人材育成について「OJT(職場内研修)」「Off-JT(職場外研修)」「ジョブローテーション」「自己研鑽」を基本として推進し、ともに育ちあう職場づくりを目指すこととした「人材育成体系図」を位置付けた。 ・「札幌市保健師人材育成ガイドライン」の中でOJTにおける役割を明確化。 ・目指す保健師活動を実践するための能力を高めることを目的とし、新任期(1～4年目キャリアレベルA-1～A-2)・中堅期(5年目以上キャリアレベルA-3～A-4)・係長職(キャリアレベルA-4～A-5)のキャリアレベル別研修会を実施。	・引き続き、目指す保健師活動を実践するための能力を高めることを目的としたキャリア別研修会を実施。
	⑤	子)子育て支援推進担当課 子)指導担当課	・「札幌市保育士研修推進計画」に基づき、各育成研修(採用1年・3年・5～7年、異動・復職職員フォローアップ)を実施。 ・各課、係において毎月、「子どもへの適切な関わり」に係る内容で研修を実施し、各会議にて報告、共有。 ・虐待に関する内容の動画研修を実施し、全職員が受講。 ・計画に基づく各育成研修、子どもへの適切な関わりの内容での各課・係の研修を実施。虐待に関する研修については、1か月程度のオンデマンド配信で9月中旬に実施。 ・ただし、育成研修の経験年数区分については一部変更し実施予定。 ・子育て支援推進担当課実施の研修について、可能な範囲で支援部以外の保育士職へ案内。	・札幌市保育士人材育成方針に基づき、所属に関わらず札幌市の保育士を対象に職員研修(初任期、中堅前期、中堅後期、熟練期(主任、係長・園長)異動者、復職者、社会人経験者)を実施。 ・各課、係において毎月「子どもへの適切な関わり」に係る内容で研修を実施し、各会議にて報告、共有。 ・全職員を対象とした虐待の内容の動画研修を実施。 ・各部署で実施する保育士向け研修について、可能な範囲で相互に参加する。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類		3 職員の専門性の獲得に向けた取組について		
番号		担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
(1)研修体制の整備	⑥	子)母子保健担当課 区)健康・子ども課	・保健師人材育成部門である保)地域保健推進担当係と連携して、子ども虐待予防に対応する職員の専門性の獲得を目的とした研修を企画 ・1月 妊娠葛藤や困難を抱える妊婦への支援と連携に関する研修を実施 ・保健師人材育成部門である保)地域保健推進担当係と共に企画する研修に加えて、子ども虐待予防・防止に資する専門性の獲得を目的とした研修を実施 ・7～8月に2回コースで虐待予防に関する基礎的な研修会を実施 1回目こども家庭センターやハイリスク支援、事業評価の手法について。 2回目こどもの発達や観察のポイント、親子のための司法制度について。	・保健師人材育成部門である保)地域保健推進担当係と共に企画する研修に加えて、子ども虐待予防・防止に資する専門性の獲得を目的とした研修を引き続き実施
	⑦	子)地域連携課	・児童相談業務に係る専門性向上のため、職員育成ビジョンで知識や技術の共通基盤として定める「子どもの発達」「子どもと家族のアセスメント」、「面談技術」などに関する研修を計画。 ・職員育成ビジョンの「職員・組織としての存在意義（パーパス）」にある虐待死亡事例を風化させないための取組として、過去の死亡事例に関する研修を計画。 ・職員育成ビジョンの「組織としての責務（バリュー）」に掲げる「協働の組織文化の醸成」のため、児相より各区に説明・依頼し、区保健福祉部にて多職種合同研修の実施計画を策定、随時開催していく。	・引き続き、研修計画に基づいて、知識や技術の共通基盤に掲げる研修を実施。 ・保健福祉局・子ども未来局で共催する「対人援助基礎研修」において、過去の死亡事例に関する研修を実施。 ・引き続き、多職種合同研修を随時開催。
	⑧	教)児童生徒担当課	・会計年度任用職員であるSCについては、SC連絡協議会を開催して、自殺関連行動への対処や学校との連携の在り方について研修の機会を設けた。 ・令和6年度から会計年度任用職員となったSSWについては、全体ミーティングや定例の研修会など、保護者・子どもに対する支援の方法や関係機関との連携について研修の機会を設けた。 ・SCSVとSSWSV合同の研修会を開催して、双方の動きや連携について理解を深めた。 ・令和6年度から、SC・SSWが各学校のいじめ対策組織の必須構成員となったことから、いじめの事案への対応について、心理や福祉の視点から学校へ助言を行うなど、専門性を生かした対応につながった。	・令和7年度においては、SC、SSWが生徒指導研究協議会に同席し、連携した対応について研修を実施。 ・引き続き、それぞれの専門分野における研修を重ねることで、学校及び教職員への助言や支援についてのスキルアップを図る。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類		3 職員の専門性の獲得に向けた取組について	
番号		担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果
(1)研修体制の整備	⑨	教) 教職員育成担当課	・下記研修を実施した。 R5 ■新任管理職研修（園長・校長68名） ・講義「子どもの権利」 ・講義「子どもアシストセンター」 ■初任段階における研修「1年次研修」・新規採用養護教諭研修（対象教員280名） ・講義「子どもの権利」 ・講義「子どもの貧困対策」 ・講義「子どもの権利を大切にしたい教育の実践」 ■教育センター研修講座 ・講義「子どもの権利を大切にしたい教育の実践」（35名受講） ・講義「いじめ予防」（84名受講） ・講義「不登校児童生徒とその保護者支援についてⅠ」（373名受講） ・講義「不登校児童生徒とその保護者支援についてⅡ」（362名受講） ・講義「自殺防止」（56名受講） ・講義「いじめの対応と学校体制の在り方」（178名受講） ・講義「不登校への対応」（168名受講） ・講義「自殺予防の取組」（89名受講） ・講義・演習「虐待対応（幼児期）」（74名受講） ・講義・演習「虐待対応（学校編）」（89名受講） ・講義・演習「福祉教育～ヤングケアラー～」（59名受講） ・講義・演習「子どもの見立てと支援」（89名受講） ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応①」（138名受講） ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応②」（114名受講） ・講義・演習「いじめの対応～ピア・サポート①②～」（①47名受講②46名受講） ・講義・演習「教育相談～子どもの育ちを支える教育相談～」（70名受講） ・講義・演習「不登校の対応～保護者や関係機関との連携～」（69名受講） ・講義・演習「危機管理～法的視野での危機管理～」（109名受講） R6 ■新任管理職研修（園長・校長57名） ・講義「子どもの権利」 ・講義「子どもアシストセンター」 ■初任段階における研修「1年次研修」・新規採用養護教諭研修 ・講義「子どもの権利」 ・講義「子どもの貧困対策」 ・講義「子どもの権利を大切にしたい教育の実践」（対象教員315名） ■教育センター研修講座 ・講義・演習「虐待対応（幼児期）」8月22日（16名受講） ・講義・演習「福祉教育～ヤングケアラー」8月20日（35名受講） ・事前動画視聴・講義・演習「教育相談～子どもの見立てと支援～」9月2日（100名受講） ・講義・演習「不登校と教育相談～子どもの育ちを支える対応（教諭編）」8月21日（142名受講） ・講義・演習「不登校と教育相談～子どもの育ちを支える対応（管理職編）」8月21日（31名受講） ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応①」7月31日（144名受講） ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応②」7月31日（136名受講） ・講義・演習「いじめの未然防止を図る～ピアサポート（教諭編）」8月19日（135名受講） ・講義・演習「いじめの未然防止を図る～ピアサポート（管理職編）」8月19日（14名受講） ・講義・演習「危機管理～法的視野での危機管理～」8月1日（96名受講）
			・引き続き、教職員が子どもの権利をはじめとした、子どもを取り巻く様々な諸課題についてより一層理解することができるよう、初任段階における研修や新任管理職研修、専門研修等において、子どもの権利に関する講義を行うとともに、学校生活に困りを感じている子どもの理解と支援や、ピア・サポートに関連した演習などを実施する。 R7 ■新任管理職研修（園長・校長等53名） ・講義「子どもの権利」 ・講義「子どもアシストセンター」 ■初任段階における研修「1年次研修」・新規採用養護教諭研修（動画） ・「子どもの権利を大切にしたい教育の実践①～子どもの権利～」※12月までに視聴 ・「子どもの権利を大切にしたい教育の実践②～子どもの貧困対策～」※12月までに視聴 ・「子どもの権利を大切にしたい教育の実践③～人間尊重の教育～」※12月までに視聴（対象教員305名） ■教育センター研修講座 ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応～基礎理論編～」7月30日 ・講義・演習「気にかかる子どもへの対応～実践編～」7月30日 ・講義・演習「法的視野から考える～学校事故に対する危機管理～」7月31日 ・講義・演習「いじめの未然防止を図る～ピアサポート【教諭編】～」8月19日 ・講義・演習「ヤングケアラーの理解と支援」8月20日 ・講義・演習「不登校と教育相談～子どもの育ちを支える対応【教諭編】～」8月20日 ・講義・演習「不登校と教育相談～保護者や関係機関との連携【管理職編】～」8月20日 ・講義・演習「虐待への対応と関係機関との連携【幼児編】」8月21日 ■オンデマンドライブラリー（動画） ・「不登校や登校渋りのある児童生徒とその保護者支援についてⅠ」5月16日～視聴可能 ・「子どもの人権から保育を考える」7月18日～視聴可能 ・「いじめ防止」6月5日～視聴可能 ・「自殺防止」6月5日～視聴可能 ・「いじめの対応と学校体制の在り方」7月18日～視聴可能 ・「不登校への対応」7月18日～視聴可能 ・「不登校や登校渋りのある児童生徒とその保護者支援についてⅡ」7月18日～視聴可能 ・「青年期のメンタルヘルスの理解と対応」7月18日～視聴可能

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類		3 職員の専門性の獲得に向けた取組について		
番号		担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
(2)マニュアル等への反映	⑩	保) 保護課	・「子どものいる世帯に対する適切な支援」を札幌市の生活支援業務の重点事項に位置付け、各区で策定する実施方針においても取り組むべき事業とするよう通知している。	・引き続き札幌市の生活支援業務の重点事項に位置付け、次年度の各区実施方針の策定に向けての検討・調整を行う。
	⑪	保) 障がい福祉課	・精神保健福祉相談員に求められる専門性について、段階ごとの具体的な到達内容を整理(明記)した「スキルアップ段階表」を新たに策定し、関係ガイドラインに規定した。	・必要に応じて、各種事務マニュアルの見直しを検討する予定。
	⑫	保) ウェルネス推進課	・主体的な能力獲得の動機づけのため、キャリアラダーを活用した人材育成の仕組みを「札幌市保健師人材育成ガイドライン」に位置付け、取組を開始した。 ・キャリアラダーを活用した人材育成の取り組み状況を把握し、運用方法等の課題を明らかにした。 ・キャリアラダーを活用した人材育成の取組状況や運用方法等の課題を踏まえ、より効果的な仕組みとなるよう、キャリアラダーの運用方法を改定した。	・キャリアラダーを活用した人材育成の取り組み状況の把握・評価を行う。
	⑬	子) 母子保健担当課 区) 健康・子ども課	・区健康・子ども課保健師が活用する「母子保健におけるハイリスク支援マニュアル」等の改定	・改定マニュアルの活用
	⑭	子) 地域連携課	・令和7年3月、児童相談業務に従事する専門職員としての育成方針を定める「札幌市児童相談関係職員人材育成方針」を改正。 ・上記育成方針にて、各職種ごとに求められる専門性や育成イメージについて、共通キャリアラダー補足カラムや追加キャリアラダーとして策定した。 ・また、職員育成ビジョンで知識や技術の共通基盤として定める「子どもの発達」、「子どもと家族のアセスメント」、「面談技術」については、担当係ごとに毎年作成しているマニュアルにも記載。	・改正した「札幌市児童相談関係職員人材育成方針」に基づき、各職種ごとの人材育成の取組を引き続き推進していく。
(3)対人援助業務における組織的支援と進め方の改善	⑮	保) 保護課	・生活支援業務の各区の実施方針は毎年度策定しており、継続して重点的に取り組むことで、事務の進め方の改善につなげている。	・引き続き各区の実施方針の策定・実施方針に基づいた取組を実施
	⑯	保) 障がい福祉課	・人材育成ビジョン策定以前より、支援対象ケースについては、適宜スーパーバイズを行うなど職員個人が1人で抱えることのないよう意識的にやっている。	・引き続き、個人が一人で抱えることのないよう組織的に対応していく。
	⑰	子) 子育て支援推進担当課 子) 指導担当課	・保護者からの相談に対して、子育て家庭の状況や困りごとに寄り添い、適切に支援できるよう係長等から職員に助言。	・保護者からの相談に対して、子育て家庭の状況や困りごとに寄り添い、適切に支援できるよう職員への助言を継続するとともに、事例検討などにより、組織として対人援助スキル向上に取り組む。
	⑱	子) 地域連携課	・人材育成ビジョン策定以前より、検証報告書を踏まえて、支援対象ケースについては、適宜スーパーバイズを行うのはもちろんのこと、情報管理システムを活用して他部署と共有したり、定期的に会議を開催するなどして、個人が1人で抱えることのないよう意識的にやっている。	・引き続き、ケースへの継続的な支援にあたっては、適正にスーパーバイズを実施するほか、情報管理システムを活用した他部署との共有、定期的に会議を開催するなど、個人が一人で抱えることのないよう組織的に対応していく。
(4)その他	⑲	保) 障がい福祉課	・事務的業務(障害福祉サービスの更新区分認定調査)の委託可能件数を拡大し、精神保健福祉相談員が専門性を要するコア業務(相談対応関係業務)に注力できる体制整備を進めている。また、本庁にて特に必要な体制強化の内容を精査したうえで、一部の定数要求を後押しした結果、定数増となっている。	・保) 総務部主導にて調整している「区保健福祉部の在り方検討」における全体の体制に関する議論の中で、精神保健福祉相談員が相談対応業務に注力できる体制の構築に向けて協議検討を行っている。
	⑳	子) 子育て支援推進担当課 子) 指導担当課	・研修に限らず、日々の実践や様々な場面において「虐待」に関するアンテナを高くもてるような指導及び育成。 ・本庁部局在籍の福祉コース職員は、実践場面が少ないため、面談の機会に年間育成計画やキャリアラダーに触れ、動機付けするとともに、研修受講を勧奨。	・現場での実践を通して個々の専門性やスキルの向上を図るとともに、組織としての専門性も高められるよう、知識や技術について課や係全体の共有の機会等を設ける。 ・福祉コース職員については、引き続き年間育成計画やキャリアラダー、研修等を効果的に活用していく。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類	4 協働による支援の実践、職場や職種の枠を超えた取組や民間事業者・地域の方々と一緒になった取組など		
番号	担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
①	総) 人事課	・職員に対して、職員間に限らず、市民や企業と連携協力しながら解決策を見出していく「協働の視点」を意識付けるため、R5.4.1付けで要綱（札幌市職員の人事評価に関する要綱）を改正し、情報交換力・チームワーク等の評価要素の着眼点に協働に関する要素を追加。 ・令和6年度の自己申告の実施を全庁に通知する際に、令和5年度から定期評価における評価要素の着眼点に「協働の視点」に関する要素を追加していることを周知するとともに、新任役職者研修や、人事評価者研修の中でも改めて説明を行った。	・引き続き、新任役職者研修や、人事評価者研修の中でも改めて説明し、定着に向けて取り組む。
②	保) 保護課	・多職種合同研修に参加することで、協働の意識を醸成している。	・引き続き多職種合同研修に参加予定
③	保) 障がい福祉課	・多職種合同研修を研修カリキュラムの中に位置づけ、受講を推奨している。	・「多職種合同研修」を研修カリキュラムの中に位置づけ、引き続き受講を推奨していく。
④	子) 子育て支援推進担当課 子) 指導担当課	・子育て支援係保育士は、健康・子ども課を兼務しており、保健師はもとより、課内において様々な場面で連携、協働での支援や取組を実施。 ・多職種合同研修に参加。	・乳幼児健診、各種教室や講座、研修や会議等における多職種の連携を継続。 ・公設以外の子育てサロン（地域・児童会館・NPO等）への多職種での情報共有や訪問等による支援。
⑤	子) 母子保健担当課	・令和6年3月「札幌市妊娠SOS相談事業検討会」を開催。妊娠葛藤に関する相談支援を行う関係団体と庁内関係部署による共有や連携の強化を図った。	・子ども未来局関係係と健康・子ども課関係係による「札幌市妊娠SOS相談事業検討会」を開催し、困難を抱える妊婦について現場の課題を踏まえた具体的な支援のあり方を検討する。
⑥	子) 地域連携課	・多職種合同研修には、区保健福祉部保護課職員（SV、CW）、精神保健福祉相談員、保健師、保育士、児童相談所職員が参加し、児童虐待防止に係る基礎知識や事例検討を通じて協働の組織文化を醸成し、ことを目的に実施計画、随時開催。 ・多職種合同研修と同様に、各区にて子ども虐待防止に係る事案を含む複合的な課題を議論したり、多職種合同研修の内容を検討する関係係長会議を計画、随時開催。	・引き続き、多職種合同研修及び関係係長会議を開催していく。
⑦	教) 教職員育成担当課	R5 ■新任管理職研修 新たに昇任した校長等に対し、子どもの権利を踏まえた学校経営を進めるため、条例の理念を生かした教育のより一層の充実や子どもアシストセンターの取組等について講義を行った。 ■教育センター研修講座 大学教授によるいじめや不登校の未然防止に関するピア・サポート及び保護者や関係機関との連携等についての講義と演習を実施した。また、弁護士による学校で発生する事例に対する法的視野での対応の在り方についての講義と演習を実施した。 R6 ■新任管理職研修 新たに昇任した校長等に対し、子どもの権利を踏まえた学校経営を進めるため、条例の理念を生かした教育のより一層の充実や子どもアシストセンターの取組等について講義を行った。 ■教育センター研修講座 大学教授によるいじめや不登校の未然防止に関するピア・サポート及び保護者や関係機関との連携等についての講義と演習を実施した。また、弁護士による学校で発生する事例に対する法的視野での対応の在り方についての講義と演習を実施した。 ■教職経験に応じた研修（今日的課題（いじめ）に係る研修） 2年次研修において、主幹教諭がファシリテーターとなり協議に参加した。 ■中堅教諭等資質向上研修において、新任教頭がファシリテーターとなり協議に参加（12月26日実施）	・引き続き、教職経験に応じた研修における今日的課題（いじめ）に係る研修の拡充を図る。

「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョン」に基づく令和5年度から令和6年度の実施結果と令和7年度以降の実施内容

分類	5 その他の人材育成に資する取組について		
番号	担当課	令和5年度から令和6年度の実施結果	令和7年度以降の実施内容
①	総) 人事課、保) 総務課、子) 地域連携課	■各所属での取組 ・福祉コースの職員を部下に持つ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」を活用し面談を実施。 ・所属長の職種や福祉経験等を問わず実施するため、自己申告・定期評価実施の通知時に所属長向けQ&Aを周知することにより、必要なフォローと取組の定着化を図った。 ■育成方針に基づく期別研修の実施（3局協働） ・福祉コース育成方針に基づき、キャリアラダーによる経験年数を基準に「初任期」「レベルアップ期」「中堅期」「スーパーバイザー」の4段階に分けて部局横断的に研修を実施（中堅期研修は令和6年度新たに実施）。 ・初任期研修は、採用1～4年目を対象とし、人事係長及び先輩職員からの講話、育成方針説明、グループワーク、事例検討を実施。 ・レベルアップ期研修は、採用5～9年目を対象とし、内容をレベルアップ向けに変更した上で初任期研修と同様の構成で実施。 ・中堅期研修は、採用10～19年目を対象とし、人事課課長職及び先輩職員（課長職）からの講話、育成方針説明、グループワーク、事例検討を実施。 ・スーパーバイザー研修は、係長職1～4年目、採用20年目以上の一般職を対象とし、外部講師及び人事課課長職からの講話、グループワークを実施。	・各取組や研修を継続して実施。 ・令和7年度は、福祉コース育成方針に基づく「初任期」研修を令和7年6月23日及び26日に実施。 ・また、「レベルアップ期」研修を令和7年7月24日及び29日に実施しており、「中堅期」及び「スーパーバイザー」研修についても令和7年度内に実施を予定している。 ・引き続き、総務局・保健福祉局・子ども未来局の協働による福祉コース育成のための研修や個人面談でのキャリアラダー活用等を実施していく。
②	市) 男女共同参画課	・「配偶者等からの暴力相談関係職員研修」【対象者】区保健福祉部職員（保護課、健康・子ども課母子婦人相談員、保健福祉課等）、子ども未来局子育て支援部職員、児童相談所職員、母子生活支援施設相談員、札幌市配偶者暴力相談センター相談員等 【内容】DV被害者を巡る諸問題に関する知識の取得を目的に実施。DV・ストーカー被害者保護対策の現状、支援者のメンタルヘルス等を研修内容として、令和5年度・令和6年度は各5回実施した。	・引き続き、DV被害者に関わる職員・相談員を対象に今年度も5回程度の実施を予定。
③	保) 障がい福祉課	・精神保健福祉相談員に求められる専門性について、段階ごとの具体的な到達内容を整理（明記）した「スキルアップ段階表」を新たに策定し、関係ガイドラインに規定した。	・引き続き、個人面談の際に、「スキルアップ段階表」を適宜活用することで、専門性の獲得にかかる動機付けを促していく予定。
④	保) ウェルネス推進課	・実効的に人材育成を推進できるよう、保健師のキャリアレベルの到達状況を把握し、市全体の傾向や育成を強化すべき能力を明らかにした。 ・キャリアラダーによる自己評価結果を係長職保健師との個人面談で共有し、能力獲得に向けた助言を行った。（一般職保健師全員）	・引き続き係長による個人面談を行い、各保健師の能力獲得をサポートする。 ・部課長職保健師との共有・相談を仕組みとして位置付け、個人の能力獲得に向けた助言・指導を行う係長職のバックアップ体制を強化する。
⑤	子) 子育て支援推進担当課 指導担当課	・若手職員育成を目的とした内容で保育係長、子育て支援係長を対象とした研修を実施。 ・主任の役割としてプレイングマネージャー研修を実施（子育て支援主任・保育主任対象）。 ・係長職及び主任を対象とした育成研修プロジェクトを設置し、内容を検討の上、研修を実施。	・札幌市保育士人材育成方針の保育士キャリアラダーに基づき、相互に相談しながらスキルアップを図ることができるよう、職員同士がペアとなり育成の役割を担う ・熟練期の職員（係長職・主任）を対象に人材育成に必要なマネジメントを学ぶ研修を実施。
⑥	教) 児童生徒担当課	・児童生徒と直接関わる学校及び教職員に対して、児童虐待が疑われる場合における対応や関係機関との連携体制の構築等の重要性について、適宜必要な通知を行った。	・引き続き、学校現場における児童虐待に対する関係機関との連携の重要性について、適宜必要な通知を行う。