

人材育成の取組について

1 職員育成ビジョンに基づく各課の取組について

【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】

- 全職員が見られるよう、職員育成ビジョンをイントラに掲載するとともに、保健福祉局、子ども未来局、区保健福祉部の全職員には冊子を配布。（共通）
- 児童相談所の新任職員を主な対象とした研修において職員育成ビジョンの説明を行い、職員への浸透を図った。（児相・福祉コース職員）
- 令和6年度の新採研修において、職員育成ビジョンに関する講義を行うことについて検討。（共通）

今後の
取組

【②職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映】

- 過去の虐待死亡事例の検証提言を受け、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、精神保健福祉に関連する個別の研修を体系化する形で、新たな研修カリキュラムを策定した。（精神保健福祉相談員）
- 児童相談所及び区家庭児童相談室職員の育成方針について、改定予定の職員人材育成基本方針を踏まえつつ、職員育成ビジョンと照らし合わせて見直しを検討する。（児相・福祉コース職員）

今後の
取組

【③職員の専門性の獲得に向けた取組】

- 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「こどもの発達」「子どもと家族のアセスメント」「面談技術」などに関する研修のほか、「職員・組織の存在意義（Purpose）」にある虐待死亡事例を風化させないため、過去の死亡事例に関する研修を新たに実施した。（児相・福祉コース職員）
- 児童虐待対応マニュアルを改訂し、妊娠届け出受理時の成育歴等の丁寧な把握の必要性や、継続支援が必要な妊婦についての情報共有、支援方針の組織的検討について明確化した。また、転入時に前居住地から支援を引き継ぐ際の標準的な取り扱いを整理した。（保健師）

【④協働による支援の実践、協働の組織文化の醸成に向けた取組】

- 職員の人事評価に関する要綱を改正し、評価項目（情報交換力・チームワーク）の着眼点に協働に関する要素を追加。また、このことについて機会を捉えて周知し、新任課長のリスクマネジメント研修においては、協働の視点欠如により問題が生じた事例の検討を行った。（共通）
- 学校内はもとより、各区の家庭児童相談室や児童相談所、警察等の関係機関との連携・協働について、教職員及びスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーを対象とした研修などで繰り返し啓発し、必要に応じて指導・助言を行っている。（教員）

2 一般事務（福祉コース）育成方針策定後の取組について

- 福祉コース育成方針策定後は、通知に止まらず拡大局長会議においても3局長職（総務局、保健福祉局、子ども未来局）から説明。また、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予定。
- 3局の協働により、初任期、レベルアップ期、スーパーバイザーのレベル別研修を新たに実施した。今後は、中堅期の対象拡大や、所属長の理解を深めるための取組強化を検討する。

- 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」「研修手帳」を活用し面談を実施し、専門性を高めていく組織的な動機付けに活用した。

3 多職種合同研修等の実施について

【多職種合同研修】

- 外部評価報告書等を踏まえて、子ども虐待死亡事例を風化させないため、改めて子ども虐待防止に係る「職員育成ビジョン」の内容や策定に至る経緯を広く職員に浸透させるとともに、多職種連携・協働の重要性などの理解促進を図ることなどを目的に、10区で実施。
- 保健福祉課、支援調整担当課、健康・子ども課、保護課、保険年金課、児童相談所職員が参加し、多職種が関わる複合的な課題を持つ事例を用いた事例検討などを実施した。

【関係係長会議】

- 外部評価報告書等を踏まえて、複合的な課題を有するケースについて情報共有・意見交換により、役割分担の明確化とのりしろ型の支援を目指すことなどを目的に、10区で実施。
- 保健福祉課、支援調整担当課、健康・子ども課、保護課、保険年金課、児童相談所の係長職が参加し、事例に対する実践的な支援方針の検討・共有や、連携・協働の在り方を検討した。

4 保健師人材育成ガイドラインの運用状況について

- 質の高い保健師活動のために必要な能力や技術を、各保健師が主体的・積極的に獲得していく動機づけを行うとともに、ガイドライン及びキャリアラダーの積極的な活用に向けて、組織的な理解を促進するため、人材育成研修会を開催した。
- 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て、ガイドラインで示す研修体系に基づき、新任期、中堅期、係長職のキャリアレベル別人材育成研修会の内容を充実・強化させた。
- キャリアラダーを用いた自己チェックによる評価を年1回実施し、その結果を用いて個人面談を実施。到達状況を主体的・客観的に確認した。
- 保健師のキャリアレベルの到達状況について把握・評価し、必要な見直し・改訂等を行うため、札幌市全体の傾向を調査した。

5 その他検討中の取組について

【保育士人材育成方針の策定について】

- 専門性の強化と保育の質の向上を図るため、保育士の人材育成方針の策定に向けて検討中であり、引き続き、関係部署や人材育成検討委員会等の意見を踏まえながら検討を進めていく。

【職員人材育成基本方針の策定について】

- 行政課題が複雑・多様化する中、職員に対する育成の方向性について見直しが必要であることから、職員アンケートの結果や国の動きなどを踏まえ、策定に向けて検討を進めていく。

【職員育成ビジョンの普及啓発版について】

- 職員育成ビジョンを全職員に浸透させていくための取組として、とっかかりとなるコンセプト版や、職員の興味・関心を引き付けるマンガ・イラスト版の作成について検討を進めていく。