

# 検証報告書の提言を踏まえた一般事務（福祉コース）育成方針（案）【概要】

令和4年7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。
- 組織の中核的役割を果たす中堅職員に対する育成を強化することで、福祉現場でのスーパーバイザーや、本庁福祉部門の管理職の養成につながることを期待できる。
- 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、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 キャリアラダー（職務内容や必要なスキルを明確にし下位職から上位職へはしごを昇るように移行できるキャリア向上の道筋）

- 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。
- 検証報告書にある「市民の困難を共感的に洞察し、協働の文化を持つ組織になる必要性」という視点や先行する他団体、札幌市の課題等を踏まえて、初任期から中堅後期（スーパーバイザー）までの4段階、支援の過程や政策立案など8分類+ $\alpha$ （自己課題/テーマ設定）で構成。

## 3 ジョブローテーション（職員の能力開発や人材育成を目的に、戦略的・計画的に行われる人事異動のこと）

- 35歳頃までを目安に、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を行う。具体的には、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」を基本とした計画的なジョブローテーションを実施。
- 複線型人事を視野に、特定の福祉分野に精通したスペシャリスト又は福祉経験を広く施策に活用するゼネラリストを育成し、適切に配置していく。児童福祉分野はもとより、福祉行政全体の底上げに資する人材を組織的・計画的に育成する。

## 4 研修

- 各職場における研修方針等と連動しながら専門性を高めていくほか、福祉コースの価値観やキャリア全体を見通した研修等により専門性を底上げし、当該専門性が各職場の福祉コース以外の職員の専門性向上にも資するよう OJT（On-the-Job Training）を含めた学び合い等を推進。職員個人の年間育成計画書や研修履歴を把握できる取り組みも導入する。