

〔こども基本法等関係法令も踏まえる〕

1 外部評価報告書における人材育成に関する評価結果

(1) 人材育成に関する評価結果

- 子ども虐待防止には専門性が必要であることを札幌市として自覚した上で、「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員」の育成体系（育成ビジョン）を作成し、札幌市の中にいかに専門職集団を形成していくのかを検討する必要がある。

(2) 今後の取組（人材育成）に対する主な意見

- 常設委員会（関係部局と外部専門家で構成）での育成体系（育成ビジョン）、キャリアラダー、スーパーバイザー養成等の検討が必要。さらに、育成体系（育成ビジョン）に基づいた研修体制（職員個人の年間育成計画、OJT、Off-JT、多職種合同研修など）の整備が必要 等

2 育成対象となる職員（子ども虐待防止に関する職務に従事する職員）の範囲

- 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（以下「職員育成ビジョン」という。）は、児童相談所、各区家庭児童相談室、保健師、保育士及びその他の区保健福祉部等の子ども虐待防止に関する職務に従事する幅広い職員を対象とする。

3 人材育成に関する検討方法等

- 外部委員も加え、庁内関係部局（総務局、保健福祉局、子ども未来局、区）を検討主体とした常設委員会「子ども虐待防止に係る人材育成検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置。庁内意見も集約の上、組織横断的に職員育成ビジョンを検討。
- 検討委員会において、一般事務（福祉コース）や保健師など関係する職種・職域の人材育成方針にもビジョンの内容を反映させるなどして、札幌市全体で一体的な人材育成を検討。

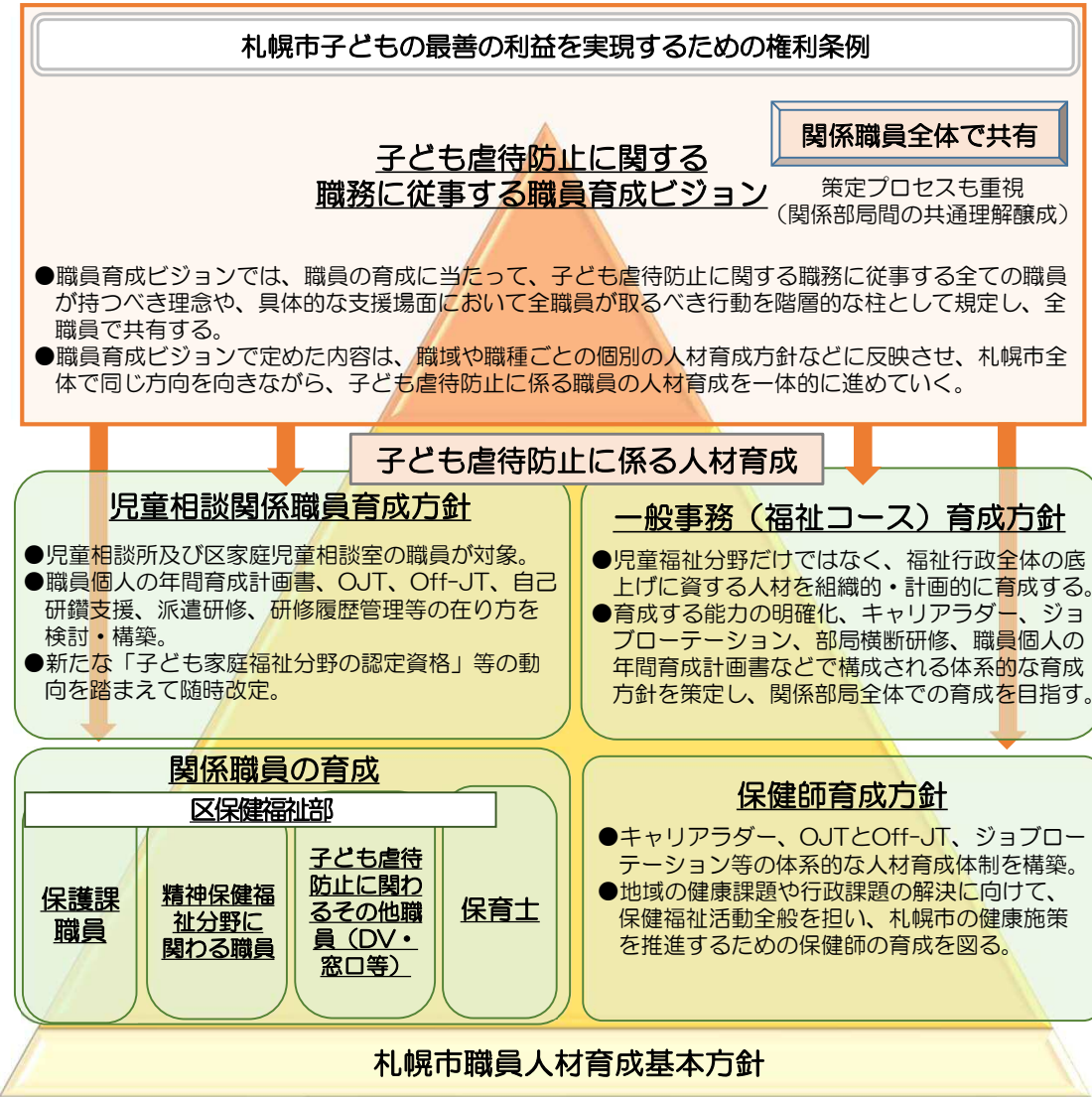
（外部委員）

氏名	所属
増沢 高	子どもの虹情報研修センター副センター長 研究部長兼務
横山 登志子	札幌学院大学人文学部人間科学科 教授
中板 育美	武蔵野大学看護学部看護学科 教授

（主な検討経過）

年月日	会議名	議事等
R4.7.12	札幌市子ども・子育て会議 児童福祉部会	・「令和元年6月死亡事例に係る検証の提言に対する札幌市の取組の評価報告書」（外部評価報告書）を踏まえた人材育成について
R4.8.22	第1回検討委員会	・職員育成ビジョン（骨子案）について ・職員からの意見募集の実施について
R4.10.24	第2回検討委員会	・職員意見募集、10区説明の結果について ・職員意見反映後の職員育成ビジョン（骨子案）について
R4.12.19	第3回検討委員会	・職員育成ビジョン（案）について ・一般事務（福祉コース）育成方針（案）について ・多職種合同研修（案）について
R5.2.14	第4回検討委員会	・職員育成ビジョン（修正案）について ・保健師人材育成ガイドライン（案）について ・一般事務（福祉コース）育成方針（案）の主な修正点について ・多職種合同研修の試行実施結果について
R5.2.28	札幌市子ども・子育て会議 児童福祉部会	・職員育成ビジョン及び一般事務（福祉コース）育成方針の策定について

4 職員育成ビジョンと個別の育成方針等の関係



5 今後の取組

- 職員育成ビジョン策定後、育成対象となる幅広い職員に育成ビジョンの冊子を配付するなどし、庁内周知を徹底。
- 令和5年度以降も常設委員会である検討委員会において、各部局における個別の育成方針等にビジョンの内容を反映させていくなど、全庁一体となって人材育成に関する取組を継続。

1 職員・組織の存在意義 (Purpose パーパス)

子ども虐待防止に関する職務に従事する職員（以下「職員」という。）及び組織は、札幌市で発生した虐待死亡事例を決して風化させず、子どもの最善の利益の観点から、虐待の未然防止を含めた支援に努め、あらゆる虐待から子どもを守ります。

- 職員・組織の存在意義 (Purpose パーパス) は、最も重要な価値や姿勢を示すものであり、職員や組織がこの職務をなぜ行っているのか、日ごろからどのように仕事に向き合っていくべきなのか、その道標となるもの。
- これまでの死亡事例等の重大事例を風化させず、あらゆる事例から学ぶ姿勢を持つ。
- 虐待が発生した際の介入はもとより、不適切な養育が子どもの発達に深刻な影響を及ぼすことを強く意識し、虐待に至る前の段階から子どもを守る視点を持つ。
- 保護者自身も不適切な養育を受けてきた場合や、妊産婦となった段階で支援を要する様々な課題を抱えている場合もあり、困難を抱える若年女性が制度や支援の網の目からこぼれ落ちないように支える。
- 虐待の未然防止を含む予防的な関わり、早期発見、早期支援を行う姿勢が求められる。

2 目標とする職員像 (Vision ビジョン)

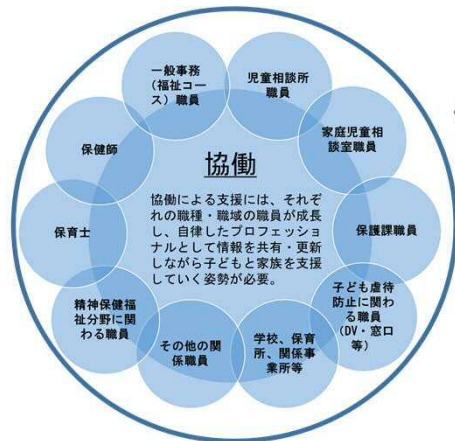
職員は、その存在意義 (Purpose) に基づき、当事者の立場で考える姿勢、協働の視点、それぞれの業務における専門性と自覚に支えられた高い使命感を持った職員であることを目標とします。

- 目標とする職員像 (Vision ビジョン) では、職員・組織の存在意義 (Purpose) を実現するために必要な職員像として、「当事者の立場で考える姿勢」、「協働の視点」、「それぞれの業務における専門性と自覚に支えられた高い使命感」の3点を明示。
- 「当事者の立場で考える姿勢」と「協働の視点」を組織文化として定着させていくことが、これまでの死亡事例等を風化させないことにつながる。
- 全ての職員が高い使命感を持って困りごとを抱える市民に寄り添い力を尽くす一貫した姿勢を持つことが求められる。

3 職員行動指針 (Mission ミッション)

- (1) 子どもを中心とした当事者の尊重と共感的な理解
意見の表明が難しいような場合も含めて子どもの全ての声に耳を傾け、子どもや家族が抱える困難を共感的に理解した上で、アセスメントを含む支援全体の過程において、当事者の立場に立って考えた支援を行います。
- (2) 協働による支援の実践
自らの業務の枠にとらわれず支援を重ね合い、必要な知識や経験も共有しながら、子どもや家族に関わるすべての関係者ととも、協働による支援を実践します。
- (3) 専門性の獲得
採用区分や職種にかかわらず、子ども虐待防止には専門性が必要であることを自覚し、各所属で求められる知識や技術、態度を学び続ける姿勢を持ち、互いに教え合いながら、専門性の獲得とその向上に努めます。

- 職員行動指針 (Mission ミッション) では、目標とする職員像 (Vision ビジョン) を実現するために、子ども虐待防止に関わる職員として、子どもと家族を支援する際に必要な具体的な行動と、求められる知識、技術、態度に係る専門性を獲得していこうとする姿勢を明示。
- 子ども虐待防止に関わる職員が持つべき共通の基盤としての知識・技術を例示。
- 自分たちの判断にバイアスやエラーなどが含まれていないか、協働を土台に新たに与えられた情報が、これまでの判断や見立てを見直さなければならぬものではないのか、常に検証し続ける姿勢が求められる。



4 組織としての責務 (Value バリュー)

- (1) 対人援助業務に対する組織的支援
職員が、当事者の立場に立って子どもや家族が抱える困難に寄り添い、十分な支援を行うことができるよう、職員行動指針に沿った対人援助業務を組織として重視します。また、職員が対人援助業務において抱える様々な困難に対してスーパーバイズを受けられる体制等を確保し支えます。
- (2) 協働の組織文化の醸成
子ども虐待防止の職務に関係する各所属は、自らの組織の枠にとらわれず、多職種・多機関による協働を組織文化として根付かせ、日々の業務において徹底します。
- (3) 専門性の高い組織の形成
それぞれの職場において必要とされる知識・技術・態度などの専門性を職員が獲得できるように、管理職はその役割を発揮し、職員の学び続ける姿勢を後押しし、専門性の高い組織を形成します。

- 組織としての責務 (Value バリュー) では、目標とする職員像 (Vision ビジョン) を実現するために、職員行動指針に沿った職員個人の取組を支え、協働の組織文化を醸成していくとともに、職員が専門性を獲得していくことを札幌市が組織の責務として後押しすることを明示。
 - 各組織としてソーシャルワークなどの対人援助業務を適正かつ十分に評価、重視する姿勢を持つ。
 - 協働を組織文化として根付かせていくため、関係部署・多職種による横の協働を目指した多職種合同研修を継続して実施。
- 令和4年度に多職種合同研修を2区で試行実施。参加者へのアンケート結果では、様々な部署・職種の参加で協働や多角的な視点をえられるなどの効果を確認。次年度から全区に展開していく。
- 失敗を伝えられる文化を醸成し、未来志向・解決志向で安心して話し合えるような職員の心理的安全性を担保できる組織づくりが求められる。