

取組内容の分類	
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
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
2	職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について (1)研修体制の整備 (3)事務の進め方の改善 (2)事務マニュアルへの反映 (4)その他
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について
5	その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
共通	①	・保健福祉局、子ども未来局、区保健福祉部の全職員に職員育成ビジョンの冊子を配布した。		子ども未来局 保健福祉局 区) 保健福祉部
	②		・新採研修に職員育成ビジョンに関する講義を盛り込むことについて検討を進める。	総) 職員育成担当課 子) 地域連携課
	③	・総務局、保健福祉局、子ども未来局の合同で令和5年3月に「一般事務（福祉コース）育成方針」を策定し、職員育成ビジョンも踏まえ、福祉分野の中核をなす職員として、協働による支援の実践など、組織全体としての専門性や支援力を向上できるように育成を進めることとした。	・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「行政運営の取組」の「職員力と組織力の向上」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とともに、ビジョンの個別計画においても福祉を担う人材確保・人材育成として明記予定など、引き続き職員育成ビジョンも踏まえ、福祉分野の中核を担えるよう福祉コースの育成を進めていく。	総務局 保健福祉局 子ども未来局
ケースワーカー	④	・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・定着に結びついている。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ている（9月までに5区で実施済み）。	・引き続き実施する（4区を対象に監査を実施）。	保) 保護課
精神保健福祉相談員	⑤		・関係役職者会議等で周知を行う予定。	保) 障がい福祉課
保健師	⑥	・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、職員育成ビジョンとの関連についての項目を設け、ビジョン全体像の図を示し、当該ビジョンに定められている理念や方向性を、保健師人材育成においても反映させ、一体的に進めていくことを明示した。 ・令和5年5月に実施した、保健師人材育成研修会において、人材育成検討委員会の外部委員である、武蔵野大学看護学部 中板教授の講話の中で、当該ビジョンで示す理念や行動の方向性を意識し、保健師の人材育成についても一体的に進めていくことが重要であることが説明され、認識を深めた。 ・期首・中期等、業務の振り返りの際に札幌市保健師人材育成ガイドラインを参照し、個別面談を実施している。	・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、「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・理解にもつなげていく。 ・引き続き、業務の振り返りの際に参照し、定着を図っていく。	保) 健康企画課 区) 健康・子ども課
保育士	⑦	・区保育・子育て支援センター所長会議において説明し、理解を深めた。	・新採用職員へは毎年度説明を実施する予定。	子) 子育て支援課
児童相談所・福祉コース職員	⑧	・職員育成ビジョン本書データおよび検討経過・全体像・概要については、児童相談所内で使用しているシステムにて全職員に共有し、個別の事案検討の際に活用しやすい環境を整えた。 ・児童相談所の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を行った。 ・区多職種合同研修にて、職員育成ビジョン策定の経緯や令和元年の死亡事例について説明予定（一部実施済）。 ・期首・中期等、業務の振り返りの際に職員育成ビジョンを参照し、個別面談を実施している。	・児童相談所の新任職員向けの説明は、毎年度実施することを想定。 ・区多職種合同研修にて、職員育成ビジョン策定の経緯や令和元年死亡事例について説明していく。 ・引き続き、業務の振り返りの際に参照し、定着を図っていく。	子) 地域連携課 区) 健康・子ども課
教員	⑨	市立学校の教職員に対する職員育成ビジョンそのものの周知は未実施であるが、教職員対象の生徒指導に係る研修機会などを通じて、子どもへの虐待の疑いを把握した場合の対応等について周知・徹底を図ってきたところ。具体的には以下のような内容。 ・子どもの異変に係る情報やリスク判断の鍵となる重要な情報に関する校内での共有。 ・子どもや家庭の状況等を踏まえたアセスメントと、それに基づく適切な対応を行うための関係機関との連携強化。 ・各区家庭児童相談室、児童相談所への定期的な情報提供。 また、事案を把握した場合の学校と児童相談所の連携等について支援・助言に努めている。  スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの研修において、子どもの虐待案件の対応に係る役割等について周知している。具体的には以下のような内容。 ・子どもや保護者の教育相談における虐待疑いの把握。(SC) ・学校からの要請に応じて学校に派遣され問題の解決にあたる。(SSW) ・専門的な知識や経験を生かしたケース会議への参加と教職員への支援・助言。(SC及びSSW)	・職員育成ビジョンそのものの周知を行う。	教) 児童生徒担当課

取組内容の分類	
<b>2 職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について</b>	
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
2	職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について (1)研修体制の整備 (3)事務の進め方の改善 (2)事務マニュアルへの反映 (4)その他
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について
5	その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
共通	①	・総務局、保健福祉局、子ども未来局の合同で令和5年3月に「一般事務（福祉コース）育成方針」を策定し、職員育成ビジョンも踏まえ、福祉分野の中核をなす職員として、協働による支援の実践など、組織全体としての専門性や支援力を向上できるよう育成を進めることとした。【再掲】		総務局 保健福祉局 子ども未来局
精神保健福祉相談員	②	・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、新たな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。	保) 障がい福祉課
保健師	③	・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、職員育成ビジョンとの関連についての項目を設け、ビジョン全体像の図を示し、当該ビジョンに定められている理念や方向性を、保健師人材育成においても反映させ、一体的に進めていくことを明示した。【再掲】	・ガイドラインの浸透活用を図っていく。	保) 健康企画課
保育士	④	・これまで「札幌市保育士研修推進計画」に基づき研修による職員育成を行ってきた。この計画を見直し、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」の策定に向け、検討を進めている。	・今年度内に育成方針を策定し、各職員への周知を行う。 ・育成方針に基づき、次年度の研修計画を検討する。	子) 子育て支援課
児童相談所・福祉コース職員	⑤	・児童相談業務に従事する専門職員の専門性強化を目的とした、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は、平成31年度に策定済。	・児童相談所および区家庭児童相談室職員の育成方針に、職員育成ビジョンに基づくものと位置づける記載や、福祉コース育成方針のキャリアラダー、職員の個人年間育成計画書、研修手帳について記載・反映することを検討する。 ・併せて国が新設する子ども家庭福祉に係る認定資格の動向や職員人材育成基本方針の改正状況を踏まえて、育成方針の改訂を検討する。	子) 地域連携課

取組内容の分類	
<b>3 職員の専門性の獲得に向けた取組について</b>	
<b>(1) 研修体制の整備</b>	
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	
2 職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について	
3 職員の専門性の獲得に向けた取組について	
(1)研修体制の整備	(3)事務の進め方の改善
(2)事務マニュアルへの反映	(4)その他
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について	
5 その他の人材育成に資する取組について	

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課	
(1)	ケースワーカー	①	・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。また、各区保護課においても、虐待を防止するための連携・協働等をテーマとした研修を実施した。	・引き続き実施する。	保) 保護課
	精神保健福祉相談員	②	・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を策定し、その中に「多職種合同研修」を掲載した。 ・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。	・次年度も研修カリキュラムの中に「多職種合同研修」を掲載する予定。 ・引き続き、精神保健福祉に関する各種研修を実施する予定。	保) 障がい福祉課
	保健師	③	・札幌市保健師人材育成ガイドラインの中で、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」「自己啓発」を基本として推進し、ともに育ち合う職場づくりを目指すこととした「人材育成体系図」及び、「OJT」「Off-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発」の連動による効果的な人材育成を推進する仕組として「札幌市保健師研修体系」を位置付けた。 ・ガイドラインの中で、OJTにおける役割を明確化した。 ・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、新任期（1～3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人材育成研修会を実施した。 ・Off-JTの機会を積極的に確保できるよう、各職員へ意識づけを行った。能力獲得に向けた研修受講の促し、課内・係内で研修内容の共有を図った。 ・区でのOJTとして、①事例検討の定例実施（健やか推進保健師、家庭児童相談担当職員）②係保健師間の小グループ間での情報共有と支援ケース共有・検討、③健康子ども課保健師と保健福祉課保健師との情報共有会議を実施した。	・キャリアラダーを活用した組織的な人材育成の取組状況を把握・評価し、ガイドラインのブラッシュアップをしていくほか、より効果的なOJTの取組や、研修の内容の検討を行う予定。 ・目指す保健師活動を実践するため、キャリアレベルを高めることを目的とし、新任期（10/19）、中堅期（12/20）、係長職（10/2、）のキャリアレベル別人材育成研修会を実施する予定。 ・庁内ホームページに保健師人材育成のページを作成し、人材育成研修情報などを掲載する。 ・引き続きOff-JTの機会を積極的に確保できるよう、各職員へ意識づけを行う。能力獲得に向けた研修受講の促し、課内・係内で研修参加報告を実施する。 ・区でのOJTとして、①事例検討の定例実施（健やか推進保健師、家庭児童相談担当職員）②係保健師間の小グループ間での情報共有と支援ケース共有・検討、③健康子ども課保健師と保健福祉課保健師との情報共有会議を実施する。	保) 健康企画課 区) 健康・子ども課
	保育士	④	・「札幌市保育士研修推進計画」により今年度計画していた研修（新採用保育士育成研修、3年目保育士育成研修、ミドルリーダー育成研修）の1回目を実施した。また、異動・復職職員フォローアップ研修は実施済。 ・各園においては、虐待防止に限定せず子どもへの適切な関わりに係る内容の園内研修を毎月実施し、各園長会議でも報告を行い共有を図った。	・引き続き、各育成研修を実施する。 ・各園の毎月の園内研修を継続する。 ・子どもの虐待防止に係る研修を実施予定。各課（係）代表者の受講となった場合においても全職員での話し合いや共有ができる体制を検討する。 ・本庁部局においては、福祉コース職員が少数であり、研修体制の整備は難しいため、他部局主催の研修への積極的な参加を勧める。	子) 子育て支援課
	児童相談所・福祉コース職員	⑤	・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」、「面接技術」などに関する研修を計画（子どもの発達に係る研修1回目は既に実施）した。 ・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した。 ・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、保健福祉部にて多職種合同研修の実施計画を策定、今年度中に随時開催していく予定。 ・Off-JTの機会を積極的に確保できるよう、各職員へ意識づけを行った。能力獲得に向けた研修受講の促し、課内・係内で研修内容の共有を図った。 ・区でのOJTとして、①事例検討の定例実施（健やか推進保健師、家庭児童相談担当職員）に取り組んだ。	・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する。 ・死亡事例に関する所内及び区家児相職員向けの研修を実施する。 ・引き続き、多職種合同研修を随時開催する。 ・引き続きOff-JTの機会を積極的に確保できるよう、各職員へ意識づけを行う。能力獲得に向けた研修受講の促し、課内・係内で研修参加報告を実施する。 ・引き続き区でのOJTとして、①事例検討の定例実施（健やか推進保健師、家庭児童相談担当職員）に取り組む。	子) 地域連携課 区) 健康・子ども課

取組内容の分類	
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について
(1)	研修体制の整備
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
2	職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について
(1)	研修体制の整備
(2)	事務マニュアルへの反映
(3)	事務の進め方の改善
(4)	その他
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について
5	その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
(1) 教員	⑥	<p>市立学校の教職員に対する職員育成ビジョンそのものの周知は未実施であるが、教職員対象の生徒指導に係る研修機会などを通じて、子どもへの虐待の疑いを把握した場合の対応等について周知・徹底を図ってきたところ。具体的には以下のような内容。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの異変に係る情報やリスク判断の鍵となる重要な情報に関する校内での共有。</li> <li>・子どもや家庭の状況等を踏まえたアセスメントと、それに基づく適切な対応を行うための関係機関との連携強化。</li> <li>・各区家庭児童相談室、児童相談所への定期的な情報提供。</li> </ul> <p>また、事案を把握した場合の学校と児童相談所の連携等について支援・助言に努めている。</p> <p>スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの研修において、子どもの虐待案件の対応に係る役割等について周知している。具体的には以下のような内容。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもや保護者の教育相談における虐待疑いの把握。(SC)</li> <li>・学校からの要請に応じて学校に派遣され問題の解決にあたる(SSW)</li> <li>・専門的な知識や経験を生かしたケース会議への参加と教職員への支援・助言。(SC及びSSW) 【再掲】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取組を継続する。</li> </ul>	教) 児童生徒担当課
	⑦	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き実施する。</li> </ul>	教) 教職員育成担当課

取組内容の分類	
<b>3 職員の専門性の獲得に向けた取組について</b>	
<b>(2) 事務マニュアルへの反映 (3) 事務の進め方の改善 (4) その他</b>	
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
2	職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について (1)研修体制の整備 (3)事務の進め方の改善 (2)事務マニュアルへの反映 (4)その他
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について
5	その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
(2)	ケースワーカー ①	・「子どものいる世帯に対する適切な支援」を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して盛り込まれていることから、日々の業務において必要とされる認識・技術・態度であるという認識に結びついている。	・引き続き実施する。	保) 保護課
	精神保健福祉相談員 ②	・精神保健福祉相談員に必要とされる主な専門性について、関係ガイドラインに規定（明文化）している。		保) 障がい福祉課
	保健師 ③	・家庭訪問記録票記入マニュアルの改訂を行い、家庭訪問や支援の記録について決裁・供覧を行う期限を明記するとともに、活動計画及び各種マニュアルに基づいた業務を行うよう徹底を図った。 ・健康・子ども課における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。 ・転入時に前居住地から支援を引き継ぐ際は、支援経過や支援計画、緊急度、家族背景や成育歴等、引き継ぐ項目を明確にし、支援を途切れさせないよう支援方針の決定について標準的な取り扱いを整理した。	・虐待予防や訪問指導に関しては、令和6年度のマニュアル改訂を予定しており、支援における組織的な体制整備を図っていく。	保) 健康企画課
	児童相談所・福祉コース職員 ④	・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、担当係ごとに毎年策定しているマニュアルにも記載した。	・来年度のマニュアル策定に向けて、内容を検討していく。	子) 地域連携課
	教員 ⑤	・スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーそれぞれの果たす役割等をまとめたガイドブックにおいて、虐待疑いを把握した場合の対応について記載している。	・適宜、見直しを検討する。	教) 児童生徒担当課
(3)	ケースワーカー ①	・「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して盛り込まれているが、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がっている。	・引き続き実施し、令和6年度に向けた検討を行う。	保) 保護課
	保健師 ②	・健康・子ども課長による母子保健情報システムの閲覧を可能とし、支援ケースの進捗管理を行っているほか、健康・子ども課と児童相談所との間で、世帯の状況と支援方針を共有している。 ・緊急性や重大性を踏まえたアセスメントを行うよう、記録と、リスクアセスメント表の適切な更新をするよう日常業務の徹底について認識を図った。 ・システムを活用したケースの進捗管理を行い、改訂した各種マニュアルに基づいて訪問・記録、組織での共有を行い、継続的な支援が必要なケースについては支援方針の組織的な検討を実施している。 ・転居事例の引継ぎは、区内・区間異動、市外転居とともに、口頭にとどまらず、必ず記録後決裁を受け、組織共有を徹底している。また、特定妊婦に関しては、情報が不足する場合には、関係機関と連携し、必要な情報収集をもとにリスクアセスメントを行う。 ・個別事例を通じて、課内・係内での情報共有や検討の機会を多くし、批判的振り返りを意識しながら係のエンパワメントを図るよう心掛ける。	・引き続き、組織マネジメントと、支援の連続性を担保し、ニーズやリスクの変化に対応する進行管理を徹底していく。 ・虐待予防や訪問指導に関する研修を開催し、保健師の基礎的な能力のスキルアップを図るとともに、引き続き、各種マニュアルに基づいて訪問・記録、組織での共有を行い、組織的に支援方針を決定する。 ・乳幼児健診が果たす役割について、各自が重要性を認識できるよう、引き続き組織としての意識の醸成を図る。また、気になる親子を見落とさないために、すべての職員がマニュアルに基づいた手順を確実に実施し、適切なアセスメントのもと未受診対策等を実施する。 ・引き続き、個別事例を通じて、課内・係内での情報共有や検討の機会を多くし、批判的振り返りを意識しながら係のエンパワメントを図るよう心掛ける。	保) 健康企画課 区) 健康・子ども課
	児童相談所・福祉コース職員 ③	・検証報告書を踏まえて、進行ケースに係る情報共有については、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、個人が一人で抱えることのないよう意識的に行っている。 ・個別事例を通じて、課内・係内での情報共有や検討の機会を多くし、批判的振り返りを意識しながら係のエンパワメントを図るよう心掛けた。	・引き続き、進行ケースに係る情報共有については、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、個人が一人で抱えることのないよう組織的に対応する。 ・引き続き、個別事例を通じて、課内・係内での情報共有や検討の機会を多くし、批判的振り返りを意識しながら係のエンパワメントを図るよう心掛ける。	子) 地域連携課 区) 健康・子ども課
(4)	精神保健福祉相談員 ①	・精神保健福祉相談員の業務体制について、事務的業務の一部を外部委託化するなどして、専門性を要される相談対応関係業務に、より注力できる体制の整備を進めている。	・引き続き、相談対応により注力できる体制整備を検討する。	保) 障がい福祉課
	保育士 ②	・保育士職については、毎月の研修に限らず、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を実施している。 ・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、動機付けを実施。研修受講を勧奨している。	・左記取組を継続する。 ・限られた研修機会、年間育成計画やキャリアラダーの効果的な活用について検討する。	子) 子育て支援課
	児童相談所・福祉コース職員 ③	・福祉コース育成方針に基づき、組織全体で専門性を育成していく観点から、所属の枠を超えて広く福祉コースを研修対象とするよう関係部署へ周知し、一部の研修で対象者を拡げて実施した。 ・保) 総務課、教) 総務課と各区にも同趣旨で周知協力を依頼した。	・引き続き、関係部署へ周知するとともに、広く福祉コースを研修対象としていく。	保) 総務課 子) 地域連携課

取組内容の分類
<b>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について</b>
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
2 職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3 職員の専門性の獲得に向けた取組について (1)研修体制の整備 (3)事務の進め方の改善 (2)事務マニュアルへの反映 (4)その他
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について
5 その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
共通	①	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年4月1日付けで要綱（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・チームワークの着眼点に協働に関する要素を追加。</li> <li>新任・3年目1次評価者（対面）、係長向け人事評価研修（動画）及び定期評価の実施に関する依頼メールにおいて、上述の協働の要素の追加に関し周知し、協働に関する意識付け及び適切な評価について依頼。</li> <li>令和5年度新任三役（部長・課長・係長）マネジメント研修において、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得」も活用し、協働の視点の欠如により問題が発生した事例を取り上げ、その対応策を検討するカリキュラムを実施。</li> <li>令和5年度新採用職員研修、令和5年度新任三役研修において、協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記の取組を継続しつつ、令和5年度採用3・5・7年目研修においても協働の視点を持って業務に取り組むことの重要性について、意識付けを行う予定。</li> </ul>	総) 人事課
	②	<ul style="list-style-type: none"> <li>多職種合同研修には、区保健福祉部保護課（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意識を醸成していくことを目的に実施を計画、随時開催している。</li> <li>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、随時開催している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	保) 保護課 保) 障がい福祉課 保) 健康企画課 子) 子育て支援課 子) 地域連携課 区) 健康・子ども課
保健師	③	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳幼児健診に携わる全ての職員が共通認識を持てるよう「乳幼児健診における気になる親子のポイント」を作成し、保護課など関係部署や関係機関とのリスク共有のツールとしても活用することで共通認識をもとにした支援を行うことができるようにした。</li> <li>医師職の役割を共有し、乳幼児健診カンファレンスや組織的なケース共有のあり方を検討した。</li> <li>組織内、組織間での密な情報交換やアセスメントの共有、ケース会議の実施により、各々の役割分担を踏まえたケース支援に取り組んだ。</li> <li>反復する中絶や若年妊婦など医療機関との情報共有を強化、妊娠SOS相談に関連した関係機関との検討会を実施し、ネットワークの構築を図った。さらに、組織内においても、全市の心理相談員の配置が令和5年に完了し、協働しやすい支援体制を整えた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係部署・関係機関との連携を密にし、情報や支援方針の共有を図るとともに、各々の不足を補うよう役割分担を踏まえた重層的な支援を行う。</li> <li>こども家庭庁設置に伴う施策展開や伴走型相談支援事業等の開始に合わせて、マニュアルの改訂・研修会を実施することで、組織的な支援方針の統一化を図る。</li> </ul>	保) 健康企画課
保育士	④	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育て支援業務に従事する保育士は健康・子ども課を兼務しており、保健師と協働した支援や取組も実践している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳幼児健診、各種教室や講座、研修等における多職種の協働を継続。</li> <li>子育て支援事業、母子保健事業の連携について検討を進める。</li> </ul>	子) 子育て支援課
教員	⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校内での協働体制の構築はもとより、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連携・協働することについて繰り返し啓発するとともに、必要に応じて指導・助言している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き実施していく。</li> </ul>	教) 児童生徒担当課
	⑥	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き実施していく。</li> </ul>	教) 教職員育成担当課

取組内容の分類	
5 その他の人材育成に資する取組について	
1	職員育成ビジョンの職員への周知や浸透・定着のための取組について
2	職員育成ビジョンの個別の育成方針等への反映について
3	職員の専門性の獲得に向けた取組について (1)研修体制の整備 (3)事務の進め方の改善 (2)事務マニュアルへの反映 (4)その他
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について
5	その他の人材育成に資する取組について

対象職種	取組番号	9月までの取組	10月以降の取組	担当課
共通	①	・総務局・保健福祉局・子ども未来局との協働による福祉コース育成のための研修を、キャリアラダーを基準にレベル別3段階に分けて実施した。具体的には「初任期研修」「レベルアップ期研修」を新設し、グループワークや事例検討などを行い、各段階に必要な専門性を高めるよう実施した。	・引き続き、総務局・保健福祉局・子ども未来局との協働による福祉コース育成のための研修を実施していく。具体的には「スーパーバイザー研修」を新設し、重要な役割を担うスーパーバイザーの専門性向上を図っていく。	総務局 保健福祉局 子ども未来局
	②	・「配偶者等からの暴力相談関係職員研修」を実施した。 【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年間5回程度実施。令和5年度第1回目は、9月25日実施。	・引き続き、DV被害者に関わる職員・相談員を対象に10月以降も開催していく。	市) 男女共同参画課
保健師	③	・目指す保健師活動の具現化のために、特に強化すべき5つの専門能力・技術として、「面接技法」「アセスメント」「調整力」「評価する力」「事業化・施策化」をガイドラインに示し、能力獲得のポイントを具体的に記載した。 ・業務経験を通じ実践能力を高めていくOJTが重要であることから、キャリアラダーを活用した組織的な人材育成の仕組みをガイドラインに位置付け、実効的な人材育成を推進する体制を整備し、係長との個人面談を実施した。 ・係長と職員の個人面談では、保健師キャリアラダーなどを活用し、個別にコメントを記載し年度の目標を共有した。	・実効的に人材育成を推進できるよう、本市保健師のキャリアレベルの到達状況等について把握・評価し、ガイドラインの必要な見直し、改訂等を行うため、保健師のキャリアレベルについて各所属に照会し市全体の傾向を調査する予定。 ・引き続き各職員の設定した目標の進捗を確認していく。	保) 健康企画課 区) 健康・子ども課
保育士	④	・若手職員の育成を目的に園長研修（子育て支援係長も含む）を実施した。 ・主任の役割としてプレイングマネージャー研修を子育て支援主任研修（保育主任も含む）で実施した。	・実施済みの研修に基づいて、各園の実情に応じて職員の育成を組織として進め、園長会議の中で効果的な育成方法を検証していく。 ・保育主任の資質向上研修を実施予定。	子) 子育て支援課
児童相談所・福祉コース職員	⑤	・福祉コース育成方針の育成計画、キャリアラダー、研修手帳を活用して、個人面談を実施した。 ・係長と職員の個人面談では、福祉コースキャリアラダーなどを活用し、個別にコメントを記載して福祉コース育成方針を共有した。	・福祉コース育成方針の育成計画、キャリアラダー、研修手帳を活用して、個人面談を実施する。 ・引き続き福祉コース育成方針の各職員への浸透について、進捗を確認していく。	子) 地域連携課 区) 健康・子ども課
教員	⑥	・教育委員会においては、「人間尊重の教育」の推進を通じて、子どもの権利の理念を生かした教育活動の充実を図るなど、子どもの安心と学びのための環境づくりを進めている。	・引き続き実施していく。	教) 教職員育成担当課