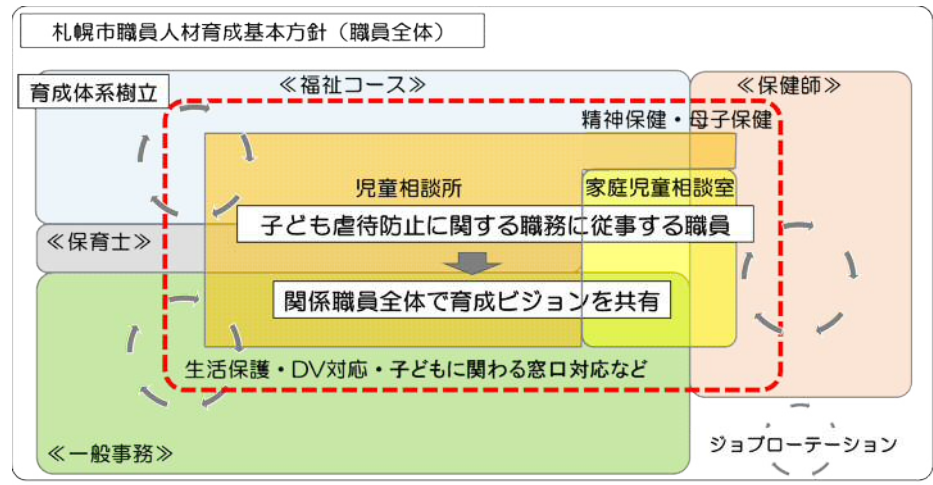


1 外部評価報告書における人材育成に関する評価結果

- (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
 - 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
 - その他（自己研鑽の支援、派遣型研修の検討と実施、実習の受け入れ）

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

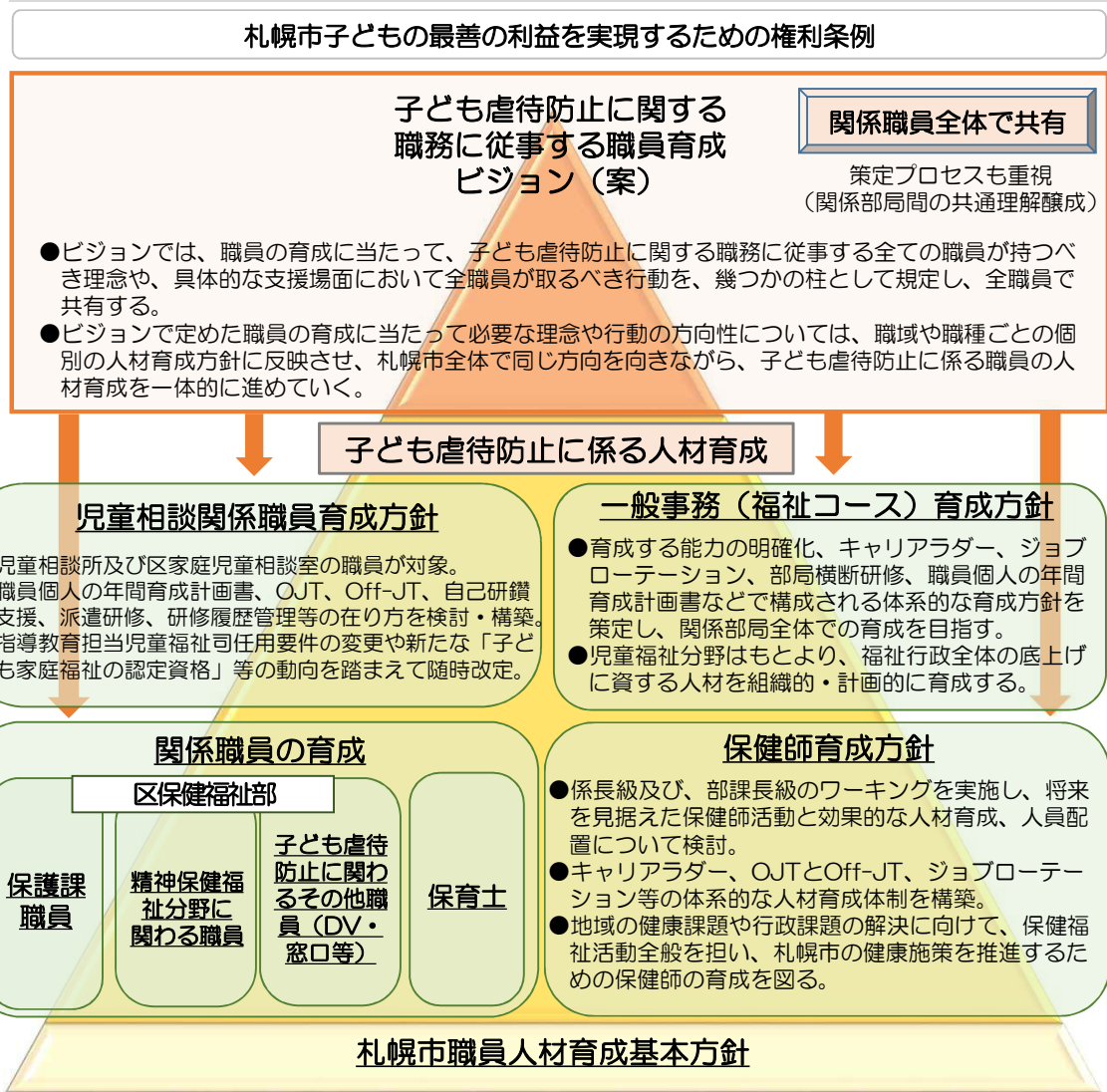
- 児童相談所や家庭児童相談室の職員のほか、保健師、保育士及び生活保護等の子ども虐待防止に関する職務に従事する職員（下記図の赤い囲み部分）を育成対象とする。



3 人材育成に関する検討方法等

- 外部専門家も加え、庁内関係部局を検討主体とした子ども虐待防止に係る職員の人材育成に関する常設委員会を設置し、部局横断的な検討の場とする。また、職員育成ビジョンの理念や関連する各種取組は、市長が本部長となっている児童虐待防止対策推進本部会議において共有する。
- 外部専門家は、複数分野の学識経験者などに依頼し、テーマや必要性に応じて、各専門的見地からの意見・助言を受けることを想定。
- 常設委員会における外部専門家の意見・助言に加え、子ども・子育て会議（児童福祉部会）においても、検討状況等を随時報告し、審議を経る。
- 常設委員会において、個別の人材育成方針を全体で共有しながら、複数部局による多職種合同研修を検討・実施する。また、各部局における研修計画や事業実施方針など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促進する。

4 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の全体像（イメージ）



5 検討スケジュール（案）

7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月～
【職員育成ビジョン】常設委員会において検討									● ビジョン策定
【個別の育成方針】所管部局において検討・策定を行い、常設委員会で共有									
● 児童福祉部会							● 児童福祉部会		
● 第1回児童虐待防止対策推進本部会議								● 第2回児童虐待防止対策推進本部会議	