

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

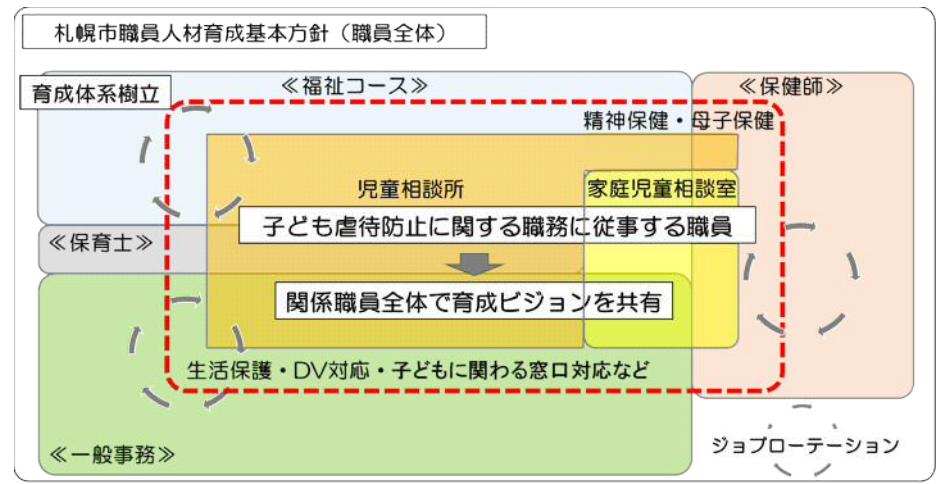
- 子ども虐待防止には専門性が必要であることを札幌市として自覚した上で、「子ども虐待防止に関する職務に従事する職員」の育成体系（育成ビジョン）を作成し、札幌市の中にいかに専門職集団を形成していくのかを検討する必要がある。

(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、検討状況等を隨時報告し、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、札幌市全体で一貫性の高い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）

札幌市子どもの最善の利益を実現するための権利条例

子ども虐待防止に関する職務に従事する職員育成ビジョン（案）

関係職員全体で共有

策定プロセスも重視
(関係部局間の共通理解醸成)

- ビジョンでは、職員の育成に当たって、子ども虐待防止に関する職務に従事する全ての職員が持すべき理念や、具体的な支援場面において全職員が取るべき行動を、幾つかの柱として規定し、全職員で共有する。
- ビジョンで定めた職員の育成に当たって必要な理念や行動の方向性については、職域や職種ごとの個別の人材育成方針に反映させ、札幌市全体で同じ方向を向きながら、子ども虐待防止に係る職員の人材育成を一貫的に進めていく。

子ども虐待防止に係る人材育成

児童相談関係職員育成方針

- 児童相談所及び区家庭児童相談室の職員が対象。
- 職員個人の年間育成計画書、OJT、Off-JT、自己研鑽支援、派遣研修、研修履歴管理等の在り方を検討・構築。
- 指導教育担当児童福祉司任用要件の変更や新たな「子ども家庭福祉の認定資格」等の動向を踏まえて随時改定。

一般事務（福祉コース）育成方針

- 育成する能力の明確化、キャリアラダー、ジョブローテーション、部局横断研修、職員個人の年間育成計画書などで構成される体系的な育成方針を策定し、関係部局全体での育成を目指す。
- 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。

関係職員の育成

区保健福祉部

保護課職員

精神保健福祉分野に 関わるその他職員 (DV・ 窓口等)

保育士

保健師育成方針

- 係長級及び、部課長級のワーキングを実施し、将来を見据えた保健師活動と効果的な人材育成、人員配置について検討。
- キャリアラダー、OJTとOff-JT、ジョブローテーション等の体系的な人材育成体制を構築。
- 地域の健康課題や行政課題の解決に向けて、保健福祉活動全般を担い、札幌市の健康施策を推進するための保健師の育成を図る。

札幌市職員人材育成基本方針

5 検討スケジュール（案）

