

北九州市社会福祉職人材育成方針

令和 5 年 3 月改訂

北九州市保健福祉局

1 はじめに

本方針は、北九州市職員の人材育成の基本方針である「北九州市人材育成基本方針」を、職域という側面から補完するため、「社会福祉」区分で採用された職員（以下「社会福祉職」という）の人材育成のあり方を示したものです。

本方針に基づき、社会福祉職は、自己実現に向けた取組みを主体的に行うとともに、上司をはじめ組織全体が社会福祉職の人材育成について理解し、取組みを進めることで、市の組織力強化と市民の福祉向上を図ります。

【社会福祉職とは】

社会福祉職は、一般事務員として採用され、その年齢を除く受験資格要件は、下記のとおりです。

(1) 社会福祉Ⅰ（令和4年度の社会福祉Ⅱの新設に伴い、表記を変更）

「社会福祉主事の任用資格^(※)を有する（入職までに取得見込みの）人」です。平成6年から採用が開始され、保健福祉局や区役所、子ども家庭局等を中心に配属されています。

(※) 社会福祉主事の任用資格について

次のア～ウのいずれかに該当することが必要です。

ア 社会福祉法により、厚生労働大臣の指定する科目のうち、大学等において3科目以上修めて卒業すること

社会福祉概論、社会保障論、社会福祉行政論、公的扶助論、身体障害者福祉論、老人福祉論、児童福祉論、家庭福祉論、知的障害者福祉論、精神障害者保健福祉論、社会学、心理学、社会福祉施設経営論、社会福祉援助技術論、社会福祉事業史、地域福祉論、保育理論、社会福祉調査論、医学一般、看護学、公衆衛生学、栄養学、家政学、倫理学、教育学、経済学、経済政策、社会政策、法学、民法、行政法、医療社会事業論、リハビリテーション論、介護概論

イ 社会福祉法により、都道府県知事の指定する養成機関又は講習会の課程等を修了すること

ウ 社会福祉士又は精神保健福祉士

(2) 社会福祉Ⅱ

①「社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士又は公認心理師の資格を有する人」で、かつ、②「民間企業等で正規職員等として継続して1年以上就業した期間が当該試験年度の4月1日現在、通算して5年以上ある人」です。令和4年度に新設されました。

2 目指すべき職員像

福祉行政の分野においては、多分野にまたがり複雑さを増した要援護者個人を対象とする対人援助サービスだけではなく、これらをめぐる地域環境にも目を向けた包括的な支援が要求されています。また、近年、家庭や学校、友人、地域社会など、児童・生徒を取り巻く環境への働きかけによって児童・生徒の抱える悩みや問題の解決を図るスクールソーシャルワーカーの確保・拡充への要請も急速に高まってきています。こうした地域が抱える課題は、従来のいわゆる福祉施策の対象を大きく越えており、防災や防犯、教育や文化、スポーツ、まちづくりや建築といった幅広い分野において、総合的に取り組まなければならないものとなっています。

このような状況のもと、社会福祉職は、一般事務員としての能力や知識、福祉における倫理観、スキルを基礎に、様々なステージにおいて、

- ①スペシャリストとして福祉の特定分野での知識や技術を究める。
- ②ゼネラリストとして幅広い分野で福祉の観点から新たな風を組織に呼び込む。ことを役割として、市民の福祉向上に貢献していきます。

【 社会福祉職の理念 】

社会福祉職は、人権の尊重を念頭に置き、己を研鑽し、他と連携し、時代の変化を的確に捉え、効果的な方法で社会に働きかけることで、市民福祉の向上を実現します。

3 社会福祉職に求められる能力

社会福祉職は、対象者の状況を的確に把握し個別支援を行うだけでなく、地域や他組織等と幅広く連携し、総合的に支援する役割が求められます。そのため、保健・医療・福祉・教育等の専門知識・技術などの総合的なスキルに加えて、行政実務の知識・能力を獲得していかなければなりません。

(1) 社会福祉職として身につけるべき能力の概要

以下は、社会福祉職として身につけるべき能力の概要を、「北九州市人材育成基本方針」の示す能力段階別に沿って示したものです。社会福祉職は、自身の強みや弱みを確認することで、それぞれのあるべき姿に向けて自己研鑽に励むことが望まれます。



[育成期（能力開発期）]

- ・ 社会人としての倫理観と公務員としての責務を学び、社会福祉職としての基本的な視点や実践能力を得る。
- ・ 基本的な日常業務を自立して行うことができるが、複雑な状況下では、十分な判断は難しく、相談や見守りが必要である。

[開花期（能力向上期）]

- ・ 業務全般を理解した上で、通常業務について自立して行うことができる。
- ・ 自身の担当業務だけでなく、所属する組織やチームを見渡し、係内でチームのリーダーシップをとり業務を推進することができる。
- ・ 複雑困難な課題にも対応でき、組織人としても自立した職務を遂行できる。

[発揮期（能力拡充期）]

- ・ 組織横断的な調整機能を果たし、リーダーとしての役割を発揮する。
- ※ゼネラリストを志向する者は、福祉に限らない幅広い分野において、福祉の観点から施策を見直し推進することができる。
- ※スペシャリストを志向する者は、専門の特定分野のエキスパートとしての役割を担い、対人援助等の実践に関して、指導的役割を果たすことができる。

【社会福祉職として身につけるべき能力(概要)】

	育成期（能力開発期） （約10年間）	開花期（能力向上期） （係員・主任・主査）	発揮期（能力拡充期） （主査・係長～）
管理活動	・係内の事業を把握する ・複数の担当事業の進行管理ができる	・複数事業のマネジメントができる ・チームの人材育成計画を作成、実施できる ・事業評価を研究・報告できる	・担当分野全体の業務管理を行い、効果的、効率的な事業実施のため、係や課を超えた調整や連携ができる ・担当部署やチームの人材育成計画を作成し、推進、評価ができる ・人材育成を意図して担当部署の業務配分ができる ・担当部署内の情報管理の仕組みを構築できる
施策化	・市の概要、施策体系を理解する ・担当事業の根拠法令等を理解する ・担当事業の必要性や効果を理解する ・継続している担当事業の企画を自立して作成できる	・質的、量的データを収集、分析して地域の課題を明確にし、評価できる ・継続した担当事業を地域の課題に照らして評価できる ・地域課題から新規事業計画を企画(施策化)し実施できる ・国等の政策変化から、既存事業の再編ができる	・地域課題の分析に基づき、地域における担当分野施策の構築と調整ができる ・事業計画の評価・指導ができる ・部署の中期計画以上の策定、評価および指導ができる ・プロジェクトの企画、マネジメントができる
対人援助・地域支援	・基本的事例の支援が自立して行える ・上司や先輩職員の助言や指導のもと困難事例の支援ができる ・地域の概要や特徴を理解し課題を捉えることができる	・地域の課題を地域組織および関係機関と協働して解決することができる ・地域組織の育成、協働ができる ・複雑困難事例の支援ができる ・個別支援を施策に繋げることができる	・複雑困難な事例や地域活動のスーパーバイズができる ・地域の代表者と交渉・調整し、協働活動ができる ・特定の専門分野で高度な知識と技術をもった実践ができる ・事例支援方法の開発と評価ができる
行政組織活動	・ワークライフバランスをとりながら組織の一員としてメンバーシップをとる ・組織の構成、意思決定構造目標や使命を理解する ・「ホウレンソウ」を確実に行う ・事業実施において行政組織内の部署と連携ができる ・議会の仕組みを理解し、資料作成等ができる ・組織の財政の仕組みを理解して、予算管理ができる	・係内で上司と職員間のパイプ役となる ・組織内の所属部署を超えたネットワークを構築できる ・ワークライフバランスを取りながら発展的に仕事ができる ・答弁書作成等の議会対応ができる ・予算要求ができる	・部局や組織の内外を越えたネットワークを構築・活用できる ・ワークライフバランスを推進する ・議会・市長等の対応ができる ・財政部署との交渉ができる

（２）育成期（能力開発期）に求められる専門的能力

社会福祉職の効果的な人材育成に資するため、社会福祉職として身につけるべき専門的能力についての指標（以下、【専門的能力の指標】といいます。）を示します。

この【専門的能力の指標】は、主に育成期（能力開発期）の職員を対象にしていますが、特に専門分野において、すべての社会福祉職に求められるスキルとなっており、育成期（能力開発期）以降も、これらの能力の獲得に努めていくことが求められます。

【社会福祉職 育成期（能力開発期）に求められる専門的能力の指標】

1 専門的能力の目標と説明

目標①倫理観の形成	自己の心身の健康管理を行うとともに、自己研鑽を続け「自己決定の尊重」や「尊厳の保持」といった倫理観を、組織やチームとの互いが育ちあう環境のなかで、自分のものにしていく。
目標②相談援助	相談の際の、傾聴・受容・共感といったスキルを身につけ、対象者の自己決定を支援する。さらに、相談から把握した課題を職場で共有し、相談対応の組織的向上を図る。
目標③ケースマネジメント	対象者の情報を整理する一連の流れ（ケースマネジメント）を身につけ、対象者の強みに視点を置いて、自立した生活の質の向上を意識した支援を行う。
目標④関係機関との連携	対象者の福祉向上を支援するためには、実際に支援や連携協力を行う関係機関の取り組みや状況を知ることが必要である。様々な機能や役割を互いが理解し、目標を共有することで、チームによる支援の効果を高める。
目標⑤地域支援	日頃から、積極的に、関係機関や団体との協力関係を築き、地域のニーズや社会資源、対象者を把握することで、地域全体の福祉向上に努める。また、関係機関や団体への助言や指導により、福祉の向上を図る。
目標⑥企画・施策化	日頃の業務で把握した地域の状況や社会資源、国の動向等について、評価・分析を行い、新たな事業展開や施策へと結びつける。また、課題解決のためのプロセスを組織や関係団体で共有し、さらなる福祉の向上に努める。
目標⑦メンバーシップ・リーダーシップ	職場の中でそれぞれの役割を担い知識・技術・経験をもとに互いが学びあえる環境を築く。社会福祉職として幅広い視点から課題解決に向けて周囲に働きかけていくことが求められる
目標⑧リスクマネジメント	対象者にリスクが生じる可能性を意識し、危機にあつては人権を尊重しながらも安全確保を最優先に行動する。さらに、危機を未然に防ぐという予防的な視点や対応が重要である。
目標⑨法令対応	根拠法令や要綱等を熟知することは、人権を護りながら根拠に基づいた行政権限を行使するために必須であるとともに、幅広い視点を養うための基盤となるものである。

【社会福祉職 育成期(能力開発期)に求められる専門的能力の指標】

2-1 採用1年目程度までに身につけるべき専門的能力の目標とその指標

目標①倫理観の形成【スキルアップと健康管理に取り組み職業倫理を理解する】

- ☐スキルアップを意識して必須研修等に参加し業務に活かす事ができる
- ☐上司等の助言を受けながら自分自身の健康管理ができる
- ☐経験のない状況にある当事者に近づく姿勢と想像力をもつことができる
- ☐「自己決定の尊重」「尊厳の保持」の倫理を体感する

目標②相談援助【相談の基本的知識・技術を習得する】

- ☐対象者の話を傾聴し、受容と共感を示すことができる
- ☐対象者のもっている力や、表に出ない気持ちを意識できる
- ☐権利擁護の視点を持って対応できる
- ☐事業や制度の意義と、支援者の役割を理解できる
- ☐対象者の課題にあわせて基本的な制度や機関等の情報提供ができる

目標③ケースマネジメント【助言や指導のもと、ケースマネジメントを実施する】

- ☐課題の把握/アセスメント/計画/実施/評価の流れを理解し実践できる
- ☐対象者の自立や生活の質の向上を意識した支援や事業ができる
- ☐対象者だけでなく周り全体の視点でアセスメントできる
- ☐対象者の状況から、支援の必要性について、客観的に判断できる
- ☐マネジメント記録の重要性を理解する

目標④関係機関との連携【チームアプローチの意義を理解し、チームの一員として相談援助にあたる】

- ☐関係者の役割と関係性を理解する
- ☐関係者と目標を共有し、協力して支援ができる
- ☐事例検討会等で自らの役割に基づく提案等を行い、関係者や機関との連携ができる

目標⑤地域支援【地域などの連携の意義を理解する】

- ☐担当事業を通じて、関係団体等の協力や支援の意義を理解する
- ☐日頃の関りを通じて、ネットワークを作り、それを広げる努力をする
- ☐既存のネットワークの目的や状況、意義を理解できる

目標⑥企画・施策化【社会資源の情報を把握し、その意義を理解する】

- ☐日頃から、地域の課題と社会資源の情報を収集している
- ☐社会資源の重要性や意義を理解できる
- ☐制度の狭間にある解決できないニーズを、課題として意識できる

目標⑦メンバーシップ・リーダーシップ【職場の協力体制を理解する】

- ☐自分が困っている事を周りに伝え、協力を求める等、職場内で助け合う意義が理解できる
- ☐職場内で学びあい、育ちあう意義が理解できる

目標⑧リスクマネジメント【助言や指導のもと、危機対応を行う】

- ☐日頃から、対象者にリスクが生じる可能性を意識でき、対策をたてることができる
- ☐人権を尊重しながら、安全の確保を最大限配慮することができる
- ☐緊急対応時の視点や介入のタイミングを理解できる

目標⑨法令対応【法律に基づいた対応と記録作成を行う】

- ☐根拠法令等の基本を理解し、一般的な事例を根拠に基づいた行政権限行使ができる
- ☐対象者の人権を護ることを配慮できる
- ☐情報開示を視野に入れ、支援等の根拠となる記録を重視することができる

【社会福祉職 育成期(能力開発期)に求められる専門的能力の指標】

2-2 採用3～4年目程度までに身につけるべき専門的能力の目標とその指標

目標①倫理観の形成【主体的な自己研鑽を重ね、職業倫理を実践に活かす】

- ☐ 主体的に必要な研修等に参加し、その成果を職場で活用できる
- ☐ 主体的に自分自身の健康管理ができる
- ☐ 「自己決定の尊重」「尊厳の保持」を意識しながら業務に取り組める

目標②相談援助【相談の応用技術を実践できる】

- ☐ 対象者の持っている力を活かし、個人の力量に応じた自己決定の支援ができる
- ☐ 対象者と対立する場合でも、必要性等を説明することができる
- ☐ 相談を振り返り、客観的な検討ができる
- ☐ 利用上のメリット・デメリットを含め、わかりやすい情報提供ができる
- ☐ 相談から把握した情報を整理し、今後の相談に活用するため職場内で共有できる

目標③ケースマネジメント【ケースマネジメントを主体的に実施する】

- ☐ 困難事例を主体的に支援できる
- ☐ 対象者やその周りの強みに着目した支援を実施できる
- ☐ 関係者や機関と連携し、主体的に援助方針を立てることができる
- ☐ 必要なインフォーマルサービス等を組み込んだ援助方針を立てることができる

目標④関係機関との連携【チームアプローチを主体的に展開する】

- ☐ 必要に応じ適切な関係者を集める事例検討会等を開催し、支援について協議できる
- ☐ 関係者の特性に基づいた役割分担により、支援をすることができる
- ☐ 関係者や機関相互の関係性を理解し、適切な提案や助言で信頼関係を築くことができる

目標⑤地域支援【連携を活用し、地域などとの協力体制を築く】

- ☐ 関係機関等と信頼関係を保ち、潜在する対象者や課題の把握、対応に活用できる
- ☐ 関係機関に対し、助言・指導を行うなど、福祉サービスの質の向上の働きかけができる
- ☐ 既存のネットワークを活用した支援ができる

目標⑥企画・施策化【地域の現状を把握し、社会資源開発の意義を理解する】

- ☐ 日頃の業務を通して、地域の課題とその社会的要因を分析することができる
- ☐ 福祉の向上のために、事業や地域活動、地域計画を新たに生み出す意義を理解している
- ☐ 国等の動向を注視し、情報を積極的に取得している

目標⑦メンバーシップ・リーダーシップ【トレーナーの役割を果たし、メンバーシップを実践する】

- ☐ 新任職員のトレーナーとして後輩職員を指導・育成できる
- ☐ 研修講師や業務改善提案等を行い、職場内の課題解決に取り組むことができる

目標⑧リスクマネジメント【組織判断に基づく危機対応を自ら行い、予防の視点も併せ持つ】

- ☐ 緊急時に、危機状況を的確に評価し、迅速・適切な対応ができる
- ☐ 対象者の危機状況を想定し、関係機関との連携により予防的対応を講じることができる
- ☐ 緊急時の個人情報の取扱い(情報の収集、共有等)について、的確に判断できる

目標⑨法令対応【複雑な事例への対応と十分な記録の作成】

- ☐ 関係法令や制度等を十分に理解し、複雑な事例についても、行政権限の行使ができる
- ☐ 日頃から、情報開示等の要請に応えられる記録を整理している
- ☐ 個人情報保護を踏まえ、支援のために必要な情報の共有・活用・制限ができる

【社会福祉職 育成期(能力開発期)に求められる専門的能力の指標】

2-3 採用10年目程度までに身につけるべき専門的能力の目標とその指標

目標①倫理観の形成【職場全体の研鑽に取り組み、自己の倫理観を形成する】

- ☐ 職場全体のスキル向上に配慮し、研究発表会等で業務の成果を発表できる
- ☐ 自己だけでなく後輩や同僚の健康管理に配慮できる
- ☐ 業務を通じて、社会福祉職としての自分自身の倫理観を形成できる

目標②相談援助【相談技術の継承と、地域マネジメント】

- ☐ 対象者に合わせた面接を組み立てることができる
- ☐ 対象者と対立する場合でも支援関係を築くことができる
- ☐ 対象者の自立に向けての課題に応じた柔軟な相談対応ができる
- ☐ 後輩や同僚の面接や電話対応について、助言することができる
- ☐ 相談に関する知識・技術を、後輩職員や同僚に伝承し育成することができる
- ☐ 対象者の意見を尊重・共感しながらも、倫理観に照らした援助方針をたてることができる

目標③ケースマネジメント【ケースマネジメントの技術を後輩に伝えとともに、地域マネジメントに活かす】

- ☐ ケースマネジメントの視点や技術について、後輩職員や関係者に助言できる
- ☐ 制度等の不備や不足を課題として捉え、地域マネジメント等につなぐことができる
- ☐ 支援が効果的に進むよう、全体を見渡した進行管理ができる

目標④関係機関との連携【チームアプローチを通じて関係機関を支援し地域のネットワークにつなげる】

- ☐ 事例検討会を通じて各機関と地域の生活課題を共有し、対応力を強める働きかけができる
- ☐ チーム運営をマネジメントし、各関係機関に支援の質の向上を目指した働きかけができる
- ☐ チームアプローチでの支援について、後輩職員等に助言できる

目標⑤地域支援【様々な分野の連携拡大を支援する】

- ☐ ネットワークに各機関等が主体的に関り、全体的に支え合う力が向上・継続するよう支援できる
- ☐ 連携体制の質の向上のための働きかけ(研修、事例検討会等を企画・実施)ができる

目標⑥企画・施策化【地域の現状を把握し、社会資源の開発に取り組む】

- ☐ 地域の課題を事業などにつなぐ行動がとれる
- ☐ 相談や苦情のなかから、制度改善等につなぐことができる
- ☐ 国等の示す諸制度や方針等から、市の施策等につなぐことができる

目標⑦メンバーシップ・リーダーシップ【中堅職員としてのリーダーシップを発揮する】

- ☐ 経験の浅い職員とベテラン職員・上司とをつなぐ役割を果たせる
- ☐ 広い視野と専門的視点から、業務のあるべき方向性に向けた改善に取り組むことができる
- ☐ 職場内の同職種、他職種の連携・調整のリーダーシップがとれる

目標⑧リスクマネジメント【危機対応について後輩に助言し、危機管理としての予防的対応を行う】

- ☐ 緊急対応の方法等について、後輩職員に助言できる
- ☐ 日ごろから危機状況を評価し、予防的対応の仕組みを提案・実施できる
- ☐ 個人情報の運用・管理について、課題や対応方法の提案・実施ができる

目標⑨法令対応【法律に基づく対応について後輩に助言し、記録を質の向上に活用する】

- ☐ 法令等に基づく対応や支援、記録作成について、後輩職員に助言できる
- ☐ 組織として質の高い支援ができるように、職場内の記録を活用できる
- ☐ 個人情報の重要性や管理について、後輩職員や関係者に説明することができる
- ☐ 事例検討会等の場を活用し法令等の趣旨への関係者の理解を深める働きかけができる

【社会福祉職 育成期(能力開発期)に求められる専門的能力の指標】

3 専門的能力育成場面において想定される事業や具体的状況

目標①倫理観の形成

- ・各種研修の参加・企画・実施
- ・各種研究発表会への参加・発表
- ・OJT・事務改善会議
- ・自主勉強会への参加・企画・実施

目標②相談援助

- ・訪問・窓口・電話での対応
- ・自傷・他害・虐待等の通報対応
- ・相談や支援の振返り・事例検討会
- ・事例検討会の出席・開催
- ・OJT・事務改善会議

目標③ケースマネジメント

- ・困難ケース対応
- ・事例検討会の出席・開催
- ・個別ケースの記録・評価・計画(援助方針等)の作成
- ・OJT・事務改善会議

目標④関係機関との連携

- ・関係者との同行訪問(チーム対応)
- ・自傷・他害・虐待等の通報対応
- ・関係者・機関への訪問・調査・連携
- ・施策化を検討する会議への出席・開催
- ・関係者・機関等の事例検討会等への出席・開催
- ・OJT・事務改善会議

目標⑤地域支援

- ・地域における会議への参加・協力
- ・連携のための会議・研修の企画・出席・開催

目標⑥企画・施策化

- ・事例検討会の出席・開催
- ・地域・連携における会議等への出席
- ・事業統計・概要の作成
- ・計画(個別・地域・市全体)の策定
- ・施策化を検討する会議等の出席・開催

目標⑦メンバーシップ・リーダーシップ

- ・OJT・事務改善会議
- ・各種研修の参加・企画・実施

目標⑧リスクマネジメント

- ・自傷・他害・虐待等の通報対応
- ・見守り支援
- ・困難ケース対応
- ・施設等への指導
- ・受診・サービス等の勧奨
- ・不当要求への対応
- ・開示請求の対応
- ・OJT・事務改善会議

目標⑨法令対応

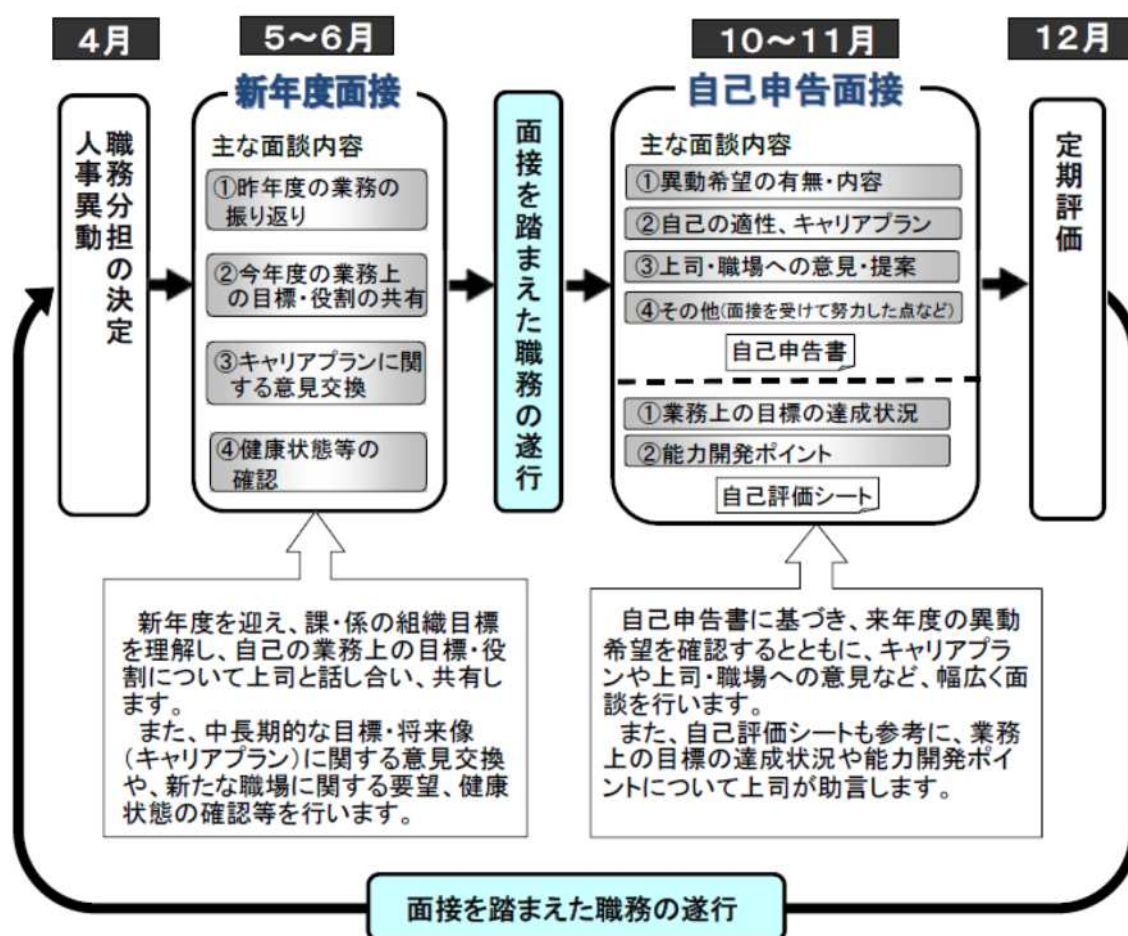
- ・行政権限の行使(決定・措置・調査等)
- ・請求の受理・審査・進達
- ・自傷・他害・虐待等の通報対応
- ・法令等を根拠とした実施要領手順の作成
- ・申請の受理・審査・進達
- ・計画(個別・地域・市全体)の策定
- ・事業統計・概要の作成
- ・OJT・事務改善会議

(3) 【専門的能力の指標】の活用

社会福祉職として、意欲をもって質の高い専門的業務に取り組んでいくためには、本人の主体的な努力を組織が評価し支援する仕組みが望まれます。

この仕組みのひとつとして、【専門的能力の指標】を上司と共有し、現在、各職場で行われている新年度面接と自己申告面接において、活用することが効果的です。

〔新年度面接と自己申告面接の実施内容〕



※「北九州市人材育成基本方針（改訂版）」から抜粋

4 人材育成の手法

人材育成を効果的に進めていくためには、個人の自覚と自己研鑽が欠かせませんが、組織においても社会福祉職を育成していく姿勢が求められます。

(1) 研修などの仕組み

組織が人材育成を支援する仕組みとしては「職場内研修」や「職場外研修」「自己啓発」等が設けられています。

「職場外研修」については、市職員としてのスキルを高めることを目的とした総務局主体の「職員研修」があり、福祉分野では、保健福祉局や子ども家庭局等の各事業担当課が主体として開催する「専門研修」、最新の専門知識の習得を目的とした「派遣研修」、他に「学会」「研究会」等があります。



[育成期（能力開発期）]

- ・職場で先輩職員や上司からの助言を受けるとともに、行政職員としての知識を習得する「職員研修」及び福祉の理解を広げるために必要な「専門研修」に積極的に参加することで、基礎的能力の向上を図る。
- ・対人援助の現場では、初期育成指導（先輩の社会福祉職等、指導できるものが近くにいて本人の育成に配慮するなど）を行うことが望ましい。
- ・「自主勉強会」や「共同研究」等への参加を通じ、広い視点を身につける。

[開花期（能力向上期）]

- ・業務において後輩職員の指導的役割を担うことで自らも深く学習するとともに、自身の強みを更に向上させるため「職員研修」や「専門研修」のほか、「派遣研修」にも積極的に参加することで、将来のキャリア形成のための動機づけを図る。
- ・チーム内の人材育成状況から必要な研修等を提案する姿勢も求められる。
- ・「自主勉強会」や「共同研究」等の開催をサポートすることで、多様な人材とのネットワークを広げる。

※スペシャリストを志向する者については、社会福祉士・精神保健福祉士等各種資格の取得や学会等への参加について、職場が支援することが望ましい。

[発揮期（能力拡充期）]

- ・担当部署の人材育成を踏まえ効果的な「職場内研修」の仕組みや「職場外研修」の計画を推進する。
- ・担当部署の課題を踏まえた「専門研修」や「自主勉強会」「共同研究」等を企画実施等する。

(2) 社会福祉職の階層別研修

今後、社会福祉職一人ひとりが役割を自覚し福祉行政を担う人材として活躍していくためには、必要となる専門的能力を段階的に習得するとともに、社会福祉職としての幅広い視点を学ぶ「社会福祉職の階層別研修」を実施することが効果的であると考えます。



① 新規採用研修

- ・社会福祉職の理念、求められる役割を学ぶ。また、今後、獲得しなければならない能力について【社会福祉職として身につけるべき能力（概要）】【専門的能力の指標】により学ぶ。

② 採用2年次、3年次、6年次研修

- ・業務経験から習得した（すべき）能力を客観的に振り返り、目標設定を支援し自己啓発に繋げる。
- ・【社会福祉職として身につけるべき能力（概要）】【専門的能力の指標】を使用し、研修で学んだ内容を日常業務やOJTに組み合わせることで、より効果を高める。

③ 採用10年次研修

- ・自己の能力開発の状況を【社会福祉職として身につけるべき能力（概要）】【専門的能力の指標】によって総括し、今後のキャリアの方向性について動機付けを図る。

5 ジョブローテーション

ジョブローテーション（人材育成を目的とした計画的な人事異動）は、一人ひとりの職員が自身の力を高めるとともに、適材適所の配置によって職員の力を最大限に発揮させ、市の組織力を高めるものです。社会福祉職にとって、様々な職場のなかで、多様な対象者への支援や施策の立案等を通じて幅広い知識や経験を積み上げていくことは重要なことです。

また、ジョブローテーションを通じて専門的なスキルの向上や総合的な知見を育成する中で、自らの適性やゼネラリスト・スペシャリストといった志向を発見することにより、充実したキャリア形成を促し、各職員が将来にわたって各分野で活躍することを期待します。

（１）能力向上のためのジョブローテーションモデル

社会福祉職は、それぞれの職場で多くのスキルを獲得し、成長していく姿勢が望まれます。そして、獲得した幅広い知識や専門能力を、組織のなかで最大限に発揮するために、中長期的なキャリアを形成する視点を持つことが望まれます。



〔 育成期（能力開発期） 〕

- ・柔軟なキャリア形成の基礎づくりに配慮し、市民対応や対人援助を学ぶ区役所、行政職員としてのスキルや幅広い視野を得ることができる本庁、高度な専門知識を学ぶ専門機関など、複数の部署を経験する。

〔 開花期（能力向上期） 〕

- ・育成期に培ったスキルから、自分の適性を見極めることで、不足する能力や更に伸長を図りたい能力の向上を図り、将来の方向性についての動機付けを行う。
- ・能力の伸長や自身の強み等をもとに、福祉の特定分野、あるいは、福祉に限らない幅広い分野への異動を重ね、経験を積む（機会があれば、他機関への派遣による人事交流なども）

〔 発揮期（能力拡充期） 〕

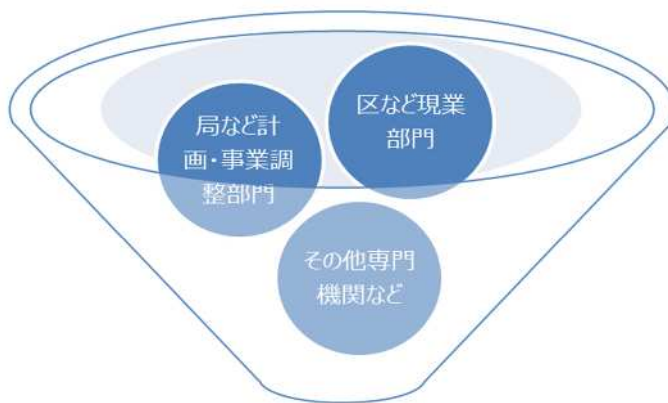
- ・適性のある分野を中心に、今まで培ってきた能力・経験を踏まえ、各職場において中核として活躍する。

※ 福祉の特定の分野・業務において中核となる スペシャリスト

※ 幅広い視野を活かし、各方面での中核となる ゼネラリスト

社会福祉職のジョブローテーションモデル

育成期（能力開発期）

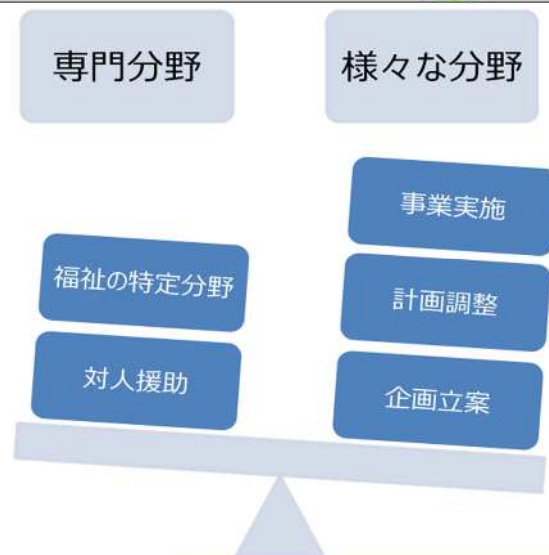


10年で3箇所以上を目安に、異なる～

10年で3箇所以上異なる業務を複数経験することで視野を広げる

分野の異なる部署を3箇所以上経験することで、「一般事務行政職員」としての能力や知識、姿勢の習熟に努めるとともに、社会福祉職に相応した基礎的な専門知識を養う。

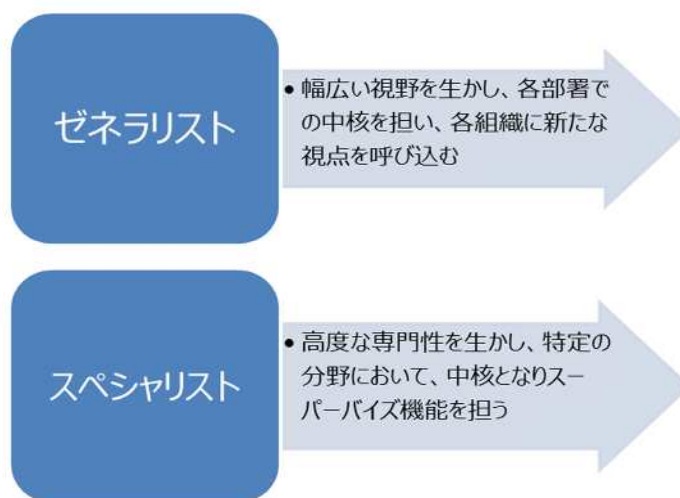
開花期（能力向上期）



自身の適性を見極め、自分の引き出し（強みとなる分野・業務）を持つことで、将来の方向性についての考え方を形成していく。

※福祉の特定分野、あるいは、福祉に捉われない様々な分野の異動を重ねる。
※各種資格を取得

発揮期（能力拡充期）



• 幅広い視野を生かし、各部署での中核を担い、各組織に新たな視点を呼び込む

• 高度な専門性を生かし、特定の分野において、中核となりスーパーバイズ機能を担う

適性のある分野を中心に培ってきた能力・経験を活かし、各職場の中核として活躍する。

（２）育成期（能力開発期）におけるジョブローテーションの考え方

育成期（能力開発期）は、社会福祉職としての視点や知識等を身につけることで、今後のキャリアプランの基盤となる重要な時期となります。

この時期のジョブローテーションの考え方としては、多様な対象者への理解と支援スキルの向上、そして、幅広い視野から課題にアプローチする力を獲得するため、異なる分野（生活困窮者支援、ひとり親・子ども支援、障害者支援等）を経験することが望ましいと考えます。

また、市民と直接的にかかわる「対人援助」部門において地域の課題を実感し、「本庁業務」部門で課題を施策化する技術を習得し、「専門機関」では高度な専門性を学ぶ等、社会福祉職として必要なスキルを着実に身につけていく必要があります。

「社会福祉職 育成期（能力開発期）に経験する部門と分野」

下記の分類から、異なる「部門」と「分野」を経験するもの。

		部 門		
		対人援助	本庁業務	専門機関
分野	生活困窮者 支援	・区役所保健福祉課 (いのちをつなぐネットワーク係) ・区役所保護課	・保健福祉局 地域福祉推進課 保護課	・教育委員会事務局生徒指導課
	ひとり親・ 子ども支援	・区役所保健福祉課 (子ども家庭相談係) ・子ども総合センター	・子ども家庭局 (子ども総合センター除く)	・子ども総合センター ・教育委員会事務局生徒指導課
	障害(児)者 支援	・区役所保健福祉課 (高齢者・障害者相談係)	・保健福祉局 障害福祉部	・保健福祉局保健予防課 ・精神保健福祉センター ・教育委員会事務局生徒指導課
	高齢者 支援	・区役所保健福祉課 (高齢者・障害者相談係)	・保健福祉局 長寿社会対策課 介護保険課	・認知症支援・介護予防センター ・先進的介護システム推進室
	その他	・区役所コミュニティ 支援課	・保健福祉局 総務部、健康医療部 保健衛生部 人権推進センター	

[ジョブローテーションの例]

採用：区役所保護課 [「部門」 対人援助×「分野」 生活困窮者支援]
 ↓ [異部門・異分野へ異動]
 異動：子ども家庭局 [「部門」 本庁業務×「分野」 ひとり親・子ども支援]
 ↓ [異部門・異分野へ異動]
 異動：精神保健福祉センター [「部門」 専門機関×「分野」 障害者支援]

6 主な配属先の基本的な考え方

社会福祉職の専門的な能力の効果的な育成と発揮が期待できる部門と主な配属先、ジョブローテーションの中で経験することが想定される一般的な時期は、以下のとおりです。各部門・配属先で社会福祉職が活躍することで、少数精鋭による組織力の一層の強化を図ることができると考えます。

また、組織全体の力を高め、培ったノウハウを後世に継承する観点から、各部署でベテラン・先輩職員が若手・新人職員を適切に指導育成できる体制づくりが必要です。

[対人援助部門]

・区役所保護課

高度な対人スキル及び生活困窮関係の必要な法令等の知識を獲得できる部署であり、育成期（能力開発期）に経験することが望ましい。

・区役所保健福祉課 いのちをつなぐネットワーク係

地域の特徴や実情の把握、各部署や関係機関との連携が必要な部署。複数の福祉分野を経験した開花期（能力向上期）以降に経験することで、更なる能力の育成と発揮が期待できる。

・区役所保健福祉課 子ども・家庭相談係

一定以上の対人スキルのほか、子ども総合センター等の専門機関との連携が求められる部署。育成期（能力開発期）後期以降の職員の能力育成に適している。

・区役所保健福祉課 高齢者・障害者相談係

様々なサービスを適切に提供するために幅広い知識と基礎的な対人スキルを学ぶことができる部署。育成期（能力開発期）に経験することが望ましい。

・区役所保健福祉課 高齢者・障害者相談係（精神保健福祉相談担当）

高度な対人スキルと、多職種のチーム連携が求められるため、複数の福祉分野を経験した、開花期（能力向上期）以降に経験することで、更なる能力の育成と発揮が期待できる。また、精神保健福祉士等の資格が実務に活かされる場である。

・区役所保健福祉課 高齢者・障害者相談係（介護保険担当）

介護保険に関する知識を学ぶことができる部署。育成期（能力開発期）に経験することが望ましい。

[本庁業務部門]

・保健福祉局、子ども家庭局

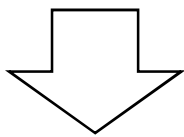
議会对応や予算決算の知識を獲得し、全庁的視点で福祉の位置づけを確認するなど、行政職員に必要な事務能力や幅広い視野を養う観点から、育成期（能力開発期）に経験することが望ましい。また、開花期（能力向上期）以降に改めて経験することで、現場での経験や課題を施策や計画へ反映させ、市の政策実現に貢献するなど、行政職員としての高度な経験を得ることで大きな成長につながることを期待できる。

[専門機関部門]

・子ども家庭局子ども総合センター、保健福祉局精神保健福祉センター、教育委員会事務局生徒指導課

高度な対応力と人権擁護を踏まえたリスクマネジメント、関係機関との幅広い連携等、一定以上の能力がバランスよく求められる部署。育成期（能力開発期）以降に専門性の高い知識・経験を育むほか、開花期（能力向上期）以降の職員には高度な専門性を活かした業務遂行の経験を得ることが期待される。

7 ジョブローテーションモデル

時期の 位置づけ	育成期 (約 10 年間)	開花期 (係員・主任・主査)	発揮期 (主査・係長～)
基本的 考え方	個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3 年程度のローテーションで、採用区分に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の専門職に育成するとともに、適性を見極める。	中堅職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに、適性分野での専門知識を更に深める。	適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。
配置する 分野等の イメージ	◎対人援助 ・区役所保健福祉課 // 保護課 等 ⇒市民対応の基本、行政サービス提供の実務、関係者・団体との連携 ◎本庁業務 ・保健福祉局 ・子ども家庭局 等 ⇒予算、議会、国・区との調整など ⇒事業実施(事業の進捗管理や新規事業の企画立案) ⇒福祉分野以外の視野 ◎専門機関 ・保健福祉局 精神保健福祉センター 地域リハビリテーション推進課 精神保健福祉課 ・子ども家庭局 子ども総合センター ・教育委員会事務局 生徒指導課 等 ⇒高度な専門知識、対人援助のスキルアップ等	◎対人援助 ◎本庁業務 ◎専門機関 ◎他分野交流  自分の強みとなる分野・業務を持つ 困難事案への積極的関与、関係者と連携した対応策構築 より高度な専門知識の取得 各職場でのリーダー的役割 (係長の補佐 後輩職員の育成・サポート等)	■ゼネラリスト 幅広い視野を活かして、各部署でリーダーシップを発揮 ◎福祉の各分野 × ◎事業実施(事業の進捗管理や新規事業の企画立案) ◎計画調整(中長期的な課題の把握、部門間の調整) ■スペシャリスト 高い専門性を活かして、特定分野・業務でリーダーシップを発揮 ◎福祉の特定分野 (障害・児童・高齢・生活困窮) ◎対人援助・専門機関 (スーパーバイザーの役割) 社会福祉職の人材育成