

千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針

令和5年11月

千葉県

目 次

第1	策定の趣旨	1
第2	児童福祉専門職員の人材育成	
	（1）基本の考え方	2
	（2）児童福祉専門職員を目指す姿	3
第3	人材育成の具体的な取組	
	（1）一人ひとりのキャリアアップの実現に向けた支援	
	ア キャリアパスイメージの見える化	4
	イ 市町村等との人事交流～多様な業務経験の促進	6
	（2）専門能力と組織力を高める研修の充実	
	ア 研修の充実	8
	イ OJTの充実	9
	ウ メンタルヘルス対策	10
	エ 資格取得への支援	11
	（3）計画的な人事配置等	12
	（4）職場環境の整備	13
第4	推進体制	14

参考資料 児童相談所における職位・役職に応じた役割・職務内容等（児童福祉司の例）

第1 策定の趣旨

児童虐待相談対応件数が高水準で横ばい傾向にある中、県では、児童福祉法等の改正や国の「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」に基づき、児童福祉司や児童心理司の配置基準の見直しに伴う増員を行ってきたほか、一時保護所入所児童の定員超過などに適切に対応するため、児童相談所2か所の新設と2か所の建替を進めているところです。

現在、児童相談所の職員が大幅に増員され、約半数が経験年数5年未満の職員で占められるようになった結果、若手職員の能力向上と適切な業務執行体制の確保が喫緊の課題となっています。同時に、職員の育成指導やサポート等を行うグループリーダー等の中堅職員のマネジメント能力の向上が必要です。

また、組織体制が拡大することに伴い、組織を統括できる広い視野を持つ人材の育成も必要となっています。

このような状況の中で、本県の児童福祉専門職員が目指すべき職員像に向かって、一層の専門性の向上を図るとともに、幅広い分野において活躍できるよう、先に策定した骨子を踏まえ、「千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針」を作成しました。

本方針は、中長期的な視点から人材育成の取組を進めるにあたっての基本的な考え方を示すものであり、今後の社会情勢の変化等によっては、見直しを検討します。

本基本方針において、千葉県児童福祉専門職員とは、主に以下の職に任用されている職員をいいます。

<u>試験職種</u>	<u>主な業務内容</u>
児童福祉司（児童福祉司※1）	児童虐待等のケースワーク
児童心理司（心理）	児童や保護者に対する面接や心理検査
児童指導員（児童指導員）	児童の生活支援や学習指導
児童相談員（※2）	インテーク業務や法的根拠に基づく資料作成
保育士（保育士）	児童の生活支援や学習指導
児童自立支援専門員（児童自立支援専門員）	児童の自立支援等の業務

※1 児童指導員等他の試験職種の採用でも、任用資格を充たせば児童福祉司として任用される場合があります。

※2 児童相談員という試験職種はありませんが、児童福祉司の任用資格を充たす者から任用される場合があります。

第2 児童福祉専門職員の人材育成

(1) 基本の考え方

- 本県児童福祉の現場で中心的役割を担う児童福祉専門職員は、こどもの安全やこどもの権利利益を守るといふ、社会的使命の高い職務に取り組んでおり、困難な事態に直面することもあります。こどもや保護者の笑顔が戻ったときには、やりがいや達成感を得ることができます。

- こどもや家庭をめぐる課題が複雑多様化している中、より適切な支援を行うためには、児童福祉専門職員には高い専門性ととも、支援の必要性について丁寧に説明するなど、支援対象の主体性を尊重する姿勢や、市町村をはじめとする関係機関の協力を得ながら支援を進めるなどの連携や調整できる力も重要となっています。

- そのため、研修や現場においては、専門的知識や技術の習得に加え、支援の心構えや姿勢にも重点を置く人材育成に、取り組んでいきます。

- その上で、より専門性を高め、幅広い視野に立ってこどもの未来を拓く支援ができるよう、こどもに関する様々な分野で業務を経験させるキャリアパスを広げ、経験からの学びによる専門能力と行政能力のバランスがとれる職員を目指し、体系的かつ計画的な人材育成を進めます。

- また、職員が日々、やりがいと意欲をもって安心して働けるよう、人材育成の取組とあわせて職場の環境づくりを推進します。

(2) 児童福祉専門職員の目指す姿

広い視野を持って、こどもの未来を拓くためにチャレンジする職員

こどもや家庭をめぐる様々な課題に対応するため、児童福祉の現場にとどまらず、こどもに関する分野に幅広く興味を持ち、柔軟で広い視野や創造力を持ってこどもの未来を考え、新たな施策を打ち出すなどチャレンジすることができる職員を目指します。

高い専門性を備え、冷静かつ信頼される姿勢で行動できる職員

専門職として、こども、保護者、地域関係機関など様々な主体から相談、技術的援助・助言を求められる職務を自覚し、専門的な知識や技術を活用して、どのような場合でも支援の主体性を尊重し、動じることなく冷静に対応できる姿勢で、こどもの権利擁護のために行動できる職員を目指します。

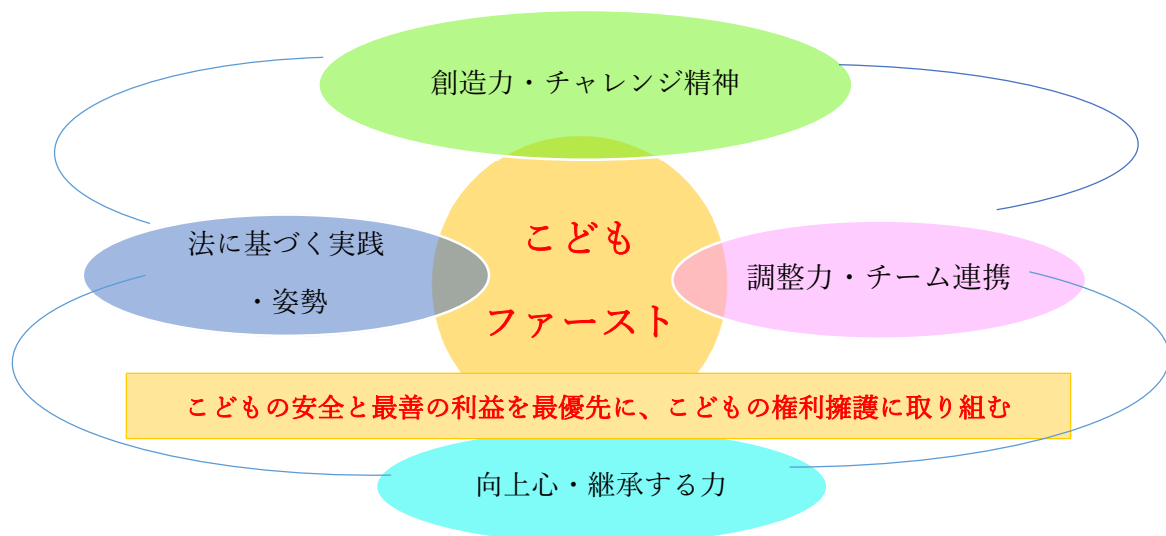
多様な機関との調整力を強みとし、円滑なチーム連携を実践できる職員

市町村、教育、警察等様々な関係機関及び多職種と連携協働しながら、より良い支援につなげる必要があるため、各種機関と良好なコミュニケーションを図ることができ、連携し、協力し合える調整力を持った職員を目指します。

支援の質の向上を目指し、知識・技術を学び追求し、継承する職員

将来にわたる組織的な支援の質を維持向上するため、新しい知識・技術を積極的に身につけるとともに、年齢に関わらず、培った技術やノウハウの継承に取り組む職員を目指します。

上記目指す姿に求められている資質や能力は、次のように有機的につながり合い、こどもの権利擁護のための取組(=こどもファースト)を行う組織の力を強化します。



第3 人材育成の具体的な取組

(1) 一人ひとりのキャリアアップの実現に向けた支援

ア キャリアパスイメージの見える化

将来目指すべき姿やその実現のために、どのような業務経験が必要とされているか、その道筋であるキャリアパスを明示することは、職員の目的意識を醸成し、意欲的な成長につながるものと考えます。

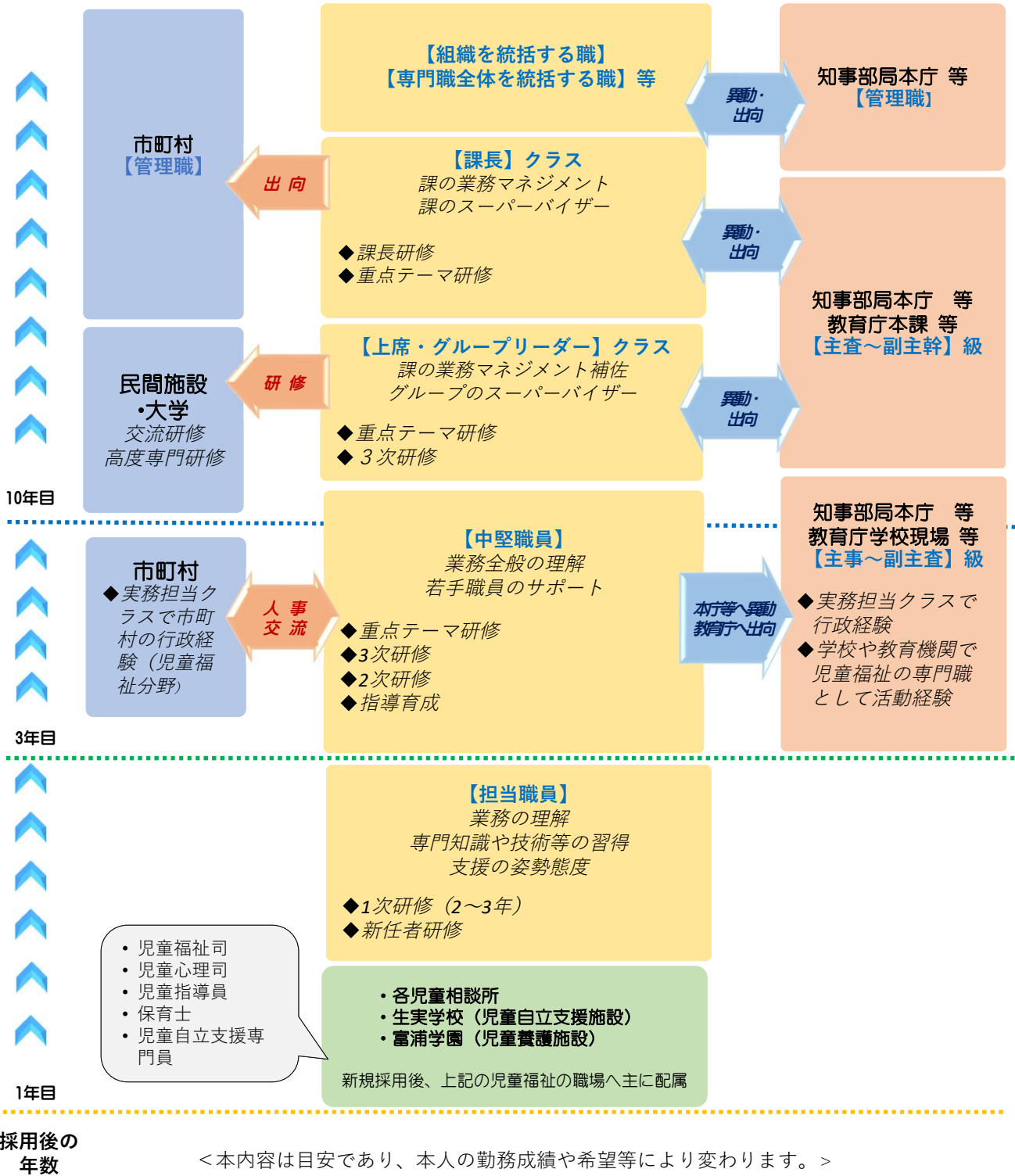
児童福祉専門職員には、児童相談所、生実学校、富浦学園の現場を中心としたキャリア形成を基本に、知事部局本庁や教育分野、さらには市町村や民間施設など幅広い分野で活躍できるイメージを持ってもらうため、次のようにキャリアパスイメージを見える化し、活用していきます。

- ▶ これから本県を目指す受験者を含め、職員のキャリア形成におけるモチベーションが高まるよう、本キャリアパスイメージを専用ホームページやパンフレット等に掲載するなど、対外的に示していきます。
- ▶ 全体のキャリアパスイメージとは別に、児童福祉専門職員の採用職種ごとのキャリアパスイメージについても、見える化の検討を行います。

千葉県児童福祉専門職員キャリアパスイメージ

本キャリアパスイメージでは、児童福祉専門職員の採用後の経験年数や職位に応じて、異動の可能性のある職場(職域)、受講する研修、主な業務を示しています。

〔各児童相談所、生実学校及び富浦学園間の異動もあります。〕



イ 市町村等との人事交流～多様な業務経験の促進

児童相談所などの現場を主とした業務経験のみでは得られにくい、広い視野や柔軟な発想力、政策形成能力、効果的な業務運営力を向上させるため、市町村や民間施設などの外部機関や、本庁や教育分野の他部局との人事交流を図ることは、児童福祉専門職員の主体的なキャリア形成に有効です。

市町村との人事交流促進

児童相談所と市町村との人事交流は、それぞれの機能や役割を認識し、相互理解を促進するとともに、方針決定に至るプロセスや各種会議等での議論など実務を通じたそれぞれの機関の立場、事情等の理解にもつながるなど、双方の信頼関係の構築に寄与すると考えます。

また、市町村に派遣した職員の専門的技術的な対応により、適切な支援が行われることで、児童虐待の予防につながり、市町村職員等の専門性向上と相まって、県全体の児童虐待への対応力が強まるため、市町村との人事交流を積極的に実施します。

- 人事交流にかかる理解を促進するため、各市町村に対し、先行事例の情報提供等を行うなど、本人事交流の趣旨を伝える機会を設けます。 **取組目標 1**
- 上記説明会等の機会を通じて、人事交流に積極的な意向を表明した市町村と協議を進めます。
- 人事交流の実施拡大に向けて、交流候補先に積極的にアプローチを行い、交流職員の充実を目指します。 **取組目標 2**

取組目標

- 1 人事交流にかかる市町村への説明会
 - ・年1回以上実施します。
- 2 人事交流職員の充実等
 - ・交流する職員の充実を目指します。

知事部局（本庁等）・教育庁（本課、学校現場等）との人事交流促進

児童福祉専門職員が、現場で培った専門知識・技術を持って、本庁や教育分野など様々な分野で業務を経験することは、職員の視野の拡大や、施策の企画立案等の政策形成能力、こどもの成長に同じく携わる教職員との相互理解などにより専門能力の向上や行政能力の向上が期待でき、職員のキャリア形成に有効と考えます。

児童福祉専門職員には、専門能力と併せて行政能力を備えたバランスのとれた職員の姿を目指してもらうため、本庁関係課や教育分野との人事交流を促進します。

- 学校現場等へ配置された職員が、専門性を十分発揮できるよう、定期的にフォローを行います。

県内児童養護施設等との交流促進

県内児童養護施設等との交流は、児童相談所の主要業務の一つである措置の対象先との相互理解、相互信頼を深め、連携を図るうえでも、重要であると考えます。

なお、人事異動先である富浦学園において児童養護施設の業務経験を可能としており、県内児童養護施設等とは短期的な交流研修を実施するなど、柔軟に交流します。

また、福祉分野の民間施設のみならず、交流先の拡大を検討します。

- 措置先の民間児童養護施設との相互理解の促進を図るため、各児童相談所等で交流事例など共有しながら、交流を進めます。

取組目標

取組目標

県内児童養護施設等との交流について、全ての児童相談所での実施を目指します。

(2) 専門能力と組織力を高める研修の充実

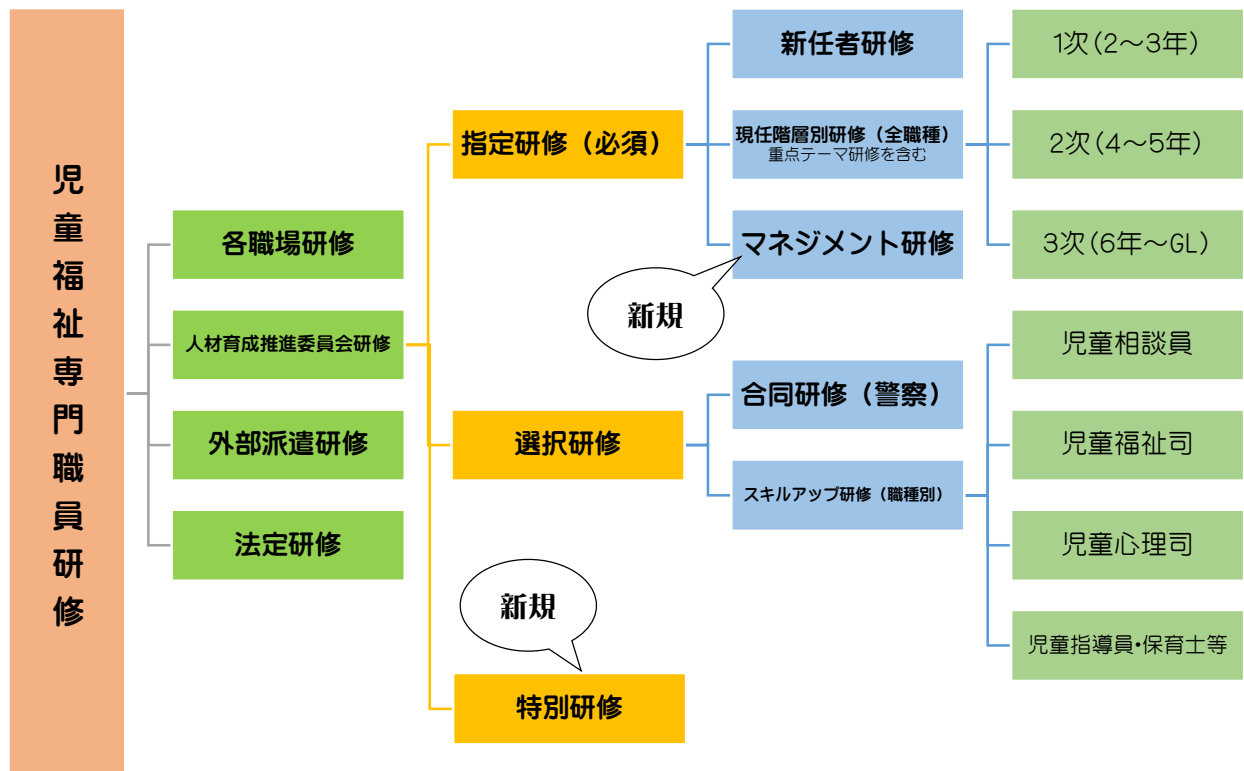
ア 研修の充実

職員一人ひとりの資質向上を図るとともに、組織全体の業務対応力向上を目指し、体系的かつ計画的な研修を実施します。

- ▶ 中堅職員等に対して、育成指導や組織マネジメント、政策形成に関する能力向上のための研修（マネジメント研修）を新規に企画します。
- ▶ 指導教育担当児童福祉司（スーパーバイザー）研修の受講奨励を計画的に行うとともに、職種ごと、経験年数ごとに求められる基本的な知識・技術の習得、専門性の向上及び職種間の連携強化を図ることができるよう、引き続き計画的に研修を実施します。
- ▶ 関係機関との一層の連携強化を図るため、積極的に合同研修等を実施します。
- ▶ 大学等における高度専門研修の実施に向け、検討を進めます。

児童福祉専門職員研修体系

研修内容は、職員や組織のニーズを踏まえ、効果的な研修となるよう随時見直しを行っていきます。



イ O J Tの充実

日頃から、組織全体で人材育成を意識して業務に当たるとともに、各事案にはチームで対応することを徹底します。また、日々の業務において、実践から専門的知識・必要なスキルを習得できるよう環境整備に努めます。

千葉県スタンダードとなるO J Tを構築し、職員がそれぞれの役割を果たすことにより、安定した組織づくりに繋がります。

- ▶ 必要な情報共有を徹底するなど、組織内におけるチームワーク意識の向上を図ります。
- ▶ 入庁3年目までの職員へマンツーマンで業務指導を行う育成担当職員[※]（ブラザー・シスター）に対し、指導スキルを向上させる研修を行います。 取組目標 1
[※]若手職員の育成指導やサポートを行うとともに、育成担当職員も指導を通じてスキルアップを図る制度です。（児童福祉専門職員の職場（児童相談所、生実学校、富浦学園）の取組です。）
- ▶ 指導教育担当児童福祉司（スーパーバイザー）を計画的に配置し、職場の指導教育体制の充実を図ります。
- ▶ 課長職以上の職員については、研修受講だけでなく、研修講師としての業務経験を積ませることにより、人材育成を担う職員としての資質向上も図ります。

取組目標 2

取組目標

取組内容は、O J Tの取組状況等を踏まえ、随時見直しを行ってまいります。

- 1 ブラザー・シスター制度の活用
アンケート調査等により随時、検証を行いながら、効果的な制度の活用を努めます。
- 2 課長職以上の職員にかかる資質向上
年1回以上の研修講師としての業務経験を積むよう、研修企画を調整します。

ウ メンタルヘルス対策

児童福祉専門職員の業務には、虐待などの対応にあたって、支援対象との関係性や突発的に入るケース対応、重大事例と隣り合わせになる可能性が高い等の児童相談所等に特有の性質があります。そのため、心理的負担に配慮する必要があることから、メンタルヘルス対策として、心の健康やモチベーションの醸成を図るための取組を実施します。

- 児童福祉専門職員研修において、気持ちの切り替えやポジティブ思考などモチベーションに関する研修を企画し、心の健康を保つ意識の醸成を図ります。

取組目標 1
- 児童福祉専門職員研修において、職員同士の交流の場を提供するなど、業務外のことでも話し合える機会を設けるよう努めます。

取組目標 2
- 精神的に不調の際の相談先など、心の健康を保つために必要な情報について、研修を通じて職員への周知を図ります。
- 周囲へ気軽に相談できるなど、心理的安全性の高い環境づくりのため、風通しの良い職場づくりを行います。

取組目標

取組内容は、職員のメンタルヘルスの状況等を踏まえ、随時見直しを行っていきます。

- 1 児童福祉専門職員研修におけるメンタルヘルス企画研修
 - ・対象 ⇒若手から中堅職員
 - ・回数 ⇒年1回以上
- 2 職員同士の交流の場の提供
 - ・対象 ⇒若手職員
 - ・回数 ⇒随時

エ 資格取得への支援

資格取得（社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師などの国家資格）は、児童福祉専門職員の資質を向上させるとともに、自信や励みにもつながり、仕事を継続する上で「職員の強み」となっています。

さらに、資格取得に向けた準備作業は、実践で培った知識・技術・経験の学び直しや、日頃の業務点検等の機会となり、児童相談所全体の業務力の底上げにもつながることから、業務に関連する資格取得を推進するためのサポートの在り方について検討を行います。

- 資格取得を推進するためのサポート体制や、取得した資格を十分に活かすことができるよう検討を進めます。
- 資格取得のための学びの場となる大学や大学院等との連携を強化することにより、職員研修の一層の拡充や、福祉職を目指す学生との交流の場の設置等につなげていきます。
- 新たな認定資格「こども家庭ソーシャルワーカー」について、研修受講の支援を行います。

取組目標

取組目標

- ・新たな認定資格「こども家庭ソーシャルワーカー」取得に向けた支援
- ・令和6年4月からの導入に対応できるよう、必要に応じて予算の確保、各児童相談所等への周知を行います。

(3) 計画的な人事配置等

人材の確保対策

児童相談所の体制強化のため、児童福祉専門職員としてふさわしい資質を持っている人材を、安定的に確保することが求められていることから、採用活動の強化や説明会の充実など、様々な取組を積極的に行います。

- ▶ 新たに作成した専用サイトやパンフレットにより、児童福祉専門職員の仕事の内容や魅力を積極的に発信します。
- ▶ 大学等への訪問活動のほか、職場説明会やオンライン説明会など、新たな取組を実施します。
- ▶ 児童福祉専門職員として活躍できる人材の確保に向け、試験制度や試験職種の在り方について、必要に応じて見直しの検討を行います。

計画的な人事配置

複雑化・多様化する子どもや家庭をめぐる課題に迅速に対応するためには、児童福祉専門職員として、多角的な視野を身につけ、専門性を高める必要があることから、新人からベテラン職員まで、各職制に見合った多様な業務経験を積むことに配慮した人員配置を計画的に行います。

- ▶ 採用後は原則、児童相談所、生実学校、富浦学園を中心に配置を行い、現場の業務を経験します。
- ▶ その後、各児童相談所、生実学校及び富浦学園間の人事異動や、本庁児童家庭課及び関係課、教育分野、市町村児童家庭部局等の様々な分野への人事配置を、職員の希望にも配慮しながら、能力や実績を重視して行います。

(4) 職場環境の整備

児童福祉専門職員がモチベーションを維持しながら生き生きと働くためには、仕事と育児等の両立など、それぞれの多様な生き方を実現できるよう、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりや業務に支障を生じさせない体制づくりが重要です。

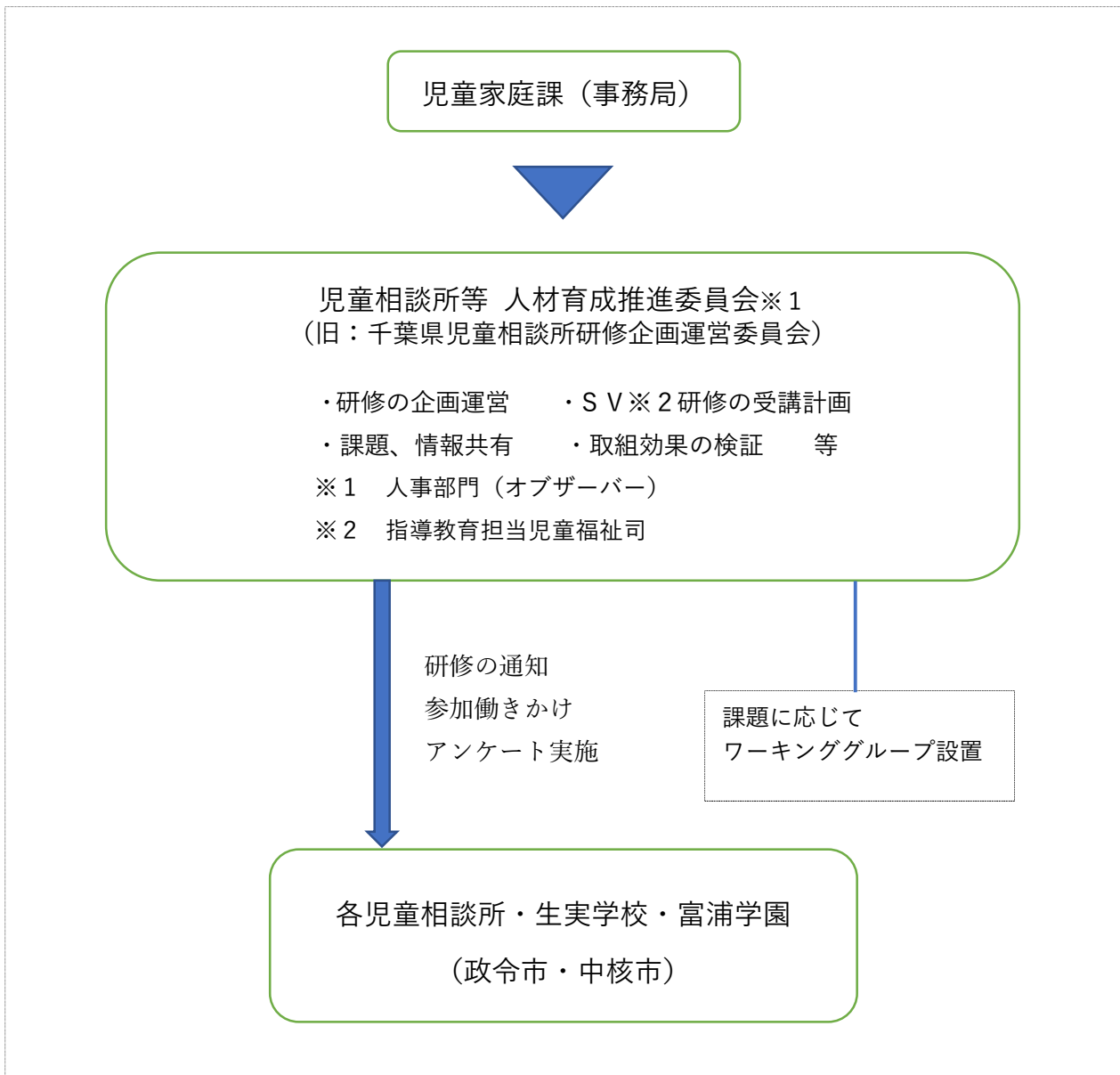
- ▶ 管理職員のマネジメント能力を高め、ワーク・ライフ・バランスの推進、柔軟で多様な働き方について、職場全体への意識啓発に取り組みます。
- ▶ 児童相談所業務のICT化や外部資源の活用などにより、業務の効率化を進めることで、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に努めます。
- ▶ 長期休暇取得中の職員に代わる体制について、正規職員を配置できるようにするなど、業務に支障が生じない体制づくりを目指します。

第4 推進体制

この基本方針に基づく人材育成の取組は、児童虐待をとりまく社会環境や行政課題、職員構成の変化などを見極めながら、推進していく必要があります。

このため、新たに「児童相談所等人材育成推進委員会」を設置し、研修の企画運営や課題の共有を図り、計画的な人材育成を進めます。

推進体制図



児童相談所における職位・役職に応じた役割・職務内容等（児童福祉司の例）

職位・役職	担うべき役割【目安】	主な・職務内容*業務等【目安】
所長・次長 首席児童福祉司	総括責任者 職域を超えた児童相談所の組織マネジメントの中心的役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織としての意思決定最終責任者 ・ 危機管理、職場の環境整備、関係機関との調整 ・ 所全体の人材育成、労務管理 ・ 全てのケースワークの進捗管理や状況把握 * 政策調整、企画立案等
GL・上長 課長	職域のリーダーとして、困難業務におけるスーパーバイザーとしての役割 各課の中心的役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場指揮 ・ ケースの進捗管理 ・ 課員の育成や労務管理 ・ 他課との連絡調整 * 中間管理
採用3年目から 10年目	後輩職員をサポートする役割 主体的にケース支援に携わる	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自身が所属する課だけでなく、各課の役割にも目を向け、連携を意識した役割を担うことができる。 ・ 児童相談所という組織全体の視点を持つことができる。 ・ 関係機関等との連携や調整の主体として、上司への的確な報告・連絡・相談を行った上で、一定の状況判断ができる ・ アセスメント等について後輩職員にアドバイスができる。 * 県と市町村との役割分担や連携の必要性の認識
新規採用職員	組織における役割の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先輩職員と共に、ケース対応ができる。 ・ 上司や先輩職員への報告・連絡・相談を適切に行うことができる。 ・ 組織の一員として業務を行うことができる。 * 知識や技術の習得