

福岡市心理職人材育成プラン

令和7年3月

目次

1 はじめに.....	1
2 策定の趣旨	1
(1) 目的	1
(2) 対象となる職員	1
(3) 位置づけ.....	1
(4) 心理職の現状	2
3 基本プラン	4
(1) 目指す心理職像	4
(2) 心理職に求められる役割	5
(3) 人材育成の取組み	6
(4) 人材確保に向けた取組み.....	11
4 おわりに.....	12

1 はじめに

昭和63年に日本臨床心理士資格認定協会による臨床心理士制度が発足し、さらに、平成29年には我が国初の心理職の国家資格として、公認心理師制度が発足しました。これらの背景には、国民の心の健康の問題がより複雑化、多様化し、心理支援の重要性がより高まっていることがあります。

本市においては、平成15年に心理職の採用区分として【行政事務（心理）】が新設され、児童相談所や知的障害者更生相談所等に心理職を配置し、他職種と連携しながら心理の専門性を発揮してきました。

近年、本市では児童相談所における児童心理司の増員や区役所子育て支援課への心理職の配置等、福祉課題の解決に向けた心理職の動きが活発になっており、心理職の人材育成やキャリア形成の道筋を描き、組織的に人材育成に取り組む必要があります。

2 策定の趣旨

(1) 目的

本プランは、本市において心理職がどのような役割を求められているのか、その業務遂行にあたり、どのように能力を獲得し、その能力をどのように発揮していくのか、また、キャリア形成をどう進めるのか、それらの方法や方向性を示すものです。

本プランの活用によって、各部局の共通理解のもと、細やかな人材育成を推進するとともに、心理職一人ひとりが、将来像を描きながら意欲的に職務にあたることを期待されます。

(2) 対象となる職員

本プランの心理職とは、【行政事務（心理）】の募集区分で採用された職員のことを指します。

(3) 位置づけ

全職員を対象とした「福岡市職員の人材育成・活性化プラン（令和3年6月一部改訂）」を基本としながらも、心理職固有の役割や現状等を踏まえたプランを示すものです。

心理職人材育成方針



福岡市職員の人材育成・活性化プラン

(4) 心理職の現状

本市では、平成15年から【行政事務(心理)】として心理職の採用を行っており、令和6年7月1日時点での心理職の総数は29名で、年代別・男女別人数(図1)、資格取得状況(図2)、配属先(表1)は下記のとおりです。

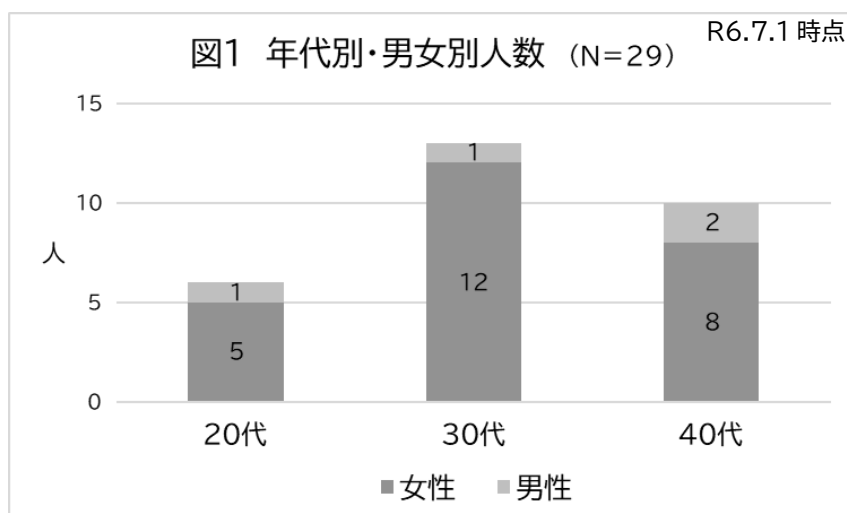
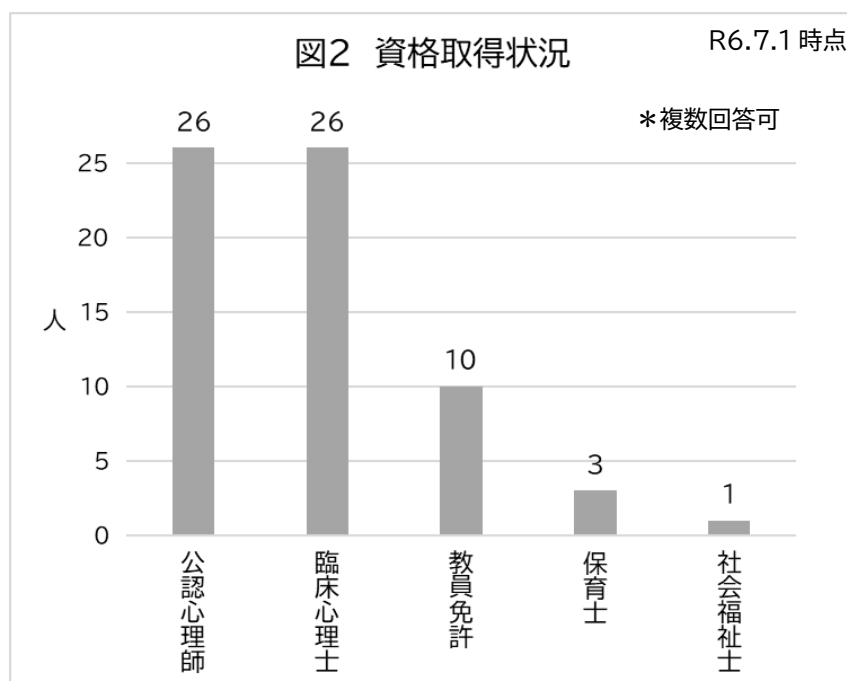


図1のとおり、30代が最も多く、次いで40代、20代となっています。性別では、女性職員が8割を超えています。



資格取得状況は図2のとおりです。すべての職員が公認心理師あるいは臨床心理士の資格を所持しており、また、約8割の職員が両方の資格を所持しています。

一方、同じ資格を有していても、採用までの教育や職務経験の多様化により、採用時点での能力や経験には個人差があり、採用後の人材育成が重要になっていきます。

トピック：公認心理師や臨床心理士の支援対象

心理学は人間のさまざまな活動(認知、記憶、行動、集団など)を研究対象にする幅広い学問で、なかでも臨床心理学は心の悩みを理解し、心理的な支援を行うための基礎となるものです。公認心理師及び臨床心理士は、臨床心理学にもとづく知識や技術を用いて、心の問題にアプローチする点は同じですが、その支援対象は、こどもから高齢者まで幅広く、心理的な問題のレベルも様々であるため、活動の場は教育、医療、司法、福祉、産業など多岐にわたり、それぞれで求められる知識や技術は異なっています。

表1 配属先

R6.7.1時点

配属先	業務	人数	小計
こども未来局 こども総合相談センター (児童相談所)	児童心理司	20	22
	児童福祉司スーパーバイザー	1	
	事務	1	
各区役所 保健福祉センター 子育て支援課 (こども家庭センター)	こども家庭センター心理職	4	5
	ソーシャルワーカー	1	
福祉局 障がい者部 障がい者更生相談所 (知的障害者更生相談所)	心理判定員	2	2
合計			29

表1のとおり、心理職の配属は、こども総合相談センター(児童相談所)が最も多く、全体の8割を占めています。次いで、区役所子育て支援課(こども家庭センター)、障がい者更生相談所(知的障害者更生相談所)となっています。

現在は、直接的な対人援助を行う部署への配属が中心となっていますが、これまでに、施策の企画立案等を行う本庁(こども未来局こども家庭課・こども発達支援課)や、窓口等での市民対応を行う、こども家庭センター以外の区役所(福祉・介護保険課・子育て支援課)へも配属されています。

3 基本プラン

(1) 目指す心理職像

本市では、福岡市職員の人材育成・活性化プランにおいて、すべての職員に期待される職員像を次のとおり定めています。

<福岡市職員に期待される職員像>

【信頼・奉仕】市民に信頼される公共サービスの提供者
【共働・プロ】市民と共働する行政のプロフェッショナル
【挑戦・自律】チャレンジ精神あふれる自律型職員

一般職員としての職員像に加え、組織全体の共通理解のもと人材育成に取り組み、また、自己啓発や研修等を実施する際の指針として、次のとおり目指す心理職像を定めます。

<福岡市の目指す心理職像>

心理学の専門性を土台として、高い対人援助技術と広い視野を持ち、
他職種と協働し、福祉行政を牽引する職員



福岡市役所 本庁舎

(2) 心理職に求められる役割

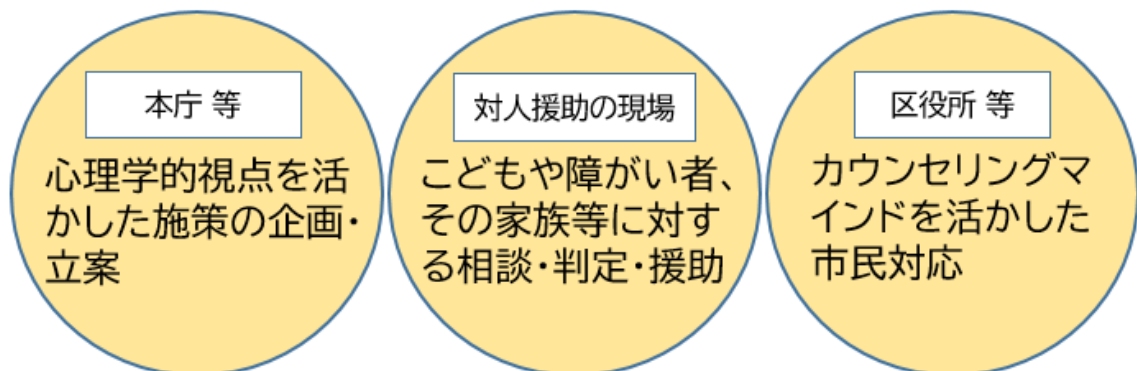
心理職が行政のなかで求められる役割は大きく3つあります。

1つ目は、児童相談所やこども家庭センター（区子育て支援課）等の対人援助の現場において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、こどもや障がい者、その家族等に対して、相談・判定・援助を行うことです。

2つ目は、本庁等での行政事務において、必要な施策等の企画や立案等に携わり、行政職とは違う視点で行政課題を見出し、課題解決の手立てを考えることです。そのため、現場での実践のみならず、現場で多くのこどもや家族等に関わる中で、社会情勢や地域社会の変化、また、国の動向等を敏感に察知することが求められます。

3つ目は、区役所の窓口等での市民対応において、カウンセリングマインドを持った対応を行い、他の職員のモデルとなることです。相談場面でなくとも、市民への対応のなかで、傾聴、心情の理解、相手に合わせた分かりやすい説明など、心理職の対人援助スキルを活かすことが求められます。

心理職に求められる役割



トピック： カウンセリングマインド

カウンセリングマインドとは、受容と共感を基本として、相手の立場に立って相手を理解しようとする態度のことです。カウンセラーのみでなく、教育や保育、福祉など対人援助業務に従事する職員に広く求められるスキルで、市民への対応においても活かすことができるものです。

なお、1つ目に挙げた対人援助の現場で求められる役割については、分野（所属）によってその専門性が異なるため、分野（所属）ごとに、経験年数に応じた具体的な到達目標を示すキャリアラダーを策定しています。キャリアラダーによって、求められる

具体的な専門性と獲得のプロセスが明確化されています。

別紙 1 … 児童相談所児童心理司のキャリアラダー

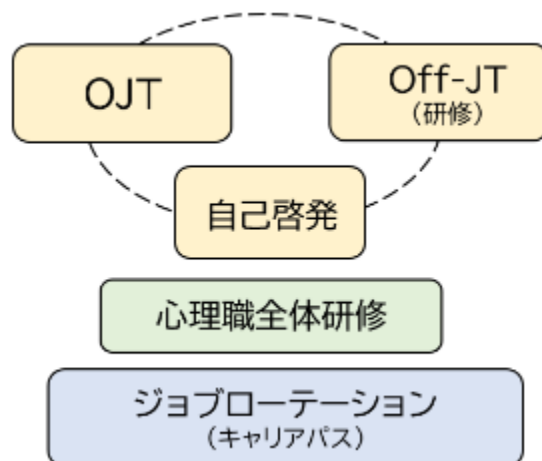
別紙 2 … こども家庭センター心理職のキャリアラダー

別紙 3 … 障がい者更生相談所心理判定員のキャリアラダー

(3) 人材育成の取組み

本市における心理職を対象とした人材育成の取組みとして心理職全体研修や、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)を行います。その他、所属ごとに実施する OJT 及び Off-JT(研修)、自己啓発によって人材育成を推進します。

なお、心理職の人材育成については、こども総合相談センター(児童相談所)こども相談企画課が中心となり、他所属と連携しながら推進します。



①心理職全体研修

行政における心理職として必要な知識・技術習得や、実務に関する協議・情報交換を行うため、月に1回、心理職が集まり、研修を実施しています。

後述の自己啓発のほか、本研修への参加により、本庁配属など心理の現場を離れた場合でも専門性の維持・獲得が継続されます。



②主な配属先の業務内容及び研修計画等

心理職としての必要な知識・技術習得については、以下のとおり、配属先の業務内容に基づき、各所属で実施されています。

ア こども総合相談センター（児童相談所）

（ア）業務内容

児童相談所は児童福祉法に基づき設置され、一時保護や措置などの行政権限を有しており、虐待相談だけでなく、療育手帳（知的障がい児・者に交付される手帳）判定をはじめとした障がい相談や非行、育成等の相談に応じています。児童心理司は、児童福祉司とチームで、必要に応じて、一時保護所職員や医師など他職種と連携し、こどもや保護者の心理診断、心理ケアなどにあたっています。



（イ）特に求められる専門性

児童相談所の援助方針の決定はこどもの人生に深く関与するため、高い倫理観を持ち、こどもの安全安心とこどもの権利を尊重しながら、心理アセスメントや心理援助を行うことが求められます。とくに、児童相談所が出会うこどもは虐待の影響によるトラウマ等抱える課題が多岐に渡ることが多いため、広範な知識とアセスメント及び面接技術等が求められます。

（ウ）研修計画等

『福岡市こども総合相談センター（福岡市児童相談所）人材育成基本方針』及び『福岡市こども総合相談センター（福岡市児童相談所）児童心理司人材育成方針』に基づく年間計画を策定の上、OJT 及び Off-JT（研修）を実施しています。

イ 各区役所子育て支援課（こども家庭センター）

（ア）業務内容

福岡市では児童福祉法に基づいて各区にこども家庭センターが設置され、同センターは全ての妊産婦、子育て世帯、こどもへ一体的に相談支援を行う機能を有しています。同センターには心理職が配置され（各区子育て支援課に所属）、心理アセスメント、こどもや保護者等の心理的側面からのケアなどにあたっています。



博多区役所

(イ) 特に求められる専門性

こどもや家族が行政の支援に対して消極的、拒否的であることも多いため、こども家庭センターの心理職はアウトリーチ（家庭や学校、地域の訪問など）による心理面接等を重ねて支援のニーズを引き出していくことがあります。また、面接による直接的な支援を行うだけでなく、こどもや家族にかかわる他機関・他職種に心理職の専門性を生かしたコンサルテーション（助言）を行うことも求められます。

(ウ) 研修計画等

定期的にこども家庭センター心理職連絡会を開催し、業務に関する情報交換の他、事例検討やテーマ研修を実施しています。また、児童相談所の児童心理司スーパーバイザーによるスーパーバイズを受けられる体制を整えています。

トピック：児童相談所やこども家庭センターにおける心理臨床

一般的なカウンセリングでは、相談者がニーズ(主訴)を持って来談し、相談料を支払い、定期的に面接を行います。一方、児童相談所やこども家庭センター(区役所)が会うこどもや家族は、相談のニーズ(主訴)がなかったり、生活の安全安心が守られていなかったりすることが珍しくありません。

相談のニーズ(主訴)がない場合、心理職は、こどもや家族の状況を心理学的な視点で捉え、相談に向けての関係づくりや、相談の動機付けにも関与することが求められます。

生活の安全安心が守られていない場合、生活への支援(物理的なもの)が優先され、心の問題が後回しにされることがあります。そこで、心理職はこどもや家族の心に光をあて、その心に寄り添い、他職種や関係機関にこどもや家族の心の状態を説明すること等が求められます。

このように、児童相談所やこども家庭センターでは、受容や共感といった心理臨床の基本姿勢を大切にしながらも、他職種と連携しながら主体的・能動的に動くことが求められ、面接室だけでなく広いフィールドで、その専門性を発揮することができます。

ウ 障がい者更生相談所（知的障害者更生相談所）

（ア）業務内容

知的障害者更生相談所は、知的障害者福祉法に基づき設置され、18 歳以上の療育手帳の判定を行っています。心理判定員は、知能検査実施や生活状況等の聴取に基づき、知的障がいの有無や障がい程度について心理学的判定を行います。



（イ）特に求められる専門性

療育手帳の交付にあたっては公平・公正な判定を行うため、判定基準や検査法に習熟することが求められます。とくに成人期の判定においては、知的機能の障がいが発達期まで（概ね18歳まで）に現れたかどうか重要なポイントとなるため、精神疾患等との鑑別も必要になります。また、判定の機会を活かして相談支援に繋ぐために、福祉サービスや福祉制度に関する幅広い知識が必要になります。

（ウ）研修計画等

新たに心理判定員として着任した職員には、OJT を通して判定に関する助言・指導を行います。また、毎月の所内研修において、判定や心理業務に関する研修、関係機関の見学を実施しています。

③自己啓発

専門職としての自分の能力を客観的に認識し、自ら能力開発に努める必要があります。そこで、研修会や学会等の開催案内を心理職全体で共有し、参加を勧奨しています。

また、令和3年度に職能団体として「福岡市役所心理職協議会」を設立し、心理職の資質と技能の向上や心理職及び多職種同士の連携を密にすることを目的とした活動を行っています。

④ジョブローテーション（キャリアパス）

幅広い業務や分野を経験することにより、多くの知識、技術等の専門性や能力を獲得していきます。

職員が自らの職務上の将来像に見通しを持ち、意欲をもって職務にあたることができるよう、別紙4のとおり、福岡市心理職のキャリアパス[柔軟なジョブローテーションで、一人ひとりのキャリアを実現]を策定します。

なお、ジョブローテーション（キャリアパス）における、基本的な考え方は以下のとおりです。

ポイント1 新規採用職員の配属先

新規採用の心理職は、教育機関の学びと現場での実践の継続性という観点から、心理面接や心理検査等の心理業務を経験できる所属に配属することが望めます。また、新規採用直後の一定期間は、心理職としての土台作りとして重要な期間であり、その専門性を獲得するためには、体系的な研修や心理職の係長や先輩職員からの指導が欠かせないこと等から、1か所目は児童相談所への配属が望めます。1か所目が知的障害者更生相談所となった場合は、2カ所目は児童相談所で幅広い心理業務を経験することが望めます。

ポイント2 ローテーションにおけるスキルアップ

様々な対象者への心理支援や幅広い知識・技術を習得するためには、係員のうちに異なる所属、分野で心理業務を経験し、能力を積み上げていくことが望めます。

また、児童福祉分野での支援においては、心の問題だけではなく生活をどう支えていくのか、そのために他職種とどう連携していくかという視点が欠かせません。そのため、心理業務のみでなく児童相談所や区役所でソーシャルワーク業務を経験し、広く対人援助業務の専門性を獲得することが期待されます。また、本庁や区役所等での行政事務は、現場での経験を施策に反映させていく機会となり、また、企画立案・議会・予算決算等の経験は、将来的に管理職としてマネジメント業務を担っていく際の貴重な経験となります。

一方、心理職以外の職種を経験することや対人援助の現場を離れることで、専門職としてのアイデンティティが揺らぐ場合があります。そこで、所属長による個別面談や、上述の心理職全体研修、福岡市役所心理職協議会の活動等によって心理職の専門性や心理職同士のつながりを維持し、心理職としてのアイデンティティが確保されるようサポートします。

ポイント3 求められるキャリアパスの方向性

基本は、主に心理業務の経験を積み重ね、心理業務の高い専門性を獲得するキャリアパスであり、児童心理司（スーパーバイザー含む）、こども家庭センター心理職等として、対人援助の現場でその専門性を発揮します。

他にも、福祉分野においてソーシャルワーク業務や行政事務等の経験を積み、心理の専門性に加えて他の能力も獲得するキャリアパスがあります。汎用性の高い対人援助職として、心理業務のほか、児童福祉司（スーパーバイザー含む）やこども家庭センターソーシャルワーカー、施策の企画立

案等を行う本庁職員等、より広いフィールドでその専門性を発揮します。
いずれの場合もそれまでの経験や適性を踏まえてキャリアアップし、管理職として組織マネジメントや人材育成に取り組めます。

＊多様な業務経験

行政職員は行政に関する広範な知識や知見が求められ、頻繁かつ広範囲な人事異動が一般的とされている中で、自治体の心理職は、専門性が求められ、その能力を活用するため、一定の職域で業務にあたることが一般的です。

本市の心理職の職域については、現在、こども家庭福祉分野（児童相談所・区役所こども家庭センター）、障がい福祉分野（知的障害者更生相談所）が基本となっていますが、他自治体に例があるように、精神保健、母子保健、教育相談、女性相談、市民相談等、他の相談業務（以下、「精神保健等」という。）でも心理職の専門性の発揮が可能です。

また、本庁業務（施策立案等）においても、上記精神保健等の分野に加え、各種ハラスメントを含む不祥事防止やメンタルヘルス問題を取り扱う分野でも、心理職の専門性を発揮できる可能性があります。

様々な分野での経験は視野の広がりや専門性の獲得につながるため、多様な業務経験を積み重ねることが望まれます。

（４）人材確保に向けた取り組み

国の児童相談所体制強化の方針等を受けて、各自治体で福祉行政に従事する専門職の人材確保に向けた取り組みが活発になっています。そこで、本市においても、必要な人材を計画的に確保していくための取り組みを推進していく必要があります。

本市では、児童相談所を中心に、積極的な広報、実習生等の受け入れ、大学に出向いての説明会の開催等、新たな人材の確保に向けた取り組みを進めています。

4 おわりに

本市で行政事務（心理）の採用が始まって20年余りが経ち、心理職は約30名となりました。今後、本プランの活用によって、心理職一人ひとりが職務を通じて専門職としてのアイデンティティを獲得し、自らのキャリアについて考え、意欲的に自己研鑽に取り組む、その結果、市民の心の健康の問題や行政課題が解決に近づくことが期待されます。

また、本プランを通して、本市の心理職を志望する方や関心をお持ちの方に、本市の心理職について知っていただく機会になれば幸いです。

今後、本プランについて市民のニーズや社会情勢等を踏まえた見直しを行いながら、心理職の人材育成の取組みを進め、市民の福祉の向上を担う、多くの心理職が育っていくことを目指します。



児童心理司の経験に応じた到達目標（キャリアラダー・セルフチェックシート） ※活用方法は裏面参照

ステップ		係員				係長
		新任期	習得期	中堅期	ベテラン期	
到達目標		基本の理解	基本の習得	経験の蓄積	後輩教育、指導	育成、係運営
担当業務イメージ	ケース	・障がい相談(療育手帳)、育成相談など、主訴やニーズが明確な一部の相談種別のケースを中心に担当する。 ・きょうだいそれぞれに心理司がつくケースや家庭状況が落ち着いており家庭引き取りが予想される一時保護児童ケース等を担当する。	・家庭分離(措置や委託)を伴うものを含め、相談種別全般を担当する。また、サポートを受けながら、軽度の虐待から始まり、性虐待や性加害など対応が困難なケースも担当する。	・同意のない一時保護や、児童心理治療施設や児童自立支援施設入所を要するケースなど、これまで習得したことを活かして、多様なケースを担当する。	・こども担当とは別に、親担当心理司として保護者の心理診断やカウンセリングなどを担当する。	・スーパーバイズを行う。
	育成		・トレーナーとして新任児童心理司のサポートを行う(※3年目から)。 ・新任研修の講師を務める。	・児童心理司育成チームの一員として、研修の企画や運営に取り組む。 ・新任研修の講師を務める。	・児童心理司育成チームの一員として、新たな研修や企画を立案したり、人材育成方針の見直しなどに取り組む。 ・内部研修での講師を務める。	・人材育成方針を理解し、主体的に後進育成に取り組む。 ・外部研修での講師を務める。 ・所内で心理職の立場から説得力ある意見を述べる(組織体制、心理業務等)。
各専門性の具体的到達目標 (キャリアラダー)	態度・姿勢	☐ 分からないことや困っていることに気づき、積極的に周囲に尋ねる。 ☐ ストレスや体調に目を向ける。 ☐ 自分のできていることに目を向ける。 ☐ 組織における倫理責任を理解する(こども等との距離感や個人情報保護など) ☐ 目指す児童心理司像を理解する。 ☐ こどもの視点に立つことを常に意識する。	☐ 分からないことを自分で調べてみる。 ☐ ストレスや体調について自己管理し、適切に人を頼る。 ☐ 自分の成長やできていることに目を向ける。 ☐ ケースに対応する中での自分の価値観や考え方の特徴を理解する。 ☐ こどもの安心安全とウェルビーイングの向上を常に意識する。	☐ 自己管理に加えて、周囲や後輩職員のストレスや体調に目を向ける。 ☐ こどもの権利擁護(意見表明等)を常に意識し、実践につなげる。	☐ 児童心理司人材育成方針を理解し、育成に活用する。 ☐ 周囲や後輩職員への心理的サポート(労いや励まし)を行う。 ☐ 自身の未達成・苦手分野を理解し、周囲に助言を求める。 ☐ バーンアウトのリスクを自覚し、セルフケアをする。	☐ 児童心理司人材育成方針の点検を行う。 ☐ 心理業務全体に目を配り、組織や業務の在り方に意見を持ち、提案する。 ☐ すべて自力で解決しようとせず、係内の力を有効に活用し、ケース対応や係内マネジメントを行う。 ☐ 児童心理司SV同士で連携する。
	知識	☐ こどもの権利擁護(子どもの権利条約等)について知る。 ☐ 児童相談所運営指針(児童心理司の業務内容含む)を知る。 ☐ 法令(児童福祉法、児童虐待防止法等)や制度(療育手帳制度)を知る。 ☐ 発達、アタッチメント、トラウマなど重要な概念等について理解する。 ☐ こどもとの面接での留意点を知る(誘導的にならない、守秘義務とその限界)。 ☐ 最新の「心理司申し合わせ事項」を把握する。 ☐ 主に障がい福祉の制度や社会資源について知る。 ☐ 情報開示請求や不服申立制度等を理解する。	☐ 在宅支援メニューを含め、福祉サービス等の社会資源について知る。 ☐ 国や市の児童福祉施策の最新の動向を把握する。	☐ 情報開示請求や不服申立制度等を業務と結び付けて理解し、対応や助言ができる。 ☐ 更新内容を含め児童福祉に関する法令、通知、制度等に精通する。 ☐ 課題を見つけ、新たな企画や改善のアイデアを持つ。	☐ 知識や経験を後輩や他職種にも、分かりやすく説明する。 ☐ 課題を踏まえた、新たな企画や改善策を立案する。	☐ 児童福祉施策の動向を説明できる。 ☐ 知識や経験をどのように後進に伝えていくか、その仕組みを考える。 ☐ 新しい(馴染みのない)知識や技術の組織的取り入れについて、俯瞰的視点で検討する。 ☐ 係員からの提案を受け止め、課題分析の上、新たな企画や改善案を事業化する。
	心理アセスメント	☐ 面接場面で行動観察を行う。 ☐ 検査を受ける側の不安や負担について理解する。 ☐ 基本的な心理検査(田中ビネー、WISC、HTPP、SCT、PFスタディ等)を正しく実施し、結果を出す。 ☐ 生育歴や生活歴を聴取する。 ☐ 生活環境(学校や一時保護所など)の情報を集める。	☐ 目的を明確にしたうえで、サポートを受けながらテストバッテリーを考える。 ☐ 生活環境の情報(学校や一時保護所など)と心理検査結果を結びつけて、アセスメントする。	☐ ロールシャッハ・テストなど解釈に経験を要する検査を正しく実施し、活用する。 ☐ 支援目標、ケースの状況や必要性等を踏まえ、テストバッテリーを考える。 ☐ 親子関係や家族関係など【関係性】をアセスメントする。	☐ 隠れた困り感や援助ニーズにも目を向け、把握する。 ☐ 担当以外のケースについてもテストバッテリー等アセスメントについて助言する。 ☐ 心理検査の実施を含め、保護者のアセスメントをする。	☐ アセスメントの方法や結果のまとめ方等について、具体的に助言する。
	心理援助 (面接・ケア・心理教育)	☐ こどもが安心できる関係を作る。 ☐ こどもの話す内容や話しぶりから、こどもの気持ちや意向を把握する。 ☐ 心理アセスメントの結果を、相手が知りたいことを把握したうえで、こどもや保護者にフィードバックする。	☐ こどもの理解度を確認しながら面接を展開する。 ☐ 動機づけの高いケースに対して、既存のものをベースに各種プログラムを行う。 ☐ 保護者や学校等の関係機関に対して、分かりやすくフィードバックを行う。	☐ 動機づけの低いケースに対して、既存のものを適宜変更しながら、各種プログラムを行う。 ☐ 保護者や関係機関等を見立て、その状態に合わせたフィードバックを行う。 ☐ 必要なときには、相手の意向と対立する場合でも、支援の必要性を伝え、理解を求める。 ☐ プロトコルに則った事実確認面接を行う。	☐ 積極的に介入したり変化を促す必要がある場合に、心理学的知識等を活用し、説明や説得を行う。 ☐ 親機能を支えることを目的に、保護者のカウンセリング等ケアを行う。 ☐ 担当以外のケースについても心理援助に関する助言をする。	☐ 論理則だけでなく経験則を踏まえた判断を行い、その判断について分かりやすく説明ができる。
	多機関・多職種連携 (協働・コンサルテーション)	☐ 他職種の役割と見相内のチームアプローチの重要性を理解する。 ☐ 児童福祉司や児童指導員等、他職種と積極的にコミュニケーションをとる。 ☐ 様々な関係機関を知る。	☐ 関係機関を含むチームアプローチの重要性を理解する。 ☐ 関係機関の役割や限界を理解する。 ☐ 所内の他職種や学校等の関係機関との間で、必要な情報を聴取したり、心理アセスメントの結果を分かりやすく伝える。	☐ 児相や児童心理司の役割を関係機関に分かりやすく伝える。 ☐ 児相や関係機関の役割、立場、事情を理解したうえで、意見を述べる。 ☐ 関与の動機づけの低い所外の関係機関との関係づくりに貢献する。	☐ ケースの流れを見立て、ケース会議等を提案、開催する。 ☐ 児相内で他職種との連携向上のための取組を提案する。 ☐ 児相内で他職種を含め、メンタルヘルス向上のための取組を提案する。	☐ 児童福祉司SVと十分に連携する。 ☐ 所内や関係機関を含むチーム内の心理的安全性に貢献する。
	記録・所見作成	☐ 遅滞なく心理支援記録を入力する。 ☐ 療育手帳判定の所見や面接記録を書く。 ☐ 適切な表現を用い、事実と意見(評価)を区別して書く。	☐ 施設措置や里親委託の際の心理判定書を作成する。 ☐ 全体構成のバランスがよく、伝えたいポイントを分かりやすく書く。 ☐ 後輩の所見に目を通し、助言する。	☐ 児童福祉法28条申し立てや家庭裁判所送致時の判定書を作成する。 ☐ 解釈の余地がある曖昧な表現ではなく、根拠を含めて明瞭な表現で書く。	☐ 後輩の所見をチェックし、理由も含めて、修正ポイントを伝える。	☐ 記録の重要性や意義を説明し、好事例等を共有するなど後輩を育成する。
到達に向けてのサポート	OJT等	トレーナー制度 副担当制度 SVIによるスーパーバイズ	副担当制度 SVIによるスーパーバイズ	副担当制度 SVIによるスーパーバイズ	副担当制度 SVIによるスーパーバイズ	SV間によるピアSV
	内部での研修	児童相談所新任・転入職員研修 各種新任児童心理司研修・児童心理司の手引きの活用	児童心理司の手引きの活用 2年目以上研修(テーマ別事例検討)	児童心理司の手引きの活用 2年目以上研修(テーマ別事例検討)	児童心理司の手引きの活用 2年目以上研修(テーマ別事例検討)	2年目以上研修(テーマ別事例検討) 係長(スーパーバイザー)研修 心理職全体研修
	外部派遣研修 (派遣目安)	RIFCAR研修(所内開催)	WISC、描画など心理検査技法に関するもの、明治安田生命こころの健康財団の各種研修 チャイルドファースト、NICHDなど司法面接スキル研修 児童相談所の連携強化に向けた中堅職員研修(国立保健医療科学院) トラウマ・性加害被害などの専門研修各種学会(※4年目以上)		児童心理司指導者研修(子どもの虹情報研修センター・西日本こども研修センターあかし) 各種専門研修	児童心理司指導者研修(子どもの虹情報研修センター・西日本こども研修センターあかし)

児童心理司の経験に応じた到達目標（キャリアラダー・セルフチェックシート）の活用方法

○目的

キャリアラダーとは業務の内容やスキルを明確にしてステップを踏むことができるよう能力開発の機会を提供する仕組みで、本シートでは、セルフチェックと面接者（係員は係長、係長は課長）によるフィードバックを受けるためのツールとしており、達成度の把握と課題の発見を主な目的としています。
次のステップへのモチベーションが高まるような機会となるよう、達成できていない部分に着目しすぎず、肯定的な視点で取組みましょう。

○実施対象

児童心理司及び児童心理司スーパーバイザー（係長）
（※会計年度任用職員を含む。こども相談企画課及びこども支援第2課一時保護係を除く。）

○実施時期

- ・毎年5月に以下の手順で実施
- ・年度末（2月頃）に面接者（係員は係長、係長は課長）と振り返りを目的とした面談を実施

○手順

- ①各自でキャリアラダーにチェック
経験を問わず、具体的到達目標の項目ごとに左（1年目の欄）から右に向かって順に見ていきながら、達成項目については□にチェックを入れます。迷うものについては、□を丸で囲むなど分かるようにしておきます。
（※担当業務イメージやキャリアラダーのとおりに育成が進むわけではなく、習得が追い付かないことも出てきますので、具体的到達目標は目安です。）
- ②面接者（係員は係長、係長は課長）との個別面談
面談で、チェックした内容を確認し、一緒に振り返りを行いながら、現状・課題・目標について、新たな気づきを得たり、今後の目標や達成に向けた具体的取組みを確認します。
（※係長は、自身の達成状況について係員に積極的にコメントを求め、振り返りに活用します。）
- ③振り返り及びコメントの記入
面談後に下部に記入を行い、その後、面接者（係員は係長、係長は課長）に提出し、コメントをもらいます。
（※新任者はトレーナーにもコメントをもらいます。）
- ④保管
各自で保管し、年度末の係長との面接の際など、必要に応じて振り返りに活用します。

	本人	トレーナー	面接者（係長or課長）
氏名			
記入日	令和 年 月 日	令和 年 月 日	令和 年 月 日
気づいたこと、達成に向けた具体的取組み		(フィードバックコメント)	(フィードバックコメント)

こども家庭センター心理職の経験に応じた到達目標（キャリアラダー・セルフチェックシート）

ステップ		新任期	習得期	中堅期	ベテラン期
到達目標		基本の理解	基本の習得	経験の蓄積	後輩教育、指導
各専門性の 具体的到達目標 （キャリアラダー）	態度・姿勢	☐ 分からないことや困っていることに気づき、積極的に周囲に尋ねる。 ☐ ストレスや体調に目を向ける。 ☐ 自分のできていることに目を向ける。 ☐ 組織における倫理責任を理解する。（こども等との距離感や個人情報保護など）。 ☐ こどもの視点に立つことを常に意識する。	☐ 分からないことを自分で調べてみる。 ☐ ストレスや体調について自己管理し、適切に人を頼る。 ☐ 自分の成長やできていることに目を向ける。 ☐ ケースに対応する中で自分の価値観や考え方の特徴を理解する。 ☐ こどもの安心安全とウェルビーングの向上を常に意識する。	☐ 自己管理に加えて、周囲や後輩職員へのストレスや体調に目を向ける。 ☐ こどもの権利擁護（意見表明等）を常に意識し、実践につなげる。	☐ 周囲や後輩職員への心理的サポート（労いや励まし）を行う。 ☐ 自身の未達成・苦手分野を理解し、周囲に助言を求める。 ☐ バーンアウトのリスクを自覚し、セルフケアをする。
	知識	☐ 福岡市こども家庭センター業務ガイドラインについて知る。 ☐ こどもの権利擁護（子どもの権利条約等）について知る。 ☐ 市町村こども家庭支援指針（心理職の業務内容含む）を知る。 ☐ 法令（児童福祉法、児童虐待防止法等）や要保護児童支援地域協議会設置運営指針について知る。 ☐ 発達、アタッチメント、トラウマなど重要な概念等について理解する。 ☐ こどもとの面接での留意点を知る（誘導的にならない、守秘義務とその限界）。 ☐ 在宅支援メニューを含め、福祉サービス等の社会資源について知る。 ☐ 情報公開請求制度等について理解する。	☐ 国や市の児童福祉施策の最新の動向を把握する。	☐ 情報開示請求があった場合に対応や助言ができる。 ☐ 更新内容を含め児童福祉に関する法令、通知、制度等に精通する。 ☐ 課題を見つけ、新たな企画や改善のアイデアを持つ。	☐ 知識や経験を後輩や他職種にも、分かりやすく説明する。 ☐ 課題を踏まえた、新たな企画や改善策を立案する。
	心理アセスメント	☐ 面接場面で行動観察を行う。 ☐ 検査を受ける側の不安や負担について理解する。 ☐ 基本的な心理検査（田中ビネー、WISC、HTPP、SCT、PFスタディ等）を正しく実施し、結果を出す。 ☐ 生育歴や生活歴を聴取する。 ☐ 生活環境（学校など）の情報を集める。	☐ 目的を明確にしたうえで、サポートを受けながらテストバッテリーを考える。 ☐ 生活環境の情報（学校など）と心理検査結果を結びつけて、アセスメントする。	☐ 支援目標、ケースの状況や必要性等を踏まえ、テストバッテリーを考える。 ☐ 親子関係や家族関係など【関係性】をアセスメントする。 ☐ 医学診断の必要性について判断し、適切に受診につなげることができる。	☐ 隠れた困り感や援助ニーズにも目を向け、把握する。 ☐ 担当以外のケースについてもテストバッテリー等アセスメントについて助言する。
	心理援助 （面接・ケア・心理教育）	☐ こどもが安心できる関係を作る。 ☐ こどもの話す内容や話しぶりから、こどもの気持ちや意向を把握する。 ☐ 心理アセスメントの結果を、相手が知りたいことを把握したうえで、こどもや保護者にフィードバックする。	☐ こどもの理解度を確認しながら面接を展開する。 ☐ 既存のものをベースに心理教育等を行う。 ☐ 保護者や学校等の関係機関に対して、分かりやすくフィードバックを行う。	☐ 既存のものを適宜変更しながら、心理教育等を行う。 ☐ 保護者や関係機関等を見立て、その状態に合わせたフィードバックを行う。 ☐ 必要ときには、相手の意向と対立する場合でも、支援の必要性を伝え、理解を求める。	☐ 積極的に介入したり変化を促す必要がある場合に、心理学的知識等を活用し、説明や説得を行う。 ☐ 担当以外のケースについても心理援助に関する助言をする。
	多機関・多職種連携 （協働・コンサルテーション）	☐ 他職種の役割とこども家庭センター内のチームアプローチの重要性を理解する。 ☐ 校区担当ワーカーなど他職種と積極的にコミュニケーションをとる。 ☐ 児童相談所や学校など様々な関係機関を知る。	☐ 関係機関の役割や限界を理解し、関係機関を含むチームアプローチの重要性を理解する。 ☐ センター内の他職種や学校等の関係機関との間で、必要な情報を聴取したり、心理アセスメントの結果を分かりやすく伝える。 ☐ 他職種と支援における困り感を共有する。	☐ こども家庭センターにおける心理職の役割を関係機関に分かりやすく伝える。 ☐ 関係機関の役割、立場、事情を理解したうえで、意見を述べる。 ☐ 関与の動機づけの低い関係機関との関係づくりに貢献する。 ☐ 専門的知見をもって他職種に対応方法を助言する	☐ ケースの流れを見立て、個別ケース検討会議等を提案、開催する。 ☐ こども家庭センター内での他職種との連携向上のための取組を提案する。
	記録・所見作成	☐ 遅滞なく心理支援記録を入力する。 ☐ 適切な表現を用い、事実と意見（評価）を区別して書く。	☐ 全体構成のバランスがよく、伝えたいポイントを分かりやすく書く。	☐ 解釈の余地がある曖昧な表現ではなく、根拠を含めて明瞭な表現で書く。	☐ 後輩の所見をチェックし、理由も含めて、修正ポイントを伝える。
	保護者支援 （ペアレントトレーニング等含む）	☐ 様々な保護者支援の手法や理論、基礎となる考え方を理解する。 ☐ 心理面接を必要とする保護者との面接に、心理職と校区担当ワーカーで参加する。	☐ 保護者支援の理論、基礎となる考え方や知識を個別面接やグループアプローチ等に活かすことができる。（外部講師等への依頼による方法も含む。）	☐ 保護者が実際の子育て場で苦慮している場合に適切に効果的な助言を行うなど、保護者支援の理論等を柔軟に応用できる。	☐ 親機能を支えることを目的に、保護者のカウンセリング等のケアやケースの個性性に合った保護者支援を提供できる。（他機関への紹介も含む。）
	アウトリーチ支援	☐ 校区担当ワーカーが家庭や学校など様々な訪問を行う際、必要なケースに心理職も同行する。	☐ 訪問先で心理面接の実施、心理職としての見立てや助言などを行う。 ☐ 親やこどもの支援のために必要な場合には 心理職からアウトリーチ支援を提案する。 ☐ アウトリーチ支援の効果をより高めるために面接環境や面接内容の工夫などを行う。	☐ 常に目標や計画を持ち、問題点や進捗を管理しながらアウトリーチ支援を行う。 ☐ 必要に応じてアウトリーチ支援を継続するかどうかの判断を行う。	☐ 他機関や他職種について十分に把握し、役割分担や連携、関係機関への引継ぎを意識してアウトリーチ支援を行う。 ☐ 他の心理職がアウトリーチ支援を行う際、より有効な支援ができるように広い視野に立って助言を行う。
到達に向けて のサポート	OJT等	こども家庭センター心理職連絡会での他区心理職との情報交換、児童相談所児童心理司SVからのスーパーバイズ こども家庭センター心理職の手引きの活用 心理職同士でのピアSV 本シートを活用したSVとの個別面談			
	内部での研修	こども家庭センター主催研修（要保護児童支援地域協議会研修等） 児童相談所主催研修（新任児童心理司研修等） こども家庭センター心理職連絡会 心理職全体研修			
	外部派遣研修 （派遣目安）	WISC、描画など心理検査技法に関する研修 トラウマ・性加害被害などの専門研修 各種専門研修（子どもの虹情報研修センター・西日本こども研修センターあかし等）や学会への参加 明治安田生命こころの健康財団の各種研修 各種プログラム等研修			

1. 福岡市障がい者更生相談所におけるキャリアラダー

福岡市心理職人材育成プラン 別紙3

業務内容	基礎	標準	応用
知識	・マニュアルに沿って検査を取ることができる（成人級含む田中ビネーⅤ、WAIS-Ⅳ）。 ・療育手帳制度や根拠法令について理解する。 ・知的障がいの程度の証明書発行手続き等の対応ができる。	・対象者の状態（緊張、疲労、拒否感、精神障害の状態など）も踏まえた上で、知能検査を用いて知的障がいの程度を適切に判断できる。 ・対象者に療育手帳について分かりやすく説明できる。	・身体障害（肢体不自由、聴覚障害、視覚障害、音声機能障害など）のある方や、緘黙のある方の知能検査を実施することができる。 ・高次脳機能障害、アルコール依存症、覚醒剤後遺症等、知的障がいかどうかの判断が困難なケースに対応できる。 ・情報公開請求や審査請求に対応できる。
面接	・療育手帳の判定に必要な情報の聞き取りができる。 ・対象者の日常生活能力を判断することができる。 ・判定基準に沿って公正に判定ができる。	・ケースに応じて、検査や聞き取りの順番等を柔軟に組み立てられる。 ・対象者のニーズを把握し、適切な相談機関を案内し、今後の支援へとつなぐことができる。 ・保護者の相談に適切に応じることができる。	・検査結果などから本人の状態をアセスメントし、対応方法など適切な助言ができる。 ・関係性を築きにくい方ともラポールを築き面接ができる。
他機関・多職種連携	・係内で情報共有し、対応に困った時は相談する。 ・関係機関の役割を正しく理解する（区福祉・介護保険課、障がい者基幹相談支援センター等）。 ・嘱託医に対して必要な説明ができる。	・必要に応じて、関係機関への情報提供を行うことができる。 ・必要に応じて、関係機関からケースに関する情報収集ができる。	・関係機関へのコンサルテーションができる。 ・区役所職員への技術的援助ができる。 ・必要に応じて関係機関との調整（ケースワーク）ができる。
記録作成	・遅滞なく記録作成を行い、途切れのない福祉サービス受給の土台作りに努める。 ・主観を交えない客観的な記録の作成ができる。	・本人の状態像が掴みやすいよう、客観的かつ分かりやすい記録をまとめることができる。	・誰が見ても公平・公正な判定が行われていることが分かる記録を作成することができる（情報公開請求、審査請求を見据えて）
接遇	・電話のやりとりにおいて、分かりやすい言葉を用い、判定の予約や知的障がいの程度の証明書発行の依頼を受けることができる。 ・個人情報適切に取り扱うことができる（対象者が成人であることを意識し、家族からの問い合わせでも安易に障がい程度を伝えない等）。	・更生相談所の業務に関する問い合わせに対し、適切な対応ができる。 ・更生相談所内だけでなく、市政全般の関係する窓口を適切に案内できる。	・電話や急な来所などの相談にも応じることができ、適切な助言ができる。

※新規採用職員が配属になった場合と、児相や区役所での経験がある職員が配属になった場合とでは、標準や応用の習得時期に違いがあると思われる。

2. 研修体制

（1）新人研修

再判定、新規判定に関して、先輩心理判定員の面接への陪席から開始し、最終的には先輩心理判定員陪席での判定を実施する。
なお、新規判定に関してはビネーⅤを実施する 30 代までのケースへの研修を終えた後、WAIS を実施する 4 0 代以上のケースへの研修を行う。

（2）所内研修

毎月第 3 木曜日、判定会議後に所内研修を実施。心理判定員が交代で担当し、判定や心理業務に関する研修を行う。関係機関の見学を行う場合もある。

（3）福岡市心理職全体研修

毎月第 2 月曜、福岡市こども総合相談センター主催の福岡市の心理職を対象とした研修に参加。アセスメントや事例検討等、各テーマに沿った研修を受ける。

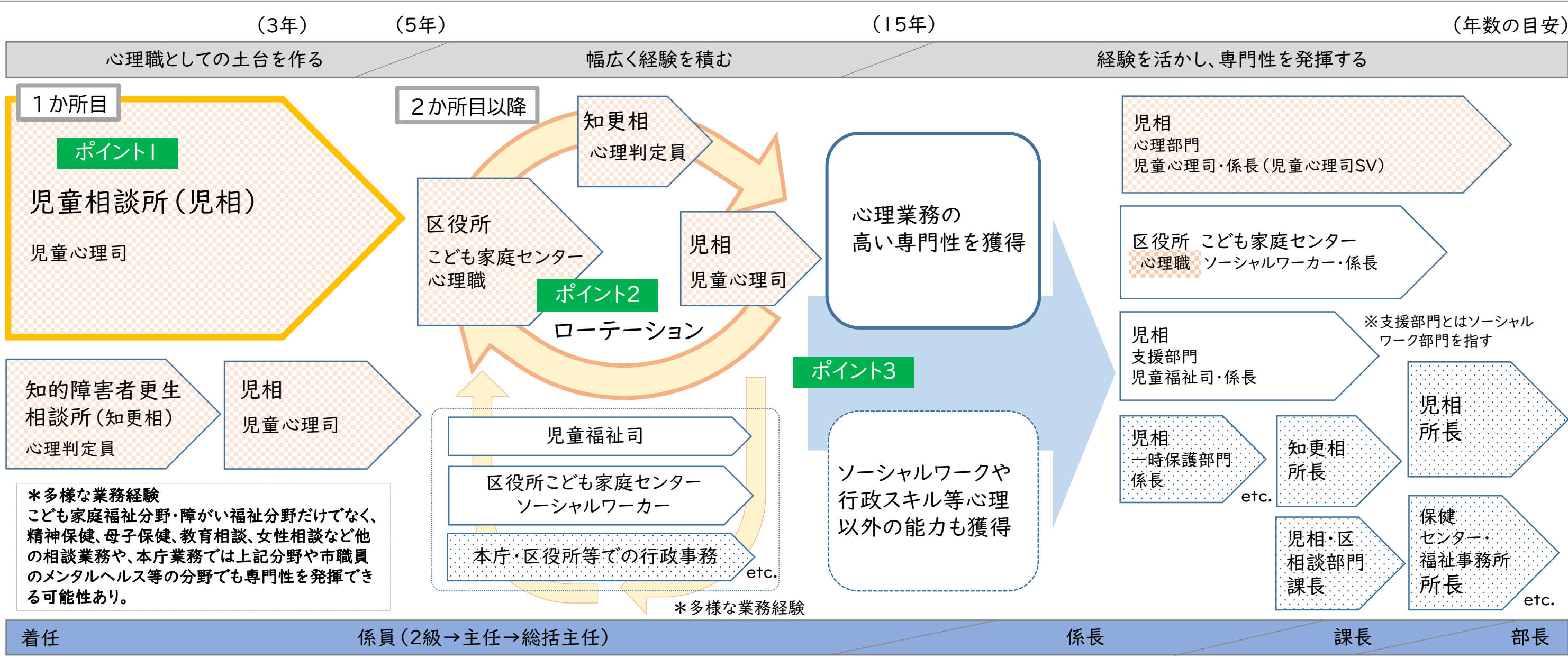
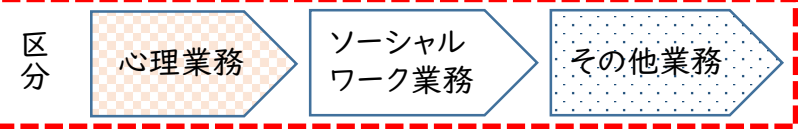
※ 更生相談所からは常勤職員のみ参加。

（4）外部研修

- ・知的障害者更生相談所知的障害者福祉司等実務研修（国立秩父学園が開催。実務経験 3 年以上の職員対象）
- ・全国知的障害者更生相談所長協議会初任者研修（知的障がい者更生相談所の勤務歴が概ね 3 年未満の職員及び初任者研修未受講の職員対象）
- ・福岡県内判定課長及び心理判定員研究協議会（福岡県内の児童相談所や障がい者更生相談所等の職員による協議会。講師による講義や議題に関する協議を行う）

福岡市心理職のキャリアパス

[柔軟なジョブローテーションで、一人ひとりのキャリアを実現]



ポイント1 新規採用職員の配属先

- ・土台作りのため、1か所目は心理業務を経験できる所属に配属
- ・育成体制が整っている児相が第1選択肢。1か所目が知更相の場合、2か所目は児相で幅広い心理業務を経験

ポイント2 ローテーションによるスキルアップ

- ・係員のうちに、異なる所属、分野で心理業務を経験
- ・ソーシャルワーク業務や、本庁や区役所等での行政事務を経験することで、キャリアパスの方向性が充実

ポイント3 求められるキャリアパスの方向性

- ・【心理業務の高い専門性を獲得したキャリアパス】と【ソーシャルワークや行政スキル等心理以外の能力も獲得したキャリアパス】
- ・職員の希望や適性等も踏まえ、選択
- ・係長までの経験や適性を踏まえてキャリアアップし、管理職として組織マネジメントや人材育成を行う



こども未来局こども総合相談センターこども相談企画課
福岡市中央区地行浜2丁目1-28
TEL 092-707-7557