

福岡市こども総合相談センター
(福岡市児童相談所)
児童福祉司人材育成方針

令和6年3月

こども未来局こども総合相談センター

目 次

ページ

第1	策定の趣旨	1
第2	基本方針	
1	児童福祉司とは	2
2	人材育成の方向性	3
3	児童福祉司育成の考え方	4
4	人材育成の推進体制	5
第3	実施計画	
1	キャリアラダーを用いた目標の設定・振り返り	7
2	OJTを活用した職員の育成	8
3	Off-JTを活用した職員の育成	9
4	自己啓発による能力の開発	10
5	ジョブローテーションによる職員の育成	10
第4	各種関係資料	11

※ホームページ公開用では、「第4 各種関係資料」は掲載していません。

第1 策定の趣旨

「児童相談所運営指針（子発 0329 第 14 号令和 5 年 3 月 29 日厚生省児童家庭局長）」では、児童相談所における相談援助活動の目的は、「すべての子どもが心身ともに健やかに育ち、その持てる力を最大限に発揮することができるよう子ども及びその家庭等を援助すること」とされており、児童虐待相談対応件数の急激な増加や、子どもや家庭をめぐる問題の複雑・多様化に対しては、体制や専門性の強化が求められています。

平成 28 年度の「児童福祉法等の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 63 号）」、「児童相談所強化プラン（厚生労働省児童虐待防止対策推進本部決定）」においては、児童福祉司の配置基準や任用要件が見直され、平成 29 年 4 月から児童福祉司任用後研修等の受講が義務化されました。

さらに、平成 30 年度以降、児童福祉司の配置基準や任用要件のさらなる見直し、専門性強化に向けた取り組みの促進等が図られ、令和 4 年 9 月「児童虐待防止対策の更なる推進について（児童虐待防止対策に関する関係閣僚会議決定）」においては、児童福祉司の人材確保及びキャリアモデル構築による児童福祉司の定着が「児童相談所及び市町村の人員体制等の質・量双方の強化」に向けた取り組みとして示されました。

こうした状況を受け、福岡市児童相談所では、現場で働く児童福祉司が検討を重ね、児童福祉司の目指す姿や求められる専門性を整理しました。その具体的な取り組みや方法を明確にすることで、組織的・系統的な人材育成を実現するとともに、児童福祉司として働く職員自身が自らのキャリアプランを描くことができるように本方針を策定しました。

【本方針について】

令和 5 年 11 月に策定された福岡市児童相談所職員全体を対象とする「福岡市こども総合相談センター人材育成基本方針」及び「福岡市こども総合相談センター研修実施方針」を基礎とし、児童福祉司の人材育成について、より具体的な内容を定めたものです。

本方針は、児童福祉司の育成に関する基本事項や定義をまとめた「基本方針」と、その実現にむけて取り組むための具体的な内容をまとめた「実施計画」の 2 段階の構成となっております。

第2 基本方針

本方針は福岡市児童相談所に勤務する児童福祉司を対象とします（会計年度任用職員を含む）。

1 児童福祉司とは

児童福祉司は、児童福祉司任用資格（13 ページ（1）児童福祉司の任用資格」参照）を有し、「児童相談所長の命を受けて、児童の保護その他児童の福祉に関する事項について、相談に応じ、専門的技術に基づいて必要な指導を行う等児童の福祉増進に努める」ことが職務とされています。（児童福祉法第13条）

児童福祉司には、指導教育担当児童福祉司（児童福祉司スーパーバイザー。以下「児童福祉司S V」という。）、里親養育支援児童福祉司、市町村支援児童福祉司が含まれ、それぞれの役割は、児童相談所運営指針において、以下のように説明されています。

児童相談所運営指針（令和5年3月29日改正）

第2章 児童相談所の組織と職員

第4節 各職員の職務内容

1～9（略）

10. 児童福祉司スーパーバイザー

児童福祉司及びその他相談担当職員に対して、専門的見地から職務遂行に必要な技術について指導及び教育を行うこと

11. 児童福祉司

- (1) こども、保護者等からこどもの福祉に関する相談に応じること
- (2) 必要な調査、社会診断を行うこと
- (3) こども、保護者、関係者等に必要な支援・指導を行うこと
- (4) こども、保護者等の関係調整（家族療法など）を行うこと

12. 里親養育支援児童福祉司

- (1) 里親に関する普及啓発
- (2) 里親につき、その相談に応じ、必要な情報の提供、助言、研修その他の援助

13. 市町村支援児童福祉司

- (1) 市町村の業務に関する市町村相互間の連絡調整、市町村に対する情報の提供、市町村職員の研修その他必要な援助
- (2) 市町村の業務に関し、広域的な対応が必要な業務
- (3) 担当区域内のこどもに関する状況の通知及び意見の申出その他児童相談所の管轄区域内における関係機関との連絡調整

2 人材育成の方向性

(1) 目指す職員像

福岡市児童相談所では、児童福祉司の目指す職員像を以下のように定めます。

□常にこどもの最善の利益を意識し、将来を見据えながらこどもと家庭の支援を行います。

- ・現在及び将来にわたって、こどもの権利が守られ、ウェルビーイングに繋げることを常に意識します。
- ・こどもだけでなく、家庭全体を支援することで、こどもの最善の利益の実現を目指します。

□専門的な知識・技術・態度をソーシャルワークの基盤とし、チームで協力して、課題の解決に取り組みます。

- ・適切な調査による包括的なアセスメントに基づき、ケースマネジメントを行います。
- ・こどもとその家族の意向を尊重しながら、所内の他職種職員や関係機関などと連携して支援を行います。

□専門職としての倫理観を常に意識し、自己研鑽に努めます。

- ・福岡市職員として、また、対人援助職としての高い倫理観をもって、行動します。
- ・自ら学ぶ姿勢を持ち、専門性を磨く努力をします。

(2) 求められる専門性とキャリアラダー

福岡市児童相談所では、児童福祉司の育成のためにキャリアラダーを導入します。

キャリアラダーを用いて、経験年数等に応じて求められる役割を認識し、毎年度、職員ごとの到達目標を具体的に設定することで、職員のモチベーションの維持・向上に繋げるとともに、組織として職員の成長を支援する体制を築きます。

<児童福祉司として働くために必要な専門性>

児童福祉司に必要とされる専門性を整理し、キャリアラダーの縦軸に定めています。

項目		項目の説明
理念	人権・倫理 ソーシャルワーク	○こどもの権利やこどもの最善の利益の理解に関すること ○ソーシャルワークの理解・実践に関すること
ケース マネジ メント	調査力 アセスメント プランニング プレゼンテーション 調整力	○適切な調査に関すること ○見立てや支援の計画に関すること ○支援方針等の説明に関すること ○関係機関等との連携に関すること
知識 ・ 技術	知識 面接技術 事務手続き	○知識や技術の習得に関すること ○各種事務手続きに関すること
メンタルヘルス		○自身の健康管理に関すること ○職場環境に関すること

<キャリアラダーにおける階層の設定>

階層ごとの役割や目標を整理し、キャリアラダーの横軸に定めています。

階層名	対象者	到達目標
新任期	児童福祉司1年目(目安)	基本的な業務を習得する
研鑽期	児童福祉司2～3年目(目安)	業務を習熟し、さまざまな事案に応用する
中堅・熟練期	「研鑽期」までの目標を達成した児童福祉司	「研鑽期」までに身につけた能力を活かしつつ、周りの職員を支援する
S V	児童福祉司S V	児童福祉司への適切な助言や指導、ケースの進行管理等を行う

※特定分野(「こども支援第1課里親係」、「同課自立支援係(令和6年度に「家庭移行支援係」から名称変更。以下同じ。))、「こども緊急支援課」、「こども相談企画課」)の業務を行う児童福祉司には、この内容に加え、その職務に関する項目をキャリアラダーに定めています。

3 児童福祉司育成の考え方

キャリアラダーを用いて、個人ごとの目標を設定し、「O J T」、「O f f - J T」、「自己啓発」により職員を育成します。

※それぞれの具体的な取り組み内容については「第3 実施計画」に記載します。

(1) O J T (On the Job Training)

日常の業務において、職員一人ひとりの適性や能力に応じて育成するO J Tの強みを活かし、児童福祉司の育成においてもO J Tによる育成を基盤とします。

(2) O f f - J T (Off the Job Training)

O J Tに加えて、各種研修を受講することにより、新たな知識や技術の習得及び習熟の機会を確保します。

(3) 自己啓発

職員が自ら学ぶ機会を得ることができるよう、関連する研修会やフォーラム等に関する情報を随時提供します。また、研修の動画視聴等によるフォローアップなど、自己啓発に取り組みやすい環境を提供します。

(4) ジョブローテーション

職員の育成のために計画的な配置の変更を行います。ジョブローテーションは、正職員を対象としています。

ジョブローテーションを活用することで、以下のような効果が期待できます。

【期待される効果】

- こども家庭福祉分野全体の業務に対する職員の理解力の向上
- 児童相談所以外の部署を含めたネットワーク力の向上
- 職員の適性をふまえた新たな能力の開発
- 職員のキャリア形成への意欲の向上

4 人材育成の推進体制

本方針に基づく取り組みは、職員個人の意欲のみに委ねず、組織として推進します。

(1) 課長・・・組織マネジメントの中心的役割

児童福祉司S Vへの助言や指導を行うとともに、児童福祉司全体の課題等を踏まえ、児童福祉司育成について組織としての方針を示し、課内の環境整備及び他課との調整等を行います。

(2) 児童福祉司 S V (係長)・・・児童福祉司育成の中心的役割

児童福祉司と、個人ごとの育成目標やその実現のための計画を設定し、進捗を管理するとともに、日々の業務において O J T を行います。

また、児童福祉司任用前講習会や任用後研修で講師を務める等、係を越えて、児童福祉司全体の人材育成に取り組みます。

(3) 児童福祉司 (本人)

自身を育成する主体は自分との認識をもち、自らの育成目標とその実現のための計画を意識して業務にあたり、積極的に自己研鑽に努めます。

(4) 企画推進係

福岡市児童相談所の人材育成の企画に関する業務を所管しており、児童福祉司の育成に関する方針を児童相談所として決定する際の調整や、方針に基づいた研修等の実施、児童相談所職員全体の育成との調整を行います。

また、「(5) 児童福祉司育成チーム」の事務局を務めます。

(5) 児童福祉司育成チーム

毎年度、各課から選出された児童福祉司を構成員として、児童福祉司向けの年間研修計画の策定等育成に関する事項を協議・検討します。

○参加者の構成

所属名	人数	内訳
こども緊急支援課	2名	児童福祉司 S V : 1名 児童福祉司 : 1名
こども支援第1課・こども支援第2課	4名	児童福祉司 S V : 2名 児童福祉司 : 2名
こども相談企画課 【事務局】	2名	児童福祉司 S V : 1名 児童福祉司 : 1名

○年間スケジュール (予定)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
内容	チーム 結成			研修 (児童福祉司向け) 実施								
	今年度研修計画 ・実施準備			育成方針の見直し等の検討						次年度研修計画検討		

第3 実施計画

1 キャリアラダーを用いた目標の設定・振り返り

毎年度、実績評価シート（福岡市職員人事評価規程によるもの）作成の際に、キャリアラダーを用いて児童福祉司としての目標を設定します。目標は児童福祉司S Vとの面談において確認・調整し、あわせて受講する研修の選択や目標達成に向けた計画等を共有します。

9月頃に、同じ階層の職員同士での意見交換やグループワークの機会を通じて、自分自身の振り返りを行い、中間面談（11月頃）において、その時点までの進捗を児童福祉司S Vや課長と確認し、必要に応じて目標や計画の見直しを行います。

期末面談（3月頃）では、その年度全体を通じての自身の取り組み状況を振り返るとともに、児童福祉司S Vや課長からのフィードバックを参考に、次年度の自身の目標を検討します。

※児童福祉司S Vの場合は、課長と目標の設定や振り返りを行います。

※会計年度任用職員の評価制度は上記とは異なりますが、キャリアラダーを用いたスケジュールは下表に準じます。

【年間スケジュール】 （※人事課が示す人事評価スケジュールに準じます。）

時期	内容	児童福祉司の人材育成	福岡市の人事評価
4月	人事異動 業務分担決定	<input type="checkbox"/> 児童福祉司人材育成方針とキャリアラダーを確認する <input type="checkbox"/> キャリアラダーをもとに、今年度の目標を検討する	○実績評価シート（期首）（案）を作成する
5月	期首面談	<input type="checkbox"/> 児童福祉司S Vや課長と、キャリアラダーをもとに今年度の目標や受講する研修等を設定する	○実績評価シートをもとに、課長や係長と面談する
9月	階層別ワーク	<input type="checkbox"/> 同じ階層の職員とグループワーク等を行い、自分の業務や状況について、振り返りを行う	
10月			○実績評価シート（中間）、勤務成績評価シートを作成する
11月	中間面談	<input type="checkbox"/> 児童福祉司S Vや課長と目標の達成状況や研修の受講状況等を確認し、必要に応じて、目標等の再設定を行う	○実績評価シート、勤務成績評価シートをもとに、係長と面談する
1月			○実績評価シート（期末）を作成する
3月	期末面談	<input type="checkbox"/> 児童福祉司S Vや課長と、キャリアラダーをもとに、目標の達成状況や研修の受講状況等を確認する	○実績評価シートをもとに、係長や課長と面談し、フィードバックを受ける

2 OJTを活用した職員の育成

(1) スーパービジョン

児童福祉司のOJTとして、スーパービジョン(※1)を実施しています。具体的には、各係の係長がスーパーバイザーとなり、職員(スーパーバイジー)に対して、個別のスーパービジョンを実施します。

このスーパービジョンでは、児童福祉司に必要とされる知識や事務の指導の他、ケースマネジメントや面接等の技術の指導、児童福祉司としての理念や価値観の教育等を行います。

スーパービジョンの方法には、面接や会議、訪問等にスーパーバイザーが同席して助言やモデルを示す方法や児童福祉司からの報告を受けて随時、助言する方法、定期的に、一定期間の児童福祉司の実践を振り返り、助言を行う方法などがあります。

また、スーパーバイザーは、係全体の業務の調整や進行管理、係の職員同士のコミュニケーションの活性化を図り、職員それぞれが働きやすい環境を整えます。

※1 スーパービジョンとは

スーパーバイザーがスーパーバイジーを育成するための手法です。スーパービジョンには以下の3つの機能を有すると言われています。

- 教育的機能：専門職として必要な知識・技術・態度を身につけられるよう、スーパーバイジーを教育・指導する機能
- 支持的機能：スーパーバイジーが新たな気づきを得られるように導くとともに、精神的に支える機能
- 管理的機能：支援が適切に進められているかの確認を行うとともに、業務量を調整する等により、スーパーバイジーが力を発揮できるように環境を整える機能

(参考：児童福祉司研修テキスト(明石書店))

(2) 職場トレーナー

職員の育成は主に上司である課長や係長が担いますが、福岡市では新規採用職員の育成の取り組みとして、職場トレーナー制度を導入しています。

職場トレーナーは、2～3年職務を経験した職員等から課長が選任し、新規採用職員に対する職務上及び職場生活全般での指導・助言を担います。

3 Off-JTを活用した職員の育成

(1) 児童福祉司全体向け

演習を中心とした所内研修を月1回程度実施します。研修で取り扱うテーマは、「アセスメント」「ケースマネジメント」「面接技術」等、キャリアラダーの項目を基本とし、具体的な内容や実施方法は毎年度児童福祉司育成チームで検討し、決定します。

(2) 新任期・研鑽期向け

① 児童相談所新任・転入職員向け研修

児童相談所で初めて働く職員を対象に、児童相談所の業務の基礎を学ぶ研修を実施します。講義の他、受理会議や援助方針会議の見学、他職種とのグループワーク等も実施します。

② 児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修

新任職員及び人事異動等により再度児童福祉司に任用された職員を対象に、義務研修である児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修を実施します。児童福祉司任用前講習会は4～6月頃、児童福祉司任用後研修は10～11月頃に実施します。

講義の内容は動画を作成し、「研鑽期」の職員等が再度受講することも可能です。

(3) 熟練・中堅期・SV向け

① スーパービジョン研修

児童福祉司SVを対象に、スーパービジョンに関する研修等を実施します。毎年12月頃に実施します。

② 外部派遣研修

以下の研修に職員を派遣します。

- ・ 児童福祉司スーパーバイザー研修（主催：西日本こども研修センターあかし又は子どもの虹情報研修センター）
- ・ 児童相談所児童福祉司スーパーバイザーを育成する立場にある指導的職員へのブロック研修（主催：西日本こども研修センターあかし）

※(1)～(3)の研修の他に、より専門的な知識等の習得のため、「研鑽期」以上の職員を対象として外部研修や関連学会等に派遣します。派遣された職員は受講した内容を上司に報告するとともに、職場に伝達・共有を行います。

4 自己啓発による能力の開発

キャリアラダーを用いて設定した目標を実現するために、各種研修やフォーラム、研修動画視聴による自主学習等に各自で積極的に参加します。

組織としては、児童福祉司が自己啓発の機会を得られるように、研修やフォーラム等の情報を随時発信します。

5 ジョブローテーションによる職員の育成

職員の能力の向上や開発を図るために、組織としてジョブローテーションを行います。

(1) こども家庭ソーシャルワークを行う部署内でのジョブローテーション

① 児童相談所内でのジョブローテーション

児童相談所に初めて配属される職員は、児童福祉司に求められる知識、技術、態度を習得するために、地区担当の児童福祉司への配置を基本とします。

その後、人事異動等により児童相談所に再度配属となった場合（課内異動も含む）には、特定分野の児童福祉司業務を行う部署（こども支援第1課里親係、同課自立支援係、こども緊急支援課、こども相談企画課）に配置するよう努め、地区担当の児童福祉司として得た経験を活かしつつ、専門性の幅を広げることを目指します。

② 児童相談所以外とのジョブローテーション

福岡市では、児童相談所以外に各区保健福祉センター子育て支援課がこども家庭ソーシャルワークを担当しています。

子育て支援課と児童相談所では、相談内容や支援方法等が異なり、職員の経験や専門性の幅を広げることに繋がるため、子育て支援課との積極的な人材交流を図ります。

(2) こども家庭ソーシャルワークを行う部署以外へのジョブローテーション

こども家庭ソーシャルワークを行う部署以外での業務を経験することで福岡市職員として幅広い視野を身につけることができます。

また、採用職種（行政職、福祉職、保育士等）に関わらず、さまざまな部署を経験することで、児童福祉司としての専門性の幅を広げるだけでなく、児童福祉司としての経験を施策等に活かすことが期待できます。

福岡市こども総合相談センター 児童福祉司人材育成方針
【策定日】令和6年3月26日