

# 堺市社会福祉職員人材育成方針（概要版）

## 背景・必要性、社会福祉職員の現状（第1章・第2章）

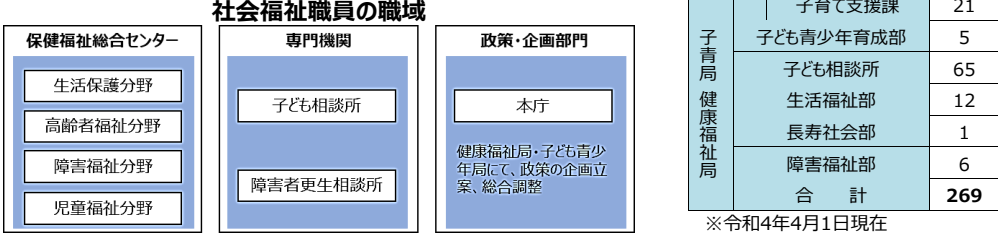
### 背景・必要性

専門職固有の課題や当時の社会情勢に対応していくため、平成26年度に「堺市社会福祉職員人材育成方針」を策定しました。

しかし、当時から社会情勢は大きく変化し、市民が抱える課題も複雑化・複合化しています。そのため、組織的・計画的な人材育成を推進することで、能力・組織力を高め、市民の福祉向上に貢献し、信頼される福祉行政の実現を目的として、方針を改定します。

### 社会福祉職員の現状

平成13年度から本格的に社会福祉の専門職採用を開始し、令和4年4月1日現在で269名の社会福祉職員が在籍しています。



## 社会福祉職員の理念・めざすもの、取組（第3章・第5章）

### 堺市社会福祉職員の理念

人権の尊重と高い倫理観を基本的価値として、変化する社会や個人のニーズに対応できる柔軟さと高い専門性をあわせた相談支援・政策を通じて、福祉行政を牽引し、堺市民の福祉の向上に貢献します。

### 堺市社会福祉職員のめざすべき職員像

#### 「ForからWithへ」

市民に寄り添い、共に考え・協働し、最善を尽くし、信頼される職員

#### 「Mission・Passion・Profession」

使命や役割を自覚し、専門性の向上のために努力し続ける職員

#### 「福祉行政のLeading player」

柔軟で幅広い視野と挑戦する心構えを持ち、福祉行政の牽引役を担う職員

## 社会福祉職員の専門性（第4章）

### 社会福祉職員とは

行政職員としての能力 + 専門職としての能力 = 社会福祉職員  
行政職員 + 福祉行政のプロフェッショナル

### 堺市におけるジェネラリスト・スペシャリスト

#### ジェネラリスト

多様な福祉分野の経験を活かし、スペシャリストの専門性を引き出しながら、広い視野を持って福祉施策の調整・企画立案に携わる。

#### スペシャリスト

特定の福祉分野の専門人材として、当該分野を牽引する。後進の育成・指導や、当該分野の施策の企画立案にも関与する。

### 人材育成に係る取組

#### 計画的・組織的なジョブローテーション

組織全体として共通認識を持ち、計画的かつ組織的なジョブローテーションを推進

#### 効果的なOJT

必要な能力の獲得を支援するために組織全体として指導・助言を実施

#### 体系的な研修・OffJT

階層別など体系的な研修体系を構築し、専門性の向上を推進

#### キャリア形成

ロールモデル等の関わりを通じて、キャリア形成を支援

#### ※ジョブローテーションの基本的な考え方

適性を見極め、能力や専門性を最大限発揮

複数の部署での経験（2～3か所目）

対人援助業務を中心とした現場経験（1か所目）

#### ※階層別研修の概念図

