

**堺 市**

**社会福祉職員人材育成方針**

**令和 5 年 3 月改定  
(平成 26 年 12 月)**

# 目次

はじめに

## 第 1 章 堺市社会福祉職員人材育成方針改定の背景と必要性について

- 1 堺市社会福祉職員人材育成方針策定の経過（平成 26 年度）
- 2 これまでの取組
- 3 福祉行政を取り巻く現状と課題
- 4 方針改定の必要性
- 5 方針の位置づけ
- 6 方針の策定方法

## 第 2 章 堺市社会福祉職員の現状について

- 1 社会福祉職員の配置状況
- 2 社会福祉職員へのアンケートについて

## 第 3 章 堺市社会福祉職員の理念・めざすものについて

- 1 社会福祉職員とは
- 2 堺市社会福祉職員の理念
- 3 堺市社会福祉職員のめざすべき職員像

## 第 4 章 堺市社会福祉職員の専門性について

- 1 堺市社会福祉職員に求められる専門性
- 2 堺市におけるジェネラリスト・スペシャリスト

## 第 5 章 社会福祉職員の人材育成に係る取組について

- 1 計画的・組織的なジョブローテーション
- 2 効果的な OJT
- 3 体系的な研修・OffJT
- 4 キャリア形成

さいごに

参考資料

## はじめに

本市は、本格的に社会福祉の専門職採用が開始されてから20年以上が経過しました。また、平成26年度には「堺市社会福祉職員人材育成方針」を策定し、社会福祉職員の人材育成に取り組んできました。

しかし、急速に進む人口減少・高齢化や核家族の増加、就業形態の多様化、新型コロナウイルス感染症の感染拡大など福祉行政を取り巻く情勢は大きく変化しました。また、社会情勢の変化に伴い、社会保障制度の基礎となっていた「共同体」（血縁・地縁・社縁）機能も従来の形を維持することが難しくなっています。加えて、「社会的孤立」や「ヤングケアラー」に代表されるように、個人や世帯が抱える生活課題は一層複雑化・複合化しています。

このような状況だからこそ、本市として「誰一人取り残さない社会」を実現していく必要があり、福祉行政の役割と責任はますます大きくなっています。また、複雑化・複合化した課題に対応していくためには、「包括的な相談支援体制」を整備していくことが必要であり、特に社会福祉職員については、様々な分野を横断する知識と技術を求められており、その牽引役を期待されています。

そのため、総務局・健康福祉局・子ども青少年局・区役所の関係部局で構成する「堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会」を立ち上げました。当該委員会で社会福祉職員の人材育成について議論・検討を行い、計画的かつ組織的な人材育成を推進していくことを目的として「堺市社会福祉職員人材育成方針」を改定することにしました。

改定版の育成方針は、理念やめざすべき職員像、求められる専門性、ジョブローテーションなど、社会福祉職員の人材育成に係る基本的事項を示しています。

本方針を基に、組織的・計画的な人材育成を推進することで、職員の能力・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を実現します。

## 第 1 章 堺市社会福祉職員人材育成方針改定の背景と必要性について

### 1 堺市社会福祉職員人材育成方針策定の経過（平成 26 年度）

従前から社会福祉職員も本市全体の人材育成の指針である「（旧）堺市人材育成基本方針」（「（現）堺市職員力・組織力向上基本方針」。以下「市基本方針」という。）に基づき、各所属において人材育成に取り組んできました。

しかし、平成 13 年度から本格的に採用を行ってきた社会福祉職員については、「職域が限定されるなかで、キャリア形成をどう進めるか」、「個別援助技術等の向上をどう促進するか」といった専門職固有の課題も存在していました。

また、平成 20 年の世界同時不況（いわゆる「リーマンショック」）を受け、社会保障・社会福祉の取り巻く環境が変化し、それに伴い社会福祉職員の人材育成をめぐる状況も大きく変化せざるを得ない状況となりました。

上記課題や当時の社会情勢に対応していくため、各部局の共通理解のもと人事異動・職員研修などを通じて社会福祉職員の人材育成を図ることを目的とし、また「市基本方針」を補完するものとして、平成 26 年度に「堺市社会福祉職員人材育成方針」（以下「社福育成方針」という。）を策定しました。

### 2 これまでの取組

平成 13 年度から「福祉行政における専門職」として社会福祉職員の専門職採用が開始され、現在に至るまで採用が継続されています。

平成 26 年度に社福育成方針が策定された以降は、同方針を意識した職員配置・人事異動（ジョブローテーション）が実施されるようになりました。また、専門職としての意識の醸成や専門知識・技能を取得するための OJT や研修等を実施してきました。

平成 29 年度には、社会福祉職員の係長級が中心となって「福祉連携協議会」を立ち上げ、所属内での取組や問題・課題の共有、課題解決の方法・業務改善に向けた協議・検討を行っています。

令和 3 年度には、「社会福祉職員の人材育成」を所管する部署として、健康福祉局内に「地域共生推進課」が設置され、人材育成に係る総合調整を担っています。

これまでの主な取組一覧	
平成 13 年度～	専門職採用を本格的に開始
平成 26 年度～	社福育成方針の策定
平成 29 年度～	「福祉連携協議会」活動開始
令和 3 年度～	「地域共生推進課」の設置

※ **福祉連携協議会とは**

活動目的：堺市職員として、福祉を実践する職員として、各分野の必要な情報を広く周知することで、福祉部局の課題解決に寄与する。

構成メンバー：社会福祉職員の係長級が中心となり立ち上げ。

### 3 福祉行政を取り巻く現状と課題

#### (1) 国の動向

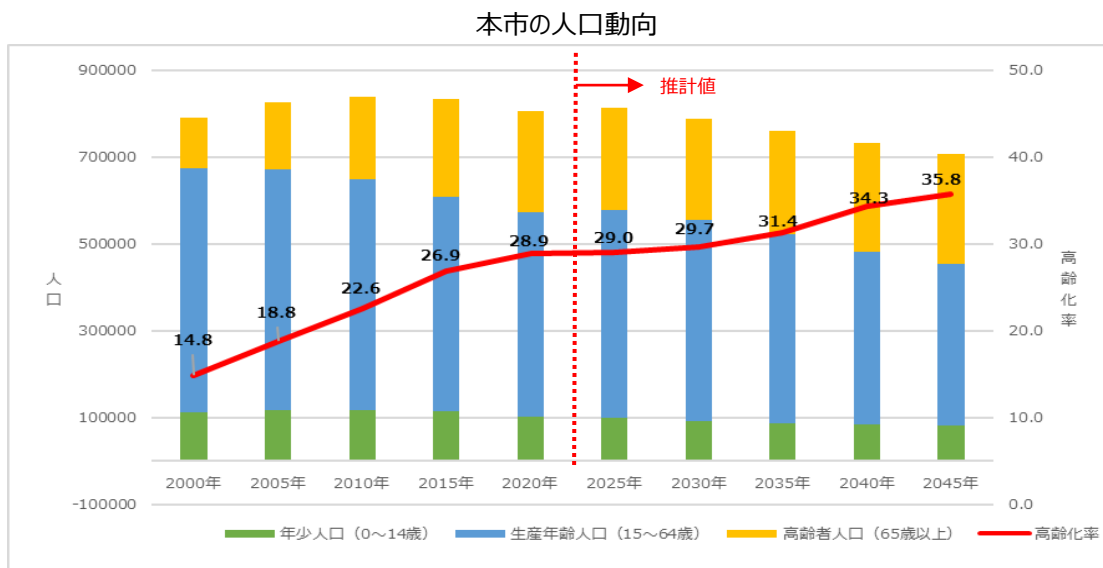
社会情勢の変化に伴い、住民が抱える生活課題は一層複雑化・複合化しています。これらの問題意識のもと、社会福祉法が改正され、制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」の関係を超えて、住民それぞれの暮らしと生きがい、地域を一緒に創っていくという「地域共生社会」の理念が示されました。また、複雑化・複合化した課題を抱える方の支援は、もはや単一の支援機関では対応が困難な場合が多く、様々な関係機関と連携・協働し、チームとして対応していくケースも増加しています。

新型コロナウイルス感染症の影響で生活困窮状態に陥る方が急増したことに伴い、生活福祉資金や生活困窮者自立相談支援機関への相談・申請も急増しました。さらには、従来社会保障制度が対象としてなかった層（フリーランス等）の相談も増加しています。また、ウイズ・コロナ、アフターコロナの視点をふまえ、相談支援の現場においても ICT の活用など新たなアプローチが求められており、相談支援の現場は新たな転換点を迎えようとしています。

また、全国的に児童虐待件数は年々増加し、令和 3 年度には過去最高値を更新し、重大事案も増加しています。そのようななか、令和 5 年 4 月から「こども家庭庁」が設置され、子どもが自立した個人として等しく健やかに成長することができる社会の実現に向けて、子どもと家庭の福祉の増進・保健の向上等の支援、子どもの権利利益の擁護を推進していくことを目的として、それぞれの機能を同庁へ一本化することが予定されています。

## (2) 本市の現状と課題

本市においても年々人口が減少し、高齢化率も上昇することが推計されています。少ない生産年齢人口で本市の社会保障・社会福祉制度を支えていくという構図は全国と変わりません。このような構図に加え、コロナ禍や物価高騰など急激な社会情勢の変化もあり、本市においても市民が抱える生活課題は複雑化・複合化しています。



国勢調査及び国立社会保障・人口問題研究所の資料を基に作成

高齢福祉分野においては、高齢化の進展に伴い、要介護等認定者数が増加し続け、2025年には高齢者に占める認定者数の割合が29.0%になると見込まれおり、本市においても介護予防の推進や健康寿命の延伸等が強く求められています。また、高齢者を含めたすべての市民の権利が侵害されないことはもちろんのこと、特に認知症等で判断能力がない方についても安心して地域で暮らすことができるよう支援することが必要です。

障害福祉分野においては、療育手帳及び精神障害者保健福祉手帳の取得者数は、年々増加しています。また、障害者の高齢化・重度化が進んでおり、障害者が住み慣れた地域の中で、自らの意思で自立した生活を送ることができるようサービスの提供・支援が求められています。

児童福祉分野においては、貧困の連鎖を解消するための重点的な支援・取組が急務です。また、児童虐待通告件数も増加傾向のなかで、子ども相談所等は迅速かつ総合的な対応が必要です。

生活困窮者支援の分野においては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、本市

においても令和 2 年度から生活福祉資金の相談や生活困窮者自立相談支援機関への相談が急増しました。相談件数の急増に加え、相談内容も複雑化しており、生活困窮者支援に携わる相談機関は量・質ともに充実していくことが求められています。

なお、生活保護受給件数は、リーマンショック時をピークとし、その後緩やかに減少傾向にありました。しかし、新型コロナウイルス感染症に伴う各種施策で支援金等を受給したにも関わらず、依然として生活困窮状態から脱却できない方もおられ、本市においても生活保護の申請件数が増加傾向にあり、引き続き予断を許さない状況が続くと見込まれます。

## 4 方針改定の必要性

### (1) 社会情勢の変化及び課題の複雑化・複合化に対する対応

前述のとおり、平成 26 年度の社福育成方針策定時に比べ、福祉行政を取り巻く社会情勢は大きく変化しています。また、その変化のスピードも年々早くなっており、福祉行政もその変化に対応・適応していく必要があります。

また、個人や世帯が抱える課題も複雑化・複合化しており、行政としても分野を横断した知識・技術を必要とする支援や高度な判断が求められます。

そのなかでも社会福祉職員は、福祉行政の牽引役としての使命や役割を十分認識し、変化する社会情勢や抱える課題に柔軟に対応していくことが必要です。

### (2) 理念・めざすべき職員像の明確化と専門性の継承

本市では職位や採用区分の違いによらず、すべての職員が共通してあるべき姿が市基本方針に示されています。

**市基本方針におけるあるべき姿**  
**「市民生活の安定・充実を図るため、向上心を持って挑戦し組織変革できる職員」**

社会福祉職員も市基本方針に示されている職員像を基本としていますが、専門職としての固有の理念やマインドについては、特に定められたものがなく、徒弟制度的に先輩・上司から個別に継承が図られてきました。しかしながら、業務量の増加や経験年数が浅い職員の増加を受け、社会福祉職員としての専門性を継承していくには、今まで以上に組織的・計画的な取組が必要であり、その「指針・よりどころ」となる社会福祉職員の共通した「理念」と「めざすべき職員像」を掲げる必要があります。

### (3) ジョブローテーションの一層の推進

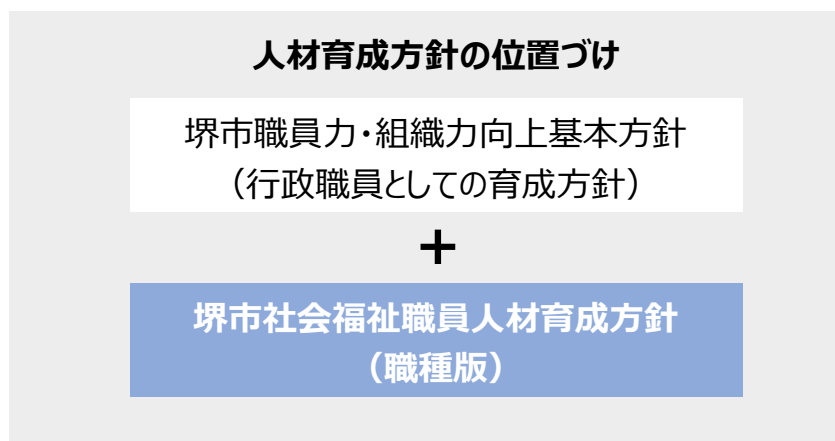
社会福祉職員が多様な職務を経験することで、行政組織内の実務能力の獲得と適性に応じたキャリアパスの構築を目的として、ジョブローテーションを実施してきました。

しかしながら、各所属の業務が増加・複雑化したことで、職員個人の能力に依存せざるを得ない状況も生まれ、結果としてジョブローテーションに対する適切な理解や議論が十分に進展しない部分もありました。

今後は、変化する社会情勢や課題に対応するべく、分野を横断するような福祉行政の知識や実務能力など多様な専門性である「福祉行政の総合力」を獲得していくためにも、これまで以上に適切なジョブローテーションを推進していく必要があります。

## 5 方針の位置づけ

本方針は、市基本方針を補完することを目的とし、社会福祉職員固有の育成方針（職種版）としての位置づけとなります。





## 6 方針の策定方法

社福育成方針の改定に際し、様々な立場から議論・検討するため、社会福祉職員の配置分野の管理監督者及び総務局人事部の部・課長級職員で構成する「堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会」を設置し、社会福祉職の人材育成に関する議論・検討を進めました。

また、当該庁内委員会に紐づくものとして、社会福祉職員の係長級を中心として構成する「作業部会」を設置し、方針改定に関する作業や意見交換を実施しました。

さらに、社会福祉職員の意見を収集することを目的として、社会福祉職員全員を対象としたアンケート調査を実施しました。

### ●堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会の開催状況

令和4年8月16日	第1回堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会
令和5年2月3日	第2回堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会

### ●作業部会の開催状況

令和4年9月29日	第1回作業部会
令和4年10月31日	第2回作業部会
令和4年11月28日	第3回作業部会
令和4年12月20日	第4回作業部会
令和5年1月25日	第5回作業部会

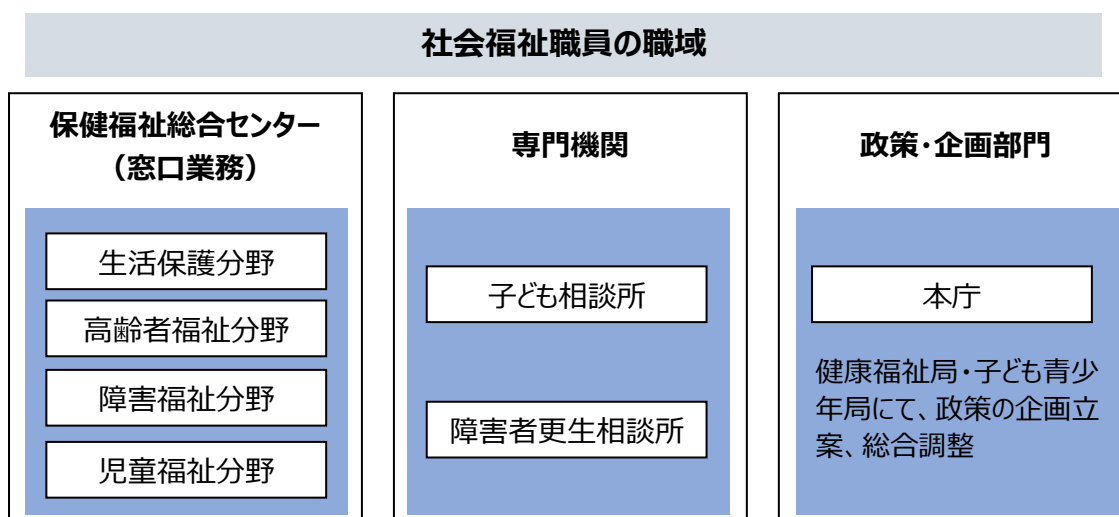
## 第2章 堺市社会福祉職員の現状について

### 1 社会福祉職員の配置状況

現在の社会福祉職員の主な配置分野は、区役所（保健福祉総合センター）、子ども相談所、本庁部局（健康福祉局・子ども青少年局）に大別されます。

また、平成13年度から本格的に専門職採用が始まり、令和4年4月1日現在で269人の社会福祉職員が在籍しています。（男女別 男性88名 女性181名）

最も多い配属先は、保健福祉総合センター生活援護課の134人、次いで子ども相談所（育成相談課・虐待対策課・一時保護所）の65人であり、両組織で社会福祉職員全体の7割以上を占めています。

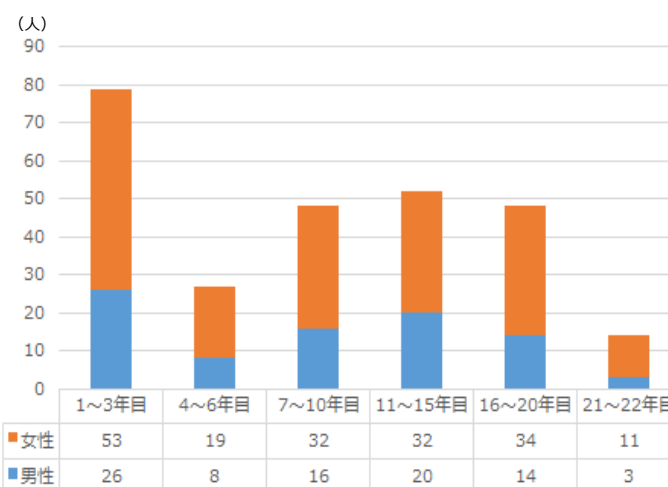


#### ● 社会福祉職員の配置状況

所 属		人 数
区役所	保健福祉総合センター	
	生活援護課	134
	地域福祉課	25
	子育て支援課	21
子青局	子ども青少年育成部	5
	子ども相談所	65
健康福祉局	生活福祉部	12
	長寿社会部	1
	障害福祉部	6
合 計		<b>269</b>

※令和4年4月1日現在  
(産休・育休等を含む)

#### ● 社会福祉職員の経験年数



※令和4年4月1日現在

## 2 社会福祉職員へのアンケートについて

### (1) アンケートの趣旨

社福育成方針を改定するにあたり、社会福祉職員の現状や意識等を把握するために、社会福祉職員全員（休職中の職員を除く）に対してアンケート調査を実施しました。

### (2) アンケート概要

#### ●アンケート期間

令和4年10月12日～同年11月4日

#### ●アンケートの対象

社会福祉職員 245 人（令和4年10月12日時点）  
（産休・育休中の職員等を除く）

#### ●アンケート実施方法

庁内 LAN 端末の庁内ホームページのアンケート機能を活用

#### ●アンケートの主な設問内容

大項目	主な設問内容
基本情報	採用区分、採用年度、年齢、所属、役職、資格取得状況
能力・技能・研修	行政職員・社会福祉職員として必要な能力・技能
	専門性維持向上のために受講したい研修、必要な取組
理念・目標	理想像・ロールモデルの有無、やりがいの有無

#### ●回答数

回答者数：216 人（回答率：88.2%）

## 第3章 堺市社会福祉職員の理念・めざすものについて

### 1 社会福祉職員とは

社会福祉職員は、社会福祉の専門職であると同時に行政組織の一員です。行政職員として、採用区分を問わず、様々な法律や制度、施策を正しく理解・遵守し、適切に運用していくことが基本となります。そのためには、行政全体の方向性や重要施策、財政状況等をふまえ、市民や地域の状況を勘案し、業務を遂行しなければなりません。

さらに、社会福祉職員は、「福祉行政のプロフェッショナル」として福祉業務の中心的役割を担う必要があります。つまり、行政課題に対応していく過程において、社会福祉職の専門性を「行政組織の強み」として昇華させていくことが必要です。社会福祉職員は専門領域だけでなく、行政課題の解決に向けて行政事務や専門領域以外の幅広い見識を有することも求められます。

そのためには、熱い気持ちを持ち、専門知識・技術の向上のために自己研鑽に努めることに加え、積極的に後進育成を行うことで、本市の市民サービスを充実させていくことが必要です。

#### 行政職員としての能力

法令遵守、市政運営に関する理解、法制執務、事務処理、コスト意識など

+

#### 専門職としての能力

ソーシャルワーク、地域マネジメントなど社会福祉の専門職としての必要となる能力

||

社会福祉職員 = 行政職員 + 福祉行政のプロフェッショナル

## 2 堺市社会福祉職員の理念

社会福祉職員の共通した理念を明文化することによって、組織全体として共通理解のもと人材育成に取り組むことができます。また、自己研鑽に励む際や OJT、研修等を実施する際の「指針・よりどころ」にもなります。さらに、理念を意識することによって、自身の役割や使命も明確となり、モチベーションの維持向上にもつながります。

### 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。

## 3 堺市社会福祉職員のめざすべき職員像

理念と同様に共通しためざすべき職員像を明文化することによって、社会福祉職員自身が理念を達成するためにキャリアを自ら考え、それぞれの段階に応じた目標設定をすることが可能となります。

### 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

### 「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～

複雑化・多様化する福祉行政において、行政からの一方通行的なサービス提供や助言ではもはや課題解決に至らない事態が多く、結果として市民の信頼を損ね、不利益につながってしまう場合も考えられます。相談支援の場面では、職員は矛盾や葛藤を抱え、苦渋の判断をしなければいけない場合もあります。

そのようななかでも、社会福祉職員は市民と寄り添い、課題解決に向け最善を尽くし、進むべき方向性を決定していくという姿勢が重要です。

地域における課題についても真摯に向き合い、解決策を地域と一緒に創造し、必要な施策につなげる、もしくは施策を立案・企画していくことも必要です。

### 「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～

社会福祉職員は、客観的に自身を俯瞰し、使命や役割を自覚の上、専門性を高めていくための努力をし続ける必要があります。また、獲得した知識や技術を積極的に周囲に提供し、組織全体としての専門性の向上にも寄与していく姿勢が重要です。

### 「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～

福祉行政における決定は、市民の生命・生活に直結するものであり、その責任は重大です。社会福祉職員は、その責任の重さを自覚しておく必要があります。

しかし、そこで委縮してしまうのではなく、柔軟で幅広い視野と挑戦する心構えを持ち、率先してリーダー役を担い、各種計画や施策の企画・立案にも積極的に参画し、福祉行政を牽引します。

## 第4章 堺市社会福祉職員の専門性について

### 1 堺市社会福祉職員に求められる専門性

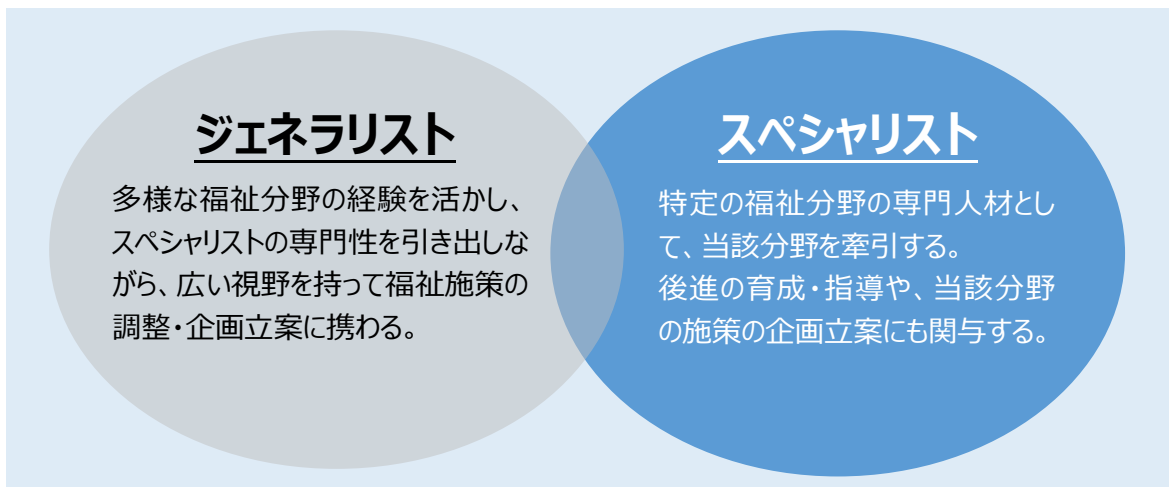
社会福祉職員に共通して、求められる専門性を下記のとおり整理しています。

能力	説明
面接・相談対応	相談の場面では、対象者に寄り添いながら傾聴、受容することが必要です。対象者が求める支援に加え、対象者自身が言語化できていない潜在的な課題についても十分に引き出し、対象者の自己決定につながるよう努めます。また、対象者と適切な関係を構築するために説明責任を果たし、対等な関係を結ぶことも必要です。
アセスメント	相談で把握した対象者及びその家族等の情報を整理します。把握した情報をもとに、解決すべき課題を洗い出し、必要な社会資源の確認を行います。また、把握した情報に不足がある場合や新たな課題が出現した場合は、その都度アセスメントを行う必要があります。
ケースマネジメント (プランニング、コーディネーター)	アセスメント結果をもとに、対象者が持つ力や強みをふまえた支援計画を構築する必要があります。対象者が必要とする支援や抱える課題を解決するために必要な支援、必要な社会資源等について、対象者と一緒に具体的な計画を立てます。
関係機関との連携 ネットワーク構築	日頃から業務を通じて関わった関係機関と支援に必要なネットワークを積極的に築いていくことが重要です。単一の機関では解決できない課題を抱える対象者もあり、関係機関と連携・協働することで、チームの輪を広げ、支援の充実につなげます。
リスクマネジメント 危機介入	相談支援を行うなかでは、人権侵害事案など緊急対応の必要性がある事例も存在します。常日頃から対象者等の安全確保・人権擁護に配慮し、危機状況を意識して、予防的な対応も行う必要があります。重大事案では迅速な組織的対応が最も重要であり、様々な状況を想定することができる危機意識を醸成することも必要です。
法に基づく対応	行政組織における専門職員として、社会福祉に関する法令、制度やサービスを十分理解しておくことが必要です。また、相談支援を行う場面でも、根拠法令等を遵守しなければなりません。
自己研鑽	社会福祉職員として、常に専門性の向上に努める必要があります。市民の福祉向上のためにも必要な知識や技術の習得を行います。
スーパービジョン	社会福祉の専門性を組織として担保・向上していくために、後輩職員や部下に対して、スーパービジョン（管理機能・教育機能・支持機能）を行います。社会福祉の倫理や行動規範、技術等を後進へ継承します。
企画調整・施策化	日頃の相談業務などで把握した課題、地域の状況や社会資源から、区域・市域での福祉の向上に寄与するための新たな事業展開等を行います。また、企画・施策化における過程においては、関係機関と連携・協働し、様々な視点から議論・検討していくことが重要です。
倫理観の形成	社会福祉の専門職として、対象者や組織、社会に対する倫理責任を果たせるよう努めます。尊厳の保持を基本とし、対象者との対等な関係性の構築、権利擁護、説明責任を十分果たし、専門職としての倫理観を形成します。

メンバーシップ・リーダーシップ	組織や対象者への支援の際にできる関係機関とのチームにおいて、自身の役割を理解し、遂行することに加え周囲への働き掛けを行います。時には専門性を発揮し、組織やチームを引っ張る能力・行動力も必要です。
-----------------	---

## 2 堺市におけるジェネラリスト・スペシャリスト

本市では、福祉行政のプロフェッショナルとして「ジェネラリスト」・「スペシャリスト」の2つの在り方を示し、以下のとおり整理しています。



「ジェネラリスト」・「スペシャリスト」として活躍するために、適切なジョブローテーションや研修等を通じて、複数の部署での経験や幅広い見識を習得する必要があります。その上で、職員の適性や希望等をふまえ、それぞれの役割を担います。

いずれの役割を担うとしても、どちらか一方だけでよいのではなく、所属において求められる役割により、当然ながら重なり合う部分がでてきます。そのため、互いに求められる役割を認識し、柔軟に対応していくことも重要であると言えます。



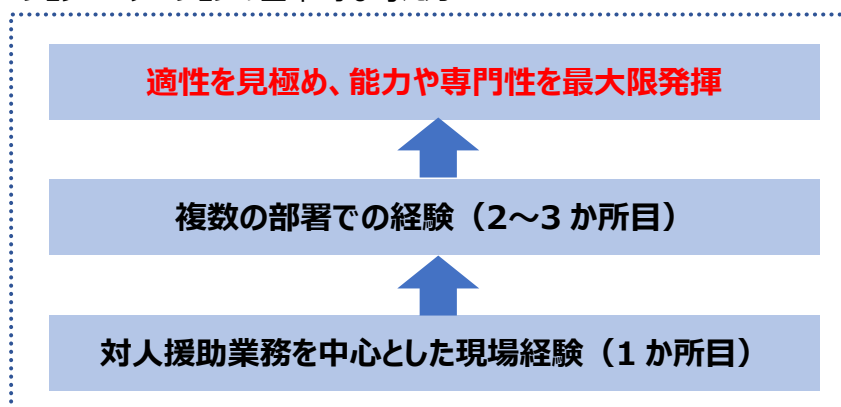
## 第5章 社会福祉職員の人材育成に係る取組について

### 1 計画的・組織的なジョブローテーション

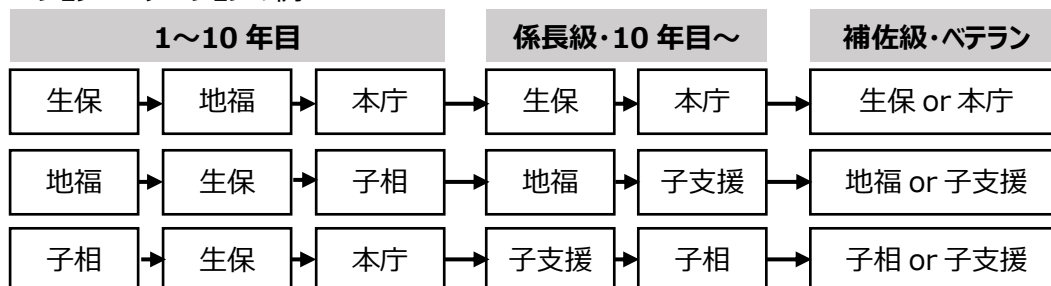
ジョブローテーションとは、職員が多様な職務経験をする事で、行政組織における専門職としての能力を幅広く習得することに加え、適切な職員配置によってその能力を最大限発揮し、福祉行政全体の組織力向上に寄与できる非常に重要な仕組みです。また、「福祉行政の総合力」を獲得していくためにも、ジョブローテーションは欠かせないものです。

計画的かつ組織的なジョブローテーションを実施していくためには、管理監督者を含めた組織全体として「**ジョブローテーションに対する共通認識**」を持つことが必要です。社会福祉職員は、異動を能力開発の機会として捉え、積極的に知識や技術を習得し、自身のキャリア形成に励んでいく必要があります。

#### ● ジョブローテーションの基本的な考え方



#### ● ジョブローテーションの例



※略称

生保→保健福祉総合センター生活援助課（生活保護分野）

地福→保健福祉総合センター地域福祉課（障害福祉・高齢者福祉分野）

子支援→保健福祉総合センター子育て支援課（児童福祉分野）

子相→子ども相談所（育成相談課・虐待対策課・一時保護所）

本庁→健康福祉局・子ども青少年局の政策・企画部門

※すべてのパターンを例示したわけではありません。

※異動の回数や期間は職員によって異なります。

## 2 効果的な OJT

### (1) OJT について

社会福祉職員として必要な一定の知識、技術及び判断力等を習得しながら個々の能力向上を図るには、上司や先輩職員が日常業務の中で行う指導・助言（OJT = On the Job Training）は極めて重要です。

上司や先輩職員にとっても、意識的に OJT を行うことは相手の立場に立って物事を考える経験や業務の振り返りの機会となり、指導者自身の能力向上、さらに責任感・使命感の向上なども期待されます。

OJT は、特定の上司や先輩職員が行うのみならず、組織全体で必要な能力を体系的に獲得できる仕組みの構築や意識醸成を行うことが必要です。

また、社会福祉職員が主体的に自己の専門性について把握し、目標に向かって能力開発していけるように支援していくことが求められます。

### (2) OJT で重視すべき点

OJT の実施にあたっては、これまでに社会福祉職員が学んだ知識・技術を現場での実践に生かせるよう、OJT の対象となる社会福祉職員の強みや弱み、知識の習得状況、経験した対応事例等を把握し、必要かつより実践的な能力を習得できるようにすることが必要であり、次のような点が重要です。

#### ●個別支援への指導、助言

社会福祉職員としての基本となる個別相談への対応力は、現場での経験を積み重ねながら養われます。上司や先輩職員による同行訪問やケース記録の確認等を通じて、援助技術を確認しながら、具体的指導を行います。指導内容に迷うようであればさらに上位職が指導者への助言を行います。

このように、職員の個別案件への対応状況を組織として把握し、必要なバックアップを行うことで、安心感を得て業務に従事できる職場環境を整備します。

### 3 体系的な研修・OffJT

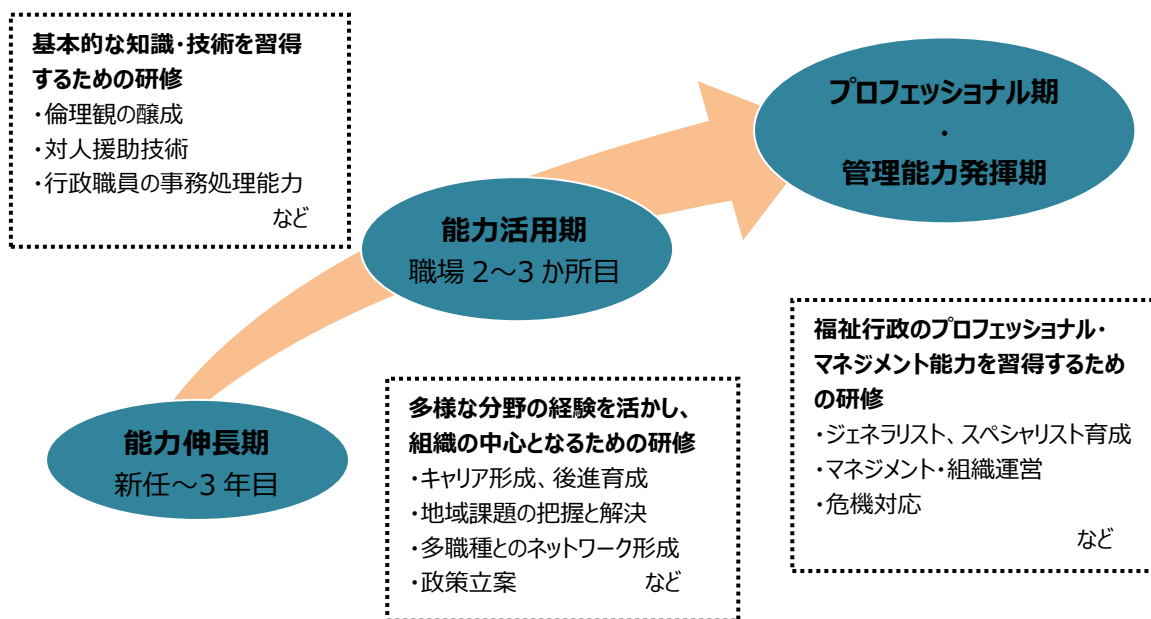
社会福祉職員の人材育成を計画的に取り組んでいくためには、ジョブローテーションやOJTだけでなく、体系的な研修・OffJTの実施が必要です。各職場におけるOJTで習得する知識・技能に加え、所属する組織外で外部講師の講義や多職種とのグループワーク等を通じて、新たな専門知識・技能の習得や問題意識を醸成し、それらを各所属に還元することで組織全体の専門性が向上することも見込めます。

計画的な研修を実施していくには、社会福祉職員に共通して求められる専門性をふまえて、経験年数等で分類した階層別研修体系の整備が必要です。

各所属においても、実務能力の習得や各業務における専門性向上を目的とした研修体系の構築に努めていく必要があります。

なお、いずれも職員自身が積極的に知識・技能の習得に励む姿勢・意識に加え、組織における管理監督者の研修・OffJTに対する理解も重要であると言えます。

#### ●階層別研修の概念図



## 4 キャリア形成

### (1) キャリア形成について

そもそもキャリアとは、過去の職務経験やそれらに伴う計画的な能力開発の連鎖をさし、厚生労働省の定義では、「時間的持続性ないし継続性を持った概念」として捉えられています。

つまり、キャリアを形成していくためには、職員それぞれが過去・現在の業務を通じて習得してきた知識や技術を体系的に積み上げていき、将来のめざすべき姿をイメージすることが必要です。そのためには、職員自身が能動的にキャリア開発の機会を収集し、今後習得すべき事項を計画的に取り組んでいくことが重要です。

また、ジョブローテーションを能力の幅を広げるキャリア開発の機会であると前向きに捉えることも重要です。

さらに、キャリアプランを立てる際には、自身の習得している知識や技術を客観的に把握しておくことが必要です。求められる専門性をふまえたキャリアラダー等を作成・活用することで、職員自身が現在の到達点を確認できるようになり、今後の目標を明確化することが可能となります。

### (2) キャリアプランについて

キャリアプランをイメージする際に、ロールモデルの存在やヨコ・ナナメ（※）とのつながりは非常に重要です。誰もがいきなり自身のキャリアプランを描けるわけではありません。尊敬できる上司や先輩、同僚などの姿や価値観に触れて醸成されていくものです。

キャリアプランとは、単に仕事面をさすだけのものではなく、様々なライフイベントや子育て・介護との両立などもふまえて考えていくものです。様々な時期で職員がおかれる環境は異なってきます。キャリアプランは柔軟に見直し、それぞれの状況でやりがいを持って働け、自身が成長していくためのイメージを持つことが重要です。

そのためには、組織全体としてライフステージに合わせて活躍できる環境を整備していくことが必要であると言えます。

※ヨコ・・・同僚や同期職員

※ナナメ・・・所属以外の職員

## さいごに

本市の社会福祉職採用が本格的に始まってから 20 年余りが経ちました。社会福祉職員は 200 名を超え、各区保健福祉総合センターだけでなく、子ども相談所や本庁の福祉関係部局など、活躍の場は広がっています。

しかしながら、これまで社会福祉職員の共通した研修等はなく、またジョブローテーションの議論もなかなか進展しないまま、概ねそれぞれの分野ごとにキャリアを積んできました。社会福祉職員の増加や社会情勢・ニーズの変化があるなかで、「これまでのような徒弟制度的な後進育成でいいのか」、「社会福祉職としての存在価値とは?」、「私たちの専門性とは?」と悩み、考えていたところ、「堺市社会福祉職員人材育成方針」の改定について議論できる場をいただきました。

社会福祉職が社会福祉職として採用されることの意味は、単に行政事務を遂行するだけでなく、求められている専門性を発揮し、市民の福祉向上に貢献することだと考えます。

社会福祉職員は、求められている専門性に応えることが存在意義であることから、人材育成方針改定に係る議論において、専門性向上の仕組みを考えるために多くの議論を重ねてきました。

また、社会福祉職員全員を対象としたアンケートを実施し、現場の声や想いを確認できたことに加え、作業部会では社会福祉職員だけでなく、人事部の職員を交えて議論することで、多角的な議論や想いを共有できたことは有意義なものとなりました。

改定版人材育成方針が完成したことは大きな一歩ですが、これに基づき実際に研修体系やジョブローテーションを充実させ、人材育成を推進していくことが最も重要です。

本市の福祉行政を牽引するのは、私たち社会福祉職員です。私たちはそのことを自覚し、熱い想いと冷静な判断を持ち、今後も業務に励んでいきます。また、今回の人材育成方針が社会福祉に関心のある方、社会福祉職をめざす方にも、本市の福祉行政・取組を広く知っていただく機会になることを期待しています。

最後に本市の社会福祉職員の皆様へ。

忘れないでください。決して一人ではありません。志を同じくした仲間があなたの姿を見えています。

市民に信頼される質の高い福祉行政をめざし、成長を重ねていきましょう。

堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会作業部会

## 参考資料

### 資料 1 堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会要綱

#### 堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会要綱

##### (設置)

第 1 条 本市の福祉行政の推進を目的とし、社会福祉職員の育成等について、包括的な視点から検討するため、堺市社会福祉職員育成等検討庁内委員会（以下「委員会」という。）を置く。

##### (所掌事務)

第 2 条 委員会は、次に掲げる事項について協議し、及び関係部局間の調整を行うものとする。

- (1) 福祉行政を担う社会福祉職員の育成に関する事項
- (2) 社会福祉職員の基本的理念、職域、専門性、キャリア形成、研修等に関する事項
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、本市の福祉行政を推進するために委員長が必要と認める事項

##### (組織)

第 3 条 委員会は、委員長及び委員で組織する。

2 委員長は、生活福祉部長の職にある者をもって充てる。

3 委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

##### (職務)

第 4 条 委員長は、委員会を代表し、議事その他の会務を総理する。

2 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代理する。

##### (会議等)

第 5 条 委員会の会議は、必要に応じて委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員長は、必要があると認めるときは、委員会の議事に関係のある者の出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

##### (作業部会)

第 6 条 委員長は、社会福祉職員の育成に係る調査、資料作成等を行うため作業部会を設置することができる。

(庶務)

第7条 委員会（作業部会を含む。次条において同じ。）の庶務は、地域共生推進課において行う。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が定める。

#### 附 則

この要綱は、令和4年8月5日から施行する。

別表（第3条関係）

子ども青少年育成部長

子ども相談所長

堺保健福祉総合センター所長

美原保健福祉総合センター所長

人事課長

人材開発課長

健康福祉総務課長

地域共生推進課長

地域共生推進課参事（調整・避難行動要支援担当）

生活援護管理課長

子ども企画課長

子ども相談所次長

堺区役所生活援護第一課長

中区役所地域福祉課長

東区役所子育て支援課長

西区役所生活援護課長

南区役所地域福祉課長

北区役所子育て支援課長

## 資料 2 作業部会名簿

所属		名前
総務局人事部	人事課	樫本主査
	人材開発課	藤原主査
区役所保健福祉総合センター	生活援護課	【堺一】山内係長 【東】竹内係長 【北】西嶋係長 【西】中塚主査
	地域福祉課	【堺】波元係長 【南】住田係長
	子育て支援課	【中】高市係長
健康福祉局生活福祉部	生活援護管理課	大林係長
子ども青少年局子ども相談所	虐待対策課	竹本係長・杉山主査
	育成相談課	石子係長・前川主査
	一時保護所	石田係長

※令和4年4月1日現在

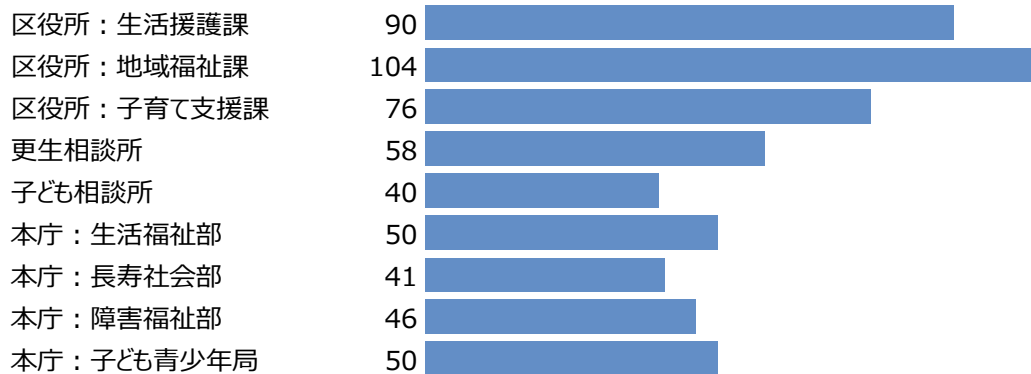
## 作業部会の風景



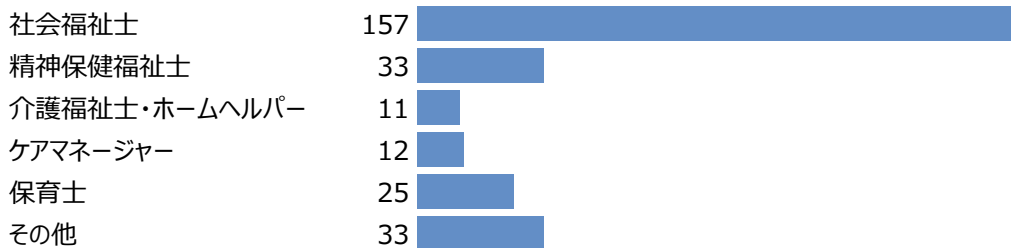


### 資料3 社会福祉職員へのアンケート結果（一部抜粋）

● 今後経験したい部署について（複数回答可）



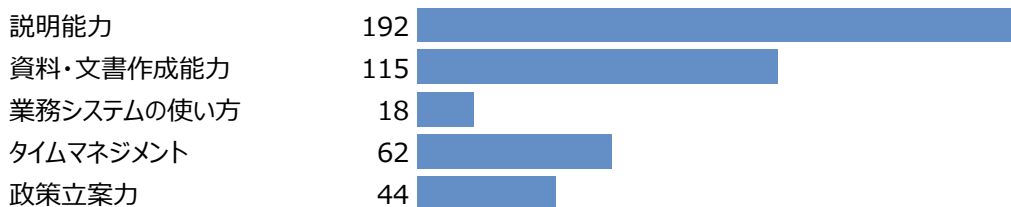
● 資格取得状況について（複数回答可）



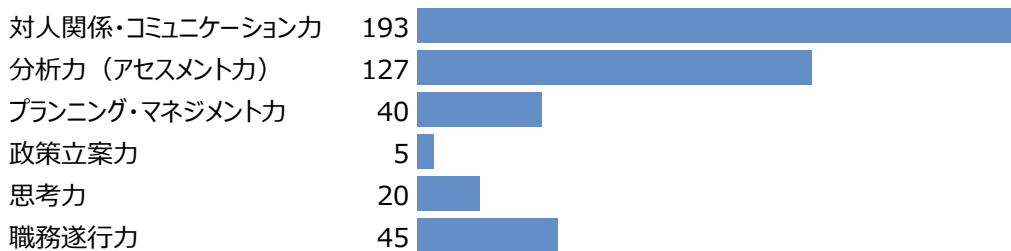
※その他の代表例

公認・認定心理師、中学・高校教員免許、幼稚園教諭 1 種免許 養護教諭 1 種免許

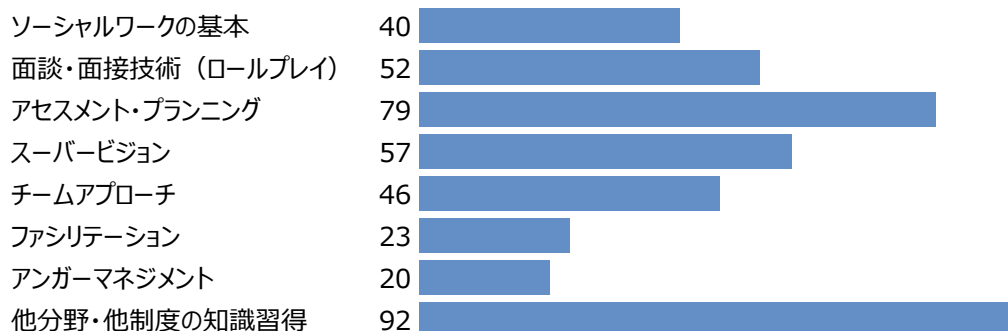
● 行政職員として必要な能力・技能（複数回答可）



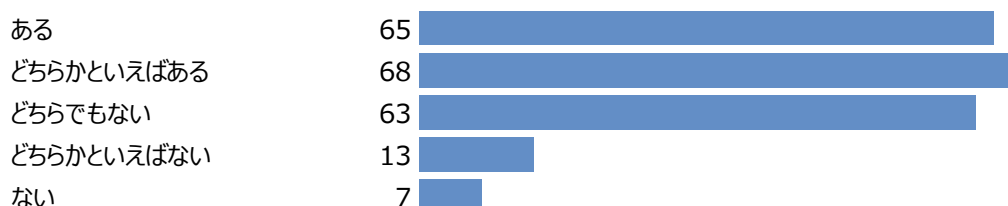
● 社会福祉職員として必要な能力・技能（複数回答可）



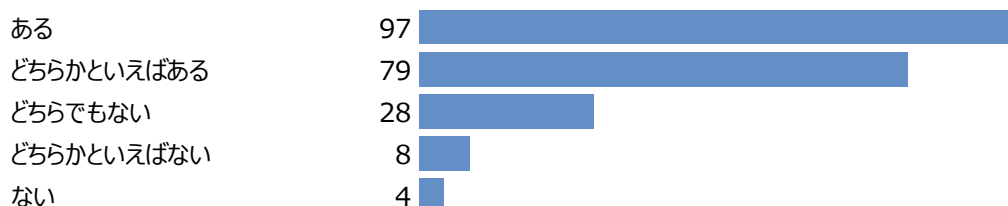
● 専門性維持向上のために受講したい研修（複数回答可）



● 理想像やロールモデル（上司、先輩職員等）の有無



● 仕事のやりがいを感じる（感じた）時の有無



● 専門性維持向上のために必要な取組（自由記述）

専門性を意識した OJT の実施
必要な能力を体系的に習得できるような仕組みづくり
社会福祉職が主体的に自己の専門性を把握し、目標に向かい能力を開発するための取組