

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

令和5年11月

福岡市こども総合相談センター

I 策定の趣旨

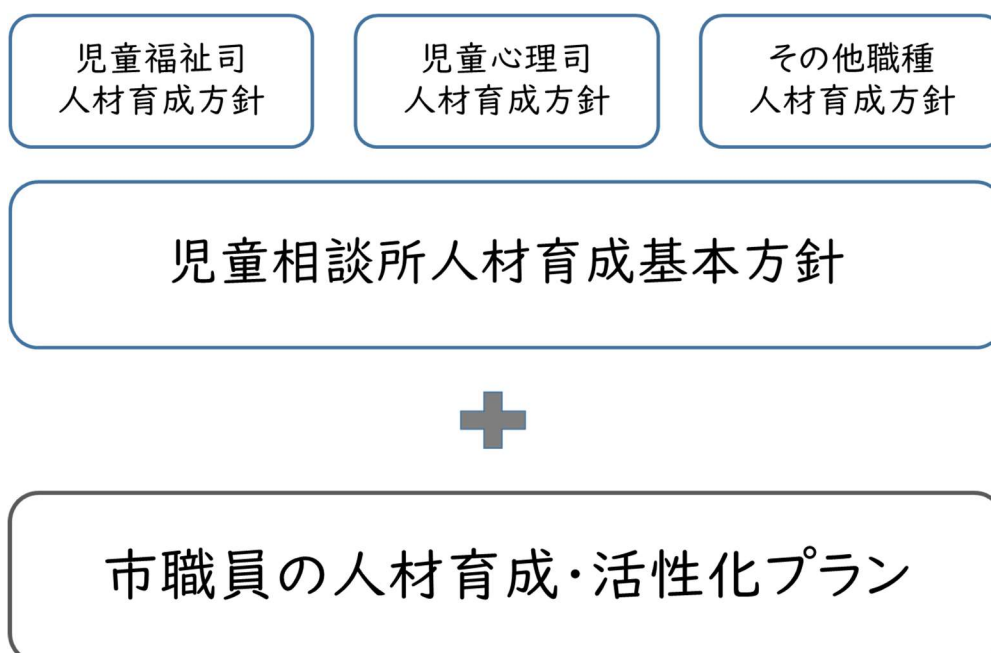
昭和 22 年の児童福祉法制定によって各都道府県に設置が義務づけられた児童相談所は、戦争孤児への対応に始まり、障がい児、不登校、非行、虐待など、現在までその時々の社会的課題に取り組んできました。

「福岡市児童相談所」は、昭和 47 年の政令指定都市への移行に伴い設置し、平成 15 年には保健・教育・福祉の相談部門が統合された、「こども総合相談センター」となりました。

平成 16 年の児童福祉法の改正により、児童相談所の役割は、児童に関する家庭その他からの相談のうち、専門的な知識及び技術を必要とするケースへの対応や市町村の後方支援に重点化され、本市では 7 つの区役所と密に連携し、様々な相談に対応しているところです。

こうした中、国の「児童虐待防止対策体制総合強化プラン（平成 30 年）」を踏まえ、児童相談所職員の増員を図っている一方で、その人材育成が喫緊の課題となっています。

本方針は、職員の資質向上と組織の専門性強化を図ることにより、すべてのこどもが健やかに育ち、輝ける社会の実現を目指し、「福岡市職員の人材育成方針・活性化プラン」に加えて、児童相談所業務に従事する職員の育成の方向性や方法を定めるものです。



2 対象となる職員

児童相談所職員（会計年度任用職員を含む。兼務職員を除く）

3 目指す職員像

- （1）権利擁護の視点を持ちながら、こどもの最善の利益を目指し、こどもや家族を支援する職員
- （2）コンプライアンスを基本に、ケースの個別性を大切にする職員
- （3）さまざまな職種や関係機関等を尊重し、協働できる関係を築く職員
- （4）自己研鑽に努め、自身の専門性を高めていく職員

4 育成方法

OJT を基盤として、研修及び自己啓発並びにジョブ・ローテーションによって人材育成を図ります。

（1）業務を通じた指導・育成（OJT）

職種ごとに計画的、組織的に実践を通じた指導を行います。指導においては、職種ごとに作成するキャリアラダー等を活用します。

（2）研修を通じた育成（Off-JT）

重層的かつきめ細やかな研修体制を構築します。

（3）自己啓発

研修情報の周知等により、職員それぞれが自主的に能力向上を図るよう、自己啓発をサポートします。

（4）ジョブ・ローテーション

広範化、複雑化する児童相談所業務に対応するため、計画的なジョブ・ローテーションを行います。なお、児童福祉司、児童心理司のジョブ・ローテーションについては、各人材育成方針に定めます。

附則 この方針は、令和5年12月1日から施行する。