

練馬区福祉職確保・育成方針

令和4年（2022年）1月

練馬区

目次

第1章 方針策定の趣旨	1ページ
第2章 福祉職の現状	
1 福祉職全体の現状	2ページ
2 福祉職の意向(福祉職に関するアンケート〈令和3年4月より〉)	4ページ
第3章 福祉職育成の現状と課題	
1 利用者支援力と事務処理力を併せ持つ福祉職の育成	6ページ
2 多様化・複雑化する課題への対応	6ページ
3 福祉行政を担う人材の確保	8ページ
第4章 福祉職育成に向けた対策と進め方	
1 福祉職育成に向けた対策	9ページ
2 新たな福祉職育成の進め方	11ページ

第1章 方針策定の趣旨

- 近年、急速な少子高齢化やひとり暮らし高齢者・生活困窮者の増加などの影響により、多くの法制度の施行や改正が行われ、福祉行政を取り巻く環境は大きく変化しています。区では、環境の変化に的確に対応するため、区政運営の重要な柱の一つに福祉分野を位置づけ、ひとり親家庭自立応援プロジェクトや高齢者みんな健康プロジェクトなど、区独自の施策を実施してきました。新しい児童相談体制の構築や福祉事務所体制の抜本的強化など組織・人員体制の充実にも積極的に取り組んできました。
- 今後、福祉分野における行政課題が更に多様化・複雑化するなか、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を実施するためには、これまでの取組の更なる充実が必要です。そのためには、福祉行政に携わる職員の育成が不可欠です。
- 福祉職は、福祉行政を担う職員として、福祉園での直接支援や福祉事務所・子ども家庭支援センターでの相談支援に加え、これらの職場で培った経験を土台にし、新たな施策を企画立案するなど各職場で中心的な役割を担い、福祉行政をけん引することが求められます。
- 福祉職が、これからの福祉行政で中心的な役割を果たすためには、職員一人ひとりの希望や適性に応じた育成に、組織全体で計画的かつ継続的に取り組む必要があります。新たに福祉行政を担う人材の確保に向けた取組も進めていかなければなりません。
- 今回、福祉職の管理職・係長を中心に構成するプロジェクトチームを設置し、福祉職全員を対象としたアンケート調査結果を分析する等、検討を重ね、「練馬区福祉職育成方針」を策定しました。
- 本方針では、福祉職版ジョブローテーション、資格取得助成や研修体系の強化などのスキルアップ支援の充実など、福祉職育成の具体的な取組を示しました。区は、本方針を踏まえ、各職場で、きめ細かな人材育成を進めることで、福祉事務所等では、多様化・複雑化する課題を抱える世帯を迅速かつ適切に福祉サービスにつなげる相談支援体制を実現します。民間支援機関との調整や新たな施策を企画立案し、更なる区民サービスの向上を図ります。

第2章 福祉職の現状

1 福祉職全体の現状

福祉職の位置づけ

福祉職の採用を担う特別区人事委員会では、福祉職を児童・高齢者・心身障害者等に対する相談援助、心身障害児者等に対する介助、各種事業の企画・立案・実施を担う職として位置付けています。

区における福祉職の従事業務の変遷

区では、平成18年度に区直営の区立大泉福祉作業所および北町作業所へ指定管理者制度を導入しました。それまで、福祉職の主な従事業務は、福祉園や福祉作業所における直接支援でした。(図1)

福祉施設の委託民営化の推進や生活困窮者の増加などの福祉行政を取り巻く環境の変化を踏まえ、福祉職の主な従事業務は、福祉事務所や子ども家庭支援センターでの相談支援へと福祉部(高齢施策担当部)等の各課での事務に移行しました。

令和3年4月時点で区の福祉職は273名です。相談支援業務に最も多くの職員が従事しています。事務職場では、指導検査担当課、生活福祉課、高齢者支援課、障害者施策推進課などに配置されています。福祉分野での庶務・事業計画などの業務に従事する職員も増加しています。(図2)

【表1】福祉職配置状況(平成17年度)

従事業務	配置職場	配置数(割合)
事務	保健福祉部の各課	8名(4%)
相談支援	福祉事務所	36名(19%)
直接支援	福祉園・福祉作業所等	148名(77%)
合計		192名(-)

【表2】福祉職配置状況(令和3年度)

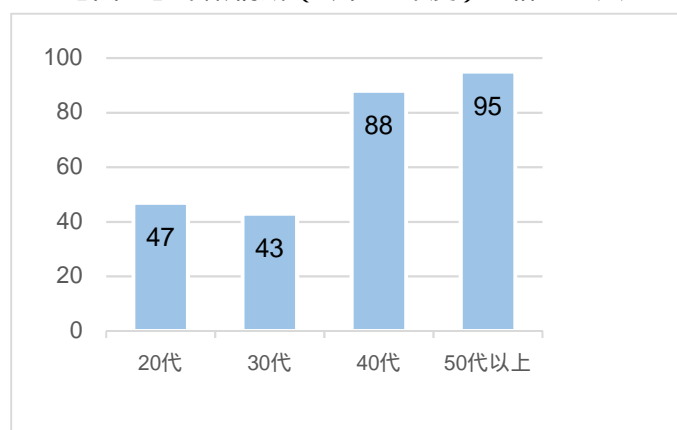
従事業務	配置職場	配置数(割合)
事務	福祉部(高齢施策担当部)等の各課	52名(20%)
相談支援	福祉事務所・子ども家庭支援センター	144名(55%)
直接支援	福祉園等	68名(25%)
合計		273名(-)

福祉職の年齢・職層別構成

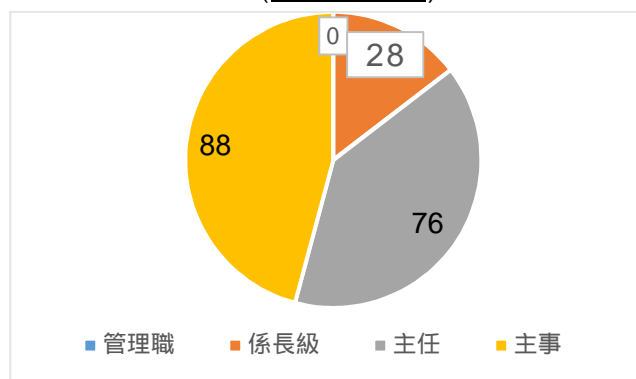
令和3年4月時点での年齢構成は、50歳代以上が95名と最も多くなっています。(図3)

職層別別構成では、福祉職から管理職になった者が5名、係長級職員は69名います。平成17年度(管理職0名、係長級28名)と比べ、増加しています。(図4、図5)

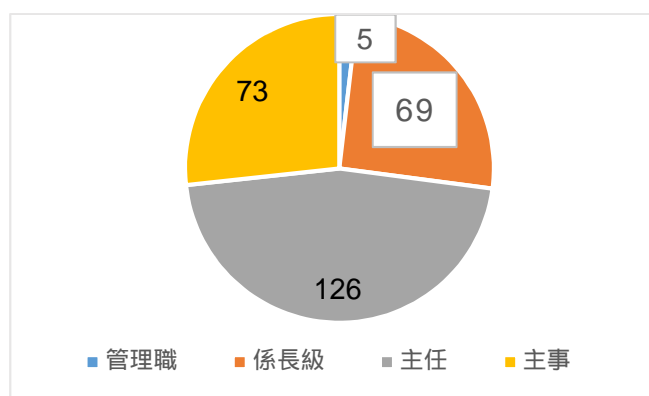
【図3】年齢構成(令和3年度) 計273人



【図4】職層別構成(平成17年度) 計192名



【図5】職層別構成(令和3年度) 計273名



2 福祉職の意向(福祉職に関するアンケート 令和3年4月 より)

福祉職としてどのような仕事をしたい(できる)と思い入区しましたが20代~30代の多くが、直接・相談支援業務から福祉行政事務まで幅広い業務経験を希望しています。

	20代	30代	40代	50代以上
1位	幅広く経験	幅広く経験	直接処遇	直接処遇
2位	相談支援	相談支援	幅広く経験	福祉事務所
3位	生活困窮者支援	障害者支援	保育園	障害・児童福祉

希望の働き方の実現のために必要な取組は何か

20代・40代・50代の多くが、福祉職版ジョブローテーションモデルが必要と考えています。また、30代では、外郭団体等への派遣によるスキルアップが必要と考えています。

	20代	30代	40代	50代
研修の充実	13	12	25	21
福祉職同士の情報共有場の整備	17	12	29	21
福祉職ジョブローテーションモデル	24	10	31	23
資格取得に対する支援	16	12	16	11
外郭団体等派遣によるスキルアップ	12	14	21	12

今後、福祉職に対してどのような研修が必要と考えますか(自由記載)

- ・行政法
- ・文書作成
- ・予算決算
- ・クレーム
- ・接遇
- ・メンタルヘルス研修
- ・福祉分野全般における最新の法制度や区の施策に関する研修

特別区の採用試験の際、練馬区を希望しましたか
 20代・30代の多くが、練馬区を希望し、採用されています。

	20代	30代	40代	50代以上
希望した	32	19	21	21
他区を希望	1	1	6	4
どこでも良い	3	4	22	3

今後、新規採用者が練馬区を希望してもらうために必要な取組は何か
 各世代とも多くの職員が、職員のサポートやスキルアップ体制および福祉職の業務内容のPRが必要と考えています。

	20代	30代	40代	50代以上
1位	職員サポート体制 PR	スキルアップ体制 PR	福祉職の業務内容 PR	福祉職の業務内容 PR
2位	福祉職の業務内容 PR	福祉職の業務内容 PR	職員サポート体制 PR	若手職員と学生交流
3位	先駆的な福祉施策 PR	先駆的な福祉施策 PR	積極的な実習受入れ	積極的な実習受入れ

第3章 福祉職育成の現状と課題

1 利用者支援力と事務処理力を併せ持つ福祉職の育成

- 福祉職は、直接支援から事務まで、各業務に求められる能力を身に付ける必要があります。
- 世帯が抱える課題が多様化・複雑化するなか、相談支援力を高めるためには、豊富な実務経験が求められます。
各課（所）では、職員が関係機関との支援調整や担当ケースに対する支援内容の検討に、時間を割けるよう、紙や対面を前提とした業務のあり方を見直すことも必要です。
- 相談支援や直接支援で培った専門性を施策に活かすためには、予算、契約、会計など区職員に求められる基礎的な事務処理力を習得する必要があります。
- 入区後、一定期間に複数の異なる業務を経験できるよう、計画的に職場を異動する仕組みが必要です。

2 多様化・複雑化する課題への対応

資格

- 特別区の福祉職採用における受験資格は、「社会福祉士」「保育士」「児童指導員」です。一般採用に加え、経験者採用も実施しています。また、保育士や児童指導員として保育園や学童クラブで勤務した職員が、福祉事務所の相談支援や福祉部各課での事務に従事することで、福祉職となるケースもあります。入区に至るまでの教育内容や職務経験の多様化により、福祉職が保有する資格には、個人差があります。
- 支援が必要な世帯が抱える複雑化・多様化する課題に適切に対応するためには、子ども・高齢・障害・生活困窮などに関する法制度の知識が求められます。

研修体制

- 各職場では、チューター制度や係会など、職場内研修(OJT)を実施しています。職場外研修(OFF-JT)については、各職層に求められる知識を習得できるよう、新規採用研修や主任合格時研修など職層別研修を必ず受講しています。各職場で求められる実務・対人能力を習得するため、職員の選択により、予算・会計・契約、クレーム対応研修などの能力開発型研修を受講しています。加えて、福祉行政の関する専門的な知識を習得するため、特別区職員研修所が実施する、高齢・障害福祉、生活保護ケースワーカー、児童相談所関連などの専門研修を受講しています。
- 福祉職アンケート結果では、福祉職に必要な研修として、行政法・文書作成・接遇・メンタルヘルス研修等、既存の能力開発型研修の受講をあげています。また、福祉分野全般における最新の法制度や区施策に関する研修が求められています。
- 職員に求められる職務上の知識や技術は、配置職場や経験年数により異なるため、上司が各職員の受講すべき研修を把握し、指導助言できる仕組みが必要です。
- 実務経験の浅い職員が、早期に各職場で活躍できるよう、各分野のエキスパートが福祉行政で培った豊富な知識や経験を組織内で共有・継承する取組が求められています。

外部団体への派遣

- 区は、平成 26 年度より児童虐待に関する業務を経験するため、派遣研修として、都の児童相談センターへ福祉職の派遣を開始しました。平成 27 年度から、障害者施策に関する企画調整を経験するため、都福祉保健局障害者施策推進部への派遣も開始し、これまで 8 名の福祉職を都へ派遣してきました。令和 3 年 4 月現在、2 名の福祉職を派遣しています。
- 福祉職アンケート結果では、30 代では、外郭団体等への派遣によるスキルアップが必要と考えています。
- 公務内では得られにくい専門的な知識や経験を得るため、福祉行政に関連ある外郭団体等への派遣に加え、外部人材の積極的な受入れが必要です。

3 福祉行政を担う人材の確保

- 令和2年度の特別区人事委員会における福祉職の合格倍率は2.1倍となっています。事務職は4.7倍
- 区では、職員確保に向け、大学での採用説明会への参加や若手職員が自主的に区の魅力を伝える「リクルートフェスティバルねりま」を実施しています。福祉職では、職員が個別に出身校などからの依頼を受け、採用説明会へ参加し、担当業務の説明などを行っています。
- 福祉職アンケート結果では、各世代とも多くの職員が、新規採用者が練馬区を希望してもらうために職員のサポートやスキルアップ体制および福祉職の業務内容のPRが必要と考えています。
- 福祉行政を担う新たな職員を確保するためには、特別区の福祉職を目指す多くの方に練馬区の採用を希望していただけるよう、区としての組織的な対応が求められます。

第4章 福祉職育成に向けた対策と進め方

1 福祉職育成に向けた対策

計画的な職場異動や研修受講に加え、資格取得支援、外郭団体への派遣などにより、福祉行政における幅広い業務に対応できる専門性の高い職員を育成します。特別区福祉職の採用を目指す方が、練馬区に魅力を感じ、応募していただけるよう、区独自の採用活動を実施します。

福祉職版ジョブローテーションの実施

入区後、概ね10～15年間で、直接・相談支援業務での現場経験と、福祉行政事務業務を経験できるよう、計画的なジョブローテーションを行います。

このことを踏まえ、基本的な配置期間は、直接支援と福祉行政事務では3～5年、相談支援では中堅（リーダー）職員としての役割を担うため5～7年とします。

スキルアップ支援の充実

資格取得支援の実施

子ども・高齢・障害・生活困窮などに関する制度や相談支援の知識や技術を身に着ける「社会福祉士」や精神障害や精神保健（メンタルヘルス）の課題を抱える方への支援技術を身に着ける「精神保健福祉士」資格を取得した職員に対し、費用の一部を支給します。

研修体制の強化

- 各職員は、本方針で示した経験年数ごとに受講する研修（11～14ページ参照）を踏まえ、研修を受講します。上司は、研修報告書や人事カード等で受講結果を確認し、仕事への活かし方や他に受講すべき研修などについて、指導・助言します。
- 各職場では、エキスパートが講師となり、区の福祉施策の変遷や複合的な課題を抱えた世帯への支援方法などについて学ぶ事例検討会を実施します。
- 東京都社会福祉士会などが実施する研修への派遣を検討します。

外郭団体との交流派遣

練馬区社会福祉協議会および社会福祉事業団と区福祉職との間で、交流派遣を実施します。

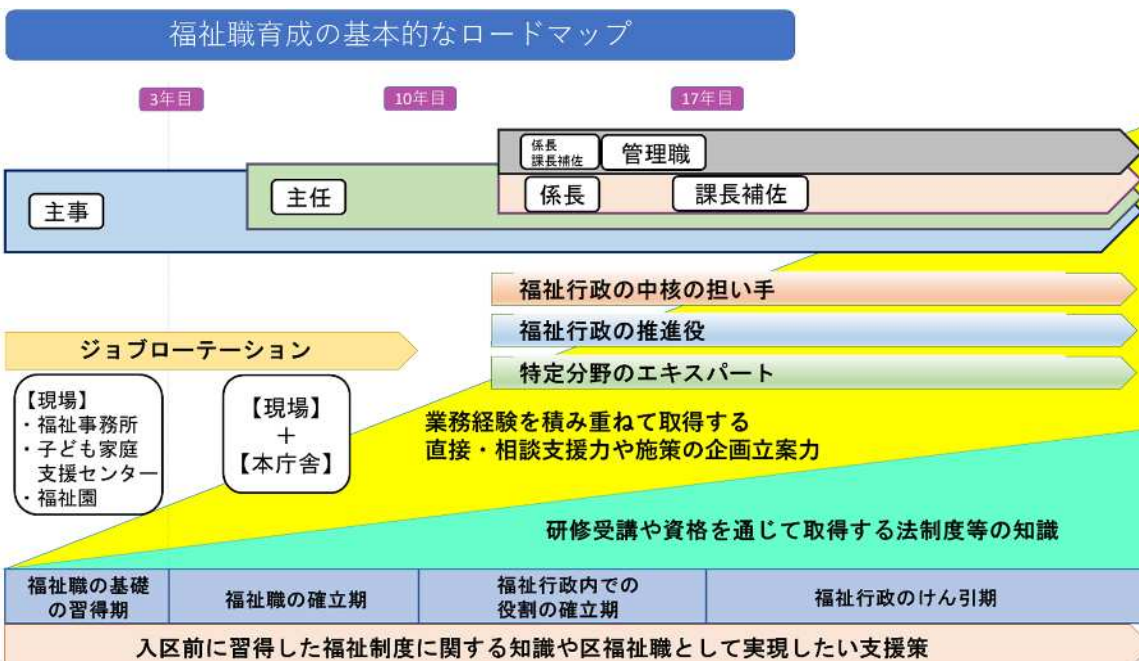
区独自の採用活動の実施

福祉職の管理職や係長が、大学や社会福祉士養成機関での就職セミナーなどに積極的に参加し、練馬区における福祉職の幅広い業務内容や福祉職育成の仕組みをPRしていきます。

2 新たな福祉職育成の進め方

【基本的な進め方】

- ・各職員は、前年度までの職務や能力習得の取組状況を踏まえ、当該年度の各職場における目標設定に合わせ、自身のキャリアプランを整理します(4~5月)
- ・上司(管理職)は、目標設定面談時にキャリアプランを確認し、希望と適性を踏まえ、職務目標や、必要な資格や研修などについて助言指導します。(6月)
- ・各職員は、上司からの助言指導を踏まえ、研修受講など能力習得に努めます。その結果、再整理したキャリアプラン、希望する異動先などを自己申告書に記入し、上司と面談します。(11月)



(1) 福祉職の基礎の習得期(新規採用~3年目)

入区後は、福祉園や福祉事務所などへ配置され、直接・相談支援業務を担うことが基本です。概ね3年間で、業務経験と職場内研修(OJT)と職場外の専門研修(OFF-JT)を通じて、直接または相談支援力の基礎を習得します。予算・決算・契約・文書の書き方など、区職員として求められる事務については、区が実施する能力開発型研修を受講し、基礎的な内容を学びます。特別区職員研修所が実施する地方自治法・地方公務員法・行政法研修も受講します。

主な職場(業務)

- 総合福祉事務所(ケースワーカー)
- 子ども家庭支援センター(相談支援員)
- 福祉園(支援員)

研修

- 職場内研修（OJT）
 - ・チューター制度
 - ・ベテラン職員の事例検討
- 職場外研修（OFF-JT）
 - ・職層研修（新規採用職員研修）
 - ・専門研修（ケースワーカー、児童相談）
 - ・能力開発型研修（文書実務・文書書き方、予算、契約、会計研修）
 - ・地方公務員法、地方自治法、行政法研修
- 派遣研修
 - ・児童相談所への短期派遣

（２）福祉職の確立期（４～１０年目）

福祉職版ジョブローテーションにより、福祉園や福祉事務所に加え、福祉部（高齢施策担当部）各課へ配置され、直接支援から福祉行政事務まで、幅広く対応できる能力を身に着けます。

外郭団体への派遣や都派遣研修により、区では得られにくい専門的な知識を習得します。

チューターとして、後進の育成に取り組みます。主任に昇任した職員は、職場内のリーダーとして、職場の状況に応じた、後進の指導や係長の補佐を担います。

職層研修に加え、子ども・高齢・障害・生活困窮など各福祉分野の法制度や施策に関する知識を得るため、特別区職員研修所が実施する専門研修を積極的に受講します。配置職場で求められるスキル習得のため、クレーム対応や業務改善などの能力開発型研修を受講します。

主な職場

- 総合福祉事務所・子ども家庭支援センター・福祉園
- 福祉部・高齢施策担当部各課
（福祉部管理課・指導検査担当課・生活福祉課・高齢社会対策課・高齢者支援課・介護保険課・障害者施策推進課・障害者サービス調整担当課）
- 外郭団体への派遣
社会福祉協議会・社会福祉事業団

研修

- 職層研修(5年目・主任合格時)
- 専門研修(保育・子育て、高齢者・障害者保健福祉、生活保護など)
- 能力開発型研修(クレーム対応、業務改善、事務引継マニュアル作成など)
- 都派遣研修(都福祉保健局、児童相談所など)

(3) 福祉行政内での役割の確立期(11~17年目)

各職員は、これまでの経験を踏まえ、目指す役職、従事する福祉分野(特定分野か幅広い分野か)、職場(事務職場か支援現場)など、福祉行政内で果たす役割について検討します。係長や管理職への昇任を希望する職員は、組織マネジメント技術や組織経営などの研修を受講します。

区は、これまでの評価や本人の希望を踏まえ、職員個々の適性を見極め、適切な職場へ配置していきます。

主な職場

- 福祉職の基礎の確立期(4~10年目)と同様の職場
- 福祉分野での庶務・事業計画などの業務職場

研修

- 職層研修(職員定期15年目、係長級昇任時)
- 能力開発型研修(メンタルヘルスマネジメント、経営管理政策形成能力)

(4) 福祉行政のけん引期(17年目~)

- 福祉行政の中核の担い手
福祉行政事務職場の管理職として、環境変化に対応し、区民ニーズに的確に応える施策を実現します。課長補佐職・係長については、福祉分野での庶務・事業計画、推進すべき事業担当係長として、新たな施策を企画立案します。
- 福祉行政の推進役
相談支援や直接支援業務の課長補佐および係長として、組織内での中心的な役割を担い、区民一人ひとりの生活に寄り添った、きめ細かい支援を進めます。
- 特定分野のエキスパート
これまで培った豊富な知識や経験を活かし、専門性の高い支援を提供するとともに、事例検討会や合同研修等で共有し、後進へ継承します。

福祉行政内での役割の確立期・福祉行政の牽引期における異動パターン例

福祉行政の中核の担い手

- ・ 障害者施策推進課(事業計画担当係) 高齢社会対策課(管理係長) 管理職

- ・ 社会福祉協議会派遣 生活福祉課(自立促進支援係長) 障害者
施策推進課(就労支援係長) 推進すべき事業の担当係長

福祉行政の推進役

- 総合福祉事務所(生活保護係) 生活福祉課(保護調整係) 総合
福祉事務所(生活保護係長)

特定分野のエキスパート

- ・ 総合福祉事務所(高齢者支援係) 高齢者支援課(地域包括支援係)
高齢社会対策課(介護予防係)
- ・ 練馬総合福祉事務所(障害者支援係) 大泉総合福祉事務所(同係)

練馬区福祉職確保・育成方針

令和4年（2022年）1月

発行 練馬区 福祉部 管理課

住所 〒176-8501 練馬区豊玉北6-12-1 練馬区役所 西庁舎3階

電話 (03)3993-1111(代表)

F A X (03)5984-1214

練馬区ホームページ <https://www.city.nerima.tokyo.jp>