

練馬区福祉職確保・育成方針【概要版】

【方針策定の趣旨】

区は、ひとり親家庭自立応援プロジェクトや福祉事務所体制の抜本的強化など区独自の施策を実施。福祉分野の課題が多様化・複雑化するなか、更なる充実のためには、人材育成が必要
福祉職の業務について、特別区人事委員会では、「各種事業の企画・立案・実施」「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」と位置付けている。
福祉園や福祉事務所での利用者支援に加え、本庁の事務職場で新たな事業や施策を企画立案できる福祉職の育成が必要。**新たに福祉行政を担う職員の確保に向けた取組も不可欠。**

【福祉職確保・育成の現状】

1 配置		
従事業務(配置職場)	平成 17 年度	令和 3 年度
事務(本庁各課)	8 名(4%)	52 名(20%)
相談支援(福祉事務所等)	36 名(19%)	144 名(55%)
直接支援(福祉園等)	148 名(77%)	68 名(25%)
合計	192 名	273 名
福祉園等の委託により、福祉職が従事する業務の中心が直接支援から相談支援に変化。本庁各課で事務に従事する職員も増加。		
2-1 資格		
<ul style="list-style-type: none"> ・受験資格は「社会福祉士」「保育士」「児童指導員」 ・保育園や学童クラブに勤務した保育士や児童指導が、福祉事務所などへ異動する職員も増加。 		
2-2 研修体制		
<ul style="list-style-type: none"> ・OJT は、チューター制度や係会を実施 ・OFF-JT は、職層別研修(必須)のほか、職員の選択により予算・会計・契約などの能力開発研修、高齢・障害・児童相談・生活保護などの専門研修を受講 ・福祉職に必要な研修として行政法、文書作成、接遇など既存の研修をあげている【福祉職アンケート結果】 		
2-3 外部機関への派遣		
<ul style="list-style-type: none"> ・平成 26 年度より都児童相談センター、27 年度より都障害者施策推進部へ計 8 名を派遣(現在 2 名派遣) 		
3 採用状況		
<ul style="list-style-type: none"> ・特別区人事委員会は、受験生の採用希望区を考慮し、高得点順に各区へ名簿を提示。その後、区で採用手続きを行う。 ・令和 2 年度福祉職の合格倍率は 2.1 倍 事務職は 4.7 倍 		

【課題】

1 相談支援力と事務処理力を併せ持つ福祉職の育成
<ul style="list-style-type: none"> ・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、豊富な実務経験が必要。 各課(所)では、職員が関係機関との支援調整など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不可欠 ・相談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る。
2 多様化・複雑化する課題への対応
<ul style="list-style-type: none"> 2-1 支援が必要な世帯が抱え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る。 2-2 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 実務経験の浅い職員が、早期に各職場で活躍できるよう、ベテラン職員が培った知識や経験の共有・継承も必要 2-3 公務では得られにくい専門的な知識や経験を習得するため、福祉行政に関わる外部機関への派遣に加え、外部人材も積極的な受け入れも必要
3 即戦力となる職員の確保
<ul style="list-style-type: none"> 多くの方に練馬区の採用を希望してもらえよう、組織的な取組が必要

【方針に位置付ける主な取組】

1 福祉職版ジョブローテーションの実施
<ul style="list-style-type: none"> ・入区後、概ね 10~15 年間で、直接・相談支援業務と事務を経験できるよう、ジョブローテーションを実施 ・相談支援業務は、利用者との信頼関係を築き、支援の継続性が求められるため、基本的な配置期間を 5~7 年とする。その他業務の基本的な配置期間は、3~5 年とする。 各課(所)では、支援や事務が停滞しないよう、異動調整を行う。 福祉事務所等では、システム標準化や web 会議などにより DX を推進
2 スキルアップ支援の充実
<ul style="list-style-type: none"> 2-1 資格取得支援の実施 福祉法制度全般に係る「社会福祉士」および「精神保健福祉士」資格を取得した職員に対し、費用の一部を助成 2-2 研修体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・各職員は方針で経験年数ごとに示した研修を踏まえ、受講。上司は受講結果を確認し、仕事への活かし方や他に受講すべき研修を指導助言する。 ・東京都社会福祉士会などが実施する研修への派遣 ・ベテラン職員が講師となり、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等の研修を実施 2-3 外郭団体との交流派遣 社会福祉協議会・社会福祉事業団との交流派遣を実施
3 区独自の採用活動の実施
<ul style="list-style-type: none"> 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、区福祉職の配置先や人材育成の仕組みを PR する。

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
福祉事務所等の利用者支援で培った経験を土台に、民間支援機関との調整や新たな福祉施策を企画立案し、更なる区民サービスの向上