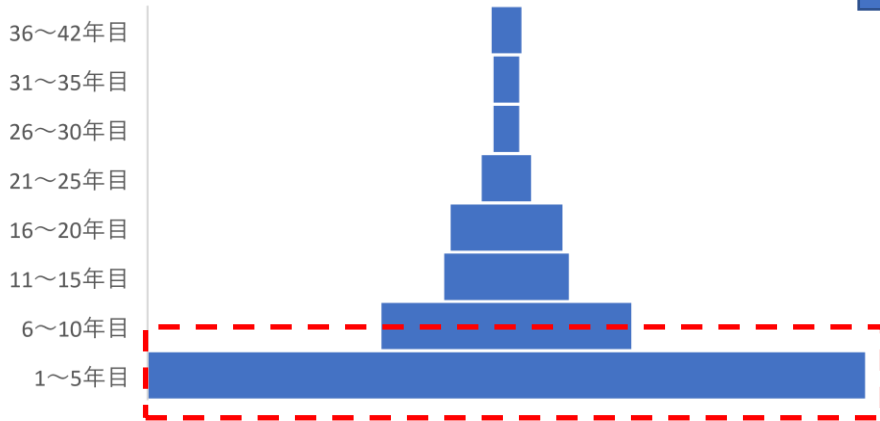


1. 児童福祉専門職員を取り巻く現状

- 児童虐待相談件数の高止まり
- 児童相談所職員数が急増し、約半数の職員が経験年数5年未満
- 児童相談所の新設等により見込まれるマネジメント人材の不足
- 職域が限られ、キャリアの展望が見えにくい

採用からの年数別 職員構成 (R5.4.1)



2. 人材育成基本方針策定の必要性

- 県全体で児童虐待に関する対応力の向上が必要
- 育成指導職員やマネジメント人材の計画的な育成が必要
- 多様な業務経験からなるキャリアパスの見える化が必要
- 700人を超える規模の児童福祉の現場職員の育成は、組織的・継続的な取り組みが必要

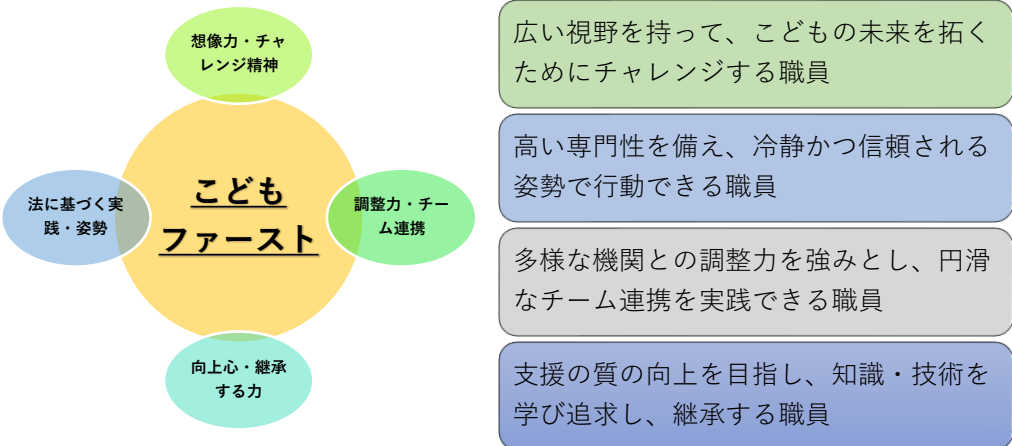


実効性のある人材育成に取り組むため、「人財発掘・キャリアアッププラン骨子」を具体化・拡充し、キャリアパスイメージの見える化や多様な業務経験の促進等の取組とともに取組目標を定めた「**千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針**」を策定

3. 方針策定の基本的な考え方

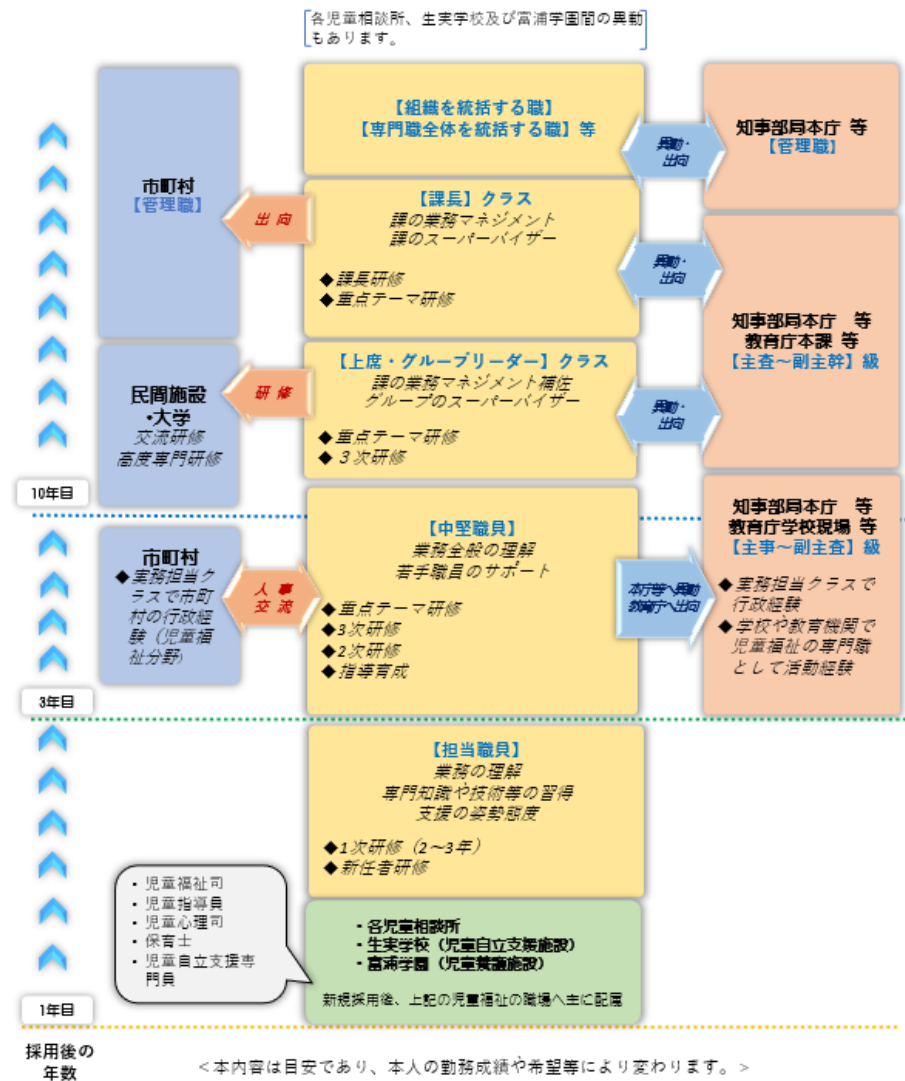
- 方針の位置付け
県職員全体の人材育成の基本方針となる「人財開発基本方針」の取組等に、児童福祉専門職員に特化して、上乘せする取組をまとめたもの。取組期間は特に定めず、中長期的な視点から人材育成の取り組みを進め、今後の社会情勢の変化に応じて、方針の見直しを検討する。
- 方針の目的
児童相談所等の機能強化のため、高い専門性を備え、柔軟で広い視野を有する職員を計画的に育成する。

4. 児童福祉専門職員の目指す姿

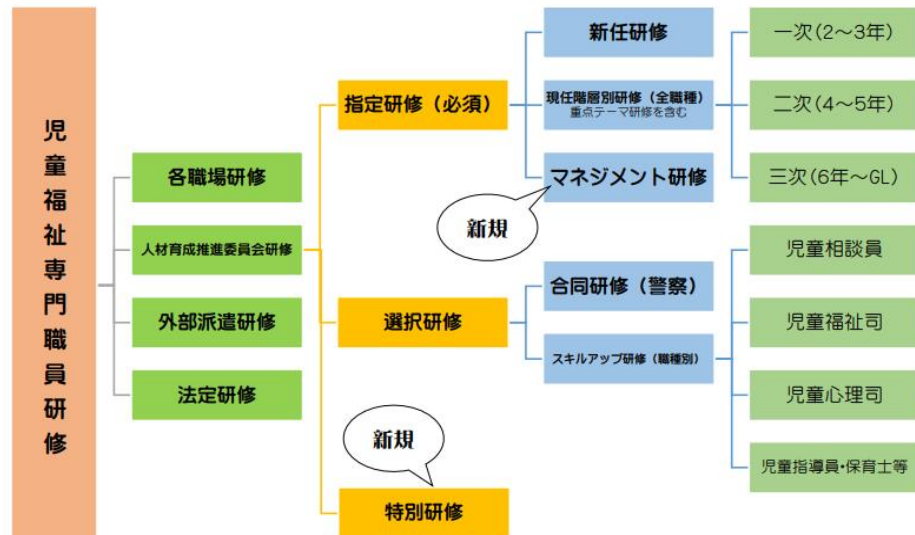


5. 方針の具体的な取組（主な内容）

- キャリアパスイメージの見える化
- 市町村等との人事交流～多様な業務経験の推進



- 専門能力と組織力を高める研修の充実
 - ・ 中堅職員に対し、マネジメント能力向上のための研修を新規に企画
 - ・ 職種別、経験年数別に求められる専門性向上に効果的な研修体系を再構築



● 推進体制

- ・ 新たに「児童相談所等人材育成推進委員会」を設置
- ・ 各児童相談所、生実学校、富浦学園を構成員とし、研修の企画運営や課題の共有を図り、計画的に人材育成を推進する。（人事部門をオブザーバー参加）

児童相談所等人材育成推進委員会
（人事部門オブザーバー）

- ・ 研修の企画運営
- ・ 課題、情報共有
- ・ SV研修の受講計画
- ・ 取組効果の検証 等

研修参加の働きかけ
アンケート実施等

各児童相談所
生実学校
富浦学園