

職員一人ひとりの キャリア形成をサポートする制度が充実！

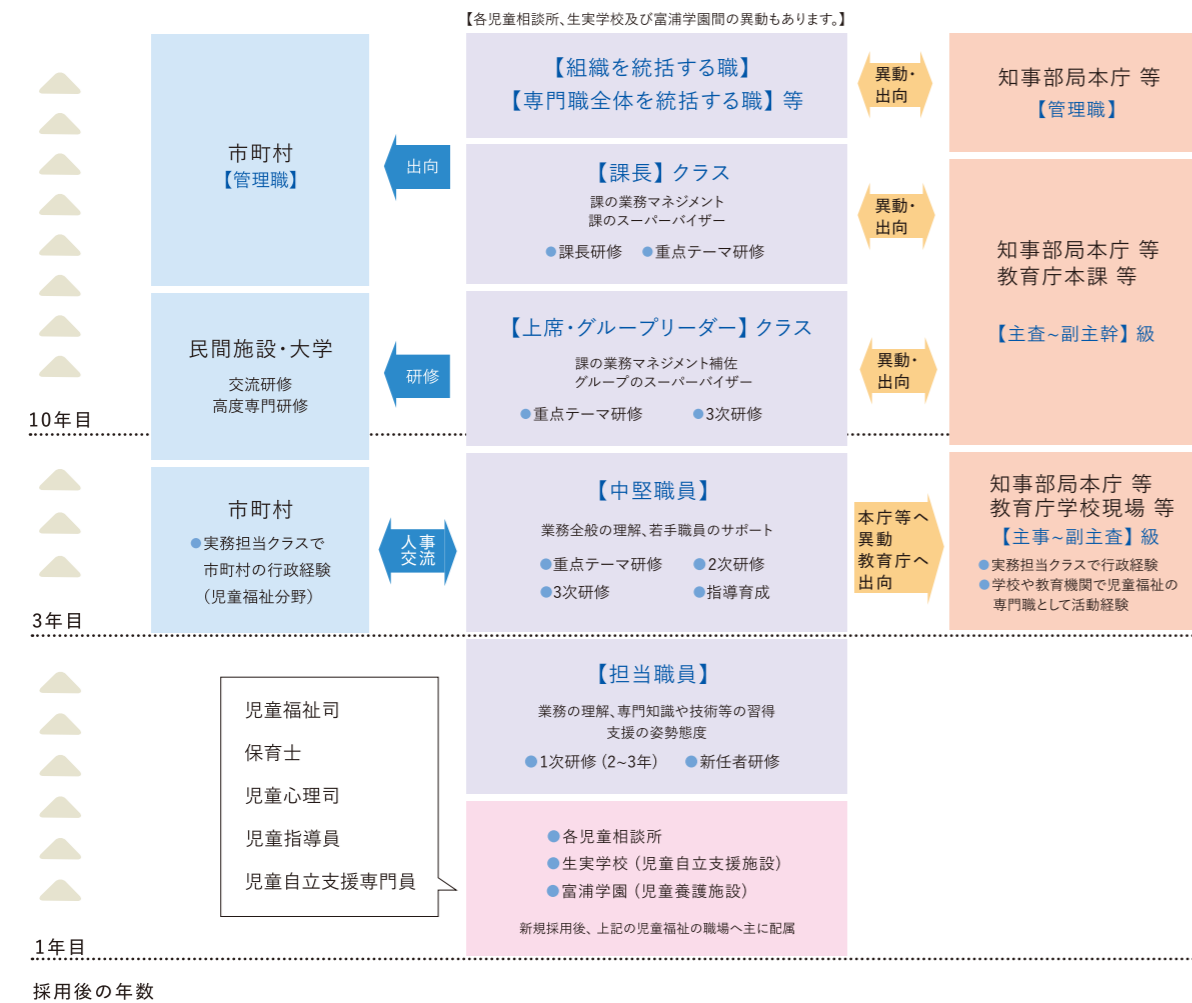
千葉県では、児童福祉専門職員が目指すべき職員像に向かって、一層の専門性の向上を図ると共に、幅広い分野において活躍できるよう、「千葉県児童福祉専門職員 人材育成基本方針」を策定しました。(令和5年11月)

一人ひとりのキャリアアップの実現に向けた支援

児童福祉専門職員には、より専門性を高め、幅広い視野に立ってこどもの未来を拓く支援ができるよう、児童相談所、生実学校、富浦学園の現場を中心としたキャリア形成を基本に、知事部局本庁や教育分野、さらには市町村や民間施設など、様々な職場で活躍できるイメージを持ってもらいながら、体系的かつ計画的な人材育成を進めます。

千葉県児童福祉専門職員キャリアパスイメージ

本キャリアパスイメージでは、児童福祉専門職員の採用後の経験年数や職位に応じて、異動の可能性のある職場(職域)、受講する研修、主な業務を示しています。

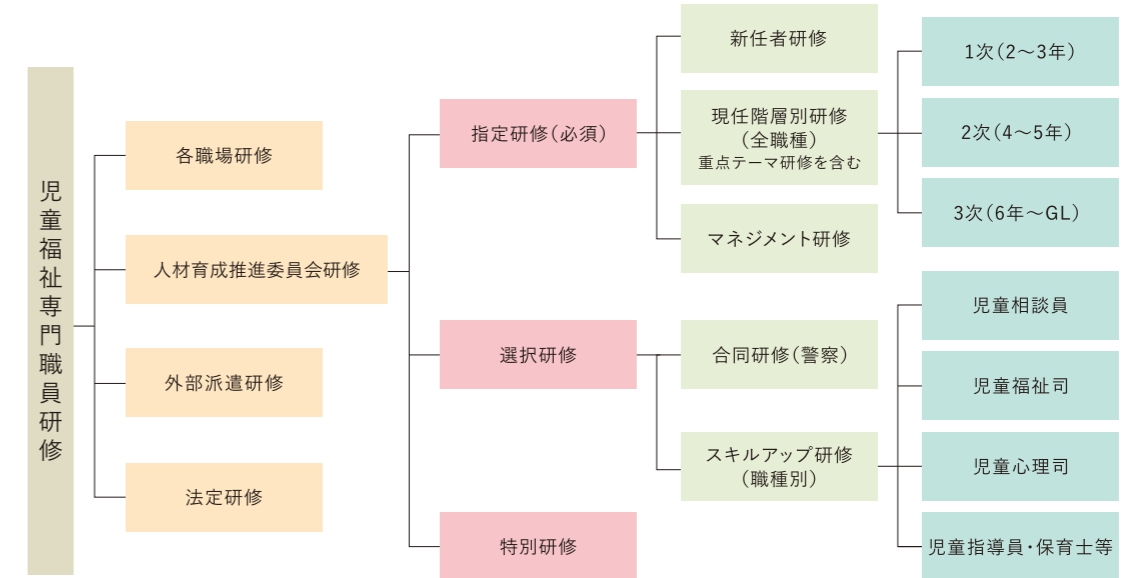


※本内容は目安であり、本人の勤務成績や希望等により変わります。

専門能力と組織力を高める研修の充実

職員一人ひとりの資質向上を図るとともに、組織全体の業務対応力向上を目指し、体系的かつ計画的な研修を実施します。

- 職種ごと、経験年数ごとに求める知識・技術を習得し、専門性を向上させる研修
- 職種間の連携強化を図るための職種混合研修
- 関係機関との一層の連携強化を図るための合同研修
- 育成指導や組織マネジメントに関する能力向上のためのマネジメント研修



OJTの充実

日頃から、組織全体で人材育成を意識して業務に当たるとともに、各事案にはチームで対応することを徹底します。また、日々の業務において、実践から専門的知識・必要なスキルを取得できるよう、ブラザー・シスター制度[※]を活用するなど環境整備に努めています。

※育成担当職員(ブラザー・シスター)が入庁3年目までの職員へマンツーマンで業務指導を行います。若手職員の育成指導やサポートを行うとともに、育成担当職員も指導を通じてスキルアップを図る制度です。(児童福祉専門職員の職場の取り組みです。)

職場環境の整備

職員がモチベーションを維持しながら生き生きと働くため、仕事と育児等の両立など、それぞれの多様な生き方を実現できるよう、児童相談所におけるICT化などにより、業務の効率化を進め、育児休業等取得しやすい職場風土づくりや業務に支障を生じさせない体制づくりを目指しています。

育児休業を取得した職員の声

Q 育児休業を取得する際、周囲の反応はどうでしたか。

育休をとる予定を職場の上司に相談したところ、自分が休む前提で内部での人員配置を調整するといった配慮をしてもらえ、スムーズに育休を取得することができました。



Q 育児休業取得前後で、仕事をする上で変化したことはありましたか。

実際に自分のこどもを育てることで、施設のこども達に対しても自分のこどもにしたことを思い出し、こうしたら良いかなと考えて支援できるようになり、意識が広がりました。また、周りの職員が「自分の家庭を大事にできないと、施設のこども達も大事にできないんじゃない」と言ってくれるなど、育休をとっても安心できる職場の雰囲気がありました。