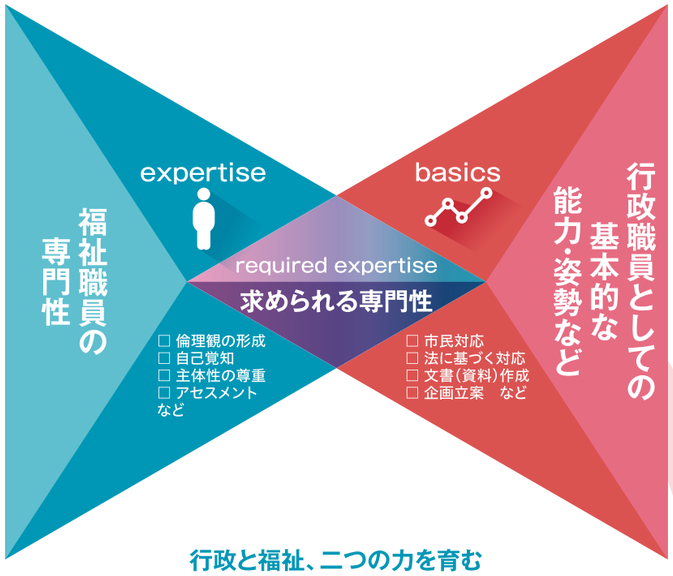
福祉職員に求められる専門性とキャリアラダー

一人ひとりの成長に合わせて専門性を高める
大阪市独自の「キャリアラダー」と充実の
研修体系で、福祉のスペシャリストをめざします。

客観的に自身の強みや弱みを確認しながら着実にステップアップできる人材育成ツール「キャリアラダー」を作成。行政職員としての基礎を身につけ、段階的に福祉職員の専門性を深めます。
さらに、学びを支える仕組みとして、現場でのOJTやOff-JT、ジョブローテーションなどの制度が充実。成長を後押しする環境の中で、一人ひとりがスペシャリストとしての道を歩んでいきます。

福祉職員に求められる専門性



行政と福祉、二つの力を育む

福祉行政に携わる職員は、行政の役割を理解したうえで、法や制度を運用する能力、企画立案力、さまざまな分野にまたがる広範な知識、対人援助技術などを身につけます。

専門性とキャリアラダーを動画でcheck!
詳しく知りたい方はこちら。

大阪市「福祉職員」人材育成基本方針
https://www.city.osaka.lg.jp/fukushi/page/0000516882.html

4つのステップで専門性を身につけ福祉のスペシャリストへ

専門性の詳細は裏表紙へ ▶

先輩に学びながら一歩ずつ自立へ

複雑な事例も自分の判断で向き合う

仲間を支え、現場を引っ張る存在に

積み重ねた経験でチームをリードし、施策を推進

Plus α 管理職として求められる能力

管理統率	市民志向	業務運営	人材育成
専門知識と広い視点で、市の方針を踏まえて円滑な組織運営を推進。	市民の要請を多角的にとらえ、真に市民が必要とする支援を指揮監督。	国の動向や社会の変化を踏まえて施策を構築し、事業の企画や再編を推進。	部下を育成する職員の指導力向上と、他職種を含む人材育成環境を整備。

福祉職員に対する人材育成の体系

5つの取組を体系的に行い、効果的な人材育成を実施。

01 OJT
02 Off-JT
03 自己啓発
04 ジョブローテーション
05 福祉行政を担う新たな人材の確保に向けた取組

入庁 ▸ 係員（初期）▸▸▸▸▸▸▸▸ 係員（中期）▸▸▸▸▸▸ 係員（後期）

- 新採研修
- フォローアップ研修
- 採用2年目キャリア研修
- 新任主務研修
- 主務2年目キャリア研修
- **専門研修** Ⅰ（キャリアラダーを習得）
- **専門研修** Ⅱ（さまざまな福祉分野の業務を理解）
- **専門研修** Ⅲ（より高度な知識等の習得）
- **業務別研修**（各業務の担当者等を対象とする研修）
- **所属におけるOJT**

※その他「夜間スキルアップ講座」「手話研修」「大学院受講支援制度」などの研修・支援制度があります。

職員の能力開発や人材育成を目的に、多様な職場を経験。

例1	例2	例3	
A区役所生活保護	Aこども相談センター	Aこども相談センター	係員
本庁（局）	A区役所子育て支援	A区役所生活保護	係員
Aこども相談センター	A区役所生活保護	本庁（局）	係員
Bこども相談センター	B区役所子育て支援	B区役所福祉五法等	係長級

※同一所属での在籍年数、異動の回数は職員により異なります。

福祉職員の専門性の到達レベル

STEP1 係員（初期）
- 基本を理解し、助言指導を受け実践できる
- 基本的な事例への対応を主体的に行う
- 個別事例に対して責任を持つ

STEP2 係員（中期）
- 背景を含め理解し、自立して実践できる
- 複雑な事例への対応を必要に応じ指導を受けて実施する
- 担当業務に対して責任を持つ

STEP3 係員（後期）
- 背景や実践について後輩に助言できる
- 複雑な事例に対し自立して対応する
- 係員の中で中心的な役割を担い、後輩等に対し支援ができる

STEP4 係長級以上
- 全市的な観点から職務を遂行できる
- OJT等を通じ的確に部下の指導や育成ができる
- 専門的な技術等の継承ができる