



大田区

『**福**祉職のあり方』及び  
『人材**育**成方針』



©大田区

はねぴよん

令和5年4月更新版

平成29年3月策定

## はじめに

区では、平成31年1月に「大田区人材育成基本方針」を改訂し、人材育成の基本的な視点として「能力開発は、職員一人ひとりが自ら取り組んでこそ、実現する」、「職員は、今の職場、職務でこそ鍛えられる」、「職員は、周囲のサポートによって、より大きく、強く育つ」の3点を掲げ、“人を育てる”意識と、互いに尊重し認め合う姿勢を通して、明るく風通しの良い職場風土を醸成することを目指しています。

また、お互いの長所を活かし、短所を補うことで、チームとして成長していくことを重視し「将来を担う若手・中堅職員の着実なキャリア形成」、「ベテラン職員の力の発揮」、「退職を迎える職員の責務とこれから」の視点により、「ベテラン職員から若手・中堅職員への知識・技術の継承を進める」ことを推進しています。

一方、福祉行政を取り巻く環境も大きく変化しており、令和2年6月には社会福祉法等の一部が改正され、「地域共生社会」の実現に向けた包括的な支援体制の整備がよりいっそう求められています。

区においては、福祉に関する諸計画に基づき、高齢者支援における地域包括ケアシステムの推進、障がい者支援における地域生活支援拠点の整備、要保護児童対策地域協議会による子ども支援のネットワーク構築などに取り組んできました。さらに大田区地域福祉計画に掲げる「大田区版地域共生社会」の実現に向け、「複合課題に取り組む個別支援」と「支援と共生の地域づくり」を推進していくことが重要課題であり、それらを担う福祉分野における専門的人材の確保や育成がますます期待されています。

福祉部では区の人材育成基本方針を踏まえるとともに、こうした社会情勢の変化に対応するため、平成29年3月に策定した本『福祉職のあり方』及び『人材育成方針』（以下、方針という）に基づき、大田区の福祉行政の中心的な役割を担う福祉職の確保と育成に取り組んでいます。

方針に掲げる「福祉職としてあるべき姿」を目指し、「育成期」・「中核期」・「指導（リーダー）期」それぞれの時期における職員の役割を果たせるよう、組織として人材育成支援体制を整備し、各種研修等を実施しています。

また、方針策定当初よりも福祉職配置職場も拡大しており、福祉職に期待される役割を果たしていくことが今後もよりいっそう求められています。

人材育成は一朝一夕にできるものではありません。日々の業務の遂行を通じて職員一人ひとりが職務に専念して自己研鑽に励むとともに、互いに支え合い・教え合える職場風土、職員間の知識・技術を継承していける職場風土を醸成することが重要となります。

福祉職の皆さん、「地域力が区民の暮らしを支え、未来へ躍動する国際都市 おおた」の実現に向けて、自らの職務に誇りをもって地域福祉の向上に邁進しましょう。

## 目次

### 第1章 大田区福祉職のあるべき姿

#### 1 福祉行政を取り巻く環境と福祉職の役割の変化

- (1) 新たな課題と福祉職の重要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・1ページ
- (2) 大田区における福祉職の役割の変化・・・・・・・・・・・・・・・・2ページ

#### 2 大田区の福祉職のあるべき姿と必要な力

- (1) あるべき姿を示す必要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・3ページ
- (2) 大田区福祉職のあるべき姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・4ページ
- (3) 福祉職に必要な力・・・・・・・・・・・・・・・・・・4ページ

#### 3 大田区福祉職が現在直面している課題

- (1) 中核期を中心とする職員数の不足・・・・・・・・・・・・・・・・5ページ
- (2) 人材育成・キャリアデザインに関する課題・・・・・・・・・・5ページ

#### 4 課題解決に向けての対応

- (1) 福祉職の人材確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・6ページ
- (2) 福祉職に必要な力を習得するための各種支援・・・・・・・・6ページ
- (3) 配置職場の拡大とジョブローテーション・・・・・・・・・・8ページ

### 第2章 人材育成方針

#### 1 育成期・中核期・指導（リーダー）期の役割と支援体制

- (1) 育成期・・・・・・・・・・・・・・・・・・10ページ
- (2) 中核期・・・・・・・・・・・・・・・・・・11ページ
- (3) 指導（リーダー）期・・・・・・・・・・・・・・・・・・12ページ

### 第3章 福祉職が各所属において担うべき役割

- 1 現在配置されている職場・・・・・・・・・・・・・・・・・・14ページ
- 2 今後配置による効果が期待される職場・・・・・・・・・・23ページ

# 第1章 大田区福祉職のあるべき姿

## 1 福祉行政を取り巻く環境と福祉職の役割の変化

### (1) 新たな課題と福祉職の重要性

2016年(平成28年)5月に「特別区が児童相談所を設置できる規定」が盛り込まれた改正児童福祉法が成立しました。これを受けて特別区では、児童相談所の設置準備を進めるため、特別区副区長会の下に「特別区児童相談所移管準備連絡調整会議」を設置し、各区の意向等を踏まえ具体的な検討を行っています。

区においても、2018年(平成30年)3月に「大田区児童相談所基本構想・基本計画」を策定し、子ども家庭支援センターの相談機能と児童相談所の機能を併せ持つ、「(仮称)大田区子ども家庭総合支援センター」の設置に向けた機能検討や体制整備、人材育成を進めています。

また、国は、2020年(令和2年)6月には「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」が公布され、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する区市町村の包括的支援体制の推進を目的に、新たに「重層的支援体制整備事業」を創設しました。

重層的支援体制整備事業は、相談者の属性や世代、相談内容に関わらず包括的に相談を受け止める「包括相談支援事業」や、複雑化・複合化した事例について各支援機関が円滑な連携のもとで支援するための「多機関協働事業」、住民同士のケアや支えあいの関係構築を促す「地域づくり事業」、その他複数の支援事業から構成されています。これらの各事業が相互に重なり合いながら、本人に寄り添い、伴走する支援体制の構築が区市町村に求められています。

区は2019年(平成31年)3月に策定した大田区地域福祉計画において、「複合課題に取り組む個別支援」と「支援と共生の地域づくり」を取組みの柱とし、「大田区版地域共生社会の実現」に向け、多機関連携による包括的な支援体制の整備や地域のさまざまな主体による支えあいの地域づくりを推進しています。さらに、2023年4月(令和5年度)からは重層的支援体制整備事業を実施し、区が一丸となって取組みを強化します。

このように福祉行政を取り巻く環境が大きく変化している背景には、少子高齢化や核家族化の進行、人口減少、地域とのつながりの希薄化など地域社会における環境の変化、それによる福祉ニーズの複雑化・多様化が影響しています。これまで対象者・分野ごとに整備されてきた「縦割り」の支援制度だけでは支援が困難な個人や世帯に対して、分野を超えた包括的な支援が必要となってきています。社会的包摂(ソーシャルインクルージョン)の実践が求められる中、広く包括的な支援をしていくためには多様な福祉分野に幅広く対応ができる職員が必要であり、今後、福祉職が担う役割はますます重要となります。

### コラム 「社会的包摂」とは

「社会的包摂」は、「社会的排除」の解消を表す言葉であり、貧困や失業など様々な事情を背景に、社会から結果的に排除されている人々の他者とのつながりを回復し、社会の相互的な関係性の中に引き入れていこうという考え方です。そのためには、家庭、地域社会、職場の機能を再生することに加え、様々な領域にわたる問題が複雑に絡んで自分の力のみでは必要な支援策にたどり着くことが困難な人に対しては、その方の抱える問題を全体的・構造的に把握した上で、当事者本位の個別的、継続的、包括的な支援を行う仕組みを構築することが重要です。

個人の努力や家族の支援だけでは解決困難な問題に対して、放置して見過ごすのではなく、社会全体の問題として受け止め、国民一人ひとりが、希望を持ち、健やかに安心して暮らすことのできる社会の実現を目指して、社会の変化に対応した社会的包摂の取組みを推進していくことが重要です。

(平成24年版 厚生労働白書より引用)

## (2) 大田区における福祉職の役割の変化

区では、令和5年度4月1日時点において217名の福祉職の職員が、福祉部や子ども家庭部等に配置されており、福祉に関する専門知識とその経験を活かし、ソーシャルワークを中心とした様々な職務にあたっています。

配置所属内訳(派遣職員・再任用フルタイム職員含む)	
所属	人数
人権・男女平等推進課	1
福祉管理課	3
高齢福祉課	2
介護保険課	2
障害福祉課	5
地域福祉課	49
生活福祉課	74
志茂田福祉センター	8
上池台障害者福祉会館	39
障がい者総合サポートセンター	14
子育て支援課	4
子ども家庭支援センター	16
合計	217

※派遣職員の派遣先は、(社福)大田区社会福祉協議会、(社福)池上長寿園(地域包括支援センター)、(社福)大田幸陽会(多機能型事業所(生活介護・就労継続支援B型))、東京都福祉保健局、他の自治体が設置している児童相談所等になります。

※上記の他、福祉職として昇任選考を受け、現在管理職として働く職員(部長級3名、課長級3名)もいます。

従来、福祉職は主に障がい児・者施設などを中心とした職場への配置が基本でした。その後、平成15年に地方自治法の一部改正により指定管理者制度が導入され、区は施設運営・福祉サービスの提供に民間の保有する多様な人材やノウハウを活用することで、一層のサービス水準の向上と効率的な運営を図ることを目的として、多くの区立障がい者施設に民間活力を活用してきました。

こうした対応等により生み出した福祉職人材を、地域福祉課や生活福祉課、子ども家庭支援センター等へ配置することが可能となり、福祉行政において福祉職が担う役割が少しずつ変化してきました。

福祉職は、一般事務職に比べ、福祉分野における行政需要の動向をよく理解し、その専門知識や経験を蓄積しています。今後、ますます高度な仕組みづくりや支援が必要となることから、福祉の政策立案においても、福祉職の視点が必要となります。

## 2 大田区の福祉職のあるべき姿と必要な力

### (1) あるべき姿を示す必要性

少子高齢化のさらなる進展等により、高齢者が住み慣れた地域で、安心して暮らせるよう、地域包括支援センター等を核とした地域包括ケア体制の構築に向けた取組みを進める一方、障がい福祉分野では、障がい者が地域で自分らしく安心して暮らせるまちづくりの推進に向けて、障がい者総合サポートセンターを中心とした地域生活支援拠点等の整備や就労支援の取組みを進めています。

また、生活福祉分野では、被保護世帯の自立助長に向けた個別支援や貧困の連鎖を断ち切るべく、生活困窮者自立支援事業の実施に加え、子どもの貧困対策に関する計画である「おおた子どもの生活応援プラン」を策定し、支援が必要な子どもとその家庭に対する各取組みを実施しています。

社会情勢の変化に対し、区はこれまでも時代の要請に応じて各種の福祉施策を展開するとともに、施策や個別支援を担う福祉職の人材育成にあたってきました。

一方、社会福祉施設への指定管理者制度の導入が進む中、区では平成15年度から～19年年度は福祉職の採用がなく、その前後の期間も採用数は少ない状況にあります。方針策定時に実施したアンケート調査(以下、福祉職アンケート)では、これら福祉職を採用していない、または採用が少ない期間の前後において、福祉職に対する考え方等に違いが生じていることがわかりました。

また、採用後10年未満の特に若手職員を中心に福祉職と一般事務職との違いに悩む職員が多くいることもわかりました。これは、実際の職務の中で福祉職として求められる役割が明確になっていないことなどが要因と考えられます。

今後、福祉分野の行政需要の増大に伴い、福祉職に期待される役割がより高度化・複雑化していくことが予想され、区として各職場における福祉職の役割や求められる専門性を具体的にわかりやすく示すことが、福祉行政の推進のために不可欠です。

福祉職に関するアンケート(抜粋)					
Q7 これまで福祉職として、専門性を発揮することができたと感じたことはありますか？	年数	全体	10年以内	11～20年	21年以上
	発揮できた	80人	20人	14人	46人
	発揮できない	29人	22人	2人	5人
Q7において専門性を発揮できないと答えた方の理由(抜粋)					
・福祉職と事務職の現場での違いがわからない。					
・専門性をもった対応ができたと感じることもあるが、事務職の人でもできることで福祉職だから特別にできたとは思わなかったから。					
・他職種の人と仕事の区別、分担がはっきりしないため。					

※策定当時(平成28年度)に実施したアンケート調査になります。

## (2) 大田区福祉職のあるべき姿

区では、福祉職のあるべき姿を示すことの必要性に鑑み、平成 28 年度に福祉職を中心メンバーとする検討部会を設置して、福祉職のあり方について検討を重ねるとともに、福祉職全員を対象とした福祉職アンケートを実施しました。

検討部会においてアンケート結果等を分析し、さらに検討を重ねた結果、大田区の福祉職のあるべき姿を次のように整理しました。

- ① 当事者に寄り添い、あらゆる支援技術や社会資源を活用して、問題の解決に努める職員
- ② 行政福祉職として福祉課題を解決するために、必要な情報を収集し、新たな施策を考え、実現に努める職員

区としては、大田区の福祉職は、福祉に携わる職員に必要な専門性に加え、社会福祉法人等の民間事業者ではなく、行政職員だからこそできる専門性を有し、福祉施策の立案・実現に寄与する重要な職種であると考えます。

## (3) 福祉職に必要な力

### ①福祉の専門的知識や制度の理解と専門的な支援技術

- ・ 福祉制度や支援技術に関する基本的な知識を有し、福祉制度全般に関わる情報収集を積極的に行い、常に最新の情報を持ち、福祉的視点で専門性を生かした支援をする力がある。
- ・ 豊富な現場経験で培われた高い専門性を活かした支援が出来る力を持っており、高いアセスメント力を発揮し、ニーズに即したサービスの提示・提供する力がある。

### ②区民ニーズに応えるバランス感覚

- ・ 区民の福祉ニーズに対して、区民目線に立ったサービスを企画立案する力がある。
- ・ 行政としてのセーフティーネット機能の役割を担うことができる一方で、民間活力の活用等を意識したサービス展開を考える力がある。
- ・ 制度の活用及び様々な地域資源の活用を図り、区民にとって常に最も適したサービスを提供出来る力がある。

### ③支援の連携のためのコーディネート能力

- ・ 多様化、複雑化する福祉ニーズに対して、庁内の連携、地域との連携等、各種ネットワークを活用し、対象者にとって適切なサービス、支援に繋げる力がある。
- ・ チームアプローチ支援を目指し、支援者それぞれの役割を把握し、分担を明確に示し連携がスムーズに図れるための調整力がある。

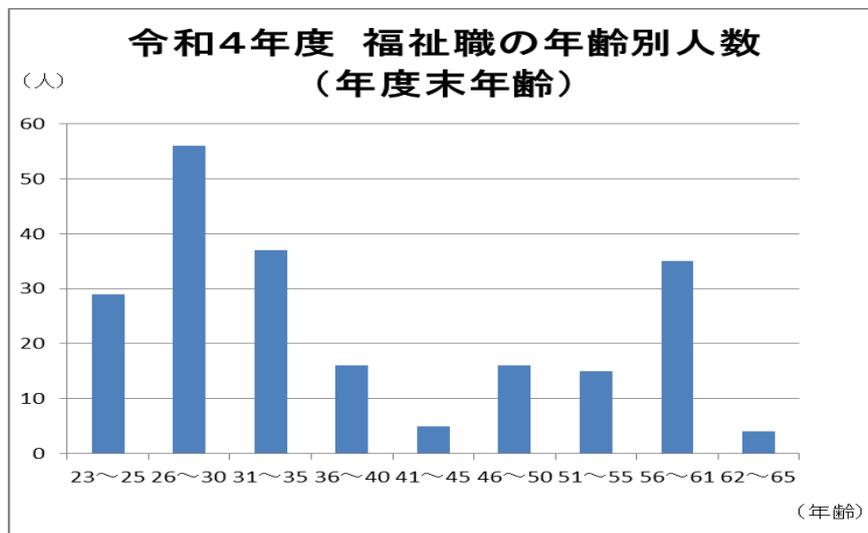
### ④行政職員として必要な事務処理能力

- ・ 法令・要綱に基づく正確な事務処理ができること。
- ・ 地域福祉計画・障害福祉計画等に精通し、専門的視点と知識を生かし、担当業務の履行ができる。
- ・ 区民や事業者等とのコミュニケーションを円滑に進められる力を持っているとともに、区の福祉動向が十分に反映した事業の企画、立案をする力がある。
- ・ 区民や事業者とのコミュニケーションを円滑に進められる力を持っているとともに、行政職員として求められる基本的な力を持っている。

### 3 大田区福祉職が現在直面している課題

#### (1) 中核期を中心とする職員数の不足

先に述べたように、福祉職の採用が少なかった期間や採用していなかった期間があったことにより、行政運営の中核としての役割が期待される 30 代後半から 50 代前半の職員が他の世代と比較して少ない状況となっています。

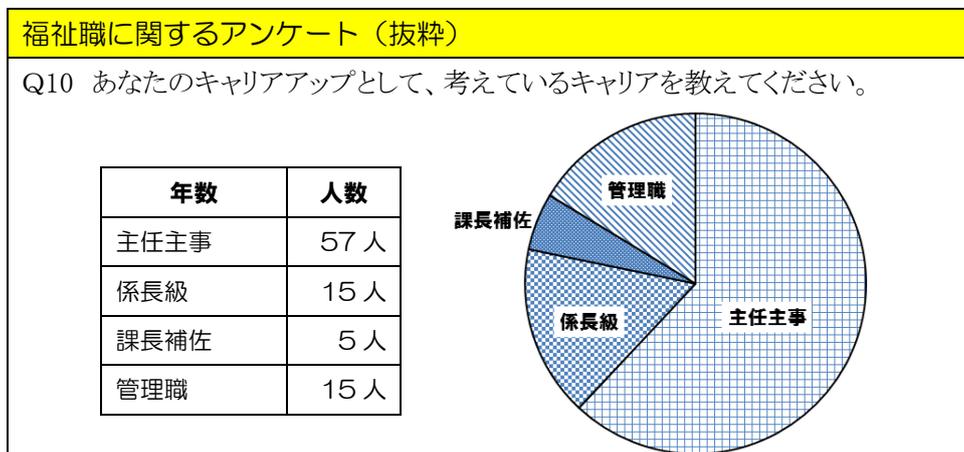


#### (2) 人材育成・キャリアデザインに関する課題

福祉職の新規採用職員育成の場面では、配属職場で一般事務職の職員が福祉職職員の育成リーダーを務めることも多く、福祉職として採用されても、その専門性を学び、継承される機会が、自主的な活動に限られていました。さらに、中核となる年齢層の職員が不足しているため、育成期(採用からおよそ 10 年未満)の職員に対する知識や経験の継承が困難となっていました。

一方、福祉職アンケート調査では、係長や管理職を希望する職員が少ない結果となり、このことは、福祉職のあり方や将来性が明確化されていなかったこと、人事異動の対象となる職場の範囲が限定されていたことなど、キャリアデザインを具体的にイメージしづらい状況があったためと考えました。

そこで、方針により福祉職のあるべき姿を示し、そのあるべき姿の実現に向けた必要な能力の取得に関する支援や、職員一人ひとりが福祉職としてキャリアデザインが描きやすいよう、今後の方向性を具体的に示す取組み等を実施しています。今後も更に取組みを充実させていくことが重要となります。



※策定当時(平成 28 年度)に実施したアンケート調査になります。

## 4 課題解決に向けての対応

### (1) 福祉職の人材確保

増大する福祉ニーズへの的確な対応に加え、福祉職の人材育成を計画的に実施していくためには、一定数以上の福祉職を確保していくとともに、職員の年齢構成バランスにも配慮していくことが重要です。特に、職務の中核を担う30代後半から40代前半の職員が他の世代と比較して少ないという現状を踏まえ、以下の取組みを行います。

#### ①福祉職の経験者採用【短期的対応】

福祉に携わる職員として必要な知識と経験をもった経験者の採用を実施し、行政職員としての基本的知識を習得することで、短期間で中核期の職員を確保することにつなげます。また、民間での経験を活かした新たな視点での施策立案等にも取り組みます。

#### ②福祉関連の経験豊富な一般事務職の協力【短期的対応】

一般事務職の職員の中には、社会福祉士など福祉に関する資格を有し、豊富な知識とスキルをもった職員がいます。そうした職員は福祉行政の重要な役割を担っているため、福祉分野の異動を基本とした職務にあたり、知識・経験の継承や人材育成を担ってもらえるよう調整を図ります。

#### ③福祉職の採用拡大及び計画的な人員の確保【中・長期的対応】

福祉行政を取り巻く環境の変化にもあるように、(仮称)子ども家庭総合支援センターの開設を控え、人員体制の強化は喫緊の課題であり、相当数の福祉関係職の職員がこの数年間で必要となります。また、福祉需要の増大等に伴い、福祉職の配置職場の拡大も必要であり、計画的な福祉職の採用及び人材育成が何よりも重要となります。

そのため、福祉系の大学など人材育成機関と連携し、行政福祉職の役割や大田区の福祉職の仕事内容、魅力の広報に継続的に取り組みます。また、今後、資格取得のための現場実習受入の仕組みを構築し、積極的に実習生を受入れていくことで、既に行政福祉職の視点を身につけた人材の確保にもつなげます。

### (2) 福祉職に必要な力を習得するための各種支援

福祉職アンケート調査の結果、資格の所持＝(イコール)福祉職としての専門性ではなく、その資格を職務遂行過程においてどう活かしていくかが重要であることがわかりました。

資格で得た知識を職務に活かすことができれば、専門性の活用、ひいては区民サービスの向上へとつながります。さらに、職員自らの自己肯定感も高まりモチベーションの向上も期待できます。

#### ①計画的なOJTの推進

職務を遂行する上で必要な能力や適切な態度について、仕事を進める中で意欲的かつ重点的に指導育成し、より効果的・効率的に業績を上げることができるよう、各職場において計画的にOJTを実施していきます。

## ②福祉職の専門研修

福祉職として必要な知識やスキルを習得することを目的に、福祉職専門研修を実施しています。これまでに実施した事例検討研修などのアンケートでは、支援スキルの向上だけでなく、福祉職同士の横のつながりや業務における連携の強化につながったという声が多く挙がりました。今後も、福祉職を対象とした専門研修を継続し、専門性のレベルアップはもちろん、職員間の情報の共有化、専門性の継承に役立てていきます。

## ③資格取得支援の拡大

福祉職アンケート調査の結果、「精神保健福祉士」の取得希望が一番人気であり、その他の資格として「社会福祉士」や「介護支援専門員」等についても希望がありました。方針策定当時の区の資格取得支援制度では、社会福祉士、介護福祉士及び介護支援専門員等が対象となっており、精神保健福祉士は対象ではありませんでしたが、現在は新たに対象に含まれるようになりました。今後も、福祉職の専門性を高めるため、職務遂行に資すると認められる資格については取得支援制度の対象としていくことが必要と考えています。

福祉職に関するアンケート（抜粋）	
Q4C 今後取得したい資格はありますか？	
資格名	人数
精神保健福祉士	26人
社会福祉士	15人
介護支援専門員	8人
介護福祉士	3人
住環境コーディネーター	3人

※策定当時(平成28年度)に実施したアンケート調査になります。

### (参考)資格取得支援制度

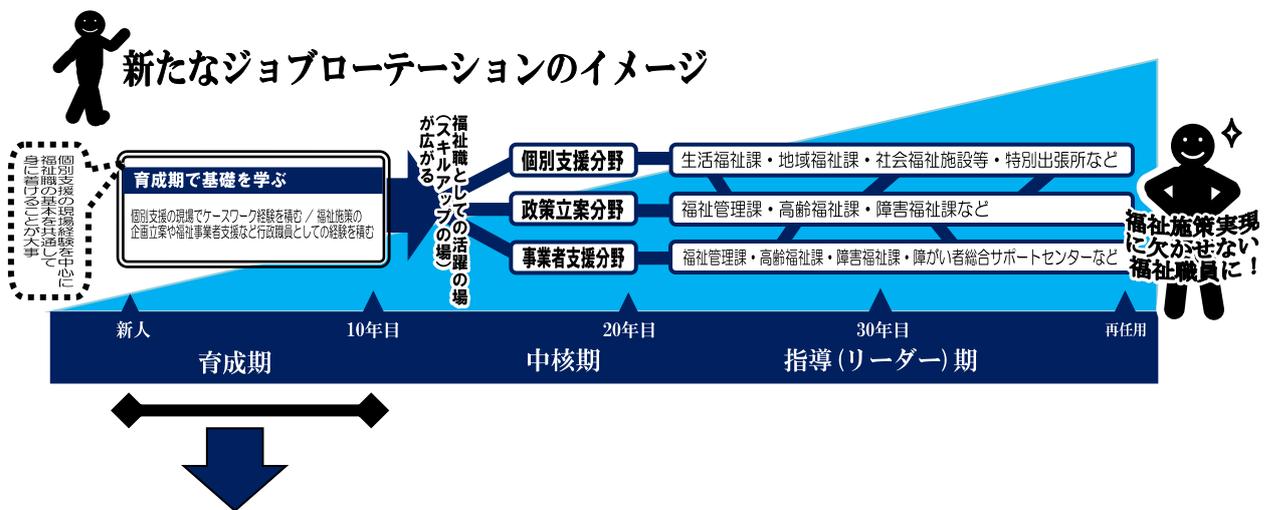
人事課研修担当では、職務と関連する資格取得により、職務の能率及び質の向上を図れるよう資格取得に係る講座の受講料等の支援を行っています。支援対象となる福祉系の資格は以下のとおりです。

	対象資格	対象職員	支援条件	対象費用	限度額
1	社会福祉士	事務系又は福祉系の職員	試験に合格すること	受験対策講座(受講料)	4万円
2	介護福祉士	事務系又は福祉系の職員	試験に合格すること	受験対策講座(受講料)	4万円
3	介護支援専門員	事務系又は福祉系の職員	実技試験に合格すること	受験対策講座(受講料)	6万円
4	福祉住環境コーディネーター(2級)	全ての職種の職員	試験に合格すること	受験対策講座(受講料)	2万円
5	精神保健福祉士	全ての職種の職員	試験に合格すること	受験料	8,000円

### (3) 配置職場の拡大とジョブローテーション

今後の行政需要の動向を鑑み、現状の「個別支援分野」中心の職場配置に加え、「政策立案分野」や「事業者支援分野」への更なる配置職場の拡大が必要と考えます。そこで、福祉職の専門性(あるべき姿)で示した職員の育成が必要なことから、採用からおよそ10年を「育成期」として、個別支援の現場経験と行政職員として必要な事務処理能力を身に付ける期間を設け、計画的なジョブローテーションによる育成を図ります。

育成期で基礎を身に付けた後は、「個別支援分野」「政策立案分野」「事業者支援分野」のそれぞれの分野に活躍の場を広げ、その力を発揮していきます。



新人からおよそ10年の育成期は、個別支援を中心とした現場経験が積める職場と、福祉施策の企画立案や事業者支援など、主として行政職員としての経験が積める職場とを経験し、福祉職として基礎となるスキルの習得を目指す。

育成期のジョブローテーションのイメージ

異動 ⇒ 異動  
 (現) ⇒ (行) ⇒ (現)  
 地域福祉課 ⇒ 障害福祉課 ⇒ 生活福祉課

(行) ⇒ (現) ⇒ (行)  
 高齢福祉課 ⇒ 地域福祉課 ⇒ 福祉管理課

※各職場での福祉職に期待される役割については、14ページから記載しております。

(行)・・・福祉施策の企画立案のほか、計画策定や福祉事業者への支援(人材育成、ネットワーク形成など)等、行政職員としての経験が積める職場  
 (現)・・・ソーシャルワークを中心とした個別支援業務など、福祉職としての知識や技術を活かし、現場経験が積める職場

### <児童相談所の設置に向けた人材確保・人材育成>

全国の児童相談所における児童虐待相談対応件数は、毎年過去最多を更新しています。

大田区子ども家庭支援センターにおける児童虐待相談対応件数はここ数年、約 1,000 件前後で推移しており、問題を抱える家庭の早期発見や子育ての不安に対する支援を行い、子どもの権利を守ること、児童虐待を防止していくことは、重要な課題となります。

区では、平成 28 年 5 月に成立した改正児童福祉法を受け、児童相談所の設置に向け、大田区児童相談所基本構想・基本計画を策定しました。

この基本構想・基本計画では、児童相談所と併せて、子ども家庭支援センターが担ってきた児童虐待相談機能を、改正児童福祉法に規定された「市区町村子ども家庭総合支援拠点」として整備し、両機能を併せ持つ「(仮称)大田区子ども家庭総合支援センター」を設置することとしています。

児童相談所に配置する児童福祉司や児童心理司などの専門職は、法令等に基づく配置を予定しています。そのため区では、専門職を確保・育成するため、平成 21 年度から福祉職の職員を中心に児童相談所への行政実務派遣研修を実施しています。

今後も、区民にもっとも身近な自治体として子どもの生きる権利・育つ権利を守る(仮称)大田区子ども家庭総合支援センターの令和 8 年度中の開設に向けて、必要な人材の確保と育成に取り組めます。

## 第2章 人材育成方針

### 1 育成期・中核期・指導（リーダー）期の役割と支援体制

#### (1) 育成期 めざす職員像：使命感と責任感を持ち、自ら考えて行動する職員

##### ①役割

大田区福祉職のあるべき姿をめざし、『福祉職に必要な力』(第1章2(3)参照)の基礎を着実に身につける。また、将来大田区福祉職として活躍するため、積極的にキャリア目標の設定を行う。

- **福祉職の基礎を習得** 『福祉職に必要な力』①福祉の専門的知識や制度の理解と専門的な支援技術
  - ・ 大田区の福祉行政の推進や個々の区民生活の向上に対して中心的な役割を担うべき立場としての責任(役割)意識の醸成とその推進に必要な専門性を獲得する。
  - ・ 利用者の人権を最大限配慮し、人権を保障する責任がある。福祉にかかわる専門職として、権利擁護について理解し、全ての支援は利用者の人権を保障するものであるとの認識を深める。
  - ・ 現場でソーシャルワークを経験し、より多くの事例に触れる中で、入庁前に学んできた知識や獲得してきた技術の活用、また行政福祉職として必要とされる知識や技術を新たに獲得する。
  - ・ 個々の事例が持つ課題についてアセスメントする力を身につけ、ニーズに即した適切な支援につなげる力を構築する。
  - ・ 現場での課題を整理し、上司や同僚への報告・相談は大切な役割である。さらには、その過程を通じて、地域や区全体の福祉課題を発見できる慧眼を身につける。
  - ・ 国や都の福祉政策の考え方やその変化を踏まえた上で、大田区における福祉サービス・施策の基本的知識や動向を理解する。
- **適切な区民対応を習得** 『福祉職に必要な力』②区民ニーズに応えるバランス感覚
  - ・ 行政職として、法制度に従って適切な区民対応ができるようになる。
  - ・ 適切な区民対応をする上でまずは援助者として、自己を理解することが重要である。援助者自身の強みや弱みといった個性を知り、画一的な支援ではなく、持ち味を生かした支援が行えるようになる。
- **ネットワークづくり** 『福祉職に必要な力』③支援の連携のためのコーディネート能力
  - ・ 福祉職どうしの横のつながりを築き、連携がスムーズに働くようにネットワークをつくる。
- **行政職員としてのスキル習得** 『福祉職に必要な力』④行政職員として必要な事務処理能力
  - ・ 行政職員として必要とされる基本的な知識、事務処理能力やコミュニケーション能力等を主体的に身につけ、更には実践を通して深めていく。
- **キャリア目標の設定**
  - ・ 将来に向け、行政福祉職として、自らはいかなる役割を果たすべきか具体的にイメージし、積極的にキャリア開発する。
  - ・ 上司や先輩から指導・伝授されるだけにとどまらず、自ら学び、成長する意識を持ちながら目標とするキャリアに向けて、積極的に知識やスキルの習得に努める。
  - ・ 昇任によるキャリアアップを目指す職員の意欲を喚起し、係長を補佐する役割である主任職への昇任試験等の支援を行う。

## ②支援体制

### ● OJT

- ・福祉職新人育成リーダー制度等を導入し、職場内または職場外の福祉職等の先輩・上司からOJTを受けられるようにする。

### ● Off-JT

- ・人事課が行う新任研修とは別に、福祉職の専門研修(職層別・分野別・混合)を設ける。

### ● 自己啓発支援

- ・自主勉強会や資格取得支援に向けた支援を行う。

### ● 職員配置の基本的な考え方

- ・原則、育成期間である10年間に複数の現場経験を積むことで福祉に対する視野を広げていけるよう、計画的な人事配置を行う。

## (2) 中核期 めざす職員像：幅広い視野に立ち、率先して課題解決に取り組む職員

### ①役割

組織の中堅職員として、幅広い視野で仕事に取り組むとともに、担当職務にも精通して組織目標の達成に貢献する。

### ● 行政における福祉職としての基本的スキルの向上と継承

- ・育成期において取得した行政職員としての基本的な能力(事務処理能力・コミュニケーション能力等)のさらなる向上を図るとともに、育成期の職員にそのノウハウを継承していく。

### ● 福祉職としての専門性の深化

- ・個別ケースワークの経験等を積み重ね、当事者に寄り添い、あらゆる支援技術や社会資源を活用し、率先して課題解決に取り組み、育成期の職員の模範として職務にあたる。

### ● 係長の補佐

- ・自らが有する知識と職務経験を活かして係長を補佐する。

### ● 育成期職員に対する実践的な指導・助言

- ・個々のケースワーク・支援について、育成期の職員に実践的かつ具体的な指導・助言を行う。

### ● 課題解決のリーダー的役割

- ・複雑、複合的な生活課題がある区民に対する支援において、積極的に課題解決の中心的な役割を担い、課題の適切で迅速な解決を図る。
- ・区の福祉サービスを習熟し、諸課題の解決に向けた施策の立案と実施を通じ、課題解決を牽引する。

### ● 庁内外ネットワーク化の推進及び調整

- ・職務遂行等を通じて、庁内の関係部局のほか、地域、関係機関・団体等とのネットワークを築くとともに、必要に応じて調整役を果たす。

### ● 大田区の福祉のあり方検討

- ・大田区の福祉の諸課題を多角的視野で分析し、課題解決に向けた検討を行う。

## ②支援体制

### ● OJT

- ・職務遂行を通じて自らの能力伸長を図るとともに、育成期の職員に対する指導等の機会を通じて中堅期の職員が自ら成長する意欲を高める。

- Off-JT
  - ・ 人事課が行う新任研修とは別に、福祉職の専門研修(職層別・分野別・混合)を設ける。
- 昇任選考等を通じた人材育成の推進
  - ・ 管理職等への昇任選考前の適切な時期に意欲を喚起し、昇任をめざす職員への支援を行う。
- (仮称)職場課題情報交換会の実施
  - ・ 大田区の福祉全般の情報や課題を収集できる機会として、児童、高齢、生活、障がいといった各福祉分野を所管する職場の情報共有の場(情報交換会等)を設ける。
  - ・ 情報交換会等においては、育成期職員、指導(リーダー)期職員とも横断的に連携し、多角的かつ多様な視点から課題の発見・解決につなげる。
- 職員配置の基本的な考え方
  - ・ 育成期間を経て、指導期へのステップアップに向けて、職員一人ひとりの能力や意欲を踏まえ、人事配置を行う。

### (3) 指導(リーダー)期 めざす職員像：施策を提案し、リーダーシップを発揮して課題解決や職員の指導・育成を行う職員

#### ①役割

これまでの職務知識や経験を活かし、自ら有する専門性を十分に発揮して職員の指導・育成に努めるとともに、組織目標の達成のために進行管理や調整を担う。

- 行政福祉職としてのリーダー的役割
  - ・ 区における福祉職のリーダーとして、自らの組織の福祉職に対するスーパーバイズを果たすとともに、他組織の福祉職へのコンサルテーションも行う。
- 中核期福祉職の育成と業務サポート
  - ・ 育成期職員に対する指導を中核期職員が行えるように、進捗状況の報告・相談や業務の振り返り、ケースカンファレンス等OJTを活用して指導する。
  - ・ 身近な上司としてリーダーとしての魅力を職員に伝え、中核期職員のキャリアアップの働きかけを行う。
- 関係機関との連携と推進
  - ・ 関係機関との情報共有を図り、連携が継続していくようにネットワークの形成、調整をしていく。
  - ・ 様々な地域課題について、国や都の福祉施策やその変化を踏まえながら、地域として取り組めるようにネットワークを活用し推進していく。
- 福祉にかかわる区政課題への提言
  - ・ 各種調査や日々の業務、関係機関との連携から地域課題を抽出し、具体的な対応策を検討し提言する。
- 新たな施策や社会資源の検討
  - ・ 福祉分野のみならず、様々な行政計画に対し福祉の視点から新しい施策や他機関の社会資源との連携・活用を検討し提言する。
- 緊急対応
  - ・ 高度な交渉力を必要とするものや緊急なものへの対応を行う。

## ②支援体制

### ● Off-JT

- ・ 人事課が行う新任研修とは別に、福祉職の専門研修(職層別・分野別・混合)を設ける。

### ● (仮称)業務リーダー連絡会の開催

- ・ 定期的かつ継続的な業務ごとの連絡会の開催により、現在の課題に対応するだけでなく、将来の福祉職の在り方も見据えた議論を行うことで、福祉職の人材育成を組織として推進する。
- ・ 業務ごとの(地域福祉課、生活福祉課、施設等)リーダー連絡会を開催する。
- ・ それぞれの課題や事業等について情報共有を行う。

### ● (仮称)リーダー連絡会の開催

- ・ 定期的かつ継続的な業務横断的な連絡会の開催により、現在の課題に対応するだけでなく、将来の福祉職の在り方も見据えた議論を行うことで、福祉職の人材育成を組織として推進する。
- ・ 業務ごとのリーダー連絡会からの選出メンバーによるリーダー連絡会を開催する。
- ・ それぞれの課題や事業等について情報共有を行う。

### ● 昇任選考等を通じた人材育成の推進

- ・ 管理職等への昇任選考前の適切な時期に意欲を喚起し、昇任をめざす職員への支援を行う。

### ● 職員配置の基本的な考え方

- ・ 職員のこれまでの職務経験や在職年数、能力や適性、意欲等を総合的に勘案して人事配置を行う。

### 第3章 福祉職が各所属において担うべき役割

①…福祉施策の企画立案のほか、計画策定や福祉事業者支援など、行政職員特有の経験が積める職場

②…ソーシャルワークを中心とした個別支援業務など、福祉職としての知識や技術を活かし、現場経験が積める職場

#### 1 現在配置されている主な職場（令和5年4月1日現在）

①	課名	福祉管理課	係名	調整担当（計画）
<b>職務内容</b>				
福祉部の事業計画及び進行管理等に関する調整を行うほか、「大田区地域福祉計画」の策定及び進行管理、重層的支援体制整備事業に関する全体調整、大田区社会福祉協議会との連携・運営における支援、権利擁護支援・成年後見制度の推進、福祉のまちづくりの推進、災害時要配慮者対策、福祉人材の確保・育成・定着に関する事業、子どもの生活応援・貧困対策などを行っている。				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 福祉に関する知識や現場経験による知識に加え、国や都の情報や区内の福祉ニーズ・地域資源などの必要な情報収集を行い、福祉部における各種計画や事業に反映する。</li> <li>◆ 大田区社会福祉協議会と連携し、地域福祉推進のための計画の策定や事業を行い、大田区における「大田区版地域共生社会の実現」に向けた体制整備を行う。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士		

①	課名	高齢福祉課	係名	高齢者支援担当
<b>職務内容</b>				
地域包括ケア体制の構築に向け、見守りネットワーク、認知症対策、住まいの確保支援のほか、各種事業を実施する。また、高齢者支援の最前線である地域包括支援センターの機能強化を図り、高齢者が地域で安心して生活が続けられるような支援体制を整備する。更に、地域のボランティアや元気な高齢者等の持つ地域の潜在力を育成、統合し、地域の互助の力を高め、総合事業の円滑実施を図る。				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 地域包括支援センターは、高齢者の個別支援の最前線であり、組織としてまた職員個人として、ケースマネジメントの力を高めていく事が不可欠で、その能力を蓄え発揮できるよう、課題を整理し、研修実施等の検討をすすめていく。</li> <li>◆ 日常の業務の積み重ねから、高齢者が抱えている課題を分析し、施策化の検討を実施する。</li> <li>◆ 社会経済状況や更なる高齢者人口の増加等、社会的環境の変化にアンテナを張り、ニーズにそぐわない施策の改廃や新たな施策について専門職の視点を持って検討する。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		介護支援専門員、介護福祉士、社会福祉士		

行	課名	介護保険課	係名	介護保険担当
<b>職務内容</b>				
<p>大田区における介護保険制度を運営するため、介護保険に関する各種事務(被保険者の資格や保険者証に関すること、保険料の収納、要介護認定調査、介護認定審査会など)を担っている。</p> <p>また、介護保険制度を持続的に運営するための介護保険事業計画を策定するほか、民間介護サービス事業者等への運営支援や人材育成研修なども実施している。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 個別支援の経験で把握している要介護高齢者や家族の支援ニーズ、生活課題等を整理・分析し、介護保険事業計画や各施策に反映する。</li> <li>◆ 要介護認定調査の機会等での区民からの相談において、包括的な視点による対応を行い、必要に応じて関係機関との連携を推進する。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		介護支援専門員、介護福祉士、社会福祉士		

行	課名	障害福祉課	係名	障害者支援担当
<b>職務内容</b>				
<p>障がい者が地域で自分らしく、安心して暮らしていける地域をつくるため、「おおた障がい施策推進プラン」の策定や評価を行うほか、障がい者理解促進啓発や障がい者差別解消に向けた各事業の実施、障がい者施設の建設・維持・管理に関連する事務などを実施している。</p> <p>また、障がい者の虐待防止に関する事務や各種手当の支給事務、障害認定審査会に係る事務、児童福祉法に基づく障害児通所支援に係る受給決定等の事務など、個別支援に関連する事務も担っている。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 障がいがある方に寄り添い、傾聴等を通じてニーズを把握するとともに、日常業務を遂行する中で、専門職の視点に基づき課題を分析する。</li> <li>◆ 社会経済状況や社会環境の変化に常にアンテナを張り、既存施策の見直し及び新たな施策について専門職の視点を活かして検討する。</li> <li>◆ 関係機関・関係団体等と日頃から交流・情報交換を実施し状況を常に把握する。必要に応じて関係機関等との連携を働きかけ、「地域力」を活かした障がい者の施策推進・地域支援に取り組める基盤構築に努める。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士		

	課名	地域福祉課	係名	高齢者地域支援担当
<b>職務内容</b>				
<p>高齢の方の生活全般の相談支援を行う。高齢に伴う疾病や障害、貧困や生活環境の変化により、発生する生活課題の解決に向けた支援を行う。</p> <p>高齢施策の地区分担業務の他、虐待対応、地域包括センターやCM(ケアマネージャー)との連携・支援、医療機関との連携・調整、サービス提供者との調整などを行う。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 漠然とした相談を適切なアセスメントにより、主訴、優先課題を明確にする。</li> <li>◆ 地域課題の収集、分析をし、それを政策課題に反映する。</li> <li>◆ 成年後見人、介護保険制度、障害福祉施策等福祉関連制度を把握し、必要な方に説明する。</li> </ul> <p>* 対人援助の知識のある福祉職と、地域保健に明るい保健師、戸籍、税務、建築等の業務経験を持つ事務職とが連携することにより、当該世帯への支援が効果的に行われることが期待できる。</p> <p>* 区の情勢が見える部署で他職種との交流を通し、行政内の福祉職としての役割を確立する。</p>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、福祉住環境コーディネーター		

	課名	地域福祉課	係名	障害者地域支援担当
<b>職務内容</b>				
<p>障がいの相談及び手帳交付受付により、支援関係が開始・継続する。障がいによって発生する生活課題について対象者及び家族に対し、地域生活のサポート・支援を行う。生活支援サービスが必要な場合は、障害者総合支援法に基づく支援区分認定が必要であり、そのための調査は重要な業務の一つである。身体障害支援及び知的障害支援の担当は全般の相談、障害福祉サービスの周知及び受付業務の他、虐待対応、地域包括支援センターや医療機関との連携・調整、サービス提供者との調整、計画相談作成事業者との調整、施設訪問等を行っている。精神難病医療費助成の担当は自立支援医療、難病医療費、精神障害者手帳の申請受付を行っている。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 障がい特性の把握をし、区の施策や各種事業等の周知を行う。</li> <li>◆ 障がい者差別解消法の周知及び相談を受ける。</li> <li>◆ 虐待通報の対応と虐待防止に努める。</li> <li>◆ 障がい諸制度、障害者総合支援法の理解、内容把握及び周知を行う。</li> <li>◆ 日常生活用具や補装具の精査、意見収集及び業者や団体への助言を行う。</li> <li>◆ 地域課題の収集・分析をし、それを政策課題に反映する。</li> <li>◆ 自立支援協議会に参加する。</li> </ul> <p>* 対人援助の知識・経験のある福祉職と、福祉以外の戸籍、税務、建築等の業務経験を持つ事務職とが連携することにより、当該世帯への支援が効果的に行われることが期待できる他、福祉職が中心に携わることで行うことで、より効率的になる業務がある。</p> <p>* 区の情勢が見える部署で他職種との交流を通し、行政内の福祉職としての役割を確立する。</p>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士、福祉住環境コーディネーター、相談支援専門員		

	課名	生活福祉課	係名	相談係、生活福祉係 自立支援促進担当
職務内容				
<p>相談係はインテーク、要保護状態の確認、初期対応業務の他、母子・父子、女子世帯の自立支援を行う。生活福祉係(地区担当員)は生活保護法に基づく個別援助、ケースワーカー業務にあたる。生活福祉係の係長はケースワーカー業務を進行管理する査察業務にあたる。「指導」として権限が与えられている。</p> <p>生活困窮者の金銭面での支援だけではなく、面接や訪問による相談を通し対象家族が抱える生活課題への対応を行っている。その内容は高齢、介護、就労、医療、障がい、母子・父子、ひきこもりなど多岐にわたるが、最後のセーフティーネットとして重要な役割を果たしている。</p> <p>自立支援促進担当(蒲田生活福祉課のみ)では、各生活福祉課の業務に係わる全体調整や人材育成研修等の企画・運営の他、生活困窮者自立支援法に基づき設置している「大田区生活再建・就労サポートセンターJOBOTA」、「大田区ひきこもり支援室SAPOTA」の運営管理、区の独自事業の企画などを行っている。</p>				
特に福祉職に期待される役割				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 生活課題の多い世帯についての問題分析及び助言を行う。</li> <li>◆ 他福祉制度(成年後見制度、介護保険制度、障害福祉施策等福祉関連制度)に関する助言を行う。</li> <li>◆ 相談援助、対人サービスの手法の周知と個別課題への専門的助言を行う。</li> <li>◆ 地域課題の収集・分析をし、政策課題に反映する。</li> </ul> <p>* 対人援助の専門職である福祉職と、福祉以外の戸籍、税務、建築等の業務経験を持つ事務職とが連携することにより、被保護世帯への援助が効果的に行われることが期待できる。</p> <p>* 区の情勢が見える部署で他職種との交流を通し、行政内の福祉職としての役割を確立する。</p>				
おすすめ資格		社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員		

※東京都福祉保健局生活福祉部保護課や東京都総務局大島支庁総務課(ケースワーカー業務)に派遣されている職員もいます。

	課名	志茂田福祉センター	係名	
職務内容				
<p>志茂田福祉センターでは、区直営で障害者総合支援法に基づく自立訓練(機能訓練)事業所を運営している。また、就労継続支援 B 型事業所と特定指定相談事業所については運営を委託している。</p> <p>管理系では、施設全体の運営管理を行うほか、区内の障害者支援施設等で構成される大田区生産活動支援施設連絡会(おおむすび連絡会)の事務局を担っており、障害者支援施設の自主生産品の販売促進のため、連絡会の運営や販売会の企画などを行っている。</p>				
特に福祉職に期待される役割				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 個々に対してアセスメント、計画、支援実施、モニタリングを行う。</li> <li>◆ セラピストからの専門的助言を活かして、個々の自立生活を見据え、助言などを行う。</li> <li>◆ 就労関係機関、介護保険機関等との連携調整を図る。</li> <li>◆ 委託事業に伴うバックアップを行う。</li> </ul>				
おすすめ資格		社会福祉士、介護支援専門員、相談支援専門員		

	課名	上池台障害者福祉会館	係名	
職務内容				
<p>上池台障害者福祉会館では、障害者総合支援法の就労継続支援 B 型、生活介護、指定特定相談のサービス体系のもと、日々知的障がい者、身体障がい者の方と向き合い、生活する力、働く力を支援し、ケースワークの実践を行っている。</p>				
特に福祉職に期待される役割				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 個々に対するアセスメント、計画、支援実施、モニタリングを日常的に行う。</li> <li>◆ 支援実施には、介護技術、対人援助技術が常に求められる。</li> <li>◆ 在宅生活をスムーズに継続させるために関係機関との連絡調整を図る。</li> <li>◆ 指定特定相談については、生活全般の把握、将来を見越した展望を持ち、計画作成・モニタリング実施を行う。</li> </ul>				
おすすめ資格		社会福祉士、保育士、相談支援専門員		

現行	課名	障がい者総合サポートセンター	係名	
<b>職務内容</b>				
<p>大田区の障がい者の生活を総合的にサポートする「拠点」として4つのコンセプトの実現</p> <p>①「集い」 区民によるサポートの輪を広げる</p> <p>②「連携」 さまざまなネットワークの中心</p> <p>③「専門性」 困った時に頼りになる相談先</p> <p>④「サービス向上」 より一層の利用者本位のサービスの向上</p> <p>上記のコンセプトの実現のために、「相談支援」「就労支援」「地域交流支援」「居住支援」「短期入所」「発達障がい児支援」の各部門で事業を委託して実施している。</p> <p>区職員福祉職は、「支援調整(相談・就労・居住・児童発達)」担当として、下記委託事業者のバックアップと区独自事業を実施。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<p>① 委託事業者のバックアップ(相談・ケースワーク・直接支援・コーディネート・企画)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 相談支援 (基幹相談支援センター 特定相談支援 一般相談支援 人材育成事業等)</li> <li>◆ 就労支援 (障害者就労支援事業の直接支援業務:相談評価、就労促進、就労定着)</li> <li>◆ 地域交流支援 (声の図書室 余暇活動支援等)</li> <li>◆ 居住支援 (自立訓練事業(生活訓練・機能訓練))</li> <li>◆ 短期入所 (重症心身障害児(者)*医療的ケア対応可の短期入所事業)</li> <li>◆ 発達障がい児支援 (発達障がい児の専門相談、放課後等デイサービス)</li> </ul> <p>② 区独自事業の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 障害者差別解消法にかかわる相談窓口 (法及び差別解消推進に関する大田区職員対応要領に基づく、相談受付、区民等への啓発等)</li> <li>◆ 大田区障がい者就労支援センター事業の側面支援業務 (就労支援ネットワークの構築、ネットワーク事業の実施、職場・実習先開拓、調査、啓発)</li> <li>◆ 大田区自立支援協議会事務局 (当事者・家族・関係機関と協議し、大田区の地域課題の抽出及び施策への反映)</li> <li>◆ 各部門・部門間、区内外の支援機関等との調整業務</li> <li>◆ 基幹相談支援センター業務・地域生活支援拠点等 (支援ネットワークの構築、福祉人材養成事業、地域移行・地域定着の促進)</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員		

	課名	子ども家庭支援センター	係名	相談調整担当
職務内容				
<p>子ども家庭支援センターでは子どもたちの健やかな成長のため総合的な家庭支援を行っている。相談調整担当では、育児全般にかかる子どもと家庭の相談を受け、問題解決のため、相談内容に応じて子どもの人権擁護を第一としたソーシャルワークを実践している。また相談に応じて児童相談所・福祉・保健・医療・教育などの関係機関と連携しながら適切なサービスを提供する。</p>				
特に福祉職に期待される役割				
<p>福祉職は、その専門技術であるソーシャルワークを個々の課題に応じて展開し、また福祉職以外の職員に対し技術的援助を行い、子どもと家庭のあらゆる相談に対応することが求められる。子ども家庭支援センターにおけるソーシャルワークの実践とは次の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 子どもと家庭、それらを取り巻く環境について社会診断を行い、包括的なアセスメントを行う。</li> <li>◆ 生涯発達の視点から、子どもの成長発達に見通しをもって助言や支援を行う。</li> <li>◆ 他職種と連携して、課題改善のため各種サービス・制度の活用を促し、環境・親子関係の調整（コーディネート）を行う。</li> </ul>				
おすすめ資格		社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、臨床（発達）心理士		

「大田区外郭団体等に関する基本方針」にて区の政策実現のために連携を図る団体として「連携団体」に位置づけられている以下の社会福祉法人へも、人事交流を目的に、福祉職が派遣されています。

	課名	大田区社会福祉協議会	係名	
<b>職務内容</b>				
<p>(社福)大田区社会福祉協議会は、社会福祉法第109条の規定に基づき設立した民間団体で、地域福祉の推進を図る団体として位置付けられている。民間団体ではあるが、区からの補助や業務委託による予算措置が多く、民間と公的機関の両面のメリットを生かした事業を展開している。</p> <p>「おおた地域共生ボランティアセンター」や「おおた成年後見センター」、「大田区いきいきしごとステーション」などの運営を行うほか、区内の社会福祉法人で組織した「大田区社会福祉法人協議会」の事務局も担っている。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 地域福祉を推進する団体である社会福祉協議会の事業と、区が実施する関係施策との連携・調整を行う。</li> <li>◆ 大田区社会福祉協議会の職員と共に、事業の企画・立案・運営や個別支援を行い、地域共生社会の実現に向けた体制づくりを推進する。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士等		

	課名	社会福祉法人池上長寿園	係名	地域包括支援センター
<b>職務内容</b>				
<p>(社福)池上長寿園は、戦後の混乱の中、様々な理由により生活が窮迫している高齢者の生活を支援するため、区内の1,200人を超える婦人団体が2年間にわたる募金活動やバザーなどの「草の根」運動を行い、昭和37年9月に養護施設池上長寿園(現在の養護老人ホーム池上長寿園)を開園すると同時に設立された法人である。</p> <p>令和4年度現在、区内において、地域包括支援センター(10所)や特別養護老人ホーム(7所)、養護老人ホーム(1所)、軽費老人ホーム(1所)、居宅介護支援事業所(1所)、通所介護(デイサービス)事業所(8所)、訪問介護事業所(1所)など、高齢者福祉に関する事業を総合的に展開している。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 地域包括ケアの推進にあたり、区福祉職が高齢福祉・介護の現場で活躍することで、その専門性の活用と職員自身が現場経験を積む場としての効果が期待できる。</li> <li>◆ 地域包括支援センター(区委託事業)において、専門性を活かした相談支援に従事するとともに、地域におけるさまざまな活動の実践をとおして地域福祉の展開を進める。</li> <li>◆ 各施設(指定管理等)において、利用者への直接支援の現場経験を積む。</li> <li>◆ 関係機関等とのネットワーク形成において、企画立案や調整に関わるコーディネート業務に従事し、法人の事業展開の中に区福祉施策の方向性を活かしていく。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員		

	<b>課名</b>	社会福祉法人大田幸陽会	<b>係名</b>	
<b>職務内容</b>				
<p>(社福)大田幸陽会は、知的障がい者(児)の親の会である大田区知的障害者育成会(現在の大田区手をつなぐ育成会)の長年の取組みを経て、本人や家族の思いを具現化する事業体として、平成5年3月に設立された法人である。</p> <p>法人設立以降、日中活動通所施設、自立生活訓練施設、居住系サービス、相談支援サービスなど多岐にわたる事業を展開しており、指定管理による区立施設の運営も多く担っている。</p>				
<b>特に福祉職に期待される役割</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 各施設(指定管理等)において、障害福祉サービス利用者への直接支援の現場経験を積むなかで、日常生活における利用者や家族のニーズを捉えた支援を行うと同時に、必要に応じて関係機関との連携による支援を推進する。</li> <li>◆ 区の個別支援職場(福祉事務所(生活福祉課・地域福祉課)など)で蓄積した経験と知識を活かした利用者支援を行うと同時に、各施設現場と区の支援機関との連携支援の推進役となる。</li> <li>◆ 関係機関等とのネットワーク形成において、企画立案や調整に関わるコーディネート業務に従事し、法人の事業展開の中に区福祉施策の方向性を活かしていく。</li> </ul>				
<b>おすすめ資格</b>		社会福祉士、精神保健福祉士、保育士等		

上記職場の他にも福祉職が配置されている職場があります。

## 2 今後配置による効果が期待される職場

重層的支援体制整備事業の実施により、今後、ますます分野横断的に多機関が連携することで包括的に支援を行っていくことが求められています。

また、区民の福祉ニーズが多様化しているなかで、施策の立案や各種計画の作成・点検等においても福祉職が蓄積している視点が必要となります。

そのため、現在福祉職の配置がない特別出張所や教育センターなど福祉関連職場への配置についても検討していく必要があると考えます。

さらに、令和8年度中の開設を目指す(仮称)大田区子ども家庭総合支援センターにおいても、福祉職と他の専門職との連携による相談支援等を通じて、子どもと家庭に関する様々な課題の解決を支援し、自立に向けた切れ目ない支援を行うことが期待されます。

### コラム

#### <「おおた 子どもの生活応援プラン」の推進>

##### ◆子どもに関連する様々な職場での福祉的視点の必要性

区は、子どもを第一に、子どもたちが夢や希望を持って、未来を切り拓くことができる地域共生社会の実現を目指して、令和3年度に第2期目となる「おおた子どもの生活応援プラン(大田区子どもの貧困対策に関する計画)」を策定しました。

子どもの貧困をめぐる地域共通の課題に対して、子ども生活応援基金立ち上げによる各種支援事業の実施や「地域とつくる支援の輪」プロジェクトによる子育て支援ネットワークづくり等に取り組んでいます。

今後も、当該プランにおける「経験・学力」「生活・健康」「居場所・包摂」の三つの政策の柱を着実に推進するため、福祉的視点から各施策の企画や点検を行うことが重要となります。

#### <支援技術の向上に向けて>

##### ◆施設支援現場における個別支援の機会の充実

福祉職の持つ豊富な現場経験や専門性を活かした支援技術は非常に重要である一方、福祉職の配置職場のうち、こうした施設支援の経験ができる職場は限定的になりつつあります。既に、行政とともに地域における福祉の現場を担っている区内社会福祉法人(地域包括支援センターや障がい者施設等)との人事交流により、施設支援の経験を積むための機会を設けていますが、今後も継続的にこのような機会を設けることが有効な人材育成となります。

## 大田区福祉職のあり方及び人材育成方針

更新日 令和5年4月（平成29年3月策定）

発行 大田区福祉部

〒144-8621 大田区蒲田 5-13-14

電話 03-5744-1721

F A X 03-5744-1520