

心理職の人材育成方針

1 はじめに

本市では、心理職として採用された職員が、保健福祉局や子ども家庭局の心理専門職場をはじめ、本庁や区役所等に配属されています。

心理職は、これまで国家資格が無く、大学等で心理に関する領域を学んだ者や民間の資格である臨床心理士を有する者など様々であり、心理職個人が有する知識や実務経験に差が生じている状況がありました。

心理職は、複雑化する社会背景から児童虐待や精神保健相談など、以前にも増して心理職としての専門知識と、高度な対人援助技術が求められています。一方で、心理職は「事務職」であり、人事異動により専門以外の業務に携わる場合もあり、専門職場以外への配置は、新しい分野を経験することが出来るという反面、専門業務から離れることへの不安や焦りが生じるという声を聞くこともあります。

心理職として職務を果たし、また市職員として成長するために、人材育成が重要ですが、心理職には、職域全体を通して育成するシステムは無く、心理専門職場ごとに先輩から後輩へ繋いでいく、あるいは自らの経験を持って切り開いていくといった状況となっています。

平成27年5月に改訂された「北九州市人材育成基本方針」では、冒頭、「地方公共団体における人材育成の取組みとは、「時代の変化に的確に対応するために、能力と意欲をもった職員を育成するために取り組んでいる活動」として位置付けることができる」としています。

また、平成29年9月「公認心理師法」の施行により国家資格が創設され、心理職の職責と責務が明確となり、専門職の一員として職責を担う環境が整います。

こういった状況から、今後、心理職として時代の要請に応えられるよう、職域全体を通して育成をはかる人材育成の取組が求められていると言えます。

そこで、この「心理職の人材育成方針」が、心理職として一人ひとりが専門職の一員として能力を発揮するために、どのように研鑽を積んでいくか、どのように成長していくか、その具体的方法や目標、方向性を示すものになることを期待しています。

2 「心理職の人材育成方針」策定の目的

「北九州市人材育成基本方針」では、まず人材育成の到達目標として北九州市職員が目指すべき職員像や求められる能力を掲げ、その上で、人事、研修などの各制度の趣旨や取り組み内容を人材育成の視点から体系立てています。

心理職においても、まず到達目標としての目指すべき職員像や求められる能力を掲げ、その上で、人事異動やOJTやOff-JTなどの研修を体系立てることとしています。

北九州市の心理職として、ニーズを捉え、必要となる役割を果たすために、どのような技術や知識を学ぶ必要があるのか明らかにするために、「心理職の人材育成方針」を策定しました。

さらに、心理職としての人材育成方針を明らかにすることは、本市の心理職の魅力を示すことであり、優秀な人材の更なる確保にも繋がることを期待しています。

3 心理職の人材育成方針

(1) 目指すべき心理職員像

北九州市人材育成基本方針では、北九州市職員を目指すべき職員像として次の5点を挙げています。

- ① 市民の目線を忘れず、市民とともに働き、市民に信頼される職員
- ② 強い「志」のもと、高い専門性や責任感を備えた職員
- ③ 改善意識や経営感覚を持って、多様化するニーズに応える職員
- ④ 社会の変化に敏感で、新しいものに挑戦する勇気と行動力を持つ職員
- ⑤ 自分自身の成長と組織の成長に、喜びとやりがいを見出せる職員



心理職は、一般職員としての職員像に加え、心理職として、高い専門性をもって相談者に接することになります。目指すべき心理職の職員像を示します。

① 相談をする方や家族の思いに立ち、相談者から信頼される職員

相談者（本人や家族）の一人ひとりの思いや訴えを、相談者の立場に立って真摯に聞くとともに、相談者から篤い信頼を受ける職員。

② 高い専門性と責任を持ち、確かな技術と判断分析力のある職員

専門知識を高めるための研鑽に励むとともに、専門職員として高い専門性と責任を持ち、心理検査や心理指導など確かな技術をもって実施することができる。また、面接や心理検査等により、様々な観点からの心理アセスメント等を実施することができる職員。

③ 改善意識や経営感覚を持って、多様化するニーズに応える職員

限られた行財政資源の中で多様化するニーズに応えるため、日々の業務において、常に効率的な業務遂行や改善の意識を持つとともに、事業の費用対効果の検証や優先順位の見極め、民間のノウハウの活用など、経営感覚をもって質の高いサービスを提供できる職員。

④ 社会の変化に敏感であり、新しい考えを取り入れ、行動する職員

経済動向や社会情勢などの環境変化に敏感であり、斬新な視点から新たなアイデアを産み出す「知恵」や先例のないことに挑戦する「勇気」を備え、独創性あふれる政策を打ち出し、実行に移すことができる職員。

⑤ 心理職としての自己研鑽や後輩の育成をはかり、組織全体の成長を実現できる職員

心理に関する新たな理論や実践について常に学び、自分自身だけでなく後輩の育成を図るとともに、組織全体についても相談スキルを高めるための働きかけができる職員。

(2) 対象職員

次の職員を対象とします。

- ① 行政Ⅰまたは行政Ⅱの「心理」で採用された者
- ② 社会福祉で採用された者のうち、心理専門職場に配属され心理職として業務を行った者
- ③ 転職試験により「心理」に転職した者

(3) 心理職人材育成の具体的取組

ア 心理専門職場の取組

(ア) 心理専門職場とは

心理職としての専門知識や技術を必要とする職場は、次のとおりです。

組織名称	必要となる専門領域	業務内容
◆保健福祉局 総合保健福祉センター 地域リハビリテーション 推進課 障害者福祉係	発達心理、臨床心理、障害者心理、心理検査技法、心理的アセスメント、精神疾患と治療	・知的障害者の心理判定 (18歳以上)
◆保健福祉局 総合保健福祉センター 精神保健福祉センター	発達心理、学習心理、臨床心理、家族心理、障害児心理、心理的アセスメント、心理学的支援法、教育・学校心理、精神疾患と治療	・精神保健及び精神障害に関する専門研修企画 ・心理面接、集団療法 ・関係機関への精神保健福祉に関する技術的支援
◆子ども家庭局 子ども総合センター 判定係(児童心理司) ◆各区役所 保健福祉課 子ども・家庭相談コーナー	発達心理、学習心理、臨床心理、家族心理、障害児心理、心理検査技法、心理的アセスメント、心理学的支援法、教育・学校心理、精神疾患と治療	・障害児(18歳未満)の心理判定 ・発達障害児の療育支援 ・被虐待児のカウンセリング ・家族の心理治療
◆各区役所 保健福祉課 高齢者・障害者相談係(精神保健福祉相談員)	発達心理、学習心理、臨床心理、家族心理、障害児心理、心理的アセスメント、心理学的支援法、教育・学校心理、精神疾患と治療	・精神保健及び精神障害に関する相談 ・心理教育、心理面接

(イ) 専門研修の充実

心理職に必要となる知識・技術の習得、専門性の向上を図るために、専門研修の充実を図ります。

専門研修の手法として、①OJT、②外部研修(off-JT)、③自己啓発の3つがあげられます。

① O J T

O J Tは、職場において個々の職員の能力を把握した上で、主に仕事の経験を通じて必要な能力を養成することができることから、心理職育成にとって重要な方法となります。

特に、心理検査は相談者に対して直接評価を行うものであり、その重大性・重要性を十分に意識した育成体制により実施しています。

② 外部研修(off-JT)

外部研修として、国立の医療機関での研修など、各分野で定期的に行われている研修を活用します。自身の経験分野等をみながら、必要な研修に積極的に参加する必要があります。

③ 自己啓発

個人として所属している学会や持っている資格に応じた研修会等に参加するものや、本市の心理職や近隣市町村の心理職と共に、心理技法や理論を習得するための自主研究活動などがあります。

参照：(4) 業務経験年数に応じた到達目標と研修

(ウ) 具体的到達目標の設定

各専門職場における業務経験年数に応じた到達目標を設定しました。これは、各職場に配属された際の到達目標を示しており、各職員の経験に応じて、到達度をみながら必要な研修やサポートを受ける必要があります。

参照：(4) 業務経験年数に応じた到達目標と研修

イ 市職員としての基本的な事務処理能力、本庁業務に係る能力の向上

心理職は、事務職であり職員（係員、主任、主査）は、心理専門職以外の職場に異動することがあります。

分類	業務の分野	経験する内容
市民対応	区役所の窓口等	市民対応の基本（市民目線、コミュニケーション等）や行政サービス提供の実務
事業実施	本庁・区の事業部門	事業の進行管理や新規事業の企画立案、対外的な調整業務

計画調整	本庁の計画部門等	中長期的な課題の把握・政策立案や部門間の調整
内部管理	本庁・区の管理部門 各課庶務担当等	財務会計、文書法規、人事管理、議会など地方自治体特有の仕事の進め方や仕組みを経験

これらの業務を経験することは、市職員としての引き出し（強みとなる行政分野）を広げることとなり、心理職としてもスキルアップする上での強みとなります。

ウ ジョブローテーション

採用後、心理専門職場を中心に3年から5年程度のローテーションで経験し、心理職としての基礎を育みます。分野の偏りが無いように幅広い経験を積むようにします。（最初の職場は、本人の経験等を考慮する。）

次に、一般職場も経験しながら中堅職員として育成を図ります。

そして、適性等を踏まえながら、ゼネラリストあるいはスペシャリストとして本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させます。

エ 心理職のキャリアパス

階層	基本的考え方	配置先及び補職
育成期 (約10年間)	個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3～5年程度のローテーションで専門職場を複数経験させ、一人前の専門職に育成するとともに、適性を見極める。	心理専門職場 区役所、本庁業務
開花期 (係員・主任・主査)	中堅職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに専門知識を更に深める。	心理専門職場 区役所、本庁業務
主査・係長	適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させる。	心理専門職場 区役所、本庁業務
課長・部長	専門職経験を活かし、保健福祉行政の企画に携わる。	心理専門職場 区役所、本庁業務

(4) 業務経験年数に応じた到達目標と研修

ア 児童心理部門

【配置場所：子ども総合センター】

	具体的到達目標	研修
<p>初任期 (1年～2年)</p>	<p>○心理検査法の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・田中ビネーV、発達検査、描画テスト、SCTの実施が可能で結果から児童の心理診断ができる。 ・WISC-IVを実施し児童の知的発達の個人内差の心理診断ができる。 <p>○面接、行動観察による心理診断</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生育歴、家族関係、集団適応状況を見立て総合的な心理診断ができる。 ・心理診断記録、援助方針会議資料の心理診断の作成ができる。 <p>○心理療法、カウンセリング、助言指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童に対するカウンセリング、プレイセラピー、箱庭療法等が実施できる。 ・心的外傷体験の心理機製の理解が可能で心理教育を含む治療的なかわりができる。 ・精神疾患、心身症とその対応について基礎的な知識を持ち、支援に生かせる。 ・保護者の反応に配慮しながら心理診断のフィードバックを行い、かわりについての助言や必要に応じて関係機関へのつなぎ支援、所属等への助言を行うことができる。 ・支援者を適切に支援するという間接支援の重要性を理解し実践できる。 <p>○心理教育、集団療法等の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虐待事例を含む保護者支援ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTによる心理検査法の習得 ・OJTによる社会資源、関係機関の理解 ・WISC-IV研修 ・性犯罪被害者専門研修 ・性加害児童支援専門研修 ・安全パートナーリング基礎、家族応援会議 ・コモンセンスペアレンティング幼児版初級、学齢期版初級、援助計画コーディネーター初級 ・セカンドステップ ・チャイルドファースト

	<ul style="list-style-type: none"> ・セカンドステップのグループ指導ができる。 ・性加害児童支援プログラムが実施できる。 ○被害事実確認面接の実施 ○研修、育成等における役割 ・日々雇用職員の心理診断への助言ができる。 	
<p>中堅期 (3年～4年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○心理検査法の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・WISC-IVによる心理診断を深める。 ・人格検査法の幅を広げる。 ○総合的な心理診断 <ul style="list-style-type: none"> ・総合的な心理診断が可能で児童心理治療施設、児童自立支援施設入所等の心理所見が無理なく作成できる。 ・ケース処遇への意見、関係機関への助言が不安なく行える。 ○心理療法、カウンセリング、助言指導、心理教育等 <ul style="list-style-type: none"> ・児童に対するカウンセリング、プレイセラピー、箱庭療法等のスキルを深める。 ・実施できる心理療法（来談者中心療法、認知行動療法、解決志向）等の幅を広げ、スキルを深める。 ・虐待事例の家族への助言、継続指導が不安なく行える。 ・虐待事例の家族応援会議が実施できる。 ・心理教育、集団療法等のスキルを深める。 ○被害事実確認面接のスキルを深める。 ○研修、育成等における役割 <ul style="list-style-type: none"> ・1～2年目の職員の育成指導、新規養成の日々雇用職員の育成指導ができる。 	<p>OJT 以外の上記研修で受講できていないもの</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケース検討会等において心理学的視点からの助言が不安なく行える。 	
<p>ベテラン期 (5年～7年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○心理検査法の実施 ・ 人格検査法(投影法)のスキルを深める。 ○心理療法、カウンセリング、助言指導、心理教育等のスキルを深める。 ○研修、育成等における役割 ・ 関係機関への支援が不安なく行える。 ・ 3～4年目の職員への助言指導ができる。 ・ 発達、心理学的支援、子育て支援等についての関係機関等への講義が無理なく行える。 	<p>心理検査法、心理学的援助に関する外部研修の受講</p>

イ 成人心理部門（知的障害者更生相談、高次脳機能障害相談）

【配置場所：総合保健福祉センター 地域リハビリテーション推進課】

	具体的到達目標	研修
初任期 (1年)	<p>①知的障害や高次脳機能障害を中心に、精神疾患等の基本的な知識や対応方法を習得している。</p> <p>②療育手帳新規判定・再判定の実施 ・インテーク-検査-フィードバックの流れを理解する。 ・判定に伴う事務（判定願書・再判定予定者一覧表の処理）を行う。 ・先輩職員の助言を得ながら、区役所や関係他課、他自治体、市民からの問合せ・照会等に対応できる。</p> <p>③知能検査（全訂版田中ビネー知能検査、田中ビネー知能検査 V、WAIS-IIIを中心とする）の実施および所見の記載を行うことができる。</p> <p>④障害年金診断・特別障害者手当の診断について先輩職員の助言を得ながら理解する。</p> <p>⑤先輩職員の助言を得ながら、対応に迷うケースや困難ケースのアセスメントおよび支援方針を立てることができる。</p> <p>⑥療育手帳による援護内容、障害基礎年金、および障害福祉サービスの種類や利用手続きについて、基本的な知識を習得し、相談者のニーズに応じて紹介できる。</p> <p>⑦障害福祉システムの概要を理解し、療育手帳に関する入力作業ができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修 ・先輩職員による OJT ・精神 C など各関係機関による研修等 ・全国知更相初任者研修

<p>中堅期 (2年～4年)</p>	<p>①療育手帳新規判定・再判定の実施。 ・インテーク-検査-フィードバックの流れを理解した上で対応できる。 ・区役所や関係他課、他自治体、市民からの問合せ・照会等に対応できる。 ・知能検査（全訂版田中ビネー知能検査、田中ビネー知能検査 V、WAIS-IIIを中心とする）の実施および所見の記載について、独力で行うことができる。</p> <p>②関係他課の業務や市内各相談機関の概要を知った上で、ケースの実状やニーズに応じて、適宜連携できる。</p> <p>③対応に迷うケースや困難ケースのアセスメントおよび支援方針を一人で検討することができる。</p> <p>④基本的な業務内容を中心に、初任期職員の指導・育成を行うことができる。</p> <p>⑤知的障害のある方の支援について、課内を中心として他職種へのコンサルテーションを行うことができる。</p> <p>⑥知的障害について、関係機関への研修、講演等の活動を実施することができる。</p> <p>⑦障害年金診断・特別障害者手当診断業務の流れを理解した上で、独力で業務を遂行できる。</p>	<p>・2、3年次研修 ・精神保健福祉センターなど各関係機関による研修等 ・国立リハビリテーションセンター等、外部研修への参加</p>
<p>ベテラン期 (5年以上～)</p>	<p>①業務内容全般について、初任期・中堅期職員の指導・育成を行うことができる。</p> <p>②対応に迷うケース・困難ケースを含めた様々な事例を把握すると共に、アセスメントや支援方針を検討した上で対応を行うことができる。</p>	<p>・精神保健福祉センターなど各関係機関による研修等 ・国立リハビリテーションセンター等、外部研修への参加</p>

	<p>③知的障害のある方の支援について、課内のみならず、他課職員や関係機関等へのコンサルテーション、助言を行うことができる。</p> <p>④知的障害について、講師として関係機関への出前講演を行ったり、講演等の立案および実施ができる。</p> <p>⑤課題の発見や事務改善について積極的にアプローチを行う。</p>	
--	---	--

ウ 精神保健福祉部門 1

【配置場所：総合保健福祉センター 精神保健福祉センター】

	具体的到達目標	研修
初任期 (1～2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健及び精神障害者の福祉に関する基本的な知識を有し、業務について理解している。 ・心理面接、集団療法等の基本的な知識を有する。 ・他の職員の補助を受けながら、下記の業務を行うことができる。 <p>①精神保健及び精神障害者の福祉に関する市民向けの講演会・研修会等の開催、正しい知識の普及を行う。</p> <p>②精神保健福祉業務に従事する職員等に対する教育研修を行う。</p> <p>③関係諸機関に対し、精神保健福祉に関する技術的支援を行う。</p> <p>④精神保健及び精神障害者の福祉に関する相談及び指導のうち複雑又は困難なものを行う。</p> <p>⑤精神障害者の社会復帰等の支援や情報提供等を行う。</p> <p>⑥精神保健・医療・福祉に関する情報を収集・整理し、関係機関、精神障害者等に情報の提供を行う。</p> <p>⑦精神障害のある当事者・家族等の自助グループ等の組織育成に努め、活動に協力する。</p>	<p>【精神保健福祉センター主催】</p> <p>OJT、精神保健福祉基礎研修・実務者研修、精神障害者地域移行、薬物乱用対策、社会的ひきこもり対策、災害・事故時のこころのケア対策、自殺対策等</p> <p>【その他】</p> <p>国立精神・神経医療研究センター、肥前精神医療センター等、外部の研修</p>
中堅期 (3～4年)	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健及び精神障害者の福祉に関する全般的な知識を有し、業務について理解している。 ・心理面接、集団療法等の全般的な知識を有する。 ・対応を迷うようなレアケースについても、自ら調べ、考えることによって、対応策を検討することができる。 ・自ら計画を立てて、他の職員と調整し、上記①～ 	<p>【精神保健福祉センター主催】</p> <p>OJT、精神保健福祉実務者研修、精神障害者地域移行、薬物乱用対策、社会的ひきこもり対策、災害・事故時の</p>

	<p>⑦及び下記⑧の業務を行うことが出来る。</p> <p>⑧本市の精神保健福祉に関する調査研究・企画立案を行う。</p>	<p>こころのケア対策、自殺対策等</p> <p>【その他】</p> <p>国立精神・神経医療研究センター、肥前精神医療センター等、外部の研修</p>
<p>ベテラン期 (5年目～)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健及び精神障害者の福祉における様々な事例を把握し、レアケースについても対応できる知識やスキルを有し、他の職員に指導ができる。 ・上司の補佐をするとともに、業務の改善等、新たな提案をすることができる。 ・リーダーシップを発揮し、初任期職員・中堅期職員への指導・育成を行いながら、上記①～⑧の業務を行うことができる。 	<p>【精神保健福祉センター主催】</p> <p>OJT、精神保健福祉実務者研修、精神障害者地域移行、薬物乱用対策、社会的ひきこもり対策、災害・事故時のこころのケア対策、自殺対策等</p> <p>【その他】</p> <p>国立精神・神経医療研究センター、肥前精神医療センター等、外部の研修</p>

	<p>二人体制で動くことになっているので、指導者と一緒に動きながら学習する)</p> <p>○障害者総合支援法での障害福祉サービスの受付・支給決定事務の習得</p> <p>障害者ケアマネジメントの手法の学習、障害福祉サービス支給決定事務処理要領の学習、システム入力方法の学習</p> <p>○アウトリーチ手法の基本を学び、実践する。</p> <p>○チーム対応を経験する。チームの中でケース共有ができるようになる。ケースのアセスメント、対応の要約ができ、チームの中で提示できるようになる。</p>	<p>対応による学習</p> <p>研修会への参加</p> <p>マンツーマンによる</p> <p>研修会への参加</p> <p>スーパーバイズを受ける</p>
<p>中堅期 (3年～4年)</p>	<p>○心理教育など、グループワークができるようになる。</p> <p>○ケースバイケースで、アウトリーチも含め、適切な方法を用いて、対応できるようになる。</p> <p>○精神保健福祉法、障害者総合支援法等の業務関連法の理解。</p> <p>○精神保健福祉、障害者福祉サービス関連の社会資源を把握し、理解し、活用できる。</p> <p>○相談支援業務等に関してスキルアップをはかる。</p>	<p>精神保健福祉相談員 研修</p> <p>○J T</p>
<p>ベテラン期 (4年～5年)</p>	<p>○チーム対応の中で、ケースのアセスメント、見立て、問題点の整理を行い、今後の対応について、方向付けができるようになる。</p> <p>○精神保健福祉法、障害者総合支援法等の業務関連法の理解。</p> <p>○精神保健福祉、障害者福祉サービス関連の社会資源を把握し、理解し、活用できる。</p> <p>○相談支援業務等に関してスキルアップをはかる。</p>	<p>精神保健福祉相談員 研修</p> <p>○J T</p>

*心理職は、精神疾患の基礎、対応技法（カウンセリング等）の基礎は習得しているものとして計画し

ている。

＊初任期の課題は、初任期で終わるわけではなく、中堅期、ベテラン期を通じて、理解を深めていく課題である。

＊「北九州市版精神保健福祉相談マニュアル」を参考にして作成した。

4 その他

(1) 資格維持・取得の推進

これまで、心理職の資格は民間の団体による「臨床心理士」などが中心でしたが、平成29年9月15日「公認心理師法」が施行され、心理分野で初めての国家資格が制定されました。

公認心理師の資格を取得するには、公認心理師試験に合格する必要があります。公認心理師試験の受験資格は、大学院や大学で修めた科目や実務経験により定められています。(経過措置有り)

公認心理師の資格は業務上必須ではありませんが、「職務遂行能力の積極的な開発」として望ましいと言えます。

一方、臨床心理士についても、資格所持者は多く、既に広く知られていることから、資格維持のための活動として、「自己啓発」若しくは「外部研修」を活用しながら研修に参加することが望ましいといえます。

(2) 女性職員の活躍推進

本市の心理職は女性が多数を占めていることから、女性職員の活躍なくして、心理職がその役割を十分に果たし、また、心理専門職場が十分に機能を発揮することはできません。

本市が策定している「女性活躍推進アクションプラン」の趣旨をふまえ、女性職員の積極的な能力開発の取り組みと、係長や管理職へのステップアップも含めたキャリア形成を応援できる環境づくりに取り組んでいきます。