

■ 児童相談所等の組織としての専門性の確保・向上を図るため、人事やキャリアパスの在り方についてどのように考えるか。

- 職員の専門性を担保するため、専門職の採用の在り方についてどのように考えるか。
(専門職採用等の例)
 - ・福祉専門職（児童福祉、高齢者福祉、障害者福祉、精神保健福祉、生活保護等）
 - ・児童家庭福祉専門職（児童心理治療施設、児童自立支援施設、障害児入所施設、婦人相談所等）
 - ・児童相談所専門職
 - ・行政一般職からの任用

- 人材の確保のためにどのような方策が考えられるか。
 - ・学生の児童相談所へのインターンシップ、大学等との連携、経験者の採用 等

- 職員のキャリアパスの在り方についてどのように考えるか。
(例：児童相談所の職員の場合)
 - ・児童相談所等でのキャリアの形成
 - ・本庁での政策や、児童福祉施設、他の福祉分野等での経験
 - ・都道府県間や市区町村との間の人事交流
 - ・マネジメント、組織管理等の経験

- 児童相談所の管理職や所長等への任用に係る資質や要件の在り方についてどのように考えるか。