# ２　福祉人材の育成・確保

高齢者、障がい者、子育て世代など、だれもが地域で自分らしく安心して暮らしていくためには、福祉人材の育成・確保が極めて重要となります。

地域福祉活動の担い手としての市民、福祉サービスの提供や専門的な相談支援に応じることができる福祉専門職、虐待への対応や複合的な課題に対応するため相談支援機関の連携を主導する役割を担う行政職員、それぞれにおいて、地域福祉を推進するために人材の育成・確保の取り組みを進めていきます。

## ２－１　地域福祉活動の担い手の確保

### （１）現状と課題

地縁による地域福祉活動については、その担い手不足やその固定化・高齢化が深刻な課題となっています。

そのため、あらゆる世代が地域福祉に関心を持ち、活動の新たな担い手となるよう取り組むことが重要です。

退職年齢に達する世代などは、それまでの職域中心の生活から地域中心の生活へと移ることから、長年にわたり蓄積してきた知識や技能を活かして地域福祉活動に参画することで自己実現へつなげるなど、新たな担い手としての活躍が期待されます。そのほかにも、将来の担い手の育成に向けて、中長期的な視点による取り組みも重要です。

また、平成 29 年度には、こどものころから福祉に親しみ関心を持つことができるよう、小学生向け福祉読本「ふだんの　くらしを　しあわせに」を作成し、平成 30 年度から新小学３年生になる児童を対象に配付する取り組みを行っています。さらに、学校の授業等において学習教材として活用しやすくするため、教師向け指導用副教材も併せて配付しています。令和元年度に実施した市立小学校へのアンケート調査では、福祉読本を活用した小学校教員の 92%が「児童の福祉へのなじみや理解が深まった」と回答しており、福祉の理解促進に向けた一定の効果が認められています。

引き続き、地域福祉活動のさらなる活性化に向け、さまざまな年代の人が活動に興味を持ち、やりがいと充実感を持つことができるよう、取り組みを進めていく必要があります。

### （２）取り組み目標

#### ①　地域福祉活動をはじめるきっかけとなる情報発信

・地域の行事や取り組みなどの地域活動、ボランティアに関する先駆的・先進的な事業や実践事例などの情報を発信し、気軽に地域福祉活動に参加できるようなきっかけづくりを行います。

・情報発信に際しては、より広い世代が情報を受け止め、地域福祉活動へ参加する意欲を高めることができるよう、広報誌やホームページ、SNS など、ICT を含めた多様な媒体を積極的に活用します。

・市社協（大阪市ボランティア・市民活動センター）や区社協（区ボランティア・市民活動センター（ボランティアビューロー））が行うボランティア活動に関する情報発信等についても、地域福祉活動に参加するきっかけづくりとしてさらに推進していきます。

### ②　地域福祉活動の担い手づくりの充実

地域福祉活動の担い手づくりのため、世代に応じた取り組みを進めます。

・小学生向け福祉読本「ふだんの　くらしを　しあわせに」については、引き続き配付を行い、小学生の福祉の理解促進に取り組みます。また、区社協において実施している車いす体験等の福祉教育等とも連携し、机上学習だけでなく、体験型学習を合わせて行えるような工夫を行う等、より効果的な活用につながるよう取り組みを進めます。

・社会福祉施設や企業、大学、専門学校などが行う社会貢献活動や地域福祉に関する取り組み等を積極的に支援することにより、さまざまな活動主体が、新たな担い手として地域福祉活動に参画することを促進します。

・大阪市社会福祉研修・情報センターにおいて開催している地域福祉に関する講習会・講演会等をさらに身近で魅力あるメニューにするとともに、ICT 等を効果的に活用してライフスタイルに合わせて参加しやすい工夫を行う等により、退職年齢に達する世代をはじめ、さまざまな世代の方が、地域福祉活動に関心をもち、参加するためのきっかけづくりを行います。

## ２－２　福祉専門職の育成・確保

### （１）現状と課題

団塊の世代のすべてが 75 歳以上の後期高齢者となる令和７年が目前にせまる中、福祉・介護サービスのニーズはますます増加し、多様化することが確実であり、それらを担う人材の育成・確保は全国的に重要な課題となっています。

「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 289 号。以下、「人材確保指針」という。）においては、国と地方公共団体それぞれの役割が示されており、国においては、介護報酬の設定等、都道府県は、就業状況の把握や市町村では実施が困難な人材確保の取り組み等、市町村では、研修やネットワークの構築などを行うこととされています。

大阪市においては、大阪市社会福祉研修・情報センターを福祉・介護人材の確保・

定着・育成に関する中核施設と位置付け、様々な取り組みを行っています。福祉専門職の育成・定着に向けては、キャリア研修やスキルアップ研修等を行うほか、平成30年度からは、施設・事業所に勤務する職員同士が、各職場での取り組みなどについて情報共有や意見交換を行い、横のつながりを作る場「よこいと座談会」を開催し、専門職として働き続けることへのモチベーションの向上や職場への定着を図る取り組みを新たに実施しています。

人材の確保に向けては、職に就いていない有資格者への復職支援研修や子どもと一緒に参加できるセミナーを新たに開催し、子育て世代にも福祉・介護の仕事に興味を持っていただけるよう取り組みを進めており、そのほかにも、大阪府と連携した「福祉の就職総合フェア」の共催や、永年にわたって社会福祉事業に従事し、大阪市の福祉の向上に貢献された人に対して、市長感謝状、表彰状を授与する取り組み等も行っています。

また、平成30年度からは、施設・事業所で働く方々から、仕事の魅力が伝わるエピソードを募集し、優秀作品を表彰する「みおつくし福祉・介護のきらめき大賞（以下「きらめき大賞」という。）」を実施しています。エピソードは、多くの人に福祉・介護の仕事の魅力ややりがいに触れていただくことができるよう、より分かりやすく伝える手段として、専門学校の協力を得ながら漫画作品化し、ホームページで公開するほか、冊子を作成しています。

同じく平成30年度より、将来の職業選択を考えるキャリア教育が実施される中学生を対象として、福祉のことや福祉・介護の仕事を身近に感じていただけるきっかけとなるよう様々な取り組みを進めており、「きらめき大賞」の冊子の配付を行うとともに、福祉に携わる若い職員や大学生など、中学生にとって身近な存在が指南役となり、福祉についての語りや体験学習を支援する福祉教育プログラムを実施しています。

今後ますます多様化・増大化していく福祉ニーズに対応するためには、新たな人材の確保に向けた取り組みを進めるとともに、福祉専門職が誇りをもって働き続けることができるよう、モチベーションの向上等につながる取り組みをさらに強化していく必要があります。

加えて、近年では、外国人介護人材の参入が全国的な広がりを見せています。これまでの経済連携協定（EPA）や技能実習制度に基づく受け入れのほか、平成31年４月からは在留資格「特定技能１号」が創設され、外国人人材の受け入れが人材不足への対応策のひとつとして位置付けられることとなりました。

本市において令和元年に実施した施設調査（高齢者実態調査（施設調査）、障がい福祉サービス等事業者調査）では、外国人人材の受け入れ検討状況について、「すでに受け入れている」と答えた割合が高齢者施設等で18.3%、障がい者施設等で10.4%となっている一方、「わからない」「無回答」を合わせた割合は、それぞれ48.6%、47.7%と、およそ半数を占める結果となりました。今後も引き続き、国の動向に注視しながら、福祉現場の実態に即した支援を検討する必要があります。

### （２）取り組み目標

福祉・介護の仕事は、依然として「身体的、精神的に大変」といったマイナスイメージが先行していますが、実際に働く方々は、日々、この仕事に魅力ややりがいを感じながら従事しておられます。引き続き関係機関とも連携しながら、このような現場の方々の姿を広く市民に周知する取り組みを推進し、福祉・介護の仕事に対する理解促進やイメージアップに取り組みます。

また、現場で働く方々が、専門性を発揮し、福祉専門職としての誇りを持ち続けながら働くことができるよう、スキルアップやモチベーション向上につながる取り組みをさらに推進するとともに、人材のすそ野の拡大に取り組みます。

#### ①　福祉専門職の育成・定着を図る取り組み

・社会事業施設協議会・福祉専門職団体・養成校協会・市社協・市立大学等で構成する「大阪市福祉人材養成連絡協議会」における情報交換をさらに充実させるとともに、福祉専門職の育成・確保等に関する調査研究機関として、現場のニーズや実態を踏まえた企画や提案を積極的に行っていきます。

・福祉専門職がもつ仕事への誇りややりがいを伝える「きらめき大賞」等の取り組みについて、市民への周知方法や周知の場等について検討を進め、より効果的なものとなるよう取り組みを進めます。

#### ②　新しい人材の参入に向けた取り組み

・これまで福祉専門職が担っていた業務のうち、専門性を必要としない周辺業務のみを担当する「介護助手（アシスタントワーカー）」の参入を促進し、福祉専門職が専門性の高い業務に専念できる環境を整備するとともに、新たな人材の確保にもつなげます。

・将来の職業選択につなげるため、小学生向け福祉読本の配付や中学生向け福祉教育プログラム等の中長期的視点によるアプローチについても、より魅力的な内容となるよう工夫を行い、福祉・介護の理解促進やイメージアップに取り組みます。

## ２－３　行政職員の専門性の向上

### （１）現状と課題

地域社会における福祉課題は一層複雑化・多様化・深刻化しており、加えて、行財政改革や法律・制度の相次ぐ改正等により福祉を取り巻く環境も大きく変動しています。

そのなかで、本市福祉行政に携わる職員には、行政の役割を理解した上で、法や制度を理解し運用する能力や、必要な施策を企画立案する能力、分野をまたがる広範な

知識、対人援助技術等を備えていることなど、様々な能力・知識等が求められており、さらに、深刻な虐待事案等権利擁護に関する対応、セーフティネット機能としての対応等、行政としての判断や高度な技術を用いた対応も必要となっています。

こうした分野横断的な知識・技術や高度な判断力等は、短期間で習得できるものではなく、福祉行政に携わる職員の人材育成を組織的、体系的に実施し、質の高い福祉行政を推進していく必要があります。

## （２）取り組み目標

分野横断的な知識、技術等を備え、関係機関との緊密な連携のもと、市民ニーズを的確に把握し対応することができる職員を育成し、もって福祉行政の推進を図るため、次の取組を進めます。

とりわけ、福祉行政を牽引する役割を担う福祉職員に対しては、専門的な知識、技術等の習得に関する研修を実施するなど、より高度な専門性の確保に向けた取組を進めます。

### ①　研修の充実

・住民に最も身近な福祉の行政機関である各区保健福祉センター職員に対する知識、技術等の向上に向けた研修を実施します。

・福祉職員が専門職としての基礎となる能力等を計画的に習得することができるよう、経験年数に応じた専門研修等を実施します。

### ②　ジョブローテーションの推進

・福祉職員をはじめ、福祉行政に携わる職員が必要な経験や専門性を蓄積できるよう、計画的な人事異動や配置換えによる人材育成（ジョブローテーション）を推進します。