

## 2 福祉人材の育成・確保



- ・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、福祉専門職、行政職員が、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。

### (1) 地域福祉活動の担い手の確保

#### 現状

- ・地縁による地域福祉活動は、その担い手不足やその固定化・高齢化が深刻となっています。
- ・退職年齢に達する世代などは新たな担い手としての活躍が期待されます。

#### 課題

- ・あらゆる世代が地域福祉に関心を持ち、活動の担い手となるよう取り組むことが重要です。
- ・こどもの頃から地域福祉活動に親しみを持てるしかけづくりなど、中長期的な視点も必要です。

#### 取り組み目標

##### **ア** 地域福祉活動をはじめめるきっかけとなる情報発信

- ・地域活動、ボランティア事業や実践事例などの情報を発信し、きっかけづくりを行います。
- ・情報発信に際しては、ICTを含めた多様な媒体を積極的に活用します。
- ・市・区社協が行うボランティア活動に関する情報発信等を推進します。

##### **イ** 地域福祉活動の担い手づくりの充実

- ・小学生用福祉教材を作成、配布し福祉の学習機会を設け、その効果を検証し、今後の福祉教育のあり方について検討を進めます。
- ・区社協が実施の、車いすや高齢者の疑似体験、障がい当事者の講話、福祉施設訪問等の福祉教育プログラムの実施など福祉教育を支援します。
- ・退職年齢に達する世代などが、地域福祉活動に関心をもち、参加するきっかけをつくり新たな活動の担い手の育成に取り組めます。

具体的な指標	2017(平成29)年度 の取り組み状況	2018(平成30)年度 目標	2020(平成32)年度 目標
福祉教材の活用により福祉についての理解が深まった小学生の割合 (教員へのアンケートによる)	—	60%	80%

## (2) 福祉専門職の育成・確保

### 現状

- ・大阪市社会福祉研修・情報センターで福祉専門職のスキルアップや離職防止のための研修等を実施しています。
- ・福祉施設や福祉専門職の団体、養成校などとのネットワークを構築しています。
- ・復職支援研修を実施するほか、大阪府と「福祉の就職総合フェア」を共催しています。

### 課題

- ・今後ますます多様化・増大していく福祉ニーズに対応するためには、福祉専門職の育成・確保に向けた取り組みをさらに強化していく必要があります。



### 取り組み目標

- ・福祉専門職や、福祉・介護サービス事業者への支援を充実させることにより、福祉専門職の育成・確保を進めます。
- ・福祉の仕事の魅力を伝え、将来の職業選択へつなげるよう、計画的に取り組んでいきます。



#### ア 福祉専門職の「やりがい」や「専門性」を支え、育成・定着を図る取り組み

- ・福祉人材養成連絡協議会において、福祉専門職の育成・確保等に関する有効的な研修プログラムのあり方等を検討し、具体的な取り組みを進めます。
- ・福祉現場で働く福祉専門職から、感動エピソードを募集し、優良事例を表彰することにより、誇りを持ち働き続けることができるよう支援します。また、事例を作品化し、ホームページ等で公表することによりイメージアップを図ります。
- ・職員同士が、施設や事業所を越えて、継続して情報交換を行う場を設置し、スキルやノウハウの共有や精神面の負担軽減につなげ、定着を支援します。



#### イ ライフステージに応じて、多様な人材からの参入を促進する取り組み

- ・将来の福祉の担い手となる層や、福祉と接点がなかった層などに、より幅広く働きかけ、福祉・介護サービス分野に関心を持ち、職業選択につながるよう取り組みます。
- ・中高生等と、福祉施設等が実施する地域との交流やボランティア受入れ等をマッチングすることにより、福祉現場を間近に感じ、理解を深め、将来の職業選択のひとつとなるよう取り組みます。
- ・子育て世代に対しては、福祉・介護サービス分野の特長を積極的に発信し、子どもを育てながら働ける職場として選択してもらえるよう取り組みます。
- ・外国人人材の受け入れについて、大阪市における外国人従事者の実態把握に努め、必要な対応について検討を進めます。

具体的な指標	2017(平成29)年度取り組み状況	2018(平成30)年度目標	2020(平成32)年度目標
職員同士の横のつながりをつくる場に参加し「仕事に対する意欲が増した」と感じた職員の割合	—	60%	80%
学校と施設とのマッチングにより、新たに福祉の現場とつながった学校数	—	30校	90校

## (3) 行政職員の専門性の向上

### 現状

- ・福祉に関する法や制度が大きく変化している中、行政職員には分野にまたがる広範な知識が求められています。
- ・深刻な虐待事案への対応など行政としての判断や対応が必要な業務では職員の専門性の向上が求められています。

### 課題

- ・行政職員の専門性の向上に向けて、より専門性の高い職員の確保や採用後のスキルアップなどさまざまな観点で取り組みを進める必要があります。



### 取り組み目標

- ・増大する福祉ニーズに的確に対応できる人材を確保し、福祉施策に従事する職員の専門性を向上させるための取り組みを進めます。
- ・とりわけ、専ら福祉業務に従事する福祉職員について、体系的な研修の実施や、キャリア形成を見据えた人事配置など、計画的な人材育成をめざします。

#### 専門性の高い職員の確保

- ・福祉職員の採用については、福祉業務において求められる能力や資質を明確化し、それらを備えた人の採用に資するような試験のあり方について検討します。
- ・中高生等と、福祉施設等が実施する地域との交流やボランティア受入れ等をマッチングすることにより、福祉現場を間近に感じ、理解を深め、将来の職業選択のひとつとなるよう取り組みます。(再掲)

#### 研修の充実

- ・福祉職員については、専門職としての知識・技術を系統的に習得するため、経験年数に応じた階層別研修を実施します。
- ・区保健福祉センター職員に対する支援技術等の強化に向けた研修を実施します。

#### キャリア形成を見据えた人事配置

- ・福祉職員をはじめ、福祉施策に携わる職員が必要な経験や専門性を蓄積できるよう、計画的な人事配置によるキャリア形成に取り組みます。

### 3 権利擁護の取り組みの充実

- ・高齢者や障がい者・児童に対する虐待の相談件数が増加するなど、安心安全な生活が脅かされている現状があり、虐待防止の取り組みを推進します。
- ・成年後見制度の利用促進に関する施策の基本的な方向性を定め、それに基づく取り組みを着実に進めます。

#### (1) 虐待防止に向けた地域連携の推進

##### 現状

- ・虐待の防止や早期発見及びその適切な対応について、さまざまな取り組みが重要となっています。
- ・虐待防止については、被虐待者が自らSOSを発信できない、発信が難しい状況のため、すべての人が虐待防止の意識をもち、兆候にいち早く気づき、適切な機関に相談・通報することが重要なことです。

##### 課題

- ・虐待についての知識・理解の普及啓発に取り組むとともに、地域において情報を共有し、連携協力できるネットワークの構築が必要です。
- ・施設従事者等に対して、研修等を行い意識の向上を図ることが必要です。
- ・虐待対応に関する法的権限と責務を有する行政職員の専門性の向上が求められます。

##### 取り組み目標

- ・地域において虐待についての知識・理解を深めるとともに、地域住民、警察等の関係機関、行政機関が連携して支援できるようネットワークの構築を進めます。
- ・施設従事者に対して研修等を行い、虐待防止の意識の向上を図ります。

##### **ア** 地域における虐待についての知識・理解の普及啓発とネットワークの構築

- ・地域の課題に即した研修会等を実施するとともに、虐待の相談窓口等を広く周知するためのポスターやチラシを作成・配布します。
- ・虐待防止連絡会議において、関係機関が取り巻く状況や考え方を共有し、機能するよう連携協力します。
- ・要保護児童対策地域協議会において、関係機関、関係団体などが児童虐待に関する情報や考え方を共有し、適切な連携のもとで対応します。

##### **イ** 施設従事者等の意識の向上と虐待対応に従事する行政職員の専門性の確保

- ・不適切なケア・不適切な施設運営等への指導を強化するなど、将来の虐待の芽を摘むための取り組みや、施設従事者の意識の向上を図ります。
- ・職員の経験年数に応じた階層別研修、児童福祉法改正に伴う区役所職員に対する研修、事例検討会等を計画的に実施します。