

第3章 大阪市福祉人材養成連絡協議会について

第1節 大阪市における福祉人材養成に関する行政の役割と背景

1. 大阪市の取り組みと課題

大阪市のこれまでの取り組み

- ・ 民間社会福祉施設職員給与改善費（昭和48年～）
- ・ 民間社会福祉施設職員福利厚生事業助成（昭和49年～）
- ・ 民間社会福祉施設職員等海外派遣研修助成（平成2年～）
- ・ 民間社会福祉施設職員の表彰（平成3年～）
- ・ 介護福祉士等就学資金貸与事業（平成5年～平成19年度：平成19年度から新規貸与廃止）
- ・ 介護福祉士資格取得支援事業（平成5年～）
- ・ 社会福祉研修・情報センター開設（平成15年）
- ・ 大阪市社会福祉審議会「大阪市における福祉人材養成のあり方について」答申（平成17年）
- ・ 福祉人材養成推進事業～「大阪市福祉人材養成連絡協議会」設立（平成18年）

「措置制度」のもとでは、行政が福祉人材養成に対して大きな責任を担っており、福祉人材養成に関する事業は基本的に行政の責任において実施されてきた。大阪市においても、民間社会福祉施設職員の人材養成・確保のためのさまざまな事業を実施してきた。

近年、少子・高齢化社会の進行や社会福祉基礎構造改革の大きな流れの中で、「措置制度」から「契約制度」へと社会福祉のしくみが転換しており、公私の役割も大きく変化している。

福祉サービス提供者も多様化し、社会福祉法人のみでなく、NPOや株式会社などさまざまな主体が参入することにより、サービスの質をめぐって競い合う時代になっている。また、地域福祉はフォーマルサービスとインフォーマルサポートに関わるさまざまな担い手が参加・連携して推進する取り組みであることから、福祉事業従事者だけでなく、地域福祉の理解者・協力者である市民も、重要な福祉人材として位置付けて考えられるようになってきた。このような状況の中で行政は、福祉人材養成に関わる機関・団体はもとより、サービスを提供する事業者や専門職、市民といった福祉人材のパートナーシップのもとで、それぞれの役割を担いながら、幅広く福祉人材の養成に関わることになる。

一方、地方分権の推進に伴い、行政運営は、住民の意思を反映し自治体の実情に応じた独自性のある取り組みを自主的・総合的に推進することが可能となり、福祉人材養成についても、大阪市の現状と課題をふまえ、自治体として主体性を発揮して行く必要がある。

こうした状況の中で、新しい制度や基盤の変化に対応した、「大阪市における人材養成のあり方について」を大阪市社会福祉審議会に諮問し、提言をいただいたところである。

提言においては、福祉人材養成において行政が担うべき役割について次の2点に整理された。

- ・ 市民の権利を守り、市民が安心して生活できるよう、サービスの水準や質、活動の効果を確保す

ること。(人権尊重の視点からの研修等の実施、研修等の基準作り、行政職員に対する研修など)

- ・ 事業者や市民等の主体的な取り組みを支援するための条件整備を行うこと。(大学や研修期間等とも連携した、事業者や市民等が利用できる研修機会作りや情報の提供、講師の人材バンク作り)

行政の福祉人材養成に対する責任は、人権尊重の視点からサービス・活動の質を確保することであり、行政が主体的・積極的に研修に関与するとともに、福祉人材が養成できるような条件整備を行うといった幅広い視点と内容が求められる。すなわち個々の事業者や福祉人材個人が自らを養成していくことを側面的に支援することや、養成するよう社会環境を整える必要がある。

また、これまでの雇用施策は国と都道府県が主体となって行ってきたが、雇用対策法第5条は「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。」としている。つまり市町村も都道府県とともに雇用施策の主体として、地域に密着した課題への対応を求められている。

さらに、福祉サービスの質を高めていくための取り組みとして、人材養成とともに、権利擁護、情報公開、サービス評価、苦情解決などのしくみの確立が求められている。これらは相互に関連しあって効果を発揮する取り組みであり、人材養成に取り組むうえでの事業者の意識を高めるための環境整備として、大阪市の状況に応じたしくみ作りが必要である。

2. 大阪市の福祉職員のあり方

国民健康保険法及び国民年金法の成立により、1961(昭和36)年に国民皆保険皆年金体制がとられ、1964(昭和39)年には社会福祉六法体制が確立し、社会保障制度の体系的整備が図られた。

福祉事務所は社会福祉六法を所掌しているが、これに対応する現業員の増員が図られず社会福祉三法当時の定数基準のままであった。また、福祉事務所の業務のほとんどが生活保護法の実施のために割かれている実情があり、一方、いわゆる福祉五法の分野に向けられる国民の関心は高まっていたが、これらの国民の声に応えるためにも、福祉五法の実施体制を確立することが急務となった。厚生省(当時)は福祉事務所の福祉五法職員の充実を図るため配置基準を示し、1968(昭和43)年から3年間にわたり増員措置をとった。

このような時代背景の中で、大阪市においては、1968(昭和43)年5月に福祉職員の配置が始まった。

さらに、社会福祉におけるサービス水準の向上は、その担い手である職員の資質能力にかかっており、いかに制度や施設が作られたとしても、専門的な知識・技術を持ち、しかもやる気のある職員が十分配置されなければ、市民の切実な福祉のニーズに応えることはできないとの問題意識のもと、1970(昭和45)年3月、「大阪市における社会福祉専門職制度のあり方について」を大阪市社会福祉審議会に諮問し、1971(昭和46)年5月第一次答申を受けた。

この答申では、国においても、時代的要請に応えられる専門職員を十分確保できる諸条件はまだ整っていないと結論づけている。その原因として、「国、地方公共団体を通じて、専門職を育てて行くための意識的、計画的な努力がほとんど行われておらず、社会福祉事業従事者は、安定した職業集団を形成していないこと」「専門職成立の基底ともいえるべき専門的知識・技術の体系がその形成途上であって、

まだ十分に確立されるにはいたっていないこと」「社会福祉教育において、専門職として社会的に承認されるに価する能力を備えた人材を養成し得るカリキュラムの検討が十分になされていないこと」等が指摘された。

専門職制度確立のためには、専門職を育て得る土壌を培うこと、現実に福祉の現場で働いている職員を定着させ、専門職として社会的に承認されるような存在となるまでにその能力を高めることが何よりも必要であるとした。そこで大阪市福祉関係職員の資質向上のための基本方針として

- ・ 職員の任用に際しては、社会福祉に積極的意欲を有する者を充てるよう配慮すること
- ・ 職員に対し適切な研修を実施すること
- ・ 職員の職務能力向上に不可欠のスーパービジョン組織を育成すること
- ・ 意欲ある有能な職員に対して、社会福祉職員としての地位昇進の途を講ずること
- ・ 人材を確保するため、大学との密接な接触を保つなど積極的な方策を講ずること

が大前提であるとされた。

続いて、1972（昭和47）年6月の第二次答申においては、児童相談所、身体障害者福祉センター、更生相談所の職員のあり方について専門職員の確保、職員の処遇への配慮等について等の指摘を受けている。

大阪市の福祉職員に関しては、1968（昭和43）年に配置が始まって以降、1975（昭和50）年まで毎年多数の採用があったが、1976（昭和51）年以降は激減し、数人程度の採用規模となっている。2007（平成19）年10月には、生活保護の実施体制の強化を図るため福祉職の専門性が必要であるとして、38人の採用を行った。

2007（平成19）年5月現在、保健福祉センターにおける福祉職員の配置は、生活保護を担当する職員（事務を除く）の約11%、生活保護以外の福祉分野を担当する職員の約5%となっている。

また、2004（平成16）年度から、査察指導員をチームリーダーとして、若年層や経験の浅い職員などを含む複数のケースワーカーがチームを組むチーム性によるケースワーク体制を構築しているが、査察指導員のうち福祉職員は約30%、残りの事務職員のうち社会福祉主事任用資格所持者は約半数であり、決して専門性が確保されているとは言えないのが現状である。

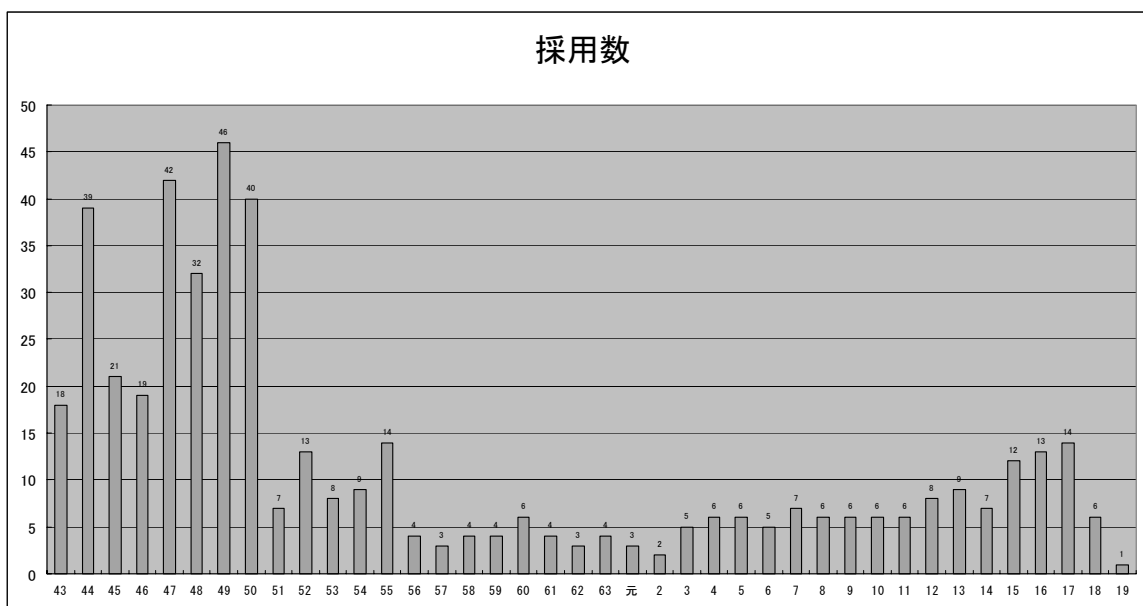
表3-1 福祉職員採用数年次別推移

2007（平成19）年5月1日現在

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 年 度 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 元 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 計 |
| 採用 数 | 18 | 39 | 21 | 19 | 42 | 32 | 46 | 40 | 7 | 13 | 8 | 9 | 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 8 | 9 | 7 | 12 | 13 | 14 | 6 | 1 | 468 |

※ 2007（平成19）年10月：38人採用

図3-1



近年、大阪市内の各区保健福祉センターでは、高齢者・児童・障害者への虐待等、解決困難なケースが増加し、また市民の保健福祉に関するニーズや課題も複雑化・多様化しており、その結果、より高度な専門性が求められるようになってきている。

一方、福祉サービスの担い手が多様化するなかで、サービスを適切に利用できるようにするためには、各区保健福祉センター等の公的な窓口の役割が重要となる。公的な機関としての立場は踏まえつつ、民間と有機的に連携するという視点をもって、市民の暮らしを守るという行政の責任を果たせるよう、相談・支援を行う人材の質を高めて行く必要がある。

さらに、これからの行政には地域福祉を総合的に推進するための企画力・調整力が一層求められる。そうした能力を身につけられるよう、行政に携わる専門職としての資質を高めていく必要がある。

各区の保健福祉センターの専門性を確保するためには、福祉職員の配置が必要であるが、実際は、一定の配慮はなされているものの一般的な人事異動の中で職員が配置されており、専門的な技術の継承、蓄積が困難となっている。今後は長期展望にたった計画的な研修体系の確立と、組織的に研修受講を可能とするしくみ作りが必要である。

2005（平成17）年度に、福祉職員相互の交流・親睦・研さんを図るため、職能集団としての福祉職員連絡会が立ち上がったが、今後、配属先を超えての横のつながりを保ち、専門職集団としての力をどう発揮していけるかが課題である。

3. 大阪市職員向け研修の実施状況と課題

（1）生活保護担当者研修

新任職員については、業務ごとの研修を必須受講とし、2年目以降は任意参加としている。現任者向

け研修については、研修へのインセンティブは一定あるものの、日常業務が繁忙であるため、希望するすべての研修に参加することは難しい。研修に参加できる体制をどう作っていくのが課題である。

また2007（平成19）年度から、講義形式が中心であった研修を参加型中心の研修に変えることでより理解度を高める研修へ、さらに、新たにブロック研修を実施し、区を越えた結びつきを深めることができるしくみ作りを目指している。

2008（平成20）年度以降、現任者向け研修について、研修の体系化に向けて検討を行い、職員が自分の必要な研修を選びやすくするための工夫を行う予定である。

（2）児童相談所における職員研修

新任職員研修については、以前は実務に入る前に3週間近く日数を割いて実施をしていたが、現在は、6日間で概略の研修を行い、その後、実践をしながら学ぶというOJT（オンザジョブトレーニング：職場内で行われる職業指導手法）を重視する方法に切り替えている。現任職員の研修の内容については、年度当初に、いま児童相談所に必要とされている専門知識とは何かを精査し、職員からの要望を加味して、年間のスケジュールを立てている。

今後はこれらの研修の充実と、「中央福祉学院」や「子どもの虹研修情報センター（日本虐待・思春期問題情報研修センター）」等が実施する外部研修への積極的な参加を検討する必要がある。

4. 2007（平成19）年度大阪市健康福祉局、こども青少年局の「福祉人材養成にかかる施策等」への取組み状況について（資料編91ページ参照）

大阪府で実施している研修に関しては、各担当において、必要な研修を委託または、直接運営をしている。また、「保健医療科学院」、「中央福祉学院」等が実施する研修については、受講を支援している。

大阪市社会福祉研修・情報センター（以下「社会福祉研修・情報センター」という。）の指定管理者である大阪市社会福祉協議会に委託されている各種の研修については、社会福祉研修・情報センターが実施する研修として体系化されている（資料編111～114ページ参照）。

COLUMN

「人を相手とし、人が行う」専門的な対人サービスである福祉サービスの質の向上は、よく教育訓練された職員なくしては実現し得ないものである。

福祉・介護職場における職員の資質の向上は、職場研修の積極的な推進が中核となる。それぞれの法人・施設では、組織の経営方針やサービス目標との整合性を図りながら、人材育成の方針、研修体系等を整備し、計画的に職場研修を推進していくことが重要である。

■職場研修推進の支援

社会福祉研修・情報センターは、大阪市における社会福祉の専門研修機関として、行政職員をはじめ福祉施設職員に共通に求められる専門性（基本理念や福祉実践の基本原則等）と組織性（組織における役割や機能等）の両面の研修を実施している。

しかし同センターは外部研修（OFF-JT）の実施機関であり、多くの専門研修を実施しても施設職員一人当たり年1回も参加できるかどうかである。そのため施設職員の研修ニーズを満たし、より良い安定した福祉サービスを提供するためには法人・施設による「職場研修の推進」が必要不可欠である。なにより職員にとっていちばん身近で愛着のある職場で学ぶことで、職種や職階にとらわれず職場全体で共に育ち、育てられる（共育）ことができるのである。このことは、ES（職員満足）、いわゆる「やりがい」につながる。職員がやりがいをもって安定した良質なサービスを提供すれば、それがCS（顧客満足）につながる。そしてこれらは、施設の経営も満足するMS（マネージメント・サティスファクション：経営満足）につながることになるのである。この結果として安定した経営が図れることにもなる。

これらの支援として、2006（平成18）年度から「福祉の職場研修担当者養成研修」を開始した。受講者アンケートでは、「期待どおり」「期待以上」を合わせて91%、「普通」9%（2007（平成19）年度）と高い評価を得ている。また“今の職場の実態に気がついた”“これだけまとまった形で職場研修について学べたのは非常にうれしかった”“（研修を）やらなければならないから「やる」に考えが変わった”などの声も寄せられ、この研修の目的である職場研修の重要性の理解、推進のための知識やスキルの修得、そしてモチベーションを高めることに役立っているといえる。また、修了者へのフォローアップとして「福祉の職場研修推進研究会」が発足しており、今後の継続的な支援につながっていくものと期待している。

（社会福祉研修・情報センター 企画研修課）

第2節 大阪市福祉人材養成連絡協議会の目的・組織・事業内容等

1. 目 的

大阪市は、2004（平成16）年9月24日に開催された大阪市社会福祉審議会総会において「大阪市における福祉人材養成のあり方」に関する諮問を行い、社会福祉審議会のもとに設けられた特別委員会並びに作業部会で1年近くにわたる検討が行われた結果、まとめられた提言案が2005（平成17）年9月20日の社会福祉審議会総会に報告され、承認された。

この提言では、「大阪市地域福祉計画」に基づき、地域福祉を推進するさまざまなしくみづくりが進められている中で、先達の築いてきた歴史に学び、「福祉は人なり」という原点に立ち返って、大阪市が地域福祉に関する人材養成を主眼として取り組むべき方向性が示された。

とりわけ、大阪市において重点的に取り組むべきこととしては、①研修等の体系的整備、②人権意識の高揚、③相談・支援やファシリテートを担う人材の養成、④インフォーマルサポートに参加する人材の養成、⑤福祉人材養成に関わる評価など、福祉人材養成に関する事業の効果的な推進に加えて、先駆的な取り組みとして「福祉人材養成連絡協議会」（以下、「連絡協議会」という。）の設置がもうひとつの柱として提言された。

この連絡協議会の目的は、「福祉人材養成に関わる機関・団体等と、事業者、専門職、市民、サービス利用者等が、福祉人材の包括的な養成を共通の目標とし、大阪市全体を見据えた体系的な福祉人材養成が行えるよう、参加している個々の団体等が各々実施する研修等の事業について調整や相互補完を図っていくこと、また、福祉人材の生涯にわたるステップアップを支援するしくみづくりや、研修プログラムの開発などを行うとともに、これらの取り組みを通じて、各々の事業がより効果的・効率的に展開できるしくみを構築すること」とされている。

2. 組 織

大阪市社会福祉審議会の提言を受けて、大阪市では2006（平成18）年度から「福祉人材養成推進事業」を新たに事業化し、大阪市社会福祉協議会（以下「市社協」という。）が大阪市からの委託を受けて社会福祉研修・情報センターの研修機能との連携を図りながら連絡協議会の事務局を担うこととなった。

提言では、連絡協議会の構成として、「市、社協、大学や専門学校等の福祉人材養成機関、福祉人材に対する研修等を行う機関、福祉事業者の団体、福祉専門職の職能団体、地域福祉活動者の団体等、体系的な福祉人材の養成を可能にするメンバー」を挙げ、連絡協議会は「幅広い組織や個人等が参加する協議の場とし、具体的な検討を進めていくワーキング的組織及び専門的な能力を有する事務局体制を確立する必要がある」としている。

市社協では、事業の委託を受けて、社会福祉事業者や学識経験者、大阪市等から成る企画会議を開催し、連絡協議会の設立に向けて具体的な検討を行うとともに、連絡協議会への参画について関係者に働きかけを行った。その結果、大阪市社会事業施設協議会、大阪医療ソーシャルワーカー協会、大阪介護支援専門員協会、大阪介護福祉士会、大阪社会福祉士会、大阪精神保健福祉士会、大阪市立大学、大阪

市、市社協の関係者が集まり、これらの団体を当初の会員とする連絡協議会の設立総会が2006（平成18）年11月5日に開催され、連絡協議会の規約案及び初年度の事業案が承認されるとともに、大阪市立大学が会長団体として選出された。

連絡協議会の規約では、その構成メンバーとして、福祉事業者に加え、大阪で活動する福祉専門職団体、福祉人材養成に関わりの深い教育機関、研修機関等を会員とし、連絡協議会の趣旨に賛同する法人並びに社会福祉及び関連する分野の専門家が総会での同意を得て準会員になることができると規定しており、今後、会員等の拡大を図ることとしている。

3. 事業内容

大阪市社会福祉審議会の提言に基づき、連絡協議会の規約では、発足時の事業を次のように規定している。

- (1) 会員が各々実施する人材養成事業に関する情報を共有するため、それらの情報を収集・集約し、会員間に発信する。
- (2) 会員が各々実施する人材養成事業の調整・相互補完を行う。また、人材養成事業が効果的・効率的に展開できるしくみを構築する。
- (3) 人材養成のための研修プログラム等を共同開発する。
- (4) 会員が各々実施する人材養成事業についてのコンサルティング、講師の斡旋、評価等の専門的な支援体制を整備する。
- (5) 人材養成事業に関する施設・設備等について、会員の相互利用の便宜を図る。
- (6) 福祉関係者及び市民の主体的な研修参加を促進するため、必要に応じて、集約された情報の発信、相談等を行う。
- (7) その他、連絡協議会の目的を達成するために必要な事業。

なお、提言においては、将来的な連絡協議会の機能として、生涯研修体系を確立するなかで、研修への参加のインセンティブを高める手法のひとつとして、専門性を高めるための研修への参加状況に応じて、連絡協議会が一定の認定を行うことなどが期待されている。

第3節 連絡協議会の具体的な取り組み

2006（平成18）年度においては、連絡協議会の発足に向け、社会福祉施設における人材養成の現状について、大阪市社会事業施設協議会（施設協）に加盟する大阪市児童福祉施設連盟、大阪市保育所連合会、大阪市老人施設連盟、大阪市生活保護施設連盟、大阪市地域福祉施設協議会、大阪市障害児・者施設連絡協議会の6団体の研修担当理事等を訪問し、ヒアリングを実施した。また、2006（平成18）年11月の連絡協議会発足以降は「これからの福祉人材養成」をテーマに設立記念講演会を開催するとともに、福祉人材養成における課題、情報提供のあり方について、それぞれ作業部会を設けて検討を行った。

2007（平成19）年度においては、事業計画として①連絡協議会会員の拡大、②会員等への研修情報の提

供、③「福祉人材の確保と養成」の作成、④福祉施設における人材確保・職員研修を支援するプログラムの開発・実施、⑤施設実習等の効率化の検討、⑥各会員との連携による研修の実施を掲げて取り組んでおり、中でも②の情報提供については、平成2007（平成19）年6月から連絡協議会のホームページ「ウェルふるネット」（<http://www.welful.net>）を開設し、会員等が実施する研修・講座・イベント情報の検索ができるようにするとともに、月刊のメールマガジン「i n f o r m a t i o nマーケット」の配信を開始した。また、大阪市社会福祉研修・情報センターの情報誌「ウェルおおさか」も月刊化して発行部数を増やし、連絡協議会関連情報や研修関連情報の提供体制を強化している。

第4節 連絡協議会の役割

1. 連絡・調整並びに情報提供機能

社会福祉基礎構造改革による「措置」から「契約」への転換、地域福祉を基軸とした福祉システムの確立が進められる中で、その担い手である福祉人材の養成については、さまざまな団体等において各種の研修等が実施されているが、現状は、それぞれの利用者のニーズに応じた研修等が必ずしも体系的に整備されておらず、また、研修等に関する情報提供も十分ではない。

連絡協議会の枠組みを通じて各会員団体が実施する研修等の事業について調整や相互補完を図ることで、それぞれの団体においても効果的な事業の実施を図ることができる。

また、連絡協議会において、大阪における各種の研修等の情報を収集し共有することで、利用者にとってわかりやすい情報を提供する。これらの情報については、連絡協議会のホームページ（URLは前出）やメールマガジンの配信を通じて利用者が必要な情報に簡単にアクセスできる手段を提供する。

これらの取り組みを進めるにあたって、福祉人材養成に関わる行政・機関・団体はもとより、事業者やその構成団体、福祉人材たる専門職や市民、さらにはサービスや活動の受け手となる人々の参加を得ることは、結果として公私的確な役割分担による、地域福祉を主眼とした福祉人材の資質向上の効果的な推進につながる。

2. 研修の実施及び研修支援機能

フォーマル、インフォーマルを問わず、地域福祉を推進する担い手には、利用者の人権を尊重する視点を持ち、地域の資源を活かし、多様化する市民ニーズに適切に対応できるような人材が求められている。

一方、福祉の現場では、虐待や人権侵害、利用者への不適切な関わりなど多くの課題が明らかになってきており、これらへの対応に加えて、目まぐるしい制度の変革に伴って新たな知識を身につけることも求められている。

これらの課題については、現状では個別の事業者では対応しきれない部分もあり、連絡協議会の枠組みを利用して新たな研修等の開発を行い、会員団体が分担して実施することで全体として効果的な人材養成が可能になる。

また、連絡協議会は、研修事業の企画や研修履歴の開示など、研修への積極的な取り組みを促進するためのサービスを事業者に対して提供するとともに、職場内研修（OJT）等を含む研修に関するコンサルティングなどの支援を行う。

これらの支援機能の提供に当たっては、これまで各会員の研修事業等で福祉人材の養成に取り組んできた各分野における有能な講師をリストアップしてデータベース化し、いわゆる「講師人材バンク」を構築することで、研修ニーズに合わせて紹介・あっせんするなど、専門的な立場から支援できるよう機能を整備する。

さらに、各区において社会福祉関係機関や施設等の連携が進むことにより、それぞれのセクターが有する専門職等の人材を活用して地域ぐるみの福祉教育を進めることも可能になると考えられ、連絡協議会としては全市的な立場から専門的なサポートを行う。

3. スーパービジョン

社会福祉施設の経営環境が厳しくなり人材確保も難しくなる中で、福祉の現場ではサービスに従事する職員のバーンアウト（燃え尽き）や精神的なトラブル等の問題が表面化してきている。

利用者の人権を守り、より良いサービスの質を確保するうえで、職員同士がともに高め合う職場環境の整備が重要であり、事業所の管理者やスーパーバイザーとして活動する職員に対する研修、職員のメンタルヘルスの保持に重点をおいて充実を図る必要がある。

4. 養成機関との連携

少子化の進展や福祉現場における労働条件の厳しさを反映して、福祉の仕事を目指す若者が減ってきており、福祉系の専門学校や大学等の養成機関では定員割れを起こし、廃校せざるを得ないところまで出てきている。

一方、福祉現場においては忙しい日常業務の中で養成機関から実習生を受け入れているものの、人材の確保や定着には必ずしも結びついていない。

連絡協議会の連絡調整機能を活用してインターンシップ等を実施することで、養成機関と施設等が早い段階から情報を交換して連携し、人材を確保・養成できるよう、橋渡しの役割を担う。

5. 職能団体等との連携

職能団体等においては、社会福祉に関連する資格取得のための受験講座や会員のステップ・アップのための各種の研修を実施している。これらの研修等の情報については、既に連絡協議会の情報提供事業の中で、連絡協議会各会員や関係者から具体的な情報を得て「ウェルふるネット」で公開している。

今後は、各団体がそれぞれ個別に企画・実施している研修等を内容によって整理し、共通のものを連絡協議会の枠組みで提供すれば、それぞれの団体にとっても効率的・効果的な事業実施ができ、より適切な講師の派遣等の支援もできるようになる。