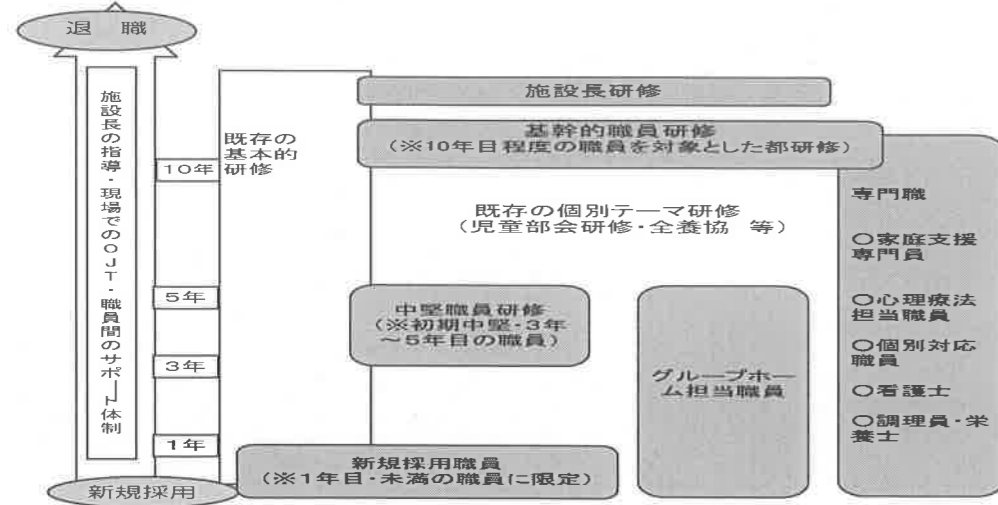


# 人材育成について

## I 人材育成の現状

### 1 児童養護施設職員研修体系イメージ



### 2 主な外部研修

区分	東京都社会福祉協議会 (児童部会・乳児部会)	東京都福祉人材センター	全国児童養護施設協議会 全国乳児院協議会	子どもの虹情報研修センター
新任研修	○新任職員研修(養・乳) ○新任フォローアップ研修(養) ○新任研修会(書記会)(養)	○新任職員研修		
中堅職員研修	○中堅研修(養) ○中堅フォローアップ研修(養) ○実務者研修会(書記会)(養) ○乳児院研修(乳)	○中堅職員研修 ○中堅職員のための中核人材養成研修 ○中堅職員のための指導職チャレンジ研修	○中堅職員研修(養) ○乳児院上級職員セミナー	○施設職員指導者研修(養・乳) ○児童福祉施設職員合同研修(養・乳) ○児童福祉施設心理担当職員合同研修(養・乳)
専門職研修	○職能別職員研修(養) (事務・給食・心理・FSW・自立支援コーディネーター)	○指導的職員研修 ○社会福祉施設研修担当者研修 ○OJT推進研修	○ファミリーソーシャルワーク研修(養・乳)	
施設長研修		○管理職員研修 ○スーパービジョン研修	○児童福祉施設長研修会(2年に1回以上義務化)	

### 3 研修等支援事業

#### (1) 児童養護施設等基幹的職員研修(国制度)

目的	自立支援計画等の作成及び進行管理、職員の指導等を行う基幹的職員(スーパーバイザー)を養成するための研修を実施し、施設における組織的な支援体制の確保と人材育成を可能とすることを目的とする。	
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の管理・運営(マネジメント)に関すること</li> <li>職員への指導(スーパーバイズ)やメンタルヘルスに関すること</li> <li>子どもの権利擁護に関すること</li> <li>施設における日常的なケアに関すること</li> <li>施設における専門的なケア(心理治療等)に関すること</li> <li>子どもの発達と発達上の問題に関すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントに関すること</li> <li>ケースカンファレンス、チームアプローチに関すること</li> <li>家族支援やソーシャルワークに関すること</li> <li>関係機関との連携に関すること</li> <li>社会的養護における高度な専門性を必要とする知識や援助技術に関すること</li> <li>その他基幹的職員に必要と思われる内容に関すること</li> </ul>
事業開始	平成21年度	

#### (2) 児童福祉施設等職員の資質向上支援事業(国制度)

目的	社会的養護に携わる各施設の施設種別・職種別に行われる研修への参加を促進することにより、児童に対するケアの充実と職員の資質向上及び研修指導者の養成を図る。	
事業内容	(1)短期研修 各施設種別、職種別に行われる研修への参加を促進することにより、入所児童に対するケアの充実を図る。(おおむね3~4程度の宿泊研修。地域の実情に応じて通いの研修も可) (2)長期研修 1~3か月程度、児童養護施設等の職員を障害児施設や家庭環境の下での個別な関係を重視したケア、家族再統合の取組を実施している施設等において、専門性を共有するための実践研修を行う。 ※平成26年度から、社会的養護を担う人材の確保のための取組事業が追加される。	
経費	(1)短期研修：交通費・宿泊費・研修参加費・代替職員雇上げ費 (2)長期研修：派遣施設(交通費、宿泊費、研修謝礼金、代替職員雇上げ費)、受入施設(受入諸費用) ※平成26年度から、①児童養護施設等への就職を希望する学生等の実習を受け入れる施設で、実習を指導する職員の代替職員を雇い上げる経費、②学生等の就職を促進するため、実習を受けた学生等を非常勤職員として雇い上げる経費が追加される。	
負担割合	国：1/2 都：1/2	
事業開始	平成22年度	

## II 人材育成の課題

### 1 平成20年8月 東京都児童福祉審議会提言への対応について

《提言》「人材育成プログラムの研究・開発」が必要  
 ↓  
 都は「児童養護施設等人材育成支援事業」を委託実施  
 [(検討委員会設置(平成21~23年度))  
 ・各職種別基本研修プログラムの作成  
 ・モデル研修の実施(平成21~23年度)]

○モデル研修終了後において、作成した各職種別基本研修プログラムが効果的に活用されていない  
 ○各法人等による研修実施・参加状況にバラつきがある  
 《不十分な法人・施設がある》

### 2 職員の育成・就労定着について(施設長アンケートより)

《人材育成の課題》  
 ○新入職員等の質の確保  
 ○実践の中で学ぶ機会(OJT)の確保  
 ○スーパーバイザーの育成・確保

《職員の就労定着に必要なこと》  
 ○働き続けられる勤務体制・労働環境整備、待遇改善  
 ○自己実現・施設運営に参画している意識を持たせる役職や任務  
 ○コミュニケーション・風通しの良い職場環境の整備

### 3 児童養護施設等の職員の資質向上のための研修事業の実績が低調である。

	22年度	23年度	24年度
児童養護施設	13施設	24施設	20施設
乳児院	1施設	7施設	6施設

## III 人材育成の基本的スタンス

### 1 法人(施設)の責務・取組

人材育成の本質的なねらいは、施設職員を支え、職員としての素養を最大限に発揮できるよう導くことであり、職員の質の向上に向けた自主的な取組や体制の確立が必要である。

#### [人材育成]

- 「社会福祉施設における人材育成マネジメントガイドライン(平成23年3月福祉保健局)」を活用した取組み
- 働きやすい環境づくり、安定的な人員配置計画(研修・病気・産休・育休・年休代替職員の確保等)
- 多様な能力発揮・成長機会の提供
  - ・法人・施設による内部研修やOJTの実施
  - ・資質向上研修事業を活用し、積極的な施設間研修等の取組や外部研修への参加

#### [人材確保]

- 将来、施設で働きたいと思える研修(実習)カリキュラムの作成
- ※ 児童養護施設等への就職を希望する学生等の実習を受け入れ、実習担当職員による個別実習指導等の実施
- ※ 学生等の就職を促進するため、実習を受けた学生等を非常勤職員として雇い上げ

### 2 都のスタンス

- 法人・施設等が行う人材確保・人材育成への取組み支援
- 都内施設の養育・ケアの基本的な水準の確保(質の向上)

## IV 今後の方向性

#### 〈目標〉

- 各法人・施設の研修実施及び外部研修参加実績のバラつきを解消し一定水準以上に引き上げ
- 施設等職員の資質向上のための研修実施の仕組みづくり

#### 〈支援・検討の具体例〉

- ① 各施設の、自主的な研修・OJTの実施や実習生支援等、人材確保・人材育成の取組に対する支援
- ② 各職種別基本研修プログラムを活用した外部団体による効果的な研修の実施に向けた仕組みづくり
- ③ 外部研修等への職員派遣に消極的な施設に対して、研修への参加を義務付ける仕組みづくり
- ④ 被措置児童等虐待の事例検証(事例分析・傾向) ⇒ 新任職員研修(座学中心)、中堅・幹部職員研修(ロールプレイ)
- ⑤ 施設の専門性の向上への取組み支援(専門機能強化型施設の拡大、精神科医師の研修支援等)