

意見具申に向けた論点整理

	フォーマル	インフォーマル
確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小中学生の福祉教育や職場体験 ○ 学生向け(SNSの活用)など、対象を明確にした情報発信 ○ 教育機関と職場の連携 ○ 採用時のマッチング強化 ○ 卒業生(リクルーター)の活用 ○ 女性や高齢者、外国人等の活躍支援 ○ 事業所と地域との普段からの関わり ○ 社会的評価や職業イメージの向上 ○ 親や教師のマイナスイメージの払拭 ○ 給与等に関する客観的なデータの提示 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小中学生の福祉教育や職場体験 ○ 企業の従業員教育、CSR活動 ○ 社会人・高齢者向けの講座・研修 ○ リタイアした専門職の参加 ○ 住民に対する広報・啓発・教育 ○ 活動のきっかけとなる住民向け講座の開催 ○ 空き家活用等、地域活動の場の確保
育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成の明確化、キャリアパスの確立 ○ スキルの客観化(キャリア段位制等)将来活躍できるイメージ(ロールモデル) ○ チューター制による指導職員を含めた育成 ○ 他業種からの転職者の丁寧な育成 ○ 指導者・管理者層の育成 ○ 職員の多様性を前提としたマネジメント ○ 職員のスキルの上昇に対する適切な評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○ フォーマルの担い手の専門性の還元 ○ 現役時代のスキルの活用 ○ 認知症サポーター等の活用 ○ 社会福祉法人の地域へのアプローチ(地域公益活動) ○ コーディネーターの養成・配置
定着	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専門職が担うべき業務と補助的業務の切分け ○ ICT、ロボットの活用等による業務効率化 ○ 子育て中の女性職員への支援 ○ 勤務形態の柔軟化 ○ 経営者が職員の声に耳を傾ける姿勢 ○ 相談ができる場の確保 ○ 先進的な取組の共有 ○ 法人や職種を超えた横のつながり ○ 社会的評価や職業イメージの向上 ○ 表彰制度 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 住民の自主性・自発性を尊重 ○ 現役時代と異なる自己実現の場。やりがい、生きがい、仲間 ○ 経済的なインセンティブ ○ 地域での目標共有 ○ 地域活動の成功体験や好事例の見える化
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行政による人材の必要量の分析・計画に基づく施策 ○ 行政によるインフォーマルサポートの必要量の分析・計画に基づく参加者確保 ○ フォーマルの確保を前提としたインフォーマルのあり方 ○ 経営者のリーダーシップ ○ 小規模法人(一法人一施設)の課題 ○ 専門職の役割とあり方 ○ 役割にふさわしい報酬 ○ 教育機関の関与による学生・生徒へのアプローチ ○ 事業者、都、区市町村の役割分担 ○ 行政による関与の程度 ○ 人材施策の評価・再構築 	