

地域を支える 福祉人材確保・育成・定着のための取組方策2021

～取り巻く課題の現状認識～

- 少子化・高齢化の進行のなか、**全世代型社会保障への転換**が急がれている。
- 労働力人口も減少傾向にあるなかで、福祉分野における人材確保は、ますます**厳しい状況**になることが見込まれる。
- **働き方改革**もすすめられ、労働時間の客観的な把握や年次有給休暇の取得、同一労働同一賃金等への対応などが事業者には求められる。
- さらに、**短時間労働やWワーク、在宅勤務など働き方の多様化**も進み、就業者に応じた**柔軟な就労条件や就労体制の整備**も求められる。
- **緊急事態や環境変化に柔軟に対応**し、どのような状況においても**サービスの継続**ができるよう期待されている。

～支える人を支えるために～

社会福祉の仕事は人が人に関わり支えあうという「**やりがいのある仕事**」「**魅力のある尊い仕事**」。

社会福祉法人（福祉施設・事業所）は社会福祉の仕事が「**魅力のある尊い仕事**」であることを常に**社会に向けて発信**していく必要がある。

福祉の職場では、支援を必要とする人に**向き合い、寄り添い、人間としての尊厳のもとに自立**できるよう支援し、それぞれの人に必要な**質の高い福祉サービス**を提供することができる福祉人材を必要としている。

近年、多様化・複雑化する地域生活課題や生活困窮が社会に広がるなか、福祉人材には**生活の支援**に向け、**ともに向き合う姿勢**と常に**専門性の向上に努める**ことが求められている。

働き方改革の中で、一人ひとりの職員が**専門性を活かし、いきいきと活躍し、やりがいを感じながら働き続けられる職場環境**を構築し、その定着を図る必要がある。

地域を支える福祉人材確保・育成・定着のために取り組むべき **3つの目標**

- (1) 多様な人材が活躍できる福祉現場を実現します > すそ野拡大をすすめ、就業条件の見直しや多様性を受け入れる職場づくり等
- (2) 福祉人材育成の体制整備を図ります > 研修体系の整備、処遇改善や資格取得支援、キャリアアップの仕組みづくり等
- (3) 働きやすく、働き続けられる職場をつくります > 人間関係に配慮、ワーク・ライフ・バランスをはかる

【成果とする目標】

3つの方向性

- 社協らしさとセンターの強みの発揮
- 関係者の連携・協働による取組の強化
- 市町村域等での取組の強化

I すそ野拡大

多様な人材の参入促進、学生への周知と活用促進、情報発信の工夫など

II 事業所支援

魅力発信や求人活動への支援、積極的な事業所訪問、種別協議会等との連携強化など

III マッチング

丁寧なニーズ把握と調整、定着促進の強化、専門的な支援を要する求職者への支援など

IV 魅力発信

子ども・保護者等への啓発、当事者からの魅力発信、教育関係者との連携

V 連携促進

プラットフォームづくり、協働事業の展開

～法人（福祉施設・事業所）における取り組み～

人材確保の取り組み

- 具体的な取り組み計画の策定（自法人が求める人材像や人材確保の方針、職員体制に関する基本的な考え方の明確化）
- 計画的な採用活動の実施（募集ルートの拡大、求職者への情報発信の強化、施設見学や説明会、就業体験等を実施）
- 実習生、インターンシップの受け入れ、養成校との連携強化（受け入れ基本方針の明確化、養成校と連携した実習プログラムの整備や実習指導者の養成など）
- 多様な人材の受け入れ（法人の業務やサービス提供体制を分析整理し、業務の見直しを行う中で、高齢者、障がい者の就労機会の提供、外国人材の受け入れ、生活困窮者等の中間的就労への協力、地域住民やボランティアの積極的な受け入れ。これにより人材の確保とともに地域共生社会づくりにも寄与。コロナ禍により失業者も増大しており様々な経験を有する人を雇用していくことは、多様な人材を確保する上で重要な視点）
- 福祉教育・体験活動等への協力（地域の小中高校と連携、小学校の職場見学、中学校の職場体験、高校のインターンシップ）
- 地域からの信頼を高める取り組みの推進（自らが果たす使命役割について広くわかりやすく発信、法人が有する人・物・事といった資源・機能を活用した取り組み（地域貢献）を進めることで、地域を支える拠点であることを示し信頼を高める）
- ウイズコロナ時代における採用活動の変化への対応（採用活動のWEB活用が進むなか、職場の雰囲気など対面のニュアンスで伝わっていた情報の伝達機会が失われている。現場の姿をいかに伝えていくかWEBの代替案を検討しリアルな情報提供）

人材育成の取り組み

- 職員の育成に関する基本方針、研修計画の策定と計画的な研修実施（職員の育成に関する基本方針を明確化）
- キャリアパスの構築と職員とのコミュニケーションの充実（職員自ら将来を思い描けるよう、自法人におけるキャリアパス（昇任・昇格の基準や求められ技術（スキル））等を構築、働く意義や目標が確認できるよう定期的な個別面談等を実施するコミュニケーションを図るとともに、目標管理のための仕組みを導入）
- 職員への研修機会の提供（職員の経験や習熟度に応じた研修機会を確保、参加しやすいよう業務調整や研修費用の助成）
- 資格取得のための支援（福祉ニーズの多様化・複雑化、必要とされる専門性などの支援のための職員の資格取得を促進、働きながら資格取得が可能となるよう業務調整や休暇取得への配慮、資格取得に要する費用助成等、支援の仕組みを構築）
- 職員へのスーパービジョン体制の構築（法人の目的と仕組みを明確にし、スーパーバイザー（指導者）の育成に取り組む）
- 中間管理職の育成（職場内ポストの少なさや3年以内の退職者が多いなどの理由により、中間管理職を経験せずに施設長などになる職員が多いことが課題。新人・中堅職員の育成、施設長との連絡調整などを担う中間管理職を育成することで安心して働ける職場につなげる、中間管理職を経験してから施設長等のトップマネージャーになることで、法人のマネジメントの質を高める）

～法人（福祉施設・事業所）における取り組み～

人材定着の取り組み

- 総合的な人事管理の実施**（自法人の理念、基本方針に基づく職員像を明確にし、**育成（能力開発）、活用（職員配置等）、処遇（給与等）、評価（人事考課など）等を総合的に実施**。正規・嘱託・パート等の雇用形態に関わらず、すべての職員に適切な労務管理※採用管理、就業規則による管理、労働時間管理、賃金管理、安全衛生・福利厚生等を実施し、働きやすい環境を整える。働き方改革に定められた有給休暇の取得や残業時間の管理、同一労働同一賃金、勤務間インターバル制度等について理解を深め、自法人の労務管理制度等を見直し）
- ワーク・ライフ・バランスの推進**（生活の広がり、充実をサポートする。**業務の可視化（見える化）、各種マニュアルや記録様式、会議の持ち方の見直し等を通じて、業務全体の効率化や質の改善に取り組む**）
- 福祉施設・事業所の業務分析と適切な職員配置**（業務内容および勤務体制（勤務シフト等）の分析に基づき、良質で効果的・効率的なサービス提供を可能とするための体制整備を図る）
- 職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現**（結婚、出産、育児、介護、キャリアアップのための就学等、**職員それぞれが置かれた状況や希望に応じた柔軟な働き方**を可能とするよう、労働時間や休暇、休業制度の見直し、退職後の再雇用制度の導入等を図る。働き方改革の中による多様な働き方を可能とし、**多様な働き方の職員を組み合わせ、福祉サービスの継続と向上を図る**）
- 職員の心身の健康と安全の確保**（**メンタルヘルス、労働災害の防止等に取り組む**。自法人の労働災害の状況について定期的に確認・把握。役職員や利用者、その家族によるハラスメントの防止に取り組むとともに、**職員からの相談窓口を設置**。職員のリフレッシュに資する余暇活動への支援や福利厚生制度等の充実を図る）
- 福祉サービス提供手法の改善**（利用者に対し安心安全な質の高い福祉サービスを継続的に提供し、職員の業務負担軽減を図るため、福祉サービス提供手法の改善を図る。**業務手順や導線、モノの配置の改善、ひとりの職員が複数の業務を担当する福祉人材の多機能化、ICTやAI等の技術・ツールの活用と情報共有など**）
- 職員処遇の改善**（賃金、労働時間※時間外労働時間含む、有給休暇の取得等、職員処遇については、**法人毎でさまざまな理念や歴史、重点事業等の特色があるが、地域や自法人の特性を踏まえつつ、地域の他法人、また同種別の施設・事業所との比較検討**を行いつつ、その改善に継続的に取り組む。特に賃金については、**分野別の処遇改善加算**を申請する等の改善を図る）
- 福祉サービスの質の向上への取り組みを通じた職員の意識喚起**（**第三者評価の受審や自己評価、また苦情解決の取り組み等を通じて職員の気づきを促し**、自らが提供する福祉サービスの質の向上、業務改善への取り組みを進める。また利用者の安心安全が確保できるとの考えに基づき、**リスクマネジメントの体制整備を図り、職員の意識喚起**を図る）
- 職場内のチームワークの向上**（**離職理由のトップは「職場の人間関係」**。法人経営者や施設長が職員**一人ひとりと向き合い、魅力ある職場づくりに向けて、職場内のチームワークの向上**など、具体的な取り組みを展開する）

～徳島県福祉人材センターにおける取り組み～

福祉人材確保に関する「中長期計画」を策定し、計画的な人材確保の取り組みを進める。
その際、新たな福祉人材の確保のみならず、**現在就労中の職員の定着・育成にも重視**する

福祉人材の確保

福祉の仕事のイメージアップ、福祉の仕事のやりがい・魅力に関する理解促進

【目指す目標】

県教委等と連携し、**高校生やその保護者、進路指導教員等**を対象にした**福祉の仕事のやりがいや魅力を紹介するセミナー・フォーラム、職場体験等**を開催。**養成校**において、福祉の仕事の説明や福祉人材センターの紹介を行う。**他分野からの転職希望者、中高年齢層等**を対象にした福祉の職場説明会を開催。

【実現のための目標】

- ・福祉就職オンラインガイダンス（2回）
- ・WEBガイダンス（通年）
- ・ハローワーク移動相談会（48回）
- ・ハローワークのミニガイダンス（4回）

地域の多様な人材の福祉分野への参入促進

【目指す目標】

次世代を担う**子どもたちに福祉を身近なものと感じてもらえるよう**、**小中高校や教育委員会等**と連携し、福祉教育や体験活動等の推進を図る。地域若者サポートステーションやハローワーク等と連携した取り組みを進める。シルバー人材センターとの連携による高年齢者の就業を促進する。

【実現のための目標】

- ・福祉・介護体験学習（通年）
- ・介護ロボット体験学習（通年）
- ・介護等体験事業（4回）

福祉人材センターにおけるきめ細かなマッチング支援

【目指す目標】

介護福祉士等届出制度に基づく**再就職支援**や**求人情報の効果的な提供**を行うとともに、キャリア支援専門員等による**きめ細かな就業支援（マッチング）**を実施。**社会福祉法人等と連携し求職者の職場見学や職場体験**を行う。**保育士保育所支援センター**において保育士登録名簿等を活用し**潜在保育士の就業に向けた情報発信**や**就業への相談支援**の強化を図る。

【実現のための目標】

- ・無料職業紹介事業（通年）
- ・効果的な広報啓発（通年）
- ・介護福祉士等届出制度の活用（通年）
- ・職場見学、体験事業（通年）

福祉人材の確保

修学資金等の貸付制度を活用した資格取得、
潜在有資格者の就業支援

多様な関係機関との連携に基づく人材確保への
取り組み強化

【目指す目標】

介護や保育の資格取得のための**貸付金について免除制度を広く紹介**することで利用促進につなげる。離職介護人材の再就職準備金、保育人材の就職準備金を活用し、介護福祉士や保育士資格を有する**潜在有資格者の就業促進を図る**

【目指す目標】

介護福祉士や保育士の養成校をはじめ、**福祉関係機関との連携を強化**することで、**福祉を学ぶ学生の不安や希望を聞き取り、安心して就職できる環境整備**につなげる。各分野の教育機関や職能団体との連携を図り、**福祉分野への理解を得ていくなかで、専門職人材の確保**を図る

【実現のための目標】

- ・介護福祉士修学資金等貸付事業（通年）
 - ・保育士修学資金等貸付事業（通年）
- ※修学資金・準備金・保育料の一部貸付等

【実現のための目標】

- ・養成校におけるミニガイダンス（4回）
- ・圏域別ミニガイダンス（3回）
- ・ハローワーク等との連携（2回）
- ・建設・警備・運輸等との取組共有（1回）

福祉人材の育成・定着

キャリアパス構築への支援

【目指す目標】

職員が自らの仕事にやりがいを感じ、また将来に向けた自らのキャリア形成を思い描けるよう、**県社協人材育成支援担当（研修部門）と連携し、キャリアパス構築を支援**

【実現のための目標】

- ・県社協が実施する研修事業の活用（通年）

福祉人材のキャリアアップを支える研修事業の充実

【目指す目標】

職種、経験年数等に応じた多様な研修の実施を通じて、福祉人材の育成を支援し、その定着につなげる

【実現のための目標】

- ・県社協が実施する研修機能を活用（通年）
※階層別4研修、研修13研修
※オンライン研修を積極的に活用

福祉人材の資格取得の支援

【目指す目標】

介護福祉士修学資金等貸付制度、保育士修学資金貸付等制度等を活用し、働きながらの資格取得を支援

【実現のための目標】

- ・介護福祉士修学資金等貸付事業（通年）
・保育士修学資金等貸付事業（通年）

人材の育成・定着

経営者を対象とした相談・支援

【目指す目標】

経営者等を対象に働き方改革への適切な対応をはじめとした人事・労務管理等をテーマとした研修を実施。働きやすくやりがいの感じられる職場づくりに向けて**法人経営者等に対する個別相談等を実施**

【実現のための目標】

- ・経営者等に対する個別相談（通年）
- ・人事・労務管理研修会の開催（1回）
- ・必要な情報提供（通年）

福祉人材の悩みに寄り添う相談支援機能の強化

【目指す目標】

現在の仕事に関する悩み、将来への不安、ハラスメント等、**法人や施設内では相談しづらい内容を受け止め、福祉分野での就業継続を支援**していくため、福祉人材センターおよび保育士保育所支援センターにおける相談支援機能を強化

【実現のための目標】

- ・相談援助技術の専門性を持つ相談員配置
- ・社会保険労務士等と連携した相談機能強化

第三者評価事業、苦情解決事業の活用による職場改善

【目指す目標】

第三者評価事業や苦情解決事業は、福祉サービスの質の向上に寄与するとともに、そこで働く職員の働き方の改善にも資することから、県社協や法人等の組織が連携し、積極的、主体的な第三者評価事業の受審促進や苦情解決に係る第三者委員の設置、活用等を働きかける

【実現のための目標】

- ・県社協が実施する評価事業の活用（通年）

福祉人材対策の拡充と福祉関係機関の取り組み強化

先駆的・優良な取り組み事例の収集と提供

関係者による「連携・協働の場」の設置と要望・提言活動

【目指す目標】

働きやすく、やりがいの感じられる職場づくりに関する先駆的・優良な取り組み事例を収集し、広く提供する

【目指す目標】

福祉人材確保・育成・定着のための取り組みは、関係者が一体となって取り組むべき課題であることから、社会福祉法人（福祉施設・事業所）、行政、各種職能団体、教育関係者、経済団体、自治体やPTA等の分野を超えた幅広い関係者による「連携・協働の場」を設置し、継続的な情報共有を行う。また多様な企画や手法について創意工夫を図り、必要な要望・提言等を行っていく

【実現のための目標】

・マッチング支援セミナーの開催（2回）

【実現のための目標】

- ・種別協議会とのネットワーク構築（通年）
- ・人材センター運営委員会の開催（2回）
- ・保育人材確保検討会の開催（2回）