

# 地域を支える福祉人材確保・ 育成・定着のための取組方策

改定版

平成31年3月15日

社会福祉法人全国社会福祉協議会  
政策委員会

# 目次

I 福祉人材の確保・育成・定着の取り組みの必要性 .....	1
1. 「2025年問題」「2040年問題」と一億総活躍プラン .....	1
2. 福祉分野における人材確保をめぐる動向 .....	1
3. 「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」の必要性 .....	3
II 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策について .....	6
1. 「取組方策」の策定とその成果 .....	6
2. 「取組方策」の改定とさらなる取り組みの推進 .....	7
地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 (平成31年3月15日一部改定) .....	8
「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策」改定版の概要 .....	10
社会福祉法人（福祉施設・事業所）、社協における取り組み .....	12
市区町村から全国までの各段階での取り組み .....	17
1. 市区町村および圏域での取り組み .....	17
2. 都道府県・指定都市での取り組み .....	19
3. 全国段階での取り組み .....	22
参考資料 .....	24

# I 福祉人材の確保・育成・定着の取り組みの必要性

## 1. 「2025年問題」「2040年問題」と一億総活躍プラン

- 我が国は、少子化・高齢化の進行のなか、人口減少社会を迎えています。2025年には「団塊の世代」がすべて75歳以上となり、国民の5人に1人が75歳以上、3人に1人が65歳以上となります（「2025年問題」）。また、2040年には65歳以上人口が約4,000万人を数え、そのピークを迎えることとなります（「2040年問題」）。増大する社会保障費や拡大する介護ニーズへの対応は社会的な課題となっています。
- 政府は、2016（平成28）年6月、「一億総活躍プラン」を策定、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向けて「希望出生率1.8の実現」、「介護離職ゼロの実現」を掲げ、保育・介護サービスの量拡大とそれを担う人材確保対策の拡充に取り組むこととしました。
- また、この「一億総活躍プラン」において、すべての人びとが役割をもち、支え合いながら自分らしく活躍できる地域コミュニティの形成をめざす「地域共生社会」という考え方が示され、地域福祉の理念と位置づけられることとなりました。
- 2019年10月の消費税率引き上げによる財源確保を含め、政府においては子育て世代への支援拡充を含む全世代型社会保障への転換を進めています。消費税率引き上げに伴い、幼児教育・保育の無償化等が実施されますが、これにより一層の保育ニーズの拡大の可能性も指摘されています。

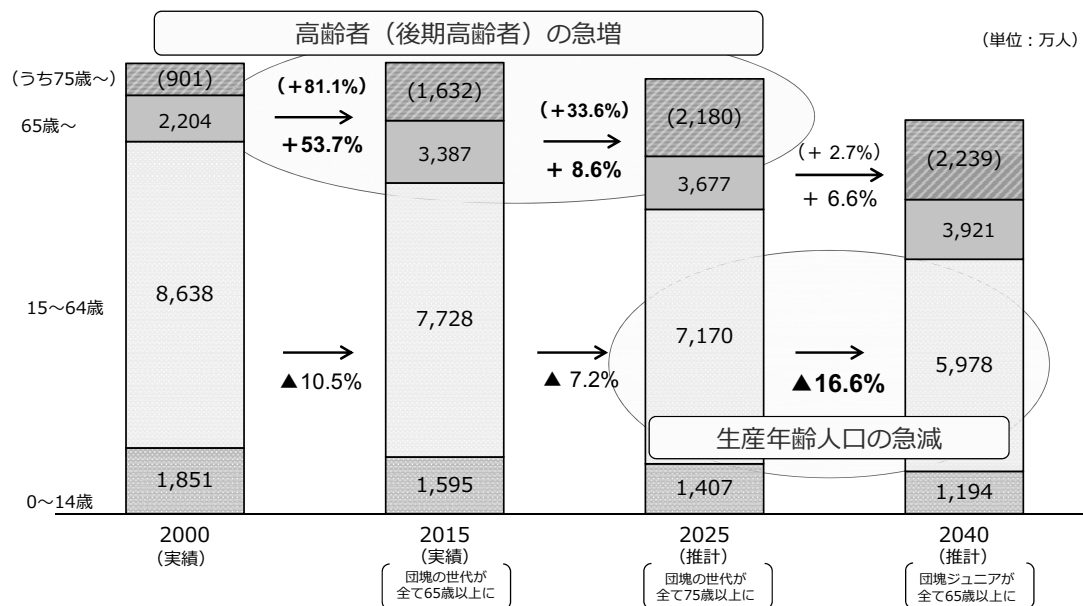
## 2. 福祉分野における人材確保をめぐる動向

- こうした情勢のなか、介護や保育分野を中心に、福祉サービスの量的拡大が求められています。第7期介護保険事業計画に基づく推計によれば、2025年度に向けては毎年約6万人の人材確保が必要とされています。また、保育サービスについても待機児童の解消、さらなる女性の就業支援のために「子育て安心プラン」に基づき2018年度から2020年度までの3年間で約22万人、2022年度までの5年間で約32万人の受け皿整備を行うこととし、そのための保育人材の確保が求められています。
- 福祉関係者の取り組みや国による諸施策の拡充もあり、福祉分野の人材確保は全体としては着実に進みつつあります。しかし、たとえば都市部では新たに開設した特別養護老人ホームにおいて、職員不足のためにすべてのベッドが稼働できないといった状況

が生じています。また、保育士養成施設卒業生の4割以上が保育所への就職を希望しない、また介護福祉士養成施設の入学者が年々減少し、2018（平成30）年度は定員の約44%にとどまる等、今後の人材確保に向けて厳しい状況が生じています。

- 厚生労働省が公表した2018年12月の有効求人倍率（パート含む）は、全産業（職業計）では1.57倍である一方、「介護サービス」は4.47倍、「社会福祉の専門的職業」は3.49倍と依然高止まり状況が続いています。ただし、求人倍率は高齢者人口やサービス量と関連することから、今後は、地方での伸びが緩やかになる一方、都市圏では一層厳しい状況となるなどの地域差も見込まれます。
- また、社会福祉協議会（以下、「社協」と略）においては、生活困窮者の自立支援、成年後見制度の利用促進、刑余者の地域定着支援、さらには住宅確保困難者に対する居住支援等、地域福祉の推進に必要なセーフティネット対策等、幅広い分野での取り組みが期待されており、広範な知識と高い対人援助技術を有する人材の確保が必要となっています。
- こうした人材確保に加え、職員の定着も大きな課題となっています。福祉施設や事業所の種類それぞれに相違もありますが、独立行政法人福祉医療機構の「社会福祉施設職員等退職手当共済制度」統計によれば、加入している社会福祉法人における職員の離職率は2017（平成29）年度で10.8%と1割を超えています。
- それだけに、社会福祉法人・福祉施設の経営に関わる重要課題として、職員が働き続けられる職場環境づくりが重要となっています。

【図表1 我が国の人口構造の変化】



(出典) 総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」

### 3. 「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」の必要性

- 人と人がふれあい、その笑顔を支える福祉の仕事は、大変やりがいのある仕事です。「やりがい」や「喜び」を感じることができる人間としての営みに寄り添うなか「思いやる心」や「感謝、感動、感激（ポジティブ3K）」があり、人としての成長、またやりがいをもつことができます。
- 介護分野で働く人を対象とした調査結果においても、介護の仕事を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だと思ったから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「資格・技能を活かせるから」といった回答が上位にあげられています（図表2）。
- それだけに、全国の社会福祉法人（福祉施設・事業所）、社協においては、福祉の仕事にやりがいを感じ、職員それぞれの専門性を活かし、いきいきと活躍することができる職場づくりに取り組んでいくことが必要です。
- 一方、職員の離職に関しては、独立行政法人福祉医療機構や公益財団法人介護労働安定センターの調査によれば、介護分野における退職理由として、「賃金」に関するものよりも、「職場の人間関係」や「法人の理念・運営」に関するものの方が上位となっています。そしてこれは、障害福祉分野や保育分野においても同様の傾向がみられます（図表3）。
- 福祉人材（福祉・介護・保育人材を総称して「福祉人材」という。）の確保・定着は、社会福祉法人、社協にとって経営基盤の「要」であり、「働きやすい職場づくり」に経営者が主体的に取り組むことが重要です。
- とくにその成果は経営者の姿勢に負う部分が大きく、経営者のリーダーシップにより、「働きやすい職場」、「働き続けられる職場」を実現している福祉施設等は少なくありません。
- 福祉人材の確保や定着に向けては、社会福祉法人・福祉施設等組織、社協による福祉の職場のPR、職員研修の充実といった取り組みも重要です。そのうえで、なにより職員が日々働く現場であるそれぞれの福祉施設等での環境整備の取り組みが、最も大きな意味を有していることを意識することが大切です。

【図表2 介護の仕事を選んだ理由】

※複数回答

理由等	新卒者	中途採用者
件数	1,718	10,419
働きがいのある仕事だと思ったから	47.4%	48.4%
お年寄りが好きだから	34.5%	24.8%
今後もニーズが高まる仕事だから	32.9%	33.8%
人や社会の役に立ちたいから	32.3%	30.7%
資格・技能が活かせるから	25.1%	28.3%
介護の知識や技能が身につくから	19.6%	28.9%
身近な人の介護の経験から	16.3%	19.7%
生きがい・社会参加のため	9.4%	14.0%
他によい仕事がないため	9.4%	12.8%
自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから	7.3%	18.6%
給与等の収入が多いから	1.6%	2.8%
その他	4.0%	5.1%
特に理由はない	5.7%	3.4%
無回答	0.9%	1.0%

(公財) 介護労働安定センター 平成29年度介護労働実態調査 (特別調査)

【図表3 介護・保育人材の退職理由】

特別養護老人ホーム職員の退職理由

(平成28年度退職者)

福祉医療機構調査結果

理由	%
転職(介護)	60.9%
職場の人間関係	42.5%
体調不良	41.7%
転職(福祉・医療以外)	25.9%
転職(介護以外の福祉)	23.3%
結婚	21.8%
賃金水準	18.2%
親族の介護	16.8%
出産・育児	12.9%
法人への不満	5.6%
転職(医療)	5.3%
その他	10.5%

n=588、複数回答  
定年退職者は含んでいない。

介護関係の仕事を選んだ理由  
(企業等を含む施設・事業所の職員)

介護労働安定センター調査結果

理由	28年度	29年度
職場の人間関係に問題があったため	23.9%	20.0%
結婚・出産・妊娠・育児のため	20.5%	18.3%
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	18.6%	17.8%
他に良い仕事・職場があったため	18.2%	16.3%
自分の将来の見込みが立たなかったため	17.7%	15.6%
収入が少なかったため	16.5%	15.0%
新しい資格を取ったから	12.5%	11.5%
人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	7.9%	7.2%
自分に向かない仕事だったため	6.1%	6.0%
家族の介護・看護のため	5.1%	4.6%
病気・高齢ため	4.6%	4.2%
家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	4.0%	3.8%
定年・雇用契約の満了のため	2.9%	2.7%
その他	11.1%	10.7%

28年度n=5,046、29年度n=5,985、複数回答

保育所・認定こども園  
保育人材の退職理由

(平成29年度退職者)

福祉医療機構調査結果

理由	%
転職(保育業界)	33.4%
結婚	30.1%
体調不良	24.1%
転職(他業界)	18.9%
出産・育児	18.0%
職場の人間関係	15.8%
親族の介護	14.5%
家族の転勤等	12.9%
転職(他福祉業界)	10.6%
保育観・理念等の相違	7.5%
キャリアアップ	6.0%
賃金水準	4.7%
保護者との関係	1.9%
その他	10.8%

n=827、複数回答  
定年退職者は含んでいない。  
1施設の退職者数平均 2.19人

- さらに、福祉人材の確保や育成・定着をめぐるには、労働法制の見直しや外国人介護人材の受け入れ拡大、情報通信技術の進展等の動きに対応し、以下のような課題にも適切に対応していくことが求められています。

① 「働き方改革関連法」への対応

- ・ 2019（平成31）年4月から、「働き方改革関連法」が順次施行され、福祉の職場においても適切な対応が求められます。
- ・ この法律では、有給休暇の取得義務化や残業時間規制とともに、正規職員と非正規職員の間での合理性のない賃金格差が禁止されます（同一労働同一賃金制）。

②外国人介護人材の受け入れ拡大

- ・ 2019年4月には、新たな在留資格「特定技能」が創設され、介護分野における外国人人材の受け入れ拡大が図られることとなります。

③ロボットやICT（情報通信技術）を活用した業務改善

- ・ 良質な福祉サービスの提供、また職員の負担軽減のために、福祉の現場においてもロボットやICT（情報通信技術）の積極的活用を進めていくべきこととされています。

- 加えて、社会福祉法人や社協は「地域共生社会」の実現に向けた中心的な担い手として期待されています。高齢者や障害者、女性の積極的な雇用、また生活困窮者等の「中間的就労」への協力等を通じて、多様な人材が活躍できる場となっていくことも重要な役割といえます。

【働き方改革関連法の概要】

「働き方改革関連法」について	
2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行される。そのポイントは、大きく以下のとおり。	
1. 時間外労働の上限規制	【2019年4月1日施行、中小企業は2020年4月1日から】
○時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とする。	
○「勤務間インターバル」制度の導入促進	
2. 年次有給休暇の確実な取得	【2019年4月1日施行】
○使用者は、10日以上有給休暇が付与されるすべての労働者に毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要がある。	
3. 正規職員と非正規職員の不合理な待遇差の禁止	【2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日から】
○同一法人において、正規職員と非正規職員（パートタイム、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与など個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止される。	
《参考》	
・ 「中小企業」→社会福祉法人の場合、常時雇用する労働者数が100人以下。	
・ 同一労働同一賃金については、平成30年12月28日付で厚生労働省告示によるガイドライン「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が示されている。	

厚生労働省リーフレットをもとに全社協改革企画部整理

## Ⅱ 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策について

### 1. 「取組方策」の策定とその成果

- このように、福祉人材の確保・育成・定着への取り組みは福祉関係者共通の重要課題となっています。とくに、社会のさまざまな変化のなかで、地域住民が直面する生活課題、福祉課題が多様化、複雑化するなかには、人びとを支える福祉人材には倫理観や責任感とともに、高い専門性や相談援助技術が求められています。
- 全国社会福祉協議会（全社協）政策委員会では、その構成組織と一体となった取り組みを進めていくために、2016（平成28）年3月、「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策」（以下、「取組方策」）を策定し、社会福祉法人および福祉施設・事業所（以下、「社会福祉法人等」）、ならびに市区町村、都道府県・指定都市、全国の各段階での取り組みを呼びかけました。
- 「取組方策」は、『全社協福祉ビジョン2011』第2次行動方針が掲げた7つの重要課題のうち、「福祉サービスの質の向上と社会福祉法人・福祉施設、社会福祉協議会の経営管理の強化」、「福祉の職場の社会的評価の向上、福祉人材の確保・育成・定着の取組強化」の2つを踏まえたもので、とくに2016（平成28）年度から2018（平成30）年度を「緊急的な取組期間」としました。
- そして、この「取組方策」においては、とくに次の3つの目標を設定しました。

#### 【3つの目標】

- ①必要な福祉人材を中長期にわたって安定的に確保できるよう取組みます。
- ②福祉にふさわしい福祉人材の育成をはかります。
- ③継続して働ける職場環境を構築し、福祉人材の定着をはかります。

- 「取組方策」においては、福祉人材の確保・育成・定着は、基本的にはそれぞれの社会福祉法人等が、その責任のもとで取り組むべき課題であり、「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に向けて考えられる取り組みを示しました。
- 同時に、今後、中長期的な人材確保のためには、福祉の職場に対する社会的な理解や評価が重要と考えられることから、人が人に関わり、支え合う、やりがいと魅力ある福



社の仕事について、「福祉のポジティブ3K～感謝、感動、感激」として広く社会にアピールすることとしました。

- なお、政策委員会においては、この「取組方策」策定以前より、社会的にその推進が求められていた「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を福祉の職場においても積極的に進めること提唱しており、平成26（2014）年3月には「推進要領」を策定し、全国の関係者に呼びかけを行いました。「取組方策」においては、このワーク・ライフ・バランスの推進をも包含したものとなっています。
- その後、政策委員会や各構成組織においては、たとえば「福祉人材確保マニュアル」「外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方」（いずれも全国社会福祉法人経営者協議会）といった人材確保に関する参考資料の作成をはじめ、各施設協議会においてもそれぞれに「職員ハンドブック」の作成や職員のキャリアアップ支援のための研修体系の提示、専門的研修の実施といった取り組みが進められています。
- また、福祉の職場や仕事のやりがいをPRするためのイベントや、ホームページ上での動画の公開等の取り組みも行われています。さらに、政策委員会をはじめ、関係組織の要望、働きかけにより各分野の「処遇改善加算」の拡充が図られるなど、福祉人材の着実な確保やその育成・定着のための環境整備が進みつつあります。

## 2. 「取組方策」の改定とさらなる取り組みの推進

---

- 人が人を支える福祉の仕事は、大変に魅力のある、やりがいのある仕事といえます。しかし、現実には社会的な認知度や評価、イメージなど、課題も指摘されています。
- そうしたなかであって、生産年齢人口の減少が進む今後においては、人材確保をめぐる他の産業分野との競合も一層激化することとなり、これまで以上に「選ばれる」職場づくりを進めていく必要があります。
- そこで、全社協政策委員会では、前記のような福祉人材を取り巻く動向や課題をも踏まえ、「取組方策」についてその内容を見直した（拡充した）うえで、引き続き、その取り組みを進めていくこととしました（改定版「取組方策」は次頁）。
- 福祉人材の確保・育成・定着への取り組みは、今後の社会福祉法人等の経営に関わる重要課題といえます。それだけに、社会福祉法人等がそれぞれに「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に取り組むとともに、それを市区町村、都道府県・指定都市、全国という各段階で支援することにより、福祉の職場をより魅力あるものにしていくことをめざします。

# 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策

平成28年3月18日策定

平成31年3月15日一部改定

## 1. 目標

- 社会福祉の仕事は、人間の本質的な営みにおいて、「人」が「人」に関わり、支え合うという「やりがいのある、魅力のある仕事」（福祉人材のポジティブ3K:感謝、感動、感激）です。
- そのために福祉の職場では、支援を必要とする人びとに向き合い、寄り添い、支えながら、人間としての尊厳のもとに自立を支援するため、より適切な福祉サービスや生活問題の解決のための支援に取り組むことができる質の高い福祉人材を必要としています。
- さらに、多様化し、深化する生活問題、生活困窮が社会に広がるなかにあって、生活の支援に果敢に取り組んでいく強い意志と責任感をもち、常に専門性の向上に努めることができる、優れた福祉人材を確保・育成する必要とともに、一人ひとりの職員が専門性を活かして生き生きと活躍し、やりがいをもって働き続けられる職場環境を構築してその定着をはかる必要があります。
- 「福祉人材確保・育成・定着のための取組方策」では、質の高い福祉人材の確保・育成・定着のため、次の3つの目標を達成するように、取り組みを行うこととします。

- (1) 必要な福祉人材を中長期にわたって安定的に確保できるよう取り組みます。
- (2) 福祉にふさわしい福祉人材の育成をはかります。
- (3) 継続して働ける職場環境を構築し、福祉人材の定着をはかります。

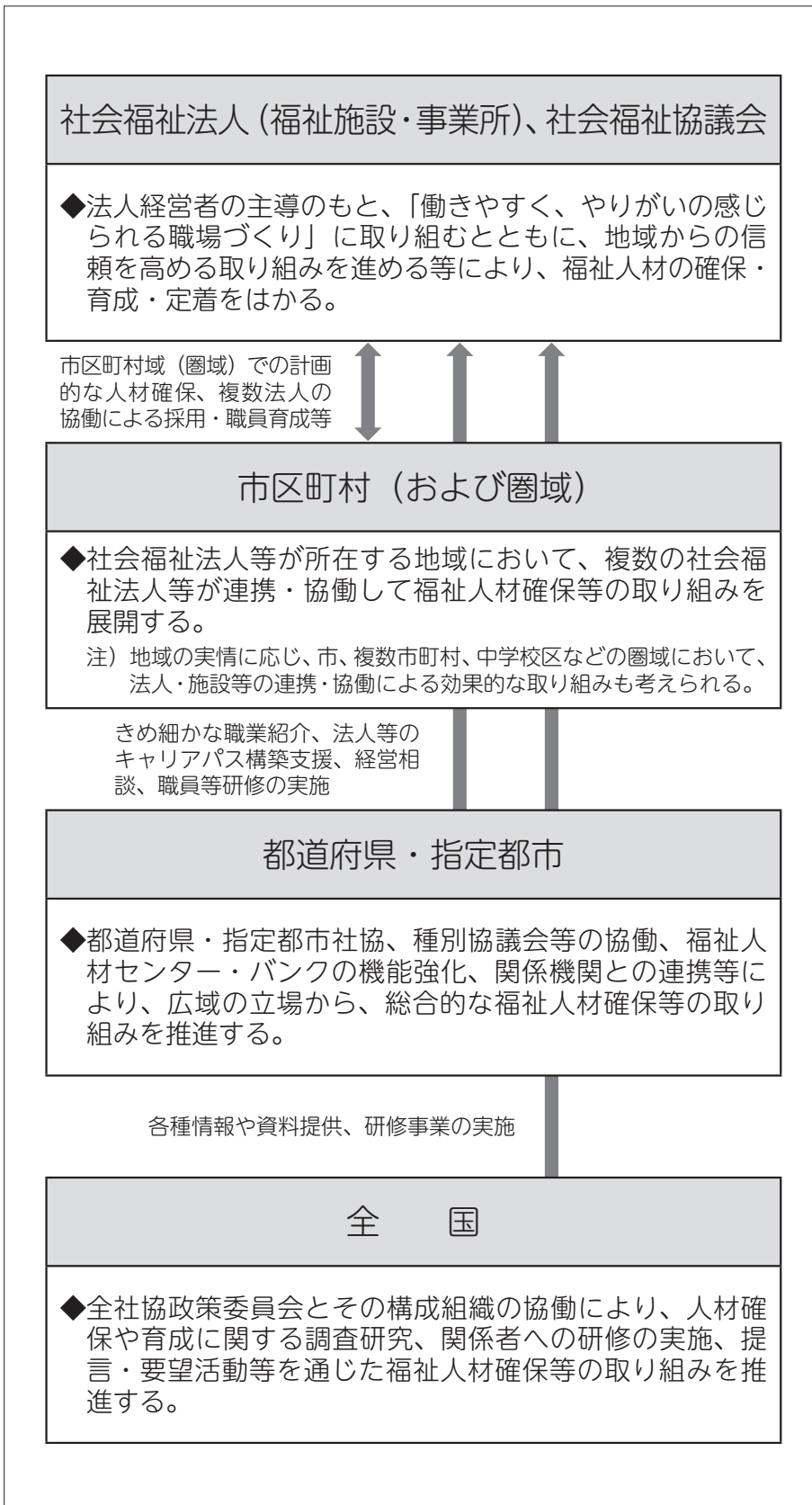
## 2. 取り組み期間

- 本方策に基づく取り組み期間は、2016年度から2020年度とします。
- 2020年度において、本方策に基づく取り組み状況、福祉人材をめぐる動向、さらには全社協政策委員会において策定予定の新たな「全社協福祉ビジョン」を踏まえて、福祉人材確保に関するそれ以後の取り組み方針を決定することとします。

## 3. 取り組みの推進体制

- 福祉人材の確保・定着・育成は、社会福祉法人等が自らの責任として行うことが基本です。とくに経営責任を有する役員が主導し、労働環境の改善やキャリアパス構築等の育成・定着支援をはかり、職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる「働きやすい職場づくり」を進めることが重要です。
- 市区町村、都道府県・指定都市、全国の各段階においては、社会福祉法人等における取り組みを重層的に支援するとともに、福祉の職場の魅力ややりがいを広く社会に発信し、その評価を高めることで、福祉人材の安定的な確保に取り組みます。

【各段階における取り組みについて】



◆各段階の議会や行政に対する福祉人材確保等に関する政策提言や要望

◆福祉の職場の魅力、やりがいについての発信、社会的認知・評価の向上

「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策」改定版の概要

	社会福祉法人等	市区町村（圏域を含む）	都道府県・指定都市	全 国
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人経営者や施設長が主導し、職員が「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に取り組む。</li> <li>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を意識し、柔軟な働き方が可能な職場づくりに取り組む。</li> <li>働き方改革関連法に適切に対応する（有給休暇取得、残業時間管理、同一労働同一賃金）。</li> <li>処遇改善加算を活用した給与改善、福祉機器やICT（情報通信技術）を活用した職員の負担軽減を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域共生社会実現の基盤となる人材確保に市区町村（および圏域）で計画的に取り組む。そのため、市区町村の地域福祉計画に福祉人材確保の取組みを明記する。</li> <li>若者や女性、中高年齢者の福祉分野への参入を促進する（介護入門研修の実施等）。</li> <li>地域の複数の社会福祉法人、また社協と社会福祉法人の合同（協働）による人材確保や育成の取組を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社協、社会福祉法人・福祉施設等組織、行政等が連携し、広域の立場から、福祉の仕事のPR、求職者へのきめ細かい相談支援、社会福祉法人等に対する経営指導に取り組む。</li> <li>潜在有資格者への（再）就業への働きかけ、求職者へのきめ細かいマッチング支援等、福祉人材センター・バンクの機能強化をはかる。</li> <li>要望・提言機能の強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社協政策委員会の構成組織が連携・協働し、福祉の仕事に関するPRや、先駆的な人材確保・育成事例等を収集し、広く関係者に情報提供を図る。</li> <li>福祉施設や事業所等における職員配置のあり方等をはじめ、「働きやすい職場づくり」に関する調査研究の実施。</li> <li>要望・提言機能の強化。</li> </ul>
<p>それぞれの段階において福祉の仕事のPRやイメージアップ、福祉の仕事のやりがいや魅力を発信する。また、社会福祉法人の地域貢献の取組みを「見える化」し、社会的評価や信頼を高める。</p>				
(1) 人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人材確保、職員体制に関する具体的取組計画策定</li> <li>○計画的な採用活動の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>→職場の見学会、説明会の開催や就業体験の実施</li> </ul> </li> <li>○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</li> <li>○多様な人材の受け入れ <ul style="list-style-type: none"> <li>→高齢者や障害者、生活困窮者の中間的就労、地域住民・ボランティア等の積極的受け入れ</li> <li>→外国人介護人材の受け入れは、多文化共生に資するものであり、積極的に検討する</li> </ul> </li> <li>○福祉教育、体験活動等への協力</li> <li>○地域から信頼を集めるための取組みの推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>→地域貢献の取組み等を通じ、社会福祉法人が地域を支える拠点であることを示し、住民の信頼を高めていく</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○計画的な人材確保の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>→地域における福祉サービスの需給推計、介護保険計画や子ども・子育て支援事業計画等を踏まえた計画的な取組みの推進。</li> </ul> </li> <li>○福祉の仕事のイメージアップ、福祉の仕事のやりがい・魅力に関する発信、理解促進</li> <li>○若者、女性、中高年の福祉分野への参入促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>→介護に関する入門研修の積極的開催</li> </ul> </li> <li>○社会福祉法人や社協の合同による採用活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉人材確保に関する中長期計画の策定</li> <li>○福祉の仕事のイメージアップ、福祉の仕事のやりがい・魅力に関する発信、理解促進</li> <li>○福祉人材センター・バンク等におけるきめ細かなマッチング支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>→離職介護福祉士届出制度に基づく再就職支援</li> <li>→保育士・保育所支援センターにおける保育士登録名簿を活用した潜在保育士への働きかけ</li> </ul> </li> <li>○修学資金等貸付制度を活用した資格取得、潜在有資格者の就労支援</li> <li>○多様な関係機関との連携に基づく人材確保への取組み強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉の仕事のイメージアップ、やりがい・魅力の発信</li> <li>○福祉教育充実への働きかけ、ボランティア活動の振興</li> </ul>
(2) 育成・定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○総合的な人事管理の実施</li> <li>○キャリアパスの構築、職員とのコミュニケーション</li> <li>○職員への研修機会の提供、資格取得支援</li> <li>○職員へのスーパービジョン体制の構築</li> <li>○ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>→多様な働き方を可能とするとともに、職員の自己啓発や地域活動への参加等を支援する</li> </ul> </li> <li>○福祉施設・事業所の業務分析と適切な職員配置</li> <li>○職員それぞれの状況に応じた柔軟な働き方の実現 <ul style="list-style-type: none"> <li>→出産、育児、介護等、状況に応じた就業を可能とするための労働時間や休暇・休業制度見直し、再雇用制度の導入</li> </ul> </li> <li>○職員の心身の健康と安全の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>→メンタルヘルス、腰痛やケガの防止、ハラスメント防止</li> </ul> </li> <li>○福祉機器やICT（情報通信技術）活用による業務改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>→職員の身体的負担の軽減、ICT活用による記録の効率化</li> </ul> </li> <li>○職員処遇の改善（処遇改善加算の活用）</li> <li>○福祉サービスの質の向上への取組みを通じた職員の意識喚起</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会福祉法人のネットワークに基づく職員の育成・定着支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会福祉法人等におけるキャリアパス構築への支援</li> <li>○福祉人材のキャリアアップを支える研修事業の充実</li> <li>○職員の資格取得の支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>→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の活用</li> </ul> </li> <li>○社会福祉法人経営者等を対象とした相談・支援</li> <li>○福祉人材の悩みに寄り添う相談支援機能の強化</li> <li>○第三者評価事業、苦情解決事業の活用による職場改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉人材のキャリアパス構築への支援</li> <li>○福祉人材の研修体系の提示と多様な研修の実施</li> <li>○専門的研修の実施</li> </ul>
(3) 福祉人材対策の拡充と関係組織の取組強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○積極的な地域貢献活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>→「地域における公益的な取組」をはじめとする地域貢献活動の積極的展開</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域福祉計画における福祉人材確保の明記 <ul style="list-style-type: none"> <li>→「地域福祉を推進する人材の養成」として人材確保およびその育成の考え方の明示</li> </ul> </li> <li>○協働に基づく「社会福祉法人による地域における公益的取組」の促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>→社会福祉法人・福祉施設の活動を「見える化」し、地域からの理解と支持を得る</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○関係者による「協議会」の設置と要望・提言活動</li> <li>○先駆的・優良な取組事例の収集と提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○制度・政策に関する提言・要望 <ul style="list-style-type: none"> <li>→処遇改善加算の拡充、福祉施設等の職員配置の改善、福祉教育の推進等を図る。</li> </ul> </li> <li>○働きやすい職場づくりに関する研究の実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>→「働き方改革関連法」を踏まえた福祉施設の職員配置等々のあり方、ICT活用による職員負担の軽減策等を研究し、提言・要望への反映とともに関係者への提案を行う。</li> </ul> </li> <li>○先駆的・優良取組事例の収集と提供</li> <li>○質の高い福祉サービスの提供、地域への貢献の推進</li> </ul>

# 社会福祉法人（福祉施設・事業所）、社協における取り組み

---

質の高い福祉サービスの提供を可能とするためには、優れた人材（人財）が不可欠です。そしてそのためには、人間の尊厳を守る福祉の仕事に対して、志をもって就職してくる人たちがその力を十分に発揮し、日々、やりがいを感じながら、働き続けることができる環境が求められます。

そうした環境づくりのためには、福祉の職場の「ワーク・ライフ・バランス」を推進し、職員それぞれの状況に応じて柔軟な働き方を可能とするとともに、職員が自らの将来ビジョンを描けるよう、能力開発やキャリアアップを支援していくことが重要となります。さらには、2019（平成31）年4月から順次施行される「働き方改革関連法」への適切な対応も求められます。

こうした取り組みを進めていくためには、法人経営者等の理解とリーダーシップが大きな意味を有しており、経営者等の積極的な姿勢が人材の確保・育成・定着、さらには提供するサービスの質の向上にもつながることとなります。

## （1）福祉人材の確保

### ○具体的な取り組み計画の策定

- ・ 自らの経営理念・基本方針や事業計画を実現し、質の高い福祉サービスを提供するために必要な人材や職員体制に関する基本的な考え方や人材確保に関する方針を、具体的な取り組み計画として明確化する。

### ○計画的な採用活動の実施

- ・ 自法人が求める職員像を明らかにしたうえで、計画的な採用活動を行う。
- ・ 採用活動においては、募集ルートの拡大、求職者への情報発信の強化を図る（広報、福祉人材センター・バンクおよびハローワークとの連携、学校とのパイプづくり、ホームページの活用、折込・求人誌への募集広告掲載等）。
- ・ 仕事内容や職場の理解を図るための施設見学や説明会、就業体験等を実施する。

### ○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

- ・ 実習生やインターンシップ受け入れは、自法人への就職を希望する学生を増やす重要な機会ともなることから、受け入れ体制や指導方法等に十分留意する。
- ・ 受け入れた学生が充実した実習が行えるよう、受け入れの基本方針の明確化、養成校との連携による実習プログラムの整備、実習指導者の養成等に取り組む。

## ○多様な人材の受け入れ

- ・ 福祉施設・事業所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なかで、高齢者や障害者、外国人人材の受け入れ、生活困窮者等の中間的就労への協力、さらには地域住民やボランティアの積極的な受け入れを行う。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する。
- ・ とくに外国人介護人材の受け入れは、人材確保の側面のみならず、地域における多文化共生を進めるうえでも意義あることから、積極的に検討していく。
- ・ また、母子生活支援施設に入所する母親、児童養護施設の退所児童をはじめ、福祉施設・事業所利用者の雇用についても検討していく。

## ○福祉教育、体験活動等への協力

- ・ 中長期的な人材確保のためには福祉職場に対する理解が重要となる。そのため、地域の学校（小中高校）と連携し、児童・生徒の福祉教育に積極的に協力する。
- ・ 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等に協力するなかで、福祉の職場を保護者にも知ってもらい、人材確保の裾野を広げる。

## ○地域からの信頼を高める取り組みの推進

- ・ 人材確保を進めるためには、社会福祉法人等に対する地域社会からの信頼が不可欠となる。そのため、経営状況に関する情報公開を通じた透明性の確保とともに質の高いサービス提供に取り組む。
- ・ さらに、社会福祉法人等が有する「ヒト、モノ、コト」といった資源・機能を活用した取り組み（地域貢献）を進めることにより、社会福祉法人等が地域を支える拠点であることを示し、地域社会からの信頼を高めていく。

## (2) 福祉人材の育成・定着

### 【育 成】

#### ○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

- ・ 質の高い福祉サービスを提供するため、職員の育成に関する基本方針を明確にする。また、これをもとにした具体的な研修計画を策定し、実施する。

#### ○総合的な人事管理の実施

- ・ 自法人の理念、福祉サービスの基本方針に基づく「期待する職員像」を明確にしたうえで、育成（能力開発）、活用（職員配置等）、処遇（給与等）、評価等を総合的に実施する。
- ・ とくに、「働き方改革関連法」に定められた有給休暇の取得や残業時間の管理、同一労働同一賃金について、自法人の現状を踏まえつつ、適切に対応する。

## ○キャリアパスの構築と職員とのコミュニケーション

- ・ 職員が自らの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る技術（スキル）等）を構築する。
- ・ 職員一人ひとりの自己実現、キャリアアップを支援するために、職員が働く意義や目標を確認できるよう、定期的な個別面談を実施する等のコミュニケーションをはかるとともに、目標管理のための仕組みを導入する。

## ○職員への研修機会の提供

- ・ 職員一人ひとりについて、その知識、技術、資格取得状況等を踏まえた適切な研修機会を提供する。研修は、職員の経験や習熟度に応じて、OJTや新任職員研修、テーマ別研修の機会を確保し、職員が必要とする知識や技術（スキル）に応じたものとする。
- ・ 研修は、法人内で行うものだけでなく、外部研修への派遣や参加勧奨を行うこととし、職員が参加しやすいよう、業務調整や研修費用の助成を行う。

## ○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、またキャリアアップ支援のため、職員の資格取得を促進する。
- ・ 職員が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の助成等、支援の仕組みを設ける。

## ○職員へのスーパービジョン体制の構築

- ・ 職員一人ひとりの知識、技術水準等を踏まえ、その資質向上とサービスの質の向上を図るために必要な指導等を行うスーパービジョン体制を構築する。
- ・ スーパービジョンの実施にあたっては、法人としての目的と仕組みを明確にするとともに、スーパーバイザー（指導者）の育成にも取り組む。

## 【定 着】

### ○ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」であり、職員それぞれの状況に応じた働き方を可能にするとともに、自己啓発や地域活動への参加を通じた生活の広がり、充実をサポートする。
- ・ そのために、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

- ・ 福祉施設・事業所の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はかる。

- ・ 日中や夜間のサービス提供状況や日々の支援・活動メニューに応じた繁忙等の状況、職員の負担感を把握し、適切な職員配置や勤務体制を実現する。

### ○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はかる。

### ○職員の心身の健康と安全の確保

- ・ 職員の心身の健康と安全を守るため、メンタルヘルス、ケガや腰痛の防止、その他の労働災害の防止等に取り組む。
- ・ 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ける（外部の専門家に相談窓口を委嘱することも考えられる）。
- ・ 職員のリフレッシュに資する余暇活動への支援や日常生活上の支援等、福利厚生制度の充実をはかる。

### ○福祉機器やICT（情報通信技術）活用による業務改善

- ・ 利用者にとって快適で、安心・安全な質の高い福祉サービスの提供、また職員の業務負担軽減等の観点から、福祉機器やICTの積極的な活用をはかる。
- ・ とくに、介護ロボットの活用による身体的な負担軽減、ICTを活用した職員間の情報共有や記録作業の省力化等に取り組む。

### ○職員処遇の改善

- ・ 賃金、労働時間（時間外労働時間を含む）、有給休暇の取得等、職員処遇については、地域や自法人の特性を踏まえるとともに、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。
- ・ とくに賃金については、分野別の「処遇改善加算」を申請し、改善をはかる。

### ○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、「より質の高い福祉サービスを提供することによって、利用者の安心・安全が確保できる」との考え方に基づき、リスクマネジメントの体制整備を図り、職員の意識喚起をはかる。



### (3) 福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取り組み強化

#### ○地域における公益的取組、地域貢献の推進

- ・ 社会福祉法人としての「地域における公益的取組」をはじめ、自法人が有する資源・機能を活かした地域貢献活動を積極的に展開し、地域社会からの信頼を得、その評価を高めることで人材の確保にもつなげる。

# 市区町村から全国までの各段階での取り組み

## 1. 市区町村および圏域での取り組み

地域福祉推進の基盤となるのは市区町村である。福祉人材の確保・育成・定着は地域共生社会実現のうえでも不可欠であり、今後、地域の実情を踏まえた市区町村段階での取り組みが一層重要となっている。

その際、広域の市などにおいては、より身近な圏域で、また小規模の市町村においては複数の市町村による広域の取り組みとしていくことも考えられる。

### (1) 福祉人材の確保

#### ○計画的な人材確保の推進

- ・ 地域における福祉サービスの需給推計、また地域福祉計画をはじめ、介護保険事業計画、医療介護総合確保促進法に基づく計画、障害者計画、子ども・子育て支援事業計画等、福祉に関する諸計画を踏まえつつ、市区町村の社協や行政、社会福祉法人経営者等が一体となって、計画的な人材確保に向けた取り組みを推進する。

#### ○福祉の仕事のイメージアップ、やりがい・魅力に関する発信と理解促進

- ・ 福祉分野での就業、また地域福祉に関する活動への住民参加を進めるため、地域の人びとが福祉活動にふれる機会を積極的に設けていく（体験型イベント等）。
- ・ 小・中・高校と連携した福祉教育、体験活動に取り組む。
- ・ ボランティア活動について、その一層の振興をはかる。

#### ○若者、女性、中高年の福祉分野への参入促進

- ・ 次世代の福祉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、小中学校や教育委員会と連携し、福祉教育や体験活動等の充実を図る。
- ・ 若者への就労支援を担う地域若者サポートステーションやハローワーク、福祉人材バンク等と連携した取り組みを進める。
- ・ 女性や中高年齢層（定年退職予定者やアクティブシニア等）を対象とした介護に関する入門的研修を実施する。
- ・ シルバー人材センターとの連携に基づく高齢者の就業を促進する。

#### ○社会福祉法人や社協の合同（協働）による採用活動

- ・ 市区町村や圏域内の社会福祉法人、社協の合同（協働）により、効果的な求人活動や採用試験を実施する（小規模法人のネットワーク化事業補助金活用を含め）。

## (2) 福祉人材の育成・定着

### ○社会福祉法人のネットワークに基づく職員の育成・定着支援

- ・ 複数の社会福祉法人がネットワークを構築することにより、人事管理に関する情報交換をはかるとともに、合同（協働）による効果的な職員研修を実施する。
- ・ 社会福祉法人同士、また社協と社会福祉法人間での人事交流を通じて、多様な住民課題に向き合える力量を有する職員の育成をはかる。

## (3) 福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取り組み強化

### ○地域福祉計画における福祉人材確保の明記

- ・ 地域福祉計画においては、「地域福祉を推進する人材の養成」を盛り込むべきこととしており（「市町村地域福祉計画策定ガイドライン」）、市区町村社協においては、その具体化に向け、市区町村行政との連携、働きかけをはかる。

### ○連携・協働に基づく「社会福祉法人による地域における公益的取組」の促進

- ・ 市区町村および圏域（都道府県を範囲とする場合も）において、社会福祉法人および社協の連携・協働に基づく「公益的取組」を展開することで、社会福祉法人の活動を地域に「見える化」し、その理解と支持を得ていく。

## 2. 都道府県・指定都市での取り組み

都道府県・指定都市段階においては、社協、行政、社会福祉法人・福祉施設等組織が連携し、広域の立場から、人材確保に関する中長期計画の策定、福祉の仕事に関するPR、求職者に対するきめ細かい相談支援、福祉人材に対する多様な研修事業の実施、さらには社会福祉法人に対する経営指導等の取り組みを進めていくことが期待される。

### (1) 福祉人材の確保

#### ○福祉人材確保に関する中長期計画の策定

- ・ 介護、保育分野を中心とする福祉人材の需給状況は、地域ごと、また都道府県ごとに相違がある。それゆえ、都道府県・指定都市ごとに2025年、2040年を視野に入れた福祉サービス需給の将来推計、および市区町村段階での諸計画をも踏まえ、福祉人材確保に関する中期計画、長期計画を立案し、計画的な人材確保の取り組みを進める。
- ・ その際、福祉サービスの需要推計に基づき、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・育成も重視する。

#### ○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

- ・ 都道府県教育委員会等と連携し、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、職場体験会等を積極的に開催していく。
- ・ 他分野からの転職希望者、高年齢者等を対象にした福祉の職場説明会の開催、また介護に関する入門的研修等をきめ細かく実施する。

#### ○福祉人材センター・バンク等におけるきめ細かなマッチング支援

- ・ 都道府県福祉人材センターおよび市福祉人材バンクにおいて、離職介護福祉士届出制度に基づく再就職支援をはじめ、求人情報の効果的な提供を行うとともに、求職者に対してキャリア支援専門員等によるきめ細かな就業支援（マッチング支援）を実施する。
- ・ 都道府県の保育士・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はかる。

#### ○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

- ・ 介護福祉士や保育士の資格取得のための貸付金制度（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）について、その免除制度も広く紹介することで利用促進につなげ、福祉分野の資格取得を促進する。
- ・ また、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はかる。

## ○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

- ・ 介護福祉士や保育士の養成施設をはじめ、福祉関係教育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聴取し、安心して就職できる環境整備につなげる。
- ・ 医療・看護、リハビリテーション、心理等、関係専門職の確保に向けて、これら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はかる。

## (2) 福祉人材の育成・定着支援

### ○キャリアパス構築への支援

- ・ 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、都道府県・指定都市の社協、研修実施機関、行政等が連携・協力し、社会福祉法人等におけるキャリアパス構築を支援する。
- ・ また、社協等において「キャリアパス対応生涯研修」を積極的に実施し、受講を促進する。

### ○福祉人材のキャリアアップを支える研修事業の充実

- ・ 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。
- ・ 同時に、職員が研修に参加しやすい環境整備を図るため、公的な支援制度の活用を含め、広く関係者に情報提供を行う。
- ・ これらの取り組みを進めるため、都道府県・指定都市行政、社協、社会福祉法人・福祉施設等組織の幅広い関係者の協議に基づき、「地域医療介護総合確保基金」の効果的な活用をはかる。

### ○職員の資格取得の支援

- ・ 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する。

### ○社会福祉法人経営者等を対象とした相談・支援

- ・ 福祉人材の育成・定着に重要な役割を有する社会福祉法人経営者等を対象として、働き方改革関連法への適切な対応をはじめとした人事・労務管理、職員育成等をテーマとした研修を実施する。
- ・ 都道府県・指定都市社協、福祉人材センター・バンク、保育士・保育所支援センター等において、「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に向けて、社会福祉法人経営者等に対する個別相談、個別指導（経営指導）を実施する。

### ○福祉人材の悩みに寄り添う相談支援機能の強化

- ・ 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・事業所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・バンクや保育士・保育所支援センター等における相談支援機能を強化する。

### ○第三者評価事業、苦情解決事業の活用による職場改善

- ・ 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、都道府県・指定都市の社協や社会福祉法人・福祉施設等組織が連携し、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促進等を働きかける。

## (3) 福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取り組み強化

### ○関係者による「協議会」の設置と要望・提言活動

- ・ 福祉人材の確保、育成・定着のための取り組みは、公私の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、行政、社協、社会福祉法人・福祉施設等組織、各種職能団体をはじめとする幅広い関係者による「協議会」を設置し、継続的な情報共有を図るとともに、協議会の場を通じて、必要な要望・提言等を行っていく。

### ○先駆的・優良な取り組み事例の収集と提供

- ・ 都道府県福祉人材センター等において、「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、広く提供していく。

### 3. 全国段階での取り組み

全国段階においては、全社協政策委員会の構成組織が連携・協働し、福祉の仕事の魅力、やりがい等を広く発信し、福祉の職場のイメージアップ、および福祉の仕事に対する社会的評価を高めることに取り組む。また、社会福祉法人等における人材確保や育成・定着に関する先駆的・効果的な実践事例を収集し、情報提供をはかる。

さらに、各分野の福祉施設や事業所、社協における職員配置のあり方、職員処遇の改善、資格取得やキャリアパス構築への支援等に関する調査研究活動とともに、国や関係省庁への要望・提言を行う。

#### (1) 福祉人材の確保

##### ○福祉の仕事のイメージアップ、やりがい・魅力の発信

- ・ 中央福祉人材センター、種別協議会（社会福祉法人・福祉施設等組織）において、福祉の仕事の魅力、やりがいを発信する映像や資料を作成し、ホームページ上で公開するとともにマスコミや学校関係者等へ送付する等により、多くの人に福祉の現場を知ってもらう。
- ・ また、福祉の仕事をPRするイベントや、福祉の職場について紹介するフォーラム、職業紹介フェア等の開催を通じて、広く社会に発信を行う。

##### ○福祉教育充実への働きかけ、ボランティア活動の振興

- ・ 次世代の福祉を担う人材の確保に向け、小・中・高校における福祉教育の充実を図り関係省庁への働きかけや現場関係者への提案を行う。
- ・ また、若者が福祉に関わる契機ともなるボランティア活動に積極的に参加を得られるよう、さらなる振興をはかる。

#### (2) 福祉人材の育成・定着

##### ○福祉人材のキャリアパス構築への支援

- ・ 全社協（中央福祉学院）および種別協議会において、都道府県・指定都市段階における福祉人材のキャリアパス対応研修の実施を促進すべく、指導者養成、研修内容の充実をはかる。

##### ○福祉人材の研修体系の提示と多様な研修の実施

- ・ 全社協（中央福祉学院）および種別協議会において、職種や経験年数等に応じた研修体系について提示するとともに、多様な研修を実施する。

##### ○専門的研修の実施

- ・ 全社協および種別協議会において、都道府県・指定都市段階では実施に困難を伴う課題別の専門研修（たとえば虐待やDV対応等）、また社協の相談支援業務担当

職員に対するスーパーバイズ研修等、専門性の高い研修を実施する。

- ・ 「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に重要な役割を担う社会福祉法人経営者、福祉施設・事業所の施設長（管理者）に対し、人事・労務管理に関する研修の実施や資料提供を通じて、自らの役割についての理解を促し、職場改善の取り組みにつなげる。

### **(3) 福祉人材政策の拡充と福祉組織の取り組み強化**

#### **○国および関係省庁に対する制度・政策の提言・要望**

- ・ 福祉人材の確保・育成・定着を進めるため、たとえば処遇改善加算の拡充、福祉施設・事業所における職員配置の改善、福祉教育の推進等に関する提言・要望を行い、その実現に取り組む。

#### **○働きやすい職場づくりに関する研究の実施**

- ・ 「働き方改革関連法」の施行も踏まえつつ、働きやすい職場づくりに向けて、福祉施設・事業所の職員配置のあり方、ICT活用による職員の負担軽減策等について研究を行い、制度・政策への要望、また現場関係者への提案を行う。

#### **○先駆的・優良取り組み事例の収集と提供**

- ・ 「働きやすく、やりがいの感じられる職場づくり」に向けた各地の先駆的・優良事例を収集し、広く関係者に情報提供を行う。

#### **○質の高い福祉サービスの提供、地域への貢献の推進**

- ・ 地域に開かれ、より質の高い福祉サービスの提供が図られるよう、福祉サービスに関する第三者評価事業、苦情解決事業の一層の推進を図る。
- ・ また、社会福祉法人等に対する社会の理解と支持を広げられるよう、社協や社会福祉法人のネットワーク化への働きかけや具体的取り組み事例の情報提供等を通じて「社会福祉法人による地域における公益的取組」を促進する。



# 参考資料

社会福祉法人・福祉施設等における人材確保・育成・定着の取り組みの参考となる資料を掲載しているホームページをご紹介します。

## 1. 制度・施策

### 【働き方改革／厚生労働省】

- ・働き方改革関連法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

### 【外国人介護人材受け入れ／厚生労働省、法務省】

- ・技能実習制度について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>
- ・在留資格「特定技能」について  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01\\_00127.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html)

### 【福祉人材確保施策／厚生労働省】

- ・福祉人材確保（全般）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seikatsuhogo/fukusijinzei/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/fukusijinzei/)
- ・介護人材の確保に関する施策  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056430.html>
- ・保育人材の確保に関する施策  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000057741.html>

## 2. 全社協政策委員会 提示資料

- ・「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」推進要領  
<http://zseisaku.net/fukushi-shokuba/>
- ・「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」実践事例  
<http://zseisaku.net/fukushi-shokuba/case/>
- ・福祉のポジティブ3K（感謝、感動、感激）パンフレット  
<http://zseisaku.net/wp-content/uploads/pamphlet201612.pdf>

### 3. 福祉人材センター・バンクによる取り組み

- ・福祉のお仕事—福祉人材センター・バンク（中央福祉人材センター）  
<https://www.fukushi-work.jp/>

### 4. 資格取得のための貸付金制度

- ・介護福祉士修学資金、保育士修学資金貸付等  
<https://www.shakyo.or.jp/guide/shikin/kashitsuke/index.html>

### 5. 研修事業

- ・全社協中央福祉学院（ロフォス湘南）  
<http://www.gakuin.gr.jp/>

### 6. 社会福祉法人職員の福利厚生

- ・社会福祉法人福利厚生センター  
<https://www.sowel.or.jp/top.php>

### 7. 政策委員会構成組織の提示資料等（各組織のホームページをご覧ください）

- ・全国社会就労センター協議会 <http://www.selp.or.jp/>
- ・全国身体障害者施設協議会 <http://www.shinsyokyo.com/>
- ・全国保育協議会 <http://www.zenhokyo.gr.jp/>
- ・全国保育士会 <http://www.z-hoikushikai.com/>
- ・全国児童養護施設協議会 <http://www.zenyokyo.gr.jp/>
- ・全国乳児福祉協議会 <http://www.nyujiin.gr.jp/>
- ・全国母子生活支援施設協議会 <http://zenbokyou.jp/>
- ・全国福祉医療施設協議会 <http://www.zenkoku-iryokyo.jp/>
- ・全国救護施設協議会 <http://www.zenkyukyo.gr.jp/>
- ・全国ホームヘルパー協議会 <https://www.homehelper-japan.com/>
- ・日本福祉施設士会 <http://www.dswi-sisetusi.gr.jp/>
- ・全国社会福祉法人経営者協議会 <https://www.keieikyo.com/>

## 社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策委員会

私たちは、連携・協働して福祉人材の確保・育成・定着に取り組みます。

(構成組織)

都道府県・指定都市社会福祉協議会  
市区町村社会福祉協議会（地域福祉推進委員会）  
全国民生委員児童委員連合会  
全国社会就労センター協議会  
全国身体障害者施設協議会  
全国保育協議会  
全国保育士会  
全国児童養護施設協議会  
全国乳児福祉協議会  
全国母子生活支援施設協議会  
全国福祉医療施設協議会  
全国救護施設協議会  
全国ホームヘルパー協議会  
日本福祉施設士会  
全国社会福祉法人経営者協議会  
障害関係団体連絡協議会  
全国厚生事業団体連絡協議会  
高齢者保健福祉団体連絡協議会  
全国老人クラブ連合会

---

### 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策(改定版)

平成31年3月15日

社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策委員会

【事務局】

社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策企画部

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 TEL 03-3581-7889

---



