

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」
に基づく計画的な取り組みの推進について

令和 2 年 3 月

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
中央福祉人材センター

はじめに

- 福祉人材センター（バンクを含む）はその創設から四半世紀以上にわたり、その時々状況に応じて関係者と連携し、福祉人材の確保・育成・定着に取り組んできました。このたび、「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」を策定した背景には次のような状況があります。
- 我が国の労働力人口が減少する中、増大する福祉ニーズに対応する福祉人材の確保が非常に困難になっています。国は様々な対策を打ち出していますが、有効求人倍率は高止まりしたまま、効果的な手立てが見いだせない閉塞状況にあります。
- 会計検査院は平成30年秋から、看護・介護人材確保対策等についての実地検査を継続中です。対策に関わる諸事業において予算が適切に執行され、効果を上げているか、改善すべき点はどこか、今後報告がなされる予定であり、指摘事項に対し福祉人材センターとしても適切な対応が求められます。
- 民間職業紹介事業者による高額な紹介手数料や、せっかく雇っても早期離職してしまう者が多いなどの問題が国会（参議院厚生労働委員会）で議論になりました。各種調査結果をみると、福祉事業者は人材確保にあたって有料の民間職業紹介業者に大きく頼っている現状があります。
- このような状況にあって、私たち福祉人材センターは、無料職業紹介事業のみならず、福祉人材の確保・育成・定着の総合的・継続的な取り組みを担う組織として、その役割を果たしていくことを内外から求められています。
- もとより、社会福祉協議会では種別協議会他地域の多様な関係団体と長年に渡り連携・協働しつつ、地域福祉を支える人材の確保に取り組んできました。各社協において中長期計画等をたて、将来展望を持って事業を推進していますが、それらの計画において人材確保は常に重点課題となっていると認識しています。
- そうした社協の取り組みを踏まえつつ、この機に活動指針を示すに至った理由は、全国の福祉人材センターが方向性や課題を共有しつつ人材確保に取り組むとともに、対外的に福祉人材センターの取り組みをアピールすることにより、幅広い関係者と連携してより効果的に対策を進めていくことが必要との状況認識からです。
- 福祉人材確保をめぐる状況や課題は、圏域（都道府県、ブロック、市町村等）ごとに異なります。めざすべきは、福祉人材センターが関係者と連携して福祉人材確保にしっかりと取り組み、圏域の福祉の向上が図られることです。そのためのツールとして、いかようにも指針をお使いいただいて結構ですし、指針に基づく取り組みを前向きに捉えて取り組んでいただければ幸いです。
- 中央福祉人材センターにおいても、各センターの取り組みを支援するべく、中央関係団体との連携や支援のための諸事業に取り組めます。指針を活用した福祉人材センター機能の充実・強化に向けて、ご協力をお願いいたします。

令和2年3月

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
中央福祉人材センター長 村上洋二

目 次

はじめに

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の概要		1
「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」		3
参考資料		27
「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」に基づく 計画的な取り組みの推進について		30
参考資料		32
「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」作業委員会 名簿		37
「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」及び 「活動指針に基づく計画的な取り組みの推進について」策定経過		38

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の概要

目的	○ 福祉人材センターは、創設以来四半世紀の間、福祉人材の確保・育成・定着に向けた総合的な取り組みを進めてきたが、福祉人材の恒常的な不足というこの難局において、新たな決意をもって福祉人材確保に取り組んでいく必要がある。 ○ 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」を策定し、福祉人材確保に關わる課題と方向性を全国の福祉人材センターが共有し、機能の充実・強化に向けて取り組むこととする。 ○ 具体的な取り組みにあたっては、地域の実情を踏まえて課題と目標を設定する。この取り組みを通じて、多様な関係者との連携・協働による福祉人材確保対策の推進し、福祉人材センターの認知度や実績の更なる向上をめざす。
期間	○ 令和2（2020）年度から令和11（2029）年度までの10年間（中間年等に見直しを行う。）

3 つ の 方 向 性 ～社協らしさと強みの発揮～			
社協らしさとセンターの強みの発揮		市町村域等での取組の強化	
■ 社会福祉協議会のネットワークを基盤に、さらなる関係者の参画を要請し、活動実践をめざす ■ 社会福祉協議会全体で総合的に福祉人材確保に取り組む視点を持つ ■ 地域福祉の観点から、地域共生社会を支える多様な人材の確保・養成に取り組む ■ 課題を抱えた一人ひとりに寄り添う	関係者の連携・協働による取組の強化 ■ 福祉人材確保を目的としたプラットフォームを設置し、情報共有・協議、具体的協働事業に取り組む ■ ハローワークとの相互協力関係を一層強化し、求人・求職者情報の共有やイベントの共催などによりセンターの認知度向上に取り組む ■ 教育関係者との連携による学童・生徒、保護者への啓発や魅力発信に取り組む		市町村域等での取組の強化 ■ 介護保険事業（支援）計画において「人材の確保・資質の向上」が記載され、計画的な推進が図られている中、市町村域等の圏域を意識した事業に取り組む ■ 市町村域等での事業展開においては、市町村や市町村社協との連携を強化し、社協のネットワークを活かした事業展開に取り組む

福祉人材センターにおける5つの主要課題

すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	
すそ野拡大		すそ野拡大に向けた多様なアプローチ		すそ野拡大	



「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」

中央福祉人材センター

《活動指針の構成》

I 活動指針の策定と計画的な取り組みの推進

1. 活動指針の策定
2. 指針に基づく計画的な取り組みの推進

II 福祉人材確保をめぐる現状認識

1. 国内人材確保の動向
2. 外国人介護人材確保の動向
3. 都道府県や市町村における計画的な福祉人材確保の取り組み

III 福祉人材センター機能の充実・強化に向けた取り組みの方向性 ～社協らしさと強みの発揮～

1. 社協らしさと福祉人材センターの強みの発揮
2. 関係者の連携・協働による福祉人材確保の取り組みの強化
3. 市町村域等での取り組みの強化

IV 福祉人材センターにおける主要課題

1. 福祉人材のすそ野拡大に向けた多様なアプローチ
2. 福祉施設・事業所に対する支援
3. きめ細かなマッチングの強化と定着促進（離職防止）
4. 福祉の魅力発信と将来的な福祉人材の確保
5. 関係者の連携促進による福祉人材確保の取り組みの推進

V 中央福祉人材センターの取り組み

I 活動指針の策定と計画的な取り組みの推進

1. 活動指針の目的と使い方

(1) 活動指針の目的

- ① 中央福祉人材センターおよび都道府県福祉人材センター・福祉人材バンク（以下「福祉人材センター」）は、創設以来四半世紀の間、福祉人材の確保・育成・定着に向けた総合的な取り組みを進めてきた。
- ② 令和の時代を迎えた今、我が国は世界に類を見ない少子高齢・人口減少社会に突入し、福祉サービスの需要拡大とともに、それを支える福祉人材不足が深刻化している。福祉人材の恒常的な不足というこの難局において、福祉人材センターは、新たな決意を持って福祉人材確保に取り組んでいく必要がある。
- ③ 本指針は、福祉人材センターが社会福祉協議会としての強みを発揮しつつ、センターとしてどこをめざして福祉人材確保に取り組んでいくべきかを整理したものである。本指針により、全国の福祉人材センターが福祉人材確保に関わる課題と取り組むべき方向性を共有し、センター機能の充実・強化に向けて計画的に取り組むことを目的とする。

(2) 指針の期間

- ① 本指針は、2020 年度から 2029 年度までの 10 年間を想定し、その間の福祉人材センターとしての取り組みの方向性および主要課題を示すものとする。
- ② 指針の中間年、または福祉人材確保をめぐる状況が大きく変化した場合、指針を見直すこととする。

(3) 活動指針の使い方

- ① 本指針を社会福祉協議会内で共有し、福祉人材確保に関わる事業の方向性や具体的な事業計画等の協議に活用するとともに、指針に基づき具体的な取り組みの推進を図る。
- ② 福祉人材確保に関わる幅広い関係団体に対し指針を周知し、人材センターが取り組もうとしていること、関係団体と連携して人材確保に取り組んでいくことのアピールを行う。
- ③ 福祉人材センターの最も重要なパートナーであり、センター事業の委託（補助）者である都道府県等に対して、福祉人材確保に向けて必要な事業連携についての協議や、センターの体制整備・予算確保に関わる折衝等において、本指針の活用を図る。

2. 指針に基づく計画的な取り組みの推進

(1) 計画的な取り組みの目的と進め方

- ① 指針に基づき、福祉人材センターは実情に応じて設定した課題について3年間の計画を立て、センター機能の充実強化をめざし取り組むこととする。
- ② 計画的な取り組みの進め方については、別紙『「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」に基づく計画的な取り組みの推進について』を参照されたい。(p.30)

Ⅱ 福祉人材確保をめぐる現状認識

- 都道府県福祉人材センター（福祉人材バンクを含む。以下同じ）の無料職業紹介事業における有効求人倍率は、平成 21 年度以降上昇の一途をたどり、平成 28 年度には 4 倍を超え、以降は高止まりの状況が続いている。
- 少子高齢化と労働力人口※の減少が進む我が国では、全業種において人材不足がみられ、特に介護はその最たる業種の一つとなっている。国は、介護を含め人材不足が顕著な業界の人材確保に向けて、国内・国外双方の人材確保に取り組んでいる。
- 国内の介護人材については、国は「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換のイメージを示し、多様な人材の参入促進やキャリアパスの構築、定着促進、機能分化等の施策を進めている。
- 外国人介護人材については、平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設され、国は今後 5 年間の介護分野での受入れ上限を 6 万人に設定し、適正・円滑な受け入れ促進や生活上の支援など総合的な対策を進めている。

※ 15 歳以上で労働する能力と意志を持つ者の数。労働力人口＝生産年齢人口－非労働力人口（労働能力はあってもその意思を持たない者及び労働能力を持たない者）

1. 国内人材確保の動向

(1) 深刻化する福祉人材の不足

- ① 65 歳以上の高齢者人口は令和 7（2025）年に向けて急増し、令和 22（2040）年のピークに向けて緩やかに増加していく。その間、労働力人口は減り続け、団塊ジュニア世代が高齢者となる令和 22（2040）年には、高齢者人口は全人口の 3 分の一以上を占めると想定され、介護サービスの需要の拡大と介護人材の不足が大きな課題となっている。
- ② 介護による離職が年間 9 万人※を超え、その支援の必要性がクローズアップされている。社会の中核を担う世代が家族の介護のために離職に至れば、その社会的な損失とともに、離職者の生活設計への負の影響が指摘されている。国は「介護離職ゼロ」を一億総活躍社会の目標の一つに掲げ、仕事と介護の両立や介護の環境整備等その対策に取り組んでいる。

※ 平成 29 年度就業構造基本調査結果（厚生労働省）
- ③ 第 7 期介護保険事業計画（平成 30 年度～令和 2 年度）の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、令和 2 年度末には約 26 万人、令和 7 年度末には約 55 万人が不足※するとの発表がなされた。

※ 平成 28 年度の介護人材約 190 万人との比較。
- ④ 保育人材については、保育士登録者数は 10 年間（平成 20 年～29 年）で 1.6 倍、従事者数も 1.5 倍と増加しているが、有効求人倍率は上昇し続けており、毎年ピ

ークを迎える 1 月の倍率をみると、平成 30 年度は 3.64 倍※となっている。

背景には、保育所を利用する子どもの増加や子ども・子育て支援新制度の施行、児童虐待対応件数等の増加などがあり、子育て安心プラン（平成 30 年度～令和 2 年度）による約 32 万人分の保育の受け皿整備に向けて、約 7.7 万人分の保育士確保が必要とされている。

※ 一般職業紹介状況（職業安定業務統計／厚生労働省）

- ⑤ 都道府県福祉人材センターの無料職業紹介事業の実績をみると、平成 21 年度から 30 年度までの 10 年間に有効求人倍率は上昇し続け、現在は 4 倍を超えて高止まりの状況である。これはハローワークにおける実績（介護サービスの職種）においても同様の傾向を示している。

（2）介護人材確保に向けた国の取り組み

- ① 全国的にその不足が喫緊の課題となっている介護人材であるが、国は介護人材確保のめざす姿として、専門性が不明確で役割が混在した従来の「まんじゅう型」から、人材のすそ野を拡げ機能分化を進める「富士山型」への構造転換を図るとの方向性を示した。また、福祉人材確保に向けて、「介護職員の処遇改善」「多様な人材の確保・育成」「離職防止・定着促進・生産性向上」「介護職の魅力向上」「外国人材の受入環境整備」など総合的な対策を進めている。
- ② 介護職員の処遇改善はこれまで数次にわたり行われており、令和元年 10 月の消費税増税に合わせ、更なる処遇改善が行われたところである。
- ③ 多様な人材として、中高年齢者や就業していない女性、他業界からの転職者等が想定されており、平成 30 年度から始まった「介護に関する入門的研修」等を活用した福祉の仕事に未経験な者に対する参入促進の働きかけが進められている。
- ④ 参入促進を図るためには、福祉の仕事に対する社会全体のイメージアップが重要であり、国は平成 30 年度より介護の仕事の魅力を発信する事業に取り組み、全国的な機運の醸成を図っている。
- ⑤ 「介護現場革新 基本方針」（平成 31 年 3 月／介護現場革新会議）において、将来的に介護サービスが安定的に提供されるために、人手不足の時代に対応したマネジメントモデルの構築（業務の切り分け、役割分担等）、ロボットや ICT 等の活用、業界のイメージ改善等に取り組む必要性が示された。都道府県や各事業所において、地域医療介護総合確保基金等を活用しこれらの取り組みを進めている。

（3）保育人材確保に向けた国の取り組み

- ① 保育士の処遇改善は、平成 25 年度以降毎年実施されており、平成 29 年度からは技能・経験に着目した更なる処遇改善がなされているところである。

- ② 処遇改善以外の対策としては、新規の資格取得支援として修学資金貸付事業の実施や養成校の授業料の補助等、就業継続支援として職場の ICT 化の推進や保育補助者の雇上げ支援等、離職者の再就職支援として潜在保育士を雇用する際の研修費用の補助や就職準備金貸付事業等が行われている。

2. 外国人介護人材確保の動向

(1) 新たな在留資格の創設

- ① 平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設され、介護分野における外国人材の受け入れは、「EPA（経済連携協定）」「在留資格『介護』」「技能実習」とともに 4 つのしくみが存在することとなった。
- ② 特定技能については、特に人手不足が深刻な 14 業種を受け入れの対象としており、その一つである介護の業種について、厚生労働省は改正出入国管理法に基づき「制度の運用に関する基本方針」を策定、今後 5 年間の受け入れ上限を 6 万人と設定した。特定技能の創設により、外国人介護人材は我が国の福祉サービスを支える重要な担い手として、受け入れと定着のための本腰を入れた取り組みが進められている。

(2) 受け入れ態勢の整備の必要性

- ① 国は、外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策として、暮らしやすい地域社会づくりなど生活者としての外国人に対する支援や、悪質な仲介業者の排除などの適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組み、新たな在留資格管理体制の構築等の対策を進めている。
- ② 文化や生活習慣の異なる外国人介護人材が我が国の介護の担い手として、定着していくためには、言葉（読み書き、会話）をはじめとする生活支援や、介護福祉士資格取得に向けた学習支援など、きめ細かな支援体制が必要となる。

3. 都道府県や市町村における計画的な福祉人材確保の取り組み

(1) 介護保険事業（支援）計画策定の方向性

- ① 市町村が作成する介護保険事業計画において、第 7 期（平成 30 年度～令和 2 年度）より新たに「人材の確保及び資質の向上」が任意記載事項として基本指針※に示された。市町村は保険者の責務として、圏域の介護保険事業の充実をめざし、人材確保対策に取り組む動きを活性化させることが予想される。

※介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針

（厚生労働省告示第 57 号 平成 30 年 3 月）

- ② 第8期介護保険事業（支援）計画期間（令和3年度～5年度）の取り組みの方向性として、国は「介護人材不足は全国的な課題ではあるものの、足元や将来の具体的な状況、対応方策は各地域で異なる。各都道府県、各市町村において、関係者の協働の下、地域の実情に応じてきめ細かく対応していく体制整備」を求めている（社会保障審議会・第83回介護保険部会）。地域特性や状況に応じて市町村がしっかりと福祉人材確保に取り組むとともに、都道府県は市町村をきめ細かく支援していくことが求められている。

(2) インセンティブ交付金の創設

- ① 平成29年に成立した地域包括ケア強化法※において、高齢者の自立支援・重度化防止等に向けた保険者の取り組みや、都道府県による保険者支援の取り組みが促進されるよう、PDCAサイクルによる取り組みが制度化された。その一環として、自治体への財政的インセンティブとして、平成30年度より新たな交付金（保険者機能強化推進交付金（インセンティブ交付金））が創設されている。

※地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律
(平成30年4月1日施行)

- ② インセンティブ交付金の算定にあたり、市町村や都道府県の取り組みの達成状況を評価するための指標が設定されており、その指標の一つに介護人材の確保に関わる項目が設けられている。全額国庫が負担するこの交付金をめぐり、特に市町村の介護人材確保に向けた動きが活性化することが想定される。

Ⅲ 福祉人材センター機能の充実・強化に向けた取り組みの方向性 ～社協らしさと強みの発揮～

- 福祉人材センター機能の充実・強化に向けて、今後特に重視すべき取り組みの方向性として三点を示した。
- 福祉人材確保にあたっては、関係者がそれぞれの強みを活かし協働して取り組んでいくことが重要であり、福祉人材センターを社会福祉協議会（以下「社協」）が運営する意義と強みを再確認する。
- また、連携・協働する際に今後特に重視すべき関係者や協議の場の確保、市町村域等小地域での事業展開などについて認識を共有する。

1. 社協らしさと福祉人材センターの強みの発揮

(1) 多様な関係者の協議体である社協の強みを活かす

- ① 都道府県社協は、「その区域内における市町村社会福祉協議会の過半数及び社会福祉事業又は更生保護事業を経営する者の過半数が参加するもの」（社会福祉法第 110 条）と規定されている。市町村社協も含めて社協は、区域内の社会福祉の事業者や福祉に関わる多様な関係者の協議体として、連携・協力体制を築き、福祉に関わる幅広い事業を展開している。
- ② そうした関係性や長年にわたる福祉事業の実績を福祉人材確保の取り組みに活かし、福祉人材センターとしての事業運営に取り組んでいくことが重要である。
- ③ 福祉人材センターをはじめ、事業所、行政機関、専門職団体、養成機関など、多様な関係者が人材確保に取り組んでおり、連携することでより大きな効果が期待できる。福祉人材確保は業界全体で取り組む視点が必要であり、協働にあたっては、社協が構築してきた関係者のネットワークを基盤に、さらなる関係者の参画を要請しつつ、連携体制の構築と具体的な活動実践をめざす。

(2) 社協組織全体で福祉人材確保に取り組む

- ① 都道府県福祉人材センターは、都道府県知事から当該都道府県社協が指定されている。よって、「福祉人材センター」を社協の一部署ではなく、組織全体で担っている機関として捉え、福祉人材確保について社協全体で総合的に取り組んでいく視点を持つことが重要である。

⇒参考 1：『都道府県福祉人材センターの法令等における業務・事業』参照

- ② 福祉人材確保にあたっては、求職者と求人事業所とのマッチングにとどまらず、福祉の仕事についての啓発、多様な人材の参入促進、職場定着（離職防止）、人材養成（キャリアアップ）、離職後の再就職支援といった、長期的・継続的な視点に立った取り組みが必要である。研修事業や福祉についての啓発などは、従来より研修部門や地域福祉部門など福祉人材センター以外の部署も担っている。社

協内での連携を一層強化し、社協全体として総合的な福祉人材確保対策（確保・育成・定着）に取り組むことにより、福祉人材センターとしての機能と役割を果たしていくことが必要である。

- ③ 社協は種別協議会（事業者団体）を構成組織としたり協働することで、事業所や職員との強いつながりを持っている。事業所は人材確保の当事者であり、福祉の仕事の魅力発信や働きやすい職場環境づくりに取り組むことが求められている。福祉人材センターは、社協と事業所との関係性をベースに、求人活動や職場環境づくりへの支援を行うことが重要である。

(3) 地域福祉の観点から福祉の担い手養成に取り組む

- ① 少子高齢化と労働力人口の減少が急速に進む中、社会構造や人々の暮らしが大きく変化してきており、国は、地域住民他多様な主体が「支え手」「受け手」の枠を超えてつながり、日々の暮らしや地域をつくっていく地域共生社会の実現をめざしている。その動きの中で、福祉人材センターやボランティア・市民活動センター、研修部門や地域福祉部門等関連部署が連携・協働し、社協全体として地域共生社会を支える多様な人材の確保と養成に取り組むことが求められる。
- ② 福祉教育は社協の主要事業であり、長年にわたり、学童・生徒等の若い世代のみならず幅広い年齢層に対して、福祉や地域社会での共生等について啓発に取り組んできた。地域共生社会の将来像を描きつつ、住民相互の支えあい、ボランティア・市民活動、福祉事業従事者等多様な立場での福祉の担い手養成に長期的に取り組んでいくことが求められる。
- ③ 福祉を担う多様な人材の創出には、社会全体で福祉の重要性やその価値が共有され、個人の職業や活動選択において、福祉が主要な選択肢の一つとなる必要がある。そうした社会的な機運や共通認識の醸成のために、福祉や福祉の仕事についての魅力発信、地域社会に向けたアピールを、社協の多様な事業展開の中で、種別協議会（事業者団体）等と連携して推進していくことが重要である。

(4) 課題を抱えた一人ひとりに寄り添う

- ① 社協は組織の使命として、生きづらさを抱えた一人ひとりに丁寧に関わり、生活課題を明確化し、必要な支援を創出したり地域の力を引き出しながら、課題解決に取り組んできた。福祉人材センターも社協としての基本姿勢を堅持しつつ、日々業務に取り組んでいる。
- ② 福祉人材センターを利用する求職者のうち、福祉的な支援を必要とするケースも少なくない。長く就職活動をしていても就職できない、就職と離職を繰り返す、等の就職困難な求職者に対し、その人の希望や状況を丁寧にアセスメントし、職場見学や体験を通して仕事に対する適性を見極めたり、就労可能な条件の調整を事業

所と行う、あるいは専門的な就労支援を行う関係団体につなぐなど、きめ細かな対応を福祉人材センターは行っている。

- ③ 状況によっては就労以外の選択肢を視野に入れて支援することも必要である。福祉人材センターは、日常生活自立支援事業や生活困窮者自立支援制度、障害者の就労支援事業など関連事業の活用や関係団体との連携を図りつつ、求職者に最も適した支援につなげていくことが重要である。課題を抱えた求職者をしっかり受け止め、最善の策を本人や関係者が一緒に考えていくことは、社協としての役割であり福祉人材センターの強みでもあると考える。ただし、福祉人材センターがセンター事業の範囲を超えて支援することを意味するのではなく、適切に関係機関と連携していく視点が必要である。

2. 関係者の連携・協働による福祉人材確保の取り組みの強化

(1) 福祉人材確保に関わる都道府県域等の協議の場の確保

- ① 都道府県域等において、福祉人材確保を目的としたプラットフォームの設置が進められている。業界全体で福祉人材確保に取り組んでいくことが事業効果を高めることから、多様な関係者が参画し、情報共有や協議、具体的な実践につながる体制や場をつくっていくことが求められる。
- ② プラットフォームとして、既存の協議体の活用や新たな協議体の設置等、都道府県ごとに状況は異なるが、多様な関係機関と連携してきた実績を持つ社協の強みを活かし、福祉人材センターが関係構築や連携のしくみづくりにおいて役割・機能を発揮していくことが期待される。

(2) ハローワークとの連携

- ① ハローワークは無料職業紹介事業を実施する国の労働行政機関であり、雇用保険や各種雇用対策の実施も含めて、認知度は非常に高い。ハローワークでの職業紹介は全業種を対象としているため、福祉人材確保については、専門性を有する福祉人材センターが連携することで高い効果が期待できる。ハローワークと福祉人材センターが重要なパートナーとして、福祉人材確保に向けて相互協力関係を強めていくことが求められる。
- ② 求人・求職者情報の共有やイベントの共催等、具体的に連携・協働を進めることにより、福祉人材センターの認知度の向上につながるほか、センターに対する求職者の信頼感や安心感の向上などの効果が期待できる。

(3) 教育関係者との連携

- ① 学童・生徒等の若い世代に向けて福祉や福祉の仕事についての啓発や魅力発信を行う際は、教育現場での取り組みや教育関係者との連携・協力が重要である。特

に都道府県及び市町村の教育委員会については、前述の多様な関係者による協議の場への参画や具体的なセンター事業への協力等、連携強化が求められる。

- ② 家庭科等の教科学習や進路指導等に関わる教員の、福祉や介護についての理解促進も重要である。厚生労働省の依頼を受けて、文部科学省から教育委員会に対し、令和元年度より「介護に関する入門的研修」への教員の受講促進が図られたところである。福祉人材センターにおいても、教員等の福祉についての理解が深まるよう、福祉や福祉の仕事に関わる研修やイベント等への参加促進、センター事業への協力要請など、様々な場面で教育関係者の参画を図ることが求められる。

(4) 外国人介護人材の受入れと定着に関わる関係者との連携

- ① 外国人介護人材の現状での受入れは、EPA、技能実習制度、在留資格「介護」、特定技能の4つのルートがあり、各制度に関わる関係団体や、外国人の生活支援を行う機関などが設置されている。
- ② 外国人介護人材を求める事業所が今後増加することを踏まえ、福祉人材センターは、受入れから定着まで制度や受入れ状況等関連情報の把握に努め、関係団体との連携を図り、事業所の円滑な採用活動や定着促進を支援することが求められる。
- ③ また、福祉人材センターが求職中の外国人に就労支援を行うケースは、現状では多くない。しかし近い将来、福祉の重要な担い手として、介護福祉士の有資格者や「特定技能」の在留資格をもつ外国人の就労を、福祉人材センターが支援していくことが想定される。外国人介護人材に対しても、福祉人材センターならではのきめ細かい支援を行えるよう、準備を進めていく必要がある。

3. 市町村域等での取り組みの強化

(1) 市町村の福祉人材確保の取り組み

- ① 市町村が策定する介護保険事業計画において、第7期計画（平成30年度～令和2年度）から人材の確保・資質の向上について定めることとされている（任意的記載事項）。
- ② 介護保険事業の保険者である市町村は、「必要な介護人材の確保に向け、国や都道府県と連携し、介護の仕事の魅力の向上、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱とする総合的な取り組みを推進すること」が求められている（第7期介護保険事業（支援）計画に関する基本指針）
- ③ 上記を踏まえ、今後市町村による人材確保の各種施策が強化されていくことを前提に、福祉人材センターは市町村域や県内ブロック等のより小さな圏域を意識して事業を実施していく必要がある。

- ④ 市町村等での取り組みは、求職者や求人事業所にとっても、より身近で参加・相談しやすいメリットがあると想定され、求職・求人件数の増につながることを期待できる。

(2) 市町村社協との連携強化

- ① 福祉人材センターは都道府県に一か所であるため、県内ブロックや市町村域での事業展開においては、市町村や市町村社協との連携強化が重要である。福祉人材センターを社協が運営する強みの一つは、市町村から全国の段階まで存在する社協のネットワークであり、その関係を活かした事業展開を図っていくことが求められる。
- ② 市町村社協では、ボランティア・市民活動センターなどの機能を有していることから、福祉人材として、従事者（就労）だけでなくボランティア活動や地域支援事業等の担い手としての参加促進を図ることができる。
- ③ また、市町村社協は圏域の事業所や関係団体等との関係を構築しているため、求人事業所や業務についての求職者への情報提供や、事業所等と連携した効果的な福祉人材確保の取り組みが期待できる。
- ④ 福祉人材センターは市町村社協と、福祉を担う多様な人材の確保の必要性について認識を共有しつつ、協働して事業に取り組む体制づくりが求められる。

IV 福祉人材センターにおける主要課題

1. 福祉人材のすそ野拡大に向けた多様なアプローチ

- 学卒者だけでなく、定年退職者を含む中高年齢層や子育て世代、他分野からの転職希望者等、多様な人材が福祉への関心を高め、福祉に関わる活動や就労につながる必要がある。
- 福祉の仕事が未経験であっても、福祉業界に興味や関心をもち、最初の一步を踏み出してもらえよう、門戸を広げ、ハードルを低くし、入りやすいしかけをつくることが求められる。
- 福祉人材センターは、新たな人材を福祉業界に呼び込むための多様な手法や媒体を戦略的に用いることで、社会的認知度を高め、求職者拡大に取り組んでいくことが重要である。

(1) 多様な人材の福祉分野への参入促進

- ① 定年退職者を含む中高年齢層や子育て世代、他分野からの転職希望者など、「福祉に関心を持っていない人」や「すぐに就労することを考えていない人」も含め、多様な人材の福祉分野への参入促進を図ることが求められている。
- ② 多様な人材を呼び込むには、その人々に届く新たなアプローチや働きかけの手法を工夫することが必要である。そのためには福祉関係者のみならず、自治会や学校等地域の団体や商工会議所、社会教育施設他、これまで関わりを持たなかった組織・団体とも新たな発想でつながり、連携していくことが求められる。

⇒参考2：『「関係者」の範囲（例）』参照

- ③ 福祉の仕事に未経験な方の気軽な入口となるよう、「介護に関する入門的研修」や未経験者を対象としたセミナー等を積極的に開催するとともに、参加者等に対し、福祉分野での就労の他、ボランティア活動や地域での助け合い活動など多様な活動について情報提供を強化し、次のステップへのつながりをつくる。
- ④ 多様な人材を受け入れる事業所等においては、知識やスキルが不足していてもともに働く（活動する）チームケアの仲間として受入れ、育てていく風土づくりが必要である。
- ⑤ また、外国人介護人材の受入れと定着についても、事業所が彼らの生活習慣や文化に対する理解を深め支援を行えるよう、事業所に対する啓発が求められる。

(2) ハローワーク等との連携強化

- ① ハローワークと福祉人材センターが情報共有や協議の場をもち、相互の事業に資する連携体制の構築や協働事業の実施などに取り組む。

- ② 福祉人材センター職員がハローワークにおいて相談対応する巡回相談事業について、回数増や定例化、重点的に連携・協働するハローワークの設定等、より効果的な実施手法について検討する。また、離職した介護人材の再就職準備金貸付や介護福祉士資格取得のための修学資金貸付に関する案内など、巡回相談における関連事業の情報提供や相談支援機能の強化を図る。
- ③ マザーズハローワーク・マザーズコーナー、新卒応援ハローワークやわかものハローワークなど専門的な相談を実施するハローワークとの連携により、対象を絞ったアプローチの手法等を検討し、福祉人材センターの周知と活用を働きかける。

(3) 学生に対する福祉人材センターの周知と活用の促進

- ① 福祉系の大学・短大・専門学校（福祉士養成校等）の学生に対しては、彼らの福祉への思いを福祉の職場にしっかりとつなげていくことが必要である。福祉職への就職を促すため、福祉人材センターによる学校訪問や就職ガイダンス等への参加、大学キャリアセンター（就職支援担当課）等との顔の見える関係の構築、仕事の理解を深めるためのインターンシップや職場体験の活用等、福祉人材センターの周知と活用を働きかける。
- ② より多くの若い世代に福祉分野への参入を促すためには、福祉系以外の大学や高校等の学生・生徒に対しても積極的な働きかけが必要である。福祉の仕事の魅力ややりがいの発信・アピールにおいて、福祉現場からのリアルで魅力的な発信や、資格取得、勤務時間・休暇取得状況等客観的なデータに基づいた福祉業界の魅力分析など、若者の福祉への関心を高める手法を工夫する。

(4) 就職氷河期世代への働きかけの促進

- ① 就職氷河期世代（概ね平成 5（1993）年～16（2004）年に学校卒業期を迎えた世代）については、その中心層（35～44 歳）をみると正規雇用を希望していながら非正規雇用で働いていたり、就業を希望しながらも無業の状態にある人などが 90 万人いると推計※されており、国や地方自治体では社会参加や雇用に向けた支援プログラム等が進められている。

※ 労働力調査基本集計（2018 年平均／総務省統計局）に基づく内閣府作成資料より

- ② 人材センターにおいても雇用拡大やマッチングに向けた積極的な支援が求められる。

(5) 潜在有資格者の呼び戻し（介護福祉士等届出制度等の周知促進）

- ① 介護福祉士等届出制度（以下、制度）の目的は、離職したり就業していない有資格者に福祉業界で活躍してもらえよう支援することであり、他業界への人材流出防止も含め、福祉業界全体で制度の趣旨を共有し活用していくことが必要である。

- ② 介護福祉士会等の専門職団体や介護福祉士養成施設協会等の関係団体と連携し、有資格者や資格取得をめざす学生に対する制度周知を促進し、届出登録の拡大を図る。特に、介護福祉士養成校の卒業年次の学生には、制度の趣旨をしっかりと伝え、登録を要請することが求められている。
- ③ また、届出対象となる介護職員初任者研修や実務者研修等を実施する社会福祉研修機関等と連携し、研修会場での周知を強化するなど、研修修了者に対する制度の周知と速やかな届出登録を促進する。
- ④ 届出制度の目的である離職した有資格者や就業していない有資格者の就業を支援するため、届出者に対する情報提供、研修会等の案内、上位の資格取得への相談支援等の取り組みを強化する。
- ⑤ 事業所に対し、届出制度が職員の離職を促すためのものではないことを改めて周知し、職員に対する制度の周知等の協力を求める。
- ⑥ 潜在保育士についても保育士・保育所支援センターでの登録と再就職支援が行われているが、福祉人材センターは保育人材確保について連携して取り組むことが求められる。

(6) 多様な人々に届く情報発信の工夫

- ① 未経験の多様な人材に向けて、福祉の仕事の魅力を幅広く発信し、福祉に対する関心を高めることが重要である。その際、多様な人材に情報やメッセージを届けるために、年齢や性別等の属性を考慮した情報媒体やツール、地縁や口コミなどを活用した情報提供など、多様な手法を工夫する。

⇒参考3：『ターゲット別の情報発信 メディア・ツール（例）』参照

- ② 福祉の仕事の魅力を伝える現場職員の声、福祉の仕事や資格取得方法、福祉人材センターの周知など情報を幅広く発信する手段として、SNSやホームページ等のインターネット等の一層の活用を図る。社会や求める人材に向けて業界としてどのような発信をしていくべきか検討し、関係団体が連携して取り組むほか、それぞれの事業所等による効果的な情報発信を支援することも必要である。

2. 福祉施設・事業所に対する支援

- 働き方改革関連法の施行や多様な人材の福祉分野への参入促進が図られるなか、事業所が人材を確保するには、求職者のニーズに対応できる柔軟な労働条件や働きやすい職場環境等の整備が重要である。
- 国は介護現場の革新として、業務の機能分化や業務仕分け、チームケアの推進等について業界とともに取り組んでいるが、組織の規模や体制によっては円滑に進められない事業所もみられる。
- 事業所訪問等に積極的に取り組み、事業所との信頼関係を構築し、社会保険労務士等専門職と連携しつつ、事業所の求人活動や労働環境の改善を支援する。
- 福祉人材センターは、事業所が必要な人材を確保することによって、利用者が質の高いサービスを受けるとともに、職員も安心して充実感を持って働けるよう、事業所の求人活動や労働環境整備の取り組みへの支援を進めていくことが重要である。

(1) 事業所による魅力発信や求人活動への支援

- ① 人材確保の当事者である事業所自身が、自らの組織や仕事の魅力を発信していくことが必要である。発信がなければ求職者には伝わらず、結果求職者の関心は得られない。いかに効果的に、魅力的に自らをアピールするか、事業所の発信力が問われている。
- ② また、求人活動を通して、事業所が自らの組織体制や労働環境を、求職者のみならず職員の視点から見直す作業が重要である。介護事業者等の認証評価制度が各県で始まっているが、人材育成や労働環境の改善等に取り組む事業所を評価することにより、事業所自身による積極的な取り組みの波及や意識改革がめざされている。
- ③ 高校や大学等での実習課程、進路選択や就職活動を控えた高校生や大学生等を対象としたインターンシップは、受け入れる事業所のみならず福祉の職場全体のイメージを学生に意識づける重要な機会である。そこでの体験が学生の進路に大きく影響を与えることから、事業所は受入れの重要性を認識し、プログラムの充実を図ることが求められる。
- ④ 事業所によっては、組織規模や人員体制の制約から十分な取り組みが進められないところもあり、福祉人材センターは種別協議会（事業者団体）等と連携し、そうした事業所も含め、事業所や仕事についての魅力発信や職員のキャリアパスの可視化、業界全体の労働環境改善に向けて積極的に事業所を支援していくことが求められる。

(2) 多様な働き方が可能な求人の拡大や職場環境整備への支援

- ① 働き方改革関連法が平成 31 年 4 月より順次施行されており、福祉の職場においても適切な対応が求められている。働き方改革の背景には、労働力人口の減少、育児や介護との両立、就業する高齢者の増加等労働者のニーズや状況の多様化などがあり、その対応として、多様で柔軟な働き方やワークライフバランスの実現、安全性や健康面への配慮等をめざした改革が進められている。
- ② 福祉・介護分野の事業所も、働き方改革に則った雇用・労働環境改善が求められるとともに、求人活動の見直しを並行して進める必要がある。「学卒者」「有資格者」「フルタイム」「正職員」といった従来の求人内容や職員配置、雇用管理等を再検討し、未経験者も参入しやすいよう多様で柔軟な働き方を組み込むことで、新たな人材を確保できる。まずは働き方改革に即した求人活動への意識付けが事業所に求められる。
- ③ 福祉人材確保をめぐる現状や課題、働き方改革への対応、多様な人材が参入できる組織の体制づくりなど、事業所に対する情報や研修機会の提供が必要であり、研修部門（機関）や種別協議会（事業者団体）等との連携の下、福祉人材センターによる事業所への働きかけが重要である。
- ④ また、長く意欲を持って働き続けてもらうためのキャリアアップ支援など人材育成の体制や労働環境等の整備が求められる。福祉人材センターは、社会保険労務士などの専門職や介護労働安定センター等の関係機関と連携し、職場定着（離職防止）や人材育成に向けて事業所の取り組みを促進していく役割も求められる。

(3) 積極的な事業所訪問等の取り組み

- ① 事業所支援にあたっては、事業所との信頼関係の構築が重要である。求人活動や労働環境の改善等について、事業所が福祉人材センターに相談したり、センターから事業所に提案できるような関係構築が求められる。
- ② 事業所との信頼関係の構築には事業所訪問が重要である。事業所訪問により、求人票だけでは見えてこない事業所情報が把握でき、職場としての魅力の再発見やアピール方法、求人内容の検討や調整など、事業所の求人活動への効果的な支援が可能となる。
- ③ 働きやすい職場づくりに向けて、事業所が労務管理や労働環境整備等の専門的な支援を必要とする場合は、弁護士や社会保険労務士、公認会計士などによる専門相談を受けられるよう、社協事業や種別協議会（事業者団体）、介護労働安定センター等関係団体と連携し、相談支援体制の構築、強化を図ることが求められる。

(4) 種別協議会等事業者団体との連携強化

- ① 事業所に対し福祉人材センターが十分に認知されていない場合は、種別協議会（事業者団体）等の協力を得て、団体広報誌等での福祉人材センターの紹介、各種大会や研修会等での顔つなぎやリーフレットの配布等を通じて周知を図り、福祉人材センターの活用促進（求人登録の拡大）につなげる。
- ② 事業所における効果的な求人活動や労働環境の改善等の推進にあたっては、種別協議会（事業者団体）等と連携して取り組むことが効果的である。情報提供や各種研修事業について相互に連携・協力し、業界としての底上げを図っていくことが求められる。

3. きめ細かなマッチングの強化と定着促進（離職防止）

- きめ細かなマッチングは福祉人材センターの強みである。その機能強化に向けて、センターの全国ネットワークを活かし、効果的な手法や創意工夫を共有化していくことが重要である。
- 求職者・求人事業所との信頼関係を構築し、それぞれのニーズを丁寧に引き出し調整を図る等のきめ細かなマッチングにより、双方の満足度が高まり、職場定着にもつながっていく。
- 福祉人材センターのきめ細かなマッチングを支えるキャリア支援専門員等担当者の確保と資質向上について、予算確保などに向けた都道府県等との連携、調整が求められる。
- 就職困難な求職者に対しては、必要に応じて生活困窮者自立支援制度他関係制度・事業を活用しつつ、本人のニーズに沿った支援を進めていく。

(1) 丁寧なニーズ把握と調整機能の強化

- ① きめ細かなマッチングのためには、丁寧なアセスメントが重要である。求職票や求人票では見えてこないニーズや状況等についても丁寧に引き出すことに留意する。ネット環境による求人・求職活動が可能であるが、電話や対面での直接的な相談を重視し、求職者や求人事業所と「顔の見える関係」をつくっていくことが重要である。
- ② アセスメントの結果を踏まえ、事業所や業務を直接見聞できる職場見学・職場体験などの機会を活用し、求職者・求人事業所双方のニーズのすり合わせや調整を図りつつ、マッチングにつなげていく。
- ③ 求職活動に不安のある求職者に対しては、職場見学等への同行など本人のニーズに沿った支援を行っていく。

(2) 定着促進（離職防止）の強化

- ① 定着促進（離職防止）は、マッチングとともに人材確保の両輪である。介護職の離職者のうち勤続3年未満が約6割という調査結果※もあり、センターは事業所とともに、入職後の支援に積極的に取り組んでいく必要がある。事業所内の支援体制の整備、事業所を超えた職員間の交流、職員の悩みを受け止める中立的なしくみなど、関係者と連携を図りつつ多様な支援策が求められる。

※（公財）介護労働安定センター「平成30年度介護労働実態調査」

- ② 労働環境や研修体制の整備、福利厚生の充実など、定着促進（離職防止）に向けた働きやすく働きがいのある職場づくりを進めることにより、事業所を支える職員層が厚くなり、質・量ともに充実したサービスにつながっていく。そうした事業所にはさらに求職者が集まるなど、人材確保と事業の安定の好循環が期待できる。

(3) キャリア支援専門員の確保と資質向上による相談支援機能の強化

- ① キャリア支援専門員の業務は福祉人材センター間による違いはあるが、マッチングをはじめ、求人開拓、職場説明会等の開催、事業所の求人活動や労働環境整備への支援、定着促進（離職防止）等多岐にわたり、センター事業を支える存在である。
- ② 求職者や求人事業所との関係構築やマッチングのノウハウの蓄積等が可能となるよう、地域医療介護総合確保基金等の活用によりキャリア支援専門員の安定的・継続的な配置を促進する。
- ③ 研修機会が限られているキャリア支援専門員等マッチング担当者を対象として、ブロック別研修など参加しやすい研修を実施し、実践的なマッチングや担当業務に関わるスキルの向上等、キャリア支援専門員等の資質向上を図る。
- ④ 求職者や求人事業所を支援するキャリア支援専門員等が孤立することがないよう、福祉人材センター内の情報共有や支援体制の構築を図ることが必要である。

(4) 専門的な支援を必要とする求職者への支援

- ① 求職者の状況によっては、就労あつ旋以外の専門的な相談支援を行う団体と連携し、求職者を支援することが必要な場合もある。その際、福祉人材センターがセンター事業の範囲を超えて支援するのではなく、専門の相談支援機関と連絡調整を図り、求職者にとって適切な支援につなげていく視点が必要である。
- ② 若い世代で職業的自立に向けた専門的な相談支援が必要な場合は、地域若者サポートステーションなどの若者の就労支援に取り組む関係機関との連携が考えられる。

- ③ 福祉的な支援を必要とする求職者には、生活困窮者自立支援制度をはじめ日常生活自立支援事業や障害者の就労支援事業等関連する事業や制度を活用し、専門機関と連携して求職者が適切な支援を受けられるよう対応することが求められる。

4. 福祉の魅力発信と将来的な福祉人材の確保

- 我が国は、労働力人口の減少と少子化の進行、高齢者人口の増加により、これまでにない人口構造の社会となることが推計されている。高齢者人口がピークを迎える令和 22（2040）年以降を見据え、福祉人材確保に関わる関係者は一層の連携を図り、対策に取り組んでいくことが求められる。
- 将来にわたって福祉人材を確保・育成するためには、若い世代から福祉・介護の重要性や仕事についての理解を深め、将来の職業選択につなげるための関係者の取り組みが非常に重要である。
- 福祉の仕事を選択してもらえよう、啓発活動とともに、それぞれの事業所における魅力ある仕事と職場づくりが必須である。働きやすく働きがいのある事業所となるための取り組みを、種別協議会（事業者団体）や福祉人材センターを含む関係者が業界全体として推進していく体制の構築と、具体的な協働事業の推進が望まれる。

(1) 子ども、保護者、教員等に対する啓発の促進

- ① 若い世代、特に小中高校生に対し、将来の職業選択につながるよう福祉への理解を深め関心を高めることが望まれる。福祉人材センターは教育委員会（県、市町村）や自治体、学校、及び社協の福祉教育所管部署等と連携し、啓発活動や福祉体験・ボランティア活動の促進などに積極的に取り組み、福祉の仕事についての情報提供やアピールを行う。
- ② 保護者、教員等の福祉に対する理解が、若い世代の福祉に対するイメージ形成や職業選択に大きな影響を与えるため、これら周囲の大人たちに対する福祉の仕事についての周知・啓発に向けた取り組みが必要である。
- ③ 特に教員については、職場見学会や介護に関する入門的研修等、福祉についての啓発を目的とした事業への参加を促し、福祉の仕事に対する理解を深める取り組みが必要である。
- ④ また、小中学校の教員免許取得希望者が行うことになっている介護等体験も、教職に就いた後の子どもたちへの指導に大きな影響を与えると考えられることから、福祉に対する理解を深めるよい機会となるよう、体験プログラムの充実等を図っていくことが求められる。

(2) 当事者からのいきいきとした魅力の発信

- ① 福祉のイメージアップには、福祉の仕事の魅力をいきいきと伝えることができる当事者からの発信が重要であり、現場職員や経営者、福祉サービス利用者等当事者からの効果的な発信を工夫する。
- ② 周知・啓発活動やメッセージの発信にあたっては、若い世代の通信手段として急速に拡大している SNS などをはじめ、VR（バーチャル・リアリティ）など多様な媒体を活用し、幅広い世代や人材に向けた発信方法を工夫する。特に、現代の若者は幼少期からインターネットやパソコンに慣れ親しんでいるデジタル世代であり、その層に対するアピールの手法については従来にない取り組みが必要である。

(3) 教育関係者との連携の促進

- ① 若い世代に対しては、学校を通じた働きかけが有効なことから、特に教育委員会（県、市町村）等教育関係者との連携強化を図り、福祉人材センター事業の周知や、福祉や福祉の仕事についての理解促進に向けた教育現場での取り組みが求められる。
- ② 幅広い年代層を対象とする取り組みにおいては、社会教育機関との連携が有効と考えられるため、公民館等の場を活用し、身近な地域での福祉や介護に関わる周知・啓発について一層取り組んでいくことが求められる。

5. 関係者の連携促進による福祉人材確保の取り組みの推進

- 上述のような福祉人材確保に向けた多様な取り組みを推進するにあたり、福祉人材センター、種別協議会（事業者団体）、行政（都道府県、市町村、教育関係）、専門職団体、社協、住民組織等の多様な関係者が参画するプラットフォームをつくり、それぞれの圏域（県、県内ブロック、市町村等）の特性に合わせた人材確保の取り組みを、協働して実施することが効果的である。
- それぞれの団体が、同様の事業を個々に（点として）行う段階から、それぞれの強みを活かし、協働して面として取り組むことで、より効果の高い事業展開をめざすことが重要である。

(1) プラットフォームづくり

- ① 福祉人材確保を目的に、県域その他必要に応じて多様な関係者が集うプラットフォームを設置する（既存のプラットフォームの活用でもよい）。その際、高齢・障害・児童分野など福祉関係者のみならず、教育関係者、商工会議所等の経済団体、自治会や PTA などの住民組織等分野を超えた幅広い関係者が集い、多様な

企画や手法について創意工夫を図ることが望まれる。

⇒参考2：『「関係者」の範囲（例）』参照

- ② 地域医療介護総合確保基金のメニュー事業（介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等））や既存のプラットフォームの活用等により、実効性のある協議の場を設置し、具体的な協働事業に取り組むことが求められる。

(2) 具体的な協働事業の展開

- ① 多様な関係者による人材確保に向けた具体的な協働事業を展開することにより、連携体制の充実・強化、さらなる人材確保策の推進につなげることをめざす。例えば、地域全体の人材確保戦略の検討や福祉の仕事の魅力発信、職員の定着促進など、業界としての対応が求められるテーマを設定し、それぞれの組織の強みを活かした事業展開を図ることが期待される。
- ② 県域を超えた広域での取り組みが望まれるもの、あるいは市町村域・日常生活圏域などのより限定された地域での取り組みが効果的なものなど、目的に応じた様々な圏域での事業展開を検討する。

V 中央福祉人材センターの取り組み

- 中央福祉人材センターは、全国社会福祉協議会（以下「全社協」）を構成する種別協議会（事業者団体）等との連携・協働を強化する。全社協では、令和 2 年度から 11 年度までの 10 年間の取り組みの方向性を示した「全社協 福祉ビジョン 2020」及び、「福祉ビジョン 2011」の課題を踏まえ緊急的な取り組みをめざした「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）」（取り組み期間：平成 28 年度～令和 2 年度）を策定しており、中央福祉人材センターにおいてもそれらを踏まえた取り組みを図ることとする。
- 中央福祉人材センターは、本指針に基づく福祉人材センターの取り組みが円滑に進むよう、多様な支援策を図る。
- 具体的には、都道府県福祉人材センターによる計画的な取り組みについての進捗状況の集約・共有、課題整理とその対応についての検討、定期的なセンター間の協議の場の設置、効果的な事業展開についての情報提供、中央関係団体との連携促進、業務の円滑化・効率化に資する福祉人材情報システムの改善等が挙げられる。
- 都道府県福祉人材センターと都道府県との緊密なパートナーシップの構築や、センター関連予算の確保などに向け、中央福祉人材センターにおいても厚生労働省との連携を強め、福祉人材センターの組織・財政的な体制強化を図ることが求められる。

（１）福祉人材センターを支援するための取り組み

- ① 福祉人材確保に関わる中央関係団体（種別協議会（事業者団体）、専門職団体、介護福祉士等養成機関の団体等）との連携を強め、都道府県段階での連携強化が進むよう働きかけや具体的な協働事業を実施する。
- ② 全国の福祉人材センターでの創意工夫や新規事業、事業の充実や実績向上につながるセンターの効果的な取り組み等について、情報の集約と共有、及び横展開を図る。
- ③ 活動指針に基づいた計画的な取り組みについて、定期的な進捗状況の集約と福祉人材センター間での共有化を進め、その全国的な推進を図る。
- ④ 福祉人材センターの無料職業紹介事業における全国共通システムである福祉人材情報システム（通称 COOL システム）について、ユーザー（求職者・求人事業所・介護福祉士等の届出登録者・福祉人材センター）の利便性を向上させ、一層の活用促進を図る。

- ⑤ 福祉の仕事の未経験者や広く一般市民に向けて、福祉人材センターを周知しかつ活用促進を図るため、「福祉のお仕事」ホームページに福祉人材センターをアピールするためのサイトを作成する。

(2) 全国的な福祉人材確保に向けた取り組み

- ① 福祉の仕事の魅力発信や介護福祉士等届出制度の周知・届出促進など全国的な取り組みが望まれる事項について、福祉人材確保に関わる中央関係団体（厚生労働省、文部科学省、種別協議会（事業者団体）、専門職団体、介護福祉士等養成施設の団体、社会福祉振興・試験センター、福祉医療機構等）との連携を図り、効果的な事業実施に取り組む。
- ② 特に、人材確保の当事者である事業所との協働が重要であり、種別協議会（事業者団体）等による福祉人材確保の取り組みとの連動を図る。
- ③ 中央福祉人材センターが管理運営する「福祉のお仕事」ホームページにおいて、福祉の仕事についての情報発信と啓発の一層の充実強化を図るとともに、SNSやYouTube、新聞やテレビ・ラジオ等のマスメディアなどの活用による全国的な発信についても検討する。

◆都道府県福祉人材センターの法令等における業務・事業

社会福祉法（昭和26年3月29日 法律第45号）	「生活困窮者自立支援事業等の実施について」 （社援発0727第2号 平成27年7月27日 厚生労働省社会・援護局長）
第94条 都道府県センターの業務	福祉人材確保推進事業
一 社会福祉事業等に関する啓発活動	<ア 基盤型事業>
二 社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究	・社会福祉事業等に関する啓発活動
三 社会福祉事業等の経営者に対する、人材確保指針に規定する措置の実施に関する相談援助	・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究の実施
四 社会福祉事業等従事者及び従事しようとする者に対する研修	・福祉人材確保相談援助の実施
五 社会福祉事業等従事者の確保に関する連絡	・社会福祉事業等従事者に対する研修の企画及び実施
六 社会福祉事業等に従事しようとする者について、無料の職業紹介事業を行うこと	・社会福祉事業等に従事しようとする者に対する就業の援助の実施
七 社会福祉事業に従事しようとする者に対し、就業促進に関する情報提供、相談その他の援助	・社会福祉事業等従事者の確保に関する説明会、講習会等の実施
八 上記の他、社会福祉事業等従事者の確保を図るために必要な業務	・その他、社会福祉事業等従事者の確保に資する業務の実施
第95条の三 介護福祉士等の届出等	<イ 施策提案型事業>
社会福祉事業等従事者（介護福祉士その他省令で定める資格を有する者）は、離職した場合その他の省令で定める場合には、住所・氏名・その他の省令で定める事項を、省令で定めるところにより、都道府県センターに届け出るよう努めなければならない。	・これまでの行政的手法に捉われない新たな福祉人材確保対策モデルの確立 ・福祉人材のさらなる確保につながるが見込まれる先進的・試行的・革命的な事業

◆ 「関係者」の範囲（例）

区分	組織名
行政	都道府県、市町村（福祉・介護・労働・移住・地域創生等所管部局）、教育委員会（都道府県・市町村）、都道府県労働局・ハローワーク、公共職業能力開発施設、福祉事業所、男女共同参画センター
事業者団体	高齢者・障害者・児童福祉関係事業者組織（種別協議会等） 民間介護事業者協議会
専門職団体	都道府県社会福祉士会・介護福祉士会・精神保健福祉士会・保育士会・作業療法士会・理学療法士会・言語聴覚士会・栄養士会、医療ソーシャルワーカー協会 日本介護支援専門員協会（都道府県支部）
福祉・介護等関係団体（就労支援他）	介護労働安定センター（都道府県支部） 保育士・保育所支援センター（社協受託以外） シルバー人材センター、ナースセンター（看護協会）、 地域若者サポートステーション、若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ） 生活困窮者自立支援制度における自立相談支援機関・就労準備支援・認定就労訓練事業所等 障害者就労支援団体、初任者・実務者研修実施機関 都道府県生活協同組合連合会、NPO センター 民生委員・児童委員協議会
教育関係団体	社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・保育士等専門職養成施設 県内の小中高校・大学等組織（福祉系含む） 都道府県公民館連合組織、PTA（連合会）、日本語学校
住民組織 当事者組織 市民活動組織	自治会（連合組織）、連合婦人会、老人クラブ連合会、母子寡婦福祉連合会、ボランティア・市民活動団体連絡協議会
その他関連団体	商工会議所（連合会）、商工会（連合会）、都道府県中小企業団体中央会、商店街 まちづくり協議会、移住促進団体、国際交流団体 各種退職者組織（自治体職員、連合組合員、教員 他） 自衛隊地方協力本部
社協（他部所等）	研修部門、福祉資金貸付部門、高齢者介護予防等所管部門、地域福祉部門（地域共生社会づくり、地域の助け合い、生活困窮者自立支援事業等）、ボランティア・市民活動センター 市区町村社協

◆ターゲット別の情報発信 メディア・ツール（例）

区分	メディア・ツール（例）
全世代共通	SNS（LINE）、動画サイト（YouTube） 交通広告（バス・電車広告） ハローワーク・公共施設（掲示物等） フリーペーパー（年代等に応じて媒体は異なる） 配達地域指定郵便（ダイレクトメール） VRを使用した情報提供
若年層① （福祉系学生）	学校、大学キャリアセンター（就職支援担当課）等 福祉系担当教員 SNS（ツイッター・インスタ・FB）・ネット広告
若年層② （福祉系以外の 一般学生）	学校、大学キャリアセンター（就職支援担当課）等 SNS（ツイッター・インスタ・FB）・ネット広告 就職サイトの広告
若年層③ （20～30 歳代 ／他業界からの 転職希望者等）	SNS（ツイッター・インスタ・FB）・ネット広告 ハローワーク、就職転職サイトの広告、移住サイトの広告
子育て世代の女性 （20～40 歳代）	新聞折り込み、行政広報誌、タウン誌 宅配（生協等） SNS（ツイッター・インスタ・FB）・ネット広告 テレビ（女性向け番組含む） 図書館・子育て支援センター・保育施設・スーパー
就職氷河期世代 （30～40 歳代 ／不安定な就労 環境にある人）	SNS（ツイッター・インスタ・FB）・ネット広告 テレビ（バラエティ番組） 図書館・スーパー（コンビニ）
中高年齢層 （定年退職前／ 50 歳代～）	新聞広告、新聞折り込み、公報、タウン誌、雑誌 宅配（生協等）、互助会等 スポーツ施設でのチラシ・ポスター テレビ、ラジオ
シニア層 （定年退職者／ 60 歳代～）	新聞広告、新聞折り込み、公報、タウン誌、雑誌 移住サイト、宅配（生協等）、テレビ（通販番組含む）・ラジオ、 自治会（回覧板）、図書館・スーパー（コンビニ）

（参考）【情報通信やメディアに関わる各種調査等】

『平成30年通信利用動向調査』（総務省）

『平成29年度版 情報通信白書』（総務省）

『2015年度 国民生活時間調査報告書』（平成28年2月 NHK放送文化研究所）

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」に基づく 計画的な取り組みの推進について

中央福祉人材センター

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」（以下「活動指針」）に基づき、中央福祉人材センターおよび都道府県福祉人材センター・福祉人材バンク（以下「福祉人材センター」）は、以下によりセンター機能の充実・強化に計画的に取り組むこととする。

1. 取り組みの目的

- 福祉人材確保は国の最重要課題の一つであり、福祉人材センターは求められる役割・機能を発揮することにより実績の向上を図り、その社会的意義を示す必要がある。
- 全国の福祉人材センターが期間を限定して目標を掲げ、集中的に取り組むことにより、センターの社会的な認知度を高め、総合的な福祉人材確保策の推進や関係機関との連携強化などセンター機能の充実・強化をめざす。

2. 取り組み期間

- 令和 2（2020）年度から令和 4（2022）年度までの 3 か年とする。
- 令和 4 年度において、3 年間の取り組みの評価と、後継の取り組みについて検討する。

3. 「計画的な取り組み」の位置づけ

- 都道府県社会福祉協議会としての計画（中長期計画等）が策定（予定含む）されている場合は、活動指針に基づく新たな計画を策定する必要はない。すでに策定・進行中の計画において、年次計画の検討や計画期間中の見直し時期等において、活動指針に基づく取り組みを、可能な範囲で反映させることを要請する。
- 福祉人材センター事業に関わる中長期計画（予定含む）がない場合は、活動指針に基づき、福祉人材確保に関わる 3 か年計画の策定を要請する。計画の主体は、福祉人材センター、社会福祉協議会のいずれでも構わない。

4. 「計画的な取り組み」の課題と目標の設定

- 福祉人材確保をめぐる状況や課題は、都道府県域、あるいはより小規模な圏域ごとに異なるため、全国統一的な課題は設定しない。また、活動指針に記載する主要課題について、その全てに取り組む必要はない。

- それぞれのセンターにおいて、福祉人材確保をめぐる状況やセンターの取り組み等について分析や課題整理を行っていただき、その結果と指針に示した主要課題を参照しつつ、3年間で取り組むべき課題を設定する。
- 設定する課題の数は定めない。福祉人材センターの実情を踏まえ、重要性・必要性に基づいて優先順位を考慮し、かつ必要に応じて都道府県と協議の上、センターとして取り組みが可能な数と内容の課題を設定する。併せて、課題ごとに3年後の目標設定と3年間の各年度ごとの取り組み内容を示した工程表を作成する。
- 目標設定においては、できるだけ数値化が可能な指標を用いることとし、取り組みの進捗を客観的に評価できるよう考慮する。評価指標による目標を設定する意図は、活動指針を単に方針（方向性を示すもの）に終わらせることなく、取り組みに具体性を持たせるとともに、その進捗状況の見える化を図るためである。
- 評価指標の例を別紙で示したが、記載の指標に限定するものではない。福祉人材センターごとに設定した課題の達成度を図る、効果的な評価指標をご検討いただきたい。

⇒参考4「評価指標（例）」

5. 「計画的な取り組み」の進め方

- 初年度となる令和2年度は、各福祉人材センターにおいて、活動指針に基づき取り組む課題と3年後の目標設定、及び工程表の作成を行う。
- 取り組み課題と工程表の例を別紙で示した。あくまで例示であり、中央福祉人材センターが各センターに求める課題及び目標を示しているものではない。重要なのは、自分たちの圏域で、福祉人材確保に関わりどのような課題があるかをしっかりと分析し、その結果を踏まえ、福祉人材センターとしてなすべきことを明確化し、3年間の計画に落とし込んでいくことである。

⇒参考5「福祉人材センター機能の充実・強化のための3か年計画
（取り組み及び工程表の例）」

- 取り組みを進める際は、ぜひセンター事業の委託（補助）者である都道府県等と認識や情報の共有化を図り関係を強化していただくとともに、教育関係者や経済団体など新たな連携先を積極的に開拓しつつ、福祉業界として人材確保に取り組むことを検討いただきたい。
- 取り組み課題と目標の設定、及び工程表の決定後、できるだけ早い段階から初年度の取り組みを開始する。
- 中央福祉人材センターは、都道府県福祉人材センターにおける取り組み課題と目標の設定状況、及び各年度の進捗状況や課題、事例の集約等を行うほか、取り組みの全国的な推進を図るために必要な事業を実施する。
- 3年間の取り組みの中で明確化された課題については別途議論し、福祉人材センターの機能強化に向けて対応を図ることとする。

評価指標（例）

事業内容	アウトプット（活動指標）	アウトカム（成果指標）
無料職業紹介事業（マッチング）	相談件数（求人・求職） 求職者数・求人件数 紹介・応募件数	採用人数 充足率（採用人数／求人件数） 紹介・応募実現率（紹介応募件数／相談件数）
就職相談会・説明会等開催事業、その他相談支援	就職フェア・出張相談会・ハローワーク巡回相談等の開催数・参加者（学生参加者）数・相談者（面談者）数・参加事業所数 学校訪問数	参加者の求職登録者数 参加者の採用者数 求人登録件数
事業所支援	訪問事業所数 専門職による相談支援件数（社労士・弁護士等） 事業所からの相談件数 求人更新時のフォロー件数 認証評価制度利用事業所数	新規開拓事業所数（求人票登録数） 職員対象の研修受講者数（資格取得、新任職員対象など）
定着促進	就職後のフォローアップ件数	6か月後の定着率
福祉・介護のイメージアップ、広報・啓発	出前講座 実施回数・学校数・受講者数 セミナー開催回数・参加者数 センターHPの閲覧回数 SNS等更新回数	アンケート調査等による福祉・介護のイメージアップ度の向上
福祉・介護の理解促進、体験事業	職場体験（見学）参加者数・延参加日数・事業所数 職場体験講習会参加者数 インターンシップ参加者数 教員・保護者の参加者数 入門的研修参加者数	求職登録者数 体験後の就職者数・進学者数
介護福祉士等届出制度	届出登録者数 届出者の増加率	届出者の求職登録件数・就職者数
その他	メルマガ配信数 介護関係資格取得支援者数 従事者研修受講者数 求人情報誌発送部数	介護支援専門員実務研修受講試験合格率

福祉人材センター機能の充実・強化のための3か年計画（取り組み及び工程表の例）

活動指針の策定と3か年計画の推進			目的・目標	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度
○活動指針の策定(令和元年度) ○活動指針に基づく3年間の取り組みの推進(令和2～4年度) ○年度ごとの進捗状況の集約・共有 ○計画期間終了時(令和4年度末)の目標達成状況の集約、評価と課題整理、対策の検討、計画期間終了後の取り組みの検討等			都道府県の実情に応じて設定した課題に3年間で取り組むことを通じて、福祉人材センターの機能強化と実績の向上をめざす。 【目標(評価指標)】 ①都道府県センターによる取り組み課題と目標の設定 ②都道府県センターが設定した3年後の目標の達成	← 計画実施期間 →		
			取 り 組 み (例)			
章	項	活動指針における取り組み内容	目的・目標	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度
1.福祉人材のすそ野拡大に向けた多様なアプローチ						
	(1)多様な人材の福祉分野への参入促進		《課題設定》「就労や多様な福祉活動実践をめざした定年退職者等へのアプローチ」			
		○多様な人材の福祉分野への参入促進を図る。ターゲットに特化したアプローチ方法などを検討。 ・定年退職者、中高年齢層 ・子育て世代 ・学生(福祉専攻以外) ・在留資格のある外国人 ・他業種から福祉業界への転職者 など	定年退職者を中心にシニア層への働きかけを強化し、福祉の活動や就労につなげることをめざす。 【目標(評価指標)】 60歳以上の採用者数の3%増(R元年度実績比)	●情報収集と研修の実施 ・定年退職者や中高年齢層にアプローチするための情報収集(退職前セミナー等に取り組む商工会議所や企業等の取組み、大学や公民館等の社会人講座など)を行う。 ・商工会議所や企業などに働きかけ、退職前セミナーに「介護に関する入門的研修」(基礎講座のみ)を活用した出前講座を行う。 ・「介護に関する入門的研修」受講者にアプローチし、福祉の職場体験や生活援助従事者研修、介護職員初任者研修等の次のステップを働きかける。	●求人開拓と次のステップへの働きかけ ・前年度の情報収集を活用し、定年退職予定者やシニア層が集う場での働きかけを行う。 ・社会福祉施設の求人に対するニーズを収集し、短時間勤務や未経験者の求人開拓、業務の切り出しや介護助手の導入などを働きかける。 ・県社協及び市町村社協のボランティア・市民活動センターと連携し、就労だけではなくボランティア活動等幅広い活動への参加を働きかける。 ・「介護に関する入門的研修」受講者に対するステップアップ研修を実施する。	●シニア向け体験事業とマッチング強化 ・定年退職者や中高年齢層をターゲットとした福祉の職場体験事業を企画・実施する。 ・介護助手、短時間勤務、未経験者の求人情報を取りまとめ、定年退職者や中高年齢層とのマッチング強化を図る。
	(2)ハローワーク等との連携強化		《課題設定》「ハローワークとの連携強化による福祉人材確保対策の充実」			
		○ハローワークとの連携強化を図り、人材確保に取り組む。 ・情報共有や協議の場の確保 ・求人・求職者情報の共有促進 ・巡回相談団の充実強化 ・協働事業の実施	ハローワークとの連携を強化し、求職・求人者の拡大をめざす。 【目標(評価指標)】 巡回相談における相談件数の10%増(R元年度実績比)	●情報共有の機会をつくる ・福祉人材センターとハローワーク担当者とのミーティングを設定し、情報共有の機会をつくる。 ・巡回相談の効果的な実施方法を検討する。 ・イベント等の周知について相互協力を行う。	●課題の共有と相互協力に向けた協議を行う ・ハローワーク担当者との定例ミーティングを設定し、求人・求職者情報や課題の共有等を図る。 ・巡回相談の定例化や回数増を図る。 ・イベント等の周知協力の他、事業の相互協力について協議する。	●求職者への相談支援の強化と協働事業の実施 ・ハローワーク担当者との定例ミーティングに必要に応じて県労働局も参加を要請し、求人・求職者情報を共有した相談支援に取り組む。 ・巡回相談の相談技術を向上させる。 ・就職説明会や職場見学ツアー等の共同開催に取り組む。

			取 り 組 み (例)			
章	項	活動指針における取り組み内容	目的・目標	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度
	(5)	潜在有資格者の呼び戻し(介護福祉士等届出制度等の周知促進)	《課題設定》「潜在有資格者の届出拡大と就業支援の充実」			
		○関係団体等と連携し、就労していない有資格者の就労支援に取り組む。 ○事業所への協力の呼びかけ ○届出登録者への情報提供の充実 ○制度の周知や情報発信の工夫	届出制度の一層の周知に取り組み、介護の潜在有資格者を把握し、就業支援をにつなげる。 【目標(評価指標)】 ①資格取得者に対する、首長名の登録要請文書の発出 ②届出登録者数を、県内の介護福祉士資格取得者数の3%とする。	●メディア等により広く多数に周知 ・ラジオ、新聞広告、タウン誌、チラシ等による情報発信により、再度制度の趣旨を周知徹底する。 ・関係団体や事業所へ制度の趣旨を周知するためチラシ等を送付する。 ・資格試験会場や研修会場で制度の趣旨や届出登録について周知徹底する。	●訪問等による団体へのアプローチ強化 ・種別協等事業者団体の会議・研修会等において制度周知と届出登録拡大への協力を要請する。 ・介護福祉士養成校や届出対象研修実施機関を訪問し、届出登録拡大に向けた連携協力を要請する。 ・介護福祉士会と連携し、会員の届出登録を推進する。	●自治体の協力取り付け ・自治体の理解を得て、首長名による届出登録の要請を、養成校や研修実施機関を通じて資格取得者(研修修了者)に送付する。
2.福祉施設・事業所に対する支援						
	(2)	多様な働き方が可能な求人の拡大や職場環境整備への支援	《課題設定》「未経験者等多様な人材が働きやすい求人の拡大と事業所支援の取り組み」			
		○多様な人材が働きやすい職場づくりへの支援 ・働き方改革に則った、多様な人材が参入しやすい環境整備に向けた事業所への働きかけ(雇用・職場環境整備、キャリアパスの構築等) ・人材の定着促進に向けた事業所の取り組みへの支援 ・多様な人材の求人開拓	未経験者が参入しやすい職場環境づくりや求人を事業所に働きかけ、採用者増につなげる。 【目標(評価指標)】 令和4年度の新規求人件数のうち、「資格不問」の件数の3%増(R元年度実績比)	●調査等による現状把握 ・県内法人の状況調査(アンケート及び訪問調査) ・センターの求職者の状況(未経験者や介護助手希望の増加等)を分析し、それを各事業所へ伝える。 ・未経験者や短時間労働など、多様な人材を活用するための求人票作成を事業所に働きかける。 ・働き方改革等への対応について事業所の要望に応じて、人事・労務管理等専門的な相談への個別対応を図る。またその周知も注力して行う。	●事業所を対象とするセミナーの実施 ・令和2年度の取り組みは継続。 ・未経験者や介護助手等を受け入れていたり、そのための環境整備を行った法人を講師とするセミナー(事例発表)を開催。その後参加した法人に対して後追い調査を行い、来年度以降の活動につなげる。	●事業所間の協議の場づくりと支援の強化 ・令和2・3年度の取り組みは継続。 ・前年度のセミナーに参加した法人の進捗状況等もセミナー内容に盛り込む。 ・セミナーにプラスして課題に対する解決方法についてグループワークを行う。またグループワークの結果を受けて個別支援をより密に行っていく。
3.きめ細かなマッチングの強化と定着促進(離職防止)						
	(2)	定着促進(離職防止)の強化	《取組例》「早期離職を防ぎ職場定着を促進するための事業所支援の充実」			
		○定着促進に向けた従事者と事業所への支援 ・新規就業者等へのフォローアップ、仲間づくりの支援 ・職員の悩みを受け止めるしくみ ・働きやすい職場づくりへの事業所支援	キャリアが3年位までの職員をメインターゲットとして、相談支援や職員間の交流などにより、定着促進を図る。 【目標(評価指標)】 センターがマッチングした職員のうち、電話や面談等でのフォローアップ率50%(R4年度実績)	●就業後のフォローアップ ・福祉人材センターがマッチングした経験年数が浅い職員を対象に、仕事の悩みや就業状況を電話等で確認する。	●従事者の悩み等の受け止め ・福祉の仕事に従事する職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付け、必要に応じて関係機関につなげる体制をつくる。 ・前年度の取り組みは継続	●若手職員の交流促進 ・福祉の仕事に従事する若手職員同士のネットワークを構築し、職場定着を図るため、交流会等を開催する。 ・前年度の取り組みは継続

			取 り 組 み (例)			
章	項	活動指針における取り組み内容	目的・目標	令和2(2020)年度	令和3(2021)年度	令和4(2022)年度
4.福祉の魅力発信と将来的な福祉人材の確保						
	(1)子ども、保護者、教員等に対する啓発の促進		《課題設定》「中学校と教育委員会と連携した福祉の仕事の魅力発信」			
		○子どもや、子どもに影響を与える周囲の大人(保護者、教員等)に対する啓発促進 ・教育関係者(教育委員会、学校等)との連携強化 ・介護に関する入門的研修等の教員の受講促進 ・福祉の仕事や職場についての保護者に対する周知・啓発	教育関係者の福祉に対する理解を促進し、連携して若い世代への福祉の魅力発信に取り組む。 【目標(評価指標)】 ①介護に関する入門的研修への教育関係者の参加者数10人(令和4年度) ②教員の事業所訪問又はツアー参加25名以上(令和4年度)	●学校との協議の場づくり ・福祉教育に関心の高い小・中・高を1校以上選択し、生徒や教員に対する、福祉の仕事や職場の啓発活動について協議の場を持つ。 ・選択した小・中・高の学校のある市町村又は県教育委員会とのつながりをつくる。 ・教員を対象とした座談会を実施する。	●教育関係者のセンター事業への参加促進 ・学校と教育委員会の協力を得て、学生や教員に対する職場見学ツアーを実施する。 ・家庭科教員に入門的研修への受講を働きかけ、参加を促す。 ・進路指導教員に対し業界の要望を伝える説明会受講を働きかける。	●教育関係者と連携したイベント等の開催 ・福祉教育に関心の高い学校を中心に、働きかける学校を増やし、学童・生徒を巻き込んだイベントの開催や参加をよびかけたり、介護に関する入門的研修への進路指導教員等の受講を促進する。
5.関係者の連携促進による福祉人材確保の取り組みの推進						
	(2)具体的な協働事業の展開		《課題設定》「福祉人材確保に向けて多様な関係者による協働事業に取り組む」			
		○関係団体がそれぞれの強みを活かし、福祉人材確保につながる効果的な協働事業を実施する。 ○県をまたがるような広域、生活圏域などの小地域など、目的に合わせて取り組みの範囲を設定する。	関係者が協議・連携する場を充実し、業界全体として具体的な人材確保策に取り組み、社会に向けて協働で発信する。 【目標(評価指標)】 ①関係者の協働による、福祉人材確保に向けた事業の実施。 ②福祉人材センターのHP閲覧数20%増(R元年度実績比)	●課題の共有 ・福祉関係だけでなく、幅広い関係者が集った県の福祉人材確保推進協議会を設置している。 ・県の福祉人材確保推進協議会において、県内の福祉人材確保に向けた課題を共有し、具体的な協働事業の実施について協議する。 ・県の福祉人材確保推進協議会が実施する事業を福祉人材センターのHPに掲載する。	●協働事業の具体化 ・協議会の中にワーキンググループを設置し、具体的な事業についての企画や課題整理、役割分担などを協議する。 ・協議会において、ワーキンググループの提案を協議し、事業の具体化を図る。 ・福祉人材センターHPと幅広い関係団体のHPとをリンクし、閲覧数の増加を目指す。	●協働事業の実施と評価の共有 ・関係団体が主体的に参画し、それぞれの組織の強みを活かした協働事業を実施する。アンケート等により、参加者や関係者への効果を集約し、事業評価を行う。 ・協議会で事業評価を共有し、次の取り組みにつなげる。 ・福祉人材センターのHPにおいて、協働事業の発信をする。

**「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」作業委員会
名 簿**

（敬称略）

ブロック	氏名	所 属	役職
北海道・東北 ブロック	大 和 田 誠	福島県福祉人材センター	センター長
関東ブロック	安 達 勝 彦	新潟県福祉人材センター	主事
東海・北陸 ブロック	明 石 典 男	三重県福祉人材センター	福祉研修人材部参事
近畿ブロック	富 永 堯 史	兵庫県福祉人材センター	主任
中国ブロック	小 野 容 子	広島県社会福祉人材育成センター	福祉人材課長
四国ブロック	山 中 宗 司	高知県福祉人材センター	所長
九州ブロック	前 田 耕 作	大分県福祉人材センター	総務・人材部長
全社協	村 上 洋 二	中央福祉人材センター	センター長

**「福祉人材センター事業の充実・強化のための活動指針」
及び「活動指針に基づく計画的な取り組みの推進について」
策定経過**

年	月	日	内 容	備考
令和元年 (2019)	8 月	1・2 日	都道府県社協常務・局長セミナー (3 か年計画の検討について説明)	
	9 月	10 日 19 日 27 日	○中央福祉人材センター運営委員会 福祉人材センター全国連絡会議 ■関東ブロック連絡会議	たたき台の検討
	10 月	3・4 日 17・18 日 31・1 日	■東海・北陸ブロック連絡会議 ■四国ブロック連絡会議 ■九州ブロック連絡会議	たたき台の検討
	11 月	(7・8 日) 14 日 21 日 28・29 日	■北海道・東北ブロック連絡会議 (中止のため文書による意見集約を実施) ■近畿ブロック連絡会議 ★第 1 回作業委員会 ■中国ブロック連絡会議	たたき台の検討
	12 月	20 日	★第 2 回作業委員会 (上記検討を踏まえ、活動指針及び計画的な 取り組みの進め方(案)を協議)	案の作成
令和 2 年 (2020)	1 月	～31 日 31 日	▲都道府県福祉人材センターからの意見集約 (活動指針案／計画的な取り組みの進め方) 都道府県社協常務・局長会議(経過報告)	案についての 意見集約
	2 月	17 日	★第 3 回作業委員会 (各センター・バンクからの意見を踏まえ、 最終案のとりまとめ)	案の検討
	3 月	12 日 26 日 31 日	○中央福祉人材センター運営委員会 (19 日まで運営委員より意見集約) 全社協会長への上申 活動指針の公表・周知	成案 決定

≪意見集約・協議の場≫

○中央福祉人材センター運営委員会

■ブロック会議での意見集約

★作業委員会での検討

▲都道府県福祉人材センターからの意見集約