

地域を支える福祉人材 確保・育成・定着の緊急対策

2016年（平成28年）3月18日

社会福祉法人 全国社会福祉協議会

政策委員会

I 2020 年を見据えた福祉人材確保等の緊急対策の必要性

【福祉ニーズ、生活問題の増大・深化】

- (1) 少子高齢化の進展により福祉ニーズ・需要が増大しています。そのため 2020 年を見据えた持続可能な社会保障制度改革の動きのなかで、子ども家庭、障害児・者、高齢者等の福祉制度の再構築がさらに進められていきます。また、格差・貧困、虐待・DV、ホームレス、ニート、孤立死、自死などといった深刻な福祉課題・生活問題が噴出しています。さらに核家族化や地域社会の関係性が希薄化し、相互扶助機能が弱まるなかで、社会としてのセーフティネットの拡充が喫緊の課題となっています。

【福祉制度改革の動向】

- (2) こうした情勢下、国は税と社会保障の一体改革を進めるとし、経済財政諮問会議において、2020 年までの 5 年間に於いて計画的に改革がすすめられます。その動きにあつて、今般、『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を政策課題にかかげ、「希望出生率 1.8 の実現」と「介護離職ゼロ」の目的達成に直結する緊急政策として、保育および介護サービスの量的整備の拡大の前倒しと、そのための人材確保対策の拡充を打ち出しました。

とくに、保育人材・介護人材の確保対策については、国全体として 2017 年度(平成 29 年度)末までに新たに保育人材を約 9 万人確保、また、2020 年度(平成 32 年度)に介護人材を新たに約 25 万人確保するとし、そのための対策と予算を示したところです。なお、介護人材については 2025 年までに約 38 万人の確保が必要とされています。

【福祉人材の確保の課題】

- (3) 現在、福祉施設等では、人材不足問題が大変厳しくなっています。福祉人材の確保は、さらなる福祉サービスの「量」と「質」の基盤構築には不可欠であり、全福祉分野の最重要課題です。また、生産年齢人口の減少、他業種への人材流出も懸念されるなか、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる福祉の職場」への転換をはかるとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力の確保も必要です。
- (4) また、市町村社会福祉協議会では、介護保険事業、生活困窮者自立支援事業など事業の拡大に対応するための福祉人材の確保が必要です。企画力やマネジメント力などの総合的な資質を有する職員や多様で複雑な課題を抱える方々を支援するための相談援助等について、高い専門性を有する職員などの確保・育成が課題となっており、このための雇用条件・処遇改善が重要です。
- (5) それらのための福祉人材確保対策については、総合的・中長期的な視点での人材確保対策の取組を重点的にはかるものとし、そのうえで、「多様な人材の参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・条件の改善」などといった働き続けることができる職場環境づくりのための対策を、緊急的に講じていくことが必要不可欠です。

【福祉人材確保の緊急対策の取組】

- (6) 全国社会福祉協議会(以下、「全社協」という)政策委員会では、福祉人材確保の緊急性に鑑み、全国的な方向性の確認のもとに、総合的な福祉人材確保の取組、働きかけを展開していくため、このたび「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、「福祉人材確保・定着取組方策」という)を策定し、全国と都道府県・市町村の各段階、及び各社会福祉法人組織が福祉人材確保のための具体的な活動・事業を展開するよう働きかけることとなりました。
- (7) この福祉人材確保・定着取組方策は、『「全社協 福祉ビジョン 2011」第2次行動方針』の7つの重要課題にある「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つの重要課題にもとづき具体的な取組を提起するものです。

【福祉人材のポジティブ3K：「感謝、感動、感激」の発信】

- (8) この「福祉人材確保・定着取組方策」をもとに、必要とされる福祉人材の安定した確保・育成・定着のための取組の集中的な展開とともに、福祉の仕事、福祉の職場のやりがいや魅力(福祉人材のポジティブ3K:「感謝、感動、感激」)を社会全体に発信することにより、全国的かつ緊急的な福祉人材確保の勢いある取組を可視化し、もって国民の福祉への理解と参加促進をはかってまいります。

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

1. 目標

- 社会福祉の仕事は、人間の本質的ないとなみにおいて、「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々に向き合い、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が社会に広がるなかにあつて、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持ち、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・育成する必要があります。
- そして、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つづ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・定着取組方策』では、質の高い福祉人材の確保・育成・定着のため、次の3の目標を達成するように、取組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. 取組期間

「福祉人材確保・定着取組方策」は、平成 28 年度から平成 30 年度までの3年間を緊急的な取組期間とします。そのうえで、実施状況を踏まえ、2020 年(平成 32 年)に向けたその後の取組について検討します。

また、1 年ごとの取組状況の把握と検証、緊急対策の取組事項等の見直しについて、全社協・政策委員会において検討、実施をはかります。

3. 取組の推進体制

(1) 社会福祉法人・福祉施設等組織の取組

福祉人材の確保・定着・育成の基本は、社会福祉法人・福祉施設等組織が自らの経営責任で行うべき取組です。労働環境の改善、キャリアアップ等育成・定着支援、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環境づくりを組織的にはかることが必要です。

(2) 都道府県・市町村での取組

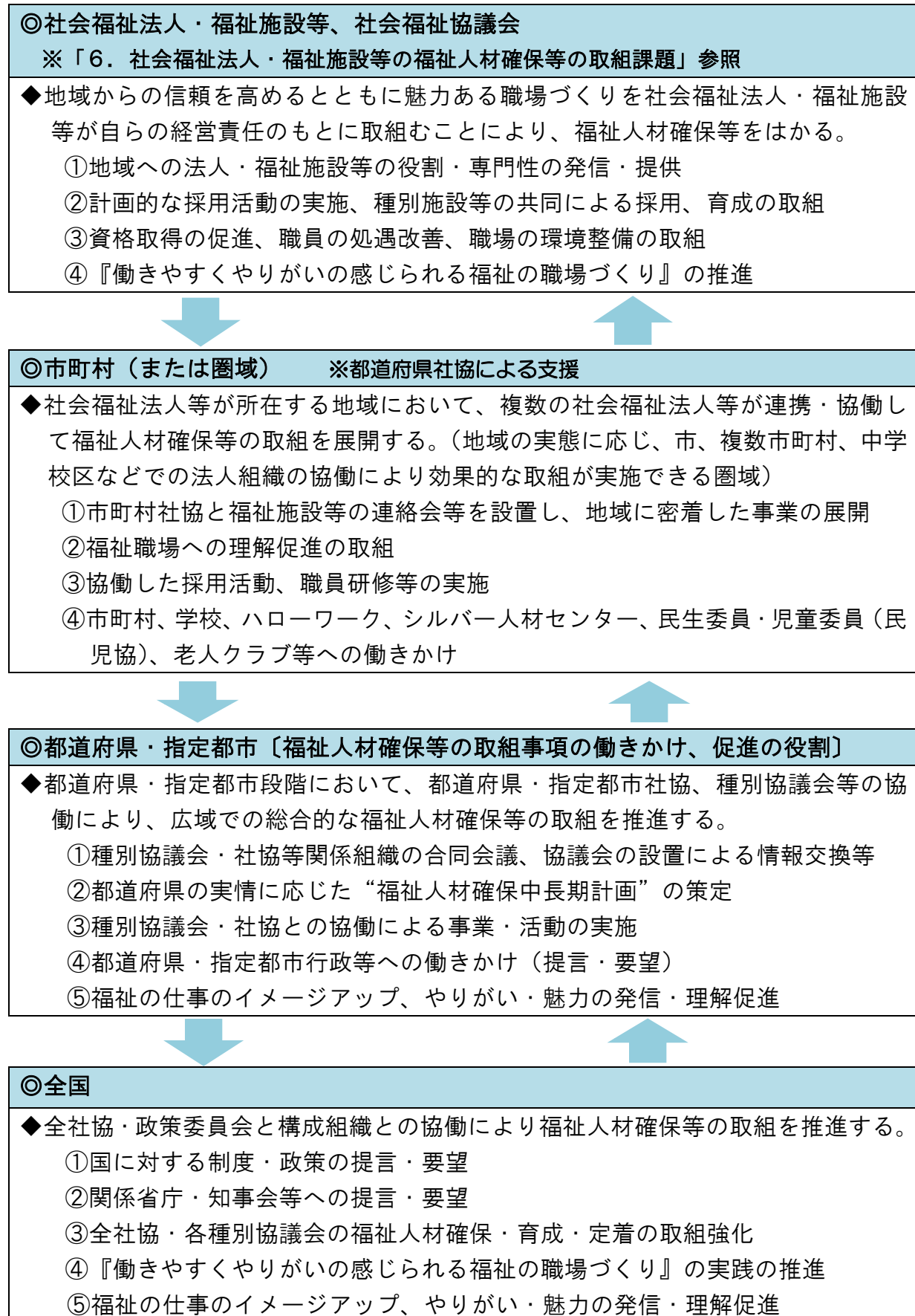
人口動態や地域の福祉ニーズは、各都道府県間、市町村間で相違があります。今後の福祉人材の確保・育成・定着対策は、都道府県・指定都市社協における広域での諸計画、市町村社協における諸計画をもとに取組事項を具体的に定め、そのうえで、都道府県・指定都市社協の主導により都道府県・市町村行政、福祉関係団体、教育機関及び市町村社協、社会福祉法人・施設等組織が連携・協働して、関係事業の推進に取り組んでいくことが重要です。

(3) 全国での取組

全社協・政策委員会の構成組織が連携・協働し、全国的な福祉の職場のイメージアップ、実践事例の収集・発信、抜本的な福祉人材確保対策や各分野の労働環境の改善等を、国や関係省庁に要望するなど総合的な人材の確保・育成・定着対策を検討し、推進します。

4. 基本方針と主な取組事項

全国、都道府県・指定都市段階、及び地域の社会福祉法人・福祉施設等において、社会福祉協議会、社会福祉法人・福祉施設等組織が連携・協働して緊急人材確保等のため効果的、組織的な活動・事業を展開する。



5. 緊急対策の取組内容

※別紙「5. 福祉人材の確保・育成・定着の取組」参照

(1) 福祉人材の確保

- 2020 年に向け、子ども家庭、障害児・者、高齢者の福祉等の各分野での福祉ニーズの増大が見込まれ、その人材確保は重要な課題です。福祉の仕事をますます魅力ある職業とすることで、介護福祉士、社会福祉士、保育士等の養成人数の確保に養成校との連携のうえで取組む必要があります。また、近年、福祉への他の職業界からの参入も増えているなかで、さらに福祉領域への参入促進にも取組むことが重要です。
- 福祉の仕事は、適切な人材育成を基盤にして継続して就労することで、職員に幅広い知識や経験が集積されます。また、福祉サービス・支援の提供においては、利用者と職員、また職員間のコミュニケーションが基本であります。さらに、ソーシャルワークの実践を高めていかなければならない職業です。そのためには、福祉人材確保対策においては、働いている福祉人材の定着促進をはかることが最も重要な課題です。
- 一方で、いわゆる潜在的福祉人材の課題があります。これまで多くの専門職の有資格者が養成され、就労してきたにもかかわらず、多くが離職している現実もあります。離職の大きな要因である勤務環境を改善することは福祉の仕事の魅力を高め、福祉人材の確保につながるるとともに、勤務条件を理由に離職した潜在的福祉人材の再就労にもつながります。
- また、定年退職後の福祉人材の再就労促進、高齢者の経験や知識を活かすために老人クラブ、シルバー人材センター等との連携・協働に取り組むことが必要です。
- 有資格者の確保、職員の資格取得の促進とあわせて、福祉施設・事業所の業務及び勤務体制を分析し、効果的・効率的かつ質の高い福祉サービスを提供するための取組を早急に進める必要があります。
- 以下は、福祉人材の確保のための主な取組事項です。

- ① 「福祉の本質、価値」のもとに福祉の仕事のイメージアップ、福祉の仕事のやりがい、魅力について、理解促進をはかる
- ② 福祉の職場への就職を目指す高校生・大学生等を増やし、就職に結びつける
- ③ 若者、中高年の参入を促進する
- ④ 他業種からの参入を促進する
- ⑤ 潜在的な福祉人材、離職者の再就職、定年退職者の再就職を促進する
- ⑥ 医療・看護、リハビリテーション、心理士等関係専門職の人材確保に取り組む
- ⑦ 地域住民の参入・協力を促進する
- ⑧ 業務分析や仕事の執行体制の整理などにより多様な人材を活用する
- ⑨ 将来を見据えた中長期的な福祉人材確保への働きかけに取り組む
- ⑩ 各組織において計画的な採用活動を行う

(2) 福祉人材の育成・定着

- 福祉分野での人的資源の確保には、働いている福祉人材の定着促進とそのため育成対策が重要な課題であり、働き続けられる職場環境の整備が不可欠です。とくに、長い労働時間、夜勤等の勤務体制、就労条件等の改善をはかることが重要です。
- また、十分な人員配置の確保、多様な勤務形態や短時間正職員制度の導入などを含め、ワーク・ライフ・バランスをはかる必要があります。そして、処遇改善、リーダー・中堅職員の育成・定着、労働環境のリスク管理(夜勤等の勤務体制、腰痛等職業病、メンタルヘルス、ハラスメントなどのサポート等)、労働安全衛生の取組を推進することも重要です。
- さらに、職員のスキルアップやキャリアパスを支援するための研修を充実させることにより、育成をつうじた福祉人材の定着を図ります。また、福祉に関する資格取得のための取組をこれまで以上に拡充することが必要です。そのうえで、専門職に見合った適切な処遇改善、報酬の保障も確保しつつ、モチベーションを維持する環境を構築することが重要です。
- 臨時、嘱託、契約職員など正規職員とは異なる労働条件の職員の多い職場における、雇用条件の改善や人事管理のあり方について、検討を進めることも重要です。
- 福祉人材の育成・定着のための各種関連制度や関係機関、各分野で資格取得に関する貸付制度や就労準備の貸付資金制度などの広報と活用促進を働きかけることも必要です。
- 福祉の職場では、複数の職員がチームで利用者への支援を行います。職員の定着をはかり、チームによる質の高いサービスや支援を行うためには、職員同士の信頼関係、相互協力・サポートの促進が重要となります。また、スーパービジョン体制の構築により、職員の支援技術の向上や組織力の向上に取組む必要があります。
- 以下は、福祉人材の育成、定着のための主な取組事項です。

- ① 福祉職のキャリアアップに対応した研修体系を構築し、研修の拡充をはかる
- ② キャリアパスを構築する
- ③ 職員の研修参加の機会を確保する(研修実施、参加支援)
- ④ 職員の資格の取得促進をはかる
- ⑤ 福祉の仕事、専門職に見合った処遇改善を行う
- ⑥ 働き続けられる環境を整備し、定着を支援する
- ⑦ スーパービジョン体制を構築する
- ⑧ 『働きやすくやりがいの感じられる福祉の職場づくり』の推進をはかる

(3) 福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取組強化

- 全社協政策委員会では、委員会の構成組織とともに、国及び地方自治体等へ総合的な福祉人材対策を講じるよう提言・要望を行っていきます。
- そのうえで、全国・都道府県・指定都市・市町村社協、福祉施設協議会、社会福祉法人経営者協議会、民生委員・児童委員協議会、福祉団体等関係組織が協働して、緊急人材確保のための具体的な活動・事業の取組を全社協、都道府県・指定都市社協段階で展開していきます。
- また、中長期的に次世代を担う福祉人材(小学生・中学生、高校生)を地域全体で育み、支え、確保するための環境の整備と福祉への理解促進をはかっていくために、市町村、学校・教育機関などとの福祉教育に関する活動・事業等の取組の連携強化をはかっていきます。
- 第一義的な福祉人材確保については、福祉の職場の環境整備、職員の処遇改善が重要な課題です。各社会福祉法人・福祉施設等の主体的な職場環境の改善のための取組や経営・ガバナンスの強化などを働きかけるとともに、全社協政策委員会が推進してきた「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」などにおいて、全国的に推奨する社会福祉法人・福祉施設等の取組事例などの広報をさらにはかっていきます。
- 社会福祉協議会では、日常生活自立支援事業、生活福祉資金貸付事業、生活困窮者自立支援事業等の事業実施や今後における新たな事業の着手にあたっては、専門性の高い継続的な支援を行うために必要な人材の安定した確保(雇用)が重要であり、そのための働きかけを行う必要があります。
- 福祉人材の確保・定着・育成は、社会福祉法人・福祉施設等組織が自らの経営責任で行うことが基本ですが、一法人一施設等の小規模な組織については、都道府県社協や圏域における支援(経営指導等)が必要です。
- 以下は、福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取組強化のための主な取組事項です。

- ① 国に対する制度・政策の提言・要望、及び予算確保の取組強化
- ② 都道府県域における広域、地域別の人材確保対策の取組、情報の一元化
- ③ 市町村で必要な福祉サービスを適切に提供するための福祉人材の安定的な確保のための取組強化
- ④ 福祉の仕事のイメージアップ、やりがい・魅力の理解促進のPR活動の強化
- ⑤ 『働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり』の取組事例等の広報活動の強化
- ⑥ 小規模法人等への支援(経営指導等の拡充)

6. 社会福祉法人・福祉施設等の人材確保等の取組課題

福祉人材の確保・育成・定着の基本は、社会福祉法人・福祉施設等組織が自らの経営責任で行うべきことです。以下では、その具体的な取組課題を提起します。

【取組課題】

(1) 福祉人材確保の取組内容

○各組織において、福祉人材確保・定着等に関する具体的な計画を策定する

- ・組織の理念・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福祉人材や職員体制に関する基本的な考え方、福祉人材確保に関する方針を明確にする。

○計画的な採用活動を実施する

- ・自組織の採用計画を策定する。あわせて求める人材像を明らかにする。
- ・募集ルート拡大、求職者への情報発信の拡大をはかる（広報、福祉人材センター・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・求人誌への広告掲載等）。
- ・仕事内容や職場の理解をはかるための施設見学、就業体験、説明会等を実施する。
- ・とくに、新規学卒者の採用後の定着に向けた育成、フォローアップ体制を拡充する。

○実習生、インターンシップの受入れ、養成校との連携を強化する

- ・実習生等の受入れは、自組織への就職を希望する学生を増やす重要な機会であると同時に、受入体制や指導のあり方、職場環境のあり方等が重要であるとの考えのもとに取組を進める。
- ・受け入れた学生が充実した実習が行えるよう、受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。
- ・第三者評価の結果を公表し、積極的な実習生等の受入をはかる。

○多様な人材の受入れを促進する

- ・社会福祉法人・福祉施設等の業務や福祉サービスの提供体制を分析・整理し、業務の見直しを行うことなどにより、中間的就労、障害者雇用、高齢者雇用、地域住民、ボランティアなど、多様な人材の受入れを促進する。母子生活支援施設に入所する母親等のひとり親、児童養護施設の退所児童などの人材の受入れ、雇用についても検討し、受入れを促進する。

○学校(小・中学生、高校生)の福祉教育に協力する

- ・中長期的な人材確保の視点から、福祉職場の理解促進をはかるため、地域の学校教育施設の体験教室などの学習機会の拡充（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）等への協力を行うなど福祉人材確保のための裾野を広げる取組をはかる。

○地域からの信頼を高める取組を進める

- ・社会福祉法人・福祉施設等が所在する地域において人材確保を進める。このため、経営にかかる情報公開等による経営の透明性の確保等とともに、質の高い福祉サービス提供や職員が生き生きと働く職場づくりへの改善の取組とあわせて、地域へのひと、もの、ことなどの社会福祉法人・福祉施設等の機能の活用・還元などにより、地域の福祉を支える拠点であることを示す。

(2) 福祉人材の育成・定着の取組内容

○職員育成に関わる基本方針・研修計画を策定し、計画的に研修を実施する

- ・組織の理念・基本方針や事業計画にもとづく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、組織として具体的な計画をもって研修を実施する。
- ・職員が自己の職責を自覚し、職場の秩序を保持し、互いに「高い倫理観」と「人間尊重」のもとに、職責を遂行するよう育成に努める。

○総合的な人事管理を実施する

- ・組織の人事管理は、理念・基本方針にもとづく「期待する職員像等」を明確にしたうえで、職員育成（能力開発）、活用（配置等）、処遇（報酬等）、評価などを総合的に実施する。
- ・キャリアパス（必要となるスキルの水準やスキルを高めるための機会、昇任・昇格の基準等）を明確にし、職員が自らの将来を描くことができるような職場づくりを進める。
- ・職員の就業状況や意向の把握等を定期的に変更する。また、これらをもとにした福利厚生を検討・実施する。
- ・職員一人ひとりの自己実現と働き方を実現するため、職員が働く意義や目標について確認することができるよう、定期的な個別面談の実施や目標管理のための仕組みの導入をはかる。
- ・管理者は、組織全体をリードする立場として、自らの役割と責任のもとに、組織内でのリーダーシップを期待される存在であり、とくに後継リーダーの育成をはかる。

○職員に研修機会を提供する

- ・職員一人ひとりの知識、技術水準、専門資格の取得状況等を踏まえた研修機会を提供する。また、職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう勤務調整などに配慮する。
- ・職員の経験や習熟に応じて、OJTの実施や新任職員研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術に応じた教育・研修を実施する。
- ・教育・研修機会の提供については、組織で実施する場合や外部の研修への参加を勧奨・支援するなど、多様な機会が提供されるよう取組む。

○職員の資質向上のためのスーパービジョン体制を強化する

- ・ 職員一人ひとりの知識、技術水準等を踏まえて、職員の資質と福祉サービスの質を向上するためのスーパービジョン体制を構築し、福祉施設・事業所の理念・基本方針等の理解・共有のもとに、福祉サービスを提供する福祉専門職の育成を多面的かつ総合的に進める。
- ・ スーパービジョンの実施にあたっては、組織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）の育成などに取組む。

○職員が資格を取得するための支援・助成を実施する

- ・ 福祉ニーズの多様化・複雑化や求められる専門性の高まりなどへ対応するため、職員の国家資格等の取得を促進する。
- ・ また、国家資格等の取得を支援するため、勤務調整や休暇取得への配慮、資格取得費用の助成など、職員が働きながら資格を取得できるような取組・工夫を実施する。

○各福祉施設・事業所における業務分析と必要な人材の配置を進める

- ・ 福祉施設・事業所の業務及び勤務体制（職員シフト等）を分析し、効果的・効率的かつ質の高い福祉サービスが提供できる体制と組織づくりを進める。
- ・ 日中や夜間の福祉サービスの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とともに、職員の負担感を把握し、勤務体制や必要な人材の配置を実施する。

○「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」に取組む

- ・ 職員の心身の健康と安全を確保するため、労働災害防止対策（メンタルヘルス、けが・腰痛防止策、その他労働災害）などを計画的に進める。
- ・ 職員処遇の水準（賃金水準、有給休暇取得率、時間外労働時間数等）については、地域性と組織の特性等を踏まえながらも、同地域や同福祉施設・事業種別間での比較・検討を行うなど、組織として指標を明確にしながらか維持・改善を進める。
- ・ 子育て・介護支援などの観点からの短時間勤務や家庭の事情等に配慮した再雇用制度などの導入・活用により、柔軟かつ継続的に働き続けられるよう支援する。また、多様な人材の活用とともに、資格取得等を働きかける必要がある。
- ・ 子育て・介護などの家庭の事情への配慮と職員一人ひとりの自己実現をはかるための休業・休暇制度の導入・充実をはかるとともに、その取得を促進する。
- ・ 職員の心身の健康・安全の確保とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活、育児・介護の両立）に配慮した「働きやすい職場」づくりに向け、組織の実情に応じた取組・工夫を進める。

○第三者評価の受審、苦情解決の取組を強化する

- ・ 第三者評価、自己評価をもとに、社会福祉法人・福祉施設等としての福祉サービスの質の向上に向けた組織的な取組と人材育成の取組をはかる。あわせて、利用者の意見・要望、苦情等について前向きに受けとめ適切に対応するため、苦情受付と相談・解決体制を充実・強化する。そのうえで、地域社会への情報発信などにより信頼を得る。

○福祉サービスの質向上のためのリスクマネジメントの取組を強化する

- ・「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・安全を確保することができる」との考え方にもとづき、リスクマネジメントの体制整備をはかり、職員の危機管理の意識と「質」の向上に向けた取組を行う。

○福祉機器の活用を促進する

- ・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とともに、職員の負担軽減等の観点から、福祉機器等の活用を促進する。

(3) 福祉人材対策の拡充と福祉関係組織の取組強化

○市町村行政等への地域における福祉人材確保のための働きかけ、福祉教育の推進に関しての学校、市町村との協働

- ・地域において福祉人材確保、育成していくため、地域の学校等との協力により体験教室の実施など福祉の職場への理解を促進する事業・活動を市町村行政との連携のより進める。

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、福祉人材確保・育成・定着の活動事業を展開します。

(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