

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」

中間年における見直しと、今後の取り組み内容

令和7年3月

全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター

【目次】

I. はじめに～活動指針の取り組み中間年の見直しにあたって～	1
II. 取り組み前半期の経過と振り返り	
1. 活動指針の趣旨	2
2. 第1次取り組み期間(令和2～4年度)の状況	3
3. 第2次取り組み期間(令和5～7年度)の状況	4
III. 後半期の取り組み目標	
1. 中間年における見直しの方向性	6
2. センター実績の向上をめざした取り組み	
(1) 共通評価指標を活用した実績向上の取り組み	6
(2) 福祉人材センターの多様な取り組みの一層の充実と、発信	8
IV. 実績(採用数、新規求職者数、新規求人数)が向上した等の 県福祉人材センターの取り組み事例	10
V. 福祉人材センター・バンク「重点取り組み発信シート」	34
VI. おわりに～第3次取り組み期間に向けて～	79
VII. 参考資料	
1. 令和6年4月4日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知「都道府県福祉 人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向 けた対応について」	81
2. 令和5年7月26日付厚生労働省職業安定局長通知「公的職業紹介の機能強化 と有料職業紹介事業の適正化について」	95
3. 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」(抜粋)	101
4. 「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 ～第2次展開における共通課題と進め方～(抜粋)	125
◇活動指針に基づく第2次の計画的な取り組み推進委員会 令和6年度名簿等	135

I. はじめに

～活動指針の取り組み中間年の見直しにあたって～

都道府県福祉人材センターは平成5年に全県に設置され、令和7年には33年目を迎える。この間、社会福祉法に規定された業務を通じ、福祉人材の確保・育成・定着に関わる諸事業に取り組んできた。

人口の減少、高齢化率の上昇もあって社会全体において労働力が不足する状況下、福祉分野においても同様に人材不足が続いている。第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数の推計では、令和8年度には介護人材の必要数約240万人に対し約25万人の不足が、令和22年には必要数約272万人に対し約57万人が不足するという推計もある。令和5年10月には介護従事者が初めて減少したほか、保育士についても有効求人倍率が全職種の平均を上回る状況や指定保育士養成施設の入学者が減少傾向にある。このように将来を見据えても人材確保対策はさらに多様な取り組みが求められる。

福祉人材センター・バンク(以下、センター)が関わる有効求人倍率も平成21年度以降上昇傾向にあり、令和5年度は4.39倍であったほか、採用数は減少傾向が続いている状況にある。各センターでは、福祉分野における従事者のすそ野拡大や多様な働き方を促進するため、介護助手導入支援をはじめ、生産性の向上、外国人人材の就労支援など多様な取り組みをすすめている。

「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)は、令和2年3月に策定され、センターが果たす役割と機能のさらなる充実強化をめざして共通の方向性と課題を掲げ、令和2年度以降10年間の取り組み期間をもって実践を続けている。

令和6年度は、10年間の中間年にあたることから指針策定当初からの方針に沿い、活動指針の見直しを行った。見直し作業は、「活動指針に基づく第2次の計画的な取り組み推進委員会」(以下、推進委員会)が担当し、取り組み前半期の振り返りを行うとともに、これからの後半期の取り組みを進めるうえで、めざす目標と内容を検討した。

以下は、検討報告の取りまとめであり、後半期の言わばアクションプランとして、全社協・中央福祉人材センターが提起するものである。

Ⅱ. 取り組み前半期の経過と振り返り

1. 活動指針の趣旨

福祉人材センターは、無料職業紹介のみならず、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が社会福祉法上位置づけられ、都道府県社会福祉協議会が都道府県福祉人材センターの指定を受けている。

福祉分野の有効求人倍率が高止まりの状況が続く中、全社協・中央福祉人材センターでは、令和2年に活動指針を策定した。策定当時の状況認識は、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効果的に対策を進めていくことが必要、というものであった(活動指針「はじめに」より)。

そして、活動指針の目的は、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、ということであった(同「活動指針の目的」より)。

この目的を達成するために、活動指針では具体的に以下の3つの方向性と5つの主要課題を設定した(詳細はP.104)。各センターは都道府県の状況に応じた取り組み課題と目標を設定することとした。

3つの方向性

×

5つの主要課題

- | |
|------------------------|
| 1. 社協らしさとセンターの強みの発揮 |
| 2. 関係者の連携・協働による取り組みの強化 |
| 3. 市町村域等での取り組みの強化 |

- | |
|----------------------|
| 1 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 |
| 4 魅力発信と将来的な福祉人材の確保 |
| 5 関係者の連携促進と取り組みの推進 |

活動指針の取り組み期間は、令和2年度から令和11年度までの10年間を想定しており、大まかな期間設定は次のとおり定めた。

第1次取り組み期間	令和2年度～4年度
第2次取り組み期間	令和5年度～7年度
第3次取り組み期間	令和8年度～10年度
総括と次期方針の検討	令和11年度

そして、「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」とし、中間年にあたる令和6年度に必要な見直しを行うこととした。

2. 第1次取り組み期間(令和2～4年度)の状況

第1次期間において、各センターでは、人材確保をめぐる状況やセンター事業に関する課題を踏まえ、3年間で取り組む課題と目標をそれぞれ設定して、計画的に取り組みを進めることとした。

しかしながら、第1次期間は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の時期と重なり、対面参加での就職説明会等の事業が行えない状況となった。このような厳しい社会情勢にあったにもかかわらず、大多数のセンターにおいて活動指針に基づいた事業展開が図られており、22のセンターでは具体的な数値目標を設定し取り組んできた。とくに各センターではWebやオンライン、SNS、YouTube動画等を活用し、工夫した取り組みがすすめられた。これらの取り組みは、現在の多様な情報提供・交流手段に結びついたものと言える。

なお、第1次期間の令和2・3年度の2年間では、下表の実施状況が報告されている。

課題区分	件数	%
1 すそ野拡大に向けた多様なアプローチ	29	72.5
2 福祉施設・事業所に対する支援	15	37.5
3 きめ細かなマッチングの強化と定着支援	21	52.5
4 魅力発信と将来的な福祉人材の確保	25	62.5
5 関係者の連携促進と取組の推進	5	12.5
6 その他	3	7.5
計	96	

※ 1センターにつき、主に取り組んだ事業を3つ以内で回答いただいたもの。

※ コロナ禍において40センターから報告があった92事業の報告を、課題区分に整理したもの(一部複数回答あり)。

これらの結果について、活動指針に基づく計画的な取り組みに係る評価・検討委員会(令和4年度設置)において、全国のセンターが課題や目標を掲げ、計画的に事業をすすめていく必要性についてはセンターの共通認識となった、との評価を得た。

3. 第2次取り組み期間(令和5～7年度)の状況

第2次期間は、センターに求められる現状の課題をより明確化し、課題に対する対策と数値目標を掲げて取り組むことで目に見える実績・効果をめざしていくこととした。

評価・検討委員会は、各センターが特に強化すべき共通課題(3区分、9項目/P.130参照)を提起した。各センターは、各圏域の状況や課題、及び人員体制や予算等を総合的に勘案し、①共通課題の中から実施する課題を1つ以上選択、②数値目標を設定し3年間の計画的な事業実施に取り組むこととした。

評価・検討委員会の後継組織として令和5年度に「活動指針に基づく第2次の計画的な取り組み推進委員会」(以下、推進委員会)を設置し、第2次の計画的な取り組みについて、全国的かつ効果的な推進を図ることとした。各センターの取り組み状況は、各センターが計画した共通課題9項目の目標値や達成度の集約を行った(下記表参照)ほか、中央の会議およびブロック会議で進捗状況を共有した。また、先駆的・効果的な取り組みの共有方法として、オンラインサロンの開催、センター毎に「福祉人材センター・バンク重点取り組み発信シート」を作成することとした。

令和5年度、6年度の各センターの取り組み状況は下表のとおりである。

【区分1】「社協らしさと強みの発揮」の強化

	共通課題(項目)	令和5年度	令和6年度
1	社協のネットワークを活用した事業手法の強化	21.3%	25.5%
2	社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携強化	23.4%	23.4%
3	ハローワークとの連携強化	19.1%	27.7%

【区分2】若い世代の福祉分野への参入促進

4	福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信	55.3%	59.6%
5	学校と連携した就職支援事業の展開	23.4%	23.4%
6	若者を取り巻く大人への啓発・情報発信	21.3%	21.2%

【区分3】事業所の求人活動支援

7	魅力発信等事業所の広報活動への支援	17.0%	17.0%
8	多様な働き方の導入支援	38.3%	36.2%
9	定着促進(離職防止)の強化	29.8%	27.7%

※表内の数値は、全県に対する取り組みの率を示す。複数選択あり。上記のほか、県センター独自で設定した課題もある。網かけ部分は取り組み率が向上した項目。

5年度と6年度の数値を比較すると、共通課題項目の「3.ハローワークとの連携強化」をはじめ、「4.福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信取り組み」「1.社協のネットワークを活用した事業手法の強化」等の取り組みの率が向上している。

また、推進委員会では、センター事業の強みと実績を示す評価指標を設定することについても検討を重ねてきた。このことは、令和6年4月に発出された厚生労働省基盤課長通知で福祉人材センターの評価指標が示されたことにつながった。

活動指針第2次の取り組み期間において、厚生労働省から発出された、公的な無料職業紹介事業の機能強化や、福祉人材センターの効果的な事業実施に関する通知は下記のとおり。
※通知本文はP.81から参照

ア) 「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」(厚生労働省職業安定局長通知／令和5年7月26日)

有料職業紹介に関する課題とともに、都道府県行政、福祉人材センター等が連携した介護関連イベントの実施やハローワークと福祉人材センター等が連携したつなぎ支援が求められた。求職者・求人情報の共有、面接会等の共同開催の実施等、ハローワークとの連携の考え方について示された。

イ) 「都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について」(厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知／令和6年4月4日)

「就職(採用)人数等」「求職相談件数」「就職(採用)者(無期雇用者)の入職6か月後の定着率」の3つの共通評価指標等にもとづいて、各福祉人材センターの運営委員会等の確認により、センターの事業展開や実績向上につなぐためのPDCAを回していくための内容となっている。

同通知には、本活動指針の内容や複数のセンターの先行事例が紹介されている。

Ⅲ. 後半期の取り組み目標

1. 中間年における見直しの方向性

令和6年度、引き続き推進委員会を組織して、中間年における見直しの検討を行った。推進委員会では、活動指針が示す3つの方向性、5つの主要課題により、福祉人材センターの課題やめざす目標はほぼ網羅されており、加えて第2次期間の計画的な取り組みの共通課題(3区分、9項目)は各県センターで数値目標等を設定したうえで、試行錯誤や先駆的取り組みを含め、推進されていることを確認した。

そこで推進委員会では、後半期の取り組みに向けた方向性として、活動指針に盛り込まれた多様な取り組み事項の実効性をいかに高め、実績につなげていくかを中心に検討することとした。

前記の厚生労働省福祉基盤課長通知(以下、4月4日通知)は、まさに、地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応を求めるものであり、この通知内容とも同期をとる形で、福祉人材センターが福祉人材の供給に取り組む際に活動指針に基づく実践をさらに推し進め、センター事業の実績と効果を上げることをめざしていくための方策について検討を行った。

2. センター実績の向上をめざした取り組み

「活動指針に盛り込まれた多様な取り組み事項の実効性を高め、実績につなげていく」とは、福祉人材センターが実施する無料職業紹介事業を通じて福祉人材供給の実績を向上させる、社協が運営する福祉人材センターの強みを活かした取り組みの一層の充実をめざす、と言い換えることができる。

(1) 共通評価指標を活用した実績向上の取り組み

都道府県福祉人材センターは、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取り組みを幅広く行ってきた。福祉人材の供給は、センターにとって第一義的といえる主要な役割であり、採用実績や就職後の定着率を高めることに向けて、各センターはさまざまな取り組みをすすめており、その取り組みの一層の充実が必要である。

4月4日通知では、全国のセンターが強みを発揮した実践を展開し実績の向上につなぐため、3つの共通評価指標等を用いて事業実施状況を確認し、課題や対策の内容を各センターの運営委員会等とも共有・連携して次の取り組みにつなげるPDCAのプロセスを展開する考え方が示された。

このような政策の考え方をふまえ、推進委員会では、全国のセンターが共通して取り組んでいく方向性のひとつとして、4月4日通知に示された3つの共通指標である、「就

職(採用)人数等」「求職相談件数」「就職(採用)者(無期雇用者)の入職 6 か月後の定着率」の実績向上に向けて取り組むことを確認した。

具体的な取り組みの方法としては、各県センターがそれぞれの状況に応じた数値目標を設定し、取り組んでいただくことを提案するものである。数値目標の水準は、各都道府県の状況に応じて設定していただくことを想定している。すでに都道府県社協や自治体が策定した既存の地域計画等においてセンターが担う人材確保の目標値等がある場合は、それを準用したり、リンクした目標とすることも考えられる。

推進委員会では、都道府県や各センターの状況はさまざまであり、一律の数的目標を設定することは適当ではない、との意見が多くあった。そのうえで、各センターにおける目標の設定方法の例を参考に付記する。

[参考]

4月4日通知では、共通指標のうち「就職(採用)人数等」については、求職登録を行っている者でセンターが行う職業相談その他の関わりがある者については、結果として採用決定が他機関であっても採用実績に計上するものとする、との考え方が示された。

この点をふまえたうえで、目標設定方法のひとつの考え方として、減少した実績からの回復や、現状から更なる改善をめざす、等の目標とすることが考えられる。

◎過去の実績との比較で減少した実績相当分の回復

＜対前年度、または過去数年平均との比較＞

全国の採用者数を令和5年度と4年度の実績で比較すると、令和4年度が全国で10,161人であったのに比し、令和5年度は9,911人であり、全体で2.5%の減となっている。令和4年度の採用者数以上に回復することをめざす場合、2.5%以上の採用数増をめざすこととなる。

実績の比較対象のバリエーションとして、過去数年の平均値への回復または改善をめざす目標を設定することも考えられる。

また、目標達成までの取り組み期間についても、各県の状況に応じて、単年度あるいは複数年度にわたって取り組むことも考えられる。活動指針の取り組み期間を考え併せるなら、例えば、第3次取り組み期間に相当する令和10年度までを目標達成期間とするなども考えられる。

採用数の対象範囲の考え方について、4月4日通知には、「福祉人材情報システム(COOLシステム)の管理採用数に加えて、就職説明会や合同面接会等で採用に至った人数についても計上するものとする」との方針があらためて示された。

福祉人材センターがさまざまな取り組みを通じて、なんらかのかたちに関わりを持って採用に結びついたケースは採用実績に含めることを今後の基本としたうえで、他機関等と連携協力して人材確保に取り組むことが重要となる。

本項目の「共通指標を用いての具体的な実績向上」とは、実績数値を高めることだけを目標にするのではなく、ハローワークや関係他機関との関係構築をすすめ相互に連携や情報共有ができる体制や環境を形成しつつ、「福祉人材センターとして福祉人材の供給に資すること」が目的、目標であると考えられる。

なお、福祉人材センター全体の採用実績は減少傾向にあるが、センターによっては、実績として採用数、新規求職者数、新規求人数が経年比較で向上している所がある。6年度の検討の過程で、そのようなセンターの取り組み内容や工夫について聴き取りを行ったところ、多様な実践やチャレンジを確認することができたので、その結果を取りまとめた。

※ヒアリング調査結果はP.10から掲載

また、推進委員会では、技術的な留意点として、福祉人材情報システムによる採用数と就職フェア等のイベントによる採用数を内訳区分して把握しておくことも、都道府県所管課との関係性の中で必要な場合がありうる(特に過渡期)、との意見があった。

(2) 福祉人材センターの多様な取り組みの一層の充実と、発信

厚生労働省が示した3つの共通評価指標の実績は重要であるが、推進委員会では、評価指標の実績数値のみをもってセンターの全体的な評価とされないよう、いわば車の両輪として、福祉人材センターの多様な機能、強みや創意工夫に富んだ取り組みを充実させ、関係者や社会一般に発信することも重要であることを確認した。

福祉人材センターの業務内容は、人材供給に向けた「就業促進」のほか、「相談支援」「資質向上・定着促進」「福祉の理解促進」など幅広い範囲にわたる。

令和5年3月に取りまとめた『「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～第2次展開における共通課題と進め方～』では、このような多様な取り組みの共有と活用について、「中央センターは各センターの取り組みについて、内容や進捗状況、課題、目標達成度などを継続的・定期的に把握することとする。並行して、先駆的・効果的な取り組みについてはその具体的な内容や手法等について、全国のセンターでの共有と横展開を図る」としている。全国のセンターで学び合い、さらなる事業展開に資するよう、6年度の検討過程で次の2つの状況把握を行った。

① 実績が向上したセンターの取り組み内容のヒアリング（再掲）

福祉人材センター全体の採用実績は減少傾向にあるが、センターによっては、実績として採用数、新規求職者数、新規求人数が経年比較で向上している所がある。そのようなセンターの取り組み内容や工夫について聴き取りを行ったところ、多様な実践やチャレンジを確認することができたので、その結果を取りまとめた。

※ヒアリング調査結果はP.10から掲載

② 各福祉人材センター・バンクの重点取り組み発信シートの作成

すべての都道府県福祉人材センター・バンクに「福祉人材センター・バンク重点取り組み発信シート」を作成いただいた。シートは、都道府県福祉人材センター・バンクに共有するとともに、厚生労働省を通じて都道府県行政にも共有する予定である。その他、「福祉のお仕事」ホームページでの紹介や、種別協議会等を通じて多くの事業所の目にとまる機会を設けるなど、さまざまな方法で広く発信していく方向性としている。

※重点取り組み発信シートは P.34 から掲載。

なお、「重点取り組み発信シート」は、後半期全般を通じて取り組内容の追加やアップデートを図ることにより、継続的な周知効果につながるものと思われる。今後の継続的な展開の方法については、次年度以降の検討課題としたい。

福祉人材センターの認知度の低さはかねてから課題であり、各センターにおかれてもさまざま取り組まれているところである。引き続き、多様な広報ツールの活用をはじめ、就職説明会や合同面接会等でのいっそう丁寧な説明やセンターの機能紹介、さらには Web やオンライン、SNS を活用した多様な発信をお願いしたい。

こうした取り組みを含め、センターならではの取り組みを充実させていくことが重要である。例えば、働くうえでさまざまな事情がある求職者等へのきめ細かい丁寧なマッチングや就職後のフォロー、働きやすい環境形成のための多様な事業所支援、地域の社会資源と結びつきの求職・求人事業の充実、福祉現場の魅力発信の取り組み等について「見える化」が進展することにより、センターの一層の理解促進や認知度の向上につないでいくことが重要である。

【後半期の取り組み目標(まとめ)】

各福祉人材センターは、次の 2 つの取り組みを通じ、活動指針に盛り込まれた多様な取り組み事項の実効性を高め、実績につなげる。

- ① 共通評価指標を活用して、「就職(採用)人数等」「求職相談件数」「就職(採用)者(無期雇用者)の入職 6 か月後の定着率」の向上に向けて、数値目標を設定して取り組む。
- ② 福祉人材センターの多様な機能、強みや創意工夫に富んだ取り組みを充実させ、関係者や社会全般に発信する。

IV. 実績(採用数、新規求職者数、新規求人数)が向上した等の県センターの取り組み事例

推進委員会では、センターの実績として採用数、新規求職者数、新規求人数に着目し、主としてこれらが経年や平均比較で増となっている県センターのご協力を得て、取り組み内容や工夫についてヒアリング調査を行った。ヒアリング先は事務局が選定した。

推進委員会で、取り組みのポイントと考えられる事項としてあげられた考察内容を以下に紹介する。

- ▶ 取り組み内容から、センターには「マッチング重視型」「就職イベント重視型」「ネットワーク重視型」等の特長がみられる。全国のセンターが行う、それぞれの「地域の実情に応じた目標値」設定に向けては、ここに例示した各型のあり方等も踏まえつつ、これら個々の事業と成果の分析を行いながら、各センターとして強みを発揮していく方法が考えられる。
- ▶ 各種事業を展開する工程におけるさまざまなアプローチや働きかけの部分を「見える化」し、共有することで、全国としての目標値の向上につながることが望ましい。
- ▶ これらの事例は主として採用数や新規求職者数、新規求人数の増を実現したり、採用人数等が多い県の取り組み等を中心としたヒアリング結果である。採用数等では結果や成果が現れにくい取り組み、たとえば若者向けの魅力発信等もセンターとしての重要な取り組みである。

	実績(採用数、新規求職者数、新規求人数)が 向上した等の県福祉人材センターの取り組み事例	
--	---	--

※《主なポイント》部分は、本文より中央福祉人材センターが抽出した。

北海道福祉人材センター

《主なポイント》

- ① 令和元年度以降、採用数の向上をめざして単年度ごとに「活動方針」と「活動計画(目標値の設定)」を策定し、北海道所管課も出席する運営委員会に報告してきた。
- ② 令和4年度から、毎月月末に、一人ひとりの担当職員と管理職とがそれぞれの求職者への支援状況を記したエクセル表をもとに振り返りを行い、課題を整理して、その内容を踏まえ月初に課内全体で実績等を共有している。
- ③ 介護助手等普及推進事業を令和2年度から道から受託し、年間100人近い求人の実績をあげており、多様な人材の雇用機会の創出と普及導入促進のため、さまざまな機会にチラシを配布しアピールを継続。
- ④ キャリア支援専門員を含め7人の職員(管理職を含む)による事業所訪問で把握した事業所の人材確保や定着に向けた取り組みを聞き取ってまとめ、調査研究事業の一環として「令和5年度道内福祉施設・事業所における職員確保・定着支援の取り組みについて」をホームページで公開。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組とした方針・内容

- 令和6年度における「活動方針」の重点項目として、求職者支援関係はハローワークや市町村、関係団体との連携強化による新規求職者の確保およびSNSを活用した情報発信とし、求人事業所関係は事業所訪問の取組み強化と信頼関係の構築とした。さらに、キャリア支援専門員の資質向上による相談支援機能の強化、を設定した。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取組んだこと

*求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 令和元年度以降、採用数の向上をめざして単年度ごとに「活動方針」と「活動計画(目標値の設定)」を策定し、計画的な取組みを推進している。活動計画は、活動方針で定めた重点事項毎に具体的な取組内容と実施目標(アウトプット)を定め、それらの成果目標(アウトカム)として新規求人数、求職者数、紹介数、採用件数の目標値を設定し、中間及び年度末に進捗状況や実施成果等を総合評価し、その結果を、北海道所管課も出席する運営委員会に報告して、次年度の展開につないでいる。目標設定は、「令和5年度(前年度)の実績」と「令和3～5年度の3年間平均」を比較して、大きい値に対し、10%を加えた数値を基に独自に加算調整している(道内6バンクでも同様に実施)。

- 求職者への支援について、平成 30 年度より新規求職者への対応マニュアルを作成し、さらに新規求職者への支援は担当者制とし、電話連絡等で積極的にアプローチしている。基本として、希望条件に合った求人の開拓や職場見学への同行など個別支援を強化する方向性としており、求職者ひとりごとに支援内容等を細かく記したエクセル表を用いて管理職と共有しつつすすめている。令和 4 年度から、毎月月末に、一人ひとりの担当職員と管理職とがそれぞれの求職者への支援状況を振り返って課題を整理し、その内容を踏まえ、月初に課内で実績等を共有している。
- マザーズハローワークと連携した「女性のための福祉の仕事キャリアセミナー」を開催した（令和 5 年度:2 回開催、参加者 29 名／令和 6 年 12 月現在:4 回開催、参加者 44 名）。その他、介護助手等普及推進事業を令和 2 年度から道から受託し、年間 100 人近い求人の実績をあげており、多様な人材の雇用機会の創出と普及導入促進のため、さまざまな機会にチラシを配布しアピールを継続している。介護助手等普及推進員について、道中央への設置を想定した人件費 1 人分をバンクも含め 7 か所で按分し、その費用がキャリア支援専門員設置費に上乗せされて、キャリア支援専門員の業務の一環として介護助手の普及を進めている。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- キャリア支援専門員を含め 7 人の職員(管理職を含む)による事業所訪問で把握した事業所の人材確保や定着に向けた取り組みを聞き取ってまとめ、調査研究事業の一環として「令和 5 年度道内福祉施設・事業所における職員確保・定着支援の取り組みについて」をホームページで公開した。

4. 実績増につながったと考えられる道県センターの体制拡充等

- 求職者の傾向や希望条件に関する情報を事業所訪問の際に共有し、事業所が求職者にマッチした採用活動を行えるようサポートしている。そうした事業所訪問は、職場説明会前に参加予定の法人を中心に訪問先を選定して実施している。キャリア支援専門員が主に訪問することで、求職者への事業所情報の提供や職場説明会でのブース案内が円滑に進むようになった。
- 事業所訪問を通して、求職者の傾向や他の事業所の取組みなどについても情報提供を実施。求人票申請時等に掲載内容(仕事内容の具体化、全体備考欄の活用など)についてもアドバイスをしている。こうした事業所訪問を通して、求人票では伝わりにくい職場の魅力や具体的な情報を求職者に提供できるようになり、訪問した事業所の求人票を案内する機会が増えた。キャリア支援専門員の定着と相談業務の平準化のため、令和 6 年度からセンターおよび道内 6 バンクのキャリア支援専門員が参加する定例ミーティング(ZOOM で毎月 1 回)を開催し、事例の共有を図り効果的な求人求職支援につなぐ取り組みをすすめている。
- キャリア支援専門員の定着と相談業務の平準化のため、令和 6 年度からセンターおよび道内 6 バンクのキャリア支援専門員が参加する定例ミーティング(ZOOM で毎月 1 回)を開催し、事例の共有を図り効果的な求人求職支援につなぐ取り組みをすすめている。

- 令和 2 年度以降、キャリア支援専門員(4 名)の役割分担を見直し、求職者支援に充てる時間を増やす工夫を図ってきた。たとえば以前は 1 人は職場体験担当、1 人は届出制度担当等としていたが、そうした役割分担を改めて、業務を平準化した。
- 従来は職場体験担当者が体験先の調整をしていたが、支援している求職者が職場体験を希望する場合は、その担当が一貫して対応するように変更した。これにより調整が円滑になり、体験後の就労フォローがより丁寧に行えるようになった。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- センターの運営委員会には北海道所管課も臨席しており、「活動計画(目標値設定)」等については基本的に自治体とも共通理解を図りつつすすめることができている。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 特になし。

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 平成 30 年度以降、福祉職場説明会で採用された件数を採用数に加算。
- 令和 6 年度以降、他機関での採用分を採用数に加算。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- 介護労働安定センターとの連携について、実務者研修受講者等各種研修・イベント時での福祉人材センター説明の場の確保と、受講者の COOL システム登録を実施。なお、事業所からの経営に関する相談や ICT 導入のサポートを求める相談は介護労働安定センターが行政から受託し、コンサルを派遣する等してサポートするかたちとなっている。

福島県福祉人材センター

《主なポイント》

- ① 介護助手等普及推進事業を令和2年度以降県から受託し、介護助手の採用に関する取り組みを重点化。新聞折り込みチラシ等による積極的な広報の実施や事業所向け導入の手引き・動画を作成。令和4年度以降は年間100名以上の採用実績。
- ② 求職登録の案内について、介護労働安定センターや養成校との連携により福祉人材センター説明の場の確保と受講者・学生への求職登録（COOLシステム）の依頼を実施。「福祉・介護の仕事説明会」時や養成校に出向いた仕事説明会時に求職登録を案内し求職登録していただく、さらに、ハローワーク主催の介護就職デイ等、関係機関・団体の就職相談会などにブース出展し、相談時に求職登録を案内。また、介護職員初任者研修、実務者研修受講者、入門的研修へ出向き、求職登録を案内。同県はとくに介護職員初任者研修受講料の助成申請者のうち、無職の方は求職登録が必須となっていることも活用。
- ③ 合同就職説明会開催時に、福祉人材センター運営委員会の提案で、関係機関と連携し、介護ロボット等体験型ブースも設置し、来場者増の取り組みの試みを実施。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組とした方針・内容

- 介護助手等普及推進事業(令和2～5年度介護職機能分化モデル事業)を令和2年度以降県から受託し、介護助手の採用に関する取り組みを重点化。新聞折り込みチラシ等による積極的な広報の実施や事業所向け導入の手引き・動画を作成。令和4年度以降は年間100名以上の採用実績。
- ふくしまの福祉を支える人材の育成事業(令和2年度から福祉・介護の職場説明会、福祉・介護の職場見学会)を県から受託。小中高校生向けのパンフレットを作成し、重点的に広報活動を実施。卒業生の福祉分野への就職実績にもつながっている。
- 介護労働安定センターや養成校との連携について、福祉人材センター説明の場の確保と受講者・学生への求職登録(COOLシステム)の依頼を実施。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取組んだこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 介護助手導入の手引きの冊子・動画を作成しPRするとともに、介護助手募集の新聞折込チラシに福祉人材センターや就職相談会、合同就職説明会(年2回)の案内を掲載し周知を図っている。また、地域情報誌や自治体広報誌への記事掲載も実施。介護助手等普及推進事業参加(広告掲載)施設からは介護助手採用者数を報告いただいている。
- 介護職員初任者研修、実務者研修受講者、入門的研修へ出向き、求職登録を案内している。福島県は介護職員初任者研修受講料の助成申請者のうち、無職の方は求職登録を

必須としている。又、介護分野・障害福祉分野就職支援金申請者についても求職登録もしくは届出を必須としている。

- ▶ 「福祉・介護の仕事説明会」時に求職登録を案内。養成校に出向き求職登録していただき、就職した人はセンター実績としてカウントしている。
- ▶ ハローワーク主催の介護就職デイ等、関係機関・団体の就職相談会などに積極的にブース出展しPRするとともに、相談時に求職登録を案内している。県内9か所のハローワークでのセミナー・相談会も毎月実施。
- ▶ 就職活動に活用する施設情報検索サイト「フクシまるっとシゴト」を福祉人材センターホームページ上に掲載。各(登録)施設事業所の魅力をアピールできる場を提供している。閲覧数は令和6年12月現在で3,200件程度。
- ▶ キャリア支援専門員による事業所訪問を実施。福祉人材センターの活用や人材確保の現状と課題についてのヒアリングを実施。令和5年度は県計画に基づく20か所程度。令和6年度も同程度を予定しすすめている。
- ▶ 多様な人材を確保するセミナーを実施。テーマは、採用を成功に導く面接官トレーニング、事例からヒントを得る！令和時代の若手職員採用術、オンラインを活用した効果的・実践的なやり方をまなぶ。その他、リクルーター養成研修、介護職機能分化モデル事業情報交換会、新採用保育士合同研修および保育所経営者セミナー(保保センター事業)等を実施。
- ▶ 合同就職説明会参加施設にその後の採用者数を報告いただいている。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- ▶ 介護職員初任者研修受講料の助成申請者(受講時無職の方)や、介護分野・障害福祉分野就職支援金貸付申請者は福祉人材センター求職登録(届出)を必須としているほか、保育士を含む養成校卒業予定者の求職登録の依頼、その他各関係研修やイベント開催時において求職登録を積極的に広報し継続実施につないでいる。
- ▶ 養成校での仕事説明会時に求職登録を案内し、登録者には就職報告をいただいている。
- ▶ 令和6年度は福祉人材センター運営委員会の提案により、合同就職説明会開催時に関係機関と連携し、介護ロボット等体験型ブースや介護技術体験ブースを設置し、来場者増へ向けた取り組みを試みた。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- ▶ 令和2年度から介護助手コーディネーター2名、ふくしまの福祉を支える人材の育成事業のコーディネーター1名(令和3年度からは2名)を配置。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- ▶ 定期的(隔月)及び適時に、県担当課と事業打合せを実施。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 特になし。

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 特になし。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- 福祉・介護の職場体験ができる施設を掲載したガイドマップを作成、学校やハローワークに配布。HPにも公開。小学生高学年とその保護者を対象とした福祉・介護施設親子見学会も実施。
- 聖光学院高等学校普通科福祉探求コース(伊達市)から、授業で「地域の助け合いについて」のテーマにより生徒が考えたプログラムとして、ボランティアセンターとともにその実践をすすめている。福祉人材センターは「職場説明、見学としての、地域の中の福祉施設」部分を担当し、地域の特別養護老人ホーム等の協力を得て実践。
- 令和6年度には、ボランティアセンターが実施する福祉教育事業で、私立高校の福祉探求コースの3年生に対し前期の授業の中で5回授業を担当し、その中で福祉施設の見学及び職員との座談会を実施。
- 県内5か所の協力指定市社協の会場を借用し月1回、もしくは隔月1回出張相談会を実施。開催日以外に相談があった場合はいったん相談を受けたのち福祉人材センターにつながっている。それらの市以外にも、市町村社協が実施する福祉まつり等イベントにて福祉人材センターブースを出展し、PRや相談を実施するほか、社協と地域の学校による高齢者疑似体験イベントにも福祉人材センターとして関わりを持っている。

栃木県福祉人材・研修センター

《主なポイント》

- ① 求職者に対し3か月に1度電話で継続確認を行い、いま必要な支援につないでいるほか、イベントや出張相談の際にも求職登録を促すなど、従来どおりの取り組みを丁寧な対応で継続実施。
- ② キャリア支援専門員による事業所訪問の際の福祉のお仕事登録サポートや、就職フェア参加者の結果報告（見学・面接・採用）の徹底を実績につないでいる。
- ③ 養成校への就職ガイダンスの実施を通じて就職後のミスマッチがないようにしたり、すべての貸付者に対して卒業前説明会を行うことで就職後5年間の定着につないでいる。
- ④ 県実施の「介護人材育成認証制度」事業と連携し、意識の高い事業所の参加のもと就職フェアを開催。採用実績につないだ。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組として方針・内容

- イベントや出張相談をとおして、求職登録を促すなど、従来どおりの取り組みを丁寧に実施してきた。
- 特に初任者研修や実務者研修の受講者(40代～60代が多い)に対し、求職登録を促し、事業所の求人の幅を増やす(多様な働き方に合わせて選択肢を増やす)ことで、マッチングにつながりやすくしている。
※求職者の希望に合った求人が出せるように、事業所訪問や見学同行などをしたうえで、事業所と条件のすり合わせを行っている。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

*求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- (新たな取り組みはないが)継続的に、求職者に対し丁寧な対応を行っている。例えば、3か月に1度(有効期限が切れるタイミング)、電話で継続確認を行い、希望条件が変われば、求職票の修正を行ったり、ハローワークで気になる求人があった等の話があれば、見学の調整を行ったりしている。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

*求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 求職者に対して
 - ・養成校への就職ガイダンスの実施(キャリア支援専門員)
 - ・就職フェアや講座参加者の求職登録の強化(キャリア支援専門員)
 - ・就職支援金貸付利用者への就職相談の実施(貸付担当職員)

- 求人者に対して
 - ・事業所訪問での福祉のお仕事登録サポート(キャリア支援専門員)
 - ・就職フェア参加者の結果報告の徹底(キャリア支援専門員)
- ※特に就職フェア参加者の結果報告(見学・面接・採用)の徹底が一番実績につながっていると感じている。また、養成校への就職ガイダンスの実施により、就職後のミスマッチがないようにすることで、定着につながっている。さらに、貸付に関しては、すべての貸付者に対して卒業前説明会を行っており、就職後5年間の定着につながっている。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- 平成28年度に保育士・保育所支援センター設置。
- 令和4年度から福祉人材課と保育人材課にわかれ、課長が1名増。
(令和6年度から実施を取りやめた事業の影響で、有期嘱託職員が2名減。)

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- 栃木県で実施している「介護人材育成認証制度」事業と連携し、就職フェアを令和6年度に実施した。(令和6年6月に宇都宮市で開催、3つ星法人20法人参加)
※認証法人の就職フェアは事業所の意識も高く、協力的であった。参加者も多く(49名)、その後の採用は2か月後で7名と実績が高かった。次年度も継続して行う予定。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 令和6年度からエリア別就職フェアの回数減(認証法人の就職フェアに変更)
- 令和6年度から出張相談の頻度減(月2回→1回)
- 令和6年度から出前講座の小学校への実施を中止し、中学・高校のみ実施(中学・高校への回数は増)
- 令和6年から介護のお仕事1日体験講座(大人向け、小中学生向け)中止(小規模すぎて効果が見られなかった)

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 特になし。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- 特になし。

新潟県福祉人材センター

【主なポイント】

- ① 福祉人材センターとして就職説明会の効果を高める方法等を参加事業所に丁寧に事前説明、アドバイスし、フェア来場者へのアプローチへの実績をあげている。
- ② 求職相談者のうち、各キャリア支援専門員がケース会議で取り上げたい要配慮求職者(通常の相談では対応が困難な、丁寧な相談支援を要する人等)について、スタッフ全員で求職者の現状、主訴の整理、今後の支援方針等を検討する機会を原則として月1回開催している。
- ③ 採用数について、COOL システム報告数と県への報告数は同一。フェアを通じてのマッチング者もすべて COOL システムに登録いただき、このような状況を作り出している。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組とした方針・内容

- 次項以降の実践のための、相談力の向上と標準化、業務の平準化を方針化。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- イベントの質を向上させるため、就職フェアの都度、出展法人に求職者への魅せ方に関する事前オリエンテーションを実施し、わかりやすくシンプルにポイントを整理して記載するための効果的な求人票の書き方や、就職説明会の効果を高める方法等を伝えた。具体的には「フェア当日は、相談者の属性に合わせて、こういう内容をこういう順で説明したほうがよい」といった丁寧なレクチャーを行うとともに、パネルやポスター、机の前垂れなど、来場者の目を引く装飾についてアドバイスした。その結果、フェア来場者が会場に滞在する時間が伸びており、興味や関心を引く他の事業所ブースにも立ち寄って説明を聞く、という流れに変わってきた。
- 「福祉のしごと就職フェア」実施の際に心がけていることは、参加事業者の意識を高めること。参加事業者には、フェアが終わっても来場者をその次の選考ステップ(施設見学や個別の会社説明会、面接等)につなぐ等のアプローチを積極的に行っていただくよう働きかけている。さらに、そうしてつながった状況を県センターに報告していただくよう協力を求めている。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 特になし。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- 求職相談者のうち、各キャリア支援専門員がケース会議で取り上げたい要配慮求職者(通常の相談では対応が困難な、丁寧な相談支援を要する人等)について、スタッフ全員で求職者の現状、主訴の整理、今後の支援方針等を検討する機会を原則として月1回開催している。
- キャリア支援専門員に求められるスキル(福祉分野の知識・就職支援)の向上と標準化を目的とし、外部講師の招聘等も行いつつ、スタッフ勉強会を年に1~2回実施している。相談支援の充実につながるよう、スタッフが持ち回りで講師を務め、関係助成金の詳細や福祉分野の範囲についてそれぞれ調べたことを報告するといった勉強会を実施したり、面接指導の方法を学ぶ等、職業訓練をしている専門家を外部講師として招いて勉強会を実施することもある。
- 担当以外でも業務が遂行できるよう相談力の標準化を図ったり、特定の職員に負荷が集中しないように分担して業務の平準化を図ることで、キャリア支援専門員の不安の解消につなげた。具体的には、先述のケース会議について、スタッフ全員参加で情報を共有し、キャリア豊かな相談員から経験値に基づく対応ノウハウ等も学びながらすすめるようにしている。
- 無料職業相談等に関してどのような関係制度があり、どの機関とどのように連携できるか等をマニュアルとしてまとめ、共有するとともに学びの場でも活用している。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- 県労働局、拠点ハローワーク関係者、県関係者とともに連絡会議を年1回、開催。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- バスツアーはコロナ禍を機に、多くの人々がまとまって施設訪問をすることは施設側も受け止めきれないとの実情がさらに明らかとなり、取りやめとした。
- 過年度は登録者向けの再就職支援を目的とした介護実技講座を実施していたが、目的のハードルが高いためか参加者が少なく、取りやめた。費用対効果が小さい取り組みの見直し等により、職員が求人事業者や求職者の支援へ注力できるようシフトした。

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 採用数について、COOLシステム報告数と県への報告数は同一。フェアを通じてのマッチング者もすべてCOOLシステムに登録いただき、この状況を作り出している。
- さまざまな機会で相談を受けた際には、職業紹介事業だけでなく福祉人材センターの幅広い取り組みについても求職者に丁寧に説明するようしており、フェア相談会・施設見学・職場体験等を行っていることを伝え、その先の継続的な支援につないでいる。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- ハローワークにて月 1 回セミナーを開催したり、出張相談を行っている。その際、相談者本人の同意を得られれば、福祉人材センターに登録してよい、との取り決めがなされている。
- 広報や周知にあたっては、関係機関(県やハローワーク等)でも周知してもらえるよう働きかけ、ハローワークには福祉人材センターのチラシを関係する求職者に配布してもらっている。
- 親子介護体験「親子で介護にふれてみよう」を年 2 回開催。参加募集については、チラシを作って地域の小学校に送ったり、協力いただける教育委員会にプラットフォームになっていただき、そこを拠点として学校宛に開催情報のデータを送り、それを親子がタブレットで個別に見ることができるような方法を活用した。
- 幅広い求職者層等への情報伝達方法について、LINE 友だち登録は令和 5 年度末で 757 名。さまざまな広報物にほぼ必ず登録のご案内を盛り込んだり、封入したりして、登録者を増やしている。

静岡県社会福祉人材センター ＊東部支所を含む

《主なポイント》

- ① ハローワーク、介護労働安定センター、県内事業所、大学・高校とのネットワークを強化。実際に足を運び、顔の見える関係を築くことに尽力。さらに、中学校の進路指導の改善を図るべく教育委員会との連携に着手。従来から保護者向け説明資料を作成、配布している。
- ② 就職相談の特設サイトを開設し、法人PRページを掲載。法人にはYouTubeへの動画掲載を推奨。
- ③ 就職活動強化月間を設けて、求職登録しているが活動のない求職者に各種イベントの案内を送り参加を促している。求職者に連絡をとったうえで更新を見送る対応をとることもある。
- ④ 国際介護人材サポートセンター、保育士・保育所支援センター、障害福祉人材サポートセンターを受託し人件費を得て職員を配置。
- ⑤ 人材センターは、単なる無料職業紹介の運営ではなく、県社協らしくネットワークを駆使し、開拓性・新規性・チャレンジ精神をもって福祉人材確保なら何でもやるつもりで仕事をしている。養成校や事業所に直接出向いて地道な訪問活動で信頼関係やネットワークを構築している。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組とした方針・内容

- ハローワーク、介護労働安定センター、県内事業所、県内大学や高校(養成校)とのネットワーク強化に努めた。ネットワークの連携会議を設けているが日頃からの関係を密にしている。機会を作り足を運び、顔の見える関係を作る。依頼は断らない。
- 学校への案内も直接出向いて教員やキャリアセンターに案内チラシを手交する。地道な取組を5年間続けている。
- [東部支所] 労働局(ハローワーク)と密な連携を築いている。法人・事業所の採用担当と各種相談会で顔を合わせる機会も多く、事後に採用を把握した場合も着実に採用処理できる。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

＊求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- コロナ禍でも相談の機会を止めないよう、ZoomやGALIMOを駆使してオンラインでの職場説明会等を開催したり、会議室に求職者を集めてZoomで施設とつながりリモート施設見学の手法を確立した。
- 福祉の就職相談会特設サイトを開設し、法人ページを掲載。法人にはYouTubeへの動画掲載を推奨している。
- 就職活動強化月間を設けて、求職登録しているが活動のない求職者に各種イベントの案

内を送り参加を促している。求職者に連絡をとったうえで更新を見送る対応をとることもある。

- [東部支所] 市町社協主催の社会福祉法人等ネットワークの取り組みについて、合同での就職相談会、移住を目的とした職場体験事業、ふれあい広場、町社協が窓口となるマッチング支援事業等、協力して実施。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

＊求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- FACE TO FUKUSHIを講師に採用力向上研修を毎年開催。
- 有志の採用担当者をネットワーク化した「福祉人材確保・定着実践研究会」の実施。
- 大学・高校(福祉養成校)との意見交換会の開催、大学へのゲスト講師派遣、福祉施設と大学との意見交換会を大学構内で開催、採用研修に大学生をコメンテータで招聘、等の取組を実施。これにより、法人や大学と関係構築でき、市域の事業所連絡会で、人材センターが講師要請されたり、大学から授業や学会に呼ばれる関係が作れている。
- [東部支所] 静岡県立工科短期大学校が実施している定住外国人向けの初任者研修受講者の紹介を受け、就職につなげている。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- プロパー職員の増 … 令和2年度 3名(本所2、東部1)→5年度5名(本所4、東部1)
- 国際介護人材サポートセンター等の受託で人件費を獲得。保育士・保育所支援センター、障害福祉人材サポートセンターも受託し、人件費を得て職員を配置。
- 労働局との連携が、担当職員が変わっても保っている。
- [東部支所] 専任職員は令和4年度から配置。令和6年度は6月から欠員だった嘱託職員を補充配置し、5人体制とした(プロパー1、専任1、嘱託3)。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- 当センターの実績、力量を県に示し、担当者の信頼を獲得。
- 教育委員会との連携に着手し、中学校の進路指導の改善を図る。保護者向けには従来から説明資料を作成・配布している。
- [東部支所] 静岡県県民センター労政班が中心となって、仕事・暮らしに関するワンストップ窓口体制をめざしている。県も広報周知に協力的(広告紙の無料枠へのイベント掲載、地下道へのイベントポスター掲載、報道機関への投げ込み等)。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 学生専用のアルバイトポータルサイトを開設していたが、現状は更新を停止した。(理由)事業所でのアルバイトを機に就職につなぐことを狙いとして、法人は歓迎していたが学生の反応がなかったため。

- 就職相談会のオンライン開催を取りやめた。
(理由)対面での集客が可能となったこと、求職者にとって操作が難しいこと。
- 就職相談会を、静岡(中部)、浜松(西部)、沼津(東部)以外で開催せず。
(理由)三大都市圏以外が交通アクセスの不便、会場がないことから、就職相談会は実施せず、代わりにミニ就職相談会を小単位で開催。
- 就職相談会のオンライン開催を取りやめた。
(理由)対面での集客が可能となったこと、求職者にとって操作が難しいこと。
- [東部支所] 令和5年度から伊豆の賀茂地域での就職相談会を見合わせた。
(理由)過疎地域であり、集客が困難のため

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 他機関での採用分のカウント(採用Bと呼称)を新たに設けた。求職登録者で、相談会参加、窓口来所等の関わりがある場合は、紹介状発行していない人も採用に至ったらカウント。
- インスタグラムの活用。
- [東部支所] 人材センターやハローワークに求人がない場合も、事業所に働きかけで求人票を依頼したり、人材センターに登録するメリットを伝えている。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- プロパーの意識が大切。人材センター事業は単なる無料職業紹介の運営ではなく、県社協らしく、ネットワークを駆使し、開拓性・新規性・チャレンジ精神をもって「福祉人材確保」なら何でもやってみる、という意識で仕事をしている。養成校や事業所に直接出向く地道な訪問活動により信頼関係やネットワークを構築している。「汗をかく」ことをいとわない姿勢が大切。
- [東部支所] しずおかジョブステーション主催のシニア相談会に積極的に出展し、求職者確保につなげている。今年度は70歳以上の採用も10件以上あがっている。

福井県福祉人材センター

《主なポイント》

- ① 介護労働安定センターについて、研修の場での福祉人材センターPR時間の設定や、センター就職フェア等への参加、新規求職登録など、連携して実施。
- ② 保育士等養成校との連携により、地元短大が実施するガイダンス等でPR、直接学生に求職登録を促し求職登録者を確保している。
- ③ ハローワーク内で実施の介護就職セミナー講師としてキャリア支援専門員を派遣。一部の同セミナー会場を社会福祉施設（高齢・障がい分野）で実施し福祉の職場の理解と関心を深めており、新規求職登録にもつないでいる。
- ④ 「ちょこっと就労」（介護助手）について地元タウン誌に募集広告掲載。実績向上につないでいる(学生向けアルバイト「ちょこっと就労学生版」も含む。)
- ⑤ 「ちょこっと就労」（障がい福祉分野）導入モデル事業により県の障がい福祉課ともつながって、その後の実績に結びつけた。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組として方針・内容

- 介護労働安定センターへの依頼を行い、研修での福祉人材センターPRの時間を設けてもらうほか、当センターの就職フェア等への参加や新規求職登録なども連携して行っている（10年以上前から良好な関係を築いている）。
- 保育士等養成校(特に地元短大)との連携により、地元短大が実施するガイダンス等に福祉・保育の各人材センターのPR時間を組み込んでもらい、直接学生に求職登録を促し求職登録者を確保している。併せて、両センターの就職フェアへの学生動員も依頼(令和5年度初めて実施)。
- 厚労省の従前の通知を受けた労働局およびハローワークとの連携により、ハローワーク内で実施している移動相談(福祉人材センター事業)や介護就職セミナー(ハローワーク事業)の講師として当センターのキャリア支援専門員を派遣している。また、一部の同セミナーの会場を社会福祉施設(高齢・障がい分野)で実施することで、福祉の職場の理解と関心を深めている。
なお、同相談および同セミナーでは、新規求職登録を併せて行い求職者の確保に努めている。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 「ちょこっと就労」(介護助手)採用者数が令和4年度は55名であり、令和5年度は平成29年度事業開始以来、過去最高の79名。求人・求職ともに増加傾向にある。

- ▶ 地元タウン誌(毎週・県内一円発行、宅配・商業施設にも配置、購読料無料)に「ちよこつと就労」求職者募集広告掲載を令和5年度初めて行った。(令和6年度は同広告掲載回数を増やす)
※「ちよこつと就労」(主に高齢者)就職者数、全就職者数の43%(年齢層は60代~80代、令和5年度)
※福井県は高齢者の就労意欲が高い。男女合わせた高齢者就業率は、福井県が30.9%、全国1位。(総務省「統計からみた我が国の高齢者」(令和4年))
※求人は必ずしも高齢者向けとは限らないが、定年なしの求人も多く、元気高齢者にマッチしやすい。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- ▶ 上記に加えて、福祉人材センター運営委員に地元県立大学看護福祉学部教員(就職担当)を令和5年度新たに依頼し、当センター実施事業への助言のほか、学生への周知等を依頼した。令和6年度新たに実施する「ちよこつと就労学生版」(学生向けアルバイト)の周知により学生の採用につながった。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- ▶ 福祉人材センターの体制変化は特にない。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- ▶ (実績増につながる要因ではないが)福祉人材センター(委託事業)に関係する県の担当課は、所管(地域福祉)課、長寿福祉課(介護保険事業、地域医療介護総合確保基金)、児童家庭課(保育人材センター)に加え、令和5年度には障がい福祉課(「ちよこつと就労」(障がい福祉分野)導入モデル事業を行うこととなった。(令和6年度から本格的に実施)
※障がい分野の求人自体が少なく、求職者にとってもハードルが高い中、高齢・障がい施設運営法人に加え、障がい施設運営法人での採用実績が出ている。(令和5年度2名、令和6年度3名(12月末現在))

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- ▶ 実施を取りやめた事業は特にない。
- ▶ 就職フェアを合同開催に見直した。福祉と保育の就職フェアを別々に開催していたが、令和5年度から両フェアを合同で盛大に開催することとした。参加者数は、令和5年度は195名、令和6年度は116名。合同で開催することによって、保育分野、障がい分野等いろいろ見ることができるメリットが学生の参加増にもつながっていると感じている。

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 新たな事業所(介護保険中心)を訪問し、福祉人材センター事業の説明や求人登録(求人票の提出)してもらうなど、新規開拓を図っている(県委託事業:介護人材の掘り起こしとマッチング機能の強化のための事業所(介護保険・年間80か所)訪問)。
※人材センターの認知度向上、求人増にいささかつながっている。

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- 特になし。

広島県社会福祉人材育成センター

《主なポイント》

- ① 「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度の推進により、働きやすい職場づくりに取り組んでいる法人を認証することで「見える化」させ、職場選びの指標化を実施。就職フェア時にも活用。さらに、求人情報誌へのプラチナ認証法人の見学・インターン等の情報を掲載。
- ② 代行登録の求職者に対し、毎月1回の情報提供便の際にも、QRコード添付により手軽に回答ができるよう工夫を施し、採用状況の報告を依頼。
- ③ 福祉介護の魅力を発信する広報誌のメインターゲットを主婦層から若者(高校生)に変更し、就職フェアへの参加につないでいる。
- ④ 就職フェア集客増と周回率増を狙った参加者特典の工夫、フェア参加後の見学や採否状況の丁寧な後追い、認証段階によるブース出展場所の差別化とプラチナ法人限定のブースツアー、会場内の求人事業所所在地の見える化等、就職フェアに関して工夫。
- ⑤ 教育委員会を通じて県内公立高校へのイベント等の周知を行う等の協力を得ている。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組として方針・内容

- 令和4年度から、集合によるイベントを再開し、新たに介護助手導入促進事業の実施、大学等との共催による合同就職説明会開催や訪問によるつながりづくりを行っている。
- 「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度を推進し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる法人を認証することで「見える化」し、求職者に職場選びの指標にしよう。(平成27年度～実施。令和元年度～2段階認証)プラチナ法人32法人、スタンダード法人424法人(令和6年10月時点)
※ハローワーク主催の就職面談会においても、「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度のPRが行われており、関係機関による周知協力が進んでいる。

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 介護助手導入促進事業(令和4年度～実施)による採用分のカウント(市町社協や求人施設からの聞き取り等で把握)※令和4年度8名、令和5年度9名
- 大学等との合同就職説明会における参加法人への採用分のカウント(学校への聞き取りで把握)(令和4年度～実施)※令和4年度11名、令和5年度14名
- 就職フェア参加者が訪問ブース以外の出展法人へ採用された分のカウント(学校への聞き取りや求職者からの回答で把握)(令和4年度～実施)
- 求人情報誌へのプラチナ認証法人の見学・インターン等の情報掲載(令和5年6月～実施)

- 代行登録の求職者に対してはこれまで主に更新のタイミングで採用状況を確認していたが、毎月1回の情報提供便の際にも、併せて採用状況の回答を依頼するようにした。(文面に Qubo の QR コードを添付し手軽に回答ができるよう工夫)(令和 5 年 6 月～実施)
- 就職フェア出展法人に対し、フェア参加者の半年後の採用状況調査の結果のフィードバック。(令和 4 年度～実施)
- 就職フェアのシールラリーで、法人ブースでの見学調整を条件の1つとしたところ、その後の施設見学者数が前年度に比べ増加した。(令和 5 年度春:参加者 216 人、見学者 133 人、令和 4 年度春:参加者 217 人、見学者 94 人)

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

*求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 福祉介護の魅力を発信する広報誌「Gentle」のメインターゲットを主婦層から若者(高校生)に変更。就職フェアへの高校生の参加につながっていると思われる。
※紙媒体と WEB 媒体の両方で届けている。広報誌は教育委員会に協力していただき、県内の県立高校は全校配布、私立高校へは協力いただけたところに配布している。
- 年2回の就職フェア周知をきっかけとした学校訪問によるつながりづくり(人材センターの周知、学生の動向ヒアリング)
- 就職フェアに関する工夫
 - ・就職フェア集客増と周回率増を狙った参加者特典の工夫(シールラリーや事前登録等)
 - ・就職フェア参加後の見学や採否状況の丁寧な後追い(出展法人、参加者、学校)
 - ・認証段階(プラチナ・スタンダード・未取得)によるブース出展場所の差別化(認証取得のメリット)
 - ・プラチナ法人限定のブースツアー(プラチナ認証のメリット)
 - ・会場内に広島県の地図を設置し、求人事業所の場所を法人にシールで貼ってもらう(求人事業所所在地の見える化)

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- 介護助手導入促進事業実施に伴う介護助手推進員の兼務(2 名)

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- 県のホームページや SNS での就職フェアの周知協力。県担当者から前向きな取り組み・工夫の提案もある。
- ◇ 労働局による各ハローワークへの「Gentle」の配布協力
- ◇ 教育委員会を通じた県内公立高校へのイベント等の周知協力
※広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の構成団体であり、担当者と顔の見える関係となり協力関係が醸成されてきている。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 本会独自のスカウトシステムを実施していたが、手間や費用対効果の点から現在は運用を休止。(令和3年9月～令和4年6月で実施。スカウト件数234件のうち、採用者数2件)

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 求職登録者の他機関での採用分のカウント(ハローワーク、実習先、学校、新聞折り込みチラシ経由等)

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- LINEによる求人情報誌の定期配信や、イベント情報の配信。
- インスタでの求職者や学生向けのイベント周知やプラチナ認証法人の紹介。
- ホームページ「ふくしかいごネットひろしま(<https://fukushikaigo.net/>)」をリニューアルし、認証法人紹介ページから「福祉のお仕事」内の求人情報ページにリンクさせ、求職者が働きやすい職場づくりに取り組む法人の求人情報等をダイレクトに見られるように環境を整えた。

香川県福祉人材センター

《主なポイント》

- ① 県下全域での介護助手導入支援に取り組み。目に触れる機会を増やすことを目的に積極的な周知広報を実施。県が実施しているコンビニ等への独自の広報手法の活用や、介護助手求人のある事業所沿線に車内広告を出稿等。
- ② 複合的な課題を抱えた求職者に対し、関係機関（若者サポートステーション、女性・高齢者等就職支援センター等）との連携を図り、必要なつなぎ等を実施。
- ③ 介護福祉士養成の専門学校について就職ガイダンスやフェア、学生と介護福祉士との意見交換会等を実施して学生の参加を推し進めた結果、新規登録者数と就職者数が増加。
- ④ 県の協力による介護人材確保に関するアンケート調査結果をもとに介護助手導入希望の事業所に連絡・訪問等を行い事業所開拓を実施。
- ⑤ 障害分野の種別団体会長と打ち合わせをし、求人に関心する事業所へのヒアリングや個別訪問を実施した結果、生活困窮者自立支援事業での求職者の、介護助手での採用につながった。

1. 採用数等の実績向上につなぐため、県センターとして近年重点取組として方針・内容

- 令和5年度から福祉人材センターに介護助手普及推進員を配置し、介護助手の導入に関する相談や介護の周辺業務を担う介護助手の募集など、県下全域での介護助手導入支援に取り組んでいる。併せて、補助の事務職員を配置することで事務分担を行った。
- 求職者の中には複合的な課題を抱えた方もいる。他部署や関係機関（若者サポートステーション、かがわ女性・高齢者等就職支援センター等）との連携を図り、福祉分野だけでなく就労に関する全般的な情報提供を行った。（介護助手採用数 15 名）

2. 採用数等の実績向上につなぐため、近年新たに取り組んだこと

*求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 介護助手事業及び人材センターについて、「目に触れる機会を増やすこと」を目的に積極的な周知広報を実施。
- 求職者に対しては、高齢者等の通いの場など介護助手の募集に効果的と考えられる関係機関（かがわ長寿大学、高齢者いきいき案内所（県委託事業）、老人クラブ連合会事務局、市町の民生委員児童委員等）やコミュニティセンター、図書館、道の駅、保育園、こども園、子育て支援センターなどに個々に連絡し、チラシ等で周知した。また、介護に関する入門的研修参加者に対して周知活動を行った。
- 求人者に対しては、「介護助手導入の手引き」を作成し、県社協ホームページに掲載。また、福祉人材センターの YouTube を開設し、これまでに作成した介護助手の動

画をアップロードし、介護助手導入の参考にしてもらうとともに上記「手引き」内で事例を掲載した。

- 県が実施しているコンビニ広報を活用し、県内のスーパー、コンビニ、郵便局へのチラシ設置や、介護助手求人のある事業所沿線に車内広告を出稿した(私鉄は県内3路線)。数件の問い合わせがあり見学につながった事例もある。

3. 従来の視点や方法を変えたり、工夫して実施したこと

* 求職者に対して、求人者(特に社会福祉法人)に対して

- 求職者に対しては、県社協で地域担当制を実施するなかで、他部署職員が市町社協へ訪問する際に介護助手事業について説明してもらうため、介護助手事業の説明を行った。また、生活困窮、家計相談、ひとり親相談等の個別相談があった際に事業担当者とは情報共有し、介護助手を含めた職種の提案や受入事業所への相談を行った。
- 求人者に対しては、県老協総会における介護助手導入チラシの配付や事業所開拓として巡回訪問やヒアリングを行い、事業所説明会への参加を促した。

4. 実績増につながったと考えられる県センターの体制拡充等

- キャリア支援専門員と一緒に、介護助手普及推進員が事業所や関係機関を訪問した。
- ハローワーク出張相談会での工夫点として、他分野からの参入者や定年後の再就職相談の際、介護助手だけでなく、入門的研修や職場体験事業についても説明し、施設で働く不安を少しでも取り除き、福祉分野のハードルを下げてもらえるよう丁寧に関わっている。

5. 都道府県担当課との連携強化やバックアップ内容、指示・方針等

- 令和5年度の事業内容から、介護助手希望者は増えているが、受入事業所が限られていることを県に相談したところ、令和6年度は担当課による介護人材確保に関するアンケート調査を実施いただけた。介護助手導入に関する項目を入れてもらい、調査結果をもとに、導入希望の事業所に連絡・訪問等を行い事業所開拓を行っている。
- 調査結果は、全295事業所のうち介護助手を雇用している事業所が19%、雇用予定や検討をしている事業所が22%、雇用する予定はない事業所が68%となった。雇用しない理由には、「費用対効果」や「即戦力が必要なため」があげられる。
- シニア層に対しては、県担当課(長寿社会対策課)からの依頼で、令和6年度は就職フェアのチラシにアクティブシニアを参加対象に記載することと人材センターブースで介護助手の相談も受けられるようにした。
- 令和6年度は障害分野については種別団体会長と打ち合わせをし、求人に関して悩んでいる事業所についてはヒアリングや個別訪問を実施した。その結果、生困事業で求職されていた方が就職し、介護以外の分野で介護助手の採用となった。

6. 成果や効果に照らして、近年実施を取りやめたり、見直した事業

- 特になし。

7. その他に実績増につながった理由として考えられること(実績カウント方法変更を含む)

- 県内に介護福祉士養成の専門学校が4校あり、就職ガイダンスや就職フェア、学生と介護福祉士との意見交換会など、人材センター事業に参加いただいている。
- 令和5年度は令和4年度に比べ、学生数が増加した養成校や就職ガイダンスを実施していない養成校の学生が就職フェアに参加し、求職登録いただいたこともあり、介護分野の新規登録者数と就職者数が増加した。(県内養成校(専門学校)の求職登録者数…令和4年度 42名、令和5年度 65名、県内養成校(専門学校)の就職者数…令和4年度 30名、令和5年度 58名)

8. その他、実績向上に関連すると考えられる事項

- 令和5年度は介護助手事業の委託に伴い、事業所や関係機関だけでなく、他部署や市町社協にも事業の周知を行った。
- 市町社協や市町行政へ、人材センターとしてできることを具体的に提案し続けた。

V. 福祉人材センター・バンク「重点取り組み発信シート」

「Ⅲ. 取り組み後半期に向けた取り組み」の項で記した、「各福祉人材センターの重点取り組み発信シート」(以下、重点シート)を以下に掲載する。これらは主として令和5・6年度事業を中心に記されたものである。全福祉人材センターのご協力を得て集約した。

※福祉人材バンクのうち、当該都道府県福祉人材センターと運営・事業を一体的に行っているとして、独自の作成はない一部のバンクがある。

※本報告書には一般公開用シートのみを掲載した。

【(1) 活動指針共通課題別一覧 センター編】

◇活動指針共通課題の番号(9カテゴリ+その他)

- 1 社協のネットワークを活用した事業手法の強化
- 2 社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携強化
- 3 ハローワークとの連携強化
- 4 福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信
- 5 学校と連携した就職支援事業の展開
- 6 若者を取り巻く大人への啓発・情報発信
- 7 魅力発信等事業所の広報活動への支援
- 8 多様な働き方の導入支援
- 9 定着促進(離職防止)の強化
- 10 その他、独自の取り組み課題

タイトル	センター名	活動指針共通課題の番号											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
介護の資格を活かした復職をサポートしますー北海道介護福祉士会との連携ー	北海道福祉人材センター				○								○
介護の支え手「介護サポーター」採用事業	青森県福祉人材センター									○			
種別協議会等と連携した取り組み	岩手県福祉人材センター		○		○								
福祉のお仕事魅力探究セミナー	宮城県福祉人材センター				○	○							
福祉人材のマッチングの促進	秋田県福祉人材センター				○								
きめ細やかなマッチングの強化と定着にむけて	山形県福祉人材センター											○	
研修による定着支援	山形県福祉人材センター											○	
山形県労働局、ハローワーク各所、山形県、介護労働安定センター、ナースセンターとの連携	山形県福祉人材センター			○									

タイトル	センター名	活動指針共通課題の番号									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
情報発信の工夫(SNS広告、リスティング広告の活用、コラボ動画の作成)	山形県福祉人材センター				○						
教育関係者との連携(将来的な福祉人材の確保)	山形県福祉人材センター				○						
高等学校、市社協、福祉施設等との連携による福祉人材の育成	福島県福祉人材センター	○			○						
「ちいすけ」イバラキ ～茨城県介護助手等普及推進事業～	茨城県福祉人材センター								○		
福祉人材の確保と定着(福祉・介護人材マッチング強化事業)	栃木県福祉人材・研修センター			○							
福祉のすそ野を広げる体験事業	群馬県福祉マンパワーセンター				○						
地域に密着した関係機関との連携によるきめ細やかな支援の実施	埼玉県福祉人材センター			○							
外国人介護人材の受け入れ支援	千葉県福祉人材センター										○
区市町村社会福祉協議会、ハローワーク等と連携した福祉のしごと相談・面接会(地域密着相談面接会)の開催	東京都福祉人材センター	○		○							
介護福祉士会等と連携した有資格者の再就労支援(「介護の仕事はキラじゃない人向けセミナー」の開催)	かながわ福祉人材センター	○									○
介護助手普及啓発・導入促進の取り組み(「介護助手普及推進員配置事業」の実施)	かながわ福祉人材センター				○				○		○
人材センターにおける情報発信の強化(福祉・介護のしごとの魅力発信、人材センターの認知度向上)	かながわ福祉人材センター				○		○				○
児童とその親世代に向けた魅力発信	新潟県福祉人材センター				○		○				
介護福祉士養成校との連携による地域を基盤とした介護助手普及推進	富山県福祉人材センター								○		
能登半島地震 介護・福祉人材雇用・就職サポートデスクの設置	石川県福祉の仕事マッチングサポートセンター	○	○								
「ちょこっと就労」の促進	福井県福祉人材センター				○						
福祉のお仕事体験「ふくしキッズプロフェッショナル」	福井県福祉人材センター				○						
市町村社協と連携した介護入門講座	山梨県福祉人材センター	○							○		
ハローワークと連携した地域別就職相談会の開催	山梨県福祉人材センター			○							

◇活動指針共通課題の番号(9カテゴリー＋その他)

- 1 社協のネットワークを活用した事業手法の強化
- 2 社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携強化
- 3 ハローワークとの連携強化
- 4 福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信
- 5 学校と連携した就職支援事業の展開
- 6 若者を取り巻く大人への啓発・情報発信
- 7 魅力発信等事業所の広報活動への支援
- 8 多様な働き方の導入支援
- 9 定着促進(離職防止)の強化
- 10 その他、独自の取り組み課題

タイトル	センター名	活動指針共通課題の番号												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
福祉の職場説明会・就職相談会	長野県福祉人材センター			○										
女性のための福祉のお仕事ガイダンス	長野県福祉人材センター				○									
福祉施設と連携した仕事魅力発信事業の実施	岐阜県福祉人材総合支援センター				○									
ハローワーク・介護労働安定センターとの連携	静岡県社会福祉人材センター			○										
小中高生への魅力発信	静岡県社会福祉人材センター				○		○							
福祉人材確保・定着実践研究会	静岡県社会福祉人材センター											○		
広報手段の見直しによるフェアの改善	愛知県福祉人材センター		○		○	○								
職場環境の改善に関する取り組み	愛知県福祉人材センター										○			
介護助手の普及(ちょこっとセミナー)の企画・実施	三重県福祉人材センター										○			
小学生向け体験型イベント「ナゾときカイゴ探偵団」の企画・実施	三重県福祉人材センター				○									
若年層へのアプローチ「ふく・楽Café」	滋賀県介護・福祉人材センター				○	○								
市町村と連携した就職フェアの実施	京都府福祉人材センター	○												
若い世代の参入促進の取り組み	京都府福祉人材センター	○			○	○								
京都府保育人材マッチング支援センター事業	京都府福祉人材センター	○			○	○								
京都府外国人介護人材支援センター事業	京都府福祉人材センター	○										○	○	
大阪労働局、ハローワークとの連携について	大阪福祉人材支援センター			○										

タイトル	センター名	活動指針共通課題の番号									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
採用担当者向け研修の開催	兵庫県福祉人材センター		○					○			
地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業	奈良県福祉人材センター				○						
ハローワークとの連携	和歌山県福祉人材センター			○							
保育のお仕事マルシェ in とりたん	鳥取県福祉人材センター				○						
養成校・種別協議会と連携した福祉のおしごと魅力発信事業「しまねの福祉・保育 JOBフェスタ」	島根県福祉人材センター	○	○		○	○	○				
小・中学生への福祉のお仕事魅力発信「フクシラボおかやま」	岡山県福祉人材センター				○						
介護助手導入促進事業	広島県社会福祉人材育成センター	○	○		○	○			○	○	
求職者・求人事業所に寄り添った相談の実施	山口県福祉人材センター		○	○	○						
若い世代への福祉の魅力発信	徳島県福祉人材センター				○	○					
学生と介護福祉士との意見交換会	香川県福祉人材センター				○						
若年層への福祉・介護の仕事魅力発信	愛媛県福祉人材センター	○			○						
子どもの福祉職への理解促進 ～学校授業への福祉専門職の派遣～	高知県福祉人材センター				○						
福祉の就活フェスタ(合同就職説明会)	福岡県福祉人材センター		○		○	○					
高校生介護技術コンテスト共催「高校生福祉セミナー」	佐賀県福祉人材センター				○	○	○				
地域単位の福祉人材発掘・確保事業と市町社協連携	長崎県福祉人材センター	○			○		○	○			
オンライン相談窓口の設置	長崎県福祉人材センター	○									
福祉人材無料職業紹介所の取り組み発信	熊本県福祉人材・研修センター				○						
介護・福祉の仕事 魅力発信DVDの制作・配布と動画配信	大分県福祉人材センター				○		○				
若い世代への福祉の仕事についての啓発・魅力発信	宮崎県福祉人材センター				○						
元気高齢者等の介護分野への参入促進	鹿児島県福祉人材センター								○		
ハローワーク(那覇・沖縄)介護職セミナー	沖縄県福祉人材研修センター			○							



介護の資格を活かした 復職をサポートします


北海道福祉人材センター

—北海道介護福祉士会との連携—

目的


- 介護福祉士等の届出制度の普及促進
- 復職希望者を支援し、福祉人材確保の促進を図る


取組内容



かいご・ふくし通信 介護福祉士会が、執筆を担当！


「介護のワンポイント」「私のかいごストーリー」など現場の情報を毎月配信。ホームページにも公開。






再就職支援講習会 介護福祉士会が、企画・講師を担当！

年2回 | 介護施術の向上をサポートする実践的な講習会を実施。



イベント情報のご案内

届出制度の登録者や北海道介護福祉士会会員に、センターからイベント情報をご案内。



就職活動のサポート

個別相談を通して、求人票のご案内や応募前の見学、職場体験の調整などを丁寧にサポート。新しい活躍の場と出会いを、一緒に見つけていきましょう！



届出登録をすると、
復職後も継続して情報をお届けします！



介護福祉士等の届出制度



職場体験事業



貸付事業



青森県福祉人材センター 介護の支え手「介護サポーター」採用事業

趣旨・目的

介護職員がより専門的な知識・技術を必要とする業務に専念できるよう、配膳・下膳やシーツ交換、清掃などの周辺業務を行う介護サポーターを雇用することで、介護現場の作業効率の向上を図るとともに、介護の質の向上や介護人材の確保や定着促進等につなげるよう支援する。

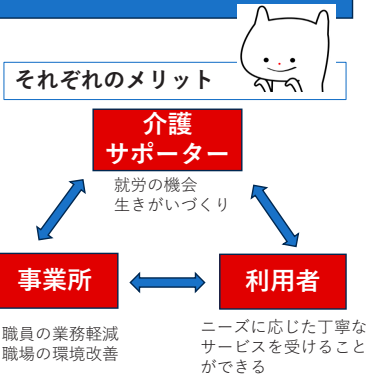
主な内容と特徴

介護サポーターの担い手は、元気で働き続けたい中高年齢者をはじめ、資格がなくても、介護の仕事に興味がある方や短時間の勤務を希望するなど多岐にわたっている。参加法人の近隣世帯にポスティングや新聞折り込みで周知し、期間を限定して介護サポーターを募集する。

事業実施による主な成果、効果

○令和5年度：16法人参加 申込者77人、1日職場体験実施者67人、面接実施者47人、採用人数 23人、継続雇用者17人

○効果：事業として行うことで、福祉・介護分野の仕事に興味があった人が介護分野に参入するきっかけとなっている。参加した2割の人が、今後介護職へステップアップを希望している。参加事業所の半数は介護業務に専念できる時間が増えたと回答し、参加する上で業務の切り分けをすることで、介護の専門性がなくても取り組める仕事の分担を見直す機会にもなっている。



趣旨・目的

○各事業の実施において種別協議会等と連携することで、福祉の仕事についてのより具体的・効果的な魅力発信につなげる。

取組内容・状況

- ①人材センターが主催する就職相談会で、福祉の職場の現役職員が相談対応を行う「(リアル情報) 情報提供コーナー」を設置(R6年度から)。※ コーナーの相談員は各種別協議会や社協、職能団体から派遣。
【R6年度：高齢分野、障がい分野、児童分野、保育所、社会福祉協議会の相談コーナーを設置】
- ②福祉のしごと紹介事業(県内小・中・高等学校への出前講座)において、学校がある地域の施設等から講師の協力を得て実施(施設の紹介や仕事について説明)。
【R4年度：12校、364名参加、R5年度中止、R6年度(11月まで)5校、167名参加】
- ③大学等のガイダンス等の説明において連携し対応。
- ④人材センターが実施する各種研修会等において、職能団体(介護福祉士会や社会福祉士会等)から講師派遣。【介護入門の研修、潜在有資格者就職支援講座、小規模事業所向け合同研修等】



岩手県福祉人材センターから

福祉の仕事や魅力について、少しでも多くの方にお伝えしたく各事業に取り組んでいます。私たち福祉人材センターへのご相談をお待ちしております。
○社会福祉法人岩手県社会福祉協議会・岩手県福祉人材センター
TEL 019-637-4522 〒020-0831岩手県盛岡市三本柳8-1-3
Eメール: fukushijinza-1@iwate-shakyo.or.jp



宮城県福祉人材センター

○福祉のお仕事魅力探究セミナー



目的

若年層(小・中・高校生)を対象に、福祉に関する仕事や職場環境等の知識・実情を学ぶ機会を提供し、福祉への関心を高め、進路選択のきっかけを作り、将来的な福祉人材の確保を目的とする。

内容

- ①宮城県内すべての小・中・高校を対象に開催案内【R5,19校、R6,6校】
- ②開催を希望する学校の要望に合わせて内容を調整(教員・保護者の参加を推奨) ➡ 内容に応じて種別協に協力依頼
- ③-1 福祉人材センターの事業内容説明
- ③-2 福祉現場で働く職員からの講話(生い立ち、福祉の仕事を選んだ動機、仕事のやりがいや魅力、苦労体験など)
- ③-3 福祉体験(車いす・白杖・移乗・食事等の介護体験、高齢者疑似体験、認知症VR体験など)

効果

○職員の講話と体験がセットであり、具体的な福祉の仕事イメージできる。
○セミナーの内容を家庭で話題とするため、福祉啓発の一助となっている。(保護者参加型の場合にはより効果が高い)

PR

○本セミナーは若年層対象ですが、このほか、介護助手講習会や介護職経験の浅い職員を対象とした介護技術ステップアップ講習会も開催しています。当センターのミッションは福祉人材の確保と定着です。手を変え品を変え、より良い取り組みを提供できるよう努めていきます。

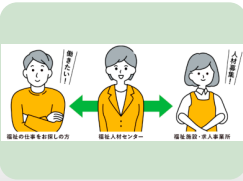


県内3地区に配置している福祉人材キャリア支援専門員を中心に、継続的できめ細かな求人開拓、福祉の仕事への新規就労を希望する求職者の開拓に取り組み、「ふくしのしごと総合フェア」を開催します。



出張相談/福祉人材キャリア支援専門員は大館市社会福祉協議会、秋田県福祉人材センター、横手市社会福祉協議会に配置されています。それぞれの窓口まで行くことが難しい方については、お住まいの地域（公共施設等）に福祉人材キャリア支援専門員が出向いて相談することもできますので、お気軽にご相談ください。（R6は出張相談146回実施中）

ふくしのしごと総合フェア/求人事業所との面談会を年2回開催しています。（出展30ブース）



マッチング（見学・体験・調整）/希望条件に近い求人のご案内など、就職活動のサポートとマッチング支援を行います。希望にあった求人がない場合は、個別に求人事業所と調整・交渉することもできます。就職後のミスマッチを防ぐため、応募前に『事業所見学』や『職場体験』をおすすめしています。見学や体験の調整を行いますので、希望があればお気軽にご相談ください。



定着支援/就労後、安心して働き続けることができるよう定着支援として、福祉人材キャリア支援専門員が定期的（1ヵ月後・3ヵ月後・6ヵ月後）に就労先などを訪問します。定期訪問以外でも、ご相談はいつでも受付けています。（R6は訪問59回実施中）

社会福祉法人秋田県社会福祉協議会
秋田県福祉人材センター



TEL 018-864-2880 受付 9:30~17:00

ふくしのしごと
フェアへ

きめ細やかなマッチングの強化と定着にむけて

山形県福祉人材センター

趣旨・目的

施設見学・職場体験事業によるミスマッチの軽減

取組内容

・施設見学会の実施



・施設の雰囲気を感じられ、求職者が施設で働く具体的なイメージを持つことができる
(年6回開催予定、別途WECにて見学会を実施)

・職場体験事業の実施

福祉の仕事 職場体験事業

令和6年7月1日～7月21日
体験日数 原則1日(9時～15時) ※事前予約
対象者 福祉の仕事に興味があり、就労を希望する求職者

体験内容
●施設・事業所の概要説明や施設見学
●職員や利用者との交流
●日常業務の体験

社会福祉法人山形県社会福祉協議会
山形県福祉人材センター
TEL 023-633-7739
FAX 023-633-7730

・未経験で就労へ不安のある求職者やブランクがあるが現場復帰を考えている求職者の福祉・保育分野への就労を支援する
令和6年度においては7月1日より体験実施予定

研修による定着支援

山形県福祉人材センター

趣旨・目的

- 「社会福祉研修センター」の運営を通じて、専門性の高い福祉サービス従事者の育成を図るとともに、職員のマネジメント機能やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策など、「職員を支える仕組みの構築」を強化するための各種研修を実施します。（人材確保・育成・定着支援のための各種研修の実施）
- 「職場内研修講師派遣事業」により、各事業所における職場内研修に対して講師を派遣します。（人材育成・定着促進のための講師派遣）

取組内容

- 新任職員研修、専門研修、キャリアパス対応研修、人材確保・育成・定着支援研修（メンタルヘルス研修、ハラスメント防止研修、コミュニケーション力向上研修等）など、全27コース、41本の研修を実施。（令和5年度は、県内835事業所から延べ2,820人が参加）
- 職場内研修講師派遣事業では、職員の心の健康づくりのための「メンタルヘルス研修」、風通しの良い職場環境づくりのための「職場内のコミュニケーションづくり」をテーマとして、専門の講師を派遣。（令和5年度は、18事業所に講師を派遣）



研修を通じて、福祉人材の確保・育成・定着を支援します

山形労働局、ハローワーク各所、山形県、介護労働安定センター、ナースセンターとの連携

山形県福祉人材センター

趣旨・目的

各機関の日常的な関わりを深め、各機関の取組み等の情報を共有し共同でできることを模索し、福祉人材確保対策の充実に向けた事業を効果的・効率的に推進・実施します。医療・福祉人材確保対策担当者連絡協議会（WECやまがた）とはハローワークやまがた（介護・福祉相談コーナー）山形労働局、山形県福祉人材センター、介護労働安定センター山形支部、山形県、山形県ナースセンターで構成されている連絡協議会である。WECやまがたは介護・福祉の職場で安心して働ける未来を創造するため、各機関の垣根を越えて様々な連携・活動をしている。

取組内容

- 福祉人材確保対策担当者連絡協議会（WECやまがた）の取組み
・福祉のしごとフェア（合同就職面談会）を県内4地域で開催
・冊子「となりのかいご」の作成、頒布 ・各機関事業の広報協力
・介護労働講習での講義及び求職登録の機会設定
- ハローワーク出張相談会、施設見学会の開催
・県内全ハローワーク（8か所）において毎月出張相談会を実施
・ナースセンターと同日同所で相談会を開催し情報共有、連携
・ハローワークと共催で福祉施設の見学会を実施
- ハローワーク圏域でのセミナーの実施
・ハローワーク各所の協力のもと介護人材復職支援、保育人材復職支援のセミナー（介護・保育職場の実際、ミニ面談会付き）を開催



情報発信の工夫（SNS広告、リスティング広告の活用、コラボ動画の作成）

山形県福祉人材センター

趣旨・目的

情報発信力を強化し、幅広い年齢層に福祉の仕事の魅力や情報が届くようアピールし、福祉の担い手を増やします。

取組内容

- 多様な人材に届くアプローチとして、テレビCM、地域情報誌、SNS広告、リスティング広告を活用します。
- 若年層から年配者まで知名度のある地域の著名人「勝手にオネーサン」とのコラボ動画を作成し、幅広い年齢層に福祉の仕事（本センター）をアピールします。皆様ぜひご覧ください。
- 福祉のお仕事タイムズページやメルマガ機能を追加した人材センターホームページをリニューアルし、さらなる情報発信を強化します。



教育関係者との連携（将来的な福祉人材の確保）

山形県福祉人材センター

趣旨・目的

小・中・高校生及び教諭等へ福祉の仕事の魅力を伝え、福祉の仕事の将来性を感じていただくとともに、福祉業界を職業選択の一つとして捉えていただき、将来の福祉・介護の担い手を確保します。

取組内容

- 県内の高等学校を訪問し、福祉業界の現状や福祉のしごとの魅力を伝えることで福祉・介護への進路選択の推進と理解促進を図ります。
- 県内唯一の福祉養成高校の山辺高等学校とのコラボ企画「小中学生向け出前授業」を実施し、福祉についてのイメージアップ・理解促進を図ります。



事業の目的

聖光学院高等学校福祉探求コースの生徒に対し、関係機関や県社協内の各事業と連携しながら、地域福祉の様々な体験や学びの場を提供することで、福祉への理解を促進し、福祉人材育成につなげることを目的としています。



学校法人 聖光学院
聖光学院高等学校

- ・昭和36年に創立、私立高等学校
 - ・野球の強豪校で甲子園出場実績多数
 - ・普通科に福祉探求コースがある
- <https://www.seikogakuin.jp/>

取組内容

- 伊達市社協によるプログラム
 - ・授業「地域の助け合いについて」⇒**授業の中で生徒が考えた中から実践**
 - ・聖光学院高等学校の生徒による「こども(地域)食堂」開催（生徒約30名参加）
- 福島県社協によるプログラム
 - ・授業「地域福祉の概要を学ぶ」（県民児協）
 - ・授業「生活困窮者への支援」（県社協担当者）
 - ・授業「防災への取組と災害時の支援」（南相馬市社協・いわき市社協）
- 職場説明、見学「地域の中の福祉施設」（福祉人材センター担当）**
- ・授業「これまでの授業を振り返って」（県社協ボランティア事業担当）

福祉人材センター事業
「福祉の職場見学会」として実施

- ・地域内にある特別養護老人ホームと介護老人保健施設に分かれて見学



参加者や施設からの声

- 参加者:「施設では様々な職種の方がチームで働いていることが分かった」「実際の職場を見て介護士の仕事のすごさを感じた」
- 施設:「質問も多くあり、生徒の皆さんに興味を持っていただいていた良かった」など

福祉人材センターより

学校ごとの見学会のほか、就職に向けた職場見学の調整もしております。福祉の仕事に興味のある方は、福祉人材センターまでお問い合わせください。

目的 介護職員が担う一連の業務のうち掃除や洗濯、配膳等の周辺業務を担う介護助手を普及することで、介護職員の負担軽減とそれに伴い期待できるサービスの質の向上、また、地域の多様な働き方を支援することにより、介護人材の確保を図ることを目的としています。

事業概要

茨城県福祉人材センターが、介護施設・事業所等における「助かる」（「ちょっと人手がなくて困っている」、「誰かにやってもらえたらいいな・・・」）事柄と、「助けたい」（「社会に少しでも貢献したい」、「施設のお手伝いをしたい」）気持ちを持った地域の多様な方々とをマッチングします。

介護現場 & 地域社会を支える担い手



事業の主な内容

- ◎事業所説明会（オンライン：1時間）
事業所が介護助手の役割を認識し、職場環境の改善や業務負担の軽減等を図る上で介護助手の活用を検討する機会として開催します。実際に介護助手を導入している事業所から、導入の効果や留意点等についても説明をします。
 - ◎介護助手養成講座（市町村ごとに開催：1日）
福祉の仕事に興味がある方等を対象に、介護の基礎的な知識を身に付ける講座を開催し、また、事業所と参加者との交流会も行い、採用・就労に向けた可能性を検討する機会とします。
- ～プログラム～
- 認知症の理解 納得！介護保険制度 知って安心介護予防
- オンライン事業所見学会&先輩ちいすけインタビュー

事業の主な成果

年度	開催回数	事業所説明会 参加事業所	養成講座 参加者
令和5年度	7市町	48事業所	139名
令和6年度	12市町	51事業所	237名

【実績（令和6年12月23日現在）】

参加者の内、20名が事業所に採用され、活躍しています。
令和6年度は、さらに6市町村で開催を予定しています。
※本事業は市町村ごとに推進し、令和5年度から令和7年度の3年間で県内を網羅する予定としています。



求人事業所の皆様へ

介護助手は、地域の皆さんとのつながりづくりやサービス向上に貢献できます。
介護助手の受入事業所として、ご協力をお願いします。

求職者の皆様へ

皆さんの想いを様々な形で介護現場に生かします。
介護助手養成講座に、ぜひご参加ください。

栃木県福祉人材・研修センター 福祉人材の確保と定着（福祉・介護人材マッチング強化事業）

趣旨・目的

栃木労働局やハローワーク等の関係機関と連携し、幅広い世代に福祉職への理解・関心を深め、参入促進を図るとともに、求職者や求人事業所、それぞれの希望に沿ったきめ細やかなマッチングを行い、福祉人材の確保・定着を図る。

取組内容

テーマ別、エリア別相談会の開催

令和6年度は、「とちぎ介護人材育成認証制度」で3つ星取得の法人を集めた、「3つ星法人限定福祉のお仕事就職フェア」を始めて開催しました。

人材育成に力を入れている介護事業所のみの特化したことで、未経験の求職者の方も安心して参加いただけました。さらに、介護の仕事の魅力発信や認証制度のPRもできました。

その他、県域2回、エリア別（県北・県南・県央）3回実施します。

【令和5年度実績】

	開催回数	事業所数	参加者数	採用数
R5	9回	193法人	285人	62人



ハローワークでの出張相談

県内11か所のHWに月1～2回出張。

令和5年度：相談件数308件



事業所訪問・定着支援

令和5年度：訪問回数37回

当センターでは、定着も重視した丁寧なマッチングを心掛けています。求職者様が、自身にあった働き方、事業所を見つけられるよう、見学体験事業や講座、相談会などイベントも開催中です！



群馬県福祉人材センター

福祉のすそ野を広げる体験事業

趣旨・目的

- 新たに福祉職へ就労を検討している方に対して、福祉施設での短期間での有償による就労体験を行うことにより、福祉職の理解と認識を深め、より多くの方を福祉職への就労に結びつけることを目的に実施。

【訴求ポイント】

求職者側	求人側
・ 給与をもらいながら福祉職の体験ができる。	・ 雇用前に求職者の適性を確認できる。
・ 体験プログラムにより安心して体験できる。	
・ 体験してから働くことでミスマッチを防げる。	

取組内容

◆事業の流れ

福祉人材センターに相談 ⇒ 体験施設の調整 ⇒ 体験実施 ⇒ 就活

※体験期間中は、介護職員相談サポートセンターやぐんま保育士就職支援センターと連携し、体験者の悩み事の相談を受ける等、体験者のサポートも実施。

◆雇用条件

期 間：1～4週間
勤務時間：4～8時間
週勤務日：4日以上
賃 金：最低賃金以上
※労災保険のみ加入

◆体験プログラム

- ◎業務プログラム
利用者との交流、利用者介助、業務補助 等
- ◎研修プログラム
声かけ等のコミュニケーション方法、業務の注意事項 等



【令和5年度の事例】

- 他分野に在職中の方で、お盆休みを利用して体験を実施した事例

- 生活困窮者自立支援事業と連携し、生活困窮者が就職につながった事例

- 就労経験が乏しく、働くことを体験するというような主旨で体験事業を利用する事例

地域に密着した関係機関との連携によるきめ細やかな支援の実施

【目的】

求職者の地元志向に合わせて行政や施設と連携し、これまで以上に市町村など生活圏域ごとのきめ細かな就労支援・地域に密着した事業展開を実施し、採用者数増加を目指す。

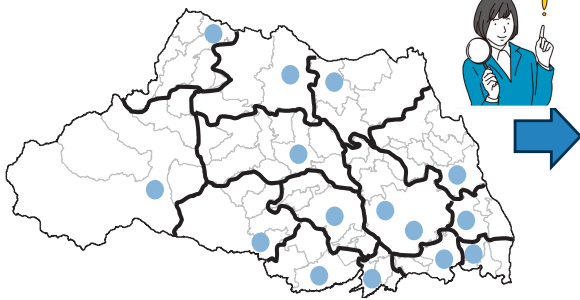
【求職者・求人者へのメッセージ】

求職者の希望と事業所の求める職員像をすり合わせることで長く働き続けることにつながります。

両者のニーズに寄り添いマッチング支援を行っていますので、ぜひご活用ください。

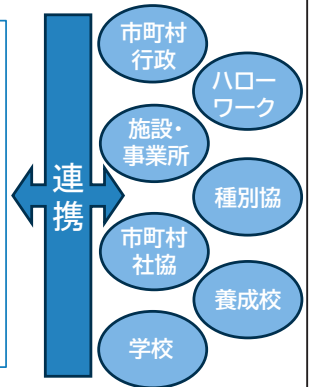
埼玉ハローワーク管轄(15カ所)

エリア担当相談員を配置



- ・地域就職相談会 (12カ所 618名参加)
- ・就職ガイダンス(9回)
- ・出張相談、個別相談
- ・未経験者向けセミナー(7回)
- ・事業所訪問 ⇒情報収集・採用活動に関する相談
- ・関係機関の主催が主催する就職イベントでのブース出展
- ・講師対応
- ・体験発表(介護の魅力PR隊)

数字はR5実績



【成果・効果】

地域に密着して展開することで、新規求職登録者や地域就職相談会参加者が増加。⇒採用者数が増加。(R6目標1,050人)

外国人介護人材の受け入れ支援

事業の目的

県内の外国人介護職員や介護職への就労を目指す留学生等が、生活や仕事上の悩みを相談できる「千葉県外国人介護人材支援センター (Chiba Foreign Careworkers Support Center)」を設置し、精神面の支え、また仕事・生活上の悩みに対応することや、外国人を受け入れる事業者等を支援する制度説明会の開催等、外国人介護人材の確保・定着に関する事業を実施する。

事業の主な内容・成果

- ・外国人介護職員等に対する相談支援事業 (英語・ベトナム語)
※就職相談については、キャリア支援専門員と連携 (人材バンクへの登録等) し、就職を支援
- ・外国人を雇用している施設等を対象とした職場におけるメンタルヘルスに関するセミナーの開催 (年2回)
- ・留学生や外国人介護職員等の交流会の開催 (年3回)
- ・千葉県留学生受入プログラムの参加者を対象とした激励会の開催 (年1回)
- ・外国人を雇用したい施設・事業所への制度説明会の開催 (年2回)
- ・外国人受入施設等の中堅管理者向け労務研修の開催 (年2回)

PRメッセージ

介護にたずさわる外国人の方を応援します。

- ・外国人介護職員、介護職として働きたい外国人
- ・介護福祉士の資格取得を目指している留学生の方
- ・外国人介護人材を雇用している・雇用しようとしている施設等の方 等からの相談に応じています。



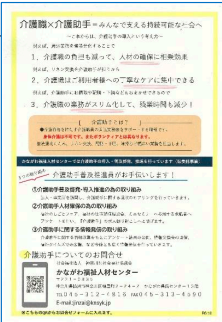
【Webサイト】 <https://cfcc.jp/> 【Facebook】 <https://www.facebook.com/gaikokujinkaigo2019/>

背景・趣旨

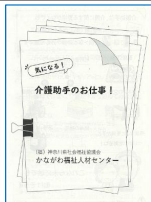
- 少子高齢化、人口減少がすすみ、若年労働力の確保の厳しさが増す中で、福祉・介護分野においては慢性的な人材不足への対策が求められ、「**多様な人材の参入促進**」に基づく施策や取り組みが各地ですめられています。
- 福祉人材センターでは、福祉・介護の仕事についての正しい理解、魅力・やりがい等を効果的に伝えるために市町村、市町村社協、法人・事業所等の関係機関と連携し、福祉の仕事を知る懇談会等の魅力普及促進事業を展開してきましたが、福祉人材センターの利用者・求職者は中高年層が多い傾向からも、とくに、**セカンドステージ、セカンドキャリア層**の求職者・求人開拓と働く環境の整備、**介護予防や社会貢献を主目的とした方**への支援の具現化が必要とされていると考えています。※かながわ福祉人材センターは令和6年度に「**介護助手普及推進員配置事業**」を県から受託しました。

事業の特徴・内容(社協らしさとセンターの強みを発揮した事業企画)

1. 介護助手導入に関する法人・事業所訪問の実施【実態把握】**【情報発信】①、②**
 介護助手を導入している法人・事業所の管理者、採用担当には「導入の経緯」等について、介護助手には「動機」や「仕事の魅力」等について**介護助手普及推進員**がヒアリングを行い、**Instagram**等での**情報発信**を行っています。
2. 「介護助手に関するアンケート調査」の実施(令和6年12月末現在、234名が回答)**【実態把握】**
 就職支援ガイドランス等の機会において、介護助手に関する求職者の意識調査を実施した結果、「**介護助手に興味・関心がある**」は「**71%**」にのびました。
3. セカンドキャリア、セカンドステージ層へのアプローチ**【情報発信】③、④**
 「介護に関する入門的研修」での情報提供や介護助手の仕事のいろいろ、特徴などを紹介したリーフレットを配付しています。



③「介護に関する入門的研修」でガイダンスを実施



④求職者向けの啓発リーフレット

おもな効果

法人・事業所訪問(ヒアリング)等から、介護助手の主体的で柔軟な働き方、高い就労意欲、介護職とのコンビネーションなど、介護助手の仕事の広がりが見え、また、法人・事業所による介護助手導入・準備等は人材確保・定着・育成の一環で行われていることがわかりました。こうしたことから、さらに介護助手に関する啓発や情報提供・発信を強化する必要があると考えられます。

メッセージ

介護の仕事に魅力を感じても「自分には無理」「自信がない」と、介護職になることを諦めてしまう人がいます。福祉人材センターでは個々の求職者の考え、働き方等に寄り添い、一人ひとりに合わせたサポートを行っています。

背景・趣旨

- かながわ福祉人材センター(以下、センター)は1991年に開所し、福祉・介護人材確保のため、就職相談や就職に関するイベントを開催してきました。しかし、今日、高齢社会の進展・福祉ニーズの増大・若者の福祉離れ等により、福祉業界での人材不足・確保が大きな課題となっています。センターでは福祉・介護を身近に感じてもらう、**福祉業界を職業選択の1つ**として考えてもらう必要性を感じています。
- 学生を含む多様な世代に対する福祉人材センターの認知度が全国的にも課題となっており、センターでも同様の課題があり、求職者への働きかけを強化しなければならぬ状況でした。加えて、求職者だけではなく、法人・事業所からの認知も重要であり、法人・事業所に頼りにしてもらえらるセンターとして**認知度向上は法人・事業所に対しても取り組む**必要があると考えています。

事業の特徴・内容

- ①福祉・介護の仕事は人の人生の1コマに関わることから、**利用者・従事者がともに生きながら生活や支援を展開**していく瞬間を視覚的に訴えられるようパネルにして県内の様々なイベントで展示し、パネルから読み取れる利用者・従事者の思いを含めて福祉・介護の仕事の魅力を広く県民に普及・啓発しています。
- ②県内の多様な世代にセンターを活用してもらうにはまず、センターを知ってもらうことが必要と考え、神奈川の地元テレビ局であるテレビ神奈川にて(1)毎日2回(2)ニュース番組スポンサー(12月、2月)の2通りでセンターの役割やできることが分かるテレビCMを放映しました。また、センターそのものの周知だけでなく、ニュース番組にてイベントを告知してもらい、参加を促しました。
- ③多様な求職者や法人・事業所への情報発信としてInstagramを始めました。イベントの周知だけでなく、シリーズの掲載(介護助手のお仕事)をし、**福祉現場のリアルな状況**を発信しています。

おもな効果

- テレビCMを見て来所した求職者があり、相談へのきっかけの1つになりました。情報発信とその継続性の重要性和同時に発信ツールを多様に持つことの必要性を確認できました。
- 情報発信を通じ、求職者、法人・事業所からどのような情報が求められているのが分かり、今後の情報発信の参考になりました。

メッセージ

センターでは今後も求職者、法人・事業所に対して様々な情報を発信していきます。

国際福祉機器展(H.C.R)2024でのパネル展示



人材C Instagramアカウント



テレビ神奈川でのCM放映



事業の目的

○小学生とその保護者等を対象に、実際に介護にふれる機会を提供し、福祉・介護への関心を高め、仕事の内容や魅力についての理解を促すとともに**将来に向けて福祉・介護分野を職業選択の一つとして考えてもらえるよう動機づける。**

特徴・内容

○「高齢者や障害者はどんな風に生活しているの?」「介護の仕事ってどんなことをやっているの?」という疑問に焦点を当てて、**実際に体験をしながら介護について学んでもらう**体験プログラムを企画。
 <体験プログラム一例>
 ・車いすを使ったレクリエーション ・高齢者の疑似体験 ・介護の仕事についての模擬授業
 ○実施期間は、親子で参加しやすいように**夏休み期間**に設定。
 ○会場は、**介護福祉士養成施設協会と連携**して専門学校で開催。
 当日の運営は、**児童と年代に近い学生からも協力**してもらうことで、より身近に感じてもらえるように。

成果・効果

○アウトプット (体験者数) R5:20組41名、R6:21組41名
 ○アウトカム (R6アンケート結果 (保護者の回答) より抜粋)
 「お子さんに福祉分野への就職・進学を勧めたいと思いますか?」
 →「勧めたい」・「子どもが希望すれば勧めても良い」が100%、「あまり勧めたくない」が0%

PRメッセージ

新潟県福祉人材センターでは、介護の仕事が社会的に認知・評価され、若い世代の方々を中心に魅力ある職業として選択されるきっかけとなるよう、様々な取組みを実施しています。



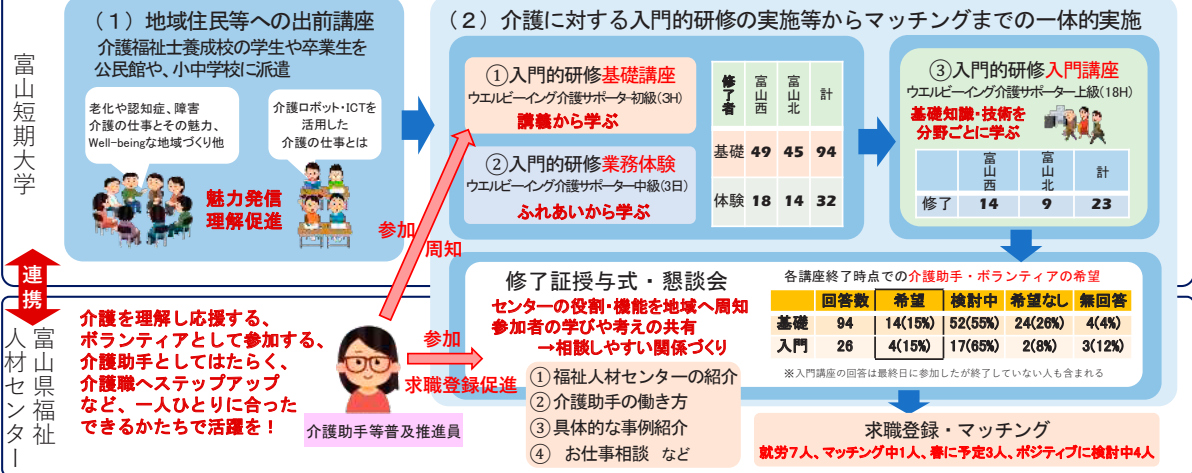
目的

介護助手の導入により介護サービスの質の向上や業務効率化・労働環境の改善を図り、介護職員の確保・定着につなげる。また、無理のない範囲で働ける柔軟な勤務形態を取り入れ、多様な人材を雇用することで、地域住民の健康や生きがいづくり、社会参加を促し、誰もが支え手となって地域の力で介護を支える取組みを地域全体で推進する。

取組内容

富山短期大学 (県介護福祉士養成校協会事務局) が実施する「地域からの介護人材参入促進事業」と連携し、入門的研修受講者への周知活動を行い、介護助手就労希望者の掘り起こしとマッチングを支援する。
 併せて、学校と福祉人材センターそれぞれが持っている介護助手の採用可能性がある事業所情報を共有することにより、効率的なマッチングを図る。

令和6年度 地域からの介護人材参入促進事業 (県委託事業)



石川県福祉の仕事マッチングサポートセンター 能登半島地震 介護・福祉人材雇用・就職サポートデスクの設置

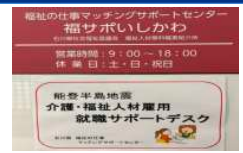
趣旨・目的

○令和6年1月1日に発生した能登半島地震の被災者や被災事業者に対し、雇用・就職に関する相談会を実施

主な取組内容

○被災者向け(R6.11現在)

- ☆福祉のお仕事主張相談会の開催 (R6.2～R6.6)
 - 金沢市他2市(野々市市、能美市)で23回 相談者32名 うち紹介就職者11名
- ☆他団体が主催する各種相談会への参画(R6.2～)
 - ハローワーク等が主催する相談会にて相談コーナーを設置
 - 金沢市他12市町で64回 相談者121名 うち紹介就職者7名
- ☆仮設住宅で生活する方々への「福祉のお仕事相談会」の開催(R6.8)
 - 珠洲市で1回 相談者3名
- ☆保育ホッとサロンの開催
 - 輪島市他2市町(珠洲市、能登町)で3回 参加者55名



○被災事業者向け(R6.11現在)

- ☆能登北部地域事業所の状況ヒアリング
 - 事業所を訪問し、施設運営や職員の雇用についてヒアリングし、必要な情報を提供
- ☆雇用維持支援説明会(在籍型出制度の周知)の開催(R6.3)
 - 在籍型出向や雇用調整助成金について説明 参加者47名
- ☆能登プロジェクトの実施
 - 能登半島市域で勤務する福祉職(介護職・保育職)を募集
 - 求人：11法人25件 求職者：26名登録 就職者：1名



福井県福祉人材センター

「ちょこっと就労」の促進

趣旨・目的

高齢者等が個々の生活スタイルや健康状態に合わせ、福祉施設等における補助的な業務(パートタイム就労)に従事することで、施設職員の負担軽減を目的に実施

取組内容

- 高齢者や障がい者が暮らす施設や事業所では、介護や支援以外にも配膳や清掃、調理、送迎など、暮らしにまつわる多くの業務があり、求職者が空き時間を活用し、日数や時間を柔軟に調整しながら働く
- 学生の隙間時間や得意分野を活かした福祉分野のアルバイトの情報を提供する学生版「ちょこっと就労」事業を実施し、学生が現場を経験し知ることにより、具体的な仕事の内容や福祉の魅力を理解し、将来の職業選択に役立ててもらおう
- 高齢者等に身近な市町(地域密着)で就職面談会を開催するため参加しやすく、開催地の市町行政や社協と連携(広報紙掲載等)して実施。令和6年度は12会場のうち1会場を初めて大学で実施し、学生の参加を促す
- 福祉人材が不足する中、専門職の負担を軽減し、本来の業務に専念できるよう高齢者等が福祉施設等における補助的業務に従事している。また、健康寿命の延伸に貢献すべく、健康に働くことで社会の担い手となっている
- 未経験者歓迎でちょこっと働きたい方が福祉施設等で暮らしを支えるお手伝いをしています。働く日数や時間等ご都合に合わせて柔軟に対応している

<令和6年度実績>

○ちょこっと就労事業
 就職面談会の開催 年12回
 参加施設数 74施設(63法人)
 参加者数 127人
 採用者数 14人(R6.12.24現在)

○学生版「ちょこっと就労」事業
 参加事業所数 51事業所
 学生申込者数 4人
 採用者数 3人(R6.12.24現在)



趣旨・目的

将来の福祉人材確保に向けて、児童が「働くこと」や「労働への対価」を楽しみながら体験する機会を提供することを通じて、福祉の仕事に対する関心もち理解を深めることで、将来の職業選択の一つとしてもらうことを目的に実施（令和6年度から実施）

取組内容

内容

- (1) 仕事の体験
福祉分野に関係する4職種（介護福祉士、看護師、障がい支援員、保育士）の仕事を楽しみながら体験し学べる場を提供
1職種(回)の時間は75分(始業前打合せ、仕事体験、終業后感想記入等を含む)
- (2) 修了証の発行
1職種(回)のプログラム修了で「ふくしキッズプロフェッショナル修了証」を発行
- (3) 給料の支給
1職種(回)修了するとその労働の対価として給料(買物券)

参加対象 小学4年生～6年生
定員 144人【1回（定員6人／1職種）×4職種×3回×2日】
参加費 無料

○「ふくしキッズプロフェッショナル」事業は将来の福祉人材の確保に向け、実際に子ども達が興味のある仕事にチャレンジし、楽しみながら福祉の仕事を実験しています
＜令和6年度実績＞ 県内1ヶ所(ショッピングセンター)実施
体験者数 105人(延べ)
(内訳:介護 21人、看護 34人、障がい21人、保育29人)



市町村社協と連携した介護入門講座

趣旨目的 介護分野への参入促進

- ・介護の仕事に興味がある方へ介護の基本的な知識と理解を深める場の提供し、参入へのハードルを下げる。
- ・介護助手の役割や仕事内容を紹介し、介護分野参入へのきっかけをつくる。

介護助手普及事業との連携

介護助手普及モデル事業所所在市で開催することにより、地元住民とのマッチングを期待

取組内容 (R6年度)

- ・開催方法 集合形式、地域住民が集まりやすい会場を市社協と選定
- ・回数 5回(1市×2回、3市×1回)
- ・参加者数 35名

人材センター

- 事前準備
 - ・参加募集チラシ作成
 - ・講師依頼
 - ・参加申込受付
(電話・フォーム)
 - ・HP、SNS等での広報

市社協

- 事前準備
 - ・住民の集まりやすい会場手配
 - ・地元関係者へのチラシ配布
 - ・講師手配
(地域包括支援センター保健師など)
 - ・地元関係者・住民への参加呼びかけ
- 当日
 - ・地域の介護施設などの状況説明



ハローワークと連携した地域別就職相談会の開催

山梨県福祉人材センター

趣旨目的

・求職者とのつながりの強いハローワークと福祉の現場に近い社会福祉協議会が運営する福祉人材センターが連携し、それぞれの強みを生かした求職者へのきめ細やかな支援につなげる。

取組内容

これまでの連携

- 巡回相談
 - ・ハローワーク甲府（月1回）
 - ・ハローワーク韮崎（月1回）
- 福祉の仕事セミナー
 - ・ハローワーク甲府（月1回）
- 介護就職デイ（年1回）
（福祉介護のしごと就職面接会）
 - ・福祉のお仕事相談ブース出展・運営協力
- ハローワークトレーニング（年1~3回）
（介護職員初任者研修科）
 - ・相談会の開催、人材センターPR・求職登録
- 職場見学会（不定期）
 - ・人材センターPR

R6年度の新たな連携

地域別就職相談会

R6年度は、ハローワーク甲府と峡中エリアで開催

連携内容

- OHW・福祉人材センターそれぞれの求職登録者へ参加を案内（参加者増を期待）
- OHW・福祉人材センターに登録・求人のある事業所を選定（集客力アップ）
- 職場見学や面接につながった求職者の情報を共有し、採用実績にカウント（相乗効果）

R5まで人材センターで単独開催。山梨県内を3エリアに分け、地域住民を地域の事業所にマッチングする。

福祉のお仕事をご希望の方へ
10月24日、11月28日、12月26日「は
福祉人材センター巡回相談日」です！

相談時間 10時～14時まで随時受付
相談場所 職業相談第3部門

こんな方におすすめ！
○資格を生かして就職したい！
○福祉人材センターが持つ各種情報を活用したい！
○仕事の音や資格の取得方法を聞きたい！

相談員ってどんな人？
福祉人材センターのキャリアアドバイザーが、専門知識を活かしてアドバイスします。

「福祉の仕事に関する悩み」を
あなたに合った「福祉の仕事」を探します！
あなたに合った「福祉の仕事」を探します！

山梨県福祉人材センター 山梨県福祉人材センター

福祉の仕事セミナー

開催日：10月24日（水）
13:30～15:30
（13:15～受付開始）
ハローワーク甲府 2階会議室

参加費：無料
定員：8名（先着順です。）
持ち物：筆記用具
参加申込者には「雇用保険受給中の方」
※雇用保険受給中の方は求職活動の実績になります。
ハローワーク甲府 人材保障課2階（1階：福祉
相談員受付） 055-232-6666（受付時間）

「福祉の仕事」どんな仕事？
■ 福祉の仕事の募集状況
■ 福祉の職場担当者の話
■ お知らせ

参加・問い合わせ先

長野県福祉人材センター

福祉の職場説明会・就職相談会

趣旨・目的

福祉・介護人材確保のため、福祉分野の無料職業紹介に関わる関係機関が共同して、定期的に長野県内で就職相談会を実施する。

実施主体

長野労働局 長野県内ハローワーク 長野県 長野県看護協会
介護労働安定センター長野支部 長野県社会福祉協議会

※広報は長野県社会福祉協議会が中心に展開
※各機関の求職登録者等に案内を送り、総合的なイベントとする

実施方法

3期にわたり、毎回4会場で開催する
○夏季(7月～8月) ○秋季(10月～11月) ○春季(2月～3月)

開催状況(令和6年度)

- 夏季 参加者214名、184事業所
- 秋季 参加者177名、137事業所
- 春季 参加者目標200名、122事業所

※今年度から託児サービスを本格導入し、子育て中の求職者も参加しやすいよう、工夫している。

春の福祉の職場説明会・就職相談会

託児あり(託児は事前申込必須)

介護 障がい福祉 看護 保育

佐久会場 2/17 佐久平交流センター 佐久平中央公民館 4-1

飯田会場 2/25 高松村・飯田福祉センター 飯田町民会館 3345-1

松本会場 3/1 キッセイ文化ホール 松本市法政 69-2

長野会場 3/7 メトロポリタン長野 長野市市民会館 1345

開催日時 13:30～15:30

参加費 無料
参加費は、参加費が無料です。おのりコードから申込できます。当日参加ももちろん大歓迎です。

事前申込の締切は、各会場の開催日一週間前となります。



長野県福祉人材センター 女性のための福祉のお仕事ガイダンス

趣旨・目的

福祉の仕事に興味はあるがどこから始めればいいのか、子育て世代での働き方など、女性（子育て世代等）を対象としたイベントを実施。

参加者ターゲット

子育てが一段落した30歳～60歳 女性

実施方法

一般的な職場説明会のスタイルではなく、一つのテーブルに参加者と、介護現場等で働く女性スタッフが同席し、福祉や介護の仕事の実際、仕事と家庭の両立について気軽に話せる場とした。また、こうしたイベントに興味を持ってもらえるよう、ハーブインストラクターを招き、席上にハーブティーを提供するなど工夫した。

開催状況

- 開催日 令和6年11月21日(木)
(午前/午後の二部制)
- 会場 長野市若里市民文化センター
(大型スーパー近隣施設)
- 参加者 20名
- 事業所 4法人(介護事業+県共募)

※次年度も同様のコンセプトで事業実施を検討。SNSの活用でPRを展開する。



岐阜県福祉人材総合支援センター 福祉施設と連携した仕事魅力発信事業の実施

事業の目的

○各種別協議会等と連携し、所属施設の若手職員の協力のもと、福祉施設における近い将来の福祉人材を確保。

事業の主な特徴と内容

○老人福祉施設協議会や知的障害者支援協会、児童福祉協議会などの各種別協議会の協力のもと、以下の事業を実施。

- 中学校・高等学校訪問説明会
- SNS福祉の仕事魅力発信

以下の職員が担っている。

- ・学校近隣の施設職員（学校訪問）
- ・生徒に年齢に近い若手職員（学校訪問・魅力発信）



事業の実施による主な成果、効果

○自分の年齢に近い人が、身近な場所で活躍している姿を知ることで、親近感を得られ、将来、福祉の仕事に就きたい意欲が高まる。

岐阜県福祉人材総合支援センターでは福祉の仕事経験豊富なキャリア支援専門員等が、さまざまな機関と連携し丁寧な対応を心掛け、一人ひとり親身に求職・求人の相談に応じることで、マッチングにつなげます。

趣旨・目的

- 静岡県社会福祉人材センターは、静岡労働局、ハローワーク、介護労働安定センター静岡支部と日常的に連携。
(ハローワーク連携調整会議：年2回 (参加者) 労働局、拠点ハローワーク、人材バンク、人材センターの職員)
- 人材センター主催の相談会の周知協力のほか、ハローワークへの出張相談を年間で定期開催。(共催事業)
- 介護労働安定センターの実務者研修と人材センター主催の就職ガイダンス&ミニ就職相談会を同時開催。

取組内容

- 人材センター主催「ミニ就職相談会」にハローワーク職員も参加。
★R4：21回実施 参加者337人、相談494件、求職登録52人、採用59人
介護労働安定センターの実務者研修受講者(41人)が、授業の一環として参加(受講者には就職ガイダンスを事前に実施し、求職登録を案内)



- ハローワーク出張相談 (県内各地で定期開催)
ハローワークに出向き、マッチング担当者を講師とする就職ガイダンスと個別相談(福祉のお仕事相談)を実施する。
・12回/年×7か所(富士、三島、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
・6回/年×6か所(伊東、御殿場、富士宮、掛川、磐田、榛原)
・3回/年×1か所(下田)
★R4：123回実施 相談451件、相談求職登録155人、採用41人

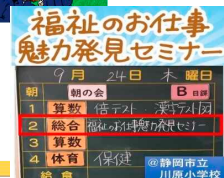


趣旨・目的

- 県内小中高校生に対し福祉のしごとの魅力を発信するとともにしごとに対する理解を深める。

取組内容

- 福祉のお仕事漫画
・令和4年度からは静岡県在住の美術大学卒業の介護福祉士(現役)で、漫画家に依頼し作成。
・R4:介護の資格編 R5:夜勤編
- 福祉のお仕事魅力発信セミナー【R4：97校 191回】
・県、市町教育委員会へ事業実施について承知依頼を发出
・年度初め、人材センター職員が「校長会」等を巡回し、周知して新規実施校を開拓
・県内小学4年生～高校生を対象に主に県内福祉施設の職員が講師となり実施
- 保護者向け啓発資料の作成&配布。
・上記「魅力発信セミナー」時に児童に家庭に持って帰ってもらい、中高生の保護者にアンケートをとり、学校経由で回収。
・福祉の仕事の魅力、リアルな給与やキャリアアップについて情報発信。
- 職業体験事業、生徒保護者向け福祉施設見学・体験会の実施
・職場体験事業 R4：中高生448人、
⇒ 福祉系進学24人、就職9人(高校生)
・生徒・保護者向け福祉施設見学・体験会 R4：63人



趣旨・目的

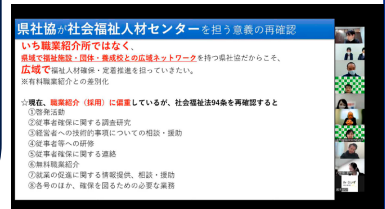
- 令和元年度、県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークをから立ち上げ
- Zoomや対面での意見交換会をベースとし「大学への出前講座」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、地域の人材確保のために動けるネットワーク組織を構築

取組内容

- 登録法人は45法人、各回10~20法人が参加。
- 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、「静岡県全体の福祉人材確保・定着」のために何ができるのかを協議。
- 福祉人材センターが事業実施の検討の場を設定し、現場目線で一緒に考える場としている。

<令和5年度に研究会で議論したテーマ>

- 福祉事業所における夜勤について広く理解頂くための啓発マンガの企画会議
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ①ダイレクトリクルーティング/②学生へのWEBアプローチ（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編（※ゲスト 県内の人材紹介・派遣会社）



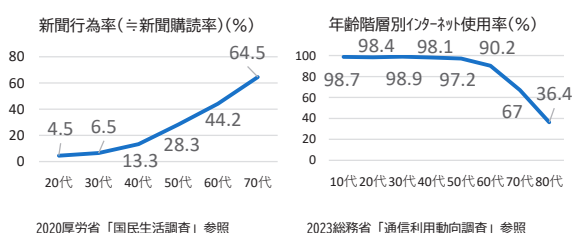
主要課題と目的

「就職フェア」への来場者数減少と来場者の高齢化傾向に歯止めをかけたい。
福祉人材センターの知名度の向上を図りたい。

方針

- 【限られた財源による広告効果の最大化】
- 【ターゲットとなるコア世代に向けた出稿先の再編】
- 【若年層に対する訴求力の向上】

現状



取組み

- 【限られた財源による広告効果の最大化】
 - ★広報手段の採用にかかる予算の再配分
 - 新聞広告の大幅削減
 - 交通広告の大幅削減
 - 求人誌広告等の大幅削減 等、オフライン広告の大幅縮小
- 【ターゲットとなるコア世代に向けた出稿先の再編】
 - ★オンライン広告の積極採用
 - リスティング広告の実施
 - エリアターゲティング広告の実施
 - 広告プラットフォームの多様化 等、オンライン広告の拡大
- 【若年層に対する訴求力の向上】
 - ★SNS等を活用した広告の実施及びグッズ等の配布
 - instagram, LINEアカウントを開設しLPIに誘導
 - インフルエンサーによる広報の実施
 - インフルエンサーと直接出会う場を提供（フェア会場）
 - 「ハルティグッズ」の開発と配布等来場者特典の設定



▲前年比140%動員増を記録

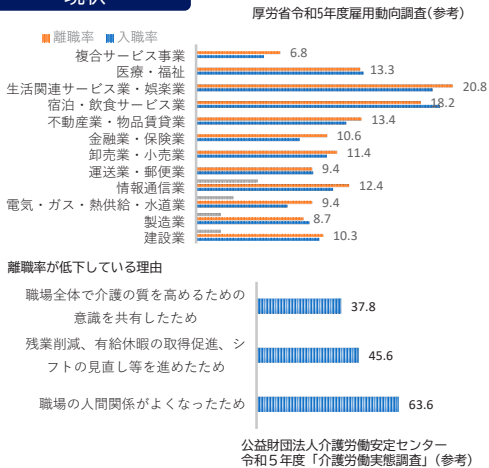
主要課題と目的

働きやすさの最大化
離職を防ぎ、福祉人材が定着する職場を構築したい。
経営側、運営側で対応可能な改善策を模索したい。

方針

【事業所の個性に幅広く対応できる研修メニューの提供】
【事業所(法人等)のみならず考える職場環境改善策の立案と普及】

現状

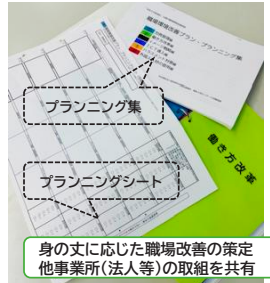


取組み

【事業所の個性に幅広く対応できる研修メニューの提供】
★労働環境・労務管理に関する情報提供と共有
■基礎的知識の普及と成功事例の紹介
■6日間、11科目に細分化した構成
■事業所のニーズに対応する講師設定
■事業所間における情報共有の促進
→職場環境改善研修の実施

【事業所(法人等)のみならず考える職場環境改善策の立案と普及】
★事業所(法人等)の事情に応える柔軟な受講形態

■事業所(法人等)単位による受講
■受講者変更OK
→受講しやすさの工夫
★事業所プランの見える化
■全受講日ごとに「基本目標」を個別作成
■全受講日にグループワークを設定
■個別作成した基本目標を主題に協議
■基本目標を持帰り所属でプランを作成
■最終プラン集(匿名)として編纂、普及
→プランの見える化と改善点の発見



実施日	実施時間	内容・講師
1月10日	10:00-12:00	講 題「労務管理の基礎」 講 師 社会保険労務士法人 名南経営 社会保険労務士 藤部 美治 氏
	13:00-15:00	講 題「職場環境を整える～職場の人間関係を考える～」 講 師 精神科訪問看護ステーション アドバイザー兼看護師 川口 和枝 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる①」(60分)
1月17日	10:00-12:00	講 題「職場内とカスタマーのハラスメント対策」 講 師 熊田法律事務所 弁護士 熊田 均 氏
	13:00-15:00	講 題「職員配置と働き方の工夫」 講 師 社会福祉法人 風の森 森 野上 美希 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる②」(60分)
1月24日	10:00-12:00	講 題「外国人介護人材を含む人材確保対策について」 講 師 厚生労働省社会・援護局福祉基金課 福祉人材確保対策室 室長補佐 横溝 豊 氏
	13:00-15:00	講 題「外国人人材の活用と育成」 講 師 社会福祉法人 よつ葉の会 理事 仙田 裕貴 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる③」(60分)
1月31日	10:00-12:00	講 題「職場環境改善としてのICT導入の考え方」 講 師 株式会社ヤマグチ 代表取締役社長 山口 純 氏
	13:00-15:00	講 題「最先端のICT・介護ロボットで未来介護へチャレンジ」 講 師 社会福祉法人 和歌会 ごみのみ 藤 藤 隆夫 太郎 和敬 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる④」(60分)
2月7日	10:00-12:00	講 題「プランニングのすすめ」 講 師 株式会社リクルートHELPMAN JAPANグループ 特別アドバイザー 坂本 宗康 氏
	13:00-15:00	講 題「全従業員のもの両面の幸福を求めて」 講 師 社会福祉法人愛生院 代表 小林 清彦 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる⑤」(60分)
2月14日	10:00-12:00	講 義 「例」から考える職場へ WS 「職場環境改善プランの完成」 ～基本目標に基づく評価指標の修正・現状評価～
	13:00-15:00	講 師 ファシリテーター 平松朗事務所社会保険労務士 平松 和子 氏
	16:00-18:00	ワーク「基本目標をつくる⑥」(60分)

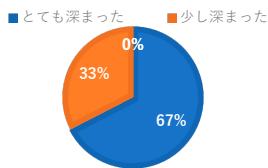
目的

介護助手という働き方を広く認知・理解させ、介護助手の就労希望者を開拓する。これを通じ、施設が介護助手に取組むよう意識変容を目指す。

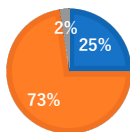
(背景) これまで施設向けの啓発にとどまっていたが、施設での取組みはなかなか進まなかったように思われた。まず、県民へアプローチすることで、潜在層を浮かび上げられ、就労に繋げるという実績が必要であるとの考えに至った。

成果・効果 (R6.12時点)

①研修参加者の**100%** (N=43) が、介護助手への理解を深めたと回答！
介護助手の理解



②さらに**98%** (N=43) が、介護助手として働きたいと回答！
就労意欲の醸成



特徴と内容

- ・県内10カ所です住民向け研修を実施。介護助手の説明に加え、地域の施設からも実践事例を紹介してもらっている。そのため、就労に興味のある参加者は、研修後に直接面談できる。
- ・新聞折込チラシの広報のほか、無料の市町行政の広報誌を活用しつつ、広く住民に情報を届けることができています。

成果 (アウトカム)

参加者の意識変容が確認でき、研修内容が適切であったことを示唆！
研修実施により、顕在化できた！

事業改善

介護助手希望者を、研修後にフォローするスキーム構築を目指す。
R7は、未実施の地域において実施していく。

PRメッセージ

本事業の取組は、二次元コードより三重県福祉人材センターのホームページをチェックしてください。



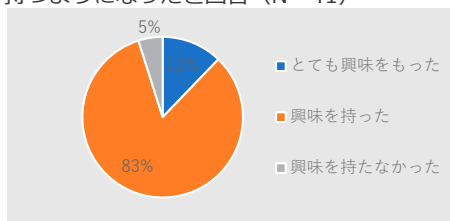
目的

小学生が楽しみながら福祉・介護の仕事に興味を持ち、その魅力を理解するきっかけを提供するコンテンツを作成・実施すること。

(背景) 福祉・介護の仕事を選択していただくには、小学生のうちから魅力を伝える必要があると考えられるが、本センターとして、小学生に向けて介護の仕事の魅力を伝えるコンテンツがなかった。

成果・効果 (実施済みの1か所のアンケート結果より)

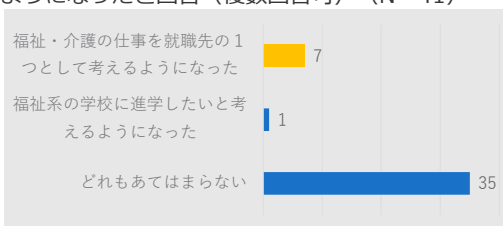
①参加者の**95%**が福祉・介護の仕事に対して興味・関心を持つようになったと回答 (N=41)



特徴と内容

- ・「謎解き」の要素を介護の職業体験と組み合わせたコンテンツ。
- ・主に小学校高学年向けに作成し、学校の授業内あるいは、地域のイベント内で開催することを想定している。
- ・今年度は小学校2か所でプレ開催予定。
- ・市町社会福祉協議会、三重県介護福祉士会をはじめとする職能団体等にスタッフ等の協力を依頼し連携する。

②さらに**17%**が福祉・介護の仕事を就職先の1つとして考えるようになったと回答 (複数回答可) (N=41)



PRメッセージ

本事業の動画をYouTubeで公開予定です。三重県福祉人材センターのホームページをチェックしてください。



若年層へのアプローチ「ふく・楽Café」

滋賀県介護・福祉人材センター

事業の目的

現任職員との対話や仕事内容・資格のガイダンスを通して、福祉の仕事に興味を感じ、進路選択の参考に

事業の主な特徴と内容

- ・学校近くの施設や事業所に勤める職員や卒業生から、生の声をお届け。
- ・複数の施設や事業所(3~4事業所)と、分野(高齢・障害・児童)毎に気軽に話し合い。
- ・普通科高校生徒にも興味を感じてもらえるよう仕事内容や資格等をガイダンス。



事業実施による主な成果、効果

- ・介護・福祉現場のイメージの向上
※64%が福祉現場のイメージが「とても良くなった」と回答 (R5:参加6校8学年:152人中)
- ・参加施設・事業所のPR機会の提供による認知度の向上。
- ・福祉系職場・学校等への進路選択の種まき。

介護・福祉人材センターPRメッセージ

- ・滋賀県介護・福祉人材センターでは、滋賀の介護・福祉業界で働く人のキャリアデザインをサポートします
- ・若年層には、高等学校や大学を卒業後、滋賀の介護・福祉業界で社会人としてキャリアスタートのサポートに取り組みます。
- ・教職員や保護者の方には、センター事業を通じて更なる理解の促進を図ります。

ふく・楽Café in 滋賀県立〇〇高等学校

キャリアガイダンス

必要な資格や進路について、理解を深めてみませんか。入に書かぬ、その人が抱えている悩みや課題を解決するために生きていくことが福祉にとって重要な仕事になります。そんな福祉的仕事は、とても輝いています。

進路指導室にお申込みください

開催日 2023年〇月〇〇日(●)

時間 〇〇:〇〇~〇〇:〇〇

場所 ●●室

主催 滋賀の緑創造実業センター (滋賀県社会福祉協議会) 滋賀県

趣旨・目的

〇各市町村が主催する就職フェアに協力し、福祉事業所における福祉人材を確保

取組内容

〇一般求職者の多くは自宅近くで職を探すため、身近な市町村が就職フェアを実施するのが効果的であること。
 〇しかし、市町村行政には就職フェアのノウハウが必ずしも多くはないこと。
 (京都府事業として協力を申し出れば、実施を希望する市町村はある。)

〇福祉人材センターが①②③④のノウハウを提供

- ①当日の相談員派遣
- ②広報協力
- ③求人情報適法チェック
- ④就職フェア後の求職者のアフターフォロー

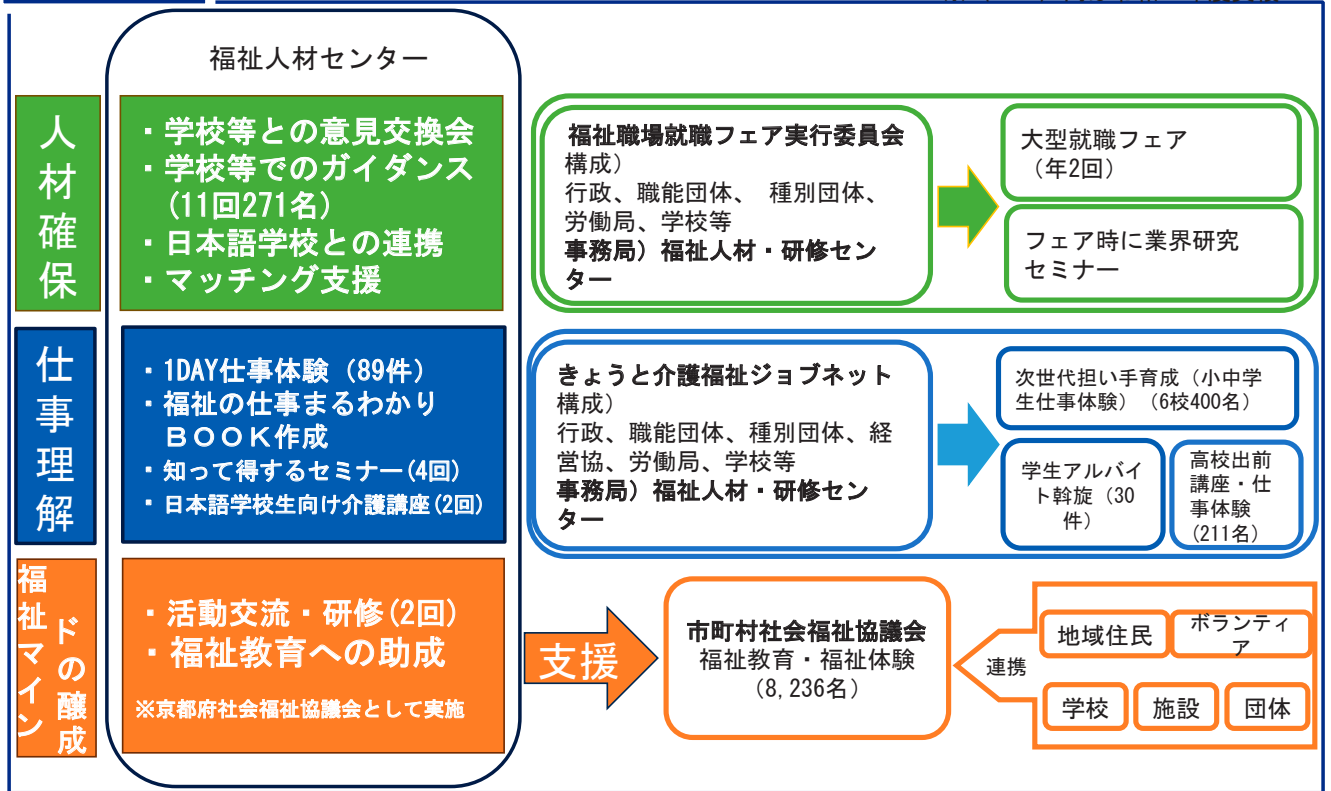
〈令和5年度実績〉

- ・10市町村1広域振興局と連携
- ・来場求職者数222名、内定者数41名



取組内容

※ () 内は令和5年度実績



趣旨・目的

○保育の仕事の興味のある方の就職支援、就職後の支援を行う



保育人材に特化した事業展開

情報収集・意見交換

- ・養成校との意見交換会（2回39名）
- ・学校訪問（9回）
- ・保育園訪問（103回）

就職フェア等

- ・保育園見学ツアー（4回7名）
- ・保育園就職フェア（4回618名）
- ・市町村（圏域）フェア（5回53名）



高校生への魅力発信

- ・大学等オープンキャンパス（1回5名）
- ・保育進学フェア（1回70名）
- ・高校でのガイダンス（1回21名）

※（ ）内は令和5年度実績

出張相談

- ・市町村（圏域）（4回5名）
- ・ハローワーク（18回15名）
- ・商業施設（3回15名）



潜在保育士サポート

- ・就職サポート研修（2回16名）

市町村協働事業(再掲)

- ・市町村（圏域）フェア（5回53名）
- ・市町村（圏域）出張相談（4回5名）
- ・就職サポート研修（2回16名）

趣旨・目的

外国人介護人材の受入が円滑に進むよう相談窓口を設置するほか、様々な事業を通じて、外国人介護人材の確保・定着・育成を目指す。

取組内容

①相談員による窓口相談

「福祉職場で働きたい」（外国人介護人材）や「外国人材受入れにあたっての不安、悩みごと」（受入施設職員）の相談対応を行う。

<開所・電話受付時間>月～金曜日の9時～17時（祝日、年末年始の休日を除く）

②研修・セミナーの開催

入門講座・交流会：外国人介護人材の福祉職場への就業を促進すべく、介護の魅力を発信する。また、外国人介護人材の不安低減を図るため、外国人介護人材同士の交流やつながりを図る。

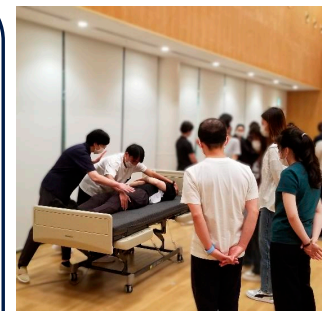
日本語能力向上研修・介護技術向上研修：外国人介護人材によるケアの質の一層の向上を目指す。

指導職員研修：外国人介護人材を指導する職員を対象に、指導の質の一層の向上を目指す。

外国人介護人材の受入れに係るセミナー：外国人介護人材の受入れに関する知識や事例を学び、外国人介護人材の円滑な受入れを目指す。

③外国人介護人材支援連絡会議の開催

業界団体、職能団体等からなる連絡会議を定期的に開催し、外国人介護人材に関する情報交換を実施。



趣旨・目的

○大阪福祉人材支援センターは、大阪労働局、ハローワークと日常的に連携しながら、福祉・介護人材の確保に努めている。
 ○本センター主催事業の周知協力、出張相談（4か所）等の他、「介護のしごと就職相談会&面接会」（年4回）、「初めての介護のしごと応援セミナー」（年4回）、保育分野における「施設見学会&就職相談会」（4回）を共催事業として実施。
 ○今年度、大阪労働局が設置した「人材確保対策推進協議会」へ参画等、様々連携しながら事業を展開している。

取組内容

- 共催事業（大阪労働局、開催地のハローワークと共催）
 - ・「介護のしごと就職相談会&面接会」（年4回）、「初めての介護のしごと応援セミナー」（年4回）
 ※R5年度:参加者180名、面接・相談数253回、採用数19名、セミナー参加者数123名(うち55名を面接会へ誘導)
 - ・保育分野における「施設見学会&就職相談会」（今年度は4回開催）
 ※R5年度:2回開催、参加者15名、採用数6名
- 出張相談（4か所で実施）（R5年度:47回開催、相談数121件）
- 人材確保対策推進協議会への参画（大阪労働局主催）
 - ・大阪福祉人材支援センター、大阪府保育士・保育所支援センターとも参画。
 - ・この会議をきっかけに、出張相談の際、求職者からの希望があれば、本センターの求職登録、ならびに、当該求職者から同意書をとることにより、ハローワークと本センターで支援顔末等の情報を共有し、支援に活かしていく仕組みを構築することができた。
- ハローワーク主催セミナーへの講師派遣
- ハローワーク職員向けへの職業理解資料の提供（介護分野・保育分野）
- 就職氷河期プラットフォームへの参画
- 大阪労働局・人材確保対策コーナーHPとのリンク（介護分野・保育分野）等



目的

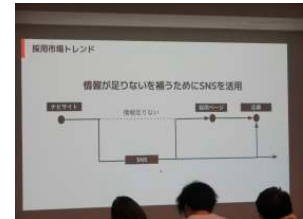
- ・各法人において人材確保の中核を担う採用担当者を対象に、自法人の人材確保力を高める機会とする。
- ・採用担当者同士の交流も目的とし、参集形式で開催。

主な特徴と内容

- <特徴>
 - ・前年度の参加者アンケート結果から、最も関心の高かったSNSの活用方法をテーマとした。
 - ・講師として、SNS運用に知識と経験を持つインフルエンサーを招聘した。
- <内容>
 - ・介護福祉士養成校の教員からの学生の就活傾向の講義
 - ・インフルエンサー及びSNS運用会社職員によるSNSの特徴や採用活動における使い分け戦略等の講義
 - ・参加者同士での情報交換・意見交換
 「自法人のSNSの運用の現状と課題」「今後取り組みたいこと」「講義の感想や質問したいこと」等

成果、効果

- ・会場定員100名のところ、105名の参加（申込110名）。
- ・後日の動画視聴希望者は、別途60名申込あり。
- ・SNS活用に関する講義部分は、当日動画を録画し後日参加者へ提供することで、それぞれの法人内でより良いSNS運用に向けた協議を促進させる。
- ・法人間で取組状況に差があるため、情報交換の時間で互いの知識や経験を共有できるようにした。



採用担当者の力を高める取組をしています

事業目的

多様な人材層をターゲットに参入促進を図るため、実際に介護分野で働く職員をロールモデルとして具体的な魅力を発信し、いわゆる3K（キツイ・汚い・危険）と言われがちな福祉・介護職のイメージ払拭を目指す。

事業の特徴と内容

福祉職のONとOFFに焦点をあてた動画を作成。動画をYouTubeにアップすると共に、10秒程度に編集したショートバージョンを各SNSで広告配信を実施する。



前職はイタリアンシェフの現役介護士。休日はキャンプを楽しんだり、ストイックな筋トレに励む毎日に密着。



子どもとピアノの連弾することが夢。子育て奮闘介護士さんの子どもとの時間、自分だけの時間に密着。



高校生からなりたかった福祉の道へ！自分らしい人生を切り開く若い介護士さんに密着。

事業実施による成果、効果

新規登録者数（11月まで累計）
R5年：289名→R6年：453名
地域別就職フェア来場者数（年4回 北・中和2カ所）
R5年：延151名→R6年：延べ186名

求職者・求人者へのメッセージ

奈良県福祉人材センターでは、将来の介護人材の確保に向けて「自分らしく働ける福祉・介護のしごと」をテーマに、福祉現場で働く職員を紹介する動画を制作しました。福祉・介護職の具体的な魅力をご覧ください。

趣旨・目的

県内ハローワーク各署との連携を強化し、ハローワークを利用する求職者のうち福祉職の希望者に福祉人材センター・バンク（以下、「センター等」という。）を案内してもらうことで、センター等の周知および求職者へのより効果的かつ丁寧な相談支援につなげる。※ 令和5年度より実施

取組内容

1 ハローワークの求職者を対象としたセンター等の案内用のリーフレットを作成し、ハローワーク各署へ配布を依頼。また、センター等への来所が困難な方のために、ハローワークとセンター等をPCでつなぎオンラインで相談が受けられる体制づくりを検討中。



▶ センター等の案内用リーフレット

2 ハローワークへ定期的に出張し、福祉・介護・保育の求職相談に対応。

- ・ 6回/年 × 3ヶ所
(ワークプラザ紀ノ川、ハローワーク御坊、ハローワーク新宮)

3 ハローワークと共催で、介護職に関心のある方を対象とした就職セミナーを開催。セミナー後は就職相談会も併せて実施。

- ・ 5回/年 × 1ヶ所 (ハローワーク新宮)
- ・ 6回/年 × 1ヶ所 (ハローワーク田辺)
- ・ 12回/年 × 1ヶ所 (ハローワーク和歌山)

☆ 令和7年度よりハローワーク橋本も追加予定

4 介護職未経験者を対象に、介護職の魅力啓発および介護業界への参入促進を目的とした「福祉の職場見学会(バスツアー)」をハローワークと共催で開催。



- ・ 令和6年度 4回実施
- ※ ハローワークには、主に集客面で協力を得た。

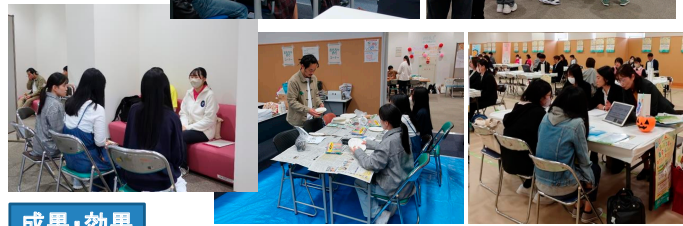
◀ 職場見学会の様子

保育のお仕事マルシェ in とりたん

- ◆ **目的**： 保育を学ぶ（学びたい）学生、保育士資格を活かした就職を希望する方、保育職場に関心のある方などを対象に、鳥取県内の保育園をはじめとする保育・児童福祉施設等の魅力発信と情報提供を行い、保育士資格を活かした様々な働き方の動機づけによって県内の保育人材確保につなげる。
- ◆ **日時**： 令和6年11月10日（日） 10：30～16：00
- ◆ **会場**： 鳥取短期大学 シグナスホール（大会議室・アリーナ）
- ◆ **その他**： 無料送迎バス運行（倉吉駅⇄会場）、キッチンカー出店

内容 従来の就職フェアを「保育」に特化したイベントとして発展させ、県、保育士・保育所支援センター、福祉人材センターの他、保育士養成施設、関係団体等「保育人材確保に関する関係機関連絡会」構成機関等の協力を得て、保育業界全体を盛り上げるきっかけづくりとして、今回初めて実施。

時間	内容
大講義室 ★保育の魅力発信 ガイダンス 10：30～12：00	受付 ・オリエンテーション・行政説明 ・保育者が活躍している私の職場紹介 児童養護施設、障がい者支援施設、行政機関等、保育園以外にも保育士資格を活かして活躍できる職場がたくさんあることを現役保育士が説明（4施設） 昼食・休憩
アリーナ ★保育の就職フェア 13：00～16：00	受付 ・オリエンテーション・法人1分間PR ・個別面談コーナー（21法人） ※説明（25分間）及び移動（5分間）を5回実施 ・各種相談、求職登録コーナー



成果・効果

- ・広報のため、ケーブルテレビの広告や新聞社のアカウントを活用したSNS投稿を試行的に実施。鳥取県福祉人材センター公式インスタグラムの開設につながった。
- ・保育の仕事より身近に感じていただく契機するとともに、高校生や学生にとって保育分野で働くイメージの醸成に寄与することができた。報道機関による取材もあり「保育の魅力発信」と、関係者による連携のきっかけづくりとしては一定の成果が認められた。
- ・保育人材確保につなげるためにも、養成施設や保育関係団体をはじめとする産官学が今後より一層連携し「保育業界を盛り上げる」という社会的な機運を高めていきたい。

鳥取県福祉人材センター、鳥取県保育士・保育所支援センターでは、福祉職場への「就労」と「定着」、福祉職場で働く人の「育成」を支援します！福祉のしごとであなたの夢や可能性をみつけてみませんか？

鳥根県福祉人材センター・バンク

養成校・種別協議会と連携した福祉のおしごと魅力発信事業「しまねの福祉・保育 JOBフェスタ」

趣旨・目的

- ①「選ばれる業界」に向け「福祉業界一丸」となった取組、②「中学・高校生」「保護者」も含めた啓発・魅力発信、③「就活より前」に福祉事業所の「人」と「仕事」を知る機会の創出をコンセプトに県内養成施設、種別協議会、市町村社協との共催で「福祉・保育」の仕事の魅力を楽しく体感できるイベントを開催。

イベント内容（令和6年度）

○養成校による学生ステージ
県内養成校の学生が日頃の学びを伝えます！

演目
ダンス・手話
創作劇
介護予防体操
カップスなど



○福祉・保育のおしごとワークショップ
福祉の仕事を実際に体験できます！

体験内容
福祉車両体験
介護ICT機器体験
保育グッズ制作
餅つき体験
作業活動・点字体験
社協すごろく
塗り絵、軽スポーツ



○福祉のおしごと
魅力発見トークライブ

出演者職種
介護職 保育士 児童指導員 支援員 CSW

トークテーマ
①仕事内容
②今の仕事のきっかけ
③やりがい
④困ったことなど



○福祉事業所による販売ブース
○養成校・事業所の展示コーナー
○抽選会



ねらい

- 福祉・保育のイメージアップ
- 福祉の仕事の理解促進
- 進路選択のための県内養成校の情報を知る機会
- 就職前に県内の福祉事業所の情報を知る機会
- 福祉関係団体や学校・学生との交流

メッセージ

多様な働き方ができる福祉職場で、事業所の情報をはじめ、仕事を体験したり、事業所の職員から話が聞けます。また、進路をお考えの学生や保護者にとって在学生の学びや学校資料、貸付情報を得る機会です。福祉の仕事の魅力に触れていただく機会を通して、今後も鳥根県福祉人材センター・バンクでは福祉職場に就職したい方の就職を応援していきます。

趣旨・目的

○福祉・介護の職業体験を通して、福祉の仕事を楽しみながら学ぶことで、若年層の福祉に対する視野を広げるとともに、関心を高める。

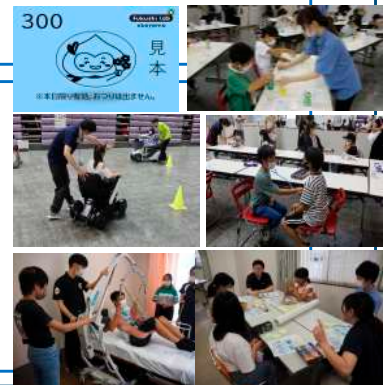
取組内容（選べる2つの体験）

①キッズワーカー（会場集合型体験）

- 参加対象・定員等
 - ・小学生（午前・午後の2部制）各60名 **R6：105名参加**（申込総数 232名）
- 体験内容
 - ①介護福祉士 ➡最新の福祉機器体験（老施協、福祉機器メーカー）
 - ②管理栄養士 ➡トロミ剤を用いて飲み物の変化を体験（老施協）
 - ③看護師 ➡聴診器を用いて心臓やお腹の音を聞く体験（看護協会）
- ポイント
 - ・同日開催のおかやま福祉介護フェスと連携し、体験後も楽しめる催しを提供
 - ・体験終了後に、会場内のお店（介護フェス）で使えるお買い物券の配布
 - ・引率保護者にアンケート実施 **保護者回答 66件**
- 協力（体験ブースご依頼）：岡山県老人福祉施設協議会・岡山県看護協会

②キッズレポーター（施設訪問型体験）

- 参加対象・定員等
 - ・小学5・6年生、中学生とその保護者 2コース 各10名
 - R6：小学生11名、中学生6名、保護者4名参加**（申込総数 21名）
- 体験内容
 - ①バスで県内福祉施設を訪問し、施設見学とお仕事体験
 - ②グループに分かれて、1日の体験の振り返り・発表
- 施設の雰囲気や職員さんの様子を感じることで、イメージよりも明るい雰囲気だったという印象を持たれたお子さんが多かった
- 受入施設：社会福祉法人旭川荘、社会福祉法人四ツ葉会



<介護助手導入促進事業>

広島県社会福祉人材育成センター

介護助手とは...

シーツ交換やお部屋の掃除、食事の配膳など、身体介護以外の周辺業務を担う職種です。

【目的】

- ★多様な人材の社会参加および人材確保
- ★福祉・介護サービスの質の向上 ★介護職員の人材定着

【内容】

県社協が働きかけをして、施設・事業所、市町社協、行政と共通認識をつくり、「介護助手」という働き方の周知を行うとともに、就労のマッチングに向けて取り組みを実施

【成果・効果】

各市町において、シニア世代や特別支援学校の就労につながった。また、県域において、介護助手という働き方の認知が進みつつある。

介護助手として就労が期待される人



求職者のみなさんへ



施設・事業所で働くのは介護職などの専門職ではありません。「介護助手」は、介護職員のパートナーとして生活支援を中心とした業務を行います。働きやすい時間や日数に配慮してあるため、福祉・介護分野が初めてで不安...という方でも、無理なく働いていただくことができます！

山口県福祉人材センターの取組

求職者・求人事業所に寄り添った相談の実施

目的

求職者と求人事業所との出会いの場を創出し、施設・事業所における福祉・介護人材の確保を図る。

取組内容

- ・「就職フェア」や「介護に関する入門的研修」等の開催による求職者と求人事業所との出会いの場の創出と未経験者の就労促進
- ・県内ハローワーク（9カ所）で、ハローワークとの連携による「福祉のしごと相談会」の開催（毎月）
- ・福祉・介護職の魅力を広く発信し、理解促進を図るための「魅力発信イベント」を開催
- ・小中学生・高校生等に対して、福祉・介護の理解を促進するための「出前講座（福祉の教室）」を実施
- ・福祉のしごとに関心のある方等に対して、福祉の職場を体験する機会を与える「職場体験」の実施



【就職フェアの状況】



【出前講座の状況】

事業実施による効果

様々な取組を行うことにより、求職者や小・中・高校生等に対して、福祉・介護の仕事の関心を高めるとともに、求職者と求人事業所との出会いの場となる機会を増やすことができる。
また、様々な機会を通じて、求職者と求人事業所のニーズを把握し、各々に寄り添った相談に応じることができる。

徳島県福祉人材センター

若い世代への福祉の魅力発信

趣旨・目的

若い世代を対象に、実際の仕事の体験を通して、福祉業界への関心を高めるとともに、福祉の楽しさ・魅力を体験することを目的に、従来の職場見学・体験事業に加えて下記事業を今年度より実施。

取組内容

- **ふくしのおしごと夏休み1DAYチャレンジ**
 - ・県内の学生（小学生～大学生）を対象に実施。
 - ・参加者37名
- **福祉職場インターンシップ**
 - ・県外で在学中の学生を対象に実施。
 - ・旅費助成あり。
 - ・参加者3名
- **保育魅力発信事業**
 - ・小・中・高校における総合的な学習の時間に、実際に働く職員との交流や保育施設の見学を実施。



徳島県では、福祉人材の確保・育成・定着に向けて様々な取組を行っています。
徳島で福祉のお仕事を探すなら、**徳島県福祉人材センターアイネット**をご利用ください。

香川県福祉人材センター 「学生と介護福祉士との意見交換会」

趣旨・目的

香川県内の介護福祉士養成校及び福祉系高校の学生を対象に、福祉現場経験が豊富な介護福祉士との意見交換の場を設けることにより、在学中の学習意欲の向上と卒業後の進路選択の一助とし、次世代の介護人材の養成を図ることを目的として開催。

内容

福祉養成校に在学している学生が福祉現場で活躍している介護福祉士から実際の現場の話や働くことについて再認識できるとともに、利用者とのコミュニケーションの取り方等を学ぶことができる。令和6年度は、県内の専門学校3校から希望があり、講師を延べ5名派遣した。

参加した学生からは、「実際の介護現場で働く介護士さんの授業は現実感がたくさん得られて、貴重な時間となりました。」「現場の方の話ややりかたをじっくり聞けたので、就職前にもう一度介護の事を考えられる良い機会となりました。」といった意見があり、好評をいただいている。

また、講師は香川県介護福祉士会に調整をお願いしており、介護福祉士会との連携を強固なものにする一助となっている。

意見交換会の様子



愛媛県福祉人材センター 「若年層への福祉・介護の仕事魅力発信」

趣旨・目的

愛媛県内の主に若年世代を対象に、イベントや映像制作、職場体験等を通じて、福祉・介護の仕事の体験や職場、キャリアアップの方法等を発信することで、福祉・介護の仕事に魅力を感じてもらい、将来的により多くの福祉・介護人材を確保することを目指す。

内容・成果

1 福祉の魅力発見フォーラムの開催

- ・福祉の現場で働く方や養成校で学んでいる学生等のトークセッションの開催
 - ・介護ロボットや福祉機器の体験
 - ・資格取得相談の実施
 - ・福祉・介護のお仕事パンフレットの作成
- フォーラムを通して中学生や高校生が福祉・介護の仕事や現場に感じる機会を提供している。

2 映像コンテンツ作成

- 福祉・介護に関する動画を作成し、YouTubeやテレビCM、SNS広告等で発信
→動画を通して福祉・介護職のイメージアップを図っている。

3 福祉・介護職場体験の実施

- 福祉・介護の仕事に関心のある方を対象に、事業所での職場体験を提供
→福祉・介護の仕事の現場を体験し、やりがいを体感することで理解を深めている。

人にしかできない仕事しよう。
誰かのために。私のために。



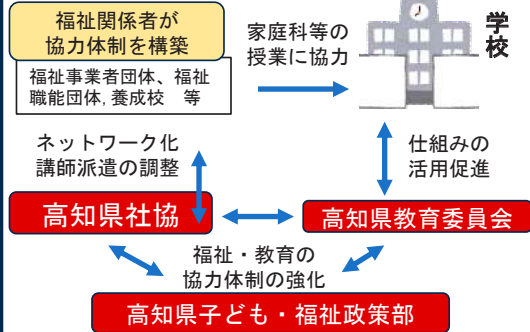
趣旨・目的

- 介護福祉士養成校への入学生が減少するなど、若い世代の福祉・介護人材の確保が厳しい状況となるなか、中長期的な視点で子どもが福祉及び福祉職を理解し、関心を高める機会を増加させることが必要となる。
- 福祉関係機関が協力し、学校の家庭科、総合的な学習（探究）の時間等の授業に福祉専門職を派遣する仕組みを構築したうえで、学校からのオーダーに対し、調整をしたうえで派遣を行う。

取組内容

- 1 子どもの福祉職理解促進3者会議の開催**
福祉・教育の協力体制を強化するため、県教育委員会（高等学校課）、高知県子ども・福祉政策課（長寿社会課）、高知県社協（福祉人材センター）の3者会議を定期的に開催
- 2 子どもの福祉職理解促進ワーキング会の開催**
本事業の仕組み及び協力体制を構築・運用するため、福祉事業者団体、福祉職能団体、養成校、教育関係団体等とワーキング会を開催
- 3 福祉関係機関合同福祉教育研修会の開催**
子どもの福祉職理解を促進するための目線合わせと効果的なプログラムを学び合うため、各団体からの登録講師を対象とした福祉教育研修会を開催
- 4 学校授業への福祉専門職の派遣**
学校に対し、授業への福祉専門職の派遣の仕組みを周知し、オーダーに合わせた授業内容及び登録講師（福祉専門職）を調整して派遣

- 派遣する授業
家庭科、総合的な探究の時間、キャリア教育、進路説明会等
- 派遣する講師
社会福祉士、介護福祉士、保育士等の福祉専門職及び社協職員



令和6年度派遣状況

- 派遣回数 19高校42回（予定含む）
- 授業内容
 - 福祉理解（基本的な考え方、地域共生社会、災害福祉支援、人権）
 - 仕事説明（介護、保育）
 - 仕事体験（ノーリフティング、保育）
 - 介護技術（歩行助介、食事助介）
 - 保育実践（心構え、表現活動）

01

福祉の就活フェスタ（合同就職説明会）

福岡県福祉人材センター

①事業について

- [目的]** 学生に、やりがいだけではなく福祉の魅力を知ってもらおうと同時に、法人・事業所が「学生」にPRできる新しい場づくりを目的に開催いたしました。
- [特徴]** 「働きやすさ」をテーマに給与や休日数、離職率や残業時間などを基に参加法人を決定。
仕切りのないオープンなブースで、若手職員と忌憚のない対話を通じ法人・事業所の魅力をPR。

②参加者の募集について

チラシやポスターの広報に加え、各大学等の「教員」と関係性を構築した学生への直接周知。
学生への周知は、福祉分野の働き方やキャリアパス、ワークライフバランス等学生が興味関心のあるテーマを軸に説明し、併せてイベントの周知。
その他、学内の業界研究会や説明会などを通じた、個別相談や福祉の仕事の啓発活動を併せて行う。

③主な成果

- 令和5年度実施
- | | |
|--------------|-----------------|
| 第1回（5月28日開催） | 第2回（令和6年3月7日開催） |
| 参加法人：40法人 | 参加法人：40法人 |
| 参加者：267名 | 参加者：173名 |
| ブース訪問総数：900件 | 新卒採用数：54名（途中集計） |

第1回は、40法人に対し、面談数が900件超。
第2回は、新卒採用数が54名超、学生間で口コミ的に法人の良さが伝わり、結果的に採用数増に繋がった。
また、集計した学生へのアンケート結果や大学訪問等で集めた情報等は、学生の動向として参加法人に伝え、より効果的な求人に繋がっている。

④センターからのメッセージ

福祉のお仕事を目指される方々の目線に立った就職活動の支援に重きを置いております。
ミスマッチを防ぎ、離職防止・人材流出防止に繋がりたいという思いです。
法人・事業所に対しては、学生の動向等を提供することで、福祉分野の働きやすさが向上し業界全体での人材確保に繋がると考えています。



目的

高校卒業後または福祉系大学等に進学・卒業後に、福祉・介護の仕事を目指している高校生や介護等の仕事に興味を持っている高校生を対象に、介護技術コンテスト、パネルディスカッションをとおして福祉・介護の仕事の魅力伝える。

事業内容

○高校生介護技術コンテスト共催「高校生福祉セミナー」※令和6年度内容

- ・高校生介護技術コンテスト 出場及び見学
- ・パネルディスカッション
「福祉の仕事の多様性と求められる役割」～先輩方からのメッセージ～
趣旨：介護職に務めると、どういう未来がたどれるのかロールモデルを示し、福祉・介護の魅力や拡がりを伝えるとともに高校生に、夢や希望を膨らませていただく。
パネリスト：介護保険施設 新人職員、中間管理職、施設長
- ・福祉人材センター、介護福祉士修学資金制度等の説明

【共催】佐賀県高等学校教育研究会福祉部会
西九州大学健康福祉学部社会福祉学科



事業効果

- ・介護技術コンテストにおける、出場している高校生の真摯に介護に向き合う姿は、セミナー参加の高校生間で共有され、先輩や他校の同級生が福祉を学び探求する姿に、参加の高校生も続いていくという好循環が生まれ、福祉介護人材確保の一助となっている。また、コンテスト応援の保護者・教員の参加も多く、若い世代を取り巻く方々（大人）への福祉の仕事の啓発・情報発信の場となっている。
- ・パネルディスカッションにおいては、福祉や介護を学び、どのような将来があるのか、業務や仕事の使命、魅力ややりがい、福祉の仕事の多様性などを具体的に伝え、共に考える場を設けたことで、福祉や介護業界を目指す、または、考えている高校生の今後の人生や将来に活かすうえで、効果的なセミナーとなっている。

趣旨・目的

- 継続して市町社協が人材確保事業に関わり、各地域性に沿った人材確保策を実施できるための取り組みを進める。
- 県域全体を対象とした大規模面談会とは別に、各地域内でのマッチングを目的とした面談会等を実施。

取組内容

○離島を対象とした就職フェアの実施

- ・県内の離島にある施設を対象とした就職フェアをオンラインで開催。
- ・期間を2か月設定し、施設のPRをHP上に掲載。申し込みフォームを作成し、申し込みがあった際は個別に調整を行った。
- ・2名参加、3件面談

○行政とのタイアップ

- ・行政が主催する「介護啓発イベント」内のプログラムとして「就職フェア」を実施。
- ・当日は現場で働く職員のトークショーや介護ロボット体験等が実施され、福祉の仕事相談だけでなく、福祉そのもののPRにもつながった。
- ・来場者300名（内、就職フェア参加者は101名）

○福祉色を控えたイベント

- ・福祉色を表に出さず、人気のカフェでマルシェと就職フェアを実施。
- ・福祉色を控えた上で、お茶やマルシェを楽しみながら、各法人ブースを周遊する設定。
- ・12月15日実施予定。

○社協既存事業との連動

- ・市町社協が従来から実施している「福祉まつり」と「就職フェア」を連動開催予定。
- ・福祉に関心のある住民に対して、福祉職への認知・関心を高めてもらう機会とする。
- ・2月22日実施予定。



人材センターPR

長崎県福祉人材センターでは、この他にも大規模の就職フェアを年に4回実施しています。様々なイベントを企画していますので、福祉のお仕事に興味がある方は是非ご参加ください！

趣旨・目的

○求職者が所在地に捉われず、就職活動ができるように支援体制を整備することで、地域に偏りがあつた支援状況を改善するため。

取組内容

○市町村協ヘリモート窓口の設置

- ・市町村協ヘタブレットを設置し、求職者が来所した際は、人材センターにオンラインで繋いでもらい支援を行う。
- ・生活困窮者自立支援事業等、各市町村協が実施している事業の出口支援としても活用。
- ・令和6年度は県内3か所設置予定。

○メタバース相談窓口の設置

- ・メタバースを活用したオンライン相談窓口を設置。
- ・将来的には専門員と求職者の相談だけでなく、事業所と求職者の面談もできるように整備していく予定。
- ・令和6年2月から運用開始予定。

人材センターPR

・長崎県の福祉人材センターは、長崎市内にあり、遠方からは来所が難しいこともあるかと思いますが。今回オンライン相談窓口を整備しておりますので、是非ご活用いただき、お気軽にご相談ください。また、LINEでの相談も行っております。イベント情報等は本会HP「welなが」をご覧ください。

LINE : <https://page.line.me/507iwlhu?openQrModal=true>

HP : <https://www.welnaga.jp/>

目的

近年、数多くの民間の職業紹介所が参入する中で、「福祉人材無料職業紹介所」である当センターの認知度を高めるとともに、「福祉の仕事」を啓発するため、広報活動の強化を図る。

取組内容

令和5年度より、当センターが提供する支援・サービスや「福祉の仕事」について、コミカルなテイストを交えながら内容等を説明する動画作成に取り組んだ。

本動画が求職者に対し、「福祉の仕事という選択肢もある」というように、福祉への道の小さな第一歩になることを目指し、作成した。

また、当センターが行う各種フェア・セミナー等の開催2週間前には、公式LINEによる一斉配信機能を用いて、友だち登録者約480名に事業の再周知を行っている。

さらに、若年層から中高年層まで、幅広い世代の方にYouTube動画を周知するために、YouTube動画内における動画広告を活用し、それぞれ1カ月単位で広告配信を行った。

LINE配信実績【配信期間：令和6年4月1日～令和6年10月31日】

メッセージ配信数 8件
 配信人数 延べ3,872人

YouTube広告の配信実績

第1弾【配信期間：令和6年2月1日～令和6年2月29日】
 表示回数 93,501回 視聴回数 51,992回
 視聴率 55.61% クリック回数 336回

第2弾【配信期間：令和6年11月1日～令和6年11月30日】
 表示回数 109,159回 視聴回数 69,127回
 視聴率 63.33% クリック回数 387回



公式LINE



公式YouTube

YouTube配信動画第1弾



YouTube配信動画第2弾



趣旨・目的

- 県内の介護人材が1,200人不足する中、福祉・介護を目指す生徒・学生の減少により、県内介護福祉士養成校が4校から2校に減少。今後もこの傾向は続くことが予想される。
- 進路選択する若い世代（中学・高校生）や進路選択に影響を与える周囲の大人（保護者・教員等）に福祉・介護の仕事のやりがい・魅力と近年の処遇改善やICT化による労働環境の改善状況を分かり易く情報発信し、福祉・介護の仕事への理解を深め、将来の就労につなげる。

取組内容

- 介護・福祉の仕事 魅力発信DVDとDVDの内容をまとめた紹介パンフレットを制作し、県内全中学校・高校に配布
 - ➡ 中高校生の福祉教育や進路指導の説明会、行事・イベント等で活用
 - ➡ DVD視聴と施設職員の講話による出前講座「福祉のお仕事魅力発見セミナー」開催
- 動画を福祉人材センターホームページ（YouTube）で配信
 - ➡ パソコンやスマホで視聴

魅力発信DVD・パンフ制作

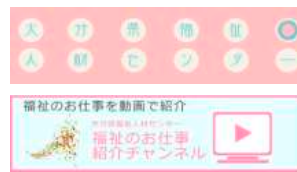


介護・福祉の仕事のやりがい・魅力を分かり易く情報発信♪

成果・効果

- 介護・福祉の職場で働く若手職員の姿とメッセージを動画で配信、生徒や保護者・教員等に視聴してもらうことで、介護・福祉の仕事への理解が深まり、より多くの福祉職への進路選択や就労につながる。

センターHP (YouTube)



出前講座



メッセージ

- 【中高校生の皆さんへ】ぜひ介護・福祉の仕事で得られるやりがい・喜びに触れてみてください！
- 【保護者・教員の皆さんへ】「福祉の仕事がしたい」「人の役に立ちたい」と考える子どもたちを応援してください！

趣旨・目的

- 若い世代を対象に福祉の仕事の重要性ややりがい等への理解を深め、福祉分野への進路選択や就業につなげる。

取組内容

○パンフレット作成

学校での福祉教育の教材、また出前講座の教材としても使えるガイドブックを作成し、県内のすべての小学校（6年生）、中学校（2年生）、高等学校（2年生）に配布。

○ひなたの福祉講座

・中学生や高校生を対象に、福祉の仕事のやりがいや魅力、仕事の内容や必要とする資格などについて、実際に福祉の職場で働いている職員の方や福祉人材センター職員から説明を行う。

<R5：23校（中学校14校、高校9校）>

・高校生を対象に、オンラインで施設内の様子や活動等を見学し、さらに施設職員から福祉の仕事内容等を説明していただく。

<R5：5校>

小学生用

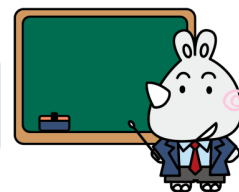


中学生・高校生用



○ホームページ・動画

福祉の仕事の魅力発信していくホームページを新たに作成。先輩インタビューとして、資格・職種ごとに実際に福祉の職場で働いている職員の方に、その職業に就いた理由や仕事内容、やりがい等についてお聞きした内容を掲載。



趣旨・目的

○高齢者向けセミナー等を開催するほか、他事業と連携して元気高齢者等の介護分野への参入を促進

取組内容

○介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業



連携

介護の入門的研修事業



・介護の入門的研修
R6(実績): 7か所, 117名参加

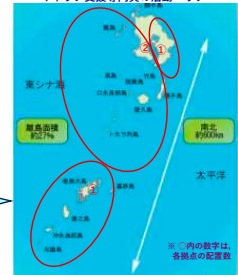
就職・転職相談会への案内



・就職・転職セミナー
R6(R6.11現在): 4か所, 93名参加
・高齢者等向けイベント(出張講座)
R6(R6.11現在): 11か所, 447名参加



キャリア支援専門員の活動エリア



キャリア支援専門員

各イベントに密接に関与し、一人ひとりを強力にサポート
※ 南北約600kmの県土を4人のキャリア支援専門員が3つの拠点で活動しています。

就職支援

【R5実績】
介護の入門的研修事業と合わせ7人のシニアが介護分野に参入

沖縄県福祉人材研修センター ハローワーク(那覇・沖縄)介護職セミナー

趣旨・目的

○ハローワークとの連携事業として、介護の仕事未経験者（ハローワーク那覇・沖縄の求職登録者）を対象に「介護職セミナー」を実施している。
(各ハローワーク月1回定例開催)
○求職者の**介護分野等における魅力発信と就労意欲の向上を目的**として実施しており、介護の種類や仕事内容、また講師の経験に基づいた介護職のやりがい等について講話していただき、福祉や介護への興味関心や理解促進につなげる。

PRメッセージ

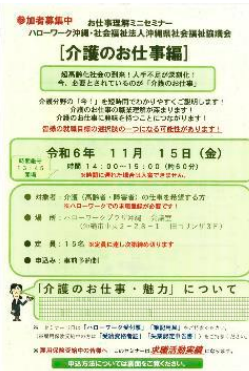
沖縄県で福祉や介護の仕事をしたいと考える求職者の皆様！福祉職や介護職以外の専門職や事務職の求人募集も多数ございます。遠く離れた沖縄から専門員が丁寧なヒアリングを実施し、求職者のニーズに合わせた助言やマッチング支援を行います。学校卒業後の沖縄県での就職、Uターン・Iターン・Jターン転職などお考えの求職者の皆さんを応援します！ご相談お待ちしております！

取組内容

令和5年度の実施回数

HW那覇：11回
HW沖縄：10回
参加者数：349人

・受講者は各ハローワークで事前予約して受講する。
・人材センターの役割や機能についてもPRし、求職登録を案内する。
・受講者が福祉職や介護職に就職した際には、可能な限り情報共有している。



・講師は、人材センターが種別協会施設から選定したり、就職フェアに参加した事業所等のなかから、ハローワークの管轄エリアで介護事業を展開している事業所に依頼している。人材の育成を兼ねて、新たに講師を依頼する場合もある。

・受講者のアンケートの結果をハローワークと共有し、今後の介護職セミナーの講話内容やテーマの参考に行っている。



【(2) 活動指針共通課題別一覧 バンク編】

◇活動指針共通課題の番号(9カテゴリー+その他)

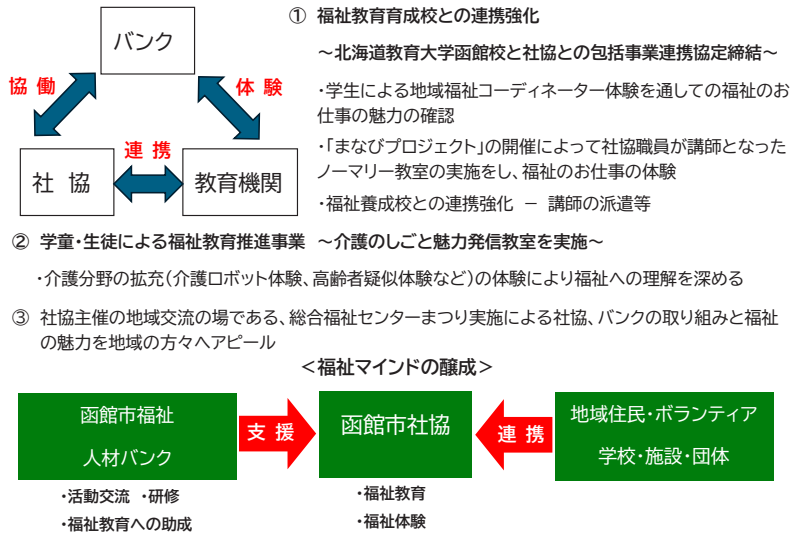
- 1 社協のネットワークを活用した事業手法の強化
- 2 社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携強化
- 3 ハローワークとの連携強化
- 4 福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信
- 5 学校と連携した就職支援事業の展開
- 6 若者を取り巻く大人への啓発・情報発信
- 7 魅力発信等事業所の広報活動への支援
- 8 多様な働き方の導入支援
- 9 定着促進(離職防止)の強化
- 10 その他、独自の取り組み課題

タイトル	センター名	活動指針共通課題の番号												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
函館市社会福祉協議会とのタイアップ ～福祉の仕事魅力発信～	函館市福祉人材バンク					○								
ハローワークとの連携強化による就職 説明会及び出張相談の実施	旭川市福祉人材バンク			○										
福祉職場説明会・マンパワー活用講 習会	釧路市福祉人材バンク		○											
福祉職場説明会	帯広市福祉人材バンク		○											
オホーツク社会福祉専門学校との連 携	北見市福祉人材バンク					○								
福祉職場説明会	苫小牧市福祉人材バン ク		○			○								
潜在福祉マンパワー活用講習会	苫小牧市福祉人材バン ク				○									
情報コーナーの設置	苫小牧市福祉人材バン ク		○											
定時制生徒自立プロジェクト	川崎市福祉人材バンク					○								
地域密着型の就職フェアの実施	嶺南福祉人材バンク	○												
ハローワーク浜松など関係機関・団体 とのさらなる連携強化を図り事業を進 める!	浜松市福祉人材バンク			○										
福祉入門講座(久留米市社協共催)	筑後地区福祉人材バン ク					○								
ハローワークでの出張相談会	筑後地区福祉人材バン ク			○										
求人票作成等の補助	筑豊地区福祉人材バン ク								○					
ハローワークでの出張相談会の実施	京築地区福祉人材バン ク			○										

趣旨 ～福祉教育・福祉体験～

○函館市福祉人材バンク、函館市社会福祉協議会、教育機関の3者が三位一体の連携をとることにより、福祉体験等を通して、将来的な福祉人材の確保を目的とし、福祉の仕事の魅力を発信すると共に仕事の理解を深める。

取組内容 ～社協の強みを生かし、各団体との幅広いプラットフォームの形成～



事業目的

福祉施設、事業所における福祉人材の確保を目的に圏域内のハローワークと連携。

事業内容

- 1 ハローワーク出張相談／ハローワークに出向き、個別相談の実施。
- 2 就職説明会／ハローワークには、説明会の周知協力のほか、当日の会場及び求人票の提供などの協力。
 - ・職場PRブース
 - ・ハローワーク相談コーナー
 - ・福祉のお仕事総合相談コーナーの設置

事業成果

- 1 ハローワーク出張相談
 - ・令和5年度 会場1か所で開催12回 相談者数9人
- 2 就職説明会
 - ・令和5年度／旭川市 5回開催 参加者114人
 - 富良野市 1回開催 参加者 14人
 - 名寄市 1回開催 参加者 9人
 - 士別市 1回開催 参加者 8人



釧路市福祉人材バンク

福祉職場説明会

目的

・福祉従事者の人材不足が深刻な状態のなか、人材確保のために福祉の仕事の魅力、福祉職場の情報提供を発信し人材確保の定着を図る

内容

・年1回開催

(法人・事業所約18法人参加)
就職活動に関する情報・資格取得相談も行います



成果

・参加法人、事業所の特徴・仕事内容等を詳しく担当者から一か所の会場で聞くことができます
毎年職場説明会で採用者が数名決まっています

マンパワー活用講習会

目的

・これから福祉の職場へ就職を希望する方や関心のある方、福祉施設・事業所の職員等を対象に、福祉職場に関する知識・技術の習得並びに再確認することを目的として講習会を開催します。

内容

・年2回開催

(釧路市・根室市で各1回)
新しい知識を習得するために、講義等を通して学び、就職活動の手がかりを提供します



成果

・毎年多くの皆さんに参加いただき「職場でも実践したい」「大変勉強になった」と感想をいただいています

出張相談

ハローワーク釧路：月2回 ハローワーク根室：月1回（Zoomの利用可能）

周知活動

ハローワーク等でリーフレットの配布・広告の掲載を行っています

福祉に特化している無料職業紹介所として、求職者の方へきめ細やかな紹介を行います

帯広市福祉人材バンク

福祉職場説明会

目的

福祉職場への就労に関心のある方を対象に、福祉の仕事の魅力や福祉職場の具体的な情報提供等を行うことで、就業意欲を高めることを支援するとともに、福祉人材の安定的確保に結び付けることを目的として開催する。

事業内容

- 個別相談ブース...福祉施設の人事担当者と仕事内容や就労環境、募集状況などについて個別に相談できる。
- 福祉のお仕事相談コーナー...福祉の仕事全般についての相談ができる。
- ハローワーク相談コーナー...就職活動全般に関することや、雇用保険受給中の方の就職活動実績等について相談できる。
- 資料コーナー...参加法人のパンフレットの他、福祉の資格や仕事に関する資料を設置。

実施結果（R5年度）

開催方法 集合形式（年2回）

【第1回】7/29 来場者数：21人 参加法人数：20法人

【第2回】2/27 来場者数：31人 参加法人数：18法人

令和5年度
福祉職場説明会

日時 **7月29日(土)**
13:00~15:30(受付15:00まで)

会場 **とちらプラザ 1F 大集会議室・ギャラリー**
帯広市西4条南13丁目1番地
※当日は駐車場の混雑が予想されます。公共交通機関をご利用ください。

個別相談ブース(雇用・福利・児童など20法人参加)
福祉施設の人事情報から仕事の内容、経営環境や募集状況などについて、個別に相談できます。

就労・資格に関する相談、情報提供コーナー
スタンプラリー開催!!
相談ブースを訪問した方へ景品をプレゼントいたします。

福祉の仕事に興味のある方からご参加ください。お気軽にいらしてください!
質問や相談がない方もお気軽にご参加ください。
情報収集のための参加もOK!

社会福祉法人 帯広市社会福祉協議会
帯広市福祉人材バンク
帯広市公認事務局です(非営利事業)
TEL 0157-27-2229
帯広市社会福祉協議会ホームページ <http://www.dokkai-ohkai.jp/>
帯広市社会福祉協議会ホームページ <http://www.dokkai-city-ohkai.jp/>

主催 社会福祉法人 帯広市社会福祉協議会
共催 社会福祉法人 北海道社会福祉協議会 / 帯広市社会福祉協議会

北見市福祉人材バンク オホーツク社会福祉専門学校との連携

趣旨・目的

北見市福祉人材バンクとオホーツク社会福祉専門学校と定期的に連絡を取りながら、連携を図っている。（学生が、これから働くであろう事業所に興味を持ってもらえる。）

福祉職場説明会・マンパワー活用講習会の開催では共催など協力をいただき開催。

取組内容

令和5年度までは、オホーツク社会福祉専門学校体育館を借用して、福祉職場説明会を開催。（6年度から別会場）

※福祉職場説明会への専門学校生の参加者

令和5年度 介護版 36名 保育版 52名

令和6年度 介護版 39名 保育版 60名



苫小牧市福祉人材バンク

福祉職場説明会

シート1

■ 事業の目的

福祉の職場への就職を希望する方、福祉の仕事に関心のある方等を対象に、福祉の仕事の魅力や福祉職場の具体的な情報提供等を行うことで、就業意欲を高めることを支援するとともに、福祉人材の安定的な確保と定着の推進を図ることを目的とする。

■ 事業の主な特徴と内容

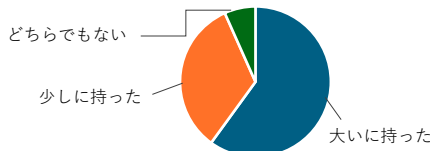
- ✓ 参加法人
 - ・ 22法人（1回目：14、2回目：8）
- ✓ 参加求職者
 - ・ 18名（1回目：15、2回目：3）
- ✓ 開催内容
 - ・ 職場個別面談、就労・適職相談、福祉の仕事相談を実施
- ✓ 相談等協力機関
 - ・ ハローワーク苫小牧、ハローワーク室蘭

■ 事業実施による主な成果、効果

- ✓ 参加法人をととして、参加者に対し具体的な情報提供ができた

■ 求職者・求人者へのメッセージまたは福祉人材バンクPRメッセージ

- ✓ 参加者のアンケート結果から「福祉・介護に興味を持った」が全体の93%をしめた。
- ✓ 参加していただいた参加者には どちらでもない 大いに持った 少しに持った



■ 事業の目的

福祉のお仕事に携わる方、興味を持っている方を対象に、介護職の理解を深め、福祉、介護の仕事の種類を身近に感じ、資格取得への知識を広め、就業意欲を高めることを目的とする。

■ 事業の主な特徴と内容

- ✓ 映画上映
 - ・ 「ケアニン～あなたでよかった～」
- ✓ 販売会
 - ・ ハートマルシェ（就労継続支援B型事業所）
- ✓ 参加者
 - ・ 映画：16名
 - ・ マルシェ事業所：4法人12名、来場者多数
- ✓ 開催内容
 - ・ 介護の未来を考える「ケアニン」特別上映
 - ・ 就労継続支援B型事業所で作った商品の販売

■ 事業実施による主な成果、効果

- ✓ 映画をとおして、福祉の仕事がより理解してもらうことができた。
- ✓ 就労継続支援B型事業所で作った商品を販売することで、施設の活動内容など知ってもらう機会ができた。

■ 求職者・求人者へのメッセージまたは福祉人材バンクPRメッセージ

- ✓ 苫小牧市民活動センター利用の一般来館者にもマルシェに足を運んでもらい、その際に福祉についてのPRができた。



■ 事業の目的

1. 来館者へ福祉人材バンクの求人、イベント情報提供を行い、認知度の向上。
2. 福祉人材バンクへ登録のある事業所の情報発信を市民活動センターから行い、未登録事業所との差別化を図り、登録数を増やす。

■ 事業の主な特徴と内容

- ✓ 苫小牧市民活動センターロビーに液晶モニター付きスタンドを設置
- ✓ 簡易デジタルサイネージとして、福祉人材バンク関連のイベント情報の告知、求人・求職に関する情報発信、福祉職場説明会で使用した参加法人のPR映像の放映などを行う。

■ 業実施による主な成果、効果

- ✓ 当バンクは、「苫小牧市民活動センター」内にあり、幅広い市民の利用者が多い施設である。
- ✓ 市民活動センター1階ロビーは、掲示板等も設置しており、この場所に情報端末を設置することで、紙媒体以上の周知が図れると考えている。

■ 求職者・求人者へのメッセージまたは福祉人材バンクPRメッセージ

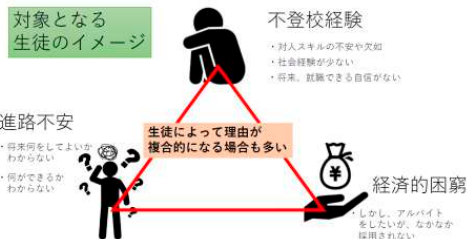
- ✓ 「福祉人材センター・バンク」の認知度を上げるための方策の一つとして有効と考える。



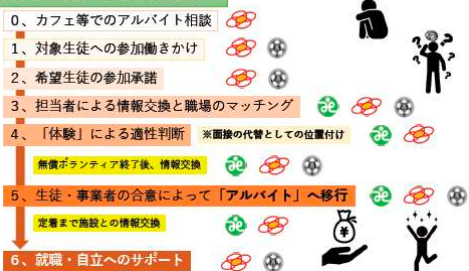
定時制高校の多くの生徒が個々の課題を抱え、卒業後の就労、自立が困難な現状にあるなか、教育委員会就労支援員、定時制高校教諭、若者ポートステーションとの連携し、自立促進を兼ね在学学生へのアルバイト紹介、最終学年生徒への就職先紹介を丁寧に行う。

内容

定時制生徒自立支援プロジェクト



全体の流れ (役割分担)



実施の成果・効果

令和5年度より検討、令和6年度より事業を開始した。生徒、担当教諭とともに施設見学同行し、説明を受け、先生から連絡を受けてマッチングしています。就労後の様子を連絡し合い、定着支援をしています。

- 令和6年実績(11月8日現在)
- アルバイト就労3件: 特別養護老人ホーム2件、保育園1件)
- 常勤(令和6年4月より)1件: 特別養護老人ホーム

趣旨・目的

「就職フェア」と「ちょこっと就労面談会」を合同で地域密着型での開催とし、福祉事業所における福祉人材を確保

取組内容

<主な特徴と内容>

- 一般求職者、特にちょこっと就労希望のシニア層の多くは自宅近辺での職を探すため、身近な市町で開催するのは効果的である。
- 開催地の市町行政や社協と連携を図ることで、より多くの広報が可能である。
- 開催地の福祉事業所にとって、福祉職の人材確保についての現状が理解でき、事業所としての就職活動の方法を考える機会にもなる。
- ※①「ちょこっと就労」とは、介護等施設における介護等に付随する業務に、週数日、数時間程度の頻度で従事するパートタイム(短時間)就労のこと 例: 介護補助、調理員、用務員、運転手等の職種
- ※②「地域密着型」とは、隣接する3市町を1地域とし、利便性と地域社会に貢献する取り組みを図る活動のこと

<令和6年度実績>

2市町で開催 来場者数14名 内定者数1名(R6.12.24現在)

<成果・効果>

- 開催地近辺の求職者が集まり、求職者数が増加した。
- 幅広い求人に対応でき、ちょこっと就労希望の若年者が介護職の採用につながった。
- 参加事業所にとって、地域の現状が理解でき、求人募集活動の参考になった。

★就職フェアや面談会は、求職者と求人者が直接対話できる機会です。双方がアピールすることで、予期せぬチャンスが生まれるかもしれません。勇気を出して、気軽に参加してください!!



浜松市福祉人材バンク

ハローワーク浜松など関係機関・団体とのさらなる連携強化を図り事業を進める!

趣旨・目的

新たな福祉人材や福祉経験のある求職者を効率的に確保するため、多くの求職者が訪れるハローワーク浜松を会場とした相談会をハローワーク浜松と共催で開催する。

取組内容

求人事業所、ハローワーク浜松職員、当バンク職員が一体となって求職者の相談に対応
 ○事業名 ミニ福祉職場相談会
 ○内容 令和5年度 開催回数12回、参加者数 365人(30.4人/回)、
 参加事業所 70事業所(5.8事業所/回)
 令和6年度 開催回数 6回、参加者数 264人(44人/回)、
 参加事業所 30事業所(5事業所/回)

バンク単独事業

当バンクでは、求人事業所と協働で福祉職場説明会を毎月3回開催している
 ○事業名 福祉職場説明会
 ○内容 令和5年度 開催回数 35回、参加者数 409人(11.7人/回)、
 参加事業所 430事業所(12.3事業所/回)
 ※令和6年度は9月末現在 令和6年度 開催回数 6回、参加者数 20人(3.3人/回)、
 参加事業所 72事業所(12事業所/回)

※令和6年度は9月末現在



ハローワークとの連携により、効率よく参加者を集めることができる

参加者が減少傾向にあり参加者集めに苦労する

今後の重点取組方針

- 1 個々の施設のアピールポイント等を調査し、効果的に求職者に紹介するため、求人事業所の訪問調査を実施する
- 2 ハローワーク浜松、県人材センターそして求人事業所の皆さまと連携強化し、効率的、効果的な相談会等を実施する
 (特に求人事業所の皆さまについては、参加者ではなく共催者という意識をもって事業に参画する)
- 3 新たな求職者へ介護の仕事を紹介するため、介護体験研修や見学会の事業を強化する
- 4 新たな福祉人材の確保や職員の継続雇用の推進等に向け、職場環境の改善に繋がる取り組みとして、求人事業所の皆さまを対象とした研修会を開催する



【一般公開用ページ】

福祉入門講座 (久留米市社協共催)

筑後地区福祉人材バンク

●事業の目的

中・高・専門学校生等を対象として、社会福祉に関する理解と関心を高めるとともに新たな福祉人材の育成を図る。

●事業の主な特徴と内容

筑後地区の域内にある福祉科を持つ高校または福祉に興味を持つ高校を対象として講座を開催しています。
 大きくは本講座(基礎講座)で福祉関連職場の魅力・やりがいについて、テーマ別講座では、具体的なテーマに合わせて講話・演習・体験等を交えながら行っていきます。

●事業実施による主な成果、効果 (令和5年度)

- 受講生生の感想文等は好評価で、リピート開催される学校が多いです。
- ・開催期間 令和5年6月～令和6年3月
 - ・講座回数 11講座 (6校11講座)
 - ・参加者数 386人

●バンクよりのメッセージ

身近にある福祉のある社会について知ることは、未来の社会をのぞく窓です。
 福祉科の高校生だけでなく、一般の高校生にもぜひ参加してほしい講座です。

●開催高校 (令和5年度)

- 県立大川樟風高校
- 県立ありあけ新世高校 (3講座)
- 久留米学園高校 (2講座)
- 杉森高校
- 大牟田高校
- 柳川高校 (3講座)

▶ 福祉入門講座の受講生感想文 (抜粋)



福祉とは、何なのかよく分かりました。そして、福祉は介護士1人だけでなくたくさんの職種の方がチームを作って一人の方を支えると聞いて驚きました。福祉の仕事は命の命を輝かせる仕事と聞いて、本当にすごい職業だと思いました。
 私も福祉系の仕事に就きたいので、たくさん勉強して中国先生のように毎日ワクワクしながら仕事ができるようになりたいです。
 大川樟風高校 2年



あらためて福祉は良い仕事なんだと感じました。私は、介護士に興味があり、みんなを笑顔にさせて、毎日を幸せにできる介護士になりたいと思いました。
 今回話を聞いて、スゴクためになる話ばかりでとてもうれしかったです。心に残った社会で生きてゆくことを諦めないという言葉を胸に、たくさん挑戦し続けようと思いました。
 久留米学園高校 3年



障がいをもつとつなぐものと認識せず、一人一人の個性と捉えることで皆が生きやすい世界になるのかなと思いました。自分から見た景色だけでは、分からないことがたくさんある。
 福祉科の話を聞いて、また手話を始めたいと思いました。耳の聞こえない人も話してみたいです。
 杉森高校 2年

【一般公開用ページ】

ハローワークでの出張相談会

筑後地区福祉人材バンク

●事業の目的

福祉のしごとに興味がある方々に、業界や職種・資格などを説明し、進路相談と共にご要望に合わせて求人サイト「福祉のお仕事」紹介し求職活動のお手伝いをします。

●事業の主な特徴と内容

福祉について全く分からない方でも相談できます。
年齢や資格、それぞれのライフスタイルに合わせた相談もできます。

●事業実施による主な成果、効果

相談者にとって、自分自身を見直し、就職活動をこれから如何に勧めたらよいか考えるきっかけとして頂いているようです。



- ・開催日 毎月第3火曜日
- ・相談数 5人（40代1名 50代2名 60代2名）
- ・登録者 求人サイト「福祉のお仕事」への求職者登録 0人

●バンクよりのメッセージ（大牟田市・みやま市・柳川市）

求人サイト「福祉のお仕事」にすでに求職者登録を頂いた方で、バンクまでの来所が難しい方は、出張相談会をご活用ください。
あなたの近くまで、バンクの相談員が来ています。

●開催場所

大牟田ハローワーク
（令和6年度5月より）

「就労してもいいのかな?」「どんな仕事があるのかな?」「わたしもできるかな?」

介護・福祉関係のお仕事について相談してみませんか?【相談会】

ハローワーク大牟田に、福祉分野の専門相談員がやります。この機会に福祉分野のお仕事をお探しの方も、興味があるがよく分からない方でもいい相談してみませんか?（ひとりでのお仕事）福祉分野への就職、資格取得方法、就活についてのご相談など、どうぞお気軽にお声かけください。（ハローワーク登録活動1回にカウントされます）

日時 2024年12月17日（火）10:30~15:30
受付 ハローワーク大牟田 1階相談カウンター
定員 予約制 4名
※予約制のため、筑後地区福祉人材バンクまで事前にご予約ください。
※、予約に空きがある場合は当日相談可です。

予約受付時間
① 10:30~
② 11:30~
③ 12:30~
④ 14:30~

筑後地区福祉人材バンク
〒840-0201 大牟田市下町1丁目1番24号
TEL (0942) 24-3030
FAX (0942) 24-3030
E-mail yuugen@heartful-volunteer.net
相談 専用

福祉のお仕事 予約制 相談会 バンク

筑豊地区福祉人材バンク

求人票作成等の補助

趣旨・目的

求人事業所の負担軽減をはかり、「利用しやすい」福祉人材バンクを目指し、新規獲得、利用促進につなげる

取組内容

■事業の主な特徴と内容

求人票掲載について問い合わせをして来られる事業所の担当者の中には、パソコンが不得意な方も見受けられる。そういう方に「福祉のお仕事」のサイトを案内しても、煩雑な登録手順や時間制限のため途中でやめてしまい、登録につながらないことがあった。そのため、共に画面を操作しながら細かく説明し、補助していくことで「利用しやすい、相談しやすい」と印象付け、継続的な利用につなげる。取り組みとしては基本以前のことであるが、現在の状況を鑑みてまずはここから取り組む必要があると考える。

■事業実施による主な成果、効果

昨年度は問い合わせをして来られても登録がないままの事業所があったが、今年度は全て登録につながった。

趣旨・目的

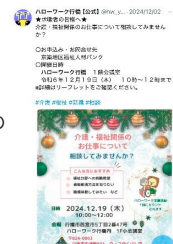
- 令和6年度より、ハローワーク行橋にて京築地区福祉人材バンクの出張相談を開始。
- 新たに福祉職への就労を検討している方に対して、ハローワークと連携し、京築地区の福祉人材の育成に資することを目的として、実施している。

取組内容

- ハローワーク行橋にて、毎月第3木曜日 10時～12時（予約制）定期相談会を実施
- 福祉分野への就職希望者の相談に応じ、福祉・介護の仕事内容、資格の取得方法、職場体験について等個別相談を実施
- 求職者が就職を希望する事業所に訪問し、事業所の求める人材や求人状況などを聞きとり、求職者への情報提供を行い、就労支援を行った



- ハローワークとの連携
チラシの掲示および来所者への案内とハローワーク行橋の公式X (旧Twitter) での広報協力
- 職場見学希望者と事業所・施設との日程調整
- 就職フェアへの案内



VI. おわりに～第3次取り組み期間に向けて

令和6年度の推進委員会では、下記のさまざまな課題について今後さらに協議していく必要性を指摘いただいた。

- ① 社会福祉法人・施設・事業所との連携～求人の開拓と、定着支援
- ② 市町村または市町村社協と連携した人材確保の展開
- ③ 社協全体による目標共有と、部署連携による取り組みの促進
- ④ 関係機関との関わりや連携にかかる課題について

(介護生産性向上への対応、外国人人材の確保 等)

これらの課題は活動指針や福祉人材センター・バンクにとどまらず、社会福祉協議会としての強みを総合的に活かしていくことが必要な課題である。

なお、令和6年度、全社協・中央福祉人材センター運営委員会のもとに設置された検討部会においては、センター事業の「見える化」に関する検討を行った。その成果も活用しながら、活動指針を基盤としたセンター事業の一層の理解促進と、無料職業紹介事業を中心とした福祉人材センター機能のさらなる拡充・強化に向けて、引き続き取り組んでいく。

活動指針による取り組みの後半期は、第2次期間最終年度である令和7年度および第3次期間の初年度にあたる令和8年から令和11年度まで、都合5年間にわたる。令和7年度は、第3次期間の取り組み内容について検討する工程となっている(P.134 参照)。

「活動指針に基づく第2次の計画的な取り組み推進委員会」は、次年度も設置予定であり、本報告書の取りまとめ内容の具体化に向けて検討する予定としている。各ブロックおよび各県センターにおかれては、取り組み状況の確認や情報共有等、引き続きのご協力をお願いしたい。

VII. 参考資料

1. 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知「都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について」(令和6年4月4日付)
2. 厚生労働省職業安定局長通知「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」(令和5年7月26日付)
3. 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」(抜粋)
4. 「「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～第2次展開における共通課題と進め方～」(抜粋)

社援基発 0404 第 1 号
令和 6 年 4 月 4 日

各都道府県民生主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長
（ 公 印 省 略 ）

都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた
効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について

高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中で、必要な福祉・介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは重要な課題であり、国・地方公共団体では、総合的な福祉人材確保対策（以下「対策」という。）を実施している。

こうした中、都道府県福祉人材センター（以下「各センター」という。）は、平成 4 年以来、社会福祉法第 94 条に基づき、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取組を幅広く行ってきた。

この間、福祉人材を巡る情勢も大きく変化し、職業紹介事業においては、民間職業紹介事業者の参入が進み、地方公共団体など公的機関においても様々な事業が実施されている。現下の福祉人材の確保を巡る厳しい状況の中、各センターは民間職業紹介事業者等が担いにくい事業を実施し、それらの事業実績・事業手法を有している。他方、各センターが効果的な事業を実施するためには、都道府県の対策の中で、各センターが果たすべき役割の明確化や、地域の各施策・関係諸機関と連携して取組を進めていくことが不可欠である。

このため、今般、対策の推進に資するため、各センターが行う多様な事業や取組事例、その実情や強み、各センターの事業の適確な把握に資する指標等をお示しすることとした。

都道府県におかれては、下記のとおり、各センターとの連携や取組状況を確認していただき、地域の実情に応じた対策の中で、各センターがその事業実績や強みを発揮できるよう、各センターと連携した対策の推進をお

願いたい。なお、こうした対応に当たり、令和6年度においては、必ずしも新規事業の実施、体制の拡充等を求めるものではない。本通知は、各センターに周知を図るとともに、管内市町村、関係団体等に対しても周知するなど、その運用に遺漏なきようお願いしたい。

本通知は、継続的に各センターの取組状況等を確認し、必要に応じて再度通知を发出すること等を検討している。

なお、本通知については、別途、中央福祉人材センター宛にも共有していることを申し添える。

記

1. 福祉人材センターの事業と都道府県の人材確保対策との連携・調整

福祉人材センターの事業運営は、社会福祉法に基づく都道府県知事の指定を受け、各都道府県の社会福祉協議会（以下「社協」という。）が担っている。各センターが果たすべき役割と機能については、中央福祉人材センターが「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」という。）（令和2年3月）を策定し、

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

という大きな3つの方向性と、

- ①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
- ④魅力発信と将来的な福祉人材の確保
- ⑤関係者の連携促進と取組の推進

という5つの主要課題が示されている（別紙参照）。

上記の方向性については、社協が地域福祉の推進を図るため、その区域内における社会福祉を目的とする事業を経営する者や社会福祉に関する活動を行う者等が参加することにより、福祉現場の広域的なネットワークを有し、これを基盤として、福祉に知見のある職員が、地域の福祉事業者（以下、「事業者」という。）とも連携し、事業運営を行うことが福祉人材センターの強みの一つである（方向性1）。

このほか、社会福祉法に基づき、各センターはその業務に当たって、地方公共団体、ハローワークその他の関係機関・団体との連携に努めることとされているほか（方向性2）、人口減少地域など、民間事業者が参入しに

くい地域の様々なニーズに密着した丁寧な取組も期待される（方向性3）。

5つの主要課題のうち、例えば「③きめ細かなマッチングの強化と定着支援」については、民間職業紹介事業者の活用が進む中、事業者が支払う紹介手数料が高額となるケースや、採用した人材が定着せず離職し頻繁な職業紹介の利用が負担となるケース、多忙な事業者が求人票を作成することもままならないケースなど、事業者は厳しい状況に置かれている。各センターを利用する求職者も多様化しており、未経験や短時間の就労希望、就職が困難な事情を抱えている者など、相談回数を増やしてニーズを確認したり、求職者の希望に応じて各センターが事業者と相談し、求人票を調整してマッチングを行い職場定着を支援することが必要となるケースもある。現在、多くの各センターにおいて取り組まれているが、求職者一人一人に対しより丁寧な対応が求められるという声もある。

また、職場定着を促進するため、地域の社協のネットワークを活用し、事業所を超えた職員間の交流、働きやすい職場づくりのための研修の実施、離職した介護福祉士等の届け出情報に基づく復職支援、介護福祉士修学資金等貸付事業を活用した就職支援等他機関が有していない強みを生かした事業運営が可能である。

今後、地域の対策の中で、どの課題に重点的にアプローチし、その中で各センターが担う役割については、都道府県における各センターの事業実績、現在実施している事業、他機関の取組状況等も踏まえ、位置づけを明確にさせていただく必要がある。併せて、事業実施の際、各センターと関係機関との連携を円滑にするため、都道府県による連絡調整も期待される。都道府県におかれては、上記を踏まえ、全国の取組事例も踏まえつつ（2参照）、国による事業補助等を活用しながら（3参照）、各センターの実情を把握し（4参照）、より効果的な事業運営を行えるよう、各センターと連携・調整を進めていただきたい。

2. 福祉人材センターの取組事例

5つの主要課題に沿って、取組事例をお示しするので、各センターが積極的に取り組めるよう、都道府県は参考としていただきたい。

以下の他、別添も参照いただきたい。

① すそ野拡大に向けた多様なアプローチ

学卒者、定年退職者を含む中高年齢層、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繋がるような取組が重要である。具体的には、就職フェアの開催、福祉の職場見学・職場体験の事業所との調整、体験の実施が考

えられる。

<取組事例>

- ・ 元気な高齢者が事業所の介護以外の配膳や清掃等の業務について、空き時間を活用し、日数や時間を柔軟に調整しながら短時間で働くしごとを「ちょこっと就労」とし、これのマッチング事業を実施
- ・ 潜在有資格者呼び戻しのため専門職団体との連携により、離職した介護職員の届出登録を促進し再就職支援を実施
- ・ 県介護人材確保戦略の一環として位置づけられている「介護職機能分化モデル事業」を実施し、多様な方法により介護助手導入事業所をサポート

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中、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への取組を促すことが重要である。具体的には、小規模事業所の求人支援、無資格者や未経験者の採用・育成に取り組む事業所の支援等が考えられる。

<取組事例>

- ・ 事業所の広報を支援するため、事業所向けの広報戦略セミナー、情報交換を実施
- ・ 県福祉・介護人材確保等総合支援協議会（事務局：県社協）が利用者を大切に、職員も安心していきいきと働ける職場づくりに取り組んでいる優良法人を認証。2段階の認証制度を導入し、認証事業所のすそ野を広げることをめざす（スタンダード（基本的な認証条件を満たしている）／プラチナ（上位項目を満たしている））。

③ きめ細かなマッチングの強化と定着促進

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取り出し調整を図る等のきめ細かな対応により、双方の満足度を高め、職場定着にもつなげる取組が重要である。具体的には、無料職業紹介事業として、求職者一人一人に対する丁寧な就職支援や、地域密着型（職住近接等）の人材確保、過疎地域における就職支援、潜在有資格者の掘り起こし等が考えられる。

<取組事例>

- ・ ミスマッチ離職を防ぐために、現場経験もある専門職がカウンセリ

- ングを丁寧に行うとともに、過疎地域で積極的に就職支援を実施
- ・市町村社協や社会福祉法人ネットワークとの共催により地域密着の相談面接会を実施
 - ・現役のケアワーカー、復職を考えている方等を対象に、テーマに沿った講座、参加者同士の情報交換等を行う場を設け、日頃の悩みや課題、再就職に向けた不安の解消を図ること等を目的とした介護福祉士等応援コミュニティ設置事業を実施し、復職支援や離職防止、定着促進につなげる。

④ 魅力発信と将来的な福祉人材の確保

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組が重要である。具体的には、学生等への福祉の仕事の理解・啓発等が考えられる。

<取組事例>

- ・福祉のしごとに関する理解を促進するため県行政、市町村教育委員会と連携し、小中高それぞれを対象としたイベント・出張事業等を実施
- ・福祉現場で働く魅力を発信するため、イベント企画会社と協力して小学生向け体験型イベント「なぞときカイゴ」を実施（ウェブサイトやSNS、市町村が発行する広報誌等を通じてPR）。

⑤ 関係者の連携促進と取組の推進

地域の対策を総合的に実施するために、各センターだけでなく、他の福祉関係者や、教育関係、経済団体等幅広い関係者がプラットフォームを形成し、協働して事業に取り組むことが重要である。具体的には、ハローワークのほか、地域の福祉関係団体（経営協、老施協等の種別協、老健協等）、市町村や市町村社協、介護労働安定センター、生産性向上総合相談センター等との連携が考えられる。

<取組事例>

- ・都道府県等と連携し、介護の仕事の魅力発信事業など効果の見えにくい事業の実施について、センターにおいて事業実施前から効果測定の内容・方法を検討するとともに、事業効果の見える化を実施
- ・介護労働安定センターが実施する将来、福祉・介護分野を指し職業訓練を受講している方向けの研修の中で、センターの紹介や、求職登録の案内を実施

3. 国による事業補助とハローワークとの連携の促進

厚生労働省では、各センターの事業運営に当たり、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金により行う啓発事業や無料職業紹介等のほか、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性の向上、福祉・介護職の魅力向上等地域の課題に応じて効果的な事業の展開ができるよう、地域医療介護総合確保基金の多様なメニューを用意しており、引き続き活用を検討いただきたい。

これらの補助事業等の実施については、都道府県の対策において各センターの強みが生かされるよう地域の実情に応じた対応をお願いしたい。

特に、令和4年度からは、介護事業者に対し介護職の業務の機能分化等の助言や介護助手にかかる求人開拓を行うとともに、市町村社協等を通じて通いの場の利用者等に介護現場への就労の働きかけを行う「介護助手等普及推進員」を各センターに設置する「介護助手等普及促進事業」（地域医療介護総合確保基金）が一部の都道府県において開始されており、積極的に活用いただきたい。

また、職業安定法に基づく職業紹介機関であるハローワークとの連携については、平成30年3月30日社援基発0330第3号「福祉人材センター・ハローワーク連携事業について」通知及び職発0726第4号医政発0726第10号社援発0726第16号老発0726第2号こ成保109令和5年7月26日「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」通知に基づき、連携をお願いしている。ハローワークに来所した方で福祉従事者に興味がある方については、福祉現場の経験豊富なスタッフを有する各センターも案内いただき、各センターから福祉事業所の職場体験を案内する等の連携も考えられることから、地域の実情に応じて検討いただきたい。

4. 各センターの取組状況の確認等

都道府県の対策の中で各センターの取組が最大限の効果をあげるためには、取組状況を定期的に確認し、確認結果を基に、必要に応じ次の取組に繋げていく必要がある。

その際、例えば無料職業紹介事業については各センターを利用する求職者が多様化し、未経験や短時間での就労の希望者や、就職が困難な事情を抱えている者など、丁寧なマッチングが必要な者が増加しているとの声がある。また、多忙な施設・事業所に対する求人開拓の実施や、民間職業紹介事業者の参入が見込みにくい過疎地域等での事業等、効果が見えにくく

関係者の理解が得られにくいといった声もあげられている。各センターは、限られたリソースを最大限活用し、求職者・求人者双方に効果的な事業実施が求められるが、同時に、様々な事情を抱える求職者・求人者に向き合い、福祉現場との豊富なネットワークや専門知識を有するスタッフが粘り強く丁寧に就職支援を行うことも、各センターが無料職業紹介を行う意義の一つである。

このため、確認等に当たっては、こうした基本的な考え方に沿って、就職（採用）人数だけに着目するのではなく、各センターが時間を割いて対応している求人求職の状況等を丁寧に確認しながら、そのノウハウや体制を活かした取組が展開できるよう、連携して取り組んでいただきたい。

客観的かつ総合的に、各センターにおける取組状況を確認し、次の取組に繋げていくためには、予め、事業毎のアウトプットやアウトカムを明確にした上で、定期的に事業状況を確認し、評価を行うことが有効と考えられるので、各センターに対して、必要な対応を促していただきたい。

こうした事業状況の確認・評価は、目標を設定し、必要に応じて取組内容や実践手法等、次の取組に繋げるプロセスを定着させることを主眼としているため、当面、国による事業補助等への影響は生じない。

都道府県からも、各センターに対し、目標未達となることに躊躇せず、積極的な目標設定や、各センターのノウハウ等を活かした大胆な取組を実施していただくよう、連携して取り組んでいただきたい。また、既に各センターにおいて、都道府県と連携し、事業の評価等を実施していることも考えられ、この場合は必ずしも新たな取組を求めるものではないが、例えば、以下に掲げる指標等を参考に、目標設定等を見直すなどの対応をお願いしたい。

なお、無料職業紹介事業については、事業者の民間職業紹介事業者に支払う紹介手数料の負担感の強さ等へ対応するため、長期的には事業者に対し十分に人材を供給できる就職人数を目標とすることが望ましい。

① 各センターの運営委員会等を活用した事業状況の確認・評価

各センターは毎事業年度、社会福祉法に基づき事業計画等を作成し、都道府県知事に提出している。事業計画等の策定を行うため、各センターには運営委員会等（運営委員会の下に設置されているワーキンググループ等も含む。）が置かれていることから、こうした場で、事業内容の確認や評価等を行うことが有益である。客観的かつ総合的に確認や評価等が行われるよう、具体的な目標や、目標に対する取組内容、結果の評価方法を予め設定し、事後、その結果を

評価するといった取組をお願いしたい。

また、運営委員会等の委員として、福祉人材確保に関する事業や評価に知見のある学識経験者等が参画することをお願いしたい。なお、既に参画している場合、新たな委員の追加を求めるものではない。関係機関との円滑な連携を可能とするため、当該機関に所属する者に参画いただくことも有益である。都道府県においては、各センターにおいて上記の取組が進められるよう促していただきたい。

なお、確認・評価等の実施に当たっては、各センターに過重な事務負担等が生じないように、運営委員会等をオンラインなど柔軟な方法で開催するなど、対応いただきたい。

② 事業状況の確認・評価結果等のウェブサイト等での公表

①で確認した事業状況の確認・評価の結果については、各センターや都道府県社協のウェブサイト等で、公表を行っていくことが透明性の確保の観点から重要であり、都道府県においては、各センターでこうした取組が進められるよう促していただきたい。なお、都道府県社協の事業報告等を既に公表している場合には、こうした対応の中で結果を公表していくことでも差し支えない。

併せて、広く各センターの強みや魅力を伝えることに資する情報について、別途都道府県や都道府県社協のウェブサイト等で周知を行うなど、積極的な情報発信が行われるよう連携して取り組んでいただきたい。

③ 事業状況を確認・評価する際の客観的指標等

事業状況の確認・評価に当たっては、各センターが、社会福祉法第94条に基づき、様々な福祉人材確保の取組みを幅広く行っていることや、地域毎に重点的に対応している事業が異なることも踏まえて、その取組の実態を正確に把握できるような客観的指標や取組の説明が求められる。

このうち、無料職業紹介事業は、全国で行われており、各センターが置かれている状況を共通の指標で確認することが重要と考えられることから、以下の共通の指標等を確認いただきたい。そのほかの事業については、多様な取組が考えられることから、任意の指標の例をお示しするので、確認・評価等を行っていただきたい。

任意の指標については、多くの事業について指標を設定することが望ましいが、最低1以上の事業について確認・評価等を行ってい

ただきたい。

<各センターに共通で確認いただく指標>

(a) 就職（採用）人数等

福祉人材の確保のための無料職業紹介の実施に当たって、就職人数の把握は重要である。把握に当たっては、各センターに求職登録のあった者が就職した場合に1人として計上するものとする。福祉人材情報システム（COOL システム）の管理採用数に加えて、就職説明会や合同面接会等で採用に至った人数についても計上するものとする。

また、各センターに来所する求職者が多様化し、各センターに求職登録している者が、同時にハローワーク等他機関に求職登録していることもあること、こうした実態を正確に把握するため、把握できる限り就職支援を行った実績を計上されたい。

具体的には、求職者が各センターにおいて職業相談（求職登録のみで、具体の求人票の説明等を行っていない場合は除く。）を行い、結果的に他機関で就職が確認された場合は、把握できる限り、計上するものとする。

(b) 求職相談件数

多様な求職者が増加していることを踏まえ、相談実施の実情を捉える補助的な指標も重要である。各センターにおける就職相談回数として、現在、中央福祉人材センターに報告しているものを計上いただきたい。

なお、一人当たりには相当の相談時間がかかっている実態がある場合には、定性的にそうした実態と合わせて確認することも有益である。

(c) 就職（採用）者（無期雇用者）の入職 6か月後の定着率

各センターにおける丁寧なマッチングの結果が定着率にどの程度寄与しているかを確認することは重要であり、(a)就職（採用）人数に計上された者（無期雇用者）について、入職6か月後に確認した定着状況に基づき、定着率を計上されたい。

確認方法については、事業者に対する電話やメール等により行うことが考えられるが、連絡が取れず、確認に至らなかった場合は、除くこととする。

※6か月後定着率の計算方法

(分子)「入職6か月時点で在職している無期雇用者数」

／(分母)「入職6か月時点で在職の有無を確認できた無期雇用者数」

(年度単位)

<地域の実情に応じた指標の例>

- (a) ジョブフェアなど就職イベントの実施回数、参加者数
- (b) ハローワークでの出張相談件数(求職相談件数の内数)
- (c) 求人件数、求人数(内数として、例えば未経験者可の数)
- (d) 求人開拓のための事業所訪問回数
- (e) 求人相談件数
- (f) 職場体験ツアー等の実施回数、参加者数
- (g) セミナーの実施回数、参加者数
- (h) ウェブサイト等を通じた情報発信のアクセス件数
- (i) 入門的研修など福祉分野での就労を希望する人材等に対して実施した研修の実施回数
- (j) 求職者の状況把握のための連絡回数
- (k) 就職(採用)者のための就業先訪問・連絡回数 等

④ 各センターの事業実施体制の確認

各センターの事業内容の確認・評価に際しては、例えば、丁寧なマッチングの要であるキャリア支援専門員等職員の配置や業務分担の状況など、事業実施体制についても併せて確認することが有益と考えられる。

その上で、個々の職員の相談能力等の資質向上や、組織としてのノウハウや相談事例の共有・蓄積等を図ることにより、円滑かつ効果的な事業運営に繋げていくことが重要であることから、各センターにおいて、運営委員会等でこうした点について確認するなど取組が適切に進められるよう、都道府県からも促していただきたい。

5. 中央福祉人材センターによる連絡及び援助等

中央福祉人材センターは、各センターの業務に関する連絡及び援助を行うこと等により、各センターの健全な発展を図るとともに、社会福祉事業等従事者の確保を図ることを目的としている。特に、

- ・活動指針等の各センター事業のガイドラインを示し、地域の実情に応じた事業運営を推進すること
- ・各センターの職員の資質向上や、ノウハウや相談事例の共有等を目的とする研修や、事業評価の効果的な実施に係る研修等を実施すること
- ・各センターにおける評価結果を集約し、成果・課題・結果に係る要因の整理を行い、その内容の公表等を行うこと

等が期待される。

また、中央福祉人材センターでは、現在でも、各センターの上記活動指針に基づく取組や事業実績を集約・公表しているが、4に示した各指標等についても、併せて集約し、厚生労働省に報告をいただくこととしている。

中央福祉人材センターに対しても、本通知を踏まえた対応に当たって、別途、各センターに必要な支援等を行うよう依頼しており、都道府県から各センターに対しても、中央福祉人材センターとの積極的な連携を促していただきたい。

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

趣旨等

- 福祉人材センターは、平成4年の創設以来、社会福祉法第94条に基づき、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援等、研修の実施、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取組を幅広く行っており、民間職業紹介事業者等が担いにくい事業の実績・事業手法を有している。
- 他方で、各センターが効果的な事業を実施するためには、地域における福祉人材確保対策の中で、各センターが果たすべき役割を明確にしつつ、地域の各施策・関係諸機関と、連携して取組を進めていくことが不可欠である。
- このため、各センターが行う多様な事業・取組事例、その実情や強み、事業の確かな把握に資する指標等を示すとともに、地域の福祉人材確保対策の中で、各センターがその事業実績や強みを発揮できるよう、各センターとの連携をお願いする。

概要

1. 福祉人材センターの事業と都道府県の福祉人材確保対策との連携・調整

- (1)福祉人材センターの事業運営は、福祉人材センターが果たすべき役割と機能について、中央福祉人材センターが策定した「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」(令和2年3月)により、大きな3つの方向性と、5つの主要課題が示されている(別紙)。
- (2)今後、地域の福祉人材確保対策において、どの課題に重点的にアプローチし、その中で各センターが担う役割については、都道府県において、各センターの事業実績等も踏まえ、位置づけを明確にするとともに関係機関との連携を円滑にする等、より効果的な事業運営が行えるよう連携・調整を進めていただきたい。

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

2. 福祉人材センターの取組事例

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」(令和2年3月)の5つの主要課題に沿って、取組事例を示し、各都道府県の参考としていただきたい。

- ① 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
- ④ 魅力発信と将来的な福祉人材の確保
- ⑤ 関係者の連携促進と取組の推進

(別添)取組事例参照

3. 国による事業補助とハローワークとの連携の促進

(1)厚生労働省は、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金により福祉人材センターの実施する啓発事業や無料職業紹介等を支援するとともに、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性の向上、福祉・介護職の魅力向上など効果的な事業の展開ができるよう、地域医療介護総合確保基金において多様なメニューを用意しており、都道府県の福祉人材確保対策において、各センターの強みが生かされるよう地域の実情に応じた対応をお願いしたい。

(2)福祉人材センターとハローワークとの連携については、平成30年3月30日社援基発0330第3号「福祉人材センター・ハローワーク連携事業について」通知及び職発 0726第4号 医政発 0726 第 10 号 社援発 0726 第 16 号 老発 0726 第2号 成保109令和5年7月26日「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」通知に基づき、公的機関として地域における連携をお願いしており、地域の実情に応じて連携を検討いただきたい。

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

4. 福祉人材センターの取組状況の確認等

- (1) 都道府県の福祉人材確保対策の中で、各センターの取組が最大限の効果を上げるためには、取組状況を定期的に確認し、確認結果を基に必要に応じて次の取組に繋げていく必要がある。
- (2) 無料職業紹介事業については、利用する求職者の多様化等に伴う丁寧なマッチングの実施や民間職業紹介事業者の参入が見込みにくい過疎地域等での事業等、効果が見えにくく関係者の理解が得られにくい、各センターは限られたリソースを活用し、求職者・求人者双方に効果的な事業実施が求められる。一方、福祉現場との豊富なネットワークや専門知識を有するスタッフが粘り強く丁寧に就職支援を行うことも、福祉人材センターが無料職業紹介を行う意義の一つである。
- このため、就職(採用)人数だけに着目するのではなく、求人求職の状況等を丁寧に確認しながら、そのノウハウ等を生かした取組が展開できるよう連携いただきたい。
- (3) 各センターの取組状況を確認し次の取組に繋げていくため、予め、事業毎のアウトプット、アウトカムを明確にした上で、定期的に事業状況を確認し、評価を行うことが有効と考えられ、各センターに必要な対応を促していただきたい。
- ① 各センターの運営委員会等を活用した事業状況の確認・評価
 - ② 事業状況の確認・評価結果等のウェブサイト等での公表
 - ③ 事業状況を確認・評価する際の客観的指標等
- <各センターに共通で確認いただく指標>
- (a)就職(採用)人数等 (b)求職相談件数 (c)就職(採用)者(無期雇用者)の入職6か月後の定着率
- <地域の実情に応じた指標の例>
- ・ジョブフェアなど就職イベントの実施回数、参加者数
 - ・求人開拓のための事業所訪問回数
 - ・職場体験ツアー等の実施回数、参加者数 等

※本通知は、継続的に各センターの取組状況等を確認し、必要に応じて再度通知を発出すること等を検討している。

職 発 0726 第 4 号
医政発 0726 第 10 号
社援発 0726 第 16 号
老 発 0726 第 2 号
こ 成 保 109
令和 5 年 7 月 26 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省職業安定局長
厚生労働省医政局長
厚生労働省社会・援護局長
厚生労働省老健局長
こども家庭庁成育局長
(公 印 省 略)

公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について

今般、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）において、「医療介護分野における職業紹介について、関係機関が連携して、公的な職業紹介の機能の強化に取り組むとともに、有料職業紹介事業の適正化に向けた指導監督や事例の周知を行う」こととされたところです。

医療・介護・保育分野における事業者の人材確保については、事業者が有料職業紹介事業者に支払う紹介手数料の負担感の強さや、有料職業紹介事業者から紹介された者に早期離職が多いなどの課題が指摘されており、厚生労働省としては、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業の適正化や公共職業安定所の機能強化、介護現場における生産性向上のための取組などを実施しているものの、依然として人手不足の状況が続いています。特に介護分野については、今後、高齢化の進展に伴い介護サービスの需要及びこれに対応した介護人材の確保の必要性は更に高まることを見込まれます。

以上の課題に対応するため、各関係機関において、下記の取組を行うこととするので、各都道府県におかれては、関係機関との連携の下に取組を進めていただくと

ともに、管内の市町村（特別区を含む。以下同じ。）、都道府県福祉人材センター（以下「福祉人材センター」という。）及び保育士・保育所支援センター等に周知をしていただくようお願いいたします。

記

第1 医療・介護・保育分野における職業紹介に係る相談窓口等の周知・指導監督及び人材確保に向けた取組等

- 1 『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』等の周知・情報連携の推進
 - (1) 都道府県・市町村、事業者団体、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等において、都道府県労働局（以下「労働局」という。）に本年2月に設置された、有料職業紹介事業者に関して職業安定法等の違反の疑いがある情報を受け付ける『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』（以下「特別相談窓口」という。）及び「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度」について、医療・介護・保育分野の事業者に対して幅広く周知を行うこと。
 - (2) 事業者が特別相談窓口に円滑に情報提供することができるよう、介護生産性向上総合相談センター（介護事業者の生産性向上に係る中核支援機関として、地域医療介護総合確保基金を活用して令和5年度より都道府県において順次設置予定）、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等（以下「介護生産性向上総合相談センター等」という。）の労働局以外の窓口において、事業者に対して、情報提供のための様式の配布及びその提出先の紹介を行うとともに、必要に応じて、事業者による記入後の様式を労働局へ送付すること。当該様式については、労働局から介護生産性向上総合相談センター等に対して提供することとする。なお、介護生産性向上総合相談センター等においては当該様式の配布のみを行い、記入後の様式は事業者から直接労働局に送付することでも差し支えない。
 - (3) なお、労働局において、特別相談窓口へ情報提供のあった事案のうち調査を要する職業紹介の事業所及び医療・介護・保育分野での常用就職の紹介実績（令和3年度実績）が一定以上ある有料職業紹介事業者の事業所に対し、職業安定法等の違反がないか調査を行うこととし、この結果、職業安定法等の違反が確認された場合は是正指導を行い、違反状態の速やかな是正を図ることとしている。

2 労働局における都道府県等と連携した人材確保等のイベントの実施

- (1) 労働局において、都道府県、事業者団体、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）等の関係機関と連携し、お互いの周知・広報力を活用して、人材確保等のイベントを開催することを予定しており、都道府県におかれても、労働局と連携して周知・広報を行うなど、積極的に協力いただきたいこと。例えば、各種支援機関の利用者・利用事業所に対する周知・広報に加え、都道府県等の各種行政サービス窓口における周知・広報、それぞれの機関における広報誌・SNS等を通じた周知・広報、都道府県及び労働局の定例会見の場を活用した情報発信等、様々な機会を捉えて周知・広報を行い、公的な支援機関を利用していない潜在求職者・参加事業者を呼び込み、各種支援機関を参集した総合的な支援を受けられるイベントを開催することが考えられる。
- (2) なお、ハローワークにおいては、オンラインの積極活用により潜在求職者・求人者の利用を促すこととしているので、上記のイベントの機会等を利用して積極的に周知を行うこと。

3 職業紹介事業に係る留意点・事例の周知等

職業紹介事業の適切な利用方法についての事業者の理解を促進し、職業紹介事業者の適切な選択に資するよう、今後、厚生労働省及びこども家庭庁において、医療・介護・保育分野の事業者が職業紹介を利用する際の留意点・注意事項、好事例を作成することとしているため、都道府県・市町村、事業者団体、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等において、医療・介護・保育分野の事業者に対して幅広く周知すること。

4 求人票等における事業者の取組等に関する情報提供の推進

求人を出す医療機関、訪問看護事業所、介護事業所及び保育事業者が自らの施設・事業所の魅力を求職者に訴求できるよう、ハローワークや福祉人材センター、保育士・保育所支援センターといった公的職業紹介機関が求人票・求人情報を作成する際には、医療機関、訪問看護事業所、介護事業所及び保育事業者の希望に応じて、働きやすさにつながる先進的取組、雇用管理改善の成果、今後の生産性向上の方針等の人材確保に資する施設情報等を可能な限り含めるように努めること。

なお、厚生労働省においては、事業者と求職者との間のミスマッチを防ぎ、求人情報の一層の充実を図るため、医療・介護・保育分野を取り扱う民間の職

業紹介事業者に対し、上記と同様の取組を求めるとともに、当該施設情報等を踏まえた、より一層の適格な紹介に努めるよう要請することとしている。

第2 介護分野における人材の充足・定着支援の強化等

1 ハローワーク・福祉人材センター・介護労働安定センターによる公的支援の強化

離職率の高い介護事業所であって、採用後の人材が定着しないなどの課題を抱え、重点的な支援が必要と考えられるもの（以下「重点支援事業所」という。）を中心に、雇用管理改善及び求人充足のための総合的支援を実施すること。具体的には、支援対象となり得る事業所に対して、ハローワークの人材確保対策コーナーと介護労働安定センター（介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成4年法律第63号）第15条に基づき指定された介護労働安定センター及び同支部をいう。以下同じ。）が情報連携し、人事管理制度等の専門的支援やICT導入による業務改善支援など含め、総合的な支援を実施すること。

また、福祉人材センターにおいて、労働局から重点支援事業所に関する情報の提供を受け、必要に応じ、ハローワークと連携して、人材確保・育成・定着に関わる事業所支援などを実施すること。

2 都道府県、福祉人材センター等と連携した介護関連イベントの実施

労働局において、都道府県、事業者団体、福祉人材センター、ハローワーク、介護労働安定センター等の関係機関と連携し、お互いの周知・広報力を活用して、人材確保等のイベントを開催することを予定しており、都道府県におかれても、労働局と連携して周知・広報を行うなど、積極的に協力いただきたいこと。例えば、各種支援機関の利用者・利用事業所に対する周知・広報に加え、都道府県等の各種行政サービス窓口における周知・広報、それぞれの機関における広報誌・SNS等を通じた周知・広報、都道府県及び労働局の定例会見の場を活用した情報発信等、様々な機会を捉えて周知・広報を行い、公的な支援機関を利用していない潜在求職者・参加事業者を呼び込み、各種支援機関を参集した総合的な支援を受けられるイベントを開催することが考えられる。

また、「雇用対策協定」等の連携協定の枠組みを活用し、都道府県・市町村と事業者団体が連携した介護関連イベントの開催に際して、福祉人材センター、介護労働安定センター等に参画を促すなどして、事業者にとってワンストップで支援を受けることができる場とするなど、参加のインセンティブを高めることが考えられる。

3 地域の関係機関のつなぎ支援

地域の職業紹介機関であるハローワーク及び福祉人材センター、介護事業者の生産性向上に係る中核支援機関である介護生産性向上総合相談センター並びに雇用管理改善の支援機関である介護労働安定センターにおいて、個々の介護事業所の抱える課題に対応した関係機関を相互につなぎ、連携する「つなぎ支援」（各機関が支援すべき介護事業所を把握した場合には、当該支援すべき課題解消に最適な他機関の支援を受けられるようにすることをいう。以下同じ。）を実施すること。

具体的には、以下の取組を促進することが考えられる。

- (1) ハローワークと福祉人材センターは、離職率が高く人材の定着に課題を抱える事業所の充足に尽力するため、これまでの取組における連携した支援を継続して、求職者情報・求人情報の共有や面接会等の共同開催等を実施する。
- (2) ハローワークや福祉人材センターは、生産性向上や雇用管理上の悩みを抱える事業所に対して、介護生産性向上総合相談センターや介護労働安定センターへのつなぎ支援を実施し、個別に抱える課題を解消するとともに、ハローワーク・福祉人材センターの求人充足に繋げる。
- (3) 介護労働安定センターは、生産性向上における支援・援助を求める介護事業所に対して、介護生産性向上総合相談センターへのつなぎ支援を実施し、ワンストップ型の総合的支援に繋げる。
- (4) 介護生産性向上総合相談センターは、同センターの生産性向上に係るワンストップ相談窓口機能を活かして、ハローワーク・福祉人材センター・介護労働安定センター・よろず支援拠点・働き方改革支援センターなど、各種支援機関へのつなぎ支援を実施する。
- (5) 都道府県・市町村の介護保険担当部局は、集団指導など介護事業所が多く集まる場を活用して各種支援機関についての情報提供を行うとともに、業務を行う過程で把握した人材確保や生産性向上、雇用管理改善等に課題を抱える介護事業所（新規指定事業所や人員配置に余裕がない事業所等）に対してつなぎ支援を実施し、個別の課題解決に繋げる。
- (6) 介護労働安定センターは、雇用管理改善の支援を行う中で、個別の介護事業所の抱える課題に応じて、労務管理研修、人材確保・育成・定着支援研修など、自前の研修や福祉人材センターの研修等へのつなぎ支援を行い、人材の育成・定着のための受講を呼びかける。また、各支援機関も同様に、これらの研修の受講が職場の課題対応に必要なと判断される事業所に対しては、積極的に周知を行う。
- (7) 介護労働安定センターは、雇用管理責任者（介護雇用管理改善等計画（令和3年厚生労働省告示第117号）において、事業所における適切な雇用管理に加え、介護労働者がやりがいを持てるような取組を通じ、魅力ある職場づ

くりを管理する者として、選任が推奨されている者)が設置されていない介護事業所に対して、都道府県等の協力を得て、都道府県等が実施する集団指導や関係会議などの機会等を捉え、その選任を促すよう周知を行う。

- (8) これらの支援機関の特徴や効果を相互に理解し、適切な情報を介護事業所へ提供し、つなぎ支援を実施するため、介護現場革新会議等へハローワーク、介護労働安定センター、福祉人材センター等の支援機関が参画して相互に情報共有等を行う体制を構築することや、四者協定（都道府県、福祉人材センター、労働局、介護労働安定センター）を締結することなどを通じて、地域において活用できる支援等のスキームを共有し、事業者ニーズに対応した柔軟な支援を実現する。

4 本連携による改善事例の積極的な公表

雇用管理改善や生産性向上に課題を抱えている介護事業者の取組を促進するため、本連携の取組によって人材確保・生産性向上・雇用管理などにおいて改善が見られた介護事業者及びその事例について、都道府県において既存の表彰制度等を活用し、積極的に公表されたいこと。具体的には、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上等について優れた取組を行う介護事業者を内閣総理大臣及び厚生労働大臣が表彰する制度や、都道府県が行う人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度などを活用することが考えられる。

また、これらの事例をまとめた事例集を作成し、介護生産性向上総合相談センターや福祉人材センター等を通じて、窓口等を訪れる事業者にも周知し横展開を図るとともに、官民の職業紹介において、求人を出している事業者の取組が伝わるようPRするなど、積極的に活用することが考えられる。

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」
(抜粋)

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

「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（掲載略）

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.47)

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寄り添い、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るよう、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る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、就労あっ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1：『「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

<p>社会福祉法(昭和26年3月29日 法律第45号)</p>	<p>「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)</p>
<p>第94条 都道府県センターの業務</p> <p>一 社会福祉事業等に関する啓発活動</p> <p>二 社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>五 社会福祉事業等従事者の確保に関する連絡</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>福祉人材確保推進事業</p> <p>〈ア 基盤型事業〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉事業等に関する啓発活動 ・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究の実施 ・福祉人材確保相談援助の実施 ・社会福祉事業等従事者に対する研修の企画及び実施 ・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 ・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 ・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 <p>〈イ 施策提案型事業〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>第95条の三 介護福祉士等の届出等</p> <p>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。</p>	

◆ 「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

第2次展開における共通課題と進め方
(抜粋)

令和5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

「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 第2次展開における共通課題と進め方

1. 計画的な取り組みの経緯

- 都道府県福祉人材センター（以下、センター）は平成5年に全県に設置されて以来30年間、福祉人材の確保・育成・定着に関わる諸事業に取り組んできた。しかし、昨今の福祉人材の恒常的な不足に対し、全国的には十分な成果を挙げられていない状況が続いている。
- このような状況を受け、センター（以下、バンクを含む）が果たすべき役割と機能の充実強化をめざし、中央福祉人材センター（以下、中央センター）では令和2年3月に「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）を策定し、令和11年度までの10年間を想定した、センターとしての取り組みの方向性と主要課題を示した。
- また活動指針に基づき、令和2年度からの3年間を期間として、各センターにおいて計画的な取り組みの実施をお願いした。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事業についての課題を踏まえ、3年間で取り組む課題と目標を設定して、計画的に取り組むを進めることとした。
- 第1次（令和2～4年度）は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の時期と重なり、福祉人材センターにおいては十分な取り組みや事業の実施ができなかった状況がある。それにもかかわらず、大多数のセンターにおいて活動指針に基づいた事業展開が図られており、22のセンターでは具体的な数値目標を設定し取り組んできた。そして、数値目標を設定したセンターの半数では目標を達成（令和3年度末段階）しており、計画的な取り組みについて一定の効果があつたものと、「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に係る評価・検討委員会（以下、評価・検討委員会）では評価した。（第1次の取り組み（令和2・3年度の2年間）についての評価は資料1参照）

2. 第2次の取り組みと共通課題の設定

- 活動指針は令和11年度を最終年として、そこに至るまでの10年間に、センターが期待される役割・機能を十全に発揮できる組織となることをめざしている。そのために、不断の努力と様々な可能性に目を向け、広く関係者と連携し、取り組みを重ねていくことが求められている。（資料2参照）
- 第1次の取り組みでは、活動指針に示した「3つの方向性」と「5つの主要課題」（別添1）を踏まえ、それぞれのセンターにおける状況や課題に対応して、自由に取り組み課題と目標を設定いただいた。全国のセンターが課題や目標を掲げ、計画的に事業を進めていく必要性についてはセンターの共通認識となったと考えている。
- 第2次の取り組みについては、第1次の取り組み状況を踏まえ更に活動を進めるため、センターに求められる現状の課題をより明確化し、課題に対する対策と数値目標を掲げて取り組むことで、目に見える実績・効果をめざしていくことが必要と考える。

- そこで、「3つの方向性」と「5つの主要課題」のなかから、現状においてセンターが今後特に強化すべきと考える事項について、3つの区分ごとに3課題、合計9つの事項を選択し、**共通課題**として提示することとした。

3. 共通課題の考え方（別添2）

- **区分1**の課題は事業ではなく、**事業を進める際の手法**を課題として設定している。活動指針の「3つの方向性」のなかから、特に強化すべきと考える、「都道府県社協内（他部署）や市区町村社協との連携」「社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携」「ハローワークとの連携」の3項目とした。
- 地域共生社会の実現に向けて多様な関係者と連携して地域福祉を推進してきた社協の強みを発揮しつつ、センター事業に取り組むことにより、事業の効果をより高めていくことを共通課題とする。事業の内容については限定せず、共通課題に則った事業展開を図る。
- 区分2・3では、センターが直接の対象とする求職者と求人事業所について、それぞれ具体的な事業を共通課題として挙げている。
- **区分2**は**求職者**に対する取り組みとして、特に**若い世代**への支援について設定した。生産年齢人口が減少する中、多様な人材の参入促進が福祉人材確保対策の一つとして進められているが、事業の継続性や組織の安定的な運営のためには若い世代の人材確保は必須である。
- 社協が担う福祉教育での取り組みを基に、県・市町村の教育委員会や学校と連携しつつ、福祉・介護の意義やしごとについての情報・魅力の発信、職場体験やインターンシップ等の事業を展開していくことが重要である。
- また、教員や保護者など若者の進路選択に影響を及ぼす周囲の大人への情報発信に取り組むことも必要である。これら将来的な人材の育成・確保に向けた事業は、センターとしての重要な取り組みであり、担うべき役割である。
- **区分3**は**事業者**に対する取り組みである。人材確保の当事者は事業者であり、センターは事業者とともに福祉人材確保に取り組んでいく必要がある。
- 福祉業界としての求職者へのアピールや、多様な働き方の導入など働きやすい職場環境づくり、昨今の働き方のトレンドについての情報提供、就職説明会など求人の場の提供等の支援を通じて、事業所の人材確保につなげていくことが必要である。
- さらに人材確保と並行して、マッチングした職員の定着促進（離職防止）のための取り組みを強化し、福祉業界の離職率の一層の低下を図っていくことが人材確保の効率化の上でも重要である。

4. 第2次の取り組み方法

- **全てのセンター**は、それぞれの圏域の状況や課題、及び人員体制や予算等を総合的に勘案して、9つの共通課題の中から実施する課題を選ぶ（一つ以上）。可能な範囲で複数の区分から課題を選択し、取り組んでいただくことをお願いしたい。なお、共通課題とあわせて、別の課題を設定することは妨げない。

- 選択した共通課題について、**数値目標を設定**し、3年間の計画的な事業実施に取り組む。数値目標を設定する指標は、別添2で共通課題とともに掲げた指標を参考例として、それぞれのセンターにおいて決定する。
- 待遇や仕事のイメージだけでなく、コロナ禍や働き方改革、若者の仕事に対する意識の変容等様々な要因により、旧来の求人活動では人材の確保が困難になっている。センターは、求職者及び求人事業所の開拓・支援において、ぜひ新たな発想や手法をもって積極的な事業展開をお願いしたい。成功例だけでなく失敗例も含め、全国のセンターが試みた多くの経験を持ち寄って共有し、センター全体の充実強化につなげたいと考えている。第2次の取り組みにおいては、臆することなく**試行錯誤**してみることをお願いしたい。
- 中央センターは各センターの取り組みについて、内容や進捗状況、課題、目標達成度などを継続的・定期的に把握することとする。並行して、**先駆的・効果的な取り組み**についてはその具体的な内容や手法等について、全国のセンターでの**共有と横展開**を図る。
- また、取り組みの進捗状況の確認や推進に向けた働きかけ、課題への対策の検討等を行うことを目的に、センターを構成員とする委員会を中央センターに設置し、取り組みの全国的かつ効果的な推進を図る。
- 第2次の取り組みにおいて、各センターが試行錯誤した結果を最大限活かし、第3次のより効果的な取り組みにつなげていけるよう、都道府県及び中央センターがともに協議しつつ取り組んでいくこととする。
- これまでの評価・検討委員会、全国連絡会議、ブロック連絡会議等において本取り組みについて出された意見を踏まえ、実施にあたっての留意事項を整理したので、ご参照いただきたい。(別添3)

5. 取り組みの評価について

- 課題と目標に向かって取り組んだ内容の評価は、それぞれのセンターで行う。目標達成の状況、成果として得られたもの、課題として残されたもの、目標達成できた(あるいはできなかった)要因の分析、などをぜひお願いしたい。
- 中央センターは、各センターにおける評価結果を集約し、成果・課題・結果に係る要因の整理を行い、計画的な取り組みについて情報発信しセンターの認知度向上に努めるほか、全国的に対応すべき課題については国や関係団体等に対しその解決を働きかけていく。

6. 各センターにおける進捗状況の集約について

- 中央センターでは、年1回を基本に、各県の進捗状況を集約する。(令和5年度については資料3を参照)
- 先駆的・効果的な取り組みについては、全国のセンター・バンクにその活動内容や手法を共有することにより、全体の取り組みの向上を図ることとしたい。よって、活動状況報告など、ぜひご協力をお願いしたい。

《福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針（概要）》

<p>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。）</p>	<p style="text-align: center;">3つの方向性 ～社協らしさと強みの発揮～</p> <p style="text-align: center;">関係者の連携・協働による取組の強化</p> <p style="text-align: center;">市町村域等での取組の強化</p>			<p>速報促進</p> <p>関係者の連携促進と取組の推進</p>
<p>社協らしさとセンターの強みの発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> 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もち 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 	<p>関係者の連携・協働による取組の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>市町村域等での取組の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>速報促進</p> <p>関係者の連携促進と取組の推進</p>	
<p>すそ野拡大</p> <p>すそ野拡大に向けた多様なアローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な人材の参入促進 <ul style="list-style-type: none"> 多様な人材に届く新たなアローチや働きかけの工夫 「介護に関する入門的研修」等の開催と情報提供の強化 ハローワーク等との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> 効果的な連携作業の工夫、専門相談を実施するハローワークとの連携 学生への周知と活用促進 <ul style="list-style-type: none"> キャリアセンター等との関係づくり 福祉現場からのリアルで魅力的な情報発信 就職氷河期世代への働きかけ <ul style="list-style-type: none"> 雇用拡大やマッチングに向けた支援の充実 潜在有資格者の呼び戻し <ul style="list-style-type: none"> 専門職団体等の関係団体や研修機関等との連携による届出登録の促進 情報発信の工夫 <ul style="list-style-type: none"> 年齢や性別等の属性を考慮した情報ツール等、多様な手法を工夫 	<p>魅力発信</p> <p>子ども、保護者等への啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育委員会、自治体、学校、福祉教育等所管部門と連携した、福祉教育や福祉体験の積極的な取組 保護者、教員等、周囲の大人達に対する福祉の仕事の周知・啓発 教員に対する介護に関する入門的研修の受講促進や、教員免許取得希望者の介護等体験の充実 当事者からの魅力発信 <ul style="list-style-type: none"> 当事者から福祉の仕事の魅力をいきいきと伝えられるよう、効果的な発信を工夫 SNSやVRなど多様な媒体を活用し、幅広い世代に向けた発信方法を工夫 教育関係者との連携 <ul style="list-style-type: none"> 教育委員会等との連携強化による教育現場での理解促進 公民館等を活用した身近な地域での福祉・介護に関わる周知・啓発 	<p>魅力発信と将来的な福祉人材の確保</p> <p>魅力発信</p> <ul style="list-style-type: none"> 子ども、保護者等への啓発 <ul style="list-style-type: none"> 教育委員会、自治体、学校、福祉教育等所管部門と連携した、福祉教育や福祉体験の積極的な取組 保護者、教員等、周囲の大人達に対する福祉の仕事の周知・啓発 教員に対する介護に関する入門的研修の受講促進や、教員免許取得希望者の介護等体験の充実 当事者からの魅力発信 <ul style="list-style-type: none"> 当事者から福祉の仕事の魅力をいきいきと伝えられるよう、効果的な発信を工夫 SNSやVRなど多様な媒体を活用し、幅広い世代に向けた発信方法を工夫 教育関係者との連携 <ul style="list-style-type: none"> 教育委員会等との連携強化による教育現場での理解促進 公民館等を活用した身近な地域での福祉・介護に関わる周知・啓発 	<p>速報促進</p> <p>関係者の連携促進と取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> プラットフォームづくり <ul style="list-style-type: none"> 福祉関係者のみならず、教育関係、経団連、自治会やPTA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することが必要 プラットフォームは実効性のある協議の場とし、具体的な協働事業に取り組む 協働事業の展開 <ul style="list-style-type: none"> 業界として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協働事業を推進 県域を超える広域での取組、市町村域・日常生活圏域での取組など、様々な圏域における事業展開 	
<p style="text-align: center;">福祉人材センターにおける5つの主要課題</p>				
<p>マッチング</p> <p>きめ細かなマッチングの強化と定着促進</p>	<p>マッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> 丁寧なニーズ把握と調整 <ul style="list-style-type: none"> 「顔の見えない関係」をつくり、求職・求人票で見えてこないニーズ等を丁寧に出すことが重要 定着促進の強化 <ul style="list-style-type: none"> 事業者とともに、入職後の支援に積極的に取り組むことが必要 相互支援機能の強化 <ul style="list-style-type: none"> 基金等の活用によるキャリア支援 専門員の安定的・継続的な配置の促進 ブロック別研修会の開催等によるキャリア支援専門員等の資質向上 専門的な支援を要する求職者への支援 <ul style="list-style-type: none"> 地域若者サポートステーションとの連携による専門的な相談支援の実施 生活困窮者自立支援制度、日常生活自立支援事業等の活用や専門機関との連携による支援の実施 			
<p>事業者支援</p> <p>福祉施設・事業所に対する支援</p>	<p>事業者支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 魅力発信や求人活動への支援 <ul style="list-style-type: none"> 種別協議会等と連携し、事業者を支援することが必要 多様な働き方への支援 <ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が参入可能な柔軟な働き方ができる求人や組織体制づくりのため、研修部門や種別協議会等との連携の下、事業者への働きかけが重要 積極的な事業展開 <ul style="list-style-type: none"> 事業者との信頼関係を構築するための、積極的な事業所訪問が重要 労務管理等の専門的支援には、社協事業や労働安定センター等と連携し、相談支援体制の構築・強化 種別協議会等との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> 種別協議会等の広域誌、大会・研修会等での人材センター活用に向けた積極的な広報活動 種別協議会等と連携し、事業者の求人活動や労働環境改善を推進 			



《参考》活動指針と共通課題との関係

◎共通課題（案）は、活動指針の「方向性」と「主要課題」のなかから、今後特に充実・強化すべき事項として抽出している。

※○数字は共通課題

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 (A)	関係者の連携・協働による取り組みの強化 (B)		市町村域等での取り組みの強化 (C)	
①県社協他部署との連携	②経営協・種別協との連携 ③ハローワークとの連携		①市町村社協との連携	
福祉人材センターにおける5つの主要課題				
すそ野拡大に向けた多様なアプローチ (D)	福祉施設・事業所に対する支援 (E)	きめ細かなマッチングの強化と定着促進 (F)	魅力発信と将来的な福祉人材の確保 (G)	関係者の連携促進と取り組みの推進 (H)
⑤学校と連携し若年層の人材確保	②経営協・種別協との連携 ⑦事業者の広報活動支援 ⑧多様な働き方の導入支援	⑨事業者と連携し定着促進	④若年層への魅力発信 ⑤教育委員会や学校との連携 ⑥周囲の大人たちへの発信	①②③市町村社協・種別協・HW等との連携

《第2次展開における共通課題》

【区分1】「社協らしさと強みの発揮」の強化

※《参考》の表の「3つの方向性」「5つの主要課題」に該当する事項（要素）

※	共通課題	数値指標（例）
①	A C H 社協のネットワークを活用した事業手法の強化 ＜趣旨＞都道府県社協内の他部署や市区町村社協と連携し、センター事業を展開することにより、事業の効果を高める。（困窮世帯への働きかけや福祉教育等を通じた職業・魅力紹介等）	実施する事業の成果測定に適した指標を検討例) 採用人数 求人・求職登録者数
②	B E H 社会福祉法人経営者協議会や種別協議会との連携強化 ＜趣旨＞事業者団体と連携してセンター事業を展開することにより、事業の効果を高める。	イベント参加者数 連携したイベント回数 HP/動画他視聴回数
③	B H ハローワークとの連携強化 ＜趣旨＞センター・バンクとハローワークとの連携を強化し、センター事業の効果を高める。	連携企画実施数、参加者数

【区分2】若い世代の福祉分野への参入促進

	※	共通課題	数値指標（例）
④	G	福祉や福祉の仕事についての啓発・魅力発信 <趣旨> 事業や組織の中核を担う人材である若い世代の参入促進を図るため、多様な啓発活動や情報発信を行う。	新卒者の求職登録者数 インターンシップ参加者数 SNS 情報発信数/動画視聴数
⑤	D G	学校と連携した就職支援事業の展開 <趣旨> 教育委員会、各種学校やキャリア支援センター等と連携し、新卒者を中心に福祉業界について積極的にアピールし、若い世代の人材確保につなげる。	新卒者の求職登録者数 説明会や体験事業等参加者数 連携したイベント回数
⑥	G	若者を取り巻く大人への啓発・情報発信 <趣旨> 若者の職業選択に多大な影響を及ぼす学校関係者や保護者への啓発・情報発信を行い、若者の福祉業界への参入促進を図る。	学校関係者や保護者を対象とした事業の参加者数 福祉の仕事についての意識調査（イメージアップ度）

【区分3】事業所の求人活動支援

	※	共通課題	数値指標（例）
⑦	E	魅力発信等事業所の広報活動への支援 <趣旨> 特に小規模法人等で、求職者に対する十分なアピールができない事業所について、広報活動等を支援し、採用者の確保につなげる。	求人・求職登録者数 採用者数
⑧	E	多様な働き方の導入支援 <趣旨> 未経験・無資格者など多様な人材が参入できる環境を整備するため、介護助手や保育助手等の求人開拓や事業所の受入れ体制整備の促進等事業者支援を行う。	未経験者可の求人登録数 求職登録者数・採用者数 事業所向け研修会参加者数、支援事業所数
⑨	F	定着促進（離職防止）の強化 <趣旨> マッチング後の定着支援や、事業所を超えた職員間の交流、働きやすい職場づくりのための研修など、定着促進（離職防止）の取り組みを進める。	センターが支援した職員の入職6か月後の定着率 職員交流事業や事業者向け研修会の参加者数 職場環境の整備・改善に取り組んだ事業所数

《計画的な取り組みの実施にあたっての留意事項》

① 一部のセンターの取り組みとしない理由について

- ✓ センターは福祉人材確保・育成・定着に関わる様々な事業を行っているが、事業のほとんどは行政からの委託事業である。マッチング数をはじめ事業実績が伸び悩む中、一部のセンターでは委託元である行政から予算の削減が迫られている状況がある。
- ✓ 有料職業紹介事業所における高額な手数料や職場定着の問題が顕在化する中、無料職業紹介事業への批判が高まる恐れがある。
- ✓ 全国の人材センターが社協としての独自性を発揮し、無料職業紹介事業を始め多様な福祉人材確保の事業にしっかり取り組む姿勢を見せていくことが必要と考える。

② 数値目標の考え方について

- ✓ 取り組みの目的は、それぞれのセンターが置かれた状況の中で、課題を明確化し、課題解決に向けた対策に取り組むことである。
- ✓ 人材確保をめぐる環境や資源、課題は、各県ごとに（もしくはより小さい範囲ごとに）、異なっている。その状況において、本取り組みの全国統一目標を設定することは非常に困難であるし、全センターの理解を得られないとの結論に至った（評価・検討委員会）。
- ✓ 多岐にわたるセンター事業を網羅的に評価できる指標はない。それぞれのセンターにおいて取り組む課題に応じた目標設定をお願いしたい。
- ✓ 中央センターでは、目標の達成度をセンター間で比較することは考えていない。達成度について評価するのは、事業の主体者であるそれぞれのセンターである。よって、3年間の取り組みで何を実現したいのか、その取り組みを測るためにはどの指標を使うのか、を考える必要があり、それぞれのセンターでしか設定できないと考える。

③ センター事業の評価指標について

- ✓ センターが行っている様々な事業を遍く評価できる指標は、現状ではない。しかし、センターが対外的に正当に評価されるためには、明確に、具体的に活動を評価し、実績を公表していくことが必要である。
- ✓ 中央センターでは第2次展開の期間、各県センターの取り組みを集約することと並行し、センター事業を対外的に視える化するための指標について検討する。その検討において、全センターによる共通指標（共通目標）の設定の可能性も考慮に入れる。

④ 都道府県社協の中長期計画との関係について

- ✓ 第1次の取り組みと同様、都道府県社協の計画（中長期計画等）が既に策定・実施されている場合は、第2次の取り組みを可能な範囲で落とし込んでいただきたい。
- ✓ 中長期計画等と本取り組みに期間的なずれが生じている場合は、可能な限り、本取り組みの3年間について課題と数値目標の設定をお願いしたい。
- ✓ 第2次の3年間の途中で、取り組み内容（課題・目標）を変えることがあっても構わない。

⑤ 緩やかな定義とすることについて

- ✓ 活動指針や共通課題等に記載している、「社協らしさ」をどう捉えるか、「若者」の範囲をどう考えるか、などの間について、厳密に定義することは本取り組みの趣旨ではない。
- ✓ 基本的な考え方は「活動指針」に記載していると考えているが、センター（社協）ごとに取り組んできたこれまでの考え方や状況に応じた定義、取り組み内容としていただいで構わない。
- ✓ 「活動指針」については、中間年である令和6年度に見直しを予定しており、必要な定義があればその折に検討する。

⑥ 都道府県との共有化について

- ✓ センターの限られた資源（予算・職員体制等）のなかで、センターがめざす目的や果たすべき役割、センターが重点的に実施すべき事業等について、都道府県と共有していただくことをお願いしたい。
- ✓ センター事業の運営は委託事業が中心となっているが、社会福祉法にはセンター業務として8つの業務が示されている。委託事業のなかだけでなく、今求められるセンターの取り組みや機能とは何かについて、都道府県と協議・共有していただきたい。
- ✓ 行政については、介護保険事業の主体者である市町村との連携も重要である。福祉・介護人材の確保に積極的に取り組んでいる市町村行政との連携についてもぜひご検討いただきたい。

⑦ 関係機関・団体との連携について

- ✓ 活動指針の「三つの方向性」に示した「社協らしさとセンターの強みの発揮」を実現することが、ハローワークにも有料職業紹介事業者にもない、センターの独自性を発揮していくことにつながると考える。
- ✓ 社協独自の資源として、これまで培ってきた福祉関係者との関係性、特に経営協や種別協等の事業者組織との連携を図っていくことが、人材確保及び定着において重要となる。ぜひ、その点に留意して事業実施をお願いしたい。
- ✓ 本取り組みの中で、どのように多様な関係団体と連携・協働できるかが、人材センター事業の充実強化を図っていくうえで重要なポイントになると考える。

⑧ その他

- ✓ 課題の設定については、共通課題（9つの課題の中から1つ以上）の他に、いくつでも自由に設定いただいで構わない。
- ✓ 各県ごとの計画にとどまらず、隣県同士、ブロック単位など、自由に協働して取り組んでいただいで構わない。

資料2

「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流れ（令和2年度～11年度）

	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)
活動指針	R2.3 策定			令和2年度から令和11年度までの10年間を想定 中間年に見直し	指針の見直し					活動指針の見直し 計画的な取り組みの評価 今後の方針の検討
計画的な取り組み			計画的な取り組み（第1次）		計画的な取り組み（第2次）		計画的な取り組み（第3次）			
推進上の留意点			◆第1次の取り組み(R2・R3)の集約と評価 ◆第2次展開の進め方の検討	◆第2次の取り組みについてCBIに周知 ◆OBにおける取り組み課題の集約	◆指針の見直し(中間年) ◆「全社協福祉ビジョン2020」(見直し)との連動	◆第2次の取り組みの実績の集約・評価 ◆第3次の取り組み、共通指標等についての検討 ◆「全社協福祉ビジョン2020」(改定予定)	◆第3次の取り組みについてCBIに周知 ◆OBにおける取り組み課題の集約		◆第3次の取り組みの実績の集約・評価	◆活動指針・計画的な取り組み10年間の総括 ◆次期方針の検討
					先駆的・効果的な取り組みの共有・横展開の働きかけ					
					センター事業の評価指標（センターが共通してめざすべき目標）等の検討					取り組みにおける共通指標の設定

令和6年度 活動指針に基づく第2次の計画的な取り組み推進委員会 委員名簿

(敬称略)

ブロック	氏名	所属	役職	役職
北海道・東北 ブロック	青田 俊枝	青森県福祉人材センター	福祉人材課長・ 福祉人材センタ ー所長	委員長
関東ブロック	川上 いづみ	千葉県福祉人材センター	福祉人材確保・ 定着推進部長	委員
東海・北陸 ブロック	魚住 浩二	富山県福祉人材センター	主幹	〃
近畿ブロック	川上 傑生	奈良県福祉人材センター	主幹	〃
中国ブロック	仁志田 訓司	広島県社会福祉人材育成セ ンター	所長	〃
四国ブロック	篠原 知臣	愛媛県福祉人材センター	センター長	〃
九州ブロック	岩崎 直紀	長崎県福祉人材センター	所長	〃
全社協	佐々木 靖典	中央福祉人材センター	センター長	〃

※各委員は当該年の各ブロック推薦による選任

<委員会の開催状況>

回	開催日	主な議題
第1回	R6.8.29	1. 推進委員会の目的と検討のすすめ方について 2. 活動指針見直しのあり方について 3. 各センター・バンクの取り組みの横展開手法に関する検討について 4. 今後の検討スケジュールについて
第2回	R6.10.21	1. センター事業の「見える化」に資する、活動指針への取り組み進捗状 況分析と共有について 2. 福祉人材センター共通の成果目標の設定について 3. センター・バンクの取り組みの公表(横展開)ツールの具体化と活用に ついて 4. 追加するべき要対応事項等の取り扱いについて
第3回	R6.12.23	1. 実績が向上した福祉人材センターへのヒアリング調査結果とその分 析について 2. 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の見直し 報告書の内容について
第4回	R7.2.12	1. 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の見直し 報告書の内容について 2. 今後の予定について

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」
中間年における見直しと、今後の取り組み内容

令和7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
〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル
TEL.03-3581-7801 Fax.03-3581-7804
Mail:cjf-jinzai@shakyo.or.jp
「福祉のお仕事」ホームページ <https://www.fukushi-work.jp/>

