



令和5年度社会福祉推進事業

企業等から福祉現場への
人材供給に関する調査研究事業

報告書

令和6年3月
社会福祉法人 千楽



令和 5 年度社会福祉推進事業
企業等から福祉現場への
人材供給に関する調査研究事業
報告書

令和 6 年 3 月
社会福祉法人 千楽

目次

検討委員一覧	3
第1章 本事業の目的、背景および実施内容	5
1.1 本事業の目的	6
1.2 福祉業界の人材に関する社会的背景および先行研究	6
1.3 本事業の実施内容	7
1.4 検討委員会等の実施状況	8
1.5 成果等の公表計画	9
第2章 本事業の結果Ⅰ アンケート調査	11
2.1 実施概要	12
2.2 調査結果	14
第3章 本事業の結果Ⅱ インタビュー調査	37
3.1 実施概要	38
3.2 転職者・出向者等へのインタビュー結果	40
第4章 まとめと今後に向けて	67
4.1 本事業のまとめと成果物の作成	68
4.2 今後に向けて	68
資料	71
企業等からの転職・出向を受け入れている法人アンケート	72

検討委員・参加者一覧（50 音順、敬称略。○は委員長。）

氏 名		所 属
検討委員	片桐 公彦	社会福祉法人みんなでいきる 理事
	蒲原 基道	日本社会事業大学専門職大学院 客員教授
	久保田 学	NPO 法人支援センターあんしん 常任理事
	○ 樋口 幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長
	村木 太郎	一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構 理事長
	室津 大吾	一般社団法人スローコミュニケーション 理事
	吉野 智	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 マネージャー
オブザーバー	池口 武志	一般社団法人定年後研究所 所長
実施法人役員	岸田 宏司	社会福祉法人千楽 理事長
	野澤 和弘	社会福祉法人千楽 副理事長
	横倉 裕子	社会福祉法人千楽 事務局長

※所属は 2024 年 3 月時点。

第1章

本事業の目的、背景 および実施内容

1.1 本事業の目的

近年、福祉現場は人手不足に直面している。その背景として、現役世代の人口の急激な減少とともに、福祉の仕事を選ぶ新卒者、福祉系の大学や専門学校を志望する学生も減少傾向にあり、今後さらなる人手不足が予想される。そのような現状に対し、高齢者も障害者も増え続けており、ニーズは高まる一方である。

企業一般に目を向けてみると、ここ数年は原材料価格の高騰や人件費負担の増大などにより事業縮小や事業所廃止をする企業も少なくなく、黒字経営であっても将来を見据えての構造改革により中高年層の従業員を対象とした早期退職募集を行う企業も相次いでいる。これらの背景により企業からの離職を余儀なくされる中高年齢層には、働く意欲が高く、体力もまだ十分にある者も多い。そうした層の再就職先として福祉業界が選ばれれば、現場の人手不足の解消の一助になることが期待される。

そこで本事業では、他業種からの転職・出向の状況の実態を把握し、実際に中高年で福祉業界に転職・出向した人たちにインタビューをすることで、福祉業界が選択されるためのポイントを整理することを目指した。また、その結果を広く知らせ、福祉現場への人材供給の一助とするために、現在福祉以外の分野で働いている人たち向けの冊子および転職者や出向者を受け入れる福祉事業所向けの冊子を作成することとした。

本事業の成果が中高年層の職業選択の参考となり、福祉現場の人材確保にも資することを目的とするものである。

1.2 福祉業界の人材に関する社会的背景および先行研究

介護保険（2000年創設）をはじめ、障害者自立支援法（2006年施行、現・障害者総合支援法）、子ども・子育て支援新制度（2015年導入）によって公的福祉は拡充してきた。現在、障害者福祉サービスの利用者は約150万人、国の予算額は約2兆円となっており、自立支援法施行時に比べてそれぞれ3倍以上となっている（厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チーム2024）。

障害者支援は就労系サービスが拡充してきたこともあり、障害者雇用に向けた企業との連携、就労に向けた障害者の支援、施設が作る商品の開発・販路開拓、ホームページなどをつかったPR、企業や役所との交渉など、これまでの福祉にはない仕事が必要とされるようになった。こうした背景から、現在の福祉現場では、従来重視されてきた福祉の専門性のほかに、社会とつながるスキルが必要とされるようになってきている。こうしたスキルは、福祉に関する学問や経験で身につくわけではなく、従来の福祉職の育成では対応が難しいものである。そのため福祉現場では、企業等での勤務を経験した人たちの力が今まで以上に求められるようになっており、実際、企業等からの転職者がこれまでの仕事で培ってきた技術や情

報を生かして活躍している例もみられる（スローコミュニケーション 2021）。

一方で、企業一般においては 1.1 で述べたとおり、近年の社会情勢を背景として中高年層が企業からの離職を余儀なくされる現状がある。また、2021 年の高年齢者雇用安定法改正によって、働き続けることを希望する人については 70 歳まで雇用することが企業の「努力義務」とされ、企業側が中高年層の就労を保障することも求められている。こうした中、働く意欲も体力もまだ十分にある中高年層が転職先を探すという動きも活発になっていると見られる。

以上のことから、人手不足に直面している福祉業界と、就労について考えている中高年層等をマッチングさせることは、双方にとって好都合であるというだけでなく、互いの文化を交流させ、持っている価値観をよい意味で揺さぶる契機にもなる。それは福祉を発展させることにもつながりうるし、福祉を地域に開く可能性も期待できるものである。

ただし、中高年層の再就職先などに福祉業界が選ばれるための取り組みは、早急に進める必要がある。物価の上昇もさることながら、近年、大手企業を中心に非正規雇用労働者も含めて賃上げの動きが進んでおり、そうした他業種に人材が流れていくことが考えられるためである。特に福祉業界では、物価上昇やコロナ禍による収入減少で人件費に回す余力が削がれており（全国手をつなぐ育成会連合会 2023）、その中でいかに中高年層の人材を呼び込んでいくかは喫緊の課題であるといえる。

福祉業界の人材確保について、先行研究においては新卒者や外国人、あるいはジェンダーギャップの観点から女性に焦点を当てて調査や取り組み、提言がなされている（在田 2024；小安 2024；種田 2024）。人材を確保する上で、中高年層へのアプローチにも共通するポイントはあると考えられるが、求職者が仕事に何を求めるかなどには違いがあるだろう。それは雇う側がアピールすべき点や採用後に注力すべき点にも大きく影響すると思われる。本事業では、その点についても明らかにしながら、中高年層と福祉事業所をマッチングさせるための成果物を作成する。

1.3 本事業の実施内容

1.1 で述べた目的を達成するため、本事業では以下の調査・分析および冊子の作成を実施した。

- ①他業種からの転職・出向の状況の実態および転職者・出向者の採用・定着等に関する考えについて、全国の福祉事業所を対象にアンケート調査を行った。関係機関を通してウェブ回答用の二次元コードおよび URL を FAX 送信または電子メール配信し、回答を収集した。
- ②転職者・出向者に対してインタビュー調査をおこなった。検討委員等から協力を依頼した転職者・出向者を対象に、以前の仕事内容と現在の仕事内容、福祉業界を選んだきつ

かけ、以前の仕事の経験がどのように生きているかなどについて詳しく話を聞いた。また、転職者・出向者が働く法人および転職・出向等を支援する組織に取り組みなどに関するインタビュー調査をおこなった。

③現在福祉以外の分野で働いている人たち向けの冊子を作成した。転職や出向、ボランティアなどで福祉業界が選ばれるよう、福祉の仕事の魅力を伝える文章や福祉の仕事についての Q&A、インタビュー調査の抜粋、転職・出向等を支援する組織からのメッセージを掲載した。

④転職者や出向者を受け入れる福祉事業所向けの冊子を作成した。転職者や出向者を積極的に受け入れ、定着につながるよう、インタビュー調査の抜粋、アンケート調査の抜粋、転職・出向等を支援する組織からのメッセージを掲載した。

1.4 検討委員会等の実施状況

本事業の検討委員会等の実施状況およびその内容は、以下のとおりである。

○第1回検討委員会（2023年8月1日19時00分～20時30分、オンライン）

1. 委員および法人担当者の顔合わせ
2. 委員長選出
・樋口委員を委員長に選出した。
3. 事業趣旨の説明
・関連する先行事業、本事業の計画について説明した。
4. 福祉業界の近況についての意見交換
・委員が所属している福祉施設等の近況について情報共有を行い、人材募集の課題等について意見交換をおこなった。

○第2回検討委員会（2023年8月29日19時00分～20時30分、オンライン）

1. アンケート調査の内容の検討
・転職者・出向者等の状況や考え方についての福祉法人向け調査紙について検討した。
2. アンケート調査の配布方法の検討
・委員が関わっている団体等で調査への協力を依頼できないかを確認し、後日改めて該当団体の事務局に依頼することを確認する。
3. インタビュー調査の方法および対象者の検討
・インタビューの対象者である転職者・出向者等をどのようにリクルートするか、どのようにインタビューを進めるかについて検討した。
4. 本事業の方向性の確認
・実際に調査を進めていくにあたり、本事業の方向性を改めて確認・共有した。

○第3回検討委員会（2023年12月21日18時30分～20時30分、PwCコンサルティング合同会社会議室およびオンライン）

1. アンケート調査結果の共有・議論
 - ・転職者・出向者等の状況や考え方について福祉法人向けに実施したアンケート調査結果の概要を共有した。また、結果の解釈について議論をおこなった。
2. 委員の所属する法人等での採用・人材育成の事例共有
 - ・アンケート結果もふまえて、委員の所属する法人等での採用・人材育成の事例、うまくいった工夫などを共有した。
3. 転職・出向等を支援する組織についての情報共有
 - ・転職・出向等を支援する組織として、ハローワークおよび産業雇用安定センターの概要と特徴について情報交換をおこなった。
4. インタビュー調査の項目の検討
 - ・転職者・出向者等にどのような項目を聞き取るかについて検討した。
5. 本事業のまとめと成果物についての確認
 - ・本事業をどのようにまとめるかについて検討し、成果物の内容を確認した。

上記委員会のほか、適宜メールで報告・相談を行った。

1.5 成果等の公表計画

本事業の成果物となる冊子は、ウェブサイトにてPDFファイルで公開し、閲覧・ダウンロードが可能な状態とする（当法人ウェブサイトの「お知らせ」ページにて2024年4月中に公開する予定）。また、冊子を希望する法人に対して、現物を送付する予定である。

<参考文献>

在田創一（2024）「外国人人材の活用について」『さぼーと』804

厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（2024）「第45回資料2 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要（案）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001204019.pdf>（2024年3月20日参照）

小安美和（2024）「多様な人が働きやすく働きがいのある組織づくりに向けて—ジェンダーギャップ解消の取り組みを中心に」『月刊福祉』107（1）

スローコミュニケーション（2021）「厚生労働省 令和2年度 障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」報告書」

全国手をつなぐ育成会連合会（2023）「人材確保の危機的状況 物価と賃金の上昇に苦しむ

障害福祉事業」『手をつなぐ』 808
種田綾乃（2024）「障害福祉領域に対する学生の意識について——大学生への職業選択に関するインタビュー調査をもとに——」『さぼーと』 804

第2章

本事業の結果Ⅰ アンケート調査

2.1 実施概要

2.1.1 調査の目的

本事業では、福祉事業所における他業種からの転職・出向の実態および転職者・出向者の採用・定着等に関する考えについて明らかにすることを目的に、全国の福祉事業所を対象にアンケート調査を実施した。

2.1.2 調査方法および調査対象

アンケートは、ウェブ上のフォームの送信により回収した。実際に配布したアンケートは資料として 72～74 ページに掲載する。回答期間は 2023 年 11 月 10 日～2023 年 12 月 10 日とした。

アンケート調査の依頼は、次のとおりに行った。

- ① 日本知的障害者福祉協会に依頼し、加盟法人のうち 200 カ所を無作為抽出していただいた。その上で、日本知的障害者福祉協会からアンケートフォームの二次元コードをつけた依頼文を FAX にて送信していただいた。
- ② 全国地域生活支援ネットワークに依頼し、加盟法人にアンケートフォームの二次元コードをつけた依頼文をメールにて送信していただいた。
- ③ 本検討委員会の委員を通して URL を配布し、依頼した。

2.1.3 回収数

アンケートは以下の数が回収された。

回収数：22 件 有効回収数：22 件

正確な配布総数が明確ではなく、厳密に回収率は算出できないが、配布方法①の 200 カ所のみで計算したとしても回収率は 11%である。低い回収率にとどまり、予定していた回収数の半分程度となってしまったが、回収できた回答が質的分析には充分であると判断した。

なお、回収率が低かった要因としては、ウェブ回答に限定したこと、自由記述を求める質問が多かったことが考えられ、今後の調査の際には留意したい。

2.1.4 個人情報の取り扱い

アンケート調査で取得する情報は必要最低限とした。回答内容について問い合わせが必要になったときのためにメールアドレスの記入を求めたが、回答者の氏名や所属、電話番号

等の連絡先は取得しなかった。

また、個人情報の漏洩や滅失の防止のため、以下の対応を取った。

- ・回答用に設けた Google Form は、当法人の担当者のみが閲覧できる状態にした。
- ・回答をまとめた Excel ファイルは、パスワードで保護した。
- ・調査結果を検討委員会で提示する際には、メールアドレスおよび回答内の固有名詞を削除した資料を作成した。

2.2 調査結果

2.2.1 法人の基本属性

①法人の種別（択一）

社会福祉法人：21 件

NPO 法人：1 件

②現在実施している福祉サービス等の分野（複数選択）

障害者福祉：18 件

障害者福祉・高齢者福祉・児童福祉：2 件

障害者福祉・児童福祉・地域生活定着促進事業：1 件

就労継続支援 B 型事業所・相談支援事業・就業生活支援：1 件

2.2.2 企業等からの転職者・出向者の受け入れ実績・経緯について

①過去 3 年間に企業等（福祉・介護業界以外）での勤務経験ある人の転職者・出向者を受け入れた人数

0 人：2 件

1 人～9 人：10 件

（2 人：1 件／3 人：3 件／5 人：2 件／6 人：1 件／8 人：1 件／9 人：2 件）

10 人～19 人：5 件（12 人：2 件／13 人：2 件／15 人：1 件）

20 人～29 人：2 件（24 人：1 件／25 人：1 件）

30 人以上：3 件（30 人：1 件／31 人：1 件／38 人：1 件）

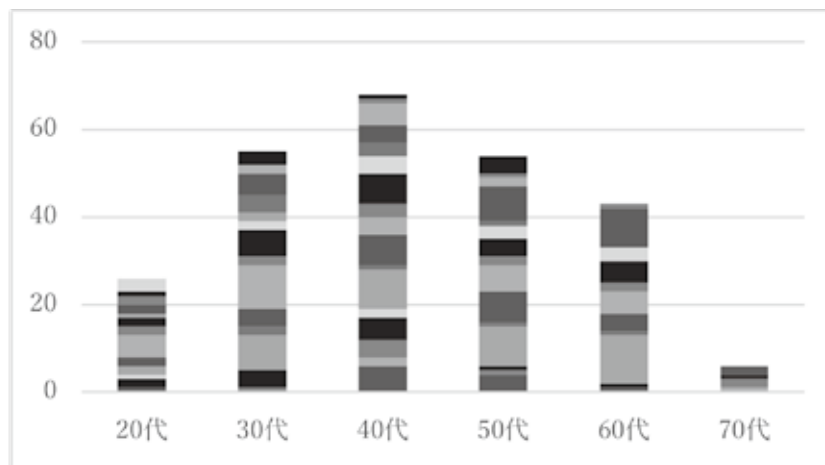
②転職者・出向者の年代、性別、職種、正規・非正規の別

以下では、転職者・出向者の受け入れのあった 20 法人をアルファベットで記号化し、内訳を示す。なお、1 法人は「年代」「性別」「正規・非正規の別」についての記述がなかったため、表中では「-」としている。

<年代>

転職者・出向者の年代に目立った偏りはなく、30代～60代を中心に多様な年代が採用されていた。

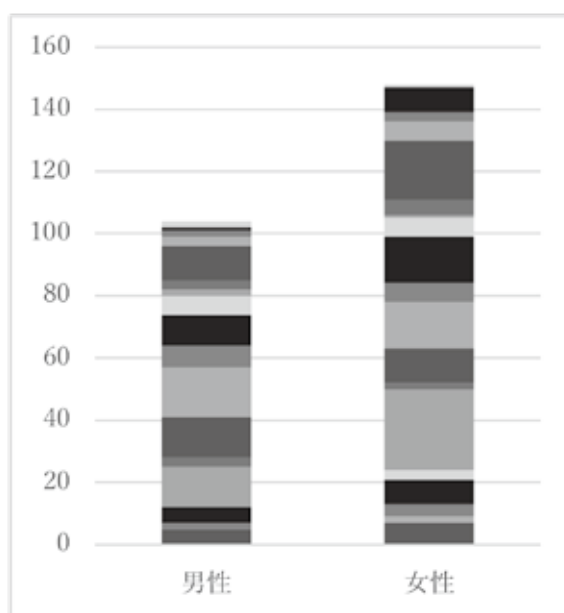
年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
合計	26	55	68	54	43	6
A	1		6	4	1	
B			2			
C		1	4	1		
D	2	4	5	1	1	
E	1		2			
F	2	8	9	9	11	
G		2	1	1	1	
H	5	10	4	6	5	1
I	2	2	3	2	2	2
J	2	6	7	4	5	1
K		2	4	3	3	
L	1	2				
M		4	3	1		
N	2	5	4	8	9	2
O		2	5	2		
P	2	0	1	1	1	
Q	1	3	1	4		
R	3					
S	2	4	7	7	4	
T	—	—	—	—	—	—



<性別>

性別についても目立った偏りはなく、男女同じくらい採用している法人が多かったが、合計数でみると女性が男性の約1.5倍であった。

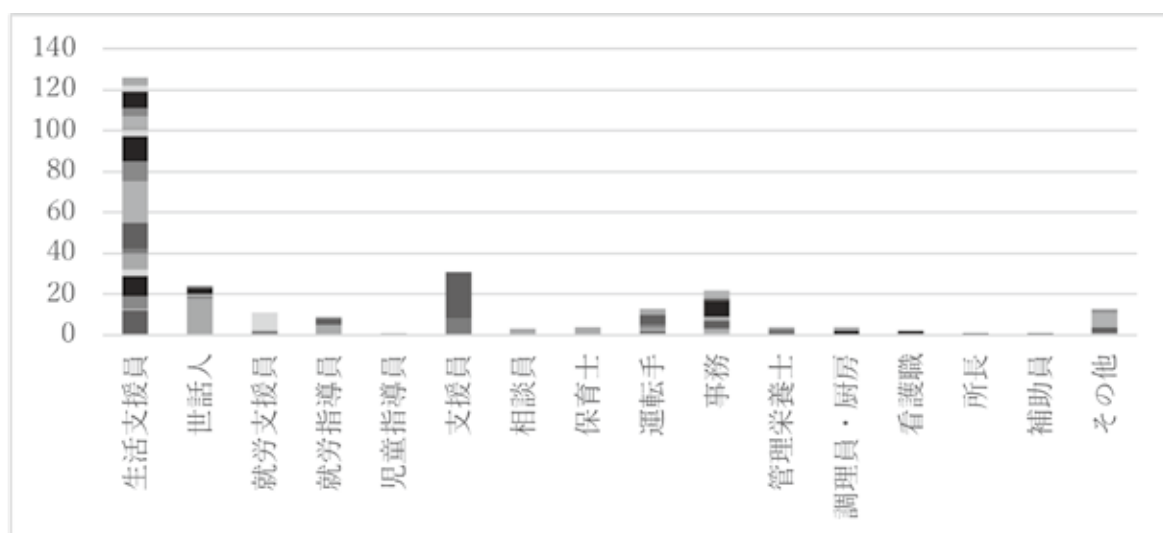
性別	男性	女性
合計	104	148
A	5	7
B	0	2
C	2	4
D	5	8
E	0	3
F	13	26
G	3	2
H	16	15
I	7	6
J	10	15
K	6	6
L	2	1
M	3	5
N	11	19
O	3	6
P	2	3
Q	1	8
R	2	1
S	13	11
T	—	—



<職種>

「生活支援員」をはじめ、福祉の専門職が大半を占めた。「事務」や「運転手」の採用もみられるが、少数であった。

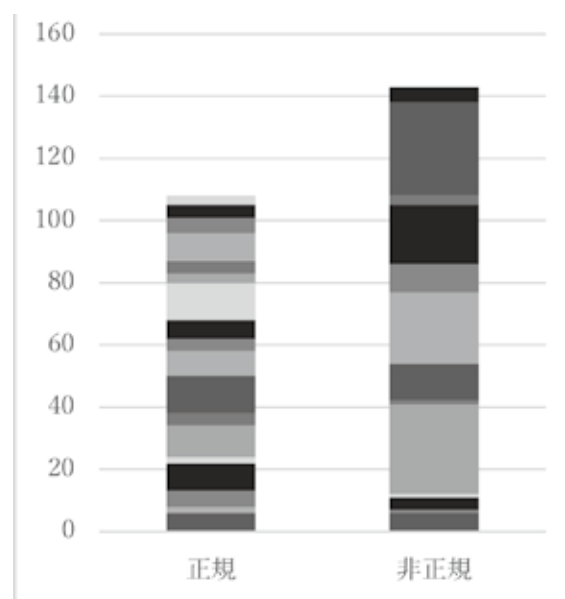
職種	生活支援員	世話人	就労支援員	就労指導員	児童指導員	支援員	相談員	保育士	運転手	事務	管理栄養士	調理員・厨房	看護職	所長	補助員	その他
合計	126	24	11	9	1	31	3	4	13	22	4	4	2	1	1	13
A	12															
B	1									1						
C	6															
D	10										1	2				
E	3															
F	8	18		5	1		3		1	2						1
G	2	1	2													
H	20	1							1	2						7
I	10								2							1
J	12	3								8				1	1	
K	3		9													
L	2			1												
M						8										
N		1				23			5	1	1		1			
O	5								3							1
P	4										1					
Q	8												1			
R	3															
S	13			3					1	4						2
T	4							4	3	1	1	2				



<正規・非正規の別>

法人ごとに偏りがみられた。正規と非正規が同数くらいの法人もあれば、正規のみの法人、非正規のみの法人もあった。合計でみると、非正規が正規の約 1.3 倍であった。

種別	正規	非正規
合計	108	143
A	6	6
B	2	
C	5	1
D	9	4
E	2	1
F	10	29
G	4	1
H	8	23
I	4	9
J	6	19
K	12	
L	3	
M	4	3
N		30
O	9	
P	5	
Q	4	5
R	3	
S	12	12
T	—	—



③転職者・出向者を受け入れたきっかけ（自由記述）

質問の仕方があいまいだったためか、挙げられた回答は人員の不足・補充がほとんどであり、「なぜ新卒者ではなく転職者・出向者を受け入れたのか」「なぜ他業種から受け入れたのか」については、理由があるのかどうかも含めて、明らかにしなかった。

- ・人員不足のため（5件）
- ・職員の退職に伴う人員の補充（3件）
- ・育児休業職員の代替や退職者の欠員補充のため
- ・補充・増員
- ・欠員補充
- ・欠員補充と新規事業所向け増員
- ・事業拡大（グループホーム新規開設）に伴う採用、退職者等による職員減員分の補充
- ・人材獲得のため
- ・職員募集
- ・ハローワークの紹介
- ・派遣利用から
- ・経験を活かして活躍を期待している
- ・福祉に関する資格や経験がなくとも応募可能な求人募集を行っており、その求人に応募してくださった方々の採用面接を実施、採用に至っている。
- ・求人に応募してきてくださったので、面接実施。意欲などマッチングしたため採用。

④転職者・出向者を受け入れた際の経路（複数選択）

「ハローワーク」が最も多く、転職者・出向者を受け入れた法人のほとんどで該当があった。その次に「知人や職員の紹介」が多く、半数以上の法人で該当があった。

- ・ハローワークの求人：18件
- ・知人や職員の紹介：13件
- ・法人のHPなどの求人案内や就職説明会：9件
- ・就職関係の雑誌やサイト：8件
- ・福祉フェア：3件
- ・ポスティングした募集案内：2件
- ・以前勤務していた企業や事業主関係からの紹介：2件
- ・SNS等を介して：1件
- ・県社協 人材センターからの紹介依頼：1件
- ・産業雇用安定センターからの紹介：1件

- ・人材紹介：1件
- ・派遣会社：1件

⑤転職者・出向者を受け入れる際に支障・不安だったこと

他業種からの転職・出向ということから、「福祉や障害への理解・適応」や「職場定着」への不安が目立った。

以下、結果を大まかに分類した上で、実際の回答を抜粋する。

○なし

- ・なし（3件）

○福祉や障害への理解・適応

- ・待遇や働き方にご理解をいただけるのか、また他業界の方にとって障がい福祉に対するご理解をいただけるのか。（ご家族の反応等も含め）
- ・福祉に対するネガティブなイメージを持たれていないか
- ・福祉業界の特殊性に順応できるかどうか
- ・本人が、福祉の現場を受け入れられるか
- ・経験を活かしていただきたい反面、受入れが難しくないか（馴染めるか）という点
- ・障害のある方に対する理解度の不足
- ・利用者との人間関係の維持構築、障害者の理解等

○職場定着

- ・業務に対する基本的知識不足。定着するかどうか不安
- ・入職後、継続した勤務が可能かどうか、という点
- ・馴染まずスグ辞める
- ・就職希望があった際には、事前に業務内容や雇用条件等の説明と、当施設の業務理解のために採用前の事前研修（実務研修）に参加してもらっているが、短期の離職者があること。

○前職の退職理由

- ・前職の退職理由が不明（面接時に聞く訳にもいかない）

⑥コロナ禍の前と後で転職者・出向者の募集や受け入れにおける変化（自由記述）

「特にない」という回答が大半であった。変化があったという回答においては、求職者・応募者の減少が挙げられた。

- ・特になし（11件）
- ・応募者が減少傾向にある。
- ・求職者が極端に減少したように感じる
- ・介護業界は特に感染防止策が厳しく求められるため、忌避されるのではないかという不安。

2.2.3 企業等からの転職者・出向者を受け入れる際に必要なことについて

①面接や採用試験で採否を決める際に着目する点（自由記述）

人柄・人物像に着目する法人が多かった。また、コミュニケーション能力や意欲・姿勢にも着目されていた。資格の有無など福祉職の専門性は回答として挙げられなかった。

以下、結果を大まかに分類した上で、実際の回答を抜粋する。なお、1つの法人で複数の項目が挙げられた場合（複数の文で記された場合）は、分類ごとに分けて抜粋している。以降、すべての結果について同様に記載する。

○人柄・人物像

- ・人柄
- ・協調性、自主性、向上心
- ・人としての優しさ 障害者感
- ・人柄
- ・接した感覚・人柄
- ・人物
- ・人柄や人間性、求める勤務条件と合うかどうか等。
- ・障害者観、人権についての考え、職員集団としての協調性
- ・会話から滲み出る人間性
- ・本人の人柄と一般的な社会常識を持ち合わせているか。
- ・心身が健康であるか。

○コミュニケーション能力

- ・対人支援がメインの為、コミュニケーション能力を重視しています。
- ・対人サービスゆえに人と接することが苦手な方はあまり適していないと考える。また、対職員間のやりとりもあるので他人に流され自分を見失うような人もあまり適していないと考える。
- ・コミュニケーション能力や協調性の部分
- ・コミュニケーション力、判断力等を評価している。

○意欲・姿勢

- ・担当する業務に対する意欲、チーム支援を行う為の協調性、仕事に取り組む誠実さがあるか。
- ・明るい表情、挨拶、清潔感のある身だしなみ等の基本的なエチケットが備わっているか。
- ・仕事をするというやる気
- ・福祉についての理解度や、活力。 職場での仲間づくり。(共感・やる気等)

○志望動機

- ・法人を選んだ理由、人柄、法人理念等への共感・理解
- ・申し込みのきっかけ理由、本人の福祉に対する考え方や（入力ここまで）

○経歴

- ・経歴
- ・職歴の勤務年数
- ・前職の離職理由で人間関係が上手くいかなかったや、会社への要求ばかりが多いような部分が窺われると採用するには難しさを感じる。

○その他

- ・基本的に法人の定める評価表に沿って点数化し、合格基準を決めている。
- ・法人概要、理念等の基礎情報をあらかじめ収集、理解して応募しているか。

②自身の法人（会社）の説明をする際に気を付けていること（自由記述）

説明の仕方に気を付けているという内容、福祉や障害について理解してもらおうという内容が多くあった。

○わかりやすさ・丁寧さを心がける

- ・そのままを見て頂く事で、丁寧に説明する事
- ・業務内容、条件等をできる限り分かりやすく説明する
- ・情報過多にならないように
- ・あまり難しい言葉を使わず、最初から抵抗を感じさせないようにしている
- ・ある程度、細かい部分まで、説明を行う。
- ・専門的になりすぎないようにすること。
- ・利用者理解について丁寧に説明を行っている。
- ・ポイントを絞って伝える
- ・知的障害者との関りが無い人が大多数なので、一般的な身障者や老人介護のイメージとの違いをわかりやすく説明すること。
- ・求人票の細かな説明

○良い面ばかりを伝えない

- ・良い事ばかり言わない、何かあれば聞いて欲しいと伝える
- ・良いところは大いにアピールする一方、一般的にマイナスに思われている点も素直に説明する

○法人の理念、福祉や障害について理解してもらう

- ・まずは福祉や障害についてお話していくこと。
- ・法人の理念、利用者とのかかわり方
- ・知的障害者について、理解してもらえるよう気をつけている。
- ・法人の大切にしていること（理念やミッション）
- ・利用者本人の能力を引き出すことに注力していると伝えている。
- ・福祉事業の社会的意義、職員間の報告・連絡・調整の重要性

○給与・福利厚生について伝える

- ・給与および休日に関すること
- ・給与面に不安がなく、福利厚生が充実していること。

○仕事に対する不安の解消を心がける

- ・本人のマッチングを含め、職場の雰囲気を知ってもらうために原則、施設見学を進めている。
- ・福祉の仕事が未経験の方には、入社してから軌道に乗るまで丁寧に指導がなされるので不安はないと伝えること。
- ・複数の事業所を運営しているため、ライフワークに合わせて配属を検討したり、スキルアップのための人事異動があることを伝えている

○その他

- ・仕事内容（業務内容）
- ・働き方（具体的に働く時間）→具体的なモデル例も含む
- ・採用に関する説明に合わせて、退職に際しての注意事項も併せて行っている。
- ・コンプライアンス

③実際の仕事とのマッチング（配置）の際に気を付けていること（自由記述）

本人の思いや経験を尊重する回答が多く挙げられた。

○思いを聞き取る

- ・本人の希望
- ・事前に説明した上で本人の希望を聴き取る
- ・本人の意向を組んで、続けていけそうな部署へ配属するよう心掛けている
- ・勤務時の条件（転勤や夜勤が可能か等）が一致しているか。

○経験を生かせる部署など、配属に配慮する

- ・人材育成の体制整備により、その方に合った部署選び、本人面談実施
- ・適材適所を心がけている
- ・経験を活かせるようにしている
- ・本人の経験や特技が活かせるようにしている。
- ・前職の経験や得意な分野を伺い、配属の参考の1つにする
- ・前歴を考慮し職員の得意分野で活躍が出来る様配置すること。
- ・前職の経緯を把握したうえでの配置、そして配属先の人間関係に適應できるかどうか。
- ・各事業所で利用者の生活スタイルが違っているので、スタッフの育成に合わせた所属で活躍できるよう検討している
- ・これまでの職歴等をみて事業種や事業所を検討する。福祉介護職の経験がない人に、強度行動障害等、重度利用者のいる事業所にいきなり配置しない等

○職場環境に配慮する

- ・なじみやすい環境（仕事の内容、周りの同僚）を優先する
- ・孤独を感じないように配慮する
- ・定期的に面談を通して達成感や困り感を確認し助言提供する。
- ・一定期間、受入担当者をつけ、OJTを通して職務へのマッチングを図る。

○見学・体験を実施する

- ・見学や体験の導入
- ・施設見学を必ず実施し、職場の雰囲気を感じてもらおう。

○その他

- ・支援者として、利用者の行動支援（理解）が行えるか。
- ・なし

④新たに入職した職員への取り組み(研修、OJT など)として望ましい内容（自由記述）

それぞれの法人でさまざまな取り組みがなされていたが、転職者・出向者だからということではなく、職員研修一般としての工夫がみられた。

○新人向け研修

- ・新卒採用者と同じ
- ・新人研修

- ・新人研修のプログラムがある。
- ・新採用職員研修、新採用職員フォローアップ研修（新採用職員研修から半年後チームケアなど、経験を踏まえたグループ討議を行う）

○中途採用者向け研修

- ・社協や協会が主催している中途向け基礎研修。
- ・法人内において定期・中途採用職員基礎研修プログラムを設置

○OJT 等

- ・特定の先輩職員と同シフトで OJT を行い、マンツーマン指導する様にしている。
- ・OJT エルダー制度（年齢の近い先輩職員が教育係としてペアを組み、業務の指導や相談相手になるなど、新採用職員のサポートを行う。）
- ・自分の行動を時機ごとに振り返り確認できるような OJT 方策
- ・チューター制度を導入し、年齢の近いスタッフが育成担当になり定期的に相談する場を設けている。
- ・研修・日常業務 OJT, メンター・エルダー制度導入を実施している。
- ・現場での実習
- ・実務においては、ベテラン職員に同行し OJT を学ぶ環境を整えること。

○面談

- ・専門的知識の研修や、定期的な面談を実施し、困り事等を把握するようにしている
- ・心情の変化に気づく為に赴任 1 年程度は定期的な上司との面談を入れること。

○その他研修で心がけていること

- ・研修、OJT、理念の浸透、スキルマップ
- ・社会人マナーやコンセプトとしている「意思決定支援」の研修を行っている。
- ・方向性、理念の研修
- ・研修の機会は園外でなるべく計画するようにしている
- ・現任研修を行い、現場スタッフ同士で身近な課題について実施している
- ・ビジネスマナーや段階を追った研修
- ・不足している知識を、事業所内で自主研修を行い補完すること。
- ・技術面はロールプレイの活用も有効
- ・月ごとに事業所内で研修を行い、ケース会議や支援のあり方などを検討している。
- ・研修は実践が大事だと思うので、実際に支援を行いながら丁寧に説明するようにしている。
- ・半期ごとに初任者研修を実施し、障がいに対する理解や虐待防止や法人理念について学ぶ

機会を設ける。

○その他

- ・虐待防止チェックリスト、ストレスチェック、法令順守チェック等を実施し、集計結果を職員全員に示し、指導育成と共通理解を図っている
- ・支援の質の向上のために、サービス品質管理規程を作成し支援のあるべき姿を明文化している。
- ・入職当日に、基本理念などをしっかり伝えるようにしている。
- ・OJTは現場に任せてしまっており、望ましいものとは何か分からない
- ・現在考え中

⑤同じ職場で働く同僚や上司が気を付けるべきこと（自由記述）

声かけや話しやすい環境づくりなど、働きやすさへの配慮が多く挙げられた。

○声かけ等の配慮、話しやすい環境づくり

- ・目配り、気配り
- ・気にかけること、声をかけること
- ・業務に慣れるまでの声掛けや配慮
- ・職員同士でも挨拶を始め、会話を大切にし常に優しい気持ちで接する事が大事。
- ・言葉遣いなど、相手を労わるよう気を付けている。
- ・業務に慣れるまでは、常にコミュニケーションを取り本人の不安や疑問を早期に解消させること。
- ・初心に帰って対等な立場で接し、話をする事。
- ・声かけは必要
- ・相談、話し合いをしやすい雰囲気づくり。
- ・信頼し信頼されること。心理的安全性
- ・孤立感を持たせない、仕事は繰り返し気長に教える
- ・孤立しないような体制を整える（プリセプター等）
- ・疑問や不明点に対して話を聞く場所と時間の設定
- ・初めての業種で不安な入職者に対し、これくらい分かるだろうとの思い込みを捨て、基本的な部分の指導に心掛け、質問等をしやすい環境の構築を行う事。

○わかりやすい・丁寧な説明

- ・丁寧な指導、教育
- ・新規職員への専門用語はかみ砕いて説明できるような話法

- ・支援する根拠、業務の意味をひとつずつ理解できる説明を行うようにしている
- ・仕事のノウハウを伝える際に、それがどういう目的のために、どういう効果があるのかなども伝える（機械的に教えない）

○前職での経験等の尊重

- ・福祉未経験である点を軽視せず、前職でのスキル等を発揮できるような環境づくりが必要。
- ・ご本人のキャリアを尊重しつつ、障害者理解を啓発していく
- ・履歴書の内容を知ること

○その他

- ・実施した業務をダブルチェックできる体制を作ること。
- ・パワーハラスメント

2.2.4 企業等からの転職者・出向者の定着に向けて必要なことについて

①定着やモチベーションの向上に必要なこと・工夫していること（自由記述）

働きやすさへの配慮であったり、モチベーションの向上につながるような工夫が多く挙げられた。

○面談、フィードバック

- ・定期的な面談と、研修参加を実施
- ・定期的な面談
- ・上司との面談
- ・定期面談、サポートチーム、風土づくり
- ・年に1度の配属希望調査・半年に1回成長支援面談を行い、本人の興味関心や得意なことをくみ取り、翌年度の適材適所の事業所に配置検討を行う。
- ・定期的なフィードバック(人事考課も含め)

○職場の雰囲気・士気、人間関係

- ・上司や同僚に相談しやすい雰囲気作り
- ・仕事上の人間関係の充実を図ることに加え、仕事以外でのつながりづくりが必要。
- ・同僚との心理的繋がりや醸成を図るための懇親会等の開催や、拠点ごとでレクリエーションを定期的実施して職員の親睦を図る。
- ・職員が支援でチャレンジしていることなどの成果報告や発表を行い奨励すること。
- ・拠点化し、1つの事業所だけでなく複数の事業所がまたがり横断的な育成を目指す。

○業務等に関する声かけ・助言

- ・時期やタイミングごとにやるべきこと（報告や記録等）への声掛け
- ・障害の多様性、支援の特徴＝簡単に答えが出ない特殊性など、人としての尊厳を広く捉えて頂くようアドバイスしていくことが重要と考える。

○研修

- ・階層別に応じた研修プログラムの実施（分野別・経歴別）

○仕事内容・配属への配慮、福利厚生

- ・役割を与え、達成感を味わせる。職場での存在感を持たせること。
- ・係や担当など、協力しながら主体的に実施する役割を割り当てて活躍していただけるようにしている
- ・給与面、年次有給休暇等の取得のしやすさ等

○昇格、スキルアップ

- ・就職後の個別面談や相談窓口の設置、項目が講評された評価制度による昇格、昇給や昇格に男女差が無いこと等。
- ・福利厚生の充実 専門職としてのスキルアップ
- ・採用当初は非常勤採用だが、勤務成績次第で1年以内の正規職員転換を目指せるようにしている。

○その他

- ・人材育成、意見の吸い上げ
- ・特にないが、理念ややりがいを熱く語り伝えたいとは日々思っている
- ・誇れるようなものはない

②職員の資格取得のために法人で取り組んでいること（自由記述）

手当など金銭面でのサポート、シフトや休暇への配慮が多く挙げられた。

○手当・補助金等

- ・資格手当の支給や、支給取得者にはお祝い金を渡している
- ・補助金を給付している
- ・資格手当の支給
- ・資格取得者への奨励金制度

- ・国家資格取得に係る費用(通信講座・受験料等)の半額補助と国家資格取得後に資格手当(1～2万/月)支給。
- ・祝金や資格手当の付与
- ・資格取得支援のための受験料や旅費の支給。
- ・資格取得のための助成を行っている。資格手当を設けている
- ・助成金の連絡
- ・資格取得支援として、研修扱い、費用の一部負担を行っている
- ・資格手当＝月々3,000円
- ・取得に係る費用の助成制度

○シフトや休暇への配慮

- ・勤務シフトの調整
- ・資格取得にかかる休暇は職免としている
- ・試験日の施設車利用や特休取得
- ・介護福祉士等の資格取得研修に対して特別休暇と資格取得時に助成金がある
- ・業務に資するとして法人が認めた資格についての研修及び受験日の勤務免除
- ・各種研修の場への参加（休暇や参加費の補助等）
- ・介護系資格取得のため、スクーリング期間等の休職期間のシフト配慮等

○その他の配慮

- ・資格取得に必要な実習等は可能な限り配慮
- ・通信教育の面接授業の際の義務免除、介護職員初任者研修取得の助成、看護職員育成事業
- ・資格研修の周知、日程調整、貸与制度
- ・社会福祉士、介護福祉士受験に係る配慮
- ・強度行動障害支援者養成研修をはじめ、加算要件やコンプライアンスに係る研修を計画的に実施
- ・積極的な情報提供（OJT、OFFJTとも）、オンライン研修情報、ソウェルクラブ入会により資格取得で得られる特典の周知伝達

③企業等での経験が福祉の仕事に生かせると思う点（自由記述）

他業種の視点・考え方、経験・培った力が生かせるという回答が多くあった。その他、どのような点でも生かせるという回答も多かった。

○他業種の視点・考え方

- ・福祉と違う観点から物事をみたり、意見をもらえる点

- ・福祉とは違う考え方
- ・固定概念を覆す
- ・それぞれが持つ知識や経験をアイディアとして活動に活かせる。福祉業界と一般企業との差や違いに気づける。
- ・今までの社会経験を生かした新たな着眼点や手法など現場の活性化につながるが多い。

○他業種での経験・培った力

- ・営業職であったならば、就労系の仕事
- ・企業内での指揮命令系統を理解していることで、組織内での自身の立ち位置が予め分かっている。
- ・生産活動への支援
- ・利用者との信頼関係の構築
- ・社会経験によるお客様対応
- ・自らの行動力、相手のことを思いやる気持ちで仕事ができることは、利用者支援においても同じように自分らしさを発揮していただけたと思います
- ・人間相手であること、会社勤務での複雑多岐な人間関係を経験されてきたことが、障害者福祉の分野でも必ず生かされてくることを伝えています。
- ・人の立場になって考えることが特に必要な職業
- ・サービス業が向いていると思う
協調性や、コミュニケーション能力が生かせそう
- ・コミュニケーション能力
- ・特に PC 操作・入力やスケジュール管理などの事務能力が発揮できる場が向いている。

○どのような経験でも生きる

- ・本人次第ですが、どんな仕事も生かせると思います。企業でのビジネスマナーはよい経験になります。
- ・勤めていた企業での携わっていた業務によって生かせる仕事内容が違ってくると思う。
- ・どんな仕事でも生きないことはないと感じる
- ・企業に限らず人生経験は、利用者支援に幅を持たせる
- ・どのような職域でも前職の経験が生きると考えられる。

例えば、前職が営業職の場合、就労継続支援 A 型では営業活動を通して新規顧客の獲得や既存営業先との関係性づくりの強化を狙うことができる。

前職が農業の方の場合は、農福連携を通じて、事業所と地域をつなぐ架け橋となることや栽培に関するノウハウを得て生産数向上を期待することができる。

また前職がサービス業（接客業）の場合、基本的な接遇マナーを取得済みのため、障がい

のある方への接し方、姿勢の基本姿勢が身についており、加えて既存の職員にもあるべき姿を学んでもらう機会にもつながると思う。

④企業等での経験が福祉の仕事をしていく上で支障になっていると思うこと、およびその克服・解消法（自由記述）

先の「③企業等での経験が福祉の仕事に生かせると思う点」と表裏一体で、前職での視点・考え方が支障になるという回答が多数であった。

○前職での視点・考え方

- ・企業等での実績や経験からご自身の社会観、人間観を構築されておられると思うが、それをそのままご利用者に当てはめて接する場面が往々にして見受けられることがある。障害者の特性の知識を伝え続け、寄り添い育成していくことが定着に繋がり、新たな人材、戦力となっていくものと思います。
- ・特に企業で管理職などを務めていた方など、どうしても上から目線で仕事に携わりがちになる
自身で改めるように努力するしかないと思う
- ・企業文化と福祉文化それぞれの常識・非常識がギャップとなり障壁となることがある。解消には、上司が間に入りお互いの理解が深まるよう調整する。
- ・常に営利目的に走ってしまい、スピードや効率性ばかりに偏り過ぎること。必要無駄を楽しんで受け入れることができる心の余裕を持つことも必要になってくるのではないか。
- ・福祉の仕事（業務）への切り替えがうまくできない方が多い（転職歴が多い方）
- ・固定観念 新たな気持ちで臨んでもらえる働きかけ、研修実施と参加
- ・心理的安全性が低くなると、施設理念よりいままでの経験からの行動をとってしまうことがあるため、承認等により心理的安全性を高める

○マニュアル化した対応等

- ・合理的すぎる点
- ・会社のようにマニュアル通りにいかないことが多い
- ・障害特性が一人ひとり異なるために、支援方法も通り一遍ではないことが理解しにくい。
業務は命令されるものとして、待ちの姿勢が目立ち、自分なりの創意工夫が足りない。

○その他

- ・プライド
- ・福祉的な考え方、対象者に対する接し方については、理解を得るための話し合いの場を設けることが必要（例：専門職で配置した場合でも福祉サービスへの理解促進など）

- ・求人が多く転職がたやすくできる現在では、壁にぶつかったら、すぐに転職されています。
そこを克服・解消することは、たやすいことではありません。

- ・休日 勤務シフト

○特にない

- ・特になし（7件）

⑤企業等からの転職者・出向者がもっと福祉現場に来るようにするために必要なこと（自由記述）

賃金の上昇・休暇の取りやすさ・福祉の仕事のイメージ改善など、従来福祉業界の課題となっていた点が多く挙げられた。

○賃金の上昇

- ・賃金 UP
- ・賃金の向上
- ・賃金水準の向上
- ・賃金格差の解消が一番。障害者雇用等で初めて関わって魅力を知り福祉に入る方も多いので、福祉の魅力を伝える発信力も必要かと思います。
- ・まず賃金アップと夜勤等労働条件の改善
- ・賃金アップ、マイナスなイメージ（汚い、きつい、休めない、給料が安い等）を無くすこと。
- ・産業別で下位に位置している賃金の改善。
- ・更なる処遇改善手当が出せる制度の創出、給料を一般企業並みにする。⇒介護給付費のアップ

○休暇の取りやすさなど処遇の改善

- ・まとまった休みを取りづらい労働環境の改善。
- ・労働条件、処遇、働きやすさの向上（例：ワークライフバランスを整える、待遇面や福利厚生のさらなる充実）
- ・仕事の意義、やりがいを分かってもらえない給与等、待遇を良くすることも必要かも

○体力的な負担の軽減

- ・体に負担となる業務が多いので、先端技術（ロボット等）の導入による負担軽減。

○福祉の仕事の理解、イメージの改善、魅力の発信

- ・福祉ねか現場の楽しさを知ってもらう事
- ・福祉に対するイメージを払拭（例：専門知識がないとできない、3Kなど）
- ・福祉業界の魅力と具体的な転職者向けの活かせる仕事例の発信
- ・介護は他人事ととらえる社会風潮の改善。
- ・福祉の現場が具体的にどういう仕事をしているのか、どういう人たちが働いているのか、という事を広く広める事が必要だと感じます。
- ・福祉の仕事内容を理解すること。「人」対「人」での業務への
- ・福祉の仕事に興味をもってもらう事、知ってもらう事（具体的な働くイメージを表現していく）
- ・福祉全般の魅力発信と利用者さんを知る機会
- ・障害福祉については資格不要であることを知らない人が多い
- ・資格の有無にかかわらず、人に優しくできる人なら誰でもやれる業種であることのアピール。
- ・地域貢献等とおして、地域の方々にもっと知ってもらう。

○その他

- ・業務伝達の明確化、マニュアル作成と内容のメンテナンス、業務のブラッシュアップ
⇒ICTの積極的導入などの改善をしていくことも重要と思います。
- ・国の支援
- ・過去の栄光を捨てる
- ・分からない

⑥働きがいを持って定着するために大事なこと（自由記述）

働きがいを持つために、職場環境や人間関係など「働きやすさ」が大切であるという回答が多く挙げられた。

○職場環境、人間関係

- ・一人で仕事している気持ちにさせない事
- ・人間関係の調整
- ・職員間での信頼関係
- ・働きやすい環境の整備(不安や不満は早期解決)
- ・優しい心と協調性を持つ事
- ・風通しのいい職場、自分の意見が言える職場
- ・悩みを相談しやすい環境づくり。

- ・心理的安全性
- ・意見等が言いやすく風通しの良い自分の居場所を感じられるような職場環境にすること
- ・ワークライフバランスが取れる状態を維持する事。
- ・ここに指導者（チューター）を決め、ご本人の疑問などにこたえていくとともに、ご本人より若い職員とのジェネレーションギャップの解消に努める。

○仕事へのやりがい等

- ・仕事に対する愛着
- ・仕事のやりがい
- ・自分の働きに結果が出ること、良い結果が出ていると（勝手にでも）思えること
- ・自分が地域社会や法人に貢献できていると言う承認欲求を充足できる職場環境を醸成する必要が有る。
- ・職員のやってみたいを応援すること。支援技術、知識の獲得だけでなく、その結果、利用者へのサービスの質向上が実感できるようにすること。
- ・転職者お一人おひとりが大切な仲間（スタッフ）であり戦力であることを伝える。

○給与・休暇など処遇の改善

- ・十分な給与と休暇取得可能な勤務体制が大事。
- ・国や自治体よる財政から処遇改善、ベースアップを実現する

○その他

- ・疑問をそのまま放置しない。（わかったふりをしない）
- ・理念、ミッション、ビジョン
- ・利用者の人生を共有し、ともに歩いていく覚悟を持つこと
- ・経験を積み、仕事の幅を広げていけるよう業務分掌をすること。
- ・利用者お一人おひとりの障害特性を伝え、その理解を進めて行く。
- ・安定した運営と経営

第3章

本事業の結果Ⅱ インタビュー調査

3.1 実施概要

3.1.1 調査の目的

転職者・出向者がどのようにして今の職場に入り、また、実際に働いてどのような思いを抱いているかを明らかにするため、他業種から福祉事業所に転職した人たちにインタビューをおこなった。また、転職者・出向者を受け入れている福祉事業所側の考えを明らかにするため、職員等に対してインタビューをおこなった。

3.1.2 調査対象

他業種からの転職者・出向者について、以下の条件に当てはまる人について、当法人および検討委員の伝手で協力を依頼した。調査協力への同意を得られた人を対象とした。

- ・福祉・介護業界以外からの転職・出向者である。
- ・現在の職場に入ってから5年以内（目安）である。

なお、前職の経験を生かして福祉業界で活躍している事例を収集するため、従事している仕事の内容は問わず、様々な職種の人にインタビューするようにした。

転職者・出向者を受け入れている福祉事業所についても、検討委員の伝手で協力を依頼し、同意を得られた人を対象とした。

3.1.3 調査方法・時期

インタビューの候補者には2023年12月21日以降に順次連絡を取り、承諾を得られた場合には日程調整の上、インタビューをおこなった。

転職者・出向者へのインタビューは、以下の質問項目に基づきながら半構造化面接の形式で実施した。

<基本属性>

年齢・勤続年数・性別

<インタビューガイド>

- ・転職・出向前に、どんな内容の仕事をしていましたか？
- ・どのようなルートで来ましたか？
- ・転職のきっかけは何ですか？
- ・労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？
- ・前職の経験がどのように生きていますか？

- ・入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？
- ・今の仕事内容とやりがいは何ですか？
- ・定着のための秘訣は何だと思えますか？
- ・組織として気をつけることは何だと思えますか？
- ・今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思えますか？

転職者・出向者を受け入れている福祉事業所へのインタビューでは、転職者・出向者の受け入れ等について非構造化面接の形式で実施した。

3.1.4 プライバシーへの配慮、個人情報の取り扱い

インタビューデータは匿名化した上で記録し、当法人の担当者が責任をもって管理した。成果物に掲載する際にも、固有名詞は削除し、個人や所属の特定ができないようにした。

3.2 転職者・出向者等へのインタビュー結果

本調査では、11名の転職者および2名の法人職員にインタビューすることができた。インタビューの記録を以下に示す。なお、年齢や勤続年数はインタビュー当時のものである。また、記録は読みやすくするために内容が変わらない範囲で編集を加えている。

ケース 1

62 歳・男性

プロフィール

バス会社の営業所長など管理職をしており、59歳で希望退職（65歳定年）。転職して2年半。現在は社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。

インタビュー内容

——どのようなきっかけで転職しましたか？

若いころは運転手をしていたので、パソコンに向かってデータ管理などをする仕事は向かないと思い、ストレスを抱えていました。まだ現場の管理職は対人関係ありましたが、本社の管理職では企画立案、データ管理などばかり。60歳になってから現場には戻れないので、60歳を過ぎて仕事を探すよりも、その前に転職しようと思いました。70歳まで働けるところを探そうと。

自分の取り柄といっても車の運転くらいしかないので、それで70歳まで働くのは難しい。それならば何か別の技術を身に付けようということで、福祉の仕事をしたいとハローワークの職業訓練で実務者研修を受けました。老人介護職を探していましたが、研修の中で障害者福祉の授業が1コマか2コマあって、興味をひかれました。「あたたかい心と、冷めた目を持ちなさい」——という言葉が心に残ったんです。

妻が障害者施設（就労支援）をしていたので、障害者のことは聞いていました。知識はほとんどないけれど。老人介護の施設は、年齢的に利用者と差がないということで厳しかったです。面接にも行きましたが「女性がほしい」と断られたこともあります。ハローワークで現在の法人を紹介してもらいました。

——労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

できればたくさん給与をいただけたらいいと思います。労働の対価として。転職してかなり給料は下がりましたが、やりがいは大きいです。

今の福祉の仕事は残業がないです。ただ、私としては少し残業をさせていただけた方がい

いと思っています。前職ではずっと残業ありましたし、働けるときにガンガン働きたいです。

——企業での経験がどのように生きていますか？

重度の障害者の生活介護の仕事をしていますが、生産性のある仕事に就いていると思っています。行動障害のある最重度の人を、一緒に作業しながら支援しています。

前職の経験がどう生かされたか？と言われて、こうですというのはありませんが、バス会社の前にも営業なり、人と接する仕事をやっていました。障害者とはいえ言葉である程度コミュニケーションが取れるのではというイメージでしたが、今の施設には言葉がない人もいます。利用者さんの考えがわかったときや、自分の言いたいことが伝わったときはやりがいを感じます。「障害者はこれができて、これができない……」というように思っていたが、「個性」かなと最近思うようになりました。個性が強い方というふうに見えるようになってきたんですね。接していると、そう見えるようになります。

——福祉の仕事のやりがいは何ですか？

日々、利用者の気持ちが多少なりともわかるとうれしくなります。やりがいにつながっています。担当する利用者にどんな支援が必要かを考えさせてもらっている。ご家族から「こう変わりましたよ」と聞くと、やってよかったと思える。できないことをできるようにするのは難しいですが、できることをもう少しできるようにするのを考えるのは楽しいです。

——定着のためには何が必要だと思いますか？

初めの2～3カ月は、利用者と意思の疎通ができなかったため、自分の仕事はただの作業員かと思うことも多かったです。周囲の先輩たちのフォローがあったのが大きかったですね。仕事の中に楽しみが見つけられないと長く続けられません。喜びや楽しみを見つけれることが大事だと思います。

今の職場はアットホームで居心地がよいです。仕事はしやすいのですが、その半面、職制に応じた権限があいまいかなという気がして、戸惑うことも多いです。責任は権限があって発生します。下の立場からすると、権限と責任が明確な方が働きやすいと思います。

——企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

どうしても障害者支援や介護はネガティブなイメージがあります。小さいころから植え付けられた印象かもしれませんが。このままでは転職を考えている人が実際に仕事を探すときに福祉は選択肢に入っていないです。福祉業界のことが一般の人にはわからないんですね。きちんとした情報発信がされていないと思います。

どこで仕事をしようかというときに選択肢になければ選ばれない。「人が足りない」というだけで、どういう仕事かわからない。企業などで働いている中高年社員にとっては今まで経験のないことであり、自分のキャリアとはまったく違う分野のことなのだから、もっと情

報なければわかりません。もう少しわかりやすくオープンにしてくれればいいと思います。

ケース2

62歳・男性

プロフィール

流通関係の会社で管理職（役員）をしていた。転職して2年半。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。

インタビュー内容

——どのような経緯で福祉に転職しましたか？

前の会社では30歳から59歳まで働き、定年直前に希望退職に応募しました。

定年再雇用で会社に残りたくなかったんです。役員だったので、全員部下の中に残ることになりますし、内部監査の仕事も気が進まなかった。まったく別の業界もいいかなと思ったんです。当時は2021年で新型コロナの拡大期でした。求人はほぼなかったです。

親が介護サービスを利用し、介護現場に私が立ち会っていたので、介護には興味もありました。ただ、障害とはまったく無関係に生きてきました。転職あっせん会社に経歴書を送ったら「あなたの経歴では（福祉は）無理です」「顧問やフリーランスの仕事を紹介するのでそちらに……」と言われました。

しかし、介護の仕事がやりたくて、福祉事業をやっている会社の初任者研修を受けました。その会社にも就職希望を出しましたが、断られました。福祉業界は人が足りないと言っているわりに門戸を閉ざしているのだと思いました。ほかの法人に願書を送っても、面接もしてくれない。「立派なご経歴ですが、うちでは無理です」「経験者がほしい」と言われました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

特に給与面の希望はなかったです。給与がたくさんほしくて福祉の仕事に応募したわけではないので。休みがほしいのだったら、仕事しなければいいだけ。子どもはすでに社会で働いており、そんなにお金は必要ないです。

——前職の経験がどのように生きていますか？

6人単位の生活の場で利用者の生活支援をしています。行動障害のある人はなかなか大変です。最初は戸惑いましたが、慣れてきますね。意図的に悪いことする人は世の中たくさんいますけど、彼らは自然じゃないですか。

以前の仕事の内容とはまったく関係ありませんが、長い会社勤務の中で嫌なこと含めていろいろな経験をしてきたので、利用者が暴れてもあまり驚かないです。悪意があって人を陥れようとするような人たちとの出会いは山ほどあるので、そんなのと比べるとたいしたことはありません。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

もともと思い描いていたことはないので、ギャップはありません。同じ職種での転職ならあるでしょうけど。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

障害の重い人の生活支援をしており、利用者の発語は少ないですが、こちらの支援がうまく行ったときに表情を穏やかにして笑うときあります。その姿を見るのはうれしいです。今のはうまく行ったのだという満足も感じます。

——定着のための秘訣は何だと思えますか？

人によっては1週間もたないような気がします、ふつうにやっていれば定着するのではないのでしょうか。条件面での希望が高くなければ。

ストレスは全然ないですね。売り上げとか、会社にいたときの月末のストレスと比べたら……。

——社会福祉法人として気をつけることは何だと思えますか？

月1回は個人面談するとかいってもそういう時間は取りにくいとは思っているので、ふだんからコミュニケーションを取るのが大事だと思います。

最初は戸惑いがあり、何を聞いていいのかもわからないので、法人側から話かけてもらうのがいいです。「何でもいいからやらせて」「何でもいいから聞いて」と言われるのが最も困ります。明確にやることを決めて指示してほしいですね。

——企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

今は人が足りないというけれど、どういうことができる人が足りないのかわかりづらいです。結局、若くて経験ある人がほしいということなのか。それであれば、ただ「人が足りない」と言っても無理じゃないですか。

もう少し具体的に、こういう人がどういう条件でほしいのかをわかりやすく言うべきだと思います。単に「年齢問わず」と書いても書類だけで却下する。そういった閉ざされたイメージがあります。

給料が安いと言われますが、世の中もっと安いところはたくさんあります。すごく高いところはごく一部。99%はそんなに高くない。福祉業界が過度に悪く言われています。メンタル不調も企業でだってしょっちゅう出ます。むしろ福祉業界では、家に帰ってまで仕事に追いかけることはないです。実際、以前にいた会社では、休み中もメールを確認しないとイケなかったです。

ケース3

60歳・男性

プロフィール

警察官として刑事課や事務などさまざまな部署を経験し、59歳で希望退職。障害者支援の社会福祉法人に転職して1年。現在は生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。

インタビュー内容

——転職のきっかけを教えてください。

警察の現場でずっと仕事をしてきました。人事関係の部署もやっていましたが、このままこの仕事を続けるのはどうかと思うようになりました。現場が好きで警察官をやっていたので、管理業務はストレスがあったんです。定年（61歳）まで働こうと思えば働けましたが、子どもが育ち、住宅ローンもなくなり、まあいいかなと思いました。

ホテル業界などさまざまな仕事を転職サイトでみて応募しましたが、「経験者じゃないとだめ」と書類選考で落とされました。

インターネット関係の事務をしていたときに、自分で転職先をネットで検索していたところ、今の社会福祉法人に興味を持ち、メールを出して面接を申し込みました。交番勤務を若いころにしていたとき、障害者とのかわりがあり、障害者支援のイメージはありました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

夫婦ふたり食べられればいいのかと思っているので問題はありません。年金をもらえるまで働くことができれば。前職からは給与水準は下がりましたが、お金だけではなく、自分のやりたいことができることが大事だと思います。前は不規則な勤務でしたが、今は規則正しいので健康にもなりました。

——前職の経験がどのように生きていますか？

いろんな方と接してきたので、行動障害のある利用者に驚きはないです。ただ、暴れていても力で抑えるわけにはいかない。警察官のときには手を出してくる人を逮捕する仕事をしてきましたが、今は、なぜ手を出してくるのかをまず考えないといけない。言葉のコミュニケーションできないと、こうすればどうかな……と毎日アジャストを試しています。故意に悪意で手を出すのではないと思ってはいても、警察官の意識が染みついているので、それを変えるのに半年はかかりました。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

障害者の中でも、精神障害のある方は警察官として当直勤務の時に対応することがありました。知的障害のある人に対応することはあまりなくて、入ってみて、そういうことか…と日々思っています。抱いていたイメージが現場で起きるものとは違う。コミュニケーションを言葉で取りにくい人の支援は課題ではあります。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいは日々いろいろ変わってきます。にこっとされたり、ありがとうと言われたりするとホッとします。ちょっとしたことですが、心が通じ合った感じがします。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

福祉以外で働いている人にとっては、福祉現場を知る機会がありません。ボランティアとくに興味がある人はたくさんいるはず。すそ野が広いと思うので、もっと門戸を開いて体験する機会を得られるといいと思います。たとえば、中高年になって仕事なくて暇だという人に体験をしてもらう。自分は想像の世界で飛び込みましたが、外から見ているのと中に入って仕事をするのとはかなり違います。

職員にもメンタルが強くない人、思うことがあるけれど言えない人もいます。メンタルケアをしてくれるといいかな。若い人に対するコミュニケーションを密に取ることができればもっといいと思います。

——企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

民間企業ではリスキリングや、他の職種について知る機会があると思います。前職はそういうのがありませんでした。再就職先をあっせんされ、行ってくれと言われるのも嫌でした。知る機会を提供してもらえて、結構いけるのではと思えば、門戸を叩く人は増えると思います。

警察には人材バンクがあって、だいたい警備会社に再就職します。しかし、警備員になりたくないと言う人もいます。自衛隊、消防などにも福祉の仕事に就きたいと思っている人はたくさんいると思います。

○ケース1～3の転職者を受け入れた法人役員

日ごろから、私自身が現場に足を運び、どの職員にも声をかけるように努めています。企業等からの転職者の様子を見ると、自傷他害などの行動障害のある利用者に対してほとんど驚かないです。悪意を持って暴れているわけではないことがわかるからです。

当法人はもともと中途採用が中心でした。新卒は4分の1ほどで、あとは中途採用。福祉業界から転職してきた人もいますが、まったく違う分野から来る人が多いです。

採用する際には、やはり人柄を見ます。知的障害があり、自ら何かを訴える力の弱い人を相手にする仕事、そしてひとり職場になりがちなので、「この人だったら任せられる」と思えるかどうかを考えています。特にこれまで長くその仕事に就いていた人、責任ある立場にいた人は採用したいと思います。分野が違っても安定度のようなものが指標にはなりますね。社会的な「常識」を持っていることは必要だと思います。

たとえば、小型機のパイロットを23年間務めた人から応募があったときはすぐに採用を決めました。住宅街の上空をひとりで飛行機を操縦する仕事。相当な責任感がないとできないですね。

社会福祉法人はさまざまな事業を展開しており、どこかにマッチングする仕事があると思っています。福祉現場でいろんな体験をしてもらいたいです。障害の重い人のコミュニケーションとはなにか、現場で経験してもらおう。働きながら人に喜んでもらえる。こんな素晴らしい仕事はないと思っています。

ケース 4

61 歳・男性

プロフィール

若いころは酪農や漁業に従事し、かまぼこなどを製造する会社で 26 年勤務。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で働いている。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

前の会社は 65 歳定年でした。景気が悪くて「定年退職してください。アルバイトで働いて」と頼まれたが、老け込む年ではないと転職を決意しました。新型コロナの影響や、ロシアの戦争の影響で資材が高騰し、ビニールや工業用接着剤などが入荷しにくくなり、利益率が下がってきたためです。

ハローワークに失業保険の説明を受けに行った際、産雇センター（産業雇用安定センター）の説明会のお知らせを見て、登録しました。あっせんする際にも全部無料、2 週間に 1 回面接してくれました。4 回ほど面接を受けて、前職の仕事の内容や、今までの履歴、今後どういう職業に就きたいか、収入面はどのくらいを考えているかなどを聞かれました。ハローワークの 1 室か商工会議所の 1 室を借りての面接です。産雇センターの担当者が週に 1 回この地域に出向いて面接や企業の発掘をしているんですね。それに合わせて面接をしてくれました。

——不安や戸惑いはありませんでしたか？

初めは不安でした。収入面のこともあったし、この年齢になって新しい仕事に慣れるのかどうかということも。結局、下の娘が大学を出たのと同時に退職しました。上の娘も社会人になっており、教育費が要らなくなって、何とか食べていけるくらいの給料をもらえればいいと思いました。

重度の障害者の全介助の仕事と言われたので、寝たきりの障害者を想像していました。実際は 30～50 代の障害者で歩くこともできる人ばかり。初日、所長（管理者）に「1 週間は見ておくだけにしてください」と言われました。驚きの連続でした。

2 週間くらいで自分の気持ちは固まりました。なんとかなるだろうと自分に言い聞かせて、小さな不安を一つずつつぶしていきました。

今思えば、困ったことは特段にありませんでした。障害者のイメージについては、まったく関係なかったころは偏見もあったと思います。実際に障害者の表情を見たとき、ここで勤められるのかと思いましたが、2 週間いるうちに自分もできるんじゃないかと思いました。障害者といっても一人ひとり違う。そういうことも一つずつ経験していくうちに 2 週間が

過ぎていました。

——労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

給与はたしかに安い。以前の会社での年収は500万円、今は240万円くらい。ただ、食べるくらいだったら田舎で物価は安いし、持ち家なので家賃もかからない。借家だったら大変だったでしょうね。妻は最初不安だったと思います。しかし、ストレスが前職より少なく、表情が明るくなって、喜んでいます。朝も一緒に食事ができ、妻も楽な感じ。前職は毎日夜中2時くらいに起きて出勤。お店に卸す準備をしなければならず。繁忙期（12月ころ）には休みが取れず、残業も月120時間超えでした。残業代が基本給より多かった。年末は12時半には自宅を出て、夜の9時まで帰ることができませんでした。今は月に10日休みいただいています。

——前職の経験が生きていますか？

前職では、耐えることを学んだのかな……。何が優先なのかなと仕事しながら、順番付けを学びました。私にとっては仕事あつての私生活。娘2人を大学に行かせることができました。仕事に対する責任感、自分がやらなければという思いもありました。募集しても来ない、若い人が長続きしない、1年くらいで辞めていく……。朝早いし給料は安いしで。イエスマンが多かった中で、人間関係では嫌われていたと思います。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

前職は利益率の追求のことばかり、頭の中で回っていた。今の仕事は生産性がないと言われますが、そういったことじゃなくて、人のためにやっている感覚がなんとなく自分の中に芽生えてきています。いいことをしているのかな。甘えてきてくれる方もいる。鼻歌をうたって帰ります。

前はぎすぎすしていました。いいタイミングで退職したと思います。

——定着のための秘訣は何だと思えますか？

障害者に対する理解を、世の中に発信していかないと。関係ない人はわからないし、偏見も多い。待遇面では、結婚して家庭を持つとある程度の収入がないとやっていけないので、やはり給料をもう少し上げてほしいです。

——組織として気をつけることは何だと思えますか？

どういう仕事の内容かをもっともっと発信する必要があると思います。面接で説明を受けても具体的な印象が浮かばなかった。意外と若い人が敬遠する職種ではないかなと思います。

ワープロは打ったことない、体力はあるという自分がここで働かせてもらえるのがあり

がたくて、70 歳までは働きたいです。仕事しないと体力を持て余します。

（※この法人では 65 歳が定年、希望があれば再雇用して 70 歳後半まで働いている人もいます）

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

障害者は偏見の目で見られていましたが、最近は変わってきたと思います。何らかの形で発信して、理解する人たちがさらに増えていけばいいですね。処遇の改善も必要だと思います。今の時代はみんな専門学校や大学に行く。授業料は高いので給与水準も上げてほしいです。

○ケース4の転職者を受け入れた法人の担当職員

前職のスキルや経験を生かして仕事をしている人が多いのかなと思います。毎年60人くらい採用していますが、正職員として新卒で入るのが10人くらい。50人くらいは中途採用です。介護や他業界から来る人たちの力で成り立っています。介護業界から来る人はノウハウを備えており、即戦力です。

一方で、初めは右も左もわからない、資格のない人もいます。その場合は「まず2週間は観察してください」と言うことにしています。利用者さんと向き合う、その人を知るところからスタートします。特性の理解を深めないといけませんし、やるが多すぎるときつくなります。

当法人では、受け入れ担当者を設けており、メンターをつけるようにしています。障害福祉や虐待防止に関する内容で、事業所内研修（月1回）のほか全体研修も実施しています。初任者研修は半年に1回です。

法人全体の離職率は、今年度は8%くらいで、定年も含めて毎年1桁です。定着率は他法人に比べていいと思います。昨年から休みの日を104日から120日へ増やしたことでより定着につながっているようです。一般企業と比べ、休みは少なくバリバリ働いているイメージもありますが、それを払拭しようとしているところです。

ケース 5

55 歳・男性

プロフィール

宿泊業の副支配人として接客、施設の運営・管理、スキー場運営、行政との調整、採用・経理など業務全般を行ってきた。社会福祉法人に転職して2年目。現在は事務職をしている。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

運送系も人手が少ないので、いいかなと思っていました。大型免許も持っていて、特殊車両も運転できるし、運転も嫌いではなかったのですが、たまたまハローワークの担当の方から、職种的に現在求人が出ている事務職もどうかと、キャリアを生かした仕事の紹介がありました。

前職では長時間労働があったので、それを解消したかったです。それをハローワークの担当者も知っていて、運送業だとまた長時間労働になってしまうので、福祉事業所の総務はどうかということになりました。

ハローワークでは、かなり親切にしてくれました。自分の経歴やキャリアをかなり勘案して仕事を紹介してもらいました。普通は担当の人が変わったりするものですが、決まった担当の人をつけてくれたのが良かったです。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

特にないです。今までよりは休みが確保できるし、前のところよりはいいなと思いました。以前は管理職で、結局、年間70日～80日くらいしか休みが取れない状況だったんです。それに比べればいいなと思いました。休みの日も前職は平日だったので、家族との時間が取れずにいた状況でした。福祉業界は人手が少ないということは聞いていたので、その分、人を大事にしてくれるというイメージがありました。給料的にはかなり下がってしまいましたが、それは仕方がないことだと思いました。

——前職の経験がどのように生きていますか？

いろんなカタチで、前職でやってきたことは生きていると思っています。事務処理、経理関係はすんなり入れました。使用しているソフトが違いますが、それも慣れました。

前職は接客業で人を相手にする仕事だったので、職員や利用者さんとの関係についても、障害があるとしてもすんなり入ることができた印象。設備の点検や補修等についても、かなり経験が生かされていると思います。予算との兼ね合いを考えながら「これくらいかきりそうだけど、あまりお金をかけずにどうするか？」といったことを考えたりする点は、前職と

同じだと思います。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

利用者さんにがっちりと対応するのかなと思っていましたが、意外とそうでもありませんでした。

また、前職ではとにかく何でもやらされていたので、そういうものだと思っていましたが、マルチタスクではなく、意外とぎゅっと業務が集約されているなと思いました。もっといろんなことをやらされると考えていましたね（笑）。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいとしては、時々、利用者さんと話をしたりすることもあるのですが、仲良くしてもらっているのが楽しいです。職員からも重宝がられているのでやりがいにつながっています。自分をうまく使ってくれていると思います。頼られている感じがうれしいです。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

仕事を楽しむことじゃないでしょうか？（笑）。前の仕事の時分から「仕事は楽しまい」と周囲に言ってきました。楽しく仕事をすると効率も上がるし、良いアイデアも浮かぶといった経験をしています。苦しいこともあります。その中でも楽しみを見つけることが大事だなと思います。例えば、ちょっとした場面で、周囲に声をかけて話を広げるとか、盛り上げていくとか、雰囲気上げるように意識しています。それは昔から意識していますね。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

以前の職場でその人がやってきたことを否定しないこと。ここでは「以前の職場ではこうでしたよ」と言うと、否定しないで聞いてくれます。経験してきたことを否定されると長続きはしないと思います。いろんな業種を長らく経験してきた者は自信と誇りを持っていると思うので、そこを否定しないような対応が必要だと思います。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

福祉業界はお給料が上がっていかないと感じます。給料は大事だと思います。シニア層を福祉業界に入れていくのであれば、シニアなので前の仕事よりも給料が下がるのは理解できますが、キャリアを否定されたと感じる人もいないのでしょうか。例えば、採用した場合に補助金が出る等の仕組みがあれば、もっといろんな人材を採用できるのではないかと思います。シニア層も来やすくなるのでは。

どの業種でも対人仕事をしていた人であれば、仮に製造業でも金融業でも何でも、福祉業界には入ってこれると思います。いろんな人の転職の業種として福祉は選択肢に十分入

ると思います。どんな業種であっても、部下や職員で発達障害を持つものがいたりするので、どんな業種であっても福祉業界は受け止められるのではないのでしょうか。

今後、いろんな業種でリストラが起きるでしょうから、そういういった方々を福祉業界が受け皿になるように変わっていければ。その意味でも賃金は大事だと思います。優秀な人を集めたいのであれば、国から「何歳以上で年収これくらいの人を福祉業界で採用した場合には、年間 100 万円を数年間補助します」といった施策などがあればいいのではないのでしょうか。

ケース6

44歳・女性

プロフィール

以前は米菓製造業（選別、包装、梱包）で、8時30分から17時のパート勤務。会社の清算により転職活動を始め、ハローワークの紹介で社会福祉法人に転職。現在8年目。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

求人票を見ていて、希望する時間帯（土日休み）が合致しました。当時は、子どもが小さくて、自分のライフスタイルに合う時間帯を求めていたんです。

——同じような時間帯の仕事はけっこうあったと思いますが？

そうでもなかったです。短時間は希望していなくて、フルタイムで、子どもが預けられる条件に合致するところを探していました。前に勤務していた会社で障害者雇用をしていたのですが、その人たちの様子も見ていて、少し障害者との接点がありました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

勤務時間が結構重要なポイントでした。サービス業だと、土日祝日も勤務になる可能性があって、探しても意外と自分の希望に合う時間帯の仕事がなかったです。

——前職の経験がどのように生きていますか？

前職は立ち仕事でずっと立っていて、じっとしていることはなかったのですが、今はそれほど体力仕事はないので、それ（以前の職場の肉体への負荷）に比べれば、まだいいと思いました。

工場で年に2回ほど、生産効率を上げられるのかと議論する時間がありました。自分から何かを聞ける習慣が前の職場ではありました。また「あの人が、こうしているから、私もやってみよう」といったことをしていました。そうした経験が活かしています。いろんな年齢層の方もいて、そういう意味では慣れていました。ものを頼むときも「あの人はこういうタイプだから、こうしてみよう」とか、そういう工夫をしたので、コミュニケーション力についてはそこで培われました。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

身近に職場にいた障害者の方と全然違うと思いました。でも、自分の子どもが通っている小学校にも障害のあるお子さんがいたので想像できました。子どもたちは冷静で「ちょっと

待っていてね、と言ったけど待てずに叩いちゃうんだよ」等と言っていたのが参考になりました。

子育てをしていたので、あんまり困ることはありませんでした。自分の中では困難に感じることはなかったですが、どうしても、自分の子どものように接してしまうことがありました。どう対応していいのかがわからなかったんです。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やっていくうちに、この利用者さんはこう、あの方はこう、というふうに、ちょっとずつ障害特性が分かってきて、他の職員では分からない表現を自分が分かったりすると、うれしかったりします。行動から気持ちを読み取れるようになったりすると、楽しいと感じます。

最初の頃よりも、自分の価値観が変わりました。子育てにも役に立ちました。自分は子育てについては待てずに急かしてしまうタイプなのですが、この仕事を始めて「待つ」ことを学び、自分の変化にもなりました。自閉症の視覚支援も、子育てに応用したりして役に立ちました。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

楽しいことの方が強かったのと、同僚、仲間がいたことが大きかったです。職員全体が若いですが、みんな仲良くしてくれました。自分のことを信頼してくれる後輩もいました。話し合える環境があるのが良かったです。自分でも「聞きづらい」環境を作らないようにしていました。

最初、専門用語がさっぱり分からなかったのでネットで調べたりもしましたが、分からないことは「ねえねえ、教えてー」と聞いていました。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

自分が入職したときには施設の数が少なかったんですが、だんだん規模が大きくなってきて、部署が増えたので、いろんなことを覚えなければならないと思いました。夜勤なのか宿直なのか、明確にしたほうがいいと思います。初期段階の条件面と実際の業務を一致させたほうがいいのでは。異動があるとシフトも変わってしまうので、勤務時間が変わってしまうのは考慮すべきだと思います。自分の子どもの様子を見てみると、昔の若い人は職場選びの条件が「給与」でしたが、今は「休みの充実」の方に比重がかかっているように感じます。

「ケアワーカー」と言われても分からないので、業務の内容が分かりやすい名称での採用募集があればいいと思います。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

福祉の仕事は「休みが少ない」「残業が多い」「給与も低い」というイメージがあります。そのイメージを崩さないといけないと思います。別法人の高齢者施設では「夜勤明けにまた

夜勤をしている」といった知り合いの声も聞きます。福祉の仕事は、自分の生活スタイルに合わせにくいと感じてしまいます。例えば、夜勤をする人のために夜間保育園を整備するなどの対応が必要ではないでしょうか。国が夜間保育園の運営に補助をするのはどうでしょう。

いろんな人たちに分かってもらうための取り組みが必要だと思います。この仕事は、自分の身近になりにくい。例えば自閉症や行動障害の方のことを知ってもらうような取り組み、中高生に向けて、障害分野のことを知ってもらうような働きかけをしてみたらどうでしょうか。いかにして知ってもらえるかが大事だと思います。

職場環境としては、5日連続等の長期休暇を取りやすいようにしてあげる、有給消化をできる環境を作ってあげられればいいと思います。人員＋2人くらいの余裕を確保できるような報酬体系の設定が必要かと思います。同じ部署にいてもどこかに遊びにいけるような環境の整備があればいいのではないのでしょうか。

ケース 7

65 歳・男性

プロフィール

以前は地元新聞の編集長だったが、写真撮影も含めて記者を務めたり、広告の営業をおこなったりもしていた。ハローワーク経由で現在の法人に転職。勤続 4 年。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

前職では取締役だったので定年退職と言われて転職しました。今の NPO の会長と知り合いだったことと、今までやったことがない仕事に興味を引かれ、何か役立ちたいと考えて決めました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

臨時職員ですが、入社当時の時給は他分野と比べ、ハローワークの中でも比較的高い方でした。土日祝日は休日だったことも好印象でした。入社後、会長命令で各部署研修を経て、NPO の広報担当とふるさと納税担当になりました。

——前職の経験がどのように生きていますか？

文章の作成や写真撮影は手慣れており、情報誌作成やふるさと納税返礼品登録作業、地元紙へのイベント案内や広報活動と、新聞記者時代の経験が生かされています。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

4 部署研修を経て配属されたところの利用者さんたちは重度の障がいではなく、コミュニケーションや対応もスムーズにできました。一時、ふるさと納税の人気急上昇による商品不足でイライラが募ったこともありましたが、部署変わりで解消。私にとっては働きやすい職場で、違和感はありません。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

外勤仕事がメインの就労継続支援 B 型事業所で、午前は主に利用者さんを見守りながらクリーニング業務作業をこなし、午後から情報誌作りやパンフ作り、ふるさと納税返礼品作りや登録作業、社内報作り、マスコミ対応などに従事しています。仕事に違和感はなく、情報誌の紙面作りやふるさと納税売上げアップにやりがいを感じています。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

賃金や労働時間、休日体制は労働者の基本ベースであり重要です。ただ私の場合は、これまでの経験を踏まえた仕事ができただけが大きいですね。あと、肉体的にもつらくなかったこと、区長職に就任時は時短勤務にも理解があったことも大きいです。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

今の職場では定年制度は厳格ではなく、「高齢者は金の卵」と積極採用しています。それが逆に年配者の励みにもなっています。もちろん労働条件が低すぎないかのレベルチェックは最低限必要だと思います。また本人が希望する仕事で働ける環境が整っていれば、間違いなく定着率向上につながっていくと思います。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

福祉の業界は賃金的には低いというイメージを払拭する努力が国にも企業にも求められます。目先の給与だけでなく、退職金を含めた生涯設計が描けるようにしないと、若者の転職検討時には、選択候補の上位になることは難しいのではないのでしょうか。幸い今勤務している NPO では高賃金を中期事業構想で謳っているのですが、近年は最低賃金の急上昇により有名無実化しており、今後の人材確保が心配です。

また老人介護など普通の福祉現場では肉体的にもつらい場面も多いので、パワーサポートスーツ等の積極導入を、国も補助メニューを整え、企業も積極的に活用していく当たり前化の機運醸成を図っていくべきだと思います。

ケース 8

64 歳・男性

プロフィール

以前は地方公務員として消防職。前職の先輩からの誘いを受け、ハローワーク経由で現在の法人に転職した。現在 5 年目。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

福祉を選んだという感覚はなく、紹介があり、運転手を募集しているということで選びました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

給与・休暇・労働時間は、職業選択するにおいてウエイトは大きかったです。

——前職の経験がどのように生きていますか？

そうですね、ほとんど生きていないと思います。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

運転手として入職したということもあり、違いはないです。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

福祉施設の利用者が笑顔で一生懸命仕事をしている姿を見ると、少しでも力になればと思います。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

労働条件・環境の向上、人材育成が大切だと思います。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

コンプライアンス、利用者・職員への配慮は必要だと思います。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

福祉への転職者を増やすということであれば、労働条件・環境をもっと良くしていった方がいいですね。

ケース9

45歳・男性

プロフィール

以前は製造業（総合職）。知人の紹介を受け、ハローワーク経由で現在の法人に転職した。約5年勤務している。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

移住で。また、福祉関係の仕事に興味がありました。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

労働条件が充実していた（フリーパカンス制度、リフレッシュ休暇など）こともあり、モチベーションアップできていました。希望休の取りやすさ、自分の障害への理解がありがたいです。

——前職の経験がどのように生きていますか？

P Cスキル、協調性などが生きています。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

思い描いていた通り、利用者と一緒に楽しく仕事できています。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいは、利用者が笑顔で頑張っているところを見ることです。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

情報共有、提案など、働きやすくするための工夫だと思います。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

特に挙げられるものはありません。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

労働条件や人間関係は大切だと思います。

ケース 10

45 歳・女性

プロフィール

以前は婦人服小売り業で、ブランド統括部長を務めていた。ハローワーク経由で現在の法人に転職し、勤続 5 年。

インタビュー内容

——転職のきっかけは何ですか？

U ターンし出産したことと、労働条件の休日がマッチしたためです。

——労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

やはり休日が多分に影響ありました。

——前職の経験がどのように生きていますか？

多様性のある方々との出会いで得たコミュニケーションスキルが生きています。

——入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

特にありません。

——今の仕事内容とやりがいは何ですか？

事務の仕事をしています。利用者様がたのしく作業に取り組み、笑顔で帰っていく光景を見ると、充実感を覚えます。

——定着のための秘訣は何だと思いますか？

「共感を軸にした採用」ではないでしょうか。

——組織として気をつけることは何だと思いますか？

自身のパフォーマンスを最大限発揮できる環境を整えることが大切だと思います。

——今後企業からの転職者を増やしていくために、どんなことが必要だと思いますか？

限られた職員数で生産性を高めるために各職員に裁量権を与え、自律的に働くことを促すこと、そして定時に帰ることができるよう取りまとめることが必要だと思います。

ケース 11

60 歳・男性

プロフィール

京都大学を卒業後、総合商社で 35 年勤務。エジプトに 2 回、計 10 年ほど駐在した経験がある。社会福祉士の資格を取得して転職。現在は東京都内の障害者施設で施設長をしている。

インタビュー内容

——前職はどのような仕事をしていましたか？

鉱山車両向け大型タイヤの輸出などの海外との貿易業務を多く経験しました。勤務の最後の年はウクライナ紛争の影響で客先の支払いが滞っていたロシア向け債権の回収を 1 年かけてやりました。前例のない状況下での難しい仕事でしたが、これまでの経験を生かすことができましたと思います。各国のロシア向け経済制裁の影響もあり、困難な仕事でしたが、最終的にはみんな払ってくれました。ロシアの客先からは「平和になったときにもう一度一緒に商売をしたい」と言ってくれました。

——障害者福祉とはかなり違うと思うのですが？

商社の仕事では異文化の人たちとのコミュニケーションがとても大切でした。福祉も価値観の違う人たちとのコミュニケーションが大事という点では同じです。また、私が勤めている施設は 40 人のスタッフと 60 人のご利用者がいますので、施設長として計 100 人のマネジメントをしています。マネジメントに関してはどこの業界でも共通項が多く、前職での経験が生きています。福祉で働くスタッフは目の前の人を支援することが大好きですよ。現場で直接支援するのではなく、一歩引いて組織をマネージするのが私の役割です。私のような者は現場では役に立たないので、施設長みたいな立場しか務まらないと思います(笑)。

——どうして福祉への転職をしようと考えたのですか？

どの仕事もすべて人の役に立つものですが、高齢社会である日本の将来を考えたときに肝になるのは福祉だと思っていました。それに、困っている人を助けるのはなんだかんだ言ってもわかりやすい。父が認知症なので高齢者福祉には馴染みがあったのですが、障害者福祉とはまったく接点がありませんでした。最初は地元で福祉関係なら何でも幅広く就職先を探していました。地元の高齢者施設に履歴書をもって訪問したりしていました。

——施設側の反応はどうでしたか？

会福祉士の資格を取ってはいたのですが、「資格だけでは…」 「この経歴ではちょっと…」と断られました。

——前職の商社では転職に向けてどんな支援をしてくれましたか？

前職の商社は定年退職をする社員の再就職支援のために大手人材会社と契約しており、それを活用させていただきました。その人材会社から履歴書の書き方や再就職にあたっての心構えなど初歩からのアドバイスを頂きました。「前職のことは忘れなさい」「高望みしてはいけない」「自分が一番求めるものを明確にしろ。お金でも時間でも場所でも仕事の内容でも。自分の気持ちをはっきりさせなさい。ぼんやりしていると何も決まらない」。結構厳しく指導されました。高学歴があるので再就職は簡単だろうと思っているかもしれないが、そんな簡単なものじゃないと最初につんとやるのです。基本はマンツーマンの指導です。私の場合は6月にお願いして再就職が決まるまで3か月間支援を受けました。オンラインを中心とした面談は2週間に1度くらい。あとはメールで就職候補先の案内を頂きましたが、自分でも就職先を探すようにアドバイスされました。

——現在の障害者支援の施設への転職はどうやって決まったのですか？

その人材会社から（重度障害者を支援する）生活介護事業所の施設長ポストの求人を紹介されました。福祉以外の分野からの採用に積極的な法人でした。面接でも「マネジメントの経験ある人が欲しいので福祉経験は問わない」といわれました。最終面接でお会いした理事長自身が他業種から来た人でした。法人が運営する通所施設は四つあり、4人の施設長のうち2人は福祉経験者ですが、私を含め2人が異業種からの転職組です。

——入社時に研修などありましたか？

入社後最初の1か月半、現場を見てこいということで2か所の施設に3週間ずつ一支援員として入らせてもらいました。現場を体験させてもらいながら、先輩施設長から施設長業務の手ほどきを受けました。研修制度のような立派なものではありませんが、この経験はとても貴重です。各施設に3週間おじゃましてスタッフの人と酒を飲んだりしながら、先輩施設長とも腹を割って話すことができました。施設長の悩みには施設長にしかわからないこともありますから。

——障害者福祉という仕事への戸惑いはありませんでしたか？

戸惑いはいろいろありましたが、どんな仕事でも新しいところへ行ったら戸惑うじゃないですか。その意味では予想の範囲内でした。エジプトに駐在したときも言語や文化の違いに戸惑いましたが、障害者福祉では言葉でコミュニケーションできないご利用者が多い点がなかなか難しいと思います。

現場では日々いろんなことが起こります。私自身もできるだけ現場を見て何が起きてい

るかを理解するように努めますが、施設長の仕事としては支援員が何に困っていて、どうすれば働きやすくなるかを考えるのが一番大切だと思います。前職でも同様ですが組織としてのルールがありますので、事業計画を作ったり稟議を出したりして経営陣の了解を得ながらより働きやすい職場にするためにはどうすればよいかを考えています。行政やご家族との関係も大切です。外部にもっといろんなネットワークを作って、福祉業界全体でどうするのかを考えないといけないとも思います。一つの施設や法人ではどうしようもないこともありますから。

——賃金や働き方の面で福祉はどうですか？

一般論として福祉業界の処遇は低く社会的な課題だと思います。私自身は処遇面での不満はそれほどありませんが、前職の再雇用でもらえる給料よりは低いと思います。ただ、再雇用されても5年が限度ですので、その後のことを考えると60歳で新たな世界に飛び込んだことは正解だったと思います。

現在の勤務は基本的に残業がなくて定時で帰ることができます。許可を得れば副業も可能です。そういう意味では意外と自由度が高い職場だと感じています。

——企業から福祉への転職を促すために必要なことは何でしょう？

定年を迎えるころは、いろんな意味で肩の荷が下りている方が多いと思いますので、いろんな視点から転職先を検討できるメリットがあります。妻からは「とにかく昼間家にいることだけはやめて。ボランティアでもいいから福祉の経験積んだら？」と言われましたが「稼いで来い」とは言われませんでした。実際、海外にいたこともあり、これまでボランティアに参加する機会がなかったので、再就職が決まらなかったら地元で福祉系のボランティアをするつもりでした。

再就職への意識づけはとても大事で、50歳前後で定年後の人生をテーマにした研修をするのはとてもよいと思います。定年間近の50代後半では遅いですよ。これだけ元気な60代がたくさんいるのにこれまでの延長線上だけで再就職を考えるのはもったいない。前提条件を取っ払って自由に考える時間があつた方がよいと思います。

——福祉への転職に向いている人はどんなタイプだと思いますか？

商社マンは合っていると思います。トラブルがあつてなんぼですから。考え方の全く違う人たちとのコミュニケーションにも慣れています。福祉に向いている人と言われると、相手のことを思いやれる人でしょうか。ただ、商社もそうですが、同じタイプの人だけでは組織は成り立ちません。福祉の現場を考えると、ご利用者にもいろんな人がいるのだから、こういう人が向いていると決めてしまうのはメリットとデメリットがあると思います。福祉で働くために必要な最低条件というのはあるけれど、その先はいろんな人がいるのがいいかなと思います。

就労継続支援 B 型の事業所では公園の清掃、学校等で使い終わった食用油の回収、コーヒーの袋詰め、菓子製造などいろいろな業務があります。就労系は企業の人が入りやすいと思います。

——障害者支援の現場の人材不足を解消するために何が必要でしょう？

福祉業界に対する偏見をなくし、誰もが就職先の選択肢の一つとして普通に考えられるようになることだと思います。エジプトに駐在していたので感じるのですが、多くの日本人は中東やアフリカを自分達とは全く違う世界だと思っています。しかし、現地で暮らしてみれば結局は同じ人間だと気づきます。ある種の偏見が日本社会に植え付けられてしまっています。障害者支援のイメージも同じだと思います。

第4章

まとめと 今後に向けて

4.1 本事業のまとめと成果物の作成

本事業では以上のとおり、全国の福祉事業所を対象に他業種からの転職者・出向者の受け入れ状況および他業種からの転職・出向に関するアンケート調査をおこなった。また、実際に他業種から障害者福祉施設に転職した人たち 11 名に対してインタビュー調査をおこなった。

その結果、今回アンケート調査で回答を得られた範囲では、他業種からの転職者・出向者として 30 代～60 代を中心に多様な年代が採用されていること、職種としては「生活支援員」をはじめ、福祉の専門職が大半を占めること、採用にあたっては人柄・人物像に着目する法人が多いことなどが明らかになった。

インタビュー調査においては、給与は前職に比べて下がったという人がほとんどであったが、休暇が確保しやすいなど、人間関係や労働環境は前職に比べてよくなったという声が多かった。また、前職の経験がさまざまな形で生かされており、さらには「自分の価値観が変わりました。子育てにも役に立ちました」というように、福祉業界での経験で転職者自身がポジティブに変容した例もみられた。福祉事業所へのアンケートでは、「企業等からの転職者・出向者がもっと福祉現場に来るようにするために必要なこと」として賃金の上昇・休暇の取りやすさ・福祉の仕事のイメージ改善など、従来福祉業界の課題となっていた点が多く挙げられたが、休暇の取りやすさや福祉の仕事内容については、現状でも十分に福祉業界の良い点としてアピールすることができるものと思われる。

本事業では、以上の調査結果も含めて、現在福祉以外の分野で働いている人たち向けの冊子「福祉の仕事をしてみませんか」および転職者や出向者を受け入れる福祉事業所向けの冊子「福祉現場の人手不足をどうするか」を作成した。後者のほうには、企業間の出向や移籍（転職）の支援を行う産業雇用安定センターにおける 1 つの地方事務所へのインタビューも掲載し、同センターおよび当該の事務所がマッチングに果たしている役割を紹介した。この地方事務所は地元の社会福祉法人と密接に連携を取りながら、企業等で働いていた多くの人を福祉現場に紹介し、転職へと結びつけていた。福祉事業所側としても同センターの取り組みを活用することは有効な手段であると考えられる。

本事業の成果は、より多くの人々が福祉業界に関心を抱き、働く場の選択肢の一つとなること、また、福祉事業所側も転職・出向の現状をもとに、より積極的に他業種の人材を活用していくことに参考になるものであると考える。それにより、本事業が福祉現場の人材確保に資することを期待したい。

4.2 今後に向けて

福祉業界は現在、慢性的に人手不足に陥っている。しかし、その事業は高齢者や障害者な

ど福祉を利用する人々の命や生活に直結するものであり、容易に事業を停止することはできない。また、人手不足により利用者の受け入れを制限した場合、家族が介護離職せざるを得ないなど、家庭生活に影響が及び、それが常態化すれば日本経済全体にも影響を及ぼすことになりかねない。

その一方、企業などで長年働いてきた人の中には、「定年後の人生はまったく違う仕事をしたい」「定年前に自分の人生を見つめ直し、職を考え直したい」「今の仕事とは別に、社会貢献につながる活動をしたい」と思っている人は多いのではないだろうか。

本事業の結果からも明らかになったように、他業種の企業等で働いてきた経験が福祉に生かされる例はよく見られる。そして、福祉の仕事にやりがいを感じている人が多いのも事実である。

本事業では結果として主に転職（者）に焦点が当たったが、そのほか出向や副業・兼業、あるいはボランティアなど、福祉に携わるにはさまざまな形がある。特に近年では企業等で副業を奨励するところも増えてきており、副業としての福祉は本業にも良い影響を与える可能性が高い。ボランティアも、福祉の仕事を体験する第一歩となりうる。

これからの福祉業界のために、そして多くの人の人生により豊かな可能性を広げるために、福祉業界への人材供給がより積極的・活発におこなわれることが必要である。

こうした基本的考え方を踏まえて、今後の取り組むべき事項は、企業サイドへの働きかけ、福祉業界での受け入れ体制の整備、企業サイドと福祉事業所をマッチングする仕組みづくりの3点と考えられる。具体的には、以下の通りである。

第1に、企業サイドへの働きかけである。企業の人事担当部局は、定年到達前に、退職後の生活に関する情報提供や相談の機会を設けていることが多いが、その際に、企業側に福祉分野で働くことについての情報やイメージがないために、福祉分野での働き方やボランティアに対する情報や経験の機会を提供することがされていない。このため、個別企業の人事部局への情報提供を、例えば、企業団体を通じて行うこと、その前提として、企業団体と福祉事業者団体との情報交換の窓口を作ること等が必要である。また、こうした福祉関係情報がうまく企業側に届けば、幅広い現役の社員のためのボランティアや副業の機会の提供も可能になる。若い段階からのこうした経験が当該職員のみならず、企業そのものの成長にも寄与する場合もあると考えられる。なお、これらの企業サイドへの情報提供については、定年後の生活について企業人事担当部局と協力して調査研究を進めている団体（例えば、一般社団法人定年後研究所）の活動なども参考になる。

第2に、福祉事業所での企業人に対する認識を含めた受け入れ体制の整備である。多くの福祉事業者は、他業種の一般企業経験者を福祉分野未経験者とのみ捉えているが、本調査で分かったように、福祉事業所の仕事には多様なものがあり、企業経験者の経験を生かせる

仕事が多くある。例えば、マネジメントの経験や経理、総務分野の仕事、さらには、障害者の就労支援に関する業務である。あるいは、そもそも企業人としてつちかったコミュニケーション能力などは、直接処遇の業務にも生かせる部分がある。こうした点を踏まえて、元企業人を円滑に受け入れるために、福祉分野自体の経験がないことを踏まえた体験の機会や研修の体制づくり、企業経験者の力を加えることで事業所全体のパワーアップが図られることについての事業所職員への説明など、福祉事業所としての受け入れ体制を整備することが必要である。この点については、福祉事業所団体を通じた情報提供や元企業人をうまく受け入れている個別事業所のノウハウを集約した受け入れマニュアルの整備などが求められる。

第3に、個別企業と福祉事業所のマッチング体制の整備である。本事業の成果物の中で、マッチングの仕組みとして、産業雇用安定センターが役割を果たしている事例を紹介した。同センターは企業間の円滑な労働移動を進めるための公的団体であり、その業務には、今回の調査対象のような福祉業界への労働移動も含まれる。こうした、公的団体でのマッチング機能を今後さらに高めていくことが必要である。そのためには、福祉分野での仕事の内容や具体的な求人情報が同センターに伝わる仕組みが必要であり、その部分では、例えば、福祉事業所団体の果たす役割が大きい。また、産業雇用安定センター以外に、企業から再就職の依頼を受ける再就職支援会社もマッチング機能を果たすことが期待される。こうした再就職支援会社にも、福祉分野の仕事の情報が伝わる仕組みが必要である。

最後に、今後、これらの3点を中心に取り組んでいく際の方法としては、一定の地域（例えば、都道府県単位）で、モデル的な事業を実施することが考えられる。上記の3点を踏まえて、当該地域の、福祉事業所団体、経済団体、マッチング機関（都道府県単位で支所を持っている産業雇用安定センター等）の三者に、地域によっては、労働局、厚生局や自治体にも参加いただく形で、モデル事業を実施し、それを通じて、上記の3点についてさらなる検討と具体的取り組みが進むことが求められる。



資料

企業等からの転職・出向を
受け入れている法人アンケート

企業等からの転職・出向を受け入れている法人アンケート

◆あなたの法人の種別を教えてください。

- ☐ 社会福祉法人 ☐ NPO 法人 ☐ 一般社団法人
☐ 株式会社 ☐ その他（ ）

◆現在実施している福祉サービス等の分野を教えてください。（当てはまるものすべて）

- ☐ 障害者福祉 ☐ 高齢者福祉 ☐ 児童福祉
☐ その他（ ）

（1）企業等からの転職者・出向者の受け入れ実績・経緯について

①過去3年間に企業等（福祉・介護業界以外）での勤務経験ある人の転職者・出向者を何人受け入れましたか。（※ここで対象となる「転職者・出向者」は、正規職員と週20時間以上勤務の非正規職員（役員は除く）です。）

_____人

②転職者・出向者の年代、性別、職種、正規・非正規の別を教えてください。

例）40代・男性・生活支援員・非正規 / 50代・女性・経理・正規

※上の設問で記入された人数分お書きください。

2人以上の場合は、1人ひとりについてそれぞれ記述してください。

※職種については、以下をご参照ください。

生活支援員、世話人 / ホームヘルパー / 相談支援専門員、ケアマネージャー
管理者、施設長 / サービス提供責任者 / サービス管理責任者
就労支援員、就労指導員 / 児童発達支援管理責任者 / 児童指導員
保育士 / 運転手 / 企画、広報 / 営業 / 経理、財務、総務 / その他

③どのような理由・きっかけで転職者・出向者を受け入れましたか。

④どのような経路で転職者・出向者が来ましたか。(当てはまるものすべて)

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ☐ ハローワークの求人 | ☐ 福祉フェア |
| ☐ ポスティングした募集案内 | ☐ 就職関係の雑誌やサイト |
| ☐ 法人の HP などの求人案内や就職説明会 | ☐ SNS 等を介して |
| ☐ 以前勤務していた企業や事業主関係からの紹介
(当該企業等から委託された再就職支援会社からの紹介も含む) | |
| ☐ 産業雇用安定センターからの紹介 | ☐ 知人や職員の紹介 |
| ☐ その他 () | |

⑤転職者・出向者を受け入れる際に支障・不安だったことありましたか。

(あった場合) それは何ですか。

⑥コロナ禍の前と後で転職者・出向者の募集や受け入れに変化はありましたか。

(2) 企業等からの転職者・出向者を受け入れる際に必要なことについて

①面接や採用試験でどんな点に着目して採否を決めるのがいいか、お考えを教えてください。

②自身の法人(会社)の説明をする際に気を付けていることは何ですか。

③実際の仕事とのマッチング(配置)の際に気を付けていることは何ですか。

④新たに入職した職員への取り組み(研修、OJT など)の内容はどのようなものが望ましいですか。すでに実施しているものがあれば、具体的に教えてください。

⑤同じ職場で働く同僚や上司が気を付けるべきことは何ですか。

(3) 企業等からの転職者・出向者の定着に向けて必要なことについて

- ①定着やモチベーションの向上に必要なこと・工夫していることを教えてください。
- ②職員の資格取得のために法人で取り組んでいることがあれば教えてください。
- ③企業等での経験が福祉の仕事に生かせると思う点は何ですか。
どんな内容の仕事が向いていると思いますか。
- ④企業等での経験が福祉の仕事をしていく上で支障になっていると思うことがあったら教えてください。どのように克服・解消していくべきでしょうか。
- ⑤企業等からの転職者・出向者がもっと福祉現場に来るようにするためには何が必要でしょうか。
- ⑥働きがいを持って定着するために大事なことは何でしょうか。

令和 5 年度社会福祉推進事業

企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業 報告書

令和 6 年 3 月 31 日 発行

発行者 社会福祉法人 千楽

〒279-0042 千葉県浦安市東野 1 丁目 7 番 5 号

<https://www.chiraku.com/>