

令和 6 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 7 年 3 月

社会福祉法人 千楽

## 目次

検討委員・参加者一覧	2
第1章 本事業の目的および実施内容	3
1.1 本事業の目的	4
1.2 本事業の実施内容	4
1.3 検討委員会等の実施状況	5
1.4 成果等の公表計画	6
第2章 本事業の結果Ⅰ 動画の作成	7
2.1 実施概要	8
2.2 動画の活用	9
第3章 本事業の結果Ⅱ セミナーの開催	11
3.1 実施概要	12
3.2 実施結果	14
3.3 実施結果の考察	25
第4章 本事業の結果Ⅲ 冊子の作成	27
4.1 冊子改訂の概要	28
4.2 追加インタビューの実施概要	28
4.3 追加インタビューの結果	29
第5章 まとめ	33
5.1 本事業の結果	34
5.2 企業等から福祉現場への人材供給がもたらす効果	35
5.3 今後の展開	37

検討委員・参加者一覧（各 50 音順、敬称略）

氏 名		所 属
検討委員	池口 武志	一般社団法人定年後研究所 所長
	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
	北田 香里	株式会社ワコール 人事部
	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
	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	御代田太一	PwC 有限責任監査法人
セミナー開催 各地区代表者	末松 忠弘	福岡県：社会福祉法人明日へ向かって 理事長
	道躰 正成	神奈川県：神奈川県庁
	仁田坂和夫	東京都：社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 事務局長
	樋口 幸雄	京都府：社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長
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 2025 年 3 月時点。

## 第1章

# 本事業の目的および実施内容

## 1.1 本事業の目的

福祉人材の不足は依然として大きな社会問題となっている。一方、民間企業等では中高年層の早期退職や希望退職を募る流れが強まっている。

令和 5 年度の推進事業では、企業等からの転職者計 11 人、企業からの転職者を積極的に受け入れている社会福祉法人の職員 2 人、産業雇用安定センターの地方事務所 1 カ所にヒアリングを行った。また、全国の社会福祉法人を対象にアンケート調査を行い、22 カ所から回答を得た。これらの結果を分析した上で、企業で働く中高年層向けおよび福祉事業所向けのハンドブック 2 種類を作成した。本冊子は、産業雇用安定センターの各事務所、障害者支援を行っている全国の福祉事業所、企業セミナーなどを実施する定年後研究所などに送付し、活用されている。

令和 6 年度の本事業では、高年齢者雇用安定法で企業等に課された 70 歳までの雇用確保の努力義務を踏まえ、ボランティア・出向・転職などの事例を通して、中高年層が福祉人材として活躍できることの可能性について検討・啓発を行う。それを通して、転職先として障害者福祉の仕事が選ばれることを促進するとともに、福祉事業所の人材確保・転職者の活用の一助となることを目的とする。

## 1.2 本事業の実施内容

1.1 で述べた目的を達成するため、本事業では以下の事業を実施した。

- ①他業種から福祉事業所に転職・出向した者の仕事内容等を紹介する動画を作成した。  
3 名にインタビューをし、転職のきっかけや福祉の仕事を選んだ理由、現在の仕事内容などを聞き取るとともに、実際の仕事の様子を撮影した。
- ②東京・神奈川・京都・福岡の 4 カ所をモデルエリアとして設定し、福祉事業所や企業、産業雇用安定センターなどの協力を得て、他業種から障害者福祉への転職・出向を促すためのセミナーを行った。
- 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。他業種から福祉事業所に転職した人と現在転職を考えている人を登場人物とし、福祉の仕事の魅力や転職までの流れ等を伝えるストーリーを展開させた。

- 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。令和 5 年度に作成した冊子をもとに、他業種からの転職者を受け入れるメリットや人材を確保するルートなどを紹介する文章を加筆掲載した。

### 1.3 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

2024 年 7 月 30 日（月）15 時 30 分～17 時

2024 年 8 月 14 日（水）13 時～14 時 30 分

いずれもオンライン ※検討委員の日程が合わなかったため、2 日に分けて実施

1. 委員および法人担当者の顔合わせ
2. 事業趣旨の説明
3. セミナー実施についての意見交換
4. 人材あっせんの近況についての情報交換

#### ○第 2 回検討委員会

2024 年 11 月 18 日（月）18 時～20 時、オンライン

1. 冊子作成に関する検討
  - ・本事業で作成する冊子について、方向性や読者対象・配布対象、盛り込む内容について検討した。

#### ○第 3 回検討委員会

2025 年 2 月 14 日（金）18 時～20 時、オンライン

1. セミナー等の進捗の報告
2. 冊子作成に関する検討
  - ・冊子の草稿について委員で確認し、修正点と改善案を検討した。

上記委員会のほか、適宜メールで報告・相談を行った。

## 1.4 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 **2025** 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。

本事業の成果物となる動画は、**YouTube** にて公開する予定である（現在は限定公開となっている）。

## 第2章

# 本事業の結果Ⅰ 動画の作成



## 2.1 実施概要

他業種から福祉事業所に転職・出向した者へインタビューを行い、転職・出向の具体例がわかる動画を作成した。

なお、撮影にあたっては、調査研究の内容・公開の範囲等について説明文書を用いて説明し、同意が取れた者を対象とした。また、撮影が終わった後でも編集・公開前であれば同意を撤回できるものとし、その旨も説明した。

最終的に以下の3名の動画を作成した。カッコ内は前職と現職。

①東京都 障害福祉事業所 所長（商社→障害者支援施設）

②京都府 障害福祉事業所 職員（家電メーカー→大学事務→障害者支援施設）

③千葉県 障害福祉事業所 職員（インナーウェアメーカー→障害者支援施設）

主な聞き取り項目は以下の5つを基本項目として設定した。①～③は動画冒頭に記載した。

①氏名

②所属先、地域

③前職の職種と現職の職種

④これまでの経歴、前職での業務内容

⑤福祉の仕事をはじめたきっかけ、障害者福祉の業界を選んだ経緯

その他、対象者の経緯や職種等に応じて、資格取得のこと、利用者とのふれあい、家族や周囲の反応、やりがい、待遇、他業種からの転職・出向について思うことなどを聞き取った。

また、職場での様子を撮影し、適宜事業所の概要等を動画内で示した。対象者②については、所属先の理事長にもインタビューをし、「中高年者の雇用を始めた時期」「中高年の転職者が直接支援を担うことについて」「採用時に重視すること」「企業等からの転職者のもつ力」「企業等から転職を考えている人たちに伝えたいこと」を聞き取って動画の後半に入れた。

## 2.2 動画の活用

作成した動画は、まずは限定公開にて YouTube にアップロードし、次の第 3 章に記すセミナーにて上映をおこなった。その他、検討委員が講演する際の資料として上映をおこなった場合もある。

動画は 3 本とも 15 分前後で上映するのにも適した分量であり、実際の転職事例が具体的にわかることで視聴した人たちからも好評であった。好事例の紹介として広く活用しうるものであることが確認された。



## 第3章

# 本事業の結果Ⅱ セミナーの開催

## 3.1 実施概要

東京・神奈川・京都・福岡の4カ所をモデルエリアとして設定し、福祉事業所や企業、産業雇用安定センターなどの協力を得て、他業種から障害者福祉への転職・出向を促すためのセミナーをおこなった。対象者は福祉事業所の管理者や人事担当者、福祉業界への転職を考えている人など、広く募った。

セミナーの運営は、社会福祉法人千楽と、各地区の代表者の所属団体および関係団体で協働しておこなった。まずは代表者らとの打ち合わせの機会を設け、社会福祉法人千楽から本事業およびセミナーについて説明した。その上で、セミナーのタイトルや登壇者・内容は、本事業の各地区の代表者らがそれぞれ検討した。記録やアンケートの作成など本事業の実施結果に関わる部分は、社会福祉法人千楽が担当した。また最後に、本年度の成果をふまえた総括セミナーを社会福祉法人千楽主催で東京にて実施した。

各地区でのセミナーの開催概要は以下のとおりである。プログラムは次の3.2「実施結果」に記す。

### 3.1.1 京都セミナー

<タイトル>

福祉現場の人材確保をどうする？ ～企業等から転職・出向プロジェクト in 京都

<日時>

2024年12月21日（土）13時30分～16時30分

<会場>

TKP ガーデンシティ京都タワーホテル4階 バンケット4E

### 3.1.2 神奈川セミナー

<タイトル>

企業等からの転職・出向・ボランティアへの誘いフォーラム

<日時>

2024年12月28日（土）9時～12時30分

<会場>

あーすぷらざ（神奈川県立地球市民かながわプラザ）2階 プラザホール

### 3.1.3 東京セミナー

<タイトル>

ミドル・シニア福祉人材フォーラム in 東京 2025

<日時>

2025 年 1 月 23 日（木）13 時～16 時 30 分

<会場>

女性就業支援センターホール（ハローワーク品川 4 階）

### 3.1.4 福岡セミナー

<タイトル>

管理者会議拡大研修 ～何とかしよう！人材確保～

<日時>

2025 年 3 月 8 日（土）14 時～16 時 30 分

<会場>

JR 博多シティ会議室 2

### 3.1.5 総括セミナー

<タイトル>

本気で考えよう！ 福祉の人材不足 「企業から福祉へ」総括フォーラム 2025

<日時>

2025 年 3 月 25 日（火）13 時 20 分～16 時 45 分

<会場>

東京国際フォーラム 4 階 G407

## 3.2 実施結果

各地区でのセミナーの一般参加者数、プログラム、意見交換や質疑の概要、参加者向けアンケートの結果概要をそれぞれ以下に記す（登壇者名は敬称略）。なお、意見交換や質疑は逐語録ではなく、読みやすさを考慮して適宜要約や補足等をおこなっている。

### 3.1.1 京都セミナー

<一般参加者数>

43 名

<プログラムおよび意見交換・質疑の概要>

○講演「企業等からの転職・出向が福祉現場を救う」

登壇者：野澤和弘（社会福祉法人千楽 副理事長）

○説明「産業雇用安定センターとは」

登壇者：村瀬安則（公益財団法人産業雇用安定センター 京都事務所）

本説明に対し、次のような質疑応答があった。

- ・ 基本的には 60 歳以上で正規雇用はどれくらいか。  
→ほとんどが非正規雇用。できれば正社員で働きたい人が多い。
- ・ 登録者のうち、福祉への転職の成立者はだいたいどのくらいか。  
→福祉業界でのデータはない。全体の成立率は 60%前後で推移している。  
求職者に対しては担当者がマンツーマンで面談などをして進めていく。
- ・ 資格がなくても問題ないか。  
→就労支援等、資格がなくてもできる仕事がある。  
あるいは、就職してから資格取得にむかう人も多い。

○シンポジウム「福祉で働くということ」

登壇者：

高須保弘（転職経験者）

樋口幸雄（社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長）

北田香里（株式会社ワコール 人事部）

御代田太一（障害者のリアルに迫る東大ゼミ 非常勤講師）

司会：野澤和弘

ディスカッションでは、次のような内容のやりとりがあった。

（高須氏に対して）なぜ福祉に転職したのか。

（高須氏）83年に企業に入社し、技術者に。その後、企業内の福祉を担当する部署で働いた経験もある。大学事務に転職して5年働いたが、これまでの技術・法律・地域活動の知識を活かしたいと思ったときに福祉の仕事に出会った。今の職場では、就業規則・契約の整備、委員会のマネジメント、人材システム（大学でデータ化業務を経験）、労務問題の対応（労働組合で経験）など、幅広く知識が活かしている。

マネジメントはいまの仕事に影響しているが、職歴としては表に出てこない。そういう意味で、自分の強みを知るのはとても大事だと思う。

（樋口氏に対して）企業からの転職者に来てもらって変わったことは。

（樋口氏）就業規則の見直しなど、法人としてできていなかったことを担ってもらえている。

（高須氏に対して）福祉業界で「ここはまだまだ」と思われるところは。

（高須氏）いい人材を確保した上で、合理化・省力化・人事考課が必要。時代に合わせて変えていかないと、人は来ないと思う。福祉については、まずはどんな職場か知ってもらう必要がある。産雇センターは一人ひとりにあった仕事を探しているとのことで、福祉の仕事を知ってもらうために積極的に協力していただければ。

#### <アンケート結果の概要>

終了後のアンケートでは、次のような意見が寄せられた（主なものを抜粋）。

##### ○今回のセミナーに参加してよかったと思うこと

- ・他業種、他分野からの転職がこれほど可能性を秘めたものだと思えることができて良かった。
- ・企業側の人事の方などにたくさん聞いていただきたいお話だったと思います。
- ・「セカンドキャリア」という視点での人材活用について新たな気づきがありました。
- ・実際に企業から転職された方の話は、とても参考になりました。

##### ○福祉現場の人材確保について、お考えのことやお困りのこと

- ・労働人口が減少していく中で、先行きがまったく見えない
- ・人材確保だけでなく、離職率の高さも課題です。
- ・人材斡旋の会社を通しての人材紹介が主流になっているので、年間数百万円、一千万円はギリギリいかないくらいのお金が必要になっている。



- ・募集してもなかなか応募がありません。福祉業界が魅力ある場になれば良いのにと思いました。お給料の問題については、頭を悩ますこともあるので参考になりました。
- ・新卒生が顕著であるが、福祉の業界を選択する方が少数である。やはりイメージの戦略が必要かと思っています。

○今回のセミナー全体のご感想・ご意見

- ・今まで考えていなかった切り口を考えさせられたセミナーでした。今後、一つの窓口として考えたいと思いました。
- ・このフォーラムもきっかけとして、送り出し事業所、受入れ事業所のはじめの一步を踏み出すきっかけになったと思います。
- ・仕事の中で忙しく、日々を送る、なんでこの仕事をしていたっけ？と悩みますが、このような機会があると、自身や事業所を見直す機会になります。

### 3.1.2 神奈川セミナー

#### <参加者数>

49 名（運営側の参加者含む）

#### <プログラムおよび意見交換・質疑の概要>

##### ○基調講演「我が国の福祉人材確保の動向―「福祉は人なり」の今」

登壇者： 塩野勝明（厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 課長補佐）

##### ○実践報告

「共に生き、共に創る、人々が織りなす共創プロジェクト「ヨコハマフロント」

登壇者： 梅安賢吾（一般社団法人ヨコハマフロント）

##### ○特別講演「セカンドキャリアの選択肢を豊かに～福祉未経験人材の活躍レポート」

登壇者： 池口武志（一般社団法人定年後研究所 所長）

##### ○意見交換「待遇は？休暇は？やりがいは？―福祉の職場の実情、すべて答えます」

障害福祉の現場で働いている人や障害福祉事業者団体の人から、「福祉の仕事を勧めたいか」「やめたいと思ったことはあるか、そういったときにどう乗り越えたか」などの観点から意見交換がおこなわれた。

#### <アンケート結果の概要>

終了後のアンケートでは、次のような意見が寄せられた（主なものを抜粋）。

##### ○今回のセミナーに参加してよかったと思うこと

- ・視野が広がる話が聞けて良かったです。
- ・企業から福祉への転職の事例について、池口さんの話は大変わかりやすかったです。

##### ○福祉現場の人材確保について、お考えのことやお困りのこと

- ・仕事の意義ややり甲斐を感じられる環境を作っていきたいと思いました。
- ・人材紹介会社に、すごく高い手数料を払っている事に困っています。

##### ○今回のセミナー全体のご感想・ご意見

- ・とても意義深いものであったと思います。
- ・もっと生の声が聞けたり、意見を戦わせるのかと期待して参加しましたが、各団体の活動紹介におわり、意見交換は 10 分あったかどうか…

### 3.1.3 東京セミナー

<一般参加者数>

60 名

<プログラムおよび意見交換・質疑の概要>

○シンポジウム「福祉現場で実現するキャリア感のシフトとキャリア自律の継続」

- ・「異業種からの人材と共に働く中で感じていること」

登壇者：社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 すだちの里すぎなみ

小林 哲（施設長）

寺崎秀一郎（生活支援員）

本報告に対し、次のようなやりとりがあった。

他業種から転職者が来て、周りはどう変わったか。

→（小林氏）初めは「続くかな」と本人も周りも心配していたが、前向きに取り組まれていて、周りの意識にも変化がある。わからないことをしっかり聞くというのも、若い人だと苦手な人も多く、手本になっている。

- ・「福祉現場から企業へ転職して感じていること」

登壇者：御代田太一（東京大学「障害者のリアルに迫る」ゼミ担当講師）

- ・「教えて産業雇用安定センター」

登壇者：海南明夫（公益財団法人産業雇用安定センター 東京事務所 所長）

- ・「協働しながら考えていること」

登壇者：仁田坂和夫（社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 事務局長）

○対談「本事業の継続や今後の展望について」

登壇者：蒲原基道（日本社会事業大学専門職大学院 客員教授）

樋口幸雄（社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長）

司会：中川千裕（社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 本部事務局人事部門）

対談では、送り出し側の企業・受け入れ側の法人・マッチング機関のそれぞれに求められること・期待されること、地域での助け合い・活動の大切さ、さまざまな年代の人が力を発揮することで事業所運営の安定につながるなどが議論された。

### ＜アンケート結果の概要＞

終了後のアンケートでは、次のような意見が寄せられた（主なものを抜粋）。

#### ○今回のセミナーに参加してよかったと思うこと

- ・企業から福祉へ入職した方の視点がとても良く、報告された事例が広がると良い。希望が持てた。
- ・福祉業界以外の経験値はとても面白いと思ったし、自分自身の働き方を考えるきっかけとなった。
- ・人材獲得という観点から、それらを狭めてしまっているのは、現在、業界で働いている自分だということと、また、利用者の生活の拡がりのため、業界の層を拡げていくために、社会経験豊富な方は重要だという 2 点を再認識できました。
- ・他業界からの人材採用は、効果的な方法だと思います。受け入れ側の意識を少し変えて、未経験でも、シニアでも受け入れていければと考えています。
- ・現状を鑑みるとシニア人材をどのように最大のパフォーマンスで活躍させるかという点に、マネジメントを考慮した方が良いと気付かされた。
- ・シニア・ミドル世代の雇用について消極的なイメージでしたが、今回のフォーラムに参加して前向きな気持ちに意識が変わりました。

#### ○福祉現場の人材確保について、お考えのことやお困りのこと

- ・人が人を支える福祉現場の魅力をもっと発信したい。
- ・業務の切出しの考え方を知りたい。産業雇用安定センターの活用方法をもっと知りたい。
- ・受け入れる側の体制や組織文化の改革が必要ですので、組織の風土を変えるメソッドを学びたい。
- ・ミドル・シニアに限りませんが、ダブルワーク等の兼ね合いで、是非、きてもらいたいと思っても、採用を躊躇してしまうことがありました。いろいろな働き方が増えてきているので、働き方が柔軟になると、採用する側ももっと動きやすくなるなと思うことがよくあります。
- ・同業他社との人の奪い合い、人が定着するためのサポート体制
- ・希望だけでマッチングするのではなく、コンサルの方には双方（労働者と受け入れ先）のアセスメントをした上でのマッチングに期待します。
- ・特に知的障害の現場の場合、働き始め「イメージと違った」といって退職する方もおり、こういう職場の情報の少なさ、イメージの持ちづらさがあることを痛感しています。

○今回のセミナー全体のご感想・ご意見

- ・他業界の経験が障害福祉にも活用できる。障害福祉の仕事の社会的な評価をもっと高くしていくように発信する事が必要だと思います。
- ・ミドル・シニア人材を受け入れるためにも、業務の整理、明確化が必要だと感じました。
- ・若くてやる気のある人を採用したいという考えに凝り固まるのではなく、ミドルやシニアでも可能性があるとうわかりました。子育て中の主婦層にも、可能性を感じています。福祉業界のハードルを低くして、様々な価値観の方に来ていただければ、業界もよい方向に変わっていくかもしれません。
- ・ネット参加ができるとありがたいです。また、参加者を拡大することもできるのではと思います。

### 3.1.4 福岡セミナー

<一般参加者数>

46 名

<プログラムおよび意見交換・質疑の概要>

○報告・対談「企業から福祉へ転職・出向 2024 年度推進事業」

登壇者：蒲原基道（日本社会事業大学専門職大学院 客員教授）

野澤和弘（社会福祉法人千楽 副理事長）

対談では、中高年層の職業生活の現状、他業種からの転職・出向・兼業の事例などが議論された。

○報告「障害者福祉サービスに再就職した中高年求職者の事例」

登壇者：大野彰久（産業雇用安定センター 福岡事務所 所長）

○ミニシンポジウム

登壇者：末松忠弘（社会福祉法人明日へ向かって 理事長）

中村武司（福岡市障がい福祉課 課長）

企業等からの再就職経験者ら 2 名

福祉サービス事業者 2 名

企業等からの再就職経験者らに対しては、次のような質疑応答があった。

・年齢の壁に対する抵抗感はあったか。

→「若い人と一緒に仕事をして、指示をされることについてどう思いますか？」と聞かれたことがあった。そのときには完全に吹っ切れていたから、特に問題はなかった。逆に若い方のほうが気を遣っていたのではと思う。

・企業等からの応募者を採用するときに、どのような点を重視するのがいいか。

→人事で採用を行っていたときに、応募者がどういう仕事をやってきたかはもちろん聞いていたけれど、それ以上に働く上での信念などの精神を聞きたいと思っていた。福祉の現場でも同じで、どういう精神でその人が働いているかを聞き取る必要があると思う。その中に、働く人の得意なことがみつかると思う。

福祉サービス事業者からは、行政からの協力、潜在的な労働力の発掘・活用などについて話題提供があった。

<アンケート結果の概要>

終了後のアンケートでは、次のような意見が寄せられた（主なものを抜粋）。

○今回のセミナーに参加してよかったと思うこと

- ・ 地域福祉のために貢献できることを実感した。
- ・ 様々な立場の方の話が勉強になりました。
- ・ 経験がなく高齢者でも働ける環境を理解出来た。
- ・ 福祉の現場の現状、経験者（転職）の生の声等、聞けて理解を進めることができ良かったです。

○福祉現場の人材確保について、お考えのことやお困りのこと

- ・ 特に若い世代の職場定着の不安定さ。

○今回のセミナー全体のご感想・ご意見

- ・ 様々な世代が活躍できる職場は健全であると考えられるようになった。

### 3.1.5 総括フォーラム

<一般参加者数>

53 名

<プログラムおよび意見交換・質疑の概要>

○講演「企業で働く人のこれから」

登壇者：池口武志（一般社団法人定年後研究所 所長）

○シンポジウム①「福祉の人手不足をどうする」

登壇者：仁田坂和夫（社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 事務局長）

横倉裕子（社会福祉法人千楽 事務局長）

吉田昌司（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室長）

司会：御代田太一（東京大学「障害者のリアルに迫る」ゼミ担当講師）

両事務局長からは、採用の現状や、現場でどんな部分に困っているかの紹介があった。吉田氏からは、介護人材確保の目指す姿、総合的な介護人材確保対策・取り組み事例等の紹介があった。

対談では、産業雇用安定センターを通じた転職者採用事例、転職者に来てもらってよかったこと、受け入れに対するとまどい、転職者以外の採用活動の現状等に関する意見交換があった。

○シンポジウム②「福祉を変えると、社会が変わる」

登壇者：蒲原基道（日本社会福祉事業大学大学院 客員教授）

岡崎淳一（産業雇用安定センター 理事長）

樋口幸雄（社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長）

司会：野澤和弘（社会福祉法人千楽 副理事長）

蒲原氏からは本事業のねらい等、岡崎氏からは産業雇用安定センターの事業概要等、樋口氏からは福祉事業所の運営にあたって心がけていること等の話があった。

野澤氏からは、高齢者イメージの転換、中高年の転職者と障害者福祉の仕事との相互作用についての提起があった。

会場からは、産業雇用安定センターでの取り組み、企業の人事部での取り組みについて情報交換があった。



### ＜アンケート結果の概要＞

終了後のアンケートでは、次のような意見が寄せられた（主なものを抜粋）。

#### ○今回のセミナーに参加してよかったと思うこと

- ・人材確保について、新たな視点をもらうことができました。
- ・企業から、福祉の現場からなど、様々な話がきけた
- ・シニア人材の活用に前向きにとらえる事ができた。
- ・シニアの働き方の可能性と福祉業界の人材ニーズへの対応をどうマッチングしていくか社会課題の解決ヒントになると思った
- ・産業雇用安定センターのことがわかってよかった。連絡をとり、利用したい。
- ・企業の役職定年や在籍出向などをよく知らないため、しっかり知れば人材確保に有益かと思った。
- ・雇う側にも働く側にも、高齢者のイメージを変えていくことが大事だと確かに思う。法人内で、まずはそういう働きかけをしていきたい。

#### ○福祉現場の人材確保について、お考えのことやお困りのこと

- ・今までのハローワークや人材募集だけでなく、産業雇用センターさんへの相談もすすめていきたいです。また、受け入れる側の意識改革も進めていきます。
- ・外国籍の職員の採用に対して、利用者とその家族への遠慮（？）があると感じる時がある。
- ・政府の一時金による対策では、基本給の改善にはつながらない。処遇改善加算による対策も重要であるが、そもそもの基本単価を上げなければ基本給の改善にはつながらないのではないのでしょうか。
- ・高齢の人で応募してくれる人の多くが、体調や体力的に仕事に難がある人が多い。軽い仕事だけだと言い切れないので辞退されてしまう。
- ・派遣職員が定着しない

#### ○今回のセミナー全体のご感想・ご意見

- ・とても良かったです。様々な立場の方の話が聞けました。視野が広がりました。
- ・シニア人材の活用において産業雇用センターは重要な存在であると思いました。
- ・いくつか事例は知れたが現場職員獲得にはまだ課題があると感じた

### 3.3 実施結果の考察

セミナー参加者の質疑やアンケート回答から、本セミナーによって他業種からの転職・出向について強い関心をもたれ、前向きに検討が進められる可能性がうかがわれた。アンケートからも、当初は他業種からの転職者の受け入れを消極的に考えていた人もいたようだが、特に事例の話や動画を通して参加者が具体的なイメージをもつことができ、このような結果につながったものと思われる。今後も同様のセミナーを全国各地で開催することの有効性が確認できたといえる。

産業雇用安定センター<sup>1</sup>については、福祉の分野ではまだあまり知られていないが、セミナーで話を聞いた福祉事業所の管理者・人事担当者等からは多くの反応があり、アンケートでも「連絡をとり、利用したい」という声があがった。マッチングが成立するかどうかは様々な条件次第ではあるが、人材確保に悩んでいる事業所や、人材紹介会社への支払いが重い負担になっている事業所にとって、救世主ともなりうる存在であることが確認された。

以上により、福祉事業所側の意識変革、産業雇用安定センターの活用の2点が今後の福祉人材確保の方策として積極的に進めるべきことであると考えられる。

一方で、今回のセミナーではあまり参加者が多くなかったが、他業種の企業やそこで働く人たちに福祉の仕事の実際・魅力を広く伝えていくことも不可欠である。これについては先行研究・先行事例をふまえつつ改めて検討するとともに、次の第4章で述べる冊子も有効に活用したいと考えている。

---

<sup>1</sup> 公益財団法人産業雇用安定センター：主に在職中の会社員等の再就職・出向の支援事業を行う機関。本部と全国47都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークをもつ。人材を送り出す側、人材を受け入れる側ともに原則無料で利用できる。本報告書35ページも参照。



## 第4章

# 本事業の結果Ⅲ 冊子の作成

## 4.1 冊子改訂の概要

昨年度の事業にて作成した冊子『福祉の仕事をしてみませんか』および『福祉現場の人手不足をどうするか』を改訂した。

現在福祉以外の分野で働いている人たち向けの冊子である『福祉の仕事をしてみませんか』は、より読みやすく、またより狙いを明確にし、『今から始める人たちを応援する 障害者福祉の仕事 つながり方ハンドブック』として刷新した。ハローワークや産業雇用安定センターに相談に来た人が気軽に読めるよう、他業種から福祉事業所に転職した人と現在転職を考えている人を登場人物とし、福祉の仕事の魅力や転職までの流れ等を伝えるストーリーを展開させた。

転職者や出向者を受け入れる福祉事業所向けの冊子である『福祉現場の人手不足をどうするか』は、昨年度に作成した冊子をもとにしつつ、他業種からの転職者を受け入れるメリットや人材を確保するルートなどを紹介する文章「社会福祉法人等の経営者・人事担当者みなさんへ」を加筆掲載した。

なお、両冊子ともに、実際に転職・出向した人たちのインタビューを昨年度の冊子から転載しているが、新たなインタビューを1件おこない、掲載した。これは、昨年度のインタビューの対象者がほとんど男性であり、女性の事例を入れることが必要だと考えたためである。

## 4.2 追加インタビューの実施概要

インタビューについては、昨年度と同様、以下のとおり実施した。

### ○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にインタビューをおこなった。

### ○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。

#### ○調査方法・時期

まずはインタビューの候補者に連絡を取り、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いますか？
- ・組織として気をつけることは何だと思いますか？
- ・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いますか？

#### ○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。

## 4.3 追加インタビューの結果

本事業では1名の転職者にインタビューをおこなった。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。

・56歳 女性

・インナーウェアメーカーで事務系の仕事をしてきた。早期退職を会社が募っているのをきっかけに、障害者支援の社会福祉法人に転職。4か月が過ぎた。

・インタビュー結果

——前職ではどのような仕事をしていましたか？

インナーウェアメーカーで営業事務・一般事務、販売計画といった内勤の仕事を約35年していました。

——どのようなきっかけで転職をしたのですか？

福祉は自分の身近には何もなかったのですが、会社の方から希望退職を募るということで、いい社会福祉法人があるので見学に行ってみない？と会社から勧められました。退職するかどうかすごく悩んでいたのも、ちょっと興味を感じて見学をさせていただいたのがきっかけです。

——見学した時に何を感じましたか？

知的障害のある利用者さんとのふれあいというか、案内していただいたときに、利用者さんがトコトコとやってきて握手をされました。ああ、こういうの嫌いじゃないな～と自分の中にある感情が起こり、それが心の隅っこに残っていました。

——それまでは障害者との関わりはまったくなかったのですか？

なかったですね。ただ、ご近所の方のお子さんやお孫さんに障害のある方がたまたまですがいらして、会話するくらいのことはありましたね。

——転職に際しては他の業界の会社から内定をもらっていたそうですが。

チャレンジというほどのことではないのですが、せっかく転職するのであれば、今までやったことのない、自分の知らない分野にチャレンジしてみたい。そんな気持ちが大

きくて、福祉の仕事の方を選びました。

——今はどのような仕事をしていますか？

人事と給与関係、それと利用者さんの請求関係とかサービス希望票の入力の打ち込みとか。社員との関わりだけでなく、利用者さんとの間接的な関わりもある仕事をさせていただいています。

——施設内での仕事なので事務所にいても利用者と接することもあるそうですね。

とても楽しいです、はい（笑）。初めにお話をいただいたときに「利用者さんの支援の仕事も多少はあります」と言われていたので、自分の中では、それは問題ないなと思っていました。お昼に共有スペースでご飯を食べていると、利用者さんが入ってきて「〇〇さ〜ん（自分の名前）」と声を掛けてきたりします。すごく認めてもらえているというか、「〇〇さん」という人（私）がいるというのを理解してくれている。それがとっても嬉しくて。利用者さんはそれぞれ障害の種類や度合いが違うというのを、私は全く知識がないのでどういうふうに接したらいいのかというのがまだよくわかっていないのですが。そこはおいおい教えていただきたいなと思っています。

——利用者さんはどんな人たちですか？

もう本当に純粹、ピュアで。こちらもそういう気持ちで接することができます。スタッフのみなさんも優しい方たちばかりなので、人間関係の面でも良くしていただいているなと思います。

——企業に勤めていたころの自分と比べてどうですか？

前の会社でも笑顔で気持ちよく、楽しく仕事をしていましたけれど、今の方が本当に楽しく仕事をさせていただいています（笑）。

——今後は直接に障害のある方の支援もしてみたいと思いますか？

まだ目の前の仕事をおぼえるのが精いっぱいではあるのですが、やっている中でわからないことが多いんですね。福祉に関する国の制度とか、全く知らなかった世界に飛び込んできたので、それを知りたいという気持ちが強くあります。そうすると自分の中で



やりがいが出るとおもいます。利用者さんの支援ができるようになれば、何かに貢献できている実感もまた出るとおもいます。少しずつ支援もできるようになればいいなあと思います。

——働いている職員の年齢層は幅広いですね。

前職では早期退職がありました。会社としては若い人を育てたい方針があるのです。もしも会社に残った場合、10年後の自分がどうなっているのかを考えました。そういうこともあって新たに福祉の世界に飛び込んできました。実際、今の職場に来て働いてみると、若い人から65歳過ぎても70歳になっても元気にお仕事をしている人もいて、そんな姿を見てはびっくりしています。10年後、ここでも自分が活躍できる可能性があるのかなと、すごく感じました。

——福祉の仕事は働きやすいと思いますか？

有休とか育児休暇は取りづらいのかなと思っていましたが、すぐに払拭されました。思っていたよりも働きやすい職場だと思います。自分の中で福祉という選択肢がなかったのも、変な先入観がないまま飛び込んできて、かえって良かったのかなと思います。違和感はまったくないです。

——この法人では利用者のご家族の希望もあって、年末年始も日中一時支援サービスをしていますね。

若いスタッフと一緒に私も今年は12月31日まで勤務します（笑）。正月は3日までお休みをいただきます。それも自分の子どもたちが育った今だからこそ、そういう働き方ができるのかなとも思います。

## 第5章

## まとめ

## 5.1 本事業の結果

福祉現場の人材不足は深刻であり、一部の法人を除いて全国各地の社会福祉法人等から窮状が伝えられる状況にある。そこからの脱却の一助とするため、企業等から福祉現場への転職・出向に焦点を当てた本事業では、以下の4つを実施した。

- ①他業種から福祉事業所に転職・出向した者の仕事内容等を紹介する動画の作成
- ②東京・神奈川・京都・福岡の4カ所をモデルエリアとして設定し、他業種から障害者福祉への転職・出向を促すセミナーの開催
- ③現在福祉以外の分野で働いている人たち向けの冊子の作成（昨年度事業で作成した冊子の全面改訂）。
- ④転職者や出向者を受け入れる福祉事業所向けの冊子の作成（昨年度事業で作成した冊子の一部改訂）。

動画は4地区のセミナーで紹介したほか、関連の研修会や講演会でもすでに活用しているところである。

企業等で長年働いてきた人の中には福祉の仕事への興味を持っており、機会があれば働いてみたいと考えている「潜在的転職希望者」は多く存在すると思われる。具体的な情報や職場体験・見学などの機会がないこと、そのために資格や経験のない人には無理だと思い込んでいること、賃金が大幅に下がるのではないかという先入観などにより躊躇している人が多いと見られる。

一方、福祉側にも、他業種で働いてきた人には福祉の仕事は無理だという思い込み、「どのように処遇したり研修したりすればいいかわからない」、「福祉の仕事の賃金レベルでは転職などしてくれないだろうし、転職してきたとしても使いにくいのではないか」という先入観もあって、前向きに考えられないという経営者や施設長は意外に多い。

しかし、企業等で長年働いてきた経験やスキルが活かせる仕事が福祉、特に障害者支援の現場にはたくさんある。一般事務や経理、労務管理などをはじめ、むしろ企業での標準的な知識やスキルが福祉の現場にも求められている。本事業で実施したセミナーの中でも、実際に企業等から転職者を受け入れている福祉事業所から、転職者の力が大きな効果をもたらしているという報告も上がった。

このことから、企業等からの転職・出向には福祉現場の人材不足解消だけでなく、現在の福祉に欠けがちな機能の向上などにおいて大きな可能性があるにもかかわらず、企業等の社員と福祉事業所の双方に「壁」があるために容易に進んでいないことが見て取

れる。

こうした課題を打破するため、本事業が終了した来年度以降も、本事業の成果物を有効に活用していったり、各所で活用してもらえるように働きかけたいと考えている。

## 5.2 企業等から福祉現場への人材供給がもたらす効果

本事業を通して、企業等から福祉現場への人材供給が単に福祉現場の人材不足の解消だけでなく、さまざまな点で社会課題の解決に資する可能性があることを改めて確認した。以下、それについて述べたい。

### 5.2.1 人材確保の費用負担の軽減

多くの福祉現場が切実な人手不足に直面しており、人が足りないために事業が運営できない、指定基準を満たすことができないという事態も起きている。そのため、人材募集の有料広告を恒常的に出したり、民間の人材紹介会社に多額の手数料を払って職員を確保している法人も多い。

一般的に人材紹介会社を介して職員を採用すると、年収の 30～40%の手数料を取られるとされる。それをもとに計算すると、年収 500 万円の正職員なら 150 万円～200 万円、年収 200 万円のパート職員でも 60 万円～80 万円の手数料がかかることになる。それによって人材不足が解消するのであればいいが、ミスマッチが起こる恐れもあり、1 年あるいは数カ月という短期間で辞めていく人も珍しくはない。

本事業から導き出された方策として、公益財団法人産業雇用安定センターの活用がある。同センターのウェブサイトには、次のように概要が記されている。

設立以来、当センターは、厚生労働省、経済・産業団体や連合などとの密接なつながりをもとに、本部と全国 47 都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークにより、再就職・出向の支援事業に取り組んでまいりました。

主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、情報提供・相談等の支援を行い、再就職・出向の成立に結び付ける「人材橋渡し」の業務を「無料」で実施しています。<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> 産業雇用安定センターウェブサイト「産業雇用安定センターについて」

<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/index.html>（参照 2025 年 3 月 28 日）

主に企業等に在職している人の再就職（転職）・出向の支援を行っており、専任コンサルタントがマン・ツー・マンでサポートすることなどから、ミスマッチが比較的少ないと言われている。同センターを活用することにより、福祉事業所の人材確保のためのコストと手間などの負担を軽減することが期待される。

### 5.2.2 福祉の組織の機能強化

障害者支援を行っている事業所は小規模なところも多く、マネジメントやガバナンス機能がまだ弱いことが指摘される。そのために必要な人材の採用や定着がうまくいかない面もあり、構造的な人材不足に陥っていると思われる。事務やシステムも非効率な部分が見られ、省力化が進まない要因とされている。そうした中で、企業等で総務や経理に携わってきた人を迎え入れることで、福祉事業所が苦手としている業務を強化することが期待される。本事業で実施したセミナーにおいても、企業等からの転職者を招き入れることで組織の機能強化や底上げに成功した事例が紹介された。

また、知的障害者福祉には企業等からの転職者が活躍する場がたくさんある。近年、就労支援や地域共生型福祉が活発になり、就労先企業や行政機関・地域住民との交渉や調整、商品開発や販路開拓などの知識・スキルが必要となっている。これらは企業等で働いてきた人の経験が活きるものであり、企業等からの転職者が即戦力となる可能性が大いにある。

本事業の検討委員である樋口幸雄氏が理事長を務める社会福祉法人京都ライフサポート協会では、企業等からの転職者が採用の約4割を占めているといい、事務部門だけでなく強度行動障害の状態にある利用者の支援に従事している人もいる。「企業と同等レベルの人事・評価制度・労務管理などの標準化をすることで有能な人材の採用と定着が図られる」「社会人としての常識、責任感の強さ、対応能力、コミュニケーション能力などが障害者支援に役立ち、他の職員にも良い影響をもたらす」（樋口氏）という。

### 5.2.3 中高年の活躍の場の提供

現在は、業績の良い企業でも50歳以上の社員に対し早期退職・希望退職を募る流れが強まっている。報道によれば、2024年度に希望退職を募ることを公表した主な会社と募集人員（予定を含む）は次の通りである。

2024年11月に入り、国内外で9000人を募集する日産自動車、人数の上限を設定しない武田薬品工業、募集人数は未公表の富士通、50歳以上の社員を対象に1000人を募集する第一生命ホールディングスなど、年末を迎えて募集ラッシュ状態だ。

それ以前には、リコー（約1000人）、シャープ（約500人）、オムロン（約1000人）、コニカミノルタ（国内外で約2400人）、資生堂（1500人）などが募集を発

表、一部実施している。<sup>3</sup>

業種や会社の規模を問わず、多くの企業が中高年を中心に早期退職を募っていることがうかがえる。人工知能（AI）の普及でホワイトカラーの省力化が進み、技術革新に対応できる新卒者採用のため、中高年の人件費を削減する必要に迫られている企業は多い。高年齢者雇用安定法の改正により企業には 65 歳までの雇用確保が義務付けられ、70 歳までの確保も努力義務となった。もともと採用数の多い、大量採用世代が次第に 50 代後半から 60 代に入り、組織の新陳代謝要請とも相まって、希望退職を募る流れは今後とも強まると思われる。

中高年にとっては第二の人生を前向きに歩むことができるかどうかは死活問題でもある。内閣府（2019）「生活状況に関する調査」の結果によれば、全世代にひきこもりが広がっており、「初めてひきこもりの状態になった年齢」で 60～64 歳が最も多いことがわかっている。ひきこもりの状態になったきっかけとしては、「退職したこと」「人間関係がうまくいかなかったこと」などが多く挙げられている。人口の多い団塊ジュニア世代が生きがいを失い、ひきこもるようになると、深刻な社会問題となることが目に見えている。

この世代は現在では子育ても終えた人が多く、収入よりやりがいを重視する傾向が強い。地域社会への貢献や福祉への関心を持っている人も少なくない。企業等から福祉現場への人材供給は、ただ福祉現場の人材不足を解消するだけでなく、中高年のひきこもりや孤立を防止し、さまざまな立場や経歴の人が地域福祉に関わり、多様性に富んだ共生社会の実現にもつながるものである。

### 5.3 今後の展開

少子高齢化は多くの先進国が直面している問題である。特に日本は現役世代の減少の速度が速く、急激に人口構造が変わっていつている。一方、「健康上、日常に制限なく生活できる期間」である「健康寿命」については、日本は世界一といわれる。

65 歳以上を「高齢者」、75 歳以上を「後期高齢者」と統計上は位置づけ、社会保障制度は成り立っている。しかし、現実を見るとかつての「高齢者」像とはまったく違う人々

---

<sup>3</sup> J-CAST ニュース「日産、武田薬品、富士通、第一生命、リコー...上場企業の希望退職募集が 1 万人に いったい今なぜ？」2024 年 11 月 29 日更新記事

<https://www.j-cast.com/2024/11/29498976.html>（参照 2025 年 3 月 28 日）

がシニアになっても活躍しているのが現代の日本である。元気な限りは何歳になっても働いて社会に貢献することが、これからのシニア層には求められる。その方がシニア層にとっても生きがいのある日々を過ごすことにもつながる。そうした「人生 100 年時代」に合った、新しい働き方・生き方を福祉の現場から発信していくことが期待される。

本事業の成果がそうしたパラダイム転換の起点になるような取り組みへと発展できることを期待されたい。





令和 6 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 7 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/>