

福祉人材センターについて

平成26年6月20日

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
所長 福母淳治

1. 福祉人材センターの法的位置づけ、法定業務、体制等
 - (1) 設置の経緯、法的位置づけ
 - (2) 法定業務

2. 都道府県福祉人材センターの具体的な業務等
 - (1) 事業
 - (2) 職業紹介事業関連実績等

3. 本年度の重点事項と課題

1. 福祉人材センターの法的位置づけ、法定業務、体制等

(1) 設置の経緯、法的位置づけ

- 1991年(H3年) 補助事業で福祉人材センター設置開始(全国に15箇所)
- 1992年(H4年) 「福祉人材確保法」(社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部改正)によって、福祉人材センターが社会福祉事業法(現「社会福祉法」)に規定。センター追加設置(+17箇所)
- 1993年(H5年) 「人材確保指針」告示
全都道府県にセンター設置完了、中央福祉人材センター設置
- 1997年(H9年) 都道府県福祉人材センター運営要綱の改正によって、福祉人材バンクが都道府県福祉人材センターの支所として位置づけられる。
- 2007年(H19年) 新「人材確保指針」告示

- 社会福祉法を設置根拠とし、「人材確保指針」に人材の参入や潜在有資格者等の対応について、福祉人材センターの役割が記載。

(2) 法定業務

都道府県福祉人材センター (社会福祉法94条「業務」)	中央福祉人材センター (業務 社会福祉法100条)
1.社会福祉事業に関する啓発活動 2.社会事業従事者の確保に関する調査研究 3.社会福祉事業経営者に対する「基本指針」に即した措置の実施に関する技術的事項についての相談援助 4.社会福祉事業従事者及び従事しようとする者に対する研修 5.社会福祉従事者の確保に関する連絡 6.社会福祉に従事しようとする者に対する就業援助 7.前各号の他、社会事業従事者確保に必要な業務	1.都道府県福祉人材センターの業務に関する啓発活動 2.二以上の都道府県域における従事者確保に関する調査研究 3.都道府県センターの業務に従事する者に対する研修 4.社会福祉事業従事者に対する研修 5.都道府県センター業務に関する連絡調整、指導その他の援助 6.都道府県センター業務に関する情報・資料の収集及び提供 7.前各号の他、都道府県センターの健全な発展従事者確保を図るために必要な業務

2. 都道府県福祉人材センターの具体的な業務等

1. ～7. は社会福祉法第94条に規定する業務 【 】内は、平成25年度実績

1. 社会福祉事業に関する啓発活動

- ・中高生等への啓発のためのセミナー、講演会、福祉施設見学・体験【379回 16,101人参加】
- ・大学、専門学校等の養成校における就職説明会【1,279回 6,362人相談】
- ・「福祉のお仕事」、「福祉のお仕事スタート」ホームページ(福祉の仕事、職場、資格等の紹介等)
- ・介護の日イベント(ハローワーク、職能団体等と連携して実施)【128イベント】

2. 社会事業従事者の確保に関する調査研究

- ・福祉人材の需給状況についての統計情報の作成と発信
- ・採用活動や求職者のニーズに関する調査研究【23年度 21調査、24年度22調査】

3. 社会福祉事業経営者に対する「基本指針」に即した措置の実施に関する技術的事項についての相談援助

- ・事業者への人材確保に係る相談【180,199件】
- ・訪問相談(採用活動、人事労務管理等)【9,621か所】
- ・採用担当者、管理者等を対象とした研修会の開催【98回 7,203人参加】

4. 社会福祉事業従事者及び従事しようとする者に対する研修

- ・従事者を対象とした各種研修(技術に係る研修、キャリアパス研修等)【922回 31,739人参加】

5. 社会福祉従事者の確保に関する連絡

6. 社会福祉に従事しようとする者に対する就業援助

- ・無料職業紹介事業(求人登録、求職者登録のうえ、双方をマッチング)
- ・相談事業(センター・バンクの事務所、ハローワークへの出張相談等)【220,865件】
- ・福祉の仕事、職場に関する講習会・説明会の開催【707回】
- ・就職フェア、合同面接会の開催【342回 33,946人参加】
- ・職場体験の開催【3,244事業所 4,126人】

7. 前各号の他、社会事業従事者確保に必要な業務

- ・当該都道府県内の行政、関係機関、団体との各種会議の開催

中長期の福祉人材センター・バンク(社会福祉協議会)の基本方針

福祉人材センター・バンクは福祉人材の採用、育成、定着を一貫してサポートし福祉人材の確保・福祉サービスの向上につなげます

- 採用数、求人数、求職者数の増(福祉施設・事業所とのネットワークと福祉の仕事・職場に関する専門的な知識を活かした個別の就職活動支援、採用活動支援)
- 定着促進(育成・定着・魅力ある職場づくりのための事業の実施)
- 将来の福祉の担い手の確保
- 経営協等関係機関団体との連携強化(共同・共催事業の実施)

○経営者支援

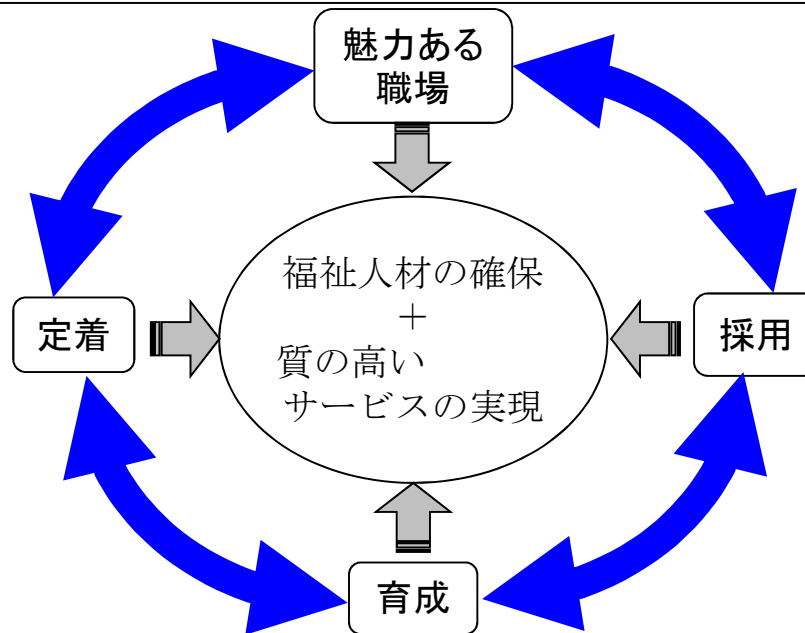
- ・研修会(労働基準法、メンタルヘルス、人事労務管理、キャリアパスの構築等)
※研修内容を実践するための経営改善支援(助成)とセットで実施、出前型で実施
- ・人材センターを通じて採用された者に対する特別な支援の実施
- ・巡回相談の実施(他事業所の工夫、求人・求職動向等)
- ・適切な処遇の確保等
- 情報発信
- ・魅力ある職場であることを保護者や進路指導担当教員等に発信
- ・WLBIについて先進的な取組み事例を収集、パンフレットやフォーラムで対事業所・一般に情報発信

○将来の福祉・介護の担い手の確保

- (小・中・高生への働きかけ)
- ・介護、保育の職場見学、体験(バスツアー)の実施
※親子参加で実施し保護者理解を促進
- ・進路指導担当教諭との意見交換、理解促進

○求職者の確保

- ・施設・事業所を退職する職員に対する当該施設等によるセンターの紹介推進
- ・ハローワークとの連携・共催事業の拡充
- ・大学、専門学校への就職担当部門へ就職フェア等の参画推進
- ・就職フェア等に参加した学生に対するフォローアップの徹底
- 求人確保
- ・就職フェア等について、経営協等関係団体との連携、参画により実施
- ・求人登録事業所への福祉人材の需給状況、求職者情報の配信、関連ニュースの配信
- 求人事業所、求職者へのきめ細かな相談支援
- ・求人事業所の採用を支援する観点から、職場体験(お試し)事業を組み込み実施
- ・求職者の要望(通勤時間、勤務時間等)を求人事業所に伝え、求人票の雇用条件等の見直しを助言
- ・施設等見学、キャリア支援専門員の活用によるミスマッチの防止
- 養成から就職までの一貫した取り組みの推進
- ・ヘルパー等養成研修→職場体験(お試し)→採用
- ・介護雇用プログラム
- ・介護福祉士等、保育士修学資金貸付事業等
- COOLシステムの改修効果(採用数把握等)を最大限生かすための業務運用の見直し
- COOLシステムの機能強化
- 潜在有資格者の再就職支援



- 従事者の事業所定着支援
- 従事者の福祉分野定着支援
- ・職場横断的な採用年次交流事業、先輩との交流事業の実施
- ・従事者相談窓口の開設(退職者の把握、再就職の支援)
- ・巡回相談

- 従事者を育成支援する
- キャリアパス支援や各種研修会等実施
- ※出前型で実施

(2) 職業紹介事業関連実績等(福祉人材情報システム統計より)

①採用数の推移

※24、25年度の【 】は、各センターが各県に報告している数(無料職業紹介事業以外を含む)

年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
人数	7,086 (100)	7,841 (110.7)	9,382 (132.4)	10,329 (145.8)	【18,822】 10,666 (150.5)	【17,397】 10,688 (150.8)

②有効求人数(月平均)

年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
人数	36,338 (100)	28,099 (77.3)	32,394 (89.1)	41,386 (113.9)	51,368 (141.4)	59,860 (164.7)

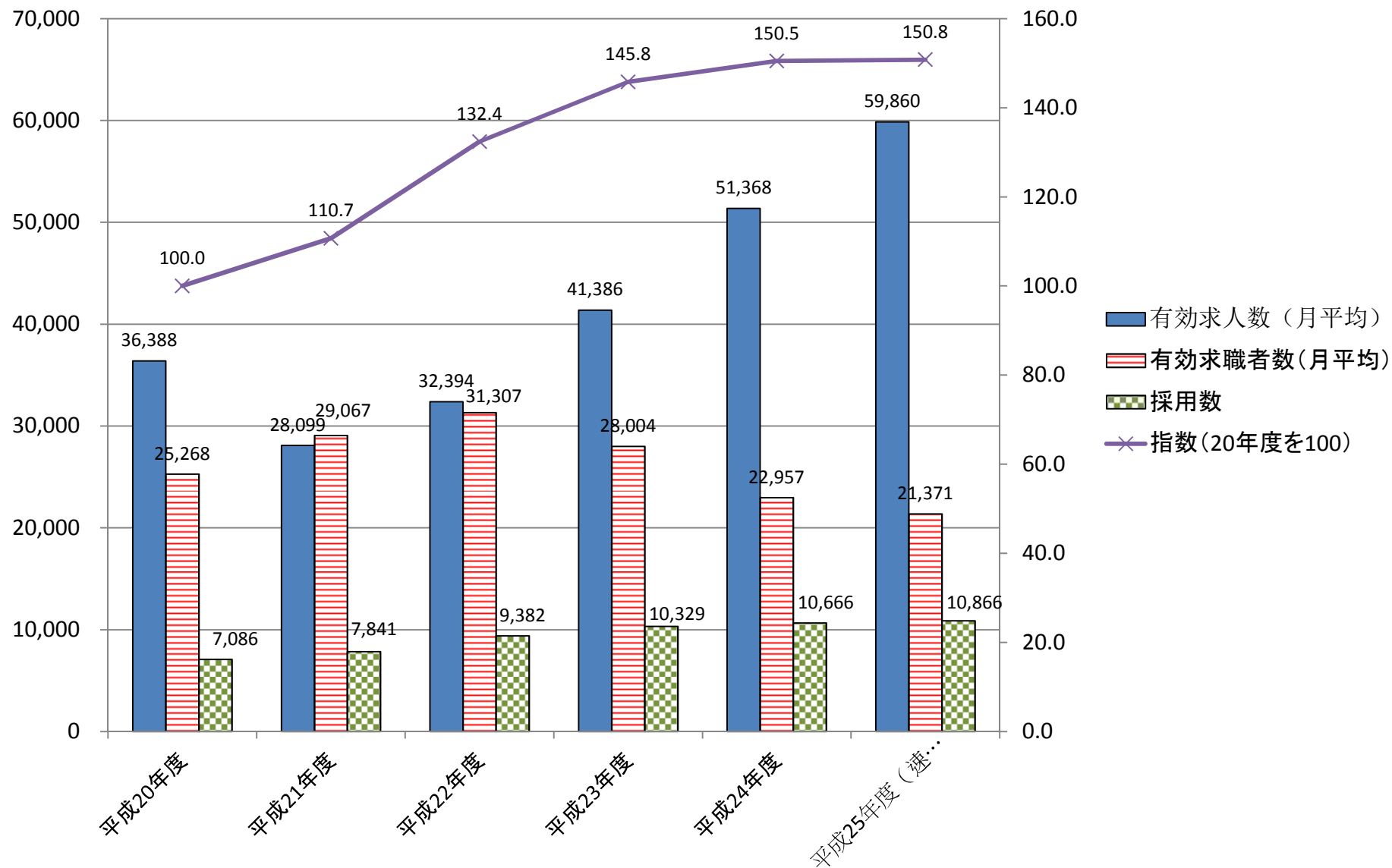
③有効求職者数(月平均)

年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
人数	25,268 (100)	29,067 (115.0)	31,307 (123.9)	28,004 (110.8)	22,957 (90.9)	21,371 (84.6)

④有効求人倍率

年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
(倍)	1.44	0.97	1.03	1.48	2.24	2.80

有効求人数、有効求職者数、採用数の推移(無料職業紹介分)



雇用形態別の求人数、求職者数の状況(平成26年1～3月期)

- 求人の54.3%は、正職員の募集。求職者の68.3%は、正職員での就職を希望しているが、実数では、正職員の求人は34,584人、求職は13,854人と求人数が求職者数を大幅に上回っている。

	有効求人数		有効求職者数	
	平成26年1-3月 (月平均)		平成26年1-3月 (月平均)	
	人数	割合	人数	割合
正職員	34,584人	54.3%	13,854人	68.3%
常勤(正職員以外)	9,771人	15.4%	963人	4.7%
非常勤・パート	19,290人	30.3%	3,137人	15.5%
不問	—	—	2,342人	11.5%
合 計	63,645人	100%	20,296人	100%

分野別 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率(平成26年1～3月期)

○分野別にみると、高齢者(介護保険施設以外)が特に有効求人倍率が高い。

	有効求人数 (複数回答)		有効求職者数 (複数回答)		有効求人倍 率(A/B)
	人数(月平均)(A)		人数(月平均)(B)		
高齢者(介保施設)	22,490人	77.2%	10,925人	42.9%	2.06倍
高齢者(介保施設以外)	38,934人		7,445人		5.23倍
障害者(主に身体)	737人		2,252人		0.33倍
障害者(主に知的)	2,034人		3,061人		0.66倍
障害者(主に精神)	370人		1,602人		0.23倍
障害者	6,827人		4,338人		1.57倍
児童(保育所)	3,819人		3,269人		1.17倍
児童(保育所以外)	2,592人		3,856人		0.67倍
社会福祉協議会	395人		3,362人		0.12倍
その他福祉	1,347人		2,698人		0.50倍
合計	79,545人		42,818人		

※求人は、複数分野の事業所に配置する求人があり、求職者は複数の分野への就業を希望する場合があるため、有効求人数、有効求職者数の実数を上回る。

職種別 有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率(平成26年1～3月期)

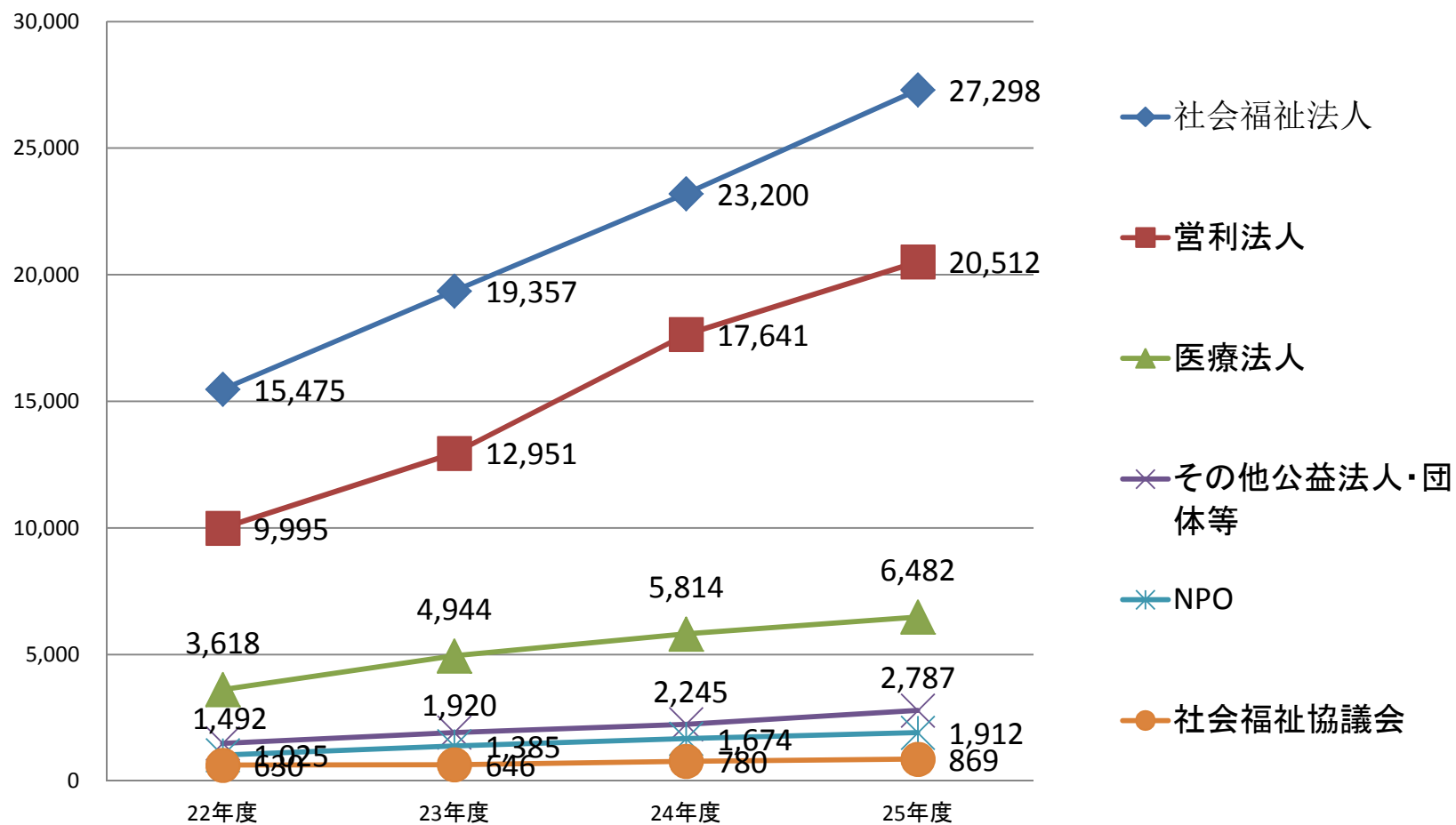
○ 介護職(ヘルパー以外)の求人が約半数を占める。有効求人倍率では、看護職が極めて高い。

	有効求人数		有効求職者数 (複数回答)		有効求人倍 率(A/B)
	人数(月 平均) (A)	割合	人数(月 平均) (B)	割合	
介護職(ヘルパー以外)	31,625人	49.7%	11,819人	58.2%	2.68倍
相談・支援・指導員	6,813人	10.7%	8,071人	39.8%	0.84倍
介護支援専門員	2,106人	3.3%	1,244人	6.1%	1.69倍
ホームヘルパー	6,742人	10.6%	3,142人	15.5%	2.15倍
保育士	4,120人	6.5%	3,025人	14.9%	1.36倍
社会福祉協議会専門員	49人	0.1%	2,250人	11.1%	0.02倍
セラピスト	848人	1.3%	201人	1.0%	4.21倍
看護職	7,750人	12.2%	426人	2.1%	18.21倍
事務職	367人	0.6%	3,069人	15.1%	0.12倍
栄養士	198人	0.3%	343人	1.7%	0.58倍
調理員	495人	0.8%	642人	3.2%	0.77倍
管理職	227人	0.4%	221人	1.1%	1.02倍
サービス提供責任者等※	1,233人	1.9%	587人	2.9%	2.10倍
その他	1,074人	1.7%	2,235人	11.0%	0.48倍
合 計	63,645人	100%	20,296人	100%	—

※求職者は複数の職種を希望する場合があるため、有効求職者数の実数を上回る。

有効求人数 主体別の推移(平成22～25年度)

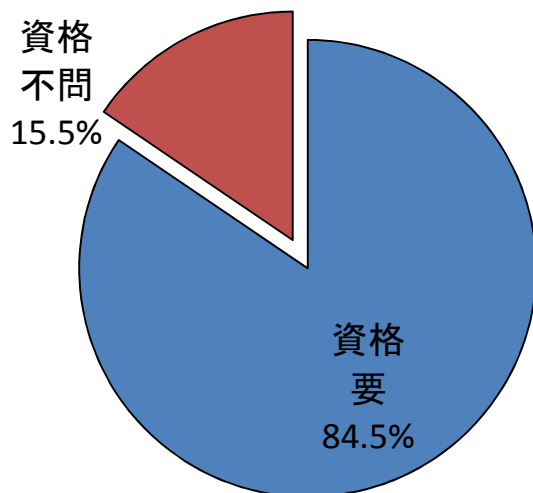
○ 求人は、主体別では、社会福祉法人、営利法人が多い。



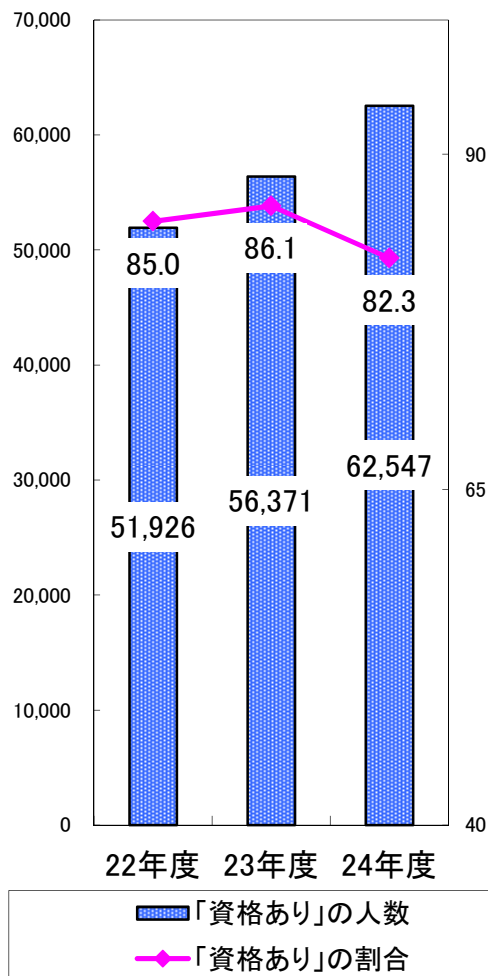
求人者の資格の要否と求職者の資格保有状況(平成24年度)

○資格の保有を要件とする求人が84.5%と多くを占める。また、求職者の8割超がなんらかの資格(ヘルパー2級が多い)を保有している。

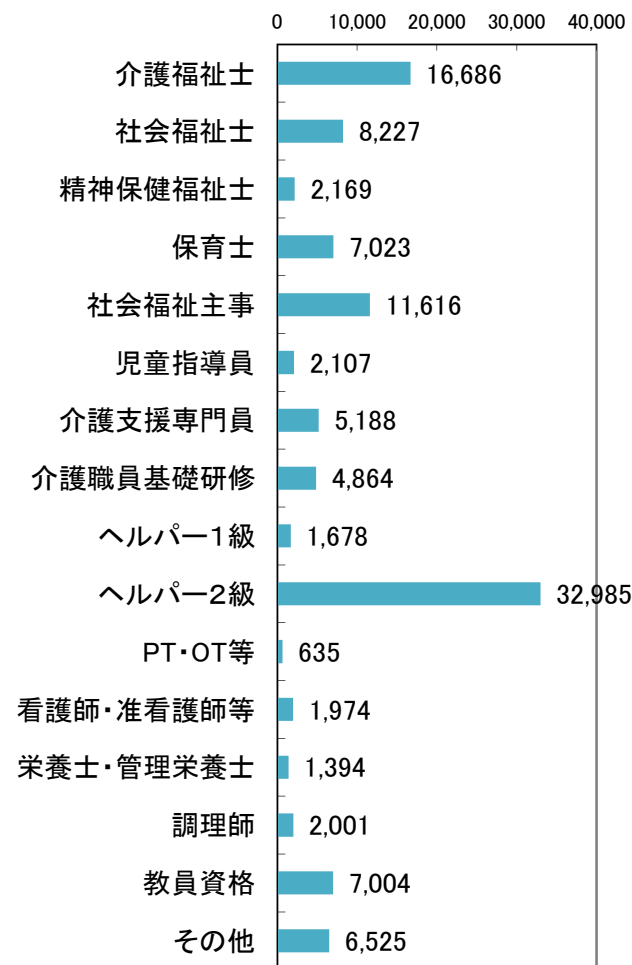
求人における資格の要否
(24年度)



福祉関係資格を有する新規求職登録者数・割合の推移

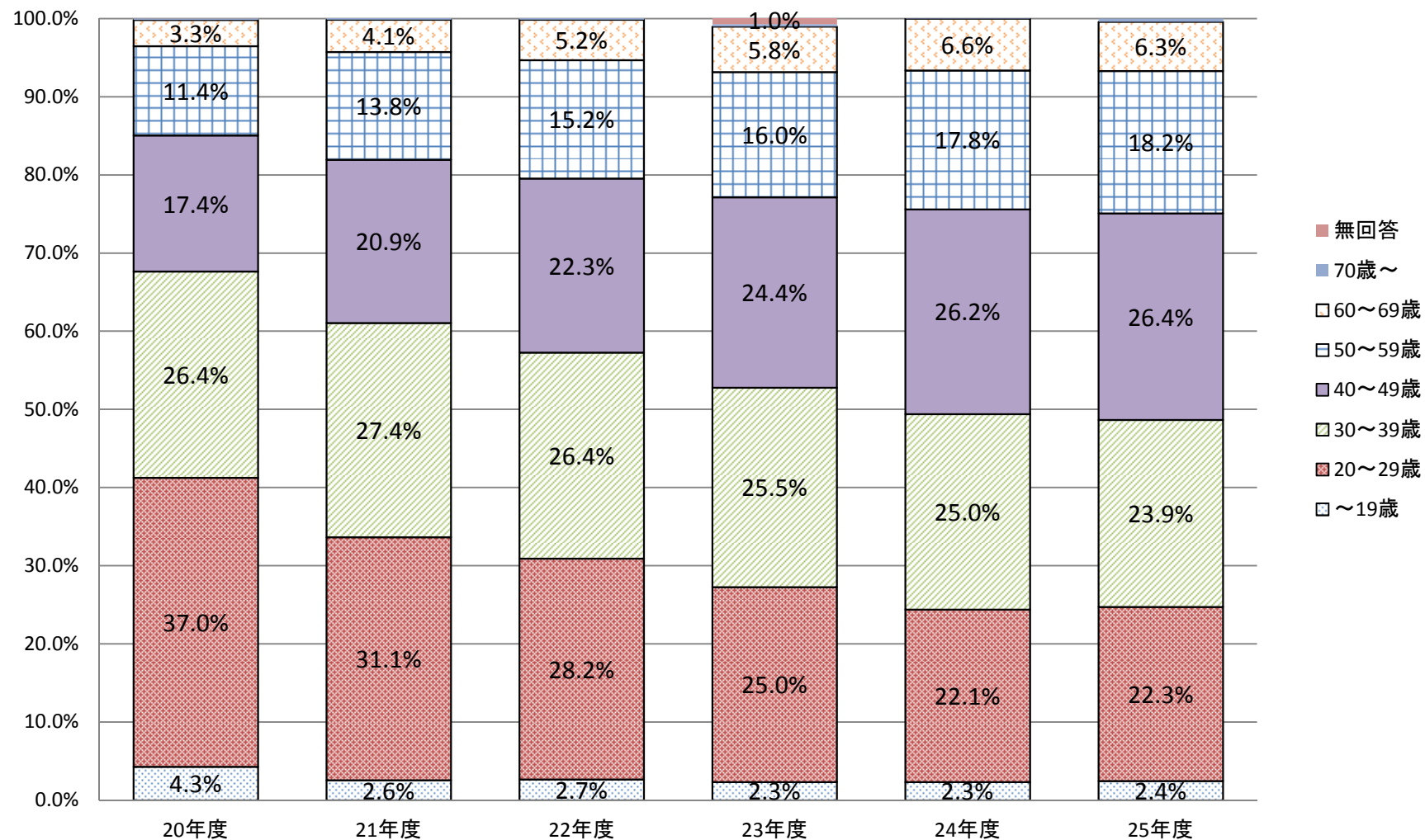


新規求職登録者の資格保有状況
(平成24年度)



新規求職者の年代の構成割合の推移(20～25年度)

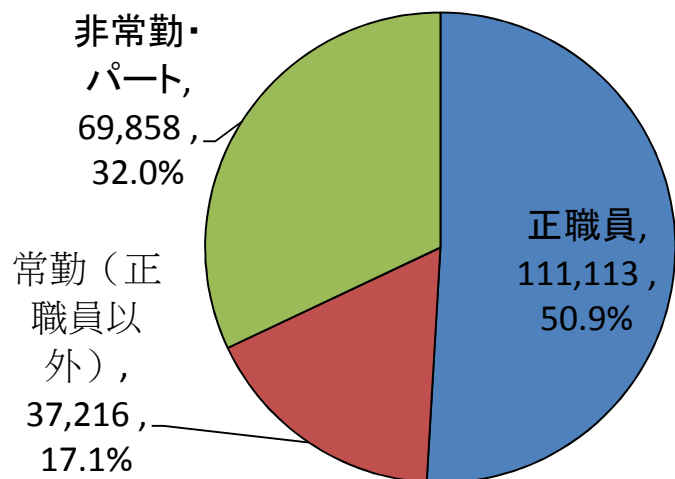
○若年者層の割合が減少し、40歳代、50歳代の割合が増加している。



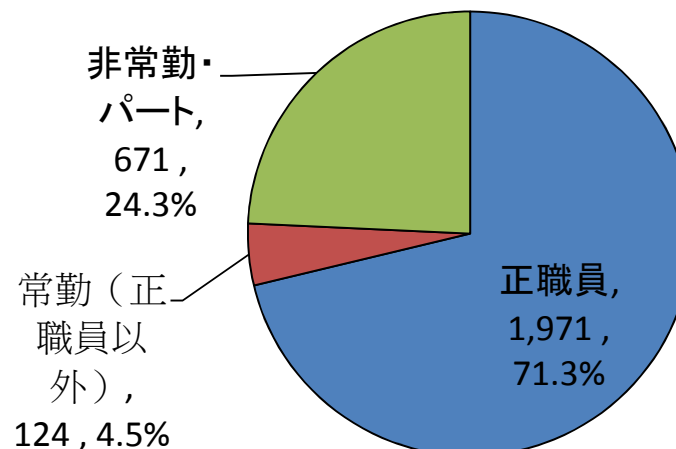
平成24年度 新規求人 雇用形態別の状況(都道府県別抜粋)

○事業所が希望する雇用形態の状況は、都道府県により異なる。

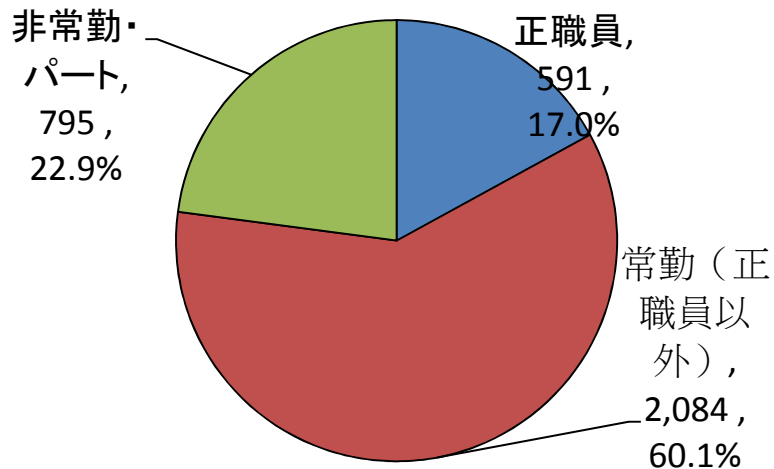
【全国218,187人】



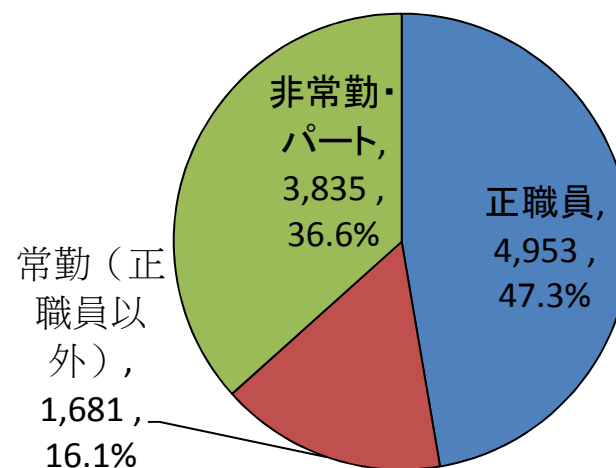
【A県】正職員の求人が多い。



【B県】正職員が少なく、非正規・常勤の求人が多い。



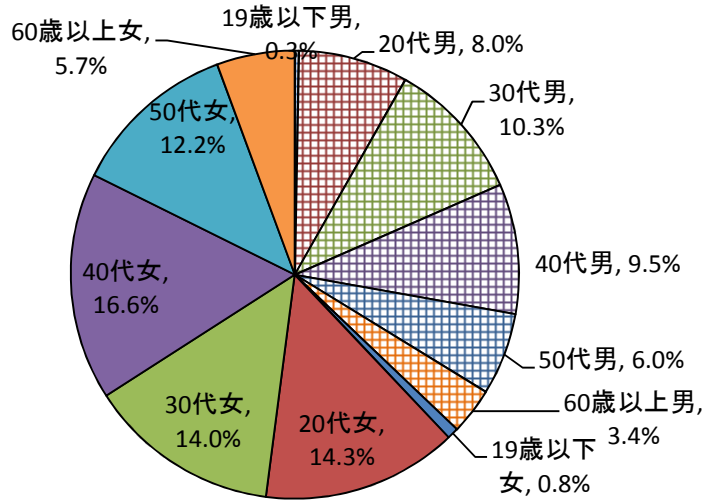
【C県】全国平均と似た傾向。



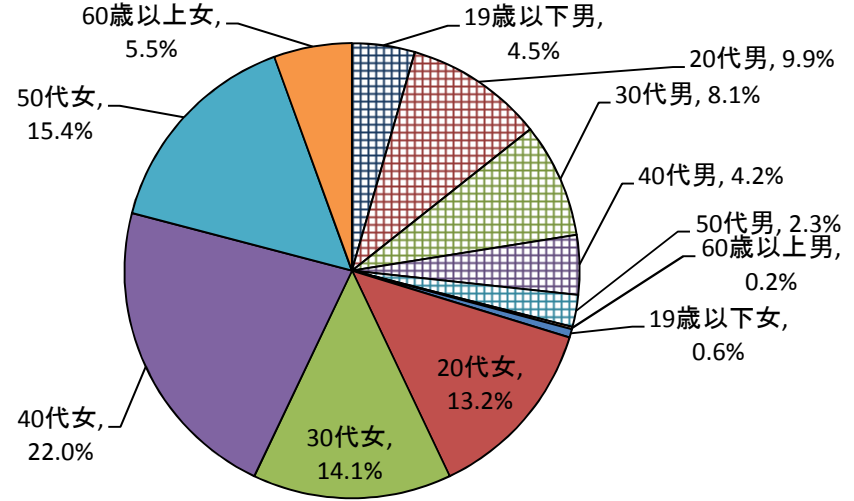
平成24年度 年齢別、性別 新規求職者の状況(都道府県別抜粋)

○求職者属性(年齢、性別)は、都道府県により異なる。

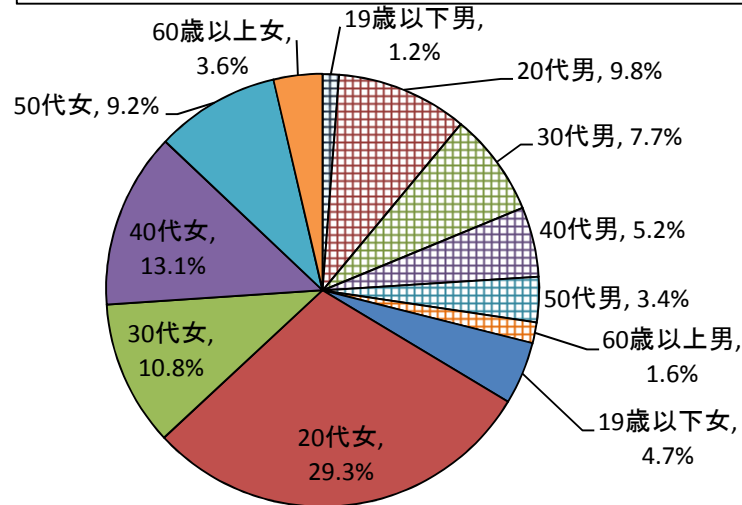
【全国】男37.5%、女62.5%



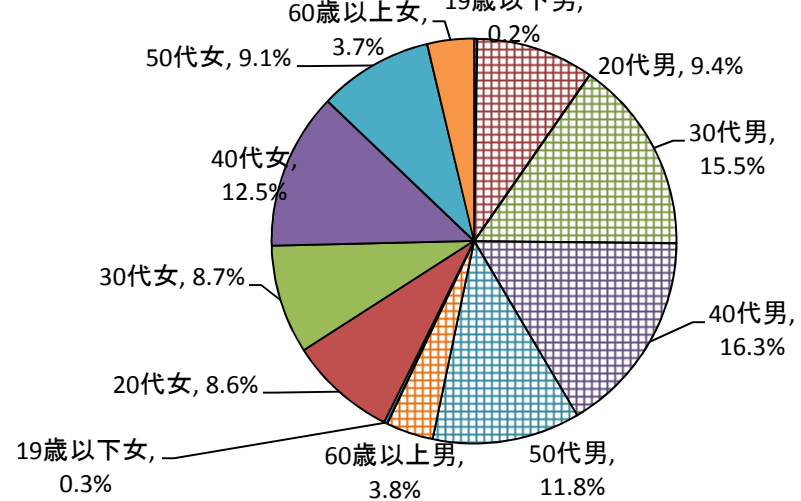
【A県】全国平均と近い構成。40歳代女性が最多。



【B県】20代女性の割合が特に多い。



【C県】男性が女性を上回る。40代男性が最多。



3. 本年度の重点事項と課題

1. 次世代の福祉・介護への進路選択を推進する機能の強化

- (1) 小・中・高校生等の福祉分野の理解促進
- (2) 大学生等の福祉分野への就業促進

2. マッチング機能の強化

○キャリア支援専門員等マッチング担当者の活動の推進

3. 「働きやすい職場づくり」を支援する機能の強化

4. 潜在有資格者等の再就業を支援する機能の強化

○介護福祉施設等の退職者を対象とした再就業支援

5. 関係機関、団体との連携

1. 次世代の福祉・介護への進路選択を推進する機能の強化

(1) 小・中・高校生等の福祉分野の理解促進

【現在の取り組み】

中学校、高校等へ訪問し、中高生、親、教員に対する福祉の仕事の正しい理解を目的としたセミナー、講演会の開催や、施設見学・体験事業を実施。

【課題】

① 都道府県当局、都道府県教育委員会等及び事業者団体との協力、連携の仕組みによる事業の大幅な拡充

② 地元の特養等の施設との協働

地元の施設で働く者による説明や地元の施設での訪問、体験が効果的。

(2) 大学生等の福祉分野への就業促進

【大学関係者、事業所関係者による指摘事項】

○福祉系大学から福祉・医療分野へ就職する学生の割合は、50.3%のみ

(「社会福祉系学部・学科卒業生の進路等調査報告書」2013年4月日本社会福祉教育学校連盟)

- ・ 学生や教員等の職場について理解が不足
- ・ 学生は実習を行うが、労働条件、賃金水準、スキルアップ等研修体系、キャリアパス等について理解する機会が不足
- ・ 事業者側が学生が就職にあたって持っている希望や不安について把握する機会が不足

【現状の取り組み】

○大学、養成校において、就職に関する出張相談や、セミナー、講演会への職員派遣を実施。

【課題】 学生、教員と施設・事業者との間の相互理解の促進が重要。

- ・ セミナー等で、福祉の職場の実情(労働条件、賃金等)をわかりやすく伝達する工夫。
- ・ 学生のもつ福祉の職場、仕事に対する希望や不安について事業所が理解する機会の確保

2. マッチング機能の強化

○福祉人材センターにおける採用数の推移

平成20年度⇒平成24, 25年度 1.5倍超

主要因は、地域に出向いての事業所訪問、職住近接の就職フェアの開催や求人事業所、求職者に対するきめ細かな相談対応を行うキャリア支援専門員等の活動

【マッチング機能強化に係る課題】

○多様な人材の参入促進

- ・職住近接の就職フェアの開催、ハローワークへの出張相談等の充実等
- ・求職者マイページの普及促進

○優良な求人の確保

- ・給与等労働条件、W.L.B等の取り組み等優良な事業所がわかる仕組み（京都府 認証制度）

○キャリア支援専門員等マッチング担当者の確保、増員及びスキルアップ

- ・マッチング活動における効果的な取り組みを共有し、実践

3. 「働きやすい職場づくり」の支援する機能の強化

- 人材確保 = 定着_ + 新規参入
働き甲斐 = 仕事そのもの + 仕事の環境

↓

働きやすい職場であることが不可欠

- 離職率は、30%以上と10%未満に2極化。
定着を進めるためには、離職率が高いところへの働きかけが課題

- ↓
- ・ 経営者の知識やスキルの不足からうまく雇用管理の改善が行えない事業者に対して、キャリア支援専門員等が人材確保相談を通して、経営者、管理者に対して職場の課題への気づきを促し、研修会、専門家の活用による雇用管理改善につなげることが必要。

【現状の取り組み】

- 経営者向け研修会、キャリア支援専門員等の事業所訪問による人材確保に関する相談、専門アドバイザー派遣等を実施。
- キャリア支援専門員等の業務
 - ・個々の施設・事業所の採用活動の支援
 - ・採用活動の支援を通じて、労働条件等職場の課題等に関する相談
 - ・必要に応じ、専門アドバイザー等経営改善支援の専門家につなぎ、経営改善のきっかけづくり
 - ・県社協等が実施する研修会の情報提供
 - ・センターを通じて就職した者の定着促進に向けた巡回相談

※専門アドバイザーによる支援とは、中小企業診断士、社会保険労務士等が経営計画策定支援、採用計画策定支援、人事制度構築支援、職員研修支援、各種規程類作成支援等を実施するもの。

⇒ キャリア支援専門員は、事業所訪問による採用活動支援を通じて接点をもつことができ、働きやすい職場づくりへの支援のきっかけづくりに貢献できるため、その充実が重要。

【課題】

- キャリア支援専門員の確保、増員
- キャリア支援専門員等の活動に関する優良事例の共有と実践を促進
(全国研修会及びブロック別実践研究会議)
- キャリア支援専門員等による相談支援を通じて具体的な改善支援を担当する中小企業診断士、社会保険労務士等専門家の配置
 - ・専門アドバイザーが県センターに配置されている県は少ない。
(25年度 5県)

4. 潜在有資格者等の再就業を支援する機能の強化

【問題点】

- 直接、潜在有資格者と接点をもつことは難しい。
- 潜在しているには理由があり、すぐに復帰する者は少ない。

退職理由の1位 結婚、妊娠・出産31.7%

復帰意欲あり 64.5% (是非働きたい13.6%、条件が合えば働きたい50.9%)

1年以内の復帰意向 27.8%

(社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士、介護福祉士及び精神保健福祉士就労状況調査」介護福祉士分)

【課題】

- 潜在化する前の対策が重要
- 潜在有資格者に対しては、以下が重要
 - ①コンタクトができる仕組みが必要
 - ②今働けない人には、関係分野、資格に関する情報提供
 - ③働ける状況になりつつある人には、再就業のための相談、研修、就職フェア等のイベント情報、求人情報等の提供

⇒すぐに結果につながりにくいですが、地道で息の長い取り組みを継続することが必要。

③福祉人材センターの取り組み

1)再就職に向けた研修会、職場体験の実施

2)退職者を対象とした再就業支援

ア 「福祉のお仕事Re.スタート」パンフレットによる周知

平成25年度から、福祉施設退職者に向けて、施設から退職者に対して福祉人材センター、「福祉のお仕事 求職者マイページ、お知らせ情報メール」の周知、利用を促すパンフレットの配布を依頼。

イ 福祉医療機構退職手当共済 退職手当金送金通知書を利用した福祉人材センター、「福祉のお仕事」ホームページの周知

平成26年4月から、福祉医療機構退職手当共済制度加入者の退職時に送付される退職手当金送金通知書に、福祉人材センターと福祉のお仕事ホームページの利用をアピールする文言を印字して、周知。

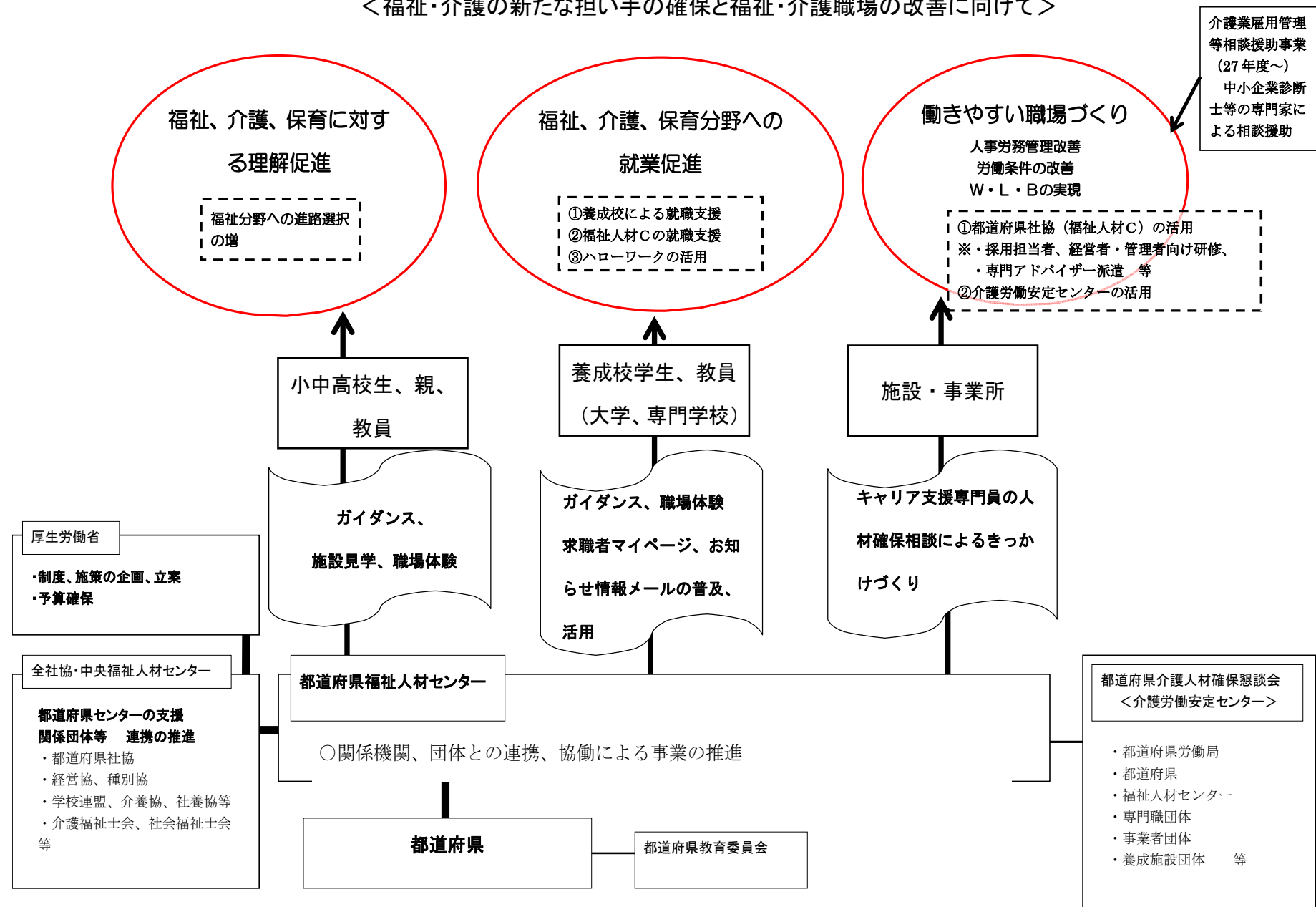
(参考)退職手当金送金通知書の送付件数 79,881人/年(平成23年度)

うち、介護職員 ~29歳 6,775人(8.5%)、30~39歳5,325人(6.7%)

保育士 ~29歳 13,962人(17.5%)、30~39歳4,886人(6.1%)

5. 関係機関、団体との連携

<福祉・介護の新たな担い手の確保と福祉・介護職場の改善に向けて>



(2) ハローワークとの連携

	一般のハローワークとの連携				福祉人材コーナーを設置しているハローワークとの連携			
	平成24年度		平成25年度		平成24年度		平成25年度	
	都道府県数	割合(%)	都道府県数	割合(%)	都道府県数	割合(%)	都道府県数	割合(%)
(1) ハローワークとの連携による共催事業の実施	37	78.7%	38	80.9%	43	91.5%	44	93.6%
(2) ハローワークへの求職者情報の提供	5	10.6%	6	12.8%	9	19.1%	9	19.1%
(3) ハローワークへの求人情報の提供	24	51.1%	26	55.3%	37	78.7%	36	76.6%
(4) ハローワークからの求職者情報の提供	5	10.6%	6	12.8%	5	10.6%	5	10.6%
(5) ハローワークからの求人情報の提供	23	48.9%	19	40.4%	37	78.7%	36	76.6%
(6) ハローワーク主催「介護就職デイ」への参加、協力	41	87.2%	35	74.5%	41	87.2%	35	74.5%

	平成25年度				
	センター数	割合(%)	出張箇所数	参考) ハローワーク数	出張先割合(%)
(7) ハローワークへ出張相談	43	91.5%	306	福祉人材コーナー設置所を除く 480	63.8%
				総計	544 56.3%

※他に、相互の運営委員会、連絡会議等への出席、広報・労働市場動向情報の提供で相互に協力。

《参考》 福祉人材情報システム(COOLシステム)の概要

