

各ワーキング 令和7年度報告

III 福祉人材の定着ワーキング

I 目的

福祉人材の確保と定着については、団塊世代が後期高齢者となり、医療・介護需要がピークに達する、いわゆる「2025年問題」への対応策として様々な形での議論がなされてきた。調布市では、自立支援協議会での議論を経て、その具体的な対応策の一つとして「調布市福祉人材育成センター」を開設し、福祉の仕事に关心を持つ人から現役の専門職まで幅広い層を対象に研修を行い、人材の確保と定着とを目指している。こうした取り組みが進められている一方で、福祉人材の定着については、なおも解消しきれていない課題である。

現役の福祉人材がいかに調布の地で働き続けることができるのか、あるいは、逆にそれが難しいのだとすれば何が課題になっているのかについて、当事者、福祉従事者を交えて検討し、今後の調布の福祉に寄与することを目指す。

2 ワーキングにおいて取り組む主な内容について

ワーキングメンバー及び福祉関係者から福祉人材の定着についての意見を伺い、現状を把握する。

導きだされた課題をもとに市内で働き続けるための仕組みや方法について検討する。

3 ワーキンググループメンバー（敬称略）

座長 渡辺 裕一（武蔵野大学 人間科学部社会福祉学科 教授）
新納 元氣（訪問介護事業所 Humor サービス提供責任者）
若尾 佳則（株式会社 SOL あくとケア調布 所長）
嶋田 浩一（特定非営利活動法人ちようふの風 施設長）
大澤 宏章（特定非営利活動法人羽ばたく会めじろ作業所 施設長）
秋元 妙美（CIL ちようふ 代表）
下村 清治（障害当事者）
内海 康範（合同会社マーレ相談支援事務所 相談支援専門員）
河井 美里（調布市障害者地域生活・就労支援センターちようふだぞう）

4 今年度の検討経過

第1回ワーキング

（開催日）令和7年8月27日（水）18時から20時

（開催場所）調布市総合福祉センター 201～203号室

（出席者）委員9名 事務局7名

(内 容)

- ① 今年度のワーキングの方針について
- ② 人材定着についての意見出し

(主な意見)

◎福祉人材の離職・定着に関する意見交換

主な離職理由

- ・理想と現実のギャップ：「思ったものと違った」という理由が最も多い。特に施設経験者がより利用者に寄り添う支援を期待して訪問介護に転職したものの、想像以上の多忙さや覚えることの多さに直面し、「向いていない」と感じて離職するケースが、勤務開始後1～3ヶ月の初期段階で目立つ。
- ・経済的な理由：給与の低さが原因で、結婚などを機に他業種へ転職したり、続けたくても続けられない状況がある。
- ・人間関係：職員同士の対立や高圧的な態度など、職場の人間関係の悪化が離職に繋がるケースがある。

主な定着要因

- ・良好な人間関係と承認：上司や同僚からの肯定的な言葉がけや励ましが、働くモチベーションに大きく影響する。
- ・地域との連携、交流：事業所内だけでなく、市の連絡会などを通じた他事業所との交流が、仕事のしやすさや地域への帰属意識を育み、長期的な定着に繋がる。
- ・個人のビジョンと組織の支援：将来の夢や目標と、現在の仕事の方向性が一致していること、また組織がそれを理解・支援する姿勢を持つことが強い動機となる。
- ・達成感と自己成長：当初は興味がなかった仕事でも、教わりながら「できた」という達成感を経験することが、仕事に夢中になり継続する大きな理由となる。また、仕事上の困難を自己成長の機会と捉える姿勢も定着を後押しする。
- ・働きがいと組織への参画：地域全体の課題解決に関わる機会や、育児・介護等との両立支援制度を職員と法人が共に作っていくプロセスそのものが、働きやすさと定着に繋がる。

座長より

職員の「やりたいこと」と会社の「やってほしいこと」の不一致を解消することが定着の鍵だと思う。退職希望者が出了た際に、市内の他の事業所を紹介しあうのもよいのではないか。

(まとめ)

- ・若手人材確保のため、既存職員を通じたリファラル採用（友人・知人への声かけ）を検討する。
- ・採用候補者に対し、仕事のリアルな実情を事前に説明し、ミスマッチを防止する取り組みを検討する。
- ・職員のライフステージと仕事の両立を支援するため、現場の意見を収集し制度改善を推

進するプロジェクトを検討する。

- ・退職希望者を市内の他事業所へ紹介しあう「市内事業所間連携モデル」の実現可能性を探る。

(今後の予定)

第2回ワーキング

日時：令和7年12月5日（金）10時～12時

場所：総合福祉センター4階 視聴覚室