

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

1 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、福祉の仕事に関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要内容について

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 元気	(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ょうふの風 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 ちょうふ 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ょうふだぞう)

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かけや励ましが、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、既存職員を通じたりファラル採用(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。

第2回ワーキング

(開催日) 令和7年12月5日(金) 10時から12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8名 事務局6名

(内容) 福祉人材定着について必要な具体的な仕組み・アイデアについて意見交換

(主な意見)

1. 事業所間の連携強化と人材交流

職員の交換研修・交流制度

作業所連絡会で行われている「職員交換研修」の枠組みを、調布市全体の福祉分野に広げる提案がなされた。1~2週間の短期的な交流から1年程度の長期的な人事交換まで、様々な形態を検討。これにより、相互理解が深まり円滑な連携や離職防止に繋がることが期待される。また、正規職員が複数の組織に所属する「ダブルアポイントメント制度」も参考になるとの意見があった。

採用・就職のマッチング精度向上

応募者が抱くイメージと実際の業務とのギャップを埋め、ミスマッチを防ぐため、求職者が入社前に複数の事業所を見学・体験できる機会を作るのはどうかとの意見があった。

また、応募者の希望に合う職場を事業所間で相互に紹介しあう「エージェント機能」の構築も提案された。

人材の相互融通（助け合いの仕組み）

小規模事業所では単独で柔軟な働き方に対応するのが難しいという課題に対し、事業所間で人材を融通し合う（アルバイトやサポート派遣など）仕組みが提案された。

2. 職員の定着と働きやすい環境づくり

服務規程の緩和と多様性の受容

髪の色やネイル等の服務規程を緩和し、見た目で判断するのではなく、多様な人材が「自分らしさ」を保ちながら働ける環境を整備することの重要性が強調された。実際に、事業所単位で自由なルールを設けることで離職率を低く抑えることに成功した事例も共有された。また、近年の大学の実習指導においても、画一的な指導を行わない方針へと変化している。これらを踏まえ、調布市全体で「時代に即した服務規程」のあり方を共有・検討する必要性が示唆された。

柔軟な働き方の許容

夜勤ができないなど、個々の事情に合わせた働き方をルールとして認め、人材の相互融通などで人員をカバーする仕組み作りが重要であるとの意見があった。

新人職員へのサポート体制と育成環境の整備

新任職員が「何を質問してよいかわからない」という不安を抱える一方で、先輩側からは「聞かないと何も教えてもらえない（何も聞いてくれない）」と言われてしまうジレンマが共有された。こうした課題を解消するため、新人への対応方法を学んだり、新人が大切に育てられる育成環境を整えたりするための「研修」の重要性が議論され、複数事業所での共同実施が提案された。

子育て世代への配慮

子どもの体調不良による急な休みや早退などに理解を示し、相談しやすい職場風土を作ることが定着に繋がるとの意見があった。

3.職員のモチベーション向上と魅力発信

職員への感謝の表明

職員の頑張りを認め、感謝を伝えることが重要であるため、飲み会に参加しづらい職員にも配慮した形で「大切にされている」という感覚を伝える工夫が共有された。

金銭的インセンティブの活用

調布市民を担当する職員に補助金を出し、給与に反映させることで、市内での就労と定着を促進するアイデアが提案された。また、リファラル採用（職員紹介）で入社し、半年間勤務が続いた場合に紹介料を支払う制度も有効ではとの意見があった。

協賛店制度の提案

市内の店舗が介護・福祉職を応援する協賛制度を設け、ステッカー掲示や割引特典を提供することで、街全体で応援する雰囲気を作ることが提案された。

福祉職の魅力発信

スタッフ一人ひとりの得意なことや能力を把握し、それが事業所の強みとなるように活かす。職員の力が活かせる職場であることを外部に発信すれば、それが組織の魅力となるとの意見があった。

座長より

事業所間連携を要する複数のアイデア（職員交流、共同見学等）が提案されたが、どのアイデアから着手するかの優先順位付けが行う必要がある。

（まとめ）

次回以降のワーキングでは、今回の意見交換で出されたアイデアについて、取り組む優先順位について検討していく。

- ・職員の交換研修
- ・求職者向けの職場見学ツアー
- ・事業所間で人材を融通する仕組み
- ・働きやすいマニュアルや服務規程
- ・職員への感謝を示すための具体的な施策（イベント、表彰制度、地域店舗との連携など）
- ・福祉従事者への補助金制度やインセンティブ

（今後の予定）

第3回ワーキング

日時：令和8年1月27日（火）10時～12時

場所：総合福祉センター2階 団体室