

福祉現場の 人手不足を どうするか

～企業からの転職・出向・ボランティアの手引き～





もくじ

- 2 はじめに
- 4 転職者の声を聞く
- 30 公益財団法人 産業雇用安定センターの役割
～地方事務所へのインタビューから～
- 38 わたしたちも応援します！
充実したセカンドキャリアに向けて
- 40 福祉事業所へのアンケート調査結果から

はじめに

どこの福祉現場も人手不足に直面しています。現役世代の人口が急激に減り、新卒者は待遇のよい仕事に流れています。福祉系の大学や専門学校も以前ほど学生が集まりません。高齢者も障害者も増え続けており、ニーズは高まる一方なのに、それを担う人がいなくては、福祉現場は疲弊していくばかりです。

一方、最近の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齢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ます。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、まだまだ働く意欲が高く健康で元気な方々が多いです。そうした人たちが再就職として福祉で働く道を選んでくれれば、現場の人手不足の解消の一助になります。

「企業での仕事しか経験のない人に、福祉の仕事は任せられない……」と思い込んでいませんか？ 福祉事業所の中には、積極的に他業種の企業からの転職者を受け入れ、貴重な戦力にしているところがあります。長年の企業での勤務で培ってきたスキルを福祉の仕事に生かしている人もたくさん見られます。



福祉現場の人手不足解消というだけではありません。定年を迎えた人たちの生きがいになる可能性を秘めています。「ひきこもり」は今や全年齢層にわたって存在していますが、内閣府の調査（2018年実施）では「初めてひきこもったのは何歳ですか？」の質問に対して最も多かったのが「60～64歳」。理由は仕事を辞めたこと、職場での人間関係がうまくいかなかったことなどが多いのです。

長年勤めてきた会社を辞めることが、生きがいを喪失し孤立に追い込まれるきっかけになるケースが多いことを物語っています。「第二のロストジェネレーション（失われた世代）」を生まないためにも、福祉業界には重要な役割が期待されているのです。

もちろん、誰もが福祉の仕事に向いているとは言いません。企業等で身につけた価値観を転換してもらわなければならないこともあるでしょう。この冊子では、福祉事業所等のみなさんと、福祉の仕事をしている人たちがよりよく結びつくために、転職者のインタビューや全国の福祉事業所へのアンケート調査などから明らかになったものをご紹介します。

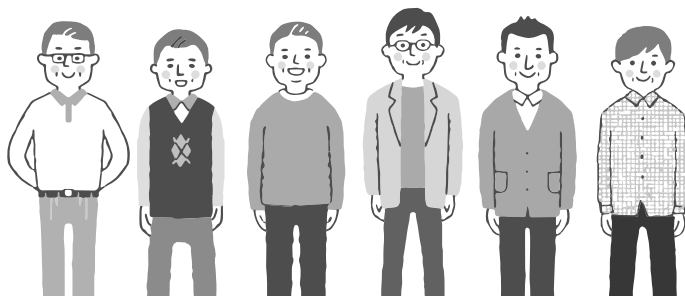
令和5年度社会福祉推進事業
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」検討委員会

転職者の 声を聞く

他業種の企業から福祉の仕事へと転職した人に、どのような経緯で転職したのか、実際に働いてみての感想、企業等での勤務経験がどのように活かされているのかなどについてインタビューしました。いずれも最近5年以内に転職した人で、現在は障害者支援を行っている社会福祉法人に勤務しています。

障害者との接点がこれまでほとんどなかった人ばかりですが、意外にすんなりと障害者支援の仕事になじめていることが共通しています。さまざまな状況への対応能力や柔軟性など、企業等での長年の勤務で培ってきたものが活かされていることがうかがわれます。

なお、今回は男性のケースのみとなりましたが、女性でも同様に他業種から転職・出向して活躍している人たちはたくさんいます。



Aさん(62歳、男性)

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。



— 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がありましたが、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、福祉社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。

妻が障害者施設で就労支援の仕事をしていたので、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ました、「個性」かなと最近は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、やってよかつ

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、その反面、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ほう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こないです。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らないです。もう少しわかりやすくオープンにしてくれればよいと思います。

Bさん(62歳、男性)

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。



— 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、全員の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。悪意があつ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いますか？

人によっては1週間もたないような気がしますが、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いますか？

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うので、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%はそんなに高くはない。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られることはないです。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いけなかったです。

Cさん(60歳、男性)

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。



— 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？

夫婦ふたり食べられればいい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ができないと、こうすればどうか……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。ボランティアとか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がなく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。前職はそういうがありませんでした。再就職先をあつせんされ、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。



Aさん、Bさん、Cさんが働く
法人役員の話

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。分野が違って安定度のような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。

Dさん(61歳、男性)

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。



— 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」と頼まれましたが、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、本冊子30ページ・39ページ参照）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）はどうか？

給与はたしかに安いですが。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、喜んでいきます。朝も一緒に食事ができ、妻も楽な感じです。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）には休みが取れなくて、残業も月120時間超えてした。残業代が基本給より多かったです。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日休みをいただいています。

— 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いますか？

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いますか？

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。

(※この同法人では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る)

— 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。

Dさんが働く事業所の担当職員の話

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、Dさんのように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ないですし、やること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。昨年からは休みの日を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。



Eさん(55歳、男性)

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。



— 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、たまに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ますものですが、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すが、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「これくらいかかりそうだけど、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？

利用者さんになが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、意外とぎゅつ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れると思っていましたね (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） 前の仕事のときから「仕事は楽しまない」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きています。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、雰囲気を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るのではないのでしょうか。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者がいたりするので、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「何歳以上で年取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。



Fさん(60歳、男性)

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。



— 前職はどのような仕事をしていましたか？

鉱山車両向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たと思います。各国のロシア向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ね。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？

「立派な履歴書ですね」と言われるのですが、すべて断られました(笑)。「福祉の経験は？」「まったくありません」。福祉経験を最初に聞かれてそれで判断されたように思います。社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きなさい。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が腑んとやるのです。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理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。

公益財団法人 産業雇用安定センターの役割

～地方事務所へのインタビューから～



産業雇用安定センター（以下、産雇センター）は、プラザ合意に伴う円高不況の進行で各企業に大量の余剰人員が生まれ、雇用不安が高まっていた時代、1987年に労働省（当時）、日経連、産業団体などが協力して、「失業なき労働移動」を支援する専門機関として設立されました。

主な事業としては、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。東京の本部と全国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って再就職・出向の支援事業に取り組んでいます。近年は、年間1万件前後の支援件数で推移しており、設立以来約25万人の実績を上げています。

全国の地方事務所の中に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るところもあります。

ハローワークと違うのは、企業に在籍中の転職者・再就職者の相談を受けているので、現在も現役の社会人としてのスキルを持っている求職者が産雇センターに登録されているということです。

「社会福祉法人は、転職希望者には『宝』のようだ」という、ある地方事務所の所長、統括参与、参与の方々にインタビューしました。

現場を見ることを重視する

転職希望者は、最初は福祉のことがよくわからない。きつい、たいへん…という先入観はみんな持っています。実際に相談し現場を見学していく中で、これまでの自分の仕事の経験からこういうことであればできる……と実感できます。自分でもできる、やりがいがありそうと思ってもらえます。そのため、福祉事業所には職場見学をマストで入れていただき、できるだけ見学してお話をさせていただくことが大事になります。

1回でダメならもう一度……と何度も相談や見学をさせてもらいます。そうはいっても全体の2～3割は「福祉はいいです」と断られます。ただ、60歳以上の求職者は6～7割が福祉の仕事に前向き。「ちょっと見学させてもらっていいですかね」と事業所にお願いして、見学してもらえればありがたいマッチングまでいきます。

当所では事前に求職者本人から（キャリアや条件面や希望などを）確認しておきます。そして、福祉施設の事務局（人事担当）とお話をして、こういう実績や考えを持っているということを伝えておきます。それを踏まえて福祉事業所側から仕事に関する説明をしていただきます。面談してディスカッションしながら本人の勤務の希望、お休み、あるいは「こういうことができますか？」と細かくお話をしていく中で、「これまで働いていたところより待遇いいね」と言われる方が意外に多いです。

求職者は60歳以上が大半を占めています。福祉は人手不足で、若い人を採用したいといってもなかなかいないんですね。60歳以上でできる仕事を……ということで事業所は考えています。建築、農業、いろんな分野から求職者はやってきます。事業所からも提案があります。福祉事業所ではいろいろ

ろな仕事があり、個別のニーズにも柔軟に対応してくれるので、何かあると福祉事業所に相談に行くようにしています。

「福祉」というと、「資格を持っている人が来てください」というイメージで考えられている現状があります。しかし、福祉専門職だけでなく、工場（就労の現場）や施設管理など、いろんな仕事があります。そういう業務内容があることを求職者の皆さんはご存じないことが多いです。高齢者や障害者の介護だけが福祉の仕事なのではない。こんな幅広い業務がありますよ、貢献できますよと話していくと、だんだん福祉が身近になっていきます。未経験の人は「老人介護って、お風呂に入れたり、下の世話をしたりでしょ。自分の両親でも大変なのに……」「経験者じゃないと厳しいのかな」と思っています。本来の介護に関連する仕事幅広くあることをアピールしていくことが大事だと思います。



社会福祉法人への転職例

管内で障害者支援の事業を幅広く展開している社会福祉法人にはこれまでも多くの転職希望者を紹介しています。いくつか具体的なケースについてお話しします。

ケース①

畜産をやれるからやりがいがあると応募した人です。かまぼこ屋さんで工場長をしていました。60歳で定年。以前、実家で牛を飼っていたとのことで、定年を機に動物とかかわる仕事ができないかと面談で話されました。

本格的な畜産は、求人は出ているが事業としては厳しい状況、働く人の体力も必要。本人は「畜産 100%じゃなくても動物と関われる仕事はないだろうか」ということで、たとえばポニーや羊、やぎを飼って障害者と関わることをしているところがあります。また、近くにある社会福祉法人の事業所では、障害者支援に（肉牛など）動物の飼育を取り入れており、それはご本人も知っていました。

求人情報だけではわからないので見学してみようということになり、その法人も「ぜひ来てください」ということで視察しました。現場を見て話をしていく中で、ポニーや馬の面倒を見る職員は現在はいるので、障害者の支援をやりながら、いずれお仕事としてやれるようにしたらどうかというご提案がありました。「そういうことであればチャレンジしてみたい」ということで採用が決まりました。

福祉というと専門的な資格がないと厳しいという先入観が昔はありました

が、福祉現場はとにかく人手が足りません。「こういう人がいらっしやいますが、あなたの事業所で試用できませんか」と福祉事業所に声を掛けています。見学をしたり面談したりしていく中で、事業所からも働き方や仕事内容について提案してもらっています。

ケース②

この方も60歳で定年。求人条件のハードルが高すぎると最初は辞退されました。しかし、法人に求人内容を見直してもらうことになりました。産業カウンセラーという仕事を持っていた人ですが、「責任者」としては荷が重いと言うので、事業所（法人）に話したら、特定の仕事に特化した内容であれば大丈夫ということになり、採用につながりました。

ケース③

30代の管外からの移住者で、6年前の話です。社会福祉法人が経理事務ができる人を求めている、マッチングがうまくあったので、「ぜひ」ということになりました。給与面では若干ギャップがありましたが、法人も譲歩してくれて採用につながりました。どのケースでもそうですが、求人情報だけでなく、実際に個別の相談をしていく中で、双方の希望をすり合わせて内容を詰めていきます。お互いに納得して成功したケースです。

別のケースでは、パンの食品会社で働いていた 54 歳の人が福祉現場に再就職しました。海外でも仕事をしていましたが、地元が管内にあるという人。地元でそういう仕事があれば再就職したいと相談を受けました。社会福祉法人で障害者と一緒にパン作りをしています。お店もされています。職人さんはいるが、パンがなかなかできないので……ということでその方を紹介しました。最初は給与や労働条件で折り合いがつかない面がありましたが、事業所の方が条件の見直しをしてくれました。その人のスキルに合わせた条件を提示していただき、地元の福祉現場で働くことが決まりました。

イタリアンレストランをされていた 59 歳の女性も一緒に同じ法人に採用してもらいました。パン屋さんで接客と障害者の見守りと支援をしながら採用されました。2023 年の実績です。

さらに、パソコン教室を開かれていた 65 歳の福祉経験者でスキルを持っていた人がいました。福祉への転職には前向きで、社会福祉法人に見学に連れていったらぜひということになりました。



「人ありき」で活動する ― 参与（コンサルタント）として

産雇センターは、求職者に対して単に求人情報を提供するものではありません。まずは「人ありき」で、その求職者の職歴、経験や技術を把握し、本人が望む働き方、労働条件、キャリアチェンジの可能性、通勤時間などの意向を専任の参与（コンサルタント）が深掘りして相談しながら、求職者が納得して再就職できるよう取り組んでいます。

60 歳以上の求職者を支援するキャリア人材バンクの背景として、最近では新卒採用はもちろん、中途採用でも人材を確保することが難しいことから、60 歳以上の方を採用してもよいとする企業も徐々に増えてきつつあります。ただし、うまくマッチングが成立する場合とそうでない場合の差が生じることも少なくありません。単に求人票に当てはめようとする、ほとんどマッチングが不調となってしまう。「求職者でこういう方がいるのですが、いかがでしょうか」と紹介していても、「60 歳以上だと難しいよ……」となってしまう。

60 歳以上でも体力もスキルもある方は多いし、利用者に対する気配りや周囲への配慮が行き届いている方も多いため、そういう人材をうまく活用しない手はないと思います。

求職者の方と面談を重ねることにより、求職者と信頼を築きながら、その人に合った仕事を探していく。転職・再就職に関する認識が「甘いかな……」と思うこともありますが、じっくり話を聞いて、研修も受けてもらうことにより再就職のために必要なノウハウを蓄積してもらいながら、人間関係を築いてフォローしていく。求職者たちも意識を変えないといけません。参与として、「人ありき」で求職者と求人企業をつないでいます。

産雇センターは、ハローワークや有料職業紹介事業を並行して利用してもらっても大丈夫です。求職者に対しては、「一日も早く希望する再就職先が決まることが共通の目的なので、バッティングすることはない」と言っています。

産雇センターの参与は民間企業からの出向者であり、様々な業種の民間企業での管理職としての豊富な経験があるだけでなく、キャリアコンサルタントの資格を保有している者も少なくありません。できるだけ多くの求人企業・法人を回りながら、その企業の特徴や担当者の性格まで把握しています。

単に成績を上げることがを目的とすれば、「人ありき」の対応がないがしろになってしまうので、求職者や企業・法人に対する丁寧なアプローチが重要だと考えています。

今は労働局や県庁、ハローワークからの連絡や問い合わせが非常に多いです。産雇センターの強みは企業回りであり、国や自治体の機関の場合は公平性が求められるので、企業の人事担当者と深くかかわることは難しい面もあります。そうすると、どんな企業で何を生産しているかはわかっても、企業風土や人事担当者の性格などがわかりません。産雇センターは、企業を広く訪問することにより、その企業を深く理解するよう努めており、新人参与には企業を数多く回り、人事担当者との信頼関係をしっかりと構築するよう指示しています。

参与としてのやりがいは、登録した求職者の方々にはそれぞれ異なる背景があり、話をしながら、その人のためにお役に立ちたいと思えてくることです。77歳の方の担当をしたことがありますが、「生活はできるが、仕事をしないとこたつに入ってぼけてしまう。なんとか仕事を見つけてもらえませんか」と言われ、この人をなんとかしたいと駆けずり回りました。背景にいろいろあるので、お手伝いをできるとやりがいを感じます。

わたしたちも
応援します！

充実した セカンドキャリアに向けて

定年後●研究所

一般社団法人定年後研究所 所長
池口武志

弊所は、企業の中高年会社員が定年後もイキイキと職業人生を謳歌することを支援している団体です。

私たちの調査では、しっかりとした役割を持ち、周囲からの期待が伝わっている社員は、年齢には関係なく新しいことへ挑戦する意欲に溢れていることがわかっています。一方で、定年を機に、自らの役割や居場所を見失い、持てる力を発揮できていないシニア人材も多いのが現実です。

今回のインタビュー調査を通じて、馴染みの薄かった社会福祉の領域で、シニア人材がその経験や人間力を生かし、充実したセカンドキャリアを歩んでいることが明らかになりました。この動きが大きくなることで、社会福祉施設の人材課題が少しでも解決していくことを期待しています。

一般社団法人定年後研究所
<https://www.teinengo-lab.or.jp>



産業雇用安定センターは、全国47都道府県にネットワーク展開しており、企業間の出向や移籍（転職）の支援を無料で行っています。福祉領域においても、移籍（転職）により人材の受け入れ・送り出しで活用していただいておりますが、在籍型出向を活用する企業・法人も見受けられるようになっていきます。

近年では、経済の回復とともに少子高齢化のために、多くの企業で人手不足が高じてきており、新卒採用だけでなく中途採用でも人材を確保することが容易ではありません。

一方、60歳を過ぎても働く意欲があり職業経験の豊富な高齢者は多いことから、当センターでは、高齢者の再就職を支援する「キャリア人材バンク」を全国で展開しています。働きたい高齢者の方にキャリア人材バンクに登録していただき、高齢者を雇用したい企業との間でマッチングを行います。

高齢者が働きたいと思うような仕事であることや、高齢者でも働きやすい職場環境である企業を視野に入れて、登録者本人と求人企業とのマッチングに努めており、福祉領域の企業・法人にも多く利用していただいております。

企業・法人の「雇用」に関わる課題は、産業雇用安定センターを一層活用していただければと思います。



福祉事業所へのアンケート調査結果から

全国の福祉事業所を対象に、企業等からの転職者・出向者に関するアンケート調査を行いました。その結果を抜粋してご紹介します。
ぜひ今後の受け入れ・採用の参考にしてください。

調査期間： 2023年11月10日～2023年12月10日

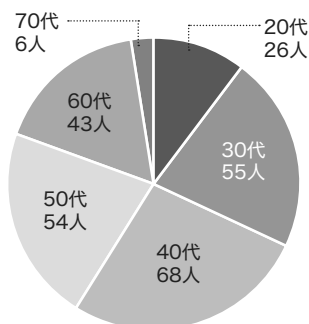
調査方法： Google フォームによるウェブ回答

調査対象： ● 日本知的障害者福祉協会を通して、
加盟法人のうち200カ所にFAX送信
● 全国地域生活支援ネットワークを通して、
加盟法人にメール送信
● そのほか、本検討委員会の委員を通して個別依頼

回答数： 22件

転職者・出向者の年代

20代:26人 30代:55人
40代:68人 50代:54人
60代:43人 70代:6人



どのような経路で転職者・出向者が来ましたか？（複数回答可）

- 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

※5件以上回答のあった選択肢を抜粋

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？

- 業務内容、条件等をできる限り分かりやすく説明する
- 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
- 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
- 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
- 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



未経験の人にも配慮した説明が心がけられている

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？

- 事前に説明した上で本人の希望を聴き取る
- 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
- 孤独を感じないよう配慮する
- 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
- 勤務時の条件(転勤や夜勤が可能か等)が一致しているか



本人の経験や希望を把握し、定着していけるための取り組みがされている

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？

- 福祉と違う観点から物事をみたり、意見をもらえる点
- 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



企業出身者ならではの視点・能力も含め、幅広い活用の可能性

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なるためには何が必要でしょうか？

- 賃金の向上
- 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）
- 福祉全般の魅力発信と利用者さんを知る機会
- 地域貢献等をおして、地域の方々にもっと知ってもらう
- 国の支援



- 賃金と仕事のイメージは最大の課題の一つ
- 地域と結びついた取り組みによって、潜在的な人材を呼び込むことにつながる可能性も

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？

- 一人で仕事している気持ちにさせない事
- 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
- 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
- 十分な給与と休暇取得可能な勤務体制が大事



- まずは職場環境の整備が大切
- 成果が数字に表れない仕事だからこそ必要な精神面での充足

福祉現場の人手不足をどうするか

～企業等からの転職・出向・ボランティアの手引き～

2024 年 3 月 31 日発行

編著 厚生労働省令和 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」
検討委員会

発行者 岸田宏司

発行所 社会福祉法人千楽
<https://www.chiraku.com/>

デザイン DeHAMA（百瀬智恵）

制作・印刷 DeHAMA

