

# 社会福祉 あきた

号外

2014.3.1



【写真】  
「福祉の就職フェア」

福祉職場の人事担当者と、福祉職場への就労を希望する方々との面談会「福祉の就職フェア」。第1回開催時は、59の事業所から参加いただき、162名の参加がありました。

P2 「生活困窮者自立支援法」が  
平成27年4月から施行されます

P4 福祉人材を取り巻く状況と  
秋田県福祉保健人材・研修センターの取り組み  
～第2期アクションプラン推進に向けて～



ふれあいネットワーク

社会福祉  
法人 秋田県社会福祉協議会  
<http://www.akitakenshakyo.or.jp>

# 「生活困窮者自立支援法」が 平成27年4月から施行されます！

昨今、生活保護受給者が過去最高を更新するなど、経済的困窮や社会的孤立の状態にある人々が増加しており、この状況に対応するためのセーフティネットの構築が急務となっています。

こうした中、生活保護に至る前の段階の人々を支援するため「生活困窮者自立支援法」が昨年12月に成立し、平成27年4月から施行されることになりました。

## 1 制度成立の背景

近年、非正規雇用労働者や低給与所得者の増大に伴い、収入が安定せず、生活に困窮する人々や生活保護受給者など、いわゆる生活困窮者が増加傾向にあります。

厚生労働省の被保護者調査結果によると、昨年12月時点の生活保護受給者数は216万7,220人で3ヶ月連続の増加となり、過去最高を更新しました。また、同時点の生活保護受給世帯数も過去最高の159万8,072世帯となりました。

こうした中で、社会保障審議会に設置された部会において、生活困窮者が抱える様々な課題や生活困窮者対策に関する具体的な制度設計について議論が重ねられ、報告書として取りまとめられました。その内容を踏まえた「生活困窮者自立支援法」が昨年12月に国会で可決・成立し、平成27年4月の施行に向けて準備が進められています。

## 2 制度の内容

新制度では、福祉事務所を設置する自治体が実施主体となって、生活困窮者の自立促進に向けて、自立相談支援事業・住居確保給付

金の支給・就労準備支援事業・一時生活支援事業・家計相談支援事業・学習支援事業などを実施します。

### ◇自立相談支援事業◇

生活困窮者からの相談を受け、抱えている課題を評価・分析してニーズを把握し、「自立支援計画」を策定するなどの支援を行います。また、「自立支援計画」に基づく支援が包括的に行われるよう、関係機関との連絡調整等を実施します。

### ◇住居確保給付金の支給◇

離職により住宅を失った、またはそのおそれが高い生活困窮者であつて、所得等が一定水準以下の者に対して、有期で住居確保給付金を支給します。

### ◇就労準備支援事業◇

一般就労に従事する準備として基礎能力の形成を計画的かつ一貫して支援します。6カ月から1年程度の有期で、生活習慣形成のための指導・訓練等により、就労の前段階として必要な社会的能力の習得をめざし、事業所での就労体験や就職活動に向けた技法・知識の取得等について支援します。

### ◇一時生活支援事業◇

住居のない生活困窮者であつて、所得が一定水準以下の者に対して、省令で定める期間内に限り、宿泊場所の供与や衣食の供与等を行います。

### ◇家計相談支援事業◇

家計収支等に関する課題の評価・分析（アセスメント）と相談者の状況に応じた支援計画の作成や、家計の再建に向けた相談支援を行います。また、法テラス等の関係機関へのつなぎや、必要に応じて貸付のあっせん等を行います。

### ◇学習支援事業◇

生活困窮家庭での養育相談や学び直しの機会の提供、学習支援を通じた「貧困の連鎖」防止や、中間的就労事業の立ち上げなどの育成支援を行います。

## 3 制度の主な対象者

福祉事務所来訪者のうち、生活保護に至らない人は、高齢者を含め年間約40万人と推計（平成23年度 厚生労働省データ）されてお

このうち、自立相談支援事業と住居確保給付金の支給については、必須事業として位置づけられ、それ以外の事業は、地域の実情に応じて実施する任意事業とされています。

なお、事業の実施にあたっては、自治体直営のほか、社会福祉協議会（以下、社協）やその他の社会福祉法人、NPO法人等への委託も可能となっています。

り、生活保護に至る前の自立支援策の強化が求められています。また、生活保護から脱却した人が再び生活保護に頼ることがないよう支援することも重要です。

そのため、新制度の主な対象は「現在生活保護を受給していないが、生活保護に至る可能性のある者で、自立が見込まれる者」としています。

#### 4 生活困窮者自立促進支援モデル事業

新制度の円滑な施行のため、平成25年度から全国68自治体（平成25年10月現在）で「生活困窮者自立促進支援モデル事業」が実施されています。

これは、法に規定されている事業を自治体においてモデル的に実施し（モデル事業では、自立相談支援事業が必須事業）、生活困窮者が抱える課題や支援の実効性を確認することを目的に行われているものです。

モデル事業を実施している自治体の約半数が、社協に事業を委託しており、その大部分が市社協実施となっていますが（全社協地域福祉部調べ）、本県で唯一モデル事業を実施している湯沢市も湯沢市社協に事業委託しています。

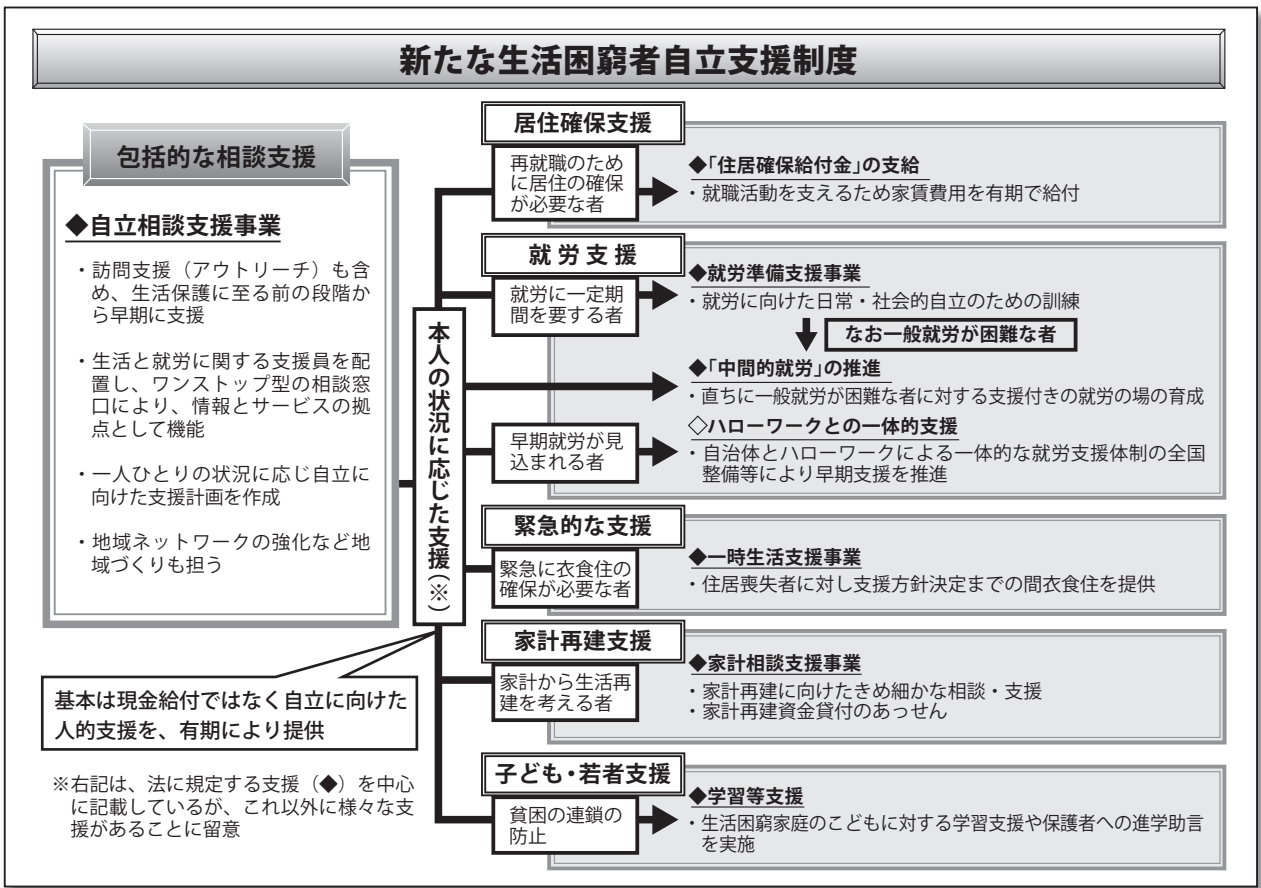
湯沢市社協では、事業の受託にあたり、担当部署となる「総合相談室」を設置。行政や関係機関のほか、就労準備支援事業を受託したNPO法人と連携しながら実施しています。

#### 5 今後の動き

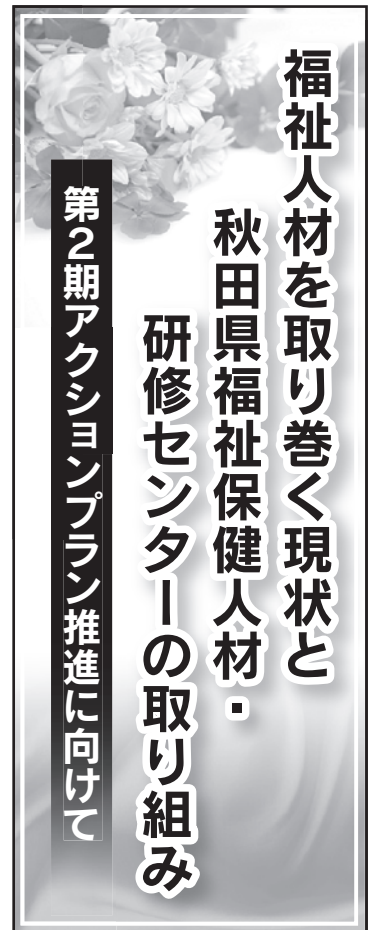
平成26年度は、法施行に向けた本格的な準備が進められることから、生活困窮者自立促進支援モデル事業実施箇所数の大幅拡充を図るため、国が115億円の予算を計上しています。

また、生活困窮者が抱える複合的な課題を的確に評価・分析し、自立支援計画を策定するとともに、必要に応じて関係機関と連携しながら相談支援を行うほか、地域における社会資源のネットワーク構築も求められます。こうした高い支援技術を有する人材を確保することが必要であることから、当面、国が直接、養成研修を計画的に実施することが予定されています。

新制度においては、地域福祉の中核を担ってきた社協への期待も大きいことから、本会としても生活困窮者支援に係る対応について検討していきます。



（出典：厚生労働省資料より抜粋）



● アクションプラン策定の経緯

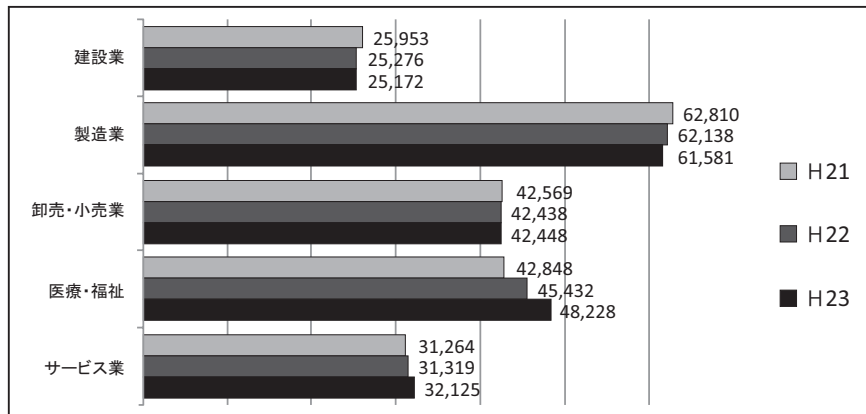
少子・高齢社会の進行に伴い、核家族、単身世帯の増加などにより家族機能が変化したこと、地域コミュニティの互助機能が弱くなったこと等で、新たな福祉ニーズが生じてきています。特に、本県では人口の高齢化率の上昇テンポが急速なことから、介護ニーズの高まりが顕著となっています。このような状況のもと、厚生労働省は平成19年8月に「福祉人材確保方針」（「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」）を見直し、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体を取り組むべき役割を示しました。これを受け、全国社会福祉協議会は「都道府県福祉人材センター・バンクアクションプラン策定指針」を定めました。

秋田県社会福祉協議会が運営する秋田県福祉保健人材・研修センター（以下、「人材・研修センター」という。）では、この指針を基に平成22年から平成24年度までを推進期間とする「秋田県福祉保健人材・研修センター（第1期）アクションプラン」を策定し、福祉人材の確保・定着に向けた様々な取り組みを進めてきたほか、更なる推進を目指し、平成28年まで取り組む第2期プランを策定したところ。

● 就業の状況

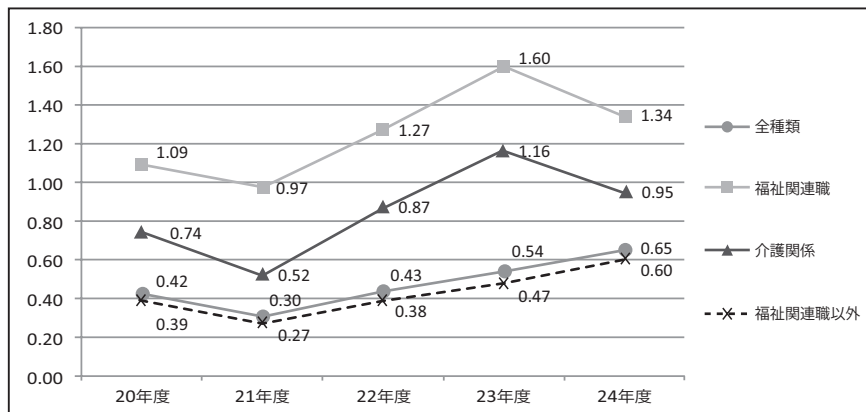
就業者数を表す指標の一つである雇用保険被保険者数の推移をみると、建設業、製造業、卸売業・小売業の主要な業種が減少傾向にある中で、医療・福祉分野は増加傾向が続いていることから、介護

過去3年間の医療・福祉関係従事者（雇用保険被保険者）の推移（単位：人）



を中心とした福祉サービスの需要が増していることがうかがえます。しかしながら、常用雇用の有効求人倍率は、平成20年度から平成24年度までの5年間、全職種平均が0.42から0.65の範囲と1.0以下で推移しているのに対し、福祉関連職は平成22年度以降1.0以上で推移しているなど、福祉

有効求人倍率の推移（秋田労働局・全県・年平均）



サービスの需要増加に見合う人材の確保が難しい状況が生まれています。また、本県は総人口の減少に伴い労働力人口も減少傾向にあり、とりわけ平成12年以降は急激な減少となり、平成22年までの10年間で約8万5千人（14.5%）の減少となっています。

本県の労働力人口の推移（国勢調査より）

年次	総人口	15歳以上人口①	労働力人口			就業率(%) ②/①
			総数	就業者②	完全失業者	
S60	1,254,032	1,003,559	639,718	619,086	20,632	61.7
H2	1,227,478	1,007,413	631,686	614,522	17,164	61.0
H7	1,213,667	1,024,665	629,941	608,735	21,206	59.4
H12	1,189,279	1,026,016	614,905	588,385	26,520	57.3
H17	1,145,501	1,002,481	585,921	549,994	35,927	54.9
H22	1,085,997	960,083	540,842	503,106	37,736	52.4

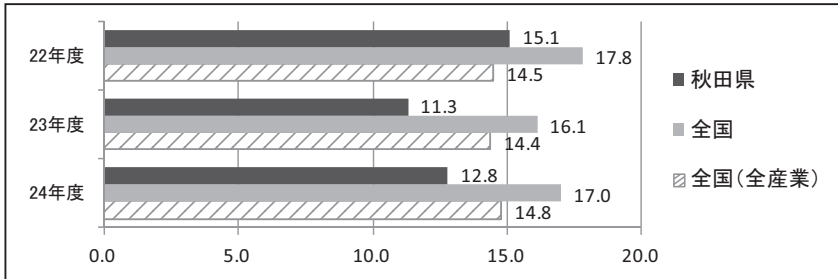
福祉関連職で求人倍率が他の職種と比較し若干高く推移している

福祉関連職の離職の状況

総人口の減少傾向に歯止めがかからず、この労働力人口減少の傾向が今後も続いた場合、福祉・介護人材の需給の逼迫、慢性的な人材不足の状況は今後更に深刻なものとなっていくことが予測されます。

離職率の状況

(単位：%)

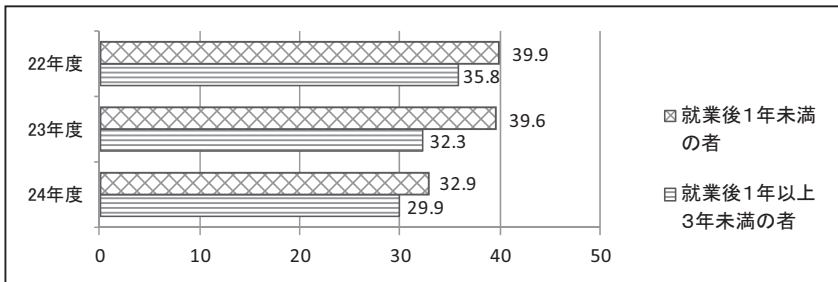


※人材・研修センター「社会福祉施設における人材確保に関する実態調査」及び介護労働安定センター「介護労働実態調査（秋田県版）」より。全国値は厚生労働省「雇用動向調査」より。

背景には、求職者が増えないことも一因としてありますが、介護分野を中心とした多くの労働力移動があるため、離職率が一定レベルで推移し、常態的な求人活動にながっている状況があります。このことは、人材・研修センターの登録者のうち約6割が福祉職としての業務経験があるほか、約3割が福祉職として在職中であるこ

早期退職者の割合

(単位：%)

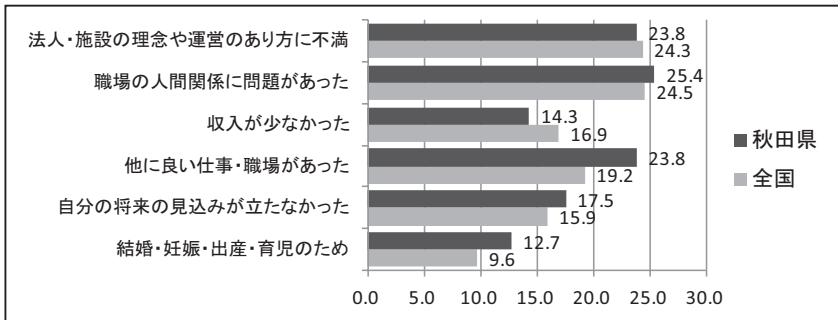


※人材・研修センター「社会福祉施設における人材確保に関する実態調査」及び介護労働安定センター「介護労働実態調査（秋田県版）」より。

とからもうかがえます。離職の内容を見ると、就業後1年未満で退職する早期退職が3割以上を占めているほか、3年未満の退職を含めると6割以上を占めるなど、人材の定着が深刻な問題となっています。また、介護の仕事をやめた理由は、「職場の人間関係」、「法人・施設の理念や運営のあり方に不

介護の仕事をやめた理由

(単位：%)

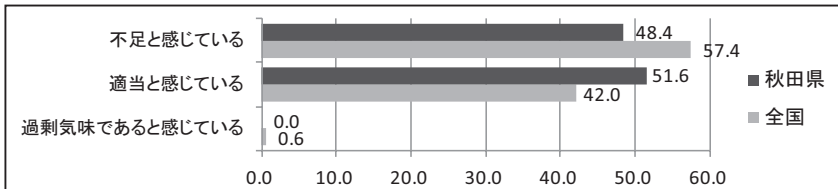


※介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査（秋田県版）」より。  
※項目は秋田県の数値が10%以上のもの。

満」との回答が全国では高い割合を占めています。また、本県では「他に良い仕事・職場があった」との回答も高いのが特徴となっています。なお、本県で人材が不足していると感じている施設等は50%弱となつていますが、全国と比較すると10ポイント近く低い状況にあります。

人材の過不足状況

(単位：%)



※介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査（秋田県版）」より。

仕事に対する満足度等

仕事への満足度は全般的に高まってきています。その中で、「仕事の内容・やりがい」には高い満足度がありますが、賃金など処遇面の満足度が低くなっています。また、労働条件等の悩み、不安等については、精神面へのプレッシャーや夜間勤務時の不安などが全国に比べポイントが高くなっています。

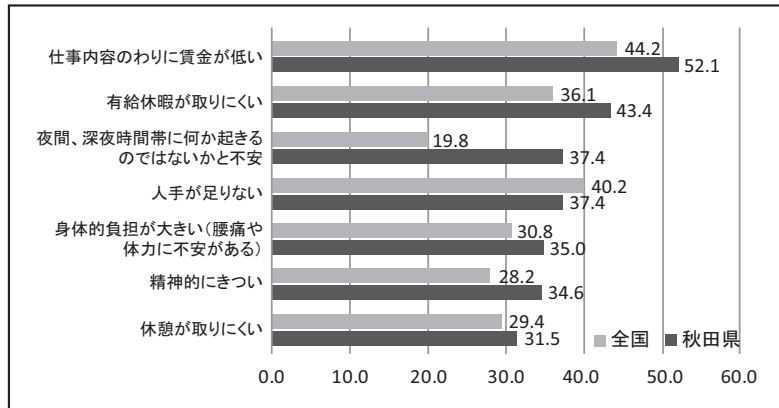
現在の仕事の満足度D.I（全国値）

	22年度	23年度	24年度
仕事の内容・やりがい	44.1	44.8	45.8
職場の人間関係、コミュニケーション	28.4	29.6	31.6
雇用の安定性	19.1	19.5	21.1
職場の環境	19.2	19.3	20.7
キャリアアップの機会	2.2	3.6	5.1
勤務体制	2.4	3.1	4.2
労働時間・休日等の労働条件	0.3	2.1	4.1
福利厚生	△ 2.3	0.1	2.3
教育訓練・能力開発のあり方	△ 9.7	△ 8.9	△ 6.8
人事評価・処遇のあり方	△ 10.1	△ 9.1	△ 7.4
賃金	△ 28.7	△ 27.0	△ 25.7
職業生活全体	7.4	8.8	9.6

※介護労働安定センター「介護労働実態調査」より。  
 ※満足度D.I = (「満足」 + 「やや満足」) - (「不満」 + 「やや不満」)

労働条件等の悩み、不安、不満等

(単位：%)



これらのことが離職や一つの施設に職員が定着しない原因になっているとも考えられます。

採用、就職にあたっての意向

職員採用側の施設・事業所は、採用にあたって仕事への意欲、資格の有無を最も重視し、次に人柄や協調性など組織の中で円滑に行動できる人材を求めています。

採用、就職にあたっての考え方、意向

(単位：%)

施設・事業所	求職者
仕事への意欲	23.9 / 働きがいがある仕事だから 50.4
資格の有無	16.9 / 人と接することが好きだから 37.4
人柄	12.6 / 自分の適正にあっていると思うから 24.6
協調性	11.1 / 福祉関係の資格を持っているから 20.1
「福祉」についての考え方	8.3 / 福祉等に関わる知識・技術を身に付けたい 18.2
一般常識	7.8 / 将来性・安定性があるから 17.6
福祉の職業経験	4.5 / 育児・家事・介護の経験を活かせるから 7.0

※施設・事業所の数値は人材・研修センター「社会福祉施設における人材確保に関する実態調査」より。  
 求職者の数値は人材・研修センター「求職者アンケート」より。

一方、求職者側は福祉・介護の仕事并希望する理由として、働きたいなどがある、自分の適正にあっているなどが上位を占め、次に資格を持つている、知識・技術を身につけたいなど個人のスキルに関する理由が多くなっています。結果、就労に関しては、施設・事業所と求職者の考え・意向にギャップがあると推測されます。

福祉人材確保と定着の課題

こうした中、人材・研修センターではアクションプラン（第1期）の推進を通し、次のことを今後の取り組みにおける課題と捉えています。

①雇用のミスマッチ

施設・事業所が求める人材像と求職者の仕事并希望する理由等の間にギャップがあることなどから雇用のミスマッチが生じています。

求人側、求職側双方が互いの雇用・就業に関しての考え、意向を明らかにし、相互理解に努める必要があります。

②常態的な人材不足

職員の処遇や教育訓練、キャリアアップシステムが十分でないことなどから、介護職の離職率が一定レベルで続き、特に就業後3年以内の早期に退職する方の割合が高い状態にあります。

このため、常時、求人募集が行われ、「人材を確保できない」、「定着しない」という悪循環が続いていることから、これに歯止めをかける必要があります。

③賃金・処遇、人事・労務管理の十分でない環境

賃金・処遇、勤務体制を含む人事・労務管理について希望が叶えられないことから福祉・介護の仕事を離れる方が多いため、これらの改善を図り職員の定着を図る必要があります。

④ 十分でない人材育成への取り組み  
福祉・介護の従事者が、職場における自分の将来像を描きにくい状況や職場での教育訓練（OJT等）が十分に行われていないなどから人材育成への取り組みが十分でないと推測されます。

施設・事業所、関係機関等が協力して人材育成能力を向上させる取り組みが必要です。

⑤ 福祉・介護分野への理解不足  
「きつい・安い・休めない」など、福祉の仕事に対するネガティブなイメージを払拭するため、求職者や学生に対してだけでなく、広く社会全般に対して福祉・介護の仕事への理解促進が必要です。

第2期アクションプランの推進

本県の高齢化率が全国一となり、今後更に福祉・介護サービスの需要増大が見込まれる中で、サービス提供を担う福祉・介護の人材を将来にわたって安定的に確保を図っていくことは最重要課題

となっております。

福祉・介護サービスの要は人材であり、質の高いサービスの提供には質の高い人材確保が必要不可欠です。

以上のことを踏まえ、人材・研修センターでは改めて平成26年から平成28年までの3カ年を推進期間とする「秋田県福祉保健人材・研修センター第2期アクションプラン」を策定し、次の項目を重点として地域の実情に沿った効率的・効果的な取り組みを推進します。

〔重点項目〕

- 1 福祉人材の確保とマッチングの促進
- 2 人材の定着促進と労働環境の改善支援
- 3 福祉従事者の資質向上とキャリアアップ支援
- 4 福祉の仕事への理解促進

1 福祉人材の確保とマッチングの促進

- ・福祉人材確保支援事業の実施
- ・ハローワークでの出張相談の実施
- ・求職者登録の促進とマッチングの向上
- ・効果的な「福祉の就職フェア」の開催

2 人材の定着促進と労働環境の改善支援

- ・専門アドバイザー派遣による無料訪問相談の実施
- ・社会福祉施設等人材確保セミナーの開催
- ・人材確保・定着化（離職防止）に関する実態調査

3 福祉従事者の資質向上とキャリアアップ支援

- ・新任職員研修の充実
- ・中堅職員研修の充実
- ・アウトリーチ型キャリアアップ研修実施の検討
- ・職場内研修講師派遣事業の充実

4 福祉の仕事への理解促進

- ・各種広報媒体を活用した福祉職への理解促進
- ・福祉の仕事セミナーの実施
- ・高校生福祉の進路ガイダンスの実施

なお、福祉・介護人材の確保、養成、定着は、福祉・介護サービスの質そのものに直結するものであり、この取り組みを長期的かつ安定的に継続するためには国、県をはじめとする行政の指導、支援のもとに関係機関・団体が連携、協働して進める必要があります。今後、本プランの進行管理とあわせ、対応すべき課題についての整理・検討を行い、実効ある取り組みを推進したいと考えますので、皆様のご協力、ご支援をお願いいたします。

「秋田県福祉保健人材・研修センター第2期アクションプラン」は本会ホームページ（「福祉の仕事」のページ）に掲載されております。  
(<http://www.akitakenshakyu.or.jp/>)

【お問い合わせ】

秋田県福祉保健人材・研修センター  
電話 018-864-2880

平成26年度

<http://www.fukushihoken.co.jp>

ふくしの保険

検索

全国200万人加入!!

# ボランティア活動保険

日本国内でのボランティア活動中のケガや賠償責任を補償



## 対象となるボランティア活動

- ◆グループの会則に則り企画、立案された活動であること  
(グループが社会福祉協議会に登録されていることが必要です。)
  - ◆社会福祉協議会に届け出た活動であること
  - ◆社会福祉協議会に委嘱された活動であること
- ※活動のための学習会または会議などを含みます。  
※自宅などとボランティア活動を行う場所との通常の経路による往復途上を含みます。

## 保険金をお支払いする主な例

- 清掃ボランティア活動中、転んでケガをした。(ケガの補償)
- 活動に向かう途中、交通事故にあった。(ケガの補償)
- 活動中、食べた弁当でボランティア自身が食中毒になった。(ケガの補償)
- 家事援助ボランティア活動で清掃中、誤って花瓶を落としてこわした。(賠償責任の補償)
- 自転車でボランティア活動に向かう途中、誤って他人にケガをさせた。(賠償責任の補償)

## 補償金額(保険金額)・保険料

		Aプラン	Bプラン	
ケガの補償	死亡保険金	1,200万円	1,800万円	
	後遺障害保険金	1,200万円 (限度額)	1,800万円 (限度額)	
	入院保険金日額	6,500円	10,000円	
	手術 保険金	入院中の手術	65,000円	100,000円
		外来の手術	32,500円	50,000円
	通院保険金日額	4,000円	6,000円	
賠償責任の補償	賠償責任保険金	5億円 (限度額)	5億円 (限度額)	
年間保険料	基本タイプ	300円	450円	
	天災タイプ*	460円	690円	

\*天災タイプでは、天災(地震・噴火・津波)に起因する被保険者自身のケガを補償しますが、賠償責任の補償については、天災に起因する場合は対象になりません。

## ボランティア行事用保険

地域福祉活動やボランティア活動の一環として行われる各種行事におけるケガや賠償責任を補償!

- 行事参加者(主催者(個人)を含みます。)全員のケガを補償(往復途上も含みます。)
- 行事主催者の損害賠償責任も補償

## 送迎サービス補償

送迎・移送サービス中の自動車事故などによるケガを補償!

- 送迎・移送サービス利用者を特定したAプラン
- 送迎・移送サービスのための自動車を特定したBプラン

## 福祉サービス総合補償

ヘルパー・ケアマネジャーなどの活動中のケガや賠償責任を補償!

- 在宅福祉サービス
- 障害福祉サービス
- 公的介護保険対象外サービスを含みます。
- 児童福祉サービス
- 障害者地域生活支援事業 など
- 地域福祉サービス

● お申込み、詳しい内容のお問合せは、あなたの地域の社会福祉協議会へ ●

団体契約者 **社会福祉法人  
全国社会福祉協議会**

(引受幹事保険会社) 日本興亜損害保険株式会社  
TEL:03(3593)6245

取扱代理店 **株式会社 福祉保険サービス**

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F  
TEL:03(3581)4667 FAX:03(3581)4763  
受付時間:平日の9:30~17:30(12/29~1/3を除きます。)

この保険は、全国社会福祉協議会が保険会社と一括して契約を行う団体契約です。