

## 重点的取組③ 福祉人材の定着・確保に向け、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します

質の高い福祉サービスの提供には、福祉サービスを支える人材が不可欠である。そのためには、志をもって福祉職を選択した人たちが、力を発揮し、やりがいを感じながら、自らのキャリアを描き、働き続けることのできる魅力ある職場環境の整備が求められている。

依然、福祉を支える人材不足が深刻な状況の中で、離職した介護に関わる職員の内、勤続1年未満の離職が約35%、勤続1年以上3年未満の離職が約24%となっており、約6割が勤続3年未満で離職している状況（\*注1）があり、特に離職率の高い入職3年未満の職員に対する職場内での更なるフォロー体制構築に向けた取組を促進していくことが求められる。

安心して働き続けることのできる職場環境づくりへの積極的な取組を支援していくとともに、その取組や魅力ある職場環境を発信することで深刻化する福祉人材の確保につなげていく。

\*注1：R3年度介護労働実態調査／介護労働安定センター実施

### <現状>

（第7次計画評価より）

- ・福祉・介護現場の人材不足は依然、深刻な状況にあり具体的な成果に結び付く推進方策の検討実施が必要である。
- ・多様な人材への啓発・参集促進へのアプローチ、ニーズに基づく研修体制の見直し、働きやすい職場づくりの推進等、人材の確保・育成・定着を一体的に進める必要がある。

（社会情勢・動向より）

- ・介護に関わる職員の内、勤続3年未満で離職している方が約6割に上り、入職3年未満の職員への更なるフォローが必要となっている。
- ・潜在的有資格者や他分野からの転職者への支援等、福祉人材確保に向けた各種施策が拡充されている。
- ・福祉系養成校を選択する学生も減少傾向にあり、労働人口減少下の中で地域特性に応じた多様な人材の参入促進が必要となっている。
- ・施設法人自らが、多様な働き方ややりがいを持って働き続けることができる職場環境づくりを積極的に進めていくことが求められている。

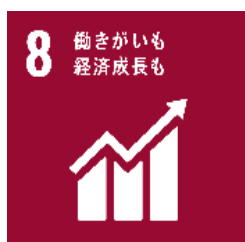
### <目指すべき状態・姿>

- ・すまいる宣言事業所や研修受講事業所等において職場内での入職3年未満の職員へのフォロー・育成体制が構築されている。  
（入職3年未満の職員の定着率の向上／指標例：すまいる宣言法人の直近3年間の定着率の向上 R4：71.7%）

### <必要な視点>

- ・目標やターゲットを意識した既存事業の有効活用
- ・各階層への働きかけ（各階層における役割、定着に向けた職場風土・仕組みづくり）  
（新任職員（メインターゲット）、中堅職員、チームリーダー、管理職員）
- ・入職後3年未満の職員の定着を図ることが法人全体の人材の確保・育成・定着につながる意識
- ・先駆的・効果的な取組を進める法人の取組収集と他法人へのノウハウ提供し、福祉業界全体の底上げを図る

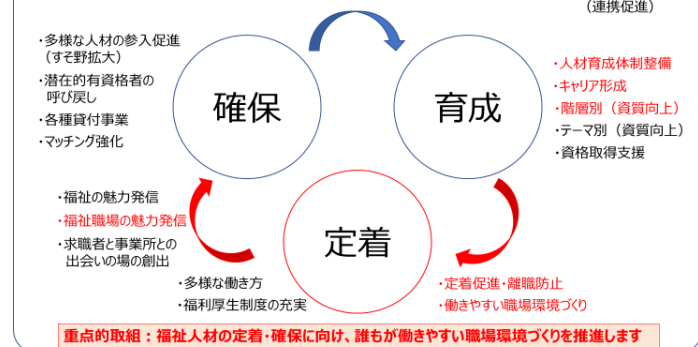
### <SDGs（持続的な開発目標）との関係性>



主な想定される取組	R5	R6	R7	R8	R9
<b>■職場内における人材育成支援</b> 各階層に応じた人材育成・定着促進を図る研修会を開催し、職場内での人材育成を支援します。					
・福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の開催 （初任者・中堅職員・チームリーダー・管理職員）	○	○	○	○	○
・各階層の重点テーマ（人材育成・定着）研修の開催	○	○	○	○	○
・ストレスマネジメント（セルフケア）研修の開催*新規	○	○	○	○	○
・メンタルヘルス（ラインケア）担当者研修の開催	○	○	○	○	○
<b>■人材育成・定着促進に向けた体制構築や多様な働き方など働きやすい職場環境の支援</b> 職場内での人材育成や定着促進に向けた体制構築を支援するとともに、多様な働き方ができる職場環境整備など、働きやすい職場環境づくりを促進します。					
・すまいる宣言認証制度の実施	○	○	○	○	○
・人材定着促進事業（相談事業・人材定着促進セミナー等）の実施	○	○	○	○	○
・人事・労務管理実務研修の開催	○	○	○	○	○
・岡山県社会福祉協議会会長表彰等の実施	○	○	○	○	○
<b>■福祉職場の魅力発信</b> 人材育成・定着促進体制などの福祉職場の魅力を発信し、福祉人材の確保を促進します。					
・すまいる宣言認証事業所等の働きやすい福祉職場の魅力や取組発信	○	○	○	○	○
・Let's Try Welfare「福祉紹介キャンペーン」活動の実施	○	○	○	○	○
・各種事業（就職ガイダンス等）を活用した魅力発信の取組 *活用拡大	○	○	○	○	○

福祉人材の確保・育成・定着の一体的取組の推進

局内・関係機関との連携による取組推進（連携促進）



人材育成や労働環境の改善など、働きやすい職場環境づくりに**積極的に取り組む法人・事業所が増加**することで、**県内の福祉人材の定着**につながることも、魅力ある福祉職場が増えることで、求職者にとっても、働きやすい職場として選択され、**福祉人材の確保**につながる。

