

第3次豊田市地域福祉計画・地域福祉活動計画に向けてのテーマ別ワークショップ

「地域の担い手づくり（専門人材）」報告資料

第2次豊田市地域福祉計画・地域福祉活動計画の改訂において、「地域福祉人材の登録・マッチングなど活動支援の仕組みづくり」を重点取組に加えた。

第3次計画においても引き続き地域の担い手づくりを重点的な取組に位置付け、今までの検討内容を更に具体化していくため、「アンケート」「ヒアリング」「ワークショップ」を実施。

1 アンケート・ヒアリング

(1) 福祉事業所アンケート（令和6年9月実施）

① 目的

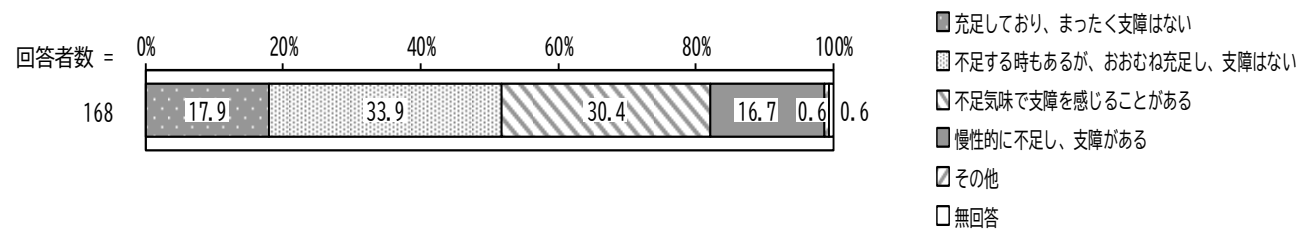
「地域の担い手づくり」の取組検討のため、福祉事業所の福祉人材に関する現状を把握するため

② 調査概要

調査対象	配布数	回収数	回収率
介護事業所	347	168	48.4%
障がい事業所	200	79	39.5%

③ 主なアンケート結果

ア 人材の過不足



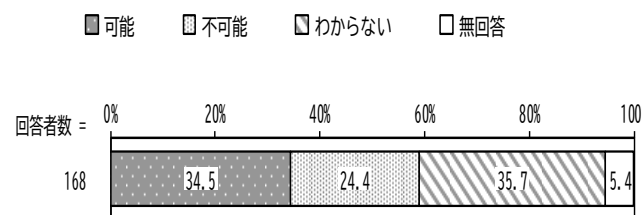
現時点での人材の不足感について、「充足しており、まったく支障ない」と「不足する時もあるが、おおむね充足し、支障はない」の割合は51.8%。一方、「不足気味で支障を感じることがある」と「慢性的に不足し、支障がある」の割合は47.1%であり、充足している事業所と不足している事業所が凡そ半々である。

考察

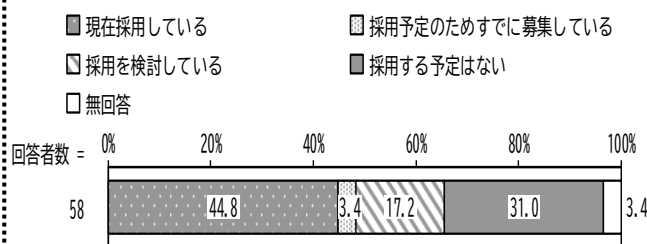
今後の少子高齢化に伴う生産年齢人口減少の推計を踏まえると、人材確保の取組が必要である。

イ 人材確保の取組（学生、無資格者、未経験者）

<学生・無資格者等が業務を担えるか>



<学生・無資格者等の採用状況について>



「学生、無資格者、未経験者が業務を担うことが可能」と答えた割合は34.5%、「不可能」と「わからない」を合わせた割合は60.1%。

可能と答えた事業所で、「現在採用している」「採用予定のためすでに募集している」「採用を検討している」の割合は65.4%

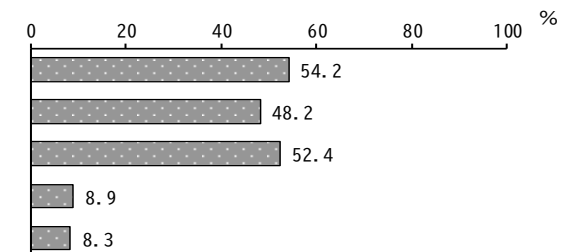
考察

- ・一部の事業所では、業務を学生や無資格者等に担える形にすることで人材確保を進めている。
- ・現在、学生や無資格者等に業務を担わせることが難しいと考えている事業者において多様な人材確保を進めるためには、業務分担・仕事の切り出しも必要になる。

ウ 求められる取組

回答者数 = 168

資格の取得や更新要件を満たすような研修を行ってほしい
研修情報を一元化できる仕組みがあるとよい
法定研修開催の情報がほしい
その他
無回答

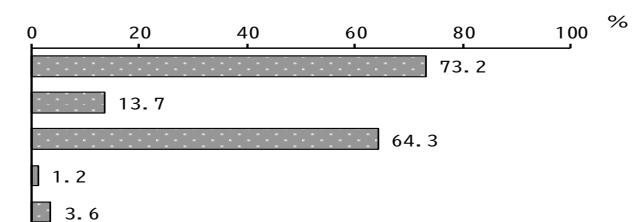


「資格の取得や更新要件を満たすような研修を行ってほしい」「法定研修開催の情報がほしい」「研修情報を一元化できる仕組みがあるとよい」など、身近な地域での研修実施や研修情報の提供に関する取組が求められている。

エ 人材確保・育成において事業所でできること

回答者数 = 168

共同研修
共同購入
災害時の協力
その他
無回答



「共同研修」「災害時の協力」「共同購入」といった他事業所との連携した取組が挙げられており、実現に向けた仕組みづくりや支援が必要である。

(2) ヒアリング（令和6年9月～11月実施）

① 目的

若者世代や人材に関する取組を行う企業・団体を対象に、地域における福祉専門職の確保

- ・育成に必要な取組に関する意見を聴取するため。

② ヒアリング対象団体

	団体名		
若者世代	(株) musbun	愛知県立 豊田東高等学校	豊田大谷高等学校
	とよた学生プロジェクト	とよた学生盛り上げ隊	中京大学
企業・団体	カイテク株式会社	愛知県福祉人材センター	世田谷区福祉人材育成・研修センター
	あいち介護生産性向上総合相談センター	トーテックアメニティ株式会社	福井県人材センター

③ 主な意見

分類	意見	
	若者世代	企業・団体
体験	・ボランティア体験をした福祉施設でアルバイトをし、就職につながった。 ・インターンシップ体験をして、福祉の仕事をしたと思った。	・意図的に、福祉体験の場を作る事が福祉人材の育成に繋がる
研修・情報	・アプリでいくつかの情報が一遍に見られると選択が出来て良い。	・資格取得の場が豊田にない。 ・初任者研修を受講する方は、知識を得たいグループと資格取得後働きたいグループに分かれる。働きたいグループには、職場見学や体験の情報提供をして就職につながる方もいる。
人材の把握	・食品に関するボランティア募集で、栄養学を学んでいる学生が参加するなど福祉を前面に出さずに関心を引く事も良い。	・体験や情報を求めている方をキャッチしておくことも大事。 ・有資格者の掘り起しができると良い。
ハードル・気軽さ	・単発バイト的な感覚で良いなら気楽である。 ・学生は電話が苦手。バイトの応募はアプリ。	・仕事の切り出しを行い、仕事の募集をすることでミスマッチを防ぐことができる。 ・スキマバイトで応募が多い。日雇い労働者として受入。タイミーなどを活用。
交流・スキルアップ	・交流会やスキルアップ講座は学生や未経験者にも有効。	・外国人材は欠かせない。外国人材のための交流会やスキルアップ講座があると良い。

地域における担い手確保に必要な機能をワークショップ前に整理

機能		
① 啓発・発掘	② 育成・養成	③ 登録
④ マッチング	⑤ 定着・フォロー	⑥ ネットワーク

2 ワークショップ

(1) 専門職（介護・障がい事業所等）

① 目的

事業所アンケートやヒアリングから整理した機能を確認し、事業所の目線から地域における担い手確保に必要な取組を考えるため。

② 実施概要

回	日程	内容
第1回	12月20日(金) 午前10時～正午 ＜参加者：54人＞	報告 ・「事業所アンケート」結果
		説明 ・人材確保のために必要な機能 ・豊田市の専門人材確保・育成に向けた取組
		グループワーク 専門人材を確保するために各団体・事業所で取り組んでいる取組の洗い出し
第2回	1月23日(木) 午後2時～4時 ＜参加者：54人＞	第1回の振り返り
		グループワーク ・専門人材の確保に必要な取組 ・専門人材の確保に必要な取組の役割分担

③ 参加メンバー（実 59人／延べ 108人）

豊田市介護サービス機関連絡協議会、特別養護老人ホーム施設長協議会、豊田市地域自立支援協議会、豊田市福祉事業団、障がい福祉事業所

④ 当日の様子



⑤ 主な意見

第1回（12月20日）「各団体・事業所で実施している人材確保の取組」

機能	実施している取組に関する主な意見
①啓発・発掘	・ 関心のある方向けの事業所見学ツアー ・ 豊田大谷、衣台、豊野、加茂ヶ丘、松平高校での介護の仕事の理解を促進 ・ 学生のボランティア体験の受入
②育成・養成	・ 法人単独で実務者研修の開催
③登録	・ 事業所が豊田市介護サービス機関連絡協議会などに参加
④マッチング	・ 短時間パートの募集（仕事マッチングアプリの活用） ・ 外国人人材の積極的雇用
⑤定着・フォロー	・ 施設長との定期的な面談で、職員の思いを聞く ・ スタッフ家族向けイベントの開催
⑥ネットワーク	・ 他事業所との情報交換 ・ 他の居宅のケアマネと研修の企画・開催

第2回（1月23日）「専門人材確保に向けて必要となる取組」

機能	キーワード	必要な取組に関する主な意見
①啓発・発掘	ボランティア体験、インターン	・ 気軽に福祉に関心を持てるような見学や体験の機会があると良い。 ・ 地域、市内の学校へ仕事の魅力を伝える場があると良い。 ・ 地域のボランティア人材を介護人材につなげる
②育成・養成	研修、情報	・ 資格取得の場が豊田にあると、職員の資格取得が進む。
③登録	人材の把握	・ 研修情報が統一されていると、情報を獲得しやすい。
④マッチング	ハードル、気軽さ（バイト、仕事の切り出し、アプリの活用）	・ 多様な雇用形態（タスクシフト）があると、潜在的な資格所持者など、多様な人が関わりやすい。 ・ 外国人人材の受入などを行う。
⑤定着・フォロー	交流会、スキルアップ講座	・ 給与面、福利厚生が充実すると良い。 ・ 職場以外で気軽に仕事相談ができる場があると良い。 ・ 資格取得の助成金があると良い。
⑥ネットワーク	連携、多職種・多分野、交流、つながる	・ 行いたい研修や取組を法人単独では難しいので、事業所が連携してできると良い。 ・ 多職種、他分野の職員交流会が行えると良い。 ・ 事業所同士の交流が行えると良い。

（2）若者世代

① 目的

現在福祉分野の外にいる若者世代の市民の目線から、福祉の啓発に向けた取組の方向性につなげる意見を聴取するため。

② 実施概要

日程	内容
1月11日(金) 午後1時30分 ～3時50分 <参加者：7人>	グループワーク 「福祉のイメージを変えるアイデア出し」 紹介 豊田市の魅力のある事業所の紹介

③ 参加メンバー

高校（足助高校、豊田大谷高校、豊田東高校、ルネサンス豊田高校）
大学（愛知大学、愛知学院大学）、社会参加バンクに登録している学生

④ 当日の様子



⑤ 主な意見

ア 福祉のネガティブなイメージ

スキルが必要、給料が低い、長時間労働、体力が必要、ストレスがかかりそう、
職員が厳しそう、人手不足、責任が重い、精神的にきつそう

イ ネガティブなイメージをポジティブ変えるためのアイデア

- ・ 福祉に関心を持ってもらうために出来る事【啓発・発掘】
 - 高校で生徒が介護体験
 - 地域のお祭りに出店してPR
- ・ 働いている職員の負担を軽減するために出来る事【定着・フォロー】
 - 研修の充実
ボディメカニクス、メンタルヘルスケア
 - 労働環境の整備
残業や夜勤を減らす、障がいがある方でも出来る仕事は任せる
相談しやすい環境、賃金を上げる
 - 福利厚生の充実
マッサージ店で利用できるクーポンの配布、施設内にサウナや映画館、
職員同士で交流会

3 専門人材確保・育成に向けた取組の方向性

事業所アンケートやヒアリング、ワークショップから、担い手確保に必要な取組の方向性を以下のとおり整理する。

(1) 啓発・発掘

- ① 本人の属性や希望に応じた情報提供・コーディネート of 仕組み
(アプリ活用による気軽な体験申込、窓口での直接相談等)

※気軽なアプリによりボランティア体験等の申込を出来るようにして、若い世代などが福祉に関わりやすくする。また、気軽さだけでなく、丁寧な直接相談の場も設ける事で、多様な層が福祉に関われるような仕組み。

- ② 事業所の見学・体験・インターン・実習に向けた事業所間連携の促進

※見学・体験・インターン・実習については、高齢・障がい事業所と連携し、複数の事業所で体験等が行えるメニューによる福祉への促進。

- ③ 地域や学校と福祉がつながる場の創出

※地域や学校と関わりたい福祉事業所が社協・行政と連携して福祉の理解促進・イメージアップなどを行う福祉の啓発の場の創出。

(2) 育成・養成

- ① 県や研修実施機関等と連携した研修受講機会の拡充
- ② 複数事業所での合同研修実施に向けた支援

※市内で資格取得研修の場は限られており、そういう場が増える事により、福祉の仕事等に就職やスキルアップを考えている人の資格取得機会の拡充。

- ③ 資格取得のハードルを下げる取組 (資格取得費用等助成の周知、対象拡大等)

※学生等の福祉に関心のある層に、仕事につながる資格取得の助成金の対象を広げる事により、福祉の仕事への促進を行う。

(3) 登録 ➡ 情報 ※ワークショップの意見等から機能名を変更

- ① 様々な機関の募集情報 (求人、研修、体験等) を集約し、事業者等と市民それぞれが情報の発信・アクセスしやすい仕組み (情報掲示板等)
- ② 資格取得やスキルアップに向けた講座・研修情報の体系的整理・発信

※各機関で実施している研修等の取組や求人情報を、ポータルサイトで集約して掲載し、欲しい人に欲しい情報が得られやすくし、活動・仕事に繋がりをやすくする仕組み。

(4) マッチング

- ① 潜在的な人材 (一時的に離職した資格所有者等) の復職に向けた支援

※資格所持者で子育て等を理由に仕事を離れている人が、復職しやすいように民間の人材会社と連携した復職支援。

- ② 求職者側のニーズ (短時間勤務、無資格等) を捉えたマッチングの仕組み
- ③ マッチングに向けた事業者側の業務整理 (仕事の切り出し) に関する支援

※民間の人材会社による仕事の切り出しの取組を、情報提供や勉強会の実施により、各事業所が副業を含めた多様な層が関われる取組の支援

(5) 定着・フォロー

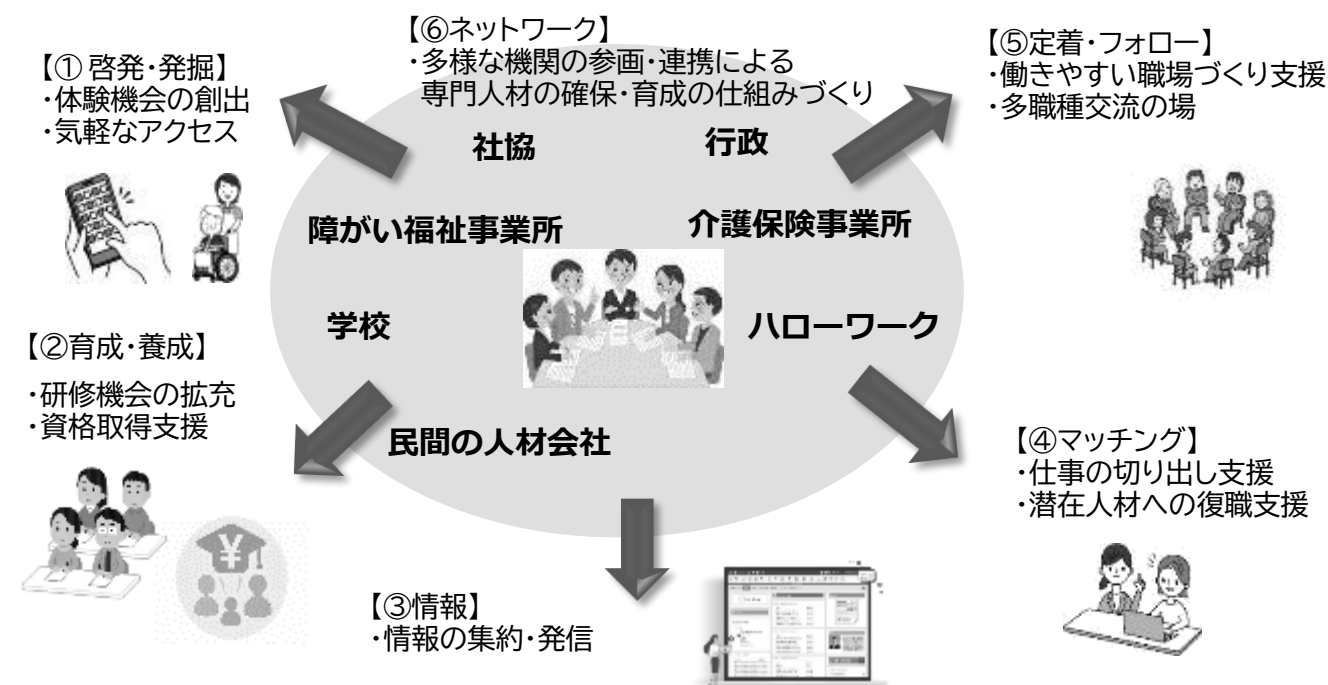
- ① 働きやすい職場環境づくりに向けた事業所支援 (専門家 (社労士等) 派遣等)
- ② 業務負担軽減に向けた ICT・ロボット等の活用促進
- ③ 介護・障がい等の分野を超えた職員の情報交換・交流支援

※障がいや高齢などのジャンルを超えた職員の交流の場を設ける事による仕事や福祉へのモチベーションの維持の支援。

(6) ネットワーク

- ① (1) ~ (5) について、様々な機関の実施する取組を共有し、結びつける場と仕組みづくりが必要となる

→ 多様な機関の参画するネットワークを構築することで連携・連動させ、専門人材の確保・育成につながる仕組みを検討



上記については、ワークショップから整理した取組の方向性です。専門人材に関する取組は、これに加えて必要な取組を、次年度より整理・検討を進めていきます。