

全社協

Action Report

第 191 号

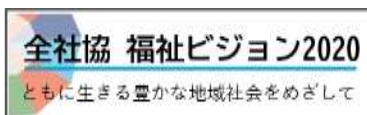
2021（令和3）年4月15日

社会福祉法人 **全国社会福祉協議会**
Japan National Council of Social Welfare
(全社協 ぜんしゃきょう)

総務部広報室 z-koho@shakyo.or.jp

TEL03-3581-4657 FAX03-3581-7854

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル



特集

- 多様な人材が働きやすく魅力ある職場づくりに取り組む
～ 「取組方策 2021」策定、事業所支援ツール作成

Topics

- 「放課後児童健全育成事業版第三者評価基準ガイドライン」通知
- 生活支援相談活動管理職・担当者全国連絡会議
～ 大規模災害を振り返り、支援のあり方等を考察
- 地域生活課題の解決と地域づくりに向けたソーシャルワーク研修
～ 社会福祉法人・福祉施設、社協等のネットワーク活性化に向けて
- コロナ禍における施設・事業所の虐待防止の取り組みを推進
～ 障害者虐待防止リーダー職員研修会をオンラインで開催
- 障害者就労支援の未来を見据えた議論を展開
～ 全国社会就労センター長研修会をオンラインで開催
- オンラインの効果的・実践的な活用の基本を学ぶ
～ オンライン活用セミナー（福祉人材センター・福祉人材バンク）

社会保障・福祉政策情報／全社協の新刊図書・月刊誌

特集

● 多様な人材が働きやすく魅力ある職場づくりに取り組む ～「取組方策 2021」策定、事業所支援ツール作成

介護や保育を中心に、福祉の職場で働く職員の量の拡大と質の確保が急務となっています。令和 2 年 12 月の介護サービス関係の有効求人倍率(常用(含むパート))は 3.99 倍となっており、介護関連職種の人材不足の状況は依然として深刻な状況にあるといえます。さらに、人が人に関わり、支えあうという社会福祉の仕事に携わる職員には高い専門性、質の確保が併せて求められます。

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないなか、社会的にさまざまな課題が顕在、深刻化していますが、全国の福祉関係者は、この間、大変厳しい環境のなかで途切れることなく支援を続けています。未曾有の件数となっている生活福祉資金の特例貸付に取り組んでいる全国の社協職員、高齢者等の訪問活動等を続けている民生委員・児童委員、また、福祉サービスを利用する方がたの命と生活を守るために支援を続ける社会福祉法人・福祉施設職員や在宅サービスを担う職員は、それぞれの地域において、感染リスクとも向き合いながら強い使命感を支えに自らの職責を果たしています。しかし、日々の激務に疲弊し、退職を余儀なくされた職員も少なくありません。また、福祉関係者、福祉施設・事業所等に対する深刻な風評被害、偏見や中傷といった事案も報告されています。こうした状況は、福祉の職場で働く職員の働き方等に大きな変化をもたらしています。

こうした状況をも踏まえ、全社協では近年の福祉分野における人材確保をめぐる動向や課題とともに、昨(令和 2)年 2 月にとりまとめた「全社協 福祉ビジョン 2020」に掲げる取り組み等を反映し、本年 3 月、「地域を支える福祉人材確保・育成・定着の取組方策 2021」(以下、「取組方策 2021」)を策定しました。

また、福祉・介護人材の確保に向けては、アクティブシニア、子育て世代、障害者、他業種からの転職者等、多様な人材の参入促進が必要であることから、中央福祉人材センターにおいて、昨(令和 2)年度、「多様な人材の活用促進に向けた事業所の採用活動の展開についての調査研究事業」を実施、その成果を事業所支援ツール(冊子)『多様な人材の活躍のヒント』としてまとめました。

本特集では、「取組方策 2021」および「多様な人材の活用促進に向けた事業所の採用活動の展開についての調査研究事業」の概要をそれぞれ紹介します。

●「地域を支える福祉人材確保・育成・定着の取組方策 2021」(政策委員会)

1. 経緯

(1)これまでの「取組方策」(2016年3月策定、2019年3月改訂)

全社協・政策委員会では、社会福祉法人・福祉施設や社会福祉協議会における福祉人材確保をめぐる深刻な課題に対し、政策委員会構成組織等が共通理解のもとで一丸となって総合的な福祉人材確保の取り組み、働きかけを展開していくため、2016(平成28)年3月、「地域を支えるための福祉人材確保・育成・定着のための取組方策」を策定しました。

この「取組方策」では、2016年度からの3年間を「集中取組期間」と位置づけ、構成組織の連携・協働に基づく福祉人材確保、働きやすい職場づくりへの取り組み等を進めました。

この「取組方策」では、全国の社会福祉法人および福祉施設・事業所、さらには市区町村、都道府県・指定都市、全国の各段階の社協や社会福祉法人・福祉施設等組織がそれぞれに取り組みを進めるにあたっての目標や具体的な取り組みを提示しました。

目標

1. 必要な福祉人材を中長期にわたって安定的に確保する
2. 福祉にふさわしい人材の育成
3. 継続して働ける職場環境の構築による人材の定着

社会福祉法人・福祉施設、社会福祉協議会における取り組み

- ◆地域からの信頼を高めるとともに、魅力ある職場づくりを社会福祉法人・福祉施設等が自らの責任のもとに取り組むことにより、福祉人材確保等を図る。
 1. 地域への法人・福祉施設等の役割・専門性の発信・提供
 2. 計画的な採用活動の実施、共同による採用、育成の取り組み
 3. 資格取得の促進、職員の処遇改善、職場の環境整備
 4. 「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」の推進

そして、「集中取組期間」における取り組みを通して明らかとなった課題や2019年4月からの「働き方改革関連法」の順次施行、新たな在留資格創設による外国人介護人材の受け入れ拡大等の動向をも踏まえ、さらなる人材確保・育成・定着の取り組みを進めるべく、「取組方策」の一部改定(拡充)を行いました。

この「改定版方策」に基づき2年間(2019、2020年度)にわたる取り組みを進めてきました。

(2)「全社協 福祉ビジョン 2020」、「全社協 行動方針」

一方、全社協においては、来る 2040 年を見据えつつ、「ともに生きる豊かな地域社会」の実現に向け、当面 2030 年までの 10 年間ににおける全国の福祉関係者による横断的な取り組みの考え方を「全社協 福祉ビジョン 2020」として提示しました(2020 年 2 月策定、以下「福祉ビジョン 2020」)。そのなかでは、具体的な取り組みの1つとして、「福祉を支える人材(福祉人材)の確保・育成・定着を図る」を掲げ、「質の高い福祉サービスの提供に不可欠な福祉人材の確保・育成・定着を図っていくことは、2030 年に向けて最も重要な課題」としています。

また、「福祉ビジョン 2020」が示す取り組みを具体的な実践につなげていくため、政策委員会構成組織に対し、各組織において「行動方針」の策定と実践を呼びかけています。全社協では、昨(令和 2)年 9 月に「全社協 行動方針」を策定し、そこでは、「福祉を支える人材の確保・育成・定着」として、以下の 4 点に取り組むこととしています。

- ◆ 「新しい生活様式」にも応じて福祉サービスを継続するなど、緊急事態や環境の変化に柔軟に対応し、どのような状況においてもサービスが継続できるよう、社会福祉法人・福祉施設や社会福祉協議会の人員体制の強化に向けた要望活動等を実施し、実現に取り組んでいきます。
- ◆ 少子高齢化がさらに進み労働力人口が減少する 2030 年を見据えて、福祉現場で多様な人材が活躍できるよう、研修や情報提供、マッチング支援等を強化し、福祉人材の確保・育成・定着を促進していきます。
- ◆ 働き方改革の推進とともに社会的使命をより果たせる組織をめざして、福祉を支える人たちが働きやすく、やりがいを感じることできる、魅力ある職場づくりをすすめるよう、社会福祉法人・福祉施設や社協等に情報を提供し、取り組みの促進を働きかけていきます。
- ◆ 福祉人材のすそ野を広げるために、福祉現場の魅力など情報発信を強化し、福祉教育の充実に取り組んでいきます。

2. 「取組方策 2021」策定

こうした取り組みに加え、近年の福祉分野における人材確保をめぐる現状と課題、ウィズコロナ時代における福祉分野での働き方改革の推進等の諸動向を踏まえ、令和2年度においてさらなる内容の見直しを行ったうえで「取組方策 2021」としてとりまとめ、一層の推進を図ることとしました。

「取組方策 2021」では、取り組むべき3つの目標を新たに示すとともに、福祉人材の確保・育成・定着の取り組み主体は各法人、社協であるとして、実践事例を交えつつ、考えられる具体的な取り組みを示しています。

さらに、今後に向けては、それぞれの法人、社協で行うものに加え、複数法人の連携や圏域での取り組み、種別協議会による取り組み、さらに社協では地域での活動を支える人材の確保・育成・定着の取り組みが必要であるとしています。

取り組むべき3つの目標

(1) 多様な人材が活躍できる福祉現場を実現します

福祉人材のすそ野の拡大をすすめ、就業条件の見直しや多様性を受け入れる職場づくりに取り組み、他業種の人材や外国人、高齢者、障害者など、多様な人材が活躍できる福祉現場を実現します。

(2) 福祉人材育成の体制整備を図ります

職員が自らの仕事にやりがいもち、資質の向上に取り組んでいくために、研修体系の整備、処遇改善や資格取得支援、複数法人の連携・協働によるキャリアアップの仕組みづくりなど、福祉人材育成の体制整備を図ります。

(3) 働きやすく、働き続けられる職場をつくります

職場の人間関係に配慮し、マネジメント機能やスーパービジョン機能を高めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを図り、ハラスメント等のない、誰もが働きやすく、働き続けられる職場をつくります。

具体的には、福祉の職場のイメージアップ、福祉の仕事に対する社会的評価を高めるための取り組み、社会福祉法人等における人材確保や育成・定着に関する先駆的・効果的な実践事例の収集、情報提供、各分野の福祉施設・事業所、社協における職員配置のあり方、職員処遇の改善、資格取得やキャリアパス構築への支援等に関する調査研究活動を行うとともに、国や関係省庁への要望・提言を引き続き行っていくこと等を掲げています。

社会福祉の仕事は、人間の本質的な営みであり、人が人に関わり、支えあうというやりがいのある仕事、魅力のある尊い仕事です。社会福祉法人(福祉施設・事業所)、社協は、社会福祉が「魅力のある尊い仕事」であることを常に社会に向けて発信していくことで、その理解を広げていくことをめざしています。

また、現在、コロナ禍により、社会・経済のさまざまな面で大きな影響を受けていますが、このような状況のなか、福祉の仕事、支えを必要とする人びとを支える仕事の重要性はより高まっています。そして、このようなときであるからこそ、あらためて福祉の仕事の魅力を積極的に発信し、ともに働く仲間として、多くの多様な人材を迎え入れ、支えを必要とする人を支援する福祉の仕事が続けていくことが大切となっています。

全社協では、福祉人材の確保、育成、定着に向けて、構成組織が一体となって「取組方策 2021」が掲げる3つの目標をめざして取り組んでいけるよう働きかけを続けていくこととしています。

● 多様な人材の活用促進に向けた事業所の採用活動の展開についての調査研究事業(中央福祉人材センター)

全社協中央福祉人材センターでは、昨(令和2)年度に国庫補助(社会福祉推進事業)を受けて「多様な人材の活用促進に向けた事業所の採用活動の展開についての調査研究事業」を実施しました。

福祉分野のハローワークとも呼ぶべき全国の福祉人材センター・バンク(以下、福祉人材センター等)は、社会福祉法人・福祉施設やその従事者を人材確保とともに、育成・定着の面から支援する役割を担っています。

本調査研究事業は、多様な人材の確保に取り組む事業所の先行事例分析や、求職者の就労意向等を明確化することにより、福祉施設・事業所の求人活動や職場の環境整備に役立てるよう、現状分析とともに福祉人材センター等が福祉施設等に働きかけるためのツール(資料)作成をめざしたものです。

調査研究では、全国の福祉人材センター等に登録している求職者および求人事業所を対象とする web 調査を行い、求職者の働き方や労働環境等に対するニーズおよび求人活動の現状を把握しました。

また、多様な人材を活用している事業所にヒアリング調査を行い、募集する人材の明確化とその人材にあわせた PR の工夫、地域や関係機関とのつながりによる採用活動、職員のニーズにあわせた雇用形態の多様化、職員の定着・育成のための研修体制の整備や職場づくりなど、多様な人材の参入を図るためのポイントを整理しました。

ヒアリング調査の事例には、求職者のニーズに対応した多様な働き方や、職員の育成や定着の工夫、地域とのつながりの中での人材確保など、今後に向けた多くの示唆やヒントが含まれています。

また、2つの調査結果に基づき、福祉人材センター等が事業所に多様な人材の受け入れを働きかける際のツールとして、パンフレット「HINT! 多様な人材の活躍のヒント」を作成しました。事例や調査結果を分かりやすく紹介するとともに、求人活動や職場定着・職員育成、職場環境整備など人材確保の各段階における工夫を整理しています。

各段階における工夫

1 計画

- ・ 求める人材を明確化する
組織としての方向性や、求める人材を明確に
- ・ 職員のキャリアパスを見える化
職員が自分の将来像を描き、目標設定できることが大切
- ・ 多様な働き方に対応して雇用形態も多様化
職員のニーズに合った働き方を制度化



具体的な取り組みはパンフレットで紹介されています。

2 広報・採用

- ・ 求職者の知りたいことを伝える
実際の職場の雰囲気や仕事の様子、職員の思いなど
- ・ 地域とつながる
身近な地域の人たちに支え手になってもらう
- ・ 人が人を呼ぶ
施設を知っている職員や地域の関係者が紹介してくれる
- ・ 事業所や関係機関とつながる
関係者がつながると、人材確保の入口も手法も多様になる
- ・ 学校とつながる
学校に積極的に情報発信して、若手の人材を呼び込む

3 定着・育成

- ・ わが法人・わが事業所の働き方改革
多様な働き方が選択できるように
- ・ キャリアを育てる研修体制
人材の育成と定着は車の両輪
- ・ やる気を引き出し、働きがいを生む
自分の長所を伸ばして、評価されること
- ・ 働きやすい職場づくり
ソフトとハードの両面で働きやすい職場づくり

本調査研究事業の報告書およびパンフレットは、今後、都道府県福祉人材センター等における事業所支援において活用することとしています。

今後、これまで以上に多くの人材を確保していくためには、年齢や性別、経験、キャリア、障害の有無や国籍などに制限されることなく、「人材」の幅を広げて考えることが一層重要となるといえます。本報告書等が活用され、多様な人材が活躍するための環境整備が進むことが期待されます。

本報告書等は、後日に全社協ホームページに掲載する予定です。

Topics

● 「放課後児童健全育成事業版第三者評価基準ガイドライン」通知

本年3月29日、「放課後児童健全育成事業における第三者評価基準ガイドラインについて」が厚生労働省より通知されました。

前号(4月2日発行)で既報のとおり、約130万人の児童が利用する放課後児童クラブについては、「社会保障審議会児童部会放課後児童対策に関する専門委員会中間まとめ」(平成30年7月27日)において、質の確保にあたって第三者評価の実施が重要であるとの指摘がなされました。

一方、第9次地方分権一括法に基づき、昨年4月1日より放課後児童クラブの職員の配置・資格に係る基準(設備及び運営に関する基準 第10条)が「参酌すべき基準」に改正されたことにより、地域の実情に応じて市町村が放課後児童支援員に求める資格や配置等を決められることになり、事業の質を担保するためにも、第三者評価の仕組みを導入する必要性が生じていました。

放課後児童クラブ版の第三者評価基準は、令和元年・2年に厚生労働省の調査研究事業(実施主体:三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)において検討が行われましたが、第三者評価事業の全国推進組織である全社協の「福祉サービスの質の向上推進委員会」常任委員会(委員長:山崎 美貴子 神奈川県立保健福祉大学顧問)において最終案をとりまとめ、厚生労働省に提案したものが通知化されました。

基準通知「放課後児童健全育成事業における第三者評価基準ガイドラインについて」は、本会「[福祉サービス第三者評価事業](#)」ホームページに掲載されています。

【政策企画部 TEL.03-3581-7889】

● 生活支援相談活動管理職・担当者全国連絡会議 ～ 大規模災害を振り返り、支援のあり方等を考察

近年、多発する自然災害を受け、災害時の福祉支援活動への関心が高まっています。そうしたなかにあつては、東日本大震災や熊本地震、平成 30 年 7 月豪雨災害、令和元年台風 19 号災害等における生活支援相談活動の実践・経験があらためて注目されています。

発災から 5 年を迎えた熊本地震の被災地においては、災害公営住宅等への入居後の生活支援が進められるなか、生活困窮や孤立、またコミュニティの脆弱化や震災支援の風化など、被災者を取り巻く環境は厳しい状況にあります。この間、大規模災害の各被災地で展開されている支援活動は、その長期化のなかで、被災者の生活再建への段階に応じた支援が求められています。

3 月 17 日、この間の大規模災害を振り返り、生活支援相談活動の経験と課題を共有するとともに、生活支援相談員が果たすべき役割や支援のあり方等を考察し、「ともに生きる豊かな地域社会」の実現に向けた社協活動の充実を図ることを目的として連絡会議を WEB にて開催しました(参加者約 50 名)。

本連絡会議では、「東日本大震災 10 年における生活支援相談活動の取組」として、岩手県社協、宮城県社協、福島県社協からそれぞれ報告を行い、その内容を踏まえて各グループに分かれ、①生活支援相談活動の現状や課題、②今後の「ともに生きる豊かな地域社会」を見据えた支援体制の構築、今後の支援の展望等について意見交換を行いました。

参加者からは「生活支援相談員は被災者支援や個別支援のみを担うという捉え方ではなく、数年先のイメージをもちながら、生活相談支援員を育成する視点が必要であると感じた」、「災害対応という応急的な活動ではあるが、この実績を地域づくりにどのように生かしていくかが課題」、「平時に移行したなかで、新たな生活課題が発生した時の支援体制をどのように築いていくかが課題」等の意見が出されました。

【地域福祉部 TEL.03-3581-4655】

● 地域生活課題の解決と地域づくりに向けたソーシャルワーク研修 ～ 社会福祉法人・福祉施設、社協等のネットワーク活性化に向けて

3月26日、全社協は、山口県社協、山口県社会福祉法人経営者協議会、地元講師の協力のもと、「地域生活課題の解決と地域づくりに向けたソーシャルワーク研修」(モデル研修)を開催し、県内の社協、社会福祉法人・福祉施設等から43名が参加しました。

全社協の地域福祉推進委員会と全国社会福祉法人経営者協議会は、昨年度、「ともに生きる豊かな地域社会の実現に向けた共同宣言～社会福祉法人の社協のさらなる連携・協働へ～」をとりまとめました。

本モデル研修は、市区町村圏域における社会福祉法人・福祉施設と社協のネットワーク構築など、共同宣言の具体化を図るべく、関係委員会で検討した研修プログラムや実施方法等の検証を行うことを目的に開催しました。

研修プログラムは、社会福祉法人・福祉施設、社協等が市区町村圏域において、地域生活課題や社会資源等について情報共有し、ネットワーク組織の活性化のきっかけとなるように、職員同士がソーシャルネットワークについて学ぶことができる演習を中心にした構成としました。

参加者からは「社協と社会福祉法人・福祉施設等の職員が一堂に会して演習を行う機会はなかったので、社協と社会福祉法人・福祉施設等それぞれの立場から話を聞くことができ参考になった」、「社会福祉法人・福祉施設等としても、サービス利用者だけではなく、その世帯を含めた地域生活課題に積極的に取り組んでいく必要性を感じた」、「演習を通じて、同じ市区町村内の社協、社会福祉法人・福祉施設等それぞれもっている専門性や強みを共有することができた」等の感想が寄せられました。

今後は、モデル研修の検証結果などを踏まえて研修プログラムやテキスト開発等を進め、本年秋頃以降に講師養成・運営者研修を開始、全国各地での普及を図ることとしています。

地域共生社会の実現に向けては、社協と社会福祉法人・福祉施設が連携・協働して地域生活課題の発見や情報共有を図り、地域住民や多様な福祉組織・関係者との「連携・協働の場」を活性化させ、地域生活課題の解決に向けた多様な実践や事業・活動の開発、展開を進めることが期待されており、それを担う人材の養成が一層重要となっています。

なお、本研修は、本号特集中の「地域を支える福祉人材確保・育成・定着の取組方策2021」に実践事例として紹介しています。

【地域福祉部 TEL.03-3581-4655】

● コロナ禍における施設・事業所の虐待防止の取り組みを推進 ～ 障害者虐待防止リーダー職員研修会をオンラインで開催

全社協では、障害福祉施設・事業所等において虐待防止・権利擁護を徹底し、具体的な取り組みを推進する要となるリーダー職員を対象に、平成 28 年度から「障害者虐待防止リーダー職員研修会」を毎年開催しています。令和 2 年度は新型コロナウイルス感染防止のためにオンライン(オンデマンド配信)により開催、226 施設・事業所が参加し、1,000 名を超える職員が視聴しました(2月8日～3月19日)。

昨(令和 2)年 10 月には国の「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」が改訂されました。これを受け、今回の研修会では、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室 片桐 公彦 虐待防止専門官より改訂のポイントについて行政説明が行われました。また、障害者福祉施設等の支援現場の視点から虐待防止・権利擁護に求められる基本的な視点や取り組みについて、全国身体障害者施設協議会 白江 浩 副会長より基調講義が行われました。

さらに、5 つの施設・事業所から、コロナ禍における権利擁護・虐待防止に向けた取り組みについて実践報告が行われました。報告後には本研修の運営委員会(障害福祉関係の種別協議会等から派遣された委員により構成)と片桐専門官による振り返りが行われ、発表への評価や参加者からのアンケートにより見えてきた課題、虐待防止に向けた取り組みの継続の重要性などを確認しました。



実践報告の振り返りでコメントする片桐虐待防止専門官

本研修の動画配信にあたっては、参加施設からの要望を受けて、手話通訳や字幕を付け、情報保障を行いました。参加者からは、コロナ禍で研修機会が制約されているなかで、職員全体で本研修を視聴したうえで話し合いを行うなど、虐待防止に向けた取り組みの機会になったとの意見も寄せられました。

【高年・障害福祉部 TEL.03-3581-6502】

● 障害者就労支援の未来を見据えた議論を展開

～ 全国社会就労センター長研修会をオンラインで開催

全国社会就労センター協議会(阿由葉 寛 会長/以下、セルフ協)では、毎年、障害者の就労支援施設・事業所の施設長・管理者や同事業を運営する法人の経営者等を対象に「全国社会就労センター長研修会」を開催しています。令和2年度は、コロナ禍の影響を踏まえ、「ウイズコロナ時代の SELP の挑戦！～障害者就労支援の未来と SELP ビジョンを見据えて～」をテーマに、2月25日から3月31日にかけてオンライン(オンデマンド配信)により開催し、297名が参加・視聴しました。

プログラムでは、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 竹内 尚也 障害福祉課長による障害保健福祉施策の動向にかかる行政説明、株式会社日本レーザー代表取締役会長で、人を大切にする経営学会 副会長 近藤 宣之 氏による特別講演が行われました。特別講演では、「社員を生涯大切にして圧倒的な利益を上げる新・幸福経営」をテーマに、近藤氏の日本レーザーでの取り組みをもとに、コロナ禍での経営のあり方や職員を大切にする経営の実際などが紹介されました。



シンポジウムで発言する
石井課長補佐(左上)とセルフ協役員

また、「障害者就労支援の将来のあり方と2030年を見据えた SELP のビジョン」をテーマにしたシンポジウムでは、厚生労働省障害福祉課の石井 悠久 課長補佐と、セルフ協の阿由葉会長、叶 義文 副会長、松村 浩 副会長、桑原 隆俊 制度・政策・予算対策委員長、野々下 哲也 日本セルフ士会会長が登壇し、国の

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」に関する議論の経過や論点を確認するとともに、障害者就労支援の将来像について議論を深めました。

このほか、コロナ禍でのセルフの各事業所における新たな生産活動を紹介したパネルディスカッションや令和3年度障害福祉サービス等報酬改定についての解説、会員事業所の生産現場を紹介するウェブスタディーツアーを実施しました。コロナ禍で研修機会が制約されているなか、参加者にとっては今後の就労支援を展開していくうえでのヒントを得る貴重な機会となりました。

【[全国社会就労センター協議会](#)】

↑リンクをクリックすると全国社会就労センター協議会のホームページにジャンプします。

● オンラインの効果的・実践的な活用の基本を学ぶ

～ オンライン活用セミナー（福祉人材センター・福祉人材バンク）

全国の福祉人材センター・福祉人材バンク(以下、「センター」)では、無料職業紹介事業のほか、人材確保・育成・定着等に関わる諸事業を実施しています。昨年からは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、オンラインを活用した事業手法を取り入れ筒ありますが、その活用度合いについては、センター間で差が生じている状況があります。

こうした状況を受け、中央福祉人材センターでは、3月19日、「オンライン活用セミナー」を開催しました(当日受講者48名、配信受講者8名)。本セミナーは、就職相談会等のオンラインの効果的・実践的な活用の基本を学ぶことを目的としています。



マイナビによる講義の様子(スクリーンショット)



事例紹介の様子(スクリーンショット)

セミナーは、株式会社マイナビの協力のもと、講義、2県のセンターによる事例紹介、オンライン活用についての質疑応答を内容としています。

受講者からは「事例紹介で具体的な取り組みの課題や現状を知ることができた」、「質問に対してその場で回答を得られたのでわかりやすかった」等の感想が寄せられました。

オンラインを活用した事業展開の手法は今後一層重要になります。中央福祉人材センターでは、コロナ禍においても各センターが効果的に事業を推進できるよう、引き続き支援に取り組んでいくこととしています。

【中央福祉人材センター TEL.03-3581-7801】

社会保障・福祉政策情報

詳細につきましては、全社協・政策委員会
サイト内「[社会保障・福祉政策の動向と対応](#)」
をご覧ください。

※ 政策の動きや審議会等の会議情報、厚生労働省新着情報等をお知らせします。

■ 【内閣府】[令和3年 第3回 経済財政諮問会議](#)【3月22日】

緊急事態宣言解除後のマクロ経済政策運営の課題として、ひとり親世帯の現状等格差や貧困の状況の迅速な把握、非正規雇用労働者のセーフティネットのあり方検討など、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける人びとへの対応や雇用の構造的な課題が提起された。

■ 【厚労省】[第200回 社会保障審議会介護給付費分科会](#)【3月24日】

平成30年度介護報酬改定に係る令和2年度調査結果が報告された。また、令和3年度介護報酬改定に関する審議報告で示された検討課題を踏まえ、今後の調査内容について協議が行われた。

■ 【復興庁】[東日本大震災 復興の教訓・ノウハウ集](#)【3月26日】

東日本大震災の広域・複合災害など、これまでの災害以上に際立った状況からの復旧・復興における試行錯誤の取り組みについて、「被災者支援」や「協働と継承」等4分野の事例から抽出された課題を整理し、「教訓・ノウハウ」をとりまとめた。

■ 【内閣府】[令和2年度 災害ボランティア活動における多様な主体による連携・協働に関する検討会（第2回）](#)【3月26日】

コロナ禍における災害ボランティア活動に係る気づき等について意見交換が行われた。都道府県において行政、社協、NPO等の連携が進むなか、都道府県によってレベルが異なる連携活動、受援体制の状況が課題として指摘された。

■ 【内閣府】[防災教育・周知啓発ワーキンググループ 災害ボランティアチーム（第4回）](#)【3月26日】

避難所運営に関して、ボランティアのキャリアパスモデルや体系的な訓練のあり方、認定制度の整備、マッチングシステムについて協議が行われた。

また、3月24日開催の第5回防災教育チームでは、発災後の避難生活等で命を守るための防災教育の重要性や災害ボランティア経験後の防災活動へのかかわり等について協議が行われた。

■ **【厚労省】令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）【3月26日】**

養護者および障害福祉施設従事者等による障害者虐待相談・通報の件数や対応措置等の調査結果。障害福祉施設従事者などによる虐待の相談・通報件数は前年度比6%増の2,761件で過去最多となった。

■ **【内閣府】性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター強化検討会議（第2回）【3月26日】**

支援センターへのアクセスや支援体制強化に向けた具体的な方策、地方公共団体による好事例をとりまとめた「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの強化について」を決定した。

■ **【厚労省】第7回 成年後見制度利用促進専門家会議【3月29日】**

次期(2022年度から)「成年後見制度利用促進基本計画」策定に向け、地域連携ネットワーク、福祉・行政と司法の連携強化、成年後見制度の運用改善等に関する3つのワーキンググループ(WG)を設置した。地域連携ネットワークWGでは、社協による権利擁護支援のあり方等について検討を行うとしている。

■ **【総務省】避難行動要支援者名簿の作成等に係る取組状況の調査結果【3月30日】**

避難行動要支援者名簿を作成済みの市町村は1,741団体中、前年度比7団体増の1,727団体(99.2%)となり作成率が99%を超えた。また、今国会に提出の「災害対策基本法等の一部を改正する法律案」において個別避難計画作成を努力義務化することとされていることから、その作成準備が要請された。

■ **【厚労省・国交省】「高齢者福祉施設における避難の実効性を高める方策について」【3月31日】**

令和2年7月豪雨災害において明らかになった課題や全国の高齢者福祉施設の避難体制に係る実態調査を踏まえ、避難確保計画の策定および訓練等の内容に関する事項、利用者の避難支援のための体制や設備に関する事項ごとに避難の実効性を高める方策をとりまとめた。

■ **【厚労省】成年後見制度における市町村長申立に関する実務者協議の取りまとめについて【3月31日】**

市町村長申立における審判請求に係る市町村間の調整を円滑にするための方策や親族調査のあり方について今後の方向性を提言。また、申立や利用支援事業の実施状況に格差があることから、成年後見制度利用促進計画等に基づく取り組みが引き続き求められるとした。



詳細につきましては、[出版部ホームページ](#)をご覧ください。

全社協の新刊図書・月刊誌

出版部で発売した図書や月刊誌の特集をご案内いたします。いずれの書籍も読者の関心が高いテーマや重要な課題をとりあげていますので、関係者への周知にご協力いただきますようお願いいたします。

<新刊図書>

●「社会福祉学習双書 2021」全 15 巻刊行しました！

(「社会福祉学習双書」編集委員会 編／B5 判)

地域共生社会の一翼を担うすべての皆さまへ

- ◎社会福祉士養成新カリキュラムに対応した全面改訂版！
- ◎各界を代表する著名人が編集・執筆。真のソーシャルワーカーに求められる知識を、幅広く、深く学ぶことができる。
- ◎実践現場のさらなる質向上に貢献しうるシリーズ。

各施設・事業所ごとに、ぜひお揃えいただきたい全 15 巻。

- ◎今後、毎年改訂。最新の情報や考え方がわかる。

1 冊からでもご購入いただけます。学び直しの参考書籍としても、ぜひご活用ください。

(1～2 月発行 定価 2,420～3,190 円税込)



↑ 画像をクリックすると図書購入ページにジャンプします。

●社会福祉法人・福祉施設経営における人事・労務管理論 2021

(柴田悟一 著・奥山明良 著／B5 判)

「働き方改革」をはじめ、人事・労務管理の重要な課題に対応するために必要な人事管理の理論と、関係労働法規のポイントを解説。

(2 月発行 定価 2,420 円税込)

画像をクリックすると図書購入ページにジャンプします。→



●社会福祉施設経営管理論 2021

(宮田裕司 編著／B5 判)

施設長をはじめとする管理者が社会福祉施設を運営するうえで知っておきたい法制度、サービス提供管理、人事・労務管理、情報管理などについて、わかりやすく解説した最新版の実務書。

(3 月発行 定価 2,640 円税込)



↑ 画像をクリックすると図書購入ページにジャンプします。

<月刊誌>

●『月刊福祉』2021年5月号

特集：地方分権と福祉

地方分権一括法の成立から約20年、住民に身近な地方自治体が広く行政を担うとともに、住民が自ら地域の諸課題に取り組むことができるようにするという地方分権の理念が現在の福祉に浸透したか、どのような影響を与えているかを検証します。



↑ 画像をクリックすると
立ち読みできます。

【論文Ⅰ】地方分権と福祉行政

— 自治型地域社会の実現をめざして

田中 優(日本福祉大学社会福祉学部 教授)

【レポートⅠ】自治体が地域福祉の推進に取り組むには — 地域福祉計画の活用

菊地 英人(小樽市福祉部地域福祉課 主幹)

【レポートⅡ】住民自治をどう高めるか — 雲南省の小規模多機能自治の取り組み

大谷 吾郎(雲南省政策企画部地域振興課 主幹)

【論文Ⅱ】地方分権と包括的支援体制

宮城 孝(法政大学現代福祉学部 教授)

【座談会】地方分権時代に福祉関係者に求められる取り組み

村岡 裕(社会福祉法人佛子園 専務理事)

日下 直和(社会福祉法人香川県社会福祉協議会 事務局長)

川北 秀人(IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]代表)

原田 正樹(日本福祉大学社会福祉学部 教授、本誌編集委員〈進行兼〉)

(4月6日発売 定価 1,068円—税込—)

●『保育の友』2021年5月号

特集：保育の魅力高めよう、伝えよう

保育を担う人材不足がいわれて久しいなか、厚生労働省では、保育の現場と仕事の魅力を向上させることをねらいとした検討会を設置し、先般「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」を公表しました。

本特集では、この報告書を保育者としてどのように受け止め、保育現場でどのような実践を行うことができるのか、そしてどのように働きやすい職場をつくっていくかについて考えています。



↑画像をクリックすると立ち読みできます。

【総論】保育の現場・職業の魅力をどのように発信するか
～保育士養成校からのメッセージ～

那須 信樹 中村学園大学教育学部 教授

【てい談】保育の魅力高めよう、伝えよう

深町 穰 群馬県・赤城育心こども園 園長

來住 るみ子 千葉市・みつわ台保育園 主任保育士

米良 治子 共同通信社生活報道部記者、本誌編集委員

【実践レポート1】福祉人材センター(保育士バンク)からみた保育士の就労課題
—潜在保育士の就労マッチング事例から

社会福祉法人長野県社会福祉協議会・福祉人材センター

【実践レポート2】ICT導入によって保育士の業務効率化を進めるために

神田 寿恵 大分県・すみれこども園 園長

▼新連載▼

●最新・子どもの「こころとからだ」を育む発達支援論①

子どもの目にとって大事な外あそび〈富田 香〉

●のびのび、いきいき、私の園①

働き方改革を進める〈菊地 加奈子〉

(4月8日発売 定価 639円—税込—)

【出版部 TEL.03-3581-9511】

<レポート送付先>

本レポートは、報道関係者、都道府県・指定都市社協、種別協議会等協議員、政策委員会委員、本会理事・評議員の方がたにお送りしています。