

第3章 生活困窮者支援

低所得世帯、障害者世帯または高齢者世帯に対し、安定した生活を送れるようにするため、生活福祉資金貸付制度に基づき必要な資金の貸付けと相談支援を実施した。

また、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」として、平成27年4月には生活困窮者自立支援法が施行され、あらゆる生活課題への対応を進めてきた社協への期待が高まった。本会では本法に基づく各事業の受託の推進や、受託実施している市町村社協への支援を行ってきた。本会も、県社会福祉士会とともに県から町村部の自立相談支援機関の業務を受託し、アウトリーチを活用した包括的な相談支援を実施してきた。

3-1 生活福祉資金

契機・展開

資金貸付制度は、もともと低所得世帯の自立と更生を目的とした「世帯更生資金貸付制度」として、昭和30年に創設された。その後、平成2年に「生活福祉資金貸付事業」と改称され、制度発足から60年以上が経過した。

この制度は、資金の貸付けによる経済的な援助にあわせて、地域の民生委員が資金を借り受けた世帯の相談支援を行うことを特徴としている。

平成13年（2001年）には、雇用状況の悪化を受け、総合雇用対策の一環として離職者支援資金が創設された。また、平成15年（2003年）には「緊急小口資金」の創設、平成21年（2009年）には、制度を大幅に見直し、継続的な相談支援とともに、生活費や一時的な資金の貸付けを行う「総合支援資金」が設けられるなど、2000年代に大きな制度改革が実施された。

ここ20年の生活福祉資金貸付事業は、世界的金融危機や東日本大震災、新型コロナウイルスなどの大規模災害・緊急事態が発生する度、新たな貸付が制度化され、社会情勢のニーズに応じた事業展開を行ってきた。

生活福祉資金貸付制度等の主な変遷（平成13年以降）

年	事項	内容等
平成13年 (2001年)	離職者支援資金創設 (平成21年9月30日終了)	雇用状況の悪化を受け、総合雇用対策の一環として創設。これにより本貸付事業において失業者に対する支援機能が加わった。
平成14年 (2002年)	長期生活支援資金（現：不動産担保型生活資金）創設	低所得の高齢者世帯に対し、一定の居住用不動産を担保として生活資金を貸し付ける資金。
平成15年 (2003年)	緊急小口資金創設	低所得世帯の緊急かつ一時的な資金需要に応えることを目的として創設。
平成19年 (2007年)	要保護世帯向け長期生活支援資金（現：要保護世帯向け不動産担保型生活資金）を創設	要保護の高齢者世帯に対し、一定の居住用不動産を担保として生活資金を貸し付ける資金。
平成21年 (2009年)	総合支援資金創設、臨時特例つなぎ資金創設	リーマンショックを契機とした世界的な経済危機への対応策の一つとして創設。継続的な相談支援とともに、生活費や一時的な資金を貸付。
平成27年 (2015年)	総合支援資金と緊急小口資金等の貸付にあたり、生活困窮者自立支援制度の利用を要件化	生活困窮者の生活の立て直しや、自立に向けた生活基盤の安定を図るための支援を行う。
令和2年 (2020年)	新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例貸付の実施（緊急小口資金、総合支援資金）	新型コロナウイルス感染症の影響を受け、失業や収入減少した世帯への貸付。

（３）大規模災害発生時等の特例貸付

本貸付事業は昭和34年の伊勢湾台風時の特例貸付にはじまり、大規模災害が発生した場合には、その状況に応じて既存の資金の貸付対象、据置期間や償還期間の延長などを行ってきた。また、東日本大震災時には被災者の生活支援のために新たな資金として「生活復興支援資金」の創設等が行われた。

その後、大規模災害発生時には、国が特例による貸付を実施し、全国の社会福祉協議会が被災地支援に入る仕組みが整っていった。

（４）新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例貸付への対応

令和２年３月から、新型コロナウイルス感染症の影響により失業や収入減少した世帯に対する特例貸付（以下、「コロナ特例貸付」）を実施した。その申込件数は、令和元年度の貸付件数と比較しておよそ212倍となる未曾有の規模となった。

特に受付開始直後は、コロナ禍における初の緊急事態宣言発令の影響が大きく、殺到する問合せや申込への対応に忙殺された。これに対し、迅速な貸付の実施に向け、感染症への不安を抱えながら、県社協・市町村社協ともに各部門の職員総出による応援体制をとって対応した。

さらに、度重なる受付期間の延長に対応すべく、派遣職員の随時雇用や業務委託の実施により業務調整を行う方向に舵を切った。これらの取組により途切れることなく貸付業務を継続し、コロナ禍において困窮者の生活を支える施策の軸の役割を果たし続けた。

一方で、コロナ特例貸付の実施により膨れ上がった債権は、10年以上の期間に渡り管理していくこととなる。この貸付について、国は受付開始当初から「免除特約付き」と説明しており、通常債権とは別に「特例的」な債権管理が必要とされる。適切な債権管理を行っていくためには、コロナ特例貸付とその他の貸付の債権を区分して管理するとともに、市町村社協との役割分担の再整理や、業務執行を行うための体制を長期間維持することも重要となっている。



北与野駅前にサテライト事務所を設置。本格開始する償還及び償還免除事務を見据え、申請書類の保管及び事務スペースを確保した。

新型コロナウイルス感染症にかかる特例貸付の決定状況

年度	資金種類別 決定件数・金額			
	緊急小口資金		総合支援資金	
	決定件数	決定金額（円）	決定件数	決定金額（円）
令和元年度	107	17,996,000	0	0
令和２年度	55,222	10,350,902,400	39,695	32,623,755,000
令和３年度※	21,901	4,207,051,000	63,338	35,054,748,000

※令和３年度は12月31日時点。

3-2 生活困窮者の自立支援

契機・展開

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給、その他自立に向けた支援を行うことを目的に、平成27年4月に生活困窮者自立支援法が施行された。

実施主体は福祉事務所設置自治体であるが、町村部を管轄する県からの委託（1年毎のプロポーザル方式）を受け、本会では平成27年度から事業を実施している。困窮世帯だけでなく生活保護世帯との切れ目のない支援を行うため、生活保護世帯の自立支援を長年展開してきた県社会福祉士会と、町村社協や施設等とのネットワークを有する本会とでコンソーシアム（共同事業体）を組んでいる。

昨今のコロナ禍においては、住居確保給付金の要件緩和や特例貸付への自立相談支援機関としての関わり等、相談業務が急増したことから相談員を増員するなどして対応してきた。

事業の沿革

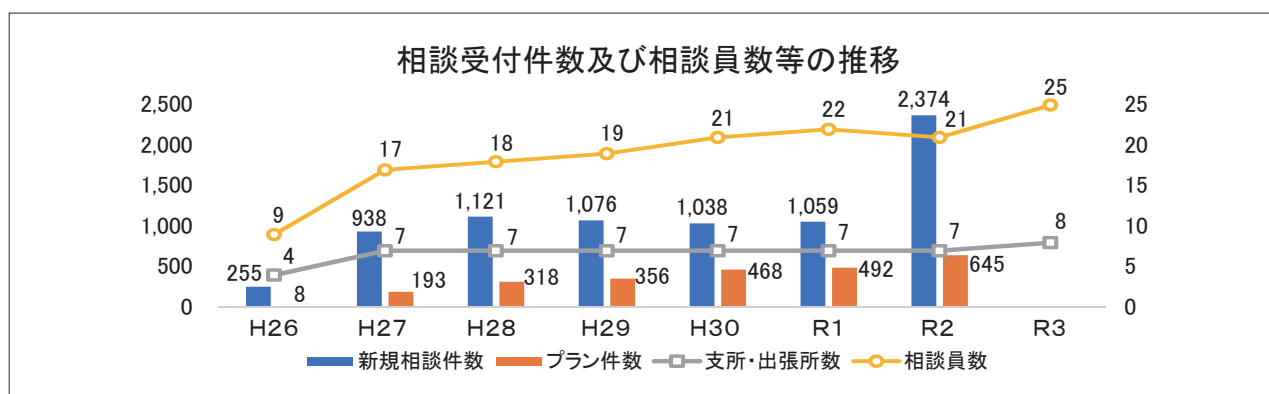
（1）モデル事業の実施（平成26年度）

制度施行に先駆け、平成26年度に西部地区（小川町社協、三芳町社協）、北部地区（寄居町社協）、東部地区（県社協）に相談員を置き、「自立相談」、「家計相談」、一時的宿泊場所を提供する「一時生活支援事業」の相談支援を開始した。

（2）事業の拡大（町村部の受託、家計相談支援員の配置等）（平成27年度～）

相談支援を強化するため支所・出張所を増設（毛呂山町社協、皆野町社協、川島町社協）。家計管理や滞納の解消、債務整理に関する支援等を行う家計相談支援事業（平成30年10月以降は家計改善支援事業に名称変更）では、当初相談員を県社協本部に1名配置したが、適宜支所に増員した。受託実施とは別に平成27年度以降毎年、受託市社協の連絡会を開催し、情報交換を行うとともに市社協の受託推進を図っている。

また、令和2年度には、アウトリーチ支援員¹⁹を配置し、就職氷河期世代をはじめとする、より丁寧な支援を必要とする方への支援を強化している。



プラン：本人と共に日程を設定し、個別の支援内容をプランとして作成

（3）住居確保給付金の対象拡大への対応（令和2年度～）

元々は、離職・廃業後2年以内の方を対象としていたが、コロナ禍の影響により減収した方も対象となったことで、例年20件程度の申請が令和2年度は267件（延長等含む）と大幅に増加。多くの方の支援につながった。

19 積極的に対象者の居る場所に出向いて働きかける手法を用いる支援員のこと。

第4章 社会福祉法人・施設の活動支援

施設種別により組織された種別協議会活動の支援を通じ、制度改正や諸課題等へ対応するとともに、社会福祉施設経営指導事業による、法律、会計・税務、労務といった専門相談等を通じ、社会福祉法人・施設の経営・運営支援を行ってきた。

平成26年度には、各種別協議会の会員を中心的な構成団体とする「埼玉県社会福祉法人社会貢献活動推進協議会」が発足し、現物給付支援を特徴とする彩の国あんしんセーフティネット事業による困窮者支援に取り組んできた。

4-1 種別協議会活動の支援と経営指導事業による経営・運営支援

契機・展開

本会創設当初から児童、保育、母子といった施設種類ごとの部会を内部組織として位置づけ施設支援を図ってきた。以降、時代の流れとともに種別協議会として自主的・自律的な活動に発展を遂げ、後発的に組織化を図る種別協議会も設立されるなど、内部組織である部会と種別協議会が混在する時代へと移行していった。

その後、本会の組織機構見直しにより、部会組織を廃止し、平成10年度には施設種別業種間の連携強化を目的に、各種別協議会を構成員とする社会福祉施設連絡会を創設し、本会組織に位置付けた。種別協議会活動の支援は、主に種別協議会からの受託事務として事務局を担う形をとり、団体の自主的・自律的な活動を促進してきた。平成21年4月には、各種別協議会の会員・事業規模等を勘案した業務委託契約を締結し、現在に至っている（施設連絡会の構成員である身体障害者施設協議会、精神障害者社会福祉事業所運営協議会等はそれぞれ独自の事務局にて運営）。

この間、特別養護老人ホームや障害者支援施設・事業所等を中心とした施設増により、各種別協議会では会員施設の増加とともに事業規模も拡大し、各種別共通の課題である、制度改正、人材確保、災害対応の他、種別固有の課題に対し、会議・研修等を通じて対応してきた。種別協議会の研修事業については、本会研修部門が実施する研修とは棲み分けを図り、会員施設職員の資質向上に寄与している。

その他、保育施設職員ハンドブックの作成、福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程講師推薦、福祉人材の確保に向けた委員会や各種事業への参画等、本会の他部門との協働が多数ある。

【事務局受託団体一覧】

No.	種別協議会等名称	会員数		
		平成13年	平成23年	令和3年
1	救護施設連絡協議会	2	2	2
2	乳児施設協議会	4	5	8
3	児童福祉施設協議会	18	24	24
4	保育協議会	715	765	795
5	母子生活支援施設協議会	7	6	5
6	発達障害福祉協会	139	184	296
7	社会福祉法人経営者協議会	202	222	236
8	保育士会（職能団体）	5,144	4,825	4,762
※1	セルフセンター協議会	84	110	135
※2	老人福祉施設協議会	623	722	702

※1 平成26年2月に法人化（一般社団法人埼玉県セルフセンター協議会）に伴い独立

※2 平成30年2月に法人化（一般社団法人埼玉県老人福祉施設協議会）に伴い独立

一方、個別の社会福祉法人、社会福祉施設等からの各種経営相談に対応する経営指導事業（社会福祉施設経営相談室）については、独自で社会保険労務士や会計事務所等との顧問契約を結ぶ法人も増加しており、相談件数は減少傾向にあるものの、制度改正の時期には増加する傾向もあり、特に新設法人・施設等への周知を強化している。

事業の沿革

（１）各種別協議会との協働

①受託事務

役員会、委員会、研修、調査研究等の実施、会員管理事務、会員への情報発信、その他、予算執行から決算作業まで幅広く担っている。役員や委員との連絡調整を含む運営全般に対しサポートを行っている。

②権利擁護・虐待防止の取組

平成12年の社会福祉法改正により、福祉サービスの利用者保護を目的とした、権利擁護、苦情解決、第三者評価制度が整備された一方で、事業所組織である種別協議会として会議・研修等での周知・注意喚起のほか独自の取組も開始された。

ア 児童福祉施設協議会における取組（平成18年度～）

- ・児童養護と自立支援のガイドライン及び倫理綱領の策定。
- ・子ども・サポート施設評価委員会（現：子ども・施設サポート委員会）を設置し、定期的な施設訪問活動、報告会の実施等。

イ 発達障害福祉協会における取組（平成23年度～）

- ・利用者部会を開催し、定期的に施設利用者に向けた「権利」や「虐待」についての勉強会を実施。
- ・虐待防止・権利擁護委員会を設置し、上記の利用者部会（研修会）のほか、協会が主催する新任職員研修、中堅職員研修等で講義を行う。

③人材確保・定着の取組

各種別共通の課題の一つである人材確保・定着については、主に経営者協議会等で調査・研究、セミナーなどが開催されているが、種別協議会単独で福祉人材センターや保育士養成校等と協働の取組を行うケースも出てきている。

ア 保育所職員ハンドブックの作成（改訂）協力、活用（現 保育施設職員ハンドブック）

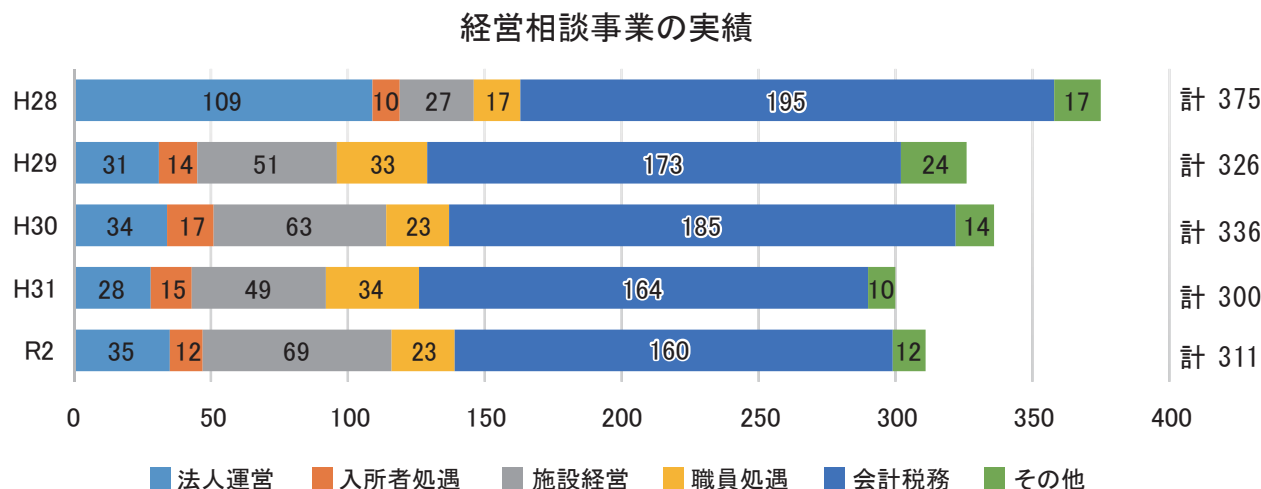
- ・本会は保育協議会・保育士会の協力を得て、作成委員会を設置。現場関係者の声を集めて完成した保育所職員ハンドブック（平成21年発行）は、反響が大きく、増版と改訂を重ねて現在に至る。保育協議会の新任職員研修テキストの他、職場内研修でも活用されている。

イ 委員会の設置等、人材確保に向けた取組の実施

- ・児童福祉施設協議会（委員会の設置・合同就職説明会等の開催）
- ・発達障害福祉協会（人材確保等にかかるプロジェクト会議の開催）
- ・保育協議会（地区活動として保育士養成校との連絡会議の開催）

④経営相談事業の実績

平成2年度から社会福祉施設経営相談室を開設。経営相談員による法律・会計・社会保険労務士等の専門相談等、経営全般にかかる相談に対応してきた。決算期を中心に会計・税務の相談が最も多く、近年では社会福祉法人制度改革、働き方改革に関連した労務管理規程の整備、新型コロナウイルス感染症に関連した衛生管理を含む施設経営の相談が増加傾向にある。



4-2 埼玉県社会福祉法人社会貢献活動推進協議会の運営

契機・展開

平成12年の社会福祉基礎構造改革以降、社会福祉法人を取り巻く状況が変化し、平成26年には厚生労働省にて「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」が開催され、社会福祉法人に対するイコールフットイング²⁰や内部留保等の課題が提起された。

平成28年の社会福祉法改正により、社会福祉法人の責務として「地域における公益的な取組²¹」が明記されたが、その動きに先立ち平成24年度から県内の社会福祉法人が取り組む社会貢献活動の検討を始め、各施設種別協議会及び市町村社協連絡会の会員を中心として構成される「埼玉県社会福祉法人社会貢献活動推進協議会」を立ち上げ、平成26年度に「彩の国あんしんセーフティネット事業」を開始した（同事業の開始は大阪府、神奈川県に次ぐ全国3番目）。

その後も就労支援や衣類バンク事業を実施するなど取組を拡大している。

令和3年12月末までの約7年で、約2,800世帯への相談対応、約5,600万円の現物給付を行い、失業や疾病などで困窮されている世帯の自立を促進してきた。



「日本・韓国・台湾の福祉代表者会議」にて、社会福祉法人によるセーフティネットづくりの実践事例を発表。

²⁰ 税制上優遇を受けている社会福祉法人は、その他法人よりも優位な立場にあるとの考え方から、社会福祉法人が抱える内部留保等に厳しい目が向けられた。

²¹ 一定の条件を満たす内部留保を原資として、地域における公益的取組が義務化された。

第5章 高齢者や障害者の権利擁護

認知症高齢者や一人暮らし高齢者の増加、知的障害者・精神障害者の地域移行が進められる中で、こうした方々が地域において安心して自立した生活ができるよう、権利擁護相談事業のほか、日常生活自立支援事業（旧名称「地域福祉権利擁護事業」）、成年後見制度²²利用促進に取り組んでいる。

契機・展開

現在の権利擁護センターは、昭和62年度から実施していた高齢者総合相談センター事業を発展的に継承し、平成9年10月から名称を「権利擁護センター」へ変更し、事業を開始した。

その背景として、平成8年、県が設置した委員会による「痴呆性高齢者・知的障害者の権利擁護のあり方について（提言）」において、権利擁護の総合的な拠点である県レベルの権利擁護機関は公益性の高い法人が運営主体となることが適当とされたことが大きく影響している。

平成9年度から、当センターでは、認知症高齢者や障害のある方が、判断能力が不十分なために権利が侵害されないよう、本人やその家族などからの生活上の悩みや困りごとの相談に応じてきたが、それ以降も障害者110番事業（平成11年度～）、福祉サービス苦情解決事業（平成12年度～）等の県の補助・委託事業を実施することになる。

平成12年の社会福祉基礎構造改革によって、さまざまな制度・施策が打ち出され、社会福祉法の改正により、福祉サービスは「措置から契約へ」と大きく変換した。

平成24年には、「障害者の虐待防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」が施行され、それに伴い使用者による障害者虐待に関する通報や相談窓口となる「障害者権利擁護センター」を受託した。さらに平成28年には、「障害者差別解消法」及び「埼玉県障害のある人もない人も全ての人が安心して暮らしていける共生社会づくり条例」が施行されたことに伴う「障害者差別解消相談業務」も県から受託し、現在、広域にわたる相談に応じている。

一方、利用者の利益を図り、自立を促す仕組みとして平成11年度から日常生活自立支援事業が開始され、平成12年には、介護保険制度の開始とともに成年後見制度がスタートした。また、福祉サービスの苦情の相談に応じ、解決を図る仕組み等を備えた運営適正化委員会事業（P42参照）も同時期に創設された。

平成12年に従来の禁治産制度が見直され民法上に創設された成年後見制度に関しては、平成28年に「成年後見制度の利用の促進に関する法律」（以下「成年後見制度利用促進法」という。）が施行され、各市町村において権利擁護支援につながる地域連携ネットワーク²³の構築や中核機関²⁴の設置が進められている。本会では、成年後見制度の普及啓発や市町村社協が実施する法人後見²⁵、中核機関の体制整備に向けた市町村・市町村社協への個別支援を行っている。

22 認知症、知的障害、精神障害などの理由で判断能力の不十分な方々が、財産管理、身のまわりの世話のために介護などのサービスや施設への入所に関する契約締結、遺産分割協議などを行う場合に保護し、支援をする制度。

23 全国どの地域においても必要な人が成年後見制度を利用できるよう、各地域における相談窓口を整備するとともに、権利擁護支援の必要な人を発見し、適切に必要な支援につなげる地域連携の仕組み。

24 専門的助言等を受ける機会の確保や協議会の運営など、地域連携ネットワークのコーディネートを担う中核的な機関。

25 社会福祉法人などの法人が成年後見人等になり、親族等が個人で成年後見人等に選任された場合と同様に、判断能力が不十分な方の身上保護・財産管理の支援をする制度。

(3) 成年後見制度の推進

平成12年に成年後見制度が開始されると、本会では、日常生活自立支援事業と成年後見制度の効果的な連携を図るために制度等の啓発、担い手の養成・支援の取組を行った。国においては、平成28年に成年後見制度利用促進法が施行され、平成29年には「成年後見制度利用促進計画」が策定された。これにより市町村では令和3年度末までの5年間を目途に市町村利用促進計画の策定や中核機関の設置が進められている。

こうした動きの中、市町村社協が日常生活自立支援事業の実績を活かして成年後見制度推進の取組に積極的に役割を果たせるよう、法人後見事業の実施や中核機関の受託等に向け体制整備を支援した。令和3年10月1日時点の法人後見実施社協数は32カ所で、15の社協が市町村からの委託により中核機関を運営している。

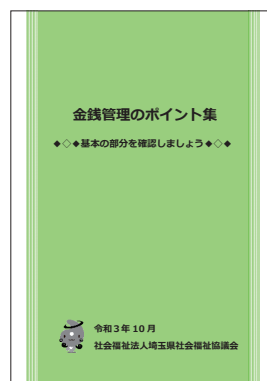
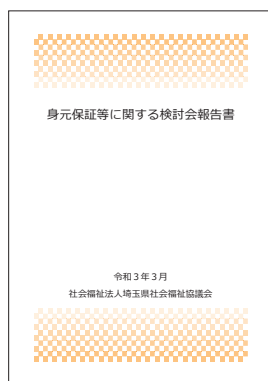
①成年後見セミナーの開催（平成17～令和元年度）

成年後見制度の利用促進を図るため、社会福祉施設、地域包括支援センター、民生委員等の福祉関係者を対象にセミナーを開催し、制度の普及啓発を図った。



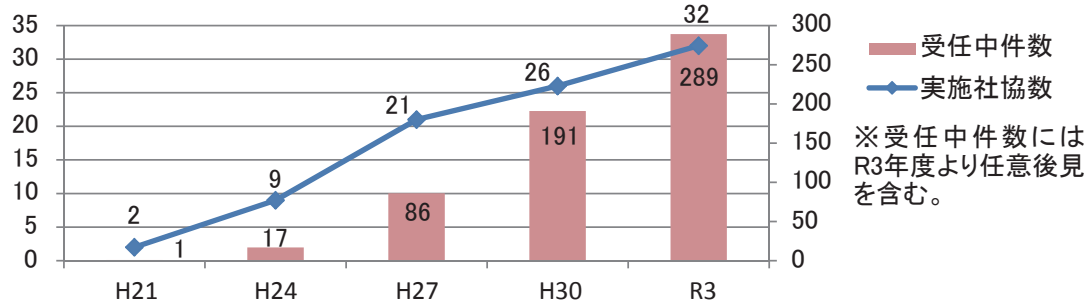
②市町村社協法人後見事業等の取組支援（平成24年度～）

法人後見や市民後見人²⁷養成研修等に取り組む市町村社協を支援するため、連絡会議や研修会を開催した。また、法人後見事業を準備・検討している社協に対する支援として、個別訪問を行うほか、法人後見業務の手引きの発行や法人後見業務担当職員養成研修を実施した。その他、身元保証に関する検討会の実施や、金銭管理のポイント集を作成する等、市町村社協における成年後見等に関する取組への支援を行っている。



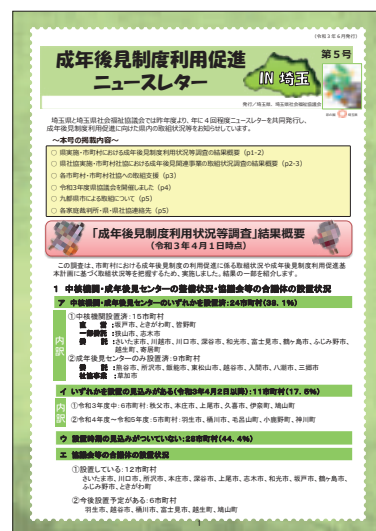
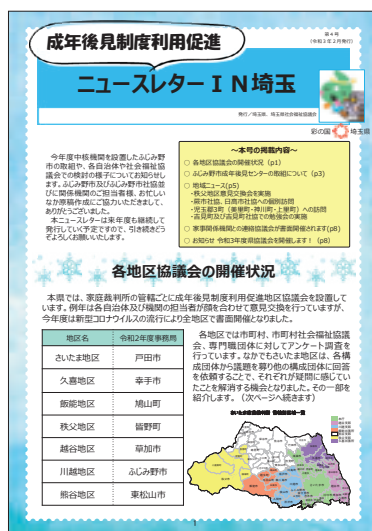
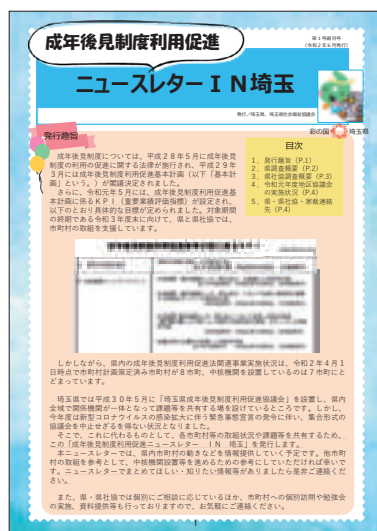
27 弁護士や司法書士などの資格をもたない、親族以外の市民による後見人であり、市町村等の支援をうけて後見業務を適正に行う担い手。

市町村社協の法人後見実施状況の推移



③市町村成年後見制度利用促進体制整備の取組支援（平成30年度～）

市町村が行う市町村計画の策定や中核機関の設置を促進するため、県と連携し「埼玉県成年後見制度利用促進協議会（県協議会、地区協議会）」の開催やニュースレターの発行を行い、各市町村の取組状況や課題等の共有を図った。



《埼玉県運営適正化委員会》

平成12年の社会福祉法の改正により、利用者保護の仕組みとして、「福祉サービスに関する苦情解決」と「福祉サービス利用援助事業（※）の適正な運営確保（運営監視）」を役割とする「運営適正化委員会」が都道府県社協に設置されることになった。

本会では、同年9月に委員会を設置し、同年11月には福祉サービスに関する苦情相談を開始した。同時に、福祉サービス利用援助事業の運営監視についても、事業実施主体である本会やさいたま市社協、事業の窓口となっている市町村社協を委員が直接訪問する現地調査等を始めた。苦情相談は、当初は高齢者分野についての苦情が半数以上を占めていたが、近年では障害者分野の苦情が半数以上となっている。

相談には、専任の相談員を配置して利用者の相談を丁寧に受け止めるとともに、当事者間での話し合いによる解決に向けた支援をしている。

※実施事業名は「日常生活自立支援事業」

第6章 福祉人材の確保

本会では、平成4年から福祉人材センターを設置し、社会福祉に関わる人材の発掘や職業あっせん等を実施してきた。しかし、社会は高齢化の進展や生産年齢人口の減少により介護人材不足の深刻さが浮き彫りになった。2025年問題などを見据え、将来の介護需要に必要な福祉・介護人材確保の事業を拡大して取り組んでいる。

契機・展開

平成12年創設の介護保険制度は、第3期（平成18年）改正により、地域包括ケアシステムの理念に基づいた予防重視のシステムに転換し、地域包括支援センター、予防給付、地域密着型サービスが創設された。これに伴い、社会福祉法人以外の民間事業者が行う介護保険事業や有料老人ホームなども無料職業紹介事業の取扱い対象として、福祉人材センターで取り扱う求人の範囲が拡大した。

その後、平成21年度には新たに、国の緊急雇用創出基金を主な財源とした福祉・介護人材マッチング支援事業を県から受託した。これにより、福祉人材センターの根幹である無料職業紹介事業を中心とした啓発等の既存事業に加え、キャリア支援専門員を配置して、求職者・求人事業所に対し、個別に就業及び職員定着支援を継続的に行うことで、福祉人材の確保とセンター機能の強化を図っていった。

また、都市部を中心に深刻な問題となっていた保育所の待機児童解消を目指し、平成25年度に、保育を支える保育士の確保に向けた総合的な取組の一つとして、潜在保育士の職場復帰を支援する保育士・保育所支援センターを併設した。

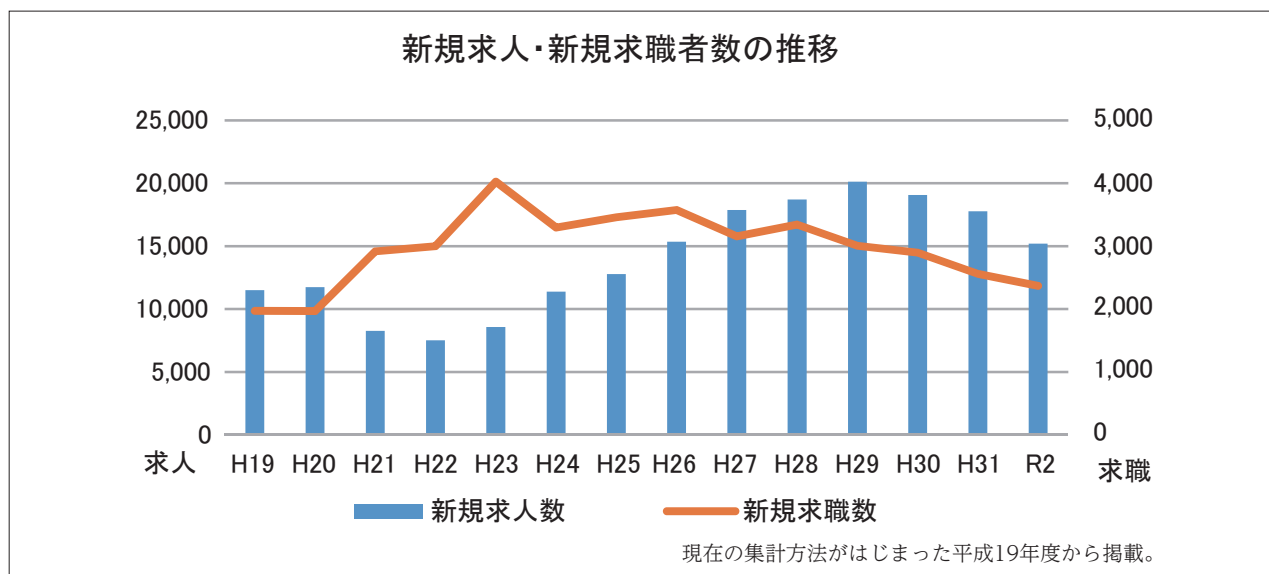
平成26年には、地域包括ケアシステムの具体的な推進のための医療介護総合確保推進法が成立し、介護業界への参入促進（イメージアップ）、キャリアパスの確立、職場環境整備、処遇改善などが介護業界全体で進められるようになった。県では平成25年から「介護職員しっかり応援プロジェクト」が発足し、若者層・アクティブシニア層などに向け、介護のしごと魅力発信等事業や合同入職式を実施するなど多様な人材の参入促進とともに、働きやすい環境の確保のために介護事業経営者層や介護職員のチームケア実践力向上を推進するためのセミナーを実施した。

また、国が掲げた一億総活躍社会を目指す中の「介護離職ゼロ」実現に向け、今後必要となる介護人材等を着実に確保していくため、介護福祉士や保育士養成施設に通う学生に対する修学資金の貸付に加え、平成28年には有資格者の再就職を促す再就職準備金貸付等が新設され、地域の福祉人材の育成及び確保並びに定着を支援する取組も広がった。

労働行政機関でも、平成19年に福祉人材確保対策が強化され、平成21年には「福祉人材確保重点対策事業実施運営要領」により、公共職業安定所において福祉人材コーナーが設置されることとなった。その後、平成30年にはハローワーク・福祉人材センター連携事業要領が示され人材確保の更なる強化が図られた。

平成29年には、社会福祉法の改正により、改めて福祉人材センターにおいて無料職業紹介事業を実施することが法律上位置づけられるとともに、介護福祉士資格を有する方が介護の職から離れる時に福祉人材センターに届け出る制度が発足した。

（１）無料職業紹介事業



■福祉人材センターが取り扱う求人票（令和3年12月現在）

- 1 社会福祉法第 2 条に規定する社会福祉事業を実施する事業所
- 2 介護保険法に規定する介護保険事業所
- 3 障害者自立支援法に規定する事業を行う事業所
- 4 その他高齢者や障害者、児童等に関する法律に基づく施設、事業所等
- 5 地方自治体の条例または補助に基づく福祉関係事業を行う事業所
- 6 行政が実施する相談所 等

（２）相談体制の強化

①相談窓口の設置・キャリア支援専門員の配置

求職活動のサポート強化のため、ニーズに合わせた情報提供やあっせんができるよう、相談体制を強化してきた。

■平成21年度～

求職者の個別の状況に応じたマッチングと併せ、事業所を開拓し、円滑な就労・定着を支援する目的でキャリア支援専門員を配置。

■平成23～26年度

川越市（川越市総合福祉センターオアシス内）、熊谷市（熊谷市立コミュニティセンター内）において、出張相談会を定期的に実施。

■平成24年度～

さいたま市南区（ラムザタワー内）のハローワーク浦和・就業支援サテライト（現・埼玉しごとセンター）に福祉人材就職コーナーを開設。

■平成25年度～

保育士・保育所支援センターの開設

保育士再就職コーディネーターを配置し、保育士資格を持ちながら勤務していない潜在保育士の就職と、保育士の確保に苦慮する保育所の人材確保を支援。福祉人材センター内に置くことで、無料職業紹介業務も行う。

②移動相談会等の実施（平成16年度～）

平成16年度から県内の市町村社協やハローワーク等において移動相談会を実施することで、求職者の身近な地域での求職活動のサポートや求人事業所とのマッチング支援を行ってきた。近年は、移動相談会と併せて就職ガイダンスなども実施している。

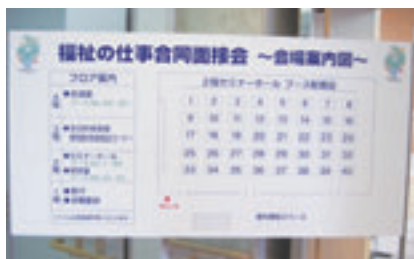
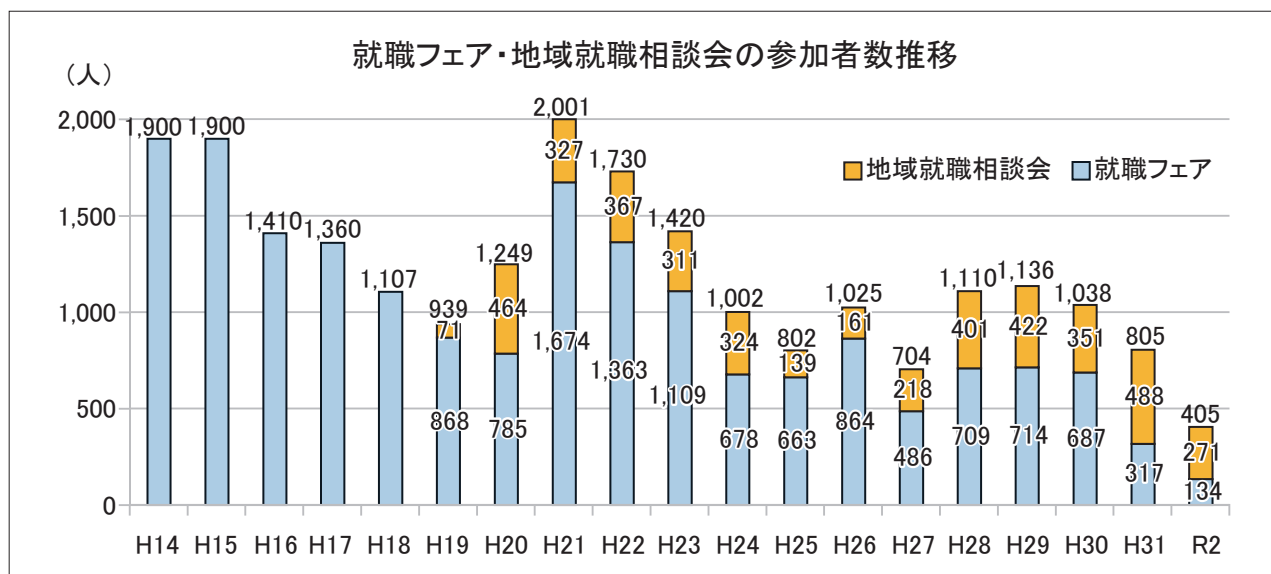
また、平成29年の社会福祉法改正により、福祉人材センターの強化としてハローワークとの連携が掲げられたことを受け、ハローワークと連携した求職者支援により一層力を入れて取り組んできた。

年度	回数	参加者※
H28	57	536
H29	83	1,202
H30	95	1,361
R 1	84	1,640
R 2	63	404

※ガイダンス参加者と相談者の合計人数

（３）就職フェア・地域就職相談会の実施

求人事業所と求職者が一堂に会し、就職に関する個別面談ができる合同の就職相談会を実施してきた。当初は、さいたま市で大規模の就職相談会（就職フェア）を中心に実施していたが、近年は、求職者の地元志向の高まりを受け、エリアを限定した地域就職相談会を年間複数回各地域で開催し、事業所の採用活動と求職者の就職支援を行っている。



（４）人材確保のための様々な取組

平成21年度からは、若者からシニアまで多様な方々に対し、福祉の仕事への理解、興味・関心の促進を図るとともに、事業所に対し、雇用促進の助成事業や労務管理のアドバイザー派遣を行うなど、各種事業に取り組んできた。

現在も、福祉職場の基礎知識を学ぶ入門的セミナー（就職応援プログラム）や再就職支援セミナー、大学への就職ガイダンス、事業所の人材確保・定着支援として事業所訪問活動等の事業を継続して実施している。

（５）次世代へのはたらきかけ

中学生や高校生が、福祉の仕事に興味や関心を持ち理解を深め、将来の職業として福祉分野を検討してもらえるよう、福祉の仕事の魅力を発信してきた。併せて、中学生や高校生と共に進路を考える保護者や教員等に対して、福祉の仕事の疑問や不安に応えるとともに、福祉の仕事のやりがいなどを伝えてきた。

①「福祉の仕事」学校教育連携事業

ア 福祉の仕事懇談会（平成23～令和元年度）

高校の進路指導教諭等と福祉施設・事業所が、生徒の進路状況や福祉の仕事に関する情報交換等を行った。

イ 福祉の仕事魅力発見バスツアー（平成25～令和2年度）

高校生とその保護者を対象に高齢、障害、保育施設等をめぐるバスツアーを開催し、仕事の見学を通して、福祉の仕事のやりがいなどを感じてもらう機会を提供した。

ウ 出張介護授業（平成26年度～）

介護の魅力PR隊（県知事から任命された現役介護職員等）を中心に、中学校・高校に赴き、福祉の仕事の魅力についての講義や、車いす等介助体験などを行った。



出張介護授業の様子

②ガイドブックの作成

中高生及び保護者に対し、福祉・介護に良好なイメージを持ってもらい、進路として選択していただく目的で、平成27年度から毎年ガイドブックを作成・発行し、県内の全中学校・高校に配布してきた。



（６）潜在的人材へのアプローチ

①資金貸付事業（平成21年度～）

平成21年度に介護福祉士等の資格取得を目指す学生に対して、修学費用を貸し付ける制度が創設された。貸付窓口となる養成校からは、「入学する学生の生計の支援になっている」との声が寄せられている。さらに平成28年度には、離職した介護福祉士や保育士などの資格保有者に対し、再就職を支援するための資金の貸付等を開始し、その後、資金種類や対象を増やし介護・保育の人材確保を図ってきた。

分野	概 要（平成28年度以降）
介護	平成28年度から介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金の貸付、復職する介護の資格保有者に対する再就職準備金の貸付が始まった。 令和３年度から指定研修を修了した介護分野未経験者に対し、介護現場に就職する際の就職準備金の貸付が始まった。
保育	平成28年度から保育士養成施設の学生に対する修学資金の貸付、保育士として復職した方に対する就職準備金貸付が始まった。また、保育士の労働環境改善の一助として、保育補助者の雇上費用や、子育て中の保育士への保育料の一部貸付も始まった。 令和元年度からは、県単独事業として新卒保育士の確保を目的とした就職準備金貸付、令和２年度から週20時間未満勤務の保育士向け就労準備金の貸付が始まった。
障害	令和３年度から指定研修を修了した障害分野未経験の方に対し、障害福祉施設等に就職する際の就職準備金の貸付が始まった。
福祉系 高校	令和３年度から福祉系高校の生徒を対象に、卒業後に県内で介護福祉士として就労することを目指す生徒に対する修学準備金、実習費等の貸付が始まった。

②潜在介護福祉士復職支援事業

平成29年の社会福祉法の改正では、介護福祉士の資格等を取得しながら介護の仕事をしていない方に対して、連絡先等を福祉人材センターに届け出ることが努力義務となった。

そのため福祉業界内に届出制度の普及啓発を行うとともに、届出者に対しては、求人情報や就活イベントの情報提供を行い、福祉業界とのつながりを保ち、復職の際に速やかな就職につながるよう支援している。

■介護の資格届出者 1,930人（令和３年12月）

■配信情報 約10回／月 直近２週間の求人一覧・福祉イベント情報等



届出制度のマスコット

第7章 福祉人材の養成、育成と定着支援

昭和58年度に県から社会福祉研修業務を受託して以降、法や制度、福祉を巡る情勢の変化に応じ、社協の公益性と連携力を強みに、県内の福祉人材を育成してきた。平成13～令和2年度の間は、のべ約29万人の社会福祉従事者等が本会の研修を受講し、それぞれの分野で活躍している（民生委員・児童委員：約7.5万人、社会福祉従事者：約16.3万人、介護支援専門員：約5.4万人）。

7-1 研修事業の推進

契機・展開

平成12年の社会福祉法の改正、介護保険制度の施行等、措置制度から契約制度への転換に伴い、社会福祉施設は利用者からの選択と多様な福祉サービスの供給主体の参入という競争化により、サービスの質の向上が求められるようになっていった。そうした時代背景の中で、本会は平成13年度に社会福祉研修情報センターにおける研修部分と福祉人材センター業務を統合し、名称を福祉研修・人材センターに改め、事業の拡充のための体制を整備し、研修事業にも力を入れていくこととなる。

平成16年、第1期県地域福祉支援計画において「地域福祉総合支援体制の推進」が位置づけられ、地域福祉推進体制を支える人材の働きや整備促進のための仕組みとして、コミュニティソーシャルワーク（以下、CSW）機能の有用性が示されたことを受けて、平成17年度、本会でもCSW実践者の育成に関する検討を進めた。翌年の平成18年以降、CSW実践者養成研修等を継続的に実施してきた（P22参照）。

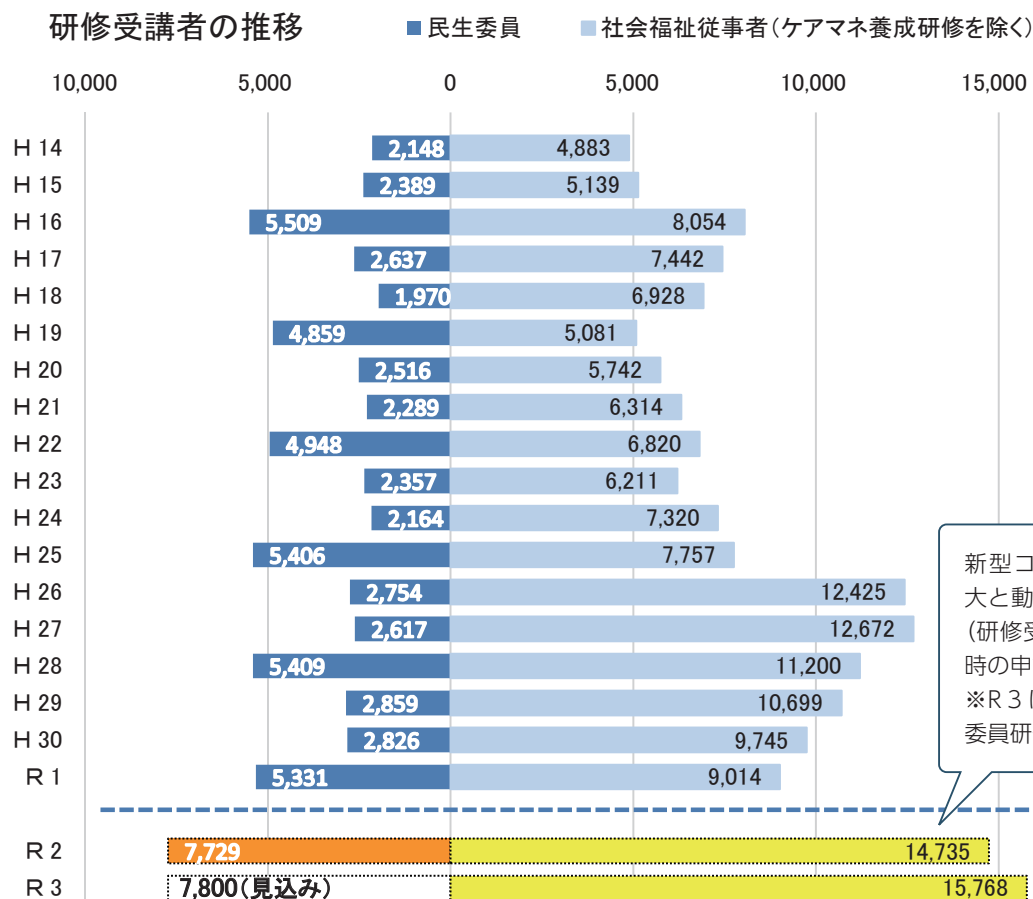
平成18年度、指定管理者制度における福祉研修センター事業を受託。本会においても、他の研修機関との競争の中で事業を獲得することが求められ、一部の必要経費を参加費として徴収することとなる。以降、自主研修の規模を拡充し、さらに県の指定研修（強度行動障害支援者養成研修等）を積極的に受託する等、自主的な事業展開を目指しながら現在に至っている。

平成19年、国の「新福祉人材確保指針」で福祉・介護サービス分野における人材確保のために「労働環境の整備」と「キャリアアップの仕組みの構築」の重要性が示されると、全社協においてもキャリアパス²⁸に対応した新課程の開発が進められた。本会でも平成26年度から同研修課程の実施をはじめた。

令和2年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、これまで集合型で実施していた研修を動画配信型等の方法に転換する等、新しい研修の実施方法が求められることとなった。さらに、社会福祉施設における人材確保と職員の定着に関する課題として、働きやすい職場環境を整えるための組織基盤の強化も必要とされていることから、研修体系の見直しとともに、多様な研修方法の展開をはじめている。従来の参加者層に留まらず、社会福祉事業に携わる様々な関係者に、より多くの質の高い“学びの機会の提供”を意識した新たなステージに入っている。

28 福祉のどの分野の施設や事業所であっても、どの職種であっても共通して求められる能力を開発する研修体系。

研修受講者の推移



事業の沿革

(1) 委員会の運営

県から社会福祉研修業務を受託した昭和58年度から、運営委員会を設置・運営。以降、組織の体制等の変化とともに、県福祉研修・人材センター専門委員会(平成13年度～)、県社会福祉総合センター福祉研修センター専門委員会(平成18年度～)等を経て、県社会福祉協議会福祉研修委員会(令和2年度～)として現在に至る。県内の社会福祉施設・団体関係者、行政機関職員等を委員とし、本会が実施する研修をベースに、研修体系、効果的研修方法、研修カリキュラム策定、県内の福祉人材の育成等について協議する場となっている。

福祉研修委員会 委員選出母体(社会福祉施設・団体関係者等) ※令和2年度の委員構成

高齢者福祉施設	埼玉県老人福祉施設協議会	職能団体	埼玉県社会福祉士会
障害児者福祉施設	埼玉県身体障害者施設協議会		埼玉県介護福祉士会
	埼玉県発達障害福祉協会		埼玉県精神保健福祉士協会
	埼玉県精神障害者社会福祉事業所運営協議会		埼玉県介護支援専門員協会
児童福祉施設	埼玉県乳児施設協議会		埼玉県相談支援専門員協会
	埼玉県児童福祉施設協議会		埼玉県医療社会事業協会
保育施設	埼玉県保育協議会	福祉活動者団体	埼玉県民生委員・児童委員協議会
	埼玉県保育士会		
市町村社会福祉協議会	埼玉県市町村社協連絡会	行政機関	埼玉県福祉部社会福祉課

(2) 研修指導者の養成・キャリアパス研修（平成16年度～）

全社協では、平成10年度より、福祉の全分野に共通して求められる能力を開発する研修として「福祉職員生涯研修課程」をスタート。本会では、先に研修指導者として養成されていた県社会福祉事業団職員の協力を得ながら、同研修課程を実施している。

平成16年、参加ニーズの高まり等を背景に、県内の社会福祉施設・関係団体から推薦された職員を全社協の指導者養成研修に派遣し、同研修の指導者として活躍していただくこととなる。現場を知る職員が研修指導者を担い、県内の福祉専門職を育成するスタイルは評価を得て、定着していった。

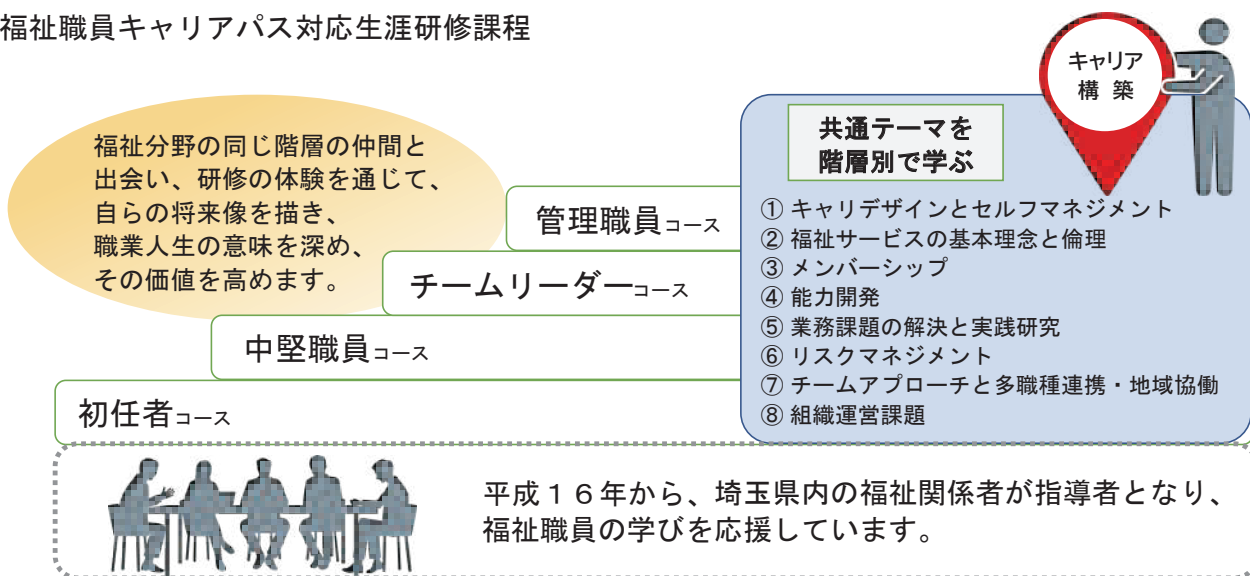
なお、平成19年に全社協が「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」を作成すると、本会でも従来の「福祉職員生涯研修課程」講師の協力を得ながら、平成26年度から同研修課程に移行し、受講者は1万人を超える（初任者4,122人、中堅者3,310人、チームリーダー2,589人、管理者632人）。

キャリアパス対応生涯研修受講者数

	初任者	中堅	チームリーダー	管理職
H26	891	517	457	104
H27	750	462	354	90
H28	832	586	437	82
H29	691	536	408	92
H30	472	506	422	83
R1	326	439	384	82
R2	160	167	127	47
R3	0	97	0	52
小計	4,122	3,310	2,589	632
合計	10,653			

※全社協への報告数値

福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程



(3) 福祉研修センターの研修体系の変遷

昭和58年度に社会福祉研修・情報センター事業、翌年に民生委員研修の受託がはじまると、研修体系は①基本研修（施設職員研修、地域福祉活動員研修）、②専門研修、③実務研修の3構成で整理され、平成13年度まで続いた。

平成14年度に①階層別、②課題別、③特別研修、④養成等研修の4構成となると、以降は再編を繰り返し、令和3年度には①福祉専門職共通（人材育成、人材定着）、②トピック、種別・部門・専門別、③民生委員、④地域活動者向けミニ動画の構成となる。

なお、市町村社協新任・現任職員研修や介護支援専門員実務研修など、事業効果の最大化の観点により、地域福祉部やケアマネジャー業務課等の各事業部門による実施へと転換している研修も多数ある。

福祉研修センターの研修体系の比較

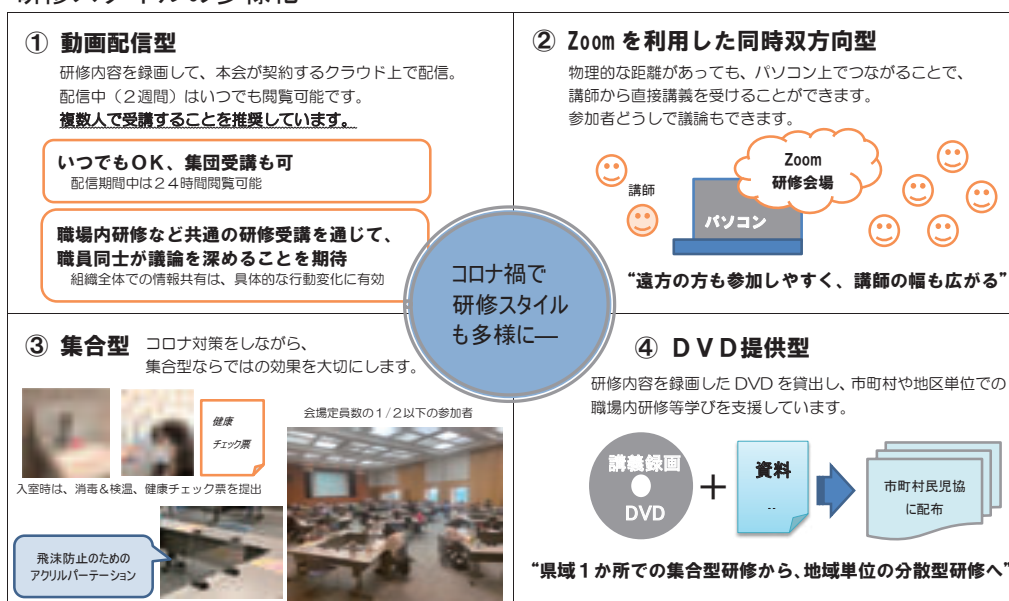
平成13年度			
基本研修	施設職員研修	新任	福祉施設新任職員研修
		現任	児童福祉施設職員研修 障害児者福祉施設職員研修 老人福祉施設職員研修 在宅福祉施設職員研修 保育所職員研修 障害児保育職員研修Ⅰ 乳児保育職員研修Ⅰ 社会福祉施設給食職員研修 保育所乳児院給食職員研修 社会福祉施設事務職員研修 社会福祉施設職員防災研修
			監督者 福祉施設職員・社協職員監督者研修
			管理者 社会福祉施設管理者研修
		地域福祉活動員研修	新任 新任民生委員児童委員研修 新任主任児童委員研修 単位民児協新任副会長研修 新任身体障害者相談員研修
			現任 単位民児協副会長研修 中堅民生委員児童委員研修Ⅰ 中堅民生委員児童委員研修Ⅱ 主任児童委員現任研修 知的障害者相談員現任研修 ホームヘルパー現任研修
専門研修	課題別		身体障害部門 知的障害部門 老人部門 保育部門 地域福祉部門研修
			社会福祉施設役員研修 介護支援専門員実務研修 介護支援専門員レベルアップ研修
	施設職員	現任	事業所内保育施設保育従事者研修 保育所健康・安全保育研修
	研修養成等		社会福祉士受験対策講座 介護福祉士受験対策講座 保育士受験対策講座
実務研修	社協職員	新任	市町村社協新任職員研修
		現任	市町村社協現任職員研修
	専門	特別	職場研修担当者研修 カウンセリング研修 パソコン研修

令和3年度			
人材育成	福祉専門職共通	キャリアパス研修	初任者キャリアパス研修 中堅職員キャリアパス研修 チームリーダーキャリアパス研修 管理者キャリアパス研修
			キャリアパス + α研修 新任職員フォローアップ研修 福祉未経験者向け研修
			制度理解 社会福祉の制度、社会資源の研修
			コミュニケーション 話し方・折衝・交渉力向上研修 接遇・マナー研修
		福祉援助技術	記録・報告 記録・報告のしかた研修
			福祉援助技術 社会福祉援助技術基礎研修 社会福祉援助技術ステップアップ研修 対人援助・相談援助に関する研修
			人権・権利擁護 虐待防止研修
			人事・労務 人事管理者研修 人事考課者研修 労務管理者研修
		リスクマネジメント	財務・監査 財務管理者研修 財務管理者研修マスターズ
			リスクマネジメント リスクマネジメント研修 福祉現場で必要な法律の基礎知識研修 クレーム対応研修 感染症予防・基礎研修 感染症予防・応用研修
人材定着	福祉専門職共通	コンプライアンス	コンプライアンス研修
			個人情報保護 個人情報保護研修
			ハラスメント防止 ハラスメント防止研修
			メンタルヘルス メンタルヘルス研修
		人材育成・マネジメント	スーパービジョン研修 スーパーバイザー養成研修 人材育成担当者研修
			職場内研修 職場内研修担当者研修
		トピック (時事課題対応研修)	介護の日記念研修 仕事のしかた研修 生活保護制度入門研修 BCP研修
			看取り研修 医療・薬の基礎知識研修 認知症ケア・入門研修 認知症ケア・専門研修 口腔機能向上研修
		高齢者	強度行動障害支援者養成基礎研修 強度行動障害支援者養成実践研修
			レクリエーション研修 医療的ケア児に関する研修
民生委員・児童委員	地域活動者向けミニ動画配信		民児協会長・副会長研修 中堅民生委員児童委員（課題別）研修 主任児童委員研修 新任民生委員児童委員研修
			福祉課題をテーマ別に企画

（４）新型コロナウイルス感染症と研修スタイルの多様化（令和２年度～）

令和２年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が集合型研修の実施に大きな影響を及ぼした。感染リスクを低減させながら、研修の機会提供の可能性を模索した結果、動画配信型研修、Zoomを利用した双方向型研修、DVD提供型研修等の新たな研修方法で取り組むこととした。これらの多様な研修方法の導入は、従来の集合型研修では受講ができなかった非正規職員等にも研修の機会が提供されたり、各施設や団体における組織内研修への活用が促進されたりする等、研修受講者数の裾野の拡大につながった。

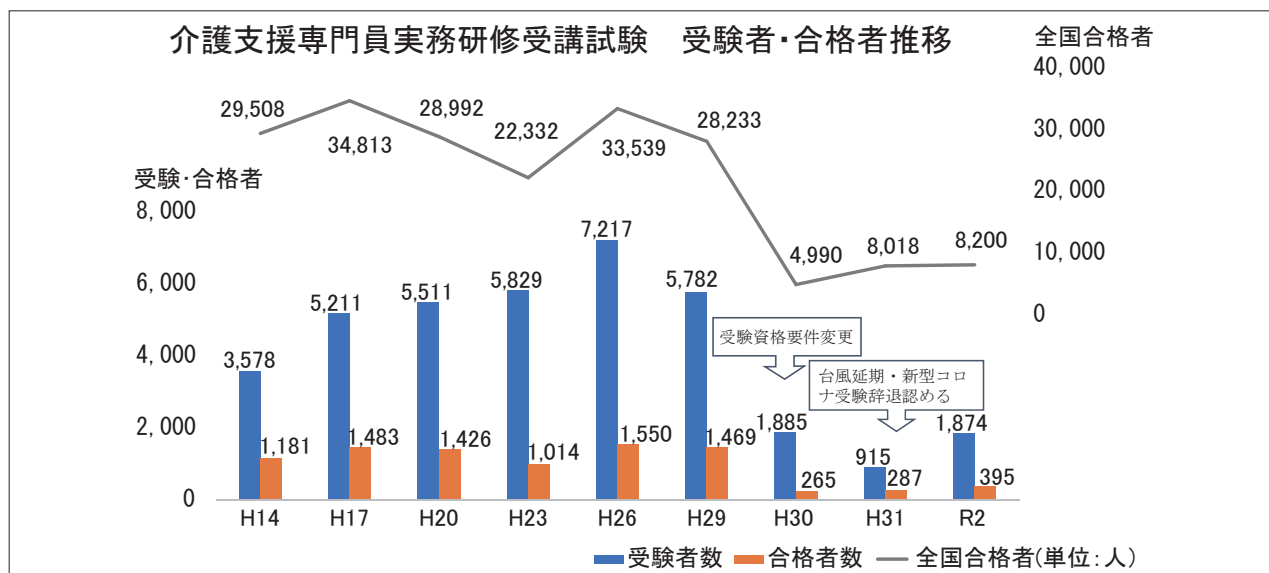
研修スタイルの多様化



7-2 介護支援専門員（ケアマネジャー）の養成

（１）介護支援専門員実務研修受講試験（平成14年度～）

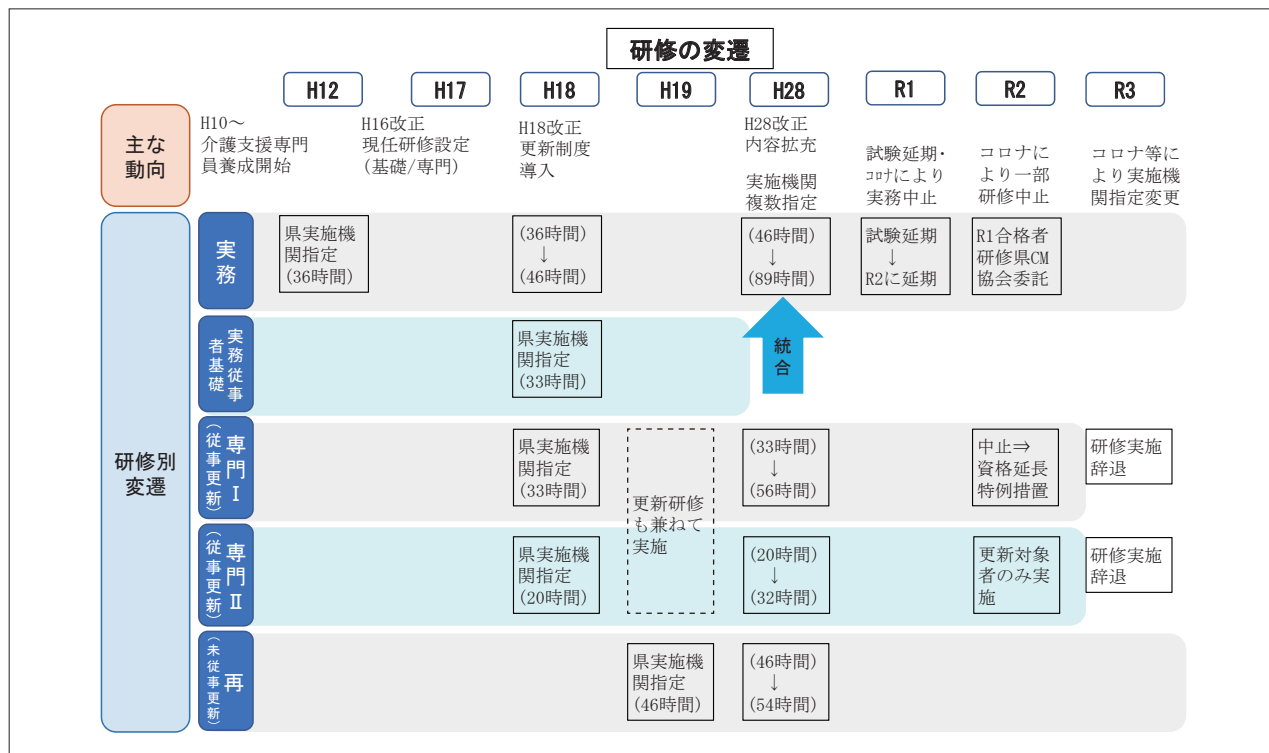
平成12年度の介護保険制度開始に先立ち、平成10年度から介護支援専門員養成のための試験が始まる。平成14年度から県による実施機関指定を受けて開始。受験者数は、当初3,578人、平成26年度には7,217人に上るが、平成30年度には受験資格要件の見直しがあり、対象者が限定されたことで減少した。



※H14～H29は3年おき、H29～R2は1年おきの推移

(2) 介護支援専門員法定研修

平成12年度に県から研修実施機関の指定を受けて「実務研修」を開始。これを皮切りに、介護保険制度改正時の研修制度の見直しに伴い、平成18年度に「実務従事者基礎研修」、同年度の資格更新制度導入時に「専門研修」、翌年度に「更新・再研修」を開始した。令和3年は新型コロナウイルスの影響による集合型研修の実施困難等の諸要因により、一部研修が他団体へ移管された。



①実務研修（平成12年度～）

試験合格者に対する介護支援専門員養成のための研修。

②実務従事者基礎研修（平成18～27年度）

継続的な研修により資質向上を図る研修。平成28年に実務研修に統合。

③専門研修課程ⅠⅡ（兼更新研修）（平成18～令和2年度）

実務経験を有する者の専門性や資質向上を図る研修。更新研修を兼ねる。

④再研修（兼更新研修）（平成19年度～）

資格有効期間失効者が知識・技術を再習得する研修。更新研修を兼ねる。

(3) その他

介護支援専門員には、専門的知識及び技術が求められ、継続的な資質向上を図ることが期待されている。そのため、法定研修以外で介護支援専門員の資質向上を支援する事業を実施した。

また、介護支援専門員の登録に関する手続きも担った。

①法定外研修の開催（平成12年度～）

ケアマネジメントスキルの向上や高齢者の時事課題等をテーマに開催した。

②介護支援専門員登録事務の受託（平成12～18年度）

介護支援専門員名簿登載者への介護支援専門員証の交付、書換交付や移転通知の送付等を行った。

③はろーケアマネの開設（平成14～17年度）

介護支援専門員の活動を支援するため、ケアマネジメントリーダー等活動支援相談窓口（通称「はろーケアマネ」）を開設。平成18年度以降は県介護支援専門員協会に移管した。