



福祉の人材不足をどうするか

2025年度版

企業等から福祉への転職・出向ガイド

福祉の 人材不足を どうするか

2025年度版



～企業等から福祉への転職・出向ガイド～



もくじ

- 2 はじめに
- 4 社会福祉法人等の経営者・人事担当者の方へ
- 14 転職希望者の疑問に答える Q&A
- 20 転職者のインタビュー
- 43 産業雇用安定センター

はじめに

どこの福祉現場も人手不足に直面しています。現役世代の人口が急激に減り、新卒者は待遇のよい仕事に流れています。福祉系の大学や専門学校も以前ほど学生が集まりません。高齢者も障害者も増え続けており、ニーズは高まる一方なのに、それを担う人がいなくて、福祉現場は疲弊していくばかりです。

人生100年時代と言われ久しくなります。平均寿命が延びて100歳を超える人が多くなってきたというだけではありません。高齢者の人口が増えていく一方、現役世代は急激に減っていきま。支えられる人が増え続け、支える人が減り続ければ、年金や介護保険、高齢者医療などの社会保障は危機に瀕します。

幸いなことに日本の高齢者は働く意欲が強く、健康寿命も延びています。つまり、高齢になっても健康で医療や介護をあまり必要としない人が増えているのです。年齢に関係なく、元気に働き続けることは自分自身の生きがいを満たし、充実した人生100年時代を送ることにもつながります。

企業などで長年働いてきた人にとっては慣れた職場で、得意な仕事を続けたい人が多いと思われるかもしれません。しかし、せっかくだから第二の人生はまったく違う仕事をしたい、社会貢献につながる活動をしたいと思っている人も意外に多くいます。

実際、企業で長年働いてきた人が福祉の仕事に転職するケースは以前からありました。家族の介護を経験して福祉の仕事に興味を持ったという人もいれば、そうした背景がないまま福祉に飛び込んできた人もいます。

福祉の経験がなかった人でもすぐに現場に順応し戦力になっている例はたくさんあります。事務系の仕事だけでなく、障害者の直接支援でも活躍している人がいます。実社会で苦労しながら経験を積んできたことが支援においても活かされているのです。

企業でしか働いた経験のない人に福祉の仕事は無理、ビジネスで働いてきた人なんて使いにくいのでは……と思いついていませんか？ 人が足りないと思きながら、壁を作っているのは福祉の側なのかもしれません。先入観にとらわれず、さまざまな経験をしてきた人を受け入れてみませんか？ もしかしたら新しい風をもたらしてくれるかもしれません。そんな現場がたくさんあります。

失敗を恐れていては何も始まりません。「宝の山」を見逃してきたことに気づくかもしれません。

令和6年度社会福祉推進事業
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」検討委員会

社会福祉法人等の 経営者・人事担当者の みなさんへ

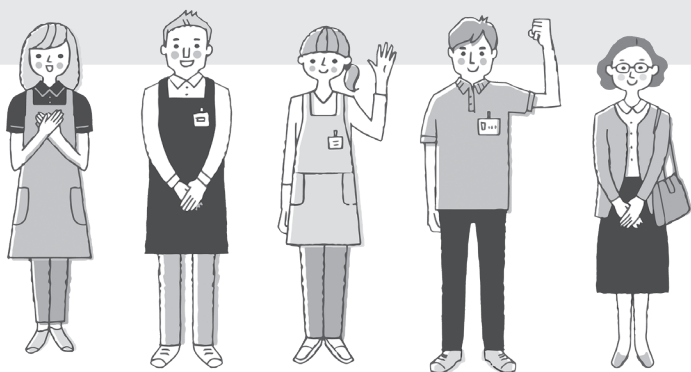
なぜ企業で働いてきたシニア層なのかと

疑問に感じる人もいるでしょう。

企業で長年働いてきたシニア層の採用に目を向けるべきなのは、

さまざまなメリットがそこにあるからです。

福祉が果たすべき役割についても考えたいと思います。



福祉を知らないシニアでも大丈夫

日本の中高年齢層は健康なかがり働く意欲が強いことが知られています。実際に中高年の就労率は年々伸びています。福祉の現場でも70歳を過ぎても働いている人は珍しくありません。80歳になってもパートで働いている人もいます。

福祉にはさまざまな種類の仕事があります。体力が求められる直接支援だけでなく、軽作業や調理、相談支援、事務的な仕事など、それぞれの特性や能力に合った仕事があります。働き方も週に1～2日のパート、昼間の短時間だけ、休日や夜間だけの仕事という職場もあります。日本人の健康寿命は延びており、従来の考えにとらわれずに採用を進めるべきではないでしょうか。

福祉系大学や専門学校を卒業した新卒者を採用したいというのはどの法人も同じですが、少子化で若年層は年々減っています。福祉系の大学や専門学校にもあまり人が集まらなくなっており、最近は外国人の採用に乗り出す法人も増えています。あらゆるルートを使って福祉で働く人を増やしないと現場は動かなくなります。

さまざまな年齢や経験の職員がいる職場の方が自然であり、人生経験の豊富な職員がいることは利用者や若い職員にとっても頼りになったりするものです。



福祉の仕事は魅力がいっぱい

企業で働いていた人の採用をするに当たって、福祉にはどんな魅力があるのかをもう一度考えてみましょう。

「社会に貢献している手応えがある」「誰かの役に立っている実感が得られる」。企業から福祉へ転職した人たちからよく聞く言葉です。

どんな仕事も社会とは何らかの関わりがあり、仕事を通して社会に貢献しているのですが、「大きな組織やシステムに埋もれていると、自分の仕事が社会とどのようにつながっているのかが見えにくい」という話もよく耳にします。

福祉の仕事は利用者との距離が近いこともあり、困っている人を直接助けている実感、地域社会を支えている手応えを感じられるのでしょう。

利益を上げるために同業他社との厳しい競争をしながら、社内でも同僚たちに負けない成果を上げることが求められる。そんな毎日を過ごしてきた人は多いと思います。合理化や効率が優先される中でストレスを募らせているのではないのでしょうか。

もちろん、福祉事業を経営する立場には収益の確保や合理化が求められますが、福祉の仕事の根源的な目的は「福祉サービスの利用者の利益の保護及び地域における社会福祉の推進を図る」(社会福祉法第1条)というものです。

ひとりでは暮らしていけないお年寄りや障害者をサポートし自立を促すだけでなく、地域の中でさまざまな理由から孤立し困窮状態に陥っている

人の声なき声をひろい、誰もが安心できる社会をつくっていくのが福祉の仕事です。

日常的に利用者や家族に接して不安や悲しみを共有しながら、信頼してもらい、「ありがとう」と感謝され、笑顔を見ることができる。福祉の仕事の醍醐味はそんなところにあります。そうした仕事にやりがいを感じて働いている若い職員たちはたくさんいます。子育てをしながら働く女性パート職員もいます。最近はシニア層も増えてきました。さまざまな世代の人々が力を合わせて働いているところも福祉職場の魅力です。

福祉職の給料はそんなに悪くない

企業で働いてきた人はきっと高収入に違いない。そんなふうに思っていないませんか？ たしかに大企業で働いている人の給料は福祉から見ればはるかに高いでしょう。しかし、50歳も半ばを過ぎると、子どもたちも大学を卒業して教育費が掛からなくなり、住宅ローンも払い終える人が多くなります。企業で働いていたころよりずっと低い給料で福祉へ転職する人も少なくありません。

多くの企業では60歳で役職定年となり、そのまま再雇用・雇用継続すると大幅に給料が下がり、むしろ福祉で働いている人の方が高くなるくらいです。生活費には困らなくても、自分の価値が低く見られることに耐えられなくなり、転職を考えるという人もいます。

社会福祉法人でも定年制はありますが、企業に比べると高齢になっても



働き続けられるところが多く、70歳を過ぎても働いている人は珍しくありません。長い目で見たときには福祉は給料が安いとは一概には言えません。

「3K」のイメージが強いせいか、福祉はとにかく給料も低いと思われがちですが、一般の産業とそんな色ない水準の給料を出しているところもあります。法人によっても違いますが、国も処遇改善を図ってきており、それに水準は上がってきています。

企業から転職を希望している人も経済的な事情はそれぞれです。「高い給料を出さないと来てくれない」「低すぎると相手にされない」と勝手に思い込まず、率直に雇用条件について話し合うことをお勧めします。

人材紹介会社に多額の手数料を払っていませんか？

働き手不足に困っている法人の多くは人材紹介会社や人材派遣会社を使って人手を確保しています。ハローワークに求人を出すと、すぐに人材紹介会社から電話がかかってくるのは来ませんか？ ハローワークに集まる情報を見て人材紹介・派遣会社は営業活動をしています。

それで良い人材が確保できればいいのですが、多額の手数料を取られる割には望んだ人材は採用できなかったという苦い経験をしている法人も少なくありません。人材紹介会社の中には、採用された人の年収の4割を手数料として取るところがあります。大規模法人の中には毎年、数千万円も人材確保のために費やしているところもあります。

しかし、企業など福祉以外の業界から転職希望者を採用するルートは他にもあります。たとえば、厚生労働省の外郭団体である産業雇用安定センターは現在企業に勤務しながら転職を希望する人の紹介を無料で行っています。福祉業界への転職はまだあまり実績はありませんが、全都道府県に事務所があり、中には熱心に福祉業界への転職を紹介している地方の事務所もあります。

産業雇用安定センターは現在どこかの企業で働いている人を対象に転職の紹介をしているので、即戦力となり得る「現役」の人を採用できることになります。

また、商社などが中心となって退職者の再就職を斡旋している団体もあります。一般の人材紹介会社に比べるとはるかに低額の手数料で紹介してくれます。

他業種からの転職希望者のための職場見学や相談、インターンやボランティア体験の受け入れなど独自のやり方で採用活動をしている法人もあります。いろいろな方法をご紹介します。ダメでもともと。失敗を繰り返しながら、採用のノウハウを身に付けていきませんか？





企業からの転職希望者はこれからも増える？

現在は業績の良い企業でも 50 歳以上の社員に対し早期退職・希望退職を募る流れが強まっています。AI（人工知能）の普及でホワイトカラーの省力化が進み、技術革新に対応できる新卒者採用のため中高年の人件費を削減する必要に迫られているためです。

また、高齢者雇用安定法の改正により企業には 65 歳までの雇用確保が義務付けられ、70 歳までの確保も努力義務となりました。バブル採用世代が 60 歳を迎えており、定年後の新たな職場を求める中高年は増えると思われます。

一方、高齢者や障害者の数は増え続けています。福祉の支援が必要な子どもも増えています。それに伴って福祉制度は拡充し、予算も増え続けています。ある意味で福祉は「成長産業」と言えます。営利目的の企業や団体の参入が相次いでいるのを見ればわかるでしょう。

ただ、営利目的で福祉に乗り出すと、そこで働く人のやりがいやキャリアアップなどは顧みず、低いコストで収益を上げることに傾斜しがちです。不正が発覚して業務停止を命じられたり、利用者を置き去りにして事業から撤退したりするところも目立っています。

利用者の支援を第一に考えて地道に福祉を行ってきた法人こそが、他業種からの転職者を受け入れ、やりがいを感じながら戦力になってもらう流れを作っていくことができるはずです。

潜在的に福祉に興味があっても、リアルな情報や体験がないために転職

に踏み切れない人はまだまだ多いと思われます。福祉への転職者が多くなり、福祉の仕事への満足度が高いことが知られていくと、新たな転職者はもっと増えていくでしょう。

福祉の底上げにもつながる？

ただ現場の穴埋めをするのではなく、企業からの転職者が社会福祉法人のガバナンスやマネジメントの改善と支援力の底上げに貢献している例はたくさんあります。

障害者福祉の分野では、就労支援や地域共生型福祉が活発になり、就労先企業や行政機関・地域住民との交渉や調整、商品開発や販路開拓などの知識・スキルが必要となっています。社会経験のない新卒者より、企業での勤務経験が豊富な転職者が即戦力となっている例は各地にあります。

社会福祉法人京都ライフサポート協会（京都府）では企業等からの転職者が採用の約 4 割を占めており、事務部門だけでなく強度行動障害の状態にある利用者の支援にも従事してもらっています。「企業と同等レベルの人事・評価制度・労務管理などの標準化をすることで有能な人材の採用と定着が図られる」「社会人としての常識、責任感の強さ、対応能力、コミュニケーション能力などが障害者支援に役立ち、他の職員にも良い影響をもたらす」（同法人の樋口幸雄理事長）といます。

福祉サービスを行っている社会福祉法人や NPO 法人の中にはまだ規模が小さく、余裕もないために法人内部のガバナンスやマネジメントが脆弱

な面があります。システムの導入も遅れており、非効率な事務作業で人手ばかり浪費していることはありませんか？

一般の会社の標準的な事務レベルに引き上げるためには、一般の会社で事務を担ってきた経験のある人の力を借りることが有効です。他の職員との人間関係を築きコミュニケーションを図りながら、職場全体のレベルアップを目指してはどうでしょう。

これからの社会のためにも

中高年にとっては第二の人生を前向きに歩むことができるかどうかは死活問題でもあります。内閣府の「生活状況に関する調査」(2019年)では、全世代にひきこもりが広がっており、「初めてひきこもりの状態になった年齢」で60～64歳が最も多いことがわかりました。「退職した」「人間関係がうまくいかなかった」という理由が多いことも気になります。仕事一筋でやってきた人が定年で仕事を辞めたり、早期退職や希望退職を求められたりするのを機にアイデンティティーを失うことが目に浮かびます。

中高年世代は身近な人を亡くしたり、自分自身の心身の機能が衰えたりする「喪失体験」によって、精神的に落ち込み、うつや自殺などを引き起こしやすいことが知られています。人口の多い団塊ジュニアといわれる層が生きがいを失い、ひきこもるようになるとさらに深刻な社会問題となることが心配されます。

この世代は子育てを終えた人が多く、収入よりやりがいを重視すること

に軸足が移る傾向があります。地域社会への貢献や福祉に関心を持っている人も少なくありません。中高年のひきこもりや孤立を防止し、さまざまな立場や経歴の人が地域福祉に関わり、多様性に富んだ共生社会の実現のためにも、企業等で長年働いてきたシニアの人々を福祉現場に迎え入れたいと思います。

現場の人手不足を解消するのと同時に、中高年の生きがい喪失やひきこもりを防ぐという社会課題の解決の一助になるためにも、企業等からの転職者の受け入れを進めていきたいと思います。



転職希望者の疑問に答える

Q&A

まさか自分が福祉の現場ではたらくことを考えるなんて……。企業から福祉への転職を考えている人は戸惑いや不安を感じています。転職希望者は実にさまざまな疑問を持っています。安心して福祉の仕事に飛び込んでもらうために、どのように答えたらいいか。以下のQ&Aを参考にしてください。

※ 本欄は、一般社団法人スローコミュニケーション（2021）『障害福祉業界への転職BOOK「福祉ではたらく」』から許可を得て抜粋した上で、加筆をしています。



Q1 年齢に関係なく、未経験者でも働けますか？

A 豊富な人生経験を持つ人を求めているところは多く、実際に40代・50代で他の業界から転職して活躍している人もたくさんいます。60代以上でも元気に働いている人はいます。福祉で働く経験がなくても、福祉の仕事に興味や意欲があり、協調性のある人は歓迎されることが多いです。詳しい事情を知らずに企業からの転職や出向に消極的な法人・事業所もありますが、福祉業界すべてがそうだとは思わないでください。採用後に手厚い研修などフォロー体制がしっかりしているところもあります。一つの法人や施設を見学して不安や失望をおぼえても、よい職場は他にたくさんあるので、ぜひ安心して働くことができそうな法人・事業所を探してください。

Q2 給与はかなり下がるのではないかと心配です。

A 大企業で働いている人に比べれば、福祉の仕事での給与が低いのは否めません。しかし、福祉は不当に安いイメージを作られていると思います。法人によってかなり違いますが、中小企業と比べてそんな色ない給与を出している法人は少なくありません。一般企業で定年を過ぎて雇用継続する場合、かなり給与額が減ることを考えると、シニアになってからの福祉の仕事の給与水準は決して低くありません。元気の限り働き続けることのできる福祉の仕事は長い目でみると恵まれているとも言えます。それぞれの都合に合わせた働き方ができるところもたくさんあります。「3K」などの悪いイメージを持たれる方もいますが、残業がなく休みもしっかり取ることができる職場も増えてきました。給与面だけでなく、総合的に見て納得できる報酬や働き方のできる職場を選んでください。

Q3 いきなり転職は不安です。ボランティアや出向を経験してみたいのですが、受け入れてくれますか？

A ボランティア、アルバイト、出向などを受け入れている法人・事業所は多いです。たいていはホームページがあり、SNSで情報発信をしているところも増えています。自宅から通いやすい場所にある、仕事の内容に興味がある、雰囲気がよさそうなどの点から調べて問い合わせはどうでしょう。ボランティアや出向を受け入れ体制がしっかりしており、手厚いフォローをしてくれる法人もあります。

Q4 夜勤や不規則なシフトなど勤務時間はきつい、自由がきかないイメージがありますがどうですか？

A 施設や事業所によって様々ですが、障害のある人の暮らしの場であるグループホームや入所施設には、夜勤や土日祝日の勤務などもあります。もちろん、休日はしっかり保障されます。はじめのうちは夜勤をさせないなどの工夫もされています。

生活介護や就労系サービスなど通所施設の仕事は平日の日中の勤務が主になります。放課後等デイサービスなどは学校が終わる時間から夜帰宅するまでの時間に利用者が集中します。夜間や土日祝日の移動支援、訪問介護などもあります。車で利用者を自宅や学校へ送迎するサービスもあり、勤務時間は仕事の内容によって違います。

自分の都合のよい時間に勤務したり休んだりできる仕事もあります。それぞれの法人や事業所によって異なりますので相談してみてください。

Q5 障害福祉には、実際にはどのような仕事がありますか？

A 障害のある人の暮らしを支える「入所施設」「グループホーム」「短期入所（ショートステイ）」、重度障害者の日中活動の場である「生活介護」、就労関係では「就労移行支援」「就労継続支援A型」「同B型」などがあります。マンツーマンで移動などの支援をするサービスとしては「行動援護」「移動支援（ガイドヘルプ）」などがあります。学齢期までの障害児のためには「放課後等デイサービス」「児童発達支援センター」などがあります。

福祉事業所を運営するためには、事務、渉外・営業、栄養管理・調理、運転など、障害のある人を間接的に支える人も必要です。直接的な介護・支援の仕事以外にも、幅広い能力が必要とされています。

Q6 どのような雇用形態が一般的なのでしょう？

A 事業所によって方針は様々ですが、事業経営が比較的安定していることや人材不足のため、積極的に正職員として採用するところはたくさんあります。自分の都合の良い時間帯や曜日での柔軟な働き方を求めてパート職や契約職員として働いている人もたくさんいます。また、有期雇用から正職員に登用された人も含め、前職での経験を生かして正職員として活躍している人も少なくありません。

Q7 転職時に資格は評価されますか？ 転職後に働きながら資格は取れますか？

A 実際に行う仕事に関係する資格であれば、もちろん評価されます。たとえば、食事の提供には献立作成や調理が必要となるため栄養士・調理師の資格が評価されるといったことはあります。利用者の送迎には普通自動車や大型の運転免許が必要となります。そのほかにもスポーツ関係や事務関係など、さまざまな資格・特技を生かせる場合があります。福祉関係の資格ももちろん強みとなります。入職後に福祉の勉強をして資格を取ることもできます。そのために各種の支援を行う事業所もあります。

Q8 福祉の将来性はどうですか。

A 若い世代では転職後に給与が上がるケースも少なくありません。資格を取得することで手当での支給も期待できます。障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）の施行から19年が経過し、2024年時点で障害福祉サービス等の利用者は約160万人、国の予算額は約2兆円を超えました。施行時と比較するとそれぞれ約3倍以上となっています。だいたいの地域でも福祉サービスのニーズは増えています。障害福祉サービスの費用は国や自治体が負担しているため景気の波に影響されにくく、経営が比較的安定しているという特徴もあります。国では福祉職員の給与の改善に向けた取り組みを進めており、給与水準は少しずつ上がってきています。

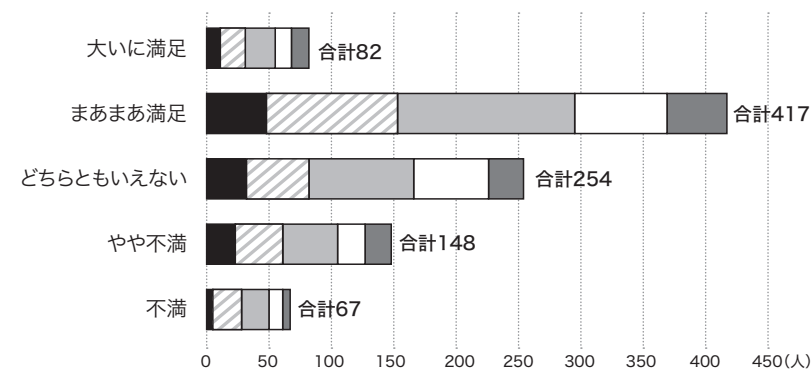
Q9 障害福祉は、未経験者は入りづらいようなイメージがあります。きちんと仕事を教えてもらえるのか心配です。

A よりよい支援をするために、チームワークは不可欠だと考えられています。このため、それぞれの障害のある人への支援を検討する会議が機会ごとに設けられたり、管理者などによるバックアップ体制がつくられたりしています。福祉とは関係ない学校・学部出身者も多く、未経験者への研修やアドバイスも問題なく行われます。

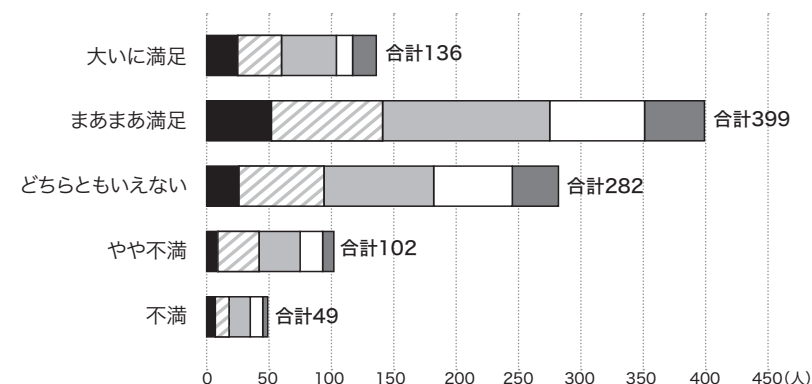
現在の仕事の満足度

職場の体質などによっては不満を感じる場合があるものの現在の仕事への満足度は全体に高い

【給与】



【人間関係・メンタルヘルス】



10～20代 30代 40代 50代 60～70代

転職者の インタビュー

企業等から福祉の仕事へと転職した人に、どのような経緯で転職したのか、実際に働いてみての感想、企業等での勤務経験がどのように活かされているのかなどについてインタビューしました。いずれも最近5年以内に転職した人で、現在は障害者支援を行っている社会福祉法人に勤務しています。

障害者との接点がこれまでほとんどなかった人ばかりですが、意外にすんなりと障害者支援の仕事になじめていることが共通しています。さまざまな状況への対応能力や柔軟性など企業等での長年の勤務で培ってきたものが活かされていることがうかがわれます。

※ 年齢等はインタビュー時のもの。



Aさん(62歳、男性)

流通関係の会社で管理職(役員)をしていた。転職して2年半。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



— どのような経緯で福祉に転職しましたか？

前の会社では30歳から59歳まで働き、定年直前に希望退職に応募しました。定年再雇用で会社に残りたくなかったんです。役員だったので、全員部下の中に残ることになりますし、内部監査の仕事も気が進まなかった。まったく別の業界もいいかなと思ったんです。当時は2021年で新型コロナの拡大期でした。求人はほぼなかったです。

親が介護サービスを利用し、介護現場に私が立ち会っていたので、介護には興味もありました。ただ、障害とはまったく無関係に生きてきました。転職あっせん会社に経歴書を送ったら「あなたの経歴では(福祉は)無理です」「顧問やフリーランスの仕事を紹介するのでそちらに……」と言われました。

しかし、介護の仕事がやりたくて、福祉事業をやっている会社の初任者研修を受けました。その会社にも就職希望を出しましたが、断られました。福祉業界は人が足りないと言っているわりに門戸を閉ざしているのだと思いました。ほかの法人に願書を送っても、面接もしてくれない。「立派な経歴ですが、うちでは無理です」「経験者がほしい」と言われました。

— 労働条件(給与・休暇など)がどのように影響しましたか？

特に給与面の希望はなかったです。給与がたくさんほしくて福祉の仕事に応募したわけではないので。休みがほしいのだったら、仕事しなければいいだけ。子どもはすでに社会で働いており、そんなにお金は必要ないです。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

6人単位の生活の場で利用者の生活支援をしています。行動障害のある人はなかなか大変です。最初は戸惑いましたが、慣れてきますね。意図的に悪いことする人は世の中たくさんいますけど、彼らは自然じゃないですか。

以前の仕事の内容とはまったく関係ありませんが、長い会社勤務の中で嫌なこと含めていろいろな経験をしてきたので、利用者が暴れてもあまり驚かないです。悪意があつて人を陥れようとするような人たちとの出会いは山ほどあるので、そんなのと比べるとたいしたことはありません。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

もともと思い描いていたことはないで、ギャップはありません。同じ職種での転職ならあるでしょうけど。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

障害の重い人の生活支援をしており、利用者の発語は少ないですが、こちらの支援がうまく行ったときに表情を穏やかにして笑うときあります。その姿を見るのはうれしいです。今のはうまく行ったのだという満足も感じます。

— 定着のための秘訣は何だと思いますか？

人によっては1週間もたないような気がしますが、ふつうにやっていれば定着するのではないのでしょうか。条件面での希望が高くなければ。

ストレスは全然ないですね。売り上げとか、会社にいたときの月末のストレスと比べたら……。

— 社会福祉法人として気をつけることは何だと思いますか？

月1回は個人面談するとかいってもそういう時間は取りにくいとは思うので、ふだんからコミュニケーションを取るのが大事だと思います。

最初は戸惑いがあり、何を聞いていいのかもわからないので、法人側から話かけてもらうのがいいです。「何でもいいからからやって」「何でもいいから聞いて」と言われるのが最も困ります。明確にやることを決めて指示してほしいですね。

— 企業からの転職者を増やしていくために、
どんなことが必要だと思いますか？

今は人が足りないというけれど、どういうことができる人が足りないのかわかりづらいです。結局、若くて経験ある人がほしいということなのか。それであれば、ただ「人が足りない」と言っても無理じゃないですか。

もう少し具体的に、こういう人がどういう条件でほしいのかをわかりやすく言うべきだと思います。単に「年齢問わず」と書いても書類だけで却下する。そういった閉ざされたイメージがあります。

給料が安いと言われますが、世の中もっと安いところはたくさんあります。すごく高いところはごく一部。99%はそんなに高くない。福祉業界が過度に悪く言われています。メンタル不調も企業でだってしょっちゅう出ます。むしろ福祉業界では、家に帰ってまで仕事に追いかけることはないです。実際、以前にいた会社では、休み中もメールを確認しないといけなかったです。

Bさん(56歳、女性)

インナーウェアメーカーで事務系の仕事をしてきた。早期退職を会社が募っているのをきっかけに、障害者支援の社会福祉法人に転職。4か月が過ぎた。



— 前職ではどのような仕事をしていましたか？

インナーウェアメーカーで営業事務・一般事務、販売計画といった内勤の仕事を約35年していました。

— どのようなきっかけで転職をしたのですか？

福祉は自分の身近には何もなかったのですが、会社の方から希望退職を募るということで、いい社会福祉法人があるので見学に行ってみない？と会社から勧められました。退職するかどうかすごく悩んでいたのも、ちょっと興味を感じて見学をさせていただいたのがきっかけです。

— 見学した時に何を感じましたか？

知的障害のある利用者さんとのふれあいというか、案内していただいたときに、利用者さんがトコトコとやってきて握手をされました。ああ、こういうの嫌いじゃないな～と自分の中にある感情が起こり、それが心の隅に残っていました。

— それまでは障害者との関わりはまったくなかったのですか？

なかったですね。ただ、ご近所の方のお子さんやお孫さんに障害のある方がたまたまですがいらして、会話するくらいのことはありましたね。

— 転職に際しては他の業界の会社から内定をもらっていたそうですが。

チャレンジというほどのことではないのですが、せっかく転職するのであれば、今までやったことのない、自分の知らない分野にチャレンジしてみたい。そんな気持ちが大きくて、福祉の仕事の方を選びました。

— 今はどのような仕事をしていますか？

人事と給与関係、それと利用者さんの請求関係とかサービス希望票の入力の打ち込みとか。社員との関わりだけでなく、利用者さんとの間接的な関わりもある仕事をさせていただいています。

— 施設内での仕事なので

事務所にいても利用者と接することもあるようですね。

とても楽しいです、はい（笑）。初めにお話をいただいたときに「利用者さんの支援の仕事も多少はあります」と言われていたので、自分の中では、



それは問題ないなと思っていました。お昼に共有スペースでご飯を食べていると、利用者さんが入ってきて「〇〇さ〜ん（自分の名前）」と声を掛けてきたりします。すごく認めてもらえているというか、「〇〇さん」という人（私）がいるというのを理解してくれている。それがとっても嬉しくて。利用者さんはそれぞれ障害の種類や度合いが違うというのを、私は全く知識がないのでどういうふうに接したらいいのかというのがまだよくわかっていないのですが。そこはおいおい教えていただきたいなと思っています。

— 利用者さんはどんな人たちですか？

もう本当に純粹、ピュアで。こちらもそういう気持ちで接することができます。スタッフのみなさんも優しい方たちばかりなので、人間関係の面でも良くしていただいているなと思います。

— 企業に勤めていたころの自分と比べてどうですか？

前の会社でも笑顔で気持ちよく、楽しく仕事をしていましたけれど、今の方が本当に楽しく仕事をさせていただいています（笑）。

— 今後は直接に障害のある方の支援もしてみたいと思いますか？

まだ目の前の仕事をおぼえるのが精いっぱいではあるのですが、やっている中でわからないことが多いんですね。福祉に関する国の制度とか、全く知らなかった世界に飛び込んできたので、それを知りたいという気持ちが強くなります。そうすると自分の中でやりがいが増してくると思います。利用者さんの支援ができるようになれば、何かに貢献できている実感もまた出てくるのかなと思います。少しずつ支援もできるようになればいいなあと思います。

— 働いている職員の年齢層は幅広いですね。

前職では早期退職がありました。会社としては若い人を育てたい方針があるのです。もしも会社に残った場合、10年後の自分がどうなっているのかを考えました。そういうこともあって新たに福祉の世界に飛び込んできました。実際、今の職場に来て働いてみると、若い人から65歳過ぎても70歳になっても元気にお仕事をしている人もいて、そんな姿を見てはびっくりしています。10年後、ここでも自分が活躍できる可能性があるのかなと、すごく感じました。

— 福祉の仕事は働きやすいと思いますか？

有休とか育児休暇は取りづらいのかなと思っていましたが、すぐに払拭されました。思っていたよりも働きやすい職場だと思います。自分の中で福祉という選択肢がなかったのも、変な先入観がないまま飛び込んできて、かえって良かったのかなと思います。違和感はまったくないです。

— この法人では利用者のご家族の希望もあって、 年末年始も日中一時支援サービスをしていますね。

若いスタッフと一緒に私も今年は12月31日まで勤務します（笑）。正月は3日までお休みをいただきます。それも子どもたちが育った今だからこそ、そういう働き方ができるのかなとも思います。



Cさん(62歳、男性)

バス会社の営業所長など管理職をしており、59歳で希望退職（65歳定年）。転職して2年半。現在は社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



— どのようなきっかけで転職しましたか？

若いころは運転手をしていたので、パソコンに向かってデータ管理などをする仕事は向かないと思い、ストレスを抱えていました。まだ現場の管理職は対人関係がありましたが、本社の管理職では企画立案、データ管理などばかり。60歳になってから現場には戻れないので、60歳を過ぎて仕事を探すよりも、その前に転職しようと思いました。70歳まで働ける場所を探そうと。

自分の取り柄といっても車の運転くらいしかないので、それで70歳まで働くのは難しい。それならば何か別の技術を身に付けようということで、福祉の仕事をしたくてハローワークの職業訓練で実務者研修を受けました。老人介護職を探していましたが、研修の中で障害者福祉の授業が1コマか2コマあって、興味がひかれました。「あたたかい心と、冷めた目を持ちなさい」という言葉が心に残ったんです。

妻が障害者施設で就労支援の仕事をしていたので、障害者のことは聞いていました。知識はほとんどないけれど。老人介護の施設は、年齢的に利用者と差がないということで厳しかったです。面接にも行きましたが「女性がほしい」と断られたこともあります。ハローワークで現在の法人を紹介してもらいました。

— 労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

できればたくさん給与をいただけたらいいと思います。労働の対価として。転職してかなり給料は下がりましたが、やりがいは大きいです。

今の福祉の仕事は残業がないです。ただ、私としては少し残業をさせていただけた方がいいと思っています。前職ではずっと残業ありましたし、働けるときにガンガン働きたいです。

— 企業での経験がどのように生きていますか？

重度の障害者の生活介護の仕事をしていますが、生産性のある仕事に就いていると思っています。行動障害のある最重度の人を、一緒に作業しながら支援しています。

前職の経験がどう生かされたか？と言われて、こうですというのはありませんが、バス会社の前にも営業なり、人と接する仕事をやっていました。障害者とはいえ言葉である程度コミュニケーションが取れるのではというイメージでしたが、今の施設には言葉がない人もいます。利用者さんの考えがわかったときや、自分の言いたいことが伝わったときはやりがいを感じます。「障害者はこれができて、これができない……」というように思っていました。個性がかなと最近思うようになりました。個性が強い方というふうに見えるようになってきたんですね。接していると、そう見えるようになります。

— 福祉の仕事のやりがいは何ですか？

日々、利用者の気持ちが多少なりともわかるとうれしくなります。やりがいにつながっています。担当する利用者にどんな支援が必要かを考えさせてもらっている。ご家族から「こう変わりましたよ」と聞くと、やってよかった

たと思う。できないことをできるようにするのは難しいですが、できることをもう少しできるようにするのを考えるのは楽しいです。

― 定着のためには何が必要だと思いますか？

初めの2～3カ月は、利用者と意思の疎通ができなかったため、自分の仕事はただの作業員かと思うことも多かったです。周囲の先輩たちのフォローがあったのが大きかったですね。仕事の中に楽しみが見つけれないと長く続けられません。喜びや楽しみを見つけれることが大事だと思います。

今の職場はアットホームで居心地がよいです。仕事はしやすいのですが、その反面、職制に応じた権限があいまいかなという気がして、戸惑うことも多いです。責任は権限があって発生します。下の立場からすると、権限と責任が明確なほうが働きやすいと思います。

― 企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

どうしても障害者支援や介護はネガティブなイメージがあります。小さいころから植え付けられた印象かもしれませんが。このままでは転職を考えている人が実際に仕事を探すときに福祉は選択肢に入ってこないです。福祉業界のことが一般の人にはわからないんですね。きちんとした情報発信がされていないと思います。

どこで仕事をしようかというときに選択肢になれば選ばれない。「人が足りない」というだけで、どういう仕事かわからない。企業などで働いている中高年社員にとっては今まで経験のないことであり、自分のキャリアとはまったく違う分野のことなのだから、もっと情報なければわからないです。もう少しわかりやすくオープンにしてくれればいいと思います。

Dさん(60歳、男性)

警察官として刑事課や事務などさまざまな部署を経験し、59歳で希望退職。障害者支援の社会福祉法人に転職して1年。現在は生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



― 転職のきっかけを教えてください。

警察の現場でずっと仕事をしてきました。人事関係の部署もやっていましたが、このままこの仕事を続けるのはどうかなと思うようになりました。現場が好きで警察官をやっていたので、管理業務はストレスがあったんです。定年(61歳)まで働こうと思えば働けましたが、子どもが育ち、住宅ローンもなくなり、まあいいかなと思いました。

ホテル業界などさまざまな仕事を転職サイトでみて応募しましたが、「経験者じゃないとだめ」と書類選考で落とされました。

インターネット関係の事務をしていたときに、自分で転職先をネットで検索していたところ、今の社会福祉法人に興味を持ち、メールを出して面接を申し込みました。交番勤務を若いころにしていたとき、障害者とのかわりがあり、障害者支援のイメージはありました。

― 労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

夫婦ふたり食べられればいいと思っているので問題はありません。年金をもらえるまで働くことができれば。前職からは給与水準は下がりましたが、お金だけではなく、自分のやりたいことができることが大事だと思います。前は不規則な勤務でしたが、今は規則正しいので健康にもなりました。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

いろんな方と接してきたので、行動障害のある利用者に驚きはないです。ただ、暴れていても力で抑えるわけにはいかない。警察官のときには手を出してくる人を逮捕する仕事をしてきましたが、今は、なぜ手を出してくるのかをまず考えないといけない。言葉のコミュニケーションができないと、こうすればどうか……と毎日アジャストを試しています。故意に悪意で手を出すのではないと思ってはいても、警察官の意識が染みついているので、それを変えるのに半年はかかりました。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

障害者の中でも、精神障害のある方は警察官として当直勤務の時に対応することがありました。知的障害のある人に対応することはあまりなくて、入ってみて、そういうことか……と日々思っています。抱いていたイメージが現場で起きるものとは違う。コミュニケーションを言葉で取りにくい人の支援は課題ではあります。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいは日々いろいろ変わってきます。にこっとされたり、ありがとうと言われたりするとホッとします。ちょっとしたことですが、心が通じ合った感じがします。

— 定着のための秘訣は何だと思えますか？

福祉以外で働いている人にとっては、福祉現場を知る機会がありません。ボランティアとかに興味がある人はたくさんいるはず。すそ野が広いと思うので、もっと門戸を開いて体験する機会を得られるといいと思います。たと

えば、中高年になって仕事がなくて暇だという人に体験をしてもらう。自分は想像の世界で飛び込みましたが、外から見ているのと中に入って仕事をするのはかなり違います。

職員にもメンタルが強くない人、思うことがあるけれど言えない人もいます。メンタルケアをしてくれるといいかな。若い人に対するコミュニケーションを密に取ることができればもっといいと思います。

— 企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

民間企業ではリスクリングや、他の職種について知る機会があると思います。前職はそういうがありませんでした。再就職先をあつせんされ、行ってくれと言われるのも嫌でした。知る機会を提供してもらえて、結構いけるのではと思えば、門戸を叩く人は増えると思います。

警察には人材バンクがあつて、だいたい警備会社に再就職します。しかし、警備員になりたくないと言う人もいます。自衛隊、消防などにも福祉の仕事に就きたいと思っている人はたくさんいると思います。



Eさん(61歳、男性)

若いころは酪農や漁業に従事し、かまぼこなどを製造する会社で26年勤務。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で働いている。



— 転職のきっかけは何ですか？

前の会社は65歳定年でした。景気が悪くて「定年退職してください。アルバイトで働いて」と頼まれましたが、老け込む年ではないと転職を決意しました。新型コロナの影響やロシアの戦争の影響で資材が高騰し、ビニールや工業用接着剤などが入荷しにくくなり、利益率が下がってきたためです。

ハローワークに失業保険の説明を受けに行った際、産雇センター（産業雇用安定センター、本冊子43ページ参照）の説明会のお知らせを見て、登録しました。あつせんする際にも全部無料、2週間に1回面接してくれました。4回ほど面接を受けて、前職の仕事の内容や、今までの履歴、今後どういう職業に就きたいか、収入面はどのくらいを考えているかなどを聞かれました。ハローワークの1室か商工会議所の1室を借りての面接です。産雇センターの担当者が週に1回この地域に出向いて面接や企業の発掘をしているんですね。それに合わせて面接をしてくれました。

— 不安や戸惑いはありませんでしたか？

初めは不安でした。収入面のこともあったし、この年齢になって新しい仕事に慣れるのかどうかということも。結局、下の娘が大学を出たのと同時に退職しました。上の娘も社会人になっており、教育費が要らなくなって、何とか食べていけるくらいの給料をもらえればいいと思いました。

重度の障害者の全介助の仕事と言われたので、寝たきりの障害者を想像し

ていました。実際は30～50代の障害者で歩くこともできる人ばかり。初日、所長（管理者）に「1週間は見ておくだけにしてください」と言われました。驚きの連続でした。

2週間くらいで自分の気持ちは固まりました。なんとかなるだろうと自分に言い聞かせて、小さな不安を一つずつつぶしていきました。

今思えば、困ったことは特段にありませんでした。障害者のイメージについては、まったく関係なかったころは偏見もあったと思います。実際に障害者の表情を見たとき、ここで勤められるのかと思いましたが、2週間いるうちに自分もできるんじゃないかと思いました。障害者といっても一人ひとり違う。そういうことも一つずつ経験していくうちに2週間が過ぎていました。

— 労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

給与はたしかに安いですが。以前の会社での年収は500万円、今は240万円くらい。ただ、食べるくらいだったら田舎で物価は安いし、持ち家なので家



賃もかからない。借家だったら大変だったでしょうね。妻は最初不安だったと思います。しかし、ストレスが前職より少なく、表情が明るくなって、喜んでいます。朝も一緒に食事ができ、妻も楽な感じですよ。前職は毎日夜中2時くらいに起きて出勤。お店に卸す準備をしなければならず。繁忙期（12月ごろ）には休みが取れなくて、残業も月120時間超えでした。残業代が基本給より多かったです。年末は12時半には自宅を出て、夜の9時まで帰ることができませんでした。今は月に10日休みをいただいています。

— 前職の経験が生きていますか？

前職では、耐えることを学んだのかな……。何が優先なのかなと仕事しながら、順番付けを学びました。私にとっては仕事あつての私生活。娘2人を大学に行かせることができました。仕事に対する責任感、自分がやらなければという思いもありました。募集しても来ない、若い人が長続きしない、1年くらいで辞めていく……。朝早いし給料は安いしで。イエスマンが多かった中で、人間関係では嫌われていたと思います。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

前職は利益率の追求のことばかり、頭の中で回っていた。今の仕事は生産性がないと言われますが、そういったことじゃなくて、人のためにやっている感覚がなんとなく自分の中に芽生えてきています。いいことをしているのかな。甘えてきてくれる方もいる。鼻歌をうたって帰ります。

前はぎすぎすしていました。いいタイミングで退職したと思います。

— 定着のための秘訣は何だと思いますか？

障害者に対する理解を、世の中に発信していかないと。関係ない人はわからないし、偏見も多い。待遇面では、結婚して家庭を持つとある程度の収入

がないとやっていけないので、やはり給料をもう少し上げてほしいです。

— 組織として気をつけることは何だと思いますか？

どういう仕事の内容かをもっともっと発信する必要があると思います。面接で説明を受けても具体的な印象が浮かばなかった。意外と若い人が敬遠する職種ではないかなと思います。

ワープロは打ったことない、体力はあるという自分がここで働かせてもらえるのがありがたくて、70歳までは働きたいです。仕事しないと体力を持て余します。

（※この法人では65歳が定年、希望があれば再雇用して70歳後半まで働いている人もいます）

— 今後企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

障害者は偏見の目で見られていましたが、最近は変わってきたと思います。何らかの形で発信して、理解する人たちがさらに増えていけばいいですね。処遇の改善も必要だと思います。今の時代はみんな専門学校や大学に行く。授業料は高いので給与水準も上げてほしいです。



Eさんが働く事業所の担当職員の話

前職のスキルや経験を生かして仕事をしている人が多いのかなと思います。毎年60人くらい採用していますが、正職員として新卒で入るのが10人くらい。50人くらいは中途採用です。介護や他業界から来る人たちの力で成り立っています。介護業界から来る人はノウハウを備えており、即戦力です。

一方で、Eさんのように初めは右も左もわからない、資格のない人もいます。その場合は「まず2週間は観察してください」と言うことにしています。利用者さんと向き合う、その人を知るところからスタートします。特性の理解を深めないといけませんし、やることが多すぎるときつくなります。

当法人では、受け入れ担当者を設けており、メンターをつけるようにしています。障害福祉や虐待防止に関する内容で、事業所内研修（月1回）のほか全体研修も実施しています。初任者研修は半年に1回です。

法人全体の離職率は、本年度は8%くらいで、定年も含めて毎年1桁です。定着率は他法人に比べていいと思います。前年から休みの日を104日から120日へ増やしたことでより定着につながっているようです。一般企業と比べ、休みは少なくバリバリ働いているイメージもありますが、それを払拭しようとしているところです。



Fさん(55歳、男性)

宿泊業の副支配人として接客、施設の運営・管理、スキー場運営、行政との調整、採用・経理など業務全般を行ってきた。社会福祉法人に転職して2年目。現在は事務職をしている。



— 転職のきっかけは何ですか？

運送系も人手が少ないので、いいかなと思っていました。大型免許も持っていて、特殊車両も運転できるし、運転も嫌いではなかったのですが、たまたまハローワークの担当の方から、職种的に現在求人が出ている事務職もどうかと、キャリアを生かした仕事の紹介がありました。

前職では長時間労働があったので、それを解消したかったんです。それをハローワークの担当者も知っていて、運送業だとまた長時間労働になってしまうので、福祉事業所の総務はどうかということになりました。

ハローワークでは、かなり親切にしてくれました。自分の経歴やキャリアをかなり勘案して仕事を紹介してもらいました。普通は担当の人が変わったるものですが、決まった担当の人をつけてくれたのが良かったです。

— 労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

特にないです。今までよりは休みが確保できるし、前のところよりはいいなと思いました。以前は管理職で、結局、年間70日～80日くらいしか休みが取れない状況だったんです。それに比べればいいなと思いました。休みの日も前職は平日だったので、家族との時間が取れずにいた状況でした。福祉業界は人手が少ないということは聞いていたので、その分、人を大事にしてくれるというイメージがありました。給料的にはかなり下がってしまいます

が、それは仕方がないことだと思いました。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

いろんなカタチで、前職でやってきたことは生きていると思っています。事務処理、経理関係はすんなり入れました。使用しているソフトが違いますが、それも慣れました。

前職は接客業で人を相手にする仕事だったので、職員や利用者さんとの関係についても、障害があるとしてもすんなり入ることができた印象。設備の点検や補修等についても、かなり経験が生かされていると思います。予算との兼ね合いを考えながら「これくらいかかりそうだけど、あまりお金をかけずにどうするか？」といったことを考えたりする点は、前職と同じだと思います。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

利用者さんにがっちりに対応するのかなと思っていましたが、意外とそうでもありませんでした。

また、前職ではとにかく何でもやらされていたので、そういうものだと思っていましたが、マルチタスクではなく、意外とぎゅっと業務が集約されているなと思いました。もっといろんなことをやらされると思っていましたね（笑）。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいとしては、時々、利用者さんと話をしたりすることもあるのですが、仲良くしてもらっているのが楽しいです。職員からも重宝がられているのでやりがいにつながっています。自分をうまく使ってくれていると思いま

す。頼られている感じがうれしいです。

— 定着のための秘訣は何だと思いますか？

仕事を楽しむことじゃないでしょうか？（笑） 前の仕事のときから「仕事は楽しまない」とと周囲に言ってきました。楽しく仕事をするとう効率も上がるし、良いアイデアも浮かぶといった経験をしてくれています。苦しいこともあります、その中でも楽しみを見つけることが大事だなと思います。例えば、ちょっとした場面で、周囲に声をかけて話を広げるとか、盛り上げていくとか、雰囲気上げるように意識しています。それは昔から意識していますね。

— 組織として気をつけることは何だと思いますか？

以前の職場でその人がやってきたことを否定しないこと。ここでは「以前の職場ではこうでしたよ」と言うと、否定しないで聞いてくれます。経験してきたことを否定されると長続きはしないと思います。いろんな業種を長く経験してきた者は自信と誇りを持っていると思うので、そこを否定しないような対応が必要だと思います。

— 今後企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

福祉業界はお給料が上がっていかないと感じます。給料は大事だと思います。シニア層を福祉業界に入れていくのであれば、シニアなので前の仕事よりも給料が下がるのは理解できますが、キャリアを否定されたと感じる人もいるのではないのでしょうか。例えば、採用した場合に補助金が出る等の仕組みがあれば、もっといろんな人材を採用できるのではないかと思います。

どの業種でも対人仕事をしていた人であれば、仮に製造業でも金融業でも何でも、福祉業界には入ってこられると思います。いろんな人の転職の業種として福祉は選択肢に十分入ると思います。どんな業種であっても、部下や職員で発達障害を持つ者がいたりするので、どんな業種であっても福祉業界は受け止められるのではないのでしょうか。

今後、いろんな業種でリストラが起きるでしょうから、そういった方々を福祉業界が受け皿になるように変わっていければ。その意味でも賃金は大事だと思います。優秀な人を集めたいのであれば、国から「何歳以上で年取これくらいの人を福祉業界で採用した場合には、年間100万円を数年間補助します」といった施策などがあればいいのではないのでしょうか。



公益財団法人 産業雇用安定センター

60歳未満の方の場合、勤務先経由での相談になります。
勤務先の人事部門等にお尋ねください。

60歳以上の場合は、「キャリア人材バンク」という
個人資格で登録できますので、
最寄りの都道府県のセンター事務所での相談となります。

詳しくは産業雇用安定センターのウェブサイトをご覧ください。

産業雇用安定センター

<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



事務所・駐在所(出向・移籍支援)一覧

<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>



産業雇用安定センターの所在地一覧（2025 年3月現在）

事務所 (駐在所)	電話	所在地
北海道	011-232-3853	〒060-0001 札幌市中央区北1条西2-1 札幌時計台ビル8階
青 森	017-777-8702	〒030-0801 青森市新町1-2-18 青森商工会議所会館4階
岩 手	019-625-0434	〒020-0022 盛岡市大通3-3-10 七十七日生盛岡ビル5階
宮 城	022-726-1826	〒980-0014 仙台市青葉区本町1-1-1 大樹生命仙台本町ビル6階
秋 田	018-823-7024	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル4階
山 形	023-624-8404	〒990-0034 山形市東原町2-1-20 山形ロイヤルセンチュリービル4階
福 島	024-523-4520	〒960-8031 福島市栄町6-6 福島セントランドビル7階
茨 城	029-231-6044	〒310-0803 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル4階
栃 木	028-623-6181	〒320-0811 宇都宮市大通り1-4-24 MSCビル6階
群 馬	027-255-2586	〒371-0844 前橋市古市町1-50-1 吉野屋ビル3階
埼 玉	048-642-1121	〒330-0845 さいたま市大宮区仲町3-13-1 住友生命大宮第二ビル2階
千 葉	043-216-3670	〒260-0045 千葉市中央区弁天1-15-3 リードシー千葉駅前ビル6階
東 京	03-5358-7421	〒160-0023 新宿区西新宿4-15-3 住友不動産西新宿ビル3号館5階
神奈川	045-680-1231	〒231-0013 横浜市中区住吉町6-68-1 横浜関内地所ビル4階
新 潟	025-245-3520	〒950-0087 新潟市中央区東大通1-2-25 北越第一ビル10階
山 梨	055-235-6236	〒400-0031 甲府市丸の内2-16-4 丸栄ビル5階
長 野	026-229-0555	〒380-0921 長野市大字栗田2125番地 長栄長野東口ビル3階
富 山	076-442-6900	〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10階
石 川	076-261-6047	〒920-0869 金沢市上堤町1-12 金沢南町ビル4階
福 井	0776-24-9025	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル4階
岐 阜	058-246-7060	〒500-8163 岐阜市鶴舞町2-6-7 ワークプラザ岐阜3階
静 岡	054-255-1343	〒420-0851 静岡市葵区黒金町11-7 大樹生命静岡駅前ビル12階
(浜松)	053-458-3621	〒430-0928 浜松市中央区板屋町110-5 浜松第一生命日通ビル13階
愛 知	052-583-8876	〒450-0003 名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル4階
三 重	059-225-5449	〒514-0009 津市羽所町700 アスト津2階

事務所 (駐在所)	電話	所在地
滋 賀	077-526-3991	〒520-0051 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル6階
京 都	075-211-2331	〒604-8162 京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町623 第11長谷ビル9階
大 阪	06-6947-7663	〒540-6591 大阪市中央区大手前1-7-31 OMMビル4階
兵 庫	078-366-4252	〒650-0022 神戸市中央区元町通6-1-8 東栄ビル1階
奈 良	0742-24-2015	〒630-8115 奈良市大宮町1-1-15 ニッセイ奈良駅前ビル4階
和歌山	073-432-4690	〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター3階
鳥 取	0857-20-1500	〒680-0835 鳥取市東品治町102 鳥取駅前ビル3階
島 根	0852-27-1151	〒690-0007 松江市御手船場町551 ニッセイ松江ビル6階
岡 山	086-233-3081	〒700-0826 岡山市北区磨屋町10-20 磨屋町ビル4階
広 島	082-545-6800	〒730-0036 広島市中区袋町3-17 シンヨービル9階
(福山)	084-927-3511	〒720-0812 福山市霞町1-1-1 福山信愛ビル7階
山 口	083-973-8071	〒754-0014 山口市小郡高砂町1-8 MY小郡ビル4階
徳 島	088-626-9511	〒770-0841 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル5階
香 川	087-802-6355	〒760-0054 高松市常磐町1-3-1 瓦町FLAG9階
愛 媛	089-931-5494	〒790-0003 松山市三番町4-11-1 住友生命松山三番町ビル4階
高 知	088-861-3011	〒780-0822 高知市はりまや町1-5-1 デンテツ・ターミナルビル5階
福 岡	092-475-6295	〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル6階
(北九州)	093-531-7806	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2階
佐 賀	0952-22-7163	〒840-0816 佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル10階
長 崎	095-826-5626	〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル本館5階
熊 本	096-359-3526	〒860-0806 熊本市中央区花畑町1-7 MY熊本ビル6階
大 分	097-538-0512	〒870-0021 大分市府内町3-4-20 大分恒和ビル7階
宮 崎	0985-38-7210	〒880-0812 宮崎市高千穂通1-6-35 オーシャン高千穂通り3階
鹿児島	099-812-9551	〒890-0053 鹿児島市中央町26-18 南日本中央ビル4階
沖 縄	098-860-0750	〒900-0032 那覇市松山1-1-19 JPR那覇ビル8階

福祉の人材不足をどうするか〈2025 年度版〉 ～企業等から福祉への転職・出向ガイド～

2025 年 3 月 31 日発行

編著 令和 6 年度社会福祉推進事業
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」
検討委員会

発行者 岸田宏司

発行所 社会福祉法人千楽
<https://www.chiraku.com/>

デザイン DeHAMA（百瀬智恵）

制作・印刷 DeHAMA