

人材の確保・育成などに関する地域生活支援部会の取り組み

○令和2年度の地域生活支援部会の取り組み

1. 令和2年度の活動テーマ

「障害のある方を地域全体で支えるネットワークの推進」

- (1) 障害のある方の生活を地域全体で支えるために、地域生活支援拠点の対象事業所一覧を作成し、市民等への周知を図る。
- (2) 地域生活支援拠点の各事業所が拠点の機能に適しているかなど運用状況の検証及び検討をする。
- (3) 福祉人材の確保策について、地域の実情を踏まえ検討する。

2. 活動内容

部会では、(3)「福祉人材の確保策について、地域の実情を踏まえ検討する。」の活動テーマを達成するべく、以下のグループワークを実施したほか、部会に所属する法人を対象に個別にアンケート調査を実施した。

○「地域生活支援部会」のグループワークで出された意見

1. 各法人等における人材確保に関すること

○現在法人として取り組んでいる人材確保策等

- ①法人のホームページ内に求人専門ページを開設。
- ②EPAの活用。
- ③求人広告（マイナビやリクルートなど）への掲載。
- ④ハローワークや福祉人材センターなどの機関で求人情報等を掲載。
- ⑤事業所で働いている方の紹介で働く人もいる。
- ⑥学生を対象とした就職説明会の開催。
- ⑦実習生へのアプローチ。
- ⑧大学生を非常勤として雇用。
- ⑨OJT研修の実施。
- ⑩ベテラン職員に支えられている。
- ⑪職場定着率が高い。
- ⑫国家資格を取得している職員が多い。

○人材確保に関する現状の課題等

- ①看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、保育士の不足。
- ②福祉系の学校で学んだ学生の応募が少ない。
- ③従業者の平均年齢が高い。
- ④非常勤職員の不足。

- ⑤資格所持者の不足。
- ⑥福祉人材が高齢者の介護現場に行くことが多く、障害の現場に集まらない。
- ⑦障害福祉の現場についての啓発活動が少ない。
- ⑧国家資格などを資格取得するときのカリキュラム内容について障害のことを学ぶカリキュラムが少ない。
- ⑨従業者数が少なく OJT 研修が実施できないため、雇用をしても定着しない。

○人材確保に関する今後の取り組み等

- ①人材の確保は難しい中で、人材育成を行う機関とつながりを持ち、育成機関から各事業所等が紹介をもらえる仕組みがあるとよい。
- ②有償ボランティアの活用（ボランティアからスタッフへの登用）。
- ③子育てが落ち着いた方へのアプローチ。

2. 人材育成に関してグループワークから出された意見（11月27日実施分）

○現在法人として取り組んでいる人材育成等

- ①内部研修で賄えない研修については、外部研修の活用。
- ②市や基幹相談支援センターが実施している研修への参加。
- ③新入職員の研修の1つとして、法人内の人材育成に関するマニュアルの活用。
- ④web 研修への参加。
- ⑤法人内で「階層別研修」の実施。
- ⑥事例検討会。
- ⑦地域実情を踏まえた研修会。

○人材育成に関する現状の課題等

- ①支援力の向上や心得をどう育成できるかが課題。

福祉人材の確保に関するアンケートの取りまとめ結果

1. 目的

地域生活支援部会では、活動テーマ（3）「福祉人材の確保策について、地域の実情を踏まえ検討する。」を達成するべく、部会員の所属する法人を対象に市内の福祉人材の確保につながる取り組みを検討するにあたり、まずは現状の把握を行うことを目的として、以下の項目についてアンケート調査を実施した。

2. アンケート調査の実施概要

本アンケートは、地域生活支援部会の委員が所属する23法人を対象に実施した。各調査の区分、対象者、方法、実施時期、回収結果、回収率は次のとおりである。

区 分	社会福祉法人、NPO法人等
対 象 者	地域生活支援部会の委員が所属する23法人等
調査方法	メールによる配布、部会で回収
実施時期	令和2年11月27日から12月11日
回収結果	23法人中14法人から回収
回 収 率	61%

※回収結果、回収率は12月17日現在

3. 福祉人材は不足していますか。

(1) 不足していない・・・3法人。

(理由)

- ①常にヘルパーを補充しているため、なんとか紹介により確保できている。
- ②放課後等デイサービスの人員は、リクルートの就職サイトで募集し、確保できている。
- ③福祉の資格を所持していてこの業界に携わりたいが、個々の事情により勤務日、時間等が制限され、仕事が見つからないという方々が多い。そのような方々に、その方の都合に合わせて採用し、勤務していただいているため、非常勤が退職せず長期間勤務を続けている。

(2) 不足している・・・11法人。

(理由)

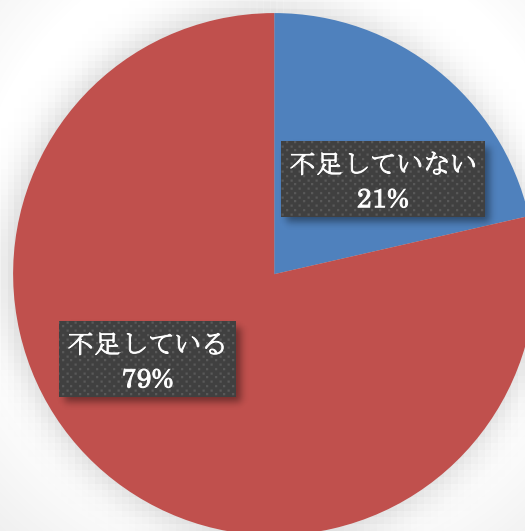
- ①看護師・理学療法士、作業療法士、介護福祉士、保育士の不足。
- ②グループホームや短期入所などの夜間勤務できる職員が不足。
- ③求人募集をしても常勤・非常勤とも応募者が少ない。
- ④利用者が増えていく一方、職員の確保が難しくなっている。
- ⑤訪問介護で働きたい人がいないため、新しい人材の確保が難しい。
- ⑥重度心身障害児（者）は対象者が限られているため、業界を知らない方も多く、希望者数が少ない。
- ⑦送迎の運転手が不足している。非常勤なので、確保が難しい。

⑧不足しているというよりは、増員したいと常に思っている状況です。人材は何人いてもありがたいです。

⑨入職しても退職してしまい、結果として欠員がでている。退職理由は仕事の難しさ(障害現場)だったり、人間関係など。更なる理由は給与が低いことにあると推測している。職種でいうと、看護師とドライバーの募集が難しいが、一方で非常勤の女性の支援員は比較的充足しやすい。

⑩各種大学、専門学校の卒業後の進路で一般企業が多く資格取得するものの資格を生かす仕事につかないことが現状である。

福祉人材の不足状況



* 1法人は、「不足していない事業」と「不足している事業」がある。

4. 福祉人材の確保について法人として取り組んでいることは。

- ①一般法人と連携して新人研修の実施。
- ②人材派遣会社の活用。
- ③求人広告への掲載（有料求人誌、チラシの配布・掲示、派遣など）。
- ④在日外国人の採用。
- ⑤有償ボランティアの活用。
- ⑥人事採用担当職員の配置。
- ⑦介護、保育、看護のカリキュラム変更により、重度心身障害児（者）部分の学習時間が減っており、重度心身障害児（者）を理解する機会が少なくなっている。そのため、上記関連学校等を訪問、通常のHPを別に採用専門のHPを作成し施設の魅力を伝えてい

る。

⑧仕事が増えた場合は、職員が知り合いに声かけ等をして人材の確保をしている。

⑨常勤の場合はハローワーク、非常勤の場合はリクルートの就職サイトを活用している。

⑩外部研修・内部研修等で知識の共有・向上に努めておりますが、現職員が長く働けるように、現在起こっている課題等は常に共有し、話し合う機会を設けております。

定例カンファレンスやミーティング、研修会などかかさず実施しています。

これまでも別職種として入社された方がヘルパーの資格取得等を会社で支援したりしていますが、今後ますますこの資格取得支援制度を充実させて、一から育てる気持ちでの育成を考えております。企業努力が必要な部分でもあるので、福利厚生の実施や倫理観など事業所も従業員も成長しなければならないと考えています。

⑪新任研修、フォローアップ研修、ツアー見学会、就職フェア、就職フォーラム、各種大学、専門学校などの説明会に参加。

5. 福祉人材の確保について協議会として取り組みたい内容は。

【人材確保】

①合同面接会の開催。

②障害福祉サービス事業所のPRの場。

③福祉の仕事内容を市民等への周知。

④毎年、東村山社会福祉協議会主催の就職説明会に参加しており、それにより就職に繋がっているため、引き続き開催して欲しい。今後、例えば近隣（清瀬、西東京、東大和等の西多摩地区）の社会福祉協議会と協力して就職説明会を開催してほしい。

⑤東村山市内での合同研修会がもっとたくさんあれば有難いです。地域の各職員さんと共に顔を合わせながらの研修よりもより近い存在になれる（電話等でも相手の顔が分かる等）ことは今後の連携にとってもとても重要なネットワークづくりの一つであると感じます。

⑥市内の障害関係施設の求人情報の発信等。

⑦学生対象、主婦層対象、高齢者対象、転職を考えている人、看護師、ドライバーなど近隣市区町村や学校など協賛の形が理想に感じる。メリットとしてはインフォメーション力、説明会がどこで行われているか多くの方に知っていただく機会が必要を感じる。費用をかければできることが多いが各施設同様にできるだけ経費をかけずに効果があるものを今後考えていかなければならない。

【人材育成】

①人材育成につながる研修会の実施。

②階層別・入職年数別の研修会の実施。

③資格取得ができる研修会の開催。

④現場で働いている職員のレベルアップのための研修。

⑤現場で働いている職員の情報交換の場。

⑥精神分野では、職員の離職が多い（多分他障害でも）。その要因を把握し、業界全体で考えていくことが必要。支援方法がわからず達成感を感じられず、相談する場も無くこの業界を辞めていく、と聞く。協議会のメンバーが、皆で利用者支援に関する勉強、研修を重ね、自分達の支援の質を向上させることが、経験の浅い職員を支えられる力を付けることにも繋がるのではないかと思う。

⑦お互いの法人を行き来してよい所を学び合ったり、教えを請うたり、研修を実施して質を高めるような機能を発揮してもらえるとありがたい。