

【調査対象】

機能訓練・生活訓練を行う事業所

【質問項目】

人材育成の取組として必要だと思うけれども実践できていないことはあるか。

【回答】

自立訓練事業の職員の質、ひいては自立訓練事業の質を高めていくためには、職員が相談支援事業や就労継続支援事業等、自立訓練事業以外の業務を経験し、知見を広めることが重要だと思う。ただし、自立訓練事業の職員は専門的なスキルをもつ職員が多く、相談支援事業や就労支援事業へ移ってしまうとスキルが生かすことが難しくなるため、本人の理解を含めて人事異動を行うのは難しい。

現状では、研修の一環として、短期間ではあるが相談支援事業所や就労支援センターの業務を経験してもらっている。

【質問項目】

人材確保の取り組みとしてどのようなことを行っているか。

【回答】

求人募集するときは、医療、高齢分野の経験があれば障害分野の経験がなくても採用し、入職後の研修を充実させている。また、大学生、専門学校生の実習を受け入れて次世代の育成に務めている。

【調査対象】

共同生活援助事業所

【質問項目】

人材の確保・定着に関して意識している取り組みはあるか。

【回答】

人材確保については、一般的な部分でいうと求人ツールの活用で、追加の取り組みとしてInstagramでの発信を行っている。

求人を行ううえでは魅力的に見える環境づくりが大切なことの1つであると感じている。例えば、待遇面で差が無い場合、求職者はより外観や設備の新しい施設を選択するのではないかと思う。資金に余裕がない法人の場合、築年数の経った居抜き物件を利用して施設を運営することが多いと思うが、施設設備面で補助を支給し、環境を整備することができれば人材の確保につながると思う。

【調査対象】

高次脳機能障害者を対象とする相談支援事業所

【質問項目】

人材の確保や定着について、取り組みの好事例や困っていること、行政に期待したい施策や取組などがあれば教えてほしい。

【回答】

相談支援の研修の内容について、相談支援に一番必要なところが無いと感じる。アセスメントの仕方やプランの立て方だったりするが、業務はその部分だけではないことの方が多いため、もう少し支援の仕方等について触れた内容であればよいのではないかと思う。

相談支援業務のマニュアルがないため、実務をやりながら覚えていくしかない実情がある。業務の流れや、業務の中で必要となる相談先について記したものと、従事者も業務のイメージが付きやすいと思う。

【調査対象】

ひきこもり者に対する支援を実施する団体

【質問項目】

人材確保で苦労している点があればお聞きしたい。また、行政に期待したいこともあれば合わせてお聞きしたい。

【回答】

常に人手不足である。人員充足したケースはない。

有資格者がどうにもできなかったから、今日の現状があるという認識がある。特に、不登校支援という分野においては、資格云々という話ではない。特に、子供たちの前では先生でも医者でもない“ただのおじさん”でいることが求められる場面も多い。

現在は、不登校支援に関する資格がないため、当該分野の資格を作ってもよいのではないかと思う。資格を持っているからできるということではないが、資格を持っていることで保護者の安心感が違う。

人材を育てることができれば理想的ではあるが、人員が逼迫している中でその余裕はない。現場で育てられないから、現場経験のある方や資格のある方を採用したいという見方になってしまう。

福祉業界に入ってきてみたいけど、資格や経験がないからという理由で入口にすら立てない(立たない)という間口の狭さをどうにかする必要があると感じる。また、こういった気持ちのある方を育てるような仕組みが行政から提供されるとありがたい。いい人材がまだまだ埋まっている。

【調査対象】

就労移行・定着支援事業所

【質問項目】

人材確保の取り組みを行ううえで行政に期待することはあるか。

【回答】

初任者研修は充実しているが、中堅者や上級者に対しての研修が少ないと感じている。研修が少ないことで、モチベーション維持が困難であったり、職場内で部下監督ができない等の問題が生じている。

研修が用意されていても、そもそも参加する時間を作れないという課題もある。仙台の傾向としては、セルフプランが多いため、人手が圧倒的に不足している。どの事業所も育成ではなく、新規人材の獲得の方に時間を割いているのが現状。

【調査対象】

就労継続支援事業所

【質問項目】

人材確保や定着について、取り組みの好事例や困っていることはあるか。

【回答】

事業所によっては高待遇を用意しているが、それでも業界全体で人が集まらず、離職率も高い。

応募してくる方に年配の方が多く、循環が悪いように感じている。

利用者が成功体験を積んで仕事への意欲を高めるために、本人の力を伸ばす支援をすることが必要なのだが、年配の方の中には柔軟性に欠け、介助をするという発想で仕事を行ってしまう人もいます。

【質問項目】

スタッフの方は、福祉系大学を卒業した人や、障害者福祉の経験者が多いのか。

【回答】

スタッフの多くは立ち上げからのメンバーであり、退職する人が少なく、経験者も多い。その他は障害者福祉に興味がある人だが、福祉系大学を卒業した人はいない。中途採用である。

福祉事業所特有の求められる役割についての認識のすり合せについては、その都度行っている。また、働く上での難しさについては雇入れ前に共有して、理解してもらうようにしている。

【調査対象】

障害者の芸術文化活動を支援する団体

【質問項目】

人材の確保にかかる好事例や困っていること、行政に期待したいことはあるか。

【回答】

趣味の部分が入ることによって利用者が安心できる環境づくりにつなげることができる
考えるため、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の研修にストレングス視点（利
用者の強みを生かして収益を上げる）を入れ込んでほしい。

【調査対象】

居宅介護事業所

【質問項目】

人材の確保や定着について、困っていることなどはあるか。

【回答】

新規のヘルパーの採用申し込みが少ない。ヘルパーの確保が深刻な課題。

以下の取り組みを実施はしているが、若手職員の定着は難しいと感じている。

- ・パワハラ防止研修の実施
- ・職階に合せた研修の実施
- ・相談窓口の設置

また、事業所のホームページに動画を掲載する等の工夫や、ハローワークの利用をしてい
るものの、応募は少ない。

【質問項目】

応募が少ない原因をどのように考えているか。

【回答】

今の時代では夫婦共働きでできる限り働くという考えが当たり前になっている。ホームヘルパーの収入だけでは生活は成り立たないということが一番の原因だと思う。利用者の都合で収入が変動するため、安定した収入を求めて施設で働くという考えの人が多。パートのホームヘルパーは今の時代にはそぐわないと感じている。

【調査対象】

生活介護・就労継続支援の多機能型事業所

【質問項目】

人材育成にあたり、行政に期待する取り組みはあるか。

【回答】

県社協で実施するサービス管理責任者の研修の実施回数を増やしてほしい。現在、年に1回しかなく代替日も無い。サビ管がないと減算3割になってしまう。

県社協で実施している支援者研修の内容を拡充してほしい。毎年内容が固定されているため、時代に沿った内容で実施する必要があると感じている。

市でもサービス管理責任者研修を実施してくれればありがたい。

【調査対象】

障害者支援施設

【質問項目】

人材の確保や定着について、取り組みの好事例や困っていること、行政に期待したい施策や取り組みなどがあれば教えてほしい。

【回答】

民間求人サイトやハローワークへの求人掲載、民間主催の合同企業説明会への参加を行っているが福祉に興味がある人しか来ないのが現状。そもそも、福祉業界の体系等、障害福祉に関する一般的な情報について説明している媒体が少ないと感じる。そのため、行政には福祉業界の全体像、障害者の現状等、障害福祉にかかる基本的な情報について積極的に発信をしてほしい。

人材紹介会社に頼っているが、紹介で来る方には障害福祉サービスのシステムを理解していない方もおり、定着はなかなか難しい。

確保の部分では、県内の高校に求人票を持ってお願いに行くというのを、10年程続けている。先輩がいれば入ってくることもある。学校からの要請で、学校の授業を使って、介護職の内容や施設の雰囲気の説明したり、現場の職員を連れてガイダンスを行ったりしている。

地域に対して接点があるということは、中長期的には重要なのではないかと考えている。

「地域とつながっていて、なくてはならない」と思われることと「職員のことを知らない」と思われることは分かれ道だと思っている。地域との接点を持てる仕組みというのがないと良いと思う。