

トライアングル

2023
冬・春号

発行日/令和5(2023)年5月 発行/一般社団法人大阪知的障害者福祉協会 発行責任者/村上利男 編集/松嶋桂子
〒542-0012 大阪市中央区谷町7丁目4番15号 大阪府社会福祉会館内
TEL 06-6763-3785 FAX 06-6763-3759 E-mail osaka-chifukukyo@giga.ocn.ne.jp

どうすればいいの？ 人材確保 アンケートから見る人材確保の現状と課題

昨今、日本では高齢化社会が進み、『2025問題』『2035問題』が社会問題として提起されており、国内の人材不足はさらに深刻化すると予測されています。特に福祉の現場においては、人手不足によるサービスの低下と離職率の上昇が懸念されています。実際に、人材が定着せず、常に採用活動を行ったりと、頭を抱える事業所も少なくありません。

また、障害福祉分野への就職希望者や、福祉職を志す学生が減少している現状であり、福祉を担う若い世代の獲得が課題と感じています。

そこで今回の特集は、人材確保のヒント集として、各事業所の人材確保の取り組みについてお役に立てたらと思います。大阪知的障害者福祉協会に加入されている会員施設にアンケートを実施し取りまとめました。28施設より回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。

また、職員採用後の課題として、早期離職や退職者が多いなど、人材育成について悩まれている事業所もあるのではないのでしょうか。そこで、人材育成と人材定着の視点から、北摂杉の子会理事長の村上利男氏とジョブサイトよど施設長の下裕幸氏からメンター制度についてお話を伺いました。

(広報委員 吉村周一)

Q 人材確保に苦勞されていることはありますか。

- ◆ 就職希望者（新卒者、中途採用者）も減少傾向にあり、応募してきても未経験者や無資格者が多い。それにより現場の労力が増大している。
- ◆ 人事部や採用委員会など専門的に行う部署がないため、採用担当を兼任している職員の負担が増大している。また現場の職員が不足している状況により、採用活動に対する責任が増大している。
- ◆ 就職フェアに出展するが、児童や高齢者分野に比べて、学生の関心が薄いように感じる。そのため、アピールしたいが話す機会があまりない。
- ◆ 学生は、相談業務を希望することが多い。また給与や休日数などの福

日々の業務と並行して採用活動を行っていますが、なかなか成果が出ない現状です。限られた時間の中で、事業所の取り組みについてはSNSで発信したり、就職フェアに積極的に出展しますが、応募者が集まらなかったり、採用してもすぐに離職してしまいます。また、若手職員の確保のみならず、人材育成が思うように進みません。将来を担う若手職員を確保しなければ、今後の法人運営に支障を来すのではないかと不安さえ感じています…。



リクルート担当者のつぶやき



大阪府社会福祉協議会主催「福祉の就職総合フェア」での様子

どうすればいいの？ 人材確保
アンケートから見る人材確保の現状と課題…………… 1
コミュニケーションの活性化！キャリアプランに繋げる！！
～北摂杉の子会のメンター制度～ …………… 3

●REPORT●
障害者支援施設部会全国大会を大阪にて開催致しました…4
啓発ポスターを作成しました…………… 4
●ちょっとつぶやきリレー●
いちようの森 岡本 佳子 …………… 4

利厚生を重視する傾向にあり、他事業所と差別化を図りにくいことがある。

- ◆ 入所部門や生活介護などの直接支援の魅力を伝えることの難しさがあった。
- ◆ 人材不足により部署内の雰囲気が悪く、入社しても一日で辞めていくケースがあった。

Q 人材不足によりサービスを提供する上で何か支障がでたことはありますか。

【利用者様】

- ◆ 余暇支援が減少している。個別対応からグループ対応へ変更することになった。
- ◆ お風呂の回数を減らし、清拭の対応が増加している。
- ◆ ヒヤリハットが増加している。
- ◆ 同性介助に限界を感じている。

【職員】

- ◆ 管理職が現場フォロワーに入らないといけないことがある。
- ◆ 現場の負担（残業増加、有給がとりづらい、雰囲気が悪い、メンタル面の不調）が増えている。
- ◆ 計画的な採用ができていなかった為、職員層のバランスが悪い状態である。
- ◆ 人材を選ぶ余裕がない状態である。
- ◆ 全体会議の実施が難しく、外部研修への参加も減っている。

【その他】

- ◆ 加算要件を満たさなくなり、加算手続きを取りやめる事態となった。
- ◆ 日々の業務が忙しく支援ツールなどを作成する時間がない状態である。

Q 人材確保の為に、取り組んでみたいこと、知りたい情報はありますか。

- ◆ 事業規模によって人材確保の状況を詳しく知りたい。
- ◆ うまくいっているのかどうかということから、具体的内容、どのくらいの規模感から専門的な部署が設置されているのかなど様々な項目等で知りたい。
- ◆ 他法人のSNSや就職フェアの施設紹介動画を拝見すると、大変うまく編集されているが、どのように時間を割いて編集されているのかを知りたい。
- ◆ 自施設、また福祉の仕事について知って頂く機会を作るため、学生だけではなく、職場体験の受け入れを行いたい。その方法として、学校のキャリアセンター長への訪問を考えている。その他の方法があれば、教えて頂きたい。
- ◆ 他の法人さんがどのように採用まで進めているのか。学校との連携での伝え方、つながり方などを知りたい。

Q 人材確保の為に、取り組んでおられることはありますか。

【法人内での取り組みについて】

- ◆ 法人では、採用委員会、教育研修委員会を設置、採用・育成・定着に組織的に取り組んでいます。養成校との懇親会や1DAY、仕事体験（インターンシップの短期もの）、実習受入を旺盛に育成・定着に力を入れている。
- ◆ 若手を中心とする採用委員会を立ち上げ、学生採用に取り組んでいる。
- ◆ 令和4年度よりツイッター、インスタグラムを活用し、法人のイベントのPRや求人情報を掲載している。
- ◆ 人材確保数をできるだけ少なくできるように、既存職員が辞めないまたは長く勤務し続けられる制度や運用等を導入している。
- ◆ 法人独自にインターン制度をもうけ、学生への呼びかけをしている。
- ◆ 採用戦略チームを組織しており、インターンや法人見学会を実施している。

【学校・就活生への働きかけについて】

- ◆ 学校との関係作りのため、社会福祉士実習の受け入れを始めた。↓直接的な法人のPRに繋がってはいないかと思うが、今まで知的障がいのある方と接したことがなかった学生に、障がい福祉に興味を持って頂いたことは良かった。アルバイトに繋がったことがある。
- ◆ 市内の大学の就職面接会や社協の福祉仕事フェアにブースを設けている。
- ◆ 従来型の就職サイトでは難しくなってきました。より低学年からの学生との接触が必要であり、積極的に単位実習やインターンシップを受け入れている。
- ◆ 実習受け入れ校を中心に学校回りを実施、授業の時間をいただき現場の声を届けると同時に法人のPRも実施することが出来、学生アルバイトの確保に繋がったことがある。

【地域への取り組みについて】

- ◆ 外部のボランティアの受入れや地域の中学校生の職場体験実施の場を提供したりなど、機会あるごとに地域に開放することをしている。
- ◆ 事業所の前が、バス停になっており、バスを待つ乗客等に「求人募集」が目に入るよう事業所の壁に求人のお知らせを掲示したことがある。
- ◆ 新聞の折り込み求人広告を利用したことがある。

（まとめ・広報委員 水津由依
上月直樹 溝口遥 吉村周一）



メンター制度の導入の経緯について

北摂杉の子会では、令和3年4月からメンター制度を導入しています。入職した職員が孤立しないように、メンター（先輩職員）とメンティー（後輩職員）が、直属の上司・部下の関係ではなく、自由な対話（メタリング）を通して、心理的なサポートを行うために始めました。

メンター制度の目的について

①コミュニケーションの活性化②職員間の交流を図る③若手職員が安心して働けるように④他部署を知る⑤業務に広がりを持つようになることを挙げられています。

メンターとメンティーについて

メンターは役職についていない10年未満の職員、メンティーは入職1年目から3年目までの職員が対象となっており、他部署の職員でペアを

組まれています。メンターとメンティーとのやり取りは本人たちに任せており、上司は入らないように配慮しているとのことでした。

メンター研修と交流会について

メンター研修はキックオフ研修として、メンター・メンティー両方が参加します。具体的にはメンター制度の目的とメンターとしての役割、メンティーへのサポート方法などの内容が組まれています。令和3年度は外部講師を招いて行っていました。現在は法人内で職員が講師となっており、メンターが抱く思いや悩みを共有するために意見交換を行っています。

進捗状況の確認

半年毎にアンケートを行い、進捗状況を確認されています。メンターの感想では、①自分自身の業務を振り返ることができると②メン

ティーとのやり取りを通して、自分の経験を活かすことができると感じる方が多いようです。

メンティーの感想では、①他事業所と違う職員と話をする場が貴重な時間となっており、支援の話を聞くことで学びに繋がっていること②仕事だけではなく、体調面や日常生活での困りごとも話ができるので安心されているようです。

自分自身で考えるキャリアパス

メンター制度を通して、メンターを担ってもらった職員は、法人の人材育成に関わっていることを意識して取り組まれています。役割を持つことが職員の成長に大切なことであり、将来のキャリアデザインに繋がることでした。

インタビューを終えて

今回の取材を終えて感じたことは、メンター制度が若手職員の離職防止や心理的サポートをするだけで

はなく、先輩職員と後輩職員が互いに成長するために、法人全体で人材育成に取り組まれていることです。

このような取り組みが、若手職員が前向きにキャリアを考えるようになること、メンターの存在が身近な目標として、法人の理念を実現できる人材育成に繋がっているのだと感じた取材となりました。

（広報委員 櫻井由香子 吉村周一）



コミュニケーションの活性化！ キャリアプランに繋げる！！



障害者支援施設部会全国大会 を大阪にて開催致しました

令和5年1月26日(木)～27日(金)の2日間にわたって、「第10回障害者支援施設部会全国大会」を大阪協会担当にて対面で開催致しました。

大会テーマは、「新しい生活様式で変わる、障害者支援施設の暮らし～アフターコロナでの住まいや環境の充実・QOLの向上のため担う役割～」としました。

参加申し込み者数は460名で、当日は寒波の影響もありましたが、全国より412名のご参加をいただきました。



第1日目は、行政

説明と基調講演、ミニシンポジウムを行い、第2日目はテーマごとに4分科会に分かれて事例発表を中心とした研修を行いました。

コロナ禍の中、最終的に対面にて実施致しましたが、大阪の会員事業所の協力のもと、無事大会を終えることが出来ました。

啓発ポスターを作成しました

権利擁護委員会で会員事業所向け啓発ポスターの第2弾を作成しました。

今回のポスターは委員会で話し合いを重ね、虐待防止より広い視点で



の権利擁護、ひいては意思決定支援をも意図したポスターとしました。

中央には職員さんや利用者さんの関心ごとの写真・イラストを追加、貼付けしていただけるよう、未完成版でリリースしています。良い支援の伝播、より一層利用者さんの権利擁護に活用していただきたいと委員一同願っております。

INFORMATION

総会案内

令和5年度大阪知的障害者福祉協会総会を6月5日(月)に大阪府社会福祉会館501号室にて会員事業所皆様にご参加いただき開催いたします。また、総会終了後には第1回研修会もおこないます。

第57回フレンドシップソフトボール大会を開催いたします

恒例のソフトボール大会を会員施設・事業所等の利用者さんの日頃の練習の成果を発表する機会、体力の向上、参加者の親睦交流に寄与することを目的として、6月1日(木)雨天時は6月8日(木)に大阪府久宝寺緑地内陸上競技場にて開催致します。

ちょっと

つぶやき

リレー

社会福祉法人いちよの森 岡本佳子
はじめまして、社会福祉法人いちよの森のkitchen、itchen(キッチン)です。
今回『旅するごはん』をご紹介させていただきます。

『From the kitchen with love』をモットーに「健康」「アンチエイジングと五感」の2つを軸としています。『旅するごはん』料理で世界旅行』は新型コロナウイルス感染症で外出や旅行が制限される中から生まれ、1カ月に1カ国、本場の味で旅するひとときを味わっていただくかと思いいスタートしました。文化や伝統料理等を調べ、試作を繰り返し、その国を感じるためオンラインツアー、音楽や衣装、英会話教室も行いました。itchenスタッフの次の国への飛行時間は食や人を考え、PDCAを進めるチャレンジ期間です。
旅するごはんは新しい知識や経験、表情があります。それは旅の醍醐味であり、まさしく『旅』ではないでしょうか。
今年には日本に戻り『日本列島電車の旅』となります。予約数限定で旅するごはんはどなたでもご参加でき、Instagramで発信しています。ぜひ、ご覧下さい。

次回は
ひらかた・にじ福祉
工場(多機能型)
工場長の津田 佳子さん
をお願いします

