

令和6年度 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 報告書

【厚生労働省 令和6年度(令和5年度からの繰越分)障害者総合支援事業補助金】

社会福祉法人コスモス

(委託会社)株式会社エイデル研究所

令和7年3月

令和6年度 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 報告書 目次

1. 協働化モデル事業 取組の経緯	2
(1) 障害福祉サービスをとりまく環境	2
(2) 協働化モデル事業への期待	2
2. モデル事業の概要	4
(1) 事務局打ち合わせ	4
① 第1回事務局打ち合わせ	4
② 9月11日 施設部会打ち合わせ	5
③ 9月20日 施設部会役員会	7
④ 第2回事務局打ち合わせ	8
(2) 検討会の開催	9
① 第1回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会／ 人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会（合同開催）	9
② 第2回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会	15
③ 第2回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会	18
④ 第3回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会	21
⑤ 第3回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会	29
⑥ 第4回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会	37
⑦ 第4回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会	41
⑧ 第5回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会	47
3. モデル事業の実績	52
(1) 人材確保	52
① 協働採用活動にかかる PR グッズの作成	52
② 採用イベントの開催	53
③ 採用関連研修	71
i) 事業所における「採用」力の向上	71
ii) 障害福祉業界で活躍するロールモデルの育成	77
④ 養成機関に出向いての出前講座に対する考察等	82
⑤ ネットワーク調査	85
⑥ ログマークの制作	88
(2) 人材定着・育成	90
① 階層別モデル研修	90
i) 新任一般職層研修	90
ii) 中堅一般職層研修	93
iii) ベテラン一般職層研修	96
iv) 指導・監督職層研修	99
v) 管理職層研修	103
② テーマ別研修	107
i) 研修リーダー養成研修	107
ii) 面談のスキルアップ研修	110
iii) OJTのスキルアップ研修	112
(3) 社会福祉連携推進法人研究	116
① 見学会企画の経緯	116
② 見学先	116
③ 見学会プログラム	116
④ 参加者	118
⑤ 感想	118
4. 効果測定	120
(1) 参画事業者考察(社会福祉法人障友会)	120
(2) コンサルティング会社考察	122
① 定量的効果	122
② 課題意識・認識の変化	122
③ 人材確保にかかる活動における効果	126
④ 事後の実感としての効果	127
(3) 事業総括	130
① 実施時の課題・更なる改善に向けた留意点等の分析・検証	130
② 総括的所見	130

1. 協働化モデル事業 取組の経緯

(1) 障害福祉サービスをとりまく環境

① 社会課題と障害福祉サービスの特性

「少子高齢化」「労働人口の減少」が社会課題であると日本全体の課題と言われて久しい。担い手不足の対策として「長時間労働の解消」「ワークライフバランスの支援」「業務効率化」「AIなどの活用」「機器やシステムの活用」など少ない人員でいかに効率を高め生産性をあげるかが社会福祉事業にも求められ評価される時代になっている。

社会福祉事業においても人材確保・育成・定着は喫緊の課題となっており、堺障害児(者)施設部会(主に障害福祉サービスを事業とする社会福祉法人の集まり)でも人材についての交流や研修を行っている。

社会福祉事業(障害福祉サービス)の仕事は「介護」ではなく「支援」であることが特徴。幼少期から学齢期、青年期、高齢期までの長期間にわたる丁寧且つ適切な支援と当事者や家族の【想い】に寄り添い、年齢とともに変化する心身や環境、生活リズム、支援者など関わる人、必要とされる障害福祉サービスなどをライフステージの移行にあわせ本人の意向に沿って負荷なく、共に歩いていく事が必須となる。利用者職員は「支援される人」と「支援する人」ではなく、「ひとり一人の夢をかなえ、共に歩み成長する」関係である。利用者やその家族・地域から信頼される事業の基本は「人」なのである。じっくり丁寧な関係作りと支援の専門性が求められる障害福祉サービスを根底から支える人材が必須なのである。

② 障害福祉の仕事の認知度と人材確保

障害者権利条約が批准され、様々な法律・制度が整備されてきたものの、障害児者や障害福祉サービスに関する情報や就職先としてのイメージが、介護や保育と比較すると持ちにくいのではないかとこの間の求人活動から伺える。福祉系の専門学校や短大、大学等の学生であっても障害福祉の学びや実習の機会が限られているならば、私たちの側からの積極的なアプローチが当然必要となる。テレビやインターネット(SNS)の活用による発信など時代にあった手法も、学生に届くような研究開発が必要である。情報も少なく学生や就業経験のある年代の人たちにも届き切らず、「知らないが故に就職先から遠ざけてしまう。」といった悪循環から興味を持ち働いてみたいという好循環に切り替えていくことが参画法人の望むところである。

③ 障害福祉は長期間にわたる関わりが大事

前筆のように【長期間にわたり寄り添い支えていくことが必須】である。だからこそ、共に歩む職員の定着・育成が大変に重要なのである。そして、次代の担い手の育成も必須である。堺市における障害福祉等の変遷^(※)からも、先人がゼロから創造し、具現化し確立してきた障害福祉のすばらしさ(あえて【堺モデル】と表現する)を継承していく人材を育てていくことが必須なのである。

(※) 家族(当事者)の働きかけが大きく国や堺市の施策を揺り動かし、日本で最初に公立の養護学校(大阪府立養護学校)の開校に続き、就学前の療育施設(堺市立あけぼの療育センター)の開設、市立小学校に養護学級が開校。そして、学校卒業後の活動場所として、堺市からの補助金で運営された共同作業所の設置から、国制度の通所授産施設へと発展。障害者自立支援法にもいち早く事業転換し、発展・充実させてきた。

(2) 協働化モデル事業への期待

上述のとおり、堺市内の障害福祉事業を行う社会福祉法人の共通の課題として、人材不足・定着率の低さがある。この状況を打破するには、1法人、とりわけ小規模な法人組織では専任の採用担当職員を配置することが困難なことや採用に関わる経費の増加、広報活動に関するノウハウや費用の捻出などが限界となっている。堺障害児

(者)施設部会で人材不足の課題解消のため情報交換や研修会を開催してきた経過を活かし、更なる人材確保や育成の事業化を目指し協働化モデル事業に取り組むこととした。

各法人ともリクルートサイトや求人広告に多額の経費をかけているが見合った効果が無い。費用対効果を高める方策を見いだせないかなど各々が悩みを抱えていた。

人材確保につながらない要因として参画法人が対象とする障害者支援の仕事は広く知られていないことが考えられる。こうした課題解決に取り組むため、コンサルタント会社の知見に学びつつ、障害福祉サービス事業の紹介・啓発を行い、職員採用・育成につなげる事業を協働で取り組むこととした。

これまでも、生活支援員等のスタッフが法人の枠を超えて実践を交流し合う「実践交流会」、自主製品を販売する常設店「パッセネットワーク」の取り組みを続けてきているが、その実績を活かし「採用と育成」を協働する組織を構築し、社会福祉連携推進法人化も検討していけるのではないかと考える。

今回、堺市内の19法人の連携により協働化モデル事業を活用し、「採用活動の協働化」と「職員育成の協働化」の取り組みを通し、【新たな堺モデル】を見出していきたい。

<障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 参画19法人>

社会福祉法人コスモス	社会福祉法人こだま福祉会（小規模法人）
社会福祉法人麦の会	社会福祉法人さんあい（小規模法人）
社会福祉法人ばなな	社会福祉法人サライ福祉会（小規模法人）
社会福祉法人堺あけぼの福祉会	社会福祉法人ピノキオ福祉会（小規模法人）
社会福祉法人堺あすなろ会	社会福祉法人みきた福祉会（小規模法人）
社会福祉法人障友会	社会福祉法人あいわ福祉会（小規模法人）
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会	社会福祉法人きぼうの会（小規模法人）
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団	社会福祉法人みのりの会（小規模法人）
社会福祉法人あすなろ会	
社会福祉法人こころの窓	
社会福祉法人まほろば	

堺障害児(者)施設部会について

1. 歴史

1995年4月に、堺市内の社会福祉法人の障害者・児施設の施設長が「障害者・児施設の使命達成ならびに障害者・児福祉向上の為、堺市内の連絡調整を行うとともに、障害者・児施設に関する調査、研修、協議を行い、かつその実践をはかることを目的」として結成。

2. 堺障害児(者)施設部会から発展した組織・取り組み

・パッセネットワーク

→ 自主製品の販路拡大と情報発信・啓発するネットワーク組織として、2000年10月に結成。堺市からの補助金を受け、常設店をイオンモール堺鉄砲町店内に構えている。

・実践交流会

→ 2005年度から、職員間の交流として、毎年テーマを決め、実践を発表し、ディスカッションする場として取り組んでいる。

2. モデル事業の概要

(1) 事務局打ち合わせ

① 第1回事務局打ち合わせ

- 日時 2024年9月4日(水) 14:45~16:45
- 場所 社会福祉法人障友会 本部会議室
- 出席者 堺市健康福祉局障害福祉部障害支援課 渡辺主査、安岡氏(両氏 途中退席)
社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井
- 議題
1. エイデル研究所の紹介
 2. 事業の枠組みの確認
 3. 事業概要の検討
 4. 今後の進めかた
- 決定事項
- ・ 堺障害児(者)施設部会(以下、施設部会)がこの事業の活動基盤となる。
 - ・ 「事業実施工程表」(資料1)に基づく事業実施で合意
 - ・ 事業所に対するアンケートを実施する。調査票(案)はエイデル研究所で作成する。
 - ・ 今後の予定
 - 9月11日 施設部会打合せでメンバー法人に説明
 - 9月20日 施設部会役員会までに検討会の案を作成し提案
 - 9月25日 第2回事務局打合せ
 - ー 検討会の進め方、メンバーについて
 - ー 施設部会で実施してきた採用活動、人材育成について

(資料1) 事業実施工程表

対象事業	細項目	令和6年度												実施内容(案)			
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
必須事業	立ち上げ支援	検討会の機能にかかる企画・立案						■								コスモス様のご意向確認、意見のすり合わせ。	
		立ち上げのための打ち合わせ・調整						■								参画法人(部会メンバー法人)に対する事業の目的と内容のイメージ共有	
	協働化の具体的取組の企画	部会法人へのヒアリング						■								参画法人(部会メンバー法人)に対して、個別に事業に期待するものをヒアリング	
		ニーズの取りまとめ～企画立案						■								コスモス様のご意向をベースに参画法人(部会メンバー法人)のニーズも反映させて、事業全体の取組企画作成	
	検討会の実施補助	「採用」にかかる検討会支援	「採用」にかかる検討会支援						■	■	■	■				検討会を「採用」「育成・定着」とテーマに分けて2つ編成。「採用」では、合同採用の可能性の検討、採用担当者養成のニーズ抽出等を行う。「育成・定着」では専門性と階層別の組織性の研修の合同企画・実施にかかる検討を行う。	
			「育成・定着」にかかる検討会支援						■	■	■	■				検討会の結果から4テーマの研修を行う。	
		「採用」にかかるモデル研修実施	「採用」にかかるモデル研修実施										■	■			テーマ例 「採用のセオリー」「採用力向上」「採用マーケティング」「先進事例研究」等
			「育成・定着」にかかるモデル研修支援	「育成・定着」にかかるモデル研修支援											■	■	検討会の結果から3分野12テーマのモデル研修を行う。 テーマ例 ＜階層別研修＞ ①新任 ②中堅 ③ベテラン ④リーダー ⑤管理職 ＜人材育成テーマ別研修＞ ①法人内研修講師養成 ②OJT指導者養成 ③面談手法、スキルの向上 ＜専門性研修＞ 検討会で参考となる支援の事例を4つ選び、事例の事業所を訪問して、各事例をテーマに研修会を行う。
				「連携推進法人」事例研究											■	■	連携推進法人から講師を招いてメリットや課題を学ぶ。2回目は報告書完成後、参画法人へのお披露目、打ち上げの意味も持たせる。
	報告書の作成	効果検証のためのアンケートフォーム作成							■					■		①検討会の担当者へのアンケート と②モデル研修の参加者へのアンケート の2種類のアンケートを作成	
		アンケート結果の集計、分析											■	■		上記①は検討会開始時と終了時、②はモデル研修受講直後にアンケートを取り、結果を分析する。	
		効果検証												■		アンケート結果と各種検討結果、モデル研修実施結果を中心に効果検証を行う。	
		報告書作成(50ページ想定)												■	■	報告書本体部分の作成	
		報告書別冊「採用マニュアル」作成(20ページ想定)												■	■	報告書のうち、とくに「モデル」で行ったことを今後横展開を図る上に有効な部分を「マニュアル」として別冊化。	
	報告書別冊「育成マニュアル」作成(30ページ想定)												■	■	「採用」と「育成」の2部に分けて作成する。 なお報告書関係はPDF納品としている。		

②9月11日 施設部会打ち合わせ

当事業の概要について説明するとともに、エイデル研究所から提案のあったアンケート実施について説明、合意を得た。アンケートは Googleform を使用することとした。質問は以下のとおり。

1. 人材の採用について 困っていること上位5位まで順位をつけてください。

- 何から手をつけてよいかわからない
- 法人が求める人材像が明確になっていない
- 法人の魅力の伝え方、発信方法がわからない
- 募集の仕方がわからない
- 募集しても応募がない
- 法人説明、施設見学、仕事説明がうまくいかない
- 面接のやり方がわからない
- 採用の合否を決める基準がわからない
- 内定を出しても辞退される
- 採用をしても思った人ではないことが多い
- 採用してもすぐにやめてしまう
- 予算をどれぐらいかけたらよいかわからない
- どの求人媒体を使えばよいかわからない
- 人材紹介、人材派遣をどのように活用してよいかわからない
- 人員確保のため人材紹介、人材派遣に頼らざるを得ない
- 採用担当者が専任でないため業務に集中できない、ノウハウが蓄積できない
- その他(具体的に: _____)

2. 人材の育成について 困っていること上位5位まで順位をつけてください。

- どのような人材を育成したいかが明確になっていない
- 体系的に人材を育成してゆく計画がない
- 体系的に人材を育成してゆく計画はあるが、計画どおりにできない
- 新入職員を自立させるまでの育成計画がない
- 新入職員のOJTがうまくいかない
- 新入職員のOJTを担当できる職員がいない
- 一人前になったあとの職員に対する研修の機会がない
- リーダー層にリーダーシップ等の研修の機会がない
- 管理職層にマネジメント等の研修の機会がない
- 経営職層に経営に必要な知識や能力を身につける研修の機会がない
- 法人の後継者が計画的に育成できていない
- 支援の専門性を高める研修ができていない
- 内部研修ができていない
- 外部の研修への派遣ができていない
- 部下や後輩を育成するのが上司や先輩の役割だという認識が薄い
- その他(具体的に: _____)

3. 人材の定着について

① 人材の定着率についての自己評価は

- 良い、良い方だと思う
- 世間水準だと思う
- 良くない、良くない方だと思う

② ①で「良くない、良くない方だと思う」に○をつけた方

退職する階層に偏りはありますか

- 偏りはない。各階層万遍に辞めている
- 特定の階層に偏っている

③ ②で「特定の階層に偏っている」に○をつけた方

その階層はどこですか(複数回答可)

- 入職直後の職員(1年未満)
- 入職して、まだ一人前に育ち切るまでの職員(1~3年)
- 一人前になった中堅職員
- 役職に就いていないベテラン職員
- 「主任・副主任」「リーダー・サブリーダー」等の指導監督職層
- 管理職層
- その他(具体的に: _____)

4. 社会福祉連携推進法人について

① 社会福祉連携推進法人についてご存じですか

- とてもよく知っている
- ある程度知っている
- 何であるかを聞いたことがある程度
- 知らない

② 社会福祉連携推進法人について関心がありますか

- たいへん関心がある
- ある程度関心がある
- あまり関心がない
- わからない

③ 社会福祉連携推進法人では、複数の社会福祉法人等が連携して、以下の6つの業務を行うことが可能になっています。どの業務に魅力を感じますか

- 地域福祉支援業務(地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施、事業実施に向けたノウハウ提供 等)
- 災害時支援業務(応急物資の備蓄・提供、被災施設利用者の移送、避難訓練、BCP策定支援 等)
- 経営支援業務(経営コンサルティング、財務状況の分析・助言、事務処理代行 等)
- 貸付業務(連携法人のメンバーである社会福祉法人に対する資金の貸付け)
- 人材確保等業務(採用・募集の共同実施、人事交流の調整、研修の共同実施、現場実習等の調整 等)
- 物資等供給業務(紙おむつやマスク等の物資の一括調達、給食の供給 等)
- どれも魅力を感じない

③9月20日 施設部役員会

10時からの会議の冒頭で、以下資料2につきエイデル研究所より説明を行ない、事業への参画を呼び掛けた。

(資料2) 障害福祉分野における小規模事業所協働化モデル事業「検討会」開催にかかるご提案・ご協力お願い

障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業
「検討会」開催にかかるご提案・ご協力お願い

2024年9月20日
株式会社エイデル研究所

■ 検討会の目的

障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業においては、「複数の事業所等が参画する検討会を設置し、人材確保・定着に向けた協働化の取組に関する検討を行い、取組内容企画、実施方法の検討、取組状況の検証等を行う。」ことが、必須事項とされています。

この主旨に則り、人材確保・定着に向けた協働化にかかる取組内容企画、実施方法の検討、取組状況の検証等を行うことを目的とします。

■ 検討会の種類

定められた期間内により効率的な検討を行うため、以下の2テーマに分けて設定します。

・人材の確保にかかる検討会

・人材の育成、定着にかかる検討会

(協働化モデル事業の文書には「育成」の文言はありませんが、定着のためには育成が不可欠であることから、検討会は「育成、定着にかかる」としています)

■ 実施時期・回数

2024年10月～12月。1回2時間以内、各テーマ4回程度

検討会の検討結果に基づく「モデル事業」「試行的実施」を年度内(3月まで)に実施し、その効果検証を行う必要があるため、検討会としては遅くとも2024年内に一定の結論を得ておきたいところ。

■ 想定される検討内容(両テーマ共通)

月(予定)	回	検討内容
10月	第1回	当協働化モデル事業の主旨、検討会の目的の再確認 課題に関する自由討議による課題意識の共有
	第2回	当事業で「モデル事業」「試行的実施」を行ってみたいことの検討、決定 (「確保」については選択事業で実施するものは除く)
11月	第3回	実施内容の具体的検討 (例)研修プログラムの内容、確保に係る協働事業の内容など
	第4回	モデル事業実施計画の作成 効果検証に関する検討

■ 実施方法等

・初回は対面で行い、2回目以降は対面、オンラインのいずれかを検討します。

・対面実施の場合、会場のご提供にご協力をお願いいたします。

・各回の各種連絡、ファシリテーション、記録ほか事務局業務はエイデル研究所が行います。

以上

④第2回事務局打ち合わせ

日時 2024年9月25日(水)10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 9月20日役員会振り返り
2. 契約等について
3. 検討会の進めかた

決定事項

- ・ 9月20日役員会ではエイデル研究所の退席後も質問、意見はなし。
- ・ 契約書案はエイデル研究所が作成、相手方は墨理事長が確認する。当事業にかかる支払いは令和7年4月以降になることについて合意。
- ・ 当事業の報告書はエイデル研究所が作成する。ただし製本、印刷は行わない。内容については、当事業にかかるホームページ、パンフレット、動画、交流会を含む包括的な内容にする。
- ・ 検討会は扱うテーマを「人材確保」と「人材定着」に分けて2つ設ける。後者については、「人材の定着には育成が不可欠であり、育成のない定着には意味がない」という考えに立ち、「人材定着・育成検討会」とする。事務局メンバーは双方に参加する。その他の参画法人は希望する検討会に参加できることとする。
- ・ 2つの検討会は原則同日午前・午後の開催とする。
- ・ 対面(参集)を原則とし、障友会様法人本部の会議室を提供いただく。
- ・ 検討会の日程は以下のとおりとする
第1回 2024年10月15日10:00~15:00
(その後施設部会の事情で終了は12:00となる)
第2回 2024年11月1日10:00~15:00
第3回 2024年11月19日10:00~15:00
第4回 2024年12月10日10:00~15:00
- ・ 当検討会とは別途、社会福祉連携推進法人の先行事例について知る機会を設ける。

(2) 人材確保・定着に向けた協働化の取組に関する検討会の開催

①第1回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会／人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会
(合同開催)

日時 2024年10月15日(火) 10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人あすなろ会 堺福泉療護園 上野施設長
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会支援センターしらさぎ 平澤施設長
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長
社会福祉法人コスモス 田中専務理事、阿部職員部長
社会福祉法人こころの窓 田中理事長
社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長
社会福祉法人ばなな 山口理事長
社会福祉法人まほろば 池田理事長 パル・茅渟の里 土居施設長
社会福祉法人麦の会 辻理事長

(事務局)

社会福祉法人コスモス 墨理事長、松永氏、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

(事業に参画予定で当日の欠席者)

社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長
社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事

議題

1. 自己紹介
2. 事業の主旨説明
3. アンケート結果説明
4. 動画作成について
5. 両検討会に分かれてブレインストーミング

検討事項

- ・ エイデル研究所より「事業の目的と進めかた」(資料3)に基づき説明を行った。
- ・ エイデル研究所より「堺障害児(者)施設部会 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 事前アンケート 結果」(資料4)に基づき、表の見方と結果の傾向について説明を行った。
- ・ コスモス松永氏より、補助金を活用して、法人それぞれで求職者に対するPRツールとして、自由に活用できるオリジナル動画を制作する予定であること、制作にあたっては各法人のオリジナル動画を撮影し、各法人で撮影した映像を編集して一本化することについて説明を行った。
- ・ 検討会について、出席者から希望を聞き、どちらの検討会に参加するかを決定し、ブレインストーミングへと移行した。
- ・ ブレインストーミングでは、それぞれの課題意識や当事業への期待について共有を行った。
- ・ 人材確保グループは最近の学生の傾向、各法人の採用活動の工夫、当事業における非正規職員や採用ナビの扱いなどが話題となった。
- ・ 一方人材育成・定着グループでは研修の時間確保の難しさ、退職のハードルの低さ、後継者育成ができていない課題等の意見が中心となった。

- 決定事項
- ・ 動画撮影については、各法人が受託会社(株式会社 d-works)と打ち合わせの日程調整を行い、撮影内容を検討、調整する。
 - ・ 両検討会の検討会のメンバーは以下のとおり
- <人材確保>
- 事務局メンバー
- 社会福祉法人コスモス 阿部職員部長
社会福祉法人こころの窓 田中理事長
- <人材育成・定着>
- 事務局メンバー
- 社会福祉法人あすなろ会 堺福泉療護園 上野施設長
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会支援センターしらさぎ 平澤施設長
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長
社会福祉法人コスモス 田中専務理事
社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事
社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長
社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長
社会福祉法人ばなな 山口理事長
社会福祉法人まほろば 池田理事長 パル・茅渟の里 土居施設長
社会福祉法人麦の会 辻理事長
- ・ 第2回以降の検討会は当初予定通り
- 第2回 2024年11月1日
第3回 2024年11月19日
第4回 2024年12月10日
- とし、午前(10:00~12:00)を人材確保、午後(13:00~15:00)を人材育成・定着の検討会とする。

持越事項 特になし



第1回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会／
人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会(合同開催)の様子
(2024年10月15日 障友会本部会議室)

(資料3) 事業の目的と進めかた

「障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業」

事業の目的と進めかた

2024年10月15日

株式会社エイデル研究所

障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業

- 5人以上が参画するグループが協働して行う、人材募集、採用、研修など、人材確保・定着に関する取組に対し、国がその費用を補助するもの。
- 必須事業と選択事業があります。この検討会の取組は必須事業の一環です。

ア 人材確保・定着に向けた協働化のモデル的な取組の実施
複数の事業所等が参画する検討会を設置し、人材確保・定着に向けた協働化の取組に関する検討を行い、取組内容企画、実施方法の検討、取組状況の検証等を行う。

イ 調査研究等の実施
申請の補助、立ち上げ支援、協働化の具体的取組の企画・検討会の実施補助及び当該事業の成果等をとりまとめた報告書の作成等を行うためシンクタンク等に委託して実施する。(中略)

報告書には、事業の成果として人材確保・定着や協働化に伴う費用の効率化を含む経営基盤の強化に関する成果等を記載するとともに、横展開を図るためのマニュアルの作成を含むものとする。
- なお選択事業では共通の採用パンフレット・事業所紹介動画・ホームページの作成を行うこととしています。

いろいろな可能性

モデル事業として階層別の研修ができる	モデル事業終了後、オンデマンド研修が受けられるよう、研修動画の作成もできる	部会共通の、階層別人材育成の体系を構築することもできる	モデル事業終了後、研修を自主運営できるよう、研修講師ができる職員の養成もできる
モデル事業で困難事例の勉強会もできる	モデル事業でスーパーバイザーを養成して事業所を巡回してみることもできる	新入職員に特化した育成マニュアルを作成することもできる	面談制度の構築と、それに合わせて面談スキルの向上のための研修を行うこともできる
現在採用プロジェクトで行っている取組の振り返りを行うことができる	現在すでに採用プロジェクトで予定、計画化している取組をより強化することもできる	モデル事業終了後、より良い合同採用の仕組みを構築することもできる	各法人の採用担当者のための採用力強化の研修を行うことができる
部会としての人材の定着のため、部会内法人間の転籍の仕組みを検討することもできる	社会福祉連携推進法人について研究し、連携推進法人化の可能性を探ることもできる	テーマを定めて、部会法人の全職員を対象とした調査を行うことができる	そのほか、人材の確保、定着、育成に関する協働のことであればいろいろなことができる

「検討会」の位置づけと構成

- 当事業においては、「複数の事業所等が参画する検討会を設置し、人材確保・定着に向けた協働化の取組に関する検討を行い、取組内容企画、実施方法の検討、取組状況の検証等を行う。」ことが、必須事項とされています。
- 「モデル事業」こそが事業の成果に直結するという見立でもありますが、手取り早く「モデル事業」を実施する訳にはいかない仕組み。
- この主旨に則り、人材確保・定着に向けた協働化にかかる取組内容の企画、実施方法の検討、取組状況の検証等を行うことを目的とします。
- 定められた期間内により効率的な検討を行うため、
 - 人材の確保にかかる検討会
 - 人材の育成、定着にかかる検討会
 の2つの検討会を設定して推進します。

全体スケジュール

年・月	実施段階	実施内容
2024年 9月	準備期	顔合わせ・堺市との協議 全体像の確認 WEBアンケート
10月	検討会期	期間内に4回の検討会を実施
11月		検討会を通して、モデル事業の構想を検討を行います。
12月		検討会における協議に基づく、研修、セミナー、イベント等を行います。
2025年 1月	モデル事業期	あわせて、報告のための効果検証や、「横展開」への構想を行います。
2月		
3月		報告期 実施内容や効果検証について、報告書にまとめます

実施方法

- 検討会のメンバー構成(事務局法人は両検討会に参画)

人材確保検討会

法人A	● 事務局	法人A
法人B	コスモス	堺あけぼの福祉会
法人C	障友会	堺あすなろ会
⋮		

育成・定着検討会

法人D	法人E
⋮	⋮

- 両検討会は、原則同日開催
(第2回以降は人材確保:10時~12時 育成・定着:13時~15時)
- 会場:障友会法人本部(原則参集型で開催)

各回の構想

回	日程	想定される検討内容
第1回	10月15日(火)	メンバーの顔合わせ、検討会の編成と目的の再確認、課題に関する自由討議による課題意識の共有
第2回	11月1日(金)	当事業で「モデル事業」「試行的実施」を行ってみたい方向性の検討、決定 (「確保」については選択事業で実施するものは除く)
第3回	11月19日(火)	実施内容の具体的検討 (例)研修プログラムの内容、確保に係る協働事業の内容など
第4回	12月10日(火)	モデル事業実施計画の作成 効果検証に関する検討

● 「人材確保の検討会」では、施設部会採用プロジェクトにおける活動の振り返りや実施予定のイベント・取組の検討、具体的な支援も行います。

各回のイメージ例示(育成・定着検討会の場合)

下記はあくまでも一例です。「これでやりましょう」という提案ではありません。

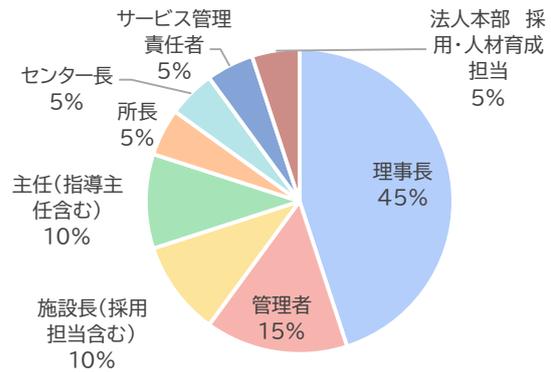
回	日程	想定される検討内容
第1回	10月15日(火)	メンバーの顔合わせ、検討会の目的の再確認、人材育成に対する課題意識の共有、情報交換
第2回	11月1日(金)	第1回の課題意識をもとに、今回のモデル事業で何に取り組むかを検討し、「階層別研修の実施」と「部会法人共通の階層別研修体系の構築」に絞る
第3回	11月19日(火)	「部会法人共通の階層別研修体系の構築」については、すぐにも担当班を編成して検討会とは別に作業に着手する。「階層別研修」は対象とする階層と実施方法、研修目標等を検討する。
第4回	12月10日(火)	前回検討した実施方法、研修目標に基づき、研修ごとにカリキュラム(レッスンプラン)の構築に取り組む

(資料4) 堺障害児(者)施設部会 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 事前アンケート 結果

実施日：2024年9月13日～19日

回答率：95.2% (21法人・事業所中20法人・事業所からの回答)

回答者の役職	人数
理事長	9
管理者	3
施設長(採用担当含む)	2
主任(指導主任含む)	2
所長	1
センター長	1
サービス管理責任者	1
法人本部 採用・人材育成担当	1



問い1 以下に、人材確保に関する困り事を17あげています。このうち、「とくに困っていること」を5つ選んで、第1位から順に、番号をお書きください。

ポイント：第1位=5ポイント～第5位=1ポイントとしたときの項目別合計ポイント数

項目	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	ポイント	回答数
1 何から手をつけてよいかわからない	1	0	0	0	0	5	1
2 法人が求める人材像が明確になっていない	0	1	1	0	0	7	2
3 法人の魅力の伝え方、発信方法がわからない	0	0	1	1	5	10	7
4 募集の仕方がわからない	0	0	0	0	0	0	0
5 募集しても応募がない	11	1	1	1	0	64	14
6 法人説明、施設見学、仕事説明がうまくいかない	0	0	0	1	0	2	1
7 面接のやり方がわからない	0	0	0	0	0	0	0
8 採用の可否を決める基準がわからない	0	1	0	1	0	6	2
9 内定を出しても辞退される	0	2	1	2	1	16	6
10 採用をしても思った人ではないことが多い	0	4	2	1	1	25	8
11 採用してもすぐにやめてしまう	0	2	3	2	2	23	9
12 予算をどれぐらいかけたらよいかわからない	1	0	2	2	1	16	6
13 どの求人媒体を使えばよいかわからない	0	1	1	2	3	14	7
14 人材紹介、人材派遣をどのように活用してよいかわからない	1	1	0	0	1	10	3
15 人員確保のため人材紹介、人材派遣に頼らざるを得ない	2	4	2	2	0	36	10
16 採用担当が専任でないため業務に集中できない、ノウハウが蓄積できない	2	1	1	2	2	23	8
17 その他： 現状、募集の必要性がない	1					5	1
17 その他： 特になし	1					5	1
17 その他： 特定の強度行動障害をもつ利用者の住まいするホームの職員定着率が厳しい(他ホームへの異動希望も多い)		1				4	1
17 その他： 確保の困難さから基準が甘くなり、結果、不適合者の採用に繋がっている面がある(労務トラブルや不適切支援に至りかねない)			1			3	1
17 その他： 求人募集又は障害福祉サービス等(就B,生活介護)に関して世間のイメージ像や障害者の施設は資格を持ってないと働けない、障害者が理解できない又はわからない、仕事がキツイ、給料が安い等、どのようにすれば障害福祉全体が一般世間に理解をしてもらえるのかと常々思っていることが悩みです。			1			3	1
17 その他： 法人としての採用計画が明確ではない。その場その場の補充や場当たりの採用活動になってしまい、結果として必要な人員が整わず、経費ばかりが多額になってしまう。					1	1	1

問い2 以下に、人材の育成に関する困り事を16あげています。このうち、「とくに困っていること」を5つ選んで、第1位から順に、番号をお書きください。

項目	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	ポイント	回答数
1 どのような人材を育成したいかが明確になっていない	0	1	0	1	0	6	2
2 体系的に人材を育成してゆく計画がない	3	1	1	0	1	23	6
3 体系的に人材を育成してゆく計画はあるが、計画どおりにできない	3	1	0	2	0	23	6
4 新入職員を自立させるまでの育成計画がない	1	1	2	0	1	16	5
5 新入職員のOJTがうまくいかない	1	1	2	1	0	17	5
6 新入職員のOJTを担当できる職員がいない	0	2	2	1	0	16	5
7 一人前になったあとの職員に対する研修の機会がない	0	2	0	0	1	9	3
8 リーダー層にリーダーシップ等の研修の機会がない	2	0	4	2	0	26	8
9 管理職層にマネジメント等の研修の機会がない	1	0	2	3	1	18	7
10 経営職層に経営に必要な知識や能力を身につける研修の機会がない	0	2	0	2	5	17	9
11 法人の後継者が計画的に育成できていない	5	4	0	1	0	43	10
12 支援の専門性を高める研修ができていない	0	2	1	2	3	18	8
13 内部研修ができていない	0	1	0	1	2	8	4
14 外部の研修への派遣ができていない	2	0	2	2	2	22	8
15 部下や後輩を育成するのが上司や先輩の役割だという認識が薄い	0	0	2	1	2	10	5
16 その他: 前管理者より引継ぎがなくそのまま後継者になったので運営・経営が分からず苦労しました。小規模法人と大規模法人では規模等が違うため小規模法人は管理者や支援員等は全ての事を兼任しないと行けなく、その上、就Bは利用者等に支援しながら工賃を稼がないといけないので就業時間内で何もかも行うのは無理がある。良い人材を確保したとしても家族からの無理な要求やカスハラがあり精神的にしんどくなり辞める職員も多い。管理者やある程度自立できるまでの人材に育てる知識の研修もわかっているが時間が足りない。大規模法人、小規模法人と社会福祉法人全体で横に繋がることをしていないと大変なことにもなりかねません。	1					5	1
16 その他: 特になし	1					5	1
16 その他: グループホーム事業において育成機会を確保する構造的な困難さを克服できていない		1				4	1
16 その他: スタッフの間で責任ある立場への昇格を避けたがる傾向が強くなってきている(降格を求める事案もポツポツある)			1			3	1

問い3-① 人材の定着について、現状をどう自己評価されていますか

回答	回答数	%
良い、良い方だと思う	3	15.0%
世間水準だと思う	14	70.0%
良くない、良くない方だと思う	3	15.0%

問い3-② 前問で「良くない、良くない方だと思う」とお答えの方、退職する階層に偏りはありますか

回答	回答数	%
偏りはない	1	33.3%
特定の層に偏っている	2	66.7%

問い3-③ 前問で「特定の階層に偏っている」とお答えの方、それはどの階層ですか(複数回答可)

回答	回答数	%
入職直後の職員(1年未満)	1	50.0%
入職して、まだ一人前に育ち切るまでの職員(1~3年)	2	100.0%
一人前になった中堅職員	0	0.0%
役職に就いていないベテラン職員	1	0.0%
「主任・副主任」「リーダー・サブリーダー」等の指導監督職層	1	0.0%
管理職層	0	0.0%
その他	0	0.0%

※前問で「偏りはない」とした回答者からの回答
 ※前問で「偏りはない」とした回答者からの回答

問い4-① 「社会福祉連携推進法人」についておたずねします。「社会福祉連携推進法人」をご存じですか

回答	回答数	%
とてもよく知っている	0	0.0%
ある程度知っている	7	35.0%
何であるかを聞いたことがある程度	12	60.0%
知らない	1	5.0%

問い4-② 「社会福祉連携推進法人」に関心がありますか

回答	回答数	%
たいへん関心がある	2	10.0%
ある程度関心がある	11	55.0%
あまり関心がない	5	25.0%
わからない	2	10.0%

問い4-③ 「社会福祉連携推進法人」では、複数の社会福祉法人等が連携して、以下の6つの業務を行うことが可能になっています。どの業務に魅力を感じますか(複数回答可)

回答	回答数	%
地域福祉支援業務(地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施、事業実施に向けたノウハウ提供等)	9	45.0%
災害時支援業務(応急物資の備蓄・提供、被災施設利用者の移送、避難訓練、BCP策定支援等)	15	75.0%
経営支援業務(経営コンサルティング、財務状況の分析・助言、事務処理代行等)	7	35.0%
貸付業務(連携法人のメンバーである社会福祉法人に対する資金の貸付け)	2	10.0%
人材確保等業務(採用・募集の共同実施、人事交流の調整、研修の共同実施、現場実習等の調整等)	12	60.0%
物資等供給業務(紙おむつやマスク等の物資の一括調達、給食の供給等)	4	20.0%
どれも魅力を感じない	2	10.0%

②第2回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年11月1日(金)10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人コスモス 阿部職員部長

社会福祉法人こころの窓 田中理事長

(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、松永氏、

社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、

社会福祉法人障友会 北田理事長

エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 採用活動の基本的セオリー

2. 施設部会におけるこれまでの求人活動の現状と課題

3. 今後の進めかた

検討事項

- ・ エイデル研究所より「採用活動のながれ(11/1版)」(資料5)を用いて、採用活動の基本的セオリーについて説明を行った。
- ・ 紹介会社経由で採用されて辞める人3ヶ月25%、半年34%、紹介会社を介さず採用され辞める人は3ヶ月16%、半年23%というデータが紹介された。資料5ページのAISASのプロセスでちゃんと入る人を増やさなければならないという認識を深めた
- ・ 堺における採用活動の現状を共有するため、施設部会が10月29日にハローワークで行ったイベントについて振り返った。おもな共有事項、意見は以下のとおり。
 - － 施設部会からの参加者は但馬理事長、北田理事長、福本さん、阿部さんと松永さん。
 - － 内容は若手によるセミナー、グループワークと個別相談。
 - － セミナーでは、若手スタッフが資料のスライド6の「障害者福祉について」「障害者福祉の職場の特徴、種類について」「福祉の仕事や専門性について」「福祉の仕事を取り巻く環境について」と、やりがい話を話してくれた。参加者もうなづきながら聴いてくれていた。
 - － 参加者は30人ほど。年齢は40~60代で、女性8:男性2の割合。失業保険の手続きと抱き合わせなので参加者は多かったが、いかに興味を持ってもらうかが鍵であった。
 - － 高齢者施設の経験者が2割くらいいた印象。喀痰吸引研修を受けたことある方、保育士30年から放課後デイサービスに興味持った方などがいた。ハローワークの求人票の段階から興味持っている人もいた。
 - － 福祉職場での就労を諦めず、気持ちよく働けるんだったらもう一回やるか、と言う人がいる。
 - － 思った以上に反響があった。グループワークも、時間もたないのではないかと危惧していたが、むしろ参加者は積極的であった。就労支援のA型とB型でどう違うのか、他いろいろな質問があった。
 - － 終了後1時間くらい残っている人、次に話を聞こうとして待っている人もいた。
 - － 求人票を用意して良かった。
 - － 採用担当が説明するよりは、現場職員が話したことも好感されたように感じている。
 - － 1法人で行くより施設部会で行った方がハローワークの対応に手応えを感じる。
 - － ハローワークには年に何回か定期的にやりたいと思って申し入れている。1~2回はできるだろうという反応であった。
 - － 堺あけぼの福祉会、コスモス、こころの窓に見学の応募があった。堺あけぼの福祉会に関心

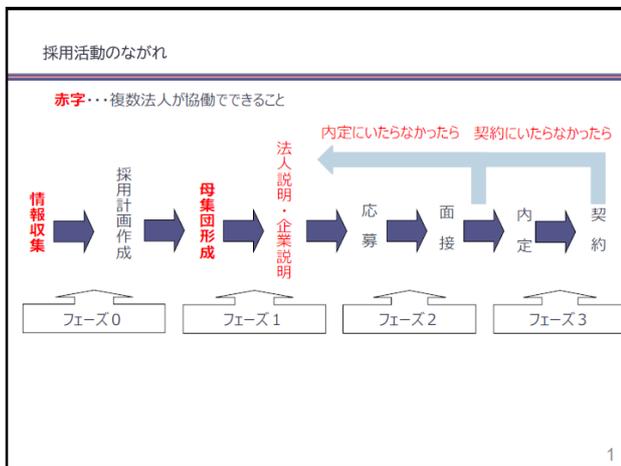
を持った人は家も近くで自転車でも通えるのが好感。

- 堺あすなる福祉会に話のあった人は、もうひとつ株式会社系に関心を持っていた。
- 「おもしろい」がひとつのキーワードであるような気がする。
- 高齢障害両方している法人の方は「集まりは高齢、採用は障害」と言っているが、自分もその言葉通りに感じた。実際に障害は面白い。それだけに、グループで障害福祉をアピールするのが良いと思う。
- 堺市も訪問し、同じことが市役所でもできないかと言っている、「調べます」と言ってくれている。
- ・ 当事業において、優先順位をつけて何から取り組むかを協議した。施設部会側のメンバーは取組の全体像をまだイメージできておらず、また「母集団形成（求める人材像に合致する応募者を集める取組）」についてもさらなる共通理解が必要であったため、エイデル研究所より以下のとおり説明を行った。
 - 施設部会内の情報を蓄積してゆく仕組みを作ることが有効であると考えている。
 - 母集団形成はとにかく興味を持ってくれる人をひとりでも増やすことが重要である。施設部会のウェブサイトをも有効に使えるように変えていくと言うのも方策の一つである。またイベントの内容をより効果的なものにするために考えるのもひとつのやり方である。あとは資料の8ページ、9ページに記載の内容。
 - 福祉の仕事を探している人、逆に福祉の仕事など考えてもみない人に、イベントにどう来てもらうか、そしてイベントに来てくれた人をどう次につなげるかが重要である。そこにはスピードが必要となる。
 - 当事業で並行して作成しているパンフレットには、家族へ安心感を伝えるコンテンツを加えてはどうか。障害者福祉は少なくとも今後あと20年は発展できる産業である。
 - 採用担当者のホットラインはぜひ欲しい。まずは「この法人ではこの人」という一覧表が早く欲しい。その場で連絡できるかが勝負なので。

決定事項 なし

持越事項 ・ 当事業において具体的に何に取り組むかを次回決定する。

(資料5) 採用活動のながれ(11/1版)



対象	内容
高校	進学、就職動向、障害に対する印象、イメージ 福祉職についての認知度、印象、イメージ 学生のお好み、余暇活動、アルバイト、保護者の傾向、先生の傾向
短期大学 専門学校 大学	就職動向、障害に対する印象、イメージ 福祉職についての認知度、印象、イメージ 学生のお好み、余暇活動、アルバイト、部活動、サークル活動、ボランティア活動など 保護者の傾向、教授等の傾向
ハローワーク	求職者、求人企業の動向、セミナー・イベント予定 ハローワーク、担当者の福祉に対する認知度
さかいJOBステーション	若者、女性等求職者の動向、セミナー・イベント情報 担当者の福祉に対する認知度
大阪福祉人材支援センター	求職者、求人企業の動向、セミナー・イベント予定 市外の状況、介護業界の動向
人材会社	紹介料、派遣料、求職者の動向、処遇の動向
求人情報サイト等	掲載料、反応、活用数
職員	就職活動の内容、就職先を選んだ理由、求職者の動向
利用者の家族	法人のイメージ、福祉職イメージ

2

協働して情報収集をするために

- 情報収集のために活動する→難しい
- 日頃の活動の中で、見たり、聞いたりしたことを
 - ①内容ごとに峻別をして
 - ②同じところのためにおく
 - ③時々内容を確認

例えば、Googleスプレッドシート
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_HaD_7pok9D5dDf1faamzXGBjfxLNo-AK55dpm5PI-Ew/edit?gid=0&gid=0

- 当事者を呼んできて話を一緒に聴く
 例えば
 学校の先生
 大阪福祉人材支援センター
 人材会社の担当者

3

求職者の気持ちの動きと採用

AIDMA (ローランドホール) と **AISAS** (電通)
 (消費行動のプロセス)

Attention→Interest→Desire→Memory→Action
 (注意) (関心) (欲求) (記憶) (行動)

Attention→Interest→Search→Action→Share
 (注意) (関心) (検索) (行動) (共有)

4

求職者の行動を意識する

A → I → S → A → S → D → M → A
 注意 → 関心 → 検索 → 行動 → 共有 → 欲求 → 記憶 → 行動

施設を知る興味を持つ → 調べる問い合わせ → 応募する面接する → 話す相談する → 働きたい記憶に残る → 入職する

5

母集団形成について考える **Attention → Interest**

知ってもらう → 興味を持ってもらう

- 障害者福祉について
- 障害者福祉の職場の特徴、種類について
- 福祉の仕事や専門性について
- 福祉の仕事を取り巻く環境について
- 処遇について
- やりがいについて
- やってよかったこと、得したこと
- やっていてつらいこと、残念なこと

6

母集団形成について考える

媒体の種類	目的	対象	内容	
サウダージ				
動画				
パンフレット (12ページ)				
イベント	日付	対象	特徴	内容
ハローワーク	10月29日			
南海福祉看護専門学校 南専祭	11月16日 11月7、21、28日			
大阪常盤会大学短期大学部	11月			
大阪芸術短期大学 2回生 1回生	12月9日 1月 日			

7

母集団形成と次のアクションに引き込むために

知ってもらう

- テレビコマーシャル、ラジオ
- デジタルサイネージ、ポスター、チラシ
- イベントに参加
-
-
-
-

興味を持ってもらう

- インスタグラム、Facebook
- 口コミ
- 施設見学ツアー (団体で)
-
-
-

8

求職者として行動を起こしてもらうために

求職者との関係づくり

- 1次受付窓口、相談窓口
- 施設見学 (単独で)
- 法人説明会・企業説明会
- 就労体験
-
-

求職者の要望・希望に合った応募ができるように

- 欠員状況や求人情報の共有化
- 求める人材像の共有化
- 各法人の特徴、強み、魅力の共有
- 採用担当者ホットライン
-
-
-

9

パンフレット

障害福祉で働く? 働く、暮らす、楽しむ (余暇やレク) をともに
 働くので利用者さんも自分も成長、輝けるよ
 こんな仕事があります
 →ページだて 通所、入所、GH、児童デイ、ショート、ヘルパー
 →先輩メッセージ、利用者メッセージ、家族イメージ

作成 阪南DM 担当 澤さん
 撮影とインタビュー 11月17日から30日

対象: 求職者

表 2 + 3 ページ

10

③第2回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年11月1日(金)13:00~15:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長

社会福祉法人コスモス 田中専務理事

社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事

社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長

社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長

社会福祉法人ばなな 山口理事長

社会福祉法人まほろば パル・茅渟の里 土居施設長

社会福祉法人麦の会 辻理事長

(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、

社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長

エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 当事業における取組内容の検討

2. 今後の進めかた

検討事項

- ・ 第1回検討会におけるブレインストーミングで出た意見をもとに、この事業の中で実際に何に
取り組むかを検討するための資料として、ざっくりとした取組内容案をエイデル研究所におい
て表にまとめた。(資料6 前回の協議に基づく「育成・定着検討会」取組内容候補)

- ・ この資料に基づき、自由に意見交換を行った。

おもな意見

<全般的な意見>

ー 定着、育成も幅が広いと、どのような層をターゲットにするのか、対象を絞ったほうがよ
いのではないかと。

ー 議論の最初から対象を絞らずに、幅広く考えていってはどうかと考えている。

<アンケートについて>

ー 定着を考えるときに「アンケート」を実施するという話があるが、アンケートをとって、どのよ
うに活用するのか、活用方法は何か具体的なものがあるのか。

ー 各設問の回答と「仕事の楽しさ」の回答の相関関係をとって、強い相関のある項目につい
て仕組みを検討したり、「楽しい」回答率の高い事業所に訪問して、「楽しい」理由などを
ヒアリングして、内容をまとめ、横展開を図ることができる。

ー 施設部会でアンケートをとる機会もなかなかないので、一度やってみてもよいのではない
か、と思う。

ー アンケートをとるのはよいと思う。「なんで、堺で、障害福祉で働いているのか」「なにが楽
しくて障害福祉で働いているのか」よくわかっていないため、やってみたいと思う。回答結
果の低い部分がわかったら、その点については、育成のテーマにしても良いと思う。

<階層別研修について>

ー 育成に主眼をおいた取組事例の「高校の新卒職員」から「現場リーダー」の内容について
は、施設部会として一定の尺度があると、人材の交流や交換などもしやすくなると思う。

ー カリキュラムとテキストができれば、動画を制作しておくことでオンデマンド配信が可能にな

るのではないか。

- 階層別の研修は受講しておけばよい内容とグループディスカッションだからこそ効果がある内容があるため、そこは研修のねらいを明確にしてプログラムを構築したほうが良い。
- 同じぐらいの勤務年数の職員が集まることにより、情報交換をすることができ、法人外のネットワーク形成をすることができる。
- 法人を超えた職員のつながりがこれまでの糧になってきており、非常に重要だと思う。
- 全社協の研修を受講させているが、管理職向けの研修については、シリーズ化して実施したほうが良いと思う。そうすることで関係性も構築していくことができる。
- 施設部会では実践面でのつながりはあるが、次世代のリーダーや管理職の育成を広い視野で実践できるとよい。同じ種別の事業を実践していることから、管理者に求められる資質は同じようなものになっていくのではないか。
- 今年度4月から施設長をしているが、段階を踏んで勉強をできる機会があれば、これからの管理職も円滑に仕事をしていけるのではないか。同じ立場の職員同士、遠慮のない話ができるのではないか。
- 管理職研修は、法人としても確立したものがなく、現場職員で管理職に登用された職員もあり、とくに労務管理に関する研修は非常に重要であると思う。
- 階層別研修やハラスメント、法定研修等行わなければならない研修が多数あり、施設部会としてカリキュラムを作成してもらえると、法人独自で作成しなくてもよいため、とても助かる。
- 一つひとつの法人でそれぞれに実施するのはもったいなく、せつかくの機会であるため、合同かつ交代で実施していったらよいと思う。
- 堺あけぼの福社会ではばななど合同で研修を実施していて、その調整はリーダー層にさせているが、大変勉強になっていると思う。そういった役割を担わせることも重要だと思う。
- コロナ期間中に入職してきた職員は他の事業所を知らないため、施設見学をして、他を知ることの良いと思う。その際に同年代の職員の交流を図っている。
- 堺あけぼの福社会では、法人内の他の事業所について「聞きたいこと」を明確にして、ねらいをもって施設見学の機会を設けている。
- 「働きやすい職場」の中には業務改善の視野も重要だと思う。マニュアルをどのように作成しているか、どのようにして業務改善を行っているか、といった情報交換も重要だと思う。
- 施設部会主催で実施する研修であれば、自分たちに必要なことに主眼を置いて、自分たちで選んだ講師、また企画や運営業務についても分担することで、人材育成をすることができると思う。
- 1年目から5年目までは研修プログラムを構築して、なにか実施しているが、5年目以降、とくにリーダーになっていない職員については、対応する研修がないため、研修があつたらいいな、と思う。

<看護師、事務員、栄養士などの育成について>

- 事務職員や看護師の研修の機会が少ないため、支援職以外の職員を対象とした研修を企画できるとよい。テーマとしては「ストレスマネジメント」も重要だと思う。
- 医療の看護ではなく、障がい者福祉における看護、事務職の役割を考えてほしい。それを教えられる職員がないため、難しい。

- 職種別の部会を設置するという考え方もあると思う。
- コスモスでは年1回看護師交流会を実施しているが、現場が看護師を派遣してくれないし、非正規職員が多いため、時間をとることが難しい。
- 人には言えない本音を打ち明け合う機会があってもよいのではないか。
- 障害福祉における医療サービスのあり方を学べる機会があるとよいと思う。そういった講義をできる看護師もないため、テキストかなにかがあるとよい。

決定事項 ・ 本日の協議内容に基づき、エイデル研究所が次回検討会までに企画案をまとめる。

持越事項 なし

(資料6) 前回の協議に基づく「育成・定着検討会」取組内容候補

前回の協議に基づく「育成・定着検討会」取組内容候補				
	取組内容	検討会における実施内容	モデル実施	最終成果物
定着に主眼を置いた取組例	「楽しく働くには」を考える	研究		レポート
	「女性に長く働いてもらうことができる職場環境」を考える	研究		レポート
	「メンターによる定着促進」を考える	研究	研修実施？	レポート
	モデル面談制度構築	制度構築	試行実施？	実施要領・ツール
	面談スキルの向上研修	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	出向・交換研修の制度構築	制度構築	試行実施？	実施要領・ツール
育成に主眼を置いた取組例	困難事例勉強会(実践交流会の強化)	カリキュラム作成	勉強会実施	研修プログラム・研修マニュアル
	スーパーバイザーによる事業所巡回	制度構築	試行実施？	実施要領
	「他種別交流会(身障と知的など)」の実施	企画	試行実施？	実施要領
	高校の新卒職員に向けた研修の実施	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	役職のないベテランに向けた研修の実施	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	管理職に向けたマネジメント研修の実施	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	管理職以上に向けた福祉経営を考える研修の実施	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	現場のリーダー層に向けた人材育成スキル向上研修の実施	カリキュラム作成	研修実施	研修プログラム・研修マニュアル
	共通の人材育成体系・計画の構築	制度構築		制度要綱
	研修講師養成	カリキュラム作成	研修実施	研修講師できるスタッフ

④第3回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年11月19日(火) 10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人コスモス 阿部職員部長

社会福祉法人こころの窓 田中理事長

(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、

社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長

エイデル研究所 小林、櫻井

議題

1. 前回の振り返り
2. 採用プロジェクトによる実施内容の確認と共有化
3. 事業概要の検討
4. 今後の進めかた

検討事項

- ・ 資料7「採用活動のながれ(11/19版)」により、前回の振り返り、重点事項の再確認を行った。
 - － 情報収集と計画作成は協働化事業、施設部会のプロジェクトのいずれでも行うことが可能。採用計画は各法人で作成するもの。母集団形成も協働化事業でも採用プロジェクトでも行うことが可能。法人説明・企業説明は各法人で行わなければならない。
 - － 採用に至らなければ他の法人で採用できるような仕組みを考えたい。
 - － 「AIDMA」(Attention(注意)、Interest(関心)、Desire(欲求)、Memory(記憶)、Action(行動)の頭文字。消費者の購買心理のプロセスを示すマーケティング用語)と「AISAS」(Attention(注意)、Interest(関心)、Search(検索)、Action(行動)、Share(共有)の頭文字。ネット社会におけるAIDMAに代わる購買心理のプロセスとして提唱されている)は徹底してほしい
 - － 参画事業者は「I(Interest:関心)」の手法に対する関心が高すぎる。
 - － 多くの求職者は待ちの姿勢なのでサーチと行動の間が遠くなってしまう。
 - － 共有は悪いことこそ共有されやすいので注意したい。
 - － 検索は施設部会のホームページもあるし、動画もパンフレットも作るの、ある程度何とかなるだろう。そこから次のアクションにつながる何かに取り組めるかもしれない。
- ・ この間実施した、採用プロジェクトにより実施したイベントの内容やその後の動き、今後の予定の共有を行った。
 - <10月29日 ハローワークのイベント>
 - － こころの窓に常勤ではないが1人見学者があった。高齢者施設と天秤にかけて検討しているとのことであったが、結局見学までであった。
 - － 障友会では終了後男性と話したが、そのあと堺あすなろ会とも話をしていた。
 - － 堺あけぼの福祉会には、障害者福祉の実務経験のある方で、家から自転車で行ける中区の事業所があるので面接に行きたいと言う話があった。ところが、その時先方の情報を訊かなかったのが待ちの姿勢でいたらそれっきりになってしまっている。たいへん具体的な話になったので安心しきってしまっていた。
 - － コスモスには、コスモス単独のイベントに来た人がここにも来たという話は聞いている。ただ正職希望ではないらしい。

- 行動を起こしてくれる事例があっただけでも良い。
- ハローワークのイベントは行動の動機付けとなる力があるように思うが、その後のイベントはまだ情報がない。
- コスモスがハローワークと親しくなったのは足繁く通ったから。担当者と親しくなっている。先方も個別法人のためにも、というよりは、業界全体の方が動きやすいだろう。
- 「前回の振り返り」という名目でハローワークに伺えばよい。先方もその後の話は聞きたいもの。

<11月16日 南海福祉看護専門学校 南専祭>

- もともとコスモスが出すことになっていたブースのスペースに3法人合同のお店とキッチンカーを入れてもらった。利用者が作成した自主製品をコスモス・堺あけぼの・ばななでブース、こころの窓はキッチンカーを出した。キッチンカーは完売だった。
- 自主製品は購入してもらった。他にも先生にカレンダーに興味関心を持ってもらってたくさん買ってもらった。
- 学生さんもきたのでちらしは一定配布した。できればご利用者と一緒、他のお店を担当している学生さんにちらしを配って回っても良かったかなと思っている。
- 例年どれだけ外部の人が来ているかは分からないが、当年度は少ない印象。外部の人は学校としては生徒募集の一環なので高校生と、子ども連れなど。天気悪かったので出足が悪かったのかもしれない。高校生は金券を支給されているが、それで買いに来た人は2人。
- ちらしはA5サイズの紙。堺あけぼの福祉会の職員さんに長けた人がいて作っている。「働きましょう」という文言も入っている。QRコードでサイトに誘導する仕組み。
- ちらしをどこまで撒いて良いのか、学校に確認できていなかったのが控えていた。次回は確認したい。学生さんの親御さんも来ていたようで、楽しそうにしていた。
- 来年度も呼んでもらえて、堺の障害者福祉の集まりということを前面に出して良いのなら、幟とか看板とかでアピールしたい。
- ちらしを見たことによる問い合わせはまだない。
- スタッフの学生さんが最後挨拶に来てくれた。就職は介護科なので高齢のところに決めた。「介護福祉士なので」と言う言葉が気になった。

<各法人の大学等との接点について>

- 高齢者施設の方が就職先も多いし、実習先も高齢者福祉になる。4年制大学の学生はまだ障害も意識しているが、短大、専門学校の学生は高齢者福祉に行くことが多い。
- ばななは関西福祉専門学校が多い。保育士は入口として児童に行く人が多い。
- 放課後デイサービスにも保育士が行くことがある。
- 障友会では桃山大に対して働きかけたが、4年生を動かすのは難しかった。
- コスモスでも大阪公立大との付き合いあったが、イベント実施には大変慎重という印象がある。
- 高齢者の部会は堺市と一緒に関西大とやっている。熱心な先生がいる。高齢でできて障がいできないことはないだろう。
- 市と一緒にってもらうためには市の行事として取り扱ってもらわなければならない。就職そのものを目的としたフェア的なものができるのか。
- 採用ナビでもDMの送り先が減ってきており、数十名しかいないらしい。

- そうなったらアテンションに戻って欲しい。まだまだ大学生の人に知ってもらっていないのかもしれない。そのために学生が何を見ているのかを知らなければならない。情報収集から始めるしかない。
- アルバイトでも関心を持ってもらえたらと募集したが一人も来ない。今度タイミーでもやってみようかとも考えている。
- 四天王寺大学は福祉学科としては規模が大きい方でOBもいる。今年実習に結びついた。先生が親身になってくれる印象がある。コスモス1人占めでなく、施設部会で行ければよいので、実習終了後、複数法人で訪問したい。

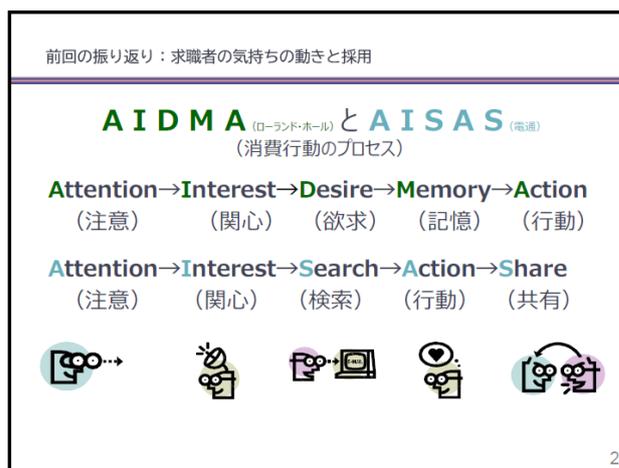
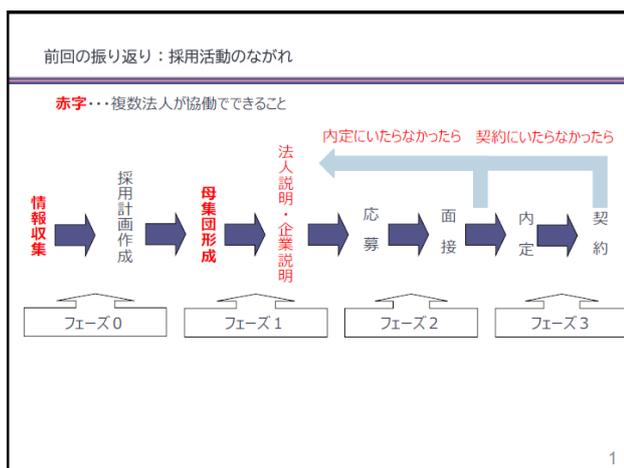
<11月28日 南海福祉看護専門学校保育課>

- 対象は2年生の2クラス合同で40名の予定。就職先が決まっていない人も何人もいる。
- 保育科なので、保育で学び障害福祉で働いている職員に実体験を喋ってもらおうと思っていたが、産休に入ってしまったため、ハローワークのお仕事紹介の内容を学生さん向けにアレンジして話すこととしている。その後おおはま作業所とZoomで繋いでオンライン見学と利用者さんとの会話を考えている。
- 先生にお願いして障害者のイメージは？身近にいましたか？等のアンケートを取っている。回収率ほぼ100%である。その回答を見ながらディスカッションもできるかなと思っている。
- 保育科でも施設実習が1回ある。自ら障害福祉に行きたいという学生がいる。一定障がい福祉に興味関心があると思われる。
- 次につなげるため、施設部会のクリアファイルにパンフレットを入れて配る予定。クリアファイルにはQRコードのシールを貼る。
- 「働いてください」ではなく、興味のあることでつながり続けてゆくことに意味がある。
- ライン登録してもらって、施設部会のイベントを流すというのはどうか。
- 最近はライン登録のハードルが低い、アカウントをたくさん持っていて、捨てアカウントみたいなものもある。
- 採用プロジェクトとして、発信一方通行で個人情報の把握の必要がない公式ラインを持って良いかも知れない。
- ネガティブな情報はいつまでも載せておかない方が良い。選挙でもネットの力の強さを思い知る。
- ショップの10%割引券などは用意できないか。
- 自主製品は学生には興味関心のひとつにはなっていると思っている。就職に結びつくかはわからないが、かわいいキャラクターなど興味は持ってくれやすい。今回はおおはま作業所とつなぐので自主製品が何か間に合うか。
- イベント履歴を今後共有してゆけばどうか。当面エイデル研究所で作り、いずれ移管したい。
- ・ エイデル研究所より、「情報集積シート」(資料8)の説明を行い、その後採用プロジェクトの情報集積の現状について意見交換を行った。
 - 採用プロジェクトでは、各法人がPRできる共通の媒体にとウェブサイト「サウダージ」を立ち上げている。目的は、まず仕事を知ってもらう場を作ること。興味を持ってもらったら各法人のページに飛んで、あとは各法人で対応することとしている。当初はポータルサイトの構想があったが、誰が管理するんだということが課題となって、現状にとどまっている。

- 採用プロジェクトのウェブサイトはよくできているが、要はどうやってここに来てもらうかだ。
- 問い合わせフォームがまだない。その後のさばきが決まっていないので。
- 問い合わせフォームを作ったら松永氏一人で対応するのはしんどい。ローテーションを組むとか、別途対応策を考えなければならない。
- 全体のイメージを統一的にした方が良い。
- 職員に若い人がいないという声を聞いたことがある。いま自分も若い人が何から情報を得ているか、まったくわからない。
- 採用プロジェクトは各法人の都合で若い人も10年選手もいる。イベントの時にはそれ以外の若い人も動員している。
- 現場が苦しくても、何とか送り出すようにしてもらいたい。若い人が欲しいときは、若い人を送り出さないと、いつまで経っても人が集まらない。
- ダウン症協会やきょうされん等、関係団体にリンクを貼ったらどうか。
- ブランディングの視点からは、ちらし、ウェブサイト、パンフレットのトーンを揃えてゆくことが望ましい。インナーブランディングから始めれば良い。
- 次につなげるのをどうするかが課題である。問い合わせフォームは24時間365日なので少なくとも対応の担当者として3人はいるだろう。「少し時間いただきます」とサイト上で断りを入れておいても良いかもしれない。

- 決定事項
- ・ これまでの施設部会の採用活動の実態を知るため、11月28日南海福祉看護専門学校保育課のイベントにはエイデル研究所も参加する。
 - ・ イベント履歴の共有フォームをエイデル研究所が作成し、当面の情報の蓄積を行う。
- 持越事項
- ・ 求める人材像の明確化、情報の蓄積、母集団形成につながる媒体の検討、今後検討会で検討すること、進めることについては継続審議とする。

(資料7) 採用活動のながれ(11/19版)



前回の振り返り：求職者の行動を意識する

A → I → S → A → S → D → M → A
注意 → 関心 → 検索 → 行動 → 共有 → 欲求 → 記憶 → 行動



3

施設部会採用プロジェクトによる実施内容の確認と共有化

<進捗状況>
10月29日 ハローワークのイベント後の進捗状況共有化

<振り返り>
11月16日 南海福祉看護専門学校 南専祭

<企画>
11月20日 大阪常磐会大学短期大学部

11月28日 南海福祉看護専門学校

12月9日 大阪芸術短期大学

1月〇日 大阪芸術短期大学

4

求める人材像の明確化

- 夜勤のできる人

5

母集団形成のために情報を蓄積する

- 見聞情報
- イベント履歴
- イベント候補リスト
- 媒体リスト
- 採用担当者ホットライン

6

母集団形成について考える Attention → Interest

知ってもらう → 興味を持ってもらう

- 障害者福祉について
- 障害者福祉の職場の特徴、種類について
- 福祉の仕事や専門性について
- 福祉の仕事を取り巻く環境について
- 処遇について
- やりがいについて
- やってよかったこと、得したこと
- やってつらいこと、残念なこと

7

母集団形成につなげる媒体に

サウダージ

目的：
対象：
使用方法：
次につなげる窓口：

アクションプラン

8

母集団形成につなげる媒体に

動画

目的：
対象：
使用方法：
次につなげる窓口：

アクションプラン

9

母集団形成につなげる媒体に

パンフレット

目的：
対象：
使用方法：
次につなげる窓口：

- アクションプラン
- 作成 H社 担当 Sさん
 - 撮影とインタビュー 11月17日から30日

10

イベント履歴

イベント名	対象	日時	場所	主催者	主催者担当者	担当者・参加者		実施内容	次につなげる ツール・イベント等	反応	反省点	フォロー体制	進捗状況	
						法人名	氏名							
		10月29日		ハローワーク				若手によるセミナー グループワーク+個別相談		<ul style="list-style-type: none"> 思った以上に反応があった。 グループワークが時間にならないか参加者は積極的だった。 A版とB版でどう違うのですか？はいろいろな質問があった。 その後1時間くらい残っている人、次に話を聞こうとして待っている人もいた。 求人票を用意して良かった。この日はセミナーで若手スタッフが集ることになり大変だった。 参加者もうなづきながら聴いてくれた。 採用担当が説明するよりは、現場職員が話したことも好感されたので。 ビデオを撮っている。 				施設見学
南帯祭		11月16日		南海福祉看護専門学校										
合同法人説明会	学生	11月20日		大阪常盤会大学短期大学部										
講義	学生	11月28日		南海福祉看護専門学校										
	2回生	12月9日		大阪芸術短期大学										
	1回生	1月〇日		大阪芸術短期大学										

イベント候補リスト

対象	日付	担当	反応	結果
堺市	10月29日		ハローワークで実施したイベントと同じことが市役所でもできないかと言っている、「調べます」と言っている。	
ハローワーク	10月29日		定期的に年に何回かやりたいと思って申し入れている。1～2回はできるだろうという反応。	

⑤第3回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年11月19日(火)13:00~15:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人あすなろ会 堺福泉療護園 上野施設長
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会支援センターしらさぎ 平澤施設長
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長
社会福祉法人コスモス 田中専務理事
社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長
社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事
社会福祉法人ばなな 山口理事長
社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長
社会福祉法人まほろば パル・茅渟の里 土居施設長
社会福祉法人麦の会 辻理事長
(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 当モデル事業における取組内容の検討~決定
2. 今後の進めかた

検討事項 ・ 前回協議を受けてエイデル研究所において、当事業において取り組みうる企画を6つにまとめ、資料(資料9「当事業における取組企画案」)に基づきそれぞれについて説明を行った。それぞれの案に対して出された意見は次のとおり

「企画案1 施設部会共通の階層別人材育成計画および標準研修カリキュラムの作成」関連

- リーダー層から管理者層への能力開発はとても重要だと思う。
- 堺市の障害福祉で働く職員のレベルを合わせることができれば、人事交流もしやすくなると思う。
- 法定研修の最低限のものがあるとありがたい。
- 企画案1は重なるものもあり、実現するのが大変だろうな、と思う。
- 階層別の育成計画はとても良いと思う。先輩職員が一つひとつ教えていくのが大変であるため、企画案6のようなチェックリストがあるとよいと思う。
- 企画案1については、求められる能力とあるが、具体的な行動を可視化したものを作成したいと思う。(例えば、評価項目のようなもの)
- 階層別の研修はありがたい。急に施設長になったため、慌てて勉強しているようなところがある。
- 自分よりベテランの職員もあり、自分から言いづらいため、研修で学んでもらえると嬉しい。
- 法人内で階層が明確になっていないため、どの階層に当てはめていけばよいか、と考えていた。ただ、動画があるとありがたい。

「企画案2 「楽しく働く」職員アンケートの実施」関連

- アンケートの実施は回収率にもよるため、いかに回収するかが、重要である。
- もしアンケートをとるとしたら、自法人の結果を見ることができるといい。

- ハラスメントのアンケートをとったときには組織内のコミュニケーションの質とハラスメントの発生の有無について強い相関があった。
- アンケートの結果で「仕事が楽しくない」という結果が出た場合に打つ手はあるのか。
- 楽しさを引き上げるようなアンケートにならないか。プラスに着目をして、引き出したい。
- どういう目的にするのかによって内容が変わってくるので、目的を明確にすべきではないか。
- アンケートの結果を育成計画構築の参考にもできるだろうし、採用活動にも使えると思う。
- アンケートをどのように回答者にフィードバックするのか。
- アンケートをとるのであれば、職員が何に苦勞しているか、何を学びたいと思っているのか、そういったアンケートをとったらどうか。

「企画案3 「施設見学会」の実施」関連

- 施設見学は、大変興味がある。となりの庭はよく見える。

「企画案4 施設部会内「部会」「委員会」の組織化」関連

- 施設部会の組織を整理したほうがよいのではないかな。
- BCPはどの事業所でも必要であり、委員会組織をつくってそこで構築していくことで、効率化できるのではないかな。
- できれば楽しいものがよい。毎月職員を参加させるのは難しい。
- 企画案4は現存の委員会の見直しをすることができてよいと思う。ただ、「人材育成委員会」が各部会、委員会を束ねる位置になると難しいと思う。
- 委員会組織については、今の社会で求められるテーマを設定することで大変有意義であると思うが、だれが担っていくのか、が課題である。

「企画案5 テーマ別研修の実施」関連

- 評価の話が出たが、フィードバックをしてモチベーションをあげることが重要であるため、そういうことについての研修ができないか。

「企画案6 新規採用者育成ツールの作成」関連

- 高校生新卒の育成プログラムがあれば、採用も高校生に広げられる。
- 社会人教育ができていない場合が多いため、企画6のようなツールがあると育成しやすくなって、良いと思う。
- 企画案6についても、具体的に何を求めているのかを明文化する必要がある。

全般的な意見

- すべてのプログラムそれぞれに関連性があり、網羅されていると思う。
 - 現場が忙しいことから、新しいことに後ろ向きで、やらされるといったイメージを持たれやすい。
 - 皆さんにお願いをしたアンケートの内容を踏まえた企画案を提案してもらえていると思う。
 - 客観的に自法人を分析するツールについても勉強したい。
 - 選抜メンバーはどうするのか。
- ・ 6つの企画のうち、1、5、6を実施することとして今後検討を進めてゆく。
 - ・ 2はアンケート結果を受けての対応が難しいため今回は断念する。3については行ってみたいところ、企画の性質上スケジュール調整に時間がかかるため、当事業の期間内での実現は難しい。機会があれば将来実現させたい。4は部会活動の一環で取り組むこととする。

- ・ とりわけ企画案1については、当事業内に「モデル研修の実施」まで漕ぎつけたいため、あと2回の検討会では研修内容の検討が終了しない。当初予定の4回から、人材定着・育成検討会に限り、5回開催としたい。
- 決定事項
- ・ 6つの企画案のうち、「企画案1 施設部会共通の階層別人材育成計画および標準研修カリキュラムの作成」「企画案5 テーマ別研修の実施」「企画案6 新規採用者育成ツールの作成」の3つについて、当モデル事業で実施する。
 - ・ 第5回の検討会を12月25日(水)10:00~12:00に実施する。
- 持越事項
- ・ 次回検討会において「企画案1 施設部会共通の階層別人材育成計画および標準研修カリキュラムの作成」「企画案5 テーマ別研修の実施」「企画案6 新規採用者育成ツールの作成」の具体的内容を検討するため、事前に意見集約を行う。エイデル研究所よりシートを配付する。(資料10「研修体系構築等意見集約シート」)

(資料9) 当事業における取組企画案

企画案1		施設部会共通の階層別人材育成計画および標準研修カリキュラムの作成
企画概要 実施目的	施設部会各法人のニーズや事情に即した形の階層別人材育成計画と主要な研修のカリキュラムを作成することによって、将来にわたり各法人で無理なく(低コストで)計画的な人材育成を可能とする。 「大阪府社協にはない内容、ない利便性、ないフィット感」を目指す。	
成果物	① 階層別求められる能力一覧 ② 階層別研修計画書 ③ 各研修レスンプラン ④ 各研修レジュメ ⑤ 各研修研修マニュアル	
実施計画	2024年12月 2025年 1月 2025年 3月	階層(新人、中堅、ベテラン、リーダー層、管理職層等)の設定と各階層に求められる能力の整理…A (当社)階層別研修計画書の作成 階層別研修計画につき検討、決定→研修カリキュラムについてご要望ヒアリング…B (当社)研修カリキュラム案の作成 研修カリキュラム案の検討、決定…C (当社)研修レスンプラン、研修レジュメの作成 モデル研修の実施(当社講師) (当社)研修マニュアルの作成
検討会への お願い	・上記A・B・Cを目的として、検討会選抜メンバーにより、12月～1月にかけて1時間半程度の会合を3回開催 (ただしうち1回は当初予定の検討会を想定) ・モデル研修への受講者の派遣	
成果物 イメージ等	別添のとおり	

企画案2		「楽しく働く」職員アンケートの実施
企画概要 実施目的	施設部会各法人の職員全員を対象に、「働いていて、どういとき・どういところに楽しさを感じるか」のアンケート調査を行う。 結果を分析することにより、各施設で職員により楽しく働いてもらうための施策立案や、採用活動においてアピールすることにより効果を発揮する「楽しさ」の把握を企図する。	
成果物	① アンケート ② アンケート結果分析報告書	
実施計画	2024年12月 2025年 1月 2025年 2月 2025年 3月	アンケート目的の設定と設問案検討…A (当社)アンケート設問案の作成 アンケート設問の検討、決定、実施要領(告知方法、締切日等)の確認…B (当社)アンケートフォーム(Googleform)化 各法人職員さんにアンケートの告知…C (当社)アンケート結果の集計、分析、報告書の作成、報告 報告会の開催
検討会への お願い	・上記A・Bを目的として、検討会選抜メンバーにより、12月中に1時間程度の会合を2回開催 (ただしうち1回は当初予定の検討会を想定) ・各施設においてアンケート実施の告知、協力要請	
成果物 イメージ等	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>あなたが仕事について、楽しいと感じることがあったり、楽しくないと感じることもあったりする中、総合的にみて、「楽しい」と感じる度合いを9段階で評価してください。</p> <p>○ 9：最高に楽しい</p> <p>○ 8：最高にというほどではないが、かなり楽しい</p> <p>○ 7：楽しい</p> <p>○ 6：どちらかと言えば楽しい</p> <p>○ 5：どちらとも言えない</p> <p>○ 4：どちらかと言えば楽しくない</p> <p>○ 3：楽しくない</p> <p>○ 2：最低と言うほどではないが、かなり楽しくない</p> <p>○ 1：最低レベルで楽しくない</p> </div> <div style="width: 45%; border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>仕事をしていて、どんな時に楽しいと感じますか。あてはまるものをすべてに✓をしてください。</p> <p><input type="checkbox"/> 利用者さんと一緒に仕事をしているとき(作業の指導)</p> <p><input type="checkbox"/> 利用者さんの生活の変遷をしているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 利用者さんとの接点のなかでコミュニケーションを取っているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 利用者さんと散歩や買い物をしているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 行事やイベントのとき</p> <p><input type="checkbox"/> 新しい作業メニューを考えているとき</p> <p><input type="checkbox"/> ケースカンファレンスをしているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 支援計画を作成しているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 記録を書いているとき</p> <p><input type="checkbox"/> 夜勤・宿直のとき</p> <p><input type="checkbox"/> その他 _____</p> </div> </div>	

企画案3 「施設見学会」の実施	
企画概要 実施目的	施設を見学する側は他施設の利用者支援や運営のあり方を学び視野を広げ、受け入れる側は第三者によるフィードバックが得られるなど双方得るものが多い。この施設見学会を今後定例的に行うための基本プログラム作りとモデル実施を行う。
成果物	① 標準プログラム ② 実施要綱 ③ アンケート等
実施計画	2024年12月 見学によって期待する効果、実現可能範囲、実施上の留意点についてヒアリング・・・A (当社)標準プログラム、実施要綱案の作成 2025年 1月 標準プログラム、実施要綱案の検討と決定、モデル実施先の選定・・・B (当社)モデル実施先との調整、受け入れのための支援～各施設に案内 2025年 2月 各法人において参加者の選抜 モデル実施
検討会への お願い	・上記Aを目的として、検討会選抜メンバーにより、12月中に1時間程度の会合を開催 (可能であれば当初予定の検討会を活用) さらに1月にBを目的とした12月中に1時間程度の会合を開催 ・初回実施先として施設を提供(1施設) ・各施設において参加者の選抜
成果物 イメージ等	<プログラム例> 14:30 集合 14:30 【プレゼン】法人理念、支援方針、見学のポイント等 15:15 【施設見学】 16:15 (休憩) 16:30 【ディスカッション】意見交換会 17:30 クロージング 18:00 (場所を変えて)懇親会

企画案4 施設部会内「部会」「委員会」の組織化	
企画概要 実施目的	施設部会内に、あたかも個別法人で設置するような「部会(同一職種の集まり)」「委員会(テーマ別の集まり)」を組織化することで、横のつながりを強化するだけではなく、情報・ノウハウの共有によって各法人の課題の解消や専門性の向上を企図する。
成果物	① (部会・委員会設置要綱)
実施計画	2024年12月 設置すべき部会、委員会について検討、決定・・・A (当社)設置要綱、法人への呼び掛け文を作成 2025年 1月 各委員会、部会第1回の開催・・・B (当社)各委員会、部会の第1回に参画
検討会への お願い	・上記Aにつき検討 ・各委員会、部会にメンバー派遣
成果物 イメージ等	<p>想定される部会:支援員部会、看護師部会、栄養士部会、療法士部会、事務部会など 想定される委員会:業務改善委員会、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会など これらとは別格で各法人若手リーダー層による「人材育成委員会」を組織化。 この人材育成委員会で他の部会、委員会の事務局機能や「企画案1」の各研修や「企画案3」の施設見学会の運営、既存の「実践交流会」の事務局機能を担う。 各法人若手リーダー層が、一定の実務を担いながら絆を深めてゆくことを企図する。</p>  <pre> graph TD HRDC[人材育成委員会] --> Dept[部会] HRDC --> Comm[委員会] Dept --> Support[支援員部会] Dept --> Nurse[看護師部会] Dept --> Admin[事務部会] Comm --> BizImp[業務改善委員会] Comm --> Comp[コンプライアンス委員会] Comm --> RiskMgt[リスクマネジメント委員会] </pre>

企画案5	テーマ別研修の実施
企画概要 実施目的	将来において自主運営を目指す「企画案1」の研修とは異なり、当協働化事業終了後においても施設部会および各法人での人材育成にかかわる活動に生きるスキルアップを企図した研修を実施する。対面研修のほか、動画を作成し、将来にわたりオンデマンドで市長が可能な環境を整える
成果物	① 研修資料 ② 研修動画
実施計画	2024年12月 2025年 1月 研修テーマのご要望ヒアリング、参加いただきやすい実施形態ヒアリング・・・A (当社)研修プログラム、研修資料の構築、研修要項の作成～ご案内 各施設において受講者の選定 以降順次研修を実施
検討会への お願い	・上記Aについてご意見の提供 ・各施設において受講者の派遣
成果物 イメージ等	<p>現時点で想定している研修テーマ</p> <p>① 研修講師の養成 ② 面談のスキルアップ(傾聴、フィードバック) ③ OJTのスキルアップ</p>

企画案6	新規採用者育成ツールの作成
企画概要 実施目的	高齢者介護の世界では離職者の約3割は採用後1年以内に、さらに約3割は3年以内に離職しており、これは障害者施設でも大きく違わないのではないかとと思われる。早期離職のひとつの理由は採用時のミスマッチであるが、もう一つの理由は導入時のOJTのまずさである。この状況から脱するべく、新規採用者のOJTに必要な各種ツールについて、将来において各施設でアレンジして活用できるのひな型を作成しようというもの。
成果物	① 新規採用者育成計画 ② OJTチェックリスト ③ OJTマニュアル ④ 面談シート
実施計画	2024年12月 2025年 2月 ツール作成にかかるヒアリング・・・A チェックリスト項目の洗い出し・・・B (当社)モデルとなる各種ツールの試作 モデルを検証、より実効性の高いものとするための検討・・・C (当社)上記意見をを受けて修正、完成
検討会への お願い	・上記Aを目的として、検討会選抜メンバーにより、12月中旬に1時間程度の会合を開催 ・さらに上記Cを目的として2月中旬に1時間程度の会合を開催 ・A～C間に施設においてBの作業
成果物 イメージ等	

(資料10) 研修体系構築等意見集約シート

①階層別人材育成計画・研修体系の構築

以下の5階層の職員の育成目標とそのための研修内容を考えるにあたり、ご意見をお訊きいたします。

それぞれの階層の職員イメージは表に記載のとおりです。

お訊きするのは「組織のなかの役割」と「そのための力」ですので、社会福祉・障がい者福祉の専門職としての専門的能力(知識や技術、資格)以外、いわゆる「組織性能力(=チームワークやリーダーシップ、マネジメント力など)」についてお書きいただくようお願いします。

記入は、「○○力」「○○能力」と言う形になっていなくても、「～～できる力」など、求める力がわかる表現で自由にお書きください。

	対象となる職員イメージ	組織のなかでこんな役割を担ってほしい	そのためにはこんな力をつけてほしい (できてほしいこと、知っていてほしいこと)
新任職員	社会人経験のない新卒者		
中堅職員	一定の知識・技術・経験を備えて自立して仕事をしている職場の中核的人材		
ベテラン職員	キャリアは長いが役職に就かない(就きたがらない/就けられない)職員		
リーダー層	「主任・副主任」「チーフ」「リーダー・サブリーダー」等の役職者		
管理職層	事業所もしくは事業を任されている管理職		

②新規採用者育成計画の構築

経験のない新規採用者を一人前にするまでの育成計画を考えます。

以下に例示の3つの事業所に新人職員が配属されたとイメージをしていただいたとき、

- ・どうなれば、もう一人前、独り立ちができる、新人扱いしなくてよいと判定できるか。その「自立」の具体的なイメージ(〇〇が一人でできる、等)
- ・成長には個人差がありますが、その「自立」になるまでの、標準的な「期間(月数や年数)」をお書きください。

	「自立」のイメージ	そのための期間
生活介護 事業所		
就労支援 B型事業所		
ショートステイ		

③「テーマ別研修」のテーマ検討

「テーマ別研修」として、これまでのところ

- ① 研修講師の養成
- ② 面談のスキルアップ(傾聴、フィードバック)
- ③ OJTのスキルアップ

の3つを提案していますが、その他に、この「協働事業」の期間に、職員の方に受講させたい研修はありますか。
具体的なテーマをお書きください。

--

⑥第4回人材確保に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年12月10日(火)10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人コスモス 阿部職員部長

(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 施設部会が行った採用イベントの振り返り

2. 求める人材像の明確化

3. 母集団形成の方法

4. 今後の進めかた

検討事項

・ この間施設部会として南海福祉看護専門学校と大阪芸術短期大学において授業の1コマを
もらい、学生に対して障害福祉の仕事について伝える機会を得た。両イベントについての感
想、意見等は以下のとおり。

－ いずれも専攻は保育であり、就職が決まっている学生もいる。

－ 学生に対する事前アンケートでは、幼少期から身近に障害者がいたような印象で、障害福
祉に対して大きなマイナスイメージはない。ただ、こちらで作成したアンケート自体がマイナ
スイメージだった。事前に動画も見てもらっていた。(コスモスが取り上げられたABCニュー
スおかえり、堺あけぼの福祉会の動画)

－ 障害福祉について知ってもらうためには有効だが、まだ就職が決まっていない学生が
いるのでこれをどう就職につなげるか。別のイベントで行うのか、このイベントの中でできる
のか。「次」がないのなら、このイベントの中で仕掛けが必要ではないか。

－ グループワークで何の会話をすれば良いのかの準備が足りていなかった。一緒にいた職員
さんは仕事を熱く語ってくれたが、学生さんは引いていた。「どんな仕事したいの?」と親の
ように聞けばよかったのかとも感じた。

－ ぶっつけ本番なので、名刺を渡しても良いのか否か等、どこまでアピールできるのか、学校
側としっかり打ち合わせておく必要があった。

－ 大阪芸術短期大学では、あまり就職先という色を出さずに勤務している人とのディスカッ
ションという位置づけに重みを置いてもらいたいということであった。

－ 次につなげるアプローチとしては、一方的になるが公式ラインで情報提供することでつな
げられるのではないかと思う。ただ、今回はそこまで話ができなかった。

－ 履歴書を書けない学生に、「相談において」と言っても良いのでは。ふつうは引く手あまた
のはずなのに履歴書を書けないで悩んでいる学生もいる。グループでも半分の学生は就
職がきまっていなかった。

－ グループワークは各人任せなので、これからストーリーを組み立ててゆく必要がある。

－ 授業で話す、合説的に話すという2パターンでパッケージ化してはどうか。

－ 南専祭、動画制作、パンフ制作など、プロジェクトのメンバーも忙しかった。打ち合わせも最
低限の確認くらいしかできなかった。一度集まってパッケージ化したらよい。

・ 求める人材像としては、「4大卒」「高卒」「夜勤ができる人」について話題となった。

－ 4年制大学はイベント開催を実現するにはハードルが高い。まったく伝手のないところから、

信頼関係を構築してゆくための道すじが見えない。また現状、大学側の期待に応える成果をあげることが、我々の力量で可能なのかも、自信があるとは言えない。

- 高校生向きの授業パッケージ化も用意しておきたい。高齢者施設でも行っているが、あくまでも教育の一環である。就職につながらないのであれば中学校で行うのと同じでは。
- 夜勤ができる非常勤職員の中途採用はニーズがあるが、現状各法人がそれぞれがやっている。協働化事業で何かできないか。
- ・ 資料11「母集団形成検討資料」に基づき、新たな母集団形成の方策について検討した。おもな意見は以下のとおり。
 - インスタグラム、施設部会のロゴマーク、タレント(障害福祉の現場で活躍し、業界の魅力発信を担うことができるお手本職員)育成ができれば面白い。先生のツアーもできたら良いと思うが、周到的な準備と当日は相応のスタッフ数が必要だろう。
 - メンバー調査は調査票があれば十分に可能である。やるなら早い方が良い。
 - 調査票の中で先生のつながりが見つかればツアーにつながる。できれば紹介者も一緒にいてもらえたらよい。
 - タレント育成は非常にいい。法人内で話をするのを嫌がる職員が多いが、外部の方が先生になって伝えてもらうことができれば、そのタレントが法人の中心人物になってゆくだろう。
 - 各法人1人で9人のタレントを養成するより、2人出せば法人内で2人で話し合うこともできる。
 - パッケージ化は、Aパターンは何回かやってわかってきた。Bパターンのイメージがない。
 - Bパターンとしては堺市の共同企画の話が進行している。「広報さかい」の枠も取ってもらっている。日程としては2月中旬以降。次の打ち合わせは12月中旬の予定であり、とりあえず日付と場所だけ開けて作ってくれるだろう。
 - 堺市からは人通りの多いところと言う提案があるが、非現実的だ。イオンの貸し部屋という意見ももらっている。対象を絞って、来てくれる日時、場所、と決めて行かなければならない。
 - 過去何回か、「森のキッチン(コスモスが運営する堺市庁舎の食堂)」を開けてもらったが、主催者が10人に対しお客さんが3人というような結果であった。それを脱却するため、今回は堺市と共催という形にして市の広報とか市の公式LINEの案内をお願いした。
 - ハローワークにはアクションを起こしていないが、新卒者向けのイベントにハローワークに積極的に動いてもらえるかどうか疑問である。
 - ハローワークに求人を出している法人のイベントであれば、相応の協力を得ることができるだろう。
 - ただ、そもそも新卒者をターゲットにするかどうかは決まっていない。これまで府の人材センターの登録者にイベント案内を1,000枚撒いてもらって、それでも参加者は5人くらいであった。その点で、今回堺市とのタイアップに期待するところが大きい。
 - 対象者を絞った方が良いのか。広げると焦点がぼやける。
 - その点では、新卒、中途に拘らず、仕事が欲しい人に絞ってしまえばどうか。
 - 「森のキッチン」では3ヶ月に1回くらいの頻度でイベントをやっていた。最初は新卒をターゲットだったが集まらないので誰でも、となってしまった。社協のイベントでも人が集まらなると聞いている。
 - 「ぱど」のイベントでは50代以上ばかりだが、コスモスでも10人以上が来た。一定のお金

を掛けると相談の余地はある。地元密着もありかも知れない。

－ ハローワークのツアーもネタに詰まっている。逆にこちらからパッケージを売り込んでも良い。

－ 会場は福社会館の大研修室か市役所のロビーはどうか。ロビーだと活動が見せられる。

－ 市役所は行政の関与の印象が強くなる。

－ 先生を巻き込みたい。学生の都合は先生に訊くことにしてはどうか。

決定事項 ・ 当協働化事業参画法人グループにより事業の一環として市役所または福社会館でイベントを行う。当面北田理事長が窓口となり堺市と交渉を重ねる。

・ メンバー調査を実施する。調査票はエイデル研究所が作成する。

・ タレント養成、ロゴマークの作成は実施の方向で引き続き検討する。

持越事項 ・ イベントの開催日程は場所との関係で再検討する。

(資料Ⅱ)母集団形成検討資料

母集団をつくる！

	情報 収集	普及 啓発	母集団 形成	目的	対象	実施方法	予算	
部会メンバー調査	●			学校・公的機関、マスコミ等とのネットワーク構築	部会メンバー	アンケート調査	アンケート設計	
							アンケート集計	
							報告書作成	
学生アンケートの実施	●	●		障がい福祉業界への興味を喚起	学生	アンケート設計	アンケート制作費用	
				学生の関心に関する情報収集		アンケート協力依頼	お礼にかかる費用	
						アンケート集計		
						集計内容の公開		
魅力発信チームの タレント育成		●	●	障がい福祉業界で活躍するロールモデルの育成	部会メンバー	タレント募集	募集業務	
				母集団形成力の強化		タレントの育成	研修	
ポスター掲示・サイ ネージ広告		●		障がい福祉業界への興味を喚起	堺市民	商業施設・公共交通機関にポスター掲示	ポスター：デザイン	
				イベント等の普及、誘導			ポスター：印刷	
							サイネージ：デザイン	
							掲示に係る費用	
ノベルティの制作		●		障がい福祉業界への興味を喚起	学生	学校等にて配布	ノベルティ：デザイン	
					一般		ノベルティ：制作	
部会マークの制作		●		障がい福祉業界への興味を喚起	学生	部会のロゴ制作の一般公募	公募企画・実施	
					一般			
インスタグラム		●	●	障がい福祉業界への興味を喚起、理解促進	学生	インスタグラムアカウント立ち上げ	デザイン	
				障がい福祉職場のリアルを配信	一般	掲載ルール検討	開設・投稿支援	
				イベント等の普及、誘導		デザイン	インスタ広告費用	
						素材収集		
						インスタ広告		
養成校の教員を対象と した事業所をめぐるツ アー		●		障がい福祉業界に関する理解促進	養成校の教員	ツアー内容の企画	集客	
				教員との関係性構築		準備・調整	ツアー用バス	
						実施	ランチ、お茶代	
業界説明イベントの実 施（オンライン） －独自開催 －協力開催 （学校、公的機関）	●	●		障がい福祉の仕事への興味を喚起	学生	イベント企画	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け	一般	オンライン環境の設定	集客：チラシ印刷	
						資料作成、コンテンツ作成	集客：配布、掲示	
						実施	運営費用	
						集客		
業界説明イベントの実 施（対面） －独自開催 －協力開催 （学校、公的機関）	●	●		障がい福祉の仕事への興味を喚起	学生	イベント企画	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け	一般	資料作成、コンテンツ作成	集客：チラシ印刷	
						実施	集客：配布、掲示	
						集客	会場費用	
						運営費用		
						お土産購入費		
施設見学ツアーの実施 －独自開催 －協力開催 （学校、公的機関）	●	●		障がい福祉の仕事について理解促進	学生	イベント企画	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け	一般	オンライン環境の設定	集客：チラシ印刷	
						資料作成、コンテンツ作成	集客：配布、掲示	
						実施	運営費用	
						集客		
オープンカンパニー	●	●		障がい福祉の仕事への興味を喚起	学生	イベント企画	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け		資料作成、コンテンツ作成	集客：チラシ印刷	
						実施	集客：配布、掲示	
						集客	ツアー：移動用車両	
キャリア形成支援	●	●		障がい福祉の仕事について理解促進	学生	関係機関調整	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け		資料作成、コンテンツ作成	集客：チラシ印刷	
						実施	集客：配布、掲示	
						集客	ツアー：移動用車両	
インターンシップ		●		障がい福祉業界での就労体験を通して理解促進	学生	インターンシッププログラム作成	集客：チラシ作成	
				就職への動機付け			集客：チラシ印刷	
							集客：配布、掲示	
ボランティア募集		●		障がい福祉業界でのボランティア活動	学生	ボランティア募集要項作成	集客：チラシ作成	
						受付	集客：チラシ印刷	
							集客：配布、掲示	
アルバイト募集		●		障がい福祉業界での就労	学生	アルバイト募集要項作成	集客：チラシ作成	
						受付	集客：チラシ印刷	
							集客：配布、掲示	

⑦第4回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年12月10日(火)13:00~15:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人あすなろ会 堺福泉療護園 上野施設長
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会支援センターしらさぎ 平澤施設長
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長
社会福祉法人コスモス 田中専務理事
社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長
社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事
社会福祉法人ばなな 山口理事長
社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長
社会福祉法人まほろば パル・茅渟の里 土居施設長
社会福祉法人麦の会 辻理事長
(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1.モデルキャリアパスの検討~決定
2.モデル階層別研修の検討~決定
3.モデル新規採用者育成計画の検討~決定
4.テーマ別研修の内容検討~決定

検討事項 ・この間提出された「階層別求められる役割・能力調査シート」(資料12)の内容を説明し、この情報をもとにエイデル研究所でモデルキャリアパス案を作成することとした。
・モデル階層別研修において習得を目指す内容について意見交換を行った。

おもな意見

<新任>

「社会人として最低限のレベル(なぜ必要なのかを含める)」「丁寧な言葉遣い、丁寧な対応、コミュニケーション能力、職員の和」「前向きな気持ち、元気、なんでもやってみる、挨拶、コミュニケーション」「就職する、社会人である、ということの心構え」「社会人マナー、意識(ほうれんそう)」「基本的なマナー、社会人教育、コミュニケーション力」「新しい目線をもつ、社会人マナー」「社会福祉とは、障害とは、高齢とは、を学ぶ」「教わったことを、教わった通りに実践する」「わからないことはしっかりと聞く、指示されたことは責任もって実施する」「聞いたことを正しく伝達する」「失敗したときに素直に認める」「意思表示、自分のことを語れる」「目標を一緒に考える」「何のために働くのか、目標をもって働く(研修の中で一緒に考える)」

<中堅>

「チームの中で中核的、模範的な行動、応用力」「気づく、考える力、提案する力、企画力、発信力、実行力」「観察力、早期発見、問題発見力、問題解決能力、判断業務、危機管理」「経営的視点」「自己研鑽と新人の育成」「チームワークの推進、後輩、先輩とのコミュニケーションつなぎ」「リーダーになっていくための心構え」「根拠に基づいた支援、障がい福祉にかかわる制度」「やりがい、仕事の価値の理解」「組織の一員として役割認識(部下力)、仕事を楽しむ力」「目標設定」

<ベテラン>

「問題提起、発信力」「施設の中だけではなく、地域に出て行ってほしい」「何か一つでもよいので高いレベルで業務を実行できる(仕事の中心となっていける)」「何を任せても大丈夫なベテランか特定の分野に特化して専門性の高いベテランになってほしい」「モチベーションの維持」「規則を守ってほしい」「手を抜かないで、正しく仕事をしてほしい」「昔の「当たり前」に甘んじてほしくない」「昔話をしてほしい」「職員育成の醍醐味を理解してもらいたい」

<リーダー>

「役職に就いたばかりの立場であるため上司も部下も暖かく育てる」「管理者の補佐」「職員の想いや意見を聴く、職員に寄り添う力、何気ない声掛けを行う(部下への目配り)」「根拠をもって伝える、語れる、情報を発信する」「効果的な業務の割り振り」「部下やメンバーが提案してきたものを吟味し、推進する力」「法人内委員会等のリーダー、組織を動かす力」「良い影響力を与える」「問題解決力、課題設定力、業務改善力」「組織の危機発見、リスクマネジメント(ぼや)」「次期リーダーの育成」「支援をしながら、サビ管、相談支援業務もこなす」「やる。リーダーとしての心構え。覚悟」「自分が目指すリーダー像」「地域や社会に目を向ける、外部とのコミュニケーション」「幅広い知識、社会福祉制度、障がい福祉制度の理解」「ハラスメントに関する知識」

<管理職>

「少し先を見据えた戦略的思考」「事業運営管理」「財務管理(財務諸表)」「危機管理、クレーム対応」「労務管理」「人材育成」「部下の活用、活躍の場を設定できる人」「経営戦略(ひと、もの、かね、しらせ)」「外部との連携、情報収集」「福祉の動向」「日々楽しく仕事をし続けること」「覚悟」

- ・ 研修の実施時間帯について検討。モデル研修の1回きりというのではなく、今後恒久的な開講を考えた場合、多くの事業所では日中に受講者を派遣するのが難しく、「業務終了後」の開講にせざるを得ない。モデル研修は17時30分開始とする。
 - ・ 研修時間は長く確保できた方がより多くの内容を扱うことができ、受講者間のディスカッション等の時間も確保できるため、都合が良いことは違いないが、17時30分開講となると、終了時刻を考えると自ずと確保できる時間には限界がある。
 - ・ 1時間半(19時終了)では短かすぎ、20時終了では遅すぎるので、モデル研修は2時間(19時30分終了)とする。
- 決定事項
- ・ 「階層別求められる役割・能力調査シート」の調査結果に基づき、エイデル研究においてモデルキャリアパス(案)を作成する。
 - ・ 本日意見を集めたモデル階層別研修において習得を目指す内容に基づき、エイデル研究所において各研修のLESSンプランをまとめる。
 - ・ LESSンプラン作成においては、当事業終了後は、各事業所の職員が講師を務めて実施することを踏まえ、実行可能なものとするに十分配慮する。
 - ・ モデル研修の実施時間帯は業務終了後の17時30分～19時30分の2時間とする。
- 持越事項
- ・ 「3. モデル新規採用者育成計画の検討」(資料13)、「4. テーマ別研修の内容検討」(資料14)については時間内に協議ができず、次回に持ち越しとする。

(資料12) 階層に求める役割・能力調査シート

事業所名とお名前	新任	
	組織のなかでこんな役割を担ってもらいたい	そのためにはこんな力をつけてもらいたい (できてほしいこと、知っていてほしいこと)
障友会 ○○	スタッフとして行うべき日常業務を、(上司や先輩の助言を得ながら) 必要な範囲での判断や工夫を取り入れて遂行することができる。	日常の利用者支援内容を把握し、実行することができる。 利用者家族に対して日常の連絡・相談・報告を行うことができる。 助言指導を受けながら個別支援計画を作成したり行事の計画を立て実行することができる。 実習生・ボランティアと活動することができる。
堺あすなる会 ○○	経験はなくても、何ごととも一生けんめい取り組むという姿勢を見せてもらって、周囲にフレッシュな風を吹かせてもらいたい。	自分自身の人生設計と一緒に考えていく時間を持つことも必要なのは(？) 最近は転職を前提に就職する人もいるが。
堺あけぼの福祉会 ○○	現場業務全般 非常勤職員に指示	社会人としての報告・連絡・相談、積極性、福祉・障害の基礎知識、記録作成、介護力、利用者・ご家族とのコミュニケーション能力、職員の和など
じょぶライフだいせん ○○	自身の担当する業務を理解し、上位者の指揮の下、適切に遂行する	わからないことはしっかりと聞き、理解する
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	新しい目線での支援や考え方を伝える。 組織ないでのコミュニケーション。	挨拶や返事、一般的なビジネスマナー。

事業所名とお名前	中堅	
	組織のなかでこんな役割を担ってもらいたい	そのためにはこんな力をつけてもらいたい (できてほしいこと、知っていてほしいこと)
障友会 ○○	スタッフとして行うべき日常業務を、一定の判断や工夫を取り入れて独力で遂行することができる。	利用者支援のあり方を工夫して実行することができる。 利用者家族に対して相談・連絡・報告を確実に行うことができる。 チューター・メンターとして新採用職員を助言指導することができる。 要点を整理した記録を行うことができる。 行事計画などを立案し実行することができる。 実習生・ボランティアに積極的に関わることができる。
堺あすなる会 ○○	現場の中心になって日々をまわしてもらうことが一番大切。余裕があればより良い事業の展開のためにアイデアを出して頂きたい。	・現場の危機管理をする力、目くばり。 ・職員の見きわめる力。適度にサポートできる育成力。 ・人間関係を円滑に進める力。
堺あけぼの福祉会 ○○	現場の介護をしながら、活動ユニットのリーダー、新人の教育係などの役割を担う。	様々な技術の応用力、一定の判断、提案する力、新人の教育等
社会福祉法人コスモス ○○	●新人とベテランをつなぐ役割	●コミュニケーション能力 ●部下力
じょぶライフだいせん ○○	担当範囲の業務に対する十分な知見に基づき、自組織の目標、計画に沿って担当範囲の課題を設定し、自身が中心となり部下と協働で遂行する。組織や地域福祉の発展に貢献する	臨機応変に業務をこなす
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	新任の手本となる行動を示す。 係活動やイベントの企画・実行する力。	中堅職員として新人、ベテランとのコミュニケーション。

事業所名とお名前	ベテラン	
	組織のなかでこんな役割を担ってもらいたい	そのためにはこんな力をつけてもらいたい (できてほしいこと、知っていてほしいこと)
障友会 ○○	(副主任) スタッフとして行うべき日常業務を、リーダーとしての判断や工夫を取り入れて独力で遂行することができるとともに、後輩の指導助言ができる。	上司からの一般的な指示のもと、時々発生する非定型低業務を独自の判断で処理できる。 仕事の進捗や現場の問題を上司に適時的確に報告し、指示を仰ぐことができる。 上司のアドバイスを受けながら後輩の非定型業務の指導ができる。 定型業務については独力で指導、助言ができる。
堺あすなる会 ○○	自分が今の仕事で何をを目指すかをしっかり見極めてほしい。その人の得意分野の一つ見つけて活躍してほしい。	テスト等を用いても良いし、自分の適性をしっかりと把握してほしい。そのこととキャリアパスが一致すれば、一番良いと思う。(ex.職人タイプなど?)
堺あけぼの福祉会 ○○	現場の責任者。現場業務も行うが、職員の統括や現場職員全体の育成を行う。	統率力、育成力、企画・立案力、アセスメント力、他社・他部署との調整力、内部の調整力、会議の開催等の能力など
社会福祉法人コスモス ○○	●新任職員への育成支援(OJTの中核的人財)	●職員育成の醍醐味を知る
じょぶライフだいせん ○○	支援現場の中で指導	今までの経験を活かし、現場職員におしえてほしい
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	経験を活かした助言。	独自のやり方ではなく、正しい知識を身につける。規則の遵守。

事業所名とお名前	リーダー	
	組織のなかでこんな役割を担ってもらいたい	そのためにはこんな力をつけてもらいたい (できてほしいこと、知っていてほしいこと)
障友会 ○○	(主任) 管理補佐職として求められる役割遂行能力、人間性を有し、職員の信頼を得て職場の運営ができる。	管専門的知識を要する非定型業務と管理業務を、自らの判断と折衝力、企画力、指導力をもって独力で処理できる。 難度の高い課題については、上司の指示を仰ぎながらグループを指揮し問題解決ができる。 問題解決の過程や結果を上司に的確に報告できる。 非定型業務の指導を独力で行えるとともに、職員個々の能力、モチベーションを把握しながら相談支援を行える。 率先して職場規律を遵守し、職員の模範となるとともに規律違反があった場合には注意・指導し、改善させることができる。 福祉に関する基本的な知識を持ち、一定の専門性を備えている。 専門分野の諸情報を把握し、分析することができる。 自身の福祉観を備えている。
堺あすなる会 ○○	こちらから、それぞれの役割に期待することを箇条書きにして、きちんと伝えるようにする。それをもとに面談をしていく。	自分の得意分野、不得意分野を良く知り、リーダーであれば、どんな人をサブリーダーとして求めるのかということまで考えられるようになってほしい。
堺あけぼの福祉会 ○○	各事業全体の運営、職員全体に責任を持つ。 場合によっては現場にも入るが、比重としては事業運営や職員の管理・監督が重くなる。 個別支援計画の作成者。ケースカンファレンスなどに出席。利用希望者の面談等。 ヘルパーを管理、指導を行う。	統率力、職員への指導力、職員の管理力、ビジョンを示す力、対外的な能力など 計画の作成能力、アセスメント力、調整力、説明能力など ヘルパーの管理力など
社会福祉法人コスモス ○○	●施設管理者を支える役割 ●職場の課題について自分なりの展望を職員に語る ●職場・職員をまとめる	●施設管理の仕事に興味を持ち、職場のそれぞれの階層職員の思い・気持ちを汲み取れる力 ●部下力 ●高いコミュニケーション能力
じょぶライフだいせん ○○	組織の目標、計画に沿って自身の課題を設定し他のメンバーと協働して課題を遂行する	みんなの意見を集約する
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	現場をまとめる。施設外との連携やコミュニケーション。	現場の思いを汲み取る。他事業所の取り組みを知ってもらう。

事業所名とお名前	管理職	
	組織のなかでこんな役割を担ってほしい	そのためにはこんな力をつけてほしい (できてほしいこと、知ってほしいこと)
障友会 ○○	(管理職) 法人の各部門を代表しそれぞれのありようを体現する。 人格、人間性に優れ、職場・職員の高い信頼を得つつセクションの管理・統括ができる。 法人全体の政策立案や実行、意思決定に参画することができる。	広範な管理知識、業務知識、実務経験を持って、運営(経営)目標に沿って複雑な管理業務を独力でできるとともに、戦略的な企画開発を推進できる。 法人の利益につながるような業務改善提案を行うことができる。 必要な情報や現場の状況の変化などを的確に把握し、経営職に報告することができる。 職員の能力と意欲を把握し適切な指示を行いながら仕事を任せ、やり遂げさせることができる。 危機管理やコスト管理に関する高い意識を持ち、具体的な実行案を明示し職員に実践させることができる。 報告・連絡・相談が機能するための環境づくりができる。 福祉に関する幅広い情報を収集し分析できる。 将来構想を持ち、具体的な戦略を立てることができる。またそれを他者に伝え、理解させることができる。 福祉に関する広範な知識、専門性を備えている。 自身の福祉観を確立している。
堺あすなる会 ○○	・赤字を出さない経営力 ・人を見きわめ、人を育てる力。人的管理能力。 ・事業の新しい展開を考えることができる力。	自分の法人内にとどまるのではなく、まわりの法人の同じ立場の方々と交流することを通して、自分の能力を開発することのできる自主的な力。
堺あけぼの福祉会 ○○	事業所の管理も行いつつ、事務局のとして法人の運営に参画。法人運営の他に、管理者・事業責任者に対する指導・評価等を行う	○事業所管理の他に法人(事務局)としての業務。 ○管理者の指導、助言 ○運営に対する結果責任
社会福祉法人コスモス ○○	●組織目標を常に職員に発信し職員の士気を高める ●職場でトラブル等が発生したときに冷静に対応できる ●風通しの良い職場風土の構築	●高いコミュニケーション能力 ●高い労務管理能力 ●福祉の枠にとらわれない社会状況の変化に対する対応能力
じょぶライフだいせん ○○	組織の中長期及び年度の目標、並びに実行計画を立案する 部下の育成も図る	制度・福祉の動向
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	施設の運営管理。リスクマネジメント。人材育成。	福祉サービス(制度)の最新情報、動向。コンプライアンス・リスクマネジメントに関する知識。

(資料13) 新規採用者育成計画検討シート(記入済み)

事業所名とお名前	生活介護事業所		B型事業所		ショートステイ	
	「自立」のイメージ	そのための期間	「自立」のイメージ	そのための期間	「自立」のイメージ	そのための期間
障友会 ○○	自身が担当するご利用者の支援計画を立て、それに基づいた支援を行い、関係機関やご家族と調整ができる。	2～3年	自身が担当するご利用者の支援計画を立て、それに基づいた支援を行い、関係機関やご家族と調整ができる。また授産事業に関する企画や実践ができる。	3年程度	利用者個々人の特徴や必要な支援を把握し、その利用者に応じた介護や支援を行うことができる。また、ご家族と利用予約等の調整ができる。	2～3年程度
堺あすなる会 ○○	・日常業務の流れがわかり、他の職員と一緒に利用者支援をすることができる。 ・利用者、家族と1人で対応することができ自分で判断できる範囲を理解し、わからないところは先輩、上司に聞いて、あらためて対応することができる。	3か月 6か月				
堺あけぼの福祉会 ○○	・一般常識(挨拶・礼儀・敬語・電話対応等)が概ねできている(備わっている)。 ・利用者への声掛けなどの初期の関わり、支援、基本的な介護等が、時より指示を受けながらできる。 ・分からないことがあれば、先輩や上席者に指示を仰ぐことができる。 ・日常業務で、自身の直接支援にあたる利用者について理解し、特別な場合を除き、適切な支援を行うことができる。 ・自身の判断してもよい範囲を理解し、判断できている。判断不可な部分について、上席者の指示を受けることができる。 ・小規模かつ上席者の見守りがあれば、支援現場を回すことができる。	高卒(1～5年) 大卒等(1～3年)			・一般常識(挨拶・礼儀・敬語・電話対応等)が概ねできている(備わっている)。 ・利用者への声掛けなどの初期の関わり、支援、基本的な介護等が、時より指示を受けながらできる。 ・分からないことがあれば、先輩や上席者に指示を仰ぐことができる。 ・体調管理ができている。 ・宿泊者を概ね理解し、特別な場合を除き、適切な支援を行うことができる。 ・自身の判断してもよい範囲を理解し、判断できている。判断不可な部分について、上席者の指示を受けることができる。 ・支援現場を他者と協力しながら、概ね回すことができる。 ・事前準備ができる。	高卒(1～5年) 大卒等(1～3年)
じょぶライフだいせん ○○	利用者の特性理解 業務の一連の流れ 制度の理解 地域との連携	3年程度	利用者の特性理解 業務の一連の流れ 制度の理解 地域との連携	3年程度	利用者の特性理解 業務の一連の流れ 制度の理解 地域との連携	3年程度
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	利用者とのコミュニケーション、アセスメント、ニーズにあった支援。日中活動のスケジュール企画・実施。緊急時の初期対応。家族・関係先とのコミュニケーション。	一年間。	作業内容の把握。工賃目標の設定。作業スケジュールの作成。利用者の能力に合った作業の提供、または工夫。業者とのやり取り。	一年間。		

(資料14) テーマ別研修ニーズ調査シート(記入済み)

事業所名とお名前	「テーマ別研修」として、これまでのところ ① 研修講師の養成 ② 面談のスキルアップ(傾聴、フィードバック) ③ OJTのスキルアップ の3つを提案していますが、その他に、この「協働事業」の期間に、職員の方に受講させたい研修はありますか。具体的なテーマをお書きください。
障友会 ○○	マネジメントに関する実践的な研修や新規採用者向けの社会人教育(階層別研修カリキュラム等の他の中でできるのであれば別によいですが)
堺あすなる会 ○○	“働く”ということの意味を自分自身に腹落ちできるような、そんな研修があればと思います。新卒にしる、中途採用にしる、もう本当にそこからだと思うことが多いので。
堺あけぼの福祉会 ○○	・部下の褒め方、接し方
社会福祉法人コスモス ○○	そもそも、いずれのテーマも共同事業という短期間に習得できるものではないと思います。①研修講師と言っても、どのようなテーマの研修をどのような対象者に実施するのか、まずはそのターゲットを確定して初めて、誰を養成するのかを確定する必要があると思います。講師養成はなかなか短期間では困難かと思えます。 ②面談スキルアップについては、管理者や中間管理者(主任、副主任等)を対象に実施するのはある程度有効とは思いますが、これも1回や2回程度ではその効果は限定気だと思えます。 ③OJTのスキルアップが現在の福祉の現場で一番求められると思いますが、その主体となる職員がなかなか現場の実践に入り切れていない、そこをどう解決するのが悩ましいところです。 最後に、お示しされている職員層に他の産業から福祉職場に新しく就職された職員さんに対する人材育成計画が無いですが、コスモスの場合は新人の7～8割が社会人経験の職員でしかも福祉の仕事は初めてという方も少なからずおられます。このような職員さんへの育成計画や研修をどう進めていくのか、ということも必要ではないのか、と考えています。
社会福祉法人堺あすなる会 堺あすなる園 ○○	「ビジネスマナー研修」 言葉遣い、挨拶、報連相の実行、電話での対応等

⑧第5回人材育成・定着に向けた協働化の取組に関する検討会

日時 2024年12月25日(水)10:00~12:00

場所 社会福祉法人障友会 本部会議室

出席者 社会福祉法人あすなろ会 堺福泉療護園 上野施設長
社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会支援センターしらさぎ 平澤施設長
社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん 水島施設長
社会福祉法人コスモス 田中専務理事
社会福祉法人堺あすなろ会 堺あすなろ園 田辺施設長
社会福祉法人堺あけぼの福祉会 南川業務執行理事
社会福祉法人ばなな 山口理事長
社会福祉法人障友会 わららか草部 藤原施設長
社会福祉法人まほろば パル・茅渟の里 土居施設長
社会福祉法人麦の会 辻理事長
(事務局)社会福祉法人コスモス 墨理事長、社会福祉法人堺あけぼの福祉会 但馬理事長、
社会福祉法人堺あすなろ会 福本氏、社会福祉法人障友会 北田理事長
エイデル研究所 小林、櫻井

議題 1. 共通キャリアパスと人材育成計画の確認
2. 階層別モデル研修のカリキュラム検討
3. 今後の進めかた

検討事項 ・ エイデル研究所が「堺市障害者施設部会共通キャリアパスと人材育成計画」(資料14)の説明を行った。検討会メンバーが確認し、承認を得た。
・ エイデル研究所が前回協議の結果を受けて作成した「階層別研修のレクサンプラン案」(資料15)の説明を行った。
・ これに基づき検討会メンバーが3グループに分かれ、各グループで1~2階層の研修を分担して協議し、各研修に対する要望事項をまとめた。

<新任>

ー「仕事とはなにか」に福祉で働くこと、権利擁護について入れてほしい。

ー失敗を恐れずにアドバイスを受け入れる姿勢、日々の振り返りが大切であることを入れてほしい。

ーアサーションについて増やし、ビジネスマナーを減らしてほしい。

<中堅>

ー問題解決について「なぜ問題が起きたのか」を考えられるようにしてほしい。

ーグループワークをうまく活用してほしい。

ーチームワークを保つにはコミュニケーションが大切であるため、コミュニケーションとチームワークを入れかえてほしい。

ー組織とは、に自分の権限の範囲で判断し、権限を越える場合は、適切に相談し、報告することを入れてほしい。

ーチームワークの中に多職種連携について入れてほしい。

ーコミュニケーションの基本の中で、新人職員へのアドバイスについて入れてほしい。

<ベテラン>

ー法人が期待するベテラン層の中には期待通りの仕事ができていることがあると、さらなる若手がベテランを超えて役割を担っていく必要があり、若手がバーンアウトするようなことも考えられる。自分事として考えられる研修としてほしい。

ー内容については、特に追加、変更の要望はなし。

<指導職>

ー支援の現場から指導職に昇進しており、リーダーとしての育成がされていないので良い機会となる。

ー役職に就くと、腹くくってやるしかない部分があり、理論的なものを理解しないままに役職につくことのないよう良い機会としたい。

<管理職>

ー小規模施設の管理者は対象となることとして、小規模管理者にとっても有益な内容にしてほしい。

ーリーダーシップのあり様がそれぞれにあり、福祉業界はカリスマ的リーダーからの変革が必要で、それを考えられるようにしてほしい。

ーリーダーシップ理論について説明をして、自分のスタイルを可視化し、どのような在り方を自分が目指すのか考える機会としてほしい。

ーケーススタディを用いるなど、実践に役立つような内容にしてほしい。

ー自らの責任の範囲においては、権限を執行して責任を持った行動と報告をしてほしい。

- ・ 階層別モデル研修およびテーマ別研修の実施の実施方法、実施日程、場所等の検討を行った。

決定事項

- ・ 「堺障害児(者)施設部会共通キャリアパスと人材育成計画」を堺障害児(者)施設部会のモデルキャリアパス・人材育成計画とし、今後各施設でこのモデルをアレンジして使用する。
- ・ 今後実施するモデル研修はこの共通キャリアパスと人材育成計画に基づくものとする。
- ・ 階層別のモデル研修は、本日の協議をもとに、レッスンプランを修正して実施する。
- ・ 階層別モデル研修は2月6日(新任)、13日(中堅)、20日(ベテラン)、27日(指導職)、3月5日(管理職)に実施する。研修時間はいずれも17:30~19:30、会場は障友会本部。
- ・ テーマ別研修は法人内研修講師養成を1月23日、面談者研修を2月13日、OJT指導者研修を2月20日に行う。面談者研修、OJT指導者研修の研修時間・会場は階層別モデル研修と同じ。法人内研修講師養成研修のみ別途設定する。
- ・ すべての研修について
 - ー講師はエイデル研究所社員
 - ー受講者は、参画事業所に勤務する、実際に各研修の対象となる職員
 - ー検討会メンバー及び参画事業所で次年度以降講師を務める予定の職員はオブザーバーとして研修を見学する。
- ・ モデル新規採用者育成計画の作成については一旦保留とし、テーマ別研修の内容についてはエイデル研究所に一任された。

持越事項

- ・ 法人内研修講師養成研修の会場と研修時間は事務局が設定する。
- ・ 受講者及びオブザーバーの募集方法等について、事務局との打ち合わせを行う。

(資料14) 堺障害児(者)施設部会 共通キャリアパスと人材育成計画

堺障害児(者)施設部会 共通キャリアパスと人材育成計画				
階層	想定される役職 (階層イメージ)	求められる役割	必要となる能力	共通研修で扱う内容
管理職	施設長 管理者 所長 部長 課長 など	事業所(部門)の目標設定、計画の立案 事業所(部門)の目標達成に向けた健全な運営 事業所(部門)のメンバーの管理監督 事業所(部門)の健全な組織風土の醸成 法人の事業計画策定、法人運営に参画 事業の構想、展望、新たな事業、取組の企画、開発 リスクマネジメント	法人の目標、方針の理解 社会福祉、地域の動向に関する知識 財務管理の知識 分析力、論理的思考力 根拠を持って先を予測できる力 マネジメントに関する知識と実行力 危機管理に関する知識と技術	①マネジメント ②論理的思考
指導監督職	係長 主任 副主任 チーフ リーダー サブリーダー など	職場(部署、チーム)の目標設定、計画の立案 職場(部署、チーム)の目標達成に向けた適切な運営 職場(部署、チーム)のメンバーへの指示と管理監督 上位者(管理職)の補佐、代行 上位方針を部下に伝達(連結ピン) 他部署、他チームとの連携、協働 職場(部署、チーム)の課題抽出と解消 現場の業務改善 支援の質の向上	上位目標、方針の理解 部署、チームのメンバーの把握 制度に関する広範な知識、最新情報に関する知識 支援に関する広範な知識、最新情報に関する知識 問題解決力 折衝力、調整力 提案力 リーダーシップに関する知識と影響力 労務管理(労働法)の基本的な知識 業務改善に関する知識、技術	①リーダーシップ ②業務改善
一般A(ベテラン)	(培った技術や蓄積した経験に安座せず、自らの存在価値を自ら見出し、影響力を発揮する)	担当業務の高度(高品質、効果的、効率的等)な遂行 非定型業務に対する対応 後輩にとっての「現場職員のロールモデル」 後輩に対する業務上の助言、指導 後輩に自らの経験を伝達 上位者(役職者)の補佐	利用者支援に必要なレベルの高い知識、技術 地域、社会に関する知識 フィードバックの知識、技術 語る力、伝える力(表現力) 傾聴力 指導力	①職場における立ち位置の再認識 ②語る力、伝える力
一般B(中堅)	(福祉の専門職として知識を広げ腕を磨きながら、自己イメージを確立する)	担当業務を独力で遂行 業務に対する工夫、提案 新人のOJT指導 ベテランと若手の橋渡し 業務上の課題抽出、解消策の提案 イベントの企画	利用者支援に必要な幅広い知識、技術 制度に関する基本的な知識 技術の応用力 知識に基づく判断力 チームワークに関する知識と行動力 コミュニケーション能力 課題に気付き、観察力 仕事の教え方に関する知識、技術 企画力 プレゼンテーション力	①チームワーク ②問題解決力 ③コミュニケーション力
一般C(新任)	(失敗を恐れず、教えられたことに素直に取り組み中で一人前の職員を目指す)	担当業務を指示、指導を受けて遂行 思ったこと、感じたこと、わからないことを伝える	社会福祉に関する基本的な知識 人権に関する基本的な理解 法人理念に関する知識 日常的な利用者支援に必要な知識、技術 各業務の意味、価値の理解 ビジネスマナー 報告・連絡・相談の知識 アサーション(意思表示できる) Word、Excel、PowerPointが使える	①仕事とは(学生と社会人との違い) ②ビジネスマナー ③アサーション

(資料15) 階層別研修LESSONプラン案

時間	項目	内容	備考
	研修名称	堺障害児(者)施設部会 階層別共通研修	
	サブタイトル	新任一般職層研修	
	研修目標	①仕事とは何か、学生と社会人との違いを理解する。 ②ビジネスマナーの基本を習得する ③相手にも配慮しながら、自分の言いたいことを伝える力を身に付ける	
	事前課題	なし	
17:30	(5分)	オープニング	
17:40	(10分)	自己紹介	
17:50	講義 (15分)	「仕事とは何か」 ・社会の仕組み、組織の仕組み ・「働く」とは ・学生と社会人の違い	
18:00			
18:10	講義 実習 (25分)	「ビジネスマナーの基本」 ・挨拶 ・敬語、言葉遣い ・文章の書き方 ・ほか	解説→やってみる の繰り返し
18:20			
18:30	休憩(5分)		
18:40	講義 (20分)	「アサーティブ・コミュニケーション」 ・アサーションとは何か ・なぜ必要か ・相手にも配慮しながら、自分の言いたいことを言う手法	
18:50			
19:00	グループワーク (15分)	講義で学んだことを参考にテーマに基づくディスカッションを通して「アサーティブコミュニケーション」を実践してみる	
19:10	個人ワーク (10分)	研修を通して学んだことに基づき、今後仕事を通して心がけることを一つ掲げ、行動計画に落とし込む	
19:20	全体発表 (10分)	前段の個人ワークの結果を発表し、認識を深める	
19:30			

研修名称	堺障害児(者)施設部会 階層別共通研修		
サブタイトル	中堅一般職層研修		
研修目標	①チームワークの基本を学び必要性を理解する ②問題解決の基本的手法を習得する ③コミュニケーション力を身に付ける		
事前課題	なし		
時間	項目	内容	備考
17:30	(5分)	オープニング	
17:40	(10分)	自己紹介	
17:50			
18:00	講義 (30分)	「問題解決の基本手法」 問題解決の基本的な手法を実習を交えて学ぶ	
18:10			
18:20	休憩(5分)		
18:30	グループワーク (20分)	講義で学んだことを参考に問題解決ワークに取り組む (楽しいワーク)	
18:40			
18:50	講義 (20分)	「チームワークの基本」 前段のグループワークの経験をもとに、チームワークの基本を学ぶ ・組織とは ・チームワークとは ・成果をあげるチームワークのあり方	
19:00			
19:10	講義 (20分)	「コミュニケーションの基本」 ・話の聞き方、傾聴 ・コミュニケーションの伝わりにくい宿命	
19:20	個人ワーク (10分)	研修を通して学んだことに基づき、今後仕事を通して心がけることを一つ掲げ、行動計画に落とし込む	
19:30			

研修名称	堺障害児(者)施設部会 階層別共通研修		
サブタイトル	ベテラン一般職層研修		
研修目標	①職場における立ち位置とその影響力を再認識する ②自分に対する自己期待を確立するとともに、他者期待を考え、理解する ③語る力、伝える力を身に付ける		
事前課題	実習で語る「いまの若手に伝えたい話」を用意する		
時間	項目	内容	備考
17:30	(5分)	オープニング	
17:40	(10分)	自己紹介	
17:50			
18:00	講義 個人ワーク (40分)	「ベテランに求められる役割行動」 ・ベテラン職員の影響力 ・職場における自らの立ち位置を考える ・「自己期待」の確立と「他者期待」の認識	講義の間に個人ワークを挟む
18:10			
18:20			
18:30	休憩(5分)		
18:40	講義 (20分)	「語る力・伝える力」 ・コミュニケーションの伝わりにくい宿命 ・伝えたいことを伝える話し方のポイント ・非言語コミュニケーションの重要性	
18:50			
19:00	グループ討議 (30分)	事前課題で用意した「いまの若手に伝えたい話」を、前段の講義で学んだことを活かしながら発表しあい、相互にフィードバックしあう	
19:10			
19:20	個人ワーク (10分)	研修を通して学んだことに基づき、今後仕事を通して心がけることを一つ掲げ、行動計画に落とし込む	
19:30			

研修名称	堺障害児(者)施設部会 階層別共通研修		
サブタイトル	指導監督職層研修		
研修目標	①リーダーシップの理論を知る ②自らのリーダーシップスタイルを確立する ③業務改善の技術を身に付ける		
事前課題	「リーダーシップを発揮してうまくいった体験」をひとつ考えておく		
時間	項目	内容	備考
17:30	(5分)	オープニング	
17:40	(10分)	自己紹介	
17:50			
18:00	グループ討議 (30分)	事前課題「リーダーシップを発揮してうまくいった体験」の共有	
18:10			
18:20	休憩(5分)		
18:30	講義 (20分)	「リーダーシップの理論」 ・理論は問題解決に役立つか ・代表的なリーダーシップ理論	
18:40	個人ワーク (10分)	リーダーシップの「持論」を作成 講義を聞き今後の自らのリーダーシップスタイルを構想する	
18:50	グループ討議 (10分)	業務改善の課題が詰まったケースに対して改善のポイント、方法を指摘する	
19:00			
19:10	講義 (20分)	「業務改善の基本的手法」	
19:20	個人ワーク (10分)	講義を通して学んだことに基づき、自らの現場の改善ポイントを抽出、改善への行動計画を考える	
19:30			

研修名称	堺障害児(者)施設部会 階層別共通研修		
サブタイトル	管理職層研修		
研修目標	①マネジメントの基本的理論を理解する ②上司として求められる行動を理解し、自らのあり方を振り返る ③論理的思考でものを考える技術を習得する		
事前課題	ケーススタディを読み自分としての考え方をまとめておく		
時間	項目	内容	備考
17:30	(5分)	オープニング	
17:40	(10分)	自己紹介	
17:50			
18:00	講義 (30分)	「マネジメントの基本」 ・マネジメントとは何か ・なぜマネジメントが必要か ・成果とは何か	
18:10			
18:20	個人ワーク(5分) 休憩(5分)	上司に求められる6つの機能	
18:30	講義 (15分)	「上司に求められる6つの機能」各機能の解説	
18:40			
18:50	グループ討議 (20分)	ケーススタディ(事前課題)をどう考えたか グループで、ケースに対する最善の考え方をひとつまとめる	
19:00	討議結果発表 (10分)	グループ討議の結果発表	
19:10			
19:20	講義 (20分)	「論理的思考」 ・ケースの考え方をを用いて論理的思考を解説 ・論理的思考の考え方	
19:30			

3. モデル事業の実績

(1) 人材確保

① 協働採用活動にかかる PR グッズの作成

今回のプロジェクトにおいて採用活動の協働化を図るため、学生や求職者に PR できるツールとして、共同パンフレットの作成、PR 動画の作成、就職イベント用パネルの作成を行った。

<共同パンフレットの作成>

制作：株式会社阪南ビジネスマシン

求職者が障害福祉サービスの仕事について理解できるよう、法人共同のパンフレットを作成した。パンフレットは、求職者に向けての私たちからのメッセージを前面に打ち出し、主な障害福祉サービスを各法人で分担して現に携わっている職員へのインタビュー形式で記事を作成した。ポイントとして、福祉業界の動向や就職後のキャリア形成のイメージが持てるページも作成しました。また、各法人施設の立地場所を堺市の地図に示し、求職者が通勤する場合に場所のイメージができるようにするとともに、他地域の方に堺という地域のイメージがしていただけるよう、市内の名所やお祭りのほか、障害者施設で作った商品を共同販売しているパッセネットワークのお店を紹介した。全16ページ。

さらに、就職イベントでも使えるよう、各ページを A2判に拡大したパネルも作成し、イベント時に掲示できるように工夫した。



<PR 動画の作成>

制作：株式会社 d-works

障害福祉のしごとは、介護だけでなくコミュニケーション支援や日常生活への様々な支援を行っている。そのため、一般の方々には高齢者介護以上に仕事内容が分かりにくいという特徴がある。

そこで、今回の事業の一環として、参加法人中10法人が動画を作成した。利用者支援の様子と共に職員が自らの仕事のやりがいや夢を語る各10分程度の PR 動画を作成し、さらにダイジェスト版をとって短い商業動画を作成した。撮影期間は8月～12月、撮影には法人ごとに丸一日を要し、出勤時から退勤までの職員の一日を密着取材したものや職員同士で仕事の面白さや気づき、自分の成長を語り合う姿などを撮影したものなど各法人が工夫し、「障害福祉の仕事の魅力を発信する」「視聴者に伝わるメッセージを強く打ち出す」というコンセプトにそった動画が完成した。職員の輝く笑顔が本当に素敵で好印象の動画が完成した。各法人での求人 PR に使用するとともに、商業動画は合同説明会などで映像と音声によるイメージに使えるようにし多くの人たちの目に触れるよう活用を広げていく。

動画取材を通して、改めて職員の仕事への思いを聞くことができたことは今後の採用・育成の取り組みに大いに生かしたい。

②採用イベントの開催

<イベント概要>

名称:障害福祉のおしごと説明会

開催主体:主催:堺障害児(者)施設部会(活動主体は当事業参画法人グループ)

共催:堺市

後援:大阪福祉人材支援センター

日時:2025年2月18日(火)10:00~15:00

場所:堺市役所本館1階 エントランスホール

対象:求職中、もしくは離職中で将来就職することを予定している社会人

内容:パネル展示・映像

おしごと説明会(10:00~、11:00~、13:00~、14:00~)

質疑応答

相談対応

求人コーナー

参加者アンケート

※参加者アンケートへの協力者に対しクッキー詰め合わせをプレゼント

<主な参加法人>

社会福祉法人 あすなろ会

社会福祉法人大阪府障害者福祉事業団 じょぶライフだいせん

社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会 支援センターしらさぎ

社会福祉法人 こころの窓

社会福祉法人 コスモス

社会福祉法人 堺あけぼの福祉会

社会福祉法人 堺あすなろ会

社会福祉法人 障友会

社会福祉法人 ばなな

社会福祉法人 まほろば

<広報活動>

A:チラシの作成による広報活動

今回のイベントを平日昼間に開催することから、対象者が就業中でない地域住民が対象であるため、確実に対象者に情報を届けることが重要であると考えたからであり、インターネットによる情報提供よりも手元にとって、時間をかけて見ていただくことができる媒体を作成し、対象者に届けることで当日まで手元に残し、当日立ち寄ってみようとするモチベーションを目的とした。

ー表面ー

イベントの名称、日時、場所、申込が不要であることについて示すとともに、イベントで何ができるのかを説明する内容とした。

ー裏面ー

チラシを手にした方々に向けたメッセージとして、イベントの必要性と目的について遡及する挨拶文を挿入し、イベント参加者へのプレゼント、参加法人を紹介している。

チラシ【表面】

みんなが住み慣れた地域で、安心して、主体的に、心豊かに暮らせる共生社会の実現を目指して

障害福祉のおしごと説明会

2月18日 火 10:00-15:00

堺市ホームページ

場所 堺市役所本館1階 エントランスホール

参加申込不要
会場は出入り自由となっていますので、お気軽にご参加ください。

見る

パネル展示や映像、求人情報コーナーでお仕事について紹介します

聞く

おしごと説明会
障害福祉のお仕事の種類や働き方について説明します
10:00～・11:00～
13:00～・14:00～

**質問する
相談する**

質問コーナー
障害福祉のプロがあなたの疑問・質問にお応えします
相談コーナー
就職について相談を受け付けます

主催 堺障害児(者)施設部会
共催 堺市 後援 大阪福祉人材支援センター

堺市 SAKAI CITY

チラシ【裏面】

ご挨拶

私たちは、障害者総合支援法に基づいて障害のある方々が、地域で生き生きと暮らしていけるよう「通い」や「宿泊」、「住まい」などのサービスを提供しています。

社会に貢献できるので日々の仕事はとってもやりがいがあり、幅広い年齢層の職員がたくさん活躍しています。でもサービスのご利用者は増えているのに人手が足りない・・・

そこで、皆さんに障害福祉の仕事の内容や楽しさを知っていただきたいと思います。堺市の協力を得て、このイベントを企画いたしました。障害福祉のおしごとについての質問や就職相談も受け付けます。

堺市役所本館1階のエントランスホールで皆様のお越しをお待ちしております。

感謝の気持ちをこめて プレゼント

アンケートにご協力いただいた方にクッキーをプレゼントいたします

<先着50名様>
プレゼントの内容は予告なく変更する場合がございます
ご了承ください

参加法人

社会福祉法人 あすなろ会	堺市西区薬部341	TEL 072-271-0008
社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団	堺市堺区旭ヶ丘中町4-2-1	TEL 072-245-7485
社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会 支援センターしらさぎ	堺市東区白鷺町2-9-32	TEL 072-285-5521
社会福祉法人 ころの窓	堺市東区日産西町8-1-1	TEL 072-286-2260
社会福祉法人 コスモス	堺市南区野原5-4	TEL 072-288-1055
社会福祉法人 堺あけぼの福祉会	堺市南区御池5-2-6	TEL 072-292-9002
社会福祉法人 堺あすなろ会	堺市南区福薬3-1501	TEL 072-260-5570
社会福祉法人 障友会	堺市西区薬部780-1	TEL 072-271-6791
社会福祉法人 ばなな	堺市中区深井清水町3488-1	TEL 072-270-8777
社会福祉法人 まほうば	堺市南区薬部985-1	TEL 072-290-6880

問合せ先 社会福祉法人障友会(担当 北田) TEL 090-5057-3949
堺市健康福祉局 障害福祉部 障害支援課 TEL 072-228-7411 FAX 072-228-8918

堺障害児(者)施設部会 HP

sandale

チラシの配布方法

○ポスティング

範囲:堺市役所を中心とした右図エリア
部数:約 55,000 部
配布:2025年1月31日～2月7日
費用:約 600,000 円



○参加法人による案内

各法人 200枚から1000枚を関係者に対し配布し、施設部会が運営する情報発信サイト「サウダージ」に掲載した。

○大阪福祉人材支援センター

府内の養成機関・大学(約190か所)及び図書館(約135か所)、登録求職者(1100名)に対し、発送を依頼した。また、求職者に対しては、メール配信を併せて行なった。

○養成機関・大学

関係のある養成機関・大学に対し、メールにてチラシのデータを送付し、学生への案内を依頼した。
協力校:南海福祉看護専門学校、大阪芸術大学短期大学部、羽衣国際大学

※上記のほかにもアプローチするが、学校の試験期間や春休み期間のため、案内できない学校もあった。

○その他

堺市の協力のもと、ハローワーク等の公的機関に届け、配布の協力を依頼した。

B:その他の広報活動

○堺市による案内

ホームページ、広報誌、SNS、堺市jobステーション、広報機関（記者クラブ）への案内により、広報に協力いただいた。

<運営>

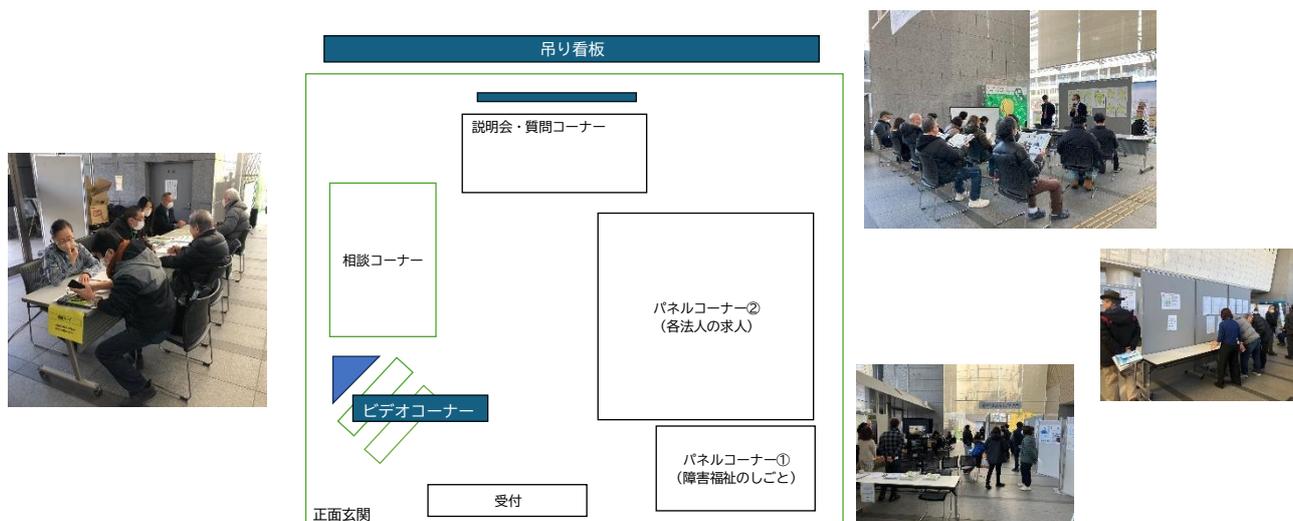
運営メンバー：参加法人に所属する職員等 14名

コンサルタント会社社員 2名

※関係者であることが認識されるよう、首から吊り下げる名札を作成し着用

設営：

○見取り図



○各コーナーの内容

コーナー名称	内容
会場	吊り看板 ーイベント名称のポスター
受付	垂れ幕 机(チラシの貼りつけ) ー共同パンフレット ーアンケート用紙(クリップボード・ボールペン)
パネルコーナー① (障害福祉のしごと)	自立式のパネル ー共同パンフレットを拡大したもの
パネルコーナー② (各法人の求人)	自立式のパネルと机 ーパネル:参加法人の求人情報を貼付 ー机:参加法人のパンフレットを配架
ビデオコーナー	モニター等により動画を放映 モニター前に椅子を設置
相談コーナー	机と椅子 ー相談シート(氏名・連絡先と相談内容を記録する用紙) ー共同パンフレット、参加法人運営事業所一覧

	-アンケート用紙回収ボックス -アンケート回答者へのプレゼント(クッキー詰め合わせ)
説明会・質問 コーナー	バックパネル(チラシを貼りつけ) マイク・プロジェクター・スクリーン 机(発表者用)と椅子(参加者用)を設置 -共同パンフレット

<成果>

来場者数 75名(パンフレット配布数)
 説明会参加者数 39名(10:00 10名、11:00 11名、13:00 13名、14:00 5名)
 来場者アンケート回答者数 42名

<来場者アンケート結果概要>

◆来場者の属性について

○住まいは、「堺区」からの参加者が38%と最も多く、次いで多かったのが「北区」(17%)であった。会場から近いことが要因として推測されるが、ポスティングを堺区中心に行ったことも影響していると考えられる。堺市外(16%)からの参加も6名あり、当イベントを知ったきっかけは、「紙のチラシ」3名(大阪府福祉人材支援センター経由2名、ハローワーク堺経由1名)、「施設からの案内」1名、「知り合いからの案内」1名、「通りすがり」が1名であった。

○年齢は、「50代」が最も多く38%、次いで「60代」が24%であり、「70代」を合わせると70.1%となり、50代以上の年齢層が圧倒的に多かった。

○希望する雇用形態については、「パート・アルバイト」が60%であった。これは参加者の年齢層が高いことが影響していると考えられる。回答者のうち5名が「正社員」と「パート・アルバイト」の両方に回答をしており、働き方について判断に迷われる参加者も一定数あることが分かった。

◆知ったきっかけ、参加動機について

○当イベントを知ったきっかけは、「紙のチラシ」が31%と最も多く、次いで「堺市ホームページ」が26%であった。「堺市 SNS」も12%であることから、堺市によるホームページ、SNSを併せると38%であり、効果が高いことが分かった。紙のチラシの入手方法は「ポスティング」が50%、「大阪府福祉人材支援センター」が22%であったが、施設やハローワークから入手した参加者もあった。

○参加動機は、「福祉のしごとに興味があり詳しく知りたい」が36%と最も多く、次いで「福祉の仕事に就きたい」が29%であったことから、当イベントの主旨に合った参加者を得られたことが分かる。さらに、「転職希望(福祉→福祉)」(12%)、「転職希望(その他→福祉)」(12%)と「長いブランクからの再就職」(19%)を併せると43%あり、具体的に転職や再就職を希望する参加者も多かった。

◆イベント内容について

○説明会については、「とても分かりやすかった」(29%)、「だいたい分かった」(50%)と合わせると79%が「分かった」と回答しており、参加者の多くに理解を得られたことが分かる。

○展示については、「とても分かりやすかった」(14%)、「だいたい分かった」(48%)と合わせると62%が「分かった」と回答され、説明会よりも「分かった」率が低かった。掲示物による説明よりも直接話を聴く機会の設定が重

要であることが分かる。

○映像コーナーについては、「とても分かりやすかった」(19%)、「だいたい分かった」(24%)と合わせると43%が「分かった」と回答され、一方、「未回答」が48%であったため、コーナーに立ち寄らなかった回答者が半数程度あったのではないかと推測できる。

○質問・相談コーナーについては、「とても分かりやすかった」(36%)、「だいたい分かった」(17%)と合わせると52%が「分かった」と回答されている。特に「とても分かりやすかった」の回答率が他のコーナーと比較して最も高く、質問・相談コーナーに立ち寄った参加者の満足度が高いことが分かる。

○求人情報コーナーについては、「求人先に連絡する予定」が4名(10%)であった。参加者数75名のうち、4名が具体的に就職を検討するに至ったことが分かる。また、「今後の参考になった」が57%あることから、参加法人による求人票の掲示は、就職につなぐ重要な情報となることが分かった。

◆障害福祉の仕事について

○障害福祉の施設で働くことに関する関心度は、「もともと興味があった」が52%と最も多かったが、「当イベントに参加して興味が湧いた」が29%あり、当イベントにより効果を得ることができたといえる。

○障害福祉の仕事のイメージは、「社会に貢献できる」が52%、「困っている人を助ける」が43%であることから、約半数については、仕事の価値について理解されているにとどまっていた。一方、「給与が安定している」は1名、「家庭と仕事の両立がしやすい」は2名の回答であり、処遇や働きやすさについてポジティブな印象がなく、今後も仕事の価値ややりがい、働きやすさについての普及促進が求められる。

○働くうえで知りたい情報については、「仕事の内容」が67%と最も高かった。次いで、「事業所・施設の運営・経営方針」が38%、「給与・手当」と「事業所・施設内の雰囲気」が36%と関心が高いことが分かった。「仕事の内容」や「事業所・施設内の雰囲気」については、写真や動画を見たり、説明会や相談コーナーで話を聞いたりするよりも実際に事業所を見学して説明することの方がより分かりやすいことから、今後は事業所を訪問できるイベントに発展させることも有効であると推察される。

○国や市に期待することについては、「給与・賃金の改善」が最も多く60%、次いで「労働環境(労働時間や休日数)の改善」が36%であり、職員の処遇改善に対する期待が大きいことが分かった。また、「施設の見学や体験の充実」(19%)、「日頃からの福祉の仕事の魅力発信」(26%)、「就職フェアや就職相談会、セミナーの開催」(24%)についても一定数の回答があり、障害福祉の仕事について普及促進を求める声があった。

○来場者アンケート表面

障害福祉のおしごと説明会 アンケート

本日は、当イベントにお越しくださいまして、ありがとうございます。
皆さんに障害福祉の仕事の内容や楽しさを知っていただきたいと思い、堺市の協力を得て、このイベントを開催いたしました。いかがでしたか。
以下のアンケートにご協力ください。堺市の今後の事業の参考にさせていただきます。



1 お住まい □堺区 □中区 □東区 □西区 □南区 □北区 □美原区 □堺市外 ()
2 年代 □10代 □20代 □30代 □40代 □50代 □60代 □70歳以上
3 希望する雇用形態について □正社員 □パート・アルバイト □働く予定はない □その他 ()
4 当イベントを知ったきっかけ □堺市ホームページ □広報さかい □堺市 SNS (X, Facebook, LINE) □サウダージホームページ □施設からの案内 □さかい JOB ステーションメルマガ □知り合いからの案内 □通り返り □紙のチラシ □その他 ()
前の問いで「紙のチラシ」を選んだ方にお聞きします。← チラシは次のうち、どこからの案内でしたか？ □大阪府福祉人材支援センター □施設から受け取った □自宅の郵便受けに届いた □ハローワーク堺(堺マザーズハローワーク、ハローワークプラザ泉北、さかいJOBステーション) □その他 ()
5 参加機関について (いくつでも) □福祉の仕事に就きたい □福祉の仕事に興味があり詳しく知りたい □転職希望(福祉→福祉) □転職希望(その他→福祉) □長いブランクからの再就職 □その他 ()
6 当イベントの各コーナーについては、いかがでしたか ①説明会について (10時、11時、13時、14時の4回) □とても分かりやすかった □だいたい分かった □ふつう □分かりにくかった □時間が合わず、参加できなかった ②展示について □とても分かりやすかった □だいたい分かった □ふつう □分かりにくかった ③映像コーナーについて □とても分かりやすかった □だいたい分かった □ふつう □分かりにくかった ④質問・相談コーナーについて □とても分かりやすかった □だいたい分かった □ふつう □分かりにくかった □質問・相談したいことがなかった ⑤求人情報コーナーについて □求人先に連絡する予定 □今後の参考になった □参考にならなかった

(裏面に続く) →

○来場者アンケート裏面

障害福祉のおしごと説明会 アンケート (裏面)

7 障害福祉の施設で働くことについて、どのようにお考えですか □もともと興味があった □当イベントに参加して興味を持った □興味はない
8 障害福祉の仕事にどんなイメージがありますか？ (いくつでも) □社会に貢献できる □困っている人を助ける □これから必要性が高くなる □障害に関する高い専門性が必要である □自分なりの工夫が生かせる □給与が安定している □体力が必要である □朝、昼、夜間などシフト勤務がある □地元で就職できる □家庭と仕事の両立がしやすい □仕事内容がよく分からない □障害のある方が分からない □その他 ()
9 実際働くにあたりどんなことを知りたいですか (いくつでも) □事業所・施設の運営・経営方針 □仕事の内容 □給料・手当 □福利厚生 □残業の有無 □夜勤の有無 □昇格・昇給 □休暇 □将来性 □安定性 □事業所・施設内での教育・キャリアアップ制度等 □事業所・施設内の雰囲気 □魅力・やりがい □求める人物像 □先輩たちの声 □職員の定着率 □その他 ()
10 最後に、国や市の政策についてお聞きします。 障害福祉の担い手を増やすにはどのような対策が効果的だと思いますか。(いくつでも) □給与・賃金の改善 □労働環境(労働時間や休日日数)の改善 □育児をしながら働ける環境の整備 □施設の見学や体験の充実 □日報からの福祉の仕事の魅力発信 □就職フェアや就職相談会、セミナーの開催 □従業員へのスキルアップ支援の充実 □その他 () □分からない
11 ご意見、その他お気づきのこと

ご協力ありがとうございました。

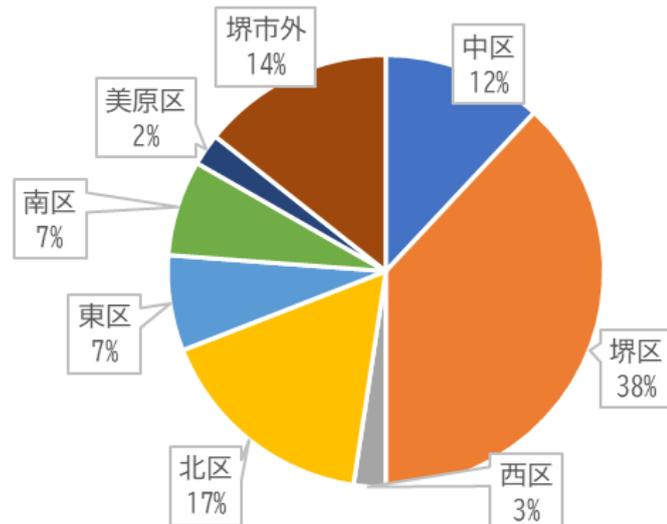
アンケートにご回答いただきましたら、「相談コーナー」のスタッフにお渡しください。
ささやかではありますが、プレゼントをご用意しています。※プレゼントは数に限りがございます。



○来場者アンケート結果

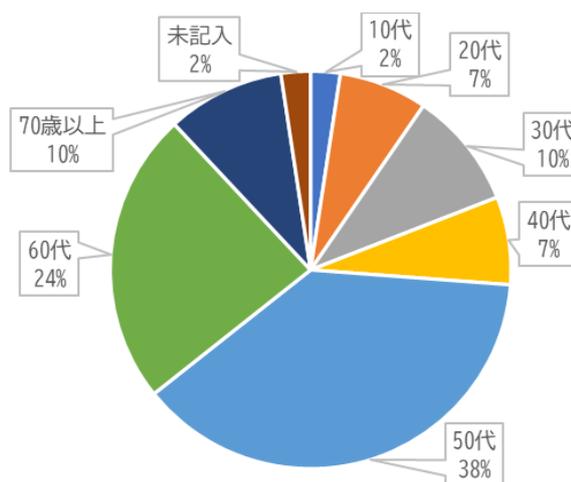
1 お住まい

お住まい	回答数	割合
中区	5	12%
堺区	16	38%
西区	1	2%
北区	7	17%
東区	3	7%
南区	3	7%
美原区	1	2%
堺市外	6	14%
和泉市	2	5%
熊取町	1	2%
大阪市	1	2%
羽曳野市	1	2%
回答者数	42	100%



2 年代

年代	回答数	割合
10代	1	2%
20代	3	7%
30代	4	10%
40代	3	7%
50代	16	38%
60代	10	24%
70歳以上	4	10%
未記入	1	2%
回答者数	42	100%



3 希望する雇用形態について

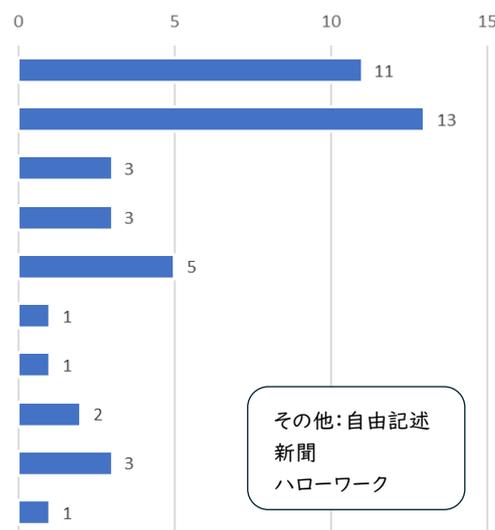
雇用形態	回答数	割合
正社員	15	36%
パート・アルバイト	25	60%
その他	4	10%
未記入	3	7%
回答者数	42	100%

その他:自由記述
 現在勤務しています。
 障害福祉とは何かと、かかり方のことを知りたく。
 経営

※回答者のうち複数回答があるため回答数と回答者数の合計は一致しません。

4-1 当イベントを知ったきっかけ

知ったきっかけ	回答数	割合
堺市ホームページ	11	26%
紙のチラシ	13	31%
さかいJOBステーションメルマガ	3	7%
知り合いからの案内	3	7%
堺市 SNS (X, Facebook, LINE)	5	12%
施設からの案内	1	2%
広報さかい	1	2%
通りすがり	2	5%
その他	3	7%
未回答	1	2%
回答者数	42	102%

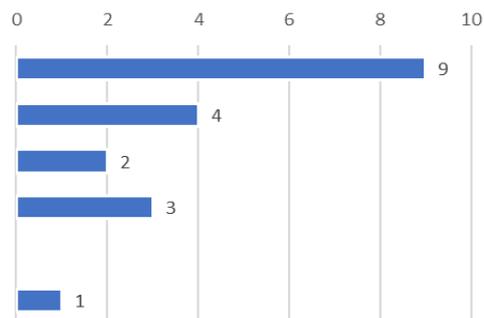


その他:自由記述
 新聞
 ハローワーク

※回答者のうち複数回答があるため回答数と回答者数の合計は一致しません。

4-2 前の問いで「紙のチラシ」を選んだ方にお聞きします。チラシは次のうち、どこからの案内でしたか？

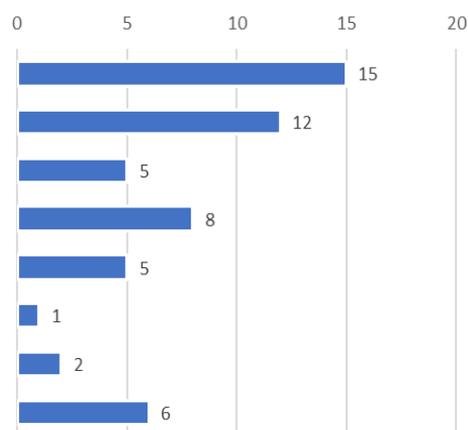
チラシの入手方法	回答数	割合
自宅の郵便受けに届いた	9	50%
大阪府福祉人材支援センター	4	22%
施設から受け取った	2	11%
ハローワーク堺(堺マザーズハローワーク、ハローワークプラザ泉北、さかい JOB ステーション)	3	17%
その他	1	6%
回答者数	18	100%



※回答者のうち複数回答があるため回答数と回答者数の合計は一致しません。

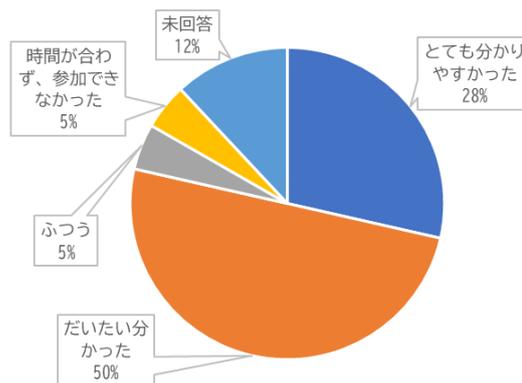
5 参加動機について(いくつでも)

参加動機	回答数	割合
福祉の仕事に興味があり詳しく知りたい	15	36%
福祉の仕事に就きたい	12	29%
転職希望(福祉→福祉)	5	12%
長いブランクからの再就職	8	19%
転職希望(その他→福祉)	5	12%
自宅保育がおわり	1	2%
未回答	2	5%
その他	6	14%
回答者数	42	100%



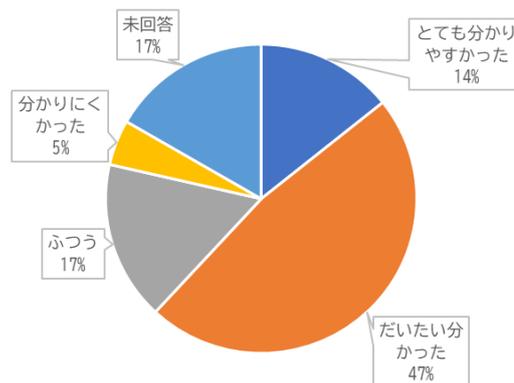
6 当イベントの各コーナーについては、いかがでしたか(説明会について)

感想(説明会について)	回答数	割合
とても分かりやすかった	12	29%
だいたい分かった	21	50%
ふつう	2	5%
時間が合わず、参加できなかった	2	5%
未回答	5	12%
回答者数	42	100%



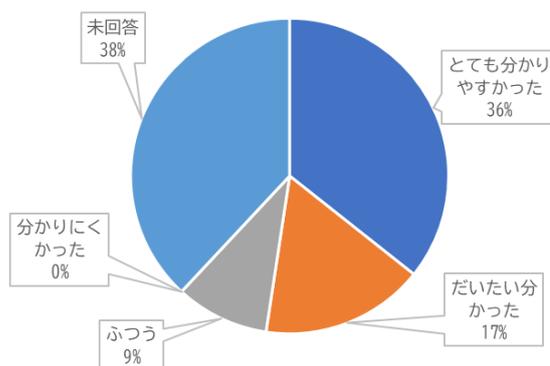
6 当イベントの各コーナーについては、いかがでしたか(展示について)

感想(展示について)	回答数	割合
とても分かりやすかった	6	14%
だいたい分かった	20	48%
ふつう	7	17%
分かりにくかった	2	5%
未回答	7	17%
回答者数	42	100%



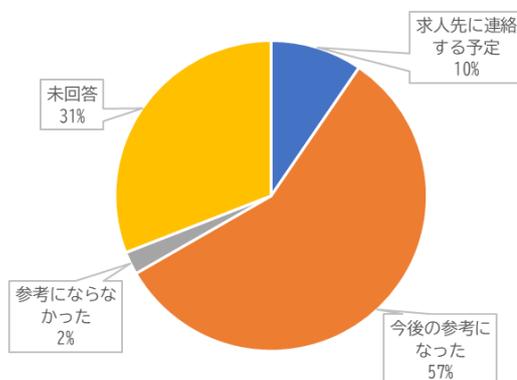
6 当イベントの各コーナーについては、いかがでしたか(映像コーナーについて)

感想(映像コーナーについて)	回答数	割合
とても分かりやすかった	8	19%
だいたい分かった	10	24%
ふつう	3	7%
分かりにくかった	1	2%
未回答	20	48%
回答者数	42	100%



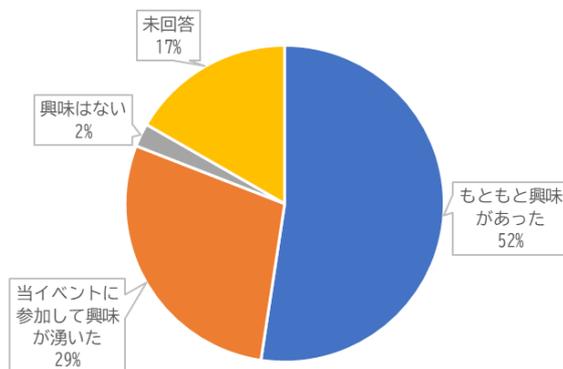
6 当イベントの各コーナーについては、いかがでしたか(求人情報コーナーについて)

感想(求人情報コーナーについて)	回答数	割合
求人先に連絡する予定	4	10%
今後の参考になった	24	57%
参考にならなかった	1	2%
未回答	13	31%
回答者数	42	100%



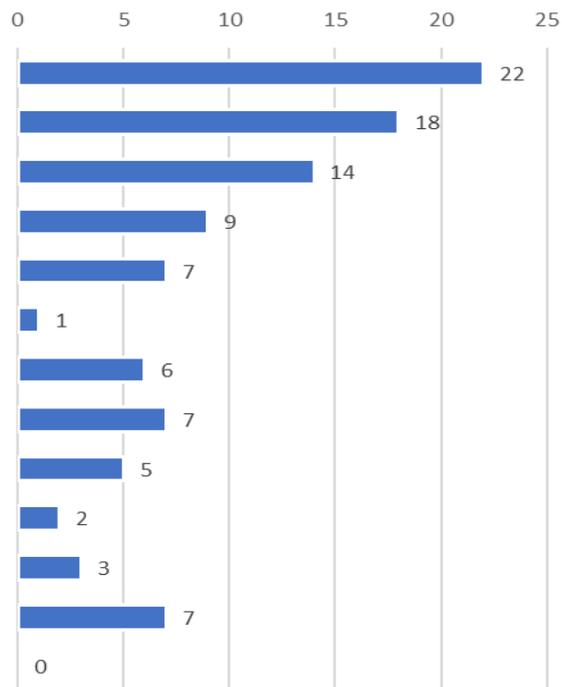
7 障害福祉の施設で働くことについて、どのようにお考えですか

働くことについて	回答数	割合
もともと興味があった	22	52%
当イベントに参加して興味が湧いた	12	29%
興味はない	1	2%
未回答	7	17%
回答者数	42	100%



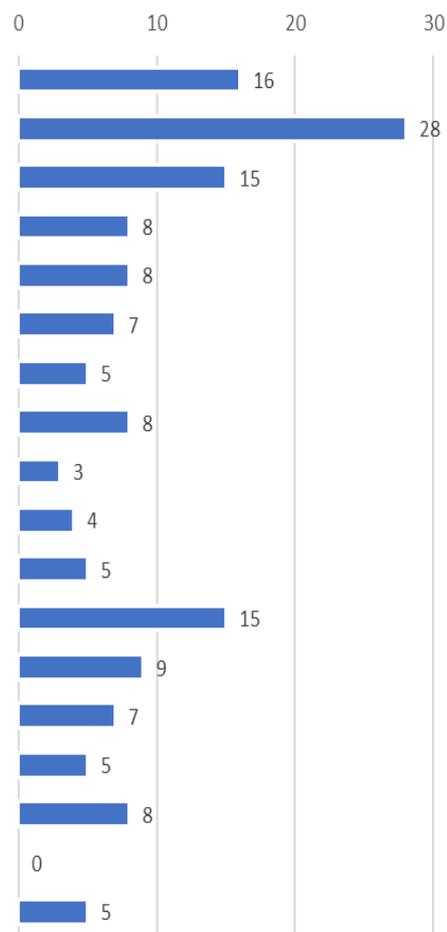
8 障害福祉のお仕事にどんなイメージがありますか？(いくつでも)

イメージ	回答数	割合
社会に貢献できる	22	52%
困っている人を助ける	18	43%
これから必要性が高くなる	14	33%
障害に関する高い専門性が必要である	9	21%
自分なりの工夫が活かせる	7	17%
給与が安定している	1	2%
体力が必要である	6	14%
朝、昼、夜間などシフト勤務がある	7	17%
地元で就職できる	5	12%
家庭と仕事の両立がしやすい	2	5%
仕事内容がよく分からない	3	7%
障害のある方のことが分からない	7	17%
その他	0	0%
回答者数	42	100%



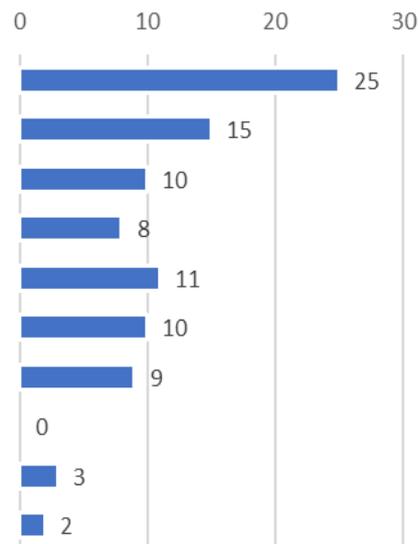
9 実際働くにあたりどんなことを知りたいですか(いくつでも)

知りたいこと	回答数	割合
事業所・施設の運営・経営方針	16	38%
仕事の内容	28	67%
給料・手当	15	36%
福利厚生	8	19%
残業の有無	8	19%
夜勤の有無	7	17%
昇格・昇給	5	12%
休暇	8	19%
将来性	3	7%
安定性	4	10%
事業所・施設内での教育・キャリアアップ制度等	5	12%
事業所・施設内の雰囲気	15	36%
魅力・やりがい	9	21%
求める人物像	7	17%
先輩たちの声	5	12%
職員の定着率	8	19%
その他	0	0%
未回答	5	12%
回答者数	42	100%



10 最後に、国や市の政策についてお聞きします。

制作について	回答数	割合
給与・賃金の改善	25	60%
労働環境(労働時間や休日日数)の改善	15	36%
育児をしながら働ける環境の整備	10	24%
施設の見学や体験の充実	8	19%
日頃からの福祉の仕事の魅力発信	11	26%
就職フェアや就職相談会、セミナーの開催	10	24%
従業員へのスキルアップ支援の充実	9	21%
その他	0	0%
分からない	3	7%
未回答	2	5%
回答者数	42	100%



11 ご意見、その他お気づきのこと

- ・ 障友会さんのマーカーで記入があり分かりやすかった。
- ・ 障害について、分からないことが多いので、勉強するべきだと思った。
- ・ 色々なところで説明会をやってほしいです。少し遅く夜の部の機会とかはないでしょうか！
- ・ 求人コーナー分かりにくかった。ビデオコーナーがあることも分かりづらかった。(後で知った。)全体的な案内が分かりづらい。
- ・ 放課後デイサービスや就労継続支援 B 型、保育所のお仕事のことが少し聞けて良かったです。免許がなくても仕事ができるので。放課後デイサービスの場合は免許がなくてはいけないことが多いみたいで。

<イベント振り返り>

イベント従事者14名にアンケートを実施して、イベントの振り返りを行った。

<アンケート結果概要>

◆イベント従事者について

○イベント従事者は、14名超であり、「理事長・理事・施設長・管理者」の立場の方が5名、職員が9名であった。業界における勤続年数は3年未満から10年以上まで幅広い職員等の協力を得ることができた。それぞれにコーナーの役割分担を決定し、基本的に持ち場を決めて来場者に対応した。

◆相談対応について

○相談対応は、回答者から、相談対応件数として0件から50件の回答が得られたが、50名は説明会後の質問コーナーでの対応であると考え、来場者の相談対応は2件から6件程度あったことが分かる。中には、0件という担当者もあり、相談対応にバラツキが見られた。

○相談内容は、「仕事の内容」が79%と最も多く、次いで「事業の種類」で64%であった。その他、「事業所の立地、地域別の事業所所在地など」が43%、「労働時間・シフト・残業の有無」が36%、「給料・昇給・手当」が29%と続いた。イベント協力者のアンケート「(4) 求職者の関心(疑問や質問)について印象に残っていること」は、仕

事の内容について関心が高く、特に児童福祉事業所や就労系の仕事への関心が高く、未経験であったり、子育てをしながらでも仕事ができるか、といった就労することへの不安がきかれたようである。

◆施設見学、面接につながった来場者について

○イベント終了後、施設見学や面接につながった法人は1法人が3名、1法人が2名、3法人が1名という結果であった。

◆イベントへの評価

○イベントの内容の効果について10項目を「とてもそう感じた」から「感じない」まで5段階で評価したところ、「とてもそう感じた」と「やや感じた」の合計が100%であった効果は、以下のとおりであり、今回のイベントによりイベント開催についての知恵を得たといった内容であった。

- ⑤求人票の見せ方など工夫するべきことがわかった
- ⑧広報の仕方について参考になった
- ⑨今後のイベント開催の参考になった
- ⑩自分自身の経験や成長につながった

しかしながら、以下の3項目については、「とてもそう感じた」と「やや感じた」の合計が86%であり、就職に向けた活動に対する満足度が十分ではなかったといえ、個別法人の認知度を上げ、確実に求職者と直接知り合える機会とする工夫が必要である。

- ③法人の認知度を上げることができた
- ⑥求職者と知り合うきっかけとなった
- ⑦求職者がどのような関心を持っているか、知ることができた

○イベントの効果について自由記述で意見を求めたところ、

- ・ 今後も継続して開催したい。
- ・ 興味を持たれた方が気軽に来場できるスタイルが良い。
- ・ 堺市との共催であることによる効果が大きい。
- ・ ポスティングによる効果が高い。など、今後も継続して開催していくことに対して前向きな意見が多かった。

○イベントの改善点について自由記述で意見を求めたところ、

- ・ 求人情報の掲示方法について、来場者に見やすく、分かりやすくする工夫が必要である。といった内容が多く、今後、コーナーの設置方法と掲示物の工夫が必要であることが顕著となった。

○イベントの満足度については、「とても満足」が4名、「満足」が10名であり、改善点はあるものの、すべての参加者から「満足」を得られることができた。

○イベント協力者アンケート

グーグルフォームにより実施 締切 2025年3月7日

障害福祉のおしごと説明会 アンケート

過日は、お忙しい中「障害福祉のお仕事説明会」にご協力を頂き、誠にありがとうございました。皆さまのご協力のもと、無事実施することができ、多くの方々に「障害福祉のおしごと」について知っていただく機会となりました。

そこで、イベントにご協力いただきましたスタッフ、事務局の皆様イベントに関するアンケートを実施し、今後の企画等への参考にするとともに、当事業の報告書作成にあたっての貴重な資料にしたいと思っております。恐れ入りますが、以下のアンケートにご回答、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

回答締切 2025年3月7日

堺市 健康福祉局 障害福祉部 障害支援課、堺市障害者(児)施設部会

1 あなたの所属、氏名などについて教えてください。

(1) 法人名

(2) 氏名

(3) 役職・職種

○① 理事長・理事・施設長・管理者 ○② 職員

(4) 「(3) 役職・職種」で「②職員」を選択した方は、勤続年数を教えてください。

○3年未満 ○3年以上5年未満 ○5年以上10年未満 ○10年以上

2 相談対応について教えてください。(相談コーナーでの対応のほか、立ち話での対応も含みます)

(1) 対応した相談件数

(2) 「(1) 対応した相談件数」のうち施設見学・面接等につながった人数

(3) 求職者からどのような相談をうけましたか。(複数回答可)

事業の種類 仕事の内容 魅力・やりがい 将来性・安定性 事業所の立地、地域別の事業所所在地など

給料・昇給・手当 労働時間・シフト・残業の有無 休日・休暇 福利厚生 事業所・施設の運営・経営方針

事業所の施設内での教育・キャリアアップ制度等 事業所・施設内の雰囲気 求める人材像 先輩たちの声

職員の定着率 その他:

(4) 求職者やスタッフから聞いたお話で、求職者の関心(疑問や質問)について印象に残っていることを教えてください。

3 イベントについて感想をお聞かせください。

(1) 以下の内容について感想を選択肢から選んでください。選択肢:とてもそう感じた・やや感じた・あまり感じない・よくわからない

① 1つの法人で採用活動するより効率がよかった

② 障害福祉の仕事に関心をもってもらうことができた

③ 法人の認知度を上げることができた

④ 他の法人のパンフレットや求人の仕方が参考になった

⑤ 求人票の見せ方など工夫するべきことがわかった

⑥ 求職者と知り合うきっかけとなった

⑦ 求職者がどのような関心を持っているか、知ることができた

⑧ 広報の仕方について参考になった

⑨ 今後のイベント開催の参考になった

⑩ 自分自身の経験や成長につながった

⑪ 他の法人と交流できた

(2) その他、イベントを通して感じた効果や成果をお聞かせください。

(3) イベントの改善点を教えてください。

(4) イベントの満足度を教えてください。

○とても満足 ○満足 ○不満 ○とても不満

4 その他、全般を通して、ご意見などございましたら、ご記入ください。

○イベント協力者アンケート結果

1 あなたの所属、氏名などについて教えてください。

(1) 法人名

社会福祉法人 障友会 2名

社会福祉法人 ばなな 1名

社会福祉法人 堺あけぼの福祉会 2名

社会福祉法人 コスモス 2名

社会福祉法人 堺あすなろ会 2名

社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会 2名
 社会福祉法人 こころの窓 1名
 社会福祉法人 まほろば 1名
 社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団 1名

(2) 氏名(省略)

(3) 役職・職種

役職・職種	回答数
① 理事長・理事・施設長・管理者	5
② 職員	9

(4) 「(3) 役職・職種」で「②職員」を選択した方は、勤続年数を教えてください。

勤続年数	回答数
3年未満	2
3年以上5年未満	3
5年以上10年未満	4
10年以上	5

2 相談対応について教えてください。(相談コーナーでの対応のほか、立ち話での対応も含みます)

(1) 対応した相談件数

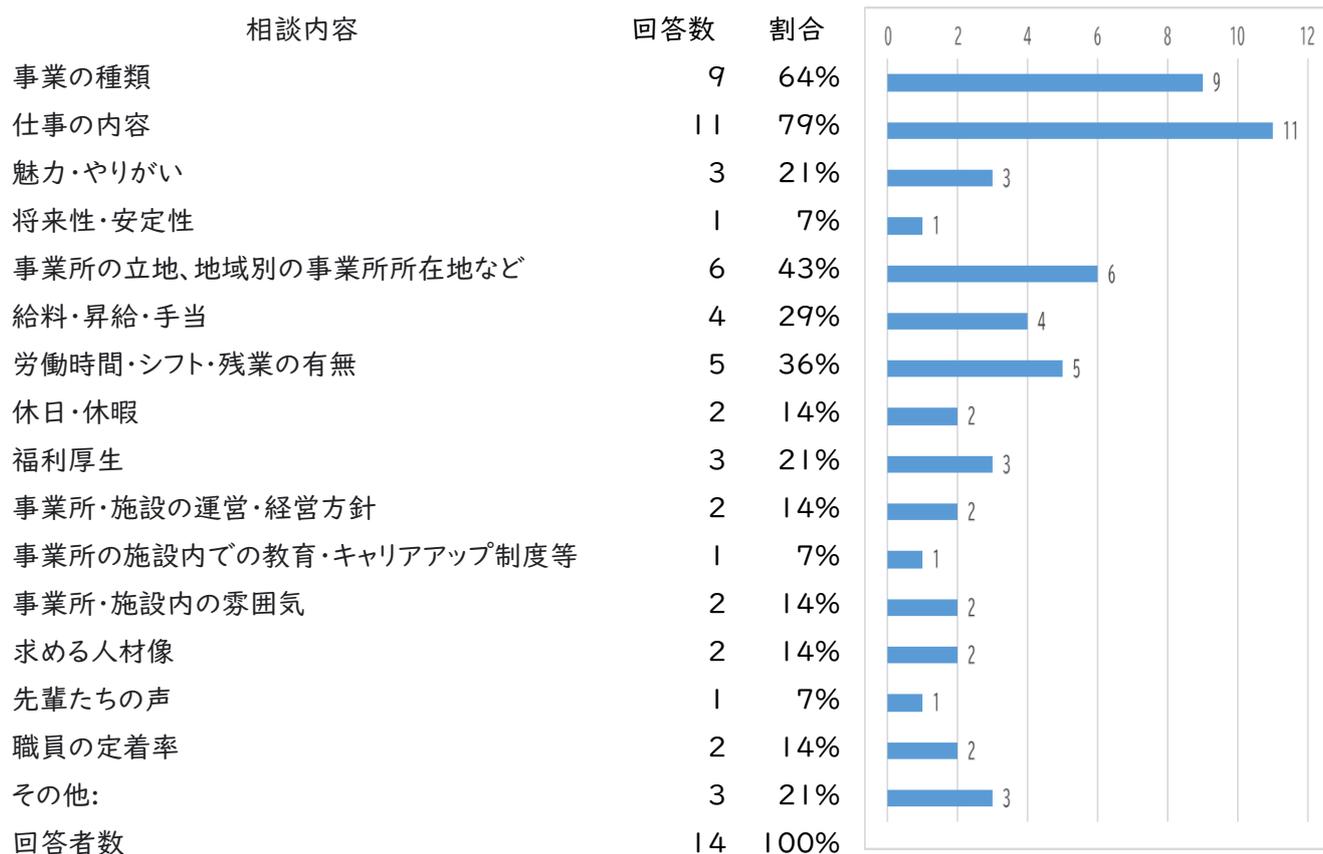
相談件数	回答数
0件	2
2件	2
3件	1
4件	2
5件	1
6件	2
50件	1
複数	1

(2) 「(1) 対応した相談件数」のうち施設見学・面接等につながった人数

社会福祉法人 障友会 1名
 社会福祉法人 ばなな 1名
 社会福祉法人 コスモス 3名
 社会福祉法人 大阪手をつなぐ育成会 1名
 社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団 2名

※同一法人から複数名回答がある場合は多い人数を明記

(3) 求職者からどのような相談をうけましたか。(複数回答可)



※その他の自由記述

- ・ 児童指導員の資格を取る為の方法
- ・ 無資格でも良いのか。事業の内容について。
- ・ お子さんに知的障がいがある方から、どのような進路があるのか相談ありました。

(4) 求職者やスタッフから聞いたお話で、求職者の関心(疑問や質問)について印象に残っていることを教えてください。

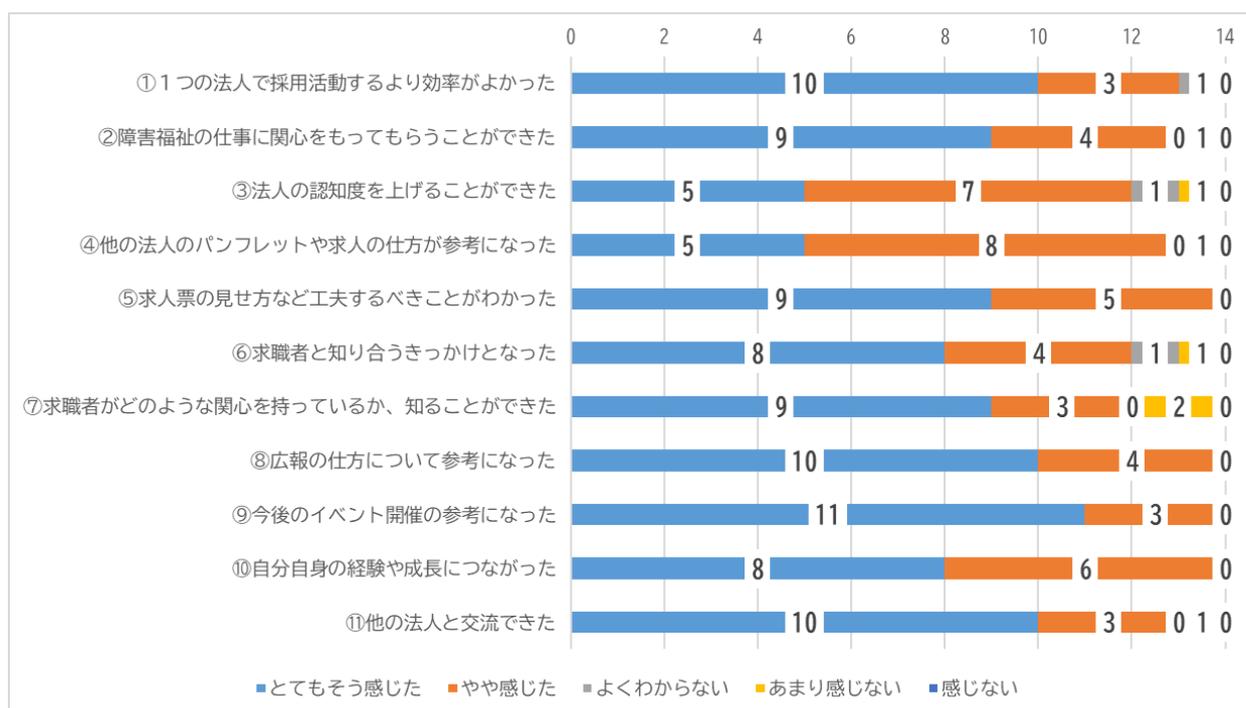
- ・ 一般の求職者は障害福祉のしごとの内容が分からない、それを説明することが大事と感じた。
- ・ 未経験でも勤まりますか？
- ・ 放課後等デイサービスへの関心が高かったように感じた。
- ・ 若い年代の方は自らのステップアップや多職種へのチャレンジ 向上心
- ・ 経験の長そうなお方からは働きやすい職場環境や利用者支援の質に関心があった
- ・ 障害福祉のやりがいを聞くことができたこと
- ・ 放課後等デイサービスなど、児童の施設に興味がある方が多かった。
- ・ ハローワークの求人票とは別に、内容をかみ砕きイラストを挟んだものを掲示し、10部ほど用意をしていました。そちらが意外と好評で、様々な方が手を取ってくれました。
- ・ 雇用条件など
- ・ 副業の可否
- ・ 就労継続支援 B 型事業に興味を持たれている方が多かったように思います。
- ・ ブランクはあるが、以前障害者福祉に携わったことがあるので、何かお役に立てることはないかと思っていた。
- ・ 仕事はしたいが、フルタイムではなく、子育て中など、自分の時間に合わせて、仕事を探しているが、その時間の募集がない。

- ・ 求職者から不器用な自分に仕事が務まるだろうかといった質問がありました。
- ・ 不器用さの度合いによりますがとは冗談交じりに前置きした上で、不器用な人の気持ちや痛みがわかるという点でそれは強みにもなるといったお話や、子育てに没頭してきたといった点も、親の気持ちに寄り添えるという強みになるといった話をさせてもらいました。資格が不要ということで入りやすい業種ではありますが、資質や人間力が問われる業種であるといったポイントや、自身のキャリアも見方を変えると強みになるといったことをお話する機会に恵まれたのはとても良かったです。

3 イベントについて感想をお聞かせください。

(1) 以下の内容について感想を選択肢から選んでください。

選択肢: とてもそう感じた・やや感じた・あまり感じない・よくわからない



(2) その他、イベントを通して感じた効果や成果をお聞かせください。

- ・ よかったです。またやりたいです。
- ・ 当法人として、見学や問い合わせなど直接的な効果・成果はないが、今後は定期的に各区役所でも開催することが出来る取組となった。
- ・ 関心を持たれた方々が気軽に参加できた形態が良かった。障害福祉に絞ったことで、ストレートに自分の経験を活かせる先を探せるスタイルが効率的で良かったのではないかと。
- ・ 潜在的な求職者がおられることが分かった。あとは広報の問題だと思う。
- ・ 求職者が何を気にしているか理解することが出来ました。
- ・ 堺市の共催があるのとないのとでは大きな差があると感じました。堺市さん、今後ともよろしく願いいたします。
- ・ 広報・周知の重要性。堺区だけでは聞いたがチラシのポスティングは効果が高いと思う。
- ・ 色々な人と協力することは、自分の頭もリセット出来る場合もあるので、新鮮味はよい活力になると思います。今回は一体感が、よりよい空気感を出来ていたと思います。
- ・ ハローワークからほど近いということもあり、失業保険の手続き後にそのままお越しになられたという人もいました。参考程度にという人から本気で求人を探しに来ている人もおられ、開かれたイベントならではの客筋の幅

広さを感じました。立地の良さと開かれたオープンなイベントという強みを活かして、幅広い人たちに気軽に参加してもらえるイベントになれば良いなと思いました。

(3) イベントの改善点を教えてください。

- ・求人票の見せ方などを工夫できたらと思います。
- ・出入り自由なイベントなので、より明確にコーナーの明示をすれば良かった。②相談コーナーに多くの方が来て下さったので、コーナーを広くする。③相談コーナーで見学等を申し込まれた方は、面接を確約する等の特典もあって良かったかな。
- ・求人表などパネル掲示が見にくかった 法人名が一見でわかるように統一すると良い。老眼で見えにくい人への配慮も…文字の大きさや明るさ。相談ブースをもっと広く、若いスタッフへのレクチャー、来られた方にどのようにアプローチするのか 個々任せになったところは少々反省。
- ・もう少し、採用に直結するスタンスでも良かったか？各法人のブースを設けるなど。
- ・特にはないですが、求人の見せ方には工夫が必要だと感じました。
- ・情報コーナーの掲示の仕方
- ・ハローワーク求人票は詳細載ってるが、掲示すると読みにくいかもしれないので、写真などのぎっくりの雰囲気と募集職種は掲示、具体的な雇用条件は紙を置いておく、でもよいかも。
- ・助成事業無しで、同規模のイベントができるのか
- ・ハローワーク表記ではなく、求人票をもっと見やすく、分かりやすくすれば、来られた方は、気になる所が決めやすいと思いました。しかし、ハローワーク表記も、色々な福利厚生の情報もあって必要な人もいます。プラスで見やすい物が、いいのかなと思うが、募集チラシは、実際どの感じが良いのか自分でも迷い中ですが、多法人のを見て、これ見やすいなって思うのはありました。
- ・他の法人の求人について職種だけでも事前に把握しておく、(特に担当者不在の)他の法人の求人についても一定案内ができるかと感じました。
- ・ハローワーク求人票を見慣れていない求職者もいたように感じました。また書式が統一されていないため比較検討するのが難しい人もいたようにも感じました。書式はバラバラでも見出しを統一することで、比較検討しやすくなって質問もしやすくなるように感じました。
- ・役所の備品に欠損がいくつかあったので各自軍手を着用するなどして、怪我のないように気をつけてもらえればと思いました。前日の夕方に設営をしておき、当日の朝は細かな調整やリハーサルや打ち合わせだけで済むようにできれば良いのになと思いました。

(4) イベントの満足度を教えてください。

満足度	回答数
とても満足	4
満足	10
不満	0
とても不満	0
回答者数	14

4 その他、全般を通して、ご意見などございましたら、ご記入ください。

- ・堺市さんと共催で年2,3回できればよいですね。

- ・私自身が「説明会」を1時間ごとに担当していたので、求人票コーナーや相談コーナーに行けなかったのが個人的に反省です。次年度からの取組として、各区役所での開催を検討したい。その時は堺市に共催をお願いしたいです。お疲れさまでした。有難うございました。
- ・堺市共催、堺市役所での開催は参加者に安心を持ってもらい参加者数に反映したのではないかと高評価
- ・広報活動については当日参加者のアンケートを見ていないのでわからないが どのルートで来た人が多いのか今後の戦略になりますね。施設部会の日常の連携・協力の力が活かしてチームワーク良く運営できたことが一番の成果と思います。
- ・求職者はおられることが分かったが、事業所側の求める人物像と一致するかが次の課題。
- ・可能であれば前日の準備が出来ていれば、当日はスムーズに動かすことが出来たのではと感じています。定期的に開催できるともっといいですね。
- ・皆さんお疲れ様でした。
- ・福祉以外のイベントでも、人の集まる所で簡単に、セッティングしてブースが作れば、良いなと思いました。
- ・アンケートに答えられた方への粗品のプレゼントは内容も含めて良かったと思います。服装がフォーマル過ぎなかったのも良かったと思います。

<総括>

- ・今回は2月の平日昼間の開催となったため、ターゲットは現在、仕事についていない堺市の住民であり、高齢者や子育て世代が想定された。そのため、会場を中心とした地域にポスティングを行い、広報活動の中心とした。また、堺市の広報誌やホームページ、SNS による情報発信とハローワークや大阪府福祉人材支援センターから登録求職者に向けた案内など公的機関の協力を全面的に仰ぐこととした。ポスティングには相応の費用がかかるため、今後、同様のイベントを開催する場合には、参加法人の自助努力による案内をさらに加速させる必要がある。
- ・一法人では堺市の市庁舎エントランスホールを借り切ることは難しいが、今回は複数法人の協働化によって、可能となった。
- ・来場者は、50代以上の参加者が7割を超える結果となった。若者に対して障害福祉の仕事の魅力を遡及する場合は、日時、場所などさらに工夫が必要である。
- ・会場内に掲示コーナー、求人情報コーナー、映像コーナーなどコーナーを設置していたが、イベントの中にある情報をどのように活用するのか、分かりづらいといった意見があり、全体の見取り図を作成して受付で配布したり、各コーナーに掲示するなどの案内が必要であった。
- ・求人情報コーナーは参加法人がそれぞれに求人票を作成して、掲示しており、その法人の個性を表現する場となっていたが、一方では、分かりづらさもあったのではないかと推察される。そのため、統一の様式を用意するなど、参加者に分かりやすい掲示方法を検討することが必要である。
- ・今回のイベントにより障害福祉の仕事についてまだ認知されていない、理解されていないことがよくわかった。そのため、継続的に同様のイベントを開催し、堺市全体に普及させていくことが求められる。

③採用関連研修

i) 事業所における「採用」力の向上

対象者:採用に権限を持つ方もしくは採用実務の担当者(経営職、管理職、法人内で採用を担当される方、人事、総務担当者など)

<第1回>

テーマ	採用のセオリーと採用計画の立て方			
日時	1月30日(木) 10:00~12:00			
スケジュール	10:00	オープニング:研修の目的		
	10:15	(講義)福祉業界の人材の確保の意味と採用活動		
	10:30	(講義)採用活動とは		
	11:00	(講義・実習)採用計画の立て方		
会場	オンライン(Zoom)			
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)			
受講者	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	ばなな	--(名前)--	障友会

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	5
理解できた	1
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

採用について事前段階からしっかりと採用活動の準備が必要という事
求人を出すことで頭がいっぱいなどがあり、何から手を付けるべきなのかがわからないと思っていたところの整理の仕方が分かった気がします。
あらためて自法人が求めている人物像とは、魅力発信の重要性、採用計画の重要性などを学べた。
基本的な手順が説明いただけたと、注意すべきポイントが分かった。
今まで採用一つとってもあまり深く考えていなかったように思います。情報収集の重要性を感じました。
講師の様々な経験が生かされており、説得力があった。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	1
活かせる	5
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

必要とする人材象に向けて発信する先を検討する。
求職者に求めるものの整理と、どうアピールするかを整理することができる。
最近の動向を知らないと求人を出せない。採用計画を作成し実行しなければ良い人材が採用できないと痛感した。
漠然とした求人ではなく、細かく求める人物像を設定するべきことが分かった。
ニュースでは新卒初任給30万円の企業もあります。到底給与面では対抗することはできません。物価高騰もあるのでなんとか賃金アップの方向をと思っていましたが、もちろんそちらも大事ですが、別の魅力をアピールしなければならぬことが重要だと感じたため。
情報収集の大切さがわかったので、今後努めていく。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

特にございません。
特にありません。
参加人数が少なかったのが残念です。→こちら側の反省です。
研修計画は年度末近くに普通退職する人が多いので最初からは立てにくい。どのようにすべきかわからない。
特にない。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

求人媒体の特徴を知りたい。正社員向け・パート向け・新卒向け・・・。
年度途中で正職員を採用する場合の手法(ツール)やその効果、昇給時期の決め方(管理しやすいよう4月に合わせたい)をどのようにすればよいか。
この後の研修にも期待しています。

<第2回>

テーマ	採用に有効な「魅力発信」			
日時	2月14日(金) 10:00~12:00			
スケジュール	10:00	オープニング:研修の目的		
	10:15	(講義・実習)魅力発信とは		
	10:30	(講義・実習)ブランディングプロセス		
会場	オンライン(Zoom)			
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)			
受講者	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--	障友会

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	3
理解できた	5
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

求職者(当事者)を理解した上で広報していくこと
資料が豊富で解りやすかった。
求人は法人の魅力を発信するところであることがよくわかりました。
丁寧にご説明頂けたので理解しやすい。
採用活動のポイントが整理できた。
なぜ集まらないのか、どういった発信をすればよいのか、自法人のブランドとはなどが理解できた
相手に伝わる情報発信あり方を学べた
魅力、ブランディングの素材は身近にありセンス次第で可能性は十分あると感じたため。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	3
活かせる	4
何とも言えない	1
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

多岐にわたる内容の中から、今すぐできるものから取り組んでいきます。
来てほしい求職者に対してしっかりと届くように整理するための手段として活かしていきたいです。
活用できるかは分かりませんが、採用力を向上させる為に有効だと感じているので、取入れへ変わっていく努力をしなくてはならないと考えます。
活かせるとおもいますが、課題の提示だけでなく成功例示が欲しいです。
広報担当と採用担当を別々の担当としていたが、次年度から合併しようと計画していたので。
調査データ 厚労省等 資料が有効
内容によってはお金のかかることであり広報ツールを使いこなせるかという点

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

少し聞こえにくい時があり、良い内容なのにもったいないと思いま。
分かりやすいお話でした。
具体的な成功例の紹介や参加者で議論する時間があればよいと思います。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

これからの研修にも、期待しています。
トレンドをつかむ方法→この年齢になると、凝り固まった媒体や興味関心になっているので。一人では出来ない事であることは理解していますが。

<第3回>

テーマ	効果的な採用活動のポイント		
日時	2月20日(木) 10:00~12:00		
スケジュール	10:00	オープニング:研修の目的	
	10:15	(講義・実習)採用活動のセルフチェック	
	11:00	(講義・実習)採用活動と体制を見直そう	
会場	オンライン(Zoom)		
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)		
受講者	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--
	--(名前)--	ばなな	--(名前)--
	--(名前)--	堺あすなろ会	堺あすなろ会
			障友会
			障友会

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	4
理解できた	2
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

電話受付のファーストコンタクトが重要と感じました。自身だけでなく他の職員まで周知が必要と思います。
実際に採用に関わっているもとして、具体的にイメージでき、分かりやすかったです。
採用時の法人説明等について具体的なお話が多かったのがよかった。
経験談等踏まえたお話をして頂ける事と丁寧な説明で分かりやすい。
求職者の質問に対しての返答をどれだけスピード感をもって対応できるかがまだまだできていないことが分かった。
採用活動現状確認シートをチェックしてみて、できていないことが、はっきり分かり良かった。ファストパス、ジョブリターン、アルムナイ制度など見直さないといけないと思いました。
知らない言葉も出ましたが理解できました。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かせそうですか。

大いに活かせる	3
活かせる	4
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

応募者の気持ちを考えて丁寧な対応を行うこと必要がありました。

法人職員を通しての採用、リターンして来た職員をどう処遇するかなど、参考になりました。
適性検査、オンボーディングや職員紹介制度など、今後の参考になりました。
活用しきるまでに少し時間がかかるかなと思っています。
採用に対してやらなくてはならないことを少しずつでも進められるように、今日お聞きした内容を活かしたい。
中途採用が多いが、新卒採用できるように計画を立てていきたい。
問い合わせに関しては応対することもあるので活かせると思います。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

特にありません。
特にありません。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

次回の研修も楽しみにしています。
適性検査の具体的な使い道がお教えいただければ嬉しいです。
次回の内容が「採用面接」ということですが、現在適性検査を実施していないため、正確的な所等、質問として聞こうとすると難しく、体調的な所についてもなかなか聞きづらい所もあり、なかなか面接時の質問等が定まらず困っています。
兼業や副業についてどうされているのかお聞きしたいです。

<第4回>

テーマ	ミスマッチを防ぐための「採用面接」			
日時	3月5日(水) 10:00~12:00			
スケジュール	10:00	オープニング:研修の目的		
	10:15	(講義・実習)採用面接とは		
	11:30	(講義・実習)採用面接の準備と進め方		
会場	オンライン(Zoom)			
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)			
受講者	---(名前)---	こころの窓	---(名前)---	堺あすなろ会
	---(名前)---	ばなな	---(名前)---	障友会
	---(名前)---	堺あけぼの福祉会	---(名前)---	障友会
	---(名前)---	堺あけぼの福祉会		

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	4
理解できた	3
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

面接に対して、できていないことが多いと自覚できました。
面接をする側がどういった質問をすることで、求職者のことを聴き出せるか
面接中の質問など、実際に行ってはいるものの、明確な役割分担や採用基準(求める人物像)、質問項目(内容)などになっていないので、今後は明確にしていく。
実際の面接体験を踏まえての講義で、分かりやすかった。
求める人材像の具体化が大切と分かった
現在面接する立場ではありませんが、面接官の重要性がよくわかりました。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
活かせる	2
何とも言えない	1
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

面接前に、面接官同士でのやり取り等はしていませんでした。法人全体としてもどのような人材が必要であるのかを再度検討し、共通認識が持てるよう活かしていきたいです。
面接の質問情報や、不採用の場合の対応など
求める人物像の所で紹介して頂いた「対人援助で仕事ができる人」を 11 項目あげて頂けたのですが、採用基準になるだけでなく、採用後の人材育成・定着にも通じる。
法人の求める人物像を具体化して共有すること
面接での質問の仕方がよくわかりました
面接する立場ではありませんが、今後面接官以外の立場で面接現場に入り雰囲気を知りたいと感じました。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

お忙しいかと思うのですが、研修資料等は前日に確認できると良いなどおもいました。事業所ではなく、在宅で参加していましたので、少し不便を感じました。
求職者の行動と心理の部分で、スライドが空白だったので、メモすることに必死になってしまい、話が十分に聞けなかった。自己反省です。
特にありません。
面接質問の具体例があるとよいと思います。また今回できなかった演習が効果的だと思います。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

大学や専門学校などとの関係性の構築方法。
同じ講義をもう少し演習、ロールプレイも交えてお聞きしたかったです。
面接のお手本動画等があればよいとおもいました。

ii) 障害福祉業界で活躍するロールモデルの育成

対象者: 当会の採用プロジェクトのメンバー、もしくは当会における普及啓発活動にご協力いただける方

<第1回>

テーマ	障害児者福祉について伝える			
日時	1月30日(木) 15:00~17:00			
スケジュール	15:00	(講義)「障害児者福祉とは」		
	15:15	(グループワーク) 障害児・障害者の生活について		
	16:00	(講義)「障害児者福祉の社会的な価値」		
	16:15	(グループワーク) 障害者福祉について		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)			
受講者	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福社会	--(名前)--	ばなな

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	7
理解できた	1
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

多くのアイデアがきけました。
グループワークを行うことで意見交換がたくさんできた。自分以外の人の考えを知ることで知識が増えた。
知らない人に対する伝え方を学ぶことができた。
自分で考える時間が与えられたので、深い理解が得られたのだと思います。他の参加者の方のご意見も参考になりました。
グループワーク中心であったため、また、2,3人と少人数のグループワークであったため意思疎通がしやすかった。
学生さんや障害福祉を知らない人たちに分かりやすく伝えることの難しさを改めて学んだ。と共に自分たちの仕事全てが堺市の基本方針につながっていることも学んだ。
他法人のたくさん積まれたキャリアからでる意見がとっても学びになりました。
障害福祉の仕事の伝え方を学ぶことができた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
---------	---

活かせる	4
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

新しい視点で話しかけている。
支援を行う人にとって何が大事で大切なのか改めて整理することができた。
広報
学生さんたちに伝える内容、伝え方をもっとよく考えていきます。
福祉の仕事、障害福祉についていかにやさしく言葉にできるかいろいろな意見をきくことができたから。
学生だけでなくスタッフに対してもおなじことを行ないたい。
日々の業務で”これは権利を守るお仕事だ”等、考えながら向き合ったことでより深められたと感じました。
仕事内容の伝え方をいろいろ工夫して分かりやすくするコツが学べた。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

少し人数が多い。
参加数が少なかった。(自己反省)
不満等はないです。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

スーパービジョン
レクリエーションについて
たくさんありますが、今回のプロジェクトでたくさん教えていただけたと思います。

<第2回>

テーマ	障害児者福祉の仕事と職場について伝える		
日時	2月6日(木) 15:00~17:00		
スケジュール	15:00	(講義)「仕事と職場の特徴」	
	15:15	(グループワーク) 障害者福祉の仕事の種類	
	16:00	(講義)「障害児者福祉業界で「働く」ということ」	
	16:15	(グループワーク) 障害者福祉の労働環境と処遇	
会場	社会福祉法人障友会本部会議室		
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)		
受講者	---(名前)---	こころの窓	---(名前)---
	---(名前)---	堺あけぼの福祉会	---(名前)---
	---(名前)---	堺あけぼの福祉会	---(名前)---
	---(名前)---	堺あけぼの福祉会	---(名前)---
	---(名前)---	堺あすなろ会	---(名前)---
			障友会
			障友会
			ばなな
			大阪府障害者福祉事業団

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	7
理解できた	2
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

自分たちで考え、話し合うというワークを行ったから。
意見がよくわかりました。
他法人の方の意見を聞くことができよ機会になった。
グループワークを通して様々な意見をきくことができた。振り返りになった。
グループワークで様々な業種の方の話を聞くことができた。
皆で話し合ったから。
日々の業務を振り返り、改めて今やっている仕事を再確認できました。
改めて仕事の楽しさとしんどさが見えた。しんどいことの裏返しがうれしいこと!
自法人だけでなく、他法人の様子も知ることができた。また、他職種の話も聞いてよかった。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	5
活かせる	4
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

お仕事説明会で話す内容が具体化した。
一人ではなかなか仕事の具体的成功が伝えられない。みんなで具体例をだしあうことで伝えやすいこともある。
学生や求職者の方にどう伝えるとよいかイメージしやすいか、考えることができた。
自分が行っている仕事について説明することを想像したときにアイデアがたくさん知れたから。
仕事、内容、良いところ、思うところの整理
話し合いのネタになる。
マイナビ等、求職者に向けた発信の際に役立てたらと思います。
法人の良さ、障害福祉の良さを整理できた。
自分の職場環境等を考えたときに、上長に必要な環境について話ができる。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

15時から17時の時間帯だったので参加してほしい。実働部隊の職員たちがなかなか現場を離れられなかったかもしれないが、やはり録画があった方がよかったかと思う。
--

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今後の研修にも期待しています。
レクリエーション

<第3回>

テーマ	プレゼンテーションスキル		
日時	2月14日(金) 15:00~17:00		
スケジュール	15:00	(講義)「プレゼンテーション技術」	
	15:15	(実習)プレゼンテーション	
	16:00	(講義・実習)第1回、第2回で作成した資料の紹介と修正	
	16:15	(実習)プレゼンテーション	
会場	社会福祉法人障友会本部会議室		
講師	櫻井園子(株式会社エイデル研究所)		
受講者	--(名前)--	こころの窓	--(名前)-- 障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)-- 障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)-- 大阪府障害者福祉事業団
	--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)-- ばなな
	--(名前)--	障友会	

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	5
理解できた	0
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

実習を通して、説明のための大切なポイントを知ることが出来ました。
プレゼンテーションにおけるコツについて学ぶことができた
プレゼンを実施する際の注意事項。他者のプレゼンを見ることによって、自分のふるまいを振り返ることができた
プレゼンの際に意識するポイントをたくさん教えていただき、とても勉強になりました。他法人の方のエピソードを交えたプレゼンを聞き、日々の支援の振り返りや新しい視点の気づきを得ることができました。
特に外部へ向けて説明など行う時には、対象者に合わせた資料や補足などが必要で、また参加者の様子も見ながら話を進めなければならないことを改めて学べた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
活かせる	1
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

説明をする時の、時間管理の大切さを知ったので、今後に生かします。
人前で話すことに苦手意識があるが、今回の経験を経て自分の癖を知ることができた
さまざまな場面での発表・プレゼンテーション
役職柄、プレゼンの機会は多くありませんが、就職イベント、交流会だけでなく、法人内の実践発表などでもプレゼンスキルを活かしたいと思いました。
学生向けや新入職員向けに話をするのが、最近なかったのが、今回学んだ事に気を付けて、しっかりと話が出る学びになった。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

特にありません。
ないです
特にありません。
研修時間がオーバーしてしまった。でも、参加者が積極的にプレゼンテーションに取り組んだ結果なので、半面良かった。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今後の、他の研修に期待しています。録画をしていただけると嬉しいです。
スライドの作成方法

④養成機関に出向いての出前講座に対する考察等

学校名 南海福祉看護専門学校 対象 保育学科学生 日時 2024年11月28日(木)

学校名 大阪芸術短期大学 対象 保育学科学生 日時 2024年12月9日(月)

内容 堺障害児(者)施設部会について

障害福祉のお仕事についてプレゼンテーション(職員による説明)

障害者との懇談(障害者2名と全体をオンラインで接続して質疑応答)

懇談会(学生数人がグループになり、職員1名~2名がグループに参加し、懇談)

<出前講座の振り返りと今後の実施にあたって>

①資料について

プレゼンテーション資料と協効法人のパンフレットは同じ順番ですべて組み合わせ、学生が扱いやすいように配慮しておく、後々の説明もしやすく、資料を探すなどの余計な時間を省くことができる。

②協効法人と職員の紹介を行うこと

約10名程度の職員が当日協効するべく参加していたが、教室の前や後ろにいるものの、紹介の場がなかった。冒頭もしくは施設部会説明の際に協効法人と職員の紹介を入れたい。すべての法人がパンフレットを持参されていたため、パンフレットの順番で法人名を紹介し、法人名を呼ばれた職員は学生から見やすい場所に一步前を出て、職種や役職、氏名とともに「よろしくお願ひします」などと挨拶をしたい。

③堺障害児(者)施設部会の説明は資料を用意すること

会の冒頭、学生に対して、挨拶の時間を設定され、施設部会の経緯や成果について説明の時間を設定されていたが、施設部会の存在を認知させる有効な時間であった。ただ、学生にとって聞きなれない言葉や固有名詞があると、途中で集中できにくくなるのが想定されるため、簡単な手元資料を用意したい。

④対象となる学生の特性を見極め、対象の関心に合った資料や説明内容とすること

今回、出前講座を行ったのはいずれも保育学科の学生であった。そのため、多くの学生が保育園や幼稚園への就職を想定していることが考えられる。学校の教員に事前に学生の関心度合いや障害福祉に関する知識の程度を確認し、今回の機会をもって学生に何を学び、気づいてほしいのか、また、どのように行動を変えてほしいのかを相談したうえで説明資料を作成する必要がある。

⑤学生からの質問を受ける場合は事前に準備すること

障害者2名と会場をオンラインでつなぎ、学生からの質問に障害者が回答する懇談の場があり、会場全体が和み、学生にとってはオンラインでありながら障害者と接することのできるとても良い機会になっていた。質疑応答を会場の学生からの自発性を期待して始めていたが、多くの学生が聞いている中で、手を挙げ、質問するというのは、非常に難しい場合があると心得る必要がある。

そのため、オンラインをつなぐ前にグループの中で障害者に何を聴くか相談して、質問を3つまで作成し、それを順番に読み上げて質問とするなどの工夫が求められる。もしくは、障害者の方から日々の暮らしぶりについて説明し、説明を聴きながら、質問を考えてもらい、そのあとに質問の時間をとることも可能である。いずれにしても、準備が必要となる。

今回、協効された障害者2名は自分たちが製造した商品について語っており、オンラインで直接触れ合うことができなくとも、「商品」という物を媒介として身近に感じてもらう工夫がほしいところである。

⑥次のアクションにつなげる工夫をすること

出前講座で一つのきっかけができたことから、次につなげる工夫がほしい。例えば、「パッセ」（イオンモール堺鉄砲町にある堺市内の障害者施設の製品を取り扱うアンテナショップ）に立ち寄ってもらう、ボランティアに来てもらう、イベントに来てもらう、機会の紹介や対象が就職活動前の段階であれば、事業所見学会を別途企画し、案内することも有効である。

また、学校との調整が必要であるが、イベント終了時に簡単に回答できるアンケートを依頼して、その場ですぐに感想を得て、次の機会の参考にする

上記、「③堺障害児(者)施設部会の説明は資料を用意すること」については、以下のとおり資料を作成した。

<堺障害児(者)施設部会プレゼンテーション資料>

はじめまして、堺障害児(者)施設部会 です。

支えあい、学びあい、成長しあう場所へ…

障がいのある方の「生きる」を支える仕事



堺障害児(者)施設部会とは、

1995年4月
堺市内の社会福祉法人の障害者・児施設の施設長が「堺障害者・児施設部会」を結成したのが始まり。これまで様々な活動を行っています。

<目的>
障害者・児施設の使命達成ならびに障害者・児福祉向上の為堺市内の連絡調整を行うとともに、障害者・児施設に関する調査、研修、協議を行い、かつその実践をはかること

※堺障害児(者)施設部会 = 以下、施設部会 と表現



施設部会から発展した組織・取り組み

堺障害児(者)施設事業所・運営者連絡会
2007年7月～
すべての障害種別の全事業形態を組織

2006年度後半～
施設部会のあり方や堺市内の事業所の連携体制が論議

2007年度～
堺市内の障害者・児にかかわる全ての施設・事業所が連携し課題等を整理や研修を行い堺市行政と協働関係を持つ連絡会組織を結成



施設部会から発展した組織・取り組み

堺障害者フォーラム(SAKAI DISABILITY FORUM = SDF)
2010年5月
障害者権利条約の批准を求める運動
(2009.1障害者権利条約タウンミーティング in 堺)から結成

「堺のまちで暮らしつづけるために」をテーマに、
【身体障害】【知的障害】【精神障害】【難病】とすべての障害種別の団体(当事者・家族・事業者)で構成。

「集い」(学習会)や堺市との懇談を行っている。



施設部会から発展した組織・取り組み

堺市相談支援ネット
2014年12月
安心コールセンターからオール堺で活動
2017年4月～
NPO法人として発展し、堺市障害者緊急時対応事業を実施



障害者基幹相談支援センター
「障害のある方が地域で暮らし続けられる社会の実現」に向けて相談および情報の提供をしています。

<https://sakai-soudan.net/>



施設部会から発展した組織・取り組み

パッセネットワーク
2000年10月
自主製品の販路拡大と情報発信・啓発
常設店 = プラットプラットフォーム(南海堺市駅)
→ 南区役所～アリオ風
→ イオンモール堺鉄砲町店

区域ごとの区役所での出店(バザー)に発展



施設部会から発展した組織・取り組み

実践交流会

2005年～

職員間の交流を目的に、テーマを決め、1年間の実践を発表・ディスカッションする場として開催
法人の枠を超えた繋がり、学びの場

堺市障害者施設法人代表者懇談会

2009年～

法人代表者の懇談の場として開催
2010年1月に堺市長と懇談



7

施設部会から発展した組織・取り組み

さかい障害施設職員採用プロジェクトチーム

2021年7月～

堺障害児者施設部会加盟の法人に呼びかけ、入職後5年以内の若者を中心に、理事長や採用担当者と結成。

<活動の目的>

①学生を対象に福祉のしごとについて紹介し、関心を広げるための交流会を開催し、人材確保につなげる。

②学生と直接交流する中で、学生がイメージしている福祉のお仕事について意見交換をおこない、就職活動に向けた福祉の考え方や仕事のやりがいを伝える。

2022年度 【福祉のおしごと交流会】を4回開催。

独自のホームページ【サウダージ】公開

2024年度 短期大学や専門学校等の学生の方々に【障害福祉を知ってもらう】授業を実施



8

サウダージ <https://www.sakai-fukushi.org/>



9



10

⑤ネットワーク調査

参加法人を対象に以下の内容で調査を実施した。

調査方法:Google フォーム

調査期間:2024年12月26日~2025年2月6日

調査協力者:参画法人から12名より回答を得た

<調査結果の概要>

○学校関係については、調査協力者12名のうちつながりが「ある」と回答したのは7名であった。そのうち3件が実習関係であり、その他に学内の就職説明会に参加したことがきっかけとなっている。その他に考えられる「つながり」としては、部会に参加する法人職員の卒業校などもあることを勘案すると、当調査の対象を職員にまで広げることで、ネットワーク形成の可能性は広がるものと考えられる。

○また、2025年2月28日の「障害福祉のお仕事説明会」案内のため、学校関係に連絡をとるも、すでに大学が試験期間や春休みに入っていることから、教員に連絡をとることが難しく、学校関係者とのネットワーク構築のためには、連絡の頻度を高め、学校スケジュールに合わせて対応するなどの工夫が必要である。

○公的機関については、つながりが「ある」と回答したのは3名であった。内容はハローワークや行政であった。

○マスコミについては、4名がつながりが「ある」と回答しており、過去に取材を受けた経験があることがきっかけとなっている。

○その他に、堺市内の同業他団体である小規模法人連絡会やパッセネットワークなどについても紹介があった。

○調査内容

障害児者業界普及啓発のためのネットワーク調査

堺市の障害児者を支える福祉事業にとって、人材確保は喫緊の課題であり、当部会では、「採用プロジェクト」を中心に、堺市における障害児者福祉の仕事、職場の認知度をあげ、正しく理解してもらうよう、啓蒙活動を検討し、行っているところです。

この活動をさらに発展させるため、大学や養成校、公的機関、マスコミ等との関係づくりにご協力いただきますよう、よろしく願いいたします。

調査内容:大学や養成校、公的機関、マスコミ、商業施設等について

1 法人名、所属、役職名、氏名、連絡先(電話番号・メールアドレス)を教えてください。

2 大学や養成校にて連携、協働されたご経験はありますか。□ある □ない

① 「ある」場合、どこで、どのような活動をされたか、教えてください。

② 関係者の方を部会にご紹介いただけますか。□できる □できない

③ 「できる」場合、学校名を教えてください。

(連絡先、連絡方法等についてヒアリングさせていただきます)

3 公的機関にて連携、協働されたご経験はありますか。□ある □ない

※公的機関とは、堺市、労働局などをいいます。

① 「ある」場合、どこで、どのような活動をされたか、教えてください。

② 関係者の方を部会にご紹介いただけますか。□できる □できない

③ 「できる」場合、機関名を教えてください。

(連絡先、連絡方法等についてヒアリングさせていただきます)

4 マスコミの取材を受けたり、協力したご経験はありますか。 ある ない

※マスコミとは、新聞社、テレビ局、ラジオ局などをいいます。

① 「ある」場合、どこで、どのような活動をされたか、教えてください。

② 関係者の方を部会にご紹介いただけますか。 できる できない

③ 「できる」場合、機関名を教えてください。

(連絡先、連絡方法等についてヒアリングさせていただきます)

5 その他、障害児者業界の仕事や職場の認知度を上げるために、

連携、協働されたご経験はありますか。 ある ない

① 「ある」場合、どこで、どのような活動をされたか、教えてください。

② 関係者の方を部会にご紹介いただけますか。 できる できない

③ 「できる」場合、機関名を教えてください。

(連絡先、連絡方法等についてヒアリングさせていただきます)

ご協力ありがとうございました。障害児者業界の普及啓発におけた活動の参考にさせていただきます。後日、ご連絡をさせていただく場合がございますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

○ネットワーク調査の結果

1 法人名、所属、役職名、氏名、連絡先(電話番号・メールアドレス)を教えてください。(省略)

2 大学や養成校にて連携、協働されたご経験はありますか。

「ある」の回答

活動内容	紹介の可否	学校名
学校訪問により懇談 面談	紹介できる	
実習生の受け入れ	紹介できない	
実習生受け入れ	今年度から初めてな んで聞いてみないと わからない	南海福祉看護専門学校
実習生の受け入れ	紹介できる	羽衣国際大学キャリア支援課教員
学内での就職説明会に参加 している。	紹介できる	南海福祉看護専門学校
①府立堺支援学校学校運営 協議会委員 ②法人内研修の講師をお願い した方	紹介できる	①桃山学院大学人間教育学部人間教育学科 教授 ②大阪健康福祉短期大学介護福祉学科 学科長
施設職員が南海福祉看護専 門学校	上記、職員からの紹 介は難しいです。	

3 公的機関にて連携、協働されたご経験はありますか。

「ある」の回答

活動内容	紹介の可否	機関名
------	-------	-----

ハローワーク	紹介できる	
法人指導	紹介できない	
堺市役所のOB	紹介できる	堺市障害福祉の各課

4 マスコミの取材を受けたり、協力したご経験はありますか。

「ある」の回答

活動内容	紹介の可否	機関名
朝日放送 ニュースおかえり 福祉現場の取材の一環	紹介できる	朝日放送
取材	紹介できない	
モンキーバナナで作っている 下請け作業(線香箱詰め)の コラボレーション紹介	かなり前の記事にな っており、担当者等が 不明。記事は産経新 聞。	
堺市役所職員の現役時代	紹介できない	

5 その他、障害児者業界の仕事や職場の認知度を上げるために、連携、協働されたご経験はありますか。

「ある」の回答

活動内容	紹介の可否	機関名
パッセネットワークや地域の福 祉まつりなど	紹介できる	
小規模法人連絡会	紹介できる	小規模法人連絡会
堺市内の小規模法人(9か 所)が連携して、情報交換やフ ェスティバルの開催	連絡会は解散して、施 設部会に合流済	
大阪福祉人材支援センター、 堺市 job ステーションでの求 人広報	紹介できる	大阪福祉人材支援センター、堺市 job ステーション
堺市の中学校の副教材「中 学生のためのお仕事ブック」 に掲載してもらった。	紹介できる	N株式会社 072-xxx-xxxx 担当:〇〇

⑥ロゴマークの制作

目的:パンフレットや名札、ノベルティ等を作成する際に、「部会」を認識しやすく、認知度向上を図ることを目的として使用することができるロゴマークを制作

方法:民間のロゴマーク公募サイトを活用し、一般公募を実施

公募サイト 登竜門

<https://compe.japandesign.ne.jp/>

ログストック

<https://logostock.jp/>

<募集用チラシ>

表面

裏面

1. 実施主体 堺障害児(者)施設部会
2. 応募資格 どなたでも応募できます(プロ・アマチュア不問)。堺市にお住まいの方以外も応募できます。
3. 募集期間 令和7年2月1日(土)～2月28日(金) (必着)
4. 応募内容 誰もが安心して暮らせる地域づくりをイメージでき、当会が認知度向上を目的として使用することができるマークとしてふさわしいデザインを募集します。なお、デザインの意図について簡単な説明を付記してください。|
5. 応募方法 作品と作品の説明(コメント)、氏名(ふりがな)、年齢、職業、住所及び電話番号を記入の上、以下「9. 宛先・問い合わせ先」までメールもしくは郵送で送付してください。 ※作品は、電子データ(JPEG、GIF、PNG形式)で5MB以内でお願いします。 ※郵送の場合は記録媒体(CDなど)に保存し提出してください。
6. 賞および賞品 最優秀賞(1点) 賞品 5万円相当の商品券 特別賞(1点) 賞品 1万円相当の商品券
7. 審査及び結果発表 応募された作品は、堺障害児(者)施設部会において、審議の上、賞を決定します。発表につきましては、応募者に直接通知するほか、当会のホームページ等で発表します。
ホームページ <https://www.sakai-fukushi.org/>
8. ご応募にあたって
 - ・応募は、1週につき1作品として、1人何点でも応募できます。
 - ・作品は、自作かつ未公表のもので、第三者の権利を侵害しないものに限り、第三者からの権利侵害などの損害賠償が認められた場合は、当会、一切の責任を負いません。
 - ・応募に関わる一切の費用は応募者の負担とし、作品を保存した記録媒体等は返却しません。
 - ・採用されたデザインに関して若干の修正をすることがあります。
 - ・応募者の個人情報、本人の同意なく第三者に開示・提供はしません。
 - ・採用作品の著作権等の一切の権利は、当会に帰属します。
9. 宛先・問い合わせ先 事務局(愛託会社) 株式会社エイデル研究所 会社名 株式会社エイデル研究所 郵便番号 〒604-0862 住所 京都市中京区烏丸通奥川上る少将井町245-2烏丸梅田ビル8階 電話番号 075-253-0201 FAX番号 075-253-0204 メールアドレス sakurai@eidell.co.jp
10. 実施主体 代表法人 社会福祉法人コスモス 法人名 社会福祉法人コスモス 住所 大阪府堺市東区野尻町8-4

<募集結果>

応募点数 93作品

<選考方法>

①類似調査を実施(Google 検索による簡易調査)

②人材確保検討会メンバーにより3点から5点の作品を選出

③作品ごとに選出したメンバーの人数をカウント

④検討会メンバーの協議の結果、最も多くのメンバーが選出した作品を最優秀賞とし、次点を特別賞として決定

<デザイン化>

最優秀賞の作品をデザイナーに委託し、ロゴマークおよびロゴタイプを以下のパターンでデザイン化した。

色展開は、フルカラー、反転、モノクロとし、データ形式はイラストレータ、J-peg、PNGの3種類とした。

(2) 人材定着・育成

①階層別モデル研修

検討会の協議によって決定したレスンプランに基づき、モデル研修を行った。

各研修について、受講者はそれぞれ対象となる階層の職員とする一方で、今後参画事業所が協働して研修を継続してゆくため、その際講師を務める可能性のあるメンバーがオブザーブ参加することとした。

すべての研修において、受講後の理解度や仕事への活用度は概ね高評価であった。ただ理解度（アンケート設問「本日の研修内容は理解できましたか」に対する回答が、対象階層の受講者は5研修合計で48.1%が「よく理解できた」、51.9%が「理解できた」であったのに対し、オブザーバーの回答は「よく理解できた」が67.6%、「理解できた」が29.7%と、20%程度「よく理解できた」の割合が高かった。これは、オブザーバーの多くが検討会のメンバーであり、各研修に求める内容を事前に理解できていたことによるものと思われる。

研修に対する不満、改善点としては、多くが研修時間の短さに対するものであった。せっかくの機会なので「より多くの内容を盛り込みたい」「受講者相互の交流を図るためグループワークを取り入れたい」という「より多くの時間を確保したい」要望を、確保し得る最大限の2時間の中で実現することの無理が、これらの意見として表出した。

この点については、研修マニュアルの作成時に「2時間バージョン」と「半日バージョン」の2種類を作ることで、今後のより有効な活用を企図することとした。

i) 新任一般職層研修

日時	2月5日(水) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:40	(講義・実習)ビジネスマナーの基本		
	18:00	(講義)仕事とは何か		
	18:20	休憩		
	18:25	(講義)アサーティブ・コミュニケーション		
	18:45	(実習)アサーティブ・コミュニケーションの実践		
	19:05	(個人ワーク)行動計画の作成		
	19:15	行動計画の発表		
	19:25	クロージング		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	竹内優太・小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)			
対象者	社会人経験がない、または浅い、入職後3年未満の職員			
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事とは何か、学生と社会人との違いを理解する ・ビジネスマナーの基本を習得する ・相手にも配慮しながら、自分の言いたいことを言える力を身に付ける 			
受講者	<ul style="list-style-type: none"> ---(名前)--- ---(名前)--- ---(名前)--- 	<ul style="list-style-type: none"> こころの窓 堺あけぼの福祉会 障友会 	<ul style="list-style-type: none"> ---(名前)--- ---(名前)--- 	<ul style="list-style-type: none"> 障友会 ばなな
オブザーバー	<ul style="list-style-type: none"> ---(名前)--- ---(名前)--- ---(名前)--- ---(名前)--- 	<ul style="list-style-type: none"> コスモス 堺あけぼの福祉会 堺あすなろ会 障友会 	<ul style="list-style-type: none"> ---(名前)--- ---(名前)--- ---(名前)--- 	<ul style="list-style-type: none"> ばなな まほろば 堺あすなろ会

【受講後アンケート結果(受講者)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	3
理解できた	2
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

社会人として基礎を学ぶことができ良かった。自分自身を見つめなおすことができる。
分かりやすい説明とレジュメが大変分かりやすかったです。
仕事をさせていただく中でビジネス用語や自己表現、コミュニケーションの事など、基礎的に大切なことを知ることができた。
例え話を交えて説明されていたのでとても分かりやすかったです。
職場での言葉遣いや挨拶の大切さを知ることができた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	2
活かせる	3
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

言葉遣いとクッション言葉を活かしたいと思った。
日々、言葉は使い続けけるものになるので、今後の生活の中で常に活かすことができると思います。
人間関係を築く中で言葉遣いや挨拶など、関わり方でより関係を深めていくことに活かせると思った。
ビジネスマナーやビジネス敬語はご利用者様の(家族、ご本人)の対応の際に活かすことができると感じた。また電話対応等でも活かしていければと思いました。
利用者さんや職員同士での会話での言葉遣いで活かせると考える。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

(全員記述なし)

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

利用者の方とのコミュニケーション、リクリエーション企画について
ビジネスプランをつくっていく方法を教えていただきたいです。

【受講後アンケート結果(オブザーバー)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	6
---------	---

理解できた	1
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

順を追って論理的に語られていたし、例に出されるエピソードも分かりやすかった。
講師の方の説明が理解しやすかったことと、資料に関しても見やすかったです。
アサーティブは日頃から学んでいることだったので勉強になった。
具体的な事例をあげてのお話だったので自分のこととして考えることができた。
分かりやすい内容だった。
福祉職(社会人)としての基本であるが、私を含めどれだけの先輩スタッフが実行できているか?と感じたので。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
活かせる	3
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

挨拶を通しての職内の雰囲気づくり
歳を重ねてもこういった機会がなければ習得できないと思ったため。
どのように職員に伝えようか考えているところだったので参考になった。
法人で働くということの内容はどこも同様に職員に伝え、社会人としても考え、身につけてもらいたいかなので法人側も話しやすい。
アサーティブというしくりくる考え方を知れた。
みんながやる必要があると思うが、中堅ができたらと思います。
自法人内での研修に使える

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

こちらの都合での2時間の研修でしたが、半日とってゆっくり学びたかったと思いました。
個人ワークをする際に例を教えてくださいと分かりやすかった。
2時間の枠で申し訳ありませんと申し上げたい。深める作業が必要なだけど...
やはりこの2時間の研修では短いですね。本来はじっくりと学ぶ内容ですね。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今後の研修も期待しています。

ii) 中堅一般職層研修

日時	2月13日(木) 17:30~19:30		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室		
スケジュール	17:30	オープニング	
	17:35	自己紹介	
	17:40	(講義・実習)問題解決の基本的手法	
	18:20	休憩	
	18:25	(講義・実習)組織におけるコミュニケーション	
	18:55	(講義)チームワークの基本	
	19:20	(個人ワーク)行動計画の作成	
	19:25	クロージング	
講師	小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)		
対象者	入職後3年~10年までの役職のない職員		
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・チームワークの基本を学び必要性を理解する ・問題解決の基本的手法を習得する ・コミュニケーション力を身に付ける 		
受講者	--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--
	--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--
	--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--
	--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)--
			障友会
			障友会
			ばなな
			まほろば
			大阪府障害者福祉事業団
オブザーバー	--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)--
	--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)--
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--
			障友会
			ばなな
			まほろば

【受講後アンケート結果(受講者)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	3
理解できた	8
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

チームワークでの問題へのアプローチが実際にやってみて理解できました。
具体的に説明していただけたことで、自分の身に起こることとして捉えることができた。
理解しにくいことがなかったため。
わかりやすかった

実際にチームワークについて学ぶところがあったから。
報連相の部分は改めて気づかされることができました。
実際にワークをしながら学ぶことができたから。
具体的かつグループワークによる意見交換が良かった。
具体例が分かりやすかった。
プリントにかいていることを説明していたから。
配られた資料、話は非常に分かりやすかったです。ただ時間が短かったので、詰めこみすぎてもっと深く話し合いができればよかったです。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	3
活かせる	7
何とも言えない	1
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

職場でも職員同士の話し合いをして問題を解決していく場の作り方。
日常業務に欠かせないコミュニケーションや報連相、チームワークなどが題材であったから。
気づきがあったため。連絡事項に意見や感想はいれない。
問題を利用して活かそう。
分かりやすかったので、今の現状を改善するのに役立つと思う。
人に伝えるときの話し方は活かせると思いました。
ロジックツリーは現場での問題点などを解決していくための方法として活用できる。利用者の問題点などにもこの方法が活かせると思った。
チームでの動きが関係を見直していける。
チームワークと仲良しの違いについて。他者に忖度し違えるとかえってパフォーマンスが下がることをきき、自身では思ってもないことが多く、言葉を選んで発言しようと思う。
人によって変わってくるものだと感じた。
ロジックツリーの作り方、リーダーシップについて

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

席が講師の人の見えにくい場所だった。
時間が短い中でのグループワークなため、話すテーマは一つにする。福祉の集まりなので、それに関する問題テーマが良かった。
利用者の事例など知りたい。
スタートが遅れた
もう少しグループワークの時間があればより楽しいのかと思いました。
特にないけどオブザーバーもワークに参加したかった。
時間が短かった。話し合いがたりなかった。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってみたい内容があればお書きください。

各事業所の失敗談とその解決方法
実践で学べた。
チームビルディング、傾聴について
身体拘束について、実際に介護の現場で困っていることなどを色々な施設があつまるこの機会に意見交換したい。
もう少しグループワークの時間が長くても面白かったです。
福祉関係の今後のありかた。

【受講後アンケート結果(オブザーバー)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	5
理解できた	2
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

講師の説明がわかりやすく受講している方も熱心にグループワークをしていたと思う。
とても伝え方がお上手だと思いました。時間の関係で走り気味でしたが、しっかり頭にはいってきました。
全体的に例え等を交えながら理解しやすい内容だった。
講師の方がわかりやすく話していただいたから。
報連相の違いがよく分かった。
チームワークの大切さは分かっていた。その大切さを伝える方法を学んだ。
資料が分かりやすく講師の方の説明なく理解できた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かせそうですか。

大いに活かせる	3
活かせる	4
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

報連相など明日以降事業所の会議などで取り入れていきたいと思う。
ロジックフリーは簡単なようで、そういう考え方をするには訓練がいると思います。訓練して身につけていきたいです。
中堅職員だけでなく、新人から管理職までが意識すべき内容だったので。
自法人にあてはめて考えたとき、活かせる内容がたくさんあった。特に報連相、ロジックツリー等
とても活かせると思うが、自分がすぐ忘れるため活かせるのは・・・
職員会議、研修などで伝えていく
チームワークの作り方を実践していく。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

事業所の業務上、この時間帯は少し厳しいです。
このスピードで研修慣れしている私には不満がありませんでしたが、皆さんどうだったかな?と少し気になりました。
時間が短いので仕方がないが、グループディスカッションと発表の時間が有意義だと思うので。
グループワークの時間が少ない
仲良しからチームワークにすることが難しい。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今後の研修も楽しみにしています。ありがとうございました。
コミュニケーションの具体的なワークを取り入れたらよいと思います。

iii) ベテラン一般職層研修

日時	2月20日(木) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:45	(講義・実習)ベテランに求められる役割行動		
	18:15	休憩		
	18:20	(講義)語る力・伝える力		
	18:40	(グループワーク)「今の若手に伝えたい話」		
	19:20	(個人ワーク)行動計画の作成		
	19:25	クロージング		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)			
対象者	入職後10年以上の役職のない職員			
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・職場における立ち位置とその影響力を再認識する ・自分に対する自己期待を確立するとともに、他者期待を考え、理解する ・語る力、伝える力を身に付ける 			
受講者	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あすなる会	--(名前)--	まほろば
オブザーバー	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば
	--(名前)--	堺あすなる会		

【受講後アンケート結果(受講者)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	4
理解できた	6
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

内容が理解しやすかった
職場の自分の立ち位置をあまり考えたことはなく、初めて考えました。
仕事で役立つ考え方を学ぶことができました。
自身が今まで経験してきた必要と感じたことが内容としてあった。その部分(OJTに関すること)のより深い理解ができました。
他社期待について、改めて考えることができた。
同じような職場で働かれているので良い話を聞いた。
他の方の意見がきけてよかった。安心できた。
語る力、伝える力の難しさを痛感しており、学ばせていただくことができました。
具体的な例を挙げながら、分かりやすく説明して下さった。
とても分かりやすい表現だったので、具体的に自分の身によせて考えやすかった。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	1
活かせる	9
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

若い職員に伝えるということの難しさを意識する。
伝え方、伝わり方、学んだことを実践したいと思いました。
自分にでない考え方を吸収できました。
今後の活動をする上で、自身の考え方や指導を行うことへの自信になった。まだ自身より先輩が圧倒的に多いため活かす場面が少ない。
コミュニケーションをとるときの注意点を心にとめながら、他職員とうまくコミュニケーションをとれるようにしたい。
よく似た職場なので、すぐに活かそうである。
伝え方がとても参考になった。今後つかわせてもらいます。
活かしていきたいと思いますが、日々努力していきたいと思っています。(学ばせていただいたことを気持ちではわかっている、実現が難しいです。)
コミュニケーションの方法をどうしたらよいか難しく考えていましたが、もっと普通に思いを行動に一致させながら相手に伝わるような言葉を使って説明することが大切だと学べたから。
職場における立ち位置について自己確認するワークが興味深かった。言語によるコミュニケーションの基本を学ぶことができた。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

もう少し時間があればゆっくり話ができたとと思う。
不満はないですが、自分はまだまだベテランではないので、ベテランとつけられるが少し。
グループワークも人数もちょうどよく楽しかったです。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

もっと細かな伝え方や言葉を知りたいです。
介護職の魅力をどうやって伝えたらよいかをいろいろな考え方を知りたいです。
いけないことをしている利用者さんとの付き合い方、注意の仕方、やめてほしい例や経験話をききたい。
支援の実践内容や、日中活動の様子、行事の内容、利用者の方が楽しみにしている活動など教えてほしいです。

【受講後アンケート結果(オブザーバー)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	6
理解できた	3
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

コミュニケーションの理論が理解しやすいものであったから。
自己期待と他者期待について。(特に今の若者は自己期待が強いように感じているが、それを知らないと他者期待を理解してもらえない。
話を聞き自身の職場に置き換えて考えたとき、納得できる点が多かった。
ベテラン職員をやる気にさせる内容だった。
ベテランの知識を新人に伝えてほしい。
自己実現と他者期待について学ぶことができた。法人からのメッセージ力を考えました。
例え話が分かりやすく、話すテンポも心地よかった。
ワークが入っていたので、楽しく理解できました。
ベテラン職員の立つべき位置が良く理解できました。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
活かせる	5
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

自身が体現できそうだから。理解して行えるから。
自己の立ち位置を理解した上で、後輩に伝えていくことを法人に広げていきたい。
研修を法人で行う際、非常に役立つ内容であったため。

すぐには身につかないが日々意識していく。
導入の自らを漢字一字で表現することが後の自己の姿、どうなりたい自分が、どの組織の立ち位置を知り、力を発揮するかに展開していったのが良い。
ベテラン職員には、他者期待に応えてもらいたいから。
改めて自己理解、他者理解を気にかけてしっかり仕事をしていきたいと思います。
ベテランが動けば周りに影響力を与えることができるのは分かりました。ポイントはベテランが動くようになれるかどうか。グループワークが良かった。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

オブザーバーをもっと活用してもらっても良いのですが。
参加者全員の前で発表することもベテランにも向上してもらいたい。いつも知った仲間に話しているが、初対面の人と話、前で話す経験も積み重ねてほしい。
やる気のないベテランはどうすれば・・・

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

現時点ではありません。
次の研修にも期待しています。

iv) 指導・監督職層研修

日時	2月27日(木) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:45	(グループワーク)「リーダーシップを発揮してうまくいった体験」の共有		
	18:15	休憩		
	18:20	(講義)リーダーシップの理論		
	18:40	(個人ワーク)「リーダーシップの持論」の作成		
	18:50	(グループワーク)業務改善事例		
	19:00	(講義)業務改善の基本的手法		
	19:20	(個人ワーク)自職場の業務改善を考える		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)			
対象者	「係長」「主任」「副主任」「チーフ」「リーダー」「サブリーダー」などの役職者			
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップの理論を知る ・自らのリーダーシップスタイルを確立する ・業務改善の技術を身に付ける 			
受講者	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	大阪府障害者福祉事業団	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	きぼうの会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	障友会

	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば
オブザーバー	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば

【受講後アンケート結果(受講者)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	5
理解できた	7
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

色々なたとえ話も踏まえての説明だったので、よく理解できました。
身振り手振りでもたとえ話を交えての説明で分かりやすかった。
色々なリーダーシップがあっという間と思えた。
自分自身の棚卸にもなり、リーダーシップについて深く考えることもできました。
緊張してきましたが、楽しい雰囲気の中でとてもリラックスできました。
リーダーシップ、業務改善の基本を知れました。
具体例を用いていただき分かった。
リーダーシップとは何なのかを考えるきっかけになりました。
話を聞き仕事でやらなければならないことと理解できました。
リーダーシップの理論において、様々なタイプがあるということ、業務改善の詳細が理解できた。
短い時間でしたが、4つのリーダーシップ理論もとても分かりやすかったです。いざリーダーというのは、何をしたらいいか持論のイメージをつきにくいところですが、文章での説明はとても分かりやすかったです。
リーダーの役割など、業務改善

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	1
活かせる	10
何とも言えない	1
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

リーダーシップの理論の説明をきき、自分にはどれがあてはまるのだとう等考え、今後活かしていきたい。
まずは自分でやってみる大切さを知った。

持論のバージョンアップのところ。(行動の結果を振り返る→持論を検証し改善する)自分だけで抱え込むのではなく他者、上司の意見をきくことが大事だと思った。自分にぬけていることと思った。
業務改善はすぐにでも取り掛かれるテーマでした。
立場が上がれば上がるほど、好きなことが言えなくなることを実感しました。
自分のできること、タイプ、性格を持ち味と思って業務にはげみたい。
他事業所の方と意見交換をして活かせるものがあつた。
まず3Sに取り組んでいこうと思いました。まずは続ける!
仕事で活かすにはまだまだ難しくちょっとずつ進めていきたい。
インプットしたものをアウトプットできるものとそうでないものがあるなと思います。まずはできることからやってみようと思います。
自分自身のリーダーシップ像をこれから作っていく材料にしたいと思います。
「介護分野における生産性向上の取り組み」について気になりました。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

他者のやる気を出させる意欲的になるような伝え方
短い時間でしたのでまた自宅等でゆっくり勉強させていただきます。
もう少し時間があればよいと思った。研修時間が少し遅い時間帯だったので、もう少し早ければよかった。
遅い時間でしたので、限られた時間だったことが少し残念でした。参加させていただき、ありがとうございます。
グループワーク等の時間が短く実りが少ない。話を詳しく質問ができない。
オブザーバーの方が多く、スペースの配置の影響がすごく監視させられている感じがしました。役職のある方々が後ろにいる中での持論発表は恐れ多かったです。
グループワークの時間が短い

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

こういった時の利用者対応
堺市における障害福祉の全体像等について。
うまく話せるようになれる研修
この先の話や実施があれば受けてみたいです。
記録用紙の作り方(効率的にできた書類の案)など。取り入れているICTの事例発表。
実際具体例、リーダーシップのノウハウを知りたいです。

【受講後アンケート結果(オブザーバー)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	4
理解できた	5
何とも言えない	1
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

講義時間に比べて情報量が多かったため。言葉の意味についてより理解するために自習しておきます。
リーダーシップのタイプを参考にして、自分のリーダーシップ論をつくっていくことを学べた。
リーダーシップ=すぐに理論にたよろうとするがうまくいかない。そこには持論がゆれていたからかも。
講師の話がわかりやすかった。
リーダーシップに関しては、理論をしっかり聞けて良かったです。業務改善に関しては具体的に考えるきっかけになりました。
資料がとても見やすかった。
教科書の情報なので
P15のリーダーシップの理論がおもしろく、振り返ると年齢を重ねていくたびに理論が変化していると実感した。
リーダーシップ理論をきき、それぞれのタイプ別に私の立場として部下、同僚に接し、ともに歩んでいきたいと感じた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	3
活かせる	5
何とも言えない	2
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

自身については活かせると思う。業務改善については少し努力が必要。
リーダー向けに研修を行う。
リーダーとして業務改善の提案と実行にうつす行動計画をもってもらうとよいと思った。参加者はリンクしてとらえたのだろうか。
業務を振り返り、あてはめて考え、活かせると考えた。
特に業務改善に関してはそれぞれが具体的に考えることができたと思います。参加したメンバーに期待します。
業務改善のポイント、手順が分かりやすかった。
グループワークをする場合のリーダーがいないので、話の論点や大切な発言があった場合の確認ができない。
P18の「ムダ」の内容は改めて文章化されて全職員に周知徹底できれば、とんでもない改善ができると思いました。
自分のことを振り返ることの大切さを理解した上で、それをバージョンアップ、変化していかなければならないことを伝えていける。
理屈はよくわかるが、職員がそれぞれどういするか難しい。アクションをどうしていくか。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

グループワークの時間を増やした方が良かった。
リーダーシップを発揮してうまくいった体験の発表でうまくいったリーダーシップではなく、うまくいったケースの支援なのでは?と思う発表もあった。話はおもしろかったです。
リーダーシップ 本で深めた方が良かったのではないかと。自分を知るワークが重要だと思いました。

最初から分かっていたことですが、もう少し時間があればなと思いました。
研修時間の割に内容がボリュームがありすぎると思います。リーダーシップか業務改善どちらかでグループワークをもう少しできる時間があつた方がよかつたのでは。
グループワークもできて意見を実践化できるようにネットワーク化できたら良いと思う。
「体験の共有」に時間をとりすぎたかな。1人3分でもよかつたかも。後半のワークに時間がとれなかつた。
グループワークの時間をもっととってほしい。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今後の残りに研修も楽しみにしています。
福祉職場では業務改善を日常的に実践していこうとする雰囲気があるまいなように思うので、改善運動の具体的実践例などを学ぶ機会も必要だと思ひます。
業務改善はとても大事だと思ひているので、事例検討のように掘り下げられ共有できたら全体のレベルアップにつながると思ひました。
オープニングの自己紹介はどの階層の研修でも必要ですね。初対面の人に自らすすんで声をかけて、短い言葉で振り返りと説明をすることは、全ての業務において必要なスキルですね。

v) 管理職層研修

日時	3月5日(水) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:45	(講義)「マネジメントの基本」		
	18:15	(個人ワーク)「上司に求められる6つの機能」		
	18:20	休憩		
	18:25	(講義)「上司に求められる6つの機能」解説		
	18:40	(グループワーク)ケーススタディ「赤字拠点の課題解決」		
	19:00	(全体討議・解説)ケーススタディ「赤字拠点の課題解決」		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)			
対象者	「施設長」「管理者」「所長」「部長」「課長」などの役職者			
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントの基本的理論を理解する ・上司として求められる行動を理解し、自らのあり方を振り返る ・論理的思考でものを考える技術を習得する 			
受講者	〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃	あすなろ会 あすなろ会 あすなろ会 きぼうの会 こころの窓 コスモス コスモス 堺あけぼの福祉会	〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃 〃(名前)〃	堺あけぼの福祉会 堺あすなろ会 堺あすなろ会 障友会 ばなな ばなな まほろば 麦の会

オブザーバー	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	堺あすなろ会

【受講後アンケート結果(受講者)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	11
理解できた	5
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

図が分かりやすく理解しやすかったです。
チェックシートを使用し、自らの足りない部分を意識する。
聞きやすい内容で頭に良く入ってきた。
上司に求められる6つ・・・自身にそのものを感じつつ、足りない点を理解できました。
考え方が整理できた。なぜ必要なのか、どのように考え、伝えていくべきかが整理できて良かった。また、自らの弱みについて理解できたことがよかった。
それぞれの話をかなりかみくだいた説明でしたので、理解できました。
マネジメントを行うにあたっては、組織として理念をしっかりと整えて把握しやり切ることが大切であると分かった。
管理職クラスの役割について、丁寧に説明されていた。
今までオブザーバーとしての参加が続いており、聞いているだけ、という感じてしたが、グループワークなどで体感することでより深い理解となったため。
マネジメントについてあまり学んでこなかったが、説明がとても理解できました。
話が頭に入ってきた。
立場にたったの向き合い方などを丁寧に教えていただいた。
もともと知りたい知識もありますが、分かりやすい説明でした。非営利組織こそ、成果が見えにくく、マネジメントが難しいことを再認識した。
講義だけでなく、チェックリストや演習もあり、振り返りや検討ができ、学べました。
話がわかりやすく興味をもてたため。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	4
活かせる	12
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

やるべき仕事明确了になった。取り組んでみます。
職員を育てていく。

上司としての意識をきちんと持って業務に取り組む、これまでの意識と違う感覚がでてきました。
部下に対しての指示や相談だけでなく、その他の点についても配慮を十分に行う必要があると感じました。
部署で抱えている悩みそのものなので、活用することで組織の見直しをはかりたい。
仕事(事務)にあてはまる内容でした。
上司として部下を動かしていかないと組織として動かないと分かったので今後活かしていきたい。
非営利組織のマネジメントについて、改めて考えるきっかけになった。
内容的に活かさないといけないので活かせるとした。しかし、活かせるかは自分にかかっているの、能力的に「大いに」まではいかず。
ケースステディ「赤字拠点の課題解決」では、他法人の方々の意見や考え方を学ぶことができました。
納得できることがあったので。家でもう1回読み返します。
組織図は見直したいと思います。階層別での権利も、明確にしないといけないと思いました。
上司としての役割遂行度チェックリストはそれぞれの管理者にチェックしてもらい、自分のどこが弱いかわかってもらう良い機会となる。
まず組織図がないことに気づきました。そこからさっそく見直したいです。
管理職として、広い視野で考え運営していくこと、人を育成することの大切さを仕事の上でも活かしていければと思いました。
自分の法人に当てはめて考えることができたから。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

グループワークを何パターンかしてみたいです。(時間的に難しいと思いますが)
もう少し時間がほしいと思いました。
内容に対して、時間が少なかったと思います。
事前課題が就労支援のことが勉強不足で、はっきりと分からないこともあったので勉強していきたいと思えます。
オブザーバの方々の意見が聞けたことが良かった。以前は聞いているだけという感じで不満でした。
もう少しゆっくり話が聞きたかった。
今回も分かりやすかったです。
内容のボリュームからすると時間が足りない。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

他法人・事務所との情報共有、見学
主任やグループリーダー向けの研修
情報発信の深堀
長時間ありがとうございました。

【受講後アンケート結果(オブザーバー)】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	4
理解できた	0

何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

法人理念に立ち返り、すべての義務がそこにつながっている。理念達成のための事業計画である。
非営利活動法人にとって理念、目標の大切さがよく分かった。
論理に基づくご説明だったので分かりやすかったです。
マネジメント、キャリアパス、言葉が遊んでしまいがちだが理論的におさえていただき、ドラッカーは学ぶといいと思ひ法人でも学びの中に活用する。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	2
活かせる	2
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

自己のタイプを理解し満点を目指すきっかけ。多方面の考えをきき結論にもっていく。
自分の考え方が整理できました。人前で話すときに活用します。
これからの管理職、リーダーを育成するためには、まず法人組織がしっかりしていないといけないことがよく分かりました。
管理職としての必要な力や努力して身につけることのおさえをしていただいた。他法人の方との論議の時間は大変有意義だと思う。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

時間が足りないですね。3時間がよかったですと思います。
いつも思うことですが、やはりもう少し時間があればと思いました。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

非営利組織のマネジメントを深堀したいです。
ロールプレイを含んだ研修。半分はディスカッションや発表などがあればと思います。一連の研修、ありがとうございました。

②テーマ別研修

検討会で協議決定した、人材育成にかかる3つのテーマの研修を行った。

これらの研修については、階層別研修と違い、受講者が「何を学ぶのか」明確にマインドセットされて参加している関係からか、研修の理解度については、階層別研修の5研修・オブザーバーも含む「よく理解できた」56.0%、「理解できた」42.9%に対し、テーマ別研修はそれぞれ77.2%:22.8%と、「よく理解できた」の割合が20%以上高かった。また、仕事での活用度についても、階層別研修は大いに活かせる:活かせるが29.7%:65.9%であったのに対し、テーマ別研修は64.8%:33.3%と、「大いに活かせる」が倍以上の割合となっており、受講前の目的の明確化と、一定程度その目的どおりの内容であったことを示す結果となっている。

i) 研修リーダー養成研修

日時	1月23日(木) 14:00~16:00			
スケジュール	14:00	オープニング		
	14:10	(講義・実習)体の使い方・声の出し方・立ち居振る舞い		
	14:40	(グループワーク)体の使い方・声の出し方・立ち居振る舞いを意識した自己紹介		
	15:00	休憩		
	15:05	(講義・実習)話す速さ・リズム		
	15:25	(講義)「正しく伝える決め手・緊張との向き合い方」		
	15:35	(講義)「センスの良い資料作り」		
	15:55	クロージング		
会場	堺市総合福祉会館第2会議室			
講師	竹内優太(株式会社エイデル研究所)			
対象者	法人内外で研修講師を務めることが多い職員 特に今後、階層別研修の講師を期待される職員			
研修目標	・わかりやすい研修を行うことができる話し方を身に付ける ・わかりやすい研修資料作りの技術を身に付ける			
受講者	--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--	堺あけぼの福祉会
	--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	大阪府障害者福祉事業団	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	堺あすなろ会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会		

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	17
---------	----

理解できた	4
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

今日の内容を研修していただく機会は初めての経験で何年も科学的な裏付けが大切であると思えたから。
今すぐにでも現場に活かせる内容だったから。
研修で話をする際に必要・ポイントを分かりやすく説明していただけたから。
組織内におけるコミュニケーションにも活用できる
1年間で大学での講話、職員育成の場でのプレゼンなど人前で話す機会があるので、技法を学べたことは大変実りになりました。
自分が講師となって話すときのポイントが理解できた。
座学だけでなく、個別ワークやグループワークを取り入れていただき、主体的に学べた。
話す内容の前に話す姿勢、声、目線の大切さを学べたし、自分の弱点もグループワークで気づかせてもらった。
内容が明確で、分かりやすく活かしていただいたから。
研修はする方の準備、受ける人の身になって発信する。
興味があった、人前で話すことについてだったので。
グループワークも交えて実際に体験しながら学べたため。
一般論として基礎がきけたので。
一つ一つ丁寧に伝えてくれて実践的な内容だった。
講師の話しぶり、スピードが適切だった。
一つ一つ積み上げる形で教えていただけました。また、ワークもあったので、お話の内容を実感することができました。
竹内さんの声が通っていて聴きやすかった。
講師の方の話し方がとてもペースがよく、通る声で聴きやすかったので、内容もとてもよく分かりました。
準備が大事だということに強く同意しました。
分かりやすい説明で、人に伝える研修のスタイルが改めて理解できた。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	13
活かせる	7
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

研修のベクトルが自分におきがち。何を伝えたいか、どう伝えるか、相手の立場、ニーズを捉えていく。
まさに数日後に、現場職員の前で話をする機会があるから。
注意点(声のリズム、情熱、準備、心構えなど)がわかったから。上手にできるとは思えないが、思い出して活かせる材料を得ることができたから。

研修以外にも資料作成の参考となります。
資料の作成の点、話すスピードと聴き手の理解度の関係。
人の前で目的をもって話をする事のポイントを教えていただき、実際の場面で活かせると感じた。利用者の方へのコミュニケーションの仕方にも活かせる。
会議室で話す(説明する)ときにも活用できる。
自法人内で資料を作り、人前で説明する機会も多くあり、そのときに活かせると思ったから。
実践あるのみ
声の出し方、話すスピード、人をひきつける方法
施設で研修を行うため。
部下に話す機会や法人内での研修を行う際にも役立てそうのため。
緊張時の対応、メッセージ、大切の向け方など、あらゆる場で試していたいと思いました。
学んだ内容を研修や会議でも取り入れて、自分なりに振り返りながら、身につけている内容だった。
人前で話すときの自身の欠点を再確認できた。
伝達研修ができる人材を今後育成していきたいと思います。
話し方の姿勢・スピード、緊張との向き合い方
お話の仕方を教わることは少ないので、研修をするといっても現場の皆さんにお伝えできればと思います。
ゆっくり話すには、トレーニングが必要。事業所で練習してみます。
話し手として伝える姿勢や声ができている職員が多いため。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

なし
研修開始時間の厳守
特になし。非常にひきこまれる楽しい研修でした。
自己紹介時のルールが少し分かりづらかったです。
他の研修も楽しみである。
研修の手順→例えば導入から最後までの流れ、資料の作り方を詳しく。
もう少し時間をとってもらっても良かったかと思います。
特にありません。
こちらの問題ですが、もう少しゆっくり休憩を挟んで 4 時間(3 時間でも)ぐらいとってワークも増やせたらいいと思います。
貴重な時間を用意していただき、ありがとうございました。
スピーカーのテクニックをもう少し教えてほしいと思います。
研修資料の作り方をもう少し詳しく知りたい。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

PW の作り方など実践。
<ul style="list-style-type: none"> ・介護技術の向上 ・ノーリフトケアの導入・実践(福祉機器の活用方法) ・ケアプラン作成

・問題行動のある職員の指導方法
より具体的なプレゼン方法、動画制作のポイントなど。
今回の話につき、会議での話し、資料等についても学んでみたい。
コーチングを活用した研修方法(小規模グループでの)
法律について現在の福祉を取り巻く情勢などについて学んでいきたい。
これから階層別を学んでいきます。
今回の一連の研修を楽しみにしています。
文章の作成について

ii) 面談のスキルアップ研修

日時	3月13日(木) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:45	(講義)「面談の種類と目的」		
	18:00	(実習)気持ちよく話してもらう		
	18:20	休憩		
	18:25	(講義)面談者の心得		
	18:40	(講義)信頼関係を深めるフィードバック		
	19:00	(実習)ロールプレイ「伝え方を考える」		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	竹内優太(株式会社エイデル研究所)			
対象者	新入職員など後輩や、部下に対して面談を行う役割を担う職員			
研修目標	<ul style="list-style-type: none"> ・部下や新人に心を開いて話してもらうことができる面談スキルを身に付ける ・伝えたいことを正しく理解してもらえる面談スキルを身に付ける 			
受講者	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	堺あすなる会
	--(名前)--	あすなる会	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	大阪府障害者福祉事業団	--(名前)--	障友会
	--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば
	--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	麦の会
	--(名前)--	堺あすなる会	--(名前)--	麦の会

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	12
理解できた	4
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

最初はリラックス、中盤で本題からポジティブ、後半はネガティブで気づきと成長を期待していることを伝えると いった一連の流れが理解できた。
ロープレが大切だということが今回改めてはっきり分かりました。気づきがありました。
伝えるために必要なこと。(聴く力、準備) 支援内容を振り返って伝える際や利用者面談で応用したいと思いま した。
面談の在り方はよく理解できました。
ロープレをすることで学びを自分のものにできる。進化させることができる。
今回面談のスキルアップということで、言葉に表しにくいことをうまく表現できていると思ったからです。
実際にロープレをしたことが大きい。他の人の考えをきける。
ロープレを通して実際に研修内容を行うことでより理解につながったため。
実習も交えて行うことで、よりリアルな体験ができた。
ロープレで実際、体験したことでわかりやすかった。
丁寧にご説明していただき、ロープレもあったので理解できました。
本日面談をしたのでそれに重ねて考えられた。
実習もあったので、講義の内容がより理解しやすかった。
面談の基本から応用まで詳しく知ることができました。
自身の直面する問題に答えがでたわけではなく逆に今後どうしたらよいだろうか?となりましたが…。面談に何 が必要なのか分かりました。
今まさに取り組んでいる面談にいかせる内容だったので勉強になりました。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	8
活かせる	5
何とも言えない	1
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

ロープレをすることで相手の気持ちをよく理解することができるし理解した上でオープンエスチョンもできる。
自分の面談スタイルで考え直さないといけない点が少し分かりましたので修正していきます。
活かしたいです。
相手が自分の考えがなかったり話をしてくれない時に、どうしても一方的なフィードバックになるので、そんな場 合の手法を教えてください。
面談の機会が多いが、管理者(面談者)が一方的になりがち。職員はきいてもらった感がうすいとよくきくので 学びをいかしたい。
言いにくいことがあったとしても今回のことをきっかけにしていけたらと思うからです。
同じようなよく似た場面がありそうなので。
自信は面談を苦手としていたため、今後面談を行う際の参考となった。また、面談を行う前の準備は必ず行おう と思う。

うまい人の手法を見れたので、引き出しをふやすことができた。
面談の機会が多いので導入や聞き方等、これまでと違った形でできると思います。
利用者さんとの面談にもヒントになることがたくさんありました。
今後も面談を続けるので、スキルアップしていける。
あまり面談をする機会はないのですが、することがあれば、今日のポイントをしっかりと伝えられると思いました。良い面談をしてみたいと思えました。
ロープレでは他法人の方のやり方であったり、面談に向き合う姿勢が大変参考になりました。
面談する側である私自身に何が不足していて何を準備すべきか?がわかったのでいかせると思います。うまくいくかは別ですが。
実際に自分がやっている方法が正しかったと思える部分と間違っただけと知る部分があって、とても参考になった。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

私はさほど感じなかったのですが、勤続年次の離れている方に対して、上司役をするのはロープレとはいえやりにくくなかったかと思いました。
同上。いくつかのパターンで見本のようなものが教われれば良いと思います。
楽しかった。
ベテランチームの参加であったためか、とてもロープレがうまくできてあっという間でした。楽しかったです。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今までありがとうございました。もう少しですね。
家族との関わり方等、後見について
実際の業務に活かしやすい内容だったので、そのようなものを今後もお願いしたいです。
苦情対応の方法。身体拘束、虐待防止の現場の対応方法。他施設との交流会。

iii) OJTのスキルアップ研修

日時	3月19日(水) 17:30~19:30			
スケジュール	17:30	オープニング		
	17:35	自己紹介		
	17:45	(講義)「OJT指導者の基本的な心構え」		
	18:10	(講義・実習)OJTの方法と留意点		
	18:40	休憩		
	18:45	(講義・実習)仕事の教え方4段階		
会場	社会福祉法人障友会本部会議室			
講師	小林雄二郎(株式会社エイデル研究所)			
対象者	新入職員が自立するまでのOJT指導者を担うことがある職員			
研修目標	・新入職員を自立するまでOJT指導者として育成するために必要な心構えを身に付ける ・新入職員を自立するまでOJT指導者として育成するために必要なスキルを身に付ける			
受講者	---(名前)---	あすなる会	---(名前)---	堺あすなる会

--(名前)--	あすなろ会	--(名前)--	障友会
--(名前)--	こころの窓	--(名前)--	障友会
--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
--(名前)--	コスモス	--(名前)--	ばなな
--(名前)--	コスモス	--(名前)--	まほろば
--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	まほろば
--(名前)--	堺あけぼの福祉会	--(名前)--	麦の会
--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)--	麦の会
--(名前)--	堺あすなろ会	--(名前)--	大阪府障害者福祉事業団

【受講後アンケート結果】

1. 本日の研修内容は理解できましたか。

よく理解できた	15
理解できた	5
何とも言えない	0
理解できなかった	0

2. 1で回答した理由を教えてください。

法人の職員をつくるには誠の仕組みと法人組織としての目標・目的・ポリシーの一致が大切。
育成の流れを確認することができた。
どういうところを意識して新人の育成に取り組めばよいのか見えてきました。
OJT は職場内での業務の中での研修ということは、理解していましたが、深掘して考えたことがなく、OJT の取り組み方、法人で共有統一して取り組むことの大切さを学ばせてもらった。
本日の研修が今までで一番よく理解できたと思います。理論、実習と色々な角度から学べたからでしょうか。
小林さんの解説がとてうまく、すんなり理解できました。
OJT のやり方そのものを体系的に学べたから。
講義を聞いただけでなく意見交換や実習の時間があり、自分の考えや他法人の職員さんの意見等を聞くことができたため。
分かりやすい内容だった。
グループでの話をきき、その後、講師の話を聞くことでより理解につながった。
なるほどと思える部分が多いと感じた。
実際の現場であるテーマであった。
説明が分かりやすかった。
自分の立場で考え「こう伝えたら良い」「こう考えたら良い」が理解できた。
新人育成のステップについて自分で考えるより細かな手順が必要だと理解できた。
新人育成を今まで特に取り組んでなかったが、改めて大切なことが分かったから。
分かりやすく説明があり、教本もとてもよかった。
グループワークで自分に置き換えて考えれた。
OJT は今初めてきく話ばかりでとても学びになった。

とてもわかりやすく勉強になる内容でした。今日学んだことを現場でどれだけいかせるか考えたときに、①ではなく②を選ばせていただきました。

3. 研修の内容は、実際の仕事で活かそうですか。

大いに活かせる	14
活かせる	6
何とも言えない	0
活かさない	0

4. 3で活かせると考える内容、または活かさない理由を教えてください。

伝える力、説明する力、実践する力の自己評価と振り返りになる。
今日学んだことを自分にあてはめてみて具体的に考えてみようと思いました。
仕事の考え方 4 段階にそって新人と接したいと思います。
法人で研修について共有していきたいと思います。
できていないところ(法人として)が多く穴だらけだと思いましたが、これからそこをうめることができると思うと楽しみです。
OJT に関して勉強不足なところもありました。色々試してみたいと思います。
今まで新人用 OJT マニュアルをかったので活用しようと思う。
仕事の教え方 4 段階も意識しながら、職員の育成を行っていきたい。
学んだこと全て。
若い人が入職したときはこの内容を思い出して対応できると思いました。
同法人の職員でも目標などのずれがあることが分かり、修正したいと思った。
職場に当てはまるものがあつたため。
新人の考えを思い指導していく。
2 で記入した通り、手順をふんで新人育成にいかせると思いました。
マニュアルがある仕事ではないので、難しいことも多いが、楽しさなどは自分が楽しそうにやって伝えることはできるかなと思いました。
自転車の例えがよく仕事の教え方 4 段階が活かせる内容だった。
統一した育成のゴールを決めようと思う。
今回学んだことをもっと前に自分が教育係になったときに知っておきたかった。次新人職員が入ってきたときは OJT の考えを軸にしていきたい。
ぜひ活用していきたいと思いました。大いに活かせると言い切るには自分のスキル不足を感じました。

5. 今回の研修で感じた不満、改善して欲しい点を教えてください。

もっと多くの方に受講してほしかったです。
新人 OJT のマニュアル(テキスト)見本がほしいです。自法人用に訂正して使いたいです。
今回の研修が一番ゆったりと他施設の情報を得られて情報交換できた。
勉強になりました。すごい方の話が聞けてよかった。

6. 今回の研修以外に、研修で学んでみたいこと、取り扱ってほしい内容があればお書きください。

今までありがとうございました。

もっと情報交換がしたい。技能実習生や特定技能の外人採用について。強度行動障害について。



OJTのスキルアップ研修の様子(2025年3月19日 障友会本部会議室)

(3) 社会福祉連携推進法人研究

①見学会企画の経緯

人材確保、人材育成・定着の双方に大きな効果が期待でき、「協働化」のひとつの究極のあり方とも言える社会福祉連携推進法人であるが、事業実施直後のアンケートでは20名の回答者のうち「とてもよく知っている」と答えた人はおらず、「ある程度知っている」と答えた人が7名(35%)である一方、「何であるかを聞いたことがある程度」という人が12名(60%)、「知らない」と答えた人も1名(5%)おり、認知度は決して高くなかった。その一方で関心度については、「たいへん関心がある」(2名)と「ある程度関心がある」(11名)で全体の65%を占め、「あまり関心がない」(5名)に「わからない」(2名)を加えた35%には大きく差をつけており、関心がある人が多かった。そのため、この協働化事業中に実際の社会福祉連携推進法人を見学し、それに対する見識を深める企画案については、早期に賛同を得ることとなった。

②見学先

見学先としては、まず

- ・ 連携推進法人として「人材確保」および「人材の育成・定着」にかかる活動の実があることに加え、
- ・ 見学可能な場所にあること(=堺から近い)
- ・ 障害者施設が中心となっていること

さらに、願わくば

- ・ 連携推進法人の効果、メリットだけでなく、課題や苦勞など、ネガティブな部分の本音も聞かせてもらえることなどを基準として、令和6年末に24あった社会福祉連携推進法人の中から、京都府の「きょうと福祉キャリアサポート」を見学先として選定した。

同法人は令和5年2月28日に設立された社会福祉連携推進法人としては11番目の法人であり、下表のとおり京都府下の7法人により構成されている。本部は南山城学園に置き、職員は全員社員法人の職員としての職務と兼務で、3名である。

社員法人	所在地(本部)	収益規模 (令和5年度)
みねやま福祉会	京都府京丹後市	26億円
京都府社会福祉事業団	京都府京都市	5億円
宇治福祉園	京都府宇治市	12億円
秀孝会	京都府八幡市	9億円
向陽福祉会	京都府向日市	6億円
山城福祉会	京都府宇治市	3億円
南山城学園	京都府城陽市	45億円

年度の事業規模は約100万円であり、その中で「人材確保等業務(合同就職イベント等の開催社員法人間の人事交流)」と「地域福祉支援業務(地域福祉に関する合同研修の実施)」を行っている。

③見学会プログラム

見学会は以下のとおり実施された。

- i) 日程 2025年1月24日(金)
- ii) 訪問先 社会福祉法人南山城学園(ぶちぼんとキッチン、農園、他事業所および法人本部)

iii) スケジュール・内容

- 11:00 京都駅集合(ワゴン車に乗合)、移動。
- 11:30 社会福祉法人南山城学園が運営するカフェ「ぶちぽんとキッチン」到着。
現地集合組と合流、ランチメニューで昼食。
「ぶちぽんとキッチン」について説明を受ける。



- 13:00 社会福祉法人南山城学園が運営する農園に移動、見学し説明を受ける。
- 13:45 施設に移動、施設見学。各施設の特徴、活動等について説明を受ける



- 14:30 法人研修室に移動。講義を受ける。

①社会福祉連携推進法人の法人運営について

講師:社会福祉法人南山城学園法人本部総務課長

- ・法人の構成
- ・設立の経緯
- ・事業の内容
- ・イベントの実績
 - － 人材確保のためのイベント
 - － 地域における福祉を考えるセミナー
- ・取組の効果
- ・今後の展望

②南山城学園の採用活動について

講師:社会福祉法人南山城学園法人本部

- ・法人の概要紹介
- ・地域共生社会についての考え方と取組
- ・人材確保の取組と効果
 - － 魅力発信チーム
 - － 広報活動
 - － 定性的効果、定量的効果
- ・社会福祉法人の使命



16:00 質疑応答

質疑応答の時間では、予定時間一杯まで活発に質問が出た。質問に対する回答を通して、社会福祉連携推進法人の運営の実際の生々しい部分や、課題と感じている内容についても訊くことができた。

おもな質問「実際にかかる費用」「各法人からの費用の拠出、負担割合」「連携推進法人の実務に取られる時間、作業不可」「参画法人間の温度差の有無」「合同イベントに集まった学生のフォロー（どの法人が採用するかを決めるプロセス）」「合同イベントの運営の細部について」等

16:30 終了

④参加者

事業者9名、コンサル2名、計11名。

事業者からの参加は、法人運営にかかわる課題であるため、理事長や役員クラスが多くを占めた。

氏名	法人名	役職名	備考
--(名前)--	社会福祉法人あすなろ会	理事長	
--(名前)--	社会福祉法人コスモス	理事長	協働化事業事務局
--(名前)--	社会福祉法人コスモス	専務理事	
--(名前)--	社会福祉法人コスモス	常務理事	
--(名前)--	社会福祉法人堺あけぼの福祉会	理事長	協働化事業事務局
--(名前)--	社会福祉法人堺あすなろ会	理事・成人部長	
--(名前)--	社会福祉法人堺あすなろ会	法人本部 採用・人材育成担当	協働化事業事務局
--(名前)--	社会福祉法人障友会	理事長	協働化事業事務局
--(名前)--	社会福祉法人ばなな	理事長	
小林 雄二郎	株式会社エイデル研究所	常務取締役 京都支社長	事業支援コンサル
櫻井 園子	株式会社エイデル研究所	経営支援部 部長	事業支援コンサル

⑤感想

i) 「社会福祉連携推進法人」について、見学前と見学後で、認識や印象が変わったこと

- ・ やはり大きな法人が組織としてお世話してる実態が分かりました。
職員の交換人事はすごいとは思いました。
- ・ 堺障害児(者)施設部会で一定の情報交換等ができているので、今後、法人格を持たせて、専従の職員・事務局があれば効果を発揮すると思った。
- ・ 社会福祉連携推進法人に対するハードルが下がった。しかし、自法人で担える人材や人的余裕がないのも事実。とはいえ、現在、施設部会として事業化しているパッセネットワーク(自主製品の販売と啓発)は、社会福祉連携推進法人として実施すべきだと強く感じている。
- ・ 中心的になって推進していく法人には、かなりの負担がかかることが分かりました。
- ・ 日常のつながり 連携 ネットワークの上に成り立つと考える 大規模法人の役割が求められる 人と資金を動かせるのは大規模法人であろう その上で平等な連携とは何かを考える。
- ・ 法人格を取らないといけないと知った。中心になってくれる法人が大変になるのかと感じた。
- ・ 連携推進法人の中核となる法人が存在しないと日常的な活動はなかなか難しいと感じた。

ii) 「社会福祉連携推進法人」について、見学後であっても、「よくわからない点」

- ・ 学生等から見て各法人の魅力が偏らないか、バランスがとれるのかと思います。
南山城学園がなければこの連携法人は続けるのは難しいのではとも感じました。
- ・ 法人規模の大小で、業務の煩雑が変わってくると思った。
- ・ 民間企業と連携推進法人にはなれないのでしょうか。
- ・ 参加法人に、実際に具体的なメリットがどの程度あるのか。
- ・ 南山城学園以外の参画法人のお話を聞きたい。

4. 効果測定

(1) 参画事業者考察(社会福祉法人障友会)

今回の障害福祉分野における小規模法人の協働化モデル事業について事務局として参画した一社会福祉法人の立場から考察してみる。

本事業は年度後半の約半年間という短い期間での実施であったため、大変あわただしい事業運営とならざるを得なかった。しかしその中でも参加各法人の大きな協力と積極的な意見提言を得ることができ、コンサルを担当したエイデル研究所のノウハウもいただきながらなんとか完結できたというのが実感である。

改めて本事業を振り返ると、大きく「採用活動の協働化」と「職員育成の協働化」に分けることができる。

採用活動の協働化では、専門学校へのおしごと説明会と堺市との共催での就職説明会の開催を行い、採用に関わる職員のレベルアップのため、「事業所における採用力の向上」の研修と「業界で活躍するロールモデルの育成」(就職イベント担当者向けのタレント養成)の2種類の研修を行った。また、採用活動にかかるグッズとして共同パンフレットの作成、PR動画の作成、就職イベント用パネルの作成を行った。

このことで分かったことは、就職に向けての説明会では大学や専門学校等へはいきなり就職説明会の開催をアプローチするのではなく、まずは障害福祉の仕事とはどんなものか知るというキャリア教育の要素を取り入れた方法が学校側も受け入れやすいと思われることであった。福祉系の学生といえどもほとんどが障害福祉施設等を見学したことがなく、我々の仕事の具体的なイメージを持っていなかったことから、教員のご理解を得て授業の1コマを使わせていただき、施設部会の職員たちが実際の仕事内容の説明やその喜び・楽しさなどを学生に伝えた。それによって即物的な効果ではないが学生の障害福祉への関心を高めることができたと考えられる。

また、就職説明会の開催にあたってはイベントの仕方やPRの方法とともに行政との連携が大切であることが理解できた。従前は説明会を開催してもPRが行き届かず来場者が少なかったが、今回は各法人の求人内容だけでなくPR動画などにより障害福祉のしごとをわかりやすく理解できるように工夫し、堺市や大阪福祉人材支援センターの協力によりイベント情報を広く発信できた。また会場が多くの市民になじみのある市役所のエントランスであったこと、さらには地域限定ではあるがチラシを配布したことなどが、多くの来場者に来ていただけた要因の一つであると考えられる。

さらに今回は2月の平日の開催であったため、実質的に学生対象のイベントとはならなかったが、3月や土曜日、夏休み等学生の参加しやすい日程で開催することも今後検討していきたい。

職員育成については、新任職員から管理職まで5段階の階層別モデル研修を開催した。いずれも多くの法人からの参加があり、グループワークを取り入れることで単独法人での一方通行的な研修からの脱却を図ることができた。また参加者にとっては、各法人の考え方や職員のありようが異なることがグループワークで理解できたのではないと思われる。さらに同じ階層レベルの職員間で共通課題について意見交換ができたことは貴重な経験となった。今後も今回の研修のノウハウを残していくことで、各法人あるいは共同で引き続き研修を実施していけるようにしたい。

また、今回のモデル事業では京都の社会福祉連携推進法人「きょうと福祉キャリアサポート」の中核を担っている社会福祉法人南山城学園を視察させていただいた。そこでは職員採用の協働化だけでなく、法人間での人事交流など思い切った人材育成に取り組まれていることに大きな感銘を受けた。一方で社会福祉連携推進法人を実際に運営するとなると事務局の人材をどう確保するか、小さいながらも独立した法人格を持つので理事会等の法人運営をどう担っていくのかなどが課題であると感じた。(「きょうと福祉キャリアサポート」では最大の法人である南山城学園が主に事務局機能を担っている。)

本モデル事業に取り組んだことにより、職員の採用、育成いずれにしても単独の法人ではなし得ない規模や方法でイベントや研修が開催できたこと、これらの活動を通じて各法人間の職員の交流が進み、共通の目標に対し

とともに取り組むことでより大きな効果が得られることが共通理解できたことが何よりの成果ではなかったかと考える。

(2) コンサルティング会社考察

① 定量的効果

<人材確保にかかる効果>

効果	指標	協働化しない場合	協働化による結果
① 障害福祉のおしごとの説明会イベントにより、当施設部会独自に同様のイベント開催の際のノウハウを経験的に学ぶことができた。	母集団形成	0名×19法人=0名	8名
② 採用力向上を目的とした研修の実施により、これからの採用活動に活かすことができる。	研修開催にかかる時間(目安)	1法人8時間×19法人=152時間	1回2時間×4回=8時間
③ 魅力発信担当者の能力開発により、魅力発信をする際のポイントを知り、当研修を通して魅力発信のための資料を作成。	研修開催にかかる時間(目安)	1法人8時間×19法人=152時間	1回2時間×4回=8時間
	資料作成にかかる時間(目安)	1法人5時間×19法人=95時間	1回2時間×4回=8時間
④ 施設部会の認知度向上を目的としたロゴマークについて、公募という手法をとることを学び、93件の応募作品の中から、当施設部会のイメージに合ったデザインを採択、制作することができた。	ロゴマーク制作にかかる時間(目安)		
	デザインにかかる費用	1作品30,000円×93件=2,790,000円	1作品0円×93件=0円
⑤ ネットワーク調査を実施したことにより、施設部会の今後の活動の手がかりを得ることができた。			
⑥ 採用マニュアルにより、今後の活動に活用することができる。			

<人材定着にかかる効果>

効果	指標	協働化しない場合	協働化による結果
① コンサルタントの介入により、障害福祉業界の職場における標準的な階層別育成計画を作成することができた。	作成にかかる時間(目安)	1法人12時間×19法人=228時間	検討会2時間×4回=8時間
② OJTマニュアルを共有したことにより、法人独自のマニュアル作成の基礎となった。	作成にかかる時間(目安)	1法人12時間×19法人=228時間	検討会2時間×4回=8時間
③ 階層別(5階層)を共同開催したことにより、人材育成の機会を持つことができた。 ※各法人にて独自に講師を依頼した場合の費用についても協働で行うことにより効率化を図ることができた。	研修開催にかかる時間(目安)	1法人10時間×19法人=190時間	1回2時間×5階層=10時間
④ 研修にオブザーブ参加することで、研修テクニックを学ぶことができたとともに、今後はコンサルタントが作成した研修実施マニュアルをもとに、当施設部会において自立して開催するための基礎ができた。			

②課題意識・認識の変化

事業開始の令和6年10月に実施した当事業参画事業者向けアンケートと、同じ質問のアンケートを事業終了直前の令和7年3月に実施した。それぞれの回答者のうち、2度のアンケートの両方に回答した人は8名であった。その8名の回答について、「事業開始当初」と「事業終了直前」でどのような変化があったかを比較した。

<人材確保に関する困り事を17の例示の中から「とくに困っていること」上位5つを選ぶ>

※「ポイント」とは、第1位=5ポイント~第5位=1ポイントとしたときの項目別合計ポイント数

※各設問上段網掛け部分が事業実施直後10月のアンケート結果、下段が終了直前3月のアンケート結果

項目	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	ポイント	回答数
1 何から手をつけてよいかわからない						0	0
						0	0
2 法人が求める人材像が明確になっていない		1				4	1
					1	1	1
3 法人の魅力の伝え方、発信方法がわからない			1		3	6	4
			2	2		10	4
4 募集の仕方がわからない						0	0
				1		2	1
5 募集しても応募がない	6			1		32	7
	4		2			26	6
6 法人説明、施設見学、仕事説明がうまくいかない						0	0
						0	0
7 面接のやり方がわからない						0	0
						0	0
8 採用の可否を決める基準がわからない				1		2	1
	1				1	6	2
9 内定を出しても辞退される		2	1			11	3
	1			1	1	8	3
10 採用をしても思った人ではないことが多い			1	1		5	2
		2				8	2
11 採用してもすぐにやめてしまう		2		1	1	11	4
			1			3	1
12 予算をどれぐらいかけたらよいかわからない				1		2	1
						0	0
13 どの求人媒体を使えばよいかわからない			1	1	1	6	3
		3				12	3
14 人材紹介、人材派遣をどのように活用してよいかわからない						0	0
				1	1	3	2
15 人員確保のため人材紹介、人材派遣に頼らざるを得ない	1	2	2			19	5
	1	1	1		1	13	4
16 採用担当者が専任でないため業務に集中できない、ノウハウが蓄積できない	1			1	1	8	3
		1	1			8	3
17 その他		1	1		1	8	3
	1	2		1		15	4

<人材の育成に関する困り事を16の例示の中から「とくに困っていること」上位5つを選ぶ>

項目	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	ポイント	回答数
1 どのような人材を育成したいかが明確になっていない		1				4	1
						0	0
2 体系的に人材を育成してゆく計画がない	2					10	2
	2	1			1	15	4
3 体系的に人材を育成してゆく計画はあるが、計画どおりにできない	1			1		7	2
					1	1	1
4 新入職員を自立させるまでの育成計画がない	1	1	1			12	3
						0	0
5 新入職員のOJTがうまくいかない						0	0
	1					5	1
6 新入職員のOJTを担当できる職員がいない		1	1	1		9	3
		2				8	2
7 一人前になったあとの職員に対する研修の機会がない		1			1	5	2
				1		2	1
8 リーダー層にリーダーシップ等の研修の機会がない	1		2			11	3
			2	1		8	3
9 管理職層にマネジメント等の研修の機会がない			1	2		7	3
	1	1		1		11	3
10 経営職層に経営に必要な知識や能力を身につける研修の機会がない				1	3	5	4
	1				1	6	2
11 法人の後継者が計画的に育成できていない	3	2				23	5
	2	1	1			17	4
12 支援の専門性を高める研修ができていない		1	1	2		11	4
		1	1	1	1	10	4
13 内部研修ができていない				1	1	3	2
			2	1		8	3
14 外部の研修への派遣ができていない			1		1	4	2
			1	2	1	8	4
15 部下や後輩を育成するのが上司や先輩の役割だという認識が薄い		1			1	1	1
					2	6	3
16 その他		1	1			7	2
						0	0

母数が8名ということから、統計学的な有意性を求めることは困難であるため、個々の回答者にフォーカスして考察を試みたい。

2つの質問いずれも、2回のアンケートの回答がまったく同じ、という回答者はなく、この半年の間に相応に感覚が変わったことが確認できる。

まず前ページの「人材確保に関する困り事」では、順位別に点数をつけた「ポイント」では「実施直後」で他とは一線を画して1位、2位であった「5. 募集しても応募がない」と「15. 人員確保のため人材紹介、人材派遣に頼ら

ざるを得ない」がいずれもポイントを下げた。とくに「募集しても応募がない」は実施直後は8人中6人が最高の問題点としていたところ、終了直前では4人と減った。回答者個別に見ると、これを1位から外したうちの1人は、5位の中にも入れていなかった。この結果については、この半年の間で当協働化事業によって学んだセオリーやノウハウによって採用活動をしたところ、募集をかければ応募があり、結果人材紹介や派遣に頼ることが減ったことによる、と読み解きたいところではあるが、これについてはさらなるヒアリング等により事実を深掘りしないと何とも言えない。ただ、採用活動におけるセオリーについて研修を受け、「市役所イベント」などを経験したことによって、少なくとも課題の優先度のつけ方、課題の方向性に影響を受けたことは間違いないであろう。これは、「3. 法人の魅力の伝え方、発信方法がわからない」「8. 採用の可否を決める基準がわからない」「13. どの求人媒体を使えばよいかわからない」などが、幾分なりともポイントアップしていることも、これを裏付けている。

続いて「人材の育成に関する困り事」については、実施直後に他を引き離して1位であった「11. 法人の後継者が計画的に育成できていない」がポイントを下げている。ただこの点については、今回の協働化事業で特に触れることはなかったため、課題意識が他へ分散した結果と思われる。その分散の受け皿が、「13. 内部研修ができていない」「14. 外部の研修への派遣ができていない」「15. 部下や後輩を育成するのが上司や先輩の役割だという認識が薄い」であったとすれば、当事業を通してそれぞれの重要性が認識されたということになり、これは一つの効果と言える。(法人の後継者の計画的育成に対する課題意識は下がってよいという訳ではない)

また実施直後では3名の回答者がいた「4. 新入職員を自立させるまでの育成計画がない」が終了直前で0になった点については、その回答がどこへ回ったかを確認しても、その要因が読み取りづらい。この間に育成計画の作成を終えたというのでないとすれば、その必要性に対する認識の低下を表すものではないことを願うばかりである。

<社会福祉連携推進法人について>

この件に関しては、「ご存じですか」「関心はありますか」「連携できるとの業務に魅力を感じますか」の3点について、実施直後、終了直前のそれぞれで訊ねた。それぞれにおいて、この間に連携推進法人の見学会を実施したことの影響がわかりやすく出た。

まず「ご存じですか」による回答は下表のとおり。

回答	実施直後		終了直前	
	回答数	%	回答数	%
とてもよく知っている	0	0.0%	2	25.0%
ある程度知っている	5	62.5%	3	37.5%
何であるかを聞いたことがある程度	3	37.5%	3	37.5%
知らない	0	0.0%	0	0.0%

この8名の回答者の内訳は、5名が見学会参加、3名は不参加であった。見学会参加者のうち、2名が、「ある程度知っている」から「とてもよく知っている」に、1名が「何であるかを聞いたことがある程度」から「ある程度知っている」へとレベルを上げた。その一方で、不参加で「ある程度知っている」としていた2名は、「何であるかを聞いたことがある程度」にレベルを下げている。見学会への参加・不参加で、たいへんわかりやすい傾向が出ている。

続いて、「関心はありますか」については下表のとおり。

回答	実施直後		終了直前	
	回答数	%	回答数	%
たいへん関心がある	1	12.5%	2	25.0%
ある程度関心がある	5	62.5%	4	50.0%

あまり関心がない	2	25.0%	1	12.5%
わからない	0	0.0%	1	12.5%

こちらも見学会参加者のうち1人が「ある程度関心がある」から「たいへん関心がある」にレベルを上げた。実施直後から「たいへん関心がある」とした人は見学会に不参加であり、これは大変口惜しいことであった。

見学会参加者の残り4名のうち3名は、見学会の参加にかかわらず、前後の回答がいずれも「ある程度関心がある」であった。見学会は、認知度を高めるには十分な効果があったが、関心については必ずしも認知度と正の相関関係ではないということであろう。

最後が、連携推進法人が取り組みうる6つのテーマのどれに魅力を感じるか、であるが、これについては以下のとおり。

回答	実施直後		終了直前	
	回答数	%	回答数	%
地域福祉支援業務（地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施、事業実施に向けたノウハウ提供 等）	2	25.0%	6	75.0%
災害時支援業務（応急物資の備蓄・提供、被災施設利用者の移送、避難訓練、BCP策定支援 等）	5	62.5%	7	87.5%
経営支援業務（経営コンサルティング、財務状況の分析・助言、事務処理代行 等）	3	37.5%	3	37.5%
貸付業務（連携法人のメンバーである社会福祉法人に対する資金の貸付け）	1	12.5%	0	0.0%
人材確保等業務（採用・募集の共同実施、人事交流の調整、研修の共同実施、現場実習等の調整 等）	6	75.0%	6	75.0%
物資等供給業務（紙おむつやマスク等の物資の一括調達、給食の供給 等）	2	25.0%	2	25.0%
どれも魅力を感じない	1	12.5%	0	0.0%

複数回答の総回答数は実施直後（＝見学会前）が延べ19回答（「どれも魅力を感じない」を除く）であったのに対して、終了直前（＝見学会後）は延べ24回答と5回答増えている。これを回答者の見学会への参加有無で分けると参加者13→17、不参加者6→7と、やはり参加者のほうが回答が増えている。これは、実施直後アンケートでは「どれも魅力を感じない」としていた回答者は、見学会には参加をし、終了直前のアンケートでは「地域福祉支援業務（地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施、事業実施に向けたノウハウ提供 等）」「災害時支援業務（応急物資の備蓄・提供、被災施設利用者の移送、避難訓練、BCP策定支援 等）」「人材確保等業務（採用・募集の共同実施、人事交流の調整、研修の共同実施、現場実習等の調整 等）」と3つに魅力を感じると回答していることが大きく影響している。これなどは、紛れもなく見学会への参加の影響である。

項目別では、「地域福祉支援業務（地域貢献事業の企画・立案、地域ニーズ調査の実施、事業実施に向けたノウハウ提供 等）」が実施直後2→終了直前6と大きく数字を伸ばしている。この点についても、見学会参加者の回答が実施直後1→終了直前4と増えたことが大きく影響している。これもまた、見学会の影響によるものには違いない。この点については「連携推進法人としての取組」に加えて、連携推進法人の中核法人であり見学先であった社会福祉法人南山城学園の取組を見聞きしたことも、相応に影響を与えていると考えられる。

③人材確保にかかる活動における効果

堺市障害児（者）施設部会の採用プロジェクトとして、当事業と並行して2024年10月29日にハローワークにお

いて、11月28日には南海福祉看護専門学校において、そして12月9日には大阪芸術短期大学において、それぞれ採用を目的としたイベントを行った。終了直前のアンケートの回答によれば、イベントがきっかけで採用に至ったケースが、3つのイベント合計で1名、それ以外には施設見学までは進んだ等の動きはなかったということであった。

一方、当事業において計画し、2025年2月18日に堺市と共催で行った「福祉のお仕事説明会」では、

- ・イベント後の問い合わせがあり、その後の進展のなかった人が2名
- ・事業所見学まで進んだが、採用には至らなかった人が2名
- ・参画法人に採用された人が1名

という結果になっている。(事業に参画したが終了直前アンケートには回答していない事業者があるため、上記結果は「3. モデル事業の実績(1)人材確保②採用イベントの開催」に記載の結果とは異なる)

採用に至った人数は施設部会の採用プロジェクトのイベント、当事業におけるイベントともに1名であるが、前者は3回のイベントで1名であり、また後者では、採用までには至らなかったケースでも、途中の段階までの動きが4件生まれている。

この結果には、当事業によって行ったイベントは堺市との共催であったということが大きく作用していることは間違いない。ただ、「母集団形成」「チャンネルの選択」「求める人材像の明確化」等、採用活動のセオリーに則って行ったことも間違いなくこの成果に寄与しており、参画事業者にとっては、研修で学んだことの実効性を実践によって体感できたことが大きな成果と思われる。

④事後の実感としての効果

終了直前のアンケートでは、当事業への参画度合いを訊ねる質問を設けた。

結果は回答者21名のうち、「企画・運営には積極的に参画、研修等イベントにも積極的に参加した」人が13名(61.9%)、「研修等イベントには参加したが、企画・運営には参画できなかった」人が6名(28.6%)、「研修等イベントにも参加できなかった」人が2名(9.5%)であった。

そのうえで、当事業の効果を直接訊ねる質問をしたところ、当事業への参画度合いが、「企画・運営には積極的に参画、研修等イベントにも積極的に参加した」グループでは以下のとおりであった。

- ・1法人だけではできない堺市との共催で、採用イベントができ、たくさんの方々に来場して頂け、次への大きなステップとなった。②モデル階層別研修を検討していく中で、育成計画を立て、それに沿った育成プログラムが見えた。③初任者層から管理者層までが、他法人の方々と研修を通じてディスカッション出来き、関係性が持てた。④検討会を繰り返す中で、自法人にはない事業の課題や良さを知り合えることで、より一層オール堺の障害福祉といった機運が高まった。⑤管理者層の横の関係性ができた。
- ・研修部分で、自法人や施設部会で実施していく際のイメージが明確になった
- ・採用のノウハウを知ることができた。育成計画の道筋が見えた。
- ・受けた研修を自法人向けに修正して当法人の求める人材に育つよう研修を行う。
- ・職員の確保育成についてやみくもにするのではなく、理論的に、方法を確立して行うことが大事と分かりました。
- ・他法人の取り組み等や考え方が聞けて、有意義な時間帯で、今後の施設運営においても成果があった。
- ・福祉のお仕事説明会に堺市共催ということもあってかと思うが大勢の方に来てもらえた。
- ・法人・事業所を超えての連携で互いを知ることができた。若い世代の交流の機会となったことが大いに有益
- ・法人紹介で堺市の協力を得れたこと 階層別研修などのモデルができたこと
- ・法人紹介動画の作成や堺市共催の就職フェア

まとめると、

- i) 取組の検討や研修受講によって法人間の連携が、階層単位で深まったこと。他法人の良さを知れたこと。
- ii) 複数法人が組んだことで、堺市と連携してイベントが実現できたこと。
- iii) 「法人紹介動画」「育成プログラム」「モデル研修カリキュラム」等のアウトプットが得られたこと。
- iv) 採用のセオリーや育成計画など、学びの機会になったこと。

というところに集約できる。

上記 i) は、いわば「協働化」という事業の性質上、当然もたらされるべき効果と言える。また ii)、iii) については、それぞれ「目に見えるアウトプット」があるため、わかりやすく効果を実感できるものである。

今回、コンサルティング会社の立場からはとくに注目したいのが iv) である。というのも、当事業が開始してしばらくの間は、事業者間において、人材確保については「とにかく人が集まらない。人が集まる特效薬はないか」、人材育成については「研修の必要性はわかるが実施／派遣している時間がない」という課題意識がきわめて強く、一見即効性のない「採用のセオリー」や「人材育成計画」への関心は決して強く表出することがなかった。それが、この間の取組を通して、iv) に分類される回答、具体的には「採用のノウハウを知ることができた。育成計画の道筋が見えた」「職員の確保育成についてやみくもにするのではなく、理論的に、方法を確立して行うことが大事と分かりました」等を得ることができたことは、当事業のインパクトがあってこそそのことと高く評価したい。

一方、参画度合いが「研修等イベントには参加したが、企画・運営には参画できなかった」グループによる回答は次の通りであった。

- ・ 階層別研修に関しては当事業所の職員も参加できてそれらに対して勉強になったとの声が多数あった。
- ・ また、介護や支援に関する研修は参加する機会があるが一般的なマナーや研修の進め方、面談の取り組み方等スキルアップの為に大変、成果があった。
- ・ 研修で学んだことを早速に実践に活かそうとしていることが成果です。またベテラン職員は心新たに仕事に取り組んでいるようです。
- ・ 職員のスキルアップの必要性に対する意識が高まったこと。
- ・ 研修に参加させていただき面談のスキルアップを学ぶことが出来た。
- ・ 単体で行うよりもそれなりのスケールメリットが出せたのではないかと

グループの属性上やむを得ないことであるが、上記のとおり協働化事業というよりは、研修に参加したことの効果について述べられているものが多い。ただ、「研修で学んだことを早速に実践に活かそうとしている」という受講者の行動変容は、こうした座学の研修においては、ある種理想的な研修効果と言える。

なお、「研修等イベントにも参加できなかった」2名のうち1名からは、「具体的に参加していないので、状況や雰囲気がよくわからないですが、協働して取り組む形がスタートできたことは意義のあることだと思う」との回答を得ている。

アンケートでは「課題」についても質問しており、その結果は以下のとおりであった。

- ・ 取り組み期間が半年弱という短い期間。折角、国庫補助を頂き実施したのだから1年間くらいは必要だと強く感じた。
- ・ 仕方がないことかもしれませんが、模擬研修の期間が年度末、しかも凝縮されすぎていたと感じました。
- ・ 企画運営に関わらなかった法人に、意図をうまく伝達し切れなかった。
- ・ ベテラン向けの研修で当法人に協力的でないベテランへのアプローチ法が課題となった。
- ・ 各研修の時間が短く、1回の研修では深掘りすることが難しかったです。
- ・ 急なことだったので、腰を据えての議論が少し、足りなかったことが課題に感じている。来年度以降に生かして

いければと思う。

- ・ 時間にもう少し余裕があったら、職員の参加も呼びかけやすかった。
- ・ 小規模法人の参画が難しかった。継続していき意義を深めていくことが重要
- ・ 短期間に詰め込みすぎた 今後、研修の運用の仕方を決めるところまではできていない
- ・ 参加する法人の取り組み姿勢に温度差があったように感じる
- ・ 次年度以降、どのように継続できるのか・・・
- ・ 自事業所で研修のフィードバックをする機会が現時点で無いこと。
- ・ 日々の業務が多忙で色々な研修に参加することが難しい。
- ・ 今回は人材募集だけだったが消耗品の共同購入とか助成金、補助金の請求などもあれば
- ・ 会話の進め方、アプローチの仕方

多くが「期間の短さ」と、その結果でもある「モデル研修の時間の短さ」に関連するものであった。

その他では、法人間の参画の度合いのばらつきが課題視されている。

ただ、そう言いながらも、これを次年度以降に生かしていこうという姿勢も読み取ることができる。実際に、階層別モデル研修については研修レジュメや研修資料以外に、研修講師用のマニュアルやモデル講義の動画が残されているが、これらを用いて、「研修リーダー養成研修」の受講者が講師となって研修の開催を継続しようとする声ですでに上がっている。こうした動きから、当協働化事業で得たものを活用し、今後さらなる連携による採用や人材育成の成果は十分に期待できる。

(3) 事業総括

①実施時の課題・更なる改善に向けた留意点等の分析・検証

<人材確保・採用にかかる取組>

「障害福祉のおしごと説明会」を実施し、多くの参加者があり、「障害福祉」の仕事に興味、関心を持つ人がいることが今回のイベント開催で知ることができた。また、仕事の魅力発信の内容についても、求職者や学生の関心を訴求するためには、私たちが日々行っている仕事についてあらためて見つめなおし、やりがいのある仕事であることを発信していく必要がある。

また、採用活動を限られた資源の中で、効果的かつ効率的に行うためには、準備段階において情報収集をいかに行うか、また、いかに多くの関係者を巻き込んでいかが重要なポイントであり、当施設部会では、多忙を極めるメンバーの協働により成り立っていることから、各法人への負担のかかり具合についても、今後視野に入れていく必要がある。

<人材の定着・育成にかかる取組>

検討会を通して、人材定着・育成について協働して考えることができた。ただし、参加する法人に偏りがあったり、小規模の事業所については、参加したくても、業務上できないといった問題があることが顕在化してきているため、研修を対面ではなく、動画研修として、共有するなど、いつでも、どこでも研修を活用することができるよう、対策が必要であることが分かった。

また、階層別人材育成計画を検討した際には、さまざまな能力が求められる職種であることを可視化することができたが、それらを習得するための研修を実施するためには、今回企画した2時間の研修では時間が不足していることがわかり、今後、企画内容、より参加しやすくするための周知の方法、参加のための各法人への動機付けが必要である。

②総括的所見

<人材確保・採用にかかる取組>

人材の確保のためには、職員の定着とともに効果的な採用を実施する必要があるが、そのためには日々の情報収集が欠かせないことを再認識することができた。本事業に参画する施設部会の法人・事業所の職員を第一のネットワークと捉え、さらにそれを発展させてネットワーク形成をし、障害福祉の職場や仕事についてさまざまな機関とつながり、巻き込み、魅力発信をしていくこと、それが施設部会が協働して行える施策である。

ただ、各法人・事業所の採用活動が求職者や学生のニーズにマッチしていないと結果としては採用に繋がらないため、施設部会としては当事業での取り組みを継続して、法人活動についても、情報提供をしていきたい。

<人材の定着・育成にかかる取組>

当事業を通して、「地域の障害のある人々が安心して暮らせる地域づくり」のため、職員の定着と育成は各法人・事業所における最重要課題であることを再確認することができ、モデル的な階層別育成計画を作成し、8回の研修をとおして、研修の機会がまだまだ足りていないことを再認識することができた。

そのため、当事業で作成した育成計画と研修マニュアルをもとに、今後も協働して研修を開催し、人材育成と定着に効果を上げ、次世代の人材にこの価値観と文化を定着させていきたい。