

平成 30 年度 介護事業経営者セミナー



施設長の学校 II

深谷レポート

『 人材の多様性 』

平成 30 年 12 月

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

10年先を見越した人材の定着と育成

施設長の学校

「施設長の学校」は "10年先"も選ばれる施設・事業所で在り続けるために

『人材の定着』を最重要課題として

「高齢者」「障害」「児童」「保育」、すべての福祉事業が

垣根を越えて全員参加型で実施いたしました。

求職者からも利用者からも地域からも選ばれるためには何が必要か？

当レポートは深谷会場でのプログラム内容をまとめたものです。

施設長の学校 開講概要

- テーマ 『人材の定着』
- サブテーマ 『人材育成・活用』（所沢）
- 『人材の多様性』（深谷）
- 『地域共生社会』（春日部）
- 『働き方改革』（さいたま）

■ 開催場所と開催日時（開催順）

埼玉県を東西南北の4ブロックに分け開催しました。

（各会場参加自由、無料）

西部：所沢	所沢市子どもと福祉の未来館	平成30年11月12日（月）	10：00～16：30
北部：深谷	キララ上柴（上柴公民館）	平成30年11月22日（木）	10：00～16：30
東部：春日部	ふれあいキューブ	平成30年11月26日（月）	10：00～16：30
南部：さいたま	彩の国すこやかプラザ	平成31年1月15日（火）	10：00～17：00

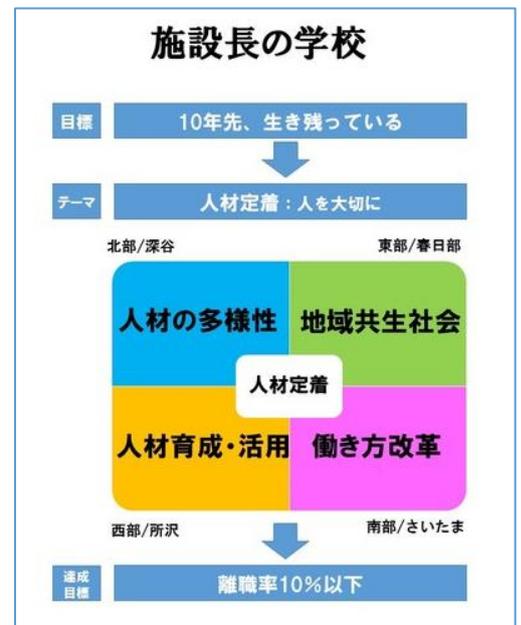
■ 参加対象

埼玉県内の社会福祉施設・事業所 経営者・施設長・管理者、リーダー職、民間・NPO等の経営者・事業責任者・管理者等

■ 主催 埼玉県社会福祉協議会

協力 埼玉県社会福祉法人経営者協議会

※「施設長の学校」は平成30年度介護事業経営者セミナーの一環として開催しました。



施設長の学校 深谷 開講報告

サブテーマ 『人材の多様性』

キララ上柴（上柴公民館） 11月22日（木）10：30～16：30

深谷宣言 『現場と一緒に取り組もう』

※宣言文は 当日の議論をもとに福祉人材センターがまとめたものです。

参加者数 18名
 参加種別 高齢 13名
 障害 5名

 参加法人数 16法人



プログラム

十年先も「選ばれる」施設・事業所になるために ～ 施設長の学校 ～		
時間	プログラム	内容
10:30～10:40	開会の挨拶	埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎
10:40～12:00	基調講演	<p>『人材の多様性と組織の多様化』</p> <p>株式会社日本経営 次長 兄井利昌 氏</p>
休憩（12:00～13:00）		
13:00～13:30	オリエンテーション	『現場から！いま、目の前にある危機！』 埼玉県福祉人材センター 国本智行
13:30～13:45	行政説明	『矯正就労支援について』 コレワーク東日本（矯正就労支援情報センター）室長 高野 照文 氏
13:45～15:00	グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> 自己紹介/事業紹介 事前課題をもとに「人材の多様性」について情報交換とまとめ
休憩（15:00～15:10）		
15:10～16:20	パネルディスカッション	<p>「人材の多様性」について。グループワークについてコメント</p> <p>パネラー</p> <p>社会福祉法人 栄寿会 特別養護老人ホーム あきやま苑 事務長 馬場 裕史 氏 社会福祉法人 両宣会 特別養護老人ホーム ひびき 施設長 土居 敦志 氏 社会福祉法人 育慈会 ことぶきイーサイト保育園 園長 高田 綾 氏 コレワーク東日本（矯正就労支援情報センター） 室長 高野 照文 氏</p>
16:20～16:30	閉会の挨拶	総括 埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎

目次

1	基調講演 『人材の多様性と組織の多様化』	5
2	オリエンテーション 『現場から、いま、目の前にある危機！』	6
3	行政説明 『矯正就労支援』	8
4	グループワーク 『人材の多様性』について	9
	① グループワーク発表	10
	② 事前アンケート集計	12
	③ 事前課題の回答一覧	13
5	パネルディスカッション 『人材の多様性』について	17
6	当日アンケート集計結果	20
	当日アンケート記述回答	21

1 基調講演（10:30～12:00）

テーマ： 『 **人材の多様性と組織の多様化** 』

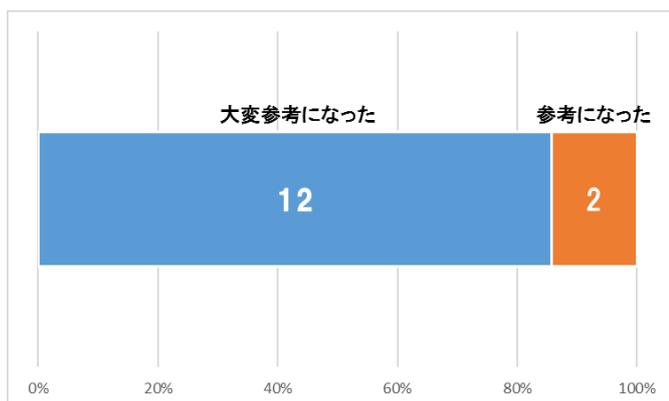
講演者： 株式会社日本経営 次長 兄井利昌 氏

要 旨： これからの労働市場は、高年齢社員、外国人社員、疾病や持病を抱えた社員など様々なタイプの人材が雇用・登用され、組織の「多様性」が増大していく。このようなダイバーシティ推進が組織にもたらす効果と、そのための組織人事制度のありかた、考え方、準備の方法などについて多角的に紹介。

⇒内容については当日の配布資料参照



アンケートの声



- ・新たな視点を教えていただき勉強になりました。
- ・共感できた。
- ・自分達を環境に適応させていくことの大切さを理解できた。
- ・環境に合わせる重要性を学んだ。
- ・具体的な意見が聞けた。



2 オリエンテーション (13:00~13:30)

テーマ： 『 **現場から！ いま、目の前にある危機！** 』

講演者： 埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター 国本智行

福祉人材センターでは求人側と求職者との間のミスマッチを出来るだけ起こさないことを目指して多様な人材を紹介させていただいている。そのためには介護の質、支援者の質、サービスの質を向上させていく資質を持った人材を紹介していかなければならない。

しかし、すべての求職者がそのレベルには達してはいない。働く意欲のある求職者は期待したいレベルに達していなくても、その意欲を受け入れ、育て、見守っていくことが福祉業界の使命でもあるといえる。

福祉人材センターは より良いサービス、介護の質を高めたいため、求職者の意欲があればだれであろうと活躍できる場、価値を高めていく場を紹介していくことを心がけている。

平成 30 年 12 月現在、一般の求職者 506 人、学生が 415 名、福祉人材センターへの求職登録をしている。一般求職者のうちで 251 名、ほぼ半数が在職中の人である。その在職中にもかかわらず求職活動をしている人に聞くと大半が「達成感ややりがいを感じられなくなった」という。入職当時は感じた達成感ややりがい時間がともに希薄になっていく、それは精神的なストレスや、自分の処遇に対しての不信感を抱いている現職がどこの施設や事業所でも潜在的にいるということだ。福祉人材センターにはそういう声がたくさん寄せられているのが現状だ。

「辞めさせない」「辞めない」 採用確保の前に今の職員を大事にすることをまず優先して取り組んでいかないといいけない。そういうことを確かめておきたい。

さて、職員とのコミュニケーションは人事評価のために行うという事には問題がある。人事評価のために年に数度、定期的な面談を行うのは組織としての必要最小限の活動であって、本当に大事にしたいのは常日頃からの職員との間での日常的な会話だ。



職員がどんな夢を持っているか、どんな悩みがあるか、常日頃のフェイス to フェイスの中での会話、インタビューが大切になる。インフォーマルな会話がどれほど職員の日頃の活動を理解できる機会になっていることを考えてほしい。また職員本人のストレスも、自分が認められているという満足感で軽減される。

しかし、現状は管理者が忙しい、現状ではなかなかそこまでのケアはできない、目が届かないという理由もよく分かる。現状を打破したいなら、ここをよく考えてほしい。現場での職員とのちょっとした声かけ、話しかけ。その一言で、職員の顔色、動きは変わる。その変化は利用者に伝わり、それがその家族にもつながる。

自分たちの施設、事業所だけでなく、この活動は地域で連携して協力、協業しながら現職スタッフも巻き込んでやっていく時代になってきた。「地域包括ケア」は掛け声でなく、自分たちが主役になって活躍してほしいという地域からの声だと理解してほしい。そういう場をみんなで作っていく事が大事になってくる。

話は変わるが先日、発達障害者の雇用についての講習会に参加した。当事者の就労までの事例発表を聞いて考えさせられた。「発達障害者として就労したときの辛さは、採用担当窓口と、配属先管理者や現場スタッフとの温度差がありすぎる」という声だ。採用担当者は誠実にいいことを言ってくれるが、現場のメンバーは障害者に対する理解は薄く、偏見を持った目で見られる。

具体的な辛さは「言いたい事が伝わらない」「利害関係があると、それを言葉に表せない」「歩み寄ろうとしても拒絶される」「ちょっと注意されただけで、自分はその言葉を全人格否定として受けとめてしまう」という。

これは障害者特有の問題ではないと思う。健常者でも、あるいは高齢や再就職する人たち、外国人の方でも辛く感じるのはありうる場景だ。

人それぞれ、できること、できないこと、いろいろある。真面目にコツコツと自分の能力や体力でやっていこうと努力している人、しかし環境が恵まれていない人たちが多くいる。その人たちの中で 介護や福祉の仕事を目指そうとしている、そういうところに目を向けてほしい。

人材の多様化、それを通じて職員満足、利用者、利用者の家族満足、さらにその延長で地域から選ばれる。「辞めさせない」「辞めない」組織、十年後も生き延びる事業の原点はここにあると考える



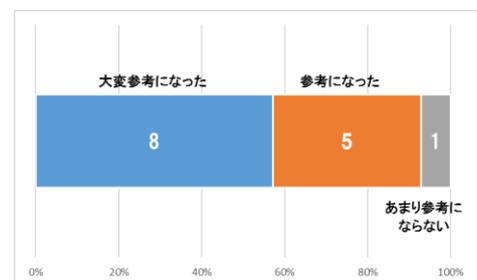
さて、最近の新卒学生の人材センターへの登録者は 400 名近くいる。今回の「施設長の学校」で皆さんにアンケートをお願いしているが その中で人材確保にもっとも力を注ぎたいことは「大卒・高卒の新人採用」である。

今の学生の就活に対する姿勢は①面接についての心構え ②履歴書の書き方 などテクニカルなことは細かくやっているが、自分自らが積極的に就活行動をとっているかという、そうとも言えない。「周りがやっているから」「みんなに後れを取りたくない」という気分で動いている傾向にある。

また、打たれ弱く、自らがやっていこうという気概に欠けている人が多く見られる。そういう、新卒学生気質や特性を勉強して、新卒学生に対応していくノウハウを作っていく事も大事になってくる。新卒だからといって集団扱いせずに、一人ひとりの wants に耳を傾け、個別に対応していく配慮が必要になってくる時代だ。また、ネットワークの伝播も意識しないと、個別対応で終わったことが、最近の SNS で拡散され、それが施設・事業所の評判になることもある。

アンケートの声

- ・これこそ実行すべきだと思った。
- ・現状の理解につながった。
- ・採用の参考になった



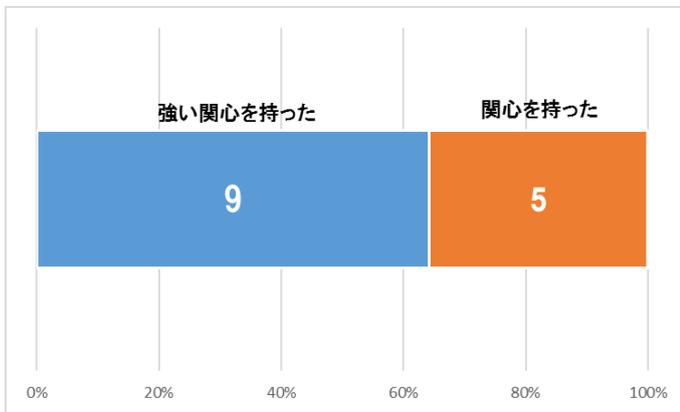
3 行政説明 (13:30~13:45)

テーマ： 『 矯正就労支援について 』

講演者： コレワーク東日本（矯正就労支援情報センター室） 室長 高野照文 氏

⇒内容については当日の配布資料参照

アンケートの声



・多様性の中で出所後の方を想定してはなく、新たな人材と考えた。

・出所歴のある方の採用には興味がわいた。

・考えていなかった事だったので、参考にしたい。

・初めての話を聞く機会であった。

・制度を知ることができた。

・理解していきたい。

・今まで考えていなかったから。

・ただしい情報で参考になった。

・知らなかったから。

コレワーク東日本

4 グループワーク (13:45~15:00)

テーマ： 『 人材の多様性について 』

参加者を4グループに分けて、

- ①相互に自己紹介、事業紹介
- ②テーマについて 法人・施設/事業所の考えと現状、課題
- ③自分の考えや課題 の意見交換をもとに
- ④各グループ発表。

参加者には事前に課題について回答いただきました。



② グループワーク発表

グループ 1

『 人材の多様性 』

①なぜ？

- ・人手不足だから
- ＋社会進出の促進

②例えば、

- ・障害者、外国人
- ・出所後の方
- ・育児中の方
- ・元気なシニア

③受入側としては、

- 仕事に合わせるのではなく、
- 人に合わせる。
- フェアな給与体系
- “お互い様の精神”

④具体的には

- 口頭にて説明



グループ 2

『 人材の多様性 』

(障害部門)

- ・程度によって業務に支障がでる
(精神etc)

- ・受入側にキャパシティが必要



- ・障害者ごとに合った業務を用意

(外国部門)

- ・記録ができない



- IT化(タブレットetc)

- ・困りごと相談(言語、人材)

- ・受入側の知識

(高齢・子育て)

- ・労働条件に制約がある



- ・ニーズに合った労働条件

- ・人材確保の為の方法
- ・報奨金制度の導入
- ・就労支援事業の活用



グループ 3

『 人材の多様性 』

現状と課題

人手不足に対して

- ①障害者雇用
- ②外国人採用
- ③短時間労働者採用
(アルバイト)
- ④求人に対して反応がない
- ⑤職員との温度差がある

対策

- ①特別支援学校への訪問
- ②職員教育
- ③シフトの多様化
- ④キャリアアップの確立



グループ 4

『 人材の多様性 』

現状

高齢者(シニア)と障害者は採用している。
外国人は採用していない。
業務範囲を明確化することで力になっている。(運転手など)

課題

外国人採用のイメージ化が図りにくい。
・基本的考え方、生活に相違がある。
・教育的配慮ができるか。
・まずは日本人でいけるのではと考えてしまう。

今後

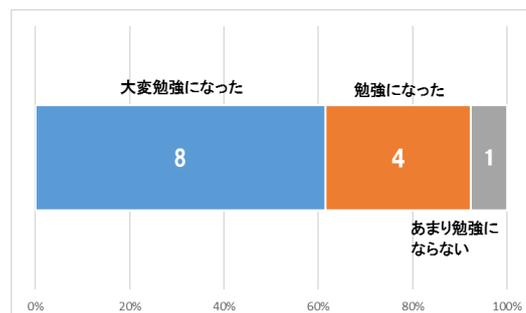
多様化は重要！ (プラス思考へ)

- ・プラスの力として働く価値観共有
- ・仕事を指導することのプライド保持
- ・受け入れる組織体制(公平性)
- ・トップとの危機感共有



アンケートの声

- ・多様性の人達の意見を聞いて勉強になった。
- ・他の施設の方の意見を聞いて内でも取り入れようと思った。
- ・どこも一緒、本当に楽しかった。
- ・悩みの共有ができたし、参考になった。
- ・他施設の取り組みが参考になった。
- ・経験が少なかった方だけだったので



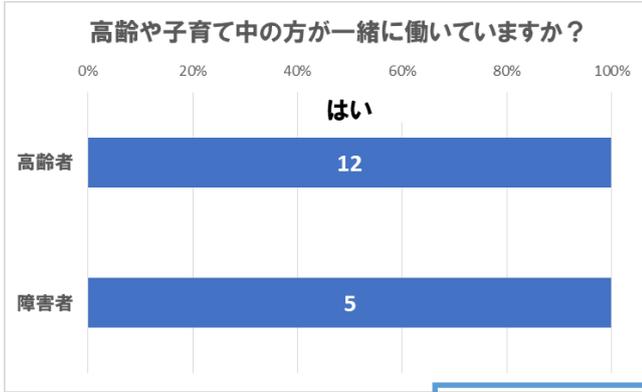
② 事前質問の回答集計

(参加申込者に Web で事前質問、事前課題について回答いただいたものを集計したものです)

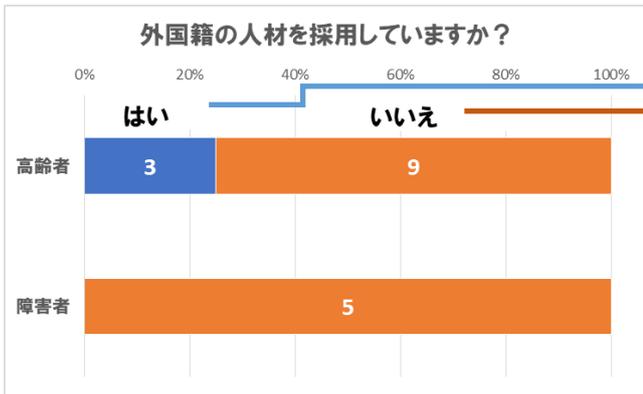
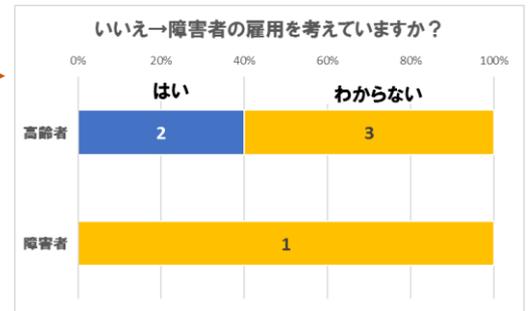
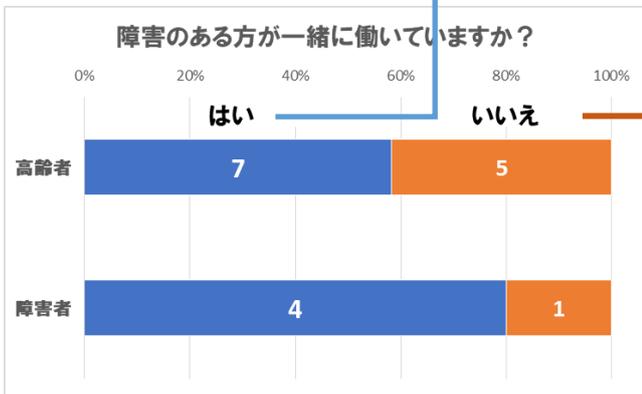
回答数 : 17 回答

(回答期間 平成 30 年 10 月 15 日～11 月 18 時以降日)

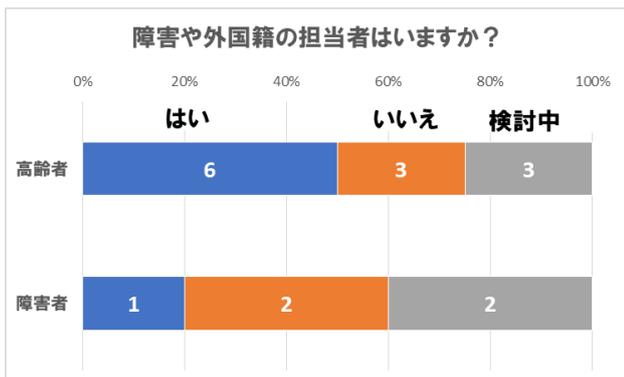
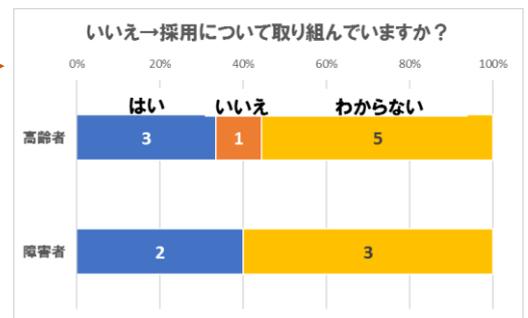
※「団体等その他」で1件回答がありました、
事業形態をみて「高齢者」として集計しています。



	高齢者	障害者	計
全従業員数	1,033	1,020	2,053
障害者雇用数	20	32	52
障害者雇用率	1.9%	3.1%	2.5%



	高齢者	障害者	計
全従業員数	590	0	590
外国籍雇用数	8	0	8
外国籍雇用率	1.4%	0.0%	1.4%



③ 事前課題の回答

(参加申込者に事前課題について回答いただいたもの(自由回答)を順不同で一覧表にしたものです)

課題：「人材の多様性について」

当日のグループワークでは当課題について
①法人・施設の方針②あなたの考えにつて討論しました。
当課題は事前に各自、準備してもらったものです。

種別	法人・施設の方針・課題	あなたの考えや意見
高齢者	<p>当社では定年後の再雇用や、障害者の受け入れを以前から行っています。又、地域に密着した事業所作りを行っている為、地元の方の雇用が多くなっています。</p> <p>課題としては職員の高齢化に伴い今は安定しているが、今後は不安な所があります。</p>	<p>・外国人の雇用等も今後は必要になると思っている。</p>
高齢者	<p>1. 正規職員として、短時間制社員、週4正社員、フレックスタイム、夜勤専従がある。</p> <p>2. 事業戦略として多様な働き手が検討されているが、非公開</p> <p>3. ICT、IOT、5Gによる多様な働き方が検討されているが、非公開</p>	<p>働き方を選べる法人であるとういと思います。人それぞれに、収入を重視する方もいれば、長期休暇を重視する方もいます。個人的には長期休暇は2カ月ほしい。せめて、バカンスぐらいの休暇が、取得希望者は取れるようにしてほしい。</p>
高齢者	<p>法人としては今のところ方針が決まっておらず、各施設ごとに個別で判断しているところです。そのため、今回の研修で得た情報を考慮しながら、法人としての統一見解が出せるよう、上司へ報告したいと考えております。</p>	<p>どうしても必要な介護業務のために、身体的問題や言語問題などによる人材採用の有無の判断は、正直あると思います。</p> <p>ご利用者様とのコミュニケーションが取れない、相手を不安にってしまう方や、ご利用者様の安全を守ることができず、業務に支障をきたす可能性の高い方は採用できないと考えております。</p> <p>ただ、これは外国人や日本人、障害者や健常者等は関係なく判断することと考えています。</p>
高齢者	<p>現在EPA介護福祉士(フィリピン国籍)が4人とその家族2人が働いています。今後も外国人介護士は採用する方向です。現時点では障害のある方、外国籍の方の雇用に関する法人の明確な方針はありません。</p>	<p>外国籍の労働者が居ることによる人員補充以外のメリットは何か？を考え、それを引き出して行くのはどうかな？等と考えています。例えば、EPA介護士が講師になり簡単な日常英会話スキルが学べる機会を作る等。現場に積極的な交流が促され活気が出るかも知れません。</p> <p>また、キャリアパス基準の一定以上の等級任用の要件に英語力を加えるのも良いかもしれません。</p>

種別	法人・施設の方針・課題	あなたの考えや意見
高齢者	<p>弊社は思いやりと真心を基本理念として、多岐にわたる業種を展開しております。その中でも、人対人での関わりが多い、介護業界においても、その基本理念のもと、地域密着通所事業所としてご利用者様やご家族様、居宅様や関係業者様とのお付き合いをさせて頂き、大変ご好評とご支持を得ております。</p> <p>当施設の課題としましては、今後の展開や収益モデルの構築、また人材確保や人材育成、介護用機械の導入検討、介護保険法改正への対応等、多くあります。</p>	<p>人材の多様性について、</p> <p>現在の介護業界については人材の多様性というのは既にあるものではないかと思えます。それよりはより専門性や特殊性のある人材が必要となっているように感じます。</p> <p>誰でもできるような業務というのは今後は人手を必要となくなることが多くなると思われます。それよりは傾聴や問診等による、利用者様の変化に気付く事や、データ等からADLの推移等を測って的確な指導をできる人材が必要であると思えます。</p> <p>既にお世話型のデイサービスは淘汰の時代を迎え、今後さらに加速することでしょう。我々に求められていることは日中に家族が居ない時間にお世話をすることではなく、ご本人様やご家族様が望まれる形での年を重ねることのお手伝いを必要とされているのではないのでしょうか。それには人材の多様性よりは正しい知識を持つ専門スタッフが多くあることが望ましいことだと思います。</p>
高齢者	<p>個人の働き方に対する考え方やライフワークが、多様化している中で、個人の要望の全てを受け入れることは不可能と考えている。</p> <p>会社の方針としては、誰もが働きやすい風通しの良い職場を目指している中で、部署間を超えて協力しあい無理のない範囲でフォローしあって、様々な形の雇用形態、人材を活用し事業を成立させていこうと考えている。</p> <p>評価を行う際や給与面での不平等感が課題。</p>	<p>外国籍人材については、活用していくことは良いことだと思いますが、言葉の壁があると思えます。</p> <p>教えられる人材が必要であり、そこが、外国籍の方の受け入れに踏み出せないのだと考えます。</p>
高齢者	<p>当法人は、開設時より職員のための保育室完備にこだわってきた。よって、育児と仕事を両立させている職員が多い。育児休暇取得 100%で再復帰率 100%である。</p> <p>障害者や高齢者については、自然発生的に採用してきたが、その有能ぶりは発掘に値することが多く、今ではダイバーシティを推進する方向性も考えている。</p> <p>求人活動として、複数県をまたぐ学校訪問や就職面接会への参加をしてきた。年々採用の難しさを実感しているが、特に介護職の採用は、行き詰まりすら感じる状況がある。そこで、当法人は、いよいよ外国人受け入れの体制整備に入らなければならないと考えている。情報収集に入った段階である。</p>	<p>【自分の考え】</p> <p>ダイバーシティの推進は、雇用の拡大及び多様なニーズへの対応として重要なことと考える。そのためには、組織がゆるぎない受け皿にならなければならない。</p> <p>障害者や高齢者の存在を尊重し、価値観を共有するなどの努力が求められる。</p> <p>外国人を受け入れるには、その支援体制を明確にしなければならない。</p> <p>整備することは多い。のんびりしてはいられないという危機感が、そろそろ法人全体の意識として浮上することを願っている。</p>
高齢者	<p>その人の能力を発揮できる様、自分で考え業務を遂行する。トップダウンの業務は行わない。</p>	<p>その人の能力を発揮できる様、自分で考え業務を遂行する。トップダウンの業務は行わない。</p>

種別	法人・施設の方針・課題	あなたの考えや意見
高齢者	<p>シニア人材、障害者等の雇用を進めています。</p> <p>介護の仕事は、生活を支える仕事です。介護技術を求められる直接的な処遇だけではなく、間接的に関わる仕事も多岐にわたり、働く方の状況に合わせた仕事内容が見つけやすい職種であるとも考えています。良い連携、効果的な分担の中で、より良い生活環境が作り上げられれば、ご入居者・ご利用者の満足につながると思います。</p>	<p>人材の多様性を受け入れる職場の理解が重要と考えます。明確な方針を出すことはもちろんの事、一緒に働く仲間として、お互いが支え合っている実感が持てる業務を作ることが課題とも捉えています。</p>
高齢者		<p>外国籍の方々に対して…御利用者様の理解が何処まで得られ受け入れて頂けるのか不安。また、介護業界の人手不足は深刻なので…処遇以外の対策を検討して頂ければ幸いです。</p>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> ・方針と言う明確に出しているわけではありませんが、障害のある方や外国籍の方を雇用し、間接介助(清掃、片付け、状況により介護)をしていただくようにしていると会議などでは話をしています。 ・支援学校からの実習受入れ、学校公開、ハローワーク主催の求人説明会などにも参加。 ・課題としては外国籍の方が介護をするうえでの課題は、コミュニケーションがある程度図れても、記録が難しい。日本語独特の言い回しがあったりするため。また、文化、風習の違いから日本以外の国ではOKなことが日本ではNGなこともあるため、その環境に慣れるまでに時間と理解が必要。 ・外国籍、障害のある方以外でも、学生、主婦、資格を取りたての方など、介護には興味があるが不安もあるというような方をターゲットに朝や夕方から夜にかけての短い時間でも手伝いをしてもらおうといった求人出し方もしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員への負担を考えると、間接介助と言われていることについては、外国籍、障害のある方に助けてもらった方が良い。中には介護できる方がいますので、どんな形でも雇用に繋がれば良いと思っています。ただ誰でも良いというわけではないので、上記の課題でも書いたようなことがある程度クリアできれば良い。 ・とにかく職員の負担が少しでも減らせるように、様々な雇用形態を対応していかないと と考えています。
高齢者 障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用を積極的にすすめている。(法定雇用率以上である) ・多様な働き方実践企業の認定を受けている。 	<p>今、人材難で倒産している企業が多数出ております。福祉業界も他人事ではありません。人材がいなければ、私たち業界も成り立つことができません。今積極的に人材に投資して、魅力ある法人作りを行い、世の中に発信できなければ、手遅れになります。</p> <p>現在福祉業界で働く人たちを大切にするとともに、若い世代に魅力あるやりがいのある仕事であることを伝えるためにも、もっともっとあらゆる方面から人材に投資していくことを自法人へ働き掛けていきたいです。</p> <p>自分の子供たちを福祉業界で働いてみなさいと言える業界にしていきたいと考えています。</p>

種別	法人・施設の方針・課題	あなたの考えや意見
障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用を積極的にすすめている。(法定雇用率以上である) ・ 多様な働き方実践企業の認定を受けている。 	<p>私は日ごろ、副業として様々な福祉事業所等で、人材定着の研修講師をしています。その中で必ず伝えることが、「法人等の理念、行動方針に共感、共鳴できれば、その他のこの考え方は人それぞれで良いのです。またそのように多様な方が集まる組織の方が結果的に強い組織になっていきます」ということです。</p> <p>お互いに得意なことで貢献し、苦手なことは補い合う。それが真のチームだと考えます。</p>
障害者	<p>恒常的な人材不足の中にあって、働きやすい職場、やりがいある職場として、自己実現を応援する職場となる。</p> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間の縮減 ・ 利用しやすい休暇付与制度 ・ 子育てしやすい職場 ・ 研修への参加意欲 ・ 風とおしの良い職場 ・ 職員どおしが助け合う職場 	<p>働きやすい職場となるような環境整備を整える事が重要だと考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金のみでなく、 ・ 休暇制度の改善 ・ 残業の見直し ・ 職員間でのサポート体制の構築 <p>などはたらきやすい職場構築をしていく事が大切である。</p>
障害者	<p>人材確保の上からも人材の多様性は、必要不可欠である。当法人は、女性が働いている割合が高く、育短の職員も増えてきている。働いている年齢層も70代の方々も活躍してくれている。今後のことを踏まえ、外国の方の受け入れとも考えるが、検討中である。多様性に対応できる組織を構築することから始めていかなければと考える。</p>	
障害者	<p>今後不足する介護人材確保については多様な職員の採用を実施している。</p>	<p>高齢者や障害者雇用については、一般職員に良い影響がある。仕事の覚えは遅いが丁寧で根気があり、利用者へ寄り添う思いがある。</p>

5 パネルディスカッション (15:10~16:30)

テーマ： 『 人材の多様性について 』

社会福祉法人 栄寿会 特別養護老人ホーム あきやま苑	事務長 馬場 裕史 氏
社会福祉法人 両宣会 特別養護老人ホーム ひびき	施設長 土居 敦志 氏
社会福祉法人 育慈会 ことぶきイーサイト保育園	園長 高田 綾 氏
コレワーク東日本 (矯正就労支援情報センター)	室長 高野 照文 氏
	進行役 福祉人材センター 国本 智行

当記載内容は当日のパネルディスカッションの討議内容の一部を要約したものです。



国本： 障害者雇用では一歩先駆けている ひびきの話を聞きたい。

土居氏： 約90名ほどの従業員のうち障害者は10名(知的5名 身体2名 精神3名)である、受入れのきっかけは身体障害者が自立を目指して働く場として活躍できないかという取り組みから始まった。近くにある特別支援学校と連携してスタートした。

本格的に一緒に働くためには、旗振り役の私と他の職員との障害者受け入れに対する温度差をなくしていくためにはどうしたらいいか、法人としての方向性を明確にし、受入れを職員に提案し、職員全体からの同意を得るという形で、今につながっている。

障害者が共に働き始めた当初の苦労は、周りの人間からいろいろな声が出てくることだ。その都度、対応してやってきた。その過程でわかったことは、ある仕事に当て込むのではなく、その人が何ができるかを見つけて、障害のレベルに合わせて仕事を切り出す事。できる事、できない事、誰にでもある。だから、できる事をやらしてもらえばいい。

仕事に当てはめるのではなく、その人に合った切り出した仕事をやらしてもらっている。



社会福祉法人 両宣会
特別養護老人ホーム ひびき



福祉を必要とする全ての人に優しい介護を

平成20年4月設立

障害者雇用 多様な働き方
実践企業

特別養護老人ホーム
デイサービス、ショートステイ
居宅介護支援事業



国本 : 採用、定着について あきやま苑 ではどう改善しようとしているか？



**社会福祉法人 栄寿会
特別養護老人ホーム あきやま苑**

特別養護老人ホーム あきやま苑

笑顔あふれるサービスを提供します。

平成2年2月設立

特別養護老人ホーム
デイサービス、ショートステイ
居宅介護支援センター

馬場氏 : 施設が不便な場所にあり採用は厳しい。地元というより遠くからの採用が多く、人材不足が悩みだ。

介護の仕事は一般に知られてきている。その背景で施設のブランド創り、あきやま苑だからできることを見極めアピールしていきたい。そのためには評価や教育の質を上げ、手当も含めすべてがつながっていかないと魅力は感じてもらえないと思う。ここ数年、新卒の採用に力を入れてきたが、年々少なくなってきたのが現状だ。

職員にたいしては介護課長が一人一人面談する時間を持っている。何か懸案があれば報告が上がり、優先して対応している。面談のフォローアップが定着率につながる。

**社会福祉法人 育慈会
ことぶきイーサイト保育園**

JR能原駅から徒歩1分

元気な子どもたちの声

平成23年4月開園
保育所

国本 : ことぶきイーサイト保育園 では障がい者雇用で失敗した経験があるそうですね。

高田氏 : かつてボランティアで手伝ってくれていた30歳過ぎの男性がいた。保育の仕事が楽しくなってぜひ資格を取って保育士として働きたいという気持ちを強く持つようになった。本人は強い意志を持って努力して保育士の資格を取ることができた。彼は高次脳機能障がいを持っていたが、当時の園長はその障がいを認めたくらうで、彼の強い意志に感銘を受け保育士として採用することにした。

いざ仕事に就いてみると、本人はひたむきに全力で仕事に取り組んでくれたが、指示にきめ細かく応えられないことがしばしばあった。記憶力に問題がありミスが頻繁に起こったことで周りの保育士との温度差が生まれ、それがどうしようもないほど広がった。

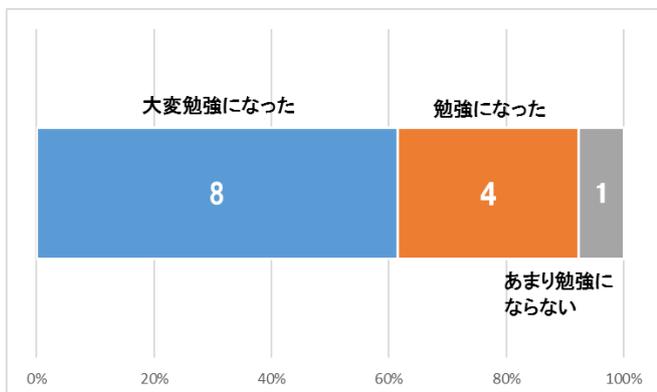
園長に現場から不満の声が寄せられるようになり、その都度園長は彼の障がいを理解してほしいと説得したり会議の度に説明をしたりしたがなかなか理解を得られることはできなかった。職員から「仕事がしづらい」という声が出るに至ったが、それでもどうにか彼のできる仕事を探して周りからの不協和音を抑えようとしたが、周りの職員の我慢が限度を超えて何人かの職員が仕事のしづらさを理由に「辞めたい」と言い出した。ここに至って、彼は転職することになった。このことはとても辛いことだった。彼も職員も傷ついた。

この失敗の原因は、職員の理解を得ることなく園長の想いだけで障がい者雇用を決めて職員に委ねてしまったこと。一緒になって働くメンバーの立場や思いを考えずに彼を受け入れてしまったことだった。この失敗から学んだことは、園長の方針をしっかりと現場に伝え、園として職員全員で障がい者を雇用することについて理解を深める学びの機会を設けるとともに、障がいを持った人のできる仕事は何かを見極め、その人の障がい特性を職員全体が学んでいく必要があるということだった。





アンケートの声



・いろいろな施設からこれからの自施設の課題解決のヒントをもらった。

・いろんな話が聞けて良かった。

・他施設の取り組みが参考になった。

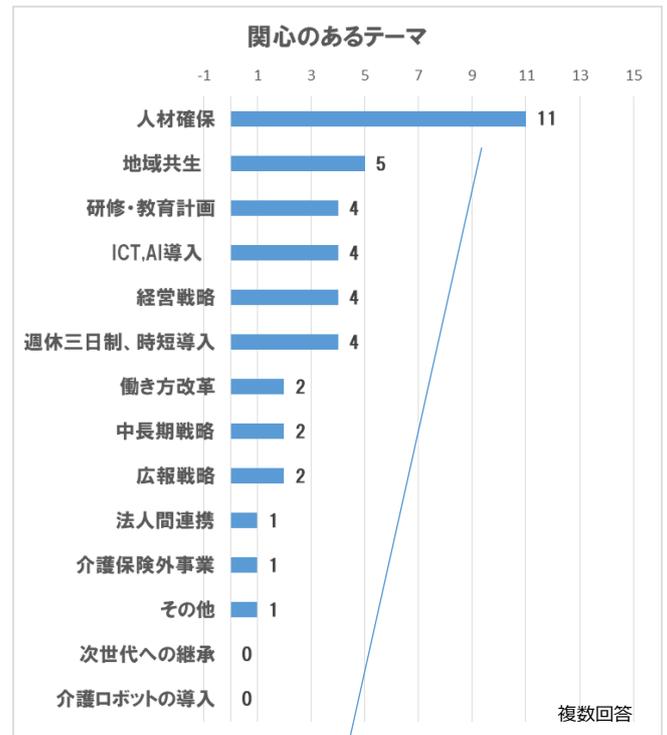
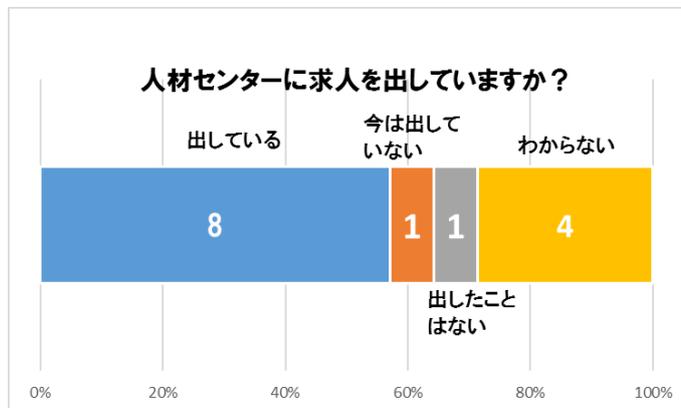
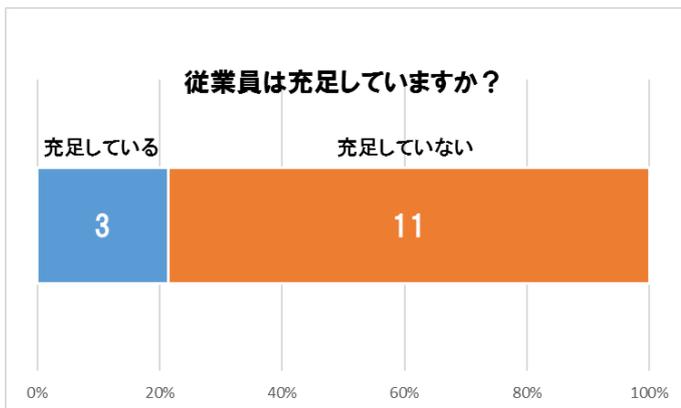
・具体的な話が聞けた。

・これからの雇用について多様性の点で検討していく筋道が見える気がした。努力していきたいと思った。

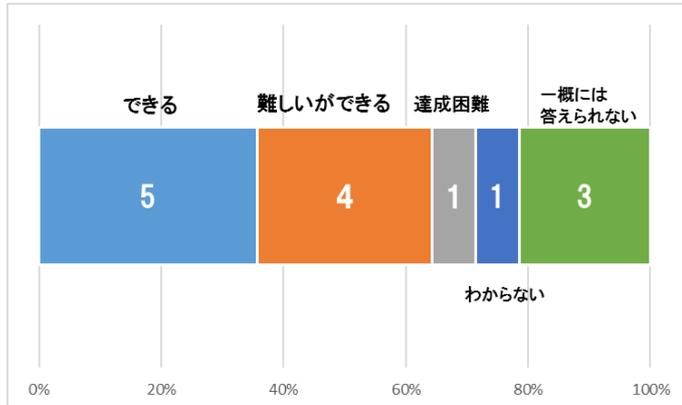
6 当日のアンケート集計 (回答数 14)

●全体の感想、ご意見

- ・良い刺激をもらいました。ありがとうございました。
- ・グループの方と知り合いになれたこと。
- ・多様な人材がいること、それぞれが活躍できる場を作ることをしていきたいと思いました。
- ・多様性について考えることができ、今後に活かしていきたいと思いました。
- ・初めて参加させていただきましたがとても良かったです。
- ・とても良い研修でした。人数が少なくもったいないと感じます、ありがとうございました。
- ・人数が少なかったのもう少し多ければ良いと思う。
- ・無料でここまでのセミナーに参加させていただきありがとうございます。



1 貴法人の理念・目標は、現在の社会情勢・環境の中で達成できると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・環境に変化があっても、大切な軸は変わらないと思う。
- ・今から作り直すから。
- ・難しいものではなく、働く職員の心持ちで達成できると思います。
- ・職員の周知に努力しているから。

「難しいができる」と思う理由

- ・課長、施設長レベルがしっかり説明して、時間はかかると思うができなくはないと思う。
- ・理念を持っている職員が何人もいる。

「達成困難」と思う理由

- ・現在、働いている職員の意識が変わっていない。

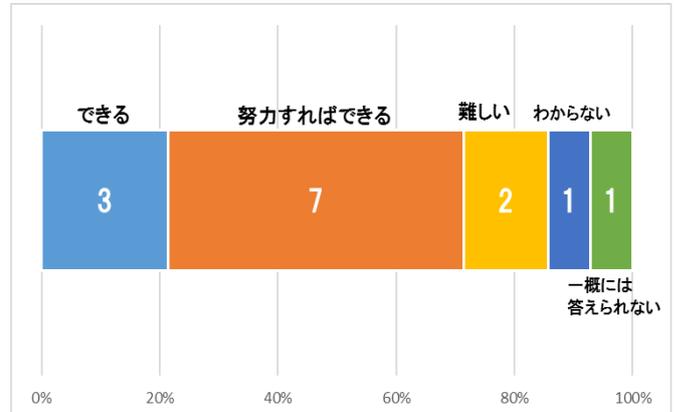
「わからない」と思う理由

- ・トップダウンがしっかりしていない。

「一概には答えられない」と思う理由

- ・トップとの考え方の共有が必要と考えている。

2 自分の力で法人・事業所を良くしていくことはできると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・意欲を持っている職員が多数いるから。
- ・施設の理念・目標を理解しているから。
- ・できないことはない。

「努力すればできる」と思う理由

- ・職員一人一人としっかり付き合うことで変化があると思います。
- ・一人だけではなく、他の者を巻き込んで行っていければ可能だと考える。
- ・役職をもらっているのでも、発信することが役割なので。

「難しい」と思う理由

- ・一人では何もできない。
- ・トップとの考え方の共有が必要と考えている。

「わからない」と思う理由

- ・自分のみでは難しい。まわりの職員との連携が大切。同じ方向を向いていく力が出てくれば良くなると思う。

3 貴法人の「働く魅力」とは何ですか？

- ・「自分を好きになれる」と思う。
- ・障害児、障害者、GH と幅広い利用者が生活をしているので働く魅力があると思います。
- ・笑顔と思いやり
- ・やりがいと給与
- ・当施設で働く事では自由な勤務ができる事。自身のやりたい事をできる。
- ・仕事が楽しい。
- ・地域に根づいた福祉ができています。
- ・職員の休暇に配慮している（連続に5日間休める）
- ・地域、社会から求められることに対し、柔軟に変化、対応できること。
- ・これから考えます。
- ・人間関係が非常に良いこと、暖かい組織である。
- ・働きやすさ。賃金。長期休暇。可能性。
- ・利用者から受ける幸福感、働くことの喜び等。
- ・利用者のために話し合いができるから



施設長の学校

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

さいたま市浦和区針ヶ谷 4-2-65 彩の国すこやかプラザ
TEL 048-833-8033