



新たな地方独立行政法人における 「人材育成」について

令和7年3月17日
障害サービス課

今後のスケジュール

<人材育成計画の体系>

1 法人職員の育成

- | | | | |
|-----------------------|---|--------|------------|
| (1) 求める職員像 | ➡ | 令和6年9月 | 第2回検討会で検討済 |
| (2) キャリアマップ(キャリアパス) | ➡ | 11月 | 第3回検討会で検討済 |
| (3) 研修(体系・内容) | } | 令和7年2月 | 第4回検討会で検討済 |
| (4) OJT | | | |
| (5) <u>自己研さん・職員交流</u> | } | | |

2 地域に対しての取組

- | | | | |
|-------------------------|---|----|------------------|
| (1) <u>地域事業所職員の人材育成</u> | } | 3月 | <u>第5回検討会で検討</u> |
| (2) <u>地域住民への普及啓発</u> | | | |

➡ 今年度中を目途に新たな地方独立行政法人の
人材育成にかかる基本的な考え方をとりまとめる

第4回検討会での主な意見

<救急救命>

- 利用者が安心して生活していくために、最初に職員が施設に入るに当たって救急救命の研修を入れる必要がある。

<当事者体験>

- 当事者体験をしていくことが大切である。職員が利用者になりきって1週間施設に泊まり込む研修を行う法人もある。
- 時間が来たら終わるのではなく、利用者の生活はずっと続いているということを体験したり、同じ食事、同じトイレ、同じお風呂を使うといった生活を体験してもらうことをすごく大事にしている。
- 共感力で大切なのは当事者、支援される側になってみるということである。当事者目線の支援を謳っているのであれば、当事者目線に特化した研修を入れていかなければいけない。

<職員交流>

- 園の中で好事例をしっかりと発表し合うような機会が職員に対しても必要である。他の職員の事例から学ぶということを定期的に行った方がよいのではないか。
- 施設職員にとって一番必要なことは、利用者の「普段との違い」に気づくこと。いくらスキルがあっても利用者を心配することができないと必要としている支援ができない、現状ではよく気がつく職員が気づいて声を上げることで現場が成り立っていることが多い。それをどのように研修として成り立たせていくかを考えていかななくてはならない。

1 自己研さん・職員交流について

(1) 自己研さんについて

「企画立案制度」

(目的) 様々な取組に挑戦しやすい職場環境をつくることで、各職員が日頃の業務や地域課題に向き合い、自ら解決するといった意識を醸成する

(内容) 支援における課題認識などに基づき、職員が対策や新規事業などを企画し提案する

「資格取得支援制度」

(目的) 法人職員が資格取得の意欲を高め専門的な知識を習得させるため

○ 職務専念義務免除

(内容) 資格取得するための準備期間等を扱う

○ 受験料補助等

(内容) 資格取得するための受験料の補助や自主研修として職員が勤務時間外において職務と関連する通信教育講座を受講するための受講料を支援する

「大学院派遣」

(目的) 地域共生社会を担う未来の人材を開拓するとともに、学術機関との連携による研究・検証活動を通して、経験や知識を振り返り、さらなる支援の質の向上を図る

(内容) 職員を大学院に派遣し、大学教員や院生と社会的課題や地域資源の活用について議論したり、科学的な根拠に基づく支援の研究を大学と連携により実施する

「行政機関派遣」

(目的) 各省庁等行政機関に派遣し、社会課題を解決するための施策を展開するための知識、スキルを身に付け、法人として取り組むべき役割を見出し、行政機関と協力しながら解決を図る

(内容) 法人職員を国・地方自治体（県本課、児童相談所、保健福祉事務所等）に派遣する

(2) 職員交流について

「利用者支援報告会」

- (目的) 各法人が取り組んでいる支援方法などについて意見交換を行うことで、相互に新たな発見や気づきを得て支援に生かす
- (内容) 地域の住民や民間法人が参加する実践報告会を法人が主催
- (方法) 職務を通じて得た知識や好事例を発表し、支援方法などについて民間法人の職員とともに議論を行う

「民間法人に職員派遣」

- (目的) 民間法人が行っているユニークな取組を経験するとともに、意見交換することにより視野を広げ、知見を積み上げる
- (内容) 一定の経験を積んだ職員を対象として民間法人に職員を派遣する
- (方法) 派遣先でのOJTや話し合いの場を通じて職員同士の交流を行う

「合同研修の実施」

- (目的) 好事例の共有を図りながら支援の課題などの議論を行い、課題解決に向けて一緒に取り組む
- (内容) 民間法人職員と法人職員が受講する合同研修を法人が主催
- (方法) 年間数回程のペースで実施し、各法人が班ごとにグループ分けをして意見交換を行う

(参考) 民間法人での例 (ヒアリング結果)

法人	項目	内容	目的
A法人	企画提案制度	職員が気軽に提案できる企画提案制度を導入、職員からの反響が多い。新たな事業提案から、アイドルコンサートに利用者に行く、散歩するなど考えすぎずに気軽にできるものまで様々なことを提案してもらう。企画提案制度でできたものとしてパンや菓子まんじゅうを販売するお店を設立	—
	職員をバックアップする制度	- 資格取得するための勤務日程を事業所内で優遇 - 資格研修案内を職員に告知し本人希望を優先した受講を実施	—
B法人	職員をバックアップする制度	- 支援・介護関係の資格を取得支援として6日を限度とした職務専念義務免除制度を実施 - 資格手当実施(例)看護師:3万円、社会福祉士:3千円ほど実施 - オンライン研修、外部からの研修情報があったときにその都度参加している	—
C法人	相談会	法人施設に年1回ほど実施、臨床心理士を招いて各ホームの見学をしながら職員と利用者の関わりを見てもらいながら、相談会の場を設けて支援方法や利用者との関わりについて相談をできるようにしている	専門的なアドバイザーからの相談や相談助言を得ることで、職員の指針にもなり安定した支援を行う
	取組報告会	年6回(20分~30分ほど)全職員が参加する取組報告会を実施し、日々の支援において職員自身が感じた課題、支援でいき詰まっていること等を職員から提案を行い報告して話し合っている	職員自身が支援について悩みを抱え込まず、支援課題について職員全員で解決を図る
	外部研修	3~5年目の職員に改めて自閉症療育者のためのトレーニングセミナーに5日間参加してもらい改めて自閉症について学び、自分の仕事を振り返りを行う	改めて、自閉症について学び、自分の仕事を振り返ってもらう機会をつくる
D法人	研修ごとにチームを編成	チームを作ってチームごとに研修プランを考案作成 (例)新人職員業務プラン、中途職員業務プラン、ビジネスマナー、感染症について、救急救命	—

（地域に対しての取組）

２ 地域事業所職員の人材育成

地域事業所職員の人材育成

1 基本的な考え方

- 障害福祉サービス事業所に当事者目線の支援を広げるために、法人職員が地域の当該事業所に対し助言や指導を行い、当事者目線の支援を実践できる人材を育成する
- 地域の障害福祉サービス事業所においては、中堅の指導職員の人材不足が課題とされており、法人において、指導者となる人材を育成する研修を実施する必要がある

2 具体的な事業

- 専門的な知識を持った職員を研修講師として各事業所に派遣し、研修を行う
- 外部向け研修会を開催し、地域事業所職員に対する研修機会を提供する
- 事業所向けに指導者層の育成を行う研修会を実施

（地域に対しての取組）

3 地域住民への普及啓発

地域住民への普及啓発

1 基本的な考え方

- 法人が目指す「ともに生きる社会」の実現のために地域で暮らす住民に法人の取組や当事者目線の障害福祉についての普及啓発を行い、障害当事者に対する理解や地域における活動への参加を促進する

2 方法

- 高齢者が多く住んでいる団地を巡回し、見守りや買い物代行などを行う
- 休日にスーパーやショッピングモールで参加型イベントを開催し、地域の人々に法人が取り組んでいる事業を紹介し、障害当事者ととともに農業を行ったりするなど一緒に交流する機会を増やしていく
- 法人が主催したセミナーなどで研究成果や当事者目線の障害福祉講座の開催を行う
- 小中高校や教育委員会などと連携し、福祉教育や体験活動等の促進を図る
- 老人クラブや地域ボランティア団体などと連携し、法人に対するボランティア活動の積極的な受け入れを図る

※(福)全国社会福祉協議会政策委員会「地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策2021」を参考に検討

(参考) 地域住民への普及啓発の実践事例

<A 法人>

①「ふくしのしごと市」

- 子育て中の女性や中高年齢層、未経験者、転職希望者など、地域の多様な人材を対象に、仕事相談・面接会に加えて、福祉の魅力を伝える取組を実施

(効果) 仕事紹介を行うだけでなく、福祉の魅力を伝えるためのトークセッションを設けることにより、気軽に参加者が質問できるようになった

<B 法人>

②「若手リクルーターの設置」

- 連携している複数の法人が共同で人事担当者と若手リクルーターを選任し、インターシップやセミナー、ホームページ、広報誌等、様々な広報ツールの開発を行っている

(効果) 若手職員の創意工夫や新たな活躍の場によるモチベーションアップによって組織全体を内向きではなく外向きに変えることができた