

令和3年度 乙訓圏域障がい者自立支援協議会

人材確保・育成部会 活動報告

1 設置の目的、役割等

障がいのある人が安心して地域で生活するためには、支援する多くの人材の確保と、質の向上のための育成が必要です。

圏域内の各サービス事業所等が安定的に人材を確保・育成するために、必要な具体策を検討することを目的、役割としています。

2 昨年度までの経過

圏域内の多くの事業所が、人材不足という課題を抱え、一部では、人員不足から止むを得ず利用制限を行ったり、事業の拡大や新規事業実施の見通しが立たず、計画を断念せざるを得ない状況にある法人もあります。

このように、人材不足は障がいのある人が必要なサービスを利用しながら、地域で生活することへの大きな障壁になっています。

さらに、地域生活支援拠点の実現に向けても、マンパワーの問題は避けられないものとなっています。

この状況の中で、圏域としてできることを検討し、人材確保・育成のための具体的な方策を発信する必要があるため、令和3年度に部会として発足しました。

3 今年度の取組状況

第1回 令和3年6月28日(月)

- 1) 部会長・副部会長の選出について
- 2) 昨年度の振り返りと本年度の進め方について

第2回 令和3年9月7日(火) <オンライン開催>

- 1) 学習会「乙訓モデル」(乙訓圏域でのインターンシップの受け入れの仕組づくり)の試案に向けて前回の意見のまとめと補足について
- 2) 乙訓圏域新任職員連続講座について

第3回 令和3年11月9日(火)

- 1) 乙訓圏域新任職員連続講座の報告について
- 2) チラシ企画について
- 3) インターンシップ・プログラムについて

- 4) 人材確保における今後の体制について
- 第4回 令和4年1月20日(木) <オンライン開催>
- 1) チラシの確認
 - 2) インターンシップの交流
 - 3) 次年度の課題と方針について
- 第5回 令和4年3月4日(金) <オンライン開催>
- 1) 今年度のまとめについて

4 今年度の活動

昨年度の準備会において、各法人から現状や取組についての報告があり、最近の学生の傾向が、積極的な求職活動をせず、在学時の実習やアルバイト、ボランティア等でつながった事業所に就職するというケースが多くなっていることがわかりました。そこで、学生と事業所との「つながり=縁」をつくることが重要であるということを確認しました。また、求職の選択肢に福祉現場が入らない学生も多いことから、広い視野で学生にアプローチできる仕掛けづくりが必要であることも見えてきました。このことから、圏域内で広く学生を呼び込めるような取組について、具体的な内容の検討を行いました。

さらに、学生だけでなく転職を考えている方の再就職先として、福祉現場を選択肢のひとつとして加えてもらうためのアプローチの方法についても検討を行いました。

(1) 圏域でのインターンシップ受け入れの仕組づくり

行政、養成校と連携して、圏域内で学生や一般の求職者へと対象を広げた新しい形でのインターンシップを構築して、実習・職業体験が提供できる仕組を検討しました。こうした多くの人との「縁」をつなぐ人材確保方式を「乙訓モデル」として位置づけ、その実現に向けた学習会を開催し、最近の学生の傾向やマスコミ等への積極的な広報活動の重要性について学びました。

<資料1>

そうした上で、今回は、障がい者施設への就職に興味をもっていただくために、動画のQRコードを貼り付けるなどその魅力を発信できるインパクトのあるチラシを作成しました。

<資料2>

(2) 転職者向けセミナーの検討

乙訓地域商工会と連携して、コロナ禍により再就職を求めている人や福祉分野以外の人を対象に、少しでも福祉の現場を知っていただき、選択肢のひとつ

としてもらうためのセミナーの開催について検討を行いました。しかし、多くの人の関心を集めなければならず、より効果的な周知の方法や方策を最初から構築するのではなく、乙訓地域商工会等とのこれまでのつながりを活用して、新卒者、転職者と分けることなく幅広く対象をとらえて、圏域内での人材確保を行っていくことにしました。

今年度は、長岡京市商工会が企画する「乙訓で働きたい人のための就職フェア」への出展を計画しましたが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止となり、京都府主催の就職フェア、2市1町行政窓口、商工会窓口、近隣の大学等へチラシの配布を行いました。

(3) 圏域内法人による人材育成方法の共有

本部会の設置に伴い、人材育成の視点から部会事業として位置づけ、新任職員連続講座を自立支援協議会事務局との共催で開催しました。今年度は3回の連続講座として、圏域内のサービス等の状況やスキルアップにつながる内容で開催しました。また、参加した新任職員同士がつながる機会を提供し、横のつながりによる離職の抑制効果を狙いましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、オンライン形式の開催となり、効果が期待できる機会とはなりませんでした。

<資料3>

(4) 窓口業務について

今年度の人材確保の取組については、今後、窓口の設置が必要になります。部会としては、より公平な立場である事業所として、乙訓福祉施設事務組合に依頼をしたところ、次年度から基幹相談支援センターで業務を担うという回答をいただきました。

5 次年度の課題と方針

(1) 圏域でのインターンシップ受け入れの仕組づくり

学習会で学んだことを活かして、周知の重要性を再認識するとともに、新聞等のマスコミ媒体を活用した広報活動の強化を行い、学生に対して興味を持ってもらえるような具体案を検討していきます。

また、周知する素材として試行的に作成したチラシのアップデートを定期的に行い、圏域内のインターンシップが活発化されることを前提に、より多くの圏域法人を周知できるような体制を構築していきます。

(2) 圏域内への転職求職者の確保に向けた連携の強化

転職者向けのセミナーの開催という方向性ではなく、乙訓で働きたい方を、新卒、中途転職と区切ることなく幅広く受け入れていくために、これまで培ってきた圏域法人の横のつながりを活かして、乙訓地域商工会と連携して、圏域内の人材確保を図っていきます。

(3) 圏域内法人による人材育成方法の共有

次年度からは、新任職員連続講座を部会事業として位置づけて開催していきます。要望が多かった講座のあり方について検討を行い、新型コロナウイルス感染防止対策や視聴者の好きなタイミングで視聴できるメリット性の高いオンラインによるアーカイブ配信を検討していきます。

また、圏域法人による人材育成に携わる職員の意見交換ができる機会をつくり、抱える課題を明らかにして、解決に向けた方策を協議していくとともに、提案された人材育成に有効な取組については、関係法人の意見を参考にしながら具体的な検討を行っていきます。

<添付資料>

資料1 人材確保・育成部会「学習会」

資料2 チラシ

資料3 乙訓圏域新任職員連続講座