

障害福祉サービス等事業者に対する経営管理研修 令和6年度募集の御案内

【共通講義内容】（予定）

（敬称略）

【共通講義】（全ての受講者対象）

日 程：それぞれの研修及びセミナーごとに視聴期間を案内。期間内に視聴する。（必須）

実施形式：オンデマンド配信

講義テーマ：東京都内における障害福祉サービス等事業所の現状と、本研修のねらい

研修目標：東京都内における障害福祉人材を取り巻く現状をふまえて、職員の定着のための仕組みづくりの重要性について理解する。

講 師：東京都福祉局 障害者施策推進部
地域生活支援課 課長代理 堺 美香子

【研修内容】（予定）

（敬称略）

【第1回・第2回 労務管理研修】

研修テーマ：労務管理研修

日頃の業務の中に意外な落とし穴が!?

労働基準法の正しい理解とリスク回避

管理者の役割

研修目標：労働基準法を正しく理解し、勤務管理に関するトラブルを未然に防ぐためのポイントを習得する

講 師：法律事務所 First Penguin 代表 弁護士 菅田 正明
社会福祉法人あいのわ福祉会 舎人あかしあ園 施設長 市原 純哉

【令和5年度 第1回・第2回労務管理研修 アンケートコメント紹介】（一部抜粋）

- ・グループワークでは、他の事業所の方の意見や実情を伺うことができ、視野を広げることができた。
- ・理解していると思っていたことが、不十分だったり間違った解釈をしていたことがわかり、勉強になった。
- ・労働基準法の基礎の学習。根拠を持ってきちんと説明できる事が出来るように、今後自法人の就業規則、給与規程等を再確認する意識付けとなったと思います。
- ・今回、受講させていただき、当法人でも「できていない部分」というのが明確になりました。翌日から早速、改善に向けた動きを始めようという考えになりました。

【第3回 メンタルヘルス研修】

研修テーマ：メンタルヘルス研修

ハラスメントがメンタルヘルスに及ぼす影響と、管理者に求められる役割

職員のいつもと違う様子への初期対応から復帰の決定・復帰後のフォロー、どうする？

研修目標：ハラスメントがもたらす影響とメンタルヘルスに対する基礎知識を身に付け、部下への正しい対応を習得し、組織としての対応策を考える。

講師：本山社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 本山 恭子

ハラスメント防止コンサルタント 小川 裕子

社会福祉法人正夢の会 理事長 山本 あおひ

【令和5年度 第3回メンタルヘルス研修 アンケートコメント紹介】（一部抜粋）

- ・無自覚が多いと思われるハラスメントですが、研修参加で今一度考える機会を与えていただきました。
- ・メンタルのケアの大事さやハラスメントを行なわないための考え方などを学べるいい時間となりました。
- ・管理者、事業所運営の中心になっている方が多く参加されており、グループワークでは様々な意見を交わすことができ、とても良い経験になりました。

【第4回 人材管理研修（採用・定着編）】

研修テーマ：今どきの応募職員（新卒・経験者）の応募動機を知り、採用・定着に活かす

：管理者に期待されること

：採用・定着に向けた事業所課題解決に向けて、行動計画をまとめる（KJ 法等の活用）

：職員採用活動と人材育成について

研修目標：今どきの職員、職場の事情、管理者の役割を理解したうえで、取り組み課題をグループ内でまとめる。職場の課題解決に活かす。

講師：社会福祉法人齊信会 理事 新藤 建

社会福祉法人原町成年寮 理事長 坂本 光敏

【令和5年度 第4回新規採用職員の育成研修 アンケートコメント紹介】（一部抜粋）

- ・グループワークで他事業者の方と意見交換ができ、現場の悩みを共有できたことがとても有意義でした。
- ・先生の話がとてもわかりやすかったです。わかりやすすぎて、改めて課題を突き付けられた感じです。
- ・講師の先生が、テキストではなく、全て自分の言葉として話して頂いたので分かりやすかったです。大事なキーワードを強調して頂いたのが理解しやすかったです。

『第5回 人材管理研修（育成面談・定着編）』

研修テーマ：今の職員の働き方・価値観を知り、育成面談に活かす

- ：管理者に期待されること
- ：育成定着に向けた課題解決に向けて、行動計画をまとめる（KJ 法等の活用）
- ：職員採用活動と人材育成

研修目標：今どきの職員、職場の風土、管理者の役割を理解したうえで、検討課題をグループ内でまとめる。職場の課題解決に活かす。

講師：社会福祉法人齊信会 理事 新藤 建
社会福祉法人原町成年寮 理事長 坂本 光敏

『令和5年度 第5回人材管理研修 アンケートコメント紹介』（一部抜粋）

- ・ケースメソッドでのグループワークは非常に有用だった。自分の見えている部分だけではなく、他者の意見を聴く事で「鳥の目」のように物事の幅広さ、俯瞰する目の大切さを改めて感じられた。
- ・午前中の講義内容を午後の演習で振り返る事が出来て、より具体的なイメージが湧いて良かったです。他事業所の様々な役職の方のお話を聴く機会にもなり大変有意義な時間となりました。
- ・今回は施設長として自分が参加しましたが、今後は組織の将来を考えて、指導職の職員にも引き続き参加させたいと思います。

【セミナー内容】（予定）

（敬称略）

『障害福祉サービス等人材育成・定着支援セミナー』

セミナーテーマ：多様な運営形態ごとの方策について、ノウハウ（課題をどのように乗り越えたか等）や、好事例を学び、現場での取組へ活用する。

令和5年度と、内容等が異なります。（主に小規模事業所向けの内容です。）

講義内容：株式会社川原経営総合センター 神林 佑介

- ①都内障害福祉人材の育成・定着の実態
 - ・令和4年度実態調査の概要
 - ・小規模事業所の実態と課題
- ②働く職員の意識
 - ・小規模事業所の魅力・働きがい
 - ・小規模事業所の職場環境の不備・課題
- ③定着促進に向けた具体的取組み事例
 - ・好事例企業における共通要素
 - ・小規模事業所でも取り組める具体策

サードプレイス社会保険労務士法人 三島 幹雄

①障害福祉サービス事業所の人材育成・定着に向けた公的制度（30分）

- ・令和6年度新処遇改善加算の概要
- ・東京都が実施する制度の概要（東京都障害福祉サービス等職員居住支援特別手当事業、障害福祉サービス等DX推進人材育成支援事業）

②公的制度を使った人材育成、定着の仕組みの理解（15分）

- ・キャリアパス制度による人材育成
- ・職場環境等要件による働きやすい環境整備
- ・居住支援特別手当による物価高対策
- ・DX推進人材の育成（手当支給、研修受講支援）

③活用例（諸制度の組み合わせによる活用例）（15分）

- ・小規模事業所でも対応可能なキャリアパス制度
（新処遇改善加算では必須の要件）
- ・新処遇改善加算要件整備猶予期間（令和7年3月迄）を仕組みづくりの機会に
- ・処遇改善加算の職場環境等要件とDX推進人材の育成
- ・居住支援特別手当の支給によりパート職員の就業時間数増加を促す
- ・新しい役割（DX推進リーダーなど）を職員の新しいチャレンジの機会に

※ ③の活用例は、追加・変更することがあります。

エイムトップ株式会社 代表取締役社長 木村 春夫

小規模グループホームでの採用→育成→研修→定着をご紹介します。

『働きやすい、小規模事業所では〇〇をしている！』

『小規模事業所だからこそ今すぐ出来る努力があります！』

社会福祉法人武蔵野千川福祉会 常務理事 唐澤 啓一

新卒採用に向けての取り組み

『事業を永続させるための将来を担う新卒の職員の採用についての取り組み

～魅力ある職場づくりのための工夫、内定から採用までの取り組みについて～』

今年度も、

- ◆障害福祉サービスにおける、人材育成・定着に向けた取組の考え方と効果について
- ◆職員の定着を促す一歩進んだ賃金形態や人事考課制度づくりについて
- ◆事例紹介 等

受講者の皆さんの参考となるような内容を予定しています。