

障害福祉サービス等事業者に対する経営管理研修 令和7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）

『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6年度 第1回・第2回労務管理研修 アンケートのコメント紹介』（一部抜粋）

- ・研修自体は非常に有意義で、昨年度は人事・労務・給与担当をしていたが、実際には多くの知識が不足していたことを痛感できました。
- ・講師の方の説明が端的で非常に分かりやすく、集中して講義を受講することができた。
- ・法律を100%理解することは難しいが、できることを少しでも実行しなければならないと痛感した。
- ・グループワークで他の事業所の職員と情報共有、交換、悩みなどが聞けて、とても有意義な時間となりました。

『メンタルヘルス研修』

研修テーマ：メンタルヘルス

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 6 年度 第 3 回メンタルヘルス研修 アンケートのコメント紹介』（一部抜粋）

- ・自らの職場、組織の現状をふまえ、取り組んでいることと課題について確認できました。
- ・他の事業所の方の取り組みを教えていただく機会にもなり、大変勉強になりました。
- ・メンタルヘルスについて、とてもわかりやすい説明でさらに理解を深めることができました。
- ・ストレスと心身の健康の関係、認知とストレスの関係を具体的に説明していただき、内容を理解することができました。

『人材管理研修（採用・定着編）』

研修テーマ：「採用」と「育成」と「定着」のつながりを理解して、職場の行動につなげる

- ・取り巻く環境を知り、内部環境の取組み（何をすべきか）を考える（定着）
- ・今どきの応募職員の仕事に対する意識を知ったうえで、採用活動に反映する（採用）
- ・身に付けてほしいこと：「コミュニケーションスキル」、「課題解決スキル」を高める など

演習目標：「メンバーで問題解決に取り組む」

ながれ：参加者個人が事業所のチェックを行い、見直す点を確認。グループで共有したのち、深めたいテーマを選び、問題点を自由にまとめて解決策を考える。修了後、職場で具体的な行動計画策定を目指す。

講師：社会福祉法人斉信会 理事 新藤 建

社会福祉法人嬉泉 板橋区立赤塚福祉園 施設長 小池 朗

『令和 6 年度 第 4 回新規採用職員の育成研修 アンケートのコメント紹介』（一部抜粋）

- ・法人として改善に向けた取り組みをしている所もあり、自分の法人ではまだまだだと感じることもあった。
- ・人材育成の基本的な考え方、取り組みを学ぶ大変貴重な機会でした。
- ・小規模事業所でのデメリットばかりでなく、個別に対応できている良い点にも気づくことが出来ました。
- ・グループワークが非常におもしろく、情報交換ができてよかった。他法人がやっている取り組みを知ることができてよかった。

『人材管理研修（育成面談・定着編）』

研修テーマ：「採用」と「育成」と「定着」のつながりを理解して、職場の行動につなげる

- ・取り巻く環境を知り、内部環境の取組み（何をすべきか）を考える（定着）
- ・今どきの職員との面談方法の見直しや日常会話を見直す（面談）
- ・身に付けてほしいこと：「コミュニケーションスキル」、「課題解決スキル」を高める など

演習目標：「メンバーで問題解決に取り組む」

な が れ：参加者個人が事業所のチェックを行い、見直す点を確認。グループで共有したのち、深めたいテーマを選び、問題点を自由にまとめて解決策を考える。修了後、職場で具体的な行動計画策定を目指す。

講 師：社会福祉法人斉信会 理事 新藤 建

社会福祉法人嬉泉 板橋区立赤塚福祉園 施設長 小池 朗

『令和 6 年度 第 5 回人材管理研修 アンケートのコメント紹介』（一部抜粋）

- ・採用、育成、定着についての理解を深める機会となった。他事業所で取り組んでいることを知り、気づきを得ることが出来た。
- ・グループホーム開設から 1 年半で、基本的なことの整備で手一杯だが、今回の研修で職員育成について今後とりくむべきことを整理できた。
- ・いまどき、これからの職員の時代背景や気持ちなど、大変イメージしやすく、まだまだ考えなくてはいけなかった。
- ・講義では幅広く、現状の分析、必要な視点や考え方などを学べ、大変参考になった。
- ・チェックリストを用いたセルフ評価において包括的に採用～定着までを振り返ることができてよかった。

【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』

今年度は

- ◆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

令和 6 年度とは、内容が異なります

※セミナー受講者は、

①【共通講義】の視聴 ② 4 テーマの動画すべてを視聴 ③ アンケートの回答
をすると、修了認定となり、『修了証書』の交付がされます。

【株式会社川原経営総合センター 神林 佑介】

テーマ：障害福祉サービス事業所の人材採用・定着・育成について、昨今の現場の課題と対策を整理するとともに、具体的実践事例を通じて、各事業所の取組への活用を目指します。

事例は小規模事業所でも実践できる取組を中心にピックアップします。

①障害福祉サービス事業所における昨今の人材課題と対策

- ・退職・離職・休職など要因
- ・職場内ハラスメント、カスハラへの対策
- ・退職代行サービスへの対応

②採用・定着・育成の実践事例

- ・試用期間におけるサポートの重要性
- ・アルムナイ採用・リファラル採用・リファレンスチェック
- 多様な勤務形態
(時間限定正社員制度、週休3日制度など)
- ・昨今トレンドとなっている研修テーマ

【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の概要

- ・福祉・介護職員等処遇改善加算
- ・東京都障害福祉サービス等職員居住支援特別手当事業

②処遇改善加算が求める人材育成の仕組み

- ・人材の育成・定着にキャリアパスが求められる理由
- ・令和8年3月までの経過措置期間で何をするか
- ・各キャリアパス要件の意味と要件整備に向けたポイント

③重要度を増す職場環境の改善

- ・人材育成・定着の前提となる職場環境
- ・処遇改善加算、障害福祉人材確保・職場環境改善等事業が求める取組み
- ・処遇改善加算が求める職場環境等要件の理解

④公的制度による賃金改善のポイント

- ・処遇改善加算による賃金改善
- ・キャリアパスとの連動
- ・居住支援特別手当による人材の確保

【社会福祉法人原町成年寮 福井 秀平】

「自社・学生・競合を見つめ直した採用戦略」～強みの言語化で“選ばれる法人”へ～

当法人では、限られた予算の中で効果的な新卒採用を進めるため、「誰に、何を、どう伝えるか」を徹底的に見直してまいりました。本セミナーでは、学生の価値観や競合分析を踏まえたうえで、法人としての強みをどのように整理・発信してきたか、そのプロセスと成果について事例を交えてお伝えできればと考えております。

【社会福祉法人黎明会 障害者支援施設澄水園 香遠 亨】

1.法人の歴史、採用環境等

2.都事業の採用グループコンサル活用の背景

3.コンサル活用前の取組みと活用後の分析、実践経過

- 1)採用計画の作成 2)採用活動 3)広報活動

4.採用・定着・育成体制

5.マインドセット

採用に取組む姿勢・考え方、地域との連携