

# 【人材確保・定着の現状】

武蔵野市地域包括ケア人材育成センター

あなたの手を市民の支えに

## 確保

毎回養成研修（初任者、認定）は定員割れ

- ・ただし、受講修了アンケートでは前向き意欲的

『かっこいい仕事！あの講師のようになりたい！！』

『資格のステップアップをしたい』

- ・年1回のフォローアップミーティングでの感想

就労の有無に関わらず、有益効果

『介護職の専門性がわかった』

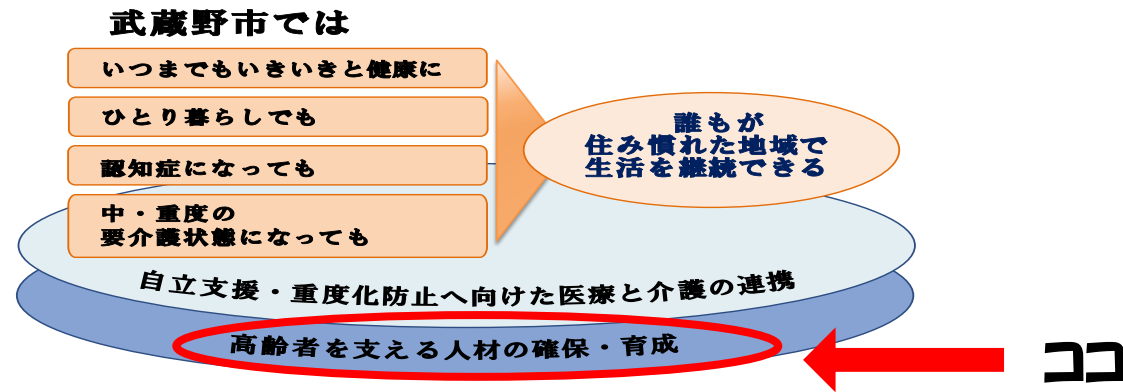
『介護・福祉の共通言語がわかった』

⇒福祉のすそ野を広げる⇒地域包括ケアを担う市民の育成

## 定着

しかし、実務に就いてみると自分の事業所の魅力がわからない

# 介護・福祉人材の確保定着は、センターだけの仕事ではないはず



☆介護・福祉の魅力を発見し、誇りとやりがいを見出せるような環境を作ることは、各事業所の責任でもある

★そうはいっても事業所の忙しさ、ゆとりのない人間関係など課題は山積

- そのような中でも、その事業所が大切にしていることは？ 魅力は？
- 自分たちの事業所に誇りを持ってPRできている？
- ここで働きたい、働き続けたいと思えるようにしているだろうか？
- 養成研修修了者の熱い思い、希望を失わせてはいないだろうか？

## そもそも、自分たちの足元だけで考えていないだろうか

### 他サービス事業、他職種との連携は？

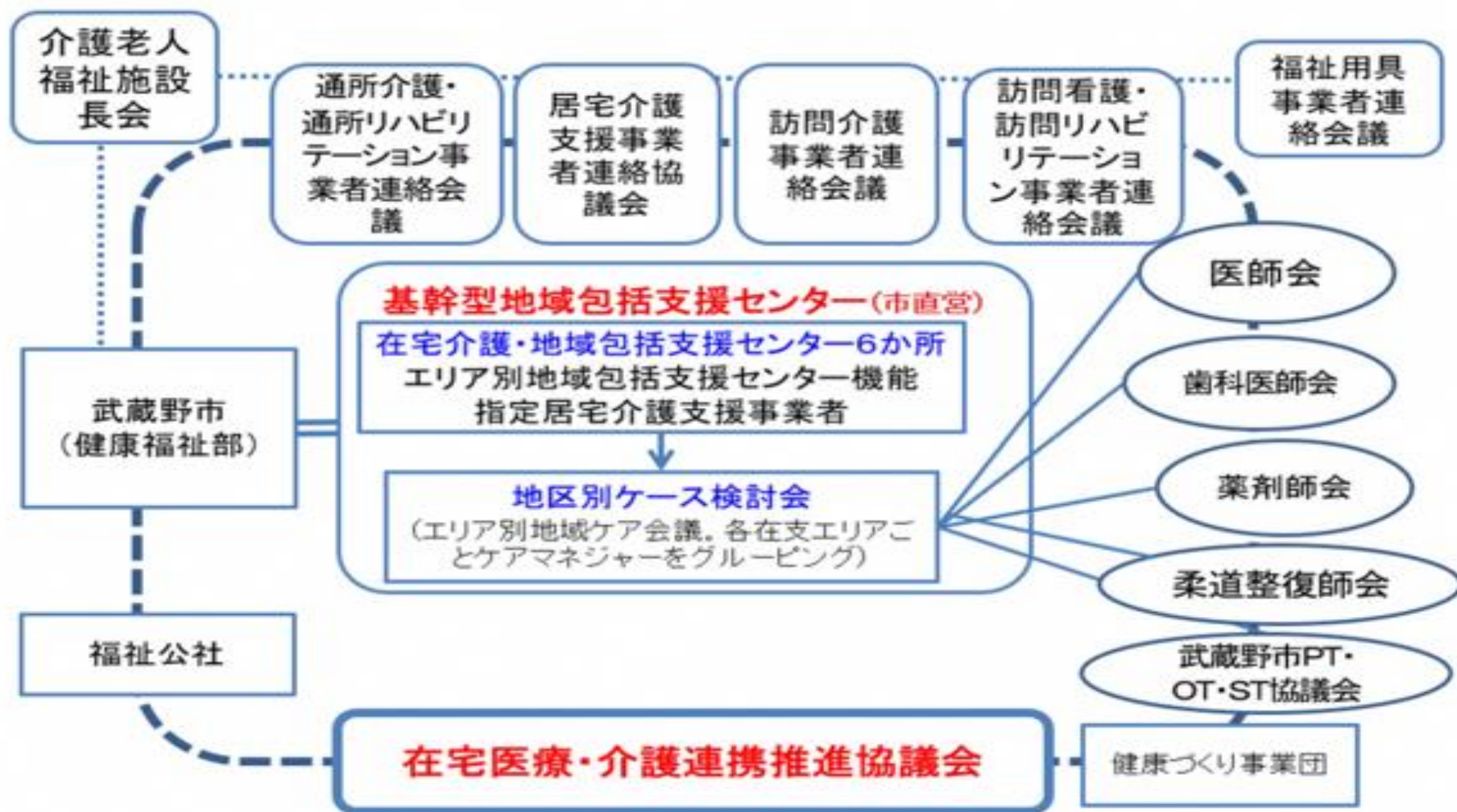
- 各事業者連絡会どうし、横のつながりはあるのか
- 『連携』の大切さはわかっているけど、お互い何をしているかわからない上での『連携』
- まず、各連絡会幹事会の横ぐしを刺すことが必要

うまく  
機能すれば...

豊富なアイディアの創出  
客観的な課題の抽出  
さらなるネットワークの拡大



所属する各事業所のパワーも倍増 するはず



## 正直なところ、あまり面白くない連絡会に活気を！！

そもそも連絡会では、人材育成センターの立ち位置が不明確

⇒研修案内だけではなく、事業所支援の立場から連絡会をサポートする存在であることを伝える ➡ アドバイザーとしての位置づけ

- 連絡会業務の負担軽減について

➡ 効率的な議事録見直し、各連絡会バラバラな書式の統一の提案など、気づいたら伝える

- 参加者が少ないから休会？

➡ 来たいと思える連絡会に

## 新たに取組んだこととめざすこと

各サービス事業所のPR動画を撮影  事業所の魅力を最大限に表現

各サービス事業所を支える連絡会幹事会のPR動画を撮影  事業所を支える活動・  
取組のプレゼン

上記動画について各連絡会会長による視聴会（1/30予定）

…初めて他の連絡会の様子を知る

 情報交換、意見交換、協力体制の芽生え

※例えば、現在作成中で低迷しているBCPについて、他事業者協力により現実的な武蔵野市ならではの計画ができる





## 当センターが考える地域包括ケアの担い手

『まちぐるみの支え合いの仕組みづくり』に障害者福祉も取り込む

事業者連絡会PR視聴会に基幹相談支援センター長を招く  
⇒ 障害者福祉課にも事業者連絡会を  
⇒ さらに大きなネットワークを作る

事業者連絡会幹事会  
各幹事会会長の視聴会、交流 } 上層部の連携

若者介護職の集い『プロジェクト若ば』・・・やがてすべての職種に  
後追いで、ベテラン介護職の集い の設置 } 現場の連携

