

INFOMATION

仙台市障害理解ポータルサイトでは、「誰もが暮らしやすいまち仙台」を目指して、障害理解の入り口になる様々な情報を集約して発信しています。



掲載情報

- 障害のある方と支援者の方へのインタビュー
- 市内で開催される障害のある方もない方も参加できるイベント
- 障害のある方が活躍する飲食店や雑貨店を掲載する店舗情報マップ…etc.

仙台市障害理解ポータルサイト
<https://sendai-shougairikai.com>

掲載情報について
右記QRコードから
情報をチェック!



障害福祉のお仕事紹介ガイドブック



障害福祉の仕事のやりがいや
魅力を広く知ってもらうために
情報発信中



https://www.city.sendai.jp/kenko-kikaku/jinzai/jinzai_guidebook.html

お問い合わせ先
仙台市健康福祉局障害福祉部障害企画課
〒980-8671 仙台市青葉区国分町3丁目7番1号
TEL:022-214-8163 FAX:022-223-3573
メールアドレス: fuk005330@city.sendai.jp

発行月: 2026年3月
※本誌に掲載されている情報は2026年3月現在のものです。

あなたの事業所の 職場環境づくりのヒントに



仙台市障害理解促進
キャラクター



コロン

仙台市障害福祉事業所の 「人材確保・育成・定着」 好事例集

本事例集のねらい

本事例集は、市内事業所のアンケート調査及びヒアリング調査へのご協力のもと、実態や効果的な取組みについてご紹介しています。職員の皆様が生き生きと働ける職場づくりのヒントとしてご活用ください。



アンケート調査の概要

障害福祉サービスの利用者数が増加傾向にある一方で、人口減少や少子高齢化により、障害福祉分野の人材不足が深刻化していることから、障害福祉サービス事業所における「人材確保・育成・定着」の支援をすることを目的に調査しました。

【アンケート調査】

調査方法：WEBアンケート

調査対象：仙台市内に障害福祉サービス事業所がある運営法人及び職員

法人：527法人

職員：527法人に属する職員/法人当たり最大回答者7名
管理者層、サービス管理責任者・主任・現場リーダー層、一般職層

期間：2025年11月～12月

回答者数 ▶ **171法人** **職員574名**

【ヒアリング調査】

回答いただいた171法人のうち、12法人の皆さまにご協力いただきました。本事例集では10法人の皆さまの事例を掲載しています。

アンケート調査および
ヒアリング調査に
ご協力いただき
ありがとうございます
ございました



目次

はじめに..... 1
目次..... 2

1. アンケート調査結果・分析..... 3
2. サービスごとの好事例のご紹介..... 7

1. 訪問系・日中活動系 P07

社会福祉法人つどいの家 8
社会福祉法人チャレンジドらいふ 9

2. 施設系・居住支援系 P10

社会福祉法人ありのまま舎 11
QOLD株式会社 12

3. 訓練系・就労系 P13

社会福祉法人みんなの輪 14
社会福祉法人ぼっけコミュニティネットワーク 15
特定非営利活動法人 ほっぶの森 16

4. 障害児支援系 P17

リープラス株式会社 18
特定非営利活動法人 みやぎ発達障害サポートネット 19

5. 相談支援系 P20

一般社団法人IGUNAL 21

3. 其他のお役立ち情報..... 22

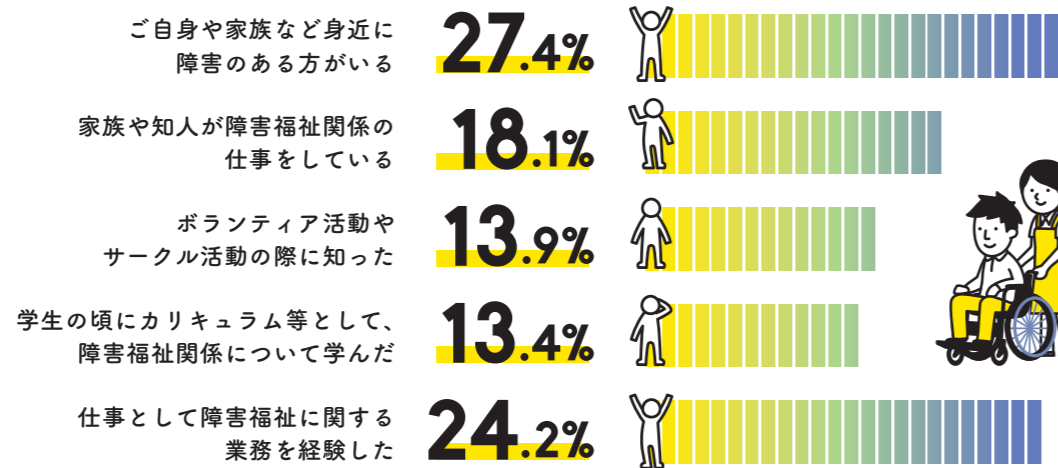


職員の皆さまに
聞きました

アンケート調査結果から見える 人材確保・育成・定着についてのポイントを紹介

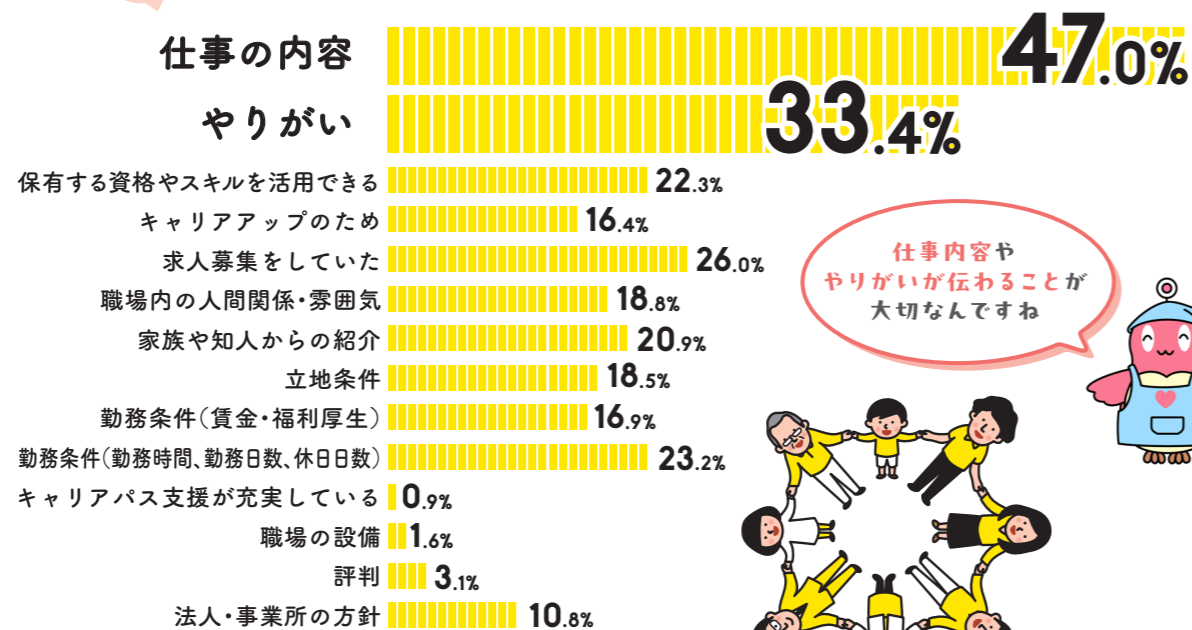
Q.人材確保について

CHECK 01 障害福祉に興味を持ったきっかけ



就職後や学生時代の経験から興味をもつ方が約50%います。まずは「知ってもらう」ことが人材確保につながるんですね。

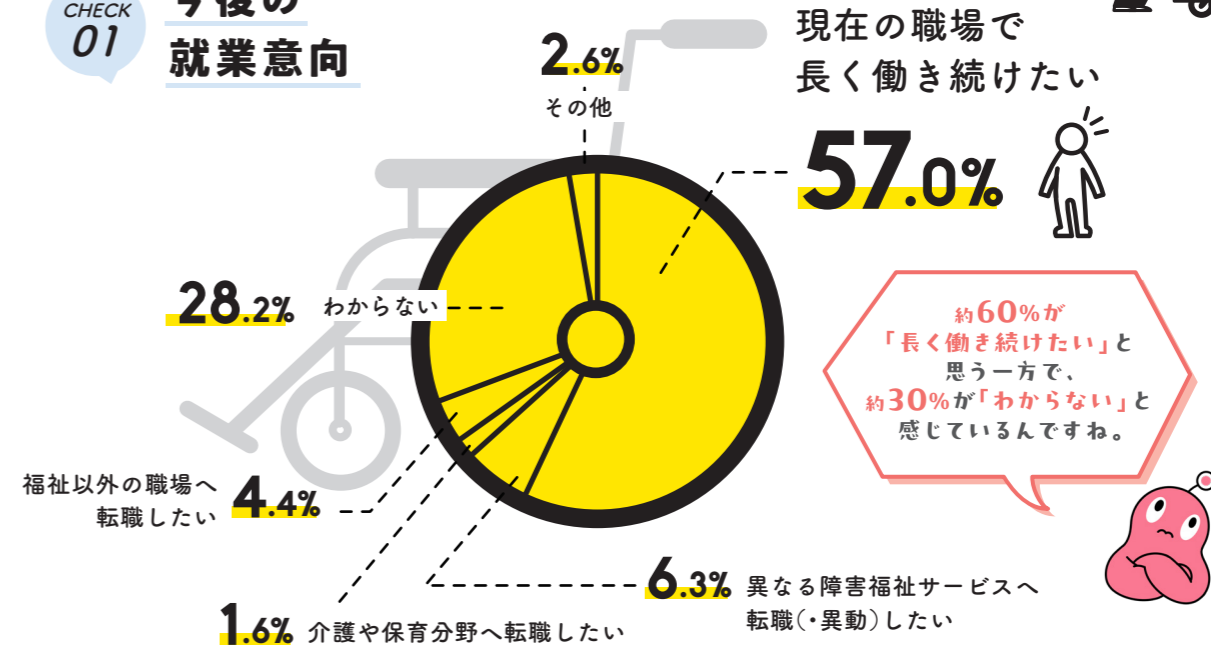
CHECK 02 現在の障害福祉事業所を選ばれた理由



仕事内容ややりがいが伝わるのが大切なんですね

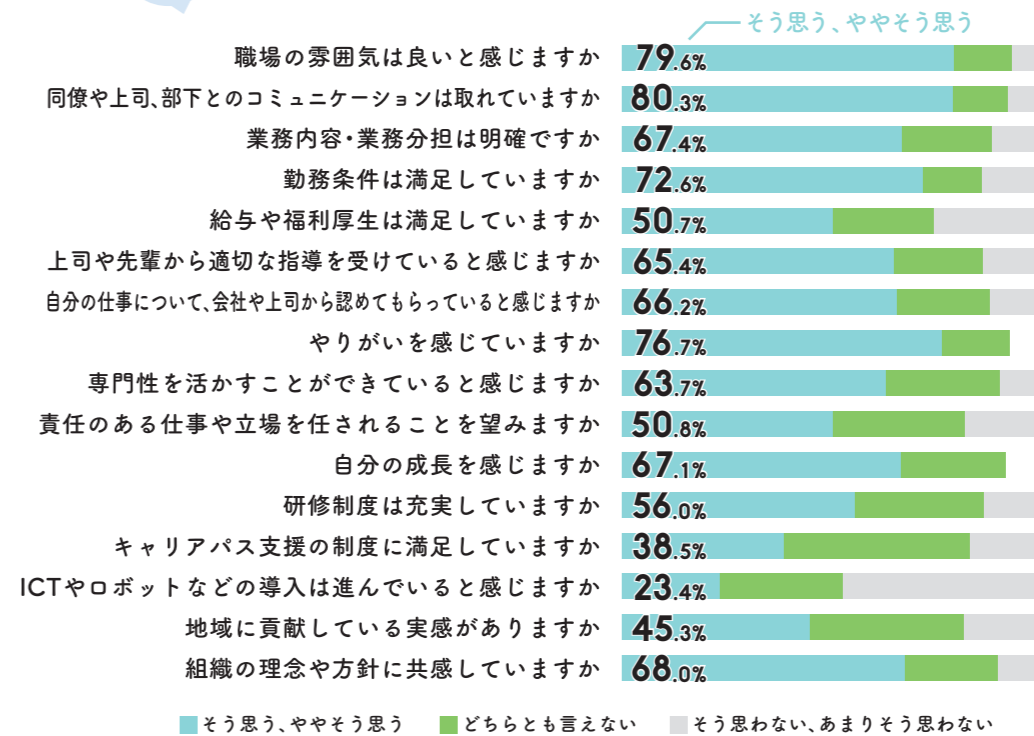
Q.人材育成・定着について

CHECK 01 今後の就業意向



約60%が「長く働きたい」と思う一方で、約30%が「わからない」と感じているんですね。

CHECK 02 現在の職場がどのように見えているか



職場の雰囲気やコミュニケーションは約80%の方が良いと感じている一方で、ICTの導入や研修制度の不足を感じているんですね。



法人の皆さまに
聞きました

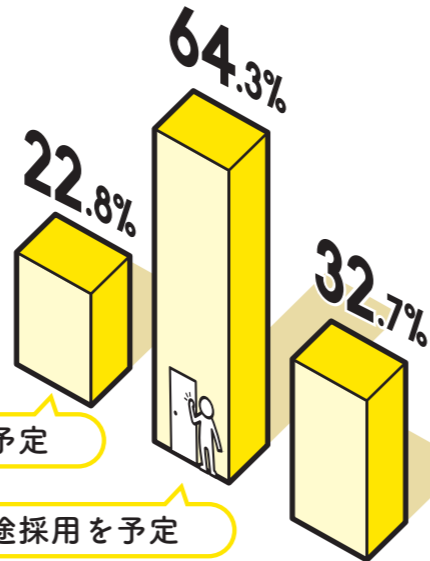
アンケート調査結果から見える 人材確保・育成・定着についてのポイントを紹介

Q.人材確保について

CHECK
01

今後の採用予定

人材確保の課題は、
“応募がない”、“応募はあるが、
採用基準を満たしていない”、
“人材紹介・人材派遣会社に支払う
紹介料の負担が重い”などの
声があります。



6割以上の法人は中途採用を
予定しているんですね。



CHECK
02

人材確保のため 実施している取り組み 及びその効果

契約社員等の正職員登用は実施率や
効果ありの割合が高いんですね。
また、外国人労働者の雇用は
実施率は7%ですが、50%が効果ありと
回答しているんですね。

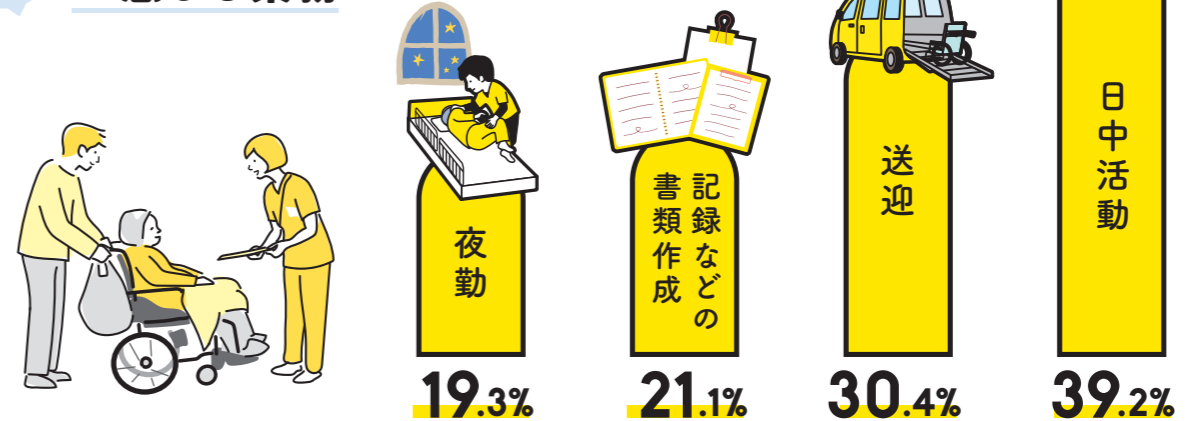


契約社員・臨時 職員等の 正職員登用の推進 実施率 ▶ 64.9% 効果あり ▶ 44.1%	募集内容・ 媒体の工夫 実施率 ▶ 68.4% 効果あり ▶ 32.5%	選考時の 工夫 実施率 ▶ 76.6% 効果あり ▶ 36.6%
人材紹介・ 人材派遣会社の活用 実施率 ▶ 35.1% 効果あり ▶ 41.7%	外国人 労働者の雇用 実施率 ▶ 7.0% 効果あり ▶ 50.0%	仕事見学・ 体験・インターンの 受け入れ 実施率 ▶ 49.1% 効果あり ▶ 34.5%
職場や事務所 紹介等による求人の ミスマッチの防止 実施率 ▶ 49.1% 効果あり ▶ 38.1%		

Q.人材育成・定着について

CHECK
01

人材が不足している と感じる業務



日中活動や送迎は約30%以上の法人が職員の不足を感じているんですね。



CHECK
02

職員の育成及び定着に向け 実施している取り組み及びその効果

	実施している	効果あり
賃金・手当の見直し	88.9%	55.9%
勤務シフトの柔軟化	87.7%	56.7%
メンタルヘルス支援	46.2%	30.4%
キャリアパス支援	82.5%	48.2%
職場内コミュニケーションの促進	82.5%	51.8%
新人職員へのサポート体制	74.9%	44.5%
子育て・介護との両立支援	74.9%	50.8%
ICT機器の導入による業務効率化	59.1%	56.4%
ロボット等の活用による身体的負担の軽減	60.0%	5.8%
職層毎の研修の実施	64.9%	46.8%
人事評価制度の明確化やキャリア形成支援の充実	62.0%	38.7%
経営コンサルタントによる業務改善	38.7%	18.1%
設備の入れ替えや作業環境の改善による職場環境作り	58.5%	46.0%

賃金・手直し、勤務シフトの柔軟化、
職場内コミュニケーションは実施率が80%を超え、
効果ありの割合も50%を超えているんですね。
また、ICT機器の導入の実施率は
約60%ですが、効果ありの割合は50%を
超えているんですね。





1. 訪問系・日中活動系

▼ 訪問系

主なサービス ・居宅介護 ・重度訪問介護

自宅 障害のある方の自宅を訪問し、食事・入浴等の介護や家事援助等のサービスを行います。

主なサービス ・同行援護 ・行動援護

外出 障害のある方の外出に同行し、代筆・代読、危険回避などの必要な支援を行います。

▼ 日中活動系

主なサービス ・生活介護 ・短期入所 ・療養介護

生活等に関する相談・助言や創作的活動、生産活動の機会の提供、入浴や排せつ、食事等の介護、調理・洗濯・掃除などの支援を行います。

訪問系・日中活動系サービスのアンケート調査結果

職員アンケート 現在の職場の満足度



YES[※]
(満足している)
68.9%

※職員向けアンケート調査の設問(24)「現在の職場について」から算出。設問の選択肢16項目を「そう思わない」1点、「あまりそう思わない」2点、「どちらともいえない」3点、「ややそう思う」4点、「そう思う」5点とし、各選択肢の点数を合計したものを総合点とした(最大80点)。総合点56点以上を「満足している」とし、その割合を求めた。

法人アンケート 訪問系・日中活動系サービスの効果的な取り組み



好事例 1



1. 訪問系・日中活動系

社会福祉法人つどいの家



インタビューPOINT

大学生との接点作りを積極的に行い、インターンシップ、ガイドヘルパーの採用などの活動が入職に繋がっています

Q. 人材確保について

大学生との接点作り

インターンシップや普段からボランティアを募集し、ガイドヘルパー(大学生のアルバイト)として毎年20名程度を採用しています。これらの活動を経験した学生が入職するケースもあります。ハローワークや求人サイトでは検索時に給与などの待遇面で絞り込まれる場合があるため、地域や大学など様々な手段を通じて、学生や求職者に直接伝えていくことを意識しています。

学生採用チームを編成

2~3年目の若手職員、先輩・中堅職員で構成する学生採用チームを編成。新卒者にどのように訴求するか、どの媒体を使用するかなどを企画し、実際に就職説明会に出席しています。同年代の職員からのメッセージが有効に働いているように感じます。

職員の思いを動画に

職員の気持ちや思いをインタビュー中心の動画にまとめ、媒体での配信に向けて準備をしています。

Q. 人材育成・定着について

育児・介護休業制度、短時間勤務制度

子育て・介護世代への短時間勤務制度の活用を奨励しており、育児を理由とした退職が低下していると、効果を感じています。法律で定める以上の待遇を行っており、女性職員の育児休業制度活用は100%を達成しています。

GoogleのWorkSpace導入

過去に実施した従業員満足度調査で「情報共有できていない」という職員の声から、GoogleのWorkSpaceを導入しました。職員の業務効率、負担軽減に繋がっていると実感しています。

非営利団体向けを利用しコストは最小限に抑えており、今後は「記録の電子化」などに取り組む方針です。

成果

新卒採用 3~5名/年、
新卒離職率 0.0%(2024年度実績)
「育児を理由にした」退職はほぼなくなりました

法人概要

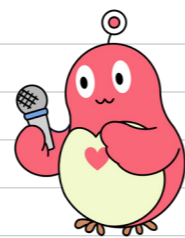
元々は親の会からスタートし、1992年に重いしょうがいのある人への継続・安定した支援を行う目的で法人化しました。現在は仙台市内に生活介護、グループホーム、相談支援事業所など13拠点を構えています。正職員・契約社員は約240名。

好事例 **2**



1. 訪問系・日中活動系

社会福祉法人チャレンジドらいふ



インタビューPOINT ↓

元々業務への理解がある契約社員を正社員に登用し、即戦力として活躍、スポット的に業務を行う職員を採用し、人手不足に対応しています。

Q. 人材確保について

採用における
ミスマッチの防止

採用前に職場体験・見学を行うことで、採用段階でミスマッチを防ぎ、早期離職にならないようにしています。特に、コロナ禍以降は他業種からの転職者が増えているので、職場体験・見学は重要視して行っています。

契約社員からの
正職員登用

契約・臨時職員から、ある一定の評価制度を満たした方を正職員登用しています。元々業務への理解がある方たちなので、即戦力として活躍してくれています。

Q. 人材育成・定着について

労働環境の改善

年間休日124日と業界内でも多めに設定しているため、子育て・介護の時短勤務や介護休暇、子どもの急な体調不良に対しても柔軟性がある働き方ができます。職員同士の協力体制が構築できているので、突発的な内容にも対応しやすい職場環境づくりにもつながっています。

研修・スキルアップ制度

新人～中堅の階層別研修(法人理念などの社内研修、宮城県社会福祉協議会などの外部研修)での知識・スキル向上を全面的に支援しています。研修後は職場でフィードバック発表会を開催し、知識の定着を図っています。また、サービス管理責任者試験などは時間や資金面での支援を実施しているほか、資格手当を厚くするなどの取組を行っています。

多様な働き方の推進

「送迎」、「日中活動」、「夜勤」などの業務は、人員の不足感があります。「送迎」は送迎のみを行うパート職員を採用したり、「日中活動」は、日中の短時間勤務や子育て世代向けの柔軟なシフトを導入したりするなど工夫しています。また、学生ボランティア・実習生の受け入れも積極的に行っています。

成果

【令和7年4月以降の入職者】

- ・65歳以上 32名
- ・65歳以下 48名
- (内正職員14名、臨時職員16名)

令和7年度は、3名正職員へ登用しております。

法人概要

2003年設立した社会福祉法人。仙台市内を中心に、生活介護事業所4ヶ所、就労継続支援B型事業所2ヶ所、共同生活援助事業所8ヶ所、地域活動支援センター1ヶ所、特定相談支援事業所3ヶ所、障害児相談支援事業所3ヶ所の計21ヶ所を展開しています。職員数は約200名。



2. 施設系・居住支援系

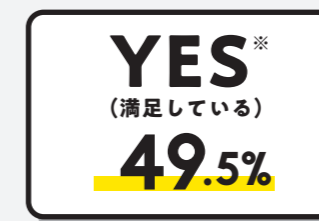
主なサービス

・施設入所支援 ・自立生活援助 ・共同生活援助

入所施設や共同生活を行う住居で夜間・休日の食事や入浴、排せつの介護等を行ったり、定期的な居宅訪問や随時の対応により、日常生活上の支援や助言を行ったりします。

施設系・居住支援系サービスのアンケート調査結果

職員アンケート 現在の職場の満足度



※P7参照

法人アンケート 施設系・居住支援系サービスの効果的な取り組み



施設系・居住支援系の
好事例は次のページから▶



好事例 **3** 2. 施設系・居住支援系



社会福祉法人ありのまま舎



インタビューPOINT ↓

採用時に、見学・体験を実施するなど、入職後のミスマッチを防止する取り組みや、事業所で実習するなどの研修体制を整備しています。

Q. 人材確保について

外国人材の採用

介護関係業務は、仲介事業者を通して、外国人材(ベトナム・ミャンマー・ラオス)を採用しています。資格取得など学習意欲が高く、組織の活性化、利用者との異文化交流も組織の雰囲気づくりにもつながっていると感じています。実績は、特定技能外国人2名、留学生2名、就労可能な留資格2名です。今後も4名が入職する予定です。

採用時の見学・体験

難病や重度障害のある方のサポートや夜勤など、専門スキルを要する業務があり、入社後のギャップを小さくするため、採用時には見学・体験を行っています。そのため、入職した職員は難病・重度障害がある方をサポートすることを理解し、業務は大変ですが、やりがいと成長機会を感じて取り組んでいます。

成果

昨今の福祉人材不足はどこも同じだと思います。当法人も外国人材を採用することで、新しい仲間として共に取り組むことで、組織の活性化や雰囲気が良くなりました。またインカム等の導入により業務効率がよくなりました。

Q. 人材育成・定着について

研修・資格取得支援

喀痰吸引等の研修体制を整備し、事業所での実習も可能です。キャリアパス表や、国家資格取得費用の支援、充実した体制で職員をサポートしています。

柔軟な勤務

育児短時間勤務の延長への対応や男性育休取得実績もあります。子どもの体調不良や家族介護等による休暇はソフト変更で対応することができ、職員間の理解・サポートが組織風土として醸成しています。

介護支援機器やインカムの導入

マッスルスーツや可動式リフトを導入し、介護負担の軽減を図っています。また、インカムを配備し、職員同士が遠隔での連絡や応援要請、外線の取り次ぎ等が可能になり、業務効率が良くなりました。

法人概要

1975年任意団体「ありのまま舎」を設立。難病や重度の障害などがある方がありのままにその方らしく生活できることを目指しています。現在は仙台市を中心に、障害者支援施設やグループホーム、障害者相談事業所など8事業所を展開しています。常勤職員、非常勤職員は100名を超えます。

好事例 **4** 2. 施設系・居住支援系



QOLD株式会社



インタビューPOINT ↓

スポットバイトアプリを活用した入職前の「体験」機会づくり、お祭りなどのイベントを通じた地域との交流、ペーパーレスやリモートサポートに取り組んでいます。

Q. 人材確保について

体験型採用の実施

当社の利用者は強度行動障害などの手厚い支援が必要な方が中心であるため、求職者の業務イメージよりも業務負担が大きいことにより、早期離職につながるケースが課題でした。

スポットバイトアプリを活用して、応募者に実際の業務を「体験」してもらうことで、入社後のミスマッチ防止と定着率の向上に繋がっています。

地域との交流

日頃からグループホームや障がいのある方への地域住民の理解を深めるために、お祭り(約200人規模)やクリスマス会、運動会などのイベントを毎月開催しています。お祭りに参加した小学生が「将来ボランティアをやります」と話してくれるなど、未来に広がる活動となっています。

成果

体験型採用や職員を孤立化させない当社の取り組みにより、定着率は令和6年度65.5%から令和7年度79.3%に向上しています。

Q. 人材育成・定着について

専門カウンセラーやメンターによるサポート

専門のカウンセラーを配置し、定期的な面談や随時相談などを実施しています。また、新人職員のサポートとしてメンター制度を導入し、仕事の進め方や不安の解消などに取り組んでいます。

ICTの活用による業務効率化や職員の負担軽減

ICTを活用して、日勤、夜勤の申し送りや日々の気づきを共有したり、経過表や行動記録などをタブレットで管理することで、職員間の情報共有や記録の管理を電子化し、業務の効率化を図っています。また、全施設に会話機能付監視カメラを設置し、リアルタイムで施設内の状況を確認しています。これにより、緊急時の処置や対応などをリモートで指示することが可能となり、現場職員の精神的な負担軽減に繋がっています。

法人概要

2023年12月設立。障がいのある方の日中サービス支援型グループホームを仙台市で2施設、埼玉県・静岡県で4施設を運営しています。当事業部の職員数は160名(正社員44名、パート職員116名)です。※うち仙台市内は、正社員17名、パート職員30名。



3. 訓練系・就労系

主なサービス

- ・自立訓練(機能訓練・生活訓練) ・就労移行支援
- ・就労定着支援 ・就労継続支援(A型・B型) ・就労選択支援

リハビリテーション、入浴・食事に関する自立に向けた訓練や生活相談、一般企業での雇用に向けた訓練や相談支援、就労機会の提供、希望や適性に合った就労選択の支援などを行います。

訓練系・就労系サービスのアンケート調査結果

職員アンケート

現在の職場の満足度

YES^{*}
(満足している)
61.9%



※P7 参照

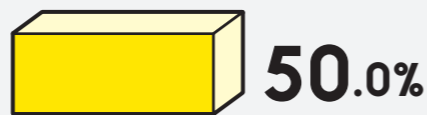
法人アンケート

訓練系・就労系サービスの効果的な取り組み

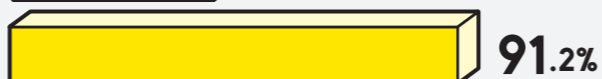
01

賃金・手当の見直し
(処遇改善加算の活用)

効果あり



実施



02

勤務シフトの柔軟化
(希望休の調整 短時間勤務)

効果あり



実施



好事例

5



3. 訓練系・就労系

社会福祉法人みんなの輪



インタビューPOINT

未経験者の入職が多いため、3年ほど前から管理者を中心とした「人材育成チーム」を立ち上げ、多様な研修・セミナー・勉強会を行っています。

Q. 人材確保について

若者へのアプローチ

学校訪問や企業説明会に積極的に参加し、学生に直接アプローチしています。また、法人のホームページは常に最新の情報が掲載されるよう、求人情報やイベント報告などはすぐに更新しており、就活生や求職者へのアピールにもつながっています。

期間限定雇用の提案

新卒は年間1~2名の採用が続いているため、中途採用を増やしています。特に、40~50代の未経験者を採用しています。そのため、正職員のハードルが高い場合は、期間限定(年度更新)などの雇用形態でスタートし、求職者が働きやすい方法を提案しています。

賃金の工夫

ハローワークや求人サイトの検索にヒットするように、賞与の一部を月額に上乗せすることで毎月の給与を高く設定するなどの工夫をしています。

成果

人材育成チームの機能により法人が活性化。人材育成の充実が福祉サービスの質を高め、確保と定着につながっています。

Q. 人材育成・定着について

柔軟な働き方に関する適切な情報提供

子育てや親の介護など職員のライフステージに応じて、育児・介護休業の制度などを法人から適切に情報を提供して、利用を促進しています。時短勤務など多様な働き方とそれをサポートする組織体制を構築しています。

未経験者への対応

未経験者の入職が多いため、3年ほど前から管理者を中心とした「人材育成チーム」を立ち上げました。知的障害や精神障害に関する多様な研修・セミナー・勉強会の場を設けて、入職後も手厚いバックアップを行っています。また、外部講師による研修や他法人の研修にも参加することで、新しい視点も獲得するよう努めています。

理事長面談の実施

職員数は約190名いますが、理事長自身が全職員と面談しています。職員からは現場の話やプライベートな話なども聞くことができ、顔が見える関係につながっており、風通しの良い職場作りを心掛けています。

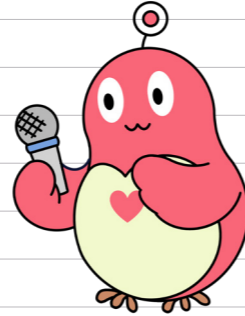
法人概要

1997年精神障害者小規模作業所「わ・は・わ」を開所、2002年社会福祉法人を設立。
現在は仙台市を含む県内5市町村で就労継続支援B型事業所、生活介護事業所、共同生活援助事業所など18拠点を構えています。正職員・契約社員は約190名。

好事例 **6** 3. 訓練系・就労系



社会福祉法人ぽっけ コミュニティネットワーク



インタビューPOINT ↓

「スケッター」を活用し、短期・中長期的な人材を確保。業務分担を見直すきっかけになり、職員間の風通しが向上しました。

Q. 人材確保について

スケッター(※)
(有償ボランティア)活用

これまでに、資格者や介護経験者、スキマ時間で社会貢献を志向する応募者152人に参加していただきました。短期はシフトの補完としての活用、中長期は地域連携・ムーブメント形成で構造課題に取り組むなど、期間に応じて役割を分けて人材を確保できました。さらに、「スケッター」からグループホームの世話人3名の採用にもつながりました。

(※)株式会社プラスロボが運営する介護・福祉領域に特化した有償ボランティアの地域互助プラットフォーム「スケッター」。仙台市と連携協定を締結し、市内介護事業所と有償ボランティアをマッチングする実証事業を令和7年2月から7月まで実施。

Q. 人材育成・定着について

スケッターの参加による職場環境や支援の質の向上

「スケッター」が業務の一部を担当することで、いままでは慣例で行っていた業務も、それぞれの業務分担が明確化して、連携しやすくなったことから、職員間の風通しが向上しました。また、職員に余裕が生まれたことで、手厚い支援を必要とする方へのサービスの質が向上するメリットもありました。

賃金向上に向けた工夫

具体的には毎日半日かけて手作業で洗米していたところを、洗米機を導入し洗米時間を30分程度に短縮。費やしていた時間を他の業務に充てることが出来た他、水道代の削減にもなりました。

各種制度の周知・活用促進

制度等の追加・変更があった場合には、社労士と連携を取り、職員に逐次共有しています。法人から権利や制度の周知を積極的に進めて、職員が利用しやすい環境づくりに努めています。

成果

スケッターのボランティアの方は活動の様子を体験レポートとして寄せて下さいます。提供している支援や内容について率直な感想を頂く中で、新たな気づきや評価を頂戴し、職員のモチベーションにもつながっています。

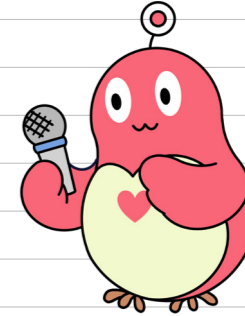
法人概要

主婦たちのボランティア団体が母体で、2005年に社会福祉法人を設立。生活の拠点の確保と自立して生活できる工賃保証を目指し、仙台市内に就労継続支援B型、共同生活援助を運営。法人全体常勤職員、非常勤職員32名。

好事例 **7** 3. 訓練系・就労系



特定非営利活動法人 ほっぷの森



インタビューPOINT ↓

本人や周囲の声を丁寧に聞き、個々人の価値観を大切にした育成が、定着につながっています。

Q. 人材確保について

職場見学や体験、他施設との関係性の構築、ミスマッチ防止

法人の理念や設立の経緯、仕事内容をスライドで説明。その後見学していただいています。当法人で働くイメージが持てる様に取り組んでいます。

障がいのある方の雇用(就労継続支援事業A型)に関しては面接だけでは無く、採用前に職場体験を通じてお互いに適性を判断するなどにより、丁寧な採用を行いミスマッチを防いでいます。

他福祉事業所職員等の見学も積極的に受け入れ、説明を通じて取り組み内容が周知され、関係が広がっていくことを大切にしています。

また、大学生を対象とした「実習」の受け入れも行っており、福祉系大学などから国家試験受験に必要な実習の場として活用されています。

正職員への登用

契約社員や臨時職員の正社員登用も積極的に進めています。

Q. 人材育成・定着について

柔軟な働き方

レストラン部門では「変形労働時間制」を導入して、月単位で事前にシフトを作成するとともに、有給休暇を時間単位で取得できるなど柔軟な働き方ができるようにしています。

研修受講者を評価する制度を整備

資格取得やスキル向上への意欲を評価するため、資格手当や役職手当の拡充、資格取得時の特別休暇付与などの制度を整備してバックアップしています。また、講習会や研修への参加を業務の一環として認め、受講後には社内事例や情報を共有することで職員のスキル向上を図っています。

職員の考えを尊重した関係性の構築

逐次の面談に加えて、年1回の定期面談を実施。面談を通じ職員の考えを把握し、個人の価値観を大切に育成に取り組んでいます。何度末には業務評価表でのセルフチェックを実施。1年の振り返りと次年度の目標を確認し達成に向けて取り組んでいます。また、各事業所での会議や管理者会議、全体会議を定期的に開催し、法定事項や重要事項、課題共有のケアカンファレンス等を全体に周知する体制を整えて、継続的に法人の理念や方針を職員に共有し、学びの場ともなるよう努めています。

ICT活用による請求事務等の効率化

職員の勤務実績(勤怠)とサービス提供実績を連動させ、障害福祉サービス報酬の請求事務までを一元管理し、事務作業の業務効率化を進めています。また、店舗型のカフェでは、タブレットやスマートフォンによるオーダーを取れる仕組みを整えています。

成果

個々の得意や興味を大切にしながら目標と結果を確認。成果(数字や相手の満足度)に繋がることで仕事に対するやりがいや生きがいを感じ、人材定着に繋がっています。

法人概要

2008年1月に法人化。「就労支援センターほっぷ」を中心に「TFU cafeteria Olive(カフェ、就労継続支援事業A型)」、「びすた〜りフードマーケット」(農作業及び加工、就労継続支援事業B型)、「cafe JhoJho(カフェ、就労継続支援事業B型)」などを6事業所を展開しています。正社員21名、契約職員・臨時職員26名、計47名。



4. 障害児支援系

主なサービス

- ・障害児入所施設(福祉型・医療型)
- ・児童発達支援(主に就学前)
- ・放課後等デイサービス(就学後)
- ・保育所等訪問支援

障害のある児童が入所・通所する施設で、児童の治療や発達の援助、生活の自立に必要な支援を行ったり、保護者への療育相談や保育所・幼稚園等への訪問支援を行います。

障害児支援系サービスのアンケート調査結果

職員アンケート 現在の職場の満足度

YES^{*}
(満足している)
75.2%



※P7 参照

法人アンケート 障害児支援系サービスの効果的な取り組み

01 職場内のコミュニケーションの促進(定期面談、懇親会)

効果あり

63.6%

実施

100%

02 職層毎の研修の実施(新人職員・中堅職員・リーダー層・管理職)

効果あり

62.5%

実施

72.7%

好事例 8



4. 障害児支援系

リーフラス株式会社



インタビューPOINT

人材確保に向けては、職場体験を随時受け入れており、選考も兼ねた実践的な機会として運用しています。

Q. 人材確保について

実践的な職場体験・SNSによる情報発信

職場体験を随時受け入れており、実際の支援現場に入りながら業務を体験できる、選考も兼ねた実践的な内容で行っています。

新卒・中途を問わず、現場の雰囲気や一日の流れ、職員同士の連携体制などを具体的に理解したうえでの採用につながっており、入社後のミスマッチ防止や定着率向上にも寄与しています。

また、法人としてSNSアカウントを活用し、日々の取り組みや職員インタビュー、研修の様子などを発信することで、求人媒体の活用とあわせて情報発信を強化しています。

Q. 人材育成・定着について

相談窓口の設置と法人代表との2か月に1度の個別面談

法人内に相談窓口を設置し、業務上の悩みや人間関係、キャリアに関する不安などを気軽に共有できるように、職員が安心して相談できる体制を整備しています。匿名での相談にも対応し、内容に応じて迅速にフォローを行う仕組みを構築しています。加えて、2か月に1回、代表との個別面談を実施し、日々の業務上の課題や改善点、今後の目標などを直接話せる機会を設けることで、風通しのよい組織づくりを推進しています。

これらの取り組みにより、職場環境の向上と早期の課題把握、職員のモチベーション維持・定着促進にもつながっています。

全職員へのPC配布、契約手続きの電子化

全職員に社用PCを配布している他、iPadを導入して利用者との契約手続き等を電子化するなど、業務効率化を図っています。今後は、限られた事務スペースの中で作業効率を高めるため、ソフト・ハード両面から環境整備を進めようと考えています。

成果

入社前の職場見学やSNSでの発信を通じ、仕事への理解を深めていただくから採用することで、入社後のギャップ解消につながっています。

法人概要

2001年設立。サッカースクールから事業をスタートし、2009年に障がい者スポーツ支援を開始しました。全国規模で事業を展開しています。宮城県内には3箇所の拠点を設け、放課後デイサービス「LEIF」を運営しています。仙台市内の事業所にて従事している正職員は21名です。

好事例 **9** 4. 障害児者支援系

特定非営利活動法人 みやぎ発達障害サポートネット



インタビューPOINT ↓

年2回開催する外部講師を招いた研修会に、保護者も参加することで、支援者と保護者が一緒に学ぶ機会をつくっています。

Q. 人材確保について

職場体験・見学による
ミスマッチ防止

人材のミスマッチを防ぐために、職場体験や事業所見学を積極的に実施しています。ボランティア経験を経て入職する職員もおり、福祉を学ぶ学生や社会人、公認心理師など、多様な立場の方が実際の現場を理解したうえで入職しています。

他職員との交流や「作文」で
法人との相性を見極める

採用選考では原稿用紙2枚分の作文をその場で記入してもらい、応募者の意欲や文章力、考え方を確認しています。また、責任者による面談に加えて、見学時には「他職員と交流する機会」を設け、人となりや職場との相性を多面的に見極めています。職員からの紹介で採用に至るケースもあります。

成果

女性が多い職場で、正社員の5年以上の定着率は**83%**、有給取得率も約**81%**と高く、子育てと仕事の両立を支援できる環境となっております。

Q. 人材育成・定着について

柔軟な働き方を可能にする支援体制

家庭との両立を重視した柔軟な勤務体制として、有給休暇や時間単位休暇の取得を促進しています。支援においては「利用者(こども)の特性シート」を整備して、全職員が支援に関われる体制を構築しています。

キャリアパス支援

外部研修やセミナーを積極的に実施し、研修情報の共有や職員の学習ニーズの把握に努めています。外部講師を招いた研修会は年2回開催し、保護者も参加することで、支援者と保護者が一緒に学ぶ機会を設けています。新人職員には、すぐに担当を持たせず、OJTを通じて段階的に育成しています。業務量は状況に応じて調整し、職員が自信を持って業務に取り組める環境づくりを行っています。

ICT関連を活用した業務効率化

iPadやパソコン、サイボウズ・kintoneを活用し、業務の見える化と情報共有を進めています。これらの取り組みにより、業務の効率化を図ることができ、職員の定着と支援の質の維持・向上につながっています。

法人概要

2007年3月に法人設立。こども支援、保護者等支援の2事業を展開しています。
正社員6名、契約社員・臨時職員等2名、計8名。

5. 相談支援系

主なサービス ・ 計画相談支援

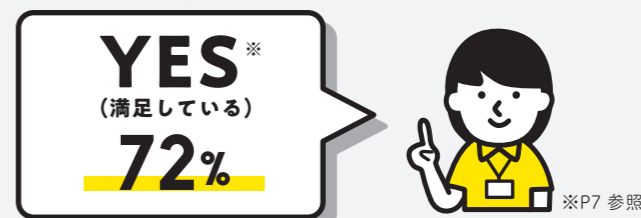
障害のある方や保護者の意向に基づき、障害福祉サービスの利用計画書案を作成し、定期的な状況チェックや見直しを行います。

主なサービス ・ 地域移行支援 ・ 地域定着支援

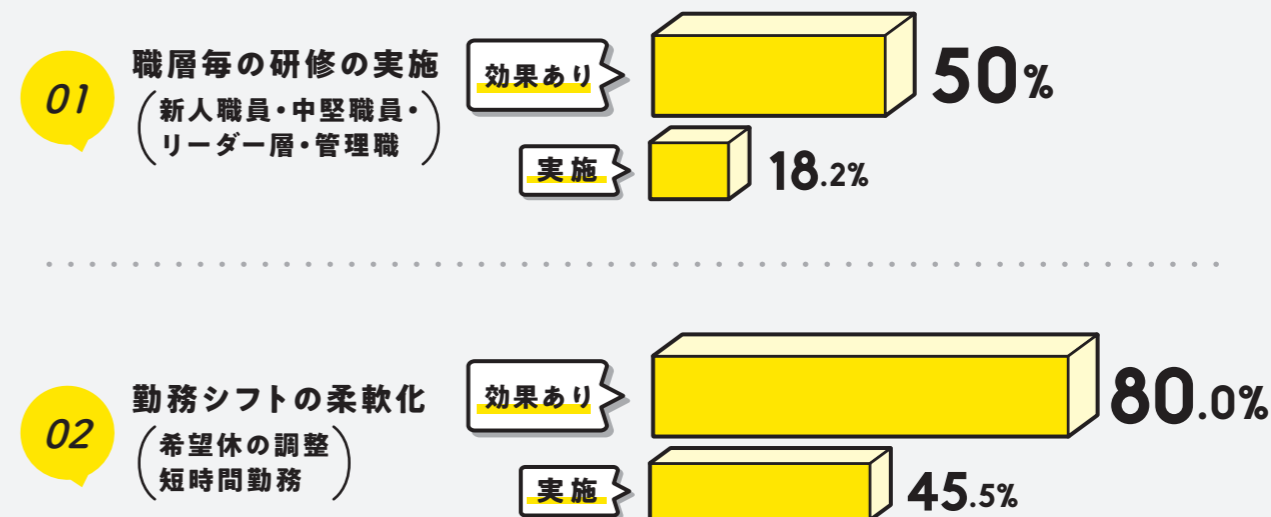
障害者支援施設等に入所している方や精神科病院に入院中の方が、地域での生活に移行できるよう支援したり、緊急時に訪問や関係機関との連絡調整などを行います。

相談支援系サービスのアンケート調査結果

職員アンケート 現在の職場の満足度



法人アンケート 相談支援系サービスの効果的な取り組み

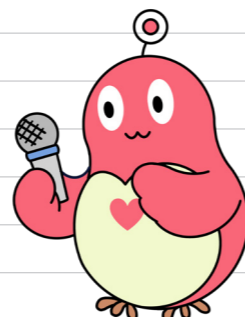


相談支援系の
好事例は次のページから▶



好事例 **10** 5. 相談支援系

一般社団法人IGUNAL



インタビューPOINT ↓

外出先からの記録入力・確認をクラウド型システムにより行い、業務を効率化。勤怠管理の電子化により、直行直帰による勤務も可能です。

Q. 人材確保について

雇用契約時の丁寧な説明

労働条件や雇用条件を事前に丁寧に説明して、透明性と納得感を担保しています。顧問社労士の助言を受けながら、適切な労務管理を行い、労働法制の変化にも柔軟に対応しています。採用時の条件開示を徹底することで、入職後のミスマッチや早期離職の抑制につなげています。

Q. 人材育成・定着について

働き方について

直行直帰も可能とし、入職時から年次有給休暇を取得できる制度を整備しています。また、育児・介護・看護休暇を有給としたり、学校行事や体調に応じた勤務を調整したりするなど柔軟に対応しています。ライフイベントに配慮した制度設計により、働きやすい環境づくりを進めています。

新人教育等

毎週の定例ミーティングを通じて案件共有や情報交換を行い、業務品質の維持を図っています。新人職員には現場同行によるOJTを実施し、所感の記述とフィードバックを通じて実践的な育成を図っています。

ICT活用

クラウド型システムにより外出先からの記録入力・確認を可能とし、勤怠管理アプリで出退勤処理を電子化しています。LINE WORKSを活用した日程調整や情報共有、Zoomの導入などにより業務効率を高めています。さらに、複合機の更新やAI要約機能付きクラウドノートの試験導入など、段階的な職場環境改善にも随時取り組んでいます。

成果

ICTで業務を簡素化し、相談者と向き合う時間を創出。事業収益も4年で3.8倍に成長し、質の高い支援と経営の安定を両立。

法人概要

2020年12月に法人設立。指定相談支援事業所「障害者相談支援センター ゆあらいふ」を展開しています。正社員3名、契約社員・臨時職員等1名、計4名。

CHECK!

人材確保のお手伝い



仙台市中小企業応援窓口「オーエン」では、仙台・宮城の採用事情に明るい専門家へ無料で相談ができます。

<https://www.siip.city.sendai.jp/ouen/hr/007>



Q. 職場環境改善の相談ができる場所はありますか？

A. 専門スタッフがご悩みやご相談にお応えする窓口があります。

■ 働き方・休み方改善コンサルタント(無料)

ワーク・ライフ・バランスの実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む事業所に、専門家が無料でアドバイスや資料提供などを行います。

お問い合わせ先

宮城労働局
雇用環境・均等室

TEL: **022-299-8844**

受付時間: 8時30分～17時15分(土・日・祝日を除く)

・健康安全課……治療と仕事の両立支援 TEL 022-299-8839

・職業対策課助成金センター……キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金 TEL 022-299-8063

■ 労働時間相談・支援班(無料)

時間外・休日労働協定(36協定)についてのご相談や、長時間労働の削減、上限規制に対応した労働時間管理などのご相談にお応えします。

お問い合わせ先

仙台労働基準監督署

TEL: **022-299-9072**

受付時間: 8時30分～17時15分(土・日・祝日を除く)

厚生労働省委託事業

■ 宮城働き方改革推進支援センター(無料)

社会保険労務士等の専門家が、中小企業事業主の方から労務管理上の相談に応じています

お問い合わせ先

TEL: **0120-97-8600**

受付時間: 9時00分～17時00分(土・日・祝日を除く)

CHECK!

仙台市の障害福祉分野の人材育成に関する取り組み

健康福祉局障害福祉部では、障害福祉分野の人材育成に関する様々な研修・補助制度・助言等を実施しています。

https://www.city.sendai.jp/kenko-kikaku/jinzai/r6zjinzi_kensyu.html



情報サイトのご案内

介護・福祉業界の“よいチーム”づくりのためのプラットフォーム

KAIGO HR FARM

<https://blan-ket.com/kaigo-hr-farm/>



サイトの特徴

令和7年度障害福祉分野の人材確保・定着に係る交流会・セミナー等企画運営業務受託者「株式会社Blanket」が運営する職員採用・人材定着のヒントを情報発信するウェブページです。



KAIGO HRは、介護・福祉業界の人事・組織課題を支援する「介護・福祉の人事部」です。本サイトでは、介護・福祉業界に「よいチーム」を増やすことを目指し、採用・人材育成・職員定着・組織づくりなどをテーマに、事例やノウハウを発信しています。仙台市の障害福祉事業所のみならず、職員採用・定着のヒントになれば幸いです。ぜひご覧ください。
(KAIGO HR FARM 編集部一同)

職員採用・人材定着ミニ講座



令和7年度は全6回にわたって職員採用・人材定着ミニ講座を市内事業所の皆様へメルマガで配信しました。

- 第一回 ▶採用① 採用成功にはまずここから！ターゲット設定&自組織の強み理解
- 第二回 ▶採用② 目指せ「応募がこない」からの脱却！採用PRのポイント
- 第三回 ▶採用③ 採用成功につなげ！ミスマッチを防ぐ面接・応募者対応
- 第四回 ▶定着① 早期離職を防止！新人受入で意識したい3つのポイント
- 第五回 ▶定着② 若手・中堅職員の成長をサポート！人材育成で意識したい視点
- 第六回 ▶定着③ 「働き続けたい」と思える職場をつくろう！職場の「働きがい」を考える



令和7年度【職員採用・人材定着ミニ講座】

メルマガで紹介した参考記事（KAIGO HR FARM記事紹介）

Q.人材確保について

講座 第1回から

採用に苦戦する介護・福祉事業者ほど意識してほしい「ターゲット設定」とは？

<https://blan-ket.com/kaigo-hr-farm/9532/>



講座 第2回から

介護の人事辞典「採用PR・採用広報」とは？

<https://blan-ket.com/kaigo-hr-farm/9944/>



Q.人材育成・定着について

講座 第4回から

人材定着の鍵は「入社3か月」。オンボーディングで防ぐ“早期離職”の壁

<https://blan-ket.com/kaigo-hr-farm/12602/>



講座 第4回から

職員の定着と育成で離職率10%減！誰もが働きやすい職場づくりのポイント

<https://blan-ket.com/kaigo-hr-farm/8911/>

