

令和元年度

福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業
報告書

令和2年3月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

目 次

I 福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業概要	
1 目的	1
2 世田谷区福祉人材育成・研修センターの取組み	1
3 研究事業の内容とスケジュール	1
II 世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題	
1 世田谷区の状況	2
2 「令和元年度 世田谷区福祉事業所実態調査」	5
III 介護労働者の概況	
1 介護労働実態調査	10
IV 「福祉の仕事の魅力向上」に関する取組み事例	
1 法人による取組み	11
2 自治体の取組み	15
V 世田谷区福祉人材育成・研修センターの新たな取組み	
1 基本的考え方	21
2 福祉の仕事の魅力向上・発信に向けた取組み	22
【参 考】 世田谷区福祉人材育成・研修センターと関係機関等関連図	

I 福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業概要

1 目的

福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業（以下「研究事業」という）は、世田谷区の委託を受け、世田谷区福祉人材育成・研修センター（以下「研修センター」という）が今後の福祉人材対策を検討するため実施する。

2 世田谷区福祉人材育成・研修センターの取組み

研修センターは、平成19年4月の開設以来、高齢、介護分野を中心に、福祉人材確保・育成・定着支援に総合的に取組んできた。

令和2年4月に研修センターは、梅ヶ丘拠点（うめとぴあ）内の「世田谷区保健医療福祉総合プラザ」に移転し、従来の高齢福祉・障害福祉分野に加え、子ども・子育て、保健医療分野に事業を拡充する。少子・高齢社会が進展し、福祉人材不足が喫緊の課題となる中、誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けられるよう福祉人材対策に総合的に取組んでいく。

3 研究事業の内容とスケジュール

研究事業は継続して実施し、3年間の内容とスケジュールは以下のとおりとする。

（1）令和元年度

① 先駆的・先進的な取組みの情報収集

「福祉の仕事の魅力向上・発信」（以下「テーマ」）に関する先駆的・先進的な取組み情報を収集する。

② 世田谷区の現状からみえたテーマに基づく課題の抽出

「令和元年度 世田谷区福祉事業所実態調査」（以下「実態調査」という）の結果及び世田谷区の現状を踏まえ、福祉事業所の課題を抽出する。

③ 取組み（案）の検討

①、②を踏まえ、テーマに関する取組み方針及び内容を提案する。

（2）令和2年度

令和元年度の取組み（案）について、区内事業所の協力を得て検討・実施し、研修センター運営委員会の意見を踏まえ、評価・分析し、さらに課題抽出及び新たな取組みを提案する。

（3）令和3年度

令和2年度の取組みを実施・評価・検証し、課題抽出及び新たな取組みを提案する。

Ⅱ 世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題

1 世田谷区の状況

(1) 世田谷区の人口推移と課題

① 区の総人口増と年齢階層別人口比率（日本人のみ※）の変化

全国的な少子・高齢社会の進展と人口減少時代のなかで、区の総人口は918,056人(令和2年3月)で、今後も一貫して増加傾向が続き、2042(平成54)年には1,087,275人になり、2017(平成29)年と比較して約19万人増加する。

2032(平成44)年に向け、年少人口(0～14歳)は、総人口と同様に一貫して増加傾向が続き、11.8%から13.8%に上昇する。生産年齢人口(15～64歳)は、当面の間、67%台で推移したのち、63%程度まで減少する。高齢者人口(65歳以上)は一貫して増加し、24.2%となる。※外国人人口の推計値は、年齢別に集計できないため除いている。

(世田谷区将来人口推計(平成29年7月))

② 高齢者の現状と課題

介護保険要介護・要支援認定者の割合は、65～74歳は4.3%、75～79歳は13.1%、80～84歳は29.9%、85歳以上は64.8%と75歳以上からその割合が高くなる。

後期高齢者が増加する中、要介護高齢者、認知症高齢者が増加し、介護サービスの需要が高まり、介護給付費の増加や介護人材不足はますます深刻化する。

ライフスタイルや家族構成の変化により、単身や高齢者のみ世帯が増加し、今後ますます生活支援や地域での見守り、災害対応などが必要となる。

(第7期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画)

③ 障害者の現状と課題

障害者手帳の所持者及び難病患者の総数は、平成27年4月34,470人、平成29年4月は37,991人(10.2%増)となり、施設入所者等の地域生活への移行やその支援体制の整備が求められている。また、医療的ケアを必要とする障害児も増えており、利用するサービスが少ないことが課題となっている。

(第5期世田谷区障害者計画)

④ 子どもを取り巻く現状と課題

世田谷区では、平成21年度以降、就学前の子どもが毎年1,000人近く増え続けており、全国的に少子化が進むなか、子どもが増えている数少ない自治体のひとつとなっている。

子どもを育てながら就労する保護者も増加するなど、働き方やライフスタイルが多様化しており、子ども・子育てを支える基盤の量的な拡充が求められている。また、核家族化やひとり親世帯、外国人の保護者・子どもの増加、地域のつながりの希薄化により保護者が孤立しがちであることから、出産や子育てに感じる不安感、負担感の軽減が課題となっている。

(第2期世田谷区子ども計画)

(2) 世田谷区の福祉人材の課題

① 介護人材不足の深刻化

少子高齢社会の進展による労働力人口の減少や他の業種の求人状況に影響され、東京都における有効求人倍率は、東京都全体で全職種 1.68 倍のところ、福祉関連全体は 5.10 倍、福祉関連(介護)は 5.27 倍、特に世田谷区を管轄する渋谷管内では、全職種 2.46 倍、福祉関連全体 7.78 倍、福祉関連(介護)12.32 倍と福祉関連の人材不足が深刻化している。

(東京労働局職業安定部賃金・統計情報 2019年4月)

東京都における介護人材需給推計では、都内における介護職員数は、2025(平成37)年度には、上位推計では約4万7千人、中位推計では約3万5千人、下位推計では約1万9千人の介護職員の不足が見込まれる。

(東京都高齢者保健福祉計画(平成30年度～平成32年度))

東京都における介護人材需給推計を世田谷区の人口や要介護認定者の比率で推計すると、2025(平成37)年度には、上位推計では約3,100人、中位推計では約2,300人、下位推計では約1,250人の介護職員の不足が見込まれる。

② 福祉人材の確保

研修センターでは、人材確保に向けハローワーク等との共催による就職面接・相談会や区内介護施設等見学会、介護職員初任者研修受講料等の助成、採用担当者向けセミナーの開催などを実施している。

東京都地域医療構想により2025年の在宅医療の必要量の大幅な増加が見込まれる中、訪問看護を担う看護師の確保・育成に向け、職場体験等の就労支援や都事業の周知などを通して、看護師等有資格者の再就職を支援し、訪問看護師の確保を強化する必要がある。

新たな福祉人材を確保するため、子育てを終えた方、アクティブシニアなど、多様な人材確保に向けた取組みを充実する必要がある。

③ 福祉人材の育成

研修センターでは、介護職員の育成・専門性向上のための研修や、新任職員からリーダー職員までの職層別研修、医療と介護の連携強化を図る研修などを実施している。また、訪問介護員の研修受講費助成等、従事者みずからが業務上必要な知識の習得を支援している。

福祉ニーズが高度化・多様化する中、今後、研修内容の充実を図るとともに、介護サービス事業者の職場内研修や外部研修の受講にかかる費用を助成するなど、従事者の資質向上に取り組む介護サービス事業者に対しても引き続き支援が必要となる。

④ 福祉人材の定着支援

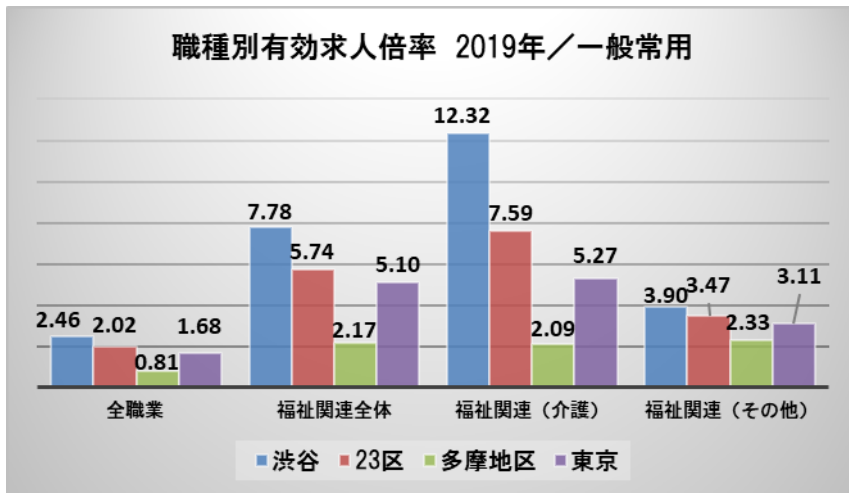
福祉事業所職員が、仕事に対する誇りとやりがいを持って働き続けることができるよう、経営者等に対する労働環境の改善やマネジメントの研修の実施、意欲や能力に応じたキャリアパス制度の導入・運用支援に向けた研修を充実・強化する必要がある。介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化に向け、人工知能(AI)や介護ロボット導入支援事業の効果検証を踏まえ、国や都の動向など情報収集に努め、介護ロボット等の活用についての検討も必要となる。

また、従事者に対するメンタルヘルスなど相談事業を充実するとともに、多年にわたり職務に精励した職員に対する表彰を実施するなど、人材の定着促進に向けた取組みを充実する必要がある。

離職者の7割弱が勤続年数3年未満であることから、新規採用職員を対象とした合同入職式や、職

場や法人の枠を超えて悩みや思いを共有できる関係づくりを目的とした交流事業などの離職防止に向けた取組みの強化が必要となる。

(②③④第7期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画から)



福祉関連(介護)

生活相談員、介護支援専門員、
老人福祉施設指導専門員等

福祉関連(その他)

保健師、看護師、理学療法士、
福祉相談員支援員等

出典：東京労働局 職業安定部
賃金・統計情報

想いを叶える 介護の仕事 せたがや 働くなら世田谷で!

1 あなたのキャリアアップを応援 未経験から国家資格取得まで幅広くサポート!

資格取得助成
介護の仕事を目指す方や介護の仕事をしている方のキャリアアップを支援するため、「介護職員初任者研修★」「実務者研修★」「介護福祉士資格取得費用★」について、**受講料等の費用の9割を助成**しています。(それぞれ上限あり)

介護職のキャリアアップのしくみ

施設長、管理者、生活相談員などさまざまな道があります。

介護福祉士養成校 → 介護福祉士 ★

介護職員初任者研修 ★ (ホームヘルパー2級修了相当)

実務者研修 ★

生活援助従事者研修 入門的研修

資格が無くても働ける仕事もあります!

介護福祉士 (国家資格) ● 国家試験の受験が必要 ①養成校ルート ②実務経験ルート	実務者研修 ● 研修期間：4.5ヶ月 ● 非介護福祉士受験には受講必須
介護職員初任者研修 (旧ヘルパー2級) ● 介護職員として働く上で基礎となる知識・技術を習得するための研修 ● 研修期間：1.5ヶ月	生活援助従事者研修 ● 研修期間：5ヶ月 ● 生活援助中心型のみ施設介護員として従事可

世田谷区は、介護職として働く方を、いろいろサポート!
高齢社会になり、支援を必要とする人が増える中…介護の仕事は社会を支える、さらに発展していく産業です!

世田谷区

世田谷区高齢福祉部 パンフレット

2 キャリアに合わせて、プロフェッショナルな知識が無料で学べます!

世田谷区福祉人材育成・研修センター
世田谷区では、区市町村では珍しい、独自の研修センターがあります。区内介護サービス事業所勤務の方は、半額約70円未満で研修を、無料で受講することができます。2020年4月には、小田急線梅ヶ丘駅近くに稼働し、さらにパワーアップします!

- ★研修メニューの例
【階層別】新任研修、リーダー養成マネジメント研修
【専門性向上】多職種で学ぶ医療・福祉連携研修、認知症ケア研修、障害福祉の理解研修
- ★心理カウンセラーや社会保険労務士などによる相談(メール、面談)も、無料で行っています。
- ★介護施設の見学や福祉のしごと入門講座、相談・面接会など、年数回、開催しています。

3 新人からベテランまで 皆様の節目をお祝いします!

介護職員等合同入職式 介護従事者等永年勤続表彰

新たに区内の介護事業所に就職された方を対象とした「合同入職式」を開催しています。区属のキャリアセンターカードをお渡しするほか、就業のワークショップ、世田谷区の高齢福祉に関する研修会を開催予定として、世田谷区のことを知ってもらうとともに、職場を越えた交流を図っています。

区内の介護事業所で、通算10年以上勤続された方を表彰し、介護の仕事のやりがいを持って励んでいただくとともに、後継者として活躍していただくことを目指して「永年勤続表彰」を開催しています。

世田谷区独自の介護事業者向けのサポートもあります!

1. 認知症介護サポート事業
話題の「介護ロボット」やICT機器など、最新機器の導入経費を助成しています。
2. 介護職員の負担軽減を図るための物品購入費助成
介護業務の負担を軽減する、ケアサポーターなどの購入費を助成します。
3. 介護職員等宿泊費引上げ支援事業(福祉避難所指定施設が対象)
職員の宿泊の借り上げ経費を助成しています。
4. 介護人材採用活動経費助成事業
採用活動に関する経費を助成します。
5. 特別介護老人ホーム等職員研修費助成事業
サービスの質の向上のための研修費用等を助成しています。

【問い合わせ先】

○合同入職式、永年勤続表彰、事業者向け情報
世田谷区高齢福祉部高齢福祉課管理係
電話 03-5432-2397 FAX 03-5432-3085

○資格取得助成、研修、福祉のしごと入門講座、介護施設バス見学会など
世田谷区福祉人材育成・研修センター
世田谷区成城6-3-10 成城6丁目事務所1階
電話 03-5429-3100 FAX 03-5429-3101

2 「令和元年度 世田谷区福祉事業所実態調査」

<調査概要>

■調査目的

- ・世田谷区内福祉事業所の現状及び課題を把握・分析し、今後の福祉人材の確保や育成に関する研究を行うための基礎資料とする。

■調査対象

- ・世田谷区内でサービス提供をしている福祉事業所（高齢・障害・子ども等分野）

■調査期間

- ・令和元年9月17日～10月11日

■調査方法

- ・郵送による質問紙調査

■回収状況

- ・発送総数：1,589件、有効回答数：831件、回収率：52.3%

調査研究にあたり、研修センターが実施した「令和元年度福祉事業所実態調査」の結果から、世田谷区内の福祉事業所の実態、人材確保・育成・定着支援の現状と課題は次のとおりである。（令和元年度世田谷区福祉事業所実態調査報告書）

（1）区内福祉事業所の実態

【調査結果抜粋】

① 事業所の概要

「高齢者分野」552事業所（66.4%）、「障害者分野」190事業所（22.9%）、「子ども分野」145事業所（17.4%）。

「株式会社・有限会社」398事業所（47.9%）、「社会福祉法人」233事業所（28.0%）、「NPO」61事業所（7.3%）、「医療法人」43事業所（5.2%）。

② 事業所の実施事業（上位）

高齢者分野では「居宅介護支援事業所」182事業所、「訪問介護事業所」125事業所。

障害者分野では「居宅介護・重度訪問介護」80事業所、「相談支援事業所」32事業所。

子ども分野では「私立保育園」74事業所、「認証保育所」25事業所。

③ 事業所規模

高齢者分野・障害者分野では「10人未満」の割合が高く（高齢51.4%、障害38.9%）、子ども分野では「10～19人」の割合が40.7%と高い。

④ 職員総数

13,569人が区内で従事し、「正規職員」7,143人（52.6%）、「非正規職員」6,108人（45.0%）、「派遣労働者」318人（2.3%）。

⑤ 事業ごとの雇用形態

正規職員の割合が高いのは、高齢者分野では、「訪問看護」（64.3%）、「介護老人福祉施設」（63.9%）、「居宅介護支援事業所」（61.7%）。障害者分野では、「生活介護」（67.1%）、「就労移行支援」（63.8%）、「就労継続B型」（61.5%）。

非正規職員の割合が高いのは、高齢者分野では、「訪問介護」（70.3%）、「通所介護」（54.8%）。

障害者分野では、「居宅介護・重度訪問介護」(74.3%)、「同行援護」(71.9%)。子ども分野では正規職員の割合が高い。

⑥ 職員の勤務年数

正規職員は「3年以上10年未満」39.6%、「半年以上3年未満」31.7%。

非正規職員は「3年以上10年未満」41.3%、「半年以上3年未満」34.3%。

⑦ 職員の年齢

正規職員は、20歳代(25.1%)、30歳代(26.4%)、40歳代(24.8%)、60歳以上(6.9%)。特に子ども分野の正規職員は、20歳代が44.2%と高い。

非正規職員は、「60歳以上」は、高齢者分野38.3%、障害者分野40.2%と高く、子ども分野は24.8%。

⑧ 採用

3分野とも正規職員の17.6%~21.4%が新たに採用された職員で、職員の入替が大きい。非正規職員は3分野とも13.6%~15.2%が新たに採用された職員。

⑨ 職員の住居地

「世田谷区内在住」が正規職員(43.3%)、非正規職員(61.6%)ともに多い。

⑩ 職員の退職理由

「転職」が最も高く、正規職員(33.5%)、非正規職員(24.3%)。

⑪ 職員の過不足

「大いに不足」8.7%、「不足」24.5%、「やや不足」29.7%、あわせて62.9%が『不足』。

高齢者分野は61.6%、障害者分野は70.5%、子ども分野は65.5%が『不足』。

⑫ 職員不足の理由

高齢者分野は「採用が困難である」75.9%「離職率が高い」15.3%。障害者分野は「採用が困難である」76.1%、「事業拡大によって必要人数が増大」14.9%。子ども分野は「採用が困難である」81.1%、「事業拡大によって必要人数が増大」22.1%。

【調査結果からみた課題】

区内の福祉事業所は小規模な事業所が多く、職員の不足感が大変強い状況にある。最も大きな課題は採用難であるが、指導できる中堅層の育成、働き続けられる定着支援策も同時に求められ、総合的な取り組みが必要となっている。

(2) 人材確保について

【調査結果抜粋】

① 人材確保の取組み

「ハローワークでの求人募集」が62.6%と高く、「求人サイトへの募集掲載」56.4%、「自社ホームページの募集掲載」54.6%、「職員や知人からの紹介制度」44.8%と続く。「実習生やインターンの受け入れ」は27.4%。

② 職員採用経費

「0円」28.8%、「1円以上10万円未満」14.2%だが、「100万円以上」も14.1%であり、特に

子ども分野は 17.9%と高い。

③ 人材確保の課題

「求める人材や必要な能力・資格を持った人材の応募が少ない」56.9%、「人材派遣会社や人材紹介会社にかかる経費が高い」33.9%。「人材確保に係る予算がない」22.2%。

④ 外国人労働者雇用

「雇用していない」94.7%。「雇用している」5.2%。

⑤ 外国人労働者の枠組みと国名

「雇用している」外国人労働者の枠組みは「EPA」37.9%、「日本人の配偶者」19.4%。国は「ベトナム」41.7%、「フィリピン」19.4%。

⑥ 外国人労働者雇用の取組み状況

「事業所職員への外国人労働者の理解促進」30.2%。「特に取り組んでいない」48.8%。

⑦ 外国人労働者雇用について

「雇用の検討をしていない」70.1%、「雇用の検討をしている」19.7%。

⑧ 自由意見

自由意見では、「応募が少ない」、「採用が困難」であることや、「職員の高齢化が進む」、「希望者が60歳以上」、「若い人がこない」など、若手の確保が難しいこと、さらには「人材確保は一事業所、法人単位の課題を超えた状態」といった公的支援を求める声や「人材派遣会社の経費が高い」、「欠員が出た際の募集しかできず、急な人材確保に苦労している」との意見が寄せられた。

【調査結果からみた課題】

区内の福祉事業所が、ハローワークをはじめとする、様々な方法で職員募集をしているが、応募が少なく、特に若い世代の応募が少ないことや必要な能力・資格を持った人材の応募が少なく、人材確保が単独の事業所や法人単位の取組みだけでは厳しい現状が明らかになった。

福祉や介護の魅力を知ってもらう機会を更に増やし、若い世代を対象としたインターンシップや学校との連携や、子育てを終えた方、アクティブシニアなど多様な人材への働きかけを強化する必要がある。また事業所や法人ごとの取組みを超えた、新たな取組みを進める必要がある。

(3) 人材育成について

【調査結果抜粋】

① 人材育成体制（OJT、エルダー・メンター制度等）

「研修体制を整備し実施している」56.1%、「研修体制を今後整備し実施しようとしている」23.9%、「研修体制の仕組みの整備予定はない」10.0%。

② 人材育成の課題

「指導できる職員が少ない・いない」31.4%、「人材育成にかける時間がない」30.6%、「不規則勤務等、研修に全職員が参加できない」30.1%、「職員の経験・スキルの差が大きく、画一的な研修ができない」26.6%。

③ 研修の実施

「研修を実施している」89.0%、「研修は実施していない」10.6%。

- ④ 研修の参加状況
「事業所内」62.2%、「法人内」44.4%、「世田谷区、世田谷区福祉人材育成・研修センター」43.8%、「東京都、東京都社会福祉協議会、東京都福祉人材センター」35.3%。
- ⑤ キャリアパスの取組み
「ある」48.7%、「なし」30.0%、「構築予定」10.7%。
- ⑥ 資格取得支援策
「資格取得のための費用について補助を行っている」52.8%、「資格取得のために勤務日数・時間について便宜を図っている」49.9%、「特に支援は行ってない」21.7%。
- ⑦ 自由意見
自由意見では、人材育成については、「現場が忙しく新人が入っても教える時間がなく OJT が行えない」など人材育成の時間を確保できないことや、「指導ができる人材がいない」、「介護業界の指導の質向上を求む」など、人材育成の環境整備を必要とする意見が寄せられた。

【調査結果からみた課題】

区内の福祉事業所では研修体制はあるが、人材育成の課題として多くの事業所が、「人材育成にかかる時間がない」、「多忙や勤務体制で全職員が参加できない」などの問題や「指導できる職員の不足」を挙げている。

他方で、「キャリアパス」に取り組んでいる事業所は5割未満のため、新入職員から指導的職員までの「将来の道標」を描いて人材を育てる制度の構築が求められている。今後は、法人や事業所内で人材を育成する仕組みづくり、資格取得支援の効果的な推進など、専門性向上のための取組みがさらに必要であり、それらに対するサポートが課題である。

(4) 定着支援について

【調査結果抜粋】

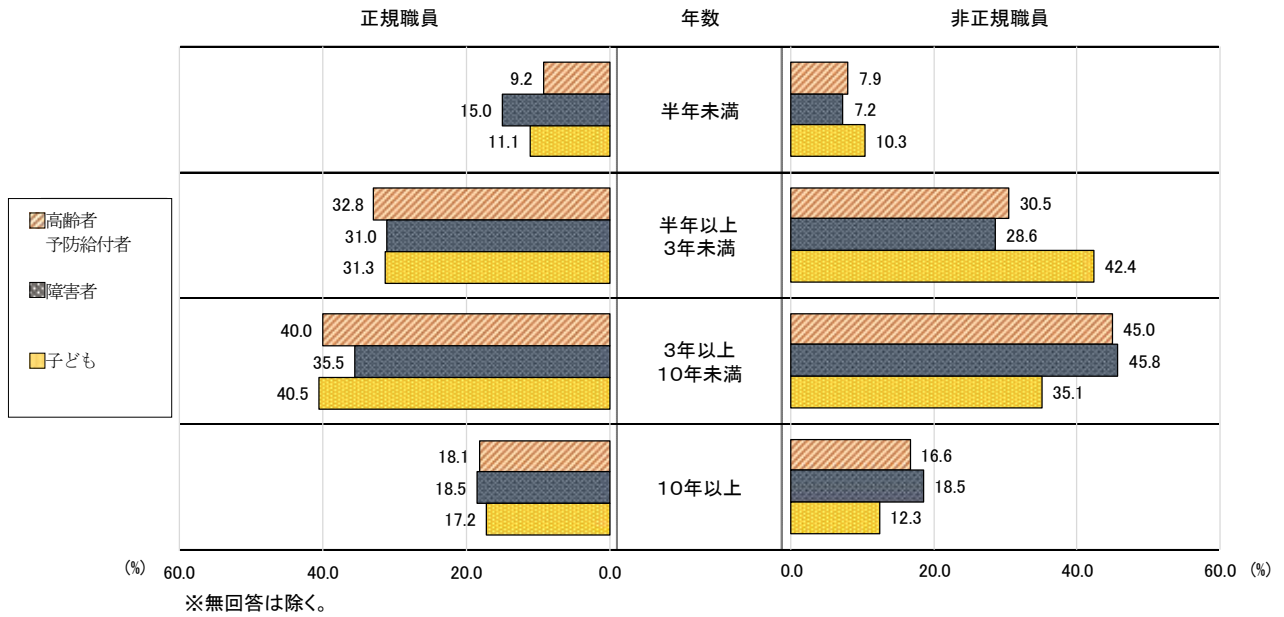
- ① 職場環境改善策
「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件改善に取り組んでいる」69.9%、「介護・看護休暇を導入している」43.8%、「困った時の相談先を用意するなど、メンタルヘルス対策に取り組んでいる」36.0%、「福利厚生充実に取り組んでいる」31.0%。
- ② ICT の取組み状況
「ハード面での環境整備」34.5%、「記録システム等」30.9%。
- ③ ロボット技術の課題
「導入予算がない」34.7%、「役立つかどうかわからない」22.7%。「使いこなせるかどうかわからない」19.9%。
- ④ 自由意見
自由意見では、「賃金の問題が大きい」「報酬単価が低い」といった給与面の問題や、「人間関係の複雑化」や「休暇がとれない」、「業務負担が大きい」、「福利厚生」の見直しなどの意見が寄せられた。

【調査結果からみた課題】

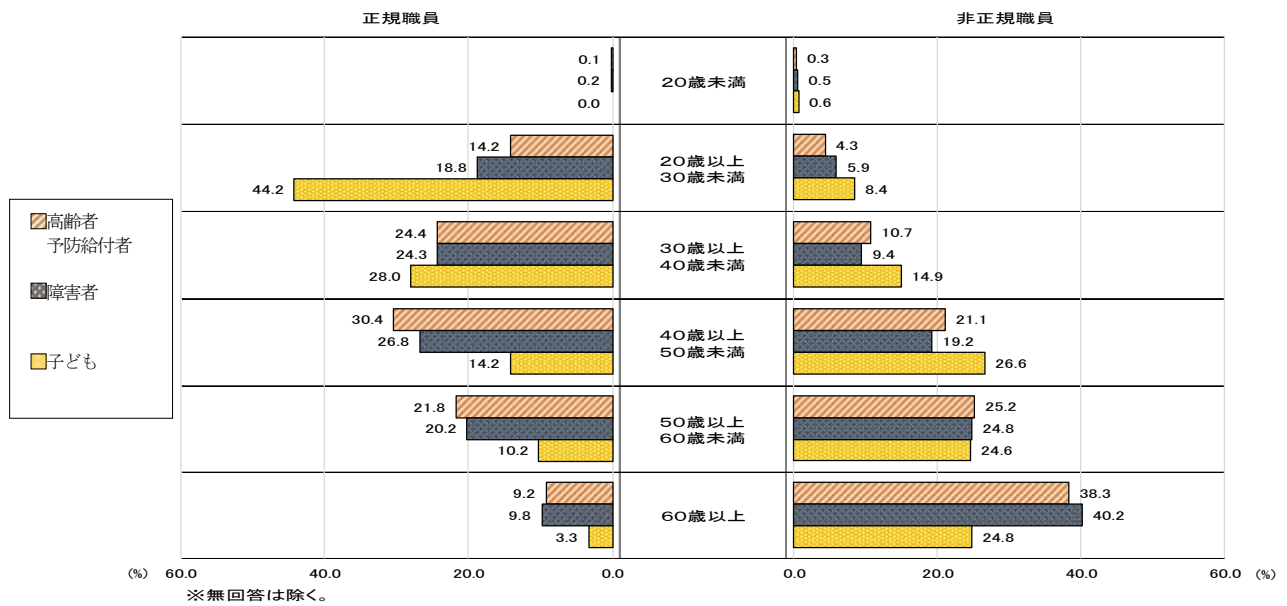
職員が転職することなく、働き続けるためには、ライフステージの変化に対応した働き方や、キャリアアップの仕組み、また、入職前後に職員が事業所と考え方を擦り合わせる機会をつくるなど、継続的な取組みが必要である。

また、負担軽減のためのインカムをはじめとする情報機器の導入や、介護ロボットの活用も、積極的に取り組んでいく必要がある。

雇用形態別勤務年数



職員の年齢の雇用形態別割合



Ⅲ 介護労働者の概況

1 介護労働実態調査

公益財団法人介護労働安定センターでは、毎年、「介護事業所における介護労働の実態」及び「介護労働者の就業の実態等」介護労働実態調査を実施している。

(1) 平成 30 年度介護労働実態調査の概要

- ① 事業所における介護労働の実態調査(事業所調査)
 - 有効調査事業所：17,630 事業所
 - 有効回答事業所：9,102 事業所(有効回答 51.6%)
- ② 介護労働者の就業の実態等調査(労働者調査)
 - 有効調査労働者：52,890 人
 - 有効回答労働者：22,183 人(有効回答 41.9%)

(2) 介護労働実態調査結果の概要

- ① 事業所運営上の問題点は人材や財源の確保（事業所調査）

「良質な人材の確保が難しい」56.3%、「今の介護報酬では人材の確保・定着のための十分な賃金を払えない」48.0%の2項目が高い割合を占めた。人材や財源の確保が事業所の喫緊の課題である一方、労働者の意欲や姿勢、コミュニケーションに対する管理、利用者等への介護サービスの理解は問題としてとらえていない。
- ② 離職率は減少傾向だが、人材不足感は上昇（事業所調査）

訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は15.4%（前年16.2%）であり、離職率は経年で比較すると減少傾向にある。従業員の不足感は67.2%（前年66.6%）で、平成25年以降、5年連続して上昇している。不足の理由は「採用が困難」が89.1%でその理由は、「同業他社との人材獲得競争が激しい」が56.2%と高かった。
- ③ 他産業比較にみる介護労働者の採用率と離職率（事業所調査）

採用率は、介護労働者18.7%で、雇用動向調査の産業全体の16.0%より高く、生活関連サービス21.4%、宿泊・飲食業33.5%より下回る。また、離職率では、介護労働者15.4%では、産業全体の14.9%より高く、生活関連サービス22.1%、宿泊・飲食業30.0%より下回る。
- ④ 全介護労働者の1割は65歳以上（事業所調査）

65歳以上の介護労働者は12.2%で全体の1割を超え、60歳以上では21.6%と全体の2割を超えている。年齢割合では、40歳以上45歳未満、45歳以上50歳未満に次いで65歳以上が3番目に多い。60歳以上の介護労働者は年々増加傾向にある。
- ⑤ 介護労働者が現在の仕事を選んだ理由（労働者調査）

介護労働者が現在の仕事を選んだ理由では「働きがいのある仕事と思った」が49.3%と最も高く、次いで「資格・技能が生かせる」35.5%、「人や社会の役に立ちたい」29.5%、「今後もニーズが高まる仕事だから」28.9%と続く。

IV 「福祉の仕事の魅力向上」に関する取組み事例

人材確保・育成・定着についての法人や自治体の取組みについて紹介する。

1 法人による取組み

(1) 人材確保・定着支援に関する事例

① 法人理念への共感者の採用

法人名	社会福祉法人合掌苑	設立年	1966年
所在地	東京都町田市	職員数	580名非常勤含む(2019.4.1)
事業内容	高齢者：養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護ほか 障害者：生活介護ほか		
<p>【取組みの概要】</p> <p>離職者を減らすため、採用に時間をかけ、自社の理念に共感し「この法人で働きたい」と思い志望してくれる人を採用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○自社の「理念に共感してくれる人材」を採用 ○理念を「考える基準」として浸透させる ○職員定着に向けた働きやすい職場づくり 			
<p>出所：法人ホームページ (株) Join for Kaigo、https://kaigohr.com/report-post/2018/5/11-report</p>			

② インターンシップの導入

法人名	社会福祉法人美瑛慈光会	設立年	1977年
所在地	北海道上川郡美瑛町	職員数	208人(2014.10)
事業内容	高齢者：特別養護老人ホーム、小規模多機能型居宅介護、グループホーム、通所介護、通所リハビリテーションほか		
<p>【取組みの概要】</p> <p>入職後間もない離職を減らすために、専門の担当者を配置して、入職前にインターンシップで法人の仕事を経験する機会を設けている。また、介護職員は安定した生活ができるよう、正職員(無期雇用)を標準採用形態としている。</p> <p>学生のニーズに合わせたインターンシップ体験を繰り返し採用につなげている。</p> <p>固定的な介護のイメージ払拭に向けた地元へのアプローチを実施している。</p>			
<p>出所：法人ホームページ、特定非営利活動法人介護人材キャリア開発機構(訪問介護等の各サービスにおける事業所毎の介護人材の在り方に関する調査研究事業報告書 平成31年3月)</p>			

③ 外国人をはじめとする、多様な人材の採用と定着

法人名	社会福祉法人伸こう福祉会	設立年	1999年
所在地	神奈川県横浜市	職員数	923名非常勤含む(2014.3)
事業内容	高齢者：特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービス、ショートステイ、小規模多機能型居宅介護ほか 子ども：保育園ほか 障害者：グループホーム、就労支援		
【取組みの概要】 外国人担当の専従スタッフを配置し、介護職を中心に技能実習ゼロの外国人を50人採用する。また、外国人のみならず多様な人材を採用。試用期間は3か月としている。 ○介護職を中心に技能実習ゼロ、17か国約50人の外国人スタッフを雇用 ○外国人に限らず多様な人材を採用 ○定着への取り組み ○「仕事付き高齢者向け住宅」の取り組みは、2017年、2018年の経済産業省「健康寿命延伸産業創出推進事業」のモデル事業として採用された。 仕事は、ハウスでの畑仕事、保育の補助、施設内業務などを行っている。			
出所：法人ホームページ、AERA2020年3月2日号、Business Labor Trend 2017.2（労働政策研究・研修機構）、HELPMAN JAPAN サイト「ヘルプマン」			

(2) 人材育成に関する事例

① 「福祉は人」との理念を大切に、トータルに取り組む

法人名	社会福祉法人福祉楽団	設立年	2001年
所在地	千葉県美浜区	職員数	-
事業内容	高齢者：特別養護老人ホーム、ショートステイ、認知症グループホーム、デイサービス、訪問介護・居宅介護ほか 障害者：就労継続支援、障害児通所支援ほか		
【取組みの概要】 「福祉は人」とし、職員の育成を何よりも大切に考え、研修・育成・働きやすい環境整備に取り組む。 ○法人名はミッションの実現に向けた姿勢を表している。 ○ケアの質の向上に職員の育成は欠かせないとしている。 ○キャリアラダーの整備 ○働きやすい多様な制度 ○多様性を尊重した組織づくり			
出所：法人ホームページ			

② 最前線の人材育成やまちづくり

法人名	社会福祉法人新生会	設立年	1976年
所在地	岐阜県揖斐郡池田町	職員数	592名(2019.5.1)
事業内容	高齢者：特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、通所介護、認知症対応型通所介護、訪問看護、有料老人ホームほか 障害者：短期入所、共同生活援助ほか ほか医療福祉専門学校		
<p>【取組みの概要】</p> <p>介護職と医療職による「ごちゃませ研修」を実施。これにより介護職は自分の仕事の専門性や重要性、やりがいへの気づきとなっている。</p> <p>○介護の現場ではヘルパーの仕事が重要であり、アセスメントケアサービスの必要性和介護職が自分の専門性に気づきやりがいを感じる取り組みとして始まった。</p> <p>○「ごちゃませ研修」は、岐阜シティ・タワーの高齢者賃貸住宅に住む利用者を対象に在宅の支援を行っている。岐阜シティ・タワーには、訪問看護、訪問介護、通所介護に加えて医師、薬剤、歯科もあり一つの街になっている。その街の中で最後までその人らしく自宅で暮らせるためにはどうすればよいか、連携が必要であるのは理解しても具体的にどうするのか、そのしかけを研修として体験する多職種間連携教育である。</p> <p>○シティタワーでは、医療と福祉だけでなく、食べるところ、遊ぶところをつくり、いろいろな人が訪れて、遠くに出かけなくてもそこだけで楽しむことができる“ひとつのまち”を演出している。</p>			
出所：「ごちゃませ」で医療・介護に顔の見える関係をつくろう 吉村学（揖斐郡北西部地域医療センターセンター長）（週刊医学界新聞第3006号 2012年12月10日）ほか			

③ 若手介護リーダーの育成

法人名	株式会社 Join for Kaigo	設立年	2013年
所在地	東京都文京区	職員数	－
事業内容	介護・福祉に関する人材採用・育成支援、コミュニティ運営 介護人材確保・育成施策の企画・運営委託		
<p>【取組みの概要】</p> <p>若い介護従事者が元気に働きがいをもって活躍できるように、コミュニティやワークショップの運営など、若い介護リーダーを支援している。</p> <p>○コミュニティ「KAIGO LEADERS」をスタート</p> <p>○若者に訴求するホームページで介護のイメージを変える</p> <p>○オンラインコミュニティ（SPACE）の運営</p> <p>○ワークショップ（KAIGO MY PROJECT）の運営</p> <p>○学びの場（PRESENT）の運営</p>			
出所：法人ホームページほか			

④ 障害者とともに働く場づくり

法人名	株式会社恋する豚研究所	設立年	2012年
所在地	千葉県香取市	職員数	-
事業内容	食肉及び農産物の販売、食肉加工品の企画、研究、製造、販売 障害者：社会福祉法人福祉楽団の事業の一環として設立。商品は就労継続支援 A 型の福祉事業で製造される		
<p>【取組みの概要】</p> <p>障害者が働く「作業所」の賃金は従来 1 万円程度だったが、10 万円を支払える仕事をつくりたいという思いから、市場で競争できる商品開発と販売を行っている。</p> <p>○販売会社を立ち上げたのは、福祉を言い訳にも売り物にもしないで高品質はブランドとして売るためとしている。</p> <p>○“内在する価値”の発信に力を入れ、ホームページで商品へのこだわり等を丁寧に発信している。</p> <p>○ターゲット層がどういう消費行動をしているのか、マーケットがどのように変化しているのか等も、情報をいち早くキャッチし商品展開している。また商品のデザインやパッケージ等の演出にもこだわっている</p>			
出所：法人ホームページ、ちば起業家応援事業サイト、HELPMAN JAPAN サイト「ヘルプマン」			

⑤ 介護を通して、元気なまちづくり、地域活性化をめざす

法人名	社会福祉法人ゆうゆう	設立年	2013年
所在地	北海道石狩郡当別町	職員数	正職員 60、準職員 87 (2018.9)
事業内容	障害者：障害者総合支援法に基づく障がい者地域生活支援事業、障がい者相談支援事業 高齢者：介護保険法に基づく高齢者地域生活支援事業 子ども：子育て支援事業、福祉教育事業、調査研究事業 ほかに、地域共生社会システム構築事業、芸術文化活動普及支援事業等		
<p>【取組みの概要】</p> <p>「福祉サービスが街に元気を生み出す」という理念のもと、福祉は福祉以外の人を必要とすると考え、多様な経歴をもつ人を採用している。</p> <p>○多様な経歴をもつ人を採用</p> <p>○学生の資格取得プログラム</p> <p>○インターンシップは大学生、社会人、プロジェクト単位で用意</p> <p>インターンシップは、自分の価値観、障がい者観、介護に対する考え方など、福祉に対する自分の姿勢をより深く感じることができる期間として3つのコースを用意している。</p>			
出所：法人ホームページ			

2 自治体の取組み

(1) 厚生労働省「介護現場革新プラン」活用事例

① 宮城県

事業名	介護人材の確保・養成・定着に向けた宮城県の取組とパイロット事業
【取組みの概要】 ①介護業界全体で人材確保の取組みを検討する介護人材確保協議会を平成26年6月に設立 ②介護の魅力・イメージアップ普及リーフレット（ケアローズ 中学3年生と親向け）を作成 ③介護助手導入支援事業（令和元年度 新規事業） ④外国人介護職員の受入等に関する相談・支援窓口	
出所： https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html	

② 福島県

事業名	介護施設の生産性向上に資するパイロット事業
【取組みの概要】 ①介護施設若手経営者による業務仕分け（タイムスタディ）（新たな取組み） ②介護ロボットを活用した業務効率化の実証・提案（拡大） ③ICT（センサー）を活用した高齢者の見守りの実用性に関する実証（新たな取組み） ④インカムを活用した業務効率化の実証と効果（拡大） ⑤モバイル端末等を活用した業務効率化と労働力の適正配分（新たな取組み） ⑥高齢者による介護補助・見守り支援（新たな取組） ⑦介護オープンラボの開催（介護現場の将来像 [課題とその解消]）（新たな取組み）	
出所： https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html	

③ 北九州市

事業名	介護施設等における生産性向上に資するパイロット事業
【取組みの概要】 ①北九州モデルの具体化（事業仕分け・ロボット・ICT・元気高齢者活用の三位一体効率化） ②介護記録、見りセンサー等のプラットフォーム化の実現（ロボット・ICTの活用） ③人とテクノロジーが融合して実現する先進的介護ワークショップ開催（介護業務のイメージ改善） ④介護ロボットマスター育成講習の実施に取組み、令和2年以降の北九州モデルを広げる横展開へとつなげていく。	
出所： https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html	

④ 神奈川県

事業名	特徴的な介護人材確保戦略
<p>【取組みの概要】</p> <p>①さがみロボット産業特区でのロボット実用化 ②介護ロボット公開事業所 ③ロボットスーツHALを100台導入 ④神奈川らしくらく介護宣言 ⑤かながわベスト介護セレクト20 ⑥優良介護サービス事業所「かながわ認証」 ⑦かながわ感動介護大賞による啓発→SNSで発信 ア) 感動介護大賞：作品集の配布、介護フェアでの表彰式 イ) ドキュメンタリー番組のテレビ放映：DVDを作成し、研修や授業の教材とする。 ウ) ありがとうカード：感謝の気持ちを伝える運動を展開</p>	
<p>出所： https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html</p>	

⑤ 三重県（2015年開始）

事業名	三重県におけるパイロット事業
<p>【取組みの概要】</p> <p>地域医療介護総合確保基金を活用した取組みとして、平成27年度より「元気高齢者による介護助手モデル事業」を支援。地域の元気高齢者を「介護助手」として雇用し、これまで介護職員が行ってきた周辺業務を担ってもらい、介護職員の業務負担の軽減や専門職化につなげ、介護人材の確保、高齢者の就労先確保、介護予防を図る。</p> <p>令和元年度より「三重県介護助手導入支援事業」パイロット事業を実施。</p> <p>①介護助手の効果的な導入方法の検討（地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成し、介護の周辺業務を担っていただくことで、介護職員が本来の業務に専念できるようにするとともに、高齢者の就労先の確保と介護予防を図る）</p> <p>②県内でモデル施設として3施設（特養1施設、老健2施設）にインカムを導入し、業務負担の軽減効果を把握する。</p> <p>③介護現場の魅力や、職員が生き生きと働く姿などが、学生・若者に加え、保護者・教職員にも伝わるよう、関係者の連携による新たなアプローチを含めた多面的な取組を実施。魅力発信の強化 ア) 学校訪問等の強化 イ) 教員のイメージ改善 ウ) 介護技術コンテストの拡充</p>	
<p>出所： https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html</p>	

⑥ 熊本県（2020年）

事業名	介護現場革新会議パイロット事業
<p>【取組みの概要】</p> <p>介護人材の確保等に向けた施策として、介護の現場で活躍している介護職員にスポットを当てた「KAiGO PRiDE」プロジェクトの実施。</p> <p>「介護職員の姿・言葉を描くことで、KAiGOの価値・魅力を発信する」をコンセプトに、県内で働く介護職員にポートレート撮影とインタビューを実施し、介護職員が思う「介護の魅力」を併記したポートレート写真等を、2019年（令和元年）11月10日に実施する介護の日イベント等で展示し、介護の魅力を発信するもの</p> <p>①介護職が語る言葉からの介護の魅力発信（「KAiGO PRiDE」プロジェクト） ②介護ロボット・ICT・元気高齢者活用モデルの構築 ③福祉系高校等と連携した学校現場への働きかけ ④認知症の啓発を通じた介護への理解促進 ⑤生涯現役促進地域連携事業との連携 など</p>	
<p>出所：https://www.pref.kumamoto.jp/kiji_31437.html https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html</p>	

⑦ 横浜市

事業名	横浜市 生産性向上パイロット事業
<p>【取組みの概要】</p> <p>①現場の業務改善 ⇒ 業務の標準化・平準化・簡素化やICTを活用したシステム導入など ②介護人材の定着支援 ⇒ 音声入力による介護記録の作成支援 ③外国人材の支援 ⇒ eラーニングによる介護知識、技能、介護の日本語等の教育支援 ④外国人材の支援 ⇒ 外国語版「介護の仕事PRビデオ」の作成 ⑤2018年に横浜市内の介護事業所で働く「等身大」の若者にスポットを当てたPR動画を作成し、介護の仕事のやりがいや魅力など、実際に介護現場で働く若者たちが、それぞれの「想い」を伝える。</p>	
<p>出所：https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00017.html https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000516204.pdf</p>	

(2) その他の主な取組み

① 羽曳野市（大阪府）

事業名	地域おける介護人材確保連絡会議
<p>【取組みの概要】</p> <p>平成 27 年度から府内市町村をブロックに分け、各ブロックの現状、課題を共有し、今後の採用戦略等を検討するなど、府内 6 ブロックで地域の実情にあった介護人材確保に取り組む大阪府では、「介護イメージアップ戦略」として、介護福祉士の認知度向上と介護職の魅力発信のための動画を制作。</p>	
出所： https://www.city.habikino.lg.jp/soshiki/hokenfukushi/kounenkaigo/tyumokuzyouhou/6746.html	

② 広島県（2016 年・2017 年開始）

事業名	毎週 3 分で福祉の仕事の魅力を P R
<p>【取組みの概要】</p> <p>この仕事をするにあたっての思い浮かびそうな心配事について、実際に働く職員や様々な調査データを通じて紹介</p> <p>毎週金曜日の 3 分間の放送で、「福祉介護に興味津々のナオキング」、「毒舌ゆるキャラのクマボー」、「ぐうたらマニアック女子カイコ」の 3 人のキャラクターが調査員として、「福祉介護の仕事って実際どうなの？」という様々なテーマについて徹底調査を行う※このナオキング調査団、及びナオキング調査団 Z の計 45 話が YouTube にアップされており、いつでも見ることできる。</p>	
出所： https://helpmanjapan.com/article/7639	

③ 千葉県（2018 年開始）

事業名	介護の未来案内人事業
<p>【取組みの概要】</p> <p>千葉県内で介護職員として活躍する若手人材を“介護の未来案内人”として委嘱し、高校や大学などで介護の魅力ややりがいなどを伝える活動。</p> <p>現場でイキイキ働く 20～30 代の介護職員が自ら行動を起こし、活動内容は Twitter も使ったの広報も行いながら、千葉県の未来を担う若者やその保護者世代に直接アピールしていく。この取組みを通し、地域における介護の理解や認知度を高めると同時に、介護の仕事を次世代の職業における新たな選択肢とすることを目指す。</p> <p>若手介護職員がリアル（学校訪問）とバーチャル（SNS）を活用して介護業界のイメージアップを図る。</p> <p>①活動を通じての新たな広がりや自己の成長にも期待 ②活発なコミュニケーションで、案内人同士の横の連携も深める ③継続していくことで地域の理解を深め、長い目で「介護の根幹となる人材」を育てる</p>	
出所： https://helpmanjapan.com/article/7803	

④ 鳥取県（2018 年開始）

事業名	介護×スポーツを掛け合わせた地域を巻き込んだ取組みで魅力発信事業
<p>【取組みの概要】</p> <p>「子どもからお年寄りまで多くの方が参加して楽しんでもらうこと」と考えた時に、ワークショップを通じてイベント前から地域の有志と一緒に考え、1つものを作り上げていくというプロセスが新しい取組みその取組みにより「関わっている感」が醸成され、結果的に新たな来場者やより良い介護の理解に繋がることも期待でき、このイベントを通じて県内の介護施設内で職員と利用者が楽しむことができる『ゆるスポ』を考える。</p>	
出所： https://helpmanjapan.com/article/7996	

⑤ 東京都（2018 年開始）

事業名	TOKYO 福祉のお仕事アンバサダー
<p>【取組みの概要】</p> <p>ハローキティを「TOKYO 福祉のお仕事アンバサダー」に任命し、福祉の仕事のイメージアップを図り、東京の未来を担う若い世代や子ども達を中心としたより多くの方に興味を持ってもらい、裾野を広げていく。</p> <p>①介護の仕事の魅力を知ってもらう体験型のイベント『介護のコト体験フェア』や、福祉の仕事全体のイメージアップを図る体験型のイベント『トーキョーソーシャルフェス』を開催し、福祉の仕事の普及啓発を行ってきた。</p> <p>②若年層の関心を集め、職業の選択肢として興味を持ってもらうため、福祉の仕事の面白さをより身近に感じてもらうことが大事。年間を通じて継続的な情報発信を行い、福祉への関心が薄い人に興味を持ってもらうきっかけをつくる。</p>	
出所： https://helpmanjapan.com/article/8275	

⑥ 山形県（2019 年開始）

事業名	山形県若手介護職員交流促進事業における交流会
<p>【取組みの概要】</p> <p>県内の介護事業所で働く入職3年未満の若手職員を一般公募で募り、「介護の仕事の魅力を再発見し、新たな絆を生む」をテーマに交流会を実施。</p>	
出所： https://helpmanjapan.com/article/8719	

⑦ 相模原市社会福祉協議会

事業名	福祉の仕事・魅力発信
<p>【取組みの概要】</p> <p>福祉の魅力って何だろう～私が福祉で働く理由～</p> <p>施設利用者の方々に真剣に向き合いながら、その人の人生に寄り添うからこそ経験する辛さや悩み、そして利用者の笑顔からもらえる元気等々、現場職員の「生の声」が語られている。</p> <p>映像は、地域の大学や行政がまちづくりなどで共同する、「さがまちコンソーシアム」の学生プロジェクトチーム、「さがまち学生 Club」の学生が制作。学生ならではの視点で福祉の仕事の魅力を伝えている。</p>	
<p>出所： http://www.sagamiharashishakyo.or.jp/work/index.html#miriyoku</p>	

介護サービス利用者との介護現場のための「介護現場革新会議の基本方針」

厚生労働省と関係団体が一体となって以下の内容に取り組む。2019年度については、都道府県（又は政令市）と関係団体が協力して、全国数力でパイロット事業を実施（特に赤字太字部分）。
※赤字部分は、優先的な取組事項

<p>人手不足の時代に対応したマネジメントモデルの構築</p> <p>業務の洗い出し</p> <p>介護専門職が担うべき業務に重点化</p> <p>元気高齢者の活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護専門職が利用者のケアに特化できる環境を整備する観点から、①介護現場における業務を洗い出した上で、②業務の切り分けと役割分担等により、業務整理。 周辺業務を地域の元気高齢者等に担ってもらうことにより、介護職員の専門性と介護の質向上につなげる。 	<p>ロボット・センサー、ICTの活用</p> <p>施設における課題を洗い出した後、その解決のためにロボット・センサー、ICTを用いることで、介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、介護の質を維持しながら、効率的な業務運営を実現する。 <small>（特に見守りセンサー・ケア記録等）</small></p>	<p>介護業界のイメージ改善と人材確保・定着促進</p> <p>守り</p> <p>介護人材の定着支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備 定年退職まで働ける賃金体系、キャリアラダーの確立 成功体験の共有、発表の実施 <p>攻め</p> <p>新規介護人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 中学生、高校生等の進路選択に際して、介護職の魅力を正しく認識し就業してもらえるよう、進路指導の教員等への働きかけを強化 定年退職警察官や退職自衛官の介護現場への就業促進
---	---	---

これらの前提として、以下の考え方が基盤となる。

- 介護は、介護者と利用者の関係を基本として、人と人で行われるものであり、介護人材の充実が欠かせない。
- 介護施設においては**チームケア**が必須となっていることから、良好な人間関係の構築は極めて重要である。
- 管理職や新人職員に対してはメンター職員が普段から話を聞く等の意思疎通と、丁寧な心のケアが求められる。

厚生労働省 「介護現場の生産性向上の取組状況」（令和2年1月）

V 世田谷区福祉人材育成・研修センターの新たな取組み

1 基本的考え方

(1) 福祉人材確保・育成・定着支援の課題

生産年齢人口の減少、景気の動向により、人材不足が喫緊の課題となっている福祉事業所では、多様な人材の参入促進、幅広い知識や技術、経験の集積による、高い専門性を有する職員の育成など資質の向上や安心して働き続けられる職場環境整備策が求められている。

総合的・中長期的な視点での人材確保策を図り、学生、若者、親世代、子育てを終えた方やアクティブシニア等に「福祉の仕事」を知ってもらい、「選ばれる仕事」へ転換する必要がある。福祉分野での人材確保には、働いている福祉人材の育成、定着促進が重要で、福祉人材確保・育成・定着支援に総合的に取り組む必要がある。

(2) 福祉人材確保・育成・定着支援の取組み方針

福祉サービスは、「人」と「人」との関わりや、支援を必要とする人々に向き合い、寄り添い、支えながら、自立を支援する大変重要な仕事のため、より適切な福祉サービスが提供できるよう質の高い福祉人材の育成に取り組む。

また、誰もが生き生きと働ける魅力ある職場を確立するため、新入職員からリーダー職員まで、段階に応じたキャリアパス研修や知識、技術等の専門性向上研修の充実を図る。介護ロボットやICT導入などの新たな取組みの情報収集、情報発信など、福祉の仕事の広がりや魅力を可視化し発信していく。

さらに、福祉人材の定着や福祉に関する資格取得を支援するとともに、自ら学ぶ事業者研修の貸出や情報誌の閲覧、従事者のこころの相談等により、安心して働き続けられるよう事業者支援を充実していく。

研修センターでは、福祉人材確保・育成・定着支援に向け、関係機関のネットワークを活用し、継続的に研究事業に取り組み、福祉の仕事の社会的地位向上に取り組む。

令和2年度の研究事業のテーマ 「福祉の仕事の魅力向上・発信」



福祉職員が誇りや意欲をもって働き
誰もが安心して住み続けられる地域をつくる

2 福祉の仕事の魅力向上・発信に向けた取組み

福祉職員が誇りや意欲をもって働き
誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けられるために

参入促進	<ul style="list-style-type: none"> ○区民等への福祉や福祉の仕事の理解促進(春のお彼岸シンポジウム、せたがやシニアボランティア研修) ○将来の福祉を支える子ども世代への理解促進(夏休み親子介護施設体験、小・中学校への出前入門講座) ○職業選択の一つとしての介護職場体験の実施(高校生介護施設体験バスツアー)【新規】 ○子育てを終えた方や定年退職後の福祉分野への就労促進、高齢者の経験・知識の活用など、老人クラブ、シルバー人材センター等との連携強化 ○子ども食堂、認知症カフェ、地域デイ、サロン・ミニデイ、ボランティア協会等地域活動との連携強化 ○事業者と連携した入門的研修の実施(入門的研修) ○介護未経験者に対する研修支援(同行援護従業者養成研修、介護職員初任者研修) ○介護福祉士国家資格の取得を目指す環境整備(介護福祉士受験対策講座) ○外国人人材の状況把握・発信 ○計画的、効果的な採用活動や採用計画等のための方法や連携の強化 (東京都福祉人材センター、ハローワークとの連携、福祉専門学校や大学とのパイプづくり) 等
------	---

資質の向上・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉職員のスキルアップやキャリアアップ支援(キャリアパス研修、ケアマネジャー研修等) ○認知症ケアに携わる人材育成のための研修(認知症ケア研修等) ○地域包括ケアシステム構築に資する人材育成(地域包括支援センター職員研修、対人援助技術研修等) ○医療・福祉連携のための研修(医療・福祉連携研修等) ○リスク管理など労働環境整備に向けた研修(人事確保・人事管理セミナー等) ○福祉従事者の不安や悩み、疑問の解消のための相談や情報提供(こころの相談、メール相談) ○福祉事業所の介護ロボット、ICT 活用等の取組み状況の把握・発信 ○資格取得や就労準備などの貸付制度や助成金等の活用のための情報把握・発信 等
------------	--

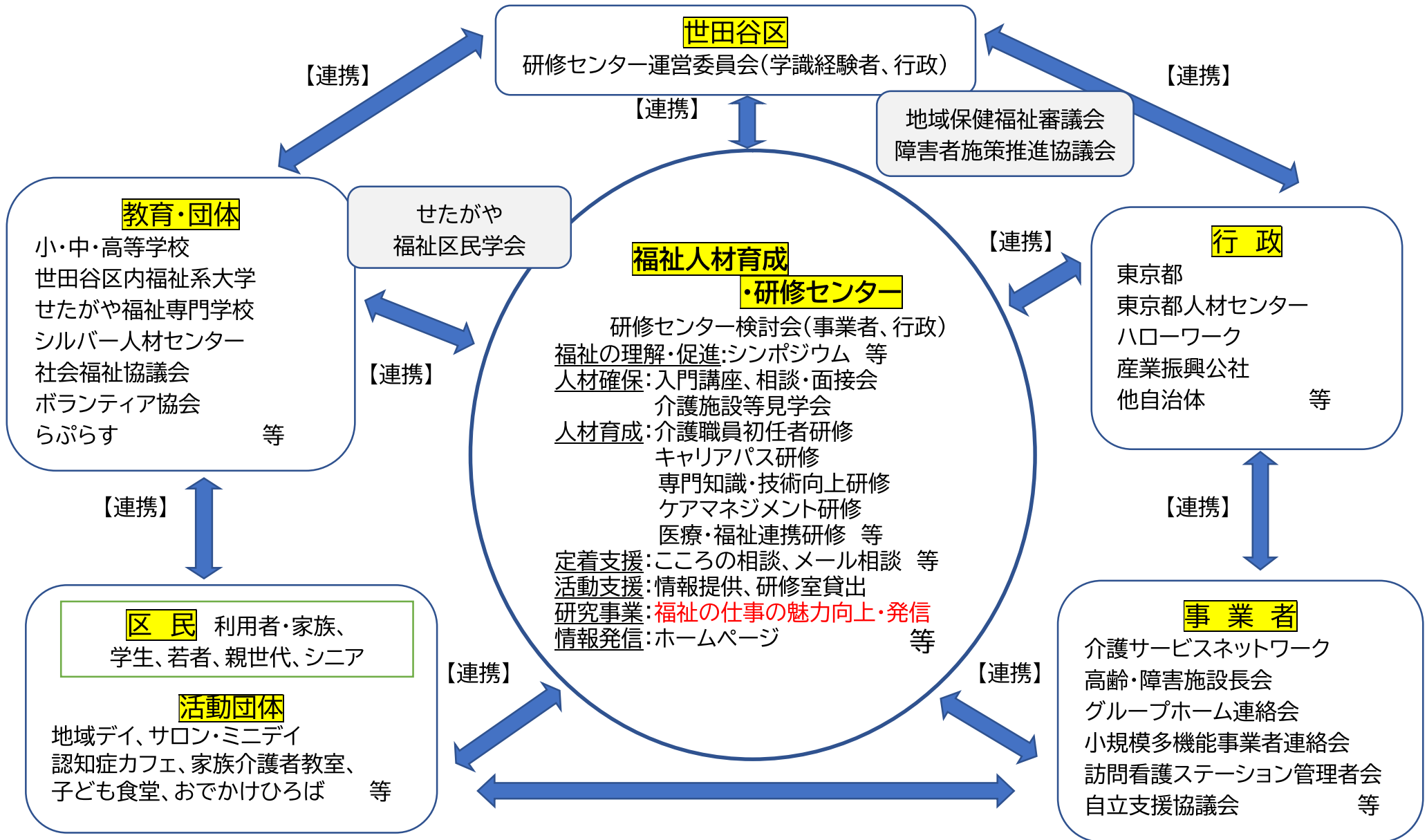


参入促進や資質向上に取組み、福祉の仕事の専門性や誇りとやりがいをアピールする。

魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> ○魅力向上に取組む先進自治体や事業所の事例に学ぶ(シンポジウム、ワークショップ等)【新規】 ○福祉の仕事理解促進(せたがや福祉のしごと相談・面接会/イベント、福祉の出前入門講座) ○広告業界等とのコラボによる介護の魅力発信(写真展・トークショー等)【新規】 ○事業者自らが実践の可視化・言語化を図れるよう支援に取組む(グループワーク等)。 ○事業者とともに若者へ向けた福祉の仕事のPRの推進(DVDやパンフレット作成・配付)【新規】 ○地域に福祉の魅力を発信するため、若手福祉職に「(仮称)福祉サポーター」を委嘱する。 ○日頃の活動や実践の発表を通じた、大学・区民・事業者・行政の交流(せたがや福祉区民学会) 等
------	--

【参 考】 世田谷区福祉人材育成・研修センターと関係機関等関連図

～福祉職員が誇りや意欲をもって働き
誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けるために～



令和元年度 福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業報告書
令和2年3月発行

発行 世田谷区福祉人材育成・研修センター
〒156-0043

東京都世田谷区松原 6-37-10 世田谷区保健医療福祉総合プラザ 1階

電話：03-6379-4280 FAX：03-6379-4281

ホームページ：<https://www.setagaya-jinzai.jp>